

人権の尊重

JTグループが事業を展開する地域の中には人権リスクが高い国もあり、そのため私たちは強制労働、児童労働、贈収賄といった人権に関わる問題にしばしば直面します。

JTグループのサステナビリティ戦略は、私たちの事業活動の核である「持続可能な事業とするための3つの基盤」に立脚したものであり、そのひとつが人権の尊重です。

JTグループ人権報告書



「ビジネスと人権に関する国連指導原則」（UNGP）発行10周年を機に、JTグループは初めての独立した人権報告書を発行いたしました。

この報告書は、JTグループ人権方針に基づいた戦略や、ワールドワイドな事業活動における「顕著な人権課題」を軸とした具体的な施策・アプローチなど、私たちの人権尊重の取り組みをUNGPレポーティングフレームワークに準拠したかたちで整理し包括的に紹介するものです。

JTグループ人権報告書は[こちら](#) （英語）

人権への取り組み

JTグループはバリューチェーン全体において人権を尊重し、「世界人権宣言」、「国際人権章典」、および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持しています。[JTグループ人権方針](#)  は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」（UNGP）に則っており、この方針に基づき、他者の権利を侵害しないようにするとともに、グローバルな事業活動を営む上で起こり得る人権への負の影響に対処しています。JTグループ人権方針は日本たばこ産業株式会社取締役会により承認されたものです。

JTグループでは、取締役会が制定する行動規範を通じて人権への取り組みを強化しています。相談・通報制度は私たちの事業活動が人権に何らかの影響を与えたおそれがある場合、当事者の声に耳を傾け、対応できるようにするものです。この相談・通報制度は、適切な手順を定めた上で公正に運営されており、使いやすいよう設計されています。従業員やサプライヤーには、人権についての懸念があれば、この仕組みを通じて通報するよう求めており、通報した人が報復的な扱いを受けることなく安心して通報できるよう配慮しています。

JTグループのサプライヤーや葉たばこ農家に対しては、児童労働、労働者の権利、労働安全衛生などに関する国際的な労働基準を採用し遵守することで人権を尊重するよう義務付けています。サプライヤーの人権尊重については、[JTグループ調達基本方針](#)、[JTグループサプライヤー行動規範](#) 、[耕作労働規範（ALP）](#)に従うこととしています。

JTグループの人権への取り組みは、以下の5つの柱を軸としています。

1. 浸透
2. 特定と優先順位付け
3. 対処
4. 効果の測定

5. 開示

このPDCAの取り組みにより、UNGPや経済開発協力機構（OECD）ガイドライン、国連食糧農業機関（FAO）による「責任ある農業サプライチェーンのためのガイダンス」に則った体系的な人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施が可能になります。

JTグループの人権デュー・ディリジェンス

UNGPに則り、JTグループは人権デュー・ディリジェンスを事業運営に不可欠なプロセスとして実施しています。JTグループ人権方針に記されているように、このデュー・ディリジェンスによって、実際の、あるいは潜在的な人権リスクを特定し評価することが可能となります。

グループ内で広範に実施している人権影響評価をベースとした人権デュー・ディリジェンスを根付かせることは私たちの責務であり、事業活動が負の影響を与えることを防止し、JTグループのバリューチェーン全体で最高の行動基準が確実に守られるようにするという効果があります。この考えに基づき、たばこ事業では、2025年までにすべての人権高リスク国の評価を行うこととしています。



Charlie Watson Director,
Human Rights,
JT International

“

UNGPは企業が進むべき道を明確に示しています。企業には、自社の事業活動およびサプライチェーンにおいて、影響を受ける人々の人権を尊重する責任があるのです。このことは、世界的なコロナ禍の最中においては、とりわけ重要です。人権の尊重やデュー・ディリジェンスの実施に対する私たちのコミットメントは、コロナ禍においても揺らぐことはありませんでした。『人権の尊重』という企業としての責務を真摯に捉え、私たちはその実現のための課題に取り組んでいます。

”

2016

2016年9月

人権尊重に関するJTグループの正式な意思表示であるJTグループ人権方針を策定

2016年11月

海外たばこ事業以外の事業で人権eラーニングを実施し、従業員の92%がコースを修了(*C)

2016年12月

日本国内でのグループ企業を含めた拠点を対象に、人権影響評価を実施(*C)

2017

2017年10月

海外たばこ事業が25の言語で人権eラーニングを実施し、68%がコースを修了

2017年9月

海外たばこ事業のギャップ分析を実施。人権リスクに対処するための堅牢な方針および手順が整っていると社外専門家が結論

2017年2月

海外たばこ事業において、社外の人権専門家により構成された人権アドバイザリーボードの第一回年次会合を開催(*E)

2018

2018

2018年2月

海外たばこ事業において、社外の人権専門家により構成された人権アドバイザリーボードの年次会合を開催(*E)

2018年4月

国内において外国人労働者向けに相談・通報制度を強化(*C)

2018年9月

メキシコとドミニカ共和国で人権影響評価を実施

2018年11月

ミャンマーとマレーシアで人権影響評価を実施

2018年3月

タンザニアで人権影響評価を実施

2018年6月

海外たばこ事業で75%の従業員が人権eラーニングコースを修了

2018年10月

国内において外国人労働者の雇用と労務管理に関するグループ内ガイドラインを策定(*C)

2019年5月

加工食品事業を対象に、中国とタイで人権影響評価を実施。ジンバブエの葉たばこディーラーと人権ワークショップを実施。

2019年1月

海外たばこ事業にとっての顕著な人権課題特定のため、部門横断ワークショップを開催(*E)

2019

2019年2月

海外たばこ事業において、社外の人権専門家により構成された人権アドバイザリーボードの年次会合を開催(*E)

2019年6月

エチオピア(全バリューチェーン対象)とマラウイ(葉たばこサプライチェーン対象)で人権影響評価を実施

2019年7月

バングラデシュでの企業買収後の人権及びEHS評価を実施

2019年9月

カザフスタンとキルギスで人権影響評価を実施(全バリューチェーン対象)

2019年8月

海外たばこ事業において人権eラーニングを再実施
Human Rights Watch、国連人権理事会、英紙Guardianからの問い合わせに対する回答をウェブで公開

2020

2020年3月

レバノンで自己評価質問票による人権影響評価を実施

2019年11月

インドで、葉たばこディーラー等と協働で人権影響評価を実施(葉たばこサプライチェーン対象)

2019年10月

エジプトで人権影響評価を実施(全バリューチェーン対象)

2019年12月

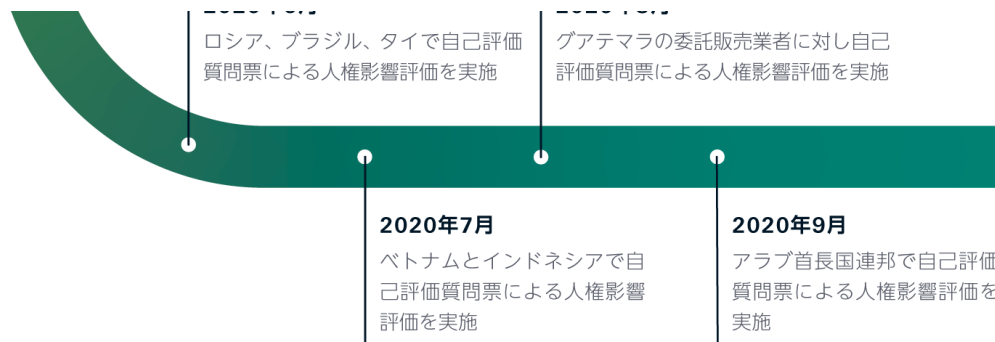
カンボジアとモロッコで自己評価質問票による人権影響評価を実施

2020年5月

南アフリカとチュニジアで自己評価質問票による人権影響評価を実施

| 2020年6月

| 2020年8月



[ページトップへ戻る](#)へ

取り組みと進捗

浸透

JTグループの取り組み

私たちは、「人権の尊重」を企業文化に根付かせ、従業員が事業上の判断を行うとき、それが人権にどのような影響を及ぼすかについて理解するよう意識向上に努めています。そのため、人権の尊重やJTグループ人権方針について定期的に研修を実施し、継続的に情報発信を行っています。

進捗

デジタルの世界では、関心が持続せず、内容も忘れられがちなため、eラーニングに対し、違ったアプローチを取ることとしました。2020年には、行動変容を主眼とした人権eラーニング展開のための準備を行いました。その目的は、人権リスクに対する認識と理解を深め、すべての従業員に対して正しい行動についての意識付けを行うことです。このeラーニングは、UNGPが国連人権理事会で承認されてから10周年の節目に先立ち、2021年に海外たばこ事業で開始する予定です。短いモジュールで構成された、この新たな人権eラーニングは、従業員が人権について理解しやすいものとなっています。

海外たばこ事業以外の事業では、日本語、英語、中国語に対応した人権eラーニングを実施し、92%が修了しています^(*)。これには中国とタイ（加工食品事業）および米国（医薬事業）のグループ会社も含まれています。また、人権に対する従業員の認識と理解を深めるため、読みやすい啓発用冊子を作製し、海外たばこ事業以外の事業に従事する2万5,000人超の従業員^(*)に配布しています。

特定と優先順位付け

JTグループの取り組み

人権への影響を特定し理解するには、さまざまな方法がありますが、私たちは評価したい項目に合わせてその切り口や手法を調整しています。こうした柔軟さと、人権を守るという揺るぎないコミットメントのおかげで、新型コロナウイルス感染拡大の最中にあっても人権デュー・ディリジェンスを継続することができました。JTグループでは、人権リスクの高さに応じて優先順位付けを行っていますが、人権リスクが最も高い国々には人権影響評価を実施し、人権高リスク国の中でも優先順位が比較的低い国々には、自己評価質問票による評価を実施しました。

人権影響評価と自己評価質問票による評価を実施するにあたっては、UNGPのフレームワークに従い、社内のみならず、葉たばこ耕作から製品の販売までのバリューチェーンにおいて起こり得る最も高い「人に対するリスク」について焦点を当てるようにしています。これらの評価の実施により、権利保有者に対するリスクを特定するとともにそれに対処し、人権尊重についてのステークホルダーからの期待に応え、当事者や事業にとってのリスク全般を低減することが可能になります。

進捗

海外たばこ事業では、2025年までにすべての人権高リスク国で人権影響評価を行うことを目指しており、ここ2年ではバングラデシュ、ドミニカ共和国、エジプト、エチオピア、カザフスタン、キルギス、マレーシア、メキシコ、ミャンマー、タンザニアの10カ国で、バリューチェーン全体の人権影響評価を実施しました。この人権影響評価は優先順位付けを基に行っていますが、それは最大の人権リスクがある国での人権影響評価を優先して行うというものです。また、人権侵害が報じられている国へ出向き、現地の実情を評価することにも注力しています。

また2019年は、エチオピア、インドなどさまざまな国において、葉たばこサプライチェーンに特化した人権影響評価を実施しました。このような評価を行うことで、葉たばこサプライチェーンと葉たばこ耕作というバリューチェーン上の特定の活動が人権へ与える影響や、葉たばこ農家はそのコミュニティにおいて直面する課題について、より包括的に理解することができます。

さらに2019年は、より多くの国々の人権状況を評価し、人権デュー・ディリジェンスの範囲と影響を拡大するため、自己評価質問票による人権影響評価を導入しました。これは、人権高リスク国ではあるものの優先順位が比較的低いとされたため、喫緊の評価実施対象とはならなかった国のための調査で、現地に出向いて行う人権影響評価と同じ内容での状況把握が可能なよう工夫されています。

この質問票は、人権リスクを特定し、私たちがその情報に基づいて対応を行い、人権尊重の責任を果たすことができるようにするもので、モロッコとコロンビアで試験導入を行いました。人権影響評価を効果的に実施するには、評価に関わる人々のノウハウの構築が必要となります。

2020年には、新型コロナウイルス感染拡大により、現地を訪問しての人権影響評価の実施に支障が出たため、状況に応じた工夫が必要になりました。そのひとつが自己評価質問票による人権影響評価の実施拡大です。モロッコとコロンビアでの実施が完了したことを受け、2020年にはブラジル、グアテマラ、インドネシア、レバノン、ロシア、南アフリカ、タイ、チュニジア、ベトナム、アラブ首長国連邦の10カ国で実施しました。自己評価質問票はそれぞれ外部の専門家がレビューし、調査結果や裏付け用資料の評価も行います。

人権デュー・ディリジェンスをさらに拡大するため、社内監査など既存のリスク管理の仕組みに人権リスク評価を組み入れました。JTグループ事業にとってのリスクだけを考慮するのではなく、人権に対するリスクにより大きな関心を払う手法となるよう調整し、これを踏まえて社内監査担当者に研修を行いました。これにより、現在JTグループの社内監査は、標準的な監査手法に加え、人権に対するリスクの特定と把握が可能なものとなっています。

社内監査実施後、そこで明らかになった調査結果を人権チームと共有することで、自社オペレーション上のどこに人権に対する潜在的リスクがあるかを広範に把握することが可能となり、より焦点を絞った効果的な人権影響評価ができるようになります。

海外たばこ事業以外の事業についても、KPMGあずさサステナビリティ株式会社のサポートを受け、2019年に中国とタイの加工食品事業子会社で人権デュー・ディリジェンスを開始しました。これは、EY新日本有限責任監査法人のサポートによる2016年から2018年の国内たばこ事業、医薬事業、加工食品事業の人権影響評価に続いて行ったものです。国内では、外国人労働者の人権リスクが最重要課題のひとつに特定されました。詳細については、[日本とアジアにおける進捗](#)をご覧ください。

実際の、あるいは潜在的な最重要リスクを特定するため、2016年から自己評価質問票と現地訪問による人権影響評価を効果的に組み合わせて実施しています。この質問票は、事業における最大の潜在リスクを特定することを目的に、人権に関わる幅広い問題を網羅しています。児童労働、強制労働、労働安全衛生、労働環境、社会保障、差別、不当な扱い等についての申し立てなどの項目があり、外国人労働者などの脆弱なグループに関しては特に重点的な調査を行っています。質問票の結果が出た後、必要に応じ、現地訪問による評価を行います。

2019年に行った自己評価質問票による評価から、中国とタイのグループ会社7社のうち3社について高い潜在的人権リスクがあることが分かりました。そこで、これらの3社を現地訪問し、リスクについての詳細な調査を行いました。その結果、労働安全衛生、労働環境、社会保障をリスクと特定し、これらのリスクに対処するための実効性のある行動計画を策定しました。この計画については、現地法人3社のトップ、人権チーム、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の3者が、適切であることを確認し、実施することで合意しています。いくつかの課題については必要な改善措置が取られたことが確認されており、それ以外は現在、行動計画の進捗状況をモニタリングしています。

対処

JTグループの取り組み

人権影響評価と自己評価質問票による評価を行うことはそれ自体が目的なのではなく、目的達成のための手段です。人権尊重という責任を果たすため、人権影響評価から得られた情報に基づき、適切に行動することが私たちには求められています。

JTグループでは、人権影響評価や自己評価質問票によって明らかになった課題に対処するため、現地子会社、従業員、地域社会からの情報も踏まえ、行動計画を策定しています。行動計画の策定により、一貫した方法で改善を進め、既存のマネジメントプロセスに人権尊重の考え方を組み込んでいくことが可能となります。この行動計画では責任の所在を明らかにし、明確な実行スケジュールを定め、進捗をモニタリングするための主要な指標を策定しています。

進捗

JTグループは、評価対象となった国ごとに人権行動計画を作成し、実行スケジュールについては、関係者全員の同意を求めています。これらの国々では計32名の人権担当者が任命され、この32名によるネットワークが組成されています。このネットワークの役割は、行動計画が各国できちんと管理遂行され、人権尊重が事業にしっかりと根付くようにすることです。

人権担当者は、通常、人権リスクに関連のある部署から選ばれ、現地のトップが任命します。人権担当者は、通常業務に加えて、現地での行動計画の実施を管理します。人権担当者にはUNGPに関する研修資料を提供し、行動計画中の個別事項についてのサポートを行っています。

2019年に、人権高リスク国のレビューを実施し、最大の人権リスクが存在する国について、より詳細に検討しました。これまでは、公開されている人権関連の地政学的データを使って高リスク国を特定していましたが、リスク判定マトリクスの中に、海外たばこ事業の事業活動とその影響に関する追加の指標を組み込むことで、このプロセスを改善しました。

この指標には、各国におけるオペレーションのタイプと数、相談・通報制度や耕作労働規範（ALP）プログラムを通じて得られた過去データ、各国における労働安全衛生実績、JTグループにとっての顕著な人権課題などが含まれています。こうしたプロセスの改善によって、各国の潜在的な人権リスクをより明確に把握でき、喫緊の対応が必要とされているところで、優先的に取り組みを行うことができます。

日本とアジアにおける進捗

2018年以降国内では、グループ会社を含めた主要21拠点に関する行動計画を策定しました（*C）。また国外では、人権高リスク国である中国とタイで、加工食品事業のグループ会社7社についての行動計画も策定しました。

それぞれの現場での取り組みに加え、人権影響評価で人権リスクにさらされる可能性が最も高いとされた外国人労働者の潜在的リスクに対処するため、JT本社において国内グループ企業向けガイドラインの改訂を行いました。関連法規改正の影響もあり、国内の外国人労働者の数は、ここ数年急速に増加しています。その結果、国際的な基準であるUNGPに則った、外国人労働者の雇用と労働管理に関する国内グループ共通のガイドラインが必要とされるようになりました。

相談・通報制度についても、外国人労働者にとってより使いやすいものとなるよう、現在、日本語、英語、中国語、ベトナム語、ネパール語の5言語に対応する窓口を外部に設けています。

また、国内グループ全体での外国人労働者の雇用状況を一元管理し、定期的に確認できるようにする新たな仕組みも構築しました。最新状況を常に把握することにより、社会的に脆弱な立場にある外国人労働者の人権を守り、実際の、あるいは潜在的なリスクによりよく対処できるようになります。

ケーススタディ

顕著な人権課題を特定する

JTグループにとって最も重要な人権課題に対処するための方針やプログラムを強化するには、私たちにとって顕著な人権課題とは何かを把握しておくことが重要です。

顕著な人権課題とは？

UNGP報告フレームワークでは、「顕著な人権課題とは、当該企業の活動及び取引関係のもとで、最も深刻な負の影響のリスクにさらされている人権」を指すとされています。

顕著な人権課題とは、事業にとってではなく人権への影響を受ける側の人々にとってのリスクを意味しており、リスクの深刻度と発生可能性に応じて影響度をはかります。ここで最も顕著だと見なされた人権リスクは、事業に対するリスクでもある場合が多いです。

バリューチェーンにおける顕著な人権課題を特定するため、2019年にはMazarsのサポートによる評価を行いました。この評価の一環として、関連する方針・社内プロセスのレビューや、社内ステークホルダーとのワークショップも行われました。

その結果、海外たばこ事業にとって重要な16の人権課題が挙げられ、それについての議論を行いました。これは、どのような事業活動が人権侵害のリスクにつながりかねないかを把握し、こうした課題を積極的に特定して優先順位を付けることを目的としたものです。強制労働、奴隷労働、児童労働、生活賃金の保障など、7つの顕著な人権課題が特定されました。

現行の人権への取り組みと人権デュー・ディリジェンスにおいて、ここで挙げた顕著な人権課題がカバーされるよう、人権影響評価と自己評価質問票にこれらの項目を組み込んでいます。また、人権高リスク国を特定する際にもこれらの項目を組み込むことで、潜在的な人権リスクが最も高い国から順次行うこととしている人権デュー・ディリジェンスの優先順位付けにも反映されています。

2020年には、外部専門家のサポートを受け、JTグループにとっての顕著な人権課題特定に向けた新たなプロジェクトを立ち上げました。プロジェクト終了後は、ここで特定された顕著な人権課題を開示し、UNGP報告フレームワークに従って報告を行っていく予定です。

ガバナンスとステークホルダーエンゲージメント（SHE）

JTグループの事業活動はグローバルかつ広範囲にわたるため、適切なガバナンス体制を整えることは必須です。組織全体に人権尊重の考えを根付かせることが重要だと考えています。専任の人権チームが、人権に関する社内の意識向上とよりよいエンゲージメントに向けての取り組みを推進しています。JTグループの経営陣も人権尊重に強くコミットしており、すべてのグループ会社のシニアマネジメントは、人権などサステナビリティの主要課題を議論する場に定期的に参加しています。

海外たばこ事業では、Business Ethics Committee（企業倫理委員会）も重要な役割を果たしています。この委員会は、権利保有者の懸念に耳を傾け、効果的に対処するためのガバナンスを担う組織です。

効果的な人権デュー・ディリジェンスを行うには、人権影響評価と、その結果に対して責任を持って対応するための効果的なガバナンス体制を結び付けることが重要です。このガバナンス体制の中心として、2018年に人権担当者ネットワークを立ち上げました。このネットワークは人権影響評価を行った国の従業員で構成され、人権に関する指針やベストプラクティスが、現場において人権課題に取り組む人々の間で円滑に共有されるようにしています。

ステークホルダーの権利を推進するためには、外部からの助言や懸念、批判に耳を傾けることが大切です。そのため私たちは、社外の人権専門家により構成されたアドバイザリーボードに継続して助言を求めています。

外部とのエンゲージメントを強化するため、BSR（Business for Social Responsibility）、KPMGあずさサステナビリティ株式会社（2019年まで）とも協働しており、現在行っている人権デュー・ディリジェンスをはじめとした人権への取り組み全般についての専門的な支援を受けています。

社外の人権専門家により構成されたアドバイザリーボード（*E）

海外たばこ事業では、社外の人権専門家により構成されたアドバイザリーボードを設置しています。このアドバイザリーボードは、人権について外部からの幅広い視点を得るため重要な役割を果たしています。ビジネスと人権に関する国際的な専門家から構成され、人権尊重の取り組みを行う上で重要だと思われるすべての課題について助言を与えています。このアドバイザリーボードは、その専門知識で私たちを導き、改善の必要があると感じた点については指摘をし、JTグループ人権方針で謳ったコミットメントを実現する努力を後押ししています。

アドバイザーボードのメンバー（一部）：

- ・ Paul Bowden (Professor of Law, The Nottingham Law School)
- ・ Donna L. Westerman (Sustainable Purchasing Leadership Council)
- ・ Rona Starr (Association for Professional Social Compliance Auditors)
- ・ Jonathan Drimmer (Paul Hastings)
- ・ Richard Karmel (Mazars)

新型コロナウイルス感染拡大局面における従業員の権利の保護と尊重

アドバイザーボードは、新型コロナウイルス感染症に対するJTグループの対応を高く評価しています。今回の感染拡大に対するJTグループの対応について、人権の観点からのフィードバックや助言をアドバイザーボードから得ており、それらを今後の取り組みに反映させていく予定です。

JTグループでは、コロナ禍における人権尊重をサポートするツールである、国連開発計画の「人権デュー・デリジェンスと新型コロナウイルス：企業向け自社評価簡易チェックリスト」を活用し、ベストプラクティスに則った対応を行っています。これにより、体系的な取り組みが可能になり、事業全体で人権を尊重した決定を下せるようにしています。

新型コロナウイルス感染拡大当初から、私たちは従業員の権利を守り、尊重することを念頭に、さまざまな意思決定を行いました。

脆弱な立場にある従業員のためのガイドライン

2020年6月には、脆弱な立場にある従業員のためのガイドラインを策定し、人権を守るための包括的な指針としました。また、外部委託業者（清掃、社員食堂、警備等）のスタッフに対しては、当社施設への立ち入りを控えるよう要請した場合や、勤務回数が減った場合でも、給与を満額で受け取れるよう取り計らいました。

多様なステークホルダーの意見を踏まえた意思決定

海外たばこ事業では、重要な意思決定プロセスに、関連するステークホルダーが参加できるようにしました。たとえば、従業員の出社を再開する際には、出社再開に関わる議論や検討の俎上に上がったすべての項目について、従業員の意見を採り入れるようにしました。現在、出社は任意となっていますが、海外たばこ事業の本社従業員の意見を把握するため、2週間ごとに調査を行っています。従業員は、職場におけるいろいろな変更点や調整事項を理解した上で、出勤するかどうかを自由に判断することができます。

厳格な労働安全衛生対策

工場勤務や販売・物流など、事業活動の最前線にいる必要があり在宅勤務ができない従業員や請負業者もJTグループには数多く存在します。このような従業員や請負業者が安全に働くことができるよう、働く人の安全を第一に、リスクベースの手法を用いてさまざまな対策を講じ、厳格に実施しています。

明確な情報伝達

最後に、私たちは明確かつ理解しやすい形で、科学的に正確な情報を、定期的にスタッフに周知するようにしています。たとえば、従業員自身を守るための何段階もの対策や、新型コロナウイルス感染症の拡大状況に関する世界および各国のデータを伝えています。

社会的責任の発揮、労働安全衛生 および 持続可能なサプライチェーンの構築の観点から見た新型コロナウイルス感染症への対応については各セクションをご覧ください。

効果の測定

JTグループは、人権尊重の取り組みの効果を測定し、可能な限り改善を図っていくことに努めています。

2016年の人権影響評価開始以来、評価を受けて策定した行動計画の効果を測定してきました。策定された行動計画は、経時的な改善効果を測定するためのKPIもそれぞれ定めています。人権担当者は、行動計画の各項目の実施状況をモニタリングし、四半期ごとに本社人権チームに報告しています。人権行動計画すべてについて、進捗状況を評価するため、四半期ごとに担当するトップマネジメントとの協議を行っています。

葉たばこサプライチェーンにおいては、取り組みの有効性を測定するためにさまざまなKPIが用いられています。そのひとつが、行動計画策定後の収穫周期のなかで報告されたALP違反件数がそれまでと比較してどう変わったかを示す数値です。

[葉たばこサプライチェーンにおける取り組みについてはこちらをご覧ください。](#)

開示

UNGPの下での企業の責務とは、自社の企業活動に関わる可能性がある人権リスクの存在を認識し、実際に問題があれば適切な措置を講じ、さらにはそれを開示することだと私たちは理解しています。UNGPは、企業が透明性高く説明責任を果たすことは、幅広いステークホルダーにとって有益であるとしており、JTグループでは高い透明性をもった開示を継続すべく注力しています。

個別の評価結果と行動計画についてはこちらをご覧ください。

2019年には、JTグループはウェブサイト上で、Human Rights Watchや国連人権理事会、英国紙Guardianとの[人権に関する書簡のやり取り（英語）](#)  を公開しています。

[ページトップへ戻る](#) 

JTグループの人権関連プログラム

人権課題に対処するため、各国の現地事業所は自ら行動計画を策定し、それぞれの課題に対する是正措置を講じています。また、JTグループ全体で一貫した取り組みを行うため、グローバルなプログラムも策定しています。詳しくは以下をご覧ください。

[行動規範](#) 

[労働安全衛生](#) 

[耕作労働規範（ALP）](#) 

[ARISEプログラム](#) 

[社会貢献活動](#) 

[ダイバーシティ&インクルージョン](#) 

[ページトップへ戻る](#) 

英国現代奴隷法

英国で施行された英国現代奴隷法（UK Modern Slavery Act 2015）に基づき、JTグループ英国子会社（JTI UK）では2017年から毎年ステートメントを開示しています。

[JTI UK Modern Slavery Statement（JTI UKウェブサイト）（英語）](#) 

人権影響評価と自己評価質問票

JTグループでは、主要な事業活動とバリューチェーンにおける人権への影響に焦点を当てて人権影響評価を実施しています。海外たばこ事業の人権影響評価は、葉たばこ耕作、葉たばこ加工、製造、販売、流通といったバリューチェーンにおける活動の現場を訪れ実際に確認を行います。訪問評価の間、従業員や労働者に対してだけでなく、サプライヤー、取引先、協力会社の代表者との面接調査も行います。

評価が終了すると、結果についての報告書を作成し、現地子会社の経営陣に対し改善についての勧告を行い、それを両者で協議します。その後、海外たばこ事業本社と現地チームが密接に協働し、特定された課題に対処し、状況を改善します。

機動的な取り組みによる継続性確保

JTグループ人権方針では、人権デュー・ディリジェンスを事業運営における必要不可欠なプロセスとして実施することを謳っており、このコミットメントは新型コロナウイルス感染拡大の最中にあっても決して揺らぐことはありませんでした。継続性を確保すると同時に、関係者全員を守るため、取り組み手法を調整し、必要に応じてさまざまなツールを活用しました。

新型コロナウイルス感染拡大のために現地訪問調査ができなくなったため、急遽リモートでの人権影響評価を導入し、自己評価質問票による評価実施を拡大しました。約100の質問から成る質問票は、人権デュー・ディリジェンスの手法に基づいたものです。手続きとプロセスを重視したこれらの質問票は、現場における取り組み効果を評価し、「見落としがちな盲点」をあぶりだすのに役立っています。

2020年の後半にかけて、新型コロナウイルス感染症にまつわるリスクの質問も加えました。個人用保護具、在宅勤務、出社再開の手順などのテーマを扱っています。

人権デュー・ディリジェンスを効果的なものとするためには、権利保有者の関与と協議は欠かせないため、2021年の自己評価質問票にはこうした要素も取り入れる予定です。

人権影響評価：主な評価結果

以下では、各国で実施した人権影響評価の主な評価結果として、特定された人権リスクのうち代表的なものを挙げています。

主な評価結果と対応

アジア・南北アメリカ

バングラデシュ（2019年）
コロンビア（2020年）
ドミニカ共和国（2018年）
中国（2019年）
インド（2019年）
日本（2016年/2017年）

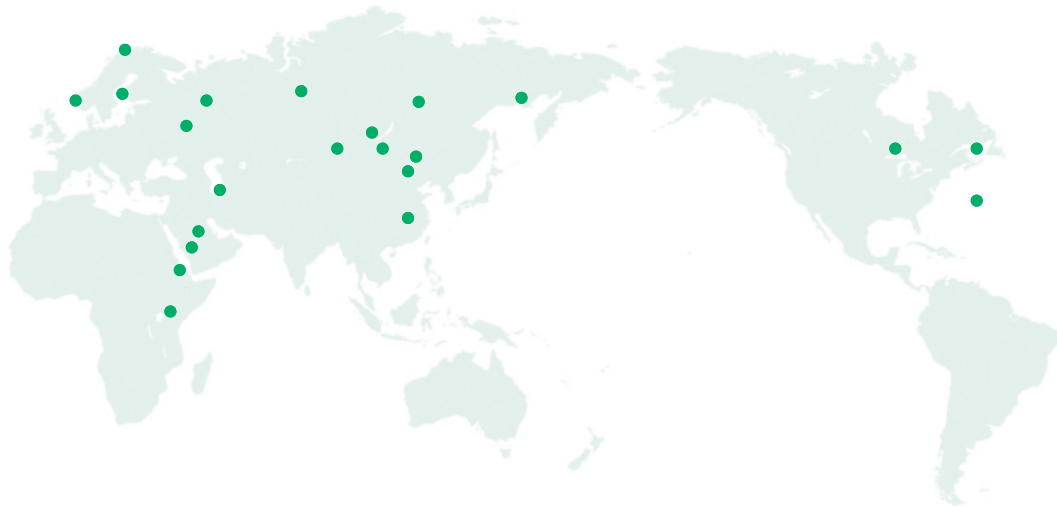
カザフスタン・キルギス（2019年）
マレーシア（2018年）
メキシコ（2018年）
ミャンマー（2018年）
ベトナム（2020年）
タイ（2019年）

アフリカ・中東

エジプト（2019年）
エチオピア（2019年）
レバノン（2020年）
マラウイ（2019年）
モロッコ（2020年）
南アフリカ（2020年）
タンザニア（2018年）
チュニジア（2020年）
ジンバブエ（2019年）

ヨーロッパ

スイス（2017年）



社外からの評価

JTグループは、Global Child ForumがBoston Consulting Groupと共同で行った最新の調査の中で、「Leader」ランクという高い評価を受けました。このベンチマークレポートは、世界の最大手企業約700社について、各社がバリューチェーンの中で児童の権利をどのように保護しているかを分析したものです。

この調査では、サプライチェーンの中で児童の権利を保護するためにJTグループが行ってきた具体的な取り組み、特に独自の児童労働撲滅プログラムであるARISEによる取り組みが評価されました。

[ページトップへ戻る](#) 

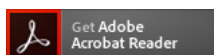
今後の取り組み

人権尊重を推進する活動を今後も進化させ、事業活動および事業展開国の経済や政治状況の変化に対応していきます。人権リスクは時間とともに変化するため、人権デュー・ディリジェンスについては、継続的に取り組みの見直しを行う予定です。私たちはこれからも、喫緊の課題に対処するとともに、特定した優先分野に注力して人権尊重に取り組んでいきます。

海外たばこ事業では、最も人権リスクの高い国でのアセスメントを優先的に行うため、2021年もリスク基準に照らして優先順位をつけていきます。今後は、毎年少なくとも6つの国で、実際のあるいは潜在的な人権リスクの評価を行い、引き続き事業の中に人権尊重の考えを根付かせていきます。

海外たばこ事業以外の事業も同様に、人権影響評価の結果に基づいて策定した行動計画の進捗をモニタリングするとともにサポートし、確実な実行につなげていくこととしています。国内では2019年4月に出入国管理法が改正されたことを受け、日本全体で外国人労働者の受け入れが進むことが予測されるため、JTグループもこの法律改正に従い、外国人労働者に関する国内グループ全体を対象としたガイドラインに若干の変更を加えました。残念ながら、新型コロナウイルス感染拡大による移動制限のため、外国人労働者に重点を置いて2017年に行った加工食品事業の人権影響評価の継続調査はやむを得ず延期となりました。しかし、加工食品事業傘下のグループ会社に対し、外国人労働者だけではなく全従業員に対する雇用管理に重点を置いた、自己評価質問票による評価を実施しました。

[ページトップへ戻る](#) 



PDFファイルをご覧いただくには、Adobe Readerが必要です。
Adobe Readerはアドビシステムズ株式会社より無償配布されています。

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#) 

「サステナビリティ」トップへ

