

企業をめぐる多様性と可能性

—性的少数者の視点から—

Take it! 虹

代表 儀間 由里香

— 目 次 —

1. はじめに
2. 性的少数者に関する基礎知識—性を考える三つの指標—
3. 性的少数者を取りまく問題点
4. 一橋大学で起きたアウトティング事件
5. 日常生活の中で直面する課題—県や市の実態調査などから—
6. 誰もが生きやすい社会づくりのために
7. 社員のやる気を高めるハラスメント対策
8. 企業での具体的な取組み—三つの視点から—
9. Ally(アライ)について
10. おわりに

1. はじめに

私は普段『Take it! 虹』という団体を運営しています。この団体はいわゆる LGBT をはじめとする性の多様性に関心を持つ方などを対象としています。月に1回開催する定期交流会やこのような場所に講師を派遣する事業も行っています。それから先ほど紹介していただいたリーフレットの作成や行政から委託を受け連携した形での政策啓発、それと合わせて他の市民団体とも連携をするようにしています。

性の多様性はもちろんですが、この街には他にもたくさんの多様性を抱えています。例えば、外国籍や視覚障害者、聴覚障害者の方、車いすユーザーの方々というように、様々な方と実行委員会を組んで「ながさき・愛の映画祭」というイベントを開催することを通して、違いが尊重されるまちづくりに取り組んでいます。すべての活動に共通しているのは、いろんな幅広い意味でみんなが安心して暮らせるまちづ

くりが出来たらいいなと思って活動しています。うちの団体の最終的な目標は私たちの団体がいらなくなることです。誰がどこにいてどんな状況であったとしても自分の性のあり方を含めた違いを話して、それが当たり前のこととして受け止められるような社会、わざわざいろんな場に話に行かなくてもいい社会を目指して活動をしています。今からの講義を皆さんと一緒に「あたりまえ」を見つめ返す時間にできたらいいなと思っています。「あたりまえ」、「常識」、皆さんの身近にもたくさんこのような言葉があふれていると思います。ただ一度立ち止まって考えてみると、このあたり前は一体誰が決めて誰が思っているあたり前なのかよく分かりません。このあたり前という言葉を通して、しんどい思いをしている人がいないか、本当に正しいのかを考え直す時間に出来たらと思っています。

「SDGs:誰も置き去りにしない社会」という考え方については他の講演でも詳しくご紹介をいただきましたので割愛しますが、この5番目の目標は「ジェンダーの平等を実現しよう」とされており、性のあり方もどんどん多様になってきている今、そのあり方のどれも大切にできたらいいなと言われています。日本経済団体連合会では、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。そもそもダイバーシティ・インクルージョン社会とはどんなものかというと、女性・若者・高齢者・LGBT・障害者など幅広い人材を受け入れるというダイバーシティの考え方と、その人材の互いの違いを生かして認め合う社会を実現しようとするインクルージョンの社会です。この二つを合わせたものがダイバーシティ・インクルージョン社会と言われています。経済界として初めてLGBTをはじめとした性的少数者の方々に焦点を当てたものとされています。では企業がそもそもダイバーシティ・インクルージョン社会に取り組むメリットは何だろうと考えた時に、5つの項目が挙げられています。後で詳しく説明しますが、簡単にいうと違いを力に変えていくために多様性の中でも今回は性的少数者に焦点を当ててお話をしていきたいと思っています。

2. 性的少数者に関する基礎知識－性を考える三つの指標－

皆さんがよく聞いたことがあるのはLGBTという言葉だと思います。詳しく知っている人もいれば、なんとなく知っている人、あるいはまったく知らない方、それぞれいると思うので簡単に基礎知識をお話していきます。それぞれ言葉の頭文字になっていて、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、女性どちらも恋愛の対象になる方）、Tがトランスジェンダー（生まれてきた時の戸籍上の性別に違和感を抱えている方）。そのトランスジェンダーの中でもさらに自分自身の戸籍上の性別に違和感が強く、2名以上の医師を受診して自分の望む性別に適合手術を受けたいと考えている人たちを性同一性障害と呼んでいます。あくまで性同一性障害は診断名であって、トランスジェンダーの方すべてに当てはまることではないということは押さえておく必要があると思います。

そもそも性について考える時には大きく分けて三つの指標があると言われています。戸籍上の性別と、性自認、性的指向の三つです。まず戸籍上の性別とは、その名前の通り生まれてきた時に外陰部を見てお医者さんが判断をした戸籍上の性別になります。多くの場合、男性・女性と生まれてきますが、母子手帳をご覧になったことがある人はご存じかもしれませんが、男性・女性という欄以外に“その他”という欄があります。世の中には様々な身体の特徴を持って生まれてくる方がいます。例えば男女両方の性器を有している、あるいはどちらも有していない。片方だけその形は未発達であるといった体の特徴を持って生まれてくる方々を性分化疾患と呼んでいます。ただ最近マスメディアの中でこの性分化疾患のケ

ースの方が第3の性とか、あるいは男でも女でもない性として扱われることに当事者の方は非常に強い違和感を持たれています。自分たち自身で発信したいということで性分化疾患の方が「ネクス DSD ジャパン」というホームページを立ち上げて詳しい情報発信をされておりますので、詳しく知りたい方はそちらをご覧ください。

次は性自認という考え方です。性自認は戸籍上の性別とは全く関係なく自分自身が自分の性別をどのように捉えているのかの指標になります。多くの場合は戸籍上の性別とこの性自認が一致していることが多いですが、中には一致しない又ははっきりしないトランスジェンダーと言われる方がいます。人によって違和感の程度にも差があります。例えば性同一性障害の方は強く違和感を抱えていて、望む性別に適合手術を受けて本当の自分の性別を取り戻していくという過程を経ます。しかしなんとなく中性的な格好をすることで折り合いがつく方、自分自身が自分の性別をきちんとわかっていればそれだけで満足できるという方もいます。性別に対しての折り合いのつけ方も人によって様々です。大切なのは戸籍上の性別ではなく、この性自認にそってその人を扱うことが大切になってきます。例えば、就職試験を受けた時にトランスジェンダーであることをカミングアウトされた場合は、本人の性自認がどうなのかを確認して本人の望む性別として対応することが大切になってきます。

最後に性的指向です。これはどのような対象に恋愛や性愛の傾向が向いているかの指標になります。異性を好きになる人もいれば同性を好きになる人、そして恋愛感情を抱かない A セクシュアルと呼ばれる人やエッフェル塔と結婚した人をはじめとした対物性愛者と呼ばれる人もいて、好きの形は実に多様です。そしてどれもおかしいということはありません。最近では LGBT という言葉からこぼれ落ちていく人たちがたくさんいるということで、SOGI という考え方が世界的に使われるようになってきています。SOGI や SOGIESC 等呼び方は様々ですが、大きく言えるのは性的指向（恋愛の傾向）がどうなのかということ、そして性自認（自分自身の性別をどのように捉えているのか）という二つの点で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流れが世界の主流になってきています。この SOGI という考え方の素晴らしい点は多数派と少数派が同じ軸の中で自分自身の性のあり方を見つめることが出来ることです。LGBT という言葉は結構聞いたことがあると思いますが、次の二つの言葉は聞いたことがない方もいると思います。“シスジェンダー”（性別に違和感がない人）と“ヘテロセクシュアル”（異性を好きになる人）です。体に違和感がなく異性を好きになる人たちも含めてみんなが多様な性の一部ということ、今日は皆さんに持って帰っていただけたら嬉しいです。先程も紹介したとおり、LGBT の関連する用語は横文字が多くてカタカナの用語ばかりで難しくよく分からないと思われる方も多いと思います。正直私もよく分かりません。日進月歩で新しい言葉がどんどん生まれてきます。大切なのは、これを覚えておくというより今自分の目の前にいる人がどういうことを考えて、その人に自分はどう寄り添うことが出来るだろうという想像力を持つことではないかと思います。言葉をたくさん覚えておくこと以上に、今目の前にいる人を等身大に見ることが出来る力を私たちに求められているのではないかと感じています。

ここで、先程紹介した三つの指標に当てはめて、私自身の性のあり方を説明したいと思います。良ければみなさんも自分自身だったらどこに当てはまるのかを見ていただければと思います。私は戸籍上の性別は女性として生まれてきました。自分自身のことも女性だと思っています。性的指向では、私は人を好きになるときに相手の性別は別にどうでもいいと思っています。相手が男だからとか、女だからとかトランスジェンダーだから好きになるということではなく、一緒にいて居心地がいいとか、この人のこう

いうところが尊敬できるという、人としての魅力を見て好きになる傾向があります。用語的にはパンセクシュアル(全性愛)という性のあり方をしています。カッコして対物性愛と書いていますように物も恋愛の対象になります。一番タイプなのは長崎駅前に2つあるうちの右側のガスタンクさんがものすごくタイプです。1年ぐらいクマの人形とお付き合いをしていた時期もあります。こういう性のあり方を私はしています。みなさん自身もこの枠に当てはまる人もいれば、枠に当てはまらない人もいて、人によってその枠は違っていると思います。

次に性的少数派の方のパーセンテージが『性的少数者の人数』に出ていますが、調査によって割合に開きがあるのが現状です。現在日本で行われているパーセントの蓄積データがとても少ないという現状がありますので、人口の8.9%と言われていたところもあれば3.3%というところもあり、どれを信じたらよいかがよく分からないと思っている方もいるのではないかと思います。諸外国のデータを比較してみたら、5~7%というのが妥当ではないかと言われていました。しかし大事なのはパーセントで何%いるから大事にしないといけないということではなく、こうした性的少数者の方々は確実にいて社会の中でしんどい思いをしているのであれば、それを取り除いていこうという考え方が出来たらいいなと思っています。今日本の中では、人口8.9%ぐらい、13人に1人ぐらいの割合で存在すると言われていています。それはAB型の人や左利きの人と同じぐらいの割合です。この会場の中にもパーセントの割合なのでいたりいなかったり、すごく多い時もあります。皆さんが頭の中で想像した時に左利きの人をすぐに思い出すこともできるでしょうし、AB型の知り合いもたくさんいると思います。私たちは今日も皆さんと一緒に生活をしていて、すごく身近な存在だということが分かります。もちろん従業員だけじゃなくて自分の家族にいるかもしれないし、古くからの友達の中にもいるかもしれません。地域の中で普段取引をしているお客さんや取引先にいるかもしれません。私たちは今日も皆さんと一緒に身近でこの町に暮らしています。でも実際に性的少数者の方をどれぐらいの人が身近に感じていると言われると、人によってばらつきがあると思います。周りにLGBTの友だちがたくさんいる人もいれば、1人も見たことがなくテレビの中の人しか見たことがないという人もいるかもしれません。AB型や左利きの方と同じぐらいの割合で性的少数者の方々は確実にいるはずなのにいないように感じている人がいるということは、どういうことでしょうか。私もガスタンクがものすごくタイプだと顔に書いているわけではありませんので、私たち性的少数者は目に見えない少数派だと言われていています。カミングアウトすることで初めて目に見える存在になりますので、カミングアウトをしなければいけないものとして扱われています。ではなぜ言う人が少ないのかと考えた時に、性的少数者の方を取り囲む様々な問題点も浮かんでくると思います。

3. 性的少数者を取りまく問題点

セクシュアリティについて自覚する年代の統計調査が行われています。性同一性障害の当事者の約6割近くの方が、小学校入学前の時点から自分自身の体に違和感を持っていたという統計が出ています。ただ小学校入学前の時点で自分が感じている体の違和感をなかなか言葉にすることが出来なくて、大きくなっていく過程の中で情報を得てようやく自分が性同一性障害だと自覚して受診をされる方が多いです。特に同性を好きになるゲイ男性についてはさらに調査が進んでいて、人によってばらつきはありますが中学1~2年生ぐらいの思春期を迎えて、初めて好きな人が出来た時に好きな人が男性というところで自分はゲイだと気づく人が多いようです。さらにその後注目したいのですが、16歳で初めて自

殺を考えると17歳で初めて自殺未遂をしたという統計が出ています。もちろんゲイ男性全てが自殺未遂をしたことがあるわけではないですが、こうした性的少数者の方が置かれている課題の深刻さから自殺総合対策の中でも取り組みが必要な集団として指定をされています。

では具体的にどのような困難があるのか見ていきたいと思います。私たちは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、日常生活の中での多様な性のあり方に対してどちらかというと否定的でかつ不確かな情報があふれています。例えば、“ホモ・おかま・レズ”といった言葉が人を馬鹿にするための言葉として使われています。他にも“女は女らしく・男は男らしく”というジェンダーの押し付けがあります。会社で何か企画をしようとカップルの企画を立てた時に、そのポスターに出てくるカップルの像が男女の組み合わせばかりで、男性同士のカップルや女性同士のカップルが想定されていないことがあったりします。先日も私の同性同士のカップルの友だちがカップルのイベントに応募したところ、「そういった方々は受付していません」と断られていて残念に思ったことがありました。想定されていないからなかなか目にする機会もなく、これが何となく当たり前だと私たちの中に刷り込まれていきます。そして当事者の中にもこれが当たり前だとしみこんでいきますので、自分の性を自覚する年代になった時に「自分はおかしいんじゃないか」、「本当のことを話したらいじめられたり、友達がいなくなってしまうんじゃないか」と思ってしまいます。そこで誰にも相談できないと思い、なかなか本当の自分の気持ちを話すことが出来ずに周囲との信頼関係が築きにくいという側面があります。実際に学生時代についてのアンケート調査が行われていて当事者の約7割がいじめを経験しています。一番多いのは“無視・仲間外れ”ですが、言葉による暴力や特徴的なのは性的な嫌がらせもあります。例えばトランスジェンダーの子どもたちが性器を確認されて服を脱がされるということが起きていたりします。こちらは高校生1万人に対して行われたアンケート調査の結果です。自分のことを当事者と答えた人は全体の約10%でした。そのうちの3人に1人が自分自身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、さらに残りの半数がLGBTという言葉を知らないと言っています。

当事者がLGBTという言葉を知らないと次のようなことが起きます。自分自身の性のあり方に気づいて悩んで調べた時に、インターネットなどを通して『LGBT』を検索して出てくる言葉は、肯定的であなただけ一人ではないよといった情報や相談機関の窓口にたどりつくことが出来ます。反対にLGBTという言葉を知らない子どもたちが『ホモ・おかま・レズ』という言葉で検索をして出てくるのは、「ホモきもい」といった罵詈雑言があふれていますので、二次的に傷ついてしまうことが起きています。なぜLGBTという言葉を知らないのかというと、今現在の学校教育の中ではこうした性の多様性を学ぶ機会はまだまだ少ないのが現状だからです。学習指導要領にも書かれていませんので、自分自身の性のあり方に気づいたときにすごく悩んでいる方が多いです。特に小学校3～4年生の保健体育の教科書の中にはこうした文言が書かれています。「思春期になると異性に興味が芽生える。遅かれ早かれ誰にでも起こる大人に近づく現象である」と書かれています。この文言を見て同性を好きになる子どもたちや異性に興味が芽生えない子どもたちが自分はおかしな存在なのかな、自分は想定されていない存在だと孤立感を深めてしまうということが起きています。ただ最近では県内の学校でも全国的に見ても性の多様性について学ぶ機会が少しずつ増えています。

これは昨年度長崎県と共同で行ったアンケート調査の結果です。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です。70代は100%学んでいない。60代は少しありますが、50代・40代・30代で多くの人々が多様な性のあり方について学んでいない現状があります。ただ、20代と30代

は飛躍的にパーセンテージが変わっていますので、これから先に新卒採用で入社をしてくる子どもたちは性のあり方を含めた多様性を前提にした子どもたちが会社に入職してくることになります。その会社で性の多様性がきちんと想定されて、それを前提とした会話がなされているのかによって企業の質がすぐみられている時代にもなっています。情報や出会いを求めてインターネットを利用する方がすごく多いですが、望んでいる情報に簡単にアクセスできる半面、その情報が本当に正しいのかどうか分からないというメディアリテラシーの問題があります。SNS 上で勝手に暴露されていじめを受けてしまったり、あるいは出会い系サイトで相談相手がほしくて出会った人から暴力の被害を受けたり、ゲイであることをばらすと金銭的な要求されたりという被害も起こったりしています。こういう被害にあった時に相談する行為そのものがカミングアウトすることにつながることもあって、なかなか相談できないまま事態が深刻化してようやく表面化してくるケースもあります。

4. 一橋大学で起きたアウトティング事件

ここで一つ“アウトティング”という言葉を紹介したいと思います。ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、アウトティングとは本人の了解を得ていないにもかかわらず第三者が勝手にその人の秘密を暴露する行為のことです。このアウトティングが人の命をおびやかしたり、企業が責任を問われる事態に発展することがあります。これから話すのは一橋大学で起きたアウトティング事件のことですが、少ししんどいお話になるので、しんどいなと思ったときには空気を吸いに行くなどの対応をされてください。一橋大学にある男の子が通っていました。その子は法学部に通っていてとてもまじめなやさしい青年でした。この子がある日、同級生の男の子を好きになって告白をしました。「実はあなたのことが好きです。付き合ってください」と告白をしますが、相手の方から「自分はゲイではないから付き合うことはできないよ。ごめんね。これからは友達として仲良くやっといこうね」と振られてお付き合いの話はなくなりました。ここまではよくある青春の思い出ですが、問題はここからです。彼は告白をした相手以外に自分がゲイであることを誰にも言っていないでいました。しかしある日、告白をされた子は友達がたくさん入っている LINE グループの中に「もうお前がゲイであることを黙っていることが出来ない」と勝手にアウトティングをしてしまいました。彼は一番信頼をしていた人から裏切られてしまったショックで学校に行けなくなってしまいました。そして LINE グループにはたくさんの方が入っているので「自分のことをどう思ったのだろう。これからは友達でいてくれるのかな、それとも気持ち悪いと思われていたらどうしよう…」と、いろんなことが頭をよぎって学校に行けなくなってしまいました。

彼は学校のハラスメント委員会に訴えを起こし、「勝手に暴露したことを彼に謝ってほしい」ただそれだけを望んでいました。しかし学校側がどのように対応をしたかという点、学校は多様な性のあり方についてあまり知識がなかったようで、「謝る機会をつくってほしい。話し合う機会をつくってほしい」と言った彼に、そういった機会をセッティングするのではなく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て終了しました。ゲイの方が性同一性障害の方が通うクリニックに行っただとしてもどうしようもありません。相談してカウンセリングを受けることはもちろんできますが、本来の目的はそうではなく謝る機会や話し合う機会をセッティングしてほしいということでした。しかし自分の性の問題だと捉えられていると感じて、大学側に相談をしてもこの問題は解決しないとよりショックを受けて、ますます学校に行けなくなってしまいました。彼は法学部に通っていたので、今回のことは自分だけの問題ではないので訴訟を起こして彼に謝ってもらおうと準備をしていました。そんなある日学校側か

ら彼に対して電話がかかってきました。「このままだと単位を落としてしまうから、せめてテストだけでも受けに来てほしい」という内容でした。確かに単位はほしいので、頑張っでテストだけでも受けに行こうと勇気を出して学校に行きました。しかしそのテストの会場の中にはアウトティングをした学生さんや、その LINE グループに所属しているたくさんの人たちがいたので、どうしてもクラスに入ることが出来なくて、彼はそのまま学校の屋上に上がって転落して亡くなってしまったという事件が起きています。

彼のご両親は何が原因で自分の子どもが死ななければいけなかったのだろうと学校に尋ねます。学校側がどのように説明をしたかという、「落ち着いて聞いてください。彼はゲイでした」と話して終了しました。彼がゲイということは物事の本質ではなくて彼がゲイということ勝手に言いふらした人がいて、それに対して謝ってほしいとハラスメント委員会に訴えを起こしたのに、そのハラスメント委員会がきちんと機能をしていなかった。多様な性のあり方について、学校側が知らなかったことで人の命が失われているにもかかわらず、その説明だけをして学校側は終了しました。ゲイということはどうでもよくて、自分の子どもがただ元気に笑って生きてさえいてくれればよかったのにとということで、ものすごくショックを受けて何か出来ることがなかったのかと遺品の整理をしていました。すると大学側とアウトティングした学生さんについて彼が訴訟を起こそうと用意をしていた資料がいろいろ出てきました。全然話が違うじゃないかということで、彼のご両親は学校側とアウトティングをした学生さんを相手取って訴訟を起こします。現在、学生さんについては、彼が一度は好きになった人だからきっといつか分かってくれるだろうということで和解が成立しています。学校側についての訴訟は今でも続いています。このように多様な性のあり方について知らないことが人の命を失ってしまうリスクを持っているということ、そして大きな企業や組織がそれを知らないことで責任を問われる可能性があることを押さえておく必要性があると思います。

5. 日常生活の中で直面する課題—県や市の実態調査などから—

進路を選択する時にもたくさんの悩み事があります。例えば、トランスジェンダーであることや同性を好きであること等を含めて、自分が性的少数者の当事者であることをカミングアウトして受け止めてくれる会社なのかどうかを考えて企業を選ぶ時、長崎県内の企業の中で「LGBT や性の多様性を尊重します！」と自ら積極的にアピールしている企業は現在ほとんどありません。ですから自分が自分らしく生きていくためには県外に出て就職・進学をするしかないという学生さんが、交流会にきている子ども達の中にもたくさんいます。ものすごくもったいないことだと思います。特に就職・進学の際に必要な履歴書の中には男性・女性と○を付ける場面があります。この場面で自分の戸籍上の性別を記入するのか、自分が望む性自認を記入するのかとても迷って○が付けられず、履歴書がいらぬ非正規雇用の道を進む方もいます。最近では JIS 規格が出している履歴書には性別記載欄はいらぬということでは撤廃の方向に進んでいます。これから先の新しい履歴書には、性別記載欄がない状態が一般的になってきているのでどんどんシェア率は高まっていくと思います。

それだけではなく、職場に入ってから実際にサポートが受けにくいという現状もあります。例えば性同一性障害の方々には性別適合手術が保険適用になりましたが、それでも高いお金がかかるので一度自分の戸籍上の性で入職をしてお金をためてからカミングアウトをして、「性同一性障害でこれから手術を受けて自分が望む本当の性として生きていくので、ぜひ対応をお願いします」と言った時に、「営業先の人がかって困るかもしれないから本人には相談せずに、帰ってきた時には営業職だったけど事務職に変更

させておこう」とか、「別の理由をつけて解雇をしよう…」ということや、「そもそも性別適合手術の休みを与えないでおこう」などといったことを企業からされた当事者の方もたくさんいます。他にも、カミングアウトをしている人たちが飲み会の席でパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、暴力の被害を受けているケースもあります。飲み会の席で「男を知らないから女が好きだなんて言うんじゃないか。俺が治してあげるよ」という形でのセクシュアルハラスメントが起きていたりします。他にも同性同士でカップルとして生活をしているが、基本的に家族としては認められていないので雇用保険の対象になっていなくて控除も受けられなかったり、パートナーが病気になった時に看護のための正式なお休みを取ることや介護休暇を取ることが難しかったりします。病院に行った時には家族として認められていないので治療方針についての意思決定に全く携われないことが起きたり、パートナーが亡くなった時に葬儀に出席することを親せきから断られて最後の瞬間を看取ることが出来なかったり、共同で蓄積していた財産が相手名義だったために遠くから急に知らない親族がやってきて全部持っていかれてしまうことなども起きたりしています。このようになかなか社会全体でのサポートが受けにくい現状があります。

『性的少数者であることが原因で暴力などを受けた相手』、これは県の調査で県内の実態です。性的少数者であることが原因でどんな人から暴力の被害があったかということを出しています。暴力には、からかいや無視も含まれています。身体的な暴力、精神的な暴力もすべて含む形になっています。上位の第2に職場の関係者が挙げられています。トランスジェンダーの方々が30.6%が職場の方から暴力の被害を受けていて、非異性愛者の32.7%の方々が職場の方から暴力を受けているという現状があります。日常的に多くの時間を共有する職場・学校、父母という家族から、そうした暴力やハラスメント被害を受けることが多くて、日常生活における安心度が低いという現状があります。例えば、職場の中を振り返ってみても制服が男女で違うとか、女子トイレ・男子トイレはあるが性別にかかわらず利用できる多目的トイレがない会社があったり、職員研修の中で宿泊となった時に大浴場以外の選択肢がなかったり、ハラスメントが起きた時の対応策がなかなか確立されていないこともあります。

『H27年度:市民意識調査』、これは平成27年度の調査の結果で、性的志向や性自認に対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。ただ先程のパーセンテージを見て13人に1人ぐらいの割合で存在するのだったら、このぐらいの人しか嫌な思いをしていないのはまだいい方なのではと思われる方もいるかもしれません。でもこの数字に上がってきていないことについても、ぜひ考えていけたらと思います。これは私の友だちのエピソードです。私の相談にも親身になってくれるトランスジェンダーのすごく優しい子で、いつも丁寧に人のことを温かく見守ってくる友達がいます。小さい頃から自分自身の性別についての違和感が強くて女性として生きたいと思っています。普段からトイレに行くときに何度もチラチラ見られ、どれだけ説明しても「〇〇くん」と自分が望んでいない名前と呼ばれ続けることがあっています。日常生活が「砂利道を裸足で歩くように」感じていて、とてもつらいと話をしていました。あまりにも毎日痛いのが普通だから、特別どれが痛いとか、どれに傷つくとか分からなくなって毎日しんどいと言っています。手が洗濯板みたいに自傷行為の跡もすごくたくさんあります。うちの交流会の中で、「普段困っていることをあげましょう」という場があり、その子に「なにか困っていることとか、つらかったことなかった？」と聞いたら「別になかった」と言いました。そんなことはないはずです。新しい傷ができて包帯に血もにじんでいる状態の中でつらいことがないはずなのに、それが分からないとか言葉にできない状況になっていると本人は言っていました。つらいことや嫌な思いをしたことがあるのに、それが思い浮かばないくらい日々がしんどい人たちもいること知っていてほしい

と思います。

こうした生きていくうえでのしんどさが蓄積されて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倍近くそのリスクが高いと言われていています。『メンタルヘルスなどに関する状況』、これは長崎県内の実態調査のデータです。例えば不登校の経験があるとか、わざと自分を傷つける自傷行為をしたことがある、自殺未遂を実際にしたことがあると回答をしている人たちは、性別に違和感がない異性愛者の方と比較して深刻な数字になっているのが分かると思います。特に性別に違和感があるトランスジェンダーの方々の不登校の率、自傷行為、自殺未遂のリスクが非常に高いというところが上がっています。そこで『Take it! 虹』では、性的少数者の方々のサポートや啓発活動を通してみんなが安心して暮らせるまちづくりが出来たらいいなと思って活動をしています。今現在コロナ禍にもなっていますので、しばらく対面での活動を控えていましたが、コロナになったからこそ家で LGBT とか性の多様性について理解のない親からずっとしんどいことを言われたり、学校で暴露されてしんどくなったという悩み事がとても多く寄せられています。今の定期交流会はオンラインと対面を組み合わせる形で行っています。端末がないとかインターネットにアクセスすること、一人で参加をするのが難しい方には会場と端末を提供して行っています。ただ私たちはあまり財源がありませんので、私のパソコンやタブレット、携帯電話を貸し出してその人たちが安心して話をできる環境づくりを行っているところです。性的少数者の方についての話をする時に恋愛や性についての話はあんまり企業活動には関係ないと思う方もいらっしゃるかもしれませんが、性的少数者であるということは人生を通しての生き方に大きな影響を与える話だと知っておいてほしいです。よく聞くのが、こういう恋愛や性に関する個人的なことをわざわざ会社に持ち込まないでほしいと言われてます。しかし思っている以上に会社でみなさんは個人的なことを多く話されていると思います。子どものことや家族のこと、週末にどこに行ったのかと話しながらみんなとの信頼関係を深めていると思います。その中で個人的なことを話さないと不愛想だとか協調性がないとカウントされることになったりもします。このように私たちは個人的なことも会社で話しています。だからこそ大切になってきます。

6. 誰もが生きやすい社会づくりのために

ここまでは性的少数者である私の話をしてきましたが、それ以外にも私を構成する要素はたくさんあります。今さらながら簡単に私の自己紹介をしたいと思います。平成元年生まれで今年31歳になります。もともと沖縄県の出身で長崎に出てきてから15年以上たっています。好きなことはお酒を飲むことで、泡盛を飲むと人を噛む傾向があるのであまり飲まないように控えています。得意なことはゾンビに対する妄想で、街に新しい構造物がたったらその建物がゾンビ社会になった時に立てこもってどう戦うことが出来るかということを妄想することが大好きです。普段の仕事は不登校や引きこもりの若者たちの総合相談をしています。仕事の相談や家から出ていくとか心の課題の対応をしています。そういう中のほんの一部として、人を好きになる時に相手のことがどうでもいいとか、ガスタックがタイプというところが入ってきます。多分ここにいるみなさんも違いを持っていると思います。好きなことや苦手なこと、どれぐらい疲れているかということも全然違うと思います。こういう違いを大切にできる社会はみんなが安心できる社会だと思うので、『Take it! 虹』では違いを大事にするにはどうしたらいいかというつもを考えています。

そもそも少数であることが必ずしも生きづらいと言われると、必ずしもそうではないと思います。先

ほど AB 型の人がいたと思います。少しお尋ねしたいのですが、今まで AB 型であることが原因で死にたいと思ったことがありますか？「死なないです」そうですね。私も AB 型ですけど、死なないです。ありがとうございます。多分パーセンテージ的には AB 型の人でも左利きの人でも性的少数者の方々も同じなのに「死にたい」と思っている人たちと「死にたくない」、「そんなこと気にしていない」という集団がいる。何が違うかと考えられるのは、周囲の人たちがその集団にどんな目線を向けているかということだと思います。例えば左利きの方は今でこそ左で何かものを書いたりできますが、少し前であれば左利きを矯正されて右利きになるための練習をさせられたり、いろんなところで左利きで何かをすることを禁止されていた時、左利きの方はとても生きづらかったんじゃないと思います。でも今は自由に何でも左で書いたり切ったりすることが出来るようになって、生きやすさは飛躍的にあがってきました。それと同じように私たちが誰を好きでもいい、どんな性のあり方も大事だと言える社会になればみんなが安心して生きていけると思っています。

ここで一つ雑学を紹介したいと思います。『肩の上のカナリア』という言葉があります。具体的にどうということかと言うと、炭鉱で穴を掘る作業をする時に有毒ガスにあたって亡くなる人が多かったということがありました。その時にカナリアを連れて行くという対策をされている方がいました。ずっとピョピョ鳴いていてどちらかという弱い存在のカナリアを連れていくことによって、ガスが出始めたときに急に弱ってしまい声が無くなることによって有毒なガスが出ていることに気づき、急いで退避することが出来て全員の命が助かるということです。ここで大切なのは、カナリアと同じように声を上げてくれる人がいるということです。そしてそれをちゃんと聞いている人がいて、それに気づくことが出来ることがとても大事だと思います。両者がいてくれることによって全体に安心感が生まれ、命の安全が守られることはとても大事な教訓だと思って『肩の上のカナリア』という言葉がすごく好きで紹介します。

そもそも現在 LGBT に関する差別はセクハラだと法律の中でも規定をされています。2013年男女雇用機会均等法の改正に伴って、セクハラは同性間のもも含まれるとされていますし、厚労省は性的少数者に対する差別もセクハラとみなしますとなっています。こうした LGBT に関する差別は“SOGIハラ”と呼ばれていて、職場のハラスメント対策は事業主の義務にもなっています。具体的にどのようなケースが該当するのかというと、デートや性行為を強要するのはアウトです。断れない雰囲気の中で風俗店に誘うことや、飲み会の席で衣服を脱ぐことを強要したり性的な言動でからかうこと、性的志向・性自認に対しての噂を流したり、結婚や子どもについてしつこく尋ねること、悪口を言うことが挙げられています。そもそもこれは男女間での差別がない会社であれば、すぐに対応が出来る内容になっています。ジェンダーバイアスのない職場であるかどうかは、LGBT に関してのもすごく有効なことだと感じます。

ここで具体的な事例を紹介したいと思います。私が大学卒業時の就職活動をしていた時のことです。私は就職活動をするときに LGBT に関しての論文を書いて最優秀賞を取ったことをアピールポイントとしていました。その履歴書の欄を見た人事の方がくいついてきて、「LGBT ってなに？ どういう研究をしたの？」と聞いてくれました。人事担当の方が性の多様性について知っていたら今より従業員やお客さんも安心するだろうし、何よりもこれから入ってくる私たちの後輩が安心して就職活動が出来ると思ったので、私自身のカミングアウトをしながら話をしました。そしたら少し変わった方で、私がカミングアウトした瞬間ぐらいから「そうなんだ。実はね、僕も昔女を買ったことがあってね…」と言われて、何を言っているか分かりませんでした。就職の面接の場面で会社の看板を背負って突然何を言い出すかと思え

ば、そういう話を始めました。えらい方なので「そうなんですね。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ちらでもいいんだったら、ぼくでもいいだらう。このあとちょっとホテルに行かない」と誘われました。皆さんが預かり知らないところで自分の会社の人事部の方が、自分の会社のブランドイメージを背負ってこのような発言をされていたら皆さんどのように感じますか。少なくとも私は絶対にこの会社には行かないと思いましたし、これから先この会社を誰かに紹介することも無いと思いました。すごく嫌な人だなと思いました。カミングアウトをした瞬間にセクハラやパワハラの被害にまさか自分が遭うことになるとは思っていなかったの、とても衝撃を受けました。

こういうことが日常的に起こる。そしてこういう人が長崎県内の中で一人ではなく何人かいて私は実際に出会っています。それを雇用主の人や人権に関して日頃から一生懸命されている方々が、全く知らないところで企業イメージを下げている可能性があるのはもったいないと思うので内部の研修を行っていくことはとても大切なことだと思います。こういったことがハラスメントにあたると再度周知していく必要があります。それを行っていくのが人権担当の方の大きな責務なのではないかと感じています。私は今、若者の総合相談の窓口をしています。その前は介護福祉士として働いていました。職場では普段からカミングアウトをして働いていました。しかしカミングアウトして応援をしてくれているからといって、みんなうまくいっていたかと言われるとそうでもない場面も多かったと思います。例えば、上司は「自分は差別とか偏見は全然ないから、応援しているよ！頑張って講演してきてね。行ってらっしゃい」とすごく暖かく応援してくれていましたが、月に1回ぐらいのペースで「今はそんなことを言っているけど、結婚をして子どもが生まれて初めて人間は一人前になるんだよ。結婚しないの？子どもはね、せめていっぱい生まないといけないね」と言われていました。その上司の子どもが一人で、そんなに少子高齢化社会に歯止めをかけたいならご自分でたくさん生まれたらいいのにとともに思いましたが、私に期待を一身に寄せてくださるという思いやりの気持ちがあらわれました。同じぐらいの年代の同僚もたくさんいて、みんな応援してくれていましたが、「最近テレビでもよく見るようになっていい時代になりましたよね」と言ってくれていたけど、ある日テレビを見ているときに『〇〇タレントお姉疑惑』と出たときに、「うわーやっぱりあの人ホモだったんだ。前から動き気持ち悪いと思っていたんですよ」と私の隣で言うことがあり、あれ？私その子にカミングアウトして応援してくれてなかったっけ？カミングアウトしてなかったかな…と複雑な気持ちになる時がありました。高齢者施設で働いていたので、ご年配の方と接することも非常に多かったのですが、よく年齢を聞かれて「あなたいくつね？」と聞かれて「29歳です」と答えると「結婚しているの？」と聞かれ、「結婚していないですし、子どもを産む予定もありません」と言ったら、「あなたそれ行き遅ればい。私が50歳のよか人紹介してやるけん。あなたの老後はいったい誰が見るとね」と力説をしてくれる人がいました。「好きな人は自分で見つけるので大丈夫ですよ。ありがとうございます。心配して下さって」と返してはいました。カミングアウトしていてもみんな応援はしてくれていたのですが、全部がうまく回るわけではないなと実感していました。職場で内部研修をして、こういうことが起こらないためにハラスメント対策をしていく必要があると思います。

7. 社員のやる気を高めるハラスメント対策

ハラスメント対策と聞いた時にどんなイメージを持つかと聞くと、「何々をしてはいけない」、「何々すべき」とか、どちらかというネガティブなイメージのほうが多いのではないかと思います。実際にはハラスメント対策をすることによって社員のやる気や企業のイメージを高める、いろんなプラスの効

果があることを紹介したいと思います。実際にハラスメントが減ると、勤続意識が高まるという意識調査が出ています。虹色ダイバーシティさんが行っている『企業と LGBT に関する意識調査』の結果では、LGBT に関してハラスメントがある会社では働きにくさや自分がここで自分らしさを発揮することが出来ないということで、今後も続けて働こうという意欲が無くなり転職をしていくことがあります。性の多様性が尊重されて自分がここにいてもいいという安心感があると、この会社で長く勤めたい、もっといい会社にしていきたい、貢献したいと勤続意欲が高まる傾向があります。これは当事者だけではなく周りの人たちにも同じような効果があるとされています。会社が LGBT をはじめとする多様性に理解を示して具体的に取り組んでいるのを見ると、自分が病気になった時や介護の時にお休みが必要になった時に、この会社だったら相談しても多様性に対応してくれるのではないかという希望が高まり勤続意欲が高まるとされています。

具体的な例だと実際にハラスメントが起きた時にどんなことが起きるかと言うと、ハラスメントをした側は責任を問われることとなります。謹慎処分やひどい時には退職勧告を行うかもしれません。ハラスメントを受けた側自身も居づらさを感じてやめていくことがあるかもしれません。そうした場合に周りの人も、その環境にいたのに何もできなかったなという気持ちでどんどん沈んでいくことがあるかもしれません。その結果二人ぐらい辞めたとすると人員が足りなくなりますし、そもそもそういうハラスメントがある会社ということで、いろんなところでバッシングの対象にもなってきます。新聞にも載るかもしれないし、損害賠償を起こされたりするかもしれません。そういうふう信頼が低下した段階で人手不足を解消するために求人広告を出しても、なかなか人が集まってきません。何とか集まってきたとしてもその社員をまた一から教育してひとりの人材として育てていくにはたくさんのお金や時間、労力も必要になります。でも反対に多様性を尊重する会社ではどんな効果があるかと言うと、いろんな人たちが働いているダイバーシティ・インクルージョン社会で言うと、若者・LGBT・障害者・外国籍・高齢者の方、いろんな人たちを大切な人材だと認識して雇っていくと職場環境が向上していきます。何故ならいろんな人たちがいて、それぞれが尊重されているので安心して働くことが出来るからです。いろんな人たちを積極的に雇っている素敵な会社だと評価が上がっていきまますし、新しいことにどんどんチャレンジするいいイメージのある会社には人材がどんどん集まってきます。同じ求人広告でも雲泥の差があると思います。就職希望者が増えて、居心地がいい会社からは誰も離れたくないので定着率も高くなります。求人広告に対しての反応もいいと言うことでいつでも素敵な人材があふれる会社になります。何よりもいい点はいろんな人たちがいるので、それぞれの角度から違ったアイデアを出してくれます。職場の中で同じような企画をずっとしていくのではなく、常に新しいチャレンジ・新しい企画・新しいプレゼンができるようになってきますので企業としての質が高まります。こういった生産性の向上という意味でも多様性を尊重するのはすごく大切だと思っています。

最近では長崎市がパートナーシップ宣誓制度を導入しています。今現在、佐世保市ではこのような制度はありませんが、このような制度をつくらうという機運がどんどん高まっています。ひょっとすると今後パートナーシップ宣誓制度が佐世保市にも導入される可能性があります。そうなった時に企業として何をしようかと考えるのではなく、事前にうちの企業はパートナーシップ宣誓制度の誕生を祝してこういったことをやりますというイメージを先手で打てる企業であれば、そこにお客さんや求人が流れてくるかもしれません。職場やお客様に様々な対応が求められる可能性があるかもしれません。少し離れていますが長崎市の方がハウステンボスに行くことがあるかもしれませんし、バスに乗ることもあ

ります。いろんな人がいろんなところでいろんなサービスを使いますので、職場やお客様に様々な対応が今後求められていく可能性があると感じています。そこでカップル割引を適用するのか、家族としてキーパーソンに指定できるのかというところでサービスの内容が大きく変わると思います。今現在、長崎市には5組のパートナーがいます。5組目のカップルは私の友だちで、さっき言っていたつらいことがあまりにも当たり前になっていて毎日が砂利道で生活しているような気持ちと言っていた子です。先日、パートナー宣誓制度カードをすごくうれしそうに見せてくれて、かなりうれしかったです。

8. 企業での具体的な取組み－三つの視点から－

具体的な企業の取組についてお話をします。大きく分けて三つあります。職場内での支援、お客様へのサービス、関係者との連携という三つの視点で話をします。

職場内での具体的な支援は社内規定などがあると思います。その社内規定の中で性的少数者の差別を禁止しますという具体的な文言がどれぐらい入っているのか。禁止まではいかないまでも尊重しますとか、大切に考えていますと打ち出すことが出来ているのかということは、とても大切だと思います。そして社員に対する啓発・研修を行うことはとても重要です。先程のようにハラスメントにあたることに気づいていない人が別の場所で誰かに暴力をふるっているかもしれません。自分自身の会社の職員を加害者にも被害者にもしないためには、きちんとそれが暴力であるということを知るための研修が大切になります。そして相談窓口を設置することです。今現在でも皆さんの職場には相談窓口があると思います。ただ「何でも相談ください」と書いてあると、なかなかみんな相談してこないということもあります。これは具体的に別の市町村での事例ですが、その市町村でも窓口で「何でも相談できます」としていましたが、なかなか相談件数が伸びませんでした。そこで、その相談窓口は自分たちがどのような研修を行ったかということ、あるいはこのような相談にのることが出来ますと箇条書きをして、その後にその他の相談にもものっています、お気軽にご相談くださいと具体的な事例をあげました。そしたら、飛躍的に相談の件数が上がったそうです。皆さんが会社に戻って相談窓口の担当になるのであれば、このような研修を受けてきましたと明記することや、その相談窓口の方々にこのような相談にものれますという具体的な項目を書いてもらうことも重要になります。先程もお伝えしたように性のあり方を尊重した取り扱いをすることがとても大切です。その人の性自認にそった対応ですが、もし可能であれば一番いいのは本人が自認する性別にそって、更衣室の利用やトイレや制服、呼ばれたい名前での通称名での利用を認めていくことも大切です。それだけではなく、自分たちの会社が他の地域にも支店がある場合に、パートナーシップ宣誓制度を行っている人たちが長崎市から外れてしまうとその効力が受けられないということもありますので、市間での異動の際にはパートナーシップを利用している場合には考慮が必要であることも重要です。このように考慮した対応が自分たちの会社でどこまで可能であるのかということも、コミングアウトを受けてから決めていくのではなくて実際に事前に話し合っておくことがとても大切です。

例えば多目的トイレがうちの会社にはないのであれば、利用頻度が少ないトイレを1つ作っておいて、「あそこだと利用が少ないので、積極的に利用をしてください」という声掛けをすとか、自分たちがどこまで個別対応できるのかということも事前に話し合っしてほしいなと思います。そして、休暇、福利厚生制度の見直しで、同性のパートナーと生活をしているけれど家族として認められずに介護休業や葬儀に出るための正式なお休みが出ないところを、同性やトランスジェンダーのカップルにも認めていくという内容もとても大切だと思います。職場環境の整備でハード面ではありますが、男子トイレ・女子トイレ

だけではなく誰でもみんなが利用出来る多目的トイレや、そういう扱いのトイレをもう一つ設けるといったことも大切です。制服が男女によって違うところがあれば、制服を一つに統一すれば在庫管理が減りますので、そういったところでコストカットすることもできると思います。そういった整備を行っておくことも大切ですし、書類の中で男女記載欄があるとすれば、なぜそこで男女記載欄が必要なのかを今一度見つめなおしていただけたらと思います。昔から使っている書類だからそのまま使っているところが多いと思いますが、もし検討した結果いらないとなれば、それを排除することによって安心感が高まる職場になると思います。

そして次にお客様へのサービスという視点です。例えば、同性のパートナーの方を配偶者の方と同等に扱うこともぜひ検討していただきたいです。もちろん商品サービスの開発もそうです。カップル割引の対象にどのようなカップルを想定しているのか。実際に申請があった場合にそれを含むのか含まないのかということでも変わってきます。受付での対応の時に最近では番号での呼び出しが多いと思いますが、名前をフルネームで呼ばれると居づらさを感じる方がいらっしゃるかもしれないので、今でもフルネーム呼びのところは名字だけにしてみるとか、番号呼びに変えてみたり備考の欄に呼ばれたい名前がある場合には書いてもらうことも可能だと思います。申し込みの記載のアンケートの中で男女記載欄をなくすこと、旦那さん・奥さんという表現を「パートナー」に変えてみることも必要かなと思います。最近ウェディング業界は晩婚化や結婚式を挙げるのが少なくなっているという現実があります。その中で「同性パートナーの方々の結婚式も受付しています。大切にお祝いします」と宣伝したところ、新しい層の人たちの結婚式の受注がたくさん入るようになったということがあります。自分たちが誰を想定しているのかを表明することによって来る層が変わってくる。それによってビジネスハンドの拡大も十分に行われると思います。

関係者との連携で当事者が相談に来てから対応するのではなく、常日頃からお客様や取引先・学校や企業面談会などの場所で、多様の性のあり方を尊重する会社であるということをお話しておくともみんなが安心して集まることが出来ます。その人たちが来てくれた後に実際にいろんなところに訪ねていったとしても、「あその会社は違いを大切にしている会社と前から言っていたもんね。実際に取り組んでいる素敵な会社だな」と思ってもらえます。これは具体的に県内で行われている事例です。南島原のウェディングの会社では、LGBTに関しての全職員研修が行われています。誓約書から性別欄を削除して、どのような性別の組み合わせでも婚姻届けを出すことが出来る流れになっています。6色の虹が性の多様性を表すシンボルカラーになっているのですが、ホームページにはこのレインボーを取り入れたロゴを作っていたり、当事者団体の支援を行っていたりします。これは県北地域のエピソードです。トランスジェンダーの方が就職のときに「実は、性別に違和感があって…」とカミングアウトしたら、社長さんのほうから「話してくれてありがとう。なんでも困ったことがあったらいつでも言ってね。検診の時とかはどうしたらいい？」という形で一生懸命に対応をしてくださったそうです。彼はこの会社で頑張りたいということで、今でも一生懸命働いています。これは長崎市内のエピソードです。職場でカミングアウトしたのをきっかけに同僚が新聞記事の切り抜きとかを持ってきてくれて、「いい記事があったよ」と紹介してくれ、職員向けの研修会を開いてくれることがあったそうです。実際に当事者が自分から声を上げていく現状があるので、カミングアウトがなくてもサポートを行うことがとっても大切になってきます。カミングアウトがない状態にはいくつか種類があると思います。一つ目はこの会社でカミングアウトをして安心して過ごせないとされている。二つ目はそもそもカミングアウトをしなくても安心して過ご

せる会社だと思われている。そういうことに関係なく、みんながよくしてくれるからわざわざカミングアウトをしなくてもよいと思っている人。そもそもカミングアウトをする必要性がないと思っている人もたくさんいます。いろんな理由でカミングアウトをする、しないがありますが、確実に私たちはいますのでカミングアウトをされる、されないにかかわらず、このような研修を行ってサポート体制を整えておくことはとても大切になっていきます。

9. Ally(アライ)について

ここで Ally (アライ) という言葉を紹介します。これは当事者ではないが、その問題に関心を持って積極的に問題解決を図っていきたいと思っている支援者のことです。例えば女性問題に関心のある男性の方、黒人問題に関心のある白人の方、私自身もトランスジェンダーではないのでトランスジェンダーの Ally だと思っています。皆さんには、もしよければ Ally になっていろんなことに取り組んでいただきたいです。具体的な行動事例は書いていますので、ぜひ読んでください。この後、実際に会社に戻られて同僚の方と性の多様性の話をするのもよいと思います。社内でこうした Ally の方を育成していくこと、そして可視化していくことがとても大切だと感じています。私たち性的少数者は目に見えない少数派という話をしましたが、実際に応援の気持ちを持っている人たちがたくさんいたとしても、その人が言葉に表さない限りはその応援の気持ちもなかなか目に見えません。いないものになってしまいますので、ぜひ応援の気持ちを持っているとアピールをしてもらえたらほっとする人がいると思います。

会社としてできることがたくさんあると思いますが、まずは一人の人間として今日からぜひ何か実践していただけたらと思います、取り組みをいくつか紹介します。ぜひ自分の身近に性的少数者がいると思ってほしいです。自分自身がそうだという方もこの中にもいるかもしれませんし、身近にいる方もいると思います。もしかしたら、いないと思っている人の身近にも私たちはいます。あとは、“レズ・ホモ・おかま”という言葉を経験的に使ってほしくないと思います。言葉狩りと言われればそれまでですけど、言葉にはこれまでどんなふうに使われてきたかという歴史があります。“レズ・ホモ・おかま”という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。だったら、わざわざその人が傷つく言葉を積極的に使わないほうがよいと思います。レズではなくレズビアン、ホモではなくてゲイ、おかまではなくてトランスジェンダーという肯定的な言葉を使ってほしいです。もちろん当事者が「私はおかまよ」と言う人もいます。でも自分自身を言うのと、ほかの人を指して言うのでは意味が変わってきますので、ぜひ気を付けていただきたいです。人の見た目ですぐ勝手にその人の性のあり方を決めつけないでほしいと思います。スカートを着ていれば女性とか、ボーイッシュな髪型の短い人は男性だとか、そういう決まりはありません。いろんな性の人があるような性表現をしていますので、見た目によって勝手にその人の性のあり方を決めつけないでほしいです。

そして差別的な言動に出会ったときに行動できる人になってもらえたらうれしいです。例えば、性のあり方について否定的な言動が出てきた時に注意を促すきっかけをつくる人になってほしい。例えば「ホモきもいよね」という話が出てきた時に、「なんでそう思うの？自分はこういう研修を受けて、自分はこう思っているよ。いろんな人がいて、いろんな好きの形があって、どれもおかしくないと思うけどな」という気付きを促す一つのきっかけとして使ってもらえたらと思います。でもすべての人に注意するのはハードルが高いと思います。社長が言っていたり、お客様や取引先の人が出ているときに注意を促すのは難しかったりします。その時には非積極的ですが、意思を表示する方法があります。『一緒になって

笑わない』、その話題おもしろいとは思っていませんと意思表示をします。一番効果的なのは、笑わないで相手の頭の方からつま先まで2～3周ぐらい見ると、大体の方が「自分はまずいことを言ったんじゃないかな…」と思って黙る傾向がありますのでぜひ活用してみてください。それでもなかなか終わらない時には、話を変えろという方法もあります。「昨日のテレビちょっと見ていないのでわからないんですけど、その裏番組でやっていたバリバラがものすごく面白かったんですよ」という形で場面を変えるのも一つの方法だと思います。ひょっとしたら、その輪の中に当事者の人や当事者が家族にいる人がいて、自分も笑わないと疑われるのではないかと思いついて笑っている人がいるかもしれません。それでもしんどい時にはその場を離れるという方法もあります。その話に加担しないという意思表示が重要になります。

自分には知らないことがあることに気づいてほしいです。少なくとも私は自分の気持ちも分からないのに他の人の気持ちなんてよく分からないと思います。だからこそ、ぜひ、他の人にいろんなことを聞いてほしいと思います。そして、もしサポートの気持ちを持っていたら発信してください。こういうレインボーのグッズを身に付けておくだけでもサポートの気持ちを発信できます。いろんな多様性のイベントに参加してみるのもいいかもしれません。何はともあれ、本人に聞くのが一番大切です。こちらから、あれこれする以上に本人がどうしたいのかということを知ってみたいと思います。資料に九州県内の相談先を書いています。当事者の方はもちろん、これから先皆さんがカミングアウトをされた時にどうしたらよいか困ることがあるかもしれません。皆さんが困った時に助けてと言える場所、あるいは他の人に紹介できる場所の引き出しを持っておくことで、皆さん自身がほっとできるんじゃないかと思います。

おすすめ資料はたくさんありますが、簡単にまとめると自分自身が当たり前だと思っていること、言葉の中で当たり前・常識という言葉が出てきたら、まずは疑ってもらえたらと思います。そして目の前にいる人が当事者ではないかという視点を持って想像力を膨らませてみるのも大切です。何よりも皆さん自身が自分のことを大切にしてください。すべての物事を一人で解決する必要性はありません。いろんなところにいろんなスペシャリストがいますので、ぜひ皆さんが困ったときに助けてと言える場所を増やしてほしいと思います。

10. おわりに

あなただからこそできることがあります。多分ここにいらっしゃる皆さんは企業の中の一個人というだけではなくて、もっとたくさんの側面を持っていると思います。誰かにとっての親だったり、誰かにとっての子どもだったり、兄弟・友達・先輩・後輩というようにいろんな関係性を持っていると思います。そういう関係性をいろいろ持っている皆さんだからこそ、できる関わりがたくさんあると思います。自分の身近な大切な人が一人で悩んでしまわないように、その人が一人にならないために一緒にサポートネットワークに入ってもらえたらと思います。

今までいろんなことを聞いてきて、なんとなく人権に関する話だとか、大切にしていかなきゃとか分かるのだけど、どうしても性的少数者の方に対して嫌な気持ちを持ってしまったり、不快感を持ってしまったり、気持ち悪いと思ってしまう方もいるかもしれません。それは人間なので当たり前の感情なのかなと思います。私も素晴らしい人間ではないので、嫌いな人もいますし、受け止められないこともたくさんあります。ただ、大切なのはその気持ちは内心の自由として尊重されるべきだと思いますが、ひとたび表出をした瞬間に行動は責任を問われるということを押さえてもらえたらと思います。例えば、「気持ち悪い」と言ってしまったら、それはただ単に誹謗中傷ですし、暴力をふるってしまったら傷害罪で捕まって

しまいます。ですので、相手を攻撃しないで自分自身も嫌な気持ちにならないように、受け止められないことに会った時には一定の距離を保つというのも一つの方法です。距離を離れていたとしても一緒にこの町で暮らしていくことはできます。自分に無理のない範囲で安心できる環境づくりをみんなでしていけたらいいなと思います。

ここまでたくさんお話をしてきましたが、今回お話したことはあくまで私の個人的な見解にすぎません。他の性的少数者の方々が「分からなくてもいいです」、「なんで分かってくれないの」と思っていたり、人によって様々です。私一人の話だけではなく、ぜひ他の当事者の声もたくさん聞いてほしいと思います。月一回の交流会はどなたでも参加できる会になっていますので、ぜひ遊びに来ていただけたらと思います。性のあり方にかかわらずみんなの違いを尊重できる社会は、ここにいるみなさんも安心できる社会だと思いますので、ぜひその地域づくりにご協力いただければと思います。