

グループ全体でのサステナビリティの取り組み

環境負荷の軽減

JTグループの取り組み

気候変動に代表される環境課題に対する関心は、社会全体で年々高まっています。事業に必要な資源を調達し、温室効果ガス (GHG) や廃棄物を排出することで、企業活動は環境に影響を与えます。一方で、私たちの事業もまた、環境からの影響を受けています。世界各地で事業を展開する私たちが自社だけでなく、バリューチェーンにおける環境負荷の軽減に取り組むことは、持続可能な社会の実現に向けて果たすべき重要な役割と考えています。私たちは持続可能性を意識した企業活動を通じて、資源の保全、廃棄物の削減、事業コストの削減を実現します。また、環境にやさしいサステナブルな製品を求められるお客様の声にお応えし、企業活動と環境の調和の実現に努めています。

▶ 私たちの環境への取り組みはJTグループ環境方針に基づくものです。

JTグループ環境計画2030

私たちは「JTグループ環境計画2030」として「エネルギー・温室効果ガス」「自然資源」「廃棄物」を3つの重要な取り組み領域に選定し、それぞれに目標を設定しています。2030年に向けた温室効果ガス排出削減目標は、科学的根拠に基づき策定しており、2022年にはSBT(Science Based

Targets) イニシアティブによる認定を取得しました。JTグループ環境計画2030では、具体的な定量・定性目標を定めており、定量目標に対する進捗はこちらからご覧いただけます。目標に対する進捗や取り組みの詳細はJTウェブサイトをご覧ください。

2050年までにバリューチェーン全体でのGHG排出量をネットゼロに

JTグループは、脱炭素社会の構築に向けた社会的責任を果たすため、エネルギーと温室効果ガスに関する目標を定め、2050年の目標達成に向け着実に取り組みを進めています。P. 79のロードマップをご覧ください。

	目標	進捗
エネルギー	JTグループにおいて使用する電力の内、再生可能エネルギー由来の電力使用量を2030年までに50%、2050年までに100%にする。	JTグループにおける2022年の再生可能エネルギー由来の電力使用割合を、2019年比で24%にしました。
温室効果ガス	Scope 1および2のGHG排出量について、1.5°C削減経路に沿って、2030年までに2019年比47%削減する。	2022年のScope 1および2のGHG排出量を、2019年比で16%削減しました。
	Scope 3の購入する原材料・サービスに由来するGHG排出量を2030年までに2019年比28%削減する。	2022年の購入する原材料・サービスに由来するGHG排出量を2019年比で11%削減しました。

環境マネジメントシステムと開示

JTグループでは、国際規格 (ISO 14001・ISO 50001) に準拠して、環境およびエネルギーマネジメントシステムを構築しています。また、小規模な事業所に対しては、JTグリーンシステム (簡易型環境マネジメントシステム) を適用することで、一貫した取り組みを推進しています。また、こうした

私たちの取り組みや成果を客観的に評価するため、CDP等、外部の評価機関を活用しています。私たちは2019年よりシナリオ分析を開始し、2020年にはTCFDの提言への賛同を表明しました。最新のシナリオ分析の結果についてはP. 80をご覧ください。

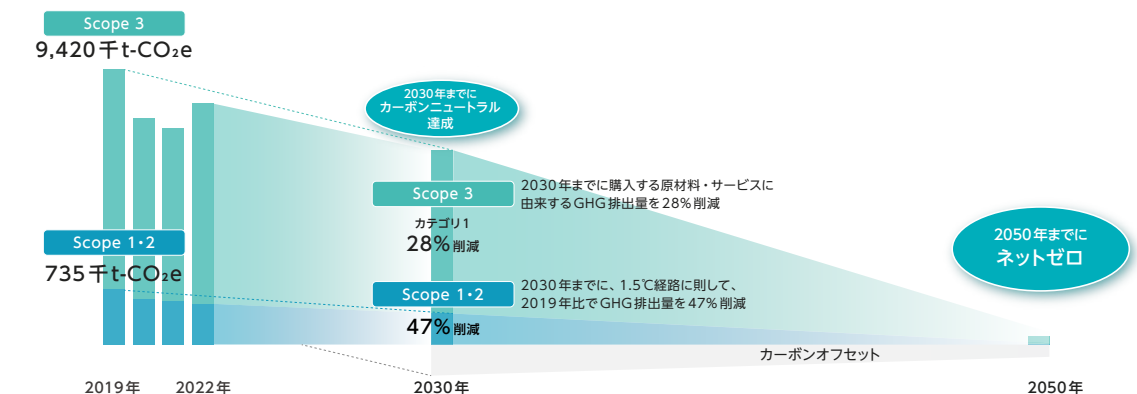
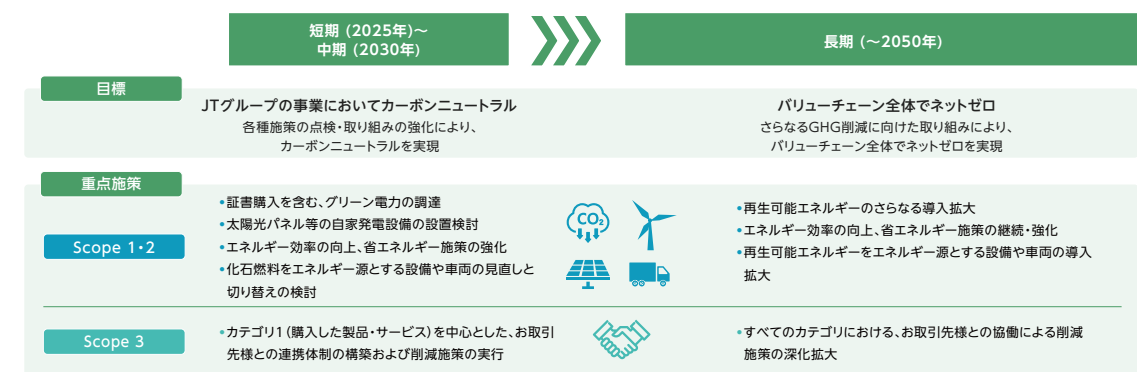


ネットゼロへのロードマップ

JTグループは長年気候変動に対する取り組みを進めており、この10年間でさまざまな成果を挙げることができました。私たちは科学的知見と整合した目標を定め、目指す姿として掲げるバリューチェーン全体でのGHG排出量ネットゼロ実現

に向け、力を注いでいます。2030年までに、JTグループの事業活動におけるカーボンニュートラルを達成し、2050年までにバリューチェーン全体でGHG排出量ネットゼロを実現します。

ネットゼロ達成に向けたロードマップ



(注) 2023年5月31日時点における計画であり、今後の事業戦略を反映して更新する可能性があります

生物多様性の保全

生物多様性を保全・向上させるには、葉たばこの生産とバリューチェーンが、生物多様性や生態系サービス (花粉媒介、土壌肥沃度、水質浄化、気候等) に与える影響を理解することが重要であると考えています。また、JTグループが葉たばこ生産を持続的に行うためには、生物多様性の保全・向上が不可欠であり、私たちが最も大きな影響を及ぼすことができる葉たばこサプライチェーンにおける取り組みの強化に注力しています。

解を深めるため、6年前からLIFE Instituteと提携し、LIFE Methodology for Business and Biodiversity (LIFEメソドロジー) を採用しています。LIFEメソドロジーによって、1万人以上の農家を含む私たちの事業が生物多様性に与える影響を評価し、特定したリスクや機会に基づいて最適な投資判断を行うことが可能となりました。

生物多様性の保全・向上のため、土壌の保全と管理、再生可能な木材生産、水の保全、自然林の保護と再生、適切な農場管理などさまざまな取り組みを推進してきました。

2022年12月にモントリオールで開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議 (COP15) では、LIFE Instituteのパートナー企業として登壇し、大規模なサプライヤーに対して生物多様性に関する共通の指標を適用した唯一の事例として、高く評価されました。私たちはたばこ業界で世界初となるLIFE認証の取得を目指しています。

ブラジルでは、生物多様性に与える影響についてさらに理

グループ全体でのサステナビリティの取り組み

環境負荷の軽減

気候変動

気候変動は、社会そして私たちの事業が直面する最も深刻な環境課題です。地球温暖化や異常気象をはじめとする気候変動の影響は、農産物を主要原料とする当社製品のサプライチェーンのみならず、世界各国での事業活動そのものにも及ぶため、JTグループでは、気候変動への取り組みに力を注いでいます。長期的にGHG排出量削減に努めることで、グローバルな気候変動対策に貢献しています。2022年2月には、2030年までに自社事業においてカーボンニュートラルを実現することを目指す姿として掲げました。この目標は、科学的知見と整合した野心的な目標であり、2022年にSBT(Science Based Targets)イニシアティブから「1.5℃目標」の認定を取得しました。また、2050年までにバリューチェーン全体でGHG排出量をネットゼロにすることも目指しています。

JTグループはTCFDが提言する情報開示フレームワークに沿った開示を進めています。

開示項目	説明
ガバナンス	気候関連課題はJTグループの事業活動にとって戦略的重要性が高い問題です。統合型リスク管理(ERM: Enterprise Risk Management)プロセスにより、たばこ事業にとって気候関連リスクが一つの最重要リスクであることを特定しました。こうしたリスクは国・地域レベルでのリスクの洗い出しや評価においても検討します。取締役会による監督が重要であるため、特に事業戦略に影響を与える可能性のある気候関連課題について、四半期ごとの取締役会に取り上げています。 また、役員報酬におけるESG指標については、 P.102 をご覧ください。 当社におけるコーポレート・ガバナンスの位置付けおよび体制について、 JTウェブサイト からご覧いただけます。
戦略	2019年に実施した気候変動シナリオ分析に基づき、2つの主要リスクを特定しました。一つは脱炭素社会への移行に伴う炭素税負担等の増加、もう一つは葉たばこ生育環境の変化です。こうしたリスクに対しては、バリューチェーン全体を対象とした気候変動対策と継続的改善により軽減に努めます。 環境への取り組み全般については JTウェブサイト を、リスクファクターについては P.116 をご覧ください。
リスク管理	JTグループではERMプロセスを通じ、気候関連リスクを検討し、リスクの軽減・管理策を定めています。また、継続中の国別気候変動シナリオ分析も踏まえた、それぞれの国・地域におけるリスクの洗い出しや評価、行動計画策定の際にも気候変動関連リスクを盛り込みます。各国・地域における事業上のリスク評価を比較し、対応の優先順位を明確化します。 国別気候シナリオ分析結果は、 JTウェブサイト をご確認ください。
指標と目標	JTグループ環境計画2030では、2030年までに自社事業からのGHG排出量を2019年比で47%削減することを目指しています。グループ全体を対象とした気候変動シナリオ分析に基づき、より長期の目標も定めるとともに、再生可能エネルギーからの電力の活用についても目標を設定しています。 JTグループ環境計画2030 、 環境データ/第三者検証 、 データの算定・連結方法 については JTウェブサイト をご覧ください。

シナリオ分析

移行リスク:カーボンプライシング

炭素税は、原料または二次原料あるいは農業バリューチェーンの各段階で利用するサービス(農業、農業用機械、葉たばこ加工用機械、保管、流通など)に課されるものです。炭素税の引き上げにより、葉たばこをはじめとする原材料調達コストが押し上げられ、ひいてはグループ全体のコストにも影響を与える可能性があります。
シナリオ分析結果について、[JTウェブサイト](#)よりご確認ください。

影響	JTグループによる気候変動シナリオ分析では、気温上昇が4℃の場合、炭素税はGHG排出量1トンあたり3,884～4,640円に引き上げられます。気温上昇が2℃の場合、国際エネルギー機関(IEA)の「World Energy+ Outlook 2018」に基づけば、2050年にはGHG排出量1トンあたり13,488～15,106円に達すると予想され、実質的な財務的影響は気温が2℃上昇した場合は少なくとも75億円、4℃上昇した場合は少なくとも7億円に上ると考えられます。財務的影響の計算にあたっては、炭素税導入の可能性のある国における2050年の想定GHG排出量に、当該国の炭素価格を乗じて財務的影響を算出しています。2050年の想定GHG排出量は、JTグループの排出量削減見込みと、売上成長予測に基づき算出しています。
軽減策	このリスクに対応するため、JTグループ環境計画2030に基づき、設備投資や省エネ施策によるエネルギー消費量削減に取り組むとともに、再生可能エネルギーの積極活用(再生可能エネルギーによる自家発電・発電、グリーンエネルギー購入)を行っています。また、社用車の脱炭素化を図り、サプライヤーとの協働を通じ、それぞれのサプライヤー固有の気候関連リスクを理解し、適切な緩和策を講じるためのサポートも行っています。

物理的リスク:農作物生育環境の変化

葉たばこ生育環境の変化として挙げられるのが、気候変動に伴う大気中二酸化炭素濃度の上昇や、作物に被害をもたらす病害虫の発生・広がりの変化、水不足、気温上昇、異常降水などです。いずれの現象も葉たばこを含むJTグループにとって重要な天然資源の確保と質に影響を与えかねず、複数の葉たばこ調達国で発生する可能性があるものです。その結果、葉たばこ調達コストの増加が予想されます。

影響	気温が2℃上昇した場合、想定される財務的影響は少なくとも320億円に上ります。気温上昇が4℃になれば、影響は370億円に膨れ上がる可能性があります。
軽減策	このリスクに対応するため、財務的影響を軽減する行動計画を策定しています。 例えば、特定された気候関連の影響を踏まえた葉たばこ調達国変更、気候変動適応策(スマート農業、品種改良など)の実施などです。また、葉たばこ産地において収量増加に向けた取り組みを行い、コスト増加と調達量減少への対策を行っています。 最も重要なリスク対応策として、サプライヤーとの強固な協力関係を築くとともに、サプライチェーンの地理的分散を行ってきました。現在、JTグループは30を超える国から葉たばこを調達しています。

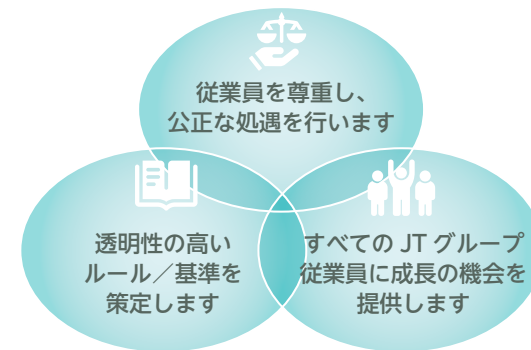
グループ全体でのサステナビリティの取り組み

人財への投資

従業員はJTグループにとって財産であり、従業員の能力と意欲こそが企業活動の原動力となっています。従業員や社会から選ばれる企業でありたいと考えており、より良い職場環境と企業文化を通じて、優秀な人財を惹きつけるとともに、従業員がやりがいを持ち続けられるようにすることで質の高いパフォーマンスを発揮できるよう努めています。今後もさらに、多様性を尊重する企業文化を創造してまいります。

JTグループ人財マネジメントポリシー

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、右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。



人財の育成と定着

急激に変化する事業環境やコロナ禍の状況も踏まえ、JTグループでは、これまでさまざまな変革を実行してきました。多様な才能を持つ意欲的な社員を惹きつけ、育成し、定着につなげるために、JTグループすべての従業員に成長の機会を提供するとともに、在宅勤務など、柔軟な対応を行っています。

JTグループでは、多様な従業員のスキルアップのために、グローバルに一貫して行うプログラムから国や地域独自で実施するものまで、幅広い学習プログラムを提供して

います。多くの研修はオンライン化しており、在宅勤務中も新しいスキルを習得できます。マネジメントを含むすべての従業員に継続的な人財投資を行うことで、従業員一人ひとりが自らのキャリアを高めていくことができるよう後押ししています。

従業員のエンゲージメントを高め、長期的な定着、仕事の生産性や質の向上につなげるためには、柔軟性をもってさまざまな機会を提供することが不可欠だと考えています。

従業員エンゲージメント

JTグループでは、従業員ファーストの企業文化が実効性を伴ったものとなっているかを評価するため、地域や部門単位での従業員エンゲージメントサーベイを毎年実施し

ているほか、グループ全体でのサーベイも3年に一度実施しています。従業員からのフィードバックは、JTグループの強み、進展状況、改善点を把握するのに役立ち、働きや

すい職場として優れた人財を惹きつけ定着させる一助にもなっています。

2022年には、全世界5万人以上の従業員を対象に、JTグループの全事業で初めて同じ質問を用いたグループ全体の従業員エンゲージメントサーベイを実施しました。サーベイ回答率は92%で、外部のベンチマークを17%上回りました。グループ全体の従業員満足度（「この会社で働くことについてどう感じているか」）は77で、ベンチマー

クとする世界上位10%の企業の平均スコアである81を下回りました。日本における事業運営体制の変革やコロナ禍による働き方の変化など、社内外の大きな環境変化の影響が、従業員満足度の下振れ要因と考えられます。この結果は、従業員エンゲージメントの向上が喫緊の課題であることを示しており、今後、明確かつ透明性の高いコミュニケーションを重視した取り組みを、役員主導のもと、実行してまいります。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

多様な才能を持つ意欲的な社員が、私たちの成功の基盤です。JTグループには100を超える国籍の従業員がおり、すべての従業員が仕事を楽しめ、能力を最大限に発揮できるように、多様で公平かつ包括的な職場を確立することは、私たちにとって最重要課題となっています。私たちは、性別、性的指向や年齢、国籍だけではなく、経験、専門性など、異なる背景や価値観を尊重し、違いに価値を見出すことが、会社の持続的な成長につながると考えており、多様化（ダイバーシティ）の推進を経営計画の課題の一つとして位置付けています。職場の多様で公平かつ包括的な文化を促進するための継続的な取り組みは、社外からも評価されています。外部からの評価については、[P. 128](#)をご覧ください。

新しい働き方

働き方やニーズは人によって異なることを理解し、すべての従業員がその能力を発揮できる柔軟な職場環境の構築を推進しています。

たばこ事業では、職場で勤務した時間ではなく、成果にフォーカスしたハイブリッド型の働き方を取り入れたグローバルポリシー「New Ways of Working: N-WOW」を導入しました。これにより、月の5割を上限とする職場外勤務やフレキシブルなコアタイム、年10日を上限とした自国外での勤務などが可能となり、勤務場所や働き方の概念が大きく変わりました。また、日本国内では、2020年から、コアタイムなしのフレックスタイム制度や日数制限なしの在宅勤務を導入しました。新しい働き方への取り組みは、今後も進化し続けていきます。

ジェンダーの平等—女性活躍推進

私たちは、多様なスキルや人財を惹きつけ、育成し、維持するために、職場における男女平等を推進することを約束します。女性従業員のさらなる成長に向け、トップマネジメントや直属の上司を対象とした勉強会や、女性従業員を対象とした研修やセミナーを開催しています。女性マネジメント比率については、40%を超えることを理想とし、「2030年までに女性マネジメント比率25%」というグループ目標を掲げ、一層取り組みを推進しています。

家族ファーストのアプローチ

たばこ事業では、2021年から新たな育児休暇制度を実施しています。この制度では、従業員が出産、代理出産、養子縁組のいずれかにより親となった場合、性別、性的指向、年齢、勤務国に関係なく、20週間の育児休暇が有給で与えられます。日本国内では、育児休暇や配偶者出産休暇に加え、保育料補助等の育児に関する補助を行っています。

また、育児だけでなく、高齢化の進む国においては、介護をしている従業員に対する支援も提供しています。今後も、従業員のウェルビーイングに向けた制度の拡充に取り組んでいきます。

▶ 人財への投資については[JTウェブサイト](#)をご覧ください。

グループ全体でのサステナビリティの取り組み

人財への投資：労働安全衛生

JTグループの取り組み

JTグループで働くすべての従業員に対し、業務上のあらゆる怪我や病気を防ぐために、健康で安全な職場環境を提供することは私たちの責務だと考えています。

JTグループでは、健康で安全な職場環境づくり、労働安全衛生の知見習得、労働安全衛生を重視する企業文化の醸成に注力しています。JTグループの労働安全衛生基準は、現地の法規制に準ずる、もしくはそれより高いレベルで設定されており、またその範囲は、JTグループの従業員だけでなく、請負業者やグループ事業所への訪問者も対象としています。

JTグループの労働安全衛生方針

JTグループの労働安全衛生方針は次の基本原則をベースとしたものです。

● 何よりも人を大切に

従業員とその家族、そして私たちが事業活動を行うコミュニティの人々の健康と安全、ウェルビーイングは私たちのあらゆる活動の根幹です。

● 労働安全衛生は全員の責任

健康で安全な職場づくりには従業員すべてが責任を負い、一人ひとりがその実現のために役割を担います。

● 労働災害の防止を最優先に

一日の仕事を終え、すべての従業員が怪我を負うことなく健康に帰宅できる安全安心な職場づくりを目指します。業績のために健康と安全を犠牲にすることは決してありません。

● 正しいことを実行する

JTグループのすべてのオフィス、営業拠点、工場は、それぞれの国や地域で定められたすべての法律を常に遵守します。

労働安全衛生に対するコミットメント

JTグループは従業員の労働災害ゼロを目指しており、すべての事業活動を安全に行うべく、労働安全衛生に関するコミットメントを掲げ、鋭意取り組みを進めています。

職場における労働安全衛生や従業員のウェルビーイングの維持向上に対する考え方は労働安全衛生方針に謳われており、この方針は、全従業員のみならず、請負業者や事業所訪問者にも適用されます。

海外の事業所では、労働災害の防止や、現地の法規制遵守、従業員との協議および継続的な改善など、私たちのビジョンや考え方を反映した独自の労働安全衛生方針を策定しています。この方針は、毎年見直しを行い、その内容を従業員や請負業者へ周知しています。

車両事故リスクの低減に向けた取り組み

インフラや交通網が整備されていない国では、従業員が車両事故に巻き込まれるリスクがより高くなります。このため、2019年に新たに運転者向けの安全方針やガイドラインを策定しました。女性従業員の増加に伴い、方針には妊娠中の従業員が運転を行う際の安全対策（シートベルト補助具の設置や休憩時間の追加など）も盛り込まれています。また、運転者の行動に注目し、すべての事業所に対してリスクアセスメントを実施し、事故を起こす可能性が高い運転者を特定するとともに、活動の成果や今後の対策について報告することも義務付けています。2020年に本アセスメントが一巡し、その結果、海外の事業所（営業および原料調達部門）では平均してガイドラインの80%が遵守されていることが分かりました。このガイドライン遵守率は、2021年には85%に伸びました。また、本アセスメントにより、海外におけるベストプラクティスを新しい安全方針に反映できました。この方針は2023年第2四半期に公表予定です。

2022年には2,194名の従業員に対して安全運転講習を実施しました。コロナ禍のため、講習の一部（オンライン運

転リスクアセスメント、コーチング研修）はリモートで行いましたが、高リスクの運転者については、可能な限り路上講習も行いました。2023年には新たに4,300名の参加を予定しています。

日本国内では、「業務中における車両事故の未然防止」を労働安全衛生計画の優先課題に設定しています。



従業員がいきいきと働くための支援

従業員がモチベーションを高め、その能力を最大限発揮できるようにしていくには、従業員がいきいきと働くことのできる職場環境づくりが欠かせません。職場の衛生環境や業務が身体に及ぼす影響を定期的に評価するなど、JTグループ内でさまざまな取り組みを行っています。

これらさまざまな取り組みを企画し運営するには労働安全衛生の具体的なデータが必要不可欠なことから、2018年に新たな方針を定め、海外にあるすべての事業所に対して、職業性疾病に関連したデータを本社に報告するよう義務付けました。これにより、どのようなリスクがあるのかを把握し、職業性疾病に対して一貫した対策を展開するとともに、既存の取り組みも強化するよう努めています。

報告された案件はすべて、現場の責任者が調査し、原因を特定します。業務や職場に起因する疾病と判断された場合は、従業員の健康を第一に考え、再発を防止するため適切な措置を速やかに講じます。



日本国内では、労働安全衛生の取り組みに加え、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるように、経営トップ主導のもと、全国11カ所の主要エリアに専門の産業保健スタッフ（医師、保健師）を配置するなど充実した健康支援体制を構築しています。また、従業員一人ひとりに対して、自分に合った自分らしい健康づくりができるよう、多様性に根差した取り組みを行っています。産業保健スタッフとの個別面談や、睡眠、食事、運動をテーマとしたプログラムなどを提供しています。

2020年からは、TABLE FOR TWOと連携し、健康ポータルサイトPep Upを活用した全社イベント「ウォーキングラリー」を実施しています。この取り組みは、運動習慣のきっかけづくりと職場の活性化、そして社会貢献活動を兼ねた形となっています。2022年は5月と10月の2回開催し、全国で6,009名のJTグループ従業員が参加しました。1人の従業員が1日8,000歩を達成するごとに途上国の子どもたちへ給食1食分を寄付することとしており、2022年度の寄付総額は1,858,860円となりました。

こうした取り組みは、従業員の生産性の向上や欠勤の未然防止にも寄与しており、近年の欠勤率は1%を下回っています。

また「健康経営優良法人（ホワイト500）」に7年連続で認定されています。この顕彰制度は、従業員の健康を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる大規模法人を認定する、経済産業省が設計した制度です。

▶ 労働安全衛生の目標と進捗はJTウェブサイトをご覧ください。

グループ全体でのサステナビリティの取り組み

社会的責任の発揮

JTグループが持続的に成長するためには、社会の持続的な発展に貢献することが必要不可欠であると考えています。JTグループコミュニティインベストメント基本方針では、その目的を「包摂的かつ持続可能な地域社会の発展へ貢献すること」と定めています。すべての人は社会の一員として受け入れられるべきであり、包摂的かつ持続可能な地域社会は事業にとっても重要であると考えています。私たちは、この方針に基づき、責任ある地域コミュニティの一員として、幅広いステークホルダーとともに、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

重点領域

包摂的かつ持続可能な地域社会の発展のために、国内外のさまざまな団体との長期的なパートナーシップを通じ、世界65カ国で522のコミュニティインベストメントプログラムを実施しています。JTグループのプログラムは、グローバルな社会課題および地域特有の課題に対応するように設計されており、右記3つの領域を重点領域として位置付けています。

1. 格差是正：恵まれない人々の食料や教育へのアクセス向上など
2. 災害分野：災害多発地域における防災活動、清潔な水の供給など
3. 環境保全：森林の保全や活性化など

効果の測定・管理

JTグループは、Corporate CitizenshipによるBusiness for Societal Impact (英語サイト)*フレームワークを用いて取り組みの実績およびインパクトを測定しています。

2022年には、JTグループが事業を展開する国々において、地域社会への貢献として約68億円の投資を行いました。すべてのプログラムがJTグループコミュニティインベストメント基本方針に則り、社会的インパクトを与えられるよう、より正確な測定と開示に取り組んでいます。



* 企業の社会的インパクトを効果測定する国際基準

ボランティア活動

ボランティア活動は、従業員、私たちの事業、地域社会の三者に、相互の恩恵をもたらしてくれます。また、従業員がその知識とスキルを活かすことで、彼らが暮らし、生活の糧を得ているコミュニティにプラスの影響を与えることもできます。

JTグループでは、従業員がボランティア活動に参加するこ

とを積極的に奨励しており、ボランティア活動の機会（コミュニティインベストメントプログラムやイベントへの参加）や、必要なリソース（従業員からの寄付、会社からのマッチング拠出、ボランティア休暇、物的支援）を提供しています。

▶ 社会的責任の発揮について詳しくはJTウェブサイトをご覧ください。

人権の尊重

JTグループはバリューチェーン全体を通じて人権を尊重し、「国際人権章典」に謳われる人権および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」で規定された原則を尊重しています。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」（UNGP）のフレームワークに則ったものです。

人権への取り組み—5つの柱

JTグループの人権への取り組みは、右に掲げた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。

1. 浸透
2. 特定と優先順位付け
3. 対処
4. 効果の測定
5. 開示

人権デュー・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。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。この人権デュー・ディリジェンスは、事業活動

に起因する人権上の負の影響を防止し、自社の事業活動のみならず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。2022年には、新たに2カ国（ポリビア、フィリピン）において人権影響評価を行いました。また、3カ国（ブラジル、インドネシア、タンザニア）で葉タバコサプライチェーンに重点を置いた評価を行いました。

▶ 詳しくはJTウェブサイトをご覧ください。

JTグループ人権報告書

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。JTグループ人権報告書はJTウェブサイト（英語）からご覧いただけます。

