

# 『性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に係る当社の経過と取組』

2025年4月25日  
西日本ビジネス印刷株式会社

# 企業紹介

社 名: 西日本ビジネス印刷株式会社

創 業: 1976年4月1日(50年目)

設 立: 1979年10月12日

所在地: 福岡県福岡市中央区平尾5-5-30

URL : <https://www.n-global.co.jp>

Mail : [info@n-global.co.jp](mailto:info@n-global.co.jp)

社員数: 約30名(男女ほぼ同数)

出席者: 代表取締役会長 園田 慶一  
総務・経理部 森内 愛民(相談窓口)

■PRINTOPIA COMMUNICATION

■CUSTOMER ORIENTED

(01)



# 基本的な想い

IT化、IoT化、DX化が進むにつれて仕事の内容は過密・濃密の度合いが深まりながらも人間関係は損なわれ、お互いの思い遣りや互助の気持ちも希薄化しています。

これに労働環境はいよいよ厳しくなっていく傾向が強くなっており、「人の心に土足で踏み込む」的な場面が強くなるものと考え、社内に常に笑い声が絶えず、会社で仕事するのは楽しいものであり、社員同士で心が通い合い、お互いの関わりがそれぞれの人間性を高められれば経営者としては望外の喜びと考えました。

求められる多様な働き方の中で、年齢の問題、障がい者雇用、男女、育児や介護との両立…そして性的マイノリティの理解促進や対応に真剣に取り組むことこそが小さくても企業存続の鍵を握るものと信じております。

根幹は、人権にもとめることは極力排除し、社内一丸となって「人権」を意識し、共通認識を共有する事が大事あると考えております。

『笑顔は幸せの呼び水・誘い水』

絶えない笑顔の存在こそが、より良い心の醸成に力強く貢献すると信じています。

(02)

## 經過

2017年9月28日(平成29年) 博多ユ一・アイ倶楽部(異業種交流会、代表:園田 慶一)

卓話：「本当のLGBTの話、知っていますか？」  
講師：当事者のご本人に話して頂きました



## 2018年9月28日(平成30年)「心の健康づくり」策定

労働者健康安全機構＋派遣社労士  
内容に「性的マイノリティへの理解、配慮、対応」  
を盛り込む

平成 30 年度 心の健康づくり計画		西日本ビジネス印刷 (株)	作日 平成 30 年 10 月 1 日
基本方針:	事業の遂行の安定や近況の向上、AI 等の進化と産業、人間関係の複雑化は企業経営者の新たな脅威(従業員への心理的ストレス)を発生させ変化を要する経営者である。最も、従業員の健康、とりわけ心の健康の確保は同様のもの、従ってよりもありとも従業員の心身の健康の確保に資する。心身の健康を確保することは、事業の進捗と、さらには社会の少子化の緩和、社会の安定や発展の発展に資する。従って「経営イノベーションの領域」において、心の健康を確保することは重要な課題である。そのサポートとして本計画の策定と実施を通じて、そのサポートや推進の役割を担うこととする。		
目的:	1. 本社一丸となり、心の健康づくりについて経営者の理解や方針を固め実施する。 2. 当該実施に協力するメンバーの役割を明確にし、責任を分担し、役割を担うこととする。 3. 経営者の理解や方針を固め、従業員への心理的ストレスの発生を抑制し、心身の健康を確保し、従業員の心身の健康の確保に資する。 4. 心身の健康を確保することにより、事業の進捗や社会の安定に資することを目指す。 5. 心身の健康を確保することにより、従業員の心身の健康の確保に資することを目指す。 6. 心身の健康を確保することにより、従業員の心身の健康の確保に資することを目指す。		
基本的実施事項:	1. 本社一丸(目標)の達成と従業員の心身の健康の確保に資する。実施、管理、評価によって、 2. 心の健康づくり推進体制の確立と活動の推進、維持。 3. 事業が得意先や取引先、関係機関との連携、及び、関係機関との連携。 4. 事業推進の推進と、関係機関との連携。 5. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 6. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 7. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 8. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 9. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 10. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 11. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 12. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 13. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 14. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。 15. 従業員が心身の健康を確保するためのサポート体制の構築。		

2018年10月9日から現在まで毎年 「人権学習」 外部講師  
会社独自(全員参加)研修 2時間---毎年10月～11月  
福岡県福祉労働部人権・同和対策局「福岡県人権同和問題研修  
講師団」の中から選任し無償で派遣  
(今後は、福岡市人権・同和問題企業研修推進会議)  
(福岡市人権啓発センター)へのお願いも考える。

どうしてこの時期？

国連人権デー→12月10日

法務省人権週間→12月4日～10日

\* 内容にLGBTQのテーマを入れてもらっている

下の窓に示す「人権啓発」の分野に、30万円以下の罰金、または拘留もしくは科料」とする。これにより、公訴時効は1年から3年に延びる。なお、採決に当たり、立憲民主党や共産党は、「表現の自由」を重視する立場から、言論を委縮させるものとして改正に反対した。

8 性的少数者の人権

性的少数者の人権に関わって使われているのは、「性的指向 (Sex Orientation 性愛の対象となる性は何か)」「性自認 (Gender Identity 自身の性別をどのように認識しているのか)」を理由とする偏見や差別という、幅広い意味を持つ用語であって、「LGBT」という対象を限定した用語は一切使われていないことに留意する必要がある。

例えば「性的指向」に関わる少数者には、「性的指向」を持たないと言われる「無性愛者 (Asexual)」(「A」は「無」を表す接頭語・恋愛感情は持つが性的欲求は持たない場合と、恋愛感情も持たない場合もある、また恋愛感情とは切り離れたところで性的行為を行う人も一部に存在する)や、両性愛に重なる部分は多いが、相手の性別や性自認を意識することなく、全ての性に向かう「全性愛者 (Pansexual)」と呼ばれる(「Pan」は「汎」を表す接頭語)人が含まれている。

また、「性自認」に関わる少数者には、性自認が男女二分論なじまず、身体の性に違和感を感じているが、反対の性に対するはっきりした帰属感を持っているわけではない「X ジェンダー」(日本独自の呼称で 1990 年代後半、関西で使われ始めたのが最初とされる。欧米で「Q」と表記する「クエスチョニング (Questioning)」や「ジェンダークィア (Gender queer)」というカテゴリーに近い)と呼ばれる人々も含まれている。「X ジェンダー」には「両性 (男女どちらでもある)」「無性 (どちらでもない)」「中性 (男女の中間)」「不定性」「その他」の五つのタイプが、ほぼ同程度存在しているとされる。

このように「LGBT」という言葉は、人権の対象となる性的少数者全てをカバーするものではないため、「LGBT」という用語の使用に当たっては、TPO に応

2018年10月30日(平成30年)全社員対象「心の健康づくり」セミナー  
労働者健康安全機構＋派遣社労士を講師に迎え、  
全社員対象



2018年11月(平成30年)～現在まで メンタルヘルスチェック  
(メンタル＋フィジカル)

＊毎月第3水曜日

2019年5月19日(令和1年) 厚労省 WEBサイト「こころの耳」  
中小企業の取り組み例として取材掲載中

<https://kokoro.mhlw.go.jp/case/company/cmp065/>

(05)

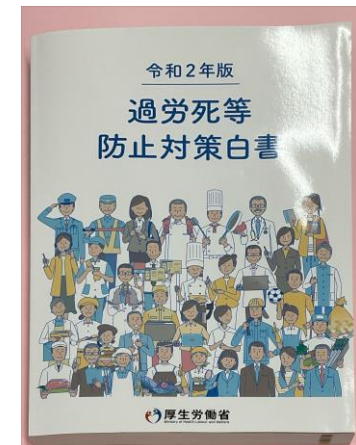


2019年11月15日(令和1年) 福岡市『ふくおか「働き方」推進企業認定制度』  
認定企業

＊労働者が、その性的指向又は性自認を原因とする不利益又は  
就業環境の悪化を被ることのないよう必要な措置(LGBTQへの  
配慮)



2020年11月5日(令和2年) 過労死防止対策白書(発行)  
メンタルヘルス対策の取組事例として掲載  
2020年6月20日取材



2020年3月2日(令和2年)経産省・厚労省→「健康経営優良法人」  
認定→現在に至る

2025年3月10日(令和7年)には、「中小規模法人部門ブライツ500」に  
選定

- \* 労働安全衛生法に定められたストレスチェックへの対応
- \* メンタルヘルス対策→不調者への対応に関する取り組みの有無
- \* 社内相談窓口の設置の状況





## 2021年12月12日(令和3年) 就業規則改正---第37条

第36条 セクシャルハラスメントの禁止、パワーハラスメントの禁止、  
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント  
の禁止

第37条 その他あらゆるハラスメントの禁止

前項までに規定するもののほか、性的指向、性自認に  
関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラス  
メントにより、他の労働者の就業環境を害することをして  
はならない。

第38条 ハラスメントに係る対応と相談窓口の設置及び処分

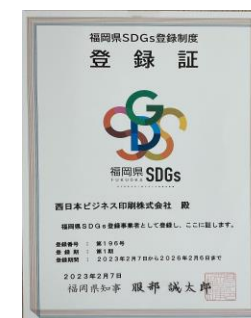
## 2022年7月26日(令和4年) 福岡市「福岡市Well-being & SDGs登録制度」 マスター登録



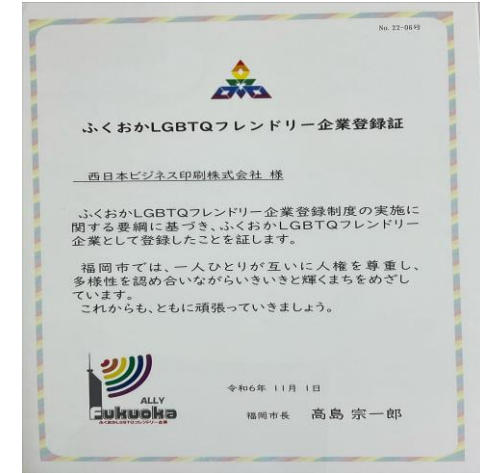
## 2022年10月4日(令和4年) 福岡商工会議所「SDGs fukuoka」登録



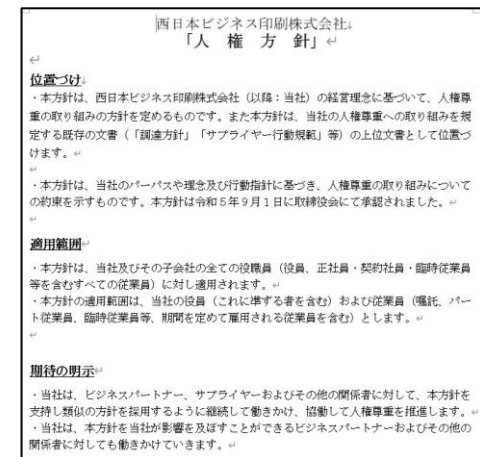
## 2023年2月7日(令和5年) 福岡県「福岡県SDGs登録制度」 登録



2022年12月15日(令和4年) 福岡市「福岡LGBTQフレンドリー企業」  
登録、登録証を来客受付及び社員用に  
掲示・当社HPにアップ



2023年1月7日(令和5年) 内閣府地方創生推進事務局  
「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」  
登録

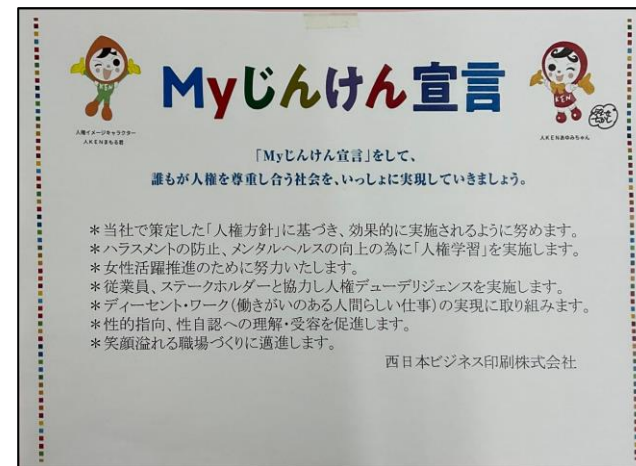


2023年8月1日(令和5年)～8月30日 当社人権方針 策定  
9月1日 役員会提示  
9月10日 社員へ告知・周知・URL掲載

<https://www.n-global.co.jp/companyphilosophy.html#phil04>

2023年9月(令和5年)

(公)人権教育啓発推進センター＋法務省提唱  
「MYじんけん宣言」



2024年10月31日(令和6年)

(公)人権教育啓発推進センター＋法務省提唱  
「MYじんけん宣言・性的マイノリティ編」

2025年8月末日までに 『work with Pride』 → 「レインボー認定」申請予定

毎年参加 2023年7月25日(令和5年)「企業経営者人権啓発セミナー」

主催:福岡県、九州経産局、福岡労働局、商工会議所。

商工会、団体中央会

企業における人権問題への取組＋性的マイノリティをめぐる考え方を学ぶ

毎年参加 2023年11月17日(令和5年)「公正採用選考人権啓発

推進員研修」参加 主催:福岡地域公共職業安定所

共催:福岡市(福岡市人権啓発センター)

性的マイノリティをめぐる考え方を学ぶ(一部)

## 2023年11月16日(令和5年)「福岡市立小中特別支援学校事務職員研究会」

### テーマ別研究会環境教育」で講師を務める

#### SDGs全般の話しの中で、ターゲット#5「ジェンダー平等」など説明

- 「就業規則に性自認や性的指向に関するアウティングやハラスメントの禁止をうたい相談窓口や周知、対策を講じること。
- 高齢者の雇用、就業の確保に努め、継続的かつ70歳まで働ける環境の必要性。
- 女性の活躍の機会を増やし、社員割合の増加や幹部への登用に努めること。
- 多様な働き方を阻害する要因を出来るだけ排除し、かつ差別的な言動などが行われないように人権学習などを行なう必要性。
- 人材の多様性についても、十分な配慮を行いその人が持つ十分な能力が発揮できる環境整備に努める必要があること。



## その他(働き方改革、女性活躍、育兒子育て、介護・・・)

- 福岡市『ふくおか「働き方」推進企業認定制度』認定企業 2019年11月5日
- 福岡県「福岡県働き方改革実行企業・よかばい・かえるばい企業」認定登録 2018年12月1日
- 福岡市「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」登録 2021年2月28日
- 一般事業主行動計画策定(次世代育成支援対策推進法)福岡労働局  
一般事業主行動計画策定(女性活躍推進法) //
- 福岡県「ふくおか健康づくり団体・事業所宣言」企業
- 子育て応援宣言登録(福岡県)No.3471  
「子育て応援の店」 福岡県第26761号  
介護応援宣言企業登録(福岡県第14号)
- 福岡県ワンヘルス宣言事業者登録 2023年1月31日
- テレワーク 2017年～実施  
.....などなど

このような機会を賜りました事、厚く御礼申し上げます。

「機会損失」って言葉がありますが与えられた今日のチャンスを意義深く噛みしめながら、次のステージへ向かいます。

「経営の経」の字は、まさしく「まっすぐな心」であって、人に優しい経営こそ企業存続の鍵であると信じています。

西日本ビジネス印刷株式会社  
代表取締役会長 園田 慶一