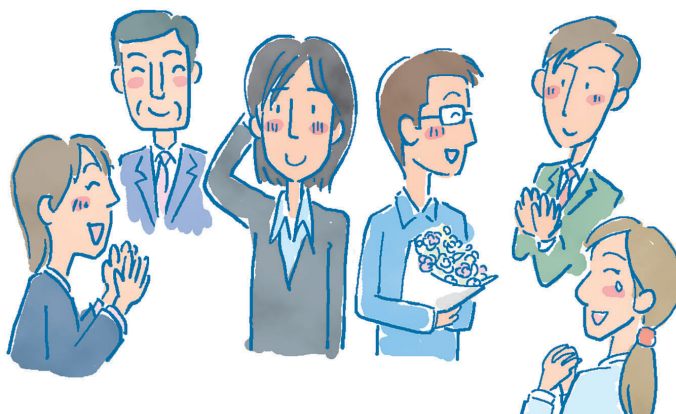


(5) 福利厚生における取組

性的マイノリティの当事者が福利厚生制度を利用しにくいということがないように、見直しを行っている企業があります。婚姻関係の無いパートナー（異性間、同性間を問わず）がいる従業員に対しても、結婚にあたる祝い金や休暇、家賃補助、扶養手当などの対象とする企業があります。申請方法や情報の取り扱いにおいては、パートナーシップ制度等の利用の有無に関わらず平等に扱うとともに、情報を知りうる人の範囲について配慮するなど、意図せざる暴露につながらないようにする必要があります。



パートナーシップ制度・ファミリーシップ制度とは

パートナーシップ制度は、主に同性カップルを対象にパートナーとして、ファミリーシップ制度は、これに加え、男女の事実婚カップルやお互いの子ども等を対象に家族として自治体が認めるもので、法的な効力はありません。住んでいる自治体によって利用できる行政サービスが異なりますが、賛成・反対・慎重など様々な意見があり、利用しない当事者もいるため、制度の利用の有無に関わらず、同性カップルが行政サービスを平等に利用できる対応が求められています。

(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

トランスジェンダーの方については、自認する性の服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室といった施設について自認する性別の利用を希望する場合などに、配慮が必要となることがあります。以下では、トランスジェンダーの方への配慮の事例を紹介します。

なお、トランスジェンダーの方が直面する課題は個人の状況により異なります。相談があった場合には、「個別対応」を原則として、当事者の話をきちんと聞き、可能な対応方法を検討していくことが重要です。

ア 通称名の使用、服装規定、性別の取扱い

トランスジェンダーの方には、職場で「自認する性別」として扱ってもらいたいという希望がある場合があります。また、戸籍上の性別を連想させる名前ではなく、自認

する性別を表すような名前の使用を希望していることがあります。このため当事者が自分らしく働くために必要なことと考え、対応を行う事例があります。

制服や服装の規定があるような職場では、自認する性別の服装を希望する場合があります。企業においては、男女で服装の区別を設けないという対応を行う事例や、自認する性別に配慮する事例があります。

イ 戸籍上の性別の取り扱い

トランスジェンダーの方については、戸籍上の性別と外見が異なる場合があります。戸籍上の性別は慎重に扱うべき情報です。雇用管理上の書類の性別欄が不用意に職場の他の従業員の目に触れないよう注意する必要があります。

ウ トイレや更衣室の利用、健康診断の受診

トランスジェンダーの方の中でも、トイレや更衣室の利用に関わる希望は様々です。また、同じ個人であっても、性別移行の状況によって希望が変化する場合もあることから、当事者が安心して相談できる環境を整え、まずは本人の希望を傾聴することが大切です。他の従業員との調整が必要になることも考えられるため、対応を検討・実施するにあたっては、個人情報について、本人の希望も踏まえながら、慎重に取り扱う必要があります。

トランスジェンダーの方にとって、自認する性別とは異なる性別のための設備を使うことが大きなストレスになる可能性があります。そのため、性別にかかわらず利用できる設備を設けたり、周囲の理解に配慮しながら当事者が希望する性別の設備を利用することを認めている事例があります。

職場での健康診断についても、個別の希望に応じて、集団と別に受診できるようにしている事例があります。

トイレや更衣室、健康診断については、トランスジェンダーの人への配慮というだけでなく、従業員全員のプライバシーに配慮していく観点から、個人で安心して利用できる設備への工夫を検討していくことが大切です。ジェンダーアイデンティティをカミングアウトし、要望を出せる人ばかりではありませんし、カミングアウトの強要となってもいけません。特別な対応ではなく、誰にとっても安心してプライベートが守られ気兼ねなく利用できることが様々なジェンダーアイデンティティの方々への配慮にもなっているということを念頭に、どのような対応ができるかあらかじめ確認しておきましょう。希望者が事情を説明しなくても利用できる体制の整備を検討することが大切です。

(配慮の例)

○トイレ

バリアフリースイートイレに「誰でも利用できます」などの表示を日頃から出しておくこともプライバシーを守りたい人が安心して利用できる方法として有効です。

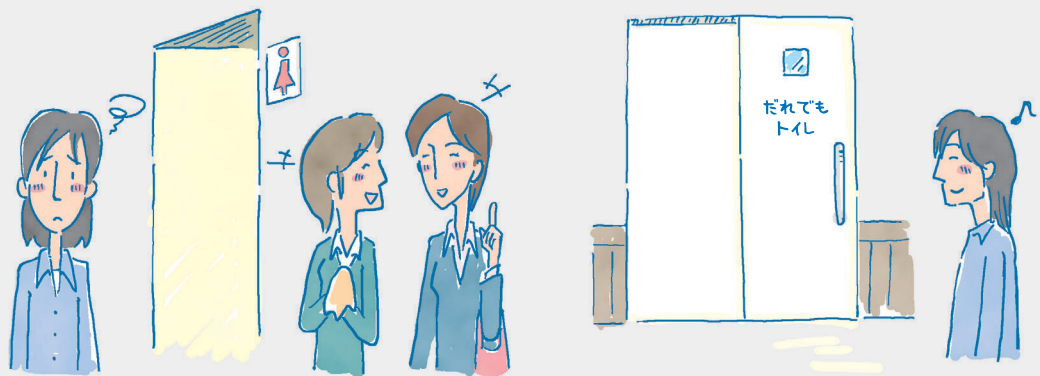
※だれでもトイレにレインボーの表示やLGBTQを示すピクトグラムを出すことは控えましょう。LGBTQもしくはトランスジェンダーのためのトイレとなってしまう、当事者も使いにくいことになってしまいます。

○更衣室

- ・男女別だけでなく、個人で利用できる時間やスペースを用意することが望めます。
- ・カーテンなどで仕切るだけでも個別に着替えられる場所を用意しましょう。

○入浴施設

個人で利用できる時間を設けておくなど、従業員の多様なニーズに即応できるようにしておくことが望めます。



エ ホルモン治療、性別適合手術への対応

トランスジェンダーの方が医療機関を受診するかどうかは、個人の希望によって異なりますが、ホルモン治療や性別適合手術のため医療機関に通うことがあります。このため、勤務時間を柔軟にすることで対応を行っている事例があります。また、性別適合手術を受ける場合には、一定の入院期間やその後の休養が必要になります。そうした場合に、失効年次有給休暇の積み立て等の制度を利用できるようにしている事例があります。

(7) 職場での言動

誰もが働きやすい職場にするためには差別やいじめ、あらゆるハラスメントがないことが大切です。「ホモ」、「レズ」、「おかま」、「おとこおんな」は、当事者本人が自称したとしても、他人を呼称するにはふさわしくない言葉であり、相手を傷つけかねません。また、性的マイノリティを嘲笑するような話題は、たとえ場を和ませるためであっても職場の内外を問わずすべきではありません。当事者である職員や当事者を親族に持つ人にとって精神的苦痛となることに留意しましょう。

(8) 職場における支援ネットワークづくり

ア 理解者・支援者を増やす取組

性的マイノリティの当事者が安心して働ける職場には、理解者・支援者の存在が重要です。自ら理解者であることを表明する従業員を支援・応援する企業の事例も増えています。

ただ、理解者を増やす取組みだけでは、理解しにくい人を取り残し、職場を分断してしまう可能性があります。また、社内の各所や従業員の席にLGBTQ支援を表すレインボーグッズの設置を進めたことで、カミングアウトをしていない当事者にストレスを与えることもあるため注意が必要です。

イ LGBTQ団体との連携や協賛、出展

LGBTQに関する支援団体などの活動への協賛やイベント出展などに協力する企業があります。協賛や出展は、当事者と交流する機会となり、LGBTQに関して社員が理解を深める機会になります。また企業が真摯に取り組む姿勢を社外だけでなく社内にも示す契機となると考えられます。

また、地元LGBTQ団体とつながることで従業員の相談窓口になってもらうなど、企業からの相談もしやすくなります。

7 顧客対応

企業が提供するサービスにおいても、性的マイノリティの顧客に対する偏見や差別により困難が生じることがあります。従業員が顧客の気分を害したり、差別的な言動を行ったり、暴言を吐いてしまうといったことが起これば、企業の評価を下げることにもつながりかねません。

また、顧客自身が積極的にカミングアウトすることは稀で、見た目で性的マイノリティと分かることは非常に少ないことを意識し、それぞれのサービスや接客が、性的マイノリティを名乗らない人々に向けても適切なものとなっているかを事前に考えていくことが大切です。

性の多様性を民間サービスに反映させることは、事業者にとっても大きな課題といえます。企業内において、対応する従業員への研修の実施や規定の整備、設備の充実を図ることが重要な課題です。

(参考)

「職員が性的指向・性自認への理解を深めるための性の多様性に関する手引き(R5年6月 愛媛県作成)」より抜粋

2 県民等への対応

(1) 職員として求められる姿勢

性の多様性について、職員研修等の機会を活用し、理解を深める必要があります。

特に、相談や申請の窓口のある部署では、LGBTQをはじめ様々な性的指向・ジェンダーアイデンティティの方々に対して、どのような対応が適切であるかを職場内であらかじめ検討しておくことが大切です。

- ① 性的指向やジェンダーアイデンティティに関して理解を深め、個人を尊重する意識を高めましょう。
- ② 固定観念や先入観、偏見を持たないようにしましょう。
 - ・見た目やしぐさでは分らない。
 - ・パートナーが異性であるとは限らない。
 - ・DVは同性カップルの間でも起こる。
- ③ 性別や関係性を決めつけるような表現に気をつけましょう。

(例)

- ・「夫・妻」、「旦那さん・奥さん」⇒「パートナー」、「お連れ合い」
- ・「お父さん、お母さん」⇒「保護者の方」、「ご家族の方」