

サステナビリティ

人権マネジメント

マネジメント情報

テーマと事業活動の関わり

不二製油グループの事業活動はさまざまな人の関わりによって成り立っています。従業員はもとより、サプライチェーン上の労働者から消費者まで、当社の事業活動がさまざまなステークホルダーの人権について、直接的、あるいは間接的に影響を及ぼし得ると認識しています。

考え方

グローバルに活動する不二製油グループは、グループ憲法に定める「人のために働く」という価値観に基づき、バリューチェーンのあらゆる段階を通じて人権を尊重した事業活動を行う責任を果たすという責任があると考えています。「国連ビジネスと人権フォーラム2016」への参加およびステークホルダーとの対話を機に、人権に対する考え方をあらためて整理し、2017年4月に「不二製油グループ人権方針」を公表しました。

- ▶ 「不二製油グループ人権方針」PDF (369KB) 

推進体制

不二製油グループ本社のCSR担当役員である最高ESG経営責任者（C“ESG”O）管掌のもとで、ESG経営グループが全社的な人権尊重の推進・啓発、人権リスクの把握・統括を行い、各事業所・各職場において人権尊重の実践に努めています。

また、バリューチェーンでの人権の尊重は、ESG経営の重点テーマ[※]に落とし込み、取締役会の諮問機関であるESG委員会^{※2}にて進捗報告や課題検討を行い、取締役会に対して具申されています。

※ ESG経営の重点テーマの詳細については、以下のURLをご参照ください。

- ▶ <https://www.fujioilholdings.com/csr/materiality/>

※2 ESG委員会の詳細については、以下のURLをご参照ください。

- ▶ <https://www.fujioilholdings.com/csr/approach/>

教育・普及啓発活動

不二製油グループでは、ビジネスと人権に関する教育・啓発活動を推進しています。

2019年度は、人権方針の考え方を当社グループ全体に周知し、「ビジネスと人権」に関するテーマの推進について意識高揚を図る目的で、2019年12月4日～13日を「不二製油グループ 人権週間」として定め、最高総務責任者（CAO）と最高ESG経営責任者（C“ESG”O）の共催のもと、ビジネスと人権に関する以下のプログラムを展開しました。プログラムを通し、従業員からは「グループ憲法の“人のために働く”と人権のつながりを認識できた」「人権について考えるきっかけになった」「会社が人権を重要視している意思が伝わった」などの意見が得られました。

人権週間のプログラム	対象
経営者メッセージ (CEOメッセージ、CAOメッセージ、C“ESG”Oメッセージ)	不二製油グループ 全社
ビジネスと人権 e-learning 動画	
ビジネスと人権 解説記事	
ビジネスと人権 デイリーニュースe-mail	不二製油グループ本社および不二製油（株）
ダイバーシティセミナー	

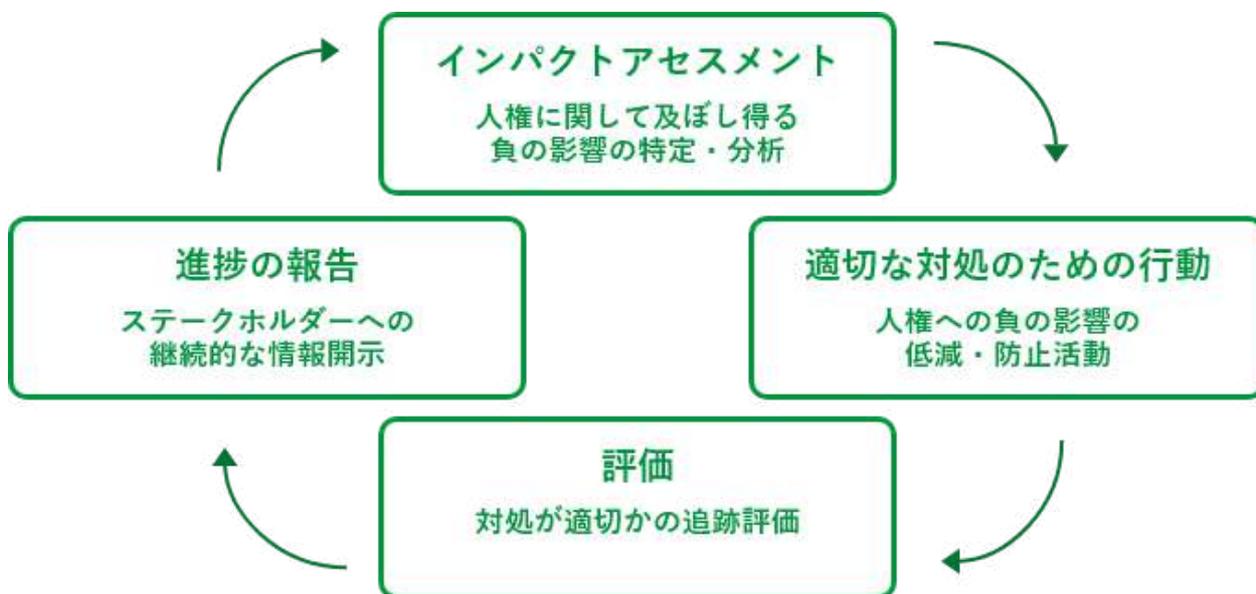
ビジネスと人権 e-learning 動画



人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの全体像

不二製油グループは、人権尊重責任を実行する一環として人権デュー・ディリジェンスを実施しています。



インパクトアセスメントのプロセス

人権リスクの特定プロセス

2016年度、不二製油グループの事業活動が関与し得る人権への負の影響を特定・評価し、優先的に対処すべき重要な課題の特定をするため、人権インパクトアセスメントを行いました。アセスメントを実施するプロセスにおいては、社内関係部署の関与にとどまらず、外部有識者として、Verisk Maplecroft社および経済人コー円卓会議日本委員会から知見を得ました。

第1段階として、Verisk Maplecroft社のノウハウをもとに、当社グループの事業活動や操業地域が関与しうる人権リスクを定量的に評価しました。第2段階として、その結果に基づいて、経済人コー円卓会議日本委員会の参画を得て社内関係者にインタビューを行い、当社グループの実情を可能な限り反映して人権リスクを特定しました。

2016年度にインパクトアセスメントを実施して以降、M&A等により事業環境に変化があることから、2020年度に第2回目のインパクトアセスメントを実施する予定です。

特定した人権リスクと進捗状況

特定した人権リスク		具体的な懸念点	対策	進捗
1. グループ従業員を対象とした教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> 人権に関する研修の不在により、グループ人権方針が従業員の行動としてオペレーションレベルに落とし込まれないリスク 特に、東南アジアおよび中国の海外グループ会社において、労働時間や職場における差別など、意図せずに労働者の人権侵害が発生するリスク 自社の実質的な管理下でない合弁会社、または最近買収したグループ会社において、労働時間、適正賃金、労働安全衛生、職場における差別、結社の自由と団体交渉、強制労働、人身取引など、労働者の人権侵害が発生するリスク 特に、東南アジア、中国、アフリカの海外グループ会社で使用する請負・派遣労働者における強制労働、人身取引、労働安全衛生、適正賃金、労働時間、結社の自由と団体交渉に関する問題が発生するリスク 	① 人権方針が従業員の行動に落とし込まれる仕組みが不十分	教育・研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> 2019年12月に人権週間を設け、ビジネスと人権に関する情報をグループ全体に配信することで、当社の人権方針と実務上で注意すべき事項の徹底を図りました。 ※ 人権週間の詳細については、本ページ内「教育」の記事をご参照ください。
		② 合弁会社や最近買収したグループ会社の人権リスク把握が不十分	各社リスクマネジメントシステムの中で人権リスクも管理	<ul style="list-style-type: none"> 各グループ会社に設置している「リスクマネジメント委員会」に対して、不二製油グループ本社 ESG経営グループが左記の人権リスクを説明しました。（2019年度、人権を含むリスクアセスメント活動の対象としたグループ会社数：27社、対象としたグループ会社の割合：96%） 各グループ会社において人権リスクへの対策を進めました。 <ul style="list-style-type: none"> SEDEXのSMETA監査を受けているグループ会社については、指摘事項への対応を通してリスク低減を行いました。 SEDEXのSMETA監査を受けていないグループ会社においては、派遣会社・請負先に対して当社独自のアンケートを実施し、当社の考え方をご理解いただきリスク低減に努めていただきました。
		③ 派遣・請負労働者について人権リスク把握が不十分		
2. 苦情処理メカニズム	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの労働者や地域住民から苦情を受け付け、対応できないリスク 	社内には内部通報制度が存在するが、サプライチェーンを対象とした苦情処理メカニズムが未構築	サプライチェーンを対象にメカニズムを構築	<ul style="list-style-type: none"> 2018年5月、「責任あるパーム油調達方針」に基づくグリーンバンス（苦情処理）メカニズム※を構築・公表し、運用しています。2020年3月末時点で累計101件の苦情を受け付け、そのうち73件についてClosedあるいは取引停止に至りました。 ※ グリーンバンスメカニズムの詳細については、以下のURLをご参照ください。 https://www.fujiioilholdings.com/en/cs/grievance_mechanism/

特定した人権リスク	具体的な懸念点	対策	進捗
3.原材料サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> パーム油サプライチェーンの上流において、人身取引、強制労働、児童労働、適正賃金、長時間労働、土地収奪などの人権侵害が発生するリスク カカオサプライチェーンの上流において、児童労働、強制労働、人身取引、不適正賃金、長時間労働等の人権侵害が発生するリスク 	特にパーム、カカオは人権リスクが高い	<ul style="list-style-type: none"> パーム油については、責任あるパーム油調達方針に基づき、トレーサビリティの向上、サプライチェーン改善活動、小規模農家支援活動などを推進しています。 ※ 各活動の詳細については、以下のURLをご参照ください。 https://www.fujioilholdings.com/csr/environment/palm_oil/ カカオについては、責任あるカカオ豆調達方針に基づき、コートジボアール、エクアドル、ガーナにおいてコミュニティ支援や小規模農家支援の活動を推進しています。 ※ 各活動の詳細については、以下のURLをご参照ください。 https://www.fujioilholdings.com/csr/environment/cacao/

グリーンバンス（苦情処理）メカニズム

従業員を対象とした内部通報制度

国内・海外グループ会社従業員および一部協力会社従業員を対象にした、内部通報制度※を設けています。

※ 内部通報制度の詳細については、以下のURLをご参照ください。

▶ <https://www.fujioilholdings.com/csr/governance/compliance/>

サプライチェーンを対象としたグリーンバンスメカニズム

2018年5月、「責任あるパーム油調達方針」に基づくグリーンバンスメカニズム※を構築・公表しました。不二製油グループウェブサイト「グリーンバンスメカニズムWEBページ（英語）」を設け、メカニズムおよび進捗を公表しています。

※ グリーンバンスメカニズムの詳細については、以下のURLをご参照ください。

▶ https://www.fujioilholdings.com/en/csr/grievance_mechanism/

対話を通じた取り組みのレビュー

有識者ダイアログ

2019年6月、ビジネスと人権の取り組みに関してアドバイスをいただき今後活かす目的で、「ビジネスと人権に関する有識者ダイアログ」を実施しました。「ビジネスと人権」をテーマにダイアログの機会を持つのは、2016年度以降4回目です。有識者として、国連ビジネスと人権ワーキンググループのダンテ・ペシェ氏、およびロイドレジスタージャパン株式会社 取締役の富田秀実氏にご参加いただきました。当社からは、最高経営責任者（CEO）、最高ESG経営責任者（C“ESG”O）、油脂・チョコレート事業部門の執行役員およびCSR部門のメンバーが参加しました。

ダイアログでは、ビジネスと人権に対する包括的な考え方のほか、具体的な取り組みとして2018年5月より運用を開始した「パーム油のグリーンバンス（苦情処理）メカニズム」に関する意見交換を行いました。意見交換を通して、ステークホルダーとの対話の重要性を確認したほか、グリーンバンスメカニズムを運用するに当たっての考え方についてアドバイスをいただきました。とりわけ、「親会社レベルのグリーンバンス※」に対する考え方として、サプライチェーン上の問題ではなくとも、対応する事が望ましいということ、国連ビジネスと人権指導原則に基づきご助言いただきました。いただいた助言は、当社の活動改善に役立てています。特に親会社レベルへのグリーンバンスについては、2019年度に当社の直接サプライヤーへの情報提供および問題が懸念される親会社のモニタリングを開始し、2020年4月に公開した改訂版のグリーンバンスプロシージャー※²において、RSPO※³の定義に従いグリーンバンスとして取り扱うことを公表しました。今後も、有識者による助言・アプローチの確認を得ながら、ビジネスと人権に関する取り組みを進めてまいります。

※ 親会社レベルのグリーンバンス：当社のサプライチェーン上の農園の親会社が、当社のサプライチェーン外で運営する事業に対するグリーンバンス（苦情）のうち、当社方針に抵触するもの。

※² 改訂版グリーンバンスプロシージャーの詳細については、以下のURLをご参照ください。

▶ https://www.fujioilholdings.com/en/csr/grievance_mechanism/

※³ RSPO：Round Table on Sustainable Palm Oilの略。持続可能なパーム油のための円卓会議。

