

食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー

ニッスイグループにおける人権尊重の取組み

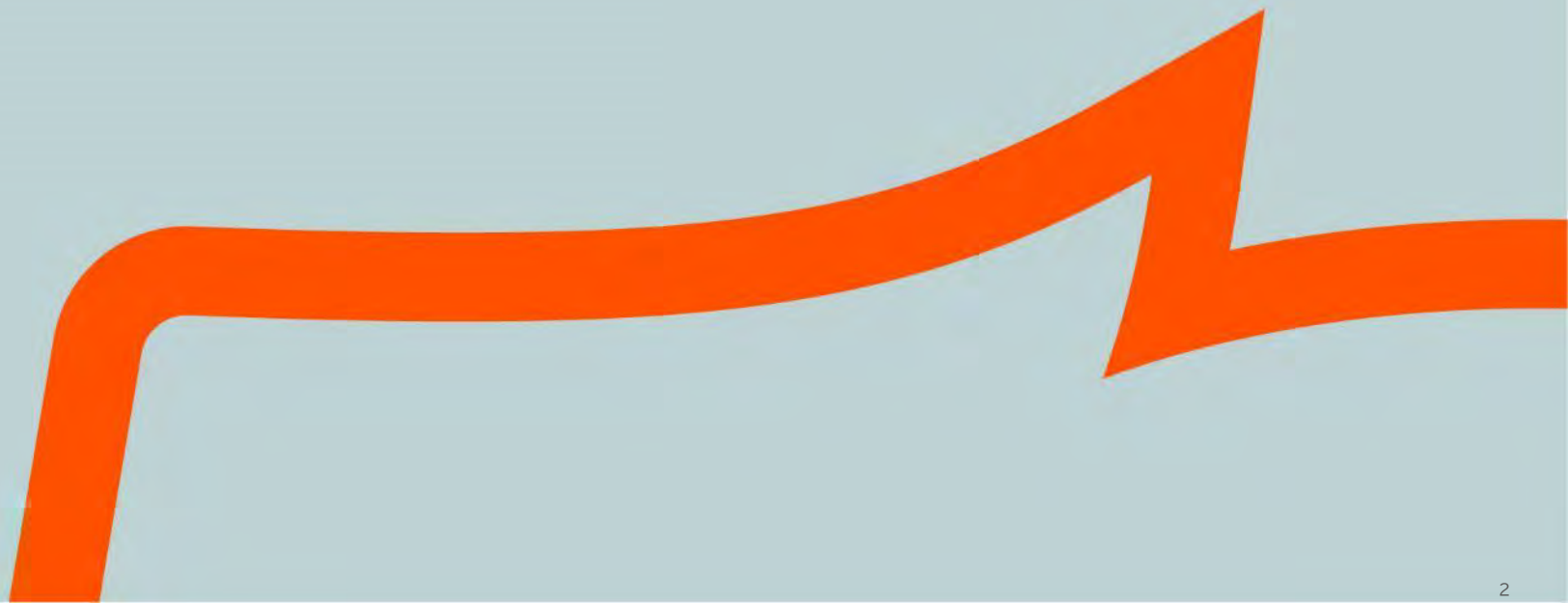


2024年12月9日

株式会社ニッスイ

サステナビリティ推進部 西 昭彦

1. ニッスイグループのサステナビリティ推進体制



会社概要(2024年3月現在)

会社名	株式会社ニッスイ
創業	1911年
設立	1943年
連結売上高	8,313億円
本社	東京都港区西新橋1-3-1 西新橋スクエア
従業員数	1,504名(個別) 10,104名(連結)
グループ会社	国内46社、海外45社

主な事業内容

水産事業



食品事業



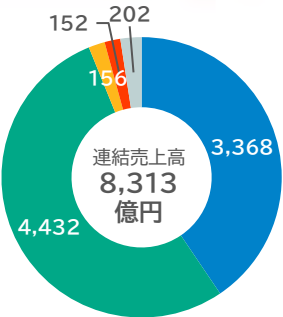
ファインケミカル事業



物流事業

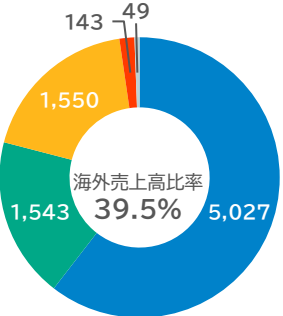


事業別売上高 (単位:億円)



■水産事業 ■食品事業 ■ファインケミカル事業 ■物流事業 ■その他事業

地域別売上高 (単位:億円)



■日本 ■北米 ■ヨーロッパ ■南米 ■アジア

■ ミッション(存在意義)

ミッションに込めた思い

- 「食」に注力する企業へ
- 海で培ったモノづくりの心と未知を切り拓く力
- サステナブルな未来を見据えて進んでいく決意

ミッション

私たちを突き動かすもの。
それは「人々により良い食をお届けしたい」という志。
海で培ったモノづくりの心と未知を切り拓く力で、
健やかな生活とサステナブルな未来を実現する
新しい“食”を創造していきます。

■ 長期ビジョン「Good Foods 2030」

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

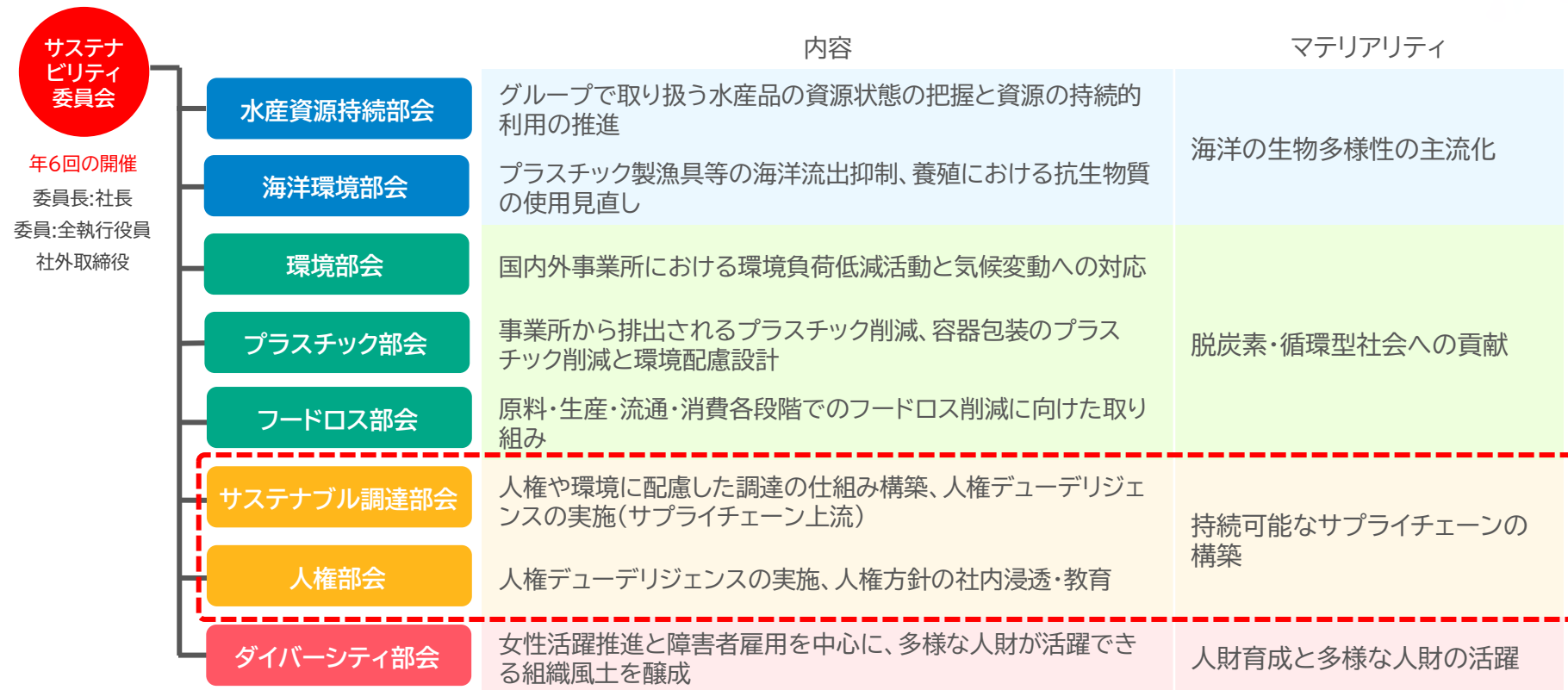
ニッスイグループのマテリアリティ(重要課題)

 Recipe for the Planet 持続可能な 地球環境を創る	海洋の生物多様性の主流化	- 海洋の生物多様性および海洋環境の保全 - 水産資源の持続的な利用
	脱炭素・循環型社会への貢献	- 気候変動への対応 - 循環型社会実現への貢献(フードロス削減、プラスチック使用量削減など)
 Recipe for the Society 健やかな社会を ともに創る	持続可能なサプライチェーンの構築	- サステナブル調達の推進(トレーサビリティの確保、人権尊重、環境配慮など) - 食の安全・関心、品質保証
	健康課題の解決	健康領域商品の拡大
 Recipe for the Teammates 活き活きと働く 人財を創る	人財育成と多様な人財の活躍	- 経営戦略と連動した人財戦略 - ダイバーシティ&インクルージョン
	労働力確保と生産性の向上	- 働き方改革、省人化、生産性の向上 - 労働安全、健康経営
	ミッションへの共感とブランディング	- ミッション浸透、ブランディング - 従業員エンゲージメントの向上
 Recipe for the Growth 食の可能性を追求し、 未来を創る	DXによる革新	- デジタル活用による業務効率化 - DXによる革新と競争優位の獲得
	グローバル展開の加速	- 海外事業展開の加速 - 地政学リスクへの対応
	食に関わるイノベーションの創出	新しい“食”の創造

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進組織

各部会は委員長が指名した執行役員を部会長とし、部会長によりメンバーが任命されている



2. ニッスイグループにおける人権尊重の取り組み



ニッスイグループにおける人権尊重の取り組み（推移）

2016年	CSR行動宣言制定、CSR委員会を立ち上げ (現在はサステナビリティ行動宣言、サステナビリティ委員会に改称)
	資源持続・調達部会を設置 下部組織のCSR調達WGが中心となり、 人権に配慮した原材料調達の仕組み構築開始 (現在は部会に格上げし、サステナブル調達部会に改称)
2017年	ニッスイグループ調達基本方針、サプライヤーガイドラインの制定
2018年	主要なサプライヤーに対し説明会を実施。SAQ(※)の回答依頼・フィードバックのコミュニケーションを開始
2020年	人権プロジェクトの設置
	ニッスイグループ人権方針の制定、重要人権リスクの特定、人権デューデリジェンスの開始
2021年	サステナビリティ委員会の下に新たに人権部会を設置し、取り組みを更に強化
	外国人労働者を雇用する事業所の労働環境調査を開始
2022年	ニッスイグループ外国人の受入れに関する基本指針の制定
	サプライヤーガイドラインを改定
2023年	グリーンバンスメカニズムの強化（多言語対応とステークホルダー向け窓口の設置）
2024年	重要人権リスクの再特定(見直し)

(※):Self-Assessment Questionnaire。自己評価調査票

企業が配慮すべき主要な人権リスク

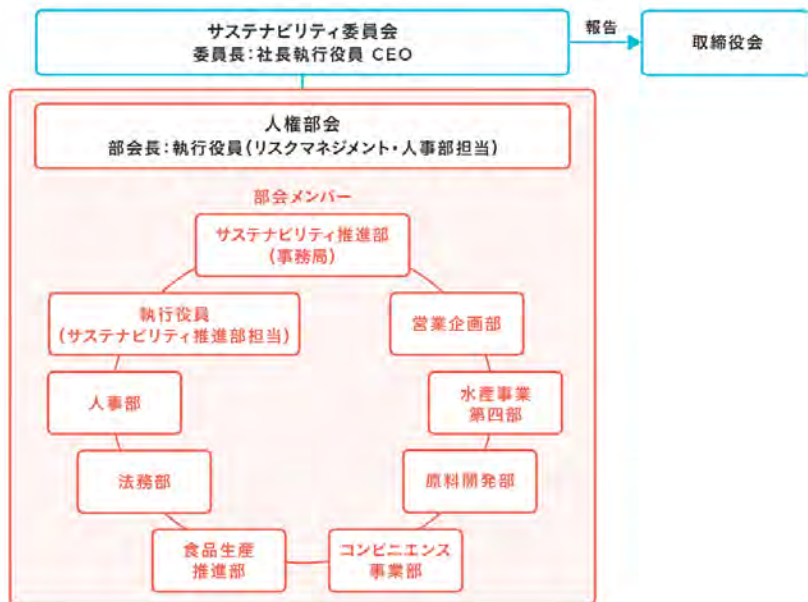
1	賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金
2	労働時間	過剰・不当な労働時間
3	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)
4	社会保障	社会保障を受ける権利
5	パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)
6	セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)
7	マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント(マタハラ)／ パタニティハラスメント(パタハラ)
8	ケアハラ	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)
9	強制労働	強制労働

10	居住移転の自由	居住移転の自由
11	結社の自由・ 団体交渉権	結社の自由・団体交渉権
12	外国人労働者	外国人労働者の権利
13	児童労働・ こどもの権利	児童労働・こどもの権利
14	テクノロジー・AI	テクノロジー・AIに関する 人権問題
15	プライバシーの権利	プライバシーの権利
16	消費者の安全と知る権利	消費者の安全と知る権利
17	差別的 対応・表現	差別
18	ジェンダー	ジェンダー(性的マイノリティを 含む)に関する人権問題

19	表現の自由	表現の自由
20	先住民・ 地域住民の権利	先住民・地域住民の権利
21	環境・ 気候変動	環境・気候変動に関する 人権問題
22	知的財産権	知的財産権
23	賄賂・腐敗	賄賂・腐敗
24	サプライチェーン 管理の不徹底	サプライチェーン上の人権問題
25	紛争等の影響 を受ける地域	紛争等の影響を受ける 地域における人権問題
26	救済への アクセス	救済へアクセスする権利

対応部会の推進体制

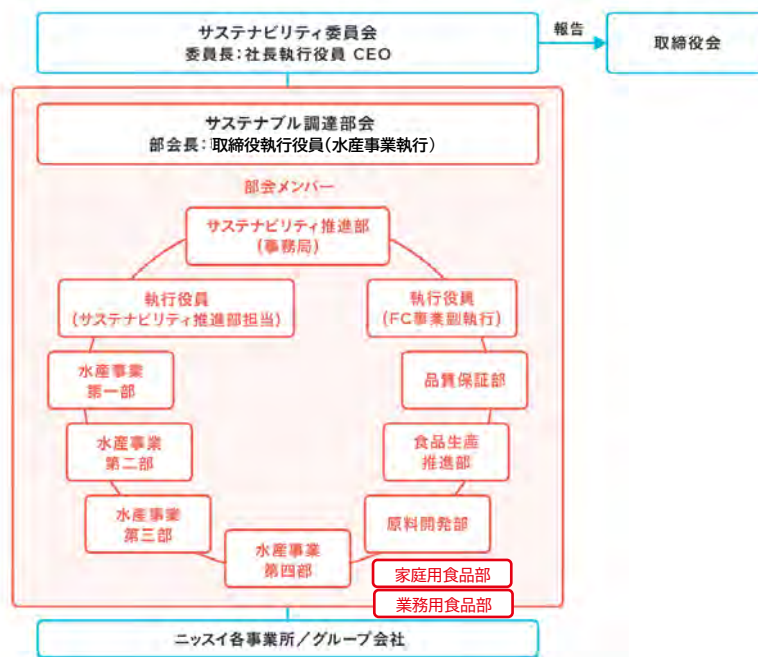
人権部会 (2021年4月～)



取り組み範囲

- 人権リスクの特定や方針・体制整備、教育の検討
- 自社グループ内の人権尊重(外国籍労働者など)
- サプライチェーン下流の人権

サステナブル調達部会 (2016年11月～)



取り組み範囲

- サプライチェーン上流の人権

その他の対応部会



ニッスイグループ人権方針

●人権の尊重

ニッスイグループは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」に記された人権を支持し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、実践に向けて取り組みます。また、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求します。

●適用範囲

本方針は、株式会社ニッスイおよびそのグループ会社の全役員、従業員に適用します。また、ニッスイグループのサプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても本方針を支持し、人権尊重に努めていただくよう求めます。

●人権デューデリジェンス

ニッスイグループは、事業活動における潜在的または実際の人権リスクを特定し、そのリスクの防止または軽減するための仕組みを構築し、継続的に実施します。

●教育

ニッスイグループは、事業活動を通じて本方針が効果的に実行されるよう、役員・従業員に対し定期的に研修・教育を行います。

●ステークホルダーとの対話

ニッスイグループは、人権に対する潜在的および実際の影響に対する措置について、関連するステークホルダーとの対話や協議を行います。

●救済

ニッスイグループが、人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その救済に取り組みます。

●情報開示

株式会社ニッスイは、本方針に基づく人権尊重の取り組み状況について、当社のウェブサイト等で情報を公開します。

●体制整備

ニッスイグループは、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にし、人権を尊重した事業活動の推進体制を整備します。

制定日 2020年9月10日

人権への負の影響を防止・軽減するための取組み(全体像)

分類		取組み
方針による コミットメント	人権方針の策定	人権方針の制定(2020年9月)
人権デュー デリジェンス の実施	人権への影響評価	人権インパクトアセスメントの実施・潜在的リスクの特定(2020年12月)
	教育・研修の実施	・経営層、部課長、実務担当者の順に社内啓発開始(2021年度～) ・全従業員向け人権研修(2023年～)
	(顕在的・潜在的な負の影響に対する)予防／是正措置の実施	・各種社内制度(働き方等)の見直しや労働環境の改善 ・外国人労働者の労働環境調査と結果を受けた改善活動
	社内環境／制度の整備	・サプライヤーガイドラインの改定と内容周知(2022年4月～) ・SAQによる対応状況確認(1次サプライヤー約450社対象)
	サプライチェーンの管理	・従業員・取引先向けアンケートの実施 ・通報、相談件数の定期確認・分析 ・事業所やサプライヤーへの訪問・確認・対話など
	モニタリング(追跡調査)の実施	
	外部への情報公開	Webサイト、サステナビリティレポート、統合報告書等での情報開示
救済措置	苦情処理メカニズムの整備	ステークホルダー向け窓口の設置、多言語化(2023年度～)

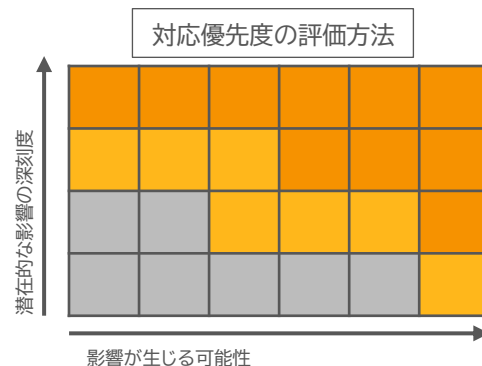
P
D
C
A

法務省人権擁護局 今企業に求められる「ビジネスと人権への対応」(<https://www.moj.go.jp/content/001376897.pdf>) P49「負の影響」を防止するための主な取組 を参考に自社の取組みを整理

当社グループのバリューチェーンにおける人権リスク

部門横断型のワークショップ形式で人権リスクアセスメントを実施。
水産業特有の人権リスク(国別・魚種別等のリスク)視点を取り入れ、リスクの洗い出しと特定を行った。

	調達	R & D・生産	物流	販売・流通	お客様使用时	廃棄・リサイクル
ニッスイグループ 従業員		・外国人技能実習生の労働環境(日本) ・労働災害や事故(漁業・養殖) ・AI活用による失業 ・労働争議時に受ける暴力	・労働災害や事故			
		採用～評価・待遇・昇進～退職				
		・採用～育成～昇進などの機会不平等や差別 ・ハラスメント ・同一労働同一賃金(雇用形態・国籍・性別等による待遇格差) ・生産現場やテレワーク時の行動監視によるプライバシー侵害				
サプライヤー	・小規模／零細事業者に対する不公正な契約 ・農薬や化学薬品による健康被害 ・強制労働・児童労働 ・労働災害や事故(漁業・養殖)					
お客様				・優良誤認 ・不健康な食生活を助長するマーケティング	・品質事故 ・健康被害	
地域住民	・農園開発に伴う強制立ち退き ・農薬による健康被害 ・先住民の生活破壊 ・環境汚染	・環境汚染				・海洋プラスチックにより生物多様性が毀損、漁業者の生活困窮 ・プラスチックゴミによる環境汚染
その他	・贈収賄への加担			・差別的表現となる広告		



ワークショップの様子

当社グループのバリューチェーンにおける人権リスク

抽出されたリスクに対し、「影響の深刻度」と「影響が生じる可能性」の観点から影響を評価する「インパクトアセスメント」を実施し、リスクを絞り込んだ。特に優先して取り組む重要項目として以下の3つのリスクを特定し、現状・実態把握やリスクの低減に向け、2021年度より具体的な取り組みを開始。

水産原料に関わる強制労働、児童労働
(原材料調達～生産)

日本における外国人技能実習生の労働環境
(生産)

労働安全衛生
(漁業・養殖業)

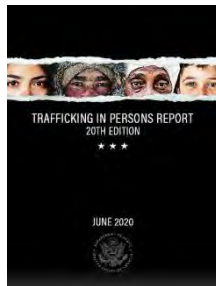
参考にした資料の一例



https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2020.TVPR_A_List_Online_Final.pdf

米国労働省
「強制労働ないし児童労働によって生産された商品リスト」

東南アジアの一部の国の水産業における児童労働や強制労働を指摘



<https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf>

米商務省
「人身取引報告書」

日本の外国人技能実習制度を問題視

サプライヤーガイドライン

持続可能な調達の実現に向けてお取引先との強い協働の必要があり、2022年に「サプライヤーガイドライン」を改定。特に強制労働や児童労働の禁止、強制労働との関連性が指摘されているIUU漁業(違法・無報告・無規制漁業)により漁獲された水産物および原材料を取り扱わないことを強く要請する内容。

【メッセージ・方針など】

サプライヤーの皆様へ
経営方針
サステナビリティ行動宣言
ニッスイグループ人権方針
ニッスイグループ調達基本方針

3言語に
対応

日本語版
英語版
中国語版

【本文】

本ガイドラインの目的
適用範囲
タイムライン
I. 法令順守
II. 人権の尊重
1. 人権尊重の仕組みづくり
2. 強制労働の禁止
3. 児童労働の禁止、若年労働者の雇用
4. 結社の自由
5. 差別の禁止
6. 雇用
7. 適切な賃金
8. 労働時間及び休日

III. 安全と健康

1. 緊急時の備えと対応
2. 職場環境
3. 寮／社宅
4. 従業員の心身の健康

IV. 環境への配慮

1. 水・廃棄物・温室効果ガス・エネルギー等
2. 農・畜・水産物の調達



サプライヤーに対する人権尊重・環境配慮の確認

ニッスイの一次サプライヤー(直接の取引関係がある国内・海外のサプライヤー)に対し、サプライヤーガイドラインの配布と説明、同意確認書の署名回収を進め、セルフチェックへの回答を依頼。



	実績
サプライヤーガイドラインの配布	470社
サプライヤーによる同意確認書への署名	461社
同意確認書への署名比率	98.0%

2023年度10月末時点

集計範囲:ニッスイ個別の一次サプライヤー



サプライヤーガイドライン



サプライヤーガイドライン
説明動画

説明動画でお伝えしていること(抜粋)

- ・ ニッスイが実現したい持続可能な調達の姿
- ・ サプライチェーン全体を通したサステナブル調達の意義
- ・ サプライヤーガイドラインの目的と内容

サプライヤーに対する人権尊重・環境配慮の確認

セルフチェックの回答が基準に満たない場合や回答の意図確認や実態把握が必要な場合、サプライヤーに対して訪問やオンラインによる面談をお願いしている。

セルフチェックの質問票と回答後レポート

Message for your company
・ご報告の自由は「自工職」の環境をお答えください。
・回答は基幹部からお願いいたします。
・「該当しない」は、家/住宅を所有していない、取り扱っている原材料（農・畜・水産物）が当てはまらない、生産工場ではないので製造設備や機械がない、等の理由の外選択してください。
・過去に同様の事業が起きたことがない場合、今の事業が起きたかどうか、という観点でご回答ください。

セルフチェックシートV0.2

1.法令遵守

1-1.事業を行っている国の法令を遵守している。

☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当しない

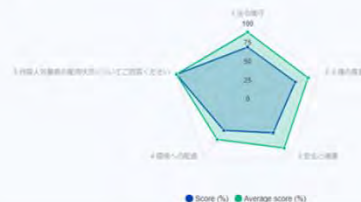
1-2.事業を行ううえで、適用されるすべての国際法および条約に準拠している。

☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当しない

1-3.不適切な利益誘引や受領等の不正行為を行っていない。

☐ はい ☐ いいえ ☐ 該当しない

Supplier Report

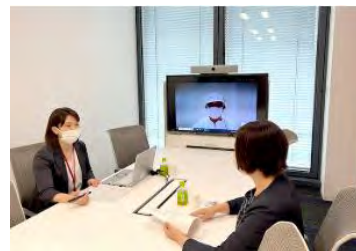


Theme	Perfect score	Score	Score (%)	Average score (%)
1.法令遵守	45	30	67	87
2.人権の尊重	129	86	67	85
3.安全と健康	60	35	58	81
4.環境への配慮	35	19	54	69
5.外国人労働者の雇用状況についてご回答ください	3	3	100	100
(Total)	272	173	64	83

	実績
セルフチェックの依頼実施	454社
セルフチェックへの回答	418社
回答比率	92%

2023年度10月末時点

集計範囲:ニッスイ個別の一次サプライヤー



サプライヤー様との対話

事例紹介：当社グループがベトナムで調達しているエビに関する社会科学的調査の実施

粗放的なえび養殖の持続性評価のため、生産や調達が地域社会や環境に与える影響についての調査を行った

・ ベトナムにおける粗放的エビ生産事業の持続可能性：社会経済的評価と課題（2022－2023年実施）

- ・ 横浜国立大学 池口明子先生 ベトナム カントー大学との協同研究
- ・ 生産池周辺の環境への深刻な影響、人権侵害は確認されていない

・ ベトナムにおける粗放的エビ養殖委託研究の状況

・ 調査内容

- ・ 生産状況
- ・ 経営状況
- ・ 環境への配慮
- ・ 混獲状況
- ・ 社会性、労働実態
- ・ 社会経済性評価

・ 成果発表

- ・ 8月30日、国際地理学会にて発表



2022年調査内容

調査① 2022年5月30日-6月6日

- ✓ NIGICO社 ヒアリング
- ✓ バクリウ省・カマウ省 表敬訪問
- ✓ 各種、統計資料の収集
- ✓ 農家訪問、収穫内容の調査
- ✓ カントー大学との打ち合わせ

調査② 2022年8月4日-13日

粗放養殖調査

- ✓ カマウ省ダウドイ県 85世帯 143ha（県全体 43,000ha）
- ✓ カマウ省ニョックヒエン県 98世帯 414ha（県全体 13,000ha）

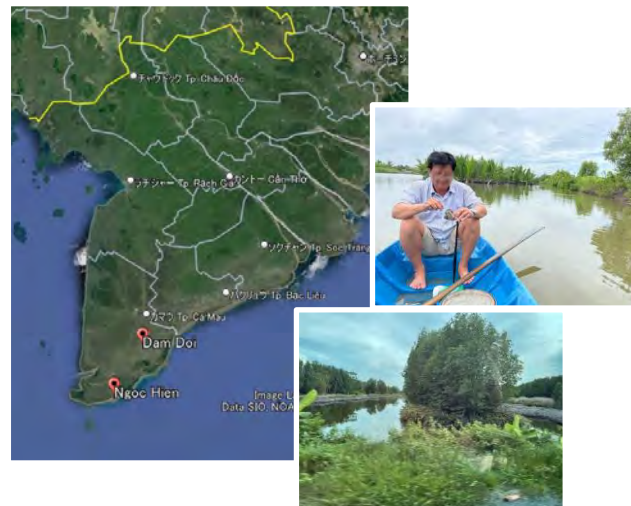
集約養殖調査

- ✓ 両県 26世帯 アンケート調査

2023年調査内容

調査③ 2023年9月23日

- ✓ アンケート補足調査



自社グループ 外国人労働者の労働環境の確認

外国人労働者を雇用する自社グループ生産事業所向けに、労働環境調査を毎年実施

質問票イメージ

2-6.適切な賃金	日本人労働者との労働に関しては、不利な条件の賃金としていませんか？ 法令上要求される地域別最低賃金を支払っていますか？ 賃金は、第三者を介することなく、外国人労働者に直接支払いをしていますか？ 給与明細は、どのような基準により給与が支給されたか理解できるように、残業代、賞与、控除、その他の賃金の項目を明確に記載し、提供していますか？ 給与明細を、外国人労働者の理解する言語で提供するように努めていますか？ 雇用契約書において規定される労働時間の合計は、労働基準法の定めを遵守していますか？
2-7.労働時間および休日	法令および労使協定で定められた限度を超えないように労働時間・労働日数を管理していますか？ 残業をさせた場合は、法令および雇用契約に基づいた適切な割増賃金を支払っていますか？
3.安全と健康	
3-1.緊急時の備えと対応	緊急時及び火災時の避難マニュアルを定め労働者に周知していますか？ 業務で発生しうる疾病や外傷に対応する緊急時の対策を準備していますか？ 業務による疾病や外傷（労災）の医療費や保険料を、企業が負担していますか？ 非常口に向かう避難経路には遮るものがなく、ドアは施錠されていませんか？ 安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、その他の業務に関連した要求事項について外国人労働者が理解できる言語で研修を行っていますか？
3-2.職場環境	製造設備、機器類にはマシニングカードと非常停止機能を取り付け、日常的にメンテナンスを行い、正常に作動する状態を維持していますか？ 防護具や工具等は良好な状態で整えていますか？ 高所（各国法令で定められた高さ）で業務を行う場合には、落下を防止する措置を講じていますか？ 労働環境や作業のリスクを評価し、業務による疾病や外傷（労災）を防ぐための適切な処置を講じていますか？ 勤務開始前と以後定期的に、作業手順の他、工具や機械、防護具の適切な使用方法を含む安全衛生トレーニングを実施していますか？
3-3.寮・社宅	住居を提供する場合、建物の建築・安全基準を満たし、トイレ・浴室・台所等の設備は安全かつ衛生的に整備されていますか？ 生活に必要な電気や水、トイレを備え、正当な安全に関する懸念がある場合や法律で要求される場合を除き、飲料水やトイレへのアクセス等を制限していませんか？ 緊急時の避難出口へつながる通路（ドア、通路、階段）には障害物がなく、ドアは施錠されていませんか？

各事業所の回答内容をチェックし、対応出来ていない項目は個別にヒアリング

質問票はビジネスと人権ロイヤリティネットワーク「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン(第1版)」を参考に作成

自社グループ 外国人労働者の労働環境確認結果と対応

労働者の多国籍化が進む中、十分な言語対応が取れていないケースが確認された。
グループ内各事業所へ改善を促し、対応状況は人権部会でモニタリングを継続。

一部の事業所で確認された共通課題

- ✓ 雇用契約書や給与明細を外国人労働者が理解できる言語で提供出来ていない。
- ✓ 安全衛生基準や火災・緊急時の避難経路などについて、外国人労働者が理解できる言語での研修が行われていない。

グループ各社への通達内容

- ・ 外国人労働者との間で締結する雇用契約書は、本人が理解できる言語で作成する。(注)
- ・ 外国人労働者の給与明細の記載項目は本人が理解できる方法で提供する。(注)
- ・ 全ての外国人労働者に対し、安全衛生基準、火災や緊急時の避難経路、業務に関連した要求事項について本人の理解できる言語で研修を行う。

(注): 英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語・ベトナム語のひな形を作成し共有。

自社グループ 生産事業所における多言語対応

生産事業所では従来から掲示物の多言語対応を進めてきたが、外国人従業員の労働安全確保や作業手順・ルール理解促進のため、絵や写真を多く使い、わかりやすく説明された多言語ツールの導入を進めている。

ピクトグラムの活用



(転倒注意)



現場への展開例



(挟まれ注意)



火傷（やけど）注意

ပူလောင်မှုကို သတိထားပါ။

ミャンマー語
対応

従業員教育の多言語対応



労働安全に関する従業員ミーティング(3か国語で説明)



モンゴル語による教育資料



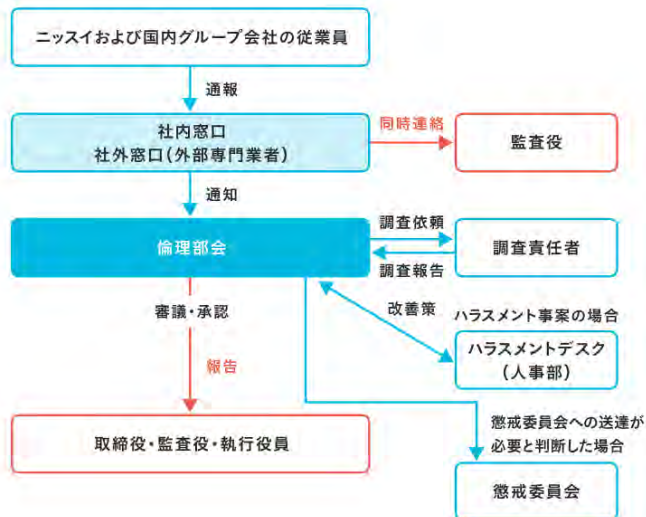
動画の活用(字幕入り)

救済の仕組みづくり(グリーンバンスメカニズム)

従来は社内向け窓口のみであったが、2023年度より、ステークホルダーを対象とした外部通報窓口を設置。また、課題であった自社グループ内の外国人労働者向け多言語対応も開始。

従来

社内向け窓口(日本語)



2023年度～

社内向け窓口(多言語) 22か国語



責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム
会員

「責任ある外国人労働者受入れ
企業協働プログラム」への参画



ステークホルダー全般向け窓口(日本語・英語)



JaCER

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構

国連ビジネスと人権に関する指導原則にもとづく
非司法的な苦情処理プラットフォーム

外国人労働者向け外部通報・相談窓口 自社グループ内各事業所への展開

JP-MIRAI『企業協働プログラム』へ2023年度より参加

各事業所向けの説明会を実施

各事業所への依頼内容

- ・ポスター掲示／チラシ配布
(食堂や更衣室等)
- ・外国人労働者への周知
(アプリのインストール、登録の依頼)



工場内 掲示板



朝礼での説明



メッセージアプリの活用

外国人労働者との共生

共生社会の構築（ニッスイグループ外国人の受入れに関する基本指針）

ニッスイグループは、多様な価値観や個性を尊重し、互いを磨き合う中でチームワークの発揮により成長し続けます。また、世界各地の文化や習慣を尊重し、事業の発展とともに地域社会の活性化に貢献します。

外国人従業員の言葉の壁の解消や生活環境整備にも配慮し、一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりに努めます。また、外国人従業員も地域コミュニティの構成員であるという意識の共有を図り、行政とも連携の上で共生社会の構築を目指します。



地域イベントへの参加



日本文化の体験（浴衣・茶道）



社内イベントの開催（バーベキュー、旧正月、クリスマス、ハロウィンなど）



社員食堂における母国メニューの提供
(左からフィリピン、ベトナム、ブラジル)



日本語教育



自社グループ 漁船上の人権尊重

グループ会社単位で安全な漁業労働環境の確保を進めている。漁船上の労働慣行は外部から見えづらい環境にあり、一般的に漁業は人権侵害リスクが高い業種と言われているが、漁船上の乗組員の安全確保を最優先に労働環境整備に努めるとともに、第三者性を確保することにより、透明化を図っている。

第三者認証の取得



Antarctic Aurora号
(Australian Longline社)
オーストラリア



Alaska Ocean号
(Glacier Fish Company社)
米国

船員の人権保護に強く焦点を
当てた基準であるRFVS認証
を世界で初めて取得

漁船での労働慣行に関する独
立した第三者認証プログラム
「FISH Standard for
Crew」を世界で2番目に取得

漁船上からもアクセス可能な グリーバンスメカニズムを導入



第八十八光洋丸、第七十八光洋丸
(共和水産株式会社)
日本

多言語に対応した外部相談窓口を導入。漁船上からもア
クセス可能。

ビジネスと人権に関する社内啓発

経営層、部課長、実務担当者の順に2021年度より社内浸透を図ってきたが、2023年度からは全従業員向けに人権研修を開始。まず、「企業が尊重すべき人権範囲の広さ」を中心に理解促進を図っている。

実施時期	内容	対象	参加者数(人)
2021年6月	「ビジネスと人権」講義	ニッスイ役員・部署長	67
2021年9月	「ビジネスと人権」研修(講義+グループ討議)	国内外ニッスイグループ会社経営管理部門長、ニッスイ役員・部課長	82
2021年9月	「外国人材を戦力化するためのコミュニケーションと指導法」セミナー	国内ニッスイグループ生産部門関係者	67
2021年10月	「人権尊重の取り組み(外国人実習生の労働環境)」パネルディスカッション	国内ニッスイグループ会社経営者、ニッスイ役員・部署長	80
2022年3~4月	サプライチェーンにおける人権問題とサステナブル調達の推進	ニッスイ従業員(事業に携わる実務担当者)	225
2022年8月	サステナブル調達の進め方(サステナブル調達担当者向け説明会)	ニッスイ従業員(調達担当者)	28
2022年9月	サステナビリティ推進委員会向け研修「サステナブル調達と人権」	ニッスイ従業員(各部署のサステナビリティ推進委員)	45
2022年10月	「企業が尊重すべき人権の分野」、「外国人技能実習生制度の問題点」など	国内ニッスイグループ会社経営者、ニッスイ役員・部署長	85
2022年11月	ニッスイグループの人権リスクとサプライヤーアセスメント	海外ニッスイグループ会社経営者、ニッスイ役員・部署長	86
2022年12月	外国人労働者の労働環境整備について	ニッスイ役員・部署長	65
2023年3月	「ビジネスと人権に関する世界の動き」、「サプライヤーアセスメントの推進」など	ニッスイ役員・部署長	65
2023年6月	「企業に求められる人権の尊重」、「ビジネスと人権に関する国内外の動き」	国内ニッスイグループ生産事業所 責任者、人事・労務担当者	60
2023年6月	人権研修(eラーニング)	ニッスイ全従業員	1,663
2024年2~3月	人権研修(動画視聴)	国内ニッスイグループ会社 従業員(管理職以上は必須受講)	1,653

グループ会社従業員向け研修後の意見

- ✓ 当社は多国籍の方が就労しており、様々な宗教、文化、習慣を持った方が共に働く職場なので、誰もが基本的な人権が尊重され、働きやすい環境を築けるよう気を配る必要があると感じました。定期的にも人権に対する研修をすることで、社員の意識向上につなげていく必要があると思いました。(A社)
- ✓ 人権最優先は当然のことですが、当社従業員は外国人従業員比率も高く、文化・習慣の違いを感じる面も多々あります。そういった点に関わらず、一人一人の多様性を大切に、平等かつグループ方針に沿って対応していきます。(B社)
- ✓ 社内研修等で人権について意識しているつもりでしたが、動画を視聴する事で改めて深く考える機会になりました。組織内には様々な国籍や立場の方々がいらっしゃいますが、一人一人の人権を尊重し、ステークホルダーの方々とも対話できるよう努めて参ります。(C社)



まだ見ぬ、食の力を。