

**食品産業の持続的な発展に向けた検討会
第1回環境等配慮プロジェクトチームの主な意見**

令和5年10月6日

【有識者ヒアリング（人権）】

○株式会社オウルズコンサルティンググループ 石井マネージャー

今なぜビジネスと人権かという話をさせていただく。

国連が SDGs の 17 の目標の中でどれが最も重要かを尋ねたアンケート調査の結果を見ると、日本は、例えば目標の 7 番の「エネルギー」、13 番の「気候変動」など、環境に関心が偏重しており、他方で 4 番の「教育」、5 番の「ジェンダー」といった人権には関心が薄いという結果になっている。

一方、人権という言葉は、以前は道德の教科書で見かけるようなものだったかと思うが、昨今では主要な経済誌の、それも 1 面などで見かけるようになってきた。実際、日本企業の人権への関心は非常に高まっており、有価証券報告書で「人権」というキーワードを掲載している企業数を見ると、2017 年から 2022 年にかけて約 5 倍に増加している。特に注目していただきたいのは、「事業等のリスク」で言及する企業が増えていること。これまでであれば人権というと法務部やサステナビリティ部が注目するテーマだったが、実際ビジネスを現場で見ている事業部でも人権に対する関心が高まっているということが表れている。

こうした関心の高まりのきっかけの 1 つとして新疆ウイグルの人権問題がある。この問題は、欧米諸国がジェノサイドという言葉で表しており、非常に強く批判をしている。日本でこの問題に関心が集まったきっかけは 2020 年にオーストラリア戦略研究所が出した報告書だ。新疆ウイグル自治区内だけでなく、中国国内でもウイグル人が強制労働に従事させられており、そのウイグル人を雇用している中国企業が、実は大手グローバル企業 82 社の下請けになっていると指摘された。その 82 社の中に、日本企業の具体的な名前も出てきていたことで、一気に注目が集まった。

では、今、日本企業の人権に対する取組は世界と比べてどうか。国際 NGO が行っている人権への取組に関する格付けによると、日本企業は全体として低評価になっている。ここで評価されている企業は、グローバルに展開している大企業が多く、決して何もやっていないということではない。ただやはり国際的にみると、例えば基本的な方針や制度が整っていることだけではなく、人権侵害を防止・軽減するための具体的な取組がなされているかといったようなところまで見られており、そういった観点で見ると、全体としては低い評価になってしまっている。

では、改めて、人権リスクとは何か。人権リスクとは、企業にとってのビジネスリスクではなく、国際的な原則等でも、あくまで企業が影響を与える個人ないしは集団にとってのリスクだとされている。よく「わが社はハラスメント対策はもうやっているので大丈夫

だ」と言う方もいるが、企業が留意すべき人権リスクは決してハラスメントだけではなく、自社やそのサプライチェーン上も含め非常に多岐にわたっている。つまり、どんな企業も「わが社は人権リスクとは無関係」とは言えない。

人権リスクが顕在化した例として、農林水産業では、例えば茨城県の農家で、契約とは別の請負作業（大葉を束ねるという作業）を中国人の技能実習生の方に非常に低賃金でやらせて訴訟となったケースのように、技能実習生をめぐるトラブルがある。また、原材料調達により先住民、地域住民の権利や環境に悪影響を及ぼしてしまうことも人権リスクとなる。違法なやり方で伐採された木材を輸入していた会社が NGO に批判をされたケースもある。食品製造業では、タイで食品加工を委託していた工場内で、移民労働者の方がパスポートを取り上げられたり、非常に低賃金で働かされたりということが行われており、批判を浴びた事案がある。労働安全衛生も食品製造業であればある程度避けられないリスクだ。危険のある機械を使わなければならないので、死傷事故等の労災が発生することがある。食品小売業では、通常、差別的対応というと社内での従業員の差別を思い浮かべられるかもしれないが、お客様への差別も人権リスクになる。例えば、百貨店を車椅子で訪れた男性の方がお酒の試飲をしたいと言ったところ、車椅子がほかのお客様の足を轢いてしまう可能性があるので駄目と断られ、不当な差別にあたるとして裁判で決着がついたケースがある。それから、コンビニチェーンの加盟店で、従業員が店主からのパワハラを受けており、加盟店で起きた話ではあったが、最終的にはフランチャイズの本部が解決金を支払う形になった例もある。

人権リスクは、決してビジネスリスクと同義ではないということは先ほど申し上げたが、企業の方には、やはり人権リスクへの対応が遅れると、実際、業績や企業価値にも非常に重大な影響が及ぶということをお伝えしている。業績への影響という点では、例えば不買運動が起きて売り上げが減ることもあるし、取引を打ち切られてしまうケースもある。コストの増大という点では、先ほどの事例にもあったように、例えば訴訟が起きると、賠償金はもちろん、訴訟自体に費やす人や時間といったコストも膨大なものになる。また、企業価値への影響という点でいうと、例えば株価が下がってしまう、優秀な人材が集まらなくなるといったようなことも想定される。

人権リスクによって実際に事業上どれぐらいの影響が出るのかを弊社で試算した結果をご紹介します。97年に途上国で児童労働が発覚したアパレル企業で、実際の売上と、本来不買運動がなかったら得られたであろう売上の差分をみると、連結売上高の約 26.1%相当が失われている。無視できない影響が及んでいることをご理解いただければと思う。

ビジネスと人権に関するルール化も進んできている。大きなきっかけになったのが、2011年の国連のビジネスと人権に関する指導原則で、日本も、この後10年を経て、国内行動計画を策定した。経産省の方で昨年ガイドラインも発表され、今農水省さんの方でも手引きを作られていると思う。

日本は今、国内行動計画が策定された段階だが、他の国を見てみると、やはり国内行動

計画を作った後に、企業に対して人権デューデリジェンスの実施を義務付ける法律が次々と策定されており、世界的に見ると、確実に人権への取組に向けた機運が高まっている。

○株式会社ニッスイ サステナビリティ推進部 西部長

事業会社における取組を説明させていただく。

弊社は世界中から水産物をはじめとするさまざまな原材料を調達して、加工して価値を加えたり、あるいはそのまま製品として世界中のお客様にお届けするというビジネスを行っている。世界 26 カ国にネットワークがあり、グループ会社が約 90 社あり、世界から調達して世界に販売するというバリューチェーンを担っている。その中で当然様々な人権リスクというものが存在しており、そこにどうやって配慮しながら経営していくかというのが課題。

2030 年長期ビジョンとして、人にも地球にもやさしい食を世界にお届けするリーディングカンパニーということを掲げている。この「人」には、当然人権ということも込められており、人権にも配慮した食を世界にお届けしていくという意味も込めて、このようなビジョンを掲げている。

また、サステナビリティ目標ということで、2024 年、2030 年の中長期目標に KPI を定めて取り組んでいる。責任ある調達（人権）に関しては、一次サプライヤーアセスメント比率 100%を KPI とし、2024 年にニッスイ単体、2030 年には、グループ全体で達成することを掲げている。

弊社のサステナビリティ推進体制について、経営会議とは別にサステナビリティ委員会という組織で取り組んでいる。この委員会は社長が委員長を務め、全執行役員と社外取締役全員参加の会議になる。この下に 8 つの部会をテーマ別に設け、事業部長や課長等の人間も巻き込み、事業の中でサステナビリティを展開していく活動を行っている。人権に関する部会としては、「人権部会」が人権に関する全体的な取組を統括している。また、「サステナブル調達部会」という部会で、サプライチェーンの方に特化し、人権や環境に配慮した調達の仕組みを構築していく。この 2 つの部会で取組を推進している。

具体的な取組としては、2016 年にまずサプライチェーンのところから、仕組みの構築を始め、前後してしまっているが、2020 年に人権方針を制定し、そこからデューデリジェンスの開始といった流れで今まで取り組んできた。弊社の人権方針、人権への負の影響を防止・軽減するための取組（全体像）を資料で紹介している。これらは、法務省から出されている手引きを参照し、1 つずつ埋めていき、足りてないところを認識しながら取組を深めてきた。方針によるコミットメント、デューデリジェンスの実施、救済措置、この 3 つの柱でこの取組を進めてきたということで、個々の取組を少しご紹介させていただく。

まず、弊社グループのバリューチェーンの中で、どこに人権リスク、特に重大な人権リスクがあるかということのリスクアセスメントを行なった。弊社は色々な事業を行っているため、幅広く様々な事業の人間を巻き込み、多様なメンバーでどこにリスクがあるかを

洗い出し、発生の可能性や深刻度等を見ながら、より深刻なものはどこなのかとリスクを特定していった。

特定した3つのリスクの1つ目は、水産原料に関わる強制労働、児童労働。これは主にサプライチェーン上流の水産物の漁獲の現場や、加工の現場の強制労働、児童労働であり、これはさまざまなレポートでも多く報じられており、しっかりと見ていく必要がある。2つ目が外国人技能実習生の労働環境。こちらも多く報道等されており、しっかりと見ていく必要。3つ目は労働安全衛生としているが、弊社はグループ会社で、実際、漁業や養殖業を直接行っている。海の仕事というのは非常に危険な現場で、一步海に転落すれば死に至る可能性が高い。天候等も非常に過酷で、かなりリスクが高いため、自社グループの現場の労働安全性も含め、この3つのリスクに絞り込んで、取組を進めている。

サプライヤーへの対応として、弊社では、サプライヤーガイドラインを策定している。元々2017年にガイドラインを作ったが、昨年、人権尊重に重きを置くような形で見直しを行い、再度サプライヤーへ周知を図り、同意、確認を得るということを1年かけて実施した。また、周知を図り、同意をいただいた上で、セルフチェックへの回答をお願いしている。回答は、スコアリングし、問題がありそうなサプライヤーや、少し対応が必要なサプライヤーには直接お願いをして確認させていただいたり、あるいは訪問させていただいて、現場を確認させていただいたりといったようなことをやっている。

また、自社グループ内の外国人労働者の労働環境の確認として、弊社グループの外国人労働者を雇用する生産工場を対象に、年1回、労働環境調査（チェックシート）で確認をしている。できていないところがある場合は、原因を聞き、それが改善されるまで人権部会の事務局の方でしっかり見ることにしている。

具体的に調査で確認された課題として、やはり多いのは言語の対応が十分ではないということ。様々な国籍の外国人の方に活躍していただいているが、それぞれの言語に合わせて掲示物や契約書、給与明細といったものまできちんと対応ができているかを見ると、十分対応ができてない生産工場もあった。そこはきちんと対応していくということで、現在、グループ全体で統一を図っている。

その事例として、生産工場の特に危険な場所、これは1歩間違えると非常に深刻な事故、怪我等になるため、ピクトグラムを活用して、言語に関わらずこの絵を見ればご理解いただけるといった取組を進めている。

また、自社グループで漁業も行っているため、船の上の人権尊重も課題。海に出れば陸上の工場と違って外から確認するのが難しく、非常に人権侵害リスクが高い業種というふうにいわれている。その人権尊重ということで、まずは自社グループから、海外ですでにある人権に関する第三者認証の取得をしており、国内においても、船の上からでもWi-Fi環境を通じてアクセス可能な外部相談窓口を導入している。

救済の仕組みづくりとしては、従来は自社の従業員向けの通報窓口しか設置できていなかったが、ステークホルダー全般を対象とする窓口と、あとは自社グループの外国人労働

者にも対応したような窓口を設置し、対象範囲を広げているところ。

社内啓発としては、まずは経営層と部課長クラスの上の層からきちんと人権に関する理解を深めていくということで、約2年かけて大きな会議の時には必ずこの人権というテーマを扱い啓発を進めてきている。その結果、ようやく上の層の理解が進んできたかなと思っており、今年度から全従業員を対象とした人権研修というものをようやく開始したところ。

最後に、直面している課題ということで、弊社の事業はサプライチェーンが非常に長く複雑であり、まず一次サプライヤーからということで、取組を進めているが、二次、三次、四次と上流に行けば行くほど複雑になってくる。飛び越えて上流に直接アプローチするというのも難しく、どうやって確認していくかということが非常に大きな課題であるし、あとはセルフチェック型のアンケートでどこまで確認できるのかという問題もある。やはり直接の監査が有効だが、ものすごい数のサプライヤーをどのように監査していくのかというのも大きな課題。

人権の取組に100点満点はないと思っており、どこに1番大きなリスクがあるのかを確認し、そこからまず優先して取組を始めていくということが大事だと思っており、弊社グループにとっては水産物リスクの高い国、あとは漁業を中心に今後確認を進めていく予定。

最後に、業界の連携ということで、なかなか個社の取組でできることも限られているため、業界の連携はすごく重要になる。弊社はSeaBOSというイニシアチブに加盟しており、世界の大手水産会社8社とともに、海に関する様々な課題解決に取り組んでいる。その中のテーマの1つとして、IUU (Illegal, Unreported and Unregulated) 漁業と強制労働の問題にも取り組んでいる。このイニシアチブは世界の水産企業に加え、科学者が参画している点の特徴であり、例えば、科学的な側面からのアプローチで、衛星画像から不審な船が多く出現するエリアを確認し、人権リスクの高いエリアが世界のどこにあるのかを特定していくということなども行っている。

【意見交換（人権）】（発言順）

○ILO 駐日事務所 田中プログラムオフィサー

ILO（国際労働機関）は国連の専門機関であり、日本でも企業支援として、企業と労働組合や労働者との対話を促進したり、企業がサステナビリティに関する取組を進める際のサポートを行ったりしている。

直近でも、技能実習制度の見直しにあたり専門家として技術的インプットを行い、経済産業省が責任あるサプライチェーンガイドラインの検討会を立ち上げた際にも委員として参加し、外務省のビジネスと人権行動計画についてもサポートした。

まず、今回の検討会開催について、進歩的な取組として評価したい。有識者、参加者の方々も含めて、自分ごととして考える真摯さがうかがえ、また政府が検討会をリードして

いることも非常に心強い取組だと思っている。本検討会では、特に業界全体の課題として中小企業にフォーカスが当てられていると感じた。

この点、ILO では、ビジネスと人権の労働に関する側面を企業に理解してもらうためにさまざまな取組を進めており、その1つとして、『繊維産業における業界の責任ある企業行動のガイドライン』の発行を支援した経緯がある。

業界団体における議論では、やはり、理解促進が課題として挙がっていた。農水省の説明にもあったが、中小企業はトピックの全体像を理解することが難しい。特に、横文字が多いこと、また、「なぜ自分が、自社がやらなければいけないのか」、「自社には問題がないのではないか」、そのような声も多かった。この理解促進のための仕組みづくりは非常に重要になってくる。

繊維産業では、まさに自分たちがこの課題に取り組まないと、10年後、20年後に日本におけるこの産業が無くなってしまう危機感のもと、行動を呼び掛けて、関係する団体からも賛同を得て、業界ガイドラインを業界の自主規制・自主規範として作った経緯がある。このため、食品産業においても、責任ある企業行動を推進する動機づけを企業の各社に持ってもらうような取組が必要ではないかと思う。

また、第3の柱である救済にも課題が残る。救済の窓口が自社だけにしか設けられていないことが多く、対外的に対象者を広めようとする、コストとリソースがかかってしまう。これも業界団体としてサポートするきっかけになると考えられ、繊維産業のガイドラインでも、集団的な苦情処理メカニズムの構築について検討することが記されている。

業界団体として産業全体の巻き込みも重要である。繊維産業を例に挙げると、サプライチェーンの最下流のバイヤーに大企業がいて、また化学繊維素材など最上流の素材のところにも大企業がいるという特徴があり、この大企業がいる所はサプライチェーンに対して働きかけが比較的しやすい。大企業にいかに業界団体としての取組に賛同してもらうか、そして、できたものを使ってもらおうかということが大切である。業界団体として、グローバルレベルでの責任ある企業行動の要請に合致した基準を策定し業界で統一化して、業界を代表するような大企業の参加を促すことが非常に重要なのではないかと思う。中小企業に取組が伝わっていくよう、グローバル動向と求められる内容について、いろんな横文字が出てくるが分かりやすい言葉にして、基準を下げないで伝えていくことが肝要である。繊維産業は道半ばであるが、これを実施しようと努力している。

また、業界として企業のステークホルダーとの対話のサポートをいかに行うかも課題である。責任ある企業行動の中心となるのはステークホルダーとの対話であるが、「どうやってステークホルダーを特定するのがいいのか」、「そのステークホルダーと対話を始めるためには何が必要なのか」、という疑問に対しサポートをしていく必要があると思う。個々の労働者との対話とは別に、労働者の意見を代表する団体と対話を行うことで、対話のインパクトが生まれ定着化が期待できる。例えば、繊維産業でいうと、繊維産業のガイドラインを作る際に産業別労働組合である「UA ゼンセン」と対話を設けた。その理由とし

ては、産業別の労働課題や人権課題として優先的に取り組むべきものを労働者の目線から浮き彫りにすること、また産業別の労使対話の結果をU Aゼンセンに所属する企業ごとの単位労働組合に落としていってもらふことにある。これによってサプライチェーンを通じて各個別企業での対話が促進される可能性がある。このステークホルダーとの対話をしっかりとサポートすることは業界の課題ではないかと思う。

また、ビジネスと人権は負の影響というところにフォーカスが当たりがちだが、人権の負の影響を与えるリスクを企業リスクの目線で捉えてしまい、サプライチェーンの先の方に責任を押し付けていってしまう事象がよく起こっている。また企業リスク対応のリソースがある会社は進められるが、脆弱な立場の人々が多くいる対応リソースのない会社で取組が進められないというジレンマも起こっているように思う。このことを避けるためには、負の影響をライツホルダーの目線で捉え、その深刻度に応じて優先順位を決めていくこと、人権尊重の取組をすることによって、プラスの効果が出ることをしっかりと普及していくことが肝要である。これは中小企業にとっての「自分ごと」につながる。例えば、ハラスメントの課題を克服するために、どのような職場にしたいか従業員に話を聞く。これによって職場のコミュニケーションレベルが上がっていく効果がある。本当に小さな事からでも構わないので、プラスの効果を実感しながら進めていく視点が見直されるべきかと思う。

最後に、中小企業にはサポートがない。リソースも人材もなく、頼れる制度的仕組みがない状態である。繊維産業連盟では、企業に最も近い労働に関する専門家の社会保険労務士と提携し、社労士が企業のデューデリジェンスをサポートできるように、ILO と協働してトレーニングを実施している。

ILO は国連の機関としてグローバル動向を常に追っている。G7・G20 での議論も労働の観点からウォッチをしており、国際社会のコミットメントが現場の労働者の保護や働きがい促進につながるよう支援している。業界団体ごとの取組や、今日配布された食品企業向け人権尊重の取組のための手引きも、強制労働・児童労働、その他 ILO の中核的労働基準について詳細に記載されているので、これらをステークホルダーに伝えていく取組をサポートしたい。ILO としては、今後も各方面の取組支援を継続し、要望があれば、調査や能力構築など差し上げたいと考えている。

○三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 政策研究事業本部 秋山副主任研究員

弊社は農水省の手引きの作成を支援している。論点としては、既にかなり出てきたと思っているが、すでにご指摘のあったとおり、この手引きの作成目的は、特に中小企業の皆様において、「人権とは何か」と、「なぜ人権尊重に取り組む必要があるか」、まずはそこからご理解いただくということを目的としている。

おそらく、手引き自体もそうだが、それなりにボリュームがあり、確かに中小企業の方々も最初にこれを見ると難易度が高いと感じるかもしれないが、殊更に難易度を下げるべきではなく、先ほど田中様からもご指摘がありましたが、優先順位をつけて、企業

のリソースに応じて徐々に徐々に取組を進めていくべきだと意識させながらこの手引きをご利用いただければいいのかな、と自分が作成しながら感じるところ。

もう 1 点、今後、特に大手企業を中心に、人権方針の策定や人権の重要なリスクを特定し、その運用や実践の段階に移っていく企業が多いと思う。先ほど西様をご指摘されたように、食品業界はサプライチェーンが長く、かつ、原材料生産まで遡るとなると多様な生産者があり特定すら難しい。また、苦情処理メカニズムについても、例えば、苦情処理メカニズムで上がってきたその苦情が、本当に真実かどうかも含めて、どう対処すればいいのかの問題もある。また、サプライヤー目線からすれば、いろいろな監査やアンケートを要求されるなど、ある種のアンケート疲れ、監査疲れの問題も指摘されている。このため、実践面で先行した企業の事例など、情報の提供を並行して進めていくことが大事ではないかと思う。

○株式会社スベックホルダー 大野代表取締役社長

ILO の田中様にお聞きしたいが、オーナーが圧倒的な権限を持っているような中小企業等でこのような問題を認知させていくことは、ハードルが高いのではないかと思うが、どうやったら意識してもらえるのか。また何か参考になるような国や事例があったら教えていただきたい。

(田中氏回答)

中小企業に自分ごと化してもらうことは、どこまで突き詰めても大きな課題である。繊維産業の例では、働き手不足時代の人材採用に影響することが挙げられた。魅力的な職場づくりに向けて大胆に労働環境を変えていかないと良い人材が集まらないのではないか。サステナビリティの観点からすると、賃金改善だけではなく人権尊重も将来世代に向けての魅力的な職場づくりと関係する事項で、しっかりとステークホルダー目線に立ち、自社の職場の従業員だけではなく、会社と地域の将来を担う若手世代で従業員になりそうな良い人材に視野を広げて、魅力を磨いていくことが重要といえる。

諸外国の例として、欧州の法制化は企業行動を変えることに大きく役立っていると感じている。法制化の良し悪しの議論は別にあるとしても、人権尊重推進のための仕組み自体を作っていくこと、つまり任意の取組だけでは進まない場合に、公共調達に人権尊重の条件を入れてみたり、サプライチェーンへの働きかけの際に人権尊重を組み入れるプラクティスを推進するなどの例も挙げられる。

○株式会社 UnlocX 田中代表取締役 CEO

問題の深淵には、製品をより安くというプレッシャーがある。手引きや対話等の政策的なものが必要と思う一方、例えばバリュープライシングの仕組の導入、消費者の製品選択の推進など、他の取組とのコンビネーションが必要。最近、ドイツのスーパーマーケットが、環境コストなどの通常原価に入っていない真のコストを反映して製品の値付けを行

ったところ、ソーセージが通常価格の 1.8 倍になったという取組もある。このように、生活者に啓蒙していく取組も出てきている。

あともう 1 つは、この問題の解決にあたり、テクノロジーが果たせる役割はどのようなものがあるのか、事例も含めて見ていく必要があると思った。

○一般社団法人全国スーパーマーケット協会 島原常務理事

小売業としても、情報が積極的に提供されることで、商談や、お客様の購入時に適切な判断につながると考える一方、さらなる価格上昇につながる場合、お客様に受け入れられるか懸念もある。小売業での労働環境問題については、現場でのカスタマーハラスメントが課題となっており、UA ゼンセンと手引書を作り、厚労省にも対策強化を要望している。

石井様に質問だが、日本では、モンスターカスタマーといわれるカスタマーハラスメントがものすごい勢いで増えているが、世界的に見て小売業でカスタマーハラスメントの現状がどうなのか、また、各国での対応についてご存知でしたら教えていただきたい。

(石井氏回答)

個別の国での詳細までは把握していないが、やはり他の国でも日本と同じく、顧客が力を持つ小売業のような世界では、どうしてもカスタマーハラスメントのようなことは起きてくると思うので、企業も何かしらの対策を講じていると思う。

○主婦連合会 柿本副会長

消費者団体としては、より安くという追求だけではなく、現場で働いている人の労働環境を知ることや正当な報酬得ることができているのかなど、問題点を知り消費者に何ができるかを考えていこうという運動を進めている。「甘いバナナの苦い現実」と言うバナナ生産者の置かれている現実を知る映画の上映や、過去には、繊維関係ではあるが、「The True Cost」の映画会も実施した。バナナ、コーヒー、チョコレート、水産物、コロンビアのバラなど、身近な多岐にわたる商品について、その問題点など、現在、勉強を進めているところ。消費者として、「正当な価格とは」「フェアトレードとは」など現状を知り、考え、行動することを目標に、活動している。

○一般財団法人食品産業センター 宮島審議役（荒川構成員代理）

弊センターでは、サステナビリティ委員会で議論や情報交換をしている。食品産業においては、サプライチェーンが長い、中小零細がほとんどである等の状況がある。まず入り口論として、経営層あるいは社内の理解を得ることが非常に大変だという声をよく会員の方から聞く。また、中小零細企業と取引をする際、そもそも相手方が用語も分からないというところから始めなければならないとの声も聞く。

業界やサプライチェーン全体で取り組んでいくというのは非常に重要であり、その観点から、今回、農林水産省で食品産業に特化した手引きを作ってください非常にありがたい。

まだ公表されていないが、是非、広く周知をしていただく機会を併せてご検討いただきたい。

○明治ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進副 池田副部長（古田構成員代理）

食品企業（特に中小企業）が人権尊重に取り組む課題としては、取り組む必要性の理解と具体的に取組方がわからないことではないかと思っている。先ほど飯田グループ長から食品企業向けの人権尊重の取組のための手引きの話があったが、手引きはよく出来ていると感じている。必要性がはっきり示されており、取り組むメリットデメリットについても示されている。量は多いが、優先順位付けし得ることから始めることがポイントかと思う。

業界団体などの取組が有効とのお話があったが、やはり連携というのは重要。酪農の分野では、Jミルクや日本乳業協会と一緒に取組を始めている状況。

最後に、オウルズ様の資料の最後のページで、各国で義務化の方向があるということで、日本政府としてはどのような方向に持って行く予定なのか。

○公益財団法人日本べんとう振興協会 嵯峨専務理事

このプロジェクトチームのテーマに、人権尊重が出てきていることをどう捉えるべきなのかな、ということをお聞きしたい。全産業を通じて非常に大きな課題であるということをも改めて認識をしたところだが、それに加えて、例えば人権への対応が食品産業として他産業より遅れているということがあるのか、あるいは、人権の尊重を1つのリスクとして捉えた場合に、その潜在リスクが他産業より高いということなのか、したがって、ここでテーマとして捉えて議論していこうとしているのか、そこら辺の背景があれば教えていただきたい。

私どもはコンビニエンスストアにお弁当やおにぎり、日配品を提供する会社の集まりなので、人権を考えた場合には、その特徴として労働集約型であるということ、したがって、それが非正規社員、それから外国人、そして中高年者の労働者の比率が高いと言うことが1つ大きなリスクということだと思う。それから、24時間365日稼働しているので、特に夜勤の時間帯に働いている人たちの人権をどうやって守っていくか、というのも課題として出てくると思う。それから、労災リスクの比率が高いということを含め、人権も1つの大きなリスクと考えている。

○公益財団法人日本農業法人協会 小池政策課長（紺野構成員代理）

当協会は、会員約2100社の農業法人に対して、毎年、経営実態の調査を行っている。調査結果は、農業法人白書という形で毎年公表させていただいているが、現在の会員の方が抱える経営課題、将来の経営リスクとして考えているものの中に、労働力が常に上位に挙

がっている状況。また、今年5月に公表した2022年版の農業白書では、外国人、その中でも特定技能実習制度を活用している、または活用予定がある、と回答したものは、回答中の約3割を占めている状況。農業においては、労働力不足が、死活問題の1つになっており、農業経営の発展または維持していくためには、外国人材に頼らざるを得ない現状が如実に表れている。また、アメリカの国務省が外国人技能実習制度を問題視するような報告がなされ、外国人材に対する人権のあり方が問われており、現在、有識者会議で議論がなされているところ。私ども当協会、それから会員としても、人権尊重のための取組を実践していく必要があるということから、今年の3月に、日本農業法人協会における人権方針を策定し、公表したところ。今年の6月には、会員向けセミナーで、外国人材と人権をテーマに、農林水産省様よりご講演いただいた。そして現在は、人権デューデリジェンスのマニュアル作成を進めているところ。

食品産業の持続的な発展のためには、国際原材料の利用促進が必要とされる中、食品産業は国内の原材料の調達先に対しても、人権尊重の目を向けていかざるを得ない現状があるかと思う。将来にわたり、食料安定供給できるよう、農業・食品産業の業界団体が主導し、それぞれ連携しながら、個々の事業者に対して人権尊重の取組を推進していくことが必要。

【有識者ヒアリング（栄養）】

○株式会社三菱UFJ銀行 営業本部営業本部 小杉営業第五部長

まず、三菱UFJ銀行におけるフード・トランスフォーメーションPTについて説明させていただく。なぜ銀行が食に関するトランスフォーメーションPTを立ち上げるのかだが、食領域においてはいろいろな社会課題があり、社会課題に企業様など様々なステークホルダーと一緒に問題・課題解決に当たっていく中で、銀行としても発展していきたいという趣旨。食に関する重要課題として、地球単位、国単位、人間単位で捉えると、例えば地球単位ではグリーンハウスガスの1/4は食産業から出ている。水資源についても淡水の7割は農業で使っている。国単位においても食料安全保障の問題や、産業の持続性、就労人口の平均年齢が非常に高く、日本において10年後誰が担い手になるかという問題もある。人間単位に落としていくと、日本においても生活習慣病の増加、栄養不良の二重負荷、エネルギー不足というのが出てきている。

そういった課題環境を踏まえ、私どもとしても食に関する取組を横断的にやっていきたいということで、フード・トランスフォーメーションPTを立ち上げ、課題としてフードロス、安定調達、海外展開推進、食と栄養・健康の支援、それを支えるフードテックという4プラスアルファの軸で一年半活動をしてきた。真剣に活動しており、食といえばMUFJと皆さんにご認識いただけるように、頑張っていきたいという思いでやっている。そのような中、今日は食と栄養を取り巻く動向について説明させていただく。

食の課題に関する「食と栄養」の位置づけについて、人間単位にフォーカスあてると、2013年にWHOで食塩摂取量を30%削減することを加盟国で合意して以来、この10年間、かなりいろいろなところで、健康・栄養に関するグローバルな合意がなされ大きな潮流になってきていると私共としても理解している。その大きな要因となっているのが、NCDs（Noncommunicable diseases、非感染症疾病）の重要性。世界の死因の74%、年間4,100万人の方がNCDsで亡くなっており、非常に大きな社会課題になっている。そのNCDsのリスクの増加要因として言われているのが、喫煙、アルコール、大気汚染もあるが、不健康な食事というのが一つ大きな要因になっている。

世界においては、低栄養と栄養過多が併存する栄養不良の二重負荷が生じてあり、すべての国で問題が存在し、その結果として、死亡率の増加や社会保障費の拡大が問題となっている。日本においては、厚生労働省が3つの栄養課題をあげており、まず1番目は食塩（ナトリウム）の過剰摂取。WHOが1日当たり5gを推奨している中、日本人の成人男性は1日当たり10g摂取している現状。次に、若年女性のやせ、20～30代の女性は2割の方がBMI 18.5未満と痩せすぎている問題があり、これは出産時の低体重児への影響もある。さらに、日本においても7人に1人の子供が給食無かりせば栄養不良になると言われるほど、経済格差における栄養格差が出てきている。こういったものが少子化問題や、社会保障費の増大につながっていると理解している。

そのような中、グローバルな潮流ということで、Access to Nutrition Foundation（ATNF）をご案内させていただく。ATNFは、オランダのNGOで、世界の大手食品企業25社をピックアップし、どれだけ健康的な食品出している企業かということと、グローバルインデックスであるAccess to Nutrition Initiative（ATNI）で格付けしており、2021年の格付けでは、日本からは3社が入っている。

この格付けにおいて、例えば、1番ウエイトが高い製品プロファイルについては、オーストラリアで開発されたHealth Star Ratingというプロファイリングモデルを使っており、端的に言うと、欧米人の健康状態に必ずしも良くない栄養素（代表的な要素として食塩、糖類、飽和脂肪酸が掲げられている）が入っている製品を多く提供している企業のスコアが悪くなるという形で、結果的にスコアを見ると、残念ながらNestle、Unilever等に比べると、日系企業は水をあけられている状況。ATNFは、2013年からスコアリングを開始しており、大体3年おきぐらいに出しており、次のインデックスを2024年に出すと言われている。日本は健康寿命が世界一であるにも関わらず、日本の食品企業の点数が低いのは、どういうことか、物差しがおかしいのではないかと問題意識を持っている。実際、農林水産省も日本の調理文化を踏まえ評価指標を見直すべきではないかということを行っているし、厚生労働省も日本版の栄養プロファイルをしっかり作った方がいいと言っている。欧米では、1日に摂取するカロリーの8割ほどをパッケージフードから摂取しており、そのパッケージフードの評価をすれば、だいたい欧米人の食事の状況がわかる形になっているが、日本においては、パッケージフードから摂取しているカロリー

は5割も満たない。ATNIの評価では、製品の一定量当たりの栄養素を評価しているが、例えば調味料は、調味料それだけを100g食べる人はいないにも関わらず、100g当たりで評価され塩分が多いといった評価がされる。つまり、日本の調理文化に適したような評価方法になっていない。また、国立健康・栄養研究所も、日本人の健康状態を踏まえると飽和脂肪酸はちょうど良いレベルであり、減らしてしまうとかえって不健康になると言っている。ただ、ATNIのルールでは減らせば減らすだけよいというスコアリングになっており、欧米寄りなルールで評価されるという構造になっているのではと思う。カーボンニュートラルやグリーントランスフォーメーションと比較的似たような構造感がここで出てくると理解している。

ATNIの格付けを放っておけばよいという考えもあるが、世界の投資家のだいたい80社ぐらいがATNIに加盟（日本からも4社加盟）している。日本の投資家の話を伺うと、年金を運用しているので、健康や栄養に配慮している企業に自分達の投資を振り向けており、ATNIの評価だけで投資を引き揚げる（ダイベストメント）ということはないが、点数に差がある理由を企業に質問（エンゲージメント）すると言っていて、実際、評価されている企業に対しては投資家から問い合わせが入っていると聞いている。

また、2024年のATNIのインデックスには小売も入れるという話がある。例えば、小売りの棚にある商品のうちANTIのスコアが良いものが何割などのルールが入ってくると、劇的にインパクトが大きくなり、小売業者がそのような商品を選び出すことになる大きな潮流になる可能性があるという理解している。

具体的に、点数が良いと言われるUnileverやNestleは、開示もしっかりしており、糖分、塩分、飽和脂肪酸それぞれの将来の削減目標を出している。例えばUnileverは、紅茶飲料の糖分を23%減らすしている。一方、日系飲料メーカーの飲料はほとんど砂糖入っていない中で、それを23%減らすことは大変難しい。これは、省エネがしっかり終わった中で、さらにエネルギー減らしなさいと言われているカーボンニュートラルの構造と似ている。

そんな中、どんなことができるのか考えている中で、まず日本は食と健康の優良国であるということをしっかりエビデンスベースで発信することがまず第1だと思っている。食は非常に地域性が高いため、日本の地域性に基づいた仕組みや枠組みをエビデンスベースで発信しつつ、単に日本だけで発信するだけでなく、欧州と相互認証させることも大事だと思っている。

厚労省と国立健康・栄養研究所が、食品企業と組んで日本版の栄養プロファイリングシステムを作ろうとしているが、それをATNIとどう接続させるかというところに私共もお手伝いしたいと思っている。

こういった取組は非常に大事に思っており、私どものウェブサイトで、サステナビリティに関する取組として、しっかり食と栄養に関する取組を挙げている。フードテックイベント、SKS Japanとの協賛等もアピールさせていただいている。三菱UFJ銀行のフー

ド・トランスフォーメーションの今後の取組としては、栄養のみならず、フードシステムのレジリエンスの追求、多様な価値と食として食のウェルビーイングの追求というところで、食産業の力になっていきたいと考えている。

○味の素株式会社 グローバルコミュニケーション部 畝山理事

具体的に味の素として、こういった ATNI といった非常にピンポイントな評価システムに対してどういった対応をしてきたかをご理解いただければと思う。

今年の 7 月 24 日のブルームバーグで、“Big Food Should Be ESG’s Next Target”、いわゆる加工食品あるいは超加工食品をいかに企業が健康な形にトランスフォーメーションしていくかが、次の ESG の S の大きなターゲットということがかなり大々的に出て、この流れが強くなっているのが現状。

企業の価値を投資家に正しく評価してもらうためには、メトリックス評価手法は重要。特に、これまで S のところで投資家が参照しにくかったとよく聞かれるが、食と栄養と健康を全部つなげるメトリックスの評価手法の開発が、この ATNI の根幹だにご理解いただけるといいと思う。また、World Benchmarking Alliance (WBA) という評価指標もあり、いろいろな指標があるがそれを全部一緒にしていくつかの方向性を統一化しようという動きもある。WBA 自身は数日前結果が出ており、味の素はグローバル 350 社の中で 16 位となっている。

ATNI が求めているのは透明性とある目標に対するあの企業努力の 2 つであるため、味の素としてもそれに対応してきている。透明性目標については、栄養コミットメントとして目標を掲げて 2030 年に向かっているというところ。健康のアウトプットは、最終的には 10 億人の健康寿命を延伸するところに設定している。環境負荷も表裏一体の問題になってくるので、環境負荷を 50%削減しながら健康に貢献していくという目標にしている。栄養の根幹のところでは、おいしい減塩、たんぱく質の摂取、職場の栄養改善の 3 つを大きな柱として動き出したところ。

ATNI に関して最近注目しているのは、WHO がファウンダーとして加わったこと。これは非常にインパクトが大きい。

また、先ほど、小杉さんからお話があったように、2021 年に東京で開催された東京栄養サミットで投資家宣言がなされた。現状、ATNI に賛同している投資家の資産運用規模は、グローバルで 1700 兆円となる。コロナ禍は 700 兆円だったが、コロナの間にいかに大きくなっているかというのは、栄養に対する関心が大きくなっているということ。食と栄養と健康を結ぶ評価指標の根幹には、1 つは、企業としての正しい改善、活動を評価する評価指標と、もう一つは、企業が提供する製品の健康度合を客観的に評価する、という意味がある。味の素グループも、2018 年から栄養プロファイリングを検討し、2020 年頃から製品開発等に活用している。

栄養プロファイリングには、企業が提供する製品の健康度合を評価し、それにより企業

はより健康な製品をつくっていく努力をすると申し上げたが、その栄養プロファイリングには、2つの捉え方がある。1つはANPSの製品そのもの、もう1つは、1食あたりのメニューで捉えるという大きな違いがあり、我々味の素グループとして両方作っている。

製品視点の栄養プロファイリングは、オーストラリアのHealth Star Ratingをベースとしている。一方、生活者視点というところで、1食あたりの栄養価値を見える化するアルゴリズムの開発についてチャレンジしようとしているところ。

ただ、栄養プロファイリングを使って健康的な食事に移行するには、人権の話と同じだが、非常に企業としてコストがかかる、また、企業でできることとできないことがある。欧州は上手いやり方をしているなと個人的に思うのが、大手企業には栄養プロファイリングシステムを活用するよう勧めている一方、中小企業あるいは地産地消が進んでいる地域においては、地中海式スコアを栄養士が使って、使い分けてやっているという気がしている。日本も同じような形でやっていけばよいのではないかな。

また、新しい動きとして3つ、環境スコア、個別化栄養(Precision Nutrition)、ウェルビーイングだが、もっと個々人の健康状態に合わせて適切な食事を提案する、あるいは幸福まで入れたい、そのような3つの動きが同時並行で起こっている。また、健康な食事=リスク、費用ではなく機会と捉えて、資料で4つ課題意識として出させていただいている。

企業の競争力としては、日本だけでなく、東アジアで共通した課題だと思う。日本のリーダーシップ、日本から世界を変えていく動きに企業としても貢献できたらと思う。また、製品競争力については、日本版の栄養プロファイルに非常に期待している。

最後に、我々民間企業は、例えば国連関係の情報などを取ってくることはかなり難しい。例えば農水省が先進的な情報を取り、民間に共有していただくということをぜひやっていただきたいと思います。

【意見交換（栄養）】（発言順）

○明治ホールディングス株式会社 サステナビリティ推進部 池田副部長（古田構成員代理）

我々明治グループは、創業の精神の1つに「栄養報国」というものが原点にある。栄養で国に報いていくということだが、日々の生活において、健康課題、栄養改善、感染症対策などの社会課題に対して事業活動を通じて課題解決に貢献するというところでやっており、栄養ステートメントというものを設定している。明治が提供する栄養の考え方は、栄養素の話だけでなく、提供する商品や情報サービス、そういうものを含めてすべてということで明治栄養ステートメントを設定し、それを実現するツールとして、明治の栄養プロファイリングシステムを策定している。日本の食生活の実態を考慮し、一般の成人向けと、高齢者のフレイル予防向けの2つの栄養プロファイリングシステムを作っており、栄養の価値を高める商品改良等に役立っている。栄養価の情報に加え、適度な量など目安になるよ

うな情報にするとともに、適度な内容量に変更するなどして、生活者の栄養を考慮した食品選びに役立てられるようにしたい。

ATNI への対応について、海外とまず日本国内の対応を分けて考える必要があると思っている。欧米やアジアに事業進出していく上で、ATNI などの評価機関への対応は重要性を増してくる。ATNI は 80 以上の機関投資家が賛同しており、企業の栄養側面の社会課題への対応に関心が非常に高い。栄養不良の二重負荷に対する取組を推進していくことにより企業価値を高めていくという本質的な意味合いでの取組が大事だと捉えている。

また、海外でのプレゼンスを高めていくためにどのような取組をしていけばよいかということで、一昨日、日本栄養士会の中村丁次会長の講演を聞いたが、日本は栄養不良の二重負荷を解決してきた唯一の国であり、その要因の 1 つは栄養士制度がしっかり定着していること、国家として栄養士制度があるというのは非常に強みだという話があった。そのとおり、日本は栄養に関してかなり進んでいると思っている。先ほどの日本の栄養課題を解決するために、日本の食生活の実態を考慮した日本版の栄養プロファイリングシステムの策定は必要であり、グローバルに相互認証させることが大事だと思う。欧米の食事と比べると、日本の食事の方が健康的であると思うので、そこら辺のしっかりした取組を進めていく必要があると思っている。

○一般財団法人食品産業センター 宮島審議役（荒川構成員代理）

ATNI がどういう基準で評価するのかが我々の疑問点の 1 つであり、適切な評価基準に基づいた評価が必要。農水省から ATNI への働きかけや関係性の構築など、引き続き尽力をいただければと思う。

また、東アジアや東南アジアは、食生活が似ているので、連携を取って頂ければと思う。弊センターは、栄養改善事業推進プラットフォーム（NJPPP）という活動の事務局をやらせていただいております、日本の食品企業の強みやこれまでの実績を踏まえ、東南アジア等でのビジネスモデルの構築をやらせていただいている。そういう活動を今後も続けながら、日本の栄養状況あるいは衛生状況など、良いところについて情報発信をしていくことも重要ではないかと考えている。

○株式会社 UnlocX 田中代表取締役 CEO

こういった場所で世界にしっかりと発信しようという議論がされていること自体が有意義だと思った。特にグローバルに対してどう取り組んでいくのかという観点で、常日頃思っているところと今日の皆さんのお話を聞いて改めて思ったのは、栄養・健康を含め指標づくりはやはり欧米がすごく強い。これ以外にもいろいろな指標やルールメイクが動いているときに、「栄養」から突破することも大事だと思うが、それ以外にこういったルールメイクが行われているのか、そういった議論がどこで行われているのかにアンテナを張ることがますます大事だと思っている。インサイダー化していくことがすごく大事で、現地の

そういった委員会にメンバーを入れて、そこから議論を吸収していく。私たちが主催している SKS ジャパンでも、海外の外資系企業の社長から、欧州では早いタイミングからそういうのが内々で議論されているが、そこに日本企業の人はいないと言われた。戦略的に選び切れてない、コスト的な理由で人を送り込めていないといった理由があるのかもしれないが、日本として、どのようにルールメイクに入っていくのか。ウェルビーイングについてもルールメイクの話がこれから出てくると思うが、最近、ドミニク・チェンさんや渡邊淳司さんが出したウェルビーイングの本の中では、ウェルビーイングは目指すものじゃなく、ウェルビーイングに生きるもの、生き方なので、ゴールを設定した瞬間に全く違うものになってしまうという話があった。欧米のルールメイクの方法では、ゴールを設定することになるが、そうじゃない考え方を議論することも大事。健康の話も、身体、精神、社会的な健康と考えたときに、それぞれどうすれば、人、地球、社会が幸せになり負が無くなるのか、負がプラスに転じるのかという論点もあるかと思う。

最後に、1 番大事なのが、食はグローバル産業になってきていると認識すること。もともと食事は生きるためのものだが、欧米の企業はグローバル産業として動いており、戦略やマインドのあり方も含めて違うと思っている。今日、ほぼすべてのステークホルダーがここに集まっているので、食はローカルでもありグローバル産業でもあるので、そのグローバルとローカルのバランスを、どのように取っていくのかをこのメンバーで議論することがすごく大事だと思った。

○株式会社スベックホルダー 大野代表取締役社長

ATNI に関して、農水省としてどのような対応されているのか。日本の食は世界でも評価が高く、期待されている部分がありつつも、ビジネス面でほかの国にすごく負けているなという印象。日本企業が海外に出て行く際へのサポートを早く展開していかないと。中国や韓国、オーストラリアなどほかの国も食のグローバル化でビジネス展開を強化し始めているので、うまくサポートできるような取組というのができたらよいと思う。

(以上)