

Eat Well, Live Well.



責任あるサプライチェーンの構築を目指した人権尊重の取り組み

- 「食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー」 -

2024年11月18日（月）
味の素株式会社
サステナビリティ推進部

1. 味の素グループのご紹介

1. 味の素(株)グループのご紹介

アミノサイエンス®で人・社会・地球のWell-beingに貢献する

調味料・食品



味の素AGF社 コーヒー製品

タイ：缶コーヒー「Birdy®」

冷凍食品



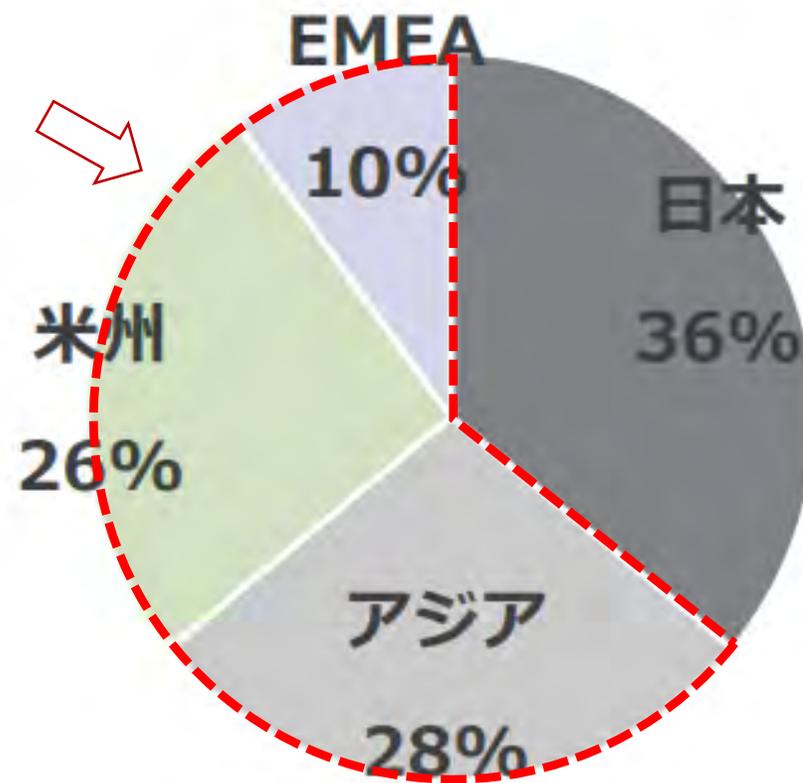
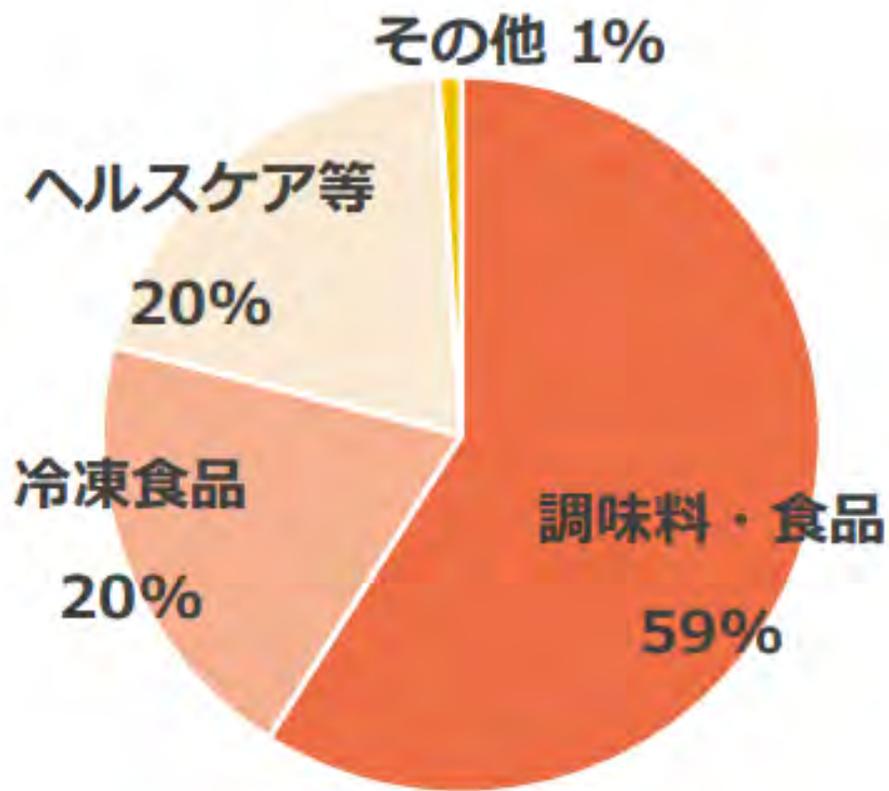
ヘルスケア等



味の素ビルドアップフィルム®

1. 味の素(株)グループのご紹介

・グループ全体売上の6割超が海外



<EMEA>
Europe (ヨーロッパ)
Middle East (中東)
Africa (アフリカ)



1. 味の素(株)グループのご紹介

EUROPE & AFRICA

France

Paris / Le Neubourg
 ■欧州アフリカ本部
 ヨーロッパ味の素社
 欧州味の素食品社
 フランス味の素冷凍食品社

Spain

Valencia
 アグロ2アグリ社

Ireland

Limerick
 ニュアルトラ社

Belgium

Wetteren
 味の素オムニウム社

Poland

Warsaw / Czesochowa
 ポーランド味の素社
 味の素JAWO社

Russia

Moscow
 ロシア味の素社
 味の素-ジェネチカ・リサーチ・インスティテュート社

Nigeria

Lagos
 ナイジェリア味の素食品社

British Virgin Islands

プロマシドール・ホールディングス社

Turkey

Istanbul
 イスタンブール味の素食品社

JAPAN

味の素(株)

味の素食品北海道(株)
 北海道味の素(株)
 日本プロテイン(株)
 デリカエース(株)

味の素エンジニアリング(株)

(株)味の素コミュニケーションズ
 味の素デジタルビジネスパートナー(株)
 味の素AGF(株)
 味の素トレーディング(株)
 味の素フィナンシャルソリューションズ(株)

味の素ペーカリー(株)

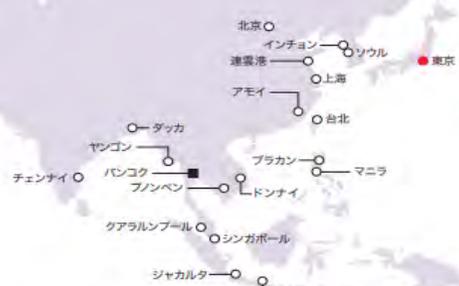
味の素ヘルシーサプライ(株)
 味の素冷凍食品(株)

味の素みらい(株)

味の素ダイレクト(株)
 川研ファインケミカル(株)
 (株)J-オイルミルズ
 F-LINE(株)

NRIシステムテクノ(株)

味の素食品(株)
 味の素ファインテクノ(株)
 味の素コアソリューションズ(株)
 (株)かつお技術研究所
 (株)ジーンデザイン
 ヤマキ(株)
 味の素構内サービス(株)
 沖縄味の素(株)



ASIA

China

Beijing / Shanghai
 Lianyungang / Amoy
 味の素(中国)社
 上海味の素アミノ酸社
 上海味の素食品研究開発センター社
 上海味の素調味料社
 連雲港味の素知恵食品社
 連雲港味の素冷凍食品社
 アモイ味の素ライフ知恵食品社
 上海味の素貿易有限公司社
 味の素(上海)化学制品社

Korea

Seoul / Incheon
 韓国味の素社
 味の素CELLIST Korea社
 味の素農心フーズ社

Taiwan

Taipei
 台素社
 台湾味の素社

Philippines

Manila / Bulacan
 フィリピン味の素社
 フィリピン味の素フレーバーフーズ社

Thailand

Bangkok
 ■アセアン本部
 味の素アセアン地域統括社
 タイ味の素社
 タイ味の素販売社
 タイ味の素冷凍食品社
 ワンタイフーズ社
 味の素FDグリーン(タイランド)社

Indonesia

Jakarta / Bekasi
 インドネシア味の素社
 インドネシア味の素販売社
 アジネックス・インターナショナル社
 ラウタン味の素・フライン・イングリディエンツ社

Vietnam

Dong Nai
 ベトナム味の素社

Cambodia

Phnom Penh
 カンボジア味の素社

Malaysia

Kuala Lumpur
 マレーシア味の素社

Singapore

シンガポール味の素社

Myanmar

Yangon
 ミャンマー味の素食品社

Bangladesh

Dhaka
 バングラデシュ味の素社

India

Chennai
 インド味の素社
 マルチャム味の素インド社

NORTH AMERICA

U.S.A.

Itasca / San Diego
 Ontario / Cupertino
 Ayer / Grove City
 ■北米本部
 味の素ヘルス・アンド・ニュートリション・ノースアメリカ社
 味の素アルテア社
 味の素フーズ・ノースアメリカ社
 味の素東洋フローズンヌードル社
 味の素ファインテクノ/USA社
 味の素キャンブルック社
 フォーシ・バイオロジクス社

Canada

Shelburne
 ケノー・アンド・ロス社

LATIN AMERICA

Brazil

São Paulo
 ■ラテンアメリカ本部
 ブラジル味の素社

Mexico

Mexico City
 メキシコ味の素社

Peru

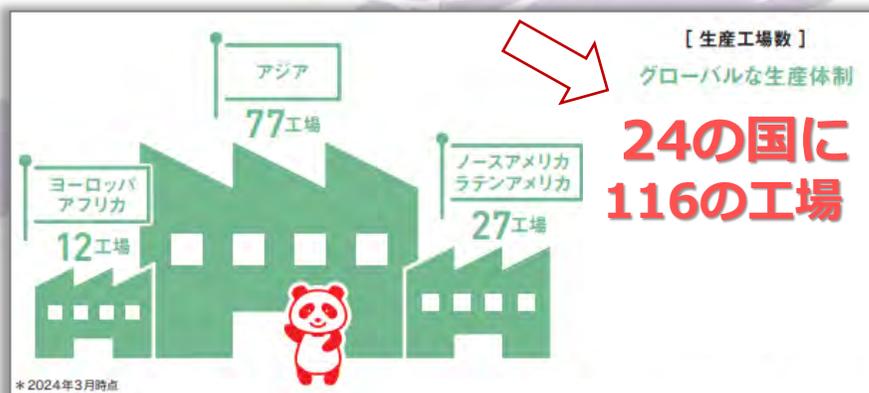
Lima
 ベルー味の素社

Ecuador

Guayaquil
 サバコール社

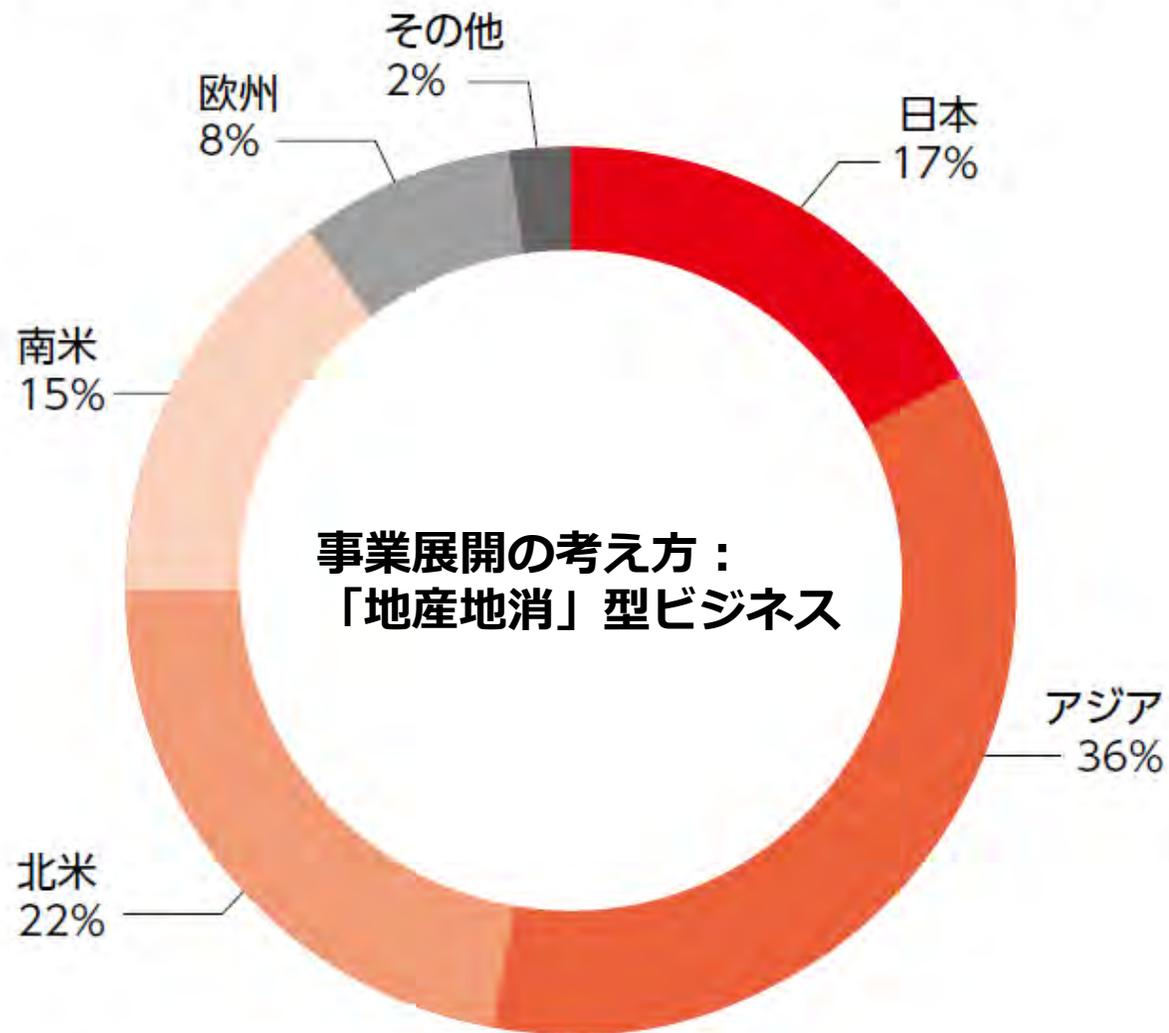
味の素グループは
34の国と地域で事業を展開しています。

*2024年4月1日現在



1. 味の素(株)グループのご紹介

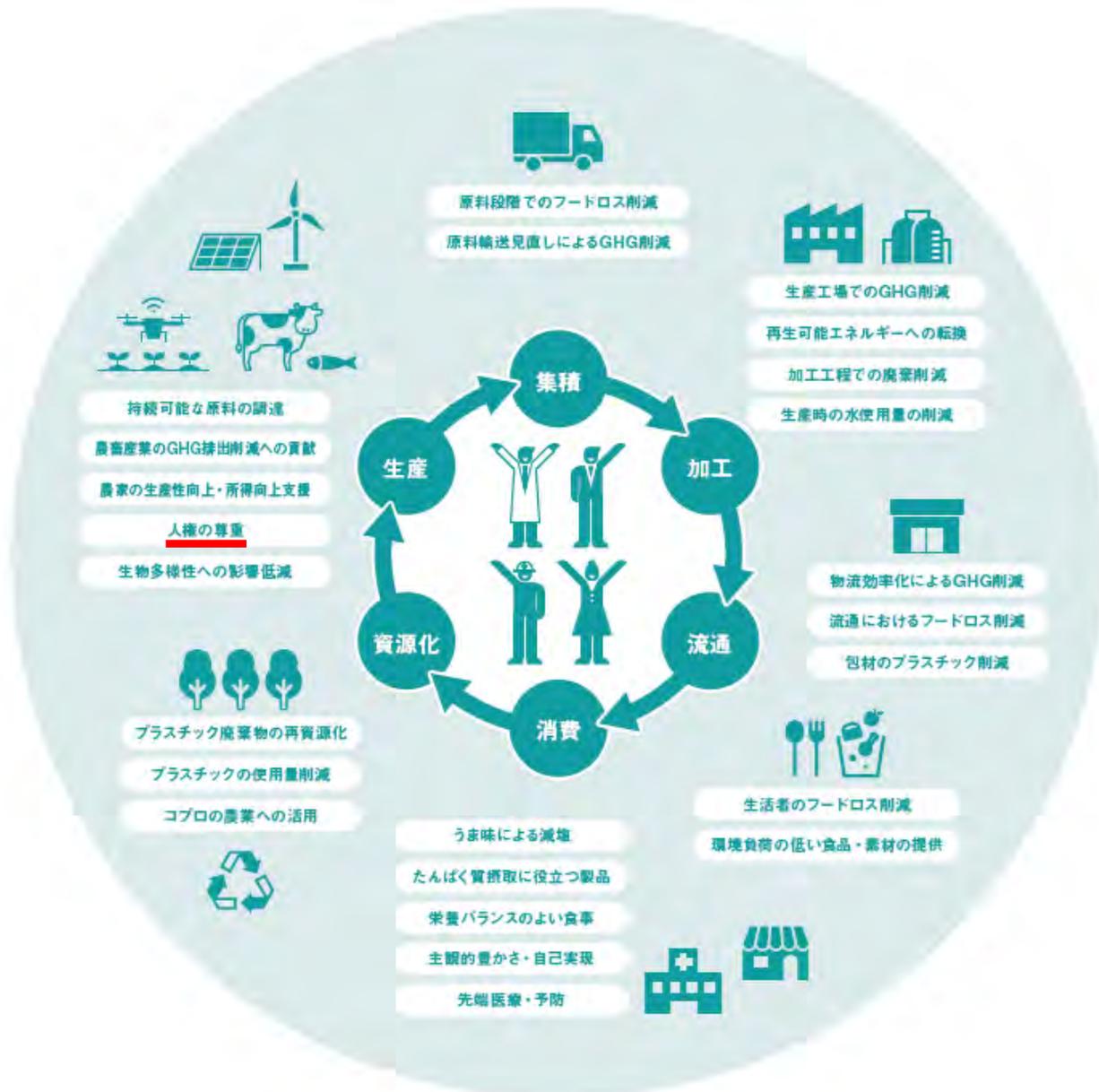
原材料の取引金額ベースの地域別構成比 (2022年度)





AJINOMOTO

1. 味の素(株)グループのご紹介



＜責任あるサプライチェーンの構築＞

味の素グループの事業は、安定した食資源と、それを支える豊かな地球環境の上に成り立っています。

企業の責任として、人権、気候変動、生物多様性など多岐にわたる課題に対処した持続可能なサプライチェーン構築に向け努力する必要があります。

2. 「ビジネスと人権」に関する世界の状況

2. 「ビジネスと人権」に関する世界の状況

欧米で進む人権法制化

- 2024 (EU) 企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令 (CSDDD)
- 2024 (カナダ) サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止等に関する法律
- 2022 (米国) ウイグル強制労働防止法
- 2021 (ドイツ) サプライチェーンにおける企業のデュー・ディリジェンスに関する法
- 2020 (豪州) 現代奴隷法
- 2019 (オランダ) 児童労働に関するデュー・ディリジェンス法
- 2017 (フランス) 注意義務法
- 2015 (英国) 現代奴隷法
- 2012 (米国) カルフォルニアサプライチェーン透明法
- 2005 (米国) 人身取引被害者保護再承認法
- 1930 (米国) 関税法第307条

国際的な人権尊重の潮流

- 2024 (ILO) 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」 (第6版)
- 2023 (OECD) 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針 (6回目の改定)
- 2022 (国連) クリーンで健康、かつ持続可能な環境へのアクセスは普遍的人権であると宣言
- 2015年 (G7) エルマウ・サミット首脳宣言で指導原則を強く支持。国別行動計画の策定を促す
- 2011 (国連) 「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 1999 (国連) グローバル・コンパクト
- 1998 (ILO) 「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」
- 1977 (ILO) 「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」
- 1976 (OECD) 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針
- 1966 (国連) 国際人権規約
- 1948 (国連) 世界人権宣言

2. 「ビジネスと人権」に関する世界の状況

- ・ **児童労働**に従事している子どもの数が過去4年間で840万人増加して世界で1億6,000万人
- ・ 児童労働に従事する5歳から11歳の子どもの数が大幅に増加
- ・ 有害な可能性が高い危険な仕事に就いている5歳から17歳の子どもの数は7,900万人
- ・ 児童労働に従事している子どもの70%(1億1,200万人)は**農業部門**が占めている
- ・ 児童労働をしている5～11歳の子どもの28%近く、12～14歳の子どもの35%が**学校に通っていない**

出所：ユニセフ(国連児童基金)と国際労働機関(ILO)『児童労働：2020年の世界推計、傾向と今後の課題
(原題：Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward)』(2021)

- ・ 推定2,800万人が**強制労働**を課せられ、その数が2016年以降300万人増加
- ・ 強制労働に従事する人の86%が**民間部門**に属している
- ・ 強制労働が課せられている女性と女兒の数は1,180万人で、そのうち330万人が子ども
- ・ **移民労働者**は非移民の労働者に比べ、強制労働が課せられるリスクが3倍以上

出所：国際労働機関(ILO)、ウォーク・フリー財団及び国際移住機関『現代奴隷制の世界推計』(2022)

2. 「ビジネスと人権」に関する世界の状況

国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている製品の例

	児童労働が指摘されている製品の例	強制労働が指摘されている製品の例
農産物	カカオ、珈琲、紅茶、ヒマワリ、花、パーム油、スパイス（クローブ、バニラ）、小麦、米、とうもろこし、バナナ、メロン、柑橘系フルーツ、ブルーベリー、葡萄、キャッサバ、ジャガイモ、カシューナッツ、ヘーゼルナッツ、ブラジルナッツ、栗、豆、オリーブ、サトウキビ、嗜好品（タバコ、ケシ、カート）、キャベツ、きゅうり、タマネギ、トマト、ニンニク、ブロッコリー、レタス	珈琲、紅茶、パーム油、バナナ、イチゴ、柑橘系フルーツ）、ブラジルナッツ、サトウキビ、タバコ、トマト、米、とうもろこし、胡椒)
畜産物・魚介	エビ、魚、牛、豚、鶏、羊、山羊	エビ、魚、貝、牛、羊、山羊
アパレル・布製品	綿、サイザル麻、絹繭、織物、衣服、靴、カーペット、糸	綿、織物、衣服、靴、カーペット
鉱物	錫、タンタル、タングステン、コバルト、金、銀、銅、雲母、鉄、サファイア、ダイヤモンド、タンザナイト、トロナ、亜鉛、石炭、砂、翡翠、花崗岩、蛍石、石膏	錫、金、銀、サファイア、翡翠
雑貨・その他	ポルノ、革・革製品、花火、電化製品、サッカーボール、レンガ、陶器、家具、お香、マッチ、塩、木炭、手術器具、ゴム	木材、電化製品、ゴム手袋、レンガ、ゴム

出所：経済産業省『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料』（別添1）参考資料（2023）

2. 「ビジネスと人権」に関する世界の状況

日本の「ビジネスと人権」に対するガイドライン

責任あるサプライチェーン等における
人権尊重のためのガイドライン

令和4年9月
ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省
庁施策推進・連絡会議

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き

令和5年12月
農林水産省
大臣官房新事業・食品産業部

MAFF
Ministry of Agriculture,
Forestry and Fisheries
農林水産省

出所：日本政府『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』（2022）
農林水産省『食品企業向け人権尊重の取組のための手引き』（2023）

3. 企業の人権尊重責任

3. 企業の人権尊重責任

世界共通のアクション_ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)

人権方針の策定

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス整備

3. 企業の人権尊重責任

国際基準にもとづく「企業が尊重すべき人権」（主な項目）

日本における「人権侵害」の代表例は差別やハラスメントだが、国際的には多岐にわたる



- ① 強制労働の禁止
- ② 児童労働の禁止
- ③ 差別の排除
- ④ 外国人労働者の権利の尊重
- ⑤ 結社の自由・団体交渉権の尊重
- ⑥ 労働安全衛生の確保
- ⑦ 過剰・不当な労働時間の禁止
- ⑧ 公正な賃金の支払い
- ⑨ 暴力とハラスメントの禁止
- ⑩ 先住民・地域住民の権利の保護
- ⑪ 消費者の安全と知る権利

出所：農林水産省『食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 参考資料編』（2023）

3. 企業の人権尊重責任

国際基準にもとづく「企業が尊重すべき人権」(責任範囲)

- ・ 責任範囲は自社はもちろん、直接取引先を越えてバリューチェーン全体におよぶ



4. 味の素グループの「ビジネスと人権」取組実例 -主な方針、全体像と体制-

4. 味の素グループの取組事例 <-主な方針、全体像と体制->

1 『ビジネスと人権に関する指導原則』に則る

- ・ 企業の人権尊重責任（人権方針、人権デュー・ディリジェンス、救済）に基づき活動

2 ステークホルダーとの対話・協議を重視

- ・ 自社オペレーションが（直接・間接的に）人権に与える負の影響を知る
- ・ 外部専門家（NGO、NPO）国際機関、評価機関等との対話・協議を通じ活動を確認

3 網羅と深堀の2面で取組み

- ・ 直接取引先を網羅的に把握する「網羅性」と、高リスクな原材料や事象に関わるステークホルダーと対話を行う「深掘性」の2面で取組み

4 人権課題を共有し一緒に改善できる信頼できるパートナー作り

- ・ サプライチェーン上のステークホルダーと共に持続可能なサプライチェーンを構築

4. 味の素グループの取組事例 <-主な方針、全体像と体制->

・味の素グループのマテリアリティ_6つの重要なテーマに人権を明記

持続可能な地球環境の実現

食を通じたウェルビーイングの実現

先端医療・予防への貢献

スマートソサエティ進化への貢献

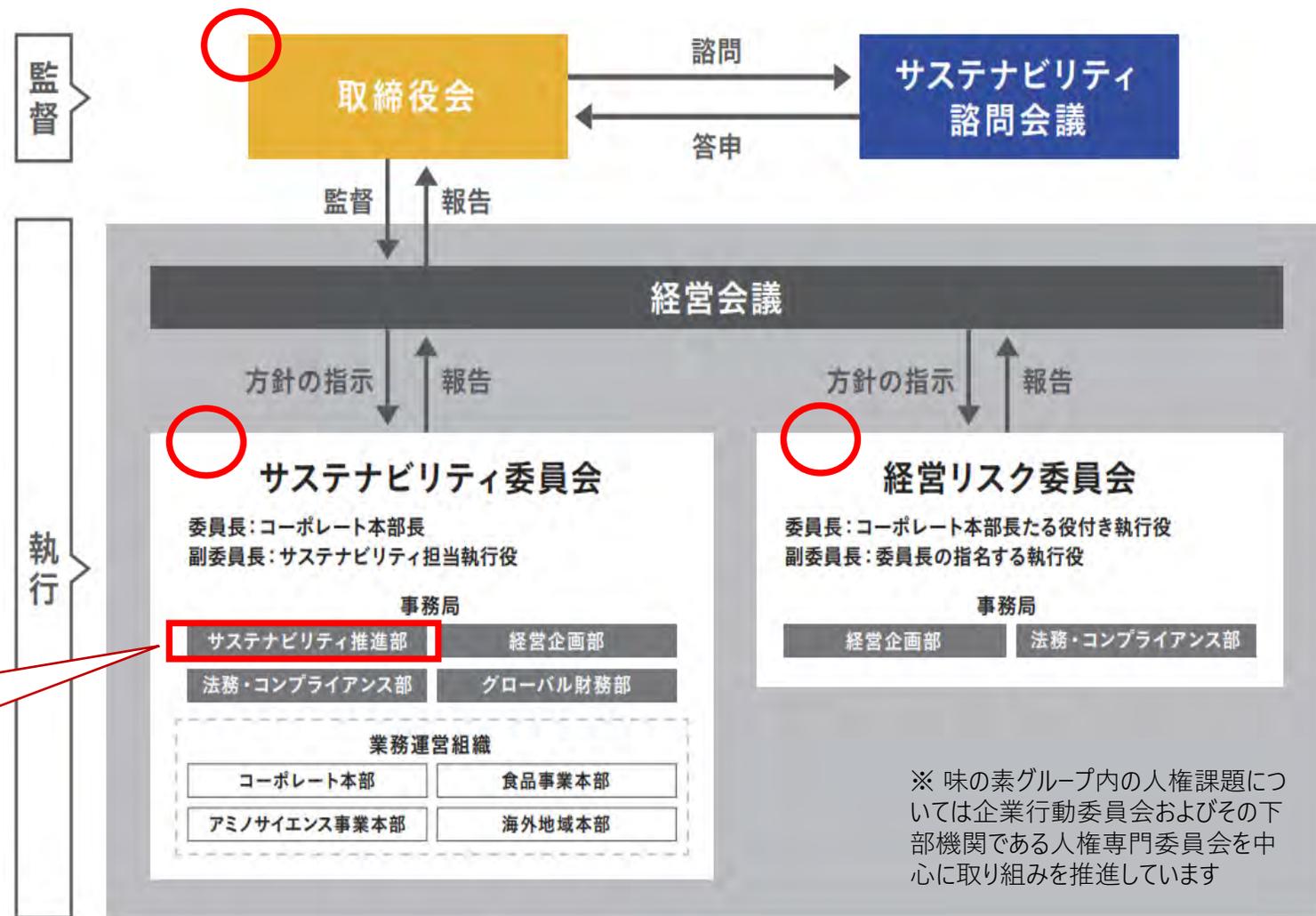


多様な価値観・人権の尊重

経営基盤の強化

4. 味の素グループの取組事例 <-主な方針、全体像と体制->

- ・ 人権尊重を含めたESG・サステナビリティの取り組みは、取締役会の監督のもと、経営会議の下部機構であるサステナビリティ委員会と経営リスク委員会を中心に推進



『持続可能な調達』に関わるサプライヤーマネジメント取組を調達部門と協働して検討。

※ 味の素グループ内の人権課題については企業行動委員会およびその下部機関である人権専門委員会を中心に取り組みを推進しています

4. 味の素グループの取組事例 <-主な方針、全体像と体制->

- ・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) に基づく取組を推進



4. 味の素グループの取組事例 <-主な方針、全体像と体制->

味の素グループ「ビジネスと人権」取組みロードマップ

		～2022年	2023年	2025年	2030年	
2	1 方針・体制	改定	グループ内外への浸透・体制強化			
	人権リスク・影響評価	2022年リスク評価		2026年リスク評価		
	国別影響評価	ブラジル (サトウキビ製菓・コーヒー豆)	インドネシア (サトウキビ製菓)	ベトナム (コーヒー豆)	マレーシア (パーム油)	改善活動・他地域へ展開
	移民労働者	監理団体対話	国内外国人労働者調査	海外移民労働者調査	定期的に調査実施	
2	取引先管理 (QAPS、Sedex [®])	独自SAQ作成	国内一次取引先へ展開	対話・是正	国内二次以降取引先へ展開	
	情報開示・リテラシー向上	人権HP改訂	サステナビリティ情報開示(CSRD)対応		国内外取引先への人権啓発機会提供	
3	救済	グループ内多言語ホットライン展開		国内取引先向け多言語ホットライン展開	海外取引先向け多言語ホットライン展開	

5. 味の素グループの「ビジネスと人権」取組実例 -人権に関するポリシー類-

8つの人権課題

1. 差別の排除（人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、障がい有無、LGBT等の差別、ハラスメント）
2. 児童労働、強制労働の禁止
3. 労働基本権の尊重
4. 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理
5. 安全な職場環境の確保と健康増進の支援（労働安全衛生）
6. ワークライフバランス実現の支援
7. ダイバーシティの向上や包摂的な社会づくりへの貢献（DE&I）
8. 個人情報の適正な取扱い

大前提：健康危害を起こさない安全な製品の提供

5. 味の素グループの取組事例

1

<人権に関するポリシー類->

- ・ 国際基準を参照、取締役会・経営会議の承認を経て発表。
- ・ お取引先様説明会で協働を依頼

人権尊重に関するグループポリシー

味の素グループ
 制定日：2018年3月1日
 改定日：2020年4月1日
 改定日：2022年11月1日

私たちは、創業以来一貫して取り組む、事業を通じた社会課題の解決・経済価値の創造をASV (Ajinomoto Group Shared Value) と称し、ASVを通じて「食と健康の課題解決」を実現することこそが、グローバル企業にふさわしい持続的成長につながると確信しています。

一方、国連持続可能な開発目標 (SDGs)、人類活動の蓄積に関する社会課題に対処する国際的なコンセンサスが締結されるとともに、私たち味の素グループがこの分野でどのように社会価値の創造を果たしているのかについて、社会の関

8つの人権課題

ASVを通じたサステナブルな存在となり、人類の健やかな生活への貢献を中心にしながら、SDGsなどの環境・社会・ガバナンスに関する国際的なコンセンサスの達成のためにイニシアチブを発揮していく上で、味の素グループのすべての事業活動が人権尊重を前提に成り立っているものであることを認識し、グループ丸となって「味の素グループポリシー」に基づく行動を実践する必要があります。

味の素グループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」および「国連グローバル・コンパクト」を含めた国際的な人権基準を支持しています。本ポリシーは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、グローバルに事業を展開する企業グループとして、味の素グループ各社およびその役職員が国際的に認められた人権を尊重し、活動を行う国の国際的人権義務、ならびに関連する法令の順守を徹底すべく定めるものです。

1. 適用範囲

本ポリシーの適用範囲は、味の素株式会社およびその子会社ならびにこれらの役員（これに準ずる者を含む。）および従業員（嘱託、パート従業員、臨時従業員等、期間を定めて雇用される従業員を含む。）（以下併せて「役職員等」という。）とします。また、味の素グループのビジネスパートナーおよびそのほかの関係者（上流サプライヤーを含む。）に対し、本ポリシーを支持し、人権の尊重に努めて頂くよう働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

2. 人権尊重の責任

味の素グループは、他者の人権を侵害せず、自らの事業活動上生じる人権への負の影響に対処するものとします。また、すべての取引先をビジネスパートナーとして認識し、味の素グループが直接には人権への負の影響を助長していない場合でも、味の素グループのビジネスパートナーおよびそのほかの関係者（上流サプ

サプライヤー取引に関するグループポリシー

味の素グループ
 制定日：2018年3月1日
 改定日：2022年11月1日

私たちは、創業以来一貫して取り組む、事業を通じた社会課題の解決・経済価値の創造をASV (Ajinomoto Group Shared Value) と称し、このASVを通じて「食と健康の課題解決」を実現することこそが、グローバル企業にふさわしい持続的成長につながると確信しています。

7つの期待

私たちは、すべての購買取引において、原材料や製品、サービス等を提供して下さるサプライヤー様を、ASVに基づく価値の創造に貢献していただくことを期待し、協働してまいります。

サプライチェーン川上への共有も要請

すべてのサプライヤー様へ、本ポリシーの趣旨を説明し、ご理解を促すとともに、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献していただくことを期待します。

具体的取組ガイドを作成

そのため、私たちは、「サプライヤー取引に関するガイドライン」を作成し、企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを7つの項目として明文化しました。本ポリシーの適用範囲を拡大し、製造委託先を含むサプライヤー様及びその役員・従業員（以下併せて「関係者」という。）です。サプライヤー様には本ポリシーの趣旨を理解し、順守に向けた積極的な取組をお願いするとともに、サプライチェーンを構成する皆様ご自身のお取引先（上流サプライヤーを含む関係者）に対しても、本ポリシーの趣旨を理解し、順守にむけた積極的な取組をお願いします。

順守状況を点検

サプライヤー様の本ポリシーおよび本グループポリシーガイドラインへの順守状況を把握するため、アンケートへの回答をお願いします。また、訪問や情報提供依頼等、追加で状況を把握させていただく場合があります。本ポリシーが順守されていない状況が確認された場合には、改善のご対応を要請します。必要に応じて、味の素グループが継続的な改善に向けた取り組みを支援します。改善がなされず、著しい逸脱が継続する場合は取引の継続を見直す可能性があります。ご協力お願いいたします。

1. 法令・社会規範の順守と体制の整備

事業活動を行う国や地域において適用される法令や社会規範を順守して事業を行い、自社および従業員の法律違反や不正を予防し、問題発生時に早期対応できる、コンプライアンス体制を構築する。

2. 人権の尊重

従業員の人権を尊重し、尊厳を持って扱い、強制労働や児童労働のない、安全で快適な職場環境を確保する。

5. 味の素グループの取組事例

1

<人権に関するポリシー類->

- 「サプライヤー取引に関するグループポリシー」の7つの期待事項に対し、お取引先様に求める具体的な行動を定め、必須項目または発展項目に分類

サプライヤー取引に関するグループ ポリシーガイドライン

味の素グループ
制定日：2013年11月11日
改定日：2018年7月1日
改定日：2022年11月1日
改定日：2024年4月1日

私たちは、すべての購買取引において、原材料や製品、サービス等を提供して下さるサプライヤー様を、持続可能な社会への貢献において必要不可欠なパートナーであると考えます。

お客様の満足度向上と様々なステークホルダーの期待に応えるため、すべての購買取引におけるサプライヤー様に、味の素グループの考え方をご理解いただき、共に協力しながら、企業の社会的責任を果たし、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に取り組んでいくことが不可欠と考えています。

本ガイドラインでは、「サプライヤー取引に関するグループポリシー」の7つの期待事項に対し、サプライヤー様に求める具体的な行動を定め、必須項目または発展項目に分類しています。必須項目に分類された項目は、サプライヤー様に必ず取り組んでいただきたい項目を指します。発展に分類された項目は、共に持続可能な社会への貢献、企業の社会的責任を果たすために、サプライヤー様にさらなる取り組みを推奨する項目を指します。

本ガイドラインの適用範囲は、味の素グループ各社に加え、関連会社、製造委託先を含むサプライヤー様と、その全従業員（正社員、臨時社員、契約社員、契約代理店を含む）です。サプライヤー様には、「サプライヤー取引に関するグループポリシー」ならびに本ガイドラインの趣旨を理解し、順守に向けた積極的な取り組みをお願いするとともに、サプライチェーンを構成する皆様ご自身のお取引先（上流のサプライヤー様、代理店様、その全従業員）への展開に対してもご理解頂き、順守に向けた積極的な取り組みを働きかけるよう要望します。

サプライヤー様の「サプライヤー取引に関するグループポリシー」および本ガイドラインの順守状況を把握するため、アンケート回答へのご協力をお願いします。また、訪問や情報提供依頼等、追加で状況を把握させていただく場合があります。

必須項目が順守されていない状況が確認された場合には、改善のご対応を要望します。また、必要に応じて、味の素グループが継続的な改善に向けた取り組みをご支援いたします。改善がなされず、著しい逸脱が継続する場合は取引の継続を見直す可能性があります。

共に、企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会への貢献を実現するため、本ガイドライン順守へのご協力をよろしくお願いします。

II-1 強制的な労働の禁止

いかなる形態においても、強制された、または本人の意に反する労働を行わせない。強制労働につながりかねない慣行に対し、移動の自由の確保、仕事をを得る代償の要求禁止、仕事に対する借金や強要の禁止の原則に基づき行動する。

具体的な取り組み

【必須】

- 労働者の自由な離職の権利を確保すること。
- 身分証明書・パスポート・労働許可証等の雇用者へ預託を禁止すること。
- 労働者が事前に合意していない時間の労働は禁止すること。
- 各国の法令※もしくはILOの定めに従い、労働者に人材紹介手数料・関連する手数料を負担させないこと。
- 雇用関係にある全ての労働者に対し、母国語/詳細を理解できる言語で作成された書面による契約書の締結を行うこと。
- 外国人技能実習生・特定技能在留外国人を含む外国人労働者の、母国語/詳細を理解できる言語で労働安全衛生に関する研修・教育を実施すること。

【発展】

- 外国人技能実習生・特定技能在留外国人を含む外国人労働者を対象とした（安全衛生以外の）、以下に示す内容等に関する研修・教育の機会を提供すること。
 - 研修・教育トピックの例：
 - 労働の権利と基準

5. 味の素グループの取組事例

1

＜人権に関するポリシー類＞

人権に関する教育・研修

年	対象	研修内容
2022年	国内グループ従業員	「味の素グループポリシー」浸透施策の一環として「人権尊重に関するグループポリシー」に関する教育動画をeラーニングにて展開
	国内の主要一次取引先（サプライヤー）	味の素グループ「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の説明、および順守状況調査対応のお願い
2023年	インドネシア現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換
	ベトナム現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換
	国内グループ調達担当者	「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の改定内容に関する説明、および取引先への順守状況調査依頼
	国内主要一次取引先（製造委託先等）	動画による「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の説明、および順守状況調査対応のお願い
	国内の主要一次取引先（サプライヤー）	「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」順守状況調査結果の共有と対話のお願い
2024年	国内グループ従業員	国内グループ社員（8,000人超）を対象としてバリューチェーン全体の人権課題に関する情報提供（動画を配信）を実施（下の画像参照）。動画は「人権に関するグループポリシー」を軸に構成され、各現場での実装および自分事化される事を目指す（2024年後半からは海外展開予定）
	マレーシア現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換

6. 味の素グループの「ビジネスと人権」取組実例 -人権デュー・ディリジェンス-

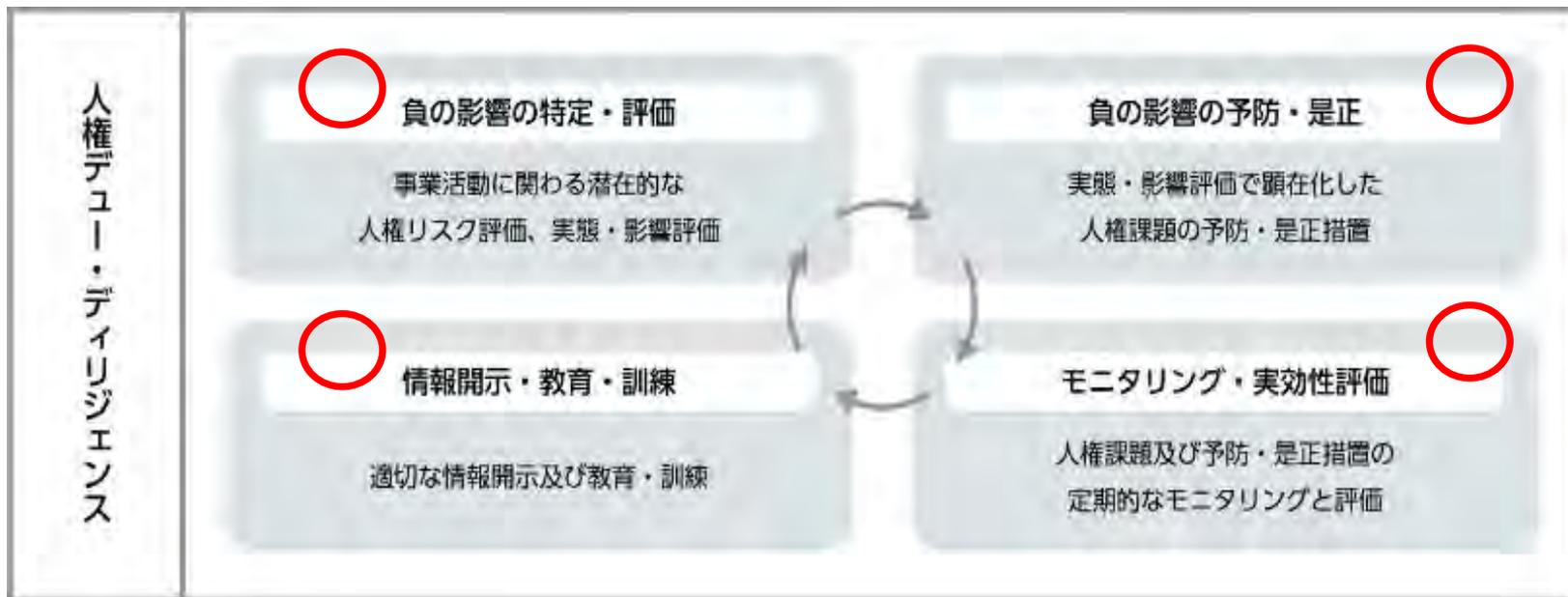
人権方針の策定

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス整備

◎ **自社事業、サプライチェーン及びその他のビジネス上の関係における、実際または潜在的な人権への負の影響を特定、防止、軽減するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて説明責任を果たす**ために企業が実施すべきプロセス

出所：農林水産省『食品企業向け人権尊重の取組のための手引き』



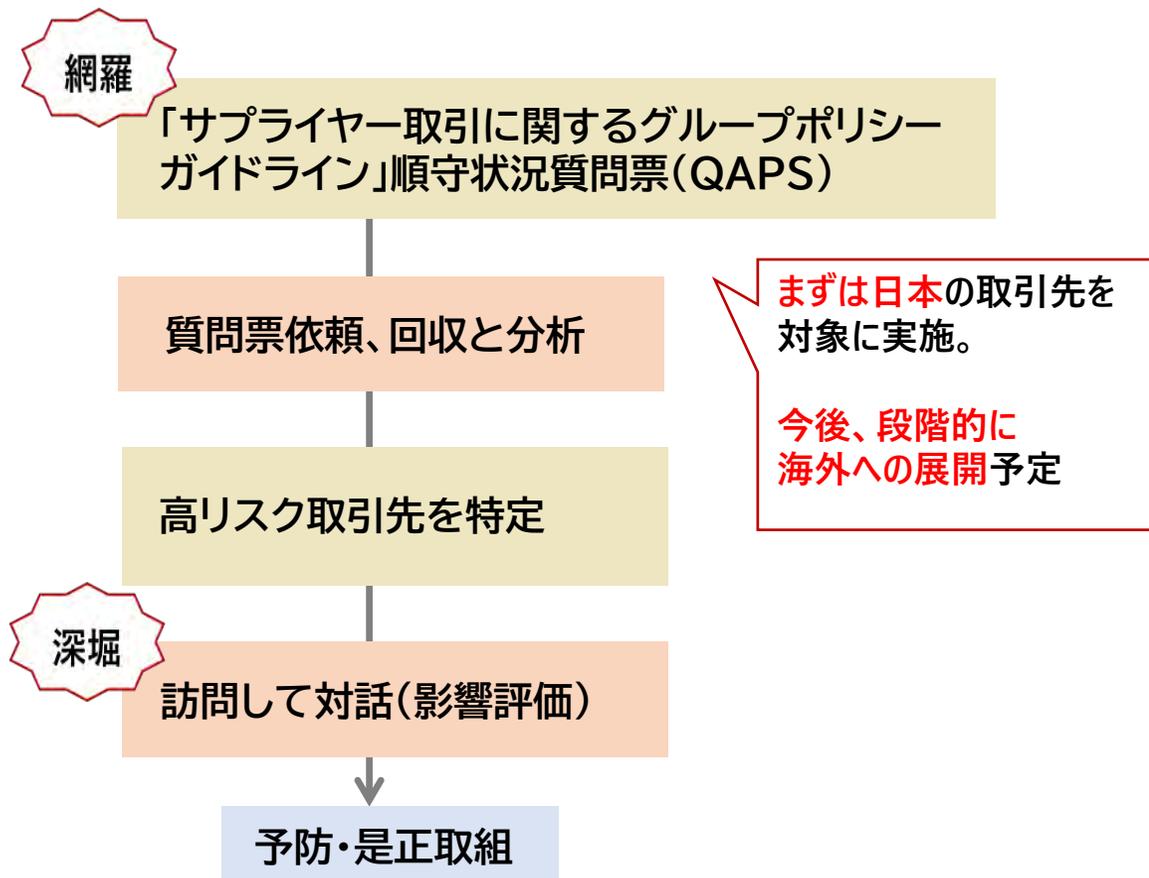
6. 味の素グループの取組事例

2

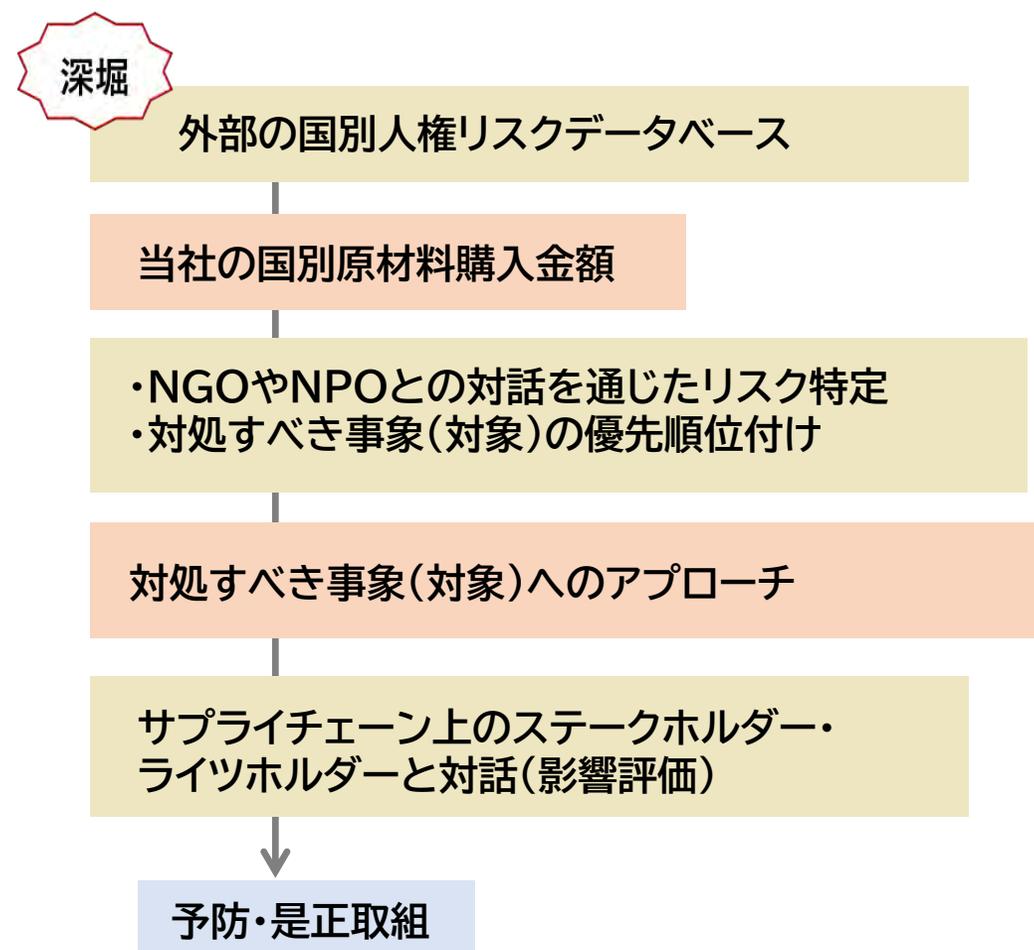
<人権デュー・ディリジェンス>

・負の影響の特定と評価→予防と是正（「網羅」と「深堀」の2面で取組み）

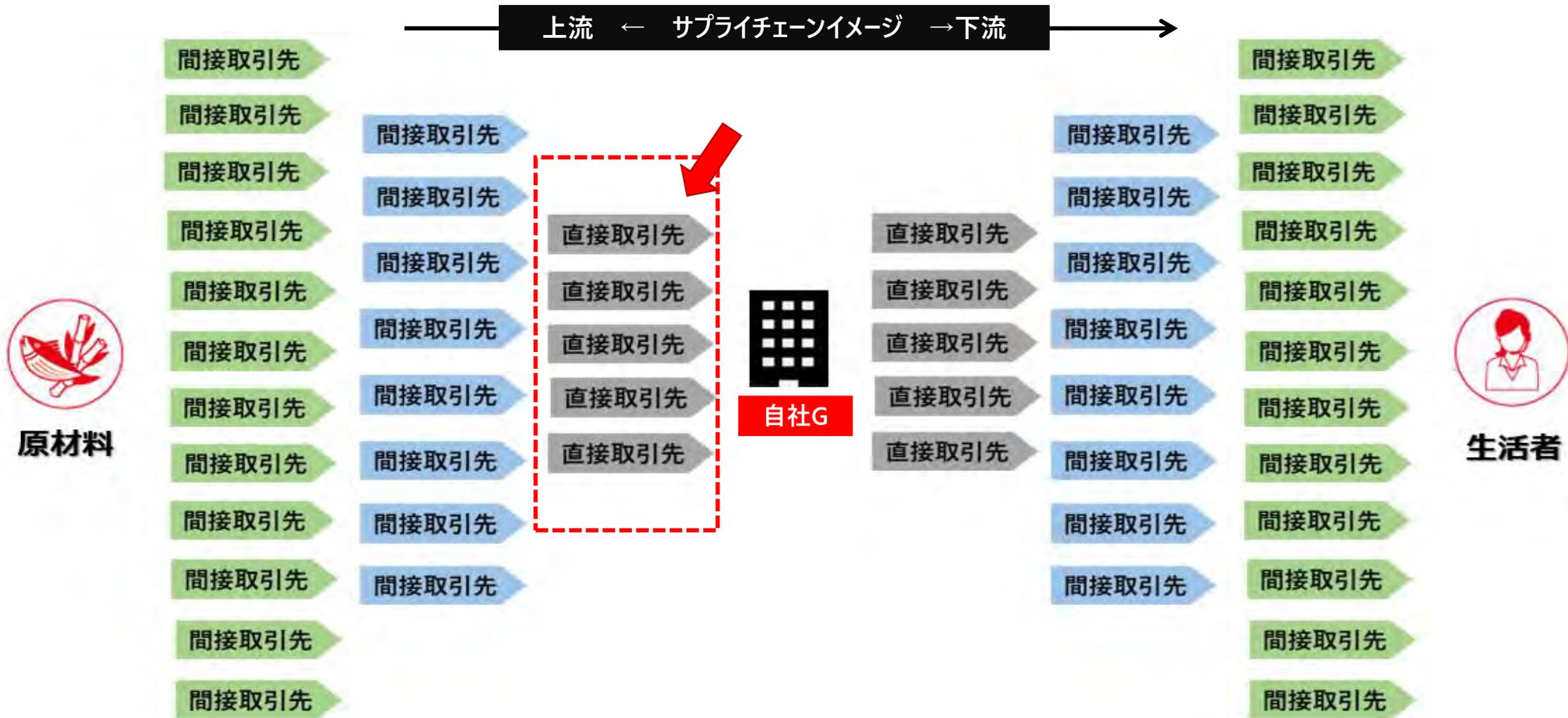
A. 直接取引先（原料・包材・設備・廃棄物処理など）



B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象



A. 直接取引先（原料・包材・設備・廃棄物処理など）



A. 直接取引先（原料・包材・設備・廃棄物処理など）

「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」順守状況質問票（QAPS）による確認事項

汚職・賄賂などの禁止	反社会的勢力との関係根絶	適切な賃金の支払い
優越的地位の濫用	不正行為の防止と早期発見	労働時間の適正管理
不適切な利益供与および受領の禁止	人権の尊重	従業員の団結権の尊重
競争制限的行為の禁止	強制的な労働の禁止	救済へのアクセスの確保
知的財産の尊重	児童労働の禁止	職場の安全確保
適切な輸出入管理	差別の禁止	施設・職場環境の管理
情報公開	非人道的扱い・ハラスメントの禁止	職場・施設の衛生

A. 直接取引先（原料・包材・設備・廃棄物処理など）

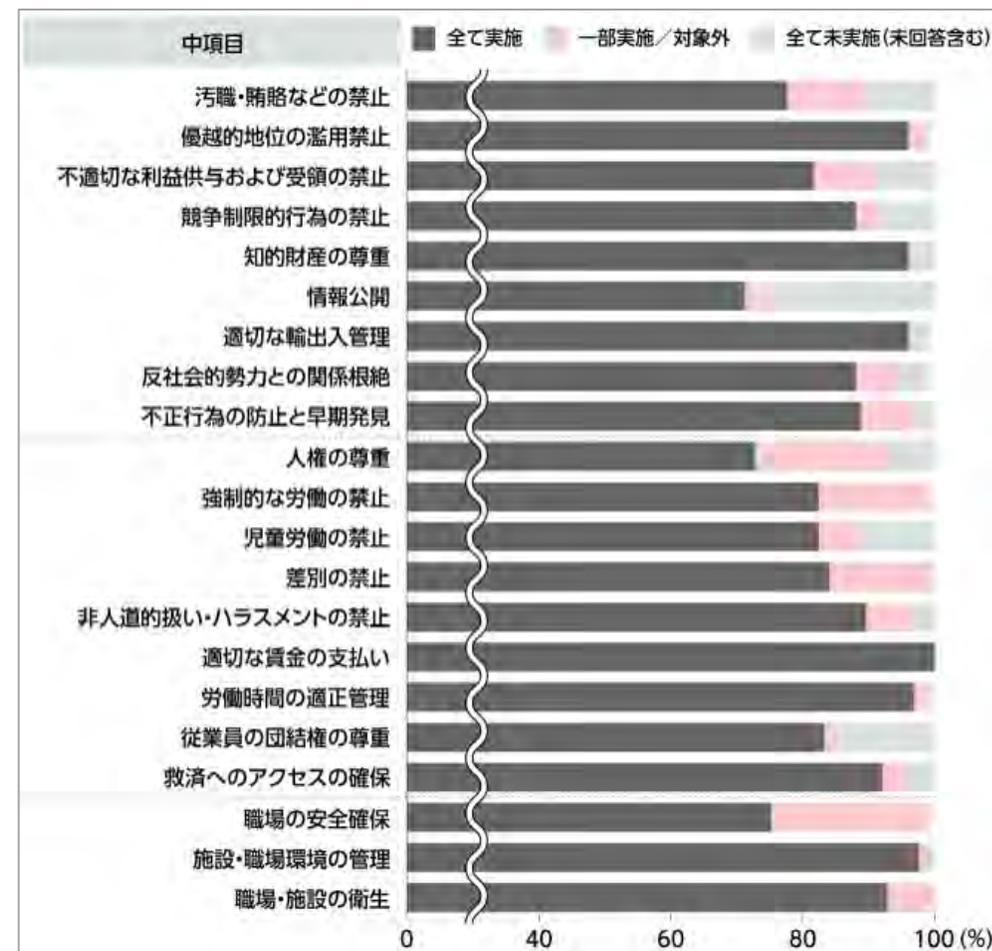
リスクの特定

2022年度の調査では主に食品原料と包材の一次購入先を対象。
調査を実施した998社のうち938社から回答回収（回収率92%）。

53%の取引先が必須要請項目に対して十分に対応できていることを確認。
22%の取引先がリスクが高い項目について対応に改善の余地があった。

味の素グループが「必須」と定める項目に対し全て十分に対応できている。	53%
味の素グループが「必須」と定める項目に対し、一定程度対応できている。	5%
味の素グループが「必須」と定める項目の一部に改善の余地がある。	20%
味の素グループが「必須」と定める多くの項目に改善の余地がある。 もしくは「必須」と定める項目のうち、特にリスクが高いと考える項目の一部に改善の余地がある。	19%
味の素グループが「必須」と定める項目のうち、特にリスクが高いと考える項目の多くに改善の余地がある。	3%

＜評価結果の内、リスクが高い項目の分析＞



A. 直接取引先（原料・包材・設備・廃棄物処理など）

影響評価・予防

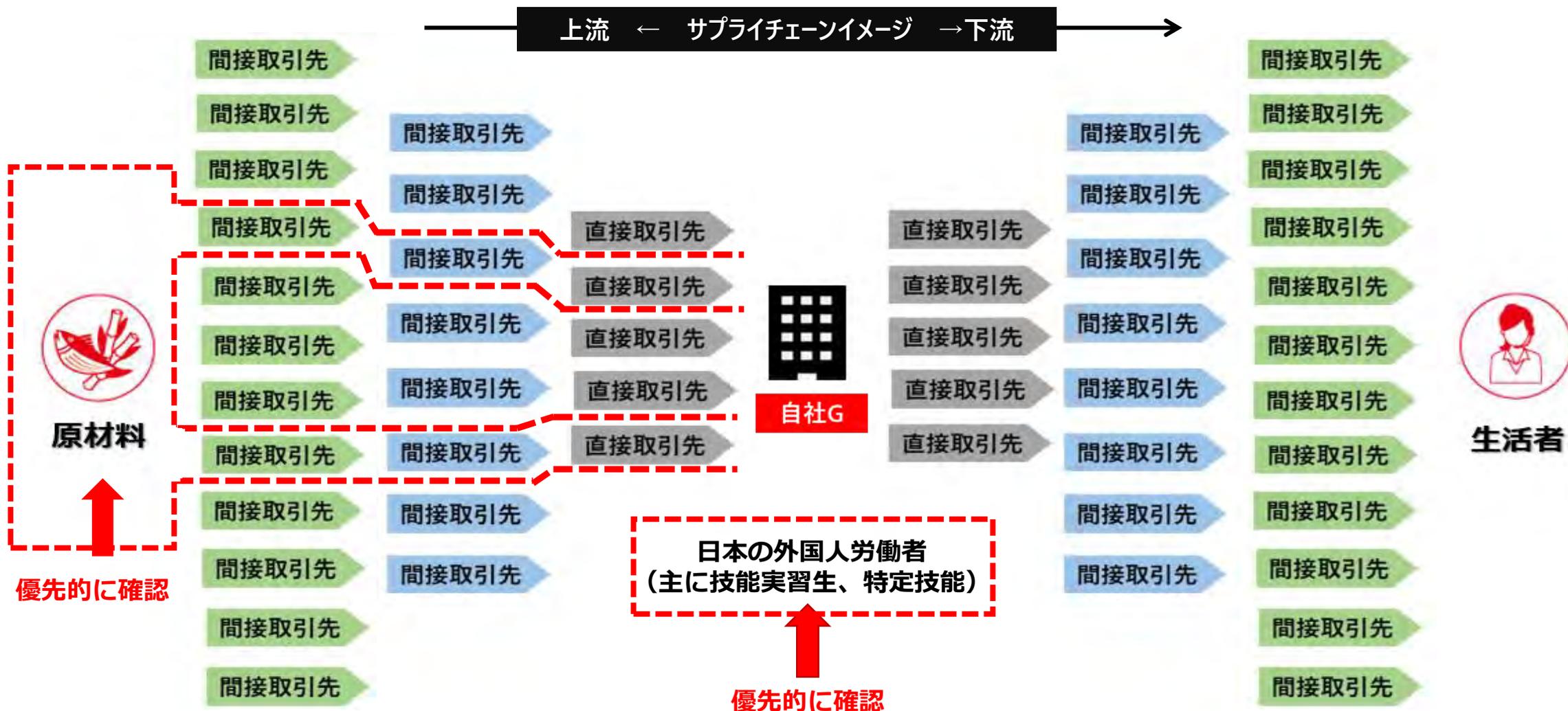
結果のフィードバックと改善に向けた依頼

- ◎ 回答企業（個社ごと）に、評価概要と個社のリスク状況を示した『サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン順守状況調査 概要報告』を送付
- ◎ 取引先説明会をおこない調査結果を報告
- ◎ リスクが高い項目について改善余地がある取引先を対象に個社ごとに対話を実施 → 是正・改善を依頼



課題を共有し一緒に改善できる信頼できるパートナー作りを目指す

B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象



6. 味の素グループの取組事例

2

<人権デュー・ディリジェンス>

リスクの特定

国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている製品の例

	児童労働が指摘されている製品の例	強制労働が指摘されている製品の例
農産物	カカオ、 <u>珈琲</u> 、紅茶、ヒマワリ、花、 <u>パーム油</u> 、スパイス（クローブ、バニラ）、小麦、米、とうもろこし、バナナ、メロン、柑橘系フルーツ、ブルーベリー、葡萄、 <u>キャッサバ</u> 、ジャガイモ、カシューナッツ、ヘーゼルナッツ、ブラジルナッツ、栗、豆、オリーブ、 <u>サトウキビ</u> 、嗜好品（タバコ、ケシ、カート）、キャベツ、きゅうり、タマネギ、トマト、ニンニク、ブロッコリー、レタス	<u>珈琲</u> 、紅茶、 <u>パーム油</u> 、バナナ、イチゴ、柑橘系フルーツ）、ブラジルナッツ、 <u>サトウキビ</u> 、タバコ、トマト、米、とうもろこし、胡椒)
畜産物・魚介	<u>エビ</u> 、魚、牛、豚、 <u>鶏</u> 、羊、山羊	<u>エビ</u> 、魚、貝、牛、羊、山羊
アパレル・布製品	綿、サイザル麻、絹繭、織物、衣服、靴、カーペット、糸	綿、織物、衣服、靴、カーペット
鉱物	錫、タンタル、タングステン、コバルト、金、銀、銅、雲母、鉄、サファイア、ダイヤモンド、タンザナイト、トロナ、亜鉛、石炭、砂、翡翠、花崗岩、蛍石、石膏	錫、金、銀、サファイア、翡翠
雑貨・その他	ポルノ、革・革製品、花火、電化製品、サッカーボール、レンガ、陶器、家具、お香、マッチ、塩、木炭、手術器具、ゴム	木材、電化製品、ゴム手袋、レンガ、ゴム

<赤い線>

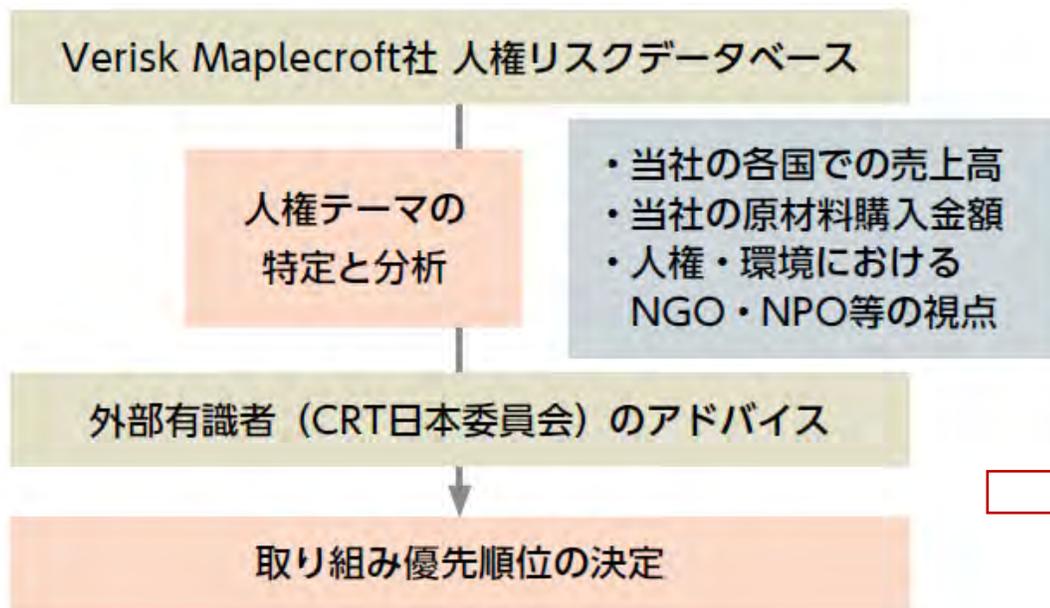
味の素Gの重点原料のグローバルサプライチェーンにおいて（一般論として）深刻な人権リスクが指摘されている

出所：経済産業省『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料』（別添1）参考資料（2023）

B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

人権リスクの高い原材料サプライチェーン

リスクの特定



2022年人権リスク評価結果 (概要)

対象原料	優先課題	対象国
コーヒー	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働 ● 差別 ● 適正賃金 	<ul style="list-style-type: none"> ● ブラジル ● ベトナム ● インドネシア
サトウキビ	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働 ● 労働安全衛生 ● 現代奴隷 	<ul style="list-style-type: none"> ● ベトナム ● ブラジル ● インドネシア
大豆	<ul style="list-style-type: none"> ● 差別 ● 労働安全衛生 ● 土地争奪 	<ul style="list-style-type: none"> ● ブラジル ● 中国 ● パラグアイ
エビ	<ul style="list-style-type: none"> ● 現代奴隷 ● 差別 ● 適正賃金 	<ul style="list-style-type: none"> ● タイ ● エクアドル ● ベトナム
パーム油	<ul style="list-style-type: none"> ● 適正賃金 ● 労働安全衛生 ● 現代奴隷 	<ul style="list-style-type: none"> ● マレーシア ● ペルー ● タイ

※評価対象としたリスク；児童労働、適正賃金、適正な労働時間、差別、結社の自由、現代奴隷、労働安全衛生、土地争奪

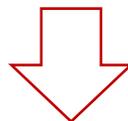
B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

人権リスクの高い原材料サプライチェーン

影響評価・予防

＜海外サプライチェーン点検について＞

1. (前ページの) 優先順位付け
2. 渡航前デスクトップ調査 (現地法や点検すべきリスク確認)
3. 直接取引先 (一次サプライヤー) に協働を依頼→サプライチェーンを紹介頂く
4. 追える範囲のサプライチェーン関係者に対し対話アポイント
5. 現地の有識者 (NGOや政府機関、国際機関) と対話アポイント
6. 現地渡航→NGO/NPOと共に訪問対話。人権侵害の影響評価実施
7. 帰国後→NGO/NPOにより評価結果「報告書」を受領、対話
8. 報告書を開示
9. 人権リスク軽減に向けた活動を検討



点検は繰り返し継続して実施する

B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

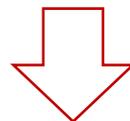
人権リスクの高い原材料サプライチェーン

影響評価・予防

＜点検時のポイント（例）＞

- ・ ライツホルダーが働く現場を見て対話を行う
- ・ 現地の法制や歴史、文化風習（※）に基づく考え方を知る
- ・ 国際的に認められた人権や味の素グループの人権ポリシーを伝える → 予防要素
- ・ 国際基準に照らして、同行する人権専門家（NGOなど）がリスクを評価

※ サプライチェーンの上流では、農家に雇用されている移民や少数民族の収穫労働者が働いているケースも多い



課題を共有し一緒に改善できる信頼できるパートナー作りを目指す

B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

人権リスクの高い原材料サプライチェーン

＜強制労働リスクを確認する質問例＞

- 強制労働を禁止するコミットメントを**指針や文書等で表明**していますか？
- 事前の通知をすれば労働者が自由に退職できる権利を保障していますか？
- **雇用条件や労働者の権利は書面にてわかりやすく提供**していますか？
- **パスポートなど労働者の身分証明書の原本を本人の意思によらずに保管・没収していませんか？**
- 企業が労働者の身分証明書を保管している場合、労働者の真正な要請と同意に基づくものですか？
労働者は身分証明書をいつでも自由に利用できますか？
- 仲介手数料や預託金、債務の返済などにより、本人の意思に反して働かざるを得ない労働者はいませんか？
- **トイレや水分補給など、労働者の移動の自由は保障**されていますか？
- 強制労働の事案が発見された場合、**効果的な救済措置を実施**していますか？

(出所) 農林水産省『食品企業向け人権尊重の取組のための手引き』別添1

インドネシア：サトウキビ（2023年）

人権影響評価範囲と対話対象 (●)



6. 味の素グループの取組事例

2

<人権デュー・ディリジェンス>

マレーシア：パームヤシ（2024年）

サプライチェーンイメージ（対話対象●）

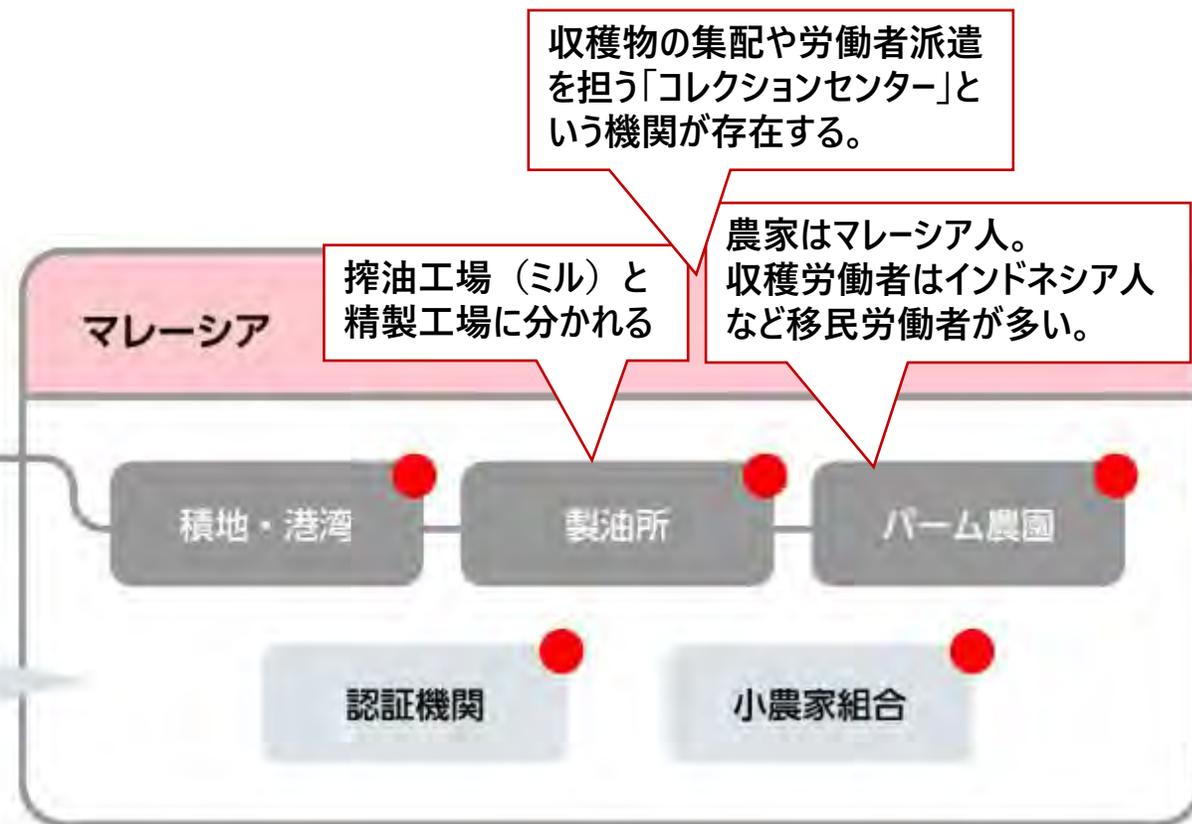
味の素グループ

国内取引先

輸入業者

国内取引先と輸入業者の協力を得て、直接取り組みの有無を問わず、サプライチェーンの上流まで遡り、人権専門家(NGO)*と共にライツホルダーと対話

*ASSC (The Global Alliance for Sustainable Supply Chain)



B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

人権リスクの高い原材料サプライチェーン

対象原料	優先課題	対象国
コーヒー	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働 ● 差別 ● 適正賃金 	<ul style="list-style-type: none"> ● ブラジル 対話(2020) 対話予定(2025) ● ベトナム 対話(2023) 対話(2024) ● インドネシア
サトウキビ	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働 ● 労働安全衛生 ● 現代奴隷 	<ul style="list-style-type: none"> ● ベトナム ● ブラジル 対話(2020) ● インドネシア 対話(2023)
大豆	<ul style="list-style-type: none"> ● 差別 ● 労働安全衛生 ● 土地争奪 	<ul style="list-style-type: none"> ● ブラジル 対話予定(2025) ● 中国 ● パラグアイ
エビ	<ul style="list-style-type: none"> ● 現代奴隷 ● 差別 ● 適正賃金 	<ul style="list-style-type: none"> ● タイ 対話(2019) 対話(2024) ● エクアドル ● ベトナム
パーム油	<ul style="list-style-type: none"> ● 適正賃金 ● 労働安全衛生 ● 現代奴隷 	<ul style="list-style-type: none"> ● マレーシア 対話(2024) ● ペルー ● タイ 対話予定(2025)



B.特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

日本の外国人労働者
(主に技能実習生、特定技能)

リスクの特定

2024年 米国「人身取引報告書」 日本に関する評価 抜粋（下記）

- ・ 人身取引撲滅のための最低基準を十分には満たしていない
- ・ 技能実習制度における移住労働者については、労働搾取を目的とした人身取引の兆候
- ・ 技能実習制度において、政府と送り出し国との協力覚書は、借金を理由に技能実習生を強要する主な要因の一つ

出所：U.S. Embassy in Tokyo ホームページ（日本語訳）

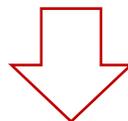
B. 特に人権侵害リスクの高い原材料や事象

日本の外国人労働者
(主に技能実習生、特定技能)

影響評価・予防

＜味の素グループで働く技能実習生、特定技能外国人について＞

1. 技能実習制度に運用に伴う人権リスクを把握（就業環境や採用時の費用負担など）
2. グループ内で受け入れている外国人技能実習生・特定技能外国人の把握 → 3社6工場
3. 監理団体、登録支援機関へ訪問
4. 受け入れ企業訪問。外国人技能実習生・特定技能外国人と対話
5. 就労現場や住居環境を確認 * 職場で働く雰囲気確認もポイント
6. 受入企業の担当者との対話



課題を共有し一緒に改善できる信頼できるパートナー作りを目指す

6. 味の素グループの取組事例

2

<人権デュー・ディリジェンス>

・ 情報開示と教育

「人権影響評価報告書」 (HP上で開示)

サステナビリティレポート、統合報告書



インドネシア-サトウキビ



ベトナム-コーヒー豆



・情報開示と教育

人権専門家（NGO、国際機関等）、ESG評価機関、弁護士等との対話を行い、活動を省みる

<実施した対話の一部を抜粋>

毎月(定例)	CRT日本委員会	味の素グループにおける人権課題およびその対処の進め方について
2022年	海外人権専門家(CRT日本委員会主催)	味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて意見交換
	国連開発計画(UNDP)	「ビジネスと人権アカデミー」個別ガイダンスセッションにて、味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて意見交換
2023年	Know The Chain	KTC評価メソドロジーおよび味の素グループの取り組みについて意見交換
	World Benchmarking Alliance (CRT日本委員会主催)	WBAと日本企業とのダイアログにおいて味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて紹介、意見交換実施
	国連人権理事会	日本企業における人権デュー・ディリジェンス推進状況について意見交換
	海外人権専門家(CRT日本委員会主催)	味の素グループが進める人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて意見交換
	World Benchmarking Alliance	企業に期待される「生活賃金」への取り組みについて意見交換

6. 味の素グループの取組事例

2

<人権デュー・ディリジェンス>

・ 情報開示と教育

人権に関する教育・研修

年	対象	研修内容
2022年	国内グループ従業員	「味の素グループポリシー」浸透施策の一環として「人権尊重に関するグループポリシー」に関する教育動画をeラーニングにて展開
	国内の主要一次取引先(サプライヤー)	味の素グループ「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の説明、および順守状況調査対応のお願い
2023年	インドネシア現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換
	ベトナム現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換
	国内グループ調達担当者	「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の改定内容に関する説明、および取引先への順守状況調査依頼
	国内主要一次取引先(製造委託先等)	動画による「人権尊重に関するグループポリシー」「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」の説明、および順守状況調査対応のお願い
	国内の主要一次取引先(サプライヤー)	「サプライヤー取引に関するグループポリシー／ガイドライン」順守状況調査結果の共有と対話のお願い
2024年	国内グループ従業員	国内グループ社員(8,000人超)を対象としてバリューチェーン全体の人権課題に関する情報提供(動画を配信)を実施(下の画像参照)。動画は「人権に関するグループポリシー」を軸に構成され、各現場での実装および自分事化される事を目指す(2024年後半からは海外展開予定)
	マレーシア現地法人経営層、従業員	「ビジネスと人権」に関するレクチャー、および人権デュー・ディリジェンスに関する説明・意見交換

「ビジネスと人権」教育動画
2024年10月 海外展開



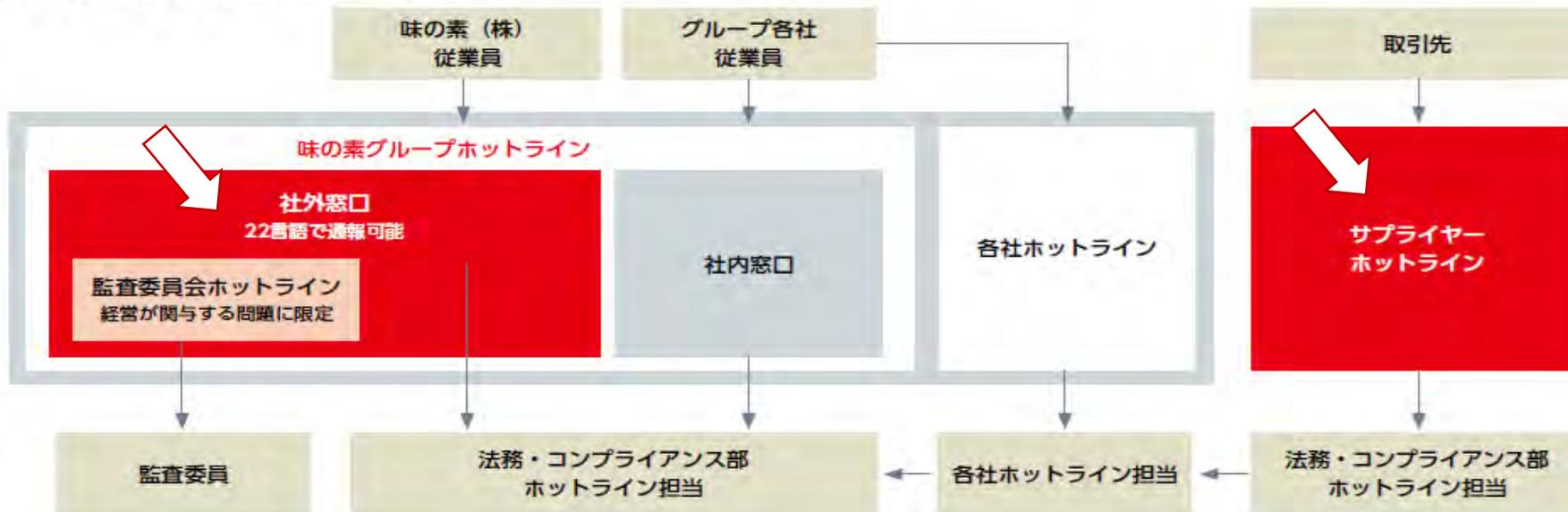
7. 味の素グループの「ビジネスと人権」取組実例 -救済へのアクセス-

7. 味の素グループの取組事例

3

<救済へのアクセス整備→グループ従業員と直接取引先>

ホットライン（内部通報ルート）



ホットラインへの通報件数*

	2019年度	2020年度	2021年度			2022年度			2023年度		
			日本	海外	合計	日本	海外	合計	日本	海外	合計
人権・ハラスメント	45	50	36	5	41	38	19	57	52	41	93
雇用・就労	19	36	26	34	60	14	66	80	21	301	322
品質・環境・安全	1	3	7	2	9	6	14	20	9	22	31
不正	4	3	9	4	13	2	6	8	5	5	10
マナー・モラル	10	29	22	97	119	8	54	62	20	158	178
適正な業務遂行	8	45	19	2	21	16	5	21	30	12	42
その他	6	4	8	107	115	9	213	222	15	701	716
合計	93	170	127	251	378	93	377	470	152	1,240	1,392

*グローバルでの集計は2021年度より実施

7. 味の素グループの取組事例

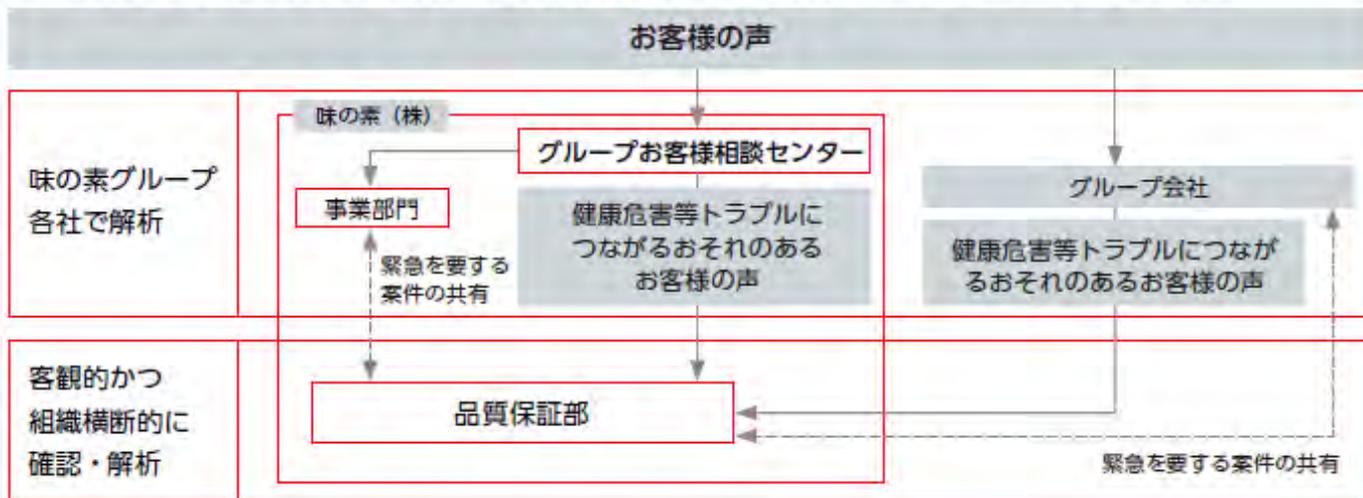
3

<救済へのアクセス整備 → 社外全般（日本）>



※ 味の素（株）、味の素冷凍食品（株）、味の素AGF（株）の消費者相談窓口機能を担う

健康危害や法令違反等の重大トラブルの恐れのある「お客様の声」のモニタリング体制



「お客様の声」

製品や会社へのご意見やご要望のほかに品質・安全安心（健康危害や法令違反等の重大なトラブルにつながる恐れのあるもの）についても受付を行い、対応実施。

※16カ国において運用中（2024年現在）
 ※お客様が緊急を要する際に休祝日含め365日アクセスできる緊急窓口を設置

<2023年度（意見や感想、情報提供）>

味の素（株）件数：20,954件

味の素グループ国内食品3社※計の件数：34,644件

※ 味の素（株）、味の素冷凍食品（株）、味の素AGF（株）

7. 味の素グループの取組事例

3

<救済へのアクセス整備 → 社外全般（日本）>



出所：一般社団法人 JP-MIRAI

