

味の素株式会社



味の素グループでは、誰もが安心して働くことができ、働きがいを実感できる環境を整備するために、ダイバーシティ&インクルージョン（D & I）を推進しています

教育啓発

Eラーニング研修

2018年より毎年、全従業員対象のEラーニング研修を実施し、LGBTに関する正しい理解を促進

D&Iランチセミナー

D&Iをテーマに映画の上映会や当事者によるトークセッションなど、「体感」するプログラムを実施

社内広報

従業員にAllyシール配布
2017年から「ダイバーシティ通信」を定期的に配信



各種制度

LGBT相談窓口

社内外に窓口を設置し、LGBT当事者等からの相談に対応
社内窓口では窓口ホームページに顔写真が掲載された複数の担当者の中から個別に相談可能

安心して働ける環境づくり

同性パートナーへの慶弔金支給を2020年4月より開始
トランスジェンダーによる通称名使用を可能とする運用を実施

取り組みと評価

社外の取り組み

他企業・団体との連携
取り組み事例共有や意見交換等を通じ企業による取り組みを促進

レインボーパレード

出展団体への協賛やパネル展示等を各地で継続的に実施

PRIDE指標2020

2019年シルバーに続き、ゴールドを獲得

work with Pride



味の素グループポリシーでは、「私たちは、各国・地域での法令や文化を尊重し、いかなる関係者に対しても、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、障がい、LGBT等を理由とする差別行為を行いません」と謳っています





アビームコンサルティング株式会社

アビームコンサルティングは、多様な個性が尊重され、性的指向や性自認にかかわらずすべての社員が安心して働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。



安心できる環境づくり

心理的安全性を高めるため、Allyコミュニティの設置や、ロゴシール等の配布でAllyの可視化を行っています。

また、社内外に専用の相談窓口を設置するほか、相談したい社員と支援したい社員(Ally)がつながる仕組みとしてシステムを活用し、支援の輪を広げています。

社内啓発

役員向け、管理職向け、全社員向けそれぞれに研修やセミナーを実施しています。基礎知識だけでなく、現場を想定したケーススタディや、様々な年齢/クラスで構成したグループディスカッションを盛り込み、尊重する姿勢を考えるコンテンツにしています。



各種人事制度の整備

同性パートナーをもつ社員にも、配偶者をもつ社員と同様の人事制度を適用しています。
(休暇制度、育児休業制度、介護休業制度、育児短時間勤務制度、介護短時間勤務制度、慶弔金など)

work with Pride



取り組みの評価

社内外における取り組みを評価され、PRIDE指標2020において、最高位であるゴールドを受賞しました。

INPEX



LGBTに関する意識向上研修

2017年からLGBTに関する社内研修を行っています。最初は人事・採用担当向けの研修でしたが、好評ということもあり、翌年から毎年全社員を対象に自由参加形式で本社と国内事務所で開催し、さらに昨年はオンライン形式でも開催しました。また、役員向けにLGBT当事者2名による講話も実施しました。また、ハラスメント防止研修の中でも、LGBTに関わるセクシュアル・ハラスメントの防止などを呼びかけています。



INPEX LGBT ALLYを設立

「社員一人ひとりが働きやすく、能力を最大限活かせる会社になりたい」という理念を元にLGBTに関する映画上映会や、社長も招待したオンラインディスカッションイベントなど、従業員なら誰でも参加できるイベントのほか、他社とつながって情報共有したりもしています。メンバーはALLYステッカーをPCに貼るなどしてアピールし、働きやすい環境づくりに貢献しています。



社内制度をよりインクルーシブに改定

同性パートナーを含む「事実婚パートナー」と「事実婚パートナーの子」を家族として取り扱えるよう社内規程を整備。結婚に関連する祝い金や休暇付与のみならず、住宅関連補助など原則としてすべての人事制度・福利厚生制度が適用対象に。会社のLGBTへの取組みが全従業員に理解してもらえるよう、人事関連のイントラネットにLGBT特集ページを掲載しています。

work with Pride



PRIDE指標シルバー受賞

PRIDE指標に置いて2年連続でシルバー認定を受けました。研修・アライ活動・イベント協賛・他社との積極的な情報共有などが評価されています。人事規程の整備など、継続的な取り組みで年々企業風土を醸成し、さらに高く評価されるよう努めています。

株式会社 INPEX – 私たちは石油や天然ガスの探鉱・開発・生産を中核とし発展してきた、世界およそ20カ国でエネルギー開発事業を推進する日本企業です。2021年4月1日に「国際石油開発帝石株式会社」から「株式会社INPEX」に和文商号を変更しました。

<https://www.inpex.co.jp/>

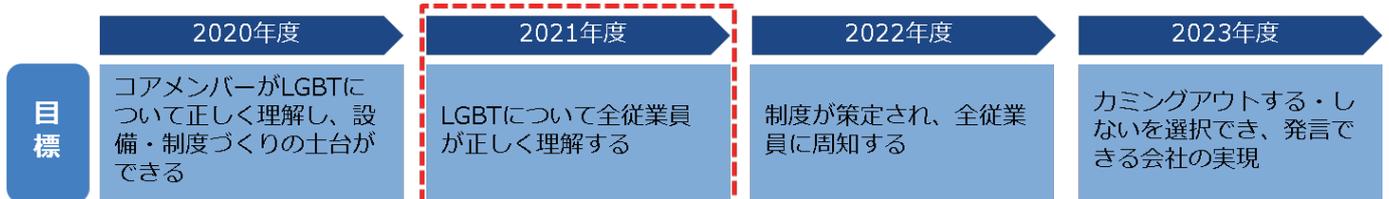


SGホールディングスグループ

競争優位性の高い企業へ発展するため、多様な価値観を尊重し、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進に取り組んでいます。

LGBTロードマップ

2020年度を準備期間とし、2021年度～2023年度の3年間で計画的に進めています。



経営層向けLGBTセミナー

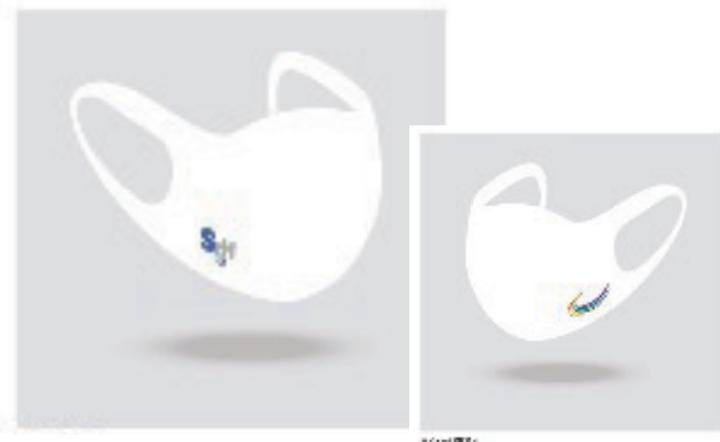
SGホールディングス役員をはじめ、国内・海外事業会社の経営層および管理部門責任者約65名が参加するセミナーを実施しました。そのほか、コアメンバー（ダイバーシティ推進担当者、人事・採用担当者向け）対象にも基礎セミナーを行い、2020年度は合計約390名がセミナーに参加しました。



日程	対象	参加者数
6月5日	D&I推進担当者	約50名
9月3日	人事・採用担当者	約95名
10月23日	経営層	約65名
2月10日	部長層	約180名

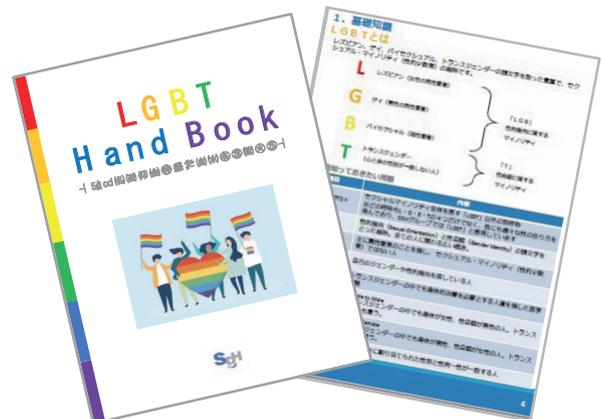
LGBT Allyグッズ マスクを制作

経営層が身に着けることで、支援者であることを可視化するためのAllyグッズを制作しました。



LGBTハンドブック

従業員がLGBTに関する正しい知識を習得・理解を深めることを目的にハンドブックを発行しました。また発行の際に、人事担当者向けに説明会を行いました。



大関株式会社



大関は、従来の社会の枠組みにとらわれず、
多様な属性、価値、発想を取り入れ、
企業の成長と個人のしあわせに繋がる架け橋となる商品を開発して参ります。

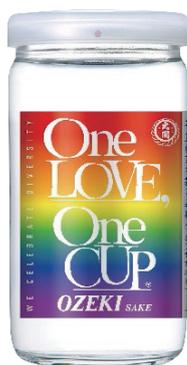
ozeKI



大関株式会社は、1711年（正徳元年）から現在の兵庫県西宮市にて日本酒の製造を開始しました。創醸以来、時代にさきがける「魁（さきがけ）の精神」に基づいてお客様のニーズをとらえた新しい酒造りにチャレンジし、「楽しい暮らしの大関」をモットーに日本酒を通して豊かな生活を暮らしの中に実現することを目標とし日々励んでおります。

【大関としてのLGBTQへの取り組み】

- ・1996年 新卒採用活動における
エントリーシートから性別記入欄の廃止
- ・2008年 ハラスメント防止規程に基づき
社内相談窓口の設置
- ・2020年 ハラスメント防止規程を改め、
性的指向・性自認を理由とした
いやがらせや言動を禁止行為として明記
人事・総務業務に関わる管理職を対象
にLGBTQへの理解促進を目的とした
研修の実施
国内事業会社社員を対象に
LGBTQ基礎知識のeラーニングの実施
- ・2021年 世界各国のダイバーシティ推進月間に合わせて
「ワンカップレインボー純米180ml瓶詰」を
数量限定で発売。



【ワンカップレインボー純米180ml】

LGBTQのシンボルとして用いられている6色レインボーを、弊社を代表する商品「ワンカップ大関」のラベルにデザインいたしました。赤は「生命」、橙は「癒し」、黄は「太陽」、緑は「自然」、藍は「調和」、紫は「精神」という意味を6色で表現し、多様性の象徴としています。



【ワンカップ大関】

1964年東京オリンピックの年に生まれた大関を代表するブランド。まさに「魁（さきがけ）の精神」に基づいて開発されたカップ酒のパイオニア的商品です。

オリンパス株式会社

OLYMPUS

2020/12/7～12/11 LGBTウィーク開催！

◆イベント内容その1◆

イベント期間中、アライメンバーによる、LGBTメッセージの発信。
(詳しくはYammerから「オリンパスレインボーLGBTアライ」で検索を！)

◆イベント内容その2◆

オンラインによるLGBT映画上映会 (Teamsから、パソコンで見れます！)

12/7 12:00-12:45	19:00-19:45	英語字幕
12/8 12:00-12:45		英語字幕
12/9 12:00-12:45	19:00-19:45	聴覚障がい者用 日本語字幕
12/10 12:00-12:45		英語字幕
12/11 12:00-12:45		英語字幕

発行元：人事、ダイバーシティ



イベントの実施

一昨年から社内で、LGBT映画上映会を行っています。昨年は、世界人権デーにちなみ、12/7-11にかけて「LGBTウィーク」を開催しました。オンラインによる映画上映会にくわえ、ALLYからLGBTメッセージを毎日発信することでLGBTについて、正しく、そして楽しく知っていただけるよう努めました。

LGBTの理解促進

一昨年より、管理職や関係部門を対象とするLGBT当事者を招いたセミナーを実施しました。これを皮切りに、社内においても定期的にLGBT理解促進セミナーや勉強会を実施し、実施回数30回以上、受講者は150名以上におよびます。引き続き、ストレートもLGBTの社員も、安心して働き続けられる環境作りにつとめます。



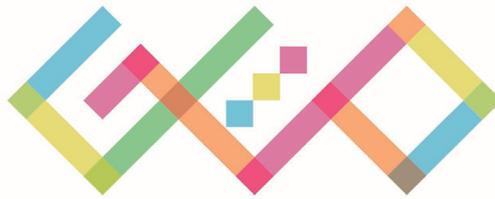
work with Prideの初認定

PRIDE指標において当社は初めてブロンズ認定を受けました。取り組みの中で、専用の相談窓口を設置し、またセミナーやイベントを通してLGBTのことを正しく理解した希望者へALLYレインボーステッカーを配布しています。その数は200以上を超えます。



アライネットワークの発足

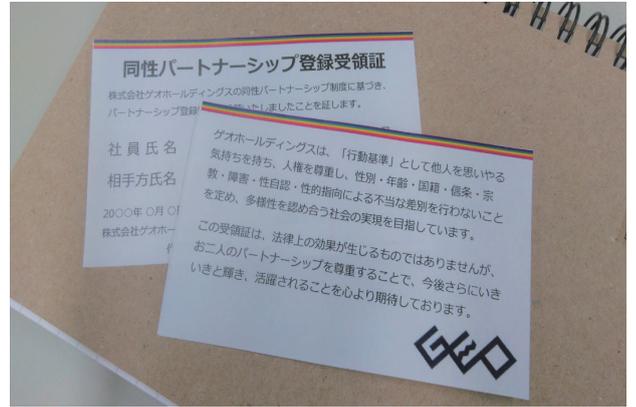
「組織」ではなく、LGBTをはじめとする性的少数者への理解や支援を表明する人の輪として、オリンパスレインボーLGBTアライSNSを昨年より立ち上げました。そういう想いを少しでも持った人同士が会う機会をつくり、互いの応援体制を整えたり、想いを共有したりしています。アライをSNSで表明するメンバーだけでも50名以上を超えます。



DIVERSITY



社内のLGBT当事者が安心して働ける環境を作るために社内でもLGBT-Ally活動を積極的に行っています。アライ希望者にはオリジナルステッカーを配布し、名札や社用スマホ、PC等に貼り、ステッカーを身につけて勤務しています。



倫理規程にて、「性自認」「性的指向」がハラスメントの対象となる旨の記載、同性パートナーシップ制度の制定、性別適合手術の社員融資金の用途への追加等、社内制度の整備も行っています。

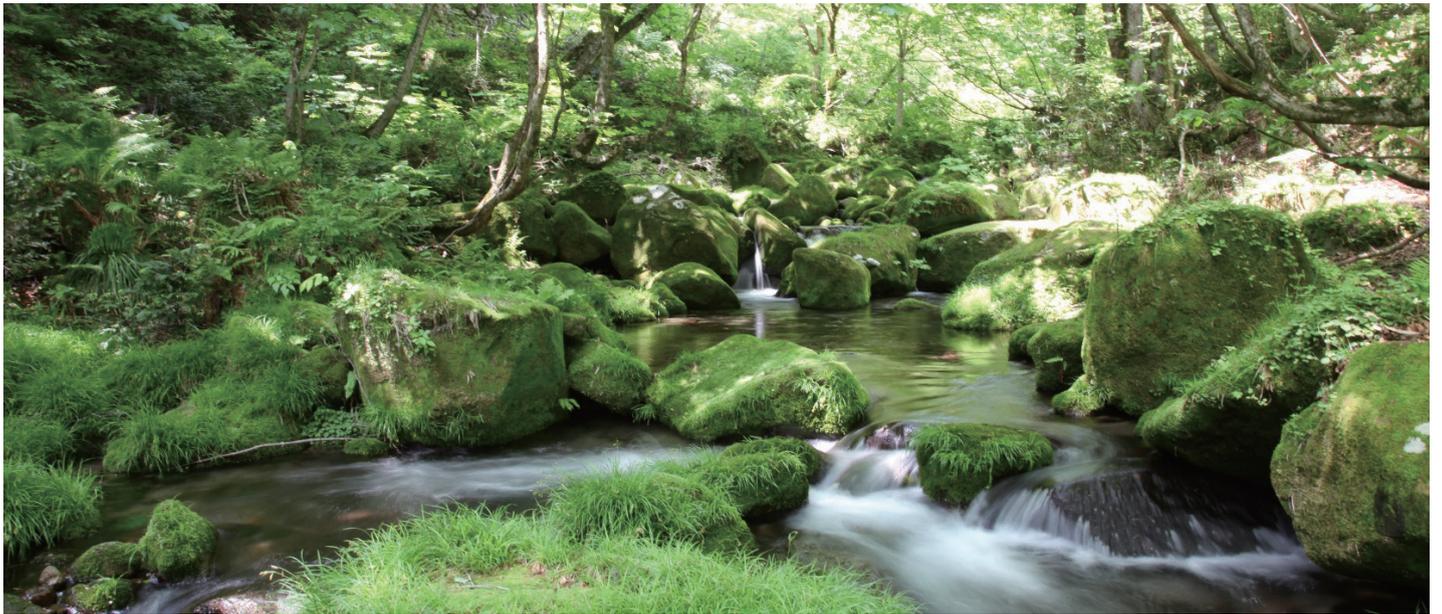


LGBTの活動を推進し、2018年より3年連続で「PRIDE指標」でゴールドを取得しています。また、「ホワイト企業認定」では、“ダイバーシティ&インクルージョン部門”“ワーク・ライフバランス部門”を受賞し、誰もが働きやすい環境づくりを進めています。



2017年より社外のレインボーイベント等、社外に向けての取り組みにも積極的に参加しています。主に東京・名古屋・大阪のレインボープライドへ参加しています

水と生きる SUNTORY



サントリーグループは、多様な価値観や発想を取り入れ活かすことにより、より大きな価値を創出する『ダイバーシティ経営』を基本方針としています。属性や立場に縛られず、全ての従業員が自分の個性を発揮し『やってみなはれ』を実現できる職場を目指しています。



LGBTに関する主な取組み

- ・社内規定における配偶者の定義に『同性パートナー』を加える制度改定を実施
- ・LGBTに関する相談窓口の開設
- ・LGBTに関するセミナー・eラーニングの実施
- ・LGBT Allyの為にハンドブックを作成し全社共有
- ・社内ポータルサイト、ダイバーシティ通信などで、取組み内容・情報を発信
- ・お客様を含めた社外の方へ企業スタンスの発信
- ・性別に関係なく誰でも自由に使えるよう多目的トイレマークを順次切替 他

※制度改定・相談窓口の開設は、サントリーホールディングス、サントリー食品インターナショナルにて実施



「はたらき」を化学する。

全ての従業員が働きやすい企業を目指して

work with Pride



三洋化成は、LGBTQ当事者が安心して働ける環境づくりに積極的に取り組んでいます。

PRIDE指標2020
ゴールド受賞



社内啓発活動

- ・各事業所でのワークショップ（映画鑑賞&トークセッション）
- ・ダイバーシティ通信の発行
- ・LGBTQ研修の実施（役員向け、人事・総務向け、他全従業員）



社内制度改定

- ・差別禁止規定に性的指向・性自認の項目を追加
- ・従業員行動指針に性的指向・性自認を理由とした差別をしない旨を明記
- ・福利厚生制度を同性パートナーにも適用



各地LGBTQイベントへの参加

各種オンラインイベントへの参加
（アウトジャパン様主催）



プレオンラインイベント with さっぽろレインボープライド (1:04:50 あたり)



プレオンラインイベント with 九州レインボープライド (37:24 あたり)

働きやすい環境づくり

- ・YouTuberかずえちゃんの入社
- ・レインボーストラップを作成
- ・LGBTQ・SOGIEに関する社内外相談窓口を設置
- ・誰でもトイレの設置



かずえちゃん
YouTube動画「就職
しました！」

JVCKENWOOD



work with Pride



「PRIDE指標」ゴールドを3年連続受賞
 「一人ひとりが自分らしく生き生きと働ける企業へ」と
 経営者メッセージを掲げ、LGBT+の方をはじめ、一人
 ひとりの多様性を尊重し、能力が最大限発揮される
 風土づくりを推進しています。「PRIDE指標」の最高位
 である「ゴールド」を2018年に続き3年連続で受賞し
 ました。



LGBT+についての社内啓発活動
 主要拠点には、外部講師やLGBT当事者の方を登壇
 者として招き社員向けLGBT+研修を開催し、国内地
 方拠点へはダイバーシティ推進室メンバーが赴き、
 LGBT+に関する内容を含むハラスメント研修を実施
 し、社員のLGBT+への理解を深める取り組みを行っ
 ました。



風土醸成へ向けた活動

- TRPパレード参加
 2018年より社内有志を募り、Tokyo Rainbow Prideのパレードへ参加して
 います。
- ALLYバッジの制作・配布
 LGBT+を理解し支援することを表明す
 るALLYシールに加え、缶バッジとピン
 バッジを制作しました。LGBT+研修受
 講者や、社内外のALLYを表明する
 方々へ配布しています。






社内設備、制度の整備を継続

- トイレ
 LGBT+の方も含めて様々な方が利用しやすいよう、
 多機能トイレの増設や表示の変更を実施しました。
- 保険
 会社の団体医療保険を、LGBT+の方も受取対象者と
 なるプランに切り替えました。
- LGBT+に関するリスクの周知徹底
 海外駐在、出張者が渡航前にリスクや必要な対応方
 法について理解を深められるよう、海外勤務ハンドブ
 ックへLGBT+に関する項目を追加しました。

J:COM

株式会社ジュピターテレコム

J:COMグループでは、行動方針/J:COM WAYの1つである「すべての人を大切にする」のもと、様々な人材が生き活きと活躍できる会社を目指しています。LGBT施策としては、研修の開催やすべての人が安心して働くために外部相談窓口の設置をするなど、各種取り組みを行っています。



研修の開催

企業内大学(J:COMユニバーシティ)にて、2018年から毎年LGBT講座を実施。その様子をeラーニング化し、講座参加者以外にも視聴を促進しています。



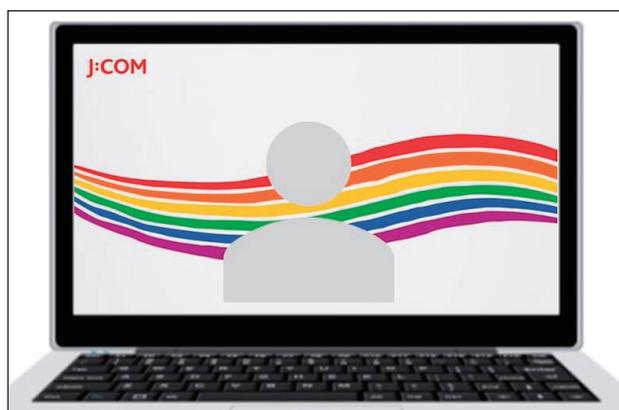
相談窓口の設置

2017年より社内・社外に相談を窓口を設け、サポート環境を整備しています。社員にも社内イントラやポスターを活用し、周知しています。



LGBTページの開設

LGBTについて社員の理解を広めるために、社内イントラ上にLGBTページを設け、各種取り組みを紹介しています。

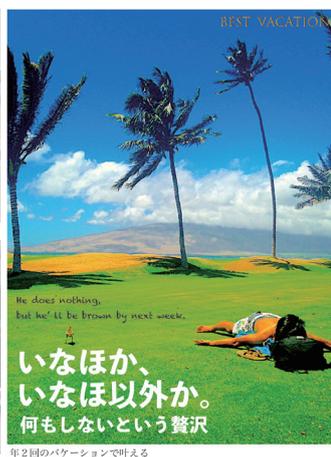


Allyを増やす取り組み

LGBTページ内で「J:COM Ally」も募集。「J:COM Ally」となった社員にオリジナルのオンライン壁紙を配布し、活用してもらう事で、Allyの輪を広げています。

社会福祉法人白岡白寿会

Social Welfare Corporation Shiraoka Hakujuykai



**INAHO or,
not INAHO.
life as a certified care worker in japan**

いなほか、
いなほ以外か。
福祉人財としての生き方

**At INAHO, we' re not all the same.
And that' s our greatest strength.**

多様な価値観と文化で織り成す
ライフワークバランス、美学！



**Come to INAHO, where professionals gather together
to pave the way to innovation in Social Welfare field.**

Here, you' ll do more than join something — you' ll add something.

介護・福祉の業界にイノベーションを起こすための出発点にしたいと思います。
チームの一員として働くだけでなく、専門職として新しい価値をもたらしてください。

医療・福祉業界で初の

work with pride プライド指標「PRIDE 指標」GOLD 認定を受けた ALLY 企業です。



SEPTENI GROUP

セプテーニグループ

性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、思想、信条、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認などによる差別およびハラスメントを発生させない環境を整えることで、ひとりひとりの強みが十分に発揮されるよう、継続的に活動を推進します。

SEPALLY RAINBOW



グループ横断のLGBT&アライネットワーク「SEPALLY RAINBOW」を2017年に組成し、第4期を迎えました。“LGBTに対する理解を深め、アライを増やすことで、LGBTであるないに関わらず、すべての社員にとって、働きがいの高まる職場をつくる”を目的として、様々な活動を行っています。



SEPALLY
RAINBOW

<主な活動内容>

- ・アライコミュニティ「SEPALLY Friends」の運営
- ・グループ全体にむけたLGBTに関するメルマガ配信
- ・役員を含む管理職向けLGBT研修の定期開催



SEPALLY Friendsに配布するキーホルダー



SEPALLY Friends向け情報共有チャンネル



管理職向けLGBT研修

PRIDE指標「ゴールド」を3年連続受賞



work with Pride



セプテーニグループのLGBTに関する様々な取り組みや活動が評価され、3年連続で、最高評価のゴールドを受賞しました。

また、セプテーニグループでは、2018年1月に社内規程における配偶者の定義を改定し、同性パートナーがいる社員も、慶弔休暇や慶弔見舞金、単身赴任手当等の制度を利用できます。

noteを通じた社外への情報発信



当事者インタビューやSEPALLY RAINBOWメンバーによる座談会など、活動内容を社内外に発信しています。

Septeni Group note



SONY



work with Pride



ソニーグループ株式会社*
「PRIDE指標」ゴールド5年連続受賞
グループ会社16社もゴールド受賞
*受賞時の社名はソニー株式会社

プライバシーにも配慮した制度適用

慶弔金・慶弔休暇、転勤・赴任の取り扱い、グループ保険への加入、家族向けイベントへの参加などを同性パートナーにも適用、プライバシー保護のため申請ルートも運用上必要な関係者のみに限定

アライによる職場風土づくりに注力

誰もが自分らしく働ける風土づくりのためにアライ活動を推進すべく、社内イベントやワークショップを実施し、アライ社員の拡大と意識向上に注力

理解を促進する機会を広く社内外へ

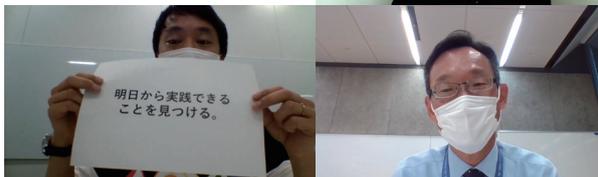
これまでに、社外の企業や団体を巻き込んだイベントを実施、2019年には遠方の学生など会場に来れない方にもイベントをオンラインで配信、2020年には社内イベントをオンライン化、グループ会社の社員も気軽に参加できるようにするなど、社内外の垣根や場所の制約をなくし、広く理解を促進



TRP協賛メッセージ
“Proud LGBT Ally”



学生向け社外イベント
(※2019年に撮影されたものです)



社内向け
オンライン配信イベント

ソフトバンク株式会社

SoftBank

ソフトバンクは継続的な成長を実現するため、
個人と組織の可能性が最大限に引き出され、
より多様な人材が挑戦・活躍できる企業を目指します

社内の取り組み

同性パートナーを配偶者として福利厚生適用

- ・規程で定めた条件を満たした場合、同性パートナーとして認められます
※結婚休暇、慶弔見舞金、転勤時の別居手当など

差別禁止ならびにハラスメント禁止

- ・社内規程の人権尊重および差別禁止条項の前文に「性別、性的指向および性自認に関係なく互いの人権を尊重する」旨を明記



有志の社員がパレードに参加

社内理解の醸成

- ・全社員向けeラーニング研修、オンラインセミナー開催
- ・東京レインボープライドのパレード参加等
- ・社員有志によるコミュニティ「カラフル・プロジェクト」による活動 など



PRIDE指標 最高位ゴールドを4年連続取得
企業内でのLGBTQなどの性的少数者に関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」における最高位「ゴールド」を2017年から4年連続で受賞しました

お客様への取り組み

同性パートナーも家族割引に申込み可能

- ・地方自治体が発行する書類もしくは、同住所であることが確認できる場合に、家族割引などの各種サービスがご利用可能です



タイ国政府観光庁



●Thailand LGBTQ+ Symposium

2019年で2回目となるシンポジウムでは世界中からのジャーナリストやKOLをご招待し、基調講演やタイ現地のフレンドリーホテルとのワークショップを開催。タイがすべての方に平等にかつ開放的に滞在いただけることを皆様にお伝えしています。



●タイ国政府観光庁日本事務所の取り組み
関西レインボーフェスタ、九州レインボープライドに参加し、ALL Yとしてすべての方にタイの情報をお届けしています。また、コロナ禍にありタイでもワーケーションやステイケーションをすべての方にお勧めしています。特にビーチリゾートではLGBTQ当事者のスタッフが皆様をお迎えし、細やかなサービスを提供しております。

Go Thai. Be Free.

タイ王国はLGBTQの方を歓迎します。



タイでは、多様性は素晴らしいものであると信じられています。アジアで最もLGBTQの人たちを歓迎する国として、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーをはじめとするあらゆるセクシュアリティの人たちが、休暇や休日タイを旅する際に、「開放感」を感じられることを誇りに思っています。

タイには誰もが楽しめるスポットやアクティビティがたくさんあります。LGBTQのイベントやパーティー、ナイトライフはもちろんですが、それ以上に、豊かな文化、美味しい食べ物、地元のユニークな体験、他に類を見ない豪華さ、魅惑的な休暇、一生の思い出になるような体験を提供しています。ぜひ一度、タイを訪れて、確かめてみませんか。



●Go Thai Be free

タイ国政府観光庁ではニューヨーク事務所を起点とし、新たにウェブサイトを開設。LGBTQのイベントやパーティー、ナイトライフはもちろんですが、それ以上に、豊かな文化、美味しい食べ物、地元のユニークな体験、他に類を見ない豪華さ、魅惑的な休暇、一生の思い出になるような体験・情報を提供しています。



●同性パートナーシップ法が閣議決定

2020年7月8日、タイ政府は、同性カップルについても、婚姻関係にある夫婦とほぼ同じ権利が認められるように、「シビルパートナーシップ法案」を承認しました。



株式会社ダイナム



従業員用更衣室 男女別廃止

2019年より一部店舗において、更衣室の男女別を廃止し、個室使用にすることで、多様な性に対応した仕様に変更しています。今後は全国にある店舗の更衣室についても順次展開していく予定です。 ※写真はイメージです。



相談窓口の設置

2020年8月、パートナーシップ制度導入にともない、社外に相談窓口の設置をおこないました。これにより、個人の情報が守られた形で気軽にLGBTに関する相談が可能となりました。



LGBT啓蒙活動への参加

2019年4月開催の「TOKYO RAINBOW PRIDE2019」に初参加しました。2020年には、オンラインを中心に、東京・札幌・九州のイベントに参加することで、啓蒙活動へ協力をおこなってきました。これからもイベントの参加による啓蒙活動を継続的にこなしていきます。



LGBTフレンドリー企業としての評価

社内外における取り組みが評価され、2019年のPRIDE指標においては、シルバーを獲得。2020年は初のゴールドを獲得しました。指標の獲得により、当社のダイバーシティ&インクルージョンにおける「多様な人材の活躍がダイナムの未来をつくる」ことをさらに推進していきます。

TOSHIBA

東芝グループにおけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本方針(抜粋)

東芝グループは役員・従業員の行動基準に「人権の尊重」を掲げ、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしないと明記しました。それに基づき、東芝グループは少数者にあたるLGBT等（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む）について、以下の方針により責任を持って対応します。

- ・ 少数者を差別しません
- ・ 自己決定を尊重します
- ・ 仕事・業務の妨げを取り除きます

東芝グループが新しい未来を始動させるため、誠実で、変革への情熱を抱く人材が会社の思いを思い描き、お互いに協力しあい、ともに生み出していくには、個性と多様な能力が発揮されることが不可欠なため東芝グループ全従業員を対象とした上記の基本方針を掲げ、対応を行います。

© LGBT+等に関する経済大学の基本理念と対応ガイドラインに基づいて作成

東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針の制定

東芝グループは多様な価値観・バックグラウンドを持つ従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場を目指しています。この目的の実現のためにSOGIに関する差別を解消すべく、LGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針を20年5月に制定しました。



社内LGBT+ Allyグループの立ち上げ

20年11月に多様性受容推進を目的としたコミュニティの中に社内のAllyグループを立ち上げました。LGBT+に関する情報・記事の共有の他に、意見交換、Allyシールの配付も行いました。また、社内外のイベントについて案内し、どう理解すればいいか、どのような支援ができるかを皆で知識を深めています。

▶ LGBTに関する日本の状況(国・自治体)

同性婚求め各地で一斉提訴 違憲性問う初訴訟

2月14日、同性婚を求める同性カップル13組が、東京、大阪、札幌、名古屋の4地裁で国を相手取り、一斉に提訴した。

2001年にオランダが世界初の同性婚を認めて以来、欧米諸国では同性カップルの法律婚が広がっている。「G7の国で同性婚を認めていないのは、国レベルで何も無いのは日本だけです。」

同性婚訴訟、2月14日に全国一斉提訴へ

LGBT+に関する社内の理解促進

相談窓口担当者や組織長を含む一般従業員向けにLGBT+理解促進・ハラスメント防止ウェビナーを21年3月に開催し、280名の参加者が集まりました。このウェビナーをきっかけにLGBT+は身近なことであり、理解することの大切さについて気づいた参加者の声が多かったです。



外部からの評価と今後の展望

社内での「東芝グループにおけるLGBT等差別の禁止・解消に関する方針」の制定、相談窓口の運用、各種研修を通じた理解促進・啓蒙、エントリーシートの性別欄の選択肢新設などの様々な取り組みを実施し、2020年Pride指標「シルバー」をいただきました。21年度は「ゴールド」取得を目指します。

TOTO

TOTO株式会社

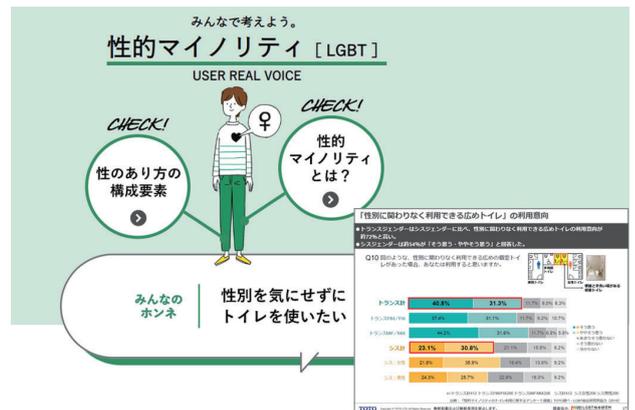


身体状況や性別、国籍などを超えてみんなが快適に暮らせる社会のために
TOTOはトイレなどの水まわりからユニバーサルデザインに配慮した商品・空間づくりに挑戦し続けています。



だれもが使いやすいトイレのご提案

トランスジェンダーの中には外出先のパブリックトイレの利用に悩みを抱えている人がいます。多様なセクシュアリティの方を含めすべての人が安心して使えるトイレづくりの配慮ポイントやプランなどを、パンフレット配布や建築の専門家を対象としたセミナー開催を通じて2015年よりご提案しています。



理解促進に向けての情報発信

多様なセクシュアリティの方のニーズや課題を知っていただくことを目的に、当事者へのヒアリングやトイレに関するアンケート調査結果、コラムや座談会の様子をWEBにて公開しています。



LGBT イベントへの参加・協賛

「九州レインボープライド」への協賛や「東京レインボープライド」でのオンラインパレードなど、イベントに参加。また「渋谷区しづやレインボー宣言」に賛同して渋谷区内の事務所に宣言POPを設置するなど、差別や偏見のない社会づくりを目指して取り組んでいます。

※画像は2019年度イベント参加時のものです。



ダイバーシティを尊重した職場づくり

TOTOグループで働く全員へLGBTやダイバーシティに対する理解を深めるために、研修やeラーニングによる教育を実施し、風土醸成を推進。20年度には、同性パートナーとの事実婚に関する社内認定制度も整備しました。また、だれもが利用しやすいトイレ整備を進めるため、国内事業所のトイレサインの見直しや改修も都度行っています。



日清食品ホールディングス株式会社

日清食品グループは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進し、多様な属性や価値観を持つ社員が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

にじいろShine!プロジェクト



社員に向けて、LGBTに関する正しい知識の習得や意識の向上を図るための活動を推進しています。タレントのはるな愛さんらを迎え、LGBT当事者ならではの体験談をお話しいただくオンライントークショーを開催しました。

理解の促進



●研修

ハラスメントやアウティングをしないなど、LGBTについて正しく理解し、言動を見直すことを目的として、役員や人事部門担当者を対象に研修を実施したほか、従業員向けにEラーニング動画教材を配信しました。

●LGBT理解ハンドブック

・LGBTに関する基礎知識やLGBT当事者に配慮した対応マナーなどをまとめたハンドブックを作成しました。

会社ロゴをレインボーに変更



2020年12月は社内イントラネットのトップページやwebの社内報のバナー、さらに会社のロゴも含めてレインボーに変更しました。これからも、ALLYを増やすための社内環境づくりを推進していきます。

働きやすい環境づくり

work with Pride



PRIDE指標2020
ゴールド受賞

●福利厚生・制度

・同性パートナーおよび事実婚の方も、所定の手続に則って会社に申請することで、慶弔金、慶弔休暇、住宅手当などの福利厚生制度が適用されます。

●トランスジェンダー向けの環境整備

- ・通称名の使用
- ・採用時エントリーシートの性別欄削除
- ・性別適合手術を受ける際の失効年次有給休暇の使用
- ・健康診断の個別対応
- ・更衣室・ユニバーサルトイレの整備

●相談窓口の設置

・当事者/当事者以外の社員も相談できる窓口を社内外に設置

日本航空株式会社

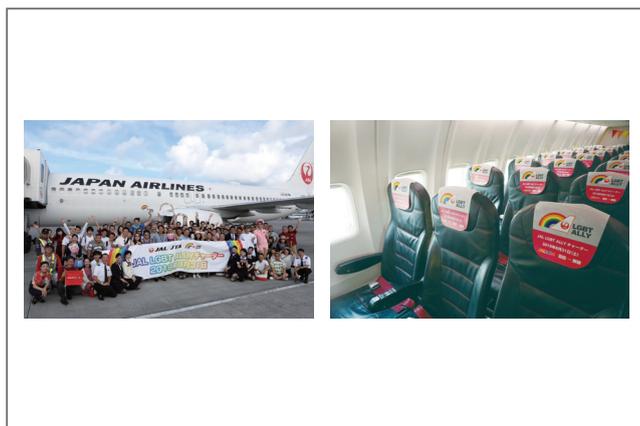


JAPAN AIRLINES



PHOTOGRAPHY BY SACHIE ABIKO

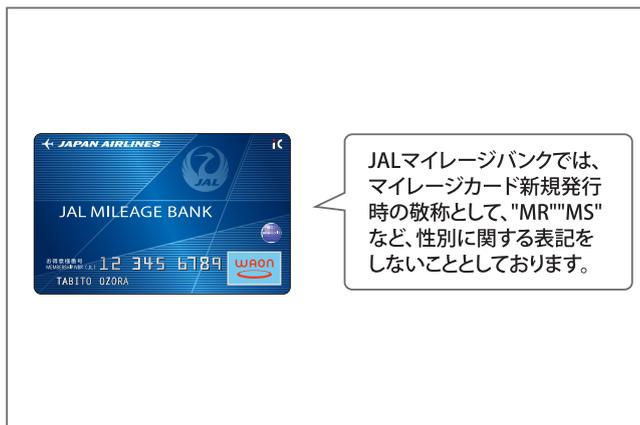
JALはすべてのお客さまに快適な空の旅をご提供すべく、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、お客さま一人ひとりに寄り添った、心のこもったおもてなしで、あなたの旅の記憶の1ページを鮮やかに彩ります。また、LGBTQについては、一企業としての取り組みだけでなく、より多くの皆さまにLGBTQを支援する運動を知っていただき、社会全体での理解促進を進めることも目的として取り組んでまいります。



社会全体での理解促進のため2019年8月に沖縄で開催された「ピンクドット沖縄」に合わせて、「JAL LGBTQ ALLYチャーター」を日本で初めて運航しました。また、2020年10月に空港や機内の英語のアナウンスにおいて、性別を前提とした敬称として使用していた「ladies and gentlemen」という文言を、ジェンダーニュートラルな表現に変更しました。アナウンスを変更することの是非ではなく、気づきとなり、さらに理解が進むことを期待しています。



2017年から福岡レインボープライド、2018年から東京レインボープライド、2019年には大阪レインボーフェスタに参加し、イベントの運営にあたっては、毎年100名近い有志のボランティアが参加しています。社内教育だけではなく、イベント等に参加することで、JALグループ社員にとりましても、理解促進にも繋がる機会としています。企業のLGBTQに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」で2020年は5年連続最上位「ゴールド」を、またチャーター便の運航などでは特別賞である「ベストプラクティス」も受賞しています。



JALマイレージバンクでは、マイレージカード新規発行時の敬称として、「MR」「MS」など、性別に関する表記をしないこととしております。

みんなでためる!みんなでつかう!
ご家族それぞれがためたマイルを、特典交換の際に合算し、登録した会員が全員で利用できる「JALカード家族プログラム」をご用意しています。特典交換が身近になり、ご家族皆さまの楽しみが広がります。

※JALカード会員限定のサービスです(登録手数料:無料)。
※登録資格など各種条件があります。

日本生命保険相互会社



日本生命保険では、人材育成の普遍的な方針である“ダイバーシティ推進方針”のもと、「多様な人材の活躍推進」と「多様な人材を受け入れる風土醸成」（D & I 推進）に取り組んでいます。当方針には、「性的指向／性自認等による違いを尊重し、多様な人材の雇用・育成に努める」と明記し、多様な人材が多彩に活躍できる職場づくりを目指しています。



従業員向けに、テキスト配布やWeb研修の実施、当事者や有識者によるセミナーやトークセッションの開催等、理解浸透に向けた取組の他、メールマガジンの配信や、「NISSAY LGBT ALLYシール」の配布、毎年12月に「LGBTフレンドリーウィーク」を設定する等、LGBTフレンドリーな企業に向けて、様々な取組を実施しています。また、福利厚生制度の一部において、同性パートナーを配偶者とみなす運用を行っています。お客様への対応として、生命保険契約の死亡保険金受取人に同性パートナーを指定することができます。また、加入後の保険契約において性別を変更することも可能です。※戸籍上の配偶者がいない、戸籍上の性別を変更した場合等の所定の要件を満たした場合。

あなたと、コンビに、



work with Pride



社員一人ひとりの多様性をより理解・受容していくために、LGBTQに関しては「正しい知識と理解醸成」「安心・安全な場作り」の2つの軸で取り組んでいます



ニュースの配信→

正しい理解と知識醸成

全社員がLGBTQについて正しく理解することを目的に、セミナーの開催や、基礎知識動画、ダイバーシティ推進ニュースを配信。社内イントラネットに掲載し社員がいつでも見られるようにしています。



↑ハンドブック

社員への理解促進へ向け、基本知識を学べるハンドブックを作成しました。



LGBTQ活動のシンボルマーク

「ファミリーマートから、ALLYの輪が、太陽の光のようにどこまでも広がっていくように」との思いを込めました



安心・安全な場作り

LGBTQについて理解した上で、ALLYを表明したい社員へステッカーを配布。ALLY活動に参加する社員には、活動メンバーで話し合って作成したグッズを配布しています。

また、全国各地にいるメンバー同士が繋がり知識を得る場として、定例会を毎月開催しています。



ALLYの輪が広がることで、職場の心理的安全性を高め、気兼ねなく発言できる風土を醸成しています。

レインボーファミチキ袋の展開

岡崎市内の店舗にLGBT電話相談案内カードを設置



↑店舗のカウンターやイトインスペースなどに設置

店舗での取り組み

愛知県岡崎市と締結する「包括連携協定」に基づき、地域密着の取り組みの一環として岡崎市が開設した「LGBT電話相談」の案内カードを、2021年3月より市内の店舗約70店に設置しています。民間企業としては初の取り組みとなります。

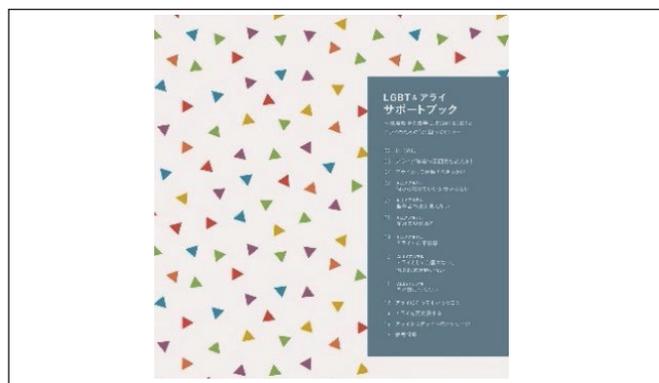


※画像はイメージです。
※沖縄県ではもとのデザインが異なります。

また、2021年4月24日～5月5日に開催されるプライドウィークに合わせ、LGBTQの方々への支持とすべての人が自分らしく活躍できる社会を目指すことへの表明として、看板商品である「ファミチキ」をイメージしたホットスナック袋（ファミチキ袋）をレインボーカラーに変更し、全国の店舗にて数量限定で展開。

これからも、店舗での取り組みを通じて社会に対してLGBTQへの理解促進を行ってまいります。

三菱電機では、性別、年齢、国籍、障がい、LGBTQ や働き方等も含めた多様性を互いに尊重し、個人の能力を最大限に発揮していきいきと働ける職場を目指しています。



ダイバーシティ推進体制

「ダイバーシティ推進室」では、LGBTQ 当事者が、自分らしくいきいきと働ける職場を目指し、社内の各種施策や啓発活動に取り組んでいます。

アライを増やす取組

LGBTQ 当事者への理解促進、支援を目的に、社内イントラネットなどにて積極的な情報発信を予定。さらにアライ希望者を対象に、サポートブック・ビデオ会議用レインボーアイコンなどの配布や、各種イベントへの参加を促し、活動の充実化を図っていきます。



社員の理解促進

LGBTQ についての理解を深めるためのファーストステップとして、2020 年度に人事部担当者を対象に研修を実施しました。2021 年度は経営幹部、及び各拠点の人事総務担当者への研修、さらに全従業員対象の e-learning などの導入を予定しており、多様性への理解を進めていきます。

社外相談窓口の設置

外部専門機関による「社外相談窓口」を開設。社内イントラネットやポスター掲示などで広く周知を行い、LGBTQ 当事者や職場の管理者等からの各種問い合わせへの対応を行っていきます。





遊びに品と質を
GARDEN GROUP

株式会社 遊楽

多様性をテーマにしたインターンシップを開催

2022年度新卒採用の一環として「多様性」をテーマにしたインターンシップを開催。ゲストにトランスジェンダーの方をお招きし「就活でぶつかる壁」など就職・仕事にまつわる悩みや課題を中心にトークセッションを行いました。



オリジナル ALLY シール ▶



社内環境づくり

全社員を対象に内部研修を実施しています。中途入社者は入社時に同内容の視聴研修を受講。研修を受け「ALLYになる！」と宣言した社員には、当社のマスコットキャラクターを取り入れたオリジナル「ALLY シール」を配布しています。実際に職場で起こり得る具体的な状況のパターンを元にした研修を、今後も段階的に実施して参ります。

また、外部専門機関による「相談窓口」を開設し、本社および各事業所（店舗）内にポスターを掲示することで、広く告知しています。

その他、WEB 社内報や社内通達等で取り組み内容を共有するなどダイバーシティ推進の風土づくりに努めています。



PRIDE 指標「ゴールド」

2017年、パチンコ業界で初めて「PRIDE 指標」認定企業となり、以降、4年連続で最上位「ゴールド」を受賞しております。今後も多様性を認め、各人のもつ能力を最大限に発揮できる環境の整備に努め、全社員が活躍できる会社の実現を目指して参ります。

Web 社内報 連載記事 ▶

REAP WEB



SDGs 賛同を宣言

国際社会全体の目標であるSDGs（持続可能な開発目標）に賛同し取り組みを推進するとともに、アミューズメント業の持続的な成長を目指し、ふれあう人々の楽しさと豊かさを実現することを宣言いたします。

