

# ぐるなび「PRIDE指標2022」において 2年連続でゴールドを受賞

～LGBTQ+への理解促進に向けた勉強会の開催や関連活動への協賛などが評価～

株式会社ぐるなび（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：杉原章郎 以下、ぐるなび）は、職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティ（以下、LGBTQ+）への取り組みに関する評価の指標を定めた「PRIDE指標2022」において、2年連続でゴールドを受賞したことをお知らせいたします。

ぐるなびは、2015年に「ダイバーシティ推進」の部署を発足し、多様な人材が、持てる能力を最大限に発揮し活躍できる風土づくりや環境整備を積極的に行ってきました。当部署では、女性活躍推進や育児・介護等との両立支援に関する取り組みのほか、LGBTQ+に関する取り組みとして、当事者とアライが参加するネットワークの構築や、社内規程上の配偶者の定義の見直し、性的指向や性自認に関連した相談窓口の設置、トランスジェンダーに配慮したサポートの拡大、さらにはLGBTQ+への理解を促進するため、飲食業界に向けた働きかけや情報提供等を行ってきました。これらの取り組みにより、「PRIDE指標2019」においてブロンズ、「PRIDE指標2020」においてシルバー、「PRIDE指標2021」においてゴールドを受賞。今年は、当事者とアライを対象とした勉強会の開催やLGBTQ+に関する社会の理解を促進する活動への協賛などが、5つの評価指標である「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「人事制度・プログラム」「社会貢献・渉外活動」の全ての項目において評価され、2年連続でゴールドの受賞に至りました。

ぐるなびは、今後もLGBTQ+への理解をさらに深めるとともに、啓発を推進し、多様な人材が持つ能力を最大限発揮し、活躍できる環境や風土づくりを進めてまいります。

work with Pride



## ■ぐるなびのLGBTQ+に関するこれまでの取り組み

2018年6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■LGBTQ+に関するディスカッションの場（ダイバーシティサロン）を開催</li> <li>■ダイバーシティ通信でのLGBTQ+に関する情報発信</li> </ul>
2018年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■福利厚生制度の改定 社内規定上の配偶者の定義を、事実婚・同性パートナーを含む「パートナー」に改定し、配偶者を対象としていた人事・福利厚生制度を異性の事実婚、同性パートナーに適用するよう対象範囲を拡大</li> <li>■就業規則およびサービス規律への明文化 「国籍、信条、社会的身分、性的指向、性自認を理由に差別されないこと」の明記およびサービス規律において、「性的指向・性自認に関する望まれない言動、他人に不快感を与え、職場環境を悪くする行為を行わないこと」を明記</li> <li>■コーポレートサイトでLGBTQ+の取り組みを発信</li> <li>■性自認や性的指向に関する相談窓口の設置</li> </ul>
2019年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■採用時のエントリーフォームにおいて、性別欄に「その他」の回答欄を設置し、「男性・女性・その他」に変更</li> </ul>
2019年5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■LGBTQ+当事者とアライのネットワークの構築</li> </ul>
2019年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■第1回 LGBTQ+当事者とアライを対象とした勉強会の開催</li> </ul>
2020年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ぐるなびサイト会員登録時の性別登録内容に【その他】【回答なし】の項目を追加 性別記載欄を「男性・女性・その他・回答しない」に改修し、性的マイノリティに配慮した設計に変更</li> </ul>
2020年9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■トランスジェンダーに配慮したサポート (性別適合手術・ホルモン治療時休暇サポート)</li> </ul>

2021年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ LGBTQ+に関する社会の理解を促進するための活動への協賛</li> </ul>
2021年6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ トランスジェンダー向けガイドの作成 戸籍変更の際の社内手続きガイドを作成し、イントラサイトに掲示。対象者が必要な時にいつでも情報にアクセスできる環境を整備</li> <li>■ カミングアウトに関わる対応ガイドラインの作成 カミングアウトをした結果、不適切な言動等が発生した場合を想定したガイドラインを整備。対応方法や相談先をイントラサイトに掲示し社内に周知</li> <li>■ 採用方針としてセクシュアル・マイノリティに関する方針を明文化</li> </ul>
2021年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 第2回 LGBTQ+当事者とアライを対象とした勉強会の開催</li> <li>■ 採用担当者への勉強会の実施</li> <li>■ LGBTQ+への理解を促進するため、飲食業界に向けた働きかけと情報提供 当社が飲食店向けに情報発信している媒体「ぐるなび通信」(※)を通じて、LGBTQ+当事者の従業員への対応をはじめ、顧客対応を向上させる上で飲食店が留意するポイントや取り組みのヒントとなる情報を発信 <a href="https://pro.gnavi.co.jp/magazine/t_res/cat_5/a_3826/">https://pro.gnavi.co.jp/magazine/t_res/cat_5/a_3826/</a> (※) 飲食店の方向けの販促ノウハウや経営のヒントをまとめたメディア</li> </ul>
2022年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 第3回 LGBTQ+当事者とアライを対象とした勉強会の開催</li> <li>■ LGBTQ+に関する社会の理解を促進するための活動への協賛</li> </ul>

## ■ 「PRIDE指標2022」とは

任意団体「work with Pride」によって、2016年に日本で初めて職場におけるLGBTQ+への取り組みについて策定された評価指標で、今年で7回目の開催。「企業・団体等の枠組みを超えてLGBTQ+が働きやすい職場づくりを日本で実現する」ことを目的としており、評価指標は以下の5つの項目(\*1)から構成。

※「PRIDE指標2022」の募集・選考・評価には、work with Pride 実行委員会は関わりません。PRIDE指標事務局である、NPO法人グッド・エイジング・エールズが独立して行います。

(\*1) 5つの評価指標

1. Policy: 行動宣言
2. Representation: 当事者コミュニティ
3. Inspiration: 啓発活動
4. Development: 人事制度、プログラム
5. Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動

URL: <https://workwithpride.jp/pride-i/>

<本件に関する報道機関からのお問い合わせ先>

株式会社ぐるなび 広報グループ MAIL:pr@gnavi.co.jp