

アンケートを実施、1万人以上から回答が集まりました。思った以上に知識や理解があることがわかると同時に、性的マイノリティ当事者のお客様とのやりとりに戸惑う声等も寄せられました。この結果を踏まえて、全社員に研修としてeラーニングを実施しました。また、性的マイノリティ当事者である従業員が相談しやすいよう社内だけでなく社外にも相談窓口を設置しました。

人事制度として「同性パートナーシップ制度」を開始し、同性パートナーを配偶者とみなして、規程や福利厚生を改定しました。法定上失効する有給休暇を最大100日まで積み立てて、必要に応じて使用できる有給休暇積立制度の利用条件項目を追加して、性的適合手術やホルモン治療での利用も可能にしています。また、人事・総務部門に直接要望や希望を相談しやすいようにするなど、当事者である従業員が安心して仕事ができる環境の整備を進めています。他には住宅展示場でのお客様アンケートの改訂も実施し、家族構成や性別欄を必須項目から外しました。これは現場から「性別欄は必須でいいのか?」という声があがってきたのがきっかけです。

この例のように、上から指導するような形ではなく、現場から声があがり、対話が生まれて改善されていく空気が醸成されてきたのは大きな喜びです。

想像力で補おうとせず、 知ることから始める

性的マイノリティに関することに限らず人権課題に取り組む上で大切なのは、従業員が率直に話せることだと考えています。そのためにはネガティブな



反応を恐れないことも大事です。社内研修で「同性カップルが子どもをもちたいというのはエゴではないか」という発言が出たことがありました。それを「差別だ」と頭から否定するのではなく、「なぜそう思うのか」というところから対話を始めました。

人権について考える時、「想像力を働かせて」と言われがちですが、知らないことは想像もできません。私たちは「想像力で補おうとせず、まずは知りましょう」と伝えています。社内における人権教育の一環として、自分自身の無自覚な偏見や差別に気付いてもらうために、例えば「『今日の服装は女性らしく(男性らしく)て素敵だね』と褒めたことがある。」といった質問項目を入れたチェックシートで自分自身の言動を見直すことにも取り組みました。

人権にはさまざまな観点があり、「従業員が安心して働く権利」もそのひとつ。従業員同士が交わす何気ない雑談の中に、従業員の安心を脅かされるような発言があるような環境では、従業員は十分に力を発揮できず、企業にとっても弊害となるでしょう。「誰かの安心を守ることは、自分の安全が守られること」という意識につながる知識や情報を従業員に提供していきたいと考えています。