



JTグループ サステナビリティレポート

FY2015

サステナビリティへの 取り組み

14



トップメッセージ 04

CSR担当執行役員インタビュー 06

会社概要 08

このレポートについて 82

たばこ事業

58



ともに働く

30

特集: 人権の尊重

特集: Emerging Products

70

高い倫理観を もった事業運営

22



50



私たちの社会貢献活動

46

医薬事業

74



環境負荷低減の取り組み

38



加工食品事業

78



サステナビリティへの
取り組み

高い倫理観を
もった事業運営

ともに働く

環境負荷低減の
取り組み

私たちの
社会貢献活動

たばこ事業

医薬事業

加工食品事業



目次

トップメッセージ	04	CSR担当執行役員インタビュー	06
会社概要	08	このレポートについて	82

JTグループの取り組み 12

■ サステナビリティへの取り組み	14
■ 高い倫理観をもった事業運営	22
■ ともに働く	30
■ 環境負荷低減の取り組み	38
■ 私たちの社会貢献活動	46

特集:人権の尊重 50

各事業における取り組み 56

■ たばこ事業	58
■ 特集:EMERGING PRODUCTS	70
■ 医薬事業	74
■ 加工食品事業	78

本レポートの表記およびデータについて

本レポートにおける「私たち」や「JTグループ」という表記は、日本たばこ産業株式会社およびその連結子会社すべてを含むグループ全体を指しています。「鳥居薬品」は、医薬事業子会社である鳥居薬品株式会社を、「テーブルマーク」は、加工食品事業を担うテーブルマークホールディングス株式会社とその連結子会社を指しています。

本レポートには、グローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI)の定めるG4 サステナビリティ・レポーティング・ガイドラインによる標準開示項目が記載されています。

本レポートでは、可能な限りすべての子会社を含むJTグループ全体のデータを開示しています。2015年に撤退した飲料事業についてはデータ開示範囲から除外しましたが、通報制度を通じての通報件数、行動規範に関わる研修やコンプライアンスアンケートへの回答率等、開示から飲料事業を除外することが不可能あるいは不適当な場合は、その旨を記載しています。加えて、本レポート記載の一部過去データは、飲料事業撤退等を遡って反映する形での修正を行っています。

本レポート中のデータについては、次のような表記で対象範囲を示しています。

*A=JTグループ全体:

JTグループの傘下にあるすべての子会社(海外たばこ事業、国内たばこ事業、医薬事業、および加工食品事業の各事業)を含む

*B=日本たばこ産業株式会社(JT)のみ:

国内たばこ事業および医薬事業を含み、加工食品事業、海外たばこ事業、およびすべての事業の子会社を除く

*C=JTおよび国内グループ会社:

国内子会社を含み、海外たばこ事業を除く

*D=JTおよびJapan Tobacco International (JTI)

*E=JTIのみ:

海外たばこ事業

本レポート掲載データのうち、何も注記されていないものは、JTグループ全体(*A)を対象範囲としています。上記*A、*B、*C、*Dを範囲とするデータのうち、2014年以前の数値については、飲料事業を含んでいますが、飲料事業撤退等を遡って反映する形での修正を行っている場合はその旨記載しています。詳細については、Basis of Reportingをご覧ください。



トップメッセージ

グローバルな経済状況や地政学的情勢など、2015年の事業環境は引き続き厳しいものでしたが、JTグループは2015年も力強い利益成長を遂げるとともに、企業活動と社会のサステナビリティの調和を図る取り組みについても着実に進めることができました。JTグループ全体を対象とするマテリアリティ分析を初めて実施するなど、サステナビリティ戦略構築のためのさまざまな基盤強化を進めたこの一年でしたが、今後、経営理念である4Sモデルでも謳っているように、これまでの過程を通じて得られたステークホルダーからの期待にバランスよく応えていくとともに、取り組みの成果を経営戦略や事業計画に活かしてまいります。

また、今後のサステナビリティへの取り組みの指針とすべく、重要な方針類の整備にも取り組みました。JTグループサプライヤー行動規範を策定、公開するとともに、JTグループ贈収賄禁止基本方針を公開、JTグループにおける人財マネジメントポリシーを改めて整理しました。またステークホルダーの意見を取り入れながら、JTグループ人権方針の策定にも着手しています。

海外たばこ事業では、葉たばこ以外の財やサービスに関するサプライヤーライフサイクルマネジメントシステムの構築に着手し、JTグループのサプライヤーが直面するサステナビリティリスクのよりの確かな把握につなげたいと考えています。葉たばこサプライヤーについては、2016年からJTグループの耕作労働規範(ALP)を葉たばこディーラーにも展開していく予定であり、そのためにさまざまな準備を始めました。事業戦略の中で重要性を増しつつあるEmerging Productsの分野では、規制を遵守し、かつお客様の期待に応えられる形で、Eベイパーやたばこベイパーといった新たなタイプの製品を市場に投入すべく、グローバルチームがイノベーションへの取り組みを続けています。

また、人材育成についても継続的に取り組んでまいりました。その結果、海外たばこ事業は、Top Employers Instituteから、最高水準の評価を得ています。これは、グローバルに高水準の人事施策を実施し、従業員に優れた環境や機会を提供していると認められた組織だけに与えられる評価です。

しかしながら、サステナビリティの観点からは、なすべきことは数多く残されていると認識しており、引き続き多くの課題に取り組んでいるところです。特に労働安全衛生の分野においては、2015年に2名の従業員が亡くなるという悲しい出来事がありました。たばこ規制の分野では、複数の国や地域で新しい法案が議論されていますが、慎重に検討しなければ、その目的に鑑みて有効に働かないばかりか、思わぬ形で社会的影響を及ぼすおそれもあると考えています。また、児童労働など葉たばこ耕作コミュニティの社会的課題への取り組みは、ここ数年順調に進捗しているものの、さらに取り組みを強化していく必要があると考えています。

2015年中に実施したサステナビリティ基盤強化のための諸施策によって、こうした課題によりよく対処していく体制は整ったと考えており、今後もこれまで以上にサステナビリティへの取り組みを強化、進展させてまいります。

日本たばこ産業株式会社
代表取締役社長
小泉 光臣





CSR担当執行役員インタビュー
永田亮子

1. CSR担当執行役員に就任されて3年ですが、担当役員として、これまでのサステナビリティの取り組みをどう感じていますか。

サステナビリティについてはまだまだやるべきことは多いと感じています。これまでは、サステナビリティ基盤の構築と、経営理念である4Sモデルを踏まえ、ステークホルダーの期待を把握することに大部分の時間を割いてきました。その一環として、2015年にグループ全体を対象とするマテリアリティ分析を初めて実施したのですが、その結果、何に重点的に取り組むべきかについての興味深い発見がありました。人権や人財育成、労働安全衛生、コンプライアンスといったサステナビリティの主要なテーマについて多くの部門と議論を深めてきたことで、サステ

ナビリティに対する社内の認識が高まり、将来に向けて何をどうしていくべきかの検討をまさにやっているところです。こうした課題に対して各部門が真摯に取り組んでくれば、このような進歩は望めなかったでしょう。また私はこの3年間、サステナビリティに関する情報の把握と開示を最優先課題の一つに挙げてきましたが、これほどの進歩を遂げられたことを誇らしく思います。このJTグループサステナビリティレポートFY2015が、グローバル・レポート・イニシアチブに定められたG4サステナビリティ・レポート・ガイドラインに初めて「コア」レベルで準拠した報告になったことは、私たちの努力が実を結び、明確な形になったものだと言えると考えています。

2. JTグループはここ数年、Emerging Productsへも注力しています。2015年のこの分野における主な成果はどのようなものですか。また今後の課題としては何が挙げられるでしょうか。

2015年にはEmerging Productsのグローバルチームの組成を完了させました。これは将来に向けた大きな一歩で、取り組むべき戦略や注力課題を明確にすることができるようになりました。北米第3の電子たばこメーカー、Logic Technology Development社の買収によって、この分野でのイノベーション力をさらに高め、市場を拡大することもできました。また製品責任に関する戦略に沿った形で電子たばこ部品の廃棄に関わる対応をス

永田亮子 日本たばこ産業株式会社 CSR担当執行役員

「CSRが浸透することにより、強い責任感をもった事業運営の強化につながると同時に、私たちの持つ多くの強みをチャンスにつなげていくことができると考えています」

スタートし、またEmerging Products特有のサプライチェーンリスクの可視化を図ることができたことを喜ばしく思っています。最大の課題は世界各地の規制状況が厳しさを増していることで、そのためEmerging Productsの開発やマーケティングについては慎重にならざるを得ません。バランスが取れ、かつ効果的な、よりよい規制の策定のために、今後も意見を表明し続けていく必要があります。

3. 人財育成プログラムはJTグループの誇る社内プログラムであり、従業員こそが事業成長の要であるとのことですが、その理由を教えてください。またこの分野では2015年にどのような進展がありましたか。

持続可能な事業成長には、意欲的で高い能力を持った従業員の存在が欠かせません。2016年2月に公表したJTグループの人財マネジメントポリシーには、私たちの人財マネジメントに対するコミットメントが明確に表れています。そこには、人財の多様性こそ競争力の源泉であるという私たちの認識が掲げられています。私個人としても、今後この分野に重点的に取り組んでいきたいと考えています。

また、従業員を大切に思うからこそ、北アイルランド、ベルギー、ロシア、南アフリカでの工場閉鎖の計画や日本における飲料事業からの撤退などを含めた、あらゆる組織変更において、私たちが責任ある対応をしてきたことは言うまでもありません。労働組合や労働者の代表の協力のおかげで、こうした工場閉鎖や事業撤退に当たっても、責任ある方法で対応することができました。

4. 2015年には業務に関連して2名の従業員が亡くなったと報告されています。1名はJTグループ社員で、アフリカへ出張中にマラリアに感染し、その合併症が死亡の一因になりました。もう1名は請負業者で、スーダンで感電によって死亡しました。またタンザニアでは、自転車に乗っていた人がJTグループ社用車との衝突事故で亡くなるという、第三者の死亡事故も起きています。労働安全衛生上の課題について、JTグループはどのように取り組んでいく予定ですか。

業務に関連して亡くなった方がいらっしゃるということについて、私自身、大変残念に思っています。2015年にマラリアに起因した死亡者が亡くなったことを受け、出張前に健康診断を受けることを定めたグローバルな健康評価プロセスを策定しました。これは2016年から2017年にかけて展開していく予定です。このプロセスは個人

情報が守られる形でオンラインで行われますが、特定地域の健康リスクに対する個人の健康状態を評価するものです。交通事故については、現在JTグループ全体で、特に営業活動を担う社員を中心とした交通安全意識の向上を優先課題としています。今後も、社員や請負業者に関わる事故件数を減らすことにとどまらず、労働災害そのものをなくすことに重点を置いていきたいと考えています。事業を行っている地域によっては安全文化がまだ十分に根付いていない場合もあり、この取り組みは必ずしも容易ではありません。しかし、事故の発生を許容することはできません。私たちは業務上災害率ゼロを目標に取り組みを進めています。

5. 葉たばこ調達戦略を展開する中で、2015年はどのように事業と葉たばこ耕作コミュニティの双方にとっての価値を創出したか、教えてください。

2015年には、私たちが葉たばこを調達するより多くの国に対象を広げ、さまざまな取り組みを実施しました。また、直接契約でない葉たばこ農家にもJTグループの耕作労働規範(ALP)の適用を拡大しました。これら葉たばこ耕作コミュニティが社会問題や環境問題に取り組んでいく上で、ひいてはJTグループの葉たばこ調達の持続可能性を考える上でも、これは重要な一歩です。また、葉たばこを直接調達している国すべてで農家の収益モデルを展開し、農家やそのコミュニティが農業から最大限の利益を得られるようにしました。ARISEプログラムの成果についても、大変誇らしく感じています。2015年には、ARISEプログラムによって、毎日平均26名の子どもたちが児童労働から解放され、32,160名の人々が児童労働についての教育を受け、1,859戸の世帯の収入が改善しました。

6. 2015年には英国で現代奴隷法が制定され、企業はそのサプライチェーンにおいて人権侵害が起こらないよう、これまで以上に努めていくことが必要になりました。JTグループでは人権についてどんな取り組みをしていますか。また人権について、これまでどのような学びを得たか教えてください。

現在私たちは人権方針の策定に取り組んでおり、その一環としてさまざまなステークホルダーから意見を求めているところです。この方針の完成後、JTグループ全体を対象とする人権デュー・ディリジェンスを実施する予定です。この人権デュー・ディリジェンスには社外のステークホルダーグループとの協力が不可欠ですが、ステークホルダーとの協働についてのJTグ

ループの強いコミットメントについて、とてもうれしく思っています。人権方針の作成を通じ、JTグループが社会に対してプラスの影響を与える潜在的な力を持っていることも感じ取ることができました。

7. 2015年にはESG(環境、社会、ガバナンス)投資に世界的な関心が高まりました。JTグループはどのように対応していますか。

さまざまな機会を通じて、サステナビリティに関するJTグループの取り組みに関心のある投資家と対話をさせていただいています。2015年には、アナリストとのミーティングや、社会的責任投資インデックス評価プロセスへの参加を通じての投資家との対話を行い、またグループ全体を対象とするマテリアリティ分析の一環として投資家へのインタビューも実施しました。こうしたミーティングの回数はまだ少ないのですが、サステナビリティ課題に対する投資家の関心はここ4、5年で高まっており、どのミーティングも、私たちに何が求められているかを理解するのに大変役立っています。

私たちがよくいただく質問として、JTグループのサプライチェーンマネジメント、特に葉たばこ調達におけるサプライチェーンマネジメントに関するものが挙げられます。また製品イノベーション、コーポレートガバナンス、あるいは環境マネジメントについても頻繁に質問をいただきます。企業の非財務情報開示に関してさらなる透明性を求めるグローバルな規制の流れを受け、責任投資の観点からの関心が今後さらに高まると予想しています。

8. JTグループにとってサステナビリティの次の取り組みはどのようなものでしょうか。

サステナビリティ上の重要課題と経営計画、事業計画の統合が、目下の私たちの主な任務の一つです。これを促進していくために、業界の中で主導的役割を果たすには何をなすべきかについて、さまざまな部門と議論していく必要があります。また、グループ内で一貫したやり方で課題に取り組むように仕組みを整えていく必要があります。CSRが浸透することにより、強い責任感をもった事業運営の強化につながると同時に、私たちの持つ多くの強みをチャンスにつなげていくことができると考えています。まだまだやるべきことはありますが、さらなる飛躍を遂げるための態勢は整ったと確信しています。

サステナビリティへの
取り組み

高い倫理観を
もった事業運営

ともに働く

環境負荷低減の
取り組み

私たちの
社会貢献活動

たばこ事業

医薬事業

加工食品事業

会社概要

JTグループは、世界70以上の国と地域に事業所を構えるグローバルたばこメーカーです。私たちの製品は120以上の国と地域で販売されており、世界販売数量上位の10のたばこブランドのうち、Winston、MEVIUS、Camelの3ブランドがJTグループのブランドです。JT(本社: 東京)は東京証券取引所に上場しています(TSE: 2914)。

医薬事業では「糖・脂質代謝」「ウイルス」「免疫・炎症」の領域を中心に、医療用医薬品の研究開発と製造販売を行っています。また加工食品事業では、冷凍麺、冷凍米飯、パックご飯、焼成冷凍パンなどの製品を製造販売しています。これら2つの事業は主に日本市場で事業を展開しています。

たばこ製造工場およびその他たばこ関連工場*

● 海外たばこ事業	31
● 国内たばこ事業	7
合計	38

*西日本原料本部と平塚工場を含みます。平塚工場は2016年3月31日に閉鎖しました。

葉たばこ農家からの直接購買を行っている国

■	7
---	---

2015年末の国の数

従業員数

年度	従業員数	海外たばこ事業 (%)	国内たばこ事業 (%)	医薬事業 (%)	飲料事業* (%)	加工食品事業 (%)	その他 (%)
2013年度末	51,563	52%	21%	3%	10%	12%	2%
2014年末	51,341	50%	23%	4%	10%	12%	2%
2015年末	44,485	59%	21%	4%	13%	3%	

- 海外たばこ事業
- 国内たばこ事業
- 医薬事業
- 飲料事業*
- 加工食品事業
- その他

*JTグループは2015年に飲料事業から撤退しました。

売上収益(億円)

	2013年度	2014年	2015年
海外たばこ事業	12,700	13,280	13,172
国内たばこ事業	7,103	6,874	6,773
医薬事業	644	658	756
飲料事業*	1,845	-	-
加工食品事業	1,569	1,612	1,658
その他	136	169	170
合計	23,998	22,592	22,529

*JTグループは2015年に飲料事業から撤退しました。2015年実績との比較のため、本表の2014年実績からは飲料事業を除外しています。

8

9

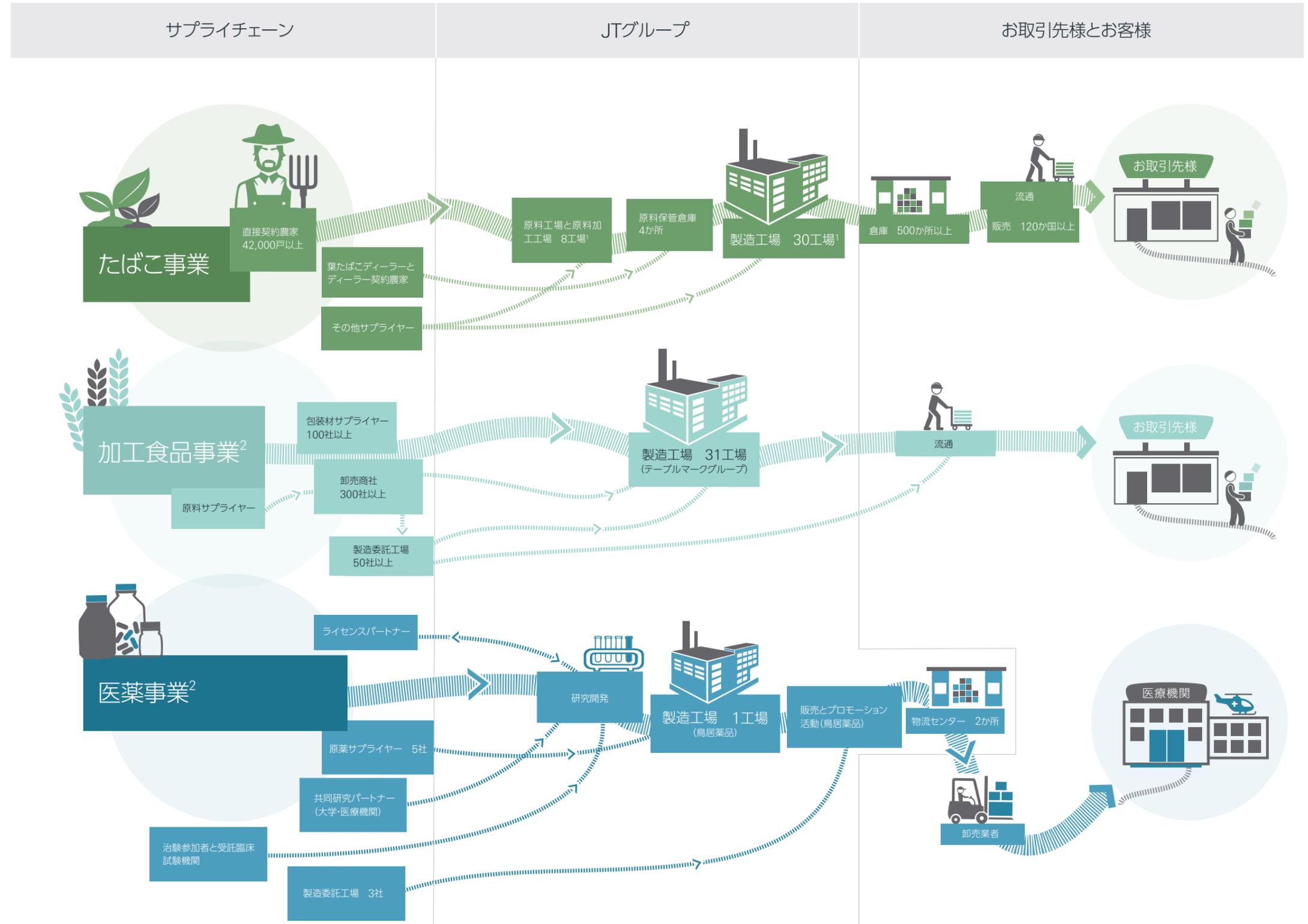


会社概要

JTグループのバリューチェーン

JTグループはグローバルに事業を展開しており、3つの事業はそれぞれ独自のバリューチェーンを有しています。社会とJTグループのサステナビリティにとって意味のある変化をもたらすためには、原材料の調達から製品の製造流通、さらには販売に至るまでのこれらのバリューチェーンの中で、最重要課題に重点的に取り組む必要があります。

JTグループのバリューチェーンについて、詳しくは以下をご覧ください。
59ページ(たばこ事業)、75ページ(医薬事業)、79ページ(加工食品事業)



¹ サプライヤー工場とは別に、JTグループは国内においてフィルターおよび香料を製造する4工場を有しています。

² 本項のバリューチェーン図は、医薬事業はJT[®]、加工食品事業はテーブルマークのみに絞って記載しています。



JTグループの取り組み

サステナビリティへの取り組み



取り上げられているマテリアリティ:
協働とパートナーシップ 18

高い倫理観をもった事業運営



取り上げられているマテリアリティ:
コーポレートガバナンスと透明性 23
税務 26
情報セキュリティ 27
反競争的行為 27
贈収賄の防止 28

ともに働く



取り上げられているマテリアリティ:
人財育成 31
責任ある雇用 33
職場における公正と多様性 34
労働安全衛生 36

環境負荷低減の取り組み



取り上げられているマテリアリティ:
環境 38

私たちの社会貢献活動



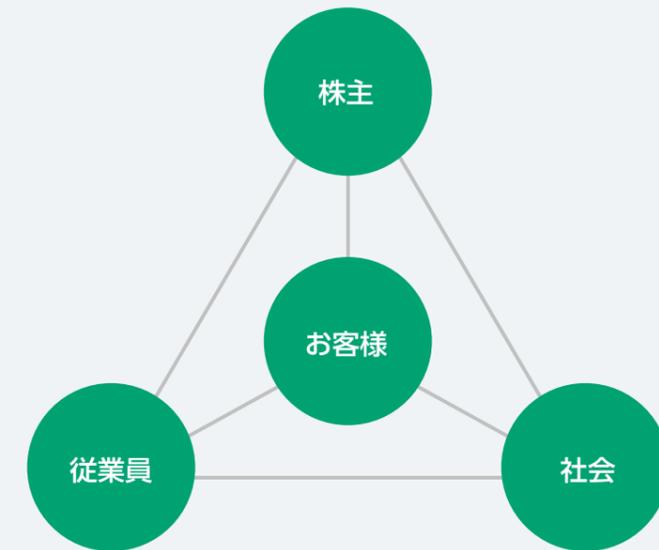
取り上げられているマテリアリティ:
社会貢献活動 46

経営理念

JTグループにおけるサステナビリティへの取り組みのベースとなるのは、お客様を中心に、株主、従業員、社会という4者のステークホルダーに対する責任を高い次元でバランスよく果たすことを謳うJTグループの経営理念4Sモデルです。これら4者のステークホルダーに対する責任を高い次元で果たすだけでなく、私たちに寄せられた期待以上の成果を挙げることを目指しています。

これまでも4者のステークホルダーとの関係をしっかりと構築し、それらステークホルダーとのさまざまな関わりの中で、その意見を事業活動に反映させてきました。4Sモデルを通じてステークホルダーに価値を提供し続けることで、持続可能な成長が実現できるものと私たちは考えています。

4Sモデル



JTグループのビジョン

JTグループならではの多様な価値を
お客様に提供するグローバル成長企
業を目指しています。



JTグループミッション

自然・社会・人間の多様性に価値を認
め、お客様に信頼される「JTならでは
のブランド」を生み出し、育て、高め続
けていきます。



JTグループWAY

- お客様を第一に考え、誠実に行動します。
- あらゆる品質にこだわり、進化し続けます。
- JTグループの多様な力を結集します。



サステナビリティへの取り組み

JTグループはこれまでも事業活動の中でサステナビリティ課題に取り組んできましたが、やるべきことはまだ多く、今後もさまざまな課題が待ち受けているものと認識しています。また、ここ数年の取り組みを踏まえ、2015年にはJTグループ全体を対象とするマテリアリティ(重要なサステナビリティ課題)の特定を実施しました。これにより、グループとしての課題がより明確になり、それぞれのマテリアリティの優先順位を定めた上、計画的に取り組むことができるようになりました。

同時に、マテリアリティの特定は、重要な方針や計画の策定、サステナビリティの観点からの進捗管理のための目標設定に活かすことができます。これらを進めていくためにはまた、ステークホルダーとの緊密な協力やグループ外の諸団体や組織との協働が必要です。

2015年ハイライト

JTグループ全体を対象とした**マテリアリティ分析**を初めて実施しました。

スイスの**CSRタスクフォース**に参加し、現在スイス政府が策定中の拘束力のあるCSR規則に対する意見提供を行いました。

サステナビリティレポートの**GRI G4ガイドライン「コア」準拠**のため、各事業と緊密に協働しました。

人権方針策定の一環として、人権専門家を招き、**人権に関するラウンドテーブル**を初めて開催しました。

LBGに加盟し、社会貢献活動の効果測定モデルの導入を進めています。

サステナビリティの基盤強化

JTグループにとってのサステナビリティ上の機会と課題について把握するため、私たちはこの数年、ステークホルダーの視点を理解しようと努めてきました。

その一つの集大成として、2015年にはグループ全体を対象にしたマテリアリティ分析を実施しました。これにより、グループ全体のサステナビリティ戦略および計画を策定する基盤ができました。具体的な計画策定後は、サステナビリティの取り組みに関するモニタリングや開示が、グループとしてさらに一貫した形で行えるようになるものと考えています。

また、サステナビリティレポートにおいて、これまで目指してきたグローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI) G4ガイドラインの「コア」準拠を果たすことができました。

1.ステークホルダーエンゲージメント

私たちはさまざまなステークホルダーと日常的に関わっていますが、2015年には17名の社外ステークホルダーおよび15名のトップマネジメントへのインタビューを行いました。また16か国を訪れ、それぞれの国特有の課題について100名以上のマネジメント職社員へのインタビューを行いました。この活動によって得られた豊富な情報は、現在さまざまな計画策定に活用されています。また今後、本社レベルの意思決定に当たっても、事業を展開するさまざまな国でそれが実際に機能するかどうかの検討に役立つものと考えています。

2.マテリアリティの優先順位付け

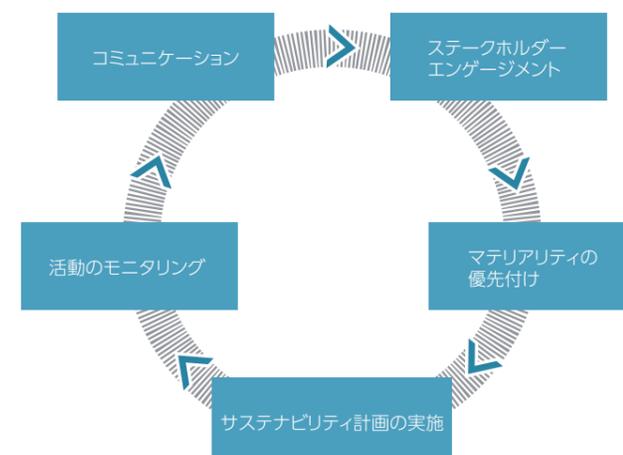
ステークホルダーエンゲージメントによって、JTグループと外部のステークホルダーの双方にとって最も重要な課題は何かを明らかにすることができました。マテリアリティ分析の結果については21ページをご覧ください。

3.サステナビリティ計画の実施

サステナビリティ戦略および計画策定のための堅固な基盤が完成したため、2016年にはそれをさらに発展させていく予定です。

2015年には、特に人権に重点を置いた取り組みを行いました。買収により2009年に葉たばこの直接調達を開始して以来、私たちは葉たばこ耕作コミュニティの労働条件や社会状況の改善に取り組んでいます(60-63ページ参照)。しかし、葉たばこ耕作コミュニティのみならず、グループのバリューチェーン全体で人権が尊重されているかどうかを確認していく必要があります。2015年には、グループとしての人権方針の策定に着手しました。この方針の中で、すべての事業において、人権課題を特定し、その課題に対処していくことを謳っていく予定です。

サステナビリティへの取り組み



人権方針策定のステップとして、2015年9月にさまざまな外部ステークホルダーを招いてラウンドテーブルを開き、現在のJTグループの取り組みや、人権課題に対する今後の効果的なアプローチについての意見を求めました。JTのトップマネジメントと外部の人権専門家との対話の場を設けるなど、2016年も引き続き、さまざまな形で人権方針に対するステークホルダーの意見を求めていく予定です。

これらの人権に関わる取り組みのほか、CSR推進部では、人材育成やコンプライアンス、労働安全衛生といったサステナビリティ戦略上の課題について、関連部門と議論を重ねています。また、Emerging Products担当のグローバルチームの組成を2015年中に完了しました。

4.活動のモニタリング

これまでもJTグループでは、環境、労働安全衛生、人事、コンプライアンスなどの分野で定量的なデータ収集を行ってきましたが、2015年には、

主要なすべてのマテリアリティに関する基本データの収集を開始しました。これによりJTグループの現在の状況をより深く理解することが可能になり、マテリアリティに関する取り組みの進捗度合いや、経営計画に対してどの程度の達成度合いを知るのに役立つものと考えています。

5.コミュニケーション

本レポートは、GRI G4ガイドラインの報告原則に基づいてサステナビリティレポートを作成するようになってから3回目の、そして同ガイドラインにコア準拠したものとしては初めてのレポートとなります。さらに2015年にはJTグローバルサイト(www.jt.com)のCSRセクションを一新し、より充実したCSR関連情報の開示を図りました。また、児童労働や企業倫理などのテーマを扱う外部の議論の場にも数多く参加しました。



ステークホルダーエンゲージメント

4Sモデルのもと、私たちはさまざまなステークホルダーと日常的に対話を行っていますが、特別なステークホルダーエンゲージメントの場を設けることもあります。海外たばこ事業が2014年に実施した60名の外部ステークホルダーへのインタビューをもとに、2015年には、さらに17名の外部ステークホルダーへのインタビューを行いました。その結果は今後のJTグループのサステナビリティ戦略の構築に活かしていく予定であり、また本レポートの制作にあたっても活用しています。



社会

サプライヤー

日本では、たばこ耕作組合の協力を得て、品質管理や契約遵守について葉たばこ農家に伝える機会を設けています。また耕作期には約100名の耕作指導員が農家を訪問し、こうした課題について話し合っています。2015年には説明会において、農家との契約に織り込まれるようになったJTグループ葉たばこ生産基本方針についての説明を行いました。

海外たばこ事業では、定期的に葉たばこ農家を訪れ、各農家がJTグループの基準を満たせるよう、改善のための助言や指導を行っています。葉たばこ農家が葉たばこの生産技術を改善し、収益性を高められるよう、耕作指導員が契約農家との緊密な関係を構築、維持しています。

たばこ事業では、たばこの巻紙やフィルター用のアセテート繊維、包装材料など、葉たばこ以外の材料品サプライヤーのために、年に一度パートナーシップ・デーを開催し、関係強化やより効果的な協働について話し合っています。これらを通じ、サプライヤーの間でもサステナビリティ課題に対する認識が高まっています。

JTグループがサプライヤーと協働するに当たって重要な課題とは、労働慣行や贈収賄防止、労働安全衛生、不法取引などです。こうした問題に対するJTグループの対応について、詳しくは54-55ページ、59-63ページ、68-69ページをご覧ください。



株主

株主との最大の対話の機会の一つが株主総会ですが、それ以外にも、定期あるいは非定期に行われる機関投資家との対話の中で、サステナ

政府および規制当局

私たちの事業や社会に影響を及ぼす規制について、私たちの考えに理解を得るために、各国政府や規制当局とはオープンな対話を行うよう努めています。

JTグループは各国政府から意見を求められた場合、各国の意思決定プロセスを尊重し、よりよい規制の原則に適合する代替解決策と、その信頼できる証拠を提供しています。

オープンかつ誠実な対話は、確かな情報に基づく規制や、すべての関係者にとって最大の利益となると考えます。しかし残念ながら近年では、各国政府や規制当局が、たばこ業界による規制に関する議論への参加を制限、あるいは議論から排除するというリスクが高まっています。これは合理的あるいは公平な方法ではなく、すべてのステークホルダーが議論に参加するという便益を無視した措置です。私たちはこのような動きに対しては、今後も強く異議を唱えていきます。

私たちは、不法取引、未成年者の喫煙防止、喫煙が健康に与えるリスクなどの分野で、各国政府や規制当局と協力しています。こうした問題に対するJTグループの対応について、詳しくは64-73ページをご覧ください。

コミュニティ

従業員、小売業者、消費者、行政機関の専門家など、私たちはバリューチェーンを通じてさまざまなステークホルダーと関わっています。多くのステークホルダーと協働することにより、地元住民のニーズに合った社会貢献活動を行うこと

が可能な限り、またそのコミュニティの社会問題や環境問題に対し、目に見える結果を残すことができると考えています。

が可能な限り、またそのコミュニティの社会問題や環境問題に対し、目に見える結果を残すことができると考えています。

NGO

葉たばこ耕作コミュニティでの児童労働撲滅を目指すJTグループの独自プログラムARISEでは、国際労働機関(ILO)や、米国に本部を持つ農業開発NGOウィンロック・インターナショナルなど、世界各地の数多くのNGOと協力しています。また、JTグループが葉たばこを調達するコミュニティにおける社会プログラムの実施や、社会貢献活動の実施においても、数多くのNGOとの協力体制を築いています。

小売業者

JTグループは小売業者との間でさまざまな対話の機会を持っており、未成年者の喫煙防止から、たばこのポイ捨て防止まで、幅広いテーマについて話し合っています。

小売業者とのエンゲージメントプログラムとして、未成年者の喫煙問題を考えるセミナーを実施したり、未成年者にたばこの販売を断った際にトラブルがあった場合にどう対処すればよいかなどの助言を与えたりしています。未成年者の喫煙防止に対するJTグループの対応について、詳しくは67ページをご覧ください。

ピリティ課題について議論を行う場合があります。2015年に投資家からの要請により面談や会議を実施した際には、たばこ製品のイノベ

JTグループのバリューチェーンとステークホルダー

サプライチェーン	JTグループ	お取引先様とお客様
サプライヤー		
政府および規制当局		
コミュニティ		
NGO		
小売業者		
株主		
従業員		
お客様		



従業員

従業員とのコミュニケーションは、日々の業務を通じた対話を基本としています。加えて、期末の評価フィードバックや、直属の上司との面談などがあります。また、JTグループではイントラネットや従業員意識調査などを通じて、従業員の意見の収集を行っています。また従業員は、行動規範に違反する、もしくはそのおそれのある行為を相談・通報制度を通じて報告することができます。

2015年の従業員意識調査によると、国内たばこ事業では、すべての項目において日本基準値を上回っています。しかし、効率の業務遂行や役割責任には改善の余地があります。

海外たばこ事業では、2015年の従業員意識調査のスコアは12項目中10項目で改善が見られましたが、前回調査と比較し、変化のペースやグループの将来ビジョンに関する意見が多く見られました。

2015年に実施したステークホルダーとの対話を通じて明らかになった課題は、リーダーシップ開発、職場での多様性、健康管理と職場の安全管理などです。

これらの課題に対するJTグループの取り組みについては、30-37ページをご覧ください。



お客様

販売活動やお客相談センターを通じて、JTグループは日常にお客様とコミュニケーションを取っており、いただいたご意見を製品の改良にも活かしています。またウェブサイトでもご意見を受け付けています。

たばこ事業のお客様の主な関心分野としては、喫煙が健康に与えるリスク、責任あるマーケティング活動、製品イノベーション、不法取引、製品自体が環境に与える影響などが挙げられます。加工食品事業のお客様の主な関心分野は、食の

安全、質の高さ、高付加価値食品の提供などが挙げられます。こうした課題に対するJTグループの対応について、詳しくは64-69ページおよび80-81ページをご覧ください。



協業・団体加盟・各種評価

サステナビリティ課題に取り組む上で、他の団体や組織との協力が必要です。また、それによりイノベーションが生まれ、JTグループとステークホルダーとの間に意見の違いがあった場合に、それを調整するという効果も期待できます。

製品の安全性と責任

JTは日本各地で、自治体や警察署、各地のたばこ販売協同組合、他のたばこメーカーとともに、未成年者喫煙防止対策協議会を組織しています。



人権の尊重



コーポレートガバナンスと透明性

JTグループは英国に拠点を置くInstitute of Business Ethics and Compliance & Ethics Leadership Councilに加盟しています。またJTは日本で、企業に対し経営倫理の実践を支援する一般社団法人経営倫理実践研究センターの会員となっています。

JTは東京人権啓発企業連絡会に加盟しており、同連絡会が開催する人権に関する会議や研修には、人事部から専任の担当者が参画しています。JTグループは、葉たばこ耕作地での児童労働に取り組むEliminating Child Labour in Tobacco Growing (ECLT)財団に加盟しており、2014年には、同財団の「児童労働撲滅のための誓約」に署名を行いました。海外たばこ事業は、国連のChild Labour Platformにも加盟しています。これはマルチステークホルダーで構成される、業界横断的なフォーラムで、児童労働撲滅のためのさまざまな知見を共有しています。さらに、農業労働者の保護を実現するため、米国法改正を求めるHuman Rights Watchの取り組みを支持しています。また、多様なステークホルダーから構成され、米国の農場労働者の労働環境改善に重点的に取り組んでいる米国のFarm Labor Practices Groupにも加盟しています。



法規制

海外たばこ事業はBUSINESSEUROPEに加盟しています。BUSINESSEUROPEは、ヨーロッパの企業に影響を及ぼすさまざまな問題について産業界の連携を図っていく団体です。JTグループはEUたばこ製品指令やたばこ製品のプレーンパッケージなどに関する複数の作業部会に参加しています。

また2015年には国際商業会議所 (ICC) の正会員となりました。現在はICCの中で、知的財産とマーケティングに関する2つの政策委員会に参加しています。ICCを通じて、同様の課題を抱える他企業との意見交換も行っています。

環境

JTグループは2012年から、JTグループ全体の温室効果ガス排出量と気候変動に関する情報をCDPIに開示しており、2015年からはCDPに対して水マネジメントに関する情報の回答を行っています。海外たばこ事業ではCDPのサプライチェーン・イニシアチブへの参加を通じ、2015年には30のサプライヤーに情報開示を求めました。



人財育成

海外たばこ事業は現在、Top Employers Instituteから最高水準の評価を受けています。これは、グローバルレベルで、高水準の人事施策を実施し、従業員に優れた環境や機会を提供していると認められた組織に与えられる評価です。

責任あるマーケティング

国内たばこ事業は一般社団法人日本たばこ協会の主要なメンバーであり、同協会が定めた自主規準とたばこに関する国内法規制を遵守してマーケティング活動を行っています。

労働安全衛生

海外たばこ事業はEuropean Council on Health and SafetyとNetwork of Employers for Traffic Safety (NETS) に加盟しています。2015年には「交通安全の取り組みにおいて高い成果を挙げた」ことに対してNETS Road Safety Achievement賞が授与されました。



その他のサステナビリティ関連の加盟団体

海外たばこ事業は2015年に、スイスのCSRタスクフォースに加盟しました。これはEconomieSuisseとSwissHoldingsという2つの企業連合による組織です。JTグループはこのタスクフォースで、85社以上の多国籍企業

の加盟するGroupement des Entreprises Multinationales (GEM) (本部: ジュネーブ) を代表して、税務、事業開発、サステナビリティ、雇用などのテーマについて、各州政府や当局に意見を述べるという役目を担っています。この

タスクフォースの目的は、スイス政府がCSRに関する行動計画と拘束力のある規則を策定するに当たり、意見や情報を提供することです。



サステナビリティ活動推進に向けた体制

社長とCSR担当執行役員を交え、取締役会メンバーと執行役員で構成する会議体では、グループ全体のサステナビリティ活動に関する議論を定期的に行っており、CSR推進部はこれをサポートしています。しかし、サステナビリティに関わる取り組みの計画策定および実施についての最終的な責任を担うのは、それぞれの事業部やコーポレート部門です。

サステナビリティ活動推進に向けた体制



トップマネジメントによる会議体

社長とCSR担当執行役員を含めた執行役員で構成され、グループ全体のサステナビリティ課題について定期的に協議します。



CSR推進部

CSR推進部は、グローバルなCSRの動向を把握し、計画と実績のギャップを分析し、トップマネジメントによる会議体への提案を行います。また、さまざまな部門が日常の活動にサステナビリティの実践を組み込んでいけるようにサポートし、サステナビリティに関わる情報発信も担当しています。



事業部とコーポレート部門

各事業部やコーポレート部門は、部門ごとの戦略や優先事項をもとに、サステナビリティ関連の取り組みの計画および実行を担い、必要な場合はCSR推進部の協力を仰ぎます。

JTグループのマテリアリティ

2014年に実施した海外たばこ事業を対象としたマテリアリティ分析をもとに、2015年にはJTグループ全体を対象とするマテリアリティ分析を初めて実施しました。まず報道分析や他社分析をもとにサステナビリティに関する31の課題を特定し、さらに部門マネジメント職社員へのインタビューを行い、これを調整しました。

その後、社長をはじめとするトップマネジメント15名にインタビューを実施するとともに、サプライヤー、投資家、労働組合、NGO、業界団体など17の外部ステークホルダーへもヒアリングを行いました。最後に、トップマネジメント15名によるワークショップを開き、マテリアリティ分析の結果を確認し、承認を受けています。

この作業によって、最も重要な22のマテリアリティを並べた最終リストが完成しました。このマテリアリティを、JTグループにとっての重要度と外部ステークホルダーにとっての重要度の2軸で、社内外のステークホルダーの意見を踏まえ中レベルと高レベルに分けています(下表参照)。

今後は、ステークホルダーとともにマテリアリティ分析を定期的実施していく予定です。そうすることで、マテリアリティのわずかな変化もモニタリングでき、必要に応じてリストを更新することが可能になります。

JTグループにおけるマテリアリティ



バリューチェーンのパウダリ

- サプライチェーン
- JTグループ
- お取引先様とお客様



JTグループの取り組み

高い倫理観を もった事業運営



JTグループのすべての事業および従業員は、行動規範に従って、誠実な事業運営を高い水準で遂行しなければなりません。行動規範には、贈収賄の防止、差別の禁止、人権の尊重、環境保全、個人情報保護、不正競争防止など、ステークホルダーに対する私たちの責任がまとめられています。

行動規範を周知、徹底するため、従業員研修を実施し、コンプライアンス違反などについての懸念があれば、それを通報できる制度が整備されています。

2015年ハイライト

2015

3.9%

全通報件数中の贈収賄関連通報の割合

2014

1.7%

2015

99.7%

^(*)

コンプライアンス研修を受講した従業員の割合

2014

99.5%

^(*)

JTグループ贈収賄禁止 基本方針

を2015年にウェブサイトで公開

JTグループの全サプライヤーに期待する行動を明記した**JTグループ
サプライヤー行動規範**を
2015年に策定

コーポレートガバナンスと透明性

取締役会は、JTグループの企業活動とその監督に関し責任を持つ機関であり、JTグループコンプライアンス委員会や報酬諮問委員会など、さまざまなガバナンス体制により支えられています。2015年度における取締役数は8名であり、うち2名は社外取締役でした。取締役のうち5名はJT執行役員を兼ね、会長を含む3名は非執行取締役でした。監査役会は、取締役会とは別の独立した組織であり、4名の監査役のうち2名が社外監査役です。監査の結果やリスクマネジメントに関わる情報は取締役会に定期的に報告されています。JTグループのガバナンス構造に関する詳細は、[アニュアルレポート](#)をご覧ください。

日本におけるコーポレートガバナンス・コードの策定を受け、JTグループは2016年2月にJTコーポレートガバナンス・ポリシーを制定しました。2015年6月に施行されたコーポレートガバナンス・コードは、東京証券取引所の上場規程として整備され、上場企業はこれの中で定められた諸原則を実施する、あるいは何らかの理由で実施しない場合はその理由を説明することが求められます。

リスクマネジメント

主要な財務および事業リスクに対応するためのアプローチについては、アニュアルレポートで詳述しています。これらのリスクについては、少なくとも四半期ごとに取締役会に報告され、協議されます。内部監査は業務執行組織から独立した監査部が行い、社長に対して直接報告を行っています。JTグループでは、危機管理および災害対応体制も整えられています。JTグループのリスクマネジメントには、サステナビリティリスクとその対応策がカバーされています。JTグループのサステナビリティ関連の重要なリスクには、主要原材料調達上のリスクや不法取引、あるいは自然災害などが挙げられます。





行動規範



JTグループ行動規範には、お客様、株主、従業員および社会に対するJTグループの責任と法的・倫理的観点から従業員が取るべき行動についてまとめられています。海外たばこ事業および鳥居薬品では、JTグループ行動規範をもとに、それぞれの事業環境を反映した、独自の行動規範を設けています。

私たちは、JTグループの事業目標を達成し、法を遵守して誠実に行動する上で、行動規範は不可欠であると考えています。行動規範にはJTグループの主なマテリアリティに関連する項目も含まれています(21ページ参照)。またこの行動規範は、常に高い倫理観をもって事業遂行に当たることを謳うJTグループの考えを反映したものであり、取引先にも同様の倫理的行動を期待しています。

行動規範はすべての従業員に配付され、株主や他のステークホルダーはウェブサイト¹⁾から閲覧することができます。従業員は毎年、行動規範に関するコンプライアンス研修を受けることとなり、さらには社内コミュニケーションの一

環として、行動規範に込められた考え方や価値観に対するJTグループの強いコミットメントについて役員メッセージを発信するなど、さまざまな形で浸透を図っています。

必要に応じて行動規範は改訂され、JTグループ行動規範の最新の改訂は2015年に行われました。改訂版においては、4Sモデルを紹介するセクションや「適切な会計処理」「多様性の尊重」「贈収賄の禁止」などに関して新たなセクションも設けられています。

JTグループ行動規範に関するコンプライアンス研修は、対面、オンライン、またはOJTで行われています。2015年には、JTグループ行動規範の遵守が求められる従業員のうち、99.7%^(*)がコンプライアンス研修を受講しました。

¹⁾ JTグループ行動規範はwww.jti.co.jpでご覧いただけます。

相談・通報制度

行動規範違反の懸念を抱いた場合には、従業員は直属の上司、人事部門の責任者、あるいはコンプライアンス担当部署に相談するか、相談・通報制度を利用することができます。

JTグループではすべての通報内容を確認し、必要に応じて調査を行い、是正措置を講じます。2015年にはJTグループ全体で、2014年の402件を上回る408件の通報がありました。

相談・通報制度の利用方法を説明した冊子をすべての従業員に配付したり、JTグループの国内向けイントラネットサイトのコンプライアンスセクションに相談・通報窓口へのリンクを載せるなど、相談・通報制度の利用方法をさまざまな形で従業員に知らせています。行動規範の各項目についてのケーススタディを扱ったDVDの中で相談・通報制度について紹介しています。

JTおよび国内のグループ企業^(*)では、新入社員や新たにマネジメント職に就いた従業員に対し、相談・通報制度も含むコンプライアンスに関する集合研修を行っています。海外たばこ事業では、相談・通報制度の流れについて明記した

行動規範の冊子を新入社員に配付しています。また、一部の地域や事務所では、従業員の導入プログラムとして相談・通報制度を含んだコンプライアンス研修を行っています。JTグループ各社の相談・通報窓口担当者は、研修会に定期的に参加し、適切に通報に対応するスキルを常に磨いています。

従業員だけでなく、取引先や流通業者、あるいはサプライヤーも、ウェブサイトのお取引先専用相談・通報窓口から、行動規範違反の懸念を通報することができます。また、海外たばこ事業の取引先は、jti.comを通じて直接コーポレートコンプライアンス部門に連絡することができ、サプライヤーもJTIサプライヤー行動規範のパンフレットに記載されている電子メールのリンクonebehavior@jti.comを通じて連絡を取ることができます。



行動規範の遵守



2015年のコンプライアンスアンケートの回答率
94.0%^(*)

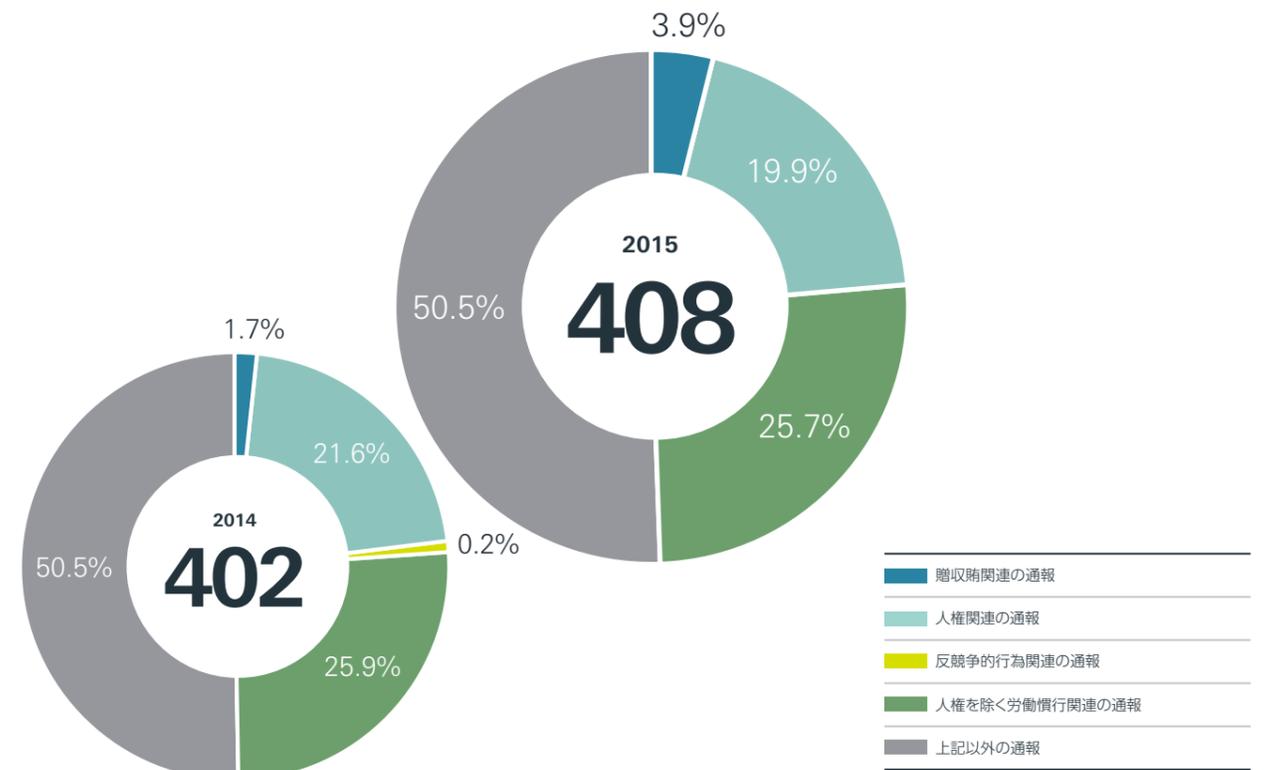
国内たばこ事業、医薬事業、および加工食品事業では、各部門が、職場におけるコンプライアンスリスクを評価し、こうしたリスクに対応するための実践計画を提出します。毎年実施されるコンプライアンスアンケートの結果は、それぞれの部門がコンプライアンスリスクに対応するための実践計画の策定に役立てられています。また、各部門は職場ごとに最低年に1回職場ミーティングを開催することとされています。2015年のコンプライアンスアンケートへの回答者数は約24,500人(94.0%^(*))でした。アンケートの結果を受け、現在は長時間労働を減らすためのさまざまな取り組みの強化を図っているところです。またこのアンケートにより、行動規範

違反ではないかとの懸念を抱いた従業員や取引先がそれを通報できる相談・通報制度について、さらに周知を図っていく必要があることも分かりました。これを受け、相談・通報に関する対応ガイドラインをマネジメント職社員に対して配付するとともに、加工食品事業の海外子会社を対象とした新たな周知キャンペーンも計画しています。

2015年のアンケート結果は執行役員へ報告を行い、各執行役員はコンプライアンスに関するメッセージ発信や、従業員ミーティングへの参加などを通じてコンプライアンスの啓発を図ることとされています。

従業員に対しては、行動規範違反の懸念がある場合、それを通報するよう求めています。また、通報した人が報復的取り扱いを受けることは決してないことを明言しています。これは、不正に対して誠実に対処することのできる公正な職場環境を構築するための必須条件です。海外たばこ事業では、従業員が安心して通報できるようにするため、行動規範に関する2015年の社内キャンペーンの一環としてビデオを制作し、不正を通報した従業員を支援するというメッセージを社長やトップマネジメントが伝えました。

通報件数の内訳



- 贈収賄関連の通報
- 人権関連の通報
- 反競争的行為関連の通報
- 人権を除く労働慣行関連の通報
- 上記以外の通報



調達活動



JTグループがたばこ、医薬、加工食品の各事業に必要な製品やサービス、原材料を調達しているサプライヤーの数は数万に上ります。私たちはすべてのサプライヤーがJTグループ調達基本方針に記載されている、誠実な事業運営、高い品質と安全性の実現に努めることを期待しています。

2015年には、JTグループの全サプライヤーに期待する行動を明記したJTグループサプライ

ヤー行動規範を策定しました。これは海外たばこ事業で用いられているサプライヤー行動規範をもとに作成されたもので、JTグループ調達基本方針と併せ、私たちがサプライヤーと協力し、さまざまな問題を特定し解決していく上で役立つものとなるはずで

英国で2015年に制定された現代奴隷法を踏まえ、JTグループがさらにどのような取り組みを進めるべきかについても検討を行っています。

税務

税金は必要かつ企業が果たすべき義務であるという考えのもと、各国の税法およびその精神に従い、またJTグループの4Sモデルに掲げられたすべてのステークホルダーに対する責任の一つとして、適切に税金を納めることも重視しています。私たちは、濫用的・人為的租税回避行為を行ったり、その他の租税回避スキームを用いることはせず、節税目的のためだけに法人を利用することも決してありません。

JTグループ全体の2015年の法人税納税総額は、1,320億2,700万円でした。

JTグループの税務については、グローバル税務が各国にある子会社等に対して税務関連の助言を行い、適切な納税が行われるようにしています。グローバル税務はまた、税務コンプライアンスの確認作業を年に一度実施しており、各国現地法人はその国での納税義務を適切に果た

していることを示す、財務担当ディレクターの署名入りの詳細なレポートを提出しなければなりません。

私たちは、納税については可能な限り透明性を高めること、また、税務当局とは良好な関係を築き、税務に関する不透明さや当事者間の見解の相違を低減することを目指しています。

私たちの抱える主要な課題の一つは、一部の国、とりわけ新興市場における税制や税償行が、必ずしも明確ではないということです。これは、税法の解釈について、当局との見解の相違に発展する可能性を意味しています。こうした意見の不一致がある場合は、税務当局との積極的なコミュニケーションにより解消するよう努めています。

規制環境

今後数年の重要トピックが、経済協力開発機構(OECD)の税源侵食と利益移転(BEPS)プロジェクトです。このプロジェクトは、低課税、または無税の地域へ人為的に利益を移転し、課税対象額を減らすという税金対策の取り締まりを目的としたものです。JTグループは、実際に事業を展開している国でしか利益を計上していないため、適正な額を納税していると確信していますが、BEPSプロジェクトの最新の勧告がJTグループにどのような潜在的影響を与えるのか見極めるため、現在、時間をかけて内容を精査しているところです。

情報セキュリティ

JTグループの情報セキュリティリスクとは、次の3種類の重要情報の毀損または漏洩を指します。

1. JTグループが保有している取引先、お客様、サプライヤー、従業員の情報
2. JTグループの事業戦略に関する情報
3. 研究および調査結果を含むJTグループの技術データや実験データ

秘密情報の漏洩を防ぐため、不正にアクセスしようとする者を抑止するとともに、情報セキュリティ上の脆弱性を管理し、深刻な事態につながりかねない事故を防止するよう努めています。

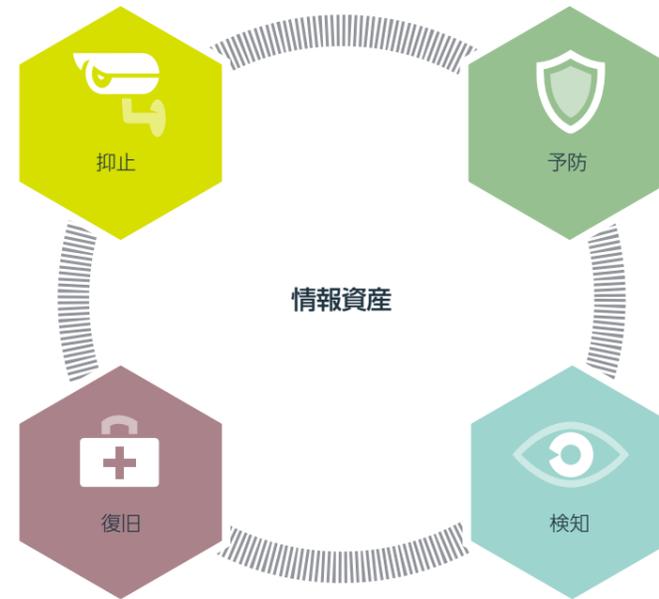
万が一にも事故発生を検知した際には、可能な限り迅速に事故からの回復を目指します。

JTグループでは、すべての従業員による情報セキュリティリスクの低減および情報の保護を目指し、あらゆる脅威に対処できるよう、情報セキュリティポリシーを策定しています。また各種ガイドラインやマニュアル、事故対応手順をはじめとする具体的な手続きを整備しています。さらに、常に変化し続ける脅威に対応するため、これら関係規定類を定期的に見直しています。

情報セキュリティへの脅威は、従業員の不注意によって生じることが多く、JTグループでは、ポリシーや手続きの規定内容について定期的に研修を行い、意識の醸成を図っています。また、従業員に最新の脅威への対応事例を周知し、事故発生を未然に防ぐよう努めています。

さらに、脅威の発現を検知するためのシステムなど最新のセキュリティ技術を駆使し、情報セキュリティ違反や攻撃の検知と防止に努めています。またこれら技術の定期的な見直しを図っています。

情報セキュリティ



反競争的行為



行動規範では公正な取引についても触れられており、従業員が競合他社と事業活動について議論することは禁じられています。海外たばこ事業では、競合他社との会話で取引関連情報の話が出た場合、その会話を終了し、そのような話題について話すことには賛成できないと明言した上で速やかにその場を離れ、法務部門に報告しなければなりません。反トラスト法や競争法に関する方針についての従業員向けのガイドラインが定められており、海外たばこ事業のすべての従業員は、反競争的行為に関する研修に年1回参加することが義務付けられています。現

在、JTグループに反競争的行為があったとして提起されている係争中の訴訟はありません。

2008年にTanzania Fair Competition Commission (FCC)がJTグループの子会社による反競争的行為があったとして提起していた訴訟は、FCCから子会社へのすべての主張を取り下げ、今後は本件について互いに申し立てを行わないとの和解により2015年に解決しました。和解条件については機密保持の観点から双方非開示としています。





贈収賄の防止

JTグループの行動規範は事業活動における贈収賄を決して許さないというスタンスを明確に定めています。日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法、英国の贈収賄防止法、中国の汚職防止関連の法律などの各国法規を踏まえたJTグループ贈収賄禁止基本方針が制定されています。

この基本方針は2015年にウェブサイトで公開されました。従業員向けのトップメッセージの中でも、JTグループが贈収賄を決して許容しないこと、贈収賄禁止基本方針の遵守が必須であることを明確に謳っています。

2015年には、従業員の99.7%(*C)が、贈収賄禁止を含むコンプライアンス研修を受講しています。また、贈収賄リスクが課題となる部署で働く約1,500名の従業員を対象に、Eラーニング

を実施しました。さらに、JTグループコンプライアンス委員会メンバーと執行役員を対象に、この分野の法律専門家を招いて海外の贈収賄禁止関連法令などをテーマとしたセミナーを行い、27名が参加しました。贈収賄関連のリスクが高い部署で働く従業員への、現地でのインタビューも行っています。こうしたインタビューを踏まえ、代理人のデュー・ディリジェンスを含む追加の統制を必要に応じて実施しています。

海外たばこ事業では2016年に同事業を対象とした詳細な贈収賄禁止方針を整備することとしており、適切な情報発信や研修を行って実施をサポートしていく予定です。

2015年に贈収賄禁止も含めたコンプライアンス研修を受けた従業員(*C)

従業員カテゴリー	従業員数	従業員の割合(%)
マネジメント職	2,482	99.9%
マネジメント職以外の従業員	10,647	99.6%
合計	13,129	99.7%

接待贈答

JTグループでは接待贈答を積極的に奨励することはありません。接待贈答を行う場合も、現地法規に則して透明性の高い、適度かつ合理的なものでなくてはなりません。それが守られなければ、JTグループへの評価を損なうおそれがあります。接待贈答を行う場合、その目的は健全な取引関係を推進していくことにあると考えており、見返りに優先的な取り扱いを求めるためではありません。すべてのJTグループ企業では、接待贈答を行う場合、それが行政関係者であるかどうかにかかわらず、必ず承認を受けることを基本ルールとしています。各部門は、接待贈答の取り扱いに関するガイドラインに基づき、受領する場合についても提供する場合についても1回当たりの接待贈答金額の上限を定めています。

海外たばこ事業では、行政関係者以外の第三者への、250ドルを超えるすべての接待贈答について事前承認が必要であり、行政関係者については金額の多寡にかかわらず、事前承認が求められます。2015年の接待贈答の申請件数は738件(*E)で、2014年の772件から減少しました。

接待贈答申請用のソフトウェアの使用者には、専用のオンライン研修が義務付けられています。研修に参加した従業員は、2014年の304人に対し、2015年は927人(*E)でした。

2015年の接待贈答の申請件数

738 (*E)

2015年に接待贈答の方針と手順を通知した従業員の数(*E)

従業員カテゴリー	従業員数	従業員の割合(%)
執行役員	17	100%
執行役員以外のマネジメント職	1,019	100%
上記以外の従業員	19,052	76%



2015年に接待贈答の研修を受けた従業員数

927 (*E)





JTグループの取り組み



ともに働く

従業員はJTグループの成功に欠かせない存在であり、経営理念である4Sモデルの中でも重要なステークホルダーに位置付けられています。2015年にはJTグループのグローバル指針とすべく、人財マネジメントポリシーを再整理しました。

私たちは、JTグループの持続的な成長に資するべく、“人財の多様性こそ、競争力の源泉である”という認識のもと、従業員に対して、次に掲げる責任を中長期にわたり高い次元で果たしてまいります。

1. 従業員を尊重し、公正な処遇を行います
2. 透明性の高いルール／基準を策定します
3. 全てのJTグループ従業員に成長の機会を提供します

2015年ハイライト



2015年、海外たばこ事業は35か国においてTop Employers Instituteから最高水準の評価を受けました。これは、グローバルで一貫して高い水準の人事施策を実施している会社と与えられる評価で、全世界で認定された8社のうちの1社に選ばれました。また、アジア太平洋地域では1位、欧州でも2位という地位を獲得しました。



従業員の育成と能力開発

事業の持続的な成長には、意欲的で高い能力を持った従業員の存在が欠かせません。そのためには、従業員のやる気を引き出し、優れた業績を上げる従業員を育てていく職場環境を構築・維持し続けていく必要があります。

JTグループでは、人事戦略や制度を絶えず見直し、改定することで、事業ニーズと従業員の成長意欲との一致を図るとともに、将来の課題に対応できる従業員を育成することを目指しています。従業員の育成はOJTを基本としますが、研修にも力を入れており、グループ各社はそれぞれ独自の従業員育成研修プログラムを有しています。

優秀な人財を惹きつける



JTグループにおいて「優秀な人財」とは、前向きな態度、実行する力などを持つ人財を意味しています。私たちはその価値を体現できる人財を求めています。

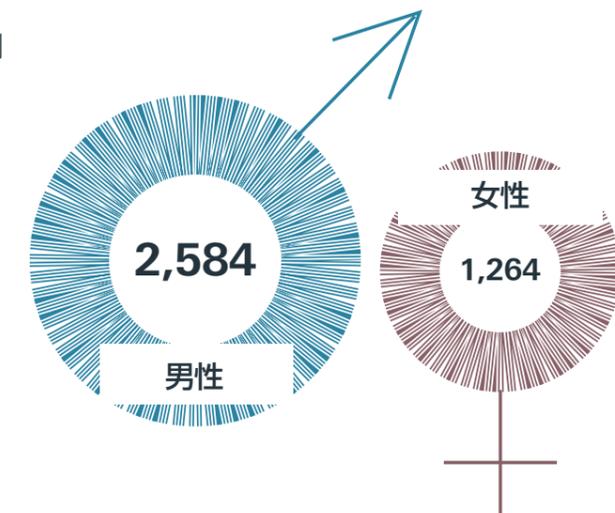
海外たばこ事業には、JUMPというグローバルなインターンシップ・プログラムがあります。これは高い潜在能力を持った学生に入社意欲を高めてもらうことに加え、学生たちが職場経験を通じてその可能性を開花できるように支援するものです。また、一部の地域では、将来のリーダーになる可能性を秘めた才能ある学生を対象としたプログラムを展開しています。日本においては、ビジネスリーダーの育成を経営課題の一つとし、重点的に取り組んでいます。

優秀な人財を惹きつけるために、JTグループではキャリア開発の機会やさまざまな研修、また競争力のある報酬や福利厚生を提供しています。海外たばこ事業では、当社の魅力は、長期的視点による成功、従業員に対する敬意と配慮、継続的な人財投資であると、2015年に定義し

ました。また、当社で成功し続ける従業員の資質を整理し、求められる人財像を明確にしました。2016年からは、この魅力が海外たばこ事業傘下のすべての国で提供されるように努め、企業のDNAを形成する不可欠な要素となるよう取り組んでいきます。

2015年には3,848名が新たにJTグループ社員となりました。人財を惹きつけるため、LinkedInやGlassdoor、Facebookといったソーシャルメディアも活用しています。LinkedInでのフォロワー数は2015年には7万人以上となり、2014年の3万人から2倍以上に増加しました。これにより、海外たばこ事業はLinkedInのたばこ部門でフォロワー数が最も増加した企業となっています。

2015年の男女別
新入社員数





人財の育成と定着

JTグループは、従業員の能力が発揮されるよう職場環境を整えることに加え、最も効果的な成長の機会を提供することを目指しています。

JTグループの育成プログラムは、事業に必要な能力を伸ばすことはもちろん、従業員のニーズや将来のキャリアアップの機会も考慮に入れたもので、たとえば研修、海外勤務、特別業務・プロジェクト、コーチング、メンタリングなどのさまざまなプログラムを展開しています。また、効果的なコミュニケーションスキルや戦略的思考など、JTグループのグローバルリーダーに求められる主な能力を網羅したグローバル研修カタログも整備しています。さらに、8つのビジネススクールやリーダー教育のための機関と提携し、トップレベルの能力開発の機会も提供しています。2015年には約250名の従業員が、リーダー育成プログラムを受講しました。

またJTグループでは、国内たばこ事業と海外たばこ事業の間で人財交流を行うタレント・パートナーシップ・プログラムを実施しています。2015年12月31日現在、205名がこのプログラムに参加しています。その効果もあって、JT東京本社のコーポレート部門やたばこ事業本部のマネジメント職では、海外勤務経験者が半数を占めています。

このプログラムの一環として開催しているのが、エクステンジ・アカデミーです。これは、若い従業員に、異文化の中、ともに学びあう機会を提供するもので、将来の優れたグローバルリーダーの育成を目指しています。

業務評価も従業員の能力を伸ばすための重要な方法であり、2015年には、JTグループの従業員の76%が業務の評価と改善のためのアドバイスを受けました。従業員は自分自身の目標を定め、進捗を定期的に確認し、期末に正式な評



価を受けます。このように上司と定期的に確認しながら評価を実施することで、従業員自身の成長目標の達成と業務目標の達成の調和を図っています。

キャリア開発については、従業員自身が主体的に取り組み、実現していくべきだと私たちは考えています。たとえばJTでは、従業員は入社してから4回、キャリアの特定のタイミングで、キャリアマネジメント研修に参加します。人財への投資は従業員の定着に役立つだけでなく、後継者の育成にも役立っており、欠員の出たマネジメント職ポジションにおける内部登用にも貢献しています。2015年におけるマネジメント職の内部登用率は98.4%⁽¹⁰⁾でした。

人財を惹きつけ定着させるためのもう一つの柱は、競争力のある報酬を提供することです。JTグループの各事業は、すべての従業員を尊重し、公正に処遇するという人財マネジメントポリシーの理念に基づき、それぞれの報酬方針を定めています。たとえば、海外たばこ事業の報酬体系は、人財獲得のベンチマークであるグローバル大手企業のトップ25%以内に入るよう戦略的に設計されています。従業員に対する持株会制度については、日本では1992年から開始しており、海外たばこ事業においては、2014年のス

イスでのテスト導入の後、2015年に対象を拡大し、新たに11か国の従業員も持株会に参加できるようにになりました。

JTグループの各事業は国ごとに、医療保険制度、年金、生命・傷害保険、あるいは育児休暇や介護休暇などの福利厚生を提供しています。JTでは日本の法律で定められた18か月間を上回る、最長2年間の育児休職をすべての従業員に認めています。

私たちは、従業員意識調査を通じて、従業員が重視しているポイント、従業員のやる気を引き出す方法、改善が必要なポイントに関する理解を深めるよう努めています。海外たばこ事業が2015年に行った従業員意識調査では、前回実施の2012年の結果に比べ、12項目のうち10項目で点数が伸びました。点数が1%低下したのは、組織の方向性と変化で、従業員は変化の速度やグループの将来のビジョンについて懸念を抱いていることが分かりました。

タレント・パートナーシップ・プログラムで成長する

鈴木重太郎は東京のたばこ事業本部に1997年に入社し、2002年にはCasterのブランドマネージャーとなりました。2007年にはグローバル・ビジネスの一端に触れるため、タレント・パートナーシップ・プログラムの一つであるエクステンジ・アカデミーに参加しました。その後、2008年から2010年まで、海外たばこ事業の米国現地法人に赴任し、ポートフォリオ・ディベロップメント・マネージャーとして勤務しました。

ニュージャージー州での2年間の任務の間に、価格戦略やポートフォリオ開発だけでな

く、Mild Sevenのブランドマネジメントにも取り組みました。米国赴任を終え日本に戻った後は、たばこ事業企画室Emerging Products担当として配属され、新たに身に付けたスキルを発揮しました。そして2012年には、Mild Sevenブランドグループに異動し、シニア・ブランド・マネージャーとして、MEVIUSへの名称変更を担当しました。「グローバルなキャリアを積むに当たって、タレント・パートナーシップ・プログラムは非常に役立ちました」と語る鈴木は、現在ジュネーブで、MEVIUSとSobranie担当ブランドマネージャーを務めています。

「このプログラムのおかげで、非常に多くの人や異なる部門に知り合いができ、グローバル・ビジネスでの働き方についても学べました。同時に、特にマーケティングの分野で、新しいスキルもたくさん身に付けることができました。また個人的には英語が上達し、異なる文化に対する理解が深まり、プレゼンテーションのスキルも向上させることができました」

責任ある雇用

雇用主としての責任を全うするためには、従業員との良好なコミュニケーションが必要不可欠です。JTグループでは、労働組合の有無にかかわらず、面談、イントラネット、電子ツール等を利用し、従業員とオープンな対話を行っています。

労働組合との協力

JTグループは労働組合や労使協議会とオープンで建設的な関係を構築することを目指しており、結社の自由や団体交渉権を支持しています。関連する法律が整備されていない国においても、結社の自由および従業員代表との良好な関係の構築は必須だと考えています。

グループ全体で56社に労働組合があり、加入資格のある従業員のうち92.3%⁽¹¹⁾が労働組合に加入しています。労働組合または労使協議会があるのは23か国です。

欧州労使協議会は、従業員のために情報提供と協議を行う団体として、従業員と経営幹部で構成され、年に数回協議を行っています。この欧州労使協議会は、2014年に発表されたベルギーのウェルヴィック工場と北アイルランドのリスナフィラン工場の閉鎖計画に関して、従業員との協議の中心的役割を果たしました。これらの工場は2016年から2018年の間に閉鎖する予定で、約1,100名の雇用に影響が生じます。

差別の禁止

2015年の差別的扱いに関する
内部通報の件数

5

2015年2月にはJTブランドの飲料の製造販売を終了することを決定し、2015年9月末までに撤退を完了しました。労働組合との協議の結果、飲料事業に所属する従業員のうち、他企業に買収された自販機オペレーター事業子会社の従業員を除き、希望者はJTグループに残ることができるようになり、119名が引き続きJTグループ内で働いています。

2015年7月には、モスクワ工場を2016年半ばに閉鎖することを発表しました。モスクワ工場所属の従業員は573名でしたが、従業員代表者との協議の結果、閉鎖により職を失う従業員に対しては、ロシアの法律の規定を大幅に上回る退職パッケージを提供することとしています。また、2015年10月には南アフリカのヴァーダブル工場の閉鎖を検討していることを発表しました。これにより、84名の従業員に影響が出ますが、南アフリカの雇用関連法に従い、従業員および組合代表との協議を行い、これらの従業員を支援するためのあらゆるオプションの検討を行

JTグループの行動規範には、職場での差別に対する私たちの考え方が示されています。

JTグループは、不公平な差別をいかなる形でも許さない職場環境づくりに真剣に取り組んでいます。私たちは昇進の決定に際して、また採用、報酬、後継者の育成などにおいて、年齢、性別、障がい、民族、婚姻状況、国籍、人種、宗教、信条、または性的指向を検討要素とすることを認めていません。

いました。

通常、事業所の閉鎖によって従業員に影響が出る場合は、法律で定められた最低通知期間を上回ることにとどまらず、可能な限り長い通知期間を設定しています。

これにより、会社は従業員と有意義な話し合いを行い、JTグループ内で異動先を探索できること、そして、従業員がグループ外で職を見つけることが可能となっています。

こうした取り組みにもかかわらず、職場で差別的扱いをされたという通報を受ける場合があります。その場合は対処が必要となります。2015年には5件の内部通報がありました。私たちはすべての通報内容を検討し、そのうち3件についても2015年中に是正措置を完了させ、残る2件についても2016年に入って是正措置不要として対応を完了しています。

各国における労働慣行

事業を行う国で生まれ育った人財を雇用することは、当該国や地域の経済に寄与するだけでなく、こうしたコミュニティに対する企業責任の一部でもあります。現地採用について定めたJTグループとしての方針はなく、「適時に適材を適所へ」という考え方のもと採用や配属を行ってい

ますが、現地採用に関する責任については十分認識しています。

JTグループは全事業において、事業を行う国、都市の法律で定められた最低賃金水準以上の給与レベルにあり、競争力のある報酬や福利厚

生を提供することを方針としているため、多くの場合、当該国および都市の最低賃金水準をはるかに上回る給与を支払っています。これはパートタイムの従業員についても同様です。



職場における公正と多様性

JTグループでは、多様な人材がともに働き、さまざまな視点や考えが活かされることは、事業にプラスの影響を与え、競争力が強化されると考えています。2015年現在、JTグループでは100を超える国籍の従業員が働いています。国籍の多様性だけでなく、従業員それぞれが持つ多様な個性や価値観、能力を最大限に発揮し、創造性とイノベーションを生み出すことができる職場環境づくりにも努めています。また、誰もが公正に扱われ、差別のない職場であることを約束しており、これは行動規範や人材マネジメントポリシーに反映されています。

男女の分け隔てなく活躍できる職場



JTグループは性別によらず採用を行っており、男女の分け隔てなく活躍できる職場が健全なビジネスのために重要であることについて従業員への理解促進を図っています。JTグループでは、従業員の27.3%が女性ですが、マネジメント職(執行役員を除く)に占める女性の割合は11.4%にとどまっています。そのため、より女性が活躍できる職場づくりに向けて、各種取り組みを進めています。

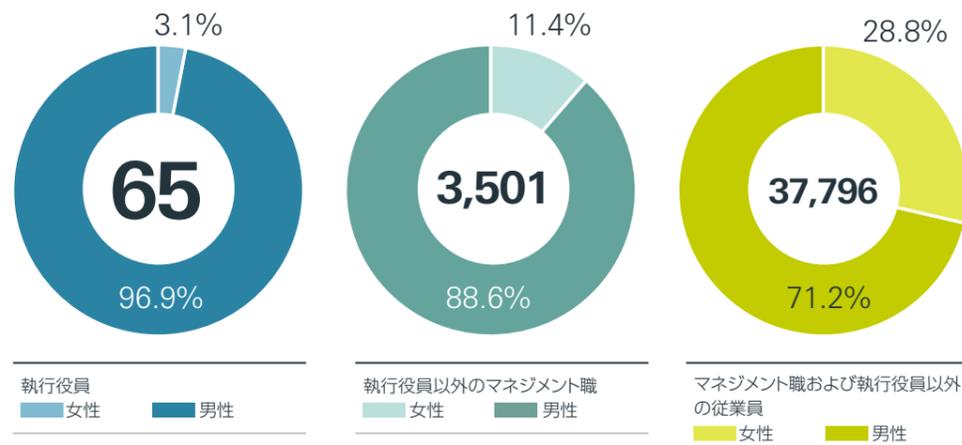
JTでは多様化推進室を設け、従業員の多様性を尊重し、機会均等の促進を図っています。マネジメント職を対象にした多様性についての理解促進に向けたワークショップや、女性従業員の成長支援を目的とした研修等を開催しているほか、イントラネットに多様化推進に関するページを開設するなど、さまざまな取り組みを行っています。2015年には、マネジメント職を対象としたワークショップで、すべての従業員がワークライフバランスを図れる職場環境づくりについて議論をしました。

2014年末時点のJTの女性マネジメント比率は2.6%でしたが、2015年末には4.0%に増加しました。2023年までにこの比率を10%にするというマイルストーンを置いています。

海外たばこ事業では、2020年までにDirectorの女性比率を30%に増やすことを目指しており、中長期的にはVice PresidentやExecutive Committeeメンバーレベルでも同様の比率にすることを目標としています。2014年に27.0%だったDirectorの女性比率は、2015年末に27.6%にまで増加しました。

2015年、海外たばこ事業ではより責任の大きい職務(シニアレベルのマネジメント職)の候補者育成のための人材開発プログラムをスタートさせ、20名の従業員が参加しました。このプログラムの参加者のうち50%が女性でした。

ポジション/性別ごとの従業員の内訳(2015年末時点)



世代の多様性とワークライフバランス

女性の活躍と同様に世代の多様性は、新たな視点や経験を事業にもたらす重要な要素だと考えています。そのため私たちは、世代を超えた学びや経験の共有が可能な組織風土の醸成に取り組んでいます。また、あらゆる世代の従業員にとって働きやすい職場づくりを行っています。

その取り組みの一つが、適切なワークライフバランスを保つことです。その実現を後押しする

ため、各グループ企業が、現地の法規制や文化、労働環境を考慮した取り組みを行っています。

たとえばJTでは、2015年に仕事と家庭の両立を支援する制度を拡充し、従業員の保育費用や介護費用を補助するとともに、より柔軟な働き方を可能にすることで、家庭事情があっても能力を発揮できる環境整備を行いました。また、2015年より「働き方改革」として、従業員の働き方を見直す取り組みを開始しました。そ

の一環として、JT本社においては柔軟な働き方(テレワークや朝型弾力勤務)を試行しました。2016年にはより広範囲で試行していく予定です。

性別/年齢グループごとの従業員の内訳

	女性	男性	合計
30歳未満	2,425	4,597	7,022
30歳以上50歳以下	7,268	19,171	26,439
51歳以上	1,591	6,265	7,856



男女の同一報酬

JTグループは、職場における公正な処遇を推進しており、性別等の違いによる給与の差はありません。JTグループ企業の給与体系は、職務と役割に応じて決められています。これは「同一ポジション同一賃金」の考え方を徹底するためのものです。報酬差が生じるのは、個々の従業員のこれまでの実績に応じた要素のみで、性別による要素はありません。





労働安全衛生

従業員に安全で健康な職場環境を提供することは私たちのビジネスの基本です。従業員一人ひとりが心身ともに健康でいることは、優れた業績を実現していくための基盤であり、JTグループの持続的成長にとって必要不可欠な要素だと考えています。

JTグループは多くの場合、各国の法規制よりも高い安全衛生基準を設け、従業員のみならず請負業者や事業所への訪問者もその対象としています。多くのケースで健康増進プログラムは従業員の家族も対象としています。

労働安全衛生データ*	2011年度	2012年度	2013年度	2014年	2015年	目標
社員の業務上の死亡事故件数	1	1	1	2	1	0
社員の休業労災数	N/A	N/A	N/A	113	154	N/A
社員の休業労災率(20万労働時間当たりの休業労災数)	0.31	0.28	0.26	0.32	0.36	N/A
請負業者の業務上の死亡事故件数 ^(E)	0	0	0	3	1	0
請負業者の休業労災数 ^(E)	N/A	N/A	N/A	12	17	N/A
OHSAS 18001認証を受けたたばこ関連工場の割合 ^(D)	90.0%	89.7%	85.4%	81.0%	78.9%	100%
車両事故件数 ^(E)	1,757	1,508	1,362	1,341	1,108	N/A
車両事故発生率(100万キロ当たりの車両事故件数) ^(E)	8.4	7.1	6.1	5.9	4.8	N/A

*別段の記載がない限り、2015年の労働安全衛生データはJTグループ全体を対象としています。2014年以前のデータはJTとJTIのみを対象としています。

労働安全管理

私たちは、労働安全を意識した組織風土、職場環境、技術の向上という相互に関連する3つの要素を柱組みとした安全な職場づくりを目指しています。

安全が極めて重要であるとの認識がJTグループ全体で共有されており、しっかりとした労働安全管理体制と、職場の安全リスクを明らかにする評価手順を整えています。JTグループのたばこ関連工場のうち78.9%が労働安全衛生マネジメントシステムOHSAS 18001の認証を受けており、すべてのたばこ関連工場で本認証を受けることを目標にしています。

JTグループ全体で最も安全リスクが高いのは、業務中の車両事故と、高所作業、そして滑ったり転倒したり、転落したりするおそれのある作業です。

機械を使用する業務もリスクを伴います。海外たばこ事業では2015年に機械・機器の安全な操作に関するグローバル基準を策定し、それに

照らして各工場で調査を行い、安全手順が守られていない場合は速やかにその対応を行いました。

2015年には残念なことに、海外たばこ事業で2件の業務上の死亡事故が発生しました。1名はJTグループ社員で、アフリカ出張中に罹患したマラリアの合併症が死亡の一因となりました。もう1名は請負業者で、スーダンで感電によって死亡しました。またタンザニアでは、自転車に乗っていた人が社用車と衝突して死亡するという、第三者の死亡事故が起きました。

葉たばこ調達部門での事故件数が増加したこと等により、2015年の休業労災率(LTI)は前年の0.32から0.36に上昇しました。私たちは、予算と人員を割いてこの課題に取り組んでいく予定です。車両事故発生率は前年の100万キロメートル当たり5.9件から4.8件^(E)へと、大きく低減しました。

強力で持続可能な労働安全文化を浸透させる

には、安全方針や安全基準、研修、そして安全キャンペーンのいずれもが不可欠です。2015年に海外たばこ事業では次の取り組みを行いました。

1. グローバルな安全運転方針を改定し、バイク運転者を安全運転プログラムと交通安全啓発キャンペーンの対象に加えるとともに、引き続きドライバース安全研修を実施しました。
2. あらゆる安全リスクと安全管理における自らの役割についての認識を深めるため、マネジメント職と従業員向けに研修と啓発ワークショップを開催しました。
3. 請負業者向けの研修プログラムも新たに導入しました。

バイク運転者の安全向上のために



JTグループの耕作指導員にとっては、多くの場合、遠方の葉たばこ農場を訪れるのにバイクが唯一の交通手段となっています。海外たばこ事業では2015年に500台を超えるバイクが使用されました。

しかしバイクの運転には危険もあり、道路の状態が悪く、思いがけない天候に見舞われるような地域では特に大きな危険が伴います。この課題に取り組むため、私たちはバイク運転者用に特別に作られたリスク管理プログラムを策定しました。

このプログラムはリスクを減らすための安全運転や、バイクの適切なメンテナンスと検査に重点を置いています。またヘルメット、手袋、遠くからでも目に付くジャケットなど、適切な保護具を身に付ける必要性も強調しています。

また他のバイク運転者に研修を行えるように、バイク運転者の中から数名を選んで特別なトレーナー研修を行っています。

「この研修を受ける前は、コーナリングの際の適切なブレーキの掛け方も知りませんでした。ここで新しい技術を学んだので、これからは自分の知っていることを同僚に教えると同時に、自分でも学んだことを練習し、もっと運転技術を向上させていくつもりです」

グリーンウェル・ムベウ
アグロフォレストリー(農林複合管理)技術者

従業員の健康



海外たばこ事業では2015年に、騒音やほこりといった従業員の健康上のリスクについて、より一貫性のある評価を行うためのプログラムを策定し、このプログラムを有効に活用するためのワークショップを事業所ごとに開催しました。2016年より、関連データの収集を開始し、最もリスクの大きいと思われる事業所を対象に、リスク削減に向けた目標を設定することになっています。

2015年には、従業員の主要な欠勤理由の一つである骨や筋肉の問題を各事業所が評価し、回避またはコントロールできるようにする人間工

学に基づくリスク評価ツールを開発しました。また、危険性のある物質のデータや取扱情報、保管状況を管理するのに役立つ特別なシステムを構築しました。さらに、従業員が出張前に受けるグローバルな健康評価プロセスも策定しました。これは2016年から2017年にかけて展開していく予定です。このツールは、個人情報を完全に保護しオンラインで実施されるもので、出張先の地域の健康リスクに対して出張予定者自身の健康状態が万全かどうかを評価するものです。

JTでは2015年に労働安全衛生基本方針を改定するとともに、従業員の健康意識を高めるため

に、社内のイントラネットに健康推進のための専用サイトを開設しました。日本では全国11か所の拠点に、産業医14名および保健師36名の医療スタッフが勤務しており、生活習慣病予防のための健康増進プログラムやカウンセリングを実施しています。また個人ごとの健康診断結果を踏まえて、すべての従業員に個別にフィードバックを行うとともに、運動や食事に関するアドバイスを行っています。

JTではすべての従業員に毎年1回ストレスチェックを実施しています。チェックの結果、ストレスレベルの高い社員に対しては、産業医のカウンセリングを実施しています。また、マネジメント職社員を対象に、メンタルヘルス予防の一環として、ラインケア教育を目的としたセミナーも実施しています。

日本では、病気のために長期間職場を離れて休職していた社員に対し、勤務時間の短縮など、職場復帰支援プログラムを提供しています。



JTグループの取り組み

環境負荷低減 の取り組み

環境を保全することは社会的責任を果たす上で不可欠な要素であり、JTグループの事業の持続可能性を考える上でも重要です。事業活動による環境負荷を低減することは、社会的責任の観点からだけでなく、コスト削減など事業上のメリットがあるほか、企業の信頼性にも関わります。

JTグループでは、原材料の調達から製造、物流、販売まで、バリューチェーン全体で環境負荷低減の機会を積極的に探策しています。JTグループは温室効果ガス排出量削減、持続可能な水資源の利用、廃棄物削減と再資源化、生物多様性保全という4つの分野で取り組みを進めています。

また、Emerging Productsのサプライチェーンにおける環境の課題を特定し対処することも、JTグループにとっての新たな課題の一つです。

2015年ハイライト

2015	2014
719	756
スコープ1および2温室効果ガス排出量 (千トンCO ₂ e)	

2015	2014
119	118
廃棄物発生量(千トン)	

2015	2014
9,753	10,234
取水量(千m ³)	

2015	2014
0.65	0.70
たばこ事業におけるたばこ100万本相当 当たりの温室効果ガス排出量(トンCO ₂ e)	

2015	2014
77%	76%
廃棄物リサイクル率	

2015	2014
83%	83%
たばこ関連工場(グループ工場含む)の ISO 14001認証取得率	

環境マネジメント

JTグループでは、良識ある企業市民としての責任、業績向上、法令遵守の3つが、環境負荷低減の取り組みに際しての重要な要素と考えています。

私たちは責任ある企業として環境を守り、今私たちが享受している豊かな環境を将来の世代に引き継ぐことが責務であると考えています。同時に環境負荷低減に取り組むことにより、コストを削減し、事業に必要な資源を守り、業績全体を改善し、企業の信用を高めることができると考えています。

JTグループでは、すべての関連法規制の遵守を基本としていますが、その水準を超えた取り組みも数多く行っています。

JTグループにおいては環境マネジメントの基本方針として、**JTグループ環境憲章**を定めています。

JTグループ環境憲章についてはwww.jti.co.jp/csr/global_environment/charter/index.htmlを、JTグループの環境負荷実績についてはwww.jti.co.jp/csr/global_environment/documents/index.htmlをご覧ください。

ます。この憲章では、事業活動を行うすべての国において、またバリューチェーン全体において、環境負荷の低減に取り組むことを謳っています。この憲章を具体化するため、JTグループ環境長期計画2020を策定し、その中で環境負荷低減に関わる目標を定めています。JTグループ

プでは、CSR担当副社長が環境マネジメントを総括し、その実施状況については経営層に報告されています。

環境マネジメントシステム

JTグループではISO 14001に基づく環境マネジメントシステムを構築しています。このシステムにより、すべての事業活動において一貫性のある取り組みが可能になっています。生産系事業所についてはISO 14001認証取得を基本とし、物流拠点などの施設ではISO 14001認証取得のほか、ISO 14001に準拠した独自の環境マネジメントシステムを採用する場合があります。また小規模事業所や事務所では、業務内容や規模などに応じて、ISO 14001準拠システムをさらに簡易化した環境マネジメントシステムを採用しています。2015年時点で、グループ工場を含む日本国内のすべてのたばこ関連工場と、77%の海外たばこ関連工場がISO 14001認証を取得しています。

ISO 14001は2015年に改訂されたため、現在、JTグループの認証事業所の環境マネジメントシステムが2015年改訂版に準拠しているかどうかの確認を進めています。改訂版とのギャップがある場合には対応を行い、今後、改訂版に対する認証を進めていきます。

またEmerging Productsの開発によって生じる環境負荷についても、JTグループの方針に沿って、環境マネジメントシステムの中で管理する予定です。現在、Emerging Productsに関わる温室効果ガス排出、廃棄物管理、原材料の調達および使用に関する情報を集めているところです。

JTグループ環境長期計画2020

私たちは4つの分野に重点を置いて事業活動と環境の調和を図っています。



温室効果ガスの排出量およびたばこ事業における原単位を2020年までに20%削減し、地球温暖化防止に貢献



持続可能な水の利用を通じた水資源保全



3Rを通じた廃棄物削減



持続可能な自然資源の利用を通じた生物多様性保全



温室効果ガス排出量削減

気候変動は今日の世界が直面する最大の環境問題の一つです。気候変動は農作物の成長パターンや収穫量に悪影響を与えるおそれがあり、また製品や包装に使用される葉たばこ以外の材料品の生産にもサプライチェーン全体にわたって悪影響を与えるおそれがあります。

気候変動、温室効果ガスの排出、そしてエネルギーの使用の間には密接な関係があるため、化石燃料の使用や温室効果ガス排出量の削減に取り組むことは、JTグループにとってメリットがあると同時に、企業としての責任でもありと考えています。しかし、既存事業の拡大や、新しい製品カテゴリーの展開を行う中、化石燃料による発電が大半である国があるなど、削減は必ずしも容易ではありません。

温室効果ガス排出量の管理

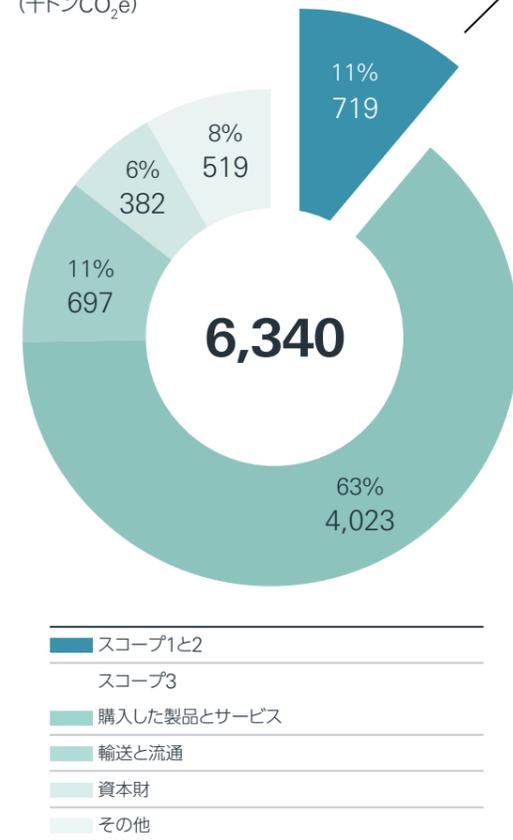
JTグループでは、温室効果ガスの排出量の多い事業所は、排出量削減の数値目標や行動計画の策定が必須となっています。これにより改善余地も把握することができ、温室効果ガス排出量削減の実績が向上すると考えています。

JTグループでは、温室効果ガス排出量削減目標として、直接排出量(スコープ1)と、電力など第三者の生産したエネルギーを消費するこ

とによって生じる排出量(スコープ2)の合計値を、2009年度から2020年までの間に20%削減するという目標を設定しています。製造工場での継続的なエネルギー使用状況調査で特定した施策など、さまざまな省エネルギー施策を通じて、この目標の達成を目指します。また、既存のエネルギーから再生可能エネルギーへの転換を進める方法も検討しており、それが実現すれば温室効果ガス排出量削減にも大きく貢献するものと

考えています。JTグループでは、2015年のスコープ1の温室効果ガス排出量を2014年比で4.5%削減、スコープ2の排出量を5.3%削減しました。これは主に各事業所で省エネルギー施策を継続的に実施したことによるものです。

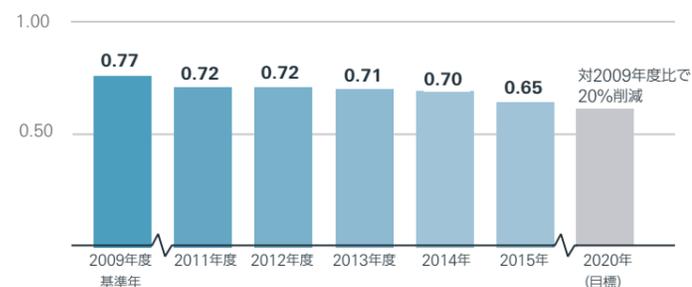
2015年のバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量(千トンCO₂e)



スコープ1および2 温室効果ガス排出量合計(千トンCO₂e)



たばこ事業における原単位(たばこ100万本相当)の温室効果ガス排出量(トンCO₂e)



温室効果ガス排出量削減の取り組み

日本では、テーブルマークグループの一品香食品の工場において、2015年に冷凍食品製造ライン用のボイラーの燃料を重油から都市ガスに転換し、温室効果ガス排出量を年間約600トン削減しました。海外たばこ事業では、省エネルギースキームをすべての工場に適用しました。このスキームは、低コストの省エネルギー施策を見つけて実施するのに役立つもので、2015年には70以上の省エネルギー施策を実施することができ、1年

間に約27.7百万MJのエネルギーを削減し、約2,820トンCO₂eの温室効果ガス排出量削減につながりました。

2015年に特に注目したのは、エネルギーを大量に消費する圧縮空気の使用です。海外たばこ事業の複数の工場では、効果的な設備投資と作業手順の変更により、圧縮空気の使用を大幅に削減しました。たとえばトルコの工場では、コンプレッサーの交換、システムの改良、空気漏れ

の防止によって、エネルギーの使用量を年間約6.56百万MJ減らし、約875トンCO₂eの温室効果ガスを削減することができました。

バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量の管理

私たちはJTグループにおける温室効果ガス排出量だけでなく、スコープ3の排出量についても取り組んでいます。

JTグループは2011年からライフサイクルアセスメントにより、主要原材料である葉たばこの耕作によって生じる温室効果ガス排出量の把握と評価に努めています。2015年には、外国産葉た

ばこについて、より詳細なライフサイクルデータを収集し、葉たばこの耕作、加工、選別、規格がスコープ3排出量に与える影響と削減の可能性について、さらに状況を把握することができました。また、現在Emerging Productsのサプライチェーンにおけるスコープ3排出量についても理解に努めています。

海外たばこ事業では、物流企業と協力し、原材料や製品の輸送による排出量を減らす方法を検討しており、材料品サプライヤーとは、紙や段ボールなどの材料品製造から生じる排出量の削減方法を検討しています。

CDPの評価

JTグループは2012年から、JTグループ全体の温室効果ガス排出量と気候変動に関する情報をCDPに開示しています。2015年のディスクロージャー・スコアは100点中100点、パフォーマンス・スコアはBで、報告企業の上位25%に入る成績を上げています。



スコープ3 排出量削減の取り組み

日本では、たばこの中間包装の素材を紙からフィルムに変更しました。サプライヤーから調達するフィルムの製造に起因するエネルギー使用量がより少ないことなどから、年間約1,200トンの温室効果ガス排出量の削減が見込まれます。



資源の効率的利用—— 水と廃棄物

資源を過剰に使用することは、無用な廃棄物の発生と水の無駄遣いにつながり、事業コストが増え、収益や株主利益を毀損するおそれがあります。さらには環境負荷を増大させ、私たちが事業を展開する地域へも悪影響を及ぼすおそれがあります。その結果、JTグループの信頼を落とし、ステークホルダーとの関係を損なう可能性もあります。

水の管理



JTグループの事業では、加工食品事業を筆頭として大量の水を使用します。JTグループの工場は基本的に水の豊富な地域に立地していますが、水の効率的使用にも取り組んでいます。仮に水の少ない地域に工場が立地している場合は、事業活動や地域社会の水リスクを軽減するため、水の使用量を抑制する対策に取り組めます。

海外たばこ事業は2015年に、CDPのサプライチェーン・イニシアチブを通じて、30のサプライヤーに水の管理についての情報を開示するよう求めました。ここで得られたデータによって、サプライヤーによる水の使用状況がより明確になるものと考えています。

JTグループでは、2014年にパイロット版の水リスク評価を開始し、これまで10か所を超える事業所で実施しています。このパイロット評価から得られた情報をもとに水リスク評価手法を構築し、今後数年をかけてJTグループの各事業部門に展開していく予定です。

この水リスク評価においては、気候変動により悪化する可能性のある洪水や干ばつといった物

理的な水リスクだけでなく、水質や利用可能な水量といった要素も考慮に入れる予定です。

降雨量や降雨時期の変動によって葉たばこの質や収量が変わるなど、物理的な水リスクは葉たばこ耕作の主要な段階に影響を与えるおそれがあります。また、原材料や製品の事業所への搬入・搬出も影響を受けることがあります。

取水量(千m³)



水使用を減らす 取り組み

2015年にロシアのクレスネバ工場では、排水処理設備に追加のろ過装置を取り付けて、水のリサイクルを始めました。製造工程から生じる微粒子や臭いを除去する排気洗浄装置に、リサイクルした排水を使うことで、クレスネバ工場の水の消費量は年間約10%削減されました。

廃棄物の管理

JTグループ環境長期計画2020では、「Reduce(排出抑制)、Reuse(再利用)、Recycle(再資源化)」の継続的推進を通じた廃棄物管理を重点課題としています。廃棄物削減の取り組みを通じて、資源を保全し、環境負荷を低減し、廃棄にかかる費用を削減します。

廃棄物はまた、原材料の生産工程や消費者が使用した製品を処分するときなど、バリューチェーン全体で発生しています。JTグループは、廃棄物削減のために農家を支援し、また、電子たばこ部品のリサイクルについて消費者への啓発活動を行っています(73ページ参照)。

JTグループは1995年から廃棄物の実績把握を行っております。また、廃棄物管理活動の向上を目的としたプログラムを、特にJTグループの廃棄物の大部分が生み出される工場で実施しています。JTグループの2015年の廃棄物リサイクル率は77%、2014年は76%でした。

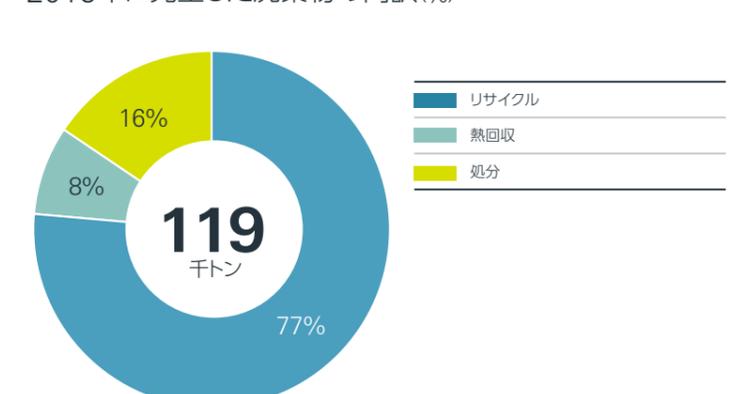
JTグループの2015年の廃棄物発生量は2014年に比べ0.8%増加しました。



廃棄物発生量(千トン)



2015年に発生した廃棄物の内訳(%)





生物多様性の保全

生物多様性は生態系サービスの提供に重要な役割を果たしており、環境保全や農業の生産性向上に必要な自然資源の保全やその質に影響を及ぼします。たとえば、農家が葉たばこを生産するためには、健全でバランスの取れた環境が必要であり、葉たばこは通常さまざまな生物が生息する地域で耕作されています。私たちは農家と協力し、この生物多様性を維持するよう努め、自然資源と環境を効率的に保全していくことの重要性を理解してもらえよう支援しています。



生物多様性の管理

JTグループ環境長期計画2020では、世界中に広がった私たちの事業が生物多様性へ与える影響を評価していくことを謳っています。2015年にはブラジルのNGO「Society for Wildlife Research and Environmental Education」と共同で、葉たばこ農場における生物多様性を評価する方法を開発し、現在パラナ州の小規模たばこ農家で試験的に実施しています。このパイロット試験の結果を分析した後、このモデルをブラジル国内の他の葉たばこ耕作地域にも広げていくことを検討しています。

海外たばこ事業では、土壌保全や水使用量の削減など、環境に配慮した耕作法を取り入れることで、生物多様性の維持を図っていくよう農家に働きかけています。私たちの農学専門家は、生物多様性は葉たばこ耕作に必須の要素であると考え、これを作物管理の取り組みの中に取り入れています。特に、生物多様性がもたらす環境と生態系サービス(水質と土壌状態、授粉、害虫駆除、気候バランス、森林資源など)に配慮しています。

また、保護地域や自然保護区に関するあらゆる環境関連法の遵守にも、特に注意を払っています。環境の管理や生物多様性の保全をうまく進めていくためには、こうしたテーマについて農家と協働することが非常に重要です。

またブラジルやザンビアなどで、葉たばこ耕作地域の動植物に関する研究へのサポートや、環境の再生・保全プロジェクトについての助言を得るなど、大学やNGOとの協働も進めています。

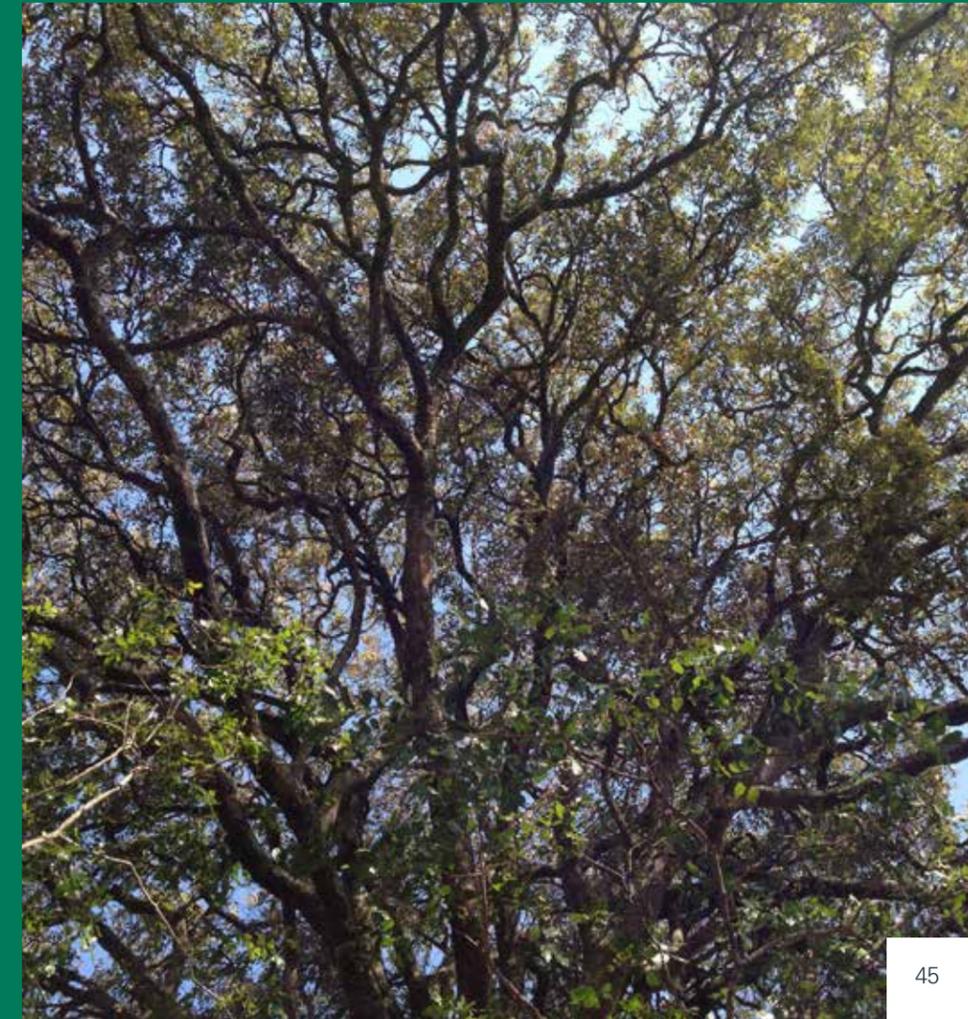
生物多様性の取り組み

海外たばこ事業では、世界中でさまざまな生物多様性に関するプロジェクトを進めています。

たとえば、ブラジルの自社農業技術開発研修施設であるADETセンターでは、サンタクルスに残存する大西洋岸森林の68.5ヘクタールを保全し、地元の大学と共同で動植物研究を進めています。また、ブラジルでは農業に代わる生物学的害虫駆除法の研究を行い、有機農法を通じた多様な益虫の利用も推進しています。

ミオンボ森林地帯の 自然再生プロジェクト

私たちは西ザンビアで、荒廃したミオンボ森林地帯の再生に向けた取り組みを開始し、ザンビア国内のステークホルダーや地元コミュニティと協力しながらこのプロジェクトを進めています。ミオンボ森林地帯には葉たばこ耕作コミュニティがあり、現在、この森林地帯の維持保全に役立つ持続可能な農業管理や収穫法を導入しようとしています。





JTグループの取り組み

私たちの 社会貢献活動



Photo: K. Miura

2015年ハイライト

2015

89億 6,700万円

社会貢献活動への支出総額
(税引前利益の1.6%に相当)

2015

64か国

社会貢献活動を実施している
国の数

2015



社会貢献活動の優れた業績を称え、英国の「**ビジネス・イン・ザ・コミュニティ**」から「コミュニティマーク」を授与されました。これまでに同賞を授かった企業はわずか36社であり、見事にその1社となることができました。

よりよいアプローチを目指して

事業を行うコミュニティに貢献することは、企業市民としての私たちの責務です。JTグループでは社会貢献活動への投資、従業員のボランティア活動、JTI財団(www.jtifoundation.org)を通じた支援など、さまざまな方法で人々の生活の質の向上に寄与しています。私たちは、「JTグループの社会貢献活動の基本方針」のもと、社会福祉、文化・芸術、環境保全、被災地域支援の4つの分野を中心に社会貢献活動を展開しています。

2015年には、社会貢献活動の効果や影響力を測定し、より効果的なプログラム運営を実現するために、企業による社会貢献活動の効果測定に対してグローバル基準を定める団体、LBG(www.lbg-online.net)に加盟しました。2015年はまず、海外たばこ事業が前年度に行った社会貢献活動の実績を集約し、LBGに報告しました。今後5年以内に、JTグループのグローバルな社会貢献活動を網羅的に報告する予定です。



外部からの評価

ベラルーシでは、日本の文化財や芸術プログラム、成人教育への支援といったJTグループの社会貢献活動に対し、ベラルーシ政府から、賞を受賞しました。キルギスタンでは障がい者の機会均等を目指したリハビリセンターへの支援が国からの表彰対象となりました。また、南アフリカでは、アレクサンドラ地区の公衆衛生の改善を目指すビルディングブロックス財団への支援や、ヨハネスブルグ・フィルハーモニック・オーケストラへの支援が表彰されました。





トルコの女性の社会的地位向上に向けて



機会均等支援の一環として、2015年トルコにおいて、女性による小規模事業の立ち上げを支援するプログラムを展開し始めました。

「My Inspiration is My Future」と名付けられたこの取り組みは、ボアズィチ大学生涯学習センターでの12日間の研修を軸としたもので、トルコ政府からの支援も受けています。この研修では、ビジネスのための知識の習得に加え、対人能力の向上にも重点を置いています。

1年目は、ガジアンテップ、イズミール、カスタモヌの経済的に恵まれない地域の女性90名がこのプログラムに参加しました。それぞれの女性

が立ち上げた事業の成長に合わせ、追加的支援を提供する予定です。

このプログラムは、今後、トルコの他の都市にも拡大していく予定です。

このプログラムに参加したペリン・ペリスは、卒業後、子どものための研修・活動センターを設立しましたが、支援を受けなければこのようなセンターを作ることはできなかったと語っています。

「このプログラムに励まされ、勇気を出して自分のビジネスを始めることができました。おかげで、私は周りの女性に対してもよいお手本にな

れたと思います。友人の中には、起業に乗り出した人もいます」。トルコ商工会議所の女性起業家委員会は「My Inspiration is My Future」をトルコで実施された最も優れた6プログラムの一つに選出しました。

ロシアでのコミュニティ活動に対する評価

2015年にJTグループは、ロシアの社会的弱者のために優れたプロジェクトを実施してきたことが認められ、2年連続で表彰されました。モスクワ市、戦略構想局、モスクワ市環境管理保護局が主催する、ロシア最優秀社会プロジェクト賞は、海外たばこ事業が6年間実施している社会貢献活動を高く評価しました。このプログラムにより、12万人の高齢者が、観劇や、コンピュ

ータ技術の学習、応急処置の習得などの活動に参加することができました。また3万5,000人以上の人々に家庭用電化製品や食料品を提供し、600人に宿泊場所を提供しました。2015年には、JTグループの優れた社会貢献活動効果測定に対し、ロシアのリーダーズ・オブ・コーポレート・チャリティ賞の特別賞が贈られました。この賞はプライスウォーターハウスクーパースと、経

済紙のベドモスチ、ロシアの助成団体組織であるフォーラム・ドノロフが主催するものです。



セルビアの洪水被災者を支援

2014年にバルカン半島を襲った洪水は、かつてない大規模なものでした。被害はきわめて広範囲に及び、水害ごみの除去や片づけには何か月もかかりました。

こうした活動を支援するため、JTI財団はセルビアで、まず緊急作業員に排水ポンプと保護服を提供し、シャパツ市では40戸の農家が食料生産を再開できるよう支援するNGO チョベクリュプリエの活動に協力して、種子と温室の提供を行いました。またJTI財団は、ベオグラードのNGOであるハウジングセンターおよびシャパツ市と協力し、洪水で大きな被害を受けた無料給食施設の再建を支援しました。これにより1,000人以上の被災者が、週に5日、毎日1回温かい食事を摂ることができるようになりました。

セルビアでのJTI財団の活動は2015年6月にすべて完了しています。



© TANJUG



ブルーノ・ デュゲイ

JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL
コンプライアンス・CSR担当執行役員

「JTグループの事業展開地域の中には、人権リスクが高いとされる地域もあります。バリューチェーン全体を通じ、行動規範がしっかりと守られる組織風土を確立することで、こうした地域の状況にプラスの影響を与えることができますと考えます。

JTグループでは、葉たばこ耕作コミュニティにおける児童労働防止など、特定の人権分野においてこれまでも大きな成果を挙げています。しかしより広範な人権に取り組むための強いメッセージを打ち出すべく、行動規範の中に人権の重要性を盛り込み、さらには国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』に対するコミットメントを表明した人権方針を、外部の人権専門家からの意見を取り入れながら、2016年中の完成を目指して策定しようとしているところです。これらを通じ、ステークホルダーの人権が侵害されるリスクを低減し、事業展開地域のコミュニティに対してもプラスの影響を与えられるものと確信しています。また同時に、人権侵害に意図せず関わってしまうことから生じる企業にとってのリスクについても低減できるものと考えています。

しかし、なすべきことはまだまだあります。私たちが人権を尊重していく上で、人権方針は重要な基盤となるはずですが、十分なレベルの人権デュー・ディリジェンスを行ってはいじめて、人権尊重の取り組みの次のステップに進めるはずで

特集

人権の尊重



クララ・スキリバンコワ

クララ・スキリバンコワ氏はAnti-Slavery Internationalの欧州担当プログラムオフィサーであり、企業の説明責任、移民の権利、労働者の権利、人身取引対応やサプライチェーンにおける強制労働の防止を専門としている。同氏は国連、EU、欧州評議会において、さまざまなアドバイザーポストに就いており、Joseph Rowntree財団のプログラムアドバイザーを務めるほか、英国 Trafficking Law and Policy Forum の共同創設者でもある。

クララ・ スキリバンコワ

ANTI-SLAVERY INTERNATIONAL
欧州担当プログラムオフィサー



「グローバル経済が複雑化しバリューチェーンが国境を越えて伸びる中、人権に関する課題が企業に突き付けられるようになってきています。国連の『ビジネスと人権に関する指導原則』は、企業には人権を尊重する責務があるとしており、奴隷労働のような重大な人権侵害については、それ以上の義務が生じます。サプライチェーンに奴隷労働のリスクがあると分かった場合、企業はその状況を是正し、今後の再発防止のために行動する必要があります。人が苦しむリスクや企業評価に関わるリスクとのみ捉えるのは間違っています。法を遵守する企業であれば、事業を行う中で、強制労働や人身取引などの重大犯罪を決して容認してはならないのです。

現代の奴隷労働は、今日のグローバル企業を悩ます最も重大な問題の一つです。世界で2,100万人以上が奴隷労働状態にあると推定され、大半のケースがアジア諸国で起こっています。農業、漁業、衣料産業などが奴隷労働リスクが最も大きい産業としてよく引き合いに出されますが、どのような産業あるいは企業であれ、また世界中のどこで事業を行っていよう

と、自社のサプライチェーンの中で奴隷労働は起こっていないと、懸念を持つことなく断言することは不可能です。カリフォルニア州サプライチェーン透明性法、英国の2015年現代奴隷法、2016年2月の米国関税法改正といった、近年施行あるいは改正された法律は、奴隷労働がサプライチェーンの中で深刻な問題であることを示しています。

自社のサプライチェーンにこうした問題が存在することを明らかにし、それをオープンに認められるかが、企業の評価基準となりつつあります。そのため第一歩は、社外のステークホルダーと協力して、自社サプライチェーンにおける課題を明らかにし、そのサプライチェーンの中で働く人々や事業活動の影響を受ける人々にとっての重要な人権リスクに取り組むことです。NGOも含めた他者との協力が、現代の責任ある企業のビジネスモデルの基礎であるべきです。この協働モデルを事業に根付かせることにより、たばこメーカーは人権分野におけるリーダーシップを示すことができるのです」

人権課題について、従業員の人権や、調達先農家の適正な耕作労働を定めた規範の制定など、JTグループではすでにさまざまな取り組みを進めています。しかしグループ内やサプライチェーンの中に存在する人権リスクをより網羅的に把握するため、私たちは2015年に16か国で海外たばこ事業の100名以上のマネジメント職社員にインタビューを行い、最大の人権リスクは何だと思うか、またそうしたリスクを防止し低減するために何をすればよいと思うかを尋ねました。日本でも20の部門に対するインタビューを行い、潜在的な人権リスクの把握に努めました。

2015年には、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則ったJTグループ人権方針の策定を開始しました。ステークホルダーの意見も取り入れつつ策定中のこの方針は、事業内およびバリューチェーンにおける、JTグループの人権尊重の姿勢をまとめたもので、2016年夏に策定を終え公開する予定です。

また2015年には、JTグループのステークホルダーにとっての潜在的な人権リスクについての調査も行い、その結果を踏まえ、主要な人権課題の特定、管理、モニタリング、報告からなる人権デュー・ディリジェンスの枠組みを今後構築していく予定です。



職場における人権の尊重

行動規範では、職場における人権を尊重する責任について明記されています。私たちは従業員の結社の自由と団体交渉権を尊重し、いかなる形の差別も容認していません。(33ページ参照)。

2015年の内部通報のうち、職場における人権侵害に関するものは、2014年に比べて6件少ない81件でした。そのうち74件は調査と対応が完了しており、うち48件については、解雇、書面または口頭による注意、同様の案件の再発防止のための研修および注意喚起の実施など、是正措置を取りました。残りの7件については引き続き調査中です。2014年の通報案件はすべて対応を終えています。

デュー・ディリジェンスの強化

JTグループは事業戦略の一環として、特に新興国を中心に、他企業の買収や合併事業の設立を行う場合があります。このような際の人権課題を適切に評価するため、海外たばこ事業では2015年、合併事業設立や買収に際してのデュー・ディリジェンスに、より詳細な人権規程を導入する作業を開始しました。作業完了後は他事業における買収等でもこの規程を徐々に適用していく予定です。



JTグループのALPは、児童労働の防止、労働者の権利の尊重、十分な安全衛生対策の維持について、直接契約農家が守るべき規程を明確に規定しています。JTグループの児童労働の定義とその対処法は、ILOと協力して策定したもので、ILO条約138号、182号、184号およびILO勧告190号に則っています。

すべての直接契約農家との契約にはALP条項が含まれており、JTグループでは、直接たばこを調達している国ごとにALPをローカライズし、現地の状況にALPの規程が適合するようにしています。

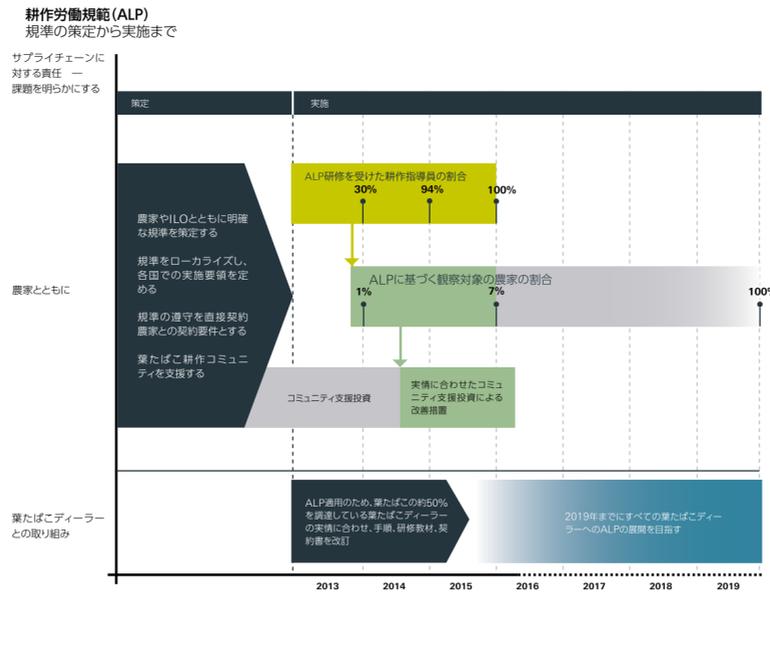
耕作指導員へのALP研修は、私たちがこれまで最も重視してきたことの一つです。これにより、耕作指導員が農場を訪れた際、労働規範が守られているかどうかを十分見極め、必要な改善措置を助言できるからです。これまでにすべての耕作指導員が研修を完了し、2015年の耕作シーズン中に、直接契約農家の7%に観察の目が行き届くようになりました。こうした観察をもとに、近い将来、各農家の実情に合わせた改善プログラムを作成することも可能になります。また、今後数年間で観察件数を増やし、2019年までにすべての直接契約農家へのALPの展開を完了するという目標を達成できるものと考えています。

また2015年には、JTグループにたばこを供給しているたばこディーラーにも、たばこ調達先農家に対してALPを展開するよう要請しました。この取り組みもまた、2019年までに完了する見込みです。

ALPによってたばこサプライチェーンの透明性が高まったことは喜ばしいのですが、真の意味での変化を起こすには長い時間が必要であり、引き続き取り組んでいく強い決意を持っています。しかし、何世代にもわたって確立されてきた文化的規範を少しずつ変えていくには、現地の文化に対する理解を踏まえた、しっかりとした取り組みを行っていく必要があります。



特集 人権の尊重



児童労働防止

すべての直接契約農家へのALPの展開に加え、JTグループでは**ARISEプログラム**も実施しています。これはたばこ耕作における児童労働の根本的原因に取り組むことを目指し、ウィンロック・インターナショナル(農業開発に強みを持つNGO)およびILOとともに立ち上げたプログラムです。

ARISEはこれまでブラジル、マラウイ、ザンビアで、2015年からはタンザニアでも展開されており、たばこ農家が子どもたちを仕事に従事させる原因となっている社会的・経済的要因の解決に取り組んでいます。ARISEは、教材の配付、放課後の個別指導、年長の子どもたちへの助言指導や職業訓練など、たばこ耕作コミュニティとさまざまな形で協働しています。このような活動によって、教育の価値やそれがもたらす将来の展望や繁栄に対するコミュニティ住民の理解を深めることを目指しています。子どもたちが家族のために働くことをやめ、学校に通うようになると、その分の収入がなくなるため、ARISEは家族支援資金プログラムを通じ、親や保護者に代わりの収入を保障しています。

2015年には、ARISEは1日当たり平均26名の子どもたちを児童労働から解放し、32,160名に児童労働についての教育を施し、1,859世帯に収入の増加をもたらしました。2015年に対象コミュニティを広げたマラウイでは顕著な進捗があり、また3年目を迎えるザンビアでも、これまでの取り組みが実を結ぶようになりつつあります。児童労働から解放される子どもたちが増え

ると、今度は、少数ではあるものの、より根深い児童労働問題に軸足を移して取り組んでいくことになります。ARISEを通じて進展しているものの、特に都市部から離れた農村コミュニティでの児童労働の一因となっている文化的な固定観念を変える仕事には時間がかかります。

ARISEは、栄養プログラムや灌漑システムの提供を通じて、児童労働が多発しがちなコミュニティに幅広い支援を行っています。その直接の結果として、2015年末までに、2万人以上の子どもたちに週3食もしくはそれ以上の食事が提供され、80ヘクタールの土地に灌漑システムが設置されました。

2015年にブラジル、ザンビア、マラウイでARISEプログラムにより家計が改善した家庭の数

1,859

ARISE:児童労働撲滅への貢献

児童労働撲滅についての教育を受けたコミュニティ住民総数



タンザニア:井戸づくりを通じて子どもたちを再び学校へ

たばこ耕作コミュニティでの児童労働撲滅に取り組むに当たり重要なのは、子どもたちが学校へ通うことができません。そのためまず農場の働き手として使われやすくなる状況を改善することです。半乾燥地帯にあるタンザニアのタボラ地域には、家族が使う水を汲みに行くのに1日何時間もかかるため、学校へ行けない子どもたちがいます。ほとんどの村は水不足で、井戸は何キロも離れています。この問題の解決を支援するため、海外たばこ事業ではタボラ地域の5つの村に7つの井戸を掘り、4,672世帯がその恩恵を受けています。これにより遠くの井戸に行く必要がなくなり、子どもたちが再び学校へ通えるようになることを期待しています。



各事業における
取り組み

たばこ事業



たばこ事業では、紙巻たばこ、葉巻、シガリロ、スヌース、手巻きたばこ、パイプたばこ、水たばこ、電子たばこや、その他のたばこ製品を製造販売しています。JTグループはこれらの製品を120以上の国と地域で販売しており、日本、フランス、イタリア、ロシア、スペイン、台湾、トルコ、英国を主要市場としています。

2015年末現在、JTグループのたばこ関連工場は世界で38あり、そのうち7工場は日本、31工場は海外にあります。葉たばこは7か国の約4万2,000戸の農家から直接調達しています。

JTグループのグローバル・フラッグシップ・ブランドは、Winston、Camel、MEVIUS、LD、Benson & Hedges、Glamour、Silk Cut、Sobranieであり、日本における主要ブランドにはSeven StarsやPianissimoなどがあります。

2015年の海外および国内たばこ事業の販売数量は計5,031億本、売上収益は1兆9,945億円でした。

海外たばこ事業(2015年)

売上収益	従業員数 女性	男性
1兆3,172億円	6,642名	16,435名

たばこ販売数量	たばこ製造工場およびその他たばこ関連工場
3,939億本	31

国内たばこ事業(2015年)

売上収益	従業員数 女性	男性
6,773億円	1,267名	8,203名

たばこ販売数量	たばこ製造工場およびその他たばこ関連工場
1,092億本	7

たばこ事業におけるマテリアリティ:

サプライチェーンマネジメント	59
製品の安全性と責任	64
法規制	66
政治・規制の意思決定プロセス	66
責任あるマーケティング活動	67
不法取引	68
製品イノベーションと知的財産	70

医薬事業



医薬事業は、医薬総合研究所(国内3拠点)と、子会社のアクロス・ファーマ社(米国に1拠点)を通じて、「糖・脂質代謝」「ウイルス」「免疫・炎症」の3領域を中心に研究開発を行っています。日本では子会社である鳥居薬品が、リオナ錠(高リン血症治療剤)、レミッチカプセル(経口そう痒症改善剤)、ツルバダ配合錠およびスタリビルド配合錠

(いずれも抗HIV薬)などの販売およびプロモーション活動を担っています。海外では、他の製薬企業への導出を行っているため販売機能は有していません。2015年の売上収益は756億円でした。

医薬事業(2015年)

売上収益	従業員数 女性	男性
756億円	347名	1,492名

工場数
1

医薬事業におけるマテリアリティ:

製品の安全性と責任	76
製品イノベーションと知的財産	76
責任あるマーケティング活動	77

加工食品事業



テーブルマークグループが担う加工食品事業は、国内市場を中心に事業を展開しています。主要ブランドは、さめきうどん(冷凍麺)、たきたてご飯(パックご飯)、ベーカーズセレクト(焼成冷凍パン)などです。

国内外の31の自社グループ工場と50以上の製造委託工場で製品を製造しています。2015年の売上収益は1,658億円でした。

加工食品事業(2015年)

売上収益	従業員数 女性	男性
1,658億円	2,674名	3,124名

工場数
31

加工食品事業におけるマテリアリティ:

サプライチェーンマネジメント	79
製品の安全性と責任	80



各事業における取り組み

たばこ事業

JTグループのたばこ事業は国内と海外の2つの事業から成り立っています。国内たばこ事業は主に日本でのたばこ製品の製造販売を担い、主要ブランドにはMEVIUSやSeven Starsなどがあります。海外たばこ事業は、フランス、イタリア、ロシア、スペイン、台湾、トルコ、英国等をはじめとする海外でWinstonやCamelなどのブランドを製造販売しています。たばこ事業で製造販売している製品としては、紙巻たばこ、葉巻、シガリロ、スヌース、手巻きたばこ、パイプたばこ、水たばこ、電子たばこ、その他のたばこ製品などが挙げられます。

たばこを取り巻く環境は年々変化している上、お客様の新たな嗜好やニーズにも速やかに対応しなければなりません。

サステナビリティ課題としては、製品の安全性と責任、責任あるマーケティング活動、さらに製品イノベーションや、リスク低減製品の開発の必要性が挙げられます。また不法取引防止に取り組み、政府や社会と協働して、サプライチェーン上の社会的、環境的課題に対応していく必要があります。

2015年ハイライト

英国の3,500店舗に対し、顧客がたばこ製品購入時に**身分証の提示を求めているかどうかを調べる**調査を実施し、リテール・ニュースエージェント誌の「今年の最優秀サプライヤー・イニシアチブ」賞を受賞しました。

2015
直接契約農家の
7% (*E)
に対しJTグループの耕作
労働規範 (ALP) の展開を
完了しています。

国内では、たばこを吸われる方と吸われない方が心地よく共存できる環境づくりのために、2004年から**16,000**件以上の要望に対してコンサルティングを行い、**6,000**以上の喫煙施設の設置をお手伝いしています。

JTグループの**不法取引対策チーム**は法の執行機関に**709件**の情報提供を行い(2014年は850件)、**10億本以上**のたばこ密輸品の押収につながりました。

英国とアイルランドで「E-Lites」の新ブランド**「E-Lites Curv」**を発売したほか、北米第3の電子たばこメーカーであるLogic Technology Development LLCを買収し、「Ploom」ブランドの知的財産権を取得しました。

サプライチェーンマネジメント

JTグループのサプライチェーンは広範かつ複雑であり、私たちはサプライチェーン上のパートナーと協力していく必要があると認識しています。たばこ事業のすべてのサプライヤーには、JTグループ調達基本方針、JTグループ葉たばこ生産基本方針と、新たに策定されたJTグループサプライヤー行動規範に定められた規準を守ることが求められています。

海外たばこ事業では、2015年にITを使ったサプライヤーライフサイクルマネジメントシステムの開発に着手しました。このシステムは、葉たばこ以外のすべての材料品サプライヤーの評価を初めて可能にするもので、サプライヤーのリスク特性に応じて、さまざまな認証レベルが設けられることとなっています。このシステムの運用開始は2017年となる予定ですが、現在サプライヤーが抱えているリスクや課題をさらに的確に把握できるようになるだけでなく、JTグループの規準遵守のためのサプライヤーの組織能力向上支援にも利用できると期待しています。

JTグループでは、葉たばこディーラーからの間接的な購買に加え、農家と契約を結び、葉たばこを直接的に購買しています。直接契約農家は、サプライチェーンの重要な取引相手であり、海外たばこ事業では、耕作労働規範 (ALP) プログラムを通じてモニタリングを行っています (52ページ参照)。

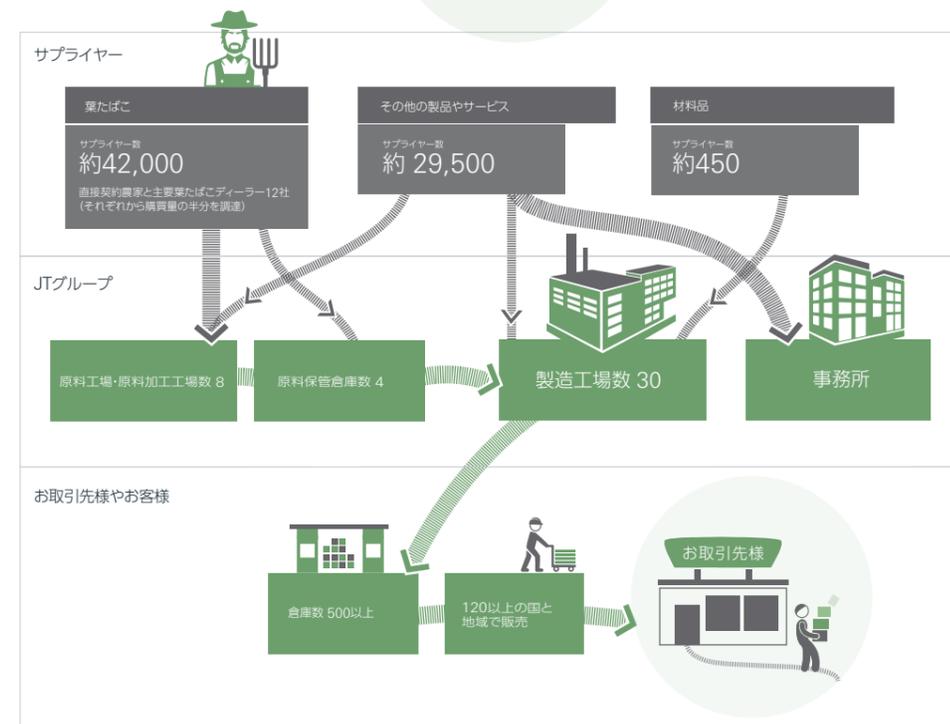
私たちは2015年に海外たばこ事業の「Know Your Supplier (KYS)」方針の見直しを行い、輸送や保管サービスなどの物流サプライヤーを対象を絞ることとしました。この見直しによって重点的なリスクマネジメントがしやすくなると

同時に、欧州連合がこの分野で定めている要件を上回る対応が可能になると考えています。

JTグループでは2013年にJTグループ葉たばこ生産基本方針を策定していますが、2015年にはこの方針を国内のすべての葉たばこ耕作農家との契約に盛り込むこととしました。この措置によって、農家もJTグループもこの基本方針に沿った活動を行っています。JTの100名の耕作指導員がそれぞれの農家を訪れた際に、この基本方針が守られていないことが分かれれば、是正措置を取るようになります。



たばこ事業のバリューチェーン



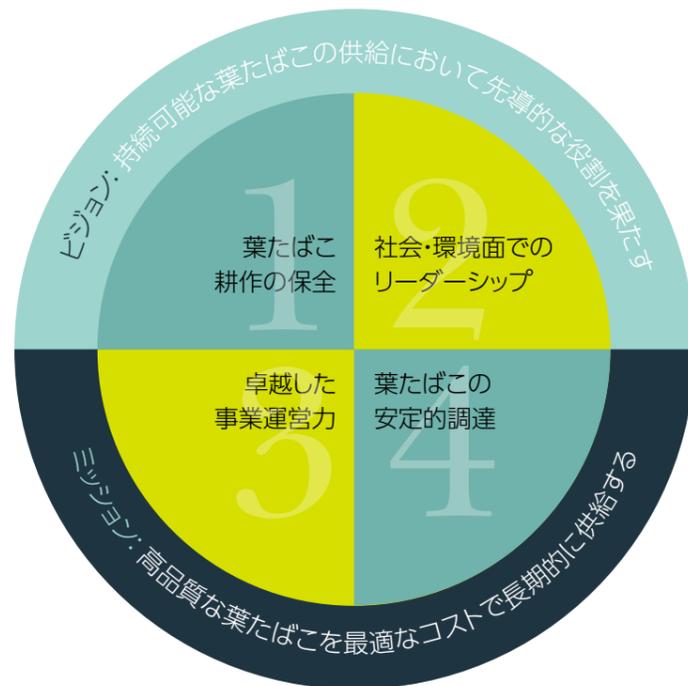


たばこサプライチェーンの戦略とアプローチ

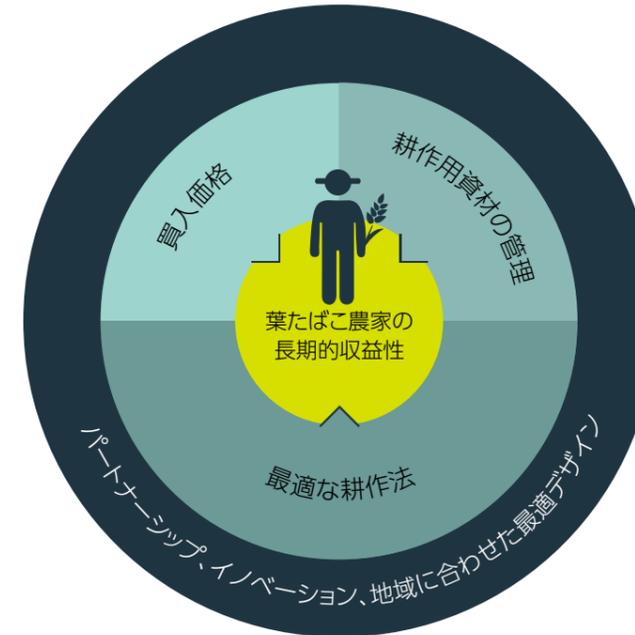
JTグループのたばこサプライチェーン戦略の基盤となるのは、高品質な葉たばこの長期的な供給を確保することであり、それにより、JTグループにとっても、また私たちが葉たばこを調達するコミュニティにとっても有益な価値を創出しています。JTが担う持続可能な海外葉たばこ調達においては「持続可能な葉たばこの供給において先導的な役割を果たす」ことをビジョンとして掲げ、以下の4つの戦略的目標を掲げています。

1. 葉たばこ耕作の保全
2. 社会・環境面でのリーダーシップ
3. 卓越した事業運営力
4. 葉たばこの安定的調達

葉たばこ調達戦略



葉たばこ耕作の保全



JTグループに対し葉たばこを供給している農家が十分な利益をあげられず、JTグループが必要とする葉たばこの耕作を続けられなければ、私たちの事業の成功は望めません。葉たばこ農家の収益性を左右する要因の中には、天候のように、私たちの力の及ばないものもありますが、生産コストや収量、品質、購入価格といった、私たちが影響を及ぼすことのできる要素もあります。これを実現するためにJTグループでは、すべての葉たばこ耕作コミュニティに画一的な方法を押し付けるのではなく、それぞれの現地事情に合った最適な方法を組み合わせるというアプローチを採用しています。

JTグループでは農家の収益モデルを作成し、日本以外で農家からの直接購買を行っているすべての国で導入しています。このモデルのもと、葉たばこ農家が葉たばこの品質と収量を最大化できるよう、適切な耕作資材の使用や最適な耕作法の普及に向けた支援を行っています。また、他の収入源の確保や食料の安定供給、土壌保全などの観点から、輪作を奨励しています。

葉たばこ農家との関係の構築と維持

JTグループでは、農家が収益性を高め、葉たばこ生産技術を改善することができるよう、現地耕作指導員が契約農家との緊密な関係を構築、維持しています。2015年現在、ブラジル、マラウイ、セルビア、タンザニア、ザンビアに計382名の耕作指導員を配置しています。2015年にはタ

ンザニアで葉たばこ農家からの直接購買を開始し、44名の耕作指導員が指導に当たりました。

農家の持続可能な収益のモデル化

マラウイ、ザンビア、ブラジル、米国、およびセルビアでは、葉たばこ農家の収益性評価ツールを用い、毎年葉たばこ農家と交渉する購入価格を算出するのに役立てています。このツールは、各国で異なる諸条件、コストやリスク、品質などさまざまな要素を考慮したもので、数年間の平均購入価格が農家の持続可能な収益につながり、農家の収入が年によって大きく変動することがないよう確認するのにも役立っています。2016年にはタンザニアでもこのツールを導入する予定です。

生産コスト低減のためのサポート

私たちは、たとえば肥料や農薬の効率的な使用など、農家による葉たばこの耕作、収穫、乾燥の改善を手助けすることにより、農家のコストを削減し収益を改善することができると考えています。また、JTグループがスケールメリットを活かし、耕作資材を大量に仕入れることで、購買価格を抑え、契約農家に安価に提供しています。

イノベーションと最適な耕作法

ブラジルとザンビアにある自社農業技術開発研修施設であるADETセンターは、葉たばこの耕作における品質と生産性を向上させる耕作法を研究しています。この2つのセンターでは、作



物管理、地力改善、乾燥小屋の効率改善、生産コストの削減、機械化、アグロフォレストリー（農林複合管理）などについての実証実験を実施しています。こうした研究の成果は、最適な耕作法の実現に向け、研修などを通じて葉たばこ農家に提供されています。ブラジルのADETセンターでは2015年に葉たばこのDNAを調べる実験室を設置しました。どの品種が最も優れた生育特性を示すかについての予測精度を高めるのに、この実験室が役立つものと期待しています。ADETセンターの取り組みに加え、農場でJTグループの耕作指導員による研修会も実施しています。そこでは特定の技術や取り組みを実施している地元の葉たばこ農家の表彰も行っており、他の農家にとって実例を学ぶ機会ともなっています。たとえばザンビアでは、2015年末までにこのような研修会を、2014年の108回を上回る189回行いました。

JTグループは2010年に耕作法についての広範囲にわたる最低規準を策定しており、農家が必ずそれを守るよう、耕作指導員が指導を行っています。説明資料は、それぞれの国のニーズに合わせてカスタマイズしています。



社会・環境面でのリーダーシップ



私たちは、葉たばこ農家が長期的に収益をあげられるように支援するだけでなく、それぞれの地域の実情に合わせた社会的投資により、葉たばこ耕作コミュニティにおける生活全般の質的向上を図ることで、これらコミュニティの社会的環境改善に貢献できると考えています。また、特に木材の持続可能な供給に向けた取り組みの支援によって、農家の人々が暮らし、働く地域の自然環境の改善を後押しすることもできます。

社会面でのリーダーシップ

JTグループでは、耕作労働規範 (ALP) プログラム (52ページ参照) を通じて、葉たばこ農家や葉たばこ労働者の権利や安全を守る取り組みを行っています。また、葉たばこ農家支援プログラム (GSP) を通じて生活環境や暮らしを改善し、ARISEプログラム (54ページ参照) を通じて児童労働の撲滅に取り組んでいます。2015年にはブラジル、マラウイ、タンザニア、ザンビアの直接契約農家の約3分の1をカバーするコミュニティに対してこれらのプログラムを展開することができました。

葉たばこ農家支援プログラム (GSP)

JTグループでは、GSPを通じて学校インフラ、教育、水、およびコミュニティ福祉に重点を置いたコミュニティプロジェクトを展開しています。2015年には、ブラジルで16件、マラウイで8件、タンザニアで13件、ザンビアで95件の計132件のプログラムを展開することにより、207のコミュニティを支援しました。タンザニアでは、特に水の供給に関する支援を重点的に行いました。

2015年にマラウイとザンビアではGSPの効果について影響評価を実施しました。その結果、地元コミュニティにGSPが非常によい影響をもたらしていることが分かり、特に、教育や水へのアクセスについては大きな改善が見られました。現在、3年周期でGSPのモニタリングと評価を行う仕組みを構築中です。

環境面でのリーダーシップ— 持続可能な木材供給

木材は、葉たばこの乾燥を行う際の燃料として、あるいは乾燥小屋の建築資材として、多くの地域で用いられています。したがって、これらの地域で葉たばこを長期的、安定的に調達するためには、木材が持続的に供給されることが重要です。JTグループは、葉たばこ農家に対し、木材の価値について、環境的側面と経済的側面の両面から教育を行い、使用量を減らすだけでなく、森林の保全と回復がなされるように支援しています。

また、持続可能な木材供給の維持のため、農家に対して植林を奨励しています。また、この趣旨に賛同する農家に対しては、専用の農林複合管理プログラムを通じて、資材や研修、指導などを実施しています。2015年にはブラジルとザンビアで160万本の植林が行われました。またザンビアでは通常の乾燥小屋に比べて木材の消費効率率が4倍高い「マトペ乾燥小屋」を開発、導入しました。

乾燥小屋建築技術

木材は乾燥小屋を建てるための資材としてよく用いられます。私たちは農家に「ライブ・バーン」の建築を勧めています。これは、植樹した樹木をそのまま乾燥小屋の柱として使うもので、苗木を植えて3年後には柱として使えるようになります。これにより、小屋の建て替え、修繕が不要になり、小屋建築用の木材を継続的に調達する必要がなくなるため、木材消費量を70%減らすことが可能です。JTグループがパーレー種の葉たばこを調達しているマラウイとザンビアでは、毎年新しいライブ・バーン用樹木が植えられています。

ザンビア東部の州では2016年までにライブ・バーンの設置率を100%にする予定です。すなわち、植えられた樹木が十分成長したとき、葉たばこの耕作地1ヘクタールにつき必ず一つのライブ・バーンが設置されていることになります。

森林再生

JTグループはマラウイ、ザンビア、タンザニアにおいて、森林再生プログラムやコミュニティ支援プログラムに資金を提供してきました。2011年から2014年にかけて、ワシントン州立大学およびNGOのトータル・ランドケアと協力しながら、約2,800万本の植樹と森林再生を支援してきました。2015年からは、天然資源の効率的な使用と管理の改善により森林破壊の影響を最小限に抑えることを目標とし、森林再生 (植樹、自然再生、家庭内消費木材の使用量最適化) を重視した活動を行っています。

卓越した事業運営力



たばこサプライチェーンを支えるためには、私たちに適切な事業運営力が必要です。その一助として、葉たばこの品質と収量、コスト、投下資本、従業員の労働安全衛生に関する業績管理指標を作成しました。これらの指標によって、業績をリアルタイムに把握でき、不測の事態にも即応し、事業目標を達成することが可能になります。また葉たばこ調達に特化したエンタープライズ・リソース・プランニング (ERP) ソフトを使うことで、葉たばこの耕作や、葉たばこ処理工場におけるさまざまなデータを収集し、収量や品質を判断することができるようになりました。また、このERPソフトを使用することにより、葉たばこの原料工場や原料加工工場における労働安全衛生や農場における労働慣行の状況をモニタリングすることも可能です。これらがひいては、高品質な葉たばこの持続的な供給にもつながっているのです。

葉たばこの安定的調達

葉たばこの長期的供給は、経済的、社会的、環境的なさまざまな要因に影響を受けますが、葉たばこ農家と緊密な協力体制を築くことにより、これらに対応しやすくなります。そのため、JTグループでは葉たばこ農家と直接的な関係を構築し、可能な限り葉たばこオークションを通じてではなく、農家から直接購買しています。これにより、責任ある形で、高品質な葉たばこを確保することも可能になります。さらに、NGOや葉たばこディーラー、各国政府をはじめとしたステークホルダーとの協力関係を築くことが、たばこサプライチェーンにおけるさまざまな課題への取り組みに役立っています。





喫煙と健康

さまざまな楽しみを求めてたばこは愛用されていますが、喫煙にはリスクが伴います。喫煙は、肺がん、虚血性心疾患、肺気腫、慢性気管支炎など重大な疾病のリスクファクターの一つです。これらリスクの存在のため、たばこは他の多くの消費財とは一線を画しており、私たちたばこ産業に従事する者にも、また行政機関にも、特別な責任が与えられています。



JTグループの取り組み

私たちのたばこ事業運営方針では、喫煙のリスク認識と製品情報開示を定めています。お客様は、情報開示を求めており、私たちはお客様へのこうした必要な情報の提供を通じて、喫煙するかしないかについてのお客様の判断を支援しています。

科学的アプローチ

私たちは、私たちの製品の品質、健康リスク、および開発に関し、科学的なアプローチを取り入れています。そのために、ISOや、たばこ研究に関する国際的組織CORESTAなどが定める国際規準を採用しています。依拠できる国際規準のない分野では、妥当性かつ強固性のある手法に基づいた業界規準に従っています。さらに、私たちが採用している規準が常に最新のものとなるよう、最新の技術の動向に注意を払い、新たな研究結果や技術を取り入れています。

私たちはたばこ製品の健康への影響に関する科学的研究成果やその他の情報を常にモニタリングし、新たに検討すべき事項に対しても必ずそれを精査しています。

たばこ製品の評価

多くの国では公衆衛生当局が、専門の研究者により報告された長期の疫学調査を精査し、たばこ製品による健康リスクを独自に評価しています。

添加物がたばこ製品固有のリスクを高めないことを確認するため、使用されるすべての添加物について毒性評価を行います。さまざまな国で、添加物の詳細情報を当局に提出することを義務付ける規制が設けられており、毎年の提出や、製品発売前の提出を義務付けている場合もあります。

製品情報開示

私たちは、喫煙が健康に与えるリスクに関して、すべての人が適切に情報を与えられるべきであると考えています。そのため喫煙と健康に関する私たちの考えを**ウェブサイト**で公開すると同時に、製品に含まれる添加物を知りたいというお客様の要望に応えています。JTグループは主要市場で販売する製品について添加物を自主的に開示していますが、その数は、2010年の30か国から2015年には54か国に増加していま

す。情報を開示している製品タイプには、紙巻たばこだけでなく、手巻きたばこやスヌースも含まれています。私たちは専用のウェブサイトにおいて製品タイプ、ブランド、国別に、巻紙、フィルター素材、のり、インク、香料などの主要原材料・添加物情報を提供しています。

今後の展望

JTグループでは、製造、表示、包装に関する新たな規制が施行された場合、それを必ず遵守していくことを最優先事項と位置付けています。たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約(FCTC)の今後の進展は、私たちが中期的に注目していることの一つで、特に電子たばこを含む製品の規制と開示に関する政策勧告の行方に注目しています。私たちは2016年以降に開かれる今後のFCTC締約国会議の進展を注意深く見守り、今後またばこの規制については、

各国政府もしくはその他の関係者と、建設的で透明性の高い対話を行い、必要な専門知識を提供し、しっかりした証拠に基づく提案を行うよう努めていきます。

ヨーロッパでは、新しいEUたばこ製品指令の実施に向けた準備をしていく予定です。またノルウェーのような非加盟国でも、EUと同様の立法措置が図られており、それについても対応が必要となります。

さらに、ユーラシア経済連合(加盟国はアルメニア、ベラルーシ、カザフスタン、キルギス共和国、ロシア)により採択され、2016年5月から施行されるたばこ製品規制にも対応します。

既存たばこ製品のイノベーション

ブランド、葉組、包装におけるイノベーションは成長と利益の基盤であり、JTグループにとって重要なものです。変化し続けるお客様の要望に応えることが、既存製品のイノベーションを促す

原動力となります。お客様の要望に応え、現在の成人喫煙者に対して私たちの競争優位を確立できる新しい技術やコンセプトを迅速に見極められるよう、市場の動向をモニタリングしてい

ます。また、製品の研究開発の対象を決めるための参考情報として、業界分析、市場データ、規制環境の変化についても注意を払っています。



環境中たばこ煙

環境中たばこ煙(ETS)は、たばこを吸われる方が吸入した煙(主流煙)の吐出煙と、たばこの先端から出る煙(副流煙)とが、空気中で拡散し、薄められたものです。また、このようなETSを、たばこを吸われる方の周囲の方が吸い込むことを「受動喫煙」と呼ぶことがあります。また、ETSは、空気中で拡散し、薄められているので、たばこを吸われる方が吸い込む煙中の成分の量に比べると、たばこを吸わない方が吸い込む量は極めて少ないものです。

ETSは、周囲の方々、特にたばこを吸わないの方々に対して、不快感を与えたり迷惑なものとなる場合があります。換気が不十分な場所では、ETSは眼、鼻、喉への刺激を引き起こすことがあります。また呼吸器感染症や喘息を悪化させるおそれもあります。しかし、ETSはたばこを吸わない方の疾病の原因であるという主張については、説得力のある形で示されていません。

私たちは、公共の場所に適切に換気された喫煙施設を設けるなど、ETSを避ける取り組みを推

進しています。海外たばこ事業では、世界の空港関係者と協力し、13の国際空港に205か所以上の喫煙施設を整備しています。日本では、一部の地方自治体で屋外での喫煙が禁止されているため、たばこを吸われる方と吸われない方が心地よく共存できる環境づくりのために、喫煙施設の整備を支援しています。2004年以降、このような施設設置についての助言やコンサルティングを求める地方自治体や民間企業の16,000件以上の要望にお応えし、6,000か所以上の喫煙施設の設置をお手伝いしています。



政治・規制環境

たばこ製品には健康リスクが伴うため、たばこは適切に規制される必要があると私たちは考えています。

しかし、私たちは、急激なコスト増加や、競争の阻害や市場参入に新たな障壁を設けるなど、ビジネスや社会全体に対し、予期せぬマイナス影響を及ぼすことがないように規制を策定すべきだと考えます。

従って、JTグループは、適切な方法で目的を達成し、たばこ業界関係者を含むすべてのステークホルダーから得た証拠を十分に考慮した「よりよい規制」の考え方を支持しています。

また、新たな規制を導入する前に、その規制が与えるあらゆる影響について適切に把握しておくことが重要です。たとえばオーストラリアでは、喫煙率の減少を目的にプレーンパッケージ法が制定されましたが、本来の目的を達成できなかったばかりか、数々のマイナス影響をもたらしています。消費者の間ではもともと高価格帯ブランドから安価なブランドへの買い替えの傾向がありましたが、プレーンパッケージに加えたばこ税増税が導入されてからは、廉価な製品を求める動きがさらに増え、その結果、不法取引の増加につながりました。



「たばこ製品に対する社会の懸念を解消する方法として、合理的かつ証拠に基づく規制を支持しています。しかし、新たな規制を策定する際は、それがどのような影響をもたらす可能性があるのかを慎重に検討すべきだと考えています。私たちは、よりよい規制を達成する方法について、我々の見解を提案する機会を歓迎いたします」

グローバル レギュラトリー ストラテジー
バイス・プレジデント
ミヒエル・リーリンク

JTグループの取り組み

私たちは、各種のたばこに関する規制が確かな証拠に基づき、期待された効果が発揮され、かつ私たちの製品の研究開発、製品の包装や製品の市場への投入に対して非合理で過度な影響を及ぼすことがないよう、各国政府との建設的な対話に努めています。政府との対話に当たっては、各国の意思決定プロセスを尊重し、私たちの見解を裏付ける信頼できる証拠を提示することとしています。

2015年に行った規制当局との対話の主要テーマは、たばこ製品のプレーンパッケージでした。私たちは、ノルウェーの厚生相が実施した意見公募手続きに対して意見書を提出したほか、これまでプレーンパッケージ法を施行した唯一の国であるオーストラリアの上院の調査にも意見書を提出しました。どちらの場合も、プレーンパッケージ導入は社会や企業活動にとつて、マイナスの影響となることを指摘しています。また、オーストラリアにおけるプレーンパッケージ実施状況に係る情報をオーストラリア保健省のコンサルタントに提出しました。オーストラリア保健省は現在、同法の効果を検証しているところです。

英国では、スコットランド議会から、電子たばこに関する新たな規制案について論じる機会が与えられました。

スコットランド議会に対しては、それ以前に公共の場での喫煙についての意見書も提出しています。

透明性を高めるため、規制当局へ提出した主な

意見書はJTグループのウェブサイト¹で開示しています。

海外たばこ事業では、政治家や行政職員と対話する際のガイドラインを定めており、JTグループの行動規範で贈収賄禁止を明確に謳うとともに、贈収賄禁止方針も定めています。各国政府やその関係者と対話する際は、英国の贈収賄防止法やEUにおけるTransparency Register制度（EUの政策決定プロセスに影響を及ぼすことを意図した活動を行う組織や個人に登録を求めもの）など、各国で定められた規程を遵守します。Transparency Register制度については、JTグループは最初に登録を行ったたばこメーカーの一つであり、以来その規程を遵守しています。

責任あるマーケティング活動

JTグループのマーケティング活動は成人のお客様に対して、ブランドロイヤリティを維持するため、そして競合他社のブランドからの転移を獲得することを目的に行われています。私たちは未成年者に対してマーケティング活動を行うことはありません。また、たばこを吸わない方にたばこを吸うことを勧めたり、喫煙をやめた方に再開を促すことを目的としたマーケティング活動を行うこともありません。たばこ製品の責任あるマーケティングに対する規制をJTグループは支持していますが、それは信頼できる証拠に基づき、合理的で実効性があり、バランスのとれたものであるべきだと考えています。またそれは、成人のお客様とのコミュニケーションを阻害するものであってはならないと考えます。私たちは、ブランド名の使用の制限によってブランド間の差別化に影響を与えかねない規制や、さまざまな製品特性を成人のお客様に伝えることを難しくするような規制案には反対しています。



マーケティング活動には社内承認が必要となります。その遵守状況の確認は社内で行われ、各国における規制が遵守されているだけでなく、グローバル・マーケティング・スタンダードが正しく適用されているかについての確認も行われます。本スタンダードの方がその国の法規制より厳しい場合は、必ず本スタンダードに従います。

海外たばこ事業は2015年に、コーポレートアフェアーズ部門の社員用に、社内のウェブポータルを立ち上げました。このポータルには、社内マーケティング・スタンダード関連のものも含め、マーケティング規制の遵守に関するすべての文書とベストプラクティスに関する助言が掲載されています。

JTグループの マーケティング規程

JTグループは2015年に、海外たばこ事業と国内たばこ事業共通のグローバルマーケティング原則の改訂に着手しました。改訂版は2016年に公表されました。

海外たばこ事業は、各国におけるたばこ製品のマーケティング活動に影響を与えるすべての法規制を遵守しているほか、自社として策定したグローバル・マーケティング・スタンダードを、事業を行うすべての国で適用しています。このグローバル・マーケティング・スタンダードでは、印刷物や看板、電子媒体、販売促進イベント、ブランドスポンサーシップから、パッケージに刷記する警告表示に至るまで、すべてのマーケティング活動について規定しています。2015年にこの社内規定を改訂し、初めてEmerging Productsについての項目を設けました。

国内たばこ事業では一般社団法人日本たばこ協会の主要なメンバーであり、同協会の定めた自主規程とすべての国内法規制に従ってマーケティングを行っています。

コンプライアンス

海外たばこ事業の行動規範では、すべての従業員だけでなく代理店やサプライヤーに対しても、グローバル・マーケティング・スタンダードの遵守を求めています。

未成年者の喫煙防止

未成年者は喫煙してはならず、またたばこを入手できる環境に置かれるべきではないとJTグループは考えています。私たちは未成年者に対するマーケティング活動は行いません。また、未成年者にたばこを販売する販売店に対して罰金を科したライセンスを供与する際に制限を設けるなど、未成年者がたばこを手に入れられないようにするための規制を支持しています。また、自分が消費すると偽って未成年者のために成人がたばこを購入することを犯罪として扱う対応策についても支持しており、さまざまな「年齢確認」プログラムを推進しています。

国内たばこ事業では、すべてのたばこ自動販売機に成人識別機能が搭載されるよう、日本たばこ協会や日本自動販売機工業会と協働しています。また国内では、未成年者の喫煙防止に関する問題について販売店と定期的に話し合い、たばこ販売協同組合と共同で、地方自治体、警察、他のたばこメーカーとともに未成年者喫煙防止対策協議会を複数の都道府県で開催しています。

海外たばこ事業は2015年に、未成年者喫煙防止プログラムのこれまでの成果を検討するタスクフォースを立ち上げました。この分野においてJTグループの指針となる原則は変わりませ

んが、タスクフォースはこうしたプログラムの効果を再評価し、最も効果の高い戦略的アプローチを考え、それをグローバル、地域別、あるいは国別に実施する方法を検討しています。また未成年者喫煙防止プログラムガイドラインの見直しや、これらのプログラムのモニタリング方法の再検討も行っています。このタスクフォースの検証結果を受けての活動を、2016年以降徐々に実施していく予定です。

販売店とともに

私たちは、未成年者のたばこ購入を防止する販売店の取り組みをサポートするため、さまざまなプログラムを展開しています。JTグループが英国の他のたばこメーカーと開始した「No ID, No Sale!」キャンペーンもその一つです。海外たばこ事業で注力している「責任ある販売店」プログラムでは、未成年者へのたばこ販売の断り方を販売店に教えています。

私たちは2015年に英国で、販売店が適切に身分証明書の提示を求めているかどうかを調べる、購入調査プログラムを開始しました。このプログラムは独立機関により実施され、当初2,500の販売店を対象にパイロット展開されました。その結果、2013年秋から2014年春までの間に、IDの提示を求めた店舗の割合が48%から54%に増加したため、全面的な導入を決定したものです。2015年には約3,500店舗で調査を行い、リテール・ニュースエージェン誌の「今年の最優秀サプライヤー・イニシアチブ」賞を受賞しました。2017年半ばまでに、英国全体で本格展開する予定です。



不法取引

JTグループはたばこの不法取引に断固として対決する立場を取っています。不法取引は正規のたばこ企業やそのサプライヤーに悪影響を及ぼし、反社会的な影響を与え、政府にとっては税収減となり、テロや組織犯罪の資金源になります。たばこの不法取引は多面的な問題であり、犯罪者は常に業界や規制当局の取り締まりに一步先んじようとして、新手の手口を次々と繰り出しています。

Euromonitorは、2014年に世界で5,000億本以上の不法なたばこ製品が消費されたと推定しています。不法取引の増加要因としては、たばこ製品への急激かつ大幅な増税、国による税率の大きな違い、また犯罪に関係した者が訴追されるリスクが比較的低いことなどが挙げられます。

私たちは次の3点を最優先に、法の執行機関や各国政府と緊密に協力しています。

1. 犯罪者がJTグループの真正品を違法なルートへ横流しするのを防止する
2. 「イリシット・ホワイト」(違法市場で販売されることを前提に小規模メーカーで合法的に製造される紙巻たばこ)が、JTグループのブランドと競合するのを防止する
3. JTグループブランド製品の偽造を防止する

海外たばこ事業は、34か国の政府当局と46の不法取引防止のための覚書を締結しています。EUと締結した15年間にわたる協力契約や、カナダ政府や各州と締結した合意などもこの中に含まれています。



JTグループの取り組み

海外たばこ事業には不法取引対策(AIT)チームがあり、世界各地でたばこの不法取引防止に取り組んでいます。総勢50名のこのチームには、警察、法律、税関、情報機関などの元職員や専門家もおり、各国政府や法の執行機関、幅広いたばこ業界関係者と協力して活動を行っています。

このチームのメンバーが法の執行機関に提供する情報が、逮捕や起訴につながっています。また、真贋鑑定をサポート、押収情報の分析、たばこの空き箱調査などさまざまな調査による不法取引の傾向分析、さらには法の執行機関メンバーに対する偽造品識別研修も行っています。

2015年にAITチームは法の執行機関に709件

以上の情報提供を行い、10億本以上の密輸たばこの押収につながりました。ロシアでは不法取引が大きな問題となっていますが、私たちの協力によって、JTグループの真正品の押収量は、2010年には2,470万本だったものが、2015年には100万本以下に減少しました。

私たちの取り組みについて、各国の法の執行機関からは常に高い評価を受けています。2015年には、不法取引防止に向けた海外たばこ事業の協力について、法の執行機関から公式の謝辞を受ける機会が複数ありました。

調査活動のほかにも、AITチームは各国政府やその他のステークホルダーに対し、たばこの不

2015年11月25日の国際的な法執行機関関係者による発言:

「JTはどの企業より協力的な会社で、他のたばこメーカー3社をすべて合わせた数より多くの情報を我々に提供してくれました。(中略)JTとの協力は実にうまくいっています」

法取引の要因分析の説明や密輸品の影響についての意識啓発を行い、その流れを断ち切る新たな方策を提案しています。

海外たばこ事業では販売管理プログラムも展開しています。このプログラムは、それぞれの市場におけるたばこ製品の適正な需要を綿密に計算し、それに見合う数量だけを仕向地に対し販売するというものです。その結果、過剰な製品が不法取引ルートに流れるリスクを抑えることができます。また、販売活動も「Know Your Customer(顧客認証)」や「資金洗浄防止」などの厳しいプログラムによって管理されています。

犯罪防止にIT技術を活用

JTグループは、不法取引対策のための技術開発に多額の費用を投じています。Codentifyと呼ばれる識別コードを使ったたばこ業界の追跡調査システムもその一つで、自社製品に独自の識別コードをつけることにより、その商品が予定されたルートから犯罪者の手によって違法なルートへ流れたものかどうかを把握することが可能です。

AITの押収品調査チームはこの技術を活用した追跡調査プログラムにより、たばこバリューチェーンにおける不法取引のパターンを分析し、それに対する防止策を検討し実施しています。

私たちはこの分析結果を法の執行機関にも提供しており、法の執行機関はこの情報に基づいて最新の犯罪傾向を把握しています。

追跡調査

製造
識別番号付与とコード化



識別コード追跡調査システムを使って製造プロセス全体で製品に対する識別番号付与とコード化を行い、独自の情報を埋め込む

流通+小売
追跡



製造から倉庫保管、小売店販売までのバリューチェーンを通じた製品の動きを追跡する



グローバルな追跡調査データベース



税関は、AITポータルまたはモバイルアプリを使って、追跡調査データベースのデータにアクセスし、製品が最後に確認された場所を確認する

当局はJTグループのAITチームと協力して密輸を防止する



特集

EMERGING PRODUCTS

JTグループの取り組み

JTグループにおけるEmerging Products(新しいタイプの製品)の重要性の高まりを反映し、2015年にはグループの持つEmerging Productsについてのノウハウを結集したグローバルチームを設立しました。この分野で私たちが持つ資源を最大限活用し、できるかぎり効果的な方法でEmerging Productsを市場投入することがこのチームの目標です。そのために4つの分野に注力しています。

1. 戦略的洞察: 製品イノベーションを創出するために、Emerging Productsへのお客様の期待や業界動向を調べる
2. 商品化: 研究開発チームと協力して新製品を生み出す
3. ブランド構築: 市場投入後のEmerging Productsのマーケティングとブランド構築を行う
4. 科学的検証と規制対応: 製品がさまざまな規準や規制を遵守していることを確認し、必要に応じてよりよい規則に向けてのエンゲージメントを行う

リスク低減製品開発のための取り組み

私たちは健康リスクを低減する可能性のあるEmerging Products(たとえば加熱型たばこ製品や電子たばこなど)の開発を続けていますが、特定製品について健康リスクが低いといった主張は現在行っていません。ある製品の使用と喫煙を比べた際の健康への影響の軽重を判断するには、長期の臨床データの取得など、幅広い科学的研究が必要になります。しかし私たちはリスク低減製品の開発に今後も取り組み続け、この分野の進展についてはステークホルダーに開示していきます。

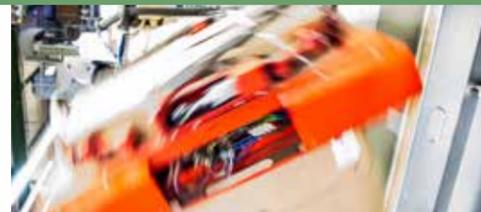
私たちは次の3つのカテゴリーのEmerging Productsの開発を進めています。すなわち、Eペーパー(電子たばこなど)、たばこペーパー(Ploomのようなたばこ葉を使用した製品)、そして、この2つのカテゴリーのどちらにも入らない「次世代製品」です。私たちは、お客様の期待に応えと同時に規制も遵守した新製品を生み出すイノベーションに取り組んでいます。

JTグループではEmerging Productsに関する社内規準を作成し、製品添加物についてだけでなく、ペーパー(蒸気)などに含まれる成分も調べるための厳格な科学研究を行っています。また、製造委託工場に対する規準を強化するため、品質管理マニュアルも作成しました。成分と原料の開示をサプライヤーに義務付けるだけでなく、主要な原料の毒性評価も行い、関連規制を遵守したものとなっているかどうか評価しています。さらに、電池のリサイクルなど、私たちは製品が役目を終えた後まで製品管理を行っています。

「Emerging ProductsはJTグループの中でますます重要になりつつある事業分野です。米国の大手電子たばこメーカーであるLogic社の買収と、英国はじめ欧州各地でのE-Lites Curvブランドの発売によって、2015年、製品ラインナップは拡大しました。この新たな画期的製品分野に関して私たちが直面している最大の課題は、EU、米国、その他の地域でこうした新製品に対する規制の枠組みが作られ施行されつつある中、私たちのEmerging Productsが今後も規制に準拠し順調に販売できるようにすることです」

EMERGING PRODUCTS担当
バイス・プレジデント
中島 康裕

2015年における進展



JTグループは2015年にPloomの全世界における知的財産権を取得しました。

また、売上シェア北米第3位の大手電子たばこ企業で米国に本社を置くLogic Technology Development LLC(Logic社)を買収しました。本買収により世界最大の電子たばこ市場である米国へ初めて参入することになり、今後は米国におけるLogic社の市場シェア拡大を目指しています。

また、英国とアイルランドで「E-Lites」の新ブランド「E-Lites Curv」を発売しました。「E-Lites Curv」は自社開発ブランドで、形状も一新され、より長持ちし、すばやい充電が可能な電池を使用しています。またスイスの委託先医薬品工場で製造された、JTグループ独自の品質管理規準に準拠する高品質のリキッドを使用しています。2015年9月には、テクノロジーメディアサイトであるGizmodoのウェブサイトであるGizmodoのウェブサイト、英国の「最も優れた電子たばこ」との評価を受けました。

「E-Lites Curv」の市場投入時には、ブランド認知を高め、既存の電子たばこユーザーにアピールするため、テレビ広告を行いました。この広告は英国の広告評議会の定めに従い、午後9時以降に適切な警告表示とともに放映されています。

Eペーパー

特殊なニコチン溶液を加熱し、その蒸気を吸い込むタイプの電池式たばこ用デバイス。このニコチン溶液は、お客様の好みに合わせてさまざまなフレーバーを揃えています。



たばこペーパー

「Ploom」はたばこ葉の詰まったポッドを直接加熱し、その蒸気を吸い込むタイプの電池式たばこ用デバイスです。「Ploom TECH」はニコチンを含まない液体を加熱し、その蒸気をたばこカプセルを通して吸い込む仕組みの電池式たばこ用デバイス

す。どちらのデバイスも燃焼に伴う煙のにおいがなく、灰も出さず、クリアなたばこの味わいを実現しています。



Ploom TECHは2016年3月に発売されました。

このページはJTグループの事業内容を説明するものであり、たばこやニコチンデバイスの販売促進または喫煙を促す目的のものではありません。



規制環境



私たちはEmerging Productsについて、お客様の期待に常に応え、さらには先取りしていくことを最優先事項の一つに掲げています。また規制の動向に注意深く目を配り、変化を予測し、製品が必ず新しい規制に準拠するよう努めています。しかし規制環境の変化のスピードは非常に速く、簡単なことではありません。

私たちは今、欧州連合（EU）の動向を注視しています。EUでは、改訂たばこ製品指令（2014/40/ EU）（TPD II）がまもなく施行され、電子たばこや「新しいタイプのたばこ製品」も初めて規制の対象になります。改訂たばこ製品指令が、製品の安全性の保証という本来の目的のために必要以上に規制を行い、お客様への費用負担だけでなく、イノベーションによってこの分野の新製品を発売しようとするメーカーにも大きな影響を与えるのではないかと私たちは懸念しています。

米国では食品医薬品局がたばこ規制を電子たばこにも適用することを検討しており、TPD IIと同じかそれ以上に厳しい規制でさまざまな制限を行う可能性があります。2016年に開かれるたばこの規制に関する世界保健機関枠組条約（FCTC）の第7回締約国会議では、電子ニコチ

ン送達システムも協議事項に挙げられており、政策勧告が出されるものと思われま

す。電子たばこについては、全面禁止にしている市場もあれば、禁止するかどうかを協議している市場（香港、マカオなど）もあります。私たちはこうした地域の今後の動向に注意深くフォローし、電子たばこの全面禁止に対しては反対していく予定です。

既存たばこ製品の代替品を試してみたいと考える成人喫煙者のために、メーカーがEmerging Productsの開発を続けていくことは、国をはじめとした行政府にとっても共通の利益となると考えます。Emerging Products自体や、それが燃焼タイプのたばこより安全性が高い可能性があるかどうかについては当然議論もありますが、この議論は、確かな証拠に基づいた、公平でバランスの取れたものでなくてはなりません。そのため、たばこメーカーが規制や製品規

準の策定に関する協議に貢献できることが重要です。JTグループは近年いくつかの団体から、製品規準に関する協議に参加を求められています。2015年には、フランスの国家規格団体であ

るフランス規格協会から、初の電子たばこ規準策定に向けて、草案委員会へ情報を提供してほしいという要請を受けました。英国でも、電子たばこの規格公開に先立ち、英国規格協会に意見を出すよう求められました。電子たばこの規準を策定中のアラブ首長国連邦（UAE）の関連当局と、欧州における製品規準の策定を検討している欧州標準化委員会（CEN）にも同様の情報提供を行っています。また、電子たばこの詰め替えの仕組みに関する技術規格についての施行決定案の協議プロセスの一環として、欧州委員会へ情報を提供しました。

環境に対する課題



電子たばこの電池やリキッド・カートリッジは使用後の処理が問題になります。英国ではパートナー企業やサプライヤーの協力を得て、E-Lites回収プログラムを改善し、お客様が使用済みのカートリッジ20個を返却すれば新しいカートリッジ2個、電池10個を返却すれば新しい電池1個と交換できるようにしました。この交換プログラムには1,505人以上が参加し、2015年には5,245個の電池と40万8,844個のカートリッジが回収できました。

回収したカートリッジは委託先の専門会社が処理し、混合廃材の処理を発電に役立て、廃棄物がごみの埋め立てに使われないようにしています。さらに効率の高い処理法を求めて、今後も研究を続けていく予定です。

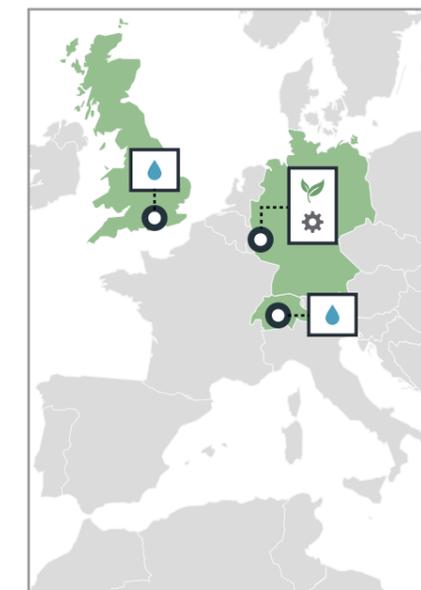
EMERGING PRODUCTSの サプライチェーン

Emerging Productsのサプライチェーンは複雑で、この中には世界各地からのさまざまな原材料の輸送も含まれています。それに伴うリスクとしてまず挙げられるのが供給の安定性についてですが、他にも、中国での労働慣行に関する潜在的な懸念など、重要な問題がいくつかあります。JTグループではこうしたリスクを考慮に入れ、堅固な調達戦略に基づいたEmerging Productsのサプライチェーンに関する事業継続計画を策定しています。



電子たばこのサプライチェーン

ヨーロッパ



中国



日本



記号



デバイスの製造と組み立て



香料



リキッド



葉たばこ



各事業における
取り組み

医薬事業

医薬事業では、強い責任感と高い倫理観に基づいて研究開発を行い、新薬の臨床試験、動物実験、化学物質管理などに取り組んでいます。

医薬品開発における他団体との協力に当たっては常に透明性を保ち、子会社である鳥居薬品が担うプロモーションと販売においても、責任ある事業活動を行うことを謳っています。

2015年ハイライト

研究開発費
2015

307億円

2014

289億円

2015

「患者様のことを徹底的に考える会」に

30名

のマネジメント職が参加しました。

2015

グループ会社である鳥居薬品は、ダニ抗原によるアレルギー性鼻炎治療のための減感作療法新薬「**ミティキュア®**ダニ舌下錠」の国内製造販売承認を取得しました。

医薬事業の概要

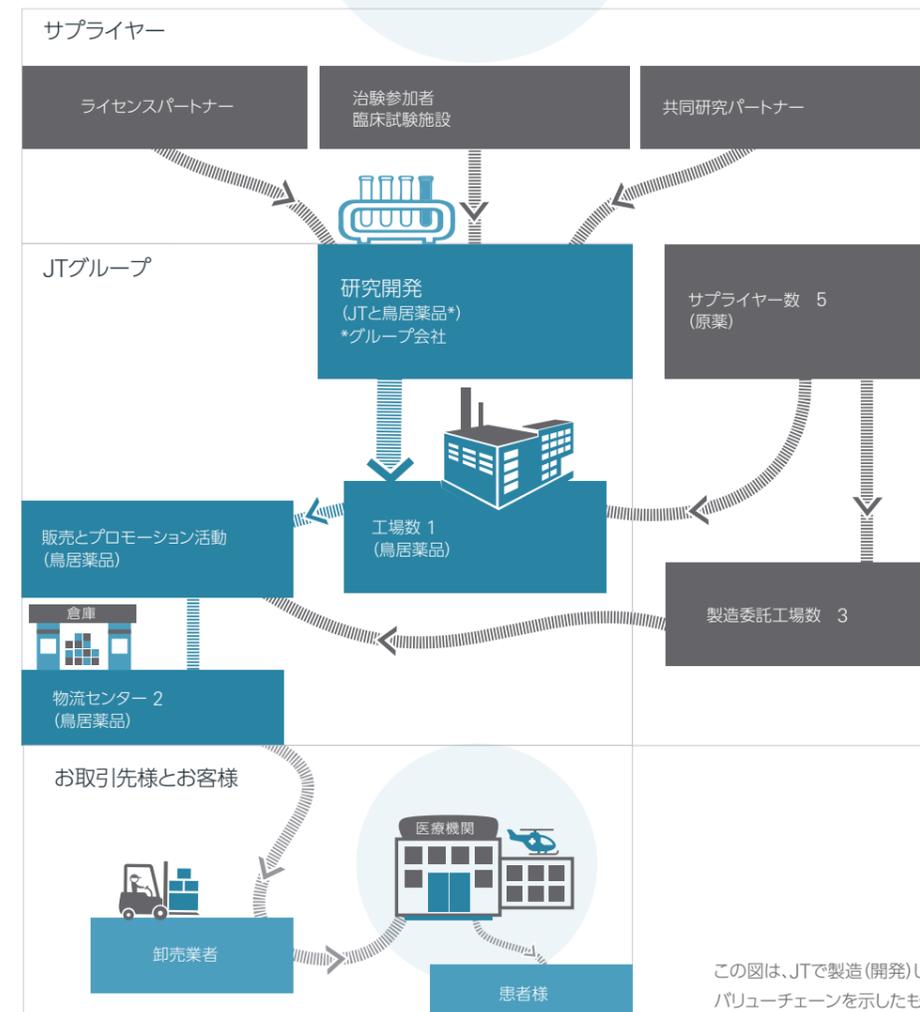
医薬事業では、安全に、かつ安心してお使いいただける、世界に通用する画期的なオリジナル新薬を創出することをミッションとして掲げています。

自社研究開発と併せ、新薬をより早期に市場に送り出せるよう、ライセンスパートナーや共同研究パートナーとの協働を進めています。

バリューチェーン全体で厳しい規準を守り、医薬品の効果と安全性を確保し、責任ある販売・プロモーション活動を行っていくことが重要です。



医薬事業のバリューチェーン



この図は、JTで製造(開発)し、鳥居薬品が販売するバリューチェーンを示したものです。



製品に対する 適切な取り組み

医薬事業における研究開発は、私たちの知見を最大限発揮できる「糖・脂質代謝」「ウイルス」「免疫・炎症」の領域にフォーカスしています。

2015年には研究開発費として307億円を投じました。また、グループ会社の鳥居薬品が、厚生労働省から、ダニ抗原によるアレルギー性鼻炎治療のための減感作療法新薬「ミティキュア®ダニ舌下錠」の国内製造販売承認を取得しました。

医薬事業研究開発費(億円)



責任ある研究開発

人の生命に直結した事業を行う医薬事業は、患者様の生命や健康を守り、信頼していただくために、強い責任感と高度な倫理観、使命感を常に意識しなければなりません。私たちは、新薬の開発において関連法規や業界法規が遵守されるよう、厳しい社内監査システムを構築しています。また、各種研究活動に当たっては、適正かつ倫理的配慮のもと実施しています。

研究における倫理的配慮

動物実験については、政府の定める法令、基準および指針に則って社内規則を設け、動物実験とそれに用いる実験動物の飼養を適切に行っています。動物実験委員会を設置した上で、動物実験計画が以下の「3R」の考え方に基づき適正なものであるかを審査しています。(1)動物を用いない代替試験法を活用すること(Replacement)、(2)使用する動物数を必要最小限にすること(Reduction)、(3)動物に無用の苦痛を与えないようにすること(Refinement)。これに加え、第三者機関により、適正な動物実験が実施されている旨の認証を受けています。

私たちは、ヒト由来試料を用いた研究においても、政府の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に基づく研究倫理審査委員会を設置し、研究内容の倫理的、科学的妥当性についての審査を行っています。

3R

REPLACEMENT

動物を用いない代替試験法を活用すること

REDUCTION

使用する動物数を必要最小限にすること

REFINEMENT

動物に無用の苦痛を与えないようにすること

法令および規準の遵守

新薬の開発においては臨床段階前の薬の候補化合物の安全性確認や、臨床開発段階における被験者の安全性確保などについて、多くの規準が法令などで定められています。関連法令に準拠した体制を整えるとともに、業務手順書に従って業務が適切に実施されているかを社内監査で確認し、安全性の確保に努めています。また、市販後も副作用や有効性のデータ収集を行っています。

医療機関等との関係の透明性

医薬事業のミッションを実現するためには、研究機関、大学、医療機関、患者団体などとの協力が不可欠です。これらの機関への資金提供については、オンラインで開示するなど、透明性確保に努めています。この分野では、日本製薬工業協会(JPMA)が定めたガイドラインを遵守しています。

化学物質の管理



私たちは、化学物質の管理に関するさまざまな法律をもとに、さらに厳しい社内基準を設定し、社内規準の従業員への教育を実施しています。化学物質の管理に当たっては、受け取り、保管、使用、そして最終処分まで、各段階におけるリスクを慎重に管理するシステムも整備しています。研究所で勤務する従業員には甲種危険物取扱者の免状取得を推奨しており、その後は、定期的に講習に出席して、新たな法令に関する情報の入手や、他社で実際に発生した重大事故か

ら教訓を学ぶなどの学習を続けるようにしています。

鳥居薬品においても、化学物質ごとの特性や安全性リスクに応じた具体的な規則や手続きを定め、適正な管理を行っています。

責任あるプロモーション活動

JTグループはJPMAの会員であり、JPMAのコード・オブ・プラクティスを遵守しています。この規準は医療用医薬品のプロモーション活動について、高い倫理性と透明性を追求するものです。

鳥居薬品においてもJPMAのコード・オブ・プラクティスに沿った独自の規準を定めており、研修プログラムを通じて、医療従事者へのプロモーション活動を担う512名のMR(医薬情報担当者)をはじめとする従業員にこれを周知徹底し、確実に遵守されるよう努めています。鳥居薬品ではメディカルコンプライアンス部お

よびコンプライアンス推進部を設置し、製品情報の管理を強化するとともに、医療用医薬品のプロモーション活動に関する規準についての従業員教育も行っています。

海外では、他の製薬企業への導出を行っているため、販売機能は有していません。



「患者様のことを徹底的に考える会」

より優れた医薬品を開発するには、私たちが治療を目指す疾病に苦しむ患者様の考えや経験を理解する必要があります。これにより、患者様が何を必要としているか、また医薬品開発において何に重点的に取り組めばよいかははっきりと分かってきます。

私たちは2013年以降、企業として「患者様を第一に考える」ためにはどうすればよいか、ワークショップを開いて議論を重ねています。また、医療現場で本当に必要とされている画期的な医薬品

とはどういふものかを理解するため、医師や看護師、薬剤師などの医療従事者を訪問しています。

これらの取り組みを通じて、安全に、かつ安心してお使いいただける画期的な新薬を早期に市場に送り出すという、私たちの事業ミッションに基づいた戦略や開発を今後さらに強化していくことができると考えています。





各事業における
取り組み

加工食品事業

加工食品事業を担うテーブルマークグループは、冷凍麺、冷凍米飯やパックご飯、焼成冷凍パン、調味料などを製造販売しています。加工食品事業売上収益の約4分の3を冷凍食品が占めています。

主なサステナビリティ課題はサプライチェーンに関わるものが多く、特に食の安全と品質の確保が重要です。

加工食品事業の概要

テーブルマークの冷蔵・常温事業は、卸売商社から製造委託工場まで、400社以上のサプライヤーと協力しています。そのうち約100社のサプライヤーから包装材を、また約300社の卸売商社から原料の供給を受けています。私たちは農家などの原料生産者とは直接取引せず、卸売商社や製造委託工場を通じた原料調達を行っています。

包装材調達も行っている一方、冷凍食品のサプライチェーンにおいて特に重要なのが、製品に使われる原料です。食の安全はサプライチェーンの重要な課題となっています。

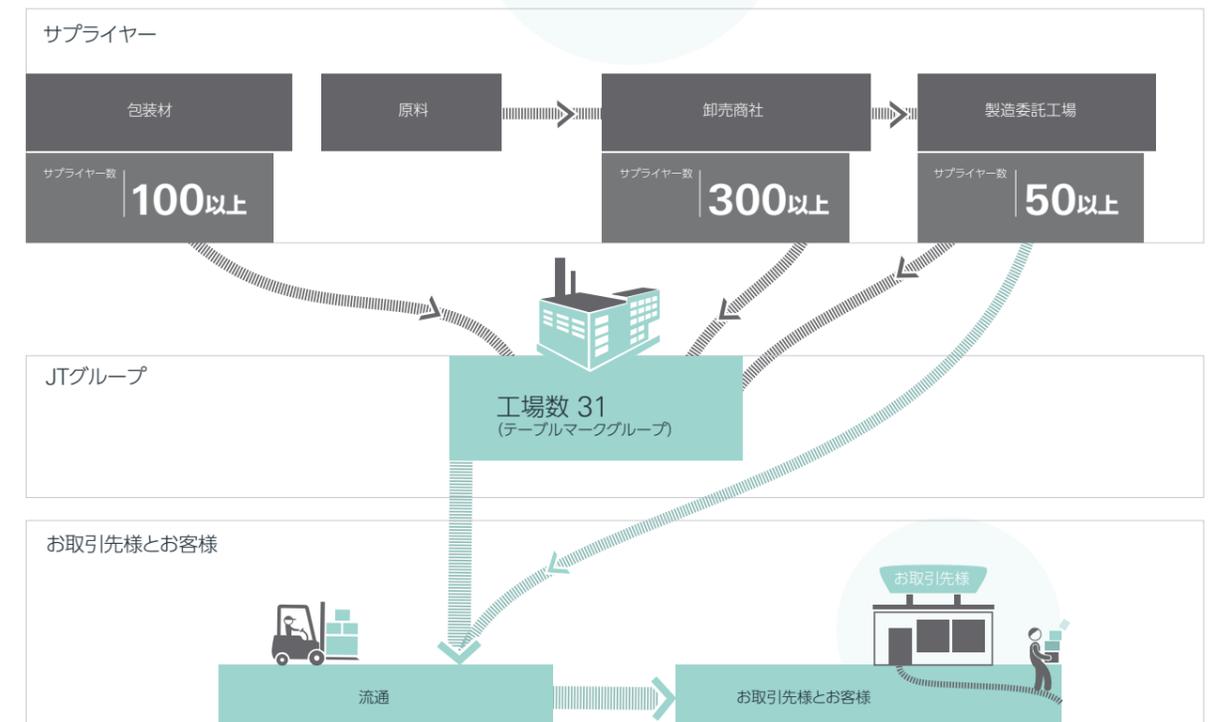
テーブルマークは食の安全に関する独自の調達規準を定めています。これはおいしく、かつ高品質で安全な製品の提供により、お客様のニ

ズに応え、ひいてはお客様から信頼されるメーカーであり続けるためのものです。この規準に基づき、毎年一次サプライヤーの監査を行うこととしており、それぞれのリスクレベルや課題に応じた監査を行っています。私たちは、サプライヤーから調達するすべての原料が、農家や水産業者などの二次サプライヤーからのものも含め、この規準に従って生産されるよう求めています。

ます。原料の安全性、品質、供給の安定性を求めると、一般的に原料価格は上がることとなり、両者間のバランスは企業にとっての課題ですが、私たちはコストのために食の安全を犠牲にするようなことは決して行いません。



加工食品事業のバリューチェーン



この図はテーブルマーク株式会社のバリューチェーンを示しています。

2015年ハイライト

2015

ISO 22000を取得している
冷凍食品工場の割合

100%

2014

100%

2015

1,837人

フードコミュニケーションの一環として
実施している魚沼水の郷工場見学に参
加したお客様の人数

2015

米飯の量は変えず、
プラスチックの使用量を

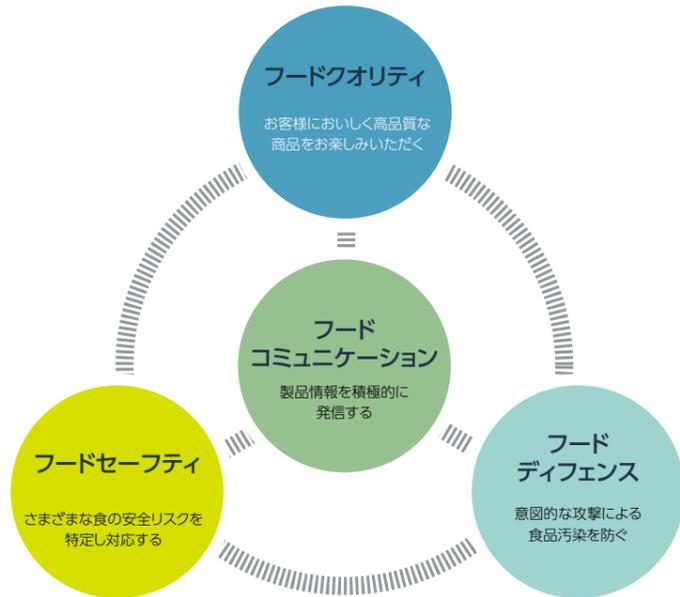
11%

減らしたトレー入りのパックご飯を
発売しました。



安全で高品質な製品の提供

私たちは、食の安全管理の徹底を図っており、フードセーフティ、フードディフェンス、フードクオリティ、フードコミュニケーションという4つの視点での取り組みを行っています。これにより、原材料調達から製造、販売まで、加工食品事業のすべてのプロセスにおける安全を確保しています。食の安全に対する取り組みについては、「食の安全に関するアドバイザー」である社外専門家の方々からの助言や知見も取り入れています。製造から販売まで、すべてのプロセスで食の安全が確保できるよう、社内手順の定期的な見直しも行っていきます。



フードセーフティ

食品加工事業は食の安全を管理する部門を有しており、食の安全の取り組みについての会議を四半期ごとに開催し、成功事例を共有しています。製品ごとの安全リスクを分析し、リスクレベルに応じた検査や監査を行っています。

委託工場のすべてにおいて、食品安全に関する国際規格であるISO 22000を取得しています。自社グループ工場のうち6工場は、食品安全マネジメントシステムFSSC 22000認証も取得しています。委託先工場に対しては、食品の安全管理システムについての検査をJTグループが直接実施しています。

残念ながら2015年には2件の自主回収が発生しました。どちらも機械部品の一部であるプラスチック片が冷凍食品に混入していたもので、同様の事故の再発を防ぐため、設備の保全手順を改定強化しました。

冷凍食品を製造する自社グループ工場と製造

フードディフェンス

フードディフェンスとは、製造工程や製品を意図的な攻撃による汚染から守ることを指しています。テーブルマークは、厳格なフードディフェンスガイドラインを策定し、それを工場や物流倉庫、製造委託工場など、サプライチェーン全体に適用しています。これらのガイドラインは毎年の監査に用い、必要に応じて製造委託工場に改善を求めます。

100%

ISO 22000を取得している
冷凍食品工場の割合



フードディフェンスガイドライン

施設、水源、有害物質の管理徹底

従業員および来訪者の必要区域外への立入制限

工場への私物の持ち込み制限

フードクオリティ



JTグループではISO 22000やFSSC 22000の認証を通じ、確かな品質管理を確保しています。また、テーブルマークでは品質改善委員会を設けて、お客様のご意見に対応しています。たとえば2015年には、お客様から寄せられたご意見を踏まえ、焼成冷凍パンの解凍方法の記載をより詳しいものに改訂しました。お客様相談センターでは、国際的な規格であるISO 10002「お客様苦情対応マネジメントシステム」に沿った運用を行い、対応品質の向上を図っています。

フードコミュニケーション

加工食品事業では、それぞれの製品を製造した工場や主な原料の産地を開示しています。農産物の詳細な産地についても記録しており、追跡調査が可能です。また商品/パッケージにはお客様窓口のフリーダイヤル番号を掲載し、お客様からの問い合わせに対応しています。

また2015年には初めて51名の一般株主も工場見学にご招待しました。

また組織としての能力を高め、業務への知識を深めるため、社内コミュニケーションについても重視しています。私たちは2008年から食の安全に関する3名の独立アドバイザーの専門知識をお借りし、食の安全への対策の策定や工場の監査に役立てています。2015年には、これらのアドバイザーに、テーブルマーク従業員への講義を依頼し、それぞれ食の安全のヒントや、食の安全の重要性についての考えを話していただきました。講義にはテーブルマークの品質管理担当

者や製造委託工場の代表者らが出席しました。

3名のアドバイザーはそれぞれ、日本食品分析センターの一色賢司氏、横浜市消費者協会の日和佐信子氏、食肉科学技術研究所の森田邦雄氏です。

新製品の開発

より健康的で栄養価の高い食品に対するお客様からの要望に応えるため、健康によいとされる素材を使った食品の開発も行っています。たとえば2015年には、食物繊維を多く含んだパックご飯を発売しました。



製品の環境負荷

包装材を減らし、製造時やお客様が使われる際のエネルギー使用量を減らすなど、製品の設計、流通、製造の各段階でさまざまな工夫を行うことによって、製品による環境負荷を低減することができます。

凍商品のラインナップを充実させることで、お客様のエネルギー消費を減らすことにつながると考えています。

たとえば2015年には、パックご飯のトレーを小型化し、米飯の分量は変えずにトレーに使用するプラスチックを11%減らすことができました。また、電子レンジを使わずに解凍できる自然解





このレポートについて

JTグループは、サステナビリティ関連の活動やその実績に関する報告を毎年行っており、1998年以降環境報告書やCSR報告書などさまざまな形でレポートを発行しています。前回のレポートは「JTグループサステナビリティレポートFY2014」というタイトルで、2015年6月に発行されています。

本レポートはグローバル・レポート・イニシアチブ(GRI)に定められているG4サステナビリティ・レポート・ガイドラインに「コア」準拠しており、JTグループ全体を対象とするマテリアリティ分析の結果に基づいて構成されています。

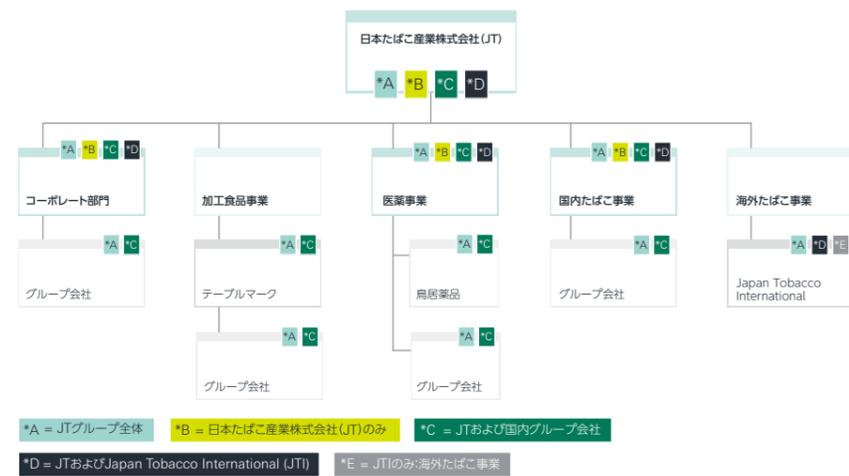
本レポートのデータについては、別段の記載がない限り、2015年1月から12月までのデータを掲載しています。過去データのうち「年度」と記載されているものについては、国内グループ企業については4-3月実績を採用しています。2014年にJTグループは、決算日を全社12月31日に統一しました。それ以前は、日本以外に所在するグループ企業は1月から12月までを財務報告期間とし、日本国内グループ企業は4月1日から3月31日までの会計年度としていました。暦年2014年のデータは2015年のデータと比較可能にするため、1月1日から12月31日までの実績を掲載しています。

データについての注記

本レポートでは可能な限りJTグループ全体のデータを掲載することとしていますが、それが不可能な場合は、そのデータがどの範囲をカバーするものであるかを明記しています。また、2015年中に飲料事業から撤退しており、本レポートの一部過去データについては、同事業撤退等を遡って反映する形で、修正を行っています。

環境、労働安全衛生、および人事関連データに関し、どのようにデータを算定し、グループレベルで取りまとめたかについては、別紙Basis of Reporting (BOR)に記載しており、BORについては今後も充実を図っていく予定です。前回のレポートに掲載された2009年度から2014年までの環境データについては、GHGプロトコルに基づき、事業構造の変更等に合わせた形で本レポートで修正を行っています。

本レポートにおける円の対ドルレートは、各期の連結に用いたレートを使用しております。



第三者検証と保証

本レポートは第三者による保証を受けていませんが、掲載データの一部は第三者検証を受けています。たとえば、JTグループの温室効果ガス

排出量のうちスコープ1と2のすべて、およびスコープ3の一部については第三者検証を受けています。今後、その他非財務データや本レポート

全体への第三者検証範囲の拡大を検討していく予定です。

GRI G4「コア」準拠

2013年にG4ガイドラインに「コア」準拠した非財務情報開示を目標に掲げ、本レポートで準拠を達成することができましたが、今後も引き続き開示内容の充実を図ってまいります。GRI

G4 Content Index (www.jti.co.jp/csr/report/index.html)には、本レポート、またはアニュアルレポートなどその他の公開文書のいずれかにおいて開示されている標準開示項

目のリストが示されています。特定標準開示項目はJTグループ全体を対象としたマテリアリティ分析の結果に基づいて決定しました。

事業構造、規模および所有権の変更

2014年10月、ベルギー・ウェルヴィク工場と北アイルランド・リスナフィラン工場の閉鎖の決定を発表しており、これにより約1,100人の雇用が影響を受ける予定です。

JTは2015年2月、2013年発表の国内競争力強化施策に関連した希望退職者数が1,754名となることを発表しました。これは、2015年から2016年にかけて国内の一部のたばこ製造工場およびその他たばこ関連工場を閉鎖すること等に伴うもので、希望退職者の大部分は2015年3月に退職しています。

2015年7月、米国の大手電子たばこ企業であるLogic Technology Development LLCの買収を完了しました。また同月、ロシアのたばこ市場の大幅な縮小のため、2016年半ばまでにモスクワ工場を閉鎖する決定を行ったことを発表しました。

2015年9月、Natural American Spiritの買収を発表し、2016年1月に買収を完了しました。

2015年10月、南アフリカのヴァーダブル工場閉鎖の検討を行っていることを発表しました。

また、イランのたばこ製造会社であるArian Tobacco Industry (ATI)の買収を発表しました。

2015年中に、自社飲料製品の製造販売事業から撤退し、飲料自販機オペレーター事業を譲渡しました。

そのほかの発行物

ウェブサイト
日本たばこ産業株式会社:
www.jti.co.jp

Japan Tobacco International
(海外たばこ事業):
www.jti.com

鳥居薬品株式会社
(医薬事業):
www.torii.co.jp

テーブルマーク株式会社
(加工食品事業):
www.tablemark.co.jp

受賞など

JTグループはDow Jones Sustainability Asia/Pacific Index (DJSI Asia/Pacific) (www.sustainability-indices.com)、およびモーニングスター社会責任投資株価指数 (MS-SRI) (www.morningstar.co.jp/sri)の構成銘柄です。またJTグループは気候変動情報開示の先進企業として、企業の環境パフォーマンスの測定・管理・開示を支援する国際団体であるCDPより、Japan 500の2015 Climate Disclosure Leadership Index (CDLI)に選定されました (www.cdp.net)。

柄」に選定されました。今年度はJTを含め上場45社が選定されています。

JTはまた、経済産業省による「新・ダイバーシティ経営企業100選」選定企業34社のうちの1社にも選ばれました。これは、JTがダイバーシティ経営によって企業価値を向上させたことを評価するものです。

2016年3月にJTは、職場における女性活躍推進に関する取り組みが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」に選定されました。

出版物
JTアニュアルレポート:
www.jti.co.jp/investors/library/annualreport/index.html



発行元

日本たばこ産業株式会社
東京都港区虎ノ門二丁目2番1号
www.jti.co.jp

JT International SA
8, rue Kazem Radjavi,
1202 Geneva
Switzerland
www.jti.com

本レポートは、JT Group Sustainability Report FY2015 (英語) をもとに日本の読者の皆様に向けて和訳版として作成したものです。

本レポートへのご意見、ご質問は下記までお寄せください。

jtgcsr@jt.com