

働き方を進化させる「リモートキャリア制度」を新たに導入 ～多様な人財の更なる活躍推進～

JTは、2024年8月1日より、育児や介護等の制約^{*1}がある社員については、対象事業場であるJT本社（以下、「本社」）の通勤圏外^{*2}に居住していても、所定の条件を満たす場合^{*3}においては、遠隔地からの勤務を認める「リモートキャリア制度」（以下、「本制度」）を開始します。

JTでは、組織の活性化や社員の成長を目的に、全社員が転居を伴う転勤の可能性のある総合職として働いていますが、プライベートの事情等で居住地の変更が困難な社員にとって、転居に対する不安はキャリアを考える上でハードルの一つとなっています。

社員の自律的成長・行動変容を一層促進していくためには、より前向きにキャリアを志向できる状況にあることが重要であるという認識のもと、居住地の変更が困難である社員であっても、職務経験を広げ、最大限の力を発揮できるよう、本制度を新たに導入することとしました。

<本制度の適用例>

育児・介護・配偶者の転勤等への対応のため、本社の通勤圏内に居住することが困難な社員が、本制度を活用することで、本社の通勤圏外に居住しながらも、本社業務に従事することが可能となります。

【適用前】



「本社業務に引き続き従事したいが、転居する必要があるため、異動を願い出るか、退職せざるを得ない」



「本社業務の経験を積みたいけれど、転居が困難なため、チャレンジできない」

【適用後】



今後もJTは、多様な人財が継続的に活躍可能な環境づくりを行うことで、将来にわたる事業競争力の強化、持続的成長に繋げてまいります。

*1 育児（共働き世帯またはひとり親世帯及び年度年齢18歳以下の子と同居）、介護（要介護状態の家族と同居）、配偶者と同居（配偶者を扶養していない場合に限り）を主な事由とします。

*2 本制度は対象事業場をJT本社に限定して施行します。なお、通勤圏外とは、JT本社から2時間超の範囲とし、国内に限ります。

*3 対象社員について、自律的に業務遂行ができ、通常と同等の成果が出せる場合においては、遠隔地からの勤務を認めることとします。