

人権尊重の企業づくりーその2ー

LGBTQ について

～職場の再点検～

Take it! 虹

代表 儀間 由里香

— 目 次 —

はじめに～性的少数者に関する基礎知識～

1. 性的少数者を囲む社会の課題
2. このごろの話題
3. 職場・企業として
4. 社内の見直し

おわりに～まとめ～

はじめに～性的少数者に関する基礎知識～

皆さん、こんにちは。私は「Take it! 虹」という団体を運営している儀間由里香と申します。今日は「LGBTQ について～職場の再点検～」というタイトルでお話をさせていただきます。今日この時間をどんな時間にしたいかという、皆さんと一緒に「あたりまえ」を見つめ直す時間にできたらいいなと思っています。私たちの日常生活の中には「あたりまえ」、「普通」、「常識」という言葉がたくさんあふれていると思います。でも立ち止まって考えた時にその「あたりまえ」を一体誰が決めたのかよく分からなかったり、その「あたりまえ」が本当に正しいのかどうかという判断軸が人によって違っていたり、その「あたりまえ」の背景でしんどい思いをしている人がいないかなということについて、見つめ直す時間にできたらいいなと思っています。

このSDGsという言葉、日常生活の中でも見たり聞いたり実践したりしている人もたくさん増えてきました。SDGsとは2030年に向けて誰も置き去りにしない社会を作ることを目指して、17の目標に向けて世界全体で取り組んでいます。この5番目にはジェンダーの平等を実現しようという項目もあります。ここには性の多様性あるいはLGBTIQ+の問題も含まれています。そもそも今日は企業の中にお

ける多様性と可能性という話ですが、日本経済団体連合会提言の中でもこうした性の多様性がとても大切だということが言われています。ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けてという提言が2017年に行われていますが、ダイバーシティとは若者や高齢者あるいは女性やLGBTIQ+、あるいは障がい者の方、外国人の方、様々な方々がそれぞれの違いを生かしあって社会を豊かに、企業活動を豊かにしていこうというのが、ダイバーシティ・インクルージョン社会というものになっています。これは経済界として初めて性的少数者への焦点を当てて研究が行われた提言になっています。こうした多様性を力に変えていこうという取り組みが社会の中でも機運が高まっているこの頃、多様性の中でも性の多様性、性的少数者について今日は学びを深めていけたらいいなと思います。

そもそも性的少数者という言葉ですが、いろんな言葉で耳にするかと思えます。例えばLGBTとかLGBTIQ+、性的マイノリティ、セクシャルマイノリティ、性的少数者などいろんなふうに使われていますが、今日は性的少数者という言葉で説明していきたいと思えます。性的少数者についてよく知っているという人もいれば、あまり詳しく知らない人もいると思うので、簡単な基礎知識を紹介したいと思います。多分みなさんが一番耳にするのは、LGBTという言葉ではないかと思えます。L レズビアン（女性が好きな女性）、G ゲイ（男性が好きな男性）、B バイセクシュアル（男性も女性もどちらも恋愛の対象）、T トランスジェンダー（生まれてきた時に割り当てられた戸籍上の性別に違和感がある方）の総称になります。LGBTという言葉をよく聞くとありますが、性の多様性はLGBTだけではなく、もっと多様な性のあり方があります。アセクシュアル、X ジェンダーなど様々ありますが、今日は特に二つ追加で紹介したいと思っています。シスジェンダーとヘテロセクシュアルという言葉です。シスジェンダーとは、生まれてきた時の戸籍上の性別に全く違和感を持たず自分の今の体にじっくり来ている人たちのことを表しています。ヘテロセクシュアルは異性を好きになる方々の総称を指しています。このシスジェンダーとヘテロセクシュアルという言葉、初めて聞く方もいるかもしれません。しかし、LGBTという言葉と同様にシスジェンダーとヘテロセクシュアルの方々、いわゆるこうした多数派の方々も含めてみんなが多様な性の当事者だということをぜひ皆さんに知っていただきたいと思えます。

最近ではLGBT、あるいはシスジェンダーとヘテロセクシュアル、そういった性の多様性を表す言葉、概念がLGBTIQ+という言葉で収まりきらないということで、SOGIあるいはSOGIESCという言葉が世界の中では主流となって使われるようになってきています。SOGIと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という言葉の略称になっていて、主に恋愛の傾向はどうか、自分自身の性のあり方はどうかという二つの視点から自分自身の性のあり方を見つめていく流れが社会の中で主流になってきています。SOGIの概念のすてきだなと思うところは、いわゆる少数派、多数派が分かれることなく、みんなが同じ指標の中で自分自身の性のあり方を見つめることができる点です。こうした性的少数者の方々の人数のパーセンテージはいろいろ出ています。例えば、3%、6%、7%など様々ありますが、諸外国のデータと比較してみるとだいたい5~8%ぐらいが妥当な数字だと言われているようです。大事なのは何パーセントいるかどうかより、みんなにとって身近な存在であってカミングアウトされているかどうかにかかわらず、必ず近くに当事者の方がいるということが大きなポイントです。

これは高校2年生にとったアンケート調査の結果です。自分自身がLGBTに該当すると答えた子どもたちは全体の10%に上っていました。今回は企業の中における多様性ということで、性の多様性に関しての話をしています。この話をする時にお客様に向けてのサービスをどうしようかという視点が大事

だと思いますが、それ以外にも実はいろんなところに私たち性的少数者は身近な存在として皆さんの近くで生活をしています。例えば家族の中にいるかもしれない、これまでの友人の中にいるかもしれない、一緒に働いている同僚の中にいるかもしれない、自分自身がそうだという方もいるかもしれません。その他にも普段から連携している業者さん、関連の団体、お客様、そんなふうに私たちは今日も皆さんと一緒にこの町で生活をしています。では、実際にこうした性的少数者の方々を身近に感じるかどうかと聞くと、この動画を見ている人の中でも意見が分かれるかもしれません。自分自身がそうだという人もいれば、身近な人からカミングアウトされたことがあってすごく身近に感じる人もいますし、今までカミングアウトをされることなく、なかなか身近に感じる機会がなかったという人もいます。

1. 性的少数者を囲む社会の課題

では本当は身近にいるはずの私たち性的少数者がいないように感じるのはどういうことかと言うと、私たち性的少数者は目に見えないマイノリティ、少数派だと言われています。べつに顔に書いているわけではないので、カミングアウトをして初めてその姿を現す存在でもあります。つまり本当は身近にいるけど、言わなければ自動的にいないことにされやすい存在でもあります。では実際にカミングアウトをする人たちが少ないことを考えた時に、性的少数者の方々を取り囲む社会の側の課題も浮きぼりになるのではないかと思います。これは長崎県内に居住経験がある方を対象としたアンケート調査の結果になります。性的少数者であることが原因で暴力を受けた相手のリストになっています。一番多いのは学校の同級生、先輩、後輩からの暴力ですが、2番目に多いのは職場関係者からの暴力の被害が上がっています。例えば、学校とか職場あるいは家庭の中で多くの時間を共に過ごす人からの暴力やハラスメントの被害が多いということは、日常生活の中における安心感が低下しやすいということでもあります。安心できない職場で本当にその能力をいかんなく発揮することができるのかという疑問点もわいてくると思います。

これは長崎県内の学校で性的少数者について学ばなかった人の割合を示したものです。現在10代、20代の若年層の子どもたちは、学校教育の中で多様な性のあり方について学んできた年代になります。私は現在32歳ですが、30代以降になってくるとほとんどの人たちが多様な性のあり方について学校で学んでこなかった年代になっています。この若年層と30代以降の大人の側との感覚の違いは、今後の商品開発の時やサービスの研究、あるいは企業の中での福利厚生を考える際に非常に大きな隔たりを生む可能性があります。この感覚をきちんと学び受け入れていく、そんな工夫が今後の企業の中には求められてくるのではないかなと思います。

実際に職場のサポートが受けにくい現状もあります。例えば、性別に違和感を抱えている当事者の方が最初は自分の戸籍上の性別で入職をしたものの、お金がたまって性別適合手術を受けると決意をしてカミングアウトをします。すると職場側が多様な性についてあまり知らなかったり理解がなかったことで、周囲の人たちが困惑するといけなから性別適合手術を受けた後もこれまで通りの性別として出勤をしてほしいと強要されたり、周囲の人たちが困惑するといけなからという理由で営業職だった人が事務職に変更させられていたり、別の理由をつけられて解雇をされる事態も起きています。カミングアウトをしている当事者の人たちが飲み会の席でパワハラやハラスメントを受けることもたくさん出てきています。例えば、同性を好きになると答えている人たちが、「同性を好きだなんて異性を知ら

ないからだ。自分が教えてあげよう」というセクハラ被害にあっていたり、トランスジェンダーの人たちが「君がトランスジェンダーであるということを知っていて受け止めているんだから、人並み以上の業績を残さないといけないよね」と営業を人一倍頑張ることを強要されたりしています。眼鏡をしている方は会社の中に何人もいると思いますが、「あなたが眼鏡であることを知っていてうちの企業は受け入れているんだから、人並み以上に業績を残せ」なんて誰も言われていないと思います。それと同じようなことがまかり通っていることが現状として改善しなければいけないポイントだと思います。

同性のパートナーと家族として生活をしている場合だと、戸籍上では婚姻関係が認められておらず、企業の中でも同性パートナーが認められていないので、福利厚生の対象になっていないこともあります。例えば、同性のパートナーが病気になったので看病したいが、看護のための正式なお休みがもらえないので離職せざるを得ないと思っている人がいたり、そのパートナーが亡くなったので最後に病院の面会をしたいと思ったけど、家族として認められていないので立ち合いを拒否されて死別してしまったケースがあったりします。その他にも共同で貯めてきた財産があったけど相手の名義になっていたことで、相手が亡くなった途端すべての財産を失ってしまって無一文になって放り出されてしまうことがあったり、そういった被害にあってもなかなか会社に相談できなくて離職してしまうこともあったりします。それ以外にも日常生活の中で直面する課題がたくさんあります。トイレの問題、制服の問題、宿泊研修の際のお風呂の問題、いじめの問題、病院の問題、こうした日常生活の中で直面している様々な課題の中で生きる意欲の低下がみられやすい特徴があります。これは性的少数者の方々の自殺企図の割合を一般平均と比較したのですが、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ます。性的少数者の方々は置かれている課題の深刻さから自殺を考える人がとても多いハイリスクとして、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。実際に長崎県の中で行ったアンケート調査の結果では、メンタルヘルスに関する状況、性的少数者の方々の中でも特にトランスジェンダーの方々の深刻さが出ていると思います。

2. このごろの話題

こうした中で今、例えば、学校の制服選択制度を導入しているところが増えてきています。長崎県内でも制服を選べる学校が増えて現在28校が導入をしていて、来年度からはさらに増える予定になっています。ここで重要なのは、誰か特別な人がカミングアウトして初めて利用できる制度ではないということです。誰でもどんな理由でも自由に制服を選ぶことができる制度になっています。例えば、冬は寒いからスラックスがいいな、夏は暑いからスカートがいいな、登下校の時に自転車だからスラックスがいいなというふうに、自由にいろんな理由で選ぶことができるそんな制度が学校全体で広がってきています。行政の中でも公文書の中から性別記載欄の削除が進んできています。今現在、公文書の中からだけでなく履歴書の中からも性別記載欄の削除が進んできています。性別に違和感のある方たちがいろいろな書類の中で、この性別記載欄を書く時に非常にづらい思いをしているということが背景にあります。皆様が普段利用されている書類の中に性別記載欄がないかというのを、ぜひ今一度見つめ返してほしいと思います。ひょっとすると、大きな企業の中でなかなか変更することが難しい書類もあれば、自分たちの裁量で変更が可能な書類もあると思います。例えば、【男・女】で○をつけるタイプからカッコをして、性別を自由記載で書いてもらう形式に変えることは、そんなに難しいハードルではないと思います。

そして現在、日本の地方自治体の中ではパートナーシップ宣誓制度というのを導入している自治体が増えてきています。2022年1月4日現在で147の自治体で導入されています。東京都も導入することが決まっていますので、今後さらに増えてくる予定です。長崎県内では長崎市がこのパートナーシップ宣誓制度を2019年9月から導入していて、現在9組のカップルがこの登録を行っています。長崎市の中でパートナーとして生活をしているカップルが9組いるということは、それだけ働いている人がいるということでしょうし、サービスを利用している人たちもいるということになります。現在、長崎市以外にも導入を目指して取り組みを行っている自治体がありますので、皆さんが住んでいる地域、企業展開をしている地域の中でパートナーシップを導入している場所が増えるということは、それだけ新しい市場、新しい販路が拡大するということにもつながっています。

さて、性的少数者についての話をこれまでしてきましたが、少数であるということは必ずしも生きづらいかということ、そうでもないと感じています。性的少数者の方々のパーセンテージは、AB型や左利きの方々と同じくらいとよく言われていますが、こうしたAB型の人や左利きの人たちも、もちろん少数で不便な面もたくさんあると思います。例えば、左利き専用のはさみでない切りづらい特徴や、献血の際にAB型の方が少ないので輸血が間に合わないこともあるかもしれない。ただ、こうしたハード面は制度や新しいサービスの展開、輸血パックをたくさん用意しておくなどのハード面を整えていくことによって、だいぶ改善されてきています。それと同じようにパーセンテージ的には同じと言われている性的少数者の方々が、現在生きづらさを感じている、不便を感じていることがあるとしたら、その生きづらさは周囲の人たちのソフト面、気持ちを変えていくことによってその生きづらさが緩和されてくるのではないかと思います。周囲の人たちがどんな目線をその集団に向けているのか、その目線を変えることによって共に生きている私たち次第で生きづらさを生み出すことも、消し去ることもできるのではないかと感じています。

3. 職場・企業として

実際に職場、企業としてはどんなことがあるのでしょうか。そもそもLGBTに対する差別はセクハラだと法律で規定をされています。2013年に行われた男女雇用機会均等法の改正によって、セクハラは同性間に対するものも含むと言われています。厚労省の中でも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。性的少数者への差別はSOGIハラとも言われています。こうした差別やセクハラを改善していくのは雇用主の義務にもなっています。では、SOGIハラの中には実際にどのようなものが含まれているのかということ、例えば差別的な言動や嘲笑的な呼び方、いじめや暴力、無視、望まない性別での生活を強要、不当な異動や解雇、不当な入学拒否や転校強制、誰かのSOGIを本人の許可なく公表するアウティングなど、こう言ったものをSOGIハラと呼んでいます。これらはすごく深刻なことではなく、ジェンダーバイアスのない職場であればすぐに対応することが可能なものにもなっています。

では具体的にどんな見直しをしていけたらいいか具体例を挙げてみました。こんな場面は皆さんの企業の中でないでしょうか。例えば、介護施設や病院を運営されている方々が面会に来てくれたお孫さんたちのことを〇〇ちゃん、〇〇君と性別を断定する呼び方をしていないか。あるいは色分けや男女規範に基づいた表記を行っていないか。トイレの色の表示や掲示物の内容を少し見直してみるということも必要かもしれません。あるいは商品のPOPは「女性ならばコレ必見！」とか、「男性だったらこうしたな

ければいけないですよね！」といったジェンダーバイアスに基づいた表記になっていないか。職員の転職を考える時に当該職員が結婚していないからいいやという感覚で、同性のパートナーがいることを想定しないままに転職を命じていることがないか。採用の面接時に結婚について尋ねていることがないかといったことなどについて見つめなおしていくことが大事です。カミングアウトがなくてもそこに当事者がいるという前提や想像力が重要になってきます。これは私自身の事例ですけど、長崎県内で就職活動をしていた時に私は履歴書の中に「性の多様性」についての研究をしていたことをアピールポイントに書いていました。ここに興味を示してくれた人事の方が「どういったことを研究していたの？」と尋ねてくださったので、人事担当の方が性の多様性についてきちんと知っていることは、現在勤めているスタッフやサービスを提供するお客様、これから入ってくる当事者にとっても安心できる職場を形成することができるかもしれないという希望を持ってカミングアウトをしました。ですがどうやら人事担当の方には、私がこうした多様性についての話をしているとは受け止められずに、性の話をされたと思われたみたいで、このようなことを言われてしまいました。「実は私も昔、女を買ったことがあって、君も男女どちらも恋愛の対象であるというのなら僕でもいいだろう。この後ホテルに行きませんか」というお誘いを受けました。もちろん断りましたが、私の中ではすごく衝撃的でした。カミングアウトをきっかけにこんなハラスメントを受けることも衝撃でしたけど、会社の看板を背負ってこんなことを言ってしまう大人がいるということが非常に強いショックを受けました。ひょっとすると、今皆さんが把握をしていないだけで、人事の担当採用の場面でこういうことが行われていたとしたら、企業にとって非常に大きなマイナスイメージを流布することにもなりますし、これは訴訟で訴えれば勝てるレベルのケースだと思います。

今こうしたハラスメントにきちんと声を上げていこうという動きが増えてきていますので、多様性についてきちんとした教育が職員全体にいきわたっていることが非常に重要になってきます。こうしたハラスメントは、おそらく一回で起こっているわけではないのではないかと個人的には思っています。急に起こるわけではなくて、日ごろ皆さんがその人たちにどうコミュニケーションをとってきたのかという蓄積を問われている気がしています。そして日ごろの取り組み次第で防ぐこともできるという希望もあると思います。ハラスメント対策の話をするとなかなかネガティブなイメージを持たれやすいと思いますが、ハラスメント対策を行うことは社員のやる気を高める引き出しでもあります。

これは実際に「虹色ダイバーシティ」さんが行っている調査の結果です。LGBTへのハラスメントがある企業は、勤続意欲が低下しやすい側面があります。ハラスメントがない職場は当事者の人にとっても勤続意欲が高まるだけではなくて、当事者以外の人たちにとっても安心して働きやすい職場だと認定をされ、勤続意欲が高まる傾向があるようです。そもそも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って何だろうというと、以下のようなことが挙げられています。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、先進的企業だというブランド価値向上、ステークホルダーの安心感があつたりします。なかなか分かりにくい気もしますので図にしてみました。例えば、先ほど紹介したようにLGBTの方々、こうした性の多様性に関して差別的なことを言うのはハラスメントとして認定されるという話をしましたが、一度こういうハラスメントが職場の中で起きた時には訴訟が起きたりするでしょうし、「こういうことが起きた企業なんだ」というレッテルがついてしまって、企業の信頼感を低下してしまいます。もしかしたらこうした信頼感が低下したことによって離職をする人もいるでしょうし、ハラスメントをした人が離職をする可能性もあれば、ハラスメン

トを受けた側が離職する可能性もあつたりします。そうすると当然人手不足になります。人手不足になったら求人を出しますが、求人を出しても信頼が低下している職場に就職したいという希望がなかなか来ないということもあつて、長期間求人を出さないといけなくなり費用としてコストがかさむことになります。実際に新しい人たちが入ってきて新人教育をしていくとなつたら、一人前になるまでの間に育てていく育成の期間が必要になりますので、大きな損失が生まれてしまいます。

逆に多様性を尊重する企業だった場合どんなことが起きるかという、誰もが安心して自分らしく過ごせる多様性が尊重されている職場では、自分の意見を素直に伝えることができるのでのびのびとして職場環境が向上してきています。自分の意見が言えることは、その意見をきちんと反映するようなサービスが新しく生み出される可能性もあります。このように多様性を尊重している職場であると、それがそのまま企業としてのイメージが向上していくことにもつながりますし、安心して働ける職場ですので人材が定着します。人材が定着して新しいアイデアがどんどん生まれてきて、クリエイティブなサービスができてくるとそこに就職をしたいと希望する人たちが増えてきます。長崎では人材不足が叫ばれていますが、希望者がたくさんあふれてくる、そんなプラスの循環が生まれてきます。こうした多様性、ダイバーシティ・インクルージョン社会を実現していくことは企業の中で大きな強みになってきています。

4. 社内の見直し

では実際に社内を見直していく時に、どんな現状確認と検討課題があるのか話をしていきたいと思えます。企業の中では実際になかなか声を上げにくい現状があります。だからカミングアウトがない時にこそ、サポートの体制・整備が非常に重要になってきます。そもそも改善をしていく時には大きく分けて三つの視点があります。職場内における改善、お客様へのサービス展開、関係機関との連携という三つの側面です。まず一つ目に職場内での見直しですが、そもそも SOGI ハラが禁止されていることについて知らないと誰も対策をすることができません。被害者を生み出さないことも重要です。企業の中で加害者を生み出さない取り組みは非常に重要です。SOGI ハラの禁止の周知徹底を社内ですていただければと思います。そして職務規定上の差別禁止事項の掲載をしているのかを確認していただき、なければ掲載をしてほしいと思います。そして性の多様性に関して全職員の研修を行うこと、あるいは福利厚生などのパートナーの定義を同性のパートナーにも拡大すること、多目的トイレの設置、性別を問わない更衣室の有無を検討することも重要でしょう。書類や業務上での通称名の利用も可能にすることも大切です。そして健康診断の実施方法が、例えば検診カーで行っている場合には別途、他の医療機関で健康診断を行って後日提出することを認める工夫も必要になってきます。

そしてお客様へのサービス展開という視点の中で、今後長崎市以外でもどんどん広がりを見せてきていますし、同性婚を認めてほしいということで集団訴訟も現在行われている途中ですので、今後に向けて同性パートナーを配偶者と同等に対応していく工夫も必要になってくると思います。例えば、保険の受取人に同性パートナーを指定できるようにしたり、家族割引や賃貸の同居に関して同性パートナーを想定した LGBT にフレンドリーな対応を掲げることも大切です。あるいは性別を問わないデザインをしていくというのも重要です。先ほども紹介したとおり、現在の 10 代、20 代と 30 代以降では感覚に大きな隔たりや格差がありますので、感覚のアップデートが今後必要になってきます。そこに多様な人材の意見が必要になってくるからこそ、若い世代の人たちやあるいは性の多様性を持つ人たちを積極的に

登用していくことも重要です。その他にも受付や窓口の対応を行う時に、実際にお客様と対面サービスを行っているそんな企業のお客様についてぜひ知っておいてほしい呼び方の工夫もあります。例えば、商品プランの紹介をしている時に奥様、ご主人、娘さん、息子さんという形で家族の性別を断定するような呼び方をしていないかというところに今一度立ち止まっていただいて、パートナーという呼び方にすること、お子様という呼び方にすること。受付窓口での本人確認を名前ではなくて、生年月日確認にする工夫も必要になってくると思います。性別記載欄の削除を進めていくことも重要です。

そして関係機関との連携というところで、日ごろからかかわりの深い企業や機関の方へ日常的に自身自身の企業は性の多様性を大切にしていることを伝えておくと、例えば、自社の中で多様な性のあり方を自認している当事者が出てきた時に先方にも柔軟な対応の可能性が高まる希望があります。県内でも性の多様性を大切にしていると打ち出している企業が少ない今だからこそ、連携が普段から多い学校とか、関係機関に「性の多様性を大事にしているんです、うちの企業！」ということ伝えていけると、就職希望者が増える可能性も出てきます。

これは合理的配慮の視点がすごく重要になってきていて、話せる環境があって相談にのって確認を取りながら工夫を実践して、その工夫が実際にどうだったのか。見直し改善をして、また話せるようにしていくことが重要ですが、そもそもこの話せる環境が難しく、カミングアウトがない時こそ多様な性への肯定的な雰囲気作りが大切になるように受け止めていただけると嬉しいと思います。カミングアウトされないのはそこにいないからではなくて、安心して話せないと思われているかもしれません。話せなくても安心できる環境だと思っていただければすごくいいなと思いますが、先ほどお伝えしたように話したら自分が被害を受けるんじゃないか、いやな目に合うんじゃないか、安心して働けなくなるんじゃないか、と思った状態で働いているとなかなか自分の本来の力を発揮することが難しくなってきます。もしカミングアウトがない場合は、そんな時だからこそ雰囲気作りをしていただけたら嬉しいと思います。もしよろしければ、多様な性のあり方って大切だよねと思って下さる企業の方がいらっしゃったら、サポートの気持ちを発信することも非常に重要です。先ほど紹介したとおり、性的少数者の方が目に見えない存在であるという話をしましたが、このサポートの気持ちを持っている人たちも言わなければならないものとして扱われやすい存在でもあります。ぜひ大事だなと思って下さる方がいたら、サポートの気持ち、大事だなと思っている気持ちを発信できると嬉しいです。

当事者ではないけれど、その問題に関心があり取り組んでいる人たちのことを Ally【アライ】と言います。様々な肯定的な情報発信の仕方がありますが、例えば LGBT に関する本をさりげなくデスクや職場に置いておく方法や、6色の虹が性の多様性を尊重するシンボルマークと言われていまして、こうしたレインボーを身に着けていることが多様な性を大事にしているアピールにもつながったりしています。私も今ウォッチのリストバンドをレインボーにしています。トイレなどに相談先のカードを置いておくのも大事だと思います。カミングアウトをしなくても安心できる環境と、日ごろから何でも話せる関係性が重要になってきます。そういう多様性を尊重するイベントに参加をするのもいいかもしれません。今度の2/11~13には私たちの団体が行っている「ながさき愛の映画祭」がありますので、こうした映画祭に来るのもいいですし、無料のイベントもありますのでいろんな違いと実際に出会ってみる中で自分自身の持つ多様性、あるいは他の人が持つ多様性を大事に尊重していくために何ができるかについて一緒に考える機会が作れたらいいなと思っています。

これまで性の多様性について当事者の方が安心できるような環境を作るための話をしてきましたが、

誰かのために行っているものは一人の為ではなくチームの為だということをぜひ知ってほしいと思います。企業の中でカミングアウトをしている人がいないところもちろんあるでしょうし、仮にいたとしても少人数であることがほとんどではないかと思います。実際にはそこにはカミングアウトしていないけれども当事者の方がいる可能性もありますし、それ以外にもいろんな多様性を持つ人たちがいますので、性の多様性について考えて対応していく基礎を磨いておく他多様性にも柔軟に対応していくチームをつくることができます。そもそもみんなが違う当事者、みんなが違いを持つ一人一人が当事者でもありますので、誰かのために行っていることは巡り巡って自分自身に返ってくることにもつながってきます。具体的にこれまで話をしてきましたが、もしどなたかがカミングアウトしてきてくださった場合には、一人一人が望んでいることは違いますのでぜひ本人にどうしたいかということを探ねてみてもらえるといいなと思います。望んでいる対応は人によって違ってきます。九州県内の相談先も非常にたくさんあります。おすすめの資料などもたくさんあります。

おわりに～まとめ～

簡単にまとめると「あたりまえ」という言葉が出てきたら、見つめ返してほしいなと思います。そして今日の前にいる人が、そうかもしれないという想像力をもって接してほしいと思います。そして何よりも自分自身のことを大切にしてほしいと思っています。企業の中で取り組んでいかなければいけない人権課題はとてたくさんあると思います。一人で悩んで解決ができる課題は少ないと思いますので、ぜひ当団体や他のいろんな相談先ありますので、悩んだ時には気軽に相談をできていただければ嬉しいです。

いろんなお話をしてきました。多様性は人権に関することだという話もしましたが、正直ここまで話を聞いてきて人権は大事だと思うけど、どうしても受け止められずに気持ちが悪いと思う人もいるかもしれません。あなたがその自分の心の中でどうとらえるのかは大事な多様性の一部でもあります。自分の考え方を無理やり変えたり否定する必要は全然ないと思います。心がどうあるかということはその人の自由です。内心の自由を誰も犯すことはできないと思います。ただ、その心の自由は担保してほしいところですが、例えばそのいやだな、嫌いだなという思いが行動として現れた時、その行動には責任が問われる可能性があります。例えば目の前に嫌いな人がいて、この人嫌いだから殴ろうと思って殴ると、それは暴行罪として罪に問われる可能性があります。あるいはこの人のこと嫌いだから悪口たくさん言おうと思って罵声を浴びせ続けると侮辱罪、名誉棄損で訴えられる可能性があります。

最近では SNS 上でいろんなこと、誹謗中傷をしようと思って書いたりするとプライバシーの侵害だったり、名誉棄損で訴えられる可能性があります。自分自身が受け止められないことに出会った時に、お互いに傷つけ合わないで済むちょうどいい距離感を模索するチャンスを得たと思っていただけると嬉しいです。お互いを傷つけ合わずにすむ距離感を模索して、一緒にこの街で生活していくことはできると思います。内心の自由とその行動の責任をきちんと分けて、お互いが一緒に暮らしていける工夫をしていけたらと思います。今日はかけ足でたくさんのお話を伝えて、まだまだ伝え足りないことがあります。今日で全てを知ってほしいというわけではありません。これまでもたくさんの性の多様性に関するニュースは流れていましたが、今日をきっかけにみなさんが性の多様性を身近に感じて、これまでなかなか引かかかっていなかった情報を身近なものとして受信してもらえるようなアンテナを立ててもらえると嬉しいなと思っています。