

9.企業が取り組むべき SOGI

2020(令和2)年5月8日に、厚生労働省が国の事業として初めて職場におけるLGBTに関する実態を調査し、調査結果などをまとめた「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書(令和2年3月)」を公開しました。その中で、「LGBT」は雇用の現場で不利益を被りやすいため、就業継続が難しくなり、心身に支障をきたすこともある一方、当事者の困難は周囲に見えにくいため、企業による取組はなかなか進んでいないと指摘されています。

「LGBT」という「言葉」の認知は高まりつつあるとはいえ、依然として職場で「LGBT」を身近に感じている人は決して多くはなく、未だに差別や偏見の残る職場も多いということが明らかになりました。「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせた総称語です。

L	G	B	T
<ul style="list-style-type: none"> ・Lesbian (レズビアン) ・女性の同性愛者 	<ul style="list-style-type: none"> ・Gay (ゲイ) ・男性の同性愛者 	<ul style="list-style-type: none"> ・Bisexual (バイセクシュアル) ・両性愛者 	<ul style="list-style-type: none"> ・Transgender (トランスジェンダー) ・出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人

そもそも、「性のあり方(セクシュアリティ)」は、すべての人にあるものです。「性」を構成する要素は大きく3つです。

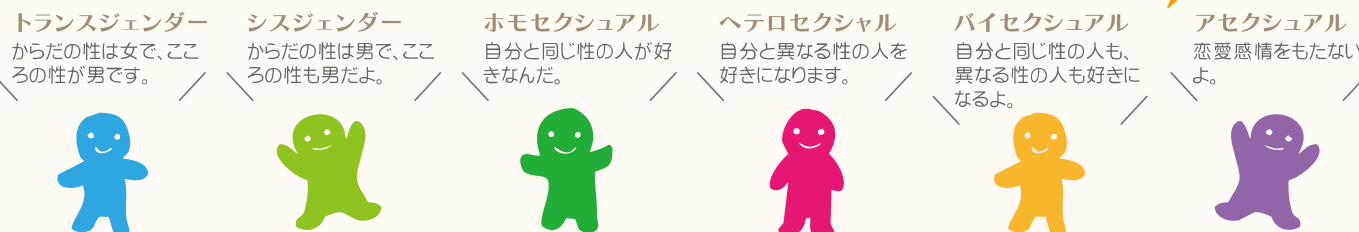
性を構成する要素		
①生物学的性(Sex) 遺伝子、ホルモン、性染色体、内性器、外性器 ※出生届、戸籍	②性自認(Gender Identity) 自分の性別をどのように認識しているか	③性的指向(Sexual Orientation) 恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか

「LGBT」は、その人を「LGBTという特定のセクシュアリティの枠」に入れることで、「LGBTとそれ以外」という、当事者と非当事者の線引きをしてしまう狭義的な言葉でした。そこでもっと広義的な考え方をしていくために提唱されたのが「SOGI」です。

SOGIとは?

Sexual **O**rientation (性的指向)と**G**ender **I**ntity (性自認)の頭文字を組み合わせた言葉で、性のあり方(セクシュアリティ)についてすべての人が含まれる概念です。

性のあり方(セクシュアリティ)は、社会や他人から決められるものではなく、自分自身が決めること



どの職場でも、SOGIの視点が必要不可欠

性的指向や性自認に関する課題を抱える人は、いわゆる「LGBT」当事者には限らないという点です。「LGBT」であると自認していない、あるいは「LGBT」以外の性的マイノリティ当事者はもとより、そのような当事者ではなかったとしても、性的指向や性自認に関する差別やハラスメントを受ける可能性はあらゆる人にあるといえます。