

2025 年 11 月 18 日
東日本旅客鉄道株式会社

LGBTQ+取組指標の「PRIDE 指標 2025」において 9 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[※]（ワーク・ウィズ・プライド）が策定する企業・団体等における LGBTQ+などの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE 指標 2025」において、11 月 14 日に「ゴールド」評価を受賞しました。今回の受賞により 9 年連続での「ゴールド」評価受賞となります。
- JR 東日本グループの成長の原動力は「社員一人ひとりの力」です。社員一人ひとりの多様な個性、能力、価値観を最大限に発揮できる企業文化を実現するため、DEI（Diversity, Equity, Inclusion）の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団体。日本の企業や団体内で 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。

このたび、JR 東日本における LGBTQ+社員への理解に向けた取り組みが評価され、「PRIDE 指標」において「ゴールド」評価を 9 年連続で受賞しました。JR 東日本グループでは、グループ経営ビジョン「勇翔 2034」の実現に向けて、社員一人ひとりの挑戦や成長がグループ全体の成長を加速させるエンジンとなると掲げており、DEI をその土台と位置づけています。社員一人ひとりが経営の「主役」として活躍フィールドを広げ、さまざまな仕事に挑戦できるよう、DEI 推進の一環として性的マイノリティに関する取り組みを進めています。

(1) 安心感の醸成と理解の深化

2019 年度から開催している LGBTQ+社員同士の当事者ネットワーク交流会を、2024 年度以降、JR 東日本グループ全体に対象を拡大して開催しています。JR 東日本で働く当事者社員が企画段階から参画し、ともに創り上げる交流会を運営することで、LGBTQ+社員の安心感の醸成に繋がっています。

また、JR 東日本グループで働くすべての社員の行動規範である「コンプライアンス・アクションプラン」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。

さらに、職場をマネジメントする社員に対する研修において、性的マイノリティに関するカリキュラムを充実させて、理解を深める取り組みを進めています。



職場をマネジメントする社員に対する研修の様子

(2) 働きやすい環境の整備

2018 年 4 月から既存の人事・福利厚生制度における「事実婚」の取り扱いに準じて、新たに「同性パートナー」を加える制度を整備しています。

また、LGBTQ+社員を含めた多様な人材に配慮した設備整備方針を策定し、施設の新設または大規模改修等とあわせて、“誰でもトイレ”や“ホテルタイプ休養室”等の整備を着実に進めています。



社員用施設における誰でもトイレ・ホテルタイプ休養室の整備例

(参考) PRIDE 指標について

2016 年に日本初の職場における LGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みの評価指標として任意団体「work with Pride」（当時）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「work with Pride 2025 カンファレンス」で発表され、同団体の発行するレポートおよび「work with Pride」のウェブサイト (<https://workwithpride.jp/>) において公開されました。

【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）

