

「第13回日本 HR チャレンジ大賞」イノベーション賞を受賞

それぞれの社員の“自分らしさ”と“選択”を応援する

～多様な価値観を尊重した、社員の活躍推進に向けた制度の拡充～

JTは、「第13回日本 HR チャレンジ大賞」（主催「日本 HR チャレンジ大賞」実行委員会、後援：厚生労働省ほか）において、多様性が尊重され、様々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。

日本 HR チャレンジ大賞は2012年に創設され、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。



JTは、社会課題である性的指向・性自認等による差別のない社会の実現、性別役割分業意識の解消に向けた制度等、多様なバックグラウンドを持つ社員が「働きやすさ」や「働きがい」を実感できる制度を導入し、また、社員がこれらの制度を柔軟に活用できる環境整備や組織風土醸成に係る取り組みを行ってまいりました。それらの取り組みが評価され、この度、初の受賞に至ったものと考えます。

今後も JT は、多様な価値観を尊重し、性別・性的指向・性自認等を問わず社員の活躍をより推進するための環境整備や組織風土醸成等に取り組んでまいります。

〈主な取り組み概要〉

● パートナーシップ認定制度

社会変容や個人の意識の変化により、家族や夫婦のあり方が多様化していることを踏まえ、同性パートナーや事実婚においても、法律上の配偶者と同等に扱い、住宅・育児・介護等に係る社内制度を活用できる環境を整備しました。また、これら制度を利用する際、パートナー^{*1}の認定には公的証明を不要としました。

● 育児休職制度の見直し

社員または社員のパートナーが出産、養子縁組のいずれかにより親となった場合、性別にかかわらず通算 20 週^{*2}までの育児休職について、有給休暇相当^{*3}の一時金を付与することとしました。

※ 詳しくは当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.jti.co.jp/investors/library/press_releases/pdf/2024/20240110_J01.pdf

● 育児休職を取得しやすい風土の醸成に向けた取り組み

育児休職を希望する社員の「取得にあたって周りの社員に迷惑をかけるのではないか」という不安を払拭できるよう、「会社は新たな家族を迎える社員を祝福し、応援する」という想いを伝えるコンセプト動画を制作し、社内コミュニケーションサイトを通じて社員の理解醸成を促進しました。

^{*1} JTにおける「パートナー」とは、いわゆる内縁関係や LGBTQ+のパートナー等、配偶者と同様の方を指します。

^{*2} 出生した子供が 1 歳に達するまでの育児休職期間において通算 20 週とします。なお、女性社員自身が出産した場合は、当該育児休職期間において、有給休暇である産後休暇（8 週）と育児休職を合わせて通算 20 週とします。

^{*3} 対象の子の年齢が 1 歳に達した日以降かつ復職後に一時金を支給します。また、対象期間は、賞与・昇給・退職手当に関連する勤続期間には影響を与えません。