

PRIDE 指標 2024

『PRIDE 指標 2024』評価期間内に実施された（または実施予定の）取り組みについて、以下評価指標項目の該当する項目について、2024年度の専用応募フォーム（WEB サイトにて6月1日公開）のフォーム内に用意されたチェックボックスにチェックの上、内容記入欄にそれぞれの項目に対して、具体的な内容を簡潔にご記入ください。

※応募の際は、応募要項にて注意事項等、内容をご確認の上、ご応募ください。

1.<Policy: 行動宣言>評価指標

会社としてLGBTQ+^{注1}等の性的マイノリティ（以下LGBTQ+）、およびSOGI^{注2}に関する方針を明文化し、インターネット等で社外に向けて広く公開していますか。該当する方針が掲載されている自社のWEBサイトのURLをご記入ください。

※グループとして方針を定め、グループ全体のWEBサイト等でのみ方針が公開されている場合、グループ各社それぞれの自社WEBサイト内にグループ方針が確認できるリンクがあることを必須とします。（リンク先が掲載されている自社のURLをご記入ください。）

評価項目（以下1~9のうち4つ以上該当で1点）

- (1) 会社としてLGBTQ+、またはSOGIに関する方針（差別禁止等）を明文化し、インターネット等で社外に向けて広く公開している。
- (2) 方針に性的指向^{注3}・性自認^{注4}という言葉が含まれている。
- (3) 方針に性表現という言葉が含まれている。
- (4) 従業員に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (5) 従業員に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (6) 学生や求職者に対する採用の姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (7) お客様・取引先に対する姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。
- (8) 取引先に求める行動として方針を定め、社外に向けて公開している。（調達コード等）
- (9) 経営層からのメッセージとして、社外に向けて公開している。

<取り組みのポイント>

- ・方針については、LGBTQ+、またはSOGIに関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。
- ・学生や求職者等、誰でも方針を知ることができるよう、自社の方針が各社のWEBサイト等で公開されていて、確認できることが大切である。
- ・経営層によるメッセージ発信は、社外だけでなく、社内の意識変化にも有効だと考えられる。

2.<Representation:当事者コミュニティ>評価指標

LGBTQ+当事者・アライ（Ally、支援者）^{注5}に限らず、従業員がLGBTQ+やSOGIに関する意見や要望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6}、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1～6のうちで3つ以上該当で1点）

- (1) LGBTQ+やSOGIに関する意見交換等ができる社内のコミュニティがある。
- (2) 従業員が主体となってLGBTQ+やSOGIに関する活動ができる社内のコミュニティがある。（ERG(Employee Resource Group)等）
- (3) アライを増やす、もしくは顕在化するための取組みを研修以外で実施している。（アライであることを表明することの推奨等）。
- (4) 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と明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- (5) 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LGBTQ+当事者従業員の存在や、意見・要望等をプライバシーに配慮した形で把握できるようにしている。
- (6) 自社グループ以外の他企業との共同コミュニティに参加している。（業界横断のコミュニティや異業種ネットワーク等）

<取り組みのポイント>

- ・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(2023年1月1日～2024年12月31日)に、従業員に対して、LGBTQ+やSOGI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1～11のうち5つ以上、および12～16のうち2つ以上該当で1点)

●研修（以下11項目のうち、5つ以上）

- (1) 全従業員を対象とした研修。
- (2) 面接官やリクルーター、採用担当者を対象とした研修。
- (3) 人事担当者を対象とした研修。
- (4) 管理職を対象とした研修。

- (5) 経営層を対象とした研修。
- (6) 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修。
- (7) 研修には、カミングアウトを受けた際の対応が含まれている。
- (8) 研修には、SOGIハラ(SOGIに関するハラスメント)の内容が含まれている。
- (9) 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。
- (10) 研修には、ノンバイナリー、アセクシュアル、インターセックス等、LGBT以外の多様な性についての内容が含まれている。
- (11) 研修後アンケートを取るなど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）

- (12) イン트라ネット、メールマガジン、社内報等を活用した定期的(年2回以上)な社内に向けたLGBTQ+、SOGIについての理解を促進する情報発信。
- (13) ハンドブックやステッカー、ネックストラップ等、LGBTQ+、SOGIについての理解を促進するグッズの社内配布。
- (14) LGBTQ+やSOGIに関する理解を促進する啓発期間や、啓発日の設定。(プライド月間、スピリットデイ等)
- (15) 研修以外で従業員が参加や利用が可能な企画の実施。(映画上映会やゲストを招いたトークイベント、LGBTQ+やSOGIに関する書籍の設置等。)
- (16) 従業員の家族やパートナーが参加できるLGBTQ+やSOGIに関するイベントの実施。

<取り組みのポイント>

- ・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。
- ・研修は一度だけではなく、定期的に継続して実施することが望ましい。

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、戸籍上の同性パートナー*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、社内に向けて公開していますか。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やノンバイナリーの従業員に以下のような制度を導入し、社内に向けて公開していますか。

- A. 本人が希望する性別を選択できる。(社員証、健康診断、通称名等)
- 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. 男性用・女性用に限定され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 1~7 のうち 3 つ以上、および 8~15 のうち 4 つ以上、16~21 のうち 3 つ以上該当で 1 点)

●**戸籍上の同性パートナー*がいる従業員向けの制度等が存在する。(以下 7 項目のうち、3 つ以上)**

※社内に向けて公開し周知していることが必須となります。また、戸籍上の異性パートナーがいる従業員と同様に適用される場合、該当とする。(国の制度上、企業独自で適用できない制度は除く。)

- (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戸籍上の同性パートナー*を指定できる。
- (6) 社外の福利厚生サービスに働きかけ、戸籍上の同性パートナー*も利用することができるようになっている。
- (7) 戸籍上の同性パートナー*の子どもを従業員の子どものとして扱う制度がある (ファミリーシップ制度等)

●**トランスジェンダー・ノンバイナリーの従業員向けの制度等が存在する。(以下 8 項目のうち、4 つ以上)**

※社内に向けて公開し、周知していることが必須となります。

- (8) 本人が希望する性を選択できる (健康診断、更衣室など会社において性別で分けられるサービスや施設等)。
- (9) 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- (10) 性別移行や戸籍変更の相談対応や社内手続きに関するガイドラインがある。
- (11) 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。
- (12) 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)。
- (13) 性別適合手術・ホルモン治療時の費用補助。
- (14) 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。

(15) 社外の福利厚生サービスへ働きかけ、従業員本人の希望する性で利用することができるようになって
いる。

●制度全般（以下6項目のうち、3つ以上）

(16) 社内に導入している制度やプログラム等について、社外に向けて公開している。

(17) 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。

(18) 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。

(19) 本人の希望に応じて、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮ができる仕組みが社内にあ
る。

(20) 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。

(21) トランスジェンダーやノンバイナリ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する仕組みが社内にある。

*戸籍上の同性パートナーとは、戸籍上、および自認する性別が男性、女性で同性のパートナーがいらっ
しゃる方、また、トランスジェンダーの方で自認する性に戸籍上性別変更されず、パートナーがいらっ
しゃる方で、自認する性では異性パートナーでも、戸籍上の性別では同性パートナーとなる方がいらっ
しゃる場合がございますので、双方を含んでおります。

<取り組みのポイント>

- ・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+や SOGI に関する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。

評価項目（以下1~10のうち3つ以上該当で1点）

- (1) LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための社外の人も参加可能なイベントの主催、共催。
- (2) LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための活動への協賛、出展。(LGBTQ+に関するパ
レード、イベント、映画等のコンテンツやコミュニティスペース等)

- (3) LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するために活動している団体への寄付や助成金による支援。
- (4) LGBTQ+の学生、および求職者向けの自社以外の団体や企業が開催する就職説明会、セミナー、イベント等の共催や協賛、および主催。
- (5) 社外で開催される 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。
- (6) 自社所属業界における他社、および業界全体への LGBTQ+や SOGI についての働きかけや活動。
- (7) 子どもや若者に向けた LGBTQ+や SOGI に関する理解促進のための活動支援（学校での出前授業や教材提供等）。
- (8) 婚姻の平等を実現する法制度の実現（Business for Marriage Equality）への法人としての賛同。
- (9) LGBT 平等法の実現（ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言/Business Support for LGBT Equality in Japan）への法人としての賛同。
- (10) 性同一性障害特例法の要件緩和の実現（トランスジェンダーが法的な性別を望む性に変更するための法律（性同一性障害特例法）の要件緩和の議論を進めることへの法人としての賛同/Business Support for Transgender Law Reform Discussion）への法人としての賛同。

<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。）
- ・ 企業による LGBTQ+に関する法整備を求める意志表明は、法整備の推進に非常に重要と言える。（日本の LGBTQ+に関する法整備は、結婚の平等を実現する法律、差別禁止を謳う法律、トランスジェンダー関連の法律の3つの分野において遅れていると言える。日本は、OECD 諸国のうち、LGBTQ+に関する法整備状況を比べると、35ヶ国中34位となっている。（2019年 OECD 調べ）

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 LGBTQ 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. SOGI（ソジ）：Sexual Orientation（性的指向） and Gender Identity（性自認）の頭文字。
3. 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。
4. 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。
5. アライ：LGBTQ+を積極的に支援し、行動する人のこと。

6. 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。