

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と
影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

> 基本的な考え方

> 体制

> ステークホルダー・エンゲージメント

KPI

人権方針の浸透

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

生産部門における労働安全衛生の推進

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

人権

基本的な考え方

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。

森永乳業は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、サプライチェーン全体で人権を尊重していくことを目指しています。そのために取り組むべき事項として、人権デューデリジェンス[※]の準備を進めています。当社は原材料の調達から製造、販売に至るまですべての過程において、「かがやく“笑顔”」を実現するための環境整備に力を入れていきます。

その第一歩として、2017年より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」に参加し、サプライチェーン上の人権課題の洗い出しをしています。さらに2018年4月には国連グローバル・コンパクトに署名、8月には経済人コー円卓会議日本委員会主催の海外有識者とのステークホルダー・エンゲージメントに参加し、人権方針策定に向けて意見をいただき、11月に「森永乳業グループ人権方針」を策定しました。この人権方針を、社内のみならず取引先などステークホルダーの皆さまにも周知しています。2019年にはCSR調達アンケートを実施しました。また社内ではダイバーシティを尊重し、制度・環境を整備しています。

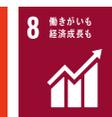
これからもサプライチェーン全体での人権の尊重を目指して企業活動を行ってまいります。

[※]人権デューデリジェンス

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。

REPORT

▶「人権方針」P.95参照



体制

KPIの進捗、確認、報告は年に2回のサステナビリティ委員会（委員長：社長）にて行います。また、「重要取組課題：人権」の責任者を関係本部の本部長が担い、KPIの推進責任者を関係部署の部長が担い、PDCAサイクルを回していきます。

また、森永乳業グループでは、人権は全部門全部署で取り組むべきことと考えており、現在、全社課題として取り組むべく、体制の整備を進めています。

ステークホルダー・エンゲージメント

森永乳業は人権デューデ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年より参加を開始し、2020年もその取り組みを継続しました。今後もサプライチェーン上の人権課題の特定に力を入れていきます。

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と
影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

- 健康・栄養
- 環境

● **人権**

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント

> KPI

> **人権方針の浸透**

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

生産部門における労働安全衛生の推進

- 供給
- 次世代育成
- 人財育成
- コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

KPI

活動の方向性	KPI	KPI進捗状況の詳細
ステークホルダーとの対話による人権課題の特定と対策	ステークホルダーとの対話実施	経済人コーポラティブ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2020年度は2名参加(▶P.52)
サプライヤーによる人権侵害事案の把握	CSR調達アンケートによる実態把握	2019CSR調達アンケートを実施(2019年5月実施)(▶P.54) (3年毎実施の為、次回実施は2022年)
自社経営に影響を及ぼす原材料ならびに納入先の特定	重要サプライヤーのリスト化	リスト化ならびに実態把握を目的としたアンケート完了(▶P.54)
当社グループ(協会会社含む)の外国人従業員への対応	当社グループの外国人従業員の労働環境整備	外国人従業員数調査完了(▶P.55) 業務監査時のチェック項目に外国人に関する項目を追加
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	【2027年度目標】 在宅・サテライト勤務者数、有給休暇取得率、女性採用比率、女性管理職数、配偶者出産休暇取得率、男性育児休業取得率、介護離職者数	2020年度実績(▶P.55) (1)在宅、サテライト勤務実施者数 1,980名 (2)年次有給休暇取得率 70.2% (3)新卒時女性採用比率(事務営業職・研究開発職計) 41% (4)女性管理職数 47名 (5)配偶者出産休暇取得率 84.7% (6)男性育児休業取得率 44.1% (7)介護離職者数 1名

人権方針の浸透

人権方針に関する研修

森永乳業グループでは、2018年11月に策定したグループ人権方針を従業員に周知・理解してもらうべく、2019年より「コンプライアンス研修」にて人権方針の研修を実施しています。例年は、コンプライアンス担当が直接、事業所やグループ会社に出向き、研修を行ってきました。

2020年は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンラインにて開催しました。事業所やグループ会社の従業員を対象にe-ラーニングにて実施し、7,801名が受講しました。

REPORT

▶詳細はP.90「コンプライアンス研修」参照

コンプライアンス相談窓口

「森乳ヘルプライン(内部通報制度)」

森永乳業グループでは、ハラスメントについても人権問題と捉え、コンプライアンス相談窓口「森乳ヘルプライン」への相談による解決をはかっています。また、多様な人財が活躍できるよう、性自認や性的指向に関する相談・性別を変えて働き続けたいという相談・カミングアウトに関する相談などが可能な「LGBTQ相談窓口」を設置しています。

REPORT

▶詳細はP.90「コンプライアンス」参照

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と
影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

- 健康・栄養
- 環境

● 人権

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント

KPI

人権方針の浸透

▶ サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査
ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

生産部門における労働安全衛生の推進

- 供給
- 次世代育成
- 人財育成
- コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

サプライヤー

森永乳業は、サプライチェーン全体で人権尊重を行うべく、サプライヤーなどの取引先を含めて対応を行っています。

原材料では、RSPO 認証パーム油、レインフォレスト・アライアンス認証のコーヒー豆・紅茶葉の購入を推進しています。

また、サプライヤー向けにサステナブル調達を推進するため「CSR調達アンケート」を定期的実施し、取引先に調達方針の共有と、人権に関する調査を行っています。

REPORT

▶ 詳細はP.63「供給」参照

CSR 調達アンケート(2019年実施)

森永乳業グループでは、原材料の生産・加工現場で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を行っています(次回は2022年に予定しています)。2019年の調査では、事前に主要取引先に対してCSR調達アンケートに関する説明会を実施しました。説明会では、森永乳業グループの人権方針・調達方針・品質方針を踏まえて、社会・環境などの社会課題・調査の目的・意義について取引先にお伝えしました。



CSR 調達アンケート説明会

調査にはグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが公開している「CSR調達セルフ・アセスメント・ツールセット」を採用。人権をはじめ、コーポレート・ガバナンス、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全性、情報セキュリティ、サプライチェーン、地域との共生などの47項目を質問しており、180社(回収率:100%)から回答を得ました。結果について取引先に

フィードバックし、今後のサプライチェーンでの取り組みの改善・強化につなげていきます。

Topics

アロエ農園・加工工場の現地視察

森永乳業では、「森永アロエヨーグルト」などにアロエを使用しています。アロエはタイから輸入しており、2019年は2社3か所のアロエ農園とアロエ加工工場を現地視察しました。

アロエ生産会社は多くのアロエ農園と契約しており、アロエ農園は隣国カンボジアからの出稼ぎ労働者を住み込みで数人~数十人雇っています。

視察では、生産されるアロエの品質管理状況を確認するとともに、農園や加工工場における環境配慮や労働者の労働環境・人権保護状況についても聞き取りをしました。今回の視察では特に問題のある状況は確認されませんでした。



出稼ぎ労働者はアロエ畑の雑草取りや収穫を行う。日中は日差しが強いで早朝と午後~夕方にかけて作業をする

〈目次〉

- サステナビリティに関する情報開示の考え方
- 編集方針
- 会社情報
- コーポレートミッション
- 新型コロナウイルス感染症への対応と影響
- 森永乳業のサステナビリティ
- 7つの重要取組課題
 - 健康・栄養
 - 環境
 - 人権
 - 基本的な考え方
 - 体制
 - ステークホルダー・エンゲージメント
 - KPI
 - 人権方針の浸透
- > サプライヤー
- > 外国人従業員に対する雇用調査
- > ダイバーシティ&インクルージョン
 - 働き方改革
 - 公平公正な雇用
 - 労使の対話
 - 生産部門における労働安全衛生の推進
- 供給
- 次世代育成
- 人財育成
- コーポレート・ガバナンス

- 方針等
- 第三者保証
- 国連グローバル・コンパクト対照表
- GRIスタンダード対照表

物流協力会社との取り組み

昨今の物流を担うドライバーの長時間労働の解消や作業負担の軽減を目的に、森永乳業は物流協力会社や他社と協働してドライバーの労働環境の改善に取り組んでいます。

【具体的な取り組み】

- ・作業負担軽減のため、手積み手下しからパレット輸送への切り替えを推進
- ・トラック輸送から鉄道・海上コンテナ、大型トレーラーなどへの輸送手段のシフト（モーダルシフトの推進）
- ・グループ内および同業他社との共同配送の推進
- ・長距離輸送のドライバー拘束時間の見直し・改善の取り組み（輸送ルートの見直しや待機時間および附帯作業などの改善）

外国人従業員に対する雇用調査

森永乳業グループの事業所では、外国人従業員と、日本籍であっても母国語が日本語以外の従業員が働いています。外国人従業員の雇用状況確認と労働環境の整備を目的として、「外国人従業員に対する雇用調査」を全事業所と全グループ会社を対象に実施しました。

グループ人員計210名（2020年9月末時点）

- <条件> ①日本国籍を有しない方で、「特別永住者」（在日朝鮮人、韓国人、台湾人）に該当しない方
- ②日本国籍を有してはいるが、日本語のコミュニケーションが困難な方

ダイバーシティ&インクルージョン

森永乳業グループでは、多様性を認めるだけでなく、それぞれの従業員が個性や能力を十分に発揮しながら、互いの違いを受容し、企業活動を推進することが大切だと考えています。そこで森永乳業は、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発信し、全社一丸となってさまざまな施策を行っています。

【森永乳業 ダイバーシティ&インクルージョン宣言】

私たちは、

- ・社員の多様性を尊重し、すべての社員が強みを最大限に発揮できる職場づくりに取り組みます。
- ・ワークもライフも、社員の「笑顔」と「生き生き」を応援します。
- ・一人ひとりが笑顔で生き生き働くことで、私たちならではの価値を社会にお届けし続けます。

取り組みと実績

雇用状況

	2016	2017	2018	2019	2020
連結従業員数（名）*	5,771	5,987	6,157	6,303	6,871
連結臨時従業員数（名）					2,485
正規従業員数（森永乳業のみ）	3,035	3,144	3,247	3,340	3,377
男性	2,455	2,556	2,629	2,697	2,711
女性	580	588	618	643	666
正規従業員の男女別新卒新規雇用者数（森永乳業のみ）	64	127	145	127	83
男性	47	98	103	85	55
女性	17	29	42	42	28

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方
編集方針
会社情報
コーポレートミッション
新型コロナウイルス感染症への対応と影響
森永乳業のサステナビリティ
7つの重要取組課題
● 健康・栄養
● 環境
● 人権
基本的な考え方
体制
ステークホルダー・エンゲージメント
KPI
人権方針の浸透
サプライヤー
外国人従業員に対する雇用調査
▶ ダイバーシティ&インクルージョン
働き方改革
公平公正な雇用
労使の対話
生産部門における労働安全衛生の推進
● 供給
● 次世代育成
● 人財育成
● コーポレート・ガバナンス
方針等
第三者保証
国連グローバル・コンパクト対照表
GRIスタンダード対照表

	2016	2017	2018	2019	2020
離職者数と離職率（定年退職含む／森永乳業のみ）					
離職者数（名）	107	99	85	100	96
離職率（％）	3.0	2.7	2.3	2.7	2.6
シニア（60歳以上）の再雇用者数と再雇用率（森永乳業のみ）					
再雇用者数（名）	50	36	30	24	34
再雇用率（％）	96.2	87.8	96.8	88.9	94.4
基本給と報酬総額の男女比：非公開					

※森永乳業株式会社、森永乳業販売株式会社、東北森永乳業株式会社、株式会社フリジポート、広島森永乳業株式会社、エムケーチーズ株式会社、株式会社クリニコ、株式会社東京デリー、株式会社森永乳業ビジネスサービス、森永北陸乳業株式会社、株式会社トワテクノ、株式会社森乳サンワールド、株式会社シェフォーレ、森永酪農販売株式会社、東洋酪乳株式会社、森永乳業北海道株式会社、森永乳業九州株式会社、株式会社ナポリアイスクリーム、十勝浦幌森永乳業株式会社、ミライ GmbH、MILEI Plus GmbH、MILEI Protein GmbH & Co.KG、森永ニュートリショナルフーズ Inc.、パシフィック・ニュートリショナルフーズ Inc.、日本製乳株式会社、富士森永乳業株式会社、沖縄森永乳業株式会社、熊本森永乳業株式会社、横浜森永乳業株式会社、森永エンジニアリング株式会社、北海道保証牛乳株式会社、Elovi Vietnam Joint Stock Company、株式会社サンフコ、エム・エム・プロパティ・ファンディング株式会社

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「ダイバーシティ&インクルージョン」を全従業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。2017年からは当社を含む食品企業が共同で「ダイバーシティフォーラム」を1年に1回開催し、有識者の講演やトークセッションを行っています。2020年度はダイバーシティ&インクルージョン推進の土台となる「心理的安全性」をテーマとしオンラインで開催しました。

また、2007年に「次世代育成委員会」として、子どもを持つ女性従業員の声を聞く機会を設けました。この委員会から男女関係なく取得できる「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&インクルージョンの推進の一環として捉え、「働きやすさ」だけでなく、能力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場環境を目指して、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。

女性活躍推進

森永乳業では、ダイバーシティ&インクルージョンの推進の一環として女性の活躍を推進しています。「女性リーダー研修」や「仕事×子育てパワーアップセミナー」などの研修を実施し、自らの一層の成長を目指す従業員や、仕事と子育てを両立している従業員の支援をしています。また、育児休業から復職した後もより一層活躍してもらうための仕組みやツールを検討しており、2021年からはフレックスタイム制と短時間勤務制度が併用できるようになりました。現在は「女性活躍推進法」の第2期行動計画に取り組んでおり、2026年までに女性管理職数80名の達成を目標に掲げています。

女性活躍推進の実績

（各年4月1日時点）

	2017	2018	2019	2020	2021
新卒採用時の女性比率*（％）	41.0	45.8	47.9	60.0	40.9
女性管理職数（名）	38	42	43	46	47
女性管理職比率（％）	4.5	4.8	4.7	4.9	4.9

※事務営業職と研究開発職の合計

LGBTQ相談窓口

森永乳業では、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、多様性を認めて尊重し合い、誰もが活躍できる会社を目指しています。LGBTQに関しては、職場では人間関係が壊れるかもしれないという不安から、職場でのカミングアウトや相談が難しいと思われる方が多くいるのではないかと考え、「相談したいけれど相談先がわからない」「相談する相手がいない」という方に向けて、社内メール相談窓口を設置しました。

また、社内相談窓口の他にも、LGBTQ マナー学習会の実施や、管理職にLGBTQに関するe-ラーニングを必須受講とする等、LGBTQを正しく理解する施策を推進しています。これらの施策が評価され、任意団体「work with Pride*」策定、2020年のLGBTQに関する企業の取り



〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

- 健康・栄養
- 環境
- **人権**

基本的な考え方
体制

ステークホルダー・エンゲージメント
KPI

人権方針の浸透
サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

> **ダイバーシティ&インクルージョン**

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

生産部門における労働安全衛生の推進

- 供給
- 次世代育成
- 人財育成
- コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

組みに対する評価指標「PRIDE指標2020」にて、当社は最高評価「ゴールド」を獲得しました。

※企業などの団体において、性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体

育児支援制度

森永乳業では、子育て支援策の充実をはかっています。現在は短時間勤務制度や育児による時差勤務制度等を利用しながら仕事と子育ての両立をはかっている従業員が、さまざまな部門で活躍しています。また、男性の育児参加への意識を高めるため、「配偶者出産休暇」を2015年より導入しています。配偶者出産休暇と育児休業を組み合わせて利用する男性も増えてきています。

森永乳業では2008年、2010年、2012年、子育てをサポートしている事業主としての認定を東京労働局長より受け、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しました。現在は第7期行動計画に取り組んでいます。

・2020年度配偶者出産休暇取得率：84.7%（100名取得）

・2020年度男性育児休業取得率：44.1%（52名取得）



男女別育児休業取得者数

	2016	2017	2018	2019	2020
男性（名）	14	18	27	34	52
女性（名）	37	49	54	47	38
合計（名）	51	67	81	81	90

男女別育児休業からの復帰率

	2016	2017	2018	2019	2020
男性（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性（%）	94.6	100.0	100.0	98.2	100.0

性別役割分担意識の排除

目標項目	2017	2018	2019	2020	2027目標
配偶者出産休暇取得率（%）	70.0	76.5 （124名取得）	79.5 （120名取得）	84.7 （100名取得）	100
男性育児休業取得率（%）	12.9	16.7 （27名取得）	22.5 （34名取得）	44.1 （52名取得）	100

介護支援制度

近年は家族の介護をしながら働く従業員が増えてきています。これを受けて2017年に、介護休業の法律を上回る通算185日まで3回にわけて介護休暇を取得できるようにしました。また、遠方に住む家族の介護に携わる従業員は、帰省にかかる旅費の負担が大きいという考えから、帰省旅費の一部を会社が補助する「介護帰省補助」を2018年に新設しました。また、2020年には、仕事と介護の両立不安の払しょくなどを主な目的として、介護に関する情報をまとめた「仕事と介護の両立ブック」を社内向けに制作しました。その他、仕事と介護の両立セミナー実施等、仕事と介護の両立を目指す従業員への支援を行っています。

介護による離職者数

	2017	2018	2019	2020	2027目標
離職者数（名）	6	0	2	1	0

障がい者雇用

森永乳業では、新卒・キャリア採用を問わず、多様なバックグラウンドを持った方を採用しています。障がいのある従業員もそれぞれの個性を活かせる部署で、自身の能力を発揮しています。2020年度の連結における障がい者雇用者数は157名でした。

障がい者雇用者数と雇用率

	2016	2017	2018	2019	2020
障がい者雇用者数（名）	84	89	94	89	110
障がい者雇用率（%）	2.17	2.19	2.22	2.15	2.46

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

● 健康・栄養

● 環境

● **人権**

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント KPI

人権方針の浸透

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査
ダイバーシティ&インクルージョン

> **働き方改革**

公平公正な雇用

労使の対話

生産部門における労働安全衛生の推進

● 供給

● 次世代育成

● 人財育成

● コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

働き方改革

ワーク・ライフ・バランス

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従業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きました。

「ノー残業デー」「マイ・ホリデー制度」「インターバル制度」といった制度を導入し、働き方を見直すことで業務にメリハリをつけています。

「マイ・ホリデー制度」を導入し、2019年度より5日間の有給休暇の連続取得予定日を上司に届け出ることによって職場内でのフォロー体制を取りやすくし、従業員が安心して有給休暇を取得できるようにする取り組みを行っています。これによって有給休暇取得率は近年上昇しており、2020年度は70.2%となりました。2027年度有給休暇取得率85%を目標に、引き続き取り組みを進めていきます。

そして、従業員の心身の健康確保の観点から法令化に先駆けて2014年より全事業所で「インターバル制度」(時間外勤務などを含んだ勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間のインターバルを保障することにより従業員の休息時間を確保する制度)を導入しています。また、労働基準法第36条に則り、残業(時間外労働)や休日労働に関する労使協定(36協定)を締結しています。従業員の健康な生活を後押しするとともに、過重労働・長時間労働の防止に取り組んでいます。

また、長時間労働が問題となっているトラック運転手に対しても、物流協力会社と連携して労働時間の削減に努めています。

REPORT

▶ 詳細は P.55「物流協力会社との取り組み」、P.63「供給」参照

総労働時間数と平均有給休暇取得日数

	2016	2017	2018	2019	2020
総労働時間数(時間)	1,965	1,965	1,974	1,967	1,969
取得日数(日)	12.0	12.2	12.0	14.1	13.0

※総労働時間数は組合員のみ

柔軟な働き方を推進する制度

森永乳業では、「在宅勤務・サテライト勤務制度」「時差勤務制度」や「フレックスタイム制度」を導入することで、柔軟な働き方を推進しています。

時間資源の有効活用による業務生産性の向上および仕事と私生活の両立のため、2017年より育児や介護等の事由がなくても取得可能な「在宅勤務・サテライト勤務制度」を導入しています。働き方を見直し生産性の高い業務を遂行できるよう取り組んでいます。2020年はコロナ禍での在宅勤務奨励もあり、2021年3月時点で延べ約1,980名が活用し、目標値を達成しました。今後も、在宅勤務・サテライト勤務制度を通じて柔軟な働き方を応援します。

工場の製造やセンターの一部を除く全事業所では「フレックスタイム制度」によって、仕事を効率的に遂行する意識の向上をはかっています。

ダイバーシティ&インクルージョンの目標指標と実績

目標項目	2017	2018	2019	2020	2027 目標
働き方					
在宅勤務・サテライト勤務制度の利用者数(名)	67	197	932	1,980	1,000
年次有給休暇取得率(%)	62.8	64.9	76.7	70.2	85

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と
影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

- 健康・栄養
- 環境

● **人権**

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント

KPI

人権方針の浸透

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

- > 働き方改革
- > 公平公正な雇用
- > 労使の対話

生産部門における労働安全衛生の推進

- 供給
- 次世代育成
- 人財育成
- コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

治療と仕事の両立支援制度

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従業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。

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：有給休暇を使わずに週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

公平公正な雇用

森永乳業では、契約従業員の人事制度を2016年4月より改定し、有期の契約従業員が一定の経験を積んだ場合について、無期の雇用契約に変更できることとしました。また、雇用期間の定めのないいわゆる正規従業員への登用制度を導入しており、2016年の制度導入以降の累計で27名の契約従業員を登用しました。各雇用区分における責任範囲、期待役割を明瞭にして、多様な従業員が活躍できるように努めています。

また、さまざまなライフプランやキャリアプランを理由に退職した従業員の中には、将来再び森永乳業で力を発揮したいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキル、他社で活躍した経験の有効活用をはかるために、退職従業員のリターンジョブ制度を設けています。この制度の対象となるのは、森永乳業での正規従業員としての勤務経験が3年以上で、原則として退職事由は問いません。これまでに8名がリターンジョブ制度を利用して復職し、活躍されています。

リターンジョブ制度の採用者数（森永乳業のみ）

	2016	2017	2018	2019	2020
採用者数(名)	3	0	1	0	0

労使の対話

森永乳業では、ユニオンショップ制度を採用し、全森永労働組合を組織して労使の対話の場としています。全森永労働組合は管理職など労働協約で定める社員を除く全正規従業員100%が加入しています。

会社と組合は相互の理解と協力をはかるため、経営協議会を開催することを労働協約に定めており、経営陣と組合代表者が出席する総合経営協議会を年に2回開催している他、事業所と組合支部間においても事業所経営協議会を開催しています。

また、「安全対策労使会議」「労働時間対策労使会議」をそれぞれ年に2回開催し、職場の労働安全衛生の維持向上に努めており、賃金の引き上げと賞与に関する協議、賃金以外の労働条件の改善に向けた協議も実施しています。

さらに、各種の社内規程の改定時等には組合に事前提案を行い、協議を経て改定を実施するなど、全森永労働組合と密にコミュニケーションをとっています。

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント

KPI

人権方針の浸透

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

> 生産部門における労働安全衛生の推進

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

生産部門における労働安全衛生の推進

森永乳業グループは、労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤のひとつと捉え、従業員はもちろん、事業所内で働くすべての人たちに対して、「安全衛生基本方針」を制定しています。次に示す通り、＜基本方針＞では安全衛生管理上の重点施策を明確にしておき、第4項では特に生産部門での取り組みを明記しています。この明記された6項目の内容に基づき、安全で健康に業務が遂行できるよう、労働災害ゼロを目標として活動を推進しています。



▶「健康宣言」P.99参照

森永乳業グループ 安全衛生基本方針

＜基本理念＞

森永乳業グループは、安全衛生は企業経営と企業存立の基盤であり、従業員の協力の下に安全衛生を確保することが経営者の最も重要な責務であると認識し、安全で働きやすい職場環境を確保するよう活動します。

＜基本方針＞

1. 安全衛生活動を従業員全員で取り組み、「安全第一」、「労災ゼロ」を目指して行動します。
2. 「決められたルールを必ず守る」風土や環境づくりを進め、安全衛生法並びに関係法令や社内規定を遵守します。
3. 心身共に働きやすい労働環境づくりを推進し、産業医と連携して定期健康診断や健康指導を行い従業員の健康づくりと健康増進を図ります。
4. 特に生産部門については以下の安全衛生活動に取り組みます。
 - ① リスクアセスメントによる潜在的な危険性や有害性の除去と低減対策の実施
 - ② 定常、非定常作業における作業標準の整備と従業員への周知及びルール

遵守

- ③ 労働災害の情報共有による再発防止と類似災害の防止活動の推進
特に、「挟まれ巻込まれ」、「転倒」、「火傷」型事故の完全撲滅に向けた、過去の災害教訓に基づく再発防止策の実施
- ④ 継続的な安全衛生水準の向上に向けた、安全衛生監査（本監査と内部監査）の実施
- ⑤ 安全知識と安全意識の向上に向けた、安全衛生教育・訓練の実施
- ⑥ 従業員全員による「ご安全に！」活動の推進

5. この基本方針は、全ての従業員に周知し社外にも公表します。

制定：2017年4月

森永乳業株式会社

代表取締役社長

大貫 陽一

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

- 健康・栄養
- 環境
- **人権**

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント

KPI

人権方針の浸透

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

> 生産部門における労働安全衛生の推進

- 供給
- 次世代育成
- 人財育成
- コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

従業員の休業災害・重大災害被災者数

森永乳業グループ内で労働災害が発生した場合には、即時本社に情報が入り、発生原因や対応策などについての支援指導と、必要に応じて現地指導を行っています。災害情報については、速報や月次報告の形式で、生産部門の全事業所に情報を共有して類似災害の防止と安全化対策を水平展開するようにしています（本活動は、安全衛生基本方針の4-③の活動内容です）。

労働災害度数率

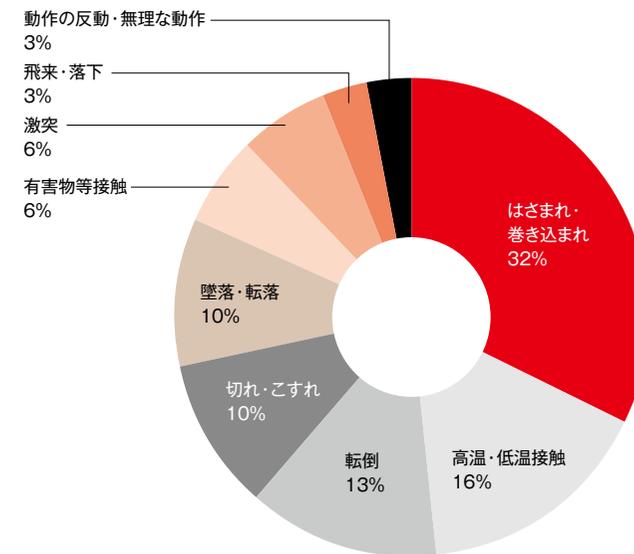


※グループ会社は除く

労働災害の型別発生状況

2020年度、森永乳業グループでは「はさまれ・巻き込まれ」による労働災害が最も多く、全体の32%に相当します。次いで、「高温・低温接触」が16%、「転倒」が13%発生しており、この3つで61%を占めています。

労働災害の型別割合（2020年度）



〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

新型コロナウイルス感染症への対応と
影響

森永乳業のサステナビリティ

7つの重要取組課題

● 健康・栄養

● 環境

● **人権**

基本的な考え方

体制

ステークホルダー・エンゲージメント

KPI

人権方針の浸透

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

▶ 生産部門における労働安全衛生の推進

● 供給

● 次世代育成

● 人財育成

● コーポレート・ガバナンス

方針等

第三者保証

国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード対照表

労働安全の事故防止マネジメント

安全衛生監査の実施

森永乳業グループでは、安全衛生に関する監査チェックリスト(全166項目)を用いて、生産部門の事業所毎に、書類や製造現場の内部監査を半期に1回の頻度で実施し、労働災害の未然防止と法令遵守、安全衛生活動のレベルアップに努めています。また、本社安全衛生担当による本監査を少なくとも3年以内の頻度で全事業所に対して行っており、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンラインにて9事業所を対象に実施しました。2021年度は12事業所にて実施する予定です。

各事業所の内部安全衛生監査の監査員については、グループ内でアセッサー制度を設けており、監査員の育成については本社主導で研修を開催して、知識レベルの向上と監査において注意すべき事項や評価基準のすり合わせを実施しています(本活動は、安全衛生基本方針の4-④の活動内容です)。

新設備での安全確保

新工場の稼働前や新規設備の導入時、建築構造物や製造工程の大幅な変更時に設備安全点検を実施しています。過去の災害事例を教訓とした対策がなされていることや、法令を遵守していることを中心とした事前点検を行い、確実に安全な操業を開始できるかを確認しています(本活動は、安全衛生基本方針の4-①の活動内容です)。

安全衛生推進活動

「ご安全に！」活動

森永乳業グループでは「ご安全に！」活動を推進しています。

「ご安全に！」活動とは、安全と健康はすべてに優先されるべき価値である、との認識から、「おはようございます」や「お疲れさまでした」などの挨拶の代わりに「ご安全に！」という言葉を交わす活動です。その言葉の根底にある思いは、相手や仲間に対して、今日も一日安全を最優先して作業を行い、出勤し

た姿で無事に作業を終えて帰宅するように安全第一で働きましょう、という思いやりの心を持った声掛け活動です。また、自分自身に対しても、絶対に怪我をしない、させない、という安全宣言をかねて、「ご安全に！」活動を推進しています(本活動は、安全衛生基本方針の4-⑥の活動内容です)。

従業員への安全衛生教育

1. 危険体感機による安全教育

はさまれや巻き込まれ、圧縮空気や感電などの危険を体感できる機械3台をセットにして、生産部門の事業所に順次貸し出し、危険を体感して安全教育に活用しています(2020年度は、生産部門の12事業所で実施し、2021年度も別の12事業所に危険体感教育を実施する予定です)。

2. 労働災害の事故の型別に基本的な安全遵守事項をまとめ、全編8科目を社内ネットワークで配信し、各事業所での安全教育に活用しています。

3. 本社安全担当が独自に作成したe-ラーニングを開講して、2カ月に1回の頻度で全6回を配信し、2020年度は工場で働く約2万人が受講しました。

4. 生産部門の事業所を中心にKYT基礎4ラウンド法*の定着を進めています。KYT基礎4ラウンド法により危険感受性の向上と、作業前に危険予知を行うことで危険に備える安全基本行動を実践することが期待できます。KYT基礎4ラウンド法を事業所で教育する仕組みをつくることを目的として、トレーナーを育成する研修を社外から講師を招いて開催しています(2020年度は5回開催し、各事業所より選抜された32名が受講、2021年度は10回開催する予定です。本活動は、安全衛生基本方針の4-⑤の活動内容です)。

※危険予知訓練を4つの手順に沿って行う手法