

# 性の多様性に関する 企業ガイドライン

～誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて～



2022年3月



無断転載禁止  
静岡市議会議員 大石 直樹

## 8 福利厚生・休暇・手当の見直し

休暇や給付などの人事・福利厚生制度の利用に際して、対象が親族・配偶者に限定されているため、福利厚生サービスが戸籍・住民票上同性のパートナーに適用されないという問題があります。また、休暇の要件に「女性」「親族」「養育」等があげられていることにより、性的指向・性自認に困難を抱える人が制度を利用できないことがあります。

福利厚生についても親族・配偶者だけでなく戸籍・住民票上同性のパートナー等にも適用できるように検討する必要があります。

### 【対応例】

- ➔就業規則等において、配置転換や育児休暇・介護休暇の承認等に際し、戸籍・住民票上同性のパートナーを配偶者と同様に扱うように明記する
- ➔慶弔休暇の取得や慶弔金・家族手当の受給が戸籍・住民票上同性のパートナーにも適用できるように制度を見直す

## 9 施設利用の調整・施設の整備

戸籍の性別とは異なる施設の使用(トイレや更衣室)を希望する申し出があった場合、利用者の意思をなるべく尊重し、どのような対応が可能か、また他の利用者との調整をどのように行うかなどについて、必要な調整や話し合いをします。(※下記参照) 令和5年7月11日トランスジェンダーの経産省職員に対するトイレ使用制限に関する最高裁判決を受けて追記  
なお、性別による区別のない「バリアフリー(誰でも)トイレ」や「誰でも更衣室(個室)」の設置も有効ですが、その利用をすすめる場合は、本人の意思を確認しましょう。

他には、施設改修などのタイミングで、男女共用(オールジェンダー)トイレの個数を増やすなどの工夫が考えられます。

### 【対応例】

- ➔性自認のトイレ利用、「バリアフリー(誰でも)トイレ」の利用、時間帯やフロアを区分した利用などを事前に検討する
  - ➔宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間などを調整する
  - ➔従業員のマイナンバーの取得に際しては「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意する
  - ➔施設改修などのタイミングで、男女共用(オールジェンダー)トイレを増やす検討をする
- ※本人の要望と日頃のトイレや更衣室の利用状況及び他の社員の意見を個別に聞き取り、最適な解決策を探りましょう。仮にトイレや更衣室を共有する社員に、性自認やトランスジェンダーに関する知識の不足による憂慮や不安がある場合は、個別にヒアリングを実施して、具体的な不都合の聞き出しに努めます。並行して、外部の当事者等を交えた研修等を実施し、性自認に関して更なる理解を図ります。(参考：11 研修の実施)

## 10 安全衛生

健康診断や医師の診断書は、特定の医師・産業医によるものを義務付けるのではなく、当事者が希望する医師・産業医の選択を認めることが必要です。病院での健康診断時において検査着が男女別になっていて、戸籍上の性の色を着るように言われる場合もあります。