

2914

J T

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用除く)」:連結ベース

【本社】 105-6927 東京都港区虎ノ門4-1-1 神谷町トラスタワー 【TEL】 03-6636-2914

【設立】 1985.4 【上場】 1994.10 【決算期】 12月
【特色】 たばこ事業が中核。M&Aで海外たばこ事業拡大、加熱式の販拡も本腰。食品、医薬品事業も展開

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
91.7	92.3	97.0	98.8	91.8

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AAA	AAA	AAA
75.7	91.1	99.9	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
 【活動のマテリアリティ設定】 有
 自然との共生、顧客の期待を超える価値創造、人材への投資と成長機会の提供、責任あるサプライチェーン・マネジメント、良質なガバナンス
 【方針の文書化】 有
 (注)統合報告書、企業Webサイトに掲載
 【活動の報告】 Web
 【第三者の関与】 有(機関名:ビューローベリタス)
 【英文の報告書】 有
 専門家の助言を得ながら統合報告書、企業Webサイトを作成。ステークホルダーエンゲージメントの際に、レポートに関するヒアリングを実施
 【統合報告書】 有
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
 株主総会等での株主との対話やESGをテーマとする機関投資家との対話を継続的に実施しているほか、自社グループのマテリアリティ特定作業では、社内関係者や労働組合、サプライヤー、NGO、地域行政、有識者等の社外ステークホルダーへのインタビューを実施

【汚職・贈収賄防止】 方針有
 自社グループの行動規範に定めるとともに、各国法規を踏まえた「JTグループ贈収賄禁止基本方針」を制定。当該基本方針の下、グループ各社で接待贈答に関するガイドライン等を策定・運用している
 【ISO26000】 活用
 【CSR部署】 (専任)サステナビリティマネジメント部
 【CSR担当役員】 専任有(執行役員(Chief Sustainability Officer))
 【同・CSR業務比率】 100%
 (注)環境対策やCSRを包含するサステナビリティマネジメントを100%担当する執行役員、および上位者として担当取締役を配置

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:Peace Winds Japan、TABLE FOR TWO International、日本NPOセンター、日本フィランソピー協会、ジャパンプラットフォーム、Habitat for Humanity International、ShelterBox)
 ①国際NGOと協働し、バングラデシュ、メキシコ、エチオピアで衛生設備の設置支援を実施 ②紛争、災害、貧困等に苦しむ人々を支援する国際NGO Peace Winds Japanと協働し、日本国内外の防災レベル向上に寄与 ③日本フィランソピー協会の協力の下、「SDGs貢献プロジェクト」を通じて「格差是正」、「災害分野」、「環境保全」に取り組み21団体の事業を支援

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、PRI、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、RE100、SBT、国内業界団体基準(日本経団連:生物多様性宣言、経済産業省:価値協創ガイドライン)、国際業界団体基準(海外業たばこ調達においては、児童労働防止の観点から、国際労働機関(ILO)の条約を参照し、取り組みを進めている)
 【CSR関連・表彰歴】 (21年度)FTSE Blossom Japan Index(FTSE Russell)
 (22年度)FTSE Blossom Japan Index(FTSE Russell)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:機関投資家とESG全般(ESGの潮流や自社の評価等)に関する対話を実施)
 【相談役・顧問制度】 無
 【社外取締役による経営者評価】 行っている
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
 【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している
 (注)任意の委員会である人事・報酬諮問委員会を設置している。社外取締役4人を含む執行役員を兼務しない取締役6人から構成されており、委員長は22年度より社外取締役が務めている。主に、経営幹部候補者群の成長支援や取締役候補

者選定などの役員人事に関する事項や、取締役・執行役員員の報酬について審議を行い、取締役会へ答申等を行っている。また、役員報酬のKPIにおいては、ネットゼロの実現に向けた取り組み指標である「ESG指標」に加えて、注力分野であるRRP(Reduced-Risk Products)に関する戦略の実行および達成について定性的に評価する「RRP指標」を導入しており、より層多面的な業績評価設計としている

者選定などの役員人事に関する事項や、取締役・執行役員員の報酬について審議を行い、取締役会へ答申等を行っている。また、役員報酬のKPIにおいては、ネットゼロの実現に向けた取り組み指標である「ESG指標」に加えて、注力分野であるRRP(Reduced-Risk Products)に関する戦略の実行および達成について定性的に評価する「RRP指標」を導入しており、より層多面的な業績評価設計としている

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
 【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
 【取引全般に関する基本方針】 有
 【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①調達における社会的責任の観点から、その基本姿勢を示す「JTグループ調達基本方針」を策定・開示。自社グループの取引先に対しては、「JTグループサプライヤー行動規範」を策定・周知 ②海外たばこ事業では、主要取引先に対する監査システムを運用。国内では、主要取引先へアンケート調査・モニタリングを実施 ③「JTグループ業たばこ生産基本方針」を策定し、これに基づく業たばこ調達活動を実施。業たばこ農場労働者の労働慣行や安全衛生対策等について定めた「Agricultural Labor Practices」を策定し、指導・改善活動を実施

【紛争鉱物の対応】 対応
 【紛争鉱物対応内容】 一次サプライヤーに調査
 【紛争鉱物の取り組み】 RBA(Responsible Business Alliance)加盟企業として共通の行動規範に従うとともに、社会・環境・倫理面での責任の観点からサプライチェーンの継続的改善を実施

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にしてている
 【SDGsの対応】 目標3/目標8/目標10/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16/目標17
 【SDGsの達成基準】 有
 【今後のSDGs】 JTグループを取り巻く事業環境や社会情勢の変化を踏まえ、23年にマテリアリティを更新。今後は、特定した5つの課題群(環境保全、製品・サービス、人材、サプライチェーンマネジメント、ガバナンス)への取り組み目標を設定し、持続可能な自然や社会づくりに貢献

【CSVの取り組み】 行っている
 【BOPビジネスの取り組み】 行っている
 【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている
 【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①喫煙に伴う健康リスクを低減させる可能性のあるリスク低減製品(Reduced-Risk Products: RRP)の開発・販売 ②多様化する顧客の価値観や関心に寄り添い、特定の食材や成分を使わずに本格的な味わいが楽しめる、おいしいで選ぶフリー「BEYOND FREE」(ビヨンドフリー)を提供
 【社会課題解決型債券等の発行】 検討中
 【プロボノ支援の取り組み】 行っている
 【プロボノ支援の具体例】 JT生命誌研究館の研究員による高校理科部への研究指導、生物実験実習

【従業員が行うプロボノ活動支援】 行っている(特別休暇/副業を可としている)
 【ボランティア休暇等の周知】 行っている
 【ボランティア休暇等の周知の具体例】 ①22年度ウォーキングラリーでは、社内イントラメール・SNS等で周知、全国のグループ従業員延べ6,009人が参加し、給食92,943食分を寄付 ②ウクライナ国籍および外国籍社員と家族の国外を含む安全地域への退避に向けた支援活動および、保健・医療、食料および生活必需品等の提供支援に対し資金拠出、また、グループ従業員を対象とした「ウクライナ人道支援従業員マッチング募金」を実施

【事業を通じた社会課題解決】 全従業員
 【従業員の社会課題解決】 行っている
 【従業員の社会課題解決の具体例】 社内SNS上にサステナビリティ関連コミュニティを設置し、従業員に対して関心喚起・活動への参加機会を周知
 【海外での社会課題解決の活動等】 ①業たばこ耕作コミュニティの生活向上を支援するGrower Supportプログラム ②業たばこ耕作コミュニティにおける児童労働の防止および撲滅を目指すARISEプログラム ③水・衛生問題に苦しむコミュニティを対象に、安全な水と衛生設備へのアクセスの提供・改善を目的とするWASH(安全な水と公衆衛生)イニシアチブ

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 9人 【代表者数】 3人 【女性】 3人 【社外】 4人

監査役

【人数】 5人 【社外】 3人

株主

【株式数】 2,000,000千株 【株主総数】 722,051人
 【特定株比率】 63.5% 【浮動株比率】 14.8%
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 33.36%、金融機関 15.21%、金融商品取引業者 4.99%、他法人 1.74%、外国法人等 12.12%、個人他 32.58%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
 【従業員の行動規定】 有
 (注)「JTグループ行動規範」

法令順守

【部署】 (専任)法務・コンプライアンス統括部

【食料品】

IR				
【部署】(専任)IR広報部				
内部通報・告発への対応				
【内部通報・告発窓口】				
社内: 設置済み				
社外: 設置済み				
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み				
【公益通報者保護法ガイドライン】 参考している				
【通報・告発】				
21年度	22年度			
件数	103	108		
【実効性向上への取り組み】 社内および社外に相談通報窓口を設け、コンプライアンスに反する行為の早期発見・是正を促進する体制を整備し、従業員への周知に努めている				
(注)コンプライアンスに反する行為等に対する問題を、適切かつ迅速に解決・改善するために、問題の未然防止やITグループの自浄作用の発揮を図るべく、社内と社外に相談・通報の窓口を設置し、運用している。また、相談・通報窓口利用ガイドの従業員への配付や、ポスターの掲示を行い、窓口の周知に努めている				
国内・海外での法令違反等				
【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)20年度 21年度 22年度				
公取からの排除措置命令等・他	1	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止	0	0	0	0
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発	0	0	0	0
【海外での法令違反等】 (件数)20年度 21年度 22年度				
価格カルテルによる摘発	0	0	0	0
贈賄いによる摘発	0	0	0	0
その他の摘発	0	0	0	0
(注)20年3月5日に、連結子会社鳥居薬品が、「カルボン錠」(ペバントロール塩酸塩製剤)の販売に関して、公正取引委員会より独占禁止法に基づき排除措置命令および課徴金納付命令を受けたもの				
内部統制への取り組み				
【委員会】 内部統制専門部署を設置				
【内部監査部門】 有				
【内部統制の評価】 有効(2022年12月)				
【CIO】 有(執行役員IT担当)				
【CFO】 有(執行役員Chief Financial Officer)				
【情報セキュリティポリシー】 策定済み				
【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:定期的				
【ISMS】 ISMS/ISO27001をはじめとする世界的な標準を参考に、情報セキュリティ管理を徹底している				
【プライバシーポリシー】 制定済み				
リスクマネジメント等への取り組み				
【体制】 有				
【基本方針】 有				
【対応マニュアル】 有				
【責任者】 社長など会社の代表者				
【BCM構築】 有				
【BCP策定】 有				
【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ				
【取り組み状況】 平時より危機発生を想定して、「危機管理ガイドライン、災害対応マニュアル」を基にリスク発生の予防・防止に努めるとともに、危機や災害の発生時には直ちに社長を本部長とする対策本部を設置し、コーポレートガバナンス部を事務局として関係部署との緊密な連携を図り、迅速・適切に対処できる体制を整備している。この体制の下、パンデミック対策ガイドラインの策定、危機管理広報講習会や災害対策総合訓練の実施、社員安否確認システムの導入等を行っている。加えて情報セキュリティの侵害への対策としては、「情報セキュリティインシデント対応ガイドライン」に基づき対応を行っている				
雇用・人材活用				
基礎データ				
【従業員】				
従業員数(人)	21年度	7,154	5,912	1,242
	22年度	5,819	4,656	1,163
平均年齢(歳)	21年度	43.4	44.6	37.6
	22年度	41.1	42.2	36.8
勤続年数(年)	21年度	18.3	19.5	12.4
	22年度	15.4	16.6	11.1
平均年間給与(円)	21年度	8,978,793	9,190,884	6,986,438
	22年度	9,039,451	9,476,063	7,138,402
臨時雇用者数(人)	21年度	1,174	22年度	461
連結従業員数(人)	21年度	55,400	22年度	52,640
外国人従業員数(人)	21年度	65	22年度	79
連結外国人従業員数(人)	21年度	38,236	22年度	37,738
【年齢別】(人)				
	合計	男	女	
30歳未満	734	474	260	
30～39歳	1,990	1,496	494	
40～49歳	1,770	1,486	284	
50～59歳	1,226	1,105	121	
60歳以上	99	95	4	
【新卒採用】				
合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門 高卒・他

22年4月入社	95	86	45	41	0	9
23年4月入社	116	110	68	42	3	3
【中途採用】						
	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
21.4～22.3	51	50	33	17	0	1
22.4～23.3	109	103	80	23	4	2
非正規から正社員の登用事例:21年4月～22年3月は出産・育児をきっかけにキャリアにブランクを生じさせた女性を対象に、インターンシッププログラムを開催し、インターンシップ期間終了後、参加者2人を正社員登用した						
【離職者数】						
	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	905	803	96	0	0	6
女	93	68	25	0	0	0
合計	998	871	121	0	0	6
2022年4月～2023年3月以外の1年間						
【新卒入社者の定着状況】						
	合計	男	女			
2020年4月新卒入社者	134	96	38			
うち2023年4月在籍者	123	87	36			
多様な人材活用						
【役職登用状況】						
	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)		
管理職	60	649	5	8.5		
うち部長職以上	2	100	3	2.0		
役員	4	27	1	12.9		
うち執行役員	1	16	1	5.9		
2022年12月現在						
【多様な人材の管理職比率の目標】 全体:性別・人種・国籍にかかわらず人物本位で登用 女性:女性マネジメント比率10%相当を目指す。また自社グループにおいて30年までに女性マネジメント比率25%を目指す						
【多様な人材登用推進の専任部署】 有(人事部/2019年1月)						
【LGBTへの対応】 基本方針:有						
【LGBTへの取り組み】 行っている						
従業員の意識醸成・社内環境整備「経営陣のメッセージ配信、セミナー開催、イントラ内に特設ページ設置、ALLYグッズの作成・配付、パートナーシップ認定制度導入(会社が認定したパートナーを配偶者とみなし、各種社内制度を適用)」、相談窓口設置、社外イベントの協賛、LGBT関連団体と共同でLGBT施策の効果検証とその結果を公開、16年から7年連続でPRIDE指標「GOLD」獲得						
【推進のための基本理念】 人材の多様性こそ競争力の源泉であるとの認識の下、「従業員の尊重、公正な処遇」「透明性の高いルール・基準の策定」「すべてのITグループ従業員に対する成長の機会の提供」に対する責任を中長期にわたり高い次元で果たしていく						
【推進の中長期ビジョン】 多様な人材が継続的に活躍できる環境づくりに向け、キャリア支援・組織風土の醸成・環境整備という3領域を中心とした取り組みを行うことで、将来にわたる事業競争力強化・持続的成長に貢献する						
【推進の取り組み】 ①キャリア支援(女性社員に対する階層別の成長支援・CDP管理・キャリア形成支援) ②組織風土の醸成(経営陣による継続的なメッセージ発信、管理職の研修をはじめとする社員の意識・行動変化の促進) ③環境整備(育児・介護に関する支援施策の拡充や各種セミナー・研修を実施。多様な働き方の実現に向けた制度拡充および事例をイントラネットにて掲載)						
【男女間賃金格差】 無						
【退職した従業員の再雇用制度】 帯同退職や、育児や介護をしながらも働き続けられるような多様な働き方を支える制度はあり。また、制度としていないものの、再雇用の実績もあり						
【転職退職者の再雇用】 制度無・実績有						
【正社員の定年】 有:60歳						
【65歳までの雇用】 全員雇用						
【役職定年制度】 有(各人に合わせてポジションを検討)						
【定年後の就業機会】 さまざまな選択肢を検討中						
【複線型人事制度】 導入						
【キャリアコース】 職種を総合職と限定せず、20種類以上の職種を持ち、さらにマネジメント職以外にエキスパートのキャリアパスも用意している						
【若手社員のスキルアップ】 新規事業提案機会/子会社社長/取引先出向/ベンチャー企業出向/希望プロジェクト配置/国内留学/海外留学/選択型の研修を数十種類用意している						
人権・労働問題						
【人権尊重・差別禁止の方針】 有						
【人権デューデリジェンス】 行っている						
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 16年に自社グループの人権方針として、事業を行う世界のいかなる国においても、「国際人権章典」にうたわれる人権を尊重し、国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に規定された基本的権利に関する原則を尊重する旨のコミットメントを表明。従業員に対しても、研修やイントラネットを利用した学習機会を提供している						
【ILO中核的労働基準】 尊重している						
結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除						
【発生した労働問題・対応】 海外たばこ事業では、グループ全体で最も安全性に対するリスクが高く、大きな課題となっている機械・機器の操作について、15年、16年に各工場の状況について、機械の安全な操作に関するグローバル基準に照らした調査を実施。当該調査の結果、正しい手順が守られていない事例を特定し、対応						
障害者雇用						
【障害者雇用】						
	20年度	21年度	22年度			
実人数(人)	276	268	201			
障害者雇用率(%)	3.23	3.20	3.57			
(注)障害者雇用促進法に基づいた実雇用率						

【障害者雇用率の目標】 法定雇用率以上
 【特例子会社】 無
 【障害者雇用の取り組み】 障害者採用に向けた取り組み実施(障害者向け就職セミナーへの参画、専用就職サイトへの求人掲載、大学就職課への募集実施)、バリアフリー、自動ドア等の環境の整備

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 公開
 【能力・評価結果】 従業員本人に公開
 【従業員の評価】 社内資格/社外資格/自己評価/上司評価/上司以外の従業員評価
 【1人当たり年間教育研修費用】 把握している
 研修費用(円) 21年度 108,996 22年度 97,127
 【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
 研修時間(時間) 21年度 206.0 22年度 128.0
 【研修の自由選択】 可能(制約なし)
 【従業員の満足度調査】 行っている
 【海外等での人事・評価制度】 世界130以上の国と地域で事業を展開している海外子会社JTIにおいて統一された制度がある
 【海外での人事・評価制度例】 グローバルベースの自社グループの「人材マネジメントポリシー」を順守することを基本とし、具体的な制度は、各国の法令や慣習等に応じて設計している。16年には、従業員の成長支援を中長期的な重点課題として改めて位置づけ、従業員の成長意欲を支援し、質の高いパフォーマンスを発揮できる組織風土の醸成と職場環境の構築に向けて各種取り組みを推進。海外たばこ事業においては、6年連続でGlobal Top Employerとして認定され、63の自社グループ事業所が、Top Employers InstituteからTop Employerとして認定された。また、21年にはダイバーシティへの重視から国によって異なっていたFamily Leave(育児休暇)を一律20週間とし、段階的に導入する
 【キャリアパス・キャリアマップ】 有
 【部署別必要スキル】 開示
 【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)
 【キャリア相談】 定期的の実施(上司/上長)
 【新業務チャレンジ支援】 有(手挙げ/公募/部門横断プロジェクト/制度上ないものの、手挙げ制のアサインによる部門横断プロジェクト等への参加は可能)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】
 産児休暇 産前6週間・産後8週間 有給(基本給)
 配偶者の産休休暇制度 有(5日(有給))
 育児休業(最長) 最長3年(交替制勤務者)

	20年度	21年度	22年度
産休取得者数(人)	79	81	63
育休取得者数(人)	60	61	127
育休取得率(%)	19.2	18.4	49.2
うち女取得者数(人)	53	52	53
うち女取得率(%)	88.3	91.2	98.1
うち男取得者数(人)	7	9	74
うち男取得率(%)	3.5	4.4	36.3
(1週間以内取得者数(人))	4	3	13
(1週間以内取得率(%)	2.0	2.3	6.4
育児休業復職率(%)	100.0	100.0	98.9

 【産休・育休取得の取り組み】 産育休中社員のためのWebサイトの設置:産休・育休中においても会社の状況が把握できる社員社長メッセージをはじめ、各種情報を定期的に掲載。また産育休社員同士でのコミュニティページもある。さらに、社内SNSであるYammerの活用を通じて、社員が交流を図っている
 【看護・介護】
 看護休暇(最大) 人数にかかわらず一事業年度につき10日(無給)
 介護休暇(最大) 人数にかかわらず一事業年度につき10日(無給)
 介護休業(最長) 2年

	20年度	21年度	22年度
介護休業取得者数(人)	1	2	1

 (注)介護休業は、介護する家族1人当たり730日以内まで可
 【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/所定外労働をさせない制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/深夜勤務の免除
 【特筆すべき両立支援制度】 ①育児・介護制度の充実:通常の福利厚生制度に加え、育児・介護をしながら働く社員が抱える時間・経済的負担を軽減することにより、仕事を止めた会社貢献・自己成長を志向する社員を支援する目的で、15年に制度導入。保育料補助、ベビーカー利用補助、延長保育利用補助、学童保育利用補助、介護費用補助等の各種支援体制を整備し、女性社員のみならず多くの社員が利用している ②社内外保育施設の提供:2拠点(北関東工場、東海工場)に社内保育施設を設置。育児をしながら働き続けようとする社員が、子どもを保育施設に預けられないという状況に対し、一時的なセーフティネットとして利用できる保育施設と提携し利用可能な保育施設を全国に配備 ③早期復職支援休暇:子どもが1歳に達する前に復職したとき、1歳までの月数に応じて、月2日の有休が付与され、子どもが2歳になるまで取得可能

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 1,894.5時間/年
 【残業時間】 22.0時間/月
 【残業削減の取り組み】 行っている
 時間・場所に制約を受けない働き方を担保する制度(弾力勤務制度/フレックスタイム制度・在宅勤務制度(テレワーク))の導入、ワーク・ライフ・バランス充実に向けた意識啓発など

【30歳賃金】 平均(円) 最高(円) 最低(円)
 21年度 317,982 767,330 272,613
 22年度 317,982 758,092 272,428
 (注)平均はモデル賃金

【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)
 20年度 20.0 17.0 84.0
 21年度 20.0 20.3 100.0
 22年度 20.0 17.2 86.0
 (注)年度末に残った年次有給休暇の積み立て制度あり

【ボランティア参加・休暇・休職】 20年度 21年度 22年度
 ボランティア参加 0 0 0
 ボランティア休暇 有 0 5 0
 同休職 無 — — —
 青年海外協力隊 有 1 0 0
 マッチング・ギフト 有 — — —

(注)①日本国内では20年より従業員が1日8,000歩達成すること、TABLE FOR TWOを通じて開発途上国の子どもたちへ給食1食分(20円)を寄付するウォーキングラリーを実施 ②ウクライナにおける人道支援として、自社グループ従業員を対象とした「ウクライナ人道支援従業員マッチング募金」を実施

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(1か月の所定総労働時間の中で、始業・終業時刻を業務・個人都合を踏まえたうえで設定可)/短時間勤務制度(育児・介護等を理由に、始業・終業時刻を事前に申し出たうえで設定可)/在宅勤務制度(テレワークについて、20年2月以降、日数制限を撤廃)/サテライトオフィス(総務省・経済産業省の「テレワーク・デイズ2019」に合わせ、テレワーク実施時におけるサテライトオフィスを東京近郊で試行(19年8~9月)。また部によって個別にサテライトオフィスを設定)/保育設備・手当(一部拠点において事業所内保育所を設置、保育料の一部補助(認可、認可外保育園等の保育料、延長保育料、学童保育料、ベビーカー利用料)/裁量労働制度(医薬総合研究所等における一部社員に専門業務型裁量労働制を導入等)/副業・兼業制度(兼業を行う際には、所属長に申し出を行うこととしている)/多様な働き方に対する取り組み(育児・介護や業務要件等にかかわらず、業務・個人都合を踏まえたうえで勤務形態が設定可能(フレックスタイム、テレワーク、弾力勤務)/配偶者の海外転勤に伴う休職制度(配偶者の海外転勤に伴い、配偶者の勤務する場所に転居する場合は、最大6年間の休職を取得可能)/介護(短時間勤務、介護費用補助)

【テレワーク】 導入 場所:自宅/サテライト等/原則自宅だが、上司との相談により自宅以外も可能 対象:特定の職種(現業職)以外は対象としている
 利用率(%) 21年度 70.0 22年度 70.0
 (注)利用率は本社の数値

【副業・兼業】 認めている 業務範囲:本業に影響しない 時間・役職:就業時間外
 【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(取得にかかる費用を補助)/社内公募制度(自律的なキャリア開発を支援するキャリアチャレンジ制度やジョブマッチング制度)/FA制度(自ら希望する部門への異動に直接応募できる制度)/企業内ベンチャー制度(スピンオフの実績がある)/国内直轄支店①国内MBA取得目的、研究のための留学制度 ②PEファンドである日本成長投資アライアンス(J-GIA)にアライアンスパートナーとして、従業員が出向/海外留学制度(MBA・LL.M取得等を目的とした留学生派遣制度)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(社長表彰、部門表彰、各職場の課題改善施策に対する表彰等)/キャリアアップ支援制度(キャリアプランに関する研修、キャリア面談)/ストックオプション制度等(執行役員等に20年から譲渡制限付株式報酬制度とパフォーマンス・シェア・ユニット制度を導入)/Development Assignment(DA)、Functional Assignment(FA)(DA:成長支援を目的に長期研修として2年程度、海外子会社であるJTIに派遣、FA:海外子会社であるJTIが持つビジネスニーズに対し成果が期待できる社員を海外派遣)/エクスチェンジアカデミー(自社および海外子会社から選抜された社員による合同研修)/NLP(JT-Next Leaders Program)(グローバルな環境でビジネスをリードする次世代リーダー輩出のための選抜・育成プログラム)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
 【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
 【主な取り組み】 労働安全衛生基本方針の制定および労働災害防止5年計画の策定、OHSAS18001の導入、リスクアセスメントの実施、産業保健推進組織の設置(健診・個人健康面談実施)、生活習慣病予防の支援、メンタルヘルス対策の実施、運動習慣の支援
 【労働災害】 20年度 21年度 22年度
 労働災害発生率 0.51 0.49 0.53
 【メンタルヘルス】 20年度 21年度 22年度
 休職者数(人) 49 79 72
 【メンタルヘルスの取り組み】 メンタルヘルス講話の実施、全国11か所に精神科専門医を配置、職場復帰審査委員会設置、短時間勤務制度導入
 【ハラスメント防止】 行っている
 【ハラスメント防止の取り組み】 コンプライアンス専門部署を設置し、社長や外部有識者が参加するコンプライアンス委員会の下、対応を行っている。就業規則等、規定類にハラスメント禁止の記述。さらにセラリングや職場MTGでもハラスメントについての知識を得る機会を設けている。ハラスメントが起きた際も相談窓口を用意し、被害者対応に取り組んでいる

【労働安全衛生・表彰歴】
 (21年度)①健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省) ②スポーツエールカンパニー(スポーツ庁)
 (22年度)①健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省) ②スポーツエールカンパニー(スポーツ庁)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様満足推進部(Consumer Satisfaction)

【商品等の安全性に関する部署】(専任)品質保証部(Quality Assurance)
(注)各事業部において、品質管理および商品の安全性にかかわる専門部署を事業特性に応じて設置している

【クレーム対応】(マニュアル)有 (DB)有
クレーム・苦情・要望等(件) 21年度 106,023 22年度 155,916
(注)商品不具合申出件数(仕様変更、現品受け付けすべて)等

【ISO9000】 取得割合(%) (算出基準)
国内 100.0 (生産量ベース)
海外 100.0 (生産量ベース)

【その他の品質管理】有
加工食品事業におけるグループ会社では、HACCPシステムおよびFSSC22000の取得を推進(国内外25の工場すべてにおいて、食品の安全性に関するグローバルな業界団体、国際食品安全イニシアチブ(GFSI)が承認した食品安全マネジメントシステムFSSC22000認証を取得。またすべての冷凍食品委託先製造工場においても、ISO22000もしくはGFSIが承認した食品安全マネジメントシステム認証を取得)
(注)20年に稼働開始した1工場は、FSSC22000認証取得準備中

社会貢献

組織と支出

【担当部署】(専任)サステナビリティマネジメント部

【社会貢献活動支出額】(単位:100万円)

	20年度	21年度	22年度
総額	5,286	5,486	6,763
うち寄付金	3,789	3,680	5,335
マッチング・ギフト	32	47	84
うちその他	1,497	1,805	1,428

事業事例

【地域社会参加】①国内における森林保全活動「J.Tの森」を地元行政・森林組合・地域住民等とともに実施 ②市民参加型の清掃活動「ひろえは街が好きになる運動」、自治体・企業・学校・さまざまな団体やボランティア・各団体の実行委員会等と協働して全国で実施 ③秋田支社・宮城支社・岩手支社において、量販企業・NPOと協働し、フードドライブ(未使用の食品をフードバンクへ寄付して必要な人に届ける活動)の物資搬送を実施

【教育・学術支援】①「J.T国内大学奨学金」では、経済的理由により大学進学が困難な優秀な学生に対し、学費相当と余裕を持った生活を送れる程度の生活費を「ジェイティ財団」を通じて奨学金として給付し、安心して学業に専念できる環境を提供。また、「リベラルアーツ」「ダイバーシティ」「グローバル」について、学び考えるきっかけを提供し、大学の枠を超えた奨学生同士の交流促進を目的とした交流会も実施 ②「J.T生命誌研究館」では、展示や実験室公開を通じて、生命を考える大切さと楽しさを発信。また、一般市民を対象とした学習教室を開催 ③灌漑技術の発展を目指し、エーゲ大学(トルコ)、東京農工大学との共同研究を開始

【文化・芸術・スポーツ】①文化面においては、将棋日本シリーズに協賛しており、「J.Tプロ公式戦」と、「テールマークこども大会」をとおして、地域社会の活性化と青少年の健全育成に貢献 ②芸術面においては、(公財)アフィニス文化財団を通じて、国内のプロオーケストラが主催する公演への助成、音楽家への研鑽支援に加え、英国ではロンドンフィルハーモニー管弦楽団と協働し、障害者に音楽づくりの楽しさを知ってもらうプロジェクトを17年から実施 ③スポーツ面においては、国内トップリーグ「V.LEAGUE」で、男子ではJ.Tサンダース、女子ではJ.Tマーヴェラスを運営。ホームタウンの広島(男子)、兵庫と大阪(女子)では地域と密着したチームとして、地域自治体をはじめ、各地で開催している「バレーボール教室」など社会貢献活動にも積極的に参加

【国際交流参画】①「J.Tグローバル奨学金制度」において、JTGが事業所を置いている79カ国・地域からの私費留学生に奨学金を給付し、日本での就学や研究を支援 ②官民共同の海外留学支援制度「グローバル人材育成コミュニティ」に参画し、海外留学生を支援 ③複数の国(カザフスタン、モルドバ、ウズベキスタン、ギリシャ等)で日本文化の発信イベントを実施

【東日本大震災復興支援】を行っている

【復興支援の具体例】①福島でLIVE AZUMA(音楽フェスと福島を中心に東北の「飲食・物産・アート」ブース出展)へ協賛 ②福島で震災復興のボランティアイベント「RockCorps」への協賛、ボランティア実施

【他復興支援】を行っている

【他復興支援の具体例】①23年石川県能登地方を震源とする地震に対する義援金 ②ピースウインズ・ジャパンとパートナーシップ協定を締結し国内外で発生する被災地支援活動を支援

【新型コロナ課題解決への貢献】行った(金銭寄付/自社製品提供/自社サービス提供/人材提供/新型コロナ影響によるイベント等の中止により、出店場所がなくなったキッチンカーの出店スペースとして支社の敷地を提供等)

【新型コロナ課題解決の具体例】今後の「より良い復興」に向け「社会的弱者・生活困窮者支援」、「地域産業支援」を実施

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】有

(注)「J.Tグループ行動規範」の中で「適切な会計処理・税法に従って適切に申告や納税を行う」と記載している

環境

組織と情報開示

【担当部署】(専任)サステナビリティマネジメント部事業支援チーム

【担当役員】専任有(執行役員)(Chief Sustainability Officer)

【同・環境業務比率】100%

(注)環境対策やCSRを包含するサステナビリティを100%担当する執行役員、および上位者として担当取締役を配置

【方針の文書化】有 【HP上の公開】有

(注)自社グループ全体に適用するJ.Tグループ環境方針や取り組みを、自社Webサイトや統合報告書等に掲載

【環境会計】有

【費用と効果/金額把握】自社独自・業界独自方法で把握

【公開の有無】非公開 【会計ベース】環境省のガイドラインに基づく環境会計を実施していないものの、連結ベースで16年よりグローバルスタンダードであるCDPに基づく実績集約および開示を行っている

(注)環境保全に関する投資計画やその費用を部門レベルで集計・把握している。地球温暖化防止にかかる投資・コストについてはCDPの設問を通じて適切に開示

パフォーマンス

【環境負荷量】	21年度	22年度
総エネルギー投入量(GJ)	10,012,000	9,697,000
水資源投入量(m ³)	9,856,000	9,289,000
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	665,000	617,000
廃棄物等総排出量(t)	124,000	116,000
総排水量(m ³)	5,581,000	5,253,000
NO _x (t)	12	10
SO _x (t)	2	1

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】(単位:100万円)

	21年度	22年度
収益額(リサイクル等)	32	34

(注)総エネルギー投入量、水資源投入量、温室効果ガス排出量、廃棄物等総排出量、総排水量については自社グループの実績。NO_x、SO_x、収益額(リサイクルなど)については単体の実績。なお、16年よりグローバルスタンダードであるCDPに基づく実績集約および開示を行っている

【スコア3の集計状況】集計

【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO₂)

	21年度	22年度
スコープ1	359,000	340,000
スコープ2	306,000	277,000
スコープ3	6,847,000	8,269,000

(算定対象カテゴリー:1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14)

【第三者検証・保証】有

(注)ビューローベリタス・独立保証報告書あり

管理体制

【環境監査】定期的実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)

【EMS構築】ISO14001認証取得

(注)たばこ製造工場についてはISO14001を認証取得。オフィス・研究所についてはISO14001規格に基づく自社独自の環境マネジメントシステムを構築

【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)

	国内	海外
	100.0 (事業所件数ベース)	69.4 (事業所件数ベース)

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】「危機管理ガイドライン」の中でリスク発生の予防、防止、危機発生時の対応体制を定めている。各事業所においては、ISO14001および環境マネジメントシステムの中でそれぞれの環境側面に応じたリスク発生の予防と危機発生時の対応手順を定めている

【事業活動での環境汚染の危険性】可能性無

【将来発生の可能性がある巨額費用の準備】有

【環境影響評価(アセスメント)】義務づけ/独自取り組み

【環境内・所有地を対象とした自主的な土壌の履歴調査および、汚染対策を実施し、07年度に完了

【土壌・地下水等の把握状況】数量等把握しているものは、行政に対する届け出等を含め、法令にのっとり適切に対応している

【水問題の認識】経営に影響

洪水、水の使用可能量、排水質、世評の4つのリスクを想定して、自社グループを対象とした水リスク評価を実施し、適切な保全および改善策を策定している。自社グループの主要原材料は農作物であるため、サプライチェーンを含めて水に関するリスク調査を実施しており、さらに調査を継続・展開していく予定

【水問題の取り組み】グループCEOを含めた経営陣が中心となり取り組み内容について議論している。自社グループでは、水の効率的使用に取り組んでいる。また、事業に影響のある水リスクを理解し、対策を検討するため、水リスク評価手法を構築し、自社グループの全生産拠点を対象に調査を実施している

環境関連法令

【国内】①省エネルギー法 ②廃棄物処理法 ③フロン排出抑制法

【海外】①The EU Emissions Trading System(EU ETS)・EU ②Directive on Packaging and Packaging Waste-EU ③Energy Efficiency Directive-EU

【環境関連法令違反等】(件数)

	21年度	22年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】GPNガイドラインののっとり実施

(注)環境省告示「環境物品等の調達に関する基本方針」および「グリーン購入の調達者の手引き」をベースに「グリーン購入に関するガイドライン」を策定。事務用品、オフィス家具、OA機器、社有車など76品群を対象とし、グリーン購入法適合品お

よびエコマーク商品等を優先的に購入している		
【事務用品等のグリーン購入】	21年度	22年度
比率(%)	80.0	92.0
対象: 全社		
(注) 紙類における購入実績		
【原材料調達】		
グリーン調達: 包括的なガイドラインを定め実施 取引先対応: 取引先等へ指導/取引先等の評価 具体例: グループ全体に適用する「JTグループ調達基本方針」を策定し、そこで環境に配慮した調達活動を実施することを定めている。たばこ事業においては「グリーン調達基準」に基づき、取引先における環境マネジメントシステムの構築等を評価し、サプライヤーの指導を含めたエンゲージメントを実施している		
【環境ラベリング】 エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施/自社独自基準による環境ラベル実施 エコマークなど: 100% (国土交通省より「エコレールマーク取り組み企業」として認定、エコレールマークをWebにて公開) 自社独自ラベル: 19% (加工食品事業において一部製品に自社独自ラベルの印字) (注) 自社独自ラベル: 商品の売り上げの一部を森林保全活動に役立てており、対象商品には自社独自ラベルを印字		
【環境ビジネスの取り組み】 グリーン電力・熱の使用、加熱式たばこデバイスに係るリサイクルスキーム		
【プラスチック削減の取り組み】 有 20年にプラスチックを含めた製品および容器包装に使用する材料の適正利用、適正処理に向けた目標を統合報告書にて開示。事業部ごとに数値目標およびアクションプランを設定。たばこ事業では使用するポリプロピレン製包装材の厚さを薄くし、21年には化石燃料由来のプラスチックを約500t削減。加工食品事業では一部商品の内袋フィルムを廃止し、プラスチック原料の使用量を年間で約34t削減		
【容器包装削減の取り組み】 有 加工食品事業において、一部のパックごはん商品の容器包装形状を見直し、従来品と比較して、包装材使用量を約11%削減。たばこ事業では包装材に使用されている段ボールの重量削減に取り組み、年間最大5,200tのバルブ材の使用量を削減		
【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている 一部の紙巻きたばこ製品(ナチュラルアメリカンシリットシリーズ)については、製造時に発生するCO ₂ をグリーン電力証書によりオフセットしている		
【環境:表彰歴】 (21年度) ①CDP気候変動・水セキュリティ「Aリスト」(主催:CDP) ②DJSI Asia/Pacificの構成銘柄(主催:S&P Dow Jones Indices、内容:経済・環境・社会の3つの側面から企業の持続可能性を評価) (22年度) ①CDP気候変動「Aリスト」・水セキュリティ「Aリスト」(主催:CDP) ②DJSI Asia/Pacificの構成銘柄(主催:S&P Dow Jones Indices、内容:経済・環境・社会の3つの側面から企業の持続可能性を評価)		
地球環境保全への取り組み		
【気候変動対応の取り組み】 行っている		
【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている		
【再生可能エネルギーの導入】 行っている ①スウェーデンとトルコのたばこ工場では、倉庫の屋根に計4,500m ² のソーラーパネルを設置。これにより、年間311tの温室効果ガスを削減 ②ヨルダンのたばこ工場では、再生可能エネルギーである太陽熱を活用し、製造工程の熱エネルギーを供給するとともに施設の冷暖房エネルギーを賄っている。これにより、年間100t以上の温室効果ガス排出量を削減することができ、本取り組みは世界銀行より表彰された		
【再生可能エネルギー利用率】 把握している		
利用率(%)	21年度	22年度
	23.0	24.0
(注) 自社グループ全社を対象としグリーン電力証書を含む		
【カーボンプライシングの認識】 経営に影響		
【環境分野に関する中期計画】 有		
【CO₂排出量等削減への中期計画】 有		
【中期計画の内容】 「JTグループ環境計画2030」で掲げる主な目標 ①再生可能エネルギー: 自社グループにおいて使用する電力のうち、30年度までに50%、50年度までに100%を太陽光パネル等による自家発電と第三者から調達した再生可能エネルギー由来とする ②GHG: 50年度までにバリューチェーン全体でGHG排出量をネットゼロにする。スコープ1、2のGHG排出量を30年度までに19年度比47%削減。スコープ3の購入した製品・サービスに由来するGHG排出量を30年度までに28%削減 ③水資源: たばこ事業における水使用量を30年度までに15年度比15%削減 ④森林資源: 直接契約業たばこ農家が業たばこ乾燥工程で使用する自然林由来の木材をすべて、再生可能な燃料源に転換 ⑤廃棄物: たばこ事業における廃棄物発生量を30年度までに15年度比20%削減		
【COP21(パリ協定)】 参考に行っている スコープ1、2のGHG排出量について、1.5℃削減経路に沿って、30年までに19年度比47%削減し、スコープ3の購入する原材料・サービスに由来するGHG排出量を30年までに19年度比28%削減する		
【TNFD開示への対応】 行っている		
【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握 ①「JTグループ環境方針」「JTグループ環境計画2030」に自然資源の有効活用を定めており、生物多様性保全(持続可能な利用)についても、事業を展開するさまざまな国・地域において関連する資源の有効活用とあわせて、維持・強化に努めている ②「JTの森ゆのまえ」(熊本県)では、多様な生物と共生できる豊かな森を目指して保全活動を実施 ③自然保護や鳥類研究に取り組み団体へ寄付を実施		
【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)		
支出額	21年度	22年度
	135	257

2022年度の環境目標・実績		
【CO₂排出量等削減】 ①スコープ1および2のGHG排出量について、1.5℃削減経路に沿って、30年度までに19年度比▲47%→▲12%(達成)/②スコープ3の購入する原材料・サービスに由来するGHG排出量を30年度までに19年度比▲28%→▲11%(達成)		
【エネルギー削減】 JTグループにおいて使用する電力のうち、再生可能エネルギー由来の電力使用量を30年度までに50%、50年度までに100%にする→24%(達成)		
【リサイクル】 リサイクル率向上に向けた活動の継続→78%(達成)		
【廃棄物削減】 ①たばこ事業における廃棄物発生量: ▲20%→15年度比で▲22%(達成)/②容器包装材の使用量の削減: 25年度までに88%、30年度までに100%を再利用・再生利用可能な容器包装材にする。また、25年度までにたばこ事業の容器包装材総重量の20%相当でリサイクル材使用→「再利用または再生利用可能な容器包装材」の割合は85.1%、リサイクル材割合は18%(達成)		
【その他の具体的な取り組み】 JTグループ環境計画2030で掲げる、水資源に関する目標「たばこ事業における水使用量を15年度比で15%削減」に対して、22年時点で23%削減し、30年度時点の目標を大幅に前倒して達成		