



第134回 SOGI(ソジ)ハラスメント

▼SOGI(ソジ)とは

多様性(ダイバーシティ)と包摂(インクルージョン)の重要性が社会全体で認識されるようになり、企業や職場においても、あらゆる人が尊重され、安心して働ける環境づくりが求められています。その中でも特に注目されているものの一つが「SOGI(ソジ)ハラスメント」です。

SOGIとは、Sexual Orientation(性的指向)とGender Identity(性自認)の頭文字を組み合わせた言葉です。性的指向とは、恋愛や性愛の対象がどのような性別の人かを指すもので、たとえば異性愛、同性愛、両性愛などがあります。性自認とは、自分が自分をどのような性別だと認識しているかを意味し、生まれたときに割り当てられた性別と一致しない場合もあります。

▼SOGIハラスメントとは

SOGIハラスメントとは、性的指向や性自認に関連して、相手を不快にさせたり、差別的・侮辱的な言動をすることを指します。たとえば、「あの人、男なのに女っぽいよね」「おまえは、ホモか?気持ち悪い」など、性表現をからかうような発言。「結婚してないの?彼氏(彼女)いないの?」「いないなら、紹介しようか」など、無意識のうちに異性愛を前提とした質問をすること。自分が知り得たある人の性的指向や性自認を他の人に勝手に話すこと(アウトティング)。トランスジェンダーの人に対して、わざと以前の名前や性別で呼ぶこと(デッドネーミング)。「うちの会社にはそういう人いないから安心だ」といった排除的発言等があたります。このような言動は、本人にとって深い傷となるだけでなく、職場の雰囲気悪化させ、離職やメンタルヘルス不調の原因となることもあります。SOGIハラスメントは企業にとって法的・社会的なリスクにもつながります。たとえば、2020年6月に施行された改正パワハラ防止法(労働施策総合推進法)では、性的指向や性自認に関する侮辱的言動も「パワーハラスメント」として扱われることが明示され、企業には防止措置義務が課されています(2022年4月からは中小企業でも措置義務発生)。企業では、相談を受ける者の技能も重要で、アウトティングも含めた二次被害を起こさないことも重要です。

私たちはつい、自分の価値観や常識を前提にし

て他人を評価しがちです。しかし、性的指向や性自認はあくまで個人の内面に关わる繊細な事柄であり、他人が勝手に踏み込んでよいものではありません。「悪気がなかった」「冗談のつもりだった」という理由は、言い訳にはならない時代になりました。

▼SOGIハラの防止方法

SOGIハラの防止方法について最も重要なのは、職場の研修等を通じた周知・啓発です。被害者の立場になって考えられるロールプレイングを導入した研修が有効とも言われています。基本的姿勢として、「違い」を前提として考えることが肝要です。すべての人が異なる背景や価値観を持っており、それが当然であるという認識を持つことが大切です。相手の尊厳を尊重することも重要で、どんな人にも、自分のあり方を選ぶ権利があり、それを否定したり無理に詮索したりすることは、その人の尊厳を侵害することになるという認識を持つことです。研修等を通して、SOGIに限らず、多様な生き方に触れることで、自分の視野も広がり、思いやりのある言動が自然とできるようになります。職場は、様々な人々が集まった社会的組織で、同じ価値観を共通している友達同士の集まりではありません。色々な人がいても、会社としての目指す姿を共有して、皆で力を合わせて働く場です。誰もが安心して力を発揮できる場所であるべきですから、従業員一人ひとりの理解と行動が、働きやすい職場をつくる第一歩です。SOGIハラスメントは「特別な話」ではなく、「すべての人」に関わる問題です。ぜひ、日々の業務の中で意識してみてください。それが、人材確保や離職防止につながると認識してください。



鳥取大学医学部
環境予防医学分野
教授

尾崎 米厚
(おさき よねあつ)