File.5

JCOM 株式会社

地域と人々の暮らしを支え、映像・通信をはじめとする多彩なサービスを通じて、地域社会の持続的な発展に貢献する。

JCOM株式会社ってこんな会社！

J:COMは、ブランドメッセージ「あたらしいを、あたりまえに」を掲げ、ケーブルテレビを起点に、映像・通信を中心とした多様なサービスを展開。地域に根ざし、人々の暮らしを支えてきた企業です。

人と地域をつなぐ存在――。単なるサービス提供にとどまらず、地域社会に新たな価値を生み出し続けています。その基盤にあるのが、多様な人財が力を発揮できる環境です。ライフステージに応じた柔軟な働き方、組織や立場を超えて支え合う風土が、一人ひとりの挑戦を後押ししています。社員の多様な視点と経験が、新たな価値創出へ。そして、それが地域社会への価値提供へとつながっています。本企画では、DE&Iをテーマに、J:COMで働く人々の挑戦と成長、そしてその土台にある「つながり」の力に迫ります。

代表メッセージ

多様な仲間と夢を描く。しなやかに進化する、J:COM流DE&I

代表取締役会長
芳賀 敏さん

インクルーシブな環境で多様な価値観が交わる時、イノベーションが生まれる。地域の個性と多様な人財を受け入れながら成長してきたJ:COMの歩みと、その根底にあるDE&Iについて、芳賀会長に伺いました。

DE&Iは、J:COMの原点

J:COMは、地域のケーブルテレビ事業者との統合やM&Aを重ねながら成長してきました。その歩みは、異なる歴史や文化、価値観を尊重しながら、さまざまなバックグラウンドを持つ社員を仲間に迎え入れてきた歴史でもあります。違いを受け入れ、掛け合わせてきたからこそ、いまのJ:COMがあります。J:COMはDE&Iを掲げる前から、DE&Iを大切にしながら成長してきた会社なのです。

同質的な組織は、安定感がある一方で、発想が内向きになりやすいもの。対して、異なる経験や価値観が交わる組織は、時に摩擦も生みます。しかし、その摩擦こそが新しい価値創出のエネルギーになります。

J:COMが変化しながら成長できたのは、多様な地域、多様な事業、多様な人財を受け入れ、それぞれの強みを活かしてきたからです。DE&Iは理念ではなく、J:COMの競争力そのもの。だからこそ、さらなる磨き込みが必要だと考えています。

AI時代に問われる、人間力と組織のしなやかさ

これからはAIエージェントの活用が広がり、これまで人が判断してきた領域までAIが担うようになります。一方で、AIエージェントに「丸投げ」してしまえば、「商い」の独自性がなくなり、当社の優位性や差別化も失われてしまいます。また、ノウハウも組織に蓄積されません。

AIがどれだけ進化しても、人の判断を介在させ、責任感を持つことが大切です。だからこそ、これまで以上に「本質的価値を見抜く力」「構想力」、そして「しなやかな人間力」が問われるでしょう。

変化の激しい時代に成長し続けるためには、しなやかさが欠かせません。J:COMでは、そうした時代を見据え、組織長を対象にリベラルアーツ研修を実施しています。人もまた、学び続け、進化し続ける存在でなければなりません。それが、AIと共に価値を生み出す未来において、より重要になる“次世代DE&I”の鍵だと考えています。

J:COMが大切にしてきた考え方は、外部からも評価され、2025年度には「D&I AWARD」で「ベストワークプレイス」、さらに「PRIDE指標」でも「ゴールド認定」と、いずれも最高位の評価を受けました。しかし、ここがゴールではありません。これからも、多様性を力に変えながら、J:COM流のDE&Iを進化させていきます。

多様な人と社会をつなぐ J:COM

J:COMは単なるケーブルテレビ会社ではなく、多彩な事業を展開し、多様な人・暮らし・地域・社会をつないでいます。その価値は事業と人の両輪で生まれています。

1 暮らしとつながる

J:COMは、テレビ・インターネット・モバイル・電力など暮らしに欠かせないサービスを通じて、日常を支えています。年齢や家族構成、デジタル活用の得意、不得意に関わらず、誰もが安心してお使いいただけることを大切にし、一人ひとりの生活に寄り添うサービスを提供しています。

難しい課題も、チームで乗り越え、一歩ずつ前進。粘り強い交渉の積み重ねが、成果につながります！

JCOMマーケティング
営業企画部
古石さん

不安から始まるお客さまとの対話も「あなたでよかった」と言っていただける瞬間がなによりのやりがい！

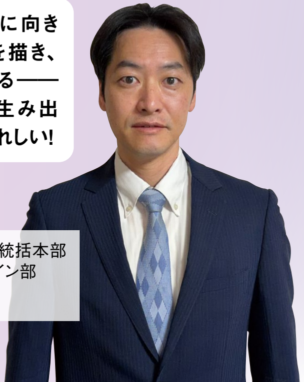
カスタマーリレーション本部／
統括カスタマーセンター
西川さん

2 地域とつながる

全国各地に拠点を持つJ:COMは、地域に根ざした地域メディアや自治体連携、防災・災害時の情報発信などを通じて、地域社会と深く関わっています。それぞれの地域の文化や課題に向き合いながら、地域に根ざした情報インフラとしての役割を果たしています。

自ら企画・演出した番組が放送され、地域の誰かに届いていると感じられる瞬間が、この仕事の醍醐味！

J:COMプロダクション本部
映像制作部
梶川さん



自治体の課題に向き合い、解決策を描き、実行へつなげる——地域に変化を生み出せる手応えがうれしい！

ソリューション事業統括本部
地域ビジネスデザイン部
芦澤さん

3 人と人をつなげる

通信ネットワークや放送・配信インフラを通じて、J:COMは距離や世代、状況を超えて人と人をつないでいます。アクセシビリティへの配慮や品質向上の取り組みにより、誰もが情報や人とのつながりを得られる環境を整え、社会の分断を生まないことを目指しています。

メンバーと力を合わせ、支え合いながら成果を出していく——その一体感が、この仕事のやりがい！

エンジニアリング本部
ヘッドエンドネットワーク部
野口さん

4 想いをつなげる

J:COMは番組やコンテンツ制作を通じて、人々の想いや声を社会へ届けています。「誰に、どう届くのか」を問い続けながら、地域の出来事やスポーツ、文化、日常のストーリーを丁寧に伝えることで、多様な価値観に触れるきっかけをつくり、共感や理解が生まれる社会を支えています。

一つひとつの作品が、多くの視聴者に届く——その橋渡し役としての責任と喜びを実感できる仕事です！

映像事業本部
コンテンツ企画・調達部
余さん

5 社会とつながる

防災・災害対応、情報格差の解消をはじめとするサステナビリティへの取り組みなど、J:COMは社会課題と向き合う事業を展開しています。情報インフラを担う企業としての責任を果たしながら、誰ひとり取り残さない社会の実現に向け、事業を通じて持続的な価値創出に取り組んでいます。

社内外と連携しながら社会課題に向き合う——社会とつながる実感を持てることが、この仕事の魅力です！

サステナビリティ経営推進室
サステナビリティ推進部
西嶋さん

新卒1期生が振り返る チャレンジと成長の軌跡

J:COMでは、2004年に新卒採用がスタート。変化の中で挑戦を重ねてきた1期生たちは、何を経験し、どう成長してきたのか。これまでの歩みとこれからについてお話を伺いました。

初めての新卒採用は新しい育成へのチャレンジ

山口　当時は就職氷河期の終わり頃で、なかなか難しい状況の中でJ:COMから内定をもらったのを覚えています。

白川　私がJ:COMに入社したきっかけは、もともとコンテンツや出版業界に興味があり、そういった仕事ができるかもしれないと思ったことです。また、新しいもの好きという性格もあって、「新卒1期生」という言葉にも強く惹かれました。

根津　私は新卒1期生をあまり意識していなかったですね。

百枝　会社も新卒を育てるのが初めてなので、育成プログラムをまさに手探りで「つくっていく」段階でした。その点では新卒1期生であることを実感しましたね。

白川　身体を動かしてチームプレーを学ぶ研修など、当時としては新しい取り組みも印象に残っています。いまでは一般的ですが、研修内容そのものを柔軟に試しながら進めていく姿勢があったと思います。

年の近い先輩の不在が逆に成長の糧に

山口　年の近い先輩がいないのも、新卒1期生の特徴でした。そのおかげで、逆にいろいろな世代の人たちとコミュニケーションを取るきっかけになったと思います。

根津　OJTで指導してくれる先輩はいますが、自分でいろんなことを調整しなければいけない場面は多かったですね。おかげで鍛えられたと思います。そういう環境だからこそ、立場に関係なく周りの人を助けようという雰囲気がJ:COMにはありますね。15年ほど前に大きなプロジェクトのリーダーを任された時も、周りの人たちの協力のおかげで乗り越えられました。

山口　入社した当初は会社が営業拠点を増やしていた時期で、年次が上がるごとに大きな仕事を任される機会が増えていきました。目標が達成できなくて悔しい思いもしましたが、そのたびに「こういうやり方があったのか」「ここに助けを求めたらよかったのか」と、気づきがありました。そういった経験が自分を成長させてくれたと思います。

百枝　J:COMは多角的に事業を拡大しているので、活躍できるチャンスがたくさんあります。急に異動になれば大変なこともありますが、新しいスキルが身についたり、人脈が広がったりするチャンスでもある。そうしたチャンスを積極的に掴みにいく姿勢は、全社的にあるかもしれませんね。

時代とともに進化してきた職場環境

根津　入社当時に比べて社員数や部署も増え、会社は大きく変化してきました。社会の流れに合わせて働き方も進化し、産休・育休や介護休業、時短勤務、テレワークなど、ライフステージに応じた働き方ができる環境が整ってきたと感じています。

白川　20年前に比べると、育児と仕事を両立しやすい環境に大きく変わったと感じます。当時は育休や時短勤務がまだ一般的ではありませんでしたが、私が取得した4年前には、自然に制度を利用できる雰囲気がありました。現在は時短勤務で働いていますが、周囲の理解や支えもあり、安心して仕事を続けることができています。

百枝　最近は育児に積極的な男性も多く、子どものお迎えや看病のために勤務を調整することも珍しくありません。男女問わず、働きやすくなってきたと感じます。

地域と共に成長し、事業領域を広げてきたJ:COMの軌跡

■**1995年～**
ケーブルテレビ(CATV)事業者として創業

■**2000年代**
全国で事業基盤を拡大し、地域のCATV事業者との連携やM&Aを重ねながら成長

■**2010年代**
放送・通信・モバイルを横断して提供するなどより暮らしを支えるサービスへと進化

■**現在**
地域に根ざし、暮らしと社会を支える企業へ

変化を楽しみチャレンジする人と働きたい

白川　これから社会人になる学生の方は、いまのうちにさまざまな人とコミュニケーションを取って、人脈や経験を増やしておくといいですね。社外に仕事について相談できる相手がいることは、社会に出てからの大きな強みになるはずです。

根津　J:COMは、「活躍したい」「チャレンジしたい」という思いがあれば、その機会を得られる会社なので、そういう方に入ってほしいですね。

山口　会社の成長とともにこれからも変化は続いていくと思いますが、そうした変化そのものを楽しめる人がJ:COMに向いていると思います。

百枝　J:COMは、ケーブルテレビ事業を起点に、地域とのつながりを大切にしながら発展してきました。今後は、お客さまや地域が抱える課題に向き合い、新たな価値を生み出していくことがより重要になります。事業の枠にとらわれず、広い視野でチャレンジできる方と一緒に働きたいですね。

ずっと学べる、ずっと安心

J:COMのキャリアサポート体制 ずっとつながり、ひろがる未来。

新卒入社からシニア活躍推進まで、仕事のステップアップとライフステージの変化の両方を支えながら、いきいきと働き続けられる環境があります。

01 社会人の一歩を踏み出す 新卒入社〜基礎づくり期

入社時研修の約2カ月間で、仕事の進め方の基本を学びます。その後、半年・1年・2年・3年後とフォローアップ研修も実施。研修の他にも、入社2年目以上の新卒社員が各配属先で直接指導・サポートする「サポーター制度」があり、定期面談や日々の声掛けを通じてメンタル面もサポートします。また、動画学習サービスや資格取得支援制度など、学びを支援する仕組みがあります。

02 仕事の軸ができる 自立・成長期

入社後は、ジョブローテーションや専門領域を広げる経験を通じて、多様なキャリアを築けるように支援。公開講座や動画学習サービス、希望制の基礎力強化研修も活用しながら、自分の強みや専門性を見つけていきます。また、興味のある部署のメンター（先輩社員）と直接話せる「メンター社員面談」も実施。仕事内容や仕事の進め方、やりがい、必要なスキルへの理解を深めながら、J:COMでのキャリアの可能性を広げていきます。

社内FA制度

自身の目指すキャリアが明確で、これまでの業務経験や自己研鑽を通じて、そのキャリアに必要な専門性やスキルを高めてきた社員に対し、希望する部署への異動の機会を提供。

03 支える側・導く側へ 役割拡張・リーダー期

身につけてきたスキルや経験を土台に、自身の成果だけでなく、周囲や組織全体の成長にも関わっていくステージです。個々の立場に応じた成長を後押しするため、階層別研修や選抜型研修などを通じて、リーダーとしての力を育んでいきます。

J:COM UNIVERSITY

「学びに、卒業はない。」をコンセプトに26年4月にリニューアルした学びのプラットホーム。変化の中で学び続けることを当たり前にし、学び続ける意志を持つすべての社員を支援、応援します。

04 キャリアを停滞させない ライフイベントとの両立期

ライフステージの変化がキャリアを止める理由にならないよう、福利厚生の充実だけでなく、多様な働き方を支える制度を整えています。出産・育児との両立に向けては、在宅勤務や時短勤務制度を整備。時短勤務は子どもが小学校6年生を修了するまで利用できます。また、介護についても、休業の分割取得や給与の一部保証など、仕事との両立を支援。こうした制度を支えているのが、周囲の理解とチームで支え合う風土です。

さまざまな支援制度（一部）

育児短時間勤務／育児サポート休暇／ベビーシッター利用補助制度／両立支援について研修実施／ GLTD保険など

05 シニア活躍推進

定年後も、希望者全員が65歳まで、引き続き活躍できる機会を創出しています。また、ミドルシニア社員に対して、退職後を見据えた人生設計を考える機会と情報を提供するなど、公私にわたる豊かな環境実現のサポートに取り組んでいます。

DE&I推進

J:COMは、互いを尊重し合う企業風土と誰もが自分らしく能力を発揮できる職場環境を創造し、従業員と家族のウェルビーイングを実現することをサステナビリティ経営方針に掲げています。多様な人財が能力を発揮することで、幅広いお客さまのニーズ、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と従業員個人の幸福の実現が可能になると考えています。

J:COMは、変化の中でもキャリアを止めないための仕組みと環境を整えています。

入社 / 異動・配属 / 結婚 / 妊娠・出産 / 育児（時短・休業など） / 介護 / 学び直し・キャリアチェンジ / セカンドキャリア準備 / 定年 / 再雇用・新たな挑戦

人事本部
人財開発部
川淵さん

学生の転機に寄り添い、多くの出会いを重ねる中で、選ばれる瞬間に立ち会えることにやりがいを感じます！

人事本部
人事部
一井さん

社員一人ひとりが主体的にキャリアを描き、可能性を広げられる環境づくりに関われることがやりがいです！

人事本部
労務厚生部
沖野さん

制度の整備を通じて、一人ひとりが「自分らしく」「長く」活躍できる環境づくりに貢献することがやりがいです

人事本部
人財開発部
小野瀬さん

「社員が自分らしく働ける環境づくりに関わる」その一歩一歩が、組織の成長につながっている実感がうれしい

公平なキャリアは、土台づくりから

女性活躍推進の現在地
～制度の先にあるキャリア支援～

**女性活躍推進は、次のフェーズへ。
制度が整っても、キャリアの迷いは消えない——。
J:COMが向き合ったのは、
「管理職になる/ならない」を決める前に、
まず自分自身を知るというプロセスでした。
その実践が、「Career Grounding（キャリア グラウンディング）」です。**

人事本部 人財開発部長
難波 結花さん

キャリアを描くための土台づくり

J:COMでは時短勤務やテレワーク、育休制度の整備に加え、アンコンシャス・バイアス対策や復職支援など、「制度」と「風土」「意識」の両面から改革を進めてきました。その結果、「男だから」「女だから」ではなく、一人ひとりの能力や経験を「個体差」として捉える意識が社内に浸透し、女性管理職比率も着実に上昇しています。

一方で見えてきたのは、制度や登用機会が整っても、「自分のキャリアをどう描けばよいかわからない」という声が、20～40代の女性を中心に根強く存在しているという現実でした。これまでの施策は、管理職になることを前提に「マインド」や「知識」を提供する、いわば“方法論”が中心であり、受講者の意思や現在地を必ずしも前提としない構造になっていた面もあります。

重要なのは「平等」ではなく「公平」

そこで26年3月に初めて実施したのが「Career Grounding」です。管理職になることを前提とするのではなく、まずは自分自身の強みを知ることで、どんな環境でも（ライフステージが変化しても）発揮できるキャリアの“土台”を整える。キャリアの答えを出す場ではなく、判断に必要な情報と考える機会を提供し、選択は本人に委ねる——そんな設計のワークショップとして実施しました。

重要なのは「平等」ではなく「公平」です。同じスタートラインに立てるよう後押しをしながらも、何より大切にしているのは本人の意思です。これまで「管理職」という言葉が、必要以上に高いハードルとして受け止められてきた側面もありました。しかし、「管理職」は特別な存在ではなく、あくまでも「役割」に過ぎません。その「役割」を担うチャンスが訪れた時、十分な自信や覚悟が整っていなくても、まずはやってみるという選択があってよいと考えています。

「Career Grounding」は、女性活躍施策の次のフェーズを象徴する取り組みとなりました。

Career Grounding レポート

開催：2026年3月　参加者：女性社員 約50名（20～50代、非管理職）※希望者による参加

■第一部　パネルディスカッション
部長職の女性2名が登壇。管理職のリアルな経験や迷いを共有し、「こうあるべき」という思い込みを解消

■第二部　ワークショップ
これまで自然に担ってきた役割や周囲から期待されてきたことを言語化し、自分の強みを再認識

参加者の声

自己理解、強み
- 当たり前だと思っていたことが、強みだと気づけました
- 自分の強みは、どんな環境でも使えると感じました

キャリアの捉え方、安心感
- キャリアを重く考えすぎなくていいと気持ちが楽になりました
- 将来を決めなくても、いまに向き合えばいいと思えました

管理職に対する意識変化
- 管理職は特別な存在ではなく、役割だと感じました
- やりたいかどうかは、その時に考えればいいと思えました

行動への変化、前向きさ
- 励まされるのではなく、考えさせてくれる場でした
- できない理由より、できていることに目を向けたいと思えました

数字と外部認定で見るJ:COMの女性活躍推進（2025年度実績）

指標	数値
女性社員比率	32.5%
女性管理職比率	20.35%（連結グループ）
育休後復職率	100%（2024年度実績）
男性育休取得率	82.6%

【外部認定】
えるぼし認定（3段階目）取得
プラチナくるみん

【取り組み評価】
D&I AWARD ベストワークプレイス受賞

特例子会社ジェイコムハート

「個性」が生きる組織。障がいを超えてキャリアを築く

J:COMグループの特例子会社で、障がいのある社員の雇用とサポートを行うジェイコムハート。障がいのある社員たちが、健常者と同じ現場で活躍しています。一人ひとりの実力を引き出す仕組みについて、安藤社長に伺いました。

個性を活かして活躍できる

ジェイコムハートには、さまざまな障がいのある社員が約150名在籍しています。最大の特徴は、全国のJ:COM拠点に駐在し、各現場の一員として働いていることです。健常者と共にオフィスサポートなどの業務を担い、グループ全体を支えています。

社員の特性は一人ひとりまったく異なります。個人の傾向を深く理解し、それぞれに合った職場を提案することが大切です。また、聴覚過敏の人にはイヤーマフの着用を認めるなど、本来の実力が発揮できるよう細やかに配慮しています。

障がいの特性として、一気に多くの指示をされると混乱しやすいというケースがあります。しかし、それは障がいの有無に関わらず存在し、その現れ方や度合いに違いがあるだけです。健常者と障がい者が日常的に関わることで、障がいに対する偏見は自然となくなっていくと思っています。

障がい当事者が管理職に

健常者と共に働くことは、障がい者にとっても大きな刺激になります。同僚の活躍を見て、「自分もやってみたい」と思う。障がいがあってもキャリアをあきらめることなく、成長意欲のある社員がたくさんいます。

ジェイコムハート
代表取締役社長
安藤 千佳さん

当社には、親会社のJ:COMと同様に、着実にステップアップできる人事制度があります。障がいがあっても、部下を束ね、責任ある立場に就くことができます。まだ数は多くありませんが、実際にリーダーや管理職に昇格した社員が数名おり、これからもっと増えていくと思います。

こうした社員たちが、将来的にジェイコムハートを支える存在になっていくはずです。いつかプロパー社員が幹部として並ぶ日がくることを、私自身も楽しみにしています。そしてその姿が、「この環境なら成長できそう」「ステップアップできそう」と感じる仲間をさらに増やしていくことにつながるはずです。

一人ひとりに寄り添うキャリア支援

ジェイコムハート
人事総務部長
内田さん

2014年 JCOM株式会社へ入社
2015年 株式会社ジェイコムハートへ転籍

任せてもらえる経験が、成長と次の役割へとつながる

当社では、障がいや原籍会社に関わらず、社員一人ひとりが互いに支え合いながら働き、成長できる環境が整っています。そうした環境の中で、会社運営に関わる専門性の高い業務やマネジメントに携わる機会をいただき、自身の成長につなげることができました。このような環境に感謝しつつ、今後もグループ全体の発展に貢献していきたいと考えています。

ウェルビーイング×健康経営

健康経営が支える、J:COMの働きやすさ

「健康で、安心して働けること」を当たり前に。J:COMは、健康経営を経営戦略の一つとして位置づけ、従業員一人ひとりがいきいきと働ける環境づくりに取り組んでいます。

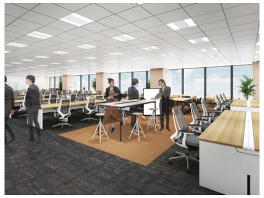
健康経営優良法人認定
8年連続
2026年度はホワイト500(上位500法人)認定

有給休暇消化率
86.5%
(2024年度実績)

健康施策参加人数
2,482名
ウォーキングコンペ参加者
(2025年実績)

J:COMでは、従業員一人ひとりが心身ともに健やかに働き続けられることを、企業の持続的な成長を支える重要な基盤と捉え、健康経営を推進しています。健康診断や保健指導、メンタルヘルス対策、仕事と育児・介護・治療の両立支援など、ライフステージや個々の状況に応じた支援を継続的に整えてきました。こうした取り組みが評価され、J:COMは**「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に8年連続で認定**され、**2026年度には上位500法人に付与される「ホワイト500」に認定**されました。

“つながり”をつくる新拠点

2026年9月、本社移転

本社オフィスを、虎ノ門ヒルズ ビジネスタワー(東京都港区)へ移転します。高い利便性に加え、多様性と事業継続性を備えた環境へ。多様な人財が能力を最大限発揮できる基盤を整備し、生産性とエンゲージメントの向上を通じて、さらなる成長を目指します。