

こんにちは。まず最初に LGBT の基礎知識と LGBT の企業における取り組みのポイントについてお話をしていきます。

最初に自己紹介をさせていただきます。屋成 和昭と申します。よろしく申し上げます。私自身は LGBT のいずれでもありません。この仕事を始めて自己紹介の時にこのように話すことが増えました。というのも、この話をしないと僕自身が同性愛者、ゲイの人なんじゃないかと言われることが非常に増えてですね。LGBT でない人がこういう話をするということが多分非常に珍しいのでそういう風に思われることが増えるようで、そう思われること自体は別に何の問題もないのですけれども、話の辻褄が合わなくなることがあるので最初に話すようになりました。

この「LGBT ではないのですよ」という話をする、次に「何でこんな話をするようになったんですか」と聞かれることが多いので、その話を少しさせて頂ければと思います。もともと LGBT とか LGBTQ について非常に興味があったのかと言われると、そんなことは全然なくて、4年前に仕事上で初めて知ったのがきっかけです。

当時、アウトジャパン前の会社で人材関係の仕事をしていたのですが、そこで新規ビジネスとして LGBT の中でトランスジェンダーの方が就職活動の時に非常に困りごとが多いということで、専門特化した会社・事業にすごく意味があるのではないかという提案があって、携わったのが最初です。当時何も僕は知らなかったで、トランスジェンダーの方に困りごとが多いということも全然知らなくて、どういうことなんだと思ったぐらいでした。

その辺りの話はですね、後ほどしっかりお話をさせていただこうと思うのですが、そうやって自分自身が知っていく中で非常に感じたのは、今 10%ぐらい LGBT・LGBTQ の方がいらっしゃると思うのですが、その 10%の方の事柄ではなくて、むしろ LGBT ではない 90%の方々、僕もそうなのですがその人の認識であるとか考え方・行動、これが非常に重要じゃないかと思うようになりました。その 90%側から発信することはとても重要なと感じたのですけれども、非常に少ないなあと思って発信するようになったというのがきっかけです。

なので、私自身は LGBT・LGBTQ の人間ではないのですけれども、後ほど、ゲストで LGBT の方々が今回 2 名来ていただけますので、その方々の話とともに聞いていただければと思います。では内容に入っていきます。

まず、今回企業さんとか団体さんとかが組織として、2019 年の後半ぐらいから非常に、取り組まれる企業さんが増えてきたかなと思うのですが、大きなきっかけとなったのが、パワハラ防止法の中に、SOGI ハラ、アウティング防止を企業としてしっかりと取り組まなきゃいけないと明記されたところが、非常に大きなきっかけじゃないかなと思います。SOGI ハラとかアウティングの言葉はですね、後ほどお話しさせていただきます。

このパワハラ防止法について、いろんな点はあるのですが、ポイントはいくつかあ

って、1つは企業ですとか自治体、学校等、そういう団体・組織が、しっかりと SOGI ハラ、アウティング を防止するための措置を取らなきゃいけないということがしっかりと義務づけられたところが非常に大きなポイントかなと思います。これがしっかりと明記されたのは日本で初めてだと思いますし、この動画に先立ってアンケートを埼玉県でとられた中でも、このパワハラ防止法に明記されたことが取り組む 1 つのきっかけになっているという企業さんが非常に多かったと思うんですけども、これはもう全国的にそうじゃないかなと思います。

なので、重複になってしまうんですけども、しっかりと義務付けられているというところ、これがポイントになっている。なので、「企業として取り組みを全くしていませんでした」ということがないようにと、今もう既になっていると押さえておいていただければと思います。

SOGI ハラ、アウティング という言葉はそもそも何なのかというところなんですけれども、SOGI っていうのは、僕はソジと言っているんですけど、ソギという人とか色々あるんですけれども、セクシャルオリエンテーション、ジェンダーアイデンティティという言葉の頭文字 4 つをとった言葉です。

LGBT・LGBTQ と言っているんですけど、これも後ほど説明しますが、LGBT というのはレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエスチョニングとかっていうその人々を指している言葉なんですけれども、SOGI というのは性的指向、性自認という概念を表している言葉です。なので、同じ内容に近いですけども、人を指している言葉と概念を指している言葉と違っていただければいいんじゃないかなと思います。

アウティング という言葉、これも初めて聞いたよという方がいらっしゃるかもしれないんですけども、アウティング というのは、さっき言った SOGI、性的指向・性自認について本人の了解を得ずに第三者に暴露する行為を指します。暴露ってね、スゴイんですけど、勝手に本人の預かり知らないところで言っちゃうこと、これを アウティング と言っています。これが明確にパワハラに含まれてダメなことなんだよということです。

なので、そういう「ダメなことなんだよ」ということを、企業は従業員を含めてしっかりと周知していくことが、今求められていることになります。

LGBT・LGBTQ という言葉は、最近本当によく聞く言葉だと思うんですけど、そもそも何を指しているのかです。さきほども言いましたけど、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーで、Q はクエスチョニングと言ったりクィアとかいう言葉を指しています。

この LGBTQ というのをひとくくりにして、チーム名といたいいのかな、セクシャルマイノリティの方々を指す言葉です。なので、これも 1 つポイントで LGBT といっても、その 4 人の方だけを指しているわけではなくて、LGBT に代表されるようなセクシャルマ

イノリティの方々を指している言葉として使われることが多いかなと思います。

LGBT 以外でいうと本当にたくさんあるんですけども、中にはアセクシャルとかパンセクシャルとかクエスチョニング、様々な人がいるんだと覚えて頂ければと思います。

このセクシャルマイノリティとか、LGBT とかの中で抑えておくべきことがいくつかあるんですけども、必ず押さえておいてほしいところは、性の切り口が 4 つぐらいあるんだという風に言われています。これをぜひ覚えていただければなと思います。

4 つというのは、まず、先ほど SOGI の説明で言ったセクシャルオリエンテーション（性的指向）とジェンダーアイデンティティ（性自認）です。これは、それぞれ言葉はちょっと難しいというか聞き慣れない言葉かなと思います。

性的指向の指向という漢字は、趣味嗜好の嗜好じゃなくて指向きと書いての指向なんだというところを 1 つ押さえて頂ければと思うんですけど、この性的指向というのはどの性別を好きになるのかということです。私は女性を好きになるので異性愛者というんですけど、これが異性じゃなくて同性に向く方であったりとか、どちらもって両性の方であったりがいっちゃいます。

性自認というのは、これも聞き慣れない言葉かもしれないですけど、漢字で見ると字の通りで、自分自身の性をどう認識しているのかということです。体の性に対して心の性という言い方もしたりします。

次に、生物学的な性別、これは体の性別と言ったりしますが、この生物学的な性別っていうのは、ちょっと小難しいというか、難しい言い方していますけれども、普段僕たちが一般的に男性だ・女性だと言っているのはこの生物学的な性別を指して言っていることがほぼ多いと思います。

この生物学的な性別と性自認が一致している人、僕は一致しているんですけども、これはシスジェンダーと言って、これが一致していない人のことをトランスジェンダーといいます。

最後もう 1 つが性表現で、これは非常に広いんですけども、書いている通りで、しぐさや服装、言葉遣い、髪型なんかも、入るんじゃないかなと思うんですけども、見た目だったり服装っていうようなところを指して性表現と言います。

これが性なのかという議論はあるんですけども、非常に密接に、男性というと格好も含めていうことも多いので、今 1 つの切り口として言われることが多いです。

この 4 つがですね、それぞれ独立していて、なおかつ男・女っていう 2 つだけじゃなくて、グラデーションだという風に言われます。ちょっと分かりづらいかと思うので、具体的にグラフにしてみました。これをグラフにすること自体がどうなのかっていう議論もあるのですが、わかりやすいかなと思いしてみました。

例えば僕の場合だと、屋成はストレートの男性です。ストレートというのは異性愛者であってシスジェンダーであるという、一般的にマジョリティ、たくさんいるよねという人になるんですけど、僕はまさにそんな感じです。体の性別は男性です。性自認も男性です。ここ

が一致しています。性的指向は異性愛者、女性が好きになる、女性が好きですね。性表現も、どう見えるかは分かりませんが、いわゆる男性っぽい恰好が好きですので、(グラフは)こんな感じになります。

今日は2名ゲストが来てくださるんですけども、その2名の方のうち1名はこういう感じですよ。僕のと見比べていただくとどう違うのかなと言うと、3番の性的指向は、僕の場合は女性に丸がついていたんですけど、1人目のゲストの方は男性に丸がついているので、男性で男性が好きで同性愛者、こういう人のことをゲイといたりしますけれども、ゲイの方が1人来ていただけます。

もう1人のゲストの方の例でいうとこういう感じになります。この方はトランスジェンダーなんですけれども、生まれた時の体は女性で性自認は男性である。ここが一致していない方をトランスジェンダーといいます。この人の性的指向はちょっと中途半場な位置に丸がついていますが、これはどういうことなんだと思われるかもしれませんが、後ほどゲストの方から直接このあたりのことをお聞きしたいと思いますので、ちょっと待ってください。性表現も男性という形になります。

3パターンしか出してないんですけども、なんだこれはとなるかもしれないですね。けれど、本当にそれぞれ項目ごとに、しかも男女両端だけじゃなくて、真ん中についたりするので、もう想像できると思うのですが、本当に多様なんです。

どうですかね、もともと僕も最初に、数年前に初めて聴いた時も性別って男と女しかいないと思っていたので、多様であるっていうのがまずびっくりしたなと思うんですけど、非常に多様なんだというところ、そこをまず抑えていただければ非常にこの後がスムーズじゃないかなと思います。

では続いて、ゲストお二人をお迎えして、それぞれ自身のことについてお話をいただければと思います。

## ●ゲスト 1

鈴木茂義と申します。よろしくお願ひします。東京都の小学校で先生をしています。自分自身が LGBTQ の中の G、男性同性愛者であることをオープンにして今の職場で働いています。宜しくお願ひします。

改めて詳しい自己紹介なんですけれども、出身は茨城県で専門は特別支援教育ということで発達に偏りのある子どもたちと今一緒に勉強しています。

どうしても自分自身がゲイって言うと、私の全てがゲイであるということだけで形作られているように思われがちなんですけれども、私の中にもいろいろな要素、多層性があります。

心も体も男性で、恋愛対象はたまたま男性、算数とか体育の授業が好きで、旅行と料理が好きで、断捨離が好きで、病気としては喘息を持っていたり、4人兄弟の長男であつたりという、いろいろな切り口の中の1つが自分自身がゲイであるという人間です。

私自身のセクシュアリティはゲイなんですけれども、4つの要素でお話すると、まず1番の身体的な性別は男性です。オギャーと生まれた時も男性で、もちろん今も男性です。2番の性自認に関しては自分のことを男性と認識しています。その性自認が男性以外のものを感じたことは一度も今のところありません。本当に男性だなと感じています。3番の性的指向の部分は、今は完全に男性だなと思っています。子供のころはまだ自分自身の性的指向ははっきりせずに揺らいでいた時期もありました。このあたりはこのあと少し詳しくお話ししようかなと思っています。4番の性表現も普段使っている言葉遣いや服装も男性だなと自覚しています。

私がこれまでどんなふうにご経過してきたかという部分です。

まずですね、同性に対する興味のめばえというのは、実はもう小学校1年生の時にはありました。ただその時は好きな男の子がいて好きな女の子がいるという形だったので、まだ自分の性的指向が定まっていなかった、揺れていた時期だなと思います。ただ中学校、高校、大学と進学するにつれて、性的な欲求がどんどん同性に向いていったので、そのことを自覚するようになりました。

そんな私です、大学生の時初めて彼女ができました。ゲイの人がなんで彼女？って思うんですけど、20年間生きてきて自分がゲイであるということをはなかなか受け止めきれずに世の中で生きづらさみたいなものを十分感じていました。大学2年生の時に後輩の女の子から告白されたときに、「もしかしたら女の子と付き合ったら異性を好きになる男性になれるんじゃないか」と思って自分で自分のことを矯正しようと試みました。お話しで彼女とお付き合いをしました。今考えると大変失礼なことをしてしまったなというふうに思っています。

ただやはりお付き合いを続けてもうまくいかず、この段階で自分がゲイであるということをもう自己受容しないといけないなというふうに思いました。彼女とは残念ながらお別

れをしてしまいました。彼女と別れた後、20年間自分のことを誰にも話すことができずにいたので自分の本当のことを友達に話したい、自分の本当の姿を友達に伝えたいというふうに思うようになりました。

その彼女とお別れしてから、大学の女の子の友達に初めてカミングアウトしました。カミングアウトというのはカミングアウト オブ クローゼットの略で自分の大事な大切なことを何か相手に伝えるという意味です。

カフェにその女の子の友達を呼び出してこう切り出しました。「今まで自分は彼女がいたり女の子が好きなフリをしていたんだけど、実は自分はゲイなんだ」というふうに話しました。その友達はとても驚いていたんですけどもその驚いていた時間は一瞬でした。その後すぐに、「すごくびっくりしたけれども、シゲが変わるわけじゃないし、私たちの友達関係にも影響を与えないから大丈夫だよ。安心して」という風に言ってもらえました。生まれて初めてのカミングアウトがそのように受け止めてもらえて非常に大きな自信と大きな安心を感じました。

それから、この人だったら自分がカミングアウトしても、絶対に自分のことを傷つけないだろうという人には少しずつ自分のことを伝えるようにしました。

大学を卒業して教員生活がスタートしました。学校の先生になったらもう自分がゲイであることに悩まないかなと思っていました。しかし実際はその逆で悩みまくりの毎日でした。

学校で仕事をしていると「シゲ先生、彼女は？」「結婚は？」ということを実際にいろんな人に聞かれています。子どもたちにも「シゲ先生、彼女いないの？」とか「結婚しないの？」という風に言われ、職員室の同僚の先生には「シゲ先生は欠陥があるようには見えないけど、どうして結婚しないんだろう」という風に言われ、子どもの保護者、お父さんやお母さんからは「シゲ先生、学校の先生は結婚して自分の子供を育ててこそ一人前の先生よ」という風に言われ、そして地域の町内会の人たちに会えば「先生の結婚式を楽しみにしている」という感じでした。

その人たちに悪意があって、悪意を持って私にその質問をしているのであれば、言い返すことができたかもしれません。ただ、自分にとってはすごく大事な人たちで悪意なく聞かれるその質問にうまく答えることができませんでした。

仕事に奔走しながらも、何かコミュニケーションをとるときに常に小さな嘘と誤魔化しでやり過ごしていました。自分自身がゲイであるということがなかなか自己開示できない時期が続いていました。

そんな中、教員を続けていって仕事をする中で、自分自身が今後どういうふうに教員としてキャリアを積み重ねていきたいかというのを考えました。その時に自分の中で出た結論は、今まで結構いろんなことを隠してきたけれども、これからは自分の中の隠し事をなるべく

く減らしてなるべくオープンに仕事をしていきたいなと思いました。

そこで私は自分であるキャンペーンを作りました。それがカミングアウトの強化月間です。職場で知り合った人、この人だったら自分がゲイだということをカミングアウトしても絶対に嫌なことを言わないだろうなあとか、絶対に傷つけられないだろうなあとという人には少しずつカミングアウトしていきました。

カミングアウトされた同僚の先生たちは驚きもあったんですけども、それまで仕事で積み重ねてきた関係があったので仕事に何の影響も与えることはありませんでした。むしろ自分のありのままの姿を知ってもらえたので、今まで以上に仕事で協力しやすくなったなというふうに感じています。

カミングアウトでホップ・ステップとだんだん自信をつけてきたので、今度は自分の兄弟や両親にもカミングアウトしました。兄弟のカミングアウトは結構スムーズに済んだんですけども、両親、特に父親へのカミングアウトは結構大変でした。その後2年ぐらい時間はかかったんですけども、今は父親とも良いコミュニケーションが取れています。

そんななかまた教員を続けていってですね、今から6年前、ちょうど小学校6年生を担任している時でした。結構元気な子どもたちで、学級経営にてこずっていました。やんちゃな行動を起こす子どもたちに対していつも「素直であれ」とか「誠実であれ」とか「正しく生きろ」みたいな事をかなり口うるさくお説教している先生でした。

そこで感じたのは子供たちに対して「素直であれ」「誠実であれ」と言っているのにも関わらず、自分の中には非常に大きな隠し事があると、自分がゲイであるということを全然オープンにできていない。子供に言っていることと自分の在り方が非常に矛盾しているなということでもとても悩むようになりました。

子供たちに対してもカミングアウトして教員を続けたい。ただカミングアウトした時に子供は受け止めてくれるのか。そして保護者は受け止めてくれるのか。もしかしたら保護者が教育委員会に苦情を言うかもしれない。「担任の先生がゲイなんて気持ち悪いから担任をやめさせろ」って言われるかもしれない。保護者の方の反応は非常に心配していました。

そんなときにあるプロジェクトと出会いました。LGBTQの当事者の方のカミングアウトを可視化するアウトインジャパンというフォトプロジェクトです。

私とそのプロジェクトを見つけたときには既に800人を超える人たちがインターネット上でカミングアウトの写真と本名と職業を掲載していました。その人たちを食い入るように見たんですけども、学校の先生が1人もいなかったんですね。なので、それを見た時に自分だったら何か子どもたちの役に立てるかもしれない、社会の役に立てるかもしれないということで、非常に悩んだんですけどもそのカミングアウトフォトプロジェクトに参加することになりました。

ただし子どもの反応そして保護者の反応への不安が非常に強かったので、14年間続けてきた教員の仕事を一度やめることにしました。安心安全な場所に一度自分の身を隠して、そ

の後にインターネット上に自分の写真を公開してもらおうと思いました。

担任していた6年生の子どもたちは3月25日に立派に卒業していき、私は3月31日に退職しました。その3カ月後の6月にインターネット上に私の写真が公開されたんですけども、すぐ子どもや保護者に見つけてもらえました。

子どもたちは、保護者はどんな反応するか非常にドキドキしていたんですけども、ネガティブな反応はほとんどありませんでした。子どもたちもその後応援のメッセージをくれることもありました。一番怖かった保護者の反応も、ポジティブな反応をたくさんもらいました。

ある保護者の方から言われたのは、こういうことでした。「私たち親はシゲ先生が子どもとどういう風に授業をやっていたか知っている。シゲ先生が親とどういう風にコミュニケーションを取っていたか十分知っている。あなたは学校の先生として十分に仕事をしてくれたから、その結果先生がゲイであろうとなかろうと全く問題にならない」という風に言ってもらえました。ゲイの先生はダメなんだ、ゲイの先生はきっと認めてもらえなかったというふうに私自身の中にも内面化された差別の気持ちがあったんだなと気づかされました。

また、意外だったのは同僚の先生方の反応でした。同僚の先生に自分自身がゲイということのカミングアウトした時に、何人かの先生から「ああ、そういう事なんですね」という風に言われました。「それはどういうことですか」と聞くと、同僚の先生は「シゲ先生と仕事をしていると何か常に見えない壁みたいなものを感じている。薄いベールみたいなものを感じている。何かちょっとした距離を感じていた」という風に言われました。

私自身も全然気がついていなかったんですけども、カミングアウトする前は自分がゲイだということがバレないように自分を一生懸命隠すことにエネルギーを使っていたんだなと気づかされました。仕事上使えるパフォーマンスが100だとすると、私はそのうちの10%から15%ぐらいは自分を隠すことにエネルギーを使っていたんだなと気づかされました。カミングアウトしてからは自分を隠すことにエネルギーを使わなくなったのでより仕事に集中できるようになりました。

そして、カミングアウトさえすれば私は人生薔薇色になると思っていたんですけども、それが、なりません。個人のカミングアウトという努力だければ非常に限界があると今は感じています。このLGBTQの課題や問題を個人の努力だけに依存するのではなく、やはりいろいろな整備が必要になってくると感じます。それは社内での整備であったり、国や法律の整備だったりします。

私自身もかつては、そういった何か整備の中でサービスを受けることがほとんどできませんでした。今は少しずつ色々なサービスを使うことができます。今は同性のパートナーと一緒に暮らしているんですけども、住宅も賃貸住宅と一緒に入居して何も問題がありません。賃貸契約書にパートナーと一緒に連名で名前を書いたんですけども、生まれて初めて自分のパートナーと同じ用紙と一緒に名前を書けるということが、自分の中で非



常に大きな自信と安心につながりました。また携帯電話や航空会社のマイレージサービスも、今は家族プログラムを活用できています。

ありがとうございます。

## ●ゲスト2

古町奏と申します。ヨガのインストラクターとパーソナルトレーナーをしています。1981年生まれで今は39になります。トランスジェンダーです。FtMということなので女性の体で生まれてそして今男性として生活をしています。ホルモン注射を打っていますが、体の手術はしていないという状態です。よろしくお願いいたします。

(性に関する4要素をグラフで表すと) まず1番目ですね、体の性別というのは女性になります。手術をしていないので、今も完全に女性のままという感じなんですけど、ホルモン注射を打っていますから、声が変わってきていたり筋肉質になったり顔つきが変わったりという変化が起きています。それから2つ目、性自認というのは、自分は男子だと思っていますので、一番右側です。性的指向のところなんですけど、ちょっと中途半端なところに丸をつけております。これは、今まで自分の成育歴で女性とも男性ともお付き合いをしたことがあります。男性とお付き合いをしていた時にあれはじゃあ何だったのかということとおそらく好きだなくてももちろん思っていたと思うんです。よくわからないんです。でも女性に惹かれることの方が多いのでちょっと女性寄りでこのあたりにつけております。あとは4番目の性表現ですが、性表現って何なんだというところを置いておくとしても、男性の洋服ですとか髪型とかそういったものが通常好みなのでこちらに丸をつけております。

Q：学生時代（中学校・高校）はどんな風に過ごしましたか？

中学に上がってから、制服でスカートを穿かなければいけないということになって、嫌だと言ったところでもどうにもならなかったの、仕方なくスカート穿いて登校していましたが、下に短パンを毎回穿いて登校するというような感じでした。

幸か不幸か、女子校だったんですね。僕が受験をして入った学校は女子校だったので校門をくぐってしまえば皆同じ制服ということで、区別をしなくてよかったというのが、心が救われたなと後々になって感じているんです。

中学の時は、そんな感じで、嫌ではあったけれども、でも例えば好きだったバスケ部に入って友達もできて、なんとなく楽しくて、ギターも始めたりして。可愛い子がいるなあと思ったり、モテるかなーみたいなことを考えたりするなど、そんなに深刻に考えることもなく、中学校の頃は過ごしていたんですね。

ただ高校になるとやっぱりそういうわけにもいかなくなってきて。だんだん皆が大学受験とか就職とかを考え始めるという時期になってくるんですけど、そうなるのとじゃあ自分が今後どうやって生きていくのかということをも自分も考え始めます。

その頃なってくると、そろそろ第二次性徴がやってくる。僕は成長が遅かったの、やっぱり皆さんよりはそういう悩みは遅かったと思うんですけど、やっぱり体が成長してくるにつれて「あっそうか」って、「やっぱり自分は女性なんだ」っていうことを常々認識させられるわけですね。胸が大きくならないようにうつ伏せで寝てみたりという無駄な努力をいろいろしてみたりとかするんですけど、当然ながら体の成長は止められるわけではなく

て。

じゃあ自分は本当にこのまま女性として生きていけなければいけないのかということが、だんだん現実問題として直面してくる。自分の問題として、本当にこのままなのかということ、をだんだん理解するようになってくると、だんだん絶望的な気持ちが湧いてきまして、そのうえで自分の将来を考えたときに何も未来に希望が思い浮かばなくなってしまったんですよね。

もう深刻にずっと悩み、高校 2 年生ぐらいの時には本当にこのまま死んでしまおうかと思ったくらい悩んでいました。でも実際に本当にじゃあ死のうかって思ったときに、その行動しようと思ったときにやっぱりストップがかかったんですよね。

正直やっぱり死ぬのが怖かったですし、母親の顔が思い浮かんできましてこの人にたぶん一生癒えない傷を与えてしまうんだらうなって思ったときに、やっぱりそれはやめようと、自分で死ぬのはやめようというふうに思いました。

じゃあ死なないということはつまり生きるっていうことですよね。この体のままでこの現実を受け入れながらじゃ生きていくしかないということ、を悟ったんですが、どうやったら楽に生きていけるんだらうと考えるように切り替わっていったんです。もう体を変えられないのであれば、これを受け入れていくしかないんじゃないかと、当時の自分はそういうふうに思いました。なので自分は女性としてどうやったら楽に生きていけるんだらうってことを考え始めるということに意識を変えていったという感じになります。

#### Q：面接や履歴書について

僕の場合は戸籍が女性でも見た目は変わっていて男性ということになるのでどっちにしろやっぱり（トランスジェンダーだということ）を話さなければいけないんですよね。

どこのタイミングで言った方がいいのかってというのはやっぱり難しい問題なんですけれども、もし初めのうちにそんな対応できないよっていう会社なのであれば初めから就活をしない方がいいわけですよね。なので時間の無駄になってしまうので、初めからとにかく言おうって決めていたんです。「それでも良いですよ」ってきちんと対応してくれる会社にそもそも入りたかったの、説明も最初から履歴書に書いてそのことをお伝えしてということを選んでいました。

#### Q：職場でのエピソード

面接をしてくださった方が OK だったとしても、結局そこで実際に働く人たちの反応がどうなるかってことなんです。僕自身 2 回目の会社ではホルモン注射をする前の段階で体はまだ女性で、基本的には多くの方には女性として働いているという状態で、でも一部の方、よく接する方にはトランスジェンダーなんですとカミングアウトするという形で働いていたんです。

でもどうしてもやっぱり差別的な言葉を受けるということがあったんです。「俺には

どうしてもちょっと理解ができない」とか「生物学的におかしいんじゃないか」と言われてしまったりとか、あとは「俺はお前が女性に見えるよ」みたいなことを言われちゃったりとかするんですよ。

やっぱり全然分かってもらえてなかったのかと、やっぱりその都度傷ついてしまったりしました。職場は当然仕事をすればいいわけですけども、その仕事自体がやはりおろそかになってしまうくらい自分のその心が傷ついてしまったりするんですよ。無駄なエネルギーをどうしても使ってしまうということが増えてましたね。

例えば第三者の人と話をしている、僕のことを「彼女はこうなんですよ」という風に話をされちゃったりするんですよ。その方にはトランスジェンダーだって事を話している上でその対応だったので、そういうこともショックが大きいです。名前で、「古町は」と例えば言ってくれるだけで済むことを「彼女は」と言われてしまう、僅かな言葉の使い方ですごく傷ついてしまうというのがどうしてもありました。

その方がじゃあわざと言っているのかとか傷つけようとしているのかって言ったら、多分そうではないわけですよ。無意識に言葉の中で出てきているということなので、だからじゃあそのことを嫌ですって言った方がいいのか、逆に言わない方がいいのかとか、またそういうことでもグルグルと悩んでしまったりとかして、仕事に集中したいのに無駄なことにどんどんの自分のエネルギーが割かれていくっていうのがすごくつらかったですね。

Q：相談しやすい企業、人とは？

やっぱりその会社の「うちはLGBT ウェルカムなんですよ」ということが対外的にアピールされているのかどうかですかね。そういう部署があって例えば「この人たちに・ここに相談してくださいね」という窓口がちゃんと設けられているとか。（窓口があることが）表明されているとか。あとは全社員に向けての情報発信の中で「こういう研修をやってきましたよ・LGBT の研修に出してきました」みたいなものが載っていたりとかすれば大分違うと思うんですよ。「ああこの会社にはそういうことを理解してくれる人がいる可能性があるんだ」と思えるわけですよ。まずそういう表明が出来ていればとても安心します。

あとは日常生活の言葉のやりとりの中でこの人には言える・この人には言えないっていうのを、僕たちは常にアンテナをはっています。なので「ああこういう発言している人にはちょっとやめておこう」と、ちょっと離れたりするわけですよ。どんなことをその方が喋っているのかってことに、かなりアンテナを敏感にはっているのです、日常的に差別的なことを言っていないのか、それはLGBTに限らずですけども、病気がちな方とか介護をされている方とかいろんな方がいて、そういう方々が排除されないような会社なのかどうかということって雰囲気を感じたりもしますよね。

あとその方そのものがどういう価値観でいらっしゃるのかということも、話をしていくうちに分かるので、（相談することができる）そういう方がいれば安心しますけれども、一人ひとりお話をしていくしかなかなかわからないのですごく時間がかかります。

Q: 更衣室やトイレなどについて。埼玉県企業にアンケートをしてみたら、ちょっとずつやれるところからやって、更衣室を別に作ることはできないけどカーテンを付けてみたりだとか、試行錯誤しながらやっているところがあります。それでは足りないところも多いと思うんですけど、そういう姿勢が見えるとだいぶ気持ちが変わりますか？

そうですね、それはもちろんあります。何とかしようとしてくれているんだっていうだけでも、やっぱり心の緊張感はとれていきます。安心感でだいぶ変わりますし、そういうことが見えていくとこの会社ですっと働いていたいなっていう気持ちになれるんでしょうね。

あとこの会社はいずれ辞めていく会社なのか、このまま残ってずっとこの会社に力を尽くしたいかって思えるかっていうのって、そういうちょっとした気遣いだったりすると思いますので。

Q: トランスジェンダーい言えばトイレの問題というくらいに言われることがあると思います。企業がビルの中に1フロアを借りているだけだと、1社ではどうにもならないことも現実的にはあると思うのですが、そういうとき（男女わけのトイレしかないとき）どんなふうにしてもらえたら嬉しいですか。

難しいですよ。これはもう完全に個々の対応になると思うんですね。僕も、例えば、今ホルモン注射をしていても男性に見えるとは思いますが、この格好でいくら体が女性だからといって女性のトイレに入ったら問題になりますよね。

トランスジェンダーの方の状態が何かによってまず事前対応が変わってくるはずなんです。僕自身はもう今は男性トイレに入って何も問題がないのでそうしていますね。ただこれも注射を打つ前であればいつも悩んでいました。今日どっちのトイレに入ればいいのかっていうのを、本当に。

会社では基本的には女性として勤務していたので、女性のトイレを選んでいましたけれども、例えば、外に出た時にパッと見の雰囲気だとどっちか、一緒にいる人に確認をして、例えば、一緒に女性トイレに入るのだったら喋りながら入ってもらったりとか、いちいちすごく気を使うんですよ。

でもとにかく僕は誰にも迷惑をかけずになるべく早く用を済まして帰りたいだけなので、どっちに入れるのもいいですよ、正直。なるべく速やかにトイレに入って出られればいいんです。でもやっぱり女性トイレに入っても、ぱっと見も髪が短くなっていたりとかメンズっぽい服を選んで着ていましたから、体が女性であってもビックリされてしまう方が多くて。じゃあそれだったら男性のトイレに入った方がいいのかと思って入ると、やっぱりそれはそれで個室のトイレが例えば埋まっていたりするとちょっと待っているわけですね。そうするとじろじろ見られたりする。

難しいですね、だからなるべくトイレに入らないという選択をしてしていました。会社のトイレで入って家のトイレで入って、その他の所ではなるべくトイレに入らないよう

にするなんてことを僕はしてたんです。

ただ会社であればもちろんそういうわけにはいかないもので、どっちにすればいいかってやっぱり決めていくしかないと思うんですよね。もし同じ職場の人達がいるフロアでトイレに入りたくないのであれば別のフロアで、どちらかご自身で自分が問題ないと思われる方に入るという対応が出来るかとか。ちょっと離れてもいいからじゃあこのトイレを使いましょうという対応をして、相談できる方がいて、そういうふうに決めましょうという風にできるのであれば、いいんじゃないかなと思うんですけどね。ここはすごく難しいところだと思います。

いかがだったでしょうか。お二人の話を聞いていただいているんな事に気づいたり、感じていただけたんじゃないかなと思います。LGBT・LGBTQ という1つのセクシャルマイノリティというくくりで言われること多いんですけど、2人共LGBTQの人なんですけど、でも全然違うなと思ったんじゃないかなと思います。

一緒の面もありまして、お二人の話の中であつたように、シゲ先生はゲイになろうと思つてなつたわけじゃなくて、古町さんもトランスジェンダーになろうと思つてなつたわけじゃない。もう何でか分からないんだけど同性に惹かれる、自分自身が体は女性だけどなぜか男性と認識する、というのは別に自分で選んでるわけじゃないっていうところが共通点かな。いろんな方がいらっしゃるんですけど、多くのLGBTQの方は自分で選んでるわけじゃなくて、なぜかは分からないっておっしゃる方が多いんですけど、ただそうなんだと、ここは共通点なんです。

けれども、企業の取組としてどういう風に考えればいいかって考えると、もちろん一人ずつ違うんだけど、特にLGBの性的指向に関するマイノリティの方と、性自認に関するマイノリティであるトランスジェンダーの方は、分けて考えたほうがいいんじゃないかなと思います。

具体的に見ると、LGBの方は性的指向に関することなので、パートナーが異性じゃない方ということになると思うんですけども、そうなってくるといわゆる異性のパートナー、いわゆる婚姻関係に近い関係であつたとしても、同性同士だと、企業であれば分かりやすい例でいうと結婚祝い金みたいなものがもらえたりすると思うんですけど、それがもらえないというような、パートナー関係にあるのになんだか同等に扱われないという不公平感であつたりとか、現実的にはいろんなものが享受できないということが起こったりするので、ここを考えていくということが1つポイントになるかなと思います。

トランスジェンダーの方は、先ほどの話にもあつた通り、いろんなところに男女で分かれているものってすごくたくさんあると思うんですけど基本的にはその分かれているものに対してやっぱりいろんな場面で、人によってそこは大小とか濃淡はあるかと思うんですけども、その男女と書いているものになんかしらの不具合を感じる人が多い。その最たる例がおそらくトイレじゃないかなと思います。

なので、企業としての取り組みを考えていく中では、男女で分かれているものが、すなわちこれが悪いことということではないんですけど、まず第一段階とすればこの男女で分かれているもの、トイレはだいたい別れていると思うんですけど、他にも例えば更衣室であつたりとか制服であつたりだとか、履歴書とかエントリーシートの男女欄みたいなどころだったりとか、そういう分かれているもの、これが意外とたくさんあつたりするので、まずそれをちょっと洗い出していくというのが結構大事じゃないかなと思います。

もっともっと細かい所つてあると思うんですけど、なかなか時間の関係もあるので、全部はご紹介できないんですけど、最近アウトジャパンにたくさん問い合わせをいただくので、

いくつかをご紹介しながらポイントをお伝えできればなあと思います。

一番多いのは「同性パートナーシップ制度というものを自社でも作っていきたい」というご相談は非常に多いです。これに対しては基本的には、さっき申し上げた通り、婚姻してるカップルと同等に扱っていきこうというのが基本の考え方になってくると思うんです。これを企業として取り組んでいく場合は、まず明確に同性パートナーがどんな存在なのか(を定義することが重要です。)というのは今日本では定義されてないんですね。企業さんも、僕が知ってる限りでも、100社以上がこの制度を運用していると思うんですけど、同性パートナーというのはどういう存在なのかという定義は各社ばらばらなので、自社において同性パートナーという存在がどういう人なのかというのをまず定義づけることが大事かなと思います。

いろんな会社さんがあって、例えば同居している・住居を同じにしている1年以上住んでいることを1つの条件としている会社もある。それが3年という会社もあれば、一緒に住んでいることそのものを問わないという会社さんもあったりします。

婚姻関係って婚姻届出すときにその条件はなかったりするんですけど、同性パートナーってというのは今法律で決められていることじゃないので、まず自社でどういう風にするのか、まずその定義付けをしっかりとっていく事が大事です。絶対的な正解はないと思うんですけど、まずそれ(定義づけ)をしていることが大事じゃないかなと思います。

もう1つ、最近すごく多いのは、冒頭で言ったパワハラ防止法の中にもうたわわれている関係もあると思うのですが、相談窓口を設置した方がいいんだけどどういう風にすればいいんだろうと聞かれることが多いです。

これに関してはいろんな考え方があると思うんですけど、社内か・社外かっていう考え方だと思うんです。うまく社外も使って行ったほうがいいんじゃないかなと思います。これはいろんな使い方はあると思うのでそれを調べて頂ければと思います。

ただ、1つですね、社内の相談窓口だと、どうしても、今カミングアウトが社内の中で出ているのであれば相談も出るかなと思うんですが、カミングアウトがほとんどない状態であれば当事者の方がいらっしやらないということではなくって、やっぱりなかなか言いづらいところが多いんじゃないかなと思う。そうすると社内で相談するというのは1つの大きなハードルになっているので、やっぱりそこは非常に抵抗感を感じる方が多いというのは事実なので、うまく社外を巻き込んだ方がいいという感じです。

あともう1個、やはり実際のアンケートの結果でも出てましたが、LGBTQに関する事にそもそも正しい知識がないという不安があると、実際会社側も感じてらっしゃるように、当事者の方も(企業側は)おそらく知らないだろう・わかってきてないんじゃないかと思っています。相談する相手って、全く分かってないんだろうなっていう人になかなか相談しないと思うので、そういう意味ではやっぱり知っている・ある程度話すと分かってもらえるんじゃないかなという人に相談すると思います。そこでそういう意味では社内というところではちょっと難しさもあるので、うまく社外でやっていった方がいい。



ただ社内でやっていきたいんだというのであれば、今の 2 点をすごく気にしていただいて、きちっとした正しい情報・知識をしっかりとまず得ること、そしてその得ているんだということがちゃんと伝わるようにするってことがポイントじゃないかなと思います。

あとは、結構相談を受ける時っていうのは社内の方のご相談っていうのも比較的増えてきたんですけど、多いのは新しく入ってくる方、LGBTの方が入ってくる予定なのでどうすればいいんでしょうというの是非常に多いです。

けれども、まずポイントは1つ、これはLGBTにかかわらずだと思うんですけども、さっきLGBTがそれぞれ全然違うと言ったとおり、望んでいるものがLGBTの人によってもすごく大きく違うので、まずその方が何を望んでいるのかというところをしっかりと聞く。

時々ですね、本人が同性愛者の可能性もあったりするんだけど、LGBTって聞いて、「うちはトイレが全然整備されてないのもうちょっとごめんなさい」みたいな話になったりとか、そういう話をされちゃってということがあります。しかし、ゲストでいたシゲ先生のような方だったりすると、トイレについては普通に男子トイレを使いたいだけというケースもあったりするので、どんな準備をっていう前に、まずご本人が何に困っているのか・何を不安に思っているのかというところをまずしっかりと確認する事が重要じゃないかなと思います。

先ほど新しく入る方と比べて少ないといった社員からのカミングアウト・今いらっしゃる方からのカミングアウトというのも最近増えています。これは今言ったのと一緒で、あまり先まわりしてあーだこーだっていうことをせずに、まず本人がどうしたいのか・何を困っているのかっていうところしっかりと聞くということが、当たり前なんですけど、ポイントじゃないかなと思います。

社員の方からの相談があったというと、もう1つ踏み越えているんですけど、多くの方はそもそもカミングアウトも相談もできないと思っていられる方多いんですよね。なので、相談があったらどうしようの前に、相談がくるようにっていうと変ですけども、「相談してもいいんだよ。LGBTの方々でも活躍してほしい。そういう方々もどんどん頑張ってくれ、活躍してもらえるような会社でありたいと思ってますよ」というメッセージが出てくると、相談っていうのはしやすくなるので、そちらがより重要じゃないかなと感じます。

もっといろんな具体的などころってあると思うんですけど、まず代表的なものをご紹介します。

最後になります。冒頭に僕自身は90%側が変わることがすごく重要じゃないかなと言いました。LGBTの方々10%ぐらいいると言われるのであれば、その方々を、「この10%の人たちに対してどうすればいいんだろう」、「この方たちをどうしようか」みたいな感じに、ついついなりがちなんですけど、僕自身はその10%ぐらいる方々がどうこうするって問題

はほとんどないような気がしていて、この方々たちが何かもっと頑張るとかっていうことではないんじゃないかなと思っています。その方々たちに対してそれを取り囲んでいる90%が、僕自身もそうでしたけどあまりよくわかっていなかったんですよね。なので、いろんなことをやっちゃったんですよね。

例えば、ゲイの男性の方、ゲイの方がいるなんて思ってなかったの、男性を見ると、特に後輩とかに「彼女いるの？」聞いていたんですよね。というのは、目の前にいる男性が同性愛者かもしれないなんてこれっぽっちも考えない・思わないので、自分と同じ異性愛者なはずだっていう思い込みですよね。ずっとそう思っていたのでそういう聞き方をしていたんです。

でも今ゲイの人も結構いるよねって思うと、目の前の男性がゲイかどうかは見て分からないんですけど、でもそうかもしれないっていうのは常にある。なので、少なくとも「彼女いるの？」っていうのは言わなくなりました。ゲイかもしれないから。ゲイの人からすると彼女っていうのはいないと思うんですよね。彼氏はいるかもしれないけれど。なので、そこでいきなり彼女という（相手）異性愛者と決めつけちゃってるわけですよね。

それが変わりました。でもなぜ変わったかという、ゲイの人もいるかもなっていうのが、目の前の方がどうかって分かんないけど、ふわっと思う。

たぶん左利きの人もたくさんいるじゃないですか。喋ってる時って分からないんですけど、例えば字を書き出したりとかご飯を食べるときに、左手に持ち替えたりするとわかる。でも「左利きなんだ!？」とかならないと思うんです。そういった部分で「左利きの人が一定数いるよね」っていう前提だから、急に左手で書き出してもびっくりしないと思うんです。

それと同じような感覚に段々になってきました。でもそれは「そういうもんなんだな」という思いを持ったら変わるっていう感じです。なので、何となく前提として、いろんなステップはあるかなと思うんですけど、特に企業の取り組みの中では、10%ぐらいの人がLGBTで、どうやらいるんだよ。それは誰かも分かんないし別に誰かをハッキリさせる必要ないんだけど、いるんだよ。それを90%の人たちが「そういうものなんだ・いるんだね」ということで、いろんなことが変わっていくので、それが非常に重要じゃないかなと思います。この動画が、そのきっかけにきっかけのひとつになっていれば嬉しいなと思います。

ありがとうございました。