

## 「ジェンダー平等推進セミナー」を開催

# すべての人が性的指向・性自認に関して差別されることなく、 安心安全な環境で平等に働ける職場をめざそう!



生保労連では、「職場におけるジェンダー平等」「組合活動における男女共同参画」の推進に向けた取組みの一環として、例年、「ジェンダー平等推進セミナー」を開催しています。今年は、6月11日に対面で開催し、合計10組合14名のみなさんにご参加いただきました。

**テーマ** 「性的指向・性自認(SOGI)と職場の環境整備」

**講師** LGBT法連合会 理事・事務局長 神谷悠一氏



講演を通じて性的指向・性自認(SOGI)の基礎と職場で取り組むことの重要性を学ぶとともに、グループワークを通じてアウティング対策の周知方法を考えました。

### 講演のポイント

- 「LGBT」は、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(戸籍の性別と自身のアイデンティティが一致していない人)の4つの頭文字をとったもので、性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われています。また、他にもたくさんのセクシュアリティ(性のあり方)があります。
- 性は、法律上の性、性自認(Gender Identity)、性的指向(Sexual Orientation)、性表現(Gender Expression)で構成されている。そのうち、性自認・性的指向は、自分の意思では変えられず、また、性自認・性

- 性的指向は「治療対象」でもないことを理解する必要があります。
- LGBT課題は「性愛だけ」ではなく、就労上でも不当な扱いやハラスメント等様々な問題があります。当事者からのカミングアウトに対する受容的な対応や、アウティング(本人の性のあり方を、同意なく第三者に暴露してしまうこと)を起こさないために、職場での理解を深めることが重要となります。  
たとえば、カミングアウトされた場合、差別的な対応をしないことはもちろん、驚いたりする必要もなく、落ち着いた態度で受容する姿勢が求められます。

### 参加者の感想

- LGBTについて深く学ぶ機会がなかったので、とても勉強になった。
- 基礎をしっかり教えていただいた上で事例を紹介いただき、理解を深めることができました。
- 職場でのLGBT関連の具体的事例を知る機会が今まであまりなかったため、より身近な問題として捉えることができた。
- 理解浸透に向けたマネジメント層への徹底の重要性について、とても納得できた。等

