

お取引先様とつくる 持続可能なサプライチェーン



背景

サプライチェーン上で発生する差別や強制労働などの人権問題、新型コロナウイルス感染症の拡大・長期化は、サプライチェーンに大きな影響を及ぼしています。企業には、サプライチェーンに潜むリスクに対応し、持続可能なサプライチェーンを構築することが求められています。

目指すゴール(コミットメント)

私たちは、お取引先様とサステナビリティに対する考え方を共有し、共に社会的責任を果たすことを通じて、サプライチェーン全体で持続可能な未来の社会づくりに貢献します。また、私たちは、お取引先様とともに、サプライチェーンで働く人々の人権が守られ、健康に働き続けることができる職場環境づくりを実現します。

2023年度目標・KPI

- JFRお取引先様行動原則浸透に向けたアセスメントの質問票の回収率80%、浸透率25%
- 人権デューデリジェンスの取り組みの拡大
- 従業員への人権教育実施率100%

2020年度の主な取り組み

- お取引先様行動原則アセスメント実施準備(2021年秋実施予定)
- 人権デューデリジェンスの取り組み(人権リスクの特定、人権方針の拡充)

アセスメントの実施にむけて

当社グループは、2019年、グループのお取引先様に行動原則を送付し、当社の社会的責任に対する考え方や規範について賛同いただけるよう働きかけるとともに、大丸松坂屋百貨店においては、説明会を実施しました。

2021年度は、賛同いただいたお取引先様に対し、共有した

行動原則の理解・遵守状況を確認するため、行動原則に関するアセスメントを実施し、必要に応じて、対話による改善を進めていきます。

このプロセスを積み重ねることで、サプライチェーン上のリスクの把握とお取引先様とともにつくる持続可能なサプライチェーンの構築につなげていきます。

人権デューデリジェンスの取り組み

当社グループは、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って、人権への取り組みを進めています。私たちのあらゆる事業活動の土台に人権の尊重を据え、関係する国・事業活動全般にわたる人権問題について理解を深めるとともに、当社グループにおける人権リスクを特定し、「人権方針」を策定しました。

今後は、お取引先様と共有した人権方針の遵守状況についてアセスメントを行い、課題が見られたお取引先様とは改善に向けた対話を行うことで、人権デューデリジェンスの活動を進めていきます。

人権デューデリジェンスのプロセス

人権リスクの特定	人権方針の策定	アセスメント	対話改善	ステークホルダーへの開示
JFRにおけるリスク一覧の中から人権に関するリスクを特定する。	人権に対するコミットメントとして、社会的状況に対応した人権方針にする。	共有した人権方針の内容が遵守されているかをアセスメントにより確認する。	アセスメントの結果で課題が見られた取引先に対して、改善に向けた対話を行う。	定期的に人権デューデリジェンスについての情報開示を行う。

人権リスクの特定

2020年、事業活動が人権に及ぼす人権リスクを特定しました。リスクマネジメント委員会において、環境分析をもとに、リスクを識別・評価し、優先的に対応すべきリスクの絞り込みを行い、「JFRグループリスク一覧」として、グループ全体でリスク認識を共有しています。

特に、その中から人権に関わる重要なリスクを選定し、当社グループの人権リスクとして特定しました。

特定した人権リスク

対象	人権に関するリスク
JFRグループ	JFRグループ従業員の健康など労務管理の不備(外国人・障がい者含む)
JFRグループ+1次サプライヤー	不適切な雇用・請負・業務委託・労働者派遣
1次サプライヤー	サプライチェーンの持続可能性

人権方針の策定

当社グループの人権方針は、「国際人権章典」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」および「国連グローバルコンパクト10原則」を踏まえ、2019年に策定しました。この方針は、様々な人権問題について理解を深め、適切な行動をとっていくための考え方を示しています。

人権に関する社内教育

従業員一人ひとりが人権について正しく認識し、理解するとともに人権尊重を基本とした企業風土をつくり、企業の社会的責任を一層推進するため、当社グループでは、イントラネットを活用して、全従業員がいつでも人権について理解を深められる取り組みを行っています。さらに、管理職へは、人権に関する研修を毎年行っています。