

## 各方面への聴取概要（11月分）

団 体	聴 取 要 旨
<p>【事業者】 県内経済団体（3団体）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 条例は、誰一人取り残さない取組をするうえで必要性がある。</li> <li>・ 事業者の責務に、「性の多様性が尊重される社会を実現するための必要な措置を講じるよう努める」とあるが、措置とは何なのか、具体的に分からない。事業者が何をしたらよいのか示されるとよい。</li> <li>・ 条例は、事業者が具体的に出来る事を考える議論の第一歩となる。</li> <li>・ 条例を周知する際は、条文だけでなくその趣旨も伝えるようにしてほしい。（条文と趣旨が記載された冊子があるとよい）</li> <li>・ 観光地では海外からの同性カップルの宿泊もあることから、「住みやすい三重」「行きたくなる三重」となるよう、事業者も努力することが大切。</li> <li>・ 入浴施設などで女性をどのように守っていくのかということも考えなくてはならない。</li> <li>・ 入浴施設やトイレなどに関しては、それぞれ個別での対応になってくるのではないか。みんなが配慮することから始まるのではないかと考える。</li> <li>・ 労働施策総合推進法の改正（職場におけるハラスメント防止対策が強化された）により、パワハラに性的指向・性自認のアウティング等が含まれたことを事業者は就業規則に反映させていく必要がある。</li> <li>・ 今後、就業規則の見直しの中で、パワハラの内容に性的指向・性自認について明記する予定。</li> </ul>
<p>【事業者】 県内労働団体</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 条例は、アウティングやカミングアウトの強制をしてはいけないとしっかり理念に明記されており、実効性のあるものと考える。</li> <li>・ 経営者から従業員への働きかけも大切だが、労働者も経営者と対等な立場にたって自分事として考え、知識を増やし行動することが、人権問題の解決には大切。条例（逐条解説）に、労働団体も関わっていくことを記載してほしい。</li> <li>・ 相談で対応しきれない紛争の対応はどうするのか。</li> <li>・ 当事者から、パートナーシップ制度を望む声も聞いている。</li> </ul>
<p>【事業者】 取組事例あり （2社）</p>	<p>○A社</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 浴場の改修を機に、誰もが使いやすい脱衣から個室のシャワールームを整備。</li> <li>・ LGBTについて社員研修を実施し、賛同者にALLYの認定証を配布。企業の姿勢や理解の広がりを知り、カミングアウトする社員が現れている。</li> <li>・ 社内報にLGBTに関する記事を掲載したほか、就業規則の見直しを行っている。</li> <li>・ 企業のトップが取組に前向きかどうかで、会社の取組は大きく変わる。</li> <li>・ パートナーシップ制度を導入することで気運が高まり、変わってくると思う。</li> </ul> <p>○B社</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がい者採用をきっかけに、誰でも使えるようトイレを多目的トイレに改修。</li> <li>・ 入社志願書から性別欄を削除。</li> </ul>

団 体	聴 取 要 旨
<p>【事業者】 取組事例 無し (9社)</p>	<p>※サービス・製造業(5社)、金融機関(3社)、建設業(1社)</p> <p>○行政への期待</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 条例が制定されると企業も動きやすい。</li> <li>・ 取組の必要性は感じているものの、何から始めればよいか分からない。具体的な事例があると始めやすい。好事例、悩みや対応方法なども共有されたい。</li> <li>・ 認定マークなど、顕彰制度があると行動に移しやすい。</li> <li>・ 性的指向・性自認について知らないことが多く、研修機会があるとよい。</li> <li>・ 多くの方が研修に参加し、当事者の話を聞く機会が増えれば、理解者が増える。</li> <li>・ 設備投資が必要になると費用の問題がある。支援があると取り組みやすい。</li> </ul> <p>○事業者側の課題・ご意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の取組は経営者の考え次第のため、経営者の考え方を変える事が大切。</li> <li>・ 従業員に多様な性に関する情報発信ができていない。職場に当事者の方がいっても、要望を言える環境ではなく、誰にも言えず困っているかもしれない。</li> <li>・ 性的指向・性自認はプライベートの事で、仕事をする上では何の問題もない。当事者の問題ではなく、どのように受け入れるかは会社の問題である。当事者が公表を望まないことは本人の希望を尊重するが、例えば更衣室の利用であれば、当事者の了解のもとで他の利用者とも相談し、理解が得られるよう対応するなど、一律で決めるのではなく個別で対応することになると思う。</li> <li>・ 設備投資も必要かもしれないが、各企業はLGBTに対して理解を深めて、差別意識を取り払わないと進まない。</li> <li>・ 建設業の現場では複数の協力会社と一緒に働くため、1社だけが取組を進めるのではなく、業界全体の意識を変えていく必要がある。</li> <li>・ 採用試験の性別欄の廃止のように、LGBTの取組と意識せず取り組んでいる企業は他にもあると思う。何々の為というのではなく、「必要か、必要ではないか」という視点で取り組むのもよい。</li> </ul> <p>○社会全体の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若い人は性の多様性への意識が高い。中高年の方の意識を高める必要がある。</li> </ul>
<p>【学校】 公立中学校 ※対応事例有 (1校)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制服については、これまで学校ごとに対応していたが、3年前から四日市市内中学校共通で誰もが着ることができるユニバーサルデザインの制服を作る取組を始めた。市内22校全てが賛同。</li> <li>・ 制服はⅠ型、Ⅱ型という表記で、男女にかかわらず、どちらを選択しても構わない。ポケットの位置やスラックスのゆとり等を変えて2パターン作成。</li> <li>・ 制服導入の理由については、「動きやすさや冬の寒さ対策等の課題、性の多様性への課題」という説明で統一。</li> <li>・ 現在は、市内中学校すべてのホームページに共用標準制服を掲載している。</li> </ul>