

社内施策について



LGBTQなどのセクシュアル・マイノリティの方にとっても働きやすい職場づくりの取組の一例をご紹介します。

施策1

経営陣・管理職・人事向け研修

役員・管理職に向けた研修を行い、セクシュアリティの基本知識、当事者が抱える困難を知ると共に、社内の職場環境(制度面・設備面)の何を改善していくべきなのか全員で共通認識を持つことが大切です。

施策3

宣言

- 社内外に向けてトップメッセージをホームページや会社案内、社内SNS、ニュースレター、社内報などで発信する。
- 社内規定などで差別禁止やアウトティングの禁止を明文化する。

加藤精工株式会社ホームページ



施策5

社会貢献活動

愛知県内はもちろん、全国各地で開催している性の多様性、ダイバーシティをテーマにしたイベントに参加してみる。

→ 愛知県で開催しているイベントの詳細はP14へ

施策2

社内制度の見直し

- 同性パートナーを持つ社員に対して福利厚生制度を適用
 - 手当(家族手当、住宅手当、結婚祝い金など)
 - 休暇(慶弔休暇、育児休暇、介護休暇など)
- トランスジェンダーへの配慮
(健康診断、服装、通称名の利用など、性別の扱いを本人が希望する性にしているか)
 - 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休職、勤務形態への配慮など)
 - ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室などのインフラ整備
- 性的指向・性自認に関する相談、また、ハラスメントがあった際の相談窓口の設置
- 性的指向・性自認に関するハラスメント、アウトティング禁止を就業規則に規定
- 採用のためのエントリーシート、社内の申請書類から不要な性別欄は削除、また自由記述欄にするなどの工夫をする。

施策4

社員向け研修

セクシュアリティの基本知識だけではなく、会社としての考え方やどのような目的で社内制度・設備面の改善を見直したのかを社員の方に伝える研修を実施する。

また、一方的に伝えるだけの研修ではなく、「カミングアウト・相談を受けた時の対応」や「社内で差別的な発言があった時にどのように対応をするのか」などをテーマにグループワークを行うなど、意見交換する要素を取り入れる。



社内施策の進め方

まずは、経営陣や関連部署が制度や設備をどう変える必要があるのか認識し、社内規定の見直しや相談しやすい環境づくりの体制を整備します。

相談窓口を設置する際には、一般社員向けの研修とは別に、相談窓口担当者向けに相談実務研修・ガイドライン策定・ヒアリングシート作成などもおこなひましょう。その次に一般社員へ研修を行い、全国で行われているLGBTQ/SOGIをテーマにしたイベントへ参加するといったように、社内施策の進め方には、4つのステップが考えられます。

ただ、あくまでも進め方の一例なので取り組めるところから取り組んでいきましょう。

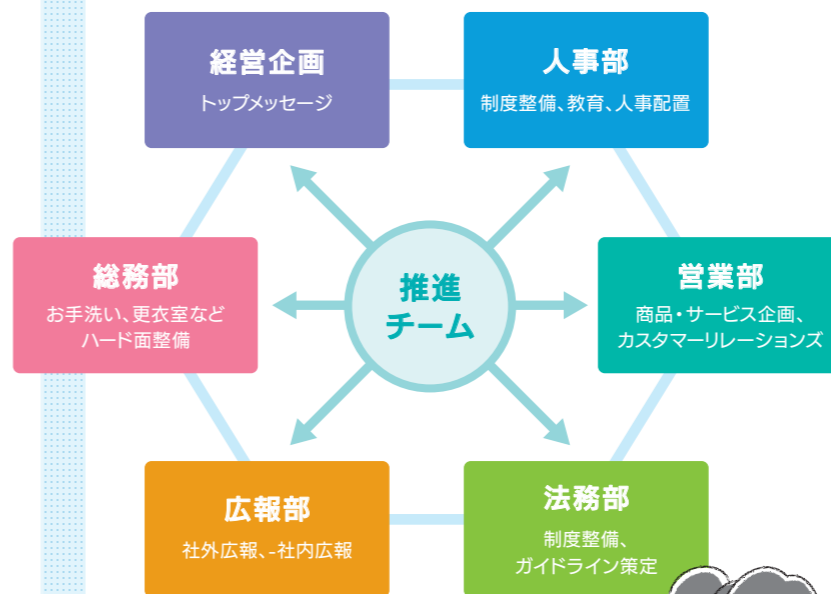
取り組む際の進め方

- Step 1 経営陣 & 管理者 / 人事向けの研修
- Step 2 社内制度の見直し / 社内規定の見直し、相談窓口の設置など
- Step 3 一般社員向けの啓発・研修
- Step 4 意思表示 (地域のブランドイベントの参加など)

- ・相談実務研修
- ・ガイドライン策定
- ・ヒアリングシートの作成



社内の体制づくりについて



セクシュアル・マイノリティの取組は人事部が主導して行っているケースが多いですが、セクシュアル・マイノリティを含め多様な人材が活躍できる組織をつかっていくには多くの部署の連携が必要です。

トップメッセージ発信には人事と経営企画、就業規則の変更には人事と法務、LGBTQにとっても利用しやすいサービスづくりには営業と広報と人事、設備の整備には総務が関係します。特に大きな組織では、人事部だけで取り組まず、一定期間でも部署をまたいだプロジェクト推進チームを設けることをも有効な手段の一つです。

