

誰もが働きやすい職場を目指して

第4回

多様な性のあり方と生き方を 認め合って

はじめに

職場のハラスメント防止に長年取り組んできた私のもとには、数多くの相談が寄せられます。近年は、セクシュアリティ(性のあり方)に関する問題が増えてきました。セクシュアリティとは、恋愛や結婚のことだけではなく、職場の中で一人ひとりの人権がどのように大切にされるかということにつながっているのです。

「LGBTを知ろう」

最近「LGBT」という言葉もよく聞くようになりました。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった単語です。LGBTを含む

セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の人たちは、3%~10%くらい存在するとさまざまなデータで公表されています。本当は、誰にとってもどこの職場でもとても身近なことなのです。

「レズビアン(Lesbian)」は女性の同性愛者で、女性に恋愛感情や性的欲求を持つ女性のことです。日本では略称として「レズ」と言われることもあります。これは侮蔑的な言葉なので省略せずにレズビアンと言います。

「ゲイ(Gay)」は男性の同性愛者で、男性に恋愛感情や性的欲求を持つ男性のことです。日本では「ホモ」「オカマ」という言葉が使われることがあります。これは侮蔑的なニュアンスがあるので使わないよ



アトリエエム(株)
代表取締役

みき けい こ
三木 啓子

ハラスメント・人権・メンタルヘルス研修、人材育成事業等を行っている。研修用DVDに「LGBTを知ろう」「マタニティハラスメント」、著書に「LGBTを知ろう」「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」等。産業カウンセラー。



イラスト：あかね©

うにします。

「バイセクシュアル(Bisexual)」は同性性に対しても異性に対しても、恋愛感情や性的欲求を持つ人のことです。好きになる相手の性別は問わない、という広い意味で

用いる人もいます。略称の「バイ」という言葉には差別的な意味合いがあるので、省略せずにバイセクシユアルと言います。

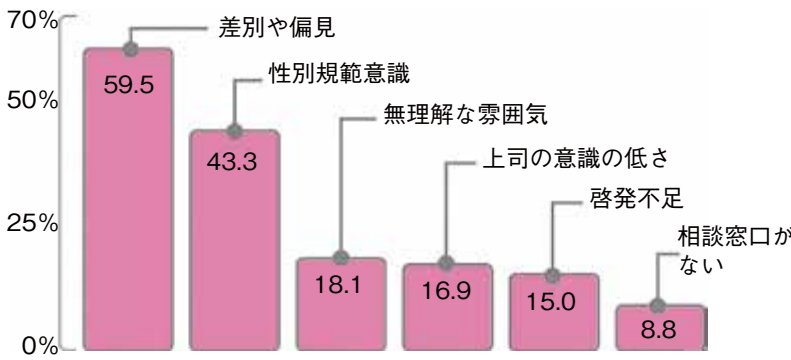
「トランスジェンダー(Transgender)」は、からだの性とこころの性が一致しない「性別違和」という感覚を持っている人のことです。からだとこころの性を一致させる性別適合手術を望む人もいれば、治療を望まない人もいます。「性同一性障害」と言われることもあります。医療行為を受けるために必要になる診断名が一般化したもので、今は「性別違和」という言葉への言い換えが進んでいます。

深刻なハラスメント

いじめなどの相談を年中無休で受けている「ホットライン」には、多くの深刻な声が寄せられています。同僚から「気持ち悪い」など侮蔑的な言葉を日常的に言われている、カミングアウトをしたら職場内で言いふらされたなどです。うつや自殺、自傷行為などに至る割合は、LGBTの人たちの方がはるかに高くなっているのが現状です。

職場でLGBT関連のハラスメントを受けたら、見聞きしたりした人は約23%、L

GBTの人が身近にいる人では、6割に上ることが調査でも分かりました(図)。背景には、LGBTに対する誤った認識から生まれる偏見が根底にあるのではないのでしょうか。偏見をなくすためには、みなガセクシユアリティについて正しく理解をすることが大切です。



(出典：日本労働組合総連合会 2016年8月(抜粋))

図 職場でのLGBTに関するハラスメントの原因

セクハラ指針改正 職場ですべきこと

男女雇用機会均等法のセクハラ指針が改正され、2017年1月から施行されました。セクハラと同様にLGBTの人たちに対するハラスメントの防止が事業主の義務となりました。まずは企業のトップが「ハラスメントを許さない」という明確なメッセージを表明することが重要です。そしてコンプライアンス(法令遵守)をベースとして、社内ルール作りや支援体制、相談窓口の設置、福利厚生などの整備を行い、啓蒙・啓発を積極的に進めていきましょう。LGBTについて理解し積極的に応援する人を「アライ」と呼びます。レインボーカラーのグッズなどを通して「私はLGBTを差別しません」というメッセージの発信もできます。アライを増やすことが職場を変えることにつながっていくでしょう。私たちは一人ひとり顔が違うように、性のあり方も違います。千差万別です。誰にも自分の性のあり方を尊重される権利があるのです。多様な性のあり方と生き方を認め合っていくことが、誰もが安心して働ける職場につながっていくのです。