

TOSHIBA

東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針（抜粋）

東芝グループは役員・従業員の行動基準に「人権の尊重」を掲げ、人種、宗教、性別、国籍、心身障がい、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人権を侵害する行為をしないことを明記しました。それに基づき、東芝グループは少数者にあたるLGBT等（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む）について、以下の方針により責任を持って対応します。

少数者を差別しません

自己決定を尊重します

仕事・業務の妨げを取り除きます

東芝グループが新しい未来を始動させるため、誠実で、変革への情熱を抱く人材が会社の思いを思い描き、お互いに協力しあい、ともに生み出していくには、個性と多様な能力が発揮されることが不可欠なため東芝グループ全従業員を対象とした上記の基本方針を掲げ、対応を行います。

© LGBT+等に関する識渡大平の基本理念と対応方針のガイドラインに基づいて作成

東芝グループにおけるLGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針の制定

東芝グループは多様な価値観・バックグラウンドを持つ従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場を目指しています。その目的を実現させるためにSOGIに関する差別解消すべく、LGBT+差別の禁止及び解消に関する基本方針を制定しています。



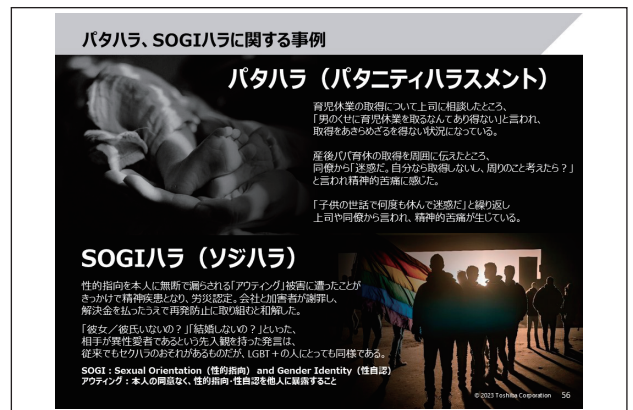
LGBT+理解促進促進セミナーの開催

SOGIハラ、アウティング等のハラスメント防止研修に関する教育をハラスメント窓口相談担当向けに2年連続で開催しました。LGBT+に関する最近の動向や相談を受けた時の対応例、相談しやすい環境を醸成するために必要な視点について、学びました。



社内制度の改定

「同性のパートナー等の取扱いに関する基準」を正式に制定し、同性パートナーを配偶者として取り扱うようにしています。また、人事担当者向け性同一性障害 (GID) マニュアルを同姓パートナーシップ取扱いの規程化に合わせて、改定しました。



ハラスメントに関するeラーニング実施

約6万人の国内グループ従業員に向けて、LGBT+に対するハラスメント禁止を含むコプライアンスeラーニングを実施しています。性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動 (SOGIハラ) の禁止について、周知を図っています。