

## 大阪市 L G B Tリーディングカンパニー認証制度実施要綱（様式省略）

## （趣旨）

第 1 条 この要綱は、大阪市人権尊重の社会づくり条例（平成 12 年大阪市条例第 25 号）の趣旨に基づき、性的マイノリティがその人権を尊重され、自己実現を目指して生きがいのある人生を創造することができる自由、平等で公正な誰もが生きやすい社会の実現に向けて、事業者等による性的マイノリティが直面している課題等の解消に向けた取組を促進することを目的として、本市が当該取組を先進的・先導的に推進する事業者等を大阪市 L G B Tリーディングカンパニーとして認証する制度に関し必要な事項を定めるものとする。

## （定義）

第 2 条 この要綱において「性的マイノリティ」とは、性的指向が必ずしも異性愛のみではない者、性自認が出生時の性と異なる者又は自らの性表現についての社会的・文化的に形成された性別と性自認が異なる者をいう。

2 この要綱において「事業者」とは、法人その他の団体及び事業を行う個人をいう。

3 この要綱において「事業所」とは、事務所、本店、支店、工場、営業所その他の事業を行う場所又は施設をいう。

4 この要綱において「事業者等」とは、事業者及び事業所をいう。

## （認証）

第 3 条 本市は、事業を行うに当たって性的マイノリティが直面している課題等の解消に向けた取組を先進的・先導的に推進している事業者（本市の区域内に事業所を有するものに限る。以下同じ。）又は事業所（本市の区域内に所在するものに限る。以下同じ。）を、その申請に基づき、大阪市 L G B Tリーディングカンパニーとして認証する。

2 前項の規定にかかわらず、事業者等が次の各号のいずれかに該当するときは、当該事業者等については、同項の規定による認証（以下「認証」という。）をしない。

過去 3 年以内に、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）その他の労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたとき。

前号に掲げるもののほか、過去 3 年以内に事業に関して法令に違反し、行政処分を受けたとき。

市税を滞納しているとき。

過去 3 年以内に偽りその他不正な手段により認証又は第 7 条第 2 項の更新を受

けようとしたとき。

大阪市暴力団排除条例（平成23年大阪市条例第10号）第2条第1号に規定する暴力団、同条第2号に規定する暴力団員（次号において「暴力団員」という。）、同条第3号に規定する暴力団密接関係者（次号において「暴力団密接関係者」という。）又は同条第4号に規定する暴力団事務所であるとき。

その役員が暴力団員又は暴力団密接関係者であるとき。

その他認証をすることが社会通念上適切でないとき。

#### （認証の基準）

第4条 認証は、別表に掲げる基準のうち1以上の基準に適合する事業者等について行い、認証の区分は、同表に掲げる基準のうちの適合する基準の数に応じ、次のとおりとする。

適合する基準が10以上である事業者等	三つ星認証
適合する基準が4以上9以下である事業者等	二つ星認証
適合する基準が3以下である事業者等	一つ星認証

#### （認証の申請）

第5条 認証の申請は、事業者又は事業所を代表する者が所定の事項を記載した大阪市LGBTリーディングカンパニー認証申請書（様式第1号）に、所定の事項を記載した大阪市LGBTリーディングカンパニー認証チェックシート（様式第2号）及びこれに記載した事項を証する書類を添付して、これを市長に提出して行うものとする。

2 市長は、認証の申請があった場合において必要があると認めるときは、当該申請をした事業者等（以下「申請者」という。）に関する次に掲げる事項に関し、申請者に資料の提出を求めることその他必要な調査を行うものとする。

第3条第2項各号のいずれにも該当しないこと。

別表に掲げる基準のうちその申請に係る基準に適合していること。

#### （認証書の交付）

第6条 市長は、認証をしたときは、申請者に対し、大阪市LGBTリーディングカンパニー認証書（様式第3号。以下「認証書」という。）を交付する。

#### （認証の有効期間）

第7条 認証を受けた事業者等（以下「認証事業者」という。）の認証の有効期間は、当該認証の日から起算して3年とする。

2 前項の有効期間は、更新することができる。

3 前項の更新を受けようとする認証事業者は、有効期間の満了の日の2か月前までに、

市長に申請しなければならない。

- 4 第5条及び前条の規定は、第2項の更新について準用する。この場合において、第5条第1項中「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証申請書(様式第1号)」とあるのは「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証更新申請書(様式第4号)」と読み替えるものとする。
- 5 前項において準用する第5条第1項の規定にかかわらず、同項に規定する大阪市LGBTリーディングカンパニー認証チェックシート(様式第2号)に記載した事項を証する書類については、既に市長に提出されている当該書類の内容に変更がないときは、その添付を省略することができる。

(変更又は辞退の届出)

第8条 認証事業者は、次の各号のいずれかに該当するときは、所定の事項を記載した大阪市LGBTリーディングカンパニー認証申請事項変更届出書(様式第5号)に当該該当する事実を証する書類及び認証書を添付して、これを市長に提出しなければならない。

氏名若しくは名称又は住所若しくは所在地を変更したとき。

第3条第2項各号のいずれかに該当すると認められるとき。

別表に掲げる基準のうち現に受けている認証に係るものに適合しなくなったとき。

- 2 第6条の規定は、市長が前項の規定による届出を受理した場合(認証事業者が同項第2号に該当することとなった場合及び別表に掲げる基準のうち現に受けている認証に係るもののいずれにも適合しなくなった場合を除く。)において、認証書の記載事項を変更する必要があるときについて準用する。
- 3 認証事業者は、認証を辞退しようとするときは、大阪市LGBTリーディングカンパニー認証辞退届出書(様式第6号)に認証書を添付して、これを市長に提出するものとする。

(認証事業者に関する調査)

第9条 市長は、第5条第2項の規定によるもののほか、必要があると認めるときは、認証事業者に関する同項各号に掲げる事項について必要な調査を行うものとする。

(認証の取消し)

第10条 市長は、認証事業者が次の各号のいずれかに該当するときは、認証を取り消すものとする。

偽りその他不正の手段により認証又は第7条第2項の更新を受けたとき。

第3条第2項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

別表に掲げる基準のいずれにも適合しなくなったとき。

正当な理由がなく、第7条第4項において準用する第5条第2項の規定による調査又は前条の規定による調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は調査に対し虚偽の回答をしたとき。

その他この要綱の規定に違反したとき。

(事務の所管)

第11条 認証に関する事務は、大阪市人権啓発・相談センターにおいて行う。

(認証事業者への支援等)

第12条 本市は、認証事業者に対し、次に掲げる支援を行うものとする。

本市のホームページや各種広報媒体等を活用した認証事業者の名称及び認証に係る取組内容に関する情報発信

本市が実施する求職者に対する就職支援に関する事業における認証事業者の認証に係る取組内容に関する情報の求職者への提供

2 認証事業者は、認証事業者に関する次に掲げるものに「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証」の表示を付することができるものとする。

商品

役務の提供の用に供する物

商品、役務又は認証事業者の広告

商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

営業所、事務所その他の事業場

インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

労働者の募集の用に供する広告又は文書

3 認証事業者は、次の各号のいずれかに該当するときは、前項の表示について除去、抹消その他の認証を受けていると他人に誤解されないための措置を講じなければならない。

認証の有効期間(第7条第2項の更新を受けたときは、更新後の有効期間)が満了したとき。

認証を辞退したとき。

認証を取り消されたとき。

(その他)

第13条 この要綱の施行に関し必要な事項は、市民局理事が定める。

附 則

この要綱は、平成 31 年 1 月 10 日から施行する。

## 別表（第 4 条、第 5 条、第 8 条、第 10 条関係）

### 1 商品又は役務を提供する場合の取組に関する基準

#### 商品又は役務の提供

配偶者やその親族向けに提供する役務について、同性パートナー等（大阪市パートナーシップの宣誓の証明に関する要綱第 2 条第 2 項に規定するパートナーシップ関係にある者をいう。以下同じ。）を配偶者と同等に取り扱っている。

対象者を戸籍上の特定の性の者に限定した役務について、戸籍上当該性とは異なるが当該性であると自認する者も提供を受けることができるようにしている。

男女の性別に応じて提供している商品又は役務について、男女の性別にとられないものも併せて提供している。

商品又は役務の開発に当たって、男女だけの性別にとられないものも併せて検討することをルール化している。

#### 施設又は設備

トイレ、更衣室その他の男女の性別に応じて設けていることの多い施設又は設備について、男女だけの区別に抵抗がある者も、抵抗なく利用できる工夫がされたものを設けている。

#### 窓口業務

受付、相談、交付等を行う窓口における来所者等の呼出しの際に、番号や氏を用いて行うなど、当該来所者等の戸籍上の性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、戸籍上の性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。

#### 申込み、アンケート等

法令で定められている場合や統計調査上必要な場合を除き、申込書、アンケート用紙等の性別欄について、設けない、男女以外の回答欄も併せて設けるなどの配慮をしている。

法令で定められている場合や統計調査上必要な場合を除き、申込み、アンケート等において、戸籍上の氏名ではなく通称の使用を認めている。

### 2 雇用主としての取組に関する基準

#### 従業員に対する雇用主の方針の明確化

社内規定等に性的指向、性自認等によるハラスメントや差別が禁止されている旨を明記している。

従業員に対する啓発、研修等

1年に1回以上、従業員向けに性的マイノリティや性的指向と性自認（以下「SOGI」という。）に関する啓発や研修等を実施している。

(3) 性的マイノリティである従業員への配慮

性的マイノリティやSOGIに関する従業員向けの相談窓口等を設置している。

業務上で通称を使用できるようにしている。

従業員に提出させる各種届等（就職希望者のエントリーシートを含む。）の性別記載欄について、設けない、男女以外の回答欄も併せて設けるなどの配慮をしている。

可能な限り、配偶者やその親族に関わる休暇や福利厚生制度において同性パートナー等を配偶者と同等に取り扱うようにしている。

性別適合手術などによる休暇や休職について、他の私傷病と同様の取り扱いをしている。

トイレ、更衣室その他の男女の性別に応じて設けている施設又は設備などについて、男女だけの区別に抵抗がある者も、抵抗なく利用できる工夫がされたものを設けている。

制服、事務服、作業服などについて、男女の性別にとらわれないものを提供している。

3 その他の取組に関する基準

1年に1回以上、性的マイノリティやSOGIについての理解や取組の促進に関するイベントに参加又は参画している。

求人に関する活動において、性的マイノリティやSOGIに関する取組を推進している事業者等であることをPRしている。