

2026年4月30日  
 野村證券株式会社  
 フード&アグリビジネス・コンサルティング部  
 コンサルタント 鎌倉 里湖  
 (TEL:03-3281-0780)

### フード&アグリ関連企業の責任ある生産と調達 —フード&アグリ産業の安定供給を支えるサプライチェーン強靱化に向けて—

#### はじめに

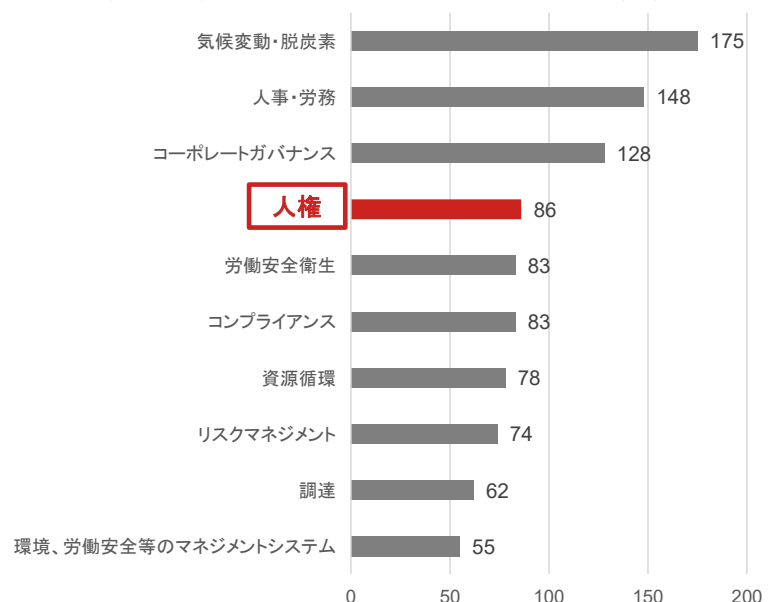
フード&アグリ産業は人々の生活を支える産業であり、安定的な供給が強く求められる。しかし、地政学的リスクや気候変動による水害・干ばつなどの自然災害、物流網の寸断といった要因により、供給の安定性は脅かされている。このような背景もあり、企業ではサステナブル経営の文脈においても気候変動やBCPの対応を推進するケースが増加している。

また近年、国際社会では、これらのテーマに加えて「ビジネスにおける人権(以下、ビジネスと人権と称する)」や「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重」への対応要請が急速に高まっている。実際、企業側でも人権課題への対応を経営上の重要課題と位置づける動きが広がっている。経済産業省の調査によれば、企業がサステナビリティ情報の開示項目として重視するテーマは「気候変動・脱炭素」「人事・労務」「コーポレートガバナンス」に続いて「人権」が上位に挙げられている(図表1)。

本稿では、こうした人権対応要請の高まりを踏まえ、「ビジネスと人権」が企業経営に与え得る影響と基本的な枠組みを概観する。あわせてフード&アグリ産業における主要論点と企業の取り組み状況・動向を整理し、今後の対応の方向性を提示する。

図表1 企業が重視するサステナビリティ分野

開示の観点から、重要視するサステナビリティデータ(5件選択)TOP10



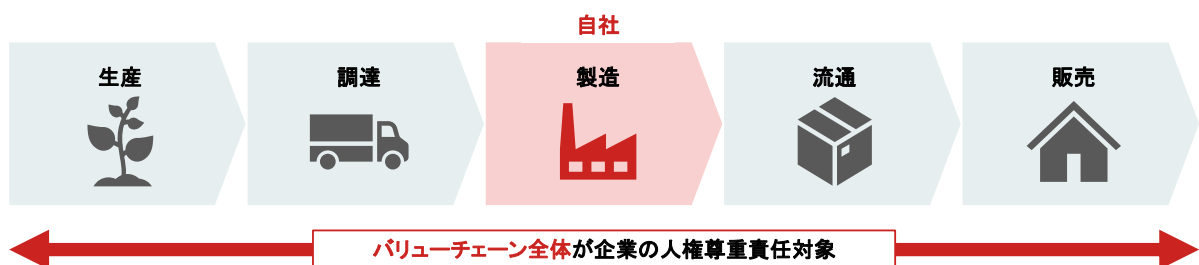
(出所)経済産業省「サステナビリティ関連データの収集・活用等に関する実態調査のためのアンケート調査結果」より、野村證券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

## 1. 「ビジネスと人権」が企業にもたらす影響と基本枠組み

### (1)「ビジネスと人権」と企業活動の結びつき

「ビジネスと人権」とは、企業活動が人々の人権に正負の影響を及ぼし得るとの前提に立ち、企業が人権侵害の予防・軽減に取り組むとともに、問題が生じた場合には適切な是正・救済につなげるという考え方と実践を指す。2011年に国連人権理事会で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」は、企業の人権尊重責任を自社活動だけでなく、取引先やサプライヤーを含むバリューチェーン全体を視野に入れるべきことが示され、国際的な基準として広く参照されている。

図表 2 企業の人権尊重責任対象(製造業の例)



(出所)JETRO「ビジネスと人権」早わかりガイド」より、野村証券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

サプライチェーン上の人権課題が企業にとって重大であることを国際社会に知らしめた象徴的な出来事の一つが、2013年4月にバングラデシュで発生したラナ・プラザ崩落事故である<sup>1</sup>。同事故では衣料品工場が入居するビルが倒壊し、少なくとも1,134人が死亡、2,500人以上が負傷した。報道によれば、崩落前日に建物の亀裂が見つかったにもかかわらず労働者は危険な建物内で就労を続けさせられており、そのサプライチェーン上に名を連ねていた複数の国際衣料ブランドにも責任が問われた。重要なのは、この事件が「生産現場だけの問題ではなく、発注・調達する企業側のガバナンス課題」として国際的に認識された点である。つまり、価格や納期を優先する企業の調達慣行が取引先の労働環境に直結する以上、調達元の企業は調達先の労働実態まで把握し、リスクの予防・是正・救済に責任を負う必要があるという意識が急速に高まり、「責任ある調達」が重要視される契機となった。

### (2)人権対応が企業活動に及ぼす主な影響

「ビジネスと人権」への社会的要請が高まるにつれ、人権への取り組み状況が企業活動に与える影響は多方面に広がっている。企業にとってライツホルダー(労働者、消費者、地域住民など企業が尊重すべき権利を保持する主体)の権利侵害が発生すれば、最終的に調達・販売の中断、人材確保の困難化、投資家・取引先との対話コスト増などを通じて経営上のリスクとして顕在化する。こうした影響は最終的に企業価値評価に波及し、その経路は、図表3のとおり、主として①市場・取引、②人的資本・オペレーション、③法務・コンプラ

<sup>1</sup> IDEAS FOR GOOD「ラナ・プラザ崩落事故(ダッカ近郊ビル崩落事故)とは・意味」(<https://ideasforgood.jp/glossary/rana-plaza-collapse/>)、FASHION SNAP「ラナ・プラザの悲劇から5年、バングラデシュは変わったのか」(<https://www.fashionsnap.com/article/Rana-Plaza-collapse-5years/>)

イアンス、④資本市場の4つに整理できる。人権に関する取り組みを先進的に進める企業は、たとえば(a)新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化等を通じて企業価値評価に正の影響が見込まれるとともに、(f)生産性の向上を通じてオペレーションを強化する。一方、取り組みが不十分な場合には、(b)商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退などにより市場・取引面での機会損失が生じ得る。さらに、(i)訴訟提起・損害賠償の発生といった法務・コンプライアンス面の負担が増加し、結果として(l)ダイベストメント(投資引揚げ)など評価・資本市場面にも波及して、企業価値評価への負の影響を拡大させ得る。たとえば前述のラナ・プラザ事故では、安全管理の不備を指摘された複数の仕入先ブランドが世界的な批判に晒され、一部は取引見直しに直面した。

図表3 人権に関する対応の充実/不足が企業活動に及ぼす主な影響

正負の影響(正の影響を(+)、負の影響を(-)と表記)

企業価値評価への影響	市場・取引	(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化(+)
		(b) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退(-)
		(d) 既存顧客や政府との取引停止(-)
		(e) 不買運動の発生(-)
	人的資本・オペレーション	(c) 従業員離反による業務停滞・事業停止(-)
		(f) 生産性の向上(+)
		(g) 採用力・人材定着率の向上/低下(+/-)
	法務・コンプライアンス	(h) 罰金の発生(-)
		(i) 訴訟提起・損害賠償の発生(-)
	資本市場	(j) 投資家や消費者等の評価の向上/低下(+/-)
		(k) 株価の上昇/下落(+/-)
		(l) ダイベストメント(投資引揚げ)(-)

(出所)法務省人権擁護局「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版」より、野村證券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

### (3)ビジネスと人権に関するガイダンス・規制動向

人権尊重に関する国際的枠組みは、1948年の世界人権宣言以降、段階的に整備が進められてきた。中でも2011年の国連指導原則(UNGPs)は、企業に対してサプライチェーン全体で人権を尊重する責任があることを明示し、グローバルスタンダードとなっている。これを受け、各国政府も企業への働きかけを強化しており、日本では2020年に「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP 2020-2025)」が策定された<sup>2</sup>。さらに2022年9月には、経済産業省が中心となって「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定・公表し、国内企業に対しサプライチェーン全体での人権デューデリジェンス<sup>3</sup>の実施を促している。

<sup>2</sup> 2025年12月に(改訂版)が公表された。

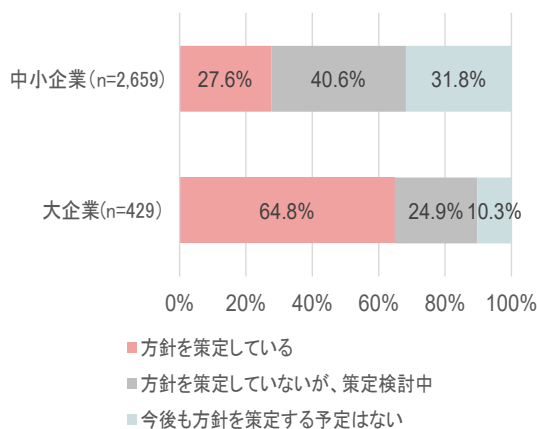
<sup>3</sup> 自社およびサプライチェーンの人権リスクを特定・評価し、防止・軽減策の実施と実効性検証、ならびに結果と対応の説明を行うことを指す。具体的な内容は第3章に記載。

こうしたガイダンスの整備と並行して、サプライチェーンにおける人権デューデリジエンスの法的義務化が世界的に進展している点が近年の大きな潮流である。たとえば欧州では、2020年12月に欧州連合理事会が「グローバルサプライチェーンにおける人権とディーセント・ワークに関する結論」を採択し、欧州委員会に対して包括的な企業デューデリジエンス規則の提案を要請した。その後、EUでは一定規模以上の企業に人権・環境デューデリジエンスを義務付ける「企業持続可能性デューデリジエンス指令(CS3D/CSDDD)」が成立し、2024年7月25日に発効した。今後は、加盟国による国内法制化を経て、企業規模等に応じた段階的な適用が予定されている。

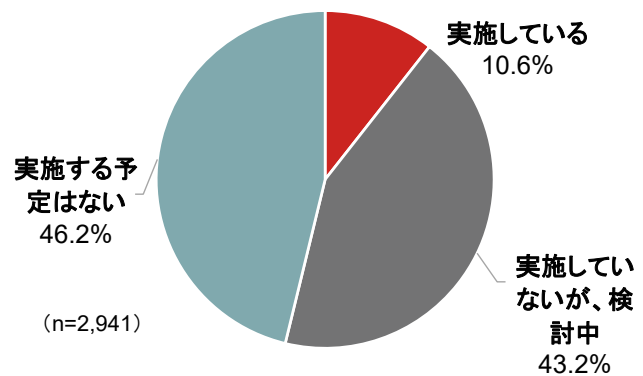
#### (4) 日本企業の取り組み状況

日本企業では、大手企業を中心に各種取り組みが進みつつある。一方、JETROの企業アンケート(2022年)によれば、多くの企業が対応の進捗面で課題を抱えていることが示唆されている。人権の取り組みの指針となる人権方針策定<sup>4</sup>については、大手企業のうち「策定済」が64.8%である一方、中小企業は27.6%にとどまる。中小企業では「今後も策定予定はない」との回答も「策定済」と同程度見られた(図表4)。また、人権デューデリジエンスを「実施している」と回答した企業は全体の約1割(10.6%)にとどまり、残る9割は未実施であった。未実施企業のうち、「実施予定なし」と回答した企業は46.2%と約半数を占める(図表5)。

図表4 人権方針の策定状況



図表5 人権デューデリジエンスの実施状況



(出所)JETRO 地域・分析レポート「人権デューデリジエンス、日本企業の対応は？」より、野村証券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

人権デューデリジエンス実施に向けた課題として、「具体的な取り組み方法が分からない」、「十分な人員・予算を確保できない」が多くを占めており、実務上のハードルが大きいことがうかがわれる。また、人権デューデリジエンスを「既に実施している」企業においても、「1社だけでは解決が難しい複雑な問題がある」、「サプライチェーン構造が複雑でリスク範囲の特定が難しい」といった声があり、業界横断の連携や専門家の活用など支援の必要性が示されている。

<sup>4</sup> 企業としての人権尊重に向けた取り組みの姿勢を示す方針の事を指す。具体的な内容は第3章に記載。

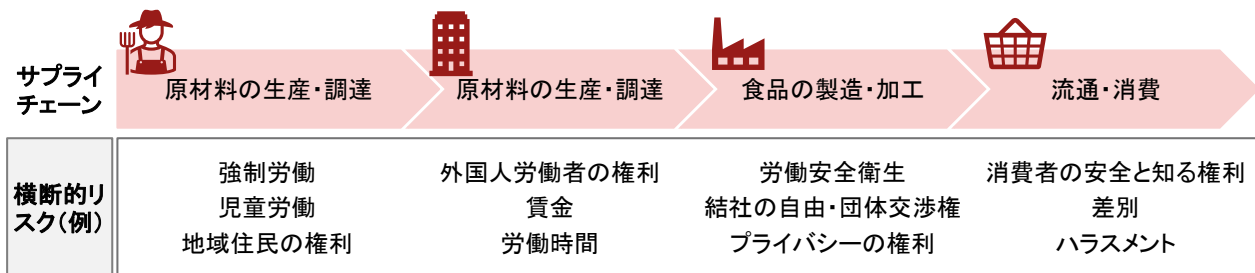
## 2. フード&アグリ産業における人権対応

ここからはフード&アグリ産業における人権リスクおよび企業の取り組み状況をみていく。

### (1) フード&アグリ産業の特性・論点になりやすいリスク

フード&アグリ産業は、農場・漁場から加工、流通、小売、外食に至るまで裾野が広く、通常、一企業単独ではサプライチェーンが完結しない。また、季節変動や天候、国際相場、人手不足など変動要因が大きく、海外調達の比率も高いためサプライチェーンは多段階・複雑になりやすい傾向にある。このため、サプライチェーン全体の実態を把握しにくく、ひとたび問題が生じれば調達・供給に急速に波及するリスクがある。図表6に示すように、フード&アグリ産業のサプライチェーンには各段階で、多様な人権リスクが潜在している。

図表6 フード&アグリ産業のサプライチェーンや生産品目等に関する主な人権リスク例



国際機関により強制労働や児童労働が指摘されている製品の例	児童労働が指摘されている製品の例		強制労働が指摘されている製品の例
	農産物	カカオ、珈琲、紅茶、ヒマワリ、花、パーム油、スパイス(クローブ、バニラ)、小麦、米、とうもろこし、バナナ、メロン、柑橘系フルーツ、ブルーベリー、ブドウ、キャッサバ、ジャガイモ、カシューナッツ、ヘーゼルナッツ、ブラジルナッツ、粟、豆、オリーブ、サトウキビ、嗜好品(タバコ、ケシ、カート)、キャベツ、きゅうり、タマネギ、トマト、ニンニク、プロッコリー、レタス	珈琲、紅茶、パーム油、バナナ、イチゴ、柑橘系フルーツ、ブラジルナッツ、サトウキビ、タバコ、トマト、米、とうもろこし、胡椒
畜産物・魚介	エビ、魚、牛、豚、鶏、羊、山羊	エビ、魚、貝、牛、羊、山羊	

(出所)農林水産省「食品企業向け人権尊重の取り組みのための手引き」より、野村證券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

こうしたサプライチェーン構造を踏まえ、フード&アグリ産業で特に顕在化しやすい人権・労働リスクには、児童労働、強制労働(現代の奴隷制・人身取引を含む)、労働安全衛生が挙げられる。

児童労働は子どもの教育機会や健全な成長を損ない、年齢に照らして不適切または有害な労働に従事させることを指す。ILO/UNICEFの推計では、2024年時点で児童労働者は約1億3,800万人、そのうち約6割が農業に従事しているとされる<sup>5</sup>。また、カカオ農園や漁業などの上流工程では人身取引や不当な強制労働が問題となっており、国際人権団体が継続的にリスクを指摘している。さらに、農業は機械事故や農薬曝露などの危険が大きく、労働安全衛生管理がサプライチェーン全体で重要視されている。いずれの課題も、生産現場から流通を含むサプライチェーン全体での労働環境管理が問われる点が、業界共通の認識となっている。

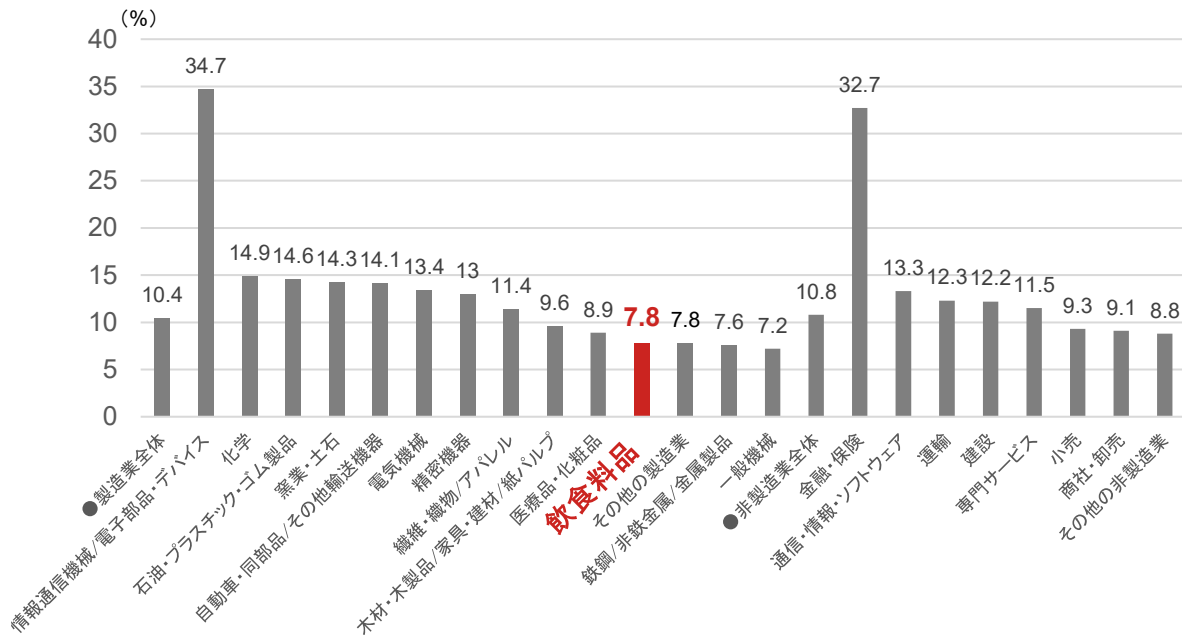
<sup>5</sup> UNICEF「CHILD LABOUR GLOBAL ESTIMATES 2024, TRENDS AND THE ROAD FORWARD」([2024-Global-Estimates-of-Child-Labour-full-report.pdf](https://www.unicef.org/reports-and-materials/2024-Global-Estimates-of-Child-Labour-full-report.pdf))

実際にフード&アグリ産業では、サプライチェーン上の人権課題が事業に負の影響を及ぼす事例が見られる。代表例として、米国税関・国境取締局 (CBP) による輸入貨物の留置 (通関停止) や製品の押収が挙げられる。CBP は強制労働の疑いがある製品について輸入留置命令 (WRO) を発令し、対象貨物を米国の港湾等で留置する。さらに、CBP が当該製品について強制労働により生産されたとの正式認定 (Finding) を公表した場合、対象貨物は押収の対象となり得る。実際に CBP は 2022 年 1 月 28 日、パーム油について、マレーシアの大手企業サイム・ダービー・プランテーション (Sime Darby Plantation)<sup>6</sup> に関連する製品が強制労働により生産されたとの Finding を公表し、約 250 万ドル相当のパーム油製品が押収された事例を発表している<sup>7</sup>。また、企業が損害賠償金の支払いを命じられた例もある。2023 年 9 月、米国の大手穀物商社のカーギルは、児童労働 (または強制労働) が確認された農場からカカオを購入したとして、ブラジルの裁判所から 60 万リアル (12 万 185 ドル) の支払いを命じられたと報じられている<sup>9</sup>。

## (2) 日本のフード&アグリビジネス関連企業の取り組み状況

人権対応については、フード&アグリ産業全体ではまだ対応の遅れが目立つ状況である。前述の JETRO アンケートによると、2022 年時点で人権デューデリジェンスを「実施済み」と回答した食品・飲料業界の企業はわずか 7.8% にとどまり、全産業平均 (10.4%) を下回っている。

図表 7 人権デューデリジェンスの実施状況 (業種別)



(出所)JETRO 地域分析レポート「人権デューデリジェンス、日本企業の対応は?」より、野村證券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

<sup>6</sup> 2024 年に SD Guthrie に社名変更。

<sup>7</sup> 2020 年 12 月 30 日に同社製パーム油製品に WRO が発令され、翌 2022 年 1 月 28 日に Finding が公表された。その後 2023 年 2 月に CBP は追加調査を経て認定を修正し輸入再開を認めたが、発令から解除まで約 2 年にわたる輸入制約が生じた。

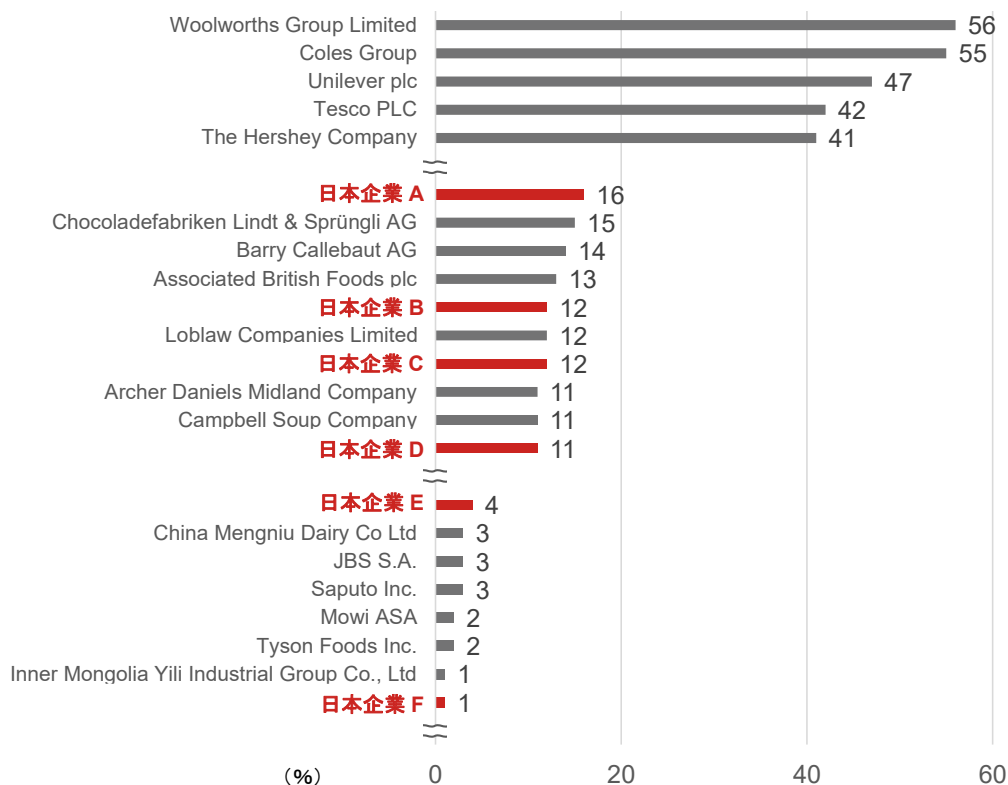
<sup>8</sup> JETRO ビジネス通信「米税関、マレーシア産パーム油を差し押さえ、強制労働を理由に(マレーシア、米国)」

(<https://www.jetro.go.jp/biznews/2022/03/5a1565f701de9958.html>)

<sup>9</sup> Reuters「Brazil court fines Cargill in case involving child labor on cocoa farms」(<https://jp.reuters.com/article/brazil-cocoa-cargill-idAFL1N3B23BM/>)

さらに、企業の強制労働防止への取り組み状況を国際的に評価する KnowTheChain が公表する「KnowTheChain 2026 食品・飲料セクター ベンチマーク評価(日本向けブリーフィング)」でも日本企業の出遅れが指摘されている。2026 年版では、世界の食品・飲料大手 60 社の平均スコアが 100 点中 15 点程度の中、日本大手企業 6 社の平均スコアは 9 点にとどまった。特に、サプライヤー情報の開示や外国人労働者の保護策の整備に課題があるとして、改善が求められている。

図表 8 食品・飲料セクター ベンチマーク評価(2026 ランキング)



(出所)Know The Chain 2026「食品・飲料セクター ベンチマーク評価」より、野村證券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

### 3. フード&アグリ産業のサプライチェーン強靱化に向けた今後の人権対応の方向性

以上、第 1 章では「ビジネスと人権」の基本枠組みと企業への影響を、第 2 章でフード&アグリ産業の特有のリスクと現状を概観した。これらを踏まえ、本章では、フード&アグリ関連企業が人権対応を推進するにあたっての方向性と、企業に求められる基本対応について整理する。

#### (1) 今後の人権対応の方向性

第 1 章でみたとおり、欧州では人権対応の制度化・義務化が進展している。加えて、2025 年 12 月に改定された政府の「ビジネスと人権行動計画」を踏まえると、日本国内においても、今後企業に対する政府の要請は一段と高まることが想定される<sup>10</sup>。こうした流れの中で、人権デューデリジェンスは、温室効果ガス削減の

<sup>10</sup> 改定版では、「人権デューデリジェンス及びサプライチェーン対応」が優先的課題として位置づけられた。ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)参照

ように、業種や企業規模を問わず、企業経営における中核的なテーマの一つとして位置づけられていく可能性が高い。今後は、これを「特別対応」として扱うのではなく、通常の調達・購買プロセスに組み込んで実施することが求められると考えられる。

特にフード&アグリ産業では、農場・漁場、一次加工、物流、販売まで多様な主体が関わり、サプライチェーンが広範かつ多層的である。このため、生産現場等で生じた労務・人権上の問題であっても、調達停止、輸入差し止め、訴訟、出荷遅延、コスト増などのかたちで、事業全体に波及しやすい。第2章でみた事例は、こうしたリスクが既に現実の経営課題となっていることを示している。

したがって、人権対応は法令順守や企業イメージの観点にとどまらず、現場で働く人が安心して働ける環境を整え、取引先との信頼関係を維持し、調達や出荷を止めないための基盤として捉える必要がある。企業規模を問わず、自社だけで完結する課題としてではなく、取引先を含めたサプライチェーン全体の課題として、人権リスクの早期把握と改善に取り組むことが重要である。責任ある生産と調達の実践は、フード&アグリ関連企業にとって、安定供給を支えるサプライチェーン強靱化の重要な取り組みの一つと考えられる。

## (2) 企業に求められる人権対応

こうした課題に対応するためには、人権対応を個別施策の寄せ集めとしてではなく、一連のマネジメントプロセスとして整理し、継続的に運用することが重要である。特にフード&アグリ産業では、取引先が多層的であるため、場当たりの対応や単発の監査だけでは十分な効果を上げにくい。そのため、こうした点を踏まえた継続的な運用が重要となる。

この前提のもと、企業に求められる基本的な人権対応は、主に次の4つに整理される。

### ① 人権方針の策定

人権方針を策定・公表し、人権を尊重する企業姿勢を経営トップのコミットメントとして内外に示すこと。これは単なる宣言ではなく、自社の事業活動や調達方針に反映され、実際の意思決定や運用の前提となることが求められる。

### ② 人権デューディリジェンスの実施

自社およびグループ会社に加え、サプライチェーン上の取引先も含めて人権リスクを特定・評価し、防止・軽減策を講じるとともに、その実効性を検証し、結果や対応内容を説明することが求められる。

### ③ 救済

是正・救済の整備。人権侵害が発生した場合に、被害者の権利回復や補償を適切に行うための手続や体制を整える必要がある。これには、問題発覚後の対応だけでなく、通報窓口や苦情処理メカニズムを整備し、問題を早期に把握できるようにすることも含まれる。特に外国人労働者や季節労働者など、立場の弱い労働者が関与しやすいフード&アグリ分野では、利用しやすく実効性のある仕組みづくりが重要である。

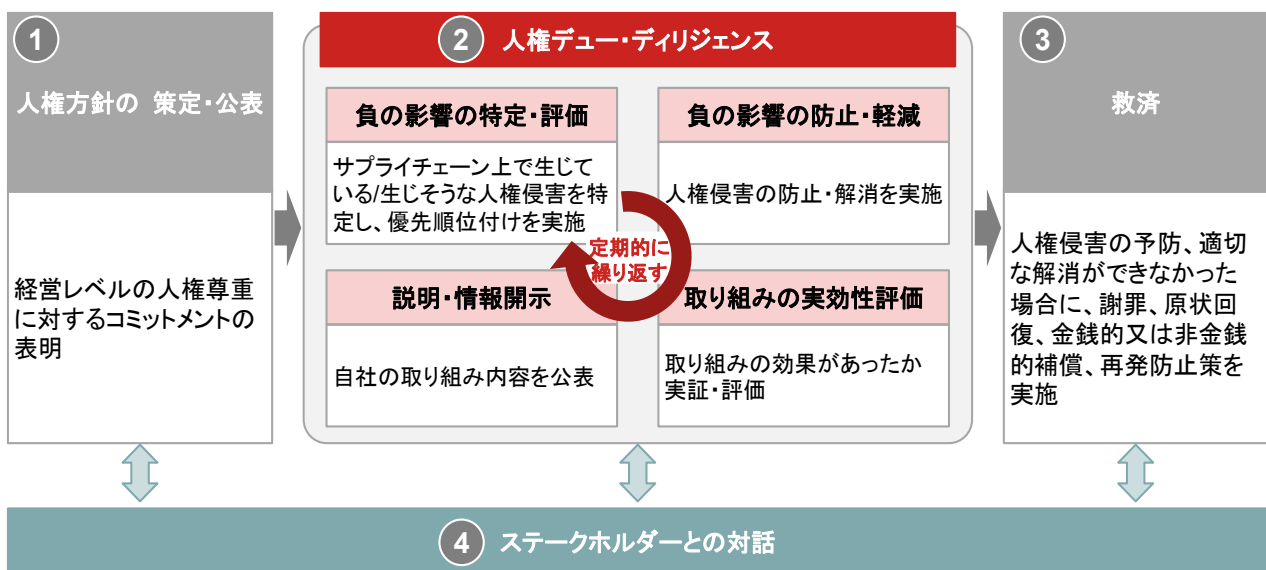
### ④ ステークホルダーとの対話

ライツホルダーを中心とする関係者と継続的にコミュニケーションを行い、その声を取り組みの改善に反映させることが求められる。サプライチェーン上の人権課題は、書面や監査だけでは把握しきれな

い場合も多く、現場の実態を理解するには、労働者、地域住民、NPO・NGO、業界団体などとの対話が欠かせない。

これら4つの基本対応は相互に独立したものではなく、方針①が取り組みの指針となり、デューデリジェンス②を通じてリスクを把握・管理し、侵害が生じた場合には是正・救済③により適切に対応し、そのプロセス全体をステークホルダーとの対話④を通じて点検・改善していく、という関係にある。図表9は、この4つの基本対応①～④をサプライチェーン全体に展開する際の位置づけを整理したものである。

図表9 責任あるサプライチェーン等における人権尊重の全体像



(出所) ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議「ビジネスと人権」に関する行動計画(改定版)より、野村証券フード&アグリビジネス・コンサルティング部作成

### (3) 人権対応を進める上でのポイント

実際に人権対応を進めるに当たっては、多くの企業が実務上の課題に直面する。第1章で取り上げたJETROのアンケートの中でも、人権デューデリジェンス実施に向けた課題として、「具体的な取り組み方法が分からない」、「十分な人員・予算を確保できない」といった回答が多くみられた。一方で、本稿でみてきたとおり、人権対応が不十分な場合には、輸入差し止め、訴訟、ブランド毀損など、事業に直接影響するリスクが現実存在する。限られた人的・資本的リソースの中で実効的に人権対応を進めるには、いくつかの点を意識することが重要である。

第1に、社内の認識転換を促すことである。人権対応は短期的には追加的な負担やコストを伴うが、中長期的には事業リスクを抑え、利益を守るための投資と捉えることができる。したがって、人権対応をCSRや特定部門の取り組みにとどめるのではなく、事業運営におけるリスク管理の一環として位置づける必要がある。こうした認識のもと、経営トップのコミットメントの下で全社横断的に取り組みを進め、必要な社内体制を整備していくことが肝要となる。農林水産省が公開した「食品企業による人権尊重の進め方と取り組み事例集」においても、「経営陣が主体的かつ継続的に取り組み、全社的な関与を図ること」の重要性が強調されている。

第2に、優先順位の高い課題から着手することである。人権デューデリジェンスでは、当初からすべての人権リスクに完全に対応することが求められているわけではない。むしろ、深刻度や緊急性の高い課題から順に取り組むことが基本的な考え方である。国際原則においても、影響の深刻な人権課題を特定し優先順位を付け、重要度の高いリスクについて防止・是正策を優先的に実施し、その進捗を測定・開示することが求められている。

したがって、初期段階では「できることから始める」姿勢が現実的かつ持続的なリスク低減につながる。重要なのは、優先領域で成果を積み上げながら、段階的に対象範囲を広げていくアプローチである。限られた人員や予算の中では、重点分野を定めて取り組むことで、リソースへの過度な負担を避けつつ、着実に対応を進めることができる。

第3に、ステークホルダーとの協働である。サプライチェーン上の人権課題を解決するには、調達先であるサプライヤー企業との協働が不可欠である。企業は、契約条項で人権尊重を求めるだけでなく、労働環境の改善が生産性向上や取引維持、ブランド価値向上につながることを共有し、サプライヤーの主体的な取り組みを促すことが重要である。具体的には、現地での改善に向けた技術協力や研修の提供、是正措置の実施フォローアップ、企業側の調達慣行の見直し(必要以上の短納期要求の是正や公正な価格設定)等が考えられる。

また、サプライヤーとの連携に加え、業界団体や自治体、NGO・NPO等のステークホルダーとの協働も重要である。例えば監査については、現場が複数の企業から類似の監査を受けることも負担となり得るだけでなく、実施する企業にとってもコストが大きい。このため、監査や研修、情報共有の仕組みを共同で整備できれば、現場と企業の双方の負担軽減につながる可能性がある。1社では解決が難しい問題であっても、バリューチェーン全体や業界横断で協働することで、より効果的かつ効率的な対応が可能となる。最終的には、サプライヤーとの建設的な対話を重ね、労働者の声も取り入れながら環境整備を進めることが、調達の安定化と関係者双方の持続的成長につながる。こうした観点からも、ステークホルダーとの対話は、人権対応を進めるうえで重要な手段といえる。

実際に、こうした考え方をビジネスモデルに組み込み、成果につなげている企業も現れている。オランダの大手チョコレート企業のトニーズチョコロンリー(Tony's Chocolonely)は、児童労働をなくすことを掲げ、カカオ農家と直接契約し労働環境改善に投資してきた。その結果、2024~2025年時点で国内シェア13%超、売上高は前年度比20%増と成長を続けている<sup>11</sup>。また、食品世界最大手のネスレは、「ネスレ・カカオプラン」を通じて西アフリカで児童労働の撲滅と農家収入向上に取り組んでおり、現在では約16万人のカカオ農家を支援し、子どもの就学支援等も行っている<sup>12</sup>。これらの事例は、企業がサプライチェーンの生産現場まで踏み込み、人権課題の解決に本気で取り組むことで、原料の安定調達やブランド価値向上といった形で大きなリターンを得られる可能性を示している。もちろん、こうした抜本的な事業変革をすべての企業が直ちに実行できるわけではない。しかし、人権対応は必ずしもコスト増だけをもたらすものではなく、中長期的には事業の安定性や競争力の向上につながり得る点は示唆的である。

<sup>11</sup> Tony's Chocolonely「annual fair report 2024/2025」(<https://tonyschocolonely.com/pages/annual-fair-report-2024-2025>)

<sup>12</sup> Nestle「サステナブルなカカオの調達に向けて」(<https://www.nestle.co.jp/csv/impact/sustainable-sourcing/cocoa>)

おわりに

フード&アグリ産業における人権への取り組みは、法令順守やCSRの観点に加え、安定供給を支えるサプライチェーン強靱化の重要な一環であり、ひいては事業の安定成長を支える経営戦略である。

その実践に当たっては、「安定供給」と「人権尊重」という二つの社会的要請に同時に応える必要があり、人員や予算の制約、自社のサプライチェーン全体を把握しきれないことなど、実務上の課題も少なくない。しかし、人権対応の強化は、長期的には調達リスクの低減を通じた将来コストの抑制や、取引先・消費者・投資家からの信頼獲得につながる。また、その結果として企業価値評価の向上や収益機会の拡大も期待し得る。

加えて、今後は人権課題を環境課題と切り分けて捉えるのではなく、統合的に管理していく視点が重要になる。政府の環境デューディリジェンスに関するハンドブックでも、環境への悪影響の防止と人権尊重は不可分であることが示されている<sup>13</sup>。特にフード&アグリ産業では、気候変動、森林破壊、水資源の枯渇・汚染、農薬使用等の環境問題が、労働者や地域住民の健康、生活環境、生計手段に直接影響しやすく、環境課題がそのまま人権課題に結びつきやすい。また、環境対応を進める過程でも、土地利用の変更や調達先の見直しが生じることで、地域社会や労働者に新たな負担をもたらす場合がある。このため、持続可能な供給網の構築に向けては、環境負荷の軽減と人権尊重を一体的に進めることが求められる。

こうした点を踏まえると、企業には、まずは現実的に着手可能な対応から始めつつ、企業、業界、行政、国際機関等の外部ステークホルダーと連携しながら知見や取り組みを共有し、人権と環境の両面からサプライチェーン全体の強靱性を高めていくことが、今後の持続的な成長に向けて一層重要になる。

<sup>13</sup> 環境省「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門」

## ディスクレーマー

本資料は、ご参考のために野村証券株式会社が独自に作成したものです。本資料に関する事項について貴社が意思決定を行う場合には、事前に貴社の弁護士、会計士、税理士等にご確認いただきますようお願い申し上げます。本資料は、新聞その他の情報メディアによる報道、民間調査機関等による各種刊行物、インターネットホームページ、有価証券報告書及びプレスリリース等の情報に基づいて作成しておりますが、野村証券株式会社はそれらの情報を、独自の検証を行うことなく、そのまま利用しており、その正確性及び完全性に関して責任を負うものではありません。また、本資料のいかなる部分も一切の権利は野村証券株式会社に属しており、電子的または機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願い致します。

当社で取り扱う商品等へのご投資には、各商品等に所定の手数料等(国内株式取引の場合は約定代金に対して最大 1.43%(税込み)(20 万円以下の場合は、2,860 円(税込み))の売買手数料、投資信託の場合は銘柄ごとに設定された購入時手数料(換金時手数料)および運用管理費用(信託報酬)等の諸経費、等)をご負担いただく場合があります。また、各商品等には価格の変動等による損失が生じるおそれがあります。商品ごとに手数料等およびリスクは異なりますので、当該商品等の契約締結前交付書面、上場有価証券等書面、目論見書、等をよくお読みください。

国内株式(国内 REIT、国内 ETF、国内 ETN、国内インフラファンドを含む)の売買取引には、約定代金に対し最大 1.43%(税込み)(20 万円以下の場合は、2,860 円(税込み))の売買手数料をいただきます。国内株式を相対取引(募集等を含む)によりご購入いただく場合は、購入対価のみお支払いいただきます。ただし、相対取引による売買においても、お客様との合意に基づき、別途手数料をいただくことがあります。国内株式は株価の変動により損失が生じるおそれがあります。

外国株式の売買取引には、売買金額(現地約定金額に現地手数料と税金等を買いの場合には加え、売りの場合には差し引いた額)に対し最大 1.045%(税込み)(売買代金が 75 万円以下の場合は最大 7,810 円(税込み))の国内売買手数料をいただきます。外国の金融商品市場での現地手数料や税金等は国や地域により異なります。外国株式を相対取引(募集等を含む)によりご購入いただく場合は、購入対価のみお支払いいただきます。ただし、相対取引による売買においても、お客様との合意に基づき、別途手数料をいただくことがあります。外国株式は株価の変動および為替相場の変動等により損失が生じるおそれがあります。

## 野村証券株式会社

金融商品取引業者 関東財務局長(金商) 第 142 号

加入協会／日本証券業協会、一般社団法人 日本投資顧問業協会、一般社団法人 金融先物取引業協会、  
一般社団法人 第二種金融商品取引業協会