

## ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて

2017年5月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

### はじめに

いま、ダイバーシティ（多様性）・インクルージョン（包摂）社会の実現が、わが国の最重要課題の一つとなっている。Society5.0（超スマート社会）<sup>1</sup>の到来等、経済社会が大きく変化するとともに、人口減少が進む中で、わが国が持続的な経済成長を通じ、2020年にGDP600兆円経済を実現するためには、多様な人材の能力を引き出し、経済社会全体の生産性向上を図っていくことが不可欠である。同じく2020年には東京オリンピック・パラリンピックが開催され、世界中の人々がわが国を訪れる。この点からも、ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現が急務と言える。

女性の活躍推進、働き方改革、年齢を問わない人材の活用、高度外国人材の受け入れ促進、バリアフリー社会の実現等、取り組むべき課題は多岐にわたり、これらを同時並行かつ継続的に進めていくことが重要である。本提言は、その中でも、「見えないマイノリティ」であるとともに、企業としても取り組みが急務となっている、LGBTの人々に関する対応に経済界として初めて焦点を当て、各企業の取り組み状況を紹介すると共に、どのような対応が考えられるかを提言するものである。

---

<sup>1</sup> 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会の次に到来する新しい社会。

## I. ダイバーシティ・インクルージョンの重要性

### 1. 経済社会の革命的变化

#### (1) Society5.0 (超スマート社会) の到来

Society5.0においては、AI (人工知能)、IoT、ビッグデータ、ロボット等の最先端技術により、全ての産業分野、あるいは、人々の暮らしが最適化・効率化され、経済社会はその姿を大きく変貌させることとなる。こうした社会においては、かつての工業化社会に適合したいわば「金太郎飴」的な人材、組織による「同質的チームワーク」では、熾烈な企業間の競争に打ち勝つことはできない。多様な人材の参画、協働を通じた「異質なチームワーク」によるイノベーションを創出することが必要となる。

#### (2) グローバリゼーションの深化

企業の事業活動はグローバル化し、そのスピードも速まっている中で、グローバル企業には人種、国籍、宗教、文化的背景等が異なる多様な人材の活用が不可欠となる。均質的なこれまでの限られた人材プールの中からだけでは、グローバル化の波に対応し得る優秀な人材を十分に獲得することはできない。また、人権問題への配慮についても国際的な要請が高まっている。

#### (3) 人生100年時代の到来

日本は長寿大国であるが、世界的に見ても、平均寿命は2000年に比べ5歳伸びる等、長寿化の傾向にある。とりわけ先進国においては、少子化・人口減少が進行する一方、医療技術の進歩等によって長寿化が進み、今後は「人生100年時代」の到来が見込まれる。こうした社会では、高齢期を迎えてもなお労働に従事可能な人々が増加することが予想され、年齢を問わない人材の活躍が必要とされる。

## 2. 「ダイバーシティ・インクルージョン」についての基本的考え方

「ダイバーシティ・インクルージョン」とは、多様性を受け入れ企業の活力とする考え方である。

企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められる。

その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、「インクルージョン」が求められる。ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる。

また、ダイバーシティ・インクルージョンの実現は、全ての従業員が自己実現に向けて精力的に働くことのできる環境を生み、従業員一人ひとりのQOLの向上にもつながっていく。

## 3. ダイバーシティ・インクルージョン推進に関する企業・経済界の取り組み

これまで、企業・経済界は、ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて様々な視点から取り組みを進めてきた。経団連としての主な取り組みは、次の通りである。

- ①女性の活躍推進（女性の活躍推進委員会）
- ②若者・高齢者の活躍支援（雇用政策委員会）
- ③働き方改革（労働法規委員会）
- ④高度外国人材の受け入れ促進（人口問題委員会）
- ⑤バリアフリー社会の実現（生活サービス委員会）

今般、経団連は、ダイバーシティ・インクルージョン社会を実現する上で重要なファクターの一つである、LGBT（性的マイノリティ）の人々に関する対応に焦点を当て、適切な理解・適切な知識の共有を促すと共に、存在の認識・受容に向けた取り組みを推進すべく、本提言を取りまとめることとした。本提言は、LGBTという言葉についての概説、LGBTに関する国内外の様々な動向についての紹介を行った上で、わが国企業による取り組みの方向性

を示している。本提言を受けて、今後、各社の取り組みが加速することを期待したい。

## II. LGBTに関する動向と取り組みの方向性

### 1. LGBTとは

「LGBT」は、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と身体の性の不一致を感じている人々）の頭文字をとったものであり、性的指向<sup>2</sup>や性自認<sup>34</sup>等に関して社会的にマイノリティと位置づけられている人々を指す。LGBTの他にも、身体的性、性的指向、性自認、性表現<sup>5</sup>の四つの性の組み合わせによって、多様なセクシュアリティをもつ人々が存在する<sup>6</sup>。

日本人の約7.6%がLGBTに該当するという調査<sup>7</sup>もあるが、これは血液型がAB型、あるいは左利きである日本人の割合と、ほぼ同じであると言われている。目に見えないマイノリティであるLGBTを、「身近な存在」として周囲が進んで理解するとともに、「多様な存在」として社会が認識・受容し得る社会を構築していく必要がある。

---

<sup>2</sup> いずれの性別を恋愛等の対象とするかを示すもの。

<sup>3</sup> 自分の性別に対する自己認識のこと。

<sup>4</sup> 近年では、性的指向と性自認がLGBTに限らずすべての人々に備わること  
を示すために、性的指向と性自認をあわせてSOGI（Sexual Orientation、  
Gender Identityの頭文字をとったもの）と呼ぶことがある。

<sup>5</sup> 性別に基づく服装、しぐさ、言葉遣い等のこと。

<sup>6</sup> 性的マイノリティの人々に言及する際、LGBTにQ（クイア、LGBTの  
定義に該当しない性的マイノリティ）等を加えることがある。本提言では、そ  
うした多様な性的マイノリティの人々を念頭に置いた上で、特に広く用いられ  
ている「LGBT」の表記を用いる。

<sup>7</sup> 電通ダイバーシティラボ「LGBT調査2015」による。

## 2. 国内外における取り組み

LGBTを適切に理解し、その存在を認識・受容することのできる社会の実現に向けて、国内外では、理解の促進、社会制度の整備の両面から様々な取り組みが進められている。下記では、そうした取り組みのうち主要な動向を紹介する。

### (1) 諸外国の動向

#### ①行政・議会・司法

EUでは、2000年の「雇用と職場における平等」指令によって、雇用の現場における性的指向・性自認等を理由とした処遇等の差別が禁止された。これによって、LGBTの求職者を不平等に扱うこと、職場で揶揄したり侮辱したりすること、昇進や研修を阻むこと等がすべて禁止された。また同年、EU基本権憲章には、「性的指向を理由とした差別を受けない」権利が明記された。さらに、2014年～2020年の「EU人権促進7カ年計画」では、性的マイノリティの人権について情報提供するべく、一般市民向けの研修・セミナー、NGO活動、報告書や統計作成等に対し、総計4億ユーロ以上の予算の割り当てが予定されている。

ヨーロッパ各国では、2001年にオランダにおいて世界で初めて同性婚が可能になり注目されたが、それ以降2000年代から近年にかけて、ベルギー・スペイン・フランス・イギリス等各国で、同性婚を認める法案が次々に可決されてきた。また、特に雇用分野においては早期からLGBTに関する取り組みが進んでおり、現在ではイギリス・ドイツ等で職場におけるあらゆる差別を禁じた法律が施行されている。

米国では、一部の州において州法に基づき同性婚が違法とされていたが、そうした州における同性カップルが訴訟を起こし、最終的には2015年に連邦最高裁判所が、同性婚を認めない国内の州法を違憲とする判断を決定した。それまで各州によって同性婚の可否の判断が異なっていた中、この判決によって同性婚が米国内全ての州で事実上合法化された。

近年、こうした様々な法整備の動きに伴って、各国の行政も相談窓口の設置等を行い、性的マイノリティ保護に向けた動きを進めている。

## ②国際機関

2011年、国連の人権理事会(UNHRC)は、性的指向・性自認に基づく差別の根絶に向け、「世界の全ての地域において、性的指向およびジェンダー同一性を理由として個人に対して行われる暴力と差別の全ての行為に重大な懸念を表明」する決議を採択した。その後現在に至るまで、UNHRCは、日本を含めた複数の国に対し、性的マイノリティへの差別を禁じるための法改正等を勧告している。

また、国際オリンピック委員会(IOC)によって採択された「オリンピック憲章」では、人種・宗教等と並び、性別や性的指向による差別を禁止することを2014年から明記した。これに先んじて、2012年のロンドンオリンピック・パラリンピックでは、LGBTへの支援が積極的に打ち出され、一連のイベントにはLGBT当事者のアスリートや観客が多数参加する様子が世界中に発信された。2016年のリオデジャネイロ大会でも、LGBTの参加アスリートが過去最多となる等、性的マイノリティの受容をアピールする動きが継続して見られている。東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会も、「東京2020 アクション&レガシープラン2016」において、2020年の大会を契機に「共生社会」の実現に向けて、「交流イベント・啓発活動の実施を通じた、障がい者・外国人・LGBTなどに対する理解の促進」を目指している。さらに、2017年4月に策定された「東京オリンピック・パラリンピック競技大会 持続可能性に配慮した調達コード」においては、「組織委員会が調達する物品・サービス及びライセンス商品の全て」について、サプライヤー等の調達物品等の製造・流通等における性的指向・性自認等の差別・ハラスメントの禁止等が盛り込まれた。

### ③企業・非営利団体

欧米を中心に、LGBTへの理解が進んでいる国では、性的マイノリティを含めた多様なマイノリティへの理解を促すべく、民間でも様々な取り組みが実施されている。

企業においては、テレビコマーシャル等の広告や商品を通じて、LGBTを含めた「多様性」の尊重をメッセージとして訴えるものが数多く存在する。例えば、米国のナイキ社は、トランスジェンダーのアスリートを起用した広告を作成し話題を呼んだ。

また、企業トップや著名人によって、セクシュアリティのカミングアウト（パワーカミングアウト）が行われることは一般的である。これは、性的マイノリティの存在を人々が認識する上でも、自社が「LGBTフレンドリー」であることを発信する上でも、重要な意義を持つ。

企業以外にも、様々な非営利団体が、企業の取り組みを数値化し客観的に評価する取り組み等を進めている。アメリカの人権団体ヒューマン・ライツ・キャンペーン（HRC）は、2002年より“Corporate Equality Index”（企業平等指数）を公表し、全米の企業各社がLGBT等特定の従業員を排除せず平等に受容しているかの評価を行っている。また、同団体が発行する“Buyer’s Guide”では、LGBTフレンドリーな企業がランキング形式で紹介されている。こうした指標は、消費者が購買行動を決定する際や、人材が企業を選択する際の一つの参考指標とされているため、企業としてはこれらを必然的に意識することとなる。

## （2）国内の動向

### ①政治

国内に目を向けると、LGBTへの理解促進や、LGBTの権利を保護するための動きが活発化している。

自由民主党は、2016年に「性的指向・自認の多様なあり方を受容する社会を目指すためのわが党の基本的な考え方」を公表し、「カムアウトできる社会

ではなくカムアウトする必要のない、互いに自然に受け入れられる社会の実現」を目指すとした上で、学校や職場におけるいじめや差別の解消、人権の保護、相談窓口の普及等、きわめて詳細かつ具体的に課題を示した。

また、2015年には超党派による「LGBTに関する課題を考える議員連盟」（会長：馳浩衆議院議員・前文部科学大臣）が発足し、「立法検討ワーキングチーム」において、性的指向や性自認による差別を解消するべく、新法の制定等に向けた検討が進められている。

## ②行政

行政においても、LGBTへの理解促進・差別禁止に向けた動きが進みつつある。2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」および、「経済財政運営と改革の基本方針 2016 ～600兆円経済への道筋～」(いわゆる「骨太方針」)では、「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める」ことが明記された。

各省庁レベルにおける動きとしては、文部科学省が、2015年に性的指向・性自認について生徒への配慮を求める通知を出すとともに、翌年に教職員の理解促進に向けたパンフレットを作成・配付している。2017年には、高校で使用する教科書に「LGBT」という言葉が初めて用いられた。厚生労働省は、2016年より、採用選考の指針を示した「公正な採用選考の基本」において「LGBT等性的マイノリティの方（性的指向及び性自認に基づく差別）など特定の人を排除しないこと」を明記するとともに、2017年より男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」において、被害者の性的指向・性自認にかかわらず該当する行為をセクシュアルハラスメントとみなすことを明記した。さらに、国家公務員に適用される人事院規則においても、2017年より、セクハラ防止項目に「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が追加された。

## ③地方自治体

国に先駆ける形で、地方自治体における取り組みも始まっている。



2015年11月、奇しくも同じ時期に渋谷区および世田谷区が同性パートナーシップを認定する書類の発行<sup>8</sup>を開始した。その後、伊賀市、宝塚市、那覇市等多くの自治体で同様の取り組みが進んでいる。大阪市では、2016年、里親制度の一つである「養育里親」<sup>9</sup>として、男性同士のカップルを認めたことが話題を呼んだ。大阪市淀川区では、2013年より「LGBT支援宣言」を発表し、LGBTへの理解促進に向けて、自治体として様々な啓発活動やイベントを実施している。千葉市では、2017年より職員の就業規則を改定し、同性パートナーを持つ職員にも「結婚休暇」等を認めることとしている。

#### ④非営利団体

わが国においても、非営利団体がLGBTに関する先進的な取り組みを行っている。NPO法人グッド・エイジング・エールズ等の組織は、独自の観点からLGBTのためのコミュニティ運営や職場環境整備等を推進している。これらのNPO法人は、企業と連携し、LGBTの人々が働きやすい職場づくりを進めるための情報提供等を行う活動“work with Pride”を行っている。その一環として、日本で初めて企業のLGBTに関する取り組みを評価する指標（PRIDE指標）を策定し、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（社会貢献・渉外活動）の五つの観点から、企業の取り組みをゴールド、シルバー、ブロンズの三つのレベルに分けて表彰を行っている。こうした非営利団体の取り組みも、わが国が「LGBTフレンドリー」に向けた機運を醸成する上で重要な役割を担うことが期待される。

---

<sup>8</sup> 世田谷区では、「同性カップルである区民が自由な意思によるパートナーシップの宣誓を区長に対して行い、その宣誓書を受け取ることにより、同性カップルの方の気持ちを区が受け止める」取り組みを行っている。

<sup>9</sup> 実の親元で暮らせない子供を、養子縁組を結ばずに一定期間預かり育てる制度。

### 3. わが国企業による取り組みの方向性

#### (1) 視点

企業が、LGBTへの適切な理解を促すと共に、その認識・受容を進める上での視点は、主として以下の点が挙げられる。

##### ①幅広いプールからの人材獲得と退職の抑制

「LGBTフレンドリー」を打ち出すことで、LGBT当事者である優秀な人材のみならず、当事者の周囲にいる人材を獲得し得る。また、社内のLGBTの社員らによるエンゲージメント（会社への忠誠心）の向上にもつながる。

##### ②働きやすい社内環境の整備による生産性の向上

LGBTを含め多様性を尊重する社内風土が醸成され、個々人の能力を最大限発揮できる環境が整備されることで、生産性が向上する。

##### ③自社のブランド価値向上

先進的な取り組みを進める企業として、広く世間に対してメッセージを発信することができ、自社のブランド価値向上につながる。

##### ④法的リスク回避と社員の人権保護

LGBTへの人権侵害による訴訟等のリスクを回避できると同時に、自社の社員を人権侵害の被害から保護することができる。

##### ⑤ビジネスの拡大

LGBTへの理解を深めることで、同性パートナーの存在を念頭に置いた商品の開発等、ビジネスの拡大につながる。

#### (2) 考えられる具体的な取り組み例

こうした様々な視点から、企業がLGBTに関する取り組みを進める上で、まずは、LGBTへの理解を促進し、多様な人材の存在を前提とした環境・制度の整備を進めることが求められる。その際、LGBTに関わる様々なNPO法人等との意見交換や協働を図ることは有用である。

具体的な取り組みとして、主に以下のようなものが考えられる。今後幅広い企業が、自社の状況に応じた取り組みを進めていくことが期待される。

#### ①性的指向・性的自認等に基づくハラスメントや差別の禁止を、社内規定等に具体的に明記

性的マイノリティの存在を自社が認識していることを社内外に示すべく、LGBTへのハラスメントや差別の禁止を社内の方針として具体的に明記し、社内外に発信。ただし、この点については、まずは社内でのLGBTに対する理解増進の取り組みを充分進めた上で実行に移すことが肝要。

##### 具体例

- ・自社の企業理念として、「個人の人権とプライバシーを尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、出身、思想、信条、宗教、疾病、障がいの有無、性的指向等による理由で、社員の採用および処遇ならびに商取引などあらゆる事業活動において不当な差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わない」ことを明記。自社HPに掲載し、社内外に広く周知。

#### ②社内の人事・福利厚生制度の改定

配偶者に適用される福利厚生を同性パートナーにも適用する等、LGBTに配慮した社内制度を整備。

##### 具体例

- ・性別にかかわらず使用できる「パートナーシップ制度」を設け、パートナーの情報と共に会社に申請し会社の承認を得れば、慶弔休暇、育児・介護関連の休暇制度や、「海外異動の際に同性パートナーの移転に関わる費用の補助」等一部の福利厚生制度が利用可能。申請方法と条件、利用可能な制度を説明するガイドを、社員の誰もが閲覧可能な人事イントラネットに掲示。

### ③社内セミナー等の開催

LGBTへの理解促進に向け、社内各層への研修や、勉強会を開催。

#### 具体例

- ・「LGBTアライ<sup>10</sup>になろう！」をテーマに、社員が自主的に情報発信や啓発イベントを企画・運営。LGBTの当事者を招いたスピーカー・イベントや、「アライになろう！」パンフレットやLGBT関連資料の展示、また啓蒙ポスターを掲示し、理解を広める「LGBTウィーク」を毎年開催。
- ・役員会議や営業部門のエリアマネージャー向け研修、新入社員・中途採用社員の導入研修、および新任の管理職研修で実施するダイバーシティ研修において、LGBTに関するコンテンツを提供。『嗜好ではなく、指向です』をキーワードとして、LGBTの理解を促進し、会社の取り組みを紹介。
- ・全社員向けの人権啓発研修において、差別的な言動や、カミングアウトされた時の注意事項等を伝達。具体的には、
  1. 同性愛や両性愛、性自認の不一致をからかったり、誤解を招いたり差別を助長する発言をする。宴席で、女装や男装で笑いを取る。
  2. 相手がLGBTである可能性を考えずに、結婚していない人に差別的な言動をする。性的指向や性自認は趣味の問題であり治る、という誤解を助長する言動をする。
  3. LGBTの当事者かどうかを、見かけや話し方で判断したり噂する。
  4. LGBTの社員であることを、本人の承諾なしに、他者に伝えたり噂する（アウティング）。

といったことが、差別的な発言・行動の例として挙げられることを周知。

---

<sup>10</sup> アライとは、英語のAlly（同盟、支援者）が語源で、LGBTをはじめとする性的マイノリティのことを理解し、自分にできることは何かを考えて行動する支援者を指す。日本企業では、LGBTであることをカミングアウトしている当事者が非常に少ないため、誤った認識を客観的に正すことができ、職場で当事者のニーズを代弁できるアライの存在は重要である。

#### ④社内相談窓口の設置

LGBTの社員がカミングアウトの有無にかかわらず利用できるような、相談窓口・ホットラインを設置。なお、相談窓口の設置にあたっては、相談者のプライバシー確保に配慮することが必須。

##### 具体例

- ・「社員相談センター」を設置し、個人的な相談に対応。LGBTに関する相談にも対応しており、その情報は限られた担当者のみ取り扱い。相談があった際には、本人の意向を最優先の上、本人にカミングアウトする意向があれば上司に連絡し、その後の対応をアドバイス。

#### ⑤ハード面での職場環境の整備

性別を問わないトイレの設置等、LGBTが働きやすい職場設備を整備。

##### 具体例

- ・トランスジェンダーの場合、本人が希望する性で会社生活ができるよう環境を整備。性別の扱いを変更した際には、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用推奨等の対応を実施。

#### ⑥採用活動におけるLGBTへの配慮

採用時に性別を確認しない等、LGBTの学生等に配慮した採用活動を実施。

##### 具体例

- ・新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。
- ・新卒採用面接担当者向けのガイダンスに、LGBTの差別を禁止する内容を盛り込み、応募者がLGBT当事者の場合でも差別せず、本人の能力や人となりで評価することを指導。

#### ⑦LGBTに配慮した商品・サービスの開発

多様なセクシュアリティが存在することを念頭に置き、男女だけの性別枠組みにとらわれない商品やサービスを開発。

## 具体例

- ・携帯電話サービスの「家族割」の適用対象を、同性パートナーにも拡大。
- ・生命保険契約の死亡保険金受取人に同性パートナーを指定可能に。自治体が発行したパートナーシップ証明等の有無にかかわらず、所定の確認を実施の上、同性パートナーの指定が可能。

## ⑧社外イベントへの協力、NPO法人等との連携

企業やNPO法人が実施する、LGBTへの理解促進等を目指すためのイベントへ参画。また、LGBTに関する取り組みを進めるにあたり、先進的な取り組みを行うNPO法人等と連携して取り組みを推進。

## 具体例

- ・先進的な取り組みを行う企業を訪問し、LGBTに関する取り組みについてヒアリング。また、アライイベントに人事部社員が参加し、アライや当事者と意見交換。
- ・LGBTの金融系任意団体「LGBTファイナンス」へ加盟。「レインボーリール東京」（東京国際レズビアン&ゲイ映画祭）、「LGBT学生セミナー」、「東京レインボープライド」に継続的に協賛。
- ・LGBTを支援するNPO法人 ReBit と協賛し、就活支援セミナーを開催。

## **おわりに**

ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けては、持続的な取り組みが求められる。今後、経団連としても、“work with Pride”への協力等、LGBTの人々に関する対応をはじめ、女性の活躍推進、働き方改革、高度外国人材の受け入れ、バリアフリー社会の実現等に組織をあげて取り組んでいく。

以 上

## 『LGBTへの企業の取り組みに関するアンケート』調査結果

調査期間：2017年3月1日～31日

回答数：233（調査対象：経団連会員企業 1,385社 156団体）

業種別内訳

土木・建築	6.9%
化学・医薬品・食品	18.0%
鉄鋼・金属	3.9%
自動車・輸送機械	9.0%
電機・精密機械	10.7%
商社・卸売・小売	9.4%
運輸・倉庫	4.3%
銀行・証券・保険	9.4%
住宅・不動産	1.3%
エネルギー	4.7%
情報通信	3.9%
サービス	6.0%
その他	12.0%

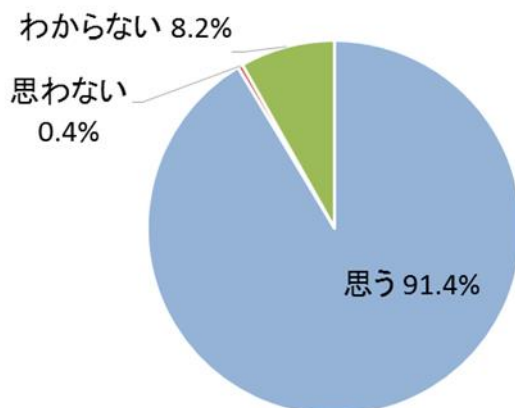
従業員数別内訳

1000人以下	27.6%
1001人～3000人以下	22.0%
3001人～5000人以下	13.4%
5000人超	36.6%

### 質問1

LGBTに関して、企業による取り組みは必要だと思うか

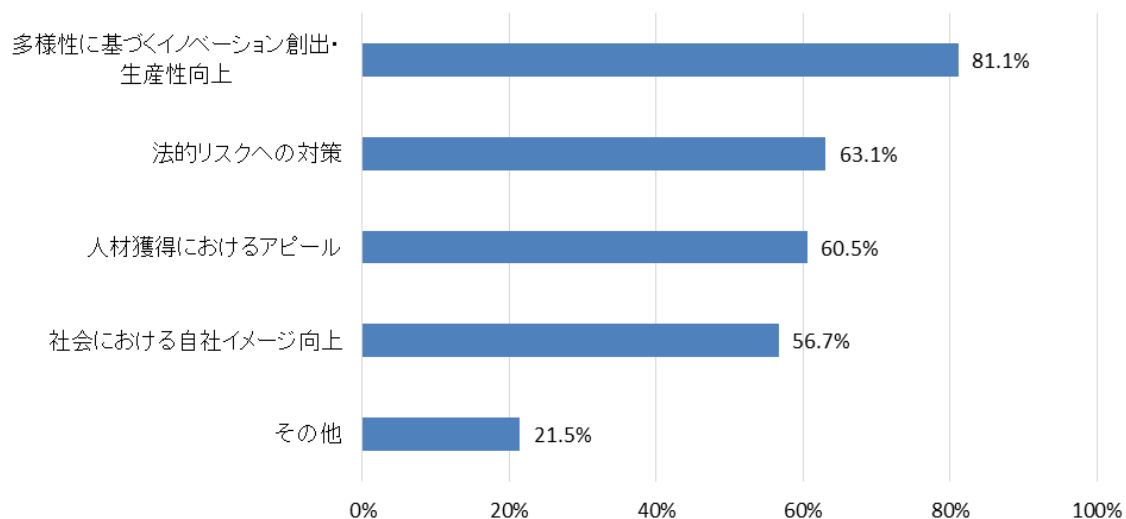
⇒90%以上の企業がLGBTへの取り組みの必要性を認識



## 質問 2

1で「思う」を選んだ場合、LGBTに関する、企業の取り組みの目的について、重要だと思うものをすべて選択（回答数 213、複数回答）

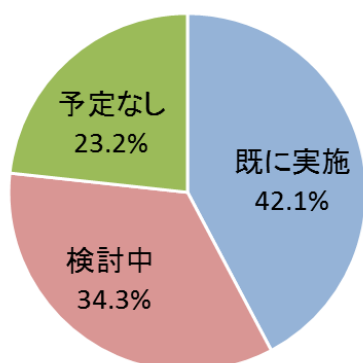
⇒多様性に基づくイノベーション創出・生産性向上が、特に重要とされる



## 質問 3

LGBTに関して、何らかの取り組みを実施しているか（回答数 232、回答なし 1社）

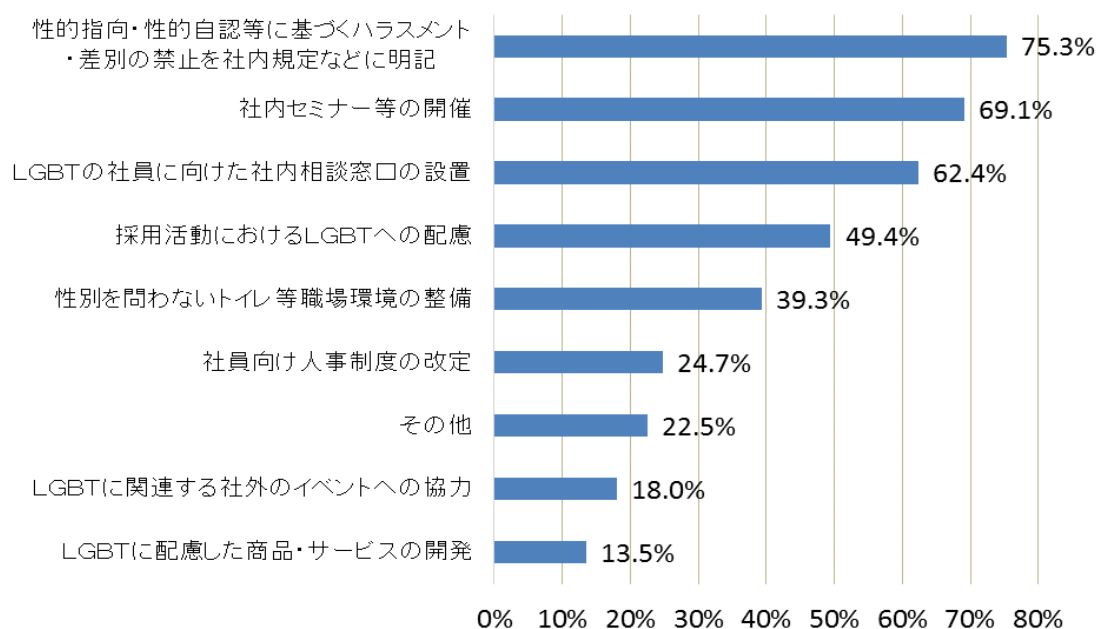
⇒4分の3の企業が既にLGBTに関して何らかの取り組みを実施または検討





#### 質問 4

3で「既に実施」または「検討中」を選んだ場合、取り組みとして当てはまるものをすべて選択（回答数 177、複数回答）



#### 質問 5

LGBTに関する取り組みを進めるにあたり、必要な法整備・支援等についての主な要望

- ① LGBTへの社会全体の理解促進に向けた啓発・広報活動（学校教育含む）
- ② LGBTに関する適切な理解や取り組みについての情報発信（専用ウェブサイトの設立等）
- ③ LGBTに関する取組事例や対応についてのガイドラインの策定
- ④ LGBTへの差別の禁止、戸籍上の性別変更要件の緩和や、同性婚を認めるための法整備
- ⑤ ジェンダーレスのトイレ・更衣室等の企業内設置に対する助成

等

企業が実施している具体的な取り組み事例の一覧(95社、2017年8月28日現在)

※事例集については、アンケートの質問3で「既に実施」とご回答いただいた企業を記載しています。

なお、随時、会社の追加、内容の修正等を受け付けておりますので、以下にご連絡下さい。

経団連 政治・社会本部 mail: diversity@keidanren.or.jp

企業名	具体的な取り組み内容
IHI	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業活動の基本となる「IHIグループ基本行動指針」を定め、その解説書において、性的少数者(LGBT)が働きやすい職場づくりに努めること、性的少数者(LGBT)に対する差別的言動を行わないこと等を規定。</li> <li>・2017年1月1日付の男女雇用機会均等法に基づくセクハラ指針の改正にあわせ、ハラスメント防止のための社内規程において、セクハラには性的指向・性自認に関わる性的言動を含むことを明示。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記ハラスメント防止規程に関して、LGBTに関する理解促進のため、外部講師を招いたハラスメント相談窓口担当者向けの研修および、全社員を対象としたeラーニングを実施。</li> <li>・階層別の人権啓発研修の中で、LGBTに関する内容を盛り込んでいる。</li> </ul> </li> </ul>
あいおいニッセイ同和損害保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・あいおいニッセイ同和損保の持株会社であるMS&amp;ADインシュアランスグループホールディングスとして、2017年2月1日に「MS&amp;ADインシュアランスグループ人権基本方針」を策定。「あらゆる事業活動において、基本的人権を尊重し、人権、国籍、性別、年齢、出身、世系(門地)、社会的身分、信条、宗教、身体的特徴、障がいの有無、性的指向、性自認、妊娠などによる差別を行わない。」ことを方針の基本的な考え方の1つとしている。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者に適用している人事諸制度の一部(結婚休暇、育児・介護休業、社宅利用、赴任旅費等)を同性パートナーに適用するため、2017年1月に規定を改定し、運用を開始。</li> </ul> </li> <li>●社内向けセミナー等の開催                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員向け啓発研修の実施(eラーニング・ニュース発行含む)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部内に相談窓口を設置し、社員からのあらゆる相談を受け付け。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・大規模拠点を中心に多目的トイレを設置。</li> </ul> </li> </ul>
愛知製鋼	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTへの理解促進のための管理職研修を実施。(年に1度、管理職昇格者を対象に、人権啓発教育の中で差別禁止を説明)</li> </ul> </li> </ul>
アウトソーシング	<ul style="list-style-type: none"> <li>●LGBT社員に向けた社内相談窓口の設置                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談対応を行うカウンセラーの確保とカウンセリングルームの設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTの配慮                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用に係る人材の社外セミナー参加。</li> </ul> </li> </ul>
アサヒグループホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・「グループ人事基本方針」において“アサヒグループで働くすべての人の人格、人権、個性を尊重する。国籍、人種、性別等による不当な差別を行わず、多様な価値観を尊重する”と規定。「グループ企業倫理ガイドライン」に下記の通り規定。                      5. 人権・多様性の尊重 (1)基本的人権の尊重                      私たちは、世界人権宣言などで定める基本的人権を尊重し、人種、国籍、思想信条、宗教、身体障害、年齢、性別、配偶者の有無及び性自認・性的指向による差別は一切行いません。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催                     <ul style="list-style-type: none"> <li>2016年11月 主要事業会社総務人事部門長及び担当者向け社外セミナー実施。 アサヒビール生産本部事業場長(工場長向け)社内講習実施。</li> <li>2017年 アサヒビール人事部と社内研修資料作成に向けた活動展開。</li> </ul> </li> </ul>
アステラス製薬	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・アステラスグループ行動基準の中に性的マイノリティに対するハラスメント・差別の禁止を明示。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの基礎知識については、2014年度ダイバーシティ職場研修(営業本部を除くアステラス社員)において、LGBTについて紹介。</li> <li>・2016年度は、営業本部においてLGBT理解促進のためのeラーニング動画を作成・配信。営業本部以外においては、2017年度にeラーニング動画を配信予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべてのハラスメントに対し、社内相談窓口を設置し、相談を受け付ける体制を整備。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・アステラスUSにおいて、「シカゴ・プライドパレード」へ参加の支援を行い、USの社員約100名が参加。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
アフラック	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・行動倫理憲章に、性的指向・性同一性に基づく差別は行わないことを明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「LGBTの基礎知識」や「LGBTへの社会・企業の取り組み」をコンテンツにしたeラーニングを実施。年1回、全役職員(約4,000名)が受講し、LGBTへの考え方を周知。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべてのハラスメントに対し、社内相談窓口を設置しており、LGBTについても相談を受け付けていることを今後周知する。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用面接官向けの面接ガイダンスの実施。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様対応として、当社保険の死亡保険金受取人を「同性パートナー」に指定することが可能。</li> <li>・お客様対応として、一定条件を満たした場合、被保険者の性別を契約締結後に変更できるよう準備中。</li> </ul> </li> </ul>
イオン	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イオンの人権基本方針・差別の禁止項目に、「性的指向と性自認などを理由とした差別は一切行いません」の文言を追記、従業員約14万人に配布。</li> <li>・グループ会社のイオンスーパーセンターでは2016年4月1日にLGBT支援宣言を発表。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イオン本社、関連会社幹部研修(1,000名)。</li> <li>・イオンリテール、各カンパニー、グループ会社幹部、管理職、店長研修(2,000名)。</li> <li>・イオングループ新入社員オリエンテーションにて、LGBT研修(6,000名)。</li> <li>・行政、団体、お取引先様に向けてイオンのLGBT取り組み講演(400名)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イオン、イオンリテール人権啓発室とダイバーシティ推進室、各人事部が連携し、人事担当者の組織を通じて人権全般とLGBTも含めた推進組織を構築。相談窓口は、企業倫理チームが受け付け、関連部署と協力して課題解決。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰でも使えるトイレの必要性をディベロッパー事業のグループ会社幹部へ提案。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関する社外イベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イオンと、グループ企業であるトップバリュコレクションは、10月26日(木)、LGBT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work with Prideが策定したLGBTに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で、それぞれ「シルバー」を受賞。</li> </ul> </li> </ul>
伊藤忠商事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに関する人事通達において、性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動がハラスメントに該当する旨記載。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織長ワークショップにおいて、「ハラスメントのない職場環境づくり」の1テーマとしてLGBTに関する基礎知識と、該当社員に対する対応を取り上げ、啓蒙を実施。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用時のエントリーシート上の性別欄について、従来は「男」「女」のみとし、その代り回答必須項目としないという方式を取っていたが、LGBTの支援活動を行うNPO団体に相談した上で、「男」「女」「その他」という区分にした方が当事者にとってより配慮をしている印象を受けるとのことだったので、そのように変更。</li> </ul> </li> </ul>
SMBCフレンド証券	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全役職員が能力を十分に発揮できるような良好な執務環境づくりの促進を目的として、セクハラ・パワハラ防止マニュアルを作成し、全役職員へ配布しており、LGBTに係る内容を同マニュアルに記載。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
NTTドコモ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社外発信：NTTグループ方針として持株会社（NTT）2016年4月27日ニュースリリース</li> <li>・社内発信：イントラネットに基礎知識・マニュアル・Q&amp;Aを掲示・周知</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の同性パートナーに次の制度を適用。</li> <li>①結婚休暇、②忌引休暇、③結婚祝金、④弔慰料、⑤祝電、⑥弔電</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修：①NTTグループ人事担当者ワークショップと基調講演（2015年2月、2016年2月）</li> <li>②NTTドコモ内管理者対象の研修（2015年3月）</li> <li>③ドコモグループ全社員（28,000名）対象のeラーニング研修（2016年9月）</li> <li>④ドコモグループトップ層セミナー（2016年12月）</li> <li>・教材：①「基礎知識（基礎編）」、②「基礎知識（接客編）」、③「職場におけるトランスジェンダー対応Q&amp;A」をイントラ掲出。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社外相談窓口：企業倫理ヘルプライン</li> <li>・社内相談窓口：人事部ダイバーシティ推進室</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会貢献：①CSR広告としてセクシュアルマイノリティにも言及した「For One's」を展開。</li> <li>②NPO法人ReBitの「LGBT（性的マイノリティ）の子ども／若者のための自立就労支援」に対してNPO法人モバイルコミュニケーションファンドを通して、助成を実施。</li> <li>③NPO法人ReBit主催：LGBT学生支援イベントに参加（2016年10月）。</li> <li>・PRIDE指標へのエントリー（ゴールド認定受賞）。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社内ALLYコミュニティ「+d Rainbow」の活動。</li> <li>①先進企業内のコミュニティとの交流（情報交換）</li> <li>②自社内ALLYメンバー拡大</li> <li>③オリジナルのALLYグッズを作成し、ALLYの意思がある社員に配布</li> <li>④LGBTの理解促進に活動中の社外者を招いたランチ会開催（2017年2月・3月）</li> <li>⑤社外LGBTイベント参加（2017年3月オランダ大使館主催：Invitation COC training session）</li> </ul> </li> <li>●社内意識調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>・意識調査：2016年9月ドコモグループ30,800人を対象にアンケート実施。</li> </ul> </li> <li>●自社サービス <ul style="list-style-type: none"> <li>・同性パートナーシップ証明を取得したカップルに対し、ファミリー割引を適用。</li> </ul> </li> </ul>
大林組	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・大林組人権宣言に差別禁止の旨を規定。</li> <li>・セクシュアルハラスメントの防止に関するガイドラインに性的指向、性自認に関するハラスメントも含まれる旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合との協議において、戸籍上の婚姻関係になくても公的証明があれば社宅制度等の福利厚生において家族として取り扱う旨を確認。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記規定の内容をeラーニングで周知。</li> <li>・人権啓発研修においてもLGBTに関する内容を盛り込んだものとしている。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
オムロン	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の基本方針(ポリシー)と会社HPに「国籍・宗教・婚姻の有無・性別・性的指向・障がいの有無などに関わらず、個性や能力を存分に発揮し活躍できる企業になることを目指している」ことを明文化。</li> <li>・オムロンの就業規則の中に、性的指向又は性自認等に対するハラスメント・差別の禁止を明示。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部講師を招いて研修を実施。</li> <li>①2016年3月 対象者: 人事責任者、メンバー、採用担当他、人事総務メンバー (セミナーではステッカーの配布、冊子の配布を行う)</li> <li>②2016年9月 対象者: 労働組合執行メンバー</li> <li>・オムロングループ全社員を対象とした人権研修の実施(LGBTの内容含む)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口の設置(社内窓口と社外窓口)。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダーに関わらず利用できるトイレの設置。</li> <li>・生産拠点で着用する制服は性別分けをしていたが、2017年秋変更予定。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関する社外イベントの開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・虹色ダイバーシティ様と共同で「LGBTフレンドリーな職場づくりのための意見交流会」を開催。8社の人事採用担当者に関西圏12大学から、LGBTサークルなどに所属する学生が参加。LGBT学生との交流を通じて、理解が進んだ。</li> </ul> </li> <li>●福利厚生 <ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生で、ファミリーオフィス見学や保養所の利用は全ての利用で開放。また、性別により区分けしていた社員管理番号の採番ルールを見直した。</li> </ul> </li> </ul>
花王	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業行動指針に「性的指向、性別の認識または表現」を理由とした差別禁止を追加記載。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・役員の出席する会議で、本テーマを議論。</li> <li>・マネジャー向けダイバーシティ&amp;インクルージョン研修コンテンツへの内容追加。</li> <li>・人事担当者、および、全社員向の識者講演会の継続的な開催。</li> <li>・花王グループ社員に向けた情報発信の一環として、LGBTをテーマとしたニュースレターの発信(年1回)。</li> <li>・店頭でお客様と接する機会の多い全ての美容販売員とその上長への啓発(説明およびリーフレットの配布)。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社および国内事業場の多目的トイレの表示を、性別によらず誰でも使いやすいように変更。</li> </ul> </li> <li>●採用活動における配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接官に対して、面接時に差別的言動がないよう留意事項を強化し伝達を強化。</li> </ul> </li> </ul>
カシオ計算機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループにわたる倫理行動規範で「…(略)…性転換、性的指向等による差別を行いません。」と明記、「セクシャルハラスメントの防止に関する指針」において包括的に規定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・CSRリーダーミーティングに認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ代表松中様を迎え、「初めてのLGBT」という講演をしていただき、LGBTについて正しい知識を身に付けた。CSRリーダーが職場に戻りフィードバックを行うとともに、イントラにも講演資料を掲載し、内容の周知と理解を図っている。</li> </ul> </li> </ul>
カルビー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTへの取り組みも「働き方改革」の一環として、2017年3月に社外へ向けてニュースリリース配信。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の制度において、同性パートナーも対象とする。 結婚、慶弔休暇、慶弔見舞金</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年12月と2017年1月に本社にて、LGBTに関する講演会を開催。</li> <li>・2017年度の新任管理職研修内にて実施予定。</li> <li>・2017年度内に希望者向け研修実施予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべてのハラスメントに対し、社内窓口を設置しており、LGBTについても相談を受け付ける体制を整備。</li> <li>・2017年1月: ハラスメント相談員向けにLGBTを含む研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・カルビーオリジナルのALLYステッカーを作成し、希望者へ配布。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
キリンホールディングス	<p>次の取り組みについて、実施済又は検討中であり、いずれにしても2017年に実行予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ行動規範に当たるThe Ruleにおける性的指向・性的自認等に基づく差別禁止。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 &lt;2017年7月改定に向けて労使協議中&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・慶弔休暇・手当等に係る社内人事制度のLGBT(同性婚等)対応。</li> <li>・多様なLGBT関係者の医学的ニーズに対応する社内制度整備。</li> <li>・様々な医学的課題にもきめ細かく対応できるよう産業医等への働きかけ・調整などを予定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員研修等の企画(人権研修等における取り組みは措置済)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT向け社内相談窓口の設置。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・キリングループ本社(中野)等において「性別を問わないトイレ」の明確化などの環境づくり。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動にあたる面接官への特段の理解向上策の実施。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT該当者である取引先・お客様への提案などにも資するワークショップの検討(社内研究所と連携)。</li> </ul> </li> </ul>
KDDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「個人の人権とプライバシーを尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、出身、思想、信条、宗教、疾病、障がいの有無、性的指向などによる理由で、社員の採用および処遇ならびに商取引などあらゆる事業活動において不当な差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わない」旨、企業理念:KDDI行動指針として企業HPに掲載し、社内外に広く周知。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年4月1日より同性パートナーを社内制度上、配偶者として取り扱う。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2013年度に公募型の集合研修、2014年度より全社員を対象としたeラーニングでの研修を実施。新任ライン長研修、新入社員研修では、ダイバーシティ全般の取り組みの講義を行い、その中でLGBTについても取り上げている。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「社員相談センター」を設置し、個人的な相談にに応じている。LGBTに関する相談にも対応しており、その情報は限られた担当者のみ取り扱っている。相談があった際には、本人の意向を最優先の上、本人にカミングアウトする意向があれば上司に連絡し、その後の対応をアドバイス。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・トランスジェンダーの場合、本人が希望する性で会社生活ができるよう環境整備や職場への理解促進に努めている。性別の扱いを変更した際には、ワーキングネームの変更、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用推奨などの対応を行っている。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・携帯電話サービスの家族割に同性パートナーを対象。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年11月に、work with Prideのイベントでパネルディスカッションへ登壇。2016年8月に、労働組合国際協働フォーラム主催の公開シンポジウム「職場におけるLGBT」に登壇し、LGBTに関する当社の取り組み事例を発表。</li> </ul> </li> <li>●社会貢献活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会貢献活動として寄付などを実施。</li> </ul> </li> </ul>
斎久工業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則・サービスの心得を『性的言動・・・』から『ハラスメント・・・』へ変更することで、LGBTを問わず、全ての従業員が不快な思いをすることが無いように改正。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTへの対応を含めて、社内と社外の相談窓口を設置。相談内容はコンプライアンス、ハラスメント、メンタルヘルス等と広範囲である為、LGBT関連の相談も可能。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
サニーサイドアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則において結婚出産祝金や結婚休暇の対象にLGBTを認定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT社内啓蒙セミナーの開催。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・入社時の履歴書等における性別記入欄の撤廃。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社内外イベントの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・性的指向や性自認のいかにかわらず、差別や偏見にさらされることなく、より自分らしく、各個人が幸せを追求していくことができる社会の実現を目指して毎年GWに開催されているイベント「TOKYO RAINBOW PRIDE」広報事務局のサポート。</li> <li>・LGBTをはじめ、多様性のある社会の実現を目指す情報発信拠点「SSUダイバーシティラボ」の運営。</li> </ul> </li> </ul>
参天製薬	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の禁止事項に、「性的いやがらせと認められる行為をすること」を明記。</li> <li>・「参天企業倫理綱領」の「行動規範」として、「国籍、人種、皮膚の色、宗教、信条、性的指向、年齢、学歴、家系、出身地、障がい、健康上の問題、地位等にかかわることで差別や嫌がらせをしないこと」を明記し、一切の差別を禁止している。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権のeラーニングで、職場で起こりやすい人権問題の一つとしてLGBT差別を、セクハラ、パワハラと並び取り上げた。</li> </ul> </li> </ul>
JXエネルギー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の服務規定に性的ハラスメントを禁じる旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発研修の実施(階層別研修の実施、人権啓発eラーニング等の実施)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに特化した相談窓口ではないが、人権問題全般を取り扱う「人権啓発室(ハラスメント相談窓口)」を設置。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの社員が使用可能なトイレを設置。</li> </ul> </li> </ul>
JX石油開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規程等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職場のハラスメントに係る基本方針」におけるセクハラ等の定義に、性的指向・性自認に関する文言を追加。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事およびCSR担当者向けにLGBT等のセクシャル・マイノリティに関する勉強会を実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人権相談窓口」の対象に含め、相談を受け付ける。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「だれでもトイレ」を整備。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシートの性別欄の廃止。</li> </ul> </li> </ul>
JFEホールディングス・JFEスチール	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・JFEグループ企業行動指針において「個として尊重し、一切の差別を行わない」「魅力に富み、働きがいのある職場を提供」と明記。</li> <li>・「JFEグループ人材マネジメント基本方針」では、ダイバーシティの推進として、「多様な人材が、その能力を最大限に発揮し活躍できる環境を整える」と宣言。</li> <li>・ハラスメント防止の観点から、全社員に配布するコンプライアンスガイドブックにおいてLGBTを含む「性的少数者」に対するハラスメント行為の禁止を明示。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社において実施している「人権啓発研修」においてLGBTへの理解活動を行うとともに、性的指向、性自認等による不当な差別を行わない方針を説明・周知。</li> <li>・階層別実施している「ダイバーシティ研修」においてLGBTに関して言及。</li> <li>・2016年には人権週間に配布する人権リーフレットにて、LGBTに関するテーマを取り上げた。</li> <li>・社内関係部門の担当者が外部機関のセミナーや有識者による社内セミナーを受講することで、LGBTに対する理解をより深めることを実現。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内にハラスメント相談窓口を設置し、相談担当者に対しては社外講師による研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用面接者向けのガイドラインにLGBTへの対応について明記。</li> </ul> </li> </ul>
JPホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの社員専門ではないが、カウンセリング窓口を外部に設置。</li> </ul> </li> </ul>
ジェコス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年5月に人権啓発研修を全社員に実施、その一部でLGBTへの理解を促す内容に触れ、以降継続的に実施予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント相談窓口を常時設置し、周知のため役員・社員を対象に説明会を実施。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
資生堂	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・資生堂グループ倫理行動基準の一項目「社員とともに」の中に以下を明記し、社員およびお客様へ向けて、企業ホームページ等で全世界に公開。 <ul style="list-style-type: none"> <li>1.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。</li> <li>(1)私たちは、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍または出身国、宗教、民族または社会的出身、政治的見解またはその他の見解、障がい、健康状態、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。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・1月1日付けで規定改訂を実施し、同性婚を認め、同性パートナーに対し、通常の配偶者と同様の処遇を実施。(対象規程:特別休暇/介護休業/介護時間/介護休暇/育児休業/育児時間/育児休暇/弔慰金規程/独身寮/社宅規程/結婚祝金/転任に伴って家族と別居した場合の手当支給等に関する内規)</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT支援プロジェクトにて、LGBT理解のためのセッション(LGBTとは?、LGBTを取り巻く世界及び日本の現状、企業の取り組み、資生堂の取り組みについての4テーマで構成)を公募形式および部門での部会/朝礼の中で実施し、LGBTの理解と現状を共有し、実際にアライを増やしている。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内相談員と社外産業カウンセラーが対応。相談内容に制限はなく、仕事上の悩みのほか、実際にLGBT社員から、社内でのLGBT支援の進捗を尋ねる相談等もある。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・性別に関係なく誰でも入れるトイレを昨年末、汐留オフィス1階から21階まで全ての階に設置し、LGBT対応表記をしている。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの学生向け就職相談会に出展し、個別相談にも参加。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 &lt;検討中&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・いくつかのブランドでLGBT向け商品開発の可能性について議論中。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・TOKYO RAINBOW PRIDEに出展:約150名の社員(役員2名、総合職約40名、美容職約100名、メーキャップアーティスト4名)がボランティア参加し、2日間で2,000名以上のLGBTの方々にメーキャップ及びスキンケアアドバイスとサンプリングを実施。</li> <li>・OUTINJAPANに協力:市井のLGBTがプロの写真家に撮影してもらい、イベント会場などで展示していくプログラムで、撮影されるLGBTの方々のヘアメイクを担当。東京会場では資生堂学園の教師と生徒約20名、地方会場(仙台、福岡)では美容職約20名がボランティアで参加。</li> <li>・岡山大学病院と連携し、性別適合手術後の患者にメイク講習を実施(2010年から)。</li> </ul> </li> </ul>
シティバンク銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月1日付で改訂予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTへの対応を含めた社内相談窓口を設置。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 &lt;検討中&gt;</li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTファイナンスへの共同参加、TOKYO RAINBOW PRIDE、Tokyo Reel等への参加。</li> </ul> </li> </ul>
ジュピターテレコム	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部内に限るが、LGBTに関する基本的な知識や対応について、勉強会を実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の悩みを相談できる「人事ホットライン」の周知ポスターに、「LGBT」に関する悩みも受け付ける旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・意見交換会や、勉強会には積極的に人事部で参加。</li> </ul> </li> </ul>
新日鐵住金	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント防止啓蒙パンフレットを作成し、社員全員に配布。その中に「性的指向・性自認等に基づくハラスメント」についても記載。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種階層別研修の中で人権啓発について講義時間を設けており、当該講義内でLGBTについての理解浸透を図っている。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント相談窓口を設けており、相談担当者に対して相談者用の研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・オフィス内に、誰でも使用可能なトイレを設置。</li> </ul> </li> </ul>



企業名	具体的な取り組み内容
ステート・ストリート信託銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員に対する相談窓口はLGBTの相談に限らず社長への直接提言ができる質問ボックスを設置、及び社外の機関(EAP)と提携。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備、●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境、採用活動においても特段LGBTに限ってはいないが広くダイバーシティの観点から国籍、性別、年齢、などを問わない形式を採用。</li> </ul> </li> </ul>
住友化学	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスマニュアルに「性的指向や性自認等の違い」に基づく嫌がらせや不当な差別等は一切行わないことを明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発研修にてLGBTに関する項目を説明し、従業員の理解を促進。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの方を含め、ハラスメント等で悩む従業員からの相談を受け付ける窓口を整備。</li> </ul> </li> </ul>
住友林業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループの「行動指針」に「人間尊重・・・多様性を尊重し、自由闊達な企業風土をつくる」を謳っている。また、グループ全員の倫理行動規範として、「私たちが大切にしたいこと」を策定し、その中に「正々堂々と行動する・・・人権・多様性の尊重 人々の多様性を尊重し、一切の差別を許さない」がある。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年度より、全員が受講するeラーニングに「LGBT」の項目を設置。</li> </ul> </li> </ul>
積水化学工業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事担当者によるLGBTの勉強会を実施。</li> </ul> </li> </ul>
セブン&アイ・ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・セブン&amp;アイ・ホールディングス企業行動指針の行動基準において、性的指向・性自認などによる不当な差別を行わない方針を明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内従業員向け冊子「セブン&amp;アイ・ホールディングス 人権啓発ハンドブック」を2017年2月に発行。冊子の中で、性的マイノリティの方々の人権について記載。今後社員教育・研修で活用予定。</li> <li>・セブン&amp;アイグループ12社のダイバーシティ推進担当者向けに、LGBTに関する勉強会を実施。</li> </ul> </li> </ul>
全日本空輸	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ダイバーシティ&amp;インクルージョン宣言」でLGBT理解促進を含むD&amp;Iを促進。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社所定の手続きを行った同性パートナーを配偶者として取り扱う旨、規則に明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・理解啓発冊子配布、理解促進のサイト開設。</li> <li>・役員向けLGBTセミナーの実施。</li> <li>・マネジメント層を中心にLGBTに関する理解促進に向けた啓発プログラムの強化。</li> <li>・全社員へはeラーニングで理解促進。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内に相談窓口を設置し、グループ社員からの個別相談に応じる体制を整備(LGBT当事者の社員が相談員として回答)。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・だれでもトイレの増設。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接官への研修実施。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ANAカードファミリーマイル」のファミリー会員登録および特典利用者登録において同性パートナーの登録が可能。</li> <li>・羽田空港・成田空港・大阪伊丹空港のANA LOUNGEおよびANA SUITE LOUNGEの多目的トイレについて、LGBTのお客様も含めてどなたにでも使いやすいユニバーサルな施設のサインージに変更。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外イベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・work with Pride2016にてゴールド受賞。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イベントの紹介および参加者募集。</li> </ul> </li> <li>●独自の取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・飛行機の尾翼の形をしたレインボーフラッグをLGBTフレンドリーな翼のシンボルとして取り組みを推進。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
総合メディカル	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・セクハラ指針の改正に合わせて、2017年1月「ハラスメント防止規程」を改正し、セクシュアルハラスメントの定義に、「相手の性的指向又は性自認にかかわらず」を追加することで、性的指向・性自認等に基づくハラスメントの防止を社内規定に明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年1月～3月実施の「中途採用者研修」「管理職候補者研修」のコンプライアンス研修の中に、前述のハラスメント防止規程の改正の内容を盛り込み、規程の改正の主旨等の周知徹底を図っている。</li> <li>・4月に実施予定の新入社員に対するコンプライアンス研修、定期的実施している全社員を対象としたコンプライアンス職場研修の中に、前述のハラスメント防止規程の改正の内容を盛り込み、規程の改正の主旨等の周知徹底を図る予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の企業倫理ヘルプライン「相談・通報窓口」では、LGBTの社員に特定せず、全ての社員が利用できる制度となっており、性的指向・性自認等に基づくハラスメントについても相談・通報可能。</li> </ul> </li> </ul>
ソニー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ソニーグループダイバーシティステートメント(全世界共通)にてLGBT等の性的マイノリティに関する方針を明文化し、CSRレポートや当社ウェブサイト等で広く公開。また、経営陣から社員へダイバーシティの重要性を継続的にメッセージ発信しており、その際、性的マイノリティについても言及。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者に適用される人事関連制度(結婚祝い金や忌引、家賃補助、社員家族イベントへの参加など)を同性パートナーに適用。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員を対象としたダイバーシティ研修、新入社員、新任管理職向けダイバーシティ研修、マネジメント向けハラスメント研修などにLGBT関連項目を追加し、啓発活動を継続的に実施。</li> <li>・理解促進を目的に虹色ダイバーシティ、グッド・エイジング・エールズなどの有識者を招き、社員向けLGBTワークショップ、人事担当者向けセミナーなどを開催。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員向け人事制度、福利厚生説明ウェブサイトにて相談窓口を案内。社員相談窓口用のホットラインカードに「LGBT社員の働く上での悩み」にも応じる旨明記し全社員に配布予定(2017年7月)。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT社員がより安心して能力を発揮できる職場環境整備を加速させるため、2017年グローバルに「Proud LGBT Ally」活動を始動。</li> <li>・トランスジェンダー等には多目的トイレや希望する性のトイレの利用、通称名の利用など、本人の意向を確認の上、個別対応を実施。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動用エントリーシートの性別欄は任意記載とし、性別記載を必須項目から除外。</li> <li>・採用面接官にはLGBTへの配慮を徹底。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2012年から work with Pride 参加。2013年は会場提供を行う。また、「Pride指標」にて2016年にソニーグループ(31社)ゴールド認定。</li> <li>・2015年からTOKYO RAINBOW PRIDEに社内ボランティアを派遣。2017年は企業として協賛し、ソニービジョン渋谷の大型スクリーンにて同イベント支援を掲示。</li> <li>・米国法人のSony Corporation of America、Sony Pictures Entertainment Inc.、Sony Electronics Inc.は、ヒューマンライツキャンペーン財団の2016年Corporate Equality Indexの全米企業の調査報告書にて、LGBT職場の平等に関して最高値である100パーセントを獲得。</li> </ul> </li> </ul>
損害保険ジャパン日本興亜	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者がいる場合には、手当や弔慰金の支給、慶弔休暇の取得および各種福利厚生施設の利用が可能。LGBTの社員が働く環境の整備を目的に、2016年7月から、同性パートナーを配偶者とみなして利用可能とする制度見直しを実施。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT理解浸透を目的としたコンテンツを社内イントラネットに動画配信。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関する研修を受講し、ALLYになることを表明した社員にLGBTフレンドリーステッカー(LGBTの理解者であることを示すステッカー)を配布し、ALLYの見える化を図ることで、当事者の安心感につなげるとともに職場のLGBTへの理解促進を図っている。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
第一生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の規程および会社の公式ホームページにて、社員が遵守すべき「行動規範」として「性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がい、性的指向・性自認等を理由として差別しない」ことを規定。</li> <li>・経営戦略の一つとして「ダイバーシティ&amp;インクルージョン」を掲げ、会社の公式ホームページやアニュアルレポートでも性別や文化、ライフスタイル等の違いによらず多様な人材が活躍できる風土作りを行うことを宣言。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚や出産時等に取得を認めている休暇制度について、配偶者だけでなく、同性パートナーについても原則対象。</li> <li>・社宅貸与の基準について、客観的な資料等をもとに同性パートナーについても家族とみなして拡大適用。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナーの開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年度：管理職層1,300名程度を対象としたLGBTをテーマとした人権研修を実施。さらに全社員向けの研修を実施するとともに、コンタクトセンターやファイナンシャルプランナー等お客さま接点に関わる所属を対象とした特別研修を実施。</li> <li>・2016年度：LGBT Rainbow Weekを設定して社内に出し出し、以下イベントの企画・協賛を通じて社員の理解促進を図った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇社外よりLGBT当事者の方を招いての意見交換会</li> <li>◇work with Pride 2016への協賛</li> <li>◇LGBT当事者の方の写真展への協賛</li> </ul> </li> <li>・グループ人事担当者の勉強会にて昨年度当社として行ったLGBTをテーマとした取り組みについて共有し、グループ会社に対しても広く理解促進を図った。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内LGBT相談窓口（専用電話・メールアドレス）を設置し、個別相談に応じる体制を整備。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「保険金の受取人に指定する手続き」について渋谷区にて発行される「パートナーシップ証明書」写しの提出により手続きをスムーズにする等、お手続きに関する姿勢を社内外に打ち出している。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外イベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内でボランティアを募り、以下のLGBTの理解推進活動を行っている社外コミュニティの活動に参加。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇TOKYO RAINBOW PRIDE 2016</li> <li>◇LGBT当事者の方の写真展の運営、準備</li> </ul> </li> <li>・LGBTに関するシンポジウムに参加することを社内外に打出すことで、社員の意識・アライに対する理解を深め、性的マイノリティへの社会の理解を促進するための働きかけの一助とした。このシンポジウムには、社内の人権啓発委員も参加。</li> <li>・2016年度、LGBTに関する取り組みの企業評価指標「PRIDE指標」で、「Gold」を受賞。</li> </ul> </li> <li>●社内の風土作り <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関する理解促進活動を行っている社外コミュニティ等にボランティアを募り会社として参加する等、積極的に社内外にLGBTフレンドリーな企業を目指すことを宣言することで、社員が性的マイノリティに関する意見が言いやすい風土作りに取り組んでいる。</li> <li>・社員が会社に対して日頃の問題意識を踏まえた解決策を論文として提言する仕組みがあり、性的マイノリティに対する意見含め社内に提言する機会を提供している。（2015年度、LGBTへの取り組みに対する会社提言あり。提言の内容については生命保険学会が発行する機関誌にも掲載。）</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関する研修時、理解・支援を示す「アライシール」を配布し賛同者については手帳等に添付してもらうことで、アライを増やし顕在化する取り組みを実施。</li> </ul> </li> </ul>
大成建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権方針に「性的指向等による差別などの人権侵害となる行為を行わない」と規定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・集合研修やeラーニングにて、社員・役員向けにLGBTに関する研修を実施。</li> <li>・社外のLGBT関連のセミナーに参加。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 &lt;検討中&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・性別を問わないトイレの設置を検討中。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
大同生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTへの差別的言動もセクシュアル・ハラスメントに該当することを「セクシュアル・ハラスメント防止ガイドブック」に明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関する解説を記載した人権啓発資料「人権ガイドブック」の提供やT&amp;D保険グループ合同の役員・管理職セミナー、全社研修等を通じて、LGBTへの理解を促進。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの従業員を対象とした「LGBT相談窓口」を設置。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年度より、従来は親族等に限定していた「保険金の受取人」やご契約内容を本人に代わって照会できる「ご家族登録制度」に同性パートナーを指定できるよう取り扱いを拡大。</li> </ul> </li> </ul>
太陽生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・内務員ミーティングにおいてテーマとして取り上げ「さまざまな人権問題」として資料を提供。</li> <li>・eラーニングでの教育を実施。</li> <li>・T&amp;D保険グループ合同の役員・管理職セミナーに参加。</li> </ul> </li> </ul>
千葉銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント防止マニュアルにLGBTを明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT研修を休日セミナーとして実施。</li> <li>・休日セミナーの様子をビデオ撮影し、DVDにて貸出。</li> <li>・モーニングメッセージ(毎朝発刊され、職場で目を通す瓦版)にLGBTを掲載。</li> </ul> </li> </ul>
中外製薬	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・弊社の企業行動ならびに社員行動の規準を定めた「中外ビジネス・コンダクト・ガイドライン」にある、「人権の尊重」の項目に「性的指向」「性自認」の言葉を追加(2016年2月)。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度改定は行っていないが、制度適用(手当、給付金、休暇等)について、本人の申出に基づいて個別に判断する旨を社内に周知(2016年11月)。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事担当者、CSR担当者、相談窓口、部門のダイバーシティ推進担当者を対象としたLGBT研修を3回実施(2016年5～12月)。また、全社員への人権研修の中で、LGBTの事例についても取り上げた。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関する相談窓口を設置(2016年2月)し、社内に周知。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、工場施設に、多目的トイレや個別更衣室を設置する計画で工事を進めている。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用面接官向けのマニュアルに、ガイドラインに定めた内容を追記し、差別を一切容認しない旨の一文を追加(2016年5月)。現在、更に詳しい記載を検討中。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当者が各種イベントに出席、企業協賛等は行っていない。</li> </ul> </li> <li>●社内ルールの変更等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・服装のガイドラインを改定(2016年5月)し、性別ごとの記載部分を修正。</li> <li>・人事部から全社の組織長へ、LGBT等への配慮について協力依頼(2016年10月)。</li> <li>・男女別に貸与していた社章について、選択制に移行(2016年11月)。</li> <li>・研究所や工場のユニフォームを、順次選択制に移行中。またユニフォームのデザインも男女であまり差がない選択肢へ変更。</li> <li>・宿泊を伴う研修において、部屋割りや入浴に関する個別相談等、配慮した対応を行うことを関係部署間で確認し、対応手順を制定。</li> </ul> </li> </ul>
中国電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権啓発冊子に掲載し社員へ周知。</li> <li>・各研修においてLGBTに関する情報提供。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・セクハラ相談窓口で対応。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
中部電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職場におけるハラスメント防止のための指針」に、LGBTへの差別的な言動がセクハラになることを明記(2017年1月)。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT当事者による講演会や人事担当者向けの研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT活躍支援窓口を設置(2016年9月)。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・トランスジェンダーから予想される要望に対する原則的な対応策を決定(トイレは原則多目的トイレを利用など)。</li> </ul> </li> </ul>
T&Dフィナンシャル生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内規定に性自認への差別について、セクシャルハラスメントとして処分対象とすることを明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ合同セミナーへの参加、eラーニングの実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事総務課に相談窓口を設置(2017年4月～)。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用時アンケートにおける性別記入欄の廃止。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険金受取人に同性パートナーを指定できるよう取り扱いを拡大。</li> </ul> </li> </ul>
電気事業連合会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年会員各社の人権担当役員・部長を対象とした人権に関する研修会を開催。2014年11月開催の同研修会において、講師としてNPO法人グッド・エイジング・エールズ代表の松中さまを招き、LGBTに関するご講演を実施。</li> <li>・また、同講演を踏まえ、NPO法人「虹色ダイバーシティ」代表の村木さまを講師にお願いして、会員各社の実務担当者(人権担当課長)を対象とした、「LGBT指導者養成講座」を2015年2月に2回にわたり開講。</li> </ul> </li> </ul>
東京海上日動火災保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに限らず、社員の人権尊重を実践することを「経営理念」や「人権啓発に係わる基本方針」に掲げている。</li> <li>・会社で定めるハラスメント防止規程において、性的マイノリティへの性的嫌がらせを防止する旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・部・支店ごとおよび本社に人権にかかわる相談窓口を設置。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員を対象にLGBTを正しく理解するための人権啓発研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多目的トイレを設置。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・事実上婚姻関係と同様の事情にある同性間のパートナーについて、異性間のパートナーと同様の取り扱いとする保険商品を開発中。</li> </ul> </li> </ul>
東京ガス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・東京ガスグループ「私たちの行動基準」への記載。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・東京ガスグループ社員を対象とする各種人権研修や、ポスト者・人事担当者層を対象とする外部講師による講演会を開催。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女雇用機会均等法第11条に明記されている「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」に該当する相談窓口を設置済。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社ビル内に性別を問わないトイレを3か所新設。</li> </ul> </li> </ul>
東京急行電鉄	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ内においてトップメッセージでの性的マイノリティに関する方針の明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年5月に開催したLGBTへの理解を深める講演会「知っておきたいLGBT」では、全社員へイントラネットにて講演参加募集を行い、当日はNPO法人虹色ダイバーシティの五十嵐ゆり氏を講師に招き、約60名が参加、講演、質疑応答を含め約1時間半にわたり講演会を開催。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT相談窓口は、専用電話及び専用メールアドレスを整え、担当のみ受信することで匿名性を保持。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年10月 work with Pride(wwP)へ参加、「シルバー」ランクを獲得。</li> <li>・2017年4月 TOKYO RAINBOW PRIDE 2017へ協賛。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
東京センチュリー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等に明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全役職員にコンプライアンスハンドブック(冊子)を配布。その中に、さまざまなハラスメント行為の禁止、LGBTへの差別的言動の事例を明記し、周知徹底している。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もが働きやすい職場環境の実現を目指し、LGBTについて正しい理解を深めるため、全役職員を対象にeラーニングを実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTを含めたあらゆるハラスメントに対応する相談窓口を社内外に設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動に携わる面接者などにLGBTへの配慮を徹底。</li> </ul> </li> </ul>
東レ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業倫理・法令遵守に関するガイドラインにおいて「セクシュアルハラスメントの防止」を謳っており、LGBTなどの性的マイノリティに関する差別的な言動もセクハラに該当する旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・年に一度全事業拠点で人権啓発講座を開催しており、LGBTに関する知識習得・理解促進およびハラスメント防止のための内容を織り込んでいる。また、全従業員に配付する人権啓発パンフレット(冊子)にLGBTの内容を掲載。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年1月よりLGBTに関する相談窓口(名称「にじいろ相談窓口」)を設置。対象者は国内のグループ会社従業員を含み、相談内容はLGBT当事者だけでなく、当事者から相談を受けた場合の対応についても受け付ける。</li> </ul> </li> </ul>
豊田合成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・性的指向・性的自認等に基づくハラスメントの禁止について、全従業員向けに連絡書を発行。</li> <li>・部門長に向けて上記連絡書の職場への周知を個別に依頼。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年より新入社員教育にてLGBTに対するハラスメントの禁止について展開。</li> </ul> </li> </ul>
トヨタ自動車	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒・中途入社を対象に、人権啓発研修を実施。</li> <li>・2017年度内に他の社内研修での取り上げを検討中。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種相談窓口を設置しており、LGBTについても相談可能な体制を従来から整備。</li> <li>社内:ハラスメントホットライン、健康相談窓口、職場の悩み事相談窓口、ダイバーシティ全般の問い合わせ窓口</li> <li>社外:企業倫理相談窓口</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・一部の建屋でバリアフリートイレを設置(一部、性別毎にバリアフリートイレを設置)。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。</li> </ul> </li> </ul>
豊田自動織機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社で働く全ての者が、日々の会社生活の中で守らなければならないこと、心がけることについて規範となる行動を定めた「社員行動規範」や当社子会社のCSR方針に「人権尊重、従業員の多様性確保、差別・ハラスメントの禁止」を規定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・階層別研修や新入社員教育にて実施。</li> </ul> </li> </ul>
日油	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・米国版コンプライアンスマニュアルにおいて、性的指向および性自認などを理由として、他人を差別してはいけない旨を明記し、全社員に周知(欧州版にも記載予定)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント全般として、相談窓口を設置。</li> </ul> </li> </ul>
日清紡ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「グループ行動指針」差別禁止条項の差別事由に「性的指向」「性自認」を追加。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部講師によるトップ層向け研修(対象:当社およびグループ会社経営層、当社管理職など)。</li> <li>・従業員研修:国内グループ会社で研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・性別などを問わないトイレの設置。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント相談窓口(国内グループ各社に既設)によるLGBTへの対応。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
日本アイ・ビー・エム	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2012年に結婚祝い金の対象を事実婚に拡大。</li> <li>・2015年同性パートナー登録制度発表。特別休暇や赴任時の手当てなど、配偶者と同等の福利厚生を同性パートナーが受けられるように変更。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年6月はLGBT Pride Monthとして、LGBTに関する啓蒙セミナーやワークショップを開催。カフェテリアと提携して、LGBT月間特別メニュー（6種類の具材がのったチラシ寿司など）を提供。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別なLGBT向けのホームページやSNSが設置されており、いつでも連絡や相談が可能。本人が望まなければ氏名や社員番号は伏せることが可能。当事者からの質問や相談には、LGBTコミュニティのリーダーもしくはダイバーシティ担当が対応。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社および幕張の事業所の全フロアに「誰でもトイレ」を設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用の担当者が各説明会でLGBTへのIBMの取り組みを紹介し、個別相談を受け付け。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ゴールデンウィークに開催されるTOKYO RAINBOW PRIDEのイベントに5年間スポンサー出展。</li> <li>・LGBTをテーマにした講演を当社のLGBT社員やダイバーシティ担当が積極的に引き受けている。</li> <li>・「職場とLGBT」をテーマに啓蒙活動を行う任意団体「work with Pride」をNGO Human Rights Watch JapanとNPO Good Aging Yellsとともに2012年に開始。2013年にNPO 虹色ダイバーシティを加え、4団体が幹事となり、主として企業の人事担当者を対象としたフォーラムを開催。2016年 work with Prideの活動して日本初の企業のLGBTに対する取り組みを評価するPRI DE指標を発表。</li> </ul> </li> </ul>
日本軽金属ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループすべての従業員に配布している「ハンドブック:企業理念等を記載したもの」にあらゆるハラスメントを禁止する旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループすべての従業員がいつでも利用できる「何でも相談窓口」を設置(ビジネスや私事をはじめ、あらゆる相談ができる窓口)。</li> </ul> </li> </ul>
日本経済団体連合会事務局	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員がいつでも相談できる窓口を常設。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・経団連事業サービスが、LGBTへの対応を含むダイバーシティ推進に関するセミナーを実施。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多機能トイレを設置。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
日本航空	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページの「CSR情報」の人権関係のページで「性的指向」「性自認」による差別を禁止(2016年3月)。</li> <li>・全グループ社員3万2,000名に対する社長メッセージ「LGBTに対する理解の促進にも取り組みます。互いに尊重し合うコミュニケーションで、日頃無意識のうちにできている壁をなくす努力を重ねます。」の発信(2016年3月)。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年度内に各種人事関連規程の改定を予定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事担当者、経営層、グループ全社員に対するeラーニングの実施(2016年3月～9月末)。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT相談窓口を人事部に設置し、平日9時半～18時半の間、電話で相談を受け付け。また、eメールでも相談可能(2016年5月～)。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用面接官に対し、LGBTの基礎知識や採用活動における注意点(就活生が困ることやカミングアウトされた場合の対応等)について周知、徹底(2017年度の採用活動～)。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・JALマイレージバンクにおいて、区役所など公的機関が発行するパートナーシップ証明書などを受け取った場合、事前にJMBに登録することにより、同性パートナーも配偶者にサービスを受けることが可能(2016年2月～)。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・NPO法人が主催する学生当事者の皆さんとの意見交換会へ参加(2016年10月)。</li> <li>・企業表彰”work with Pride指標”に応募し、グループ会社のJTAとともに、ゴールドを受賞。5つの指標のうち、Inspiration(啓発活動)という指標で、人事担当者、経営層、全グループ社員向けの研修の取り組みがベストプラクティスとして選定された(2016年10月)。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・先進的な取り組みを行う企業を訪問し、LGBTに関する取り組みについてヒアリング。また、アライ(支援者)イベントに人事部社員が参加し、アライや当事者の皆さんと意見交換(2016年1月～)。</li> <li>・LGBT ALLY(支援者)の見える化を進めるためステッカーを作成し、LGBTに関する研修を受講した社員などに配布し活用(2017年2月～)。</li> </ul> </li> </ul>



企業名	具体的な取り組み内容
日本生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則にハラスメント禁止を明示。</li> <li>・「性的指向/性自認」について明示的に記載したダイバーシティ推進方針を2017年3月に制定し社内外に発信。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年度より、一部の福利厚生制度(休暇、休業、社宅の適用等)において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を開始。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部組織の人権研修のテーマの一つとしてLGBTの講座を設け、2008年より継続的に研修を実施。2016年度は、LGBTをテーマとしたビデオ研修・WEB研修にて全従業員7万名への啓発を実施。また、全従業員へ配布のコンプライアンステキストにLGBTのページ(基礎知識、営業活動、職場での具体的留意点等)を新設。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・輝き推進室にダイバーシティ推進に関するメール相談窓口を設け、LGBTに関する相談も可能である旨明示。記名・無記名どちらでも相談、要望の伝達が可能。セクハラ相談窓口(電話)においても相談受け付けが可能。また、営業職員5万名全員から、ビデオ研修聴講後にアンケートを回収。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本店等主要ビルに設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動における学生対応時の留意点として、LGBTに関する差別的発言や行動を行わないようマニュアルに記載し、研修にて徹底。また、2017年度の採用活動から、エントリーシートの性別記入欄を必須項目から任意項目に変更。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年11月25日付ニュースリリースにて、お客様のニーズへの対応として、生命保険契約の死亡保険金受取人に同性パートナーを指定できることを対外的に公表。自治体が発行したパートナーシップ証明の有無にかかわらず、当社所定の確認を実施の上、同性パートナーの指定が可能。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内有志による大阪レインボーパレードへの参加。</li> </ul> </li> <li>●社内ルールの変更等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年4月より男女別にしていた「服装・身だしなみチェック項目」を統合。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
日本たばこ産業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「JTグループ行動規範」を会社ホームページ・イントラネット内に掲載しており、その中で人権尊重の観点から性別などによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わず、人権を尊重する旨記載。（参照：<a href="https://www.jti.co.jp/corporate/compliance/05/pdf/code_of_conduct.pdf">https://www.jti.co.jp/corporate/compliance/05/pdf/code_of_conduct.pdf</a>（P.22））</li> <li>・「人権啓発推進基本方針」をイントラネット内に掲載しており、性別などによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わず、人権を尊重する旨記載。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・A～Cは、事実婚及び、養子縁組の子どもは家族とみなしており、本人の申請により適用。</li> <li>・Dは、婚姻（法律婚・事実婚いずれも）関係は問われずに利用可。 <ul style="list-style-type: none"> <li>A: 「結婚休暇」、「産前産後休暇」、「育児休職」、「妻産休暇」、「早期復職支援休暇」、「介護休職」、「（家族の看護のための）積立休暇」など、出産・育児、介護に関するものはすべて適用。</li> <li>B: 「住宅補助」及び、「保育料補助」、「延長保育利用料補助」、「ベビーシッター利用料補助」、「介護費用補助」など、育児、介護に関するものはすべて適用。</li> <li>C: 転居を伴う異動が発生した場合は、「住宅探索費用補助」、「赴任旅費」、「引っ越し費用」を支給。</li> <li>D: 「選択式福利厚生プログラム」、「社外保育施設（試行）」が利用可。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・理解者を増やすことを目的に従業員向け公募セミナーを開催（役員は全員対象）。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①LGBTの海外・国内における状況、社会的困難等のレクチャー</li> <li>②当事者パネルディスカッション</li> <li>③職場でのシーンを想定した行動実践に向けたロールプレイ</li> </ul> </li> <li>・新任管理職対象、新入社員対象の階層別研修の中でLGBTの基礎知識を付与。</li> <li>・イントラネットにLGBTに関する情報サイトを公開中（基礎知識、外部セミナー・イベント、外部サイト紹介、書籍紹介・貸出等）。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT相談窓口を設置し、イントラネットに掲載。限られた担当者のみで見えるようにしており、相談内容により関係者（制度担当者、産業医等）へつないでいくこととしている。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国各拠点の7割に多目的トイレを設置済。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用活動に関わる社員向けに対応マニュアル（LGBTに関する基礎知識、対応時の注意事項の記載）を配付。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年「TOKYO RAINBOW PRIDE」に協賛予定。</li> </ul> </li> </ul>
日本テクノ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・懲戒事由として、社員の人格や尊厳を侵害する言動により、本人および周囲に不快感を与えるパワーハラスメントを項目に規程。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒、中途採用において、LGBTを合否判断として設けていない。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
日本電気	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2015年4月に制定したNECグループ人権方針にて人権尊重の中に「性自認、性的指向」を記載。</li> <li>・CSRレポート2016「人権尊重」にLGBTへの対応について記載。 http://jpn.nec.com/csr/ja/pdf/2016_09.pdf</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー、研修の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員向けの人権、ダイバーシティ研修(Web研修)でLGBTをテーマに盛り込む(2014年度～)。</li> <li>・NECグループの人事総務部門、人権ホットライン窓口、健康管理センター、労働組合を対象にLGBT勉強会および当事者(社会人、就活学生)との対話セッション(NPO法人ReBitが講師)を開催(2015年度)。</li> <li>・NECグループ社内報で上記LGBT勉強会の記事を寄稿し、会社の取り組み(Allyの見える化)を周知。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権ホットライン窓口をLGBTの相談も受けるよう役割を拡大するとともに、全国の事業場および支社支店にポスターを掲示し周知(2016年度～)。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・多機能トイレに貼り紙し、障がい者のみならず必要な人が優先的に使えるように意識を喚起。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシートについて性別記入欄は設けていない。</li> <li>・採用面接者向けのマニュアルにLGBTの応募者への対応(個人の尊厳を傷つけるような面談を行わないこと、LGBTに関わる質問に終始しないこと、本人の能力と業務適性のみで判断すること)を明記(2015年度～)。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・CSR部門が主催する社会起業塾生として「LGBTの子どももありのまま大人になるための教育支援事業を展開するNPO法人ReBit」を支援(2014年度)。</li> <li>・CSR部門がLGBTを支援するNPO法人ReBitと協賛し、就活支援セミナーをNEC本社ビルで開催。</li> </ul> </li> </ul>
日本電信電話	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」としてニュースリリース発出(2016年4月27日)。</li> <li>・社内HP等での社長メッセージの発出。</li> <li>・アニュアルレポート2016、サステナビリティレポート2016における「ダイバーシティの推進」に「性的指向」「性自認」を追加。</li> <li>・ハラスメント防止規定「職場におけるハラスメントの防止について」の中で性的指向・性自認等に基づくハラスメントの防止を明記。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「結婚休暇」、「忌引休暇」、「慶弔金」、「慶弔電報の発信」について、配偶者と同様の関係にある同性パートナーに対しても適用。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員に対してLGBTに特化したeラーニングを実施。</li> <li>・階層別研修(新任管理者研修や新入社員研修)、人事担当者向け勉強会等でLGBTに関する研修を実施。</li> <li>・NTTグループ横断(人事、人材開発、採用担当者を対象とした)のワークショップを開催。</li> <li>・労働組合と勉強会を開催。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口の設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用担当者向けにLGBTに関する勉強会を実施。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「Rainbow Crossing Tokyo2016」出展。</li> <li>・PRIDE指標にてゴールド認定。</li> <li>・「TOKYO RAINBOW PRIDE 2017」に協賛。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・NTTグループオリジナルAllyグッズ製作、Ally会を発足しLGBTに関する理解を促進。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
日本郵船	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の業務活動の中で指針とすべき「日本郵船株式会社行動規準」の中に次のように人権の尊重を掲げている。</li> <li>4-1 人権の尊重、差別の禁止 人権を尊重し、人種、信条、宗教、性別、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等の事由いかんを問わず差別をしません。</li> <li>4-2 ハラスメントの禁止 人の尊厳を傷つけるような誹謗や中傷、ハラスメントとなるような行為を行いません。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに特化したものではないが、eラーニングや新入社員研修、海外赴任者研修、新任T長研修、海外現法新任社長研修など各種研修において、人権尊重意識を浸透させ、企業活動における人権問題や差別・ハラスメント問題などへの社員啓発を実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに特化したものではないが、日本郵船株式会社では、「郵船しゃべり場」「ハラスメント方針・相談窓口」「内部通報窓口」「育児介護相談窓口」を設置。これらを通じ、内部通報だけでなく、職場で社員が抱える人権や差別、ハラスメントに関わるあらゆる問題など、さまざまな通報・相談を受け付ける体制を整え、問題の早期発見、解決、是正を図っている。</li> <li>上記3点については、当社Website(人権への取り組み)を参照のこと。 <a href="http://www.nyk.com/csr/nykcsr/rights/index.html">http://www.nyk.com/csr/nykcsr/rights/index.html</a></li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年度採用より、学生がWebでエントリーする際の性別欄を男性、女性、その他へ変更、エントリーシートへの印刷は行わない。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
野村ホールディングス (野村証券)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・野村グループ倫理規程「人権の尊重」に、「性的指向」および「性同一性」を追加(2012年～): 野村グループは、人権、多様性、異なる価値観を尊重し、野村グループと関係を持つ全ての人々に対し、いかなる場合においても敬意をもって接するものとする。また、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性同一性、障がいの有無等を理由とする、一切の差別やハラスメント(いやがらせ)を行わないものとする。</li> <li>・コーポレート・ガバナンス・ガイドライン「社会的責任の実践」に、「性自認・性的指向」を追加(2015年～): 当社は、野村グループの役職員が持つ多様性および異なる価値観を尊重し、国籍・人種・性別・性自認・性的指向・信条・社会的身分・障害の有無等にかかわらず、全ての役職員が最大限の能力を発揮できる健全な職場環境を構築する事で、長期的な企業価値の向上に努めるものとする。</li> <li>・グループ・ダイバーシティ&amp;インクルージョン推進宣言を採択、「性自認・性的指向」を明示(2016年～): 我々は、国籍・人種・性別・性自認・性的指向・信条・社会的身分・障がいの有無等に限らず、それぞれの価値観、経験や働き方なども含めた、広い意味での多様性を尊重し、互いに認め合い、社員一人一人が自らのもつ能力や個性を発揮し、活躍できる職場環境づくりに取り組んでいきます。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・同性パートナーについて:野村証券では、性別にかかわらず使用できる「パートナーシップ制度」があり、パートナーの情報と共に会社に申請し、会社の承認を得た上で、一部の福利厚生制度が利用可能。対象となる制度は、慶弔休暇、育児・介護関連の休暇制度や、「海外異動の際に同性パートナーの移転に関わる費用の補助等」等。申請方法と条件、利用可能な制度を説明するガイドを人事イントラネットに掲示し、社員の誰もが閲覧可能。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTアライをテーマにした社員ネットワーク:野村グループには、多文化、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティ、障がい者という3つのテーマにおいて、正しい理解の促進と職場環境の醸成を推進するマルチカルチャー・バリュー(MCV)ネットワークがあり、「LGBTアライになろう!」をテーマに、社員の自主的な運営のもと、情報発信や啓発イベントの企画・運営を本社(日本橋、大手町)を中心に実施中。LGBTの当事者を招いたスピーチ・イベントや、GWの時期に本社(大手町と日本橋)の食堂で、「アライになろう!」パンフレットやLGBT関連資料の展示、また啓蒙ポスターを掲示し、理解を広める「LGBTウィーク」を毎年開催。</li> <li>・ダイバーシティ研修の中でLGBTについて説明を開始(2013年～):新入社員と中途採用社員の導入研修、および新任の管理職研修で実施するダイバーシティ研修において、LGBTに関するコンテンツを提供。『嗜好ではなく、指向です』をキーワードとして、LGBTの理解を促進し、会社の取り組みを紹介。</li> <li>・LGBTアライ研修の実施: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の理解とアライを増やす取り組みについて説明する研修を2015年に実施。また、本社勤務社員向けの自由選択制の研修に「LGBTアライになろう」研修を2016年に導入。人事部向けにLGBTの勉強会を2016年に実施。</li> <li>・人権啓発研修にLGBTを盛り込む:全社員向けの人権啓発研修にLGBTを盛り込み2017年に実施。『嗜好ではなく、指向です』をキーワードとして、人権の観点から差別的な言動、カミングアウトされた時の注意事項などを伝達。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内相談窓口の設置:社員ネットワークのE-mailアドレスを社内公開し、社内外から本人を特定できない形での相談を可能としている。</li> <li>・人権啓発窓口の設置:社内外に相談窓口「セクハラ・パワハラほっとライン」を設け、ハラスメント全般の相談を受け付け。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用担当者向けの面接ガイダンスにおいてLGBTの差別禁止を説明(2015年～):新卒採用面接担当者向けのガイダンスに、LGBTの差別を禁止する内容を盛り込み、応募者がLGBT当事者の場合でも差別せず、本人の能力と人となりの評価することを推奨。</li> <li>・トランスジェンダーについて(2017年1月～):トランスジェンダーの社員への対応(性別適合手術を受ける際の対応、休暇制度、上司や同僚への理解促進、支援体制など)に関する会社の対応方針と制度を明確に説明したガイドブックを作成。パートナーシップ制度のガイドと同様に人事イントラネットに掲示。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・MCVネットワークの活動の一環として、LGBTの金融系任意団体「LGBTファイナンス」へ加盟。レインボーリール東京(東京国際レズビアン&amp;ゲイ映画祭)、LGBT学生セミナー、東京レインボープライドに継続的に協賛。</li> <li>・「アライ」イベントの企画・講演:2014年～2016年にわたり、東京レインボーウィークで開催される、NPO法人グッドエイジングエールズ主催の「アライ会」イベントに、内容の企画参加、および講演を実施。</li> <li>・LGBTとアライのための法律家ネットワークと「地方都市におけるLGBTの課題と展望」シンポジウムを野村証券大分支店にて開催(2018年3月)。</li> </ul> </li> <li>●社内意識調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・D&amp;I社内意識調査の実施:2015年に社員ネットワークのメンバー(約1200名)を対象に、「ダイバーシティ&amp;インクルージョン 社内意識調査」を実施。また、2017年3月には野村証券の全社員対象に「ダイバーシティ&amp;インクルージョンサーベイ」を実施し、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの理解浸透度や会社の取り組みに対する項目を設け社員の意識を調査中。</li> </ul> </li> <li>●社外向け情報共有 <ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客企業への情報共有、講演:野村証券の顧客企業からの依頼により、当社のLGBT施策に関する情報提供や、顧客企業の役職員に向けた講演を継続的に実施。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
パナソニック	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「性的指向、性自認」による差別禁止を記載。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・同性パートナーにも配偶者に準じた取り扱いを適用。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事、組織責任者、全社員の順にLGBTの理解のための研修を実施。</li> <li>・研修コンテンツを作成し、社内イントラに掲載。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関する研修を受講した相談員が対応。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・トイレ、健康診断等への配慮。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページにてLGBTへの取り組みを紹介。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに配慮した商品開発を検討。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに関するイベントへの参画、協力。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「アライになろう」サイトを開設し、アライ講座や社内の取り組み、イベント情報等の情報発信。</li> </ul> </li> </ul>
東日本旅客鉄道	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内広報誌に、LGBTについての記事を掲載し、社員に対する啓発活動を実施。</li> <li>・カミングアウト者の職場で、ミニ研修(2時間)を開催。</li> <li>・LGBTへの理解を深めることを目的とし、人事担当者及び各支社・職場の代表者、合計169名が参加する研修を実施。</li> <li>・本社主催の各種研修の時間内に、LGBTに関する内容を盛り込んでいる。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がいのある社員、外国籍の社員、LGBTの社員の個別のキャリア支援・相談体制を整備するため、ダイバーシティ相談窓口を2017年2月に開設。</li> </ul> </li> <li>●職場環境整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員から就業に関する(トイレ、更衣室、制服等)相談があった場合には、個別に話を聞き、要望を把握し必要な対応を講じている。また、相談者の了解を取った上で、必要に応じて一緒に働く社員の協力を得ている。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の採用活動においては、「人物主義」による採用を実施している。</li> <li>・採用に関わる一切の書類等に性別欄を設けていない。</li> </ul> </li> </ul>
日立製作所	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・日立グループ行動規範の第4章(人権の尊重)4.2項(差別の撤廃)に「性的指向」「性自認」を2017年に追記予定。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員より「パートナーシップ証明書」が会社に提出され、各種申請(結婚、転勤、見舞金、死亡等)があった場合の対応を整理し、労組と調整する予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正育児・介護休業法」および「改正男女雇用機会均等法」の施行(2017年1月)に伴い、ハラスメント全般の相談・苦情の窓口として、各事業所や労働組合等に相談窓口(アドバイザー)を設置。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTを正しく理解するために以下を実施。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇2014年12月の「人権週間」において、日立グループ人財部門担当者が、「LGBTの正しい認識と理解に向けて」事業所毎に勉強会を実施し、「LGBT」の従業員に配慮した、働きやすくカミングアウトできる職場環境の必要性について学習。</li> <li>◇社内イントラの「ダイバーシティ推進」サイトに、LGBTに関するコンテンツを新規作成し、社内に周知。</li> <li>◇日立グループ(国内)の全従業員を対象としたeラーニングを実施。(2016年10月～2017年3月)</li> <li>◇日立グループ共通教材(階層別研修教材)にLGBTを追加。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2016年1月には、2017年度採用活動にのぞむにあたり、日立グループの採用担当主任会議において、リクルーターをはじめとした採用活動に携る担当者に対して、「LGBTへの正しい認識と理解」について学習。</li> <li>・入社応募書類の性別欄の記載を見直し(男・女⇒男・女・その他)。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
日立ハイテクノロジー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内勉強会の実施。</li> <li>・eラーニングでの教育実施。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「だれでもトイレ」の設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・Webでのエントリー時に性別申告を必須としない。</li> <li>・面接官にLGBT学生への対応時の留意事項の教育実施。</li> </ul> </li> </ul>
富国生命保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社職員にLGBTの研修を実施。</li> <li>・メルマガによるLGBTの基礎知識の付与。</li> </ul> </li> </ul>
藤田観光	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・性的指向・性自認等に基づくハラスメント・差別の禁止を社内規程に本年追記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTを特集したダイバーシティNEWSを作成し、全国に配信。「基礎編」「実務編」の2号に渡って啓発。社内で一人でも多くの従業員にLGBTについて知ってもらえるように取り組んでいる。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT従業員に向けた相談窓口を設置。相談窓口については名刺サイズのカード、ポスターを活用して全国の事業所に告知。相談窓口のカードはさり気なく「虹」をデザインした。</li> </ul> </li> </ul>
富士通	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・富士通グループの行動規範であるFUJITSU Wayでは、2002年の制定当初より、人種や宗教、信条、性別などとあわせ、性的指向による差別をしない旨、明記。性的指向や性自認に関わらず、誰もが働きやすい職場づくりに取り組むことをCSRレポートやイントラサイトで明示し、経営トップからグローバル全社員にむけたトップメッセージを発信。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者に適用される社内制度（結婚祝金、弔慰金、休暇、育児・介護休職）を同性パートナーにも適用。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員を対象とした人権啓発研修の中でLGBTをテーマとする他、新入社員研修、マネージャー研修等の対象別必修研修の中でも取り上げている。</li> <li>・理解浸透を目的に虹色ダイバーシティ、グッド・エイジング・エールズなどの社外有識者を招いたワークショップや、人事部門・健康推進部門向けセミナーを開催。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人権に関する相談窓口」を設置し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる環境づくりを推進。相談窓口は本社に加え各地区事業所にも設置、イントラサイトでは「性的指向、性自認等に関して、職場環境に配慮・調整を求める場合なども広く相談を受け付けます」と明記し、社員から相談しやすい体制づくりに努めている。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・トランスジェンダーの社員から要望があった場合は、本人の性自認に基づいた対応をしている（健康診断、職場での氏名の表記、服装、治療や手術の際の就業継続サポート）。</li> <li>・現有の事業所における多目的トイレに表示をする他、新規事業所でも順次、多目的トイレの導入を拡充。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・エントリーシートに性別記載欄は設けず、採用部門にはLGBT研修を実施。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員有志でwork with Prideに参加。</li> <li>・2016年のPRIDE指標において、ゴールド表彰。</li> <li>・学生や一般社会人を対象に、LGBT当事者と共に考えるワークショップや、テクノロジーの観点から多様性を考えるイベントを主催。</li> </ul> </li> </ul>
ブルームバーグ エル・ピー	<p>ブルームバーグにおける人材の多様性とオープンな企業風土は、弊社の成功の鍵となるイノベーションを創造する上で必要不可欠である。LGBTの方を含む多彩な人材を活かし、多様な能力を最大限に引き出すことで、さまざまな視点に基づくアイデアや考え方が生まれ、結果的に企業価値の向上につながる。</p> <p>弊社のダイバーシティ&amp;インクルージョン(D&amp;I)戦略は、社員の多様性とそれを尊重する企業文化がビジネスの拡大に寄与するという考え方を浸透させることを目的としている。全社員の貢献を最大限に評価することは、自社の強みと世界的な競争力を高めることに結実する。今や、世界中のお客様からのニーズは多様化し、新興国市場が急速に拡大している。さまざまな文化、習慣、ビジネス慣行を持つお客様の要望に対応したサービスを提供していく上で、このD&amp;I戦略が大きな役割を担っている。</p> <p>弊社はほとんどの国々において、LGBTの社員のパートナーや配偶者には健康保険を提供している。ただし、日本では現在の保険組合の規定上、LGBTの社員のパートナーや配偶者には健康保険を提供できていない状況である。</p>

企業名	具体的な取り組み内容
前田建設工業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の服務規律の遵守事項として、全てのハラスメント行為を行わないことを規定。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 &lt;検討中&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・法律による婚姻以外にも、地方公共団体において認められた証明書を提出した場合、子女教育手当や別居手当、住宅手当等の生活補助手当を支給することや、結婚により取得できる特別休暇を利用できるように検討中。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティの取り組みの一環としてLGBTについても啓蒙することや、全社員向けeラーニングにもLGBTについてのコンテンツを入れ、2017年上半期中に実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「こころとからだの健康相談」として、社員およびその家族が電話・メール・FAXで臨床心理士または保健士に相談ができる。外部委託のため、匿名で相談可能。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 &lt;検討中&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用試験受験時に提出する書類や社内の個人情報システムなどの性別区分でLGBTに配慮するように検討中。</li> </ul> </li> </ul>
マツダ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内規程(人権侵害撤廃規則)及びガイドラインの改定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・イントラにて自己啓発資料の開示。</li> <li>・上級幹部(部長)への講演会実施。</li> <li>・幹部社員以上を対象とした講演会実施。 &lt;検討中&gt;</li> <li>・eラーニングの実施。 &lt;検討中&gt;</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・既設の人権相談窓口の役割に包含。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・バリアフリー対応のトイレを併用。</li> </ul> </li> </ul>
みずほフィナンシャルグループ ※グループ主要会社(みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券・みずほ情報総研)を含む	<p>「ダイバーシティ&amp;インクルージョン ステートメント」において、LGBTなど性的少数者の社員が、当たり前存在する一つの個性として他の社員と同等に働き、活躍し続けることができるような環境作りに向けた取り組みについて記載。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「セクシュアル・ハラスメントの防止と排除を徹底するための指針」を制定し、その中でセクシュアル・ハラスメントは性的少数者に対するものも含まれることを定義。また、社員が認識すべき事項として性的少数者の個人としての尊厳にも十分配慮することを明記。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・法令・税制上の要件等で対応が困難であるものを除き、人事・福利厚生制度等において、同性パートナーを配偶者と同等に扱う運営をし、結婚休暇等の各種休暇、育児・介護等の休業制度、結婚祝い金等の制度を利用可能。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内研修等を実施し、LGBTなどの性的少数者に関する理解浸透を図り、すべての役員と社員の意識改革に取り組んでいる。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員向け相談窓口を社内に設置し、LGBTなどの性的少数者の社員や周囲の社員から様々な相談を受け付け、対応。</li> <li>・社内相談窓口に相談しにくい社員のため、社内相談窓口に加えて社外機関と提携して当社専用社外相談窓口を設置。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部ビル内に、多目的トイレを設置。また、健康診断においても本人の希望に配慮した対応を実施。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用面接のエントリーシートにおいて、性別欄に「男性」「女性」「選択しない」という選択肢を設けている。採用活動において、性別によって取り扱いが異なるものはない。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・金融機関等によるLGBTの支援ネットワーク「LGBTファイナンス」に加盟し、LGBT関連イベントへ協同協賛するなど、社内外の理解促進のための活動に積極的に取り組んでいる。</li> </ul> </li> </ul>
三井化学	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望者を募って勉強会を実施。</li> <li>・社内のハラスメント教育の中で、LGBTに対するハラスメントについても言及。</li> </ul> </li> </ul>



企業名	具体的な取り組み内容
三井住友海上火災保険	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・三井住友海上の持株会社であるMS&amp;ADインシュアランスグループホールディングスとして、2017年2月1日に「MS&amp;ADインシュアランスグループ人権基本方針」を策定。あらゆる事業活動において、基本的人権を尊重し、差別を行わないことの方針を規定。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者に適用している人事諸制度の一部(結婚休暇、育児・介護休業、社宅利用、赴任旅費等)について、同性パートナーへの適用を開始。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内HPに「人権啓発」を設け、その中で性的マイノリティの情報提供や理解を推進。</li> <li>・新入社員研修や全社員向け人権啓発研修など社内研修において、LGBTについて盛り込み、知識の習得、意識向上を促進。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部内に社員相談室を設置し、社員からあらゆる相談を受け付けている。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社ビルのパブリックスペースのだけでもトイレにジェンダーフリー表示を追加。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用試験の面接員を務める社員に対して事前レクチャーを実施し、LGBTへの配慮を促している。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力・社外評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTの任意団体であるwork with Prideが企業のLGBTに関して策定した取り組み指標(PRI DE指標)に対する企業等の取り組み内容の募集に応募し、シルバー認定企業として入賞。2016年10月26日に開催された「work with Pride 2016」のセミナーと授賞式に参加。</li> </ul> </li> </ul>
三井住友銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権尊重に関する声明の中に、対象としてLGBTも記載。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・拠点長を主対象としたセミナーや、全従業員対象のeラーニングを実施済。従業員のお客様対応に関する手引書にも織り込み済。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口、及び内部通報窓口を設置済。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部及び一部拠点では多目的トイレ設置済。今後、拠点建替等の際には状況に応じ設置。</li> </ul> </li> </ul>
三井物産	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口を設置。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTに配慮したトイレの設置等実施済み。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施済み。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 &lt;検討中&gt;</li> </ul>
三越伊勢丹ホールディングス	<p>LGBT層への対応について、外部環境の把握、社内状況の把握に努めており、その上で具体的な対応施策を進めていきたいと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則・ハラスメント防止規定の中で、差別の禁止については今年度より明記。</li> </ul> </li> </ul>
三菱重工業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別事例として、職場環境の整備を実施。</li> </ul> </li> </ul>
三菱商事	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事担当者向け研修開催。</li> </ul> </li> </ul>
三菱電機	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社および国内関係会社全社員に配布する冊子、「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」の2017年度改訂に際し、LGBTへの配慮を明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・eラーニングの教材に上記を掲載。</li> </ul> </li> </ul>
三菱東京UFJ銀行	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別禁止方針を自社HPで明記。</li> <li>・ハラスメント禁止を社内規定に明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部内で勉強会を実施。</li> <li>・全行員受講必須のeラーニングを実施。</li> <li>・ダイバーシティセミナーでテーマとして採り上げ予定。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置</li> </ul>
三菱UFJリース	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内で実施する「人権啓発研修」内で、LGBTに関する知識の啓蒙と、性的指向・性的自認等に基づくハラスメント・差別防止の呼びかけを実施。</li> </ul> </li> </ul>

企業名	具体的な取り組み内容
明治安田生命	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンス規範を定めた「コンプライアンスマニュアル」に、「職務を遂行する場合において性別、性的指向・性自認、障がいの有無、年齢、人種、国籍、出身、信条等による、不当な差別をしない」旨を明記。</li> </ul> </li> <li>●人事制度の改定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社宅利用、結婚祝金の支給、慶事・弔事休暇の利用等、LGBT従業員に対する福利厚生制度の利用を拡大。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員向けに、LGBTの理解促進を目的とした研修資料を配布。</li> <li>・個別に要請のあった所属向けに人事部職員による個別勉強会を実施。</li> </ul> </li> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT従業員向けの総合的な相談窓口の設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用時の面談者向けマニュアルを改訂し、LGBTの理解促進に向けた資料を導入。</li> <li>・新卒採用向けセミナー時のアンケート用紙の性別記入欄について、任意記載とする注意書きを追加。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・保険契約申込の際、同性パートナーを保険金受取人に指定する場合に「パートナーシップ証明書」の提出により、訪問による同居等の確認を省略する取り扱いを実施。</li> <li>・「(指定)代理請求人」についても、同性パートナーを対象に追加予定(2017年8月)。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBT支援に取り組むNPO等2団体へ寄付を実施。</li> </ul> </li> </ul>
森永乳業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内相談窓口については、コンプライアンス等を含めたヘルプラインを用意。</li> </ul> </li> <li>●社内広報活動等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスWEB掲示板においては、LGBTを正しく理解してもらうための内容を掲載。</li> </ul> </li> </ul>
ヤフー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内外に掲示している基本的人権の尊重についての方針にて、性的指向、性同一性などに関わらず採用、育成、配置、役職登用等の機会を均等とすることを宣言。また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに代表されるハラスメント行為は就業規則で厳格に禁止を規定。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントについて社員への研修・勉強会を継続的に実施。</li> <li>・LGBT当事者が働きやすい環境整備、LGBTに対する理解促進を通じ多様性を受け入れる組織風土醸成を目的とした有志プロジェクトがある。LGBT当事者、支援者(アライ)、人事担当者で構成されており、社内への啓発活動や勉強会など実施。なお、執行役員によるスポンサーシップ制度を設けており、有志プロジェクトの活動を後方支援し、社内への理解促進を図っている。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・TOKYO RAINBOW PRIDE 2017(2017年5月開催)に協賛。イベント当日のブース出展、IT業界数社で構成されたLGBT交流会合同でのパレード参加。</li> </ul> </li> </ul>
LIXILグループ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内規定等への明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LIXILグループ「行動指針」において、多様性の尊重として「性的指向、性自認、性表現」に関しても明記。</li> </ul> </li> <li>●社内セミナー等の開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・啓発・風土情勢施策のファーストステップとして当事者である外部講師を招いてHR社員および関連部署を対象とした勉強会を実施(TV会議も活用し全国32拠点で展開)。</li> <li>・社内のエンゲージメントツールである「よく知るミーティング」でLGBTを取り上げ、各部署でディスカッションすることを推奨。</li> <li>・全社員への啓発教材としてeラーニングを検討中。</li> </ul> </li> <li>●職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社ビルに多目的トイレを設置。</li> </ul> </li> <li>●採用活動におけるLGBTへの配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用面接官向けマニュアルに対応等について明記。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに配慮した商品・サービスの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者にアンケートを実施し、その結果を踏まえて安心して使用できるトイレ(サービス)を検討中。</li> <li>・社会全体として取り組んでいけるようアンケート結果をお客様へも提供。</li> </ul> </li> <li>●LGBTに関連する社外のイベントへの協力 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社外LGBTイベントに協賛して、積極的にフレンドリーなネットワークを構築。</li> <li>・社外イベント、セミナーへの参加。</li> </ul> </li> <li>●アライ活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社のオリジナルマーク等を作成して、Ally goods(シール、バッジ)を製作。</li> <li>・Allyネットワークを立ち上げメンバーへ情報を提供。役員、部長クラスから多数の申し込みあり。</li> </ul> </li> </ul>