

2016 PRIDE 指標に関する FAQ

PRIDE 指標に関して、みなさまが疑問に思われると想定される点につき、FAQ として予め回答を用意しました。以下の FAQ には、2016 年 7 月 28 日の説明会でいただいた質疑応答を追加しています。

(説明会後に追加した項目番号には「(追)」と表示)

| 番号 | 質問 | 回答 |
|----|---|--|
| 1 | 6 月 22 日付の日経新聞の LGBT 施策に関する記事は、PRIDE 指標のどこか。 | ○ そのとおりです。 |
| 2 | ＜1. 行動宣言評価指標について＞ 取り組みのポイントとして、「方針には性的指向、性自認の両方を含むことが望ましい」とあるが、なぜ両方を含める必要があるのか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 性的マイノリティには、ゲイ、レズビアン、バイセクシュアルのように、同性または両方の性を好きになるなどの性的指向に関するマイノリティと、身体の性と心の性が一致しないトランスジェンダーのように、性自認に関するマイノリティがいます。 ○ 性的マイノリティは外見からはわかりにくいタイプのマイノリティであり、存在が認知されにくいのが特徴です。具体的に方針に明記されていない限り、現在の社会情勢を振り返っても、「ダイバーシティといえば当然に性的指向、性自認の両方が含まれる」と必ずしもいうことはできないため、この両方を明記した方針が必要となります。 |
| 3 | 社内に浸透させるために、社内外に対し方針に言及する必要があると書いているが、なぜ、社外にも言及する必要があるのか。社内にだけでは浸透させることができないと考えている理由はあるか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 社外に発信することで、社会に対するコミットメント／約束となります。 ○ また、就職や転職を考えている LGBT 当事者に、会社の方針を知ってもらうこともできます。 ○ さらに、方針を持っていない他社に、よい影響を与えることもできます。 |
| 4 | ＜2. 当事者コミュニティ評価指標について＞ 当社にはカミングアウトしている LGBT がいないが、LGBT 当事者のコミュニティはなぜ必要なのか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ LGBT 当事者の多くは、職場の悩みを相談できる相手がおらず日々困難を感じている、または LGBT であることを表だして言っていない可能性があります。そのためにコミュニティが必要となります。 ○ 電通の 2015 年の調査では日本の 20～50 代の 7.6% (13 人に 1 人) が性的マイノリティだと回答しています。つまり、カミングアウトしていなくても、職場に LGBT 当事者がいる可能性は高いと思われます。カミングアウトしていない |

| | | |
|----------|---|--|
| | | <p>LGBT には、なおさら相談相手や、信頼して相談できる窓口が必要となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ただし、コミュニティを作る際は、当事者をあぶりだすことにならないよう、十分な注意が必要です。無理に当事者であるか、アライであるかを確認しないことが大切です。 ○ また、相談相手の提供は、コミュニティに限定するものではなく、従業員向け相談窓口で LGBT に関する相談を受け付けても、無記名の意識調査を実施して当事者の抱える問題を把握することから始めても、どちらでも同様の目的が達成できると考えます。 |
| 5 | アライを増やす、もしくは顕在化するための取り組みがなぜ必要なのか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 一緒に働く上司や同僚がアライかそうでないかが分からない場合、LGBT 当事者は、職場で自分の性的指向を明かしたら何が起ころのか、わからない状態にあります。アライを顕在化することは、周囲の人が LGBT に関して、支援者であることを示す、当事者に対するメッセージとなります。そして、アライが増えることで、マイノリティの受容に寛大な職場づくりが進み、引いては皆が働きやすい職場となると考えています。 ○ また、社内の福利厚生制度が LGBT 当事者に適用されても、利用するためには、自分が当事者であることを、ある程度明かす必要が出てきます。周囲の人がアライだと分からなければ、制度を利用するのも難しくなります。 |
| 6 | 啓発活動として、研修があるが、研修への参加は任意でいいのか。必須にする必要はないか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 今年度の評価指標では、研修が任意か必須かまでは問いません。 ○ ただし、本来は必須が望ましいと言えます。なぜなら、任意の場合、元来 LGBT やダイバーシティ&インクルージョンに関心がある人しか参加せず、無関心であったり、LGBT のインクルージョンの必要がないと思っているような人々が、研修に参加しない恐れがあるためです。 <p>このため本指標では、研修対象を段階的に拡大し、最終的に全社員に実施すること、また、1 回きりでなく継続して行うことを奨励しています。</p> |
| 7 (追) | <p><3. 啓発活動評価指標について></p> <p>過去 1 年間の取り組みを評価することだが(詳しくは 15 番をご参照ください)、この指標では「過去 3 年以</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 3 つ目、<3. 啓発活動評価指標について>の指標のみ、過去 3 年以内の取り組みを評価するものとします。その他の指標については15番をご参照ください。 <p>※ 7/28 の説明会では「1 年以内の実施が必要」と申し上</p> |

| | | |
|-----------|---|--|
| | 内に～行っていますか。」となっている。どちらが正しいのか。 | げましたが、お詫びの上、訂正いたします。 |
| 8 | 採用担当者への研修が重要なのはなぜか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 採用活動は、応募者の生活や個人情報を確認する機会も多いことから、注意が必要な業務です。 ○ 採用担当者が LGBT 当事者に対して、LGBT であるがゆえに、不適切な発言や不利な評価を行った場合、当事者の人権を侵害することにもなりかねません。 |
| 9 | <4. 人事制度、プログラム評価指標について> 人事制度とトランスジェンダーへの施策の2種類が記載されているが、両方の取り組みが必要か？ | 人事制度、トランスジェンダーへの施策のいずれか1つでも取り組んでいれば1点となります。 |
| 10 | <応募・評価方法について> 当社は持株会社で、グループ会社の指揮統率を取っている。各グループ会社でそれぞれ行っていることを、自社の取組として応募したいが、その際に、グループ連名で出しているのか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 持株会社を含めてグループ会社全体で同じ取り組みをしていて、各指標への回答内容が同一となる場合は、連名で応募することができます。 ○ グループの一部の会社だけが取り組んでいることを、グループ全体で取り組んでいることとして提出することはできません。 |
| 11 (追) | グループ全体で同じ取り組み（例えば、グループとしての行動宣言、グループ横断のワークショップ）を行っている場合、グループの1社だけで応募することは可能か。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ グループとして実施しているということは、当該会社も実施しているということになるので、個社として応募することが可能です。 |
| 12 | また、グループ連名で出したグループ会社は、個別の取組をやっている場合は、単独で応募することは可能か。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 可能です。 |
| 13 | 指標検討 WG に参加したいが、参加資格や満たすべき要件などあるか。 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 2016 年度の指標検討 WG は、2016 年度の指標完成とともに、終了しました。 ○ 今後、時期は未定ですが、指標の見直しを行う際、新たにメンバーを募集し、指標検討 WG を立ち上げる予定です。 ○ 指標検討 WG の立ち上げについては、work with Pride のセミナーや Web サイト等で告知いたします。 ○ 今回の WG では資格要件は特にありませんでしたが、違法行為、東京都条例に違反する行為、態様等があった場合には、参加をお断りする場合があることのみお断りして、参加いただきました。 |

| | | |
|-----------|--|--|
| 14 | 今後の想定について、現状の方式がベースになるのか、アメリカのようなスタイルに移行していくのか。work with Pride としての目指す方向性はあるか。 | ○ 昨今の LGBT に対する認知の高まりと、企業における LGBT 関連施策の充実度合から見て、今後の方向性については判断していきたいと考えております。詳細については、指標検討 WG の中で、検討していきます。 |
| 15 | 応募時点で決定している未来の取り組みについて書いても加点されるのか。それとも過去に行ったことでないと加点されないのか。また、過去の取組はどこまで遡って記述してよいのか。 | ○ 本指標は、原則、過去 1 年以内に実施している取り組みを採点対象とします。 ただし、今回は PRIDE 指標第 1 回目ということもあり、2015 年 4 月 1 日～2016 年 9 月 30 日の間に実施したものまたは実施予定のものとしてします。次年度以降は、2016 年 10 月 1 日～2017 年 9 月 30 日の 1 年間とします。 なお、指標の 3 つ目「Inspiration」については、過去 3 年以内の取り組みとします。 ※Web サイトの募集要領に追記いたします。 |
| 16 | 採点は、どのようにして行うのか。各回答にエビデンス資料を添付した方がよいのか。 | ○ 採点は、非営利団体である国際 NGO ヒューマン・ライツ・ウォッチ、認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ、NPO 法人虹色ダイバーシティで構成される、PRIDE 指標運営委員会にて、公正かつ公平に行われます。 ○ 特に各回答へのエビデンス資料を求めることはありません。各指標の設問に対し、「はい」または「いいえ」と記載いただき、評価期間内に実施したことを、自由回答欄に記載いただいた内容を見て、「はい」であれば 1 点となります。 ○ 取り組みの実態が申請内容と合致しているか否かにつき、確認のために、PRIDE 指標運営委員会より応募者に対して連絡を差し上げる場合があります。 |
| 17 (追) | <結果の通知・公表について> 採点結果の連絡は点数だけか。コメントももらえるのか。 | ○ 現時点では点数のみの通知を予定しています。 |
| 18 (追) | ゴールド／シルバー／ブロンズの評価は「2016 年度の評価」ということか。 | ○ はい。ラベルに「ゴールド 2016」など、評価年度を入れます。 |
| 19 (追) | 評価を受けた企業名は必ず公表されるのか。 | ○ 社名の公表可否については、結果通知の際に確認いたします。 |
| 20 (追) | 例えばシルバー（4 点）なら、どの項目で 4 点なのかまで開示するの | ○ 合計点のみ開示する予定です。個別の取り組みをアピールしたい企業は、応募用紙の「取組内容をベストプラク |

| | | |
|-----------|--|--|
| | か。 | ティスとして紹介してもよろしいでしょうか？」の確認欄でご希望の項目にチェックを入れていただければ、選定の上、ベストプラクティスとしてご紹介いたします。 |
| 21 | 表彰結果は自社ウェブサイトなどに載せてもいいのか。 | <p>○ 採点結果は、ゴールド、シルバー、ブロンズとして、表彰します。受賞企業のみなさまには、点数ごとの色にちなんだロゴを work with Pride よりお渡ししますので、自社ウェブサイト、採用パンフレット、名刺などに掲載してお使いいただけます。</p> <p>○ ロゴの使用許諾書は、ロゴをお渡しする際に一緒に送付します。</p> |
| 22 | 回答内容は会社の人事制度に関わるものであり、機密情報だが、提出した機密情報はどのように扱われるのか。 | ○ 応募用紙に記載の情報は、 work with Pride 内の非営利団体が構成される、PRIDE 指標運営委員会のみが閲覧可能な形で管理し、指標運営委員会による採点および集計にのみ利用します。当該情報が、指標運営委員会以外に開示されることはありません。 |
| 23 (追) | 全ての応募企業が事例の公表を了承してくれないかも知れないが、例えば、応募企業には全ての取り組み事例を共有してくれる等のメリットは考えていないか。 | <p>○ 応募企業のみへの情報提供は考えておりません。</p> <p>○ 各社の事例はレポートにまとめ、毎年のセミナー（今年度は 10 月 26 日に第一生命ホールで開催）にて配布します。レポートは work with Pride の Web サイトにも掲載しますので、どなたでも閲覧できるものとなります。</p> |
| 24 (追) | これから取り組みを開始したいと思っている。何から取り組めばいいか教えて欲しい。 | ○ 指標の 1 つ目、「Policy:行動宣言」にあるような、LGBT に関する方針の明文化から始める企業が多いようです。ただ、各社 LGBT に関して理解の浸透具合や、取り組みやすい項目は異なるかと思しますので、効果の出やすいもの、取り組みやすいものから取り組むのがよいのではないのでしょうか。 |

以上