

埼玉県アライチャレンジ企業登録制度 添付すべき根拠書類一覧

指標項目	根拠書類
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	社内規定等の該当箇所の写し
☐ 社内報、社内イントラネット、掲示板等への方針の掲載	社内報、社内イントラネット、掲示等へ掲載された文書・ページの写し
☐ 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	方針が記載されたWebページの写し、パンフレットの該当ページの写し等
☐ 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	ステッカー掲示の様子を写した写真
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	研修の開催通知の写し、実施報告書等 (受講者がどの対象に当てはまるか明示したもの)
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	啓発に係るページ・文書・ポスター等の写し
☐ 性の多様性に関する理解を促進する啓発期間の設定	啓発期間に関する社内への広報物等の写し
☐ 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	コミュニティの募集通知、活動報告書等の写し
☐ 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)	社内報、社内イントラネット、掲示等へ掲載された文書・ページの写し
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	社内規定等の写し
☐ 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	書類等の写し(一部で可)
☐ 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	社内規定や通知等の写し

指標項目	根拠書類
☐ 業務上で通称を使用できるようにしている	社内規定や通知等の写し
☐ 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	社内規定やマニュアル等の写し
☐ 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	制服、事務服、作業服等の写真や配慮の内容がわかるもの
☐ 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	社内規定やマニュアル等の写し
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。	パワーハラスメントに関する相談窓口に関する広報物、通知等
☐ 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	受講した研修やセミナーの広報物等
【(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。	相談窓口に関する広報物、通知等
【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	相談窓口に関する広報物、通知等
☐ 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)	社内規定の写し、受講した研修やセミナーの広報物等
☐ 匿名で相談ができる	相談窓口に関する広報物、通知等
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	社内規定等の写し
☐ トランスジェンダーの従業員向け	社内規定等の写し
☐ 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	社内規定等の写し

指標項目	根拠書類
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	パンフレットや採用説明会の資料等の写し
☐ 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	応募書類様式の写し
☐ 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	採用に関するマニュアル等の該当部分の写し
☐ 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	採用に関するマニュアル等の該当部分の写し
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	サービスの申込様式等の写し
☐ 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	マニュアル等の写し
☐ 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	マニュアル等の写し
☐ 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	サービスに関する広報物等の写し
☐ 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	商品・サービスの広報物の写し、写真等
☐ LGBTQの利用者をターゲットにしたサービスがある	サービスに関する広報物等の写し
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	イベントや取組に参加した際の様子が分かる写真、広報物、報告書の写し等
☐ LGBTQ関連イベント・取組の主催・共催	イベントや取組に関する広報物、報告書の写し等
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。	取組の内容がわかるもの