

「LGBT」と呼ばれる性的少数者の社員に配慮した対応をする企業が少しずつ増えている。道内でも自社のホームページ（HP）にLGBTへの理解を示す文面を盛り込んだり、就業規則を見直し、「同性婚」でも配偶者として扱ったりする企業も出てきた。

（片山由紀）

札幌市豊平区の印刷会社「丸吉日新堂印刷」は昨年4月から、自社のHPに「LGBTフレンドリー宣言」の宣言文と、LGBTの人たちを理解、支援することを意味する「アーユ（アラ）」の文言を盛り込んだ。

宣言文には、性的指向だけでなく、障害の有無を理由とする差別的言動を行わないことや、同性パートナーを配偶者扱いとすることなどを掲げた。社長の阿部晋也さん(45)は「LGBTを隠しながら生きている人が多くいることを知り、もつたないと思った。差別のない社会づくりにつなげたい」と思いを語る。

同市中央区の社会保険労務士岡本洋人さん(43)は1月に事務所の就業規則を改定し、「配偶者」に同性パートナーを含むことを明記した。同性パートナーがいる従業員はパートナーの介護休暇を取得できたり、慶弔金が支給される。

岡本さんはLGBTが13

性的少数者

LGBT 働きやすい職場に

LGBT

人に1人の割合でいることや、偏見から自殺する人が多くいることを知り、関心を持ち始めた。

仕事柄、顧客企業から就業規則改定について相談される機会も多い。1月から10社にLGBTに対応した項目を盛り込むよう勧めた結果、3社が規則に同性パートナーも配偶者と認める条項を加えた。岡本さんは「まだ必要性を感じず、規則の改定に足踏みする企業もあるが、少しずつ理解が進めば」と語る。

大手企業もLGBT対応を急ぐ。東京の任意団体「ワ

就業規則改定／新たに指標作成

企業のLGBTに関する対応事例

- 性的指向に対し一切の差別や嫌がらせをしないことを社内規定に明文化する
- 同性パートナーを配偶者として認め、慶弔金を出したり、介護休暇を認める
- 理解を深めるための社内研修を行う
- 社内に相談窓口を設置する
- 就活する学生に採用で差別がないことを伝える
- トイレや更衣室に配慮する
- 支援、理解を示す「ally(アライ)」を周知し、賛同者を増やす

（各社ホームページなどから）

LGBT レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性の性別不一致）の頭文字を取り、性的少数者を示す。電通総研の調査では、LGBTの割合は7.6%で13人に1人いるとされている。厚生労働省は6月、男女雇用機会均等法上のセクハラ指針で示しているセクハラの対象に、LGBTへの差別的発言も含むことを明記する方針を決めた。LGBTへのセクハラがあった場合、事業主は加害者の配置転換や処分などが義務付けられる。指針は来年1月に施行される。

ークウィズプライド」は第一生命保険や日本IBM、パナソニックなど24社と、LGBTが働きやすい職場作りに向けた指標を作成し、6月21日に発表した。

研修や福利厚生制度の導入、トイレや更衣室の整備などを行う内容で、同団体は今後さらに賛同者を募り、指標を実践している企業を表彰していくという。

こうした企業が増える一方で、まだ認識が追いつかない企業も多い。愛知県の愛知ヤクルト工場では6月、40代の社員が職場で性同一性障害であることをカミングアウトさせられたことから精神的苦痛を感じ、うつを発症したとして同社を提訴した。

昨年、この先どうなるのかと不安が続きまとう。LGBTに理解がある企業があればぜひ働きたい」と切実な思いを語る。

札幌市内の30代の女性会社員は同性のパートナーと暮らしているが、「職場は



同性パートナーを配偶者と認めるなどLGBTへの対応を盛り込んだ道内企業の就業規則

井上さんの事務所が作った「アライ」のロゴ。LGBTをイメージしたレインボーカラーの花をあしらっている。HPから無料でダウンロードできる。

容・方法の変動等の業務上の必要性により就業規則変更の手続により変更することがある。

第9条 配偶者の定義

就業規則および諸規程に記載のある配偶者とは、同性パートナーを含むものとし、本人が申告を行い、実態について会社が認めた場合には、特別休暇、慶弔金、育児休暇、介護休暇等の対象とする。

同性パートナーを配偶者と認めるなどLGBTへの対応を盛り込んだ道内企業の就業規則

井上さんの事務所が作った「アライ」のロゴ。LGBTをイメージしたレインボーカラーの花をあしらっている。HPから無料でダウンロードできる。