



埼玉県マスコット
「コバトン」「さいたまっち」

＝ 性的マイノリティが働きやすい ＝

環境づくり



GUIDE BOOK

はじめに

近年、「LGBT」「性的マイノリティ」という言葉をよく見聞きするようになり、企業においても、取組を進める事例が増えつつあります。埼玉県では、そうした企業での取組を応援するためにこのガイドブックを作成しました。基礎知識のおさらいや取組のヒントとして、御活用ください。



CONTENTS

なぜ企業が性の多様性に関する取組を進める必要があるのか?..... 3	指標1 基本的な方針..... 17
性の多様性に関する基礎知識..... 5	指標2 社内の理解促進..... 19
性的マイノリティの困難の実態..... 6	指標3 職場環境の整備..... 24
性的マイノリティの職場における困りごと... 8	指標4 相談体制の整備..... 29
県内企業の取組状況..... 10	指標5 福利厚生..... 31
性の多様性に関する条例・法律..... 11	指標6 採用における配慮..... 33
主要な判例等..... 13	指標7 顧客に対する配慮..... 34
埼玉県アライチャレンジ企業登録制度... 14	指標8 社会貢献活動..... 39
	埼玉県で実施している企業向け事業の紹介... 43
	コラム(誰もが使いやすいトイレ)..... 44
	取組掲載企業一覧..... 46

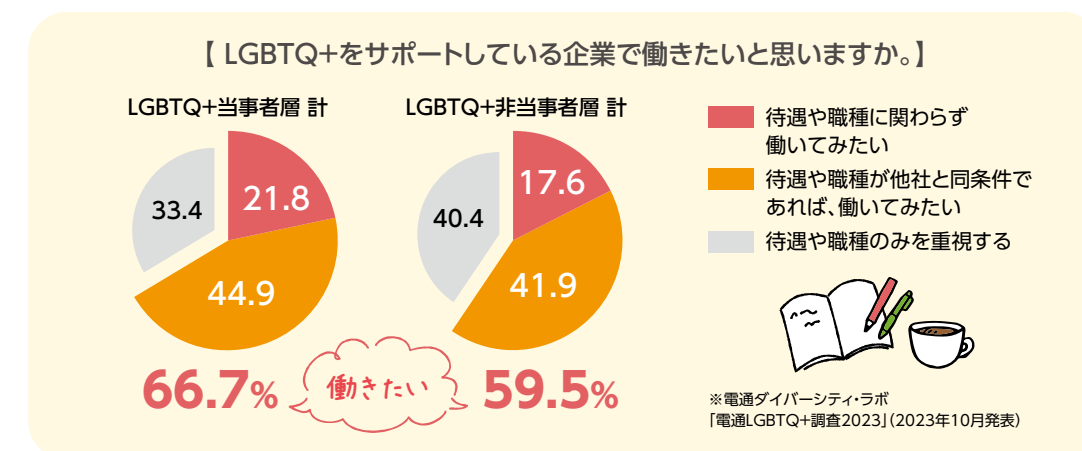
なぜ企業が性の多様性に関する取組を進める必要があるのか? 執筆:株式会社アカルク

企業が性の多様性に関する取組を行う理由は、企業規模や業界によっても多少の違いはありますが、大きく5つの分野に分けられます。具体的にはどのような理由になるのか見ていきましょう。



1 多様な人材を雇用できる職場環境は人材獲得にもつながる

前提として、既に皆さんの職場に性的マイノリティがいても不思議ではありません。採用面においても、実際に性的マイノリティをサポートしている企業で働いてみたいか?という調査に対して「働きたい」と答えた方は、当事者の約67%・非当事者だと約60%というデータがあります。



企業として性の多様性に関する取組を行うことは、より多様で優秀な人材の獲得をすることにもつながり、今や大企業はもとより、人材難になりやすい中小企業にこそ求められています。

2 全ての人にとって働きやすい職場環境は生産性の向上にもつながる

これまで男女別、異性愛前提で作られていた設備や人事制度の選択肢を増やすことで、性的マイノリティだけではなく、目に見えない、見えづらい働きづらさを感じていた従業員のことも考える一つのきっかけになります。

特に中小企業の場合は、経営層や従業員同士の距離も近くなりやすい分、職場に性的マイノリティが存在しない前提で日々の会話やコミュニケーションが進むと、性的マイノリティは働きづらく、中にはその会話を聞いて不快に感じる人もいます。

性の多様性に関する取組は、職場のコミュニケーションを円滑にし、従業員のモチベーションの低下や退職による人材の流出を防ぐことにもなります。その結果、より仕事に集中できる環境が生まれ、生産性の向上にもつながります。



3 社会的な動向や責任への対応

多くの性的マイノリティは職場でカミングアウトをしていないため、「職場のニーズがあれば取り組もう」という考えでは、職場の実態と隔たりを生みます。社会的にも、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)が施行されたことで、企業の職場環境の改善への取組も進みつつあり、性的マイノリティへの理解促進も求められています。また、誤った認識における企業広告や発信で批判が殺到するケースが増えており、企業のイメージダウンにつながることもあります。企業において性の多様性に関する取組を正しく行うことは、社外へのアピールになる一方、誤った対応や取組を何も行わないことは、企業リスクにもつながります。



4 人権尊重やハラスメント対策

労使間のトラブルや行政指導、訴訟などに発展するリスクを考えて取り組む必要もあります。差別発言や人事制度への不満からトラブルになった場合、差別的取扱いやハラスメント行為を行った従業員が一人だったとしても、企業として安全配慮義務違反や使用者責任を問われます。差別やハラスメント行為によるトラブルがなく、お互いに認め合う風土が培われることは職場環境や訴訟リスクの観点からも必要不可欠です。

5 顧客・取引先への対応・サービスの見直し

職場だけでなく、顧客や取引先、消費者や株主にも性的マイノリティは存在しています。既存サービスが性の多様性に配慮されているかを見直すことや、性別を問わず利用できる商品を開発・提供したことをきっかけに、新たな顧客の獲得やビジネスチャンスにつながることもあります。性の多様性について企業が取組を行うことは、取り組まないことでトラブルや損害が出るおそれがあるといったマイナス面からの対応というだけでなく、取り組むことにより、人材の確保、企業のイメージアップ、生産性の向上、サービス改善につながるといったプラス面もあります。



性の多様性に関する基礎知識

性の多様性とは

性の在り方は、多様で一人ひとり異なります。次のような様々な要素の組み合わせによって形作られています。

法律上の性

生まれた時に割り当てられた戸籍上の性別

※所定の手続を経て、法律上・戸籍上の性別を出生時のものから変更する人もいます。

性的指向

恋愛や性的な関心がどの性別に向くか、向かないか

異性愛、同性愛、両性愛など、様々な形がある

性自認

自分の性別をどのように認識しているか
男性/女性という認識だけでなく、中間、どちらでもないなど、その在り方は多様

性表現

自分の性をどのように表現するか
服装・髪型など

SOGIとは

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとって「SOGI(ソジ)」という言葉が使われることがあります。

SOGIは、性的マイノリティに限らず全ての人に当てはまる属性です。SOGIは誰にでも関わりがある大切な性の在り方と言えます。

SO
性的指向

男性 恋愛対象は女性です。

GI
性自認

女性 自分とは女性だと思っています。



性的マイノリティとは

性の在り方が多数派(生まれた時に割り当てられた性別に違和感がない異性愛者)と異なる人たちを性的マイノリティ(性的少数者)と言います。

LGBTとは

「LGBT」とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの4つの頭文字からとった言葉で、性的マイノリティを表す総称の一つとして使われています。

性的指向(Sexual Orientation)			性自認(Gender Identity)
L レズビアン 性自認が女性で女性を好きになる人、女性同性愛者	G ゲイ 性自認が男性で男性を好きになる人、男性同性愛者	B バイセクシュアル 女性も男性も両方好きになる人、両性愛者	T トランスジェンダー 生まれた時に割り当てられた性別と、性自認が異なる人

これ以外にも様々な性の在り方があります。埼玉県が行った調査*では、性的マイノリティは約3.3%、つまり学校の30人クラスに1人の割合でいるという結果が出ており、あなたの職場で一緒に働く従業員や取引先、顧客の中にもいる可能性があります。「いない」のではなく、「見えていない」という前提に立ってください。

*埼玉県「性の多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(令和3年2月)

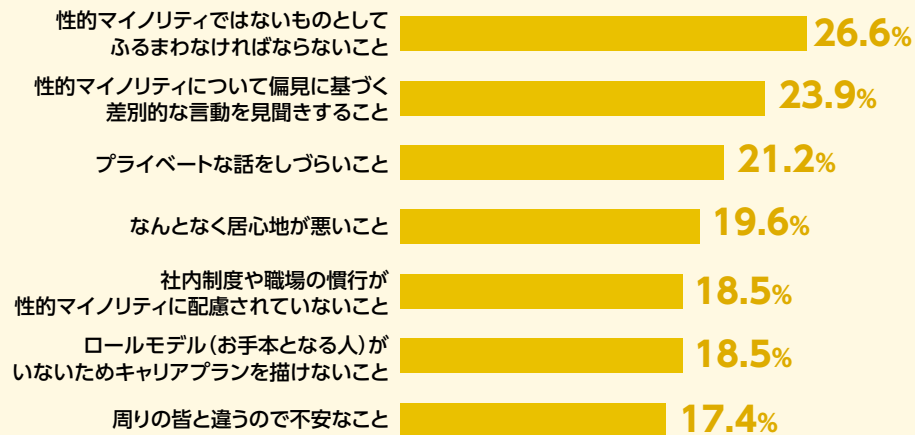
県ではアライ(ALLY)を増やす取組をしています

アライ(ALLY)とは、英語で「同盟」や「味方」を表す言葉で、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指します。性的マイノリティが働きやすい環境づくりを実現するためには、アライの存在が重要です。できることから始めてみましょう。

性的マイノリティの困難の実態

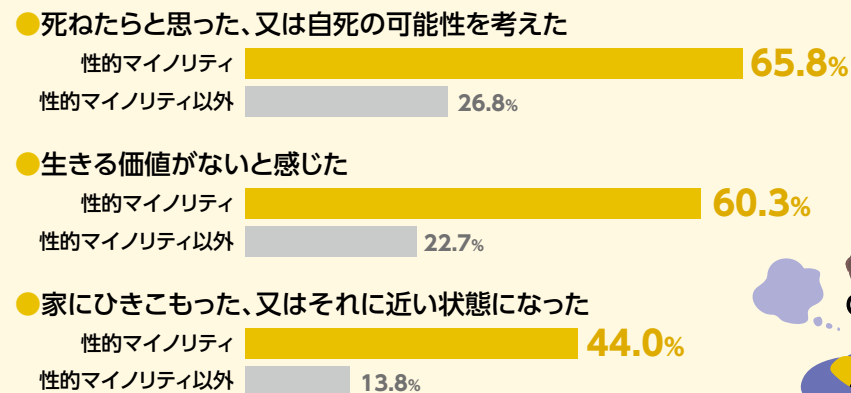
職場で性の多様性に関する取組を進める際に、「性的マイノリティはどのような状況で困っているのか?」「どう対応すればよいのか?」と覚えることがあるかもしれません。性的マイノリティが実際にどのような困難に直面しているのかを、埼玉県が行った調査*から見ていきましょう。*埼玉県「性の多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(令和3年2月)

性的マイノリティが職場で直面した困難



皆さんの職場にも性的マイノリティがいる可能性を想定していますか?性的マイノリティは、自身が性的マイノリティであることを隠したり、差別的な発言に傷ついたり、安心して自分らしく働くことができないことに困難を感じています。

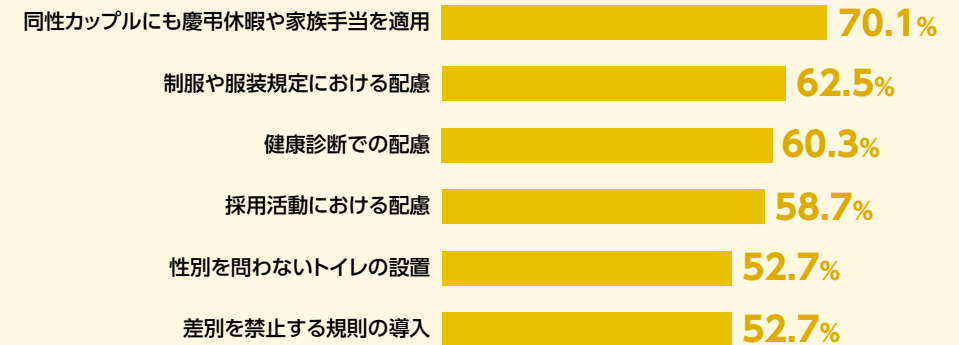
精神的に追い込まれた経験



性的マイノリティはそれ以外と比べ、精神的に追い込まれた経験のある方が多いことがわかります。



性的マイノリティが職場に求める配慮・支援



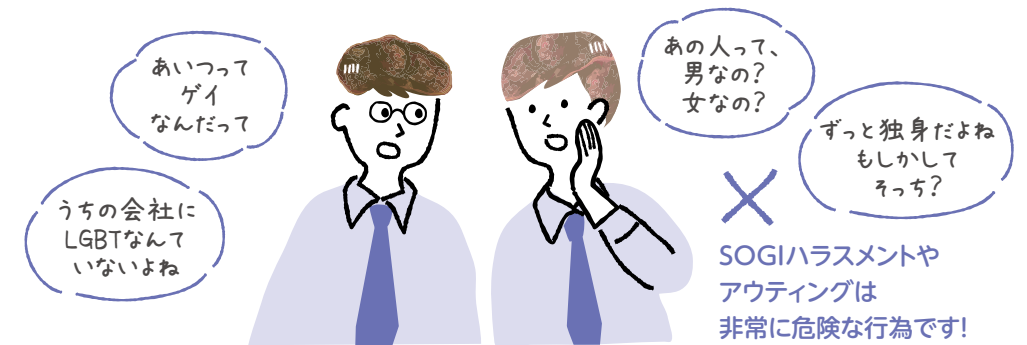
性的マイノリティであることをカミングアウトしていない従業員も多いため、制服を性別で分けないなど、性別にとらわれない選択肢を示すことも大切です。事実婚を対象としている福利厚生などの制度について、同性パートナーにも適用できないか検討してみてください。

カミングアウトとアウティング

性的マイノリティが、自らの意思で自身が性的マイノリティであると他人に公表することを「カミングアウト」と言います。自分らしく生きていくためにカミングアウトをする人もいれば、カミングアウトを望まない人もいます。いつ、誰に、どう伝えるかは本人が決めることなので、強制することは控えましょう。しかし、カミングアウトをしたくてもできない環境は、性的マイノリティにとって働く上での困難となります。誰もが安心して働くことができるよう、差別的な発言はやめましょう。

一方で、性的指向や性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明かすことを「アウティング」と言います。厚生労働省が公表した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(パワーハラ防止指針)」の中には、「SOGIハラスメント」と「アウティング」に関する事項も盛り込まれました。令和4年4月から、パワーハラ防止措置は全企業に義務化されました。被害を受けた人が命を落としたケースもあり、非常に危険な行為です。

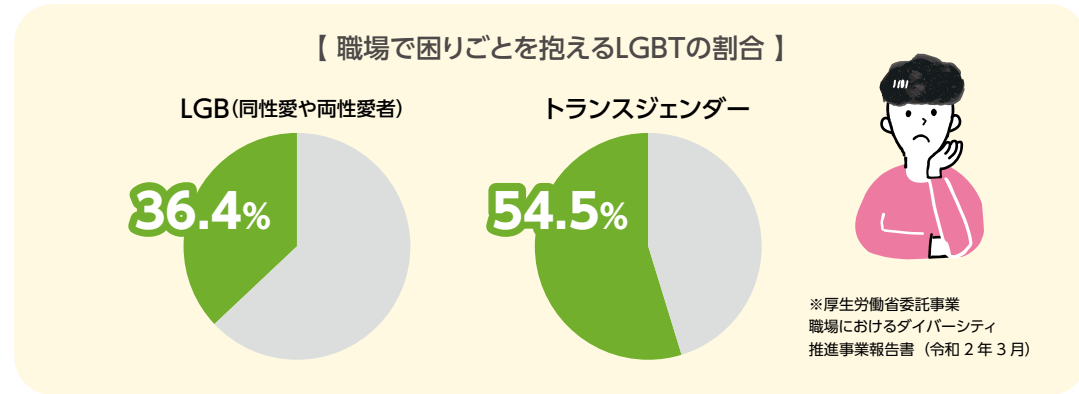
*SOGIハラスメント…性的指向や性自認に関する侮辱的な言動で、性的マイノリティに限らず独り身や未婚に対するからかいや誹謗中傷も含まれます。



性的マイノリティの職場における困りごと

執筆：株式会社アカルク

厚生労働省の調査では、LGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル）の36.4%、T（トランスジェンダー）の54.5%が「職場で困りごとを抱えている」と回答しています。



困難例 就職活動、転職活動の時点で、性的マイノリティは以下のような困難を抱えています。

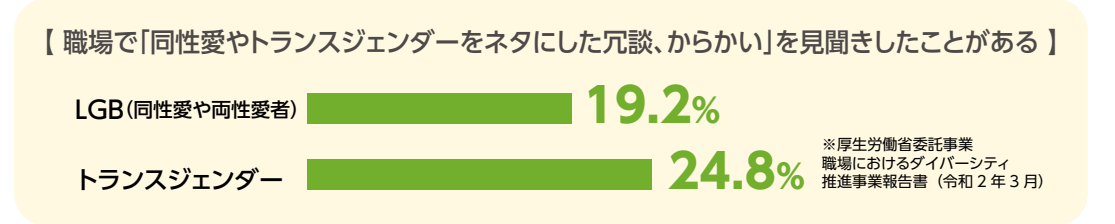
- 自認する性別と異なる振る舞いをしなければならない
- 異性愛者であることを前提とした対応や質問をされると答えづらい
- セクシュアリティを隠したままでは自分をアピールしづらい
- エントリーシートや履歴書において性別記載が必須になっている
- 面接時の服装や髪型をどうしたらよいか
- 福利厚生や人事制度についての質問がしづらい
- 人事担当者や面接官が性の在り方を笑いのネタにしたり否定的な言動をしていた など



性的マイノリティについて正しく理解し、職場環境を整備している企業は未だ多くはありません。そのため、性的マイノリティは安心して働くことができる企業を探す段階から苦労しがちです。面接時や職場において、差別的な発言を見聞きしたり、理解不足を感じたりした場合、嘘をついて性的マイノリティではないフリをしなければならないというストレスもあります。

トランスジェンダーの場合は、特に性自認とは異なる制服の着用やトイレ、更衣室の利用、健康診断、名前など、男女で分けられること全般において困りやすい課題が多いです。共通して、性的マイノリティの相談を聞いてくれる同僚や上司が居ない又は適切な相談窓口が無い場合、性的マイノリティは孤独に悩み続けてしまい、メンタルダウンや離職にもつながります。

厚生労働省の調査では、職場で、性的指向や性自認による差別だといえるSOGIハラスメント(SOGIハラ)を見聞きした経験はLGB(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル)が19.2%でした。T(トランスジェンダー)になると、24.8%にのぼります。



具体的なSOGIハラスメントの例としては以下のような事例が挙げられます。

- ハラスメント例**
- 「男/女らしさ」を強要される
 - 容姿や外見をからかわれる
 - 性的な冗談を言われる
 - 望まない身体的接触をされる
 - 恋人の有無や出産の予定について聞かれる
 - 同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談やからかいを言われる
 - 性的指向や性自認を理由にいじめられる・暴力を振るわれる
 - 性的マイノリティを理由に異動・解雇・不採用となった
- 無自覚なアウトティング事例**

これらの場合、ハラスメントの加害者が、意図的に攻撃しているとは限りません。無意識や軽い気持ちで相手を傷つけているケースは多くあります。上に挙げたような事例は、性的マイノリティを不快にするおそれがあります。本人の性自認や性的指向に当てはまらない話をするだけでも、言葉の暴力になり得ます。

こうした差別や攻撃によって、性的マイノリティが精神疾患を発症した場合、パワハラ認定を受ける場合もあり、発言主のパワハラが認められて労災認定された事例が近年増加傾向にあります。本人の意思を無視して性的指向や性自認を公表するアウトティングもハラスメントの一種です。

職場でアウトティングが行われた場合、被害者は加害者に損害賠償請求することも可能です。企業としての取組は今や知らなかったでは済まされず、誰もが安心して働くことができる職場環境にすることは、性的マイノリティだけの問題ではなく全ての人の関係します。

そのためにもまずは、性的マイノリティについて正しい情報や知識を学び、一人ひとりの言動や行動でハラスメントを起させない環境に変えていきましょう。



県内企業の取組状況

埼玉県が行った調査*から、県内企業における性の多様性に関する取組の現状が分かりました。*埼玉県「LGBTQ(性的少数者)が働きやすい職場づくりに関するアンケート」(令和2年11月)

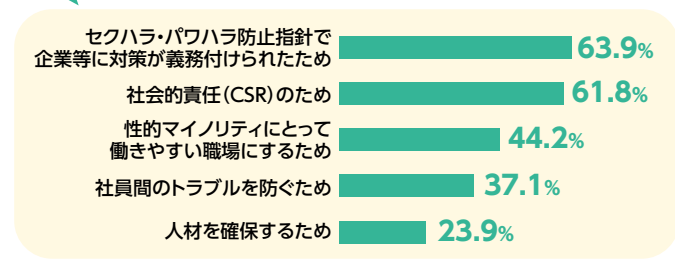
性的マイノリティのための6種の取組の実施・検討状況

	すでに実施している	実施していないが検討している	実施も検討もしていない	無回答	実施が検討あり(計)
性的指向等に関わるハラスメントについて社内規定等に記載	29.4	21.3	47.7	1.6	50.7
性的指向・性自認に関して相談できる窓口の設置	24.6	18.7	54.5	2.2	43.3
性的マイノリティに関する理解促進のための社内研修会等の開催	14.0	20.4	62.9	2.6	34.4
採用活動における性的マイノリティへの配慮	17.4	19.8	59.5	3.2	37.2
性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用	13.3	13.5	70.3	2.9	26.8
慶弔休暇や家族手当等を同性パートナーへ適用	6.7	14.0	75.5	3.8	20.7

社内規定に「性的指向・性自認に基づくハラスメントを行わない」等の文言を入れることは、性の多様性に関する取組の第一歩となります。取組を進めていく上での根拠になるほか、社員の意識向上や当事者の働きやすさにもつながります。

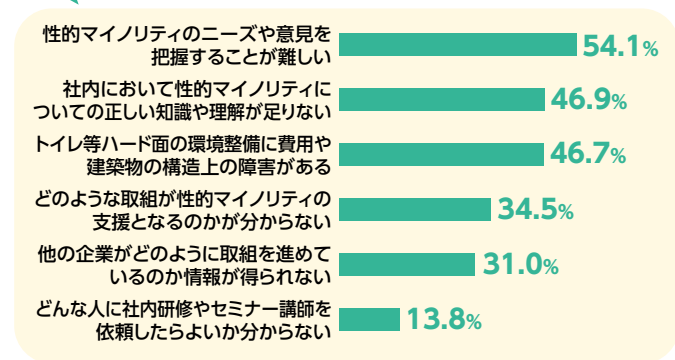
埼玉県では企業向けの研修も実施しておりますので、ぜひ社内の理解促進に御利用ください。

性の多様性に関する取組を実施・検討している理由



セクハラ・パワハラ防止指針で義務付けられたからという理由が最も多いですが、誰もが働きやすい職場づくりや人材の確保においても大事な視点です。

性の多様性に関する取組を進める上での課題



性的マイノリティのニーズや意見を把握することが難しいという回答が半数を超えました。

最初から当事者に事情を聞くことは難しいかもしれませんが、相談体制を整えるなど、取組を進めることで、当事者も申し出やすくなるかもしれません。

性の多様性に関する条例・法律



埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例(令和4年7月8日公布・施行)

Q1 この条例では、どのような社会を目指しているのですか？

埼玉県が行った調査*では、無作為抽出した県民の3.3%が性的マイノリティでした。そのうち、自死の可能性を考えたことがある方が6割以上いたことや不快な冗談・からかわれるなどのハラスメント、いじめを受けている状況が明らかになりました。

そこで、この条例では、自分が好きになる相手、性的な関心の対象となる性についての指向(性的指向)や、自分の性についての認識(性自認)が、地域、学校、職場などで尊重され、差別や偏見を受けることなく、安心して生活できる性の多様性が尊重された社会を目指しています。

*埼玉県「性の多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」(令和3年2月)

Q2 この条例では、第4条で「性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない」とありますが、何が「不当」、「差別的」に当たりますか？

「不当な差別的取扱い」とは、正当な理由なく、性的指向や性自認を理由として、不利益な取扱いをすることです。

具体的には、性的指向や性自認を理由として、採用時の内定を取り消すこと、従業員を解雇すること、相手の人格を否定する差別的な言動、誹謗中傷、SNS等での差別的な書込みをすることなどを想定しており、それらを未然に防ぐことが求められます。

Q3 県民や企業(事業者)はどのような取組が求められますか？

性の多様性の尊重についての理解を深め、不当な差別的取扱いをはじめ、性的指向や性自認の表明を強制又は禁止をしないこと、正当な理由なく性的指向や性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明かさなことが求められます。

具体的には、県が実施する研修や啓発イベントへの参加協力や、企業(事業者)においては、公正な採用、ハラスメント防止対策、従業員向けの相談体制の整備、同性パートナー等に配慮した顧客サービスの提供などが考えられます。

条例本文(一部抜粋)

第4条 差別的取扱いの禁止

1. 何人も、性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。
2. 何人も、性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、又は禁止してはならない。
3. 何人も、正当な理由なくアウティング(性的指向又は性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明かすことをいう。)をしてはならない。

第8条 事業者の責務

事業者は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たって性の多様性に配慮した取組を行うよう努めるとともに、県が実施する性の多様性を尊重した社会づくりに関する施策に協力するよう努めるものとする。



性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

(令和5年6月23日公布・施行)

< 目的 >

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養(かんよう)し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

< 基本理念 >

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

< 主な内容 >

国の役割、地方公共団体の役割、**事業主等の努力***

法律本文(一部抜粋)

*第6条 事業主等の努力

事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。



主要な判例等

近年、性的マイノリティに関する社会的関心が高まる中で、企業における性的マイノリティに関する理解や取組がより求められるような判決等が示されています。

全ての個別事例に対応するものではありませんが、職場環境の整備や従業員の処遇、顧客への対応に関して、基本的な考え方や考慮すべきことの参考になります。

トランスジェンダー女性に対する女性用トイレ使用制限を違憲と判断した事例

(令和5年7月11日最高裁判決)

経済産業省に勤務するトランスジェンダーの女性職員が、戸籍上は男性であることを理由に職場で女性用トイレの利用を制限(2階以上離れたトイレを使用するよう指示)した人事院の判定に対し、最高裁は、他の職員への配慮を過度に重視し、職員の不利益を軽視するもので著しく妥当性を欠き「違法」であると判断した。

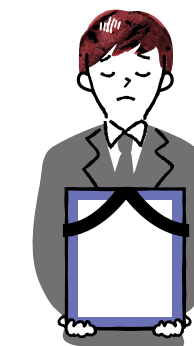
なお、事情は様々で一律の解決策になじむものではないこと、不特定多数が使う公共施設のトイレなどの使用の在り方に触れるものではないこと、といった意見が付いた。



同性パートナーも犯罪被害者等遺族給付金の対象になると判断した事例

(令和6年3月26日最高裁判決)

同性パートナーに犯罪被害者等遺族給付金を不支給とした愛知県公安委員会の裁定に対し、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律が定める遺族給付金の支給を受けることができる遺族には、同性パートナーも「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」に含まれると最高裁が判断した。



性自認侮辱が原因でうつ病を発症したトランスジェンダー女性の会社員に対し、SOGIハラスメントになると判断した事例

(令和4年6月30日付認定)

トランスジェンダー女性の会社員がうつ病を発症したのは業務上の心理的負荷が原因として、神奈川県内の労働基準監督署が労災認定した。性自認が女性であることを伝えたにも関わらず、先輩社員が「彼」と男性的呼称で呼び、戸籍を性別変更しなければ女性と認められないという旨の発言をしたことを重視した。



埼玉県アライチャレンジ企業登録制度



性的マイノリティにとっても就業は、生活の経済的な基盤であるとともに、自己実現につながるものです。性的マイノリティの働きやすい環境づくりに当たっては、企業の協力が必要です。

そこで、指標によって性の多様性に配慮した取組の方向性をお示するとともに、県内企業の取組状況を見える化する制度「**埼玉県アライチャレンジ企業登録制度**」を実施しています。

県内企業にアライとして性の多様性に配慮した様々な取組へチャレンジしていただき、性の在り方を問わず誰もが働きやすい職場づくりの促進を目指します。

登録のメリット

- 登録証の交付
- 名刺、社員証、ホームページ等に御利用いただけるシンボルマークの電子データの交付
- 県ホームページにおける取組内容の公開
- 性の多様性に関するセミナー等の御案内
- 建設等の工事の入札に用いる「総合評価方式」の評価項目の対象（令和7年7月～）



登録証イメージ図

指標項目 該当する項目にチェック☑

指標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&さいたまっちゃん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

指標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)

指標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

指標4 相談体制の整備

(1) SOGIハラスメントやアウト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やアウトティング※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 アウトティング: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ト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

指標4

相談体制の整備

(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

指標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
- トランスジェンダーの従業員向け
- 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るよう、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

指標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

指標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

指標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。

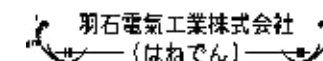
- 性の多様性関連イベント・取組への参加・協賛
- 性の多様性関連イベント・取組の主催・共催

指標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。

羽石電気工業株式会社



電気工事業(受変電・幹線動力・照明設備等)・
管工事業(空調設備)・施工管理及び保守



本社所在地 〒354-0032 埼玉県富士見市 渡戸1-4-13

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

ジェンダー、国籍、文化、世代及び障害の有無などにとられることなく、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進しています。埼玉県作成「アライ コバトン&さいたままちマグネットステッカー」を事業所に掲示し、更に埼玉県アライチャレンジ企業登録制度の登録証を工事現場に掲示することで建設労働者及び市民に周知する工夫を行いました。掲示を見てアライのことや取組について興味を持たれる方がたくさんいることに驚きました。性の多様性について理解を深める機会となる身近な取組です。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

建設業に関わる企業及び労働者が理解促進とインクルーシブ※な風土を整えて、人材の多様性を真摯に尊重し配慮することが重要です。アライによる取組は、社員自身が同僚や顧客に対してハラスメントの加害者・被害者とならないことにつながり、業務効率の向上と品質の高いサービスを提供でき企業の持続的な成長につながります。
※インクルーシブ…包摂性、包括性

指標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。

株式会社彩玉舗道

建設業、一般土木一式、舗装工事一式



性的マイノリティの理解に対する周知を致しました。

LGBTQ+ 性的マイノリティに関する啓発(定期)

性的マイノリティ(LGBT等)の方の多くは、周囲からの差別や偏見を恐れ、当事者であることを隠して生活しており、見えないマイノリティとされています。若い世代から取り残されてきており、多様性が尊重される時代において、速に人権上の対応が必要とされる状態です。

告知日: 2024/02/07

告知方法: 社印専用LINE ROOM

告知内容: 下記リーフレット

出典: <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/ally-challenge-kigyou.html>

告知日: 2024/09/17

告知方法: 社員専用LINE ROOM

告知内容: 住まいに関わる人にとってほしい性の多様性の基礎知識 埼玉県HP 資料出典 <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/saiyou.html#jinken-nandaro>

ブログによる取組の周知



本社所在地 〒346-0005 埼玉県久喜市本町3-15-36

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

性の多様性への取組を強化しています。社内報によるリーフレットの配布、全社員が任意で参加できる研修の実施、そしてホームページやブログを通じた取組状況の発信を行っています。これにより、社員一人ひとりが多様性を理解し、職場全体でその価値を共有することを目指しています。



「アライ コパトン&さいたまっマグネットステッカー」は、性の多様性に関して県が実施する講座、研修を受講した方、又は性の多様性に関する県作成の啓発資料を読んだ方が埼玉県ホームページよりお申込みいただけます

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

性の多様性への取組では、まず社員を教育する人事担当の管理監督者が理解を深めることが重要です。効果的な教育・研修の方法として、動画やリーフレットを活用しています。これにより、正しい知識と理解が広がり、社員全体で性の多様性を尊重する職場環境の構築を目指しましょう。

指標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。

ツルヤ交通株式会社

タクシー業、不動産業



本社所在地 〒336-0024 埼玉県さいたま市南区根岸5-23-5

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

半年に1回、ハラスメント研修と題し、SOGIハラスメントに関する研修を行っています。SOGIに関する基礎知識、近年の社会の変化、無意識に人を傷つけてしまう可能性のある言葉、その他ハラスメントの基礎知識を中心に研修を行い、日頃のコミュニケーションを見直して頂く内容となっています。入社時や全社員対象の1回の研修だけでは、ハラスメントに対する意識を保つことは難しいため、半年に1回研修することにより無意識に人を傷つけない、多様性を尊重した組織作りを行っています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

多様性に関する取組は、知識も行動量も必要なため中々一歩踏み出せない企業が多いと思います。しかし、多様性に理解ある会社で働きたい、人に優しい組織で働きたい方は多くいらっしゃいます。埼玉県はサポートも手厚く行っていますし、弊社も必要があればお手伝い出来ますので、共に多様性を尊重した人に優しい企業を作っていきましょう!

指標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。

株式会社富士薬品



配置薬販売事業、ドラッグストア・調剤薬局事業、医療用医薬品販売事業、医薬品研究開発事業、医薬品製造事業



アライを表明するレインボーアイコン

本社所在地 〒330-9508 埼玉県さいたま市大宮区桜木町4-383

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

正しい理解を促進するため、毎年3週間にわたり「富士薬品 RAINBOW INCLUSION DAYS」という啓発イベントを実施しています。テーマは以下の3つです。

WEEK1: 正しく理解しよう / WEEK2: これまでの取組、相談窓口のご案内 / WEEK3: アライになろう

他にもアライを表明してもらうなど参加型企画も取り入れています。年々法律などの動向に変化がある中で、担当者自身もイベント準備を通じて最新情報の定期的な入手につながっています。こうした活動により、社内の相談窓口の認知度も向上しました。埼玉県の充実したサポートも、このイベントで積極的に活用させていただいています。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

なにより大切なことは、まずは正しい理解をすることだと考えています。当事者の方々はAB型、左利きの人と同じくらいの割合いらっしゃるとも言われており決して珍しくなく、日頃の自分の発言でもしかして傷つく人がいたかもしれない…と普段の何気ない一言にも意識を向けるきっかけになります。大きなことをするというよりは、継続して理解促進に取り組んでいければと考えています。

指標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。

マレリ株式会社



自動車関連部品の開発と製造



社内の福利厚生で事実婚の従業員を対象としている場合、同性パートナーも対象とするよう見直しを行っていませんか？



本社所在地 〒331-0812 埼玉県さいたま市北区宮原町2-19-4

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

当社と当社の労働組合連合会は、労使協調・相互信頼のもと、ジェンダー平等の視点で、「誰もが安心して自分らしく働ける職場風土の構築」を目指し、2020年からSOGI専門相談窓口の設置や、配偶者を対象とした福利厚生のパートナーの方への拡大適用等、就業規則の改定も実現しています。

今後も労使で協力し「多様性が尊重され、誰もが安心して活躍できるインクルーシブな職場づくり」を積極的に行っていきたいです。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

全てのステークホルダーへの理解が不可欠です。特に従業員に対して、性の多様性に関する基礎知識や、なぜ本取組が必要なのかを周知させることが大切です。埼玉県の窓口を活用してセミナーを実施したり、誰もが安心して自分らしく働ける職場風土の醸成を目指しましょう。

指標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。

株式会社八千代交通

タクシー業



本社 所在地 〒333-0833 埼玉県川口市 西新井宿388-2

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

「アライラッピングカー」をタクシーとして運行しています。弊社イメージキャラクターの「やちよBee」がレインボーのハートを抱きかかえ、「アライ企業は存在する」ことを多くの方に知って頂き、勇気や希望を届けたいという想いから運行を開始しました。6月のプライド月間では「レインボー御乗印」を販売し、県内にアライが増えて、誰もが自分らしく生きていける多様性を尊重した社会作り貢献していきたいと思っております。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

人材不足が深刻な近年、真の意味で働きやすい職場が求められていると思います。年齢や性別、国籍や学歴に関係なく、その人の個性や多様性を尊重して自分らしく生き生きと働ける職場を作ることができれば、人が集まり活気のある会社になると思います。DEI※企業を目指す第一歩は重いと思いますが、共に多様性を尊重した社会作りをしていきましょう！
※DEI…ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンの頭文字をとったもので、多様性や公平性を尊重し、誰もが受け入れられる包摂的な社会を実現しようとする

指標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。

医療生協さいたま生活協同組合

医療、介護事業、健康診断事業



医療生協さいたま



埼玉県では性の多様性に関する研修動画を配信しています
詳細は43ページへ！



本社 所在地 〒333-0831 埼玉県川口市 木曾呂1317

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

医療生協さいたまの基本理念は、「人が人として大切にされる社会をめざし保健・医療・介護の事業と運動をとおして様々な人たちと手をつなぎあい平和とくらしを守り健康で笑顔あるまちをつくりまします」としています。人が人として大切にされる…実践の1つとして、2023年度よりALLYチャレンジ委員会を発足しました。LGBTQに関する取組を促進し、働きやすい職場環境づくりと利用しやすい医療・介護現場づくり、当生協の社会的役割を發揮することを目指し、理解の浸透と具体化を図る活動をしています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

「人として大切に扱われないのであれば、利用を控えよう」と医療や介護をあきらめることがあってはならない…という想いで委員会を発足しました。職員でも、何人かに一人は当事者…と考え、職員の人権保障の意味でも重要。一人ひとり違って当たり前。一緒に取り組んで、多様性を包摂できる社会づくりを進めましょう。

指標3

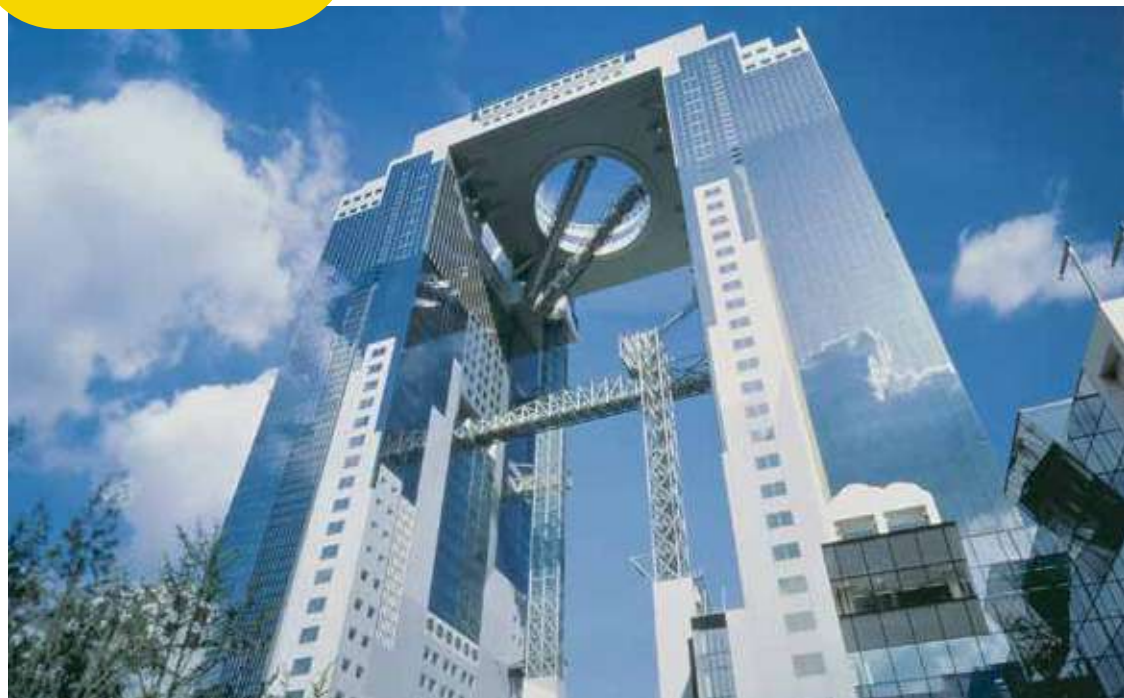
職場環境の整備

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。

積水ハウス株式会社



建築工事の請負及び施工、建築物の設計及び工事監理、造園工事及び外構工事の設計・請負・施工及び監理等



本社所在地 〒531-0076 大阪府大阪市北区大淀中1-1-88 梅田スカイビルタワーイースト24階
 県内所在地 〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-7-5 等

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

海外出張時の従業員の安全確保とトラブル防止のため、海外安全マニュアルの中に、同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任や出張時のリスクについて記載しています。当社の主な渡航先である国をリストアップし、セクシャルマイノリティに対する法律や習慣、考え方を記載しています。従業員に配布しているアライステッカーについても、海外渡航時の所持について、世界の法律と共に注意を呼び掛けています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

従業員やお客様、他企業など、様々なステークホルダーと対話することで、職場環境や社会課題解決に向けたヒントが得られると考えています。費用や時間をかけなくとも、各社が関わりのある団体や人、施設などの“資源”を活用することで、大きな負担なく、波及効果の高い取組を実施することができると思いますので、参考にいただければ幸いです。

指標3

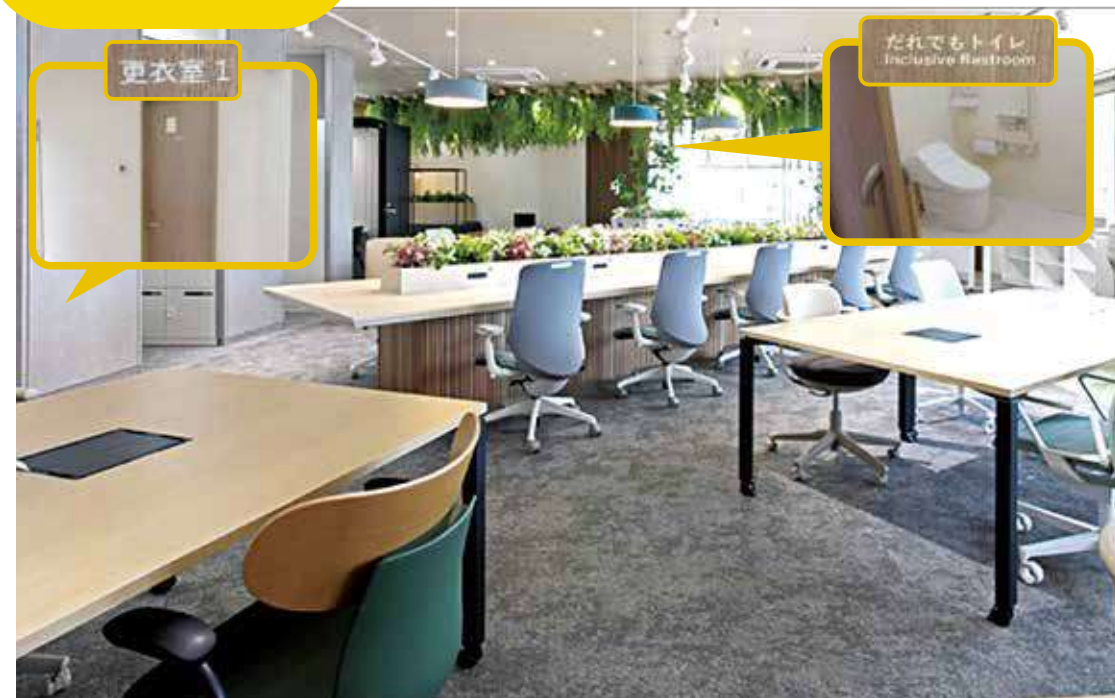
職場環境の整備

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。



リコージャパン株式会社 埼玉支社

さまざまな業種におけるお客様の経営課題や業務課題の解決を支援する各種ソリューションの提供



本社所在地 〒105-8503 東京都港区芝3-8-2 芝公園ファーストビル
 県内所在地 〒331-0821 埼玉県さいたま市北区宮原町2-45-1 等

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

- CE職の貸与制服は男性用/女性用ではなくタイプA/タイプBとし、性別に関係なく選択できるようにしています。
- 戸籍名ではなくビジネスネームを使用することができるようにしています。
- お手洗いには、男女別トイレとは別にだれでもトイレを設置しています。
- 更衣室は、更衣室1/更衣室2とし性別に関係なく個室利用できるようにしています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

企業が性の多様性を尊重し取り組む行動は、全ての社員が安心して働ける環境を創り出し、最大のパフォーマンスを発揮する事ができます。大事な第一歩を踏み出してみませんか？

指標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。

日本精工株式会社
埼玉精機プラント



直動製品(精密機械部品)の製造



本社所在地 〒141-8560 東京都品川区大崎1-6-3 日精ビル

県内所在地 〒348-8506 埼玉県羽生市大沼1-1

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

多様な個性を持った社員一人ひとりが、能力・特性を最大限に生かし、働き甲斐のある企業風土・職場環境づくりを支援するというミッションを掲げています。「トランスジェンダーも働きやすい職場づくりに向けたガイドライン」では、性別の違和を理由とする氏名変更を社員が望む場合の対応なども紹介しています。こうした取組を継続し、一人でも多くの社員が働いていて良かったと思ってもらえる会社になりたいと考えております。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

当初は分からないことばかりで困惑していましたが、県の研修等に参加すると、当事者の方々にとって大きな負担となっていることを実感しました。様々な課題に直面しますが、出来るところからでも着手すれば、社員の働きやすさにつながると考え、取組を始めただければと思います。

指標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。

株式会社大林組
東日本ロボティクスセンター



工専用機械及び工器具の運用とこれらによる施工ないし施工支援並びに技術開発ほか



本社所在地 〒108-8502 東京都港区港南2-15-2 品川インターシティB棟

県内所在地 〒350-1165 埼玉県川越市南台1-10-4

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

性自認が異なる方が福利厚生制度を気軽に利用できるよう、健康診断は集団健診での受診のみではなく、個別受診(医療機関での受診)も可能としています。また、「おおばやし健康ダイヤル24」や「D&I提案・相談・感想フォーム」を使って匿名で相談できる場を提供しています。今後も制度利用者からの意見・感想を取り入れながら、人事制度・福利厚生制度の適用範囲の更なる拡大に向けて前向きに取り組んでいきたいと考えています。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

このガイドラインを通じてまずは「できるところから取り組む」事が重要と考えます。取組自体は一見地味に思えますが、コツコツと積み重ねることで、組織内の人間関係がより円滑になり、風通しの良い組織風土の醸成につながると考えます。

指標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。

ブリヂストンBRM
株式会社



リトレッドタイヤの製造・卸売



本社所在地 〒347-8550 埼玉県加須市南篠崎1-2-3

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

ダイバーシティガイドブックを発行し全社員に配布しています。ガイドブックを基に社内研修を実施し、ダイバーシティの理解促進に努めています。ガイドブックの中には性の多様性に関する基礎知識や考え方、どのような事が差別に当たるのかなどが解説されています。またダイバーシティの推進に伴い社内の環境整備も進めています。障がい者や高齢者、またトランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも気軽に利用できる「みんなのトイレ」を新設しました。トイレの表示プレートにはLGBTQ+を示すレインボーマークを表記しました。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

性の多様性を尊重する取組を始めることは、全ての従業員が安心して働ける環境を作る重要な一歩と考えます。そのためには情報や知識、考え方を社員に提供し、理解と共感を深めることが大切です。多様性を受け入れ、共に成長しましょう。

指標4

相談体制の整備

SOGI(性的指向や性自認)に関する悩みを受け付ける相談体制を整備している。

国立大学法人 埼玉大学



国立大学として5学部・3研究科を有し、多様な専門を有する教員による幅広い教育と研究を展開



埼玉大学マスコットキャラクター メリンちゃん

本社所在地 〒338-8570 埼玉県さいたま市桜区下大久保255

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

埼玉大学ダイバーシティ推進センターにより「教職員向け 性の多様性 学生対応ガイド」を2023年度に作成・発行しました。それに伴い、教職員対象のオンライン研修を実施し、SOGIハラスメントやアウトティングに関する相談にも対応することを周知しました。相談体制については、学生対象として、「保健センター」の医師(健康相談)、専門医・臨床心理士(精神保健相談)、「なんでも相談室」の臨床心理士、ダイバーシティ推進センターのダイバーシティ推進員(教職員)が窓口になり、教職員対象としては、ダイバーシティ推進センター(専門性の高い教員が在籍)が窓口になっていることをWEBサイトに明記しています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

「性の多様性」というと難しく感じてしまうこともあるかもしれませんが、既存の相談体制等を拡充させていくことから出発し、ダイバーシティ・インクルージョンに関する部署の設置、方針の策定、規定や行動規範への明文化を進めていくといった基盤を整備していくことが重要だと考えます。

指標4

相談体制の整備

SOGI(性的指向や性自認)に関する悩みを受け付ける相談体制を整備している。

社会福祉法人
恩賜財団 済生会支部
埼玉県済生会川口総合病院



約82万人が暮らす「埼玉県南部保健医療圏」(川口市、蕨市、戸田市)の急性期医療を担う基幹病院



本社所在地 〒332-8558 埼玉県川口市西川口5-11-5

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

人事・総務課職員が当事者からのカミングアウトや相談を受けた際に、対応職員による差異が無いように、①「個室を設けた対応」、②「ヒアリング内容の共有化の範囲確認」、③「検討・対応結果の当事者本人への報告」が幹となっている「対応フロー」を定めています。相談時には、病院側・当事者側のいずれかの立場に立った一方的な対応ではなく、「個別事項」に基づき、病院ができる範囲の対応を双方で丁寧に擦り合わせいく姿勢を大切にしています。なお、本フローに基づいた対応は、採用予定者等にも適用しています。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

取組を始めたきっかけは、「履歴書性別欄に記載がない方」からの職員応募でした。「多様性の時代」と言われている現代。当院は「多様な患者さんに対応する職員も多様である」と考え、「正確な知識」を「正しく身に付ける」ことが人財を確保していくための重要なポイントであると考えています。是非、「出来る事から」取り組んでみてください。

指標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。

戸田中央
メディカルケアグループ(TMG)



1都4県に関連事業所を展開し、首都圏で医療・介護・保健・福祉を担うトータルヘルスケアネットワークを形成



本社所在地 〒335-0023 埼玉県戸田市本町1-22-3

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

当グループでは新たに「パートナーシップ制度規程」を制定しました。目的は多様性と包括性を尊重し、全ての職員が能力と個性を活かし、生き生きと働くことができる職場環境を推進するためです。配偶者は同性パートナーを含み、子は同性パートナーの子を含む規程にしております。適用する規程は給与、慶弔金、寮・社宅、赴任費用、育児・介護休業等です。申請時には守秘義務を徹底するよう全施設担当者へ周知し、全職員を対象とするLGBTQ理解促進研修の受講を義務付けました。制定後に複数の職員から届出があり、需要の多さを感じるとともにこの規程により職員の人権が更に尊重される組織になることを目指して参ります。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

D&Iの本質は誰かに対する特別な配慮ではなく、「みんな」に対する取組であると考えます。意見を吸い上げる機会を設け、職員や患者様の生の声を聞いて反映していくことが第一歩だと考えます。当事者のニーズが届いてから取り組むという姿勢では実態への対応が遅れてしまうため、社会や他企業の動向に意識を向け、独自の推進方法を思案する必要があります。他の医療機関や企業とも手を取り合い、地域の方、世の中の方が安心できる社会になるよう推進して参りたいと思います。

指標5

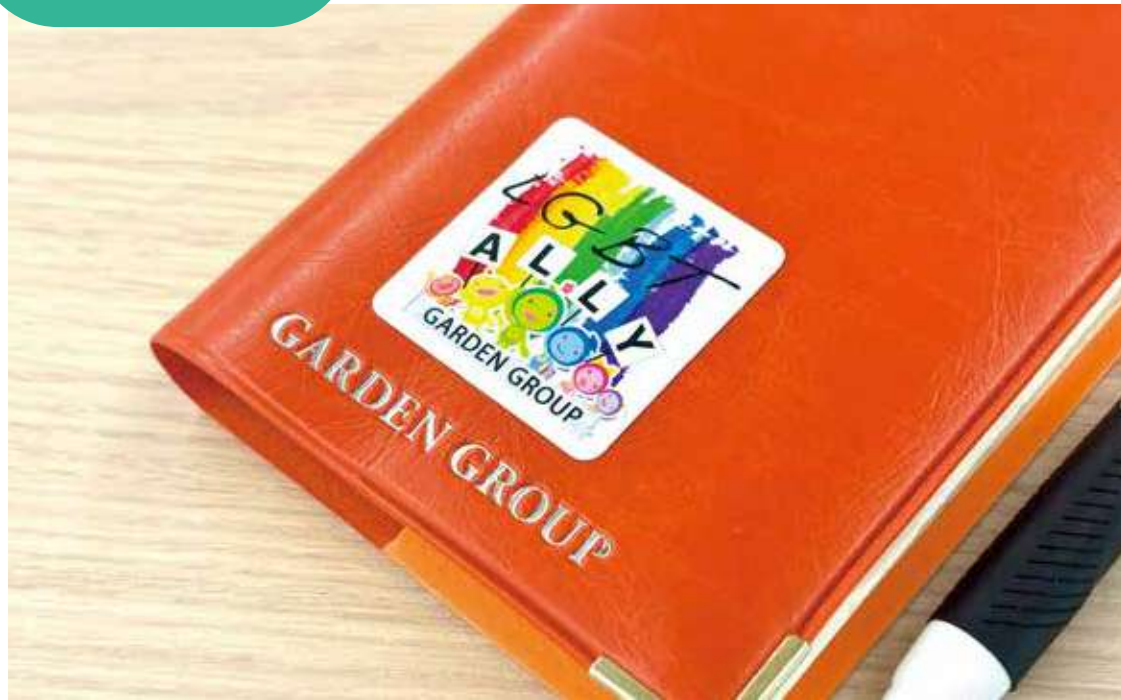
福利厚生

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。

株式会社遊楽

レジャー・アミューズメント（パチンコホールの経営、他）

「遊ぶ」から「楽しい」へ
GARDEN GROUP



本社所在地 〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂2-8-16 浦和ガーデンビル9F

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

「有給休暇失効積立制度」（ライフサポートポイント）として、私傷病など（不妊治療／看護介護／災害時等）においてポイントを活用し有給休暇を取得できる制度を設けており、例えば、トランスジェンダーの方が性別適合手術やホルモン治療を行う際の就業継続サポートとして活用することも可能です。また、社内貸付金制度（入院／通院など、自身や家族に金銭的困難がある際の貸付制度：上限あり）も利用することができます。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

全ての人がその個性を活かして生き生きと働くことができる環境づくりは、企業のゴーイングコンサーン※に必要不可欠です。基礎知識を学べる環境づくりなど、まずは小さな一歩からでも取組をスタートしてみることが大切だと思います。
※ゴーイングコンサーン…企業が将来にわたって存続することを前提とすること

指標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。

株式会社 埼玉りそな銀行

銀行業

RESONA 埼玉りそな銀行



多様な人材を受け入れる姿勢は従業員の確保に向けて重要な取組です！



本社所在地 〒330-9088 埼玉県さいたま市浦和区常盤7-4-1

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

「りそなグループ人権方針」において、性的指向や性自認などを理由とした差別の解消・撤廃を明記していることに加え、「りそなグループ採用情報」には、性的マイノリティの方など多様な人材の採用を推進していることを記載し、採用方針の一つとしています。また、毎年アライであることを積極的に表明するアライ宣言者を募集しており、宣言者にデスク周りの持ち物に貼付するアライシールを配布する等、性的マイノリティの方が安心して働けるよう職場環境の整備を行っております。

Q2.

これから取組を始める企業へのメッセージ

性の多様性に関する正しい知識を身に付け、基本的な理解や行動を促すため、全ての従業員を対象に、職場内研修を毎年実施しております。性の多様性を尊重し、誰もが自分らしく輝ける社会の実現に向けて、県内企業の皆様と共に歩んでまいります。

指標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。

株式会社武蔵野銀行

金融業(銀行)



本社所在地 〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-10-8

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

2021年7月より、同性パートナー同士でご利用可能な住宅ローン「LGBT特例」の取扱いを開始しております。近年、同性であるカップルに対し、「パートナーシップ制度」の導入が各自治体で進んでおります。こうした社会的な背景のもと、LGBTの方々に対して住宅取得時の選択肢を拡大すべく、住宅ローンにおいて一定条件のもと、同性パートナーお二人での借入れ(ペアローン)や収入合算の取扱いを可能としております。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

一人ひとりの価値観が多様化する中で、お互いを認め合い、尊重することが組織の活性化にも繋がると考えております。当行も取組は現状、十分とは言い難いですが、基礎知識の理解浸透など、できることを少しずつ取り組むことが大切と考えております。

指標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。

最明寺

法要、祈祷など仏教儀式に関わること等



本社所在地 〒350-1104 埼玉県川越市小ヶ谷61

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

LGBTQフレンドリーな寺院として「全てのカップルに幸せを」をテーマにセクシュアリティを問わずに挙げられる仏前結婚式を行っております。二人だけの挙式はもちろん、親族や友人を招いての大人数での挙式まで対応しております。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

「一切の生きとし生けるものは皆幸せであれ」という仏教の教えがございます。仏教の掲げる平等の精神から全ての人に幸せになってもらいたいとの想いで活動を始めさせていただきました。

指標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。

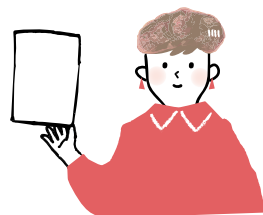
LGBTQ+結婚相談所
株式会社KMA



結婚相談所の運営、婚活サービス、性別・セクシュアリティに捉われない縁結びの提供



お客様にご提出いただく書類等の中に、理由もなく性別を聞いているものがないか確認してみませんか？



本社所在地 〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤9-31-6 ATビル3F

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

セクシュアルマイノリティの方々が自分らしく生きるためのパートナー探しをサポートしています。個々のニーズに合わせたサービスを提供し、専任の仲人カウンセラーが一对一でサポートします。身元保証型のお相手紹介や、カミングアウトを強制しないプライバシー尊重の体制も整えています。オンライン対応や無料カウンセリングも実施し、安心して利用できる環境を提供しています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

性の多様性を尊重する取組は、包括的な社会を築くために重要です。LGBTQ+の方々が安心して利用できる環境を提供し、多様なニーズに応えるサービスを展開してください。

指標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。

株式会社
物語コーポレーション



外食事業の運営及びフランチャイズチェーン展開



本社所在地 〒440-0831 愛知県豊橋市西岩田5-7-11
県内所在地 〒330-0042 埼玉県さいたま市浦和区木崎2-1-20 等

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する取組について教えてください

「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、私とあなたの違いを大切に尊重しますという想いを込めたデザインの缶バッジを各店舗の制服又は本社社員の名札付近に着けて業務を行うことでアウトティング・SOGIハラはじめ、差別・偏見を打破する取組を実施しています。社内ではこのプロジェクトを通じて社員だけでなく、全国で働いている30,000弱の社員、パートタイマー・アルバイトへセクシュアルマイノリティに関する基礎知識の教育を教育ツールを使用し実施しています。

Q2. これから取組を始める企業へのメッセージ

人材の多様な価値観を認め合い、一人ひとりが違いを恐れず積極的に発言し議論を交わし、より正しい意思決定を導き出すことが企業の成長につながると考えます。一緒に多くの方々を巻き込んで多様性を推進する社会にしていきたいと思います。

指標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。

三井住友信託銀行
株式会社



銀行、資産管理、不動産業務などを融合し、
お客さまのニーズに多彩なソリューションを提供



本社所在地 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-4-1 三井住友信託銀行本店ビル
県内所在地 〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂1-12-1 等

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する
取組について教えてください

社員に対してLGBTQを理解する姿勢が可視化できるよう、希望者へLGBTQ ALLYバッジを配布するとともに、イベント案内や情報発信を行い、ALLYネットワークの輪を拡げています。
また、理解を促進するため、「レインボーミーティングinさいたま」の開催、「虹色の式典inさいたま LGBTQ成人式」へのブース出展や「東京レインボープライド2024」へ参加しました。
社内外での取組認知度も向上しており、引き続き“お客さまや社会のWell-being向上”に貢献していきます。

Q2. これから取組を始める
企業へのメッセージ

LGBTQアライな企業であるというスタンスを社内外に示すことで、想像以上に社内外のネットワークが広がっていきます。
まずは周囲にどのような活動があるのかを知ることや、LGBTQについて学ぶことから取り組んでみてください。
取り組めることを模索し始めることが、アライの第一歩です。

指標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。

スカイツリーラインLGBTQ
FRIENDS



LGBTQ+やそうかも…と思う人、ALLYやジェンダー
(社会的・歴史的・政治的・経済的に作られたもの)に関して
勉強したい人のための当事者団体が運営する広域コミュニティ

無料 スカイツリーラインLGBTQ FRIENDS PRESENTS
レインボー ツリー 相談室
～セクシュアルマイノリティー相談～

対象 どなたでも (本人・親・きょうだい・友人・会社関係など…)

日時 1回/月 1部：17:30～18:20
第1水曜日 2部：18:30～19:20
(変更の場合あり…HPでご確認ください)

定員 1部・2部ともに 1組1～3名まで

場所 草加市内 (お申込みの方に直接ご連絡します)

申込 HPのお申込みフォームよりお申込みください
<https://lgbtqfriends.hp.peraichi.com>
(リアル対面相談かzoomによる相談が選択可能)

zoomでの相談 相談室開催日に予定が合わない方や遠方の方にzoom (顔出しなし・声のみ) での相談も受け付けております。お気軽にお問い合わせください (全国からOK! 継続支援可能)

秘密厳守! 匿名でOK! 所属でもOK!

にじいろの樹の下で、ゆっくりおはなししてみませんか?

にじすかちゃん

対応事項

- 相談事業 (当事者・家族・団体など)
- 講演事業
- LGBTQ+イベントの連携

活動拠点 埼玉県草加市

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する
取組について教えてください

「レインボーツリー相談室」という、セクシュアリティについての相談を月1回2枠で実施しています(対面・オンライン)。
継続して利用する方については回を追うごとに少しずつの進みがみられ、具体的な社会資源につなげることができていると感じています。
また、交流会や専門家の講演会を実施し、LGBTQ+の問題解決の推進を行っています。
草加市で開催しているイベントでは、毎年多くの方々に御参加いただいています。

Q2. これから取組を始める
企業へのメッセージ

セクシュアルマイノリティに対して社内規定を平等にしてくださいお願いします。まだまだ、正確な理解を得ることができず、どう扱って良いかわからないということで、書類で不採用の事例や不採用が続きすぎて働く意欲さえなくすトランスジェンダーも多いです。その人の真の能力に従っての「積極採用」を推進してほしいです。

指標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。

社会福祉法人
白岡白寿会



高齢者福祉事業を中心に地域の方々が
住み慣れた場所で生き生きと暮らすことが
できる街づくりを目指した活動

性的マイノリティ関連の
イベントに足を運び、
他の企業がどのような取組を
行っているかを知ることから
始めてみませんか？



本社
所在地 〒349-0215 埼玉県白岡市
千駄野663-1

Q1. 現在実施している、性の多様性に関する
取組について教えてください

LGBTQ当事者の方が働きやすい職場環境づくりを推進し、2019年には医療福祉業界で初めて「PRIDE指標」のゴールド認定を取得しました。加えて、医療福祉業界全体へのLGBTQ当事者への対応の必要性と大切さを広めるため、理事長が全国規模のセミナーや研修会で講師を務めています。この活動を通じて、LGBTQ当事者をはじめ、多様な働き手への理解を深める取組を広げるとともに、社会インフラとして様々な方が利用しやすい医療福祉サービスの発展を目指しています。さらに、2023年からは就職・転職イベントの「しごとEXPO」にも参加し、LGBTQ当事者の声を直接聞き、より良い環境づくりに反映させる取組を進めています。業界全体を巻き込み、誰もが働きやすく、誰もが利用しやすい医療福祉サービスの未来を実現すべく挑戦を続けています。

Q2.

これから取組を始める
企業へのメッセージ

その人がその人らしく、誰もが働きづらさや生活づらさを感じない社会を目指したいと思っています。多様性への取組は、完璧を目指すよりも、ベターを積み重ねて一歩一歩進むことが大切です。私たちも日々試行錯誤を重ねながら挑戦を続けています。一緒に、誰もが働きやすい環境づくりを進め、より良い未来を実現していきましょう！

埼玉県で実施している企業向け事業の紹介

埼玉県では、性的マイノリティにとって働きやすい職場づくりを促進するため、企業の性の多様性に関する取組の支援を行っています。より多様で優秀な人材の確保のためにも、是非御活用ください（費用は全て無料です。）。

詳細はこちら



にじいろ企業研修【基礎編】…動画の配信

企業向けの研修動画を配信しています。一度お申し込みいただければ配信期間中はいつでも視聴可能です。性の多様性に関する基礎知識や性的マイノリティが直面しやすい課題、企業における取組の進め方などについて学ぶことができます。

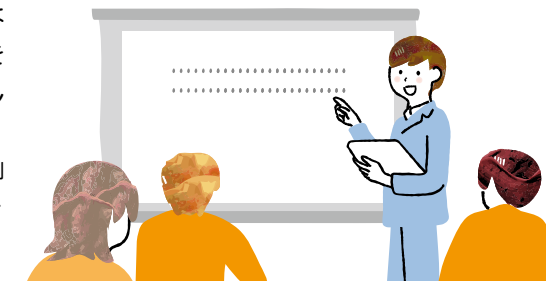
人事担当者の方に理解を深めるために活用いただくとともに、社内全体の理解促進にも是非御利用ください。

※この研修の受講は、「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」登録の要件となっています。

にじいろ企業研修【実践編】…講師の派遣

企業に講師を派遣し、対面、オンライン又は対面とオンラインのハイブリッドで、従業員を対象とした性の多様性に関する研修を実施します。

※この研修の受講は、「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」に登録済の企業及び同制度の登録を希望する県内企業、事業所が対象となっています。



にじいろ企業相談

県内企業等の人事担当者、管理職等を対象とした企業向けの相談窓口を設置しています。性の多様性に配慮した取組を進めようとする企業からの相談に対応、アドバイスを行い、取組をサポートします（事前予約制）。

まだ取組を始めていない段階の企業から、取組を進めていて課題に直面している企業まで、幅広い相談に対応いたします。

アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカー

アライとして企業や県民の皆様が性的マイノリティ支援の意思を表明する際に活用いただくため、性的マイノリティのシンボルカラーである6色のレインボーデザインの「アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカー」を配布しています。

性の多様性に関する県実施の講座・研修の受講又は県作成の啓発資料の閲覧を要件としてお申し込みいただけます。



誰もが使いやすいトイレ

誰もが使いやすいトイレとはどのようなものなのかを知りたいという声をよく耳にします。このページでは、様々な施設の例を参照しながら、「設備面」「配置面」「プライバシー面」「ソフト面」において工夫できるポイントを紹介します。

設備の工夫

男女別のトイレとは別に、個室内で全てが完結するトイレを設置することで、利用者の選択肢を増やすことができます。

さらに、このようなトイレを複数設置することで、個室トイレを選択するハードルが下がり、どなたでも利用しやすくなります。

写真の事例では、洗面台や鏡の他、着替えスペースや身だしなみを整えるコーナーなどが設けられています。施設の用途や利用者属性等に応じて、おむつ交換台やストーマ装具(人工肛門・人工膀胱)をつけている方の流し台やシャワー等を設置するのもよいでしょう。



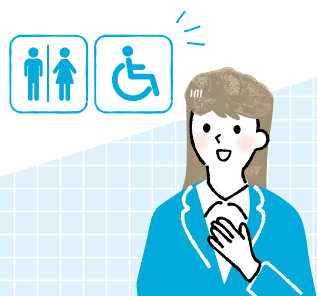
関電不動産八重洲ビル

配置の工夫

個室完結型の多機能トイレ、男女共用トイレ、男女別トイレを設けることで、利用者がトイレを選択できるようになっています。また、各個室の扉は対面にせず、視線の合いにくい配置となっており、利用者の安心感につながります。



カスミ筑波大学店



協力：株式会社 LIXIL 監修：株式会社アカルク

プライバシーの確保

個室間の仕切りを床から天井までふさぐことや、小便器と小便器の間にパーテーションを設けることで、プライバシーが確保され、防犯性や安心感が高まります。



京都市観光トイレ(東寺)

ソフト面の工夫

会社内にSOGIに関する相談窓口を設けることで、従業員が使用したいトイレについて会社に申し出やすくなります。トランスジェンダーの従業員に対しては、本人の意思を尊重しながら、性別移行*の段階や周囲との関係性などに応じて個別に対応を考えることも重要です。

社内で制度が定められていない場合は、本人と話し合って対応を決めている会社も多くあります。

*性別移行とは、外見や身体を性自認に近づけるために、服装や髪形を変えたり、ホルモン治療や手術を受けたりすることをいいます。何をどこまで行うかは、人により異なります。

その他

男性トイレにサンタリーボックスや擬音装置を設置することも、誰もが使いやすいトイレを目指す上で大切な視点です。

例えば、利用者が尿漏れパッドを使用している場合、個室内にサンタリーボックスがあることで利便性が高まります。

また、写真の例のように、代表的な車いすのピクトグラムだけを表示するのではなく、利用できる機能を全て表示することで、このトイレを必要としている人が選択しやすくなります。併せて、ピクトグラムの色や形にユニバーサルデザインを取り入れることも検討してみてください。



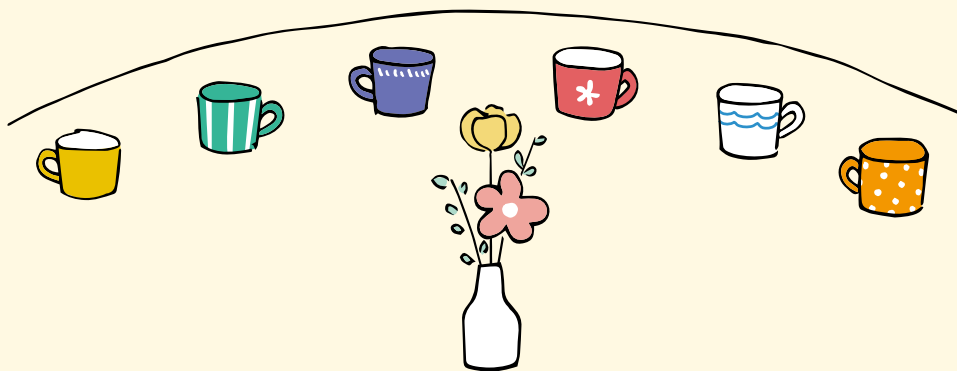
埼玉県庁本庁舎

協力：株式会社 LIXIL 監修：株式会社アカルク

取組掲載企業一覧

羽石電気工業株式会社 <small>本社所在地</small> 〒354-0032 埼玉県富士見市渡戸1-4-13	P17
株式会社彩玉舗道 <small>本社所在地</small> 〒346-0005 埼玉県久喜市本町3-15-36	P18
ツルヤ交通株式会社 <small>本社所在地</small> 〒336-0024 埼玉県さいたま市南区根岸5-23-5	P19
株式会社富士薬品 <small>本社所在地</small> 〒330-9508 埼玉県さいたま市大宮区桜木町4-383	P20
マレリ株式会社 <small>本社所在地</small> 〒331-0812 埼玉県さいたま市北区宮原町2-19-4	P21
株式会社八千代交通 <small>本社所在地</small> 〒333-0833 埼玉県川口市西新井宿388-2	P22
医療生協さいたま生活協同組合 <small>本社所在地</small> 〒333-0831 埼玉県川口市木曾呂1317	P23
積水ハウス株式会社 <small>本社所在地</small> 〒531-0076 大阪府大阪市北区大淀中1-1-88 梅田スカイビルタワーイースト24階 <small>県内所在地</small> 〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-7-5 等	P24
リコージャパン株式会社 埼玉支社 <small>本社所在地</small> 〒105-8503 東京都港区芝3-8-2芝公園ファーストビル <small>県内所在地</small> 〒331-0821 埼玉県さいたま市北区宮原町2-45-1 等	P25
日本精工株式会社 埼玉精機プラント <small>本社所在地</small> 〒141-8560 東京都品川区大崎1-6-3 日精ビル <small>県内所在地</small> 〒348-8506 埼玉県羽生市大沼1-1	P26
株式会社大林組 東日本ロボティクスセンター <small>本社所在地</small> 〒108-8502 東京都港区港南2-15-2 品川インターシティB棟 <small>県内所在地</small> 〒350-1165 埼玉県川越市南台1-10-4	P27
ブリヂストンBRM株式会社 <small>本社所在地</small> 〒347-8550 埼玉県加須市南篠崎1-2-3	P28
国立大学法人 埼玉大学 <small>本社所在地</small> 〒338-8570 埼玉県さいたま市桜区下大久保255	P29

社会福祉法人 済生会支部埼玉県済生会川口総合病院 <small>本社所在地</small> 〒332-8558 埼玉県川口市西川口5-11-5	P30
戸田中央メディカルケアグループ(TMG) <small>本社所在地</small> 〒335-0023 埼玉県戸田市本町1-22-3	P31
株式会社遊楽 <small>本社所在地</small> 〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂2-8-16 浦和ガーデンビル9F	P32
株式会社埼玉りそな銀行 <small>本社所在地</small> 〒330-9088 埼玉県さいたま市浦和区常盤7-4-1	P33
株式会社武蔵野銀行 <small>本社所在地</small> 〒330-0854 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-10-8	P34
最明寺 <small>本社所在地</small> 〒350-1104 埼玉県川越市小ヶ谷61	P35
ウエルシア薬局株式会社 <small>本社所在地</small> 〒101-0021 東京都千代田区外神田2-2-15 <small>県内所在地</small> 〒337-0008 埼玉県さいたま市見沼区春岡1-16-1 等	P36
にじいろ不動産(合同会社フラット) <small>本社所在地</small> 〒351-0011 埼玉県朝霞市本町2-1-25 ビューシティー102	P37
LGBTQ+結婚相談所株式会社KMA <small>本社所在地</small> 〒330-0061 埼玉県さいたま市浦和区常盤9-31-6 ATビル3F	P38
株式会社物語コーポレーション <small>本社所在地</small> 〒440-0831 愛知県豊橋市西岩田5-7-11 <small>県内所在地</small> 〒330-0042 埼玉県さいたま市浦和区木崎2-1-20 等	P39
三井住友信託銀行株式会社 <small>本社所在地</small> 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-4-1 三井住友信託銀行本店ビル <small>県内所在地</small> 〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂1-12-1 等	P40
スカイツリーラインLGBTQ FRIENDS <small>活動拠点</small> 埼玉県草加市	P41
社会福祉法人 白岡白寿会 <small>本社所在地</small> 〒349-0215 埼玉県白岡市千駄野663-1	P42



発行元

埼玉県 県民生活部 人権・男女共同参画課
〒330-9301 埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
TEL:048-830-2927 FAX:048-830-4755

令和7年1月発行