

PRIDE指標2018

レポート



work with Pride

PRIDE指標2018レポート 目次

はじめに	3
work with Prideについて	4
「PRIDE指標」について	6
総評	7
受賞企業・団体一覧	9
ベストプラクティス	13
巻末資料1 PRIDE指標 全文	15
巻末資料2 PRIDE指標 募集要項	20
告知 PRIDE指標2019 / work with Pride 2019	23

はじめに

今年で3年目を迎えましたPRIDE指標の表彰制度に、たくさんの企業・団体のみなさまにご応募いただき、心から感謝を申し上げます。経団連による「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」という提言が、昨年発表されたこともあり、日本企業や団体のLGBTに関する取り組みは、より一層エンジンが掛かっている状況かと思っております。

当制度が「はい」か「いいえ」で答える簡素な指標から、チェックリスト状の評価項目を設定する指標へと進化したのが昨年。より多くの指標表彰制度への参加を目指し、「PRIDE指標2018」は全く項目も審査基準も変更することなく、実施することとなりました。結果として、応募企業・団体数は、82社（2016年）、110社（2017年）から、さらに大きく伸び、153社（2018年）となりました。運営者一同、取り組みの輪が広がっていることを、本当に嬉しく思っております。

まずは、企業や団体がLGBTに関する取り組みの姿勢を発信し（P：Policy行動宣言）、LGBTについて知ること（I：Inspiration啓発活動）からスタート。続いて、LGBT当事者やアライ（R：Representation当事者コミュニティ）の声を拾い、行動を促し、社内制度（D：Development人事制度・プログラム）の見直しに着手。そして社会全体のムーブメント（E：Engagement / Empowerment社会貢献・渉外活動）に加わり、後押しする。3年間での応募企業・団体の取り組みデータからは、そのプロセスや進め方の傾向が見え、これから取り組みを始める方々にとっての道しるべにもなると考えます。

一方で、当事者コミュニティとのさらなる連携

（R）や企業・団体の強みを生かした社外への働きかけ（E）については、最初の一步を踏み出したあと、次の一步として取り組みをどう広げ深めていくかが難しいという状況が把握でき、多くの方々にその工夫やノウハウをさらに共有することが求められていることがわかりました。2019年は、work with Prideカンファレンスのコンテンツの深化、Human Rights Campaign等の海外の団体との協力に加えて、PRIDE指標の評価制度の再検討、数々の素晴らしいベストプラクティスの共有・拡散を進めることで、みなさまの取り組みのお手伝いにいっそう貢献できればと思っています。

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会まで2年をきりました。LGBTの置かれた状況の改善や平等な権利の獲得については、日本だけでなく、世界中でその注目や関心が高まっており、まさに2020年は、社会全体が大きく変化を遂げるための「てこ」として機能することが期待されています。全国の自治体によるパートナーシップ制度の広がり、LGBTに対する差別解消や理解促進を率先して行う東京都条例の制定など、前向きな動きもあります。企業・団体、教育機関、自治体、NGO・NPOがセクターを超えて手を取り合い、コレクティブ・インパクトを起こし、次の世代の人たちに誇れる誰もが自分らしく輝けるインクルーシブな社会を、一緒につくって行きましょう。

wwP指標運営委員会
認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ
代表 松中権

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従業者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当事者が中心になって活動している認定NPO法人であるグッド・エイジング・ユールズとNPO法人虹色ダイバーシティが加わりました。現在は事務局と、有志の企業・団体の協賛・協力で組織する実行委員会で、カンファレンスならびに関連イベントを企画・運営しています。

●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、カンファレンス「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のための取り組み（LGBT当事者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っていました。

また、企業におけるさまざまな取り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り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、当事者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、



「PRIDE指標2017」表彰式の様子

当事者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、社内研修の取り組み、上司がLGBT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す。

第5回は2016年、第一生命保険ホールで開催し、600名もの参加者で会場が埋め尽くされました。前年に続き、オプションとしてLGBT基礎編をご提供、その後に本編が続くという内容で実施しました。

オープニングで会場をご提供くださった第一生命保険株式会社の取締役常務執行役員・武富正夫様よりご挨拶いただき、基調講演として国立社会保障・人口問題研究所室長の釜野さおり様に「LGBT施策の背景と効果」についてお話いただき、続いて企業で働くLGBTおよび企業の経営層という2つのパネルセッションを実施しました。また、「PRIDE指標」の記念すべき第1回の結果発表も行いました。

第6回は2017年、世界的なカミングアウト・デー

である10月11日（水）に、一般社団法人日本経済団体連合会の後援のもと、経団連会館にてカンファレンスを実施しました。

メインセッションでは、経団連女性の活躍推進委員会企画部会長である中川順子様からご挨拶を、国連SOGI専門調査官Vittit Muntarbhorn氏からのメッセージをいただきました。続いて米国最大のLGBT関連NGOであるHuman Rights Campaign代表のChad Griffin氏によるキーノート・プレゼンテーション、LGBT当事者によるパネルディスカッションが行われました。

「PRIDE指標2017」表彰式においては、110社の応募社のうち、ゴールド87社、シルバー15社、ブロンズ8社の報告と、P・R・I・D・Eそれぞれのカテゴリーにおいて、合計5社の取り組みがベストプラクティスとして発表されました。

続くサブセッションでは「同性パートナーシップ制度」・「トランスジェンダーへの配慮」・「性的指向・性自認に関するハラスメント（SOGIハラ）」・「組織内の風土づくり（アライ、当事者ネットワーク）」という4つのテーマに関してパネルディスカッションが開催されました。

「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り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。

●「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り組みを行動宣言（差別禁止規定等）、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。巻末に今年の「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。

指標内容は、日本企業の取り組み状況に応じて、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ご活用いただくこと。
- ②毎年、本指標に対する企業等の取り組み状況や取り組み事例を募集し、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募集した取り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、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、広く社会に認識していただくこと。

「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、2015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、海外でもすでに実施されている企業等のLGBT施策を評価する指標を日本でも実施したらどうかという企画を発表したところ、多くの方にご賛同いただきました。

そこで、2015年12月に24の企業・団体有志にご参加いただいてワーキンググループを立ち上げ、数ヶ月かけて検討を行い、2016年春に指標の内容や運営方法をまとめ、6月に募集要項をリリースいたしました。

総評

本年度3回目となるPRIDE指標の表彰制度には、昨年を大きく上回る153の企業・団体からご応募をいただきました。

PRIDE指標2018は昨年同様、「Policy（行動宣言）」、「Representation（当事者コミュニティ）」、「Inspiration（啓発活動）」、「Development（人事制度・プログラム）」、「Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）」の5指標について評価項目を設定し、対象期間である2017年10月1日～2018年9月30日における取り組みが、1指標あたり2項目以上を満たしていれば1点として、5点満点をゴールド、4点をシルバー、3点をブロンズとして表彰いたしました。

応募数は153企業・団体にのぼり、昨年の110から約1.4倍となりました。各賞の内訳は、ゴールドが130、シルバーが18、ブロンズが5という結果となりました。特に、ゴールド受賞数は87から130と昨年の約1.5倍となり、応募数の伸びを上回る勢いで、ゴールド受賞条件を満たす取り組みを行う企業・団体が増えたと言えます。

企業規模としては、従業員数に関して回答のあった143企業・団体のうち、大企業（従業員数301人以上）が113社、中小企業（同300人以下）が30社でした。割合はそれぞれ79.0%、21.0%と、昨年から変化がありませんでした。

図1 ●各賞の受賞割合の遷移(2016年～2018年)

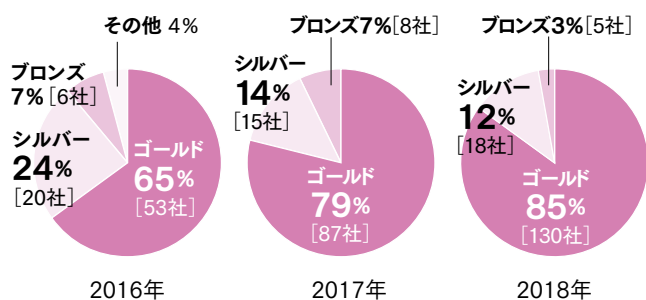


図2 ●応募企業・団体の内訳 [企業・団体規模]

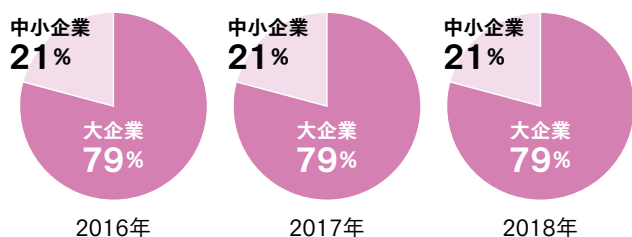


図3 ●応募企業・団体の業種別内訳

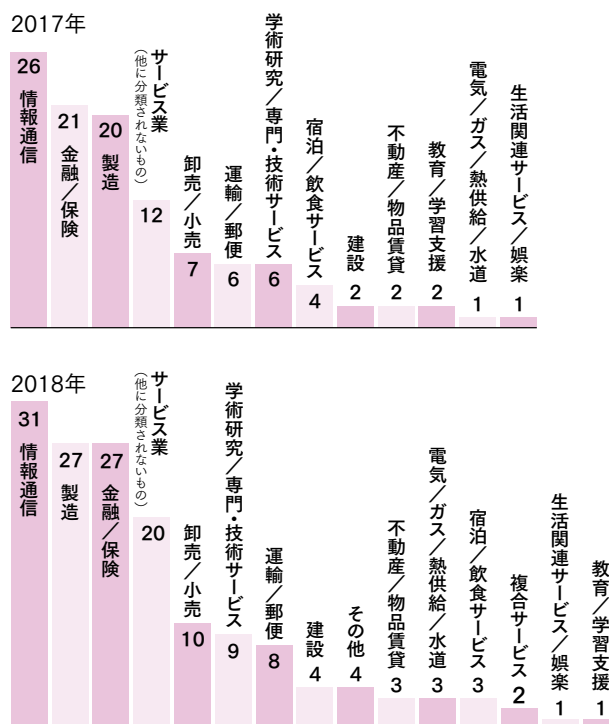
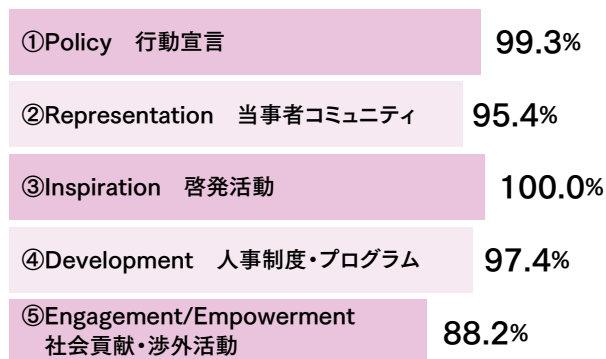


図4 ● 各指標における得点企業の割合

2018年



応募企業等の業界ごとの数では、上位3つは、情報通信業、製造業、金融・保険業となりました。昨年比では、サービス業が+8、製造業が+7、金融・保険業が+6となりました。

5つの指標ごとの得点率は、①Policy 行動宣言（以下指標①）が99.3%、②Representation 当事者コミュニティ（以下指標②）が95.4%、③Inspiration 啓発活動（以下指標③）が100%、④Development 人事制度・プログラム（以下指標④）が97.4%、⑤Engagement/Empowerment 社会貢献・渉外活動（以下指標⑤）が、88.2%となりました。

各指標の項目チェック数の平均値・中央値を見ても、応募数が増えたにもかかわらず、昨年と比べて、各指標とも得点率が向上しており、取り組みを

図5 ● ベンチマーク

	評価項目数	最大値	最小値	平均値	中央値
指標P 行動宣言	8	8	0	5.4	5.0
指標R 当事者コミュニティ	4	4	0	2.6	3.0
指標I 啓発活動	14	14	2	9.5	10.0
指標D 人事制度・プログラム	18	18	0	8.1	8.0
指標E 社会貢献・渉外活動	5	5	0	2.7	3.0

進める企業・団体数のみならず、その内容の幅も広がっていることがうかがえます。

応募にあたり、チェックの理由や具体的な取り組み内容を自由回答で記入いただきました。その中から、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」として選出・掲載させていただきました。ここでご紹介した内容が各企業等の取り組みのすべてというわけではなく、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。多くの企業等の皆様から詳細に取組みの内容をお寄せいただいたものの、ご紹介しきれなかったものもたくさんあります。今後の取り組みのご参考になればと願うものです。

受賞企業・団体一覧

全153社（うち社名非公開企業16社）

work with Pride



ゴールド [5点満点獲得]

建設業

大和ハウス工業株式会社
積水ハウス株式会社

製造業

株式会社IHI
オムロン株式会社
川崎重工業株式会社
キリン株式会社*
株式会社クボタ
サントリーホールディングス株式会社*
株式会社JVCケンウッド
ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ
ソニー株式会社*
株式会社ソニー・インタラクティブエンタテインメント
ソニーエナジー・デバイス株式会社
ソニーストレージメディアマニュファクチャリング株式会社
ソニーモバイルコミュニケーションズ株式会社
TOTO株式会社
日産自動車株式会社
日本たばこ産業株式会社

ノバルティス ファーマ株式会社
パナソニック株式会社
富士通株式会社
株式会社ブリヂストン
三菱自動車工業株式会社
株式会社ラッシュジャパン
株式会社LIXIL

電気／ガス／熱供給／水道業

大阪ガス株式会社
関西電力株式会社

情報通信業

アクセンチュア株式会社
SCSK株式会社
エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー株式会社
エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社
NTTクラリティ株式会社
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
株式会社NTTデータ関西
株式会社NTTドコモ*
NTT西日本グループ*
沖縄セルラー電話株式会社
KDDI株式会社

シスコシステムズ合同会社
株式会社セールスフォース・ドットコム
ソフトバンク株式会社
株式会社電通
日本アイ・ビー・エム株式会社
日本オラクル株式会社
日本電信電話株式会社
日本マイクロソフト株式会社
日本ユニシス株式会社
東日本電信電話株式会社（NTT東日本グループ）*
freee株式会社
株式会社ペンシル

運輸業／郵便業

株式会社エヌ・ティ・ティ・ロジスコ*
大橋運輸株式会社
全日本空輸株式会社
東京急行電鉄株式会社
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
東日本旅客鉄道株式会社
日の丸交通株式会社

卸売業／小売業

ギャップジャパン株式会社

株式会社ゲオホールディングス
株式会社ストライプインターナショナル
株式会社セブン - イレブン・ジャパン
ソニーマーケティング株式会社
株式会社丸井グループ

金融業／保険業

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
アクサ損害保険株式会社
アフラック生命保険株式会社
AIG Japan *
NTTファイナンス株式会社
株式会社かんぽ生命保険
ゴールドマン・サックス
Citigroup Japan *
J.P.モルガン
住友生命保険相互会社
第一生命ホールディングス株式会社
ドイツ証券株式会社
日本生命保険相互会社
野村ホールディングス株式会社
バンクオブアメリカ・メリルリンチ
みずほフィナンシャルグループ *
株式会社三井住友銀行

三井住友信託銀行株式会社
三菱UFJフィナンシャル・グループ *
明治安田生命保険相互会社
モルガン・スタンレー
株式会社ゆうちょ銀行
UBSグループ
ライフネット生命保険株式会社
株式会社りそなホールディングス

不動産業／物品賃貸業

NTT都市開発株式会社
株式会社三好不動産

学術研究／専門・技術サービス業

EY Japan *
株式会社オズマピーアール *
KPMGジャパン *
ソニーエンジニアリング株式会社
デロイト トーマツ グループ *
ハーバート・スミス・フリーヒルズ 外国
法事務弁護士事務所
龍谷大学
外国法共同事業法律事務所 リン
クレーターズ

宿泊業／飲食業

Kafuu Resort Fuchaku COND・

HOTEL

スターバックス コーヒー ジャパン株式会社
株式会社パームロイヤル

生活関連サービス業／娯楽業

ガーデングループ 株式会社遊楽

教育学習支援業

エヌ・ティ・ティラーニングシステムズ株式会社

複合サービス事業

楽天株式会社

サービス業（他に分類されないもの）

株式会社アウト・ジャパン
株式会社AIサポート
エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社
株式会社エフネス
株式会社沖縄タイムス社
株式会社賢者屋
株式会社JobRainbow
セブテーニグループ *
ソニーコーポレートサービス株式会社

株式会社トロワ・クルール

株式会社Nijiリクルーティング

PwC Japanグループ*

株式会社ブラップジャパン

株式会社ミライロ

株式会社リクルート*

株式会社リクルートスタッフィング

その他

GEジャパン株式会社*

国立大学法人筑波大学

*はグループ会社での応募。

【ゴールド】 ●キリン株式会社 [キリン株式会社、キリンビール株式会社、キリンバレッジ株式会社、メルシャン株式会社]

●サントリーホールディングス株式会社 [サントリーホールディングス株式会社、サントリー食品インターナショナル株式会社]

●ソニー株式会社 [ソニー株式会社、ソニービジュアルプロダクツ株式会社、ソニービデオ&サウンドプロダクツ株式会社、ソニーセミコンダクタソリューションズ株式会社、ソニーイメージングプロダクツ&ソリューションズ株式会社、ソニーストレージメディアソリューションズ株式会社]

●株式会社NTTドコモ [株式会社ドコモCS、ドコモ・サポート株式会社、ドコモ・システムズ株式会社、ドコモ・テクノロジー株式会社、株式会社ドコモCS北海道、株式会社ドコモCS東北、株式会社ドコモCS東海、株式会社ドコモCS北陸、株式会社ドコモCS関西、株式会社ドコモCS中国、株式会社ドコモCS四国、株式会社ドコモCS九州]

●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・スマートコネクスト株式会社、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西日本ルセント]

●東日本電信電話株式会社(NTT東日本グループ) [株式会社NTT東日本-南関東、株式会社NTT東日本-関信越、株式会社NTT東日本-東北、株式会社NTT東日本-北海道、株式会社NTT-ME、株式会社NTT東日本サービス]

●株式会社エヌ・ティ・ティ・ロジスコ [株式会社エヌ・ティ・ティ・ロジスコサービス、株式会社エヌ・ティ・ティ・ロジスコインフォメーションサービス]

●ソニーマーケティング株式会社 [ソニーマーケティング株式会社、ソニーコンシューマーセラーズ株式会社、ソニーリージョナルセラーズ株式会社、ソニーカスタマーサービス株式会社]

●AIG Japan [AIGジャパン・ホールディングス株式会社、AIG損害保険株式会社、アメリカンホーム医療・損害保険株式会社、AIGパートナーズ株式会社、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、AIGアセット・マネジメント株式会社、AIGビジネス・パートナーズ株式会社、AIGハーモニー株式会社]

●Citigroup Japan [Citigroup Global Markets Japan Inc.、CFJ G.K.、Citibank N.A. - Japan、Citigroup Services Japan Ltd.、Citigroup Japan Holdings G.K.]

●みずほフィナンシャルグループ [株式会社みずほ銀行、みずほ信託銀行株式会社、みずほ証券株式会社、みずほ情報総研株式会社]

●三菱UFJフィナンシャル・グループ [株式会社三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行株式会社、三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社、三菱UFJニコス株式会社、アコム株式会社]

●EY Japan [EY新日本有限責任監査法人、EY税理士法人、EYトランザクション・アドバイザリー・サービス株式会社、EYアドバイザリー・アンド・コンサルティング株式会社、EY Japan株式会社]

●株式会社オズマピーアール [ピーアールコンビナート株式会社、株式会社ジェイ・ピーアール]

●KPMGジャパン [あずさ監査法人、KPMG税理士法人、KPMGコンサルティング、KPMG FAS]

●デロイト トーマツ グループ [有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザリー合同会社、デロイト トーマツ 税理士法人、デロイト トーマツ コーポレート ソリューション合同会社]

●セブテニグループ [株式会社セブテニ・ホールディングス、株式会社セブテニ、Septeni Japan株式会社、MANGO株式会社、株式会社Vasara、株式会社ハイスコア、株式会社セブテニ・オリジナル、Septeni Ad Creative株式会社、株式会社デライトチューブ、株式会社セブテニ・クロスゲート、トライコーン株式会社、ミログス株式会社、コミックスマート株式会社、株式会社ビビビット、gooddo株式会社、株式会社Pharmarket、株式会社TowaStela、株式会社Filmwalkr、株式会社セブテニ・ベンチャーズ、株式会社サインコサイン]

●PwC Japanグループ [PwCあらた有限責任監査法人、PwC京都監査法人、PwCコンサルティング合同会社、PwCアドバイザリー合同会社、PwC税理士法人、PwC弁護士法人、PwC総合研究所合同会社、PwCサステナビリティ合同会社、PwCビジネスアシュアランス合同会社、PwCサイバーサービス合同会社、PwCビジネスソリューション合同会社、PwCアセットアドバイザリー合同会社]

●株式会社リクルート [株式会社リクルート、株式会社リクルートキャリア、株式会社リクルートジョブズ、株式会社リクルート住まいカンパニー、株式会社リクルートマーケティングパートナーズ、株式会社リクルートライフスタイル、株式会社リクルートテクノロジー、株式会社リクルートコミュニケーションズ、株式会社リクルートマネジメントソリューションズ]

●GEジャパン株式会社 [GEジャパン株式会社、GEヘルスケア・ジャパン株式会社]

work with Pride



シルバー [4点獲得]

建設業

清水建設株式会社

製造業

JXTGエネルギー株式会社
田辺三菱製薬株式会社
株式会社ビクセン

電気／ガス／熱供給／水道業

東京電力グループ*

情報通信業

インフォテリア株式会社

NTTコム ソリューションズ株式会社
キャスレーコンサルティング株式会社
コネクシオ株式会社
株式会社日立ソリューションズ・クリ
エイト

卸売業／小売業

株式会社アダストリア
株式会社サンゲツ

学術研究／専門・技術サービス業

株式会社シンカ

サービス業(他に分類されないもの)

株式会社アイエスエフネット
株式会社KDDIエボルバ

分類不能の産業

公益財団法人東京オリンピック・パ
ラリンピック競技大会組織委員会

*はグループ会社での応募。

【シルバー】

●東京電力グループ [東京電力フュエル&パワー株
式会社、東京電力パワーグリッド株式会社、東京電
力エナジーパートナー株式会社]

work with Pride



ブロンズ [3点獲得]

建設業

大成建設株式会社

金融業／保険業

アメリカン・エクスプレス・インターナシ
ヨナル,Inc.*

不動産業／物品賃貸業

リコーリース株式会社

複合サービス事業

ソニーピーシーエル株式会社

サービス業(他に分類されないもの)

株式会社ベルシステム24ホールディ
ングス*

*はグループ会社での応募。

【ブロンズ】

●アメリカン・エクスプレス・インターナショナル,Inc.
[アメリカン・エクスプレス・ジャパン株式会社]
●株式会社ベルシステム24ホールディングス [株式会
社ベルシステム24ホールディングス、株式会社ベルシ
ステム24]

ベストプラクティス

work with Prideでは、PRIDE指標エントリーの際、具体的な取り組みについて記載をいただいております。その内容をもとに、2016年は全指標を通じてのベストプラクティスを1社、2017年は5つの指標それぞれからベストプラクティスと特に優れた取り組みを選定し、ご紹介してきました。

本年は応募いただいた企業・団体も増加した上に、それぞれの取り組み内容も進化しており、できればそのすべてをご紹介したいところではありますが、その中でも「マネできる取り組み」「オリジナリティのある取り組み」「社会的なインパクトのある取り組み」という観点で、各指標から2件ずつ「ベストプラクティス」を選出いたしました。取り組みの優劣をつけるものではなく、今後の取り組みを考える上でのヒントとしてご参考いただければ幸いです。

選定：PRIDE指標運営委員会

選定協力：認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ、NPO法人LGBTとアライのための法律家ネットワーク（LLAN）

Policy 行動宣言

公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会

物品・サービスの調達やライセンス契約に適用される「東京2020持続可能性に配慮した調達コード」に社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重を掲げ、その中に「性的少数者（LGBT等）」を明記。サプライヤーに対しても「平等な経済的・社会的権利を享受

できるような支援に配慮すべきである」と求めたことは、広く社会にインパクトを与えました。

富士通株式会社

日本企業として初めて「国連LGBTIに関する企業行動基準」への支持を公式に表明。世界的に企業を主体としたLGBTダイバーシティ・マネジメントが進む中で、その取り組みを国内外・社内外で協調して進めていくことを視野に国際的な動向に目を向け、いち早く施策に盛り込んだ動きは、日本国内の他の企業を先導するものとなりました。

R Representation 当事者コミュニティ

日本たばこ産業株式会社

従業員向けセミナーやEラーニングがLGBT ALLYを増やす取り組みとしてどのような効果があるかの調査研究を実施。さらに結果報告会の開催や、インターネットでの報告レポートを公開。当事者の職場環境を整備する必要性について、説得力のあるデータが示されたことで、様々な企業のLGBT施策推進にも寄与する取り組みとなりました。

日本トランスオーシャン航空株式会社

沖縄地区でLGBT ALLY支援企業を募り、新聞社や情報通信会社など4社合同勉強会等を開催。4社合同LGBTセミナーでは参加者に「LGBT+ALLY」ステッカーを配布するなど、沖縄県内におけるLGBTに対する理解・意識啓蒙を推進。地方におけるLGBTの認知・理解促進という課題に対し、県内企業やメディアを巻き込む戦略は応用が期待されます。



I

Inspiration

啓発活動

日本アイ・ビー・エム株式会社

2018年6月 から「LGBT+ Ally Championship Practitioner」バッジ制度を制定。これはLGBT+の理解増進活動、啓蒙活動を活発に行っている社員に対して授与されるグローバルレベルでの公式なバッジで、社内外にその活動を示すことができるもの。LGBT ALLYを示すステッカーを超えて、活発な活動を評価しそれを公にする制度は一歩進んだものです。

株式会社ラッシュジャパン

全国の店頭、Web、ソーシャルメディアにおいて、LGBTの権利に関する情報やキャンペーンの周知、応援、参加を実施。全国に数多くある小売店の店頭や、オンラインショップを展開するなど利用者の多いWeb上での情報発信は、一般消費者への普及という点において社会へのインパクトが大きく、かつユニークな取り組みと言えます。

D

Development

人事制度・プログラム

アクセントア株式会社

人事制度の問い合わせに、AIを使用した自動問い合わせツール（チャットボット）を導入。性的マイノリティに関する制度にも対応し、LGBT当事者が人事に問い合わせることによりカミングアウトせざるを得なくなる、といった状況を回避できるように配慮した。当事者の制度利用のハードルをIT活用で緩和する事例はユニークかつ実践的です。

株式会社ストライプインターナショナル

「大切な人休暇」という、法定婚・事実婚・同性パートナー問わず使える独自の休暇制度を立ち上げ、同性パートナーや事実婚の相手と過ごすことを応援。また、「キッズ休暇」は、戸籍上の婚姻関係に関わらず、同性同士のカップルが子供を育てる場合にも適用。特に同性カップルの子供に福利厚生制度が適用されるものは事例が少なく先進的です。

E

Engagement/ Empowerment

社会貢献・渉外活動

日の丸交通株式会社

同社代表取締役が東京タクシー協会正副会長会議にて、同社のLGBT採用の現状と問題点を報告、業界全体として雇用の促進を図るべきと提案したことがきっかけとなり、協会内理事会での勉強会実施の検討が始まるなど、業界を巻き込んだ取り組みがなされました。経営層の発言はまだまだ少なく、経営陣が取り組みを牽引した希少な事例となりました。

楽天株式会社

同社グループの複数のサービス（結婚式場紹介、クレジットカード、生命保険など）において、LGBT向けの包括的な取り組みを実施。そのことを各種メディアを通じて国内外に発信しました。さまざまな事業を手がけるグループ企業による応募が近年増えていますが、その中でもグループ全体の包括的な取り組みを行った事例として、規模・影響力の大きなものでした。

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）。
- 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）

- ☐ (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。

2. <Representation: 当事者コミュニティ>評価指標

LGBT 当事者・アライ（Ally、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組みがありますか。

評価項目（以下1～4の間で2つ以上）

- ☐ (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。



2018年6月1日
任意団体 work with Pride
v1.0

◇ 取組みのポイント

- ・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）

●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）での取組み。
- ☐ (14) グループ会社での取組み。

◇ 取組みのポイント

- ・管理職への研修は、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、管理職がアライとして様々な活動に参加することになったことから、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。



2018年6月1日
任意団体 work with Pride
v1.0

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、介護等）
- B. 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等）
- C. 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）
- D. その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）

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、通称等）
- B. 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休職、勤務形態への配慮等）
- C. 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

評価項目（以下1～18の間で2つ以上）

●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。



2018年6月1日
任意団体 work with Pride
v1.0

●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。

◇ 取組みのポイント

- ・ 赴任時に同行する同性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、個人の状況、職場の設備や雰囲気によって変わること、また、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ことに十分な注意が必要。共用トイレの設置や案内板への表記等のハード面だけの対応では不十分である場合もあります。

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）

- ☐ (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）。

◇ 取組みのポイント

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



2018年6月1日

任意団体 work with Pride

v1.0

つながる。(社内の取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。)

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。

以上

PRIDE指標 募集要項



2018年6月1日
任意団体 work with Pride
v1.0

指標への表彰制度に対する募集

wwP では2018年7月2日（月）から9月7日（金）まで、本指標に対する企業・団体等の取組み内容を募集いたします。取組みの優れた企業やベストプラクティスについては、10月11日（木）に開催予定の「work with Pride 2018」セミナーで発表する予定です。

1. PRIDE 指標への取組み内容募集および表彰スケジュール（予定）

2018年6月1日（金）	PRIDE 指標 2018 発表
2018年6月20日（水）	PRIDE 指標 2018 説明会
2018年7月2日（月）	募集開始
2018年9月7日（金）	募集締切
2018年9月8日（土）	採点開始（指標運営委員会）
2018年9月22日（土）	採点終了、表彰企業決定および通知開始
2018年10月11日（木）	wwP2018 セミナーにて、結果およびベストプラクティス発表

※説明会は、以下の予定です。説明会の参加は表彰制度の応募にかかわらず任意です。

日時： 2018年6月20日（水）14：00～15：00（13：30 開場）
場所： BASE Q ホール1
（東京都千代田区有楽 1-1-2 東京ミッドタウン日比谷 6 階）
申込方法： wwP ウェブサイトより、必要事項記入の上、申し込み。
<http://workwithpride.jp/pride2018infosession/>

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えず、その取組み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。



2018 年 6 月 1 日

任意団体 work with Pride

v1.0

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。指標内に特別の記載がない限り、原則 2017 年 10 月 1 日～2018 年 9 月 30 日の 1 年間における取組みまたは状況についてのみ記載可能とします。

応募期限は、2018 年 9 月 7 日（金）17:00 とし、応募 E メール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://workwithpride.jp/download2018/>

提出先 E メールアドレス：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

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、各指標内で **2 項目以上** の要件を満たしていれば 1 点が付与されます。要件を満たしているか否かは、理由記載欄に記載された内容をもって判断します。すべての指標を満たせば 5 点満点となります。なお、取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、PRIDE 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あります。

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、認定特定非営利活動法人グッド・エイジング・エールズが事務局となります。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紹介する場合がございます。

5. 結果通知および発表



2018年6月1日
任意団体 work with Pride
v1.0

採点の結果は、結果が出次第、順次各企業・団体等にお知らせします。

work with Pride 2018 セミナー会場において、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。
- 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

今後の予定

work with Pride 2019

2019年10月11日(金)

開催決定!!

(会場・コンテンツ等は、未定)

来年度も、多くの企業の方々との実行委員会形式での開催を予定しています。

「PRIDE指標2019」の内容については、WEBサイト(www.workwithpride.jp)等を通して、今後お知らせいたします。

work with Pride 2020

2020年10月11日(日)

開催予定

(会場・コンテンツ等は、未定)

東京2020のムーブメントを、次の10年に繋げるための企画を検討しています。

毎年10月11日は
カミングアウト・デー
[National Coming Out Day]

毎年10月11日は、カミングアウト・デーとされ、世界中でLGBTなどのセクシュアル・マイノリティに関する様々なイベントが開催されています。1987年10月11日に、米国ワシントンD.C.で、ゲイ&レズビアンの方々のワシントンマーチが開催され、この日をきっかけにLGBT活動団体が生まれたことを記念していると言われています。

PRIDE指標レポート 2018

2018年10月11日 初版発行

デザイン：スタジオ・ポット
発行者：PRIDE指標運営委員会