



2019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 2019」において3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\*（ワーク・ウイズ・プライド）が策定する企業・団体などにおける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」において、最高評価「ゴールド」（評価三段階の最高位）を3年連続で受賞しました。
- JR 東日本では、一人ひとりの社員の成長が企業全体の成長につながると考えています。今後も全社員の働きがい創出のために、LGBTに関する取組みを含めたダイバーシティ推進に継続して取り組んでいきます。

※ 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組みきっかけを提供することを目的としています。

## ■ JR 東日本におけるLGBT社員への理解に向けた取組み

昨年発表したグループ経営ビジョン「変革2027」において、ダイバーシティ推進を掲げています。その一つとして、LGBT社員への理解にむけて、3つの柱で取組みを行っています。

- ・ 性的マイノリティについて「知る」
- ・ 制度や従来のスタンダードを「変える」
- ・ 意識改革・理解の輪を「広げる」

このたび取組みの範囲と内容が評価され、「PRIDE 指標」において最高評価「ゴールド」を3年連続で受賞しました。

### (1) 性的マイノリティについて「知る」取組み

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、性的指向およ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しています。また、ハンドブックを活用した全社員教育を毎年実施しています。



コンプライアンス・アクションプランハンドブック

### (2) 制度や従来のスタンダードを「変える」取組み

2018年4月から既存の人事・福利厚生制度における「事実婚」の取扱いに準じて、新たに「同性パートナー」を加える制度を整備しました。これにより、「同性パートナー」でも結婚休暇、扶養手当、社宅といった制度を広く利用することが可能になりました。

### (3) 意識改革・理解の輪を「広げる」取組み

2019年8月にLGBT社員を対象とした「当事者ネットワーク交流会」を開催し、当事者社員同士がつながりを持てる機会を設けました。

この取組みは「PRIDE 指標」において他社の参考となる取組みとして「ベストプラクティス」に認定されました。



当事者ネットワーク交流会の様子  
（※画像を加工しています。）

(参考) PRIDE 指標について

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です。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 年に策定されました。認定においては 5 つの評価項目を定め、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」となります。このほか、他社の参考となる取組みを「ベストプラクティス」として認定し WEB サイトやレポート冊子等で紹介しています。

(1) 評価項目

- 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)



(2) ベストプラクティス

「PRIDE 指標」では、他社の参考となる取組みを「ベストプラクティス」として認定しています。2019 年度は JR 東日本を含めた 4 社の取組みが認定されています。

(参考) 【work with Pride のウェブサイト】

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