

性的指向・性自認について

○ 性的指向 (Sexual Orientation) とは

性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。

○ 性自認 (Gender Identity) とは

性自認とは、性別に関する自己意識のことをいう。

○ 性的少数者とは

性的指向あるいは性自認に関するマイノリティのことを指す。性的少数者の中の一部の方のアイデンティティに関する言葉の頭文字がLGBTである。

L Lesbian (レズビアン (女性同性愛者))	同性を好きになる女性
G Gay (ゲイ (男性同性愛者))	同性を好きになる男性
B Bisexual (バイセクシュアル (両性愛者))	性別に関わらず、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人
T Transgender (トランスジェンダー (性別越境者))	こころの性とからだの性が一致していない人

○ 理解の促進

性的マイノリティは、専門家によると人口の3%~5%程度と推定されるとしており、昨今の民間調査には、7.6% (電通ダイバーシティ・ラボLGBT調査 2015)、8% (日本労働組合総連合会調査 2016) とするものもある。自分の職場に性的少数者は「いない」と思いがちだが、見た目やしぐさでは判別できず、また、日本では家族や友人にも公表できない人が多い中、職場で公表することは非常にハードルが高いと言われており、当事者が周囲に「伝えていない」ケースもあると推測される。

性的指向や性自認に関し、セクハラになり得る言動例として、職員が認識すべき事項についての指針では、「性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること」を挙げている。安易な気持ちから発せられるとしても「ホモ」、「オカマ」などと人格を認めない呼び方をすることや嫌悪感を表す言動は、「性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動」に該当するものであり、セクハラとなる場合がある。

一方、実際には、必ずしも偏見に基づくものとは言えなくとも、性的指向や性自認に係る言動が誰かを不快にさせることがあると考えられる。周囲に「伝えていない」当事者は、

こうした言動を見聞きして不快に感じても声を上げづらいと考えられるため、職場の仲間を傷つけることがないように、職員一人ひとりが性的指向や性自認について学び、個々の職員の能率を最大限に発揮できる環境を作り上げていくことが重要である。

○ 注意すべき言動例

LGBT当事者の支援団体では、注意すべき言動例として、次のようなものを挙げている。（これらに限られるものではない。）

- ・ 昨日のテレビで同性愛者の店が出てきたけど、ああいうのって、生理的にムリ
- ・ 今のお客さんって、男？女？どっちだか分かんないよね！
- ・ いつまでも結婚しないと、ソッチの人だって思われるぞ！
- ・ 同性愛とか性同一性障害とかって、ここにはそんな人いないよね？

その他、男らしさ、女らしさに関する決めつけ、結婚、恋愛、子育てを前提とした話題などにも、LGBT当事者はより敏感な傾向がある。

公務では、「性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動」は元々セクハラになり得るものであり、このことをしっかりと認識することが、LGBT当事者も嫌な思いをせずに働ける職場作りには必要不可欠である。