

い」としたら、③の通りです。都会の話で熊本は関係ないのではなく、既に一緒に生きているのです。「LGBTが身近にいるとか言うけど、本当にいるの?」という話をしている横の人が実はそうだった場合、その場では言えないから、仲間内で「この間こんな話があって、心の中で『隣にいるわ!』と突っ込んでいた」という話はよく聞きます。だから、「いない」のではなく「気付いていない」だけです。

共に生きていることに目を向けて

メディアを見ていると、セクシュアルマイノリティは13あるいは11人に1人として、「左利きの人と同じくらい」などと言われたりすることがありますが、性的指向や性自認を人口を代表する形で全国的に調べたデータはなく、「人口の何%」ということはまだ難しいのです。信頼できる調査があまりなく基本的なデータすらないことは、セクシュアルマイノリティが置かれている今の日本の状況を表しているともいえます。また、多ければその人権は尊重するが、少なければ尊重しなくてよいということではありません。何%、何人にこだわるより、地域や会社などで既に共に生きていることに目を向けるべきではないでしょうか。

4. どのような困りごとがあるか —くまにじアンケートから

就職活動期や入社後、 人生に関わる困りごとが

「くまにじ」で取ったセクシュアルマイノリティであることでの困りごとのアンケート(④)。出生時に割り当てられた性別と性自認が違う人では、「困ったことは全くない」人はいません。「学校や教育」「(就職した後)職場や仕事」「友人関係」「家族や親族との関係」「メンタル面」は、全体の50%前後が困ったことがあると答えています。特に出生時に割り当てられた性別と性自認が違う人では、「就職」「医療」「トイレ」「入浴施設や宿泊施設」で困ったことのある人が多いことが目立っています。

(グループワーク「就職のとき、どんなことに困るのかを考えてみてください」を挟んで)

履歴書の性別、リクルートスーツ、制服などいろいろな声が聞かれました。本人としては「女として就職

③くまにじアンケート

熊本県在住または熊本県に住んだことがあるセクシュアルマイノリティが回答。オンライン調査(Googleフォームを使用)。
◎有効回答274名分(期間:2017.12.1~2018.2.12)

【回答者の現住地】

熊本市123名(45%)、熊本市以外の県内64名(23%)、県外86名(32%) (現住地不明が1名)

【現住または以前住んでいた地域名】(任意回答。市区町村名を抜粋。()内は回答人数)

【熊本市】中央区(31)、東区(11)、西区(7)、南区(10)、北区(6)

【熊本市以外の市】八代市(7)、人吉市(2)、荒尾市(2)、水俣市(3)、玉名市(3)、天草市(5)、山鹿市(2)、菊池市(2)、宇土市(2)、上天草市(1)、宇城市(5)、阿蘇市(5)、合志市(4)

【町村】南関町(2)、長洲町(1)、大津町(5)、菊陽町(2)、小国町(1)、高森町(1)、南阿蘇村(1)、西原村(1)、嘉島町(1)、益城町(6)、甲佐町(1)、芦北町(1)、多良木町(2)

【郡】菊池郡(1)、上益城郡(1) ※郡名のみ回答のため、市区町村に分類できず。

【その他】玉名(1) ※玉名のみ記載のため、市区町村や郡に分類できず。

※任意回答のため、上記にない市区町村の回答者がいないとは限らない点にご注意ください。

したい。でも、法律上は男となると、履歴書の性別を記入する段階で困る。制服も、「男として生きていきたいのに女の制服を着ないといけないなら、きつい」といったこともあるかもしれません。そういったことを相談したことで内定を取り消されたケースもあります。先ほどPRIDE指標で進んだ取り組みがされている企業が分かることを紹介しましたが、そういうことを受ける側も知っていれば、「説明しても大丈夫だ」と思えるのではないのでしょうか。

5. 誰もが働きやすい職場にするには

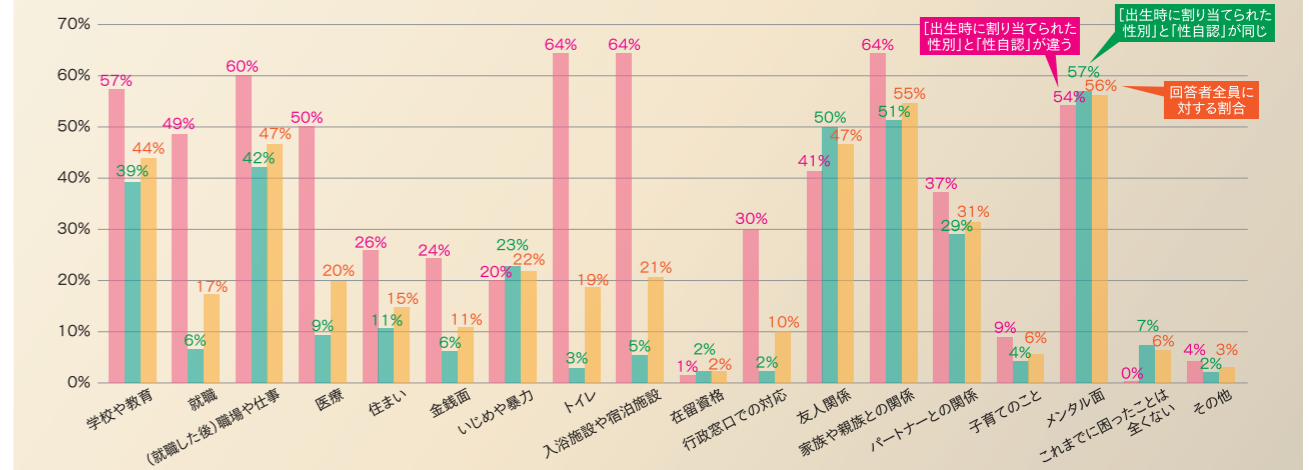
ベースは個人の尊重 LGBTの尊重ではない

働きやすい職場のベースは、「LGBTを尊重しましょう」ということではありません。時々「LGBTを特別扱いするのか」と言われます。そうではなくて、法律上の性別が男でも女でも、自分の性別を何と思っ



④どのような困りごとがあるか—くまにじアンケートから

設問「セクシュアルマイノリティであることで今までに、どのようなことについて困ったことがありますか?」(複数回答可)



ていても、また、好きになる人の性別が何でも、その人が大切に、その人らしく働けることが重要だということです。ベースは個人の尊重です。

誰がLGBTかを 特定する必要はない

「誰がLGBTなのか言ってもらわないと対応できない」と言われることもありますが、言わせる必要は全くありません。言わせるのではなく、言いたいと思ったときに言って安心して働けるような職場をつくるのが大切です。言われなくても何もしないでいいというわけではなく、言わせないと対応できないのはおかしいです。特定をする必要はなく、いるかどうか分かっていなくても、どんな人でも尊重される職場をつくらうと考えてもらいたいと思います。

6. カミングアウトを受けたら

「誰に伝えているのか」 「伝えていいのか」を確認

部下などからカミングアウトを受けた場合は、「誰に伝えているのか」また「誰に伝えてよいのか」を聞いてください。いろいろな人に言っているように見えても、フルオープンな人はほぼいません。家族でも「父には言っているが、母に言っていない」、友達でも「中学時代の友人には言っていない」などあります。この上司にだけはどうしても言っておこうと思って言ったら、知らない間に会社の人みんなが知っていて愕然

としたという話もあります。人事課に伝えた方がいいと思うことがあれば「こういうことで伝えたいけれど、いい?」と必ず聞くようにしてください。もし余裕があれば「何か困っていることはないか」と聞いてみてください。また、自分だけで抱えきれないときは、相談電話もあります(⑤)。

⑤相談先

◎「よりそいホットライン」

0120-279-338 365日24時間対応(性別や同性愛については4番を選べば専用回線につながります)

〈受講者の声〉

- LGBTという言葉は知っていたが中身についてはほとんど知らなかった。基本的なところから学べたので良かった。
- 弊社の社員の中にもLGBTがいる可能性が高いということに気づきました。とても役に立ちました。
- 個人・個性の尊重、多様化する社会で求められるしなやかな感性への気づきを持つきっかけをいただきました。

◎くまにじ

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなどのセクシュアルマイノリティにも住みやすい熊本にするために活動するグループ

●Facebook @kumanijiLGBTQs

https://www.facebook.com/kumanijiLGBTQs/

●ホームページ https://kumaniji.jimdo.com/

●はてなブログ https://kumaniji.hatenablog.com/

●Twitter @kuma_niji2017

https://twitter.com/kuma_niji2017