

人権への取り組み

メッセージ 人権が尊重される社会の実現を目指して

セブン＆アイ・ホールディングスは、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様、お取引先様、株主様、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの人権を何よりも優先されるべき重要な権利と考えます。私たちはすべての活動に関わる人の人権を尊重するとともに、社会的身分・国籍・人種・民族・信条・宗教・年齢・性別・性的指向・性自認・心身の障がいの有無などによる不当な差別やいやがらせを許容せず、人権が尊重される社会の実現を目指します。

私たちは、すべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、人権に関する国際的な原則、基準※を踏まえて2021年10月7日に「セブン＆アイ・ホールディングス人権方針」を定めました。本方針はすべての役員、従業員に適用され、すべてのビジネスパートナーに対しても本方針の支持を継続して働きかけ、協働して人権の尊重に取り組んでまいります。

私たちは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく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、人権への悪影響を防止または軽減することに努めます。本方針の推進、および人権デュー・ディリジェンスの実施にあたってはグループ横断組織を設置し、取締役会の監督のもと人権尊重の取り組みを進めます。

人権侵害の未然防止と人権侵害を受けた方が救済へアクセスするため、内部通報制度を含めたグリーバンスマカニズムを適切に運用します。私たちは自社およびビジネスパートナーの人権侵害を容認または黙認せず、人権が尊重されていないという通報や申し立てを受けた場合は適切に調査を行い、是正に向けた取り組みや働きかけを行います。

私たちの人権尊重への取り組み、活動内容については、すべてのステークホルダーの皆様に随時情報開示を行い、透明性を確保するとともに人権が尊重される持続可能な社会を目指し、責任ある行動に努めてまいります。

2025年5月

株式会社セブン＆アイ・ホールディングス

代表取締役会長

伊藤 順朗

※ 「国際人権章典（『世界人権宣言』『市民的および政治的権利に関する国際規約』『経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約』）」・「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」・「国連ビジネスと人権に関する指導原則」・「OECD多国籍企業行動指針」・「国連グローバル・コンパクトの10原則」・「子どもの権利とビジネス原則」・「日本ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」

セブン＆アイ・ホールディングス人権方針

株式会社セブン＆アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下「当社グループ」）は、社是※1に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、お客様、お取引先、株主、地域社会、従業員などあらゆるステークホルダーの皆様に支えられ、身近な暮らしと社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。私たちのあらゆる事業活動の礎は人と社会にあります。私たちはすべての人の人権を理解し、人権尊重の責任を果たすため、2021年10月に「セブン＆アイ・ホールディングス人権方針」を定めました。

この方針は、社是とともに当社グループすべての事業活動の基盤です。また、私たちは人権尊重が未来世代と共有すべき地球環境の保全と不可分一体であるととらえ、環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」とともに本方針の実践を通じて、ステークホルダーの皆様と協働し、人権が尊重される持続可能な社会を共創します。

※1 社是：私たちは、お客様に信頼される、誠実な企業でありたい。

私たちは、取引先、株主、地域社会に信頼される企業でありたい。

私たちは、社員に信頼される、誠実な企業でありたい。

[セブン＆アイ・ホールディングス人権方針 >](#)

推進体制

セブン＆アイ・ホールディングスは、人権方針をグループで推進するためのグループ横断組織として、「人権推進プロジェクト」を発足し、継続的な取り組みを実施しています。このプロジェクトには、サステナビリティ委員会傘下の4部会（企業行動部会・サプライチェーン部会・コンプライアンス部会・環境部会）の各部会長や人権啓発やノーマライゼーションに関わる業務を統括した専門部署として常設された人権啓発センターのセンター長などが参加し、事業特有の人権問題の特定、予防は正対応、定期的なモニタリング、情報開示など、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進しています。取り組みの計画立案や実施進捗状況の確認は、人権推進プロジェクトの会議において実施しています。

企業行動部会では、定期的に人権啓発に関する取り組みの進捗状況を共有し、グループ各社の従業員一人ひとりが人権を正しく理解・認識し、差別や偏見のない企業風土・文化の醸成に向けた活動を推進しています。サプライチェーン部会では、お取引先様にグループの人権への考え方をご理解いただき、継続的な取り組みの実行をお願いしています。コンプライアンス部会では、従業員のお取引先様に対する人権を尊重した言動の実践を推進しています。環境部会では、持続可能な調達原則・方針に基づき、人権を尊重した調達活動を推進しています。

また、人権啓発センターでは、グループ各社の人事部門やサステナビリティ推進部門と連携し、さまざまな啓発・教育活動を行っています。

これらの人権に関する取り組みは、年2回開催されるサステナビリティ委員会において報告・共有しています。

人権推進プロジェクトの組織図



人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」および「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」に基づく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、人権への悪影響に対する予防、是正措置の実施、また軽減に努めます。

グループの事業活動が人権侵害を引き起こしている、あるいは、それを助長していることが明らかになった場合は、那是正・救済を行います。また、グループの事業活動が引き起こした、あるいは、助長したものでなくとも、取引関係によってグループの商品・サービスが人権侵害に直接関与している場合は、是正への働きかけを行います。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

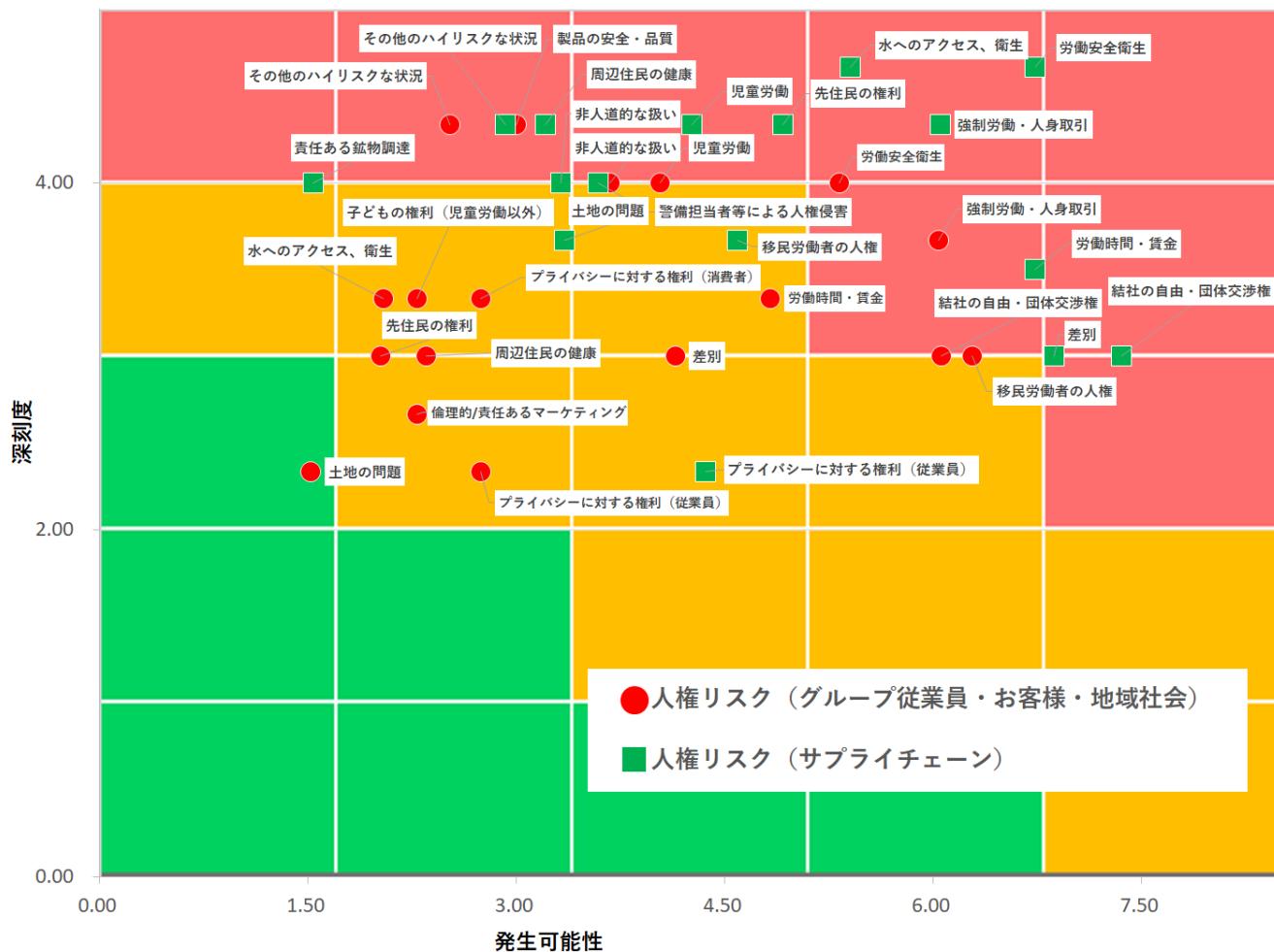


1. 人権への影響評価

当社グループは、グループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、人や社会に対する負の影響の原因を特定し、その影響の軽減・是正に努めています。

当社グループは2022年に、グループおよびお取引先様の事業が人権に及ぼす潜在的な負の影響評価を実施し、自社およびサプライチェーンに対するヒアリング、調査を行い、人権課題を特定しました。当該特定された人権課題については、国際機関などが公表している人権リスク指標に基づき、深刻度と発生可能性を算出、マッピングすることで人権リスクを評価し、リスクの軽減を図っています。当該人権課題の特定は、外部の専門家の支援・助言を得ながら実施しています。

人権リスクマップ（当社グループの企業活動において特定された人権課題）



※それぞれの人権課題に対し、「発生可能性」と「深刻度」を算出し、マッピングを実施した

※各国における人権課題の発生可能性を算出するにあたり、BHRRCやESG Data Modelなどの国際機関が公表している指標を使用した

※深刻度については、規模・範囲・救済困難度からスコアを算出した

[人権リスクの評価についてはこちら >](#)

[セブン-イレブン・ジャパンの人権リスク評価についてはこちら >](#)

2. 予防は正措置の実施

当社グループは、重点的に発生の防止と対応に取り組んでいく人権リスク（および国・地域）を特定し、当該特定された優先順位の高い人権リスクに対して、グループ内において是正措置を実施するとともに、予防に向けた教育や研修などの活動を実施しています。また、サプライチェーンにおける人権リスクに対しては、関連するステークホルダーとの対話と協議、指針の周知を継続的に行い、人権尊重の取り組みの向上と改善に努め、リスクが顕在化した際には、その是正を行っています。

人権に関する啓発と教育

当社グループは、お客様、お取引先様、株主様、地域社会、従業員などのあらゆるステークホルダーに対して、人権を尊重し、あらゆる差別・偏見に気づき、差別をしない・させない・許さない、企業風土作りを目指し、さまざまな啓発活動と従業員教育を行っています。

1987年から、東京に本社を置く企業を中心に120社（2025年7月現在）で組織されている「東京人権啓発企業連絡会」（加盟当時名称「東京同和問題企業連絡会」）に入会し、毎月の会議へ参加することで、会員企業各社と相互研鑽しながら人権教育・啓発体制のさらなる充実を図っています。また、「国民生活産業・消費者団体連合会」が定める「外国人の受け入れに関する基本指針」に賛同しています。

[東京人権啓発企業連絡会の活動内容についてはこちら >](#)

従業員への教育・研修の実施

当社グループは、管理職からパートタイマー・アルバイトまで含む従業員に向け、基本的な人権の考え方を伝える研修や、ハラスメント防止を目的とした研修など、人権尊重のためにさまざまな啓発教育を行っています。

2023年度末～2024年度はじめにかけては、全従業員を対象に人権に関するe-ラーニングを実施し、グループ内の人権尊重の意識を高めています。また、グループ各社の教育を一層後押しするために、人権啓発ハンドブック「学ぶことから始まるみんなの人権」や「ノーマライゼーションサポートガイド」を活用し、従業員の理解促進を図っています。

※2023～2024年度人権e-ラーニング実施実績 22社 約40,000名

例えば、イトーヨーカ堂では入社時をはじめ、新店・地方店赴任時や、役職に合わせた教育内容で階層別に人権啓発研修を実施しています。研修内容は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどについての具体的な事例や最新の動向・話題を取り入れながら、人権問題が身近なもので日常生活の中にあることへ意識を向け、日々の行動に結びつけられるものとしています。そのほか、2024年4月1日より施行された「障害者差別解消法」における合理的配慮の義務化に対し、従業員への理解促進のためのeラーニングを実施しています。

※2024年度人権啓発研修実施実績 12社 約600名受講

※2024年度合理的配慮eラーニング実施実績 15社 約23,000名受講

セブン＆アイ・ホールディングスは、サプライチェーン上の人権リスクなどの低減・緩和のため、お取引先様およびグループ各社の商品開発・仕入担当者に向けた、コンプライアンス研修も行っています。2024年度は、お取引先様および従業員向けコンプライアンスオンライン研修を社内外で実施し、お取引先様向けコンプライアンス研修については396社約4,700人が受講しました。

[お取引先様向けコンプライアンス研修についてはこちら >](#)

[社内の商品開発・仕入れ担当者に向けコンプライアンス研修についてはこちら >](#)

社内環境・制度の整備

当社グループは、グループ内の人権リスクを低減するために、さまざまな社内環境・制度の整備を実施しています。働きやすい職場環境づくりに向け、ノーマライゼーション・労働安全衛生の向上・ダイバーシティへの取り組みを積極的に実施し、従業員がやりがいを感じ、働きやすい職場環境づくりを目指しています。また、従業員が心身ともに安心して働くことができる環境を構築するため、社会通念上不相当な言動に対して、組織的に毅然と対応することを明確にすべく、当社グループにおける「カスタマーハラスメントに対する考え方」を示しました。

[セブン＆アイ・ホールディングスの「カスタマーハラスメントへの取り組み」はこちら >](#)

人権啓発標語の募集

当社グループは、人権が尊重される企業風土を創るために、役員とパートタイマー・アルバイトを含む全従業員とそのご家族を対象に、人権啓発標語を毎年グループ内で募集しています。人権標語を考える過程において、従業員一人ひとりが「人権」と向き合う機会を作ることにより、人権に対する意識の向上を図っています。応募作品の中から選考した優秀作品については、社内報や社内ポータルサイトなどを通じて従業員へ発表し、表彰しています。34回目となる2024年度の応募作品数は9,283点と、例年同様、多数の応募となり、日常生活の中で感じたことからより広い視野に立って考えたものまで、人権課題について改めて考えることの重要性を提起した作品が揃う結果となりました。

サプライチェーンへの周知活動

当社グループは、人権の尊重と保護を何よりも優先し、サプライチェーンのお取引先様に「セブン＆アイ・ホールディングスお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行をお願いしています。

プライベートブランド商品の製造を委託しているお取引先様のうち、CSRリスクが高いと思われる中国・東南アジア地域について、「セブン＆アイ・ホールディングスお取引先サステナブル行動指針」とCSR監査に関する説明会をライブ配信とオンデマンド配信のみで実施しています。2024年度は396社、642人のお取引先様がライブ配信に参加されました。

[セブン＆アイ・ホールディングスお取引先サステナブル行動指針の詳細についてはこちら >](#)

[お取引先様との取り組みについてはこちら >](#)

3. モニタリング

当社グループの企業活動が与える、人権への負の影響を特定し、継続的な改善を進めるために、グループ内およびサプライチェーンに対し、モニタリングを実施し、社内外の情報を収集しています。

カルチャー＆エンゲージメントサーベイ

当社グループは、セブン＆アイ・ホールディングスおよびグループ各社の従業員を対象にカルチャー＆エンゲージメントサーベイを実施しています。質問の中には、多様性の尊重や、職場で従業員の問題のある言動を見聞きしたことがないかどうか、などを問う質問を含めており、企業行動指針で定めている人権の尊重の遵守状況を確認しています。2024年度の調査では、国内グループ26社、約59,000名の従業員を対象に調査を実施しました。

[従業員エンゲージメント調査の詳細についてはこちら >](#)

お取引先向け「セルフチェックシート」によるアセスメント

当社グループは、お取引先様に「セブン＆アイ・ホールディングスお取引先サステナブル行動指針」をご理解いただき、この指針の遵守に必要な具体的な事項を明記したお取引先様向けの「セルフチェックシート」を運用しています。「セルフチェックシート」の項目には、工場で働く人が相談できる窓口の有無、自社のお取引先様に本指針の遵守を求めているかといった、人権の尊重に関する内容を含む61の項目があり、回答内容はデータベース化して取引継続の判断材料にしています。

[お取引先向け「セルフチェックシート」の詳細はこちら >](#)

お取引先様製造工場へのCSR監査の実施

当社グループは、グループのプライベートブランド商品「セブンプレミアム」および海外でのグループプライベートブランド商品製造委託先の最終製造工場に対して、「セブン＆アイ・ホールディングスお取引先サステナブル行動指針」への遵守状況を確認するCSR監査を実施しています。

CSR監査では、「ISO26000」「経団連企業行動憲章」「OECD多国籍企業行動指針」「ILO中核的労働基準」などを参考にして、セブン＆アイ・ホールディングスが独自に作成した人権や労働環境などに関する監査項目（16の大項目と117のチェック項目）に沿って、外部の審査機関がお取引先様の工場を監査しています。2024年度は国内および海外13カ国の826工場に対してCSR監査を実施しました。

[お取引先CSR監査の詳細はこちら >](#)

お取引先様アンケート

当社グループは、お取引先様に対する当社グループの従業員の言動が、社是や企業行動指針に則つたものであるのかを確認するため、お取引先様に無記名でご回答いただく「お取引先様アンケート」を実施しています。2024年度は、グループ各社合計で延べ11,804人のお取引先様にご回答いただきました。

[お取引先様アンケートの詳細はこちら >](#)

4. 外部への情報開示

セブン＆アイ・ホールディングスは、人権尊重の取り組みについて、当社のウェブサイトや経営レポートなどのコミュニケーション手段を通じて、定期的に開示します。

[セブン＆アイ経営レポートはこちら >](#)

グリーバンスメカニズムの構築と救済措置

当社グループは、社会からの信頼を失うような行為の防止と早期発見、早期是正、再発防止を目的に、日本国内の事業会社の従業員とのその家族、退職者を対象とした通報窓口「グループ共通従業員ヘルpline」を設置し、人権問題が発生した際も利用できる体制を構築しています。また、国内グループ会社のお取引先様の役員、従業員、元従業員が相談・通報できる通報窓口「お取引先専用ヘルpline」を設置しています。通報窓口は、当社が業務委託契約および機密保持契約を結んだ第三者の通報窓口を連絡先とし、通報・相談者のプライバシーを厳守しています。通報・相談があった場合は、必要に応じて相談者の同意を得た上で事実関係の確認および問題の解決を図ります。また、相談者本人および事実関係の確認に協力した方に対して、不利益な取扱いをしないことを通報窓口の運用ルールで定めています。

また、国内グループ会社の取締役、監査役、執行役員など、経営幹部の関与が疑われる社会からの信頼を失うような行為に関して、経営層から独立して通報を受け付け、調査対応を行うことを目的に、2019年2月より「監査役ホットライン」を運用しています。通報を受け付けた場合は、当社の監査役が連携して事実を確認し、違反行為を発見した場合は是正、再発防止に努めています。

[グループ共通ヘルplineについての詳細はこちら >](#)

[お取引先専用ヘルplineについての詳細はこちら >](#)

[監査役ホットラインについての詳細はこちら >](#)

人権リスクの評価

人権リスク評価の目的

株式会社セブン＆アイ・ホールディングスおよびその連結子会社（以下、「当社グループ」）は、社是に掲げる「信頼と誠実」の精神のもと、すべての人の人権を尊重し、あらゆるステークホルダーの皆様とともに社会の発展に資する事業活動に取り組んでいます。当社は、バリューチェーン上のすべての人の人権を尊重するため、2021年に「セブン＆アイ・ホールディングス人権方針」を定め、本業を通じてすべての人の人権尊重に取り組んでいます。当社は、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO26000を支持し、国連グローバル・コンパクトに署名しています。当社は、当社グループの事業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく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、人権課題を解決し、持続可能な社会の実現に向けまい進します。人権課題の解決にあたり、当社はグループの事業活動に関する主要なステークホルダーの人権課題を特定しました。

▶ [人権方針についてはこちら](#)

▶ [人権への取り組みについてはこちら](#)

人権リスク評価のプロセス

Step 1：当社グループのステークホルダーと人権課題の整理

当社グループのバリューチェーンおよび事業内容を踏まえつつ、グループの各事業会社へのヒアリング、CSR監査の結果などから人権リスクを洗い出し、人権課題を整理しました。

Step 2：当社グループとそのサプライチェーンの人権リスク評価

主要なグループ会社の業務（14 業務）、お取引先様の事業（122 事業）およびサプライチェーンについて、人権リスク評価を実施しました。サプライチェーンの人権リスク評価にあたってはCSR監査の結果も参考にしています。

Step 3：人権リスクマップの作成

人権リスク評価に基づき、各人権課題に対して深刻度スコアと発生可能性スコアを算出し、それぞれをマッピングしました。

Step 4：情報公開

上記結果をホームページにて公開しました。

■外部レビュー・評価基準

すべてのプロセスにおいて、人権分野における専門家と意見交換を実施し、アドバイスをいただきました。負の影響の特定・評価にあたっては、Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) のデータベースを活用し、業界で国際的に指摘される人権課題に対する調査を実施しました。

【強制労働】Walk Free Foundation, The Global Slavery Index

【児童労働】Global Child Forum & UNICEF, Children's Right and Business Atlas

【差別】(1) 世界経済フォーラム、The Global Gender Gap Report

(2) Minority Rights Group International、Peoples Under Threat

【結社の自由と団体交渉権】国際労働組合連合、The Global Rights Index

人権リスクの深刻度・発生可能性スコアの算出

■深刻度

以下の通り、それぞれの人権課題について、(1)規模、(2)範囲、(3)救済困難度の3要素を検討・点数化し、深刻度スコアを算出しました。

●プロセス 1：人権課題ごとの規模・範囲・救済困難度の算出

1. 規模：生じる可能性のある負の影響の重大性

- ・1件の事故により複数の人員の死傷につながる可能性

2. 範囲：負の影響を受ける可能性のある人数（あるいは影響を受ける可能性がある対象のステークホルダーに占める割合）

- ・当該事業所従業員、顧客、地域住民や市民社会に影響が及ぶ可能性、その人数もしくは割合

3. 救済困難度

- ・負の影響を受けた人を、影響を受ける前の状態または影響を受ける前と同等の状態に回復させる上での制約・リスクが顕在化した場合、時間により回復することが困難であるか、金銭による救済が可能かどうか

●プロセス 2：人権課題の評価

3つのプロセスの要素を人権課題ごとに Very Low から Very High までの 5 段階で評価

●プロセス 3：要素の平均スコアを各人権課題の深刻度スコアと定義

■発生可能性

以下の通り、それぞれの人権課題について、発生可能性を算出しました。

●プロセス 1：各国における人権課題の発生可能性

- ・国の範囲：自社およびグループ会社の拠点国、ライセンシー契約のセブン-イレブン店舗が所在する国、およびグループオリジナル商品の最終製造工程を行う工場の所在する国の中でリスクが高いとされる東南アジア地域の国（21カ国）

- ・以下の情報をもとに、各国における人権課題ごとの発生可能性を調査

- ・国際機関などが公表している国別の人権リスク指標

- ・上記の指標でカバーされない人権課題については、BHHRC（ビジネスと人権リソースセンター）が公表している人権課題ごとの人権侵害の国別発生件数

- ・発生可能性を、10段階のスコアに換算（0がリスクが低く、10がリスクが高い）

※参照元の一例

強制労働・人身取引：Global Slavery Index 2018

児童労働：Children's Rights in the Workplace Index

結社の自由・団体交渉権：The ITUC Global Rights Index

●プロセス 2：国ごとのウェイト調整および各人権課題ごとの微調整

- ・人権課題ごとの国別発生可能性を、さらに自社の実態に整合させた数値とするために、ウェイト調整を実施

- ・ウェイトは、総従業員数に基づいて設定

- ・10段階のスコアを上記ウェイトで重みづけをしたスコアを算出

●プロセス 3：各人権課題毎の微調整

- ・グループにおける人権課題ごとの顕在化した/潜在的な発生可能性について、事業特性やヒアリング結果に基づき調整を実施

●プロセス 4：発生可能性スコアの算出

- ・プロセス 2でウェイト調整した人権課題ごとの国別発生可能性スコアと、プロセス 3で整理したサプライチェーンにおける人権課題ごとの発生可能性のスコアを合計して、国別発生可能性スコアを算出

Step 1：ステークホルダーと人権課題の整理

以下の人権課題について、ステークホルダー別にリスクマップ上にプロットしました。

従業員	お客様	地域社会
強制労働・人身取引	倫理的	周辺住民の健康
児童労働	責任あるマーケティング	土地の問題
差別	子どもの権利（児童労働以外）	大規模な住民移転
非人道的な扱い	プライバシーに対する権利	水へのアクセス、衛生
結社の自由・団体交渉権	製品の安全・品質	先住民の権利
労働時間		警備担当者等による人権侵害行為
賃金		責任ある鉱物調達
労働安全衛生		上記以外の状況
移民労働者		
外国人労働者の待遇		
プライバシーに対する権利		

Step 2：グループとそのサプライチェーンの人権リスク評価

自社、およびサプライチェーンそれぞれについて算出した深刻度スコア、発生可能性スコアを下図の通り、整理しました。

	人権課題	深刻度※1		発生可能性※2	
		自社	サプライ チェーン	自社	サプライ チェーン
従業員	強制労働・人身取引	3.67	4.33	6.04	6.05
	児童労働	4.00	4.33	4.04	4.26
	差別	3.00	3.00	4.14	6.87
	非人道的な扱い	4.00	4.00	3.67	3.32
	結社の自由・団体交渉権	3.00	3.00	6.06	7.35
	労働時間・賃金	3.33	3.50	4.83	6.73
	労働安全衛生	4.00	4.67	5.33	6.73
	移民労働者の人権	3.00	3.67	6.28	4.59
お客様	プライバシーに対する権利（従業員）	2.33	2.33	2.74	4.36
	倫理的/責任あるマーケティング	2.67		2.29	
	子どもの権利（児童労働以外）	3.33		2.29	
	プライバシーに対する権利（消費者）	3.33		2.74	
地域社会	製品の安全・品質	4.33		3.00	
	周辺住民の健康	3.00	4.33	2.35	3.21
	土地の問題	2.33	3.67	1.52	3.34
	水へのアクセス、衛生	3.33	4.67	2.04	5.40
	先住民の権利	3.00	4.33	2.02	4.91
	警備担当者等による人権侵害			4.00	3.59
	責任ある鉱物調達			4.00	1.54
その他のハイリスクな状況		4.33	4.33	2.52	2.92

※1 深刻度：5段階のスコアに換算（0がリスクが低く、5がリスクが高い）

※2 発生可能性：10段階のスコアに換算（0がリスクが低く、10がリスクが高い）

Step 3：人権リスクマップの作成

深刻度を縦軸、発生可能性を横軸にして、自社およびサプライチェーンについて、それぞれの人権課題をマッピングしました。特定された高リスクな人権課題については、リスク低減のための具体的な対応策を検討し、実行しています。

