

# SSU DIVERSITY LAB NEWS#4



## ダイバーシティ時代に向けて、～LGBTを知る・支える～

株式会社サニーサイドアップは、2015年7月1日、社内のダイバーシティの育成や国内外のダイバーシティに関する情報発信等を実践するプロジェクト「**SSU DIVERSITY LAB (エスエスユー・ダイバーシティ・ラボ)**」を発足。「We're all the same, because We're all different.」のスローガンのもと、互いの個性を敬意とともに認めあうことが、当たり前となる社会の実現をゴールとして活動を続けています。

今回の特集は、日本でも急速に認知・関心が広がっているLGBTにスポットを当て、社会が、企業がどう理解し、支え、共に生きるかをテーマにお送りします。

今年のリオオリンピックでは「選手が同性の恋人にプロポーズ」といったニュースがたびたび話題となりました。一方、日本では、渋谷区で施行の「パートナーシップ条例」等をきっかけに前進していますが、13人に1人とされるLGBTを取り巻く環境には、「多数派＝正」といった価値観がまだまだはびこる中で、言い出しにくさ、生きづらさを感じる状況が続いています。今回はLGBTアクティビストの声や、ダイバーシティ先進国アメリカの事例などを通じ、共生社会実現へのヒントについて向き合っていきたいと思います。

本件に関する  
お問い合わせ先

株式会社サニーサイドアップ  
社長室 広報ユニット：田実（たじつ）  
TEL: 03-6894-3233  
FAX: 03-5413-3052  
MAIL: info@ssu.co.jp

## Message from Target10

サニーサイドアップは、米国を代表するLGBTマーケティングエージェンシーである、Target 10社と2015年10月に連携協定を締結しております。今回はこの特集にあたって、アメリカがどのような歩みを持ってダイバーシティ先進国足りているのか、また、LGBT含めダイバーシティ先進国を目指していく日本に対してメッセージをいただきました。

### アメリカのダイバーシティ先進国への歩み



#### 【LGBT市民権獲得まで】

象徴的なのが1969年、ニューヨークのゲイバー「ストーンウォール・イン」に踏み込んだ警察に対する暴動が契機で広がった、権力による同性愛者迫害への抵抗運動。これは後に権利獲得運動へと発展した。80年代に10万人ものゲイの命を奪ったとされるエイズ流行。93年、80万人ものLGBTQ（編集者注：アメリカではLGBTに分類できないセクシャルマイノリティも含めるためにQ=Questioningを加える場合があります）やサポーターによるワシントン大行進。2000年には同性愛者の性行為を禁じたテキサス州刑法が無効に、2015年は連邦最高裁判所が同性婚を禁止した州法が合衆国憲法修正第14条に基づき違憲とする判決を出すなど、社会的なニュースが常に市民権獲得と連動している。

#### 【LGBTQに対する教育】

州ごとに教育内容を決められるアメリカでは、サンフランシスコの様にリベラルな地域ではLGBTQの活動を詳細に教えたり、著書を取り上げたりしているが、一方でテキサス州の様な保守的な地域では上記のような取り組みない。現在GLSEN (Gay Lesbian Straight Education Network) and PFLAG (Parents, Family and Friends of Lesbians and Gays)などの NGOが学校や教育委員会、教員などにLGBTQに関する情報提供をしている。

#### 【職場やコミュニティにおける環境づくり】

米企業はおおむね良質な職場環境を提供しており、同性カップルへの福利厚生も充実している。しかし取り組み自体は企業の判断であるため出遅れている企業も少なくない。Out & Equalに代表される企業や従業員と協力しLGBTQにとって働きやすい環境づくりのアドバイスを行う団体もある。またLGBTに対する職場の公平性を示すベンチマークとして構築されたヒューマン・ライツ・キャンペーン企業平等指数もネット上で公開されているため、この指標を基に、LGBTQにとって働きやすい職場を見つけることもできる。

#### 【カミングアウトしやすい環境】

所在地や業種によって異なる。東海岸や西海岸の様な先進的な地区と保守的な南部では異なり、頭脳労働者が多い職種では寛大だが、肉体労働者の間ではまだ差別が多い。50州のうち26州では今でもLGBTQというだけで解雇されることもある。今後も注目されるテーマである。

### 日本へのメッセージ

LGBTQに限らず少数派としての経験を共有すると周りの思考や態度を変えることができるという調査結果がある。少数派の発言の場を増やすことで変えられることもあるのではないかと。また、LGBTQを受け入れる、サポートしているというのが伝わりやすい環境づくりも必要。さまざまな人が集い、共通の趣味や活動を行うことで、一体感を見出ししていくのも効果的だ。

## INTERVIEW 増原裕子&amp;東小雪（株式会社 トロワ・クルール）

「彼氏・彼女じゃなくてパートナーと呼んでみましょう」とか  
 ちょっとした配慮でよいコミュニケーションが築けることを伝え続けていきたいです。



2015年11月5日、東京都渋谷区が、結婚に相当する関係と認めた同性カップルに「パートナーシップ証明書」を発行する条例の認定カップル1号となり、その2年前にはディズニーシーでの結婚式でも話題となるなど、常に注目と支持を集めてきた2人。理不尽や不条理を声高にアピールするのではなく、あくまで自然体で当事者の想いを伝えていく2人は、LGBTと企業をつなぐアクティビストとしても存在感を発揮しています。今回は弊社とつながりの深いお二人に、LGBT視点でのダイバーシティについてお話しを伺いました。

## 【自分がレズビアンであることに気づいてからの歩みを教えてください】

増原：気づいたのは10歳、隠さなきゃという思いで一杯でした。大学でも同じような人がいるのかわからず、ずっと孤独でした。転機は大学4年生の時、思い切って親しい友人にしたカミングアウトを受け入れてもらったこと。“人と違う恐怖”が和らぎました。さらに大学院でパリに留学、同性愛者のサークルを知り、同世代多国籍の仲間を通じ「自分は情報がなかっただけ」と気付けたことで今があります。でもこういう運・不運で人生、左右されるのは良くないですね。それまでは未来に希望が持てませんでした。

東：私は金沢出身で初めて気づいたのは高校二年の時、ただ私の場合は親友に女の子と付き合っているという悩みを打ち明けられたんです。その子と私以外にいても仲間が1人いたことは大きかった。図書室で同性愛に関する本を、借りると怖いのでこっそり読んだり。親にも先生にも言えないけれど仲間がいたのがよかった。その後宝塚に在籍し、退団後に多くの仲間とつながりができたんですが、6年前に宝塚出身であることと自分のセクシュアリティをカミングアウトすることができました。そのおかげでいろんな出会いがあって、増原とも出会いました。

増原：日本は同調圧力が強い国。私はそれがおかしいことに気付きましたが、LGBTに限らずそのことに苦しんでいる人は多い。男性とか日本人とか属性でだけ見ていると、それぞれが違うという観点から見られないので、それが差別の原因になっています。

東：いろんな人がいていいんだと気付けたことは、本当に財産だし、LGBT以外のマイノリティを尊重する気持ちも育めたと思います。

## 【近年のLGBTを取り巻く環境に変化は感じますか】

東：ここ数年でLGBTという言葉も認知され、企業の意識の変化も感じる中で、自分たちの感じた苦しみが変わってないなと思うような、悲しい事件がまだ時々起こってしまっているのは残念です。

増原：明らかな社会的困難や制度上の差別があるので、差別禁止法や同性婚の法制化の必要性を感じています。憲法13条の幸福追求権の観点で、それぞれの思う幸福を国が保障するまでには至っていません。自分らしく生きること初めてその人の持っているクリエイティビティが発揮される。だからダイバーシティが重要なんです。

東：LGBTにはいろいろな困りごとがありますが、同性同士で結婚できないのは明らかな制度上の差別ですね。

増原：渋谷の件でやはり行政の条例は大きいと感じました。G7の構成国で、同性間の法的保障が認められていないのは日本だけ。2020年までに前進してほしいです。

## 【さらなる前進のために、何を变えていくべきですか】



増原：教育ですね。でも時間はかかる。今出来るのは“個性が大事”と大人が受け入れること。親が変わること。メディアができることも多い。私たちも企業研修によく呼ばれますが、そのことが職場だけでなく家族の会話になったり、子供の間でも“クラスにいるかもしれないね”という風に理解が広まれば、先生がダイバーシティ教育の実践者になることは、国の未来にとって大きな意味を持ちます。先生の不用意な一言で深く傷ついてしまう当事者も多いので。



東：大人になったら必ず仲間とは出会える。でもその途中の小・中・高は辛いですね。自分で選べない、理解されないコミュニティに居続けたいいけない。

増原：マイリティが自分を否定せずに学校や仕事に行けることは大事。幸福度が上がり、生産性にも影響します。ハラスメントが日常化すると、自分を語れない辛さで生産性も確実に落ちます。

### 【研修を重ねてきての企業の反応は】



東：多くの企業がLGBTに関心を持ち、動き始めている実感はあります。ただ何から始めていいかわからない。7.6%がそうだとしても社員にいいのかどうかもわからない。

増原：企業はメリットが明確でないと予算もつけにくく、今は女性活躍推進の方が優先だろうとなりがち。でもLGBT対応は莫大なコストがかかることではなく、最初の段階では知識教育がウェイトを占めることです。「うちの会社にはいないから」という反応もよくあるけれど、いないんじゃないかと、言えない空気なんです。カミングアウトできない人が必ずいる前提で

考えてほしい。イギリスのストーンウォールというLGBT支援NGOの有名な標語に「Some People are Gay. Get Over it!」（ゲイの人たちもいる。慣れてね！）というのがあります。慣ればなんてことない。構えるんじゃなくて、友達として仲間として一緒に働く経験があれば気にならなくなる。その意味では、若い人の許容度が上がっているのは嬉しいことです。

東：LGBT研修ももっと広げていきたいです。LGBTへの社内理解が進むことで、LGBT社員の離職を防げる。カミングアウトを歓迎する雰囲気づくりも大事です。

増原：研修は「同性カップルに会ったことがありますか？」というアイスブレイクから始めています。そして必要な基礎知識として、体の性、心の性、好きになる性の違いについて説明します。具体的なケースとして例えば、花屋にプレゼントを選びに来た結婚指輪をした男性に、無意識に「奥さんにですか」と尋ねることも、知らず知らずのうちにゲイの方を傷つけることもあると話すと、皆さんその意味にハッと気づきます。LGBTはまだ存在が見えづらいものです。トランスジェンダーの従業員が会社で男女に分かれているトイレに困って、毎回人目につかない地下の駐車場の、性別関係なく使えるトイレまで行くというケースもある。そこで大きいのはアライ（LGBTの支援者）の存在。職場にアライがいることで、当事者一人ではできないことができるようになります。

東：職場では「ホモ」や「おかま」という否定的なニュアンスがある言葉は使わないとか。でも腫れ物に触るのではなく、ちょっとした気遣いだけで、気持ちのいいコミュニケーションができることを伝えています。

増原：LGBTに対応することは企業の競争力向上にもつながります。LGBT社員の働きやすさに直結するテーマであるため、求職時の判断材料の一つになります。LGBTに関する方針が明文化されているかとか、同性パートナーに家族手当が出るかとか、欧米では先行して企業でのLGBTの働きやすさを表す指標もつられています。日本でも今年からLGBT指標がスタートしました。

東：日本は宗教的禁忌がないこともあって、知ってさえもらえれば明らかな拒絶は少ないですね。

増原：オランダでは2001年から同性婚が認められているし、アメリカでも多くの州でLGBTの人権が守られています。とくにオープンな雰囲気のレストランでは、友達が結婚するときに相手が異性だと決めつける聞き方はしないそうです。日本でもこういうことが日常の風景になってほしいし、もっといろいろな人が自然に混ざりあっていけばいいと思います。

東：結婚も出産もいろんな選択があっただけに、お父さん、お母さんがいて子供がいてという家族しか認めないという価値観はまだ残っています。私は女性としても残念に思います。

増原：LGBTへの理解という以前に“誰のものでもない自分の人生”ということに皆が気づき、同調圧力から解放されることが一歩だと思います。

東：一定の年齢以上の方には、昔からの価値観に頑なな人もいます。でも今後どのくらい加速するかの違いはあっても、この流れは止まらないと思います。今ある企業や職業が10年、20年たつて今のように残っている確証がないと言われる中で、ダイバーシティはこれからの時代で輝く、幸福になるための欠かせないキーワードだと思います。

