

キヤノンの人権対応

キヤノン株式会社

執行役員・サステナビリティ推進本部長

郡司 典子

Canon

目次

1. キヤノンのご紹介
2. 企業理念とサステナビリティの考え方
3. マテリアリティ
4. これまでの取り組み
5. 人権対応の要求の高まり
6. 社内体制の整備
7. 人権の負の影響の特定、評価
8. 情報開示
9. 救済メカニズムの整備
10. 従業員に対する取り組み
11. キヤノンベトナムの事例紹介
12. 取引先に対する取り組み
13. 今後の課題

1. キヤノンのご紹介

(2023年12月31日現在)

売上高 **4兆1,810億円** 従業員数 **169,151人** 連結子会社数 **336社**

プリンティング ビジネスユニット



56.1%

複合機
プリンター他

メディカル ビジネスユニット



13.2%

CT、MRI、X線
超音波診断装置他


イメージング ビジネスユニット



20.6%

カメラ、レンズ
ネットワークカメラ他

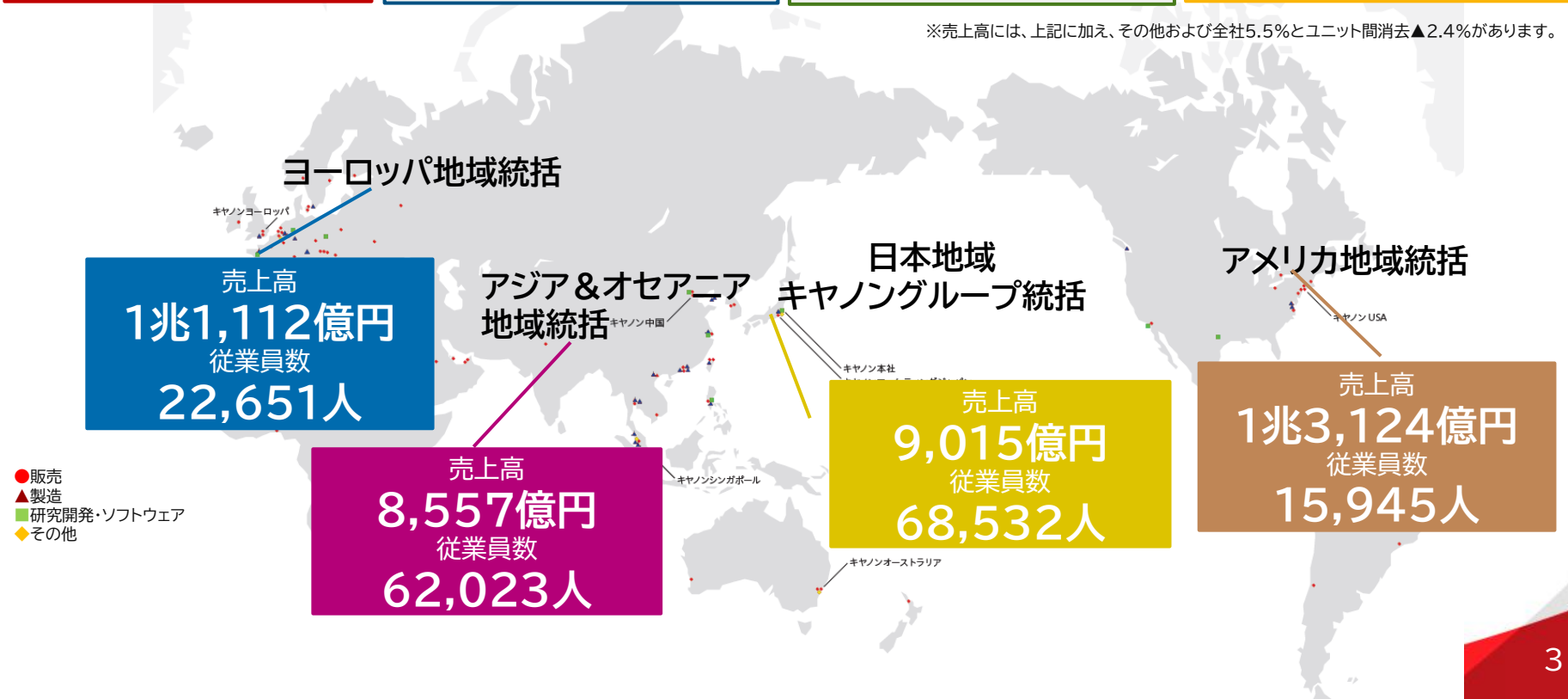
インダストリアル ビジネスユニット



7.5%

半導体露光装置
FPD露光装置他

※売上高には、上記に加え、その他および全社5.5%とユニット間消去▲2.4%があります。



2. 企業理念とサステナビリティの考え方

■ 企業理念「共生」

共生

文化、習慣、言語、民族などの違いを問わず、すべての人類が末永く共に生き、共に働き、幸せに暮らしていける社会をめざします。

■ サステナビリティの考え方

テクノロジー&イノベーション



社会課題の解決
豊かな生活と地球環境の両立

持続可能な社会の実現への貢献

3. マテリアリティ

人権対応を最重要マテリアリティと位置づけている

環境・社会分野
マテリアリティ
特定プロセス

STEP 1 環境・社会への
インパクトの確認

- ・ 社会のメガトレンド、国際ガイドライン「GRIスタンダード」ほか各種国際的な枠組み、サステナビリティ調査など各種指標、ステークホルダーアンケート、直接の対話を通じて把握した社会からの要請、事業環境に照らし、環境・社会に対する自社のインパクトを確認

STEP 2 重要度の評価

- ・ STEP1で確認したインパクトの重要性を評価

STEP 3 検証と承認

- ・ 評価結果について、社外のサステナビリティ専門家との対話を通じて検証
- ・ 経営層と協議した上で環境・社会分野における重点課題(マテリアリティ)を特定

	特定した重点課題(マテリアリティ)	主な取り組みの例	重要度
環境分野	気候変動	<ul style="list-style-type: none"> ・製品の省エネルギー設計 ・拠点におけるエネルギー効率の改善 ・物流におけるCO₂削減 ・再生可能エネルギー活用拡大 	最重要
	資源循環	<ul style="list-style-type: none"> ・製品の小型軽量化 ・予防、再利用、リサイクルによる廃棄物削減 ・製品のリマニュファクチャリング ・消耗品のリサイクル ・持続可能な水資源の活用 	最重要
	化学物質	<ul style="list-style-type: none"> ・製品含有化学物質の管理 ・国際標準化 ・生産工程の化学物質の管理 ・大気、水、土壌への排出削減 ・グリーンサプライチェーン 	最重要
	生物多様性	<ul style="list-style-type: none"> ・生物多様性方針 ・木材製品の調達方針 ・キャノンバードブランチプロジェクト ・自然生息地、生物多様性の保全 ・森林保全、植林の取り組み 	重要
社会分野	人権と労働	<ul style="list-style-type: none"> ・人権の尊重 ・雇用と処遇 ・ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・労働安全衛生と健康経営 ・人材育成と成長支援 	最重要
	社会文化支援活動	<ul style="list-style-type: none"> ・4E's Project ・Canon Young People Programme ・Miraisa Programme ・綴プロジェクト 	重要

4. これまでの取り組み

社内

1937年
創業時

人間尊重主義

全従業員を身分、性別、年齢、職種で区別することなく、公平公正に処遇する実力主義、健康第一主義など

2001年

キャノングループ行動規範

役員・従業員に対する基本的な考え方
個人の尊重、差別、ハラスメントの禁止

グローバルサプライチェーンにおける人権侵害の発生
2011年 国連「ビジネスと人権の指導原則」の策定



社内

労働・安全衛生のリスクは重要な経営課題として社内で行き組む

- 労働時間の管理(アジア生産拠点)
- 児童労働有無の確認(アジア生産拠点)
- ハラスメント研修
- 安全衛生活動 など

取引先

2014年～ 新規取引・継続取引の際に、
労働・安全衛生・環境・倫理に関する調査を実施

5. 人権対応の要求の高まり

欧米大手企業からのCSRへの取り組み要求の高まり

2017年

キヤノングループ企業の社会的責任に関する基本声明

2019年末

Responsible Business Alliance (RBA)に加盟

RBA: グローバルサプライチェーン全体で、
労働者、環境、ビジネスの持続可能な価値を推進する企業連合



欧米での人権情報開示・DDに関する法規制の成立
ESG投資家による人権への関心の高まり

2021年

キヤノングループ人権方針

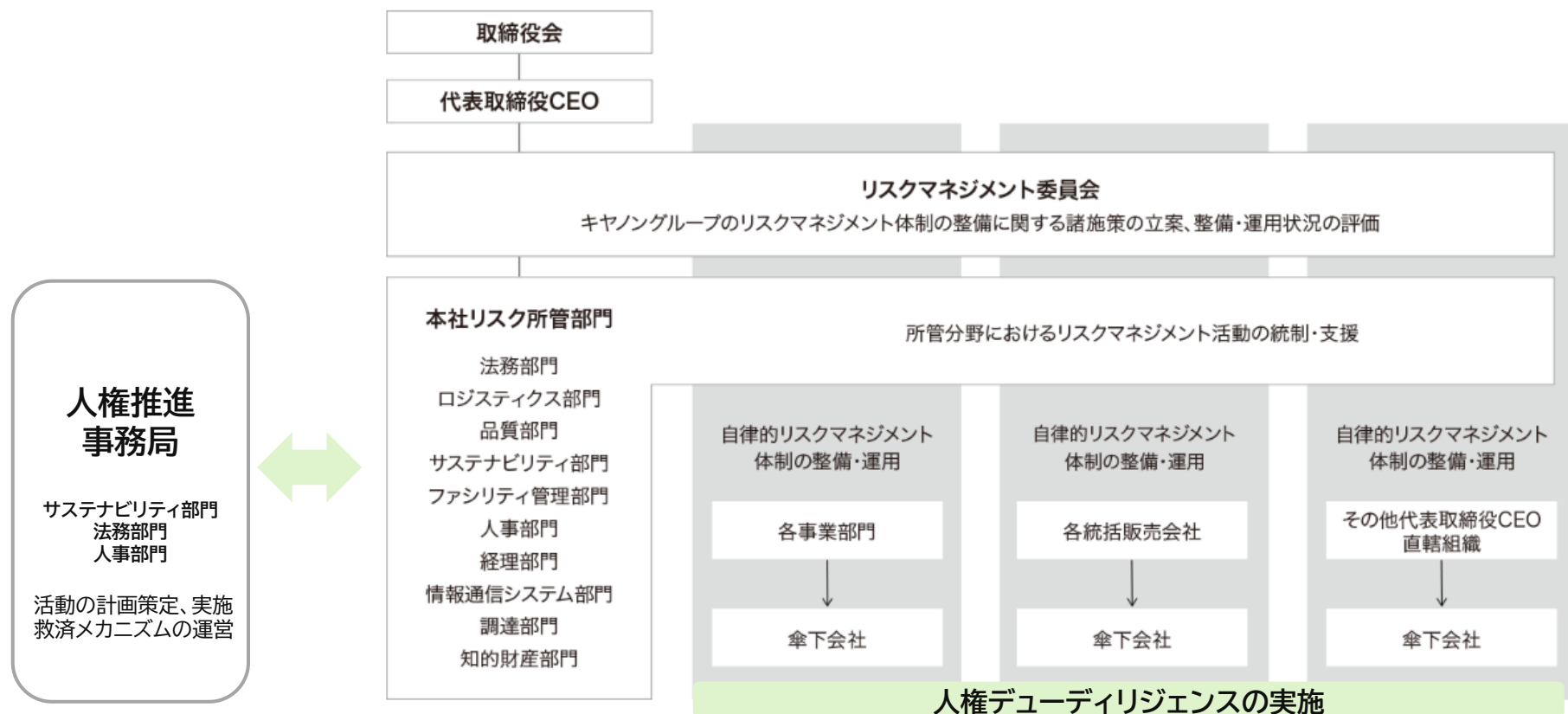
上記基本声明の人権・労働に関する項目について、
国連ビジネスと人権の指導原則に則して整理し直し、発行



6. 社内体制の整備

人権推進事務局の設置

2021年～リスクマネジメント(RM)委員会を活用し、グループ全体で人権DDを開始

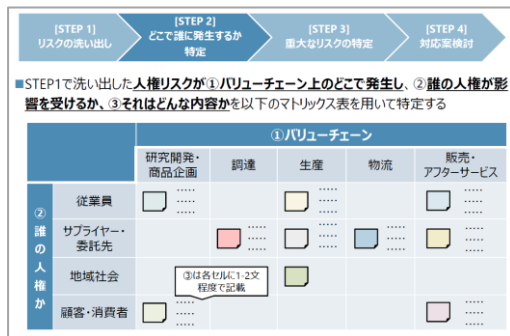


2022年からは、RM委員会において、人権侵害リスクが重大なリスクとして特定され、取り組みの結果をRM委員会において毎年評価し、CEOおよび取締役会に報告

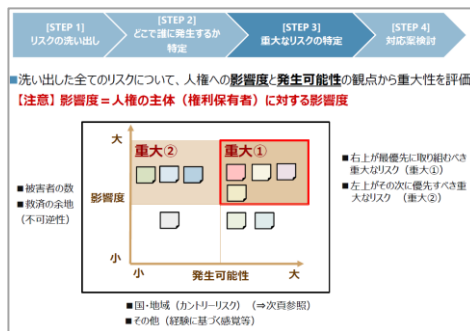
7. 人権の負の影響の特定、評価

各組織にてバリューチェーンも含めた人権リスクを特定、評価

人権侵害事例やRBAの国・地域別人権リスクも参照



バリューチェーン



影響度×発生可能性



各組織でのリスク特定

人権推進事務局にて各組織の人権アセスメントの結果を分析

専門家からのアドバイス&ステークホルダーとの対話

キヤノンとしての顕著な人権リスクの特定

8. 情報開示

キヤノンにおける顕著な人権リスクをウェブサイトで公開

	権利主体				キヤノンにおける対応
	サプライヤー・委託先従業員	自社従業員	顧客・消費者	地域社会	
人種・性別・宗教等による差別		●			ダイバーシティ&インクルージョンの推進
ハラスメント		●			ハラスメントの防止
児童労働	●				サプライチェーンにおける人権尊重
強制労働	●				サプライチェーンにおける人権尊重
賃金不払い・低賃金	●				サプライチェーンにおける人権尊重
過重労働	●	●			過重労働の防止 サプライチェーンにおける人権尊重
労働安全衛生	●	●			労働安全衛生と健康経営
プライバシーの保護		●	●		個人情報の保護
紛争鉱物の調達				●	責任ある鉱物調達への取り組み
事業拠点の騒音、環境汚染				●	環境
製品に起因する健康被害・事故			●		製品責任

リスク毎にキヤノンとしての対応方針や対応状況について記述しているウェブページにアクセスできるリンクを記載

9. 救済メカニズムの整備

従業員向け

内部通報制度を国内外ほぼすべてのグループ会社に設置
従業員が現地語で通報することができる

社外向け
ステークホルダー

Webサイト上に通報窓口を設置
既存のお問合せページを人権の通報に対応できるように改修
お取引先様が利用できるように、
「キヤノンサプライヤー行動規範」のなかで周知

責任ある企業行動に関する通報窓口

[前のページへ戻る >](#)

Step1 お問い合わせ内容のご入力 > Step2 ご入力内容のご確認 > Step3 お問い合わせ完了

責任ある企業行動に関する通報窓口

本通報窓口では、キヤノングループの事業活動に伴う人権その他責任ある企業行動に関する具体的な懸念やリスクに関する情報を受け付けています。以下のフォームからご連絡ください。

通報への対応

通報者の情報および通報内容は機密に保持し、通報対応の目的以外には使用いたしません。
本通報窓口では匿名通報も可能ですが、その場合は事実関係確認のための調査が難しい場合があります。ご了承ください。
通報したことを理由として、キヤノンが通報者に対して不利益な取り扱いをすることはありません。ただし、虚偽の通報その他不正な目的での通報の場合は、この限りではありません。
通報案件に関しては、速やかに事実関係を調査します。調査の結果、具体的な問題が認められる場合、その是正に取り組みます。

※法的なアイデアの盗用および、偽品、広告宣伝等に關するアイデア、その他のご提案はお受け致していません。本フォームを通じて当社にこれらアイデアのご提案があった場合、当社は、自らの判断で何等の制限なく自由にお使いおよび利用できるものとさせていただきます。また、機密や新発明の申し出など営業案件のお問い合わせは、承っておりません。こちらにご提案いただきたくも、関係部門への転送および、弊社からの回答は致しかねますので、予めご了承ください。

※土・日・祝日・夏季休業・年末年始など、弊社休業日にいただいたお問い合わせにつきましては、翌営業日以降の対応となりますので、ご了承ください。なお、お問い合わせの内容によっては、ご回答いたしかねる場合がございます。

※弊社からの回答メールは、お客様本人宛にお送りするものです。回答メールの一部または全部をSNS・ブログ等に転載、二次利用することは、ご遠慮ください。

お名前

お住まいの地域/国 **必須**

メールアドレス

件名 **必須**

- 匿名での通報を可能に
- 通報者のプライバシーを保護
- 不利益な取り扱いをしない

10. 従業員に対する取り組み

■ 人権リスクの特定プロセスでの労働組合との対話（キヤノン(株)）

- 労使協議会とは別に人権に特化した労使対話を実施
- 特定した従業員の人権リスクと労働組合との認識を確認
- 労働組合側からの人権に関する懸念に関する意見交換：
 - テレワークの浸透による働き方の変化
 - コロナ禍における働き方
 - 男性の育児休暇取得 など



■ グループで人権研修を実施

- 社会的背景、人権侵害の事例、人権侵害防止の重要性、グループ人権方針等を周知
- 国内(2021-22):キヤノン(株)作成のE-learningを国内グループ会社でも展開
- 海外(2023-24): コンテンツをカスタマイズし、各拠点に合った内容・形態で実施

■ 過重労働の防止:労働時間に関するガイドラインの導入とモニタリング

2015年:アジア生産会社向けに労働に関するガイドラインを導入

2022年:RBAの労働基準に適合する形で刷新、
全生産会社に統一基準を適用

週60時間を超える労働の禁止
週1回の休暇
若年(18歳未満)労働者の夜勤・時間外・危険業務従事の禁止

生産会社の労働時間の実績の確認(年1回)➡ガイドラインの有効性を評価

11. キヤノンベトナムの事例紹介



従業員ハンドブックによる従業員への周知

キヤノンベトナムでは職場環境をさらに改善し、会社と従業員の相互理解を深めるため、「従業員ハンドブック」を発行。ハンドブックではキヤノングループ行動規範、RBA行動規範、人権の保護を含むキヤノンベトナムのさまざまな社内ルールを網羅。従業員の入社時に配布し、周知に努めている。



従業員の声を受け、工場長自ら、現場確認を実施

従業員が利用可能な相談チャンネルを複数用意

- ・人事総務相談ホットライン、内部通報制度、投書ボックスの設置
- ・全従業員向けのオンライン調査 年1回実施。
- ・これらのチャンネルを通じて、様々な懸念や相談に対応

【対応事例】

相談内容：作業場の室温に関する懸念

調査：空調を作動させていても適温にならない場所があることを確認

対策：巨大ファンや空調機の設置、換気用パイプの増設、熱中症予防用に冷やしたレモン水の提供等を行った。

12. お取引先に対する取り組み

2014年 調査の開始(児童労働、強制労働の有無、労働時間、安全衛生等の確認)

2020年 RBA加盟をきっかけに生産材の主要お取引先を対象に

RBAの自己点検質問票(SAQ^{*})を使って調査を実施

*Self-Assessment Questionnaire

RBA行動規範に対する同意書の取得

SAQの採点結果をフィードバックし、改善を要請



サプライヤーの現地確認

2022年 アジアのお取引先を中心に現場確認を実施



間接材・サービスのお取引先を対象にしたリスクアセスメントの開始

対象: オンサイトサービスプロバイダー(清掃、警備、食堂、設備保守など)や
人材派遣会社、寮の管理会社等

主なアドバイスと改善要請:

- 保護具や防具を社員が購入し、退職時に返金する制度の是正要請
- 年1回の避難訓練の未実施。実施計画書の提出要請
- 個人情報の適切なアクセス制限による管理要請 など

13. 今後の課題

欧米公共調達(環境ラベル)の要求

- 自社およびサプライヤーにおける国際的な人権基準遵守の証明(第三者監査)
- サプライヤーエンゲージメント情報を含む、さらに詳細な情報開示要求

欧米の人権・情報開示・輸入関連法規制

- サプライチェーン・バリューチェーン全体での人権DD
- 輸入規制における強制労働がないことの証明
- 人権侵害の是正、通報制度の是正内容を含むネガティブ情報の開示要求



サプライヤーエンゲージメントの強化

- サプライヤーの人権対応（人権方針、人権DD、救済メカニズムの構築など）支援
- キヤノンと第三者の救済メカニズムの周知と活用

ステークホルダーの皆様とともにサプライチェーン・バリューチェーン全体での
実質的な人権尊重の取り組みを推進

ご清聴ありがとうございました

Canon