

「中期経営計画2017」振り返り

- 成果**
- 人権意識の高揚に向けた研修・啓発活動を全職場で実施
 - 人権侵害事象の未然防止に向けた、リスクの洗い出しを実施
- 課題**
- 多面的な人権侵害リスクの洗い出しに課題を残し、一部で取り組みが形骸化

めざす未来

企業活動のグローバル化が進み、人権に関する認識が大きく変化する中で、企業の人権への取り組みに、社会からこれまでにない高い関心が寄せられています。また、人権への取り組みは、ステークホルダー側でも重視されるようになってきました。無責任な行動を取る企業に対しては、強い批判が寄せられ、経営の根幹に関わる場合もあります。一方で、企業が様々な人権課題と真摯に向き合うことは、企業を支える多くのステークホルダーの人権への配慮につながるだけでなく、企業への信頼性の向上や事業活動により良い波及効果をもたらします。このように事業活動と人権は深い関係があり、事業活動のプロセスの中に、人権への配慮を組み込むことが大切です。JR西日本グループでは、人権問題をはじめとする社会課題に対し、幅広い視野を持った人材を育成し、人権を尊重し差別のない豊かな社会の実現を目指します。

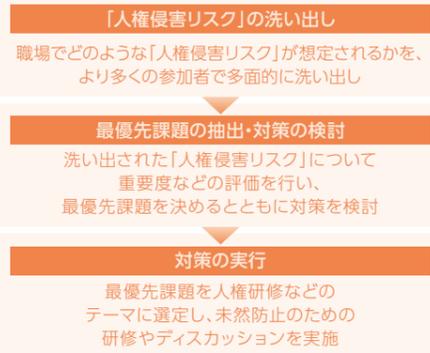


推進責任者
取締役兼常務執行役員
総務部長
倉坂 昇治

中計2017 Plan 差別事象の未然防止に向けた、人権に関わるリスクマネジメントの推進

Do 多面的に人権侵害リスクを洗い出し、最優先課題を決定

潜在的な人権侵害リスクに対応するため、職場ごとに発生しうる人権侵害リスクを多面的に洗い出すことで、差別事象の未然防止につなげる取り組みを行っています。各職場で洗い出されたさまざまな人権侵害リスクから最優先課題を決定し、職場内での意見交換などを通じて参加者に気付きを与えることで、人権意識の高揚および差別事象の未然防止につなげています。これらの取り組みは、社員が働きやすい職場づくりに加え、障がいをお持ちのお客様をはじめ、さまざまなお客様にご利用いただきやすい鉄道・交通サービスの提供にもつながっています。



中計2017 Plan 多様なお客様にご利用いただきやすいサービスの提供

Do 多様な視点を養う研修の実施

駅係員を対象に、ご高齢のお客様、お怪我をされているお客様、障がいをお持ちのお客様など配慮が必要なお客様に対する安全・CSに関する知識と意識の向上、ならびに接遇レベルの向上をより一層図ることを目的に研修を実施しています。お客様の視点に立った疑似体験や実際に障がいをお持ちの方との意見交換を実施することで、お客様の視点や感情に理解を深め業務に結びつけています。

中計2017 Do 多様化・複雑化する人権課題への対応を事業活動の中へ組み込む取り組み

セクハラ、パワハラ、マタハラ*1といったさまざまなハラスメントやLGBT**2に関わる偏見や差別等、社会情勢の変化とともに人権を取り巻く状況は常に変化しています。そうした多様化・複雑化する人権課題をリスク管理としてのみ捉えるのではなく、事業活動のプロセスの中へ組み込む取り組みを推進しています。

私の考動

日本企業として初めて2006年から性的マイノリティーの旅行団体IGLTA(国際ゲイ・レズビアン旅行協会)に加盟し、その活動を通じて、LGBTのお客様の受け入れに力を入れています。2014年には臨済宗の春光院と提携しLGBT向けのウェディングプランの提供を開始しました。

こうしたプランを用意することでLGBTフレンドリーであることを海外のお客様に示すことができ、これまでに7組のカップルが式を挙げられました。

また、コンシェルジュスタッフによるIGLTAのレインボーピンバッジの着用や、多目的トイレへのジェンダーニュートラル看板の設置を通じて、LGBTのお客様にも安心だと感じていただける環境づくりに取り組んできました。

これからも、多様なお客様に「日本は安心して旅行できる国」というイメージを持っていただけるよう、さらなる情報発信や環境整備を進めるとともに、社内の制度を整えることで社員も一層いきいきと働ける職場づくりに取り組んでいきます。



株式会社ジェイアール西日本ホテル開発
執行役員 カンパニー統括本部
営業戦略部長
原田 隆太

Check 社会環境の変化をとらえた情報収集と周知に課題

人権に関わるリスクマネジメントを事業活動とは切り離して個別に取り組んできた傾向から、多面的、潜在的な人権侵害リスクの洗い出しに課題を残し、結果として取り組みが形骸化している職場も見

受けられました。今後は、社会環境の変化をとらえた情報収集に努め、事業活動の中で発生しうる新たな人権侵害リスクを周知、浸透させる必要があると考えています。

Action 人権に関する基本方針の策定

これまで、企業理念の趣旨に基づき、人権意識の醸成及び差別の未然防止を推進し、同和問題をはじめとする人権問題に取り組んできました。JR西日本グループがこれまで以上に多様化・複雑化する人権課題に対応するにあたっては、様々なステークホルダーのニーズに応え、企業活動を進めていく必要があります。その基盤となるべき人権の尊重に関し、取り組み姿勢をより明確に示すため、

[ISO26000**3]等を参考に人権に関する基本方針を策定します。さらに、差別事象の未然防止を図るため、人権に関わるリスクマネジメントの仕組みを通常の事業活動の中に組み入れ、人権を尊重し差別のない豊かな社会の実現に貢献します。

*1 マタハラ: マタニティハラスメントの略。妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取り扱いや上司や同僚による嫌がらせ
*2 LGBT: レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(出生時に診断された性と、自認する性の不一致)の頭文字をとった総称
*3 ISO26000: 組織の社会的責任における国際規格で、国際標準化機構が2010年11月に発行した