

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特定し、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います。本レポートでは、最重要と位置づけている「人権の尊重」と「サプライチェーンマネジメント」に焦点を当てて説明します。

人権の尊重

指標	目標	2025年の実績
人権DD実施率	100%(毎年)	100%
人権に関する教育啓発活動実施率	100%(2027年まで)	80%

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、社内の人権事務局を設置し、人権対応を推進しています。事務局は、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、人権に関する取り組みの立案・推進および適切な情報開示に向けた活動を行っています。

① 人権方針の策定

キャノンでは、2021年に代表取締役 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・地域の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>

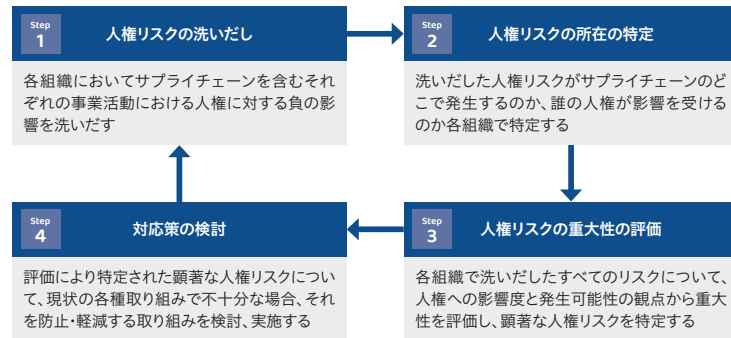
社会に対する取り組み

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を下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。キャノンは、今後も人権リスクを防止・軽減する取り組みを強化していきます。

キャノンの人権DDプロセス



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継続的にモニタリングするとともに、人権DDについては、継続的に特定・評価手法を改善し、定期的に行っています。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を行っています。

キャノンにおける顕著な人権リスク

サプライチェーンを含むキャノンの事業活動において発生する可能性がある顕著な人権リスクとして特定されたのは、「人種・性別・宗教などによる差別」「ハラスメント」「児童労働」「強制労働」「賃金不払い・低賃金」「過重労働」「労働安全衛生」「プライバシーの保護」など11項目です。これらのリスクについては、下表記載の通り、リスクを防止・軽減するためのさまざまな対応策が講じられています。

キャノンにおける顕著な人権リスクと対応

	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
労働安全衛生	●				サプライヤーアンケートによるエンゲージメント
プライバシーの保護		●			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時の未然防止
紛争鉱物の調達			●		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
事業拠点の騒音・環境汚染				●	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
製品に起因する健康被害・事故			●		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
				●	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
			●		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

社会に対する取り組み

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がないよう、匿名での通報も可能とするなど、配慮しています。コンプライアンス違反の可能性がある通報については、事実関係の調査を行い、違反が認められた事案については、必要な正措置・再発防止策を取っています。過去3年間の人権に関する通報件数、通報事案件数およびコンプライアンス違反が認められた通報事案件数は以下の通りです。なお、人権に関する重大なコンプライアンス違反事例はありませんでした。

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

	2023	2024	2025
年間通報事案件数	94	140	141
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	17	27	29
差別・ハラスメント	14	23	25
労務管理	3	4	4

④ 人権啓発活動

キャノンでは、ビジネスと人権に関わる基礎的な知識や、「キャノングループ人権方針」をはじめとする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、従業員を対象とした人権研修を2021年より継続的に実施しています。海外拠点では、その国・地域の特性を考慮して各社で内容を最適化した上で、各言語に翻訳して実施しています。キャノンは、2025年からこの活動をリスクマネジメント委員会の下に位置づけ、2027年の3年間におけるグループ全体での人権に関する教育・啓発活動実施率※

100%を目標に設定しました。2025年末時点での実績は80%でした。今後も教育・啓発活動を継続的に強化し、全従業員の人権尊重意識のさらなる向上をめざします。

※ 人権事務局が選定した人権教育啓発活動対象グループにおける実施率

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などの各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(日本)と対話を実施しています。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意見交換をしています。その結果は、キャノンとしての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

社会に対する取り組み

⑥ サプライチェーンにおける人権リスクの対応

キャノンでは、サプライチェーンにおける社会的責任への取り組みを強化することを目的として、2019年にRBAに加盟し、RBA行動規範を採用した「キャノンサプライヤー行動規範」を策定しました。かかる行動規範をサプライヤーに周知するとともに、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お願いしています。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。また、キャノンは経団連の「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、不合理な原価低減要請、適正なコスト負担をとまならない短納期発注、急な仕様変更を行わないことや労務費上昇分の影響を考慮した価格設定などを通じて取引先と連携・共存共栄を進めていきます。

自社従業員の人権尊重

■ 自社生産拠点における人権侵害リスク評価

キャノンでは、2025年に国内外64カ所の自社生産拠点において、RBAのSelf-Assessment Questionnaire(以下、SAQ)を用いた人権侵害リスク評価を実施し、児童労働、強制労働がないこと、結社の自由や団体交渉権などの実態を確認し、発覚したリスクに対しては、改善を行っています。2025年は国内外9拠点でRBAの第三者監査である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。

2025年に受審したVAP監査で改善した項目



連続勤務日数の
管理



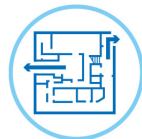
従業員が使う
保護具の改善



化学物質の危険表示の
不備を改善



緊急時の洗眼設備や
パニックシャワーの整備



避難経路マップの
不備を改善

■ 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)の人事部門に毎年報告されます。また、

2015年にアジア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、マタ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を会社で保管していないことをSAQを通して確認しているほか、会社が個人関連書類の原本を保持しないことを定めた規程を策定しています。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、時間外労働や夜間勤務、危険な業務への従事を禁止し、健康への配慮を行っています。

現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)、オーストラリア現代奴隷法(Modern Slavery Act 2018)、カナダ現代奴隷法(Supply Chains Act)などの各国法規制にもとづき、法の適用対象となるグループ会社が人身売買や強制労働などの違法行為をサプライチェーンから排除するための方針と取り組みを示すステートメントを公表しています。

社会に対する取り組み

サプライチェーンマネジメント

指標	目標	2025年の実績
主要サプライヤーへの「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」の遵守要請率	100%(毎年)	100%
主要サプライヤーへのSAQ 調査票でのリスクアセスメント完了率	95%以上(毎年)	99.5%

基本的な考え方

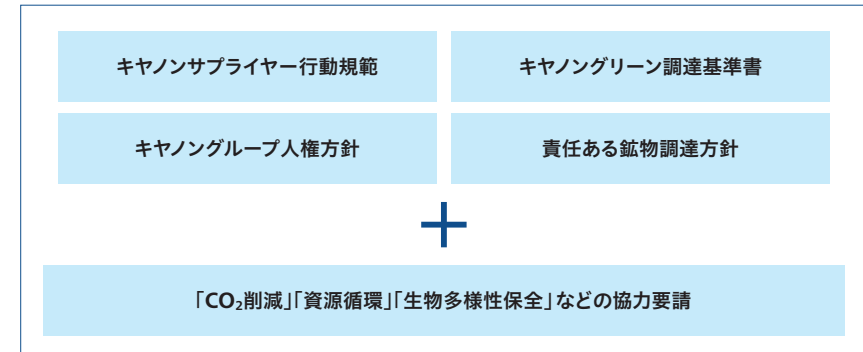
キャノンは、世界中のサプライヤーと協力関係にあり、電子部品、メカ部品、ユニット、材料などを購入しており、グローバルにビジネスを展開するメーカーとして、環境・社会に配慮した調達活動を行う責務があると考えています。この考えのもと、2019年にはグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進する企業同盟であるRBAに加盟しました。

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ており、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。さらに、2024年7月、気候変動や人権など、サステナビリティに関連する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らず広く公開しています。

キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン



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。2025年は、すべての主要サプライヤーに対し、「キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン」の遵守を要請しました。

調達方針

① <https://global.canon/ja/procurement/policy.html>

キャノン サステナビリティ サプライヤー ガイドライン

② <https://global.canon/ja/procurement/sustainability.html>

推進体制

キャノンは、執行役員である調達本部長がグループ全体の調達活動を統括・推進しています。また、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。さらに、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する体制となっています。

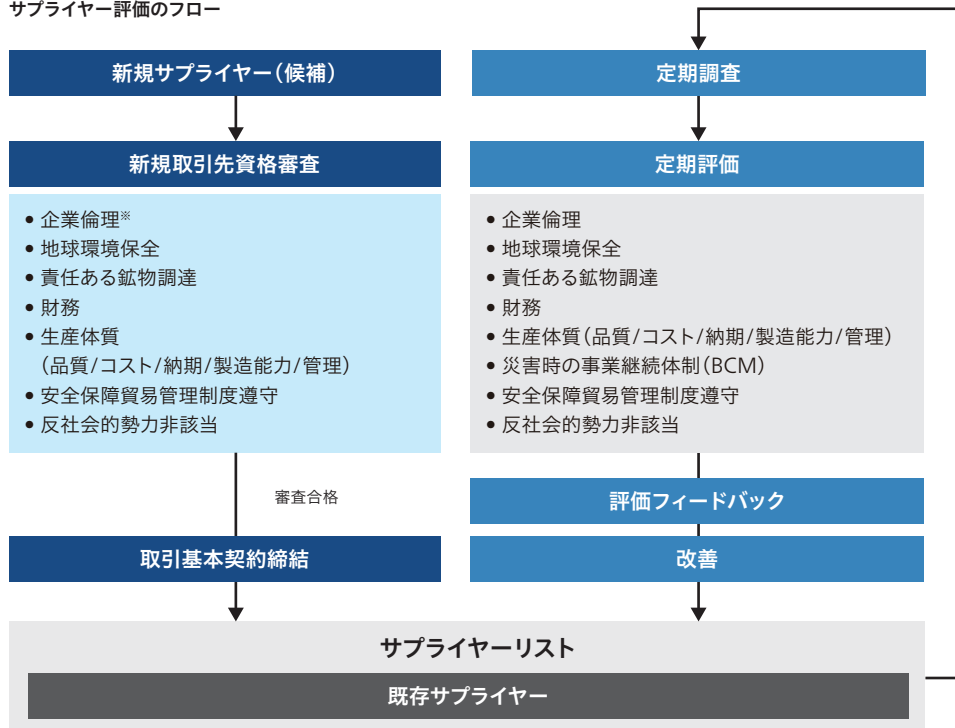
社会に対する取り組み

サプライヤーに対する取り組み

キヤノンは、新規のサプライヤーと取引を開始する際には「キヤノン 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(下記)に沿って審査を行い、基準を満たしたサプライヤーだけを選定しています。そして、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行うなど、改善に向けた指導・教育などを行っています。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取引を継続しない場合があります。

主要サプライヤーについては、RBA 行動規範に対する活動について、同意書への署名をお願いします。2025年は主要サプライヤー375社のうち、367社(97.9%)から同意を得ています。また、RBA

サプライヤー評価のフロー



※ 企業倫理には、法令遵守、製品安全、機密情報管理、人権、労働、安全衛生、知的財産権保護などを含む

に認められた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と評価を行っています。毎年、リスクアセスメント完了率95%以上を持続することを目標とし、2025年の完了率は99.2%でした(調査対象375社のうち372社)。

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ありませんでしたが、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、一部の主要サプライヤーに対し、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。

責任ある鉱物調達への取り組み

キヤ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。

キヤノンは、お客さまに安心して製品をお使いいただくため、サプライヤー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。

2025年は、調査対象のサプライヤーに3TGおよびコバルトに関する調査を依頼し、3TGについては約91.7%、コバルトについては約90.9%から回答を得ました(2026年3月23日時点までの暫定回収率)。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。調査の結果、著しいリスクが発見された場合には、サプライヤーに対しリスクの低いサプライチェーンへの切り替えを要請し、リスク低減に取り組んでいます。キヤノンでは、OECDガイダンスに従い、キヤノンにおける調査体制、調査結果、リスク分析、特定された製錬所の情報などを、毎年キヤノンのWebサイトで開示しています。

Responsible Minerals Sourcing Report (3TG) (英文)

🔗 <https://global.canon/ja/sustainability/society/conflict/pdf/mineralsourcingreport2024.pdf>

業界団体との連携

キヤノンは、2015年4月より、鉱物リスクの問題解決に注力する国際的なプログラムであるResponsible Minerals Initiative(RMI)に加入し、その活動を支援しています。日本国内では、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある鉱物調達検討会」の主要メンバーとして活動しています。