



重要取組課題

人権

人権に配慮した事業活動を行い、多様性を尊重し、あらゆる人々が能力を十分に発揮できる環境をつくります。

「人権」は、近年特に社会的注目が高まっている分野です。国内外で事業を展開する責任ある企業として、森永乳業も人権に配慮した施策を社内外で進めています。

関わる人すべての人権に配慮します

原材料の調達から、商品がお客さまに届くまでのすべての段階において、人権への配慮は重要です。

2018年4月、森永乳業は持続可能な成長を実現するために「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。その指針である4分野のひとつが、「人権」です。「人権擁護の支持と尊重」と「人権侵害への非加担」を原則とすることを表明しました。

また、経済人コーポラシオン日本委員会が運営する「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム」に2017年から参加し、NPO/NGOなどの各団体や有識者と、マルチステークホルダーとの対話を通じて、人権課題に関する意見交換や情報共有を行っています。次の段階として、人権に対す

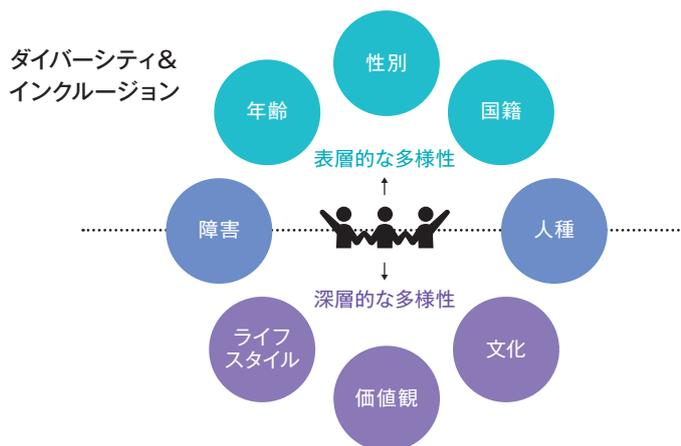
る森永乳業としての姿勢をより明確にするために、「人権方針」策定の準備を進めています。

多様な人が活躍できる職場環境を整えます

森永乳業は「ダイバーシティ(多様性)」を尊重し、社内の施策を重点的に進めています。

2017年1月には、就業規則に「国籍、人種、性別、障がいの有無、信条、性的指向、または社会的身分を理由として労働条件について差別的取り扱いを行わない」ことを明記し、この考え方を社内に広めています。

ダイバーシティは、国籍や性別などの表層的な違いだけでなく、価値観やライフスタイルなどの深層的な違いを含めた多様性ととらえることが大切です。「人は一人として同じではない」という認識を基に、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できるよう、また、自律的に行動しながら「働きがい」を感じることができるよう、制度・環境を改善していきます。



この項目の森永乳業グループの活動は、SDGsの以下の目標に関連しています。



人権の尊重

ステークホルダー・
エンゲージメントへの参加

人権デューディリジェンスに 取り組むために



経済人コー円卓会議日本委員会が運営する「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム」に参加 ©「2017CRT-Japan」
http://crt-japan.jp/portfolio/stakeholder_engagement_program/

2020年の東京オリンピック・パラリンピックを2年後に控え、日本企業のサプライチェーンを含む「ビジネスと人権」に関する取り組みに対して、関心が高まっています。森永乳業は、人権デューディリジェンス(※)に取り組むために、経済人コー円卓会議日本委員会が運営する「ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム」に2017年から参加し、「食品業界における重要な人権課題」をまとめ、その課題に対

する森永乳業の取り組み状況を整理しています。また、2018年は、海外の有識者と「ビジネスと人権」について対話する場を設けました。世界で議論されている課題を把握し、森永乳業が今後対処すべき課題を洗い出すとともに、対応を進めていきます。

※人権デューディリジェンス

企業が、人権に関連する悪影響を認識、防止、対処するためのプロセス。人権に関する方針の策定、企業活動が人権に与える影響の評価、パフォーマンスの追跡や開示などを行う。

人権に配慮した 調達

CSR 調達アンケート

原材料生産地の 労働環境への配慮

原材料の生産・加工現場での、現地の労働環境について、「CSR 調達アンケート」などにより定期的に調査しています。設問は、人権をはじめコンプライアンス、環境管理、地域社会との関係、情報セキュリティなど26項目にわたり、サプライヤーに対して詳細で正確な回答を求め

ています。

また、原材料調達にあたっては、RSPO認証(→P23)、レインフォレスト・アライアンス認証(→P23)の原材料使用を推進しています。適正な労働環境を求めることで、環境だけではなく人権への配慮にもつながっています。

労働安全衛生の 強化

安全衛生基本方針

従業員の安全と健康のために 安全衛生基本方針を策定

森永乳業グループでは、従業員の安全と健康の確保について、「安全衛生基本方針」を定めるとともに、特に生産部門においては、工場ごとに労働安全衛生関連法令および社内規程に

基づく安全衛生管理体制を構築しています。

労働安全衛生マネジメントシステムに則った活動により、安全衛生水準の向上を図るべく目標・計画を作成し、取り組みを推進しています。

Voice

10年後には、ダイバーシティ&インクルージョンが 当たり前な会社に

人財部として、働く女性の活躍支援をはじめ、様々な施策に関わってきましたが、2018年は当社にとって「ダイバーシティ元年」だと考えています。ダイバーシティは管理職にとっても大きな課題です。組織に貢献し、成果を出すことはもちろん、部下のワークライフバランスに配慮し、部

下のキャリアと私生活を応援している上司を表彰して、その実例を社内に広めるため、2018年から「イクボス大賞」をスタートしました。風土を変えるのは時間がかかりますが、10年後には「ダイバーシティ&インクルージョン」が当たり前な会社になりたいと思います。



コーポレート本部 人財部人財グループ リーダー
川口 佐和子

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ&インクルージョン

多様性の理解と受容に向けて

「ダイバーシティ」とは多様性。しかし、単に多様性を認めるだけではなく、それぞれが個性を発揮しながら互いの違いを受容（インクルージョン）し、企業理念の実現に向け一体となって企業活動を推進することが大切だと森永乳業は考えます。「ダイバーシティ&インクルージョン」を全社員が正しく理解し実現するため

に、全国の事業所でダイバーシティ&インクルージョンに関する説明会を実施しました。

また、2017年には、当社を含む食品企業5社が共同で「ダイバーシティフォーラム」を開催。基調講演や各社から選ばれた社員によるパネルディスカッションを行い、約500名が参加しました。



食品企業5社共同で「ダイバーシティフォーラム」を開催

ダイバーシティ&インクルージョンの目標指標

| | 目標項目 | 現状 (2017年) | 目標 (2027年) |
|-------------|---------------------|------------|------------|
| 働き方 | 在宅勤務・サテライト勤務制度の利用者数 | 67名 | → 1,000名 |
| | 年次有給休暇取得率 | 62.8% | → 85% |
| 性別役割分担意識の排除 | 新卒採用時の女性比率 (※) | 40% | → 50% |
| | 女性管理職数 | 38名 | → 100名 |
| | 配偶者出産休暇取得率 | 68% | → 100% |
| | 男性育児休業取得率 | 9.3% | → 100% |
| 介護支援 | 介護による離職者数 | 6名 | → 0名 |

(※) 事務営業職、研究開発職計

ワークスタイル変革の推進

さまざまな働き方の選択に向けて

2017年に「ワークスタイル変革委員会」を立ち上げ、多様な背景を持つすべての社員がそれぞれの能力を十分に発揮できるよう、インフラ環境や諸制度の整備を進めています。

また、一部の業務を除く全事業所を対象に「在宅勤務」を導入し、一人ひとりがワークライフバランスを意識しながら、働き方を選択できる制度を整えています。

2018年には「治療と仕事の両立」に着目し、

継続的な治療が必要な社員が安心して働き続けられるよう、「短時間勤務」「短日勤務」「時差勤務」という3つの制度を導入しました。

治療と仕事の両立支援制度

| | |
|---------|--------------------------------|
| 短時間勤務制度 | 1日の労働時間を最大2時間短縮できる制度 |
| 短日勤務制度 | 年休を使わずに週4日勤務を可能にする制度 |
| 時差勤務制度 | 労働時間を短縮せずに、前後に2時間までずらすことができる制度 |

女性活躍の推進

「働きやすさ」から能力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場へ

2007年より「次世代育成委員会」として、子どもを持つ女性社員の声を聞く機会を設けました。この委員会から「短時間勤務」や「学校行事休暇」の制度が生まれています。

このような女性活躍推進を、近年はダイバー

シティ推進の一環としてとらえ、女性の「働きやすさ」だけではなく、能力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場環境をめざして、多様な働き方を志向できる制度の構築などを進めています。