

PRIDE指標2016

---

レポート



work with Pride

## PRIDE指標レポート2016 目次

---

はじめに	3
work with Prideについて	4
内外の企業のLGBT施策について	6
「PRIDE指標」について	8
総評	10
受賞企業・団体一覧	11
ベストプラクティス P [Policy=行動宣言] 評価指標	13
ベストプラクティス R [Representation=当事者コミュニティ] 評価指標	14
ベストプラクティス I [Inspiration=啓発活動] 評価指標	15
ベストプラクティス D [Development=人事制度・プログラム] 評価指標	16
ベストプラクティス E [Engagement/Empowerment=社会貢献・渉外活動] 評価指標	17
その他の取組み	18
巻末資料1 PRIDE指標全文	19
巻末資料2 PRIDE指標募集要項	21

## はじめに

今年、日本で初めて、企業等のLGBTに関する取組みを測るためのPRIDE指標を策定しました。

職場がLGBTフレンドリーか、社内制度がLGBTにも平等か、といった点を測る指標は、十数年前から外国では存在しています。work with Prideが第1回目のセミナーを開催したのは2012年ですが、その頃から、いつか日本でもこういう指標が作れたらという思いが事務局メンバーにはありました。そして、ここ数年のLGBTに対する社会的認知度の高まりを受け、2015年初めころから、少しずつ計画を進めてきました。その後、2015年の第4回目のセミナーにて、我々事務局と一緒に指標づくりを行うワーキンググループに参加していただける企業・団体を募集したところ、24社が手を挙げてくれ、そこで指標の内容を議論してきました。

指標の内容を検討する上で、アメリカ、イギリス、オーストラリア、香港で以前から実施されている各指標やそれらの運営体制についても研究しました。もちろん、既に他国で実施されている指標を翻訳しただけでは、日本の実状には合いません。どういったものなら日本企業が取り組みやすいか、背中を後押しできるものになるか、先進企業と全く手をつけていない企業と温度差があるところを全体的に底上げできるか、そういった観点で議論を深めていきました。そして、ドラフトが出来た段階で、パブリックコメントを募集し、ワーキンググループでの議論のみならず、広く一般の声も取り入れています。

結果的に、企業・団体からの自由応募という形を取り、実際の取組み内容も含めてその結果を公表し、表彰する形式となりました。これにより、どの

ような企業・団体がどのような取組みを実施しているのかを、学生、求職者、各企業の担当者が知ることができる仕組みが出来たと考えています。

とはいえ、公募という形をとって、本当に企業のみなさまからご応募いただけるかどうか、という心配もありました。しかし、ふたを開けてみると、82の企業・企業グループ・団体等のみなさまからご応募いただきました。本当にありがとうございます。

また、各社の取組みの内容に関しても、想像を超えるようなさまざまなケースが見られ、驚きとともに胸が熱くなるような思いがしました。

PRIDE指標に基づく表彰やベストプラクティスの公開は、次年度以降も引き続き実施予定です。本指標は、LGBTに関する人事制度や方針など、形だけ整えて終わり、とならないように、ハード面（人事制度等）とソフト面（啓発活動等）の両方を見ることができるよう作っています。この指標をガイドとしてお使いいただき、社内の取組みを少しずつ進めることで継続的にインクルーシブな職場づくりを推進していただければ幸いです。

最後に、この指標を策定する上で多大なるご尽力をいただいたPRIDE指標2016策定ワーキンググループの皆様と、手弁当でご参加くださっているwwP事務局と指標検討班の皆様にご礼申し上げます。ありがとうございました。インクルーシブな職場環境づくりは、長い道のりでまだまだやることは多いですが、今後もぜひ様々な取組みを一緒に進めていきましょう。

wwP指標運営委員会  
グッド・エイジング・エールズ 理事 川村安紗子

# work with Pride について

## work with Prideとは

まず、「PRIDE指標」を策定した任意団体 work with Pride（以下wwP）について、ご紹介します。

wwPは、企業などの団体におけるLGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティ）に関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体です。

wwPは、2012年に日本アイ・ビー・エム株式会社が国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチと共同で、日本のLGBT従業員の支援を目的としたセミナーを企画したことから始まりました。のちに、LGBTが中心になって活動している認定特定非営利活動法人であるグッド・エイジング・エールズと特定非営利活動法人虹色ダイバーシティが加わりました。

- 公式サイト

<http://www.workwithpride.jp/>

- Facebook

<https://www.facebook.com/workwithprideinjapan>

## work with Pride の目的

wwPの活動目的は、日本の企業内でLGBTの人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるための情報を提供し、各企業が積極的に取り組むきっかけを提供することです。

この目的を達成するために、年に1回、協力企業に場所をお借りし、企業の人事・人権・ダイバーシ

ティ担当者を主な対象に、LGBTに関するセミナー「work with Pride」を開催しています。

## セミナー開催実績

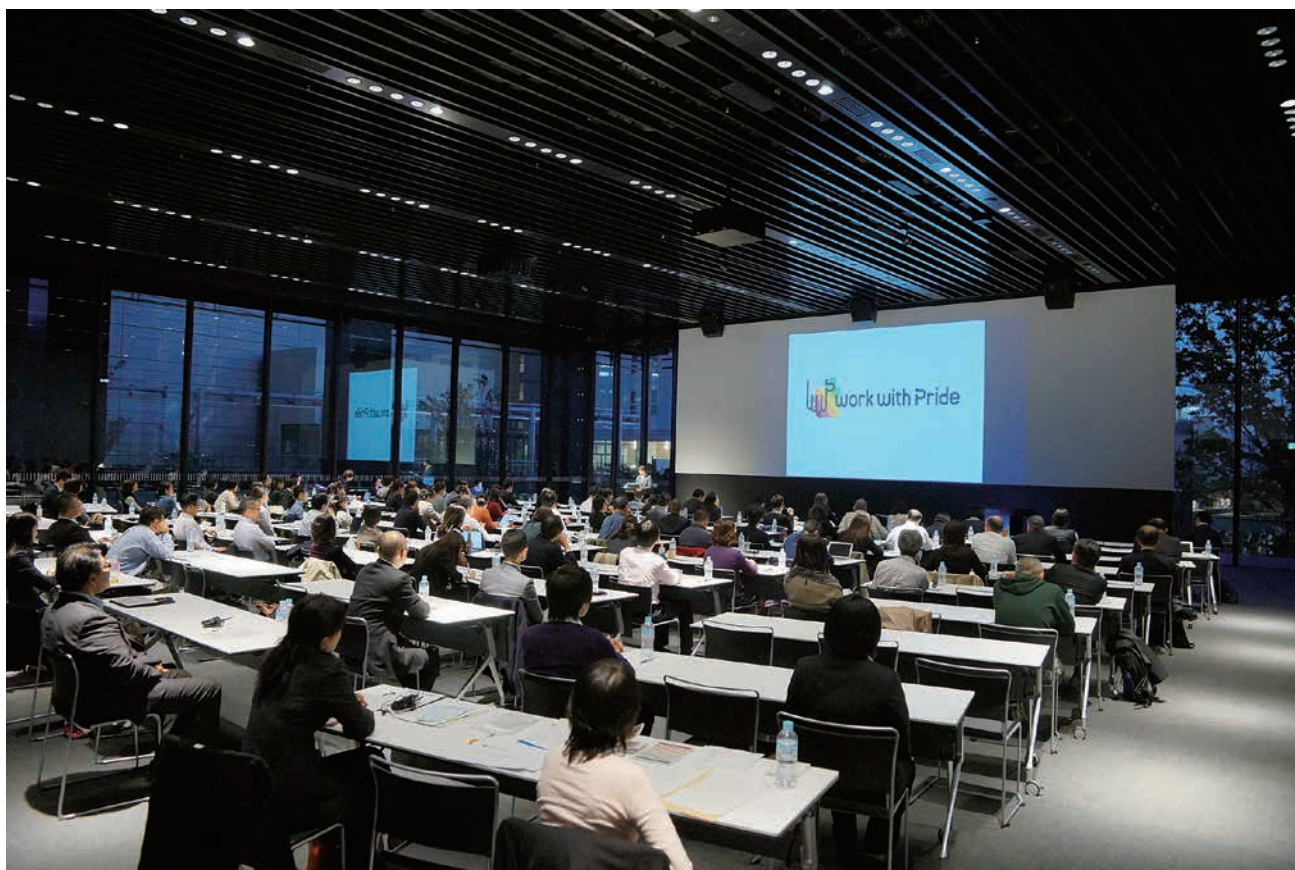
記念すべき第1回「work with Pride」は2012年、日本アイ・ビー・エム株式会社本社にて開催。テーマは「LGBTと職場：課題と今後」。日本アイ・ビー・エム株式会社におけるLGBTのための取組み（同性パートナー間の事実婚にも結婚祝い金を支給するなど）をご紹介いただきました。

また、電通ダイバーシティラボが、日本のLGBTを取り巻く現状を紹介。5.2%という日本におけるLGBTの割合が報告され、会場は驚きに包まれました。最後は、ヒューマン・ライツ・ウォッチによる「LGBTと日本の職場」をテーマとしたグループディスカッションが行われ、議論が白熱しました。

第2回は2013年、ソニー株式会社に会場（ソニーシティ大崎）をご提供いただき、開催できました。第1回開催時の参加者数を上回る約100名が来場され、職場におけるLGBTの理解と施策に向けた活動が注目を集めていることを実感できる会場となりました。

また、企業におけるさまざまな取組みをご紹介することができ、参加した方々にご好評をいただきました。

第3回は2014年、パナソニック株式会社の会場で開催。前回はさらに上回る約200名にご参加いただ



写真は第2回の様子

きました。テーマは「変わりつつある日本の職場—LGBTの視点から」。国際的なLGBTの潮流から企業における現在の取組みを各企業の人事担当者へ紹介することができました。企業で働くLGBT自らが登壇し、LGBT社員の声を人事担当の方々へお届けできたことがとても印象的だった、との意見をたくさん頂戴しました。

第4回は2015年、株式会社リクルート住まいカンパニーに会場をご提供いただき、過去3回で取り組

んできた「LGBTを知る」という段階から一歩進め、LGBTが自分らしく働ける職場を目指して「カミングアウトと日本の職場」というテーマで開催。初めて基礎編と本編の2部構成としました。

基調講演では、2015年11月5日に日本で初めて同性パートナーシップ証明書の発行をスタートした東京都渋谷区より、区長の長谷部健氏にご登壇いただいたほか、大学生LGBTの意識調査や、社内研修の取組み、上司がアライになったことで部下がカミングアウトした事例などをご紹介しました。

# 内外の企業の LGBT施策について

## 海外におけるスタンダード

企業がLGBTを差別せず、理解して受け入れ、包摂（インクルージョン）を志向するようになる、その歴史の大きな転換は、サンフランシスコで起こりました。

映画『ミルク』にも描かれていますが、1973年、クアーズの社長が同性婚を禁止する法律に賛成したことから、サンフランシスコのハーヴェイ・ミルク市議（初めてゲイであることをオープンにして議員になった偉人）が、サンフランシスコのゲイバーからクアーズを一掃するボイコット運動を起こしました。

ハーヴェイ・ミルクの死後（同じ市議だった人物に暗殺されたのです）、1980年代からサンフランシスコなどいくつかの市で「ドメスティック・パートナー法」（同性カップルにも結婚した夫婦が得る権利の一部を認めるもの）が制定されはじめました。

そして1992年、サンフランシスコを本拠地とするリーバイス社が、社員の同性パートナーへの福利厚生（保険など）を認める「ドメスティック・パートナー制度」をスタートさせました。以降、多くの企業がこれにならうようになりました。現在では「フォーチュン500」に入る企業の半数以上が「ドメスティック・パートナー制度」を採用しています。

欧米の主要な企業は今や、コンプライアンス（法令遵守）やCSR（企業の社会的責任）を無視しては立ち行かなくなっていますが、CSRとは環境問題だけでなくダイバーシティ施策も重要な柱の一つになっており、その中にLGBTのことも含まれると考える

のが一般的です。企業はCSRの一環としてLGBTイシューにも取り組むことが当然だと見なされるようになってきているのです。

CSRからさらに一歩進んで、欧米では主要な企業のLGBT包摂度を採点した指標がよく参照されています。アメリカでは人権団体「ヒューマン・ライツ・キャンペーン（HRC）」が毎年「フォーチュン1000」に該当する企業に対して一斉調査を実施し、「CORPORATE EQUALITY INDEX（CEI）」として発表しています。この指標には「性的指向で差別しないという社内規定がある」「性自認で差別しないという規定がある」「同性パートナーへの福利厚生」「トランスジェンダーの医療保険」「社内にLGBTの従業員のグループがある」「地域のLGBTコミュニティをサポートしている」「同性婚などに反対する団体をサポートしない」といった項目が設けられています。CEIで100点満点をとった企業は（100点をとる日系企業も少なくありません）、自社の広告にCEI100のマークを掲載し、LGBTの顧客へのアピールに活用したりしています。

## 日本における近年の動き

日本でいち早くLGBT包摂の施策を行った企業は、今はなきリーマン・ブラザーズ証券でした。2004年に入社したオープンリー・ゲイのオーストラリア人の方が社内でLGBTネットワークを立ち上げ、講演会などを主催するようになり、2006年にはLGBTの学生に向けた就職説明会を開催し、エポッ

---

クを画しました（2008年以降、同社の取組みは野村證券株式会社へと受け継がれていきます）

2007年4月、『日経ビジネス』誌に「LGBT 眠れる市場を掘り起こせ」という特集が掲載されました。これはLGBTコミュニティでも反響を呼び、「新しい時代の訪れ」を予感させるものとなりました。2008年には『ゲイ・マネーが英国経済を支える!?!』（入江敦彦：著、洋泉社新書）が発刊され、2010年代には『GQ』『東洋経済』『週刊ダイヤモンド』誌などが相次いでLGBT市場を特集し、ビジネス界でもLGBTが認知されるようになってきました。

2012年、日本アイ・ビー・エム株式会社が国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチと共同で「work with Pride」を初開催。日本の企業でLGBTの人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるための情報を提供し、各企業が積極的に取り組むきっかけを生み出す場となりました。

2013年末、男女雇用機会均等法のいわゆるセクハラ指針が改正され（2014年7月に施行）、「職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれる」と明示されました。同時に、セクハラについての政府の会議において、厚労省が「性的マイノリティに対する差別もセクハラとみなす」と明

言しました。このことによって、LGBT差別が横行する企業はコンプライアンスのレベルで問題があると言えるようになりました。

2014年、東洋経済新報社が上場企業を中心とする約1100社のCSRの取組みをまとめた「CSR企業総覧」およびそのデジタル版「CSRデータ」に「LGBTに対する基本方針の有無」と「LGBTに関する何らかの取組みの実績」という項目が盛り込まれるようになりました。結果、114社がLGBTに対する基本方針があると、80社がLGBTに関する何らかの取組みを行っていると回答しました。最新の2016年版では「基本方針あり」が173社まで増えています。

2015年には、渋谷区で同性パートナーシップを婚姻関係と同等に認める画期的な条例が施行され、区内の企業もLGBTを平等に扱う努力を迫られるようになったことを受け、様々な企業で同性パートナーを家族とみなすような画期的な取組みが実施されるようになりました。

このように、欧米に比べるとスタートは遅めですが、日本でも近年、急速にLGBT施策を行う企業が増えてきており、LGBTフレンドリー化（アライ化）が進んでいます。

# 「PRIDE指標」 について

## 「PRIDE指標」とは

日本で初めてとなる、LGBTに関する企業等の取組みの評価指標です。LGBTが誇りを持って働ける職場の実現を目指し、名称を「PRIDE指標」といたしました。

2016年7月1日～9月16日を応募期間に設定し、企業等からこれまで実施してきたLGBTに関する取組みの実績をお送りいただき、その内容を「PRIDE指標」の各指標に基づいて採点し、10月26日に東京・晴海の第一生命ホールで開催する「work with Pride 2016」セミナーで発表という運びとさせていただきます。

「PRIDE指標」は、任意団体work with Pride（以下、wwP）の構成団体である認定特定非営利活動法人グッド・エイジング・エールズならびに特定非営利活動法人虹色ダイバーシティが運営しております。

### ●「PRIDE指標」公開場所

<http://www.workwithpride.jp/pride.html>

## 「PRIDE指標」の内容

先行する海外のLGBT施策指標を参考にしながら、企業等の団体がLGBTに関して共通して実施できるような取組みを行動宣言（差別禁止規定）、当事者コミュニティ、啓発活動（研修等）、人事制度・プログラム（福利厚生等）、社会貢献・渉外活動と大まかに5つに分類しました。さらに、5つの評価指標

の名称をPRIDEの各文字に合わせて、1.Policy（行動宣言）、2.Representation（当事者コミュニティ）、3.Inspiration（啓発活動）、4.Development（人事制度・プログラム）、5.Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）といたしました。※

指標内容は、日本企業の取組み状況に応じて、年単位で適宜、見直しを行う予定です。

## 「PRIDE指標」の目的

wwPは「企業等の枠組みを超えてLGBTが働きやすい職場づくりを日本で実現する」ために活動してきましたが、その一環として「PRIDE指標」を以下の目的で活用することを考えています。

- ①企業等に、LGBTが働きやすい職場の要件を認識してもらい、社内施策を推進するためのガイドラインとして活用いただくこと。
- ②毎年、本指標に対する企業等の取組み状況や取組み事例を募集し、優れた企業を表彰することで、LGBTが働きやすい職場づくりを応援すること。
- ③募集した取組み事例の中から、ベストプラクティスを可能な範囲で公開して、LGBTが働きやすい職場づくりの定着状況や具体的な方法を、広く社会に認識いただくこと。



## 「PRIDE指標」策定の経緯

wwPは、2012年よりLGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着の支援を目的としたセミナー「work with Pride」を開催してまいりましたが、昨年のセミナーにおいて、問題のさらなる認知と制度の定着を目指し、海外で先行例がある企業・団体の取組評価指標の企画を発表したところ、多くの方に賛同をいただきました。

そこで、2015年12月に24の企業・団体有志に参加いただき、ワーキンググループ（以下、WG）を立ち上げ、指標案の検討を行ってまいりました。2016年春には指標の内容や運営方法をまとめ、6月に指標を公開いたしました。

### ■LGBT指標検討WGメンバー企業

（50音順／全24社中 社名公開企業16社）

株式会社アウト・ジャパン

xxx株式会社

株式会社 エフネス

株式会社オリジネーター

カウンセリングルームP・M・R

社会福祉法人光道会 今井保育園

株式会社シェアリングライフ

第一生命保険株式会社

株式会社電通

日本オラクル株式会社

野村證券株式会社

富士通株式会社

モルガン・スタンレー

ライフネット生命保険株式会社

株式会社ラッシュジャパン

特定非営利活動法人ReBit

### ■LGBT指標検討WG事務局

任意団体work with Pride（日本アイ・ビー・エム株式会社、国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチ、認定特定非営利活動法人グッド・エイジング・エールズ、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ）

パナソニック株式会社

ソニー株式会社

※巻末に「PRIDE指標」の全文と募集要項を掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

今年から開始したPRIDE指標ですが、社会におけるLGBTに対する認知度が高まってきてはいるものの、初年度でどれくらいの企業・団体にご応募いただけるのかを想定するのは難しいものでした。応募開始1日目にいただいたのはわずか2件でしたが、応募締切が迫るごとに1日当たりの件数も増えていき、最終的には82もの企業・企業グループ・団体等の皆様からご応募いただきました。

初回の「PRIDE指標」は、1.Policy（行動宣言）、2.Representation（当事者コミュニティ）、3.Inspiration（啓発活動）、4.Development（人事制度・プログラム）、5.Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）、それぞれの指標について2015年4月1日～2016年9月30日の間に実施した応募企業・団体の取組みが各指標と合致しているかどうかを採点し、5点満点はゴールド、4点はシルバー、3点はブロンズという3段階で表彰いたしました。

ゴールド、シルバー、ブロンズを獲得された皆様におかれましては、ぜひ今後はLGBTについての取組みを進めている会社として、胸を張って（PRIDEをもって）このロゴを、自社ウェブサイト、採用パンフレット、名刺、商品のパッケージやその広告などに掲載して社内外でご活用いただければ幸いです。

82社のうち、ゴールドを獲得したのが53社と一番多い結果となりました。次いでシルバーが20社、ブロンズが6社という結果です。様々な観点から企業等の取組み内容を見ることができるよう、盛りだくさんの指標ではありますが、今年が1年目ということで、採点基準はあまり厳しくないものになっています。一番多いのはゴールドではありますが、上記5つの指標それぞれにおいて何かしらに取り組んでいれば1点となるため、3点であっても、表彰に値する十分

に取り組みを進めている組織であると考えています。

また、応募企業・団体82社のうち、従業員が300人以下の企業等が17社、従業員301人以上の企業等が65社となっています。応募企業・団体の業界ごとの数では、多い順に、情報通信、サービス、製造、金融、保険、運輸、法務、小売、エネルギーとなりましたが、ゴールドが多かったのは、サービス、情報通信、金融の順となりました。

5つの指標ごとの全体の得点割合としては、指標1が91.4%、指標2が97.5%、指標3が98.8%、指標4が88.9%、指標5が77.8%となりました。

さらに、お送りいただいた取組みの内容から、PRIDE指標運営委員会が特筆すべき（特に優れている、あるいはユニークである）と判断した事柄について、指標ごとに「ベストプラクティス」として掲載しております。ご紹介している各企業等において、当該指標のページで紹介している内容しか実施していないということではなく、誌面の都合から、上記の特筆すべき事項のみを掲載しております。多くの企業の皆様から詳細に取組みの内容をお伝えいただき、ご紹介しきれなかったものもたくさんあります。今後の取組みのご参考になればと願うものです。

なお、各指標全体を通してのベストプラクティスは、ライフネット生命保険株式会社の、指標5.Engagement/Empowermentの取組みに決まりました（P17★マーク）。性的マイノリティについて社会の理解を促進するための次世代教育支援として素晴らしい取組みであるという点で、選定いたしました。

一部、「ベストプラクティス」には入りきらなかった企業間連携などの取組みも「その他」としてご紹介しております。

# 受賞企業・団体一覧

全79社（うち社名非公開企業6社）

work with Pride



ゴールド [5点満点獲得]

## 運輸

株式会社エヌ・ティ・ティ・ロジスコ

全日本空輸株式会社

日本航空株式会社

日本トランスオーシャン航空株式会社

## エネルギー

関西電力株式会社

## 金融

ゴールドマン・サックス

J.P.モルガン

ドイツ銀行グループ

日本におけるAIGグループ\*

野村證券株式会社

バンクオブアメリカ・メリルリンチ

株式会社みずほフィナンシャルグループ

モルガン・スタンレー

UBSグループ

## サービス

株式会社アウト・ジャパン

アクセンチュア株式会社

EY税理士法人

株式会社 エクシオジャパン

NTTクラリティ株式会社

NTTラーニングシステムズ株式会社

株式会社エフネス

株式会社Diverse

株式会社電通

株式会社トロワ・クルール

株式会社Nijiリクルーティング

株式会社パームロイヤル  
(ホテルパームロイヤルNAHA)

株式会社ブラップジャパン

株式会社ペンシル

株式会社リクルートスタッフィング

## 情報通信

NTTコミュニケーションズ株式会社

株式会社 NTTドコモ

株式会社NTTファシリティーズ

株式会社ガイアックス

KDDI株式会社

日本アイ・ビー・エム株式会社

日本電信電話株式会社

日本マイクロソフト株式会社

楽天株式会社

## 製造

株式会社クボタ

株式会社ストライプインターナショナル

ソニーグループ\*

日本たばこ産業株式会社

パナソニック株式会社

富士通株式会社

ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社

## 法務

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

長島・大野・常松法律事務所

外国法共同事業法律事務所 リンクレーターズ

## 保険

アクサ生命保険株式会社

住友生命保険相互会社

第一生命保険株式会社

ライフネット生命保険株式会社

work with Pride



シルバー [4点獲得]

運輸

東京急行電鉄株式会社

エネルギー

大阪ガス株式会社

小売

イオン株式会社

株式会社丸井グループ

サービス

エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社

株式会社サニーサイドアップ

情報通信

インフォテリア株式会社

NTTアドバンステクノロジー株式会社

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ

NTT都市開発株式会社

NTT東日本グループ\*

日本オラクル株式会社

製造

オムロン株式会社

株式会社資生堂

トップバリュコレクション株式会社

保険

損害保険ジャパン日本興亜株式会社

日本生命保険相互会社

三井住友海上火災保険株式会社

work with Pride



ブロンズ [3点獲得]

金融

NTTファイナンス株式会社

情報通信

NTT西日本グループ\*

製造

サントリーホールディングス株式会社

\*はグループ会社での応募。

日本におけるAIGグループ=AIGジャパン・ホールディングス株式会社、AIGビジネス・パートナーズ株式会社、AIU損害保険株式会社、富士火災海上保険株式会社、アメリカンホーム医療・損害保険株式会社、AIG富士生命保険株式会社、AIGアセット・マネジメント株式会社、AIG富士インシュアランスサービス株式会社、テックマークジャパン株式会社、AIGテクノロジー株式会社

ソニーグループ=ソニー企業株式会社、ソニーモバイルコミュニケーションズ株式会社、株式会社ソニー・ピクチャーズエンタテインメント、ソニー生命保険株式会社、フェリカネットワークス株式会社、ソニー銀行株式会社、株式会社フロンテッジ、ソニーマーケティング株式会社、ソニーエンジニアリング株式会社、ソニービデオ&サウンドプロダクツ株式会社、ソニー損害保険株式会社、ソニービジネスオペレーション株式会社、ソニーカスタマーサービス株式会社、ソニー LSIデザイン株式会社、ソニーグローバルソリューションズ株式会社、ソニー知的財産ソリューション株式会社、ソニー・ミュージックエンタテインメント (SME) /ソニーミュージックグループ、ソニーストレージメディア・アンド・デバイス株式会社、ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社、ソニービジュアルプロダクツプロダクツ株式会社、ソニー PCL株式会社、ソニー PCL株式会社、ソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社、ソニー希望・光株式会社、ソニーデジタルネットワークアプリケーションズ株式会社、ソニー・太陽株式会社、ソニービジネスソリューション株式会社、ソニーコーポレートサービス株式会社、ソニーコーポレートサービス株式会社、ソニーテクノロジーエイト株式会社、ソニーテクノロジーエイト株式会社、ソニーネットワークコミュニケーションズ株式会社、ソニーネットワークコミュニケーションズ株式会社、ソニーエナジー・デバイス株式会社、株式会社ソニー・インタラクティブエンタテインメント、株式会社ソニー・インタラクティブエンタテインメント、株式会社ソニー・インタラクティブエンタテインメント、株式会社シー・エス・ビルサービス、株式会社シー・エス・ビルサービス、ソニー・オリンパスメディカルソリューションズ株式会社

NTT東日本グループ=東日本電信電話株式会社、NTT東日本-南関東、NTT東日本-関信越、NTT東日本-東北、NTT東日本-北海道、NTT東日本-サービス

NTT西日本グループ=西日本電信電話株式会社、NTTビジネスソリューションズ株式会社、株式会社エヌ・ティ・ティ・マーケティングアクト、株式会社NTTフィールドテクノ、株式会社エヌ・ティ・ティ・ネオメイト、株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本、NTT西日本ビジネスフロント株式会社、エヌ・ティ・ティ・メディアサプライ株式会社、エヌ・ティ・ティ・スマートコネクト株式会社、エヌ・ティ・ティ・ソルマール株式会社、株式会社NTTスマイルエナジー、株式会社NTT西日本アセット・プランニング、テルウェル西日本株式会社、株式会社NTT西日本センター

# P

## ベストプラクティス [Policy = 行動宣言] 評価指標

指標Pでは、性的指向と性自認の両方を含んでいるか、差別しない旨を明示しているか、社内外に広く公開しているか、社内に浸透させるために経営トップが社内外に対して方針を示しているか、といった観点で数社をベストプラクティスとして選ばせていただきました。

### 株式会社資生堂 [シルバー]

資生堂グループ企業理念の中の「Our Way」の1項目「社員とともに」において、「私たちは、職場におけるすべての人たちの人格、個性、およびその多様性を尊重し、ともに育ち、育てあうように努めます」「性的指向などによるあらゆる差別や虐待、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのモラルハラスメントは絶対に行わず、決して許しません」と宣言しています。

### 全日本空輸株式会社 [ゴールド]

社員向けイントラネットの経営情報配信ツールで「LGBTフレンドリーの推進」をテーマとした経営のポリシー・スタンスを発信しています。

また、2016年6月には「ANAのLGBTへの取り組みについて」というプレスリリースを発行しました。「性的マイノリティであるLGBTに対する社会的な課題認識は日々拡大しています。このような状況から、ANAではお客様サービスおよび社内の福利厚生などに関する対応を加速させ、多様な価値

観を尊重する環境づくりを推進していきます」と謳われています。

### 日本電信電話株式会社

#### [ゴールド]

NTTグループではLGBT等の性的マイノリティに関する取り組みについて方針を明文化し、社外に対してはニュースリリース（「NTTグループにおけるLGBT等 性的マイノリティに関する取り組みについて」）および、サステナビリティレポートにてメッセージ発信、社内に対しては、NTTグループホームページ上に社長メッセージを掲載しています。下記掲載内容です。

#### ◎ニュースリリース（抜粋）

NTTは、グループとして、性的指向や性自認に関わらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、多様性受容、能力の最大化に対する意欲の向上と効率的な働き方を可能とする環境づくりを推進してまいります。

#### ◎サステナビリティレポート（抜粋）

NTTグループは、お客さまに選ばれ続ける“バリューパートナー”となるため、多様な人材の受容と活用によるイノベーション創発と企業力強化を目的に、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

#### ◎社内（NTTグループ）ホームペー

#### ジ上 社長メッセージ

「性的指向」「性自認」の多様性を認めることは、プライベートに限定された話ではなく、ダイバーシティ経営の一環として企業が取り組むべき重要な課題のひとつです。NTTグループでも、働きにくい思いをしている当事者がいます。（中略）「違いを価値として認め、配慮はすれども特別扱いはいらない」という本質的なダイバーシティのインクルージョンにむけて、互いを理解しようと努力し、一人ひとりが少しずつ他者に寛容になることで、誰もが自分らしく生き、働ける企業、社会をめざしていきましょう。

### 株式会社プラップジャパン

#### [ゴールド]

ホームページ上で「LGBT等の性的マイノリティを含む、さまざまな価値観やバックグラウンドを持つ人材が、それぞれの働き方やライフスタイルのもとに、互いの多様性（＝ダイバーシティ）を尊重し、お互いを受容（＝インクルージョン）できる職場づくりを推進すること」を明記した「ダイバーシティ宣言」を行っています。

また、グループの行動規範をまとめたコンプライアンス・マニュアルにおいて、「出生、国籍、人種、民族、性別、年齢、各種障害、学歴、宗教、LGBT（性的少数者）、個人的価値観などに基づくいかなる差別も行いません」と明記（ホームページでも公開）しています。

# R

## ベストプラクティス [Representation = 当事者コミュニティ] 評価指標

指標Rでは、LGBTとアライが参加できるLGBTネットワーク、アライを増やす取組み、相談窓口、といった観点で選定しています。

### 株式会社ストライプ インターナショナル[ゴールド]

社内SNSツール「amily」（独自の社員名簿アプリ）にレインボーマークのアライ表明機能を追加し、どの社員がアライであるかが全社員にわかるようにしています。リリースから4ヶ月でamily利用者の約4割、1953名がアライ表明をしています。また、社内にLGBT相談窓口のメールアドレスを設け、限られた人事・労務担当者のみで見られるようにしています。状況に応じて産業医や専門家などへ確認し、対応を行っています。

### 日本アイ・ビー・エム 株式会社[ゴールド]

経営層にダイバーシティ施策の提言を行うことを目的とした「LGBTカウンスル」を2004年に会社主導で設立しました。担当役員と人事

がカウンスルメンバーの社員の活動を継続して支援することを通じて、当事者の課題を理解し、人事施策に提言を反映させる仕組みを確立しています。施策提言の一例が、会社公認の当事者とアライのコミュニティの発足です。アライ憲章、当事者とアライとの懇親会などの社内向けの活動にとどまらず、他社との交流、外部イベントへの参加促進、外部セミナーでの講演活動など社外活動も積極的に行い、人事と連携をしています。なお、委員会、コミュニティともに、連絡は匿名で行えるように配慮しています。

### 日本オラクル株式会社 [シルバー]

社員有志によるLGBTとアライのコミュニティがあります。当事者であるかどうかを表明せずに参加でき、公にしたい社員も参加しやすくなっています。カミングアウトしている社員を窓口として、当事者のみの話し合いもできます。

### 日本マイクロソフト 株式会社[ゴールド]

アライを増やすために、3～4か月に一度、社内でイベントを開催しています。社内外から当事者スピーカーを呼び、カミングアウト、職場環境、会社の取組み、アライの活動などについて話をしてもらい、LGBTに対する理解を深めてもらうようにしています。またその後は懇親会を行い、当事者とアライがネットワーキングできる機会を設けています。

### ユニリーバ・ジャパン・ ホールディングス株式会社 [ゴールド]

社内に（セクハラ、パワハラ、LGBTハラスメント等を含む）いかなる懸念についても電話・メール・FAX・オンラインで相談できる窓口を設けています。匿名で相談できるほか、社外の弁護士と話すこともできます。

# I

## ベストプラクティス [Inspiration = 啓発活動] 評価指標

指標Iでは、役員、管理職、一般社員の各層または全社員に対し啓発活動を行っているか、必修の研修に組み込んでいるか、グループ全体で取り組んでいるか、という観点で選定しました。

### アンダーソン・毛利・友常 法律事務所[ゴールド]

パートナー弁護士（経営陣、管理職の立場に相当）への、外部講師によるLGBT研修を実施しています。

**株式会社NTTドコモ[ゴールド]**  
2015年以降、人事、人材開発、採用担当者を対象としたLGBT研修をNTTグループ全体で実施（25社が参加）したほか、NTTドコモ内管理者向けに集合研修を実施しました。また、NTTドコモ内イントラネットにLGBTに関する資料を掲載（基礎編、接客編、職場におけるトランスジェンダー対応Q&A）。ドコモグループ全社員向けにLGBT理解のためのe-ラーニング研修も実施しています。

**日本航空株式会社[ゴールド]**  
2016年3月から4月にかけて、人事担当者と経営層向けにLGBTに関する基本的な知識等の研修をそれぞれ実施したほか、2016年5月末から9月末の間、全グループ社員向けの研修も実施しました。

### 日本マイクロソフト 株式会社[ゴールド]

役員・マネージャー・人事・ダイ

バーシティ&インクルージョンの活動に関わっている現場社員・新卒社員に向けて、LGBTのトレーニングを複数回実施しています。LGBTの概要、世の中の動向、マイクロソフト（グローバルと日本）の取組み、他社の取組み、当事者に対するDo's and Don'tsなどをカバーしています。また、全社員に「アライになろう！」パンフレットとステッカーを配布しました（パンフレットにはLGBTの概要と社内の取組みを紹介。ステッカーはパソコンや携帯電話などに貼付できるように複数サイズを用意）。2014年にはLGBTの社内イベント（外部スピーカーによる講演）を開催しました。

**野村證券株式会社[ゴールド]**  
2013年以降、ダイバーシティ研修の中でLGBTについて説明を開始しました。また、多文化・障がい者・LGBTアライをテーマにして活動している社員ネットワークによって、LGBT当事者を招いたスピーカー・イベントを本社で定期的を開催しています。2015年からは、新卒採用担当者向けの面接ガイダンスにおいてLGBT差別禁止について説明、役員会議および営業部門のエリアマネージャー向けにLGBTアライ研修を実施等、アライを増やすために多彩な取組みを行っています。

### パナソニック株式会社 [ゴールド]

2013年以降、日本国内でLGBTに関

する取り組みを進めています。外部講師を招いて人事職能向け研修を実施したり、社内イントラネットでLGBTに関する情報を発信してきました。また、「work with Pride」セミナーに会場を提供し、従業員にもセミナーを案内。そのほか、全従業員向け役員通達でLGBTへの理解を進める必要性について発信し、LGBT研修を人事・組織責任者・全従業員の順に実施しています。併せて職場研修用の教材や「職場におけるLGBT対応ワークブック」等のガイドブック、研修DVD、関連記事等を社内イントラに掲載し、理解促進を図っています。

### 富士通株式会社[ゴールド]

2014年以降、全社員対象の人権啓発研修でLGBTをテーマの一つとしているほか、新入社員研修、マネージャー研修等、階層別の必修研修の中でも取り上げています。また、社長メッセージとして、LGBT等性的マイノリティの職場環境についても「ダイバーシティ&インクルージョン」の中で取り組む旨を、国内外の全社員に向けて発信しました。

### 社名非公開

従業員向け「マナー・コンプライアンステキスト」にLGBTへの理解促進の項目を設け、営業活動や職場における留意点を記載し、全従業員への周知を図っています（採用活動担当者向けの研修においても同様）

# D

## ベストプラクティス [Development = 人事制度・プログラム] 評価指標

指標Dでは、一般的な福利厚生について従業員の同性パートナーも異性パートナーと同等の扱いを受けられる制度にしている会社は多く見られたので、会社特有のユニークな福利厚生に対しても同性パートナーを対象としている会社を選定しています。また、そうした制度を社内へどう周知しているか、性別による不要な区別を廃止した、といった観点で選びました。

### アクサ生命保険株式会社 [ゴールド]

社員に提供する福利厚生プログラムの運営会社に要請し、サービス対象となる配偶者の定義を、同性パートナー（入籍していない場合）にも拡大適用しました。

### オムロン株式会社 [シルバー]

性別による社員コード管理を実施していましたが、採番ルールを見直し、性別によるルールを撤廃しました。また、その他福利厚生で、ファミリーオフィス見学や保養所の利用は、LGBTも含めた全ての社員とその家族に開放しています。

### ソニーグループ [ゴールド]

転勤時の単身赴任判定や別居手当、慶弔金申請、慶弔休暇、ランドセル贈呈式、ファミリーデー（職場見学会）、ベビーシッター補助、育児休職、育児短時間勤務、介護関連諸制度の被介護者の条件、ソニーファミリーカードなどの福利厚生において、同性パートナーも異性パートナーと同等の扱いを受けられるようにしています。

### ドイツ銀行グループ [ゴールド]

結婚・出産などの休暇・休職制度、慶弔金など会社の規定で対応できる福利厚生に関しては、同性カップルも事実婚のカップルと同様に扱われます。同性カップルは「パートナーシップ宣言（会社作成）」にサインし、過去2年以上同居を共にしており、二人とも未成年ではなく、既婚ではないなどの項目に同意し、住民票と公正証書またはパートナーシップ証明を提出することで認定されます。

### UBSグループ [ゴールド]

トランスジェンダーの社員が性別

移行を希望した際に、性別適合プロセスをサポートするチームをつくり、長期休暇前後の性別適合手術に合わせて社内コミュニケーション、社員教育・啓発、トイレや服装についてのガイダンスを実施しています。

### 楽天株式会社 [ゴールド]

社内規定の就業規則における「配偶者」の定義に同性パートナーも含めており、様々な福利厚生の適用対象となっています。社内で申請書を作成しており、公的機関からのパートナーシップ証明書がなくても、パートナーの両者および第三者の証人による署名が記載された会社指定の書類を提出すれば承認されます。

トランスジェンダーの従業員に対しては、服装・社内通称などについて本人が希望する性に行っていると同時に、ジェンダーに関わらず利用できる多目的トイレを全フロアに設置しています。また、全従業員や直属の上司が閲覧できる人事情報システムにおいては性別の公開・記載は一切していません（人事担当者のみ閲覧可能）。



# E

## ベストプラクティス [Engagement/Empowerment = 社会貢献・渉外活動] 評価指標

指標Eでは、東京レインボープライドを含めた各地でのパレードや映画祭への協賛、LGBT関連団体への支援は数多く見られましたので、とりわけユニークな取組みを選定しました。また、本業を生かした社会貢献、渉外活動、プロボノ活動を行っている企業も選んでいます。

### イオン株式会社 [シルバー]

社外啓発活動の一環としてイオンイーハート（外食業）の取引先120社（食品メーカー中心）などに対して、イオンのLGBT施策について講演を行っています。

### 株式会社 NTTドコモ [ゴールド]

WebやテレビCMでセクシュアルマイノリティにも言及したCSR広告「For ONES」を放映しています。

### 株式会社資生堂 [ゴールド]

東京レインボープライドにブース出展し、2000名以上のLGBTの皆さんにメーキャップ・スキンケアアドバイス・サンプリングを実施したほか、2010年以降、岡山大学

病院にて、性別適合手術後の患者にメイク講習を実施しています。

### 日本アイ・ビー・エム 株式会社 [ゴールド]

2012年にNPO/NGOとともに任意団体「work with Pride」を発足しました。企業の人事担当者を主な対象とした啓蒙活動や、LGBTフレンドリーな職場づくりに積極的に取り組むためのヒントや情報の提供を行っています。

### 日本におけるAIGグループ [ゴールド]

九州レインボープライド2015（社員ボランティア20名に加え、外部から300名がAIGの隊列に参加）、東京レインボープライド2016（社員およびその家族57名が参加）などに協賛してきました。東京レインボープライドでは、ブースへの来客数は約1000名となりました。

### 株式会社パームロイヤル （ホテルパームロイヤルNAHA） [ゴールド]

2012年以降、ピンクドット沖縄をはじめとするプライドイベント

に協賛してきたほか、国際ゲイ&レズビアン旅行協会（IGLTA）に加盟し、沖縄観光コンベンションビューローをはじめとする沖縄の観光関連団体やメディアにLGBTに関する働きかけを行ってきました。

### ライフネット生命保険 株式会社 [ゴールド]★

LGBT児童向けの書籍を公立図書館等へ寄贈するプロジェクト「レインボーフォトプロジェクト」を継続的に実施しています。

### 楽天株式会社 [ゴールド]

社会におけるLGBTへの理解を促進する一助となることを念頭に、LGBTに対する支援意思を示せるレインボー柄の「Edy-楽天ポイントカード」の発行を決定しました。

### 外国法共同事業法律事務所 リンクレーターズ [ゴールド]

男女雇用機会均等法のセクハラ指針について厚労省にリンクレーターズ東京オフィスのコメントを出しました。

## その他の取組み

ベストプラクティスのページでは紹介しきれなかった、複数の企業が集まってLGBTへの理解や支援に取り組んできたケース、いくつかの企業で同様に行われてきた取組み（トピック的なもの）について、こちらでまとめてご紹介いたします。

### LGBTファイナンス

LGBT支援に取り組む金融関連企業による任意団体「LGBTファイナンス」をご紹介。2011年頃、外資系企業を中心とする複数の金融関連企業のLGBTネットワークによって「東京LGBTインターバンクフォーラム」が設立され（2014年に名称を変更）、LGBTの社員の個性を尊重し、支援する職場環境をつくりだすことや、LGBTコミュニティを取り巻く課題に対する意識向上を目指して活動を展開してきました。東京国際レズビアン&ゲイ映画祭などにも協賛し、今年の東京レインボープライドにはパークレイズ証券、シティ、ドイツ銀行グループ、EY、GEジャパン、ゴールドマン・サックス、J.P.モルガン、モルガン・スタンレー、野村證券、トムソン・ロイター・マーケッツ、UBSグループ、ブラックロック・ジャパン、ウェ

ルス・ファーストの13社が集まり、ブース出展やパレード参加を通じて大きな存在感を發揮しました。

### ダイバーシティ 西日本勉強会

一企業の枠を越えて活動する企業間連携の例として「ダイバーシティ西日本勉強会」をご紹介。社外からの情報、ベストプラクティスやアイデアを共有し、社内や行政に働きかけることによって、ダイバーシティやワークライフバランスを促進し、一人一人が各企業と地域社会において最大限に実力を發揮することをめざす会として、2004年にスタートし、チーム活動や勉強会を開催してきました。2015年度のチームの一つに「LGBTチーム」があり、帝人、クボタ、武田薬品工業、パナホーム、関西電力、積水ハウス、日東電工、パナソニックの8社が参加、先進企業ヒアリング、LGBT講演会開催、LGBT対応ワークブック作成、アライシール作成などを行いました。

### IT業界LGBT交流会 「NIJIT」

2015年3月、日本アイ・ビー・エムやヤフーなどIT企業数社に所

属するLGBTが集まり、交流会を開催、好評を得たため、以降、四半期に1回程度、IT業界LGBT交流会を開催してきました。内容はLGBTに関する取組みの共有やディスカッションなど、その都度決めています。2016年6月には「NIJIT」として初のイベント「学生向けLGBTソーシャルイベント」を開催しました。

### プライド月間、 LGBTウィーク

欧米では（LGBTムーブメントの端緒となった1969年6月のストーンウォール事件を記念して）6月を「Pride Month（プライド月間）」としています。今回お寄せいただいた取組みのなかでも、会社として「プライド月間」や「LGBTウィーク」を設けて、社内でポスターや資料を展示したり、ゲストを招いて講演を行ったり、社員食堂でイベント感を演出するなどして、LGBTへのサポートの表明や社内での啓発に努めているところがいくつも見られました。東京ではゴールデンウィークが「東京レインボーウィーク」というプライド週間に当たるので、6月ではなくゴールデンウィークに開催する企業もありました。

# PRIDE指標 全文

## PRIDE指標

### 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)。
- ・今年度は性的指向、性自認(または、同等の意味を持つ別の言葉)のいずれかが含まれていれば要件を満たしていると評価します。
- ・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。

#### 取り組みのポイント

- ・方針には性的指向、性自認の両方を含むことが望ましい。
- ・「会社の従業員に対する姿勢」と「従業員の行動規範」の2つを包含した方針であることが望ましい。
- ・採用方針として学生等に伝えることが望ましい。
- ・方針を社内に浸透させるためには、方針を出すだけでなく、経営トップが社内外に対し方針に言及することが望ましい。

#### 次に期待される取り組み

- ・お客様・取引先に対する方針の明文化と公開。

### 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。

#### 取り組みのポイント

- ・コミュニティはLGBTの働きやすい職場づくりのためのものであり、アライも参加できることが望ましい(当事者だけがメンバーである必要はない)。
- ・コミュニティを立ち上げる際は、当事者をあぶりだすことにならないよう、無理に当事者であるか/アライであるかの確認を行わないことが大切である。
- ・当事者コミュニティの立ち上げが難しい場合、相談窓口の設置や会社として社外のコミュニティに参加することから始めてもよい。

### 3. <Inspiration:啓発活動>評価指標

過去3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。

#### 取り組みのポイント

- ・全ての従業員への研修を目指し、以下のような順序で実施するのがよい。
  - (1). 人事部門への研修(特に採用担当者への研修が重要)
  - (2). 管理職への研修(必須とすることが望ましい。ある企業で、まず管理職に研修を行い、管理職がアライになったことから、部下が安心してカミングアウトできたという事例がある)
  - (3). 全従業員に順次展開(例:本社で実施し店舗や製造拠点に拡大、正社員に実施し契約社員や派遣社員に拡大)
- ・新入社員や中途雇用社員には、雇用時に実施することが考えられる。
- ・カミングアウトを受けた人が周囲に言いふらす等の行動を取ることがないように、当事者からカミングアウトを受けた際の対応については教育を行う。
- ・「性的指向」「性自認」の両方に関する内容が含まれていることが望ましい。
- ・例えば「セクシュアリティ注6に関する会話で気をつけるべきこと」というテーマでグループワークを行うなど、言葉だけでなく「考え方」を理解するための取り組みがあれば、なおよい。

#### 次に期待される取り組み

- ・1回限りでなく継続して実施している。
- ・意識調査等で社内の理解浸透度を確認しながら進めている。

#### 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、会社に申請した同性パートナーがいる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)。(今年度の評価では「取り組みを始めることに意義がある」と考え、1つでも当てはまれば「達成している」と評価します。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)。(一つでも当てはまればYes)

- A. 性別の扱いを本人が希望する性に行っているか(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

##### 取り組みのポイント

- ・ 制度の存在や利用方法を社内に周知することが重要である。
- ・ 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など、本人の希望する範囲の公開度を選択可能な、柔軟な申請方法となっていることが望ましい。
- ・ 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、職場の上司や同僚などからの不適切な言動等の問題が発生する場合がある。このような場合は、①当事者を保護するための措置(例:カウンセリング、当事者または不適切な言動を行った社員の異動)、②再発防止のための職場への研修の両方を行うことが求められる。
- ・ 希望があれば、出張や社員旅行等で宿泊時の居室に配慮することが望ましい。
- ・ 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ことが望ましい。
- ・ 赴任時に同行するパートナーへの配慮を行うことが望ましい。
- ・ トランスジェンダーの従業員には、制服の男女共用化(または本人の希望する性別の制服)にも配慮することが望ましい。
- ・ トランスジェンダーが使用を希望するトイレは、個人によって、また、職場の設備によっても変わる(すべてのトランスジェンダーが共用トイレの使用を望む訳ではない)。
- ・ 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、関連部署などでサポートチームを作って取り組みを検討することが望ましい。

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

過去1年以内に、性的マイノリティ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

##### 取り組みのポイント

- ・ イベントの協賛や出展は、社会の理解促進に貢献するとともに、企業の姿勢を社内に伝えるメッセージともなり得る。イベントへの社員参加を呼びかけることで、社員の啓発にもつながる。(社内の取り組みを始めるのが難しい場合、まず社会貢献活動から始めるのも選択肢の1つと言える。)

<p><b>注)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>4. アライ: LGBTを積極的に支援し、行動する人のこと。</li> <li>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。</li> </ol>
------------------	---

# PRIDE指標 募集要項



2016年 PRIDE 指標募集要項印刷用  
任意団体 work with Pride  
v1.1

## 募集要項

任意団体 work with Pride（以下「wwP」という）では2016年7月1日(金)から9月16日(金)まで、本指標に対する企業等の取り組み内容を募集いたします。取り組みの優れた企業やベストプラクティスについては、2016年10月26日(水)に東京・晴海の第一生命ホールで開催する「work with Pride 2016」セミナーで発表・表彰する予定です。

### 1. PRIDE 指標への取り組み内容募集および表彰スケジュール

- 2016年6月21日(火) 指標発表
- 2016年7月1日(金) 募集開始
- 2016年9月16日(金) 募集締切
- 2016年9月17日(土) 採点開始(指標運営委員会)
- 2016年9月30日(金) 採点終了、表彰企業決定および通知
- 2016年10月26日(水) wwP2016 セミナーにて、結果およびベストプラクティス発表

### 2. 応募資格

日本法に定めのある法人格を有する法人が、応募できます。(例：民法上の組合、社団法人および財団法人ならびに会社法上の各種会社、各種特別法に定められる各種法人、地方公共団体等)

日本法人と資本関係のあるなしにかかわらず、外国法に定めのあるいわゆる外国会社は応募主体とはなりません、その取組は採点対象に含みません。(例：国外の親会社、子会社等)

ただし、いわゆる反社会的勢力でなく、反社会的勢力との関係等がない企業および団体に限ります。

なお、自社の子会社またはグループ会社を含めた「〇〇グループ」としてのグループ会社連名での応募は、当該各会社において、各指標への回答が全く同様となる場合のみ、可能とします。

### 3. 応募方法

wwP のウェブサイトより、所定の応募用紙(電子ファイル)をダウンロードし、必要事項を記入の上、エクセルファイルまたは PDF ファイルの形式で、wwP PRIDE 指標運営委員会まで、Eメールにてお送りください。

評価は従業員301人以上と、従業員300人以下の会社に分けて実施しますので、応募用紙の従業員数の項目にも必ずご回答ください。

応募用紙の記入方法については、当該電子ファイル内に掲載された記入例をご参照ください。



2016年 PRIDE 指標募集要項印刷用  
任意団体 work with Pride  
v1.1

応募期限は、2016年9月16日（金）17:00とし、応募Eメールのタイムスタンプにより、日時を確認します。

応募企業が多数となった場合は、採点企業数を先着順で限定させていただく場合がございます。何卒ご了承ください。

wwP ウェブサイト：<http://www.workwithpride.jp/pride.html>

提出先 E メールアドレス：[apply@workwithpride.jp](mailto:apply@workwithpride.jp)

※会社のセキュリティ上、上記ウェブサイトにはアクセスできない、または所定の応募用紙のダウンロードができない、といった場合には、wwP PRIDE 指標運営事務局までお問い合わせください。[contact@workwithpride.jp](mailto:contact@workwithpride.jp)

#### 4. 採点および集計

採点は、応募いただいた回答をもとに、wwP PRIDE 指標運営委員会において公正かつ公平に行われます。5つの指標について、それぞれ要件を満たしていれば1点が付与され、すべての指標を満たせば5点満点となります。

wwP PRIDE 指標運営委員会は、任意団体 wwP の構成団体のうち、非営利組織である、国際 NGO ヒューマン・ライツ・ウォッチ、認定特定非営利活動法人法人グッド・エイジング・エールズ、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティの3者で構成されます。指標運営委員会は非公開です。

集計も指標運営委員会で行い、結果を分析しレポート冊子にまとめる予定です。記入いただいた取り組み内容は、事前に承諾をいただいた上で、wwP ウェブサイトおよび当該レポート冊子上でご紹介する場合がございます。

#### 5. 結果通知および発表

採点の結果は、結果が出次第、順次各企業にお知らせします。その際に、work with Pride 2016 セミナー会場において、表彰可能か否かの許諾をいただきます。

5点獲得企業・団体はゴールド、4点獲得企業・団体はシルバー、3点獲得企業・団体はブロンズとして、表彰します。

表彰の様子、表彰結果については、後日、wwP ウェブサイトにおいて公開されます。

#### 6. 応募に際する留意事項

応募にあたって、以下の留意事項をよく読み、同意いただいたうえで、応募ください。応募いただいた時点で、以下（1）および（2）に同意いただいたものとみなします。

##### （1）情報の取り扱いについて

a. 本応募用紙に記載の情報は、指標運営委員会による採点および集計にのみ利用します。当該情報が、指標運営委員会以外に開示されることはありません。



2016年PRIDE指標募集要項印刷用  
任意団体 work with Pride  
v1.1

b. お送りいただいたエクセルファイルまたはPDFファイルは、返却いたしません。

(2) ベストプラクティスについて

記入いただいた取り組み内容の中から、指標運営委員会が特に優れていると判断した事項につき、ベストプラクティスとしてwwPウェブサイトおよび上記レポート冊子に掲載、または毎年秋に開催しているwwPセミナーにて紹介させていただきます。ただし、その際には、事前に掲載または紹介について承諾をいただき、ベストプラクティスとしての記載または紹介内容についても、原稿を確認いただきます。

(3) 採点について

指標運営委員会による採点は、あくまで応募内容が指標に合致しているかという観点でのみ行われます。取り組みの実態が申請内容と合致しているか否かにつき、確認のために、指標運営委員会より応募者に対して連絡を差し上げる場合がございます。万が一、採点結果公表後、応募内容と取り組みの実態が異なることが判明した場合は、応募を取り消させていただく場合がございます。

以上

※PRIDE指標運営委員会は、諸般の事情により国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチが外れ、認定特定非営利活動法人グッド・エイジング・エールズおよび特定非営利活動法人虹色ダイバーシティの2者で構成されます。

# PRIDE指標レポート 2016

2016年10月26日 初版発行

編・著：川村安紗子（認定特定非営利活動法人 グッド・エイジング・エールズ）、  
後藤純一

デザイン：ポット出版

発行者：PRIDE指標運営委員会  
（認定特定非営利活動法人 グッド・エイジング・エールズ、  
特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ）

本レポートの編集、印刷等に関わる費用は、  
日本オラクル株式会社からの寄付によって賄われています。