

責任あるサプライチェーンマネジメント

持続可能な葉たばこ農家



JTグループが事業を行い、持続的に成長していく上で、葉たばこの確保は必要不可欠です。私たちは、直接契約農家や葉たばこディーラーと緊密に協力し、供給の確保と葉たばこ調達先の拡大に努めてきました。これにより、市場の動向にもより柔軟に対応することが可能となります。

[持続可能な葉たばこ農家についてはこちらをご覧ください。](#)

人権の尊重

JTグループはバリューチェーン全体において人権を尊重し、「世界人権宣言」、「国際人権章典」、および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持しています。

[人権の尊重についてはこちらをご覧ください。](#)



持続可能な葉たばこ農家

葉たばこディーラーや直接契約農家との連携

JTグループが事業を行い、持続的に成長していく上で、葉たばこの確保は必要不可欠です。私たちは、直接契約農家や葉たばこディーラーと緊密に協力し、供給の確保と葉たばこ調達先の拡大に努めてきました。これにより、市場の動向にもより柔軟に対応することが可能となります。

2022年時点で、バングラデシュ、ブラジル、エチオピア、日本、マラウイ、セルビア、タンザニア、トルコ、米国、ザンビアの62,000戸以上の葉たばこ農家と直接契約を結んでいます。葉たばこ農家と直接契約を結ぶことで葉たばこ農家の生産性や葉たばこの品質・信頼性の向上を図りつつ、用途に応じた葉たばこを調達できるようになります。また、原産地の証明が可能となり、トレーサビリティを確保することができます。



葉たばこ調達に関する情報は以下でもご覧いただけます。

責任ある調達については[JTインターナショナルのサステナビリティサイト](#) [🌐](#)（英語）をご覧ください。

葉たばこ耕作コミュニティにおけるデュー・ディリジェンスについても[JTインターナショナルのサステナビリティサイト](#) [🌐](#)（英語）をご覧ください。

耕作労働規範（ALP）と葉たばこサプライチェーン・デュー・ディリジェンス（SCDD）

JTグループの耕作労働規範（ALP）は、国際労働機関（ILO）の条約および勧告に基づいています。ALPは「児童労働の防止」「労働者の権利尊重」「適切な労働安全衛生の維持」の3つを基本としています。

ALPでは継続的改善に努めており、JTグループと葉たばこサプライヤー双方にとって、葉たばこ耕作の現場における労働の課題を特定し、労働慣行を改善するのに役立っています。また葉たばこサプライチェーン・デュー・ディリジェンス（SCDD）の一環として、葉たばこ耕作コミュニティを社会面から支え、葉たばこ耕作のみならず広く持続可能な農業を行っていただけるよう支援しています。契約農家からの直接調達であるか、葉たばこディーラー経由での調達であるかにかかわらず、JTグループに葉たばこを供給する農家にはALPに基づく活動の実践が義務付けられます。

JTグループのSCDDは、「課題の特定」「優先順位付け」「対応」「測定」「開示と報告」という5段階に基づいて行われます。その中でALPは、葉たばこ生産現場における課題を特定するのに役立っています。

このSCDDプロセスは、経済協力開発機構（OECD）と国連食糧農業機関（FAO）による「責任ある農業サプライチェーン

のためのガイドンス」と、ILOの勧告に基づくものです。また、ビジネスと人権に関する国連指導原則にも則っています。

葉たばこ調達国での課題管理

直接契約農家に対しては、耕作指導員が訪問の際に栽培管理についての技術支援を行うとともに、適切な労働慣行について農家と話し合います。労働慣行に関わる課題が見つかった場合、その内容を専用システムに入力します。課題の性質によっては、耕作指導員が葉たばこ農家に助言を行う場合もあります。



585

2022年度の耕作指導員数

JTグループが葉たばこを調達する国では、国ごとのSCDDガバナンスコミッティにおいて、現地マネジメントチームが耕作現場における課題を分析し、優先順位付けを行います。これにより、根本原因解決のための適切な改善策を選び、負の影響に正しく対処できるのです。私たちはKPI、社内評価、アセスメント、現地調査によって、実施した対応策が効果を上げているかどうかを確認しています。また、行政機関、NGO、影響を受けるコミュニティのメンバー、労働者団体、労働者といったステークホルダーから意見をもらうようにしています。

目下の目標として、「課題の特定」「優先順位付け」「対応」「測定」「開示と報告」という5段階の枠組みに、私たちのすべての取り組みを対応させようとしています。また各種取り組みが重複せず一貫したものとなるよう、つねにSCDDおよびALPとSustainable Tobacco Program (STP) との間のシナジーの創出を目指しています。STPは、人権、環境問題、その他の持続可能性に関わる課題について参加企業が協力し、継続的改善を通じて持続可能な農業を推進するための業界としての取り組みです。

ALPについてはJTグループの[リーフレット](#)  (英語版) をご覧ください。

ALPの最新の進捗

中期取り組み目標 (KPI)

耕作労働規範 (ALP)

2025年までにすべての葉たばこ調達国において耕作労働規範 (ALP) プログラムを導入します。

進捗

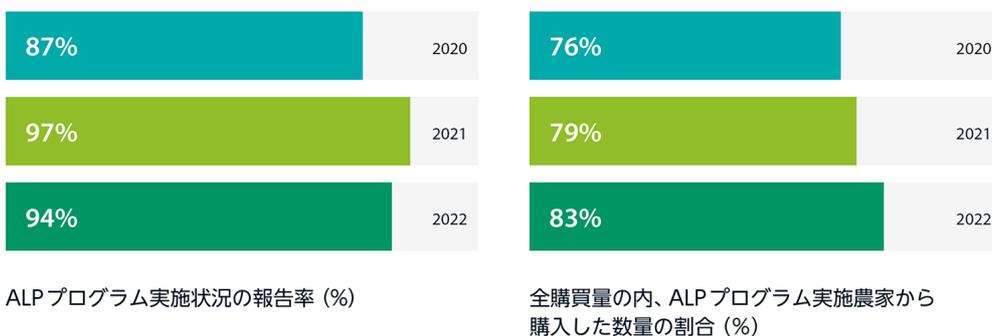
2025年に向けたALPの中期取り組み目標	2022年の進捗
JTグループに葉たばこを供給する全ての葉たばこサプライヤーがALP実施状況を報告します。	94%のサプライヤーがALP実施状況を報告しました。
JTグループに葉たばこを供給する全ての葉たばこ農家は、ALPプログラムに取り組みます。	直接契約農家の100%、葉たばこディーラー経由の契約農家においては98%にALPが導入されました。

購入する全ての葉たばこは、ALPプログラムに取り組んでいる農家によって耕作されています。

購入数量のうち83%がALPプログラムに取り組む農家により耕作されました。

データで見る進捗

私たちは2025年までにすべての葉たばこ調達国でALPを実施することを目標に掲げています。新たな買収や拠点閉鎖、需要が供給に与える影響、気候変動などにより、調達国とその数は年々変化しています。このような変化はあるものの、2022年も着実に進捗を図ることができました。バングラデシュとエチオピアにはALPを導入し、タンザニア、ブラジル、インドネシアではサプライチェーン影響評価を行い、的を絞った行動計画を策定しました。また、サプライチェーン・デュー・ディリジェンスに関するウェビナーの実施やオンライン研修サイトの立ち上げも行いました。2023年も明確な行動計画に基づき、さらに取り組みを拡大していく予定です。JTグループが展開するプログラムやそのプロセスが、信頼され影響力のあるものとなるためには時間と労力が必要ですが、私たちは決して妥協しません。



目標達成に向けた計画については以下をご覧ください。

JTグループに葉たばこを供給する全ての葉たばこサプライヤーは、ALPプログラム実施状況を報告します

2022年において、直接契約、または葉たばこディーラー経由に関わらず、JTグループに葉たばこを供給する全サプライヤーのうち、94%がALP実施状況を報告しました。

ALPプログラム実施状況の報告率 (%)

直接契約葉たばこ農家および葉たばこディーラー



2022年度調達



JTグループに葉たばこを供給する全ての葉たばこ農家は、ALPプログラムに取り組みます

2022年には、直接契約農家では100%、葉たばこディーラー経由の契約農家では98%にALPが導入されました。

ALPプログラムに取り組む農家の割合 (%)



葉たばこディーラーより集約したデータは、
インドと中国を除く*

2022年度調達

■ 葉たばこディーラー経由の契約農家

■ 直接契約葉たばこ農家

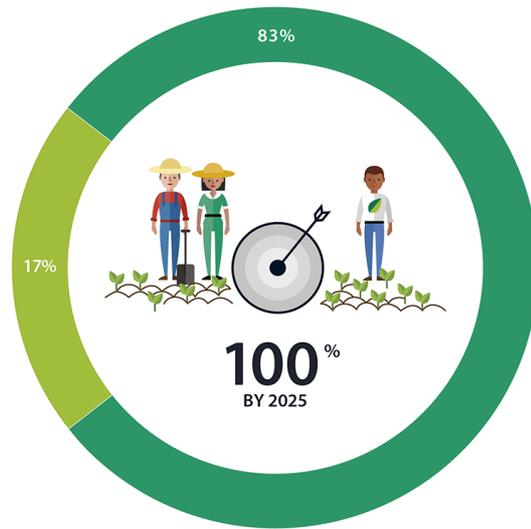
* 中国とインドでのALP導入には、現地の市場構造による高いハードルが存在します。
例えば、インドでは黄色種の葉たばこ調達はオークションを通じて行われるなど、葉たばこディーラーが葉たばこ農家と直接契約を行わないケースが数多く見られます。
JTグループは、市場構造に合った葉たばこサプライチェーン・デュー・ディリジェンスの手法確立に向け、葉たばこディーラーと協働しています。

購入する全ての葉たばこは、ALPプログラムに取り組んでいる葉たばこ農家によって耕作されています

2022年には、葉たばこ購入数量のうち83%がALPプログラムに取り組んでいる農家により耕作されました。

全購買量の内、ALPプログラム実施農家から 購入した数量の割合 (%)

直接契約葉たばこ農家および葉たばこディーラー



2022年度調達



Sustainable Tobacco Program

Sustainable Tobacco Program (STP) はグローバルたばこメーカー7社が参加しており、JTIはその一社です。2022年に新たな2社が加わりました。また2022年には6つのアセスメントをさまざまな国で実施いたしました。多くの行動計画が葉たばこディーラーにより提出され、今後進捗がモニタリングされていきます。

STPの詳細については、[JTインターナショナルのサステナビリティサイト](#) をご覧ください。

ARISEプログラム

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

児童労働を防止し、その効果を持続させる唯一の方法は、さまざまなステークホルダーが手を取り合い、協力してこの問題に取り組んでいくことだと私たちは考えています。この取り組みを成功させるには、児童労働の引き金となる幅広い経済的、社会的、文化的要因の理解が欠かせず、農村地帯の小規模農家の生計のあり方を抜本的に変えなければなりません。これまでの取り組みから私たちが学んだのは、児童労働を長期的に解決するには、単に子供たちを働かせなければよいというわけではなく、児童労働の根本原因を取り除き、家族が子供たちを働かせなくて済むような現実的なソリューションを共に見いだしていく必要があるということです。

JTグループは、ARISEを通じ、子供たちやその家族、農家、耕作コミュニティに対し、なぜ児童労働をなくさなければな

らないかを伝えるようにしています。生活上の懸念事項があれば、それに耳を傾け、子供たちが教育を受けることで得られる長期的なメリットを理解してもらうようにし、親や保護者には、さまざまな職業スキルを身に付けることで新たな収入が得られる機会を提供しています。子供が働いて親を助けるのは当然だと考える文化も世の中には存在するため、そのような農家や耕作コミュニティに対しては、働き方に対する考え方を変え、子供たちを児童労働の危険にさらすことがなくなるよう、啓蒙プログラムを展開しています。学校には資金や教材などのリソースを、教師には研修機会を提供しており、また行政機関には情報を提供することで、児童労働防止のための法律の整備や施行を支援しています。私たちは、労働慣行の改善、特に児童労働の防止と撲滅を目指す規制の枠組み強化に向けた国や地域、地方の行政機関の方針に則った取り組みを展開しています。

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

JT with Farmers



JTが目指すサステナビリティの一つに、日本のたばこ産業全体の持続可能性を探り、それを未来につなげていくことがあります。JTがその実現に挑み続ける上で、欠かすことのできないパートナーが葉たばこ農家です。「JT with Farmers」では、日本全国にいらっしゃる葉たばこ農家の、農業に対する想いや課題、新しい取り組みや未来の展望などを紹介します。彼らに寄り添い、ともにアクションを起こすことが、たばこ産業の持続可能性を探る第一歩だと考えています。

JT with Farmersは[こちら](#)よりご覧ください。



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

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#) [🗉](#)

「サステナビリティ」トップへ [→](#)

人権の尊重

コミットメント	戦略	ガバナンス
顕著な人権課題	デュー・ディリジェンス	人権影響評価と質問票
今後の取り組み		

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

JTグループのコミットメント

JTグループ人権方針

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

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

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

[JTグループ調達基本方針](#)

[JTグループサプライヤー行動規範](#)

[耕作労働規範（ALP）](#)

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

[JTグループ行動規範](#)

[労働安全衛生](#)

[耕作労働規範 \(ALP\)](#) [→](#)

[ARISEプログラム](#) [→](#)

[社会的責任の発揮](#) [→](#)

[ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン](#) [→](#)

[ページトップへ戻る](#) [→](#)

人権への取り組み

JTグループの取り組み

JTグループの人権への取り組みは、5つの柱を軸としています。このPDCAの取り組みにより、UNGPや経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針、国連食糧農業機関（FAO）による「責任ある農業サプライチェーンのためのOECD-FAOガイダンス」に則った体系的な人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施が可能になります。

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

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

進捗

浸透

すべての人を公正に扱い、人権尊重を重視する企業文化の浸透のため、2016年から、JTグループでは全グループ従業員に対して継続的に人権教育を行ってきました。人権尊重をテーマとしたグループ初のeラーニング（25か国語で受講可能）は、UNGPが謳う人権とは何かを学べるように作られており、2016年から2019年にかけて、順次グローバルに展開しました。

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

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

特定と優先順位付け

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

人権影響評価

JTグループでは、主要な事業活動とバリューチェーンにおける人権への影響に焦点を当てて人権影響評価を実施しています。人権影響評価は、葉たばこ耕作、葉たばこ加工、製造、販売、流通といったバリューチェーンにおける活動の現場を訪れ実際に確認を行います。訪問評価の間、従業員や労働者に対してだけでなく、サプライヤー、取引先、協力会社の代表者との面接調査も行います。評価が終了すると、結果についての報告書を作成し、現地子会社の経営陣に対し改善についての勧告を行い、それを両者で協議します。その後、本社と現地チームが密接に協働し、特定された課題に対処し、状況を改善します。

これまで、バングラデシュ、ドミニカ共和国、エジプト、エチオピア、カザフスタン、キルギス、マレーシア、メキシコ、ミャンマー、タンザニアの10カ国で人権影響評価を完了しています。

自己評価質問票

より多くの国の人権状況を評価し、JTグループの人権デュー・ディリジェンスの対象を広げると共に、より大きな影響を与えられるようにするために、社外の人権専門家で構成されたアドバイザリーボードからの助言に基づき、2019年に新たな自己評価質問票を用いた評価を開始しました。この自己評価質問票は、人権影響評価と同じ評価項目に基づいており、人権リスクが最も高い国を最優先とする人権影響評価の喫緊の評価対象とはなっていないものの、高リスクに格付けられている国の評価に用いられます。特にコロナ禍の間、この自己評価質問票は、現地に赴くことなく人権デュー・ディリジェンスを行うための貴重なツールとなりました。

19カ国について自己評価質問票による評価が完了しており、JTグループのバリューチェーン上のさまざまなタイプのオペレーションをカバーしています。

葉たばこサプライチェーンにおける人権影響評価

2022年には、ブラジル、インドネシア、タンザニアの3カ国でサプライチェーン人権影響評価を実施しました。これは、JTグループの中でも最大の事業規模を持つたばこ事業のサプライチェーン、特に葉たばこ耕作の現場における人権状況と、葉たばこ農家やそのコミュニティが直面する課題のより深い理解を企図したものです。2022年には、業界横断の取り組みであるSustainable Tobacco Programでも同様に、葉たばこサプライチェーンに関する詳細な評価を行いました。

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

さらに詳しくは：

[JTグループの人権デュー・ディリジェンス](#) →

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

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

対処

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

人権担当者は、現地での行動計画の実施を管理します。人権担当者にはUNGPに関する研修資料を提供し、行動計画中の個別事項についてのサポートを行っています。

さらに詳しくは：

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

[人権影響評価と自己評価質問票：主な評価結果](#) 

効果の測定

JTグループでは、策定した行動計画の効果測定をしています。策定された行動計画は、経時的な改善効果を測定するためのKPIもそれぞれ定めています。人権担当者は、行動計画の各項目の実施状況をモニタリングし、四半期ごとに本社人権チームに報告しています。

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

さらに詳しくは「[葉たばこサプライチェーン](#)」をご覧ください。

開示

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

[JTグループ人権報告書](#)  (英語)



2021年、UNGPが国連人権理事会で全会一致で採択されてから10周年を迎えるのを機に、JTグループとして初となる独立した人権報告書を発行しました。この報告書では、JTグループのワールドワイドな事業活動から生じ得る潜在的な人権リスクに基づき特定された9つの顕著な人権課題と、これらの課題に対するアプローチなど、私たちの人権尊重の取り組みを紹介しています。

[統合報告書](#) 

Human Rights Watchや国連人権理事会、英国紙Guardianとの[人権に関する書簡のやり取り](#)  (英語)

[JTI UK Modern Slavery Statement](#)  (JTI UKウェブサイト) (英語) - 英国で施行された英国現代奴隷法 (UK Modern Slavery Act 2015) に基づき、JTグループ英国子会社 (JTI UK) では2016年から毎年ステートメントを開示しています。

[ページトップへ戻る](#) 

ガバナンス

CEOと取締役会は、JTグループ全体でのサステナビリティ目標達成にコミットし、サステナビリティ戦略の実効性について、監督責任と説明責任を負っています。チーフ・サステナビリティ・オフィサー (CSO) は、人権の尊重を含めたサステナビリティ戦略のグループ全体での推進責任者です。

JTグループ人権方針に関わる戦略、ガバナンス、遵守状況の開示に対する説明責任を負うのはCEOと取締役会ですが、事業を通じた人権の取り組みや、人権を尊重した適切な経営管理システム構築の責任は各国現地法人や事業の長が担っています。それを支えるのが専任の人権チームで、人権に関する社内の意識向上とよりよいエンゲージメントに向けての取り組みを推進しています。

効果的な人権デュー・ディリジェンスを行うには、人権影響評価と、その結果に対して責任を持って対応するための効果的なガバナンス体制を結び付けることが重要です。人権に関する指針やベストプラクティスの共有で重要な役割を果たしているのが人権担当者のネットワークであり、より現場に近いメンバーが人権課題への取り組みをサポートしています。

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

社外の人権専門家により構成されたアドバイザリーボード

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

アドバイザリーボードメンバー：

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

サプライチェーン・デュー・ディリジェンス・コミッティ

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

社外の専門家

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

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

[ページトップへ戻る](#) 

顕著な人権課題

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

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

顕著な人権課題とは、事業にとってではなく人権への影響を受ける側の人々にとってのリスクを意味しており、リスクの深刻度と発生可能性に応じて影響度ははかります。

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

JTグループの9つの顕著な人権課題

顕著な人権課題の特定

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

深刻度評価

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

発生可能性評価

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

リスクマッピング

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

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

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

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

JTグループの人権デュー・ディリジェンス

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

グループ内で広範に実施している人権影響評価をベースとした人権デュー・ディリジェンスを根付かせることは私たちの責務であり、事業活動が負の影響を与えることを防止し、JTグループのバリューチェーン全体で最高の行動基準が確実に守られるようにするという効果があります。

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

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

JTグループ人権方針では、人権デュー・ディリジェンスを事業運営における必要不可欠なプロセスとして実施することを謳っており、このコミットメントはコロナ禍にあっても決して揺らぐことはありませんでした。継続性を確保すると同時に、関係者全員を守るため、評価に当たっては取り組み手法を調整しました。その一つが自己評価質問票の活用です。自己評価質問票は、人権デュー・ディリジェンスにおける評価項目や事業活動の内容、JTグループにとっての顕著な人権課題をベースとした100近い質問で構成されています。これらの質問に対する回答を社外の人権専門家と社内の人権チームが精査し、要改善項目とリスクを特定します。これを受け、各事業所は、改善とリスク低減のための絞った活動計画を策定します。人権高リスク国の現地での影響評価実施が可能になるまでの対応として、自己評価質問票を積極的に活用しています。

2022年には、新たに2カ国（ボリビアおよびフィリピン）において評価を行いました。これまでに、バリューチェーン全体を対象に、10カ国では人権影響評価を、19カ国では自己評価質問票による評価を行っています。また、3カ国では葉たばこサプライチェーン評価を行いました。2022年末までに人権高リスク67カ国のうち、32カ国における評価を完了しました。目標に対する進捗率は48%です。人権リスクが大きい国から評価を行うという「優先順位付け」の考え方に立ち、人権影響評価を行っています。また、JTグループでは、過去に人権侵害が報じられたことのある国に実際に赴き、自らの目で現地の状況を確認することに努めています。

2023年には、人権高リスク国の見直しを行う予定です。これは、リスクベースのアプローチに基づいた人権デュー・ディリジェンスの取り組みが、常に最新の状況に基づき優先順位付けされているよう図るためです。

さらに詳しくは[JTグループ人権報告書](#) （英語）の‘Our assessments’（人権影響評価）セクションをご覧ください

[ページトップへ戻る](#) 

人権影響評価と自己評価質問票：主な評価結果

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

たばこ事業については、JTインターナショナルのサステナビリティサイト [‘Human rights assessments map’](#) （英語）をご覧ください。

加工食品事業については、以下をご覧ください。





[中国（2019年）](#)

[タイ（2019年）](#)

日本における外国人労働者

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

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

[ページトップへ戻る](#) 

今後の取り組み

人権尊重を推進する活動を今後も進化させ、事業展開国の経済や政治状況の変化に対応していきます。人権リスクは時間とともに変化するため、人権デュー・ディリジェンスについては、継続的に取り組みの見直しを行う予定です。

私たちはこれからも、喫緊の課題に対処するとともに、特定した優先分野に注力して人権尊重に取り組んでいきます。引き続きリスクベースの基準を用い、人権リスクが高い国を優先し、人権影響評価を実施していく予定です。

[ページトップへ戻る](#) 



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

[Adobe Readerのダウンロードページへ](#) 

「サステナビリティ」 [トップへ](#) 