

千葉県生協連活動報告

千葉・埼玉・神奈川・東京4都県生協連共催：ジェンダー学習会 ダブルハピネス～隣にいるかもしれないLGBTQ～ を開催しました！

SDGsの目標「ジェンダー平等」(目標5)「人や国の不平等をなくす」(同10)にも掲げられている「ジェンダー」に関連する様々な問題についての理解を深め、くらしの中で課題解決のヒントを見つけることを目的として、NPO 法人東京レインボープライド共同代表理事 杉山文野さんに講演いただきました。講演後の質疑応答、ブレイクアウトルームを活用したグループ交流を通して、多様性について考え合い、誰もがその人らしく生きられる社会となるために何ができるのか、一緒に考える機会となりました。参加者からは「誰もが公平にスタートラインにつけ、当たり前なのが普通にできる選択できる世界にしないでほしい」となどの感想が寄せられました。



日時：2021年9月18日(土) 14:00～16:30

方法：オンライン(Zoom / YouTube ライブ配信/アーカイブ配信)

講師：杉山 文野さん (株式会社ニューキャンバス代表、NPO 法人東京レインボープライド共同代表理事)

参加：Zoom 60人、YouTube 視聴(アーカイブ視聴含む)：157人
合計 217人

共催：千葉県生活協同組合連合会 埼玉県生活協同組合連合会

神奈川県生活協同組合連合会 東京都生活協同組合連合会

後援：千葉県、埼玉県、神奈川県



【吉川会長理事】

主催者挨拶：埼玉県生協連 吉川尚彦会長理事

SDGs目標5や10につながる課題のため、生協関係者だけでなく、どなたでも参加できるように工夫をしました。たいへんうれしいことに首都圏以外からも参加をいただいています。今日は皆さんと一緒にジェンダー平等のために理解を深めて、誰もがその人らしく生きられるために家庭や学校、職場、社会全体として何ができるかという視点で学び合いたいと思います。

● 多様な性の存在 ～性を3つに分けて考えてみよう～

- ・カラダの性・・・出生届、戸籍等で決められた性
- ・ココロの性・・・自分の性をどう思うか
- ・スキになる性・・・スキになる相手の性

性はきっぱり男女と分けられるわけではなく、3つ以外にも仕草や服装、言葉使いなど、その人をつくる性の要素は無限の組み合わせがあり、多様に考えられる性の在り方を男女と二分するのは窮屈な考え方だと思う。

正確に覚えるよりも「性のあり方は多様で、人の数だけあるんよ」そんな認識が大切です。



【講師：杉山文野さん】

● LGBTQ/性的マイノリティ/SOGI(ソジ)って何だろう？

・LGBTQ とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエアやクエスチョニングの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称のひとつとしても使われることがある。

・SOGIとは、性的指向(好きになる性)/性自認(心の性)の英訳のアルファベットの頭文字をとった、人の属性を表す略称。近年は、マイノリティ(少数派)マジョリティ(多数派)に関係なく、誰を好きになるのか、自分をどう自認するのは、人の属性として私たち全員が持つことから、SOGI に関するハラスメント(SOGI ハラ)をなくす動きも話題になっている。

● トランスジェンダー (出生時に割り当てられたジェンダー(性別)とは異なるジェンダーを自認する人々)

日本では、非常に性別違和がある場合「性同一性障害」と疾患名をつけるケースがある。世界的にみると障害ではなく、それはひとつの生き方としたうえで、医療的なサポートは必要という状態。WHO では精神疾患分類から正式に外れ、「性の健康」に分類した。日本でも将来的には「性同一性障害」という言葉はなくなると思う。

≪性同一性障害特例法 2004年スタート≫

日本では5つの条件を満たすと戸籍を変更できるが、非常に厳しい内容だ。なかでも特に問題視されているのは「手術をして生殖異能を取り除きなさい」と定められていること。世界からは非難の声が上がっている。

● 性のあり方は「目に見えづらい」

日本では、相手は必ず「異性愛者」であることを大前提に会話がスタートしており、自ら言わない限りは周囲に伝わらない。ここに課題があるのではないか。LGBTQの人に会ったことがないと思われる方は、「あったことがない」のではなく「気が付かなかった」だけで、「居ない」のではなく「言えない」という現実がある。

● 隣にいるかもしれない

もしかしたら友達に中にも、職場にも、お客様の中にも、もしかしたら家族の中にもいるかもしれません。まさか?!と思うかもしれないが、当事者が最も言えない場所の2トップは「職場」と「家庭」。自分の居場所がなくなったら困る一番大切な場所だからこそ言えないのだ。

● 国内外の動き LGBTQのマーケット市場

当事者は、本当はすぐ隣にいるのに、まるでそこにいないかのように扱われ疎外感を感じることが多く、それなら理解ある企業を応援したいと購買意欲が移行している。企業は店舗入口に6色レインボーの装飾、家族割の対象に含めたり、婚約指輪のCMに同性同士を起用するなど、抜け落ちていた層があるのならサービスをしっかり拡大させ、売り上げが上がるように対応しようと競う時代へ。

● 企業がLGBTQについて取組む2つの必要性

職場環境

- ・採用・・・当事者でなくとも差別やハラスメントのない配慮のある会社は、誰にとっても働きやすいと人気!
- ・生産性の向上・・・自分とは何者であるかを語るうえでウソや隠し事があるとどうしてもコミュニケーションを取りづらくなってしまふ。機会の平等や安心して働ける環境は生産性が向上し、離職減に。

リスクマネジメント

- ・多様化する現代社会においてビジネスマナーとして、身に着けるべき知識とされている。知らなかったでは済まされない。炎上や訴訟事例も起こっている。

● **杉山さんの活動** 「ハートをつなぐメッセージ」大人からLGBTQの子どもたちへ向けた応援メッセージ
子どもたちに「LGBTQの話」は決して早くはない。ある一定数LGBTQの人がいるということ、良い・悪いという視点ではなく、「事実を伝えること」が大切。事実を伝えない不自然さを解消していかないと、クラスの中に必ずいるであろう当事者の子が傷つくだけでなく、周りの子を加害者にしてしまうことにもつながる。

その「当たり前」はすべての人にとって当たり前なのか? 杉山さんからメッセージ

誰だって一つくらいマイノリティなことにはあるのではないか。誰一人として同じ人がいない中で、何かしらのマイノリティ、マイノリティ、マイノリティ・・・が集まって、マジョリティというグループを作っているだけ。マイノリティの課題に向き合うことは、マジョリティの課題に向き合うこと。今日の話がLGBTQに限らず、様々な課題に向き合うときのきっかけやヒントになれば嬉しいです。

私にもできること ウェルカミングアウト!

当事者も見えないけど、「Ally(アライ)」支援する人も目に見えません。ウェルカミングアウトは、まだ言えていない身近な人へ向けて、この人なら相談できるかもしれないと思えるきっかけや安心感につながります。できることからご一緒しましょう!

LGBTの人口割合は?

5~8%。左利きやAB型の人と同じくらい。苗字トップ4「佐藤・鈴木・高橋・田中」の割合は5~6%なので、同じくらい、もしくはそれ以上のLGBTQの人と暮らしている。

日本は男女不平等社会?!

世界経済フォーラムで発表される「ジェンダーギャップ指数 2021」日本は、**120位/156ヵ国**



TOKYO RAINBOW PRIDE



虹色の旗
6色レインボーフラッグは、世界共通性の多様性を表す象徴

~アンケートより~

- ◆ジェンダーに関する学習会に初めて参加しました。性のあり方の多様性、当事者の方たちのご苦労、法整備をはじめとした社会的課題など、様々なお話を聞き考える機会となりました。ありがとうございました。
- ◆当事者の話を初めてお聞きし驚くような事実をたくさん知ることができました。自分の中の偏見にも気づかされました。ニュージーランド国会のスピーチが強力かつユーモアいっぱい、こんな風に働きかけられたらと思いました。
- ◆LGBTQの問題はただ単に性の同一性障害ではなく、個人個人のアイデンティティの問題であると知りました。正しい知識を身につけることで、不安をなくし、自分らしく生きる事ができるということを学びました。
- ◆小学生(高学年)の子供から、学校でジェンダーについて触れていると聞いていたので、一緒に話す良い機会だなと思い参加しました。まずは、家族で話し合ってみたいと思います。