

Eat Well, Live Well.



人権デュー・ディリジェンス 企業事例のご紹介

- 「食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー」 -

2024年2月15日
味の素株式会社
サステナビリティ推進部



AJINOMOTO

1. 味の素株式会社のご紹介

アミノサイエンス®で人・社会・地球
のWell-beingに貢献する

1909年創業
生産工場117（24カ国）



国内



調味料・食品



冷凍食品



ヘルスケア等

海外



36の国・地域で事業を展開



2. 企業の人権尊重責任

「企業が尊重すべき人権」（主な項目）

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き
参考資料編

令和5年12月
農林水産省
大臣官房新事業・食品産業部

MAFF
Ministry of Agriculture,
Forestry and Fisheries
農林水産省

- ① 強制労働の禁止
- ② 児童労働の禁止
- ③ 差別の排除
- ④ 外国人労働者の権利の尊重
- ⑤ 結社の自由・団体交渉権の尊重
- ⑥ 労働安全衛生の確保
- ⑦ 過剰・不当な労働時間の禁止
- ⑧ 公正な賃金の支払い
- ⑨ 暴力とハラスメントの禁止
- ⑩ 先住民・地域住民の権利の保護
- ⑪ 消費者の安全と知る権利

2. 企業の人権尊重責任

全ての企業に求められている人権尊重責任

4	人権尊重の取組の全体像（総論）：何をしなければならないか		9
	4-1 人権方針の策定	① 人権方針の策定要件	10
		② 人権方針策定後の留意点	11
		③ 人権方針に記載する項目の例	12
		④ 人権方針の策定例	13-14
	4-2-1 人権DD 負の影響の特定・評価	人権DD 負の影響の特定・評価の全体像	15
		① リスクが重大な事業領域の特定（ステップ①）	16-17
		② 負の影響（人権侵害リスク）の発生過程の特定（ステップ②）	18-19
		③ 負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価及び優先順位付け	20-22
		④ 負の影響の特定・評価プロセスの留意点	23
	4-2-2 人権DD 負の影響の防止・軽減		24
	4-2-3 人権DD 取組の実効性の評価		25
	4-2-4 人権DD 説明・情報開示		26
	4-3 救済		27

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」目次より

2. 企業の人権尊重責任

世界共通のアクション_ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)

人権方針の策定

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス整備

2. 企業の人権尊重責任

人権方針の策定

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス整備

◎人権方針は、方針の実現に向けて真摯に努力すること、問題を見つけたら誠実に是正することに対する企業のコミットメント

→企業全体に人権方針を定着させ、その活動の中で人権方針を具体的に実践

→企業の行動指針や調達指針等の人権方針の内容を反映

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」より

2. 企業の人権尊重責任

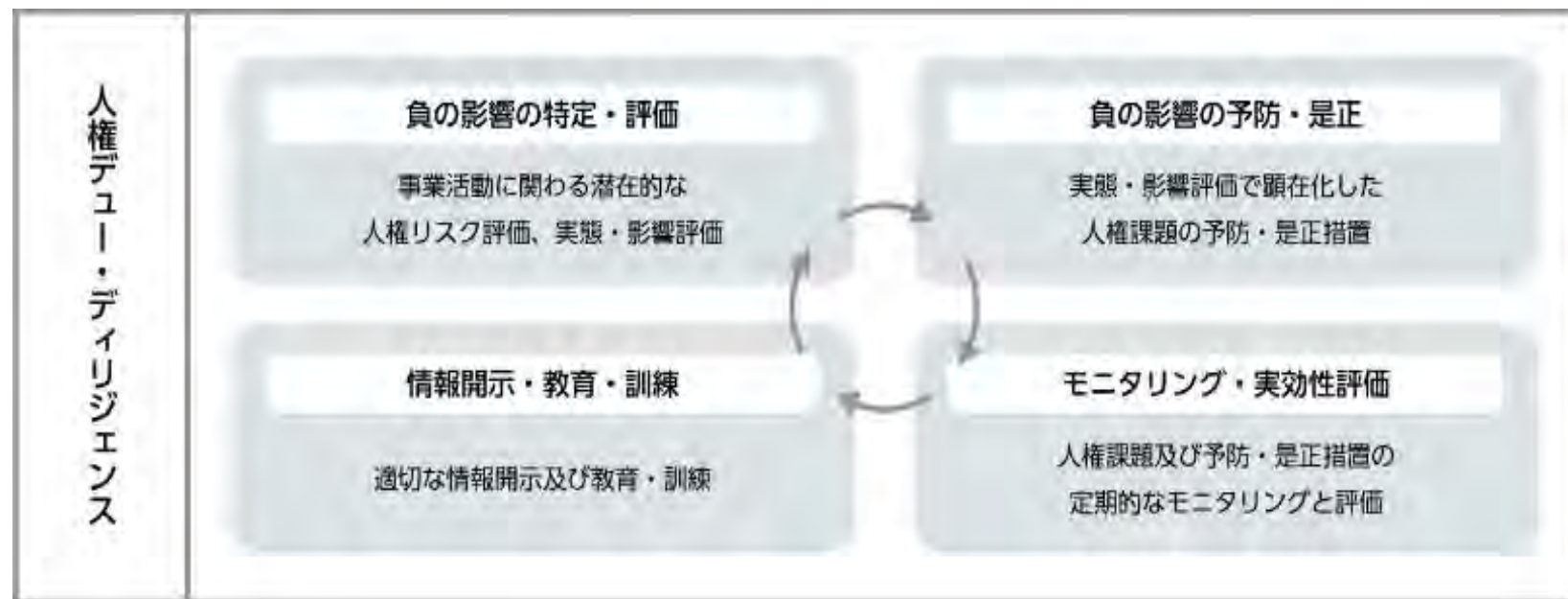
人権方針の策定

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス整備

◎ 自社事業、サプライチェーン及びその他のビジネス上の関係における、実際または潜在的な**人権への負の影響を特定、防止、軽減**するとともに、これら負の影響へどのように対処するかについて**説明責任を果たす**ために企業が実施すべきプロセス

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」より



2. 企業の人権尊重責任

人権方針の策定

人権デュー・ディリジェンス

救済へのアクセス整備

◎ 自社が人権への負の影響を引き起こしたり、助長していることが明らかになった場合、**救済を実施**する必要があります（または、救済の実施に協力する）。

→ 苦情への対処が早期になされ、救済を可能とするために、企業は、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みである**苦情処理メカニズムを確立**するか、**業界団体等が設置する苦情処理メカニズムに参加**することを通じて、人権尊重責任の重要な要素である救済を可能にするべきとされています。

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」より

※苦情処理（グリーバンス）メカニズムとは
通報者が守られ、信頼でき、アクセスが容易で、公平性・実効性を有する相談・救済の仕組み



AJINOMOTO.

3-1. 味の素グループの取組実例 <全体像>

味の素(株)ホームページより * ESG・サステナビリティ_人権

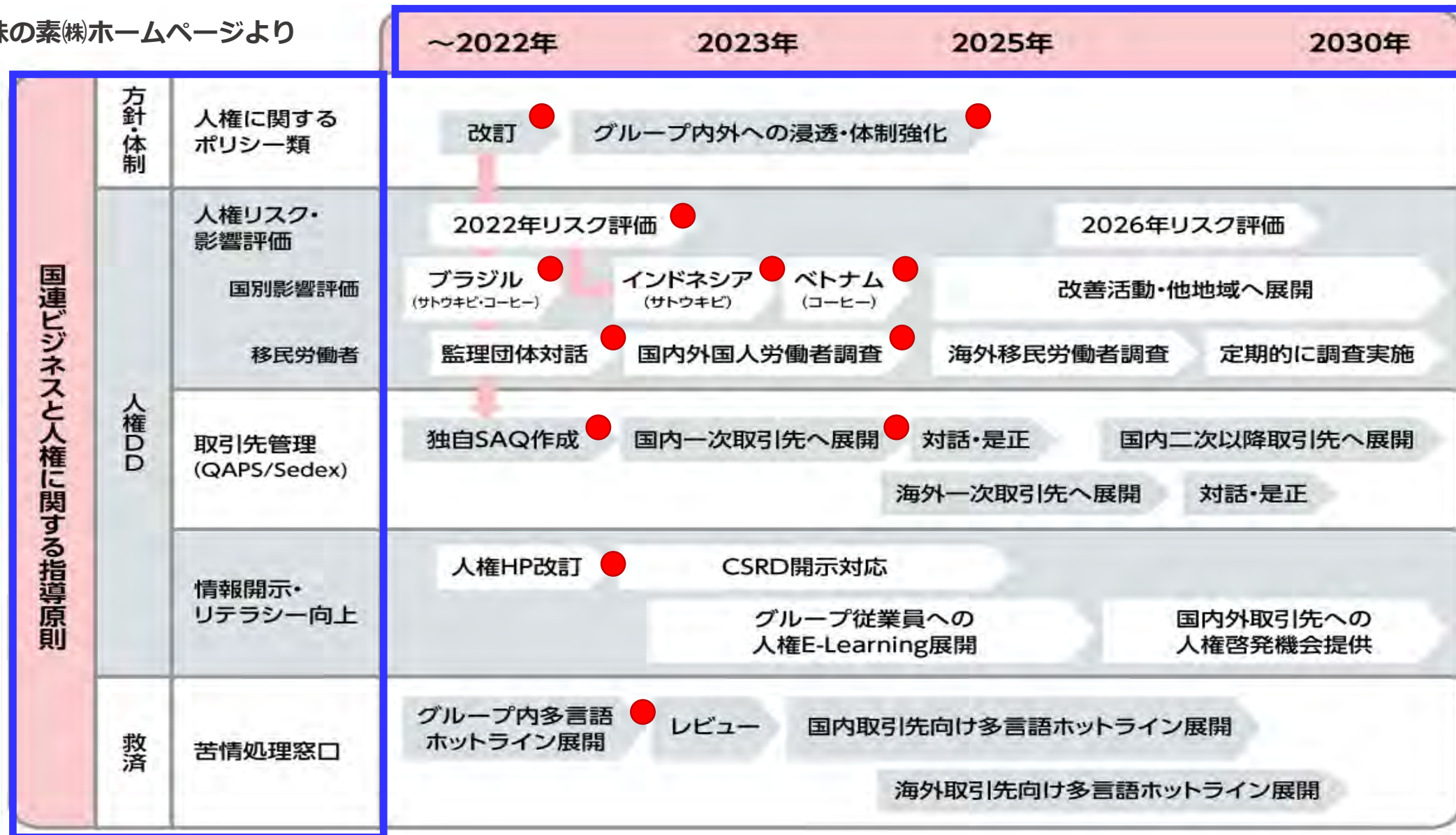


人権 | ESG・サステナビリティ | 味の素グループ (ajinomoto.co.jp)

3-1. 味の素グループの取組実例＜全体像＞

● 実施

味の素(株)ホームページより



3-2. 味の素グループの取組実例＜人権方針の作成＞

- ・ 国際基準を参照、**取締役会・経営会議の承認**を経て発表。
- ・ お取引先様説明会で**協働を依頼**

人権尊重に関するグループポリシー

味の素グループ
制定日：2018年3月1日
改定日：2020年4月1日
改定日：2022年11月1日

私たちは、創業以来一貫して取り組む、事業を通じた社会課題の解決・経済価値の創造をASV（Ajinomoto Group Shared Value）と称し、ASVを通じて「食と健康の課題解決」を実現することこそが、グローバル企業にふさわしい持続的成長につながると確信しています。

一方、国連持続可能な開発目標（SDGs）、人類活動の蓄積に関する社会課題に対処する国際的なコンセンサスが締結されるとともに、私たち味の素グループがこの分野でどのように社会価値の創造を果たしているのかについて、社会の関心が高まっています。

8つの人権課題

ASVを通じたサステナブルな社会の存在となり、人類の健やかな生活への貢献を中心にしながら、SDGsなどの環境・社会・ガバナンスに関する国際的なコンセンサスの達成のためにイニシアチブを発揮していく上で、味の素グループのすべての事業活動が人権尊重を前提に成り立っているものであることを認識し、グループ丸となって「味の素グループポリシー」に基づく行動を実践する必要があります。

味の素グループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」および「国連グローバル・コンパクト」を含めた国際的な人権基準を支持しています。本ポリシーは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、グローバルに事業を展開する企業グループとして、味の素グループ各社およびその役職員が国際的に認められた人権を尊重し、活動を行う国の国際的人権義務、ならびに関連する法令の順守を徹底すべく定めるものです。

1. 適用範囲

本ポリシーの適用範囲は、味の素株式会社およびその子会社ならびにこれらの役員（これに準ずる者を含む。）および従業員（嘱託、パート従業員、臨時従業員等、期間を定めて雇用される従業員を含む。）（以下併せて「役職員等」という。）とします。また、味の素グループのビジネスパートナーおよびそのほかの関係者（上流サプライヤーを含む。）に対し、本ポリシーを支持し、人権の尊重に努めて頂くよう働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

2. 人権尊重の責任

味の素グループは、他者の人権を侵害せず、自らの事業活動上生じる人権への負の影響に対処するものとします。また、すべての取引先をビジネスパートナーとして認識し、味の素グループが直接には人権への負の影響を助長していない場合でも、味の素グループのビジネスパートナーおよびそのほかの関係者（上流サプ

サプライヤー取引に関するグループポリシー

味の素グループ
制定日：2018年3月1日
改定日：2022年11月1日

私たちは、創業以来一貫して取り組む、事業を通じた社会課題の解決・経済価値の創造をASV（Ajinomoto Group Shared Value）と称し、この分野でどのように社会価値の創造を実現することこそが、グローバル企業にふさわしい持続的成長につながると確信しています。

7つの期待

私たちは、すべての購買取引において、原材料や製品、サービス等を提供して下さるサプライヤー様を、ASVに基づく価値の創造に貢献して頂くことを期待しています。

サプライチェーン川上への共有も要請

すべてのサプライヤー様へ、本ポリシーの趣旨を説明し、順守に向けた積極的な取組みをお願いするとともに、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に取り組んで頂くことを期待しています。

そのため、私たちは、「サプライヤー取引に関するグループポリシー」を制定し、企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献することを7つの項目として明文化しました。本ポリシーの適用範囲は、味の素グループのビジネスパートナー（製造委託先を含むサプライヤー様及びその役員・従業員）とします。サプライヤー様には本ポリシーの趣旨を理解し、順守に向けた積極的な取組みをお願いするとともに、サプライチェーンを構成する皆様ご自身のお取引先（上流サプライヤーを含む）に対しても、本ポリシーの趣旨を理解し、順守に向けた積極的な取組みをお願いします。

具体的取組ガイドを作成

順守状況を点検

サプライヤー様の本ポリシーおよび本グループポリシーガイドラインへの順守状況を把握するため、アンケートへの回答をお願いします。また、訪問や情報提供依頼等、追加で状況を把握させていただく場合があります。本ポリシーが順守されていない状況が確認された場合には、改善のご対応を要請します。必要に応じて、味の素グループが継続的な改善に向けた取り組みを支援します。改善がなされず、著しい逸脱が継続する場合は取引の継続を見直す可能性があります。ご協力お願いいたします。

1. 法令・社会規範の順守と体制の整備

事業活動を行う国や地域において適用される法令や社会規範を順守して事業を行い、自社および従業員の法律違反や不正を予防し、問題発生時に早期対応できる、コンプライアンス体制を構築する。

2. 人権の尊重

従業員の人権を尊重し、尊厳を持って扱い、強制労働や児童労働のない、安全で快適な職場環境を確保する。

3-2. 味の素グループの取組実例＜人権方針の作成＞

8つの人権課題

1. 差別の排除（人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、年齢、障がい有無、LGBT等の差別、ハラスメント）
2. 児童労働、強制労働の禁止
3. 労働基本権の尊重
4. 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理
5. 安全な職場環境の確保と健康増進の支援（労働安全衛生）
6. ワークライフバランス実現の支援
7. ダイバーシティの向上や包摂的な社会づくりへの貢献（DE&I）
8. 個人情報の適正な取扱い

大前提：健康危害を起こさない安全な製品の提供

3-3. 味の素グループの取組実例 <人権デュー・ディリジェンス【リスク特定】>

措置を講じる優先順位（現時点）



自社、自社グループ従業員含むバリューチェーンの川上～川下において
全ての点検が必要。まずは、川上（原料調達、生産）の人権リスクを点検中



既存取組（人事部門、法務部門、調達部門、製造管理部門、品証部門、経営企画、 etc）