

大阪市企業 人権NEWS 第40号

発行：大阪市企業人権推進協議会／〒541-0055 大阪市中央区船場中央1-4 船場センタービル3号館303号

「SOGI ハラ」

～基礎知識から企業の対策まで～



アトリエエム株式会社

代表取締役
三木 啓子

1、SOGIハラ

SOGI(ソジ)とは「性的指向」(Sexual orientation)と「性自認」(Gender identity)の頭文字をとった言葉です。「LGBTQ」などと呼ばれるセクシュアルマイノリティ(性的少数者)であるかどうかに関係なく、全ての人が持つ性別や性的指向に関する概念を指します。SOGIをめぐる嫌がらせや差別のことを「SOGIハラ」といいます。

最近は映画やドラマ、コミックなどでもLGBTQの人たちが登場する作品が数多く製作されるようになってきました。どの作品にもほぼ共通しているのが、LGBTQの人たちが周囲の人からのいじめやハラスメントに苦しんでいたり、自分のセクシュアリティを偽らざるをえない姿が描かれていることです。

「年中無休で相談を受けている『ホットライン』には多くの深刻な相談が寄せられています。同僚から「気持ち悪い」「オカマ」など侮蔑的な言葉を日常的に言われた、カミングアウトをしたら職場内で言いふらされたなど。自殺や自殺未遂、自傷行為などにいたる割合はLGBTQの人たちの方がはるかに高くなっているのが現状です。

調査でも職場でLGBTQ関連のハラスメントを受けたり、見聞きしたりした人は約23%、LGBTQの人が身近にいる人では、6割にのぼることがわかりました。ハラスメントの原因としては、6割の人が「差別・偏見」、4割の人が「性別規範意識」をあげています。続いて「職場の無理解な雰囲気」「上司のハラスメントに対する意識の低さ」「相談窓口がない」と続きます。

2. ハラスメント規制法

2019年6月に公布(大企業は2020年6月、中小企業は2022年4月施行)された、いわゆる「ハラスメント規制法」で、パワハラの防止は事業主の「措置義務」となりました。同時に附帯決議で、「性的指向・性自認に関するハラスメント(いわゆるSOGIハラ)、アウティングの防止も雇用管理上の措置の対象」としています。

大阪の医療機関に勤めていた看護助手は男性として生まれましたが、20代で性別適合手術を受け、戸籍の性別や氏名も変更して10年以上女性として生活をしていました。

現在の職場で勤務を始めて間もない頃、上司から元男性と職場で明かすよう求められましたが「戸籍も変わっているので必要ないのでは」と説明。

しかし上司に「この職場は医療関係者だから大丈夫」などとして勝手に公表されました。その後、同僚らから同じ更衣室での着替えを「気持ち悪い」と言われたり、上司から性器を見せるよう求められたりもして、苦痛が重なり自殺を図り、肋骨や足を骨折する重傷を負いました。

看護助手が受けた言動は「性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動」(SOGIハラ)でパワハラにあたるとし、その上で人格や人間性を否定するような攻撃が執拗に行われたケースに該当するとして、労働基準監督署は2021年2月5日に労働災害と認定しました。

人権が守られる社会を応援します 大阪市企業人権推進協議会

私たちの主な活動

- ①啓発研修会、講演会の開催
 - ②人権情報の発信
 - ③研修企画、資料、教材の紹介
 - ④地域における各種啓発事業への協力
 - ⑤就職差別撤廃月間等の街頭啓発活動

回覽

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。

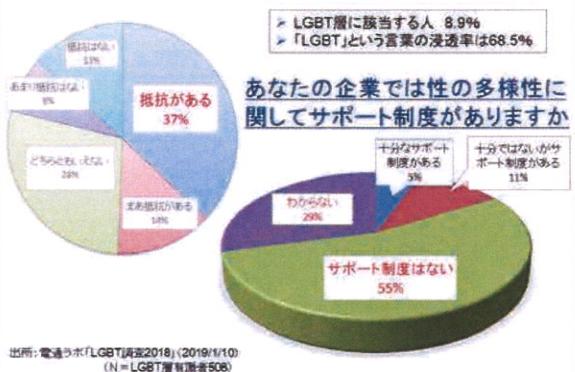
周囲の人との関係を新たにつくっていくスタートとなり、自分のことをより深く知つてもらう機会にもなります。

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。相手が悩んでいたり、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と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。

職場の人にカミングアウトすることに抵抗がありますか



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ー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

講演 I 「コロナ時代のSDGs」 ～「誰一人取り残さない」社会の実現にむけて～

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、しなければならない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なります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合が入りました。

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」とのお話を聴き、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講演でした。

広報企画委員会 担当副会長 上田 治樹

講演 II 「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の人があり、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という言葉が始めた頃だと思います。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(何の隔たりもなく)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



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、これまでに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」が問題となつておらず、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 ハラスマント対峙(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かい合い、ハラスマ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、働く場でハラスマ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、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」単位で入会していくことになっていますので、本社が入会されても、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いますので、今一度ご確認いただき、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、よろしくお願ひいたします。

※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