

人権マネジメント

方針

不二製油グループは、2017年4月に基本的な考え方として「不二製油グループ人権方針」を策定しました。さらに、当社グループの従業員が人権尊重について共通の認識を持ち、事業活動において責任を果たせるよう、具体的な対応指針として「不二製油グループ人権ガイドライン」を2023年3月に策定しました。

不二製油グループ人権方針 (PDF形式、350KB) 

不二製油グループ人権ガイドライン (PDF形式、648KB) 

ガバナンス

GRI : 3-3

当社グループにおいて、人権を含む環境・社会課題への対応は、不二製油グループ本社の取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会※1で審議・監督され、取締役会へ答申・報告されています。同委員会は代表取締役社長 兼 CEOを委員長とし、議決権を持つCxO (Chief X Officer) に加えて、その他の執行役員、事業部門長、社外取締役、ESGアドバイザーで構成され、年2回以上開催しています。ESG部門長のもと、サステナビリティ推進グループが関係部門を統括し、グループ全体の人権リスクを特定しています。重要な人権リスクはESGマテリアリティ※2に反映し、グループにおける人権課題は最高総務責任者 (CAO)、サプライチェーン上の人権課題は最高経営戦略責任者 (CSO) のもと部門横断的に対応しています。

また、同委員会の下部組織である全社重要リスク分科会においても、全社的な視点で人権リスク・機会について議論と管理を行い、経営会議および取締役会へ報告し、承認を受けています (年1回以上)。

※1 ガバナンス、戦略および指標と目標、リスク管理>ガバナンス

https://www.fujioilholdings.com/sustainability/sustainability_management/

※2 ガバナンス、戦略および指標と目標、リスク管理>戦略および指標と目標

https://www.fujioilholdings.com/sustainability/sustainability_management/

戦略

GRI : 2-24

人権は、人が生まれながらに平等に持っている、尊厳をもって自由に生きていく権利です。当社グループは前述の方針に示したとおり「不二製油グループ人権方針」ならびに「不二製油グループ人権ガイドライン」を定めており、また、「不二製油グループ憲法」※のプリンシプル (私たちの行動原則) の中で、「私たちは、不二製油グループ社員の多様性と人格、個性を尊重します。」と定め、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) を重視した経営を推進しています。これらの考え方の基盤は「人権尊重」です。

人権への対応を怠った場合、国籍、性別、人種、年齢、性的志向、人格、障がいの有無などにより差別が生じるなどのリスクが高まります。一方でグループを挙げて人権対応をきめ細かく行うことで、公正な機会の提供と公正な評価や従業員エンゲージメントの向上につながる機会となり得ます。

さらに、当社グループは、グローバルなサプライチェーンを有しており、当社グループの従業員に加えてサプライチェーン上の労働者の人権 (農園における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点)、さらに消費者も含めた全てのステークホルダーの人権を尊重する責任があることを認識し、「不二製油グループ憲法」のパリュー (私たちが行動する上で持つべき価値観) で表明する「人のために働く」にのっとり、責任を果たすよう努めています。

※ 不二製油グループ憲法

<https://www.fujioilholdings.com/about/constitution/>

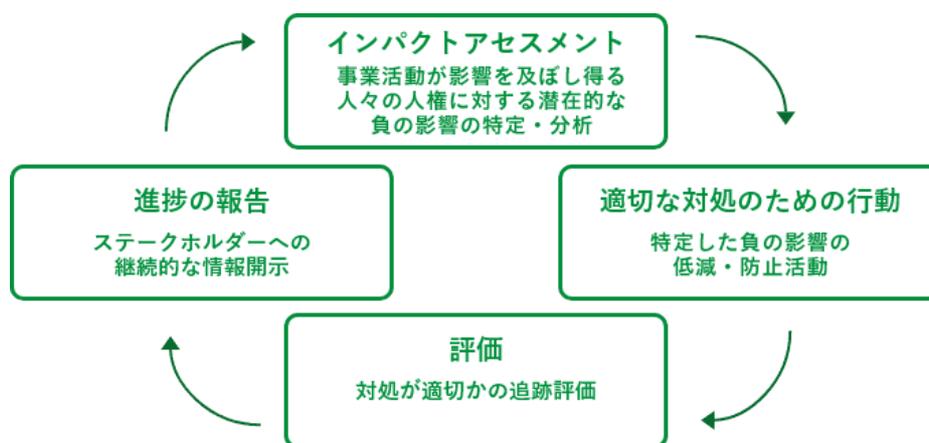
人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの全体像

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」※1では、企業にも人権を尊重する責任があることが明文化されています。企業は人権尊重の社会的、道義的意義を理解し人権を尊重するよう求められるというもので、方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンス※2の実施、是正を可能とするプロセスの設置の3つから構成されています。当社グループは「不二製油グループ人権方針」に定める「人権尊重責任の実行」の一つとして、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

※1 2011年に国連人権理事会において全会一致で支持された国際文書。

※2 企業がサプライチェーン上を含めた事業における人権リスクを特定し、その防止・軽減を図り、取り組みの実効性や対処法について説明・情報開示する一連の行為。



インパクトアセスメントのプロセス

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を特定するため、「国連ビジネスと人権指導原則」で提唱されるプロセスにのっとり、外部の有識者の助言を得て、人権インパクトアセスメントを実施しています。2016年度に第1回、2020年度に第2回のアセスメントを実施し、下記のとおり人権リスクを確認しました。2020年度のアセスメントでは、ビジネスと人権分野に知見を持つ団体BSRより第三者の立場から助言をいただきました。

第1段階として、BSR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の特性上の人権リスクを洗い出しました。

第2段階として、BSR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、事業活動を通して影響を及ぼし得る6分野（①労働安全衛生、②サプライチェーン上の労働者の人権、③ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権、④食品安全、⑤ガバナンス・リスク・コンプライアンス、⑥気候変動による人権への影響）の人権リスクを特定しました。

第3段階として、専門家からの助言に基づき、特に対応を優先すべき重要な人権リスクとして3分野（①労働安全衛生、②サプライチェーン上の労働者の人権、③ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権）を特定し、経営層に報告しました。

中期的に特定されたリスク3分野の低減に取り組み、進捗については、本レポート（人権マネジメント、DE&Iの推進、サステナブル調達などの関連するテーマページ）で詳細を記載しています。

第1回・第2回人権インパクトアセスメントの結果



ステークホルダーからの意見を踏まえた人権リスク対応の進捗概要

2016年度の第1回人権インパクトアセスメント以降、ビジネスと人権分野に知見を持つ専門家などステークホルダーの意見を踏まえた人権リスク対応を実施しています。第2回人権インパクトアセスメントにより特定された人権リスクへの2023年度の対応実績については「指標と目標」欄をご参照ください。

人権に関するリスク管理の仕組み

- ・ 「不二製油グループ人権方針」の策定／人権デュー・ディリジェンスの導入（2017年4月）
- ・ 第2回人権インパクトアセスメント実施（2020年）
- ・ 「不二製油グループ人権ガイドライン」の策定（2023年3月）

サプライチェーン上の労働者の人権への対応

- ・ 「責任あるパーム油調達方針」の策定（2016年3月）
- ・ パーム油のグリーンバンスメカニズムの構築・公表（2018年5月）
- ・ パーム油搾油工場（ミル）リストの公表（2018年6月）
- ・ 「責任あるカカオ豆調達方針」の策定（2018年8月）
- ・ パーム油のグリーンバンスプロシージャの改訂（2020年4月）
- ・ 「不二製油グループサプライヤー行動規範」の公表（2021年4月）
- ・ 「責任ある大豆、大豆製品の調達方針」の策定（2021年6月）
- ・ 「責任あるシアカーネル調達方針」の策定（2021年6月）
- ・ 不二製油（株）「CSR調達ガイドライン」の改訂（第3版）（2021年11月）
- ・ 「不二製油グループ生物多様性方針」の策定（2023年3月）

グリーンバンス（苦情処理）メカニズム

GRI : 2-25, 26

内部通報制度

国内・海外グループ会社従業員（退職者を含む）および一部協力会社従業員を対象に、内部通報制度[※]を設けています。

※ 公正な企業活動＞内部通報制度

<https://www.fujiioilholdings.com/sustainability/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[※]を構築しました。グリーンバンスメカニズムでは、当社グループのパーム油について、サプライチェーン上の環境・人権問題などの懸念を提起することができます。当社グループのウェブサイトに「グリーンバンスメカニズム」のページ（英語）を設け、そのメカニズムと進捗状況を公表しています。

※ https://www.fujiioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/

不二製油グループ人権ガイドライン

「不二製油グループ人権方針」に基づき、当社グループ内の職場や従業員に関する人権課題への対応指針とし2023年3月に「不二製油グループ人権ガイドライン」を策定しました。当社グループの全従業員が使えるよう9言語を用意しています。これは第2回人権インパクトアセスメントで特定されたリスク「職場の人権（ハラスメント・強制労働）」への対応の一環として行ったものです。2021年度のBSRとのダイアログで指摘された包括的な人権リスクマネジメント体制構築に向け、グループ各社で一貫した人権尊重責任を果たすことを目的としています。

不二製油グループ人権ガイドライン（PDF形式、648KB） 

教育・普及啓発活動

毎年、12月10日の世界人権デーに合わせて「不二製油グループ人権週間」を設定し、グループ従業員に向けて、ビジネスと人権に関する担当役員メッセージと注意喚起メールを発信しています。2023年度は企業視点から人権尊重を理解するポイントについて社内コミュニケーションサイト（日本語・英語・中国語・ポルトガル語）で紹介し、社内の意識向上を図りました。



社内コミュニケーションサイト（日本語・英語・中国語・ポルトガル語）に掲載した担当役員メッセージ

ビジネスと人権eラーニング動画（2019年人権週間に配信）



指標と目標

GRI : 408-1、409-1

2020年度第2回人権インパクトアセスメントで特定した人権リスク	特に確認・留意する事項 (専門家の推奨事項)	対策の方向性	2023年度実績
<p>労働安全衛生</p> <p>関係するステークホルダー：従業員</p>	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍での感染対策 第三者の活用によるマネジメントシステム強化 	<ul style="list-style-type: none"> 職場での感染症対策の徹底の継続 第三者視点を入れた労働安全衛生マネジメントシステムの継続的レベルアップ 	<ul style="list-style-type: none"> 各エリアの地域統括安全担当者を加えた個社の合同現場監査を5社で実施
<p>サプライチェーン上の労働者の人権（農園における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点）</p> <p>関係するステークホルダー：サプライチェーン上の労働者</p>	<ul style="list-style-type: none"> 主原料に限定しないサプライヤー行動規範の確立、グリーンバンス（苦情処理）メカニズムの拡大 パーム・カカオ：調達方針、中長期目標に基づく取り組みの推進 大豆：調達方針の策定とモニタリングシステムの確立 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー行動規範の周知徹底 パーム油改訂グリーンバンス（苦情処理）メカニズムの実効性評価 欧州人権デュー・ディリジェンス動向の適時把握とサプライチェーン上での迅速な対応 西アフリカの児童労働について、トレーサビリティマッピング、CLMRS（児童労働監視・是正システム）の推進、および教育支援への参画 大豆および大豆製品の責任ある調達方針とKPIの設定と開示 西アフリカのシアカーネルの責任ある調達方針とKPIの設定（特に女性のエンパワメント）と開示 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーからのサプライヤー行動規範への同意回答率70%（2024年1月時点） 当社グループの直接調達サプライチェーン上の農家グループの100%をCLMRSにてカバー（コートジボワール、ガーナ） 大豆の第一次集荷場所までのトレーサビリティ確保：83% ガーナにおいてシアカーネルのサステナビリティ・プログラム「Tebma-Kandu」を実施、Tebma-Kanduプログラムを通じた女性協同組合からのシアカーネル調達比率19%
<p>ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権（ハラスメント・強制労働）</p> <p>関係するステークホルダー：従業員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンをグローバルで展開する体制強化 ハラスメント防止策強化 強制労働リスクの確認と低減 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進 職場の人権などについて確認・対応するための仕組みと体制の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関しては、「DE&Iの推進」ページを参照 不二製油グループ本社および不二製油（株）では、毎年12月に人権週間を設定。ハラスメント防止に関するダイリニュースレターを5日間にわたって全従業員のメールアドレスに配信、社内コミュニケーションサイトにも掲示し人権に関する理解を深める機会を提供 毎年実施している部門研修（各部門で企画、実施する研修で、雇用形態を問わず全従業員が対象）において、2023年度の必須テーマの一つに「ハラスメント動画視聴および通報窓口の周知」を設け、ハラスメント防止策を強化

関連資料

ESGデータブック（2.74MB） 