

## case4

### 福利厚生制度を見直し、同性パートナーでも利用可能に

社会福祉法人栄和会（札幌市厚別区）

特別養護老人ホームや介護老人保健施設、ケアハウスなどを運営する社会福祉法人栄和会（札幌市厚別区）は、2017年から性的マイノリティー当事者が働きやすい職場づくりを進めてきた（表3）。

職員に向けては、毎年4月と10月に実施している新人研修にLGBTQを含むダイバーシティに関する講座を設け、法人理事の三井弘巳氏が研修を行っている。さらに、毎月職員会議で配布している資料で、「ダイバーシティに関する情報提供」としてLGBTQ、女性の活躍推進、障害者雇用などに関連する最近の記事の中から1本選んで供覧している。「法人としてダイバーシティに取り組む姿勢を示し、それが必要なことだと職員に認識させる狙いがある」と法人本部総務管理課長の花ヶ前裕行氏は話す。

福利厚生制度では、もともと配偶者の定義に事実婚を含めており、同性パートナーも同様の扱いとした。具体的には、結婚休暇や配偶者出産休暇、介護休暇などの休暇取得を認めているほか、慶弔見舞金も支給する。条

件を満たせば、扶養手当も支給する。

2019年5月に開設した「特別養護老人ホームあつべつ南5丁目」には、入居者や家族、職員が性別に関係なく利用できる「誰でもトイレ」を1カ所設置した。職員向けには男女別の更衣室と別に、性別に関係なく利用できる1人用の更衣室も1カ所設けている。

性的指向や性自認に関するハラスメントを防止するため、法人のハラスメントに関する指針で「性的な言動には性的指向や性自認に関することも含まれる」ことを明記し、定期的に職員に周知している。ハラスメントに関する相談窓口を設置し、担当者（課長職以上）の名前とメールアドレスを記載した案内を施設内に掲示して職員の相談に応じる体制も整えた。

施設には制服がなく、制服のある通所介護や訪問介護の事業所でも性別による色分けはしていないという。

#### 「LGBTフレンドリー企業」に登録

取り組みを始めた背景には、介護業界の人材不足が挙げられる。「社会的にダイバーシティが重要視される



「職員が困難を抱えずに働ける職場環境であるために、取り組みを続けていく」と話す社会福祉法人栄和会法人本部総務管理課長の花ヶ前裕行氏

ようになってきた一方で、人材不足が慢性的な課題としてあったため、性的マイノリティー当事者が働きやすい職場環境を整備することにした」と花ヶ前氏は説明する。

まずは性的マイノリティーへの理解を深めるため、三井氏と花ヶ前氏が「札幌市LGBTフレンドリー企業」が開催するセミナーに参加した。札幌市は、性的マイノリティーに対する理解があり、当事者に配慮した取り組みを行っている企業を札幌市LGBTフレンドリー企業として登録している。

セミナーでは、性的マイノリティー当事者である講師から、当事者がどう接してほしいと考えているかや、好ましい言動、避けてほしい言動などを学んだ。セミナーで聞いた内容を法人経営幹部に共有したほか、セミナーの講師を法人の役職者研修に招くなどして職員の理解を深めていった。

2018年には栄和会も札幌市LGBTフレンドリー企業として登録された。その後も取り組みを重ね、2022年には最も高い「星3」の評価を受けた。

2022年9月時点で、性的マイノリティー当事者がカミングアウトした上で求人に応募してきたケースはまだない。ただ、「重要なのは、職員が困難を抱えずに働ける環境であること。法人の姿勢は変えずに取り組みを続けたい」と花ヶ前氏は話す。（二羽はるな）

表3◎社会福祉法人栄和会の主な取り組み

- 年2回（4月、10月）実施している新人研修で、LGBTQを含むダイバーシティに関する講座を設け、研修を行う
- 毎月職員会議で配布している資料で、「ダイバーシティに関する情報提供」としてLGBTQや女性の活躍推進、障害者雇用などに関連する記事を供覧している
- パートナーが同性である場合も、各種休暇や慶弔見舞金などの福利厚生制度を利用可能に
- 2019年5月に開設した「特別養護老人ホームあつべつ南5丁目」に、性別に関係なく利用できるトイレ・更衣室を設置
- ハラスメントに関する相談窓口を設置し、担当者（課長職以上）の名前とメールアドレスを記載した案内を施設内に掲示して職員の相談に応じる体制を整えた