

知る・学ぶ・考える

DIVERSITY

ダイバーシティ
性の多様性を考える
ガイドブック



オトナの社会見学

知っておきたい社会の動き

大学	ヒロシは大学でLGBTの話聞いた	03
	ヒロシはワカモノの声を聞いてみた	04
企業	ヒロシは部下に聞いてみた	06
	ヒロシは他の会社に聞いてみた	07
職場	ヒロシは気がついた。知らず知らずのハラスメント	08
医療	ヒロシは病院での困りごとを聞いた	10
アライ	ヒロシはカフェでヒントをもらった	12
行政	大阪府の性の多様性に関する理解増進に向けた取組	14
	相談窓口	14~16

はじめに

この冊子は、大阪府内の中小企業経営者である「ヒロシ」が、様々な出会いを通じて、性の多様性に関する理解を深め、経営や人生に関するヒントを見つける話です。

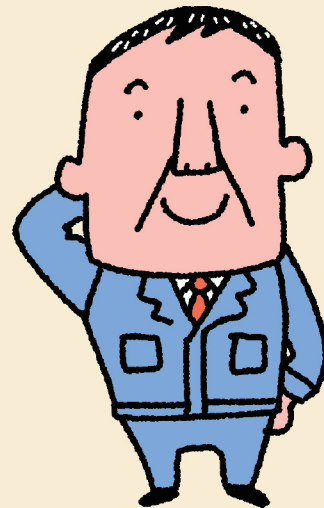
「ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と社会的包摂)の重要性は頭では理解できるが、心から自分事として考えるのは難しい」

「目の前の問題に対処するのに忙しく、具体的なニーズが見えにくい社会的課題を考える余裕がない」

「マイノリティの問題は繊細で難しそうだし、もし何か間違えたら炎上しそうで怖い」

こうした不安と戸惑いは、実際、様々な場面で聞かれるものです。

「ヒロシ」の不安と戸惑いは、大阪で活躍する人たちとの出会いを通じて、気付きと勇気によって変わっていきます。その心の動きを、是非「ヒロシ」と一緒に体験していただきたいと思います。



「ヒロシ」

47歳。大阪府内で印刷業を営む。
従業員は4人。
妻、17歳と14歳の子どもたちと4人で暮らす。

ヒロシは大学で LGBTの話聞いた

ある日、ヒロシは営業先からの帰りに母校である大阪府立大学の近くを通りかかりました。

「お、なつかしいな。久しぶりに寄ってみるか」



キャンパスを歩いていると、
2人の学生が掲示板にポスターを貼っています。
何気なく見ると、LGBTの文字が。
「LGBTって何だろう」

ヒロシは高校の先輩である
東優子先生の研究室を訪ねました。

「先生、さっき学生さんがLGBTって書いてある
ポスターを貼っていたんですが、
LGBTってなんでしたっけ？」

「女性を好きになる女性もいるし、
男性を好きになる男性もいるよね。
生まれた時に届出された性別とは違う
アイデンティティを持つ人もいる。
長いあいだ、性別は男と女の2つしかない、
恋愛関係は男女間のものと思われてきたけど、
実際はいろいろ。
LGBTは、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4つの頭文字をとってできた
言葉なんです。性のあり方は多様で、
この4つだけに限られないから、LGBTなど、
っていう意味で使われているだけだね」

初めて聞く話に、ヒロシはとまどうばかり。

「テレビのタレントさんたちに、
そういう人がいますね。でも、まだ実際には
会ったことがないなあ」

東先生は「うんうん」とうなづきました。
「きっとヒロシさんも会ったことがあるはずですよ。
高校、大学でも、社会人になってからでも。
この機会に、いろんな人に
話を聞いてみたらどうですか？」

大阪府立大学 教授
アクセスセンター長 補佐
ひがし ゆうこ
東 優子さん



LGBTとは

- L** レズビアン
自分を女性と自認し、女性を好きになる人
- G** ゲイ
自分を男性と自認し、男性を好きになる人
- B** バイセクシュアル
女性を好きになることもあれば、
男性を好きになることもある人
- T** トランスジェンダー
出生届に記載された性別とは
異なるアイデンティティをもつ人

その他の性的マイノリティを総称する言葉として「クィア」があり、LGBTQと表現することもあります。性のあり方は多様で、同じ言葉で自己表現しても、ひとりとして同じ人はいません。



ヒロシはワカモノの声を聞いてみた

ちょうどその時、
2人の学生さんが東先生の研究室を訪ねてきました。
ポスターを貼っていた中井さんと小林さんです。



▲小林龍之介さん(左)と中井希さん(右)。ともに2回生です。

「大阪府立大学のフダイバーシティで活動しています」

「セクシュアリティ(性のあり方)の多様性について考えたり、発信したりしていこうという取り組みをしているんです」

大阪府立大学では
2016年に「LGBT学生支援ガイドライン検討部会」を設置、2017年にはあらゆるセクシュアリティの学生が安心して学生生活を送るためのガイドラインを制定しました。
同じく2017年に学生団体フダイバーシティ・プロジェクトが発足し、学生による取り組みもスタート。
学生と大学が協力しあいながら、さまざまな活動をしています。

「大学を選ぶ時、多様性について意識の高いところを探しました。府大にはガイドラインや相談窓口があると知り、“ここだ!”と思いました」と、
2人は口をそろえて言いました。
「大学を選ぶ基準が“多様性への取り組み”なのか」
ヒロシは驚くばかりです。



「これから受験を迎える、うちの子どもたちはどうなんだろう」

家に帰ったヒロシは、子どもたちに聞いてみました。

「LGBTって何のことか、知ってる？」

「知ってる!アーティストがLGBTのイベントで歌ってたよ!」
と中学生のアユムが言えば、高校生のミノリは「着たい制服を選べる学校もあるよ。うらやましいなー」と言います。
どちらも初めて知ることで、ヒロシはなんだか取り残されたような気持ちになってきました。

「子どもたちもいろいろ知ってるんだなあ。この際、いろいろ学んでみよう!」



▲フダイバーシティ制作のポスター

大阪府立大学の取組紹介

大阪府立大学 教育推進課長

榎井克明さん

教員・職員・学生が対等な立場で協働し、
多様な人々が知的に刺激しあう大学へ

「大阪府立大学SOGI^(※)の多様性と学生生活に関わるガイドライン」ができた時、本学のあるトランスジェンダーの学生は新聞社の取材に対して「自分の存在を保障してもらえると安心した」と答えています。大学には留学生や障がいのある学生、性的マイノリティ、妊産婦など多様な学生がいます。全ての学生が快適に安心して過ごせるような教育環境を整えることは、大学としての責務であると考えています。

アクセスセンターは障がいのある学生を支援する拠点として設置されました。現在は障がいの有無や内容に関わらず、なんらかの不自由さを感じている学生本人や周囲の学生、教職員からの相談に応じています。SOGI に関していえば、性的マイノリティ・性科学を専門分野とする教員がアクセスセンター長補佐に就任し、スタッフがより専門的なアドバイスを受けられる体制にしています。

これまでのケースとしては、性自認と戸籍上の性別表記が異なる学生から健康診断に関する相談があり、学内で個別対応した例などがあります。

フダイバーシティのみなさんは、我々大学側にはできないこと、思いつかない手法でガイドラインの基本理念を実現してくれています。たとえば「誰でもトイレステッカー」は学生課がフダイバーシティのみなさんに依頼してデザインしていただきました。教員・職員・学生が対等な立場で連携しあうことで、それぞれの強みが発揮され、「多様な人材が互いに知的触発を受ける環境づくり」への実現に近づくと考えています。

セクシュアル・オリエンテーション ジェンダー・アイデンティティ

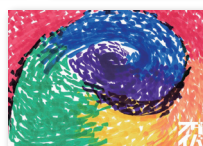
※SOGI=性的指向、性自認(Sexual Orientation and Gender Identity)の頭文字



▲フダイバーシティは「セクシュアリティについて考えたい人なら誰でも歓迎です」と中井さんと小林さん。



◀フダイバーシティ制作のポストカード



▲アクセスセンターでは、学生からの相談に応じています。



▲「当事者と非当事者を分けない」がフダイバーシティの理念。

ヒロシは 部下に聞いてみた



ヒロシは会社で従業員たちにも聞いてみました。
「LGBTって知っているか？今まで性別といえば男と女、カップルも男と女の組合せしかないと思ってたけど、実はもっと幅広いものらしいんだ」

入社5年のイシダさんは
「知ってますよー」と得意げに答えます。
「実は中学生の時の同級生が
男から女に性別変更したんです」
それを聞いたベテランのタナカさん、
「ええっ、想像もできないよ。今でも会ってるの？」
とイシダさんに聞きます。
「もちろんですよ。最初は驚いたし、
だんだん女性っぽくなってきて
とまどったこともあるけど、
ずっと悩んでいたことを話してくれて
“つらかったなあ”と共感したんです」
「そうか、そんなこともあるのか」
とまたまた驚くヒロシに、
「今は大阪でもいろいろ取り組んでいる
会社があるみたいですよ」
とイシダさんが教えてくれました。
「自分や自分の会社には関係ないと思ってたけど、
そうでもないらしい。
LGBTに関して取り組んでいる会社に
教えてもらおう」

厚生労働省の施策

●ハラスメントに関する指針に明記

セクハラ指針

(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針)

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

パワハラ指針^(※)

(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針)

○精神的な攻撃

該当すると考えられる例:人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

○個の侵害

該当すると考えられる例:労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

●労働基準法に基づく「モデル就業規則」に明記

「性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ(ハラスメント)が起こらないようにすることが重要です」

●「公正な採用選考の基本」に明記

「特定の国や地域の出身者(同和関係者など)、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などの特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人を応募できるようにすることが大切です」

●自殺総合対策大綱に「性的マイノリティへの支援の充実」を明記

「性的マイノリティは、社会や地域の無理解や偏見等の社会的要因によって自殺念慮を抱えることもある」

※令和2(2020)年6月1日より、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となります。(中小企業は令和4(2022)年4月1日より義務化)

職場のLGBT施策

多くの職場でLGBTに関する施策が行われています。以下は、主な施策の一例です。
様々な施策を職場として実施することで、当事者が安心して働くことができるようになります。

1

当事者をサポートするための施策

相談窓口の整備
相談担当者の研修
職場での性別移行の支援
職場内支援グループづくり
など

2

社内の環境整備のための施策

差別禁止規定に明記
福利厚生など社内規則の変更
男女別の施設の見直し
商品やサービスの見直し
など

3

現場の雰囲気を変えるための施策

経営者の支援宣言
全従業員向けの研修
地域のLGBT団体、イベントへの支援
など

ヒロシは 他の会社に聞いてみた

ヒロシはさっそく調べて、サントリーホールディングス(株)と田辺三菱製薬(株)を訪問しました。



田辺三菱製薬

田辺三菱製薬株式会社

2013年、当社のダイバーシティ推進施策の一つとしてセクシュアリティの多様性に関する取り組みを始めました。会社のコンプライアンス(社会的責任)ガイドブックで“LGBTの方の人権を守る”と宣言しています。外部から講師を招いてLGBTに関する講演会を実施し、全社にテレビ会議システムで流しました。現在も毎年、理解が進むようなプログラムを取り入れています。

2018年には就業規則の一部変更を行い、懲戒処分の対象であるセクシュアルハラスメントのなかに「LGBT等の性的指向、性自認に基づく差別や嫌がらせを含む」という一文を入れました。また、団体保険と介護休暇取得の対象には同性パートナーも含めています。さらに採用の際のエントリーシートから性別記入欄を削除しました。

現在、当社ではLGBTの方をはじめ多様なバックグラウンドの方が活躍しています。ダイバーシティは「イノベーションの源泉」であり、そこから事業の発展があると考えています。

SUNTORY

サントリーホールディングス株式会社

多様なセクシュアリティに対する社会の意識の高まりを受けて、2015年からLGBTに関する施策に取り組んでいます。まずは環境整備として、配偶者に同性パートナーを含める就業規則の改定や、匿名でも可能なメールや電話での問い合わせ窓口を設置しています。あわせて、全社の啓発活動として、社外講師を招いたセミナーや、社内報・ハンドブックでの周知、グループ ALLY(13ページ参照)シールを作成し全社への展開を進めています。

活動を進める中で大切だなと思うことは、まずは社員一人ひとりが正しい理解をもち、インクルーシブな風土をつくることだと感じています。そのためにも、継続した活動・情報発信を通じて、全ての人が自分の個性を発揮し、『やってみなはれ』を実現できる職場を目指したいと思います。



ヒューマンリソース本部 人事部
ダイバーシティ推進室 課長
すがわら くりこ
菅原 久里子さん



サントリーホールディングス社屋の
誰もが使用できるトイレサイン



人事部 ダイバーシティ推進グループ
グループマネージャー
きょうの きよし
京野 潔さん



田辺三菱製薬キャラクター
たなみんのALLY
オリジナルステッカー

COLUMN

トイレの話

男女別の施設として、多くの人が真っ先に思い浮かべるのがトイレです。トランスジェンダーの約4割が希望するトイレを使わず^(※)、また、共用トイレの設置を望む声もあります。男女共用のトイレは異性間で介助をしている人などにもニーズがありますので、機会があれば設置して欲しいと思いますが、トイレの新設は費用がかかり、現実的には難しいという職場も多い状況です。男性用トイレの看板を架け替えて男女共用にし、コンビニや特急電車のように、女性用と男女共用にしている職場もあり

ます。男性用トイレに小便器があるため共用化は難しく、近くの施設の男女共用トイレを使用可能にした職場もあります。様々な対応事例がありますが、大事なのは、トランスジェンダーにも様々なニーズがあることを理解し、一人ひとりのニーズに出来るだけ沿った対応をすることです。トイレは毎日使う設備であり、トイレに行きにくいと仕事にも支障が出ます。ハード面の対応だけでなく、教育など、ソフト面の対応も重要です。

※2019「オフィストイレのオールジェンダー利用に関する意識調査」オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会(金沢大学、コマニー(株)、(株)LIXIL)

ヒロシは気がついた。 知らず知らずのハラスメント

ヒロシはだんだん気付き始めました。
「女性と女性、男性と男性がカップルになるなんて、
ちょっとおかしいぞと思っていた。
女性が男性に、男性が女性になるなんて、
全然理解できなかった。

でも、生まれた時につけられてしまった性で
苦しんでる人がいるんだな。
同性のパートナーと暮らしているのに、
噂されたり差別されたりするのがこわくて
隠さないといけない人もいるんだな。

だけど『苦しいよ』『おかしいよ』と
声をあげる人たちがいて、
そのおかしさにいろんな人が気付き始めている。
だから学校や会社でも取り組みが
進められているんだ。

誰が誰を好きになってもいいじゃないか。
自分が心地いいと感じる服装や身体で
暮らしたいと思うのはあたりまえじゃないか。

『ちょっとおかしい』とか『理解できない』なんて、
誰にも言う権利はないんだ。
うわー、今までなんて偉そうなことを言ってきたんだ!」



LGBTに関するハラスメントとは

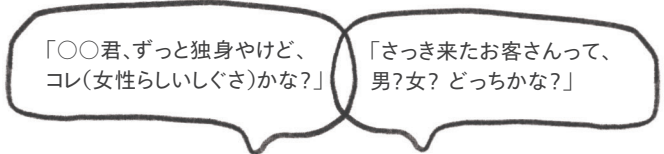
誰に恋愛感情をもつのかは人それぞれ。恋愛を求めない人もいます。そもそもプライベートなことに踏み込むことがコミュニケーションではありません。自分の日常的な言葉づかいを見直し、不用意な言動を減らしていきましょう。一般的なハラスメント同様、悪気がなかったとしても差別的だと受け取られたり、誰かを傷つけたりすることがあります。たとえば…

言葉づかい

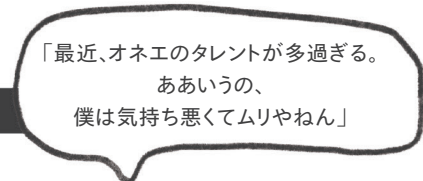


こうした表現には侮蔑的なニュアンスを感じる人もいます。当事者が自身をこれらの言葉で表現することもあります。同じ言葉でいじめられた経験のある人もいるため、使い方には注意が必要です。

うわさ話や詮索

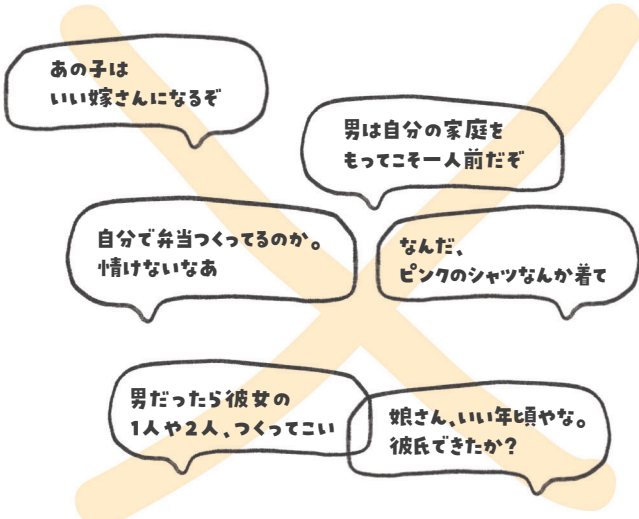


誰かがシングルであることをしつこく話題にしたり、いわゆる「ゲイ疑惑」「オネエ疑惑」としてネタにしたりすることは、不快に思う人も多いのを知っておきましょう。当事者やその周囲の人たちには、恐怖にさえ感じられることもあります。



TVの話題

特定のタレントへの評価はそれぞれあると思いますが、同じ属性の人たち全体について、決めつけたり、職場で否定的なニュアンスで話すことはやめましょう。



カミングアウトとアウトイング

多様な人が働く職場で覚えておきたい言葉に、「カミングアウト」と「アウトイング」があります。特に経営者や管理職、人事担当者などは、アウトイングの意味と、それを防がなければならない理由をしっかりと理解しておきましょう。

カミングアウト Coming Out

自分の性のあり方(性的指向や性自認など)を自ら表明すること

もともとは同性愛者が性的指向を明らかにする時に使ってきた言葉です。今ではLGBT以外にも、出自や病気など「公にすることで不利益が発生する可能性がある事実」を明らかにする時にも使われます。

とても勇気がいることですが、それでもカミングアウトするには様々な理由があります。同性のパートナーがいるのに「彼女はまだか」「紹介しようか」などと言われるのがつらい。パートナーの病気の治療をサポートするために時短勤務をしたい。これから長く働くためにも、本当の自分を知っておいで欲しいと思った…。驚くこともあるかもしれませんが、本人に大きな心理的負荷がかかる行為であることを理解し、まずは本人の気持ちをしっかりと受け止めるようにしましょう。

アウトイング Outing

本人の同意なく、第三者がその人の性のあり方(性的指向や性自認など)を漏らす(暴露すること)

ある人がゲイである、トランスジェンダーである、といったことは、重大な個人情報のひとつです。本人の了解(同意)なく他者に知らせることは、プライバシーの侵害にあたりると同時に、本人が職場や家庭での居場所を失うことや、いじめや暴力につながるおそれもあります。アウトイングを経験したことが、メンタルヘルスの悪化や、自死に繋がってしまう場合もあります。軽く扱ってよい話ではないことを理解してください。

誰かからカミングアウトをされた場合、たまたま誰かがLGBTであることを知った場合、もっとも大事にすべきはその人のプライバシーを守ることです。本人のためを思っただけでも、本人の意思を確認せずに上司や人事担当者や相談したり、周囲の同僚に勝手に話したりしてはいけません。

POINT 01

「カミングアウト」と「アウトイング」は違う
自発的に伝えることがカミングアウト、他者が同意なく暴露してしまうのがアウトイング

POINT 02

カミングアウトは本人の権利
誰に(どの範囲まで)・いつ・どのようにカミングアウトする(しない)かは、当事者自身が決めること。周囲が強制することはできない

POINT 03

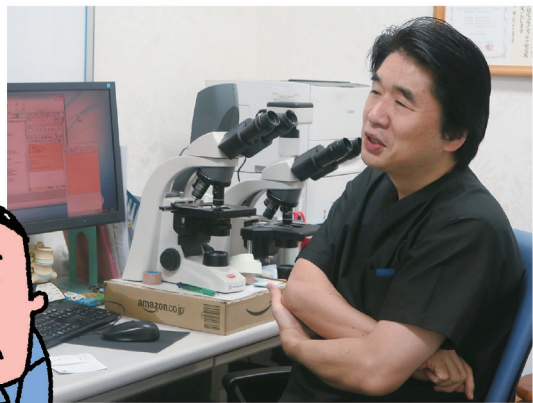
アウトイングはやめましょう
何気ない一言が、本人を精神的に追い詰めてしまうことも。細心の注意を心がけ、迷ったらプライバシーを守る状況で本人に確認を

職場でのカミングアウトについて考えている LGBT のみなさんへ

性の多様性についての理解や共感が浸透している職場は、残念ながらまだ多くはありません。職場でカミングアウトをしたいと思ったら、相手に見せることのできる資料を予め手元に用意しておくとよいでしょう。また、傷ついたり疲れたりした気持ちを話せる相手として、職場で味方になってくれる人や、職場外での友人、LGBTに関する電話相談窓口など、自分を支えてくれる人や場所も用意しておきましょう。

ヒロシは病院での 困りごとを聞いた

ヒロシは頭が痛くなってきました。
なんだか寒気もしてきます。
「風邪かな。とにかく病院へ行こう」
よく通る道に「谷口医院」という看板があるのを
思い出しました。



たにくち やすし
谷口医院 院長 谷口 恭さん

受付で渡された問診票を見ると、
名前や生年月日を書く欄に
「名前ではなく番号で呼ばれることを希望する」
という欄があります。
「はい」か「いいえ」で答えます。
また、性別欄には
「男 ・ 女 ・ ()」とあります。

診察室で谷口医師が教えてくれました。
「目立つ名前の方のなかには
番号で呼ぶのを希望される方がいます。
見た目が女性でも名前が男性という方もいます。
どう呼ぶかは患者さんに決めてもらいます」

「LGBTの患者さんも多いということですか？」

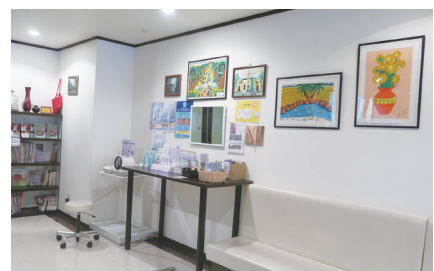
「当院としてはあらゆる患者さんを受け入れますが
他院に比べて少し多いかもしれません。
身体の不調にはこれまでの病歴や障がい関わっ
ていることもあります。そのため、できるだけ多くの
情報を話してほしいのですが、信頼感、安心感が
なければ話す気持ちになれませんよね。
たとえば診察室は看護師にも聞こえないよう、
ドアを閉めれば完全防音になります。
症状についても
問診票に書かず、私だけに直接話してもらっても
大丈夫。そうしたことにLGBTなどセクシュアル
マイノリティの人も安心されるのかもしれません。」

ヒロシは再び「うーん」と考えこんでしまいました。

「環境を少し見直すだけで
安心感や信頼感はずいぶん変わってくるんだな。
自分だってほかの患者さんや看護師さんに
話を聞かれない時もあるし」

感心しているヒロシに谷口医師が
アドバイスしてくれました。

「職場の管理者として、まずはいろいろな性があることを
しっかり認識してください。
そして心配や善意からだとしても、
根掘り葉掘り聞かないこと。
マイノリティの人たちにもいろいろな考え方があり、
中には対立する価値観もあります。
どんなサポートを必要としているかは人それぞれ。
おせっかいが過ぎるのもよくありません」



DATA (2020年3月時点)

医療法人 太融寺町谷口医院

〒530-0051 大阪市北区太融寺町4-20 すてらめいとビル4F

<http://www.stellamate-clinic.org/>

☎ 06-6364-4177(予約専用)

受付時間 8:00~14:00、16:00~20:00 (土曜は19:00)

医療機関のみなさんへ

LGBT等の性的マイノリティの方たちは、医療現場でも多くの困りごとに直面しています。今まで「あたりまえ」と思い込んでいたルールや慣習を苦痛に感じてきた人たちがいるのをまずは知ってください。

受付

健康保険証の名前・性別と外見が一致しないトランスジェンダーなど、病院の受付や会計などで名前を呼ばれたくない人がいます。問診票に「希望する呼称」を尋ねる欄をつくる、通称名や番号などを選択できるようにするなど、工夫してみましょう。

病状説明、手術の同意

法的な親族でなく、同性パートナーなどに病状説明や手術の同意・立会いを望む人もいます。手術の同意は本来、本人しかできず、家族に限定する法的根拠はありません。病状説明についても厚生労働省が個人情報の取り扱いに関するガイドラインを作成しており、あくまで本人の希望が優先されます。

問診票

LGBTで、問診票が書きにくいと感じる人がいます。原則として、問診票には戸籍名の記載が必要で、月経や妊娠の可能性についても、医療上、重要な情報ですが、「答えづらい項目がある場合は、診察室で医師に直接お話しください」と問診票に明記しておくことで、患者さんに安心してもらうことができます。その際はプライバシーに配慮して話を聞くようにしてください。

健康診断

健康診断が男女別で行われる職場も多いなどの事情もあり、トランスジェンダーの約2割が定期的な健康診断を受けていないという調査結果があります^(※)。一方で、ホルモン療法を行うことで、高血圧など、リスクが高まる疾患もあります。トランスジェンダーも健康診断を受診しやすくするために、職場の集団受診に代えて個別受診を可能にする、間仕切りなどでプライバシーを確保する、健診着のデザインを男女共用にするなど、工夫してみてください。

※2018「nijiVOICE2018」(虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター)

入院

トランスジェンダーの入院について、多くの現場で対応をせまられています。医療従事者に研修を行う、ホルモン療法を考慮した上で診療する、男女別の部屋分け・入浴・トイレの場合に本人が希望する性別で対応するなど、医療機関の対応事例も増えています。トランスジェンダーもニーズは人それぞれですので、一律的な対応ではなく、柔軟に相談に応じるようにしてください。対応が必要なのは、患者さんが安心して治療に集中してもらうためです。「ルールだから」「今まで対応事例がないから」といった理由で、必要な医療サービスを受けられない人が出ることをなくしていきましょう。

受診をためらう LGBT のみなさんへ

LGBT当事者を含む、全ての人が安心して医療を受ける権利をもっています。自分の性に関することについて、伝えても伝えていなくても、それは変わりません。また、あなたのプライバシーは守られるべきものです。たとえひとつの病院が自分に合わなかったとしても、あきらめないでください。医療機関の中にも、あらゆる人の健康のために取り組んでいる人たちがいますので不安に思うことがあれば、まずは相談してみてください。

ヒロシはカフェで ヒントをもらった



短い間にたくさん話を聞いたヒロシ。
 どうやら風邪ではなく、少し疲れたようです。
 「お茶でも飲んでから帰ろうか」と、
 かわいいカフェ「ココアル」に立ち寄りしました。

「いらっしゃいませ」
 笑顔で対応してくれたのは石原昂侑さん。
 特定非営利活動法人あそーとの代表理事です。
 あそーとは就労継続支援B型事業所を運営しており、
 ココアルは利用者さんとあそーとのスタッフが
 一緒に働いています。
 業種は違いますが「経営者」という立場は同じ。
 ヒロシは石原さんに尋ねてみました。

「LGBTの人が求人に応募してきた時、
 どうやったらうまく一緒に働けるかな」

「僕が採用する時は、その人がどんな人かというより、
 どんな仕事を任せられるかなということを考えます。
 任せられる仕事があり、働いてもらうことになったら、
 その人が不自由に感じるものがあれば、
 どうしたら改善できるかを一緒に考えます。」

実は同性パートナーがいるスタッフもいるんです。
 それまで僕はLGBTのことについて
 考えたこともなかったし、
 会ったこともないと思っていました。
 でもスタッフが
 自分には同性のパートナーがいて
 ほかのスタッフに話しているのが聞こえたんです。

その時、パートナーが異性とは
 限らないのだと学びました。
 そもそもコミュニケーションをとるために
 プライベートな話を持ち出したり、
 聞き出したりする必要もないということにも
 気付きましたね。
 一緒に仕事ができたら十分だし、
 話してくれることに耳を傾ければいいじゃないかと。

その人と自分の会社の仕事が合うかどうか。
 それから、その人に限らず、みんなが働きやすい環境を
 整える。家族の介護をする人もいるし、
 病気を抱えながら働く人もいますから。
 LGBTだからと特別に考える必要はないと思いますよ。
 “〇〇だから”というより、
 他の人より得意な分野があったり、
 新しいアイディアを出してくれたりするという
 『その人だから』という部分を大事にしたいし、
 実際に助けられています」

ヒロシの気持ちは少しずつ明るくなってきました。

「そうか。自分だって、いつ、どんな状況になるかわか
 らない。その時、もう働けないと決めつけられたら
 悔しいし、遠ざけられたら悲しくなるだろう。
 その人自身をみて、わからないことは聞いて、
 どうすればお互いに気持ちよく働けるかを
 一緒に考えたらいいんだ。
 よし! できることからやってみよう」



カフェにはセクシュアリティに関する
 本がいろいろ並んでおり、お茶しな
 がらゆっくり読めます。

LGBT & FRIENDS Working Together!
 「みんなで一緒に働こう！」の
 メッセージが本棚に。



特定非営利活動法人あそーと
 いしはら たかゆき
 代表理事 石原 昂侑さん



絵本もたくさん!子ども連れのお客さんも多く訪れ、やさしい日差しの差し込む店内にのんびりした空気が流れています。

「アライ」って何?

困りごとや問題を抱えている人がいる時、「自分の問題」として一緒に考え、行動する人を「アライ(ALLY:英語で『同盟者』という意味)」といいます。これは「おせっかい」とは異なり、自分の意思や姿勢を表明するために使われる言葉です。

あなたが従業員の困りごとや問題をともに考え、解決しようとする時、あなたは経営者、管理職、人事担当者などであると同時に、その人の「アライ」でもあるのです。

まずは職場に、ダイバーシティやLGBTに関するわかりやすい資料や読み物を置いたり、市民講座や講演会などの情報を提供したりするなど、職場で話がしやすい雰囲気をつくることを意識してみてください。

「アライ」がいる職場は働きやすい

アライがいる職場は、LGBTのメンタルヘルスが良い傾向にあるという調査結果があります。(※)「自分のことを理解しようとしてくれている人がいる」「何かあったら相談できる」という安心感があり、勤続意欲も上がります。職場の人間関係が良くなり、仕事に集中できるため、会社全体の生産性も向上することが期待できます。逆に、アライがまったくない職場では、当事者やその周囲の人が、常に不安や緊張を強いられ、仕事に集中しづらくなります。

※2019「nijiVOICE2019」(虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター)



DATA (2020年3月時点)

book and cafe cocoaru
〒536-0007大阪府城東区成育1-1-13大阪ウスイビル101
<https://cocoaru.npo-assort.com/>
☎ 06-6932-2700
🕒 営 10:30~17:00 L.O.16:30 [火のみ]11:30~14:30 休 水・日・祝日

おわりに

LGBTから考えるダイバーシティ&インクルージョン(多様性と社会的包摂)

LGBTに限らず、多くの人は、自分自身のことや家族関係、病気、子育て、介護など、何かしら困りごとや問題を抱えているはずで。これまでは、それぞれの人が「個人の問題」としてそれを抱えてきました。しかし、これからは、それぞれの困りごとを分かち合い、共に支え合っていく時代です。

職場でLGBTの話をする時、それがとても「個人的な」「プライベートな」領域とされてきた話であるために、その話に誘発されて、他の領域の悩みや多様性に関する話がしやすくなります。「話しにくい話」こそ、「本当は誰かに聞いて欲しい話」なのかもしれません。

LGBTだけに「特別な配慮」はできない、と言われることもあります。しかし、私たちは本来、誰もが「自分らしく、のびのびと生きる権利」を持っています。誰かの権利のために誰かが我慢するというのではなく、「誰にでも」権利がある、その前提で考えていくことが大事です。

権利と権利がぶつかっているように感じる時、知識や情報がないために感情的になっていることもあります。ヒロシが体験した驚きや戸惑いは、実は、多くの人が経験することです。ヒロシは、今まで自分が「あたりまえ」だと思ってきたことが、そうではなかったと気付きます。ヒロシの気付き、多くの人との出会いは、チャンスです。

ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と社会的包摂)とは、幅広い知恵や力が集まっているということ。それは職場を変え、社会を支える何よりの原動力となってくれるはずで。

大阪府の性の多様性に関する 理解増進に向けた取組について

大阪府では、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることができる社会の実現を目指しています。

令和元(2019)年10月、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」を施行しました。

府民や事業者の皆様におかれても、性的指向及び性自認の多様性についての理解を深めていただき、府が実施する理解増進に関する施策にご協力をお願いします。

大阪府の取り組み

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogi/index.html>

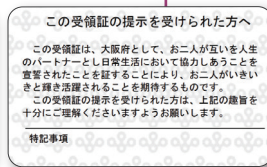


大阪府パートナーシップ宣誓証明制度について

条例の制定を契機に、令和2年1月から、性的マイノリティ当事者の方々の「パートナーであることを公に認めてほしい」という思いに応えるため、互いを人生のパートナーとすることを宣誓した事実を公に証明する制度を実施し、宣誓された方々へ受領証をお渡ししています。

この受領証は、府営住宅の入居申込にお使いいただけます。また、民間事業者のサービスや福利厚生などにご利用いただける場合もあります。

(詳しくはサービス提供者へご確認ください)



宣誓された 方々の声

- ◆ 宣誓書受領書を、一緒に暮らし続ける証明として使っていきたい。
- ◆ この制度を受けることにより、一定の権利として認められていると感ずることができる。
- ◆ 府内、そして国内で利用できる範囲が広がることを望んでいる。
- ◆ 公共でパートナーとして必要となるものが多くなるため、もっと周囲の認知が広まっていくように使いたい。

啓発等の取組について

性的マイノリティの人権問題について、広く啓発を図るため、府民の方を対象とした講演会やセミナー、職員を対象にした研修などの取組を進めています。また、平成30(2018)年度には、性別を記載することに抵抗がある人に配慮する取組として、府民の方とやりとりのある行政文書について全庁的に性別記載欄の点検・見直しを行いました。

その結果、203の文書(点検対象文書の約55%)で廃止または記載方法の工夫(性別欄を削除できない理由がある場合でも、男性・女性以外の選択肢を設ける、選択方法を自由記載欄にする、記入は任意であることを明記する)などを行いました。

相談窓口について

大阪府では、専門の相談員による「大阪府人権相談窓口」を開設しています。府民の方から、様々な人権に関する相談を受け、その課題に応じた情報の提供や相談機関の紹介を行います。性の多様性に関しての相談も受け付けていますので、ひとりで悩まず、お気軽にご相談ください。

●実施方法:電話相談、面接相談、メール、手紙、はがき、FAX

※実施日、連絡先についての詳細はP16の相談窓口をご覧ください

大阪府人権相談窓口 電話番号
☎ 06-6581-8634

就業支援の取組について

平成 29(2017)年 11 月、「働きたい」と思うすべ
 への方にご利用いただける総合就業支援拠点
 「OSAKA しごとフィールド」において、LGBT 等性
 的マイノリティの当事者の方もしくは当事者かもし
 れない方々に参加していただき、「大阪 LGBT100
 人会議」を開催しました。この会議で出された仕事
 探しや働くうえで当事者の方が直面する課題や想
 いなどをふまえ、大阪府として就職支援に向けた
 体制を構築してきました。当事者の皆様にも安心し
 て利用していただけるようカウンセラー等への研修
 を実施したり、働くことをテーマに意見交換を行う
 「LGBTs コミュニティスペース for Work」を開催
 しています。また、企業の
 経営者や人事担当者
 の方を対象に、当事者
 の方々が働きやすい環
 境を整えるセミナー等
 を実施しています。



府立学校における取組について

府立学校では、性の多様性に対する理解を進める
 ための教育・啓発等を行うとともに、性的マイノリティの
 児童生徒等に対して、本人の希望を尊重しながら様々
 な取組を進めています。

相談・支援体制

- 公認心理師又は臨床心理士の資格を有するスクールカウンセラー等による相談・支援体制を整えています。
- 図書室や保健室に関連図書を配置する等、性的マイノリティについて自分で調べられる環境を整えている学校があります。

啓発・教育の推進

- 児童生徒等に対して性的マイノリティに関する学習を授業や特別活動等で行ったり、教職員に対して研修を行っている学校があります。

WC トイレ

- 教職員用のトイレや多目的トイレ(誰でもトイレ)を使用できる学校があります。

服装・授業等

- 性自認に合わせた制服(ズボンとスカート、リボンとネクタイを選択できる等)を着用できる学校、性別によらない制服として
- 水泳の授業の際に、上半身を覆う水着を着用できる学校があります。また、水泳の授業の補習を別日に受講できたり、レポートで代替できたりする学校があります。

健康診断

- 時間をずらす、または別日を設けている学校があります。

①窓口名 ②相談内容 ③相談先 ④開設時間 ☎電話 📠ファクシミリ ✉Eメール

労働に関する相談窓口

①労働相談 ②労働契約や労働条件に関する問題、職場のハラスメント(セクハラ・パワハラ等)に関する問題、就業規則や人事労務管理に関する問題、働く人たちや使用者の様々な労働相談に対応 ③労働相談センター(令和2(2020)年4月からの名称) ☎06-6946-2600(労働相談) ☎06-6946-2601(セクハラ・女性相談) ※「セクハラ・女性相談」については、ご希望により女性相談員の対応も可能です。④月～金9:00～18:00 夜間相談:毎週木曜～20:00

①OSAKAしごとフィールド ②キャリアカウンセラー等が、就職に向けた相談に対応 ③ ☎06-4794-9198
 ④月～金9:30～20:00 土曜9:30～16:00 ※祝日・年末年始を除く ※キャリアカウンセリングは平日のみ実施

教育に関する相談窓口(すこやか教育相談)

①すこやかホットライン(子ども専用) ②いじめ・不登校・友人関係・性格・家族・セクシュアルハラスメント・進路など
 ③ ☎06-6607-7361 ✉sukoyaka@edu.osaka-c.ed.jp 📠06-6607-9826 ●LINE相談:各学校に配付しているポスター・カードに掲載している「QRコード」からアカウントを登録●面接相談:学校を通して予約
 ④ ☎面接相談:月～金(祝日、年末年始を除く)9:30～17:30 ●LINE相談:月 17:00～21:00
 📠 ✉相談:24時間受付(回答は後日)

①さわやかホットライン(保護者専用) ②しつけ・子育て・発達の遅れ・障がい・子どもの学校不適應など
 ③ ☎06-6607-7362 ✉sawayaka@edu.osaka-c.ed.jp 📠06-6607-9826 ●面接相談:学校を通して予約 ④ ☎面接相談:月～金(祝日、年末年始を除く) 9:30～17:30 📠 ✉相談:24時間受付(回答は後日)

※いずれも性的マイノリティのみを対象とした専門相談機関ではありません

相談窓口

	① 窓口名 ② 相談内容 ③ 相談先 ④ 開設時間 ☎ 電話 📠 ファクシミリ ✉ Eメール
人権全般	① 法務省みんなの人権110番 ② 様々な人権問題についての相談 ③ ☎0570-003-110 ④ [平日]8:30~17:15
	① 大阪府人権相談窓口 ② 人権に関する相談。課題に応じた情報の提供や相談機関を紹介 ③ ☎06-6581-8634 📠 06-6581-8614 ✉ so-dan@jinken-osaka.jp ④ [平日]月~金9:30~17:30 [夜間]毎火17:30~20:00 [休日]第4日曜9:30~17:30 ※平日・夜間相談は祝日、年末年始除く
ジェンダーやセクシュアリティ	① 女性相談 ② 女性が直面している様々な問題についての相談 ③ ①相談専用 ☎06-6937-7800 ② 問合せ、相談予約 ☎06-6910-8588 (予約受付時間:火~金13:30~18:00/18:45~21:00 土・日9:30~13:00/13:45~18:00) ④ [電話]火~金16:00~20:00 土・日10:00~16:00 [面接(要予約)]火~金17:00~21:00 土・日10:00~18:00 [法律相談(要予約)]詳細はお問合せください。※祝日(土・日除く)・年末年始を除く
	① 男性のための電話相談 ② 家族、パートナー、生き方、職場の人間関係等の相談。専門の男性相談員が対応 ③ 相談専用 ☎06-6910-6596 ④ 第1・4水曜、第2・3土曜16:00~20:00 ※年末年始を除く。祝日は振替実施
	① 女性相談・配偶者、恋人等からの暴力の相談 ② 女性相談(ストーカー被害、夫婦・家庭のトラブル、対人関係の悩み等)や配偶者、恋人等からの暴力の相談(性別問わずすべての方から受付)に対応。必要に応じて緊急一時保護や婦人保護施設への入所等自立支援を実施 ③ ① ☎06-6949-6022 ② ☎06-6946-7890 📠06-6940-0075 ④ ①②月~日9:00~20:00 ※祝日・年末年始を除く。ただしDV相談電話は②で終日受付しています
子ども	① 子ども専用子どもの悩み相談フリーダイヤル ② 学校や友人、家庭等の悩みや相談 ③ ☎0120-7285-25 ④ 年中24時間
	① 児童相談 ② 子どもや家庭についての相談、おおむね25歳までの青少年についての相談 ③ 各子ども家庭センター ※連絡先:大阪府子ども家庭センター http://www.pref.osaka.lg.jp/kodomokatei/jigyuu/dokoni.html ④ 月~金9:00~17:45 ※祝日・年末年始を除く
外国人の相談	① 大阪府外国人情報コーナー ② 外国人の方が安心して過ごせるよう、生活関連情報を含めた幅広い情報提供や相談に対応 ③ (公財)大阪府国際交流財団 相談専用 ☎06-6941-2297(日本語、英語、中国語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、フィリピン語、タイ語、インドネシア語、ネパール語) 📠06-6966-2401(日・英のみ) ✉ jouhou-c@ofix.or.jp(日・英のみ) ④ 月・金9:00~20:00 火・水・木9:00~17:30 第2・4日曜13:00~17:00 専門相談(原則予約制)第4日曜13:30~16:30 行政書士相談・弁護士相談(隔月交代) ※月~金(祝日及び年末年始を除く)、日(年末年始を除く)
福祉	① 福祉相談 ② 町村(福祉事務所設置自治体を除く)における生活保護や母子・父子家庭及び寡婦からの相談 ③ *府内の各市と島本町にお住まいの方は、市町にお問い合わせ下さい。①[能勢町・豊能町]池田子ども家庭センター ☎072-752-6287 ②[太子町・河南町・千早赤阪村]富田林子ども家庭センター ☎0721-25-1131(代表) ③[忠岡町・熊取町・田尻町・岬町]岸和田子ども家庭センター ☎072-441-2760 ④ 月~金9:00~17:45 ※祝日・年末年始を除く
	① 大阪府医療安全相談センター医療相談コーナー ② 医療に関する相談や医療機関を利用するにあたっての相談などに中立的な立場で対応 ③ 医療安全相談センター ※連絡先: http://www.pref.osaka.lg.jp/iryu/iryoanzen/iryuu_soudan.html ④ 平日9:00~12:00、13:00~17:30 ※祝日・年末年始を除く
医療	① こころの健康相談統一ダイヤル ② 全国共通の電話番号で、こころの悩みに対応 ③ ☎0570-064-556 ④ 平日9:30~17:00
	① こころの電話相談 ② こころの病に悩む方、こころの健康に不安を持つ方、医療機関・障がい福祉サービス等を知りたい方に電話対応 ③ ①大阪市・堺市以外にお住まいの方 ☎06-6607-8814 ② 大阪市にお住まいの方 ☎06-6922-8526 ③ 堺市にお住まいの方 ☎072-241-0005 ④ 月・火・木・金9:30~17:00 (水曜は若者専用電話相談~わかぼちダイヤル~を実施)
住宅	① こころの健康相談 ② こころの不調やこころの病(精神疾患)に関する相談 ③ 各保健所へ電話・来所での相談 ④ 開庁時間内に対応
	① 住宅相談室 ② 住宅に関する様々な相談に対応 ③ ☎06-6944-8269 ④ 月~金9:00~12:00、13:00~17:30



●労働に関すること ●教育に関すること ▶ P15 ※いずれも性的マイノリティのみを対象とした専門相談機関ではありません