



2021年11月11日  
東日本旅客鉄道株式会社

## LGBTQ 取組み指標の「PRIDE 指標 2021」において5年連続で「ゴールド」評価を受賞

- 東日本旅客鉄道株式会社（以下「JR 東日本」）は、work with Pride<sup>※</sup>（ワーク・ウイズ・プライド）が策定する企業・団体等におけるLGBTQ等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、「ゴールド」評価を5年連続で受賞しました。
- JR 東日本では、社員一人ひとりの成長が企業全体の発展につながると考えています。今後も全社員の働きがいを出るために、LGBTQに関する取組みを含めたダイバーシティ・マネジメント推進に継続して取り組んでいきます。

※ 企業などの団体においてLGBTQ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「LGBTQ」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。

### ■ JR 東日本におけるLGBTQ社員への理解に向けた取組み

「JR 東日本グループレポート 2021」において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を掲げています。その一つとして、LGBTQ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「ゴールド」評価を5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。

#### (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ています。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となっています。2021年1月にはLGBTQを含めた多様な人材に配慮した設備整備の対応方針を策定しました。



意識改革・理解の輪を「広げる」取組みの一例  
(webによる社内勉強会)

### (3) 意識改革・理解の輪を「広げる」取組み

2019年12月、グループ会社を対象としたダイバーシティ・フォーラムにおいて初めて、LGBTQ 当事者を招いたパネルディスカッションを実施し、グループ会社に対して当事者のリアルな声を届け、広く啓発活動を行いました。現在でも、各機関や職場単位での勉強会、意見交換会を引き続き開催しています。

#### (参考) PRIDE 指標について

2016年に日本初の職場におけるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティへの取組みの評価指標として任意団体「work with Pride」により策定されました。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」となります。このほか、2021年度より国・自治体・学術機関・NPO/NGOなどとの、セクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー」認定が新設されています。

審査結果は毎年のカンファレンス(2021年度は11月11日・12日開催)で発表されるとともに、同団体の発行するレポートおよび、wwPウェブサイトにおいて公開されます。

#### 【5つの評価指標】

- 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)



#### 【work with Pride のウェブサイト】

<https://workwithpride.jp/>