

PRIDE指標応募用紙 (2018)

1. <Policy:行動宣言> 評価指標

会社としてLGBT(注1)等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開していますか。

- ・方針には以下の内容を含むものとする: 性的指向(注2)、性自認(注3)(または、同等の意味を持つ別の言葉)に基づく差別をしない(または、尊重する)。
- ・単独の方針でも、行動規範や人権方針、ダイバーシティ宣言等の一部に含まれていてもよい。

評価項目(以下1~8の間で2つ以上チェックで1点)

- ☐ (1) 会社としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内外に広く公開している。
- ☐ (2) 方針に性的指向という言葉が含まれている。
- ☐ (3) 方針に性自認という言葉が含まれている。
- ☐ (4) 会社の従業員に対する姿勢として定めている。
- ☐ (5) 従業員の行動規範として定めている。
- ☐ (6) 採用方針として学生等に伝えている。
- ☐ (7) 経営トップが社内外に対し方針に言及している。
- ☐ (8) お客様・取引先に対する方針を明文化し公開している。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

2. <Representation:当事者コミュニティ> 評価指標

当事者・アライ(支援者)(注4)に限らず、従業員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供していますか。
(社内のコミュニティ(注5)、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査、等)
また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがありますか。

評価項目(以下1~4の間で2つ以上チェックで1点)

- ☐ (1) 社内のコミュニティ(LGBTネットワーク等)がある。
- ☐ (2) アライを増やす、もしくは顕在化するための取り組みを実施している、またはアライの活動を会社がサポートしている
(アライであることを表明することの推奨等)。
- ☐ (3) 社内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができる窓口を設けている。
- ☐ (4) 無記名の意識調査(従業員意識調査やエンゲージメント調査等)で性的マイノリティの意見も統計的に把握できるようにしている。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

3. <Inspiration:啓発活動> 評価指標

過去2年以内に、従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取り組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等）を行っていますか。

評価項目（以下1～14のうち2つ以上チェックで1点）

●研修

- ☐ (1) 採用担当者を含む人事部門への研修。
- ☐ (2) 管理職への研修。
- ☐ (3) 全従業員への研修。
- ☐ (4) 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修。
- ☐ (5) 性的指向または性自認についてカミングアウトを受けた際の対応についての教育。
- ☐ (6) 研修には性的指向および性自認の両方に関する内容が含まれている。
- ☐ (7) 研修には読む・聞くだけでなく、グループワーク等の演習が含まれている。
- ☐ (8) 1回限りでなく継続して実施している。
- ☐ (9) 社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。

●その他啓発活動

- ☐ (10) イントラ、ニュースレター、ポスター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動。
- ☐ (11) 性的マイノリティへの理解を促進する啓発期間の設定。
- ☐ (12) 性的指向または性自認に関する不適切な発言がセクハラに該当することの周知。
- ☐ (13) 本社・本店および本社機能のない事業所（支店、支社等）での取り組み。
- ☐ (14) グループ会社での取り組み。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取り組み内容をご記入ください。

4. <Development:人事制度、プログラム>評価指標

以下のような人事制度・プログラムがある場合、婚姻関係の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用していますか(申告があれば適用しますか)。なお、LGBTのための人事制度・プログラムは、以下の項目に限定されるものではありません。

- A. 休暇・休職（結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護など）
B. 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助など）
C. 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助など）
D. その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所など）

トランスジェンダーの従業員に以下のような施策を行っていますか(申告があれば適用しますか)。

- A. 性別の扱いを本人が希望する性にしているか(健康診断、服装、通称など)
B. 性別適合手術・ホルモン治療への就業継続サポート(休職、勤務形態への配慮など)
C. ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室などのインフラ整備

評価項目（以下1～18の間で2つ以上チェックで1点）

●同性パートナーがいる従業員向け

- ☐ (1) 休暇・休職(結婚、出産、育児(パートナーの子も含む)、家族の看護、介護(パートナーおよびパートナーの家族も含む)等)。
 - ☐ (2) 支給金(慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等)。
 - ☐ (3) 赴任(赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等)。
 - ☐ (4) その他福利厚生(社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等)。
 - ☐ (5) 会社独自の遺族年金、団体生命保険の受け取り人に同性パートナーを指定できる。

●トランスジェンダーの従業員向け

- ☐ (6) 性別の扱いを本人が希望する性にしている(健康診断、更衣室、服装、社員証等)。
- ☐ (7) 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- ☐ (8) 戸籍変更の際の社内手続きのガイドがある。
- ☐ (9) 就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」「記載しない」等男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めている。
- ☐ (10) 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート(休暇、休職、勤務形態への配慮等)。
- ☐ (11) 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助。
- ☐ (12) ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。

●制度全般

- 〔13〕 制度の存在や利用方法を従業員に周知している。
- 〔14〕 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている。
- 〔15〕 当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある。
- 〔16〕 希望があれば、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮する。
- 〔17〕 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている。
- 〔18〕 トランスジェンダーの従業員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署等で連携して対応を検討している。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

[illegible]

5. <Engagement/Empowerment:社会貢献・渉外活動>評価指標

LGBTへの社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行いましたか。

例) LGBTイベントへの社員参加の呼びかけ、協賛、出展、主催、寄付、業界団体への働きかけ、LGBTをテーマとした次世代教育支援

評価項目(以下1~5の間で2つ以上チェックで1点)

- ☐ (1) LGBTへの社会の理解を促進するための活動・イベントの主催、協賛、出展。
- ☐ (2) LGBT学生向けの就職説明会、セミナー、イベント等の主催、協賛、寄付等。
- ☐ (3) LGBT関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知。
- ☐ (4) LGBTのインクルージョンに関する自社所属の業界への働きかけ、業界団体での活動。
- ☐ (5) LGBTへの理解促進のための次世代教育支援(出前授業、教材提供等)。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

- 注釈)**
1. LGBT: レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字。性的マイノリティにはLGBT以外の多様なアイデンティティを持つ方もおられますが、本指標では便宜的に性的マイノリティ(性的指向、性自認に関するマイノリティ)の総称として使用しています。
 2. 性的指向: 同性愛、両性愛、異性愛等、好きになる相手の性別に関する概念。特定の人を好きにならない(無性愛)等も含む。
 3. 性自認: 自分で自分の性別をどう考えるか、という概念。身体上または社会上の性別とは必ずしも一致しない。また、必ずしも男女のどちらかとは限らない。
 4. アライ: LGBTを積極的に支援し、行動する人のこと。
 5. コミュニティ: 目的を共有している人の集まり。ここではLGBTの働きやすい職場をめざす人の集まりを指します。リアルな集まり、メーリングリストやSNS等でのネットワークのいずれでも結構です。
 6. セクシュアリティ: 性のあり方。性的指向や性自認を含む概念。

今回ご記入いただいた具体的な取組み内容を、wwPのウェブサイトまたはレポートにおいてベストプラクティスとして紹介してもよろしいでしょうか？紙幅の関係で、記載内容の意味を損ねない範囲で、PRIDE指標運営委員会により適宜編集させていただきます。

以下の5つより、1つお選びください。【必須】

- ☐ 全ての指標について、企業・団体名とともに、取組み内容を紹介してもよい。
- ☐ 限られた指標について、企業・団体名とともに、取組み内容を紹介してもよい。
紹介可能な指標番号 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- ☐ 全ての指標について、企業・団体名は伏せて、取組み内容を紹介してもよい。
- ☐ 限られた指標について、企業・団体名は伏せて、取組み内容を紹介してもよい。
紹介可能な指標番号 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- ☐ いいえ

貴社情報記載欄【必須】

企業・団体名

業種

従業員数

人

☐

従業員が301人以上である。

本社所在地

都道府県

市区町村番地

ご担当者様情報記載欄【必須】

氏名

所属部門

役職

メールアドレス

電話番号

勤務先住所

1. <Policy:行動宣言> 評価指標

会社としてLGBT(注1)等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内・社外に広く公開していますか。

- ・方針には以下の内容を含むものとする: 性的指向(注2)、性自認(注3)(または、同等の意味を持つ別の言葉)に基づく差別をしない(または、尊重する)。
- ・単独の方針でも、行動規範や人権方針、ダイバーシティ宣言等の一部に含まれていてもよい。

評価項目(以下1~8の間で2つ以上チェックで1点)

- ☒ (1) 会社としてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、インターネット等で社内外に広く公開している。
- ☒ (2) 方針に性的指向という言葉が含まれている。
- ☒ (3) 方針に性自認という言葉が含まれている。
- ☐ (4) 会社の従業員に対する姿勢として定めている。
- ☐ (5) 従業員の行動規範として定めている。
- ☐ (6) 採用方針として学生等に伝えている。
- ☐ (7) 経営トップが社内外に対し方針に言及している。
- ☐ (8) お客様・取引先に対する方針を明文化し公開している。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

(1)(2)(3) 社内イントラおよび会社HPにて、ダイバーシティポリシーの中に「人種、国籍、宗教、性別、性的指向、性自認、障がいの有無等により差別されない」という文言がある。

2. <Representation:当事者コミュニティ> 評価指標

当事者・アライ(支援者)(注4)に限らず、従業員が性的マイノリティに関する意見を言える機会を提供していますか。(社内のコミュニティ(注5)、社内・社外の相談窓口、無記名の意識調査、等)
また、アライを増やす、顕在化するための取り組みがありますか。

評価項目(以下1~4の間で2つ以上チェックで1点)

- ☒ (1) 社内のコミュニティ(LGBTネットワーク等)がある。
- ☐ (2) アライを増やす、もしくは顕在化するための取り組みを実施している、またはアライの活動を会社がサポートしている(アライであることを表明することの推奨等)。
- ☐ (3) 社内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができる窓口を設けている。
- ☐ (4) 無記名の意識調査(従業員意識調査やエンゲージメント調査等)で性的マイノリティの意見も統計的に把握できるようにしている。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

(1)LGBTとアライであることを問わず参加できる社内のコミュニティがある。2015年に設立し、定期的に会議を開催し、社内のLGBT当事者から職場の状況や研修、D&Iの施策等について意見を募る場として活用されている。

記載例

3. <Inspiration:啓発活動>評価指標

過去2年以内に、従業員に対して、性的マイノリティへの理解を促進するための取り組み（研修、啓発用メディア・ツールの提供、イントラ等での社内発信、啓発期間の設定、等）を行っていますか。

評価項目（以下1～14のうち2つ以上チェックで1点）

●研修

- ☐ (1) 採用担当者を含む人事部門への研修。
- ☐ (2) 管理職への研修。
- ☒ (3) 全従業員への研修。
- ☐ (4) 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修。
- ☐ (5) 性的指向または性自認についてカミングアウトを受けた際の対応についての教育。
- ☒ (6) 研修には性的指向および性自認の両方に関する内容が含まれている。
- ☐ (7) 研修には読む・聞くだけでなく、グループワーク等の演習が含まれている。
- ☒ (8) 1回限りでなく継続して実施している。
- ☐ (9) 社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。

●その他啓発活動

- ☐ (10) イントラ、ニュースレター、ポスター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動。
- ☐ (11) 性的マイノリティへの理解を促進する啓発期間の設定。
- ☒ (12) 性的指向または性自認に関する不適切な発言がセクハラに該当することの周知。
- ☒ (13) 本社・本店および本社機能のない事業所（支店、支社等）での取り組み。
- ☐ (14) グループ会社での取り組み。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取り組み内容をご記入ください。

(3)(6)(8)(12)(13)全従業員に対して義務となっている、ダイバーシティ&インクルージョンに関する研修の中で、LGBTについても1章設け、性的指向および性自認の両方に関して説明している。

以下のような人事制度・プログラムがある場合、婚姻関係の同性パートナーがいることを会社に申請した従業員およびその家族にも適用していますか（申告があれば適用しますか）。なお、LGBTのための人事制度・プログラムは、以下の項目に限定されるものではありません。

- A. 休暇・休職（結婚、出産、育児、養子縁組、家族の看護、介護など）
- B. 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助など）
- C. 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助など）
- D. その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所など）

トランスジェンダーの従業員に以下のような施策を行っていますか（申告があれば適用しますか）。

- A. 性別の扱いを本人が希望する性にしているか（健康診断、服装、通称など）
- B. 性別適合手術・ホルモン治療への就業継続サポート（休職、勤務形態への配慮など）
- C. ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室などのインフラ整備

評価項目（以下1～18の間で2つ以上チェックで1点）

●同性パートナーがいる従業員向け

- ☐ (1) 休暇・休職（結婚、出産、育児（パートナーの子も含む）、家族の看護、介護（パートナーおよびパートナーの家族も含む）等）。
- ☒ (2) 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等）。
- ☐ (3) 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）。
- ☐ (4) その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）。
- ☐ (5) 会社独自の遺族年金、団体生命保険の受け取り人に同性パートナーを指定できる。

●トランスジェンダーの従業員向け

- ☐ (6) 性別の扱いを本人が希望する性にしている（健康診断、更衣室、服装、社員証等）。
- ☐ (7) 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- ☐ (8) 戸籍変更の際の社内手続きのガイドがある。
- ☒ (9) 就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」「記載しない」等男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めている。
- ☐ (10) 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休暇、休職、勤務形態への配慮等）。
- ☐ (11) 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助。
- ☐ (12) ジェンダーに関わらず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。

●制度全般

- ☐ (13) 制度の存在や利用方法を従業員に周知している。
- ☐ (14) 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている。
- ☐ (15) 当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある。
- ☐ (16) 希望があれば、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮する。
- ☐ (17) 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている。
- ☒ (18) トランスジェンダーの従業員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署等で連携して対応を検討している。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

- (2)従業員が同性パートナーを会社に配偶者として登録した場合に、結婚祝い金を支給している。
- (9)就職活動時に性別記載欄は「男」「女」「その他」の3種類にしている。
- (18)トランスジェンダーの従業員が性別移行を希望した際には、本人の了解を得て、関係者でワーキンググループを作り、密に連携を取りながら対応を進めている。

記載例

Environment: 社会貢献・渉外活動＞評価指標

LGBTへの社会の理解を促進するための社会貢献活動や渉外活動を行いましたか。

例) LGBTイベントへの社員参加の呼びかけ、協賛、出展、主催、寄付、業界団体への働きかけ、LGBTをテーマとした次世代教育支援

評価項目(以下1～5の間で2つ以上チェックで1点)

- ☐ (1) LGBTへの社会の理解を促進するための活動・イベントの主催、協賛、出展。
- ☒ (2) LGBT学生向けの就職説明会、セミナー、イベント等の主催、協賛、寄付等。
- ☒ (3) LGBT関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知。
- ☐ (4) LGBTのインクルージョンに関する自社所属の業界への働きかけ、業界団体での活動。
- ☐ (5) LGBTへの理解促進のための次世代教育支援(出前授業、教材提供等)。

理由記載欄【必須】

チェックを入れた項目につき、可能な範囲で具体的な取組み内容をご記入ください。

(2)同業他社と合同で、LGBT学生向けセミナーを開催し、出展した。
(3)6月はプライド月間として、LGBT社員によるトークセッションを開催(社内イベント)。イベントについてイントラネットに掲載し、全社員に参加を促した。

- 注釈) 1. LGBT: レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字。性的マイノリティにはLGBT以外の多様なアイデンティティを持つ方もおられますが、本指標では便宜的に性的マイノリティ(性的指向、性自認に関するマイノリティ)の総称として使用しています。
2. 性的指向: 同性愛、両性愛、異性愛など、好きになる相手の性別に関する概念。特定の人を好きにならない(無性愛)等も含む。
3. 性自認: 自分で自分の性別をどう考えるか、という概念。身体上の性別とは必ずしも一致しない。また、必ずしも男女のどちらかとは限らない。
4. アライ: LGBTを積極的に支援し、行動する人のこと。
5. コミュニティ: 目的を共有している人の集まり。ここではLGBTの働きやすい職場をめざす人の集まりを指します。リアルな集まり、メーリングリストやSNS等でのネットワークのいずれでも結構です。
6. セクシュアリティ: 性のあり方。性的指向や性自認を含む概念。

今回記載した具体的な取組み内容を、wwPのウェブサイトまたはレポートにおいてベストプラクティスとして紹介しても構いません。関係で、記載内容の意味を損ねない範囲で、PRIDE指標運営委員会により適宜編集させていただきます。

以下の5つより、1つお選びください。【必須】

- ☐ 全ての指標について、企業・団体名とともに、取組み内容を紹介してもよい。
- ☒ 限られた指標について、企業・団体名とともに、取組み内容を紹介してもよい。
- 紹介可能な指標番号 ☒ 1 ☒ 2 ☒ 3 ☐ 4 ☒ 5
- ☒ 全ての指標について、企業・団体名は伏せて、取組み内容を紹介してもよい。
- ☐ 限られた指標について、企業・団体名は伏せて、取組み内容を紹介してもよい。
- 紹介可能な指標番号 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- ☐ いいえ

紹介可能な取組み内容の、指標番号を1～5よりあてはまるもののみ、お選びください。

貴社情報記載欄【必須】

企業・団体名

株式会社ワークウィズプライド

日本標準産業分類の大分類より、
当てはまるものをお選びください。
(ドロップダウン)

業種

L 学術研究,専門・技術サービス業

従業員数

25人

☐

従業員が301人以上である。

本社所在地

従業員数が301人以上の場合に、
チェックをしてください。

都道府県

東京都

市区町村番地

〇〇区〇〇1-1-1

ご担当者様情報記載欄【必須】

氏名

ジョン・スミス

所属部門

ダイバーシティ推進室

役職

課長

メールアドレス

xxxxx@workwithpride.jp

電話番号

080-XXXX-XXXX

勤務先住所

東京都〇〇区〇〇1-1-1