

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】 たばこ事業を国内外で展開する世界大手。加熱式「ブルームX」も取扱。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
94.4	93.5	98.0	96.6	94.0

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AAA	AAA	AAA
76.5	90.3	98.0	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  
 JT Group Purposeの具現化を通じて持続可能な自然や社会づくりに貢献していくべく、サステナビリティ経営の根幹となる5つのマテリアリティ(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)を設定した。また、マテリアリティに基づく具体的な取り組みの推進に向け、25項目からなるサステナビリティターゲットを設定した

【方針の文書化】 有  
 (注)統合報告書、企業Webサイトに掲載  
 【活動の報告媒体】 Web  
 【第三者の関与】 有(機関名:ピュローベリタス)  
 【英文での報告】 有  
 (注)報告書、企業Webサイトおよびたばこ事業での詳細の取り組みを公開する海外グループ会社の専用Webサイト

【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・贈賄防止】 方針有  
 贈賄防止に関する取り組み体制・ルールを定めた、「JTグループ贈賄禁止基本方針」を制定するとともに、定期的に従業員に対して贈賄防止の研修やリスク調査を行うなど、グループワイドで贈賄防止に向けた取り組みを実施

【ISO26000】 活用  
 【CSR担当部署】 (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業務割合】 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、日本フィランソロピー協会、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日本フィランソロ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多国籍企業行動指針、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、経済三団体:パートナーシップ構築宣言)、国際業界団体基準(国際労働機関(ILO)の条約(児童労働防止の観点から海外葉たばこ調達において参照)、RBA行動規範)  
 (注)国連グローバル・コンパクトおよびRE100を支持しているものの、たばこ業界は署名・加入から排除されている状況

【CSR関連・表彰歴】  
 (22年度)①FTSE Blossom Japan Index(FTSE Russell選定) ②DJSI Asia Pacificの構成銘柄(S&P Dow Jones Indices選定)  
 (23年度)①FTSE Blossom Japan Index(FTSE Russell選定) ②DJSI Asia Pacificの構成銘柄(S&P Dow Jones Indices選定)

### ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している  
 【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KPII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」も導入している

## サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている  
 【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈賄、BCM・BCP、情報セキュリティ、公正な取引、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染、環境負荷、生物多様性、27年までにグリーンパス・カーボンを通じた葉たばこサプライチェーン産地における農家、農業従事者に対し救済策のアクセスを提供  
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している  
 【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基幹原料である葉たばこ調達について、生産基本方針を定め、高品質かつ持続的な生産活動を推進 ②「耕作労働規範」プログラムを通じ、耕作農家の労働環境改善、児童労働撲滅、木材の持続的確保に向けた植林活動を実施 ③葉たばこ以外についても調達基本方針を定め、取引先には自社独自の行動規範の順守を依頼  
 【紛争鉱物の対応】 対応  
 【紛争鉱物の対応内容】 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。OECDのガイドラインに沿ってデューデリジェンス実施、RMI(責任ある鉱物イニシアチブ)提供ツールを活用したサプライチェーン下流を可視化

## 社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考になっている  
 【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。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)を踏まえた具体的な目標および取り組みについて、25項目からなる「JT Group Sustainability Targets」を策定しており、これらに定める具体的な取り組みを推進することでSDGsの達成に寄与している

【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問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食「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(支援内容:特別休暇/副業を可としている)  
 【ボランティア休暇制度等の周知】 行っている  
 【ボランティア休暇制度等の周知の具体例】 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への関与】 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葉たばこ農家の生計改善に関する取り組みにより、23年には直接契約農家65,315世帯を支援、生産性と品質を向上 ②葉たばこ生産地域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(水、総計66,825人の児童労働を防止 ③水・廃棄物の削減に取組み、15年以降、取水量は29%、廃棄物量を20%削減

【インパクトの測定】 行っている

## ガバナンス・法令順守・内部統制

### 取締役

【人数】 10人 【代表者数】 3人 【女性】 3人 【社外】 5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】 835,441人

【食料品】

【特定株比率】 62.2% 【浮動株比率】 16.4%  
【所有者状況】 政府・地方公共団体 33.37%、金融機関 14.64%、金融商品取引業者 4.50%、他法人 2.06%、外国法人等 9.81%、個人他 35.62%

### 企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開  
【従業員の倫理行動規定】 有  
(注)JT Group Compliance Policy、各部門行動規範

### 法令順守

【担当部署】 (専任)法務・コンプライアンス統括部

### IR

【担当部署】 (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  
【公益通報者保護法に基づく指針の解説】 参考している

【通報・告発】 22年度 23年度  
件数 108 88

【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JT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・通報窓口利用が100%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)21年度 22年度 23年度  
公取からの排除措置命令等・他 0 0 0  
不祥事などによる操業・営業停止 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

【海外での法令違反等】 (件数)21年度 22年度 23年度  
価格カルテルによる摘発 0 0 0  
贈賄による摘発 0 0 0  
その他の摘発 0 0 0

### 内部統制に関する取り組み

【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(2023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

【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】 すべての従業員が情報資産を適切に取り扱うために、社内で開発した情報セキュリティ啓発プログラム「i-SECURE」を世界各国に展開。i-SECUREで展開するさまざまなプログラムの中でも、eラーニングの受講率はJTグループ全体で88%。また本活動は定期的な効果測定を行い、従業員の情報セキュリティに対する意識の向上に寄与することを確認

### 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】 ①「Crisis Management Guidelines」を定めており、危機事案が発生した場合、または危機事案に発展する可能性がある場合には、迅速に経営トップに報告される体制を構築 ②有事の際には「危機管理センター」を設置、関係者が連携し、迅速・適切に対処する体制を構築 ③災害対応マニュアルを策定のうえ、災害対策訓練、安否確認システム運営訓練を実施するとともに、パンデミック発生に備えたガイドラインも策定

## 雇用・人材活用

### 基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 5,819	4,656	1,163
	23年度 5,940	4,742	1,198
平均年齢(歳)	22年度 41.1	42.2	36.8
	23年度 41.4	42.4	37.3
勤続年数(年)	22年度 15.4	16.6	11.1
	23年度 15.2	16.3	11.3
平均年間給与(円)	22年度 9,039,451	9,476,063	7,138,402
	23年度 9,270,004	9,687,861	7,522,496
臨時雇用者数(人)	22年度 461	23年度 257	

連結従業員数(人) 22年度 52,640 23年度 53,239  
外国人従業員数(人) 22年度 79 23年度 80  
連結外国人従業員数(人) 22年度 37,738 23年度 38,234

【男女間賃金格差】 有

【世代別】(人)	合計	男	女
30歳未満	705	449	256
30~39歳	1,997	1,501	496
40~49歳	1,820	1,527	293
50~59歳	1,322	1,174	148
60歳以上	96	91	5

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短大・専門 高卒・他

23年4月入社 114 108 67 41 0 6  
24年4月入社 131 117 72 45 0 14

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女

22.4~23.3 109 103 80 23 4 2  
23.4~24.3 264 204 171 33 53 7

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プ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 転職 他

男 309 198 97 0 0 14  
女 60 19 40 0 0 1  
合計 369 217 137 0 0 15

期間:2023年4月~2024年3月以外の1年間

【新卒入社者の定着状況】 合計 男 女

2021年4月新卒入社者 123 82 41  
うち2024年4月在籍者 117 78 39

### 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 81 884 15 8.4  
うち部長長職以上 4 82 3 4.7  
役員 4 29 1 12.1  
うち執行役員 1 17 1 5.6

2023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: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30%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に対する基本方針】 有  
【LGBTへの取り組み】 行っている

従業員の意識醸成・社内環境整備として、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)、性別指向に対する支援、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8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JT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)

【退職した従業員の再雇用制度】 制度としてはないが、再雇用の実績あり  
【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】 有

【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・差別禁止等の方針】 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】 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  
【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は、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、対応を実施

<b>障害者雇用</b>			
<b>【障害者雇用】</b>	21年度	22年度	23年度
実人数(人)	268	201	233
障害者雇用率(%)	3.20	3.57	3.38
(注)障害者雇用促進法に基づいた実雇用率			
<b>【障害者雇用率の目標】</b> 法定雇用率以上			
<b>【特例子会社】</b> 無			
<b>【障害者雇用の取り組み】</b> 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加、専用就職サポートへの求人掲載、大学就職課への募集実施)、バリアフリー対応、自動ドア等の環境の整備、在宅勤務など勤務地・勤務時間の柔軟な対応			

<b>人事評価・キャリア形成支援制度</b>			
<b>【人材育成等に関する基本方針】</b> 有			
<b>【能力・業績評価基準】</b> 公開			
<b>【能力・評価結果】</b> 従業員本人に公開			
<b>【従業員の評価】</b> 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			
<b>【1人当たり年間教育研修費用】</b> 把握している			
研修費用(円)	22年度	97,127	23年度
165,565			
<b>【1人当たり年間教育研修時間】</b> 把握している			
研修時間(時間)	22年度	128.0	23年度
75.5			
(注)研修時間算出方法の見直しに伴い、23年実績は減少。研修を削減したということではない			
<b>【研修の自由選択】</b> 可能(制約なし)			
<b>【従業員の満足度調査】</b> 行っている			
<b>【海外等での人事・評価制度】</b> 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			
<b>【海外での人事・評価制度例】</b> 「JTIグループ人財マネジメントポリシー」を人材に対する基本的な考え方として、人的資本の明確化および拡充に資する人事施策の制度化を進めている。人的資本を、企業活動を支える「人財」、活動の判断基準・行動様式となる「組織風土」、人材と組織風土の好循環を生み出すための「オーナーシップ(一人ひとりの主体性)」と定義するとともに、定期的なモニタリングにより、着実な人的資本の拡充に取り組んでいる。JTIにおいては、従業員が専門的・個人的に成長するための理想的な条件をグローバルに整えていることを表彰するものとして、10年連続でGlobal Top Employerとして認定された。また、Global Family Leave Policyを制定し、一律20週間の有給相当の休暇を提供している			
<b>【キャリアパス・キャリアマップ】</b> 有			
<b>【部署別必要スキル】</b> 明示している			
<b>【キャリア研修】</b> 実施(50歳以上:実施)			
<b>【キャリア相談】</b> 定期的の実施(人事部担当者/上司・上長/選抜社員に対する役員による面談の実施)			
<b>【新業務チャレンジ支援】</b> 有(手挙げ/公募/部門横断プロジェクト/全社員を対象とした事業アイデアコンテスト)			

<b>ワーク・ライフ・バランス</b>			
<b>【産休・育休】</b>			
産休休暇	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)		
	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	81	63	83
育休取得者数(人)	254	227	257
育休取得率(%)	85.5	87.3	88.6
うち女取得者数(人)	69	53	79
うち女取得率(%)	98.6	94.6	100.0
うち男取得者数(人)	185	174	178
うち男取得率(%)	81.8	85.2	84.3
(1週間以内取得者数(人))	3	13	2
(1週間以内取得率(%)	1.3	6.4	0.9
育児休業復職率(%)	100.0	98.9	100.0
(注)育児休業制度の一時金付与の取り扱いについて、出生した子どもが1歳に達するまでの育児休業期間において通算20週とする。なお、女性社員自身が出産した場合は、当該育児休業期間において、有給休暇である産後休暇(8週)と育児休業を合わせて通算20週とする			
<b>【産休・育休取得の取り組み】</b> 育児休業制度において、性別にかかわらず通算20週の有給休暇相当となる一時金を付与する制度を導入。これにより、社員が経済面で不安視することなく育児休業を取得できる環境を整備するとともに、性別に関係なく育児休業を取得する社員が増えることで、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風土を醸成			
<b>【看護・介護】</b>			
看護休暇(最長)	人数にかかわらず一事業年度につき10日(無給)		
介護休暇(最長)	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		
	21年度	22年度	23年度
介護休業取得者数(人)	2	1	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			
<b>【3歳~就学前の子を持つ従業員利用可能制度】</b> 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/事業所内託児施設運営/育児サービス費用を補助する制度/深夜勤務の免除			
<b>【特筆すべき両立支援制度】</b> 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、仕事を通じた会社貢献・自己成長を志向する社員を支援する目的で制度導入。保育料			

補助、ベビーシッター利用料補助、延長保育利用料補助、学童保育利用料補助、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歳にな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

<b>賃金・休暇・諸制度</b>			
<b>【総労働時間】</b> 1,894.9時間/年			
<b>【残業時間】</b> 22.2時間/月			
<b>【残業時間削減の取り組み】</b> 行っている			
ICTを活用した正確な労働時間管理の実施や、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			
<b>【30歳賃金】</b>			
	平均(円)	最高(円)	最低(円)
22年度	317,982	758,092	272,428
23年度	312,316	685,000	236,550
(注)平均はモデル賃金			
<b>【有給休暇】</b>			
	付与日数	取得日数	取得率(%)
21年度	20.0	20.3	100.0
22年度	20.0	17.2	86.0
23年度	20.0	17.3	86.5
(注)年度末に残った年次有給休暇の積み立て制度あり			
<b>【ボランティア参加・休暇・休職】</b>			
	21年度	22年度	23年度
ボランティア参加	5	4	21
ボランティア休暇	有	5	4
同休職	有	—	—
青年海外協力隊	有	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歩達成することにより、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			
<b>【勤務柔軟化への諸制度】</b> 時差出勤・勤務制度(朝型弾力勤務(1日の所定労働時間は変えない中で、始・終業時刻をあらかじめ決められたパターンから選択する働き方))/フレックスタイム制度(1カ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)/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一部補助(認可外保育園等の保育料、延長保育料、学童保育料、ベビーシッター利用料)/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)/リモートキャリア制度(育児や介護等の制約がある社員については、対象事業場であるJT本社の通勤圏外に居住していても、所定の条件を満たす場合においては、遠隔地からの勤務を認める(24年8月導入))/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)			
<b>【テレワーク】</b> 導入している 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			
	22年度	70.0	23年度
利用率(%)			78.0
(制度概要・実績)テレワークについて、20年2月以降、日数制限を撤廃。テレワークの中の中抜けを認めるなど、従業員による自主的柔軟な労働時間設定ができる制度を導入			
<b>【副業・兼業】</b> 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(制度概要・実績)兼業を行う際には、所属先に申し出を行うこととしている			
<b>【インセンティブ向上への諸制度】</b> 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(スピノフの実績がある。また、24年に全社員を対象とした事業アイデアコンテストを実施)/国内留学制度(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ライオンズ(J-GIA)にアライアンスパートナーとして、社員が(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、各職場の課題改善活動に対する表彰等)/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)			

<b>労働安全衛生</b>			
<b>【生産部門等】</b> 有			
<b>【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】</b> 有			
<b>【労働安全衛生への取り組み】</b> JTIグループ労働安全衛生ポリシーの制定、労働災害防止5カ年計画の策定、リスクアセスメントの実施、産業保健推進組織の設置(健康・個人健康面談実施)、生活習慣病予防、メンタルヘルス対策、生活習慣(運動、食事、睡眠)の支援			
<b>【労働災害】</b>			
	21年度	22年度	23年度

労働災害率	1.00	0.58	0.44
【メンタルヘルス】	21年度	22年度	23年度
休職者数(人)	52	49	71
【メンタルヘルスの取り組み】	セミナー、研修の実施。全国11カ所に専門医等による社内相談窓口を設置。社外専門機関による電話、面談カウンセリング。職場復帰審査委員会の設置。職場復帰支援プログラムの導入		
【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eラーニングや職場ミーティング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】	(22年度)①健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省および日本健康会議、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業)②スポーツエールカンパニー(スポーツ庁、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業)		
	(23年度)①健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省および日本健康会議、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業)②スポーツエールカンパニー(スポーツ庁、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業)		

## 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)	22年度	330,708	23年度
	(注)消費者からの問い合わせ件数の総数		
【ISO9000S】	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)	
【その他の品質管理基準】	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)		
	21年度	22年度	23年度
総額	5,486	6,763	6,995
うち寄付金	3,680	5,335	5,769
マッチング・ギフト	47	84	46
うちその他	1,805	1,428	1,225

### 事業事例

【地域社会参加】①国内における森林保全活動「JT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「ひろえは街が好きな運動」を、自治体・企業・学校・さまざまな団体やボランティア・各催事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「JT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「JT生命誌研究館」では、展示や実験室公開を通じ、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実施

【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、「JTプロ公式戦」と、「テールマークこども大会」を通じて、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・ホーム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JTサンダース、女子ではJTマーヴェラスを運営。ホームタウンの広島(男子)、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「ハレーボール教室」など社会貢献活動にも積極的に参加

【国際交流】①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 ②バルカン室内管弦楽団など海外の文化・芸術を日本に紹介するイベントを支援 ③複数の国・地域(カナダ、イギリス、イタリア、台湾等)で日本文化の発信イベントを実施

【自然災害等への支援】行っている(金銭的な支援/物資の提供(自社製品除く)/自社製品・サービスの提供/人材提供・派遣/コミュニティ支援)

【自然災害等への支援の具体例】①令和6年能登半島地震に対する義援金やJTグ

ープ従業員マッチング募金、経団連経由での企業人ボランティアの参加 ②緊急支援物資(バックごはん等)の寄贈 ③ピースウィンズ・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

【東日本大震災復興支援】行っている

【東日本大震災復興支援の具体例】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」自主出展)へ協賛

## 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)「JT Group Compliance Policy」および、それに基づく各部門行動規範の中で、「金融犯罪の防止」の項目を設けており、脱税を含むいかなる金融犯罪も容認しない旨、一切関与しない旨を記載している

### 政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】	(単位:100万円)		
	21年度	22年度	23年度
総額	—	—	—
	(注)国からの出資を受けているため政治資金規正法に基づき政治献金は行っていない		

## 環境

### 組織と情報開示

【環境担当部署】(専任)サステナビリティマネジメント部事業支援チーム

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

【同・環境業務割合】100%

(注)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 【Web上の公開】有

(注)自社グループ全体に適用するJT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

【環境会計等】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】公開していない 【算定範囲】連結ベース

(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

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】	(単位:100万円)	
	22年度	23年度
収益額(リサイクル等)	34	39
【環境負荷量】	22年度	23年度
総エネルギー投入量(GJ)	9,702,000	9,531,000
水資源投入量(m <sup>3</sup> )	9,221,000	8,523,000
温室効果ガス排出量(t-CO <sub>2</sub> )	616,000	582,000
廃棄物等総排出量(t)	118,000	116,000
リサイクル率(%)	77.0	78.4
総排水量(m <sup>3</sup> )	5,194,000	4,816,000
NO <sub>x</sub> (t)	10	10
SO <sub>x</sub> (t)	1	0

(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<sub>x</sub>、SO<sub>x</sub>、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】集計している

【サブライチークン排出量】	(単位:t-CO <sub>2</sub> )	
	22年度	23年度
スコープ1	340,000	342,000
スコープ2	276,000	240,000
スコープ3	7,103,000	7,997,000

(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】定期的の実施(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。支社・研究所・物流拠点等については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	100.0	(事業所件数ベース)
海外	74.3	(事業所件数ベース)

(注)たばこ工場およびたばこ関連工場におけるISO14001認証取得状況

### 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】「Crisis Management Guidelines」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可能性】無

【将来発生する可能性がある環境改善等費用の準備】有

【環境影響評価(アセスメント)】義務づけ/独自取り組み

頻度・内容: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・地下水の把握状況】 数量等を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

(想定等)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リスク評価を実施しており、必要に応じた対策を講じている

【水問題解決への取り組み】 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)	22年度	23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ガイドラインにのっとり実施

(注)環境省告示「環境物品等の調達推進に関する基本方針」および「グリーン購入者の手引き」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	22年度	23年度
比率 (%)	92.0	90.0
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: 「JTグループ調達基本方針」を定めており、取引先の選定に当たっては、法令順守状況や人権尊重、環境配慮への取り組み状況も考慮。取引先に対して「JTグループサプライヤー行動規範」の順守を依頼するとともに、定期的にその順守状況の確認を行い、課題となる事象があった場合には改善への助言やサポートを実施

【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: 20% (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】 行っている

バックごはんの一部製品において、自社グループで発生した碎米を10%配合。地上の二酸化炭素の増減に影響を与えないカーボンニュートラルの性質をもつ国産バイオマスプラスチック「ライスレジン」を外装フィルムの一部原料として活用

【プラスチック削減の取り組み】 有

プラスチックを含む容器包装材の使用量削減および、30年までにすべての再使用または再生利用可能な容器包装材にすることを目標に掲げ取り組みを進めている。たばこ事業では、サステナビリティ特化製品において、製包装材やフィルター等に係る削減施策を行い、従来よりプラスチックを約80%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31t削減

【容器包装削減の取り組み】 有

加工食品事業において、一部のバ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スピリットシリーズ)については、製造時に発生するCO<sub>2</sub>をグリーン電力によりオフセットしている

【環境: 表彰歴】

(22年度) ①CDP気候変動「Aリスト」・水セキュリティ「Aリスト」(CDP) ②S&P、JPX Carbon Efficient Index (米S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス、日本取引所グループ)

(23年度) ①CDP気候変動「Aリスト」・水セキュリティ「Aリスト」(CDP) ②S&P、JPX Carbon Efficient Index (米S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス、日本取引所グループ)

### 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

(事例等) 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<sup>2</sup>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

	22年度	23年度
利用率 (%)	24.0	26.0
(注) 自社グループ全社を対象とし、グリーン電力証書や非化石証書による再生エネルギーを含む		

【カーボンライシングの認識】 経営に影響

【社内炭素価格】 たばこ事業における一部の部門にて導入済み

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO<sub>2</sub>排出量等削減に関する中期計画】 有

【中期計画の内容】 「JT Group Sustainability Targets」で掲げる主な目標。①生態系影響評価: たばこ事業で24年、医薬・加食で25年までに実施 ②GHG排出量削減: 50年までに100%削減 ③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を50年までに100%再生エネルギー由来に転換 ④水資源: たばこ事業における水使用量を30年までに19年比33%削減 ⑤森林資源: 直接契約農家たばこ農家が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由来に転換 ⑥廃棄物: たばこ事業における工場廃棄物の埋め立て地への廃棄を30年までにゼロ ⑦容器包装: 容器包装材を30年までにすべて再使用または再生利用可能なものに転換 ⑧持続可能な農業: 40年までにすべてのHHPs(High Hazardous Pesticides)の使用廃止

【COP21(パリ協定)】 参考にして

スコープ1、2のGHG排出量について、1.5度削減経路に沿って、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

【事業活動による生物多様性への影響】 把握している

【生物多様性保全に関する取り組み】 ①ブラジルにて18年より研究機関や環境教育団体、国立社会経済開発銀行等と提携し300ヘクタール以上の自然保護区復元の取り組みを開始。自然保護区の200の小農場において約14万本の在来品種の苗を植え、20万メートルの保護フェンスを設置 ②「JTの森ゆめまえ」(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鳥類の保護活動や生息地域の保全活動を行う団体へ寄付を実施

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位: 100万円)

	22年度	23年度
支出額	257	59

### 2023年度の環境目標・実績

【CO<sub>2</sub>排出量等削減】 ①スコープ1、2のGHG排出量について、1.5度削減経路に沿って、30年までに19年比▲47%→▲21% (達成) / ②スコープ3の購入する原材料・サービス由来する温室効果ガス排出量: 30年までに19年比▲28%→▲3%

【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: 30年までに50%、50年までに100%にする→26% (達成)

【リサイクル】 ①事業におけるプラスチックを含む容器包装材の使用量を削減するとともに、25年までに88%、30年までに100%を再使用または再生利用可能な容器包装材にする→89% (達成) / ②25年までにたばこ事業における容器包装材総重量のうち、20%についてリサイクル材を使用→19% (達成)

【廃棄物削減】 30年までに、たばこ事業における廃棄物発生量: 15年比▲20%→▲20% (達成)

【環境対策の具体的な取り組み】 輸送資材の再利用促進等の廃棄物発生量削減に向けた取り組みにより、「JTグループ環境計画2030」で掲げていた、たばこ事業における廃棄物発生量を15年比で20%削減するという目標を前倒して達成し、JT Group Sustainability Targetsにおいて、より野心的なターゲットを設定