

[総合トップ](#) > [サステナビリティ](#) > 人財への投資

人財への投資



人財マネジメント

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・定着
- ・ 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

[JTグループ全体での人財マネジメントの取り組み詳細についてはこちらをご覧ください。](#) —

- ・ 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

[国内での取り組みを含む人財マネジメントの詳細についてはこちらをご覧ください。](#) —

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に対して、業務上におけるあらゆる怪我や病気を防ぐために、健康で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グループの労働安全衛生におけるミッションは、職場での怪我をゼロにするという私たちのビジョンを反映しています。私たちは、労働災害を防止するために、職場における労働安全上のリスクを低減し、高い労働安全衛生基準を設け未然防止策の企画立案も主体的に行っています。また、日々の業務の中で、



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醸成していくことにも注力しています。

[JTグループの労働安全衛生の取り組みの詳細についてはこちらをご覧ください。](#) —



また日本国内では、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、People & Culture担当執行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。

[日本国内における健康経営の取り組みについてはこちらをご覧ください。](#) —

地域社会への貢献

JTグループの持続的な発展は、従業員の能力と意欲だけではなく、私たちが事業を展開する地域社会にも紐づいています。私たちは社会貢献活動を通じて社会に貢献し、従業員にスキル向上につながる地域コミュニティでのボランティア活動に参加する機会を提供しています。

[地域社会への貢献についてはこちらをご覧ください。](#) —



[総合トップ](#) > [サステナビリティ](#) > [人財への投資](#) > 人財マネジメント

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、育児休暇、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、介護休暇	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](#) 

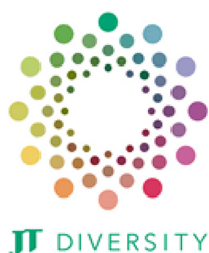
多様化の推進

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

部長職相当以上	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	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

グローバル人材の活躍と育成

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材を育成するため、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、人材交流を行う「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。

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](#) 

[総合トップ](#) > [サステナビリティ](#) > [人財への投資](#) > [人財マネジメント](#) > JTグループの人財マネジメント

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（66カ国で「Top Employer」、1カ国で「選ばれる企業」として認定を獲得）。このうち14カ国においては、複数の認定を取得しています。

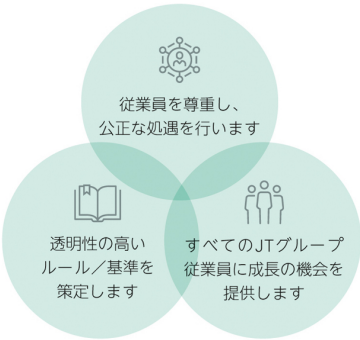
[たばこ事業のサステナビリティ戦略に関する進捗はこちらをご覧ください。](#)

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。

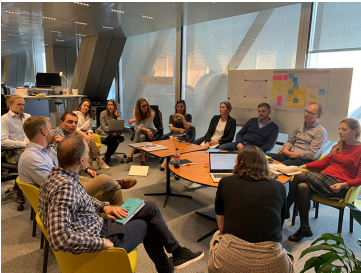
人財の育成・定着

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・定着



急激に変化する事業環境において、新型コロナウイルス感染拡大も踏まえ、私たちは更なる変革を行っていきます。継続的に、優秀な人財を惹きつけ、育成し、定着させるには、柔軟な考え方や在宅勤務など新しい働き方が必要と考えています。

JTグループでは従業員に対し、グローバルに一貫して行うプログラムから、国や地域独自で実施するものまで、幅広い学習プログラムを提供しています。多くの研修はオンライン化しており、在宅勤務においても新しいスキルを習得できます。マネジメントを含むすべての従業員に継続的な人財投資を行うことで、従業員一人ひとりが自らのキャリアをよりよいものとしていくことができるよう後押ししています。

人財育成・定着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7年以上に亘り90%を上回り、2021年は91.2%でした。また、社外からも多くの優秀な人財を採用しました。

従業員のエンゲージメントが高まることで、従業員の定着率、仕事の生産性や質が向上します。JTグループ全体における従業員エンゲージメントレベルは高く、それが定着率の高さにもつながっており、2021年の離職率は9.9%でした。

[海外たばこ事業のケーススタディ「アジャイル型組織の構築」はこちらからご覧ください。（英語）](#) 

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。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16,000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。

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、人材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。2021年に実施した人事考課は、グループ全体の従業員の75%をカバーしています。

未来のビジネスリーダー

JTグループでは、グローバル人材や次世代の経営人材の育成を目的として人材交流を行う、タレントパートナーシップ・プログラムを実施しています。タレントパートナーシップ・プログラムの主要施策が、2年ごとに開かれるエクステンジ・アカデミーです。このプログラムでは、世界各国から選ばれた従業員が、すべて英語で行われる合同研修に参加し、グループディスカッションを重ねます。

2021年のエクステンジ・アカデミーはオンラインで開催され、27名の従業員が参加しました。異なる文化や背景を持つ者同士の協働に力点を置く、この6か月にわたる研修では、経営課題の解決にどうアジャイル組織を活用していくかをチームで検討し、グループのトップマネジメントにプレゼンテーションを行うなど、さまざまな活動を行いました。

国籍の異なる仲間とのネットワークが生まれるだけでなく、異なる働き方や文化を体験することでマネジメントスキルを伸ばすことのできるこのプログラムは、従業員に大きな機会を提供してくれるものです。

[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）](#) 

[ページトップへ戻る](#) 

人材の確保

JTグループにとって、優秀な人材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、国によってはまだまだ社名が知られていない場合もあり、そうした国では、いかに優秀な人材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カ国に拡大しました。



2021年開催の「Make It Bright」はさらに規模を拡大し、36カ国から8,000名を超える応募がありました。各国の優勝チームは、オンラインで行われた世界大会に臨み、この決勝大会の優勝チームは、2022年に6か月間の有給のインターンシップを体験できる権利を得ました。2019年と2020年の優勝者は、その後、正式に社員として採用されています。

[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。



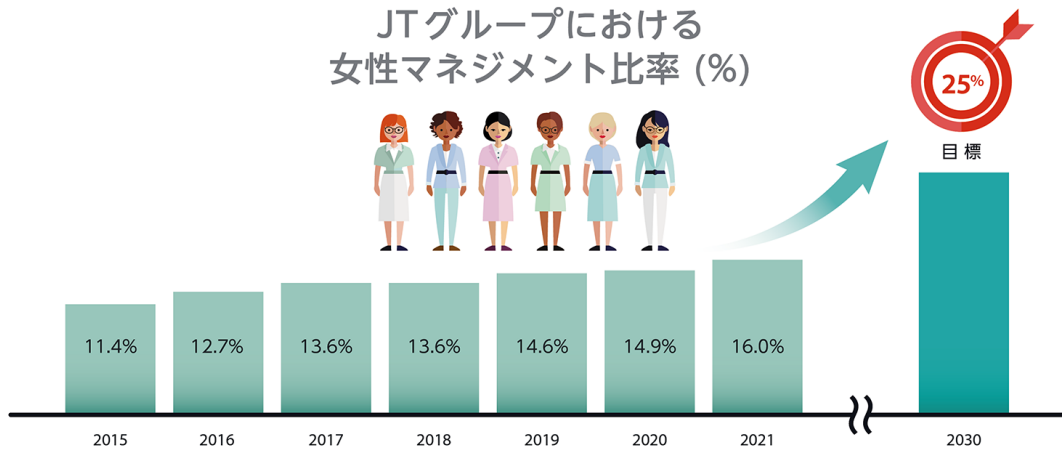
JTグループでは、すべての従業員が仕事にやりがいを感じ、能力を最大限発揮できるよう、職場におけるダイバーシティ & インクルージョンを推進しています。私たちは職場における多様性が新たなアイデアや問題解決につながる視点や意見を生み出し、ビジネスを前進させる原動力になると考えています。

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。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。

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グループにおける 女性マネジメント比率 (%)



国内事業では、女性従業員のキャリアアップを支援するために、さまざまな研修会やセミナーを実施しています。また、仕事と家庭生活のバランスをとるための支援体制の充実にも取り組んでいます。さらに、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、2021年に「準なでしこ」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っています。

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。

2021年には、国際的な監査・コンサルティング会社アーンスト・アンド・ヤングによるGlobal Equality Standard第1回認定企業の1社として、海外たばこ事業を担うJTIが選ばれました。Global Equality Standardは、ジェンダー間の機会均等や報酬のレベルを評価する数少ない国際基準の1つです。



認定に当たっては、柔軟な働き方に向けた施策やグローバル企業としてトップレベルの育児・介護休暇制度、従業員ネットワーク、ウェルビーイング向上施策、オンラインを活用した学習・研修プログラムの提供などが高く評価されました。

8カ月にわたる評価期間中、19カ国の従業員に対する聞き取り調査や200を超える関連資料の精査、トップマネジメントに対するインタビューが行われました。

LGBT+インクルージョン

誰もが自分らしくいきいきと働き、能力を発揮できる職場にするために、LGBT+の従業員へのサポートは必要不可欠です。そのため、私たちはあらゆる性的指向や性同一性、性表現の従業員が公正に処遇され、能力を発揮できる職場の構築に取り組んでいます。

海外たばこ事業では、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。

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+インクルージョンの取り組みを高く評価したものです。

国内事業においても、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、2021年にはJTが6年連続で、PRIDE指標で最高評価のゴールドを獲得しました。

2021年には、国連の『LGBTIの人々に対する差別への取組み-企業のための行動基準』に、たばこメーカーとしては初めてJTグループが署名しました。この基準に署名した世界各国の約300社と共に、LGBT+に対する差別と闘っていきます。この署名は、職場や事業展開地域における平等やインクルージョンの継続的推進に向けた、さらなる一歩となるものです。



Swiss
LGBTi
Label



新しい働き方（New Ways of Working: N-WOW）

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。

海外たばこ事業では、2021年7月にグローバルポリシー「N-WOW」をスタートさせました。この方針に基づき、職場で過ごした時間ではなく成果にフォーカスしたハイブリッド型の働き方を採用しています。これにより、月の5割を上限とする職場外勤務やフレキシブルなコアタイム、年10日を上限とした自国外での勤務などが可能となり、勤務場所や働き方の概念が大きく変わりました。

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。

家族ファーストのアプローチ

海外たばこ事業では、2020年に新たな育児休暇制度  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。

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、国内事業でも、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](#) [へ](#)

責任ある雇用

従業員エンゲージメント

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、地域や部門単位での従業員エンゲージメントサーベイを毎年実施するほか、グループ全体でのサーベイを3年に一度回実施しています。従業員からのフィードバックは、JTグループの強み、進展状況、改善点を把握するのに役立ち、優れた人財マネジメントを展開する企業としての評価を維持する一助にもなっています。

海外たばこ事業の2021年従業員エンゲージメントサーベイ

海外たばこ事業では従業員エンゲージメントサーベイを毎年実施しており、従業員の意識を定期的に把握するのに役立てられています。毎年サーベイを行うことで、管理職やチームが自ら課題や改善すべき点を把握し、それに対する取り組みを速やかに講じることができるようになります。

サーベイの結果を踏まえ、それぞれの部門の課題やニーズに合わせた行動計画を策定・実施します。海外たばこ事業における従業員エンゲージメントサーベイの主な結果は以下の通りです。



強み：

- ・ 回答率は89%
- ・ 回答者87%が、JTグループで働くことにに対し肯定的に回答
- ・ 回答者の84%が、JTグループの持続的成長を確信
- ・ 回答者の81%が、トップマネジメントを信頼していると回答。従業員の大半が、会社のビジョンやそれに対して自分がどう会社へ貢献すれば良いのかが分かっていると回答

改善が必要な点：

- ・ 従業員のウェルビーイングに対する会社のサポートが十分かどうかについての質問では、7%が否定的、14%が中立的な回答
- ・ 従業員は自分たちが尊重されていると感じているが、部門間の協力については否定的回答がやや多かった

サーベイ結果全体から分かるのは、従業員がJTグループで働くことに満足しており、エンゲージメントレベルとモチベーションのいずれも高いことです。

“

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。

[ページトップへ戻る](#)

[総合トップ](#) > [サステナビリティ](#) > [人財への投資](#) > JTグループの労働安全衛生

JTグループの労働安全衛生

JTグループにおける
労働災害防止に向けた取り組み

日本国内における
健康経営の取り組み

新型コロナウイルス
感染拡大への対応

JTグループで働くすべての従業員に対して、業務上におけるあらゆる怪我や病気を防ぐため、健康で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グループにおける労働災害防止に向けた取り組み



労働災害ゼロを目指し、安全に配慮してあらゆる事業活動を実施します。

JTグループの労働安全衛生におけるミッションは、職場での怪我をゼロにするという私たちのビジョンを反映しています。私たちは、労働災害を防止するために、職場における労働安全上のリスクを低減し、高い労働安全衛生基準を設け未然防止策の企画立案も主体的に行っています。また、日々の業務の中で、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醸成していくことにも注力しています。

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2021年は0.33となり、53.9%減少しました。

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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	0.29	0.33

- * 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。](#)

[JTグループ全体の労働安全衛生実績についてはこちらをご覧ください。（英語サイト）](#) 

JTグループの労働安全衛生方針

JTグループの労働安全衛生方針は、次の原則をベースとしたものです。

- ・ 何よりも人を大切に
従業員とその家族、そして私たちが事業活動を行うコミュニティの人々の健康と安全、ウェルビーイング（well-being）は、私たちのあらゆる行動の根幹です。
- ・ 怪我の防止を最優先に
一日の仕事を終え、すべての従業員が怪我を負うことなく健康に帰宅できる安全安心な職場作りを目指します。業績のために安全を犠牲にすることは決してありません。
- ・ 安全は全員の責任
安全で健康な職場作りには従業員すべてが責任を負い、一人一人がその実現のために役割を担います。
- ・ 正しいことを実行する
JTグループのすべてのオフィス、営業拠点、工場は、それぞれの国や地域で定められたすべての法律を常に遵守します。

車両事故リスクの低減に向けた取り組み

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。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。この新ガイドラインは運転者の行動に着目するもので、すべての事業所に対して、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。さらに2021年にはガイドラインの遵守率が85%に伸びました。



2020年には1,380名、2021年には2,361名の従業員に対して安全運転講習を実施しました。コロナ渦のため、講習の一部（オンライン運転リスクアセスメント、コーチング研修）はリモートで行いましたが、高リスクの運転者については可能な限り路上講習も行いました。2022年には新たに4,000名の参加を予定しています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大はあったものの、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年には新たなグローバル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導入したところ、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ることができました。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、3,800名以上の運転者のリスク評価が行われました。

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

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。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。

例えば、バングラデシュでは、道路の状態や運転者の行動が特に大きな課題となっていますが、運転者の安全のために、全車両をバイクから車に切り替える予定です。

買収企業に対するHSアプローチ



従業員がいきいきと働くための支援



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](#)

日本国内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。

日本国内では、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。

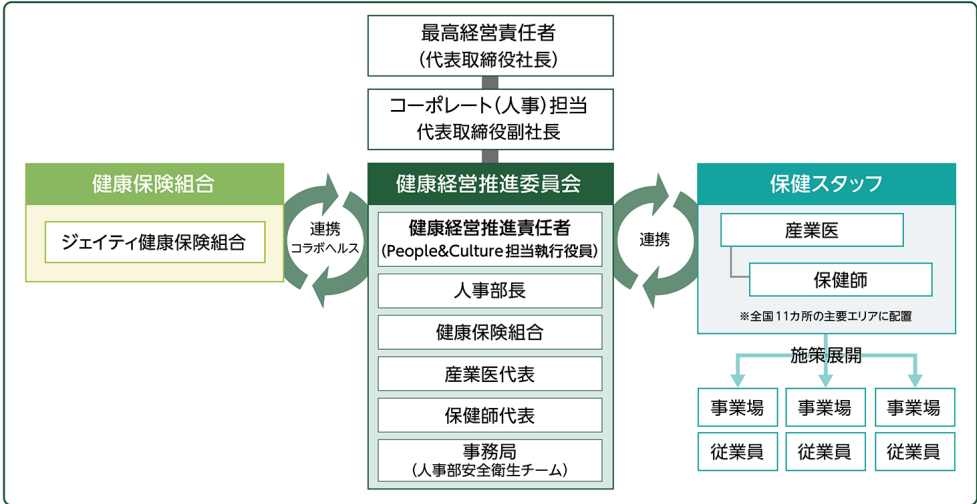
2020年7月
代表取締役社長
寺島 正道

2023年には、優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2023～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7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。



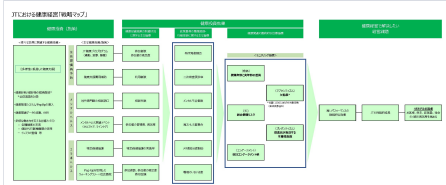
健康経営推進体制

日本国内では、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、People & Culture担当執行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。



健康経営戦略マップ

日本国内では、健康経営の取り組みから経営課題の解決までの一連の流れを可視化させるため、それぞれのつながりを図示した「健康経営戦略マップ」を作成しています。

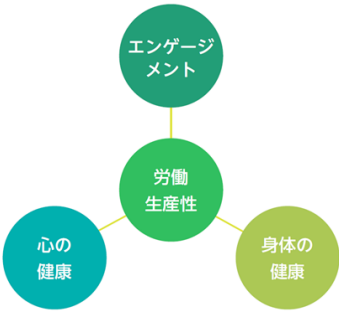


JTにおける健康経営戦略マップ



モニタリング指標

日本国内では、企業の持続的成長に向けて、身体／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。



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。

健保組合とのコラヘルスにより算出される健康年齢と実年齢の差異良化
* 良化＝マイナス値拡大

健康年齢と実年齢の差（平均値）	2017	2018	2019	2020	2021
JT単体 40歳以上	-1.00	-1.56	-1.76	-1.90	-2.16
全年代	—	—	—	-1.73	-1.95

心の健康

事業所毎に、調和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カ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	2017	2018	2019	2020	2021
JT単体	80	81	80	76	77
全国平均	100	100	100	100	100

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。次回は2022年度

エンゲージメント値	2017	2018	2019	2020	2021
JT単体	82	82	—	—	—

労働生産性

身体／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
* 活性度：「低い」「やや低い」「普通」「やや高い」「高い」の5段階
* 活性度割合：通常発揮できる生産性を100%とした時の、現状の生産性の発揮割合を表したもの

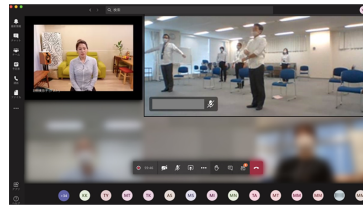
自認する活性度	2017	2018	2019	2020	2021
活性度・生産性指数	—	—	—	やや高い	やや高い
活性度割合	—	—	—	82%	81%

JTにおける健康経営に関する各種データについてはこちらをご覧ください。

多様性に根差した健康支援

日本国内では、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33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。



社内外との協業

他企業とタイアップし、従業員が楽しみながら体験できるJT健康づくりプログラム（運動、食事、睡眠等、約40テーマ）を用意。これらの中から、各職場のニーズや課題感に応じたメニューを実施しています。これまではオフィスで行っていましたが、2021年はオンラインで開催しています。

また、ジェイティ健康保険組合とのコラボヘルスも積極的に展開しています。例えば健康ポータルサイト「Pep Up」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しています。

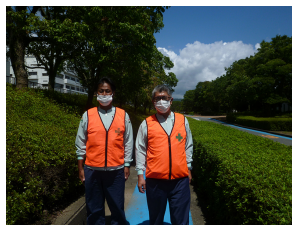
従業員の健康づくりと社会貢献：ウォーキングラリー × TFT

日本国内では、2010年から「Table for Two (TFT)」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年と2021年は、新型コロナウイルス感染拡大により、在宅勤務が標準的な勤務形態となり、社員食堂の利用が減少しました。そこで、私たちは、従業員の健康を維持しながらこのプログラムを継続する新たな取り組みである「ウォーキングラリー × TFT」を2020年から開始しました。

「ウォーキングラリー × TFT」とは、健康ポータルサイトPep Upを利用した全社イベント「ウォーキングラリー」でグループ従業員が1日8,000歩を達成するごとに、会社から途上国に給食1食分を寄付する取り組みです。2021年には、5月および10月の2回開催し、全国各地に勤務する合計6,224名のグループ従業員が「健康増進」と「社会貢献」のきっかけ作りとして、このウォーキングラリーに参加しました。

従業員のボランティア活動を含む社会的責任の発揮に関する取り組みについてはこちらからご覧ください。



メンタルヘルスへの取り組み

日本国内では、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。（2020年度1,866日→2021年度1,773日）

多様な働き方と労働時間管理への取り組み

多様な働き方を選択・実現できる仕組みとして、テレワーク制度、コアタイムのないフレックスタイム制度の導入、育児・介護のための制度整備を進めるとともに、在宅勤務時に必要なPC等の機器や社内ネットワーク環境を円滑に使用できるよう対応を行っています。

また、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、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。加えて、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。

[働きやすい職場づくりについてはこちらをご覧ください。](#) —

[ページトップへ戻る](#) へ

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。

“

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 Security, JT International

”

新型コロナウイルスワクチン接種プログラム

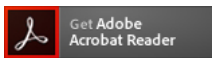
2021年には、日本国内では接種を希望するJTグループ従業員およびその家族等を対象に、国内全20会場で新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施し、約2万人がワクチン接種を受けました。また2022年度においても、国内全13会場で約5千人に職域追加接種を実施しました。

海外たばこ事業の事業所においても、各国のガイドラインや規制に従った上で、職場でのワクチン接種を可能な限り実施しました。また、従業員本人の希望に基づき、ワクチン接種を積極的に奨励し、ワクチンに関する冊子を配布しました。

ワクチンの接種状況は国によって異なりますが、2021年末までに、海外たばこ事業全従業員の80%に相当する3万6千名以上にワクチン接種を完了しました。ほとんどの国において接種率はその国の平均を上回っています。これは大きな成果であり、グループ全体で従業員のワクチン接種がスムーズに進んだことを示しています。



[ページトップへ戻る](#) 



PDFファイルをご覧いただくには、Adobe Readerが必要です。
Adobe Readerはアドビシステムズ株式会社より無償配布されています。

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#) 

「サステナビリティ」 [トップへ](#) 