

# 1. サステナビリティ体制

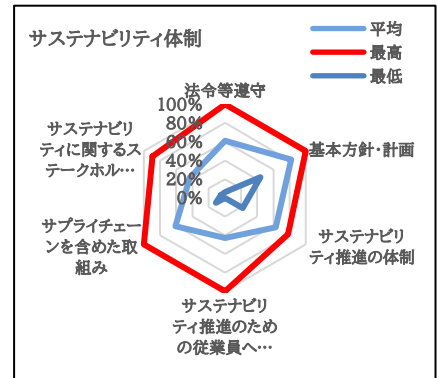
(2023年度「企業のエシカル通信簿」結果)

**概要** サステナビリティ体制は「企業のエシカル通信簿」の基本となる分野である。この分野の調査結果は企業のサステナビリティの進捗や変化を表すことになる。他の分野と照らし合わせて確認して欲しい。

なお、昨年度からの調査項目の変化としては、「社会・社会貢献」から移動した「法令等遵守」がある。これもまた基本の仕組みだからである。

## ■ 今回の調査から見える特徴

- ・2016年度の結果から大きく進展
- ・進展が見られる項目は、「法令等遵守」「基本方針・計画」「サステナビリティ推進体制」、課題があるのは「従業員への取組み」「調達(二次調達先以上)」
- ・項目のレーティングで見ると9から1と企業間のばらつきが大きい。



## 1. 法令等遵守 概ねできている

### ■ 調査結果

- ・方針・行動基準の策定・公表(7社)
- ・内部通報窓口設置(内部:10社)、(外部:6社)

#### 注目事例

<内部通報しやすい環境整備>  
労働組合を通報窓口指定  
(良品計画)

#### 注目事例

<通報に基づく対応・是正についての公表>  
プライバシーに配慮して公表  
(ファーストリテイリング)

## 2. 基本方針・計画 概ねできている

### ■ 調査結果

- ・サステナビリティに関する方針(10社)
- ・中長期の計画を策定(9社)、計画の公表(8社)
- ・マテリアリティの特定(9社)

#### 注目事例

<マテリアリティの特定>  
ステークホルダーの声を聞いている(6社)

## 3. サステナビリティ推進の体制 概ねできている

### ■ 調査結果

- ・部門等設置(9社)、横断的委員会設置(10社)
- ・監督体制(9社)

しかし、グループ全体での取組みに課題(4社)

#### 注目事例

<監督体制>  
監督の役割を果たす組織・人への  
支援の仕組みがある(良品計画)

## 4. サステナビリティ推進のための従業員への取組み 教育・浸透に課題

### ■ 調査結果

- ・従業員教育:一部の従業員に実施(2社)、正社員に実施(2社)
- ・方針・計画の浸透:取り組んでいない(4社)、浸透度を確認(4社)、浸透度をもとに改善(2社)

#### 注目事例

<すべての従業員に教育>  
ファーストリテイリング、青山  
商事、ユナイテッドアローズ

## 5. サプライチェーンを含めた取組み 2016年度からは大きく進展、しかし2次調達先以上に課題

### ■ 調査結果

- ・2次調達先以上を把握(6社)
- ・調達基準の策定(9社)、公表(8社)
- ・調査・確認はさまざま  
調達先がセルフチェック(4社)、チェック、アンケート(8社)、基準違反の際に確認・調査(7社)  
上記取組みを2次調達先以上にも実施(3社)
- ・基準違反の場合、是正支援・調達先見直し(8社)

#### 注目事例

<基準違反への対応>  
NGO等の指摘等の情報収集をしている  
(ファーストリテイリング)

## 6. サステナビリティに関するステークホルダー・エンゲージメント さらなる具体化を求めたい

### ■ 調査結果

- ・重要課題について実施(6社)、必要な部門ごとに実施(3社)
- ・情報開示  
「正」の影響の取組みの公表(10社)、「負」の影響の取組みの公表(8社)

#### 注目事例

<NPO・NGOからの抗議への対応>  
事案についての有・無を公表  
(ファーストリテイリング、ワコール)

担当: 管いづみ(消費者市民社会をつくる会/ASCON) 古谷由紀子(サステナビリティ消費者会議/CCFS)