

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

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

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
株式会社日清製粉グループ本社	33頁

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。



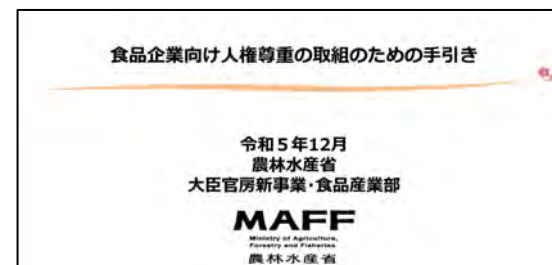
どの企業（担当者）も最初は苦労しながら取組を進めています

- 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。

不二製油株式会社



企業名	不二製油株式会社
本社所在地	大阪府泉佐野市住吉町1番地
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	植物性油脂、業務用チョコレート、乳化・発酵素材、大豆加工素材の事業における開発及び製造販売
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.fujioil.co.jp/
関連ページURL	https://www.fujioil.co.jp/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、社内の関係部署と協議しながら実行性のある方針を策定した。

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	不二製油株式会社 コーポレートガバナンス・ガイドライン

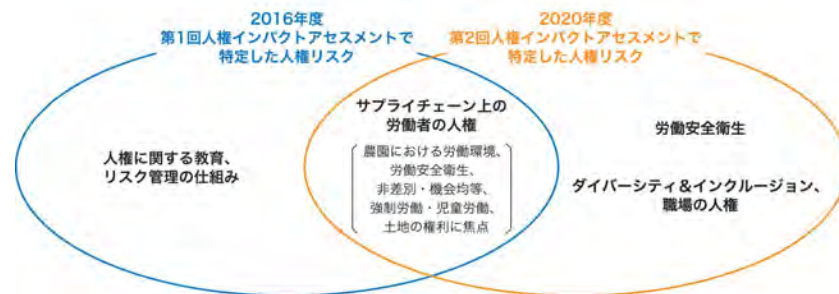
（出所）不二製油株式会社受領資料をもとに作成。

不二製油株式会社

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

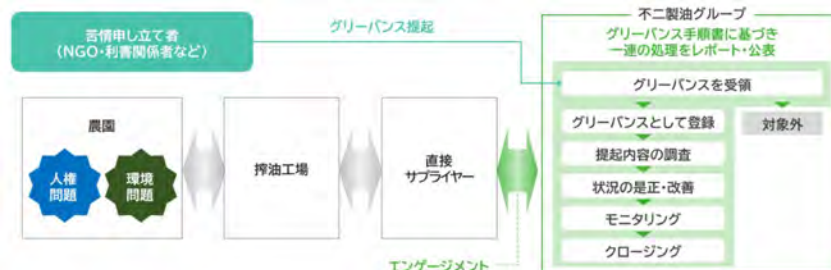


（出所）不二製油株式会社「人権マネジメント」
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/human_rights/

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）不二製油株式会社「パーム油のサステナブル調達」
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/palm_oil/

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）不二製油株式会社「パーム油のサステナブル調達」
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/palm_oil/

<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）不二製油株式会社「カカオのサステナブル調達」
<https://www.fujiol.co.jp/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を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・苦勞

- 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。