

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。

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。

- ・ 従業員エンゲージメント
- ・ 人財の育成・定着
- ・ 人財の確保
- ・ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

[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。](#) →

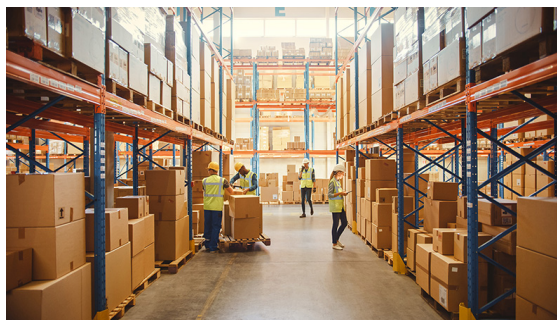
- ・ 働きやすい職場づくり
- ・ 多様化の推進

[日本国内における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グループでは、「安全な職場環境の実現」「労働安全に関する知見の共有」「労働安全を重視する企業文化の醸成」を柱として安全な職場づくりに取り組んでいます。JTグループの労働安全衛生基準は、現地の法規制に準ずる、もしくはそれより高いレベルで設定されており、JTグループの従業員のみならず、請負業者やグループ事業所への訪問者も、その対象に含んでいます。

[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。](#) →





社会的責任の発揮

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。

[社会的責任の発揮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](#) 〓

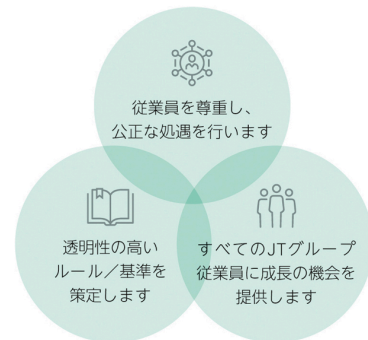
「サステナビリティ」トップへ →

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。



JTグループの取り組み

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61カ国において、Top Employer Instituteから「社員が働きたい企業」として認定されました。このうち19カ国では、同種の他の認定も受けています。

[たばこ事業のサステナビリティの取り組み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注力分野、目指す姿と中期取り組み目標の進捗です。

JTグループでは、現在次の4つを重点分野として取り組んでいます。

従業員エンゲージメント

人財の育成・定着

人財の確保

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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。また、従業員がいきいきと働ける職場環境を醸成し、労働組合との建設的な関係を維持すべく努めています。

JTグループでは、従業員ファーストの企業文化が実効性を伴ったものとなっているかを評価するため、地域や部門単位での従業員サーベイを毎年実施しているほか、グループ全体での従業員エンゲージメントサーベイも3年に一度実施しています。従業員からのフィードバックは、JTグループの強み、過年度からの進捗、改善点を把握するのに役立ち、働きやすい職場として優れた人財を惹きつけ定着させる一助にもなっています。

2022年の従業員エンゲージメントサーベイ



2022年には、世界中の5万人以上のJTグループ従業員を対象に、全事業で同じ質問を用いたものとしては初の従業員エンゲージメントサーベイを実施しました。回答率は92%と非常に高く、外部のベンチマークを17%上回りました。グループ全体の従業員満足度スコア（「この会社で働くことについてどう感じているか」）は77で、ベンチマークとする世界上位10%の企業の平均スコアである81を下回りました。日本における事業運営体制の変革やコロナ禍による働き方の変化など、社内外の大きな環境変化の影響が、従業員満足度スコアの下振れ要因と考えられます。この結果は、従業員エンゲージメントの向上が喫緊の課題であることを示しており、今後、明確かつ透明性の高いコミュニケーションを重視した取り組みを、役員主導のもと、実行してまいります。

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。

人財の育成・定着

人の向上心に限界はないと私たちは考えており、「目標に向けた成長」のため、日々学び、成長する自由と機会を従業員に提供しています。目標を達成し、より高いレベルのパフォーマンスを発揮するため、すべての従業員には、継続的に学習する意欲を持ってほしいと考えています。

JTグループでは、従業員のスキルアップのために、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、在宅勤務中でも新しいスキルを習得できるよう図っています。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グループにおけるマネジメントへの内部登用率は8年以上に亘り90%を上回り、2022年は94.2%でした。また、社外からも多くの優秀な人財を採用しています。

従業員のエンゲージメントを高め、従業員の定着率や仕事の生産性と質の向上につなげるためには、それぞれの従業員の状況に合わせたさまざまな機会を提供することが不可欠だと考えています。JTグループ全体における2022年の離職率は12.1%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、包括的な学習・能力開発プログラムを提供しています。リーダーシップや専門スキル向上のためのこれらのプログラムは、基礎から上級まで、従業員のスキルや階層に応じたレベルのものを受講できます。これらのプログラムはすべてオンラインで提供されており、勤務地にかかわらずアクセス可能です。

たばこ事業の従業員は、個人ベースまたはチームベースの能力開発プログラムを選択できます。動画研修を含めた様々なe-ラーニングやターゲットを絞った上級レベルのマイクロラーニング、有名ビジネススクールが提供するコース、コアトレーニングプログラムなどがあり、ゲーム感覚で取り組めるプログラムや学習シミュレーションなど、さまざまなオプションを選ぶことができます。また、若手人財の能力開発を支援・加速するために、たばこ事業全体でのさまざまなリーダーシップ開発プログラムも提供しています。コラボレーションに基づく学習プログラム（コーチングとメンタリング）の人気は高く、2022年には1,325人の従業員がプロのコーチまたは社内のメンターからのサポートを受けました。これらのプログラムを通じ、継続的な従業員の能力開発とスキル向上を図っています。

日本では、2020年に国内従業員向けの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を実施しています。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な面談を行うよう図っています。2022年には、グループ全体の従業員の96.2%が業績評価面談を行いました。また、希望する従業員は360度評価を受けるようになりました。

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（1990年代後半以降に生まれた世代）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、この世代ならではのスキルが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、彼らの考え方を理解することが非常に重要です。

そのため、たばこ事業では2019年に初のグローバル・インターンシップ・プログラム「Make It Bright」を開始し、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。この第一回の成功を受けて2021年には36カ国に対象国を拡大しており、8,000名を超える応募がありました。2022年10月にスタートした2022年版「Make It Bright」では、未来の職場をテーマとしたアイデアを競いましたが、学生が参加しやすくなるよう、より柔軟な形での参加を可能にしました。各国の優勝者は、2023年5月に行われた決勝大会で、6カ月間の有給のインターンシップを賭けて対決しました。過去の実績者の中には、その後正式に社員として採用された人もいます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

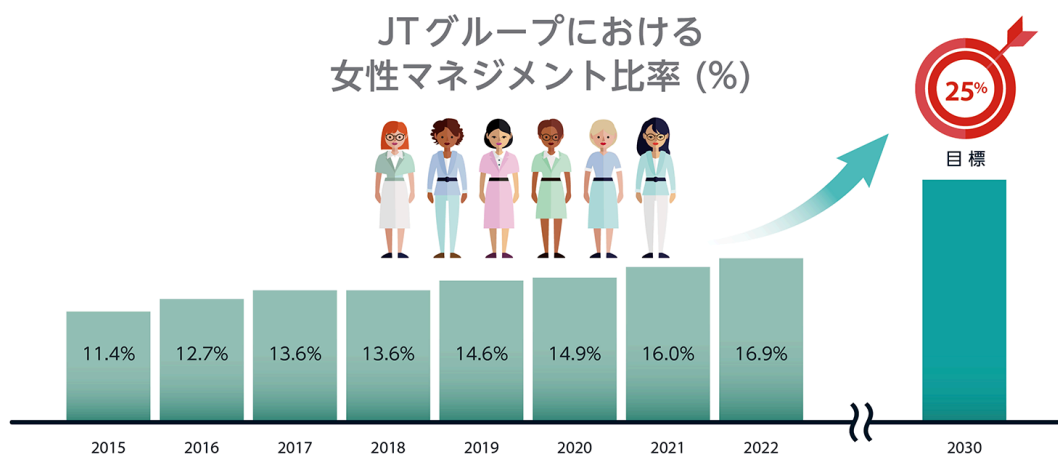
私たちにとって「多様性」とは、従業員および従業員候補者の性別、性的指向や年齢、国籍だけでなく、経験、専門性など、様々な違いを表しています。「インクルージョン」とは、すべての従業員を尊重し、公正な処遇を行い、誰もが同じチームの一員だと感じられるようにすることです。

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・エクイティ&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・エクイティ&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、取締役のコミットメントの下、さまざまな取り組みを実施しています。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ます。



日本では、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。

JTグループでは、ジェンダー平等を事業上取り組むべき優先事項として掲げており、女性マネジメント比率を増やすとともに、すべてのレベルにおいてジェンダー平等を達成することにコミットしています。世界の人口の男女比はほぼ1:1であり、ジェンダー平等は必然だと私たちは考えています。

JTグループ全体のジェンダー平等に向け、性別に関わらず、職場における成長機会を誰もが平等に享受できるようにしていくことを目指しています。私たちは、女性のキャリアアップを加速させ、グローバルにジェンダー平等を推し進めるためのさまざまな取り組みを立ち上げています。トップマネジメントは、優秀な女性のキャリアアップを阻む障害を理解するための特別な研修も受けています。

人財マネジメントや採用に関し、ジェンダー平等に向けた多くの取り組みを実施しています。たとえば、たばこ事業で

は、採用面接において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。

Global Equality Standard

2021年、たばこ事業本社は、職場におけるジェンダー間の機会均等や報酬のレベルを測定する、国際的な監査・コンサルティング会社アーンスト・アンド・ヤングが新たに立ち上げた「Global Equality Standard」の第1回認定企業の1社として選ばれました。



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。

LGBTIQ+インクルージョン

グローバルに事業を行うJTグループは、すべての従業員にとって公正で働きやすい職場環境の構築に努めています。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は、LGBTIQ+の従業員へのサポートが必要不可欠です。LGBTIQ+インクルージョン施策の一環として、私たちは、あらゆる性的指向、ジェンダー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向けた戦略や能力開発プログラム、LGBTIQ+インクルージョンに関する方針を策定しています。

PRIDEと名付けられたたばこ事業内のグローバルネットワークでは、700名以上のLGBTIQ+の従業員とそのサポーターがつながり、イベントなども開催しています。LGBTIQ+インクルージョンに対する意識を高め、従業員間の相互支援を図り、責任をもってこの課題に取り組んでいくため、PRIDEメンバーを中心とするグループも立ち上げました。

2020年には、ジュネーブにあるたばこ事業本社は、仏語圏スイスにおける「Swiss LGBTI Label」の初の認証企業の一つとなりました。

日本国内でも、LGBTIQ+インクルージョンの取り組みは着実に進められており、2023年にはJTが8年連続で、PRIDE指標で最高評価のゴールドを獲得しました。



人種や民族の多様性

JTグループは、人種差別を決して容認しません。あらゆる形態の差別を防止し、そのリスクを低減するための措置を講じています。人種、宗教、民族的出自、出身地、性別、年齢、障がいの有無、性的指向、配偶者の有無などによる差別やハラスメントのリスクを心配することなく、誰もが個性を発揮できるインクルーシブな職場文化を育てています。

新しい働き方

今日の世界がそうであるように、私たちも新しい働き方を採り入れるべく、さまざまな取り組みを行っています。JTグループでは、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ることを目指しており、従来のマネジメントス

タイム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。

たばこ事業では、2021年7月に従業員向けのグローバルな指針として「New Ways of Working (N-WOW)」をスタートさせ、2022年7月にはこれをグローバル方針と定め、順次展開を進めています。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、コアタイムなしのフレックスタイム制度や日数制限なしの在宅勤務を導入しました。「働きやすい職場づくり」のためには、多様な働き方を受容する組織風土をベースとしたワークライフバランスの尊重が不可欠であり、働き方の不断の見直しを実行していきます。今後も、各部門・各職場において、業務の特性や組織・個人の状況等を踏まえた、出社またはテレワーク、フレックス等を組み合わせたベストミックスの働き方を検討、実践していきます。


家族ファーストのアプローチ

たばこ事業では、2020年にグローバルでの新たな育児休暇制度を策定し、2021年1月から施行しました。今後、各国の法規制を遵守し、順次展開していく予定です。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。

日本では、育児休暇や配偶者出産休暇に加え、保育料補助等の育児に関する補助を行っています。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。

また、育児だけでなく、高齢化が進む一部の国では、介護をしている従業員に対する支援も提供しています。例えば、英国では、従業員が高齢の家族の世話をするために休暇を取ることを認めています。同様に、日本国内では、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。

今後も、従業員のウェルビーイングに向けた制度の拡充に取り組んでいきます。

たばこ事業の取り組みについては、[JTインターナショナルのサステナビリティサイト](#)  (英文) をご覧ください。

[「サステナビリティ」トップへ](#) 

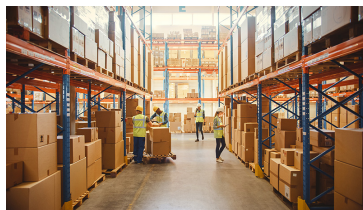
JTグループの労働安全衛生

JTグループで働くすべての従業員に対し、業務上の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

JTグループにおける労働災害防止に向けた取り組み



JTグループでは、「安全な職場環境の実現」「労働安全に関する知見の共有」「労働安全を重視する企業文化の醸成」を柱として安全な職場づくりに取り組んでいます。JTグループの労働安全衛生基準は、現地の法規制に準ずる、もしくはそれより高いレベルで設定されており、JTグループの従業員のみならず、請負業者やグループ事業所への訪問者も、その対象に含んでいます。

JTグループは、リスクの特定と低減、労働災害の防止、安全対策の継続的改善のための手順を定めており、騒音、粉塵、有害な化学物質へのばく露や身体的負担を伴うリスクへの対応など、労働安全衛生の管理に努めています。また、安全な職場環境を構築するため、安全衛生基準に従い業務プロセスや機器の設計を行うとともに、空気環境や温度、湿度、照度といった項目についてモニタリングを行っています。

さらに、各種プログラムやイベントを開催し、労働安全衛生意識の向上にも努めています。加えて、業務中や出張時の健康サポートプログラムを用意するとともに、従業員がいきいきと働くための様々な支援を行っています。

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2022年は0.38となり、47%減少しました。

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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	0.38

- * 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、買収等で新たに加わった企業がJTグループの労働安全衛生基準を導入するために必要な期間（1年半）を考慮し、該当する企業の一部過去データを除外しています。
- * たばこ事業のサステナビリティの取り組みに関する進捗は[こちら](#)をご覧ください。

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基本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、ウェルビーイングは私たちのあらゆる活動の根幹です。
- ・ **安全は全員の責任**
安全で健康な職場づくりには従業員すべてが責任を負い、一人ひとりがその実現のために役割を担います。
- ・ **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づくりを目指します。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。
- ・ **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。十分なレベルの関連法規制が制定されていない国の拠点には、従業員や請負業者、訪問者のために、JTグループの労働安全衛生基準が適用されます。

労働安全衛生に対するコミットメント

JTグループは従業員の労働災害ゼロを目指しており、すべての事業活動を安全に行うべく努めています。

私たちは、職場における従業員の健康と安全、そしてウェルビーイングの確保に向けた意義や方向性を示す「労働安全衛生方針」を公開しています。この方針は、私たちの労働安全衛生活動の基盤であり、これに基づき目標設定を行います。

また海外の事業所では、労働災害の防止や現地の法規制遵守、従業員との協議および継続的な改善など、私たちのビジョンや考え方を反映した独自の労働安全衛生方針を策定しています。この方針は、経営幹部自らが署名するとともに、毎年見直しを行い、その内容を従業員や請負業者等へ周知・開示しています。

さらに事業所ごとに、重大な労働安全衛生リスクに対して低減策を講ずるとともに、労働災害事例の記録や地域特性に応じたリスクの特定、そして具体的な目標や計画を策定しています。なお目標達成に向けて、現地の法規制を遵守するだけでなく、国際規格であるISO45001に則った労働安全衛生マネジメントシステムを導入しています。

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繋がっています。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、海外の事業所で、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対策（シートベルト補助具の設置や休憩時間の追加など）も盛り込まれています。



また、運転者の行動に注目し、すべての事業所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も義務づけています。2020年に本アセスメントを完了し、その結果、海外の事業所（営業および原料調達部門）でのガイドライン遵守率は2020年80%、2021年85%となっています。また、今回のアセスメントで得られたベストプラクティスを運転者向けの安全方針に新たに反映することができました。

2022年には2,194名の従業員に対して安全運転講習を実施しました。コロナ禍のため、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。2023年には新たに4,300名の参加を予定しています。

さらに日本国内では、「業務中における車両事故の未然防止」を労働安全衛生計画の優先課題に設定しています。

グローバルに同じ基準を

地理的拡大の一環として、JTグループは新たな市場での企業買収を行っています。この中には、社会的・経済的に課題を抱える新興国での事業活動を行っているところもあります。私たちは、労働環境をより良いものとしていく責務があると認識し、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、こうした方針がすべての事業所で理解され、確実に根付くよう、各事業所を訪ねて責任者をサポートしています。

こうした国々においては、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。

たばこ事業の労働安全衛生担当部署では、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つつあります。

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

従業員がモチベーションを高め、その能力を最大限発揮できるようにしていくには、従業員がいきいきと働くことのできる職場環境づくりが欠かせません。職場の衛生環境や業務が身体に及ぼす影響を定期的に評価するなど、グループ内でさまざまな取り組みを行っています。

これらさまざまな取り組みを企画し運営するには労働安全衛生の具体的なデータが必要不可欠なことから、2018年に新たな方針を定め、すべての事業所に対して、職業性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、職業性疾病に対してグループとして一貫した対策を展開するとともに、既存の取り組みも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。

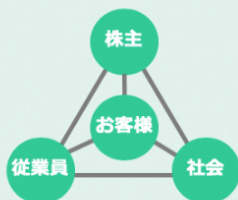
日本国内では、労働安全衛生の取り組みに加え、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう、経営トップによる「健康経営宣言」のもとPeople & Culture担当執行役員を健康経営推進責任者に位置づけ、従業員の健康増進に努めています。

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。



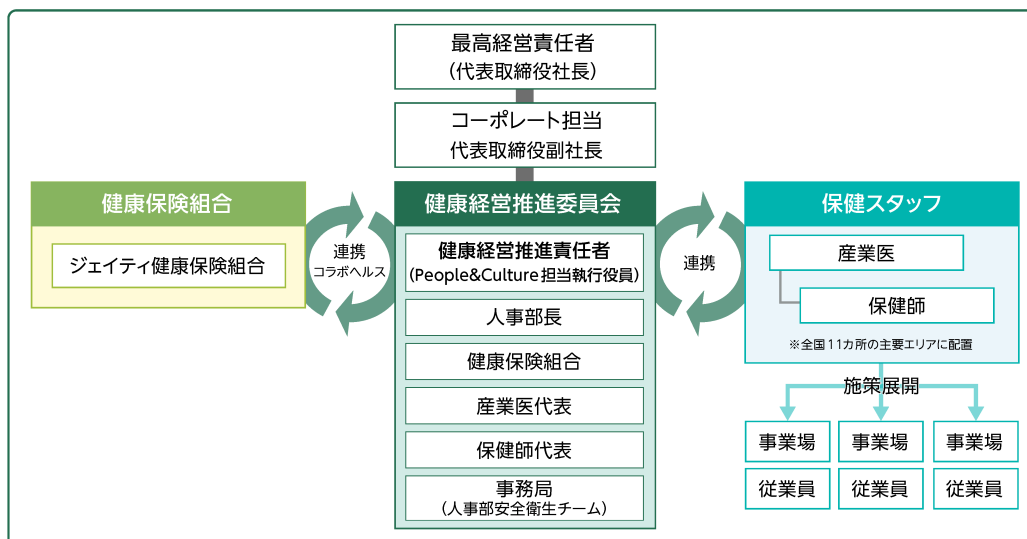
2020年7月
代表取締役社長
寺島 正道

2024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2024～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8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産業保健スタッフ（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。



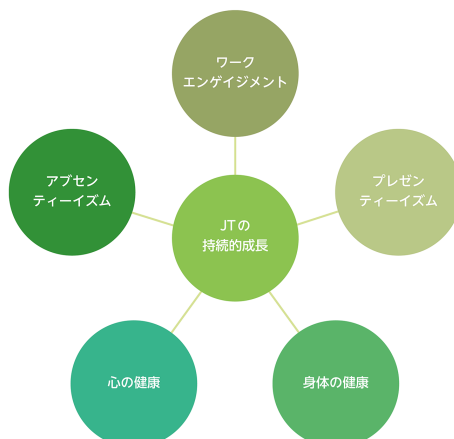
健康経営戦略マップ

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。




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/プレゼンティーズム/アブセンティーズム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。



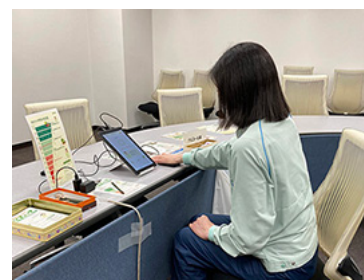
観点	モニタリング指標												
<p>身体の健康</p> <p>全従業員への個別面談、健保組合とのコラボヘルスや各種プログラムの実施等、一人ひとりに対する多様性に根差した健康支援により、生活習慣病の予防を行います。</p>	<p>健康年齢と実年齢の差異</p> <p>*健康年齢は健診データ等をもとに算出。(マイナス値拡大=良化)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>健康年齢と実年齢の差異(歳)</td> <td>-0.39</td> <td>-0.53</td> <td>-0.61</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	健康年齢と実年齢の差異(歳)	-0.39	-0.53	-0.61				
	2020	2021	2022										
健康年齢と実年齢の差異(歳)	-0.39	-0.53	-0.61										
<p>心の健康</p> <p>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。</p>	<p>総合健康リスク</p> <p>*ストレスチェックにより計測。(リスク指数が低いほど良好)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>全国平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>総合健康リスク</td> <td>76</td> <td>77</td> <td>76</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	全国平均	総合健康リスク	76	77	76	100		
	2020	2021	2022	全国平均									
総合健康リスク	76	77	76	100									
<p>ワークエンゲイジメント</p> <p>ストレスチェック結果により、職場・個人の“いきいき度”を把握・分析し、改善策を展開します。</p> <p>*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。</p>	<p>いきいき度</p> <p>*ストレスチェックにより計測される「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)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職場の一体感</td> <td>2.94</td> <td>2.92</td> <td>2.99</td> </tr> <tr> <td>個人のワークエンゲイジメント</td> <td>2.68</td> <td>2.61</td> <td>2.62</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	職場の一体感	2.94	2.92	2.99	個人のワークエンゲイジメント	2.68	2.61	2.62
	2020	2021	2022										
職場の一体感	2.94	2.92	2.99										
個人のワークエンゲイジメント	2.68	2.61	2.62										
<p>プレゼンティーズム</p> <p>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、プレゼンティーズムの改善を目指します。</p> <p>*プレゼンティーズム: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。</p>	<p>従業員が自認する生産性指数</p> <p>*ストレスチェックにより計測される「生産性指数」「活性度割合」。</p> <p>*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)</p> <p>*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)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>生産性指数</td> <td>やや高い</td> <td>やや高い</td> <td>やや高い</td> </tr> <tr> <td>活性度割合(%)</td> <td>82</td> <td>81</td> <td>81</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	生産性指数	やや高い	やや高い	やや高い	活性度割合(%)	82	81	81
	2020	2021	2022										
生産性指数	やや高い	やや高い	やや高い										
活性度割合(%)	82	81	81										
<p>アブセンティーズム</p> <p>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、アブセンティーズムの改善を目指します。</p> <p>*アブセンティーズム:私傷病による欠勤。</p>	<p>欠勤率</p> <p>*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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>社員1,000人あたりの欠勤日数(日)</td> <td>1,866</td> <td>1,773</td> <td>2,225</td> </tr> </tbody> </table>		2020	2021	2022	社員1,000人あたりの欠勤日数(日)	1,866	1,773	2,225				
	2020	2021	2022										
社員1,000人あたりの欠勤日数(日)	1,866	1,773	2,225										

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産業保健スタッフ(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、産業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。また働き方の変化に合わせて、「オフィスでの対面形式」と「オンライン形式」のいずれの方法でも開催可能になっています。(2022年度はオンラインでの開催)

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食分の金額を会社が寄付するという取り組みで始まりました。

2020年からは、TABLE FOR TWOと連携し、健康ポータルサイトPep Upを活用した全社イベント「ウォーキングラリー」を実施しています。この取り組みは、運動習慣のきっかけづくりと職場の活性化、そして社会貢献活動を兼ねた形となっています。2022年は5月と10月の2回開催し、全国で6,009名のJTグループ従業員が参加しました。1人の従業員が1日8,000歩を達成するごとに途上国の子どもたちへ給食1食分を寄付することとしており、2022年度の寄付総額は1,858,860円となりました。

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／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。なお、モニタリング指標「アブセンティーイズム（社員1,000人あたりの欠勤日数（身体疾患含む）」を設定し、労使間で検証を行っています。


多様な働き方と労働時間管理への取り組み

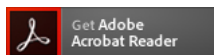
多様な働き方を選択・実現できる仕組みとして、テレワーク制度、コアタイムのないフレックスタイム制度の導入、育児・介護のための制度整備を進めるとともに、在宅勤務時に必要なPC等の機器や社内ネットワーク環境を円滑に使用できるよう対応を行っています。

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時間前後で推移しており、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](#) 



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](#) →

社会的責任の発揮



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。

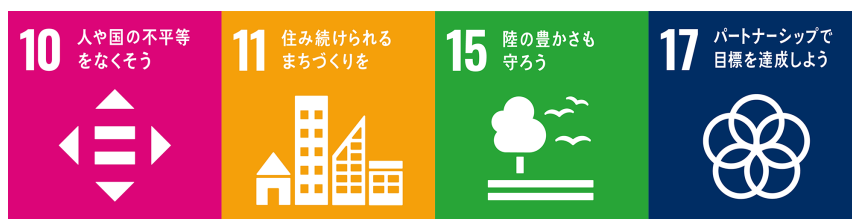
重点領域

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長期的なパートナーシップを通じ、世界65カ国で522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。世界各国の現地法人は、JTグループコミュニティインベストメント基本方針と国連の持続可能な開発目標（SDGs）の「人や国の不平等をなくそう」（目標10）、「住み続けられるまちづくりを」（目標11）、「陸の豊かさを守ろう」（目標15）、「パートナーシップで目標を達成しよう」（目標17）に沿ったプログラムを実施しています。

JTグループのコミュニティインベストメントプログラムは、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、以下の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糧や教育へのアクセスの向上 など
2. 災害分野：災害多発地における防災活動、清潔な水の供給 など
3. 環境保全：森林の保全や活性化 など

JTグループでは、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*

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。

中期取り組み目標の進捗状況

2015年より、地域社会へ513億円を投資し、従業員は就業時間内に193,521時間のボランティア活動に従事しました。



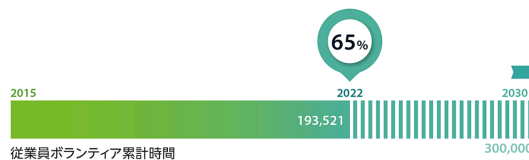
513億円

地域社会への投資額



193,521時間

従業員がボランティア活動に従事した時間数



効果測定及び社外からの評価

JTグループは、Corporate CitizenshipによるBusiness for Societal Impact (B4SI) ^{*} フレームワークを用いて、取り組みの実績とインパクトを測定しています。2022年には、事業を展開する国々において、地域社会への貢献として68億円を投資しました。すべてのプログラムがJTグループコミュニティインベストメント基本方針に則り、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。



* 企業の社会的インパクトを効果測定する国際基準

2022年地域社会への貢献実績

2022年地域社会への投資額



支援総額
68 億円

61.9 億円 金銭支援

4.7 億円 マネジメントコスト

0.7 億円 人的支援

0.2 億円 物的支援



42 万人
受益者数



572
支援した受益団体数



29,240 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: 10,535人)

JTグループの取り組み

格差是正

JTグループでは、包摂的社会的の実現に向け、多くの団体とパートナーシップを結び、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では、清潔な水、食べ物、識字率、教育など、私たちの多くが当たり前享受していることが、なかなか実現できていないのが現状です。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たいと考えています。

2022年には、JTグループが事業を展開する60カ国において、388の格差是正プログラムをサポートしました。また、「格差是正」関連プログラムについて、9カ国の現地法人から Business for Societal Impact (B4SI) フレームワークを用いたインパクトデータの報告を受領しました。

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](#)と協働しています。OrchLabと呼ばれる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、あらゆる人が音楽に親しむことが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」による先駆的な支援技術に支えられています。

OrchLabは、革新的なデジタル楽器、対象者に合わせたワークショップ、研修やイベントを提供し、参加者が演奏を見たり、音楽活動を楽しんだり、他のメンバーとやりとりできる[双方向型のウェブサイト](#)を運営しています。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、障がいのある方々150名の音楽活動を精力的に支援し、参加者の心身の健康と自信に好影響を与えています。2022年には、22人が平均26時間の音楽ワークショップに参加し、参加者の75%が

自分のスキル、生活の質、幸福感にプラスの影響があったと報告しています。

また、2022年にOrchLabフェスティバルデーを開催し、67名の参加者が、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

数多くの自然災害に見舞われてきた日本に本社を置くJTグループは、長年にわたり災害管理に関する知見を積んできました。2022年には、39カ国で合計83のプログラムを支援し、世界で211,630人の人々がその恩恵を受けています。

災害分野への支援は、被災地における支援活動のほか、平時における災害リスク軽減への支援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。

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、平時におけるリスク軽減への支援活動に取り組んでいます。

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を支援し、世界各地の災害発生時のPWJ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

これらの取り組みが、世界各地で災害に強いコミュニティづくりにつながることを願っています。JTグループは今後も、さまざまなステークホルダーと協力しながら、コミュニティインベストメントにおける重点領域とし

て、災害分野での課題解決に取り組んでいきます。

国内での主な取り組み

[緊急支援](#) ー

[災害への備え](#) ー

[復興支援](#) ー

[新型コロナウイルス感染拡大に対するJTグループの地域社会への取り組み](#) ー

環境保全

私たちは、事業活動が環境に与える影響を軽減するための環境保全プログラムを通じ、地域コミュニティと従業員が共に恩恵を受けられるよう努めています。2022年には、事業を展開する33の国々で、49の環境保全プログラムを支援しました。

私たちの活動の効果を測定することで、プログラムの継続的改善につながります。2022年は、8カ国の現地法人から「環境保全」関連プログラムのBusiness for Societal Impact (B4SI)フレームワーク用いたインパクトデータの報告がありました。

日本国内では、全国9カ所で、森林保全の取り組み「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してもらうようにしています。2022年には363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、その多く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、環境保全の重要性を認識し行動に変化が生じたと回答
- ・ 97%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いう回答

国内での主な取り組み

[JTの森](#) ー

[ひろえば街が好きになる運動](#) ー

海外での主な取り組み

たばこ事業およびJTI財団の取り組みについては、[JTインターナショナルのサステナビリティサイト](#) (英文) をご覧ください。



その他の取り組み

SDGs貢献プロジェクト

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、地域コミュニティの3者に、相互の恩恵をもたらしてくれます。また、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もできます。

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います。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）や、必要なりソース（従業員からの寄付、会社からのマッチング拠出、ボランティア休暇、物的支援）を提供しています。

2022年には、新型コロナウイルス感染拡大による制約がある中で、従業員と地域社会を安全に保つための対策を取りつつ、世界各国で10,535名の従業員が、就業時間内に延べ29,240時間のボランティア活動に従事しました。

ボランティア活動の多くは、従業員のエンゲージメントとスキル構築を目指す人事戦略の実現にも寄与しています。2022年には、「格差是正」関連のボランティア活動に参加した従業員を対象にアンケートを実施したところ、2,047名の従業員が、これらのボランティア活動が日常業務に役立つスキルを身に付け、仕事の満足度を高め、ボランティアへの関心を高めるのに役立ったと回答しました。

さまざまな従業員参加型寄付（TFTプログラム）

TABLE FOR TWO（TFT）プログラムとは、2007年10月、世界の食の不均衡の解決を目指す日本発のNPO法人として、[TABLE FOR TWO International](#) が主催している寄付活動です。主な寄付方法としては、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、従業員等がTFTメニューを1食購入する度に、開発途上国での給食代金一回分相当である20円の寄付金が同団体を通じ、開発途上国の学校給食として寄付される仕組みになっています。

JTでは、2010年から「Table for Two（TFT）」プログラムに参加し、東京のJT本社の社員食堂において従業員が購入した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、会社から給食1食分を寄付する取り組みです。2022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のべ6,009名のグループ従業員がこのウォーキングラリーに参加し、最終的にはTFTに1,858,860円を寄付することができました。



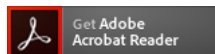
また、2021年からは、福利厚生であるカフェテリアプラン（従業員がポイントを使って福利厚生メニューを選択して利用）に寄付メニューを導入したことで、多くの従業員がTFTに寄付することができるようになりました。

なお、2022年にはこれらの支援（社員食堂、ウォーキングラリー、カフェ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」として認定いただきました。

「ウォーキングラリー x TFT」に参加した従業員からのフィードバック

- ・ 77%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、社会貢献に対する効果があったと回答
- ・ 64%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
- ・ 63%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

その他の日本での取り組み



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 →