

1 サステナビリティ体制

発表者:古谷由紀子

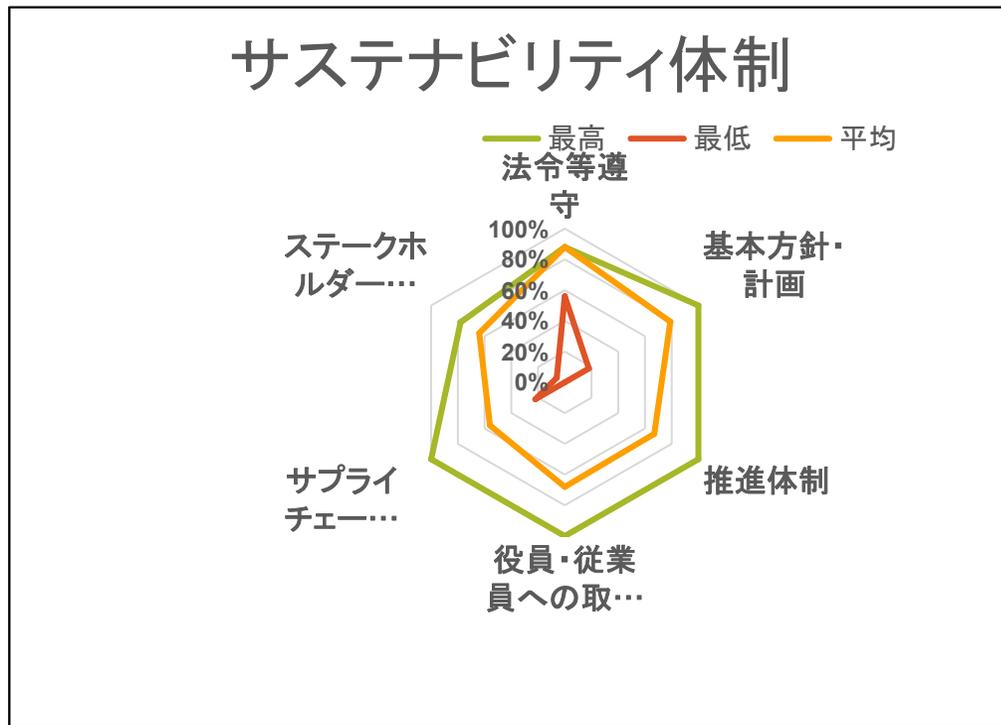
調査者名:菅いづみ、古谷由紀子

「企業のエシカル通信簿」のベース



● 企業の差異に注目

- 設問項目とその結果（最高、最低、平均）



● 調査結果の概要

● 6つの中項目で調査

- ①法令等遵守
- ②基本方針・計画
- ③推進体制
- ④役員・従業員への取組
- ⑤サプライチェーンへの取組
- ⑥ステークホルダー・エンゲージメント

● 特徴

- 基本的な仕組みは概ねできている
- 課題
 - ・ 企業と消費者との意識と行動のギャップに課題
 - 具体的取組み
 - 取組みの情報開示
 - 対話・エンゲージメント

1. 法令等遵守

特徴

- **法令等遵守**—概ねできている
- **内部通報制度**
 - 窓口の設置、通報しやすい環境整備は概ねできている
 - 課題は情報開示
 - ・取組結果やネガティブ情報の開示について取組が少ない

- ・ 通報件数・内容の公表 (5/9社)
- ・ 対応・是正結果の公表 (4/9社)

※昨年のアパレルは1/10社

2. 基本方針・計画



特徴

- **方針・計画**
 - 概ねできている (重要課題の解決を掲げている)

■ 方針

- ・ 企業の行動指針となる原則を盛り込んでいる (7/9社)
- ・ ステークホルダーとの対話を行うことを挙げている (7/9社)

■ 計画

- ・ KPIを設定して進捗を公表 (7/9社)

計画の公表 (5/9社)

- **マテリアリティの特定**

—概ねできている

マテリアリティの特定にステークホルダーの声を聞く (5/9社)

3. 推進体制

特徴

- **部門・部署・担当者の設置**

- 設置 (6/9社)
- 社内横断的に推進する委員会等の設置 (7/9社)
- グループ全体での取組 (7/9社)

- **監督体制**— 体制はある (7/9社)

- ・ 監督の役割を果たす組織・人への支援の仕組み (3/9社)

※ 昨年のアパレルは1/10社

4. 役員・従業員への取組み



特徴

- **役員・従業員教育**

- 一部のみの従業員に実施はない
- すべての役員・従業員に実施 (5/9社)、昨年よりは若干増加
 - ※ 昨年のアパレルは3/10社

- **方針・計画の浸透**

- 十分な取組にはなっていない

- ・ アンケート等で確認 (2/9社)

※ 昨年4/10社

- ・ 確認の結果、改善 (5/9社)

※ 昨年2/10社

5. サプライチェーンへの取組み

特徴

- **調達基準** (9/9社) と **その公表** (8/9社)
— 概ねできている
- **取引先への調査・確認** — 企業間の差が大きい

- ・ 調達先に確認 (6/9社)
- ・ 調達先のセルフチェック (5/9社)
- ・ 遵守状況のチェックもしくはアンケート調査(7/9社)
- ・ 違反の場合に確認・調査 (5/9社)
- ・ **上記を二次調達先以上に対しても実施 (2/9社)**
- ・ **社外からの基準違反の指摘情報の収集 (2/9社)**
- ・ 違反確認の場合の是正支援、調達先選定の見直し (4/9社)

- **実績の公表** — 課題が多い

- ・ 基準に沿った物品等の購入実績の公表 (3/9社)
※ 昨年は5/9社
- ・ 基準違反に事実及び改善結果を公表 (1/9社)
※ 昨年は4/10社

6. ステークホルダー・エンゲージメント



特徴

- **ダイアログ等**
— 実施 (5/9社)
— 商品等に反映 (6/9社)
— ダイアログ等の結果の開示 (7/9社)
- **重要課題の解決への取組み**
— 1つの重要課題 (3/9社)
— 2つ以上の重要課題 (8/9社)
— 結果の反映 (7/9社)

最後に (期待を込めて)

影響を受ける、あるいは影響を及ぼす消費者とともに持続可能な社会を築くために、消費者をエンパワーメントする具体的な取組と協働を期待したい