

## 埼玉県アライチャレンジ企業登録制度実施要領

### 第1 目的

この要領は、「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」について必要な事項を定め、性の多様性に配慮した取組を進める県内企業の取組状況を指標により見える化し、埼玉県における性的マイノリティが働きやすい環境づくりを促進することを目的とする。

### 第2 定義

- 1 この要領において、「企業等」とは、県内に活動を拠点を有する、企業、事業所をいう。
- 2 この要領において、「登録企業等」とは第4の3の規定により埼玉県アライチャレンジ企業として登録された企業等をいう。
- 3 この要領において、「従業員」とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称に関わらず、次の(1)及び(2)のいずれかに該当する者をいう。
  - (1) 雇用期間を定めずに雇われている者
  - (2) 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上(1)と同等と認められる者を含む。）
- 4 この要領において、「アライ」とは、性的マイノリティを理解し、支援している人又は支援したいと思う人のことをいう。

### 第3 登録要件

知事は、次の1から4の要件を全て満たす企業等を「埼玉県アライチャレンジ企業」として登録する。

- 1 別表に掲げる指標のうち1以上の指標に該当すること。
- 2 登録を受けようとする日の1年前の日以降に、埼玉県が実施する性の多様性に関する企業を対象とした研修を管理職、人事担当者等が受講していること。ただし、地方公共団体等から、企業を対象とした性の多様性に関する内容を含む登録、認定等を受けており、かつ、別表に掲げる指標2(1)のうち1以上の指標に該当している場合はこの限りでない。
- 3 労働基準法（昭和22年法律第49号）等の労働関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内でないこと。
- 4 次の各号の暴力団排除規定に該当しないこと。
  - (1) 役員等（法人である場合にはその役員、その支店又は営業所の代表者その他これらと同等の責任を有する者を、法人以外の団体である場合にはその代表者、理事その他これらと同等の責任を有する者をいう。）が暴力団員等（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）であるもの。

- (2) 暴力団（同法第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員等が経営に実質的に関与しているもの。
- (3) 自己、その属する企業等若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員等を利用しているもの。
- (4) 暴力団又は暴力団員等に対して資金等を供給し、又は便宜を供与する等暴力団の維持又は運営に協力し、又は関与しているもの。
- (5) その他暴力団又は暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有するもの。

#### 第4 登録の申請等

- 1 登録を希望する企業等は、埼玉県アライチャレンジ企業登録申請書（様式第1号）及びこれに記載した事項を証する書類を知事に提出するものとする。
- 2 知事は、登録の申請があった場合において必要があると認めるときは、当該申請をした企業等に関する次に掲げる事項に関し、申請者に別途資料の提出を求めることその他必要な調査を行うものとする。
  - (1) 第3の3及び4（1）～（5）のいずれにも該当しないこと。
  - (2) 申請内容が別表に掲げる指標に該当していること。
- 3 知事は、前条第1項に規定する申請のあった企業等について、書類審査を行った後、登録の可否を決定し、企業等へ決定通知を送付する。また、登録の証として別に定める登録証及びシンボルマークの電子データを交付する。

#### 第5 登録日

原則として4月、7月、10月及び1月に、その当月10日までに県が申請書を受理し、その翌月末日付けで「埼玉県アライチャレンジ企業」として登録する。  
なお、うるう年における2月末日付けの登録は2月28日付けとする。

#### 第6 登録期間

企業等の登録期間は、登録日から3年とする。

#### 第7 公表

登録企業等の名称及び該当指標等について、県ホームページにおいて公表するものとする。

#### 第8 変更及び取組内容追加の届出

- 1 登録企業等は、企業等の名称又は所在地に変更があった場合は、埼玉県アライチャレンジ企業登録事項変更届（様式第2号）により知事に届け出るものとする。
- 2 性の多様性に配慮した取組を追加で実施するなどして、該当指標数が増加する場合には、埼玉県アライチャレンジ企業登録事項変更届（様式第2号）及びこれに記載した事項を証する書類を知事に提出することで、登録上の該当指標数を更新することができる。

ただし、登録期間満了日から起算して3か月未満の場合、この手続を行うことはできない。

#### 第9 辞退の届出

登録企業等は、登録を辞退しようとするときは、埼玉県アライチャレンジ企業登録辞退届出書（様式第3号）に登録証を添付し、これを知事に提出するものとする。

#### 第10 登録証の再交付

- 1 第4の3で交付した登録証について、紛失、棄損、その他の事由により再交付を希望する企業等は、埼玉県アライチャレンジ企業登録証再交付願（様式第4号）により知事に提出するものとする。
- 2 知事は、再交付の申請のあった企業等について、申請をやむを得ないものと認めるときは、登録証を再交付する。

#### 第11 登録の更新

- 1 登録企業等は、登録の日から3年が経過するまでの間に、原則として更新の手続を行うものとする。
- 2 更新の手続は、登録期間満了日の3か月前から行うことができ、新規登録に準じて手続を行うものとする。

#### 第12 登録の取消

県は、次の事由が判明した場合に認定を取り消すものとする。なお、登録を取り消された企業等は、速やかに県に登録証を返納するとともに、シンボルマークの使用を中止しなければならない。

- 1 労働行政に係る司法処分を受けた場合
- 2 第3の4に規定する暴力団排除規定に該当する場合
- 3 企業等として活動実態がないと判断される場合
- 4 その他知事が適当ではないと判断した場合

#### 第13 その他

この要領に定めるもののほか、この制度の運用につき必要な事項については、別に定める。

#### 附 則

- 1 この要領は、令和4年9月6日から施行する。
- 2 第5 登録日の規定の適用については、令和5年3月31日までの間は、「6月、10月及び2月」とあるのは「12月及び2月」とする。

#### 附 則

- 1 この要領は、令和5年9月22日から施行する。

附 則

- 1 この要領は、令和6年3月26日から施行する。
- 2 第5 登録日の規定の適用については、令和6年3月31日までの間は、「4月、7月、10月及び1月に、その当月10日まで」とあるのは「6月、10月及び2月に、その当月1日まで」とする。

附 則

- 1 この要領は、令和7年2月7日から施行する。
- 2 以下の回の登録企業等については、登録期間満了日を登録日から3年経過後最初に到来する登録日の前日まで延長する。

登録回：令和4年度第1回、令和4年度第2回、令和5年度第1回、令和5年度第3回、  
令和6年度第2回、令和6年度第3回

## 別表

<p>1 基本的な方針</p> <p>SOG I（性的指向や性自認）に基づく差別を行わないことなど、性の多様性を尊重する方針や姿勢を社内外に広く公開している。</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 社内規定等への方針の明記</li><li><input type="checkbox"/> 社内報、社内イントラネット、掲示板等への方針の掲載</li><li><input type="checkbox"/> 方針を明文化して打ち出し、自社 Web ページ等で社内外へ広く公開</li><li><input type="checkbox"/> 埼玉県作成「アライ コバトン&amp;さいたまっちマグネットステッカー」の掲示</li></ul>
<p>2 社内の理解促進</p> <p>従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を行っている。</p> <p>(1) 従業員向けに性の多様性に関する理解を促進する研修を年1回以上実施している</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 管理職対象</li><li><input type="checkbox"/> 人事担当者対象</li><li><input type="checkbox"/> 相談窓口担当者対象</li><li><input type="checkbox"/> 新たに採用した従業員対象</li><li><input type="checkbox"/> 全従業員対象</li></ul> <p>(2) 研修以外の性の多様性に関する理解を促進する活動を行っている</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> 社内イントラネット、ニュースレター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動</li><li><input type="checkbox"/> 性の多様性に関する理解を促進する啓発期間の設定</li><li><input type="checkbox"/> 企業公認の社内のコミュニティがある</li><li><input type="checkbox"/> 社内のアライの活動をサポートしている（アライであることを表明することの推奨等）</li></ul>
<p>3 職場環境の整備</p> <p>従業員がSOG I（性的指向や性自認）にかかわらず働きやすい職場環境を整備している。</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> SOG I（性的指向や性自認）等の機微な個人情報について、管理を徹底し、本人の同意なく社内で情報共有を行わないなど、プライバシー保護の措置をとっている</li><li><input type="checkbox"/> 従業員に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている</li><li><input type="checkbox"/> 健康診断において、個別に受診できるようにする、かかりつけ医による健康診断結果の提出による代替を認めるなどの配慮をしている</li><li><input type="checkbox"/> 業務上で通称を使用できるようにしている</li><li><input type="checkbox"/> 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている</li><li><input type="checkbox"/> 制服、事務服、作業服などについて、性別にとらわれないものになっている</li></ul>

- 従業員に対して、生活実態に応じたトイレや更衣室等が利用できるよう対応を行っている

#### 4 相談体制の整備

##### (1) SOG I ハラスメントやアウティングを明示した、パワーハラスメントに関する相談体制

- パワーハラスメントに関する相談窓口で、SOG I ハラスメントやアウティングに関する相談にも対応することを従業員に周知している
- 性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあたっている

##### (2) SOG I (性的指向や性自認)に関する相談体制

- 職場におけるSOG I (性的指向や性自認)に関する悩みごとや困りごとについて相談を受け、対応を検討する体制があり、その旨を従業員に周知している

###### [設置方法]

- ① 既存の相談窓口において、SOG I (性的指向や性自認)に関する職場における悩みごとや困りごとについて相談を受け付けていることを明示している
- ② SOG I (性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口を設けている
- ③ SOG I (性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口業務について、外部の機関に委託して実施している
- ①又は②の設置方法の場合、性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあたっている(※③の場合、該当しているものとみなす)
- 匿名で相談ができる

#### 5 福利厚生

社内規定により、同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの福利厚生制度がある。

- 同性パートナーがいる従業員向け (具体的内容について記入)
- トランスジェンダーの従業員向け (具体的内容について記入)
- 上記の福利厚生制度を利用するにあたって、意図しないカミングアウトやアウティングにつながらないように、申請方法や情報の取扱い、情報を知りうる人の範囲等について配慮している

#### 6 採用における配慮

SOG I (性的指向や性自認)を理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行っている。

- SOG I (性的指向や性自認)を問わず採用を行うことや差別を行わないことに

について、採用ポリシーに盛り込み、パンフレットへの掲載や採用説明会等での説明を行っている

- 応募書類において、性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている
- 面接時のマニュアルに性の多様性に関する配慮について盛り込んでいる
- 厚生労働省の「公正な採用選考チェックポイント」や「公正な採用選考をめざして」などの啓発資料を参考に、公正な採用選考を実施している

## 7 顧客に対する配慮

SOGI（性的指向や性自認）にかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスの提供を行っている。

- サービスの申込みの際に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなどの配慮をしている
- 受付、相談、交付等を行う窓口における来所者の呼出しの際に、番号や名字を用いて行うなど、当該来所者等の法律上の性別が推認できるような表現を用いないこととしている
- 窓口における本人確認は、法律上の性別ではなく生年月日や住所など他の項目により行っている
- 配偶者等向けに提供するサービスを同性パートナーに対しても提供している
- 性別に応じて提供している商品サービスについて、性別にとられないものも併せて提供している
- 性的マイノリティの利用者をターゲットにしたサービスがある

## 8 社会貢献活動

性の多様性に関する社会の理解を促進するための社会貢献活動を行っている。

- 性の多様性関連イベント・取組への参加・協賛（具体的内容について記入）
- 性の多様性関連イベント・取組の主催・共催（具体的内容について記入）

(様式第1号)

## 埼玉県アライチャレンジ企業登録申請書

申請区分	新規・更新
企業等名	
企業等名(フリガナ)	
代表者役職名	
代表者氏名	
代表者氏名(フリガナ)	
郵便番号	
所在地	
業種	
事業内容	
従業員数	
ホームページ	

### ・御担当者連絡先

担当者氏名	
担当者氏名(フリガナ)	
部署	
役職	
氏名	
電話番号	
メールアドレス	

### ・確認事項

- 登録を受けようとする日の1年前の日以降に、埼玉県が実施する性の多様性に関する企業を対象とした研修を、企業等の担当者が受講している
- または、地方公共団体等から、企業を対象とした性の多様性に関する内容を含む登録、認定等を受けており、かつ、指標2(1)のうち1以上の指標に該当する
  - 労働基準法等の労働関係法令に違反する重大な事実が過去3か年以内でない
  - 実施要領第3の4に掲げる暴力団排除規定に該当しない



・指標項目(該当する項目にチェック)

## 1 基本的な方針

SOGI(性的指向や性自認)に基づく差別を行わないことなど、性の多様性を尊重する方針や姿勢を社内外に広く公開している。

- 社内規定等への方針の明記
- 社内報、社内イントラネット(※)、掲示板等への方針の掲載
- 方針を明文化して打ち出し、自社Webページ等で社内外へ広く公開
- 埼玉県作成「アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカー」の掲示

※社内・組織内といった限定された人だけがアクセスできるポータルサイト等を指します

## 2 社内の理解促進

従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を行っている。

(1) 従業員向けに性の多様性に関する理解を促進する研修を年1回以上実施している

【対象】

- 管理職対象
- 人事担当者対象
- 相談窓口担当者対象
- 新たに採用した従業員対象
- 全従業員対象

(2) 研修以外の性の多様性に関する理解を促進する活動を行っている

- 社内イントラネット、ニュースレター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動
- 性の多様性に関する理解を促進する啓発期間の設定
- 企業公認の社内のコミュニティがある
- 社内のアライの活動をサポートしている(アライであることを表明することの推奨等)

## 3 職場環境の整備

従業員がSOGI(性的指向や性自認)にかかわらず働きやすい職場環境を整備している。

- SOGI(性的指向や性自認)等の機微な個人情報について、管理を徹底し、本人の同意なく社内で情報共有を行わないなど、プライバシー保護の措置をとっている
- 従業員に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている
- 健康診断において、個別に受診できるようにする、かかりつけ医による健康診断結果の提出による代替を認めるなどの配慮をしている
- 業務上で通称を使用できるようにしている
- 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている
- 制服、事務服、作業服などについて、性別にとられないものになっている
- 従業員に対して、生活実態に応じたトイレや更衣室等が利用できるよう対応を行っている

## 4 相談体制の整備

### 【(1)SOGIハラスメントやアウティングを明示した、パワーハラスメントに関する相談体制】

- パワーハラスメントに関する相談窓口で、SOGIハラスメント<sup>※1</sup>やアウティング<sup>※2</sup>に関する相談にも対応することを従業員に周知している<sup>※3</sup>

※1 SOGIハラスメント: SOGI(性的指向や性自認)に関する侮辱的な言動

※2 アウティング: SOGI(性的指向や性自認)について本人の了解を得ずに他の者に暴露すること

※3 令和2年6月1日に改正された労働施策総合推進法の指針において、SOGIハラスメントやアウティングがパワーハラスメントに該当し得ることが示されています。

- 性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあっている

### 【(2)SOGI(性的指向や性自認)に関する相談体制】

- 職場におけるSOGI(性的指向や性自認)に関する悩みごとや困りごとについて相談を受け、対応を検討する体制があり、その旨を従業員に周知している

【設置方法】(あてはまるものにチェック)

- ① 既存の相談窓口において、SOGI(性的指向や性自認)に関する職場における悩みごとや困りごとについて相談を受け付けていることを明示している
  - ② SOGI(性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口を設けている
  - ③ SOGI(性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口業務について、外部の機関に委託して実施している
- ①又は②の設置方法の場合、性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあっている(※③の場合、該当しているものとみなす)
  - 匿名で相談ができる

## 5 福利厚生

社内規定により、同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの福利厚生制度がある。

- 同性パートナーがいる従業員向け  
※具体的内容について記入

- トランスジェンダーの従業員向け  
※具体的内容について記入

- 上記の福利厚生制度を利用するにあたって、意図しないカミングアウトやアウティングにつながらないよう、申請方法や情報の取扱い、情報を知りうる人の範囲等について配慮している

## 6 採用における配慮

SOGI(性的指向や性自認)を理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行っている。

- SOGI(性的指向や性自認)を問わず採用を行うことや差別を行わないことについて、採用ポリシーに盛り込み、パンフレットへの掲載や採用説明会等での説明を行っている
- 応募書類において、性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている
- 面接時のマニュアルに性の多様性に関する配慮について盛り込んでいる
- 厚生労働省の「公正な採用選考チェックポイント」や「公正な採用選考をめざして」などの啓発資料を参考に、公正な採用選考を実施している

## 7 顧客に対する配慮

SOGI(性的指向や性自認)にかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスの提供を行っている。

- サービスの申込みの際に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなどの配慮をしている
- 受付、相談、交付等を行う窓口における来所者の呼出しの際に、番号や名字を用いて行うなど、当該来所者等の法律上の性別が推認できるような表現を用いないこととしている
- 窓口における本人確認は、法律上の性別ではなく生年月日や住所など他の項目により行っている
- 配偶者等向けに提供するサービスを同性パートナーに対しても提供している
- 性別に応じて提供している商品サービスについて、性別にとられないものも併せて提供している
- 性的マイノリティの利用者をターゲットにしたサービスがある

## 8 社会貢献活動

性の多様性に関する社会の理解を促進するための社会貢献活動を行っている。

- 性の多様性関連イベント・取組への参加・協賛

※具体的内容について記入

- 性の多様性関連イベント・取組の主催・共催

※具体的内容について記入

## その他

以上の指標項目以外で、実施している性の多様性に配慮した取組がありましたら、御記入ください。

※こちらに御記入いただいた内容は該当項目数として計上せず、原則として公表しません。なお、事前に承諾を得た上で、県ホームページ等において先進事例として公表させていただく場合があります。また、県の施策実施に当たって参考とさせていただきます。

(様式第2号)

## 埼玉県アライチャレンジ企業登録事項変更届

・登録情報(変更箇所は変更後の内容を記入)

企業等名	
企業等名(フリガナ)	
代表者役職名	
代表者氏名	
代表者氏名(フリガナ)	
郵便番号	
所在地	
業種	
事業内容	
従業員数	
ホームページ	

・御担当者連絡先

担当者氏名	
担当者氏名(フリガナ)	
部署	
役職	
氏名	
電話番号	
メールアドレス	

・指標項目(前回登録から追加で該当となった項目にチェック)

## 1 基本的な方針

SOGI(性的指向や性自認)に基づく差別を行わないことなど、性の多様性を尊重する方針や姿勢を社内外に広く公開している。

- 社内規定等への方針の明記
- 社内報、社内イントラネット(※)、掲示板等への方針の掲載
- 方針を明文化して打ち出し、自社Webページ等で社内外へ広く公開
- 埼玉県作成「アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカー」の掲示

※社内・組織内といった限定された人だけがアクセスできるポータルサイト等を指します

## 2 社内の理解促進

従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を行っている。

(1) 従業員向けに性の多様性に関する理解を促進する研修を年1回以上実施している

【対象】

- 管理職対象
- 人事担当者対象
- 相談窓口担当者対象
- 新たに採用した従業員対象
- 全従業員対象

(2) 研修以外の性の多様性に関する理解を促進する活動を行っている

- 社内イントラネット、ニュースレター等の各種コミュニケーション手段を利用して実施する社内啓発活動
- 性の多様性に関する理解を促進する啓発期間の設定
- 企業公認の社内のコミュニティがある
- 社内のアライの活動をサポートしている(アライであることを表明することの推奨等)

## 3 職場環境の整備

従業員がSOGI(性的指向や性自認)にかかわらず働きやすい職場環境を整備している。

- SOGI(性的指向や性自認)等の機微な個人情報について、管理を徹底し、本人の同意なく社内で情報共有を行わないなど、プライバシー保護の措置をとっている
- 従業員に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている
- 健康診断において、個別に受診できるようにする、かかりつけ医による健康診断結果の提出による代替を認めるなどの配慮をしている
- 業務上で通称を使用できるようにしている
- 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている
- 制服、事務服、作業服などについて、性別にとられないものになっている
- 従業員に対して、生活実態に応じたトイレや更衣室等が利用できるよう対応を行っている

## 4 相談体制の整備

### 【(1)SOGIハラスメントやアウティングを明示した、パワーハラスメントに関する相談体制】

- パワーハラスメントに関する相談窓口で、SOGIハラスメント<sup>※1</sup>やアウティング<sup>※2</sup>に関する相談にも対応することを従業員に周知している<sup>※3</sup>

※1 SOGIハラスメント: SOGI(性的指向や性自認)に関する侮辱的な言動

※2 アウティング: SOGI(性的指向や性自認)について本人の了解を得ずに他の者に暴露すること

※3 令和2年6月1日に改正された労働施策総合推進法の指針において、SOGIハラスメントやアウティングがパワーハラスメントに該当し得ることが示されています。

- 性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあっている

### 【(2)SOGI(性的指向や性自認)に関する相談体制】

- 職場におけるSOGI(性的指向や性自認)に関する悩みごとや困りごとについて相談を受け、対応を検討する体制があり、その旨を従業員に周知している

【設置方法】(あてはまるものチェック)

- ① 既存の相談窓口において、SOGI(性的指向や性自認)に関する職場における悩みごとや困りごとについて相談を受け付けていることを明示している
  - ② SOGI(性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口を設けている
  - ③ SOGI(性的指向や性自認)に関する専門の相談窓口業務について、外部の機関に委託して実施している
- ①又は②の設置方法の場合、性の多様性に関する基礎知識や相談対応の留意点等に関する研修やセミナーを受講しているなど、知識のある者が相談にあっている(※③の場合、該当しているものとみなす)
  - 匿名で相談ができる

## 5 福利厚生

社内規定により、同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの福利厚生制度がある。

- 同性パートナーがいる従業員向け  
※具体的内容について記入

- トランスジェンダーの従業員向け  
※具体的内容について記入

- 上記の福利厚生制度を利用するにあたって、意図しないカミングアウトやアウティングにつながらないよう、申請方法や情報の取扱い、情報を知りうる人の範囲等について配慮している

## 6 採用における配慮

SOGI(性的指向や性自認)を理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を行っている。

- SOGI(性的指向や性自認)を問わず採用を行うことや差別を行わないことについて、採用ポリシーに盛り込み、パンフレットへの掲載や採用説明会等での説明を行っている
- 応募書類において、性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなど、配慮を行っている
- 面接時のマニュアルに性の多様性に関する配慮について盛り込んでいる
- 厚生労働省の「公正な採用選考チェックポイント」や「公正な採用選考をめざして」などの啓発資料を参考に、公正な採用選考を実施している

## 7 顧客に対する配慮

SOGI(性的指向や性自認)にかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスの提供を行っている。

- サービスの申込みの際に提出させる書類の性別記入欄を廃止したり、記入を任意にするなどの配慮をしている
- 受付、相談、交付等を行う窓口における来所者の呼出しの際に、番号や名字を用いて行うなど、当該来所者等の法律上の性別が推認できるような表現を用いないこととしている
- 窓口における本人確認は、法律上の性別ではなく生年月日や住所など他の項目により行っている
- 配偶者等向けに提供するサービスを同性パートナーに対しても提供している
- 性別に応じて提供している商品サービスについて、性別にとられないものも併せて提供している
- 性的マイノリティの利用者をターゲットにしたサービスがある

## 8 社会貢献活動

性の多様性に関する社会の理解を促進するための社会貢献活動を行っている。

- 性の多様性関連イベント・取組への参加・協賛

※具体的内容について記入

- 性の多様性関連イベント・取組の主催・共催

※具体的内容について記入

## その他

以上の指標項目以外で、実施している性の多様性に配慮した取組がありましたら、御記入ください。

※こちらに御記入いただいた内容は該当項目数として計上せず、原則として公表しません。なお、事前に承諾を得た上で、県ホームページ等において先進事例として公表させていただく場合があります。また、県の施策実施に当たって参考とさせていただきます。

様式第3号

埼玉県アライチャレンジ企業登録辞退届出書

令和 年 月 日

埼玉県知事

所在地  
企業等名  
代表者名

下記の事由により、埼玉県アライチャレンジ企業の登録を辞退します。

(辞退理由)



様式第4号

埼玉県アライチャレンジ企業登録証再交付願

令和 年 月 日

埼玉県知事

所在地  
企業等名  
代表者名

下記の事由により、埼玉県アライチャレンジ企業登録証の再交付をお願いします。

記

1 再交付を要する理由

2 登録証送付先(連絡先)

〒 -

TEL ( )