



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



イントロダクション・目次	CEOメッセージ	ジャトコについて	サステナビリティマネジメント	環境	事業
社会	人的資本	事業基盤	データ	GRIスタンダード対照表	

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続けられ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。



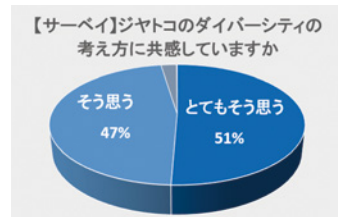
女性の活躍推進

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、2025年度は5.9%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。女性従業員が仕事、育児、介護等の悩みを共有するイベントも定期的に行っています。男性従業員の育休取得による育児参加も推奨しており、2025年度の男性育休取得率は84.6%でした。



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 やサーベイを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。

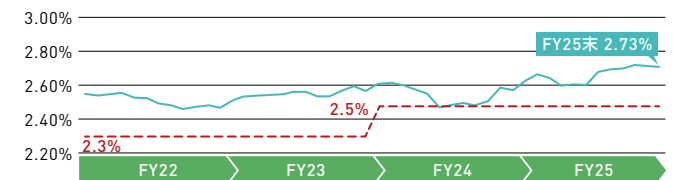


2025年のサーベイでは、回答者の98%がジャトコのダイバーシティの考え方に共感していると回答しています。

障がい者の活躍推進

ジャトコでは障がいがある多くの従業員が活躍しています。特性に合わせた配置、屋内農園などの職場の設置、悩みごとの相談や定着のサポートをする職業生活相談員やジョブコーチ養成研修修了者の配員も行い、活き活きと働き続ける環境を提供しています。また、評価・報酬制度を導入するなど、やりがいや成長を実感できる取り組みも行っています。2025年度の障がい者雇用率は2.73%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製品や野菜は、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（FY22～FY25）



レタスなどの水耕栽培 (JATCO Green Farm)

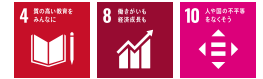


ハーブ栽培・加工 (海老名農園)



工場では、障がいがある従業員も、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、個々の強みを活かしながら、一人ひとりの成長と挑戦を支援することで、企業の競争力向上と持続的な価値創造を実現していきます。

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、その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、従業員が期待される行動特性・スキル・知識を体系的に習得できるよう、「階層別教育」と「専門教育」を柱とした人財育成体系を構築しています。また、一人ひとりが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、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

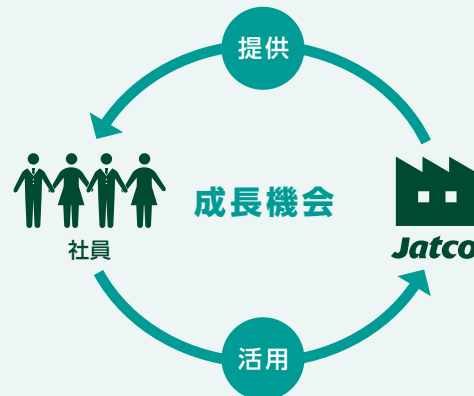
ジャトコの人財開発方針

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、事業計画の達成と持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。	

イントロダクション・目次	CEOメッセージ	ジャトコについて	サステナビリティマネジメント	環境	事業
社会	人的資本	事業基盤	データ	GRIスタンダード対照表	

人財育成の実践 ～事務系・技術系 間接社員の成長を支える学びと挑戦の機会～

学びと挑戦を通じた成長支援

ジャトコでは、研修による学習に加え、職場でのOJTや実践的な課題への挑戦を通じて成長を支援しています。入社後数年間は、基礎力の習得から主体的な課題解決まで、段階的な成長機会を提供しています。

1年目：新入社員研修、生産現場実習、部門研修などを通じて、ジャトコのモノづくりと仕事の基礎を身につけます。また、フレッシュマンリーダー制度により、先輩社員のサポートを受けながら、安心して会社生活をスタートできる環境を整えています。

2年目：担当業務を持ち、自ら考え、お客様を意識しながら仕事を進める力を身につけます。近年では、富士市の地域課題をテーマとしたチームアクションラーニングを実施しています。社会課題を自分ごととして捉え、課題の深掘りや仮説立案を行い、フィールドワークによる実地検証を通じて解決策を検討します。その成果を行政へ提案することで、地域社会との共創を通じた価値創造に

挑戦する機会を提供しています。

3年目：より大きな役割や新たな挑戦に向けて、レジリエンス研修を実施しています。自身の強みや思考の傾向、コンディションを客観的に把握するとともに、困難な状況にも前向きに向き合い、乗り越える力や、自ら考え学び続ける姿勢を養います。

グローバル共通の役割別実践プログラム

ジャトコでは若手から部長層に至るまで、各階層への昇格初年度に、求められる役割の理解と実践力の向上を目的とした約1年間の育成プログラムを実施しています。参加者同士の対話や経験共有を通じて内省を深めるとともに、部門や地域を越えたつながりを形成しながら、自身の役割を主体的に実践する力を養っています。これらの役割別育成プログラムは「MMP (Manager Management Practice) シリーズ」として体系化されており、海外拠点を含むグローバル共通の育成基盤のもと、将来のリーダー人財が役割を発揮しながら成長できる環境づくりと、組織力の向上につなげています。

キャリア自律を支援する年代別キャリア研修

ジャトコでは、従業員一人ひとりが年齢やキャリアステージに応じて成長し続け、活き活きと働き続けられるよう、年代別のキャリア研修を実施しています。研修では自身の経験や強みを振り返りながらキャリアオーナーシップを高め、将来ありたい姿を描きます。研修後は、上司との対話を通じてキャリアの方向性を共有し、実現に向けて具体的な行動計画へとつなげています。

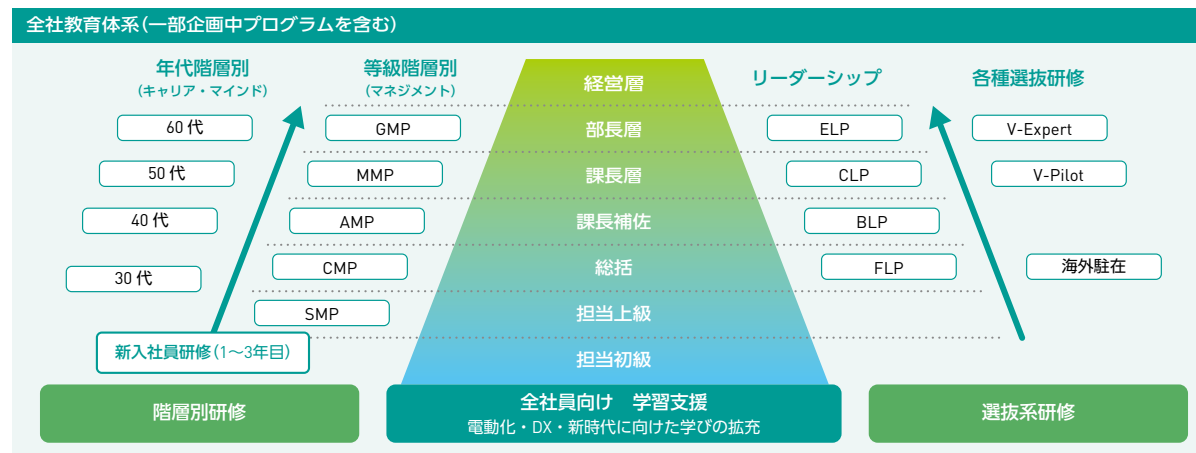
社内公募制度

ジャトコでは、従業員が自らの意志で新たな職務や事業領域に挑戦できる社内公募制度を運用しています。本制度を通じて、従業員一人ひとりのキャリアオーナーシップを促進するとともに、適所適材の実現や組織の活性化につなげています。



新入社員研修の様子

間接員向け教育体系（事務・技術系）



リーダーシップ研修の様子

イントロダクション・目次	CEOメッセージ	ジャトコについて	サステナビリティマネジメント	環境	事業
社会	人的資本	事業基盤	データ	GRIスタンダード対照表	

人財育成の実践 ～製造現場社員の成長を支える学びと挑戦の機会～

人財の成長を支える学びと成長支援

変化し続ける事業環境の中で、ジャトコが世界中のお客さまに競争力のある高品質な製品を提供し続けるためには、モノづくり現場における技術・技能の向上が欠かせません。ジャトコでは、生産部門の従業員がモノづくりの基礎から高度な専門技能まで段階的に習得し、成長し続けることができるよう、入社時から管理監督者に至るまで体系的な教育を実施しています。

新入社員研修

入社後約2か月間にわたり、安全・品質・モノづくりの基礎を学ぶとともに、製造プロセスツアーや各職種での実習を通じて、ジャトコの製品がどのような工程を経て生み出されているのかを理解します。また、宿泊研修やグループワーク、成果報告会などの実践的なプログラムを通じて、同期との協働や主体的に考え行動する姿勢を養います。さらに、モノづくりの現場で求められる安全意識や品質へのこだわり、改善の考え方を学びながら、ジャトコの文化や仕事の進め方への理解を深め、将来のモノづくりを支える人財としての基礎を築きます。



新入社員研修の様子

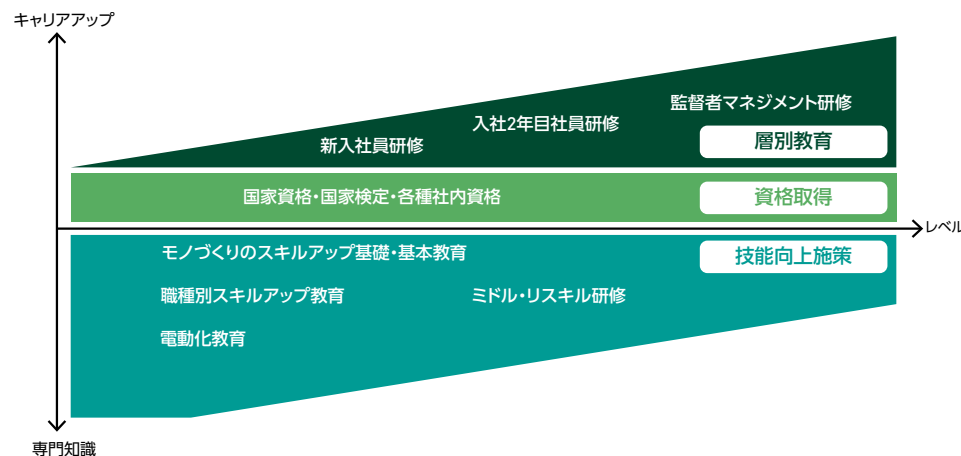
監督者マネジメント研修

現場で経験を積んだ従業員が、職場のリーダーとして活躍できるよう監督者マネジメント研修を実施しています。安全・品質・に加え、部下育成やコミュニケーションなどのマネジメントスキルを習得し、強い現場づくりを支える人財を育成しています。

全社基本技能競技大会

ジャトコでは、全社基本技能競技大会を通じて、技能向上への挑戦意欲を高めるとともに、モノづくり人財の育成を推進しています。競技に向けた訓練や相互研鑽を通じて技能を磨き、拠点を越えた交流や学び合いの機会にもつながっています。

教育体系（技能系）



スキルアップ研修（日本）



専門組立基本技能（タイ）

モノづくりのスキルアップ研修

モノづくりの基礎技能から専門技能、高度技能まで、個々の成長段階に応じた教育を実施しています。実践を通じて技能を習得するとともに、技能競技会や資格取得にも挑戦し、自律的な成長を支援しています。

電動化人財の育成

電動化をはじめとする事業環境の変化に対応し、将来の成長領域を担う人財の育成に取り組んでいます。

CVTやATなどの既存事業で培ったモノづくり技術を基盤としながら、電動化分野に求められる新たな知識・技能の習得を支援し、既存事業の競争力向上と将来の成長領域を支える人財の育成につなげています。

イントロダクション・目次	CEO メッセージ	ジャトコについて	サステナビリティマネジメント	環境	事業
社会	人的資本	事業基盤	データ	GRIスタンダード対照表	

労働安全衛生



ジャトコは、従業員が安全・健康で生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

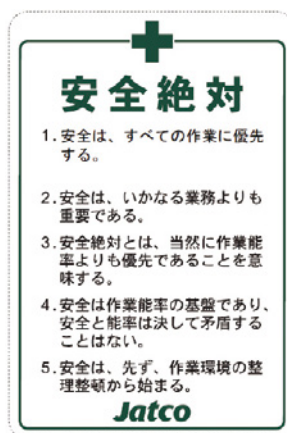
従業員一人ひとりが積極的に参画する安全衛生活動の実施

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/不働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。

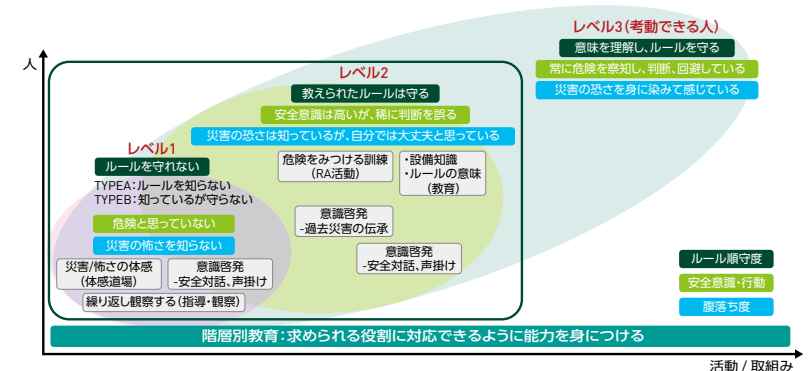
1. 安全知識の不足
2. 危険感受性の不足
3. 日常作業の確認不足
4. 不随作業の見落とし

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、回避することが出来る従業員を「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

イントロダクション・目次	CEOメッセージ	ジャトコについて	サステナビリティマネジメント	環境	事業
社会	人的資本	事業基盤	データ	GRIスタンダード対照表	

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	142人
社内認定安全監査者（グリーンセスラー）	2,778人
2026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		FY25
	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。

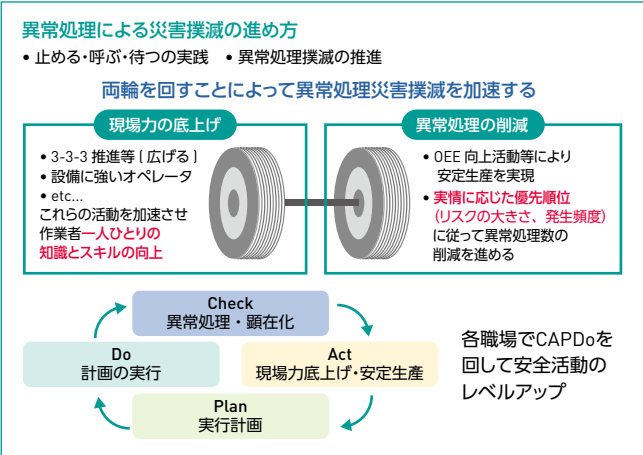
各活動で検出されたリスクは、リストにて把握し、リスクの大きさに応じて対応の優先度や適切な対応策を決め、本質安全対策（設備改善などのハード対策）や、教育・指導などのソフト対策を迅速に実施しています。

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。



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
2025年	死亡災害	0 件
	休業災害	1 件
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

業務上の負傷（休業災害度数率*3）

年	区分	実績	全産業*5	輸送用機械器具製造業*5
2025年	休業災害度数率	0.185	2.010	—
	損失日数*4	7	45.7	—
2024年	休業災害度数率	0.000	2.10	0.660
	損失日数	0	43.5	50.2
2023年	休業災害度数率	0.093	2.14	0.600
	損失日数	56	40	73.7

*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 損失日数：労働災害による死傷者の延べ労働損失日数を表す

*5 出展：厚生労働省統計表
対象範囲：ジャトコ株式会社

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

健康経営方針

目指す姿を実現するための健康経営方針を策定しています。

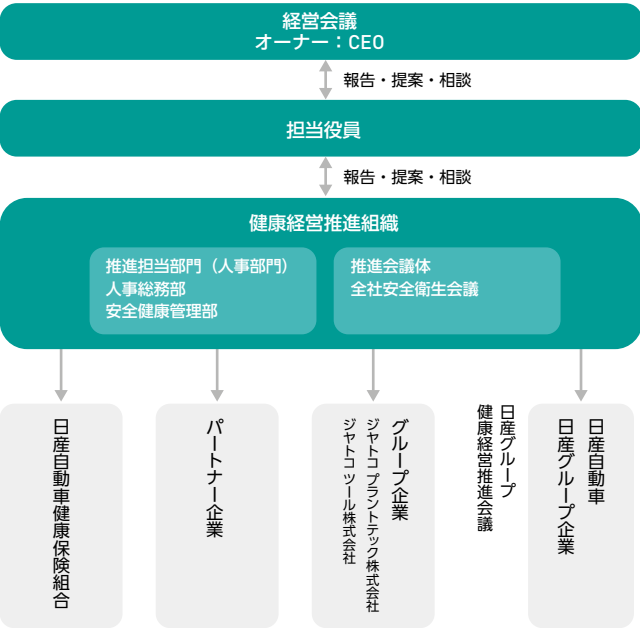
健康経営方針	従業員が活き活きと働きやすい会社を実現する		
	アブセンティーズムの低減		プレゼンティーズムの改善
結果系 KPI	休業休職者千人率		仕事の出来の自己採点（平均点）
要因系 KPI	フィジカル 有所見者率（%）	メンタル 高ストレス者率（%）	
ア プ ロ ー チ	①生活習慣改善	●	●
	②がん早期発見	●	
	③メンタル不調早期発見		●
	④早期復職、再発防止	●	●
	⑤ストレス耐性の向上	●	●
	⑥働きやすい職場環境	●	●

健康経営中期計画

3か年中期計画を策定し健康経営6本柱の活動を実行しています。

	(1期) 基盤整備			(2期) 継続的改善			(3期) 活動と周知の定着		
	FY18	FY19	FY20	FY21	FY22	FY23	FY24	FY25	FY26
★健康経営宣言 ★優良法人認定 ★ホワイト500認定									役員管理職層勉強会
① 食事・運動・睡眠指導	FY13-運動、食育イベント FY15-ロコモ予防講座		昼休み ミニセミナー	体力測定イベント 年代別イベント	J-GYM 健康なび情報発信	J-GYMの地区拡大 年代別課題に応じた改善			
② 卒婚サポート	FY17-敷地内全面禁煙 FY14-禁煙外来			ニコチネルガム配布 *喫煙者に一律配布		ニコチネルパッチ配布			
③ がん早期発見	がん検診 婦人科検診 33歳ドック			「がんを知る」情報提供		がん検診・人間ドック 受診の利用拡大			
④ メンタル早期対応	FY06-社内カウンセラー FY15-メンタルコアチーム		リモート面談	体験カウンセリング		カウンセリングの 拡大利用			
⑤ 早期復職再発予防	FY14-復職のてびき		職場復帰支援サポート (Eパートナー)	リワークのすすめ					
⑥ ストレス耐性向上サポート	FY11-セルフケア個別教育		リーダー層 教育	ゾーンケア教育		高ストレス層に向けた セルフケア教育強化			
⑦ 働きやすい職場環境づくり	FY11-職場改善サポート			改善良好事例水平展開		ストレスチェック結果による 職場改善サポート拡大			

健康経営推進体制



結果系 KPI

KGI/KPI	2023年度	2024年度	2025年度
アブセンティーズム ^{*1}	9.5	10.6	11.2
プレゼンティーズム ^{*2}	36.7%	36.3%	36.1%

^{*1} 傷病休業者千人率
^{*2} ストレスチェックと同時に、WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム（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ことを示す。実績値は全従業員平均。

労働安全衛生

生活習慣改善

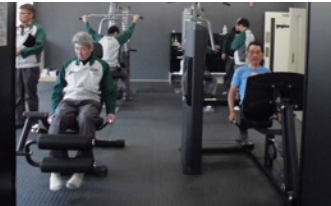
健康づくりイベント・健康教育

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。

運動習慣改善

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

ウォーキングイベント

従業員のご家族・友人や地域との繋がりを感じながら楽しく運動できるウォーキングイベントを各地で開催しています。



ウォーキングイベント

食育

定期的に各地区の工場の食堂などの会場にて開催しています。日産自動車健康保険組合や食堂運営業者とのコラボレーションによって健康に関する情報提供をすることで、従業員のヘルスリテラシーが高まり、従業員一人ひとりがよりよい食生活を送れるように働きかけています。



要因系 KPI（フィジカル）

KGI/KPI	2023年度	2024年度	2025年度
定期健診有所見率	56.1%	56.6%	58.0%
精密検査受診率	88.2%	90.2%	92.4%
適正体重維持者率	53.0%	52.1%	51.3%
運動習慣者比率	28.2%	29.4%	30.7%

卒煙活動

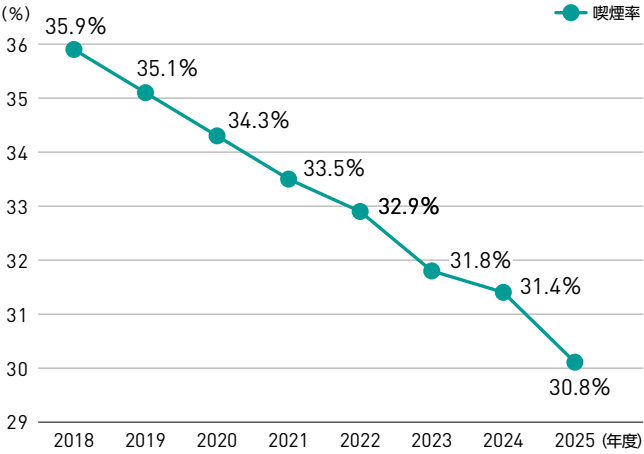
当社はグループ会社も含め2003年より喫煙対策を始めており、2007年から本格的な分煙活動、2013年から禁煙時間の設定を実施し2017年より構内（敷地内）禁煙を開始しました。また、喫煙者に対する「卒煙（禁煙）」活動として、禁煙パッチの配布、社内禁煙外来の開設をしています。

また日産健康保険組合の禁煙支援（みんチャレやオンライン禁煙）も卒煙活動のツールとして積極的に利用しています。

その結果、従業員の喫煙率は徐々に減少傾向となっています。

2026年に30%まで下げることが目標とし、あと一歩のところまでできています。

喫煙率の推移



イントロダクション・目次	CEO メッセージ	ジャトコについて	サステナビリティマネジメント	環境	事業
社会	人的資本	事業基盤	データ	GRIスタンダード対照表	

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。

要因系 KPI（メンタル）

KG/KPI	2023年度	2024年度	2025年度
コンサルタントによるストレスチェック結果の社内説明会の開催件数	5件	10件	11件

0次予防から再発防止までのメンタルヘルス対策

	項目
予防管理 (0次予防)	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックに基づく高ストレス者フォロー、職場改善活動 ・階層別／年代別メンタルヘルス教育（4つのケア） ・体験カウンセリング ・ハラスメント防止教育
兆候管理 (1次予防)	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリング・面談 ・長時間勤務者フォロー
発症管理 (2次予防)	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリング・面談 ・休業休職者フォロー
再発管理 (3次予防)	<ul style="list-style-type: none"> ・復職支援・リワーク ・メンタルコアチーム活動



管理職・監督者向けの産業医によるセミナーの様子

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）」に認定されています。

2024年から2026年の3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」に認定されています。本件は2021年2月に初めて認定され、今回で5回目の認定になります。



農林水産省「食育実践優良法人2026」に認定されています。

