



3、アウティングの危険性

自分のセクシュアリティを他の人に伝えることを「カミングアウト」と言います。

周囲の人との関係を新たにつくっていくスタートとなり、自分のことをより深く知ってもらう機会にもなります。

一方で、相手の反応が拒否的であったり、無理解なものだったりしたときには傷ついてしまうこともあります。カミングアウトはとても勇気のいることで、いつ、誰にするかは本人が決めることです。

カミングアウトをされたときには、まずは相手の思いを受け止めましょう。相手が悩んでいた、トラブルに巻き込まれて困っているようであれば、自分が心配している気持ちを伝えて信頼できる人や相談窓口に一緒に相談してみることも考えてみましょう。とても繊細なことなので、本人の了解なく他の人に絶対に話してはいけません。

本人の了解なく他の人に話したり、ラインなどで知らせたりすることを「アウティング」といい、プライバシー侵害、人権侵害であり、人間関係を破壊するとても危険な行為です。



4、企業の対策

LGBTQについて理解して積極的に応援する人を「アライ」と呼びます。同盟、支援を意味するアライアンスからできた言葉で、LGBTQを理解し支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人々を表す言葉です。アライの活動は、芸能人やスポーツ選手など多くの著名人の共感を得て、世界中に広がっています。

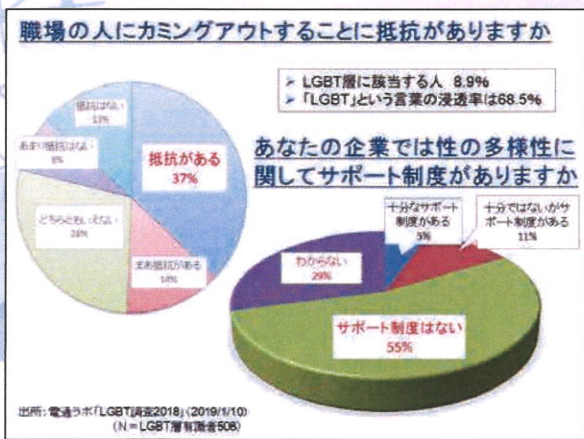
プライドパレードに参加する人もいます。またレインボーカラーの物を身につける人もいます。文房具やアクセサリなどの虹色を通して、わたしはLGBTQを差別しませんというメッセージを発信することもできます。

従業員に「アライになろう!」と呼びかけるレインボーカラーのパンフレットやバナーを作成して社員食堂に設置したり、各店舗で「LGBTQ支援宣言キャンペーン」を実施し、アライであることを示すステッカーを顧客に配布したりする企業もあります。また「Work with Pride」によるpride指標の策定、LGBTQ関連イベントへの参加や協賛をする企業も増えてきました。

職場ではまず全従業員に対して研修を実施することが重要でしょう。安心して相談ができる相談体制の整備も大切です。さらにガイドラインを作成したり、就業規則や福利厚生を見直すことも考えましょう。厚生労働省からは2021年4月に「モデル就業規則」も公表されています。もちろん更衣室や制服の見直しも必要でしょう。

ハード面は時間や経費がかかり、すぐには実行できないこともあるかもしれません。しかし従業員の意識を変えていくことは、研修の積み重ねですぐにできることではないでしょうか。

企業には、誰にとっても、働きやすい職場環境にすることが求められています。



経営層人権啓発講座(オンライン)を受講して

感想



「コロナ時代のSDGs」 ～「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて～



一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク 理事・事務局長 新田 英理子 さん

講演のテーマであるSDGsは、最近では日常的に触れる言葉になり、テレビ番組でも取り上げられることも多く、学校教育でもカリキュラムに取り入れて自分たちでできることに取り組んでいると聞きます。

最近の異常気象による災害の報道からも、講演で投げかけられた「このままでは、日本・世界・地球は持続不可能」という説も強い説得力を伴う。みんなで何とかしよう、しなければならぬという問題意識が実感として共有され、盛り上がりを見せているのだと感じています。

我々企業でも事業内容とSDGs項目を結びつけて整理されており、教育や研修も実施されているので自分たちの仕事との関係性を認識して業務に取り組む体制ができつつあると思います。

ただし、企業ではCSRやESG、ビジネスと人権、DX、カーボンニュートラル等の対応・達成しなければならない

課題も山ほどあるため、分析・整理して、全員が取り組む理由や目的、重要性等を理解してしっかりと取り組めるようにすることが必要だと強く感じています。

企業価値を計る基準が社会への貢献度に焦点が当たる転換期の今、お題目ではなく成果の上がる取組ができるように関係部署と連携して推進していきたいと改めて気が入りました。

一個人としての感想になりますが、「当事者は私たち市民一人一人である」という軸足から、企業に比重がかかりつつある現状のSDGsの取組に、「課題を抱える市民一人一人の代弁者として市民社会組織の参画が必要である」とのお話を聞き、企業人としてではなく、私個人として社会生活・地域社会においてどのような活動ができるのかをじっくりと考える機会となり、2030年までの達成期限に向けた「行動の10年」であることを重く受け止めたい講演でした。

広報企画委員会 担当副会長 上田 治樹



「企業におけるLGBT施策」 ～正しく知る事からはじめよう～



株式会社アウト・ジャパン 代表取締役 屋成 和昭 さん

LGBTへの考え方および対応の仕方に関して、非常にわかりやすい講義でした。特に、「性を考える4つの切口(身体的な性別・性自認・性的指向・性表現の切口)」を考える(分析)することで、企業としての対応がしやすくなると感じました。

この講義を聞きながら、約5年前に新入社員にLGBTの人がおり、その対応した事を思い出しました。当時、私はLGBTという言葉すら知りませんでした。世間では、LGBTという言葉が始まった頃だと思います。入社前の内定者懇親会で、彼がLGBTだと知りました。入社前の面談で、彼にトイレと更衣室の相談をしたところ、「私はゲイです」「ゲイは男です」「男ですからトイレも更衣室も男性用です」との返答がありました。正に、この講義で説明があった通りの回答でした。当時を思い出しながら、彼のことを「性を考える4つの切口」に照らし合わせてみると、①身体的な性別=男性 ②性自認=男性 ③性的指向=男性(異性ではない) ④性表現=時々女装すると言っていたので、男性と女性

の中間あたり、となるのでしょうか?つまり、恋愛対象が男性なだけで、トイレや更衣室などの心配は不要だったわけです。現に、彼も周囲も彼が男性用のトイレや更衣室を使用しても違和感がなかったです。

その当時に、この講義の内容を知っていれば、対応する結果は同じであったとしても、取り越し苦労や対応の判断スピードが変わっていたのだろうと感じました。




この講義のまとめのところで、「10%の人(LGBTの人)がもっと活躍する為に、90%の人の行動が変わる事・アライになることが重要では」との部分に関しては、10%の人を「性を考える4つの切口」から見ていくことで、その人のことを理解することは、可能だと思います。そうすれば、10%の一人である本人も90%である周囲の人も、お互いを特別視することなく(何の隔りもなく)自然と社会生活に溶け込むことができるのだろうと感じました。

広報企画委員会 委員長 坂口 升二

新着 「啓発ビデオ・DVD」
紹介

貴支部、貴事業所での人権研修に使える新着DVDを購入しましたので、是非ご活用ください。既に、これまでも紹介させていただいております「ビデオ・DVD」につきましては、当協議会のHPに掲載していますのでご覧ください。

貸出しは無料です

タイトル	企画意図・概要等	上映時間
私たち一人ひとりができること ～当事者意識をもって考えるコロナ差別～ 	新型コロナウイルス感染症が拡大する中、感染への不安から、感染した方への誹謗・中傷や、特定の職業につく人々への不当な差別などの、いわゆる「コロナ差別」が問題となっており、各自治体でコロナ差別解消に向けた様々な取り組みがおこなわれています。本作品は、「コロナ差別」の特徴と、差別や偏見がなぜ生まれるのか、そしてどのように向き合っていけば良いのかを学べる、ドラマ形式の人権啓発教材です。	26分
お互いを活かし合うための 人権シリーズ⑤ ハラスメント対峙(退治)・ 心の視野をひろげて 	個々への気づきを持って相手と柔軟に向き合い、ハラスメントを回避していく術とはどのようなものか?コミュニケーションにおいて、発し手・受け手・周囲の人、職場のメンバーひとりひとりが、それぞれの状況や個性にあった言い方をすれば、相手に届きやすくなりハラスメントは生まれにくくなります。 この教材では、そんなお互いのコミュニケーションのあり方を、心の視野を広げる、と呼んで、働く場でハラスメントを生まないため、対峙(退治)するための新しいヒントを、さまざまなグレーゾーン事例からご紹介していきます。	27分
お互いを活かし合うための 人権シリーズ⑥ 小さな歩みを見つけよう ～職場の人権 気づきポイント集 	この作品は、ある会社の人権啓発室メンバーが社内外の取材をもとに再現ドラマを作り、社内特設サイトで公開。社内のチャットツールを通して集まった感想コメントを受けて、メンバーが多様な人権への気づきを探していきます。 テレワークの普及などで職場での働き方がますます多様になってきている今、仲間とともに自分らしく働く、ために、少しでもこの映像教材がヒントになれば幸いです。	24分

※「啓発ビデオ・DVD」の貸出しを希望される方は、事務センターまでお電話ください (船場センタービル3号館303号室 ☎06-4705-6152)

ただいま、会員募集中!


現在、当「市企業人権協」では、会員を募集しています。貴事業所の関連事業所やお知り合いの事業所をご紹介ください。また、当会は「事業所」単位で入会していただくことになっていますので、本社が入会されていても、その支店が入会されていない場合や、支店が入会されていても、その本社が入会されていない場合もあるかと思っておりますので、今一度ご確認ください、未だ入会されていない「事業所」につきましては是非、ご入会いただきますようお願いいたします。

当会には、市内の約2,600事業所が加入し、企業の立場から公正採用選考、人権啓発の充実や人権尊重の社会の実現をめざして様々な取り組みをしています。そしてその取り組みの“輪”を更に、大きなものとしていくため1月～3月を「加入勧奨強化月間」と定めています。「加入勧奨」の取り組みにご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

※入会の手続きは、大阪市企業人権推進協議会のホームページから出来ます。

ホームページ <http://www.oc-jinken.org>

今後の予定



12月 4日～10日	人権週間
12月15日	第2期人権リーダー養成講座 第III講座
12月21日	大阪企業人権協議会設立40周年記念式典(エル・シアター)
1月27日	第3回本部幹事会(大阪産業創造館)
1月11日～1月28日	労務・人権啓発ブロック別講座(D)(オンライン)
2月 7日～25日	労務・人権啓発ブロック別講座(E)(オンライン)
3月17日	第4回本部幹事会(大阪産業創造館)

※太字は「大阪市企業人権推進協議会」主催及び受託事業 お問い合わせ: 大阪市企業人権推進協議会・事務センター Tel.06-4705-6152