

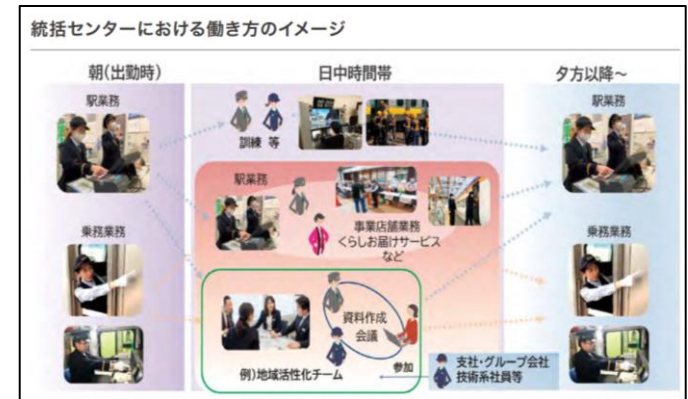
# JR東日本の働き方改革の取組みについて

## 【DE & Iの推進 基本的な考え方】

当社グループの強みは、働く社員の多様性を反映させたさまざまな視点や価値観の違いです。お客さまの多様なニーズを把握し、新たな価値を創造するため、多様な個性やスキルを持った人材が活躍しています。また、社員の能力や可能性を最大限に引き出し、伸ばし、活かす環境づくりも引き続き推進していきます。

### ■社員の活躍フィールドを拡大する取組み

- ・組織再編：お客さまに近い場所でスピーディーに価値創造・課題解決できるよう、権限移譲及び系統間や現業機関と企画部門の融合を進め、すべての社員の活躍のフィールドを拡大し、より柔軟な働き方とキャリア形成を実現
- ・公募制異動
- ・業務経験機会の拡大（副業(グループ内外)、兼務等)
- ・組織横断プロジェクト



駅員と乗務員が同じ職場で働く統括センターでの働き方

### ■多様な働き方の推進

- ・テレワークの実施
- ・フレックス対象職場の拡大
- ・ワーケーション推進



ワーケーション@JRE

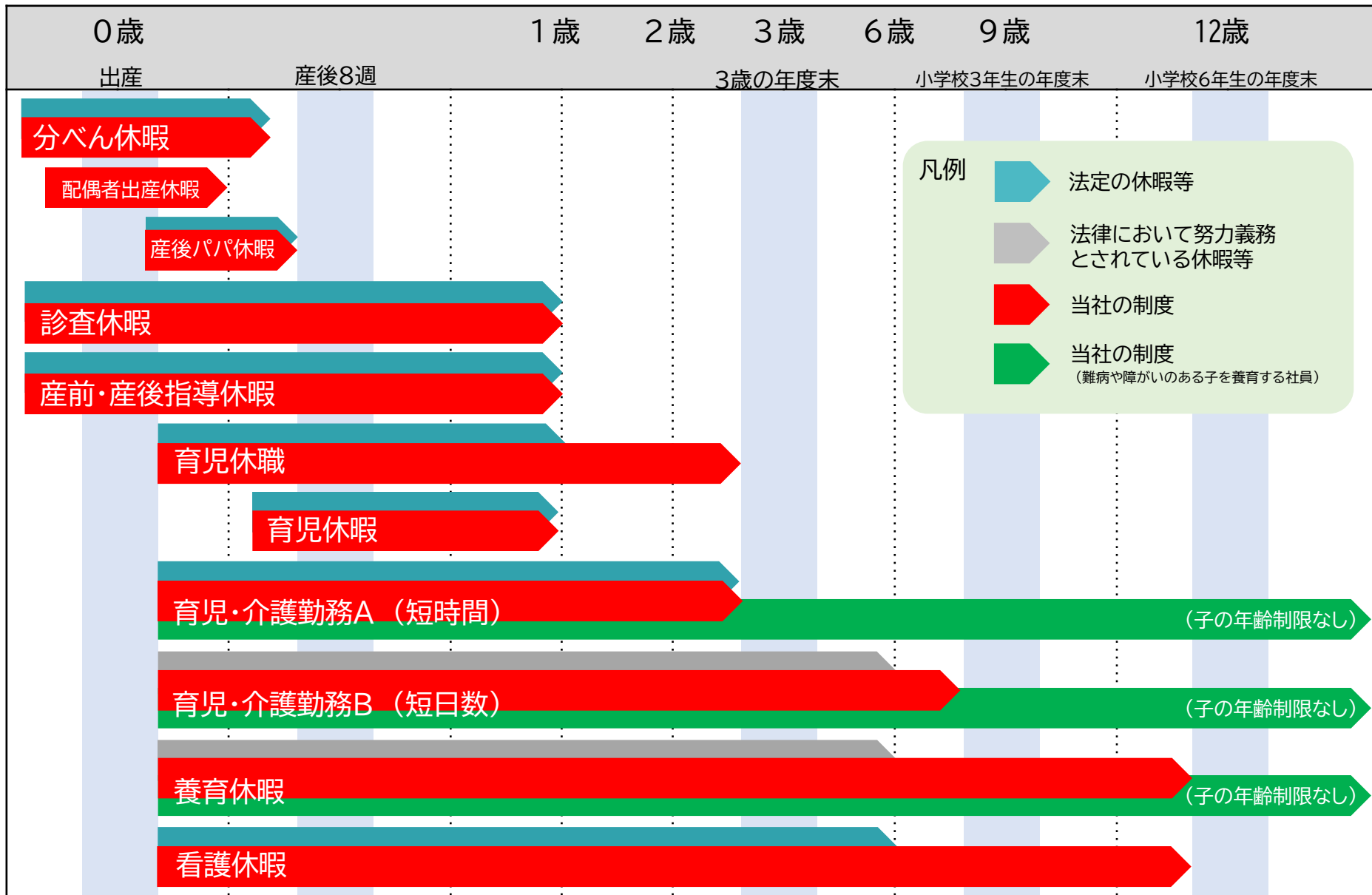
### ■育児・介護との両立支援の取組み

- ・休職や短時間・短日数勤務など、法定水準を上回る内容の制度の導入(次頁参照)
- ・キャリアデザイン休職・配偶者帯同休職の制度の導入
- ・育休者・出向者へのタブレット端末貸与
- ・事業所内保育所を全エリアに設置。24時間保育日の設定など不規則な勤務で働く社員へのサポートを充実
- ・男性の育児休職取得促進に向け、「育児休職取得方法の緩和」などを実施
- ・両立への理解促進の取組みとして、各種研修やセミナーを実施
- ・各職場において仕事と育児・介護の両立に関する情報を発信



事業所内保育所「ぽっぽランド」での保育風景

# 育児・介護に関する休暇等の状況（法律の定めと当社の制度の比較）



介護休暇(1年度において5日以内)・介護休職(1年以内) ※家族に要介護者が発生し社員の介護が必要な場合

※ その他、育児休職に該当しない事由で真にやむを得ず子の養育が必要となった場合に必要な期間(年齢不問・最長2年間)、キャリアデザイン休職を取得可能