

# 日本国内における人財マネジメントについて

JT では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。

## 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	

## 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8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



## 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、2022年12月31日時点には7.5%に増加しました。JTの雇用状況および女性社員の活躍状況については下記データをご覧ください。

\*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）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男女合計	7,286人	7,239人	7,048人	6,919人	5,655人
うち、女性	1,103人	1,142人	1,170人	1,199人	1,124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（2022年12月31日時点）

	男女合計	うち女性
30歳未満	717人	245人
30-39歳	1,960人	483人
40-49歳	1,748人	280人
50-59歳	1,164人	114人
60歳以上	66人	2人

・JTにおける女性社員の活躍状況

マネジメント職	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性	57人	66人	69人	70人	70人
	5.7%	6.5%	6.8%	6.8%	7.5%
男女合計	997人	1,016人	1,022人	1,033人	934人

部長職相当以上	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性	3人	2人	1人	1人	2人
	3.0%	2.1%	1.1%	1.1%	2.4%
男女合計	99人	97人	95人	93人	83人

新規マネジメント職 登用数	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性	10人	13人	7人	5人	11人
	8.0%	10.4%	9.0%	6.6%	8.5%
男女合計	125人	135人	78人	76人	130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）別ウィンドウで開く](#)