

すべての社員が働きやすい職場へ。JTAのD&Iへの取り組み

D&I | LGBTQ | SDGs | インクルージョン | ダイバーシティ | 人 | 結∞ACTION



JTAのダイバーシティ&インクルージョン

「D&I」という言葉をお聞きになったことがある方はいらっしゃいますでしょうか。「ダイバーシティ・アンド・インクルージョン」という言葉の略です。ダイバーシティとは、年齢・性別・国籍・人種・宗教・障がいの有無・性的指向・性自認・社会的身分・外見・育った環境・文化・価値観など、さまざまな背景を持った一人一人の多様性を認め合い、個人として尊重すること。インクルージョンとは、その違いを個性として受け入れ、企業として一体となってその違いをそれぞれが生かしながら成長していくこと。これからの社会のあり方や企業の方向性を考えるうえで、欠かすことのできない考え方です。

私たちJTAは、D&Iを通じて、すべての人が働きやすい企業、すべての人が暮らしやすい社会の実現を目指しています。例えば、女性の活躍促進について、数値目標を持って女性管理職の登用に取り組んだり、障がいのある方や高齢の方が働きやすい環境づくりや、子育てなど様々な事情がある社員が働き続けられるよう、ワークスタイル変革を含む仕組みづくりに取り組んだり、さまざまな活動に取り組んでいます。

今回はこの中から、性的マイノリティの社会参画を目指す取り組みとして、PRIDE指標取得の取り組みについて、担当者にお話を聞いてみました。



PRIDE指標8年連続ゴールド獲得への歩み

—まず、PRIDE指標とはどのような指標なのでしょうか？

PRIDE指標とは、work with Prideという団体が策定した、企業などの職場でのLGBTQ（*）など性的マイノリティへの取り組みの状況を評価する指標です。私たちは、このPRIDE指標で最高得点となるゴールド指標を2016年から8年連続で取得しています。特に2018年には、沖縄県内のアライ（ALLY。LGBTQを積極的に支援し、行動する人・企業のこと）となる企業を募って共同で勉強会を実施し、県内でのLGBTQへの理解・支援の拡大を目指したことが「ベストプラクティス」として取り上げられています。県内の他の企業と共同で行う勉強会は、その後も継続的に実施中です。

(*）LGBTQ……レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字で、これらに代表される性的マイノリティの方々すべてを表す総称

—どのような点が評価の対象となるのですか？

PRIDE指標では、企業としての方針・相談受付体制・啓発活動・人事制度・社会貢献などが総合的に評価されます。私たちは具体的には次のような取り組みを行っています。

まず、企業の姿勢として、D&Iに関するトピックメッセージを策定し、ウェブサイトで公表しています。この中には、「LGBTQへの理解と受容の促進」という一節を設け、理解と受容の促進に積極的に取り組む決意を明らかにしています。また、社内の各種ハラスメントに関する相談窓口では、LGBTQに関する相談も取り扱うと明記することで、悩んでいる方が相談しやすくなるよう努めています。

—トピックがまずその姿勢を明らかにして、取り組みを始めているということですね。ほかにはどのような取り組みがあるのでしょうか。

LGBTQに関する研修も2016年に開始。JTAの全社員約800名が受講しました。現在も、外部から講師を招いた研修を定期的実施しています。研修では、性的マイノリティという概念の説明やLGBTQの社会的困難の状況から、もしカミングアウトを受けたらどう対応すべきか、社内やお客さまとの会話の中で必要な配慮や差別的な言動への対処法などについて知り、社員一人一人がLGBTQへの理解者・支援者となる方法について学びました。



当社では、人事制度や福利厚生の上でも社内規定を2016年に改正し、同性のパートナーについて、休暇、社宅、転任などを法律上の結婚をしている男女と同じ取り扱いとしています。

JALグループが提供するサービスでは、家族でマイルを合算して使えるサービス「JALカード家族プログラム」等、家族に関するサービスをLGBTQのお客さまもご登録いただけるなど、法律上のご家族と同じように取り扱っています。また、2020年10月からは、ご案内のアナウンスの「Ladies and Gentlemen」という表現を改めました。

また、社会の理解促進を進める取り組みとして、当事者支援を行っています。例として、当事者による学校における講演会や、ピンクドット沖縄などのイベントへの協賛を行っています。

これらの取り組みが評価されて、8年連続ゴールド指標獲得につながったと考えています。

社会貢献の一つ

ピンクドット沖縄への特別協賛



—ピンクドット沖縄とは、どのようなイベントなのでしょうか。

ピンクドット沖縄は、2013年に国内では初めて沖縄で開催されました。「すべての人が、自分らしく生きやすい社会を」という理念に賛同する人々が、ピンク色のものを身につけて集まり、その思いを共有するイベントです。現在では沖縄のみならず、県外、海外から約3,000人の参加者が集まり、トークイベントやライブパフォーマンスが繰り広げられました（2020年はオンライン開催）。

私たちはピンクドット沖縄に2014年から協賛し、2016年には特別協賛として関わっています。2019年には、JALによるALLYチャーター便を運航し、ピンクドット沖縄に参加する皆さまを沖縄へご案内しました。



D&Iで、すべての社員が働きやすい職場へ。そしてより良いサービスをお客さまへ。

—ここまで、LGBTQの方々に関する取り組みについてお話をうかがってきました。D&Iとはそれに限らず、年齢・性別・国籍・障がいの有無などさまざまな事情や特性のある人についてのものだと思いますが、JTAがD&Iに力を入れているのはなぜなのでしょう。

すべての社員が働きやすい職場環境づくりによって、異なる価値観、経験を持った一人一人が力を最大限に発揮できるようにすることが、これからの企業には必要とされていると考えています。沖縄の「いちやればちよーでー（知り合った人はみな兄弟のように仲良く）」という言葉も、古来からアジアの国々と交易をし、さまざまなバックグラウンドを持つ人々と触れ合ってきた沖縄ならではの考え方で、D&Iを表したものと言えるかもしれません。

当社の最大の財産と強みは人の力です。それぞれの個性を理解・尊重し、それらを受け入れ、積極的に生かしながら、全社一丸となってより良いサービスをお客さまにお届けし、地域社会に貢献していく。LGBTQへの取り組みは、その一つの表れです。これからも、誰もが働きやすい職場づくりを進めていく一方、年齢・性別・国籍・人種・宗教・障がいの有無などを含め、すべての個性を尊重する最高のサービスを提供していくことで、よりインクルーシブな社会の実現に貢献していきたいと考えています。

—すべての方が働きやすい職場環境を作ることが、企業の力につながり、お客さまへのサービスの向上にもつながるといことなんですね。今日はありがとうございました。