

分野	要件	従業員 10名以上	従業員 10名未満
		必要項目	必要項目
働きやすい 職場づくり	■ 就業規則等に性自認 ^① や性的指向 ^② に関する アウトティング^③やハラスメントの禁止 をうたうなどの対策を講じている	4	2
	■ 性的マイノリティに関する 知識・理解を深めるよう 努めている（研修や勉強会を実施するなど）		
	・ 同性のパートナーがいる従業員に対し、 社内制度について当事者へ配慮 している（休暇や福利厚生など）		
	・ 性的マイノリティや性自認・性的指向に関する従業員向けの 相談窓口や担当者を設置 している		
	・ 自認する性に基づく通称名の使用をできるようにするなど、 呼称に配慮 している		
	・ 就業時の服装 について、性自認に配慮している		
	・ 性的マイノリティ当事者である従業員が利用しやすいよう、 トイレや更衣室などの環境整備や配慮 を行っている		
顧客に 配慮した 接遇	■ 接客対応をしている従業員（アルバイト等含む）に対し、性的マイノリティに関する 研修を実施 している	3	2
	・ 事業所内部や外部にレインボーカラーや、アライ ^④ であることが分かるもの（レインボーフラッグなど）を掲示するなど、 性的マイノリティ当事者が利用しやすい環境づくり を行っている		
	・ 窓口等で顧客を呼ぶ際に、 戸籍上の性別が推知されないよう配慮 している（苗字や番号で呼ぶなど）		
	・ 申請書類などにおいて、不必要な 性別記載欄を設けない 、または男女以外の回答欄を設けているなどの配慮を行っている		
	・ 性的マイノリティ当事者である顧客が利用しやすいよう、 トイレや更衣室などの環境整備や配慮 を行っている		
社会 への 貢献	・ 性的マイノリティに関する講演会や啓発イベントに 事業所として参加（協賛） している（お知らせやチラシの掲示など）	1	1
	・ 性的マイノリティに関する講演会や啓発イベントについて、 従業員向けに出席や参加の勧奨 を行っている		
	・ 事業所内部や外部に性的マイノリティに関する 啓発冊子の配架や、啓発ポスターの掲示 を行うなど、啓発活動を行っている		

①性自認：自認する性 ②性的指向：好きになる性 ③アウトティング：本人の同意を得ずに、性自認や性的指向などのセクシュアリティを暴露すること
④アライ：性的マイノリティのことを理解し、自分にできることは何かを考えて行動する支援者のこと