

健康にアイデアを

meiji

食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー ～明治グループの取り組み～

2024年12月2日

明治ホールディングス株式会社

目次

1. 明治グループの概要
2. 明治グループのサステナビリティ活動の考え方
3. サステナビリティ活動の構造
4. 人権に対する考え方
5. グループ行動規範
6. グループ人権ポリシー
7. 人権マネジメント体制
8. 顕著な人権課題の特定
9. 人権デュー・デリジェンスの実行
10. 明治グループの人権尊重に向けた取り組み
11. 外国人労働者の人権リスク低減に向けた取り組み
12. 人権・環境に配慮した原材料調達
13. サプライヤー行動規範
14. 責任あるサプライチェーンの構築
15. 事例紹介（カカオ産地における人権課題への対応）
16. 事例紹介（酪農現場における人権課題への対応）

1. 明治グループの概要

100年以上前から「人類共栄」の考えのもと、創業の精神に「栄養報国」を掲げ、食、薬、栄養を通して、**人々の心身ともに健康な生活に貢献するための活動**を行う。

1916

創業

明治製菓

明治乳業



2009

経営統合

2011

事業再編

明治HD

明治

Meiji Seika ファルマ

K Mバイオロジクス

1. 明治グループの概要

明治グループの事業は、「乳製品」「チョコレート」「ニュートリション」「医薬品」などの幅広いラインアップを有し、**豊かな自然の恵みの上に成り立っている。**

乳製品



ヨーグルト・プロバイオ



牛乳



チーズ



アイスクリーム

チョコレート・グミ



チョコレート

グミ

ニュートリション



粉ミルク

栄養食品

スポーツ

医薬品・ワクチン



感染症薬

ジェネリック
医薬品

ワクチン

中枢神経用薬

2. 明治グループのサステナビリティ活動の考え方

—— Mission ——

明治グループのNEXT100にむけて、
世界の人々が笑顔で健康な毎日を過ごせる未来社会をデザインする

【明治グループサステナビリティ2026ビジョン】

明治グループは、食と健康のプロフェッショナルとして事業を通じた社会課題の解決に貢献し、
人々が健康で安心して暮らせる「**持続可能な社会の実現**」を目指します



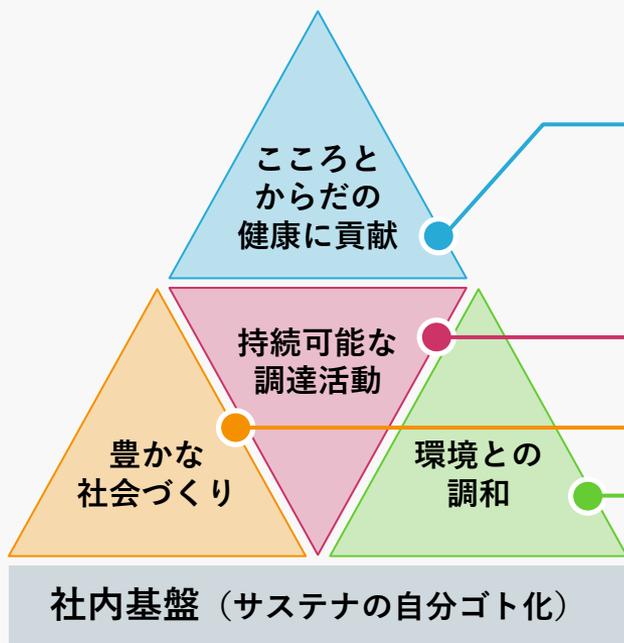
3. サステナビリティ活動の構造

サステナビリティ活動の構造

明治らしい
活動



企業活動の
基盤



12のマテリアリティ (重要な社会課題) を特定

- 健康と栄養
- 新興・再興感染症の脅威
- 堅牢なサプライチェーン構築による医薬品の安定供給
- 製品品質の安全性・信頼性

● 人権・環境に配慮したサプライチェーンの構築

- バリューチェーンにおける人権の尊重
- 高い倫理観に基づいたマーケティング
- 多様な人財の成長と活躍

- 気候変動
- 水資源
- 資源循環
- 生物多様性

4. 人権に対する考え方

明治グループは「**企業行動憲章**」において**人権の尊重**を掲げ、すべての人が生まれながらにして自由であり、かつ、**尊厳と権利**について平等であることを強く認識して企業活動を営んでいます。

明治グループの 理念体系



企業行動憲章

私たち明治グループは、「食と健康」に関わる事業に携わる者として、その責任の重さを自覚しながら、企業として健全に発展していくことで、社会への責務を継続的に果たしていきます。そのために、役員および従業員は、諸法令、国際的取り決め、社会規範、およびグループ各社の定める諸規程などを遵守し、高い倫理観のもと、公正かつ誠実に行動します。

<企業行動憲章より>

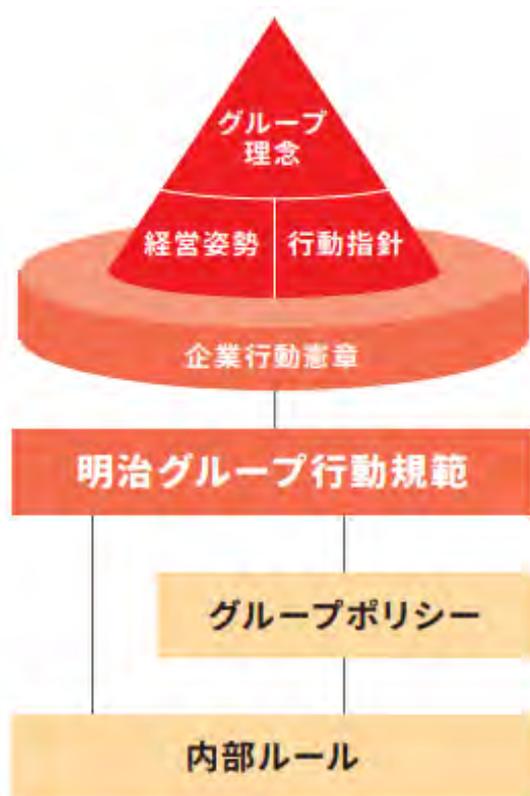
社会の一員として

私たちは、企業活動にあたって以下の行動をとり、社会への責任を果たします。

- ①**企業活動に関わるすべての人々の人権尊重に努めます。**

5. グループ行動規範

「企業行動憲章」を実践するための価値観や考え方、行動基準を具体的に示し、「明治グループ」に所属する役員・従業員の一人一人に求められる行動を明確にするものとして、「**明治グループ行動規範**」を制定しています。



<明治グループ行動規範より>

事業活動を通じた**人権の尊重**

グローバルなサプライチェーンを持つ明治グループは、あらゆる国・地域において**人権を尊重**し事業を展開する責任があります。

また、私たちは、**すべての人が生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等であることを認識**しています。

■人権の尊重

■人権デュー・ディリジェンスと救済

「企業行動憲章」および「明治グループ行動規範」に則り、各種ポリシー・宣言・ガイドラインを制定しています。

6. グループ人権ポリシー

■グループ人権ポリシー（2016年4月制定）

国連の「**ビジネスと人権に関する指導原則**」を踏まえ、
国際人権章典やILOの中核的労働基準、OECD多国籍企業ガイドラインなどの
人権に関する国際規範を支持・尊重します。

国連の指導原則および国際規範に基づき、明治グループにとっての
人権に関する重点課題を特定し、
グループ全体でこれら課題への取り組みを推進しています。

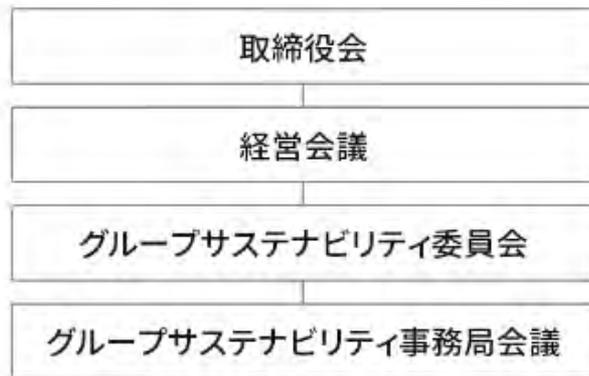
人権に関する重点課題

- 横断的な課題：人種、性別、性的指向、性自認、年齢、国籍、言語、宗教、障がい、出自、財産その他の身分・地位等による一切の差別、ハラスメント、ジェンダー平等、結社の自由・団体交渉権の尊重、適切な労働条件・賃金、労働安全衛生、労働時間、外国人労働者の権利、プライバシーの権利
- 研究・開発に関する課題：情報へのアクセス
- 調達・製造に関する課題：児童労働、強制労働、人身取引、地域住民の健康な生活・水へのアクセス
- 販売・物流・消費：広告・マーケティングによる子供への影響、顧客・利用者の健康
- 廃棄に関する課題：地域住民の健康な生活・水へのアクセス

7. 人権マネジメント体制

■人権マネジメント体制

- 明治ホールディングス(株)のCSO (Chief Sustainability Officer) が人権課題に関する責任者を務める。
- CSOによる監督のもと、明治ホールディングス(株)のサステナビリティ推進部が**主管部署**として、各対策の実行を主導。



グループ人権会議

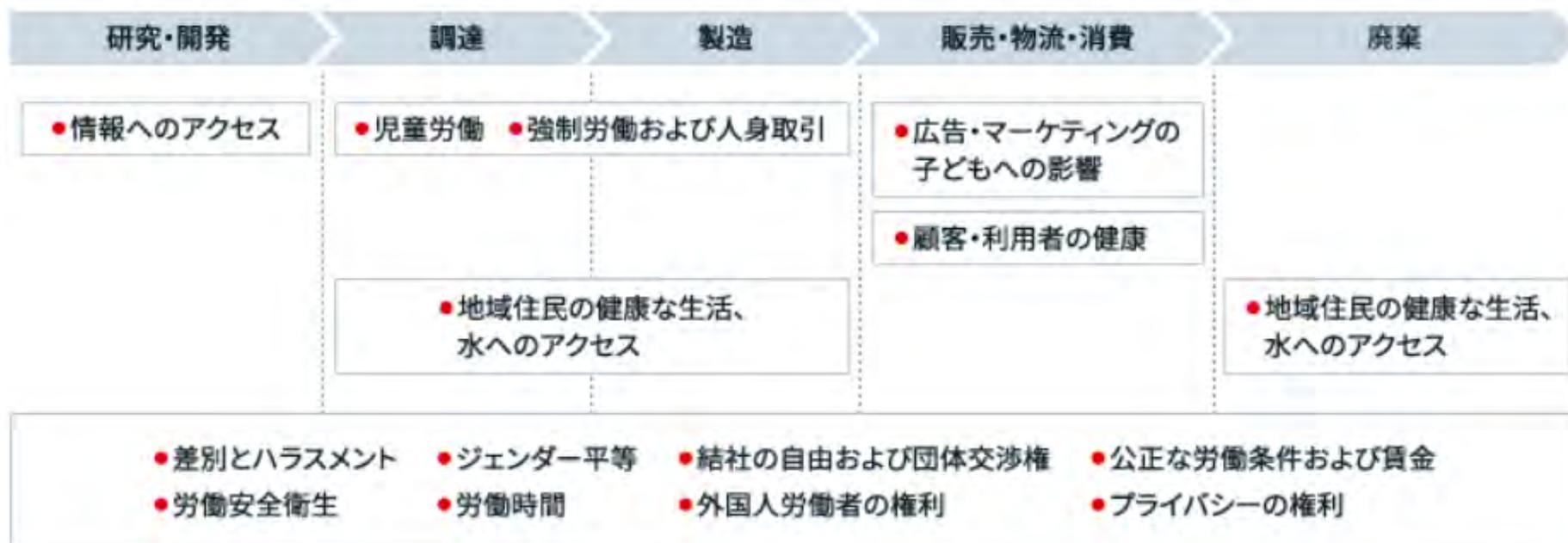
明治ホールディングス(株)、
(株)明治、Meiji Seika ファルマ(株)、
KMバイオロジクス(株)の
サステナビリティ部門および
人事部門の担当で構成

- 2019年7月「**グループ人権会議**」を設置し、**人権デュー・ディリジェンス**を開始。
- 事務局
明治ホールディングス(株)サステナビリティ推進部
- メンバー
各事業会社の人事部を始めとする関連部署
および社外専門家

8. 顕著な人権課題の特定

- ・ 2019年に顕著な人権課題を特定、2022年に見直しを実施。
- ・ 食品と医薬品の事業領域のバリューチェーン全体における人権リスクを抽出し、外部からの客観的な視点を入れて、明治グループの顕著な人権課題を特定。

特定された顕著な人権課題



9. 人権デュー・デリジェンスの実行

2019年度から開始した**人権デュー・デリジェンス**は、「明治グループ人権ポリシー」に基づいた、人権に対するコミットメントです。

- ・ 明治グループの企業活動における人権への負の影響評価および課題の特定、評価結果の社内プロセスへのフィードバックおよび適切な措置の実施、対処が適切かの追跡評価、適切な情報開示を行い、外部ステークホルダーとのコミュニケーションを図る**継続的なプロセス**です。
- ・ この一連のプロセスを循環させて、**人権の尊重と持続的な事業の実現**に向けて取り組んでいきます。



10. 明治グループの人権尊重に向けた取り組み

明治グループは、人権尊重に向けて以下の取り組みを推進してきました。
26中計では、この取り組みを海外にも積極的に拡大します。

年代	取り組み
2016	企業行動憲章を改訂（人権に関する項目を追加） 明治グループ人権ポリシーを制定
2018	サステナビリティ2026ビジョンを策定
2019	国連グローバルコンパクトに署名 グループ人権会議を設置し、人権デュー・ディリジェンスを開始 国内外の人権教育を開始
2020	サプライヤー行動規範を策定 主要サプライヤーに対してサプライヤー調査を実施 英国現代奴隷法ステートメント公表 明治グループ子ども向けマーケティングポリシー制定
2022	外国人雇用ガイドラインの策定
2023	明治グループ行動規範を制定
26中計中	海外拠点における人権デュー・ディリジェンスを実施

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年度ヒアリング結果>

- ✓ 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にバラツキ
- ✓ 職場における外国語表記の対応が不十分なケース



2022年「外国人労働者雇用ガイドライン」制定

外国人労働者の雇用や労務管理について、最低限留意すべき事項を記載



外国人労働者の在籍状況および雇用・労務管理の状況についてアンケートを行い、**ガイドラインに沿った運用がなされているか確認。**
必要に応じて、**現場訪問による実態確認とヒアリングを実施。**

11. 外国人労働者の人権リスク低減に向けた取り組み

■工場現場での外国人労働者への対応

工場現場では「外国語併記」を促すなどの対応を実施しています。



■外国人労働者向けの相談窓口の導入

2023年6月から**外国人労働者が多言語（22言語）**で利用できる相談窓口を全国の生産現場へ導入。職場でのトラブルだけに限らず、健康面や生活面での相談にも対応。

【JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム)より提供】



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

2023年4月 「明治グループサプライヤー行動規範」 を改訂

※適用範囲：(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）のサプライヤー様

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 |

サプライヤー行動規範に関する説明会の実施

- ・ **責任あるサプライチェーン構築**に向けて取り組みを強化
- ・ **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。



- ・ 対象：国内サプライヤー様（1,100社）
- ・ 方法：対面&オンライン形式

行動規範に対する同意書取得

14. 責任あるサプライチェーンの構築

サプライヤーマネジメントの推進

サプライヤー様への「**サステナブル調達アンケート**」実施によるリスク評価

アンケート実績		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
総サプライヤー数		約3,100社							
リスク評価を行ったサプライヤー数 (再評価含む)	単年度	74社		77社		33社		82社	
	累計／総サプライヤー数に対する割合	74社	2.3%	151社	4.9%	184社	5.9%	266社	8.5%



リスクの懸念があるサプライヤー様には**直接対話（エンゲージメント）**を実施

<2023年度実施企業数>

- ・ 取り組み強化もしくは改善の必要なサプライヤー：5社
- ・ 主要原材料、包材サプライヤー：17社

15. 事例紹介（カカオ産地における人権課題への対応）

カカオ産地における社会課題の解決

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



② 持続可能なカカオ豆生産に向けて

明治独自のカカオ農家支援活動 「メイジ・カカオ・サポート」

「技術支援」「生活支援」「地域の環境保全・回復」など、
産地の抱えるさまざまな課題に合わせた支援を実施



2006年に開始。現在9か国で展開中



③ 人権課題：児童労働撤廃への取り組み

カカオ豆の主要産地では、**児童労働**が社会課題。

収穫の手伝いで学校に行けず、長時間労働を強いられたりすることも。
教育の機会が奪われることで、将来十分な収入を得る可能性も狭める。

児童労働監視改善システム（CLMRS*）

- ・ 調査員が各農家や農園へ足を運び、家族構成などを確認
- ・ 啓発活動によって児童労働の認識を高め児童労働を特定
- ・ 改善支援およびフォローアップを実施



*CLMRSとは、カカオ生産地での児童労働・強制労働撲滅を目指すNPO「International Cocoa Initiative」が開発した児童労働監視改善システム（Child Labor Monitoring and Remediation Systems）

③ 人権課題：児童労働撤廃への取り組み

すべての調達先において、児童労働監視改善システム（CLMRS）
もしくは同等のシステムを導入し、**児童労働ゼロ**を目指します。

目標：2026年度までにガーナ ▶ 2030年度までにその他の調達先



CLMRS導入率 （導入済農家のカカオ豆の調達量から算出）

すべての調達先

36.7%

ガーナ共和国

47.6%

ガーナ共和国の
CLMRS導入農家数

5,460軒

児童労働と特定された数

650人

そのうち正済の数

650人

（対象期間：2022年10月～2023年9月）

④ 持続可能なカカオ豆生産に向けて

2026年度までに明治サステナブルカカオ豆の調達比率**100%**

明治サステナブルカカオ豆とは…

メイジ・カカオ・サポートを通じ、
農家支援を実施した地域で
生産されたカカオ豆



2020年度



2023年度



2026年度目標

前倒しで2024年度達成見込み



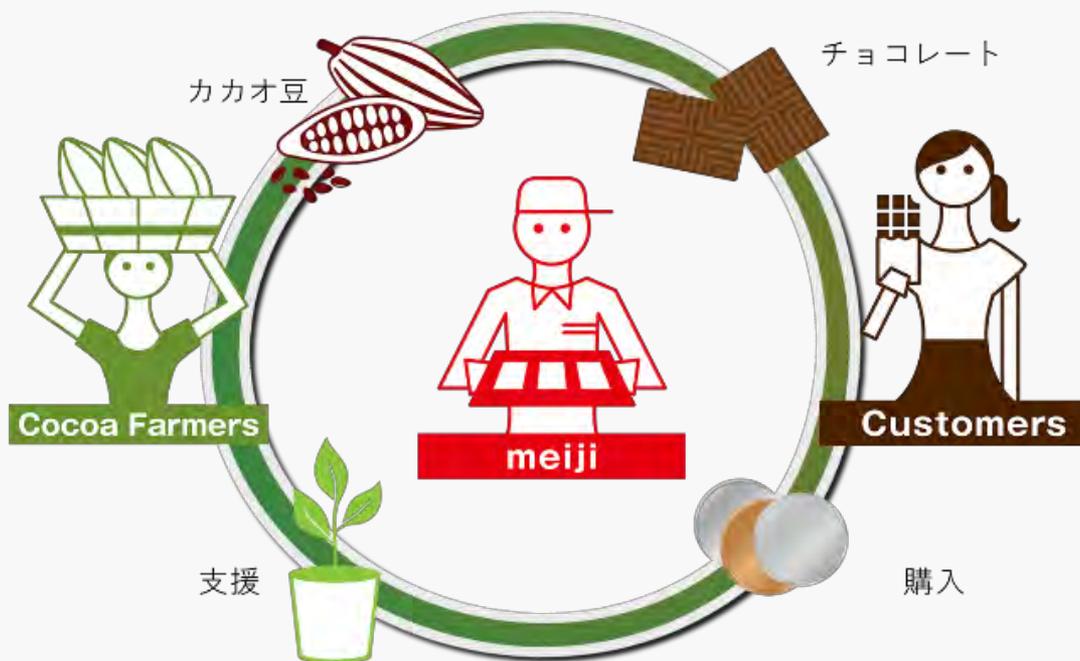
⑤メイジ・カカオ・サポート ～パートナーとの協働～

さまざまなパートナーと協働しながら、産地の課題解決に取り組み中。

 <p>World Cocoa Foundation www.worldcocoa.org</p>	<p>< World Cocoa Foundation > 2000年 カカオ・セクターのサステナビリティ確立のために、世界の主要なチョコレートメーカーやカカオ加工・流通企業などによって設立されたNPO。明治は、2006年に加盟。</p>
 <p>International COCOA Initiative</p>	<p>< International Cocoa Initiative > 2002年 西アフリカのカカオ栽培における児童労働・強制労働撲滅のために、国際的なチョコレートメーカーや多様な国際機関によって設立されたNPO。明治は、2021年に加盟（日本企業として初）。</p>
 <p>Cocoa & Forests Initiative</p>	<p>< Cocoa & Forests Initiative > 2017年 カカオ農園拡大に伴う森林破壊をなくし、森林の保護・回復を目的として設立されたパートナーシップ。明治も参画中。</p>
 <p>開発途上国における サステイナブル・カカオ・ プラットフォーム</p>	<p>< 開発途上国におけるサステイナブル・カカオ・プラットフォーム > 2020年 農家の貧困や森林減少、児童労働などカカオ産業の抱える社会課題の解決に向け、JICAが設立。明治は、2022年に加盟。</p>

⑥ カカオに関わる全ての人の笑顔のために

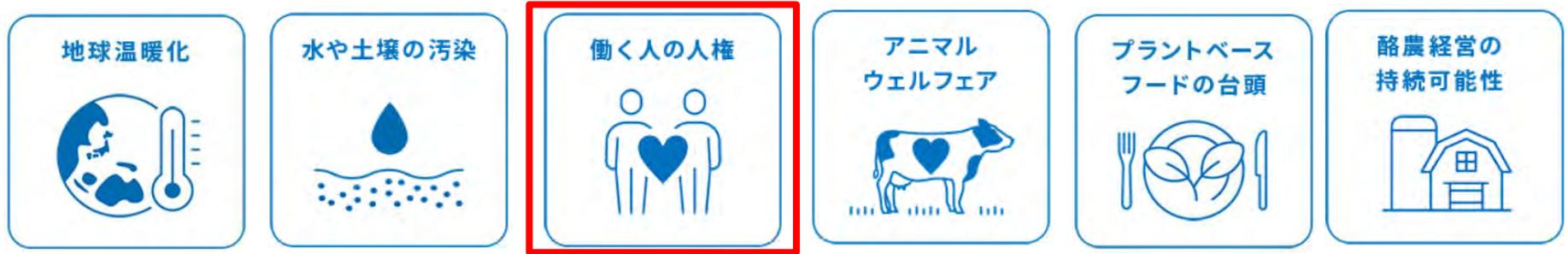
つくる人、とどける人、味わう人、みんながうれしい
チョコレートを。



明治グループは、カカオ農家やお客様と連携し、社会課題を解決することで
持続可能なカカオサプライチェーンの構築を図ります。

16. 事例紹介（酪農現場における人権課題への対応）

酪農における人権課題



- 早朝からの長時間労働など、過酷な労働条件による**人権問題**
- 言語や文化の壁による、**外国人労働者**の待遇への懸念
- 高齢化に伴う離農、後継者や**労働力の不足**



① 持続可能な酪農経営を目指して

全国の酪農家への経営支援活動
MDA (Meiji Dairy Advisory)



「3つのカイゼン」で酪農現場の課題解決をサポート



MDAは、農場のサステナブルな酪農経営実現に向けて、「人材マネジメント」を中心として、「アニマルウェルフェア」や「温室効果ガス」「**人権**」といった社会課題の解決にも取り組んでいます。

① 持続可能な酪農経営を目指して

< 2023年度MDA実績 >

- ・ 目標400回以上／年 → **522回**
- ・ 目標2,150回以上／累計 → **2,422回**



< 全国MDAミーティング開催 >

- ・ テーマ：「**アニマルウェルフェアの実現**」と「**人材定着**」
- ・ 本社と全国（北海道、宮城、三重、大阪、香川、福岡）をオンラインで接続。
- ・ 参加人数：約170人（酪農家や農場関係者約60人を含む）



関東会場



九州会場

明治グループと酪農家を繋げる
コミュニティサイト開設（2024年9月）



② 酪農現場における外国人労働者の実態調査

酪農現場における**外国人労働者の就労実態**について、
アンケートと視察・ヒアリングを実施

<背景>

- ・ 農業部門における人権課題＝外国人技能実習制度の仕組みが、国際的に問題視されている事実がある。
- ・ 酪農現場ではこれまで人権課題の視点で外国人労働者の就労実態を把握してきていない。

<アンケートおよび現場訪問>

- ・ 対象：MDA実施中の農家37戸（外国人雇用は約8割）
- ・ 設問数：7問
 - 在留資格や年齢についての確認方法
 - 労働条件についての周知方法・言語
 - 身分証明書やパスポート、在留カードの管理
 - 居住スペースについて など
- ・ 現場訪問：北海道2牧場、熊本2牧場



② 酪農現場における外国人労働者の実態調査

<各牧場の取り組み>

- ・ **外国語表示や労働安全への配慮、生活支援**など、外国人労働者の環境整備に取り組んでいる。
- ・ 雇用主と外国人労働者の**コミュニケーションが良好**な牧場では、**労働意欲も高く**、外国人労働者が集まりやすい。

<課題認識>

- ・ 日本人労働者の確保が年々困難に。**外国人労働者に頼らざるを得ない状況**。
- ・ 賃金水準の高い他の産業に労働者が流れる懸念もあり、将来的にますます**労働力の確保は難しくなる**可能性がある。

フィードバック 実施

- 法令違反・契約違反となる可能性のある事例
- 留意すべき事項
- 他の農場の好事例など

MDAの中で、「**人権尊重**に繋がる取り組み」
「**より良い人財を確保する**ための取り組み」として、取り組んで行く。

<参考> グループ内社員向けの教育

<2023年度実績>

- ・ 国内グループ全社員：約13,000人（受講率93%）
- ・ 海外グループ（中国、タイ、インドネシアなど7カ国）全社員：約1,200人（受講率：99%）

教育の中では、**明治グループ人権ポリシー**の解説を行うとともに、児童労働や外国人労働者の人権など日常業務と関連する人権課題や「**LGBTQ+と人権**」について説明を行い、**社員の人権に対する意識向上とリスク低減**を図っています。



メイジセイカ・シンガポールにおける集合教育の様子

健康にアイデアを

meiji