人財マネジメント

JTグループの持続的な成長のため、人財の成長支援や働きやすい職場づくり、多様化の推進など従業員が能力を向上させ発揮できるように、さまざまな取り組みを行っています。

人財の成長支援
働きやすい職場づくり
多様化の推進
職場における人権

人財の成長支援

JTでは、透明性の高い人財マネジメントを追求しており、一人ひとりの社員が自らの能力を向上させ、発揮できるよう機会を提供するとともに、公正な処遇を推進しています。

公正な実績主義の定着と組織力強化

公正な実績主義の定着や社員の自律的成長を支援するためには、マネジメント職の果たす役割が非常に重要です。JTでは、公正な評価を実践するために、各部門・職場ごとに「評価者会議」を開催し、評価者の眼識統一、評価スキルの向上に努めています。また、組織力強化のためにマネジメント層のレベルアップに注力しており、新たにマネジメント職に任用した社員に対し「新任マネジメント研修」を実施し、人財マネジメントおよび組織マネジメントに必要な知識・スキルを習得する機会を提供しています。その後もフォローアップ研修を実施するなど、組織力強化に資するさまざまな施策を行っています。

人財の成長支援への取り組み

JTでは、社員一人ひとりの成長をサポートするための取り組みとして、各種研修の整備や充実・強化を図っています。その一つとして、JTグループ社員に必要なビジネスの基礎的な知識・スキルを獲得するための選択型研修を実施しており、マーケティングや財務・会計の知識、論理的思考力や発想力、コミュニケーション力などを高める講座を多数ラインアップしています。本研修は、所属部署や職種、年齢などに制限されることなく、すべての社員の受講を可能としています。その他、階層別に必要なスキル・知識を学べる階層型研修に加え、業務に必要な専門性を習得するための各部門独自のプログラムなどがあります。

キャリア形成支援の取り組み

社員のキャリア形成を支援するための取り組みとして、上司による年1回の「キャリア面談」やキャリアを考える節目となる年代の社員を対象とした「キャリアマネジメント研修」を実施し、社員が中長期的な視点で、自らのキャリアの方向性を明確にし、そのプランを見直す機会を設けています。さらに、社員が自らのキャリアプランの実現に向けて、希望する部門に応募できる「キャリアチャレンジ制度」を導入しています。この制度は、年1回、応募資格を満たした社員が希望する部門に直接応募することができ、異動希望先による選考を経て、異動の可否が決定されるものであり、社員に自律的にキャリアを形成する機会を提供する制度として定着しています。

次代を担う人財の採用

JTでは、将来にわたる持続的成長を実現するため、次代を担う意欲ある人財の採用に努めています。新卒採用においては、性別、国籍、学校名などにとらわれず、個々人の意欲や能力を重視した人物本位の選考を行うとともに、採用ホームページや就職セミナー、インターンシップなどを通じて、JTについて十分な情報を提供することにも注力しています。また、多様な人財の採用に向けて、春の定期採用だけでなく、夏採用や留学生採用など採用機会の充実を図っています。さらに、JTを新たな活躍の場とし、これまでの社会人としての経験や知識を発揮してもらう経験者採用も行っています。

ページトップへ戻る

働きやすい職場づくり

ワーク・ライフ・バランスの尊重

JTでは、社員それぞれが考えるワーク・ライフ・バランスを実現することは、単に充実感を得るだけではなく、視野や経験を広げるチャンスでもあり、より一層の能力の発揮につながると考えています。そのため、多様な働き方を支える制度を整えるとともに、働き方に対する意識の変革を促す機会を設けるなど、共に働く仲間の多様な働き方を受容する組織風土の醸成に努めています。
また、子育てや介護などが必要な時には、「働きやすさ」を担保する制度と「働きがい」を実現できる制度を、社員の意思に沿って柔軟に活用することができます。
なお、子育てしやすい環境づくりへの取り組みにより、厚生労働省から次世代育成支援対策を推進した企業として2008年に初めて認定を取得し、2018年10月にはより高い水準で対策を推進している企業として認定を受けています。

次世代特例認定マーク
（愛称 プラチナくるみん）

・仕事と家庭の両立支援制度

	休暇・休職制度	補助制度	柔軟な働き方
育児	産前産後休暇、妻産休暇、育児休職、早期復職支援休暇	保育料補助、延長保育利用料補助、学童保育利用料補助、ベビーシッター利用料補助	フレックスタイム制、テレワーク、短時間勤務の措置、所定労働時間外労働の免除、深夜勤務の免除
介護	積立休暇、介護休職	介護費用補助	

社員の社会参加

JTでは社員の社会参加促進のための制度を設けています。災害時における被災者を支援する活動などを行う場合のボランティア休暇制度、骨髄バンクへの登録や検査、骨髄移植のために入院などを行う場合の骨髄ドナー休暇制度、青年海外協力隊参加休職制度などがあります。

福利厚生

福利厚生制度については、世代間や社員個人の多様化するニーズに公平に報いる福利厚生制度としてカフェテリアプランを導入しています。このカフェテリアプランでは、自己開発や育児、介護、健康増進、さらには宿泊施設など、多岐にわたるメニューを用意し、知識・技術の習得、ライフプランの設計、心身のリフレッシュなど、あらゆるシーンで活用できる仕組みを構築しています。社員は、あらかじめ与えられたポイントを使って各種メニューを利用することで、会社から一定の補助を受けられます。

ページトップへ戻る

多様化の推進

JTでは、性別、性自認、性的指向や年齢、国籍だけではなく、経験、専門性など、異なる背景や価値観を尊重し、違いに価値をみいだすことが、会社の持続的な成長につながると考えており、多様化（ダイバーシティ）の推進を経営計画の課題のひとつとして位置づけています。なお、2016年には、「新・ダイバーシティ経営企業100選」、2016年・2019年・2020年には「なでしこ銘柄」に選定されたほか、2016年より6年連続「PRIDE指標」でゴールドを獲得するなど、多様化（ダイバーシティ）推進の積極的な取り組みが評価されています。

目指す姿

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／持続的成長に資すること

多様な人財の活躍推進

JTでは、多様な力を結集した職場の実現のために、多様性の受容と尊重を推進する取り組みを行っています。

・多様な人財の活躍に向けた取り組み

多様な価値観の受容に向け、全マネジメント職へ研修を実施

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、イクボスに焦点をあてたセミナーを役員、マネジメント職に実施

部長職相当以上のマネジメント職を対象に、各職場における多様化の実践ならびに女性人財の育成に向けたリーダーシップを学ぶ研修を実施

各職場で、さまざまな価値観を知るために、経験などを共有して議論できる機会を設定

多様性を生かす組織づくりに向けて、LGBTに関する基礎知識を学ぶセミナーを開催

全社員に対して、多様化の推進や育児・介護に関するeラーニングを実施

女性の活躍推進

JTでは、多様化推進のひとつとして、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいます。女性社員のさらなる成長に向けて、さまざまな研修、セミナーを開催するとともに、仕事と家庭の両立支援制度の拡充などの取り組みを行っています。2013年12月31日時点のJTの女性マネジメント職比率は2.1%[24人][*]でしたが、2020年12月31日時点には6.8%に増加しました。2023年までに10%相当を目指すというマイルストーンを設定しています。

*　2013年12月31日時点の全マネジメント職数は、1,165人。

・JTにおける雇用状況（正社員）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
男女合計	8,851人	8,753人	7,355人	7,130人	7,211人	7,286人	7,239人	7,366人
うち、女性	1,058人	1,105人	990人	1,032人	1,054人	1,103人	1,142人	1,225人

＊「男女合計」「女性」は各年ともにJT単体における12月31日時点の値

・（参考）正社員の年齢構成別（2020年12月31日時点）

	男女合計	うち女性
30歳未満	910人	318人
30-39歳	2,073人	457人
40-49歳	1,835人	277人
50-59歳	2,265人	160人
60歳以上	283人	13人

・JTにおける女性社員の活躍状況

マネジメント職	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性	24人	32人	38人	45人	53人	57人	66人	69人
	2.1%	2.8%	4.0%	4.7%	5.5%	5.7%	6.5%	6.8%
男女合計	1,165人	1,163人	947人	956人	958人	997人	1,016人	1,022人

部長職相	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度

当以上								
女性	1人	2人	3人	4人	3人	3人	2人	1人
	1.0%	2.2%	3.3%	4.2%	3.3%	3.0%	2.1%	1.1%
男女合計	98人	92人	92人	96人	92人	99人	97人	95人

新規マネジメント職登用数	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性	7人	7人	5人	11人	11人	10人	13人	7人
	6.4%	12.1%	7.9%	12.9%	12.0%	8.0%	10.4%	9.0%
男女合計	109人	58人	63人	85人	92人	125人	135人	78人

＊「マネジメント職」「部長職相当以上」は各年ともにJT単体における12月31日時点の値

＊「新規マネジメント職登用数」は各年ともにJT単体における、前年12月31日時点の値と当年12月31日時点の値の人数差異

・女性社員の活躍に向けた取り組み

若手女性社員を対象に、キャリアアップへの意識・意欲の向上を目的とした研修を実施

女性マネジメント職を対象とした研修を実施。その研修の中で、経営幹部との交流や、さらなる成長に向けたモチベーションの醸成等を実施

各職場で、具体的なキャリアをイメージできるよう、女性社員を対象としたワークショップを実施

・女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、行動計画を策定しました。

日本たばこ産業株式会社　行動計画（女性活躍推進法）

・JTグループ全体における女性社員の活躍状況

マネジメント職	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性	261人	386人	398人	428人	470人	475人	500人	498人
	11.9%	9.4%	11.4%	12.7%	13.6%	13.6%	14.6%	14.9%

男女合計	2,185人	4,099人	3,501人	3,356人	3,463人	3,489人	3,416人	3,346人

＊ 各年ともにJTグループ全体における12月31日時点の値

グローバル人財の活躍と育成

JTグループでは、世界110ヵ国以上の国籍の社員が働いており、多様な文化や価値観を持つ社員同士の協調が欠かせません。JTでは、多様な個性の協働から生まれる新しい発想を成果につなげることのできるグローバル人財を育成するため、海外たばこ事業の中核を担うJTインターナショナル（JTI）との間で、人財交流を行う「JT/JTIタレント・パートナーシップ・プログラム」を設けています。そのプログラムの一つが「JT/JTIエクスチェンジ・アカデミー」で、隔年で開催される合同研修には、世界中から両社の社員が参加し、言語や文化の壁を越えて英語によるグループ討議やプレゼンテーションなどに取り組むことで、相互理解を深めています。

JT/JTIエクスチェンジ・アカデミーの模様

再雇用制度

JTでは、公的年金の支給開始年齢の引き上げなどに伴い、社員の就労に関する選択肢を拡大する観点から、65歳までの雇用を可能とする再雇用制度を設けています。

障がい者雇用

JTでは、障がいを持つ社員が、その能力を最大限に発揮できるよう、能力や適性に応じた配属の実施、施設や設備などの改善、勤務場所や通勤に対する配慮など、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

ページトップへ戻る

職場における人権

JTは、社員が人権を尊重し、互いに個性や人格を大切にすることが信頼関係を築き、差別のない職場環境づくりとその維持につながると考えています。職場の採用や処遇における公正さの保持はもちろんのこと、人権に対する国際的視点も踏まえて「人権啓発推進基本方針」を策定しています。

人権啓発推進基本方針

1. 人権の尊重および差別の禁止

2. 人権啓発推進委員会の設置

3. 公正な採用選考および公正採用選考人権啓発推進員の選任

4. 人権啓発研修等の実施

5. グループ企業等における人権啓発推進

6. その他
   （1）事業のグローバル化に対応した人権尊重
   （2）労働組合との意思疎通
   （3）えせ同和行為等への対応
   （4）情報等の収集および共有について

JTグループの人財マネジメントの取り組みについてはこちらをご覧ください

ページトップへ戻る

JTグループの人財マネジメント

目指す姿

私たちは、人財への投資を通じて、従業員や社会から選ばれる企業になることを目指します。

中期取り組み目標（KPI）

人財マネジメント、報酬、成長支援に重点を置き、毎年少なくとも、世界60カ国以上でJTグループの事業所が「社員が働きたい企業」として選ばれることを目指します。

進捗

JTグループの事業所が所在する67カ国において「社員が働きたい企業」として認定されました（64カ国で「Top Employer」、3カ国で「選ばれる企業」として認定を獲得）。このうち11カ国においては、複数の認定を取得しています。

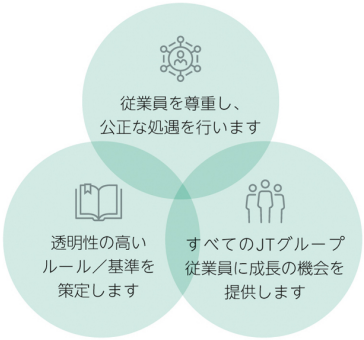
* たばこ事業のサステナビリティ戦略に関する進捗はこちらをご覧ください。

上記はたばこ事業における目指す姿、中期取り組み目標（KPI）、進捗

JTグループの取り組み

JTグループ人財マネジメントポリシー

私たちは、JTグループの持続的な成長に資するべく、“人財の多様性こそ、競争力の源泉である”という認識のもと、従業員に対して、次に掲げる責任を中長期にわたり高い次元で果たしてまいります。



従業員はJTグループにとって財産であり、従業員の能力と意欲こそが企業活動の原動力となっています。従業員や社会から選ばれる企業でありたいと考えており、よりよい職場環境と企業文化を通じて、優秀な人財を惹きつけるとともに、従業員がやりがいを持ち続けられるようにすることで質の高いパフォーマンスを発揮できるよう努めています。今後もさらに、多様性を尊重する企業文化を創造してまいります。

このことを念頭に、現在次の4つを重点分野として取り組んでいます。

人財の育成

人財の確保

ダイバーシティ＆インクルージョン

責任ある雇用

人財の育成

急激な変化を遂げる今日の事業環境は、新型コロナウイルス感染拡大により、更なる変革を迫られています。社会や企業には、柔軟な考え方や在宅勤務など新しい働き方が求められています。JTグループは従業員に対し、グローバルに一貫して行うプログラムから、国や地域独自で行うものまで、様々な研修を実施しています。新型コロナウイルス感染拡大の中で、JTグループでは、新しいオンライン学習システムや講座を提供することで従業員の成長を支援してきました。マネジメントを含むすべての従業員を対象に、階層別に必要なスキルを身に付けられる研修を提供しています。

人財育成に対する私たちの強い想いは、マネジメントへの登用率に表れています。JTグループにおける内部登用率は6年以上に亘り90%を上回り、2020年は91.5%でした。

階層やニーズに合わせた能力開発

すべての従業員を対象に、日常業務に必要なスキルを身に付けられる研修を提供しています。若手の社員には、優れたプレゼンテーションの行い方、分かりやすい文章の書き方、タイムマネジメントといった基礎的な能力を身に付けるための研修を、中堅社員や管理職に対しては、実践型の交渉力などリーダーシップの醸成を目的とした研修を実施しています。

より多くの従業員が研修プログラムに参加できるよう、さまざまなツールを活用しています。例えば2018年には、海外たばこ事業でグローバルなオンライン研修サイトを立ち上げました。現在2万人の従業員が利用可能で、リーダーシップや外国語など、関心のあるテーマのプログラムを選ぶことができます。

2020年には、JTの従業員向け研修プログラムを一新しました。成長ステージを5段階に分け、能力開発、役割理解、内省などをテーマとする、それぞれのレベルに応じたプログラムに従業員は参加することができます。また、OJTとこのような研修プログラムとを関連させることで、人財育成の強化を図っています。

さらに、従業員のキャリア開発には管理職が重要な役割を果たすため、年間を通じて、業績評価とキャリア面談を定期的に実施しています。JTグループでは、従業員の能力を最大限に引き出すため、管理職と従業員が定期的に面談するよう図っています。2020年に実施した2019年の人事考課は、グループ全体の従業員の85%をカバーしています。

オンライン研修

新型コロナウイルス感染拡大を受け、海外たばこ事業では、動画による研修プログラムを提供するLinkedIn Learningの1万6,000ものコースをすべての従業員が受講できるようにしました。また、オンライン上で完結するメンタリングやコーチングのプログラムも提供しています。若手従業員に対しては、能力開発支援のため、地域の垣根を越えたさまざまな研修も実施しています。

未来のビジネスリーダー

JTグループの主要な取り組みのひとつが、グローバル人財や次世代の経営人財の育成を目的として実施している、タレントパートナーシップ・プログラムです。またこれは、従業員が異なる多様なバックグラウンドを持つ仲間と交流し共に学び合う素晴らしい機会も提供しています。

このプログラムの一環として、たばこ事業では2年に1度*、「エクスチェンジ・アカデミー」を実施しています。2018年には、世界各国から選ばれた25人の従業員が参加しました。参加者は日本とスイスでそれぞれ1週間ずつ過ごし、チームに分かれてJTグループが持続的に成長するための方策を分析し、必要な戦略づくりを行いました。その後、各チームはトップマネジメントへのプレゼンテーションと提案を行いました。

*　2020年のエクスチェンジ・アカデミーは、コロナウイルス感染拡大のため延期されました。
海外たばこ事業のケーススタディ「未来のリーダーを育てる」はこちらからご覧ください。（英語）

人財の確保

JTグループにとって、優秀な人財の確保も重要事項です。JTグループは世界中で事業活動を行っていますが、国によってはまだあまり社名が知られていない場合もあり、そうした国では、いかに優秀な人財との接点を持てるかが重要となります。

ジェネレーションZ*と呼ばれる世代を惹きつけ、従業員として確保することが特に重要です。JTグループでは、この世代の採用が増えており、彼らのスキルがJTグループのイノベーションを後押しするものと考えています。ジェネレーションZが仕事に求めるものはこれまでの世代とは異なるため、サステナビリティの観点からも、彼らの考えを理解することは重要です。

*　概ね1990年代後半以降に生まれた世代

そのため、海外たばこ事業では2019年にグローバル・インターンシップ・プログラム「Make It Bright」を初開催し、17カ国の学生たちがJTグループの事業を成長させるためのアイデアを競い合いました。2020年には対象を30カ国に拡大して4,100万人の学生に情報を発信し、8,000人を超える応募がありました。世界各国から選ばれたチームがオンラインの世界大会に出場し、優勝したチームは2021年中に6カ月間インターンシップを体験できる権利を得ました。

ページトップへ戻る

ダイバーシティ＆インクルージョン

私たちにとって「多様性」とは、従業員および従業員候補者の性別、性自認、性的指向や年齢、国籍だけでなく、経験、専門性など、様々な違いを表しています。「インクルージョン」とは、すべての従業員を尊重し、公正な処遇を行い、誰もが同じチームの一員だと感じられるようにすることです。

JTグループでは、すべての従業員が仕事にやりがいを感じ、能力を最大限発揮できるよう、職場におけるダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。私たちは職場における多様性が新たなアイデアや問題解決につながる視点や意見を生み出し、ビジネスを前進させる原動力になると考えています。

いくつかの点で、JTグループはすでに多様性に富んだ組織となっています。130以上の国と地域で、100以上の国籍の従業員が働いているJTグループでは、差別がなく、誰もが個性を発揮できる職場づくりは不可欠です。さらに競争力の高い企業となるために、私たちはトップマネジメントを含めグループ全体でさらにダイバーシティ＆インクルージョンを推し進めていきたいと考えています。

2019年2月には、海外たばこ事業においてダイバーシティ＆インクルージョン担当のVice Presidentを新たに任命しました。これに伴い、ジェンダーの平等、働き方改革、LGBT＋に対する取り組みという3つの柱からなる新しい戦略を策定しました。2020年には、さらに、ウェルビーイングとMyGeneration（『マイジェネレーション』）という2つの柱を加えました。

海外たばこ事業の取り組みはこちらからご覧ください。（英語）

“

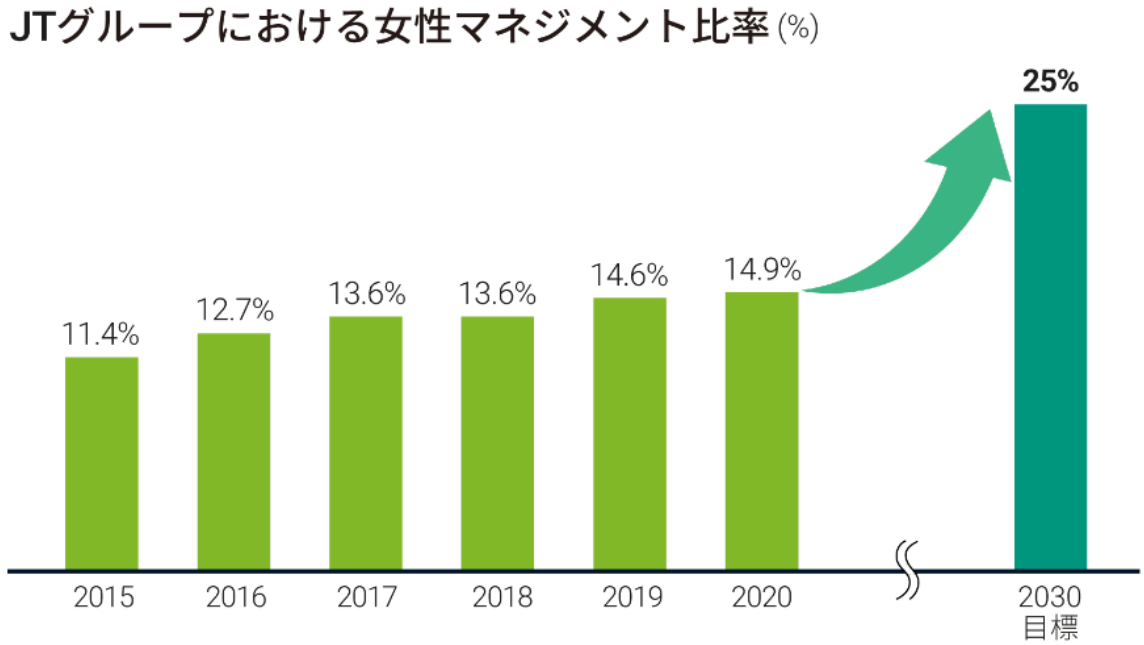
多様性を表すダイバーシティとインクルージョンとは同じものではありません。前者は組織の状態を表す言葉ですが、後者は効果的なチームや組織に不可欠な人と人との関わり方を意味しています。私にとってこれらは単なる抽象論ではありません。すべての従業員がその恩恵を受け、いつでもどこでも自分の個性を発揮してほしいと願っています。

”

Christiane Bisanzio, Vice President, Diversity and Inclusion, JT International

ジェンダーの平等 －女性活躍推進

JTグループでは男女のバランスがとれた人員構成となるよう注力しており、経営課題のひとつとして熱心に取り組んでいます。女性従業員の更なる成長に向け、トップマネジメントや直属の上司を対象とした勉強会や、女性従業員を対象とした研修やセミナーを開催しています。女性マネジメント比率については、40%を超えることを理想とし、「2030年までに女性マネジメント比率25%」というグループ目標を掲げ、一層取り組みを推進していきます。



JTでは、様々な部署と定期的に協業し、業務分担の最適化を図るなど、ジェンダーに関する多くの取り組みを実施しています。また女性従業員のキャリアアップを進めるため、社外研修プログラムやトップマネジメントとの座談会に参加する

機会も提供しています。女性活躍推進に優れた上場企業として、JTは2020年に2年連続3回目の「なでしこ銘柄」認定を受けました。

海外たばこ事業では、役員レベルでダイバーシティ＆インクルージョン・アドバイザリーコミッティを設立しています。これは役員の強いコミットメントを示すものであり、さらにトップマネジメント向けの研修を行うことで優秀な女性従業員が着実にキャリアアップできる環境を整えています。人財マネジメントや採用に関し、ジェンダー平等のための多くの取り組みを実行しています。たとえば、採用面接では多様でバランスの取れた面接官が面接を行うようにし、最終面接を受ける候補者の割合は必ず男女同数となるようにしています。また、AIアルゴリズムを使って職務記述書に性差別的な表現が含まれないよう図り、幅広く人財を募るのに役立てています。

女性従業員のキャリアアップを進めるため、女性従業員を1年間トップマネジメントがサポートするスポンサーシップ・プログラムを開始しました。また、「TogetHer」というグローバルな従業員ネットワークを立ち上げました。この社内ネットワークは参加資格に制限がなく、海外たばこ事業の従業員なら誰でも参加でき、性別に関係なくメンバーが活躍しています。現在は、男性によるジェンダー平等推進や、お客様中心主義やイノベーションに果たすジェンダーの役割に焦点を当てるとともに、社内での推進活動やコミュニケーションを行っています。

2018年にはEQUAL-SALARY Foundationからジュネーブの海外たばこ事業本社が「Gender Pay Equality（性別に関係なく公平な給与を実現している企業）」の認定を取得しました。この認定は3年間有効で、毎年の進捗確認が行われます。現在は他の国々でも同様の取り組みを行っています。

息子や娘の母、孫たちの祖母として、将来の世代の人々が、公正な賃金が実現された世の中で成長してほしいと思います。ジェンダーによる賃金格差への取り組みを行うJTIのような企業の行動がこの動きを推進し、さらに多くの注目が集まるのです。

EQUAL-SALARY CERTIFIED

Véronique Goy Veenhuys, Founder and CEO, EQUAL-SALARY Foundation

LGBT+インクルージョン

誰もが自分らしくいきいきと働くことができるような職場にするために、LGBT+の従業員へのサポートは不可欠です。

私たちは、公平な職場を実現し、すべての人に機会が等しく与えられることが重要だと考えています。海外たばこ事業が人員を募集する際は、LGBT+の社会人や大学卒業生のためのグローバルネットワークサイトであるmyGwork（英語サイト）にも採用情報を掲載しています。

同じ考えを持つ人同士のネットワークや交流を促進し、LGBT＋に対する従業員の理解を深めるために、グローバルなLGBT＋従業員ネットワークグループと専用のイントラサイト（Workplace）を立ち上げました。

キャリア開発の機会を設け、LGBT＋インクルージョンについての方針を策定しています。これにより、あらゆる性的指向、性自認、性表現の人々を包摂した職場づくりに役立てています。

6月はプライド月間ですが、新型コロナウイルス感染拡大により、2020年6月のプライドパレードは行うことができませんでしたが、時差の違いを超えて、すべての従業員が自宅から安全にオンラインのプライドイベントに参加できるよう図りました。

2020年には、ジュネーブにある海外たばこ事業本社が、仏語圏スイスにおけるSWISS LGBTi Label の初の認定企業のひとつとなりました。詳細な調査を経て与えられるこの認証は、私たちのLGBT＋インクルージョン戦略を高く評価したものです。

JTでもLGBT＋インクルージョンの取り組みは着実に進められており、2020年には5年連続で、PRIDE指標で最高評価のゴールドを獲得しました。

Swiss LGBTI Label

work with Pride Gold 2020

新しい働き方（New Ways of Working）

働き方や仕事に対するニーズは人によって違うことを認識し、すべての従業員がその潜在能力を発揮できる職場環境を推進しています。N-WOWは柔軟な働き方を可能にすることで、従業員の定着をさらに高めようという取り組みです。従来のマネジメントスタイルがもたらす障害を取り除き、最新の社会状況に合わせた、あらゆる世代が恩恵を受けることができる働き方の実現に取り組んでいます。

コロナ禍における事業継続

JTグループでは、何よりも人を大切にしています。従業員、その家族、また地域のコミュニティーを含めたステークホルダーの安全と健康を第一に事業継続に取り組んでいます。

JTグループでは、これまでもフレックスタイムと在宅勤務を推進してきました。そのため、2020年1月以降の新型コロナウイルス感染拡大後も、オフィス勤務者の大半は業務に支障なく在宅勤務に切り替えることができました。

日本では2020年2月から、フレックスタイム制度でのコアタイムや在宅勤務の日数制限を撤廃しました。
これらの制度は、コロナ収束後も継続します。

海外たばこ事業では、70余りの地域で、オフィス勤務者が在宅勤務に切り替えました。

新型コロナウイルス感染症への対応については統合報告書2020（p.10）とJTグループの労働安全衛生セクションをご覧ください

仕事と子育ての両立

海外たばこ事業では、2020年に新たな育児休暇制度（英語）を策定し、2021年1月から実施しています。この制度では、従業員が出産、代理出産、養子縁組のいずれかにより親となった場合、性別、性的指向、年齢、勤務国に関係なく、20週間の育児休暇が有給で与えられます。この制度は、海外たばこ事業を展開している国々のうち8割以上で、法定基準を大幅に上回る内容となっています。

また、保育施設や育児に関する補助も提供しています。これらの取り組みが認められ、JTは厚生労働省から次世代育成支援対策を推進している企業として、「プラチナくるみん認定」を取得しています。

家族ファーストのアプローチ

高齢化の進む国では、介護をしている従業員にサポートを提供しています。例えば英国では、高齢の家族の世話をする従業員には介護休暇を取ることを認めています。同様に、JTでも、従業員は必要に応じて介護休暇を取ることができ、介護にかかる費用の一部負担も行っています。

ページトップへ戻る

責任ある雇用

従業員とのエンゲージメント

責任ある企業として、JTグループでは従業員とのエンゲージメントを重視しており、多面的に従業員とのコミュニケーションを図っています。これにより、差別のない職場環境を醸成し、労働組合と建設的な関係を維持することを目指しています。

JTグループでは3年ごとに*従業員意識調査（EES）を行い、施策の効果測定や従業員エンゲージメントのレベルの把握、課題の特定に活用しています。

また、EES以外にもさまざまな従業員調査を実施しており、従業員が感じる職場の課題があれば、必要な対策を早急に取ることができるよう努めています。例えば海外たばこ事業の各事業所では、PULSEという調査を定期的に行い、EESで見つかった主要課題に対する対応策がどれほど進捗したかを確認するようにしています。

2019年には、JTで複数の調査を新たに導入し、部署ごとにいつでも調査を実施できる基盤を整えました。迅速にフィードバックを得るため、3分で結果が出る調査などもあり、各部署のニーズに最適な調査を選ぶことができます。

2020年にはグループ会社を含む、国内たばこ事業の従業員1万1,582人にEESを実施し、回答率は92%でした。この調査には「サステナブル・エンゲージメント」というカテゴリーが含まれ、従業員の仕事に対する満足度と事業に対する長期的なコミットメントを測定しています。このカテゴリーにおいて好意的な回答をした従業員の割合は80%であり、国内企業の平均スコアを7ポイント上回りました。

従業員からのフィードバックを通じて、私たちはJTグループの強みや今まで実施してきた取り組みの進捗状況、今後改善が必要な課題点を把握しています。また、このフィードバックは従業員から働きたいと選ばれる企業として私たちが何をすべきなのか理解するための一助にもなっています。

* 2019年以前、JTを含む国内グループ会社では毎年実施

“

困難な1年でしたが、JT Internationalは従業員を最優先することの重要性を体現してきました。長年にわたり取り組んできた素晴らしい人事施策により、これまで同様従業員を惹きつけ、意欲を引き出し続けていることは、まさにJT InternationalがTop Employerにふさわしいことを示しています。長らく各国レベルで最高得点を獲得し続けていること、また2015年以来連続でGlobal Top Employerとして認定されていることにもそれは表れています。世界中の従業員のため、人財マネジメントに関わる方針や施策の継続的改善にコミットしてきたのがJT Internationalなのです。

”

David Plink, CEO, Top Employers Institute

結社の自由と労働組合

JTグループは、結社の自由と団体交渉権を、このような権利が法的に保障されていない国においても支持しています。私たちは労働組合や労使協議会とオープンで建設的な関係を築いており、仮に事業環境悪化のために拠点閉鎖を行わざるを得ない場合があれば、影響を受ける従業員が公正に、また法律上の要件を上回る扱いを受けられるよう、労働組合と緊密に協力しています。

JTグループは長年良好な労使関係を保ってきました。事業活動を行ういずれの国においても、労使関係はその国の労働法に則ったもので、労働組合や労使協議会とはオープンで建設的な関係を目指しています。労働組合との対話は通常各国単位で行われ、経営計画や戦略、事業上の課題などが話し合われます。

JTグループの労働安全衛生

JTグループで働くすべての従業員を、業務上のあらゆる怪我や病気から守るため、安全な職場環境を提供することは、私たちの責務だと考えています。JTグループの多くの事業所では、ISO 45001（OHSAS 18001）に基づく高い労働安全衛生基準を設けており、JTグループの基準はすべての地域において法規制に準ずる、もしくはそれより高いものとなっています。

私たちの労働安全衛生基準が、現地の法規制より厳しい場合は、当該国の事業所に私たちの規準を遵守するよう義務付けています。労働安全衛生基準の適用範囲には、JTグループの従業員のみならず、請負業者や当社の事業所への訪問者も含まれます。

目指す姿

私たちは人財への投資を通じて、従業員や社会から選ばれる企業になることを目指します。

中期取り組み目標（KPI）

労働災害ゼロを目指し、労働災害発生件数を2023年までに25%、2030年までに50%削減します。（基準年：2015年）

たばこ事業の労働安全衛生の進捗

20万時間当たりの労働災害発生件数*は、2015年の0.72から2020年は0.30となり、58.9%減少しました。

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
労働災害件数（20万労働時間当たり）	従業員	0.72	0.64	0.67	0.50	0.49	0.30

* 20万時間当たりの労働災害発生件数の計算にあたっては、買収により新しくJTグループに加わった企業にJTグループの労働安全衛生基準を導入するのに1年半かかることから、該当する新規買収子会社の過去データの一部を除外しています。

* たばこ事業のサステナビリティ戦略に関する進捗はこちらをご覧ください。

安全への取り組み
よりよい職場づくり
JTにおける健康経営の取り組み

労働安全における3つの柱

JTグループは安全が最優先であるという認識のもと、以下の3項目を柱として安全な職場づくりに取り組んでいます。

1. 安全な職場環境の実現

2. 労働安全に関わる知見の共有

3. 労働安全を重視する企業文化の醸成

国によりリスクの程度は異なりますが、JTグループにおいて最も労働安全リスクが高いのは、車両やオートバイの運転、機械操作を伴う業務、またスリップ・転倒・転落のおそれのある作業です。

これらの労働安全リスクを低減し、労働災害を防止するために、サプライチェーン全体でリスクアセスメントに取り組んでいます。それが、職場における危険箇所の把握、適切な対応策の実施、そしてJTグループの従業員を守ることにつながっています。また、従業員の労働安全に対する意識を高め、労働安全を大切にする企業文化を日々の業務の中で醸成していくことにも注力しています。

2019年には、海外たばこ事業で新たに運転者向けの安全方針やガイドラインを策定しました。この新ガイドラインは運転者の行動に着目するもので、リスクアセスメントを実施し、事故を起こす可能性が高い運転者を特定することをすべての事業所に求めるとともに、活動の成果や今後の対策について報告することを義務付けています。2020年に本アセスメントが一巡し、その結果、海外たばこ事業の事業所では平均してガイドラインの80%が遵守されていることが分かりました。

女性従業員の増加に伴い、方針には妊娠中の従業員が運転を行う際の安全に関する項目も盛り込まれています。2019年から2021年までの間に、3万人の従業員が安全運転講習を受講する予定です。

すべての事業所でリスクアセスメントが容易に行えるよう、2020年には新たなツールを展開しました。国内のインフラ不足や不十分な交通規制のために交通事故を減らすことがこれまで困難だったエジプトでこのツールを試験的に実施したところ、現地の労働安全衛生担当者や従業員から非常に高い評価を得られています。新型コロナウイルス感染症の世界的拡大はあったものの、私たちは従業員を何よりも大切にするとの考えから、この新しいリスク評価ツールをエジプト、レバノン、ヨルダン、フィリピン、インドネシア、ナイジェリア、トルコ、ポーランドなどで展開し、1,700人以上の運転者がこのツールを利用しています。

日本国内では、「営業活動中の車両事故防止」を2020年労働安全衛生計画の優先課題としています。

オートバイ安全運転講習で事故件数が50%減少したケーススタディはこちらからご覧ください。（英語）

グローバルに同じ基準を

JTグループは地理的拡大の一環として、新市場での企業買収を行っています。

- 2017年には、インドネシアのたばこメーカーの買収とフィリピンのたばこメーカーの資産取得を行ったほか、追加取得によりNational Tobacco Enterprise （Ethiopia） Share Company [*1]の株式の過半数を保有することとなりました。

・　2018年には、さらにロシアとバングラデシュでたばこ会社を買収しました。

・　こうした買収により、JTグループの従業員数が大幅に増加しています[*2]。

このような買収企業のほとんどは、社会的・経済的に数多くの課題を抱える新興国で事業活動を行っています。このことから、労働環境をよりよいものとしていく責務があると私たちは感じています。そのため、買収後の企業にはJTグループの方針を確実かつ迅速に導入しています。また、各事業所を訪ね、こうした方針がグループ全体で理解され、確実に根付くよう、責任者をサポートしています。

こうした国々では特に労働安全衛生の問題が、地域コミュニティ、従業員、請負業者、事業の継続性に重大なリスクを及ぼします。そのため企業買収を行う際には、早い段階からリスクを分析した上で体系的な取り組みを行うようにしています。

海外たばこ事業の労働安全衛生チームは、新たに買収しようとする企業が所在する国のリスクアセスメントを行い、JTグループの基準を満たしているかどうかを確認します。買収後は、現地事業所による主要リスクの特定や18カ月の行動計画の策定・実施をサポートし、各社の方針がJTグループの基準に沿ったものとなるよう支援していきます。

エチオピアでは、JTグループの方針や基準を導入したことで、従業員の労働環境がはるかに安全なものとなり、同国での労災発生件数が劇的に減少しました。以前は、安全リスクの中でも、特に動作機器による事故や転落、交通事故が多く発生していましたが、今では従業員が安全意識を持つようになりました。今後も安全な職場を生み出す努力を続けていきます。

*1　JTグループは2017年12月に追加株式取得により同社株式の約70%を保有することとなりました。

*2　従業員の構成について、詳しくはGRI Indexをご参照ください（英語）

ページトップへ戻る

より良い職場づくり

JTグループでは、すべての従業員がいきいきと働くことができるよう従業員の健康保持・増進に力を入れています。職場の衛生環境や業務が体に及ぼす影響を定期的に評価するなど、グループ内で様々な取り組みを行っています。

施策を企画し運営するにはデータが欠かせないことから、2018年に新たな方針を定め、すべての事業所に対して、業務上疾病に関連したデータを本社に報告するよう義務付けました。これにより、グループ全体でどのようなリスクがあるのかを把握し、業務上疾病についてグループとして一貫した対策を展開するとともに、既存の施策を強化するよう努めています。

報告された案件はすべて、現場の責任者が調査し、原因を特定します。業務や職場に起因する疾病と判断された場合は、従業員の健康を第一に考え、再発を防止するため適切な措置を速やかに講じます。

ページトップへ戻る

新型コロナウイルス感染拡大への対応

JTグループでは何よりも人を大切にしています。あらゆる意思決定において、従業員とその家族、そしてすべてのステークホルダーの安全を最優先しています。

JTグループでは、新型コロナウイルス感染症の影響を抑えるために多くの対策を実施しました。リスクの大きさに応じた対策を取るという考え方のもと、JTグループにとって最大のリスクを特定し、当該リスクへの対策を優先的に実施しました。

新型コロナウイルス感染症が事業に与える影響をさまざまな角度から分析しています。新型コロナウイルスの発生が認められた2020年1月の段階で、私たちはこの感染症を、従業員やJT事業に関わる人々への脅威だと明確に認識しました。社内のセキュリティ・労働安全衛生担当者は、この感染症が出張や労働安全衛生、サプライチェーンに及ぼす影響について、日次レポートの作成やリスクアセスメントを速やかに開始しました。これにより、経営陣は最新情報に基づいた迅速な意思決定ができるようになりました。

また、事業継続のため、ベストプラクティスのグループ内周知に努めました。各国オフィスや工場、営業所など、様々な職場環境に対応した労働安全衛生ガイドラインもそのひとつです。世界中の事業所を支援するため、必要に応じてマスクなどの個人用保護具を調達し、提供しました。

また、7,500人以上の従業員に労働安全衛生をテーマとしたオンライン研修を実施しました。労働安全衛生リーダーには、具体的なリスクアセスメントや感染防止対策に関する追加研修も行いました。この研修は、販売スタッフや清掃・衛生管理スタッフ、警備員など、感染リスクが高い従業員も受講可能です。

JTグループでは、これまでもフレックスタイムと在宅勤務を推進してきました。そのため、新型コロナウイルス感染拡大直後より、オフィス勤務者は業務に支障なく在宅勤務に切り替えることができました。

国境が次々と閉鎖され、旅行者に厳しい規制が予告なく課せられることも頻繁にあったため、従業員に出張・渡航に関する安全情報も提供しています。

“

私たちは科学的根拠に基づいた手法で、従業員にとっての最大のリスクを特定しています。イントラネット上の労働安全衛生ページでは、世界中の全従業員がアクセスできるよう、新型コロナウイルス感染症に関する方針とガイドラインを掲載し、明快かつ科学的に正確な情報を提供し続けるようにしています。従業員が自分自身や大切な人を守るのに必要な情報と手段を持つことができるよう、新しいオンライン技術を活用し、リスク対策を所管するさまざまな部門間の協力体制を強化しています。

Alicia Olo Martinez Director, Global Health and Safety, Corporate Sustainability, JT International

”

William L. Wallrapp Director, Corporate Security, Sustainability Management Division, JT

“

2020年はまったく予想もしない一年となりました。新型コロナウイルス感染拡大という非常事態と、それが経済や社会にもたらした影響は予期せぬものでした。しかし、JTグループは断固として危機に立ち向かいました。オフィス勤務の従業員については全面的に在宅勤務に移行し、工場では厳格なソーシャルディスタンスや衛生対策を徹底するなど、経営陣は、世の中に先んじてさまざまな対策を講じました。これは、新型コロナウイルス感染拡大が、事業活動のあり方を根本的に変えてしまうような大きな変化をもたらすとの認識に立ってのものです。2021年も予断は許しませんが、経営陣が常に最新情報に基づき最善の判断ができるよう、今後もタイムリーな形で提言やリスクアセスメントを行います。

”

新型コロナウイルス感染症が事業に与えた影響については、統合報告書2020（P.10） をご覧ください。

ケーススタディ

従業員の健康づくりと社会貢献

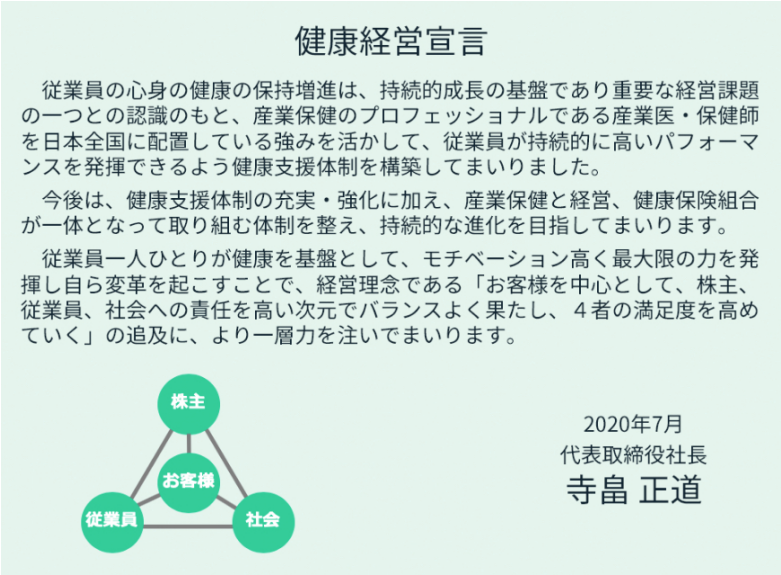
JTは「Table for Two」プログラムに参加しています。これは、東京のJT本社社員食堂で従業員がTFTメニューを1食購入するたびに、途上国に給食1食分の金額を寄付するという取り組みです。

2020年は新型コロナウイルス感染拡大により、在宅勤務も標準的な勤務形態になり、食堂の利用が減少しました。しかし私たちは、従業員の健康維持を促進しながらこのプログラムを継続する新たな取り組みを行いました。2020年10月の1カ月間、1人が1日8,000歩歩くごとに、給食1食分を寄付することとしたのです。約2,000人の従業員がこのウォーキングラリーに参加しました。

コミュニティインベストメントの取り組みについての詳細はこちらからご覧ください。

JTにおける健康経営の取り組み

JTグループでは、経営理念である4Sモデルの中で重要なステークホルダーとして位置づけている従業員について、その一人ひとりの“心”と“体”が健康であることは、経営理念に基づく事業活動を行う上で欠かせない要素であるとともに、会社の持続的成長の基盤であると考えています。
JTでは、労働安全衛生の取り組みに加え、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう、経営トップによる「健康経営宣言」のもと人事担当役員を健康経営推進責任者に位置づけ、従業員の健康増進に努めています。



健康経営宣言

従業員の心身の健康の保持増進は、持続的成長の基盤であり重要な経営課題の一つとの認識のもと、産業保健のプロフェッショナルである産業医・保健師を日本全国に配置している強みを活かして、従業員が持続的に高いパフォーマンスを発揮できるよう健康支援体制を構築してまいりました。

今後は、健康支援体制の充実・強化に加え、産業保健と経営、健康保険組合が一体となって取り組む体制を整え、持続的な進化を目指してまいります。

従業員一人ひとりが健康を基盤として、モチベーション高く最大限の力を発揮し自ら変革を起こすことで、経営理念である「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たし、４者の満足度を高めていく」の追及に、より一層力を注いでまいります。

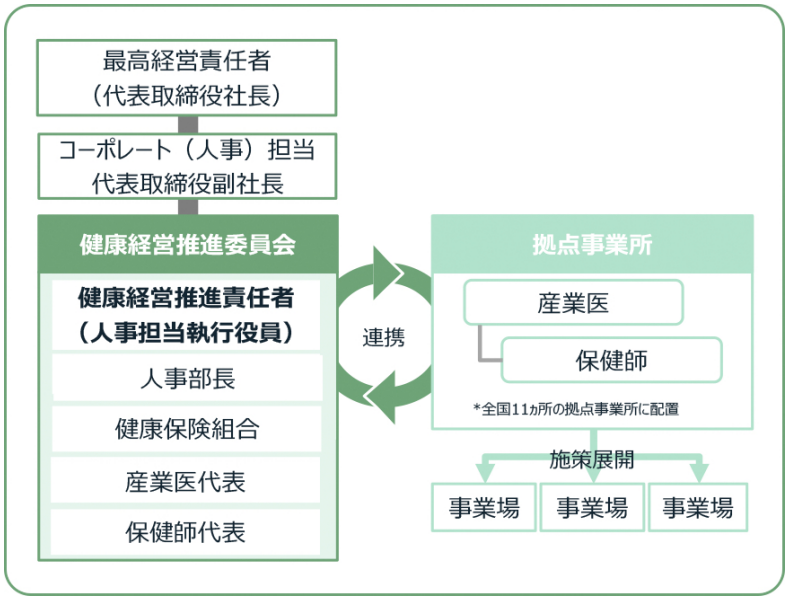
2020年7月
代表取締役社長
寺畠 正道

2021年には、優良な健康経営を実践している法人として「健康経営優良法人2021～ホワイト500～」に認定されました。本制度が開始された2017年から5年連続の認定となります。今後とも、従業員の健康増進を重要な経営課題のひとつと位置づけて、積極的に取り組んでまいります。

2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

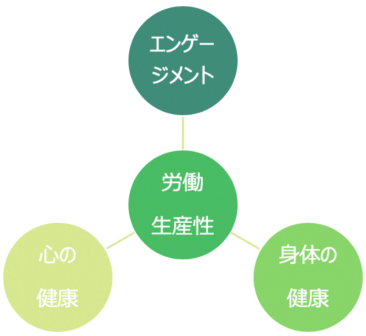
・健康経営推進体制

JTでは、従業員が心身ともに健康な状態を維持し、高いパフォーマンスを継続的に発揮できるよう、経営トップ主導のもと、人事担当役員を健康経営推進責任者として健康経営推進委員会を設置するとともに、全国11カ所の主要エリアに専門の保健スタッフ（医師、保健師）を配置するなど充実した健康支援体制を構築しています。



・取り組み方針とモニタリング指標

JTでは、企業の持続的成長に向けて、身体の健康／心の健康／エンゲージメント／労働生産性を主要な観点としたモニタリング指標を設定し、従業員の健康増進に向けた取り組みについて、それぞれの施策でPDCAをまわしています。
特に、身体の健康や心の健康（メンタルヘルス）といった観点に加え、プレゼンティーズムにも着目した取り組みを強化する中で、「睡眠」に対する教育にも力を入れています。



主要な観点	モニタリング指標
身体の健康 全国に配置された34名の保健師が全社員に対して個別面談を実施するとともにコラボヘルスや地域特性を踏まえた健康セミナー等を活用し、従業員一人ひとりが自身の健康を意識する取り組みを展開します。	健保組合とのコラボヘルスにより算出される健康年齢と実年齢の差異良化 ＊2021年度以降は全年代を含めた実績で提示が可能（良化＝マイナス値拡大）

健康年齢と実年齢の差(平均値)	2016	2017	2018	2019	2020
JT単体 40歳以上	-1.42	-1.00	-1.56	-1.76	-1.91
（全年代）	(–)	(–)	(–)	(–)	(-1.75)

主要な観点	モニタリング指標
心の健康 事業所毎に、講話を中心としたセルフケア/ラインケアセミナーを定期的に開催します。 全国11ヶ所のエリアで外部の精神科専門医と顧問契約を行い、メンタルヘルス対策の体制をより強化します。	ストレスチェックにおいて計測された総合健康リスク指数の維持向上 ＊ストレスチェックの総合健康リスク指数80以下の維持（総合健康リスクの値としては減少）

総合健康リスク	2016	2017	2018	2019	2020
JT単体	82	80	81	80	76
全国平均	100	100	100	100	100

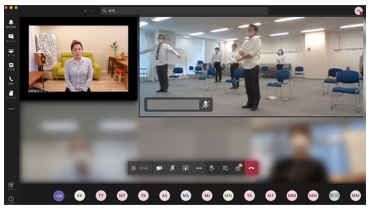
主要な観点	モニタリング指標
エンゲージメント 多様性の尊重、柔軟な働き方や社内コミュニケーションの推進等を展開します。 組織特性に合わせたインスタントサーベイにより、組織・個々人のモチベーションをスピーディに把握・分析し、改善策に取り組みます。	EES(Employee Engagement Survey)によるエンゲージメント値の維持向上 ＊エンゲージメントに関する好意的回答の割合により算出 ＊全社統一EESは3年に一度。次回は2021年度

エンゲージメント値	2016	2017	2018	2021
JT単体	79	82	82	–

主要な観点	モニタリング指標
労働生産性 身体の健康、心の健康、エンゲージメントのそれぞれについて向上させていくことにより労働生産性の向上を目指します。	従業員が自認する活性度（生産性）の向上 ＊ストレスチェックに労働生産性に関する設問を追加し、算出 ＊「低い」「やや低い」「普通」「やや高い」「高い」の5段階 ＊2021年度以降、昨対比の提示が可能

・多様性に根差した健康支援

JTでは、多様性を尊重しており、従業員の健康支援についても、個々人の生活環境や価値観に基づき、自分に合った自分らしい健康づくりができるよう、多様性に根差した取り組みを行っています。
具体的には、全国11カ所のエリアに従業員の健康支援を専門に行う保健スタッフ（医師11名、保健師34名）を配置している強みを最大限に活かし、一人ひとりに対して、保健スタッフが個別に面談して、健康診断結果のフィードバックや個々人のライフスタイルに合わせた睡眠や食事、運動等の生活習慣に関するアドバイスを行っている他、地域特性等も踏まえた健康講話会や啓発イベントを事業所ごとに定期的に開催する等、きめ細かい健康支援を実施しています。



・社内外との協働

他企業とタイアップしオフィス内で従業員にスポーツを楽しんでもらう健康づくり活動を、これまではオフィスで行っていたが、2020年はオンラインでの開催や家族の参加も可能とする等の工夫をして実施しています。
また、ジェイティ健康保険組合との協働による健康づくりポータルサイト「PepUp」を活用し社会貢献活動を兼ねた全社イベントとしてウォーキングラリーを開催するなど、コラボヘルスも積極的に展開しています。

・メンタルヘルスへの取り組み

JTは、職場におけるメンタルヘルスの重要性を認識し、メンタル疾患の予防に取り組んでいます。専門医やカウンセラーによる社内相談窓口の設置や社外専門機関による電話・面談カウンセリング、ラインケア研修やセルフケアセミナーも実施しています。
これらの取り組みにより、メンタル不調者の発生率は低い水準で推移しています。また、欠勤率に係る一つの指標として「社員1,000人あたりの欠勤日数（身体疾患含む）」を労使間で検証しています。（2019年度2,135日→2020年度1,866日）

・多様な働き方と労働時間管理への取り組み

多様な働き方を支援する仕組みとして、フレックスタイム制やテレワークの導入、育児・介護のための制度整備を進めるとともに、労働時間は社員の心身の健康に大きな影響を及ぼすことから、JTでは、上司と部下のコミュニケーションを基本としたうえで、パソコンでのログオン／ログオフ時刻を上司が確認しつつ勤怠管理を行えるシステムを導入するなど、適正な労働時間の把握・管理に取り組んでいます。
また、労使で時短推進検討委員会を設置し、社員が心身ともにリフレッシュできるよう、時間外労働の削減や年休取得の促進に積極的に取り組んでいます。
これらの取り組みにより、近年の所定外労働時間は1カ月平均20時間を下回っており、生産性の向上にも寄与しています。

JTにおける健康経営に関する各種データはこちら

ページトップへ戻る

「サステナビリティ」トップへ