

[総合トップ](#) > [サステナビリティ](#) > [人権の尊重](#)

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。

コミットメント	戦略	ガバナンス
顕著な人権課題	デュー・ディリジェンス	人権影響評価と質問票
ステークホルダー エンゲージメント	今後の取り組み	

JTグループ人権報告書



「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP）が国連人権理事会による全会一致の採択から10周年を迎えるのを機に、JTグループとして初となる独立した人権報告書を発行しました。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9つの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報告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）

JTグループのコミットメント

JTグループ人権方針

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ILO宣言」を支持しています。[JTグループ人権方針](#)  は、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いると、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）](#) →

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。

[JTグループ行動規範](#) →

[労働安全衛生](#) →

[耕作労働規範（ALP）](#) →

[ARISEプログラム](#) →

[社会的責任の発揮](#) →

[ダイバーシティ&インクルージョン](#) →

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）](#) 



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。従業員やサプライヤー、事業活動を行う地域のコミュニティのおかげでJTグループの事業は成り立っており、引き続きこれらの人々を大切にし、その意見に耳を傾け、人権を尊重することが極めて重要です。

”

[ページトップへ戻る](#) 

人権への取り組み

JTグループの取り組み

JTグループの人権への取り組みは、5つの柱を軸としています。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OECD-FAOガイド

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。

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

人権への取り組みの詳細については、[JTグループ人権報告書](#) （英語）をご覧ください。

進捗

浸透

2016年から、JTグループでは全グループ従業員に対して継続的に人権教育を行ってきました。人権尊重をテーマとしたグループ初のeラーニングは、UNGPが謳う人権とは何かを学べるように作られており、2016年から2019年にかけて、順次グローバルに展開しました。このeラーニングは、正社員であるかどうかに関わらず、JTグループ内で働くすべての従業員を対象としており、誰もが理解できるよう、25か国語に翻訳されました。

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、その後、eラーニングに対し、違ったアプローチを取ることにしました。

2021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。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。

JTグループの最新の人権の取り組みについては、[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Culture change through training’（研修・啓発活動を通じた文化変容）セクションをご覧ください。

特定と優先順位付け

2020年以降、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。

現地訪問による人権影響評価だけでなく、自己評価質問票をうまく活用するようにしています。この自己評価質問票は、人権に関わる幅広い問題を網羅することで、9つの顕著な人権課題を含む、事業における最大の潜在リスクを特定しようというものです。

2021年には、新たに特定した顕著な人権課題に焦点を当て、この自己評価質問票を見直しました。また、コロナ禍における各国現地法人の新たなガイドラインや事業管理に関連した質問も取り入れています。

2021年には、この自己評価質問票による人権影響評価を、新たにアンゴラ、カンボジア、ヨルダン、ナイジェリア、ルーマニアの5か国で実施しました。

さらに詳しくは：

[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Our assessments’（人権影響評価）セクション

[人権影響評価：主な評価結果](#) 

対処

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。これらの国々では人権担当者が任命され、この人権担当者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、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。

さらに詳しくは：

[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Role of local governance’（現地ガバナンス担当者の役割）セクション

[人権影響評価：主な評価結果](#) 

効果の測定

JTグループでは、策定した行動計画の効果を測定しています。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。

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。さらに詳しくは「[葉たばこサプライチェーン](#)」をご覧ください。

さらに詳しくは「[目標に対する進捗](#)」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。

[JTグループ人権報告書](#) （英語）

[統合報告書](#) 

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）

[ページトップへ戻る](#) 

ガバナンス

JTグループのサステナビリティ戦略の基盤の1つが「人権の尊重」であり、この戦略策定に当たっては、CEOおよび取締役会が重要な役割を果たしています。また、CEOと取締役会は、JTグループ全体でのサステナビリティ目標達成にコミットしており、サステナビリティ戦略の実効性について、監督責任と説明責任を負っています。チーフ・サステナビリティ・オフィサーは、人権の尊重を含めたサステナビリティ戦略のグループ全体での推進責任者です。

JTグループ人権方針に関わる戦略、ガバナンス、遵守状況の開示に対する説明責任を負うのはCEOと取締役会ですが、事業を通じた人権の取り組みや、人権を尊重した適切な経営管理システム構築の責任は各国現地法人や事業の長が担っています。それを支えるのが専任の人権チームで、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。

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。人権に関する指針やベストプラクティスの共有で重要な役割を果たしているのが人権担当者のネットワークであり、より現場に近いメンバーが人権課題への取り組みをサポートしています。

詳しくは、[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Board oversight and governance’（取締役会の監督とガバナンス）セクションをご覧ください。

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。

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）

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。

アドバイザリ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 (Partner, Paul Hastings)
- Richard Karmel (London Managing Partner, Global Sustainability, Mazars)

[ページトップへ戻る](#) 

顕著な人権課題

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。

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。

JTグループ人権方針策定に当たり、JTグループでは、2016年に初めて人権リスクマップを作成しました。社内外の環境が変化したため、2021年にはグループにとっての顕著な人権課題の見直しを行いました。これにより、自社の事業活動やバリューチェーン、新たな取引関係や提携に関連した9つの顕著な人権課題を特定することができました。

今後は、事業活動の現場における権利保有者へのインタビュー等を通じ、これら顕著な人権課題についての情報を補強していく予定です。こうした積み重ねにより、それぞれの国における最もリスクが高い人権課題へのさらなる理解と、それに対する集中した取り組みとリソース投入が可能となります。そのため、これら9つの顕著な人権課題を、人権影響評価と自己評価質問票に組み込んでいくこととしています。

JTグループの9つの顕著な人権課題

顕著な人権課題の特定

JTグループにとっての顕著な人権課題の特定に当たっては、UNGPに則り、深刻度と発生可能性に基づく評価を行いました。まず、私たちの事業活動によって負の影響を受ける可能性のあるさまざまな人権課題を洗い出し、次に、その影響の深刻度と発生可能性に基づき優先順位付けを行いました。

深刻度評価

人権についての深刻度評価の基準は、影響を受ける人数（影響がいかに深刻か）、範囲（影響がどれほどの広がりを見せているか）、被害修復の困難度（被害を回復させるのがいかに困難か）です。この基準に基づき、それぞれの人権課題の深刻度を数値化した上、マッピングしました。

発生可能性評価

JTグループにとっての人権課題の発生可能性評価に当たっては、まず130以上の国と地域にまたがるJTグループのバリューチェーン全体における5つの主要オペレーション（葉たばこ調達、加工、製造、オフィス、販売・マーケティング活動）を分析し、異なる国における各オペレーションのリスクの大きさを評価しました。その後、グローバル大手リスク分析企業が公表している環境的・社会的リスクに関する国別インデックスやさまざまな国際NGOが公表している国別リスクインデックスに基づきリスクの定量化を行いました。

リスクマッピング

たばこ、医薬、加工食品の3事業それぞれについてリスクマッピングを行い、一つのリスクマップに統合しました。このリスクマップにおいて深刻度と発生可能性が高かった課題を、JTグループにとっての顕著な人権課題と特定しました。

- ・ 児童労働
- ・ 環境影響
- ・ 公正な賃金
- ・ 強制労働
- ・ ハラスメント／ジェンダー
- ・ 労働安全衛生
- ・ 健康リスク
- ・ 差別
- ・ 長時間労働

さらに詳しくは[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Salient issues’（顕著な人権課題）セクションをご覧ください。

[ページトップへ戻る](#) 

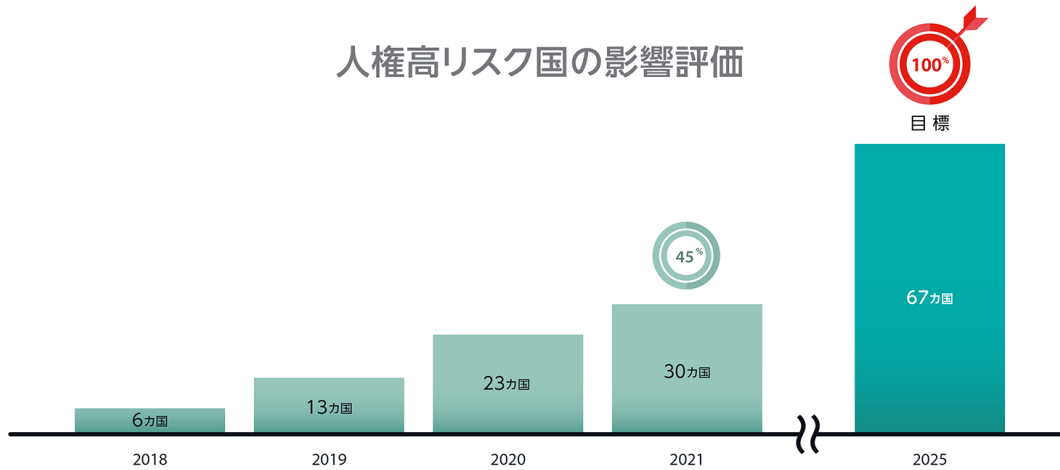
JTグループの人権デュー・ディリジェンス

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。

目標に対する進捗

人権高リスク国の影響評価



JTグループでは、2025年までにすべての人権高リスク国の影響評価を行うことを目標としています。

特定した人権高リスク国に加え、JTグループ本社及びたばこ事業、医薬事業、加工食品事業という異なる事業の子会社が多数所在する日本でも評価を行いました。このほか、スイス（たばこ事業の本社機能所在地）、中国及びタイ（加工食品事業子会社所在地）においても評価を実施しました。

たばこ事業では、2021年に新たに5カ国（アンゴラ、カンボジア、ヨルダン、ナイジェリア、ルーマニア）において評価を行いました。これまでに、バリューチェーン全体を対象に、10カ国では人権影響評価を、17カ国では自己評価質問票による評価を行っています。また、3カ国ではサプライチェーンに重点を置いた評価を行いました。2021年末までに人権高リスク67カ国のうち、30カ国における評価を完了しました。目標に対する進捗率は45%です。人権リスクが大きい国から評価を行うという「優先順位付け」の考え方に立ち、人権影響評価を行っています。また、JTグループでは、過去に人権侵害が報じられたことのある国に実際に赴き、自らの目で現地の状況を評価することに努めています。

さらに詳しくは：

[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Our assessments’（人権影響評価）セクション

[人権影響評価：主な評価結果](#) 

[ページトップへ戻る](#) 

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。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、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、評価に当たっては取り組み手法を調整しました。

さらに詳しくは、[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘COVID-19 human rights response’（コロナ禍における人権）セクションをご覧ください。

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。

アジア・南北アメリカ

- [バングラデシュ（2019年）](#)
- [ブラジル（2020年）](#)
- [中国（2019年）](#)
- [コロンビア（2020年）](#)
- [ドミニカ共和国（2018年）](#)
- [インド（2019年）](#)
- [インドネシア（2020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）](#)
- [タイ（2019年／2020年）](#)
- [ベトナム（2020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）](#)
- [トルコ（2020年）](#)
- [アラブ首長国連邦（2020年）](#)
- [ジンバブエ（2019年）](#)

ヨーロッパ

- [スイス（2017年）](#)



[Using leverage with our leaf merchants in Zimbabwe](#) （英語）

[Eliminating highly hazardous pesticides criteria 1 in our supply chain](#) （英語）

日本における外国人労働者

米国国務省が発行する「[人身取引報告書](#) 」（英語）では、強制労働のリスクをはらむものとして、日本の外国人技能実習制度が改めて取り上げられました。日本国内のたばこ・医薬・加工食品各事業（中国とタイの加工食品子会社含む）を対象とした人権影響評価では、外国人労働者が最も脆弱なステークホルダーであると特定されています。

外国人労働者に関連したJTグループの取り組みの詳細については、[JTグループ人権報告書](#) （英語）をご覧ください。

[ページトップへ戻る](#) 

ステークホルダーエンゲージメント

外部とのエンゲージメントを強化するため、BSR（Business for Social Responsibility）およびフランスに本社を置く監査法人Mazars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。

さらに詳しくは、[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Engagement’（エンゲージメント）セクションをご覧ください。

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

社外の人権専門家で構成するアドバイザリーボードは、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リ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。

コロナ禍へのJTグループの対応についての詳細は、[JTグループ人権報告書](#) （英語）をご覧ください。

[社会的責任の発揮](#)および[労働安全衛生](#)の観点からのコロナ禍への対応は、各ページをご覧ください。

[ページトップへ戻る](#) 

今後の取り組み

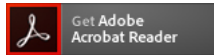
JTグループでは、事業ごとにサステナビリティ戦略上の注力分野を特定し、2030年に向けた中期取り組み目標を定めています。JTグループが責任ある事業運営を行い、9つの顕著な人権課題に取り組む上で、この中期取り組み目標も重要な役割を果たしています。今後も取り組み目標を継続的に見直し、社会の持続可能性に対する責任を果たしてまいります。

JTグループのサステナビリティ戦略、中期取り組み目標とその進捗については、[こちら](#)をご覧ください。

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。

引き続きリスクベースの基準を用い、最も人権リスクが高い国を優先し、人権影響評価を実施していく予定です。今後、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。

[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 