

持続可能な原材料調達

コミットメント

パーム油や紙などの倫理的な調達を行い、森林や生物多様性の保全に努める他、環境、労働環境、人権への対応など、サプライチェーン全体を通じて企業の社会的責任を果たします。

中長期目標

取り組みテーマ	評価指標	中長期目標		2024年度進捗	取り組み事例
		目標値	達成年度		
パーム油	原料の起源となるパーム油におけるRSPO ^{※1} 認証パーム油比率	福岡工場で使用するパーム由来原料について、RSPO認証パーム油(ブックアンドフレーム対応を含む)を100%とする	2026年	61.5%	P.64
紙製容器包装	紙製容器包装のFSC ^{※2} 認証紙、古紙再生紙比率	紙製容器包装の全量をFSC [®] 認証紙、古紙再生紙とする	2027年	94.0%	P.64

※1 RSPO: Roundtable on Sustainable Palm Oil (持続可能なパーム油のための円卓会議)
 ※2 FSC: Forest Stewardship Council[®] (森林管理協議会) (FSC[®]N003667)

私たちマンダムグループは、ビジネスと人権に関する国連指導原則に従って、当社の事業と関係する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する取り組みを進めてまいります。人権デューデリジェンスによって、人権に負の影響を引き起こし、助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じるよう努めます。

また、取引関係によって私たちの商品・サービスが人権への負の影響に直接関係している場合には、是正に向けた役割を果たすことがあることも認識しています。

取り組み事例 1

■ サプライチェーン上のリスク把握について

時代の変遷とともに、ますます多様化、複雑化してきている社会・環境課題を踏まえ、企業の責任ある原材料調達がますます重視される中、持続可能な社会の実現に向け、マンダムでは、製品に使用する原材料が人権・環境・倫理の観点で適切に調達されているかどうかを把握・管理することを重視しています。

当社はこれまでも、「調達方針」に基づいて考働しており、CSR調達ガイドラインを策定し、当社と直接取引をしているお取引先さま（一次サプライヤー）に対して、ガイドラインを提示し、賛同のご署名を頂くとともに、自己評価（セルフ・ア

セスメント：SAQ）の実施を依頼し、取引関係の継続・新規の判断材料とさせて頂き、サプライチェーン全体の透明性向上に取り組んできました。

2024年度は、サプライチェーン上のリスクをより網羅的に把握するため、新たに取引を開始するお取引先さますべてに対してSAQの実施を依頼しました。これにより、サプライチェーンの川上におけるリスクの早期把握や、調達活動の継続的な改善につなげる体制が整いつつあります。

なお、このSAQ調査については、2年に1度の頻度で実施しております。

CSR調達セルフ・アセスメント調査結果（2023年度実施）

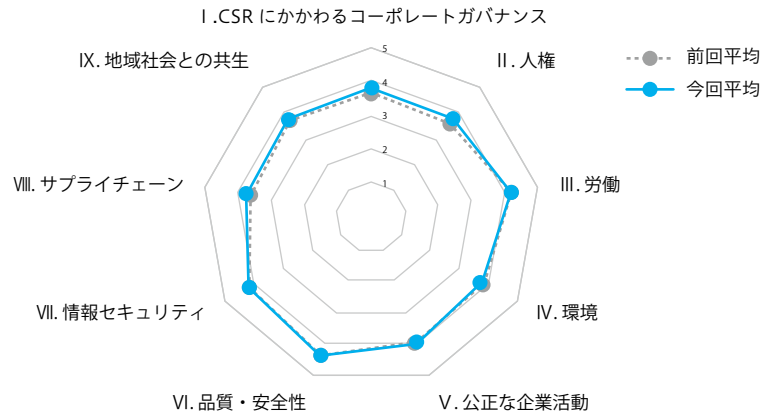
実施頂いたSAQに関しては、その評価結果に基づき、調達上のリスクが懸念されるお取引先さまについて、改善に向けた対話を個別に実施し、課題の共有と具体的な改善策の検討を進めました。こうした対話を通じて、単なるお取引条件の確認にとどまらず、パートナーとしての関係強化を図っています。

さらに、お取引先さまでのSAQによる自己評価に加え、人権侵害の懸念が指摘されている一部の天然原料については、

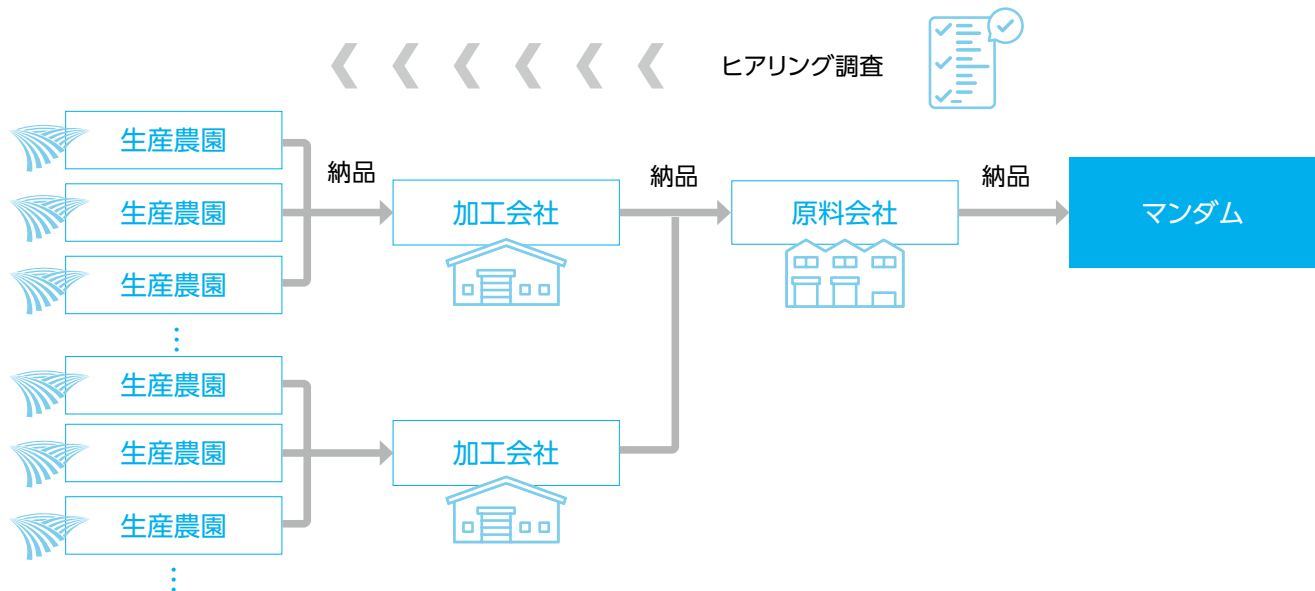
一次サプライヤーのさらに上流、すなわち原産地レベルまでさかのぼったリスク調査を実施しております。

例えば、開発途上国における植物由来原料の調達においては、児童労働や強制労働、環境破壊といった問題が国際的に報告されています。これらのリスクに対して、当社では該当原料を使用している一次サプライヤーに対して、原料の生産地・調達経路・関与する中間業者などの情報提供を依頼し、可能な限りトレーサビリティを確保する取り組みを進めております。

CSR調達セルフ・アセスメント調査結果



トレーサビリティ調査(テアダウン調査)の流れ 概要(一部原料において)



調査の過程で、複数にわたる生産農園等、現地の情報の入手困難さや業界慣習上の制約といった課題も確認されましたが、自社独自調査に加え、外部機関等の活用も視野に入れながら、引き続き重点原料のリスク調査を継続していく方針です。

今後も、サプライチェーン上の潜在的なリスクを可視化するためのアセスメントの質の向上に努めるとともに、単なるリスク把握にとどまらず、リスク低減に向けたパートナー企業との協働体制の構築により、サステナブルな原材料調達を推進し、より責任ある企業活動の実現を目指してまいります。

担当者コメント

持続可能な調達体制の構築に向けて、原料および関連サプライチェーンのリスクを体系的に分類・評価するプロセスから着手しました。2024年度は、対象範囲を原材料全般に拡大し、リスク評価の精度向上とリスク管理体制の整備を段階的に進めました。さらに、サプライヤーさまからのSAQの回答を分析し、リスクの特定と協働による改善支援を目的に、必要に応じてサプライヤーさまとの対話を実施しました。今後、サプライチェーンはますます広範かつ複雑化していくと予想される中、国際情勢や地域特有のリスクへの柔軟かつ的確な対応がより一層強く求められます。関連部門との連携を強化し、実効性の高い取り組みを目指してまいります。



戦略調達部 調達管理課

塩見 祐子

持続可能な原材料調達

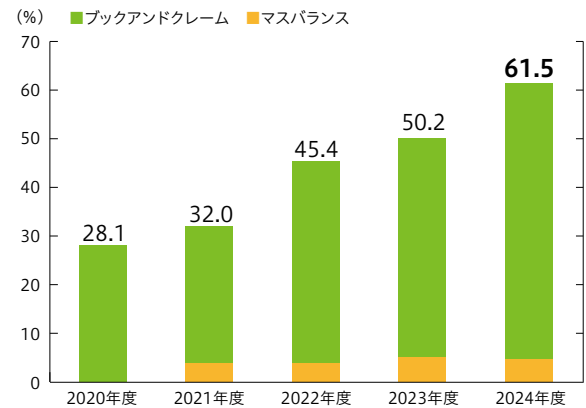
取り組み事例 2

■ 持続可能なパーム油の調達

当社では、原材料産地の社会課題や環境への影響に配慮した持続可能なパーム油の調達に向けて、2018年3月に「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）」に加盟しており、2021年3月には国内唯一の生産拠点である福岡工場においてRSPOサプライチェーン認証を取得し、2021年5月よりMB（マスバランス）認証油の調達を開始しました。

2024年度は、福岡工場での使用において、一部原料でマスバランス方式でのRSPO認証パーム油の調達を行った他、最も使用量の多い原料を含めた25原料について、全量分のRSPOサプライチェーン認証モデル「ブックアンドクレーム方式」による認証証書の購入が完了しました。その他の原料についても、今後、段階的に認証証書購入を増やしていく予定です。なお、ブックアンドクレームのクレジットについては、RSPO認証を取得した小規模パーム農家を支援するクレジットの購入も行っています。

国内におけるRSPO認証パーム油の割合（成分比率）



※2021年度より算出方法を見直し

取り組み事例 3

■ 持続可能な紙製資材の調達

マンダムでは持続可能な紙製資材の調達に取り組んでおり、違法伐採や生態系の破壊を防ぎながら、環境と地域に配慮した森林資源の有効利用を通じて地球温暖化の防止に貢献してまいります。P.61「製品の環境配慮基準」に基づき、製品に使用する紙資材に関しては、2027年までに紙製容器包装の全量をFSC®認証紙または、古紙再生紙とする目標を掲げており、2025年3月末時点における進捗は94.0%となっております。

また、福岡工場では当社製品の輸送に使用する段ボールについても、FSC®認証紙や再生紙を段階的に導入しています。（FSC® N003667）

FSC®認証紙を使用した製品例



台紙部分に使用



紙包装材に使用



外部サイト
FSC FSCジャパン公式ウェブサイト



外部サイト
WWFジャパン公式ウェブサイト RSPO認証について

人権方針

私たちマダムグループは、私たちの事業活動が人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しています。

マダムの従業員とそのご家族、そして、当社に関わるお

取引先さまを含め、その川上の生産者を含むサプライチェーンに関わる人々、生活者の皆さまなど、マダムグループに関わるすべてのステークホルダーの人権尊重の取り組みを推進していくにあたり、「人権方針」を策定し実践していきます。

マダムグループの人権方針

1. 人権に対する基本姿勢

すべての人びとの基本的人権について規定した国連の「国際人権章典」や、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、および「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。

また、国連グローバル・コンパクト署名企業としてグローバルコンパクト10原則を支持します。

マダムグループは、事業活動を行う各国・地域における法令を遵守します。もし各国・地域の法令等と国際的な人権の原則に矛盾がある場合には、現地法を遵守しながら、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

2. ステークホルダーに対する人権の尊重とダイバーシティの推進

企業活動に関わるすべてのステークホルダーの多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、ダイバーシティを推進しています。

人種・国籍・民族・性別・年齢・出身地・宗教・学歴・身体的特徴・障がい・健康状態・性的指向・性自認などを理由とした差別を一切行ないません。従業員が、心身ともに健康で、安全かつ安心していきいきと働くことができる、相互信頼と良識のある職場環境作りに努めます。

また、職場における差別、暴力的行為、ハラスメント行為を排除します。

3. サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施

ビジネスと人権に関する国連指導原則に従って、マダムグループの事業と関係する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する取り組みを進めてまいります。人権デューデ

リジェンスによって、人権に負の影響を引き起こし、助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じるよう努めます。また、取引関係によって私たちの商品・サービスが人権への負の影響に直接関係している場合には、是正に向けた役割を果たすことがあることも認識しています。

4. ステークホルダーとの対話・協議

ビジネスと人権への負の影響に関する一連の取り組みにおいて、社外からの専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーと対話と協議の機会を確保しつつ、誠意をもって行います。

5. 苦情対応窓口

各国・各地域において適用される法令・ルールや、人権方針を含む社内規定に、違反する可能性があることを認識した社員は、内部通報制度の窓口に通報できます。また、私たちは、外部のステークホルダーが、人権方針に違反した、あるいは違反するおそれがある行為について通報できる窓口を設けています。

6. 教育と研修

人権尊重に関する正しい知識がグループ内に浸透するよう、従業員に対して継続的に教育を行っていきます。

7. 情報開示

人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

内部通報制度（ヘルプラインシステム）の整備

2002年12月に、コンプライアンス違反に関するリスクの早期発見・未然防止・再発防止を目的として、内部通報制度である「ヘルプラインシステム」を導入しました。これは、職場で各種法令や考勤規範等に反する行為を見たとき、また違反する恐れのある場合に報告や相談を受け付ける仕組みです。運営は、社外窓口（顧問弁護士）を含めた考勤規範推進委員会を受付窓口とし、通報者が不利益な扱いを受けることのないよう保証されています。

そして、2007年9月から、ヘルプラインシステムを日本国内のマダムグループ各社のお取引先さまにもご利用い

ただけるよう対象拡大を行いました。

日本国内の当社グループ各社やその役員・従業員によるコンプライアンス違反やそのおそれのある行為について、お気づきになりましたお取引先さまにおかれましては、当社のヘルプライン受付窓口にご通報頂きたいと存じます。通報を受領いたしましたら、考勤規範推進委員会を中心として、速やかに事実関係の調査・原因究明・違反行為の未然防止・差止め・再発防止を行い、解決を図ってまいります。