

双日グループ

サステナブル サプライチェーン
ハンドブック



New way, New value

本誌の目的

本誌は以下を目的に作成し、お取引先の皆様へ配布しております。

- 1) 双日グループ サプライチェーンCSR行動指針のご連絡
- 2) 双日におけるサステナビリティの取り組みのご紹介
- 3) 環境・社会(人権)リスクがサプライチェーン上の企業に影響をもたらした事例のご紹介

ご多忙とは存じますが、本誌をご一読いただき、双日グループの取り組みに対するご理解を深めていただくと共に、お取引先様の改善とサプライチェーン全体の健全化につながる一助となりましたら幸いです。

また、今後はお取引先様へCSRアンケートへのご回答や訪問による意見交換、生産工場・生産地の視察等をお願いする場合がございますので、実施の際は、ご理解・ご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

双日グループ サプライチェーンCSR行動指針

双日グループの事業活動は、多様な国・地域の取引先とのかかわりによって成り立っており、それぞれの業界の特性を踏まえながら、サプライチェーンにおいてもCSRの取り組みを進める必要があります。

双日グループは、適切な事業活動と、事業に関わるステークホルダーの人権尊重、地球環境保全を行うべく、サプライヤーに対して、以下に掲げる項目の理解と実践を求め、取引先とともに企業活動と社会・環境の共存共栄を目指します。

1. 従業員の人権を尊重し、非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に対する強制労働・児童労働を防止し、適切な労働時間を守り、最低賃金を確保する。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 労使間の円滑な協議を図るため、従業員の結社の自由、団体交渉権を尊重する。
5. 従業員に対して安全、衛生的でかつ健康的な労働環境の提供に努める。
6. 内外の関係法令を遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底する。
7. 製品やサービスの品質・安全性を確保する。
8. 事業活動において、自然生態系、地域環境および地球環境の保全に配慮するとともに、環境汚染の予防に努める。
9. 上記に関する情報の適時・適切な開示を行う

＜本行動指針に関する、重大な違反が報告された場合の対応について＞
本行動指針に関わる重大な違反については、事実を確認の上、サプライヤー、取引先等の関連するステークホルダーに、問題の改善対応を求めます。

また、必要な期間を置いても、その改善対応がなされない場合は、取引を見直す事も含めて対応いたします。

*また、必要な場合は、双日グループ及び双日グループが指定する専門家が現地を訪問し、調査を行います。

目次

双日グループ サプライチェーンCSR行動指針	P.2
------------------------------	-----

1. 双日グループのサステナビリティ

サステナビリティの考え方	P.6
サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)	P.7
2050年に向けた長期ビジョン 「サステナビリティ チャレンジ」.....	P.8
双日グループ 環境方針	P.9
双日グループ 人権方針	P.10

2. サステナブル サプライチェーンについて

人権・労働	P.16
職場の安全・衛生	P.18
環境保全	P.20
公正取引・腐敗防止	P.22
商品・サービスの品質・安全性管理	P.24
情報開示・管理・保護	P.26



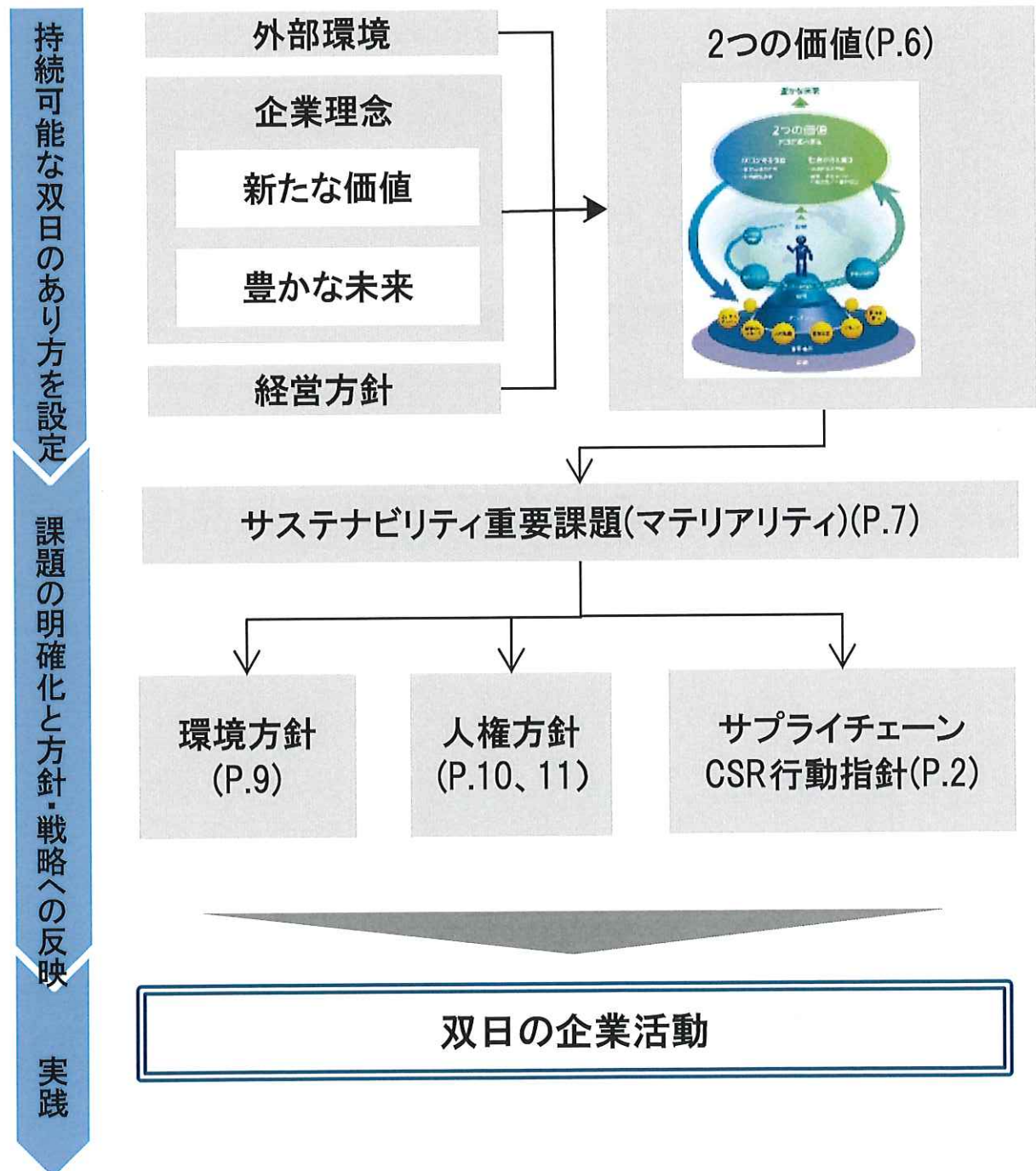
1

双日グループのサステナビリティ

双日グループのサステナビリティ

サステナビリティ推進全体像

双日グループは、双日と社会それぞれの視点を認識し、双方にとっての共通価値を最大していくことこそが、企業理念にある「新たな価値と豊かな未来」の創造につながると考えています。以下の全体像に沿って、双日のサステナビリティ向上への取り組みをご紹介します。



サステナビリティの考え方

双日グループにとってのサステナビリティとは、企業理念にある「豊かな未来の創造」に向け、ステークホルダーと共に、事業を通じた「2つの価値」を創造し、双日グループと社会の持続的成長を目指すことです。

双日グループ企業理念

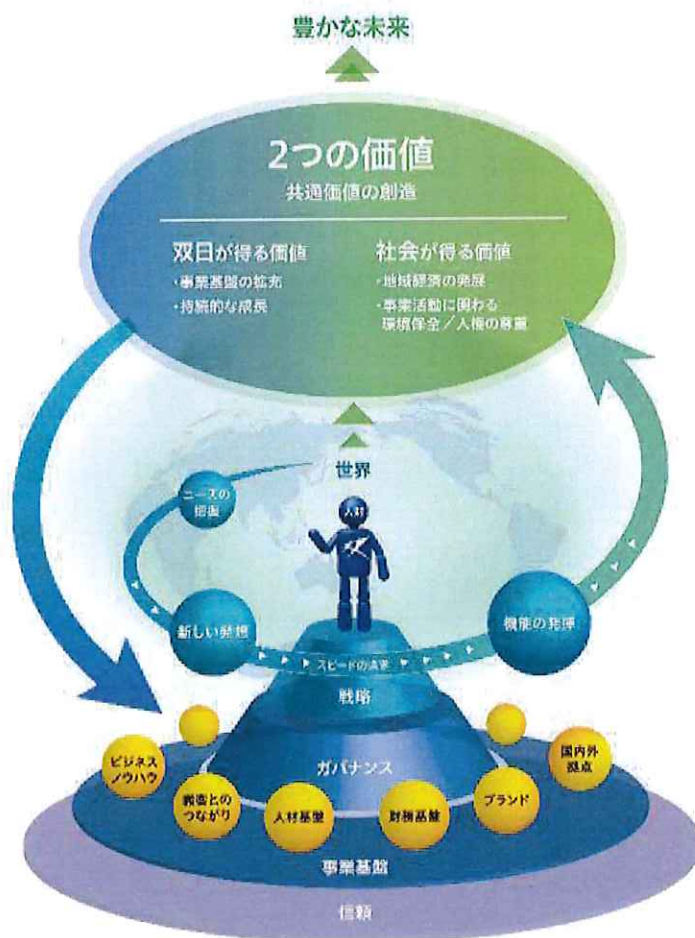
双日グループは、誠実な心で世界を結び、
新たな価値と豊かな未来を創造します。

目指す価値創造のあり方「2つの価値」

「2つの価値」の一つは事業基盤の拡充や持続的成長といった「双日が得る価値」。もう一つは国・地域経済の発展や人権・環境配慮といった「社会が得る価値」です。

社会が企業活動に対し期待する視点と、企業が事業での競争力向上を追求する視点との違いを認識した上で、双方にとって共通する価値を最大化していくことが、企業理念にある「新たな価値と豊かな未来の創造」の実践につながるものと考えています。

この「2つの価値」の考え方は、双日グループが目指す価値創造のあり方として、右記「双日の価値創造モデル」で示しています。



サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)

双日では、将来にわたり「2つの価値」を創造し続けるため、事業を通じて中長期的に取り組む6つのサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)を定め、グローバルな環境・社会課題の解決と企業活動との融合促進、及びその体制の構築に取り組んでいます。

事業に関わる人権の尊重

事業に関わる人々の権利を尊重する。その対象範囲は、自社従業員のみならず、サプライチェーン全体における事業の影響力が及ぶ範囲である。児童労働、強制労働などが発生した場合は、その是正に取り組む。

事業を通じた地球環境への貢献

事業に関わる環境面の持続可能性を追求し、環境保全に努めると共に環境性能の高い競争力ある事業に取り組む。気候変動防止/CO2排出削減、生物多様性対応などを含む、事業に関わる環境負荷の最小化に取り組む。

地域社会とともに発展・成長を実現

地域社会と共に発展する事業を推進。事業を通じた地域社会の環境・社会影響負荷の削減に取り組む。地域社会と継続的にコミュニケーションを図り、事業の持続可能性の追求と地域社会の課題解決、次世代教育支援等にも取り組む。



持続可能な資源の開発・供給・利用

持続可能な資源*の開発・供給・利用を追求する。省資源化、適切なエネルギーミックスの提案、資源の安定供給に取り組む。

*エネルギー資源、鉱物資源、食料資源、水資源、林産資源、水産資源などを含む

多様な人材の活躍・ダイバーシティの推進

最大の経営資源は多様な人材である。人材が活躍できる環境づくり、採用、評価、育成の仕組みや、多様な価値観を持つ人材が活躍するダイバーシティの推進に取り組む。

有効性と透明性を重視

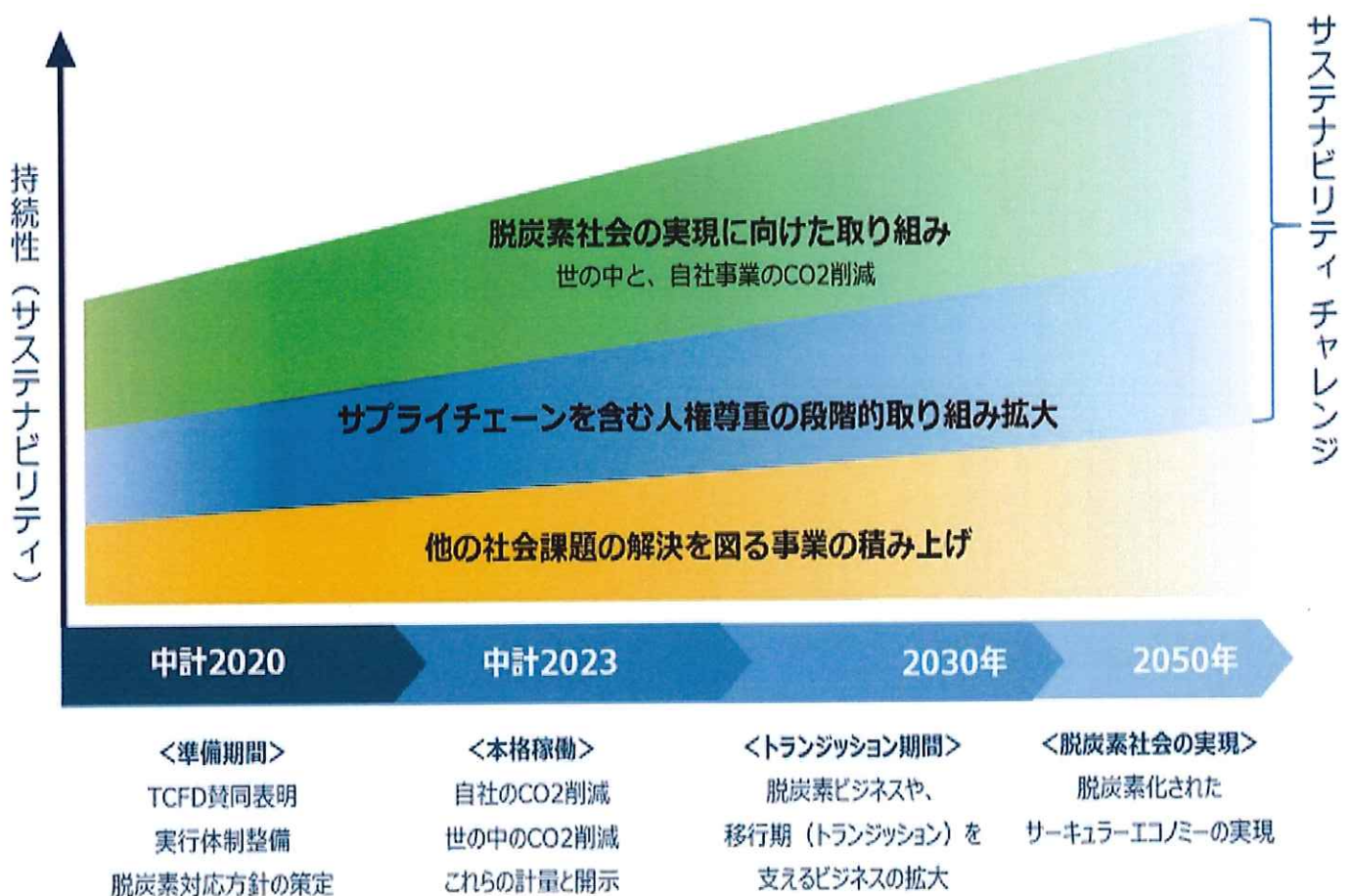
コンプライアンスの遵守や、中長期的な事業の持続可能性追求など、当社グループの活動すべてを有機的に連携させ、実践していくための企業統治とその透明性の追求に取り組む。

2050年に向けた長期ビジョン『サステナビリティ チャレンジ』

事業を通じた脱炭素社会実現への挑戦と、
サプライチェーンを含めた人権尊重への対応により、
双日と社会の持続的な成長を目指します。

双日グループは、企業理念にある「新たな価値と豊かな未来を創造」し続けるため、パリ協定や、持続可能な開発目標(SDGs)などのグローバル課題を踏まえ、「脱炭素社会実現」と「サプライチェーン上の人権配慮」を双日の責務と考え、上記の長期ビジョンを設定しています。

その達成に向け、脱炭素社会や循環型社会を見据えたビジネスや、トランジション期間に必要なインフラ型ビジネス・サービスを強化するとともに、恒常的に人権尊重の取り組みを拡大していきます。



双日グループ 環境方針

双日グループは、グローバル企業として、地球環境問題を経営上の重要な課題の一つとして認識し、持続可能な社会の実現に向け、事業活動において環境保全および汚染の予防に取り組むとともに、環境性能の高い競争力ある事業を推進します。

1. 環境関連諸法規の順守

事業活動の推進にあたって、環境関連諸法規、国際条約および合意した協定等を順守します。

2. 環境マネジメントシステムの継続的改善

環境パフォーマンスを向上させるべく、環境マネジメントシステムの下、環境目標の設定および定期的な見直しを行い、その継続的改善に努めます。

3. 環境負荷の最小化

気候変動防止に向けたCO₂をはじめとする温室効果ガスの削減、生物多様性への対応など、事業にかかわる環境負荷の最小化に取り組みます。

4. 省資源および廃棄物の削減・リサイクル

エネルギー・水の節減をはじめとした省資源及び廃棄物の削減・リサイクルに取り組みます。

5. 新規事業における環境配慮

新規事業の開始、既存事業の拡大・追加開発等を行うにあたって、環境負荷の低減および汚染の予防に取り組みます。

6. 持続可能な資源の追求

資源の安定供給や、適切なエネルギーミックスの実現に向けた取り組みを推進します。

7. 環境教育・啓発活動

本方針を全役員・従業員に周知するとともに、教育・啓発活動を行います。

2004年4月1日 策定

2017年1月1日 改訂

2007年7月2日 改訂

2018年5月9日 改訂

2013年8月6日 改訂

双日グループ 人権方針

1. 人権尊重へのコミットメント

双日グループは、誠実な心で世界を結び、新たな価値と豊かな未来の創造に努めてまいりました。人権の尊重は当社にとっての価値、そして社会にとっての価値という「2つの価値」を創造し、ステークホルダーの期待に応えるために不可欠な要素であると確信しています。

双日グループは、総合商社として世界各地で物品の売買及び貿易業をはじめとして、各種製品の製造・販売やサービスの提供、各種プロジェクトの企画・調整、各種事業分野への投資、並びに金融活動等を行う中で、人権への負の影響の発生または助長を回避し、双日グループが直接関係する負の影響の低減・予防に取り組む責任があることを認識しています。

双日グループは、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。

2. 双日グループの従業員

双日グループは、国際的な人権規範と当グループ企業理念に則り、グループ役職員、従業員に対し、差別の禁止、人種・国籍・民族・信条・性別・社会的身分・宗教・年齢・心身の障害・性的指向等を含む多様性の尊重、児童労働・強制労働の禁止、腐敗行為の防止、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、適切な労働時間管理を含む労働慣行等の促進を図ります。双日グループは結社の自由と団体交渉権を指示します。

3. 人権デュー・ディリジェンスの実施

双日グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、双日グループの事業と関わるステークホルダーの人権に対する実際の、及び潜在的な人権への負の影響を評価し、その低減・予防及び報告に努めます。

当グループの取組に優先順位を付ける必要がある場合は、双日グループの事業に関わるステークホルダーにとって最も顕著な潜在的リスクの対処を最優先します。双日グループは、事業活動において各国における法規制を遵守します。

万が一、当該国の法規制と国際的な人権規範が異なる場合は、国際的な人権規範を尊重する手段を模索します。対応決定に当たり、信頼できる第三者機関に意見を求めます。

双日グループは、グループ従業員、労働者および双日グループの事業活動により影響を受けている、または潜在的に影響を受ける可能性のある外部ステークホルダーとの対話の重要性を認識しており、当グループの事業に関連した人権問題について、ステークホルダーと対話を行います。

4. 特定の人権課題

先住民族について:

双日グループは、先住民族が在住する地域での事業活動において、先住民族が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決め「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や「国際労働機関(ILO)第169号条約」に定められた先住民族の権利への配慮を行います。

警備会社起用について:

双日グループが、警備会社による人権侵害に加担していないことを確実にするために、当グループは、人権と基本的な自由の尊重を確保する枠組み内で企業がどのように事業活動を行うべきかという指針を提供する、「安全と人権に関する自主原則」(VPSHR) を支持します。

5. 本方針に関するサプライヤー、取引先の皆様へのお願い

双日グループの企業活動は、サプライヤー、取引先等の多様な関係者の皆様のご協力の基になりたっています。

双日グループが事業に関わる人々の人権尊重に取り組むにあたり、皆様のご理解とご協力は不可欠です。双日グループは皆様と協働し、また本方針の原則を皆様にも支持して頂けるよう働きかけていきます。

双日グループに属さずに双日グループの事業に関わっている、双日グループのサプライヤーや取引先等を含む人々の人権侵害が疑われる事象を特定した場合は、事実を確認の上、サプライヤー、取引先等の関連するステークホルダーに人権問題の改善対応を求めます。

* 重大な違反等に関する双日グループの方針を含む、サプライヤー、取引先等に対する期待に関する詳しい情報については、双日グループサプライチェーンCSR行動指針をご覧ください。

2017年6月 策定
2023年8月 改訂

双日グループのサステナビリティの取り組み詳細は、ウェブサイトでも紹介しています。



WORLDWIDE | JP | 文字サイズ | このページを印刷 | お問い合わせ

企業情報 | ニュース | 事業紹介 | IR (投資家情報) | サステナビリティ | 人材・採用 | caravan

ホーム > サステナビリティ

サステナビリティ

- メッセージ
- 理念・長期ビジョン・方針
- マテリアリティ
- 実行体制
- 社会貢献
- ESG開示情報
- 外部からの評価
- Sojitz ESG BOOK

サステナビリティ

サステナビリティ重要課題 (マテリアリティ)

当社が中長期にわたって取り組むべきサステナビリティ重要課題を特定しました。



和 : <http://www.sojitz.com/jp/csr/>

英 : <http://www.sojitz.com/en/csr/>



2

サステナブル サプライチェーンについて

サステナブル サプライチェーン

サプライチェーン上に潜む環境・社会課題を、サプライチェーンを構成する企業間で

双日は「双日グループサプライチェーンCSR行動指針」に基づき、以下6つの分野を持続可能性を向上させていきたく考えております。

次ページからは実際にこれらの課題がビジネスに影響した事例をご紹介します。

■人権・労働

- ・ 強制労働の防止
- ・ 非人道的扱いの防止
- ・ 児童労働の防止
- ・ 雇用差別の防止
- ・ 不当な低賃金の防止
- ・ 労働時間の管理
- ・ 団結権の尊重

■職場の安全・衛生

- ・ 設備操作の安全対策
- ・ 職場の安全対策
- ・ 職場の衛生対策
- ・ 労働災害や健康被害の対策
- ・ 緊急時の対応
- ・ 食堂など施設の安全衛生
- ・ 従業員の健康管理

■環境保全

- ・ 環境汚染の予防・削減策
(土壌汚染・大気汚染・水質汚濁の予防・削減及び適切な廃棄物処理など)
- ・ 温室効果ガスの排出量の削減策
- ・ 生物多様性の保全策
- ・ 資源・エネルギーの再利用

把握・共有し一緒に改善に取り組むことです。

中心にお取引先様とサプライチェーン上の課題改善に取り組み、サプライチェーン全体の

■公正取引・腐敗防止

- ・汚職や収賄の防止
- ・優越的地位の濫用の防止
- ・競争制限的行為の防止
- ・不適切な利益供与と受領の防止

■商品・サービスの品質・安全性管理

- ・品質・安全性の維持・向上の体制
- ・正確な商品・サービス情報の提供

■情報開示・管理・保護

- ・以上の5つの分野に関わる問題発生時の適時開示（事実の隠蔽防止）
- ・コンピュータウイルス・ハッキングなどに対する防御策
- ・個人情報の漏洩防止
- ・顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

人権・労働

■強制労働の防止

強制労働とは処罰などの不当行為により、従業員の意思に反して就業させること。例えば、次のような労働が挙げられる。

- ①身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務づけ、従業員から離職の自由を奪う労働。
- ②借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働。
- ③人身売買の結果として行われる奴隷労働。
- ④刑を満了するために報酬なしで労働を強いる囚人労働。

■非人道的扱いの防止

虐待、体罰、セクシャルハラスメント(性的嫌がらせ)、パワーハラスメント(暴言による嫌がらせや威圧的行為)など。

■児童労働の防止 (ILO国際労働基準より)

- ①就業の最低年齢は15歳未満。(途上国の場合は、14歳未満)
- ②健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業の場合、最低年齢は18歳。
- ③軽易労働は一定の条件下で、13歳以上15歳未満。(途上国は12歳以上14歳未満)

上記を踏まえ、多くの業界では以下(1)~(3)のうち「最も高い年齢に満たない者を児童と見做す」基準が採用されている。

(1)15歳未満、(2)義務教育を修了する年齢、(3)国の法律で定められた最低就労年齢

■差別の防止

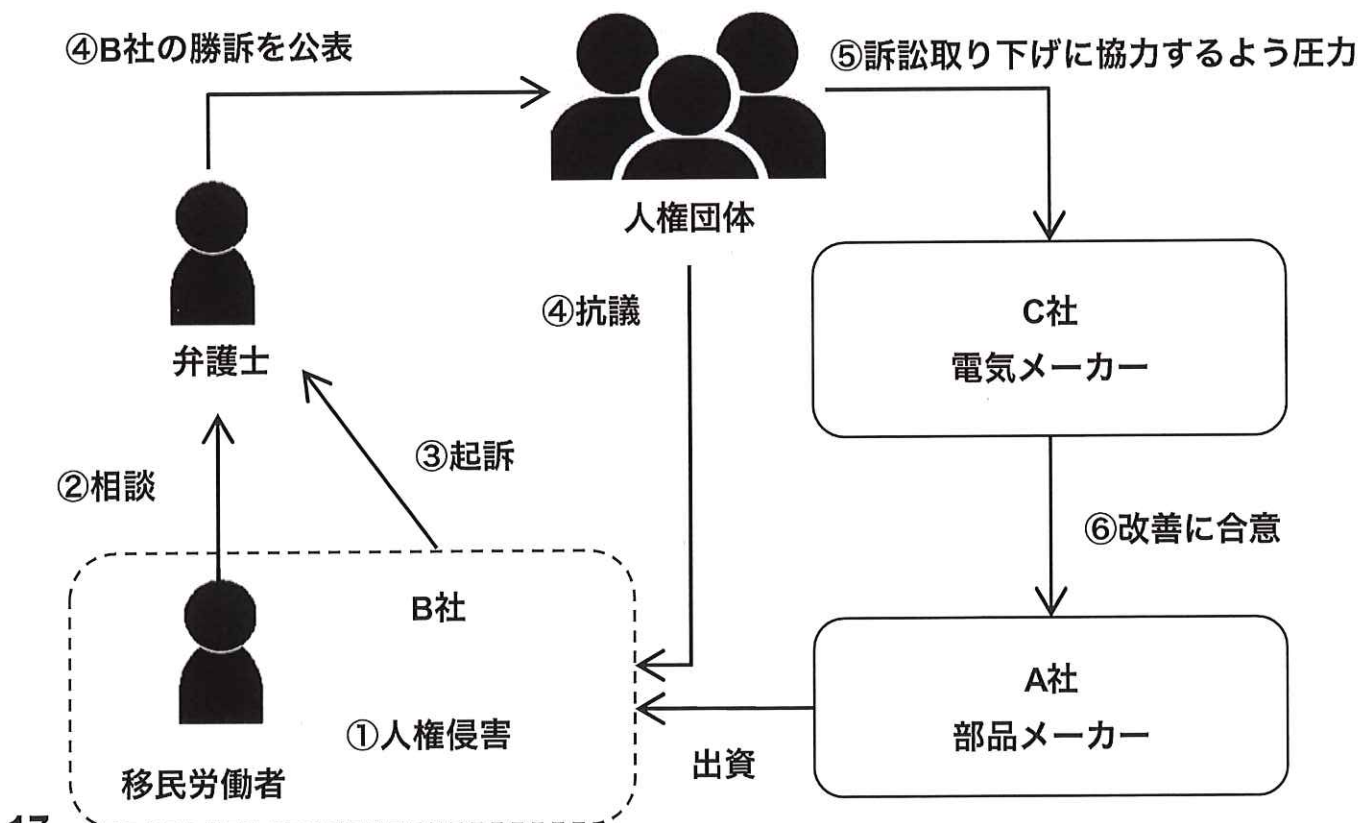
本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外で、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けること。差別の要素には、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的志向、障害の有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。

■団結権の尊重

報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会などに加わる自由などに配慮すること。

事例

- ①部品メーカーA社の海外子会社であるB社にて、他国出身の従業員(移民労働者)が労働条件の改善を訴えたところ、B社から母国への強制送還などの脅しを受けた。
- ②従業員から相談を受けた弁護士はB社に事実確認を求めたが回答はなく、B社での人権侵害の実状を自身のブログを通じて公表。
- ③弁護士はB社から名誉棄損で訴えられ、結果、B社が勝訴。
- ④弁護士がB社の勝訴をブログで公表したところ、世界中の人権団体から裁判判決は不当との抗議がB社に殺到。
- ⑤抗議の対象はB社に留まらず、B社から部品調達していたバイヤーC社にも及び、C社の各国事務所宛てにはB社の訴訟取り下げに協力するよう毎日100通以上もの抗議メールが届き、一部の事務所にはデモ隊まで押し寄せた。
- ⑥事態を把握したC社は、親会社A社との話し合いの結果、A社は人権尊重責任を認識し、C社のガイドラインに沿ってB社の労働条件改善を図っていくことを決めた。



職場の安全・衛生

■職場の安全対策

漏電、火気、滑り易い床、落下物などの、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクの所在把握とその対策を指す。対策には、動力源の管理・運用方法の研修や、保護メガネ・安全帽・手袋など保護具の提供などが挙げられる。

■職場の衛生対策

人体に有害な化学物質（アスベストなど）の管理、騒音、悪臭などの状況把握とその対策を指す。対策には、管理基準の策定・運用、従業員への研修や保護用品の提供などが挙げられる。

■労働災害や健康被害の対策

労働災害の状況把握と、その対策を指す。対策には、災害・疾病の記録、治療の提供、災害・疾病の原因調査と排除に向けた対策の実行などが挙げられる。

■緊急時の対応

災害や事故などの緊急時を想定し、対応策の事前準備やその社内周知を指す。例えば非常階段などの避難経路の明確化とその確保や、防災訓練による周知などが挙げられる。

■施設の安全衛生

職場で従業員に提供される施設（トイレ、水飲み場、ロッカールーム、食堂、社宅など）や、職場外で従業員に提供される施設の安全・衛生管理を指す。

■従業員の健康診断

病気の早期発見を目的としたものに限らず、メンタルヘルスなどの精神的ケアも含まれる。

事例

① X国の縫製工場5社などが入居するビルが崩壊し、死者は1,000名以上にも上った。事故の直接的な原因は、ビルの違法な増築と数千台のミシンの振動とされている。

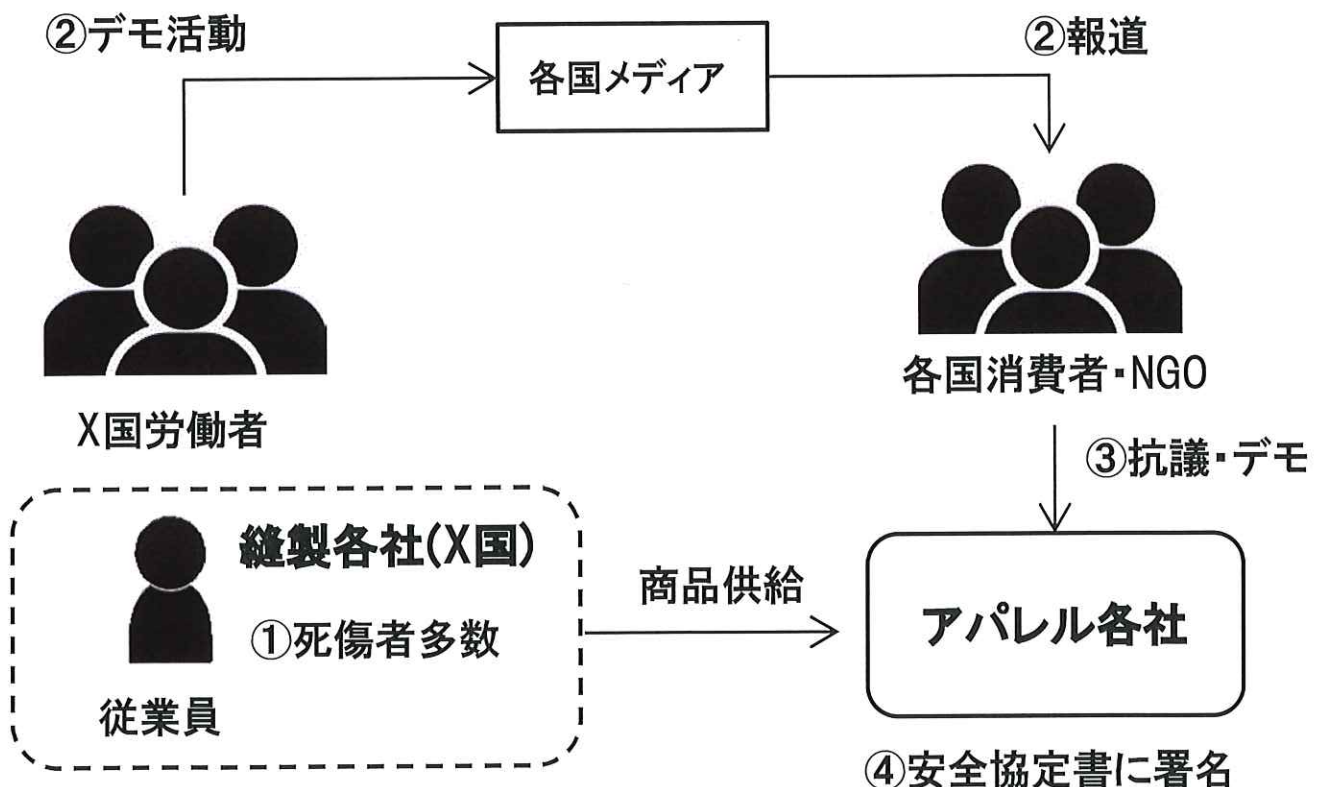
崩壊直前、ビルの壁に亀裂が生じた際、従業員は一時的に避難したが、バイヤーであるアパレルメーカー各社からの厳しい納期を満たすため、雇用主が職場に戻るよう強要したとされる。

② 事故後、X国内の労働者層による労働環境改善を訴えるデモ活動が続けられ、その様子は各国メディアを通じて世界中に報道された。

③ 報道後、アパレルメーカー各社には消費者からの抗議や、人権NGOからX国の労働環境改善に協力するよう訴えるデモが行われた。

④ アパレルメーカー各社はX国サプライヤー各社の労働環境改善を目的に、業界での安全協定書に署名したことを発表し、改善への取り組みが開始された。

一方で、X国の縫製産業は経済を支える主要産業であり、その強みは価格競争力にある。故に、強みを守るため労働者の賃金は安く抑えられており、X国労働者は不当な労働条件下でも働かざるを得ない実状もある。



環境保全

■環境汚染の予防・削減策

- ①法令で含有禁止に指定された化学物質を自社製品に含有しないことに留まらず、必要とされる試験結果や表示義務も遵守する。
- ②法令が指定する化学物質を外部に排出する際は、法令に則った処理や排出量の把握に留まらず、使用量の削減にも努める。
- ③継続的に環境負荷を軽減させる体制を構築し、ISO14001などの国際認証を取得する。
- ④排水・汚泥・排気は所在国の法令等を遵守し、必要に応じて自主規準をもって更なる改善を行う。
- ⑤埋め立て、または焼却が必要な廃棄物は、法令に則り処理するに加え、その排気量および使用量の削減に努める。

■温室効果ガスの排出量の削減策

特に二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、ハイドロフルオロカーボン類、パーフルオロカーボン類、六フッ化硫黄については、自主的な削減目標の設定や、削減に向けた計画の立案・達成が求められる。

■生物多様性の保全策

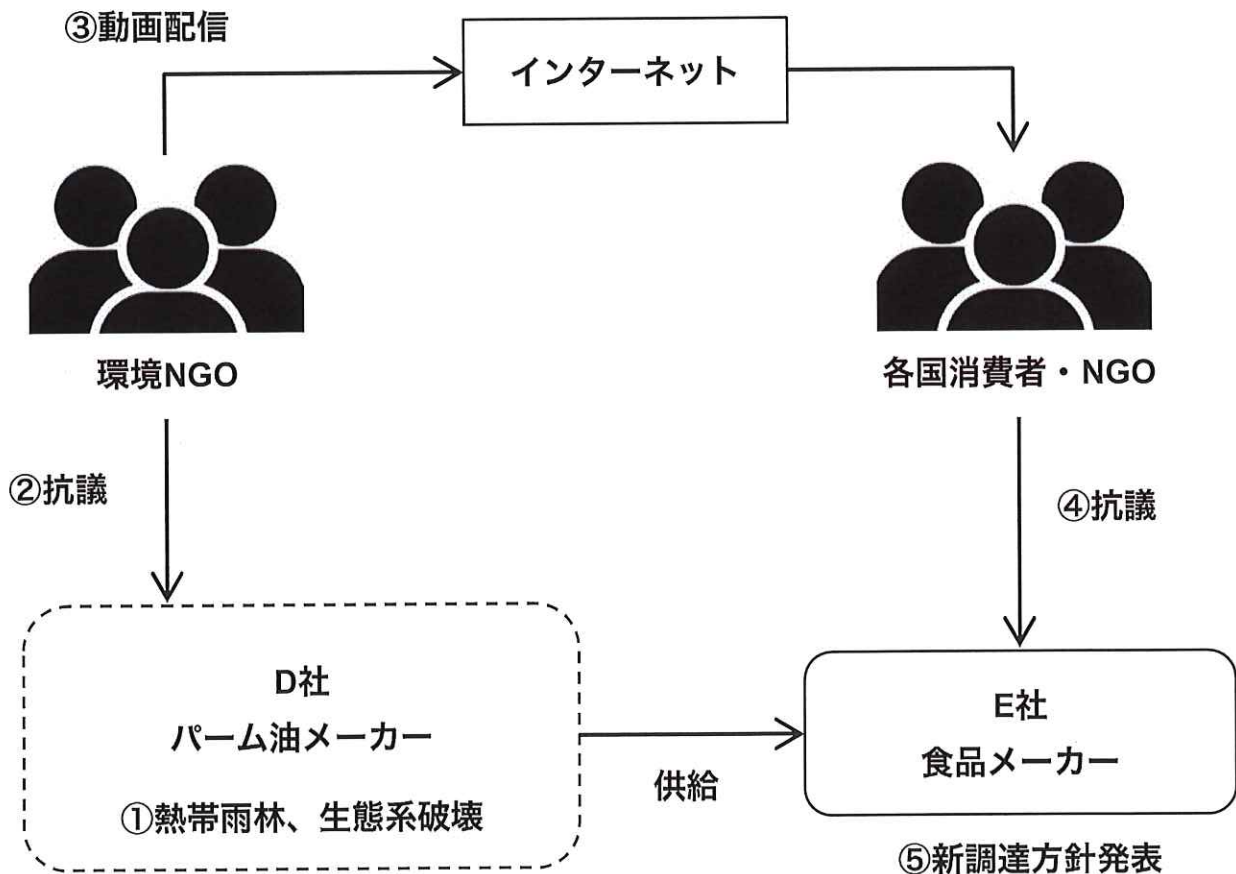
企業活動を行う周囲の動植物やその生息地を把握し、これら生物の生存に極力配慮した計画を立て、実践するよう努める。

■資源・エネルギーの再利用

3R(Reduce、Reuse、Recycle)の観点から、自主目標を設定し資源・エネルギーの有効活用に努める。

事例

- ①パーム油製造会社のD社は、熱帯雨林を伐採し、パーム油の原料となるアブラヤシのプランテーションを開発していた。
- ②プランテーションの現地調査を行った環境NGOは、D社に対して開発停止を働きかけたが改善が得られなかった。
- ③環境NGOはD社からパーム油を調達する食品メーカーE社に注目し、E社の商品が熱帯雨林と生態系の破壊につながると批判する動画をインターネット上で配信した。
- ④その動画はネット上で話題となり、2ヶ月の間に世界中で150万人以上に閲覧され、多くの消費者やNGOからE社宛てに、30万通以上の抗議メールが届いた。
- ⑤E社は抗議を重く受け止め、「熱帯雨林を破壊してつくられた原料を使用することを止め、持続可能な原料に切り替える」旨の調達方針を発表した。



公正取引・腐敗防止

■汚職や贈収賄の防止

公務員とそれに準じる者(以下公務員等という)、また私人に対して、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことを指す。

■優越的地位の濫用の防止

バイヤーという立場を利用してサプライヤーとの取引条件を一方的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことを指す。

■競争制限的行為の防止

同業他社との間で製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと(カルテル)や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行なうこと(入札談合)などを指す。競争制限的行為は各国の独占禁止法で禁止されており、国を超えて適用される場合もある。

■不適切な利益供与および受領の防止

次のような行為を指す。

- ①法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供あるいは顧客より受領したり、社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するような、賄賂性のある行為。
- ②社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力(犯罪組織やテロ組織など)に不適切な利益を供与する行為。
- ③顧客などの業務に関する非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行なうインサイダー取引。

事例(1)

H社は、石油、ガス田権益確保のためにU国の政府高官に賄賂を支払ったとされる件*で、多額の罰金を支払うことで米当局と合意した。

米司法省は外国での贈収賄を禁止する「海外腐敗行為防止法」に違反したとし、米証券取引委員会はT国での不当利得の吐き出しがあったとし、罰金の総額は4億ドル 近くにのぼった。

*H社は、U国における石油、ガス田の開発権を取得するため、過去に仲介者を通してU国の政府高官に多額の賄賂を支払ったとされる。

事例(2)

I社はカルテル行為と政府当局者への贈賄を企てた罪を認め、米司法省へ多額の和解金を支払うことで合意した。事件に関与したとされる役職員は逮捕された。

事件の発覚後、I社はグループ内のカルテル及び外国公務員への贈賄に関する現状把握を行い、以降、再発防止に向けた取り組みに注力し続けている。

特に従業員への教育には注力しており、本社部門や国内外のグループ会社の従業員への研修など再発防止策を取っている。

海外での研修はその国の言語で作成した資料を用い、I社の法務担当者が直接説明している。また、その国特有の事情や法制度について討議するため、必要に応じ現地の弁護士も研修に同席させている。

商品・サービスの品質・安全性管理

■品質・安全性の維持・向上の体制

品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。

ここで品質保証活動とは、品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、いわゆるPDCAサイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味している。

代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9000シリーズ、ISO/TS16949(自動車関連)、ISO13485(医療機器関連)などがある。

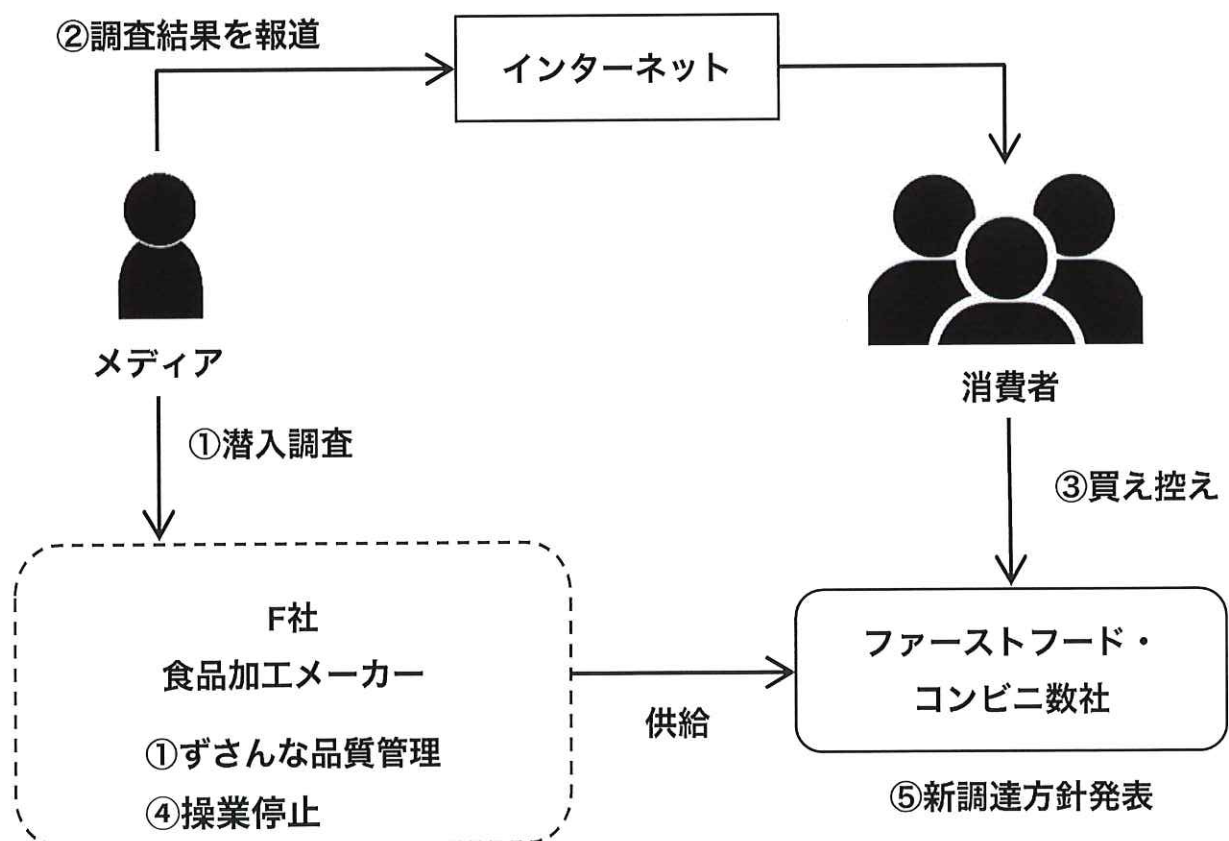
■正確な商品・サービス情報の提供

正確な情報とは、例えば次のようなことを指す。

- ①製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法が正確であること。
- ②製品に使用されている部材・部品の含有物質の情報が正確であること。
- ③製品やサービスに関するカタログ等の表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害等の内容を含まないこと。

事例

- ①食品加工メーカーのF社にメディアが潜入調査したところ、使用期限が過ぎた食材を原料に使用して出荷するなど、ずさんな品質管理体制が発覚した。
- ②調査結果は国内外のメディアで取り上げられ、F社内での実状のみならず、F社のバイヤーであるファーストフードチェーンやコンビニ数社の社名も報道された。
- ③結果、消費者による商品の買え控えが発生。
- ④バイヤー各社は、調達先を別のサプライヤーに変更するなど対策を施したが、買え控えによる売上減少、既に調達したF社製食材の廃棄費用などが重なり、その後、業績見通しの大幅な下方修正を発表した。
また、F社は操業停止においこまれる事態となった。
- ⑤ファーストフード・コンビニ数社は、新調達方針を発表することを決めた。



情報開示・管理・保護

■問題発生時の適時開示(隠蔽防止)

事業内容や財務状況のみならず、重大な法令違反、環境・社会への悪影響が懸念される事項、災害時の被害状況なども速やかにステークホルダーへ開示すること。
(例、不具合の懸念がある場合のリコールなど)

■コンピュータウイルス・ハッキングなどに対する防御策

コンピュータウイルスやハッキングなど、コンピュータ・ネットワーク上の外的脅威に対して、顧客情報や機密情報が流出しないようセキュリティ対策を講じること。

■個人情報の漏洩防止

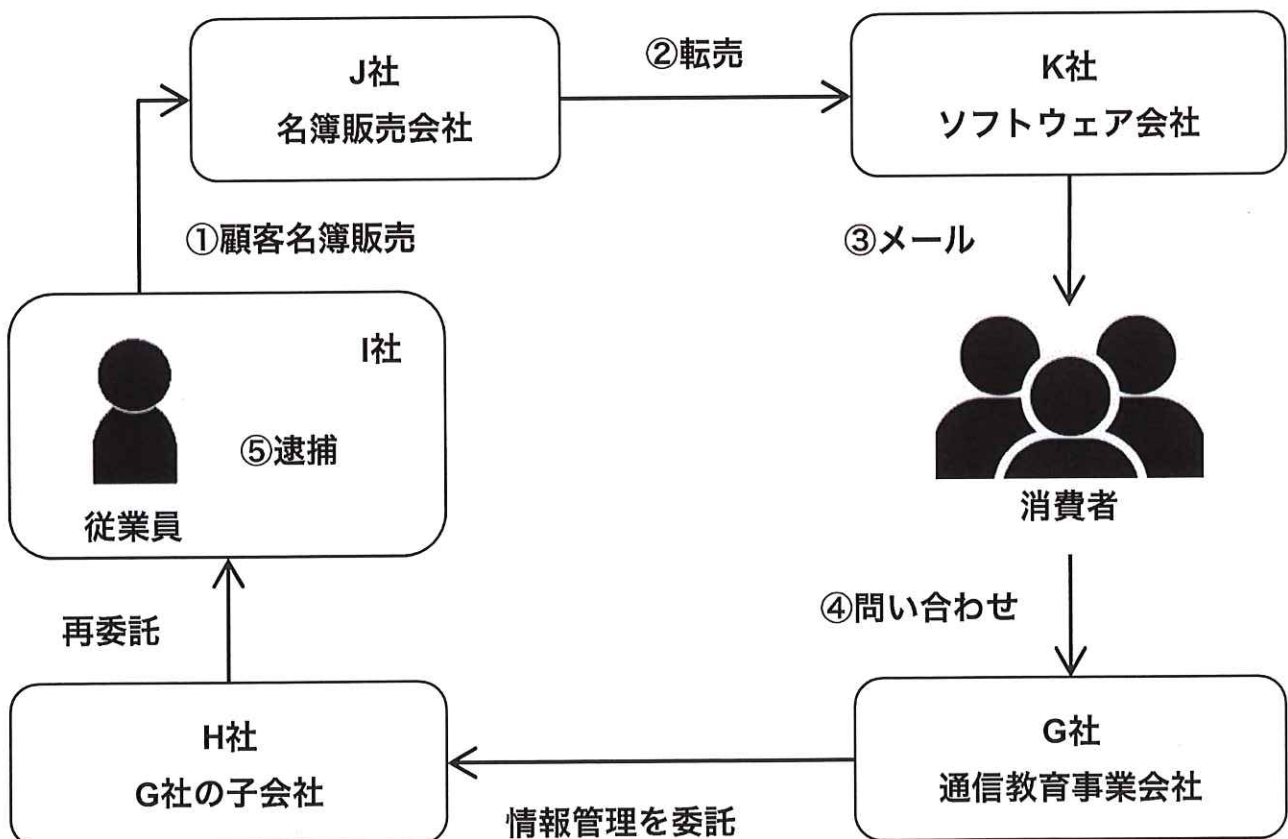
特定の個人を識別することができる情報(氏名、生年月日など)。
情報を取り扱う従業員が遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しなど、適切に管理・保護する必要がある。

■顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

機密である旨が合意されている文書に記載された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報は個人情報と同様、適切に管理・保護する必要がある。

事例

- ①通信教育事業を行うG社は、子会社のH社に顧客情報の管理業務を委託していたが、H社はグループ外のI社に再委託していた。I社の社員は、個人的利益のため、G社の顧客情報（名簿）を盗み出し、名簿の売買を行うJ社に販売していた。
- ②J社に販売された名簿は、ソフトウェア開発・販売会社のK社へと転売された。
- ③K社は自社開発商品の宣伝の為、名簿に記載された顧客宛てにメールで商品の宣伝・販売を開始。
- ④K社からメールを受取った一部の顧客から、G社に対し、G社のみには申告していたはずの顧客情報にも関わらず、K社から商品の宣伝メールを受け取った旨の問い合わせがあったのをきっかけに、上記の顧客情報の流出が明らかとなった。
- ⑤顧客情報を盗み出し販売したI社の社員が逮捕された。G社に対しては関係省庁からの行政指導が行われ、G社は顧客から信用失墜による客離れ、および個人情報流出の被害者となった顧客への補償により、大幅な赤字に転落する事態となった。



■参考文献

- ・国連グローバル・コンパクト
英：<http://www.unglobalcompact.org/>
- ・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
和：<http://www.ungcjin.org/>
- ・国際労働機関(ILO)
英：<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
英：<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Pages/HRCIndex.aspx>
和：http://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/resolutions_reports/hr_council/ga_regular_session/3404/
- ・レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範
英：<https://www.responsiblebusiness.org/>
和：https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_Japanese.pdf
- ・一般社団法人 電子情報技術産業協会(JEITA)
和：<http://home.jeita.or.jp/ecb/csr/>
- ・国連 持続可能な開発目標 (SDGs)
英：<http://www.un.org/sustainabledevelopment/>
和：http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/



双日株式会社
双日グループ サステナブル サプライチェーン ハンドブック
2019年9月発行 2023年9月改訂

制作・発行 双日株式会社 サステナビリティ推進部