

**実践のヒントがわかる！
食品企業による人権尊重の進め方と取組事例集**



**令和8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

はじめに（この事例集のねらい）	3ページ
食品企業における人権尊重の取組とは	4ページ
①食品企業を取り巻く環境	
②取り組まないとななるのか	
③取り組む上での考え方	
④人権尊重の取組の全体像	
食品企業における人権尊重の取組事例	9ページ
「人権尊重の取組の全体像」対応 取組事例インデックス	10ページ
明治ホールディングス株式会社	11ページ
株式会社ニチレイ	21ページ
株式会社ニッスイ	35ページ
森永製菓株式会社	49ページ
日清食品ホールディングス株式会社	61ページ

はじめに（この事例集のねらい）

近年、社会におけるサステナビリティ意識の高まりに伴い、ビジネスの現場では人権尊重の取組が求められる場面が増えています。また、直接の取引先や自社の職員だけでなく、サプライチェーンに関わる全ての人の人権尊重を図ることが求められています。

こうした中、食品産業においても、事業規模の大小にかかわらず、サプライチェーン全体で人権尊重の取組を進めていくことが重要です。一方、これから取組を始めようとするにあたって、人権尊重の取組にどのように取り組めばいいのかが分からないという企業も多い状況にあります。

この事例集は、食品産業における人権尊重の取組事例を体系立てて整理することで、これから取組を始める企業の方々に、どのように取組を進めていけばいいか、どんな取組が人権尊重につながるかの気付きを得ていただくことを目的として、有志企業にご協力いただき、各社の取組の中からグッドプラクティスを共有いただいたものです。

また、事例の理解を深めるために、各事例に対して、国際労働機関（ILO）駐日事務所より、専門的な観点からコメントをいただきました。

ぜひこの事例集を参考に、自社のビジネスの中で、まずはできるところから一歩ずつ、人権尊重の取組を進めていただければ幸いです。

農林水産省 大臣官房 新事業・食品産業部

※この事例集は、農林水産省令和7年度事業によって運営する「食料システムサステナビリティ課題解決プラットフォームビジネスと人権WG」にて、有志企業とともに検討・作成したものです。

※具体的な取組を進める際には、取組の進め方をより詳細に解説した「食品企業向け人権尊重のための手引き」等もぜひご参照ください。

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」（令和5年12月）
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>

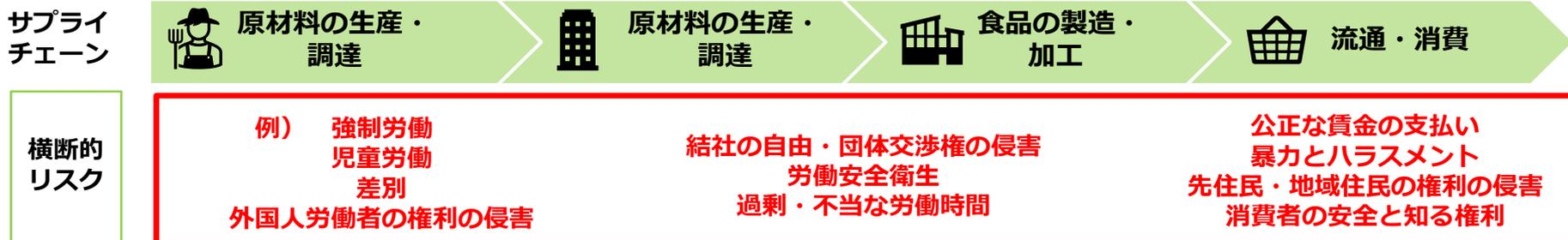


食品企業における人権尊重の取組とは

① 食品企業を取り巻く環境

- 食品企業において人権尊重の取組を進めるに際しては、大きく2つの視点があります。一つは、**自社やグループ会社、直接取引先における労働者の人権尊重**です。
- もう一つは、**間接取引先における労働者の人権尊重**です。たとえば、児童労働や強制労働が行われている調達先から原材料を調達することによる人権侵害への間接的な関与が懸念されています。
- こうした状況の中、大手の食品企業では、調達先における人権尊重の取組状況について、アンケート調査や訪問監査で確認したり、取引の開始や継続に際して、調達先にも自社が定める人権尊重の取組方針を遵守するよう求めたりする動きが増えています。

食品産業のサプライチェーンや生産品目等に関する主な人権に関するリスク（例）



② 取り組まないとうなるのか

- 企業には事業活動に関連する人権に関するリスクを把握・評価し防止・軽減に努める必要があります。
- 人権に関するリスクを減らすよう積極的に取り組めば、**企業経営にとってもメリット**が生まれる一方、放置すれば**企業経営にとってのリスク**となります。



発生しうるリスク 取り組まない場合に	法務リスク	訴訟や行政罰 罰金 賠償金
	オペレーショナルリスク	ストライキや人材流出
	事業へのリスク	不買運動やSNSでの炎上による売上低下
	財務リスク	株価下落や投資の引き揚げ（ダイベストメント）



取り組んだ場合の メリット	社会への貢献	持続可能な経済・社会の実現への寄与
	事業への貢献	社会からの信用の維持・獲得、ブランドイメージの向上による売上増加
	財務上のメリット	投資先としての評価向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓
	優秀な人材の獲得	優秀な人材の獲得・定着

③ 取り組む上での考え方

- 人権尊重の取組に際して、下記の5つの考え方が特に重要です。

経営陣によるコミットメントが極めて重要	■ 経営陣が主体的に継続して取り組み、全社的な関与が重要です。
人権侵害リスクはどの企業にもある	■ リスクを特定、防止・軽減し、その取組を説明していくか検討しましょう。
ステークホルダーとの対話が重要	■ 対話を通じて人権侵害等の実態やその原因を理解しましょう。
優先順位を付けて取り組む	■ より深刻な人権の負の影響から対処しましょう。
各企業の協力が重要	■ パートナーシップにより課題を共有・解決していくことも重要です。

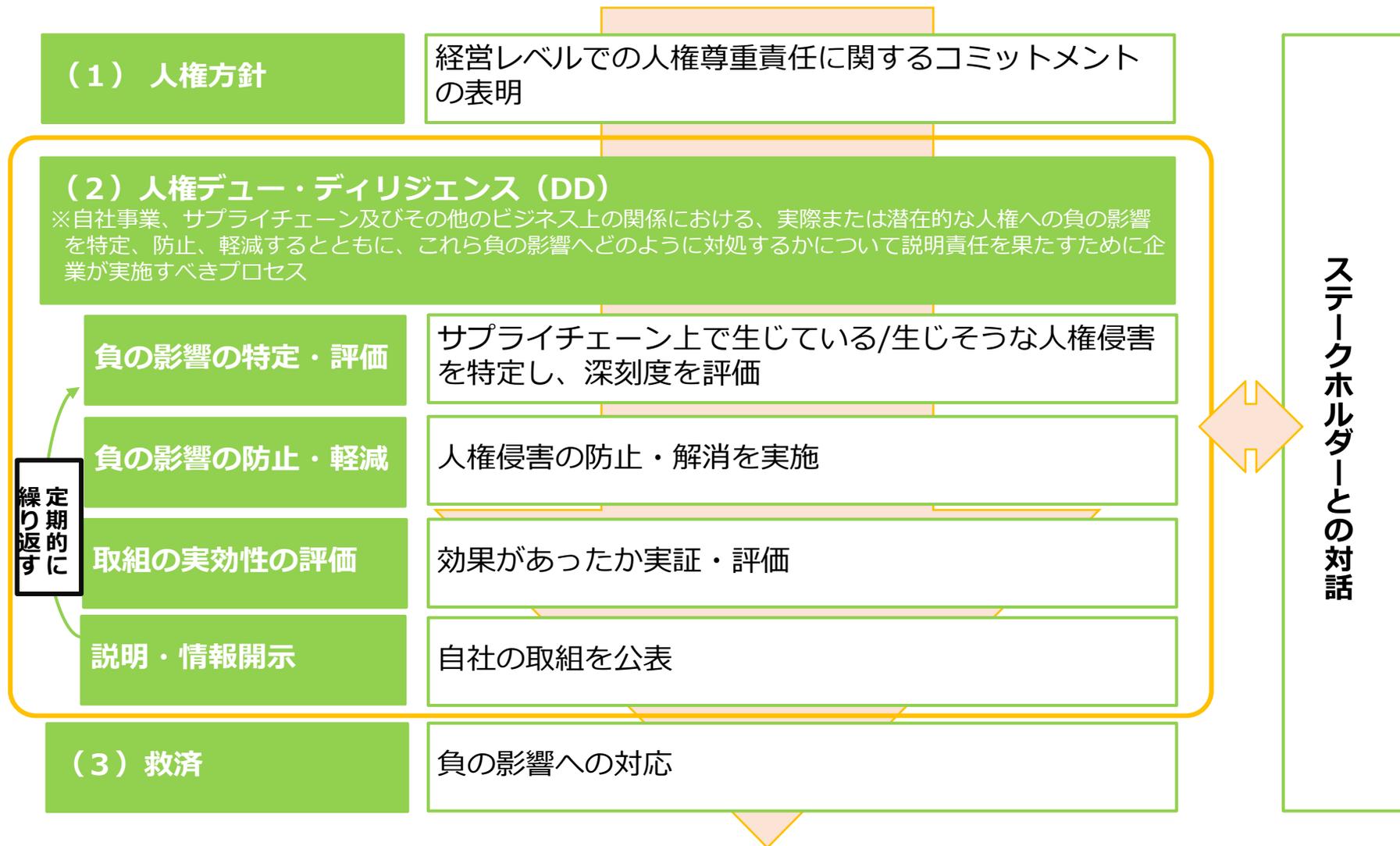
取組に完璧はなく、改善に向けて取り組む姿勢で臨みましょう

- すべての人権侵害リスクをすぐに解決することは不可能であり、また、今は問題がなくても将来問題が発生することもあり得ます。ある時点をもって人権の取組が終了するということはありません。
- 人権尊重の取組が不十分だとそれを隠したくなるかもしれません。
- 人権尊重の取組に完璧はなく、継続的な取組です。完璧はないからこそ、人権尊重の取組を進めて改善に向けて取り組んでいるという考え方で進めることが大切です。



④ 人権尊重の取組の全体像

- 企業は人権尊重責任を果たすため、(1) 人権方針の策定、(2) 人権デュー・ディリジェンス(DD)の実施、(3) 自社が人権への負の影響を引き起こしている/助長している場合における救済が求められています。



食品企業における人権尊重の取組事例

「人権尊重の取組の全体像」 対応 取組事例インデックス

	明治ホールディングス株式会社	株式会社ニチレイ	株式会社ニッスイ	森永製菓株式会社	日清食品ホールディングス株式会社
会社概要	p.12	p.22	p.36	p.50	p.62
取組の全体像 (ロードマップ・体制 等)	p.13-14	p.23-26	p.37-38	p.51-52	p.63
(1) 人権方針	p.15	p.27			p.64
(2) 人権デュー・ディリジェンス (DD)	p.16-19	p.28-31,33	p.39-45	p.53-59	p.65-69
負の影響の特定・評価					
負の影響の防止・軽減	p.16-18	p.28-31	p.39-45	p.53-59	p.65-66
取組の実効性の評価					
説明・情報開示	p.19	p.33			p.67-69
(3) 救済		p.32	p.46-47		
ステークホルダーとの対話	p.18	p.30-31	p.41-42	p.54,56	p.65-66
教育・研修 (社内外)			p.45	p.58-59	
ILO駐日事務所のコメント	p.20	p.34	p.48	p.60	p.70

※本事例集は各社の取組の一部を紹介するものであり、ページ数の記載がない項目について、当該取組が存在しないことを示すものではありません。

明治ホールディングス株式会社

明治ホールディングス（株） 会社概要

会社概要（2025年3月現在）



会社名 明治ホールディングス株式会社

売上高 1兆1,540億（連結）

従業員数 17,231人（連結）

ホームページ <https://www.meiji.com/>



■ 食品事業 --- 80% ■ 医薬品事業 --- 20%

食品セグメント事業

医薬品セグメント事業

デイリー事業

カカオ事業



国内事業



ニュートリション事業

フードソリューション事業

海外事業

海外事業

ワクチン・動物薬事業



サステナビリティ活動の構造、人権に関する取組の位置づけ

- 「明治グループサステナビリティ2026ビジョン」の達成に向けた、4つのテーマにおいて、**12のマテリアリティ**を特定、KPIを設定。
- 人権に関するマテリアリティは、「**人権・環境に配慮したサプライチェーンの構築**」と「**バリューチェーンにおける人権の尊重**」を特定し、KPIの設定、取組を進めている。

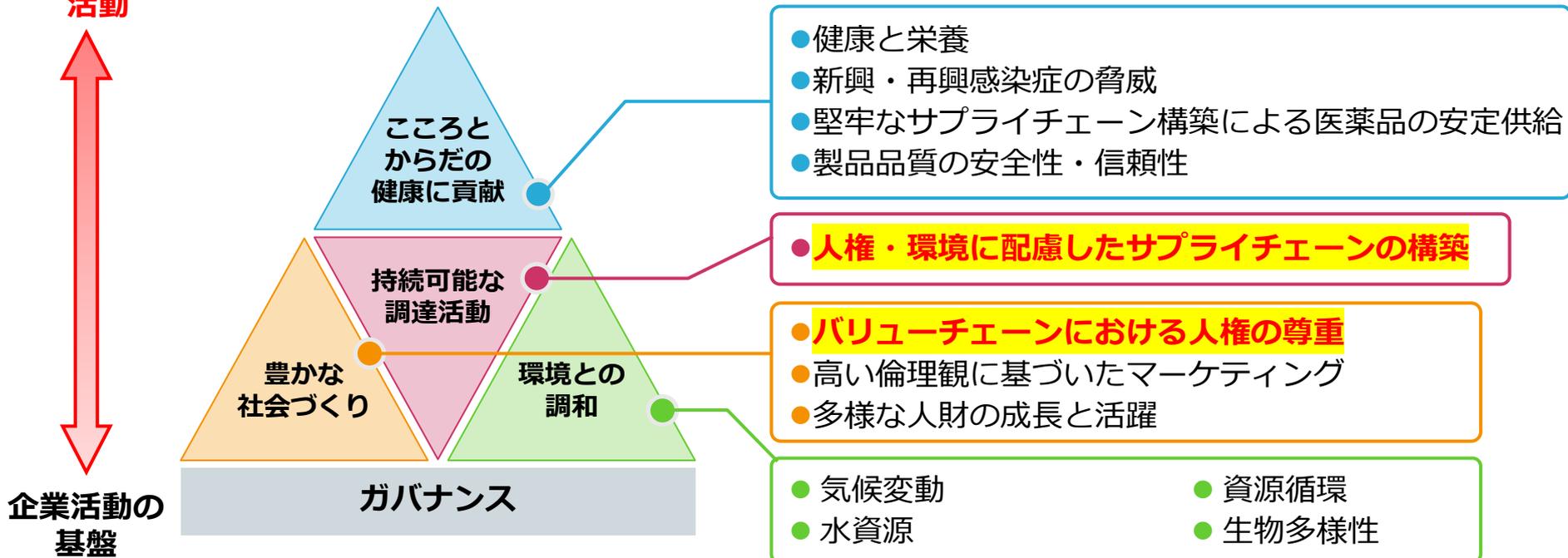
※明治グループ2026中期経営計画 マテリアリティ・KPI一覧

<https://www.meiji.com/pdf/sustainability/stance/materiality-kpi.pdf>

サステナビリティ活動の構造

明治らしい
活動

12のマテリアリティを特定



人権尊重への取組 ロードマップ（2024～2026年度）

明治グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際規範に基づいた「明治グループ人権ポリシー」を策定。このポリシーに則って、当社グループにとっての顕著な人権リスクを特定し、グループ全体でこれら課題への取組を推進。

		～2024年度	2025年度	2026年度	
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」	方針・体制	人権に関するポリシー類	方針策定	社内外浸透・体制強化	
	人権デュー・ディリジェンス	人権リスク・影響評価	リスクの特定、評価、取り組み計画策定		
		原材料別	カカオ農家（児童労働）：児童労働監視改善システムの導入推進 酪農家（外国人スタッフ）：ヒアリング、現場訪問・ダイアログ		
		移住労働者	国内グループ（生産拠点の常駐協力会社含む）：アンケート、現場訪問・ダイアログ		
		海外社員	人権リスク拠点特定	拠点別リスクアセスメント	
		サプライヤー管理	国内グループ1次サプライヤー：アンケート、対話/監査、是正サイクル確立	海外グループ1次サプライヤー：アンケート、対話	
			サプライヤー行動規範への同意確認書取得、遵守		
		情報開示・リテラシー向上	教育：国内・海外社員		啓発：国内グループ1次サプライヤー
	情報開示				
救済	苦情処理窓口	外国人労働者向け窓口運用	対象範囲拡大の検討	国内グループ1次サプライヤー窓口設置・運用	

人権方針

【策定の背景】

人権に関する国際的な枠組みや法規制の強化、社会からの企業活動における人権尊重への取組要請の高まりなどにより、明治グループの経営リスクへの影響の大きさが顕在化。

【方針策定】

2016年に、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、国際人権章典やILOの中核的労働基準、OECD多国籍企業ガイドラインなどの人権に関する国際規範を支持・尊重する「明治グループ人権ポリシー」を策定。

※医薬品事業に関しては「ヘルシンキ宣言」の倫理原則や医薬品規制調和国際会議（ICH）のガイドラインなどを尊重

明治グループ人権ポリシーの構成

基本的な考え方

1

- 人権に関する国際規範の支持尊重
- 各国・地域の法令遵守
- 人権に関する重点課題の特定と推進

適用範囲

2

明治グループの役員・社員にポリシーを適用。
また、明治グループのバリューチェーンにおけるすべての取引先に対しても、本ポリシーの遵守を求める。

具体的な取組

3

1. 人権デュー・ディリジェンスの実施
2. ポリシーの実行責任者の設定
3. 役員・社員に対する教育・研修・周知を実施
4. 苦情処理体制の構築及び人権侵害に対する救済
5. 人権尊重の取組に関する情報開示を行う



https://www.meiji.com/pdf/sustainability/society_creation/human_rights-meiji_group_policy_on_human_rights.pdf

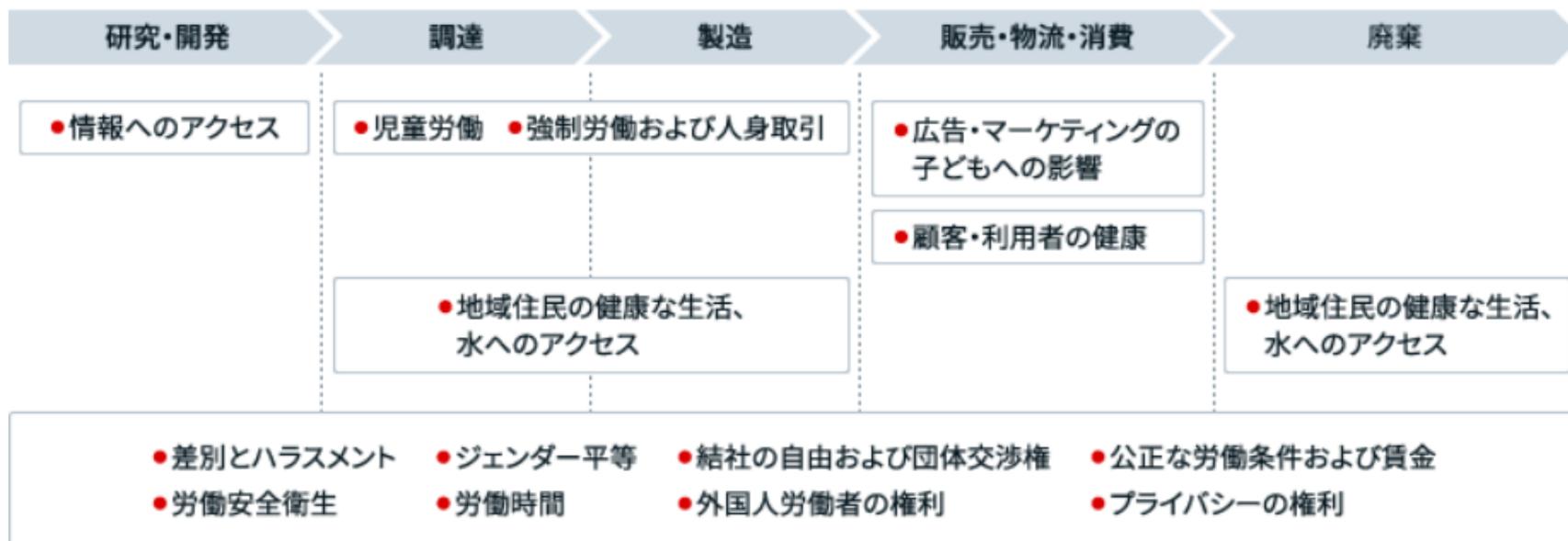
人権DD（顕著な人権課題の特定）

「明治グループ人権ポリシー」に基づいて、2019年に**顕著な人権課題を特定**、2022年に見直しを実施。食品と医薬品の事業領域のバリューチェーン全体における人権リスクを抽出、リスクの大きさを評価し、**顕著な人権課題（リスク）**を特定。

取組の工夫

- バリューチェーン上の各活動における人権リスクを抽出。それらリスクを「**潜在的な人権への影響の深刻度**」と「**人権への影響が生じる可能性**」でスコアリングし、**リスクの大きさを可視化。対応優先度が高い、顕著な人権課題（リスク）**を特定。
- リスク特定に至るまでに、社内各関係部署のヒアリング、外部からの客観的な視点を取り入れた。

特定された顕著な人権課題（リスク）



酪農現場における人権DD実施例（1/2）

【取組の背景】

- 当社製品の主要原材料の1つである生乳は、栄養源の供給や酪農業の雇用創出など、社会の大きな役割を果たす一方で、向き合うべき社会課題も存在。
- 特に人口減少や高齢化が進む中、日本の酪農業は持続可能な発展のために、これまで以上に多様な人材の力が求められ、日本人だけでなく、外国人スタッフの活躍も広がりを見せている。
- こうした変化の中で、外国人スタッフが言葉や文化の違いを乗り越え、生き生きと働ける環境づくりが課題である一方、実現すれば酪農業全体の魅力向上につながる。
- 酪農家とともに、日本人・外国人問わず、すべてのスタッフが安心して働ける職場づくりに取り組み、酪農業が多様な人材から選ばれる産業の実現を目指している。



- 高齢化に伴う離農、後継者や労働力の不足
- 言語や文化の壁による、外国人スタッフの待遇への懸念
- 早朝からの長時間労働など、過酷な労働条件

- 雇用の創出による、地域経済の発展(地域共生)
- 畑作などに不向きな土地や寒冷地の有効活用
- 酪農教育ファームなどによる次世代育成

酪農現場における人権DD実施例

取組の概要

- 2023年度に、明治グループとつながりのある全国酪農家のうち、37戸を対象に、外国人スタッフの雇用についてアンケート項目に沿ったヒアリングを実施。
- ヒアリング結果ではわからなかった点について、酪農現場：4戸を訪問・実態確認。重大なリスクは発見されなかった。

取組の工夫

【課題】

ヒアリング結果の集計のみでは、実態が把握できない内容もあった。

【課題に対する対応策】

- 酪農現場を実際に訪問することで、不明点を確認し、実態を把握することができた。
- ヒアリング実施の翌年は、その結果を受けて、より実態に近い詳細内容が把握できるよう、質問項目を見直すこととし、外部有識者からの意見も取り入れることにした。

取組の成果

- 酪農現場における実態把握とともに、取組好事例の情報収集ができた。
- 酪農現場への効果的な好事例共有方法については検討中。

【抜粋】酪農家へのアンケート項目
(外国人スタッフの雇用状況に関する項目)



- **法令順守**
在留資格の確認や労働条件の周知方法等
- **安全衛生**
マニュアルの母国語化、災害時の対応等
- **住まいについて**
スタッフの社宅環境
- **人事評価**
昇格や人事評価の制度等
- **スタッフとのコミュニケーションについて**
活用しているツール
(SNS、翻訳ソフト、日本語教育支援等)

情報開示

投資家やESG評価機関等すべてのステークホルダーを対象に、人権に関する取組内容を主にホームページ、統合報告書で情報を開示。

サステナビリティ情報（ホームページ）

https://www.meiji.com/sustainability/society_creation/human_rights/

■人権に関する情報開示（構成）

- 人権に関する目標（2026中期経営計画）
- 人権の対する考え方（グループ人権ポリシー）
- 人権マネジメント体制
- 人権デュー・ディリジェンスの実行
 - 顕著な人権課題の特定
 - リスク評価とリスクの緩和・是正に向けた取組
- 苦情処理メカニズム
- 各国・各地域の人権尊重に関する法規制への対応
- 人権尊重の啓発活動

統合報告書

https://www.meiji.com/pdf/investor/library/integratedreport-s-integrated_reports_2025_ja_all.pdf#page=58

■人権に関する情報開示（構成）

- ガバナンス
 - 戦略
 - リスク管理
 - 指標及び目標
- ※TCFDの4つの枠組みで開示。



ポイント

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き参照ページ

p.10 - 14 (人権方針)

p.15 - 23 (人権DD 負の影響の特定・評価)

✓ 人権方針の策定と社内への浸透：

人権取組を進めるにあたっては、企業のトップによる明確なコミットメントが極めて重要です。人権方針は、企業として人権尊重責任を果たすことを約束し、その具体的な内容や方法を示す、経営トップの宣言文書と位置づけられます。

本事例では、人権方針を①基本的な考え方（人権に関する国際規範の支持及び尊重、重点課題等）、②適用範囲（社内への適用や取引先に対する人権尊重の要請等）、③具体的な取組（人権DDの実施等）の三つの要素から構成しています。また、人権方針の見直しを定期的に行っているほか、国内・海外社員に対する教育を行うとともに、国内グループ企業及びサプライヤーに対しても、段階を踏みつつ人権啓発と組織への浸透を進めている点に示唆があります。

✓ 人権リスクの特定（社内ヒアリング→アンケート→現地調査）：

人権DDとは、企業が、自社や取引先等の事業活動により生じ得る人権への負の影響について、特定、防止、軽減し、それらにどのように対処しているかを説明する継続的なプロセスを指します。人権DDの目的は、人権へのリスクに対してどのように対応したかについて説明責任を果たすことにありますが、その前提として、企業は、人権リスクが誰に対して、いつ、どのような場所で、どのように発生し得るのかを具体的に把握することが必要となります。

本事例では、まず社内の関係部署へのヒアリングを通じて、人権リスクの高い項目を整理・抽出したうえで、人権リスクが想定される酪農家に対してアンケート項目に沿ったヒアリングを実施し、人権リスクの具体的な特定を行っています。さらに、ヒアリングによる情報収集だけでは把握しきれない点については、実際に酪農現場を訪問し、酪農現場の使用者や労働者との対話を重視し、詳細な実態把握を行うなど、人権リスクを具体的に把握しようとしています。

また、事業方針、生産方法、季節性、労働供給の変化等、自社や取引先等の環境変化に応じて、人権を取り巻く状況も変化するため、人権尊重の取組は、PDCAを回しながら継続的に見直すことが重要です。

本事例では、外部有識者の知見を取り入れながら、過去の取組から得られた教訓を踏まえ、ヒアリングにおけるアンケート質問項目を見直すなど、実態把握の手法の改善が行われています。こうした点は、人権DDを一度きりの確認作業にとどめず、学習と改善を重ねるプロセスとして運用している取組と言えます。

株式会社ニチレイ

(株) ニチレイ 会社概要

会社概要 (2025年3月現在)



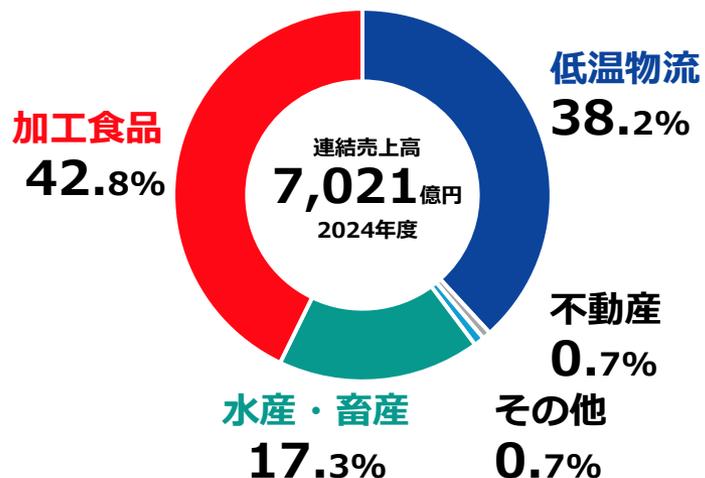
会社名 株式会社ニチレイ

売上高 7,021億 (連結)

従業員数 16,626人 (連結)

ホームページ <https://www.nichirei.co.jp/>

■ 事業別売上高



ニチレイグループ ホールディング

加工食品事業

ニチレイフーズ

低温物流事業

ニチレイロジグループ

水産・畜産事業

ニチレイフレッシュ

バイオサイエンス事業

バイオサイエンス

グループ長期経営目標実現に向けた人権課題の位置づけ

- 長期経営目標「2030年の姿」の実現に向け、5つの重要事項（マテリアリティ）を特定
- 特定した「**持続可能な食の調達と資源循環の実現**」において、**サプライチェーン上の人権課題を含む社会課題の解決**を目指す

※ニチレイグループ重要事項（マテリアリティ）

<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/158#1219>

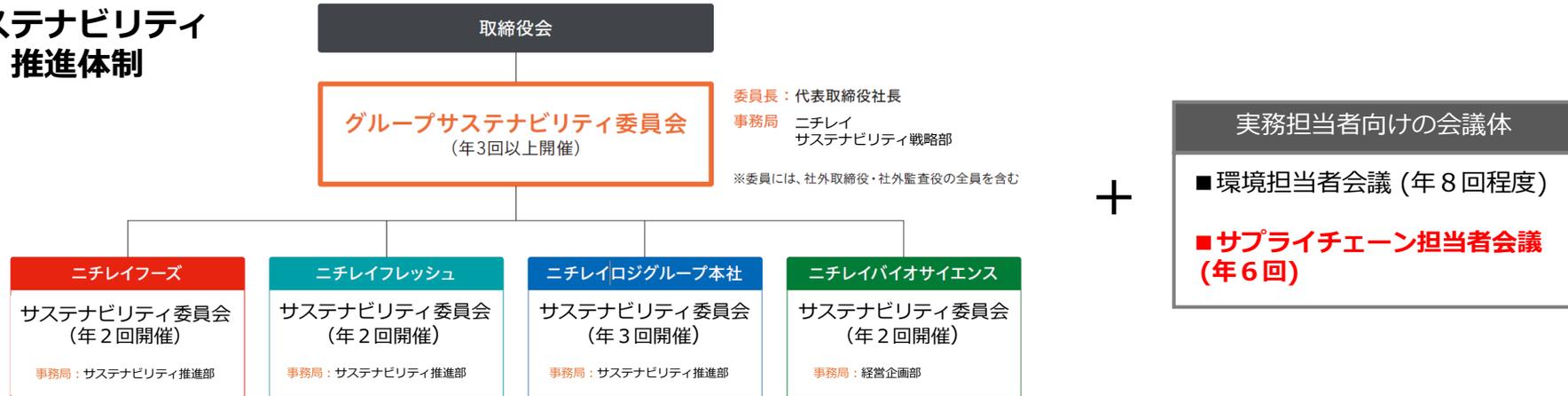
グループ重要事項（マテリアリティ）	グループで目指す姿
食と健康における新たな価値の創造	食と健康における既存事業領域を超えた挑戦により、新たな市場や顧客価値を創造する
食品加工・生産技術力の強化と低温物流サービスの高度化	食品の加工・生産、低温物流で培ったコアコンピタンスをさらに磨き上げ、グローバル市場において、社会課題の解決と競争優位性による収益力向上を実現する
持続可能な食の調達と資源循環の実現	事業の基盤であるサプライチェーンに関わる様々な社会課題を解決し、持続可能な食の調達と循環型社会の実現に貢献する
気候変動への取り組み	気候変動の影響を大きく受ける食品・物流企業として、サプライチェーン全体での温暖化対策やエネルギー削減をステークホルダーとともに取り組む
多様な人財の確保と育成	持続可能な成長を実現するため、多様な人財を確保・育成するとともに、包摂的な企業風土を醸成する

サステナビリティ推進ガバナンス体制（グループサステナビリティ委員会）

グループサステナビリティ委員会は、取締役会の諮問を受け、サステナビリティ基本方針「ニチレイの約束」に基づき、下記の事項を審議。

1. ニチレイグループのサステナビリティ方針及びESGに関する事項
2. 持続可能な社会の実現に向けた、ニチレイグループのリスクと機会に関する事項
3. ニチレイグループの重要事項（マテリアリティ）及びその見直しに関する事項
4. ニチレイグループの環境政策に関する事項
- 5. ニチレイグループの持続可能なサプライチェーンの構築・維持に関する事項**
6. その他の諮問事項

サステナビリティ 推進体制



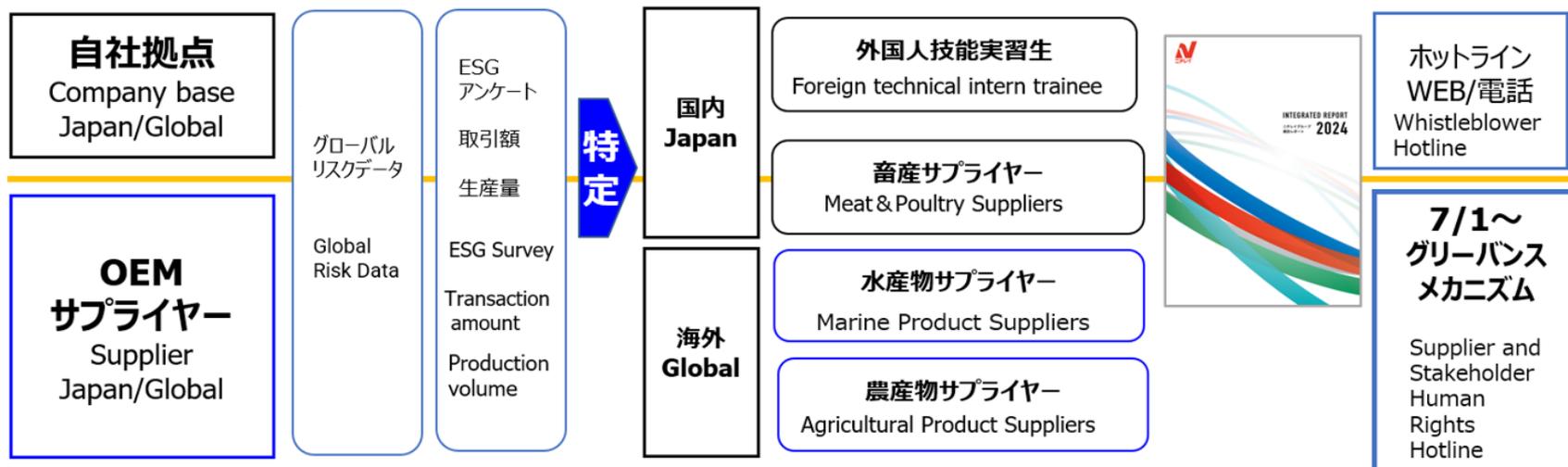
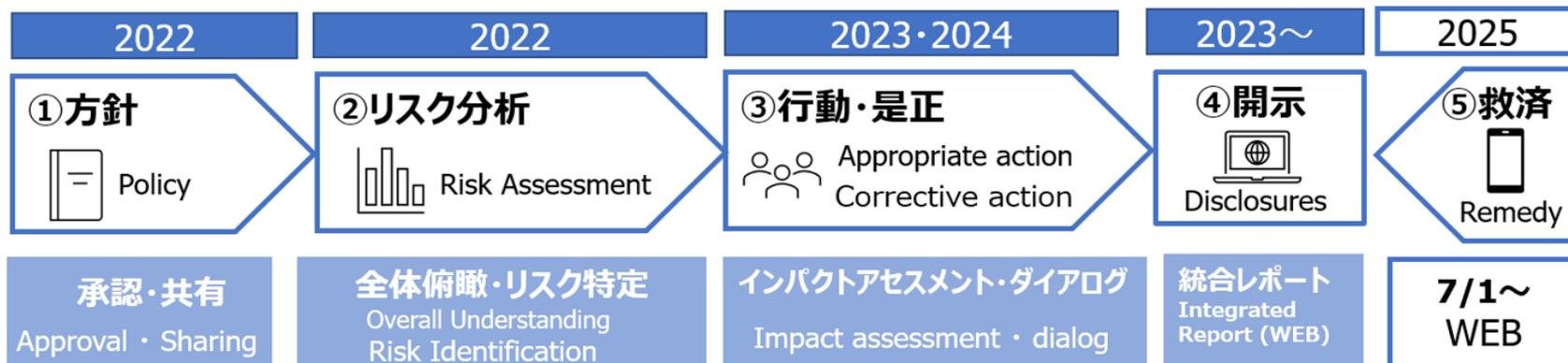
取組の工夫

- ・委員はグループ取締役会メンバー（社外取・社外監査役含む）と各社の経営企画部長及びサステナビリティ推進部長とメンバー
- ・「**持続可能なサプライチェーンの構築・維持に関する事項**」にて人権課題を審議

人権に関する取組の基本方針と実行内容

● 人権に関する取組の基本方針

グループ重要事項（マテリアリティ）で掲げた2030年の「持続可能な食の調達と循環型社会の実現」に向け、**人権や環境に配慮したサプライチェーンの構築と人権デュー・ディリジェンスをリスク度の優先順位を決め、計画的に実行。**



人権に関する取組ロードマップ

グループ重要事項（マテリアリティ）で掲げた2030年の「持続可能な食の調達と循環型社会の実現」に向け、2027年度までの中期経営計画における人権に関する取組ロードマップを作成し、人権や環境に配慮したサプライチェーンの構築と人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいる。

		2022	2023	2024	2025	2026	2027
① 人権方針		各種方針の整備					
② 人権デューデリジェンス	②-1 人権リスク評価	リスク分析	ESGアンケート		サプライヤーリスト・アンケート内容の見直し	ESGアンケート	
	②-2 インパクトアセスメント・ダイアログ			ニチレイ独自の「人権リスククライテリア」作成 外国人技能実習生 畜産サプライヤー 水産サプライヤー 農産サプライヤー		フォローアップダイアログの継続	
	②-3 情報開示・教育						
③ 苦情処理メカニズム				導入検討	導入	運用の継続	
④ ステークホルダーエンゲージメント							

「ニチレイグループ統合レポート2025」より

人権方針・サプライチェーン関連方針

【策定の背景】

- 社会の要請：機関投資家、ESG企業評価 に対する企業方針の明示
- 規制・潮流：（日本）コーポレートガバナンスコード改訂、海外での取引先からの要請 など
- グローバル化：2030年海外売上高比率30%を目指す（2019年開示長期経営目標・財務目標）

取組の工夫

- 2019年策定の人権方針に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を踏まえ、2022年3月に強制労働・児童労働の禁止、救済メカニズムの整備等の項目を加筆し改訂
- 「人権方針」を上位概念と位置づけ、下位方針としてサプライチェーン関連方針を策定
- これらの方針に沿って人権デュー・デリジェンスを計画的に実施

方針名	制定のポイント
ニチレイグループ 人権方針	自社及びサプライチェーン全体に関わる人権の尊重、 人権デュー・デリジェンスの実施、苦情メカニズムの導入 など https://www.nichirei.co.jp/corpo/management/humanrightspolicy.html
ニチレイグループ 持続可能な調達方針	ニチレイを主語とし、自らが順守すべき事項を明確化 人権の尊重・環境負荷への低減・動物福祉や生物多様性への配慮 など https://www.nichirei.co.jp/sustainability/social/supplychain/supply.htm
ニチレイグループ サプライヤー行動規範	「ニチレイグループ持続可能な調達方針」に基づき、 ニチレイグループのサプライヤーであるお取引先様に順守を要請する事項を 明文化 https://www.nichirei.co.jp/sustainability/social/supplychain/regulation.html
ニチレイグループ サプライヤーガイドライン	上記「ニチレイグループサプライヤー行動規範」各事項について解説 https://www.nichirei.co.jp/sustainability/social/supplychain/guideline.html

サプライヤーESGアンケート

下記2点を目的とし、サプライヤーに対してESGアンケートへの回答を求めた。

- 「二チレイグループサプライヤー行動規範・ガイドライン」をサプライヤーに周知し、理解と協力、賛同を得る
- 調達先・業務委託先・OEM先などのサプライヤーにおけるESG活動レベルの確認

取組の工夫

- 「サプライヤー行動規範・ガイドライン」の項目を網羅した独自質問票の作成
- 国内最重要サプライヤーからアンケート開始し、順次海外へと範囲を拡大
- アンケート配信時に「サプライヤー行動規範・ガイドライン」への理解を促進するためのサプライヤー向け説明会を開催（オンライン/オフライン併用）
- Web上で回答可能なアンケート収集ツールを導入し、サプライヤーの負担を軽減
- 事業会社の調達担当者 と協力し、回答を促すコミュニケーションを実施

取組の成果

- 説明会・継続コミュニケーションにより高いアンケート回答率が得られた
- 回答のあったサプライヤーの98%から「サプライヤー行動規範・ガイドライン」に対する賛同を得られた

アンケートの設問分野

法令順守・倫理的行動	環境
人権・労働	マネジメント
安全衛生	サステナビリティに関わるコーポレートガバナンス

実績・目標

賛同率・コミュニケーション実施率

2023年度 実績	国内最重要先 賛同率99%
2024年度 実績	国内・海外最重要先 賛同率98%
2030年度 目標	最重要サプライヤー・OEMとの継続コミュニケーションの実施率100%

サプライチェーン上の人権リスク評価

ニチレイグループのサプライチェーン上における人権侵害リスクを把握するため、自社が関連する産業別・調達地域別の人権リスク評価を実施。

取組の工夫

直接収集が困難な人権リスク情報を社外グローバルリスクデータベースを活用し、**産業別・国別に留意すべき人権侵害リスクを特定**

● ニチレイグループの留意すべき人権侵害リスク

		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	・適正な労働時間 ・外国人技能実習生 に関する課題	—
	物流業界	・適正な労働時間	—
海外	農産物	・適正な労働時間	中国、アメリカ、タイ、ブラジル、エクアドル、ベトナム
	畜産物	・適正な賃金 ・職場における差別	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	・移民労働・強制労働 ・結社の自由と団体交渉	インドネシア、アメリカ、中国、ロシア、モーリタニア、モロッコ、 ベトナム、タイ、カナダ、ノルウェー

取組の成果

産業・国別に抽出した留意すべき人権侵害リスクを参考に、人権インパクトアセスメント（p.30）の優先実施サプライヤー選定につなげた

人権インパクトアセスメント・ダイアログの実施

人権リスク評価において優先順位の高かった重要サプライヤーに対し、人権侵害リスクへの取組状況を確認するため、直接訪問による人権インパクトアセスメントを実施。

取組の工夫

- 国内外のNPO法人との意見交換により、留意すべき人権侵害リスク（人権・労働及び安全衛生面）への取組確認を中心としたアセスメント項目を設定
- サプライヤーの協力を得やすくするため、**合否を決める「人権監査」ではなく、現状の人権課題の防止・軽減に向けた学びの機会**として「人権インパクトアセスメント」を実施
- 第三者機関（NPO）にアセスメントを委託し、客観性を担保
- ニチレイグループ社員がアセスメントに同行することにより社内知見を蓄積
- アセスメント後の負の影響の防止・軽減に向けたフォローアップダイアログの継続実施

● 実施内容

【アセスメント当日】

- ✓ オープニングミーティング（目的の共有）
- ✓ ドキュメントレビュー（方針・規程の確認）
- ✓ マネジメントインタビュー（運用状況確認）
- ✓ 従業員インタビュー（現場の声の確認）
- ✓ サイトチェック（労働環境・安全衛生確認）
- ✓ クロージングミーティング（確認内容の共有）

【アセスメント実施後】

- ✓ フォローアップダイアログ
（負の影響の防止・軽減に向けた継続的対話）

● 枝豆サプライヤーに対する実施事例



人権インパクトアセスメントに関する人財育成と成果

人権インパクトアセスメント実施に関する研修を実施し、人財を育成。

取組の工夫

- 社外講師を招き、アセスメント時のノウハウを学ぶ研修を開催
- 指摘されやすい課題を研修で共有することにより社内人財の知見を蓄積



インパクトアセスメント担当者研修の様子

● 対象サプライヤーの拡大と取組の成果

取組の成果

- アセスメント開始より4年間をかけ対象サプライヤーを順次拡大
- サプライチェーン上の人権課題の防止と軽減に向けた、重要サプライヤーと継続的なコミュニケーションの仕組みの構築

		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	実績	畜産サプライヤー (海外) 水産サプライヤー (国内・海外) 農産サプライヤー (海外)
2025年度	計画	水産サプライヤー (海外) 農産サプライヤー (海外)

苦情処理（グリーンバンス）メカニズム導入

サプライチェーン上の人権に関する負の影響からの救済のため、ニチレイグループWebサイト上に通報窓口を設置。

サプライヤー・ステークホルダー向け 人権に関する通報窓口

<https://www.nichirei.co.jp/inquire>

取組の工夫

- 内部通報と同様の社外通報受付システムを導入し、通報者保護・秘密保持の仕組みを整備
- 内部通報対応チームとも情報共有し、通報案件に合わせた対応を実施
- 苦情処理対応の経験豊富な弁護士を講師に招き、社内外の事例を題材にしたケーススタディ研修を定期的で開催
(対象：グリーンバンス対応担当者)



グリーンバンス対応担当者向け研修の様子

投資家、サプライヤー、顧客、NGO等、様々なステークホルダーに向けて
ビジネスと人権に関する取組を開示。

ニチレイグループESGサイト

<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/179>

■ ビジネスと人権関連開示情報

- ・方針・基本的な考え方
- ・マネジメント体制
- ・取組の状況
 - 人権方針・サプライチェーン関連方針
 - 人権デュー・ディリジェンス
 - 苦情処理メカニズム
 - ステークホルダーエンゲージメント



ニチレイグループ統合レポート

<https://www.nichirei.co.jp/ir/library/integrated.html>

■ ビジネスと人権関連開示情報

- ・人権方針・取組の変遷とロードマップ
- ・人権デュー・ディリジェンス
 - 人権リスク評価
 - 外国人労働者・海外サプライヤーへの取組
 - 人財育成
- ・苦情処理メカニズム
- ・ステークホルダーエンゲージメント



ポイント

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き参照ページ

別添1 p.53-54 (管理体制)

別添1 p.55-56 (サプライヤーへの展開の仕方)

✓ 理念を行動に落とし込むための制度設計 :

人権方針は策定するだけで終わらせず、事業活動や取引関係の中で継続的に実行していくことが重要であるため、具体的な行動に落とし込み、その進捗を確認・改善する仕組みを構築する必要があります。

本事例では、人権対応をグループのマテリアリティに位置づけた上でロードマップを策定し、KPIを設定することで、取組の進捗を継続的に確認できる形としています。これにより、人権に関する取組が計画的かつトレース可能に運用されています。また、人権方針を取締役会で承認の上、多言語で公開するとともに、調達方針、サプライヤー行動規範、サプライヤーガイドラインを整備し、自社及び取引先に求める具体的な行動を明確化しています。このように、本事例では、人権方針を行動ベースにまで落とし込み、ロードマップとKPIによる進捗管理の下、トップコミットメントで人権DDを継続的に実施している点が特徴的です。

✓ 継続的対話と学習を軸とした人権DD :

サプライヤーエンゲージメントは、労働者を含むライツホルダーの人権に対する負の影響を予防・是正することが目的となりますが、これは自社のみで完結するものではなく、サプライヤーの理解を得ながら進める必要があります。その際、サプライヤーに対しては、人権対応することにより、労働環境が改善し、企業価値の向上や人材獲得、取引先の拡大といったメリットにもつながることを理解してもらい、協力を促すことが重要となります。こうした考え方を共有するためには、サプライヤー向けの説明会や研修、意見交換等を通じて、人権の基本的な考え方や取組の必要性・目的を共有し、理解を深めていくことが求められます。対話を重ねることで、サプライヤーが人権リスクを過度に恐れて隠すのではなく、実態を共有し、改善に向けた前向きな議論が可能となります。

本事例では、アンケートと対話を通じて人権リスクの特定や是正を進めるとともに、サプライヤー向けの説明会を通じて人権対応の必要性に対する理解を高める取組を実施しています。また、ウェブ上のアンケートシステムを導入することで、サプライヤーにおける人権対応の負担軽減を図り、協力関係の構築につなげています。さらに、進め方においても、まず国内の取引先との対話を通じて人権課題への理解促進を試行し、そこで得られた経験や知見を踏まえながら、対象範囲を段階的に拡大している点にも特徴が見られます。

なお、価格設定、リードタイム、一方的な条件変更といった取引慣行は、サプライチェーン上で働く労働者に対する人権リスクにもなり得る点に留意し、サプライヤーとの継続的な対話をすることも重要です。

株式会社ニッスイ

(株) ニッスイ 会社概要

会社概要 (2025年3月現在)



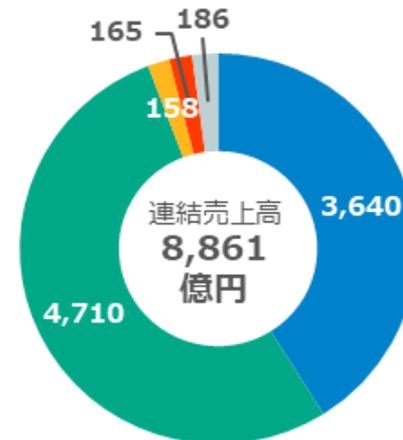
会社名 株式会社ニッスイ

売上高 8,861億円 (連結)

従業員数 10,332名 (連結)

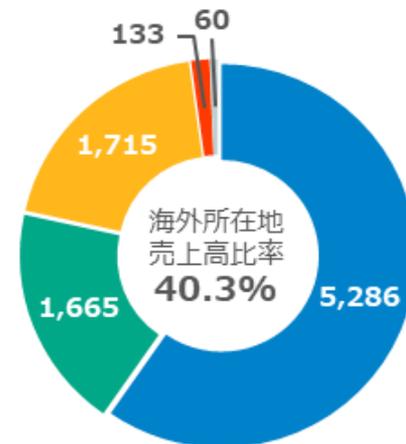
ホームページ <https://www.nissui.co.jp/>

事業別売上高 (単位: 億円)

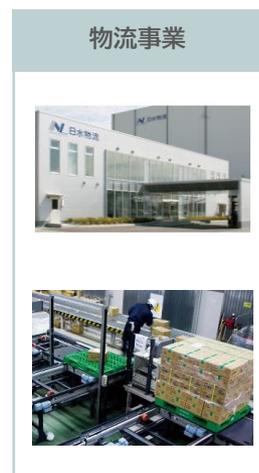


■ 水産事業 ■ 食品事業 ■ ファインケミカル事業
■ 物流事業 ■ その他事業

地域別売上高 (単位: 億円)



■ 日本 ■ 北米 ■ ヨーロッパ ■ 南米 ■ アジア



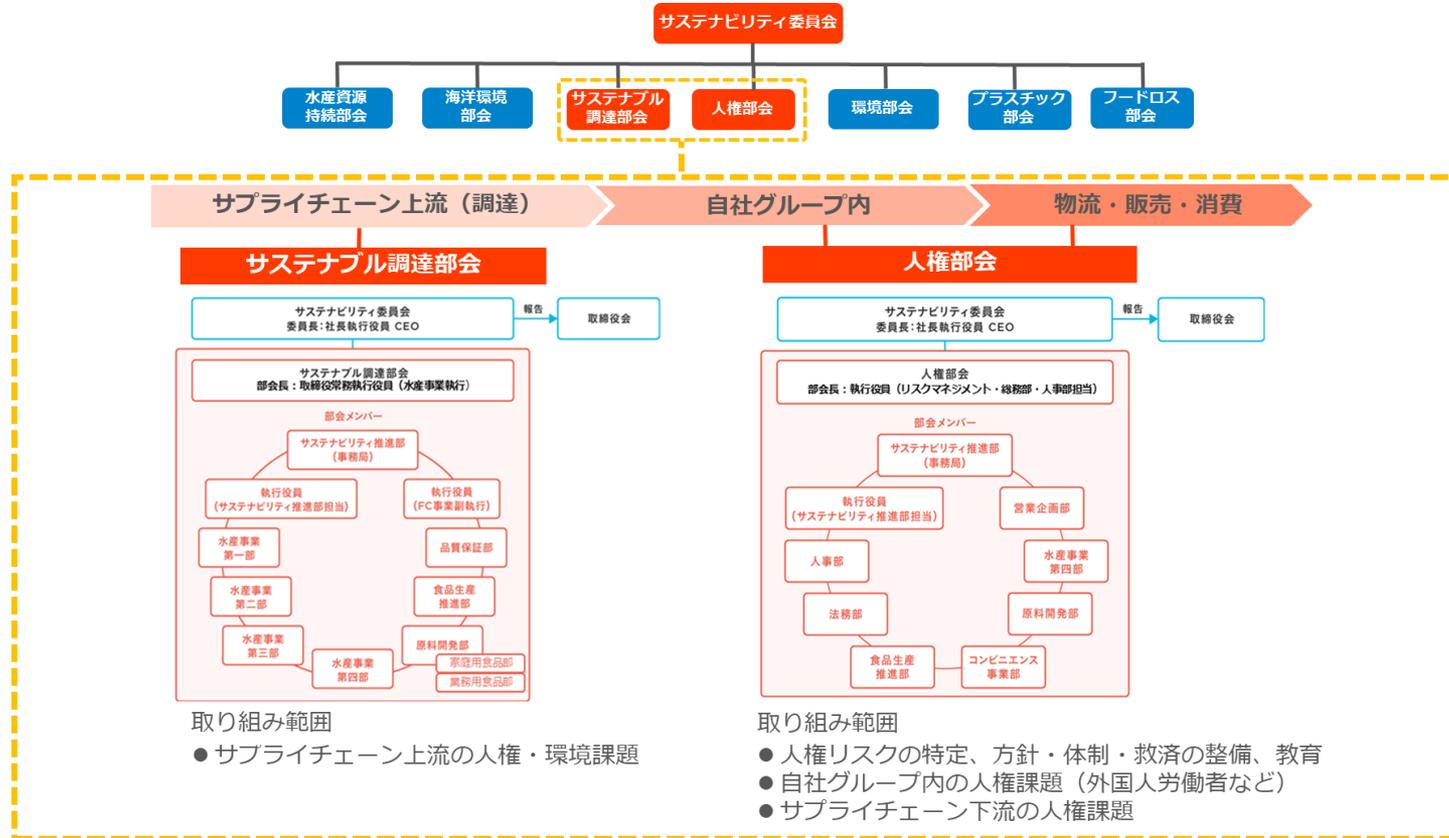
ニッスイグループにおける人権の取組（全体像）

分類		取組	
方針による コミットメント	人権方針の策定	人権方針の制定（2020年9月） ※参考： https://nissui.disclosure.site/ja/themes/208	
人権デュー・ ディジエンス の実施	人権への影響評価	人権インパクトアセスメントの実施・潜在的リスクの特定 （2020年12月、2024年7月） ⇒ p.39-40参照	
	顕在的・ 潜在的な負 の影響に 対する予防 ／是正措置 の実施	教育・研修 の実施	・経営層、部課長、実務担当者の順に社内啓発開始 （2021年度～） ・全従業員向け人権研修（2023年度～） ⇒ p.45参照
		社内環境／ 制度の整備	・各種社内制度（働き方等）の見直しや労働環境の改善 ・外国人労働者の労働環境調査と改善活動（2021年度～） ・ニッスイグループ外国人の受入れに関する基本指針の制定 （2022年4月） ⇒ p.41-44参照
		サプライ チェーンの 管理	・サプライヤーガイドラインの改定と内容周知（2022年度～） ・SAQによる対応状況確認（1次サプライヤー490社対象） ※参考： https://nissui.disclosure.site/ja/themes/107
	モニタリング （追跡調査）の実施	・従業員・取引先向けアンケートの実施 ・通報、相談件数の定期確認・分析 ・事業所やサプライヤーへの訪問・確認・対話など	
	外部への情報公開	Webサイト、サステナビリティレポート、統合報告書等での 情報開示	
救済措置	苦情処理メカニズムの 整備	外部ステークホルダー向け窓口、外国人労働者向け窓口の設置 （2023年度～） ⇒ p.46-47参照	

P
D
C
A

人権に関する推進体制

人権尊重をバリューチェーン全体で推進するため、サステナビリティ委員会傘下に「サステナブル調達部会」と「人権部会」を設置し、サプライチェーンの上流から下流までの人権課題に取り組んでいる。



取組の工夫

- サプライチェーンの上・中・下流で対処すべき人権課題が異なるため、**部会を分けて設置**している。
- サステナブル調達部会：上流の人権・環境課題を扱い、調達業務を担う事業部のメンバーを中心に構成。
- 人権部会：自社グループ内及び下流の人権課題を扱い、人事・法務・生産管理・マーケティングなどの部署のメンバーを中心に構成。

人権リスクアセスメント

自社グループのバリューチェーンにおける人権への実際または潜在的な影響を把握するため、人権部会では数年ごとに「人権リスクアセスメントワークショップ」を実施し、新たな人権リスクを洗い出している。

ワークショップにより抽出された人権リスク

	調達	R&D・生産	物流	販売・流通	お客様使用時	廃棄・リサイクル
ニスイグループで働く人々 (派遣社員、業務委託先なども含む)		<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の労働環境 重大労働災害・事故 AI活用による失業 労働争議時に受ける暴力 	<ul style="list-style-type: none"> 重大労働災害・事故 			
		<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生上の課題（気候・暑さ対策、単独作業時の安全管理、潜水士の安全管理など） 業務委託先における安全管理不徹底 				
		採用～評価・待遇・昇進～退職				
		<ul style="list-style-type: none"> 機会不平等や差別 ハラスメント（セクハラ・パワハラ・カスタマーハラスメントなど） 同一労働同一賃金（雇用形態・国籍・性別等による待遇格差） 行動監視によるプライバシー侵害（生産現場、在宅勤務など） 特定の国への赴任・出張による拘束・逮捕などのリスク 宗教的な配慮の欠如、信教の自由を侵害するリスク AI活用による意図せぬ差別や人権侵害 本人希望や個人事情を考慮しない転勤命令 				
サプライヤー (二次以降のサプライヤー、原料生産者を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 小規模・零細事業者に対する不公正な契約 農業・化学肥料などによる健康被害 強制労働・児童労働 外国人労働者の労働環境 重大労働災害・事故 					
お客様				<ul style="list-style-type: none"> 優良誤認 不健康な生活を助長するマーケティング 	<ul style="list-style-type: none"> 品質事故 健康被害 	
地域住民	<ul style="list-style-type: none"> 農園開発等に伴う強制立ち退き 農薬による健康被害 先住民の生活破壊 環境汚染 	<ul style="list-style-type: none"> 環境汚染 				<ul style="list-style-type: none"> 海洋プラスチックにより生物多様性が毀損、漁業者の生活困窮 プラスチックごみによる環境汚染
その他	<ul style="list-style-type: none"> 贈収贈への加担 			<ul style="list-style-type: none"> 差別的表現ととられる広告 		

人権リスクアセスメントワークショップの様子



参考にした資料の一例



米国労働省「強制労働ないし児童労働によって生産された商品リスト」



ILO（国際労働機関）「厳しい暑さが働くことに及ぼす影響についての報告書」

取組の工夫

- ワークショップでは部門横断で多様なメンバーが参加し、さまざまな視点を取り入れている。
- 水産業特有の人権リスク（国別・魚種別など）や、新たな人権課題（猛暑下での労働・AI活用など）も織り込み、幅広い観点からリスクを洗い出している。

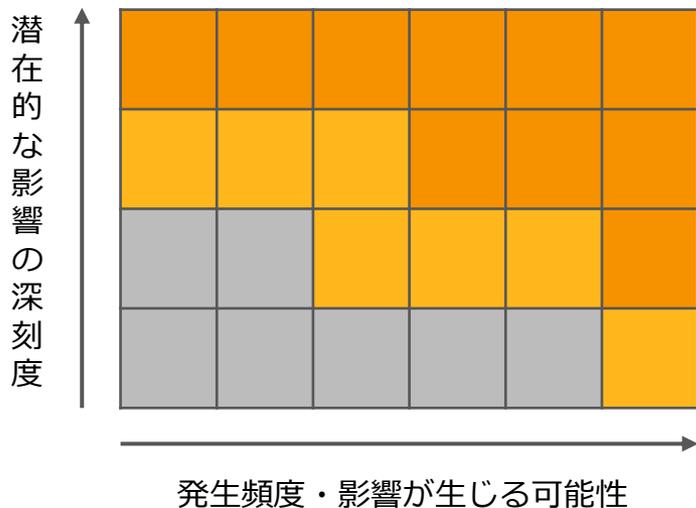
インパクトアセスメント

ワークショップで洗い出した人権リスクに対して、「発生頻度・可能性」と「深刻度」の観点から影響を評価する「インパクトアセスメント」を実施し、以下の重要人権リスクを特定した。現在は、重要人権リスクの実態把握やリスク低減に向けた具体的な取組を進めている。

【取組の目的】

洗い出したすべてのリスクに対応しつつ、「深刻度」などを踏まえて優先順位を付け、重点的な取組につなげることを目的としている。

インパクトアセスメント



特定した重要人権リスク

- サプライチェーン上の強制労働、児童労働
- 日本における外国人労働者の労働環境
※本リスクに対する取組事例は「負の影響の防止・軽減・モニタリング（外国人労働者の人権）」（p.41-44）に記載
- 重大労働災害、事故

取組の工夫

- 評価では「深刻度」の視点を重要視することがポイントであり、その視点から「重大労働災害、事故」を重点人権リスクの1つに特定している。
- 労働組合や社外有識者と意見交換を行い、重要人権リスクの特定に外部の視点を反映した。

外国人労働者の人権（1/4）

重要人権リスクである「日本における外国人労働者の労働環境」への対応として、人権部会では、**外国人労働者を雇用する自社グループ生産事業所を対象に、労働環境調査を毎年実施**している。

【取組の目的】

重要人権リスクの実態と具体的な課題を把握し、改善につなげることを目的としている。

外国人労働者の労働環境調査 質問票イメージ

2-6.適切な賃金	<p>日本人労働者と同一の労働に関しては、不利な条件の賃金としていませんか？</p> <p>法令上要求される地域別最低賃金を支払っていますか？</p> <p>賃金は、第三者を介することなく、外国人労働者に直接支払いをしていますか？</p> <p>給与明細は、どのような基準により給与が支給されたか理解できるように、残業代、賞与、控除、その他の賃金の項目を明確に記載し、提供していますか？</p> <p>給与明細を、外国人労働者の理解する言語で提供するよう努めていますか？</p> <p>雇用契約書において規定される労働時間の合計は、労働基準法の定めを遵守していますか？</p>
2-7.労働時間および休日	<p>法令および労使協定で定められた限度を超えないように労働時間・労働日数を管理していますか？</p> <p>残業をさせた場合は、法令および雇用契約に基づいた適切な割増賃金を支払っていますか？</p>
3.安全と健康	
3-1.緊急時の備えと対応	<p>緊急時及び火災時の避難マニュアルを定め労働者に周知していますか？</p> <p>業務で発生しうる疾病や外傷に対応する緊急時の対策を準備していますか？</p> <p>業務による疾病や外傷（労災）の医療費や保険料を、企業が負担していますか？</p> <p>非常口に向かう避難経路には遮るものがなく、ドアは施錠されていませんか？</p> <p>安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、その他の業務に関連した要求事項について外国人労働者が理解できる言語で研修を行っていますか？</p>
3-2.職場環境	<p>製造設備、機器類にはマシンガードと非常停止機能を取り付け、日常的にメンテナンスを行い、正常に作動する状態を維持していますか？</p> <p>防護具や工具等は良好な状態で整えていますか？</p> <p>高所（各国法令で定められた高さ）で業務を行う場合には、落下を防止する措置を講じていますか？</p> <p>労働環境や作業のリスクを評価し、業務による疾病や外傷（労災）を防ぐための適切な処置を講じていますか？</p> <p>勤務開始前と以後定期的に、作業手順の他、工具や機械、防護具の適切な使用方法を含む安全衛生トレーニングを実施していますか？</p>
3-3.寮・社宅	<p>住居を提供する場合、建物の建築・安全基準を満たし、トイレ・浴室・台所等の設備は安全かつ衛生的に整備されていますか？</p> <p>生活に必要な電気や水、トイレを備え、正当な安全に関する懸念がある場合や法律で要求される場合を除き、飲料水やトイレへのアクセス等を制限していませんか？</p> <p>緊急時の避難出口へつながる通路（ドア、通路、階段）には障害物がなく、ドアは施錠されていませんか？</p>

- ✓ 約80問の質問票を自己回答方式で実施。
- ✓ 内容は「国別・在留資格別の雇用人数」「人権尊重の仕組み」「労働安全」「職場環境・住居環境」など。
- ✓ 質問票は、ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク「サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン（第1版）」を参考に自社で作成。

取組の工夫

- 質問項目は外部環境の変化や新たな課題を反映し、定期的に見直している。
- 毎年同時期に調査を行い、雇用状況や労働環境の課題の推移を把握している。

外国人労働者の人権（2/4）

労働環境調査の結果を人権部会で確認し、対応が不十分な項目については事業所への個別ヒアリングやフォローを実施している。また、一部の事業所で確認された**共通課題**については、**グループ各社に指針を示し、対応状況を継続的にモニタリング**している。

（例）外国人労働者の労働環境調査を通じて確認された共通課題とその後の対応

一部の事業所で確認された共通課題

- ✓ 雇用契約書及び給与明細が**本人が理解できる言語**で提供されていない。
- ✓ 安全衛生基準や災害時の避難経路などに関する研修が、**外国人労働者の理解できる言語・方法**で実施されていない。

グループ各社へ発信した指針

- ✓ 外国人労働者との間で締結する雇用契約書は、**本人が理解できる言語**で作成する。（注）
- ✓ 外国人労働者の給与明細の記載項目は、**母国語の対訳表作成**などを含め、本人が理解できる方法で提供する。（注）
- ✓ すべての外国人労働者に対し、安全衛生基準や火災・緊急時の避難経路、業務に関連する要求事項について、**母国語や写真・イラスト・ピクトグラム**などを活用し、本人が理解できる方法で研修を行う。

（注）：英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語・ベトナム語・インドネシア語・ミャンマー語・クメール語のひな形を作成し共有

取組の工夫

労働環境調査は自己回答方式であるため、実効性の確保に向けて事業所訪問による実態確認やライツホルダーである外国人労働者へのヒアリングなども組み合わせて対応している。



取組の成果

調査により具体的な人権課題が可視化され、グループ全体での改善と進捗管理が進むようになった。

外国人労働者の人権 (3/4)

ピクトグラムの活用



(転倒注意)



現場への展開例



(挟まれ注意)



火傷(やけど)注意

ပူလောင်မှုကို သတိထားပါ။

ミャンマー語
対応

従業員教育の多言語対応



労働安全に関する従業員ミーティング (3か国語で説明)



教育ツールの例 (3か国語対応)

動画の活用 (字幕入り)

自社グループの各生産事業所において、視覚的に理解できる多言語ツールを活用し、外国人労働者の労働災害・事故の防止や、安全教育・作業手順の理解を支援している。

【取組の目的】

従来から掲示物の多言語化を進めてきたが、外国人労働者の増加に伴い労災件数も増えているため、安全教育を誰もが理解しやすい形で行うことが重要になっている。

取組の工夫

- 労働災害のリスクがある危険箇所を「見える化」し、言語に関わらず理解できるよう、2021年度からピクトグラムや写真や動画を用いた安全教育を実施。
- 教育ツールは、テーマごとに伝えるべき内容を1枚にまとめ、OK・NG行為をイラストで視覚的に示している。
- 「外国人向けの安全教育」をテーマに工場長会議を定期開催し、改善に向けた議論と事業所間の事例共有を進めている。

取組の成果

- 日本語の理解が十分でない外国人労働者や作業現場のリスクに関する知識が少ない従業員でも、リスクを認識しやすくなり、安全な行動につながっている。
- 工場長会議での事例共有により、**グループ全体の安全対策のレベルが底上げ**されている。

外国人労働者の人権 (4/4)

外国人との共生社会の構築を目指し、「外国人の受入れに関する基本指針」を制定。指針に基づき、自社グループの各事業所で言葉の壁の解消や生活環境整備、地域社会との共生に向けた取組を進めている。

共生社会の構築 (ニッスイグループ外国人の受入れに関する基本指針)

ニッスイグループは、多様な価値観や個性を尊重し、互いを磨き合う中でチームワークの発揮により成長し続けます。また、世界各地の文化や習慣を尊重し、事業の発展とともに地域社会の活性化に貢献します。外国人従業員の言葉の壁の解消や生活環境整備にも配慮し、一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりに努めます。また、外国人従業員も地域コミュニティの構成員であるという意識の共有を図り、行政とも連携の上で共生社会の構築を目指します。 (<https://nissui.disclosure.site/ja/themes/222>)



地域イベントへの参加



日本文化の体験 (浴衣・茶道)



社内イベントの開催 (バーベキュー、旧正月、クリスマス、ハロウィンなど)



社員食堂における母国メニューの提供
(左からフィリピン、ベトナム、ブラジル)



日本語教育

取組の工夫

- 外国人に選んでいただける会社を目指し、各事業所が自発的に独自の取組を行っている。
- 取組事例は人権部会が「事例集」としてとりまとめ、グループ全体に共有している。

取組の成果

事例共有を通じて、グループ全体の「外国人との共生」に向けた取組レベルが底上げされている。

人権に関する教育

2021年度

経営層・管理職

- ・ ニッスイ役員・部署長向けの講義
- ・ 国内グループ会社の経営者・部門長向けの講義・パネルディスカッション

経営層・管理職向け開始

2022年度

経営層・管理職

- ・ 国内グループ会社の経営者、ニッスイ役員・部署長向けの講義
- ・ 海外グループ会社の経営者、ニッスイ役員・部署長向けの講義

実務担当者

- ・ ニッスイの調達担当者向け説明会
- ・ ニッスイのサステナビリティ推進委員向けの講義

実務担当者向け開始

2023年度

経営層・管理職

- ・ ニッスイ役員・部署長向けの講義

実務担当者

- ・ 国内グループの生産事業所責任者、人事・労務担当者向けの講義

2024年度

全従業員・自社グループの従業員

- ・ ニッスイ全従業員向けのeラーニング
- ・ 国内グループ会社の従業員向け研修（動画視聴）

※管理職以上は受講必須

全従業員・自社グループの従業員向け開始

「ビジネスと人権」への理解を組織全体に浸透させるため、**経営層・幹部層を起点に段階的な人権教育を実施**し、2023年度からは全従業員及び自社グループの従業員へ展開している。

【取組開始時の課題】

グループ内では、「差別やハラスメント」が人権課題として想起されやすく、企業活動に関わる人権リスクの範囲の広さについての理解が十分でなかった。

取組の工夫

- ・ いきなり全従業員を対象とせず、**経営層→管理職→実務担当者→全従業員**の順で段階的に教育を実施している。
- ・ 研修では、法務省が示す「企業が配慮すべき主要な人権リスク類型（26種類）※」を用い、企業が尊重すべき人権の範囲の広さについて理解を深めている。
- ・ グループ会社に対しても、同様の段階的な教育プロセスを採用している。

※出所：法務省 人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（概要版）」（令和6年3月）

[001417138.pdf](https://www.judicial.go.jp/humanrights/001417138.pdf)

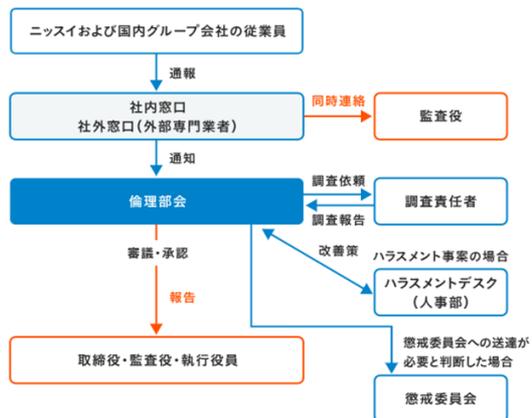
取組の成果

人権課題を企業活動全体に関わる重要な課題として捉える認識が、グループ内で広がりつつある。

救済制度（グリーンバンス・メカニズム）の整備・周知（1/2）

従来

社内向け 内部通報窓口（日本語）



社内向けの内部通報窓口に加え、2023年度から外部プラットフォームを活用し、外国人労働者やサプライヤーなどの外部ステークホルダーが利用できる相談・通報窓口を整備。

【取組開始時の課題】

従来は内部通報窓口しかなく、外国人労働者や外部ステークホルダーが相談できる仕組みがなかった。また、自社で新たな窓口を設けるにはリソース面で大きなハードルがあった。

課題に対する具体的な取組

外部プラットフォームを活用した救済制度を構築し、課題解決を図った。

- 外国人労働者向け窓口：**
 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）が提供する仕組みを活用し、労働問題から生活まわりの相談まで、外国人がワンストップで相談できる相談窓口を設置。やさしい日本語と22言語に対応している。
- 外部ステークホルダー向け窓口：**
 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供する仕組みを活用し、ステークホルダー全般を対象とした苦情・通報窓口を設置。日本語・英語に加え、自動翻訳32言語に対応している。

社内 外国人労働者向け窓口 （やさしい日本語 + 22か国語）



責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム
会員

「責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム」への参画



外部ステークホルダー向け窓口 （日本語・英語 + 自動翻訳32言語）



JaCER

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構

国連ビジネスと人権に関する指導原則に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォーム

2023年以降

救済制度（グリーンバンス・メカニズム）の整備・周知（2/2）

外国人労働者向けの相談・通報窓口について、自社グループの各事業所で周知を行い、利用しやすい環境づくりを進めている。

【取組の目的】

- 外国人労働者が必要なときに安心して相談できるよう、相談・通報窓口を身近で利用しやすい存在とすることを目的としている。
- 通報案件の有無にかかわらず、何かあった際にいつでも相談できる窓口を維持することを重視している。

人権部会から各事業所へ説明会を実施

事業所への要請事項

- ポスター掲示やチラシ配布（食堂や更衣室など）
- 朝礼やミーティング時の案内など



事業所における外国人への周知



朝礼での周知



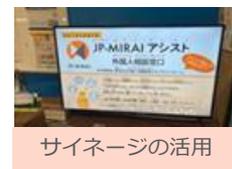
個別説明会



掲示板での周知



メッセージングアプリの活用



サイネージの活用

取組の工夫

- 各事業所内の目立つ場所へのポスター掲示に加え、朝礼での周知や個別説明会の実施、メッセージングアプリやサイネージの活用など、**複数の手法を組み合わせ**て周知を行っている。
- 各事業所の周知状況は人権部会で確認している。

ポイント

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き参照ページ

p.15 - 23 (人権DD 負の影響の特定・評価)
p.27 (救済)

✓ 人権対応の優先順位（リスクベースアプローチ）：

自社や取引先等のステークホルダーとのアンケートや対話を通じて、自社のセクター（事業分野）、製品・サービス、または事業を行う地域において、自社のビジネス活動に伴い生じ得る人権リスクを把握・特定することが重要です。他方、関連会社や取引先が多数存在し、取引関係が複雑な場合など、特定されたすべての人権リスクに同時に対処することが現実的でない場合もあります。そのような場合には、優先順位を付けて取組を進めることが可能であり、その際は「取組の進めやすさ」ではなく、負の影響の深刻度や発生可能性を基準として判断することが求められます。

本事例では、自社の人権部会において部門横断的なメンバーが人権リスクの洗い出しを行うとともに、労働組合や社外有識者との意見交換を重ね、多様な立場からの意見を踏まえて自社に対する社会的期待を把握した上で、人権リスクを特定しています。さらに、特定した人権リスクについては、深刻度と発生可能性の観点から優先順位を設定し、取組を進めています。

✓ 苦情処理（グリーバンス）メカニズムの導入と利用の勧奨：

人権DDを実施していても、企業の事業活動や取引関係に伴う人権リスクを完全に防ぐことは困難です。そのため、企業には、人権への負の影響を受けた、または受けるおそれのある人々が、懸念や苦情を申し立て、適切な救済にアクセスできる仕組みを整備することが求められます。

苦情処理メカニズムの設置にあたっては、自社の既存窓口の活用や新規窓口の設置に加え、業界団体等が運営する仕組みへの参加など、複数の方法が考えられます。また、苦情処理メカニズムは、設置するだけでは十分とは言えず、関係するステークホルダーに周知され、実際に利用されることで初めて機能します。

なお、企業が運用する苦情処理メカニズムは、団体交渉や公的な救済制度を補完する役割も担います。制度の導入にあたっては、労働組合等の意見を聞き設計すること、利用者への報復禁止を担保すること、非正規雇用労働者を含む全てのステークホルダーが利用できる体制を整えること等がポイントとなります。

本事例では、業界団体が設置する窓口を活用するとともに、ミーティングやポスター、SNS等を通じて制度の利用促進を行っています。また、多言語で相談できる体制を整備することで、外国人労働者によるアクセスを担保し、現場における課題を適切に拾い上げる制度を構築している点も特徴的です。

森永製菓株式会社

森永製菓（株） 会社概要



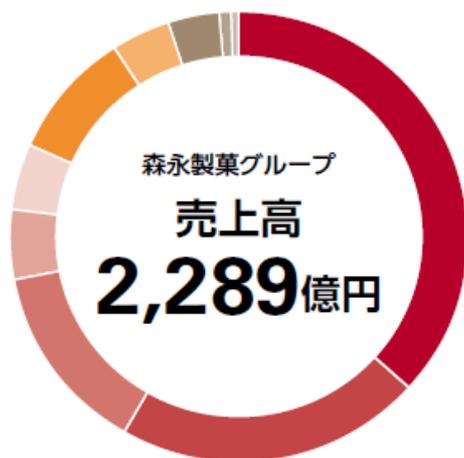
会社概要（2025年3月現在）

会社名	森永製菓株式会社
売上高	2,289億円（連結）
従業員数	1,538名（個別） 3,153名（連結）
ホームページ	https://www.morinaga.co.jp/

主な事業内容

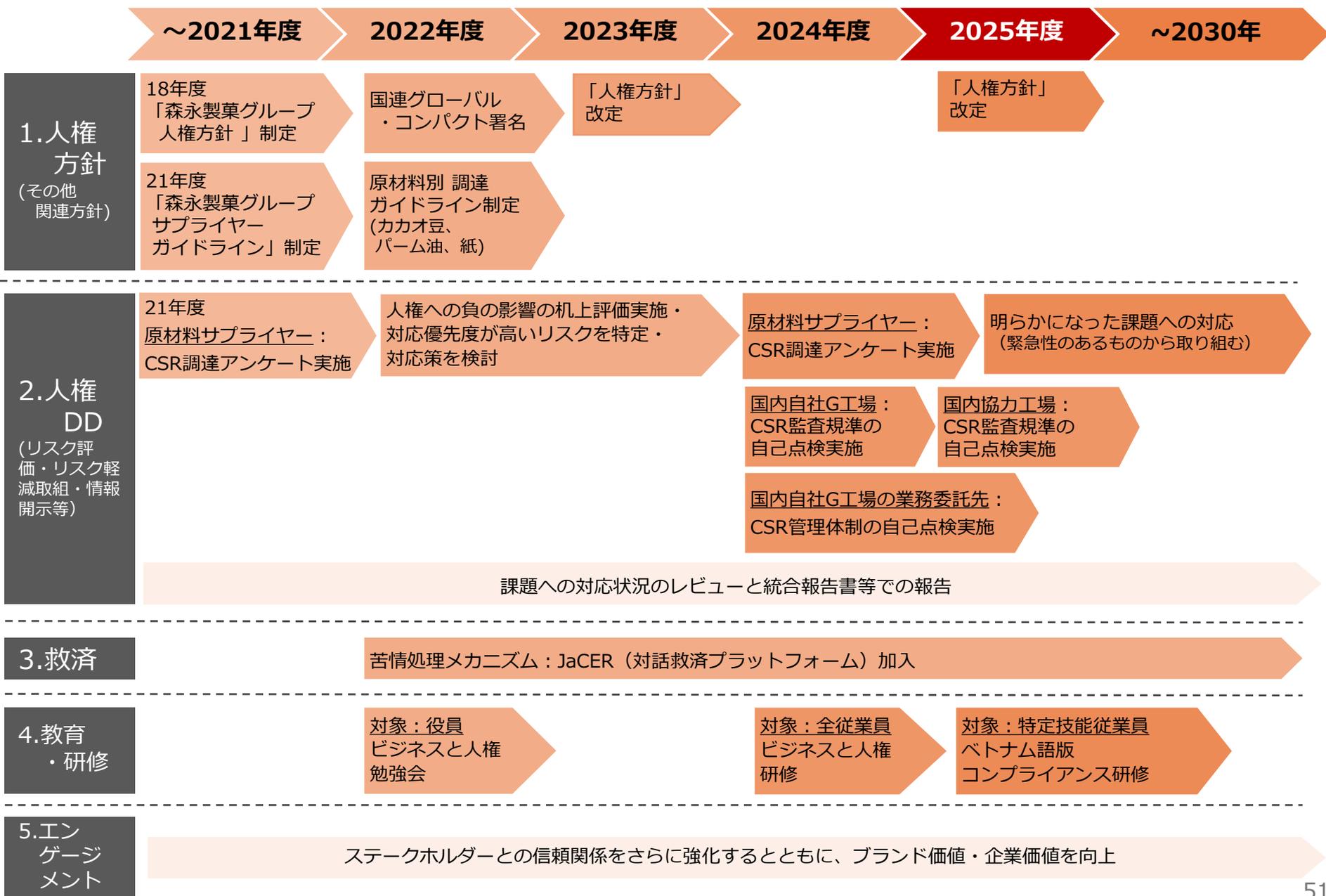
事業区分	主な商品		
国内	菓子食品事業	 ハイチュウ	 ミルクココア
	冷菓事業	 チョコモナカジャンボ	 板チョコアイス
	in 事業	 inゼリー	 inバー
	通販事業	 おいしいコラーゲンドリンク	 おいしい青汁
	事業子会社等	 (株)アントステラ/ クッキー詰め合わせ	 森永市場開発(株) / お菓子詰め合わせ
海外	米国事業	 HI-CHEW [ORIGINAL] STAND UP POUCH	 Chargel
	中国・台湾・輸出等	 HI-CHEW (中国)	 inゼリー (台湾)

事業別連結売上高



事業区分	売上高
菓子食品事業	36.9%
冷菓事業	21.6%
in 事業	13.7%
通販事業	4.9%
事業子会社等	4.9%
米国事業	9.2%
中国・台湾・輸出等	4.0%
食料卸売	3.8%
不動産およびサービス	0.8%
その他	0.4%

人権マネジメントの強化に向けたロードマップ



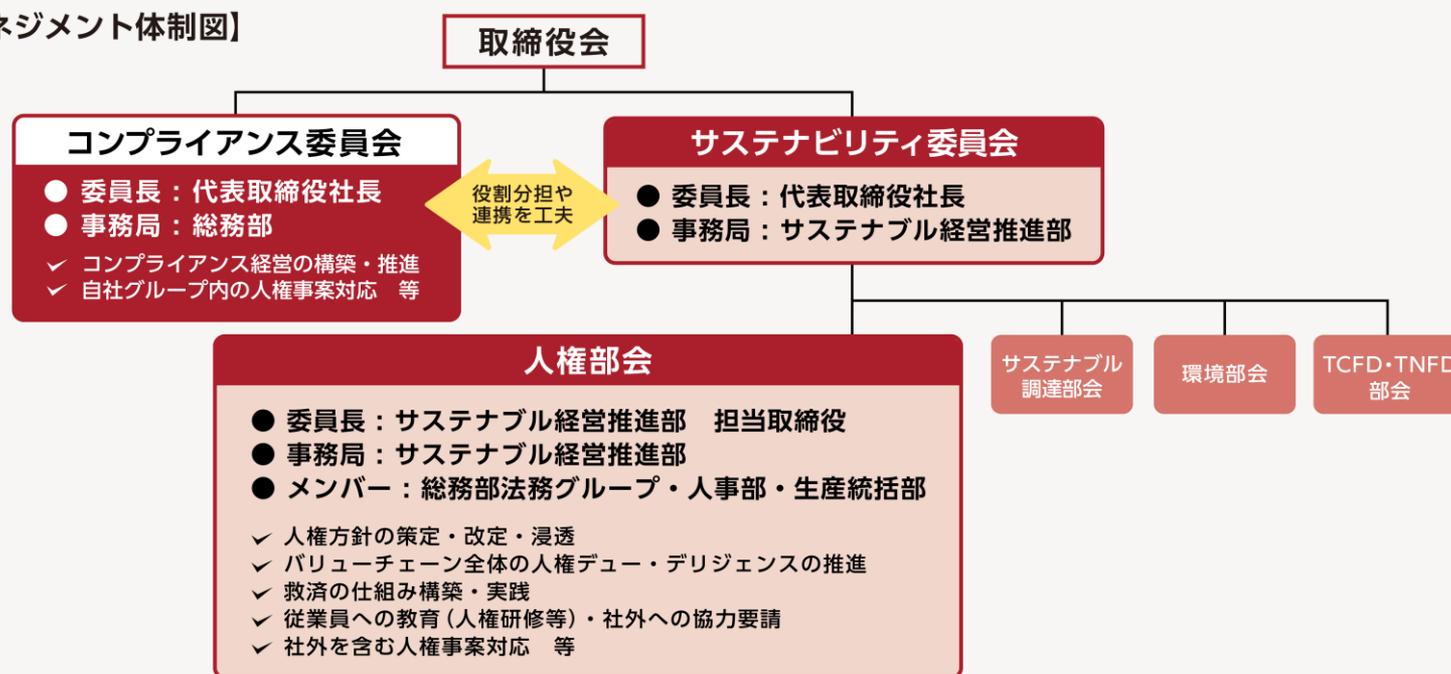
人権マネジメント推進体制

- サステナビリティ委員会とコンプライアンス委員会で連携し、人権尊重に取り組む体制を構築している。
- サステナビリティ委員会傘下の人権部会にて、バリューチェーン全体の人権に関する取組を推進。

取組の工夫

- コンプライアンス委員会と人権部会の、役割分担や連携の在り方を工夫している。
- **人権部会が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取組を検討・推進し、特に人権侵害の防止・軽減や救済の仕組み構築について、コンプライアンス委員会と密に連携**している。
- 自社グループ内の人権事案はコンプライアンス委員会、社外を含む事案は人権部会が担当。

【人権マネジメント体制図】



評価結果をもとに、優先度の高い人権課題から対応

◆2022年度 当社グループのバリューチェーンにおける人権への負の影響 机上評価を実施

◆机上評価の結果、

- ①原材料生産 における 児童労働
- ②原材料調達 における 人権尊重
- ③製造現場 における 外国人労働者の権利
- ④従業員への教育

①～④への対応優先度が高いと特定

⇒①・③・④の取組について、以降のスライドでご説明

【森永製菓グループのバリューチェーン】



人権課題：①原材料生産における児童労働（1/3）

～1チョコ for 1スマイルの取組～

「1チョコ for 1スマイル」は、ガーナなどカカオの国の未来を担う子どもたちの教育環境の改善や児童労働問題、またカカオの農家の収入向上に向けた取組を、商品の売上の一部を使って支援する、**お客様参加型の活動**。2008年に開始し、**対象商品1個につき1円を寄付**する特別期間キャンペーンを中心に展開中。

取組の工夫

- ・ **お客様参加型**の取組として、お客様にもカカオ産地の課題を共有し、一緒に考え、行動していただけるようにしている。
- ・ **ステークホルダーとの直接対話**。支援地の一つであるガーナを従業員が訪問し、農家や子ども、親、子ども保護委員会、学校の先生などの声に耳を傾けている。
- ・ 社内外への**情報発信の強化**。従業員を含め、社会全体の理解や関心を広げ、人権課題の解決を目指している。

取組の成果

- ・ 毎年**多くのお客様が共感**してくださり、キャンペーンにも参加してくださっている。
- ・ 従業員において、カカオ産地の現状や課題への理解が深まり、課題解決への意識が高まっている。

森永1チョコ for 1スマイル

みんなの笑顔未来へつなぐ



人権課題：①原材料生産における児童労働（2/3）

16年間で約3億4千万円の寄付を実施。パートナーとともに約1万7千人の子どもたちを支援

【累計支援実績】

これまでに集まった金額

338,567,446円

児童労働から解放された
「カカオの国の子どもたち」

627人

支援した子どもの人数

17,503人

支援を行った国や村・集落

6か国 **183**村・集落

支援を行った学校の数

91校

教育や児童労働などに関して
啓発した大人の数

7,077人

【支援活動のパートナー】

■ACE（エース）

2023年 ジャパンSDGsアワード受賞
ガーナを活動の中心とした日本生まれのNGO

※JICAのCLFZ案件にも参画



■プラン・インターナショナル
世界80カ国以上で活動を展開する、
国連に公認・登録された国際NGO



人権課題：①原材料生産における児童労働（3/3）

2023年 従業員3名がガーナのカカオ産地を訪問し、ステークホルダーと対話

子ども・親



子ども「教育を受け続けたい。」
親「平日は学校に行って欲しいが、土日はカカオ農家を手伝ってほしい。」

※子ども・親は、モニタリングシステムで対象となっている児童労働の当事者

農家



「カカオの木の高齢化や病気にかかり収穫量が減っている」「膝も腰も痛いけど、カカオ生産を続けなくてはならない。」

子ども保護委員会



「私たちは子どもたちの将来を変えるために行動しないといけない。」

先生



「子どもたちが好き、だから子どもたちの未来を応援したい」

現地の方と、教育の重要性と課題認識を共有。

この訪問で1チョコ for 1スマイルの継続意義をあらためて確認でき、

取組への全社の一体感も高めた。

人権課題：③製造現場における外国人労働者の権利

～ベトナム語版 コンプライアンス研修の実施～

当社グループでは多くの特定技能外国人が働いており、その中でも多数を占めている**ベトナムからの特定技能者**への対応を優先的に進めている。2024年度は**コンプライアンス研修動画のベトナム語版を作成**し、各工場にて順次受講。

取組の工夫

- ・当社グループのコンプライアンス、行動憲章・行動基準、ハラスメント、ヘルプライン、情報管理・SNSの利用について、**理解しやすい内容構成や表現**を心がけた。
- ・**身近な職場の事例を交えて説明**することで、**自分事**として捉えられるよう努めた。
- ・生産統括部CSR担当者に研修実施の重要性を説明し、**工場の事務管理者(研修担当者)の理解を得て**、実施につなげた。

取組の成果

- ・ベトナム人従業員と、コンプライアンスに対して**共通認識を持つ**ことができ、**コミュニケーションが円滑**になった。

【ベトナム語版
コンプライアンス研修受講の様子】



人権課題：④従業員への教育（1/2）

～「ビジネスと人権」についてのe-learning実施～

国内グループ会社を含む全従業員を対象とし、**e-learningを実施**。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や森永製菓グループ人権方針をベースに内容を検討し、研修を作成した。研修動画は社内ポータルに掲載し、各従業員が個人または事業所単位で視聴した。

取組の工夫

- ・「ビジネスと人権」について、一般の従業員に目線を合わせ、**理解しやすい言葉での説明・表現**を心がけた。
- ・企業が責任をもってかかわるべき人権について、具体例を示して説明することで「**人権の尊重**」を身近に感じてもらえるようにした。
- ・**食品製造業において特に重要である「お客様の健康被害」や「子どもと広告・マーケティング」**について、意識づけを行った。
- ・より多くの従業員に受講してもらうため、**各事業所の研修担当者と連携**し事業所内周知を図り、受講率向上に努めた。

取組の成果

- ・従業員が「ビジネスと人権」についての基本的な考え方を理解し、**自分事として捉えるようになった**。

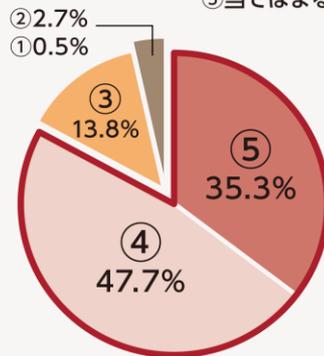
【実際の研修動画】



視聴後アンケート 研理解度

私は、今回の研修動画を通して、「ビジネスと人権」について理解した

⑤当てはまる～①当てはまらないにて調査



83%が理解※と回答

※⑤と④を選択した人の合計

人権課題：④従業員への教育（2/2）

多くの従業員から気づきがあったとのコメントが寄せられた

◆「ビジネスと人権」研修事後アンケートにて、従業員から寄せられた声

外国からの特定技能の方々と一緒に働いているため、**配慮すべき内容を認識**することができた
(製造現場 従業員)



自身の業務以外でも、原材料や納入業者等、「ビジネスと人権」に関連する**範囲の広さは想像をはるかに超えていた。**
(グループ会社 従業員)

日常の業務では新たな価値創造に取り組んでいるが、**価値を届ける前にどこかで誰かの人権を侵害していないか、**しっかりと考え行動したい。
(研究所 従業員)



お取引先への依頼スケジュールにおいても、人権課題に影響を与える可能性があると感じた。
自身の業務の影響をよく鑑みて仕事に取り組みたい。
(営業 従業員)



お客様の人権に影響を及ぼす可能性があると理解し、これまで以上にお客様に**安全・安心な製品を届けられるようにしたい**と思った。
(製造現場 従業員)

気が付かないうちに、人権侵害を引き起こす事象もあると認識したので、**これまで以上に気を付けたい。**
(海外現地法人 従業員)



子どもを含むお客様の**健康を阻害する広告表現には留意したい。**
(マーケティング 従業員)

ポイント

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き参照ページ

別添1 p.53-54 (管理体制)

別添1 p.33-34 (児童労働)

✓ 人権取組を支えるガバナンス体制：

人権取組を実効的に進めるためには、責任の所在を明確にしつつ、トップコミットメントの下で人権方針の内容を社内に浸透させることが重要です。そのため、人権対応に関する意思決定や役割分担を明確にし、組織的な対応が可能となるよう、ガバナンス体制を整備しておくことが求められます。

また、重大な人権リスクが顕在化した場合には、経営層が自社の状況に関する説明責任を果たし、企業としての対応方針を速やかに示すことが必要となります。そのため、平時から人権関連情報を適切に収集し、経営層が把握できる仕組みを整えておくことが重要です。

本事例は、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下に人権部会を設置し、関係部署が参画し、部門横断的に社内の人権リスクの共有や取組の推進を行っています。人権に関する課題が事業部門を含む社内横断的なテーマであることを踏まえ、関係部署が連携し取組を進めている点が特徴的です。

このように、人権取組においては、役割と責任を明確にしたガバナンス体制の下で、経営層が人権状況の把握や取組を主導し、関連部署が連携・機能できる体制を整えることが重要です。

✓ ビジネス活動を通じた正の影響の創出：

原材料生産段階においては、労働条件や安全衛生、賃金、結社の自由、児童労働など、様々な人権課題が生じ得ます。ILO多国籍企業宣言では、企業は、これらの課題による負の影響を最小化することに加え、教育環境の改善等を通じて、経済的・社会的進歩及びディーセント・ワークの実現に正の影響をもたらす主体と位置づけられています。そのため、責任ある企業行動においては、企業がサプライチェーン上のステークホルダーとの対話を通じて、人権尊重に向けた取組と理解と関与を広げていくことが重要です。

本事例は、児童労働に着目し、企業が原材料を輸入する生産地において、専門家（NGO）や現地の学校、子ども、農家等のステークホルダーとの対話を通じて、農家の収入向上や児童労働に関する啓発活動などを通じて労働環境の改善に取り組んでいます。また、消費者が商品の購入を通じて現地の人権課題への理解を深め、取組に参加できる仕組みを設けている点にも示唆があります。

なお、企業が人々の権利の享受に寄与するような経済的・社会的進歩に取り組むことは重要であるものの、これは人権尊重責任を怠ることを正当化するものではありません。人権への負の影響に対応しつつ正の影響を創出することが重要です。

日清食品ホールディングス株式会社

日清食品ホールディングス（株） 会社概要



会社概要 (2025年3月現在) 日清食品ホールディングス株式会社

会社名 日清食品ホールディングス株式会社

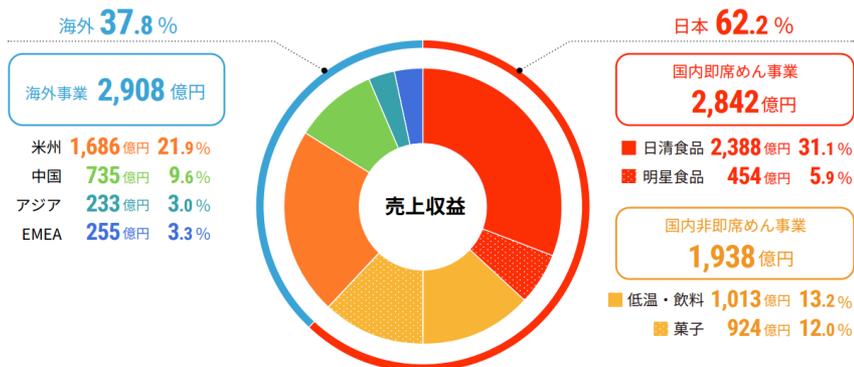
売上高 7,766億円 (連結)

従業員数 17,512名 (連結)

ホームページ <https://www.nissin.com/jp/>

2024年度実績 売上収益 **7,766**億円 既存事業コア営業利益 **835**億円

セグメント別構成比



注) 売上収益および既存事業コア営業利益の各比率は「国内即席めん事業」「国内非即席めん事業」「海外事業」の3事業合算で算出

国内事業

即席めん



非即席めん



海外事業

海外拠点 12の国と地域、24工場
販売国数 100カ国以上



注1) 2025年4月時点。拠点数に予定は含まない
注2) 持分法適用会社は含まない
注3) 即席めん及び非即席めんの生産拠点を合算

人権に関する取組の変遷とロードマップ

日清食品グループでは、国際的なガイドラインやESG評価機関の項目を参考に対応ロードマップを策定し推進。



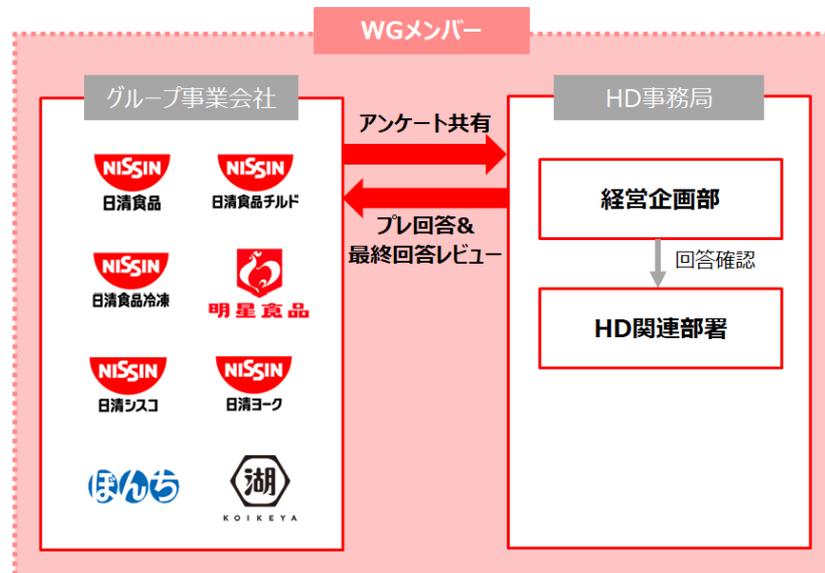
小売りからのアンケートを活用した自社課題の改善

小売りからのアンケート要請を人権を含むサステナビリティ対応の現状把握と課題改善の“機会”と捉え、人権に関連する方針を策定。

国内外の事業会社が小売り等の取引先から受領するサプライヤーアンケートの回答を、組織横断のWGで対応。当社グループ各社の回答の整合性を確保するとともに、外部からの要請項目の把握と自社の課題改善にも活用。特に、サステナビリティパフォーマンスを評価するEcoVadisに回答することで、複数の小売へのアンケート結果共有による工数削減と自社の課題改善にも活用。

EcoVadisとは？

サプライチェーンの「労働と人権」「環境」「倫理」「持続可能な調達」のテーマごとにスコアで評価され、総合評価が一定水準を超えるとゴールド、シルバー、ブロンズの評価が付与される。



取組の工夫

- 社内共通のツール活用（Microsoft Teams）による**コミュニケーション（回答履歴）の可視化**
- 関係部署からの**専任担当者選定**による回答作業の効率化

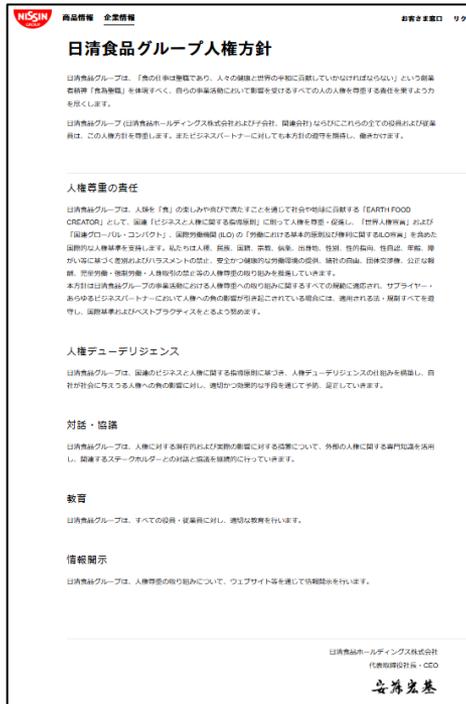
取組の成果

- 事業会社の**アンケート回答工数の削減**
- アンケート対応を自社の**取組レベルの把握、未対応の課題の可視化の機会と捉え、**サプライヤー行動規範、腐敗防止方針を策定

パーム油サプライヤーとのダイアログ・エンゲージメント（1/2）

人権方針を策定し人権リスクアセスメントを実施。注力すべき人権課題の一つとして、パーム油調達に関する取組を推進。

2019年 人権方針を策定



2019年 人権リスクアセスメント 及びDDの実施



注力すべき人権課題を特定

1. 国内：外国人労働者の職場環境の把握
2. 海外：アジア地域におけるサプライチェーンマネジメント体制の強化

2020～2025年 特定されたリスクへの対応

- ①外国人労働者の職場環境把握
当社国内生産拠点における技能実習生等の人権リスク把握を実施
(過去4回実施、延べ約350名)



- ②パーム油農家とのダイアログ・支援の実施（詳細次頁）



取組の工夫・成果

テーマが広い人権課題に対応するために、人権リスクアセスメントに、社内の関係部署を巻き込むことで、社内の協力・推進体制を構築。

パーム油サプライヤーとのダイアログ・エンゲージメント (2/2)

当社グループのサプライチェーン上流に位置するパーム油小規模農家に対し、アンケートや現地でのダイアログを実施。パーム油の生産過程や周辺地域における人権・環境リスクを詳細に把握したうえで、支援プログラムを開始。

1. 調査項目の検討

パーム油の持続可能な生産・調達に関する外部基準等をもとに調査項目を検討。基本情報を確認する「農家プロフィール」に加え、「農園運営」「環境」「人権」の3つの分野および10の中核項目で構成

2. 調査対象の決定

当社グループのパーム油調達に関わるサプライチェーン上の特定のミルのうち、半径50km以内に位置する小規模農家を選定

3. 事前調査の実施

調査対象となる小規模農家のプロフィールを把握するため、家族構成や収入、認証制度の認知度などに関する事前アンケートを実施

4. ダイアログの実施

各調査項目に沿って現地およびオンラインでダイアログを実施。「農園運営」「環境」「人権」について現状を把握し、小規模農家に対する当社グループの期待を伝達

5. フォローアップ・ダイアログの実施

ダイアログを通じて判明した懸念点に関する詳細な情報(背景・原因・運用実態など)を、現地協力団体を通じて追加確認

取組の工夫

信頼性と客観性の高い調査及びダイアログを行うため、第三者機関から助言を受けながら、全体の設計及び実際のダイアログ・現地調査などを実施

コーディネーター



現地パートナー



取組の成果

調査やダイアログを通じて把握した課題の解決と、小規模農家の生産性と収益の向上を目指し、2024年12月から、パーム油小規模農家を対象としたパイロット・プログラム(試験的な取組)を開始

- RSPO認証取得支援・研修
 - ・適正農業規範
 - ・先住民の権利保護
 - ・高保護価値地域の管理
 - ・労働安全衛生

- 生活共同組合の設立支援



ESGインパクトの可視化（1/3）

サステナブルな企業成長を果たすために重要となる自社の取組を通じた経済価値・社会価値の創出に関し、これまで複数の手法を用いて定量化（可視化）を実施。24年から社会的なインパクトの定量化（インパクト会計）に挑戦。

定量化の手法



（詳細次頁）

ESGインパクトの可視化（2/3）

社会インパクトの定量分析の一つとして、**持続可能なパーム油（RSPO認証油）調達によって社会に与えるインパクトの可視化（金銭価値換算）に挑戦。**

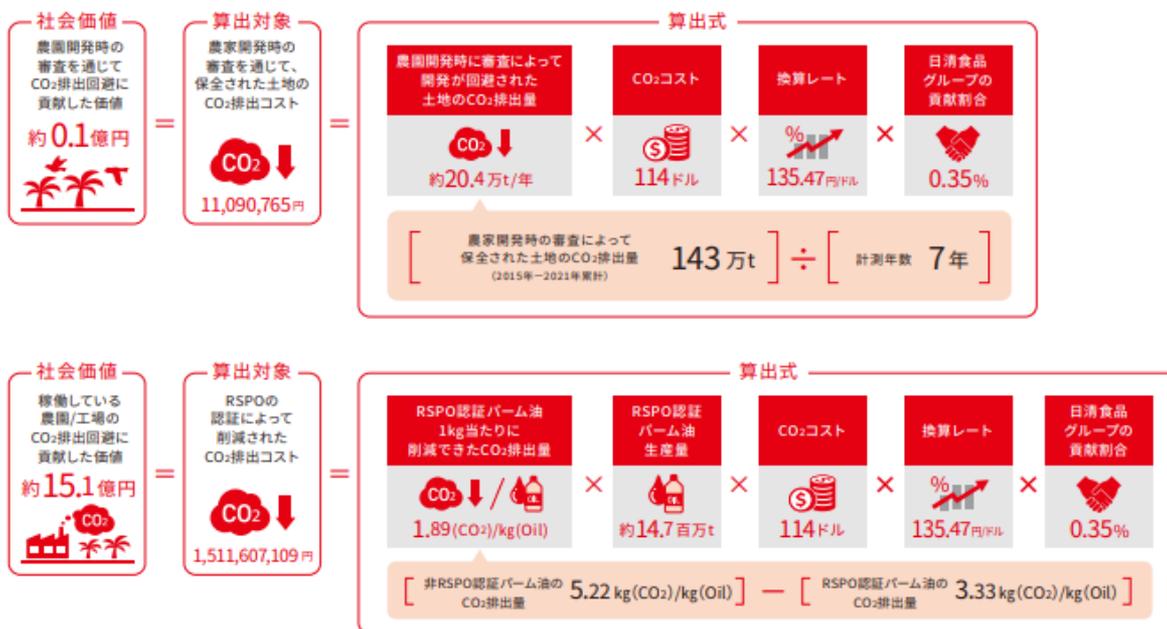
RSPO認証のパーム油調達を進めることによって生み出されると考えられる社会的インパクトを定義したうえで、各インパクトについて、透明性のあるロジックを用いて金銭価値換算を実施。

算出ロジック事例

RSPO 認証のパーム油調達により
創出されると考える社会的インパクト

分類	社会価値
自然保護	生態学的/社会的/文化的価値の高い土地の保全に貢献した価値
農業管理	適正な農業使用により健康被害を回避した価値 適正な農業使用により生態系保全に貢献した価値
CO ₂ 排出管理	農園開発審査を通じてCO ₂ 排出回避に貢献した価値 RSPO認証によってCO ₂ 排出量削減に貢献した価値
労働	資金の是正に貢献した価値 長時間労働の是正に貢献した価値 強制労働の防止・労働条件の是正に貢献した価値
ジェンダー	女性の雇用促進に貢献した価値 女性への平等な研修機会の提供に貢献した価値 女性に活躍機会を提供した価値
環境影響	パーム油生産時に排出しているCO ₂ / 汚染物質の環境影響(マイナスのインパクト)

算出ロジック事例－CO₂排出管理－



計算式イメージ

社会的価値＝自然保護＋農業管理＋CO₂排出管理＋労働＋ジェンダー－環境影響

ESGインパクトの可視化 (3/3)

RSPO認証パーム油調達により、CO₂排出削減や生産者の労働環境の是正などにも貢献し、社会に対してポジティブなインパクトを創出できていることを確認。

パーム油の選定背景

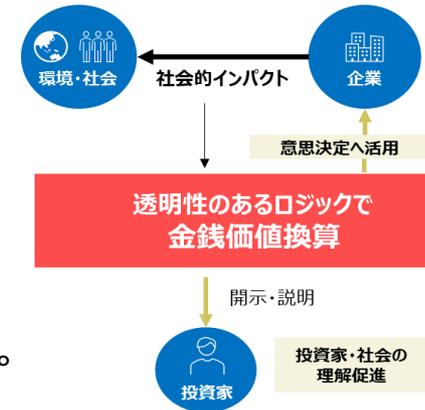
近年、パーム油のサプライチェーンにおいて環境破壊や人権侵害が課題となっている。当社にとってパーム油は主要な原材料の一つであり、その持続可能な調達は、事業継続における重要課題の一つと位置付け。



※中長期成長戦略の一つである環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」において、持続可能なパーム油調達について目標を設定。

取組の工夫

信頼性と客観性を担保するため、ハーバード・ビジネス・スクール教授が主導するイニシアティブで開発された手法を活用。



取組の成果

RSPO認証パーム油調達については、単純なコスト増でなく、調達コストを上回るプラスの社会価値を創出していることを定量的に確認。

→事業継続に向けた課題対策とともに社会への価値提供を実現

ポイント

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き参照ページ

p.8 (取り組む上での考え方)

p.26 (人権DD 説明・情報開示)

✓ 発想の転換（ゼロリスクからの脱却）：

企業は、常時、多様な取引先と幅広いビジネスを行っているため、人権リスクを完全にゼロにすることは困難です。そのため、「人権リスクがない」（＝ゼロリスク）ことを示すのではなく、人権リスクが存在することを前提に、人権課題を特定し、取組の内容や改善の過程を透明性ある形で示すという発想への転換が求められます。また、人権リスクの特定にあたっては、労働組合等のステークホルダーとの意味のある対話を通じて可能な限り実態を把握し、リスクを具体化していくことが不可欠です。

本事例では、サプライヤーアンケートへの対応を未対応課題を把握し改善につなげる機会と捉え、グループ横断で現状把握と対応できていない箇所の改善を進めています。さらに、現地のステークホルダーと協働しながら実態把握を行い、人権リスクの特定と改善を図ろうとしている点が特徴です。

人権課題を是正することは、自社の改善にもつながります。特定した人権リスクを改善の機会と捉え、是正の経緯を情報開示することで、自社の人権対応が適切に機能していることを社会に示すことが重要です。

✓ 透明性の高い情報開示：

企業の取組に透明性と信頼性を持たせるためには、情報開示が不可欠です。人権への負の影響にどのように対応してきたかを社内外に説明することは、企業が説明責任を果たす上で重要であり、ステークホルダーからの信頼を高めるとともに、取組の改善につながるフィードバックを得ることに寄与します。また、透明性のある情報開示は、投資家等からの資金調達、人材の獲得・定着といった観点からも有用です。

情報開示にあたっては、改善に向けた取組や、そこから生まれるWin-Winの関係を示すことが、現場の担当者を励ますとともに、社内の理解と協力を促し、人権尊重の取組の継続的な改善にもつながります。そのため、労働条件の改善や救済へのアクセスに関する指標等の実効性を示すデータを収集し、平時・有事のいずれにおいても、企業としての人権取組や実効性を説明できるようにしておくことが求められます。また人権取組の過程で企業が得られる情報は常にアップデートされることから、自社のウェブサイトや事業説明会等を通じた定期的な情報開示を検討することが望まれます。

本事例では、自社の取組がもたらす社会的インパクトを定量的に示すことで、ステークホルダーに対する正の影響を可視化しようとする工夫が特徴的と言えます。情報開示の方法に唯一の正解はありません。自社の状況を踏まえ、ステークホルダーからの信頼が得られる方法を検討し、情報開示を行うことが重要です。