人財への投資と成長機会の提供

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。

人財マネジメントについてはこちらをご覧ください。

心身の安全・健康の推進

JTグループでは、JT Group Purpose実現に向けて、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮することが不可欠であるとの認識のもと、誰もが心身ともに健康で安全にいきいきと働くことができる職場環境の整備を進めています。そのため、JTグループ労働安全衛生ポリシーで掲げる労働災害ゼロを目指し、安全意識の向上等の各種施策を実施しています。さらに、従業員の健康の維持・増進に向けたさまざまな健康支援施策にも注力しています。

心身の安全・健康の推進についてはこちらをご覧ください。

コミュニティインベストメント

JTグループが持続的に成長するためには、社会の持続的な発展に貢献することが必要不可欠であると考えています。すべての人は社会の一員として受け入れられるべきであり、包摂的かつ持続可能な地域社会は事業にとっても重要であると考えています。私たちは、責任ある地域コミュニティの一員として、幅広いステークホルダーとともに、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。また、従業員が地域社会と関わることで、新しいスキルを習得し、誇りと満足感を得ることができるようボランティアの機会を提供しています。私たちのアプローチがどれだけ効果的であるかを評価するために、グループ全体で地域社会への貢献に

関する目標を設定し、進捗状況についても報告しています。

コミュニティインベストメントについてはこちらをご覧ください。

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

SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。

Special Contents こころノート

あなたに知ってほしいJTの取り組み

こころノート一覧

#食べる #守る #暮らす

おいしくなければ意味がない。冷凍ミール「BEYOND FREE」は何を超えようとしているのか!?

#共創する

あなたにとって「心の豊かさ」ってなんですか？ 徹底的に考え抜く、JTグループ社内イベント「Dサミ」 とは!?

#食べる #暮らす

有名店とのコラボ冷凍商品開発の裏側を聞いてみた！

#働く #学ぶ

バレーボール選手が、JTで“会社員”に転身!? ――アスリートが歩むセカンドキャリア

#暮らす #共創する

宇宙飛行士の歯磨き事情が生んだ製品!? いつでもどこでもオーラルケアできる「Chupica」が地上に

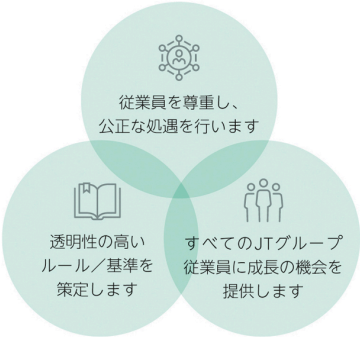
#共創する #働く

同僚や友達の、意外な一面を発見！「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！

JTグループの人財マネジメント

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。

人財マネジメントの取り組みについては、以下をご覧ください。

- JTグループにおける取り組みはこちら （P35～を参照）
- JTIにおける取り組みはこちら （英語サイト）

人財の育成・定着

内部登用率	2022年度	2023年度	2024年度
	94.2%	83.2%	90.3%

従業員の離職率	2022年度	2023年度	2024年度
	4.46%	4.02%	3.24%

ジェンダーエクイティ - 女性の活躍推進

ジュニアマネジメント職内の女性比率	2022年度	2023年度	2024年度
	19.6%	26.0%	25.6%

収益部門内の女性比率	2022年度	2023年度	2024年度
	9.3%	19.0%	17.2%

STEM関連職内の女性比率	2022年度	2023年度	2024年度
	19.9%	24.8%	19.7%

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、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の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。

なお、EUにおいては、EUの法規制に基づき、私たちは欧州労使協議会との間で自主的に協定も締結しています。欧州労使協議会は、JTグループの欧州での事業運営に関連する国境を越えた問題についての従業員への情報提供および協議のための機関です。欧州労使協議会は、従業員代表と経営陣で構成され、毎年定期的に協議を行っています。

日本国内における人財マネジメント

JTでは、企業が持続的な成長を遂げるための原動力は「人財」にあると考え、多様な社員が自分らしさを最大限に活かし、いきいきと働ける組織づくり、さらには一人ひとりの成長と強みや能力の発揮を後押ししていく観点から、さまざまな取り組みを行っています。

DE&Iの推進

JTでは、人種、宗教、民族的出自、出身地、ジェンダー、年齢、障がいの有無、性的指向、性自認、性表現、配偶者の有無、そして経験、専門性といった、従業員一人ひとりの属性やバックグラウンドの違いを「競争力の源泉」となる「価値」と捉え、人財の多様性を大切にしています。そして、多様な人財が、属性や価値観の違いにかかわらず公正に扱われ、継続的に活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

働きやすい職場づくり（ワーク・ライフ・バランスの尊重）

	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、リモートキャリア制度、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	

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。

男性の育児休業取得推進

JTでは、性別にかかわらず誰もが積極的に育児に参加できる職場風土をつくることは、性別役割分業意識の解消に貢献し、多様な価値観を尊重する組織風土の醸成に繋がると考え、男性の育児休業取得を推進しています。また、2030年までに、男性の育児休業等・育児目的休暇取得率を女性と同等の100%とすることを目指しています。

従業員の育児休職等・育児目的休暇取得率	2024年度
男性	90%
女性	100%

なお、2024年には、人材領域で優れた新しい取り組みを積極的に行う企業を表彰する日本HRチャレンジ大賞において、JTの「多様性が尊重され、さまざまなバックグラウンドを持つ社員にとって働きやすい組織風土を醸成する優れた取り組み」が評価され、イノベーション賞を受賞しました。

ジェンダーエクイティ - 女性の活躍推進

JTでは、ジェンダー平等の実現を事業上取り組むべき優先事項として掲げています。女性社員のキャリア形成を促進するため、役員による成長支援やシニアマネジメントからの発信、女性が直面するキャリアアップの課題を理解する研修などの各種取り組みを進めています。JTの雇用状況および女性社員の活躍状況については以下データをご覧ください。

JTにおける雇用状況（正社員）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男女合計	7,048人	6,919人	5,655人	5,940人	5,994人
うち、女性	1,170人	1,199人	1,124人	1,198人	1,261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（2024年12月31日時点）

	男女合計	うち女性
30歳未満	741人	264人
30-39歳	1,955人	516人

40-49歳	1,837人	307人
50-59歳	1,375人	171人
60歳以上	86人	3人

JTにおける女性社員の活躍状況

マネジメント職	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	69人	70人	77人	77人	111人
	6.8%	6.8%	7.5%	8.8%	10.7%
男女合計	1,022人	1,033人	934人	879人	1,033人

シニアマネジメント以上（*）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	1人	1人	2人	4人	29人
	1.1%	1.1%	2.4%	4.7%	7.9%
男女合計	95人	93人	83人	86人	368人

* 2024年度よりシニアマネジメントの定義を変更

新規マネジメント職登用数	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性	7人	5人	11人	18人	20人
	9.0%	6.6%	8.5%	12.4%	18.9%
男女合計	78人	76人	130人	145人	106人

* 「マネジメント職」「シニアマネジメント以上」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」はマネジメント職として採用した人数を含む

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）

障がい者の活躍推進

JTでは、障がいのある社員のさらなる活躍のため、障がい者雇用の考え方を定め、取り組みを行っていきます。
障がいのある社員の雇用率が法定雇用率を継続的に上回っている状況については、以下データをご覧ください。

障がい者雇用の考え方

JTは障がいの有無に関わらず、誰もが活躍できるインクルーシブな環境の実現を目指します

- 採用プロセスや評価基準は、適性・能力に基づいて公正に行います。
- 自分のキャリアについて能動的に考え・行動できるよう、制度や機会を提供します。本人と対話を重ね、障がい特性に応じた必要な配慮を行います。
- 従業員が障がいについて理解を深められるよう、機会を提供します。お互いを認め合うコミュニケーションを行います。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
JT障がい者雇用率（*）	3.20	3.57	3.38	3.23	3.26
法定雇用率	2.3	2.3	2.3	2.5	2.5

* 「JT障がい者雇用率」は各年ともにJT単体における6月1日時点の値

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に対する取り組み

JTでは、性自認や性的指向の違いを公正に扱う組織づくりを推進するため、各種啓発イベントの実施や、同性のパートナーであっても配偶者と同様の各種社内制度が利用できる整備を進めています。対外評価としては、2016年以降、10年連続で、PRIDE指標の最高評価となるゴールドを獲得しています。さらに今年は、自治体・NPO/NGO等、セクターを超えて協働推進する企業を評価する「レインボー認定」を初めて獲得しました。

work with Pride Gold 2025

work with Pride Rainbow 2025

SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。

Special Contents こころノート

あなたに知ってほしい JTの取り組み

こころノート一覧

#学ぶ #共創する

JTには、生命科学の研究機関でありながら、一般来館者に開かれた文化施設がある！

#共創する

この大会を、「最高の4日間」にするために――「ゴルフ日本シリーズJTカップ」への想い

#学ぶ #守る

棋士の「ドラマ」は、子どもの頃から始まっている――SNS担当者が思う、大会の醍醐味とは？

#共創する #働く

同僚や友達の、意外な一面を発見！「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！

心身の安全・健康の推進

JTグループでは、JT Group Purpose実現に向けて、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮することが不可欠であるとの認識のもと、誰もが心身ともに健康で安全にいきいきと働くことができる職場環境の整備を進めています。

JTグループにおける労働安全衛生
JTにおける健康経営

JTグループにおける労働安全衛生

JTグループは、人財が企業活動を行ううえで欠かせない存在であるとの認識（People come first）のもと、安全と健康を何よりも大切にし、労働災害ゼロを目指します。

JTグループ労働安全衛生ポリシー

JTグループでは、さらなる従業員の安全の確保と健康の維持・増進のために、取締役会の承認を経て、JTグループ労働安全衛生ポリシーを制定しています。

JT

JTグループ労働安全衛生ポリシー

ステートメント

目指す姿

- JTグループは、JT Group Purpose の実現に向けて、人財が企業活動を行ううえで欠かせない存在であるとの認識（People come first）のもと、安全と健康を何よりも大切にし、労働災害ゼロを目指します
- そのために、従業員や請負業者、訪問者など、誰もが心身ともに健康で安全に活き活きと仕事に専念できる職場環境づくりを進めます

行動指針

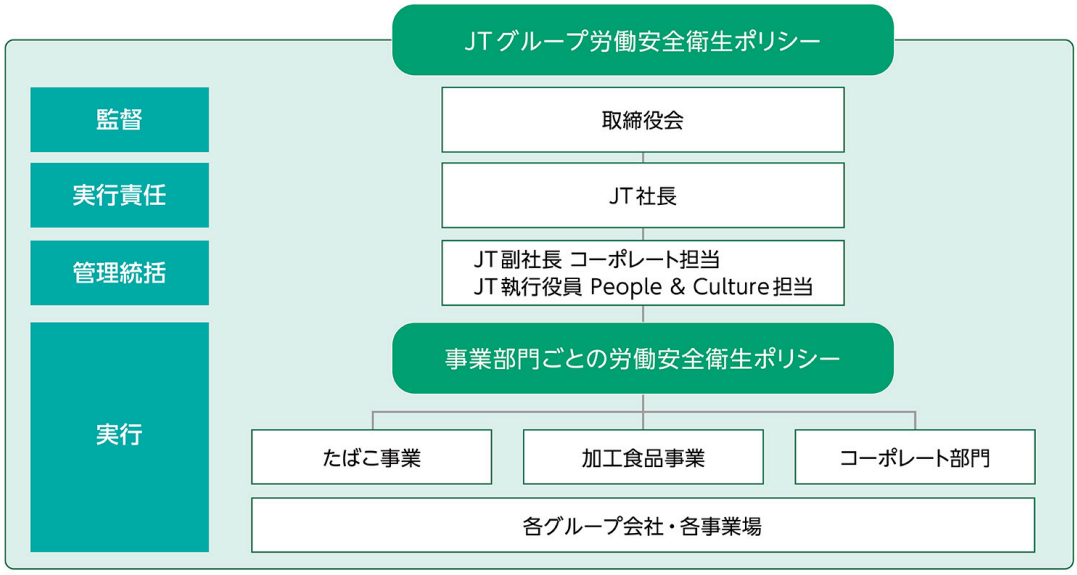
私たちは、本ポリシーに従い、以下のとおり実行します

1. それぞれの国や地域に適用される法令、社内規程を遵守します
2. 危険・有害要因の除去・低減に不断に取り組みます
3. 一人ひとりの心身の健康増進を図ります
4. 労働安全衛生に関する必要な教育・訓練を積極的かつ継続的に実施します
5. これらの取り組みを定期的に評価し、継続的に改善を行います
6. 労働安全衛生に関する従業員とのコミュニケーションを推進します
7. ステークホルダーに対して労働安全衛生に関する必要な情報を適切に発信します

2024年4月1日
日本たばこ産業株式会社
代表取締役社長

労働安全衛生体制

社長の責任のもと、労働安全衛生に関する取り組みを行い、取締役会が監督する体制を構築することで、グループガバナンスの強化を図っています。
また、各事業部門では、JTグループ労働安全衛生ポリシーに基づいた事業版ポリシーを制定し、従業員等への浸透を図るとともに、事業所単位でも、必要に応じたポリシーの制定や定期的な見直し等の取り組みを行っています。



労働安全衛生の取り組み

JTグループでは、労働災害ゼロに向け、業務特性に応じた未然防止が重要であるとの認識のもと、リスクアセスメントにより、車両運転業務および機械操作業務における労働災害の発生リスクが高いと判断し、これらの業務に対して、従業員の意識向上や職場環境の改善等に特に注力して取り組んでいます。

たばこ事業における車両運転業務のある海外の事業所では、運転者の行動を分析し、個々人に合わせたアドバイスを提供するアプリの導入を進めており、現在では約3,000人の運転者が利用しています。また、事故を起こす可能性が高い運転者に対する安全運転講習も実施しています。これらに加えて、歩行者を巻き込む事故の防止を目的としたガイドラインを導入することで、運転者の安全意識やリスク管理能力の向上とともに、安全文化の醸成を図っています。
機械操作業務のある事業所では、目標や計画の策定、危険予知活動等によるリスクの把握や機械の改作といった低減策の実行、そして、これらの取り組みの評価や監査を実施しています。なかでも、たばこ事業では、機械の操作・メンテナンス中の安全作業に関する手順書を作成し、全世界に展開しています。また、機械メーカーと協業し、機械の設計や安全基準の改善を行っています。さらに、法令遵守にとどまらず、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の認証取得をグローバルベースで進めており、たばこ工場における取得割合は約70%となっています。

加工食品事業のテーブルマークグループでは、会社や部門を超えたメンバーで構成される「ゼロ労災推進プロジェクト」においてグループ横断的な取り組みを行っています。
例えば、車両運転業務に関連する労働災害については、全国の営業事業所における交通事故の未然防止にかかる取り組み事例を集約するとともに、安全意識啓発を目的とした動画配信を行うほか、各グループ会社や各事業所における、アルコールチェックや免許証の有効期限確認といった法令遵守等のチェック体制を構築し、運用しています。
機械操作業務に関連する労働災害については、OJTを含む安全作業に関する教育の充実を図るだけでなく、
他の製造事業所や外部有識者等の第三者目線による工場巡視、各製造事業所でのリスクアセスメント結果の共有・統一ルールの制定を通じた、事業所間の繋がり強化にも努めています。

また、JTグループでは、安全意識の向上や安全文化の醸成、ならびに、安全衛生に関する知識やスキルの向上を目的とした、安全衛生教育を各社・各事業所にて実施しています。

<2024年度の主な安全衛生教育>

項目	内容

リスクアセスメント	・ 危険予知訓練 ・ 労働災害に対する原因分析や対策立案のスキルアップセミナー ・ 機械操作に関する労働災害事例の発生原因や予防対策の共有会
車両運転	・ 安全運転セミナー (飲酒運転防止・自動車事故の責任と影響) ・ 視界悪化による事故防止セミナー ・ 路上講習
緊急時の対応	・ 消火栓および火災通報装置の操作訓練 ・ VR機器を使用した地震体験 ・ AEDの使用方法と注意事項および心肺蘇生訓練

これらの取り組みの結果、2024年度に実施したJTグループ従業員サーベイにおいて、8割を超える従業員が「業務上の怪我や病気の予防のために適切な措置が取られている」と回答しています。

JTIにおける取り組みはこちら （英語サイト）をご覧ください。

労働安全衛生に関するモニタリング指標

JTグループ労働安全衛生ポリシーに基づくモニタリング指標も設定し、JTグループにおける取り組み状況を把握するだけでなく、改善が必要と判断した場合には迅速に対応策を講じることとしています。
また、取締役会は少なくとも年に1回報告される本指標を中心とした労働安全衛生に関する実績により、労働安全衛生体制の監督を行っています。

JTグループにおける労働安全衛生に関するモニタリング指標

項目	定義	対象者	2021	2022	2023	2024
業務上の死亡者数	業務災害による傷害または疾病で死亡した人数	従業員	0	2	0	4
		派遣社員	0	0	0	0
		請負業者	0	0	0	1
		第三者	7	5	3	1
業務上の傷害発生率	100万労働時間当たりの、業務災害による傷害で休業した人数	従業員	1.09	1.16	1.02	1.02
		派遣社員	0.53	0.59	0.39	0.48
業務上の疾病発生率[*1]	100万労働時間当たりの、業務災害による疾病で休業した人数	従業員	2.37	2.96	0.03	0.02
		派遣社員	1.16	0.59	0.00	0.08
業務災害の要さの程度[*2]	1,000労働時間当たりの、業務災害による傷害または疾病で休業となった日数	従業員	-	-	0.03	0.03
		派遣社員	-	-	0.01	0.00

*1 業務上の疾病発生率：2021年度から2022年度は、新型コロナウイルス感染症に伴う暫定
*2 業務災害の重さの程度：2023年度から新規追加

・非制規労働者の情報については、こちらをご覧ください。
・第三者検証については、こちらをご覧ください。
・ギブーラ社監査・引継方法等については、こちらをご覧ください。（英語サイト）

死亡等の重大な労働災害については、同じ災害を二度と繰り返さないために、再発防止を徹底しています。
一例として、交通事故による重大な労働災害に対しては、運転速度・運転経験等の運転者の状況、視界や舗装等の道路の状況、車両の整備状況等のあらゆる観点で分析を行ったうえで、経験の浅い運転者を対象とした未舗装道路での運転技能に重点を置いたトレーニングの実施、テレマティクスによるリアルタイムでの速度超過時のアラート作動、そして、従業員同士で不安全行動を監視し注意喚起する仕組みの導入といった対応を行うとともに、同様の労働災害が発生する可能性のある国でのリスクアセスメントに繋がるよう、本内容をグローバルベースで共有しています。
加えて、重大な労働災害は、速やかに発生状況および再発防止策を取締役へ報告し、必要に応じて迅速にフィードバックを受ける体制となっています。

今後も、JT グループにおける労働災害の発生状況を注視しつつ、労働災害ゼロに向けて、効果的な施策を継続的に推進していきます。

ページトップへ戻る

JTにおける健康経営

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うえ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。

健康経営宣言

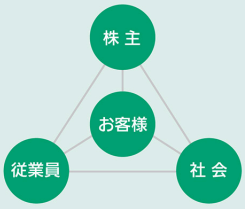
JTでは、労働安全衛生の取り組みに加え、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう、社長による「健康経営宣言」のもと、従業員の健康の維持・増進に努めています。

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。

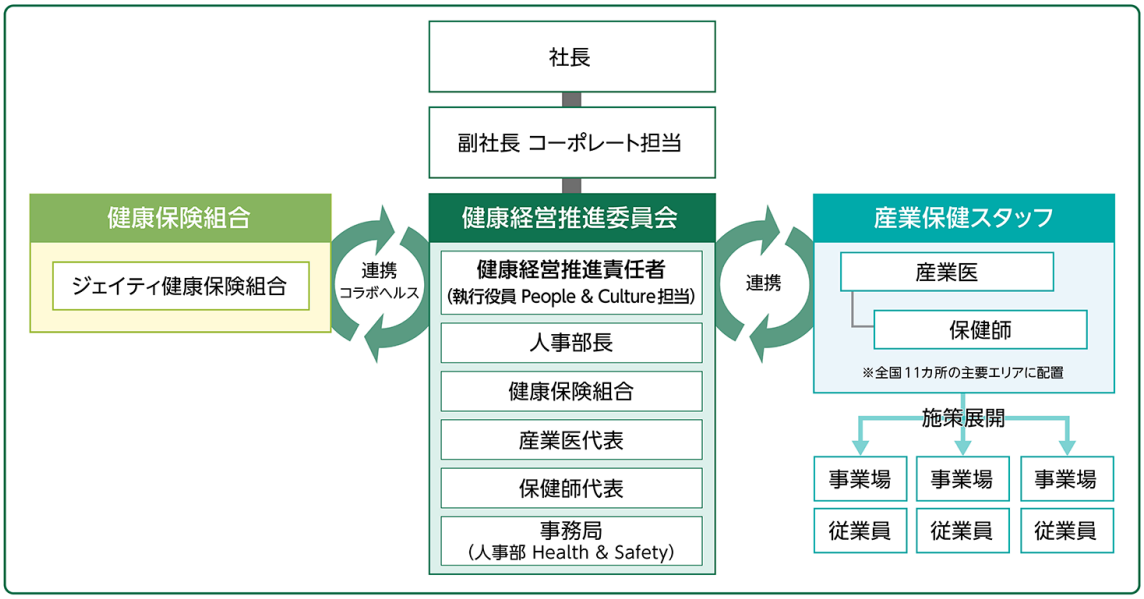
従業員一人ひとりが健康を基盤として、モチベーション高く最大限の力を発揮し自ら変革を起こすことで、経営理念である「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たし、4者の満足度を高めていく」の追求に、より一層力を注いでまいります。



2020年7月
日本たばこ産業株式会社
代表取締役社長

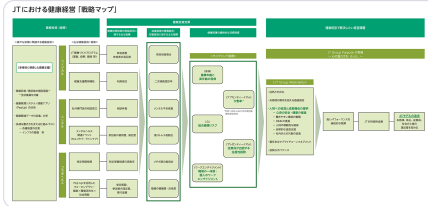
健康経営推進体制

JTでは、従業員が心身ともに健康を維持・増進し、高いパフォーマンスを継続的に発揮できるよう、社長主導のもと、執行役員 People & Culture担当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産業保健スタッフ（医師・保健師）を配置する等、充実した健康支援体制を構築しています。
また、健康経営の取り組みについて労使間で情報共有や意見交換を実施しています。



健康経営戦略マップ

JT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

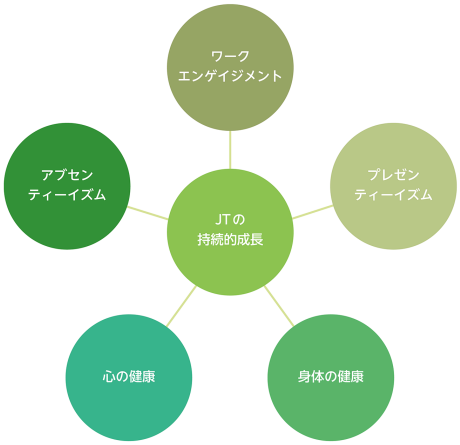
健康経営の取り組み ～多様性に根差した健康支援～

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。

JT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。

健康経営に関するモニタリング指標

JTでは、企業の持続的成長に向けて、身体の健康・心の健康・ワークエンゲイジメント・プレゼンティーイズム・アブセンティーイズムを主要な観点とした健康経営に関するモニタリング指標を設定しています。



JTにおける健康経営に関するモニタリング指標

身体の健康

全従業員への個別面談、健保組合とのコラボヘルスや各種プログラムの実施等、一人ひとりに対する多様性に根差した健康支援により、生活習慣病の予防を行います。

健康年齢と実年齢の差異

*健康年齢は健診データ等をもとに算出（マイナス値拡大=良化）

	2022	2023	2024
健康年齢と実年齢の差異（歳）	-0.61	-0.60	-0.48

心の健康

専門医等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/セルフケアセミナーにより、メンタル疾患の予防を行います。

総合健康リスク

*新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）により計測（リスク指数が低いほど良好）

	2022	2023	2024
総合健康リスク	76	76	76

ワークエンゲイジメント

職場の一体感・個人のワークエンゲイジメントの把握・分析、改善策の展開により向上を目指します。

*ワークエンゲイジメント：仕事そのものに対する活力・熱意・没頭

職場の一体感・個人のワークエンゲイジメント

*新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）により計測される「職場の一体感（職場の健康度・活性度）」「個人のワークエンゲイジメント（個人の活性度）」（最高4点、最低1点で高い方が良好）

	2022	2023	2024
職場の一体感	2.99	2.99	2.98
個人のワークエンゲイジメント	2.62	2.63	2.63

プレゼンティーイズム

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に加え、生活習慣（運動、食事、睡眠等）に関する支援により、プレゼンティーイズムの改善を目指します。

*プレゼンティーイズム：出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況

従業員が自認する生産性指数

*WHO-HPQ、SPQ等を踏まえ、独自に開発された評価尺度により計測される「生産性指数」「活性度割合」

*生産性指数：「仕事の実績」「仕事の質」「仕事の量」より算出された総合指数（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、現状の発揮割合（高いほど良好）

	2022	2023	2024
生産性指数	やや高い	やや高い	やや高い
活性度割合（%）	81	81	82

アブセンティーイズム

心身の傷病の未然防止、重症化防止、再発防止を支援することにより、アブセンティーイズムの改善を目指します。

*アブセンティーイズム：私傷病による欠勤

欠勤率

*社員1,000人あたりの私傷病（身体疾患含む）による欠勤日数

	2022	2023	2024
社員1,000人あたりの欠勤日数（日）	2,225	3,017	2,830

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。

今後も、モニタリング指標を注視しつつ、それぞれの施策でPDCAを回すことで、従業員の健康の維持・増進に向けたさまざまな取り組みを行っていきます。

社外からの評価

- 「健康経営優良法人2025～ホワイト500～」9年連続認定
- 「スポーツエールカンパニー2025」3年連続認定

健康経営に関する社外からの評価については、こちらをご覧ください。

ページトップへ戻る

Get Adobe Acrobat Reader

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

あなたに知ってほしい JTの取り組み

こころノート一覧

#学ぶ #共創する

JTには、生命科学の研究機関でありながら、一般来館者に開かれた文化施設がある！

#共創する

この大会を、「最高の4日間」にするために――「ゴルフ日本シリーズJTカップ」への想い

#休む #暮らす

余暇時間をもっと豊かに！ JTが開発したアプリ、「Offly」「beSelf」「Habee」って？

#共創する #働く

同僚や友達の、意外な一面を発見！「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！

コミュニティインベストメント

JTグループが持続的に成長するためには、社会の持続的な発展に貢献することが必要不可欠であると考えています。JTグループコミュニティインベストメント基本方針 では、その目的を「包摂的かつ持続可能な地域社会の発展へ貢献すること」と定めています。すべての人は社会の一員として受け入れられるべきであり、包摂的かつ持続可能な地域社会は事業にとっても重要であると考えています。私たちは、この方針に基づき、責任ある地域コミュニティの一員として、幅広いステークホルダーとともに、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

重点領域

包摂的かつ持続可能な地域社会の発展のために、国内外の様々な団体とのパートナーシップを通じ、世界65カ国で498のコミュニティインベストメントプログラムを実施しています。世界各国の事業拠点は、JTグループコミュニティインベストメント基本方針に沿ったプログラムを実施しています。

JTグループのプログラムは、グローバルな社会課題および地域特有の課題に対応するように設計されており、次の3つの領域を重点領域として位置付けています。

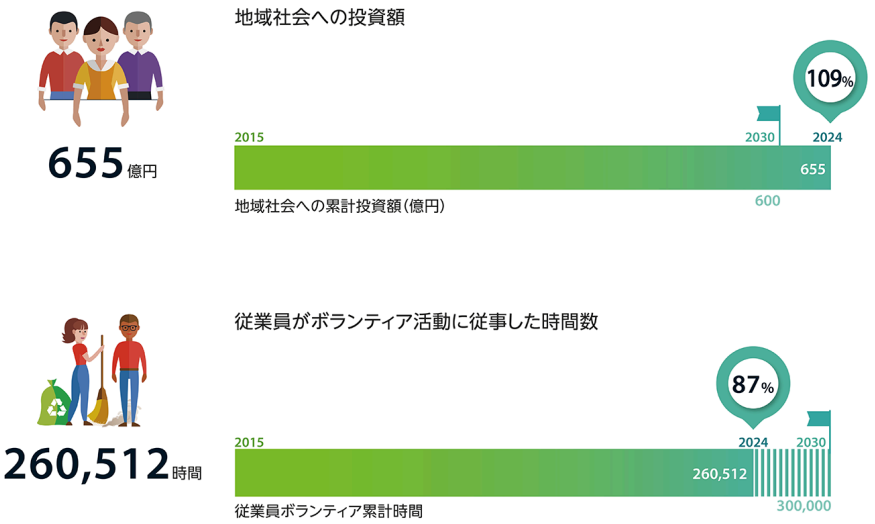
1. 格差是正： 恵まれない人々の食料や水、衛生設備、教育、文化芸術へのアクセス向上 など
2. 災害分野： 災害発生時の緊急支援活動や復興支援活動、災害リスク軽減に向けた防災活動 など
3. 環境保全：森林保全や生物多様性の保全、環境美化活動 など

ターゲット

包摂的かつ持続可能な地域社会の発展を目指し、2015年から2030年の間に、600億円の投資を行い、従業員が30万時間のボランティア活動に従事することを目指します。

ターゲットに対する進捗

2015年より、地域社会へ655億円を投資し、従業員は就業時間内に260,512時間のボランティア活動に従事しました。2019年に目標を掲げて以来、地域社会に対する投資を継続して実施してきました。その結果、投資額の目標を6年前倒しで達成するに至りました。

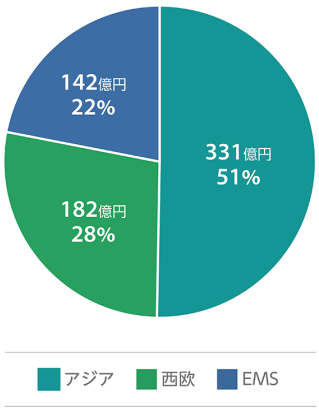


これまでのコミュニティインベストメント実績（2015年から2024年）

地域別投資実績

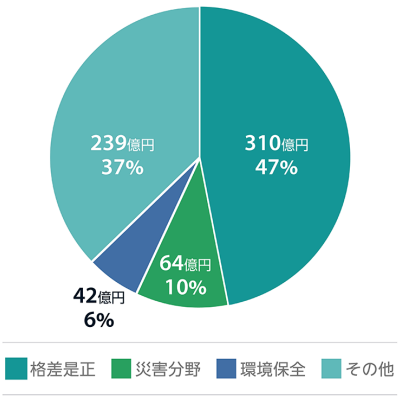
日本、フィリピン、台湾といったたばこ事業の主要市場を抱えるアジア地域において、2015年以降の投資額の約50%を占める331億円を拠出しました。また、西ヨーロッパ、東ヨーロッパ、中東・アフリカ、南北アメリカまで、事業を展開する世界各地において、現地の事業拠点が主体となって社会課題の解決に取り組んできました。

地域別投資額(2015年～2024年)



領域別投資実績

領域別投資額(2015年～2024年)



「格差是正」に向けては、恵まれない人々の食料や水、衛生設備、教育、文化芸術へのアクセス向上に取り組んでいます。2015年以降の投資額の約47%が「格差是正」に対するものです。

「災害分野」においては、災害発生時の緊急支援活動や中期的な復興支援活動に加えて、平時における災害リスクの軽減活動に取り組むことで、安全で持続可能な地域社会づくりを推進しています。2015年以降の投資額の約10%が「災害分野」に対するものです。

「環境保全」では、世界各地で森林保全や生物多様性の保全、環境美化活動に取り組んでいます。2015年以降の投資額の約10%が「環境保全」に対するものです。

2015年以降、これまでに世界各地で延べ5,891団体を支援し、延べ2,651万人に支援を届けてきました。今後も包摂的かつ持続可能な地域社会の発展に向けて、更なる社会的インパクトを創出すべく、取り組みを進化させていきます。

655億円
支援総額

2,651万人
受益者数

5,891
支援した受益団体数

2024年のコミュニティインベストメント実績

2024年の地域社会への投資額

支援総額
72億円

64.4 億円	金銭支援
6.3 億円	マネジメントコスト
1.3 億円	人的支援
0.1 億円	物的支援

56 万人
受益者数

626
支援した受益団体数

42,442時間
就業時間内にボランティア活動に従事した時間数
（参加した従業員数：11,104人）

効果の測定・管理

JTグループでは、Corporate CitizenshipによるBusiness for Societal Impact (B4SI) *フレームワークを用いて、取り組みの実績およびインパクトを測定しています。2024年には、JTグループが事業を展開する国々において、コミュニティインベストメントとして、約72億円の投資を行いました。プログラムが社会的インパクトを与えられるよう、より正確な測定と開示に取り組んでいます。

BUSINESS FOR SOCIETAL IMPACT
CORPORATE CITIZENSHIP

* 企業の活動の社会的インパクトを効果測定する国際基準

JTグループの取り組み

格差是正

JTグループでは、包摂的社会の実現に向け、多くの団体とのパートナーシップを通じ、地域社会の人々のニーズに応えるさまざまな支援を行っています。

多くのコミュニティにおいて、清潔な水、食べ物、教育など、私たちが当たり前のように享受していることが、容易に享受できないという現状があります。私たちが関わる世界中のコミュニティのために、この状況をできる限り変えていきたいと考えています。

2024年には、JTグループが事業を展開する58カ国において、格差是正に関する368のプログラムを実施し、延べ40万人に支援を届けました。

OrchLab：音楽作りで社会に変化を

英国のコミュニティインベストメントチームは、障がいのある方々に音楽そのものを楽しみ音楽作りの喜びを感じてもらうため、世界的に名高いロンドン・フィルハーモニー管弦楽団（ロンドン・フィル）と協働しています。OrchLabと名づけられたこのユニークなプロジェクトは、障がいの有無にかかわらず、あらゆる人々が音楽に親しむことのできる社会の実現をテクノロジーでサポートする団体「ドレイク・ミュージック」とのパートナーシップの下、ロンドン・フィルが運営しています。参加者は、使いやすく工夫された楽器や先駆的な支援技術、ロンドン・フィルの録音演奏曲、そして自ら演奏できるオンライン楽器を使って曲を作りながら、オーケストラの音楽の世界に浸ることができます。

さらに、OrchLabでは、画期的なデジタル楽器を提供するほか、対象者に合わせたワークショップや研修、イベントを開催するとともに、双方向型のウェブサイトも運営しています。このウェブサイトでは、参加者は、検索で自分が見つけたさまざまなロンドン・フィルの演奏を楽しんだり、オンライン楽器で自分の曲を作れるほか、音楽に関するゲームやクイズなどのコンテンツを楽しむことができます。このプロジェクトは、障がいの有無にかかわらず誰もが参加できる音楽作りを通じて、参加者の心身の健康を向上させることを目的としています。

2017年のプロジェクト開始以降、OrchLabは、年間28時間の音楽ワークショッププログラムを中心に、障がいのある方々の音楽活動を精力的に支援し（年間平均85名）、参加者の心身の健康と自信の向上に大きく貢献してきました。2024年には、参加者の84%が生活の質や幸福感にプラスの影響があったと、また88%が自信の向上につながったとコメントしています。

また、2024年には、4回目となるOrchLabフェスティバルデーを開催しました。当日は障がいのある方とケアスタッフ計200名が、OrchLabの新しい楽器を試し、他の参加者と音楽作りの体験を分かち合いました。

災害分野

災害分野においては、被災地における支援活動のほか、災害リスク軽減に向けた活動に平時から取り組むことで、安全で持続可能な地域社会づくりを推進しています。

2024年には、JTグループが事業を展開する22カ国で、災害分野における70のプログラムを実施し、延べ15万人に支援を届けました。

災害への備え：Preparedness

持続的な地域社会の発展に寄与することを目的とし、災害捜索救助隊の育成支援など、リスク軽減に向けた平時の活動支援を行っています。

緊急支援：Disaster Relief

国内外での災害発生時には、グループ各社で連携し、被災地への緊急支援に取り組んでいます。

復興支援：Disaster Recovery

被害が甚大な災害において、より良い復興（Build Back Better）を目指した中期的な復興支援活動に取り組んでいます。

ピースウィンズ・ジャパンとのパートナーシップ

日本に本部を置くピースウィンズ・ジャパン（PWJ）は、困窮している人々や、紛争や貧困などの要因により危機にさらされている人々に対して世界的に支援活動を行うNGOです。

JTは災害分野での取り組みの一環として、2016年からPWJとパートナーシップ協定を締結しています。2022年には協定を3年間延長し、引き続き、レスキューチームの育成や、世界各地での被災地支援活動をサポートしています。

JTグループはPWJによる以下の取り組みを支援しています。

- International Search and Rescue Advisory Group基準に基づく広範囲かつ継続的なSearch and Rescue (SAR) 訓練及び人的配置によるチーム育成
- 国内の大規模災害時の支援受け入れを念頭に置いた、合同訓練の実施等による海外のSAR活動団体との強固な連携体制の構築
- 救命活動に必要な装備・資機材の整備及びロジスティクス能力の強化
- 大規模災害による被災が想定される自治体や病院等との支援協定締結、支援団体や医療関係者との連携体制構築を含む、国内のステークホルダーとの関係強化
- 多機関協力型フィールドホスピタル実現に向けた、ロジシステムの構築や実働訓練
- 国内外の有事に対応するための準備

国内での主な取り組み

緊急支援 →

災害への備え →

復興支援 →

環境保全

環境保全では、世界各地で森林保全や生物多様性の保全、環境美化活動に従業員も参画する形で取り組んでおり、地域社会と従業員がともに恩恵を受けられるよう努めています。
2024年には、JTグループが事業を展開する33カ国で、環境保全に関する57のプログラムを支援しました。

日本国内では、全国7カ所（2026年4月時点）で、森林保全の取り組みである「JTの森」を実施しており、元気な森づくりを支援するとともに、ボランティア活動に参加する従業員に環境保全の大切さを体感できる機会を提供しています。2024年には303名の従業員がボランティア活動に参加しました。ボランティア活動後のアンケートでは、多くの従業員が、ボ

ランティア活動に参加することで、環境保全を意識した行動をするようになり、働くことへの満足感が高まったと答えています。

「JTの森」で森林保全ボランティア活動に参加した従業員からのフィードバック

- 99%が、ボランティア活動を通じて仕事の満足度が高まったと回答
- 71%が、環境保全の重要性を認識し行動に変化が生じたと回答
- 84%が、ボランティア活動によって業務に役立つスキルを身につけることができたと回答

国内での主な取り組み

JTの森

ひろえば街が好きになる運動

グローバルプログラム

グローバルWASHイニシアチブ（安全な水と衛生設備へのアクセス改善）

JTグループでは、新興国における重要な社会課題の一つである安全な水と衛生設備へのアクセス改善に重点的に取り組んでいます。
2019年の開始以来、WASH（安全な水と衛生設備）関連のプロジェクトを運営する国際団体や現地団体と協働し、地域の課題やニーズに応じたプロジェクトに取り組んできました。
これまで、インドネシア、カザフスタン、バングラデシュ、ベトナム、エチオピア、モロッコ、ブラジル、ボリビア、メキシコ、ブルガリアにおいて取り組みを進めており、延べ90万人以上の人々が直接的な恩恵を受けています。

グローバルWASHイニシアチブの詳細、および海外での取り組みについては、JTインターナショナルのウェブサイト（英語）をご覧ください。

ボランティア活動

ボランティア活動は、従業員、私たちの事業、地域社会の3者に、相互の恩恵をもたらすものです。従業員がその知識とスキルを活かすことで、彼らが暮らし、生活の糧を得ているコミュニティにプラスの影響を与えることができます。また、従業員による社会参画は、従業員自身の新たな気づきや知見の獲得にもつながると考えています。

JTグループでは、従業員がボランティア活動に参加することを積極的に奨励しており、ボランティア活動の機会（コミュニティインベストメントプログラムやイベントへの参加）の提供や、支援（従業員からの寄付の受付、会社からのマッチング拠出、ボランティア休暇、物的支援）を積極的に行っています。

2024年には、世界各国で延べ11,104名の従業員が、就業時間内に延べ42,444時間のボランティア活動に従事しました。

従業員参加型寄付（TFTプログラム）

TABLE FOR TWO（TFT）プログラムとは、2007年10月に設立された、世界の食の不均衡の解決を目指す日本発のNPO法人であるTABLE FOR TWO International が主催する寄付活動です。主な寄付方法の一つとして、社員食堂のメニューに、寄付金を加えた価格の食事メニューを用意するというものがあり、従業員等がTFTメニューを1食購入するごとに、開発途上国における給食代金1回分に相当する20円の寄付金が、TFTを通じ、開発途上国の学校給食向けに寄付されます。

JTでは、2010年からTFTプログラムに参加し、東京のJT本社の食堂で従業員等が購入したTFTメニュー1食につき、給食1食分の金額を寄付しています。新型コロナウイルス感染拡大後は、在宅勤務が標準的な勤務形態となり、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である「ウォーキングラリー」でJTグループの従業員が1日8,000歩を達成するごとに、会社から給食1食分の金額を寄付する取り組みです。2024年には、5月と10月の2回開催し、全国各地に勤務するのべ6,787名の従業員がウォーキングラリーに参加し、最終的にはTFTに2,192,100円を寄付することができました。

また、2021年からは、福利厚生であるカフェテリアプラン（従業員がポイントを使って福利厚生メニューを選択して利用）に寄付メニューを導入したことで、多くの従業員がTFTに寄付することができるようになりました。

なお、2023年にはこれらの支援（食堂でのTFTプログラム、ウォーキングラリー、ポイントでの寄付を含む）に対して、TFTより「プラチナパートナー」として認定されました。

「ウォーキングラリー × TFT」に参加した従業員からのフィードバック

- 75%が、社会貢献に対する意識が高まった、社会貢献にも取り組む自社を働きがいのある会社だと思ったなどと回答
- 59%が、健康的になり幸せを感じることができた、目標を達成することへの自信がついたなど、生活面での効果があったと回答
- 64%が、同僚や上司と会話する機会が増え、コミュニケーション力やチームワーク力が向上したなど、仕事面での効果があったと回答

2024 PLATINUM PARTNER ★★★★

その他の日本での取り組み

Get Adobe Acrobat Reader

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

SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。

Special Contents こころノート

あなたに知ってほしい JTの取り組み

こころノート一覧

#共創する

あなたにとって「心の豊かさ」ってなんですか？ 徹底的に考え抜く、JTグループ社内イベント「Dサミ」 とは!?

#暮らす #学ぶ

「フェロモントラップ」って知ってる？ 世界100カ国で活躍中の、グローバルでニッチな商品とは!?

#学ぶ #守る

棋士の「ドラマ」は、子どもの頃から始まっている――SNS担当者が思う、大会の醍醐味とは？

#共創する #働く

同僚や友達の、意外な一面を発見！「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！