人権尊重に関する取り組み

関連するマテリアリティ
持続可能な調達と安定供給の推進

伊藤ハム米久グループでは、「人権の尊重はすべての判断や行動において根底をなすもの」と認識し、人権に関わるさまざまな課題について対応しています。事業に関わるすべての人々の人権を尊重し、企業としての社会的責任を果たしていくために、2021年度に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際基準に則り、「伊藤ハム米久グループ 人権方針」を取締役会で決議しました。また、同年度にサプライチェーン全体で人権の尊重や環境への配慮などの取り組みが行われるよう「伊藤ハム米久グループ 調達方針」および「サプライヤー調達ガイドライン」を取締役会で決議しました。

人権　持続可能な調達

人権デュー・ディリジェンスの取り組み

「伊藤ハム米久グループ 人権方針」に則り、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が提唱するプロセスに沿って、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。

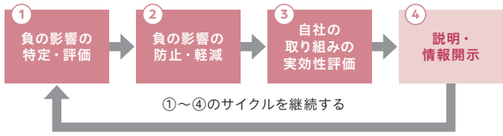
2022年度は、人権デュー・ディリジェンスの実施を通じて当社グループ事業における「人権への負の影響」を洗い出し、とくに当社として優先的に取り組むべき負の影響を特定しました。特定に際しては、人権に関連する各種報告書や外部有識者の客観的な意見を参考にしながら、地理的、社会的、企業固有の特性などの観点、または脆弱な立場にあるステークホルダーを考慮しました。

また、サプライチェーンにおける人権に関する負の影響の把握と人権への負の影響の発生防止を目的のひとつとして、当社サプライヤーに対して、人権尊重や環境配慮への取り組み状況などを確認するアンケート調査を実施しました。

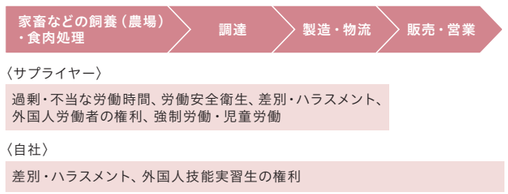
2023年度は、特定した負の影響に関する必要な防止・軽減措置を継続して実施していくことに加え、当社グループの外国人技能実習生へのインタビューを実施し、労働実態のより正確な把握と、人権への負の影響の発生防止・軽減に努めていきます。また、職場での多様性が高まる状況を踏まえ、SOGI[※1]ハラスメント、レイシャルハラスメント[※2]を社内研修・講習のコンテンツに加え、人権に配慮して行動できるよう、従業員の意識醸成を図っていきます。

※1 Sexual Orientation & Gender Identityの頭文字。「性的指向と性自認」の意。
※2 人種や国籍など民族的要素にまつわる差別や嫌がらせのこと。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み推進



優先的に取り組むべき負の影響



持続可能なサプライチェーン構築に向けた取り組み

「伊藤ハム米久グループ 調達方針」および「サプライヤー調達ガイドライン」に則り、サプライヤーと連携して持続可能なサプライチェーンの構築を進めています。

2022年度は、調達額上位のサプライヤー（調達額ベース累計80%）155社を対象に、サプライヤー調達ガイドラインに沿ってアンケート形式のサプライヤー調査を実施しました。その結果、人権をはじめとした各課題について追跡調査を要するレベルのリスクは確認されませんでした（回答率100%）。

なお、当該調査は、設問内容や対象範囲の拡充を検討しながら継続して実施します。今後、サプライヤー訪問などを通じてサプライヤーとのコミュニケーション強化を図り、連携して持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいきます。

人的資本への考え方

関連するマテリアリティ
従業員一人ひとりが活躍できる職場づくり

人材育成の基本方針

当社グループは、従業員一人ひとりの多様な視点や価値観を活かしながら、積極的に変革に挑戦し続けていくことが企業の競争力や成長力を高める源泉であると考えています。一方で、少子高齢化や労働人口の減少など、労働市場の不確実性は高まっており、従業員の価値観や働き方も多様化する中で、従業員が働きやすく、自律的に成長できるような環境を醸成していくことも重要な課題であると認識しています。このような観点から、長期的な人材育成を基本に据えながら、多様性や価値観を尊重し、持続的な挑戦によって個人のキャリア形成が自律的にできるよう支援していくことを人材育成の基本方針としています。

多様な働き方と人材育成の取り組み

テレワーク環境の整備をさらに推し進め、男性の育児休業取得や育児支援策を推進・拡充するとともに、介護についても社内制度や公的支援などの関連する情報提供を充実させることにより、従業員が安心して働き、その能力を存分に発揮できる仕組みを整えて、多様な働き方に対応しています。

また、従業員が自律的に成長してキャリアアップできるための支援を充実させていくとともに、既存のFA制度や公募制度、さらにジョブローテーションの活性化や挑戦した姿勢を表彰する制度の見直しや拡充を進め、持続的に成長し続けることができる風土の醸成を目指しています。新たな価値を創造していくためにも、キャリア採用を継続する中で、年齢を問わず事業運営のニーズに合った専門性の高い中核人材の確保と育成にも努めています。詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

働き方改革

アニマルウェルフェアへの配慮

関連するマテリアリティ
持続可能な調達と安定供給の推進

当社グループは、事業の根幹に生命の循環があることを踏まえた上で、アニマルウェルフェアへの配慮は環境や人権と並んで取り組むべき社会課題のひとつと考え、引き続き、家畜の飼養管理に配慮した事業運営を行うべく、2021年度に「アニマルウェルフェアポリシー」を取締役会で決議しました。農場や食肉処理施設での具体的な取り組みを当社ウェブサイトにて開示しています。

アニマルウェルフェア

当社グループは、これまでも、アニマルウェルフェア向上への取り組みは畜産物の品質の安全性や生産性にも関連するものと認識し、公益社団法人畜産技術協会が発信している「アニマルウェルフェアの考え方に対応した飼養管理指針」に従い、家畜の快適性にも配慮した飼養管理やステークホルダーとの対話と協議など、さまざまな側面からアニマルウェルフェア向上に取り組んできました。

今後も、業務に携わる従業員に向け、知識と技術習得のための適切な研修などを実施するとともに、当社グループ統一のアニマルウェルフェアガイドラインの作成や、取り組みに関する適切な情報開示などに順次取り組んでいきます。

また、2023年7月に新たに農林水産省より公表された「アニマルウェルフェアに関する飼養管理指針」を受け、社内関連部署間にて更なる連携を図りながら、畜産産業のビジネスパートナーに対しても、アニマルウェルフェアの普及・浸透に向けて支援するなど、アニマルウェルフェアの向上に努めていきます。