

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

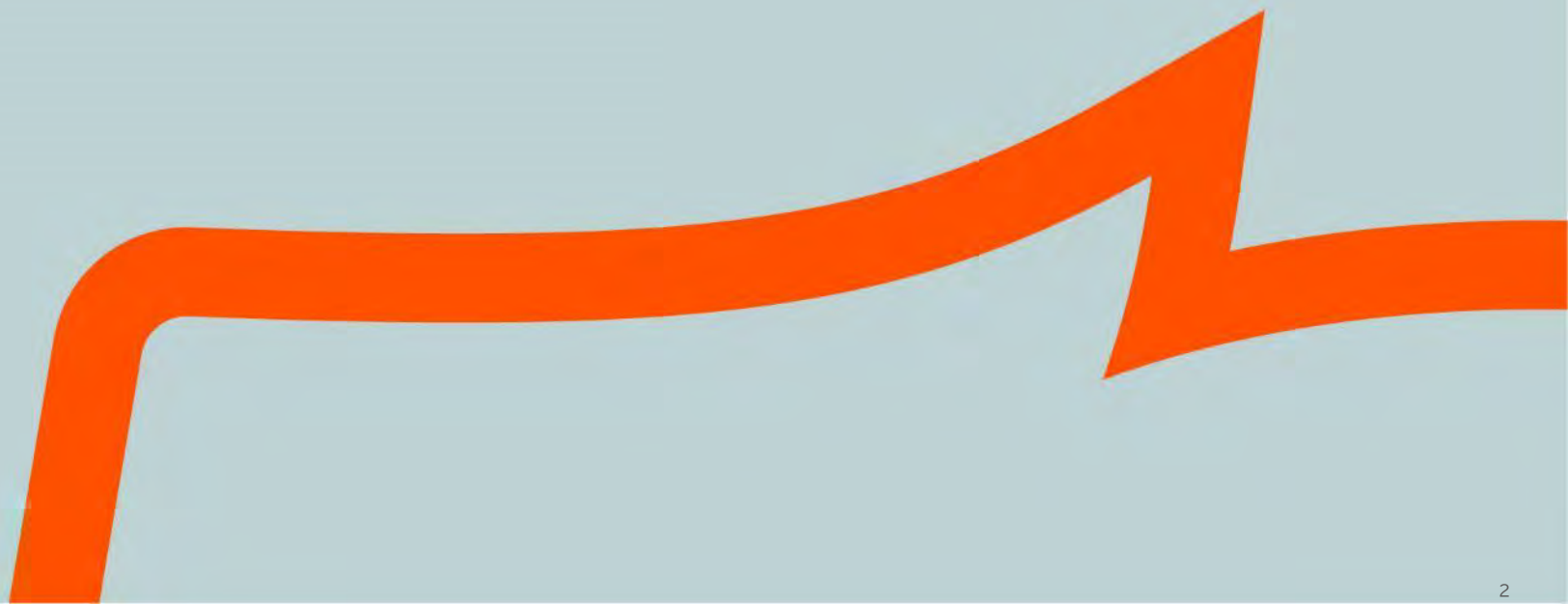


2024年12月9日

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



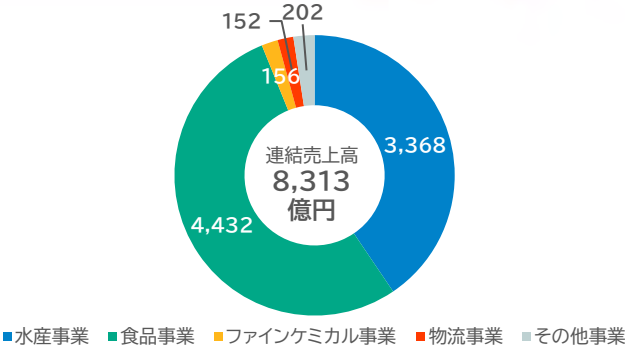
ファインケミカル事業



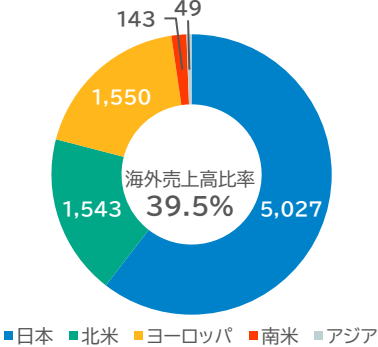
物流事業



事業別売上高 (単位:億円)



地域別売上高 (単位:億円)



■ 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

私たちが突き動かすもの。
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

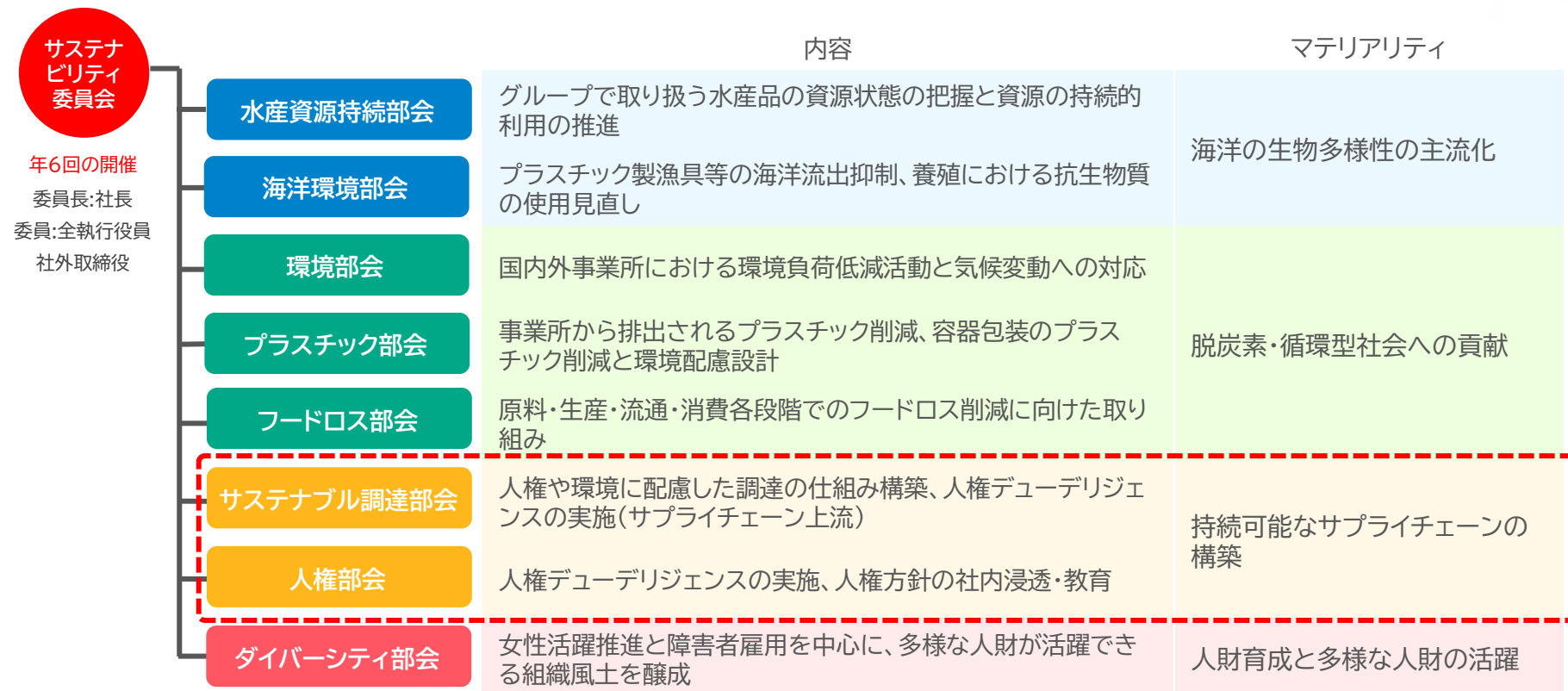
ニッスイグループのマテリアリティ(重要課題)

 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

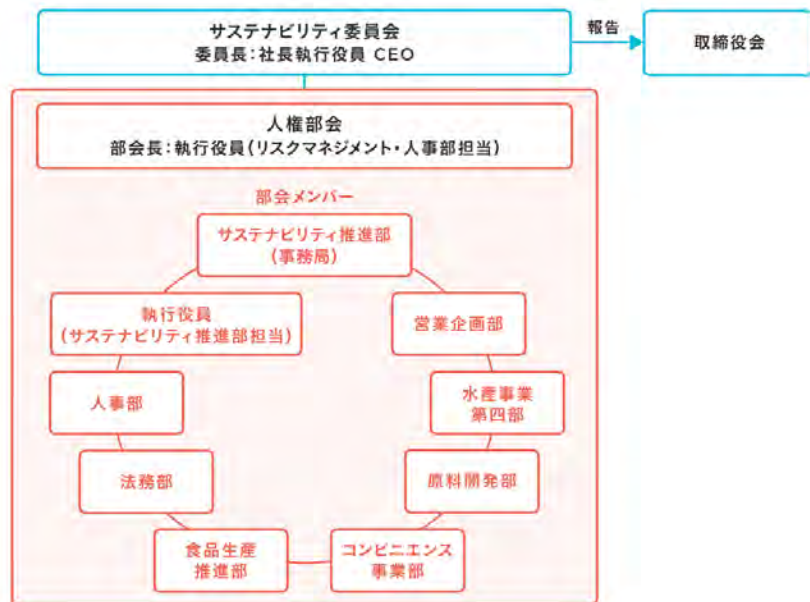
1	賃金の不足・未払	賃金の不足・未払、生活賃金
2	労働時間	過剰・不当な労働時間
3	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)
4	社会保障	社会保障を受ける権利
5	パワハラ	パワーハラスメント (パワハラ)
6	セクハラ	セクシュアルハラスメント (セクハラ)
7	マタハラ パタハラ	マタニティハラスメント(マタハラ)／ パタニティハラスメント(パタハラ)
8	ケアハラ	介護休業等ハラスメント (ケアハラ)
9	強制労働	強制労働

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

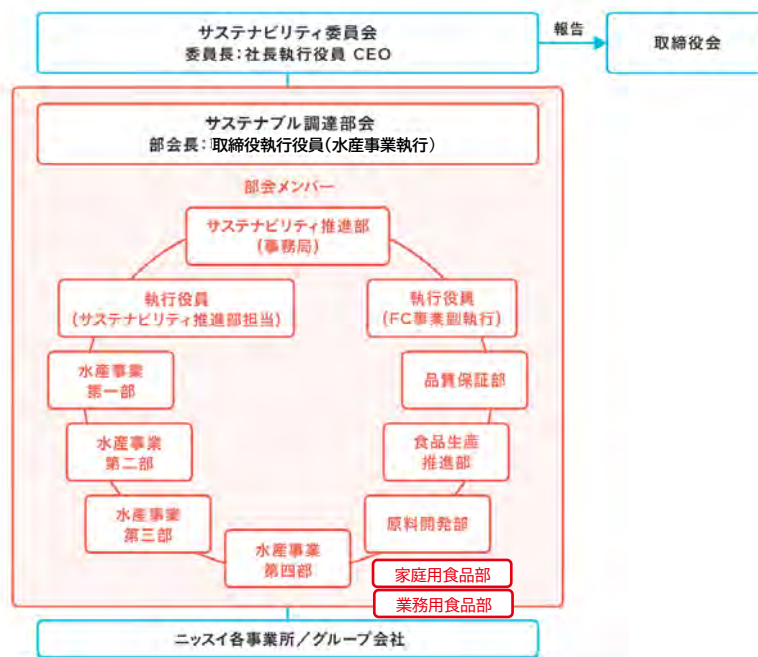
人権部会 (2021年4月～)



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	・事業所やサプライヤーへの訪問・確認・対話など
	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～)

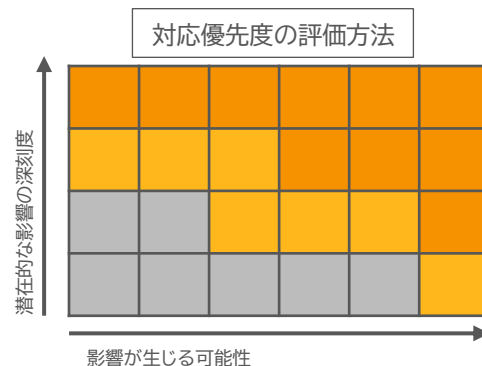
P
D
C
A

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)

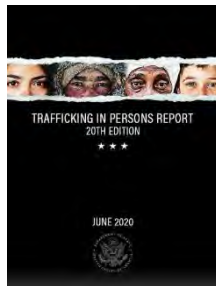
参考にした資料の一例



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