



全社員向けにLGBTQ研修を実施！

5月15日、LGBTQオンライン研修を実施しました。

受講対象者…全社員

(受講人数…約450人)

※関係会社含む

形式…オンライン

(Zoomウェビナー)

内容…LGBTQの基礎知識

・LGBTQ当事者と、その家族のライフストーリー

講師…NPO法人 ASTA

松岡 成子様

他3人



研修の目的は、LGBTQについての基礎知識を習得するとともに、LGBTQ当事者を取り巻く環境や当事者の内的世界を知り、多様な性的指向・性自認の方々が働きやすい職場、多様性を受け入れる土壌を作ることです。

職場で生きづらさを感じるマイノリティは性的少数者だけではなくありません。一人一人の個性を尊重し、ハラスメントのない、多様性を受け入れやすい職場環

境を作ることは、LGBTQ当事者以外の方にとっても働きやすい環境につながるのではないのでしょうか。

LGBTQの基礎知識

(講義より抜粋)

LGBTQとは

L…レズビアン

(女性同性愛者)

G…ゲイ(男性同性愛者)

B…バイセクシュアル

(両性愛者)

T…トランスジェンダー(戸

籍の性別とジェンダーアイデンティティが一致していない人)

Q…クィア(規範的な性の在り方以外を包括する表現)またはクエスチョニング(わからない、決めたくない、決められない)と感じている)

LGBTQの人口

日本国内で7〜11%と言われています。

カミングアウト(自身の性の

在り方を他者に伝えること)をしない人、したいと思っていないがしていない人などさまざまです。

「いない」と思い込まないこともポイントです。

みんなグラデーションの中の

当事者の一人

性の在り方はグラデーションになっていきます。すべての人は、それぞれの性的指向・性自認を持っていて、自分もそのグラデーションの中の一人という感覚をより多くの人が持てれば「多様性」がよりリアルになるのではないのでしょうか。

ALLY(アライ)とは？

同盟・味方という意味で、性的マイノリティの方が抱えている困難を改善しようとする人のことです。

ALLYになるための

3ステップ

- ①知る
- ②変わる
(差別的な言動に気を付ける)
- ③表明する
(自分がALLYであることを可視化する)

カミングアウトされたら？
カミングアウトとは、自分の性の在り方を他者に伝えることです。

カミングアウトされたら

- ①自分を信頼されていると理解して、「教えてくれてありがとう」と答えてください。
- ②「何か困っていることはある？」と聞いてみてください。
- ③「誰が知っているか」「誰まで話をしているか」を確認してください。

アウトティングとは？

カミングアウトをした人の性の在り方を、本人の許可なく第三者に伝えることです。アウトティングは、よかれと思って、その人の居場所を奪う危険な行為になりかねません。

本人に「〇〇さんに話してもいい？」と聞いてみるのが大切です。



Q & A



研修中、受講者からたくさん
の質問が寄せられ、ASTA
の皆さまに時間の限り回答い
ただきました。
その一部をご紹介します。

Q. (当事者のご家族の方へ質問)

自分の家族がLGBTQであることを、周囲の方に話したことはありますか？

A. 同僚や自分の友人に話をしたことがあります。「子どもから教えてもらえてよかったね」という反応でした。

ただし、ネガティブな反応をする人もいますので、本人に確認した上で、第三者(家族も含めて)に話をするようにした方が良いと思います。

Q. 男らしさ・女らしさという考え方はなくした方がよいのでしょうか？

A. 「男らしさ、女らしさは、自分の中で構築していく価値観の一つだと思います。それを自分で大切にもっておくのは悪いことだとは思いませんが、

その価値観を他者に押しつけることで傷つけてしまうことがある、という認識が必要なのだろうと思います。

Q. カミングアウトしてもらいやすい人になるには普段からどのようなことに気を付けておけばいいでしょうか？

A. お子さんを育てている人であれば、「世の中には本当にいるんな人がいるんだよ」ということをたくさん伝えてください。その時に性的マイノリティに限らず、人種、家族の形、出自、地域、身体的特徴など、あらゆる違いを持って人が存在していて、差別は良くないことだよ、と伝えていただけるとうれしいです。

大人の皆さまは、(私自身も含めて)日頃の言動の中の、マイクロアグレッション*、アンコンシャスバイアス*やジェンダーバイアス*、ステレオタイプ*に気を付けていただければと思います。面白いことに、全部英語です。これほど海外では人権に関する研究が進んでいて、たくさんの言葉があるんですね。

*マイクロアグレッション

直訳すると、小さな(マイクロ)攻撃性(アグレッション)。
人と関わる時、相手を差別したり、傷つけたりする意図はないのに、相手の心にちよっとした影をおとすような言動や行動をしようこと。

その言葉や行動には人種や文化背景、性別、障害、価値観など、自分と異なる人に対する無意識の偏見や無理解、差別心が含まれている。
*アンコンシャスバイアス

無意識(アンコンシャス)の偏見(バイアス)や思い込みから偏ったものの見方をしてしまうこと。

*ジェンダーバイアス
男女の役割に無意識に固定的な観念を持つことや、そのために社会的な評価や扱いが差別的になること。
*ステレオタイプ

多くの人に浸透している先入観、思い込み、認識、固定観念、ステレオタイプ、偏見、差別などの類型化された観念を指す用語。

Q. LGBTQの方への配慮として職場でできることはありますか？

A. 彼氏いる？彼女いる？を「好きな人はいる？」に変えることや、恋をしない人もいらっしやるので、恋愛の話題ばかりしないことも大切だと思います。

また、職場では一切プライベートな話をしない！と決めていても、営業の移動中の車の中、ランチの時間など、ふとしたときに、緊張がほぐれ、素の自分と素の相手との交流が生まれることがあります。この少しのホッとした時間こそ、自分の放つ言葉を一瞬考えてみていただければと思います。



D&Iピックアップ



※セクシュアルマイノリティの総称について

表記に決まりはなく、当社では2021年4月から「LGBTQ+」としていましたが、本年6月より、「PRIDE指標」(企業のLGBTQ+への取り組みに対する評価指標)に合わせて「LGBTQ+」と表記します。

6月は

プライド月間です!

6月は「プライド月間(Pride Month)」と呼ばれ、世界各地でLGBTQ+の権利を啓発するイベントが開催されます。

プライド月間の起源は1969年にまでさかのぼります。当時LGBTQ+がよく集まっていたニューヨークのゲイバー「ストーンウォール・イン」にて、不当な踏み込み捜査を行った警察が客と衝突しました。これが「ストーンウォール事件」です。

このストーンウォールでの事件は、アメリカ全土にわたって

報道されたLGBTQ+に関する初めての事件となり、多くの人々が抗議活動に参加するきっかけにもなったと言われています。

さらにこの翌年、ニューヨークで開かれたプライドパレードには2000人以上が参加し、プライド月間として世界に知れ渡るきっかけとなりました。同様のイベントがニューヨークだけでなくシカゴやロサンゼルスでも行われ、ストーンウォール事件にちなんだプライドパレードはアメリカ各地、さらには世界のさまざまな都市に広がりました。こうしてストーンウォール事件は「セクシュアルマイノリティの抵抗の象徴」となり、事件があった6月を「プライド月間」と呼ぶようになりました。



プライド月間を機にLGBTQ+への理解を深めましょう

アライシールを

配布しています



クラブウでは、アライ(LGBTQ+などのセクシュアルマイノリティを理解し、支援する仲間)の存在を可視化するためにオリジナルの「アライシール」を作成・配布しています。

本記事を読む等して知識を深め、アライになりたいと思っただけ、ぜひシールを受け取って見えるところに貼り付けてください!

アライシール配布場所

大阪本社…10階人事部入り口
各事業所…総務課

(人材開発課 河村 僚子 記)

D & I 相談窓口のご案内

クラブウでは、D & Iに関する相談を受け付けるための相談窓口を設けています。不安や悩みを聞いてほしいというだけでも構いません。まずはメールで、お気軽にご相談ください。

●D&I相談窓口 diversity_sodan@kurabo-grp.com

- ・届いた相談には、人事部長・人材開発課長・D&I担当が対応します。
- ・匿名での相談も可能です。
- ・相談者等のプライバシーや名誉および人権を尊重するとともに、知り得た秘密を他に漏らすようなことはありません。
- ・対面や電話、オンラインでの相談をご希望の際もその旨をメールにてご連絡ください。

