

国際社会の枠組みとマダムグループのCSR

2015年9月25日の「持続可能な開発サミット」にて、2030年までに達成を目指す世界共通の目標である「持続可能な開発目標 (SDGs)」が採択され、社会の持続可能な発展を目指した国際社会全体の新しい取り組みが開始されました。

わたしたちマダムグループにおいても、2015年度からの取り組みテーマの一つとして「CSR推進体制の強化」を掲げ、その専任部署として、2015

年4月にCSR推進部を新設しました。

また、2015年9月には、マダムグループの全社員が、社会の持続可能な発展にむけて国際社会と同じ価値観を共有し、多様で幅広いステークホルダーとの関係性を強化する新たな機会の創出などを目的として、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野10原則への支持を表明しました。

マダムグループは、2015年9月に国連グローバル・コンパクトへの参加を表明し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則をグローバル企業の尊重すべき普遍的な原則として支持しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

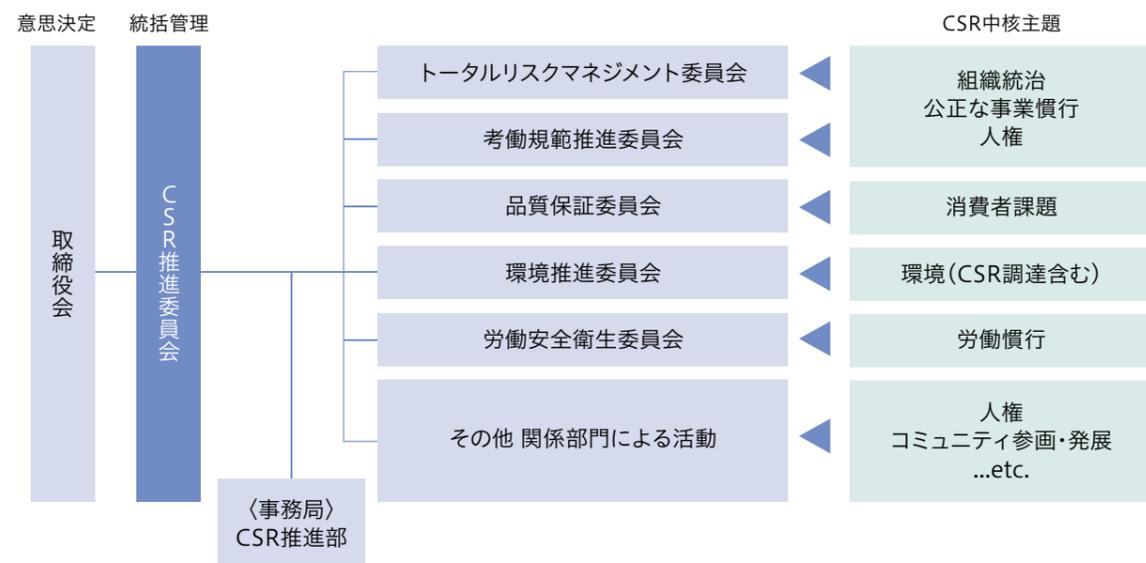
- | | |
|------|--|
| 人権 | 原則 1: 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
原則 2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。 |
| 労働 | 原則 3: 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
原則 4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
原則 5: 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。
原則 6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。 |
| 環境 | 原則 7: 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
原則 8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。
原則 9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。 |
| 腐敗防止 | 原則 10: 強要と贈賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。 |



マダムグループのCSR推進体制

わたしたちは、CSR推進体制の強化を目的として、社長執行役員を委員長とする「CSR推進委員会」を設置し、マダムグループのCSR推進の考え方をまとめるとともに、関連する5つの委員会や

会議などを通じて関係部門との協議を行いながら、CSR考働の強化とCSR重要課題の進捗管理を行っています。

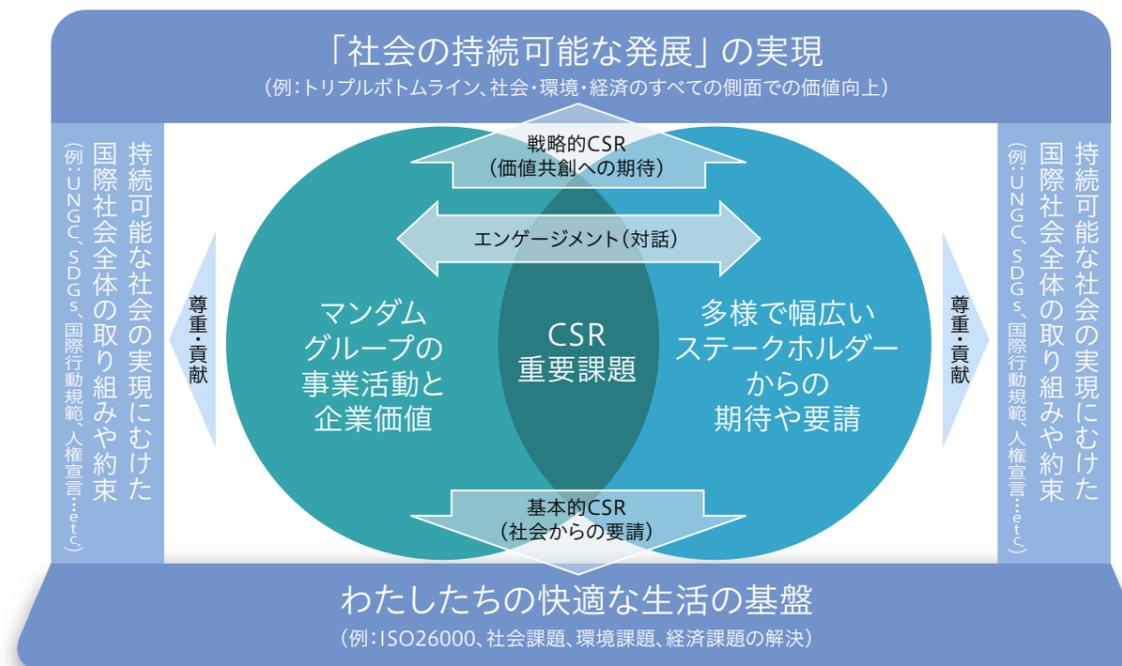


CSRの考え方とCSR指針

マダムグループのCSRの考え方をまとめるにあたり、マダムグループの企業理念体系や特定分野の理念・方針などの社内の価値観・価値基準と、「国連グローバル・コンパクトの10原則」や

「SDGs」、国際行動規範など国際社会全体の枠組みとの関連づけを行いながら、CSRの考え方と「ISO26000」の7つの中核主題別での取り組みの方向性を、以下の通りに整理しました。

わたしたちが望む未来



外部サイト
 UNGC 国連グローバル・コンパクト
 ●グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン公式WEBサイト

外部サイト
 SDGs 持続可能な開発目標
 ●国際連合広報センター 2030アジェンダ

組織統治

経営の「公正性」、「透明性」の維持とさらなる向上を目指すとともに、法令遵守を超えてステークホルダーの安全と利益の保護に全力を尽くしてまいります。

人権

国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように自らの事業活動の各段階を通じて、継続的な監視と教育に努めてまいります。

労働慣行

社員を「企業の財産」すなわち「人財」と位置づけ、社員一人ひとりが個性を發揮でき、安全かつ衛生的な職場の環境づくりに継続的に取り組んでまいります。

環境

製品・サービスの開発から調達、生産、輸送、販売、使用後まですべての段階で環境への影響を配慮した事業活動と負荷低減に継続的に取り組んでまいります。

公正な事業慣行

「持続可能な社会の発展」を共通の目的として、取組先と良好なパートナーシップを構築するとともに、事業活動を通じた社会的な責任を果たしてまいります。

消費者課題

お客さまの声を事業活動に活かして、生活者の視点で、製品とサービスのベネフィット(利便性)の向上や安全・安心の確保などを追求してまいります。

コミュニティへの参画および コミュニティの発展

「社会の持続可能な発展」と「持続可能な事業成長」にむけて、地球規模の視点で社会課題をとらえ、その解決にむけた「お役立ち考働」を行っています。

CSR重要課題とマダムグループのバリューチェーン

マダムグループのCSR重要課題(第2版:2017年2月)とマダムグループの事業活動の各段階(バリューチェーン)との関係性を以下のように整理しました。

CSRの取り組みは、大きく分けて「基本的CSR」と「戦略的CSR・CSV」との2つに分けられます。基本的CSRは、事業活動が及ぼす「負の影響(マイナスのインパクト)」の排除または低減を目指すものであり、戦略

的CSRは、事業活動による「正の影響(プラスのインパクト)」を最大化させるものといえます。

今後もマダムグループの事業活動が及ぼす影響(インパクト)を「正(プラス)」と「負(マイナス)」の両面から把握しながら、取り組みのさらなる推進と強化を行い、企業理念に基づく、マダムグループらしい「わたしたちが望む未来」の具体的な姿を探究してまいります。

- 課題No. 基本的CSR、または、これまでの事業活動の継続への脅威や克服すべき課題にむけた考働
- 課題No. 戦略的CSR・CSV、または、今後の事業活動や競争力、企業価値の向上などにつながる機会の創出やさらなる体制の強化にむけた考働

ISO26000中核主題	事業活動の各段階	課題No. 課題内容	★主体的に活動するもの				※コミュニティは、教育や学術研究機関、NGO/NPOなど				
			取引先(調達・購買)	従業員	得意先(流通・小売等)	公的機関(監督官庁等)	コミュニティ(民間団体等)	生活者	地域社会	地球環境	
組織統治	資材・原材料の調達(販促用資材も含む)	課題No.01 リスクマネジメントの体制構築と継続的改善 グループ全社へのリスクマネジメント体制の整備	●	●	★	●	●	●	●	●	●
		課題No.02 企業理念・企業文化、コンプライアンスの推進 グローバル視点でのマダムグループ理念体系の構築と理解浸透	●	●	★	●	●	●	●	●	●
人権	生産・開発・リソースなど社内での活動	課題No.03 人権啓発への継続投資 インクルーシブな社会の構築にむけた人権啓発活動の実施	●	●	●	●	●	●	●	●	
		課題No.04 労働における安全衛生の向上 【最重要課題】インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止、および事故の被害者のご遺族に対する救済	●	●	●	●	●	●	●	●	
労働慣行	物流・マーケティング・販売など社内およびパートナー 中間流通・小売店など	課題No.05 従業員満足(ES)と多様性の確保 ディーセント・ワーク、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの推進	●	●	●	●	●	●	●	●	
		課題No.06 製品・サービスの環境配慮 製品・サービスの環境配慮の取り組みと評価体制の構築	●	●	★	●	●	●	●	●	
環境	生活者の使用と廃棄	課題No.07 脱炭素社会にむけた取り組みの推進 温室効果ガス排出削減のための全拠点における取り組みの推進	●	●	★	●	●	●	●	●	
		課題No.08 生物多様性の保全 製品ライフサイクルにおける生物多様性への影響配慮	●	●	★	●	●	●	●	●	
		課題No.09 循環型社会形成の推進 産業廃棄物のゼロエミッション(再資源化)の達成と定着 ※日本国内の営業拠点や オフィスを含む	●	●	★	●	●	●	●	●	
公正な事業慣行		課題No.10 CSR調達体制の構築と運用 人権・労働慣行・環境の側面も踏まえたCSR調達体制の構築	●	●	★	●	●	●	●	●	
消費者課題		課題No.11 生活者の安全衛生と品質への責任 品質マネジメントシステムの効果的な運営と継続的な改善	●	●	★	●	●	●	●	●	
		課題No.12 生活者との新たな共通価値の創造 コミュニケーション体制と利便性と安全性に配慮した商品企画体制の推進	●	●	★	●	●	●	●	●	
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展		課題No.13 新しい社会のパラダイムの感知と貢献 国連グローバル・コンパクトやSDGsなど国際的な枠組みへの貢献	●	●	★	●	●	●	●	●	
		課題No.14 社会との価値共創の実現 研究機関やNGO/NPOとの価値共創取り組みの推進	●	●	★	●	●	●	●	●	

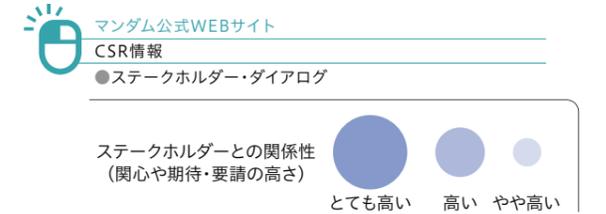
CSR重要課題とステークホルダーとの関係性

マダムでは、多様で幅広いステークホルダーの皆さまからの期待や要請をわたしたちの事業活動に反映することを目的として、2006年度よりステークホルダー・ダイアログを実施しています。

ステークホルダーといっても、その立場や信条、生活スタイルや考え方などによって企業に対する期待や要請、持続可能性に対する課題の優先順位などは多様です。

マダムグループの考働原則の一つである「生活者

発・生活者着(Consumer-led Lifestyle Value Creation)」に基づき、有識者や研究機関、団体など多様の方々との意見交換や対話ができるさまざまな機会を活かしながら、今後のCSR重要課題の推進や考働の改善、見直しなどを継続・実施してまいりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。



CSR重要課題の考え方と進捗管理について

マンダムグループのCSRの考え方とCSR指針に基づき、以下の観点から「マンダムグループCSR重要課題」(第2版:14テーマ)を選定しています。

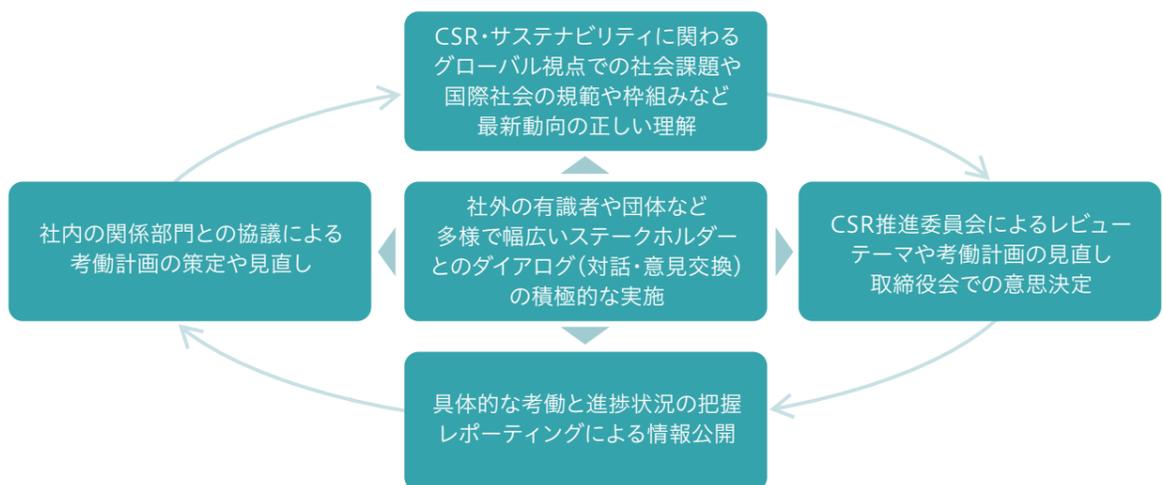
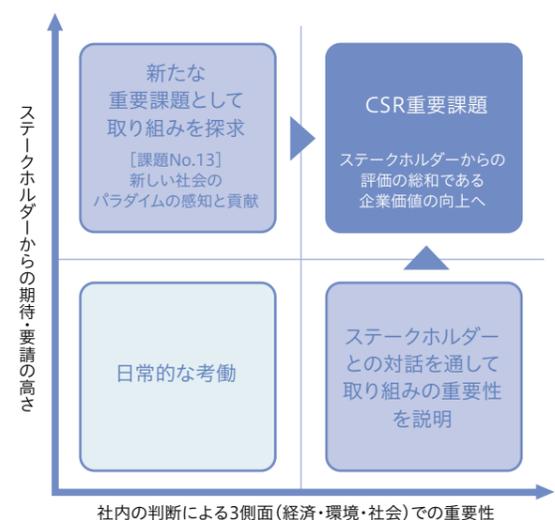
CSR重要課題の選定の観点
<ul style="list-style-type: none"> ●マンダムグループのビジョン、理念体系、戦略・方針、考働規範などとの整合性と推進強化 ●グローバル企業が支持・尊重すべき国際行動規範や原則、国際的なイニシアチブとの整合性 ●エンゲージすべき多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請の高さ ●バリューチェーン全体での経済・社会・環境に与えるインパクト(影響)に対する責任 ●社会の「持続可能な発展」の実現にむけた国際社会全体での取り組みとの整合性
CSR活動を推進する2つの基軸
<ul style="list-style-type: none"> ●わたしたちの快適な生活の基盤づくりのためのマイナスのインパクト(影響)の排除または低減(基本的CSR) ●社会の「持続可能な発展」の実現にむけたプラスのインパクト(影響)の最大化(戦略的CSR・CSV) ※CSV:Creating Shared Value(社会との共通価値の創造)

マンダムグループでは、考働原則(MANDOM PRINCIPLES)の一つとして、「社会との共存・共生・共創」を掲げています。そのためには、多様で幅広いステークホルダーの皆さまとの積極的なダイアログ(対話や意見交換)を行いながら、社外からの期待や要請を事業活動の中に適切に取り入れるCSRとしての基本的な考働が必要です。

CSR重要課題(第2版)の14テーマについて、長期目標(ゴール)や考働計画による進捗管理を開始しましたが、内容、プロセスともに、まだ十分とはいえません。

一部関係する有識者の方々からのご意見は参考にさせていただいてはいるものの、多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請を十分に包含できていないほか、「自分たち本来の“あるべき姿”を追求した絶対的な目標」、「未来志向からのバックキャスト」としては不十分であり、未だプロセスの段階となっています。

今後も、より多くのステークホルダーや有識者の方々からのご意見をうかがいながら、より高いレベルのCSR重要課題を探求するとともに、長期目標(ゴール)や考働計画の継続的な見直しと進捗管理体制の強化に努めてまいります。



CSR重要課題と持続可能な開発目標(SDGs)との関連性(つながり)

わたしたちは、2015年9月に国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野10原則への支持を表明して以降、2015年12月にマンダムグループとして初めてのCSR重要課題を選定し、2016年度には、社外の有識者の方々からのご意見もいただきながら、長期目標(ゴール)の設定や今後の考働計画の検討を開始するなど、体系的なCSR活動の推進と活性化を目指してまいりました。

2017年度のスタートを迎えるにあたり、CSR重要課題のテーマごとの活動状況についての総括と棚卸しを行いながら、未設定であった長期目標(ゴール)の策定を試みるとともに、2015年9月に採択された

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核である「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」とわたしたちのCSR重要課題との関連性(つながり)について整理しました。

国際社会の枠組みとわたしたちの日々の考働との関連性(つながり)を考えることは、社員一人ひとりが地球規模の視点で社会・環境課題を捉え、持続可能な社会の発展を目指した国際社会の枠組みについての理解と、課題解決にむけた「お役立ち考働」の啓発と推進を図るとともに、持続可能な社会の発展にむけて取り組む人財の育成にもつながると信じています。



マンダムグループCSR重要課題の進捗状況と今後の考働計画

持続可能な開発目標(SDGs)とマンダムグループCSR重要課題との関連性(つながり)、およびこれまでの進捗状況と総評、今後の考働計画や長期目標(ゴール)の設定状況などの情報を、次ページからの表に整理しています。

特に、2017年度においては、持続可能なサプライチェーンの構築のために、認証パーム油や認証紙の採用にむけた考働を開始したほか、人権、労働、環境に配慮したCSR調達体制の構築にむけて「調達先CSRガイドライン(第2版)」の発行と「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を活用した調達先との取り組みを開始しました。

また、労働慣行の重要課題として残業削減に取り組

み、1人当たりの年間時間外労働時間については、前年度に引き続き、大幅な削減を実現しています。

一方、パリ協定に基づく「脱炭素社会にむけた取り組みの推進」については、国際社会の枠組みや社外各方面から期待・要請されている取り組みの水準に追いついていない状況となっています。

今後も、国際社会全体の枠組みや最新動向、企業に対する期待や要請について理解を深めるとともに、多様で幅広いステークホルダーの皆さまとの対話や意見交換を積極的に行いながら継続的な改善を積み重ね、長期目標(ゴール)の達成と社会との価値共創を実現するCSR活動の推進に努めてまいります。