

多様な人材が活躍できる 社会の実現に向けて

企業における取り組みについて

株式会社ワック アンシャンテ平和の森
取締役 施設長 沼口 仁

本日の内容

- 1.採用までの経緯
- 2.採用後の面談
- 3.設備の改修
- 4.研修の開催
- 5.取り組みを通じて感じたこと

1.採用までの経緯

- ・ 民間の人材紹介会社を通じた紹介
- ・ 求職者は「トランスジェンダーであり、就業の際は**こころの性**で生きることを**望んでいる**」と事前に相談を受ける
- ・ 過去の就業先でも**こころの性**で生きることを自ら**公表**されていた

2.面談を通じた希望事項の確認

採用決定後にあらためて面談の機会を設け、事業所側に対する希望事項等を確認

- ・ 事業所においてトランスジェンダーであることを公表する時期とその対象者
- ・ ロッカールームの取り扱い
- ・ トイレの取り扱い
- ・ 職員への性的マイノリティに関する研修

事業所においてトランスジェンダーであることを公表する時期とその対象者

- ・ 時 期 . . . 就業する前
- ・ 対象者 . . . 全ての職員（知り得た情報は家族・友人等へ漏らさない）
- ・ 対象外 . . . 利用者、施設に出入りする他の事業者には公表しない

利用者から性別を尋ねられた場合の対応

- ・ 「どちらに見えますか？」と返答し
利用者が答えた性別に合わせて会話をする

3.設備の改修

ロッカールームとトイレの取り扱い

【カーテンルームの設置】



【トイレ入り口へのプレートの取付】



4.研修の開催

性的マイノリティに関する職員研修は、 専門的な知識を持つ当事者団体または公的機関 への依頼が必要と判断

- ・ 宮崎市男女共同参画センター「パレット」へ講師派遣を依頼
- ・ 性的マイノリティに関する基本的な内容
(性的指向や性自認など)
- ・ 当事者の**同意なき**第三者への**アウトティング**は不適切で**人権侵害**

5. 取り組みを通じて感じたこと

- **まずは当事者の意向や意見をしっかりと確認する**
- **研修を通じて性的マイノリティに関する正しい知識を得る**
- **ロッカールームやトイレの使用については、事前に明確なルール作りをしておく**
- **性的マイノリティであることを理由とした悩み事が発生した場合の相談窓口を設ける**
- **採用後は定期的に面談の機会を設ける**

ご清聴ありがとうございました