



2018年10月11日
東日本旅客鉄道株式会社

LGBT 取組み指標の「PRIDE 指標 2018」において2年連続で最高評価の「ゴールド」を受賞

- 東日本旅客鉄道株式会社（以下「JR 東日本」）は、work with Pride^{※1}（ワーク・ウイズ・プライド、以下「wwP」）が策定する企業・団体等におけるLGBTなどの性的マイノリティに関する取組みの評価指標「PRIDE 指標」^{※2}において、最高評価「ゴールド」（評価三段階の最高位）を2年連続で受賞しました。
- JR 東日本では、一人ひとりの社員が安心して働くことのできる環境づくりを進めており、今後もLGBTなどの性的マイノリティに関する取組みを継続し、各職場への定着を進めていきます。

※1 LGBTなどの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体。日本の企業内で「LGBT」の人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるための情報を提供し、各企業が積極的に取り組むきっかけを提供することを目的としています。

※2 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）の5つに分類されています。日本初のLGBTに関する評価指標で、2016年に策定されました。

【JR 東日本のLGBTなどの性的マイノリティに関する主な取組み】

当社では、LGBTなどの性的マイノリティが「隠さず」「ストレスなく」働ける職場づくりに向けて、「知る」（正しい理解）・「変える」（制度整備）・「広げる」（意識改革）という基本スタンスのもとに、以下の内容に取り組んでいます。

(1) 行動宣言・社員行動

- ・ JR 東日本グループで働くすべての人の行動規範である「コンプライアンス・アクションプランハンドブック」に、性的指向及び性自認に対する偏見や差別的言動をしないよう具体的に記載。
- ・ 「サステナビリティレポート2018」において、LGBTに対する基本方針や啓発活動など具体的な取組み内容を掲載。

(2) 「知る」教育研修

- ・ 2017年11月～2018年3月、各支社に部外講師を派遣し、管理職や一般社員を対象にした教育を実施。
- ・ 「コンプライアンス・アクションプランハンドブック」を用いた全社員教育を実施。

(3) 制度整備

- ・ 2018年4月、既存の人事制度・福利厚生制度における「事実婚」の取扱いに準じて、「同性パートナー」を加え、結婚休暇、扶養手当、社宅といった制度を広く利用できるように変更。



「コンプライアンス・アクションプランハンドブック」、
「サステナビリティレポート2018」

(参考) PRIDE 指標とは

日本で初めてとなる、LGBTに関する企業等の取組みの評価指標。LGBTが誇りを持って働ける職場の実現を目指す任意団体 work with Prideにより、2016年に策定された。認定においては5つの評価指標を定め、5つ全てを満たす場合が「ゴールド」、4つを満たす場合が「シルバー」、3つを満たす場合が「ブロンズ」となる。

【5つの評価指標】

- ① 行動宣言
- ② 当事者コミュニティ
- ③ 啓発活動
- ④ 人事制度・プログラム
- ⑤ 社会貢献・渉外活動



【work with Pride のウェブサイト】

<http://www.workwithpride.jp/>