



人権報告書 2018





トップメッセージ	02
ANAグループとは	03
これまでの人権尊重の取組み	04
グループ人権方針、現代奴隷法声明文、各種方針	05
人権尊重に向けた推進体制・ガバナンス	06
人権デューディリジェンス	08
ステークホルダー・エンゲージメント	10
人権専門家との定期的な取組みのレビュー	12
人権尊重の東京2020大会にむけて	14
APPENDIX	15



代表取締役社長

片野坂 真哉

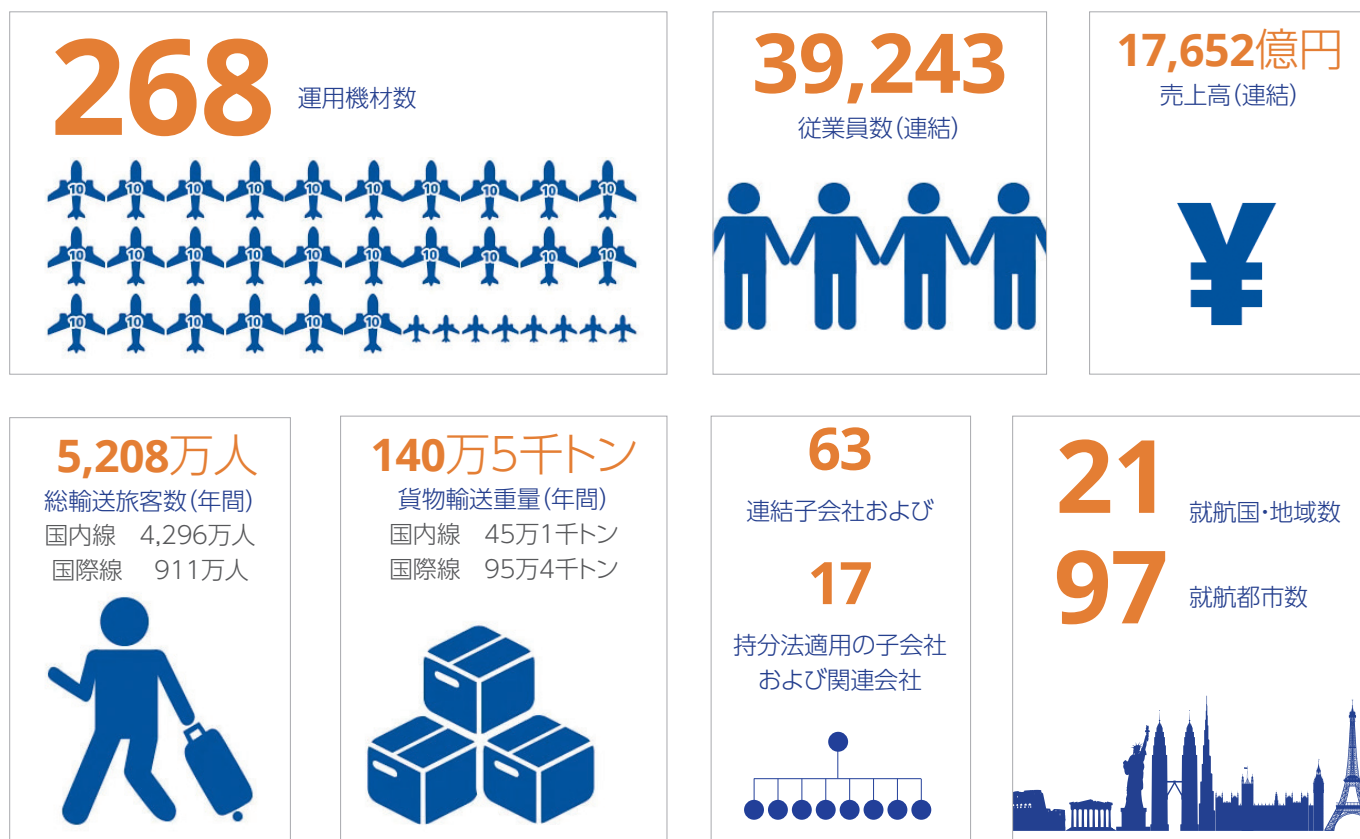
ANAグループは安全を経営の基盤とし、グループ各事業の強みを活かしながら「経済的価値」「社会的価値」を同時に創出し、社会とともに持続的に成長できる世界のリーディングエアライングループとなることを目指しています。

そのために我々は、優先して取り組むべき重点課題(マテリアリティ)を2015年に特定しました。その一つが昨今、世界的にも大きな社会課題とされている「人権」への対応です。お客様や従業員の人権に対しては、これまでもグループとして適切な対応に努めてきました。しかし、それだけで十分とは考えていません。我々の事業活動に関わるステークホルダーの人権、例えば業務の委託先や物品の調達先の従業員等の人権にまで配慮をし、グローバルなガイドラインである国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った適切な対応を取っていきます。

まず我々は、2016年4月に「ANAグループ人権方針」を策定し、公表しました。この中で、グループの全社員に限らず、委託先や調達先に対しても本方針を支持するように働きかけることを明記しています。さらに、人権インパクトアセスメントを実施し、ANAグループの事業活動が人権に及ぼす潜在的リスクを分析・評価するとともに、今後重点的にリスク発生の防止に取り組むテーマを特定しました。現在は、ここで特定した人権テーマについて、具体的な対策に取り組んでいるところです。本年2月1日にリリースした新たな中期経営戦略でも、「人権への対応」に取り組むことを明記しています。

人権への対応は不断の取り組みが求められるものであり、長い旅です。我々はその旅路において、一歩ずつ歩みを進めてきました。これまでの取り組みに自信を持ち、今後もさらに対策を深化させていく所存です。一方で、我々には説明責任があります。現在、我々がどのようなリスクを認識し、そのリスクについてどのようにマネジメントしているかについて、ステークホルダーの皆様にご伝える義務があります。そのような想いで、この報告書を作成しました。

皆様からの意見に学びながら、ANAグループは引き続き、真摯に人権尊重に取り組んで参ります。そのことが、グループ経営理念にある「夢にあふれる未来」の構築に資するものと考えています。



2017年3月31日現在

【事業内容】

航空事業

航空関連事業

- 空港地上支援
- 航空機整備
- 車両整備
- 貨物・物流
- ケータリング
- コンタクトセンター等

旅行事業

商社事業 他

【主要なグループ会社】

- ANAホールディングス株式会社
東京都港区東新橋1-5-2汐留シティセンター
- 航空事業**
全日本空輸株式会社
東京都港区東新橋1-5-2汐留シティセンター
- バニラ・エア株式会社
成田国際空港 第2旅客ターミナル内
- Peach Aviation株式会社
大阪府泉南郡田尻町泉州空港中1番地

航空関連事業

- 株式会社ANA Cargo
東京都港区東新橋1-5-2汐留シティセンター
- ANAエアポートサービス株式会社
東京都大田区羽田空港
- 株式会社ANAケータリングサービス
東京都大田区羽田空港3-2-8

旅行事業

- ANAセールス株式会社
東京都中央区日本橋2-14-1

商社事業

- 全日空商事株式会社
東京都港区東新橋1-5-2汐留シティセンター

これまでの人権尊重の取組み



人権デューディリジェンス

ANAグループは国連ビジネスと人権に関する指導原則において定められた人権デューディリジェンスの内容に沿って取組みを進め、取組みの進捗状況を都度確認しています。

人権インパクトアセスメント

2016年、ANAグループは、あらゆる事業と就航国を対象とし、ANAグループの事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクの洗い出しを実施しました。実施の範囲は右の通りとなります。

アセスメントの実施においては、Verisk Maplecroft社が提供する社会および環境リスクデータ(13指標)を用いました。その結果を参考に、経済人コー円卓会議が、グループ内を対象にインタビューを実施するとともに、海外の有識者からアドバイスを頂きました。そのうえで、ANAグループとして今後重点的にリスク発生の防止に取り組んでいく人権テーマ(ならびに就航国)を特定しています。

なお、人権を取り巻く状況は常に変化していることから、最新の情報や人権基準の捕捉に継続して努めるとともに、定期的なレビューの実施も通じて、必要に応じ、手順や優先する人権テーマについての見直しも実施していきます。

インパクトアセスメントの実施範囲

対象事業	航空運送事業、航空関連事業(空港地上支援、航空機整備、貨物・物流、車両整備、ケータリング等)、商社事業、旅行事業
対象国・地域	日本、英国、フランス、ドイツ、ベルギー、中国、インド、ベトナム、タイ、ミャンマー、マレーシア、シンガポール、インドネシア、フィリピン、台湾、韓国、オーストラリア、カナダ、アメリカ
社会・環境リスク指標	児童労働、適正賃金、適正な労働時間、職場における差別、強制労働、結社の自由と団体交渉権、移住労働者、職場における健康と安全、人身売買、温室効果ガス、大気、水質、腐敗

Verisk Maplecroft社 リスク分析・リサーチ・戦略予測の分野におけるリーディング企業。政治・人権・経済・環境リスクが組織のレジリエンスや持続可能な調達に及ぼす影響について、データに基づくソリューションやアドバイスを提供する。

経済人コー円卓会議日本委員会 ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとすることを目的としたビジネスリーダーのグローバルネットワーク。人権尊重に向けた企業の取組みを支援する。



ANAグループ人権方針

国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連のビジネスと人権に関する指導原則を基に、ANAグループは2016年4月にANAグループ人権方針を定め、人権尊重の取組みを推進しています。本方針は、ANAグループの全社員に対して適用されます。また、委託先およびサプライヤーに対しても、本方針を支持し、同様の方針を採用するように継続して働きかけていきます。

現代奴隷法 声明文

当社は、英国で施行されたModern Slavery Act 2015に基づき、現代奴隷法 声明文を公表しています。

社会への責任ガイドライン

当社は、ANAグループの全社員が共通して守るべき行動を示した行動準則『社会への責任ガイドライン』を定めています。この「(4)人権・多様性を尊重します」のなかで、「法令や社会的規範、および国際人権規約など国際的な人権基準を遵守」すること、さらには「自ら児童労働や強制労働を行わせないだけでなく、これらを行わせる会社等と取引を行わない」ことを求めています。

ANAグループ購買方針

当社は、ANAグループ購買方針を開示しています。当方針は「基本方針」「購買取引の原則」「サプライヤマネジメント方針」で構成されており、「人権・労働に関する国際的規範の尊重と遵守(児童労働の禁止、強制的な労働の禁止等)」をサプライヤーに対して求めています。本方針を重視して取引先の採用を決定するとともに、採用後のモニタリングアンケートも定期的に行い取組み状況を確認するなど、関係各社の理解と協力が得られるよう積極的に働きかけています。2016年度は、170社の取引先を対象にアンケートを実施しています。また、地上ハンドリング事業やケータリング事業に係る委託先への定期的な実地監査も実施しています。

人権尊重に向けた推進体制・ガバナンス

ANAグループでは、ANAホールディングス株式会社社長総括のもと、常勤取締役および常勤監査役で構成される「CSR・リスク・コンプライアンス推進会議」を設置してい

ます。チーフCSRプロモーションオフィサーを人権への取組みの責任者とし、このCSR・リスク・コンプライアンス推進会議にて、人権に関する取組み(把握されたリスク、対処に向けた計画、対処の方法、実施進捗、改善点、ステークホルダーとの対話等)についてタイムリーに議論し、重要方針や重要事項の審議・立案を行っています。2016年度においては、CSR・リスク・コンプライアンス推進会議を3回開催しました。

またANAグループでは、CSR活動の推進役として、グループ各社にCSRプロモーションオフィサー(CPO)、グループ各社・各部署にCSRプロモーションリーダー(CPL)を配置しています。CSR・リスク・コンプライアンス推進会議にて決定した事項は、CPOおよびCPLとの密接な連携のもとに実施されます。

さらに、取組む人権テーマごとに、対象となるグループ会社と個別に議論をする機会も積極的に設けています。人権テーマに対するANAグループの方針、その方針に沿って対策に取組むことがいかに重要か等について共有するとともに、グループ会社に限らずその委託先やサプライヤーともコミュニケーションをはかり、課題の共有および対策の実効に努めています。

2016年度以降のCSR・リスク・コンプライアンス推進会議の開催状況

開催日	人権に係る報告・審議事項
2016年10月28日	インパクトアセスメントの実施内容およびANAグループとして対応を強化すべき人権テーマ
2017年1月24日	中期的な人権課題への取組み(計画)
2017年3月14日	2020年度までの目標および2017年度の活動計画
2017年6月27日	優先テーマへの対応の進捗報告および情報開示
2017年10月16日	人権デューディリジェンスの実施状況報告および情報開示

2016年度には、独立した第三者機関の協力を得て、ANAグループの人権リスクマネジメントの成熟度について、「人権方針」「全社リスクマネジメントへの人権リスクの統合」「マネジメント体制」「委託先およびサプライヤーとのコミュニケーション」「社内でのコミュニケーション(人権教育)」の5つの観点から診断を受けました。結果、「全社リスクマネジメントへの人権リスクの統合」「委託先およびサプライヤーとのコミュニケーション」について、強化すべき改善点が見られました。引き続き、不足点の改善に努めていきます。

会計監査人

会計監査人は、当社各事業所ならびにグループ会社に対して会社法、金融商品取引法に基づく監査を実施しています。また、各種法令や会計規則などの導入・改定に際しては、当社の財務部門と十分な協議期間を設けて準備しています。

監査役会・監査役

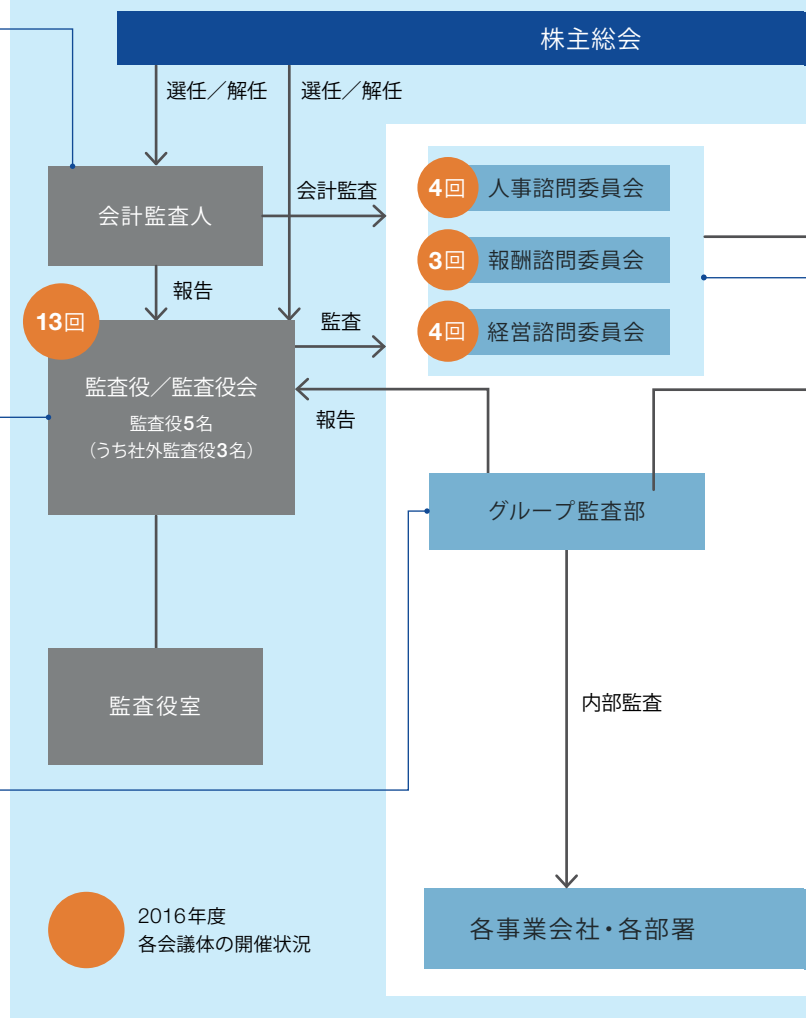
監査役は、監査を通じて会社の健全な発展と社会的信頼の向上を実現するため、監査に必要となる豊富な経験と高度な専門性を有する者を5名（うち3名は社外監査役）選任し、構成しています。

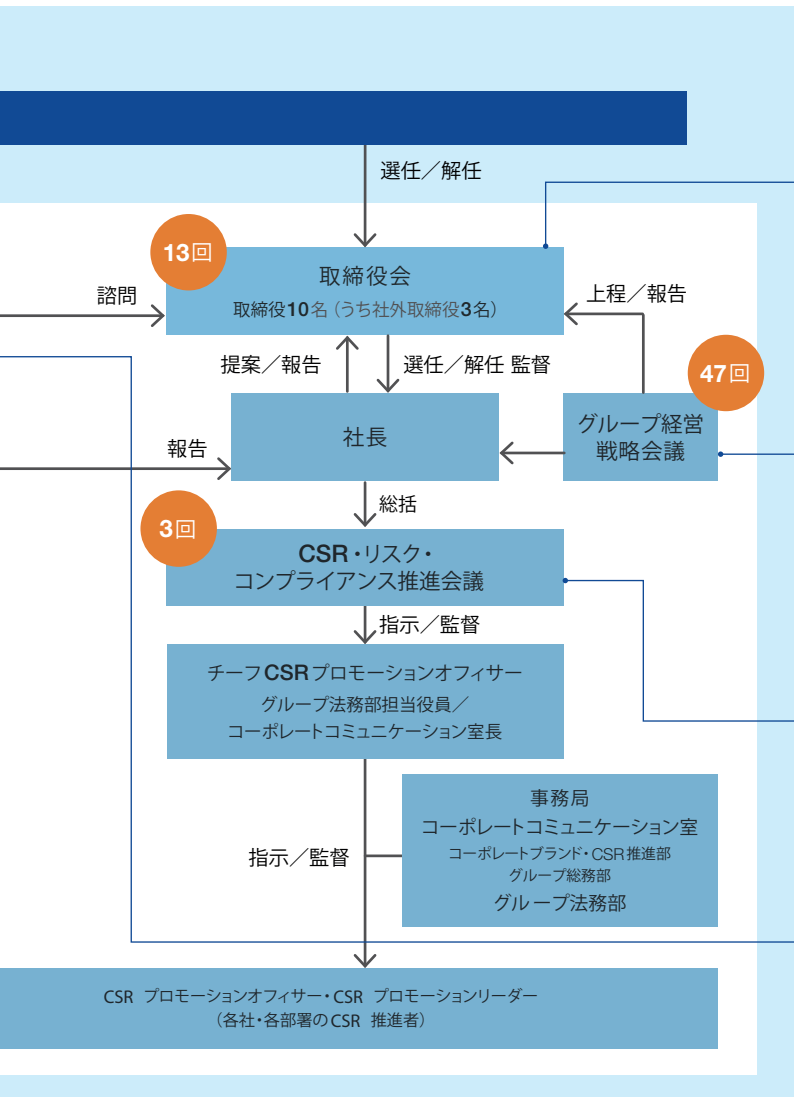
監査役監査は、金融機関出身で常勤の社外監査役を中心に、社内の業務に精通した常勤監査役、独立性の高い社外監査役の体制で行っています。監査役監査を補佐するために、監査役直属の監査役室を設置し、社長直属のグループ監査部や会計監査人と連携を取り、監査体制を強化しています。なお、3名の社外監査役については、東京証券取引所に対し、独立役員として届出を行っています。

グループ監査部

社長直属のグループ監査部が、当社およびグループ会社に対する業務監査、会計監査および金融商品取引法における「財務報告に係る内部統制報告制度」に対応した評価業務を独立・客観的な立場から実施しています。監査には年度計画に基づき実施する定例監査と、経営層の意向などに基づき実施する非定例監査があり、定例監査は当社の各部署およびグループ会社に対するリスク分析に基づき、公正・客観的な立場から監査を行っています。監査結果は毎月社長へ報告し、監査役にも適宜報告しています。

コーポレート・ガバナンス体制（模式図）





取締役会

グループ全体の経営方針や目標を定めつつ、当社グループ各社の経営および業務執行を監督する役割を担っています。

取締役会メンバーの構成は、経験、知見、専門性、性別などにおいて多様性を持つ構成としており、男性9名、女性1名となっています。また、取締役10名のうち3名を社外取締役で構成しています。取締役会には監査役も参加し、適切かつ迅速な意思決定と監督機能の一層の強化を図っています。なお、3名の社外取締役については、東京証券取引所に対し、独立役員として届出を行っています。

グループ経営戦略会議

経営課題をより迅速かつ詳細に審議するため、代表取締役社長が議長を務め、常勤取締役、常勤監査役ほかをメンバーとする「グループ経営戦略会議」を設置し、取締役会の補完的な役割を担っています。

CSR・リスク・コンプライアンス推進会議

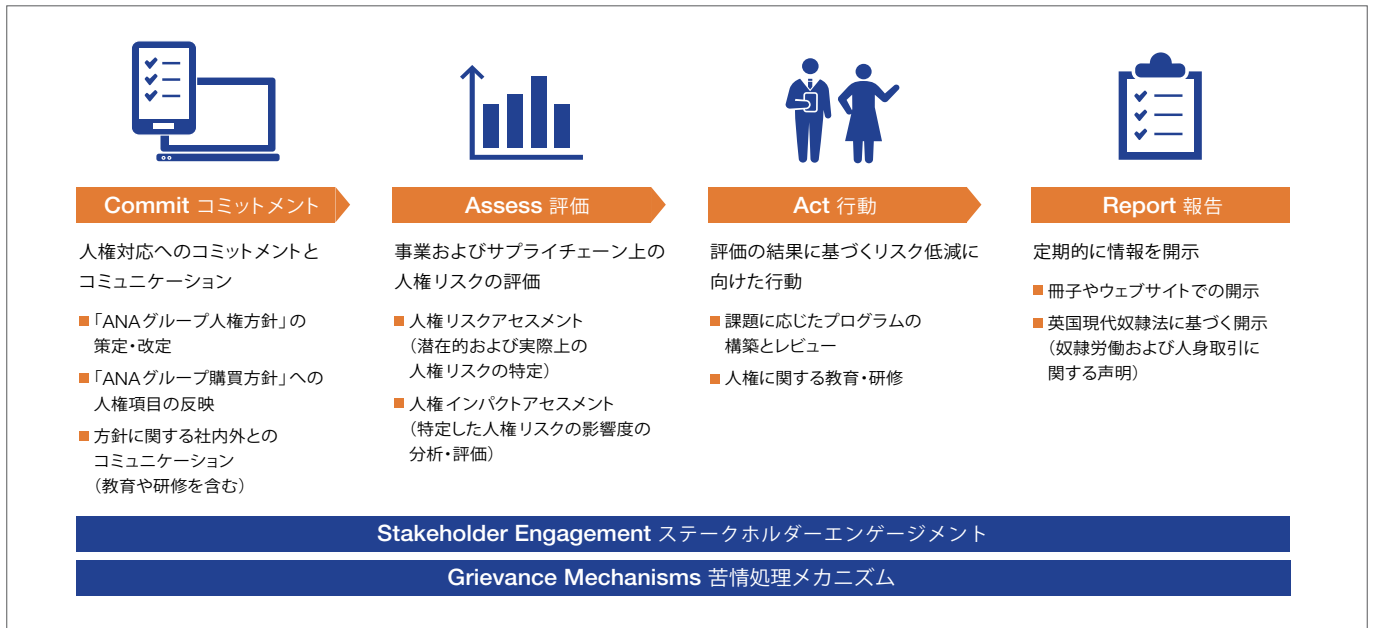
「ANAグループ・CSR規程」を制定し、当社社長総括のもと、常勤取締役および常勤監査役で構成される「CSR・リスク・コンプライアンス推進会議」を設置、リスクマネジメント、コンプライアンスをはじめとした、グループ全体のCSRに関わる重要方針や重要事項を審議・立案および推進しています。

任意諮問委員会

取締役会の諮問機関として社外取締役が過半数を占める人事諮問委員会ならびに報酬諮問委員会、経営諮問委員会を設置し、コーポレート・ガバナンスの透明性・公正性の向上を図っています。

2017年7月末現在

2017年4月1日より、「グループCSR推進会議」を「CSR・リスク・コンプライアンス推進会議」に名称変更しています。



人権テーマとリスクの特定

安全、ならびにお客様やグループの従業員の人権への尊重・配慮は、もちろん我々の重大な責務であり、今後も継続して重点的に取り組んでいきます。なお、「安全」、ならびに「お客様やグループの従業員の人権への尊重・配慮」に係る取組みは、当社アニュアルレポートならびにウェブサイトにて開示しています。

一方で、以下のリスクについても、ANAグループにとっての重要な人権テーマであると認識し、リスク発生の防止に取り組んでいきます。

- 日本における外国人労働者の労働環境の把握・改善
- 機内サービス物品・機内食に係るサプライチェーン上の調達先企業の従業員の労働環境の把握・改善
- 航空機を利用した人身取引の防止
- 贈収賄の防止

また、以下の就航国について、重点的に人権リスク発生の防止に取り組んでいきます。

- マレーシア
- ミャンマー
- 日本
- タイ
- 中国

特定した人権テーマへの対応

インパクトアセスメントを通じて特定した人権テーマについて、ビジネスパートナー(委託先およびサプライヤー)との協働関係を深めながら、効果的な対策に取り組んでいます。

人権テーマ1

日本での外国人労働者の労働環境の把握

ANAグループの事業は、様々な国籍の従業員や労働者に支えられています。私たちは、国籍や使用言語に関わらず、委託先やサプライヤーのすべての従業員や労働者に対して適正かつ働きやすい労働環境を提供したいと考えています。このため、まずは空港における地上ハンドリング、およびケータリングの事業を対象に、外国人労働者の労働環境の把握に向けた取組みを開始しました。

現在は、ANAグループの人権尊重の方針等について委託先への説明を実施するとともに、委託先および独立した第三者機関の協力を得て外国人労働者に対する直接のインタビューを委託先2社で働く12名に対して実施し、彼らの要望やニーズの把握に努めています。また、各社の雇用ならびに労働管理に係る情報の収集や実際の外国人労働者の住居の確認を実施し、外国人労働者を取り巻く環境における問題の有無についても確認を進めています。

今後は、問題が認められた場合に速やかに対策をとることはもちろん、ANAグループとしての外国人労働者の採用ならびに雇用に係る指針の明確化や、上記対策の実施範囲の拡大等を進めていきます。

インタビューを受けた労働者の国籍

委託先A社 ベトナム、ネパール、フィリピン、中国

委託先B社 フィリピン



ブルーナンバー CEO
プヴァン・セルヴァナサン氏からのメッセージ

ブルーナンバーは、ANAグループとともに、機内食サプライチェーンの100%透明化を目指した取組みを進めています。このような機会を得ていることを、非常にうれしく思います。これまでに200超のサプライヤーや生産者を登録しました(右図は登録情報の一部を示しています)。いくつかの原材料については、サプライチェーンの上流に位置する生産者までのトレーサビリティを確保しています。今後は、アプリケーションの開発を進める予定です。ANAグループの取引先やサプライヤーは、アプリケーションを通じて、ANAグループとの繋がりを示すことができるようになるでしょう。私たちは、ANAグループが搭乗客に対して安全・安心かつエシカルな機内食を提供することができ、また、原材料の生産地や食材に含まれる物質に関する情報を提供できるような仕組みの構築を支援していきます。



ブルーナンバーとは？

ブルーナンバー(本部:米国・ニューヨーク)が、人・組織・場所・モノの4種に対して発行するID。特に、企業のサプライチェーンや取引関係における透明性の向上に焦点を当て、持続可能性に関する様々な課題に対処するべく100%透明かつ追跡可能なサプライチェーンを構築したいと考える企業の取組みを支援する。なお、持続可能性に関する課題には、人権のみならず、安全や環境といった観点も含まれる。

人権テーマ2

ブルーナンバーを用いた安全・安心かつエシカルな機内食の提供

ANAグループは、日本企業として初めてブルーナンバーへの参加を決めました。現在、機内食の一部の原材料を対象として、その生産に携わる個人および組織の情報の登録を進めています。登録情報には、生産組織名あるいは生産者名、生産場所、生産物、各種取得認証が含まれます。

このイニシアティブへの参加を通じて、透明性の高い、かつ、追跡可能な食のサプライチェーンを構築するとともに、農業や食品加工業における持続可能性や環境・人権課題への対応を可能にする仕組みを整備したいと考えています。これにより、ご搭乗いただくお客様に対して、安全・安心かつエシカルな機内食を提供できるようになることを目指します。透明性の高い、かつ、追跡可能な食のサプライチェーンの構築は、万一食材に関する問題が発生した際にも、素早い問題の特定と対応を可能にするものと考えています。

人権テーマ3

航空機を利用した人身取引の防止

ANAグループは、日本と世界を結び、97都市に就航するエアラインです。一方で、エアラインが提供するサービスは意図せず、第三者によって人権侵害に利用されてしまうリスクを有しており、その代表的なものが人身取引です。人身取引の市場は世界中で年間数百億ドル規模ともいわれており、こうした問題の改善に向けて働きかけることも我々の責務と考えています。今後、国外のノウハウも吸収しながら、防止につながるプログラムの構築を進めていきます。

人権テーマ4

贈収賄の防止

主に法の支配が十分に確立していない新興国や途上国における贈賄への関与は、当該国の社会全体の腐敗を助長し、人権に関する問題をも悪化させるものとされています。従って、ANAグループでも贈賄防止を人権尊重の責任を果たすに当たって不可欠な取組みの一つと認識し、規則やハンドブックの作成、担当者への定期的な教育、グループ全社員を対象としたeラーニングの実施等を進めてきました。今後も引き続き、教育等を強化し、リスク発生の防止に努めていきます。

苦情処理メカニズム

ANAグループは、潜在的かつ顕在的な人権リスクを素早く収集し、さらに把握した負の影響に関して実効的に対処する仕組み(苦情処理メカニズム)を導入する必要があると考えています。

ANAグループには現在、ステークホルダー(お客様や従業員、株主)から懸念や苦情を受け付けることのできるメカニズムが複数存在します。これらを「ビジネスと人権に関する指導原則」で述べられる苦情処理の実効性を満たすものとし、上記のアセスメントにおいて特定された人権テーマに係る事業・国・商品・ステークホルダーにとって利用可能なメカニズムとする必要があると考えています。

まずは苦情処理メカニズムに関するANAグループとしての苦情対処の方針と手続きを策定し、既存のメカニズムを人権の観点から整理し、ここに人権を統合させるか、あるいは新たに人権に関する苦情を受け付ける窓口を設置するかを検討します。その後、対象者へのメカニズムの説明を実施し、実際の運用とその実効性の検証に取り組む予定です。

今後、苦情処理メカニズムの導入に向け、社外のメカニズムの有効活用も模索すべく、独立した第三者機関との議論も開始する予定です。対話すべきステークホルダーと実効的なエンゲージメントの場をもちながら、苦情処理メカニズムの導入に向けた検討を進めていきます。

ステークホルダー・エンゲージメント

人権テーマによって、対話すべきステークホルダーや、対話方法も変わります。ANAグループでは、実効的なエンゲージメントを実現すべく、ステークホルダーの考えや要望を把握する上での最適なアプローチを検討し、得られた観点を取組み内容に反映させ、取組みの結果を定期的にステークホルダーに報告し、ステークホルダーの反応に基づいて適宜、対応の修正を行います。ANAグループは、ステークホルダーへのリスクは企業にとってもリスクとなりうるものであり、ステークホルダーと良好な関係を構築することは、良好なリスクマネジメントの実現に繋がるものと考えています。

社員とのコミュニケーション

人権方針は、ANAグループの全社員(役員・正社員・契約社員を含む、すべての社員)に適用されます。適用範囲にあるすべての社員は、2017年2月に人権eラーニング(2部構成)を受講し、以下の内容の理解に努めました。この受講率は92.7%となっています。

人権eラーニングに含まれる主な内容

Part1 企業の社会的責任と人権 -人権とは?-

- 世界人権宣言の内容
- ビジネスと人権に関する指導原則の内容

■ 人権を尊重する企業の責任

Part2 企業の社会的責任と人権

- ANAグループの事業と人権との関わり
- ANAグループ人権方針
- 人権方針に沿った人権尊重の取組み
- 人権に関する問い合わせ先





「フォーラム:ビジネスと人権における日本の責任と課題～国別行動計画(NAP)策定に向けて～」(2017年12月6日、ビジネスと人権NAP市民社会プラットフォーム主催)

<https://www.bhr-nap-cspf.org/information/event/>

ビジネスパートナーへの働きかけ (委託先およびサプライヤーとのコミュニケーション)

ANAグループでは現在、人権インパクトアセスメントの結果に基づき、特定の事業や製品に関わる委託先やサプライヤーに対して、ANAグループの方針、姿勢や取組みについて説明し、人権を尊重した協力関係の実現に向けた議論を進めています。現在までの取組みは以下の通りとなります。

関連事業	2017年度までの取組み
ケータリング事業	グループ会社である株式会社ANAケータリングサービスへの人権方針の説明と取組みへの協力要請
地上ハンドリング事業	グループ会社8社への人権方針の説明と取組みへの協力要請 羽田空港と成田空港における委託先への説明の実施 委託先2社での従業員インタビューの実施
商社事業	グループ会社である全日空商事株式会社への人権方針の説明と取組みへの協力要請 全日空商事株式会社を通じた1次サプライヤーへの説明の実施

海外現地でのダイアログ

2016年5月のタイに引き続き、2017年5月にも、ANAグループの就航国のなかで重点的にリスク発生の防止に取り組む対象国であるタイとマレーシアにおいて、政府、NGO、企業等の様々な関係者が集まる現地でのダイアログプログラムに参加しました。現地労働者および現地における移民労働者が抱える課題や、その課題の解決に向けた政府・労働組合・NGOの取組み等について、理解を深めています。

人権尊重に係る取組みの対外的な発信

ANAグループでは、人権尊重の取組みについて、積極的に社外に発信することを心がけています。2017年度には、国内外で自社グループの人権取組みについて説明する機会を18回得ました。そのような場で得られた社外からのフィードバックも、今後の取組みに積極的に活かしていきます。そのような場で得られる知見やネットワークは、特定の人権課題に対処する際に有効に働いてくれるものと考えています。



定期的な人権取組みのレビュー

ANAグループでは、人権尊重の取組みに対して、人権へ知見ある方々から定期的にアドバイスを得ています。2016年9月には海外3団体から4名の人権専門家(デンマーク人権研究所、前国連人権理事会ワーキンググループメンバー、ELEVATE社)をお招きし、これまでのANAグループの取組みについて説明するとともに、今後重点的に取組む人権テーマの適切性等についてアドバイスを受けました。

2016年のセッションにおける主なコメント

- 現在までの様々な取組みは素晴らしいが、ここからが難しいステップ。ここからの取組みの情報発信で、ANAの真剣さが評価される。
- ビジネスをアジアで拡大しているということは、事業の人権との係りについて、より外部からウォッチされるとのこと。
- 人や物を運ぶことによって引き起こされる「間接的影響」に注意すべき。
- 環境問題は、世代を超えて人々の命に係わる人権問題。
- 「今実施していること」だけでなく、「次に何をするか」の情報開示こそが大切。
- 苦情処理メカニズムをサプライチェーンにも開き、サプライヤーと協力して取組みを推進すべき。
- メガスポーティングイベントに向け、日本では労働需要が生じる。日本における外国人労働者に対する差別待遇を危惧する。

2017年9月には、海外2団体から2名の人権専門家(デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所)をお招きし、昨年にアドバイスを受けた後のANAグループの取組み進捗を報告しました。人権専門家からは、取組みを進める上での留意点や一企業の枠を超えて関係者(事業者団体、経済団体、業界団体、政府)とともに協働の取組みを進めることの有効性等についてアドバイスを受けました。また、取組みを進める上で参考となる原則やガイドラインについての紹介がありました。

デンマーク人権研究所 デンマーク議会の決定により設立され、人権とビジネスに関する知見の収集やツールの開発等を行う組織。このツールは、200を超えるグローバル企業やネットワークにおいて活用されている。

ELEVATE社 特にサプライチェーンに着目し、持続可能性の観点からモニタリングプログラムの開発および導入やサプライヤーの能力開発(キャパシティ・ビルディング)に関するアドバイザリーサービス等を提供する企業。

人権ビジネス研究所 ビジネスと人権の分野で活動し、この分野での取組みを牽引する国際的なシンクタンク。2009年設立。日々の企業活動の中に人権尊重の視点を組み込むべく、方針策定、取組みの推進、説明責任の強化に取り組む。



2017年のセッションにおける主なコメント

■ 業界全体の取組みレベルの底上げに関して

人権は非競争分野。業界レベルでバイヤー企業が集まり、それぞれのサプライヤーを一同に集め、バイヤーとサプライヤー間のエンゲージメントの場を設けることで、労働安全衛生やその他の人権インパクトに係わる取組みを効率的かつ効果的に進めることができるだろう。例えば、航空事業および航空関連事業に係わるすべてのサプライヤーを一同に集め、全体に対して研修やトレーニングを実施すれば、業界全体の取組みレベルの向上に寄与できる。

■ 外国人労働者の人権尊重に関して

外国人労働者を対象とした取組みを推進するにあたり、以下の資料を参考にするとよい。

「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則 (ダッカ原則)」人権ビジネス研究所による作成

「移住労働者の採用に関するベストプラクティスガイド」企業の責任に関するインターフェースセンターによる作成

■ 人身取引の撲滅に関して

航空業界は、ホテル業界と同様に、人身取引犯にサービスを利用される可能性がある。このリスクに対処するためには、キャビン・アテンダントとチェックインカウンターで業務にあたるスタッフを対象にトレーニングを実施するとよい。トレーニングの目的は、人身取引犯に見られる不審な言動のパターンを理解し、「不審さ」を見抜くための正しい知識と問い方を身につけ、リスクに対処できる能力を育成することにある。入国管理局や警察との連携を図る必要もあるだろう。この連携においては、輸入禁止の武器やドラッグへの対応方法を参考にできるだろう。



■ 苦情処理メカニズムに関して

ANAグループの社員が懸念を提起できる苦情処理メカニズムの他にも、委託先やサプライヤーで働く従業員や労働者といったより広い範囲に対して、彼らの苦情処理メカニズムの利用を促す必要もある。委託先やサプライヤーにおける苦情処理メカニズムの設置および運用状況と、どのように懸念が受理され、問題が確認され、確認された問題が取り扱われているかを把握する必要がある。幅広い労働者を対象とするメカニズムは、ANAグループがバリューチェーン全体において人権リスクに対処する上で、重要な役割を果たすだろう。

人権尊重の東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の実現を支えるために

2020年、東京オリンピック・パラリンピック競技大会(以下、東京2020大会)は、メガスポーツイベントにおける人権尊重への期待が高まる中で開催されます。グローバルレベルでは、メガスポーツイベントとの関わりにおいて人権を理解し、その準備と開催における人権尊重を実現するべく、2016年6月に政府、国際間組織、スポーツ組織、イベント実施主体、メディア、スポンサー企業、労働組合およびNGOの20組織から構成される世界初のイニシアティブであるメガスポーツイベント・プラットフォームが立ち上がりました。2016年10月、ANAは同プラットフォームが主催する会議に初めて参加し、メガスポーツイベントにおける人権尊重を実現する上でスポンサー企業に期待される役割について理解を深めました。また2017年9月および11月には、同プラットフォームが主催する会議において日本企業として初めて自社の人権尊重の取り組みについて発表し、国際オリンピック委員会(IOC)と契約するTOPスポンサー企業とともに、スポンサー企業が果たすことのできる役割について議論しました。

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 は、2017年3月に人権項目を網羅した「持続可能性に配慮した調達コード」を公表しています。同プラットフォームのメンバーを含む世界のNGO等は、東京2020大会が調達コードを真に実行力のあるものとし、人権尊重の大会を実現できるかに注目しています。ANAは、人権尊重の東京2020オリンピック・パラリンピックを実現しようという組織委員会のコミットメントを支持し、東京2020大会の準備と開催を支えるスポンサー企業として、持続可能性に配慮した調達コードの遵守やサプライチェーンを含めたディーセントワークの確保等に努めていきます。

ANAは東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のオフィシャルエアラインパートナーとして、旅客輸送サービスを担います。来日する多くのお客様の一人ひとりに対して、障がいの有無や国籍、宗教や性的指向に関係なく、快適なフライトを提供することはもちろん、旅客輸送サービスが人権侵害に繋がる目的で利用されることを防ぎたいと考えます。自社だけで取り組むことの難しい課題に対しては、様々な関係者とともに協働の取り組みを進めていきたいと考えています。2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催後に続くレガシーの創出に向けて、スポンサー企業としてできることを考えていきます。

メガスポーツイベント・プラットフォーム事務局 ジョン・モリソン氏からのメッセージ

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のスポンサー企業は、多様な事業活動に潜む人権リスクをどのように評価し、また、これに対応することができるのでしょうか。スポンサー企業であるANAを有するANAグループは、これまで、この問いに実例を示して答えてきました。今、これまで以上に、このANAグループの役割が重要になっています。

人権尊重の東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会は、実施と運営に関わる組織や人々が、透明性の高い取組みを積み重ねることによってのみ実現されることでしょう。初の人権報告書の発行を通じて、人権尊重に向けた自社の取組みを広く社会に示し、社会と共有しようというANAグループの姿勢と行動を高く評価します。ANAグループは「透明性が高い組織である」と示すことの重要性を理解しているのでしょうか。また、リスクを企業視点での狭い範囲における理解に留めずに、企業の事業活動によって影響を受ける人々にとってのリスクもまた翻って企業にとってのリスクであると、より広い意味において捉え、このリスクに対応できる企業こそが、機会やチャンスを得ることができると理解しているのでしょうか。これこそ、いつの時代にも世界のあらゆる地域で求められるリーダーシップの姿です。

ANAグループの取り組みを参考に、他のスポンサー企業を初めとした多くの企業においても、人権尊重の取組みと透明性の確保が進むことを願っています。これによって、組織委員会が策定した調達コードの実践が進むことでしょう。私たちは、東京2020大会に係わるすべての組織と人々が力を合わせることで、競技場の場内のみならず場外においても、人権面での力強いレガシーが創出されることを切に願っています。





国連指導原則報告フレームワーク

ANAグループは、人権報告書を作成する上で国連指導原則報告フレームワークを参照しており、これに準拠した報告を目指しています。下表では、国連指導原則報告フレームワークに掲載された項目と、人権報告書において関連する情報を掲載するページを対照させています。項目の詳細については、国連指導原則報告フレームワークの[ウェブサイト](#)をご覧ください。

国連指導原則報告フレームワーク(日本語版)

項目	本報告書における該当ページ数
パートA 人権尊重のガバナンス	
A1 方針のコミットメント	
A1.1	page 5
A1.2	
A1.3	pages 10-11
A2 人権尊重の組み込み	
A2.1	pages 5-7
A2.2	pages 5-7
A2.3	pages 10-11
A2.4	pages 10-11
A2.5	
パートB 報告の焦点の明確化	
B1 顕著な人権課題の提示	pages 8-9
B2 顕著な人権課題の確定	
B3 重点地域の選択	pages 8-9
B4 追加的な深刻な影響	
パートC 顕著な人権課題の管理	
C1 具体的方針	
C1.1	
C2 ステークホルダー・エンゲージメント	
C2.1	pages 8-9
C2.2	pages 8-9
C2.3	
C3 影響の評価	
C3.1	
C3.2	
C4 評価結果の統合及び対処	
C4.1	
C4.2	
C4.3	
C5 パフォーマンスの追跡	
C5.1	
C6 是正	
C6.1	
C6.2	
C6.3	
C6.4	
C6.5	

ANAホールディングス株式会社

〒105-7140 東京都港区東新橋一丁目5番2号
汐留シティセンター

コーポレートコミュニケーション室
CSR推進部

E-mail:csr@anahd.co.jp

