

A large graphic on the left side of the slide features silhouettes of several business professionals. In the center, two men are shaking hands. To their left, a group of three people stands together. To their right, another group of three people is visible, including one wearing a hard hat. The background is a warm, orange-hued sunset over a city skyline. The entire scene is reflected in a dark, glossy surface at the bottom. The graphic is partially enclosed by a white, curved shape that extends towards the right, where the text is located.

人的資本

ダイバーシティの推進と
社員の幸福の向上

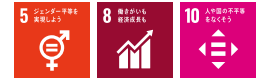
ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

労働安全衛生

A decorative graphic element consisting of a soft, horizontal oval shape with a color gradient from light green on the left to light blue on the right, positioned on the right side of the slide.

ダイバーシティ&インクルージョン



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、従業員が大切にしている価値観の一つとしてダイバーシティを位置づけています。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。

働き方の多様性

ジャトコでは、全ての従業員のクオリティ・オブ・ライフ（QoL）向上のため、仕事の生産性の向上と共に、誰もが安心して働き働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、在宅勤務制度、勤務間インターバル制度などを早い時期から導入し、多くの従業員が活用しています。その実績が高く評価され、2015年から、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）を受けています。

※プラチナくるみん…くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした企業のみが、認定を受けることができます。



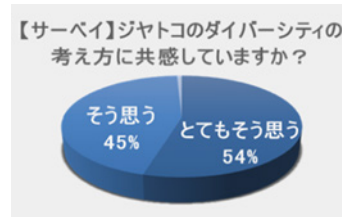
女性の活躍推進

ジャトコはダイバーシティ推進の柱の一つとして、女性の活躍推進に取り組んでいます。管理職に占める女性比率は、2024年度は5.3%で、厚生労働省が発表する産業ごとの管理職に占める女性の割合の平均値を上回っており、さらに7%の達成を目標に掲げて育成に力を入れています。男性従業員の育休取得による育児参加も推奨しており、2024年度の男性育休取得率実績38.6%から、さらなる向上を目指して取り組んでいます。また、製造現場における女性活躍推進では、ダイバーシティラインで、女性がリーダーシップを発揮し、誰もが働きやすい生産ラインを実現しています。



全社の理解促進

ジャトコのダイバーシティ&インクルージョンの考え方や全社の現在の状況について、従業員に広く周知し理解を促進するために、経営層を含む全社を対象としたe-Learning やサーベ이를毎年実施しています。2022年から新入社員にもダイバーシティ研修を導入し、従業員同士でディスカッションする機会を設けています。

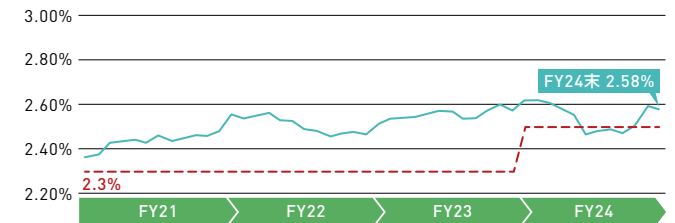


2024年のサーベ이는、回答者の99%がジャトコのダイバーシティの考え方に共感していると回答しています。

障がい者の活躍推進

ジャトコでは障がいを持った多くの従業員が活躍しています。多様な人材が活躍できる職場の設置（ダイバーシティライン、屋内農園など）や特性を生かした配置を行うことで、働き活きと長く働ける環境を提供しています。2024年度の障がい者雇用率は2.58%と法定雇用率を上回っています。屋内農園で栽培されたハーブティや野菜は、昼休みに食堂で使用、販売されており、従業員からも大好評です。

障がい者雇用率推移（FY21～FY24）



レタスなどの水耕栽培（JATCO Green Farm）

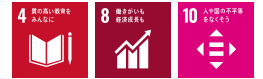


ハーブ栽培・加工（海老名農園）



工場では、障がいを持つ従業員も、他の職場メンバーと一緒に、組立・加工・物流などの作業を担当しています。

人財育成 ～ジャトコの人財育成の考え方～



ジャトコは、従業員一人ひとりを会社を支える重要な「人的資本」として捉え、自身の成長と働きがいを実感できる企業を目指しています。多様性を尊重し、個々の強みを活かすことを大切にしながら、人財育成に積極的に取り組んでいます。

企業理念を体現する共通の価値観として「T-E⁺-A-M」を掲げ、尊重すべき価値観や行動の基準をグローバルコンピテンシーとして明示しています。また、部署や職種ごとに専門コンピテンシーを定め、会社が従業員に求める能力として全従業員に共有しています。

ジャトコでは、従業員がこれらの成果につながる行動特性・スキル・知識を習得できるよう、「階層別教育」と「専門教育」の2本柱による人財育成体系を構築しています。

また、個々の成長段階や役割に応じて必要な力を身につけられるよう、以下のような多様な成長機会を提供しています。

【主な成長機会】

- ・上司との年3回の定期面談による従業員の主体的なキャリア開発の支援
- ・OJTによる職場での支援、および適切な業務アサインによるスキルの習得
- ・職種・役割に応じた体系的な教育の実施(階層別教育、専門教育 等)
- ・QCサークル大会、イノベーションアイデアコンテスト、デジタルコンテストなどの社内イベントを通じた成長支援

従業員は、これらの成長機会を通じて主体的に自己成長に取り組み、ジャトコとともに持続的な成長を実現することを目指しています。ジャトコは、従業員一人ひとりの可能性を最大限に引き出すことで、人的資本を企業の競争力へとつなげ、持続的な企業価値の創出を図ってまいります。



全社基本技能競技大会の様子

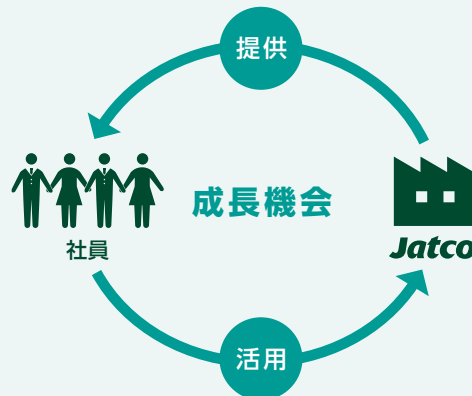
人財開発方針

求める人財像

私たちは企業理念に共感し、その実現に必要なT-E⁺-A-M・マネジメント力・専門力を持って、事業計画の達成と永続的な会社の成長に貢献し続けることを求められています。

社員と会社の相互成長の実現

求める人財像の実現に向け、上司は社員一人ひとりが持つ、多様な背景を尊重しながら、成長機会を継続的に提供する責任があります。私たち社員は、自身の成長に責任をもち、その成長機会を最大限に活用していきましょう。



共通の価値観「T-E⁺-A-M」

T	全員によるチームリーダーシップ 全員が「一歩踏み出す」リーダーに。等身大＋少し背伸び。包容力inclusivenessを。変革を起こせ。	E	アントレプレナーシップ 社会課題に視野を広げ、関心を持って探索する。常識を疑い、自ら徹底的に考え抜く。失敗を恐れず、新しいことに挑戦する。変化を、楽しめ。
E	外界志向・顧客志向 世界を知る。顧客を知る。競合を知る。とにかく外に出る、現場に出る、他部門と交流する。	A	勝利へのこだわり 結果・成果への渴望、こだわり。最後にもう一歩踏み張る。多様性を尊重する。組織の壁を乗り越える。
M	モノづくりの極み 三現主義を徹底し、いまの仕組みをさらに進化させる。品質重視。専門性を高める。周囲にも伝授し、モノづくりを継承させる。		

人財育成 ～事務系・技術系 間接社員の成長の機会～

入社初期からの体系的な人財育成支援

ジヤトコでは、新入社員一人ひとりが早期に成長を実感できるよう、入社後の3年間を通じ段階的かつ実践的な育成プログラムを提供しています。また、「フレッシュマンリーダー制度」を導入しており、先輩社員のサポートのもと、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。

1年目：生産実習、部門研修などを通じ、ジヤトコで活躍するための基礎知識を習得します。

2年目：社外研修により、アントレプレナーシップマインドの醸成を図り、お客様志向で課題を解決する力を養います。

3年目：レジリエンス研修を通じ、困難な局面を乗り越える力と自ら考え学び続ける姿勢と行動力を育成します。

グローバル共通の役割別実践プログラム

ジヤトコでは、各階層への昇格初年度に役割理解と実践スキルの習得を目的とした約1年間の育成プログラムを実施しています。参加者は定期的に集合研修に参加し、同じ階層の他部署メンバーとのグループ討議を通じて悩みや疑問を共有し、役割への理解を深め、従業員同士のつながりや連携の強化を図っています。

また、管理職層においては昇格初年度から2年間にわたり、ビジョン策定・人財育成・面談・評価などの年間プロセスに沿った研修を実施し、実践を重ねながら、管理職としての基礎を着実に身につけていきます。

これらの役割に応じた研修プログラムは「MMP*シリーズ」として体系化し、海外含めグローバルで一貫した育成を実現しています。

* Manager Management Practice

年代層別キャリア研修

何歳になっても成長し続け、生き生きと働いている従業員を増やすため年代別のキャリア研修を実施しています。研修では、自身のキャリアの棚卸しを行いながら自分が本当になりたい姿を描き、その実現のために実現計画を立て、上司に共有しながら行動計画の具体化をしていきます。現在は30、40、50歳を対象に実施しており、今後、他の年代にも拡大していく予定です。

社内公募制度

ジヤトコでは、従業員が自ら希望する仕事にチャレンジする社内公募制度を設け、自らキャリアを切り拓くことを支援しています。

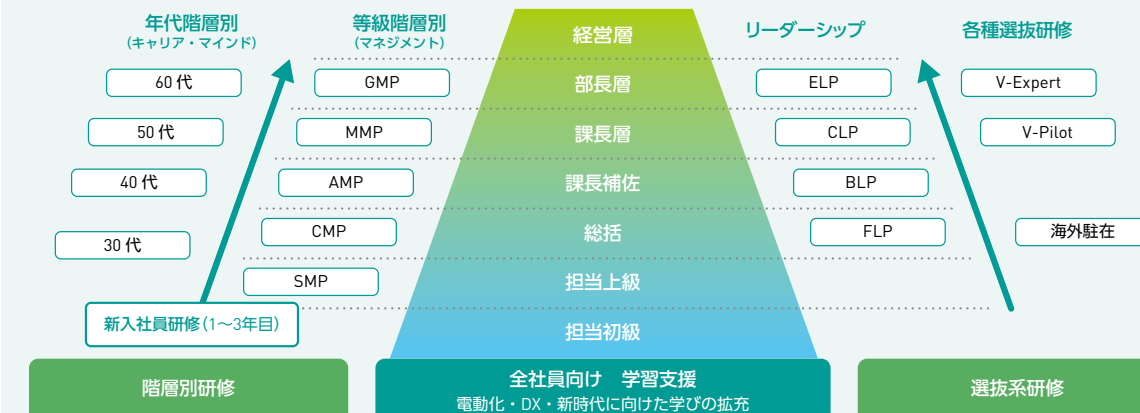
各部署の募集に対して従業員が応募するこの制度を多くの従業員が活用し、自らの理想とするキャリア形成を実現しています。



新入社員研修の様子

間接員向け教育体系（事務・技術系）

全社教育体系（一部企画プログラムを含む）



リーダーシップ研修の様子

人財育成 ～製造現場における多様な教育プログラム～

変化し続ける環境の中で、ジャトコが、世界中のお客さまに競争力のある高い品質の商品を確実にお届けするためには、モノづくりの現場での技術、技能を常に向上させる必要があります。

教育体系（技能系）



監督者マネジメント研修

現場での経験を積んだ従業員が、職場のリーダーとして行動するための実践力を身につけます。指導者の指導やアドバイスを受けながら、「仕事の標準化」、「仕事の教え方」、「教えたあとの確認」等の管理サイクルを実践形式で学び、人への気付き、感受性や人間力を高め、コミュニケーションスキル・ヒューマンスキルの基本を学びます。

ジャトコでは、生産部門の従業員が、モノづくりの基本である技術・技能を高め続けることができるよう、入社時から管理監督者になるまでの、体系的な教育を実施しています。



モノづくりのスキルアップ研修

モノづくりの基礎基本から各分野での専門スキルを段階的に身につけ、製造現場での実践につなげることができるよう、各職種について、スキルレベルに合わせた講座を設定しています。また、海外拠点でも同様の人財育成が行われています。



スキルアップ研修（日本）



共通教育（メキシコ）



専門組立基本技能（タイ）

電動化に向けた人財育成

電動パワートレインメーカーとして、電動化商品に対応するための人財育成にも取り組んでいます。

CVT・ATで培ったジャトコならではのモノづくりをベースに、電動化商品特有の機能、構造等を十分に理解し、電動化商品に求められる、より高度な安全性、品質を実現するための準備を着実に進めています。電動化商品の訓練道場も設置しました。



電動化商品の訓練道場

労働安全衛生



ジャトコは、従業員が安全・健康で活き活きと働ける職場環境実現のため、「安全絶対」で、災害火災のない職場づくり・安全に強い人づくりと、「健康経営」で、従業員のフィジカルとメンタルの健康の継続的な改善に取り組んでいます。

安全衛生基本方針

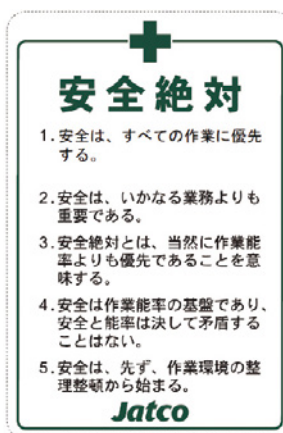
従業員一人ひとりが積極的に参画する安全衛生活動の実施

従業員の安全と健康を確保することは企業活動の基本である。これらは企業活動の重要課題であり、後退は企業の存続にも関わる事を認識し、一人ひとりが積極的に参画する安全・衛生活動を労使一丸となって推進していく。

企業発展に繋げた安全衛生活動

安全と健康を継続的に確保する事で従業員はもとより家族、お客様、地域に対して信頼され、安心して働ける企業を目指す。その実現のため、設備の本質安全化の効率的な追求や作業環境・作業方法等の改善と教育訓練を進め、労働災害、職業性疾病、交通災害のゼロを目指し企業の発展に繋げる。

ジャトコの合言葉は「安全絶対」



安全確保の取り組み

安全活動の3本柱

私たちジャトコは安全活動について下記3本柱を立てています。

1. 安全に強い人づくり
2. 安全な設備 / 作業方法の実現
3. 災害再発防止の取り組み

まずは、人財育成という観点から方策として、「教育」が必要不可欠だと考え、安全に行動することの大切さ、不安全状態の怖さを繰り返し訴えかけています。

二つめに、安全な設備や作業方法の実現に向けて「異常処理撲滅活動」を行っています。活動主目的は、「異常処理を撲滅すること」ですが、物的対策を実施しても撲滅するまで管理するため、現場作業員と連携し活動を実施しています。

最後に「災害再発防止」に対する取り組みとして、過去に発生した災害の総点検を行っています。ハード対策はもちろん、ソフト対策についても実施出来ることを洗い出し災害を風化させないように活動しています。



安全衛生関係者による現場パトロール

安全に強い人づくり

従業員全体の安全レベルの底上げ

工場を主体とした、安全CAPDo^{*1}活動を軸に安全活動を継続して実施していますが、休業 / 不休災害共に継続して発生している状況です。災害発生要因を4M^{*2}の観点から分析した結果、下記4点が浮き彫りとなりました。

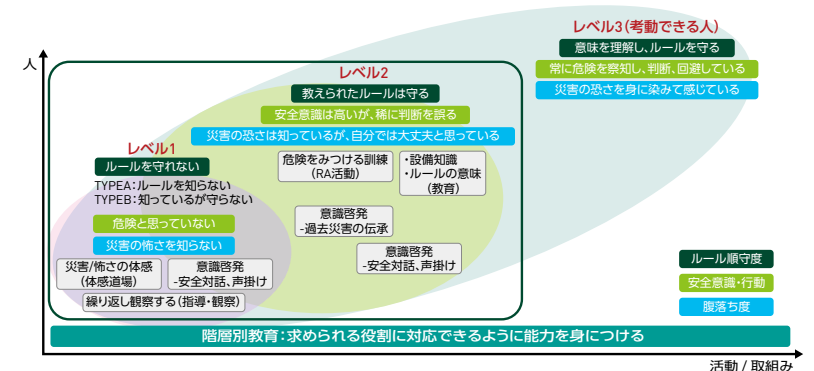
1. 安全知識の不足
2. 危険感受性の不足
3. 日常作業の確認不足
4. 不随作業の見落とし

安全CAPDoといった基礎的な軸は、変えずに危険感受性を高めること（レベル1）、を第一とし、危険取行性を高めプラスして社内ルールを守ることを「レベル2」と決めました。

更に安全ルールの意味を理解するとともに、常に危険を察知し、判断、回避することができる従業員を「レベル3」と定義し、現在レベル3の「考動できる人」を目標に日々安全活動に尽力しています。

*1 CAPDo: 計画を最初に立てるPDCAに対し、PDCAの順番を変えて「C (Check= 現状把握)」から始める改善サイクル手法

*2 4M: Man (人)・Machine (機械)・Material (材料)・Method (方法)の4要素の頭文字を取って名付けられたフレームワーク



“安全に強い人づくり” ありたい姿

労働安全衛生

安全に強い人づくり

安全体感訓練道場の刷新

危険を認識し不安全行動や不安全状態の「怖さ」を体感できるよう、心に訴えかける教育を目標に安全道場での体感教育を実施しています。コンテンツは、従業員が実際にヒヤリとしたことがある内容や実際に発生した災害をもとに作成されたものです。

更に実際に再現すると危険が伴う災害/ヒヤリ事例については、シアター型体感教育ツールを導入しました。これにより、受講者があたかも実際にその空間に存在し作業を実施しているかのようなバーチャル空間で危険を体感することができます。



シアター型体感教育ツールによる教育風景



フィジカル体感教育 実演会

労働安全衛生教育の実施

(1) 危険有害物に対する技能向上教育

労働安全衛生法に基づく技能講習を実施することで社内に有資格者を育成しています。

受講対象者	有資格者数
危険有害物取扱業務従事者	148人
社内認定安全監査者（グリーンセスラー）	2,660人
2025年3月末時点	

(2) 階層別安全教育

課長を始めとする安全健康管理係長、工長、リーダーは年に一度必ず安全教育を受講しています。

特に重点に置いているのは、現場指導はもとより、部署や課の従業員に対する安全・健康活動の責任者として存在する安全健康管理係長への「新任安全健康管理係長研修」です。

階層	現状		FY24
	頻度	内容	
課長	昇格時のみ	新任管理職研修	重点 1回/年 繰り返し教を実施
安全健康管理係長	↑	新任安全健康管理係長研修	
工長	↑	職長教育	
リーダー	↑	↑	
一般	入社時のみ	受入れ教育（共通）	改善 DX体感型安全教育の新規導入 フィジカル体感教育ツール更新 ドライブシミュレータの新規導入
	各1回	↑ SHOP別	
		↑ 配属後	
		スキルアップ教育（基礎・基本）	
		↑ 初級	
		↑ 中級	
		↑ 上級	

安全教育体系と重点について

安全な設備/作業方法の実現

従業員全員で取り組む安全活動

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とする、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、安全専門観察などの「現場を観る活動」を中心に災害ゼロから危険ゼロ職場にする為、安全CAPDoをアジャイル（臨機応変に素早く）に回し安全活動に取り組んでいます。

*1 SESI(Safety Evaluation System I)：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 が保たれる様、定期的に現場を巡回する活動



海外拠点を含めグローバルでSESIを実施

労働安全衛生

安全な設備 / 作業方法の実現

異常処理作業の撲滅

特に重点を置いているのは、労働災害発生リスクが高く、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、本質安全対策（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。

また、職場のリスクアセスメント活動の活性化により、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。

安全健康管理係長の配置

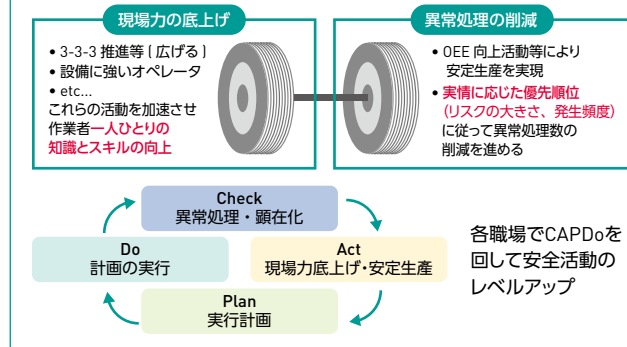
安全健康管理を専門に管理するため、全ての生産課に専任の安全健康管理係長をそれぞれ配置しています。課の安全 / 火災 / 交通事故 / 健康管理に責任を持ち、職場で働く仲間の声を聞き改善していくことを職務として担っています。

また専門家として、社内外に強い安全および健康に関するネットワーク構築することで、お互いに良いものを吸収し合うチームづくりを目指しています。また、外界志向で多様なアイデアをお互いに発言し合うことで、“すぐ行動する”、“よいことは褒める”、“ダメなことはダメと言える”風土づくりにもチャレンジしています。

異常処理による災害撲滅の進め方

- 止める・呼ぶ・待つの実践
- 異常処理撲滅の推進

両輪を回すことによって異常処理災害撲滅を加速する



災害再発防止の取り組み

過去に発生した災害水平展開の総点検活動

過去に発生してしまった災害を二度と再発させないよう、全社へ水平展開された対策内容が現場に浸透しているか、また、継続的対策内容が実施されているかを安全健康管理部が各課の安全健康管理係長と協力して対策内容の状況を確認し、フォローアップしている活動です。活動の主目的は、災害の再発防止ですが、新規に配属された仲間へのOJT（危険周知）も含め、総点検しています。

風化させない安全風土づくり

上記に加えて、「災害メモリアル」と題し、過去災害事例を安全健康管理部より配信しています。過去に発生した災害から学んだことを風化させない・同じ災害を繰り返し発生させない為、過去10年間当社で発生した労働災害を月ごとに同月発生した災害事例として全従業員へ展開しています。

日常の安全活動に各部署の朝礼での注意喚起など、全ての従業員を対象に災害について考える時間を作っています。

安全活動管理指標

災害発生状況

年	区分	実績
2024年	死亡災害	0 件
	休業災害	0 件
2023年	死亡災害	0 件
	休業災害	1 件
2022年	死亡災害	0 件
	休業災害	0 件

業務上の負傷（休業災害度数率^{*3}）

年	区分	実績	全産業 ^{*5}	日本自動車工業会 ^{*6}
2024年	休業災害度数率	0.000	2.10	—
	強度率 ^{*4}	0.000	0.09	—
2023年	休業災害度数率	0.093	2.14	—
	強度率	0.005	0.09	—
2022年	休業災害度数率	0.000	2.06	0.07
	強度率	0.000	0.09	0.002

^{*3} 休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数〔(死傷者数 / 実労働時間数) × 1,000,000〕

^{*4} 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す

^{*5} 出展：厚生労働省統計表

^{*6} 出展：日本自動車工業会（14社）

対象範囲：ジャコ株式会社

労働安全衛生

健康経営の取り組み

健康経営宣言

ジャトコグループは、従業員の心身の健康が会社の大切な「資産」であり、従業員が活き活きと働きやすい会社となることを目指して「ジャトコグループ『健康経営宣言』」を掲げています。

ジャトコグループ「健康経営宣言」

従業員一人ひとりがリーダーシップを発揮して、お客さまのニーズに応える先進的な商品を開発すること。モノづくりの技術を高め、世界の競合他社を上回る品質を実現すること。地域社会とのかかわりを大切に公正な事業を行い、地域の活性化に貢献すること。それら全ての原動力は、ジャトコグループ全従業員の活力です。

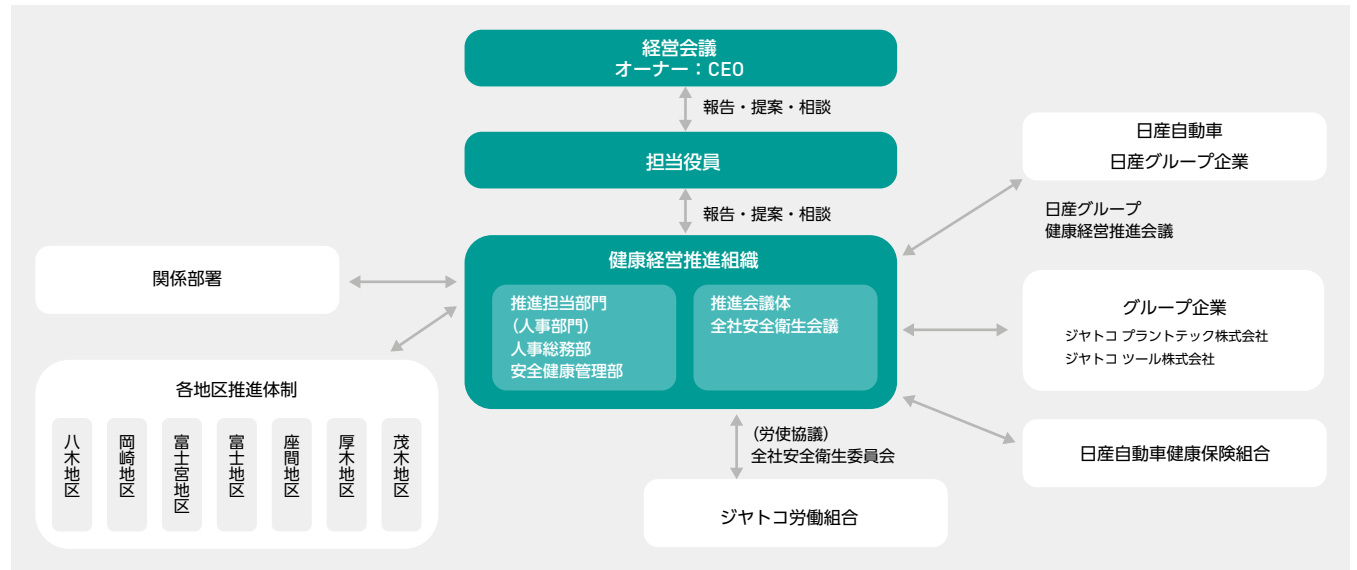
その活力は、従業員の心身の健康の上に成り立ちます。ジャトコグループは、従業員の心身の健康が会社の大切な「財産」と捉え、従業員が活き活きと働くとともにプライベートも充実するよう、クオリティオブライフ（QOL）の向上を図ることで、従業員と企業の幸福の実現を目指します。従業員一人ひとりとそのご家族が健康であることが、ジャトコグループの持続的な発展の礎であるとともに、健康寿命の延伸などの社会要請に応えるものと考えます。

ジャトコグループは、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活き活きと働きやすい会社となるための活動に取り組み続けることを宣言します。

ジャトコ株式会社
社長兼最高経営責任者

佐藤 明由

健康経営推進体制



外部評価

2019年から7年連続して「健康経営優良法人（ホワイト500）」認定を受けています。

2024年から2025年の2年連続して健康経営度調査の最上位の1位から50位の評価をいただきました。



スポーツ庁の「スポーツエールカンパニー2025」の認定を受けています。本件は2021年2月に初めて認定され、今回で4回目の認定になります。



労働安全衛生

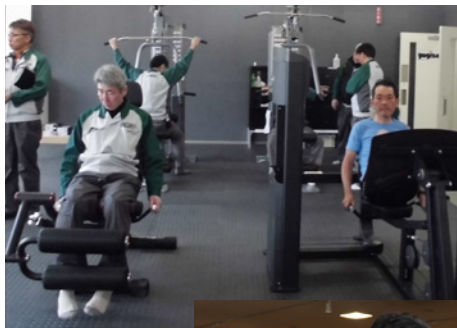
生活習慣改善

健康づくりイベント・健康教育

従業員が抱える健康リスクに対してより良い生活習慣の定着を図るため、健康増進活動を継続して実施しています。楽しみながら実践できる参加型のイベントを各事業所で実施し、健康意識の向上を目指します。

社内ジム

今まで運動習慣が無い人でも気軽に運動できる環境づくりとして、事業所内にトレーニングジムを設置しています。



社内ジム



役員向け健康イベント

健康づくりイベント：参加者2,088人

食育イベント

- ・ヘルシーメニューの提供

ウォーキングイベント

- ・家族と地域の名所や商店を巡るコースを設定

体力測定

- ・高齢化に向けた体力の維持・向上

健康教育：参加者1,583人

女性特有の健康課題教育/睡眠に関する教育

- ・健康課題への知識向上教育の実施

年代別教育

- ・ライフステージや職場環境の変化に合わせた一生涯の健康づくり活動

社内ジム：参加者384人

全従業員（関係請負人含む）が気軽に運動できるジムを社内
に設置

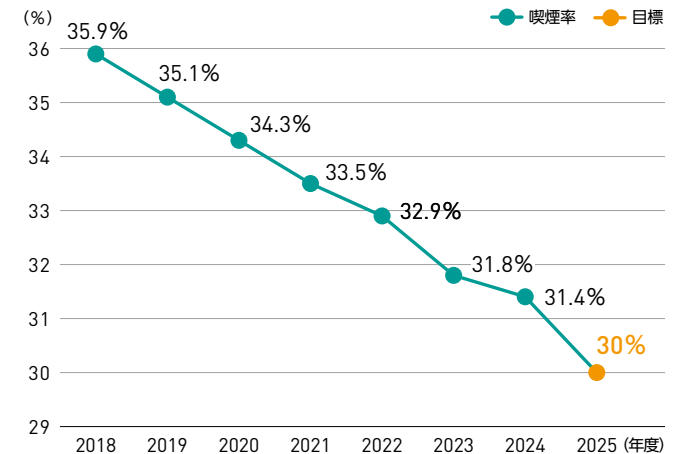
卒煙活動

当社はグループ会社も含め2003年より喫煙対策を始めており、2007年から本格的な分煙活動、2013年から禁煙時間の設定を実施し、2017年より構内（敷地内）禁煙を開始しました。また、喫煙者に対する「卒煙（禁煙）」活動として、卒煙者インタビューや禁煙ガムの配布、社内禁煙外来の開設も併せて実施しています。

その結果、社員の喫煙率は徐々に減少傾向となっています。

2025年に30%まで下げることが目標としています。

喫煙率の推移



労働安全衛生

メンタルヘルス対策の取り組み

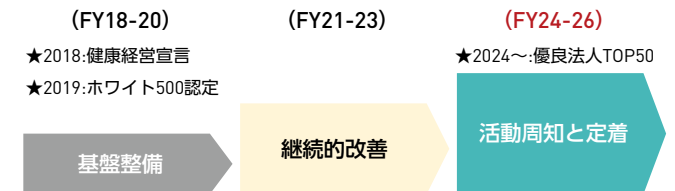
ジャトコは従業員、管理監督者、産業保健スタッフ、人事部門それぞれを対象とするメンタル支援施策を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識・ストレス対処（セルフケア）に関する知識、部下への対処（ラインケア）に関する知識の習得と理解の浸透に

取り組んでいます。2018年度からは健康経営活動のひとつとしてよりPDCAを意識した取り組みや在宅勤務など働き方の変化や多様化に伴う精神的負担感に対するアプローチも行っています。

	産業医・産業保健スタッフ	セルフケア(本人)	ラインケア(管理職、監督者)	安全健康管理部・人事総務部	外部EAP
予防管理 (0次予防)	法定【ストレスチェック】制度				
	法定【ストレスチェック】高ストレス者フォロー				
			職場環境改善活動		
	・健康教育企画 ・受講促進 ・健康相談	層別メンタルヘルス教育	・メンタル教育企画		・教育講師 ・カウンセリング対応
		年代別健康教育	・受講促進 ・企画 ・PR活動		
	(体験) カウンセリング				
兆候管理 (1次予防)	相談対応(健康相談、メンタルヘルス相談等)				職場復帰支援 カウンセリング対応
	・医療機関紹介	・相談窓口の利用	・医療職への連携	・長時間残業管理	
発症管理 (2次予防)	休業・休職者管理、復職への取組み・復職支援				
	・休業休職者状況確認	・復職への取組み	・休業休職者状況確認	・休業休職者管理	
再発管理 (3次予防)	休業・休職者管理、復職への取組み・復職支援				
	・リワークの推奨 ・医療機関連携	・再発への取組み	・復帰後の業務検討	・復帰後の業務検討 ・メンタルコアチーム活動	

健康管理中期計画

健康経営宣言が目指す姿を実現するための中期計画を策定し、ジャトコ健康経営の6本柱の活動を実行しています。



ありたい姿	中長期目標、〔達成年〕	重点アクション
・健康経営の取組によって従業員一人ひとりが健康でいきいきと働きやすい会社となっている状態	〈アブセンティズム〉 休業休職者千人率: 9.9以下 〔FY28〕 〈プレゼンティズム〉 仕事の自己採点: 〔ストレスチェック設問〕 6.7/10点以上 〔FY28〕	〔活動の6本柱〕 ①生活習慣改善 ②がん早期発見 ③メンタル不調早期対応 ④早期復職、再発予防 ⑤ストレス耐性向上 ⑥働きやすい職場環境

健康経営活動管理指標

		FY22	FY23	FY24
アブセンティズム	フィジカル休業者千人率	2.6	2.6	1.8
	メンタル休業者千人率	7.4	6.9	8.8
プレゼンティズム	ストレスチェックと同時にWHO-HPQの絶対的プレゼンティズム(0～100点(%))を用いた従業員調査を定期的に実施。実績値は損失割合を計算し全従業員の平均を算出しており、値が高いほど損失が大きいのことを示す。実績値は全従業員平均。(%)	37	36	36
ワークエンゲージメント	ストレスチェックと同時に、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高いベンターオリジナルの従業員調査を定期的に実施。実績値は全従業員の偏差値の平均を算出しており、値が高いほど良好であることを示す。実績値は全従業員平均。(%)	47.8	48.2	48.7