

# 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
<b>I. 法令順守</b>
<b>II. 人権の尊重</b>
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

<b>III. 安全と健康</b>
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
<b>IV. 環境への配慮</b>
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。



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

	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

- 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じ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

- ・随時必要な「自工場の環境をお答えください」
- ・回答は基幹課からお返しく下さい。
- ・「該当しない」は、表/社宅を調査していない、取り扱っている原材料（塵・音・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、等の理由のみ選択してください。
- ・過去に同様の事実が起きたことがない場合、今、その事実が起きたらどうか、という視点でご回答ください。

セルフチェックシート V6.2

### 1.法令順守

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

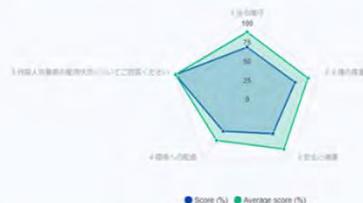
1-2.事業を行ううえで、適用されるすべての国際法および規制について遵守している。

はい  いいえ  該当しない

1-3.不適切な利益供与や受贈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.法令順守	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%



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
- ✓ バクリユウ省・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

<b>2-6.適切な賃金</b>	日本人労働者と同一の労働に関しては、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？	
<b>2-7.労働時間および休日</b>	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？	
<b>3.安全と健康</b>		
<b>3-1.緊急時の備えと対応</b>	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避るものがなく、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？	
<b>3-2.職場環境</b>	製造設備、機器類にはマシニングガ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？	
<b>3-3.寮・社宅</b>	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ルネットワーク「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。

## ピクトグラムを活用



(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)

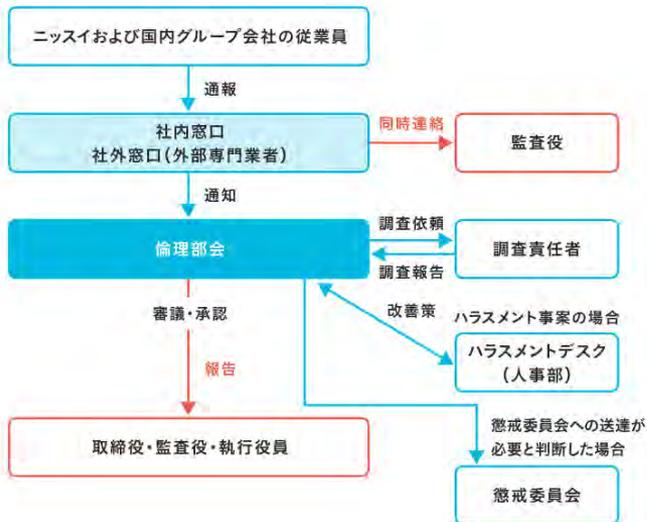
従来は社内向け窓口のみであったが、2023年度より、ステークホルダーを対象とした外部通報窓口を設置。また、課題であった自社グループ内の外国人労働者向け多言語対応も開始。

従来

2023年度～

社内向け窓口(日本語)

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)



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

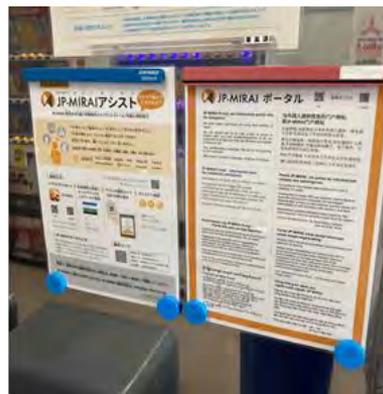
- ・ポスター掲示／チラシ配布  
(食堂や更衣室等)
- ・外国人労働者への周知  
(アプリのインストール、登録の依頼)

識別コード



参加法人名：株式会社〇〇〇〇  
識別コード：  
関連法人：株式会社〇〇〇〇  
法人番号：

各社(事業所)ごとに識別コードを設定  
します



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し、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。