

# 「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」の概要

## 趣旨

- 性的マイノリティの当事者を含め、誰もが働きやすい職場環境を整備することについて、企業の関心が高まりつつある一方、当事者の直面する困難は周囲には見えにくく、企業による取組はなかなか進まない状況。
- 性的指向・性自認に関する基本的な情報や社会における施策、既に取組を行っている企業の「取組の意義」や「実際の取組事例」を紹介することにより、企業や働く方による性的指向・性自認についての理解を促進し、性的マイノリティの当事者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境の整備を図る。

## 概要

### I 性的指向・性自認と職場

- 性的指向、性自認、カミングアウト、アウトینگといった基本的な用語の解説
- 性的マイノリティの当事者の困り事(労働者アンケート)
  - ・プライベートの話をしづらい
  - ・異性愛者としてふるまわなければならない
  - ・自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない
  - ・健康診断を受けづらい
  - ・トイレや更衣室の施設利用
  - ・人事評価で不利益な取扱を受ける 等

### II 性的指向・性自認を取り巻く状況

- 自治体における取組
  - ・条例の制定(大阪府・東京都)
  - ・企業の取組の可視化(札幌市、大阪市)
  - ・パートナーシップ制度
- 労働政策における取組
  - ・採用選考の場面(公正な採用選考)
  - ・就業規則における規定(モデル就業規則)
  - ・ハラスメント問題での取組(指針)
  - ・個別労働紛争解決制度における相談対応 等

### III 職場における取組の意義

- 企業における取組の目的や期待する効果等
  - ・多様な人材が活躍できる職場環境の整備
  - ・当事者が働きやすい職場づくり
  - ・社会的気運への対応
  - ・人権尊重やコンプライアンス対応の観点
  - ・事業やサービスの展開

### IV 職場における取組事例

#### 1 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記している。(運輸業、郵便業 1,001人以上)
- ・推進体制として、人事担当部局の中で性的指向・性自認に関する担当者を決めて取り組んでいる。(運輸業、郵便業 1,001人以上)

#### 2 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・責任者会議にて、LGBTについての各回20分程度の研修会を数回にわたって実施している。LGBTに関連する用語や実態について勉強している。勉強会においては、札幌市が公開している資料を活用している。責任者は、受けた研修の内容を朝礼や昼礼で展開している。(宿泊業、飲食サービス業 100人～300人)
- ・イントラネットでセミナーの動画をアップしている。(製造業 1,001人以上)

#### 3 相談体制の整備

- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進室を相談窓口とする他、外部の相談窓口を当事者団体に委託している。(サービス業 100～300人)
- ・ハラスメント相談窓口と福利厚生制度の相談窓口を設けている。いずれも匿名での問い合わせが可能。(運輸業、郵便業 1,001人以上)

#### 4 採用・雇用管理における取組

- ・採用ポリシーにおいて、差別を行わないことを明記。また、自社のエントリーシートには性別欄を設けていない。(製造業 100人未満)
- ・面接官向けのガイドラインを策定し、カミングアウトの強制的な禁止やカミングアウトを受けた際の対応方法等を規定。(製造業 1,001人以上)
- ※労働者のアンケート調査(複数回答)では、当事者は、「性的マイノリティが働きやすい職場」として、「性的マイノリティであることを理由に人事評価や配置転換等で不利な扱いを受けない職場」を望んでいる割合が最も高い。(LGB:60.5% T:56.4%)

#### 5 福利厚生における取組

- ・婚姻同等の関係にある同性カップルや、異性間・同性間を問わず事実婚をした社員に対して、「結婚休暇」の付与、「結婚祝金」の贈呈、「出産祝金」の贈呈を認めている。(サービス業 100人～300人)
- ・パートナーの申告等各種人事手続きをアウトソーシングすることで、他の社員の目に触れることなく制度利用が可能。(建設業 1,001人以上)

#### 6 トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・服装については、一般職に制服があるが、2019年からパンツスタイルを導入した。(建設業 1,001人以上)
- ・トイレの利用については、性自認にもとづいて希望するトイレを使ってよいことにしている。(不動産業、物品賃貸業 100人～300人)
- ・通称名の使用、健康診断の対応などは、個別対応をすることにしている。(金融業、保険業 1,001人以上)

#### 7 職場における支援ネットワークづくり

- ・研修を受講するなど、性的指向・性自認に関する取組に何らかの形で関わった社員に対して、自分がアライ(性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人)であることを表明できるシールを配布している。(運輸業、郵便業 1,001人以上)