

10. 明治グループの人権尊重の取り組み

2019年7月

グループ人権会議設置

優先すべき人権課題の選定

原材料調達

外国人労働者

meijiグループにおける外国人労働者の有無
雇用状況の把握を実施

2019-2020年 各事業会社、国内G会社の状況把握
2021-2022年 国内直系工場の状況把握(協力社含む)

重要原材料の特定



各原材料における人権課題の抽出と対応策検討

2022年6月

外国人雇用ガイドラインの策定

※外国人を採用する際～雇用～退職に至るまでの過程において、留意すべき点について記載

2022年10月～
年次ごとの雇用実
態に関するアン
ケート調査開始

2023年1月～
アンケート結果
を踏まえた当該
拠点へのオンラ
インヒアリング
開始

2023年4月～
当該拠点への
現地訪問によ
るヒアリング
実施

2020年10月～
一次サプライヤーを主とした
サステナブル調達アンケート開始
(潜在する人権リスクの洗い出し)

人権リスクが高い
サプライヤーを選定

2023年11月
一次サプライヤーへの現地
訪問ヒアリング実施

11. 外国人労働者の人権リスク低減に向けた取り組み

■外国人労働者雇用ガイドライン制定

2021年度に実施したヒアリング結果より、外国人労働者の雇用や労務管理について事業所ごとに対応方法や意識にばらつきがあるという課題が明らかになった。また、職場における外国語表示への対応が不十分なケースがあった。



外国人労働者の雇用や労務管理について、グループ内で最低限留意すべき共通の事項をまとめた「**外国人労働者雇用ガイドライン**」を2022年に制定。自社グループ関係者および協力会社を対象に説明会を開催し、ガイドラインの周知・浸透を図る。

<外国人労働者雇用ガイドライン記載項目>

1.外国人労働者に関する確認事項、2. 外国人労働者から応募があった場合の留意点、3. 仲介業者等の利用、4. 仲介手数料とその他の関連費用、5. 就業規則、6. 労働条件・雇用契約、7. 強制労働の禁止、8. 賃金・労働時間、9. 寮などの住居の提供、10. 相談窓口・苦情処理制度、11. 労働安全衛生、12. 健康診断、13. 研修、14. 契約終了・解雇・再就職の援助、15. 自社工場内の協力社、派遣企業とのコミュニケーション

11. 外国人労働者の人権リスク低減に向けた取り組み

■外国人労働者向け多言語対応の相談窓口の導入

明治グループは、2023年6月から**外国人労働者が多言語（9か国語）で利用できる相談窓口を導入**しました。【JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム)により提供】。日本での生活に不慣れな外国人労働者も、安心して就労・生活することができるよう、窓口では仕事や健康、生活などあらゆる相談に対応しています。また、職場でトラブルが生じた際の**内部通報制度の役割**を担っており、問題解決まで必要に応じて専門スタッフのサポートを受けることができます。

■工場現場での外国人労働者への対応

工場などの現場では母国語標記を促すなどの対応を実施しています。



12.人権・環境に配慮した原材料調達

■原材料調達に対する考え方

明治グループは「**明治グループ調達ポリシー**」で**人権**と地球環境に配慮した調達活動を掲げ、**サプライヤーとともに責任ある調達の実現**を目指し、付随するリスクに対する予防・軽減策の実行に努めています。

<明治グループ調達ポリシーより>

人権・環境への配慮

私たちは、「**明治グループ人権ポリシー**」「**明治グループ環境ポリシー**」を踏まえ、**人権**および地球環境に**配慮した調達活動に取り組みます**。

2020年6月、サプライヤーに対して社会的責任を果たすことを求める「**明治グループサプライヤー行動規範**」を策定しました。

13. サプライヤー行動規範

「**明治グループサプライヤー行動規範**」について、年月が経過することにより、サステナビリティにおける社会課題が多岐にわたり、より多面的な対応が必要になったことを鑑みて、**2023年4月に改訂**し、責任あるサプライチェーン構築に向けて取り組んでいます。

「明治グループサプライヤー行動規範」改訂

- ・ 責任あるサプライチェーンの構築への取り組みを強化
- ・ 人権や環境などの社会的責任に配慮した調達活動を、サプライヤー様とともに推進することを目指す。



本行動規範の適用範囲は、（株）明治、Meiji Seika ファルマ（株）、KMバイオロジクス（株）ならびに、国内・海外のグループ会社（連結）のサプライヤーとし、ウェブサイトで公開するだけでなく、**説明会の実施**等により、多くのサプライヤーへの理解・浸透を図っています。

ポイント

従業員の人権および雇用上の権利を守り、尊厳と敬意を払って従業員を処遇する。

課題

国内：従業員の雇用に関する差別（外国人技能実習生・低賃金など）
海外：原料生産地による児童労働や強制労働

項目

- | | |
|--------------------|--------------------|
| (1) 国際的な人権・労働基準の尊重 | (6) 公正な処遇 |
| (2) 従業員の権利の尊重 | (7) 結社の自由、団体交渉権の尊重 |
| (3) 強制労働などの禁止 | (8) 労働時間、休日 |
| (4) 児童労働の禁止 | (9) 賃金の支払い |
| (5) 差別、ハラスメントの禁止 | (10) 外国人労働者の待遇 |

特に実施して頂きたいこと

- ・ **適切な労働条件の提供**

従業員に適切な労働時間や休日を提供し、過度な労働の防止をお願いします。

- ・ **人種、性別、国籍などによる差別のない待遇・条件**

多様なバックグラウンドを持つ従業員が共に成長し、持続可能な職場環境の構築をお願いします。

- ・ **社内教育の実施**

従業員に人権の基本的な概念や重要性について、教育をお願いします。

- ・ **人権・環境に配慮した原材料・商品の調達**

人権・環境などの社会的責任に配慮した持続可能な原材料や商品の調達をお願いします。

14. 責任あるサプライチェーンの構築

企業は「公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う」ことが国際的に求められています。その実現には、自社のみならず取引先を含む**サプライチェーン全体で社会課題に取り組む**必要があります。

サプライヤーマネジメントの推進

明治グループは、サプライヤーへの「**サステナブル調達アンケート**」によりサステナビリティリスク評価を行い、リスクの懸念があると考えられるサプライヤーには改善の要請や直接対話による**エンゲージメント**を行っています。

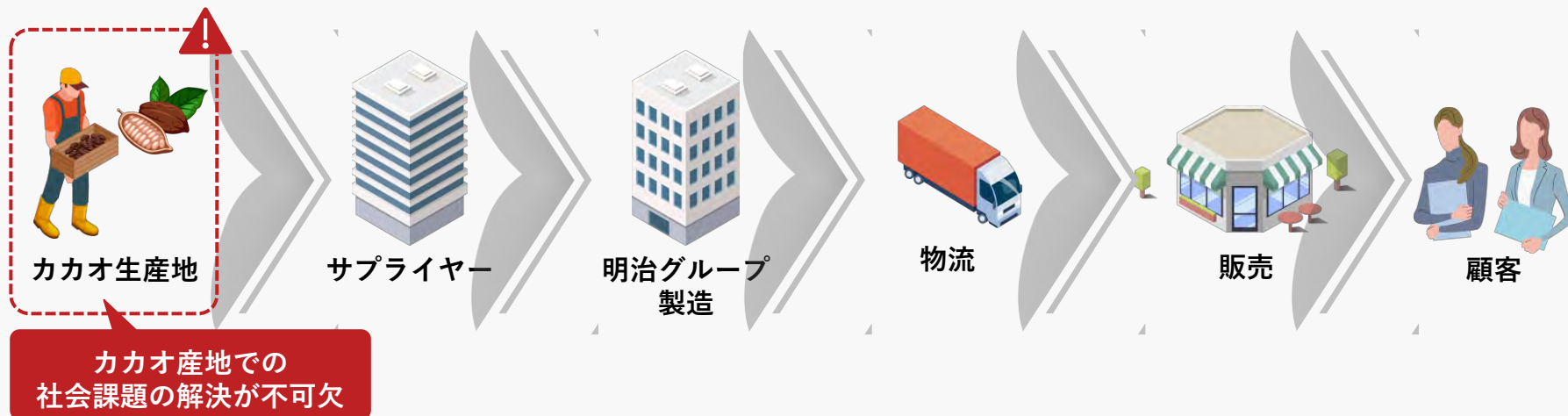
サステナブル調達アンケート / サプライヤーエンゲージメント実施状況

2020年度	2021年度	2022年度
アンケート		
国内 サプライヤー： 74 社	国内 サプライヤー： 31 社 (累計105社が実施) (株)明治の委託仕入先企業： 46 社	国内 サプライヤー： 16 社(再評価を実施) 海外 サプライヤー： 17 社
エンゲージメント		
		国内 主要原材料サプライヤー： 7 社 取り組み強化もしくは改善が必要と 考えられるサプライヤー： 5 社

15. 事例紹介（カカオ産地における人権課題への対応）

チョコレートの原料であるカカオの持続可能な調達を実現するには、
カカオ産地における社会課題の解決が不可欠。

近年、企業はサプライチェーン全体における
気候変動、森林減少・生物多様性の毀損、**人権課題(強制労働・児童労働)**など
社会課題解決への取り組みが強く求められている。



①カカオ産地における主な社会課題

カカオ産地での社会課題解決の根幹は、**生産者の生計維持**。

社会課題 1 児童労働



社会課題 2 森林減少

