

明治グループの外国人労働者 に関する取り組みについて

2022年11月 JP-MIRAI活動報告会

明治ホールディングス株式会社
サステナビリティ推進部

1. 明治グループの紹介

明治グループ紹介



左：創業者 相馬半治

1916年 明治製菓の前身である『東京菓子株式会社』創立
2016年 創業100周年を迎える

～創業の精神～

質実剛健・至誠奉仕・栄養報国

食、薬、栄養を通して、人々の心身ともに
健康な生活に貢献するための活動を行う



明治グループ紹介

赤ちゃんからお年寄りまであらゆる世代の皆さまに寄り添い、毎日の生活に欠かせない「乳製品」「菓子」「栄養」「薬品」などの幅広い分野の製品を通じて、「おいしさ・楽しさ」の世界を広げ、「健康・安心」への期待に応えてゆくことを使命として事業活動を営んでいます。

菓子



チョコレート



グミ



発酵デイリー



ヨーグルト

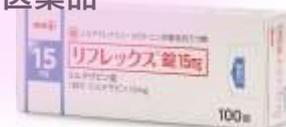


牛乳

医薬品・ワクチン



感染症薬

ジェネリック
ワクチン
医薬品

中枢神経系用薬

加工食品



アイスクリーム



チーズ

栄養



粉ミルク



流動食



スポーツ栄養

明治グループサステナビリティ活動の考え方

Mission

明治グループのNEXT100にむけて、
世界の人々が笑顔で健康な毎日を過ごせる未来社会をデザインする

【明治グループサステナビリティ2026ビジョン】

明治グループは、食と健康のプロフェッショナルとして事業を通じた社会課題の解決に貢献し、
人々が健康で安心して暮らせる「**持続可能な社会の実現**」を目指します



グループサステナビリティ2026ビジョン

持続可能な社会の実現に向けて、明治グループが2026年までに取り組む活動を整理。
3つの活動テーマとそれらに共通するテーマという大きく4つの柱で構成。

こころとからだの健康に貢献

健康・栄養

- ✓健康な食生活への貢献
- ✓超高齢社会への対応
- ✓発展途上国における栄養改善
- ✓医薬品の安定供給
- ✓新興・再興感染症対策

安全・安心

- ✓製品における安全・安心の確保

環境との調和

脱炭素社会

- ✓CO2排出量の削減
- ✓特定フロン
の全廃

水資源

- ✓水資源の確保

循環型社会

- ✓環境負荷の低減

生物多様性

- ✓地域生態系の保護

豊かな社会づくり

人材

- ✓多様性の尊重と人材育成
- ✓働きやすい職場づくり

社会

- ✓人権の尊重
- ✓ステークホルダーとの対話
- ✓社会貢献活動の推進

持続可能な調達活動

- ✓ 人権・環境に配慮した原材料調達〔紙、パーム油他〕
- ✓ 安定調達への取り組み

国際機関・関連団体との連携

- ✓ 国連グローバルコンパクトへの加入

明治グループらしいSDGsの取り組み

2. 人権尊重に関する取り組み

明治グループの人権尊重に向けた取り組み

2016
企業行動憲章を改定
(人権に関する項目を
追加)

2016
明治グループ
人権ポリシーを
制定

2018

サステナビリティ
2026ビジョンを策定

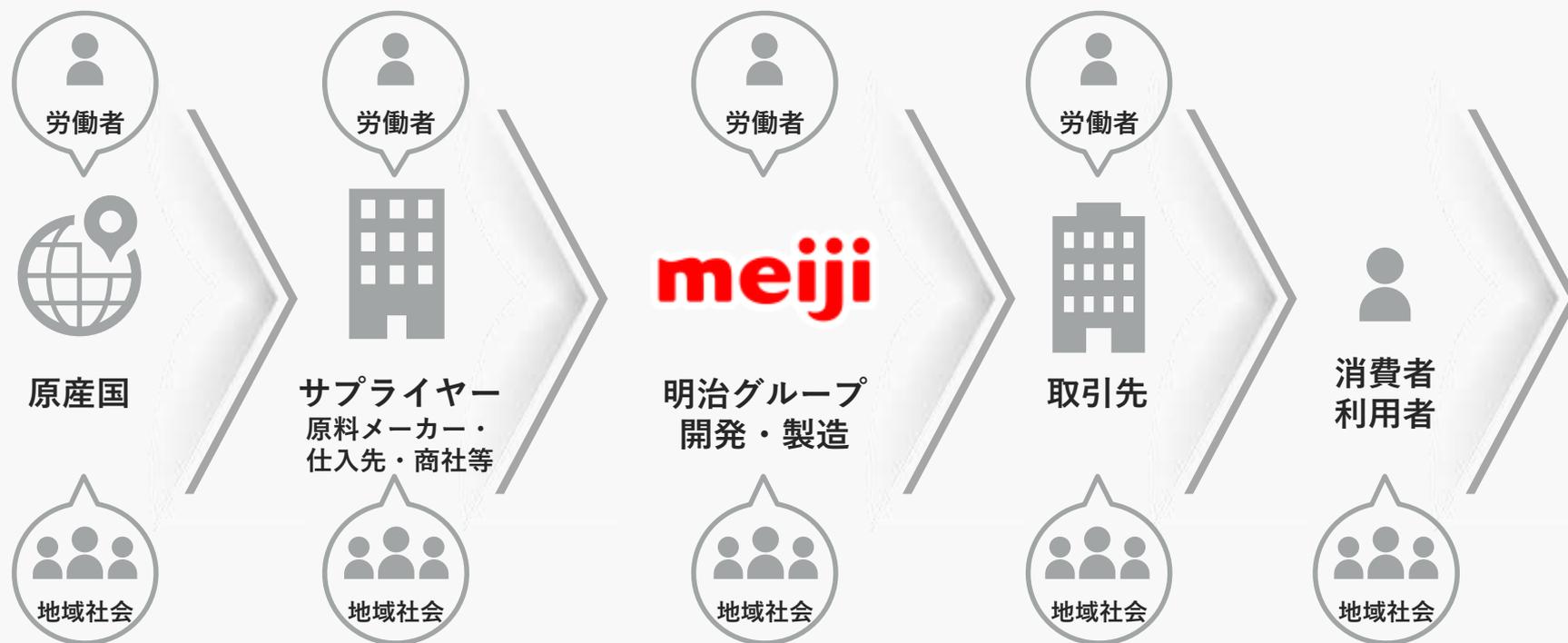
- 2019
- 国連グローバルコンパクト
に署名
 - グループ人権会議を設置し、
人権デュー・ディリジェンス
を開始

2020

- グループ人権ポリシーを改定
- サプライヤー行動規範を策定
- 主要サプライヤーに対して、
サステナブル調達アンケート
を実施
- 英国現代奴隷法ステート
メント公表

人権デュー・ディリジェンスの実施

企業が人権侵害のリスクを特定し、悪影響を防止・軽減するための、
予防策や軽減策を実施する**継続的な改善（PDCA）プロセス**



✓ バリューチェーンにおける顕著な人権課題の特定（15項目）

✓ 優先取り組み課題の選定

① 原材料調達における人権課題

② 外国人労働者における人権課題

ガイドライン制定の背景と経緯

2019年8月～ 国内グループ各社の外国人労働者就労実態調査
(株)明治、(株)明治グループ会社に約200名在籍

2020年9月～ 外国人労働者が就労する事業所へのヒアリング実施
(14工場・10グループ会社) ※協力社の雇用状況確認を含む



■明治グループにおける外国人労働者就労における課題抽出

- ① ガイドラインがないため部署によって対応・意識にバラツキがある。
- ② 全社的に外国人労働者（間接雇用含む）の就労状況が可視化されていない。
- ③ 多国語対応に遅れがあり、外国人労働者の受入には職場環境が整っていない。
- ④ グループとして統一した対応にするためには、サプライヤーの協力が不可欠。



外国人労働者の雇用に関する指針が必要

ガイドラインの記載概要

◆ガイドライン骨子

国連「**ビジネスと人権に関する指導原則**」に沿った適切で具体的な対応を提示

◆主要参考文献

・厚生労働省

「**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**」

・The Consumer Goods Forum 日本サステナビリティ・ローカルグループ 社会的サステナビリティ・ワーキンググループ

「**技能実習生・特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン**」

・ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク／

外国人労働者弁護団外国人技能実習生問題弁護士連絡会

「**サプライチェーンにおける外国人労働者の労働環境改善に関するガイドライン**」

◆ガイドラインの適用範囲

特別永住者を除く日本国籍を有しない外国人労働者を雇用している**自社/自工場**
および自社工場内の協力社、派遣企業などのサプライヤー

ガイドラインの記載概要

- ◆ 自社およびサプライチェーンにおける外国人労働者の健全な労働環境の確保ならびに改善すべき人権課題に取り組む上で有益な行動を提示。
- ◆ 日本国内で働く外国人労働者に対して、日本人労働者同様に労働基準法等の日本の法令を遵守することを前提に、外国人労働者を雇用する場合に、特に注意すべき点を中心に記載。

< ガイドライン記載項目 >

1. 外国人労働者に関する確認事項
2. 外国人労働者から応募があった場合の留意点
3. 仲介業者等の利用
4. 仲介手数料とその他の関連費用
5. 就業規則
6. 労働条件・雇用契約
7. 強制労働の禁止
8. 賃金・労働時間
9. 寮などの住居の提供
10. 相談窓口・苦情処理制度
11. 労働安全衛生
12. 健康診断
13. 研修
14. 契約終了・解雇・再就職の援助
15. 自社工場内の協力社、派遣企業とのコミュニケーション

ガイドラインの周知と今後の取り組み

2022年9月

- 外国人労働者を雇用する事業所・グループ会社に向けて、ガイドラインに関する説明会を実施。
(ガイドライン制定と就労調査実施の意義の理解)

2022年10月以降

- 外国人労働者を雇用する事業所・グループ会社における、外国人労働者の雇用実態調査実施、その結果に基づき、順次、必要に応じて事業所に関してヒアリングを実施。
(職場の個別の疑問を解消し、個別課題について改善のエンゲージメントを実施)

- 毎年度、＜調査⇒ヒアリング⇒是正＞のPDCAを回す

健康にアイデアを

meiji