

多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業事例

～性的マイノリティに関する取組事例～

本事例冊子は、厚生労働省委託事業「令和6年度 職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」の一環として、本テーマに関わる今後の周知啓発の推進を目的に、性的マイノリティ当事者をはじめとする多様な人材が働きやすい職場づくりに関する企業の取組事例の収集（ヒアリング調査）を行いました。

■目的

職場における性的指向・性自認の多様性に関する取組の推進に向けて、企業の取組事例を収集することを目的に企業等を対象としたヒアリング調査を実施する。

■取組対象の選定

選定の際には、地域、業種や企業規模が偏ることのないよう留意し、中小企業を一定数確保するよう努める。

■調査方法

オンライン実施

※厚生労働省委託事業「令和6年度 職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」の成果物は厚生労働省ウェブサイトにて公開しています。

■掲載企業一覧

性的マイノリティを含む多様な人材が活躍できる職場環境に関する取組事例について、本冊子に掲載している企業の概要は以下の表のとおりです。

No	企業名	本社所在地	社員数	業種	主な取組						
					①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	株式会社伊藤美藝社製版所	愛知県	30～99人	製造業	○	○	○		○	○	○
2	加藤精工株式会社	愛知県	100～299人	製造業	○	○	○	○	○	○	○
3	大阪ガス株式会社	大阪府	1,000人以上	電気・ガス・熱供給・水道業	○	○	○	○	○	○	○
4	株式会社ペンシル	福岡県	100～299人	情報通信業	○	○	○	○	○	○	○
5	エス・イー・エス株式会社	東京都	100～299人	情報通信業	○	○	○	○	○		
6	株式会社沖縄タイムス社	沖縄県	100～299人	情報通信業		○	○	○	○	○	
7	株式会社Works Human Intelligence	東京都	1,000人以上	情報通信業	○	○	○	○	○	○	○
8	株式会社エフイーエス	香川県	30～99人	運輸業、郵便業	○	○		○	○	○	○
9	株式会社サンゲツ	愛知県	1,000人以上	卸売業、小売業	○	○	○	○	○	○	○
10	株式会社のうか不動産	石川県	30～99人	不動産業、物品賃貸業	○	○	○	○	○	○	○
11	株式会社三好不動産	福岡県	300～999人	不動産業、物品賃貸業	○	○	○	○	○	○	○
12	ジュークアンリミテッド株式会社	岩手県	29人以下	学術研究、専門・技術サービス業	○	○	○	○		○	○
13	株式会社物語コーポレーション	愛知県	1,000人以上	宿泊業、飲食サービス業	○	○	○	○	○	○	○
14	株式会社ルネサンス	東京都	1,000人以上	生活関連サービス業、娯楽業	○	○	○	○	○	○	○
15	株式会社ベネッセホールディングス	岡山県	1,000人以上	教育、学習支援業	○	○	○			○	
16	特定非営利活動法人オペア 就労支援センターあるく	北海道	29人以下	医療、福祉	○	○	○	○	○	○	
17	順天堂大学医学部附属順天堂医院	東京都	1,000人以上	医療、福祉	○	○	○	○	○	○	○

(注) 主な取組の内容

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| ①方針の策定・周知や推進体制づくり | ⑤福利厚生における取組 |
| ②研修・周知啓発などによる理解の増進 | ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 |
| ③相談体制の整備 | ⑦職場における支援ネットワークづくり |
| ④採用・雇用管理における取組 | |

■用語

- ・ PRIDE 指標：一般社団法人 work with Pride が策定する企業の取組を評価する指標。

1. 株式会社伊藤美藝社製版所

■企業概要

企業名	株式会社伊藤美藝社製版所		所在地	愛知県	設立年	1964 年
業種（業種大分類）		製造業	事業内容	グラフィックデザイン・製版・印刷、インクジェット出力、Web サイト制作		
社員数	53 人（時点：2025 年 3 月 1 日）					
主な取組	（○）①方針の策定・周知や推進体制づくり （○）②研修・周知啓発などによる理解の増進 （○）③相談体制の整備 （ ）④採用・雇用管理における取組 （○）⑤福利厚生における取組 （○）⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 （○）⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・当社では、顧客に対してパンフレットやホームページ制作のサービスなどを提供している。顧客には「SDGs やサステナビリティに関する取組情報を整理し、对外発信したほうが、求職者などにアピールできるのではないか」などと提案をすることが多く、近年ではサステナビリティ情報の開示を支援するサービスも提供している。こうした提案・サービス提供を行う上では、自社も SDGs やサステナビリティのための取組を強化する必要があると感じ、その一環として、ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組も進めてきた。
- ・2015 年の取組開始当初は LGBT 研修を実施し、その後、ハラスメント防止規定や就業規則の改定などに取り組んできた。2024 年は、PRIDE 指標の取得を目指してダイバーシティ&インクルージョン行動指針やダイバーシティ&インクルージョン採用指針の策定などにも取り組み、ブロンズ認定の取得に至った。なお、これらの取組については、関連会社の株式会社アイビーネットと一体的に実施している。
- ・当社には過去、周囲の親しい社員に限ってカミングアウトしている社員（以下、元社員）がいた。元社員は現在は独立し、DEI コンサルタントとして企業向けに DEI 研修などを行っているが、依然として当社との関わりは深く、契約を締結した上で様々な取組を進める際に助言を受けている（DEI：Diversity（ダイバーシティ）、Equity（エクイティ）、Inclusion（インクルージョン）の頭文字をとった言葉）。
- ・取組の推進にあたっては、特定の推進体制を設けず、取組内容ごとに最適な部門が対応にあたっている。就業規則の改定など、社内的な取組は幸方支援部（いわゆる総務部）が中心となって進め、PRIDE 指標の申請・取得など、社外と関係する取組はコミュニケーションデザイン部が中心となることが多い。
- ・これまでは、前述の元社員から助言を受けつつ、元社員と親しかったコミュニケーションデ

デザイン部の社員が取組を発案することが多かった。しかし、長期的に取組を継続したことで徐々に社内でも関心が高まっており、PRIDE 指標の取得については他の社員から提案があった。経営層はこうした取組について現場の意向を尊重しているため、社員から提案があれば比較的スムーズに実行に移すことができる。

- ・元社員と親しかったコミュニケーションデザイン部の社員は、元社員との日々の会話の中で、性的マイノリティ当事者の苦悩や、基本的な知識等を知ることができた。上述のとおり、コミュニケーションデザイン部の社員が各種取組の推進に関わるが多く、元社員との関わりを通じて得た知識や経験が役立っている。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・2022年3月に、FSC 認証（森林の生物多様性を守り、地域社会や先住民族、労働者の権利を守りながら適切に生産された製品を消費者に届けるためのマーク（Forest Stewardship Council®より引用））の取得を目指して策定した「中核的労働要求事項に基づく方針声明」では、「人種・民族・宗教・国籍・出身・性別・性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病など個人の属性に関係なく、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、差別を撤廃いたします。」としている。
- ・また、厚生労働省のいわゆるパワハラ指針改正を受け、2022年4月には「ハラスメント防止規定」を策定し、性的指向や性自認をからかいの対象とすることを含むあらゆるハラスメントを禁止することを明文化した。規定の策定については、DEI コンサルタントである元社員からの助言を受けた。
- ・さらに、2024年8月には、PRIDE 指標の取得に向けて「ダイバーシティ&インクルージョン行動指針」「ダイバーシティ&インクルージョン採用方針」を策定し、性的指向・性自認や性表現による差別・ハラスメントを行わない旨や、募集の制限・人材の待遇による差を設けないことを示している。行動指針は社員向け、採用指針は応募者向けの内容となっている。
- ・こうした各種声明や指針において、性的指向・性自認による差別やハラスメントを認めないことなどを明確化している。成り立ちが異なるため、類似の内容の声明や指針が複数存在する状況ではあるが、社内外に向けて会社の方針を明確に示す上で役立っている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・2015年に、全社員を対象としてLGBT研修を開催した。講師には前述の元社員を招き、多様な性の在り方についての基礎知識やアウティング、アライなどについて扱った。また、カミングアウトを受けた際にどのような対応をするかロールプレイを行った。
- ・その後、性的マイノリティに特化した内容での研修は行っていないが、就業規則やハラスメント防止に関する研修は定期的に行っている。予定が合う社員は全員参加を求めており、研修の中では性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止などにも触れている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・ 幸方支援部においてハラスメントの相談窓口を設置している。性的指向・性自認に関するハラスメントも含めて相談できることとしており、年次研修の中で社員に周知している。また、対応にあたって、より専門的な知見が必要な場合など、幸方支援部での対応が難しい相談については、外部の社会保険労務士につなぐこととしていた。社内の相談窓口には「相談しづらい」という側面もあるため、現在は直接外部の相談窓口で相談できるように運用ルールを変更している。これまで相談を受けた実績はない。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

※ハラスメント・アウティングの防止については施策メニュー①～③に記載。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・ 2023 年 3 月に就業規則を改定し、事実婚や同性パートナーがいる場合であっても、法律婚の場合と同様に福利厚生制度の対象とした。また、子どもについても同様に、養子縁組・特別養子縁組その他これに準ずる関係を含むと定義した。
- ・ これにより、慶弔休暇など、各種の福利厚生制度について同性パートナーがいる社員も利用できるようになった。自治体のパートナーシップ証明書の提出などは求めておらず、自己申告で利用できることとしている。ただし、2024 年度時点で利用実績はない。
- ・ 情報の取扱い等の運用面では、性的指向・性自認に関わらず、法律婚の場合と同様に扱うこととしている。これは、性的指向・性自認によって不利益を被らないようにすることを明確化するための方針であり、例えば同性パートナーがいる社員が情報の共有範囲について留意してほしいといった要望があった場合には、個別に対応することになる。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ 当社の本社ビル北館の 1 階と、主な勤務場所である南館 4 フロアのうち 2 フロアのトイレを「オールジェンダートイレ」と位置づけ、性別に関わらず誰もが利用できる個室トイレとしている。
- ・ 元々、各階のトイレは個室であり、フロアごとに男性用と女性用が分かれていた。しかし、トイレの利用に関して様々なニーズがあり得ることを想定し、トイレの改修を行ったことを契機としてオールジェンダートイレを設けた。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 2024 年度に PRIDE 指標のブロンズ認定を取得した。ブロンズ認定の取得にあたっては、上述のとおり「ダイバーシティ&インクルージョン行動指針」「ダイバーシティ&インクルージョン採用方針」を策定したほか、アライマークステッカーを作成した。アライであると表明した社員に対して配布し、社員証など見えるところに貼りつけてもらっている。自社でデザインを手掛けていることから、社内でデザインコンペを行ったところ、複数案が提出され、社

内での関心の高まりもうかがえた。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・設備投資が必要な取組など、コストがかかるものはなかなか実施できないが、各種の方針策定や就業規則の改定など、工夫すれば大きなコストをかけずに取り組めることも多い。
- ・トイレ改修を行う際、障害のある方でも使いやすいようなデザインにするなど、必要な投資を行う際にダイバーシティを意識することで、追加の投資をせずとも、多様な人々の働きやすさに配慮できると考えられる。
- ・ダイバーシティの取組に関する認定を受けたことが採用につながる例もあると聞く。当社もPRIDE 指標のブロンズ認定を取得したところであり、ホームページでも様々な取組内容を発信しているため、将来的に採用面への効果があることも期待している。

■今後の展望

- ・全てにおいて制度化したり、細かく規定を定めたりするのではなく、ある程度柔軟に対応できるような余地を残しておきたいと考えている。中小企業であり、社員同士お互いの顔が見えるような関係性があるため、何かあったときには助け合う組織風土が根付いている。こうした組織風土を生かし、社員の性的指向・性自認に関することについても、個別のニーズに応じて柔軟に対応できるようにしたい。

以上

2. 加藤精工株式会社

■企業概要

企業名	加藤精工株式会社	所在地	愛知県	設立年	1960 年
業種（業種大分類）	製造業	事業内容	自動車部品製造業		
社員数	221 人（時点：2024 年 11 月 1 日現在）				
主な取組	（○）①方針の策定・周知や推進体制づくり （○）②研修・周知啓発などによる理解の増進 （○）③相談体制の整備 （○）④採用・雇用管理における取組 （○）⑤福利厚生における取組 （○）⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 （○）⑦職場における支援ネットワークづくり				

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・2010 年代半ばに、LGBTQ の社員から相談を受けたことがあり、更衣室やトイレの利用について個別対応をしたことがあった。
- ・2017 年頃に、社長が経営者向けの雑誌で LGBTQ に関する記事を読み、LGBTQ 当事者の割合が 13 人に 1 人というデータを目にした。このデータを踏まえると、社内にも LGBTQ の社員がいるだろうという社長の考えのもと、総務部が LGBTQ に関する取組の検討を開始した。
- ・検討の結果、まずは管理職を対象とした研修を実施することにした。前述の記事に掲載されていた団体に講師を依頼し、2018 年に管理職対象の LGBTQ 研修を実施した。その後、2021 年に全社員向けの研修を実施した。研修は定期的に行うようにしており、新たに入社した社員なども含めて、もれなく全員が受講できるように努めている。
- ・研修に加えて、「あんしん休暇」（後述）の見直し、パートナーシップ制度やファミリーシップ制度の導入、就業規則の見直し、採用時の履歴書の様式などの見直しを順次実施した。
- ・2021 年に新設された CP 室（コーポレートプランニング室）が社会課題に常にアンテナを張っており、取り組むべき社会課題は何かを考えて社長に進言し、様々な取組を進めている。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・D&I の考え方として、「個性を発揮し、組織力を上げる」ことを掲げており、様々なバックグラウンドを持った人が働きやすい職場づくりを推進している。
- ・前述のとおり、LGBTQ に関する取組は社長の課題意識から始まり、総務部が中心となって進めている。社長は、「LGBTQ 当事者がカミングアウトをすることを目的としていない」とよく話している。当事者が身近にいることを理解した上で、差別的な発言をしないようにするなど、LGBTQ 当事者であるかどうかに関わらず働きやすい環境づくりを目指している。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 2019 年に管理職全員を対象とした研修を実施した。LGBTQ 当事者である外部講師を招聘した 2 時間程度の研修であり、LGBTQ に関する基礎知識や、LGBTQ 当事者としての講師の体験談、カミングアウトを受けた際の対応についてなどを扱っている。カミングアウトへの対応についてはロールプレイも行った。
- ・ 研修を受講した管理職には抵抗感なく受け入れられていた。研修の中では、カミングアウトをできない人がいることも理解し、社員同士の会話の中でもそのような方を傷つける発言をしてはならないといった話もあり、普段意識せずに使っていた言葉にも気を付ける必要があることを再認識していた。
- ・ 管理職対象の研修を実施した後、研修の対象を全社員に拡大していった。
- ・ 新たに入社した社員なども含めて全社員が受講している状態にするため、継続的に研修を実施している。
- ・ 研修を行ったことで、話しやすい環境は整ってきており、社員の理解の土壌が作れている。
- ・ その他、社内 SNS でダイバーシティ推進に関する情報を展開したり、毎年イベントに参加して社内に報告したりするなど、社員を巻き込みながら取組を行っている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・ 2022 年頃から、社員用のアプリの中で人権相談窓口を設置している。LGBTQ に限らず、ハラスメント等も含めて働く上での相談事を広く受け付けており、社内の担当者が対応している。アプリ経由で送信された相談内容は社内の担当者のみが閲覧し、相談内容に応じて適切な相談先につないでいる。社内の担当者は、相談者本人と相談内容の共有範囲について意向を確認しながら対応している。
- ・ 相談件数は年に数件程度である。LGBTQ に関する相談事例はまだない。
- ・ 社内の相談窓口を設置した際には、社内 SNS で周知した。
- ・ LGBTQ に関する社外の相談窓口は特設設置していない。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・ 採用時の履歴書について、性別欄の記載を見直した。性別欄を「男・女・その他」とし、「※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。」との注記もしている。見直しにあたっては、厚生労働省の履歴書様式も参考にした。ただし、入社にあたっての社会保険の手続の際にはどうしても性別情報や本名を把握する必要があり、個別に相談せざるを得ないものと考えている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・ パートナーシップ制度を設け、同性のパートナーがいる社員も慶弔金・慶弔休暇などの福利厚生の対象としている。
- ・ パートナーシップ制度の導入によるデメリットは特になく、手続の煩雑さも異性婚の場合と変わらない。なお、導入を検討した際には、交際解消と同様の感覚でパートナーシップは解

消されるものかという議論もあったが、外部のコンサルタントに相談したところ、パートナーシップ証明書は安易に取得するものではないため、交際とは違う重みがあると助言を受けた。

- ・ファミリーシップ制度も設けており、出産だけではなく、養子縁組を行った場合にもお祝いを支給している。介護についても異性婚の場合と同様に考え、パートナーの親も制度の対象としている。ただし、育児休業給付金や介護休業給付金については、国の制度であるため、対象とはならない。
- ・パートナーシップ制度やファミリーシップ制度の導入にあたり、就業規則本体や福利厚生、育児介護休業等に関する規程などを変更した。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・以前より設けていた失効年次有給休暇の積立制度である「あんしん休暇」を改定し、性別適合手術・ホルモン治療の際にも利用できるようにした。「あんしん休暇」は、未使用分の年次有給休暇のうち、失効となる2年を超える部分の残日数について、最大20日まで積み立てて私傷病などの際に使用できる制度である。LGBTQに関する取組を検討する中で、「あんしん休暇」の要件に性別適合手術やホルモン治療を受ける場合を追加するだけであれば、比較的容易に長期的な治療のサポートができるようになるのではないかと考えた。
- ・また、2024年1月に本社を移転した際には、男女別のトイレに加えて、性別や障害の有無に関わらず誰でも使用できる多目的トイレを新設した。
- ・更衣室は男女別となっているが、新設した工場ではカーテンで仕切れるブースも設けているため、プライバシーを一定程度確保できる。
- ・工場の作業着は男女共通であり、色も性別によらず着用しやすいものとなっている。ただし、安全性が高いものであれば、ほかの作業着を着用しても構わないこととしている。
- ・社内アンケートで性別を聴取する際も採用時の履歴書と同様に、男性・女性だけでなく「その他」も設けている。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・LGBTQ関連のイベントに毎年出展しており、社長も含めて積極的に对外発信を行っている。
- ・「わたしたちはアライです」というマグネットステッカーを作成し、共用部に置いて顧客や学生などが自由に持ち帰れるようにしている。会社としてもLGBTQに関して取り組んでいることを示している。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・社長の気づきにより始めた取組だったが、すでに当事者もあり、こうした取組を行うことについて、周囲が当たり前と言う認識があったため、取組を推進していくための理解などを得る苦労はなかった。
- ・今後、LGBTQ当事者であることを広く知られたくない社員がいた場合に、情報の共有範囲などをどのようにしていくかは、難しい部分もあると感じている。

■今後の展望

- ・現時点で新たな取組までは検討していない。一方で、今後社内ではLGBTQ当事者の方が増えて、新たな要望などがあれば、迅速に対応できる土壌は整っている。個別ケースが出てきた際に、会社で取り組むべきことかどうかの判断をしながら、随時検討していく。

以上

3. 大阪ガス株式会社

■企業概要

企業名	大阪ガス株式会社		所在地	大阪府	設立年	1897 年
業種（業種大分類）		電気・ガス・熱供給・水道業	事業内容	国内・海外エネルギー		
社員数	1,137 人 ※単体（時点：2024 年 3 月、執行役員・理事・嘱託含む）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・国内の労働人口の減少や産業構造の変化が加速するなか、持続的に企業価値を向上していくためには、会社や組織を多様な属性を持つメンバーで構成し、その力を最大限に発揮する DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進が不可欠であるとの認識のもと、2014 年に「Daigas グループダイバーシティ推進方針」を定めた。
- ・また、ダイバーシティの推進には専門部署を立ち上げるべきとの考えから、推進方針の策定と同じ年に「ダイバーシティ推進センター」を社内に設置した。
- ・インフラ事業を手掛ける会社で、社員に占める女性比率が低いとの課題意識があったため、ダイバーシティ推進に取り組むにあたって、まず女性社員の活躍推進を重要課題と位置付け、管理職女性比率の目標設定等を行った。
- ・性的指向・性自認の多様性に関する取組としては、前述の「Daigas グループダイバーシティ推進方針」において、性的指向・性自認等に関わらず多様な人材が、差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいを感じられる企業グループを実現することを掲げた。
- ・さらに方針策定後、職場環境の整備や社員の理解促進に向けて、社員の相談窓口の設置、有識者講演会・映画鑑賞会の開催、管理職向け研修の実施、「LGBTQ&アライマニュアル」の作成、LGBT アライステッカーの配布、性自認に関わる通称を社内呼称とすることを認めるなどの取組を行った。また、2024 年には事実婚・同性パートナーにも配偶者と同様に社内制度を適用できるよう規定の改定を行った。
- ・このような取組もあり、2018 年には PRIDE 指標において、ガス事業者として初めてゴールドを受賞した。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・前項のとおり、2014年に策定した「Daigas グループダイバーシティ推進方針」において、性的指向や性自認に関わらず、社員が自分らしくいきいきと活躍できることを掲げている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・毎年、新任管理職向けにダイバーシティ研修を実施しており、障がい者雇用、女性活躍、男性育休など様々なテーマを取り上げている。性的マイノリティについても研修テーマに含めている。
- ・2024年度は新任以外も含めた全管理職に向けた研修において、LGBTQに係る理解醸成やハラスメント対策（アウティングにつながる行為やカミングアウトの強要をしないこと）に加え、同性パートナーを福利厚生の対象にする新たな社内制度についても周知した。
- ・このほか、社員がLGBTQに関する知識を学ぶことを通じて、社内の理解醸成を図ることを目的として、有識者講演会を開催している。2023年度は性的マイノリティの当事者を講師としてお招きし、全社から希望する社員約800人が参加した。有識者講演会には、経営層も参加している。
- ・管理職研修や有識者講演会を受講した社員には、アライステッカーを配布している。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・性的指向・性自認に関する相談・質問に対応する相談窓口を設置している。相談の内容に応じて、人事部ダイバーシティ推進センター・健康開発センターが連携して対応する。
- ・現場の各部署にも総務部門が置かれており、各部門で社員からの相談に対応することも多い。各部署の総務部門で分からないことがあれば、相談窓口へ質問が上がってくることもあり、必要に応じて総務部門と連携しながら対応を行っている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・管理職研修において、性的指向・性自認に関するハラスメント・アウティングの防止についての内容を盛り込み、管理職層への理解浸透を図っている（施策メニュー②に記載のとおり）。
- ・性自認に関わる通称を社内呼称とすることを認めている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・2024年4月より、社員が性別によらず多様な家族の在り方を選び、安心して働き続けられるよう、事実婚や同性パートナーに対して、法律上の配偶者と同様に福利厚生などの社内制度を適用する規程の改定を行った。
- ・具体的な制度の対象は、休暇関連（慶弔休暇、配偶者出産休暇等）、休業関連（育児休業、介護休業、配偶者海外帯同休業）、手当関連（世帯手当、単身赴任手当）および福利厚生関連（社宅への入居、カフェテリアメニューの利用）である。

- ・ 同性パートナーを登録申請する際には、自治体が発行するパートナーシップ証明書を活用している。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ 性自認に関わる通称を社内呼称とすることを認めている（施策メニュー④に記載のとおり）。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 関西に拠点を置く企業数十社で構成する「ダイバーシティ西日本勉強会」（以下、「勉強会」という）に加盟し定期的に勉強会を開催している。広くダイバーシティに関するテーマについて企業同士で知識と経験を共有し、実践的な学びを得ることを目的としており、LGBTQ に関しては理解を深めるための映画鑑賞会や講演会の開催、各社の取組事例の共有等を行っている。
- ・ また、教育・研修、啓発などを目的とした「LGBTQ&アライマニュアル」を作成している。主な内容は、ダイバーシティ推進方針、LGBTQ とは（基礎知識）、職場で気を付けたいこと（例：日常のコミュニケーションでの注意点、カミングアウトへの対応）、顧客対応で気を付けたいこと（例：商品やサービスにおける事例紹介）、取組紹介となっている。
- ・ 「LGBTQ&アライマニュアル」は社内ポータルサイトにも掲載し、社員がいつでも見られるようにしている。また、新任管理職向け研修においても周知している。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・ 他社の制度や取組等を参考にするため、厚生労働省事業で策定された「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」（令和元年度）を参照した。
- ・ 性的指向・性自認に関する取組の成果としては、PRIDE 指標における「ゴールド」の受賞など社外からの評価を得ていることが挙げられる。
- ・ 採用の場面において、求職者から「柔軟性が高く従業員を大切にする企業ですね」という声を頂いた。

■今後の展望

- ・ 今後も継続的に取組を進めていくことで、性的マイノリティに対する理解を浸透させ、全ての従業員が安心して働けるような環境整備を一層進めていきたい。

以上

4. 株式会社ペンシル

■企業概要

企業名	株式会社ペンシル		所在地	福岡県	設立年	1995 年
業種（業種大分類）		情報通信業	事業内容	ウェブコンサルティング、ウェブプロモーション、ウェブマーケティング、アクセス解析、越境 EC 支援（海外発送・輸出代行）		
社員数	140 人（時点：2024 年 12 月）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・2015 年に創業 20 周年を迎えたことを機に、経営方針に「ダイバーシティ経営」を掲げ、積極的にダイバーシティ推進に取り組むこととし、ダイバーシティ推進の中核を担う部署として、D&I 推進室を設置した。
- ・「ダイバーシティ推進を進める上で、何でも相談できる保健室の先生のような方がいるとよいのではないか」という意見から、そうした役割を担ってくれそうな社外の相談先を人伝で探していった。その中で偶然出会った当事者団体の代表との交流等を通じ、LGBTQ+に関する取組の必要性を認識し、取組を本格化した。なお、当事者団体の代表とは個別に契約を結び、ダイバーシティ・モチベーターとして、現在もダイバーシティ推進の様々な取組に関わってもらっている。
- ・当事者団体の代表との交流だけでなく、徐々に LGBTQ+当事者と関わる機会が増えていったことや、福岡市内での LGBTQ+に関するイベントの動向、電通調査における LGBTQ+当事者の割合などを知ったことも、取組を強化する契機となった。特に、社員の 1 割前後は LGBTQ+当事者であるかもしれないと知ったことは大きな後押しとなった。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・創業 20 周年を機に制定した行動規範の一つである「ダイバーシティ経営推進方針」において、基本方針として「社員一人ひとりがその能力や個性を最大限に活かしていきいきと働くことができる環境整備を進め、多様で自由な発想を持って生産性を向上することで自社の競

争力強化につながる価値創造を行う」ことを定めている。

- ・また、主な取組事項の一つとして「LGBTQ+、セクシャルマイノリティ当事者の活躍推進」を位置づけ、「採用や就業に際し性的指向、性自認、性表現を理由とする差別やハラスメントを一切行いません」「自社の従業員に限らず、顧客やパートナー企業など取引先に対しても性的指向、性自認、性表現を理由とする差別やハラスメントのないよう啓発活動を実施し取引先との良きパートナーシップの実現を目指す」などと示している。
- ・さらに、「人権方針」に定める人権における重点課題においても、「年齢・性別・国籍・人種・民族・宗教・出身・性自認および性的指向や性表現・障がいや疾病・配偶者や子の有無等いかなる理由による差別およびハラスメントを許容しません」としている。
- ・このように様々な方針の中で、LGBTQ+も含むダイバーシティの推進やハラスメントの禁止を示している。また、こうした方針に基づき、D&I 推進室を中心にダイバーシティ推進の取組を進めている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・2020 年以降、ダイバーシティに関する啓発を行う社内イベント期間として、ダイバーシティウィークを設けている。ダイバーシティウィーク期間中は、D&I 推進室と有志メンバーを中心として1週間、日替わりで企画を立て、多様性に関する理解を深められるような取組を行っている。例えば車いす体験や、韓国と日本の食文化を学ぶ企画など、テーマはLGBTQ+に限らず様々である。また、期間中にはダイバーシティ意識調査を実施し、その中でLGBTQ+に関する理解度を測っている。
- ・ダイバーシティウィークを開始した当初の数年間、LGBTQ+についての研修開催や、映画視聴、漫画配布の企画などがあった。また、社員が自分の好きな色の服を着て出社する「カラフルシャツデー」を、LGBTQ+やアライ活動に紐づけて周知する企画を行うこともあった。なお、どのような企画を設けるかは毎年検討しており、LGBTQ+に関する企画を必須としているわけではない。
- ・ダイバーシティウィークは「楽しんで取り組む」ことをポイントとしており、研修のような形での実施ではなく、お祭りのような雰囲気の中で多くの社員の参加を促すことで、ダイバーシティへの理解を徐々に深めてもらうようにしている。社員からの関心も高く、運営メンバーも増加傾向にある。
- ・また、単にイベント期間に終始することではなく、参加した社員からは「その問題についての理解が深まった」という声が上がったり、実際の職場環境の変化につながったりしている。前述のとおり、ダイバーシティウィークでは様々なテーマを扱っているため、個別のテーマに関する理解を深めることができる。また、個別のテーマに対する理解が深まることで、特定の属性等に関わらず、多様な人材が働きやすく・働きがいを持てる職場環境の重要性について理解を深めていくこともできる。そのため、その年の企画でLGBTQ+について直接的に取り扱わない場合であっても、LGBTQ+当事者が働きやすい環境整備につながると考えられる。
- ・ダイバーシティウィークだけではなく、新卒者研修や中途採用者研修、一般社員向け研修などでも、LGBTQ+に関する内容を取り扱っており、全社員が年1回は研修を受講する体制とし

ている。当事者団体の代表の助言を受けながら、カミングアウトを受けた際の対応などについてロールプレイを行うこともあった。

- ・研修内容は必要に応じて見直し、社員にとって新鮮な情報を提供できるように配慮している。例えば、ゲーミフィケーションの考え方を導入したチームビルディングのプログラムを実施し、「アンコンシャス・バイアスを解消する」うえでの観点の一つとして、LGBTQ+をテーマとして取り上げたことがあった。また、主要事業であるマーケティングと結び付け、街に出かけて「LGBTQ+への配慮を感じる宣材」「ジェンダー平等とは逆行するような宣材」などを見つけて帰り、事例を持ち寄ってディスカッションを行う研修を開催したこともある。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・D&I推進室内に相談窓口を設置している。また、社外窓口として、当事者団体の代表による窓口を設置しており、社内のチャットシステムで、当事者団体の代表と直接チャットすることができる。また、当事者団体の代表が2週間に1度は来社しているため、そのタイミングで相談することもできる。
- ・当事者団体の代表には、「何でも相談できる保健室の先生」のような役割を担ってもらっているため、必ずしも性的指向・性自認にまつわる相談には限定せず、働くうえで悩んでいることや家族・恋愛などプライベートの悩みなどについて幅広く相談することができる。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・採用時のエントリーシートの性別欄を廃止している。能力を見て採用しているため、性別に関する情報は不要と考えているためである。
- ・ハラスメント・アウティング対策として、前述のとおり各種方針の中でハラスメント禁止を明確化するとともに、研修の機会などでも、アウティングは許されないことであることを伝えている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・同性カップルも、法律婚をしているカップルと同様の制度を利用できる。異性間の事実婚についても、制度上の記載はないが同様に運用している。
- ・具体的な制度の適用について明確な基準や手続方法は定めていないが、希望に応じて個別対応することを想定している。特に同性カップルの場合、福利厚生制度の利用に伴って本人の性的指向・性自認が広範に伝わりかねないため、本人がどの範囲で情報を公開したいか等も含めて、希望を踏まえて対応することとしている。なお、本人の希望に応じた個別対応を原則としているため、自治体におけるパートナーシップ制度の導入などが進んでいることによる変化はない。
- ・同性パートナーがいる社員が福利厚生制度を利用したという実績はないものの、採用への応募者から、制度について質問を受けたことはあった。応募者自身がLGBTQ+当事者というわけではなく、当社がダイバーシティに関する取組を進めているかどうかを知るうえで、同性カップルへの制度適用について質問したと考えられる。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ 本社移転の際、テナントビルを選定するうえでは、多目的トイレがあることも検討材料の一つとした。また、通称名の利用も認めている。
- ・ 性別適合手術を受けたい社員がいた場合、特別な制度は設けていないものの、必要に応じて休暇を認めることを想定している。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ PRIDE 指標について、初年度から9年連続で最高評価のゴールド認定を受けている。また、九州レインボープライドなど、LGBTQ+に関するイベントに協賛・出展するなど、社外イベント等にも積極的に参加している。こうした機会を活用して当事者団体と意見交換をしたり、取組内容について他社との間で情報共有したりするなど、新たにネットワークを広げることにもつながっている。
- ・ また、海外でのLGBTQ+に関するイベントに、有志の社員が参加したこともある。海外のイベントは、LGBTQ+当事者以外も含めて多くの人が参加するお祭りのような雰囲気があった。また、参加企業も、LGBTQ+の存在を当たり前に見え、マーケティングに取り入れている様子が見られた。こうした海外の様子を知ることは、参加した社員がマーケターとしての意識を育み、自社のビジネスに生かしていくことにも寄与しており、コンサルティングサービスの開発やクライアントへの提案力の向上などにもつながった。また、海外の様子から、マーケティングを通じてLGBTQ+に対する社会の受け止め方を変えていける可能性も感じられ、新たな社会価値を創造するというマーケティング事業の意義を改めて確認することにもつながった。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・ 取組の開始当初は、LGBTQ+に対する社員の知識がない中であつたため、まずは基本的な理解を深めていくことが必要だった。また、社員からは賛成・反対ともに意見がなく、無知・無関心な者が多かったように思われる。
- ・ 知識がなく、社員からの反応も得られない中で取組を進めなければならなかったことに最も苦労した一方、具体的な取組の推進においては、さほど大きな苦労はなかった。これは、D&I推進室において、取り組むべき事項の洗い出しを行い、すぐに実行すべきことや、取組実施のハードルが低そうなものを整理したことが大きく寄与している。
- ・ なお、取組を開始した当時から広くダイバーシティ推進を掲げていたため、LGBTQ+以外にも障害者や外国人などの属性に関しても取組を進めた。全ての属性への対応を同時進行で進めることは難しかったため、当事者の多さや業務との関連が深い属性から順序立てて取り組んだ。一方、属性が異なっても、必要な制度自体は共通であることも多いため、既存の制度を拡充したり柔軟性を高めたりし、汎用的な制度づくりを進めるように意識した。

■今後の展望

- ・ ダイバーシティ推進の取組は引き続き強化していきたい。LGBTQ+に関しても引き続き取組を

進めつつ、将来的には今以上に、特定の属性に向けた取組を行わなくてもよいぐらい、多様性を当たり前のものとして捉えられるような環境を目指していきたい。

- ・また、会社の中核を担う管理職層に対しての研修内容をアップデートし、アンコンシャス・バイアスの解消なども含め、ダイバーシティ・マネジメントを実践しながら、働きやすい環境づくりを推進していきたい。

以上

5. エス・エー・エス株式会社

■企業概要

企業名	エス・エー・エス株式会社	所在地	東京都	設立年	1995 年
業種（業種大分類）		情報通信業	事業内容	金融・流通のシステム構築、バック オフィス業務支援	
社員数	176 人 ※グループ全体 （2024 年 12 月 1 日時点）				
主な 取組	（○）①方針の策定・周知や推進体制づくり				
	（○）②研修・周知啓発などによる理解の増進				
	（○）③相談体制の整備				
	（○）④採用・雇用管理における取組				
	（○）⑤福利厚生における取組				
	（ ）⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備				
	（ ）⑦職場における支援ネットワークづくり				

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・LGBTQ+に関する取組は、2017 年頃から検討を開始した。
- ・当時東京都が推進していた時差出勤に関する表彰イベントに参加した際に、同時に受賞した企業と情報交換をする機会があり、LGBTQ+に関する取組を進めている話を聞いた。当社でもLGBTQ+の取組を実施すべきだと考え、経営層に進言した。
- ・当社は「すべては笑顔のために～世の中のすべての人を笑顔にする～」という使命を掲げており、「常に質の高いサービスを提供し、会社のスキルアップを通じて SAS 全メンバーの生活水準の向上を図ると共に社会の笑顔に貢献していく」ことを経営理念としている。そのため、社長からは、社員の働きやすさや幸せにつながることであれば、是非積極的に取り組んでいこうと言われた。
- ・ダイバーシティの領域の中では最初に LGBTQ+に取り組み、その後、他の属性や領域にまで検討を広げていった。LGBTQ+に関する取組を進めたことで、ダイバーシティ推進に関する取組も進んだ。
- ・取組を開始した当初は、経営層や人事担当者も含め、LGBTQ+についてよく知らない人が多かった。一般的には全人口の 1 割程度と言われている中で、社内にも性的マイノリティ当事者がいると考え、例えば社内のバーベキューやボウリング大会などで「家族や恋人を連れてきてください」と案内していても、同性パートナーを連れて行くことを躊躇している人もいるのではないかと考えた。
- ・まずは LGBTQ+領域の専門コンサルティング会社による情報交換セミナーなどに人事参加者が参加して情報を得た。さらに、人事担当者の進言により、社長と役員が自治体主催の無料セミナーに参加し、理解を深めた。
- ・こうして経営層に取組の合意を得た上で、2018 年には相談窓口の担当者を対象とした研修、D&I 方針の策定、社内研修などの具体的な取組を進めていった。さらに、2019 年にはパート

ナー制度を導入した。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・LGBTQ+に対する差別を会社として許さない方針を社内外に表明するために、2018 年 11 月に「ダイバーシティ&インクルージョン方針」（当時の名称）を策定した。当初は、「LGBTQ+方針」にすることも考えたが、LGBTQ+を特別視して取り上げるのではなく、ダイバーシティの一つのカテゴリーとして扱った方がよいのではないかという意見を踏まえ、ダイバーシティ&インクルージョン方針とすることにした。方針は経営層に確認した上で策定し、会社 HP に掲載した。
- ・2023 年には方針の改訂を行い、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン方針」とした。前方針を策定して 5 年以上経つ中で、ダイバーシティ&インクルージョンに対する社会の意識の変化も踏まえ、ブラッシュアップした。改訂の際は事前に社員に説明を行った。
- ・LGBTQ+に関する具体的な取組は、現在の経営管理部が主体となって推進している。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・2018 年 12 月に LGBTQ+領域の専門コンサルティング会社による研修を実施した。LGBTQ+に関する基礎的な知識のインプットと併せて、性的マイノリティ当事者の心情などについて話してもらった。「こうした機会があって嬉しい」という声や、「知らないと怖いこともある。知ることができてよかった。」といったコメントもあり、実施してよかったと思える反応であった。社内の取組推進担当が発信するよりも、外部のコンサルタントや性的マイノリティ当事者の声の方が響くと感じた。運営側にとっても学びがある機会であった。
- ・以降、新規入職者向け研修の中で、会社の方針として性的指向・性自認に基づくハラスメントを禁止していることなどを伝えている。さらに、社内イントラネットに基礎理解動画を掲載しており、視聴を推奨している。また、入社手続の際に、会社の方針として性的指向・性自認に基づくハラスメントを禁止している旨のチラシも配布している。
- ・全社員が参加する定例会（オンラインとオフラインのハイブリッド形式）において、知識を更新するための「LGBTQ+ALLY 研修」を継続的に実施している。
- ・管理職層にはダイバーシティ研修を実施しており、その中で LGBTQ+について扱うことがある。
- ・周知・啓発の一環として、レインボーカラーのロゴを作成し、これを社内ノベルティ（ステッカー）として配布したこともある。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・2018 年 11 月に、社内相談窓口の相談内容に「SOGI（性的指向・性自認に関するもの）」を追加した。
- ・窓口で相談できる項目として、ハラスメント、健康、メンタルヘルス、介護、育児、SOGI（性

的指向・性自認)、長時間労働を掲げており、相談者が相談しやすい方法で経営管理部の相談窓口担当者に相談することができる。相談窓口担当者は、役職・性別・年代などが様々な経営管理部のメンバー7人で構成されており、相談者が相談しやすいと思う担当者を選ぶことができる。相談を受けた相談窓口担当者は、相談者の合意を得た上で、必要に応じて上司や経営管理部内で情報共有を行うこともある。

- ・2018年に社内相談窓口の相談内容に「SOGI(性的指向・性自認に関するもの)」を追加するにあたり、外部コンサルティング会社から提供された資料を活用して相談窓口担当者の勉強会を実施した。相談を受けた際にどのように反応してよいか分からず戸惑ってしまうことがないよう、勉強会ではLGBTQ+に関する基礎知識や、アウティング防止のための情報共有範囲の留意点などをインプットした。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・新卒採用の際に使用するエントリーシートの性別欄では、「男・女・その他」と表記している。性別欄を削除するのではなく、「その他」も記載することで、LGBTQ+フレンドリーであるというメッセージを示せるのではないかと考えた。
- ・採用における面接官は、相談窓口担当者でもある経営管理部のメンバーである。前述の相談窓口担当者の勉強会などにも参加しており、LGBTQ+に関する理解も深い。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・2019年にパートナー制度を導入した。同性パートナーを持つ社員や異性間の事実婚をしている社員も、法律婚の場合と同様に福利厚生制度の対象とした。
- ・具体的には、配偶者(パートナー)の定義を、「戸籍上の配偶者、または戸籍上の配偶者に限らない配偶者に相当する事実婚・同性婚の相手であり、かつ、社会的にも経済的にもパートナーシップを築きこれを維持する意思を有するもの」とした。就業規則の中で最初に家族の範囲に言及される慶弔休暇の項に、配偶者の定義や家族の範囲などを定めている。
- ・これによって、戸籍上の配偶者に限らないパートナーの家族(子どもや親など)も社内制度の適用対象となった。慶弔休暇のほか、家族手当、退職金(死亡退職の場合の退職金の受け取り)、育児・介護休業、慶弔見舞金の支給、連帯保証人(秘密保持に関する誓約書内での保証人)、健康診断費用補助、インフルエンザ予防接種費用補助などの適用対象が広がった。
- ・また、パートナー申請書を導入し、同性婚・異性婚または法律婚・事実婚に関わらず、パートナーの情報を会社に申請することとしている。ルール上は、パートナー申請書の回付先に上司や社長は含まれない。一方で、これまでの慣習上、上司や社長に報告した上で経営管理部に報告する風習が残っており、今後社員のニーズが多様化していく中での課題になりうると考えている。
- ・これらの制度は、それぞれの制度の受付担当メンバーなどが集まり、改定の余地があるものを挙げていきながら見直しを進めた。
- ・パートナー申請書は社内イントラネット上に掲載しており、社員の配偶者(他社の社員)がそれを見て「同性カップルのことも考えた制度にしているんだね。良い会社だね。」と言って

いたとの声も聞いたことがある。申請をしないことも可能であるが、申請をすることで家族手当などの福利厚生を享受することができるため、この点を評価して申請をしてくれる人もいると考えている。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ いわゆるハード面の対応は難しいが、ホルモン治療や性別適合手術が必要な場合は申出に応じて個別に対応し、特別休暇を付与することも考える。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

(該当なし)

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・ 元々社員を大切にする風土があり、経営理念で「SAS 全メンバーの生活水準の向上を図る」ことを掲げていたこと、また社長の理解があったことで、取組は非常に進めやすかった。
- ・ 取組を検討するにあたり、PRIDE 指標を参考にした。ゴールド認定を目標に取組を重ね、2024 年まで6年連続でゴールド認定を取得している。PRIDE 指標は今後も取組の状況を測る外部の物差しとして参考にし、ゴールド認定の連続取得を目指していきたい。
- ・ 採用活動においては、エントリーシートなどで性別欄を「男・女・その他」とすることで、LGBTQ+フレンドリーな姿勢が伝わり、性的マイノリティ当事者でなくても関心を持つ学生から「感動した」と言われたことがある。良い会社だという印象を持ってもらえているようである。
- ・ 創業 30 周年を迎えるにあたり、記念ロゴの作成を予定しており、社内公募をしたところレインボーデザインもみられた。社員に意識が浸透していると感じている。
- ・ LGBTQ+について学ぶことを通じて、「男だから、女だから」といった性別による決めつけなどを耳にすることが減ったのではないかと感じている。全体的にハラスメントに関する意識も向上した。

■今後の展望

- ・ 家族が参加できるイベントに同性パートナーを連れていきたいと思う社員がいた時に、抵抗感なく連れていける会社を目指したい。
- ・ いわゆるハード面の対応は、テナントであることから限界がありこれまで着手できていなかった。しかし、事業拡大によるオフィス増床に伴い、2025 年より性別を限定しないトイレ導入が実現した。今後も利用しやすい在り方などを検討していきたい。
- ・ 社内アンケートでは、取組に対してネガティブな意見が出ることもある。その際にそうした意見をどう扱っていくかは悩ましい。差別的であったり会社の方針に反することであったりする場合は対処が必要であり、意識面を共通化していく難しさは感じている。

以上

6. 株式会社沖縄タイムス社

■企業概要

企業名	株式会社沖縄タイムス社	所在地	沖縄県	設立年	1948 年
業種（業種大分類）	情報通信業	事業内容	日刊新聞発行、文化事業・出版事業		
社員数	245 人（時点：2024 年 11 月 28 日）				
主な取組	☐ ①方針の策定・周知や推進体制づくり ☒ ②研修・周知啓発などによる理解の増進 ☒ ③相談体制の整備 ☒ ④採用・雇用管理における取組 ☒ ⑤福利厚生における取組 ☒ ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 ☐ ⑦職場における支援ネットワークづくり				

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・社内における性的マイノリティ当事者の有無は把握していない。具体的な相談も人事にはない。
- ・取組を始めた背景には、世の中の流れや、新聞社としての使命がある。新聞社としては、性的マイノリティに限らず、少数者や社会的弱者の声をしっかりと拾うことが重要だと考え、ダイバーシティの重要性について、積極的に取材し、発信している。取材の打診があれば、積極的に対応している。
- ・また、社外への発信のみならず、社内でも取組を進めている。社内的な取組としては、2018 年に、当社を含めて 5 社が共同で社内研修を始めたことが最初である。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・経営層にとっても、性の多様性に関する取組が当たり前のことになっており、研修も一緒に受けている。経営層が動くことで、社員にも取組の重要性が伝わり、社内の機運が高まると考えている。
- ・取組の実務は、総務部人事班の 3 人が担っている。
- ・2020 年に PRIDE 指標ゴールドを獲得した。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・2018 年から、当社を含む民間事業者 5 社合同で社内研修を行っている。対象は 5 社の全社員であり、当社では参加は任意としている。
- ・研修はハイブリッド開催や社内ポータルサイトでの録画の共有により、時間や場所を問わず視聴できるようにしている。

- ・研修の内容は5社による会議において各社が出したアイデアをもとに検討し、採択されたテーマを提示した企業が登壇依頼等の調整を行うなどしている。常に最新の動向を取り入れた研修になるよう留意している。
- ・研修では、外部の性的マイノリティ当事者の方を招き、講演してもらっている。2023年には性的マイノリティ当事者団体の方、2024年にはバイセクシャルであることをカミングアウトした女性で、地域コミュニティ活動などもされている方に登壇してもらった。
- ・研修に参加しなかった社員にも情報が伝わるよう、社内報で研修会のポイントを整理した実施報告を行っている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・相談の対象者を性的マイノリティの社員に特化しているわけではないが、毎月第4木曜日に「木4ルーム」という名称で、人事班に何でも相談できる仕組みを作っている。社内制度やハラスメントなど、相談内容は自由で、気になることを何でも話せる窓口であり、人事担当の5人で対応している。
- ・社内では相談しにくい内容である場合は、別途設置している健康相談室に相談することも可能である。健康相談室には看護師が常駐しているほか、産業医と精神科医にも相談できる。
- ・真に必要な場合を除いて、人事班と健康相談室が情報を共有することはない。これまでに、性的マイノリティに関係する相談内容の報告を受けたことはない。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・採用活動時の履歴書には性別欄を設けていない。社員から、性別を記入しにくい人もいないのではないか、選考時に性別の情報は不要ではないか、との問題提起があったことがきっかけである。採用に性別は関係ないことと、性的マイノリティ当事者への配慮の両面から、削除することにした。
- ・ただし、入社後の社員登録の際には、システム上の都合で性別情報を取得している。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・パートナーシップ証明書等があれば、手当や慶弔金などの対象としている。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・本社の1階にあるトイレは、誰もが利用できる「多目的トイレ」となっている。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

(該当なし)

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・取組を開始した頃には、社内には性的マイノリティについて理解しがたいと公言する人もいたが、現在は否定的な発言が聞かれなくなった。それも変化の一つであり、性的マイノリテ

ィ当事者への配慮を含めて、働きやすい環境が整った組織になっている。

■今後の展望

- ・今後も取組を継続していくが、特別なことをするというよりは、日々の取組の中で、ダイバーシティを推進することを重視している。PRIDE 指標はあくまでもその結果として得たものである。最終的には、働く中で性的マイノリティを含めたダイバーシティへの配慮が当たり前のことになるのが目標であると考えている。
- ・取組当初は、まずは知らなければ機運を高めなければという雰囲気だったが、少しずつ馴染んできて、現在は当たり前のことに変わりつつある。とはいえ、講演会などで様々な人の話を聞き、インプットすることは重要である。

以上

7. 株式会社 Works Human Intelligence

■企業概要

企業名	株式会社 Works Human Intelligence		所在地	東京都	設立年	2019 年
業種（業種大分類）		情報通信業	事業内容	企業向け統合人事システムの開発・販売・サポート、HR 関連サービスの提供		
社員数	2,198 人 ※連結（時点：2024 年 12 月 31 日）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・当社では社員全員が日々思っていること・感じていることを経営陣に直接伝達できる「iBox」を設置している。iBox に集められた意見は経営陣の会議で話し合われ、日々の会社運営に反映されるもので、あるとき、iBox へ「LGBTQ+当事者が職場で抱える課題の解消に取り組みたい」という意見が投稿された。これをきっかけに、2020 年 7 月に LGBTQ+関連の施策を行うプロジェクトが発足した。このようにトップダウンではなくボトムアップでプロジェクトが始まった。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・LGBTQ+に関する方針は、プロジェクトが発足してから数か月後に、トップメッセージとして社内外に発信した。
- ・iBox に前述の投稿があった時点で、経営層は取り組むべき課題であると認識したため、トップメッセージを発信するにあたって障壁はなかった。
- ・プロジェクトは、iBox に投稿した本人と、有志で集まった社員、執行役員や人事のメンバーも含めて組成された。現在はプロジェクトは解散し、当社のウェブサイト上で LGBTQ+に関する当社の取組を見て入社を決めたメンバーも含む有志社員が中心となって社員コミュニティの活動を進めている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・プロジェクトが発足した当時、人事部から参画したメンバーでも LGBTQ+に関する知識がなか

ったため、最初は PRIDE 指標や公的機関の指標（大阪市 LGBT リーディングカンパニー）を参考にし、LGBTQ+に関する知識や情報をキャッチアップすることから始めた。

- ・書籍を読んだり、セミナーに参加したり、関連する情報をネット等で収集したりした。さらに、自身が勉強した内容を人事部内でシェアするために、勉強会なども実施した。
- ・また、全社向けの研修を年に1度、PRIDE 月間に実施している。各自で e ラーニングを受講し、テストを受けてもらっている。
- ・研修は社内内で内製化している。プロジェクトが発足した当初、人事部向けに勉強会を3回実施しており、そこでの反応を踏まえて全社向けに研修を作成した。
- ・研修の内容としては、LGBTQ+に関する基礎知識、職場や就職時における LGBTQ+当事者の困りごと、福利厚生制度の利用が難しい実態、ハラスメントやアウティングに関する内容、カミングアウトに関する内容などを含んでいる。参考資料として、国連や世界における動向、自治体における取組も紹介している。
- ・1度受講するだけでは身につかず、新入社員もいるため、研修内容のベースは変えずに毎年実施している。また、LGBTQ+当事者からの意見も聞き、適宜内容を更新している。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・相談窓口を人事部に設けており、相談対応を行っている。
- ・相談対応に困った際は、人事部内の社会保険を担当する者に相談したり、公的機関の情報を参考にしたりして進めている。また、相談者本人の意向も聞きながら、例えば「初めてのケースであるため、わからないことは一緒に相談しながら進めさせてほしい」と伝え、どのようにするとよいか、本人と一緒に考えながら進めるようにしている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・現場社員も採用活動に関わることが多いため、採用担当者だけではなく全社員に向けて、就職時における LGBTQ+当事者の困りごとを研修で伝えている（研修は、施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進に記載）。
- ・研修では、求職者に質問されて分からないことがあった場合には、安易に回答せずに人事部に確認してから返事をするなどを伝えている。
- ・採用時のエントリーシートでは、性別情報を取得していない。入社手順のタイミングで性別情報を確認している。
- ・服装については2020年10月にオールジェンダー化しており、服装ガイドラインにおいて、性別による区別を廃止した。それ以前の服装ガイドラインでは、例えば女性について、ストッキングの着用やヒールの高さなどを規定しており、男女別に求められる服装を示すものであった。
- ・新型コロナウイルス感染症の流行以来、在宅勤務が増えてきており、仕事中に求められる服装の要件も変化してきたところであったため、人事部が主導して服装ガイドラインの改訂に取り組んだ。その一環で LGBTQ+に関する服装への配慮も行った。
- ・現在の服装ガイドラインでは、TP0 に合った、清潔で安全であり機能的な服装を求め、男女別

に服装例は示していない。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・ 2020 年 11 月から、結婚休暇、忌引休暇、配偶者出産休暇、結婚祝い金、出生祝い金など家族が利用できる福利厚生について、事実婚や同性パートナーも対象としている。
- ・ 自治体の同性パートナーシップ制度の証明書等を会社に届け出ることによって福利厚生の適用対象となる。実際に制度を利用している LGBTQ+ の社員もいる。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ 全ての事業所が貸ビル内にあるため、トイレの増設や工事等について当社で考慮することは難しいが、全ての建物に多目的トイレが設置されている。また、最近は在宅勤務も増えており、この数年におけるトイレに関する相談は大きく減った。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の流行を経て、健康診断は巡回健診ではなく個別予約とするようにした。2024 年 4 月からは、トランスジェンダー等の当事者に配慮した対応のある健診機関には、健診機関の一覧表においてレインボーマークを付け、社員が健診機関を選択できるようにしている。
- ・ レインボーマークを付けるにあたっては、健診機関との契約更新のタイミングで、健診機関がプライバシー保護などの対応をできるかどうかを確認した。対応できると回答のあった健診機関にレインボーマークを付けた。
- ・ 希望する社員には、戸籍上（法律上）の性と自認する性が一致しない場合、自認する性を尊重できる通称名の利用を可能にしている。
- ・ 性別適合手術を受ける際の休暇については、私傷病休暇と同様に扱っており、長期欠勤や休職も可能である。また、当社の多くの社員はコアタイムのないフレックスタイム制で勤務しているため、ホルモン治療等も含めた通院などのために中抜けしながら業務に取り組むことも可能である。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 社内でアライを増やす取組は社員コミュニティがメインで行っているが、全社向けの研修においてアライに関する説明を行っている。
- ・ LGBTQ+ に関する社員コミュニティが立ち上がり、積極的に活動が進められている。社員コミュニティの参加者は現在 130 名程度であり、様々な部署の社員が自由に活動に参加している。
- ・ 社内 SNS やオンライン社内報で積極的に活動内容の発信がされている。また、社員コミュニティが参加したイベントのレポートや社外イベントの紹介などを行っている。
- ・ また、取組状況の実態や困りごとを把握するアンケートをお客様向けに実施し、そのレポートを社外に発信している。アンケート結果から、もっとリアルな声が聞きたいと問合せもあったため、事例の共有や取組の進め方などをお互い紹介しあう分科会や意見交換会を開催している。

- ・2024年には、結婚の平等などLGBTQ+当事者に関する法改正に関するキャンペーンに初めて賛同した。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・LGBTQ+に関する取組を開始した当時、社員からどのような反応があるのか不安もあったが、実際に始めてみると好意的な意見が多かった。
- ・LGBTQ+に関する施策を推進する仲間を増やすために、人事部内での勉強会を行った。想定以上の参加者が集まり、関心の高いテーマであることが分かった。人事部の担当者から、自身の業務範囲内で起こり得る対応や社員からの問合せを想定したような質問を得ることができ、有意義な意見を収集することができた。そこで得られた意見は全社向け研修にも生かすことができた。
- ・プロジェクトは様々なメンバーから構成され、多様な視点で施策を検討してきたことがうまくいった要因でもある。メンバー間で意見が異なることもあったが、相談しながら落としどころを見つけて進めることができた。

■今後の展望

- ・最近、お客様からLGBTQ+に関する取組について聞かせてほしい、とよくお声かけいただく。当社の事例をまとめ、社外にも広く公表していきたいと考えている。
- ・また、当社はHRシステムを開発しているため、LGBTQ+に関する取組を生かし、製品への機能の追加や新しい利用方法の提案などにつなげられないかと考えている。

以上

8. 株式会社エフエーエス

■企業概要

企業名	株式会社エフエーエス		所在地	香川県	設立年	1996 年
業種（業種大分類）		運輸業、郵便業	事業内容	輸送・建設・倉庫・建材販売		
社員数	51 人（時点：2024 年 9 月）					
主な 取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり					
	(○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進					
	() ③相談体制の整備					
	(○) ④採用・雇用管理における取組					
	(○) ⑤福利厚生における取組					
	(○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備					
	(○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・ダイバーシティ推進に関する方針として、「ジェンダーや障がいに関わらず全員が活躍できる職場」を掲げている。また、差別のない平等な職場環境や、多様性を尊重し誰もがやりがいをもって働ける職場づくりを目指して「虹ファス宣言」を行った。
- ・性的指向・性自認に関する取組の推進部署として、2022 年に「にじいろ未来づくり推進課」を立ち上げた。ダイバーシティの観点から、にじいろという名称を採用した。当社では人事については管理部が所管課となっており、にじいろ未来づくり推進課では管理部から性的指向・性自認やダイバーシティに関する相談を受けて対応を行っている。
- ・性的マイノリティ当事者であることを公にしている社員（トランスジェンダー男性）がにじいろ未来づくり推進課の担当者（以下、「担当者」）として、社内における取組推進の中心的な役割を担っている。担当者はもともとプライベートで性的マイノリティ当事者が参加するコミュニティに参加しており、年次有給休暇を利用して講演活動も行っていた。しかし、講演依頼が増えるにつれて、年 30 日以上会社を休むこともあり、仕事との調整で会社に負担をかけていると感じていた。
- ・一方、講演先としては学校を訪れることが多く、学生の理解は進んできているが、性的マイノリティ当事者（子ども）が家族に話した際、保護者の理解が得られないというケースが多く、保護者の理解が追い付いていないことを実感するようになった。
- ・そうした実態について、担当者は社長と日常会話の中でよく話をしていた。特に大人は企業に勤めていることが多いため、企業へ働きかけることで関連知識を得る機会を増やしていきたいと考えており、まず当社の社員向けに啓発活動を行ってみてどのような反応が得られるか知りたい、という話をした。
- ・社長は社員とこまめにコミュニケーションをとっており、担当者が感じていたもどかしさなどもよく理解していたことから、提案を前向きに捉えてくれた。一方でそうした活動には担当者自身にとってのリスクも伴うのではないかと心配してくれたが、担当者の強い意向もあ

り、「にじいろ未来づくり推進課」を社内に設置し、「虹ファス運動」と称して活動を開始した。

- ・ 主な取組の順序としては、まず周知啓発に関する取組としてレインボーフラッグを職場に設置、その後管理職・上層部向け研修を実施、続いて更衣室の設置、パートナーシップ制度の導入、さらに社外への働きかけといった流れである。
- ・ 社外への働きかけとしては、地元自治体からの研修・講演依頼への協力や、自治体が作成する啓発パンフレットの制作協力などを行っている。また、社長や営業部門の社員から取引先に対して、にじいろ未来づくり推進課があること、研修などに対応できることを案内している。
- ・ 職場では日頃、社員の友人の子どもが性的マイノリティ当事者であるかもしれないなど、家族の職場や学校での様子を含め、日常会話で性的指向・性自認に関する話題が出ることもある。にじいろ未来づくり推進課の設置や虹ファス運動について、社員からの否定的な反応はこれまで特にない。社長が理解を示し、取組を牽引したことも大きかった。

■ 性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 2022年に「にじいろ未来づくり推進課」を設置し、虹ファス宣言を行っている（詳細は「取組の経緯」のとおり）。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 社員が会社の姿勢を知り、関心を持つきっかけになればという思いから、まず職場で目に付きやすい場所にレインボーフラッグを立てることを始めた。そうした取組に興味・関心がない社員もいるが、レインボーフラッグの意味について知っていることを誇らしげに表明する社員もあり、それまで見ることのなかった社員の一面を知るきっかけともなっている。
- ・ また、担当者が講師となって管理職および上層部向けの社内研修を行っている。研修実施にあたり、対象者については社長と担当者と相談、研修の具体的な内容は担当者が中心になって検討した。管理職や上層部を対象としたのは、職場においてマネジメント層の影響力がやはり大きいことや、会社の看板を背負っている人材であり、大きな権限を持っている人こそ知っておかなければいけないと考えたことによる。研修はこれまでに計2回実施した。
- ・ 研修では、担当者自身の生き立ちを含む内容（担当者が性的マイノリティ当事者であることを管理職全員が知っていたため）や、LGBTQとは（基礎知識）、どのような困難があるか、どのくらい身近な話か、差別用語、会社での困難やリスク（アウティング、性別に関する情報の取り扱いにおける留意点）等について説明を行っている。
- ・ 以前、「顧客先と話をする際に男女を決めつけない表現に留意するなど、自身の知識をブラッシュアップしなければならない」という声を営業部門の社員から聞いたことがあったため、社内でもそうした認識を持っている社員がいるなど、身近な話も盛り込んだ。
- ・ 受講者の反応はおおむね良く、何かあれば相談してほしい、協力すると表明してくれる社員

もいた。一方で、性的指向・性自認に関する用語には横文字も多く、分かりにくい、難しいという感想を漏らす社員もいた。

- ・ 周知啓発による理解の増進という観点では、担当者の活動が新聞等のメディアに取り上げられて会社ウェブサイトに掲載されていたり、地元の自治体と一緒に作成した啓発用パンフレットが社内に置かれていたり、他の企業に比べて職場で関連ニュース・媒体等に触れる機会は多い。そうした中で、社員の知識もアップデートされているのではないかな。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・ 会社として、性的指向・性自認に関する相談窓口は設置していない。ただ、担当者に個別に相談が来ることはある。
- ・ 社員からの相談ニーズは現状大きくないが、その背景として、誰でも活躍できる職場づくりやダイバーシティ推進に対する感度が高まっていないということも考えられる。社内研修等の啓発活動を推進していくことで、今後は社員からの相談が増えることも考えられる。
- ・ 社員数が少なく相談窓口の専任担当者を置くことは難しいが、他業務と兼任としてしまうと、本来丁寧に対応すべき相談対応が片手間になってしまう恐れがある。そのため、当面は相談窓口を設置することよりも、社内への啓発活動を継続することで、社員の基礎知識等を固めていくことが重要だと考えている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・ ハラスメント・アウティング防止に関する取組として、管理職・上層部向けの社内研修において、LGBTQ とは（基礎知識）、どのような困難があるか、どのくらい身近な話かのほか、差別用語、会社での困難やリスク（アウティング、性別に関する情報の取り扱いにおける留意点）等について説明を行っている。（施策メニュー②に記載のとおり）
- ・ ハラスメント（性的指向・性自認に関するハラスメントを含む）防止に向けた取組として、入社後に上司や同僚からの言葉や対応で困ったり傷ついたりすることがあれば相談をするよう、面接担当者から面接時に伝えている。また、性別・年齢・障がいの有無に関わらず、個々人に適した職務や働き方を推奨していることを採用面接で伝え、自分らしく活躍するために相談があれば、遠慮なく会社に伝えてほしいと呼びかけている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・ 自治体が設けているパートナーシップ制度やファミリーシップ制度で認められた同性カップルに対して、休業・休暇等の福利厚生を可能な限り適用することとしている。背景として、誰もが結婚するわけではないこと、パートナーが同性の場合もあることを社員に知ってもらうという目的がある。
- ・ これまでのところ、同性カップルによる福利厚生の利用実績がないため、実際の運用などはこれからである。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・社員一名分のスペースで一人ずつ利用できる更衣室を用意している。更衣室ではあるが、ワーキングスペース、ウェブ会議を行う部屋、相談室としても活用できる。
- ・もともと社内には更衣室がなく、制服のリニューアルで試着をする際など、男性社員は自席で着替えをしていた。その光景を担当者がみて、もし今後女性社員が入社してきたら居心地が悪いのではないかという懸念が生じたことがきっかけであった。社長に相談したところ、更衣室を社内に設置することについて了解が得られ、働きやすい環境づくりの一環として誰もが使いやすい更衣室を設置することとなった。工事は当社の建設部が担当した。
- ・建設部と相談をする中で、社内で機密性の高い情報を扱う業務を行う際に、プライバシー保護のため周囲から仕切られたワークスペースがあるとよいと考えていた社員がいたことがわかり、そうしたスペースとしても活用できるよう整備することになった。工事は約3か月かけて行った。もともと敷地内にあったプレハブを活用し、社員一名分のスペースで一人ずつ利用できる更衣室の設置に至った。必要な資材等は当社にあるものを活用することで工事費も抑えることができた。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・社員に虹ファス運動について関心を持ってもらうことは、職場における支援ネットワークづくりの一環になると考えている。担当者の講演を聞いたことをきっかけに、アライの意思表明をし、普段から6色レインボーのキーホルダーを付けている社員もいる。
- ・担当者を中心に虹ファス運動を継続してきたことで、代表や管理部において、社員の悩みや環境改善などの相談があれば柔軟に対応するという姿勢が以前と比べても高まっている。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・厚生労働省の性的指向・性自認に関するサイトで情報収集することもあるが、多くは担当者自身が講演等で得た経験・知識が、取組を検討する上で役立っている。
- ・社内の取組を推進する上では、前述のとおり、担当者が性的マイノリティ当事者であることに加え、トップ（社長）の理解があることも大きい。

■今後の展望

- ・ダイバーシティ&インクルージョンの視点から、性的マイノリティ当事者に限らず、管理職など上層部への周知啓発に力点を置いて取り組んできた。そのため、一般社員や新入社員向けの啓発は今後の課題である。
- ・運送業界は昔堅気の社員が多く、「男とはこうあるもの」といった意識が強い傾向がみられる。そうした社員にどのように耳を傾けてもらうかということが悩ましい点である。そうした意識が背景にある社員が発した一言によって、周囲の社員が傷ついてしまうということが懸念されるが、具体的な取組は難しいと感じる。
- ・社員の性別情報の取扱については、過去に社内でヒヤリハットのような事例があった。以前、通称名を使用していた社員がいたが、管理部が職場で名簿を回覧して全員サインするよう呼びかけたことがあり、その名簿に当該社員の本名が使われていた。本人はさほど問題視して

いなかったようであるが、非常にリスクが高く、担当者から管理部に対して改善の必要性を指摘した。性的指向・性自認に関する社員の情報の取扱いについて、社内での認識を高める必要がある。

以上

9. 株式会社サンゲツ

■企業概要

企業名	株式会社サンゲツ		所在地	愛知県	設立年	1953 年
業種（業種大分類）		卸売業、小売業	事業内容	インテリアの企画・開発・製造・販売・施工、エクステリアの販売・施工 各種施設・オフィス空間等の企画・設計・工事監理・施工		
社員数	2,645 人 ※連結（時点：2024 年 3 月期）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・2017 年に策定した中期経営計画（2017-2019）「PLG2019」でダイバーシティの推進を掲げ、2018 年に「サンゲツグループダイバーシティ基本方針」を策定した。
- ・さらに、2020 年に策定した Sangetsu Group 長期ビジョン【DESIGN 2030】では、2030 年に実現を目指す社会価値の一つとして「Inclusive（インクルーシブ）」を設定。平等な社会を創る上で障壁となる、子どもたちの教育・生活環境、およびジェンダーの格差を深刻な社会課題と位置づけ、「誰もが安心して快適に過ごせるインクルーシブな社会の実現」を目指すことを掲げた。
- ・2017 年時点では、既に女性活躍や障害者雇用に取り組んでいたが、ダイバーシティ推進に対する更なる社会の機運の高まりや海外グループ会社の増加による多様性の拡大という背景があり、性的マイノリティへの対応にも、より明確に取り組むことになった。
- ・現在はダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進という方針で打ち出している。
- ・推進体制は人材開発課のダイバーシティ推進担当者（専任ではない）が中心だが、施策の検討は人事部全体で行っている。社内横断的な取組は、ダイバーシティ推進担当がとりまとめている。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・当社には労働組合がないため、制度や仕組みの変更にあたってはアンケート等を通じ、社員との対話を行っている。同性パートナーシップ制度（後述）導入の際も同様である。

- ・研修後の無記名式アンケートで意見を収集し、施策検討の参考にしているほか、社内のアライ（後述）にも個別に相談することがある。
- ・また、研修を依頼している NP0 法人のネットワークを通じて取組が進んでいる企業を紹介してもらい、制度等の運用面のアドバイスをもらった。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・当社にはショールーム等、BtoC の顧客との接点になる拠点があることから、2018 年の基本方針策定に先立ち、コーポレート部門、ショールーム等を対象に、先行的に研修を開始した。先行実施により、研修の重要性を改めて実感したため、2018 年からは全社員の受講を必須とする研修を開始した。2019 年以降は新入社員研修でも性的マイノリティについて取り扱うことにした。
- ・2022 年から情報を更新し、アップデート研修を行っている。2022 年は管理職・新入社員・キャリア社員・国内グループ会社管理職、2023 年は全社員、2024 年は前年に受講していない社員を対象とし会社の共通認識化を進めている。
- ・アップデート研修は、過去に受講した人も最新情報を得られるように実施している。内容は、基本的な知識共有に加え、当事者のお話を伺い、参加者の理解を深めるものである。
- ・研修後のアンケート（無記名式）では、満足度等の定点分析のための設問に加えて、設備に対する要望や困りごとについての意見を自由記述で回答する設問も設けている。
- ・研修では、マイクロアグレッション等についてもお話しいただいていることから、性的マイノリティを切り口としつつも、「自分と違う価値観があることに気を付けようと思った」「インクルージョンについての気づきを得られた」「差別的な発言をする人と同じ場にいるときに、自分がどう振る舞うべきかわかった」「子育て経験において自分の子どもにこう接すればよかった」など、様々な声が集まるため、その中から次の課題を拾っている。研修の満足度は高く、同じ内容でも繰り返し受けたいとの意見も多い。
- ・上記のほか、採用面接官になる社員を対象に、面接官説明会の中で改めて最新の知識と面接時の留意点を伝えている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・性的指向・性自認の多様性に関連した内容に限定せず、何でも相談できる窓口を設定している。
- ・また、2023 年からは各部門に人事担当者を配置し、1on1 を実施している。信頼関係を構築することで、気軽に相談できる環境をつくり、社員のニーズをきめ細かに把握できる体制を整えている。性的指向・性自認の多様性に関連した困りごと、そうしたニーズを社員が表明すれば適宜相談に応じることができる。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・各種様式の性別欄は、社会保険等、性別情報が必要なケース以外では性別欄を削除している。また、性別欄を設ける時は、可能な限り男女以外の選択肢を設けている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・ 2023 年に同性パートナーシップ制度を導入した。この制度は特別休暇、借上社宅、単身赴任手当等について、同性パートナーも婚姻関係と同等とみなし、制度の対象とするものである。社内ポータルサイトには同性パートナーシップガイドラインを掲載しており、利用できる制度をわかりやすく整理している。
- ・ ガイドラインには手続上の注意点として、利用する制度によっては上司への報告が必要であることも明記している。具体的には、制度利用時の申請経路はその他の制度利用時と同様であり、決裁者全員に制度の利用が開示されることになるため、どこまで開示してよいかを個別に相談しながら利用できるように配慮している。
- ・ 制度の検討にあたっては、性的マイノリティ当事者の意見や、他社での取組を参考にした。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ 研修の中で SOGI ハラスメントについても触れ、ハラスメントを根絶する旨を社内に周知徹底している。
- ・ トランスジェンダーの方は、トイレ、更衣室、健康診断などへの配慮が必要であることを認識している。実際に性別を変えた社員の存在は把握していないが、困っている社員がいる可能性を考慮している。
- ・ 35 歳未満の社員については、社内に会場を設けて健康診断を行っているが、社外でも受けられることをアナウンスしている。
- ・ そもそも、社内制度には性別による処遇の区別がなく、通称名も使用可能としている。服装規定はない。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 2019 年より名古屋レインボープライドに毎年参加している。
- ・ 同性婚の法制化を推進するキャンペーンに賛同している。
- ・ 社内では、アライであることを表明するためのステッカーやポップを作成している。ステッカーは、気軽に入手できるよう、カフェテリア等にも配置している。アライであることを表明はそれぞれの意思に委ね、緩やかな運用としているため、表明がなければアライではないと捉えているわけではない。
- ・ アライには、イベント参加への呼びかけを行うほか、人事として相談したいことがある場合に、個別に声をかけている。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・ 取組にあたっては、全社員が共通認識を持つことを強く意識した。異なる価値観を尊重し合うことは、性的マイノリティのみならず、人権全般に通じることであるため、人権方針でも触れている。
- ・ 意識が薄れないよう、啓発は繰り返し実施している。
- ・ これまでにはアライのイベントを開くなどして、接点を増やすことを重視してきた。

- ・ 性的マイノリティ当事者のグループづくりは、匿名のネットワークを社内ですぐ構築するかが難しいと感じている。
- ・ 定量的な検証はできていないが、採用活動の中で当社の取組が見られていると感じている。

■ 今後の展望

- ・ アップデート研修は、参加者の声からも、自分ごととして捉えられているという実感を得ているため、当面は繰り返し実施していく。それを通じて、より目に見える形で主体的に活動に参加する社員が増えるとよい。仕組みや制度をブラッシュアップしつつ、できることから少しずつ機運を高めていきたい。
- ・ 名古屋レインボープライド等のイベントは、社内からの参加者が限定的であるため、今後はより幅広く参加者を増やしたい。また、性的指向以外にも、ジェンダーや障害の有無等にかかわらず、誰もが安心して能力を発揮できる環境を整えていくことが会社の持続的成長には重要であると考えている。
- ・ 社内においては、社長自ら「組織が変革と成長を果たすためには「多様性」が不可欠である」というメッセージを繰り返し社員に向けて発信しており、多様性の重要性は高まっている。今後も、企業としての成長および長期ビジョンに掲げる「誰もが安心して快適に過ごせるインクルーシブな社会の実現」に向けて、各種取組を推進していく。

以上

10. 株式会社のうか不動産

■企業概要

企業名	株式会社のうか不動産		所在地	石川県	設立年	1978 年
業種（業種大分類）		不動産業、物品賃貸業	事業内容	アパート・マンション・駐車場等の賃貸仲介／賃貸管理、土地・建物の売買仲介、不動産活用のコンサルティング、保険代理店事業等		
社員数	91 人（時点：2025 年 3 月）					
主な取組	（○）①方針の策定・周知や推進体制づくり （○）②研修・周知啓発などによる理解の増進 （○）③相談体制の整備 （○）④採用・雇用管理における取組 （○）⑤福利厚生における取組 （○）⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 （○）⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・当社が LGBT に関する取組を始めるよりも前に、採用面談の場で当事者の方からカミングアウトをされたことがあった。その際、「何も問題ありません。気になさらないで下さい。」と伝え、採用した。
- ・元々、LGBT に関する取組を進めている九州の不動産会社と当社の社長が親しくしており、先方の色々な取組について聞く中で、「石川県では当社が先陣を切って LGBT に関する取組を進めていこう」と社長が考えたことが取組のきっかけである。
- ・不動産を取扱う企業として、生活の土台となる衣食住の「住」に関して LGBT 当事者に窮屈な想いをさせてはならない、また、社員が LGBT 当事者であることを想定したルールづくりも不可欠であるという考えに至った。そこで、2021 年 7 月に金沢市でパートナーシップ制度が開始されたことに合わせ、当社でも「LGBT フレンドリー宣言」を行った。
- ・顧客向けの案内として、「LGBT フレンドリー宣言」を掲載している当社 HP の中で、保険会社や保証会社に提出する書類において性別の情報が必要となる旨の説明をしている。不動産業界では申込書や契約書を交わす機会が多い。性別を書く必要が無いものについては、「その他」を選択できるようにしたり、性別欄を設けないようにしたりといった配慮を行っている。ただし、契約の際、保険会社や保証会社に提出する書類には性別を記入する欄があり、性別欄を排除することはできない。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・前述のとおり、2021 年に LGBT フレンドリー宣言を行い、当社 HP において、宣言に至った背

景や取組内容、顧客向けの Q&A を掲載している。

- ・「LGBT フレンドリー推進プロジェクト」として、人財開発室、広報、営業から 1 名ずつ選出された計 3 名の推進体制でスタートした。現在は外国人スタッフ 1 名も加わり、計 4 名で活動を行っている。LGBT フレンドリー推進プロジェクトという推進体制があることは、全社員が認識している。
- ・全社員を対象としたアンケート調査を実施し、「LGBT について知っているか」、「これから当社が LGBT フレンドリーな取組を行うことについて、どのように思うか」等の項目について意見を聴取した。
- ・アンケート調査の回答をみると、「LGBT」という言葉を聞いたことはあるが、LGBT 当事者の方の割合が 8 ～ 9 % 程度であること等は知らなかったという社員が多かった。また、当社が LGBT フレンドリーな取組を推進することに関する反対意見はなかった。
- ・アンケート調査の結果は、取組を検討する際に活用している。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・LGBT に関する理解促進に向け、全社員向け研修、店長向け研修、管理職向け研修など、外部講師による多様な研修を実施している。
- ・研修を始めた当初、まずは職場のマネジメントを担う管理職に理解してもらうことが重要との考えから、マネージャーや幹部メンバーを対象としたウェブ講座を実施した。その後、全社員向け、店長向けと講座を展開した。新卒採用・中途採用の入社者に対しても、LGBT に関する研修を実施している。
- ・年 2 回、全社員が参加する経営計画発表会を開催しており、会社の方針や成績発表を行っている。その中のプログラムの一つとして、外部講師（LGBT に関する研修やコンサルティングを行っている NPO 法人の担当者）による全社員向けの研修を実施している。外部講師には、LGBT に関する取組を始める当初から、当社のコンサルティングや研修の講師を依頼している。
- ・顧客対応については、何が失礼に当たるのか等、社員もまだ分からない点があると想定されるため、LGBT 当事者の顧客に対する対応の留意点について、Q & A を作成して配布している。
- ・アンケート調査などで確認したことはないが、当社が LGBT に関する取組を推進していることについて、全不動産オーナーは認知していると思われる。LGBT 当事者の方が二人で入居する際にどのような関係性かを確認するオーナーはおらず、仮に知ったとしても、入居を拒否することはない。
- ・また、近隣の大学に LGBT 当事者とアライの学生団体があり、LGBT に関する勉強会を共催している。その学生団体は当社よりも早くから LGBT に関する活動を行っており、教わることが多い。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・当社で働く上での悩みだけでなく、顧客対応で不安に思うことなども相談できる窓口を設置している。相談フォームのリンクから常時相談することができる。

- ・相談フォームに氏名を記入するか、匿名とするかは任意とし、相談しやすい工夫をしている。ただし、相談実績はまだない。
- ・また、メンタルヘルスへの対応にも注力している。産業医といつでも相談できる窓口を設置し、仕事や家庭の悩みなどを相談できるようにしている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・社会保険労務士と相談しながら就業規則の見直しを行い、ハラスメントに関する条文に、SOGI ハラスメントを禁止する内容などを追加した。
- ・また、就業規則とは別に、SOGI ハラスメントのガイドラインを現在作成している。就業規則と併せて、社内のファイルサーバーに PDF 形式で格納する予定である。
- ・新卒採用・中途採用の入社者を対象に、アウティング防止に関する内容も含めた研修を実施している。
- ・全社員向けに LGBT に関する研修を行っているため、採用担当者に対象を限った教育・研修は実施していない。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・パートナーシップ・ファミリーシップ制度を設けている。本人からの届出があり、会社が承認すれば、慶弔休暇や結婚祝い金など、法律上の婚姻関係にある者と同じ扱いをしている。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・全店舗において、男性用のトイレをオールジェンダー用に切り替えた。当初、女性用トイレもオールジェンダー用に切り替える案もあったが、アンケートで意見を聴取したところ、女性社員から女性専用トイレを残してほしいという声があったため、女性用トイレはそのまま残した。
- ・トイレに関する環境整備については、大掛かりな工事は必要なく、トイレのマークを変更するだけで済む。そのため、比較的取り組みやすいと判断し、LGBT に関する取組のうち、早い段階で実施した。
- ・健康診断や人間ドックでの対応を検討するために、健康診断等の実施機関に、「トランスジェンダーの方が、自分の思う性別で健康診断を受診することは可能か」との問合せを行った。先方からは、「検査着は男女で分かれているが、自分が希望する方を着用できる」ことや、「検査によっては性別によって基準となる数値が異なるため、相談が必要」という回答があった。また、健康診断や人間ドックを受診する病院を選べるようにしている。これまでのところ、健康診断や人間ドックに関する困りごとは聞いていない。
- ・「LGBT のオペレーションマニュアル」において、通称名の使用を認める旨を規定している。ただし、顧客に重要事項を説明する際、宅地建物取引士の身分証を見せる必要があり、身分証に記載されている本名と、名刺や会社内での通称名が異なる旨を説明する必要が生じる。それを理解した上で通称名を使用することとなる。
- ・服装については、LGBT に関する取組に関係なく、社会人として相応しい装いであれば、個人

に任せることとしている。そのため、トランスジェンダーの方がどのような服装をするかについても、個人の自由に任される。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 2021 年から開催されている「金沢プライドウィーク」に毎年参加している。2021 年と 2023 年には職場環境をテーマにしたトークセッションに取締役が登壇し、当社の取組を紹介した。2022 年からは毎年ブースの出展も行い、隣で出展していた結婚の平等について活動している団体と一緒に射的ゲームのコーナーを盛り上げながら、当社の取組をアピールした。射的ゲームの売り上げは、LGBT に関する寄付に活用した。また、顧客に当社の取組を知ってもらうために、店頭ポップやレインボーフラッグ、ピンバッジなど、レインボーグッズの整備を進めている。プライドウィークに出展した際、「LGBT に関する取組を推進していることを知っている」という声もあった。
- ・ また、いい夫婦の日（11 月 22 日）には、前述の団体から結婚の平等をうたうパネルを用意してもらい、全社員で写真を撮って SNS に投稿している。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・ コンサルタントに LGBT フレンドリー宣言などの書き方や用語の取扱いなど、様々な点をチェックしてもらった。自分たちだけでは分からないことが多いため、コンサルタントの助言に大いに助けられた。
- ・ 2023 年の「金沢プライドウィーク」に登壇した際は、パネリストとして登壇していた他の企業の担当者と様々な情報交換をすることができた。
- ・ 取組を進めたことで、LGBT 当事者の方が採用面談に来ることが増えた。

■今後の展望

- ・ LGBT に関する社員の理解をさらに深めるため、今後はグループワークも組み込んだ研修を部署ごとに実施することを予定している。

以上

11. 株式会社三好不動産

■企業概要

企業名	株式会社三好不動産		所在地	福岡県	設立年	1951 年
業種（業種大分類）		不動産業、物品賃貸業	事業内容	不動産管理・賃貸仲介・不動産売買 他		
社員数	629 人（時点：2024 年 10 月）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・2020 年に創立 70 周年を迎え、「all for family」という Vision を新たに掲げた。「この街に住まう皆様をまるで“家族”のように考えてできること、やらねばならないことを総合力でカタチにしていけること」を理想としている。
- ・不動産事業においては、「すべての人に快適な住環境を提供したい」という基本姿勢のもと、高齢者や外国人、DV 被害者などに向けた住まい探しのサポートや、災害時における住宅支援などを行っている。LGBT に関しては、2016 年に会社代表が LGBT の啓発活動を行う NPO 法人の代表者と知り合い、LGBT 当事者や同性カップルが住宅を借りる際、様々な課題があることを知り、不動産会社として力になれるのではないかと考え、LGBT 当事者の方向けのお部屋探しサポートの取組を開始した。
- ・不動産業はお客様が一生のうちで数回のみ利用するものであり、お客様から個人的な事情を聞き、お客様のことを知ることも仕事の一つである。日頃の業務を通じて、社員は様々なお客様がいることを理解しており、LGBT 当事者のお客様がいることも念頭に置いて対応している。
- ・社内の取組としては、まずは LGBT について理解を深めるため、賃貸仲介を担当する部門（約 100 名）の社員に向けて、NPO 法人の代表者を講師に招いて勉強会を行った。正しく理解するためには常に情報のアップデートが必要であるため、その後も継続的に勉強会を開催している。2016 年から 2018 年までは、博多駅前の賃貸仲介店舗を LGBT の対応窓口店舗とした。店舗の入口にレインボーマークのステッカーを掲示し、社員の名刺にレインボーマークを掲載するとともに全社員がレインボーバッジを着装（2024 年時点では任意）することで、LGBT フレンドリーであるという姿勢を明示した。また、全拠点にレインボーマークステッカーを掲示し、店頭・応接室・会議室・社内のデスク等にレインボーフラッグを設置した。
- ・取組を進めていく中で、「家を購入したいが誰に相談して良いかわからない」「パートナーと

の不動産の購入や住宅ローン、相続について知りたい」という声を多く聞くようになり、LGBTの方向けの住まいやライフプランに関する情報発信の場として、LGBTフレンドリーサイトやLGBTに特化した情報を配信する動画チャンネルを開設し、情報提供を開始した。LGBTフレンドリーサイトでは、「よくある質問」や「お困りごとの具体例」についてまとめており、例えば賃貸や不動産売買に関して実際にあった質問や、相続について生命保険を活用してパートナーへ財産を残す方法などを紹介している。内容によっては、提携先の司法書士から助言を得ることもある。

- ・また、LGBT向け住宅ローン（銀行との提携）等にも取り組んでいる。2021年に実現したペアローンは、LGBT当事者が不動産を購入したいという要望に応えるための取組である。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・総務、社長室、広報の部門が取組を担当している。人材に関しては総務部人材開発課が担っており、社内外の啓発に関しては広報課が窓口として担当している。
- ・LGBTフレンドリーサイトの開設や動画での情報発信については専門的な知識も必要となることから、プロジェクトチームを立ち上げ、社内からメンバーを募った。社内の4つの部門から各部門のトップが参画しているほか、LGBTの社員も含めて5～6人でチームを構成している。
- ・就業規則には、LGBT当事者であることを理由に、転勤などで不利益な取扱いをしないことを明記している。アウティングが禁止であることも明記している。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・LGBTについて理解を深めるための研修を定期的開催している。新入社員を対象として、LGBTの社員と、当事者ではない社員が対話するような内容で研修を構成している。
- ・研修では実際の業務で取り扱った事例も紹介している。例えば、海外で同性婚をして子どももいる家族が、日本で部屋探しをするような事例を紹介したこともある。うまく対応できた事例だけでなく、失敗事例も含め、具体的な事例を通じて社員により身近な問題と感ぜてもらえるように工夫している。研修資料で紹介するデータは定期的に更新している。
- ・また、各店舗の店長（管理職）を対象とした勉強会も行っており、社会で起きている課題を共有し、当社としてどのように対応すべきかを伝えている。
- ・LGBTフレンドリー企業という姿勢を広く示す一環で社員の名刺にレインボーマークを表示しているが、お客様からそのマークをきっかけに話しかけられ、LGBTに関する知識を学ぶ必要性を感じたという社員も多い。研修を継続的に実施することで、社員への理解浸透を図ることを意識している。
- ・上記のほか、2019年に当社の営業部門に対してNPO法人によるセミナーを実施した。LGBT当事者について、世界における権利、日本における権利等の解説を含んだ内容であった。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・社内での相談は、総務部が担当している。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・2017年に、会社指定の履歴書の性別欄を削除した。
- ・同じく2017年には、就業規則について以下の内容を追加した。
（配置転換および出向）人事異動に当たり、性的指向や性自認に起因した差別を行わない。
（懲戒事由）セクシュアルハラスメント等により、他の従業員および会社、不利益または不快感を与えたとき。なおセクシュアルハラスメントの中には、LGBTに対する不適切な言動を含むものとする。
- ・2019年には、就業規則について以下の内容を追加した。
（ハラスメントの禁止）ハラスメント等により、他の従業員および会社、不利益または不快感を与えたり、就業環境を害する行為を行ってはならない。なおハラスメントの中には、性的指向・性自認（いわゆるLGBTなどの性の多様性）に対する不適切な言動やカミングアウトの強要、アウティング（本人の了承を得ずに暴露すること）を含むものとする。
（懲戒事由）ハラスメント等により、他の従業員および会社、不利益または不快感を与えたり、就業環境を害する行為を行ったとき。なお、ハラスメントの中には、性的指向・性自認（いわゆるLGBTなどの性の多様性）に対する不適切な言動やカミングアウトの強要、アウティング（本人の了承を得ずに暴露すること）を含むものとする。
- ・2023年より、性自認に基づく通称名の使用を認めているほか、性別によってルールを定めていた服装規定を撤廃した。
- ・採用時点で本人からLGBT当事者であると聞いて採用した社員について、当事者であるという情報を共有してもよいというのであれば、上司や部署に共有し、必要な対応を求めている。入社後にLGBT当事者であるとわかった場合でも大きな支障をきたすことはない。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・2020年から、同性等パートナーに対して配偶者と同等の社内規定・福利厚生制度の適用を拡充した。具体的には、家族手当、結婚祝い金、本人弔慰金、家族弔慰金が適用される。適用範囲はパートナーシップ宣誓制度を交付された社員に限定しており、公的な証明があることを条件としている。
- ・制度を申請する際は直属の上司を介さず、社員が総務に直接申請できるようにしており、プライバシーの保護に配慮している。ただし、これまでに利用実績はない。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・2023年より、性自認に基づく通称名の使用を認めているほか、性別によってルールを定めていた服装規定を撤廃した（施策メニュー④のとおり）。

- ・ 服装規定については、以前は性別ごとに望ましいとする服装を示していたが、規定の改訂を検討している中で、LGBT に関する対応を行っている企業として、そうした規定を設けることは適切でないのではないかとの指摘が社員から寄せられた。社員からの意見を受けて 2023 年に服装規定を撤廃し、現在は勤務時の服装について特に定めていない。
- ・ LGBT 当事者の社員が働きやすい職場環境整備の一環として、社員旅行の際の部屋割を一人部屋にするなど配慮している。ただし、トイレは同じ建物の他の会社と共用になっている拠点もあり、物理的に対応が難しい課題もある。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 福利厚生において、社員が会員の共済会があり、サークル活動等を支援する枠組みがあるため、要望に応じて対応可能である。
- ・ 全店舗にレインボーマークステッカーの掲示、店頭・応接室・会議室・社内のデスクにレインボーフラッグの設置、全社員の名刺にレインボーマークの表示を行い、LGBT フレンドリー企業という姿勢を広く示している。当社のコーポレートサイトにも、レインボーマークを掲載している。
- ・ 2016 年より九州レインボープライドに協賛しており、2017 年からはお部屋探し相談コーナーとしてブースを出展している。多くの LGBT 当事者から直接相談を受けるなどの対応ができた。2019 年には当社の社員 140 名がパレードに参加した。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・ 取組を推進する上で代表自らが積極的な姿勢を示しているため、会社の本気度が社員に伝わっていることが大きい。また、具体的な取組内容については「PRIDE 指標」が非常に参考になった。
- ・ LGBT 当事者の方向けの取組を進めてきたことで、お客様には様々な属性の方がおり、LGBT 当事者の方であるかもしれないということを念頭に置きながら対応できるようになっている。知識を持った上でお客様からニーズを聞き取っており、社員のホスピタリティの向上につながっている。
- ・ 採用の場面では、当社が LGBT フレンドリーな企業であることを理由に応募してくる方もいる。社外に向けて LGBT に関する取組を進めていることを発信しており、業務上も LGBT 当事者のお客様への対応が求められることから、個人を尊重してもらえる、偏見がないといった社風を期待して応募したとの声を聞くこともある。
- ・ 取組を開始した 2016 年当初から慎重に進めることを意識し、LGBT に関する取組の情報の取り扱いには留意をした。例えば、取組開始当時は、LGBT に関する取組でメディアの取材依頼が非常に多く、当事者本人の名前や顔が新聞などで公に出てしまうことを懸念し、取材などを断っていた。また、取組開始当初から LGBT の社員がカミングアウトした上で積極的に取組推進に関与していたが、こうした情報は社内の体制が十分に整ってから社外に発信するようになった。
- ・ 現在は体制が整っているため、会社として当事者の社員に寄り添った対応ができると考えて

いる。

■今後の展望

- ・不動産業界は小規模な企業が多く、LGBT に関する取組を推進するのは難しい面があると感じているものの、必要な対応を行っている企業もある。業界全体として知識や理解が深まってほしいと考えており、今後も情報発信に力を入れていきたい。近年は、当社の取組について包括的に教えてほしいという外部からのヒアリングの依頼も増えており、LGBT に限らず高齢者、障がい者、外国人など、住まいに関して課題を抱えている方への対応について説明する機会がある。

以上

12. ジュークアンリミテッド株式会社

■企業概要

企業名	ジュークアンリミテッド株式会社		所在地	岩手県	設立年	2018 年
業種（業種大分類）		学術研究、専門・技術サービス業	事業内容	ブランディングコンサルティング業務、建築物の企画・設計・監理業務、建設プロジェクトのプロジェクトドライブ業務、デザイン業務 他		
社員数	5 人（時点：2024 年 12 月）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 () ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・社長は、前職で性的マイノリティ当事者の社員からカミングアウトされたことがあり、性的マイノリティ当事者が暮らしやすい社会を実現したいと意識するようになった。当社においても引き続き、同じ考えのもとに性的マイノリティ当事者のサポートに取り組むようになった。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・当社には外国籍のスタッフや 20 代から 70 代までの幅広い年齢の社員がいる。働き方についても在宅勤務を認めるなど、多様性のある職場環境が当たり前になっている。日頃から、属性ではなく個々の能力で評価すると明確に発信しているが、経営方針での明文化や、推進体制の設置などは特に行っていない。
- ・2020 年 6 月のプライド月間に「スーパーアライ宣言」を行い、岩手県で初めてのアライ宣言企業になった。多様な社員がいる当社にとって、アライの考え方は特別なものではなかったが、アライに賛同する中小企業が増えていくことを目指し宣言を行った。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・「スーパーアライ宣言」を行った後、社員の理解を深めるため、前述の性的マイノリティの社員が社内向けに講義を開催した。
- ・社員向けの研修は定期的に行っており、学んだことを仕事に生かしている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・小さい会社であることもあり、性的指向・性自認に関する相談体制や窓口は設置していないが、社員全員が相談に乗れる状況にある。例えば、週次、月次のブリーフィングや社員旅行だけでなく、食事に行くときなど日頃からコミュニケーションの機会が多く、普段から社員同士で様々な話をしている。必要があれば、性的指向・性自認に関する話題も話をすることができるのではないかと考えている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・あらゆるジェンダーの人に関わった採用を行っており、会社紹介の際には、「スーパーアライ宣言」をしていることや、性的マイノリティ当事者が勤務していたことなどを伝えている。
- ・採用選考過程では、書類の性別記入欄が未記入でも問題ない。ただし、社会保険の手続において性別を記入する必要性がどうしても発生している。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

(該当なし)

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・トイレは、オフィスで共用のトイレであるため、トランスジェンダーの方を考慮した対応は行っていない。
- ・元々、服装や髪型は自由としているため、性的マイノリティ当事者の方向けの配慮は行っていない。顧客あつての仕事であるため、性別に関わらず、TP0 や清潔感に気を配り、ブランド事業の世界観に配慮していれば、自分らしい服装や髪型で働くことができる。デザイン系の会社であるため、服装や髪型も含めてクリエイティブさだと考えている。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・社員とコミュニケーションを取りながら、LGBTQ+に関する取組を行っているため、仕組みとしての支援ネットワークはない。
- ・社外に対しては、デザイン系の企業であることを活かし、当社で作成したレインボーカラーのステッカーや、アライ宣言のキット等は、顧客から希望があれば無償で提供している。また、岩手県内で LGBTQ+に関する取組を行っている中小企業を 100 社誕生させることを目指して、社内セミナーの動画の社外への公開や、社外セミナーやコンサルティングなどを行っている。
- ・LGBTQ+コミュニティやアライと連携し、プライドパレードなどの LGBTQ+のイベントに参加している。
- ・2023 年 10 月には、中学生から、ジェンダーや LGBTQ+の取組に関する取材を受け、対応したことがある。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・「スーパーアライ宣言」を行ったことは、社員にとって誇りになっている。また、先進的な中小企業として注目されるきっかけとなった。

■今後の展望

- ・LGBTQ+に関する取組を行ったことで、現時点では、人材確保や営業面でプラスになったということは感じていない。しかし、中学生からの取材対応や学校での講演を通じて、LGBTQ+やSDGs などに関する若年層の意識が高いように感じている。このような学生の姿をみると、近い将来、企業においても取組が進むのではないかと期待している。

以上

13. 株式会社物語コーポレーション

■企業概要

企業名	株式会社物語コーポレーション		所在地	愛知県	設立年	1969 年
業種（業種大分類）		宿泊業、飲食サービス業	事業内容	外食事業の運営およびフランチャイズチェーン展開		
社員数	1,809 人 ※連結 ※国内時間制従業員 27,736 人（時点：2024 年 6 月 30 日）					
主な取組	（○）①方針の策定・周知や推進体制づくり （○）②研修・周知啓発などによる理解の増進 （○）③相談体制の整備 （○）④採用・雇用管理における取組 （○）⑤福利厚生における取組 （○）⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 （○）⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・1949 年に愛知県豊橋市で創業。1969 年に株式会社げんじを設立し、1997 年に株式会社げんじを株式会社物語コーポレーションに社名変更した。
- ・経営理念に「Smile & Sexy」を掲げている。「Smile」は笑顔、元気、みんなで仲良く当たり前のことを当たり前にやることを表現しており、「Sexy」は自分自身のこと、アイデンティティ、当たり前にやるだけでなく、自分らしく自分の物語を表現することを表現している。両方あることで、豊かで幸せな「自分物語」を作ることができ、その集合体で「会社物語」を作ることができるという考えである。このような“自己実現を目指す”経営理念のもと、素敵に自由に、正々堂々、人間味豊かな“物語人”が集う「個」が溢れる企業として、一人ひとりの違いを受入れ、何より自分を表現する文化を大切にしている。
- ・社会的にも性的指向・性自認に関する関心が高まってくる中で、D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）は当社の経営理念にも通じるものであると考え、2022 年に「D&I 宣言」を発表した。
- ・「D&I 宣言」は、人財の多様な価値観を認め合い、「個」の活躍を推進することを目的とした宣言である。一人ひとりが違いを恐れず積極的に発言し議論を交わすことで、小さな改善が積み重なり「大きな差別化」を生み出すとともに、当社の成長を支えるという考えのもと、「女性」「インターナショナル（外国籍）」「セクシュアルマイノリティ」「チャレンジド（障がい者）」「シニア」「パートナー（パートタイマー）」の「個」の活躍を推進している。
- ・セクシュアルマイノリティについても、こうした D&I や「個」の活躍推進の考えの下、テーマの一つとして捉えている。
- ・2010 年代半ばに、新入社員で入社後にカミングアウトをした方がいた。セクシュアルマイノリティの社員が働くうえでの阻害要因を取り除くためにどうすればよいかを考え、専務が本人へのヒアリングで困りごとを聞き取りながら、会社として何ができるかを社長も含めて検

討を積み重ねていった。

- ・ヒアリングをする中で、セクシュアルマイノリティに関して知らないことがあまりにも多いことに気付いた。当時は様々な情報がある中で、何をどこまで対応すればよいかが分からない状態であった。そのため、外部コンサルタントの支援を受けて、まずは知るところから始めた。
- ・そのうえで、社員向けトイレや更衣室等、セクシュアルマイノリティ当事者が現に困っていることに着目した個別対応から始め、社内外の動向を踏まえながら施策を広げていった。ライフパートナーシップ制度も、当初はカミングアウトをしたセクシュアルマイノリティの当事者への個別対応として実施したが、その後、制度として整備した。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・上述のとおり、「D&I 宣言」を掲げており、D&I 推進担当者を中心とした体制で取り組んでいる。
- ・経営目標のうちの一つに、「セクシュアリティの垣根をとる」ことも明記している。
- ・D&I 推進担当者は、個別にセクシュアルマイノリティ当事者に意見を聞いている。また、社内には当事者コミュニティがあり（詳細は施策メニュー⑦で後述）、会社への提案が出されることもある。社員の様々な意見を聞いたうえで、経営理念に沿うか、施策を実施する必要性があるか等を検討しながら取組を進めている。
- ・D&I 推進担当者は、当事者コミュニティの運営担当者となつながら、情報収集・意見交換をしている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・社内の教育機関である「物語アカデミー」で実施している階層別研修で、D&I の内容を含めており、セクシュアルマイノリティについても扱っている。内容は D&I 推進担当者も確認している。
- ・社内掲示板において、D&I 推進担当者が随時情報発信を行っている。啓発の一環として、カミングアウトについて知っているか、といったトピックを発信している。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・D&I 推進担当者が相談者本人にヒアリングを行い、どの範囲まで情報を共有してよいかなどを確認している。例えば、トランスジェンダーの社員が通称名の使用を希望する場合、給与振込に関連する部署の担当者などは、どうしても本名を目にしてしまう。そのため、社内の手続上、本名を知り得る担当者の範囲を伝え、問題ないかを確認している。
- ・また、セクシュアルマイノリティ当事者のための社外相談窓口を外部に委託している。相談内容については、当社にも共有するかを本人に確認し、同意があった場合のみ共有される仕組みになっている。相談件数は当社も把握している。

- ・セクシュアルマイノリティであるかどうかに関わらず、全社員・パートナー（パートタイマー）が利用できる社内の相談窓口として「あんしん相談室+Plus」がある。「あんしん相談室+Plus」は、安心して働けるようにするための相談室であり、社内の相談員が相談を受けている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・ハラスメントゼロに向けた施策の中で、性的指向・性自認に関するハラスメント防止についても周知している。
- ・採用時には、履歴書に性別を把握する欄を設けていない。採用活動の責任者である部長がD&I推進も管掌しているため、新たな採用担当者には、面談時の留意事項など採用活動における対応方法を伝えるようにしている。
- ・入社手続においては、入社書類などで性別を把握している。社会保険や振込口座の名義等で性別や本名が担当者には分かってしまうことは、採用時に本人に説明している。
- ・なお、外部からのハラスメントに対しては毅然と対応はするが、一つ一つに会社として対応することに関する難しさも感じている。例えば、トランスジェンダーの社員が、カミングアウトの有無に関わらず「男なの？女なの？」と言われるといったことはあると聞いている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・2019年7月よりライフパートナーシップ制度を導入した。就業規則および各種規定において、戸籍上は同性であるパートナーをライフパートナーと呼称のうえ配偶者同等とみなすものである。届出をすると、社内で完結できる福利厚生に関しては全て法律婚と同様の扱いになり、慶弔見舞金や単身赴任手当、家族手当などの対象となる。
- ・ライフパートナーシップ制度を利用する際は、D&I 担当者に連絡したうえで、情報を知り得る担当者の範囲や、必要な書類や手続について伝えている。書類が揃った時点で、パートナーシップ証明書を発行している。
- ・「認めてもらいたい、理解してもらいたい」という気持ち強いセクシュアルマイノリティ当事者の方も多い。パートナーシップ証明書の発行時には、本人、パートナー、D&I 推進担当者、役員で証明書や結婚祝い金をお渡しするセレモニーを行っている。
- ・福利厚生制度の申請時には、パートナーシップ証明書を添付して申請すれば、制度を利用できる。
- ・ライフパートナーシップ制度は、2024年11月までの期間で6人の利用があった。
- ・育児関連の制度利用については、まだ相談がなく検討に至っていない。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ユニフォームなどは、一部の例外を除いて、性別によって変えているものはない。ただし、店舗のコンセプトや業態によって、性別によって変えざるを得ない店舗もある。会社としての事情を説明したうえで、どうしても避けたい場合には、そうした店舗には配置しないように配慮している。

- ・本部ではオールジェンダートイレを設置している。店舗では、物理的に難しい一部店舗を除き、顧客用トイレは「みんなのトイレ」としている。社員用は男女共用の個室となっている。更衣室は男女共用の鍵付きの個室を交代で使っている。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・社内の当事者コミュニティは、社内でセクシュアルマイノリティ当事者が増えていく中で横の繋がりを作ると安心するということから形成されたものである。参加者は現在 10 人程度であり、有志のセクシュアルマイノリティ当事者の社員で運営している。
- ・2016～2019 年頃に社内掲示板でアライ宣言をする社員がいた。それを受けて、400～500 人程度がアライ宣言をしたことがある。以前、会社としてアライを増やそうとしたことはあるが、アライである人とそうでない人を線引きすることが経営理念にそぐわないのではないかと議論があり、現在はセクシュアルマイノリティに対する理解を深めてもらう取組は行っているものの、殊更にアライを増やすことを目的としてはいない。
- ・「レインボーコミュニケーションバッジ(RCB) プロジェクト」に賛同し、年に 1 回、1 か月程度のプロジェクト期間中は、社員がレインボーコミュニケーションバッジを着用し、当社が目指す「違いを受け入れる＝多様性の受容」と「違いを恐れず発言する＝多様性の表現」をより一層推進している。
- ・プロジェクトの実施期間中は、本部から各店舗にバッジを送付し、社員に着用してもらっている。パート・アルバイトも対象である。また、各店舗の責任者を決め、責任者から本部に対して実施することを明示してもらい、店舗で社員を対象とした啓発資料も掲示している。こうした取組の様子は写真付きで本部に報告してもらっており、バッジをつけた社員が「私は私でいたい」というメッセージを掲げている写真などもあった。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・取組開始当初は、何を目標に取組を進めるとよいか手探りの状態の中で、まずは PRIDE 指標といった民間の指標の認定獲得を目標とした。
- ・取組にあたり、様々な部署・担当者間の連携が必要であった。D&I 推進担当部署とは違い、他部署は日頃からセクシュアルマイノリティのことに焦点を当てて検討しているわけではない。制度導入の背景や必要な理由などを説明し、理解してもらったうえで、動いてもらう必要があった。
- ・経営理念を踏まえると判断軸が明確であったため、部署間・担当者間の方向感のすり合わせがしやすかった。一人の社員も見捨てない、見過ごさないという考え方が根幹にはある。
- ・一つ一つの取組や制度設計にあたっては、慎重に議論を重ねてきた。時には本当にそこまで取り組む必要があるか、といった議論もあったが、「できない」「しない」という判断をする場合には、その理由を説明することも必要であると考え、議論・検討を重ねてきた。
- ・経営理念があるため、風土づくりに関してもさほど大変ではなかったが、取組を進めていくことで、セクシュアルマイノリティの存在や考え方がクローズアップされ、身近に感じられるようになったことの変化は大きかった。

- ・セクシュアルマイノリティが働きやすくなっており、その結果誰もが働きやすくなっていると感じている。誰しも個性があり、「自分はこんな人間だ」「このようなことをしていきたい」「こういう人間になりたい」ということを表現してよいのだ、との思いに繋がっているのではないか。

■今後の展望

- ・セクシュアルマイノリティに対する理解度は人によって異なる。それも多様性の一面ではあるが、企業としての考えはしっかりと発信し、時間をかけてでも、継続的に研修等での働きかけを続けていくことは重要であると考えている。

以上

14. 株式会社ルネサンス

■企業概要

企業名	株式会社ルネサンス		所在地	東京都	設立年	1982 年
業種（業種大分類）		生活関連サービス業、娯楽業	事業内容	フィットネスクラブ、スイミングスクール、テニススクール、ゴルフスクール等のスポーツクラブ事業、自治体や企業等での健康づくり事業、介護リハビリ事業、他関連事業		
社員数	1,501 人 ※正社員のみ（時点：2024 年 3 月）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 (○) ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・当社の企業理念である『生きがい創造企業』としてお客様に健康で快適なライフスタイルを提案する」ためには、社員自身がいきいきと働いていることが不可欠と考えている。そこで、多様な価値観や経験を有する社員の活躍を通して、新たな価値創造を目指す「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進」を重要な経営戦略の一つに位置付けている。
- ・また、2015 年度に DE&I の基本方針を策定し、「性別・年齢・国籍・性的指向・性自認・性表現・障がいの有無・価値観や文化の違いなど、お互いの多様性を生かして、新たな価値を創造します」との方針を掲げている。
- ・取組をスタートした背景として 2017 年頃から、LGBTQ+に関する社外の意識調査等を目にする機会が増え、当事者が働きやすい環境整備が必要であると考えた。まず自社の環境整備の方向性および取組について、人事部門から経営層に提案した。その結果、関連知識の習得・理解浸透を重視し、管理職向けのガイダンスを実施した。
- ・続いて、2018 年度に全社員への研修や、なんでも相談窓口で LGBTQ+に関する相談を受け付けることを明示した。
- ・2020 年度には、LGBTQ+に関するガイドラインを策定し、性別適合手術およびホルモン治療のために休暇を取得できる YLP (Your Life Plan) 休暇制度を導入した。また、有識者による社内ワークショップも実施し、以降も毎年開催している。
- ・2021 年度にはパートナーシップ制度を導入し、パートナーシップ制度の対象者に社内の福利厚生制度の適用を認めた。
- ・2022 年度には、スポーツクラブにおける多目的トイレを「バリアフリー男女共用トイレ」と

し、ピクトグラムも男女で二分しないように変更した。

- ・2023年度からは、社員を対象に意識調査を実施している。また、エンゲージメント調査を3か月に1回行っており、そのうち年1回は性の多様性への理解度をアンケートで聴取している。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・多様な人材の活躍は経営戦略に紐づいており、トップによるメッセージの発信も行っている。2024年11月は「DE&I推進月間」として、トップから社員に向けて多様性の推進を呼びかけた。
- ・社内の推進体制は、人事部のDE&I推進チームが中心となって取組を進めている。同チームは6人体制で、そのうち2人がLGBTQ+の担当である。2023年度までは1人であったところ、2024年度から2人に増員した。
- ・LGBTQ+の担当者は人事制度や採用などの人事の業務と兼務している。時間的な制約はあるが、関連施策の推進に際して研修や制度に落とし込むためには多様な知見が求められるため、他の人事業務と兼務していることのメリットもあると考えている。
- ・2023年度からは年1回、社員意識調査を無記名式で行っている。性的指向や性自認に関する社員の理解浸透度合いを測定することを目的として、「LGBTQ+」「性的指向・性自認」「SOGI」といった言葉の理解度などについてアンケートを行っている。2024年度も実施しており、前年からの変化を確認している。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・性の多様性への理解、ハラスメント防止のため、SOGIハラスメントやアウティングへの理解を促進することを目的として、年1回管理職研修を行っている。オンライン開催で、毎年約200人が参加している。
- ・管理職研修では外部講師を招き、社員からカミングアウトがあった場合の適切な対応について、繰り返し伝えている。アウティングのリスクをふまえ、LGBTQ+の当事者からカミングアウトされた場合の情報の共有範囲や、カミングアウトの背景に困りごとがないかを確認するなど、対応のステップを周知している。対応のステップは社内イントラネットでも公開している。
- ・また、全社員を対象とした社内ワークショップを年1回開催しており、毎年希望する社員20～30人程度が参加している。管理職研修と同様に外部講師を招いており、LGBTQ+当事者の方から日常生活における困りごとなどを聞く機会としている。
- ・シフト制で勤務している社員が多いため、全員が同じ時間帯に行われるワークショップに参加するのは難しいが、参加した社員が学んだことを自組織に持ち帰り勉強会を開催するなど、アンバサダー的な役割を担う人材も増えてきている。
- ・同ワークショップでは、LGBTQ+の当事者がどのような困りごとを抱えているか、それに対し

て職場でどのような配慮ができるかを話し合ったり、年1回実施しているエンゲージメント調査の結果や社員の声などをふまえて、人事関連制度の見直し・反映につなげたりしている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・ 社内のなんでも相談窓口において、性的指向・性自認に関する相談を受け付けることを明示している。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・ ハラスメント・アウティングの防止、カミングアウトの際の対応などを定めた LGBTQ+に関するガイドラインを策定している。新任管理職研修ではガイドラインを紹介し、必要なときに社員が確認できるようにしている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・ 2021 年度にパートナーシップ制度を導入した。配偶者に相当する所定の手続を行った同性パートナーに対して、社内の福利厚生の適用を認めている。
- ・ 具体的には、特別休暇（結婚、忌引き、配偶者の出産等）、弔慰金関連、転勤時の旅費・手当および借上社宅の適用、育児・介護休業関連などが対象である。
- ・ 制度の適用を申請する際には、住民票またはパートナーシップ証明書の提出を求めている。育児に対するベビーシッター補助なども対象となっている。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・ 東京オリンピック開催を機に多目的トイレについて社会的な議論が高まったことをふまえ、2022 年度に自社運営のスポーツクラブで「多目的トイレ」を「バリアフリー男女共用トイレ」に表記変更した。併せてピクトグラムも、男女だけに限定しないデザインへ見直しを行った。
- ・ 「バリアフリー」と名前を付けたことについては、同伴で介助が必要とされる方や身体の機能に障がいのある方を想定し、自社の顧客層をイメージし名称変更した。
- ・ 性別適合手術および不妊治療のために取得できる YLP (Your Life Plan) 休暇制度を導入している。最長で1年間取得することのできる、無給の休暇である。ただ、性別適合手術のための利用実績はない。
- ・ 同制度は社内から導入の要望があったわけではなく、経営判断として導入したものであるが、制度の利用実績に関わらず、会社の姿勢を示し、働きやすい職場であるというメッセージが社員に伝わることを重要と考えている。
- ・ YLP 休暇を取得する際は、直属の上司を介さず人事部門の担当者に直接申請できるようにしている。取得事由を上司に知られることなく、安心して休暇を取得できるように配慮している。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・ 社内のネットワークづくりについては、2021 年度から「ルネサンス ALLY」というコミュニテ

ィを立ち上げている。

- ・フィットネス業界8社が加盟する一般社団法人フィットネス産業協会において、経営層や人事担当者が集まり、様々なテーマで勉強会を行っている。LGBTQ+に限らないが、業界全体で企業経営における課題や知見を共有しながら、一緒に成長を目指している。
- ・当社は、人生100年時代を豊かにするソリューションカンパニーとして、誰もが自分らしく働ける職場づくり、社会づくりに取り組んでいる。2024年12月には、健康経営に取り組む企業を対象とした健康経営実践勉強会において、「LGBTQ+と健康経営」というテーマで開催。有識者や、企業における実践者を招いての事例共有を行った。約100名の参加があった。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・自社の取組内容を検討するにあたってはPRIDE指標やD&Iアワードなどの社外調査票を活用し、自社の取組の進捗等を年次で確認しながら進めている。
- ・LGBTQ+に関する様々な社外勉強会などに積極的に参加し、他企業の担当者となつながら知見を共有し合いながら、自社の取組を推進している。他社で導入している制度を参考にすることもある。
- ・社外からの評価としては、LGBTQ+に関する取組を評価するPRIDE指標にて、2020年度から5年連続で認定を受けている。2023～2024年度は最高位である「ゴールド」のほか、LGBTQ+に関する理解促進や権利擁護のためのセクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー」認定を2年連続で受賞している。また、D&Iアワード2024において、最高評価となる「ベストワークプレイス」に認定された。

■今後の展望

- ・社内の環境整備は年々進み、LGBTQ+に関する理解は深まってきていると感じているが、研修やワークショップなどを通じ、正しい知識を習得する機会を繰り返し行っていくことで、より理解が深まると感じている。よって今後も継続的に実施していきたい。
- ・スポーツクラブ等の施設利用者への対応については、施設内には温浴施設やロッカールームなど、性別により利用されるエリアが存在しているため、当事者のお客様のご要望をお聴きしながら会員の皆様が安心してご利用できる環境を整えていきたい。

以上

15. 株式会社ベネッセホールディングス

■企業概要

企業名	株式会社ベネッセホールディングス		所在地	岡山県	設立年	1955 年 (持株会社化は 2009 年)
業種（業種大分類）		教育、学習支援業	事業内容	持株会社・グループ全体の経営方針策定および経営管理等		
社員数	17,082 人 ※連結 （時点：2024 年 3 月 31 日）					
主な取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 () ④採用・雇用管理における取組 () ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 () ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・当社では、2020 年に策定した「ベネッセグループ人権方針」に加え、「ベネッセグループ DE&I 方針」に沿って、ダイバーシティ推進に取り組んでいる。その中では、女性活躍はもちろんのこと、障害者雇用や、外国人との共生（グループ内に介護の会社があり、技能実習生を受け入れている）についても、積極的に取り組んできた。
- ・ダイバーシティ推進を、専門部署を設けて明示的に始めたのは 2022 年である。当社では従来から女性活躍推進が進んでおり、男女雇用機会均等法ができた頃には先進的な女性活躍企業と捉えられていた。さらに、女性活躍に限らず、広くダイバーシティ推進に取り組む必要性が高まったことから、専門組織を設置し、改めて取組を進めることになった。
- ・体制としては、最初に ESG・サステナビリティ推進本部が設置され、その中に、ESG・ダイバーシティ推進部ができた。ダイバーシティ推進は ESG の要素の一つでもあるが、当社は人を軸にした会社であり、また、ダイバーシティと人事領域では重なる部分も大きいため、2024 年からは、人財・総務本部の中にダイバーシティ推進室を設置した。
- ・前述のとおり、当社ではこれまでもダイバーシティ推進に取り組んできたが、社会の動向を踏まえると、これまでに取組を進めてきた属性に比べて、性的マイノリティに対する認識が相対的に薄いのではないかという課題意識があり、性的マイノリティについても明示的に取組を行うことになった。
- ・取組の検討にあたっては、専門のコンサルティング会社に相談している。そのきっかけになったのは、新入社員からの「当社は性的マイノリティに対する取組が少ないのではないか」という問題提起であった。そこで、そうした課題意識のある社員たちとともに検討を進めることとしたところ、専門のコンサルティング会社に相談をすることなど、具体的な取組アイ

デアが挙げた。

取り組むにあたって、目標を持つ必要があると考え、PRIDE 指標の認定を目標にすることとした。まず、2022 年 6 月にグループ会社共通の「LGBTQ に関する相談窓口」の開設を決定し、同年 9 月には取組方針をグループ会社全体に発信した。

- ・ PRIDE 指標については、2022 年に当社がシルバー、2023 年には当社がシルバー、グループ会社 2 社がゴールドを獲得した。

■性的指向・性自認の多様性に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 当社では、2020 年に策定した「ベネッセグループ人権方針」に加え、「ベネッセグループ DE&I 方針」に沿って、ダイバーシティ推進に取り組んでいる。
- ・ 人財・総務本部のダイバーシティ推進室が取組を推進している。
- ・ 2022 年に実施したアンコンシャスバイアス調査では、自由記述（性的マイノリティに限らず、ダイバーシティに関する意見を自由に書いてもらう設問）の中に、性的マイノリティに対する理解をもっと深めるべき、研修を実施すべきという声があった。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 全グループ会社の社員全員を対象とした研修（e ラーニング）を実施した。研修の最後にアンケートへの回答を依頼しており、その回答によって受講者数を把握している。この研修は 2022 年度、2023 年度に実施した。
- ・ 毎年実施している取組として、多様な講師を招いて 1 時間の講演会を実施する「ダイバーシティ DAY」がある。テーマは性的マイノリティに限定していないが、2022 年度の講演の機会に LGBTQ 相談窓口の設置を周知した。
- ・ 2024 年度は、ダイバーシティに関連する様々な情報発信を社内ポータルで行った。コンテンツの 1 つとして、性的マイノリティの元当社社員へのインタビュー内容を発信し、高いアクセス数となった。今後は、実際に当社にお越しいただき、インタビューだけではなく、ワークショップ等のリアルなコミュニケーションを通じて、社員にも身近な存在として感じてもらいたいと考えている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・ 2022 年に、専門組織であるダイバーシティ推進室を設置したタイミングで、グループ会社共通の「LGBTQ に関する相談窓口」を開設した。当事者社員からの相談のみならず、よりよい職場づくりの相談にも対応している。
- ・ 相談は社外（コンサルティング会社）が受けるもので、緊急性が高い案件や、当社内での対応が必要と思われる内容については、当社に共有されるようになっている。基本的にはメールによる相談だが、必ずしも会社のメールアドレスからの連絡である必要はなく、個人のメールアドレスからの連絡でもよいし、必要であれば電話での相談も可能である。匿名での相

談が可能で、所属を明らかにする社員もいれば、そうでない社員もいる。設置から3年が経過し相談件数は年に2、3件程度であるが、現場の問題の解決につながった相談もあり、有効に機能していると考えている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・採用時の取扱い等については、必要なルールを決めておく必要があると考えており、採用面接や入社（受け入れ）時のガイドラインの作成についての検討を開始している。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・福利厚生は、グループ会社全体としての共通ルールは示しておらず、グループ会社が個別に制度を設計しており、多少の差異がある。休暇制度や転勤の扱い等も、会社によって様々である。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

- ・当社の岡山本社と東京本部では、誰でもトイレを設置している。・制服がある事業所のうち、一部の学習塾においては、生徒が講師等の性別を明確に区別できるよう、性別によって異なる制服を着用している。一方で、最近では学校等において制服の共通化が図られるなどしているため、今後は社会の動向を踏まえながら検討していきたい。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

(該当なし)

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・取組の推進にはボトムアップとトップダウンの両方が必要だと聞くと、当社では、どちらも改善の余地があると考えている。地道に実直に実務面を整えていきつつ、ボトムもトップも変容するような取組をしていきたいと考えている。

■今後の展望

- ・当社では、社内ポータルで様々な属性の社員を紹介しているが、「実は知らないその人の一面」を知ること、性的マイノリティに限らず、多様性に慣れ、違うことが当たり前だと考える社員を増やしていきたいと考えている。

以上

16. 特定非営利活動法人オペア 就労支援センターあるく

■企業概要

企業名	特定非営利活動法人オペア 就労支援センターあるく		所在地	北海道	設立年	2010 年
業種（業種大分類）		医療、福祉	事業内容	就労移行支援、就労継続支援 B 型、 就労定着支援		
社員数	約 13 人（時点：2025 年 3 月時点） ※パート含む。特定非営利活動法人オペア全体では約 30 人程度。					
主な 取組	(○) ①方針の策定・周知や推進体制づくり (○) ②研修・周知啓発などによる理解の増進 (○) ③相談体制の整備 (○) ④採用・雇用管理における取組 (○) ⑤福利厚生における取組 (○) ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 () ⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・性的マイノリティ当事者である利用者から相談を受けたことを契機として、今後も同様の相談が寄せられたときに適切な対応ができるように取組を開始した。また、当事者への対応を進め、その情報を発信することで、利用者が安心して当事業所を利用できるようにすることも狙いとしている。
- ・2023 年 7 月には札幌市 LGBT フレンドリー企業の認定（★3 段階）を取得した。認定を取得する約半年前から、組織として本格的な取組を開始した。まず、取組の推進担当者（以下、「担当者」）が札幌市役所に相談し、具体的に実施すべき事項等を確認したうえで、理事長に対して企画書を提出した。その後、理事長とも連携しつつ、外部の専門家などと相談しながら就業規則の改定等も含めた対応を進めた。
- ・担当者は性的マイノリティ当事者を取りまく社会の状況に課題意識を持っており、組織として本格的な取組を開始する以前より、事業所内で勉強会を開催するなどの取組を行ってきた。また、人事考課面談のタイミングでは、理事長に対して「将来的に性的マイノリティ当事者への対応を進めたい」という意向を継続的に伝え、前向きな反応を得られていたことから、企画書提出後もスムーズに取組を進めることができた。
- ・担当者の友人・知人の中には性的マイノリティ当事者がおり、それぞれが自分らしく生きられる環境で学生時代を過ごしてきた。しかし、社会では偏見が根強く残っていると感じ、「自身にも何かできることがあるのではないか」という想いから、取組を進めている。
- ・なお、利用者に向けた取組としては、情報を記載するフェイスシートの性別欄を「男・女・他」とし、希望に応じて未記入も可能としている。支援にあたっては性別情報が必要である一方、利用者が回答したくない場合もあり得るため、「他」を選んだり未記入にしたりすることができるようにしている。こうすることで、性別について公開したくない情報がある可能

性などがうかがえ、支援にあたっての参考になる。

- ・なお、性別に関しては、「分からない」と「言いたくない」では意味合いが全く異なると認識している。知的障害があって性別が「分からない」という場合もあれば、「他」を選びたくない場合、そもそも「言いたくない」場合などニーズは様々である。選択肢が多い方がよいのではないかという判断に基づき、単に「他」を設けるだけではなく、未記入もできるようにしている。

■性的指向・性自認に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・上述のとおり、担当者を中心に取組を推進している。担当者は民間団体が実施している LGBT の理解に関する検定を修了し、知識を持って対応にあたっている。また、理事長も取組を後押ししており、経営層とも連携できている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・法人もしくは事業所単位で、職員が持ち回りで勉強会を開催するようにしており、様々なテーマを扱っている。担当者が講師の回で性的指向・性自認について取り扱うこともあり、数年に 1 回程度の頻度で職員が学ぶ機会がある。
- ・勉強会の中では、多様な性の在り方についての理解を深めたり、日本や海外での歴史や、生死に関わる場合があることを理解するための事例、映画やドラマなどを紹介したりしている。また、利用者にどのように対応するかケーススタディも行っており、これまでに「もし自分を、下の名前にちゃんづけで呼んでほしいと要望があったらどうするか」「トイレの利用に関して要望があったらどうするか」などを題材としてきた。トイレの利用など意見が分かれるものもあるが、答えを出すことよりも、職員同士で考える機会を設けることを大事にしている。
- ・また、事業所内には職員・利用者が自由に読むことができる書籍コーナーを設けており、その中に性的指向・性自認に関する書籍も置いている。これらの書籍は担当者の私物を寄付している。さらに、市役所や当事者団体からもらったパンフレットを、当事業所の利用にあたって見学に来られた方々の目につくところに配置している。こうした取組を通じ、職員の理解を深めたり、性的マイノリティ当事者の利用者が安心して当事業所を利用できるよう配慮したりしている。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・理事長との人事考課面談において、セクシュアリティに関することも含め、あらゆる悩みを打ち明けられる体制を整えている。また、随時相談ができるようにしている。
- ・札幌市 LGBT フレンドリー企業の認定取得にあたり、相談窓口の設置についても検討した。しかし、当法人は職員数が少なくお互いが顔見知りという環境であるため、相談窓口を設置しても機能しづらいであろうという判断で見送りとなった。

- ・相談窓口に代わる方法として人事考課面談を相談のタイミングと位置付けた。元々、人事考課面談でプライベートなことを話す風土が存在していたため、「セクシュアリティに関することも相談できる」と明確化した形である。もしも相談が寄せられた場合、内容によって法人としての対応を検討したり、外部の専門家につないだりするなどの対応が想定されている。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・法人全体に適用されるセクシュアル・ハラスメント防止等に関する規定の中で、性的指向・性自認に関することも性的な言動に含まれることを明記の上、性的な言動等の禁止を定めている。札幌市 LGBT フレンドリー企業の認定を取得するにあたって規定を見直し、他の取組と併せ、法人全体で周知を図っている。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・就業規則を見直し、同性パートナーも配偶者同等とみなし、慶弔休暇などの福利厚生制度の適用対象としている。また、同性パートナーとの間に子どもがいる場合、子どもが関連する制度のうち、会社で対応が可能な範囲において、法律上の婚姻関係にある場合と同様の制度を適用している。
- ・法律上の婚姻関係にある場合と同様、各種制度の利用にあたって証明書等の提出は求めている。そのため、婚姻関係にある夫婦と同性パートナーの間で、制度利用の手続における公平性が担保されている。就業規則を見直した際に証明書等の提出を求めるかどうか検討したが、職員が適切に制度を利用するという信頼を背景に、理事長判断の元で証明を求めない運用とした。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

(上記のほか特になし)

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

(該当なし)

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・取組を進めるにあたっては、他社の取組情報を参考にした。特に、札幌市 LGBT フレンドリー企業として認定されている企業の取組についてはほとんど目を通し、様々な取組の中から当事業所においてできることを検討・精査していった。また、札幌市に所在する当事者団体の事務局と情報交換することもあった。
- ・性的マイノリティ当事者と思われる利用者からの相談を受けた際、以前は「なぜそのようなことを言うのだろう」という感覚で対応している職員が多く、性的指向・性自認の多様性を念頭に対応しようとすることは少なかった。また、どのように対応すればよいか悩ましいという声もあった。しかし、継続的に勉強会などの取組を進めてきたことで、ここ最近では「もしかすると性的マイノリティ当事者の方かもしれない」という目線で対応できるようになった。

てきている。

■今後の展望

- ・札幌市 LGBT フレンドリー企業の認定を受けてから問合せが増えるといった事態はなく、いまのところ担当者に大きな負担は発生していない。職員の反応は、全体としてみれば「承知した」という程度である。今後、性的マイノリティ当事者の利用者への対応が発生するなど、様々な状況が重なったときに、法人全体としてより多くの職員を巻き込んだ取組になるのだと考えられる。
- ・法人の中でも、事業所の提供しているサービス内容等によっては、性的指向・性自認の多様性に配慮した対応が可能な場合とそうでない場合がある。そのため、まずは確実に利用者への対応ができる当事業所が認定を取得した。ただ、事業所によって状況が異なるためやむを得ない部分はあるが、法人全体として認定を受けられない点には難しさを感じる。
- ・性的マイノリティ当事者は、幼少期や学生時代などに辛い経験をし、希死念慮を抱くケースも少なくないと聞く。専門の相談ダイヤルが設けられているが、つながりづらく、回線が不足しているように思われる。また、適応障害やうつ病などを抱えた方に向けた支援をほとんど聞いたことがない。就労支援などに取り組む中、複合的困難を抱えた性的マイノリティ当事者がどのように社会とつながっているのかは気がかりである。

以上

17. 順天堂大学医学部附属順天堂医院

■企業概要

企業名	順天堂大学医学部附属順天堂医院		所在地	東京都	設立年	1928 年
業種（業種大分類）		医療、福祉	事業内容	医療機関（大学病院）		
社員数	4,280 人 ※順天堂医院の教職員数（非常勤も含む）（時点：2025 年 3 月 1 日）					
主な取組	（○）①方針の策定・周知や推進体制づくり （○）②研修・周知啓発などによる理解の増進 （○）③相談体制の整備 （○）④採用・雇用管理における取組 （○）⑤福利厚生における取組 （○）⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備 （○）⑦職場における支援ネットワークづくり					

■ダイバーシティ推進や性的指向・性自認の多様性に関する取組の経緯

- ・2020 年当時、各自治体でパートナーシップ条例の策定が進む中、順天堂医院（医学部附属病院）職員から「患者さんがパートナーシップ証明書を持参した場合、どのように対応したらよいか」という問合せが安全管理部門になされた。大学全体としての方針とも関連するため、部門長が順天堂大学学長に確認したところ、「大事な問題なので院長と相談して進めるように」と指示があり、「SOGI をめぐる患者・家族・職員のための配慮と対応ワーキンググループ」（以下、「SOGI をめぐる WG」）の創設に至った。
- ・順天堂大学は「仁」を学是とし、出身校・国籍・性別による差別を認めない「三無主義」を掲げている。大学法人・附属病院の上層部においても、性的指向・性自認に関する多様性への配慮は積極的に推進すべきという考えがあり、速やかな取組開始に至った。さらに、ポストコロナで社会の在り方が変わりつつあり、性的指向・性自認の多様性への関心が高まっていたことも迅速に取組を開始できた要因と考えられる。
- ・元々、医療現場におけるインフォームドコンセントの代諾者は親族に限らずに認めると定められていたが、2021 年 5 月に「SOGI をめぐる WG」を発足したことを機に、同性パートナーも家族として対応すると明示するようになった。さらに患者のみならず、職員への配慮も必要という認識で、人事規約の改訂など職場環境における取組も開始した。
- ・こうした背景の元で様々な取組が進んだ結果、順天堂大学は、2022 年度、23 年度、24 年度と 3 年連続で PRIDE 指標においてゴールド認定を取得した。
- ・なお、患者に向けた配慮として、病衣（入院着）の男女別をなくしている。また、システム改修を経て、患者が利用する ID カード（患者カード）および入院患者のリストバンドから男女の表記を削除した。さらに、診療申込書作成時の性別については、戸籍上の性別を回答してもらうよう明記した。医療機関であるため、国に対して男女別の疾病件数等を報告する必要があり、性別情報登録は不可欠である。一方、自認する性別とは異なる性別を選択するこ

との辛さを軽減するため、どのような性別を聴取するか明確化することで配慮を図った。

- ・大学キャンパス・各学部にも取組が波及し、学籍簿の氏名の色分けや男女表記の廃止、通称名使用申請書の作成、必修授業やオリエンテーションにおいて SOGI に関して取り扱うこと、教職員対象の講演会・研修実施などにもつながっている。

■性的指向・性自認の多様性に関する取組内容

施策メニュー①：方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・前述のとおり、2021 年 5 月に「SOGI をめぐる WG」を発足し、現在に至るまで活動を継続している。委員長は医師であり、医学部の教育活動として、2015 年頃より LGBTQ をテーマとしたゼミを主催している。副委員長は医療安全部門の責任者が務めており、管理課が事務局を担当して、院内の各部門への周知を図っている。
- ・「SOGI をめぐる WG」には 30 人程度の職員が様々な部門から有志で参加している。
- ・様々な部門から職員が参画したことで、カルテにおける情報収集や記載方法の変更、システム入力上の工夫など、多角的な視点で対応すべき事項を検討・議論することができている。WG の提案は、関連する院内の各種委員会や部門で検討・承認されて職員に共有されている。
- ・また、「SOGI をめぐる WG」の発足当初より、外部からアドバイザーが参加している。取組の方向性や留意点など、現在に至るまで様々な助言を受けている。

施策メニュー②：研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・2021 年 8 月以降、SOGI セミナー（別名：レインボーバッジ研修）を実施している。当院の職員を対象としているが、順天堂大学の教職員や、他の附属病院の職員なども参加している。年間の開催回数は 10～16 回・1 回あたり約 2 時間であり、2024 年 12 月現在で 53 回開催し、502 人が受講した。
- ・SOGI セミナーは、対話を通じて理解を深めることを大きな目的としているため、1 回あたり 10 人程度を上限に少人数制で開催している。定員を超える申し込みがあった場合はウェイトリングリストに加え、次回以降に優先的に参加できるようにしている。
- ・講師は毎回 3～4 人程度であり、必ず様々なセクシュアリティの性的マイノリティ当事者を迎えている。活動開始時に、カミングアウトをして啓発活動をしている医師を講師として招いて講演会を開催した。セミナー開催にあたっては、その講師の紹介で当事者の協力を得た。以後、参加した当事者がさらに友人知人に声をかけ、現在は 20～30 人程度の性的マイノリティ当事者の協力を得られている。開催日程に応じて協力可能な方に講師を依頼している。
- ・参加者には、SOGI に関する知識を問う設問に回答すること、動画教材を視聴することを事前に求めている。セミナーに参加した職員からは、「SOGI で悩む方の医療機関受診がこれほど困難であるとは知らなかった」「SOGI という点から考えると、多様性の中に自分もいる」(※)などの感想が寄せられており、学びになったと好評である。

※武田裕子・岡田綾・川崎志保理（2023）「順天堂大学医学部附属順天堂医院の取り組み：多様性は力」医学教

育, 54(1), 60-64. より引用

- ・SOGI セミナーの他、ワーキンググループのメンバーなどが講師となり、附属病院や順天堂大学各学部から依頼を受けて講演会を開催している。2023 年度は6 回開催した。事前アンケートで性的マイノリティ当事者への対応にあたり悩んでいる点、課題に感じている点などを聴取したうえで、講義内容を検討している。基礎知識に関する内容にとどまらず、現場のニーズに即した研修を実施することで参加者の理解も進んでいると思われる。

施策メニュー③：相談体制の整備

- ・2021 年 11 月に SOGI 相談窓口を開設した。毎週月曜日の午後に開設しており、患者やその家族、大学教職員・学生、一般市民など、対象者を問わず SOGI に関する無料相談を受け付けている。相談には、医師であるワーキンググループの委員長と、アライの看護師が対応している。
- ・相談窓口では、相談内容に応じて必要なサポートにつなぐことを目指している。院内の診療科や外部の医療機関、支援を受けられそうな民間団体を紹介するといった形で対応している。相談件数自体は週に 1 件程度だが、トランスジェンダーの方など性的マイノリティ当事者本人や当事者の親などから相談が寄せられており、悩みを抱えている人への助けになっている。なお、当院では 2024 年 10 月現在、性別適合手術やホルモン療法は一部を除き実施していないが、相談者のニーズに応じて外部の医療機関を紹介するなど実際の支援につなげている。
- ・相談窓口は、セカンドオピニオン外来や難病医療外来などと同じ部門に設置されているため、SOGI に関する相談に来たということが分からないようになっている。また、電話予約制で、匿名で利用可能としており、相談者のプライバシーにも十分配慮している。

施策メニュー④：採用・雇用管理における取組

- ・上述のとおり、順天堂大学では、学風に「三無主義」（出身校・国籍・性別による差別のないこと）を掲げている。性別は男女のみならず、性的指向・性自認に関することも含まれる。
- ・採用、配置、昇格などについては学風に則った対応を行っている。
- ・性別違和を理由とする通称名の使用を認めている。また、職員には男女別の制服があるが、個別に相談があれば柔軟に対応可能である。
- ・職員公募時の順天堂大学指定履歴書では、性別の記載は任意であることを明記している。

施策メニュー⑤：福利厚生における取組

- ・大学法人全体で人事規約を改定し、同性パートナーに対しても法律婚の配偶者と同じ福利厚生制度を適用している。自治体のパートナーシップ証明書などの提出を要件に、休暇・休職制度や弔慰金の支給などを行っている。
- ・トランスジェンダー・ノンバイナリーの職員に向けた制度も拡充し、通称名使用や性別移行・戸籍変更の相談対応、性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート等を行っている。
- ・大学法人全体の人事規約改定という大きな取組だったが、特段の障壁はなく、法人理事会で速やかに承認を得られた。上述の「三無主義」が大学全体の組織風土として根付いており、理事長をはじめ、トップの理解が得られたことが大きな後押しになったと思われる。

施策メニュー⑥：トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境の整備

※施策メニュー⑤：福利厚生における取組に記載。

施策メニュー⑦：職場における支援ネットワークづくり

- ・研修受講後にレポートを提出した職員にはレインボーバッジを付与し、アライであることが伝わるように、院内で身に着けてもらっている。また、総合案内や入退院の窓口など患者やその家族が必ず通る場所や受付にレインボーフラッグを立てている。そこにはレインボーバッジを付与された職員がおり、対応している。また、学内横断的なアライ・ネットワークを立ち上げるようになっており、Juntendo Rainbow Network という名称で準備を進めている。2025 年度より活動を開始する予定である。

■取組に関する課題・工夫、評価、成果、実施のポイント等

- ・理事長、学長、病院長を始め、上層部が取組に対して前向きであり、組織全体としても学是である「仁」（他を思いやり慈しむ心）および「三無主義」が根付いているため、取組を進めるうえで苦労はなかった。職員から反対する意見なども聞かれていない。
- ・アドバイザーから助言を受けられたこと、SOGI セミナーで当事者の声を聴けたことも取組を進めるうえで大きな支えになった。目先の取組だけではなく将来を見据えて何を行うべきか、どのような点に留意すべきか等、当院の職員だけで検討するのが難しい部分もあるが、専門的な知見を持つアドバイザーの力を借りられたことで、着実に取組を積み重ねられていると考える。
- ・当院への就職希望者からは「SOGI に関して取り組んでいることを魅力に感じた」という声も寄せられている。先進医療や再生医療など、当院の特色は他にも多数あるが、中でも SOGI に対する関心は高い。性的マイノリティ当事者だけではなく、性的マイノリティ非当事者からこうした声が寄せられているということからも、医療従事者において SOGI への関心が高まっていることを感じる。

■今後の展望

- ・当院の取組が、大学法人全体に波及していった面がある。そのため、今後は法人全体として取組状況を平準化していく必要があり、法人全体の各部門に SOGI に関する取組を推進する責任者を設けるなど、さらなる取組推進を図っていくことなどが考えられる。
- ・患者対応なども医療機関としては先進的に取り組んでいると考えているが、よりきめ細やかな対応が必要と考えている。積極的な広報活動により当院の取組が認知されてきているがゆえに、当院に対する期待値が高まることにも留意が必要と考えている。万が一、適切な対応ができなかった場合に性的マイノリティ当事者を大きく失望させてしまいかねないことから、SOGI に関して関心がある職員だけでなく、当院全体として必要な知識を身に付け、患者対応の水準をさらに高めていきたい。

以上