

### 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

#### 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

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

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

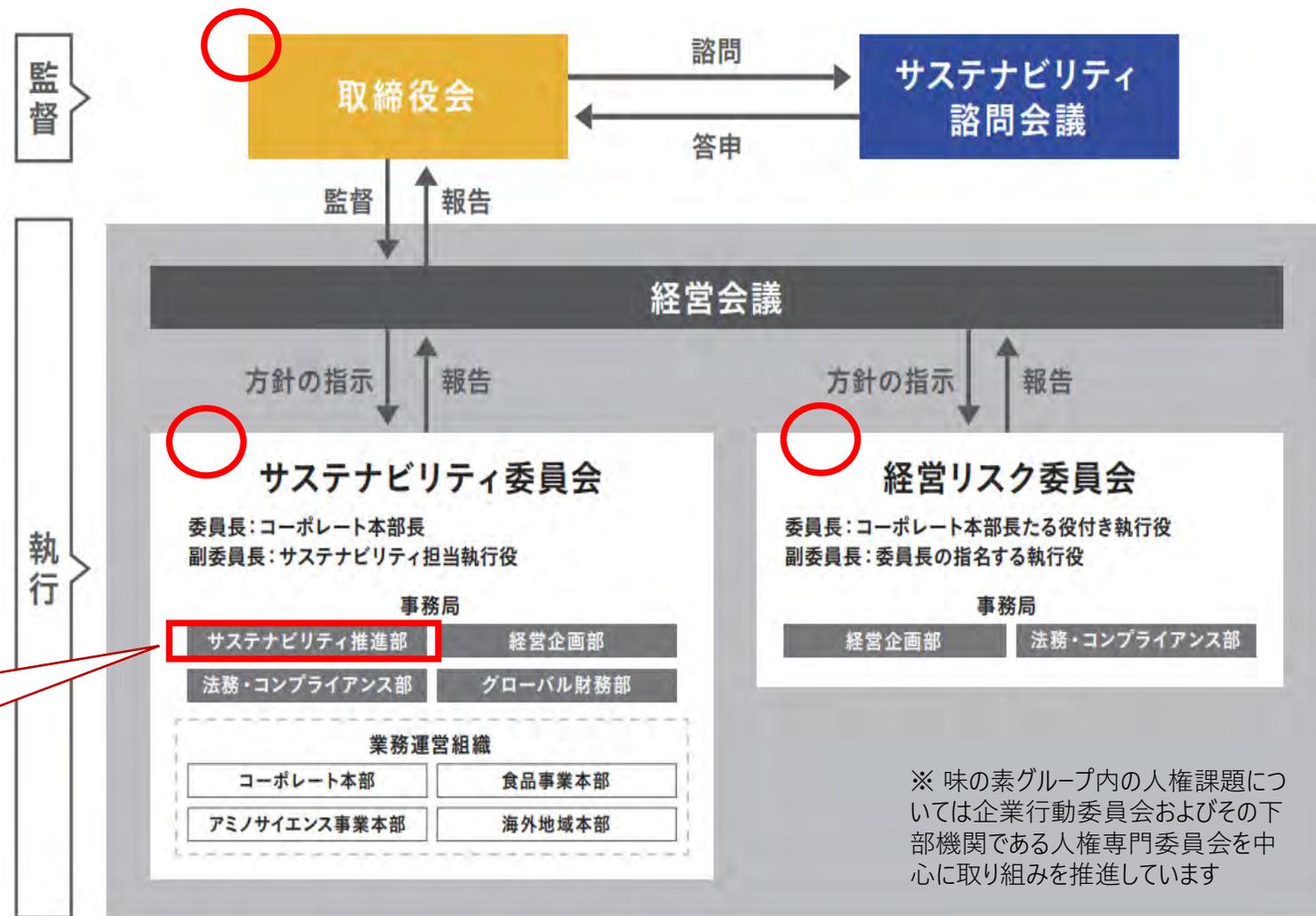


多様な価値観・人権の尊重

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

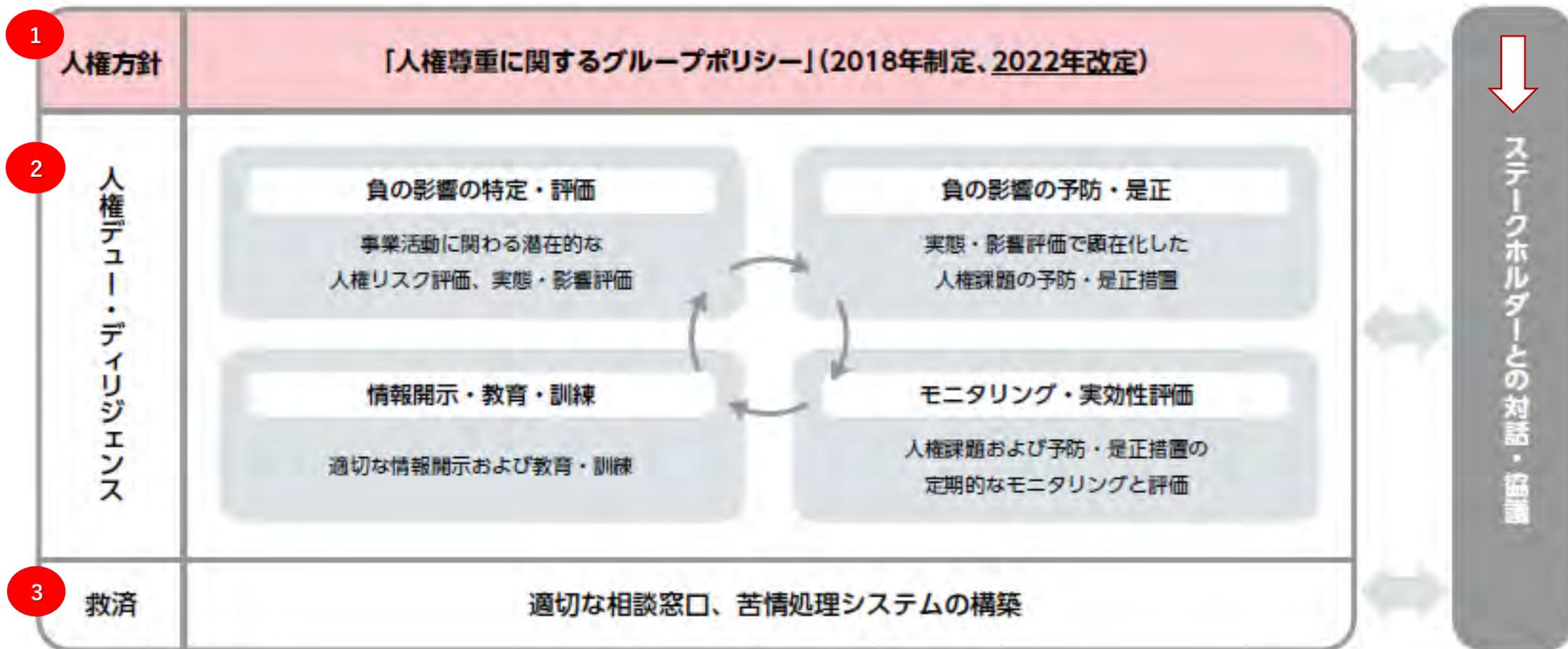


『持続可能な調達』に関わるサプライヤーマネジメント取組を調達部門と協働して検討。

※ 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	
人権デューデリジェンス	取引先管理 (QAPS、Sedex <sup>®</sup> )	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	苦情処理窓口	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、協働して取り組んでまいります。

#### 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、ASVの理念を共有し、人権尊重の観点から、ご協力をお願いいたします。

#### 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みをお願いします。

#### 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