

活動報告・情報交換 など

出席メンバーの勉強や活動を含む、近況報告をしてもらいました

- ・ **10月の勉強会** 次回、10/10(木)の勉強会はカウンセリング実習を行います。10/29(火)の勉強会は先日の『聴き方講習会』のアンケート結果もふまえて、ふり返りを行い、11/17の活動報告会の発表内容についても検討を行います！
- ・ **ボランティア活動** 11/2(土)にはNCKから傾聴などのボランティア活動に行きます。場所はなのカフェです。別途ご連絡がありますので、ぜひご参加ください！
- ・ **ビジターご参加** 今回は紙田さんのご紹介で井上さんがビジター参加してくれました！
- ・ **大迫さんご入会** 前回ビジター参加してくれた大迫さんがNCKに入会してくれました！
- ・ **その他、情報交換や近況など**

※ この内容は会員の個人的な活動を含むため
HP掲載版では割愛させていただきます。

今後の予定

次回以降の予定です。ぜひご参加を !!

※ 毎月第2木曜・第4火曜日はNCKの勉強会です！
年間スケジュールはこちらに載ってます→ <http://www.nihonbashi-counseling.org/>

NCKホームページの
QRコードです →



10月10日(木) 19:00～21:00 テーマ：カウンセリング実習
(19:30までに入ればポイントがつきます) 場所：人形町区民館 4号室

10月29日(火) 19:00～21:00 テーマ：『気持ちによりそう聴き方講習会』ふり返りとNCKの活動報告検討会
(19:30までに入ればポイントがつきます) 場所：人形町区民館 4号室

11月14日(木) 19:00～21:00 テーマ：カウンセリング実習
(19:30までに入ればポイントがつきます) 場所：人形町区民館 4号室

場所詳細： 人形町区民館(中央区日本橋人形町2丁目14-5) <https://goo.gl/maps/INQRfz9eos6oYd5r8>

← Google マップの
共有リンクです

NCKへのお問い合わせは→ <http://www.nihonbashi-counseling.org/%E3%81%8A%E5%95%8F%E5%90%88%E3%82%8F%E3%81%9B/>

今回はヒューマンライツ・ハラスメント対策部会からの研究発表です。『職場とセクシュアリティ』と題して、大井さんのファシリテートでワークを行いました。

内容はセクシュアルマイノリティーに関連した、職場での事例についての検討です。今回検討した事例は2つ。「SOGIハラ」についての事例(別紙 事例③)と、シスジェンダーのレズビアン女性が職場で受けた扱いについての事例です(別紙 事例②)。各事例と参考資料は添付してありますので、そちらもご覧ください。(今回検討できなかった事例①も添付しています)



勉強会の様子。ファシリテーターは大井さんです

検討は2つのグループで行いました。まず事例を読み、自分がその当事者だったらどのように対応するか?などを個人で記入していきます。それをグループで共有した後、グループごとに発表して全体で共有します。

最初の事例は「SOGIハラ」です。「SOGI(ソジ)」とは「Sexual Orientation and Gender Identity」の略で「性的指向と性自認」のこと。性的指向とは広い意味では好きになる性のこと。性自認とは自分で認識している性のことを指すそうです。これはセクシュアルマイノリティーの人たちだけでなく、すべての人が持つ性的指向・性自認を表す言葉です。

この事例は、職場の男性に対して、ドラマに出てくるゲイの登場人物に似ていると陰口を言う人たちがいて、それを聞いた人(相談者)が嫌な思いをしている…という状況です。本人に直接言っているわけではないので、相談者は自分が声をあげるべきなのかどうか迷っている一方で、陰口を聞くたびに嫌な気持ちになっているのも事実です…。

このように、本人は何気ない冗談のつもりで言ったことがSOGIハラになっているんですね。ちなみにSOGIハラは他にもあって、p. 4(添付の2ページ目)に5つの類型が載っていますので見てみてください。

この事例で「自分だったらどう対応するか?」そして「陰口を叩く人たちにやめてもらうにはどうすればいいか?」について検討しました。今回参加できなかった方は、ぜひ考えてみてください。

もうひとつの事例は職場でカミングアウトしているレズビアン女性が相談者です。夜勤がある職場で、夜勤のときは仮眠室を使って仮眠を取ることになっています。元々この職場では男性用と女性用の仮眠室があるのですが、他の女性スタッフから「女性に性的な目を向ける人と同室では眠れない」という声があったそうで、女性スタッフと同じ時間帯に仮眠する時は男性用の仮眠室を使ってもらえないか?と上司から言われた…という状況です。

この相談者はシスジェンダー(生まれたときに診断された性別と自分の性自認が一致している人)なので、カミングアウトしていなければこういう状況にはなりません。カミングアウトしたことによって不利益を被ることになってしまった事例とも考えられます。

この事例で「自分だったらどう対応するか?」そして「仮眠室以外に同僚とトラブルになりそうな場面がどこにあるか? その場合にどう対処すべきか?」について検討してみました。ぜひ考えてみてください。

勉強会ではいろいろな意見が出ました。最初の事例では、そもそもこういう陰口や冗談を言う人は、それがハラスメントになることを知らないで言っているのではないか? だからそれを伝えてみることから始めてみては? という意見が印象的でした。組織としては「性的指向や性自認をからかいやじめの対象とすること」もセクシュアル・ハラスメントであることの周知や、防止するルールを決めることも必要では? 研修を行うことも必要かも? という意見が出ました。ただ、研修の内容が中途半端だと当事者を詮索するなどの問題が発生することもあるそうで、正しい情報を伝えることが必要です。

2つめの事例は、上司からの申し出を断りにくい状況ではあるものの、男性用の仮眠室を使うことにも問題がある(この職場では男性は誰でも男性用仮眠室に入れてしまうので)という状況で、(自分が本人なら)仕方なく同意してしまうかも? という意見や、同意するのは難しい(怖くて眠れない)という意見がありました。どちらにも共通するのが(すぐには無理でも)仮眠室を個室にするなどの対応が必要だという意見でした。

その後、今回参加してくれた井上さんから、井上さんも関わっている「日本セクシュアルマイノリティ協会」について紹介してもらいました。同協会のHPの「協会コンセプト」(<https://ilga.or.jp/about/concept/>)のページも見てみてください。同協会の相談窓口や資格などの参考になりそうなページも紹介しておきます。

にじの相談窓口 : https://ilga.or.jp/event/list/detail_nijisodan.html
(セクシュアルマイノリティに関わるスカイプ無料相談。LGBT当事者や家族や友人など無料で相談可能。予約制)

LGBTと資格 : <https://ilga.or.jp/lgbtcert/>
(LGBT検定・SOGIカウンセラー・EEsa!認定講師の3つの資格制度があります)

創立15年記念式典 : https://ilga.or.jp/event/list/detail_ceremony201910.html

編集後記

会報作成担当のコメント・つぶやき… などなど

今回の勉強会は初めて聞く言葉がいくつもあって…セクシュアルマイノリティについて、まだまだ知らないことが多いと感じました。でも、産業カウンセラーとしては、当事者の相談を受けるにしても、上司などにアドバイスするにしても、必要な知識ですよ。そして次回はカウンセリング実習。こちらもがんばらないと。【水口】

事例③ SOGIハラ

Cさんの職場では、あるドラマが大流行していて、Cさんもこのドラマを楽しんでいます。特に人気があるのがZという“女性的な”印象のゲイの登場人物で、ドラマの中でZはとても魅力的に描かれています。

ところが、Cさんの職場の中で、このドラマのファン数人が、Zのセリフをからかうような口調で真似したり、やわらかい話し方をする男性社員XさんのことをZに似ていると言い、陰でXさんを「Z」と呼んで笑ったりします。Cさんはヘテロセクシュアルですが、そのような発言を聞くたびに嫌な気持ちになります。

しかし、Xさんの陰で言われていることなので、Xさん自身がどのように感じているかもわからず、自分が声をあげていいのかと悩んでしまうところもあります。自分が声を上げたり誰かに相談したりすることで、自分のセクシュアリティを勘繰られるのも怖いです。

結局、Cさんは何も言えないままつらい気持ちでいます。 (事例はフィクションです)

※SOGI (ソジ) : Sexual Orientation and Gender Identity の略で「性的指向と性自認」のこと。性的指向とは、広い意味では好きになる性のこと。性自認とは自分で認識している性のことを指す。

※ヘテロセクシュアル : 異性に対して恋愛感情を寄せ、性的な欲求を感じる性的指向をもつセクシュアリティ。

<p>あなたがCさんだったらどのように対応しますか？</p>	
<p>陰口を叩く人たちに止めてもらうにはどうすれば良いでしょうか？</p>	

<参考>

◆性的指向や性自認に関するハラスメントを「セクハラ」「パワハラ」のように「SOGI（ソジ）ハラ」と呼ぶことがある。

人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（抜粋）

別紙1

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

ー 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

③ 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。

◆SOGI ハラの5つの類型

- ・差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
例)「お前ってそっち系じゃないの?」のような、差別的なニュアンスを伴ってからかう言動
- ・いじめ、無視、暴力
- ・望まない性別での生活の強要
- ・不当な異動や解雇
- ・人の SOGI を許可なく公表する（アウトティング）

※アウトティング：ある人がセクシュアル・マイノリティであることを本人の承諾なく、また本人が公にしていなのに他人に知らせること

◆悪意をもって秘密を暴露することだけがアウトティングではない

- ・カミングアウトを受けてどうしていいか分からずに共通の知人に相談してしまう
- ・情報を共有して良い範囲を間違えて、本人が情報共有を望まない知人に相談してしまう
⇒アウトティングの被害を相談することにより、さらにアウトティングが広がる場合もある
⇒自分にアウトティングしてきた人や自分のセクシュアリティをアウトティングした人と共通の知人でない人（同じコミュニティに属していない人）へ相談する

人権侵害であることを認識しましょう！

事例、資料協力：「職場とセクシュアリティ」Office-R

事例② 仮眠室

Bさんは、シスジェンダーのレスビアン女性です。7年間同じ職場で働いています。1年ほど前に仲の良い同僚にカミングアウトし、その後だんだんと範囲を広げて、今では社内の多くの方がBさんのセクシュアリティについて知っています。これまでセクシュアリティに関するトラブルはなく、Bさんは職場で受け入れられていると感じていました。

Bさんの仕事は夜勤があり、一度に2~3人が勤務します。夜勤は拘束時間が長いので、途中で交代で仮眠を取ります。仮眠室は一応男女別の個室になっていますが、簡易な鍵しかついておらず、鍵を掛けない人もいました。また、一部屋を1人で使う場合はそれほど狭く感じませんが、一部屋を2人で使おうとするとかなり狭く、同性2人が一度に仮眠に入る場合は、男性用仮眠室と女性用仮眠室に分かれて一部屋ずつ使っていました。

2週間前、あるスタッフが異性の仮眠室に忍び込み、寝ていたスタッフの体を触ろうとした事件が起きました。事件についてはまだ調査・対応中ですが、会社は取り急ぎ、仮眠室のセキュリティを強化しました。IDカード認証で解錠して入る形になり、自分のIDカードに登録された性別の仮眠室にしか入れなくなりました。

その後、Bさんは上司に呼ばれ、「実は、女性に性的な目を向ける人と同室では眠れないと言っている女性スタッフがいます。これまでは、女性2人が仮眠する時は1人が男性用の仮眠室を使って、1人一部屋にすることができたけれど、セキュリティのためにそれができなくなったのは知っていますよね。狭い部屋に同性と2人になってトラブルが起きてはいけけないので、特別にBさんはどちらの仮眠室にも入れるようにします。女性スタッフと同じ時間帯に仮眠する時は、男性用の仮眠室を使ってもらえませんか」と言われました。（事例はフィクションです）

※シスジェンダー：生まれた時に割り当てられた性別と自分の性自認が一致して、それに従って生きている人

<p>あなたがBさんだったら上司の話にどう対応しますか？</p>	
<p>仮眠室の問題以外に同僚とトラブルになりそうな場面はどんなことが考えられますか？また、どう対処すべきですか？</p>	

<参考>

◆仮眠室や休養室は法令で「男女」に区別することが定められている。

労働安全衛生規則 第三編 第六章 休養

(睡眠及び仮眠の設備)

第六百十六條 事業者は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

(休養室等)

第六百十八條 事業者は、常時五十人以上又は常時女性三十人以上の労働者を使用するときは、労働者が床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

※トイレも坑内等特殊な作業場でない限り、男女別を設けるよう定められている。

◆平成 11 年 4 月 1 日、労基法の女子保護規定が撤廃され、女性労働者の深夜業の制限がなくなった。それに伴い、女性労働者が深夜業に就けるよう環境を整備することが、雇用機会均等法や指針によっても求められることになった。

深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針**2 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備**

事業主は、その雇用する女性労働者を深夜業に従事させる場合には、その女性労働者の就業環境等の整備に関し、特に次の点について適切な措置を講ずるべきである。

(3) 仮眠室、休養室等の整備

事業主は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づく労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）の定めるところにより、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けること。

◆都条例の事業者の責務、都民の責務**東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例****第二章 多様な性の理解の推進**

(性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いの禁止)

第四條 都、都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。

(事業者の責務)

第七條 事業者は、その事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする。

人権侵害であることを認識しましょう！

事例、資料協力：「職場とセクシュアリティ」Office-R

事例① 結婚

Aさんの会社がある自治体は、少子化対策として「婚活」に力を入れています。自治体主催の婚活パーティー等のイベントを行うほか、自治体の事業に協力して社内外で結婚支援を行う企業を登録する制度もあり、Aさんが勤務している会社もこの「婚活応援企業」に登録しています。

数か月前に人事異動でAさんの直属の上司になったWさんは、「婚活応援」の担当者を兼務しています。そのせいか、Wさんは、結婚していないAさんに対して、仕事中のちょっとした雑談の中で、また飲み会の席で、さらに定期面談の最中にと、異動直後からことあるごとに結婚を勧めてきました。

Aさんはパンセクシャルで恋愛についてはポリアモリーなので、異性間で1対1で行う「結婚」制度に対して、自分の生き方とは相容れないものだと考えています。全く興味のない「結婚」の話に時間を取られ続けるのも、自分の性愛の在り方を詮索されるのも、Aさんにとっては苦痛でなりません。

Aさんは、Wさんの仕事の進め方やマネジメント能力を素晴らしいと思っており、気さくで公平な性格も含めて、婚活のことさえなければ、良い上司だと感じています。

尊敬する上司のことであり、また、自治体に協力する形で会社が行っていることでもあるので、Aさんは社内の誰にもこの苦痛を相談できず、困っています。（事例はフィクションです）

※パンセクシャル：好きになるにあたってセクシュアリティを条件としない。セクシュアリティに関係なく人を好きになる。

※ポリアモリー：同時に複数の人と交際する恋愛関係。当事者全員が合意した、誠実で継続的な関係をいう。

<p>あなたがAさんだったらどうしますか？</p>	
<p>この事例を通して、考えるべき問題点は、どのようなことですか？様々な視点、方向から検討してください。</p>	

<参考>

ジェンダーハラスメント：性別役割分業に基づくハラスメント、また、性別に関するハラスメント

セクシュアルハラスメント（狭義）：相手方の意に反する性的な言動で、それに対する反応によって、仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること

セクシュアルハラスメント（広義）：セクシュアルハラスメントとジェンダーハラスメントを合わせたもの

◆男女雇用機会均等法では、セクシュアルハラスメントについて狭義のものだけを想定しているが、2014年の法改正の際、指針の中でジェンダーハラスメントをなくしていくことがセクシュアルハラスメント防止に重要と明記された。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

（平成18年厚生労働省告示第615号） 最終改正：平成28年8月2日厚生労働省告示第314号

3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、**性別役割分担意識に基づく言動**もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

◇ジェンダーハラスメントの例

- ・「まだ結婚しないの」「どうして結婚しないの」などの発言
- ・服装・髪型・化粧などについての意見を頻繁に言う
- ・女性労働者だけに「お茶くみ」などを強要、男性労働者だけに「荷物運び」などを強要
- ・「男（女）のくせしてこんなこともできないのか」と叱る
- ・女性（男性）に対して、「女の子（男の子）」「お嬢ちゃん（坊や）」などと呼ぶ
- ・仕事の出来栄えなどに対して、「女性（男性）の特質」や「女性（男性）独特の考え方」を引き合いに出す
- ・男性（女性）が担当している仕事が上手に行っていると「男（女）は〇〇の業務に向いている」などと言う
- ・「女性じゃ頼りにならない」「男の方が納得してくれる」などの発言
- ・若い女性に「若い子はいいいね」と言ったり、「〇〇ちゃん」と呼ぶ
- ・「男なんだから弱音は吐くな」「男は家庭を持ってこそ一人前」などの発言
- ・
- ・
- ・
- ・

人権侵害であることを認識しましょう！

事例、資料協力：「職場とセクシュアリティ」Office-R