

安全・安心な食の提供

責任者メッセージ

今年度は中期経営計画「海といのちの未来をつくる MNV 2024」の最終年度にあたります。本中計においては、品質事故ゼロ活動の推進、規程類の見直し、商品情報管理システムの運用開始など、品質保証体制の基礎の見直し、基礎固めに注力してきました。その成果として、KPIは概ね達成の見込みです。一方で、VUCA時代と呼ばれる昨今、目まぐるしい環境の変化に追従し、常に安全・安心な食の提供を継続するには、さらなる品質保証体制の充実は不可欠であると認識しております。マルハニチロ製品のバリューチェーンに関わる役職員1人ひとりが食品安全・品質が第一であることを自分事としてとらえる、食品安全・品質文化の醸成や、海外展開にむけた品質保証体制の整備など、現在取り掛かっている課題について、取組みのスピードを加速させていきます。



品質保証部
部長
奥村 知之

品質事故ゼロ活動の取組み

製品事故と再発防止策

マルハニチログループでは、2023年度は重大な品質事故*ゼロを達成しました。一方で社告回収には至っていないものの、一歩まちがえば重大な事故となり得る苦情やトラブルは依然として発生しており、その削減が課題となっています。2022年1月より「本物・安心・健康な食の提供」を実現し続けていくため、「重大な品質事故」の発生を未然に防止することを目的とした品質事故ゼロ活動を推進しています。2023年度は、新たな切り口として「設計・開発アセスメント」、「購買管理」、「変動品質リスク管理」の視点から作業部会を社内に立ち上げ、品質保証規程の基盤を強化す

る新たな規則を発行、運用を開始しました。また、過去の「重大な品質事故に結び付く苦情」の原因分析に基づき品質管理基準（上乘せ基準）を策定し、2024年度より製造委託先の定期監査で上乘せ基準を用いた確認を順次進めています。製造の上流工程から異常やトラブルを防止する仕組みを構築し、従来の再発防止型から未然防止型「異常が起きる前に手を打つ」体制へのシフトチェンジを図っています。

*重大な品質事故とは、GRIスタンダード416-2、および417-2にて示された関連規制および自主的規範の違反などを理由とした新聞社告または自社WEBサイトにて告知した商品回収を対象とする

製品規格情報の管理方法の統一

水産物、畜産物、農産物といった原材料に近い食品から、さまざまな食シーンに対応する加工食品まで、幅広い商品群を扱うマルハニチロでは商品群によって製品規格情報の管理方法が異なることが長年の課題でした。一方で、食を取り巻く環境は頻りに変わるため、最新の製品規格情報を管理し、お客さまにスピーディに商品情報を提供することが求められています。これ

に対応するため、原料情報から製品規格情報、さらにはお客さまに提供する商品情報まで一元的な管理が可能な新たなシステムを順次導入しています。このシステムを活用することにより、お客さまへの正確な商品情報の提供と社内の業務効率化を図っていきます。

WEB 安全・安心な食の提供 >>

グループ内の品質保証体制の強化

製造拠点に対して、GFSI認証スキーム（食品安全マネジメントシステム）の要求事項を考慮した自社基準を用いて、訪問形式での監査や確認、指導を実施することで、食品安全、食品防御の確保を図っています。また、当社では日本国内のみならずグローバルな食の提供を加速させていますが、それに伴う品質課題に迅速に対応するために、中国やタイに品質保証人財を駐在させ、各国・各地域に密着しながら、現地スタッフと連携して品質保証体制のさらなる強化に努めています。



工場監査の様子

グループ内の品質関連研修

当社グループが提供するバリューチェーンの品質レベルの向上には、全従業員の品質に対する意識や知識の向上を図ることが欠かせません。2023年度も引き続き従業員の品質面の力量確保に努め、階層別、業務別に計60回の品質関連研修会を実施し、計10,351名が受講しました。

今後、よりコンテンツを充実させるとともに、既存コンテンツの質も向上させ、教育・研修レベルと、社員の意識、知識の向上を図ります。



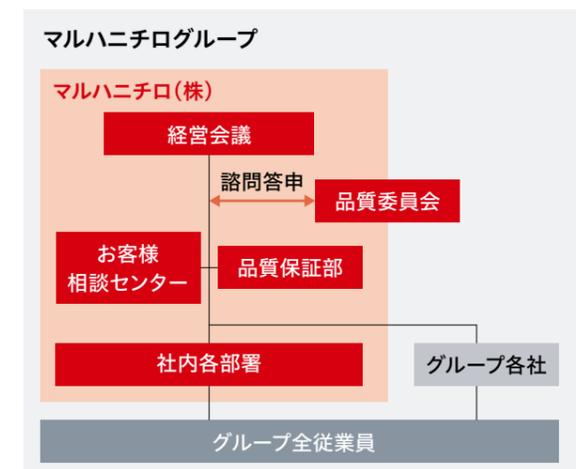
製造現場における危害抽出実習の様子

消費者志向経営

基本的な考え方・マネジメント体制

当社グループ各社は、「マルハニチログループ品質保証方針」に基づき、共通の考え方で事業分野に応じた品質保証体制を構築しています。また、お客さまからお寄せいただいた声を品質保証活動に反映させていきます。当社グループは2018年3月に消費者志向自主宣言をしました。当社グループは、「お客さまの声を聴き、かつ生かすこと」、「未来・次世代のために取り組むこと」、「法令の遵守／コーポレートガバナンスの強化をすること」、この3つの活動をしっかりと認識して行動することで、消費者志向経営を推進します。

品質保証体制図



内閣府特命担当大臣表彰受賞

「消費者志向経営優良事例表彰」は、消費者庁が消費者志向経営に関する優れた取組を行う事業者を表彰し、その推進を図ることを目的として2018年度から実施されています。マルハニチロは、消費者庁が主催する「令和5年度 消費者志向経営優良事例表彰」において、国内の食品企業および水産企業で初めて「内閣府特命担当大臣表彰」を受賞しました。



内閣府特命担当大臣表彰 表彰式の様子
(左から) 自見 英子内閣府特命担当大臣、池見 賢代表取締役社長



受賞理由

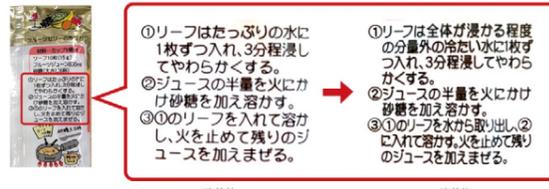
- 世界の民間企業で初めて成功させたクロマグロの完全養殖（人工ふ化させた魚から採卵・ふ化・育成させる「循環型」の養殖）や、アトランティックサーモンの陸上養殖施設建設を予定し事業化の推進を図るなど、環境負荷の軽減および水産資源の保護に取り組んでいる。
- 高齢者向けの介護食では、医療介護従事者との情報交換を行いながら、「残さずに食べきる満足感のある食事」でウェルビーイングの価値を提供するとともに、施設従業員の調理や提供時間の低減に寄与し、超高齢社会の課題を捉えた取組を行っている。

出典：消費者庁 令和5年度 消費者志向経営優良事例表彰 選考理由

お客さまとのコミュニケーションを深化するために

お客様相談センターでは、お客さまに商品をお届けした後も、お客さまとのコミュニケーションを図る役割を担っています。具体的にはコロナ禍などのBCP対策として、在宅で電話応対できる体制構築や、お客様相談センター専用ホームページでの情報提供などの対応サービスを充実させました。そのホームページに設置している、お客さまのご質問に24時間365日お答えする自動応答機能「チャットボット」では、2023年2月よりすべての市販用商品に対して、お客さまからのご質問に対しより的確な回答をお届けできるよう、毎月お客さまのご質問を分析してメンテナンスを行っています。また、Yahoo! JAPANが運営するQ&A サイト「Yahoo! 知恵袋」では、企業公式アカウントを取得した2019年12月以降今日まで、さまざまな疑問に可能な限りお答えし、多数のお客さまが抱える疑問を解決しています。

さらに「お客さまの声」を商品やサービスの改善・改良に生かす取組として、役員や関係部署長などが参加する「商品改善検討会」を定期的に行い、2023年度は22件の改善・改良を果たすことができました。



お客さまの声により生まれ変わった商品
【商品名】ゼラチンリーフ
【改善日】2022年10月より
【お客さまからの声】「ゼリーの作り方がわかりづらい」というお問合せをいただきました。
【改善内容】パッケージ裏面「フルーツゼリーの作り方」を、わかりやすい表示に改善しました。



お客さまの声により生まれ変わった商品
【商品名】四川風麻婆丼
【改善日】2022年2月より
【お客さまからの声】「食感がジャリジャリしている」というお声をいただきました。
【改善内容】本格的な味を再現した粗挽き山椒を使用していたために独特の食感がありましたが、きめの細かい山椒へ置き換え、食感を改良しました。

WEB 「消費者志向経営」の推進

社会価値の創造

多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

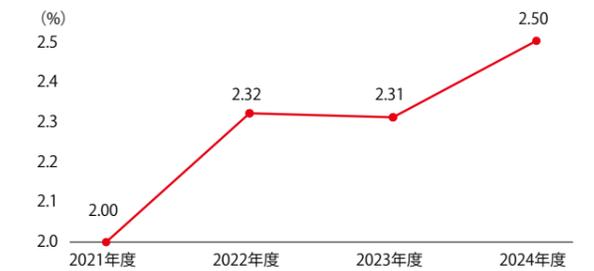
多様性を尊重し、従業員1人ひとりの能力を最大限に発揮することが、マルハニチロ（株）の持続的な成長には重要であるということが共通認識となる企業風土を醸成するべく、当社は「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を策定しています。従業員の意

識啓発および行動変容につなげるため組織的な取組みとして、2022年度よりD&I担当者を各部署に設置し、定期的に行っているミーティングにおいて、組織の課題やありたい姿に関する議論、改善活動を行っています。

障がい者雇用

「障がいのある方たちと共に働く」の方針のもと、本社においては、障がいのある方が活躍できる専門部署を設置し、本社内の一部の業務を担う体制を整えています。また、工場では定着支援のための「キーチーム」を設立し、全社として障がいのある方々がより多くの職場で活躍できるよう、業務の選択と集中を行って障がいのある方々が担える業務を増やしており、今後も継続して活躍の場を増やしていきます。

障がい者雇用率の推移（各年度4月1日時点）



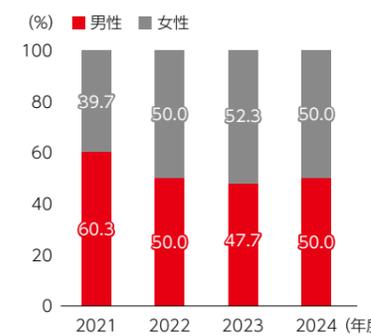
女性活躍推進

誰もが強みを発揮できる会社となるためには、「女性も活躍しやすい環境づくり」が必要と考え、取組を行っています。2017年に厚生労働大臣より「えるぼし」2段階目の認定を受けました。

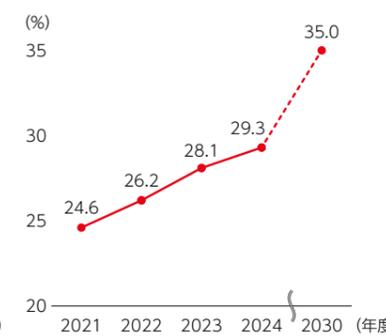
マルハニチログループが新たな食の可能性に挑み、世界の人々に生きる活力を提供し続けるためには、こ

れまで男性従業員が多くを占めていた営業などの職種や海外現地においても女性従業員の積極的な配置を行い、多様な視点を生かしていくことが不可欠と考えています。女性従業員比率を高めていくとともに、女性従業員が活躍できる機会の提供や意思決定層への登用を進めています。

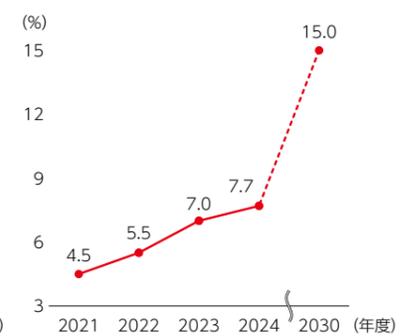
新卒入社の男女比推移（各年度4月1日入社）



女性従業員比率の推移（各年度4月1日時点）



女性管理職比率の推移（各年度4月1日時点）



育児支援

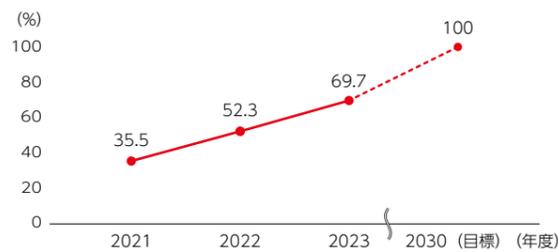
マルハニチロにおける、女性の育児休職取得率は100%を8年連続維持しており、休職者のほぼ全員が復職しています。従業員が仕事と子育てを両立することができ、またすべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、以下の通り目標と行動計画を策定し施策を実施しています。

- 目標** 子育てにかかわるすべての社員が、
1. 「前向きな仕事と子育ての両立」を実現できる心理的な側面の環境を整える。
 2. 「前向きな仕事と子育ての両立」を実現できる物理的な側面の環境を整える。
 3. より育児休職を取得しやすいように、環境を整える

男性の育児参画の推進

男性がより育児休業を取得しやすい企業風土の醸成を後押しするため、「男性育休100%宣言」への賛同ならびに「イクボス企業同盟」へ加盟しています。また、経営層や管理職層、育児休業取得対象の男性従業員とともに働く仲間などを対象にセミナーを開催し、従業員全体の意識改革を進めています。

男性の育児休業+休暇取得率の推移



また、男性従業員がより育休を取得しやすい環境を整えるため、育児休職中の給与を一部サポートする制度を2023年度より導入しました。これらの施策が子育てに関わる従業員の前向きな「仕事と育児の両立」の実現支援にも寄与し、女性従業員はもちろんのこと、男性従業員の育休取得率（短期含む）などが評価された結果、2023年に4つめの「くるみん」認定を取得しました。

2023年度取組み事例

- ・多様な人財を生かすマネジメントセミナー（参加者396名）
- ・育児・介護との両立支援相談窓口「はぐサポ」を開設

健康経営の推進

当社は「本物・安心・健康な食の提供を通じて、人々の豊かなくらしとしあわせに貢献する」ことをグループ理念とし掲げており、さまざまな事業活動を通じて世の中の健康づくりに貢献していくことが当社の存在意義です。このことを実現するには従業員が健康

な状態であることが重要なファクターであると考え、2018年健康経営方針を策定し、経営トップ統括の下、人事部・健康推進室（産業医、保健師、臨床心理士）、マルハニチロ健康組合で組織体制をつくり、健康経営の推進に取り組んでいます。

マルハニチロ（株）では、以下の健康経営への取組みによる社外評価を受けています。

- ・健康経営銘柄2022
- ・健康経営優良法人（ホワイト500）2024
- ・スポーツエールカンパニー2024
- ・東京都スポーツ推進企業



健康経営方針

ミッション 健康経営宣言

マルハニチログループは、従業員一人ひとりが心身ともに健康であり、個性や能力を最大限に発揮できることが企業の発展につながると考えております。「企業は何よりも人にある」という社訓に基づき「健康経営」を実践するための諸活動を会社、健康保険組合、従業員が一体となり推進してまいります。さらには「食」に関するさまざまな事業活動を通じて、世界の人々の健康づくりに資することで社会に貢献してまいります。

ビジョン 健康応援企業

「人々の健康を応援する会社」と言えば「マルハニチロ」と言われる企業になること

バリュー 従業員の健康

従業員一人ひとりの健康保持・増進に挑戦し続ける

ストラテジー お客様の健康

健康経営/生涯健康計画（魚および魚由来の機能性食品（DHA、EPA等）を軸としたアプローチ）

取組み事例 well-Bチャレンジ ～自社商品を活用した健康経営普及への取組み～

当社グループが開発提供する、お客様の健康維持増進を支援する自社商品を活用し、従業員の健康増進を図っています。2019年度実施した「DHAチャレンジ」は、延べ400名以上の従業員が当社DHA含有製品を喫食し、すべての開催において中性脂肪の改善がみられるなど、当社の健康経営の中心的な企画でした。2022年度には、健康課題は中性脂肪に限らず個性があること、そして健康をめざすためには食のみではなく運動が不可欠であることなど

の理由から、新たに「well-Bチャレンジ」としてリニューアルを行い、引き続き自社商品を活用し、「食×運動」の取組みを実施しています。

本取組みを通じて、健康診断に向けて自身の健康状態を把握し、バランスの良い食生活や運動習慣を実践することにより健康（Wellness）を強化（Boost）し、1人ひとりが心・体・社会的に良好な状態（Well-being）であるための一助となることをめざしています。

年度	DHAチャレンジ			well-Bチャレンジ		
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
参加者数	100名	151名	193名	221名	295名	300名(定員)

WEB 健康経営の推進

企業風土 / カルチャー改革の取組み

当社グループが持続的に社会に貢献し続けると同時に従業員のWell-beingを実現していくためには、取り巻く環境とサステナブルに融合し、共生を可能とする組織カルチャーが必要であると考えています。その実現に向けて、役職員1人ひとりのマインドセット変革と実践を推進していきます。2024年度より「当社グループのめざす未来の共有と共感」、そして「改革を身近に感じられること」を重点においたカルチャー

改革を実行していきます。具体的には、自己変革と自己成長が起こりやすくなるようなワークプレイス改革や食を通じての多数のステークホルダーとの共創に取り組めます。従業員と経営が一体となった公募制のプロジェクトを複数立ち上げて、次の100年先を見据えた心躍る将来について多くの従業員が想い、語り、実践できるような推進活動をめざします。

事業活動における人権の尊重／ 持続可能なサプライチェーンの構築

責任者メッセージ

マルハニチログループは、2019年度に人権方針を策定し、2020年度以降特定分野のサプライヤーの皆さまに人権・労働慣行調査を実施、2022年度からは「マルハニチログループ外国人技能実習生および特定技能外国人の雇用に関するガイドライン」の策定など、さまざまな人権尊重の取組みを進めてきました。しかしながら、バリューチェーン上の人権侵害リスクすべてを対象とした網羅的なリスク抽出・分析は実施できていませんでした。そこで2023年度は国内グループ全従業員を対象とした人権研修を実施し、各組織から抽出した人権侵害リスクを人権リスクマップに取りまとめました。今後サプライヤーさまをはじめとするステークホルダーの皆さまとともに、この分析結果に基づき、バリューチェーン上の人権侵害ゼロの確認に向けて、人権デューデリジェンスを進めていきます。



経営企画部サステナビリティ推進グループ長
佐藤 雄介

事業活動における人権の尊重

人権リスクマップと特定された優先課題

人権研修実施後にそれぞれの事業活動において発生し得る人権侵害について、国内グループの各組織単位で話し合いを行い、リスクの抽出を行いました。その結果を集計・分析し、当社グループおよびサプライチェーン上における人権侵害リスクマップを作成し、顕著な人権課題の特定を行いました。中でも事業との関係が深く、また発生時には特に深刻な影響が懸念される7つの課題を、優先的に対応すべき人権課題と設定し、実態の把握と、負の影響の是正および軽減に取り組んでいくこととしました。また活動の一環として2024年6月には

有識者とのダイアログを実施し、具体的な対応の方向性などについてご意見をうかがいました (P.42~43参照)。

優先的に対応すべき人権課題

- ① 自社グループ国内における移住労働者の強制労働・人身取引
- ② 自社グループ国内における漁船労働者の権利侵害
- ③ 自社グループにおける海外駐在員や出張者の安全衛生
- ④ 自社グループ海外における移住労働者の強制労働・人身取引
- ⑤ 自社グループ海外における労働者の強制労働・人身取引
- ⑥ サプライチェーン(上流)における労働者の強制労働・人身取引
- ⑦ 救済メカニズムの設置と運用

人権リスクマップ



※赤字は優先的に対応すべき人権課題

外国人雇用に関するガイドライン

優先課題として特定をした「①自社グループ国内における移住労働者の強制労働・人身取引」への具体的な対応の事例として、2023年度に試験運用を行った「マルハニチログループ外国人技能実習生および特定技能外国人の雇用に関するガイドライン」の本格運用の開始（2024年5月から）が挙げられます。本ガ

イドラインは、社会的に弱い立場に位置する外国人労働者の人権を国際標準に沿う形で尊重することを目的に制定しました。今後は各拠点における運用状況の定期的な確認と問題が確認された際の改善に向けた対応を継続的に行い、外国人労働者が安心して働くことのできる職場環境整備に努めます。

持続可能なサプライチェーンの構築

サプライチェーンマネジメント調査システムの浸透状況について

2022年度に「マルハニチロサプライヤー調査システム」を新規導入し、当社サプライヤーガイドラインの遵守状況について、システム登録済みの1,000社（50.1%）に調査を行いました。2023年度はシステムへの登録率を上げることに注力しましたが登録率は64.0%に留まりました。2024年度は食品サプライヤーのカバー率100%をめざし、2022年度に調査を

実施できていないサプライヤーへの調査を実施の上、課題分析・課題が認められたサプライヤーへの改善依頼を開始します。高リスクと評価したエリアのサプライヤーや当社ブランドの製品を製造する認定工場に対しては、人権デューデリジェンスの一環として労働慣行に関する調査も実施します。

KPI進捗表

KPI	2022年度	2023年度
2024年システムカバー率(MN)	1,000社/1,996社(50.1%)	1,399社/2,186社(64.0%)
2030年サプライヤーガイドラインへの同意率・重要項目改善率(G全体)100%	—	—
2030年サプライヤーガイドラインへの同意率(MN)	927社/1,996社(46.4%)	929社/2,186社(42.5%)
2030年サプライヤーガイドラインへの重要項目改善率(MN)	—	—
2030年サプライヤーガイドラインへの同意率(G全体)	—	—
2030年サプライヤーガイドラインへの重要項目改善率(G全体)	—	—

IUU 漁業の排除に向けた取組み

IUU 漁業とは、違法・無報告・無規制に行われる漁業を指し、当社では水産資源調査で、取扱水産物の管理者・漁業者のコンプライアンスを調査するとともに、2022年度にサプライヤーガイドラインを改訂し、調達水産物がIUU 漁業に関与していないことの確認をお願いしています。ガイドラインへの遵守状況の定期的な調査を実施することに加え、特にリスクが懸念される事象が発生した際は、漁獲証明書などにより適切性を確認するなどの措置を講じていきます。2024年9月より水産物に特化した調達方針の運用も開始し、IUU 漁業の排除に向けた取組みを強化していきます。

マルハニチログループ水産物調達方針

- (1)マルハニチログループは「マルハニチログループ調達基本方針」に基づき、持続可能性に配慮した水産物の調達を目指します
- (2)調達する水産物の漁獲・収穫時期、エリア、漁船等のトレーサビリティを確立します
- (3)各国や地域漁業管理機関(RFMOs)等の法律や規制に従い漁獲・収穫され、適切に報告された水産物を調達し、IUU 漁業に関与していないことを確認します
- (4)水産物を調達するサプライチェーンにおいて、強制労働・児童労働等の人権侵害に関与していないことを確認します
- (5)国際的な認証(MSC 認証、ASC 認証など)を取得した持続可能な漁業および養殖業により生産された水産物の積極的な取扱を推進します
- (6)本調達方針に適合する水産物の調達に関する目標、取組みの進捗を定期的に報告します

誰ひとり取り残さない サプライチェーンの構築に向けて



マルハニチロ株式会社 加工食品セグメント長 生産管理部/直営工場担当 常務執行役員 小堀 聡
 ILO 駐日事務所プログラムオフィサー 渉外・労働基準専門官 田中 竜介氏
 SDGsやビジネスと人権等の文脈において国際労働基準の普及活動に従事。企業講演多数
 暁法律事務所/外国人技能実習生問題弁護士連絡会共同代表 指宿 昭一氏
 外国人労働者弁護団代表、日本労働弁護団常任幹事、2007年弁護士登録(第二東京弁護士会)
 マルハニチロ株式会社 経営企画部/マーケティング部/財務部担当 執行役員 足立 克弘

マルハニチログループは2022年に見直したマテリアリティの中で「事業活動における人権の尊重」を掲げています。事業を行うにあたり、当社グループや水産業界において発生しうる人権侵害や労働慣行などの課題について、専門的な知識を持つ社外有識者との意見交換を行いました。

WEB 特集：誰ひとり取り残さない サプライチェーンの構築に向けて

顕著な人権課題の特定をするに至った背景と課題認識

足立：2015年にタイにある当社グループ会社が奴隷労働で殻むきしたエビを使用しているという報道がされました。結果的には、当社グループの関与はなく事実誤認でしたが、欧米各国からタイの水産物に対する批判が強まり、当社グループにも相当な影響が生じた中で、初めてビジネス上の人権リスクというものを間近に感じたという経緯があります。その後、人権方針の策定やアンケートによるサプライヤー調査、技能実習生などの雇用に関するガイドラインの策定など個別の対応をしてきました。しかしながら、改めて網羅的にリスクを把握し、当社が優先的に取り組むべきことを明確化し対処していくことが必要との考えに至り、どのようなリスクが事業上内在しているか、課題とリスクを抽出しました。

国内の移住労働者が抱えている人権課題

指宿：技能実習生に関しては、基本給が最低賃金ギリ

ギリで設定された上で不当に高額な控除を付けることで手取りが3~4万円という事例が多くあります。送り出し機関に対して多額の渡航前費用、紹介手数料を借金で賄い払って来日するケースが多く、一種の債務労働のような状態となっており、何かあっても文句を言えず、辞めることもできません。原則職場を変えられない点が、国際的に見て本制度が奴隷労働や強制労働といわれていることの所以となっています。

雇用している企業側が抱えている課題

指宿：企業にとっては、受け入れ費用の負担が重荷になっています。実習生1人当たり初期段階で50~100万円、管理費が月3~4万円、それ以外にも在留資格の更新や技能検定試験などの費用を払っていますので、転籍されると困るというのはわからなくもないですが、転籍禁止が制度化されることにより、職場に問題があっても辞められないという問題が起こります。技能実習生を受け入れている企業の約半数が10人以下の企業と言われており、漁業でも適正な労務管理ができていないケースや、工場現場でも入社して日もたたずに大

きな事故を起こしてしまうという労災事故も多く発生しています。

万が一、人権侵害問題が起こった際は、関係者が協力をして侵害された実習生の権利を回復しながら企業イメージが大きく傷つかないような解決策を探るべきです。サプライチェーンで起こった問題について、どこまで救済措置をはかれるのか、可能な限り対応をしていただくことが企業の社会的責任を果たすことにつながり、企業イメージもプラスになるのではないのでしょうか。
小堀：事業所へのアンケート調査や現場視察を経て、本年から技能実習生などの外国人雇用に関するガイドラインの運用を開始しています。各事業所での運用状況を確認しながら体制の整備をしていきたいと考えています。各事業所が現場に沿った形で自走できることが大事なので、研修の実施など教育体系を整えていくことにも注力していきます。借金の問題については雇用者支払いの原則への対応が1番の課題です。監理団体や有識者の皆さまから助言をいただきながら、現地NGOの探索や協創パートナーとの関係構築も進めていきたいです。多言語での窓口がない救済メカニズムは喫緊の課題なので救済機関のNGOなどへの加入も検討をしていきます。

日本企業の抱える課題と国際基準とのギャップ、漁業・食品業界における強制労働

田中：社会の構造的課題があり利益も追わねばならない中で見失いがちになるのが人権デューデリジェンスを実施する目的です。人権への負の影響への対処のみならず、バリューチェーンを通じた魅力的な職場作りが、多数の労働者を惹きつけ、御社の商流全体をサステナブルにしていくというようなプラスのビジョンが見えてくと現場もついてきてくれるのではないのでしょうか。ガイドラインなどは問題が「無い」ことの確認のために運用されている側面があり、強制労働などを実際に発見し是正していくことに対応できていない可能性があります。現場の声を聴き要望を理解した上で、少しでも取組みの進捗があれば開示をしていくことが社会との対話の出発点だと思います。
足立：サプライチェーン上の人々の幸せの実現に向かって一歩一歩進めていく姿勢と現状を知ることが重要と感じました。救済メカニズムが外国人労働者の1人ひとりにいきわたる仕組みや監査手法は具体的にはどのように進めるべきでしょうか。

田中：1人ひとりの労働者の立場から事実を見てみるのが大事です。第三者監査を実施しているNGOなどの協力を得ながら、公海上で旗国のガバナンスが届かずIUU漁業の温床になっているような、指摘されると水産業全体のレピュテーションリスクになるところに焦点を当てていくことが有用でしょう。

救済メカニズムの構築にあたっては、船上や工場の現場で労働者が必要な時にアクセスできる実効的なツールが必要で、「助けてください、ここにいます」と声を上げることが推奨される環境が必須です。サプライチェーンの透明性向上には困難を伴いますが、重要なのは人権リスク発見のために一歩でもリスクのある現場に近づく努力をしていること、これを妨げる構造的課題がある場合はその事実についても、経営者がしっかりと分析して外部に伝えられることです。

マルハニチロに対する期待

田中：御社は業界のリーダーの立場にあると思うので、問題を特定していくことや救済窓口を設置していくことを業界レベルで進めていくのも良いと思います。強制労働がないように、社内でしっかりと確認と啓発、行動のための勇気づけを行うと、最前線に立っている従業員の方々が取引先に伝えていってくれます。取引先が人権デューデリジェンスを自分事としてできるようになればその先の取引先にもつながっていきます。取引先は監査される対象でもありますが自ら気づいて能動的に進めることもできる存在でもあります。それぞれの能力を引き出すような働きかけを従業員にも取引先にも平等に実施していただくとありがたいです。
指宿：水産業が抱える課題として、問題が起きやすい、また報道がされやすいという側面があると思います。だからこそ御社が業界のリーダーとして真摯な取組みを進めるということが、業界を変え他の業界にも影響を与えていくと思います。
足立：ガイドラインは会社側が主語になってしまいがちですが、働いていただいている労働者に焦点が当たるといった形が必要だと思いました。どうもありがとうございました。
小堀：人と人との関わりの中で我々企業は生きておりますので、そこにはベースとして人権があり、相手の立場になり想像力を働かせて活動をしていくということが大事だと改めて感じました。
 本日は貴重なお話をありがとうございました。