

持続可能な食料生産・消費のための官民円卓会議
ESG／人権作業部会(第1回)
議事要旨

日時:令和4年2月14日(月) 15:00~17:00

場所:農林水産省会議室(オンライン会議)

出席者:別紙のとおり

概要:冒頭、長野新事業・食品産業政策課長から挨拶の後、

- ・出席企業及び団体からの ESG／人権に係る取組状況の御説明及び本作業部会の進め方等に係る御意見等の表明。
- ・新事業・食品産業部の担当者からの資料説明及び質疑等を行った。

1 本作業部会の進め方等に係る意見

- ・本作業部会は、単なる業界横並び的な集まりではなく、サプライチェーン各段階の多層なステークホルダーが集う貴重な場と認識。こういう場を使って企業サイドからも建設的な意見をお伝えすることで貢献していきたい。
- ・トレンドや国際的なルール等にプロアクティブに対応することが重要。そのためには、既に顕在化している問題だけでなく、新しい課題についても(例えば ATNI の問題等)、この場を通じて議論していければ良いと考える。
- ・牛肉については、メタンの問題がクローズアップされてきている。現時点では決定打はなく、メタン削減効果がある飼料等について大学等で研究が行われている段階。本作業部会においても、このような技術開発や、また、技術を持った者に対する接点等について、行政からの情報提供や仲介を期待。
- ・持続可能な原料調達に係る人権問題については、現在取り組み中である。会社として人権方針はあるものの、デューデリジェンスはまだ途上である。どこまで、どうやって取り組めば良いか、本作業部会で議論したい。
- ・国内の生産者サイドがバリューチェーンの中で、ESG に関するどのような対応が求められるのかを皆さんとともに認識し、金融機関として課題解決に取り組んでまいりたい。
- ・この作業部会として中心的に議論するテーマについては、上流のサプライチェーンの管理・マネジメント、これに関わる人権問題にフォーカスすべき。ESG 課題は範囲が広く、全てに手を出すとなかなか議論・検討が進展しないと考える。
- ・作業部会の進め方として、企業間の横繋がりは当然必要であるが、それだけではなく、民間だけでは出来ない部分を官と連携して進めていくべき。人権問題等について対応方針を議論して、円卓会議本会に提言していくようなことが良いのではないか。
- ・人権問題について、デューデリジェンスの深掘りなどをしたら良いのではないか。あまりテーマを広げすぎるとまとまりきらないと考える。また、作業部会のメンバーはこのままで良いと考える。必要に応じて、オブザーバーに参加してもらうのが適当と考える。

- ・人権問題について、消費者の立場から、サプライチェーンがどうなっているかという点に興味がある。その上で、消費者が購買行動において、どのような点を評価基準として、商品や企業における人権問題への対応を評価すべきかを知りたい。
- ・人権問題に取り組む企業の情報を共有するだけでなく、人権問題を専門とする法律家等、専門家の話をこの場を借りて聞くのも良いのではないか。また、どういった専門家が世の中に存在するのか。そういった情報も欲しい。

2 ESG／人権問題への取組み等

- ・ESG への取組は大企業の問題と捉えられがちであるが、中小食品企業に対する普及も必要。資料2にあるような企業の ESG の取組内容について、上手くピックアップして中小にも発信し、これを活用しながら ESG への取組を進めてもらうよう促すことが重要。
- ・持続可能な原料調達について、パーム油のトレサビリティを行っているが、全体では数百の搾油工場から仕入れを行っており、企業にとっては大変な負担となっている。ユーザー各社が使用しているパーム油は、元をたどればマレーシア、インドネシア等の共通する農園から出荷されている場合も多く、本作業部会等を通じ、食品企業等各社で協力していきたい。
- ・持続可能な原料調達に当たっては、いかに効率的にトレサビリティを行い、また、これを可視化していくことが重要と認識。特にパーム油、カカオ、コーヒーはサプライチェーンも長く複雑。こういった点を参加企業と連携して進めていきたい。
- ・持続可能な原料調達については、第三者認証原料の調達だけでは全てを解決できないのが現実。これをどうしていくかが課題と認識。
- ・自社の ESG の取組を進めるに当たって、ESG 評価機関の評価を KPI として活用。これにより定量的な評価、国際的な基準・ルールとの整合が確保できている。更に、その結果を各役員に成果に紐づけることを行うことで会社としての ESG への取組の底上げを行っている。
- ・人権への対応は、国内については、外国人研修生の労働環境の問題、海外については、パーム油の問題についてプライオリティをおいて取り組んでいる。
- ・パーム油の問題は、RSPO に頼らず、自社でも手を動かすことが求められる世の中になっていると認識。こういった中で、搾油工場、農園におけるトレサビリティに取り組んでいる。
- ・グローバル展開を行っている企業においては、ESG に係るグローバルな共通目標があり、その目標の達成については、進んでいる欧米と比較して、日本の現状はかなりギャップがある。
- ・パーム油の問題は難しい、トレサビリティを徹底するには、製油会社において、認証油の専用ラインを設けざるを得ず、当該企業のファイナンスインパクトは大きなものとなる。そうになるとマスバランスを上手く使っていくしかない。
- ・牛肉に係る CO₂の問題は大きな課題。
- ・人権問題は、グローバルで重視されている課題。具体的には、サプライチェーンの人権

及び労働環境の問題がクローズアップされている。そういったグローバルな要請は、日本のマーケットの現状に照らすと、かなりハードルが高いものとなっており、例えば、外国人技能実習生についても、アメリカの国務省は人権侵害であるとし、ティア2に指定している。国内のサプライヤーには協力を頂いているが、外国人技能実習生の問題はその在り方も含め議論が必要と認識。

・金融機関として、投融資先企業における GHG の削減や、環境社会課題に貢献するサステナブルファイナンスについて、目標を設定の上取り組みを進めている。具体的には、グリーンボンド発行、グリーンローンやサステナブルリンクローンの取り扱い、グローバル市場での投資などを進めている。サステナブルファイナンスについては、海外と比較すると国内市場はこれから拡大していくものと認識しており、今後、更にその拡大を図っていきたい。

・ESG への取組としては、最終消費者であるお客様の環境負荷を削減する観点から、レンジ対応のレトルト包装の活用や、食材を有効利用する調理メニューの紹介等に取り組んできている。

・自社で CSR 調達方針を策定し、これを取引先にも示して、その改善に取り組んでいる。また、その中で、RSPO や FSC 認証商品の調達も始めている。しかし、まだまだ、サプライチェーンの川上部分の取組は弱いと感じており、CO₂、人権、廃棄物問題等、何が出来るか検討していきたい。

・ESG については、自社及びステークホルダーにとってのマテリアリティを定め、これについて進捗管理を行っている。特にサプライチェーンに関わる問題が重要で、中でも水産資源に係るトレサビリティ、資源管理に力を入れている。例えば、海洋資源の保全の観点から、管理状況の調査を実施し、その結果を公表する等の取組を行っている。

・MSC、ASC といった認証に準拠した漁業、養殖等は一部に限られており、世界的にみても、トレサビリティが確保されている原材料は多くはない状況。これらの取扱いを増やしていくことが重要となっている。一方で、当社のサプライヤーは千社を超えており、その管理をどうしていくかが課題。現状、SAQ を取引先に送付し、その回答を踏まえたデューデリジェンスを進めているが、これでどこまで行けるのか悩んでいる。

・経営とサステナビリティを結び付けた取組みを進めている。特に人権については、グループとして人権方針を策定し、デューデリジェンスに取り組んでいる。原料調達に係る人権に加え、外国人技能実習生の対応が課題であり、直系の工場に加え、グループ会社の工場等でも社内研修等を実施している。加えて、海外の関連会社にもその取組を広げている。

・サステナビリティ経営の基本方針を策定し、ESG に取り組んでいる。地域に根ざした経営を軸に置き、地域のライフラインという役割とサプライチェーン全体の環境負荷の低減を重視した取組を行っている。人権問題については、いかなる不当労働、強制労働、児童労働を認めないとの基本方針の下、身近なところでは、サービス残業ゼロ、正規・非正規といった区分の撤廃、有期社員については無期雇用への転換を大原則とする等の取組を実施。また、地域との関係では、困窮家庭に対し、フードパントリー、子供食堂を通じたお米の供給、また、こういった取組を進めるための財団も設立した。また、今後は、ヤングケアラ問題にも取り組んでいく考え。

・消費財に係るグローバルな業界団体として環境・社会サステナビリティ、食品安全、ヘルス&ウェルネス、データの諸課題に係る取組を行っている。人権に関しては、バリューチェーンにおける強制労働をも排除するとの方針の下、各種取組を実施。国内においては、外国人技能実習生について、グローバルな観点から課題解決に向けた取組を実施している。具体的には個社における人権デューデリジェンスの普及・促進に向けて、企業間の情報共有や、企業ごとの進捗状況の調査、共有、また、共通の取組としては、外国人技能実習生の責任ある雇用に向けたガイドラインの策定等を行うほか、事例共有の実施等に取り組んでいる。

・人権デューデリジェンスの実施に当たっては、NGOにも協力してもらって進めている。その理由は、知見を共有してもらうことはもちろん、その内容について客観性を持たせるという意味合いがある。また、実際の取組に当たっては、ルール通りこれを行うことに加えて、社内の資材部、人事部等を巻き込んでいくということが大事。発生頻度やインパクト等を分析し、それに関わる部署をしっかりと巻き込むことが重要。また、その巻き込みに当たっての社内説明に当たっては、英国奴隷法、国連がといったあまり大所高所の話をしてしまうと、社員にとって遠くにある課題と捉えられてしまう。そういった説明の仕方も重要である。

・人権デューデリジェンスの問題を食品産業として進めていくためには、行政も一緒になって業界全体としてのムーブメントを作っていくことが重要。

・政府の課題と連携した直近の課題として、食品輸出額の向上と人権の問題がある。輸出先相手国において、人権に配慮しない商品は受け入れないとのムーブメントが高まってくる可能性が今後あり得る。特にこの問題は加工食品より、農産物について深刻。特に、EUのプレッシャーは強い。認証ビジネスと絡めた非関税障壁が現れる可能性がある。

・サプライヤーである企業が外国人技能実習生に係る違法な送出手数料などの追加費用を負担することとなれば、ファイナンスインパクトは大きく、キャッシュフローが持たなくなる可能性もある。地方は更に深刻であり、外国人技能実習生の手を借りなければ、そもそも製造が維持できない。農業は高齢化が進み更に深刻な状況となる。こういった問題にどう対処していくのか、今後、考えていかなければならない。

以上

(別紙)

第1回 持続可能な食料生産・消費のための官民円卓会議
ESG／人権作業部会出席者名簿

(50音順)

池田 祐一	株式会社明治 サステナビリティ推進部 専任部長
右近 修一	伊藤忠商事株式会社食糧部門 食糧戦略室室長
尾崎 太郎	農林中央金庫 営業企画部長
片岡 雅史	日本ハム株式会社 取締役執行役員
工藤 和幸	日本ハム株式会社 ライフスタイル研究室
倉持 公一	株式会社伊藤園 人事部厚生課 課長代理(CGF)
斉藤 圭	日清食品ホールディングス株式会社 経営企画部 次長
佐藤 雄介	マルハニチロ株式会社サステナビリティ推進グループ 副部長役
新藤 理子	CGF 日本事務所サステナビリティ、ヘルス&ウェルネス担当 シニアマネージャー
藤野 浩章	伊藤忠商事株式会社食料経営企画部 部長代行
前田 知哉	Climate Youth Japan
南 俊哉	ハウス食品グループ本社株式会社コーポレートコミュニケーション本部CSR部 部長
村田 憲治	ハウス食品グループ本社株式会社コーポレートコミュニケーション本部広報・IR 部 次長
室田 善弘	株式会社ヤオコー管理本部参与兼会長秘書役
吉澤 恒治	日本マクドナルド株式会社サプライチェーン本部 食品安全・品質システム部 部長
長野 麻子	大臣官房新事業・食品産業部新事業・食品産業政策課長
吉松 亨	大臣官房新事業・食品産業部新事業・食品産業政策課企画グループ長
大橋 聡	大臣官房新事業・食品産業部新事業・食品産業政策課ファイナンス室長
中世古 昌史	大臣官房新事業・食品産業部新事業・食品産業政策課 課長補佐(ファイナンス 推進班)
峯村 英児	大臣官房新事業・食品産業部食品製造課長
西本 哲生	大臣官房新事業・食品産業部食品製造課 課長補佐(企画第1班)