

農林水産省委託事業

令和6年度持続可能な食品産業への転換促進事業の うち持続可能原材料調達・人権対応等委託事業 報告書

令和7（2025）年3月

受託者：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

農林水産省

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

1. 事業の目的・内容・実施体制
2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催
3. 食品業界における取組事例調査
4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援
5. 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」等へのリンク

巻末資料

食品業界における取組事例集

1. 事業の目的・内容・実施体制

事業の目的

- 近年、企業活動による人権への負の影響（人権侵害リスク）が顕在化するに伴い、企業に人権尊重の取組を求める声が高まっている。欧米諸国を中心に人権尊重を目的とした法規制の導入が進んでおり、日本政府も「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（2020年10月）及び「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」（2022年9月）を公表し、日本企業による人権尊重の取組に対する理解の深化と取組の促進を図っている。
- 農林水産省は、2023年12月に「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」（以下、「手引き」という。）を公表し、食品企業における人権尊重の取組を後押ししてきた。中小食品企業における人権尊重の取組をより推進することを目的として、中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー開催、食品業界における取組事例調査及び取り組み支援を実施する。

事業の内容

1. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催
2. 食品業界における取組事例調査
3. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

事業の実施体制

- 受託者：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（以下、MURC）
 - 業務責任者：秋山卓哉（経済財政政策部 主任研究員）
 - 業務担当者：藺巳晴（自然資源経済・政策室長 主任研究員）
橋本和子（経済財政政策部 副主任研究員）
櫻井洋介（サステナビリティ戦略部 シニアマネージャー）
氏家綾香（持続社会部 研究員）

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会の企画・開催の目的

- 手引きを踏まえ、特に中小企業の人権尊重の取組を促進するため、セミナー及び個別相談会を開催した。
- セミナーと個別相談会は以下の方針で実施した。
 - セミナーの内容：ビジネスと人権に関し、国内外の最新動向、手引きの紹介、食品企業による自社の人権尊重の取組紹介
 - 個別相談会：セミナー開催後、希望する参加食品企業に対して、人権尊重の取組を社内で進めるための個別相談会

セミナーの開催概要

- セミナーは対面とオンラインの同時開催で計6回実施した。
- ビジネスと人権に関する国内外の最新動向は櫻井洋介氏（セミナー実施時はMURCサステナビリティ戦略部シニアマネージャー。現在は法政大学人間環境学部人間環境学科准教授）に、手引きの紹介は農林水産省事業担当部署職員に、取組事例は人権尊重の取組を実施している食品企業より各社の取組について講演いただいた。
- セミナーの開催概要は次頁参照。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーの開催概要

主催	農林水産省（事務局：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）	
対象者	食品企業	
開催方式	対面・オンライン（ZOOM）の同時開催、オンラインのみの単独開催	
開催日時・場所	第1回	第4回
	■ 日時：2024年11月7日（木） 15時～16時30分	■ 日時：2024年12月9日（月） 14時～15時30分
	■ 場所：TKP横浜駅西口カンファレンスセンター	■ ご登壇企業：株式会社ニッスイ
	■ ご登壇企業：イオン株式会社	■ 開催形式：オンライン
	■ 開催形式：対面・オンラインの同時開催	
	第2回	第5回
開催日時・場所	■ 日時：2024年11月18日（月） 14時～15時30分	■ 日時：2024年12月11日（水） 14時～15時30分
	■ ご登壇企業：味の素株式会社	■ ご登壇企業：サントリーホールディングス株式会社
	■ 開催形式：オンライン	■ 開催形式：オンライン
	第3回	第6回
	■ 日時：2024年12月2日（月） 14時～15時30分	■ 日時：2024年12月16日（月） 14時～15時30分
	■ ご登壇企業：明治ホールディングス株式会社	■ 場所：TKP新大阪駅前カンファレンスセンター
プログラム	■ 開催形式：オンライン	■ ご登壇企業：アサヒグループホールディングス株式会社
	1. 開会挨拶	■ 開催形式：対面・オンライン
	2. 「ビジネスと人権」の国内外の最新動向に関する講演（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）	
	3. 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」の紹介（農林水産省）	
	4. 食品企業の人権尊重のお取組紹介（ご登壇企業）	
	5. 質疑応答	
プログラム	6. 閉会	
	※セミナー開催後に希望参加食品企業に対し個別相談会を開催	

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーの告知・参加申込

- セミナーの告知は農林水産省及びMURCウェブサイトにて実施した（参加申込はMURCウェブサイトより）。
- また、農林水産省を通じて業界団体にも告知が行われた。

- セミナーの講演資料は以下のウェブサイトより入手できる。

農林水産省「食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー」

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinken-seminar.html>。

セミナーの告知ページ（MURC）



2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

■ セミナーの参加申込数は以下のとおりである。

セミナーの参加申込数

参加形式	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	総計
オンライン	158	39	42	30	27	35	331
対面	7					3	10
総計	165	39	42	30	27	38	341

(注) 一つの企業等から複数の申込・参加がある場合、及び一人が複数の会場に申込・参加している場合がある。

セミナーの参加申込数（業種別）

業種	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	総計
1 農業・林業・漁業	4	1	3			1	9
2 食品製造業飲料製造業	95	31	31	22	17	26	222
3 飲食料品卸売業	12	2	2	1	3	3	23
4 飲食料品小売業	30						30
5 飲食店・持ち帰り宅配飲食サービス業		1			1	1	3
6 その他	18	3	6	6	4	6	43
無回答	6	1		1	2	1	11
総計	165	39	42	30	27	38	341

(注) 一つの企業等から複数の申込・参加がある場合、及び一人が複数の会場に申込・参加している場合がある。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーの参加申込数（従業員数別）

従業員数	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	総計
100人未満	22	3	6	8	3	8	50
100人～299人	23	5	1	1	3	2	35
300人～499人	7	4	1	1	2	2	17
500人～999人	19	2	3	1	2	3	30
1,000人～4,999人	33	7	13	6	3	6	68
5,000人～9,999人	8	8	6	6	5	6	39
10,000人以上	47	8	11	6	6	10	88
無回答	6	2	1	1	3	1	14
総計	165	39	42	30	27	38	341

（注）一つの企業等から複数の申込・参加がある場合、及び一人が複数の会場に申込・参加している場合がある。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー開催を知った経路

経路	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	総計
1 農林水産省のウェブサイト	10	7	9	6	4	10	46
2 三菱UFJリサーチ&コンサルティングのウェブサイト		1	1			1	3
3 所属する業界団体のウェブサイトやメーリングリスト	39	11	8	11	7	13	89
4 他社や知り合いからの連絡やSNS	68	16	13	9	11	10	127
5 その他	43	2	10	3	3	3	64
無回答	5	2	1	1	2	1	12
総計	165	39	42	30	27	38	341

(注) 一つの企業等から複数の申込・参加がある場合、及び一人が複数の会場に申込・参加している場合がある。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

- セミナーの当日の質疑の内容は以下のとおりである。なお、報告書作成にあたり、表現は一部改めている。断りがない限り、回答は登壇企業からのものである。

第1回

Q：（資料の）5ページで、全従業員の方に研修を行っている述べていたが、可能な範囲で、どのような内容をどのような方法で研修しているのか教えていただきたい。対象の部署や役職ごとに内容を変えているか。

A：

- 全従業員に共通して、コンプライアンス研修を実施している。グループ企業のなかで顕在化した事案で、本来発生してはいけない事象について、何が問題であるのか、ケースメソッドとして全従業員に対して研修を行っている。
- 人権は国によって考え方や内容が変わってくる。人権基本方針の再度の説明と、国ごとの法律の変更の際に何を行わなくてはならないのか、カスタマーハラスメントについて我々がどう考えるのかについて研修している。カスタマーハラスメントは、ガイドラインが国から出て、企業も策定している。
- 我々のグループ企業内で調査すると、顧客から寄せられた意見の7割が、サービスや接遇に関するものである。そのうちの6割が従業員の対応に関するものである。カスタマーハラスメントガイドラインについても、倫理観に欠けた顧客に対しては法的措置も含めて対応を行っていく。我々が円滑に顧客に対応できるような知識・意識を醸成していかななくてはならないと考え、全従業員に対して醸成すべく、指導している。

Q：取引先の人権DDについてどのような頻度・ツールでおこなっているか。サプライヤーアンケートがそのツールと考えてよいか。

A：

- アンケートについては、連結子会社のすべての取引先に対してアンケートを実施している。最近まで、イオングループの中でも基準がバラバラであった。このため基準をそろえて網羅性を担保している。年に一回アンケートを実施しているが、アンケートの中で、年度によって質問のテーマを選んで追加している。各事業会社からの報告、我々のモニタリングの中で、回答を分析し、実際に取引先に確認をさせていただいている。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第1回（続き）

Q：海外のサプライヤーについて、現地の労働環境や課題を把握するために、貴社が取り組んでいる有効な方法はあるか。

A：

- トップバリュ商品においては、労働環境はCoCの評価として、製造委託前に工場を監査して、評価基準をクリアした企業に製造を委託するルールとしている。2年に一度、必ず監査して評価をしている。
- 海外に関しては品質の問題もあるので、開発担当者又は品質管理担当者が現地に赴いて、品質のみならずCoCのチェックリストを用いて現場の確認をして評価をしている。総合的な評価の下で、正しく適切に運営されているかどうかを確認する仕組みで動いている。

Q：グループ企業への展開について、どのように展開するのが良いのかご教示いただきたい。

A：

- グループ企業への展開について、我々はグループ企業を企業統治の形態ごとにタイプをA、B、Cに分類している。分類のなかで全ての企業に対して説明・アセスメントを実施し、重点課題の抽出をしている。そこで、すべての企業がそれぞれの企業の取締役会の中で、社外取締役も含め、課題を報告しているかについても確認をしている。
- それを3か月に一回、人権デューデリジェンス委員会として各A、B、Cの企業が年初に掲げた実行計画に基づいて、PDCAに取り組んでいるのか報告を受けながら、場合によっては企業のモニタリングを実施して、確認をしている。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第1回（続き）

Q：イオンの人権デューデリジェンスについて、使用するプラットフォームがあるか。SEDEXなどの外部ツールを活用しているのか、それともイオン独自のもののか。

A：

- 外部のSEDEXではなくて、我々自前で従前から人権の問題については取組みを行ってきた。
- 人権問題は近年、単なる労務管理以上の課題への対応を求められているので、そこについては外部有識者の方から助言を頂きながら、アセスメント・マネジメント委員会でも外部有識者の方に参画いただいて実施している。

Q：資料の4ページに記載の、2023年のイオンのサプライヤー取引行動規範はどのようなものか。

A：

- 2023年に策定したイオンサプライヤー取引行動規範の管理規定は、リスクが顕在化したときのトレースについて言及している。昨今、リスクが顕在化した時にトレースできることが重要であると考えられるようになっており、当社プライベートブランドのトップバリュにおいては当然の規定であった。これに加え、ナショナルブランドメーカーの方にも、危害管理をトレースできるようにお願いしており、管理規定を網羅できるようサプライヤー取引行動規範の管理規定を策定したものである。
- グリーバンスはまだ海外において徹底ができていなかったもので、そこについても製造委託先に依頼し、グリーバンスへの対応を徹底していくことを明記している。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

- セミナーの当日の質疑の内容は以下のとおりである。なお、報告書作成にあたり、表現は一部改めている。断りがない限り、回答は登壇企業からのものである。

第2回

Q：アンケートも1000社近くのサプライヤーを分析し、全て結果を送付という点について質問したい。大変な手間がかかると思うが、何名くらいの体制で取り組んでいるのか。

A：

- 当社では、回答が着次第分析している。調達戦略部という部のメンバーが4, 5人で解析を行っている。もちろん専業ではなくて、通常の調達業務に従事しながら行っており、2022年から2年かけて国内の3000社を対象に取り組んできたが、労力は相当なものである。この取り組みのレビューを踏まえて、今後体制を考えていく必要がある。
- 海外への展開となると本社だけでは難しい。現地法人の協力も不可欠である。この点も今後海外法人との調整が必要になってくる。

Q：資料を拝見すると、人権リスクアセスメントは2022年と2026年に1度のペースで実施されているように見受けられるが、こちらは4年毎など、社内の規定で決められているのか。その場合、その実施頻度は何を根拠に決めておられるのか。

A：

- 結果的に4年に一度となっている。4年の一度としたのは、外部のNPOと相談した際に、人権侵害が起こりやすい国と起こりやすい産品というのは大きく変化はない。一回原料を抽出して点検してまわるのは3~4年程度かかるので、4年のサイクルにすることが決まった。
- 一方で2026年に再度国別の人権リスク評価を行う予定だが、今年調達原料を見直した結果、2022年に行われた調査と比べて国別の人権リスクや人権リスクが起こりやすい産品には変化はほとんどないことが分かったが、調達量と調達国がずいぶん変化している。2026年までの間にどこを点検に行くのか今年見直そうということで検討を進めている

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第2回（続き）

Q：海外のサプライヤーについて、現地の労働環境や課題を把握するために、貴社が取り組んでいる有効な方法はあるか。

A：

- トップバリュ商品においては、労働環境はCoCの評価として、製造委託前に工場を監査して、評価基準をクリアした企業に製造を委託するルールとしている。2年に一度、必ず監査して評価をしている。
- 海外に関しては品質の問題もあるので、開発担当者又は品質管理担当者が現地に赴いて、品質のみならずCoCのチェックリストを用いて現場の確認をして評価をしている。総合的な評価の下で、正しく適切に運営されているかどうかを確認する仕組みで動いている。

Q：農水省からご紹介いただいた人権の手引きについて、中小企業にも人権尊重の取組を進めていただきたいと思って策定したが、中小企業向けに優先して取り組むべきことや、こういった取組を進めると良いのか等、お考えがあれば頂きたい。

A：グローバルにみると、各国の法制度が厳しくなっており、我々も国際基準に従って対応する必要に迫られてきている。サプライヤーの皆様には、国際基準に基づいた依頼をしていくことになる。それに対するご協力をお願いしたい。企業ごとの取り組みについて検討する際に、企業として取り組める範囲を検討する必要がある。まず最低限、人権方針を立てる必要がある。自社の中で、日本人や外国人労働者が、国際基準に基づくような扱いを受けているかどうかを確認していただく。まず自社のことに取り組んでいただければ良いのではないかと。我々がサプライチェーンをたどる際に、自社で取り組んでいることがあればその情報を共有いただきたい。取り組んでいないのであれば、我々の活動にご協力いただきたい。今回私も、農水省の手引きを読み返しているが、かなり具体的かつ実践的な内容も書いているので、これを読み込んで課題を共有できるようになると進んでいくのではないかと。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

- セミナーの当日の質疑の内容は以下のとおりである。なお、報告書作成にあたり、表現は一部改めている。断りがない限り、回答は登壇企業からのものである。

第3回

Q：1000社を超えるサプライヤー様向けに説明会を実施されたとのことですが、優先順位はどのようにつけられたのでしょうか

A：

- カカオ産地において、人権課題の対応を行った農家との取引はどうなったのか。また、取引の中ですぐにトレースができるような状態なのか。

Q：MDAでは具体的にこういった活動をされたのでしょうか。差し支えなければ活動例を教えてください。こういった課題を解決されましたか？。

A：

- MDA活動は「3つのカイゼン」をテーマに、酪農家のもとへ明治グループから直接訪問し改善に取り組むということだった。
- 明治では農地までトレースできる豆のみを使用するようにしている。児童労働が確認された農家の豆は一度サプライチェーンから外すという対応を行っている。児童労働が是正された暁には、サプライチェーンに戻している。
- 一例を挙げると、目標設定カイゼンでは、酪農家がそもそも目標を持ち得ていない場合、一緒に目標やあるべき姿を考えた。その後、目標達成のためには何をすればいいかという現状とのギャップを埋めるためのサポートを行った。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第3回（続き）

Q：ガーナ他現地（海外）の外国人労働者の方向けへの救済措置（グリーンバンス）の取り組みについても可能な範囲でお教えてください。

A：

- ガーナとそれ以外のサプライチェーンでは自社の取り組みの趣が異なる。まずガーナについては、現地のパートナーが各地の農家を巡回し、児童労働だけでなくそれ以外の課題もヒアリングできるような体制を整えている。現地のパートナーを通じて明らかとなった内容のうち、明治がサポートできるものについては解決のために取り組むこととしている。それ以外の国については、外国人労働者の救済措置にはまだ取り組めていないのが現状である。海外拠点での人権DDを行う方向で現状動いているので、その中でグリーンバンスのような動きや整備をしていければと思っている。。

Q：海外は今後とのことですが、国内のグリーンバンスについての体制も可能な範囲で教えて頂ければ幸いです。

A：

- 国内のグリーンバンスでいうと相談窓口を設けているものの、サプライチェーン上でのグリーンバンスは構築の途中である。上層部からも早く対応をすべきだと要請されており、目下進行中と言える。酪農家のグリーンバンスについては、システムを使っているわけでない。MDAの活動を通じて明治が関与している酪農家に関しては、アンケートを活用し人権リスクがないかを評価している。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第3回（続き）

Q：サプライヤー行動規範の同意書取得に際して苦労された点があれば教えてほしい。

A：

- 苦労した点は非常に多かった。特にサプライヤー様の中には「同意」を非常に厳しく考えている方もいて、例えば行動規範に記載されている全てが出来ていないが同意としてよいのか、といったような問合せが多かった。そういった場合、現時点で100%遵守出来ていなくても明治の方針に賛同していれば同意と回答してよいということで理解いただいた。また、当社の行動規範への同意を求めるのであれば、こちら（※サプライヤー）側の行動規範に先に同意してくれ、と言われることもあった。他には海外の大手企業の場合、本社からそういったことには個別では対応していないとお断りされたケースもある。パワーバランスという壁もあった。明治HD本体から行動規範の同意の依頼・取得は容易だったが、グループ会社によっては小規模のためサプライヤー様の方が力のある場合があり、メールを何度か催促しないと同意書をもらえないということがあった。そんな中でも92%は同意書を取得することができた。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

- セミナーの当日の質疑の内容は以下のとおりである。なお、報告書作成にあたり、表現は一部改めている。断りがない限り、回答は登壇企業からのものである。

第4回

Q：社内で8つもの部会に分かれてサステナビリティ推進に取り組まれている事は大変素晴らしいと感じた。また、人権に関する取組みも各部署が上流から下流までの人権課題を意識している事も素晴らしい。このような形になるまでに、トップの強い思いや、外部の支援（NPOなど）もあったのか

A：

- 推進体制としてサステナビリティ委員会を年6回開催し、各部会からの活動報告や課題に対する議論などを行っている。そこに社長、前取締役、全執行役員の全経営層が参加している。体制自体が、実際にまだ課題も山積みであるが、事業を巻き込むという意味では推進体制が機能していると評価している。8つの部会の部会長は、執行役員以上が務めることになる。経営幹部クラスがそれぞれのテーマについて責任を持って牽引していくことになっている。役員の下の方の事業のメンバーも取り組まざるをえなくなる。そこが、会社全体を巻き込むうえでのポイントとなる。
- 経営層の理解の促進のために、ステークホルダー・ダイアログを開催している。直近では人権にのみ特化した会議は開催していないが、人権の概念も包含する、水産物の持続可能性の観点から、様々なNGOや外部有識者をお招きしてダイアログを実施している。そういうところからも、経営層の理解促進につながってきている。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第4回（続き）

Q：サプライヤーに対する人権尊重・環境配慮の確認における、署名比率や回答比率の高さは素晴らしいと感じる。これだけの高い比率を実現することは大変であったと考えるが、どのような工夫をしたのか。また、署名や回答が得られなかった相手方についてはどのような対応をしたのか。

A：

- 部会のメンバーで、各事業で実際に調達に関わっている部署のメンバーに参加してもらっている。そのような人間が部会メンバーとして入っているので、自分の担当しているサプライヤーからSAQへの回答が得られなかったら、社内で目立ってしまう。事業部を通じてサプライヤーにしっかり行ってもらうことが重要なポイントである。直接取引を行っている窓口の部門からお願いをすることが肝要である。
- 回答いただけなかった先とは個別に面談をさせてもらっている。どういう理由で回答いただけなかったのか、同意確認を丁寧に行っている。さまざまな理由があって署名をいただけないサプライヤーはいる。例えば、海外の大きなサプライヤーは、既に大きな方針を定めていて、当社のような個社の要望に対応しきれない、というケースや、サプライヤーガイドラインの内容が細かすぎて、全てには同意できない。努力義務なら署名できても、義務なら同意はできない、という企業があった。
- 海外の会社は多忙につき後回しとなっているところがあったが、個別の会社からの要請はキリがないから対応していない、という回答する会社もあった。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第4回（続き）

Q：各取組について深く掘り下げてあり、大変勉強になった。サプライヤーガイドラインの同意確認書への署名について、何らかのガイドラインやベンチマークに基づき、単に説明に留まらず「署名取得」という形でされているのか。当社もサプライヤー行動規範という形でサプライヤーへのお願い事項をまとめている最中であるが、参考にさせていただきたい。

A：

- 何かに基づいてではなく、書面を取得したからと言って、サプライヤーが取り組めていない時に、責任追及までするわけではない。あくまで、ガイドラインに沿った行動をしていただくことの同意である。本来は契約書の方に盛り込み、契約としてサプライヤーに遵守していただくのが理想だが、契約となるとサプライヤーにとってハードルが上がると思われることから、この点は社内で議論となっている。

Q：8つの部会の体制を作るまでが大変だったのではないかと。御社ではトップから各部門に対して取り組むよう強い指示があったのか。それともサステナビリティ推進部がこの様な体制を提案して受け入れられた結果なのか。

A：

- 当初、2016年にCSRという形で委員会を設置した時、この半分くらいの部会の数からスタートしたようだ。範囲も拡大して世の中の要請が増え、その都度必要性を議論して、部会の設置に至ったようだ。トップの強い意志というよりは、外部のステークホルダーからの要請や、サステナビリティ推進部などの提案の方が強かったようだ。取組みを推進する際には、事業に関係している人間を部会に参加させて一緒に考えてもらうという仕組みを作っている。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

- セミナーの当日の質疑の内容は以下のとおりである。なお、報告書作成にあたり、表現は一部改めている。断りがない限り、回答は登壇企業からのものである。

第5回

Q：今後中小企業にも人権尊重の取組を進めていただきたいと考える。大企業から取組みが進み、中小企業での取組は苦戦しているようであるが、中小企業において取組みを進めていく場合、どのように進めたらいいのか。ご教示いただきたい。

A：

- 人権や環境の話は、企業にとって外圧がないと変わるのは難しい。企業にとって限られた資源リソースのなかで、人権に取り組むのはハードルが高いと感じる。このため、経営層から変わっていただくしかない。企業に対しては勉強会という形で情報をインプットしていただくのが大切だと思う。担当者が個人で取り組もうとしても社内で相手にしてもらえなかったりするが、その場合は外部有識者を活用したりすると良い。
- 消費者で若い方々の意識も変わってきている、ということは社内に対しても説明をしている。社員勉強会をした際に、アンケートの声を集めて、「皆さんの部下の関心はこうですよ」と示すことで、自分事のように考えてもらうことから始める。関心を高めてから、その次の取組みの進め方を考えていく必要がある。最初から大きな取組みを目指すのではなくて、最初は関係者の温度感を徐々に高めていくような小さな取組の積み重ねが必要だと思う。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

第5回（続き）

Q：御社のサステナビリティ部門において人権を担当者する職員は専任か。何名程度で活動しているか。他部門の協力体制はどのような感じか。

A：

- 私は人権のほかにもう一つテーマを担当しており、兼任である。このほか専任で人権を担当している者がいる。他部門が協力的かという点、部署によりまちまちである。例えば法務部はリスク回避などの観点から近年協力的になってきている。契約に人権条項を入れるべき、といった考えが求められつつあるところから前向きである。その一方で、サプライチェーン関連の部署は保守的である。実際人権の取組は、サプライヤーに対して説明しないといけない立場であり、最も矢面に立たされる部署であることから抵抗感を抱くようだ。このため、一つ一つ説得しながら、例えば「競合他社はこのような取り組みをすすめている」といった形で他社を外圧として説明し、社内の温度感を高めるよう取り組んでいる。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナー当日の質問・回答

- セミナーの当日の質疑の内容は以下のとおりである。なお、報告書作成にあたり、表現は一部改めている。断りがない限り、回答は登壇企業からのものである。

第6回

Q：人権DDの対象はグループ会社の従業員を含むか。

A：

- その通りである。我々はリスク評価を行い、優先的な事業から取り組んでいるのが実態である。

Q：サプライヤーに対し各社が人権DDを実施した場合、両者とも業務量が膨大になることが考えられる。第三者機関の調査等によって人権上問題の無い仕組みはあるか。

A：

- 当社も、他の食品・飲料メーカー同様にSEDEXといったプラットフォーム認証を活用している。

Q：御社のサステナビリティ部の人数・体制についてご教示いただきたい。

A：

- 当社は少数で取り組んでいる。2023年に目標をたてたこともあり、その頃は2名か3名の体制であった。今年にはいってグローバルな調達機能や人事の取組を進めることとなり、DDを実施する社員も入社しており、数名と増えた。実際に調達では、各拠点の調達部の方にサプライヤーにコンタクトを取って取り組んでいる。プログラムを回しているのは数名である。

セミナーに関するアンケートの質問票

農林水産省における人権尊重の取組支援策検討のためのアンケート

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの質問票

4 今回のセミナーについて、あてはまるものを選択し○を付けてください

- ① 非常に良かった
- ② 良かった
- ③ あまり良くなかった
- ④ 良くなかった
- ⑤ セミナーに参加していない

5 4の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください

()

6 現在、人権尊重の取組として実施しているものに○をつけてください（複数回答可）

- ① 実施していない
- ② 人権方針の策定
- ③ 人権侵害等の特定・評価
- ④ 人権侵害等の防止・軽減
- ⑤ 取組みの実効性の評価
- ⑥ 関連する情報公開
- ⑦ 救済・通報体制整備
- ⑧ 組織体制の整備
- ⑨ 外部ステークホルダーの関与
- ⑩ サステナブル調達基準策定
- ⑪ 研修実施
- ⑫ その他 ()
- ⑬ 特にない
- ⑭ 該当しない

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの質問票

7 現在、人権尊重の取組を進める上での課題について、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）

- ① 何からやればいいのかわからない
- ② 実施するメリット、デメリットがない・わからない
- ③ 知見のある人材がいない
- ④ 取組を実施しているが、やることが多くて負担が大きい
- ⑤ 社内の意思決定層や他部署、社員の理解を得にくい
- ⑥ 取引先の理解が得られにくく、対応を求めるのが難しい
- ⑦ 一次取引先以降や原材料の生産段階までトレースができない
- ⑧ 数の取引先から監査や質問票への対応が求められ、負担となっている
- ⑨ 監査や認証取得など取組に必要なコストを商品価格に転嫁できず負担となっている
- ⑩ その他

8 今後、セミナーで他に取り上げてほしい内容があればお書きください

()

9 今後、セミナー以外に必要なと考える支援について、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）

- ① 業界団体等を中心に業界全体で連携して取り組む体制の構築
- ② 具体的な取組事例の紹介
- ③ （具体的に情報収集したい取組（原材料調達、外国人労働者対応等）があればお書きください）
い :
- ④ 専門家への相談支援
- ⑤ 消費者等への意識啓発
- ⑥ その他 ()

10 その他、今回のセミナーのご感想、農林水産省に対して期待することなどがあればご自由にお書きください

()

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

■ アンケート結果は以下のとおりである。

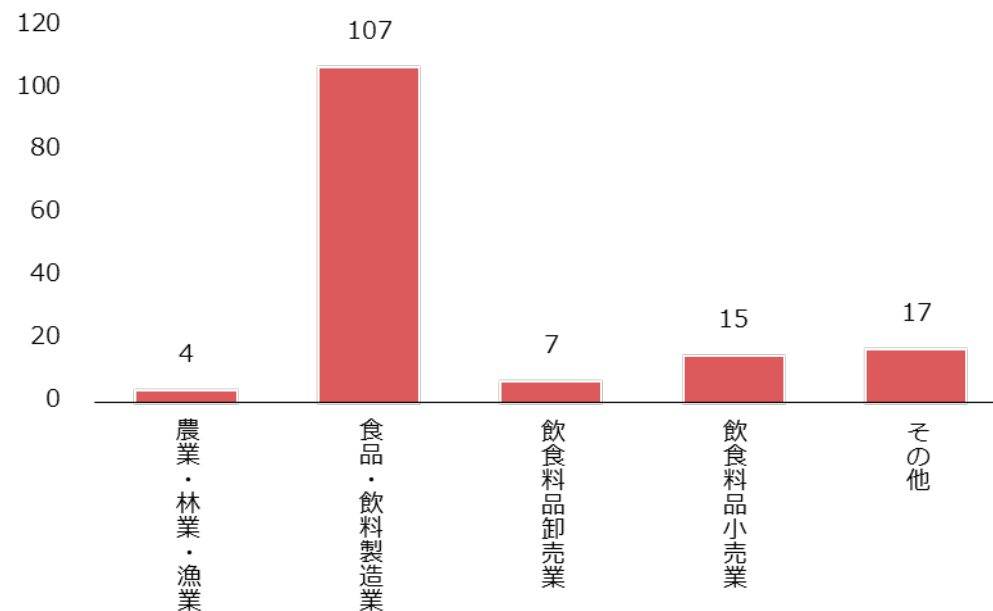
アンケート回答数

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	参加しなかった	総計
74	23	14	15	8	15	1	150

1 御社の業種を教えてください

業種	回答数
農業・林業・漁業	4
食品・飲料製造業	107
飲食料品卸売業	7
飲食料品小売業	15
その他	17
総計	150

(注) 未回答企業あり。

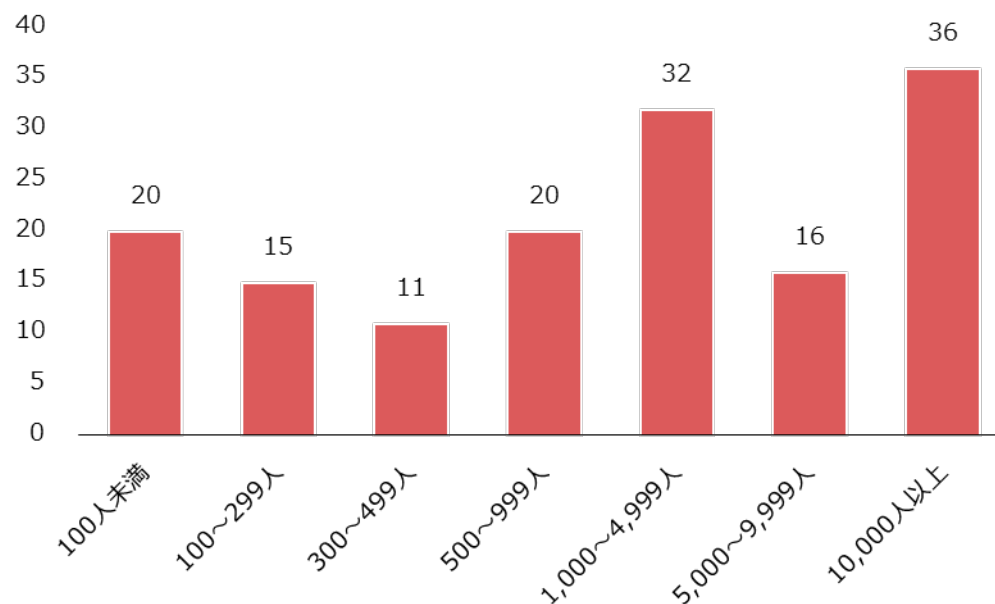


2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

2 御社の従業員数を教えてください (グループ企業がある場合は、グループ全体の従業員数をお答えください)

業種	回答数
100人未満	20
100～299人	15
300～499人	11
500～999人	20
1,000～4,999人	32
5,000～9,999人	16
10,000人以上	36
総計	150

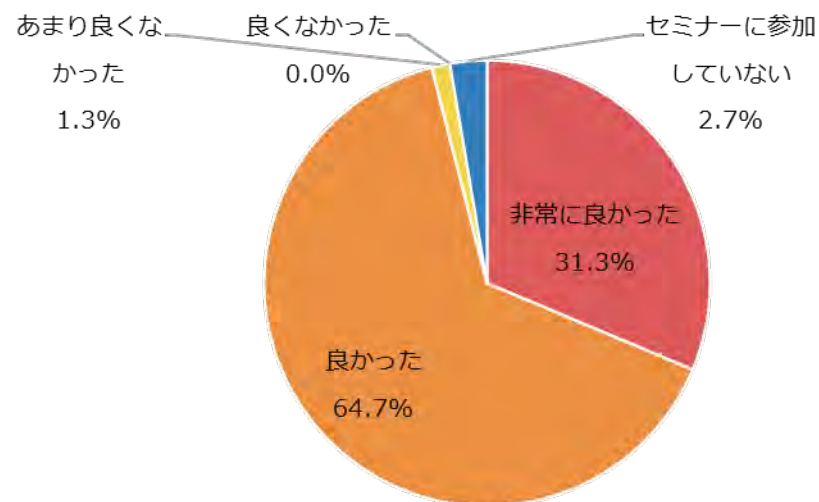


2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

3 今回のセミナーについて、あてはまるものを選択し○を付けてください

業種	総計
非常に良かった	47
良かった	97
あまり良くなかった	2
良くなかった	0
セミナーに参加していない	4
総計	150



2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

非常に良かった

- 3人の登壇者様から、それぞれのお立場やテーマでお話されるのをお聞きすることができて、理解がしやすかったため。また、資料を共有いただけたのも助かりました。
- アサヒグループホールディングスの取り組みが具体的で参考になりました。
- イオントップバリュ様がされているCoC監査の背景がお聞きできてよかった。
- イオン社様の人権についての取り組みを教えて頂き、非常に参考になりました。
- ニッスイさまの先進的網羅的取組を学ぶことができ非常に有意義でした。
- ニッスイさんの先進的な取組を知る事が出来た
- ニッスイ様の取り組み事例が参考になりました。
- わかりやすく説明をしていただきました。
- 営業担当としてこういったセミナーに参加する機会がなく、事例等非常に勉強になりました。
- 概要を体系立てて教えて頂く機会が今までなかったので、とても参考になりました。
- "企業が取り組むべき人権の課題について、自社内、取引先、国内、海外すべてにおいて注目が高まっており、取り組みが非常に重要である点、あらためて強く認識できました。"
- 企業の具体的取り組みを知ることができたため
- 企業の取り組みに関して、特に力を入れている点を知れたこと
- 具体的な事例として他社の取り組みの話が伺えて良かったです。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

非常に良かった（続き）

- 具体的な事例の紹介があり、非常に参考になった
- 具体的な取り組みがわかってよかった
- 具体的な農産物の例を挙げてご説明下さったのが分かりやすかった。
- 経営層への取組み等段階的な活動がよくわかり参考になったため
- 現時点の企業に求められるビジネスと人権に関するガイドラインや方向性・考え方がわかりやすく説明いただけた点、イオン様の具体的な推進体制や時系列に沿った取り組みの進捗がを拝聴できた点（自社の取り組みにも参考にさせていただきやすい）
- 講演会の後の座談会で率直な意見交換ができたこと
- 最近時、お取引先様からもこのような要請を頂戴することが増えております。その背景、主旨などが非常によくわかりました。
- 最新の世界的および日本国内における人権を取り巻く環境や、個別企業（味の素様）の具体的なお取り組み事例を聞くことができたため。
- 事業会社によるお取り組みを詳しくご説明いただけた点
- 取り組みや言葉の意味など具体例とともにわかりやすい言葉で説明していただけたため
- 人権に関する業務の一端を担っておりましたが、人権保護における主体の変遷や、過去に起きた事例、それを定義するルール等を体系的にご教示いただき理解が進みました。
- 人権動向に関するインプット、イオン様のプレゼンいずれも大変示唆に富むものでした。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

非常に良かった（続き）

- 人権問題は今や社会的責任から法的責任へ変化している社会であることを実感した。
- 人権問題を扱うにあたってのフレームワークが把握できたことは有難かったです。
- 数回受講させていただき、よく理解することができました。ありがとうございました。
- "前回のセミナーにも参加したので、前半部分は2回目となったが、理解が深まった。味の素様のご講演は、人権の取り組みについては、人権への企業としての考え方、リスクアセスメント、体制、スケジュールなど具体的かつ網羅的な内容で、大変勉強になった。人権は対象範囲が広く、どう推進していくか、どう社内関係部署を巻き込んでいくかなど難しい点があるので、具体的な事例を拝聴でき、参考になった。"
- 同じ食品メーカーの取組が分かりやすく発表されており、非常に参考となった為
- 味の素さまの網羅的な取り組みが聞けて大変参考になりました。
- 味の素様の取り組みは非常に参考になりました。
- 味の素様の取り組みを詳細に渡って勉強できました。
- "味の素様の人権対応の取り組みが非常に勉強になりました。特に現地との取組事項を参考とさせていただきます。"
- "明治様の人権対応の取り組みをお聞きできて、非常に勉強になりました。特に外国人労働者のご対応について参考になりました。"

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

良かった

- 実例があったこと・Q&Aがあったこと
- 3者からまんべなく最新の情報を聞いた。QAも充実した時間だった。
- SDGs、人権尊重についての意識、重要性について認識できた。
- イオンさんの具体的取組みが聞いて参考になった。
- イオンさんの取組についてお話を伺えたのは非常に良かったが農林水産省の方のお話は抽象的で短時間で済ませてほしかった
- イオントップバリュ社の取り組み内容が理解できた点。
- イオン様の具体例が聞いたことはよかったです。
- イオン様の取り組み内容が大変勉強になりました。今後社内で展開するうえで、参考にしたいと思います。
- イオン様の人権に関する取組、その根底にあるものの理解が深まった。
- サントリー社の詳細なご説明で、お取組みの内容が良く理解できた。
- セミナー終了後の座談会に参加させていただき、他社様の苦労や、取組の具体例を知る事が出来た事。
- その会社における「人権尊重の取り組み」の進め方や巻き込み方を知ったこと
- テーマに関する国内外の動向を教えて頂くことができたため
- ビジネスと人権にまつわる具体的な事例を交えながら、説明をいただいたので大変分かりやすかったです。また、イオン様の取組も改めて知ることができました。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

良かった（続き）

- ビジネスと人権に関しての理解が深まった。
- 一企業として今後「人権」を意識していく必要を認識いたしました。
- 改めて人権DDの法制化への動き、アサヒ様の取り組みなどを知ることができた点。
- 海外で発生した実例を挙げての説明がよくわかりました
- 外部セミナーで人権尊重に関するテーマを受講することが初めてであったこともあり、人権尊重に取り組む重要性がより理解できた。また実際に他社でどう取り組まれているか等を知ることができ、有意義なセミナーとなった。
- 各社の取り組みや、人権に関わる部署の規模など現状を知れて良かった
- (株)ニッスイの取り組みが具体的な事例で分かり易く、良かった。
- 企業の具体的なお話を伺えたため
- 企業の具体的な活動、取組をわかりやすく説明くださり、自分たちがまず何に取り組んでいけばよいかとても参考になった。
- 企業の事例がとても参考になった
- 企業の事例が参考になりました。
- 基礎的な部分を確認できた。
- 具体的な取り組みの事例が知ることが出来て良かった
- 具体的な取り組み事例などがわかりやすかった。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

良かった（続き）

- 具体的な取り組み事例や過去、問題となった事案などもあり危機感を感じるとともにいかに重要であるかということ認識できた。
- 具体的事例が多く、わかりやすかったため。
- 研修タイトルに「食品」向けのように限定される意図が伝わらなかった
- 講師
- 国際的に人権尊重が求められるようになった経緯、日本国内での制度化、イオングループ様での事例と順番を追って説明頂き、全体像から具体的取組まで聞いたこと
- 国内サプライヤー（農家）への取り組み事例が、弊社にとっての参考となることがありました。
- 国内外の動向や他社の取組事例等が参考になったため。
- 今後の自社の取り組みの参考になりました
- 再認識することができた。
- 最新の情報とイオンさんの独自の取り組みと両方を聞いて参考になった。
- 参考になりました
- 自社の取り組みについて再認識できたことはよかった。
- 自社の方針・方向性を確認する意味で良かったのかと思います。
- 取り組みの事例が聞いたところがよかったと思いました。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

良かった（続き）

- 取引先の取り組みを知れた
- 取組事例があったのでわかりやすかったです。
- 人権に関する流通の取り組み状況がわかった。
- 人権に対する取り組みについて、制度等の全体像と個別企業の取組紹介を通じ、求められる具体的な対応について理解が促進された。
- 人権への配慮への必要性を認識できた。
- 人権概論や事例が聞けたので。
- 人権尊重とは何か。企業が気を付けなければならない人権侵害等、パワーポイントや口頭で説明して頂いたの
で、わかりやすかったです。
- 人権尊重の大枠がわかった
- 人権尊重の理解が深まった
- 人権尊重は重要だと思います。但し企業規模により取り組みの差が出ると思われます。
- 人権尊重取り組みの具体的な流れ、動き等を知ることが出来た
- 世界、国内の方向性、メーカーの具体的な取り組みを知ることができた点が良かった。
- 川上までの人権トレースも必要だと深く認識できたところです。
- 他企業様の取り組み事例を聞くことができよかった

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

良かった（続き）

- 他社の苦勞や、取組みの事例を知ることが出来たこと。
- 他社の取組・仕組みを知れたところ
- 他社事例の取組みを知ることができたこと。座談会でも、貴重な知見をいただくことができた。
- 大手企業様の取組みを把握出来た
- 同業者の取組事例があり、具体的でわかりやすかった。
- 同業他社の取組み内容を伺うことが出来、自社の不足していることを認識できた。
- 日本は性善説があり、また弊社は典型的な昔ながらの日本企業であるため、人権についてあまり考える風土が無かった。しかしながら、これからのグローバル展開はもとより、ダイバーシティを進めていく為に人権についての考え方は上層部だけでなく、一人ひとりが考えていかなければならないと改めて感じられた。
- 日本国内と世界的(国際的)な労働における人権の認識の差異を知ることができた。
- 普段当たり前のように感じている人権尊重に対し再認識できました。
- 分かり易い説明であった
- 明治さんの発表が良かった

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

4 3の回答の理由（具体的に良かった点、良くなかった点等）を記載ください（自由回答）

あまり良くなかった

- 実際に入権担当として労働者と対話をした経験が無く、自分事にならなかったが、現状を知るきっかけにはなった。
- 人権尊重の実例をもっと聞きたかった。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

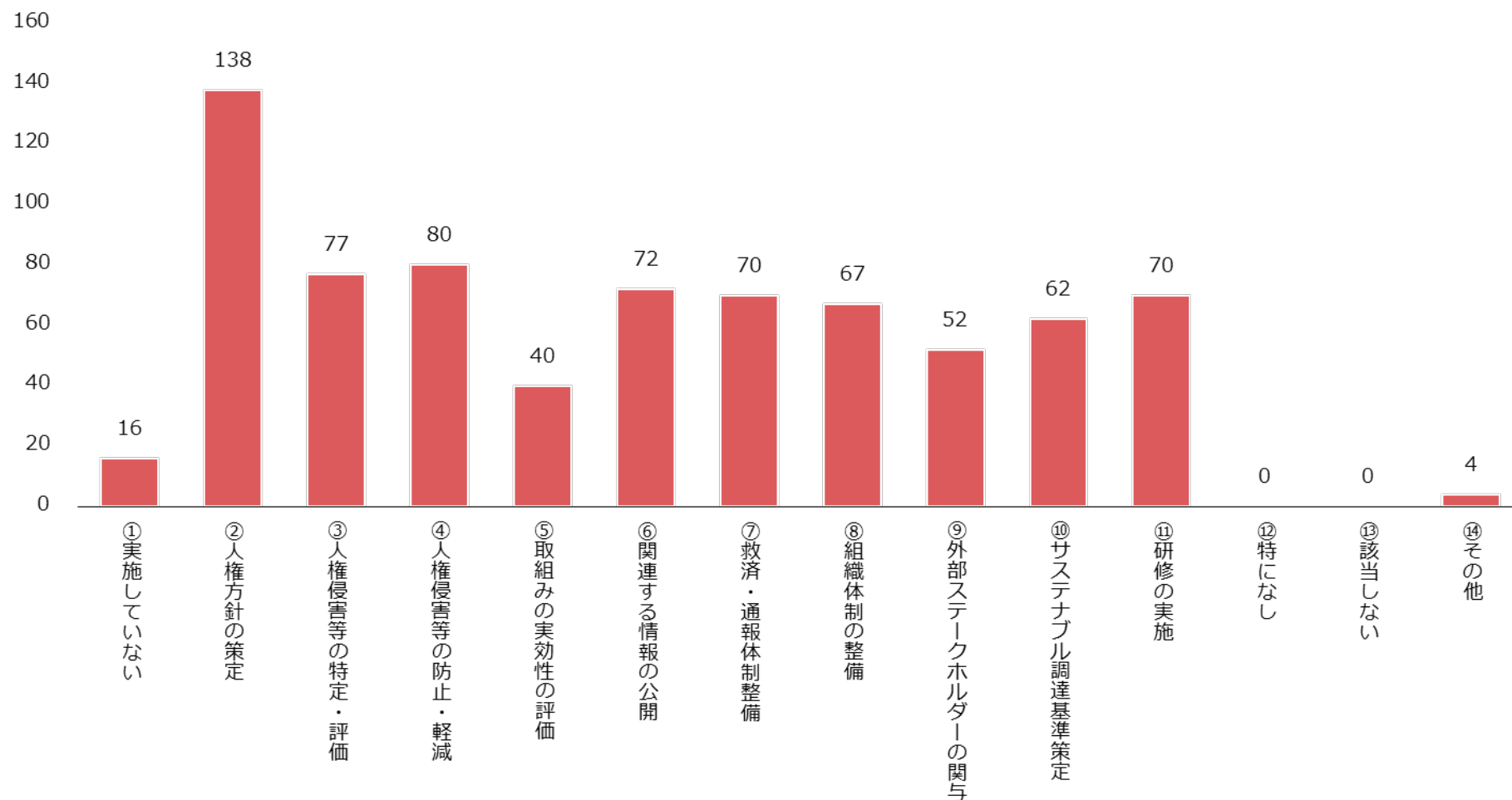
5 現在、人権尊重の取組として実施しているものに○をつけてください（複数回答可）

業種	総計
①実施していない	16
②人権方針の策定	138
③人権侵害等の特定・評価	77
④人権侵害等の防止・軽減	80
⑤取組みの実効性の評価	40
⑥関連する情報の公開	72
⑦救済・通報体制整備	70
⑧組織体制の整備	67
⑨外部ステークホルダーの関与	52
⑩サステナブル調達基準策定	62
⑪研修の実施	70
⑫特になし	0
⑬該当しない	0
⑭その他	4

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

5 現在、人権尊重の取組として実施しているものに○をつけてください（複数回答可）



2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

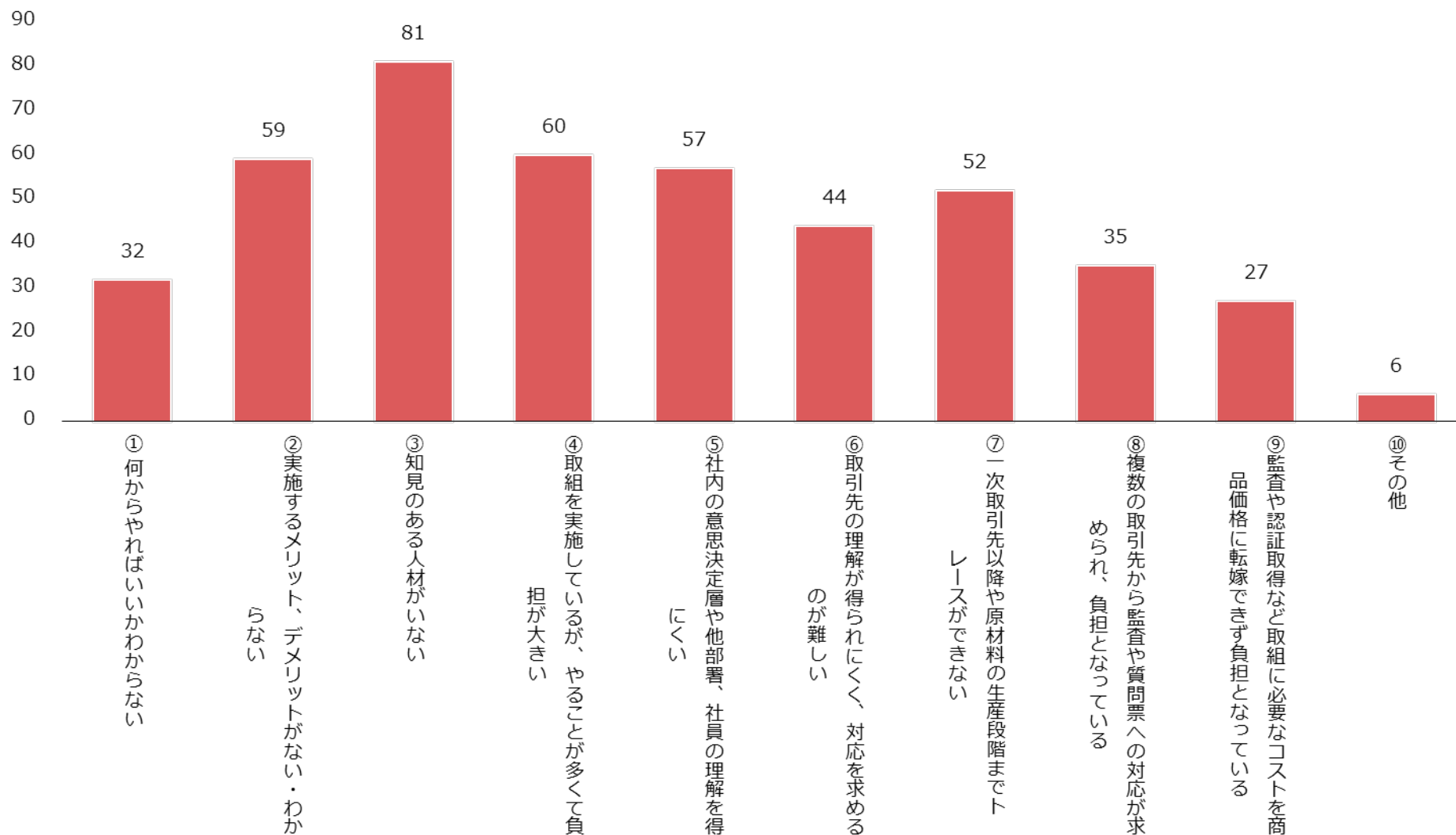
6 現在、人権尊重の取組を進める上での課題について、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）

業種	総計
① 何からやればいいのかわからない	32
②実施するメリット、デメリットがない・わからない	59
③知見のある人材がいない	81
④取組を実施しているが、やることで負担が大きい	60
⑤社内の意思決定層や他部署、社員の理解を得にくい	57
⑥取引先の理解が得られにくく、対応を求めるのが難しい	44
⑦一次取引先以降や原材料の生産段階までトレースができない	52
⑧複数の取引先から監査や質問票への対応が求められ、負担となっている	35
⑨監査や認証取得など取組に必要なコストを商品価格に転嫁できず負担となっている	27
⑩その他（コメント）	6

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

6 現在、人権尊重の取組を進める上での課題について、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）



2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

7 今後、セミナーで他に提起してほしい内容があればお書きください（自由回答）

- 「ビジネスと人権」をテーマとした今回のようなセミナーを定期的を実施していただきたい。
- 「原材料の生産段階までトレースができるわけがない。大企業でもないのにどうやってやるんだ（お金がかかりすぎて出来ない）」と経営層や関係部署から理解を得られない場合のアプローチ方法
- DDの取り組み事例など
- これから実施して頂く、各社の情報を参考にさせていただきます。外国企業（例コストコ社、アマゾン社など）の人権の取り組み情報を知りたいと思っています。日本メーカーへの要望について知りたいです。
- サプライチェーン上流（海外の原料原産地、加工地）を対象にした人権DDの進め方
- ユニクロの事例が知りたい
- 引き続き、かかる取り組みについて、特に味の素さまのような大手の会社の取組を紹介いただく機会が増えればありがたいですし、ぜひ、アーカイブ配信をお願いしたいと思います。
- 外国人技能実習生の借金問題・採用費の受入れ企業負担
- 外国人材の早期戦力化
- 外国人社員との共存共栄をテーマとしたセミナーがあるとうれしいです。
- 各種コスト増の上手な商品価格転嫁の事例紹介。
- 環境への取り組みについて人権等の認証の要求事項解説
- 技能実習生・特定技能について、送り出し国で法令で定められた以上の手数料を徴収されていることへの対応（意図せず、手数料を徴収された人材を採用してしまう可能性が考えられる）について、対応方法など教えていただきたい
- 救済メカニズムの構築事例
- 苦情処理メカニズム（国内自社拠点、海外自社拠点、国内取引先、海外取引先）の実効的な構築方法

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

7 今後、セミナーで他に提起してほしい内容があればお書きください（自由回答）（続き）

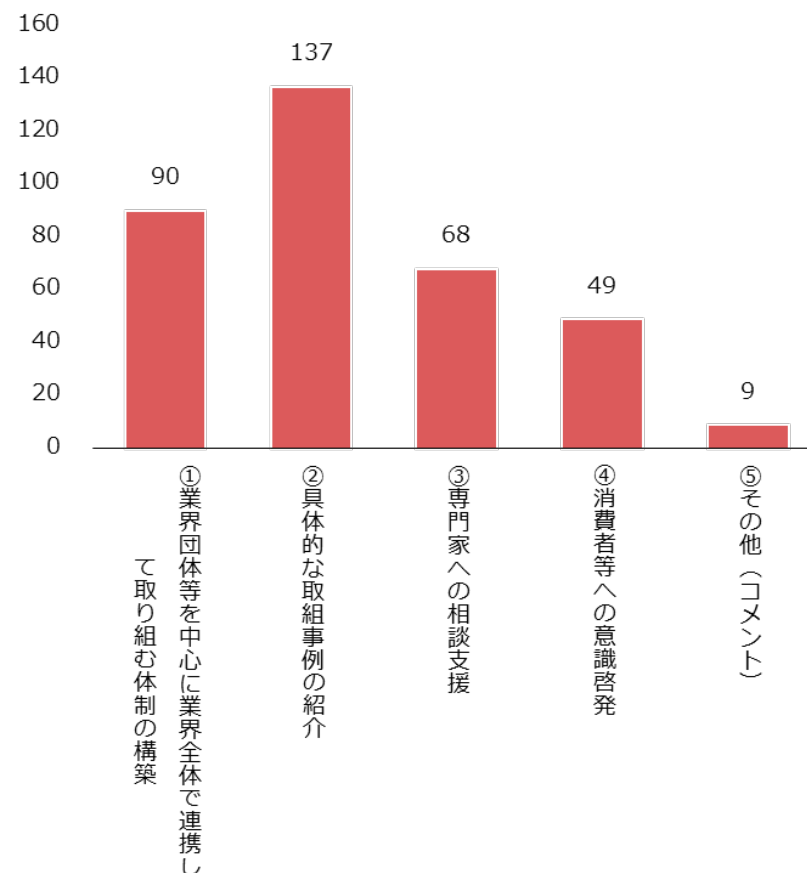
- 苦情処理メカニズムの詳細
- 経費削減(2024年物流問題、環境対策、光熱費等)に向けての連携の実例及び今後の検討課題
- 国内外、最新の事例。
- 国内製造のみ場合(海外から原料調達がない、技能実習生雇用なし)、人権DDでの優先的取り組みリスクとしてどのような取り組みをされているか？事例があれば照会願いたい
- 仕入先・加工先に取組状況確認後のその後の展開について
- 社員向け理解浸透セミナー
- 取組のステップアップと最低限の内容の講義
- 食品他社の取り組みについても注意深く受講させていただきます。
- 食品担当ではないのですが、消費財の日本からの輸出等に関する事案等。
- 人権取り組みのガイドライン等は省庁のHPからダウンロードし読めばわかるので、人権デューデリジェンスの各ステップごとの同業他社様の具体事例をご共有いただけると、自社の取り組みを行う上で参考になり、取り組みを推進しやすくなると感じました。
- 人権対応に追いついてのITの活用例などがあれば、教えて頂きたいと思います。
- 人手不足解消の参考となる取り組みについて（従業員の採用、定着率向上等の具体的事例）
- 大企業ではなく、中ぐらいの規模の「人権尊重の取り組み」
- 中小企業の取組み実態などの情報やデータがあれば開示願いたい
- どのようにしたらサプライヤーへの取組みを進められるか

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

8 今後、セミナー以外に必要なと考える支援について、あてはまるものに○をつけてください（複数回答可）

業種	総計
①業界団体等を中心に業界全体で連携して取り組む体制の構築	90
②具体的な取組事例の紹介	137
③専門家への相談支援	68
④消費者等への意識啓発	49
⑤その他	9



2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

9 その他、今回のセミナーのご感想、農林水産省に対して期待することなどがあればご自由にお書きください

- 特定技能 2 号の受け入れ要件のハードルを下げて日本に残って働けるようにして欲しい。例えば技能実習生 3 年実習し、特定技能 1 号で 5 年働いて会社にとって貴重な戦力となっている外国人の方が、引き続き日本で働きたいと思っても、特定技能 2 号になれなければ帰国するしかない。彼・彼女たちは日本人から敬遠されがちな仕事でも一生懸命に働く。外国人の定住には賛否両論あるが彼・彼女たちが日本に残らないのは様々な面で大きな損失だと思います。
- アサヒグループホールディングス様のお取組について、リスク評価を通じた優先順位付け等を行っておられるというご説明が、非常に現実的かつ望ましいご対応だと感じられました。しかしながら、リスク評価手法がまだまだ一般的ではないと思われるため、どこを出発点にすべきかは難しく、その点について、組織の現状のありようによっては、トップの意思が必要なのではと感じました。
- このようなセミナーを定期的を開催し、情報のアップデートを希望いたします。大変有意義なセミナーだと思います。
- サプライチェーンにおける人権尊重は各企業の責任であります。食品産業としての弊社の立ち位置を理解しビジネスを進めて参りたいと思います。
- セミナーとは直接関係しませんが、日本の農業などの産業自体・農産物の品種などを持続できるように守っていただきたい
- わかりやすくありがたかったです。引き続きよろしくお願いします。
- 岡本様の「リスクは、オフセットができない。」という言葉が、頭に残りました。各業界団体の取り組みをもっと発信して頂きたいと望んでいます。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

9 その他、今回のセミナーのご感想、農林水産省に対して期待することなどがあればご自由にお書きください (続き)

- 海外企業と日本企業の取り組みの違い等、日本企業が克服すべき課題克服について、積極的な支援を期待したい。
- 各食品企業が独自にかつ手探りで人権尊重の取り組みを推進しており、共通のプラットフォームがないことによりサプライヤー側に重複した作業負荷がかかっているのではと思われます。ぜひ日本全体で共通のプラットフォームを構築いただくことを期待しております。たとえば本日ご紹介いただいた「勉強会・研修会の専門家派遣」はとてもありがたい企画で、もう少し規模を拡げて申し込まずとも定例開催されているような会になるとなお助かります。支援団体（味の素様が利用されているJP-MIRAI様）等も増えてきているようですが、その情報に辿り着くまでのハードルが高いと思っています。企業が入手しやすい場での情報発信をご検討いただけるとありがたいです。
- 企業として取り組まなければならない事項と認識しているものの、生産現場ではその優先順位が低いばかりではなく、問題となっている認識がない。また、各省庁を始めとする行政側においては、メーカーが外圧を受けないためにやっているだけのこと、何が根拠で日本が遅れているのか、問題となっているのかと攻めたたてる始末。矛盾しすぎている。
- 企業の実例を認識できた。知見を深めていきたい。
- 技能実習生の日本国内での人権尊重には努力できますが、海外企業からは日本へ来る実習生が現地ブローカーへ金銭を払い、場合によっては借金をして来日していることがNGとしているため、実習生を雇用している日本企業とは取組できないと言われていました。実習生供給国と受入国で解決して欲しいと思います。彼らが働きたい国へ、ストレスを持たずに働ける国として日本がなれるように願います。
- 業界団体等と組んでの普及活動など、もう少し国が積極的に関与を行ってもよいと思う。人手が足りないところは民間の食品企業OB,OGのシニア人材を活用してお金をそんなにかけずともできないだろうか。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

9 その他、今回のセミナーのご感想、農林水産省に対して期待することなどがあればご自由にお書きください (続き)

- 継続しての開催を希望します。ありがとうございました。
- 行政から、もっと積極的に消費者に食品と人権の問題をアナウンスして欲しいです。また、厚生労働省、出入国在留管理庁、都道府県労働局と連携して活動をして欲しいです。
- 食品のサプライチェーンは川上の中小企業が多いので、その意識啓発
- 人権・環境など社会的責任について、海外に比べ、私を含め日本国内では意識が薄く感じています。国全体としてどのように意識を高めていくかが重要かと感じています。
- 人権に関する制度としては各企業にて実施されている部分も多いですが、隅々まで実施できていない部分もあると思います。今後も継続的にこのようなセミナーを実施していただきたいです。
- 人権に係る対応は全体に係る事案と感じます。食品業界は取組みが進んでいるというようなものではなく、全業態に水平的なセミナー機会の創出が図れるように、国の中でも横連携された機関があってもよいのではないかと思います。
- 人権団体の声が直接聞ける場を提供して頂きたい。
- 前回は受講させていただきましたが、内容も一部アップデートされており、分かりやすく大変参考になりました。引き続き、このような企業向けの学習や啓発の機会を設けていただければ幸いです。
- 大手企業と連動する中小企業のサプライヤーチェーンについては、自発的・積極的というより、どちらかと云えば受動的になってしまう現実があります。大手企業に求めるもの、中小・現場に求めるものの相違もあるのではないかと思います。

2. 中小食品企業向け人権尊重の取組に係るセミナー及び意見交換会開催

セミナーに関するアンケートの結果

9 その他、今回のセミナーのご感想、農林水産省に対して期待することなどがあればご自由にお書きください (続き)

- 中小企業の先には、家族経営など従業員が少ないことがあり、「ビジネスと人権」の取組みを理解していただくことに苦労いたします。個社単独では活動範囲が限定されることや、活動が重複しサプライヤーに負担を強いることがあります。農林水産省を含め業界団体の取組みとしてより一層推進していただけると幸いです。
- 中小零細企業へのリーチのやり方や、農畜産水産業者への普及・啓発が食品事業者のサプライチェーンに繋がるため、部門を超えて農水省全体の取組みとして進めて欲しい。そのための施策として農水省の公共調達に関してビジネスと人権の取組みを要件化して進めて欲しい。
- 日本の食品企業が海外から輸入している原材料（農畜水産物）の原料原産地や加工地における人権侵害有無の確認が非常に重要であり、また非常に難しい点と考えております。具体的な進め方に関する手引きや事例紹介があると大変参考になります。
- 日本の製造業は中小企業が支えているように思い、食品製造業も例外ではありません。中小零細企業でも取り組めるような支援策をご用意いただければ、とてもありがたいです。
- 来年もお願いします。状況は毎年変わると思うので。

3. 食品業界における取組事例調査

食品業界における取組事例調査の目的

- 食品企業が取組を進める際の参考としていただくため、農林水産省のHPに紹介可能な、食品企業の人権尊重の取組（人権方針、人権デュー・ディリジェンス、救済のセットでの取組を指す）事例を調査しとりまとめた。

調査の概要

- 事例調査の対象企業は以下の5社である（ヒアリングの実施順）。
 - 株式会社セブン&アイ・ホールディングス
 - 株式会社日清製粉グループ本社
 - 不二製油グループ本社株式会社
 - 三井物産株式会社
 - 株式会社ニチレイ
- 人権尊重の取組に関する各社のウェブサイトの掲載情報と各社担当者へのヒアリング等に基づいて各社の取組内容を整理した。
- 事例集は本報告書の巻末に掲載するとともに、農林水産省ウェブサイトにて公開予定。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

食品業界における勉強会・研修開催の取組支援の目的

- 食品業界団体による取組を推進するため、以下の活動を行う意向のある食品業界団体を公募の上で選定し、以下の①及び②の支援を実施した。
 - ① 食品業界団体が、自らの業界の企業等を対象として、人権尊重の取組を進めるための勉強会・研修開催を行う場合に、ビジネスと人権の最新の動向の解説及び助言を行うことが可能な専門家を派遣。
 - ② 食品業界団体が①の勉強会・研修会を開催する場合、希望する参加中小食品企業に対し、人権尊重の取組を社内で進める上での個別相談会を実施するためのビジネスと人権の最新の動向の解説及び助言を行うことが可能な専門家を派遣

実施概要

- 申込のあった以下の4団体に講師を派遣した。いずれの会場も、櫻井洋介氏（法政大学人間環境学部准教授、元MURCサステナビリティ戦略部シニアマネージャー）に講師を委嘱した（各回の実施概要の詳細は次頁以降を参照）。

開催団体	開催日	開催場所	参加人数
群馬県卸売市場連合会	2024年11月11日（月）	前橋生鮮食料品総合卸売市場 会議室	約40名
（一社）日本植物蛋白食品協会	2025年1月22日（水）	理研ビタミン(株)本社会議室及 びZoom	約130名
日本パン工業会・全日本パン 協同組合連合会	2025年2月6日（木）	製粉会館及びZoom	約220名
（一社）Jミルク	2025年2月13日（木）	Jミルク会議室及びZoom	約60名

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：群馬県卸売市場連合会

- 勉強会・研修名：令和6年度役職員・せり人等合同研修会
- 日時：2024年11月11日（月）13時～14時
- 開催場所：前橋生鮮食料品総合卸売市場 会議室
- プログラム
 1. 開会
 2. 会長挨拶
 3. 研修会

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本植物蛋白食品協会

- 日時：2025年1月22日（水）14時～16時
- 開催場所：理研ビタミン(株) 本社1 カンファレンスルーム及びZoom
- プログラム
 1. 講師講義
 2. 質疑応答
- 質疑応答の概要



質問	講師からの回答
EUのコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令（CSDDD）について。商社を通じて販売している。直接ではないがサプライチェーンとしては対象とを感じる。商社から守ってくれという契約書が送られてくるのか。第一段階として調査票がくるのか	発効はしたが、CSDDDは指令であり、加盟国が国内法を整備しないとイケない。企業にどのような要請事項がくるかは国内法化されたときにわかるもので、まだ見えていない。現時点でそこまでしか情報ないが、契約に盛り込まれることが方法論の一つとしてある。弁護士団体がCSDDDに対応するには条項を組み込むべきというモデル条項をつくっている。契約上義務として規定される可能性はある。法律の対象企業の要請に打ち返すのが初期的対応だろう。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本植物蛋白食品協会（続き）

質問	講師からの回答
EUのコーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令（CSDDD）について。商社を通じて販売している。直接ではないがサプライチェーンとしては対象とを感じる。商社から守ってくれという契約書が送られてくるのか。第一段階として調査票がくるのか	発効はしたが、CSDDDは指令であり、加盟国が国内法を整備しないといけない。企業にどのような要請事項がくるかは国内法化されたときにわかるもので、まだ見えていない。現時点でそこまでしか情報ないが、契約に盛り込まれることが方法論の一つとしてある。弁護士団体がCSDDDに対応するには条項を組み込むべきというモデル条項をつくっている。契約上義務として規定される可能性はある。法律の対象企業の要請に打ち返すのが初期的対応だろう。
パームオイルのグリーンパス制度がある。自前で回答などをやっているが難しい。それ以外も含めてやる方向性だが、全部やるのは大変である。回答をプールできる外部団体があってそこを受け付けることや各社共通しているものがある。窓口は自社でやるがまとめてやるような動きがあるかどうか	あったらいいが、現状としてはそこまで進んでいない。パーム油は進んでいるほうだが、そこを広げるのが方向性としては必要である。対応は大変である。ただし、広げている欧州企業は、広げてあまり入ってこないという声を聴く。広げたいけど利用されなくて困っているという例も聞く。周知が課題であり、まずは公開することが大事である。救済は企業レベルでやるものもあるが、国家レベルのものもある。各国連絡窓口（NCP）はあるが、周知啓発がない。海外だと国内人権機関という第三者組織がある。日本国内はまだ整備されていない。企業のグリーンパスが先行しているのが日本である。国レベルで受け皿を用意すべきだろう。不十分だが日本政府も公開している。国家レベル窓口に誘導することもありえる。個社で抱え込みすぎないほうがいい。救済窓口は多ければ多いほどいい。
企業のサステナ部門は社内研修・教育といったリテラシーあげていけないといけない。世代間の関心の違いはあるか	世代間の違いはある。いまの大学生は児童からSDGsを知っている。ずっと不景気なので、サラリーマンとして稼ぐというマインドより、社会貢献や精神的充足への関心が高い。企業選びでもサステナ報告書を見ている学生もいる。今の学生は指導原則を勉強してこなかったが、勉強してみるとステークホルダーの関心が日本は弱い、特に消費者が弱い、消費者が問題ある商品は買わない、不買運動をしないと変わらないといった姿勢や意識は学生から感じる。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本植物蛋白食品協会（続き）

質問	講師からの回答
企業は人権尊重責任はあるが保護義務はない。救済アクセスは用意する。どこまで救済する必要があるかは悩ましい。特に国境を超えると。救済窓口は多いほうがいいが、国としてどういうあり方があるのか議論あるのか。当社はバイヤーだがサプライヤーでもある。アンケートが山ほど来る。Sedexなどのように、ここ見てといえど済むような仕組みがないと。サステナ人材は潤沢ではない	企業は保護義務までは負わない。原状回復義務と人権についてネガティブなことをしない責任という違いはある。児童労働だと構造的な問題なので、個社で根本的に是正は無理である。是正として原状回復を個社に求めてまではいない。できるところまで。人権の救済の方法論は一つではない。金がかからないものもある。救済の一つとして謝罪がある。ハラスメント被害など。謝罪に重きを置くこともある。ケースバイケースであり、対話が重要である。何を求めて窓口に通報したのかに耳を傾ける。無茶なことは無茶だと言っている。しかし、耳を傾けて真摯に対応することが重要。話を聞くことも救済の一つである。調査票は多いのはそのとおりである。Sedexのような情報共有プラットフォームのように、情報集約は有料サービスに帰結してしまっている。プラットフォームは後発は不利である。バイヤーがプラットフォームをつかうことが前提で、Sedexが一番大きい。サプライヤーの費用は抑えられている。ビジネスとしての動きが介在しているので、後発で参入するのは難しい。紛争鉱物のように業種別、産品別で限定的に情報共有プラットフォームをつくることはありえる。グローバルレベルだと有料サービスになってしまう。
昨年当社は人権方針を策定した。今後人権DDを進めていく計画である。負の影響の評価をすることになるが、メーカーの場合はどうしても上流を見がちになる。下流には保管・輸送もある。このあたりはどう見たらいいか。KPI設定の重要性について、負の影響を調べると生産拠点の労働安全やパーム油等の購入先の人権問題になろう。KPIをたてるとき、KPIの立て方の具体例を知りたい	下流も最近のホットトピックの一つ。これまでは上流サプライヤーに人権取組にスポットが当てられ、下流の人権は見過ごされてきた。全体を見ると趣旨からすると下流への対応が必要である。多国籍行動指針が改定されて下流も見ろべきとされた。製品の仕様段階、消費者の権利、廃棄における人権への影響を見るべきという議論であるが、着手できている企業は少ない。現段階で着手ができてなくても遅れているわけではないが、今後の課題として取り組む企業が増えていることを理解して、そこも含めてDDをして、問題があれば取り組むということではないか。簡単なのはアウトプットをKPIにすること。人権DDのカバー範囲や研修のカバー率などがそれだが、これは本質ではない。KPIは指標を作る視点が重要。社会的インパクトを測定するとき、現地労働者の満足度がどれだけ上がったかなど、自分たちでデータをつくらないと取れない。裨益者が誰かを特定して、その人たちの改善度合いを実際に測定することが本来的には求められる。アンケートなどでいいが、可能な範囲で取り組まれてはどうか。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本植物蛋白食品協会（続き）

質問	講師からの回答
グローバルに展開にしている。人権意識やバックグラウンドなどは各国で異なる。一定のレベルを人権意識を理解してもらうには意思決定層に根付かせないといけない。進める工夫やコツ、留意点を教えてほしい	各国別に人権の考え方が違う。指導原則でいわれているのはガバナンスギャップ。どこまでが法律上の保護ができていないかの確認が必要。ギャップがあるかどうかの確認、どこにあるか。ギャップがあるなら埋めないといけない。法令順守以上が求められることがある。
テクノロジー・AIの人権の例はなにかあるか	一番ホットな問題の一つである。国連等の国際会議でも一番問題視されている。AIが過去データに基づいて、こうではないかという回答を導き出す。過去の構造的な差別の状況がそのまま記憶されて、差別を再生産するという問題。Amazonが採用でAIをつかったが、過去のジェンダーの傾向が反映されてしまい、男性優位になった。技術的問題が人権問題に転用されている。顔認証の問題もある。白人よりも黒人のほうが精度が低く、人種差別につながる。おそれがある以上は開発者がそういう使われ方をしない責任や使う側の責任として差別にならないように配慮して技術に向き合わないといけない。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本パン工業会・全日本パン協同組合連合会

- 勉強会・研修名：「ビジネスと人権尊重」の取組促進のための研修会
- 日時：2025年2月6日（木）14時30分～16時
- 開催場所：製粉会館会議室、Zoom
- プログラム
 1. 「ビジネスと人権」の国内外の最新動向と「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」について説明
 2. 質疑応答
- 質疑応答の概要



質問	講師からの回答
EUは法制化の動き。日本でも資源循環でガイドラインが作成され、法制化されることもある。今の段階で言えることは？ 漠然と大切さはわかるが、いざ方針や体制をつくるに至らない経営層にその気になってもらうコツはあるか	トランプ政権発足して大丈夫かと聞かれる。影響はゼロではない。サステナ全体へのバックラッシュはある。しかし、気候変動に比べると人権のほうが余波は少ない。新疆ウイグル自治区の問題がフォーカスされる。第1次トランプ政権もその政策が強化された。サステナは欧州主導で動いている。その意味では全体として見たときは影響が少ないと考える。
経営層研修の効果的な実施方法	経営層の人となりを知る。どこが響くかを意識しながら経営層に伝える

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本パン工業会・全日本パン協同組合連合会（続き）

質問	講師からの回答
人権方針を改定している。各社参考にしているが、どの企業もグループや連結子会社を適用範囲にしていることがほとんど。当社もグループ全体を適用範囲をしている。しかし、中小企業も存在する。マンパワーやコストの観点から。導入しやすいやりかたはあるか	まず押さえるのは、取引先に問題があったときは自社の問題。自社の関連会社で起きたほうがリスクが大きいという前提で取り組むべき。関連会社は社内・身内というかたち。方針の適用範囲。リスクは本社全体として深刻に考えるべき。そこは人権方針に基づいて行動すること。お願いしますではなく、こうやりますとなる。そこにコストをかけて本部主導で取り組むべき。関連会社にコスト負担や裁量の余地を与えずに、本社としてやるというスタンスとしてトップダウンで進めるべき。経営層のコミットメントが大事である
中小企業はリソースが限られる。中小企業は経営者の個性イコール会社の個性。オーナーとして意識をもって取り組まないといけない。自ら考えて実行しないとものごとが進まないという特性がある。進め方として、何か教えてほしい	中小企業を監査することがある。多いのは国際的に認められた人権以前に、国内法違反であることがほとんど。日本の労基法はしっかりしているので、まずは労基法を守らないとしないと言うことが多い。サプライチェーン末端まで取り組ませるべきというのは無理だろう。中小企業もリソースに応じた責任を果たすことになっており、まずは自社の法令順守、労働者の権利を守るべき。中小企業ができて、大企業ができないことある。それが救済。意思決定に時間かかる。中小企業は起動的に対応できる。そこをしっかりとやっていくべき。自社のことをしっかりと取り組むべき。救済をしっかりとやる。
たくさんの企業や海外からの調達をしている状況で、ひとつひとつの企業がどこまでできるのかという難しさを感じる。海外では、人権問題や長時間労働があるかないかは直接現場で一日中見るができない。アンケートをしているが、こういった調査しかできていない。これでもいいのか	取組の一つとしてはありえる。しかし、調査票はあくまで自己を評価するもの。なので、中国の企業は満点という例もある。調査票は必要だが、それを全部鵜呑みにするのはやめましようと言われている。国のリスクやどういう人権問題が発生しているのかを含めて総合的に評価する。調査票は参考までに使用する

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）日本パン工業会・全日本パン協同組合連合会（続き）

質問	講師からの回答
人権影響評価が一番難しい。セブンの例があるが、数値化をどうやったらいいのかが難しい。（プレゼン資料の）30頁に児童労働や強制労働が指摘されている商品としてコメが入っている。日本の食品企業が扱っているコメはほぼ国産か外国産でもアメリカ産である。コメのリスクをどうとらえるべきか	点数化はコンサルティングでやることがある。3段階や5段階で評価することが多い。その基準は定性的にはなる。判断は評価する人たちで人権委員会としてやり、平均を出すことが多い。だから小数点が出てくる。定量的にすばつといけることはない。しっかりと開示して、評価結果の妥当性を世間に諮ることが大事である。何か言われたら直せばいい。日本国内でも農業は労基法適用除外があり、そういったリスクはある。そういった確認は必要だが、すべての国のコメが問題なわけではない
最近のテレビ局やタレントの問題がある。プライバシー保護を最優先してきたとされるが、人権侵害事例である。タレントの番組出演を継続し、会食のありかたを検証できなかった。社長が人権意識が足りなかったとして辞任した。そのテレビ局は人権方針があったが社員教育もしていたにもかかわらず今回の騒動が発生した。どうしたら防げるのか。また、製粉関係で人権DDはパンの主要原料は小麦粉である。小麦は国家貿易であるが、小麦の人権DDをどうすればいいのか	日本社会全般の人権意識の低さを反映したものだろう。海外の人権と日本の人権のイメージに違いがある。日本では人権にうさんくささがある。日本の人権の形成過程は欧州と違って市民的権利を獲得してきた経緯がないともいわれる。日本の人権の問題は道德で思いやりと紐づけされることである。思いやりはいいことだが、強者から弱者への上から目線への配慮が含意されている。欧州は権利の保持者が主張するということが重要。正当化して、主張することの正当性としての人権という考え方が欧州にはあり、思いやりとの大きな違いがあると感じている。 小麦は構造的な問題がある。小麦の主張産地である中央アジア地域では人権問題として取り沙汰されることがある。どこの国から調達しているか。その国でどういった人権問題があるか。個社がどこまで影響力を及ぼせるかはある。課題を認識して公に示すべき。ちゃんと示していくということが大事。どういう認識をもってビジネスをしているかを示すべき。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）Jミルク

- 勉強会・研修名：酪農乳業「ビジネスと人権に関するオンライン研修会」
- 日時：2025年2月13日（木）14時～16時
- 開催場所：Jミルク会議室及びZoom
- プログラム
 1. 主催者・ご来賓あいさつ
 2. 「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の概要と意義 フードサプライチェーン全体で人権に対応するために」（櫻井氏）
 3. 「農業分野における「ビジネスと人権」対応マニュアルの策定と成果」（公益社団法人日本農業法人協会 業務課 課長 高須 敦俊 氏）
 4. 意見交換・質疑応答
 5. 閉会



4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）Jミルク（続き）

質問	講師からの回答 ※櫻井氏への質問及び回答のみ掲載
輸入農作物について、取引先の商社で確認できても、海外のサプライヤーや農家で守られているかの確認がしやうがないという中で、どこまで企業がそうした確認をやればいいのか	海外からの輸入で商社を経由するものはトレーサビリティを確保できないというのは、業界に限らず共通の課題である。本来的にはたどれるに越したことはないし、たどるべきというのが教科書的な話。現実的には難しい。取引先として商社との連携は必要不可欠だが、自社に入ってくる輸入原材料のうち、とくに人権上リスクが高そうな地域とのつながりがあるか、そこで評判的にひびきそうなところがあるかどうかを確認するところが最初。どこまで影響力を発揮できるかはなかなか難しい。現状把握が一つ。リスクが低そうなら優先順位付けで、高そうなところにリソースを割くという説明でいい。リスクが高そうなら、リスクが高いということをきちんと開示して、商社として連携してできることまでやる。訪問監査までは難しいが、何か関与できる仕組みがないか、スクリーニングができないか、できるところまでをやっているということのアピールをする。どこまでできるかは商社との相談の上で決めればいい
外国人技能実習生問題について、派遣会社を通じた受入れの場合、労務管理を含めて責任はどこに発生するのか。酪農家のほうで注意すべきなのか	派遣労働者の労働時間管理は派遣先に責任があるというのが法律上の考え方である。

4. 食品業界における勉強会・研修開催の取組支援

実施概要：（一社）Jミルク（続き）

質問	講師からの回答 ※櫻井氏への質問及び回答のみ掲載
資料の3つの誤解について、対応をしていく必要があると考える。農水省の手引きは食品産業を対象としているが、一方でサプライチェーン全体の問題でもある。誰が何をすればいいのか	ビジネスと人権の考え方からすると、人権課題の特定評価をして優先順位をつけて対応していくことになる。したがって、何をどの順番でやっていくのかは千差万別になる。それを考えるのが人権尊重の第一歩である。万人が納得する解答はない。ある程度順番をつけてやっていくしかない。企業もリソースに限りがある。考え方を含めて開示して、フィードバックで見直すべきことがあれば見直す。まずは考え方を示すことが大切である。そうはいっても、業種共通で深刻と思われる課題はあるだろうから、第一候補としてあげられるのは酪農現場での労働時間が出てくるのだろう。もしかすると、最優先課題ではない企業もあろう。業界特有の課題を見据えたうえで、どこに取り組むかを考えてみる。まずはやってみる。不安があるなら他社事例も参考にしながらやればよい。
法人協会の発表で認知度が低いということが示されており、法人協会に加盟しているような法人でも認知度が低いのはショックである。法人協会では認知度向上への取組の予定を教えてほしい。ある業界で認知度が低いときに何をすると認知度が上がるのか。法人協会に入らないような家族経営農家もいる。そういうところはさらに認知度が低いだろう	企業研修をすることがあるが、重要なのは日頃の業務に引き直して人権を考えてもらうということがある。たとえば、労働安全衛生も人権問題であるというふうに。日本国内だと人権という言葉が先行すると身構えたりうさんくさいと思わてしまう。実はこれも人権につながっているということを意識してもらい理解してもらうことが重要。規模が大きい事業所のほうが人権対応ができることがある。特に救済がそれで、大企業はいろんな人の稟議が必要となるが、意思決定のハードルが高い。規模が小さいと経営者の鶴の一声で変わることがある。経営者の意思決定が現場に反映しやすい。サプライチェーンの俯瞰は規模の小さいところは難しかろうが、自社労働者の労務管理などはむしろ迅速な対応が可能である。

5. 「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」等へのリンク

- 本事業で作成した「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」は農林水産省の以下のウェブサイトで見・入手が可能である。
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」
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>。
- 本事業で開催したセミナーのプレゼン資料は農林水産省の以下のウェブサイトで見・入手が可能である。
農林水産省「食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー」
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinken-seminar.html>。

食品業界における取組事例調査

食品業界における人権尊重の取組事例集



令和7年3月
農林水産省
大臣官房新事業・食品産業部



目次

はじめに	3頁
農林水産省による食品企業における人権尊重の取組促進の後押し	4頁
食品企業の人権尊重の取組事例	
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	6頁
不二製油グループ本社株式会社	13頁
三井物産株式会社	20頁
株式会社ニチレイ	27頁
日清製粉グループ本社	33頁

※目次は「食品業界における人権尊重の取組事例集」単体のページ番号であり、左下の本報告書におけるページ番号とは異なる。

はじめに

本事例集作成の目的

- 企業活動による人権への負の影響（人権侵害リスク）が顕在化するに伴い、企業に人権尊重の取組を求める声が高まっています。日本政府も「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」及び「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表し、日本企業による人権尊重の取組に対する理解の深化と取組の促進を図っています。農林水産省も、2023年12月に「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を公表するなど、食品企業の取組を後押ししてきました。
- 人権尊重の取組はリスク管理やESG投資への対応として重要であることに加え、少子高齢化で労働力人口が減少する中で、食品産業が雇用を確保し生き残る上でも非常に重要です。
- しかし、人権尊重の取組として実際に何をすればいいかわかりにくいと感じる食品企業やその担当者が少なくありません。そこで、食品企業が取組を進める際の参考としていただくため、食品企業の人権尊重の取組の事例を調査して整理しました。本事例集などを参考に食品企業各社で人権尊重の取組を始めていただくことを期待しています（事例調査や過年度事業調査等から、個別企業に限らず横断的に重要だったり共通していたりするポイントを下記にまとめました。重要なポイントは下記に限るものではありませんが、人権尊重の取組を進める際の心構えとして参考にしてください）。

農林水産省 大臣官房 新事業・食品産業部

（令和6年度委託事業委託先：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）



経営トップのコミットメントが極めて重要です

- 人権尊重の取組は企業活動全般が対象であり、全社的な関与が必要です。
- 事例で取り上げた企業でも経営トップが人権を経営課題として捉えたことが取組の推進につながっています。



まずは自社の人権侵害リスクに取り組むのも一案です

- 「ビジネスと人権」では自社だけでなくサプライチェーン全体の人権侵害リスクに対処することが求められます。
- しかし、人権侵害リスクは多岐にわたることに加えて、企業規模によっては投入できる人的・経済的リソースが限られています。まずは、自社と関わりが強い人権侵害リスクを優先して取り組むんでみてはいかがでしょうか。



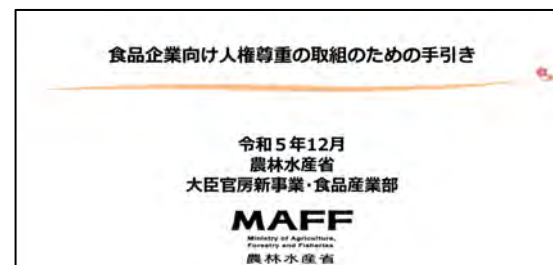
どの企業（担当者）も最初は苦労しながら取組を進めています

- 大企業や人権対応で先進的とされている企業やその担当者も最初から人権に精通していたわけではありません。
- 各社の担当者は、他社の事例や業界団体等が発行している資料を参考にしたり、社内外の詳しい人に聞いたりしながら、自分なら何ができるか考えながら人権尊重の取組を進めています。

農林水産省による食品企業における人権尊重の取組促進の後押し

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き

- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」で示された内容について、食品産業（主に食品製造業）において実際に取り組めるように、2023年12月、農林水産省において「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を公表しています。
- 手引きに沿って食品企業が自ら人権尊重の取組を実践できるよう、平易かつポイントをしぼった内容とするとともに、様式例や実践例などの掲載により、取組へのハードルを下げることに努めました。さらに、取引先の企業に人権尊重の取組を求める（求められた）際にも利用できるように、なぜ取組が必要なのか、どのような取組が必要か説明しやすいような構成にしています。
- 人権尊重の取組を始めていただく際に、この手引きを積極的にご活用ください。



手引きへのリンクはこちら

https://www.maff.go.jp/j/kokusai/kokusei/kanren_sesaku/business_and_human_rights.html

食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー

- 農林水産省は、食品企業における人権尊重の取組をより推進することを目的として2023年度と2024年度に「食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー」を開催いたしました。
- セミナーでは人権尊重の取組を推進している食品企業に講演いただき、取組の具体的な内容を紹介していただいています。セミナーの講演資料や動画（一部）を農林水産省のウェブサイトで公開しているので、企業の具体的な取組事例を知りたい方は本事例集とあわせてセミナー資料もご参照ください。

セミナーの資料・動画へのリンクはこちら

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinken-seminar.html>

【ご登壇企業】
(開催順)

- サントリーホールディングス株式会社（2024年2月5日、12月5日）
- 味の素株式会社（2024年2月15日、11月12日）
- 明治ホールディングス株式会社（2024年2月16日、12月2日）
- イオン株式会社（2024年11月7日）
- 株式会社ニッスイ（2024年12月3日）
- アサヒグループホールディングス株式会社（2024年12月16日）

食品企業の人権尊重の取組事例

株式会社セブン&アイ・ホール ディングス

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

企業名	株式会社セブン&アイ・ホールディングス
本社所在地	東京都千代田区二番町8番地8
設立年	2005年
資本金	500億円
売上（連結）	17兆7,899億27百万円（グループ売上、2024年2月期）
従業員数（連結）	157,177人（2024年2月末時点）
事業内容	コンビニエンスストア、総合スーパー、食品スーパー、専門店、フードサービス、金融サービス、IT／サービスなど、各事業を中心とした企業グループの企画・管理・運営（純粋持株会社）
国内外拠点数	約22,800店舗（国内）、約85,800店舗（世界）（国内は2024年2月末、海外は2023年12月末時点）
企業HP	https://www.7andi.com/
関連ページURL	https://www.7andi.com/sustainability/human_rights.html

人権尊重の取組のポイント

- 「お取引先サステナブル行動指針」を踏まえたCSR監査を実施（A～Eの5段階評価）。
- 監査で見つかった不適合の件数や内容をウェブサイトで公表。不適合事例は隠さずに、ガラス張りで開示するようにしている。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

「ビジネスと人権」に取り組む背景・経緯

- 1993年に「企業行動指針」を策定。「**人権の尊重**」については国連「ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則）」の採択以前から**企業行動指針の中で言及**している。
- 2011年に指導原則が採択されたことを受けて、2012年から**CSR監査**を開始した。2023年のCSR工場監査件数は254件（海外）と527件（国内、PB製造委託先工場、全体の約50%）である。
- 2017年に策定した「お取引先行動指針」を2019年に改訂して「お取引先サステナブル行動指針」とした。
（出所）外務省「『ビジネスと人権』に関する取組事例集～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて～」2021年9月、24頁。

人権方針の策定

- 人権に関する国際的な原則や基準を踏まえて、2021年10月に「セブン&アイグループ人権方針」を策定した。
- 人権方針策定に際しては、指導原則や日弁連の「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」を読み込んだり、他社事例を確認したりした。
- **人権の必要性は経営陣が強く認識**しており、社外取締役からの評価を踏まえて取締役会で承認されている。外部専門家の意見も重要だが、**企業が主体的に策定**に関与することで、**自社としての考え方を示すことが重要**である。
- 人権方針が浸透することで、監査の意義が正しく理解されるようになり、**監査の結果が改善**した。

（出所）外務省「『ビジネスと人権』に関する取組事例集～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて～」2021年9月、25頁。

【セブン&アイグループ人権方針の構成】

1. 人権に対する基本的な考え方
2. 適用範囲
3. 人権尊重の推進体制
4. 人権デュー・ディリジェンスの実施
5. グリーバンスメカニズムの構築と救済措置
6. ステークホルダーとの対話・協議
7. 教育・啓発活動
8. モニタリングと情報開示
9. 重点取り組み

(1) 非人道的な扱いの禁止 (2) 強制労働の禁止 (3) 児童労働の禁止
(4) 差別の禁止 (5) 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供 (6)
適切な労働時間の管理 (7) 適切な賃金の確保
(8) 子どもの権利の尊重 (9) 安全な商品・サービスの提供と倫理的な
マーケティングや広告活動

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 指導原則および「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」の手順に従って人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の仕組みを構築している。
- 2022年にグループ及び取引先のビジネスが人権に及ぼす潜在的な負の影響の評価を実施し、重要な人権課題のマッピングを行った。今後、特定された課題の予防・軽減に向けた取組を進めていく。
- 「お取引先サステナブル行動指針」は、**日本語を含めて21言語で作成**（2025年2月現在）。仕入れ先が立地している言語を優先して作成してきた。現在はほぼ立地エリアをカバーできているが、それ以外のエリアから仕入れることがあれば対応言語を増やす可能性はある。
- 「ビジネスと人権」の機運が高まる以前からサプライチェーンの工場管理体制などを監査してきた。顕在化した問題については修正・是正を求めてきた。課題は一つ一つ対処するが、他社に比べて問題の多い工場に対しては、注意を促すためのオンデマンドのセミナーを開催したりしている。
- CSR監査
 - 現地工場を有する企業と取引開始前に、事前に「お取引先サステナブル行動指針」を踏まえ、誓約書を交わしてからCSR監査を実施する。A～Eの5段階評価のうち、C以上を取引条件としており、Dの場合は再監査を求めている。
 - 監査で明らかになった**不適合項目やその疑いがあるリスクは、100%是正されたことを確認**する。例えば機械に巻き込まれる可能性など、労働安全に関するリスクがあった場合、囲いをする、注意表記をするといった是正をしてもらう。是正までの期間の目安は3か月。監査日から10営業日以内に改善計画の立案を依頼し、その計画案の妥当性を監査員と一緒に確認して、監査日から3か月以内には是正を完了してもらう流れ。しかし、建物の改修・修繕など短期間での改善が難しいものもあるので、臨機応変に対応している。
 - 取引先に負担をかけないよう、**監査費用は同社が負担**している（再監査費用は取引先が負担）。
 - 監査で見つかった**不適合の件数や内容をウェブサイトで公表**している。不適合事例は同社と資本関係がない企業の情報なので、従来踏み込んだ開示はしてこなかったが、欧州の投資家からより具体的に開示すべきという要請が大きくなっている。**不適合事例は隠すようなことではなく、工場情報を特定されない状態で、ほぼガラス張り**で開示するようにしている。評価機関からはさらなる情報開示を求められる。
 - 監査は**課題を見える化**するということについて理解してもらうことが重要である。監査に適合している取引先には適合認証書を発行して、**取引先工場のブランディング**につながるように心がけている。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

お取引先サステナブル行動指針の運用



(出所) セブン&アイ・ホールディングス「お取引先様とともに築く持続的発展可能なサプライチェーンの構築」、
https://www.7andi.com/sustainability/theme/theme7/businesspartners.html#anc_audit

適合認証書



苦情処理メカニズムの整備

- 通報窓口は、3つ用意されている。
 - グループ共通従業員ヘルプライン：日本国内の事業会社の従業員とその家族、退職者が対象。23年11月より日本語だけでなく英語、中国語、ベトナム語でも対応。
 - お取引先専用ヘルプライン：国内グループ会社の取引先の役員、従業員、元従業員が対象。24年3月からは、海外からの通報受付を日本語、英語、タイ語、ポルトガル語でも実施。
 - 監査役ホットライン：国内グループ会社の取締役、監査役、執行役員など、経営幹部の関与が疑われる社会からの信頼を失うような行為に関して、経営層から独立して通報を受け付け、調査対応を行うことが目的。
 - 苦情処理メカニズムを関係者に周知し、改善や再発防止の実践のため、Eラーニング等を使った社内教育をしている。
- (出所) 外務省「『ビジネスと人権』に関する取組事例集～「ビジネスと人権の指導原則」に基づく取組の浸透・定着に向けて～」2021年9月、25頁。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

人権尊重の取組推進のための努力・工夫

■ 外部有識者の活用

- 様々な国・地域から原材料・加工して商品を加工して仕入れているが、国・地域、業態、品種などにより人権侵害リスクが異なっている。それらを定量化するのが難しい。どのグローバル基準を用いて分析するか、人権DD実施において定性的なデータをどのように定量化して判断していくかなどについて外部有識者の助言を得ている。

■ サプライヤー等のビジネスパートナーへの働きかけ

- 年に一回、PBの製造委託先を対象とした説明会を開催している。そこで、監査のことやグループの考え方を説明し、**みんなで人権尊重の取組を進めていきましょう**、というメッセージを送っている。
- 監査等で指摘が多い項目は、より深掘したオンラインセミナーを視聴してもらうようにしている。
- 2024年度からは、英語、タイ語、ベトナム語、中国語でもオンラインセミナーを視聴できるようにした。
- **トップや経営陣が取り組まないと人権尊重の取組は進まない**ため、ビジネスパートナーへの働きかけでは、その企業のトップや経営陣に働きかけている。

人権尊重の取組を実施する上での課題・苦労

- 労働安全の問題は幅が広く、その中で**どこを優先するかがセクターや商品などによって異なる**ので対応が難しい。児童労働と家事手伝いの違いや、ユニフォーム（帽子やエプロンなど）を自宅に持ち帰って洗濯したときの対価をどうするのかといった考え方が工場によってまちまちである。また、国によっては労働時間の考え方が緩く、（生活賃金を満たす賃金を支払っても）労働者が高い賃金を得た上でなお長時間働くことを希望したり、残業させずに業務を終了しても他の工場でダブルワークをしたりすることもある。グローバル基準に実際の働き方が整合していない。
- 外国人労働者だから大きな問題が発生しているということはこれまでないが、**言語の問題**があるため、工場監査では日本語や英語以外でもわかりやすい言語の表記やすぐ目で見てわかるサインを取り入れるよう求めることがある。
- 監査費用が莫大であり、一企業が**監査費用を負担し続けることは大変**である。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

人権尊重の取組をしたことでよかったこと

- **従業員の定着率**が良くなったり、従業員向けのアンケート結果が非常に良くなったりした。現在は人手不足なので、従業員の満足度や定着率が上がることは企業にとってもプラスである。ビジネスパートナーにもこうした改善効果が期待できると説明することもできる。
- 一定規模以上の企業にとって、**社会的評価は非常に重要な意味**を持つ。社会的な問題に取り組んでいないと、将来的には資金を引き上げる投資家が現れる可能性があるし、取り組むことで投資家からの資金が得やすくなる可能性もある。
- 社会的に人権教育が進むことで、将来的には人権尊重の取組をしている企業の商品が選ばれて売り上げが伸びることもあるかもしれない。

不二製油グループ本社株式会社

不二製油グループ本社株式会社

企業名	不二製油グループ本社株式会社
本社所在地	大阪府泉佐野市住吉町1番地（登記上の本店所在地）
設立年	1950年
資本金	13,208 百万円（2024年3月末現在）
売上（連結）	564,087 百万円（2024年3月期）
従業員数（連結）	5,731名（2024年3月31日現在）
事業内容	グループ戦略立案および各事業会社の統括管理
国内外拠点数	主要拠点 34社（日本：7社、東南アジア：12社、中国：5社、米州：6社、欧州：4社）
企業HP	https://www.fujioilholdings.com/
関連ページURL	https://www.fujioilholdings.com/sustainability/human_rights/



人権尊重の取組のポイント

- 2016年9月に行われた海外有識者とのダイアログをきっかけにビジネスと人権について取り組みを開始。サステナビリティへの感度が高い経営層の下で迅速に人権DDを開始し（2016年度）、人権方針を策定・公表した（2017年4月）。
- 2018年5月にパーム油のグリーンバンス（苦情処理）メカニズムを構築し運用開始。受け付けた全ての苦情リストはウェブサイトで公表し、その進捗状況を四半期ごとに報告している。
- 人権尊重の取組も含めたサプライチェーン上の課題への対応が、企業価値向上やビジネス上の恩恵享受につながっている。

不二製油グループ本社株式会社

「ビジネスと人権」に取り組む背景・経緯

- 2016年9月に行われた**海外有識者とのダイアログ**がきっかけとなり、「**国連ビジネスと人権指導原則（指導原則）**」に則った**企業行動の重要性をCEOを含む経営層が認識した**。その後1年ほどで人権DDの実施や、人権方針の策定を進めた。また、2018年にはパーム油サプライチェーンのグリーンバンスメカニズムを構築した。
- パーム油業界は2000年初頭から活発に環境問題・人権問題に取り組むようになっていた。同社は持続可能な**パーム油のための円卓会議（RSPO）に2004年から加盟**。パーム油の社会的な取組の要請が高まっていたこともあり、以前からコモディティの人権問題には着手していた。また、ダイアログ当時からSDGsやESGへ経営として注力する姿勢を示していたこと、顧客やNGO等のステークホルダーとのコミュニケーションを通しパーム油に関する**サステナビリティ課題への対処の必要性を経営マターとして認識**していたことが、有識者ダイアログ後の迅速な取組を後押しした。
- 最近**は多国籍企業に限らず国内外の取引先から人権に関する問い合わせが増えており、日本企業の間でも人権の意識が高まっていることを体感する**。

人権方針の策定

- 2017年4月に「不二製油グループ人権方針」を策定・公表した。
- 自社グループの従業員が人権尊重について共通の認識を持ち、事業活動において責任を果たせるよう、具体的な対応指針として「不二油製油グループ人権ガイドライン」を2023年3月に策定した。
- 「不二製油グループ憲法」の行動原則の中で、「私たちは、不二製油グループ社員の多様性と人格、個性を尊重します。」と定め、DE&Iを重視した経営を推進しているが、これらの考え方の基盤として「人権尊重」がある。
- 人権方針策定の際は、指導原則の理解を深めたことと合わせて、**先進的な企業の人権方針や同業他社が重視しているキーワードなどを参考に、重要なポイントを織り込むことに努めた**。また、社内関係部署と協議しながら実行性のある方針を策定した。

不二製油グループ本社株式会社

ESGに関する方針・行動規範・ガイドライン

不二製油グループ憲法（ミッション・ビジョン・バリュー・プリンシプル）

安全・品質・環境	不二製油グループ安全品質環境基本方針（2015年10月）
生物多様性	不二製油グループ生物多様性方針（2023年3月）
人材・人権	不二製油グループ人権方針（2017年4月） 不二製油グループ人権ガイドライン（2023年3月） 不二製油グループダイバーシティビジョン（2020年5月） 不二製油グループダイバーシティ基本方針（2015年） 不二製油グループ健康経営推進宣言（2017年1月）
サステナブル調達	不二製油グループサプライヤー行動規範（2021年4月） 責任あるパーム油調達方針（2016年3月） 責任あるカカオ豆調達方針（2018年8月） 責任ある大豆、大豆製品の調達方針（2021年6月） 責任あるシアカーネル調達方針（2021年7月） CSR調達ガイドライン（第3版）（2021年11月改訂）
企業行動	不二製油グループ行動規範三原則（2003年2月） 不二製油グループプライバシーポリシー（2023年10月） 不二製油グループ税務ポリシー ディスクロージャーポリシー 動物福祉ポリシー（2019年8月）
コーポレートガバナンス	不二製油グループ本社 コーポレートガバナンス・ガイドライン（2023年6月第4版）

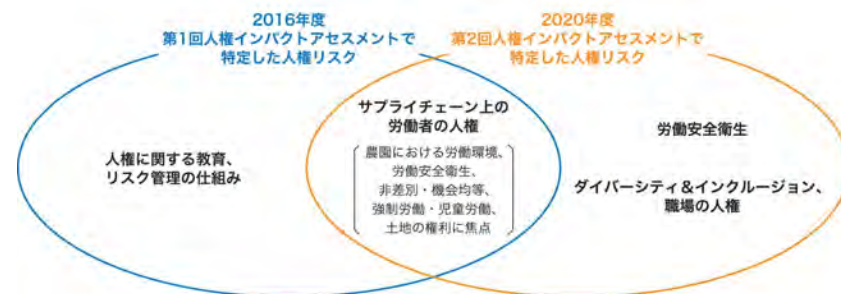
（出所）不二製油グループ本社受領資料をもとに作成。

不二製油グループ本社株式会社

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 2017年4月に「不二製油グループ人権方針」を策定し人権DDを開始した。サプライチェーン上の人権への負の影響の特定・評価、対処すべき重要課題の優先順位付けのため、外部の有識者の助言を得て、2016年度に第1回、2020年度に第2回の人権インパクトアセスメントを実施した（特定されたリスク分野は右のとおり）。
- 第2回の人権インパクトアセスメントにおいては、対応を優先すべき重要な人権侵害リスクとして①労働安全衛生、②サプライチェーン上の労働者の人権、③ダイバーシティ&インクルージョン及び職場の人権の3つの分野を特定した。
- 中期的に特定されたリスク3分野の低減に取り組み、その進捗をサステナビリティレポート等で開示している。

第1回・第2回人権インパクトアセスメントの結果



(出所) 不二製油グループ本社「人権マネジメント」
https://www.fujioilholdings.com/sustainability/human_rights/

苦情処理メカニズムの整備

- 2018年5月にパーム油のグリーンバンス（苦情処理）メカニズムを構築・公表した。
- グリーンバンスメカニズムでは、ステークホルダーが同社グループやグループのサプライチェーン上の環境・人権問題などの懸念について提起することができる。
- 同社はサプライチェーンの川中に位置しており、グリーンバンスの提起があった際は直接サプライヤーへのエンゲージメントを通し是正を働きかける。
- 受け付けた全ての苦情リストはウェブサイトで開示し、その進捗状況を四半期ごとに報告している。2023年度に登録したグリーンバンスは42件（環境関連39件、社会関連3件）であった。

不二製油グループのグリーンバンスメカニズム



(出所) 不二製油グループ本社「パーム油のサステナブル調達」
https://www.fujioilholdings.com/sustainability/palm_oil/

不二製油グループ本社株式会社

人権尊重の取組推進のための努力・工夫

■ 自社従業員の啓発

- 社内の人権意識を高めていくために、毎年12月の世界人権デーに合わせて「**人権週間**」を設定し、**トップメッセージの発信、人権テーマに関する啓発メール**を配信している。
- 原料サプライチェーン上の人権課題への対応においては、**まずはトレーサビリティを高めることが第一歩**であり、それによりサプライチェーン上で関連する環境的・社会的リスクを防止、最小化、軽減、管理することが可能になる。

■ 原料サプライチェーン（SC）上の人権課題への対応

<パーム油SC> 労働環境の改善

- 「責任あるパーム油調達方針」に基づきNDPE（森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ）を掲げる。
- **2030年目標として全直接サプライヤーへの労働環境改善プログラム（Labor Transformation Program：LTP）の適用を掲げ、同プログラムを通しサプライヤーをマンツーマンで支援**している。
- 8つの人権関連問題のスコープ（1．移動の自由、2．雇用契約、3．倫理的雇用、4．グリーンバンスマネジメント、5．賃金および労働時間、6．結社の自由、7．安全衛生、8．労働者の住居ならびに宿舎）について確認し、より良い管理システムを構築し改善している。また、実践的な研修や意識啓発、国際的な労務管理基準を適用している。

<カカオSC> 児童労働の撤廃

- 「責任あるカカオ豆調達方針」に基づき、**サプライチェーン上での児童労働を防止するための環境整備および児童の権利侵害を是正する仕組みづくりに注力**している。（次ページへ続く）

労働環境改善プログラム サプライヤー経営陣へのインタビュー



（出所）不二製油グループ本社「パーム油のサステナブル調達」
https://www.fujioilholdings.com/sustainability/palm_oil/

不二製油グループ本社株式会社

<カカオSC> 児童労働の撤廃（前頁続き）

- カカオの直接調達サプライチェーンに関わる全ての村でコミュニティエージェントと農家グループが協力して児童労働の監視・是正システム（CLMRS）を構築している。
- 同社はリスクの高いコミュニティに焦点を当て、**児童労働の危険にさらされている、あるいは児童労働に従事している子どもたちを特定し**、その当事者世帯や当該コミュニティに対して**行動計画を提案**している。
- 同時に、剪定作業指導などのカカオ農家支援、貯蓄貸付組合設立による女性のエンパワーメントの促進、環境保全などを実施することで、**コミュニティにおける予防的取り組みも推進**している。

児童労働監視・是正システム（CLMRS）



（出所）不二製油グループ本社「カカオのサステナブル調達」
<https://www.fujioilholdings.com/sustainability/cocoa/>

人権尊重の取組を実施する上での課題・苦労

- 人権リスクの抑制には、地道で継続的な取り組みが必要である。
- 社内外のステークホルダーとの丁寧なコミュニケーションが不可欠である。

人権尊重の取組をしたことでよかったこと

- 欧米での規制強化などサステナビリティに関する要請が強まる中で、人権課題対応も含めサプライチェーン上の課題へ対応しているサプライヤーとして顧客から認知されている。トレーサビリティの向上やサステナビリティ課題へ対応した商品の提供には継続的な取り組みが必要であり、**先行した取り組みがビジネス上の恩恵や企業価値向上につながっている**。
- **若い世代の間ではサステナビリティに関心が高い人が増えており**、同社のサステナビリティウェブサイトを開覧して同社を志望する学生もいる。

三井物産株式会社

三井物産株式会社

企業名	三井物産株式会社
本社所在地	東京都千代田区大手町一丁目2番1号
設立年	1947年
資本金	343,441,628,595円（2024年9月30日現在）
売上（連結）	13,324,942（百万円、2024年3月）
従業員数（連結）	5,419名（連結従業員数53,602名）（2024年3月31日現在）
事業内容	金属資源、エネルギー、プロジェクト、モビリティ、化学品、鉄鋼製品、食料、流通事業、ウェルネス事業、ICT事業、コーポレートディベロップメントの各分野における商品販売とそれを支えるロジスティクス、ファイナンス、さらには国際的なプロジェクト案件の構築など
国内外拠点数	事業所数：125拠点（61か国・地域）／国内：11拠点、海外：114拠点（2024年10月1日現在）
企業HP	https://www.mitsui.com/jp/ja/
関連ページURL	https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/human_rights/index.html

人権尊重の取組のポイント

- 主要事業のサプライチェーン上の人権侵害リスクを評価。衣服や建材等と並んで食料の原産地（新興国など）を児童労働や強制労働といった人権問題の高リスク分野として特定。
- 人権課題に精通する専門家を講師として取引先向けに研修を実施するなど、取引先の人権尊重の取組促進を支援。
- 同社の方針や取組の周知を目的とした「サプライチェーンマネジメントハンドブック」を作成。社内や直接的・間接的な取引先に配布。児童労働やハラスメント等の人権侵害リスクへの対応に関する解説等も掲載され、取引先の理解促進を後押し。

三井物産株式会社

「ビジネスと人権」に取り組む背景・経緯／人権方針の策定

- 世界中の国・地域でグローバルに事業展開をしていることから、国際基準に則った人権に対する配慮が同社のサステナビリティ経営の基盤であると考えている。同社事業への影響や社会からの要請の高まりを踏まえてサステナビリティ重要課題をマッピングした結果、2021年度3月期から始まる「中期経営計画2023」において、「ビジネスと人権」をサステナビリティ経営の重点課題の一つに設定。（三井物産㈱「有価証券報告書 第103期（2021年4月-2022年3月事業年度）」 29頁、同「統合報告書2020」 69頁）
- 2020年8月に人権方針を策定した（2022年2月改定）。同社は2007年12月に「サプライチェーンCSR取組方針」を策定するなど、2000年代からサステナビリティへの取組を実施してきた（サプライチェーンCSR取組方針は2020年8月に改定）。（三井物産㈱「統合報告書2020」 118頁）
- 中期経営計画2026では、事業活動における人権尊重の取組のさらなる強化を掲げ、人権DDの実効性向上、サプライヤーとの協働、取組強化のための社内プロセスの拡充を通じて人権尊重の取組を継続している。（三井物産㈱「中期経営計画2026～Creating Sustainable Futures～」 19頁）

三井物産株式会社

人権デュー・ディリジェンスの実施

■ 人権侵害リスクの特定・評価

- 2020年3月期に、外部専門家を起用し、同社、海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象にサプライチェーン上の人権侵害リスク評価を実施したところ、主に食料、衣服、建材等の商品について、東南アジア、アフリカ、南米等の新興国を中心とした原産地が一般的に強制労働や児童労働等の人権問題が生じる高リスク分野として評価した。2024年3月期には高リスク分野を見直しして、人権DDの対象地域・商品を拡大することを決定した。（三井物産㈱ ウェブサイト、https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/human_rights/index.html）

■ サプライヤーへのアンケート等の実施

- 2020年3月期に特定した高リスク分野におけるすべての主要サプライヤーについて、2023年3月期までにサプライヤーアンケートを実施。また、アンケートに加えて、同社の取組方針の遵守事項に沿ったチェックリストに基づく調査も実施している。サプライヤーの責任者との面談や製造現場の視察も実施し、必要に応じて助言や指導を行っている。（三井物産㈱「統合報告書2020」118頁；同「統合報告書2023」43頁）
- 2024年3月期にも引き続き新規取引先にサプライチェーン取組方針を送付して内容の理解を求めるとともに、人権課題に精通する弁護士を講師として取引先向けに研修を実施するなど（三井物産㈱「有価証券報告書 第105期（2023年4月-2024年3月事業年度）」36頁）、取引先の人権尊重の取組促進を支援。
- 2025年3月期の目標では、高次サプライヤー（2次サプライヤーより上流のサプライヤー）とのエンゲージメント強化を掲げている（本目標を含む具体的な取組目標や内容は次頁参照）。
- 同社子会社の三井農林㈱が、販売先である食品製造企業とともにスリランカ紅茶農園のフォローアップ監査に同行し、農園、紅茶場製造工場と対話を実施。発見された改善すべき事項については、食品製造企業とともに農園経営者との対話を重ねて対応。（三井物産㈱「有価証券報告書 第105期（2023年4月-2024年3月事業年度）」36頁）

■ 2024年3月期に、買契約書（和文、英文）の雛型に人権条項を追加した。

人権尊重の取組に関する目標と取組実績

期間	目標	取組実績
2025年3月期	- 事業活動の人権デューデリジェンスの実施範囲を拡大し、人権への負の影響の特定、評価、是正活動を更に強化する。 - 人権方針の三井物産グループ従業員への周知、取引先との持続可能なサプライチェーン取組方針の周知と協働による人権の尊重の推進。 - 高次サプライヤー（二次以降の上流サプライヤー）とのエンゲージメント強化、既存社内プロセスへの人権リスク管理の仕組み導入を通じた、事業活動における人権尊重取組みの一層の強化。	
2024年3月期	- 事業活動の人権デューデリジェンスを実施し、人権への負の影響の特定、評価、是正に努める。 - 人権方針の三井物産グループ従業員への方針周知、取引先との協働による人権の尊重の推進。 - サプライヤーとの協働や社内プロセスへの人権リスク管理の組み込み等を通じた、事業活動における人権尊重取組みの一層の強化。	- 持続可能なサプライチェーン取組方針、個別調達方針を新規取引先に送付。2024年3月期には、連結子会社の三井農林が、販売先である食品製造会社と共にスリランカ紅茶農園のフォローアップ監査に同行し、農園、紅茶葉製造工場と対話を実施。 - ステークホルダーと協働し、以下を実施 - 取引先、国内外従業員約400名に対して人権研修を実施 - E-learningを導入し、国内が従業員約500名が受講（2024年3月末時点） - 人権をテーマとしたステークホルダーダイアログを外部法律事務所と開催 - 本店・海外現地法人および連結子会社のサプライヤー（コーヒー・カカオ・ゴマ・茶葉・エビ等）に対しアンケート調査（22件回収）と、一部サプライヤーに対しての現地訪問調査を実施。子会社である三井物産シーフーズで水産物調達方針を策定。事業本部による関係会社自主監査や内部監査における人権要素の監査の仕組みを導入。買契約書（和文・英文）の雛型に人権条項を追加。
2023年3月期	- 事業活動の人権デューデリジェンスを実施し、人権への負の影響の特定、評価、是正に努める。 - 人権方針の三井物産グループ従業員への方針周知、取引先との協働による人権の尊重の推進。 - 本店、海外現地法人、連結子会社の高リスク分野のすべての主要サプライヤーに対して、アンケート調査を実施し、サプライチェーン上の人権問題の実態把握に努める。	- 持続可能なサプライチェーン取組方針、個別調達方針を新規取引先に送付。2023年3月期に実施したサプライヤーアンケート調査にて人権リスクが懸念される取引先に対し、改善提案を実施 - 取引先、国内外従業員合わせて約450名に対して人権研修を実施。 - 海外現地法人および連結子会社のサプライヤー（サトウキビ、コーヒー、パーム油等2,497件）に対しアンケート調査を実施。本店、海外現地法人、連結子会社の高リスク分野すべての主要サプライヤーに対するアンケートを完了。また、一部サプライヤーに対して現地訪問調査を実施。

（出所）三井物産「人権」https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/human_rights/index.html

三井物産株式会社

人権デュー・ディリジェンスの実施

サプライチェーンマネジメントの目標と取り組み実績

目標		取組実績	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
サプライチェーンマネジメント	新規調達先への持続可能なサプライチェーン取組方針の周知100% (単体および事業年度末時点連結子会社が対象)	新規サプライヤーへの方針送付率(送付数)	97%	100% (4,430)	100% (4,468)
パーム油	全てのサプライヤーへのパーム油調達方針の周知を徹底する。	新規サプライヤーへの方針送付率	100%	100%	100%
	2022年までにミルレベル*までのトレーサビリティ100%を目指す。 *同社ミルリスト	ミルレベルまでのトレーサビリティ比率	100%	100%	100%
	2030年までにRSPOを始めとする持続可能認証品取り扱い比率100%を目指す。	持続可能認証油取り扱い比率	11.2%	12.2%	18.6%

(出所) 三井物産「サプライチェーンマネジメント」 https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/supply_chain/index.html#anc2。

三井物産株式会社

苦情処理メカニズムの整備

- 同社ウェブサイトにて苦情処理メカニズムを掲載。
- 苦情および問い合わせ受領後は、原則として一週間以内を目途に、同社から相談者に回答または連絡し、エンゲージメントを実施。

苦情処理メカニズムの体制



(出所) 三井物産「人権」 https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/human_rights/index.html

人権尊重の取組推進のための努力・工夫

- 外部有識者の活用
 - 指導原則に則り、2020年3月期に外部専門家を起用し、同社及び海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象に人権DDを開始。（三井物産㈱「統合報告書2020」118頁）
 - 外部有識者からなるサステナビリティアドバイザーボードを設置。2024年3月期には、ビジネスと人権をテーマとして、国連開発計画ビジネスと人権リエゾンオフィサーの佐藤暁子氏、真和総合法律事務所弁護士/同社サステナビリティアドバイザーボードメンバーでもある高橋大祐氏を招致し、サステナビリティ委員会メンバー間で、ステークホルダーダイアログを開催した。（三井物産㈱「有価証券報告書 第105期（2023年4月-2024年3月事業年度）」 35頁）
- 「サプライチェーンマネジメントハンドブック」を通じた社内外での人権尊重の取組の促進
 - 同社の方針や取組の周知を目的とした「サプライチェーンマネジメントハンドブック」を作成。社内や直接的・間接的な取引先に配布。このハンドブックの中で、指導原則やOECD多国籍企業行動指針等の国際規範や枠組みについて紹介し、サプライチェーン全体における人権等のリスクへの対応が求められていることを示すとともに、同社が定める各種方針の実践をサプライヤーに求める旨や、サプライヤーが具体的な取組のイメージが持てるように、児童労働やハラスメント等の人権侵害リスクへの対応に関する解説等を掲載。こうした取組によってサプライチェーン全体における人権尊重の取組の強化を図っている。（法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」2024年3月、84頁）

株式会社ニチレイ

株式会社ニチレイ

企業名	株式会社ニチレイ
本社所在地	東京都中央区築地六丁目19番20号ニチレイ東銀座ビル
設立年	1942年（前身の帝国水産統制株式会社の設立）
資本金	30,563百万円
売上（連結）	680,091百万円（2024年3月期）
従業員数（連結）	16,385名（2024年3月31日現在）
事業内容	加工食品事業 低温物流事業 水産事業 畜産事業 バイオサイエンス事業 不動産事業
国内外拠点数	ニチレイフーズ（国内：8拠点、海外：1拠点）、ニチレイフレッシュ（国内：6拠点、海外：4拠点）等
企業HP	https://www.nichirei.co.jp/
関連ページURL	https://www.nichirei.co.jp/corpo/humanrights.html



人権尊重の取組のポイント

- 食品事業の調達額が大きい最重要の取引先と対話して、リスクを把握した時点で解決できるように取組を進めている。
- すべての課題を同時に対応することは困難であるため、評価会社のアセスメント結果を基に内部で討議を経たうえで重要な課題を優先的に改善してもらっている。
- 課題やリスクの評価だけでなく、**グッドプラクティスも互いに共有**している。

株式会社ニチレイ

「ビジネスと人権」に取り組む背景・経緯／人権方針の策定

- 現在の人権方針は2022年2月に策定された（取締役会で承認）。
- 人権方針の策定を取引先から要望されていたこともあるが、自社の2019年のグローバルビジョンに様々なものを時代に合わせていくことが掲げられており、その一つとしてサプライチェーン管理が含まれていた。2022年度にサステナビリティ推進部を設置した。
- 「人権や環境に配慮したサプライチェーンの構築とデューデリジェンスに取り組む」施策のグループ目標（KPI）として、「ニチレイグループサプライヤー行動規範・ガイドラインに賛同したサプライヤーやOEM先からの調達率」を2024年度に100%、「主要原材料と重要サプライヤーへのESGデューデリジェンス実施率」を国内畜産・水産の最重要調達先は2024年度に100%、すべての最重要調達先について2030年度に100%にする目標を立てている。
- **他社事例を参考にしたり、顧問弁護士や取締役がチェックし、取締役会を経て人権方針を策定した。**
- 同社のように輸出入を行う企業にとっては、**これから人権尊重の取組は必須**になっていく。**取引相手も企業として人権方針を出しているか否かを見て、決めている。**
- 同社は**川上から川下まで全てのサプライチェーンを担っている**点で特殊な事業形態であり、川上から川下までのサプライチェーンが長いのが特徴である。加工食品・水産・畜産では様々なサプライヤーとの付き合いがある。また、サプライヤー、自社製造、OEMなど形態もさまざま、川上の取引先は多数あり、それに伴う膨大の原材料を取引している。
- 全てを人権の取組対象とせず、まずは、**食品事業の調達額が大きい最重要の取引先と対話を開始**して、将来の問題に発展しそうなリスクの目の小さな段階で解決すべくサプライヤーとのコミュニケーションを重視している。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 調達額が大きいのは畜産、農産物、水産物の順番だが、人権尊重の取組は水産部門から着手した。
- グローバルデータベースを活用してリスクの特定・評価をしていった。リスクが大きく、調達額の大きなところからという流れで取組を始めたが、プロジェクトとして一社単独はできないので、どこでどのように、どのフレームワークを使ってするかを検討して決めていった。

人権デュー・ディリジェンスの実施（続き）

- 自社社員が実際に現地を訪問して第3者の評価機関による調査に立ち会いしている。
- 評価機関は課題点をたくさん挙げてくるが、すべてに対応する事は自社もサプライヤーも現実的ではない。そのため、**優先課題を絞り込むために社内基準**を設け、重要な課題については6か月以内に**改善する等、改善活動を行ってもらっている**。
- 評価は課題やリスクだけでなく、**グッドプラクティスも互いに共有**している。
- **より良いパートナーシップを構築し継続していくために**、調達方針は契約書における義務ではなく、「推奨」という位置づけにしている。**海外の取引先からは人権への取り組みに関する要請度が高い場合が多い**。

苦情処理メカニズムの整備

- 同社グループでは、2003年10月から内部通報・相談制度（ニチレイ・ホットライン）を導入しているが、指導原則で求められている苦情処理メカニズムは2025年度から順次稼働予定である。

人権DDの実施計画と特定・評価された人権侵害リスク

■ 2022-2024年度の
人権デューデリジェンス実施計画

	対象
2022年度 実績	畜産サプライヤー (国内チキン)
2023年度 実績	畜産サプライヤー (国内) 水産サプライヤー (海外)
2024年度 計画	畜産サプライヤー (国内) 水産サプライヤー (国内) 農産サプライヤー (海外)

■ ニチレイグループの留意すべき人権侵害リスク

Verisk Maplecroft 社の人権リスクデータベースも活用し、当社グループが留意すべき人権侵害リスクを把握し、対応の優先順位付けを行っています。

	主な人権侵害リスク	主な生産国・原料調達国
日本	生産工場 ・原材料全般	—
	物流業界	—
海外	農産物	中国、アメリカ、タイ、ブラジル、 エクアドル、ベトナム
	畜産物	タイ、メキシコ、ブラジル、スペイン、中国、 オーストラリア、アメリカ、カナダ
	水産物	インドネシア、アメリカ、中国、ロシア、モリタニ ア、モロッコ、ベトナム、タイ、カナダ、ノルウェー

（出所）「ニチレイグループ統合レポート 2024」65頁。

株式会社ニチレイ

人権尊重の取組推進のための努力・工夫

- 外部有識者の活用
 - 日本とアジアの拠点の人権対応については業界別・人権NGOやNPO、専門家等の知見やアドバイス、協力を得て実施している。
- サプライヤーとの接点を持っているのは、原材料調達担当である自社社員である。彼らの意識や知見が取組を進めるうえで重要であることから、**調達部門社員向けの研修**を実施している。研修内容は、全社的にEラーニングによって行うものと、調達部門及びサステナビリティ部門に対しワークショップで行うものと二種類の研修を実施している。また、**自社の将来・未来をつくるために人権尊重をどうすればよいのか、について社員の意識喚起をしたりしている。**

人権尊重の取組を実施する上での課題・苦労

- 共通プラットフォームであるSEDEXはニチレイフーズで活用しており、サプライヤーへ加入を推奨している。SAQや監査の負担が小さくはない為、なかなか全サプライヤーに賛同いただくことは難しく、別の仕組みでカバーすることが必要。
- **社内における人権アセスメントできる人材の育成**が現在の課題であり、次の中計での取組を見据えている。
- **日本の中小企業の人権に関する知見はまだ途上**であり、「監査」として身構えられてしまう。また、日本の法令を遵守しているのに、これ以上何を遵守するのかと捉えられてしまうことがある。
- 取引企業に対するアセスメントにかかわる実地の費用は同社が負担している。
- **人権尊重の定義が明確でないことからグローバル基準と実態を合わせることが難しい**ことがある。長時間労働を禁止してももっと働くことを希望する人がいること、生活賃金の定義がわからないこと、賃金の多寡にかかわらず額に対する不満を訴える人がいること、懲戒における減給規程の扱い（※グローバル基準では認められないことが多い）など。
- 一部の企業、特に中小の企業では質問票の意図を十分に理解いただけず、満点で回答してくる場合もあり、運用上の課題を感じている。

株式会社ニチレイ

人権尊重の取組を実施する上での課題・苦労（続き）

- **海外の人権侵害リスクを何に基づいて評価するかが課題。**アセスメントモジュールが決まっていない。セクターや品目によってもフレームワークが異なっており、水産物で使えるフレームワークが農産物や畜産物で適用できるとは限らない。
- 人権尊重の取組を進めるために外部のコンサルティング会社や評価機関に依頼しようとしても、それを引き受けられる企業や人材が十分に存在していない。

人権尊重の取組をしたことでよかったこと

- 同社と取引をしている企業において外国人技能実習生問題は少ないことがわかった。
- **同社において渡航時に支度金を借り入れている外国人技能実習生の存在がわかったため、経営判断から外国人技能実習生が採用時に母国で支払った採用に関する費用を自社負担にしている。**監理団体にも理解・協力してもらいながら2023年から継続中。
- **同社では外国人実習生にアンケートをとった際、「ニチレイを身近な人や親せきに紹介したいと思うか」という質問に対し、79%が「はい」と回答してくれた。**

株式会社日清製粉グループ本社

株式会社日清製粉グループ本社

企業名	株式会社日清製粉グループ本社
本社所在地	東京都千代田区神田錦町一丁目25番地
設立年	1900年10月
資本金	17,117百万円（2024年3月期）
売上（連結）	858,248百万円（2024年3月期）
従業員数（連結）	合計9,574名（2024年3月31日現在）
事業内容	製粉、加工食品、酵母・バイオ、健康食品、中食・惣菜、エンジニアリング、メッシュクロス等を事業群とするグループ全体の経営戦略の立案・遂行、事業会社の管理・支援
国内外拠点数	国内55拠点、海外35拠点（2024年3月31日現在）
企業HP	https://www.nisshin.com/
関連ページURL	https://www.nisshin.com/sustainability/society/human_rights.html （人権尊重の取組み）



人権尊重の取組のポイント

- かねてより同和問題、職場のハラスメント問題等をはじめ、様々な人権課題についての啓発活動を行ってきた。2021年からは、人権デュー・ディリジェンスの取組みも開始。「労働者の安全衛生」と「外国人労働者（技能実習生、特定技能等）の人権」を人権リスク上の重要課題と位置づけ以後継続して取り組んでいる。
- また、人権尊重の取組みを形式的に進めるのではなく、従業員の人権意識そのものを高めることに注力している。例えば、人権の研修にあたっては、外部講師の活用やワークショップを積極的に取り入れ、テーマや内容を吟味した上で参加者に響く研修を追求している。

株式会社日清製粉グループ本社

「ビジネスと人権」に取り組む背景・経緯

- 社会的な「ビジネスと人権」に対する意識の高まりを受け、2021年より「人権デュー・ディリジェンス（人権DD）」に取り組むようになった。それまでの人権啓発活動だけではなく、人権DDなどにも対応が必要となったことで、部署名が人権啓発室から人権推進室に変更された。
- 人権の取組に係る時系列は以下の通りである。
 - 2018年に、「日清製粉グループ人権方針」を制定。
 - 2019年に、「日清製粉グループ 責任ある調達方針」を制定。
 - 2021年に、国内の売上構成比の高い3事業部門（製粉事業、加工食品事業、中食・惣菜事業）において人権DDを開始。
 - 2022年に、新たに健康食品事業、エンジニアリング事業、酵母・バイオ事業、メッシュクロス事業まで拡大。

人権方針の策定

- 2018年に、社外から専門的助言を取り入れ、指導原則に基づく「日清製粉グループ人権方針」を取締役会の承認のもと制定。
- その対象を日清製粉グループ本社及びその連結子会社、同社グループの事業に関連するビジネスパートナーやその他関係者としている。
- 推進体制については、(株)日清製粉グループ本社の執行役員 人事・労務本部長が委員長を務め、事業会社の人事労務担当取締役で構成される人権推進委員会を組織している。同様に、各事業会社、さらに事業所単位においても人権推進委員会を設置し、人権に関するグループ全体の取り組み（人権標語、動画視聴による人権啓発研修等）については、各地の委員会の人権推進担当者を介して、全従業員への周知徹底を図っている。

【日清製粉グループ人権方針の構成】

1. 前文
2. 適用範囲
3. 人権デュー・ディリジェンス
4. 救済
5. 教育
6. ステークホルダーとの対話
7. 情報開示
8. 体制整備
9. 附属書

株式会社日清製粉グループ本社

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 日清製粉グループ本社では、サステナビリティ、労務、国際等の関係部署のメンバーによる部署横断の推進チームを構成し、人権推進室が中心となって、各事業部門と連携しながら取り組んでいる。
- 事業活動が影響を及ぼし得る人権リスクを特定・評価し、優先的に対処すべき人権リスク上の重要課題の把握に取り組んでいる。各事業部門に対して取組み状況のモニタリングを毎年行い、いずれの事業でも特定された高リスクについて順次対応を進めていることを確認している。
- 人権影響評価として、外部有識者の協力を得て、各事業の生産、開発、調達、物流、管理部門等の関連部署へヒアリングを実施、事業活動の特性も勘案して、自社及びそのサプライチェーン上の人権リスクを事業会社ごとに抽出。
- 人権侵害リスクの「影響の大きさ」と「発生の可能性」を軸にリスクマップを作成し、高リスク項目を特定。特定された高リスク項目について、リスク低減のための具体的な対応策を検討し、実行。なかでも「労働者の安全衛生」と「外国人労働者（技能実習生、特定技能等）の人権」を人権侵害リスク上の重要課題と位置づけている。
- 「人権影響評価のプロセス」の中で特定した顕在的、潜在的なリスク項目は以下のとおりである。
 - 危険作業・労働災害／外国人労働者の労働に関する権利侵害／物流会社の労働者の安全衛生管理／サプライヤーを含む長時間労働・連続勤務／贈賄等腐敗的行為／当社商品やサービスによって起こされる可能性のある消費者の健康被害／労働者へのハラスメント／広告における差別的表現／個人情報漏洩／工場閉鎖・移転に伴う雇用への影響／非正規労働者への人権教育の不足

（出所）株式会社日清製粉グループ本社、https://www.nisshin.com/sustainability/society/human_rights.html

株式会社日清製粉グループ本社

重要課題への取組み

課題	取組み内容	該当事業
① 労働者の 安全衛生	■ 労働災害 「安全衛生管理方針」に基づきPDCAのサイクルを運用 (株)日清製粉グループ本社による国内外事業会社の監査（2023年度 34事業場）及び第三者診断の実施 - 発生した労働災害の分析を行い問題を抽出し、特に注力すべきと判断した労働災害（機械へのはさまれ・巻き込まれ、高年齢作業による転倒災害等）について設備対策や安全教育の強化を実施 - 労働安全衛生に関する階層別研修の実施（2023年度受講者300名）	
	■ サプライヤー管理 物流会社との定期的な対話の実施による長時間労働等の是正の取組み	
	物流会社に対する過積載の実態把握等を目的としたコンプライアンス調査の実施	
	- 国内事業の主要サプライヤーを対象に「責任ある調達方針」及び「サプライヤー・ガイドライン」の周知、CSRセルフ・アセスメント調査を実施（評価項目：人権・労働、従業員の雇用形態、環境等） - 改善の余地があるサプライヤーには、結果のフィードバックや訪問を通じて、自社の課題や取組みの重要性を周知、継続して対話 - 調査を行ったサプライヤー数：2023年度57社、累計561社	
② 外国人労働者の人権	■ 労働環境 - 危険箇所・危険設備について外国人労働者の理解を促すことを目的として、多言語やイラストで注意喚起 - マニュアルや掲示物の多言語表記及び通訳（一部の言語）の配置 - 多言語対応の労働安全動画の視聴	
	外部有識者講師による外国人労働者の人権保護とマネジメントを目的とした研修の実施（2023年度 211名受講）	
	■ モニタリングと救済 - 第三者によるCSR監査の実施（一部の惣菜工場） - 救済窓口として、相談者のプライバシーを守りながら会社に相談できる仕組みの構築・運営（目安箱、改善提案箱等）	
	■ 外国人労働者への人権啓発 人権方針の周知・浸透を目的とした人権方針の多言語化（中国語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、トルコ語）と海外事業場への展開	

株式会社日清製粉グループ本社

苦情処理メカニズムの整備

- 日清製粉グループ本社には、グループの従業員を対象に、ハラスメント全般の相談受付、解決に向けた対応、再発防止に向けた施策を行う「ハラスメント社内相談窓口」と「ハラスメント外部相談窓口」を設置している。各相談窓口の詳細や人権方針が掲載されている携帯用のカード「Human Rights Card」を配布し、相談者がいつでも相談できるよう環境を整えている。
- 社外に対しては、検討に向けた情報収集をしている段階であるが、子会社（惣菜製造）には、グリーバンスメカニズムに準じて、目安箱等が設置されている。外国人労働者も利用でき、苦情や意見等に対応している。

各相談窓口の詳細や人権方針が掲載されている携帯用のカード 「Human Rights Card」



株式会社日清製粉グループ本社

人権尊重の取組推進のための努力・工夫

- 各地の人権推進委員会のネットワークを最大限に活用
 - 年に一度、全国の人権推進担当者を一同に集めた会議を実施しているが、この場をグループの人権啓発活動のベクトル合わせをする機会とすると同時に、推進担当者の人権に対する感度と取組み意識をより向上させる場とするべく開催方法を工夫している。
 - かつては、各地の推進担当者が取組み内容を発表し共有する場としていたが、多忙な参加者にとって、準備のための負担が大きく、また内容がありきたりなものとなれば聞き手も受け身となってしまいうため、現在はワークショップを中心に自ら考え他者の意見を傾聴する対話重視の内容としている。
- 外部講師（スピーカー）の発信力にこだわる
 - ワークショップでは、講師が重要と考えている。同じテーマでも、誰が話すかによって受け手の印象や伝わり方も異なる。このため、発信力のある外部専門家に徹底的に拘り探している。
 - 例えば、障がい者の人権（合理的配慮）、LGBTQ、ダイバーシティ等、知名度があり社会への発信力のある方に直接話をさせていただくことで、参加者の心により深く印象的に残る研修とすることができている。
- 人権の取組を行う際の留意点
 - 人権推進活動をいかに効果的に実行するかということを徹底的に追求している。何を伝えるかはもちろん大事だが、それ以上にどうしたらより多くの人にわかりやすく伝わるか、そのためにどのような伝え方が必要かを大切にしている。
 - その仕組みの一つとして、「人権カフェテリア」という名前の人権に関する情報のプラットフォームを作った。人権に関するについて「カフェでお茶をするような気分で気軽に接し、身近なテーマとして感じてほしい」という思いで立ち上げた。人権の考え方をマーケティングに生かした他社の事例など、啓発的な内容だけでなく、人権をうまく取り入れた事例もとりあげて、人権をより身近に感じてもらうための発信を意識している。
- 人権DDの支援となる人権啓発活動にも注力
 - 人権DDの推進にあたり、推進チームとして各事業部門の取組み状況を定期的に確認するだけではなく、各事業部門のリスク予防に向けて、推進チームとして支援できる施策を検討し実行していくことがより重要と考えている。
 - そのためには、担当業務毎の視点が不可欠であり、例えば「広告表現等における差別的表現」については広告物のチェック体制構築と広告宣伝・マーケティング担当者向けの研修、「外国人労働者の人権」については「外国人労働者マネジメント」に関する研修、「物流会社の労働者の安全衛生管理」については「2024年問題」をテーマとした「物流担当者向け研修」、調達担当者向けには「責任ある調達研修」等を実施するなど、担当業務毎に切り分けた内容で実効性の高い研修を目指している。

株式会社日清製粉グループ本社

人権尊重の取組を実施する上での課題・苦労

- 人権啓発、人権ＤＤともに、出来るだけ多くの従業員に人権というテーマに対していかに継続的に関心や共感を抱かせ、身近なこと、自分事として考えてもらえるか、そのためにはどう伝えるかに徹底的に拘ることを心掛けている。
- 人権啓発活動で取り組むべき人権課題が多様化し、また人権ＤＤにおいても海外展開を含めて取組みを拡大していく中、いずれも継続的な取組みのための要員確保が最大の課題。
- 救済メカニズムについては、適切な仕組みを構築することが、今後の検討課題となっている。社外の共通プラットフォームもいくつか立ち上がっているが、実効性をふまえて導入検討中。

人権尊重の取組をしたことでよかったこと

- ここ数年の情報発信強化によって、従業員の人権に対する意識と感度は確実に高まってきている。また、発信方法を工夫することで、人権をよりポジティブなものとして捉えてもらえるようになったと感じる。
- また、関心の高い人権課題についての社内アンケート結果では、1番は「ハラスメント」だが、2番が「ビジネスと人権」となった。その後に「ジェンダー・女性」「LGBTQ」が続く。「ビジネスと人権」の考え方が予想以上に浸透しており、この2～3年で従業員の意識が変わってきたことを感じる。
- 「ビジネスと人権」については取組みを開始して間もなく、2021年は「ビジネスと人権」という言葉自体がほとんど知られていなかったが、継続的な情報発信と社会的関心の高まりを背景に「ビジネスと人権」の重要性を意識する従業員が確実に増えている。
- 「ジェンダー・女性」と「LGBTQ」についても、従業員の理解や関心が一気に進み、性別役割分担等の古い価値観の認識や、多様性尊重の意識が着実に広まっている。
- 2024年から開始したコミュニケーション強化のための事業場別ワークショップも、カードゲームを使って、参加者に「相手の立場や考え方を理解する」ことに「楽しく、気づいてもらう」場として活発に実施されている。

農林水産省委託事業

令和6年度持続可能な食品産業への転換促進事業の
うち持続可能原材料調達・人権対応等委託事業

報告書

令和7（2025）年3月

受託者：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー

電話：03-6733-1000

ホームページ：<https://www.murc.jp/>