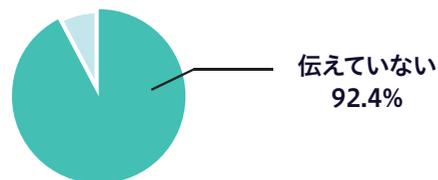


身近にいるのに見えていない

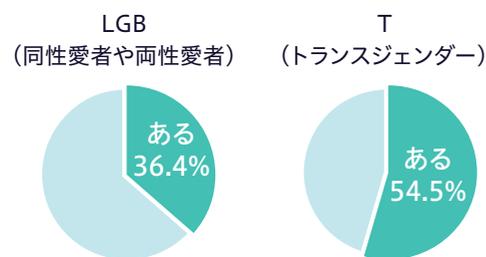
様々な調査によると、日本では人口の5～8%が性的マイノリティに該当すると言われていますが、周囲の無理解や偏見を恐れて、家族・友人・職場の同僚に伝えることができない人も多く、その存在に気付かれにくいことから自分の周りにはいないと思っている人も少なくありません。

性的マイノリティの方に聞きました

Q. 職場の誰か一人にでも自分のセクシュアリティを伝えていますか？



Q. 働く上で困っていることはありますか？



※令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書を参考に高知市人権同和・男女共同参画課が作成

あなたの職場にも、自分のセクシュアリティを誰にも言えず、人知れず悩みを抱えている仲間がいるかもしれません。LGBTという「言葉」の認知度は高まりつつありますが、当事者を身近に感じている人は多くないのが現状です。

性的マイノリティは「いない」のではなく「言えない」現実があり、「見えていない」だけ。

決して特別な存在ではなく、身近にいるという想像力を持つことが、意識や言動を見つめ直すはじめての一步になるのです。

← 職場での困りごととは？ 中を開いて見てみましょう。

にじいろのまちALLY(アライ) 企業や団体を大募集！

性の多様性を理解し支援する人を**ALLY(アライ)**といいます。

高知市では理解と支援の輪を可視化・拡大することを目的に「にじいろのまちALLY ミニフラッグ」を作成しました。ミニフラッグは受付やレジ横等に配置し、企業姿勢のアピール及び来訪者や従業員へのLGBTQ理解促進にご活用ください。



ミニフラッグをご希望の方は人権同和・男女共同参画課HPからお申し込みください。右記QRコードからのお申し込みも可能です。



性の多様性を認め合い支えあう“にじいろのまち”を一緒に作りましょう！

高知市 市民協働部

人権同和・男女共同参画課

〒780-8571 高知市本町5丁目1番45号

TEL:088-823-9449 FAX:088-823-9351

Eメール:kc-101800@city.kochi.lg.jp

We are ALLY

私たちはにじいろのまちの一員です



私たち一人ひとりのセクシュアリティは
それぞれが持つ個性です。

その個性を少数派であるが故に理解してもらえず
生きづらさを抱えている人たちがいます。

違いを認め合い誰もが自分らしく安心して暮らせる
そんな「にじいろのまち」を
高知市はめざしています。

性(セクシュアリティ)ってなに？

●からだの性(生物学的な性)

生物学的な性。戸籍上の性。

●好きになる性(性的指向)

好きになるかならないか、なるとしたらどんな性の人を好きになるか。

L レズビアン…女性として女性が好きな人

G ゲイ…男性として男性が好きな人

B パイセクシュアル…好きになる人が同性の場合も異性の場合もある人

●こころの性(性自認)

自分が認識している性別。

T トランスジェンダー…心の性と体の性の違和を感じる人

●ふるまう性(性表現)

服装、髪型、話し方、しぐさなどの表現

この4要素はそれぞれ男女にはっきりと分けられるものではなく、組み合わせは多様で、人の数だけあるといわれています。

このことから「性はグラデーション」とも表現されます。

性的マイノリティの総称の一つであるLGBTも、たくさんの性を含めた言葉としてLGBTQ(※1)、LGBTQ+(※2)、LGBTs(※2)、といった言葉が使われるようになってきています。

※1 Qとは…

「Questioning」性的指向や性自認を定めていない、定まっていない人

「Queer」性的マイノリティすべてを包括する言葉

※2 +, s…

LGBTに含まれないさまざまなセクシュアリティ(パンセクシュアル、A(ア)セクシュアルなど)を表す

LGBTからSOGI(ソジ)へ

性的指向(Sexual Orientation=SO)と性自認(Gender Identity=GI)の頭文字をとった言葉をSOGI(ソジ)といいます。最近ではSOGIハラメント(性的指向や性自認を理由としたからかい、いじめ、暴力。以下SOGIハラという。)という言葉がよく使われています。LGBTのように誰かをカテゴライズすると、該当しない人にとっては「他人事」になってしまいますが、SOGIは誰もが持つ性の要素を指します。

つまりSOGIハラを含むSOGIに関する課題は、特定の人々へのみ配慮が必要な課題ではなく、全ての人に関わる課題であるという認識が重要です。

性的マイノリティの 困りごと

日常の会話で

絶対本当のことは
知られたくない…
プライベートの話なんて、
できないな。

まだ結婚しないの？
まさかこっち？
俺にプロポーズとかす
るなよ～



トイレなどの共有スペースで

どちらも
使いづらいな…。



個人情報の取り扱いで

え…
勝手に伝えられてる！？
他に誰が知って
いるんだろう、不安…

聞いていないかもしれませんが、
Aさんはトランスジェン
ダーだそうです。
適切な配慮をお願いします。



こんな会話や対応をしていませんか？ 気づかないうちにSOGIハラスメントをしているかも！？

その1



SOGI (性的指向・性自認) に関する差別的な 言動や嘲笑

このような会話を不快に思うのは性的マイノリティだけではなく、性のあり方は多様であることを前提に、男らしさ・女らしさを強要することや、不必要に恋人や結婚、子供の有無について尋ねることのないようにしましょう。

その2



望まない性別での 生活の強要

「こころ」と「からだ」の性が異なるトランスジェンダーにとってトイレは特に深刻な問題で、その約4割が希望するトイレを使わず、理由として多く挙げられているのが「周囲の視線が気になる」というものです。多目的トイレや男女共用トイレといったハード面の整備も重要ですが、それと同時に周囲の理解を深め、利用しやすい環境づくりも欠かせません。

その3



SOGIについて 本人の許可なく公表 すること(アウトティング)

たとえ善意からだったとしてもアウトティングは重大な人権侵害です。特に人事関係に関しては情報がどの範囲に共有されるかを本人に事前に説明し了承を得ておきましょう。性的指向や性自認に関わる情報も大切な個人情報であるという認識を。一人ひとりニーズは異なるもの。どう扱ってほしいかヒアリングし、必要以上に構えずフラットに接することも心がけたいですね。

できることから はじめよう

目指すのは、 誰もが安心して働ける場所

社内研修の実施

環境を変えるのは人の意識です。

ハード面や制度をいくら整えても、周囲の理解が進んでおらず、利用しづらい環境では意味がありません。一人ひとりの意識が変われば態度が変わり、態度が変われば空気が変わります。継続して取り組んでいきましょう。

就業規則や社内規定の改定

労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月からすべての事業主にSOGIハラやアウトティングを含む、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが義務付けられ、厚生労働省はモデル就業規則に「SOGIハラ」の禁止を明記しました。

また、配偶者や家族を対象とした福利厚生制度を、同性パートナーがいる社員にも拡充している企業も増えています。こうした取組は性の多様性に対する会社の理解や姿勢を示すもので、社員の意識改革や信頼にもつながります。

性のあり方は多様であるという前提で見直してみることから始めましょう。



多様性を「受け入れる」ではなく 「認め合う」意識を

SOGI (性的指向・性自認)に関する課題においては、誰もが同じく「性」の当事者です。LGBTQを特別視するのではなく、誰もが働きやすいように制度や仕組みを柔軟に見直していく、という考え方で取り組めば、性以外の多様性も含めたダイバーシティ&インクルージョンの実現へとつながっていくのではないのでしょうか。



相談窓口の設置

相談窓口は設置するだけでなく、実際に相談があったときに余計な詮索や二次被害につながらないよう、相談担当者が適切な知識を有しておきましょう。

ALLYになろう！ ALLYの輪を広げよう！

性の多様性を理解し、支援する人をALLY(アライ)といいます。性的マイノリティのありのままを受け止め、生きやすい社会を願う人であれば誰もがALLYです。

特別な活動は必要ありません。大切なのは寄り添う気持ちやコミュニケーション。大切な人が自分のセクシュアリティで悩んでいる時、打ち明けてくれた時、それを受け止め話を聞いてあげるだけでも、ALLYとしての立派なアクションになります。

