

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

＞ 基本的な考え方

体制

KPI

人権方針の浸透

労働安全衛生の推進

ステークホルダー・エンゲージメント

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

第三者保証

GRIスタンダード対照表

人権

基本的な考え方

人権に配慮した事業活動を行い、多様性を尊重し、あらゆる人々が能力を十分に発揮できる環境をつくります。

森永乳業は、国連「ビジネスと人権の指導原則」を尊重し、サプライチェーン全体で人権を尊重していくことをめざしています。そのために取り組むべき事項として、人権デューディリジェンス[※]の実施の準備を進めており、2021年度までの実施を目指しています。当社は原材料の調達から製造、販売に至るまでの過程において、「かがやく笑顔」を実現するための環境整備に力を入れていきます。その第一歩として、2017年より経済人コー円卓会議日本委員会が運営する「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に参加し、サプライチェーン上の人権課題の洗い出しをはじめました。さらに2018年4月には国連グローバル・コンパクトに署名、8月には経済人コー円卓会議日本委員会主催の海外有識者とのステークホルダー・エンゲージメントに参加し、人権方針策定に向けて意見をいただき、11月に「森永乳業グループ人権方針」を策定しました。この人権方針を、社内のみならず取引先さまなどステークホルダーの皆さまにも周知していきます。また社内ではダイバーシティを尊重し、制度・環境を整備しています。これからもサプライチェーン全体での人権の尊重をめざして企業活動を行っていきます。

※人権デューディリジェンス

企業が、人権に関連する悪影響を認識、防止、対処するためのプロセス。人権に関する方針の策定、企業活動が人権に与える影響の評価、パフォーマンスの追跡や開示などを行う。

森永乳業グループ 人権方針

（基本理念）

森永乳業グループは「乳で培った技術を活かし、私たちならではの商品をお届けすることで、健康で幸せな生活に貢献し豊かな社会をつくる」ことを目指す企業として、すべての人の健康で幸せな生活のために、すべての人が持つ基本的権利である人権とダイバーシティを尊重します。

（位置づけ）

森永乳業グループは、「国際人権章典」や「国連グローバル・コンパクト」による企業行動規範など、人権に関する国際規範を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、森永乳業グループ 人権方針を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。また、本方針は森永乳業グループの経営理念、行動指針に基づき、人権尊重の取り組みについての約束を示すものです。

（適用範囲）

本方針は、森永乳業グループのすべての役員と社員に適用します。森永乳業グループは、当社グループの商品やサービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対して本方針を支持することを期待し、また、サプライヤーに対しては遵守することを期待します。

（基本方針）

1. 私たちは、個人の基本的な人権と個性や多様性を尊重し、その人種、性別、年齢、宗教、言語、国籍、性的指向、性自認、障がいの有無等に基づくあらゆる差別およびハラスメントを行いません。また、人権侵害が発覚した場合は、当事者のプライバシーを守りつつ、速やかに再発防止を含めた適切な対応をとります。
2. 私たちは、一切の強制労働、児童労働を行いません。
3. 私たちは、社員の心身ともに健康で、安全かつ安心して働くことができる職場環境をつくります。
4. 私たちは、結社の自由と団体交渉に関する、社員の基本的権利を尊重します。
5. 私たちは、日本国はもとより、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。
6. 私たちは、自らの役員と社員に対し、適切に教育を行います。
7. 私たちは、多様な個性を持つすべての人が互いの考え方や立場などを尊重しあい、その持てる能力を十分に発揮できる働きがいのある生き活きとした企業文化・組織風土の実現に努めます。
8. この方針は、すべての役員と社員に周知し、社外にも公表します。

2018年11月2日

森永乳業株式会社

社長 宮原 道夫



〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

> 体制

> KPI

> 人権方針の浸透

労働安全衛生の推進

ステークホルダー・エンゲージメント

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

第三者保証

GRIスタンダード対照表

体制	KPIの進捗、確認、報告は年に2回のCSR委員会（委員長：社長）にて行います。また、「重要取組課題：人権」の責任者を関係本部の本部長が担い、KPIの推進責任者を関係部署の部長が担い、PDCAサイクルを回していきます。 また、森永乳業グループでは、人権は全部門全部署で取り組むべきことと考えており、現在、全社課題として取り組むべく、体制の整備を進めています。												
KPI	<table><tr><th>活動の方向性</th><th>KPI</th></tr><tr><td>ステークホルダーとの対話による人権課題の特定と対策</td><td>ステークホルダーとの対話実施</td></tr><tr><td>サプライヤーによる人権侵害事案の把握</td><td>CSR調達アンケートによる実態把握</td></tr><tr><td>自社経営に影響を及ぼす原材料ならびに納入先の特定</td><td>重要サプライヤーのリスト化</td></tr><tr><td>当社グループ（協力会社含む）の外国人従業員への対応</td><td>当社グループの外国人従業員の労働環境整備</td></tr><tr><td>ダイバーシティ＆インクルージョンの推進</td><td>【2027年目標】 在宅・サテライト勤務、有給休暇取得率、女性採用比率、女性管理職数、産休取得率、男性育休取得率、介護離職者数</td></tr></table>	活動の方向性	KPI	ステークホルダーとの対話による人権課題の特定と対策	ステークホルダーとの対話実施	サプライヤーによる人権侵害事案の把握	CSR調達アンケートによる実態把握	自社経営に影響を及ぼす原材料ならびに納入先の特定	重要サプライヤーのリスト化	当社グループ（協力会社含む）の外国人従業員への対応	当社グループの外国人従業員の労働環境整備	ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	【2027年目標】 在宅・サテライト勤務、有給休暇取得率、女性採用比率、女性管理職数、産休取得率、男性育休取得率、介護離職者数
活動の方向性	KPI												
ステークホルダーとの対話による人権課題の特定と対策	ステークホルダーとの対話実施												
サプライヤーによる人権侵害事案の把握	CSR調達アンケートによる実態把握												
自社経営に影響を及ぼす原材料ならびに納入先の特定	重要サプライヤーのリスト化												
当社グループ（協力会社含む）の外国人従業員への対応	当社グループの外国人従業員の労働環境整備												
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	【2027年目標】 在宅・サテライト勤務、有給休暇取得率、女性採用比率、女性管理職数、産休取得率、男性育休取得率、介護離職者数												

人権方針の浸透

人権方針に関する研修

森永乳業グループでは、2018年11月に策定したグループ人権方針を従業員に周知・理解してもらうべく、2019年より「コンプライアンス研修」にて人権方針の研修を実施します。コンプライアンス担当が直接、事業所やグループ会社に出向き、研修を行います。詳細は、次年度のサステナビリティレポートにて報告します。

コンプライアンス相談窓口
「森乳ヘルプライン（内部通報制度）」

森永乳業グループでは、ハラスメントについても人権問題ととらえ、コンプライアンス相談窓口「森乳ヘルプライン」への相談による解決を図っています。

REPORT

▶ 詳細はP.76「コンプライアンス」参照

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方
編集方針
会社情報
コーポレートミッション
トップコミットメント
サステナビリティへの取り組みのあゆみ
森永乳業のCSR
7つの重要取組課題
●健康・栄養
●環境
●人権
基本的な考え方
体制
KPI
人権方針の浸透
➢ 労働安全衛生の推進
ステークホルダー・エンゲージメント
サプライヤー
外国人従業員に対する雇用調査
ダイバーシティ&インクルージョン
働き方改革
公平公正な雇用
労使の対話
●供給
●次世代育成
●人財育成
●コーポレート・ガバナンス

データ集
第三者保証
GRIスタンダード対照表

労働安全衛生の推進

森永乳業グループは、労働安全衛生を企業活動の最も重要な基盤のひとつと捉え、従業員はもちろん、事業所内で働くすべての人たちに対して、「安全衛生基本方針」を制定しています。その基本方針に基づき、安全で健康に業務が遂行できるよう、労働災害ゼロを目標に、安全衛生教育や危険源（危険箇所）の特定と評価を行い、それを低減、除去するための活動を推進しています。

森永乳業グループ 安全衛生基本方針

森永乳業グループは、安全衛生は企業経営と企業存立の基盤であり、従業員の協力の下に安全衛生を確保することが経営者の最も重要な責務であると認識し、安全で働きやすい職場環境を確保するよう活動します。

＜基本方針＞

- 安全衛生活動を従業員全員で取り組み、「安全第一」、「労災ゼロ」を目指して行動します。
- 「決められたルールを必ず守る」風土や環境づくりを進め、安全衛生法並びに関係法令や社内規定を遵守します。
- 心身共に働きやすい労働環境づくりを推進し、産業医と連携して定期健康診断や健康指導を行い従業員の健康づくりと健康増進を図ります。
- 特に生産部門については以下の安全衛生活動に取り組みます。
 - ①リスクアセスメントによる潜在的な危険性や有害性の除去と低減対策の実施
 - ②定常、非定常作業における作業標準の整備と従業員への周知及びルール遵守
 - ③労働災害の情報共有による再発防止と類似災害の防止活動の推進特に、「挟まれ巻込まれ」、「転倒」、「火傷」型事故の完全撲滅に向けた、過去の災害教訓に基づく再発防止策の実施

- ④継続的な安全衛生水準の向上に向けた、安全衛生監査（本監査と内部監査）の実施

⑤安全知識と安全意識の向上に向けた、安全衛生教育・訓練の実施

⑥従業員全員による「ご安全に！」活動の推進
- 2017年8月1日
森永乳業株式会社
社長 宮原 道夫

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

体制

KPI

人権方針の浸透

> 労働安全衛生の推進

ステークホルダー・エンゲージメント

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

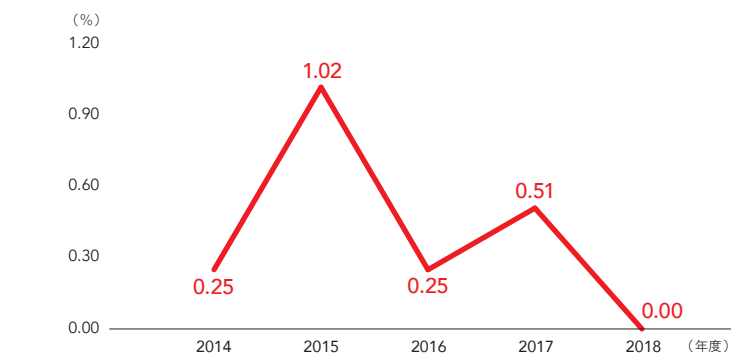
第三者保証

GRIスタンダード対照表

従業員の休業災害・重大災害被災者数

森永乳業グループ内で労働災害が発生した場合には、即時本社に情報が入り、発生原因や対応策などについての支援指導と、必要に応じて現地指導を行っています。災害情報については、速報や月次報告の形式で、生産部門の全事業所に情報を共有して類似災害の防止と安全化対策を水平展開するようにしています。

労働災害度数率

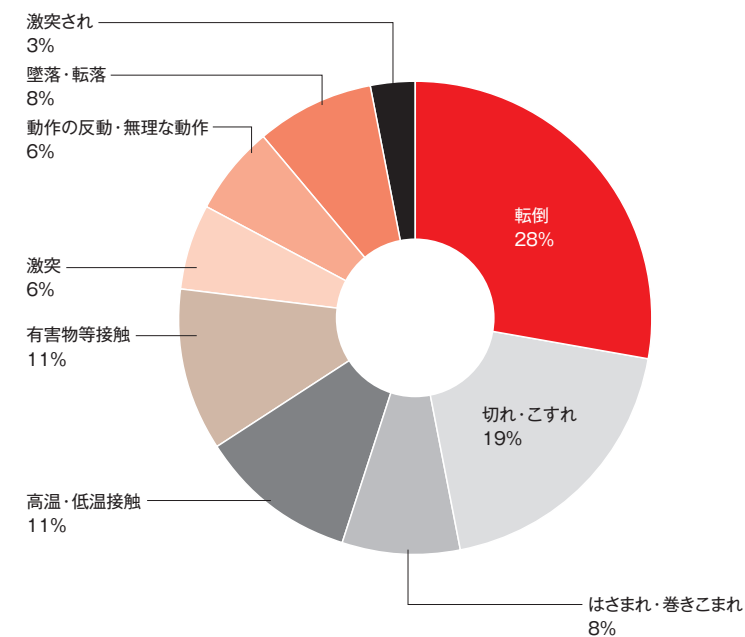


※グループ会社は除く

労働災害の型別発生状況

近年、森永乳業グループでは転倒による労働災害が最も多く、2018年度は全体の28%に相当します。次いで、「切れ・こすれ」が7件で19%、「有害物等接触」、「高温・低温接触」がともに11%となっています。

労働災害の型別割合（2018年度）



〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

体制

KPI

人権方針の浸透

＞ 労働安全衛生の推進

ステークホルダー・エンゲージメント

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

第三者保証

GRIスタンダード対照表

労働安全の事故防止マネジメント

安全衛生監査の実施

森永乳業グループでは、安全衛生に関する監査チェックリスト（全166項目）を用いて、生産部門の事業所ごとに、書類や製造現場の内部監査を半期に1回の頻度で実施し、労働災害の未然防止と法令遵守、安全衛生活動のレベルアップに努めています。また、本社安全衛生担当による本監査を少なくとも3年以内の頻度で全事業所に対して行っており、2019年度は12事業所を実施する予定です。さらに、外部専門機関による安全点検を実施し、安全衛生活動に社外の目を取り入れた活動を行っており、2019年度は16事業所を実施する計画です。

各事業所の内部安全衛生監査の監査員については、グループ内でアセッサー制度を設けており、監査員の育成についても本社研修を受講させ、知識レベルの向上と監査において注意すべき事項や評価基準のすり合わせを実施しています。

新設備での安全確保

新工場の稼働前や新規設備の導入時、建築構造物や製造工程の大幅な変更時に設備安全点検を実施しています。過去の災害事例を教訓とした対策がなされていることや、法令を遵守していることを中心とした事前点検を行い、確実に安全な操業を開始できるかを確認しています。

安全衛生推進活動

「ご安全に！」活動

森永乳業グループでは「ご安全に！」活動を推進しています。

「ご安全に！」活動とは、安全と健康はすべてに優先されるべき価値である、との認識から、「おはようございます」や「お疲れさまでした」などの挨拶の代わりに「ご安全に！」という言葉を交わす活動です。その言葉の根底にある思いは、相手や仲間に対して、今日も一日安全を最優先して作業を行い、出勤し

た姿で無事に作業を終えて帰宅するように安全第一で働きましょう、という思いやりの心を持った声掛け活動です。また、自分自身に対しても、絶対に怪我をしない、させない、という安全宣言をかねて、「ご安全に！」活動を推進しています。

従業員への安全衛生教育

1. 危険体感機による安全教育

はさまれや巻き込まれ、圧縮空気や液体の封入圧力、感電などの危険を体感できる機械5台2セットを、生産部門の事業所に順次貸し出し、危険を体感して安全教育に活用しています（2019年度は、生産部門の21事業所で危険体感教育を実施する予定）。

2. 安全DVDの視聴教育として、全6タイトルを生産系事業所に順次回覧して、安全教育を実施しています。

3. 労働災害の事故の型別に基本的な安全遵守事項をまとめ、全編8科目を社内ネットワークで配信し、各事業所での安全教育に活用しています。

4. 本社安全担当が独自に作成したe-ラーニングを開講して、2カ月に1回の頻度で全7回を配信し、工場で働く全従業員に対して実施しています。

5. 類似災害防止を目的として、労働災害の型別にテーマを定めて月に1回程度の頻度で、各事業所にリスクアセスメント評価を実施させて、本社の安全衛生担当が添削・指導を実施して能力向上を図っています。

6. 入社4・5年目の従業員を対象にリスクアセスメント演習を行っており、全7回の課題について添削、指導を実施しています。

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

体制

KPI

人権方針の浸透

労働安全衛生の推進

＞ ステークホルダー・エンゲージメント

＞ サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

第三者保証

GRIスタンダード対照表

ステークホルダー・エンゲージメント

森永乳業は人権デューディリジェンスに取り組むために、経済人コー円卓会議日本委員会が運営する「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に2017年、2018年に参加し、サプライチェーン上の人権課題の特定に力を入れています。

さらに2018年には「ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議in東京」に出席し、ビジネスと人権に関するグローバルトレンドや、他社事例を学びました。

さらに、海外有識者である、リヴィオ・サランドレア氏(国連開発計画(UNDP) Bangkok Regional Hub ビジネスと人権に関する地域プログラムマネージャー兼チーフアドバイザー)、ブヴァン・セルヴァナサン氏(ブルーナンバ財団CEO)と個別ダイアログを実施し、森永乳業グループ人権方針策定に向けて方針案に対してご意見をいただき、2018年11月にご意見を踏まえた人権方針を策定しました。



「ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議in東京」出席者



同 ダイアログの様様

サプライヤー

森永乳業は、サプライチェーン全体で人権尊重を行うべく、サプライヤーなどのお取引先さまを含めて対応を行っています。

原材料では、RSPO 認証パーム油、レインフォレストアライアンス認証のコーヒー豆の購入を推進しています。

また、サプライヤー向けの調達アンケートを定期的の実施し、お取引先さまに調達方針の共有と、人権に関する調査を行っています。

REPORT

▶詳細はP.51「供給」参照

CSR調達アンケート(2016年実施)

森永乳業グループでは、原材料の生産・加工現場での労働環境について、CSR調達アンケートなどにより定期的に調査を行っています(2016年、そして2019年に調査を予定しています)。2016年の調査では、人権をはじめ、コンプライアンス、環境管理、地域社会との関係、情報セキュリティなどの26項目を質問しており、200社(回収率:100%)から回答を得ました。その中で、特に人権という観点では児童労働の有無を調査しました。

質問内容: 児童労働をさせていませんか。臨時的な使用がある場合は、その概要について回答理由記入欄に記入してください。

回答:

1. させていない	99%
2. 臨時的にさせていることがある	1%
3. させている	0%
4. わからない	0%
5. その他	0%

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

体制

KPI

人権方針の浸透

労働安全衛生の推進

ステークホルダー・エンゲージメント

＞ サプライヤー

＞ 外国人従業員に対する雇用調査

＞ ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

公平公正な雇用

労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

第三者保証

GRIスタンダード対照表

物流協力会社との取り組み

昨今の物流を担うドライバーの長時間労働を解消すべく、森永乳業は物流協力会社と協働してドライバーの労働時間削減に取り組んでいます。

【具体的な取り組み】

・バレット輸送の推進

・モーダルシフトによる鉄道・海上輸送への切り替え

・グループ内および同業他社との共同配送の実施

・現業務内容精査、取引条件の見直し・改善、荷積み荷下ろし時の検品業務の見直し等

・休憩時間確保のための所要時間短縮（待機時間削減、時間指定緩和等）

外国人従業員に対する雇用調査

森永乳業グループの事業所では、外国人従業員と、日本籍であっても母国語が日本語以外の従業員が働いています。

外国人従業員の雇用状況確認と労働環境の整備を目的として、「外国人従業員に対する雇用調査」を全事業所と全グループ会社を対象に計画しています。

結果は次年度のサステナビリティレポートにて報告を予定しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

森永乳業グループでは、多様性を認めるだけでなく、それぞれの従業員が個性や能力を十分に発揮しながら、互いの違いを受容し、企業活動を推進することが大切だと考えています。そこで森永乳業は、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発信し、全社一丸となってさまざまな施策を行っています。

【森永乳業 ダイバーシティ&インクルージョン宣言】

私たちは、

・社員の多様性を尊重し、すべての社員が強みを最大限に発揮できる職場づくりに取り組みます。

・ワークもライフも、社員の「笑顔」と「生き活き」を応援します。

・一人ひとりが笑顔で生き生き働くことで、私たちならではの価値を社会にお届けし続けます。

取り組みと実績

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「ダイバーシティ&インクルージョン」を全従業員が正しく理解し実現するために、全国の事業所でダイバーシティ&インクルージョンに関する説明会を実施しました。2017年からは当社を含む食品企業が共同で「ダイバーシティフォーラム」を1年に1回開催しています。有識者の講演やトークセッションを行い、当社からは毎年約100名以上が参加しています。

また、2007年に「次世代育成委員会」として、子どもを持つ女性従業員の声を聞く機会を設けました。この委員会から男女関係なく取得できる「短時間勤務」や「学校行事休暇」の制度が生まれています。このような女性活躍推進を、近年はダイバーシティ推進の一環としてとらえ、「働きやすさ」だけでなく、能力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場環境をめざして、多様な働き方を志向できる制度の構築などを進めています。

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方
編集方針
会社情報
コーポレートミッション
トップコミットメント
サステナビリティへの取り組みのあゆみ
森永乳業のCSR
7つの重要取組課題
●健康・栄養
●環境
●人権
基本的な考え方
体制
KPI
人権方針の浸透
労働安全衛生の推進
ステークホルダー・エンゲージメント
サプライヤー
外国人従業員に対する雇用調査
＞ダイバーシティ&インクルージョン
働き方改革
公平公正な雇用
労使の対話
●供給
●次世代育成
●人財育成
●コーポレート・ガバナンス
データ集
第三者保証
GRIスタンダード対照表

女性活躍推進

森永乳業では、ダイバーシティ推進の一環として女性の活躍を推進しています。「女性リーダー研修」や「仕事×子育てパワーアップセミナー」などの研修を実施し、自らの一層の成長をめざす従業員や、仕事と子育てを両立している従業員の支援をしています。また、育児休業から復職した後もより一層活躍してもらうための仕組みやツールを検討しています。

現在は「女性活躍推進法」の第1期行動計画に取り組んでいます。

女性活躍推進の目標指標と実績（森永乳業のみ）

	2017	2018	2027目標
新卒採用時の女性比率 [※] （％）	40.0	44.9	50
女性管理職数（名）	38	42	100

※事務営業職と研究開発職の合計

育児支援制度

森永乳業では、子育て支援策の充実をはかっています。現在は短時間勤務制度や育児による時差勤務制度等を利用しながら仕事と子育ての両立をはかっている従業員が、さまざまな部門で活躍しています。また、男性の育児参加への意識を高めるため、「配偶者出産休暇」を2015年より導入しています。配偶者出産休暇と育児休業を組み合わせる男性も増えてきています。

森永乳業では2008年、2010年、2012年、子育てをサポートしている事業主としての認定を東京労働局長より受け、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を取得しました。現在は第6期行動計画に取り組んでいます。

・2018年度配偶者出産休暇取得率：76.5％（124名取得）

・2018年度男性育児休業取得率：16.7％（27名取得）



介護支援制度

近年は家族の介護をしながら働く従業員が増えてきています。これを受けて2017年に、介護休業の法律を上回る通算185日まで3回にわけて取得できるようにしました。また、遠方に住む家族の介護に携わる従業員は、帰省にかかる旅費の負担が大きいという考えから、帰省旅費の一部を会社が補助する「介護帰省補助」を2018年に新設しました。仕事と介護の両立を目指す従業員を支援しています。

介護による離職者数（森永乳業のみ）

	2016	2017	2018	2027目標
離職者数（名）	6	4	0	0

障がい者雇用

森永乳業では、新卒・キャリア採用を問わず、多様なバックグラウンドを持った方を採用しています。障がいのある従業員もそれぞれの個性を活かせる部署で、自身の能力を発揮しています。

障がい者雇用者数と雇用率（森永乳業のみ）

	2015	2016	2017	2018
障がい者雇用者数（名）	84	84	89	94
障がい者雇用率（％）	2.18	2.14	2.22	2.20

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の考え方
編集方針
会社情報
コーポレートミッション
トップコミットメント
サステナビリティへの取り組みのあゆみ
森永乳業のCSR
7つの重要取組課題
●健康・栄養
●環境
●人権
基本的な考え方
体制
KPI
人権方針の浸透
労働安全衛生の推進
ステークホルダー・エンゲージメント
サプライヤー
外国人従業員に対する雇用調査
ダイバーシティ&インクルージョン
＞ 働き方改革
公平公正な雇用
労使の対話
●供給
●次世代育成
●人財育成
●コーポレート・ガバナンス

データ集
第三者保証
GRIスタンダード対照表

働き方改革

ワークライフバランス

2017年に「ワークスタイル変革委員会」を立ち上げ、多様な背景を持つすべての従業員がそれぞれの能力を十分に発揮できるよう、インフラ環境や諸制度の整備を進めています。

「ノー残業デー」「マイ・ホリデー制度」「インターバル制度」といった制度を導入し、働き方を見直すことで業務にメリハリをつけています。

定時に仕事を終えることを従業員に意識づけるために、本社を含む各事業所で「ノー残業デー」を設定しています。

また、「マイ・ホリデー制度」を導入し、2019年度より5日間の有給休暇の連続取得予定日を上司に届け出ることによって職場内でのフォロー体制を取りやすくし、従業員が安心して有給休暇を取得できるようにする取り組みを行っています。これによって有給休暇取得率は近年上昇しており、2018年度は64.9%となりました。2027年度有給休暇取得率85%を目標に、引き続き取り組みを進めていきます。

そして、従業員の心身の健康確保の観点から法令化に先駆けて2014年より全事業所で「インターバル制度」(時間外勤務などを含んだ勤務終了時から翌日の勤務開始時まで、一定時間のインターバルを保障することにより従業員の休息時間を確保する制度)を導入しています。従業員の健康な生活を後押しするとともに、過重労働の防止に取り組んでいます。

また、長時間労働が問題となっているトラック運転手に対しても、物流協力会社と連携して労働時間の削減に努めています。

REPORT

▶ 詳細はP.47「物流協力会社との取り組み」、P.54「供給」参照

柔軟な働き方を推進する制度

森永乳業では、「在宅勤務・サテライト勤務制度」「時差勤務制度」や「フレックスタイム制度」を導入することで、柔軟な働き方を推進しています。

時間資源の有効活用による業務生産性の向上および仕事と私生活の両立のため、2017年より育児や介護等の事由がなくても取得可能な「在宅勤務・サテライト勤務制度」を導入しています。働き方を見直し生産性の高い業務を遂行できるよう取り組んでいます。2019年7月時点で延べ約240名が活用しています。

森永乳業本社では、始業時刻を7:00～10:00の間(終業時刻は15:30～18:30の間)において、個人別に設定することができる「時差勤務制度」を2015年6月より実施しています。

研究・情報センターでは「フレックスタイム制度」によって、仕事を効率的に遂行する意識の向上をはかっています。

治療と仕事の両立支援制度

2018年には「治療と仕事の両立」に着目し、継続的な治療が必要な従業員が安心して働きつづけられるよう、「短時間勤務」「短日勤務」「時差勤務」という3つの制度を導入しました。

短時間勤務制度：1日の労働時間を最大2時間短縮できる制度

短日勤務制度：有給休暇を使わずに週4日勤務を可能にする制度

時差勤務制度：労働時間を短縮せずに、前後に2時間までずらすことができる制度

〈目次〉

サステナビリティに関する情報開示の
考え方

編集方針

会社情報

コーポレートミッション

トップコミットメント

サステナビリティへの取り組みのあゆみ

森永乳業のCSR

7つの重要取組課題

●健康・栄養

●環境

●人権

基本的な考え方

体制

KPI

人権方針の浸透

労働安全衛生の推進

ステークホルダー・エンゲージメント

サプライヤー

外国人従業員に対する雇用調査

ダイバーシティ&インクルージョン

働き方改革

＞ 公平公正な雇用

＞ 労使の対話

●供給

●次世代育成

●人財育成

●コーポレート・ガバナンス

データ集

第三者保証

GRIスタンダード対照表

公平公正な雇用

森永乳業では、契約従業員の人事制度を2016年4月より改定し、有期の契約従業員が一定の経験を積んだ場合について、無期の雇用契約に変更できることとしました。また、雇用期間の定めのないいわゆる正規従業員への登用制度を導入しており、2016年の制度導入以降の累計で20名の契約従業員を登用しました。各雇用区分における責任範囲、期待役割を明瞭にして、多様な従業員が活躍できるように努めています。

また、さまざまなライフプランやキャリアプランを理由に退職した従業員の中には、将来再び森永乳業で力を発揮したいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキル、他社で活躍した経験の有効活用をはかるために、退職従業員のリターンジョブ制度を設けています。この制度の対象となるのは、森永乳業での正規従業員としての勤務経験が3年以上で、原則として退職事由は問いません。これまでに8名がリターンジョブ制度を利用して復職し、活躍されています。

労使の対話

森永乳業では、労使との対話の場として、全森永労働組合を組織しています。ユニオンショップ制度を採用し、管理職を除く全正規従業員は100%加入しています。

会社と組合は相互の理解と協力をはかるため、経営協議会を開催することを労働協約に定めており、経営陣と組合代表者が出席する総合経営協議会を年に2回開催している他、事業所と組合支部間においても事業所経営協議会を開催しています。

また、「安全対策労使会議」「労働時間対策労使会議」をそれぞれ年に2回開催し、職場の労働安全衛生の維持向上に努めており、賃金の引き上げと賞与に関する協議、賃金以外の労働条件の改善に向けた協議も実施しています。

さらに、各種の社内規程の改定時等には組合に事前提案を行い、協議を経て改定を実施するなど、全森永労働組合と密にコミュニケーションをとっています。