

ANA 
人權報告書 2019





トップメッセージ	02
ANAグループとは	03
ANAグループの人権尊重に係る戦略	04
人権尊重に係る方針	05
人権尊重に係るガバナンス体制	06
人権デューディリジェンス	08
人権デューディリジェンス	08
特定した人権テーマ	10
重要な人権テーマ1：日本における外国人労働者の労働環境の把握	11
重要な人権テーマ2：機内食等に関わるサプライチェーンマネジメントの強化	14
重要な人権テーマ3：航空機を利用した人身取引の防止	16
重要な人権テーマ4：贈収賄の防止	19
その他の人権課題への対応例	20
苦情処理メカニズム	21
ステークホルダー・エンゲージメント	22
人権専門家との定期的な取り組みのレビュー	24
付録	26

- ANAホールディングス株式会社（以下「当社」）は、英國で施行された現代奴隸法第54条の定めに基づき、ANAグループ、およびそのサプライチェーン上における奴隸労働および人身取引を防止することを目的として実施した2018年における取り組みについて、本報告書により開示いたします。なお、当社は英國においては、航空事業を営む全日本空輸株式会社がロンドン・ヒースロー空港に就航しており、それに関連して貨物・物流事業、商社事業等も営んでいます。
- 一連の取り組み内容は、当社社長総括のもと取締役および監査役より承認を得ております。



代表取締役社長
片野坂 真哉

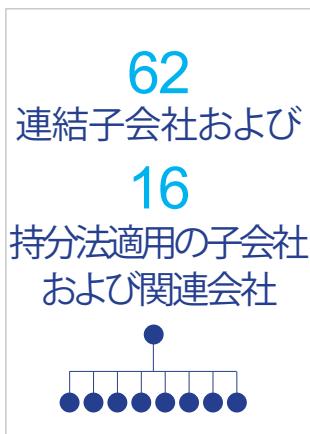
ANAグループは昨年初めて、「人権報告書」を作成し、公表しました。これは、人権尊重に対する私たちの強い決意と、未来に向けた意志を示したものです。この報告書の公表は、私たちにとっても新たなチャレンジでした。しかし、多くの方からのフィードバックを頂き、企業の説明責任の重要性を改めて認識する良い機会ともなりました。

2011年の国連における「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択以降、世界で年々、人権尊重への真摯な対応を企業に対して求める声は高まってきています。私たちも、2016年4月の「ANAグループ人権方針」の策定を皮切りとして、グループの事業活動が人権に及ぼす潜在的リスクの分析・評価、そこで特定した重要な人権テーマへの対策、様々なステークホルダーとの継続的な対話、社員への啓発教育の実施等、人権尊重の責任を果たすための様々な活動に取り組んできました。これまで、一歩ずつ着実に歩みを進めてきたと考えています。

昨年の報告書の私のメッセージのなかで、私は人権への対応を「不断の取り組みが求められる長い旅」であると表現しました。従って、これからも私たちは、対策を深化させながら、歩み続けて行きます。さらに、私たちがこれまでどのような道を歩んできたのか、そして今後どのように歩んで行こうとしているのか、についても引き続き丁寧に伝え、説明責任を果たしていく考えです。

私たちは、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「社会的価値」と「経済的価値」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グループとなることを目指しています。そして、企業価値の持続的な向上に挑戦しながら、2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)」に貢献していくことを私たちの使命だと考えています。

SDGsの理念は「誰一人取り残さない -No one will be left behind」ことであり、そのベースにあるのは「人権の尊重」です。SDGsの全ての目標が、「人が生きること」と関連しています。SDGsへの貢献という私たちの使命を果たしていくうえで、真摯に「人権を尊重していく」ことは不可欠です。ANAグループは、引き続き皆様からの意見に学びながら、人権尊重に取り組んで参ります。そして、グループ経営理念にある「夢にあふれる未来」創りに貢献していきます。



2019年3月現在

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

ANAウイングス株式会社

東京都大田区羽田空港3-3-2

株式会社エアージャパン

千葉県成田市成田国際空港ANAスカイセンター

Peach Aviation株式会社

大阪府泉南郡田尻町泉州空港中1番地

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

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3-4-2

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主な取組み

	2015-2016	2017-2018	2019
方針	<ul style="list-style-type: none"> ■ ANAグループダイバーシティ&インクルージョン宣言発表 ■ ANAグループ障がい者雇用に関する行動規範策定 ■ ANAグループ人権方針策定 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 「ビジネスと人権」に係るKPIの策定(予定)
対話	<ul style="list-style-type: none"> ■ 国内の人権専門家とのダイアログ(以降、コミュニケーションを継続) ■ グループ全社員対象の人権e-learning(以降、毎年実施) ■ 海外の人権専門家とのダイアログ(以降、取組みに対する定期レビューとして毎年実施) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ タイで人身取引の実際の被害者へのヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本に労働者を送り出す現場の実態把握の目的でベトナムにてヒアリング(予定)
評価・対策	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人権インパクトアセスメントを実施し、4つのフォーカスエリアを特定 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透明性ある食のサプライチェーンを実現するべくBluenumber Initiativeに参画 ■ パートナー企業の外国人労働者へのインタビューを実施(以降、毎年実施) ■ 人身取引防止に係るワークショップを開催 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人身取引防止を目的としたプログラムの運用を開始 ■ 人権インパクトアセスメントを再度実施(予定)
情報公開	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modern Slavery Act 2015(英国現代奴隸法)に基づく声明公表(以降、毎年公表) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ANAグループ人権報告書を発行(以降、毎年発行) 	

4つのフォーカスエリア

ANAグループは、人権インパクトアセスメント(2016年に実施)等を通じて特定した以下の4つの人権テーマを中心に、人権尊重の取り組みを推進しています。

テーマ1

日本における外国人労働者の労働環境の把握

テーマ2

機内食等に関わるサプライチェーンマネジメントの強化

テーマ3

航空機を利用した人身取引の防止

テーマ4

贈収賄の防止

中期経営戦略とのつながり

ANAグループは、2018年2月に発表した「2018-2022年度ANAグループ中期経営戦略」において、事業戦略を支える3つの基盤の一つとして「社会的価値創造」を掲げています。そして、社会的価値の創造に向けた重点取り組み内容の一つとして「人権対応」を設定しています。今後、一連の「人権対応」に関する具体的な目標とその達成につなげる重要指標(KPI:Key Performance Indicators)も設定していきます。



人権尊重に係る方針

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、人権尊重の取り組みを推進しています。

本方針は、ANAグループの事業活動および取引関係を通じて影響を被る可能性のある、あらゆる個人とグループを対象としています。

ANAグループの全社員に適用するとともに、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継続して働きかけていきます。

なお、本方針の策定にあたっては、人権に関する外部専門機関からの助言を頂くとともに、グループCSR・リスク・コンプライアンス会議の場で経営の承認を得ています。

現代奴隸法 声明文

当社は、英国で施行されたModern Slavery Act 2015に基づき、「現代奴隸法 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って取り組み状況を確認

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。2017年度は、201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業務委託先への定期的な実地監査も実施しています。

その他の方針

上記以外にも、ANAグループは人権の観点から、グループ内で様々な方針を策定し、働きやすい環境の整備に積極的に取り組んでいます。

ANAグループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言

2015年4月に、社長自らが「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発表しました。女性をはじめ、障がい者、シニア、外国籍社員など多様な人財の活躍を推進するための専任組織も設け、働き方改革の推進とともに環境整備にも取り組んでいます。

ANAグループ障がい者雇用に関わる行動規範

グループ各社の人事担当者および障がいのある社員合計50余名が会議や合宿を通じて何度も議論を重ね、2015年9月に、ANAグループにおける障がい者雇用に関わる行動規範「3万6千人のスタート」を策定しました。障がいのあるなしに問わらず誰もが活躍できる職場環境の整備をすすめるとともに、障がいのある社員の計画的な雇用拡大に取り組んでいます。

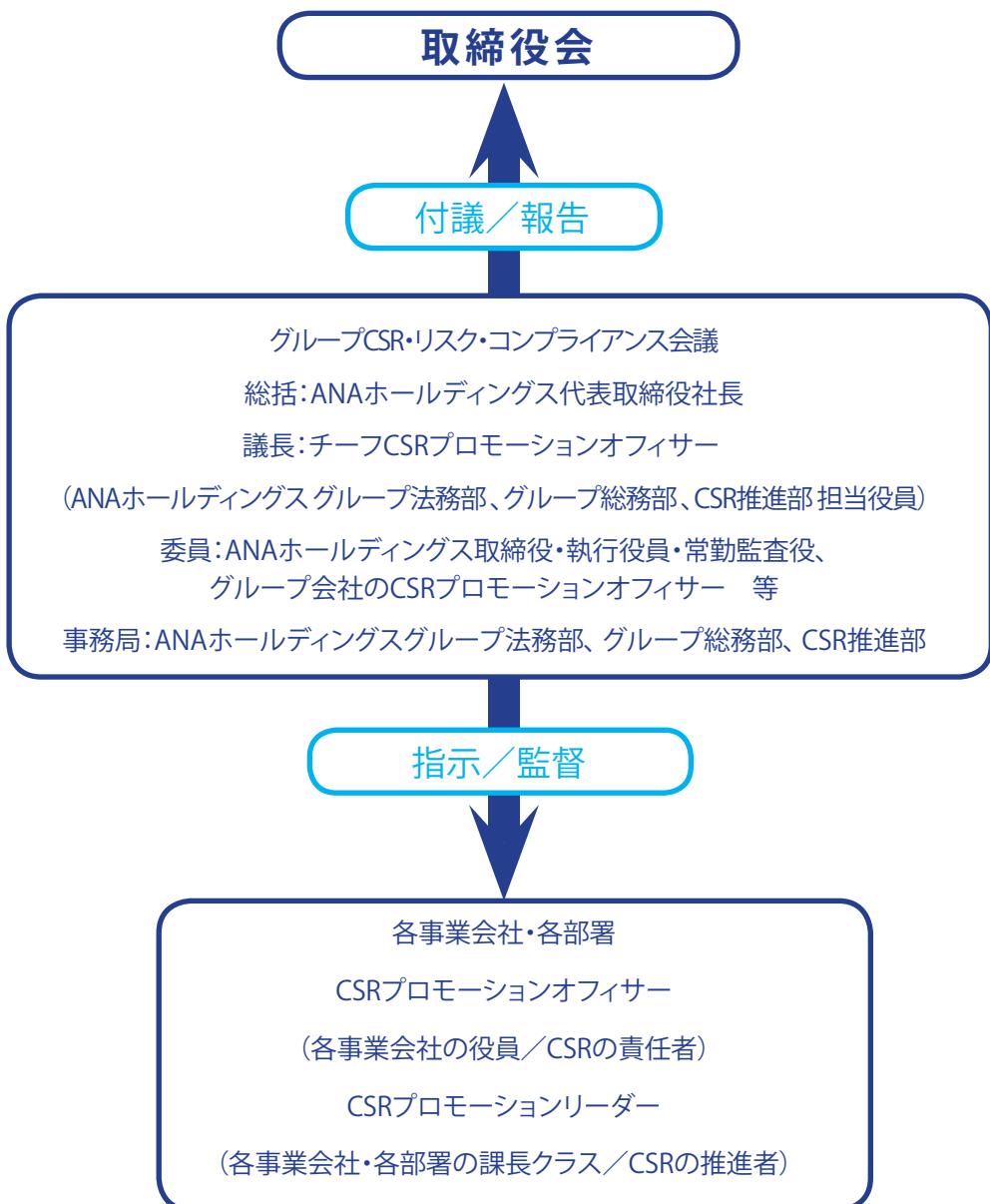
ANAグループ健康経営宣言

「社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりは企業活動の基盤である」という考えのもと、2016年4月に「ANAグループ健康経営」を宣言しました。推進の最高責任者として選任したチーフウェルネスオフィサー(ANAのグループ人財戦略総括役員)と、グループ各社のウェルネスリーダーを中心に、グループ全社員・会社・健康保険組合が一体となって健康経営を推進しています。

人権尊重に係るガバナンス体制

ANAグループでは、チーフCSRプロモーションオフィサーを人権への取り組みの責任者とし、グループCSR・リスク・コンプライアンス会議にて、「ビジネスと人権」に係る方針や対策の進捗等につ

いてタイムリーに議論しています。また、グループ各社・各部署のCSRプロモーションオフィサー、CSRプロモーションリーダーと連携し、取り組みを推進しています。





グループCSR・リスク・コンプライアンス会議

ANAグループでは、ANAホールディングス社長総括のもと、ANAホールディングスの常勤取締役・執行役員・常勤監査役、ならびにANAグループ全社の役員で構成される「グループCSR・リスク・コンプライアンス会議」を設置しています。チーフCSRプロモーションオフィサー(ANAホールディングスの役員)をグループ全体の 人権への取り組みの責任者とし、当会議のなかで、「ビジネスと人権」についてのタイムリーな議論を行い、重要方針や重要事項の審議・立案等を行っています。

CSRプロモーションオフィサー(CPO)、CSRプロモーションリーダー(CPL)

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。

グループCSR・リスク・コンプライアンス会議で決定した事項は、CPOならびにCPLとの密接な連携のもとに実施されます。また、取り組む人権テーマごとに、対象となるグループ会社さらにはその業務委託先やサプライヤーと個別に議論する機会も積極的に設けています。各テーマに対するANAグループの方針、あるいは方針に沿って対策することの重要性等について共有することを通じ、対策の実効性を高めています。

2018年のグループCSR・リスク・コンプライアンス会議の開催状況

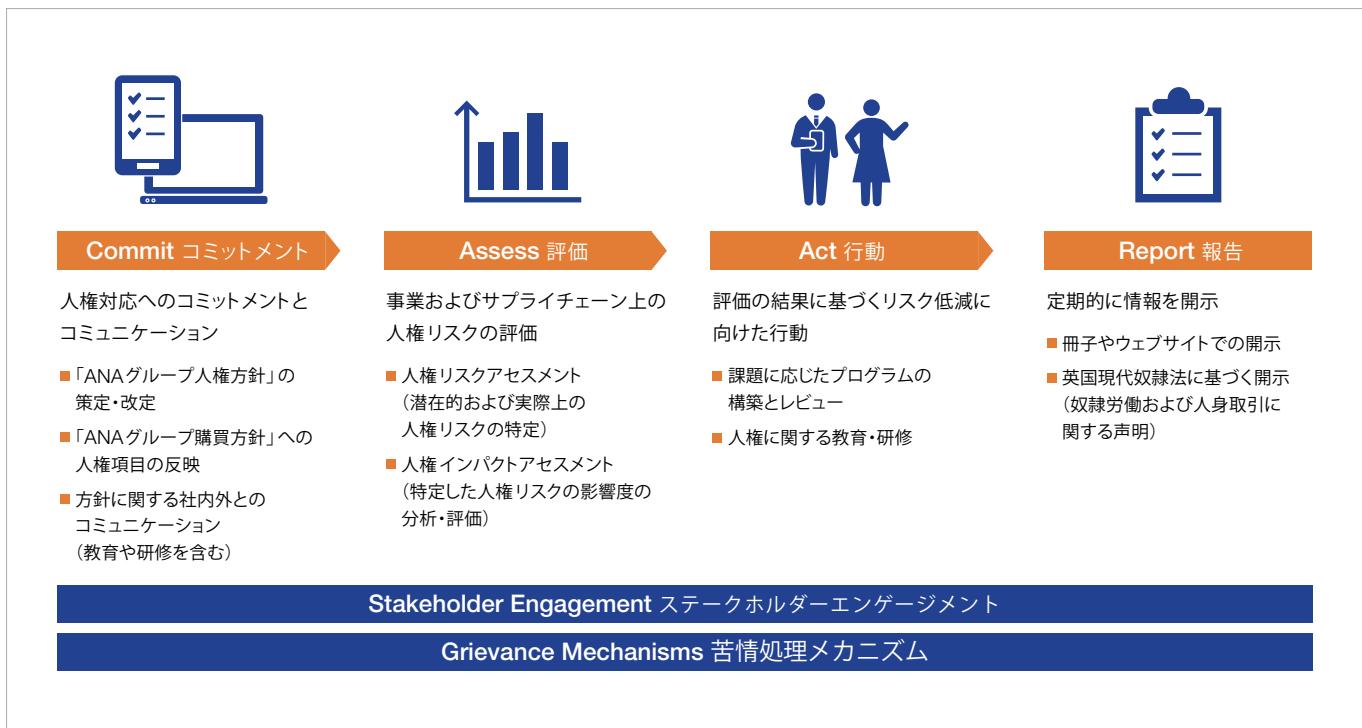
2018年には、グループCSR・リスク・コンプライアンス会議を3回開催しました。

開催日	人権に係る報告・審議事項
2018年3月20日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2017年度総括ならびに2018年度計画 ■ Bluenumber Initiativeに係る進捗
2018年8月28日	<ul style="list-style-type: none"> ■ SDGsへの貢献 <p>(総括の主な発言) SDGsについては、経営計画にも数ページ割いており、世界的にも大きなテーマとなっている。是非、職場における理解を広めて欲しい。</p>
2018年10月15日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人身取引の防止に向けた取り組み <p>(総括の主な発言) 活動に対して海外、社外からも高い評価を受けている。今後も力を入れて欲しい。</p>

人権デューディリジェンス

ANAグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述される手順に従って、人権デューディリジェンスの仕組みを構築しています。人権デューディリジェンスとは、自社が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するために、

予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗ならびに結果について外部に開示する継続的なプロセスを言います。



人権インパクトアセスメントの実施

2016年、ANAグループは、あらゆる事業と就航国を対象として、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影響度評価（人権インパクトアセスメント）を実施し、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を特定しました。

インパクトアセスメントは、Verisk Maplecroft社と経済人コ一円卓会議日本委員会（以下、CRT日本委員会という）の協力を得て、以下の手順にて実施をしています。



人権インパクトアセスメントの実施手順

1 ANAの事業活動が(事業展開国および事業内容毎に)人権に及ぼす潜在的な人権リスクの洗い出しを実施。このリスクアセスメントの実施に際しては、Verisk Maplecroft社から提供を受けた社会および環境リスクデータ(13指標に基づく分析)を使用したうえで、網羅的にリスクを抽出。

2 CRT日本委員会と協力しながら、1で抽出したリスクのマネジメント状況について、グループ内のインバウンド調査を実施。その結果を基に、社内でのマネジメント体制にまだ不足があると判断した人権テーマを絞り込み。(例えば、グループの事業にとって重要なテーマであっても、マネジメント体制が整っているテーマについてはリスクが低いと判断し、優先順位を下げる。)

3 2で絞り込んだ人権テーマに対して、人権専門家からのアドバイスを取得。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と対応に取り組んでいく人権テーマ(ならびに就航国)を特定。

2017年以降は、上記のプロセスを経て特定したテーマについて、リスク発生の防止と対応に取り組んでいます。

但し、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、2017年以降も毎年有識者を交えたレビューを実施し、必要に応じて手順や優先する人権テーマについての見直しを実施しています。具体的には、2017年9月に実施した人権専門家とのレビューにおいて、ANAグループが優先的に対応すべき人権課題として「人身取引の防止」を指摘されました。同年10月に開催したグループCSR・リスク・コンプライアンス会議での議論も経て、グローバルにリスクが高まっている一方での問題に対する社内の認識は不十分であると判断し、この問題を新たに「重要な人権テーマ」の一つに設定しています。

2019年には、2016年から3年が経つことからも、上記の人権インパクトアセスメントの一連の手順を再度実施することを予定しています。

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。

経済人コーラン卓会議日本委員会: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り組みを支援する。

人権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、大気の質、水質、腐敗

特定した人権テーマ

航空会社にとっての最重要的人権テーマは「安全」です。また、「お客様や従業員の人権の尊重・配慮」も我々の重大な責務です。これらのテーマに対しては、グループ内に専任の組織を設置してこれまで対応してきており、今後も継続して重点的に取り組んで参ります。

一方で、2016年に実施した人権インパクトアセスメント、およびその後のレビューを通じ、ANAグループにおける対応レベルに照らして重要な人権テーマを以下のとおりに特定しています。ビジネスパートナー（業務委託先ならびにサプライヤー）との協働関係を深めながら、リスクの顕在化防止に取り組んでいます。

テーマ1	日本における外国人労働者の労働環境の把握			
		8 働きがいも 経済成長も 	10 人や国の不平等 をなくそう 	
テーマ2	機内食等に関わるサプライチェーンマネジメントの強化			
		8 働きがいも 経済成長も 	12 つくる責任 つかう責任 	
テーマ3	航空機を利用した人身取引の防止			
		5 ジェンダー平等を 実現しよう 	8 働きがいも 経済成長も 	10 人や国の不平等 をなくそう 
テーマ4	贈収賄の防止			
		16 平和と公正を すべての人々に 		

また、特に以下の就航国において、重点的にリスク顕在化防止に取り組むこととしています。

■日本 ■マレーシア ■タイ ■ミャンマー ■中国



重要な人権テーマ1：日本における外国人労働者の労働環境の把握

重要と考える理由

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。日本においても、特に航空機の運航には多くのパートナー企業（業務委託先）が関わっており、そこでは外国籍の方が働いています。

一方で、昨今国内においても、技能実習生や留学生をめぐる様々な人権侵害の事例が報道されています。そこには、外国人労働者受け入れに係る制度上の問題や少子化等による慢性的な労働力不足といった背景が指摘されています。

こうした状況を受け、ANAグループのバリューチェーンの中にも、外国人労働者に係る潜在的な人権リスクは存在すると考えます。ANAグループは、グローバルに事業を展開するエアライングループとして、国際基準に則った対応を行っていきます。

これまでの活動実績

雇用状況の把握

2017年に、まずは空港での地上ハンドリング事業およびケータリング事業（グループ9社、ならびに業務を委託しているパートナー企業）を対象に、外国人労働者の雇用状況の調査を実施しました。結果、主にパートナー企業において、約1,370名（※1）の外国籍の労働者が雇用されていることが分かりました。

ANAグループの方針の共有

2017年から、ANAグループの人権尊重の方針、さらには外国人労働者を雇用する際に注意をすべきポイント等について、パートナー企業との共有を継続して実施しています。



パートナー企業との会議の様子

外国人労働者へのインタビューの実施

2017年には空港での地上ハンドリング事業のパートナー企業、2018年にはケータリング事業のパートナー企業でそれぞれ雇用されている外国人労働者（※2）ならびにその管理者（※3）に対してインタビューを実施しました。なお、インタビューは、客観性ならびに中立性を確保する目的で、第三者（CRT日本委員会）の協力のもとで実施をしています。

業務内容等の基本事項のほかに、労働時間や賃金、健康や安全、コミュニケーション、その他会社への意見等に関してインタビューを実施しています（※4）。

※1 雇用者数は、「永住者や定住者等の身分に基づく在留資格保有者」「技術・人文知識・国際業務や技能実習等の就労可能な在留資格保有者」「留学生」を全て含めた人数。また、正社員に限らず、契約社員、技能実習生、パート・アルバイト、派遣社員等の形態での雇用者も含めた人数。

※2 6か月以上継続して現場業務に携わっている外国籍の労働者。

※3 従業員を管理する部門に在籍する日本人社員の方。

※4 労働者へのインタビューと日本人管理者へのインタビューは、必ず別に実施。

住居等の確認

インタビュー実施の際に、労働者の実際の住居や職場の休憩所、さらには実際の労働環境等の確認も併せて行っています。

インタビューを通じて把握した課題

外国人労働者と日本人スタッフおよび会社との関係は良好であり、強制的な長時間労働や賃金の未払い、給与からの不当な天引き、危険を伴う状況下での作業等に代表されるような人権への負の影響は認められませんでした。一方で、日本語能力が十分とは言えない外国人労働者もいることに起因し、現場における言語や文化の違いによるストレス、労働安全衛生に係る情報伝達の難し

さといった課題も確認できました。各社、外国人労働者が自由に意見を会社に伝えられるような環境の整備には努めているものの、より率直な声を吸い上げられるようなシステムの構築等、さらなる努力も必要であることを改めて認識しました。

＜主な意見＞

- 母国語で相談出来る窓口があるとよい。
- 言語の問題に起因して、勘違いで指示と違うことをしてしまうことがある。
- チームワークがよければ仕事はうまく楽しく出来る。そのためにはコミュニケーションが大事。

インタビュー実施状況

		対象者の国籍と人数	外国人労働者の身分
2017年	A社 (地上ハンドリング業務)	ネパール籍2名 フィリピン籍2名 ベトナム籍2名 中国籍2名 日本人管理者1名	アルバイト(留学生)
	B社 (地上ハンドリング業務)	フィリピン籍4名 日本人管理者1名	技能実習生
2018年	C社 (ケータリング業務)	ネパール籍5名 ベトナム籍3名 日本人管理者2名	アルバイト(留学生)



今後の方針

今後も、労働者へのインタビューや実地による職場確認等を継続すると同時に、問題が認められた際には改善のための速やかな対応がとれるように努めていきます。一方で、今後は、より視点を上げた、あるいはより対象範囲を広げた諸対策も必要であると考え

ています。具体的には、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関わる指針の明確化や、外国人労働者に係る雇用状況・労働環境把握の対象範囲拡大、苦情処理メカニズムの構築等を検討していきます。



人権専門家による工場見学の様子

© Caux Round Table Japan



労働者へのヒアリング

© Caux Round Table Japan

ANAケータリングサービスでの取り組み

2018年9月に、CRT日本委員会が東京で主催した国際会議で来日中の労働者9名が、グループのケータリング事業を担っているANAケータリングサービス(以下、ANAC)の工場を見学しました。

この日、労働者たちは、労働者や管理者との意見交換を行なうながら、工場の労働環境を実際に確認しました。また、食事を取りながらの労働者へのヒアリングも行いました。ANACがこのようなオープンな場を設けたことに対し、労働者からの高い評価を頂きました。

重要な人権テーマ2: 機内食等に関わるサプライチェーンマネジメントの強化

重要と考える理由

近年のグローバル化のなかで、企業のサプライチェーンも世界中で広がっています。その一方で、世界中で蔓延する強制労働や児童労働といった問題を解決するために、政府機関だけではなく、企業も自身のサプライチェーン全体に責任を持ち、適切な影響力を行使していくことを求められています。実際に、サプライヤーで発覚した問題により、発注先のブランド価値が大きく毀損された事例は多くあります。サプライチェーン上の人権問題を確認し、報告させるための法整備も各国で進んできており、この問題に対処しないことは大きな経営リスクになると考えます。

ANAグループは航空事業をその基幹事業としており、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や快適な機内環境を提供することを使命としています。従って、特に機内食や機内物品において透明性が高く、かつ追跡可能なサプライチェーンを構築することは、経営リスクを低減するだけでなく、お客様に対する責任を果たしていくうえでも不可欠な対応であると考えています。

これまでの活動実績

Bluenumber Initiativeへの参画

まずは機内食に係るサプライチェーンのマネジメントを強化するべく、2017年に日本企業として初めてBluenumber Initiativeに参画しました。Bluenumber Initiativeは、食に関わるサプライチェーン・プラットフォーム構築を目指す世界的な取り組みです。このInitiativeへの参画を通じ、食材の生産過程における人権尊重や環境保全にも繋がる透明性の高い「食のサプライチェーン」を構築していきます。

機内食に関わる情報の登録

これまでに200を超える取引先や生産者の情報をBluenumberに登録するとともに、2,000を超える商品コードのテスト登録を実施しています。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情報登録を進めています。(図1をご参照ください。)



Bluenumber管理サイトの画面



今後の方針

取引先に関する情報のBluenumberへの登録を更に進めていきます。具体的には、機内食のサプライチェーン上流の生産者はもちろんのこと、機内物品等に係る取引先の情報登録も検討しています。また、情報登録を推進する目的で、取引先から更にその

先の取引先に直接働きかけ、商品や原材料に関する情報を収集するシステムの構築も進めています。完成後は、取引先の協力を得ながら、このシステムのテスト運用も開始する予定です。

岡田 美穂 氏

日本トレースブルー合同会社代表

Bluenumberは、ANAグループとともに、機内食に関するサプライチェーンの100%透明化を目指した取り組みを進めています。このような機会を得ていることを大変うれしく思います。これまでに200を超える取引先や生産者を登録し、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情報登録を進めています。現在は、新たなシステムの開発も進めています。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ための仕組みの構築を、引き続き支援してまいります。



※Bluenumberとは? <https://www.bluenumber.com>

Bluenumberは、人・組織・場所・モノの4種に対して発行するID。ブルーナンバー財団がこれを中立の立場で管理する。日本トレースブルー合同会社は、ブルーナンバーホールディングス社の100%子会社。特に、サプライチェーンの透明性の向上に焦

点を当て、日本企業や組織の取り組みを支援する。ブルーナンバーホールディングス社は、日本の他、マレーシア、バングラデシュ、インドネシア、更には、ヨーロッパ各国に子会社等を有する。

図1 ANACサプライヤー・トレーシング・システムにおけるデータ連結の流れを示す概念図



重要な人権テーマ3：航空機を利用した人身取引の防止

重要と考える理由

ANAグループは、日本と世界を結び、99都市に就航するグローバルなエアライングループです。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抱えており、その代表的なものが人身取引です。人身取引は世界で最も急速に規模を拡大させている犯罪ビジネスと言われており、人身取引の防止に向けて取り組むことは我々の責務であると考えます。

人身取引の撲滅に向けては、国際的な専門機関である国際民間航空機関(IAO)や世界の航空会社で構成される業界団体である国際航空運送協会(IATA)も動き出しています。米国では既に、航空会社のフロントスタッフ等を対象とした人身取引防止のための教育プログラムも実施されています。ANAグループでも、他の航空会社、業界団体、関係省庁、市民社会等と連携し、人身取引防止に向けた取り組みを進めていきます。

これまでの活動実績

ワークショップの開催

2017年6月にメキシコのカンクンで開催されたIATAの年次総会で人身取引の問題が取り上げられ、さらに2017年9月に実施した人権専門家とのレビューにおいてANAグループが優先的人権

課題として「人身取引の防止」を指摘されました。こうした状況を受け、まずは我々に何が出来るのかについて既に実績をあげている米国の取り組みから学ぶべく、人身取引防止のためのプログラムを航空会社等に提供しているNPOであるAirline Ambassadors Internationalの担当者を日本に招き、2018年4月に羽田空港でワークショップを開催しました。開催に際しては、CRT日本委員会、国際移住機関(IOM)ならびに米国NGOの日本支部であるノット・フォー・セール・ジャパン(NFSJ)の協力も得て、官庁や他の航空会社、市民団体にも参加を頂きました。



ワークショップの様子

© Caux Round Table Japan

ナンシー・リバード氏

Airline Ambassadors International代表・創設者

人身取引の加害者は多くの場合、被害者が抵抗しないように、移動が速くて便利な航空サービスを利用します。兆候に気付くことが出来るのは、航空会社のスタッフをおいて他にはいません。

1人の客室乗務員は1週間に500人、1年間に2万4千人の乗客に接します。したがって、100人の客室乗務員を訓練すれば、240万人の乗客に接することができます。救える命も必ずあるはずです。

全ての航空会社に例外はありません。ANAグループには、私たちの時代の最も重要な人権課題である人身取引を防いでいくために、航空業界をリードする役割を期待しています。





社外との協働

2018年5月には、警察庁が毎年、関係省庁や関係国大使館等との間で開催している「人身取引事犯に係るコンタクトポイント連絡会議」の場で、ANAグループの課題認識、ならびに現在の取り組み状況について紹介をしました。この場で、参加した関係者が今後相互に連携しながら、人身取引の防止に向けて積極的に取り組んでいくことを確認しました。

社内での啓発

客室乗務員や地上スタッフをはじめ、日常的にお客様と接する社員一人一人が人身取引の問題について正しく理解し行動することによって始めて、人身取引を未然に防ぎ、被害者の保護に繋げることができます。そこで、まずは人身取引が自分たちのビジネスにも関係するということを正しく理解してもらうことを目的とし、2018年12月から、ANAグループの全社員を対象として「人身取引を防ぐ!」と題したe-learningを実施しました。2019年2月末迄の受講期間の間に、94%の社員が受講しました。

人身取引防止を目的とした機内からの通報の開始

グループCSR・リスク・コンプライアンス会議での議論を経て、ANAグループとして人身取引を防止するための具体的な運用を開始することを決定しました。具体的には、機内で疑わしい事例を発見した際に、入国管理局への通報を行います。そのための教育を全客室乗務員に対して実施したうえで、2019年4月から運用を開始しています。

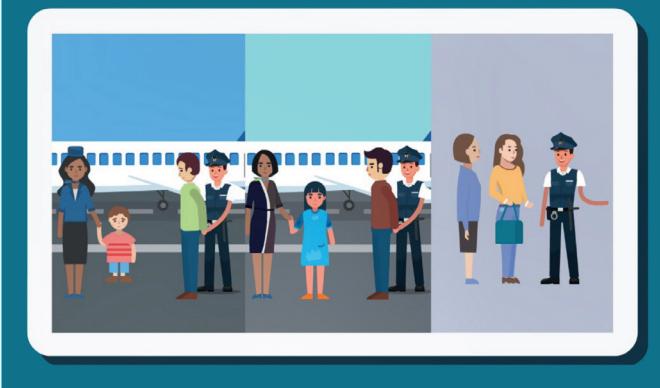
人身取引の防止



人身取引は現在、世界で最も急速に規模を拡大している犯罪ビジネスです。



航空業界は、人身取引を水際で防ぐことができます。



e-learningの画面

今後の方針

社外専門家との定期的なダイアログを実施し、アドバイスも頂きながら、まずは4月から開始した運用が円滑に行われるよう努めています。一方で、長期的には、機内以外でもこの通報の運

用が開始できるような検討を行っていきます。さらに、官庁や同業他社とも協力したうえで、積極的にPRも行うなど、抑止効果を高められるような施策の実施にも努めています。

清谷 典子 氏

国際移住機関(IOM)駐日事務所プログラム・マネージャー



IOMは世界的な人の移動(移住)の課題を専門に扱う国連機関です。航空業界との長い協力関係に加えて、2018年に日本で始まったANAとの人身取引対策での協力の一環としての職員研修のためのビデオ素材の提供などは、私たちにとっても新しい取り組みでした。

日本で起こる人身取引には、特に被害者が外国人の場合、移動に飛行機が使われることが一般的で、ANAが職員研修を通じて人身取引の通報システムを構築し、取り組みを継続することは、人身取引の撲滅に向けた大きな力になっていくと思います。ANAの積極的な取り組みがきっかけとなり、多くの人々が日本での人身取引被害に关心を持ち、被害者の発見、保護への取り組みがさらに広がることを期待しています。

国際移住機関(IOM) : 世界的な人の移動(移住)の問題を専門に扱う国連機関。移民個人への直接支援から関係国への技術支援、移住問題に関する地域協力の促進、調査研究などを通じ、移住にまつわる課題の解決に努めている。

山岡 万里子 氏

ノット・フォー・セール・ジャパン(NFSJ)代表

人身取引は昨今、被害者勧誘や加害者同士のやり取りがネット上で行われる一方、物理的監禁ではなく借金や脅しなど精神的な鎖で束縛するため、ますます見えにくくなっています。そんな中、公空間での「移動」の段階で被害者の兆候を掴み、救出に繋げようという航空業界の取り組みは、大変貴重で大いに期待されています。この国際的な動きを一早く掴み、短期間で社内の研修と機内からの通報の運用を開始されたことに敬意を表します。今後は、日本人被害者の急増を踏まえた国内線への運用拡大、機内誌・機内放送・空港カウンター等での啓発による被害予防、そして航空業界はもとより他の旅客関連業界に対するリーダーシップの発揮を期待しています。



ノット・フォー・セール・ジャパン(NFSJ) : 国際NGO、Not For Sale(本部アメリカ・サンフランシスコ)の日本支部として2011年に発足。人身取引問題に関する情報発信と、社会・政府への働き掛け(アドボカシー)により、現代の奴隸制と呼ばれる人身取引の撲滅を目指し活動している。



重要な人権テーマ4：贈収賄の防止

重要と考える理由

主に法の支配が十分には確立していない新興国や途上国において、贈収賄への関与は、当該国の社会全体の腐敗を助長し、人権に関する問題を悪化させるものとされています。

99の都市に就航し、22の国や地域を結ぶANAグループも、贈収賄防止を人権尊重の責任を果たすにあたって不可欠な取り組みの一つと認識し、様々な対策をとっています。

これまでの活動実績

規程等の整備

「ANAグループ贈収賄防止規則」を制定するとともに、規則に具体的な事例を交えて解説した「ANAグループ贈収賄防止ハンドブック」を作成し、関係部署に配布しています。

教育の実施

海外赴任者への教育や社員へのe-learningの実施、さらには海外支店における贈収賄防止に係るセミナーの開催等を行っています。

2018年は、メキシコやシンガポール、香港でセミナーを実施しました。「ANAグループ贈収賄防止ハンドブック」の内容も踏まえ、実務に即したケーススタディを実施しています。

調査の実施

年に1度、グループ各社に対し、コンプライアンスの実践状況に関する調査を実施しています。そのなかで「贈収賄行為の禁止」についても項目を設定しており、良好な調査結果を得ています。

今後の方針

今後も引き続き、グループ内の教育の充実、ならびに定期的な遵守状況の確認を実施していきます。また、必要に応じ、迅速な課題解決にも努めています。



海外支店でのセミナーの様子

その他の人権課題への対応例

Decent Workの実現

ANAグループでは、多様な社員がいきいきと活躍し、個人が能力の向上と最大のパフォーマンスを発揮できる環境を整備するために、生産性向上をはじめとした様々な施策に取り組んでいます。これまでに育児休暇、短時間勤務制度、テレワークの導入など、働く場所や時間の制約を低減しながら、ITやデジタルデバイス等のツールを活用した業務効率化を進めてきました。また、部下のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、自らも仕事と私生活を

楽しめる上司（イクボス）を育成していく目的で、2015年からセミナーも開催しています。このセミナーには、グループの部長職を中心に、これまで約300名が参加しています。さらに、2018年4月には、企業内保育所も開設しました。開園時間を7時から22時までとし、かつ365日対応することで、社員が子どもを預けて安心して働ける環境を整えています。



イクボスセミナーの様子

LGBTへの理解

ANAグループでは、2015年4月に「ANAグループダイバーシティ＆インクルージョン宣言」を発表し、組織や集団が持つ多様性を大切にし、人それぞれの違いを活かして新しい価値を生み出すことができるグループ作りを目指すと同時に、多様性を尊重する持続可能な社会の実現を目指し、ユニバーサルなサービスの強化に取り組んでいます。性的マイノリティであるLGBT（※1）を取り巻く課題にも取り組んでいます。2016年には、羽田・成田空港を始めとしたANAラウンジの化粧室表示の変更やANAマイレージサービスにおける同性パートナーの登録を開始しています。また、社員一人ひとりがLGBTへの理解をより深められるよう、2018年には「ANAグループLGBTを知ろう」ハンドブックを全社員に配布しています。

※1 LGBTとは、レズビアン（L=女性同性愛者）、ゲイ（G=男性同性愛者）、バイセクシャル（B=両性愛者）、トランスジェンダー（T=性同一性障がいを含む生まれたときの体の性と心の性が一致しない人）の頭文字。



ハンドブックの表紙



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)からの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。例えば、内部通報の窓口は、現在も、業務委託先の労働者も含め、ANAグループの業務を担っている全ての労働者が利用可能です。相談者およびその関係者のプライバシーを保護し、不利益な取り扱いが行われないことを約束しています。また、外部の弁護士事務所にも通報窓口を設けるとともに、英語による受付体制も整えています。それ以外にも、例えばグループのケータリング事業を担っているANAケータリングサービスでは、定期的に懇親会等を開催することにより、(業務を委託して

いるパートナー企業も含む)外国籍の労働者と日本人のスタッフが自然とコミュニケーションを取れる環境を整備しています。一方で、「ビジネスと人権に関する指導原則」で述べられている実効性の観点から、既存のメカニズムを見直していく必要性があることも認識しています。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することを検討します。そのうえで、実際の運用とその実効性の検証に取り組む予定です。苦情処理メカニズムについては現在、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行っています。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持ちながら、引き続き、苦情処理メカニズムの整備を進めていきます。



懇親会の様子

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るべく、ステークホルダーの考え方や要望を把握する上での最適なアプローチを検討し、得られた観点を取り組み内容に反映させています。また、取り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、対応の修正も行っています。ANAグループでは、ステークホルダーとの良好な関係を構築することが、適切なリスクマネジメントの実現にも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

新入社員研修、新任管理職研修等において、人権に係る啓発教育を実施しています。さらに、人権に対する理解をより深めるべく、グループ全社員を対象としたe-learningも2015年以降、毎年実施しています。2018年には、12月からの3ヶ月間、グループ全社員を対象に「人身取引を防ぐ!」と題したe-learningを実施しました。この受講率は94%となっています。

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)

委託先やサプライヤーに対して「ANAグループ人権方針」や「ANAグループ購買方針」等の各種方針を共有するとともに、相互に協力してより人権を尊重した労働環境を整えていくための議論を進めています。2017年度には、201社の取引先を対象にアンケートを実施しました。また、人権インパクトアセスメントで特定したテーマについての個別の議論も行っています。

海外現地でのダイアログ

2017年5月のタイ・マレーシアにおける政府やNGOとの対話に引き続き、2018年5月にもタイにおいて、タイが抱える人権課題について政府機関やNGO等との意見交換を実施しました。またタイでは、人身取引の実際の被害者へのヒアリングも実施し、人身取引を取り巻く実状についての理解を深めました。



タイでのダイアログの様子

© Caux Round Table Japan



対外的な発信

ANAグループでは、人権尊重の取り組みについて、積極的に社外に発信することを心がけています。2018年には、国内外のセミナー等の場で、自社グループの人権取り組みについて説明する機会を15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、今後の取り組みに積極的に活かしていきます。

ESG投資家とのダイアログ

2018年7月に、ESG投資家や機関投資家からANAグループのESG(特に人権)活動に対するアドバイスを頂く目的で、英国ロンドンに在住の有識者とのダイアログを実施しました。併せて、Aviva Investorsを訪問し、CHRB (Corporate Human Rights Benchmark) (※)より、機関投資家としての考え方や今後のCHRBの活動の方針性についても理解を深めました。

(ダイアログに参加したESG投資家、専門家、機関投資家)

コリン・メルヴィン氏

アルカディコ・パートナーズ創設者および代表

鈴木祥氏

ハーミーズEOSアソシエイトディレクターエンゲージメント担当

スティーヴ・ウェイグッド氏

アビバ・インベスタークス チーフ・レスポンシブル・インベストメント・オフィサー



東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会(東京2020)と国際労働機関(ILO)共催の
第2回サステナビリティフォーラム

※Corporate Human Rights Benchmark(CHRB):

ビジネスと人権に関する国際的なインシシアティブ。人権の側面から企業を評価・ランクインし、これを投資活動に繋げることで、ESG投資のうちのS(社会・人権)の側面を重視した投資活動を推進する。2016年にパイロット版を発表し、2017年には農作物(小売を含む)・アパレル・採取産業からグローバルに約100社を対象企業とし、評価結果を公表した。



アビバ・インベスタークスでのダイアログの様子

© Caux Round Table Japan

定期的な人権取り組みのレビュー

ANAグループでは、2016年より毎年定期的に、人権分野の国際的な専門家からANAグループの人権尊重の取り組みに対するアドバイスを頂くダイアログを実施しています。

レビューの概要

2018年9月には、海外2団体から2名の人権専門家を招き、前回のレビュー（2017年9月実施）以降のANAグループの取り組みの進捗状況を報告しました。人権専門家からは、ANAグループの人権尊重の取り組み全般に関わるアドバイスとともに、重点的に取り組む人権テーマに関連した今後の留意点や参考事例の紹介などを頂きました。

（レビューに参加した人権専門家）

ウィリアム・ルーク氏

人権ビジネス研究所

中東地域担当マネージャー

トゥリカ・バンセル氏

デンマーク人権研究所

人権と開発に関するシニアアドバイザー

人権ビジネス研究所：ビジネスと人権の分野で活動し、この分野での取り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、取り組みの推進、説明責任の強化に取り組む。

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。



ダイアログの様子

© Caux Round Table Japan



主なコメント

人権デューディリジェンスについて

人権デューディリジェンスにおいては、企業の活動から影響を受ける可能性のあるグループやステークホルダー（ライツ・ホルダー（※））を広く捉える必要がある。ライツ・ホルダーは、サプライチェーン上の労働者や特定のコミュニティまたはグループに属する社会的弱者等、とても幅広く存在する。人権インパクトアセスメントでは、「会社のリスク」ではなく「ライツ・ホルダーへの影響」を、当事者や第三者を交えて特定していくプロセスが不可欠である。そして、人権デューディリジェンスが実際の行動にどのように繋がっているのか、その進捗を報告すべきである。そうすれば、他の日本企業がANAの経験から学ぶことにも役立つだろう。

※ライツ・ホルダー（Rights Holder）とは、権利（人権）の保有者という意味で、企業活動から影響を受ける可能性のあるグループやステークホルダーを指す。

外国人労働者の雇用について

外国人労働者（移住労働者）の問題は企業にとって大きなリスクといえる。違法な仲介業者の搾取により借金を背負わされて働くさ

れる等の問題が、送り出し側の国で起きていると対応が難しくなる。企業としては、外国人労働者の雇用に関する方針を策定し、サプライヤーや取引先にも周知する等、労働者の紹介元の選択まで含めた、外国人労働者の採用に関する基準を作ることが重要である。また、この問題に一企業で対応することは困難であるため、他の企業や政府機関と協働して取り組むことが効果的である。

苦情処理メカニズムについて

外国人労働者の中には日本語が十分に話せない者も多く、それが安全上の懸念や技術習得の妨げになるリスクがある。そのような職場では、外国人労働者が母語で安心して相談や通報を行うことができる仕組み（苦情処理メカニズム）を作ることが重要である。苦情処理メカニズムは、国連指導原則が定める実効性確保のための8つの要件を備えることが必要だが、効果的に機能するためには、誰もが安心して利用できる仕組みでなければならない。まず、苦情や懸念を聞くことを通じて制度に対する信頼を得ることが大事であり、小さな苦情・懸念を知ることによって、より大きな本質的な問題が見えてくるようになる。



ダイアログの様子

© Caux Round Table Japan

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。 <https://www.ungpreporting.org/>

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	page 5
A1.3	page 22-23
A2 人権尊重の組み込み	
A2.1	page 6-7
A2.2	page 7
A2.3	page 17, page 19, page 20, page 22
A2.4	page 22
A2.5	page 24-25
パートB 報告の焦点の明確化	
B1 顕著な人権課題の提示	page 10-19
B2 顕著な人権課題の確定	page 8-9
B3 重点地域の選択	page 10
B4 追加的な深刻な影響	page 20
パートC 顕著な人権課題の管理	
C1 具体の方針	
C1.1	page 5
C2 ステークホルダー・エンゲージメント	
C2.1	page 11-19, page 21, page 22-23
C2.2	page 11-19, page 21, page 22-23
C2.3	page 11-19, page 21, page 22-23
C3 影響の評価	
C3.1	page 11-19
C3.2	page 11-19
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	page 21
C6.2	
C6.3	
C6.4	
C6.5	



ANA グループ人権方針

ANA グループは、「世界のリーディングエアライングループ」となるうえで、自らの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権が尊重されなければならないことを理解し、これらの人びとが尊厳を守られ、敬意を払われるよう力を尽くします。

1. 位置づけ

ANA グループは、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 グループ人権方針（以下、本方針）を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。また本方針は、グループ経営理念、経営ビジョン、行動指針（ANA's Way）に基づき、人権尊重の取り組みについての約束を示すものです。

2. 適用範囲

本方針は、ANA グループの全役職員（役員・正社員・契約社員を含む、すべての社員）に対し適用されます。また、ANA グループは、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して、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、協働して人権尊重を推進します。

3. 人権尊重の責任

ANA グループは、自らの事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。ビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、影響力を行使し、適切な対応をとるよう促します。ANA グループは、本方針実施の責任者（チーフCSR プロモーションオフィサー）を置き、当該責任者は本方針が遵守されているか監督する責任を負います。

4. 適用法令の遵守

ANA グループは、日本国はもとより、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守するとともに、国際人権基準を最大限尊重し、積極的に推進します。

5. 教育

ANA グループは、自らの役職員に対し、適切な教育を行います。

6. 人権デューディリジェンス

ANA グループは、国連のビジネスと人権に関する指導原則において詳述される手順に従って人権尊重の責任を果たすため、人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。人権デューディリジェンスとは、自社が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するために、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗ならびに結果について外部に開示する継続的なプロセスを言います。

7. 対話・協議

ANA グループは、本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、私たちの事業の影響を受ける人びとの有意義な協議を、誠意をもって行います。

制定年月日 2016年4月1日
ANA ホールディングス株式会社
代表取締役社長
片野坂 真哉

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

CSR推進部

E-mail:csr@anahd.co.jp