

With Our Employees: Diversity

従業員とともに ダイバーシティ



ジャトコのダイバーシティ

時代の変化に対応しながらグローバルにビジネスを展開し、ジャトコが成長していくために、ダイバーシティを従業員が大切にする価値観の一つとして位置づけています。ジャトコのダイバーシティは、多様な価値観を持った従業員が共存し、互いを尊重しながら意見を交わすことで、新しい発想が生まれ、より良い価値をお客さまに提供することを方針とし、さまざまな取り組みを行っています。2008年度からは、社長以下の経営メンバーにより定期的なレビューを行いながら、性別や国籍などにとらわれない採用や人財配置を積極的に進めています。

働き方の多様性

ジャトコでは全ての従業員が仕事と私生活のクオリティ・オブ・ライフ (QoL) 向上のため、仕事の生産性向上と共に、誰もが安心して生き生きと働ける職場環境の構築を目指しています。フレックスタイム制度や、育児、介護、不妊治療など幅広い視点からの家族サポートを目的としたライフサポート休暇、そして、様々な目的で活用できる在宅勤務制度など、ダイバーシティ推進を支える施策となっています。その実績が高く評価され、2015年7月、「改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定(通称:プラチナくるみん認定)」を受けました。また、2016年3月には経済産業省より「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている事例が「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。いずれも、静岡県に本社を置く企業として初めての認定・選定となりました。



「新・ダイバーシティ経営企業100選」ロゴマーク

女性の活躍推進

ジャトコはダイバーシティ推進の一つの柱として、女性活躍推進に取り組んでいます。女性活躍推進法に基づく行動計画には、女性管理職比率を数値目標に掲げて、育成に力を入れており、厚生労働省が発表する産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値を上回っています。製造現場における女性活躍推進も進めており、ダイバーシティラインでは、女性自身がリーダーシップを発揮して、自己成長を実践するとともに、誰もが働きやすい生産ラインを実現しています。



国籍にとらわれない人財の活躍推進

ジャトコでは国籍にとらわれない人財配置や、各海外拠点との人財・技術交流を推進し、日本においても中国・韓国・メキシコ・タイなどさまざまな国籍の従業員が活躍しています。多様な価値観を持った従業員同士が同じ職場で働き、お互いが新しい気付きを得て成長することで、お客さまへの新しい価値の提供につなげています。

障がい者の活躍推進

ジャトコでは障がい者の方の働く力にマッチングする人財配置を重視し、職域を絞らず雇用しています。また、多様な働き方、多様な人財が働きやすい職場の設置(ダイバーシティライン、屋内農園)も実施しており、生き生きと長く活躍することで、より多くの新しい価値を提供しています。障がい者法定雇用率は達成しており、また定着率も9割を超えています。



EMPLOYEE DIVERSITY

With Our Employees: Global Talent Development

従業員とともに グローバル人財育成



従業員と会社の相互成長の実現

ジャトコは、従業員一人ひとりが会社を構成する重要な人的資本であると捉え、それぞれが自身の成長と働きがいにより実感できる会社になることを目指し、従業員一人ひとりの多様性を尊重しながら、人財育成に積極的に取り組んでいます。

従業員は、実務における役割実践・課題解決による成長だけでなく、役割に応じた能力開発プログラムや問題解決・コミュニケーションスキルの研修など、継続的に提供される幅広い成長機会を最大限活用するとともに、上司も面談プログラムや継続的なOJTなどを通じて、従業員の成長を支援しています。

また社会人としての第一歩をジャトコで踏み出した新入社員に対しては、先輩が日常の相談や、指導・アドバイスを行う「フレッシュマンリーダー制度」を導入しており、配属後の職場で充実した会社生活を送り、安心して業務課題にもチャレンジできるよう、サポートしています。

グローバル化への対応

早期にグローバルマインドを醸成

ジャトコでは、グローバルビジネスに対応できる人財育成に取り組んでいます。入社2年目の社員を対象とした海外研修では、言葉や文化が全く異なる環境の中で、様々な課題にチャレンジすることで、グローバルマインドや継続した自己成長意欲を醸成しています。



グローバル研修の様子

また海外拠点との人財交流も積極的に推進しており、若手従業員を数か月～1年間、海外拠点に派遣する短期派遣プログラムでは、業務だけでなく日常生活も含めた様々な経験を通じて、海外拠点との強い関係を構築し、世界基準での感覚を身に着けることなどを目指しています。

近年では、DXツールの活用で、海外とのコミュニケーションも非常に容易になったことで、複数の海外拠点から、ONLINEで同時に参加できる新しいグローバル研修の運用も開始しています。

時代は、グローバル化からボーダーレスへ。

ジャトコは、次の時代を担う人財を積極的に育成していきます。

海外の生産現場を支える人財を育成

ジャトコが、これまで日本の生産現場で長年にわたり構築してきた現場管理のノウハウや専門技能を海外拠点に発展させる一環として、日本と同じ考え方・やり方で運営・実践することを目的とした現地従業員の人財育成を進めています。各国の監督者が各講座のトレーナーとしての役割を果たせるように、日産自動車から認定されたインストラクターを日本から派遣しています。トレーニングを受けた各国のトレーナーとともに、世界のジャトコで働くすべての従業員の人財育成・レベルアップを目指しています。



海外拠点メンバーの指導

With Our Employees: The Work Environment

従業員とともに 労働環境



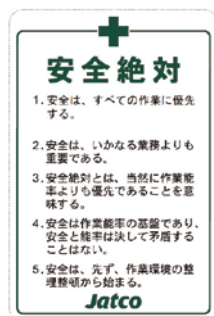
「安全絶対」が合言葉

「災害ゼロから危険ゼロ」を目指すジャトコでは、職場のリスクアセスメント活動の活性化や従業員の健康管理を推進するなど、すべての従業員が安全で快適に働ける職場づくりを推進しています。

安全の確保はすべての作業に優先するという認識から「安全絶対」を合言葉に掲げ、リスクアセスメント活動を始め、SESI*1、5Sパトロール*2、工場（課）安全パトロール、公開作業観察、安全専念観察などの「現場を観る活動」を中心に安全活動に取り組んでいます。特に重点を置いているのは、労働災害発生のリスクが高く、生産活動のロスでもある異常処理作業の撲滅です。

各活動で検出されたリスクは、リストにして把握し、リスクの大きさに応じて対応の優先度や適切な対応策を決め、設備改善などのハード対策や、教育・指導などのソフト対策を迅速に実施しています。

*1 SESI: Safety Evaluation System Iの略。職場の安全レベルを定量的に評価するシステム
*2 5Sパトロール: 「整理、整頓、清掃、清潔、躰」の5Sが保たれるよう、定期的に現場を巡回する活動



グローバルメンバーでSESを実施

労働衛生の推進

ジャトコでは、従業員が心身ともに健康維持を図れるよう、取り組みを進めています。

「健康経営優良法人2022(ホワイト500)」に認定

経済産業省が特に優良な健康経営を実践している大企業、中小企業等の法人を顕彰する制度である「健康経営優良法人ホワイト500」に2019年から継続して認定を受けています。

ジャトコでは、この「健康経営」の実現に向けて、「働き方改革」「生き生き働きやすい職場づくり」や「受動喫煙防止と喫煙率低減活動」などに取り組んできました。ジャトコは今後も「健康経営」を重要な経営課題の一つとして、従業員一人ひとりの健康増進と、健康で生き生きと働きやすい会社となるための活動に取り組んでいきます。



「健康経営優良法人(ホワイト500)認定、継続中」
2019年より認定法人の中でも上位500法人のみに与えられる「ホワイト500」に継続して認定されています。

メンタルヘルスの取り組み

従業員の健康づくり活動の中でもメンタルヘルス対策は重点をおいています。従業員一人ひとりが生き生きと活動できることを目指し、人事部門において対策チームを組み活動を推進させ、産業医・保健師・カウンセラーによる従業員への相談対応・職場復帰支援や周知・啓発といった教育活動、個人のストレス度を確認する機会や職場環境改善を促すストレスチェックを活用しています。社外EAPも活用し、本人のみならず家族の相談にも対応することで安心して業務できる環境を提供しています。



従業員同士でのメンタルヘルス対策

生活習慣改善の取り組み

生活習慣病やメタボリック症候群対策として、健康診断結果をもとにした保健指導や、食事・運動の啓発を目的としたイベントの開催、保健師による職場訪問による健康教育を行っています。このような活動の継続を通じて、目標が達成できるよう、産業保健スタッフによるさまざまな支援を行っています。



生活習慣病予防の指導

受動喫煙防止と喫煙率低減活動

ジャトコでは2003年より受動喫煙防止、喫煙率低減に向けた取り組みを推進し、社内における受動喫煙リスクの根絶を図るために、2017年4月1日より全地区敷地内全面禁煙の取り組みをスタートしました。これにより従業員の喫煙率は大きく改善し、受動喫煙のリスクも大幅に低減しました。今後も引き続き禁煙外来の活用推進や健康サポート室で卒煙なんでも相談室による啓発活動などの取り組みを通して、卒煙率向上を目指します。



禁煙成功者インタビューを食堂のビデオやWEB社内報に掲載