

## PRIDE 指標 2021

### 1. <Policy: 行動宣言>評価指標

会社としてLGBTQ<sup>注1</sup>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<sup>注2</sup>、性自認<sup>注3</sup>（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4つ以上） ※加点方法見直し

- (1) 会社としてLGBTQ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

LGBTQ当事者・アライ（Allly、支援者）<sup>注4</sup>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<sup>注5</sup>、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（LGBTQA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。

#### ◇ 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

##### ●研修（以下9項目のうち、4つ以上）※加点方法見直し

- (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（以下5項目のうち2つ以上）

- (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。

#### 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、LGBTQ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行っているか（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

##### ●同性パートナーがいる従業員向け（以下5項目のうち、2つ以上）

- (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（以下7項目のうち、3つ以上）※加点方法見直し

- (6) 性別の扱いを本人が希望する性に行っている（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（以下6項目のうち、3つ以上）※加点方法見直し**

- (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**

LGBTQ 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) LGBTQ 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、LGBTQ 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) LGBTQ 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) LGBTQ 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) LGBTQ 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) LGBTQ 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) LGBTQ 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. LGBTQ：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)、クイア/クエスチョニング(Queer/Questioning)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：LGBTQ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LGBTQ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

参考資料：

◆『PRIDE 指標 2021』加点方法の見直しについて

それぞれの指標で1点を取得するための項目数。

ゴールド：5点、シルバー：4点、ブロンズ：3点。

『PRIDE 指標 2020』と『PRIDE 指標 2021』の加点方法が変更された指標は、「P: Policy 行動宣言」「I: Inspiration 啓発活動」と「D: Development 人事制度・プログラム」です。達成度が高く、項目数が多い両指標の見直しを行い、内容は以下の通りです。

	PRIDE 指標 2020	PRIDE 指標 2021
<b>P: Policy</b> 行動宣言	8項目のうち、2つ以上	8項目のうち、4つ以上
<b>R: Representaiton</b> 当事者コミュニティ	4項目のうち、2つ以上	4項目のうち、2つ以上
<b>I: Inspiration</b> 普及啓発	9項目（研修）のうち、2つ以上 5項目（その他）のうち、2つ以上	9項目（研修）のうち、4つ以上 5項目（その他）のうち、2つ以上
<b>D: Development</b> 人事制度・プログラム	5項目（同性パートナー）のうち、2つ以上 7項目（トランスジェンダー）のうち、2つ以上 6項目（全般）のうち、2つ以上	5項目（同性パートナー）のうち、2つ以上 7項目（トランスジェンダー）のうち、3つ以上 6項目（全般）のうち、3つ以上
<b>E: Engagement / Empowerment</b> 社会貢献・渉外活動	5項目のうち、2つ以上	5項目のうち、2つ以上

◆新設「レインボー」認定について

日本社会全体において、LGBTQに関する理解促進や権利擁護を進めるために、セクターを超えた協働を積極的に推進する企業・団体に、「レインボー」認定評価を新設します。

下記の三点が、認定条件となります。

- 1) 『PRIDE 指標 2021』において、「ゴールド」認定を獲得していること。
- 2) 日本におけるLGBTQに関する法制度の実現に、企業・団体として公に賛同表明していること。  
(婚姻の平等を実現する法制度の実現、LGBTQに対する差別を禁止する法制度の実現など、

少なくとも一つに賛同表明していること。)

3) LGBTQに関する理解促進や権利擁護のために、自社・自団体のみならず、セクターを超えた主体と協働するコレクティブ・インパクト型の取組を推進していること。

◆ベストプラクティスについて

「PRIDE 指標 2021」評価期間内に実施したLGBTQに対する企業・団体内での新たな取り組みや、新たなアイデアの企画などを『ベストプラクティス』として選定します。PRIDE 指標レポートおよび、毎年開催している work with Pride カンファレンスにて発表いたします。