

2021年11月11日  
パーソルチャレンジ株式会社

## パーソルチャレンジ、LGBTに関する取り組み指標「PRIDE指標2021」において 2年連続で「ゴールド」を受賞

総合人材サービスのパーソルグループ傘下の特例子会社で、障害者雇用支援事業を手掛けるパーソルチャレンジ株式会社(本社：東京都港区、代表取締役：井上 雅博、以下パーソルチャレンジ)は、11月11日、LGBTなどのセクシャルマイノリティ（以下：LGBT）に関する取り組み評価指標「PRIDE指標2021」において、2年連続となる「ゴールド」を受賞しました。

work with Pride



### ■ PRIDE指標について

PRIDE指標は、任意団体 work with Prideが「企業・団体等の枠組みを超えてLGBTが働きやすい職場づくりを日本で実現すること」を目的に、2016年に策定した評価指標です。企業・団体等におけるLGBTに関する取り組みに対し、定められた指標を満たす数により審査されます。パーソルチャレンジは今回、LGBT当事者がはたらきやすい環境作りのための指標をすべての項目で対応できていると評価され、ゴールドと認定されました。

PRIDE指標について（work with Pride事務局ホームページ）：<https://workwithpride.jp/pride-i/>

### ■ パーソルチャレンジのLGBTに関する取り組み

パーソルチャレンジは、障害者を含むすべての人たちが制約に負けない柔軟なはたらき方を選び、自信をもってはたらける新たなはたらき方のスタンダードの創出を目指しています。LGBTについても、身体特性や性自認、性的表現、性的志向を差別せず、多様な価値観を受け容れて尊重する職場環境や組織づくりに取り組んでいます。

#### （1）「アライ（Ally）」のコミュニティである「P-Rainbow」の活動推進

パーソルチャレンジでは、LGBT当事者に共感し、寄り添いたいと願う「アライ（Ally）」（※1）のコミュニティである「P-Rainbow」を中心に、社内における周知や啓蒙活動を行っています。

※1: アライ（Ally）：LGBT当事者への理解・支援を表明する人たちのこと

社内啓蒙の取り組みとして、当事者社員や外部ゲストを招いたオンライントークセッションを定期的に行っています。当事者が、自身の生き立ちや日常生活で感じている生きづらさ、当事者が安心してはたらけるために知っておいてほしいことなどを自由に語り、参加した社員からも高い評価を受けています。

さらに、外部団体の講演やセミナーにも当事者社員やP-Rainbowメンバーが積極的に登壇し、情報発信を続けているほか、職場におけるガイドラインや休暇制度の整備にも取り組みました。ガイドラインでは、社員相談窓口を設置や、職場における差別や不適切な言動を禁止すること、上司や同僚、部下から相談を受けた際はプライバシーに配慮し適切に対応すること、本人の了承なく他社員や上司に伝えるアウトティングはしないことなどを定め、全社に周知しています。また、傷病や介護のための休暇制度を性別適合手術のためにも利用できるよう改定しています。このように、当事者が安心してはたらける仕組みや環境づくりに全社で取り組んでいます。



<オンライントークセッションの様子>

P-Rainbowの活動はパーソルグループの社内表彰で、グループビジョン「はたらいて、笑おう。」を象徴している取り組みに贈られる「PERSOL Group Award2021」で表彰されています。

## (2) LGBT当事者×障害者のための転職・就職支援サービスを展開、300名超が登録

パーソルチャレンジでは2021年3月より、LGBT当事者かつ障害のある方に対し、LGBTフレンドリー企業への転職・就職を支援する「LGBT当事者×障害者のための転職・就職支援サービス」を展開しています。障害による配慮だけでなくジェンダー・アイデンティティやセクシュアリティに起因した不安や悩みを抱えた方に対し、専任のキャリアアドバイザーが、キャリアプラン設計や求人情報のご紹介などをご支援し、転職・就職上の不安を一緒に解決しています。

LGBT当事者×障害者のための転職・就職支援サービス：

<https://doda.jp/challenge/service/support/rainbow.html>

現在までに300名を超える当事者の方にサービス登録いただき、当事者の方からは「私にできることや、就職して実現したいことを親身になって聴いてくれ、それをどう話せば伝わるか、どういった言葉を選択することが有効か、などについて、一緒になって考えてくれた」「障害だけでなくSOGI（※2）の観点からも理解ある企業様を紹介いただけた」というお言葉を頂いています。採用された企業様からは「今回の採用をきっかけに、社内のLGBT理解をさらに広げたい」というお言葉をいただきました。

※2: Sexual Orientation（性的指向）とGender Identity（性自認）の頭文字で、セクシュアルマイノリティに限定した表現ではなく、誰にでもある一人ひとりの個性、特性として捉えられる概念

### ■PRIDE指標2021 ゴールド受賞にあたって

パーソルチャレンジ株式会社 キャリア支援事業部 首都圏CA第1グループ マネジャー 並木 崇之（P-Rainbowメンバー）

昨年に続き今年もゴールドの評価を頂けたことは大変嬉しく思っています。今年は弊社にて、LGBT当事者かつ障害のある方々をご支援するサービスも始め、昨年頂いたゴールドの評価に恥じないように当事者の方々へのご支援を進めてまいりました。また、社内に向けては当事者のメンバーやゲストを迎えてのトークセッションも行い、理解を広げてきました。この受賞は有難く頂くと同時にこの結果に満足せず、より一層の理解促進に向けて邁進していくつもりです。障害だけでなく、セクシュアルマイノリティということで制約を感じている方々がのびのびとはたらける社会を目指して引き続き頑張っていきます。



<パーソルチャレンジ P-Rainbow メンバー>

### ■パーソルグループのサステナビリティ方針

パーソルグループは「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンにかかげ、すべての人が生き生きとはたらける社会の実現を目指しています。はたらき方を取り巻く環境や考え方が変化する中、多様性に溢れる社員の強みを生かし、変化への対応や新しい価値を生み出していく柔軟性と創造性を生むため、「属性」「価値観」「能力」の3つの多様性を理解、受容し、生かす取り組みを進めています。

特に、5つのSDGsを重点課題として取り組むとともに、17すべてのゴールについて、達成に寄与する人材の成長支援や雇用創出を実現します。

● パーソルの取り組む5つ重点課題（SDGsの目標順）

- ・ 学びの機会提供「4. 質の高い教育をみんなに」
- ・ 女性の活躍推進「5. ジェンダー平等を実現しよう」
- ・ 次世代のはたらき方・雇用創出「8. 働きがいも経済成長も」
- ・ 経済活動の基盤づくりとイノベーション推進「9. 産業と技術革新の基盤をつくろう」
- ・ あらゆる個人のはたらく機会提供「10. 人や国の不平等をなくそう」

※詳細はこちらのページをご覧ください。

<https://www.persol-group.co.jp/sustainability/index.html>



パーソルグループは持続的可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

■ パーソルチャレンジ株式会社について

パーソルグループの特例子会社として、2014年10月の設立以来、障害のある方への個人向けサービスとして、「就職・転職支援」「就労移行支援」を、法人向けサービスとして、障害者雇用に関する多種多様な課題にお応えする「ワンストップソリューションサービス」を展開しています。障害者採用の成功ではなく、定着までを考えた“障害者雇用の成功”を目指し、障害者の自立および成長を幅広く支援しています。

■ 「PERSOL（パーソル）」について <<https://www.persol-group.co.jp/>>

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「マイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。

**本リリースに関するお問い合わせ先**

パーソルチャレンジ株式会社 広報窓口 MAIL : [inquiry@persol.co.jp](mailto:inquiry@persol.co.jp)