



2026年3月26日  
東日本旅客鉄道株式会社

## JR 東日本グループの DEI 推進の取組みについて

- JR 東日本グループは、グループ経営ビジョン「勇翔2034」のもと、「究極の安全」を経営のトッププライオリティとし、ステークホルダーの皆さまからの「信頼」を基盤として、モビリティと生活ソリューションの二軸経営を推進しています。そのためにグループ一体となって戦略的に DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）を推進し、働く社員の力を最大限に引き出す取組みを加速していきます。
- このたび、当社グループにおける DEI 推進の基本方針として「JR 東日本グループ DEI ポリシー」を策定しました。当社グループとして、DEI 推進に関するポリシーを掲げるのは初めてです。
- また、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく、新たな一般事業主行動計画を策定しました。
- 新たなステージで DEI 推進の取組みを継続することで、当社グループで働く多様な社員一人ひとりの挑戦をさらに後押しし、ステークホルダーの皆さまに安心と感動をお届けすることを通じて、企業価値を向上していきます。

### 1 JR 東日本グループ DEI ポリシーの策定について

グループ一体で DEI の取組みを推進するため、当社グループの DEI に関する基本的な考え方として、新たに「JR 東日本グループ DEI ポリシー」を策定することとしました。グループで働くすべての人がこのポリシーを理解し、健全な企業風土の中で、活発なコミュニケーションを通じて、互いに尊重し挑戦する企業文化をつくっていきます。

### JR 東日本グループ DEI ポリシー

○JR 東日本グループは、「すべての人の心豊かな生活」の実現に向けて、重要な基盤の一つである DEI を推進します。全てのグループ社員が主役として挑戦し、日々の真面目で誠実な取組みで築いた信頼をさらに高めることで、「当たり前」を超えて成長する企業グループをめざします。

#### 「安全と品質の向上」

経営環境の変化により起こる複雑で新しいリスクや様々なお客さまのお困りごとに気づく多様な感性を磨き、その課題を組織として共有できる風土づくりに努めます。認識された課題に対して、活発なコミュニケーションを通じて、グループ全体で解決に取り組みます。

#### 「二軸経営の推進」

二軸経営を推進し新たな領域に事業を拡大するにあたり、新しいニーズやリスクに対応できる多様な経験、知識、技術を有した人材を積極的に獲得、育成するとともに、融合と連携のさらなる推進により、強みを活かして活躍できる環境を整えます。

#### 「挑戦する社員の後押し」

社員の挑戦を後押しする企業文化をさらに醸成します。社員のエンゲージメントを高め、めざすキャリアの実現に向けて挑戦できる環境をつくることで、当社グループの強みである社員一人ひとりの力を最大限に引き出します。

#### 「働き方改革」

技術革新や働き手の価値観の変容に柔軟に対応し、年代や性別などの違いを問わずより多くの人が活躍できる仕事の仕組みを実現するために、従来の働き方を変革していきます。

## 【JR 東日本グループの DEI 推進に関する取組み事例】



女性向けキャリア支援サービス

JR 東日本グループ DEI フォーラムの開催

「PeerCross」「&bloom」

事業所内保育所

## 2 一般事業主行動計画の策定について

### (1) 新たな一般事業主行動計画の策定における背景と目的について

これまで当社では、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の一体型として一般事業主行動計画を策定してきました。新たな行動計画を策定するにあたり、一体型から個別型の計画へ変更することで、女性活躍及び次世代育成支援それぞれにおける課題とターゲットを明確化し、より効果的な取組みを行ってまいります。

女性の活躍フィールドをさらに拡大し、責任あるポジションで活躍する女性の層の拡大を目指すとともに、全ての社員が性別を問わず仕事と育児を両立しながら職場で活躍し、新たな業務やキャリア形成に挑戦できる環境整備を継続的に推進します。

### (2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第4期）

■計画期間：2026年4月1日～2028年3月31日

■目標と取組み内容

目標		取組み内容（実施時期 2026年4月～）	
女性労働者に対する職業生活に関する職会の提供	1	採用者に占める女性比率を35%以上とする	<b>【共通】</b> 働き方などを下支えする業務体制の整備を継続 サステナブルに取り組んでいくため、社員の柔軟な対応する体制の整備や代替業務に
	2	管理職に占める女性比率を10%以上とする	
両立に資する雇用環境の整備	3	男性社員の育児休職等取得率を85%以上とする	

(3)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第7期）

■計画期間：2026年4月1日～2028年3月31日

■目標と取組み内容

目標		取組み内容	
定量的な目標と取組み	1	男性社員の育児休職等取得率を85%以上とする	<ul style="list-style-type: none"><li>・両立支援セミナーの開催やオンラインツールを活用し、仕事と育児の両立支援に関する情報発信を強化</li><li>・性別を問わず仕事と育児を両立したキャリア形成を後押しする企業風土のさらなる醸成</li><li>・両立支援ガイドブックの作成や相談窓口の活用により、安心して育休を取得できる環境を整備</li><li>・マネジメント層の意識変容を促す啓発機会の充実</li></ul>
	2	一月あたりの時間外労働（休日労働・法内超勤を含む）の合計時間を全社平均20時間以内とする	<ul style="list-style-type: none"><li>・テレワーク、フレックスタイム制、ワーケーション等を活用した、柔軟でメリハリのある働き方の拡大</li><li>・生成AI等の新たな技術を活用した、生産性の高い働き方の実現</li><li>・生産性の高い働き方に関する目標設定の検討</li><li>・多様で柔軟な働き方に関する発信の強化</li></ul>
定性的な目標と取組み	3	仕事と育児を両立する社員が意欲を高め、キャリア形成に積極的に挑戦できる環境を整備する	<ul style="list-style-type: none"><li>・両立期の社員とマネジメント層や両立期以外の社員双方への情報発信、啓発機会の設定による、職場での「お互いさま」風土の醸成</li><li>・両立期の社員が柔軟に制度を活用しながら最大限に力を発揮できる働き方の理解促進</li><li>・育児休職や短時間勤務の社員がいても円滑に業務を運営できる体制と仕事の仕組みづくり</li><li>・オンラインツール等を活用した情報発信とキャリア支援で育児休職中や両立期の社員の挑戦を後押し</li></ul>

【参考】JR 東日本グループの DEI 推進の取組み概要

【これまでの取組みの推移】



【多様な社員の活躍を支援する取組み】

育児・介護に関する勤務制度の拡充

仕事と育児・介護の両立をさらに推進するため、**育児・介護関連の勤務制度を拡充**します。

【現行】	3歳	3年生	6年生	【改正】
育児・介護勤務A	子が3歳に達する日の属する月末まで			短時間勤務 (希望日) 子が小学校6年生まで
育児・介護勤務B	子が小学校3年生まで			育児支援休暇 (育児 月10日) 子が小学校6年生まで
養育休暇(月5日)	子が小学校3年生まで			
(月3日)	子が小学校4~6年生まで			
看護休暇(年5日)	子が小学校6年生まで			
育児・介護勤務A	法令に規定する要介護状態の家族1名につき3年間			短時間勤務 (希望日) 要介護状態の家族1名につき3年間
育児・介護勤務B	要介護状態の家族			介護支援休暇 (月4日) 要介護状態の家族1名につき3年間
介護休暇(年5日)	要介護状態の家族			(年5日) 要介護状態の家族
障がいのある社員	3年間			短時間勤務 短時間勤務の配慮が必要な期間
短時間勤務	なし			

凡例 ▶ 法定で義務付けられている制度 ▶ 法定で努力義務の制度 ▶ 当社の制度



work with Pride



Pride 指標 「ゴールド」



えるぼし (3段階目)

育児・介護休業法等の改正を契機として就業規則を改正。  
仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等をさらに推進し、社員の働きがいを向上



職場をマネジメントする社員に対する研修で DEI の講義を実施



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

