

人権

味の素グループのアプローチ

味の素グループは、サステナブルな成長を実現し、社会から一層必要とされる存在となり、人類の健やかな生活に貢献していく上で、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ています。

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」「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。グループのすべての役員・従業員に対し、国際的に認められた人権を尊重し、事業活動を行う国・地域の国際的人権義務、関連する法令の順守を徹底しています。



参照

国連グローバル・コンパクトの支持

<https://www.ajinomoto.com/jp/activity/csr/gc/>

味の素グループポリシー

■ 基本原則

5. 人権の取り組み

- 5.1 私たちは、国際的に認められた人権を理解し、人権に関する国際行動規範を尊重した事業活動を行います。
- 5.2 私たちは、広くステークホルダーと協力し、自らが人権侵害に加担することがないよう努めます。
- 5.3 私たちは、労働における基本的原則および権利である、(a) 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、(b) あらゆる形態の強制労働の禁止、(c) 児童労働の実効的な廃止、(d) 雇用および職業における差別の排除、を尊重します。

関連するグループポリシー

人権尊重に関するグループポリシー

■ 関連するマテリアリティと事業活動の影響範囲

マテリアリティ	サプライチェーン	原料サプライヤー	味の素グループ (開発・生産・物流)	流通・ユーザー・ 生活者
● 不足栄養			○	○
● 過剰栄養			○	○
● 児童労働、強制労働		○	○	○
◆ 職場の労働安全衛生			○	
◆ 従業員のダイバーシティ			○	
責任あるマーケティング			○	○

参照

味の素グループのマテリアリティ P9

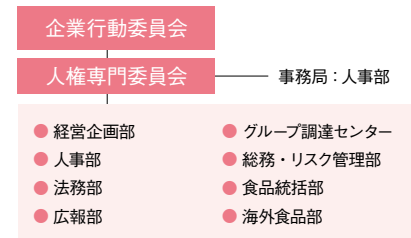
人権マネジメント体制

■ 推進体制

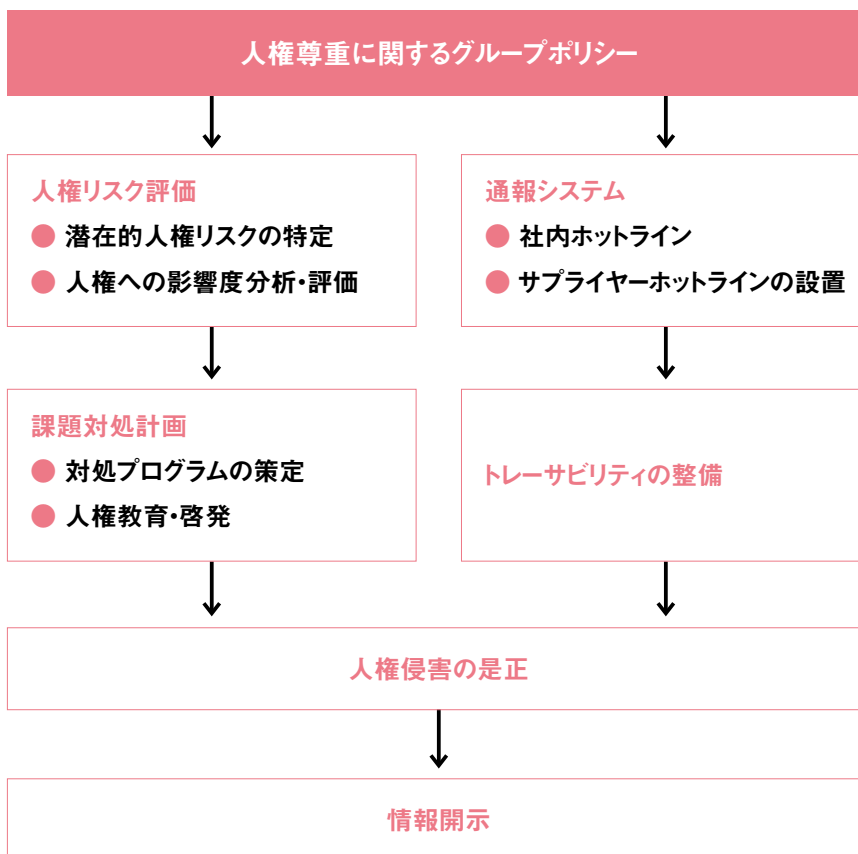
味の素グループは、2017年に人権専門委員会の機能を強化し、社会の企業に求める幅広い人権への対応と国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践を推進しています。人権に関連する機能部門と事業部門で構成する人権専門委員会では、従来の日本における人権課題に加え、グローバル人権課題に対する検討や啓発を進めるとともに、人権デュー・ディリジェンスによる人権マネジメントの仕組みを構築中です。

2018年度は、味の素グループにとっての「人権への負の影響の特定、分析、評価」を実施し、次なる「適切な対処のための行動」へと着実につなげていきます。

■ 人権マネジメント体制



■ 人権マネジメントの仕組み



従業員に対する人権教育・啓発活動

■ 人権意識の浸透

味の素グループは、あらゆる差別やハラスメントを禁止した「味の素グループポリシー」(AGP)のグループ従業員への浸透活動を通じて、人権問題への理解を促進するとともに、豊かな人権感覚を身に付けた人材の育成を目的に、各社で人権啓発研修を行っています。

味の素グループでは、毎年従業員(パート、派遣社員を含む)を対象に「AGP(行動規範)を考える会」を実施し、職場における課題を取り上げ、解決を図っています。

さらに、味の素(株)では、全従業員を対象にしたハラスメントのアンケートを継続して実施しており、これまでのアンケートで寄せられた意見・事例などをハラスメント事例集としてまとめ、全従業員へのフィードバック、全職場での点検を実施するなど、ハラスメントの防止に向けた取り組みを推進しています。

■ ホットライン(内部通報制度)の拡充と運営強化

味の素グループは、従来、内部通報制度として「ホットライン」を設け、電話、Eメール、FAX、手紙など複数の手段で役員・従業員(パート社員、派遣社員を含む)からの通報や相談を受け付けてきました。

2016年12月に日本の消費者庁が公表した「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」、および現行ホットラインの活用実態を踏まえ、窓口の整備と通報ルートの複線化を行い、2018年5月より運用を開始しました。

また、2018年6月に「サプライヤーホットライン」を設置しました。取引先からの通報窓口を開設し、味の素グループ役員・従業員の法令違反や「味の素グループポリシー」(AGP)逸脱の疑いのある行為の早期発見と是正を図ります。将来的にはサプライチェーンにおける人権・環境問題などを発見する手段の一つとして活用します。

参照 → 組織統治 P135
ホットライン(内部通報制度)の拡充と運営強化

人権課題の把握

人権デュー・ディリジェンス本格実施に向けた、食品業界における潜在的な課題の特定

味の素グループは、人権に負の影響を及ぼすリスクの把握を目的に2014年度に国・地域別の基礎調査を実施しました。その後、食品業界特有の人権関連課題や各地で顕在化したリスクの事例をもとに、当社グループがバリューチェーン全体において取り組むべき重要項目を整理・分析しました。

さらに、2017年10月に「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「人権尊重に関するグループポリシー」を制定し、味の素グループが人権尊重の責任を果たすために、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施することを明確化しました。そして、食品業界における潜在的な人権課題のうち、グループ全体に関わりの深いものを人権重要課題としてまとめました。

重要課題の特定にあたっては、世界的なリスク調査・分析機関であるVerisk Maplecroft社の人権リスクデータベースに基づき、一般的に事業と関連の深い10の人権課題について、事業領域別・国別に顕著な影響評価の定量調査を実施しました。その結果、味の素グループが展開している事業領域の業界リスクとしては全体的に中～低レベルであり、最も優先すべき潜在的な人権課題は食品業界における「労働安全衛生」「強制労働」「児童労働」であることが特定されました。このうち、「労働安全衛生」は多くの国で、「強制労働」「児童労働」は特にタイ、ブラジルで課題が大きいことがわかりました。

食品業界についてはさらにデスク調査^{*1}を行い、潜在的な人権課題と関わりの深いバリューチェーンおよびステークホルダーの特定を行いました。その結果、バリューチェーン全体に「労働安全衛生」の課題があり得ることがわかりました。また、「調達」「生産」において「児童労働」「強制労働」の取り組みが重要とされました。一般的に食品業界が影響を及ぼす可能性があるステークホルダーとしては、労働者、消費者、地域コミュニティが挙げられました。

今後は、人権への影響度分析・評価を味の素グループの事業の中で確認することにより、具体的な計画への落とし込みを進めていきます。

※1 現地調査ではなく、世界人権宣言の基本的な人権30項目やILOの中核的労働基準をもとに調査員が業界内のリスク情報分析を行うもの。

食品業界が影響を及ぼす可能性があるステークホルダー

労働者	消費者	地域コミュニティ
低賃金、長時間労働、結社の自由や団体交渉の制限など労働者の権利保護が十分でないことによる影響を受ける可能性がある。	高糖分・高カロリー食品に代表される不健康な食品により、健康への影響を受ける可能性がある。	農産物の生産から製品の廃棄・リサイクルに至るまで生計に関わるような影響を受ける可能性がある。
【特に配慮すべきステークホルダー】 移民労働者、女性、子ども	【特に配慮すべきステークホルダー】 子ども	【特に配慮すべきステークホルダー】 女性、子ども、先住民

Column

国内グループ会社における外国人技能実習生労働実態調査

国内外で外国人技能実習生制度に関連した人権侵害の報道がなされていることから、味の素グループ内でこの制度を活用した外国人労働者の労働実態に関する調査を2017年度に実施しました。具体的には、サプライチェーン工場監査の実績を持つ第三者機関を起用し、実習生を受け入れているグループ会社3社(味の素ベーカリー(株)、エースベーカリー(株)、デリカエース(株))を対象に、フィリピン、ベトナム、インドネシア、ミャンマーからの実習生125名の労働実態調査および実習生への母国語によるヒアリングを実施しました。その結果、特段の問題は発見されず、実習生たちの日本での生活についても満足度が高いことを確認できました。

味の素グループは、今後も外国人技能実習生制度の趣旨に適合した運用を行います。



VOICE

2017年9月に当団体で3社のサプライチェーン工場監査を実施しました。軽微な指摘事項はあったものの、グローバル食品企業として、労働環境・条件の向上に取り組む姿勢に感銘を受けました。

引き続き本活動を推進することで、日本企業をリードする存在となることを期待しています。

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン
理事

和田 征樹氏

