

責任あるサプライチェーンマネジメント

葉たばこの調達



JTグループでは、安定調達を意識した葉たばこ調達を行っています。グローバルな葉たばこ調達量の約半分は直接契約を結んだ小規模農家から、また残りの半分は葉たばこディーラーが契約する葉たばこ農家から調達しています。直接契約葉たばこ農家とは責任ある関係を築き、これらの農家の暮らしや生計に対し、ポジティブで測定可能な影響を与えられるよう努めています。

[葉たばこの調達についてはこちらをご覧ください。](#)

人権の尊重

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。

[人権の尊重についてはこちらをご覧ください。](#)



SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み



#学ぶ

#共創する



#共創する



#休む

#暮らす

JTには、生命科学の研究 この大会を、「最高の4日 余暇時間をもっと豊かな
機関でありながら、一般 間」にするために—— に！ JTが開発したアプ

来館者に開かれた文化施設「ゴルフ日本シリーズJTR」、「Offly」「beSelf」
 設がある！ 「カップ」への想い 「Habee」って？



#暮らす

#共創する

#食べる

#暮らす

#共創する

#働く

宇宙飛行士の歯磨き事情が生んだ製品!? いつでもどこでもオーラルケアで生きる「Chupica」が地上に
 有名店とのコラボ冷凍商品開発の裏側を聞いてみた！
 同僚や友達、意外な一面を発見！「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！

葉たばこの調達

JTグループの葉たばこ調達モデル

JTグループでは、安定調達を意識した葉たばこ調達を行っています。グローバルな葉たばこ調達量の約半分は直接契約を結んだ小規模農家から、また残りの半分は葉たばこディーラーが契約する葉たばこ農家から調達しています。直接契約葉たばこ農家とは責任ある関係を築き、これらの農家の暮らしや生計に対し、ポジティブで測定可能な影響を与えられるよう努めています。



直接契約葉たばこ
農家数

69,000戸以上

耕作指導員数

600人以上

1シーズンの間の
葉たばこ農家当
たりの訪問回数

6回以上

直接契約により葉
たばこ調達を行っ
ている国

10カ国

葉たばこ調達に関する情報は以下でもご覧いただけます。

葉たばこの調達の詳細については、[JTインターナショナルのウェブサイト](#) （英語）をご覧ください。

責任ある調達の詳細については、[JTインターナショナルのウェブサイト](#) （英語）をご覧ください。

活力ある葉たばこ農家とコミュニティの構築支援

葉たばこ農家との直接契約は、農家に対する深い敬意に根ざしています。直接契約農家と緊密に協力して信頼関係を築き、公正な価格で葉たばこを買い上げ、生産性と品質を高めるためにそれぞれの農家に合った農業技術の指導や支援を行っています。このような取り組みが、葉たばこ生産地の経済向上や農業コミュニティの強化につながり、活力とレジリエンスのある地域社会を生み出しています。

たばこ農家の生活収入の進捗

ターゲット

私たちは、JTグループに葉たばこを提供するすべての農家の方々が生活収入を得ることを強く望んでいます。また、2025年までに、直接取引のある葉たばこサプライチェーン産地のすべてにおいて、生活収入の測定を行います。

進捗

直接取引のある葉たばこサプライチェーン産地のすべてにおいて、生活収入の測定を完了しました。この結果をさらに分析し、今後の対応を検討してまいります。

直接契約以外の葉たばこ農家における児童労働リスクへの対処

JTグループは、ECLT財団、同業他社、サプライヤー、国際たばこ耕作者組合との協力の下、児童労働の根絶に取り組んでいます。このような協力は、共にソリューションを見出し、児童労働撲滅に向け大きな歩みを進めるために不可欠です。ECLT財団は、影響力の大きいプロジェクトや専門的知見に基づく啓発活動を通じて、児童労働のない豊かな農業コミュニティを生み出すことを目指しています。ECLT財団による取り組みは、グローバルたばこメーカーが参加するSustainable Tobacco Program（STP）とも整合するものであり、それぞれの強みを生かし、より大きな影響を与えるために相互に協力しています。

2011年以来、ECLT財団は37万人以上の子どもたちを児童労働から解放し、17万世帯以上の家庭の家計的自立を支援してきました。

ECLT財団の活動の詳細については[同財団のウェブサイト](#) [🌐](#)（英語）をご覧ください。

ARISEプログラム

私たちは、グループの中核的プログラムとして2011年に立ち上げたARISE（Achieving Reduction of Child Labor in Support of Education）を通じて、葉たばこ耕作コミュニティにおける児童労働の防止および撲滅の徹底を図っています。たばこ事業、国際労働機関（ILO）とNGOであるWinrock Internationalの3者が共同開発したこのプログラムは、JTグループが葉たばこを調達しているコミュニティにおける児童労働の撲滅を目指しており、持続的な効果を可能にする施策の実施により、プラスの変化を次々と生み出しています。

詳細はARISEプログラムの[ウェブサイト](#) [🌐](#)（英語）をご覧ください。

児童労働を含む人権モニタリングの進捗

ターゲット

2025年までに、直接取引のある葉たばこサプライチェーン産地のすべての農場において、児童労働を含めた人権モニタリングを実施するとともに、関連するKPIs、防止策、是正策を年次で開示します。

進捗

直接契約のある葉たばこ産地における耕作労働規範（ALP）等の遵守状況確認を通じた人権モニタリングを実施し、即座に対応が必要と判断した違反を認識するとともに、これについては是正策を講じました。今後も、本取り組みを継続するとともに、人権影響評価なども組み合わせることで、葉たばこ農家における人権課題に対応していきます。なお、関連するKPIsおよび防止策・是正策の取り組み状況は、以下のとおりです。

（関連するKPIs）

- ・ 確認された違反件数：7件
- ・ 履行された是正アクションの数：7件

- ・ 是正アクションの履行率：100%

(防止策・是正策の取り組み状況)

- ・ ARISE^{*}プログラムの児童労働に関する教育・啓発活動に参加した地域住民および教員の数：25,932人
- ・ 社会経済エンパワーメントの結果、収入が向上した世帯数：1,709世帯
- ・ ARISEプログラムを通じたエンゲージメントの結果、策定、改定または修正された政府施策・計画の数：2件
- ・ 児童労働リスクのある子どもたちのうち、児童労働からの切り離し、または児童労働の防止を実現し、学校へ入学した数：9,019人

詳細はARISEプログラムの[ウェブサイト](#)  (英語) をご覧ください。

同業他社との協業やベストプラクティスの共有

JTグループの耕作指導員が労働に関わる問題を発見した際には、発見事項を現地のマネジメントに報告するか、問題の性質によっては、農家に直接伝えます。

葉たばこを直接調達する国ごとに設置するサプライチェーン・デュー・ディリジェンス（SCDD）コミッティでは、4ステップのフレームワークを用いて適切な対応を策定し、葉たばこ農家が問題の根本原因に対処できるよう支援します。また、効率的かつ一貫した取り組み実施のため、JTグループのSCDDプロセスやALPと、業界を挙げた取り組みであるSustainable Tobacco Program（STP）との間のシナジーを継続的にマッピングしています。このSTPIは、業界各社の協力の下、葉たばこ耕作地における人権や環境問題、その他のサステナビリティ課題に取り組むもので、継続的改善を通じ、持続可能な農業を促進しています。

詳細はJTインターナショナルの[サステナビリティサイト](#)  (英語) をご覧ください。

サプライヤースクリーニングおよびデューディリジェンスの推進の進捗

ターゲット

JTグループのすべての主要サプライヤーに対し、ESG観点でのスクリーニングを実施します。

さらに、持続可能な事業の継続のため、2025年までにたばこ事業におけるすべての重要サプライヤーに関するESGリスクを能動的に管理し、また、2028年までにすべての葉たばこ供給事業者において、90%超のサプライチェーン・デュー・ディリジェンス成熟度スコア^{*}を独立第三者保証付きで達成することを目指します。

^{*} サプライチェーン・デュー・ディリジェンス成熟度スコア：サプライチェーン・デュー・ディリジェンスの5段階（「課題の特定」「優先順位付け」「対応」「測定」「開示と報告」）に基づく質問に対するサプライヤーの回答を基に算定

進捗

JTグループ全体においては、主要サプライヤーに対するESG観点でのスクリーニングが99.6%に達しました。スクリーニングが完了していないサプライヤーについては、引き続きフォローアップを実施していきます。

また、個々の事業の取り組みとして、たばこ事業においては、重要なサプライヤーに対するESG評価の計画・実施に取り組んでおり、順調に進んでおります。加えて、サプライチェーン・デュー・ディリジェンスに関するサプライヤーの理解と報告の正確性を向上させるための取り組みも行いました。

葉たばこ農家における労働関連課題の特定

直接契約葉たばこ農家と葉たばこディーラーに対しては、JTグループの耕作労働規範（ALP）の実施とモニタリングを求めています。ALPは、葉たばこ耕作の現場で遵守が求められる最低限の労働基準を定めたもので、何らかの違反が見つかった場合は、農家を訪問する耕作指導員により記録されます。

また、サプライチェーンインパクトアセスメントも実施しており、これにより、労働関連課題の特定につなげています。

耕作労働規範（ALP）については、[リーフレット](#) （英語）をご覧ください。

トレーサビリティの確保

葉たばこ農家や葉たばこディーラーとのエンゲージメントを通じて、私たちは透明性の高いサプライチェーンを維持しています。これにより、葉たばこ品質や各種規範の遵守状況、サステナビリティに向けた取り組みに関するモニタリングが容易になり、当社グループの高い基準を満たし、倫理的価値観に合致する葉たばこの調達が可能となります。

サステナビリティ原則の浸透

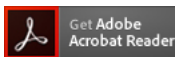
環境スチュワードシップへのJTグループのコミットメントの一端を示すのが、耕作指導員による指導や農業技術の公開講座、サステナビリティ関連のさまざまな取り組みです。土壌の健全性維持から水の保全に至るまで、次世代のために天然資源を守る活動を支援しています。このような環境保全のための活動と並行して、人権尊重や労働基準遵守に向けた取り組みや調達プロセスの各段階における効果的なガバナンスの実践も進めています。

責任あるパートナーシップの推進

直接契約葉たばこ農家であるか葉たばこディーラーかを問わず、倫理的価値観を共有するパートナーと協働したいと私たちは考えています。パートナーに対しては、JTグループが自らに課すのと同じ高い基準の遵守を求めています。

Win-Winのアプローチ

JTグループは、誠実さ、持続可能性、すべてのステークホルダーの尊重を優先事項として掲げるグローバル企業であり、その企業姿勢は、葉たばこ調達にも表れています。責任ある調達を業務の中核に位置付けることで、葉たばこ農家、サプライヤー、お客様、そして地球環境に長期的な価値を提供します。



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](#) 

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み

心ころノート一覧



#共創する

あなたにとって「心の豊かさ」ってなんですか？ 徹底的に考え抜く、JTグループ社内イベント「Dサミ」とは!?



#休む

#暮らす

余暇時間をもっと豊かに！ JTが開発したアプリ、「Offly」「beSelf」「Habee」って？



#共創する

この大会を、「最高の4日間」にするために—— 「ゴルフ日本シリーズJTカップ」への想い



#共創する

#働く

同僚や友達の、意外な一面を発見！ 「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！

人権の尊重



JTグループと人権

私たちは、人権の尊重を、経営理念「4Sモデル」に基づいた事業活動を行う上で不可欠な要素だと考えています。また、人権の尊重については、サステナビリティ経営の根幹となるJT Group Materialityに通底するものと考えています。

JTグループはグローバルに事業を展開しています。事業環境は国により大きく異なり、中には人権リスクが高い国も存在します。事業展開国のステークホルダーに対してJTグループが与える影響の適切な理解に努め、人権の尊重に取り組むことを通じ、人権リスクに積極的に対処していくことが重要だと考えています。

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、「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）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ています。

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、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](#) →

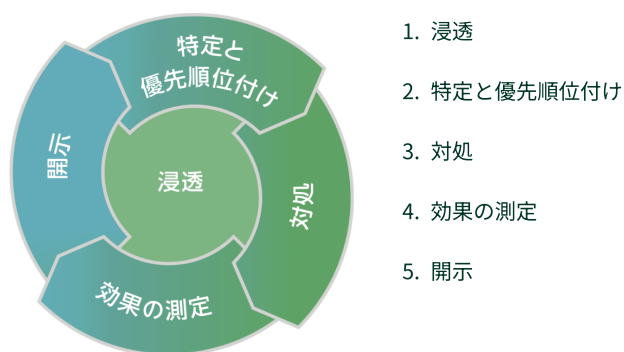
[社会的責任の発揮](#) →

[ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン](#) →

[ページトップへ戻る](#) ⇐

人権への取り組み

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や経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針、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。



進捗

浸透

すべての人を公正に扱い、人権尊重を重視する企業文化の浸透のため、人権方針を策定した2016年から、JTグループでは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。

2022年には、たばこ事業の従業員向けに新たなeラーニングを立ち上げました。37か国語に翻訳され、パソコンでもスマートフォンでも受講可能なこのインタラクティブなeラーニングは、短いモジュールで構成されており、従業員が日々遭遇しそうなシナリオを通じて人権を学ぶことができるものとなっています。これらのシナリオからの学びを通じ、従業員が、自社の事業活動やサプライチェーンで起こり得る人権上の問題を認識・回避できるよう図っています。

人権について長時間ただ読んで学ぶのではなく、理解しやすいように短く構成されたコンテンツやゲーム的要素を活用することで、従業員の人権への関心が高まり、情報共有も促されるようになります。2023年には、このeラーニングが Digital Impact Awards、Internal Communication and Engagement Awards、Global ACE Awardsにおいて計4つの金賞

と2つの銀賞を受賞しました。金賞を獲得したのは、Best Internal Activation、Best Digital Employee Communication、Best Internal Communications Campaign、Best Innovationの4部門です。

特定と優先順位付け

JTグループでは、人権デュー・ディリジェンスをUNGPに則った事業運営に不可欠なプロセスとして実施しています。このデュー・ディリジェンスによって、自社事業内およびサプライチェーン上の、実際の、あるいは潜在的な人権リスクを特定しています。

人権影響評価

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。人権影響評価では、バリューチェーンの現場を実際に訪れ、確認を行っています。訪問評価では、現場管理者、従業員、労働者に対してだけでなく、お取引先の代表者との面談を行う場合もあります。評価が終了すると、結果について報告書を作成し、現地の経営陣に対し発見事項、改善すべき点について共有を行い、特定したリスクに対する是正策を合意します。

これまで、グループ全体で、以下の16カ国で人権影響評価を実施しています。なお、日本においては、たばこ事業、加工食品事業の拠点に加え、コーポレート部門の拠点も対象に人権影響評価を実施しています。

たばこ事業：インドネシア、バングラデシュ、エチオピア、タンザニア、メキシコ、ポーランド、エジプト、ミャンマー、カザフスタン、ドミニカ共和国、マレーシア、キルギス、スイス、日本

加工食品事業：日本、中国、タイ

自己評価質問票

自己評価質問票は、人権影響評価と同じ評価項目に基づいており、人権リスクが最も高い国を最優先とする人権影響評価の喫緊の評価対象とはなっていないものの、リスクがあるとみなされる国の評価に用いられています。特にコロナ禍の間、この自己評価質問票は、現地に赴くことなく人権デュー・ディリジェンスを行うための貴重なツールとなりました。この自己評価質問票は、人権中リスク国において継続的に活用していく予定です。

これまで、グループ全体で、18カ国で自己評価質問票による評価を実施しています。

葉たばこサプライチェーンにおける人権影響評価

JTグループでは、葉たばこ耕作地における人権状況と、葉たばこ農家やそのコミュニティが直面する課題に対するより深い理解を目指し、葉たばこサプライチェーンに特化した評価を行っています。また、業界横断の取り組みである Sustainable Tobacco Program でも、葉たばこサプライチェーンに関する詳細な評価を実施しています。

また、2024年末時点で、JTグループが直接葉たばこを調達する全10カ国（バングラデシュ、ブラジル、エチオピア、日本、マラウイ、セルビア、タンザニア、トルコ、米国、ザンビア）において、葉たばこ農家の生活収入（労働者とその家族が十分な生活水準を維持するために必要な収入）の測定を完了しています。

JTグループでは、葉たばこサプライチェーンに関わるさまざまなプログラムを展開しており、これらは人権の取り組みにおける5つの柱（浸透、特定と優先順位付け、対処、効果の測定、開示）に対応しています。たとえば、耕作労働規範（ALP）は「特定」に役立てられており、ARISEプログラム（葉たばこ耕作コミュニティにおける児童労働の防止・撲滅を目指すプログラム）や葉たばこ農家支援プログラム（GSP）は「対処」に該当します。ARISEとGSPの両プログラムは、JTグループが葉たばこを調達する地域のコミュニティの生活向上を目指しており、子供たちへの教育機会の提供や安全で清潔な水へのアクセス向上など、葉たばこ耕作コミュニティが抱える課題の解決に取り組んでいます。JTグループの投資により、井戸や取水場、太陽光発電施設の建設や、教育や公衆衛生をはじめとした社会サービス施設の改築・改装などが行われています。

さらに詳しくは：

[JTグループの人権デュー・ディリジェンス](#) →

[サプライチェーン・デュー・ディリジェンス（SCDD）プログラム](#) →

対処

JTグループでは、評価対象となった国・拠点ごとに行動計画を作成し、実行スケジュールについては、本社人権チーム、国や拠点の責任者、関連部門、お取引先等を含む関係者で合意の上、策定します。

さらに詳しくは：

[人権影響評価と自己評価質問票：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。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、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。

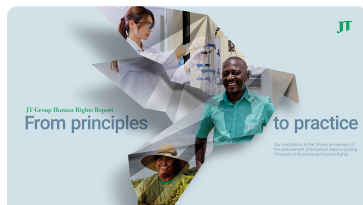
さらに詳しくは：

[持続可能な葉たばこ農家](#) →

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）



2021年、UNGPが国連人権理事会で全会一致で採択されてから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。この報告書では、JTグループのワールドワイドな事業活動から生じ得る潜在的な人権リスクに基づき特定された9つの顕著な人権課題と、これらの課題に対するアプローチなど、私たちの人権尊重の取り組みを紹介しています。

[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）

[JTI UK Modern Slavery Statement](#) （JTI UKウェブサイト）（英語） - 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2016年から毎年ステートメントを開示しています。

[ページトップへ戻る](#) 

ガバナンス

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、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（CSO）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。

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

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メンバー：

- 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)

サプライチェーン・デュー・ディリジェンス・コミッティ

サプライチェーン・デュー・ディリジェンス・コミッティは、葉たばこ調達活動全体を通じ、人権影響評価で課題とされた事項を解決するための有意義なプロセスが策定・実行されるよう図っています。シニアマネジメント主導によるこのコミッティは、JTグループが長期的に改善を果たしていくために重要な役割を担っています。

社外の専門家

社外の専門家は、BSR（Business for Social Responsibility）などの組織と共に、人権デュー・ディリジェンスをはじめとしたJTグループの人権への取り組み全般について専門的な支援を提供し、取り組みの質の向上に貢献しています。

[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。

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、私たちの事業活動や取引関係を通じ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グループのバリューチェーンにおける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

たばこ事業、加工食品事業の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

自社にとっての顕著な人権課題の理解なくして、人権の取り組みにおける正しい優先順位を付けることはできません。しかし、現在の9つの顕著な人権課題がすべてという訳ではありません。JTグループのバリューチェーン上には、その他にも重要な人権課題があり、また、新たに生まれる人権課題も存在します。人権への影響を受ける側の人々にとって最も深刻な問題に注力し続けられるよう、顕著な人権課題を今後も見直していきます。

2023年には、たばこ事業が、同事業における顕著な人権課題についての見直しを行い、事業活動、バリューチェーン、新たな取引関係に関連した10の課題を特定しました。

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す。人権デュー・ディリジェンスは、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高い水準の行動を維持するための一助となっています。

私たちは、人権リスクがより高い国から評価を行う「優先順位付け」の考え方に立ち、取り組みを推進しています。また、事業環境や社会環境の変化を踏まえ、人権高リスク国の見直しも継続的に行っています。

2017年には、JTグループ本社が所在する日本とたばこ事業の本社機能所在地であるスイスで人権影響評価を試行的に実施しました。以降、たばこ事業では、特定した人権高リスク国で評価を継続し、2024年末時点で、14カ国で人権影響評価、18カ国で自己評価質問票による評価を完了しています。

加工食品事業では、たばこ事業と同時期の2017年に日本で人権影響評価を試験的に実施しました。
加工食品事業では、2019年に中国とタイでも評価を実施しました。

また、加工食品事業、コーポレート部門では、2023年から2024年にかけて、国内事業拠点を対象に人権影響評価を実施しました。

主な評価結果については、次項をご覧ください。

人権影響評価と自己評価質問票：主な評価結果

各国における人権影響評価の主な評価結果については、以下をクリックしてご覧ください。JTグループのステークホルダーが直面する可能性のあるさまざまな人権課題をご覧いただけます。

たばこ事業については、JTインターナショナルのウェブサイト‘[Human rights impact assessments](#) ’（英語）をご覧ください。

加工食品事業については、以下をご覧ください。

[中国（2019年）](#)

[タイ（2019年）](#)

[日本（2024年）](#)



加工食品事業におけるサプライヤーエンゲージメント

JTグループが事業を行い、持続的に成長していくうえで、パートナーとなるお取引先の存在は必要不可欠です。この考えの下、お取引先の人権に関わる取り組みの現状、取り組みを進める上での難しさなどを、対話を通して

把握し、適切な協業を行っていくことが重要だと考えています。

2024年は、主要なお取引先14社に対し、人権の取り組み状況や二次サプライヤー以下の階層のサプライチェーンの状況の把握を目的としたヒアリングを実施しました。2025年も取り組みを継続し、サプライチェーン全体での人権尊重の進展に活かします。

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・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。

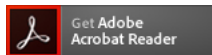
外国人労働者に関連したJTグループの取り組みの詳細については、JTグループ人権報告書 ㊦（英語）をご覧ください。

[ページトップへ戻る](#) へ

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。

[ページトップへ戻る](#) へ



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](#) ㊦

SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS SPECIAL CONTENTS

JTで芽吹く、
心の豊かさへの取り組み記録。



あなたに知ってほしい JTの取り組み

[ころもノート一覧](#)



#共創する #学ぶ

バレーボールがつなぐ人
と人——選手がファンに
伝えたいこと



#食べる #暮らす

テーブルマークの冷凍う
どんは誕生から50年！
長年愛される、おいしさ
のヒミツとは!?



#学ぶ #共創する

JTには、生命科学の研究
機関でありながら、一般
来館者に開かれた文化施
設がある！



#共創する

#働く

同僚や友達の、意外な一面を発見！「Hello JTG:) たいせつな人DAY」に潜入！