

人財育成

「ジェイテクトの基本理念」を実践できる人づくり、従業員がいつまでも健康でいきいきと働ける職場づくり、そして一人ひとりが自発的に学び、ともに成長できる人財育成の仕組みづくりを進めています。

人財育成の方向性

当社は、「人づくり、仕組みづくり」を中期経営計画の重点取り組みとして掲げており、以下の2点を基本方針として、従業員一人ひとりが主体の人財育成に取り組んでいます。

● 人財育成方針

- 1) 私たちは、社員を企業活動に不可欠な財と考え、「人づくり」に取り組みます。
- 2) 私たちは、「自ら学び、共に成長する文化」を醸成します。

人財育成の具体的な仕組みづくり

事技職の人財育成

「OJT」「OFF-JT」「キャリア開発」の3つを柱に人財育成に取り組んでいます。

日本における少子化や、要求される人財の高度化・雇用の流動化の中で、事業活動に必要かつ有用な人財の確保は厳しさを増しています。当社は人財の育成が、事業継続の根本的な課題の一つと認識しており、心身両面での人財の育成に取り組んでいきます。

● OJT

対話と実践を通じてメンバーの主体性を引き出すため、定期的な面談やOJTトレーナー制度を実施しています。また、問題解決力の向上を目的として、「問題解決(4年基礎固め)」を導入し、職場での実践を通じた人財育成を図っています。

● OFF-JT

仕事の基本である「問題解決力」を強化する研修を軸に、職位、年齢、テーマに応じた研修を体系的に実施するとともに、自発的な学びの促進のため、e-ラーニングによる選択型教育を実施しています。

● キャリア開発

従業員の自己実現のため、キャリア面接やサクセッションプラン、社内公募制度があり、従業員の自発的なキャリア選択ができる環境を整備しています。

技能職従業員の人財育成

「全社教育」「職場教育」「新任監督研修」「自己啓発」の4つの柱で構成しています。

● 全社教育

認定職業訓練ジェイテクト高等学園での教育を基礎とするキャリア開発プログラム(階層別教育)のほか、監督者研修、専門技能研修、TWI監督者訓練員養成講習、TWI10時間講習を実施しています。

● 職場教育

技能伝承に必要な専門技能のOJT教育、業務に必要な資格取得の特別教育・技能講習等を行っています。

● 新任監督者研修

生産調査部と連携しTPSの実践訓練を実施し、理解度向上に力を入れています。

● 自己啓発

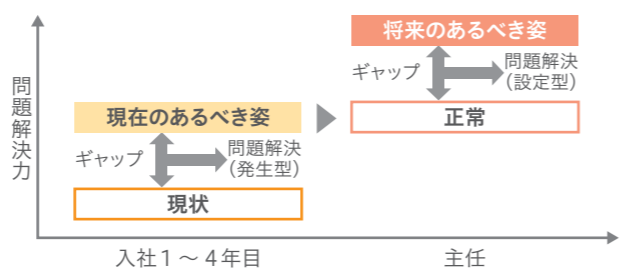
国家技能検定、QC検定、自主保全士等の取得に挑戦できるよう支援しています。

ありたい姿の実現

自己申告、キャリア面談、異動・公募制度等、各種人事制度を通して最適配置を実現します。また、人財育成、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、ありたい姿の実現を目指します。

<問題解決力の習得、解決力の習得>

「ジェイテクトの基本理念」の「絶え間無い改善」を体現するために、入社1～4年目には問題解決力を徹底的に鍛え、主任昇格後にはより高い課題を達成できるように課題創生・課題達成に力を入れて取り組んでいます。



ダイバーシティ

経営環境の変化が年々厳しくなる中、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、多様な人財が活躍することが不可欠です。ジェイテクトは、それぞれの能力や経験、特性を最大限に活かすダイバーシティ&インクルージョン(以下、D&I)を重要な経営戦略の一つと位置づけ、取り組みを進めています。

全従業員の意識改革とダイバーシティマインドの醸成

D&I推進には、まず全従業員がその必要性和目的を理解し、意識を変え、行動を変えていく必要があります。そのためジェイテクトでは、全従業員を対象としたe-ラーニング等でダイバーシティ教育を実施しています。

● D&I方針

- 1) 多様な人財が意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境や、働き方の仕組みを整備することで、適材適所を実現し、その能力を最大限発揮させるマネジメントを行う
- 2) 従業員一人ひとりが仕事を通して成長することによって、企業の成長を目指す

女性活躍の推進

女性の活躍推進を加速させるため、全従業員及び全管理職を対象として、女性従業員を取り巻く環境、女性従業員の仕事に対する意識、上司の部下育成・評価に対する考え方の実態調査をしました。その結果、見えてきた課題に対し、「意識改革」「両立支援」「風土醸成」の3つの柱で取り組みを推進しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画では、女性管理職人数と男性の育休取得率の向上を目標としております。

● 計画期間

2023年4月1日～2026年3月31日

● 目標

- ① 女性管理職数を40人以上とする
- ② 男性の育休取得率を50%以上とする

LGBTQ+支援

SOGI(性的指向・性自認)にかかわらず誰もが活躍できる職場環境づくりのため、取り組みを進めています。

研修や社内報等を通じた啓発活動の実施や、SOGIに関する相談窓口を設置しています。また、採用時の応募書類から

性別記入欄を削除するなど、誰もが安心して働くことのできる職場環境を目指しています。

両立支援の推進

育児、介護などの両立支援に関するe-ラーニング研修を実施し制度周知を進めるとともに、社内イントラネットに「仕事と育児の両立支援ハンドブック」「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を掲載しており、誰もが必要なときに閲覧できるようにしています。また、育休との両立については、育休者専用のWebサイトを用意し、スキルアップのためのオンライン講座等のサービスを無料で受けられる体制を整えています。介護については、介護で困った際に24時間いつでも専門家に相談できる従業員専用の電話相談窓口を設けています。

その他在宅勤務制度や副業制度、カムバック・サポート制度(配偶者の転勤などを事由に退職した従業員の再雇用制度)等様々な両立支援制度を導入し、従業員がより柔軟に働ける体制を整えています。

障がい者の雇用

働きやすい職場づくりと、一人ひとりの障がい特性に合わせた配属を行い、障がいのある従業員の活躍を支援しています。また、社会において障がい者の職場定着率の向上が課題となっている中、実習により職場・業務をよく理解してもらうことで、定着率の向上に努めています。働きやすい環境づくりの一環として、聴覚障がい者支援ツール(会話の音声を手話画面に表示する機器)を導入しています。



研修で支援ツールを使用している様子

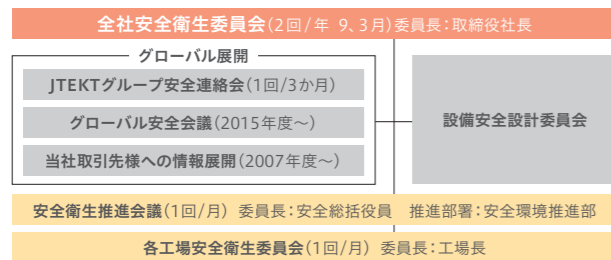
労働安全衛生

「全ての災害は必ず防ぐことができる」という理念のもと、全従業員が一体となり安全衛生活動や、快適な職場環境づくりに取り組んでいます。また当社グループでは、安全理念を表すグローバルメッセージ“*All for One in Life*”を発信し、命と健康を中心に置いた活動を通じて災害ゼロ実現を目指しています。

推進体制

当社グループでは、安全・衛生の一元管理体制を構築し活動を展開しています。全社安全衛生委員会は、安全スコアの振り返りや従業員の声に基づき、安全・衛生・防火に関する方針展開と進捗状況の確認を実施し、結果を全従業員に展開しています。また、全社安全衛生推進会議を毎月開催し、安全に関するトップメッセージ、災害事例の横展開や再発防止事項の即時展開を行っています。各工場・事業所の特色に合わせた安全衛生活動や工場長から一般作業員まで参画した安全・衛生パトロールの結果等を報告し、問題点の抽出と改善計画についての対策検討を行っています。

安全・衛生の一元管理体制(グローバル)



健康

企業の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、「従業員の健康増進」を重要な経営課題の一つに設定しています。健康に対する取り組みを積極的に行うことで、一人ひとりがいきいきと働ける会社を目指しています。

健康宣言

当社グループは、働く全ての従業員一人ひとりとその家族が、心身共に健康であることが、最も大切だと考えています。思いやりと真心を持って従業員と家族の健康を支え、従業員ファーストで健康増進活動にも取り組んでいきます。従業員と家族を病気にさせないために疾病予防に向けた取り組みを実施し、「どどん職場が良くなっている」と誰もが感じる健康第一を実践できる職場づくりに務めることを宣言します。

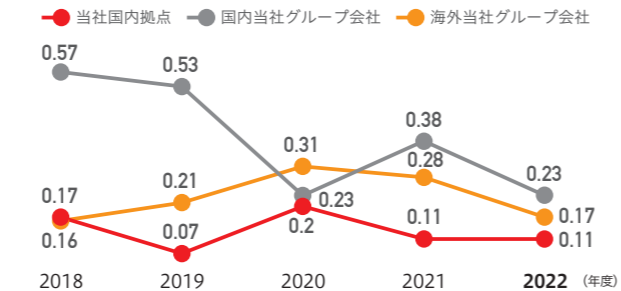
2021年6月
株式会社ジェイテクト 取締役社長 佐藤和弘

2022年度の状況と取り組み

全従業員の安全度評価を通して、職場や個人の強みと弱みを見える化します。評価結果をもとに、上司と部下で弱点解消のために取り組むなど安全意識や能力の高い人づくり、職場づくりを目指しています。また、監督者と管理者に対して、一層の教育の充実を図っています。

マネジメントシステム認証状況では、国内1工場でJISHA方式労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)適格認定を取得し、残る工場でOSHMSを参考に独自のシステムを構築しています。当社グループでは、国内3社でJISHA方式OSHMSを、国内1社と海外29工場でISO45001外部認証を取得しています。

休業災害度数率



2022年度の主な活動

従業員自身が健康維持増進のために積極的に活動することを目的として、年1回「健康人間評価」を行い、個人と職場に結果をフィードバックしています。2022年度の結果から運動習慣・睡眠の改善を課題と捉え、2023年度は睡眠改善施策の実施や健康応援ポイント制度を活用した運動習慣の定着を図っていきます。

サプライチェーンマネジメント

従来のQCD(品質・価格・納期)に加え、人権、労働慣行、公正な事業慣行、環境等も考慮した調達活動が求められる中、ジェイテクトは遵法精神に基づき、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。

調達理念

「企業行動規準」「調達理念」において、国籍、企業規模、取引実績の有無を問わず、オープンでフェアな取引を実践する方針を明文化しました。また、公正かつ公平な参入機会を提供するために、ウェブサイトに取り引開始までの手順を公開しています。さらに、仕入先様をパートナーとして尊重し、相互信頼に基づいた発展・成長を目指し、2021年10月に「パートナーシップ構築宣言」を公開しました。

「調達理念」及び「調達基本方針」はこちら

<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/partner/>

ジェイテクト仕入先サステナビリティガイドライン

ジェイテクトCSR方針の趣旨を仕入先様と共有するために、昨今の社会背景を踏まえて地球環境への取り組みをはじめ、人権の擁護と多様性の尊重等を定め、2022年5月に「ジェイテクト仕入先サステナビリティガイドライン」を新たに発行し、仕入先様に遵守していただきたい事項を明確化しました。このガイドラインは、仕入先様の上流にさかのぼった展開も要請しています。

また、適切な取引を維持していくため、仕入先様と関わる部門が各産業適正取引ガイドラインを遵守するとともに、仕入先様とのコミュニケーションをより向上させるため、あらゆる機会を通じて情報発信やご意見の吸い上げに取り組んでいます。

グリーン調達

ジェイテクトでは、持続可能な循環型社会の構築を目指し、全社をあげてグリーン調達活動に取り組んでいます。その推進に向けて「グリーン調達ガイドライン」を発行し、仕入先様へ協力をお願いしています。

グリーン調達ガイドラインで要請している活動項目

- ・ ISO14001などの外部認証取得を基本とした環境マネジメントシステムの構築
- ・ 環境関連法規制の遵守、徹底
- ・ 環境負荷物質の使用禁止または制限
- ・ カーボンニュートラル(CO₂排出量の低減)など、環境パフォーマンスの向上
- ・ 生物多様性保全の取り組みの推進

トレーサビリティへの取り組み

お客様の命(安全・安心)を守るため、「JTEKT品質方針」に基づいた設計から生産を行っています。

例えば、万が一、納入製品に不具合が発生した際は、対象となる製品を特定できるよう、ステアリングなどの製品に二次元バーコードを付与することで、車両と当社製品を1対1で紐付ける取り組みを実施しております。また、当社グループ一体となった模倣品対策活動に取り組んでいます。軸受においては世界ベアリング協会と協力し、真贋判定アプリを提供しています。

模倣品対策活動の詳細はこちら

<https://www.jtekt.co.jp/products/sfb/>

紛争鉱物問題への取り組み

2013年度から実施している紛争鉱物の調査を、2023年度も継続しています。仕入先様の協力を得ながら、サプライチェーンをさかのぼって紛争鉱物の使用状況を確認し、お客様からの問い合わせに適切に回答しています。

カーボンニュートラルへの取り組み

2021年より社内組織を立ち上げ、仕入先様との連携強化に取り組んでいます。カーボンニュートラルに関する好事例の紹介や、仕入先様への省エネ活動への助言等を行っています。

人権

世界的にビジネスが人権に与える影響に対する関心が高まっており、企業に対して責任ある対応が求められています。ジェイテクトでもサステナビリティ経営に不可欠な要素として、人権尊重の取組みを進めていきます。

人権尊重の基本的な考え方

私たちは当社の事業活動が、自社だけでなく、サプライチェーン上における人権課題についても影響することを認識しています。

ジェイテクトでは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」等に則り、人権侵害を引き起こしたり助長したりすることを回避し、実際に人権侵害が発生した場合には、適切に是正・救済に取り組みます。

人権方針

当社ではこれまで「社員行動指針」や「ジェイテクト仕入先サステナビリティガイドライン」に基づいて人権尊重の取組みを進めてきました。

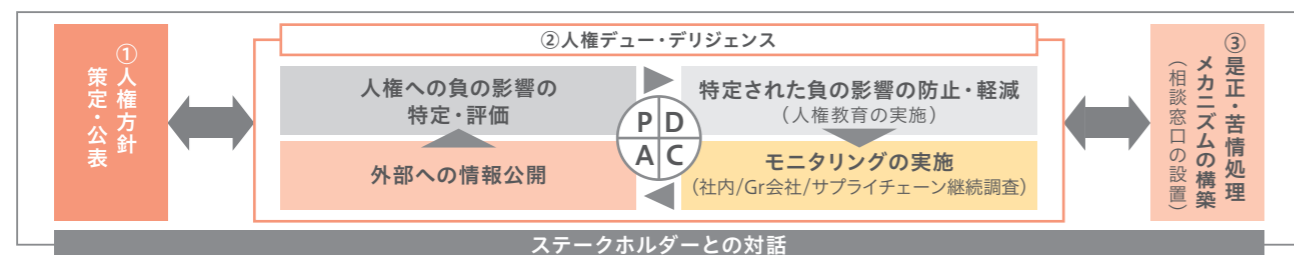
当社の姿勢をより明確にし、人権尊重の活動を一層推進するため、2023年4月に「ジェイテクトグループ人権方針」を策定・公表し、人権尊重の責任を果たしていくことを宣言しています。

ジェイテクトグループ人権方針はこちら
https://www.jtekt.co.jp/sustainability/human_rights_policy.html

人権デュー・デリジェンス

「ジェイテクトグループ人権方針」に基づき、人権デュー・デリジェンスに取り組んでいます。

人権取組みの全体像



2022年には、人権インパクト・アセスメントを実施し、リスクを「深刻度」と「発生可能性」の観点から評価しました。その結果、「強制労働・奴隷的拘束」「児童労働」「差別」「ハラスメント」の4つを当社グループにとって最優先で対応すべき人権リスクとして特定し、「重点取組み課題」としています。

相談窓口の設置

当社では社内外から相談・通報可能な窓口を設置しています。匿名での通報や外国語での対応も実施しており、相談・通報しやすい環境を整えています。実際に人権侵害があったと特定された場合には、適切に是正・救済に取り組みます。

教育・啓発活動

「ジェイテクトグループ人権方針」に基づく行動の実践に向け、従業員に対する啓発活動を実施しています。新入社員を含む全従業員を対象とした人権教育を実施し、「重点取組み課題」である「ハラスメント」や「ダイバーシティ」等個別テーマに関する教育も行っています。

サプライチェーンに対する取組み

「重点取組み課題」である「強制労働・奴隷的拘束」「児童労働」に関する取組みとして、外国人技能実習生の状況把握及びサプライチェーン上の紛争鉱物の使用状況の調査を実施しました。紛争鉱物の調査に関する詳細は、p.50「サプライチェーンマネジメント」をご参照ください。

社会貢献

ISO26000では、地域コミュニティに参画・貢献することの重要性が、7つの中核主題の1つとしてあげられ、GRIスタンダードにおいても「地域コミュニティ」に触れられています。地域社会への影響を把握するとともに地域社会のニーズを把握し、地域コミュニティとの良好な関係を築くための活動を実施しております。

ジェイテクトグループ社会貢献活動方針の策定

当社は事業活動を通じて社会課題を解決し、「地球のため、世の中のため、お客様のため」に貢献する企業であり続けるという思いを込め、「ジェイテクトの基本理念」を策定しています。事業活動以外の社会貢献活動においても、「ジェイテクトの基本理念」を基に、「ジェイテクトグループ社会貢献活動方針」を定め、全社の社会貢献活動を展開してまいります。

ジェイテクトグループ社会貢献活動方針はこちら
https://www.jtekt.co.jp/sustainability/social_contribution_activity_policy.html

スポーツ振興

当社ではバレーボール、バドミントン、ソフトボール、レスリング、ウェイトリフティング等の企業スポーツ活動を通じて、世界を目指すアスリートたちを支援しているほか、スポーツ教室や地域清掃といったボランティア活動も実施。スポーツの振興や地域貢献に取り組んでいます。



2022年度は、ジェイテクト STINGS バレーボール教室では、事業場地域の中高生を対象として16か所延べ1,113名の方にお集まりいただき、ジェイテクト Stingers バドミントン教室は10か所延べ156名の方にお集まりいただきました。スポーツ教室を通じ、地域の方々とのかかりを大切にしています。



2022年度の主な活動

●各拠点で地域行事への参加

各拠点を支えていただいている地域のみならずと良好な関係を築き、維持していくため地域で開催されるイベントや祭事に積極的に参加しています。奈良工場では近隣地域での田植え・収穫祭に、国分工場では消防出初め式に参加しました。



●フードバンクへの食品寄贈

フードバンク(ボランティアセンター)のご協力をいただき防災備蓄品の入替時期にあわせ、必要とされている地域の方々に食品をお届けしました。



●保育園でワークショップを実施

当社の企業マスコットデザイン公募キャンペーンを周知する活動の一環として、名古屋市内の保育園でワークショップを実施しました。約50人の園児に対し、従業員手作りの資料で「身近にある軸受」を紹介。ネコをモチーフに設定したマスコットデザインのイラスト作成にも挑戦してもらいました。



その他の社会貢献活動はこちら
<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/community/>