



# ジェイテクトの基本理念を 実践できる人づくりを通じて、 企業価値の向上を目指す

経営役員  
経営管理本部長 立花 昭人

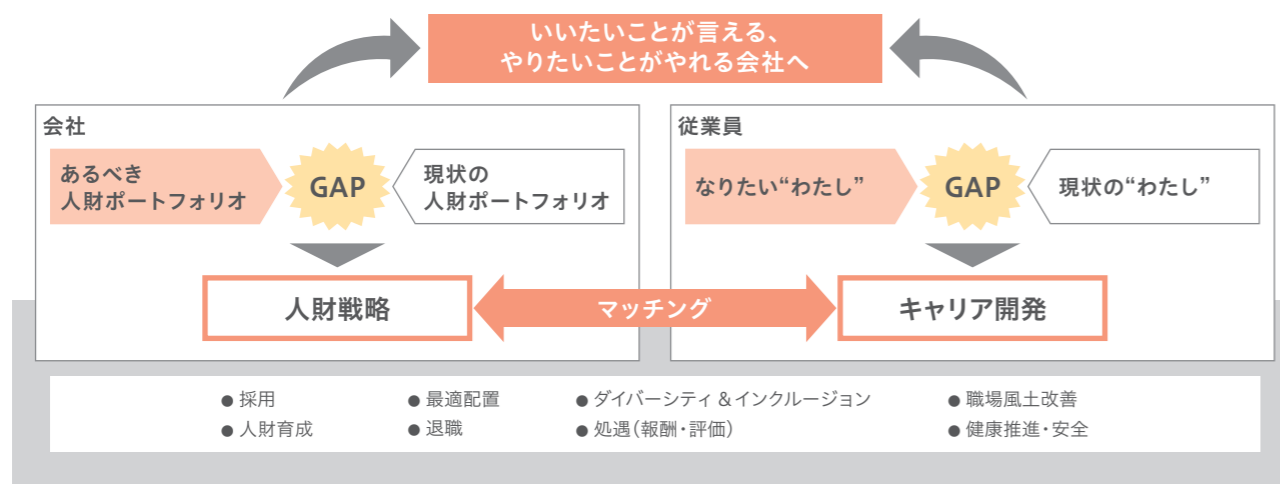
## 人的資本に関する基本的な考え方

当社は、目まぐるしく変転する予測困難な環境が続く中で、持続的に成長を続けるためには従業員一人ひとりが自ら何をすべきかを考え、行動する事が必要だと考えています。

「ジェイテクトの基本理念」に基づく行動ができる人づくり、仕組みづくりに取り組んでいます。その中で、一人ひとりが生きがい・働きがいを感じながら、自己成長していく事で、「言いたいことが言える、やりたいことがやれる会社」を実現していきたいと考えています。

これまで、会社が主導で人材を配置・育成してきましたが、今後は、会社が考える人材戦略だけでなく、個人の考えるキャリアが尊重される必要があります。そのために、当社では、人材ポートフォリオを元にした“人材戦略”と個人のなりたて姿を元にした“キャリア開発”をマッチングさせ、会社の人材戦略と個人のキャリア実現を両立させていきます。

## 人づくり、仕組みづくりの全体像



## 人財戦略

人材ポートフォリオを元にした人材戦略を実現できるよう2022年に国内従業員の人材ポートフォリオの整備を開始しました。今後は事業戦略に基づくあるべき人材ポートフォリオを立案していく予定です。最適配置の取組みとしては、従業員の自己実現のために、自己申告やキャリア面談を通じたキャリア形成支援をしています。また、自発的なキャリア実現の施策として2022年より社内公募制度を導入しており、これまでに19名(ポスト充足率:63%、マッチング率:19%)が通常の異動施策とは別に自身の意思で異動しています。

人材育成の取組みとしては、「従業員を企業活動に不可欠な財(たから)」と明言した人材育成方針を掲げ、人材育成に取り組んでいます。環境の変化に対応し、未来志向をもってお客様のニーズに応えるため、「問題解決」ができる人材を積極的に育成しており、入社1～4年目には、仕事の基本となる「問題解決力」を集中して習得するプログラムを導入しています。また、自己のキャリア実現に加えて、求められるスキルの

変化に対応するため、リスクリング(デジタル人材等)を推奨・支援しています。

人事制度においては、人材育成、評価、処遇の3要素を有機的に結び付け、高いモチベーションを維持しながら能力向上を図り、役割・責務に報いることに主眼を置いた体制を構築しています。

2023年4月に基幹職の人事制度を変更し、役割等級制度を導入しました。これにより、ポストと処遇のミスマッチを解消し、これまで以上に役割・職責に報いることができる人事制度になっています。加えて、いわゆる「ジョブ型」の人事制度としてプロフェッショナル職制度を導入しました。これにより、従来の給与体系では処遇できない、高度な専門性を備えた人材を市場報酬水準で処遇できるようにし、事業活動に必要な人材を戦略的に確保しています。

	〈改定前〉 職能資格制度	〈改定後〉 役割等級制度
概要	個々人の職務遂行能力によって等級が決まる 部長相当能力	個々人が担う役割によって等級が決まる 部長相当役割
特徴	処遇: 職責/役割と報酬は一致しない 役割が変わっても報酬は変わらない	処遇: 職責/役割と相応の報酬可能 役割が変わると報酬も変わる
昇格	一定の割合で毎年定期昇給	昇格ではなく、登用

## 職場風土改善

エンゲージメントを高める取組みとして、多様な人材が主体的、意欲的に取り組めるよう、従業員の満足度を測る各種調査を実施し、風通しの良い職場づくりを進めています。調査結果は各職場に公開し、職場風土の改善に繋げています。

## 従業員の満足度を測る各種調査

調査名	内容	頻度
従業員サーベイ	方針の浸透度、職場課題の洗い出し	年1回
eNPS	職場の推奨度(2023年度導入) ※初回:-69(目標-60)	年1回
た・い・わサーベイ	実践度合の測定	月1回
若手パルスサーベイ	入社3年目までの新入社員、中途採用者(経験者採用者)を対象、モチベーションの変化把握、不安解消	月1回

また、効率的な働き方やワーク・ライフ・バランスを支援するため、個人の働き方の選択肢として、在宅勤務制度※を設けています。

※2022年度の在宅勤務率36%。

## 在宅勤務制度概要

対象部門	全間接部門
対象者	職場の状況・メンバーの習熟度を踏まえて 部署長が許可
対象業務	部署長が在宅でも実施可能と判断した業務

## ダイバーシティ&インクルージョン

環境の変化が年々激しくなる中で、企業が成長するためには、性別・国籍・年齢・文化等の様々な属性を問わず、多様な人材が活躍することが不可欠であると考えています。

そのために、それぞれの能力や経験、特性を最大限に活かすことができるように、仕事と育児の両立支援などの制度の充実及び制度を利用しやすい職場環境づくりに力を入れています。

	2022年度実績	2025年度目標値
女性管理職人数	34名	40名以上
男性の育児休暇取得率	32.1%	50%以上

## 健康

持続的成長を実現する上で、従業員が心身ともに健康であることが必要不可欠であると考え、従業員一人ひとりがいきいきと働けるよう、各種取組みを行っています。特に、メンタルヘルス不調者対応や生活習慣病の予防・改善、健康意識向上に注力しています。

また、従業員の生活習慣等(要因)と休職状況等(結果)の両面で評価し、その結果を当社Webサイトでも公表しています。

## 健康人間評価についてはこちら

<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/employee/health.html>

このような取組みを通じて従業員一人ひとりの活躍を支援し、生きがい・働きがいを感じられる人・職場づくりを進めてまいります。