

紹介

性の多様性を前提にした 職場環境づくりを考える

村木 真紀

(虹色ダイバーシティ理事長)

目次

- I LGBT と職場の問題に取り組んで
- II 一般的に「よい職場」が、必ずしもそうではない
- III 「男性労働」の問題を LGBT 視点で見ると
- IV LGBT の社会的な困難は、見えにくい
- V LGBT の職場における状況
- VI LGBT の視点を活かす、とは
- VII 企業の LGBT 施策への追い風
- VIII 企業における LGBT 施策
- IX ALLY (同盟者) を増やす、育てるには
- X 性の多様性を前提に、職場を変えていこう

I LGBT と職場の問題に取り組んで

私たち、虹色ダイバーシティは、2013年に設立したNPO法人で、「LGBTなどの性的マイノリティ¹⁾も働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくり」をミッションに掲げて活動している。学術機関等と連携してLGBTと職場に関する調査研究を行い、そのデータや事例を元に、企業や行政への働きかけ、職場の研修、社会を変えていくための情報発信に取り組んでいる。筆者自身がレズビアン(女性同性愛者)であり、経理や経営コンサルタント等として働いてきた中で、

表 LGBT に関する基礎用語

用語	定義
LGBT	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頭文字を並べた言葉。「LGBTの人々」などのように、人をさす言葉として使われる。
性的マイノリティ	性的指向、性自認、ジェンダー表現に関するマイノリティの人のこと。広義では、正常、規範的とされる性のあり方の周縁に位置する人々の総称。
性的指向	Sexual Orientation の訳語。好きになる相手の性別を指す概念。
性自認	Gender Identity の訳語。自分の性別をどう思うか、という概念。
ジェンダー表現	Gender Expression の訳語。社会的な性別 (Gender) を、言葉遣いや服装などで表現すること。
SOGI	性的指向 Sexual Orientation と性自認 Gender Identity の頭文字。LGBT は「人」を指す言葉の列挙だが、こちらは概念を指す。近年は性表現 Gender Expression の E を加えて「SOGIE」と表記される場合もある。
レズビアン	性自認が女性で、性的指向が女性に向く人。いわゆる女性同性愛者。
ゲイ	性自認が男性で、性的指向が男性に向く人。いわゆる男性同性愛者。
バイセクシュアル	異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある、性的指向が男女どちらにも向く人。
トランスジェンダー	出生届等で指定された社会上の性別と、自認する性別が一致しない人。対義語は「シスジェンダー」。
アライ	英語の同盟者 (Ally) から転じて、LGBT の権利獲得に対する理解者、支援者のこと。

様々な困難を経験したことがこうした活動を始めるきっかけになった。現在は常勤のスタッフが5名、大阪と東京に事務所をおき、大手企業約150社に対し、通算500回以上の講演・研修を行ってきた実績を持つ。

虹色ダイバーシティのメンバーの声や経験だけではなかなか社会は動かせない。しかし行政や企業もLGBTに関するデータを持っていない中で、LGBTの職場における困難を可視化するにはどうしたらいいか。私たちは独自にインターネット上でアンケート調査を実施することにした。2013年にプレ調査を実施し、2014～2016年に国際基督教大学ジェンダー研究センターと共同で本調査を実施した。主にSNSを使って参加者を募り、累計で6千人以上が参加し、うちLGBT当事者5千人以上の声を集めることができた。調査結果は、虹色ダイバーシティのウェブサイトで公開しており、詳細はそちらをご覧ください。

本稿では、私自身がこれまでに経験してきたことや、虹色ダイバーシティとしてのこれまでの活動、そしてアンケートデータというかたちで預かった当事者の皆さまの声を元に、LGBTの視点から「男性労働」や職場環境について考えてみたい。

Ⅱ 一般的に「よい職場」が、必ずしもそうではない

LGBTではない人にとっては居心地のよい職場環境でも、当事者にはそうではないことがある。私自身、最初に就職したのは創業から100年を超える大手メーカーで、ゆったりした社風が自慢の、上司・部下、同僚同士が仲のいい、「よい職場」だった。新入社員として入社して、その部署で唯一の新入社員（しかも数少ない女性総合職）であったので、丁寧にしっかり仕事を指導してもらえた。それは今でも感謝しているが、結局、私は入社から3年で転職した。

入社当初は、自分が同性愛者であることは「プライベート」なことであり、職場とは関係ないと考えていたのだが、上司や同僚、同期との関係が、仲良くなればなるほど、徐々にそれが辛くなって

きた。同じ借り上げマンションに、先輩や同期が住んでいて、遊びに来た恋人とエレベーターで出くわす。アフター5の飲み会は頻繁にあり、休日も旅行などのイベントに誘われる。彼氏はいない、という、うっかり独身男性を紹介されそうになる。

新入社員の立場で、先輩や上司からの誘いを何度も断るのは、かなり難しかった。飲み会の翌日、みんながその話をして笑っている中で、パソコンの画面を見ながら黙って仕事をしていると、いたたまれない気持ちになった。家庭的な職場の雰囲気の後ろにあった、多数派であることを前提にした「同調圧力の強さ」が、少数派の自分には辛かったのだと、今なら理解できる。

尊敬できる上司や先輩、仲が良い同期だった。もし当時、思い切ってカミングアウトしていたら、案外うまくいったのかもしれない。何度も迷ったが、結局、私は職場でカミングアウトはしなかった。当時、自分の周囲に同性愛者だとカミングアウトしている人は、まったくいなかった。数千規模の職場で、私が見ている範囲ではゼロだった。一方で、仕草がオカマっぽい、ずっと彼女がいないと、周囲からからかわれている先輩がいた。この職場で、もしかすると自分だけかもしれない、という孤立感。日常的に接している人たちから、理解されないかもしれないという恐れ。カミングアウトすればしたで、個人の話ではなく、職場全体への異議申し立てになってしまうのではないかというプレッシャー。当事者が職場でカミングアウトできない、したくないと思う理由は、沢山ある。当時から20年以上たった現在でも、きっとそんなに変わらないのではないかと思う。

LGBTが働きやすい職場をつくるには、みんなが同じであることを前提にした職場の雰囲気、カルチャーを変えていく必要があるのではないだろうか。

その後、転職先の他の職場でも、何度となく似たような経験があった。「よい職場」であるはずなのに、何となく落ち着かない。周囲のLGBTの友人たちと話すと、同様の経験をしている人が少なからずいた。これは個人の問題ではなく、社

会の問題として考えるべきではないか、という思いが、今の活動を始めた動機のひとつである。

Ⅲ 「男性労働」の問題を LGBT 視点で見ると

いわゆる「男性労働」について、詳細は他の論文で論じられていると思うが、私の方からは「男性労働」と言ったときに、「男性」対「女性」という対比では見えにくいものがあるのではないかと、という問題提起をしたい。

まず、社会構造として、1対1の男女が、世帯内で相互補完することが期待されている。労働の面でも、社会保障の面でも、1対1の男女が「標準」として語られる中で、同性をパートナーとして生活している人の姿は未だ想定すらされない。社会制度の想定外におかれる人々は、今、自助努力で生き抜いている状況である。

また、職場では、有形・無形に、男性として、あるいは、女性として働くことが求められる。トランスジェンダーの人たち、特に、男性から女性へ職場での性別を移行したいと願う人たちは、大きな社会的圧力を経験している。カミングアウトをきっかけに、いじめにあったり、異動を強要されたり、退職を迫られたりするケースもある。トランスジェンダーの中には、男性扱いも女性扱いも望まない人たちがいる。しかし、ほとんどの職場では、男性でも女性でもないあり方で働くのは困難な状況だ。男性、女性という性別の枠の強固さが、多くの当事者を苦しめている。

最近ではセクハラ問題への関心が高まっているが、私たちの調査では、LGBTの人たちの方がセクハラに敏感な傾向がある。結婚や子育てを前提にした話には同性愛者・両性愛者の人たちが、男らしさ、女らしさに関する決めつけにはトランスジェンダーの人たちが、より感度が高い。アイデンティティに触れるような言動は、時に大きな心理的負荷にもなる。いわゆる男女に関するセクハラが横行する職場は、LGBT当事者には、より辛い職場であると言えるだろう。

男性が被害者になるセクハラも話題にのぼるようになった。例えば、飲み会の出し物として上半

身裸になることを強要された、男性向けの風俗に同行するよう強制されたなどの話を聞く。この被害者がたまたまトランスジェンダー女性やゲイ男性だった場合、より心理的負荷が高くなる恐れがあるのは、容易に想像できるであろう。その他、独身であることを公にからかわれる、男性寮や工場の風呂が共同浴場になっている、職場の健康診断が集団健診でお互いに身体を晒す機会があるなど、男性の性に関する軽視がハラスメントの背景になっていることも明記しておきたい。

Ⅳ LGBTの社会的な困難は、見えにくい

LGBT当事者で、家族や職場に全面的にカミングアウト（自分が当事者であることを誰かに伝えること）している人は、まだまだ少ない。当事者が社会的に声をあげにくい状況では、どんな困難があるのかも見えにくい。

職場や学校に関して、行政は様々な調査を行っている。しかし、ほとんどのアンケート調査では、性別欄は「男性・女性」だけ、家族欄は法的な親族しか選択肢がない。そのため、人口の数パーセントはいるはず（2016年に連合が行ったウェブ調査（「LGBTに関する職場の意識調査」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf>）で8%、2017年に三重県男女共同参画センターと宝塚大学看護学部日高庸晴教授が高校生1万人を対象に行った調査（「多様な性と生活についてのアンケート調査」https://www.buzzfeed.com/jp/saoriibuki/mie-lgbt-student-survey?utm_term=ye8Gw7n8A）では10%という数値が出ている）のLGBTであるが、国も地方自治体も、LGBTの状況について、データを持っていない、把握していない、というのが現状である。どんな暮らしをしているのか、どんなことに困っているのか、基礎的なデータさえない。

しかし、データの裏付けがなければ、特に行政では、税金を使って事業を行うことは難しいのではないだろうか。LGBTの社会的困難を明らかにし、その解決のための施策を実現していくために、様々な調査の項目に、現時点の法的な性別だけでなく、出生時の性別、性的指向（好きになる

相手の性別)、ジェンダー自認(自分が生きたいと願う性別)を加えることを強く提案したい。データを蓄積していくことで、きっと新たに見えてくるものがあるはずだ。同時に、調査票回収時のプライバシー配慮も強化してほしい。記載内容を第三者が見ることができるような状況では、当事者も正直に回答しにくい。これはLGBTに限らず、必要な配慮であると思う。

LGBTを取り巻く社会の変化が、当事者にどんな影響を与えているのか、私たちの実感を裏付けるデータの蓄積が必要だ。

例えば、私は今、40代であるが、周囲のLGBTではない友人の状況も、本当に多様化していると感じる。結婚していない人、子どもがいない人、シングル・ペアレンツ、国際結婚した人、再婚同士の子連れ複合家庭、不妊治療中の人など、家庭の状況も様々だ。こうした家族のあり方の多様化のおかげで、同性をパートナーにしている、世間的には未婚のゲイやレズビアンも、やや息がしやすくなっていると感じる。

また、最近では、都市部だけでなく、地方や大学にもLGBTのサークルや集まり、イベントが増えている。そこには、地縁、血縁ではないが、大事なコミュニティができる。しかし、全国転勤を前提とした職場では、なかなかこうした絆は配慮してもらえない。同性パートナーを家族として職場に届けられない場合も、転勤で配慮されないのは同様である。近年、地域限定総合職など、勤務地域を自ら選べる職場が増えてきているが、これは特定の地域に住みたいという希望を持っているLGBTにもありがたい制度ではないかと思う。

日本社会全体の高齢化は、すなわち、LGBTの高齢化でもある。中高年のLGBTの危機が、今、目前に迫っていると感じている。ひとつには、自分自身やパートナーの病気、怪我、障害、死亡である。現在の社会保障制度では、同性パートナーが保障の対象外になっているが、LGBTも50代、60代以降になれば、もしもの時は、いつまでもおかしくない。職場に関するところでは、労災の遺族補償、医療保険の被扶養配偶者扱い、国民年金の第3号被保険者などについて、是非同性パートナーも家族の範囲に含めて欲しいと思う。社会

保険に関しては、法律婚だけでなく、すでに事実婚の男女カップルも対象になっており、生活の実質に即した対応が原則になっていることから、個々の制度を見直していくことは可能なのではないかと考えている。私の周囲でも、中高年になり、病気や怪我で働くのが難しくなったLGBTの人たちがいる。一刻も早く制度を整えないと、困る人が続出するはずだ。

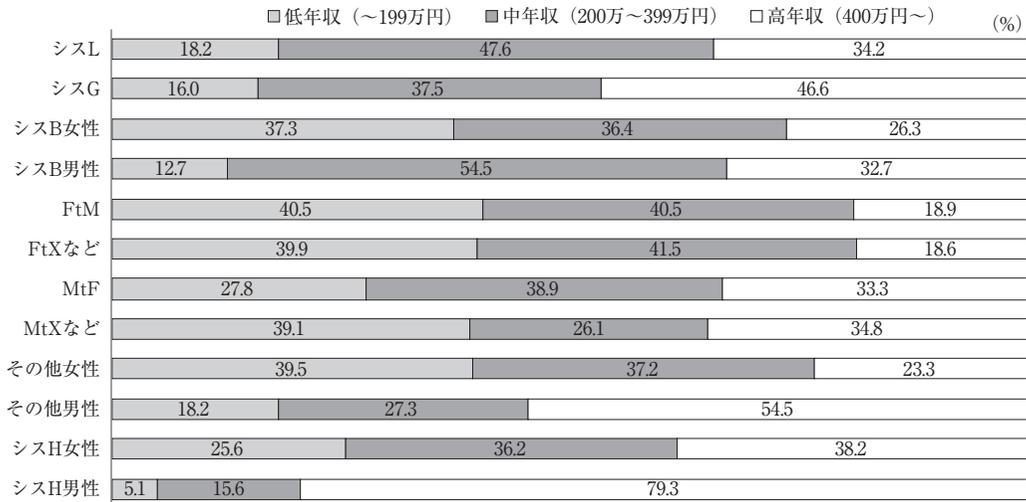
それより少し前に来る、もしかしたら、もう来ているかもしれないのが、40代以降のLGBTの、自分やパートナーの親の介護問題である。LGBTは、パートナーがいない、結婚していない、子どもがいないという人も多い。親や親族からすれば、多くのLGBTは、未婚で子どものいない人、家庭での介護を考える際に、あてにしやすい人になる。仕事のために東京や大阪に住んでいたLGBT当事者が、親の介護のために離職して地元に戻った、という話を私の周囲でもちらほら耳にする。東京や大阪ではLGBTの友人や集まりがあるが、地元に戻ったら、介護をしつつ、誰にもLGBTであることを話せない状況に再び戻ってしまう、という人がいる。それはかなり辛い状況なのではないかと思う。都会だけでなく、地方も、LGBTが生きやすい状況に変えていかなければならない。

V LGBTの職場における状況

最近の調査(2015年、2016年)から、いくつかデータをご紹介します。

- ・求職時に性的指向や性自認に関連する困難を感じた レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル 44%、トランスジェンダー 70%
- ・LGBTに関する差別的言動が職場で頻繁にある LGBT当事者 58%、非当事者 29%
- ・就職後にうつを経験 レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル 25%、トランスジェンダー 35%
- ・トランスジェンダーの健康に関して、排泄障害 27%、健康診断を受けない 20%
- ・LGBTに関する差別的言動がある職場は、勤続意欲が低い
- ・職場にLGBTの仲間やALLY(同盟者、支援者)

図 年収



N=

シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	その他女性	その他男性	シスH女性	シスH男性
225	363	217	55	111	188	72	69	43	11	254	237

計 1845人

✓ 男性より女性のほうが、シスジェンダーよりトランスジェンダーの方が年収が低い傾向

出所：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「LGBTと職場環境に関するアンケート調査 2016」

© Nijiirō Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2016

がいる方が、勤続意欲が高い

就職活動、転職活動に関して、困難を感じている当事者が多い。昇進差別や望まない異動、執拗ないじめ、解雇など、これは裁判沙汰になってもおかしくないのではないか、という深刻な事例も自由記載欄に散見される。

LGBTが働きにくい、職場から阻害されがち、ということは、貧困に陥るリスクも高いということだ。年収を聞いてみると、199万円以下の低年収の人の割合が高いのは、トランスジェンダー男性（出生時は女性）（約40%）とバイセクシュアル女性（約37%）である。性的マイノリティの「女性」でも、レズビアンの場合は低年収の割合が18%であるので、男性をパートナーとして想定するかどうかで違いが出るのかもしれない。この因果関係については、今後の研究が待たれる。

トランスジェンダー女性（出生時は男性）は、職場では男性として働いているケースもあり、その場合は年収が高くなるが、職場で望む性別で扱われていないと、ストレスが高く、勤続意欲が低くなる。解雇やいじめなど、ひどいハラスメントを受けているケースも多い印象がある。女らしい

ところのある男性、というのは、学校でもいじめのターゲットになりやすい。それは職場でも同じ状況であると思う。

興味深いのは、トランスジェンダーの中でも、典型的な女性・男性として扱われたくない人（日本ではXジェンダーと名乗る人も多い）で、低年収の割合が高い（出生時に女性の場合約40%、出生時に男性の場合約39%）ことだ。Xジェンダーを自認している人が比較的若い方が多いのも影響しているかもしれないが、職場で女性でも男性でもない人として働くことの困難さもあるのではないかと思う。

VI LGBTの視点を活かす、とは

この職場で働き続けたいという「勤続意欲」に、最もマイナスの影響を与えていたのは、差別的言動があることであった。これは3年間の調査を通じて変わらない。ハラスメントがある職場は、働きにくい職場だということだと思う。一方で、差別的言動の頻度を聞くと、当事者と非当事者で、認識に大きな違いがある（LGBT当事者58%、非

当事者 29%)。これは、実際に当事者と非当事者の職場の状況が大きく違うわけではなく、先にも述べたハラスメントへの感度の違いが影響しているのではないかと考えている。

私たちは、「LGBTも働きやすい職場は、みんなが働きやすい職場になる」と話している。それは、LGBTの方が、アイデンティティに関わるため、性に関するハラスメントに敏感な傾向があるためだ。LGBTも、嫌な思いをしないで、気持ちよく働ける職場というのは、性に関するハラスメントにより敏感な職場であり、それは非当事者にも働きやすい職場であるはずだ。

今まで、女性の視点、外国人の視点、障害者の視点が入ることで、職場は変わっていった。私たちはLGBTの視点を、職場の環境改善に活かす方策を考えたいと思う。

Ⅶ 企業のLGBT施策への追い風

データではLGBTが働きづらい状況が見て取れるが、企業が何も取り組みをしていないわけではない。2018年の東洋経済CSR調査によれば、「LGBT対応の基本方針・あり」は285社、回答している大手企業の約3割になった。外資系企業だけでなく、日系の大手企業にまで取り組みが広がっているのが最近の傾向である。

オリンピック・パラリンピックの開催も追い風だ。東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が発表した「持続可能性に配慮した調達コード」には、LGBTの権利が明記された。これは2014年にオリンピック憲章の差別禁止の項目に「性的指向」が入ったことが影響している。オリンピック・パラリンピックに関係する企業や団体は、この調達基準を無視することはできない(<https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/>)。

日本経済団体連合会(経団連)は、加盟企業を対象にLGBT施策に関する調査を行い、2017年5月に「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」というレポートを発表した。ここではダイバーシティ&インクルージョンの課題の一つとしてLGBT施策を捉えており、各社の取り組みの推進を提言している。各社の取り

組み事例も詳細に書いてあり、是非一読を勧めたい(http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf)。

日本ではここまで企業側の動きが目立っていたが、労働者側の動きも活発化している。日本労働組合総連合会(連合)が、2017年11月に「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を発表し、企業側への要求を明確にした。このガイドラインでは、それぞれの施策の考え方のポイントを整理しており、経団連の事例と合わせて読むことをお勧めしたい(https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/guideline_no-discrimination201711.pdf)。

最も踏み込んだ提言を発表したのは学術研究分野である。内閣府の機関でもある日本学術会議が2017年9月に「性的マイノリティの権利保障をめざして——婚姻・教育・労働を中心に」という提言を発表した。国に対して、「国内政策の取り組みは遅れている」と指摘した上で、差別禁止・権利保障の根拠法の制定、婚姻の性中立化(性別を問わないこと)に向けた民法改正など、法整備に向けた道筋も提言している(<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>)。

地方自治体の動きも急速に進んでいる。講演会などの啓発事業を行ったり、LGBTに関する相談窓口を設置したりする自治体が多い。同性のパートナーを登録することができる制度を整えた自治体は2018年6月時点で7つ(札幌市、渋谷区、世田谷区、伊賀市、宝塚市、福岡市、那覇市)、中野区、大阪市、名古屋市など、検討中の自治体も複数ある。行政の取り組みが進むことが、各地に事業所のある企業の取り組みを後押ししている。

Ⅷ 企業におけるLGBT施策

企業が実施しているLGBTに関する取り組みは、大きく3つに分類できる。

1 当事者支援

- ・LGBTに関する相談窓口の設置
- ・トランスジェンダーの性別移行に対する支援
- ・社内の当事者グループの支援
- ・男女共用トイレ(だれでもトイレ)の設置

表示の工夫 など

2 社内制度の整備

- ・差別禁止規定やダイバーシティ宣言への明記
- ・福利厚生での同性パートナーの配偶者扱いなど

3 現場の意識変革

- ・経営層のLGBT支援宣言
- ・LGBTに関する研修、eラーニング
- ・虹色のステッカーなど、啓発グッズの配布
- ・LGBT団体やLGBTイベントへの参加、支援など

1 当事者支援

当事者の直接的な支援策として、要望が高いのはトランスジェンダーの職場での性別移行である。これは当事者だけでは難しいことも多く、人事部門の支援があることは心強い。トイレや更衣室など、設備面でのハードルがあっても、職場内でしっかり話し合いをすることで解決することも多い。詳しくは東優子、虹色ダイバーシティ、ReBitの共著『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック——誰もが働きやすい職場づくり』（2018年、日本能率協会マネジメントセンター）を参照されたい。

トランスジェンダーで社会的な性別を変えた人の経験は、非常に貴重だ。例えば、トランスジェンダー女性が、職場で女性として扱われるようになったら、給湯室の掃除やお茶出しなど、女性従業員だけが行っていた、職務としては評価されない多くの仕事が追加されて驚いたそうだ。これは実際に女性としての暮らしと男性としての暮らしを体験して比較しないと出てこない声であろうし、こうした声を、是非、職場の環境改善に活かすべきだと思う。

先進企業では、社内で当事者グループを組織して、そこが社内施策への要望やフィードバックを担っている。社内に当事者グループがあることが、採用において、当事者等にその企業を選んでもらうきっかけになることもある。大学にLGBTサークルがあるところが増えていることもあり、就職の際にも、社内に当事者グループがある企業に注目したという学生の声も聞いている。

2 社内制度の整備

社内規定に性的指向、ジェンダー自認などによる差別禁止を明記することに関しては、取り組みの初期に実現できる企業が多い。個別にしっかり明記することが、当事者の心理的安全性の向上と、企業イメージ向上に寄与すると思う。

福利厚生における同性パートナーへの対応も進んできている。同性パートナーを家族向けの福利厚生の範囲に含めるようにした、という、パナソニックやNTTの取り組みは大きなニュースになった。本来的に言えば、法律で定められている項目（労災、健康保険、年金）以外の家族向けの休暇・手当のすべてを対象に、配偶者や家族と書かれている項目のすべてに同性パートナーとその親族を書き足し、本人の申し出のみを根拠に、本人から人事への直接申請で対応してほしいところである。しかし、企業によって男女の事実婚の扱いもバラバラであり、事実婚に準じて、段階的な対応になるケースもある。

福利厚生は、本来、従業員が健康で、長く働き続けてもらうためにある。LGBTに関する取り組みを契機に、家族向けの休暇や手当に関して、そもその目的から見直してできれば、とも思う。私たちの調査（2016）では、一人暮らしのゲイ男性46.1%、レズビアン女性30.5%など、異性愛の回答者と比べると単身者の割合が高かった。パートナーがいても、住所同一、家計同一は当たり前ではない。男性同士、女性同士のパートナーで、別居、家計は別々というケースも多々ある。そしてそれは、すでに異性間でも起きていることだ。こうした時代にあって、どんな制度なら公平感があるのか、職場として従業員の何をサポートするのか、を考えなくてはならない。家族向けの休暇を全廃して、代わりに有給休暇を初年度から理由を問わず20日間付与、という企業もあり、従業員からは好評だと聞いている。

3 現場の意識変革

当事者支援、社内制度の整備を進めてきた先進企業が、今、力を入れているのは、現場の意識を変えることだ。社内の当事者にとっては、同僚や

上司、取引先、顧客など、自分の周囲の状況こそが、日々の働きやすさを左右する。周囲の人たちの認識が改善されないと差別的言動も減らないが、これは一朝一夕にはいかない。

現場の意識を変えるには、経営層が積極的にLGBTに関してポジティブな発言をすること、研修などでLGBTに関する基礎知識を学ぶ機会を設けることが必要だ。全従業員向けのDVD研修やeラーニングに取り組む企業もある。

その他、従業員としてのLGBTに関する取り組みだけでなく、近年は顧客としてのLGBTに向けて商品やサービスでの対応も進んでいる。携帯電話、結婚式、旅行、生命保険、損害保険、住宅ローン、百貨店など、主にBtoC分野の取り組みが、よくメディアで紹介されている。商品やサービスは、社会に向けてその企業の姿勢を表す、大きな看板だ。そこでLGBTに対応しているということは、ビジネス上でプラスになるだけではなく、企業内の従業員の当事者を勇気付ける効果もある、と感じている。

IX ALLY（同盟者）を増やす、育てるには

現場を変えていくために重要な鍵を握るのが、ALLY（同盟者）である。LGBTの問題に関して、当事者ではなくとも、自分ごととして主体的に取り組む人を、英語でALLYと呼ぶ。企業では、研修を受けてALLYとして活動したいと名乗りをあげた人たちに、虹色のステッカーやグッズなどを配布し、パレードや映画祭などのLGBTイベントに参加を募る。ALLYとして職場で「見える化」してもらうことで、継続的な環境改善に繋げる取り組みである。LGBT当事者がなかなか職場でカミングアウトできない日本の職場の状況において、ALLYは重要な役割を担っている。

私たちは2018年に、日本たばこ産業株式会社（JT）と共同で、どんな取り組みがALLYを増やす、育てることに効果があるのかを、JT社内でアンケート調査を実施した（452人が回答）。その結果は、以下の通りであった。

・JTでは、2016年から継続的に10回の集合研修を実施し、全社員向けのeラーニングによ

る研修も行った。社内制度の改正や全役員のALLY宣言など、様々な施策の結果、アンケートに回答した30代～50代の約7割がALLYと自認しており、管理職の理解度も高かった。（他の調査では年代によってLGBTへの理解度、共感度に差が出るのに対し、JT内では年代による差が見られなかった）

- ・研修を受けている人の方が、理解度が高く、ALLYとしての行動もできているが、理解度に比べると実際に行動できている人はまだ少ない。
- ・eラーニングは、理解度、行動度にプラスの影響があるが、「自信を持って対応できる」「他の人に説明できる」などの行動度への影響が集合研修より低い。
- ・研修の中では多様化推進室主催の集合研修が、理解度、行動度に最もプラスの影響。当該セミナーでは、外部の専門家がデータ等を解説した後で、当事者が体験談を長めに話しており、それが、LGBTの抱える社会的課題を明確にし、行動を促す効果があるのではないかと考える。強制ではなく、希望者が受講していることもあり、場の雰囲気も理解を助けていると考える。
- ・職場で身近にALLYがいることは、理解度にも行動度にもプラス。当事者を身近に感じることも大切だが、職場でALLYのロールモデルがいると、自らも行動しやすくなるのではないかと。

ALLYを増やす、育てる取り組みは、各社が社内の雰囲気を見ながら、手探りでやっている状況である。こうした社内施策の検証を積み重ねて、より効果的な施策が提案できれば、と考えている。

職場での差別的言動をゼロにすることは、日本の学校教育の状況を見ると、まだまだ難しいだろう。しかし、何か差別的言動があった時に、それを適切に止められる人、ALLYとして実際に行動してくれる人が増えていけば、当事者の働きやすさは改善するはずだ。

X 性の多様性を前提に、職場を変えていこう

LGBTの職場における困難とその解決の方向性について、企業のLGBT施策を中心に、当事者であり、コンサルタント、NPO代表でもある立場から論じてきたが、最後にいくつか提案をしたい。

1 少数派の声を意識的に拾うしくみづくり

LGBTはまだまだ職場でカミングアウトするのが難しい。誰かがカミングアウトして声をあげるのを待っていては、遅い。誰もカミングアウトできないような状況の職場では、すでにどんどん当事者が離職してしまっている恐れもある。定期的な従業員向けのアンケート調査でLGBTについての設問を入れたり、従業員グループを組織して安全に意見交換できる場を設けたりする、などの工夫をして、意識的に少数派の声を拾うしくみを構築してほしい。少数派の視点を持つことは、職場の「当たり前」の見直しにつながり、それは多数派の人にもメリットになりうる。

2 多様な生き方を前提に、職場環境の見直しを

福利厚生の変更のところでも触れたが、LGBTに限らず、一人一人の暮らしや、家族のあり方は多様化している。どんな生き方を選んだ人にも、公平、公正な制度になっているか、という観点ですべての社内制度の見直しをお願いしたい。

当時に、男性、女性で分けていたものを洗い出し、その必然性を見直してほしい。工場の制服のデザインを、男女で統一した会社もある。性別をそもそもあまり意識しないで働くことができる環境を整えれば、トランスジェンダーを職場から阻害する力を弱めることができるはずだ。

LGBT以外にも、女性活躍推進、障害者施策、外国人施策など、職場のダイバーシティ推進施策は沢山ある。是非そこも、横串として、LGBT視点でチェックをお願いしたい。

例えば、最近、父親の育児参加を応援する、イクメン、イクボス運動が広がっている。子育てと

いう従来母親の役割とされてきたものを父親も担うというのは、性別による役割分担の緩和につながり、大きくはLGBTにもプラスになる施策だと思う。ただし、「父親」として指している範囲が狭くならないよう、配慮が必要だ。近年、特に女性同士のカップルで、子育てするLGBTも増えてきているように感じる。トランスジェンダー男性と女性の間で、第三者からの精子提供で生まれる子どももいる。出産していない側の親への支援、という枠にすると、より広がりが出るのではないかと思う。

3 「違い」の表明を歓迎できる社会

性的指向やジェンダー自認(SOGI)を尊重する、ということは、その人の人生において個人の意思、選択を尊重する、ということである。職場などでそれが難しくなるのは、その場のルールや社会規範に当てはまらないことがあるからだ。

例えば、トランスジェンダーの人が病院に入院した際に、男女分けされた大部屋で健康保険証の性別と違う部屋を要望した際に、希望が通らないことがある。「この病院ではそういうルールになっている」と説明される。しかし、90%以上の人にとっては妥当に思えるルールであっても、LGBTにはその場にいらなくなってしまうほどの抑圧になりうる、ということを知ってほしい。

現状の社会や職場のルールをつくるときに、LGBTのことはほぼ想定されていなかったはずだ。LGBTは人口割合からすれば、ほとんどの職場で、どうしても少数派になる。最初に職場などで申し出をする時は、多くの場合、その人、一人だけだ。これは相当な勇気がいる。

私は、この勇気を歓迎し、支える人が増えて欲しいと思う。圧倒的に少数派になっても、私は違う、と言い出すことができる社会、ALLYとして味方する人がちゃんと手を挙げてくれる社会。安心して異論を表明できる社会は、より柔軟で、より排除される人が少なく、より生きやすいものになるはずだ。

最後に、法整備の必要性を明記しておきたい。日本には、男女雇用機会均等法があり、障害者差

別解消法があるが、LGBT に関しては職場や学校での差別を禁止し、対応を義務づける法律がない。日本政府はLGBTに関する無策について、国連人権理事会等の国際的な人権擁護機関から再三の指摘をされている状況である。同性パートナーへの社会保障に関しては、職場での対応では限界がある。LGBTも働きやすい職場、生きやすい社会をつくるために、一部の自治体や企業で取り組みが進んできているが、それを全国津々浦々

に広げるためには、法整備が必須だ。私は、もう機は熟していると思う。

- 1) 本稿ではLGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）等の多様な性を生きる人たちを総称する言葉として、便宜的にLGBTを用いる

むらき・まき 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ
理事長，社会保険労務士。