

埼玉県アライチャレンジ企業登録制度 指標項目

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(LGBTQに関するネットワーク)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、性別にとらわ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^{※1}やアウティング^{※2}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^{※3}

※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、性別にとらわれないものも併せて提供している
- LGBTQ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。

- LGBTQ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

- LGBTQ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。