

**ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み  
LGBT へ平等な機会を提供するために  
社内規定(就業規則等)改定を実施**

コカ・コーラ ボトラーズジャパン(本社:東京都港区 代表取締役社長:カリン・ドラガン、以下当社)は、ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組みとして、多様な社員、社内の性的マイノリティ(以下 LGBT) に対し平等な機会を提供するために、社内規程(就業規則等)の改定を実施し、運用を開始しました。

このたびの改定では、各種規程における配偶者の定義<sup>※1</sup>を見直し、異性婚・同性婚を問わず配偶者としての取り扱いを明確にし、多様な社員に対して平等な機会を提供できるようになりました。改定する規則は就業規則の特別有給休暇に関するもの、育児介護規程の対象者、休業の手続き・撤回、休業期間など多岐にわたります。さらに 16,500 名の全社員を対象とした e-ラーニング、管理職 1,263 名を対象とした研修による啓発活動を実施することで、社員の意識改革にも取り組んでいます。尚、今回の制度改定は 2020 年 1 月 1 日より開始しています。

昨年 10 月には、「work with Pride」が策定する評価指標、「PRIDE 指標 2019」において、LGBT に関する当社の取り組みが評価され、初めての挑戦で最高位の「ゴールド」を受賞しています。

当社は、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営課題として位置付け、今後も社員一人ひとりの多様性を尊重することで、性別、年齢、障がいの有無、国籍、性的指向等の属性や、個々人が抱えている就労における制約条件にとらわれずに、すべての社員が能力を最大限に発揮できる機会を提供することにより、変革・革新を生み出し、価値創造につなげ、競争力を高めていくことを目指します。

※1 配偶者の定義：配偶者とは、異性であるか同性であるかを問わず、事実上婚姻と同様の関係にある者を含む。

## 【参考資料】

### ■ work with Pride とは

企業などの団体において、LGBT、すなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー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。wwPは、2012年に日本アイ・ビー・エム株式会社が、国際NGOヒューマン・ライツ・ウォッチと共同で日本でのLGBT従業員支援に関するセミナーを企画したことから始まりました。後に、LGBT当事者が中心になって活動している認定特定非営利活動法人であるグッド・エイジング・エールズと特定非営利活動法人虹色ダイバーシティが加わりました。現在は、企業による実行委員会を毎年組成し、グッド・エイジング・エールズが事務局を務める体制となり、今年で3年目を迎えます。



●公式サイト：<https://workwithpride.jp>

●Facebook：<https://www.facebook.com/workwithprideinjapan>

### ■ PRIDE 指標とは

「PRIDE 指標」とは、日本で初めてとなる、LGBTに関する企業等の取り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し、名称を「PRIDE 指標」といたしました。「PRIDE 指標」はLGBTの人々が働きやすい職場づくりを日本で実現することを目指しており、次の5つの評価指標を基に選考・評価され、ゴールド、シルバー、ブロンズに格付けされるものです。

- 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、

●「PRIDE 指標」公開サイト：<https://workwithpride.jp/pride-i/>