

社会に対する取り組み

キャノンは、自社の活動が社会に及ぼす正負ならびに潜在・顕在のインパクトを考慮し、社会分野におけるマテリアリティを2つ特定しています。これらのマテリアリティの解決に向けてさまざまな取り組みを進めており、本レポートでは、最重要と位置づけている「人権と労働」のうち、「人権の尊重」に焦点をあてて説明します。

特定したマテリアリティ	主な取り組み
人権と労働 （最重要）	● 人権の尊重 ● 雇用と処遇 ● ダイバーシティ・エクイティ&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
社会文化支援活動 （重要）	● 青少年の創造性と表現力を育む「Canon Young People Programme」 ● アフリカ地域において技術力向上と雇用創出をめざす「Miraisha Programme」 ● インドにおける多角的な支援「4E's Project」 ● 日本古来の文化財を未来に継承する「綴プロジェクト」

人権の尊重

キャノンは、従業員や取引先をはじめとする事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重しています

基本的な考え方

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき、従業員や取引先をはじめとする事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、外部専門家のアドバイスを参考にしながら、①人権方針の策定、②人権デュー・デリジェンス（以下、人権DD）の実施、③救済メカニズムの整備・運用、④人権啓発活動、⑤ステークホルダーエンゲージメント、⑥サプライチェーンにおける人権リスクへの対応などを行っています。

推進体制

キャノンでは、人権の担当役員である代表取締役 CFO を責任者として、キャノン(株)サステナビリティ、法務、人事部門が事務局となり、人権対応を推進しています。事務局では、人権対応の全体計画の立案、救済メカニズムの整備・運用、ステークホルダーエンゲージメントの実施などを行い、重要案件については、担当役員に報告します。また、取締役会決議にもとづき設置されているリスクマネジメント委員会において、人権侵害を重大なリスクとして特定し、キャノン(株)各部門および各グループ会社において人権リスクを防止・低減するための取り組みを実施しています。取り組みの結果はリスクマネジメント委員会において毎年評価され、CEO および取締役会に報告される体制となっています。

また、2024年4月からサステナビリティ委員会傘下の人権ワーキンググループにおいて、人権に関する適切な情報開示に向けた活動を展開しています。

➡ リスクマネジメント委員会 P55

① 人権方針の策定

キャノンでは、2021年に代表取締役会長兼社長 CEO 名で「キャノングループ人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。この人権方針は企業理念「共生」のもと、人権尊重や人権保護への取り組みに対するキャノンの姿勢を表明するものであり、その内容はキャノンの各種方針や手続きに反映されています。この方針において、キャノンは児童労働の禁止、強制労働・不合理な移動制限の禁止、過重労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重など国際的に認められた人権の尊重に加え、人権DDの実施、救済メカニズムの整備・運用、啓発活動やステークホルダーとの対話を行う旨を明らかにしています。人権方針は、各国・地域ステークホルダーにWebサイトで周知しています。

➡ キャノングループ人権方針 <https://global.canon/ja/sustainability/society/human-rights/pdf/hr-policy-j.pdf>

② 人権デュー・デリジェンスの実施

キャノンでは、人権DDをリスクマネジメント委員会下の活動として位置づけ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」にもとづき、グループ全体で実施しています。

キャノン(株)の各部門および各グループ会社は、サプライチェーンを含むそれぞれの事業活動において人権DDを右図のプロセスの通り実施し、人権に対する負の影響を洗いだし、評価および顕著な人権リスクの特定を行っています。人権リスクの評価にあたってはResponsible Business Alliance（以下、RBA）が提供する国・地域別の人権リスクインデックスなどを参照しています。

また、新規事業についても人権リスクを評価しています。たとえば、M&Aを行う際には、デュー・デリジェンスの一環として、労働基準や安全衛生などに関する法令の遵守状況を調査し、新たにグループ入りする企業に重大な人権リスクがないことを確認しています。

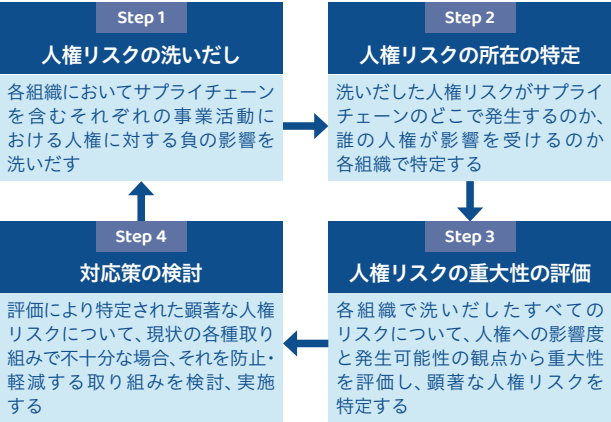
こうしたキャノンの取り組みは、国際労働機関（ILO）による「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクト（経済産業省の資金供出）で、グッドプラクティス事例として掲載されたほか、日本貿易復興機構（ジェトロ）のWebサイトで特集記事として紹介されました。

キャノンにおける顕著な人権リスク

キャノンの事業活動において発生する可能性がある人権リスクのうち、顕著な人権リスクとして特定したのは、下表記載の11項目で、リスクを防止・低減するためのさまざまな対応策をとっています。

	権利主体				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・宗教などによる差別		●			キャノングループ行動規範の社内周知の徹底
ハラスメント		●			ハラスメント未然防止のための研修およびミーティングによる意識啓発
児童労働	●				サプライヤーアンケートによるエンゲージメント
強制労働	●				
賃金不払い・低賃金	●				
	●				
過重労働		●			ノー残業デー（週2日）の実施、管理職研修による部下の勤務時間管理徹底の啓蒙、時間外の上限を超える可能性がある社員へのアラート
	●				サプライヤーアンケートによるエンゲージメント
労働安全衛生		●			健康経営戦略マップを策定し、さらなる健康経営の推進および労働災害発生の未然防止
		●			世界各国・地域での個人情報保護規制強化の動向確認と、Cookieデータの取り扱いルールの遵守
プライバシーの保護			●		広告、広報・Webサイト、SNSなど情報発信に関するルール、ガイドの作成と遵守の徹底
紛争鉱物の調達				●	紛争地域や高リスク地域を把握して、人権・環境リスクが高い事業者から供給される材料の使用を回避する
事業拠点の騒音・環境汚染				●	企業活動のあらゆる面で、国/地域の適用される法律、およびその他の利害関係者との合意事項を遵守するとともに、省エネルギー、省資源、有害物質の排除を推進
製品に起因する健康被害・事故			●		市場で発生する品質問題およびそのレベルを管理・把握し、再発・未然防止に向けた活動を推進

キャノンの人権DDプロセス



人権の尊重

③ 救済メカニズムの整備・運用

キャノン(株)では、人権に関する具体的な懸念について内部通報を受ける窓口を設置しています。イントラネットや研修などを通じて通報窓口の周知に努めるなど、適切な利用のための施策を行っています。さらに、社外のステークホルダーに対しても窓口を設けています。社内外いずれの窓口においても、通報者のプライバシーは保護され、通報したことを理由として不利益な取り扱いを受けることはありません。匿名での通報も可能とするなど、通報者の利便性に配慮しています。通報を受け付けた事案については、事実関係の調査を行い、問題があると判断されれば、必要な是正措置・再発防止策を取っています。

2024年において通報を受けた人権に関する事案(差別・ハラスメント、賃金、労働時間など)は140件ありました。そのなかで、2024年末時点で調査が完了した事案のうち、是正すべき事案が27件認められました。是正すべき事案については、行為者の処分・異動や行為者(または当該部門)への注意・指導などを実施しています。

🔴責任ある企業行動に関する通報窓口 <https://global.canon/ja/contact/csr/csr-form.html>

過去3年間の通報事案件数・コンプライアンス違反通報事案件数 (件)			
	2022	2023	2024
人権に関する年間通報事案件数(各年末時点)	110	94	140
調査が完了した通報のうちコンプライアンス違反が認められた通報事案件数(各年末時点)	21	17	27
分類			
差別・ハラスメント	16	14	23
労務管理	5	3	4

④ 人権啓蒙活動

ビジネスと人権に関わる基礎的な知識およびキャノンの人権に関する取り組みの周知・啓発を目的として、2021年より従業員を対象とした人権研修を実施しています。海外で教育を実施するにあたっては、国・地域による特性を考慮し、各社で内容を最適化し、各言語へ翻訳した上で実施しました。

従業員ハンドブックによる従業員への周知

キャノンベトナムでは「キャノングループ行動規範」、RBA行動規範、人権の保護を含むキャノンベトナムのさまざまな社内ルールを網羅した「従業員ハンドブック」を発行し、職場環境のさらなる改善と会社と従業員の相互理解を深めています。



⑤ ステークホルダーエンゲージメント

「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」では、企業が自らの活動において、実際のまたは潜在的な負の影響を特定・評価し、かかる負の影響に対する防止策や軽減策を考慮する時点でステークホルダーとのエンゲージメントを行うことが重要であると規定しています。キャノンは、キャノン労働組合のほか、機関投資家、サプライヤー、協力会社のみならずとも対話を実施しています。

エンゲージメント事例

キャノンの顕著な人権リスクを特定・評価し、防止策を検討するにあたり、従業員の人権リスクとして考えられる「人種・性別・宗教などによる差別」「ハラスメント」「過重労働」「労働安全衛生」「プライバシーの保護」について、キャノン労働組合と対話を実施しています。2024年は、会社を取り巻く人権対応に関する動向を確認するとともに、女性の活躍、LGBTQ+、障がい者、ハラスメントに関する相談やそれらに対する取り組み内容、その他従業員のキャリア形成やテレワークをはじめとした柔軟な働き方などに関して広く意見を交換しました。その結果は、キャノンとして顕著な人権リスクの特定・評価・防止策の検討に反映しています。

結社の自由と団体交渉権の尊重

キャノンは、「キャノングループ人権方針」において明らかにしているように、結社の自由と団体交渉権を尊重しており、労使の対話を促進することで、労働に関するさまざまな課題の解決に努めています。たとえばキャノン(株)は、キャノン労働組合との間で締結している労働協約において、団体交渉を通して会社と組合の双方が正常な秩序と信義をもって迅速に問題の平和的解決に努めることを明記しています。



キャノン労働組合との人権対話の様子

⑥ サプライチェーンにおける人権リスクの対応

過重労働の防止

キャノンでは、過重労働のリスクが特に高いとされる海外の生産拠点において、従業員の労働時間を正しく把握するしくみを構築し、その運用状況はキャノン(株)人事部門に毎年報告されます。また、2015年にアジアの生産会社向けに労働ガイドラインを導入して人権に関する取り組みを始めましたが、2022年、RBAの基準にも適合する形で、新たな労働ガイドラインへ刷新し、国内外すべてのグループ生産会社に対して統一の労働ガイドラインを導入しました。

ハラスメントの防止

キャノンは、創業以来の人間尊重主義に従い、性別や職種による差別の禁止に加え、「ハラスメントを許さない」という考えのもと、経営幹部をはじめとしてキャノンで働くすべての従業員にハラスメント防止を周知徹底しています。セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの禁止に加え、マニティハラスメントなどの禁止を明記した「就業規則」「ハラスメント防止規程」を制定しています。また、快適な職場環境の保持を図るために、ハラスメント相談窓口を設置しています。なお、従業員からの相談に関しては、プライバシーの保護など、相談者・協力者が不利益を受けることのないよう徹底しています。ハラスメント防止対策として、各事業所、国内グループ会社の担当者を対象に定期的に連絡会を開催し、相談窓口の運用状況について把握・共有するほか、マニュアルの確認や対応方法の共有を行っています。

児童労働・強制労働・不合理な移動制限の防止

キャノンでは、国内外の自社の生産拠点において、RBAのSelf-Assessment Questionnaire(以下、SAQ)を用いた自己点検を行い、児童労働や強制労働および職場や施設内での自由な移動に関して不合理な制限がないことを確認しています。また、身分証明書などの個人関連書類の原本についてもSAQを通じて会社で保管をしていないことを確認しています。

児童労働を防止するために、入社時の年齢確認を徹底するとともに、万が一、就労可能年齢にいたらない従業員が発見された場合に備えた対応フローを整備しています。また、18歳未満の若年労働者については、時間外や夜勤労働、危険な業務への従事を禁止するなど、健康に配慮しています。

継続的なモニタリング

「キャノングループ人権方針」で表明した内容の遵守状況についてはモニタリングを続けるとともに、人権DDについては、継続的に特定・評価手法を改善し、定期的にグループ全体で確認していきます。また、社会的な要請やステークホルダーとの対話、キャノンの事業状況に応じて人権への取り組み内容は適宜見直していきます。

現代奴隷法への対応

キャノンは、各国・地域の現代奴隷法にもとづき、自社およびそのサプライチェーンにおける強制労働、人身取引、児童労働の有無を確認し、年次のステートメントを公表しています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

キャノンは、世界中のサプライヤーと協力関係にあり、電子部品、メカ部品、ユニット、材料などを購入しており、グローバルにビジネスを展開するメーカーとして、環境・社会に配慮した調達活動を行う責務があると考えています。この考えのもと、2019年にはグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進する企業同盟であるRBAに加盟しました。

また、調達に関わる法規制やルールをグローバルな視点で遵守するだけでなく、サプライヤーとの公正で透明な取引を行うことが重要と考え、調達コンプライアンスの徹底や、広く国内外からサプライヤーを募るオープン調達を推進しています。

方針

調達活動における企業倫理の遵守や環境保全への配慮、公正・公平な取引などの基本姿勢を「調達方針」として定めています。また、RBA行動規範を採用した「キャノンサプライヤー行動規範」を策定し、労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステムなどに配慮した調達活動をグローバルサプライチェーン全体で推進しています。RBA行動規範は、英語、中国語、日本語、タイ語、ベトナム語など20言語以上に翻訳されています。さらに、2024年7月、気候変動や人権など、近年のサステナビリティを実現するための重要課題への取り組み、サプライヤーへの協力要請、調査ならびに、「キャノンサプライヤー行動規範」「グリーン調達基準書」などの依頼事項をまとめた「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」を策定し、サプライヤーに周知しました。本ガイドラインにもとづき、サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達を強化しています。なお「調達方針」および「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」は、Webサイトでステークホルダーのみなさまに広く公開しています。

また、主要サプライヤーに対しては、「調達方針」の説明および「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」の遵守要請や活動報告を、「調達方針説明会」を通じて行い、連携強化を図っています。さらに、「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」に関しては、世界中のサプライヤーに対して年1回の定期調査の際に周知するほか、2次サプライヤーに対しても、1次サプライヤーを通じて本ガイドラインへの理解・遵守を要請しています。

推進体制

キャノン(株)の調達本部がグループ全体の調達活動を統括・推進しています。調達本部内に内部統制担当部署を設置し、ルール整備や運用状況のモニタリング、部門員教育などを通じて全体統制を図っています。

また、法令違反や事業遂行上のリスクに関する重要事項は、リスクマネジメント委員会においてリスク・機会への対応の方向性や施策などについて審議され、代表取締役 CEO および取締役会に報告されます。

サプライチェーンと社会的責任の遂行

キャノンのサプライチェーン

メーカーの多くは、組み立て作業などを外部の工場に委託していますが、キャノンは「ものづくり」に強いこだわりをもち、製品の組み立てのみならず、一部の部品や材料などの製造についても、キャノン(株)の事業所・工場およびグループ生産会社で行っています。日本、中国、台湾、マレーシア、タイ、フィリピン、ベトナム、米国、欧州などに位置するグループ生産会社は、キャノン(株)やグループ販売会社にキャノン製品を供給する役割を担っています。これらのグループ生産会社は多くの従業員を直接雇用し、キャノン(株)はグループ本社としてグループ生産会社を統括しています。また、キャノンの生産拠点は、数千のグループ外サプライヤーと協力関係にあり、電子部品、メカ部品、ユニット、材料などを購入しています。

キャノンの取り組み

キャノンでは、国内外の自社64生産拠点において、RBAのSAQを用いた人権侵害リスク評価を実施し、児童労働や強制労働がないこと、結社の自由や団体交渉権の確保などを確認しています。さらに、現地確認を含めた内部監査を実施するとともに、定期的にRBAの外部監査も受審しています。2024年は国内外22拠点でRBAのVAP (Validated Assessment Program) 監査を受審し、以下の項目について指摘を受け、是正を行っています。

- 構内請負会社を含めた労働者の労働時間・賃金管理、費用負担
- 非常口、避難経路、防災設備の整備
- 避難経路図、避難誘導表示
- 安全衛生に関する情報の必要言語展開
- 救急箱の管理、保護具の着用表示

サプライヤーに対する取り組み

キャノンは、新規のサプライヤーと取引を開始する際には「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」をもとにサプライヤー評価のフロー(右記)に沿って基準を満たしているかを審査しており、基準を満たしたサプライヤーだけが「サプライヤーリスト」に登録されます。登録された既存のサプライヤーに対しては、年1回の定期調査の結果や取引実績などから総合的に評価し、評価の高いサプライヤーと優先的に取引するようにしています。さらに、評価が低いサプライヤーに対しては現地監査を実施するなど、改善に向けた指導・教育を行っています。特に、人権、労働、環境などの法令や社会的取り決めに関わる項目を遵守していない場合には継続取引を行わない場合があります。

キャノンは、主要事業製品の部品/材料サプライヤー(以下、主要サプライヤー)に対しては、RBAのSAQを用いて、労働、安全衛生、環境、倫理に関するリスクの特定に取り組んでいます。2024年は、378社に対して調査を実施し、372社より回答を得ました。回答が得られなかったサプライヤーについては、個別確認を実施しています。結果として、リスクが高いと特定された主要サプライヤーはなかったものの、調査結果を主要サプライヤーにフィードバックし、弱点を把握して、今後の改善に生かすように要請しました。また、世界各地の主要サプライヤー数社について、SAQの回答内容の検証を目的としたサプライヤーとのオンラインミーティングや現地確認を実施しています。さらに、主要サプライヤーについては、RBA行動規範に関する同意書への署名を依頼し、98.1%のサプライヤーから同意を得ています。このほか、2022年より、主要事業の生産拠点において、警備、清掃、食堂業者などの構内請負会社、設備や寮の管理会社、人材派遣会社などに対して、労働、安全衛生、環境、倫理に関するリスク評価を実施しています。

責任ある鉱物調達への取り組み

キャノンを含め多くの企業が製造・販売する製品には、さまざまな鉱物由来の材料が使用され、世界中の原産地から多様なサプライチェーンを経由して調達されています。これらのなかには鉱物の採掘地や製錬所などの加工先において、武装勢力の関与、深刻な人権侵害や環境破壊が指摘されるものがあり、紛争地域や高リスク地域を把握して、人権・環境リスクが高い事業者から供給される材料の使用を回避することが、企業の社会的責任の一つとして求められています。キャノンは、お客さまに安心して製品をお使いいただくため、取引先や業界団体と協力しながら、責任ある鉱物調達の取り組みを進めています。

キャノンでは、Responsible Minerals Initiative(RMI)が公表する標準調査票であるConflict Minerals Reporting Template(以下、CMRT)とExtended Minerals Reporting Template(以下、EMRT)および必要に応じてキャノン独自の調査票を活用してリスクを特定・評価し、その結果をリスク低減に向けた取り組みにつなげています。

2024年の調査では、調査対象のサプライヤーにCMRTおよびEMRTを送付し、CMRT(3TG:スズ、タンタル、タングステン、ゴールド)については約90%、EMRT(コバルト)については約83%から回答を得ました(2025年3月14日時点の暫定回収率)。

回答があった範囲内においては、重大な人権・環境リスクを明示するものではありませんでした。しかし、複雑なサプライチェーンを遡る調査においては、製錬所の特定が難しい、不明回答が多いなどのさまざまな課題が生じるため、キャノンではさらなるリスクの特定と改善に努めています。

キャノンでは、OECDガイダンスに従い、キャノングループにおける調査体制、調査結果、リスク分析、特定された製錬所の情報などを毎年キャノンのWebサイトで開示しています。

紛争鉱物報告書(英文) <https://global.canon/ja/sustainability/society/conflict/>

サプライヤー評価のフロー

