

企業をめぐる多様性と可能性

Take it! 虹

代表 儀間 由里香

— 目 次 —

1. はじめに～「あたりまえ」を見直す
2. 性的少数者に関する基礎知識～「SOG I」という考え方
3. 性的少数者を困む問題点
4. アウティングについて
5. 日常生活で直面する様々な課題～進路選択や職場での差別
6. 違いを認め合える、みんなが生きやすい社会づくりのために
7. 企業での取り組み事例～できることから始める
8. Ally【アライ】(支援者)について
9. 終わりに

1. はじめに～「あたりまえ」を見直す

皆さん、こんにちは、ただ今ご紹介にあずかりました『Take it!虹』という団体の儀間由里香と申します。よろしくお願ひします。何となく名前を見て、この人沖繩なんじゃないかなと思っている方も多いと思いますが、その通り沖繩県の出身で長崎に来て12年目になります。大学進学からやってきて長崎がすごく居心地が良かったので、そのまま定住をしています。早速ですが長崎県の中で生活をしながら感じていることを含めて今日は話をしていきたいと思ひます。

「企業をめぐる多様性と可能性」ということで話をしていきますが、今日この時間をどんな時間にしたいかというと、皆さんと一緒に“あたりまえ”を見直す時間にできたらいいなと思ひています。多分私た

ちの日常生活の中には“あたりまえ”あるいは“常識”という言葉がたくさん出てくると思います。でもふと立ち止まって考えてみた時に、そのあたりまえは一体だれが決めたもので本当に正しいのだろうかということもよく分からなかったり、そのあたりまえがひょっとすると誰かを苦しめているかもしれないということを皆さんと一緒に見つめ直す時間にできたらいいなと思います。

この図を見たことがある人も多いと思います。「SDGs:誰も置き去りにしない社会」という言葉を最近よく耳にするようになってきました。2030年に向けて世界が合意した持続可能な開発目標で、10年後の未来に向けてそれぞれがみんなでこの目標を達成していこうと世界の中でも有名になってきています。この「SDGs」の5番には「ジェンダー平等を達成しよう」という項目があります。ジェンダーの平等の中には性の多様性も含まれています。近年、日本経済団体連合会（経団連）の中でもダイバーシティ・インクルージョンの社会の実現に向けてということで提言が行われています。つまり女性・若者・高齢者・LGBT・障害者など幅広い人材を受け入れるダイバーシティの考え方と、あらゆる人材が能力を最大限発揮できるようお互いの違いを認め、活かして企業活動を豊かにしようという内容です。経済界としても初めて性的少数者の方々にスポットを当てた提言が行われています。企業がダイバーシティ・インクルージョンに取り組むメリットがあります。「人材獲得と離職回避」、「法的リスク回避と人権保護」、「職場環境改善による生産性向上」、「先進的企業：ブランド価値向上」、「ビジネス拡大」になります。近年長崎県は全体的に人口流出が著しいと言われています。特に長崎県の中では高齢化社会も急速に高まっていますので、生産年齢人口が減少しています。その中で生産年齢人口の方々がどんどん県外に進出していくことは働く人手が不足していることでもあります。だからこそ違いを力に変えて企業が豊かになるためにはどうしたらいいだろうかと考えた時に、違いを受け入れる、多様性を尊重する社会、企業であることが、その企業の大きな強みになってきます。

2. 性的少数者に関する基礎知識～「SOGI」という考え方

今回は多様性の中でも特に性的少数者にスポットを当てて話をしていきたいと思います。多分皆さんがよく聞きなれているのは「LGBT」という言葉だと思います。この中でLGBTという言葉を知ったことがある方はいらっしゃいますか。ほとんどの方が、聞いたことがあると思います。LGBTという言葉はそれぞれが頭文字の略称になっています。Lがレズビアン、女性が好きな女性のこと。Gがゲイ、男性が好きな男性のこと。Bがバイセクシュアル、男性も女性もどちらも恋愛の対象の方。Tがトランスジェンダー、自分自身が生まれた時に振り分けられた戸籍上の性別ではない生き方をしていきたいという方の総称を指します。よく皆さんが耳にする、性同一性障害という言葉がありますが、これもトランスジェンダーの一部になります。

性について考える時は大きく分けて三つの指標があると言われていています。「戸籍上の性別」、「性自認」、「性的指向」の三つです。まず戸籍上の性別ですが、これは名前のおり産まれきた時に外陰部を見てお医者さんが判断をする戸籍上の性別になります。多くの場合は男性、女性という形で生まれてくることが多いですが、中には性分化疾患と言われる様々な身体の特徴を持って生まれてくる方もいらっしゃいます。例えば男女両方の性器を有している、あるいは片方だけけれどもその形が未発達である。そういう身体の特徴を持って生まれてくる方を最近マスメディアの中で第三の性とか、男でも女でもない性と扱っていることに対して当事者の方々が非常に憤りを感じています。自分たちのことは自分たちで発信したいという思いから“ネクスDSDジャパン”というホームページを立ち上げられて、そこで細やかな情報

発信を行っていますので、性分化疾患についてより詳しく知りたいという方は、ぜひそちらをご参照ください。次に性自認です。性自認とは生まれてきた時の戸籍上の性別とは全く違う指標になっていて、自分の性のあり方をどうとらえているのかをさす指標になります。多くの場合は戸籍上の性別と性自認が一致している人が多いわけですが、中には一致しない、はっきりしないトランスジェンダーと呼ばれる方がいます。トランスジェンダーの方々の中で特に性別に関しての違和感が強くて2名以上の医師を受診して与えられる診断名が『性同一性障害』となります。トランスジェンダーの方々全てが性同一性障害ということではないですし、全ての人々が性別適合手術を望んでいるわけではないということもぜひ押さえていただきたいと思います。そして最後に性的指向です。性的指向は自分自身の恋愛や性愛の傾向がどこを向いているのかをさす指標になります。例えば異性を好きになる人もいれば、同性を好きになる人もいますし、両性を好きになる方もいます。中には恋愛感情を持たないAセクシュアルと呼ばれる方もいますし、エッフェル塔と結婚した人をはじめ対物性愛者と呼ばれる方もいて、好きの形は実に多様だと言われています。そのどれもおかしいということはありません。

最近では“SOGI”という考え方が世界の中で主流になってきています。SOGIはセクシュアルオリエンテーションジェンダーアイデンティティの略称になります。主に恋愛の傾向、そして性自認はどうかという二つの指標にそってその人の性のあり方、そして自分自身の性のあり方を見つめていこうというのが社会の中で主流になってきています。このSOGIという概念の素晴らしいところは、いわゆる性の少数派・多数派に分けずに同じ指標の中で自分の性のあり方を見つめることができる点です。先ほどLGBTという言葉はほとんどの方が聞いたことがあったということでしたが、この二つの言葉「シスジェンダー」、「ヘテロセクシュアル」を聞いたことがあるという方はいらっしゃいますか。あまり聞いたことがない言葉だと思います。シスジェンダーは性自認と戸籍上の性が一致していて性別に対して違和感を持っていない人のことをいいます。ヘテロセクシュアルは異性を好きになる人のことをさします。身体に違和感がなく異性を好きになる人をシスジェンダーかつヘテロセクシュアルと言いますが、この言葉を聞いたことがない方が圧倒的多数でした。なぜこの言葉を聞く機会が少ないのかというと、私たちの中では性別に違和感がなく異性を好きになることがあまりにもあたりまえのこととして浸透していて、そういった単語が日常生活の中で出てくる機会がないからです。あたりまえなものとして共有されているので、空気を吸って「空気美味しいね」とわざわざ言わないのと同じで、これがあたりまえのこととして捉えられているから会話に出てこないということをぜひ押さえていただければと思います。

本来は性の多様性という概念でとらえた時に、シスジェンダーやヘテロセクシュアルの方々も含めて多様性の当事者ということは同じだという点も押さえていただければと思います。こぼれ落ちる多様性ということでLGBTという言葉は聞いたことがあるが、さっき出てきたAセクシュアルの方、性別を決めたくないXジェンダーの方とか、様々な単語が出てきます。「何か性の多様性の話を聞いているとカタカナの用語が多くて分からん」とよく言われます。正直私もよく分からないなと思います。日進月歩で新しい言葉がたくさん生まれています。自分にしっくりする言葉、自分のことを的確に表す言葉を求めて世界中の人たちが新しい用語をたくさん作っていますので、私が知らない用語もたくさんあります。でも大事なはこの単語をいくつ覚えているかではなくて、今日の前にいるお客さんあるいは従業員がどのようなことを考えていて、そこにどのように寄り添うことができるのかという、ただそれだけの視点があれば十分ではないかなと思います。

ここで私自身について紹介をしたいと思います。私はもともと沖縄県の出身で長崎に来て12年になるというのは先ほど紹介しました。長崎に来て始めて雪を見てものすごく感動して大好きになったので“雪歴”はまだ12歳だと思っています。雪が降る度にカルピスをかけて食べるのを楽しみにしています。今年の夢はかまくらを作ることです。こういう夢を持っている私は、戸籍上の性別は女性として生まれてきましたし、自分自身のことでも女性だと思っています。ここは多分皆さんの中では珍しいかもしれませんが、私は人を好きになる時に相手の性別はどうでもいいと思っています。その人が男だから好きとか、女だから好きということでも人を好きになることはありません。どちらかと言うと、その人のどこを尊敬できるか、一緒にいて居心地がいいとか、そういう基準で人を好きになる傾向があります。「+対物性愛」と書いてありますが、物も恋愛の対象になります。『くまのがっこう』という絵本に出てくるジャッキーさんという、くまの子のぬいぐるみがあるのですが、そのぬいぐるみと1年ぐらいお付き合いをしていた時期がありました。私はファンシーな脳みそは持ち合わせていないので、ジャッキーさんに話しかけても返事が返ってくることはなかったのですが、一緒にいて居心地が良く一緒にランタンフェスティバルに行ったり、帰ってきて仕事の話をしたりと話しかけている状態で満足をしていました。物の中で一番タイプなのは、長崎駅前にガスタンクが2個ありますが、その右側のガスタンクさんです。よければ皆さん行かれた時にはご覧になって見て下さい。新幹線の工事が始まってから半分しか見えなくなっているのが私の中ではすごく残念だなと思っています。こういうセクシャリティを私は持っています。

こういう性的少数者の方々の人数はいろいろ統計調査が行われています。よく聞くのは人口の8.9%、いわゆる11人に1人は性的少数者というのが有名になっています。それがどれくらいのパーセンテージかというと、人口の中で8%ぐらいというのは左利きの方あるいはAB型の方というのが同じぐらいの割合だと言われています。この中で左利きの方はいらっしゃるでしょうか。初です…誰もいない。それではAB型の方いますか。私も入れて5名ですね。割合なので多かったり少なかったりしますが、特にそんなに珍しい存在ではないということがお分かりいただけだと思います。ただ、このパーセントにも諸説があります。日本の中で性的少数者に関する調査研究は、まだまだ蓄積データが少ないのが現状です。今一番正確だと言われている無作為抽出で行われた調査結果の中では3.3%、その他を含めると8.2%ぐらいと言われているので大体同じぐらいの数字ではあります。しかしなぜパーセントに開きができるのかというと、例えば下の人口8.9%は広告代理店が行っている調査結果です。もともと関心が高い層が回答をする可能性が高いので、当事者の方が回答する率が高くなる可能性があるという危険性をはらんでいて、高くなったり低くなったり調査にばらつきがあります。これから具体的に進んで行くと思いますが、おおむね諸外国のデータを見ても5~6%ぐらいというのが妥当な数字ではないかと言われています。もちろん従業員だけではなく、ひょっとしたら皆さんの家族の中に性的少数者の方がいるかもせれませんし、古くからの友人の中にもカミングアウトはされていなくても当事者の方がいる可能性も高いです。あるいは地域の中で一緒に暮らしている隣のお店の方とか、あるいはコンビニに行った時に窓口対応してくれた方が性的少数者の当事者である可能性もあります。

私たちは今日も皆さんと一緒に生活していますが、実際に性的少数者の方を身近に感じる人はひょっとすると少ないかもしれません。LGBTって聞いたことはあるけど、カミングアウトされたことないし身近なことだと思わない方もいらっしゃるかもしれません。でも先ほども言ったようにパーセントでいくと、AB型の方も皆さん会ったことがあるでしょうし、左利きの方にも会ったことがあると思います。

同じように性的少数者の方にも会ったことがあるはずだけど、会ったことがない、身近に感じないということが起きている。これはどういうことかと言うと、私たち性的少数者というのは車いすのように見て分かる少数者ではありません。目に見えない少数者になっています。ここに入ってきて私の顔を見た時にここにガスタンクが好きですと書いてあるわけではないので、この人ガスタンク好きそうな顔しているなどと思いません。私たちが言わなければわからない。言わなければいけないものにされやすい少数派であるということを押さえていただければと思います。

3. 性的少数者を囲む問題点

ではなぜ言う人が少ないのかということ考えた時に、性的少数者の方々を取り囲む様々な課題が見えてくると思います。セクシュアリティ、つまり性について自覚をする年代の統計が取られています。性同一性障害の方の約6割が小学校入学前の時点で自分の身体に違和感があったという統計結果が出ています。ただこの自分の身体に感じている違和感をなかなか言語化することができなくて、大きくなっていく過程の中で「性同一性障害」という言葉に出会って受診をする方が多いようです。同性を好きになる、特にゲイ男性に関してはさらに調査が進んでいて思春期を迎えて好きな人ができた頃、人によって年齢のばらつきはありますが、大体中学校1～2年生の頃に好きな人ができて初めて自分は同性を好きになるんだと気づく方が多いようです。注目をして欲しいことは自分が同性愛者であると気づいた後に、16歳で初めて自殺を考えて17歳で初めて自殺未遂をしたという結果が出ています。ゲイ男性全ての方が自殺未遂をしたことがあるというわけではありませんが、性的少数者の方々が置かれている状況の深刻さから自殺を考える可能性が高いハイリスク群ということで、自殺総合対策の中でも取り組みが必要な集団に指定をされています。

どういったことが課題に上げられているかということ、私たちが自分自身の性のあり方を自覚するよりもっと前の段階から、私たちの日常生活の中には多様な性のあり方に関してどちらかというとな否定的で不確かな情報があふれていると思います。例えば「ホモ、オカマ、レズ」という言葉が人を馬鹿にするための言葉として使われているのを皆さんも聞いたことがあるかもしれません。ひょっとしたら言ったことがあったり、あるいは今も言っている方がいるかもしれません。「女は女らしく」、「男は男らしく」というジェンダーバイアスがあったり、男女の組み合わせがあたり前であるという見方をすることの方が多いいと思います。例えば、街を歩いて見かけるカップル割引のチラシに出ているのは手をつないでいる男女の写真であることの方が多いい。テレビを見ている恋愛ものは男女のカップルがほとんどです。最近はおっさんずラブとか、男性同士の恋愛を描いたドラマも増えてはいますが、まだまだ少数であるのが現状です。こういう情報が身の回りがあると、これがあたりまえだと言われなくてもこれが標準と学習をします。これは少数派だけではなくて多数派も同じように浸透していきます。年齢が上がってきて自分の性のあり方に気づいた時に、周りの中で「ホモ、オカマ、レズ」という言葉が人を馬鹿にする時の言葉として使われていたのに自分が同性を好きになると気づいた時、自分はおかしな存在なんじゃないかとか、周りにいじめられてしまうんじゃないかということでなかなか周囲に相談をしにくかったり、本心が言えなくて信頼関係が気づけなかったりという側面があります。

実際に学生時代に行われているアンケート調査の結果では、当事者の約7割が実際にいじめを経験しています。特に多いのは無視、仲間外れ、言葉による暴力、特徴的なのは性的な嫌がらせで、特にトランスジェンダーの方々が服を脱がされて性器を確認される。あるいはそういった写真を最近では携帯電話が

普及していますので、携帯で回されてしまうといういじめ、暴力が起きています。こちらは高校生1万人に対して無作為に行われているアンケート調査結果です。この中で自分のことを当事者だと捉えている方は約10%いらっしゃいました。この10%の中の3人に1人が自分を故意に傷つける自傷行為を経験しています。半数以上が周囲からの偏見を感じていて、さらに衝撃的なのが半数以上の方々が「LGBT」という言葉をそもそも知らない方がたくさんいました。このことによってどういうことが起きるのかというと、「LGBT」という言葉をかけて検索で出てくる言葉と「ホモ、オカマ、レズ」という言葉で検索をかけて出てくる言葉では雲泥の差があります。「ホモ、キモイ」、「オカマ死ね」と書いてあるものに出会うのと、「LGBT、性の多様性は誰もが持っているものでおかしなものではありません」という情報に出会うのでは子どもの自己肯定感、あるいは大人の自己肯定感に大きな影響を及ぼしています。

現在の学校教育の中では性の多様性は学ぶ機会がないのが現状です。最近では県内の中でも先生方が頑張って取り組んでいるので性の多様性を学ぶ機会がありますが、全ての人に学ぶ機会が保障されているわけではありません。学習指導要領にも載っていないので取り扱わない学校もあります。学校生活の中で将来結婚をして子どもを産んで育てていくというライフプランは見えてくるけど、同性を好きな自分は将来幸せになることはできるのかなとか、あるいは性別適合手術を受けて戸籍を変えた時に自分は安心して生活していけるのだろうかということがなかなか見えてこない現状もあります。でも教わるか否かにかかわらず、子どもたちあるいは従業員の方たちというのは実際に性の多様性と向き合わざるを得ない現状があります。自分自身の性のあり方と向き合っている方もいますし、例えば同僚からカミングアウトを受けて他の人の性のあり方と向き合っている方もいらっしゃいます。そして最近では習う機会、情報に出会う機会が少ないからということで、インターネットによって情報を入手しようとする方もたくさんいます。インターネットはすごく便利で匿名性も高くて、内緒にしたままいろんな情報と出会うことができます。そしていろんな仲間とつながることもできますが、その反面その情報が正しいのかどうかが分からない。メディアリテラシーの問題があったり、先ほど紹介したようにSNS上で勝手に暴露されてしまって炎上していじめを受けることもあります。他にもインターネット上で知り合った人から「お前がゲイであることをばらすぞ」と金銭を要求されるケースもあります。未成年の子どもたちが性的な暴行を受けても結局相談すること自体がカミングアウトにつながってしまうということで、なかなか相談することもできないまま事態が深刻化していくということも報告されています。

4. アウティングについて

ここで「アウティング」という用語を紹介します。アウティングとは本人の了承を得ていないにもかかわらず、第三者が他の人たちにその人の性のあり方を勝手に暴露してしまうことです。このアウティングによって人の命が失われる事件が起きています。ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、一橋大学のロースクールに通っている学生さんがアウティングをきっかけに命を落とされています。この事件の経緯について話をします。一橋大学に通っている男子学生が、同級生のことを好きになって告白をしました。でも相手はゲイではなかったので「あなたと付き合うことはできない、ごめんね。でもこれからは友達として仲良くやっついこうね」と失恋をしてしまいました。ここまでは青春のよくある淡い思い出として終わるはずでした。後日、告白をされた側が他の人たちもたくさん入っているLINEグループの中で「お前がゲイであることを隠しておくことができない」と勝手にアウティングをしてしまいます。彼は他の人にゲイであることを言っていなかったにもかかわらず、一番信頼していた人から自分の

性のあり方を勝手に暴露されてしまい、ものすごく傷つきました。このLINEグループにいる人から何も反応がなかったので、自分はどんな噂を立てられているんだろうか、このコミュニティの中でも受け止められないんじゃないか、いじめを受けるんじゃないかと、それがきっかけで大変しんどさが増してしまって学校に行けなくなってしまいました。

これはハラスメントということで、彼は学校のハラスメント委員会に申し立てを行いました。こういうことがあって勝手に暴露されてしまった、ハラスメントにあたるのでぜひ謝罪をして欲しいとだけ求めました。しかし学校側は多様な性のあり方に関してあまり知識がない取り組みをしていて、知識がないがためにゲイの彼に対して性同一性障害の方が通うクリニックを紹介しました。ゲイの方に性同一性障害の方が通うクリニックを紹介しても、相談はできるかもしれないが、根本的な解決には何もつながりません。ハラスメントが起きたので謝ってほしいという具体的な対策には何もならず、学校側に相談をしても何の解決もできなかったことでさらに孤立感を深めてしまいます。彼は法学部に通っていたので、これは自分で訴えを起こすしかないという訴訟の準備を進めて行きました。彼が訴訟の準備を進めている間に学校側から一本の電話が入って「あなたは出席日数がこれから足りなくなってくる。今試験があっているんだけど、それを受けなければあなたは単位を落としてしまうので試験を受けに来なさい」という電話がありました。勇気を出して彼は試験を受けに行きましたが、その試験会場の中にはアウティングした学生もいて、LINEグループに入っていたたくさんの人たちがその教室にいたので中に入ることができず、そのまま教室を後にして屋上から転落をして亡くなってしまったという事件です。

その後に遺族の方々が「なぜ自分の子どもは死ななくちゃならなかったのか」と学校側に説明を求めました。学校側が家族の方に対して行った説明は、「落ち着いて聞いてください、彼はゲイでした」ただそれだけで終わりました。何度も言いたいんですが、彼がゲイであったことはそもそも問題ではなく、彼がゲイであるということ勝手に暴露した人がいて、それに対して謝罪の場を設けて欲しいと言ったにもかかわらず、多様な性のあり方について知らないがためにきちんとした適切な対応がなされなかったということが大きな問題なのです。しかし、それを説明せずに、ただ「彼がゲイでした」ということで終了していました。それですごく遺族の方は後悔とかをしながら遺品整理をされている時に、彼が訴訟を起こすために準備をしていたたくさんの資料が出てきました。それを読んでみたら話が違うということで、遺族の方々が学校側とアウティングをした学生さんを相手取って訴訟を起こしています。今現在アウティングした学生さんに関しては、一度は自分の子どもが好きになった人だからきっといつかは分かってくれるだろう、それに将来もあるということで和解が成立していますが、学校側に対しての訴訟は現在も継続されています。多様な性のあり方を知らないことが人の命を奪ってしまうかもしれないというリスクになる。そしてそれ以上に皆さん方が訴えられるかもしれないというリスクもはらんでいるということでもあります。

5. 日常生活で直面する様々な課題～進路選択への迷いや職場での差別

少し話は戻りますが、進路選択をする時にもたくさんの迷いごとが生じています。多分皆さんの会社の中にも就職をするとなった時には履歴書があると思います。その履歴書には多くの場合、“性別記載欄”があります。この性別記載欄に自分の性自認を記載するのかあるいは戸籍上の性別を記載するのか、非常に葛藤が生まれて、ここが書けないがためにそもそも履歴書を出せなくて非正規雇用の道に進む人もいますし、日雇い労働をしている方もいらっしゃいます。県内の企業の中でLGBTに関する施策をして

いることを打ち出している企業さんはほとんどない現状です。それを考えた時に都心の方に行くと「LGBT に対してこういう施策をしています」と打ち出している企業さんはたくさんありますので、カミングアウトしたり、自分にパートナーができて一緒に生活をしていくことを考えたら県内で生活をより県外に行った方が安心して生活できるかもしれないと、県外に流出してしまう若者もいます。

実際に就職してからも職場のサポートを受けにくい現状もあります。例えば、性同一性障害の方々、特に性別適合手術を受けるためにはたくさんのお金が必要になります。最初は戸籍上の性別で就職をして、お金がたまったら性別適合手術を受けて自分が望んでいる性別として出勤をしたいと望む方が多いです。お金がたまったら職場に対してカミングアウトをしたら、「いやいや、困るよ。周りの人が混乱するかもしれないから、性別適合手術を受けるのは自由だけど、その後もこれまで通りの性別で出勤をして欲しい」と強要されたり、周囲の取引先が混乱するかもしれないという理由で営業だった人が事務職に転向させられていたといったことも起きています。そもそも別の理由をつけて解雇されてしまうという事例も発生しています。飲み会の席とかで同性愛者であることをカミングアウトしている人が「いやいや、君は男を知らないからそんなことを言うんじゃないか。俺が教えてやるよ」みたいなパワーハラスメントやセクハラを受けている被害も報告されていますし、トランスジェンダーの方が入職された後に「うちは特別にお前配慮をしてやっているのだから、人並み以上に働けよ」みたいなプレッシャーをかけられる事案もあります。他にも同性パートナーと生活をしているけど家族として認められていないことで、パートナーが病気になった時に看護をするために正式なお休みを貰えなかったり、亡くなった時に葬儀に出席しようとしたら親族から出席を断られてしまって最後のお別れも言えないということも起きています。他には、共同で作っていた共同財産が亡くなった相手名義になっていて、遠くから親戚がやってきてすべて持って行かれてしまうということも起きています。

こういうふうになかなか社会の中でサポートを受けにくい現状があります。実際に訴訟も起きています。この方はもともと自分自身が性同一性障害であることをカミングアウトした上で入職をされています。でも職場の中でこうした性同一性障害に対してのきめ細かい対応がなされていなくて、周囲の同僚から「そんな気持ち悪い格好をされているあなたと外回りしたくない」と言われてしまったり、スカートをはかないように強要されたり、職場のトイレの利用を断られてしまうなどといったことが起きています。もともとカミングアウトをして入職をしているにもかかわらず、「できれば配慮をして欲しい」ということを言い続けていたら、別の理由をつけられて解雇をされてしまいました。これはあからさまな差別であるということでその人が会社側を相手取って訴えを起こして、その法人側が解決金 180 万を支払って和解が成立していますが、事実上の勝訴になっています。こういう多様な性のあり方を知らないことが法的なリスク回避を取りにくい現状もあります。

LGBT に関する職場の意識調査が行われていますが、職場の中で LGBT に関するハラスメントをなくすべきだと考える人がたくさんいます。でも実際に上司・同僚・部下が LGBT だったら嫌だなと思っている人も一定数います。それ以外に日常生活の中でも直面する課題は非常に多岐にわたっています。例えば病院を受診するにあたって、トランスジェンダーで普段男性として生活しているけれど戸籍上の性別が女性という方が産婦人科系の病院を受診した時に、身分証明書と見た目の性別が異なっていて本人確認が取れないということで受診自体を断られてしまったり、病院の受付で本人確認を取る時に自分自身がトランスジェンダーであることをみんなの前でカミングアウトをしないといけないという状況に追い込まれたりといったことが起きています。他にも職場の中でトイレに行く時に周囲の人たちから「そ

このトイレを利用しないで欲しい」と言われ職場の中でトイレに行きたくなくなったら、休み時間を待ってコンビニまで走って行って帰ってくるという方もいらっしゃると思います。宿泊研修の時のお風呂の問題や職場でのいじめの問題も多数報告されていて、日常生活の中で直面する課題の多さから生きる意欲の低下がみられる方々がたくさんいらっしゃいます。

これは長崎市の調査ですが、市民意識調査の中で「性的指向や性自認に関して嫌な思いをしたことがある」と回答した人は増加傾向にあります。ただ、先ほど人口の8%ぐらいいるという話をした中で、嫌な思いをしたことがある人が2.8%だったら少ないと思う人もいるかもしれません。これにどういうからくりがあるのかと言うと、私の友人のトランスジェンダーの子が「毎日裸足で砂利道を歩いているような感覚」だと言っていました。砂利道って単純に裸足で歩いていたら痛いと思います。例えば毎日の生活の中で勝手に男である、女であるということが決めつけられていたり、トイレに行くことを断られたり、トイレに行っただけで警察に通報されたり、そういう日常生活の中でしんどいな、嫌だなということがたくさんある。でもそれがあまりにもあたり前のことになっていて、嫌だなとかしんどいなとすら思わなくなって、そういうことに気づけなくなってしまっている。だから「嫌なことない？しんどいことない？」と聞かれても「そんなにないかな」と思ってしまう人もたくさんいると教えてくれました。こうして、市民意識調査の中に反映されていないたくさんのしんどさがあるということに最近気づいてきました。

性的少数者の方々の自殺企図の割合は一般平均と比較しても3倍近くリスクが高いと言われていています。当団体では『Take it !虹』を立ち上げて、性的少数者の方々のサポートや啓発を行っています。月に一回は定期交流会を開催したり、講演会を行なって性の多様性を肯定的に発信する活動を続けています。性的少数者という言葉聞いた時に「恋愛とか性に関する話でしょ、自分には関係ない」と思われる方もたくさんいるかもしれませんが、性的少数者であることは人生の中でいろんな選択肢に影響を与える生き方の話だということをぜひ覚えておいて欲しいです。先ほどから性の多様性に焦点をあてて話をしていますが、性的少数者の方々はこれだけがその人を構成するすべてではありません。私自身も性的少数者の当事者ではありますが、他にもさまざまな面を持っています。たとえば沖縄県の出身であるとか、先ほども言ったように雪が好きだとか、親が再婚をしていて養子縁組の養子になっていることだったり様々な面があります。例えば、ここにいる皆さんも企業の中でこうした研修に参加している一人という側面だけではなくてたくさんの側面があります。誰かの親かもしれないし子どもかもしれないし、兄弟かもしれないし友だちかもしれないし、そばが好きなのかもしれないし、猫派・犬派いろいろあると思います。そういうたくさんの違いを抱えて私たちは生きています。

6. 違いを認め合える、みんなが生きやすい社会づくりのために

性の多様性に関わらず、そういう違いも尊重する社会はきっとみんなが生きやすい社会だろうと考えます。違いを尊重する社会ってどうやったらできるのだろうかということを私たちの団体ではずっと考え続けています。性的少数者の方々は生きづらさを抱えていることが多いですが、少数であることはそもそも生きづらいことなのだろうかと考えた時にそうでもないと思います。先ほどもお伝えしたとおり、性的少数者の方々のパーセンテージは、左利きの方やAB型の方と同じぐらいだと言いました。先ほどAB型の方いらっしゃいましたよね、手を挙げてもらっていいですか。今までAB型であることが原因で死にたいと思ったことありますか。言わせた感があって申し訳ないのですが…。私自身もAB型です

が、AB型に生まれてきて事故にあった時に輸血が足りないかもしれないから死のうかなと思ったことは全然ないです。多分左利きの方も同じだと思います。左利きの方もAB型の方も数が少ないことによって不便であることはたくさんあると思います。事故にあった時に輸血が足りないという可能性もありますし、左利きの方は右利きの方が使っているはさみを使うともものすごく切りにくかったり、改札を通る時もわざわざ持ち替えないといけないなど不便なところはあると思います。特に左利きの方に関しては昔は矯正が行われていたので、わざわざ左利きなのに右利きにしなければならなくてたくさん指導を受けてしんどかったという方もいたと思います。でも最近ではそのまま左利きで生きることができていますので、生きづらさが解消されているという背景があります。同じように性的少数者の方々も自分自身の性のあり方に苦しんでいるというよりは、周囲の方からの差別や偏見によって苦しんでいる側面が非常に強いです。私たちがそれに対してどのような目線に向けるかということを変えることによって、生きづらさを大きく改善することができるのではないかと思います。

私たち自身で生きづらさが解消されるのであれば、具体的にどのような取り組みが必要なのか話したいと思います。LGBTに関する差別はセクハラということで最近では法的に規定もされています。2013年に男女雇用機会均等法が改正され、同性間に関するセクハラ、性的マイノリティに対する差別もセクハラとみなすと明言をされています。こうした性の多様性に関するハラスメントを『SOGIハラ』と言います。先ほど紹介したSOGIのハラスメントをやめていこうという風潮が社会の中で主流になってきています。職場のハラスメント対策は事業所の義務でもあります。具体的にどういうことが該当するかと言うと、デートや性行為を強要するのはもちろんアウトです。風俗店に誘う、飲み会の席などで「お前、男なんだから上ぐらい脱いでも平気だろ」と衣服を脱ぐことを強要するとか、性的な言動で「こっち系なの？」とからかう。あるいは、「あの人ゲイらしいよ」と噂を流すこともセクハラに該当します。これは男女のジェンダーバイアスがない職場であれば、すぐに対応ができることでもあります。

ここで具体的な私の事例を紹介したいと思います。私は長崎県内で就職活動をしていた時にハラスメントにあいました。卒業論文で性の多様性について研究をして賞を貰ったことをアピールポイントにしていました。履歴書にそのことを書いていたら、面接官の方から「性的少数者って何？」と聞かれることが多かったので、人事担当の方が性の多様性について知ることはこれから入ってくる人、今いる人、お客様に対するサービスの質が向上するんじゃないかということで、カミングアウトをしながら自分の性のあり方とその研究内容について話をしていました。その中に残念な方がいらっしゃって、私の話を聞いた後に神妙な面持ちで熱心に聞いてくれていたなと思っていたら突然「いや、実は僕は昔女を買ったことがあるんだよ」と話しだして、何を言っているのかなと思ったんですけど、人事担当の偉い方なので「そうなんです、女性を買われたことがあるんですね」と言ったら、「君も男でも女でもどっちでもいいんだったら、僕でもいいだろう。このあとちょっとホテルにどうかな」と言われたんです。採用の面接の場面です。職場の看板を背負っている人事担当の方がこういうことを言うてしまうって、やばくないですか。ご自分の会社の看板をしょってこんなことをされたらどうだろうと思います。それが1件とかではなく2件とかあっているのが長崎県の現状かなと思っています。もちろん丁重にお断りをして、こんな会社は二度と行かないと思いました。そういったことが皆さんの知らない密室で行われている可能性があるということは、皆さんが職員に対してどのような研修を行っているかの質が問われていることでもあると感じています。

こういうふうにかミングアウトをきっかけにセクハラやパワハラを受ける機会があったんですけど、

私は普段は介護福祉士として働きながら、休みの日を利用して講演活動をさせていただいています。職場でカミングアウトをしていて、講演の本数が増えてきたのでここだけは休ませてくださいとお願いをしているわけですが、職場の方たちがものすごく優しくいい人が多くてみんな応援してくれています。でもカミングアウトしていて応援してくれているから、すべてがうまくいくというわけではないというのを実感しています。私の上司もすごく応援してくれていて、「自分は差別や偏見は持っていないから、頑張って講演してきてね」と今日も送り出してくれているのですが、その上司が月に1回ぐらいのペースで、「今はそういうことを言っているけど、結婚をして子どもを産んで人って一人前になるんだよ。仕事としても視点が変わるから子どもは産んだ方がいいよ」とか「え、結婚しない？じゃあ分かった結婚しなくてもいいから、子どもだけは産もうね。少子高齢化社会だから3人は産もうね」と。そう言っている上司の子どもは一人とか、不思議なことがたくさん起こっていますが、こういうことがさりげなく悪気なく起こっている現状があります。私は高齢者施設で働いているので、ご年輩の方とお話しする機会も多く、「あんたいくつね」と聞かれて「私、30才です」と言うと、「子どもは何人おると？」と聞かれて「子どもはいないんです」と言ったら、「結婚は？」と言われ「結婚もしていないです、する予定もないですね」と言ったら「あんた、それはいき遅ればい。僕がバツイチの50代の人を紹介してやるけん。結婚はした方がいいよ。あとあと困るよ。誰が老後を見てくれるの」みたいなことを言われるわけです。子どもは親の老後を見るための機械ではありません。そのために私たち介護福祉士がおりますのでという話をするのですが、そういうことを言われたりもします。同年代の同僚になってくると多様な性のあり方が当然になっていて、「この間テレビでもやってたよね。なんか普通だよ」と言っているにもかかわらず職場でテレビがついていて、「〇〇タレント、オネエ疑惑」というのが出た時に「やっぱり、あのオネエなんだ。動き方がキモイと思ってたんだよね」と言っちゃう。私カミングアウトしてたよな…。夢だったかなと思う場面が多々あります。みんな応援してくれていて、みんな私のことを大切にしてくれているけれど、知らないことによって思いがすれ違っていることがすごく残念だなと思います。こういう対策をしていくことがどちらかというとネガティブなイメージでとらえられやすいのはもったいないと思っています。

ハラスメント対策をすることは社員のやる気を高めることでもあります。これは実際に統計がとられているのですが、「虹色ダイバーシティ」さんが行っている統計で、LGBTに関してのハラスメントが起きている会社では、その職場で継続して働きたいという勤続意欲が低下しやすいと言われています。反対にLGBTに関しての施策を行っている会社では、この会社で頑張りたいという勤続意欲が高まるという調査結果が出ています。先ほども少し紹介しましたが、リスク回避は会社にとっても大切な要素だと思っています。例えばこういうLGBTに関するハラスメントが実際に職場の中で起きると、新聞とかニュースで報道されて自分の会社の信頼性が一気に低下してしまいます。信頼低下が起こるだけでなく、実際にハラスメントを起こした人が辞めるかもしれないし、受けた人が辞めるかもしれない。そうなるともそもそも人手が足りないにもかかわらず、さらに人手不足が起きます。そこで人手不足が起きたので求人募集を出すものの信頼性が低くなってしまっているのです。その会社に希望を出す人がそもそも減ってしまい、長期にわたって求人広告を出さなければいけなくなるなど費用もかさみます。そして新しい人が入ってきたらその新人教育を行っていくということで、さらにプラスでかかってくるネガティブなことが続いてしまいます。反対に多様性を尊重する会社に変化をしていくと、LGBTだけではなく様々な社員がその会社に貢献をしたいと頑張ってくれる。職場の中でハラスメントを受けて落ち込むことがない

ので、安心して働くことで生産性が向上していきます。向上するだけではなくて、ここは多様な取り組みを行っている企業であるというブランド価値が向上していきます。ブランド価値が向上したら、もちろんそこに就職を希望する人も増えてきますので、人材が定着するし就職希望者が増えてくる。

多様な視点を持っている人が職場の中にいるということは、サービスを考える時により豊かなアイデアが生まれることでもありますので、他の企業が考えつかないような新しいアイデアで、新しい市場を開拓できるかもしれません。それは企業にとっては大きな強みになると思います。実際に長崎市がパートナーシップ制度を導入しています。パートナーの方も増えていますが、現在長崎県内の他の地域でも導入を検討したいと言っている議員さんたちがいます。佐世保の方でもそういう声を聞いていますので、ひょっとしたら佐世保市でもいつか導入されるかもしれないということを今の段階から想定して、同性パートナーシップ制度がスタートしたのであればうちの会社ではどのような取り組みを行えるだろうということを事前に打ち出しておく、サービスを利用してくれる人が他ではなくてここを選んでくれるということがあるかもしれません。今、パートナーシップ制度がどんどん広がってきていて、長崎市内だけでも現在4組のパートナーがカップル宣誓をされています。

7. 企業での取組事例～できることから始める

今回は県内の性的少数者の方のアンケート調査の結果を踏まえてお話する予定にしておりましたが、その公表の時期が少し遅れておりました、今日そこでご紹介することができない分、別の資料を用意しています。ここからは具体的な企業の取り組み事例を紹介していきます。実際に LGBT とか性の多様性に関して支援を考える時には三つの視点があります。一つ目は職場の中でどのような支援を行うのかという視点。二つ目はお客様へのサービスをどのように展開していくのかという視点。そして三つ目は関係者とどう連携していくのかという視点が大事になってきます。具体的に職場の中でどのような支援を行えるかということを考えた時に、そもそも社内の方針の明確化と徹底がすごく大事になってきます。性的少数者の方をはじめみんなが安心して働ける職場環境にしていくためには、先ほどもお伝えしたように SOGI ハラが禁止されていることを社員に通知して徹底していくことがすごく大事になってきます。自分の企業の中で働いている人を被害者にも加害者にもしたくないと思います。まずは知らないことに対しては対策を取れませんので、職員の中に LGBT に関する SOGI ハラが禁止されていることぜひお知らせして欲しいと思います。社内規定に明記をして周知をしていくことが非常に大事なことになってきます。性の多様性について理解を深めるために社内の各層に対して啓発の研修を行うことも非常に大切になってきます。例えば、性の多様性に関してのポスター掲示をするでもいいですし、もちろん団体から誰か講師を呼んでもいいです。他にも PDF でダウンロードできる無料の素材もありますので、そういったものを回覧していただくだけでも大きな研修になると思います。現在でもセクハラ研修やパワハラ研修を行っている企業さんがあると思いますが、そこにプラスアルファで SOGI ハラという概念を入れるだけでもいいと思います。

相談窓口の設置ということではいろんな企業さんの中にもあると思いますが、「何でも相談していいですよ」と言っている相談窓口は割と相談が少ないという現状もあります。これは別の市の話ですが、その市では最初「何でも相談してください。何でも対応します」と言っていたけれど、相談件数が少なかったため、そのカウンセラーの人たちが普段どのような講習を受けているのかということ具体的に明記しました。「LGBT に関する研修を受けました」、「職場の育休制度についての研修を受けました」というよ

うな研修内容、こういう研修を受けられますよと事項を列挙した時に、具体的にそこにめがけて相談をしていく数が増えたそうです。「何でもいいですよ」と言うけど、自分のことは聞いてくれるかなと不安を抱えている人たちがたくさんいますので、具体的にどのような相談があつていましてと明記することで、本当に相談しやすくなっている現状があつていまして。「何でもいいですよ」と、そこに該当しないものでも受け付けていましてと言えればいいだけの話なので、具体的には是非列挙して欲しいと思います。性のあり方を尊重した取扱いということで、先ほどからトランスジェンダーの方々の職場のしんどさを説明しています。トランスジェンダーの方が業務上、できたら通称名と言われている本人が読んで欲しいと望んでいる名前を利用できるように配慮していただければと思います。職場の中で旧姓を利用したいと言って旧姓を利用している方もいると思います。それと同じように通称名も利用できるような仕組みにして欲しいと思います。

就職活動を行なっている学生さんや社会人の方に対してエントリーシートなど、就職の時の履歴書があるとあります。それを自主で作られている方がいたら、そこから意図的に性別記載欄を外してみるというのも一つの大きな取り組みだと思います。どうしても必要だと感じるのであれば、今の履歴書では大体が「男・女」と○をつける形が多いと思うんですが、それをかっこにして自分で記入できるようにするだけでも大きく違ってきます。福利厚生制度の見直しということで、現在配偶者の方とか親族の方とかに対しての福利厚生を行なっている企業さんがあると思いますが、その適用の範囲をぜひ同性パートナーの方にも拡大をして欲しいと思います。健康診断をする時に検診カーを呼ばれている企業さんもあるかもしれませんが、その検診カーが大きなハードルになっていると相談された事例があります。職場の上司には相談をしていて自分がトランスジェンダーということは知っているが、同僚には言っていない状況の中で検診カーがやってきます。「男性はこの時間に受けてください」、「女性はこの時間に受けてください」と割り振られていたそうです。自分の戸籍上の性別をカミングアウトしたくないけど、戸籍上の性別にそって受診をするようにと言われていたから自分はこの時間に行けないと言って、個別に健康診断を受けてその結果を提出したいと言ったものの断られてしまいます。そこで合間の時間を狙って走って行って検診を受けて帰って来たと言われました。このようリスクをおかさなくても先ほども言ったように個別の診断を許可するだけで、その人が安心してその職場で働き続けることができます。これでばれてしまい居づらさを感じてしまって離職につながる可能性もありますので、ぜひそのような対応を取っていただければと思います。

性別適合手術に関して長期休暇を取る方が多いんですが、それを他の傷病手当と同じように扱っていただくとか、そういうことがあると安心して働くことができると思います。あと職場環境の整備ということで、性別を問わないトイレや更衣室を設けていただければと思います。「みんなのトイレ」を増やすだけでもいいかなと思います。例えば、企業に来ている人の中でお客様も含めて利用できるトイレに「みんなのトイレ」を一つ設置するだけでも大きいと思います。特別に考慮をして欲しいというわけではなくて、今あるトイレを皆さんどうぞという形の一つ変えるだけでもいいのではないかと思います。あと制服ですが、男女によって制服が異なる企業もあると思います。この制服を次回買い替える時にユニセックスで男女問わないものに合わせることも一つの方法です。これは企業さんにとってもメリットだと思います。今、職場の中で女性の社員が増えたので女性の制服を増やさないといけないとか、そういう管理ではなくてみんなが同じ服を着ておけば在庫管理の手間も省けますので、お互いにとってしんどさを感じない対応を進めることができればいいなと思います。

次にお客様へのサービスという視点です。お客様へのサービスということで、例えば同性パートナーシップ宣誓制度を挙げられている方に関しては、同性パートナーと配偶者の方を同等に扱うということも非常に大きなことになってきます。その場合に具体的に言うと、保険金の受取の対象にする、家族割引の対象にする、賃貸住宅の同居の承認を得られるようにするなどがあります。あとは商品サービスを新しく開発していく時に、性別の枠にとらわれずに誰もが利用できるデザインにすることもすごく大事です。どうしても女性限定とか男性限定を作るのであれば、その人の性自認を尊重してトランスジェンダーの方も利用できる仕組みにしておくということも非常に大事な視点になります。また、受付や窓口での対応ですが、お客様を呼び出す時にその呼び方でフルネームを呼ぶことでしんどさを抱える方もいらっしゃいます。最近ではそんなにフルネームを呼ぶところはないと思いますが、例えば医療行為の中で打ち間違えがないようにフルネーム確認を取るところもあると思います。本人を確認するためにはフルネーム確認の手順だけではなく、生年月日を聞くこともできると思いますのでそういうふうに順次切り替えていくとか、最初の間診票のところの備考欄に読んで欲しい名前を記載しておくとか、全ての人を番号制にするという取り組みも大切になってきます。例えば、携帯電話の契約があっている時に家族の話が出てきたので、奥さんがとか旦那さんがという呼び方ではなくて、“パートナー”という形で徹底をする。あるいは息子さん娘さんではなくて“お子さん”という形で統一をするということ、特に対人でお客様に実際に関わる方に意識共有をしていくことは重要な視点です。申込みやアンケートの用紙の中で先ほどお伝えした性別記載欄がある場合には、本当にその性別記載欄が必要なのかについてぜひ検討していただけたらと思います。よくあるのが、「以前からこの様式を使っていたからそのまま利用しています」というパターンが多いのですが、その様式があることで出せないな、この会社と契約しないでおこうかなと思っている人がいるのだとしたらすごくもったいないと思います。その用紙を見直して不要だと思うものは削除をしていただきたいと思います。削除が難しい場合にはカッコにして欲しいなと思います。それはそんなに難しいことではありません。この申込みアンケート用紙の中で性別記載欄がある理由って様々だと思いますが、現在社会の中で女性の活躍とか女性の進出がまだまだ遅れていてジェンダーギャップ指数が低いという現状があります。それでどうしても取りたいという男女共同参画に関するアンケートとかもあります。あるいは本社が東京にあって職場全体で使っている書類だから変えるのが難しいという場合もあると思います。そういう場合には致しかたないのかなとは思いますが、もし自分たちの裁量の中で変えられる書類の中に性別記載欄の記載があるのであれば、ぜひ積極的に変更して欲しいと思います。

先ほどもお伝えしたことの繰り返しになりますが、みんなが利用できるトイレの個数をぜひ増やして欲しいと思います。いろんな方がいろんな取り組みをなされていて、一度どこかでLGBT専用トイレというものを作ったんです。新しい大胆な発想ですが、専用トイレを作られて私が入るかどうかと聞かれると、まず入らないです。私はトイレに行って用が足したいだけで、トイレに行くたびに「私、LGBT」と言って宣言して帰りたいわけではない。なので、LGBT専用トイレは別に作らなくて構わないので、みんなが安心して入れるトイレを増やして欲しいと思います。トイレや更衣室を性別にかかわらず利用できるようにして欲しいと言った時に、「性暴力の被害についてはどう考えていますか」と聞かれることがたくさんあります。とても大切な課題だと思います。私は「Me Too」のハラスメント運動にも入っていますのですごく大切にしたい視点ではありますが、まず考えたいのが現在男女に分けられているトイレの中でも性暴力の被害は起きています。いずれにしても、トイレの中での防犯対策は必ず行っていか

なければいけない。そのために防犯ブザーが設置してあるのかどうかなどを見直していくという取り組みが必要になってきます。防犯ブザーを設置するにはすごくお金がかかると思われがちですが、市販の防犯ブザーは百貨店でも売っていますので、そういったものを一つずつトイレの個室に設置するだけでも大きな取り組みになると思います。分けられているから起きないというわけではないので、そこは分けて考える必要があるんじゃないかなと思います。トイレに関しては議論が尽きないと思うんですけど、そのような視点を持つというのも重要です。

三つ目の関係者との連携という視点ですが、様々な取引先もあると思います。職種によっては学校と普段から連携をしていて卒業生が入ってくることが多いとか、ここの企業さんとはずっと親しみがあって取引が多いということもあると思います。そういう普段から関わりがある企業、そしてこれらの方には自分たちが会社としてこの性の多様性を尊重していきたいと考えていることを日頃から積極的に伝えていって欲しいと思います。当事者が現れたから突然「うちの会社で、こういうことを大切にしているのでもよろしくをお願いします」という話ではなく、普段から性の多様性について大切にしたいと思っていると伝えていくと、相手も柔軟に対応してくれる可能性が高まるということがすごく重要だと思います。

最近では、「work with Pride」という取り組みが東京で行われています。これは全国的に様々な企業も参加していて、JALさんとかJRさん、それ以外にも個人の中小企業の方もたくさん参加しています。どういう内容かという、LGBT に関しての施策を行っている企業を表彰する取り組みです。チェック項目があって、それがどれくらい達成されているかによってゴールド・プラチナというランクで形づけられて表彰されています。福岡や熊本など九州県内の地域でもたくさんの企業が表彰を受けているのですが、長崎県が今のところ1社も受賞がないのもすごく残念です。でもそれはつまり、長崎で初めて「work with Pride」の賞を受賞しましたと言えるチャンスでもあります。現在も取り組んでいるところやこれから取り組んで行こうとすることに関して、どうせやるならぜひこういったところに登録をして表彰してもらおうとこういう称号が付きますので、そういった取り組みを行うのもチャンスかなと思います。現在、長崎県内でもLGBT に関する取り組みを行っている企業さんがいくつかあります。これはウェディング石川さんと言って、南島原にある結婚式場の冠婚葬祭の会社です。ここの方が実際に取り組んでいるのが全職員、警備員さんから調理場の方、普段給仕をしてくださっている方など全職員を対象にLGBT の研修を行っています。成約時の書類から性別欄を削除しています。前までは「新郎・新婦」と書かれていたけど、そこをフリーにして、「新婦・新婦」、「新郎・新郎」でも書ける様に変更をしてくれています。ホームページにも受け入れを示すレインボーのロゴを作成されている途中だそうです。当事者団体の支援も行っています。6色の虹が多様な性のあり方尊重するシンボルカラーになっています。これを企業の中で示しておくだけでも自分達の企業はLGBT フレンドリーという大きな目安、指標にもなっています。

この方はトランスジェンダーで性別に違和感を抱えていて、でも手術はしていないという状況の中で就職活動をして自動車整備の会社に就職する時にカミングアウトをして入社をしたそうです。その社長さんから言われたのが、「勤務の中とか健康診断の時とかにどんな配慮があると嬉しい？何か困ったことがあればいつでも言ってね。できることなんでもするからね」と言ってくれたそうです。それがものすごくうれしかったと、自分はカミングアウトをしてひよっとしたら断られるかもしれないと思ってドキドキしたけれど、こういうふうに自分の性のあり方を尊重して働ける会社って少ないかもしれないからこの会社で頑張っていきたいと、今一生懸命働いています。現在、性的少数者の方々のカミングアウト

は、まだまだいちかばちかの部分が大きいと思います。私は今職場でカミングアウトをしていて、みんな応援してくれていますが、実際にカミングアウトをきっかけにいじめに遭ってしまったり、職場の中で違うところにとばされてしまうとか、辞めるようなところの窓際に追いやられてしまったり、自分の戸籍上の性別じゃないと職場での生活は難しいと言われていた方たくさんいらっしゃいます。ですので、声を上げにくい現状があるからこそ、皆さんがカミングアウトされていなくても取り組む意義があります。必ず皆さんの企業の中に性的少数者の方々はいます。カミングアウトを受けていないのであれば、カミングアウトできる環境に今ないのかもしれないと思っていただければと思っています。カミングアウトがないからこそサポートの体制を整備していくことが重要になってきます。

8. Ally【アライ】(支援者)について

Ally (アライ) という言葉があります。Ally とは当事者ではないが、そのことにすごい関心を持って一緒に取り組んでくださる、応援をしてくださる人のことを言います。例えば女性問題に関心を持っている男性の方、黒人問題に関心を持っている白人の方、そういうふうに性的少数者ではないが、知っていて応援したいと思っている人たちのことを言います。今日来ている皆様方、ぜひ Ally になって帰っていただけたらと思っています。具体的な行動事例はたくさんあります。いくつかぜひ実践して欲しいと思います。こういう Ally の方を職場の中で育成していく研修を実施し、そのことに理解・関心を示す人の母数を増やしていくことは LGBT の方にとってすごく安心感がある職場環境の形成につながっていきます。職場の中での Ally が可視化されていくと新しい安心して働きやすい職場環境になっていきますので生産性も上がります。

ここまでは職場の中で企業としてぜひ取り組んでいただきたいことについてお話をしてきましたが、これらを職場でいきなり改善していくことはちょっと難しいかもしれないと思います。大事なことは、私は個人的に今日ここにいる皆さんが一人でも多く Ally になって帰っていただければ、ただそれだけで嬉しいので、今日から一人の個人として実践していけることを話していきたいと思います。ぜひ、自分の身近に性的少数者の当事者がいるということについて想像していただければと思います。必ず皆さんの身近にいますので、いるということ想像したら自分自身の言動などが変わってくると思います。よければ「レズ・ホモ・オカマ」という言葉は、使わないでいただければと思います。言葉には歴史があります。この言葉を使っていじめを受けてきた人たちがたくさんいます。この言葉を聞くだけでしんどいと思う人がいますので、わざわざ人が聞いてしんどくなるような言葉を使わなくてもいいかなと思います。よくこういう研修会が終わった後にツカツカとやってきて「オカマの人たちも、すごい頑張っているから応援してる！」と言われることがあります。馬鹿にされているのか、応援されているのか分からない不思議な気持ちになります。応援の気持ちを持ってきていて、すごく良いことを言っているのに、馬鹿にしていると思われるってすごくもったいないので、相手に伝わりやすい肯定的な言葉を使って欲しいと思います。レズではなくてレズビアン、ホモではなくてゲイ、オカマではなくてトランスジェンダーといった肯定的な言葉を使って、肯定的なことを発信して欲しいと思います。そして見た目とかで勝手にその人の性のあり方を決めつけないで欲しい。例えば、職場の中で男女で制服が分かれている時に、本当はズボンを履きたいと思っている人に、スカートを履いているという理由で「ちょっと、その女子社員来て！」と言われると、すごくしょんぼりした気持ちになってしまう。そのことについて落ち込んでいると、パフォーマンスとして100%の業務に当たれないかもしれないので、その人の見た目ではなく名

字で呼ぶとか、“ちゃん・くん”ではなくて“さん”付けて呼ぶということを徹底するだけでも、その人の性のあり方を尊重した対応を全ての人に行っていけると思います。

差別的な言動に出会った時に行動できる Ally になって欲しいと思います。職場の中で社員から「いやお前ホモなんじゃないの。気持ち悪い、そんな男同士で手を握って」みたいなことを言っている人がいたら、何故今そういうことを言ったんだろう、自分はこないだの研修でこんなことを学んできたよと。誰が手をつないでもいいし、どれもおかしくないと感じを促す一つのチャンスにつなげて欲しいと思います。注意を促してくれたらうれしいですが、全ての人に対して注意を促すのは難しいかもしれません。例えばいきなり社長がやってきて「ワハハ、お前らホモかよ。レズかよ」ということを言っている時に「ちょっと社長、その言葉は…」と言うのは難しいと思います。初めて会ったお客様がそういうことを言って笑いを取ろうとしてきた時に注意を促すこともすごく難しいと思います。そんな時には非積極的な対応になりますが、意志を示すチャンスがたくさんあります。例えば一緒になって笑わない。その話題は面白くないですよと意思表示をする。特に効果的なのは何か問題の発言をした時に、頭のとっぺんからつま先まで2周ぐらい見つめ返すと、「まずいこと言ったんじゃないかな…」と大抵の方が黙って話題を変えてくれます。それでも話題が変わらない場合は、ひょっとしたらその話の中に当事者がいて一緒になって笑わなければ自分が当事者であることが疑われて傷つけられるかもしれないと、一緒になって笑っていることもあります。そういう時には話を変えるという手法もあります。話を変えることによって、その人がほっとするかもしれない。それも難しく、むちゃくちゃ盛り上がっているという時には、その場を離れて話に加担をしないということがものすごく大切になってきます。

これは性の多様性に関してだけではなくて、例えば障害者差別であったり、国籍の問題、社員内でのいじめの問題でも同じことが積極的に活用できると思います。そして自分には知らないことがあるということに気づいてもらえたらと思います。私自身、性の多様性についてこんな偉そうに話をしていますけど知らないことばかりです。自分のことすらよく分からないのに、他の人のことなんてよく分からないと思います。だからこそ、その人の話をよく聞いてどうしたらいいのかをぜひ一緒に考えていただけたらと思います。よければサポートの気持ちを発信して欲しい。先ほども言ったとおり私自身は中学の時が一番性の多様性に対して自分が当事者であるということに悩んでいた時期でした。カミングアウトしたら誰も分かってくれず友だちがいなくなって一人で生きていくことになるんじゃないかとすごく不安でした。でも、いざカミングアウトをしたらみんな受け止めてくれました。みんな「言ってくれたらよかったのに、そんなことしない差別なんて…」と言うんですが、私からしたらいちかばちかの賭けだったから言えなかったんです。だからこそ、皆さんにはぜひサポートの気持ちを持った場合には発信をして欲しいと思います。先ほど性的少数者の当事者は見えない存在だと言いましたが、サポートの気持ちを持っている方も目に見えませんが、ぜひ発信していただければと思います。

取り組みの事例として自分のデスクに LGBT の本を置いておくだけでも大きいです。今は困っていないけれど何か困ったことがあった時にはひょっとしたらこの人には話せるかもしれないと思える人が、職場にいるのといないのとではかなり大きな違いがあります。カミングアウトをしなくても安心できる環境を形成していくことが求められています。私たちの団体でも様々な多様性尊重のためのイベントを行っていますので、そこに参加をしてみるのもいいと思います。カミングアウトに関してのポイントを書いていますので、正直カミングアウトに正解とかならないと思います。望んでいる対応は人によって違いますし、このポイントはありますが皆さんが普段その人とどのような関わりを持っているのかというベー

スを大切にしながら対応していただければ嬉しいです。大事なのは何度も言うように、その人がどのような対応を望んでいるのかを本人に聞いて、職場の周りの人たちに話しているのかどうかも聞いて、アウトティングをしないように繊細に話を聞いていただけたらと思います。

九州各県内にはたくさんの相談先があります。当事者の方にこうした相談先を紹介するのも一つの大きなポイントです。皆さん自身がどのように対応したらいいか悩んだり困ったりした時に相談できる窓口でもあります。ぜひ皆さんには困ったり悩んだりした時に助けてとか、困ったと言える相談先をたくさん増やしていただけたらと思います。皆さんの相談先が増えるということは職場の皆さんの相談先が増えるということにもなります。ぜひ一人で問題を悩みこんで倒れてしまわないように、他の相談先にアクセスして欲しいと思います。先ほども言ったとおり職場の研修ではなくて、こういうふうなお勧め資料がたくさんあります。PDF など無料でダウンロードできる素材もたくさんありますので、こうしたものを社員の中で回覧をしていただければと思います。

9. 終わりに

簡単にまとめると、普段自分自身があたり前だと思っていることこそ、ぜひ見つめ直して欲しいと思います。ふと立ち止まってあたり前という言葉が出たら、誰が決めたのかな、本当に正しいのかな、しんどい思いをしている人はいないかなと見つめ直してください。何度も言うように性的少数者の方は顔に書いているわけでもないので、目の前にいる人がそうかもしれないという想像力を持って接して欲しいと思います。そして皆さん自身も一人で問題解決をしようとしなくて、みんなでチームになって勉強をしながらアウトティングに気をつけながら、他の相談先へアクセスをして安心できる環境の中でサポートができたらいなと思います。

あなただからこそできる取り組みがあります。私は今30才で、この30年間生きてきて性的少数者としてしんどいと思うことがたくさんありました。その中でカミングアウトをした時にサポートしてくれた友だち、学校の先生、企業の上司、いろんな人たちが支えてくれて今日まで生きてくることができました。だからこそ皆さんもここの研修を受けにきた一人とかではなく、誰かの親だったり、子どもだったり、友だちだったり、いろんなつながりがあると思います。いろんなつながりがある皆さんと一緒にこのセーフティネットを形成していけたらと思います。私の中で大事だと思っていることですが、今日人権研修なのでこういう性の多様性とかいろんな障害に関しての話聞いた後に、「これ人権なんだから分からないとだめだよ」とか「理解できない人は差別主義者だよ」と思われがちになるかもしれません。しかし正直全ての物事を受け止められる神様みたいな人ってそんなにいないと思います。私も嫌いな人いますし、受け止められないこともたくさんあります。でもそれとどうやって付き合っていくのかというところが非常に大きなポイントになってくると思います。

私たちは心の中で気持ちが悪いとか、受け止められないとか差別的なことを思う内心の自由を持っています。それはどの方にも尊重されるべき大切な自由だと思います。でもそれを言葉に出したり行動に示したり、誰かのことを傷つけるとなると話が変わってきます。行動には責任を問われます。例えば、ある集団を気持ちが悪いと思うから殴ってしまおうとなってくるとただの暴力ですので、暴行罪としてつかまる可能性が出てきます。あるいは侮蔑的な言葉を投げかけた時には侮辱罪として罪を問われる可能性も出てきます。行動と内心の自由は分けて考えていきましょう。もし合わないとか、受け止められないと思うのであればお互いが傷つかずにすむ距離感を模索するチャンスを得たと思ってください。合わな

いの無理に付き合っていく必要性はないと思います。お互いを大切に出来る距離感を模索しあって、この社会で一緒に生きていけたらいいなと思っています。

今回お話した事例というのはあくまで私が個人的に思っている事例にすぎません。先ほど私は内心の自由は尊重されるべきだから別に性的少数者のことを受け止められなくても構わないと言いましたが、他の当事者の人は「何でわかってくれんと！」と思っているかもしれません。また、他の当事者の方は別に誰かに理解してもらわなくても勝手に生きていくから大丈夫だよと思っている人もいたりします。みんなバラバラのことを考えていますので私が代表ということではなくて、他にもたくさんの人たちがいるから交流会に行ってみようかなとか、そういう形で多様性に出会っていただけたら嬉しいです。性に関わらず一人ひとりの思いや希望をきめ細やかに聞ける社会はみんなが安心して暮らせる社会だと思います。ここにいる皆さん、一人ひとりが安心してすごしていくためにぜひ違いを力に変える社会を作っていただければと思っています。ご清聴ありがとうございました。