

ESG の取り組み

○ESG の取り組み方針

当社は、創業以来、世界中の人々が仲良く暮らすためにはソーシャル・コミュニケーションが大切であるとの基本理念に基づき、ハローキティ等の当社キャラクターを媒介としたソーシャル・コミュニケーション・ビジネスを「他人の物を盗まない」、「暴力をふるわない」、「嘘をつかない」、「法律を守る」、「社員は助け合って仲良くする」という行動原則に基づき展開してまいりました。当社は、企業活動を行ううえで、当社及び当社グループのすべての役職員が遵守し、実践すべき普遍的な規範である『サンリオコンプライアンス憲章』を 2004 年 10 月 1 日に定めております。『サンリオコンプライアンス憲章』においては、当社が事業を行ううえで、人権を尊重していくこと、法令を遵守すること、適切かつ公正な情報開示を行うことを明記しております。加え、当社は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むようします。これらの基本理念、行動原則に基づき、ESG の観点からもセルフチェックを行い、サステナブルな事業活動を行います。

また、『Hello Kitty』は国連と協働し、「#HelloGlobalGoals」を始動、SDGs の推進を応援しています。国内ライセンス事業においては、SDGs に取り組む企業へのオリジナルデザインの貸与などを通し、SDGs の啓蒙を行いつつ事業としての確立も図っております。

○環境への配慮

■気候変動への対応方針

当社は、気候変動と生物多様性への影響を軽減するため、物販事業における廃棄削減に努めるとともに、事業活動全般における気候変動への影響度が高い事業の把握に努め、取り組むべき課題点を抽出、対応に努めます。

■環境に配慮した取り組み

現在までに、本社物販事業においては全直営店における包装の簡素化、LED 照明の導入、テーマパークにおける LED 照明の導入等を完了しました。

■エネルギー使用量

当社は電力を中心とするエネルギー使用の合理化に努めており、2020 年度のエネルギー使用量は 2019 年度と比較し、74%の使用量に抑えました。

■廃棄削減による CO2 削減

本社物販事業においては、厳格な在庫管理や廃棄の削減を進めることで、二酸化炭素の排出削減を目指しており、廃棄額に関しては、2019 年対比で 2024 年 3 月期末までに 80%超の削減を目指しております。

○人権の尊重

■役職員への意識徹底

当社は、『サンリオコンプライアンス憲章』において、人権を尊重していくことを明記しております。当社グループでは、年 1 回、役職員に対して、コンプライアンス自己点検を実施しており、基本理念および行動原則の浸透を図っております。また、『サンリオコンプライアンス憲章』を具体化したものとして、当社グループ役職員が日常業務を遂行する過程で遵守すべき行動基準を定めた手引書『【サンリオグループ】コンプライアンスマニュアル』を作成しております。

■ハラスメントの禁止

当社は、従業員の人格を尊重します。従業員が身体的、性的、心理的ないやがらせを受けたり、言葉の暴力を受けたりする職場におけるハラスメントを認識し、ハラスメント防止への意識を高めております。従業員のハラスメントに対する意識を高めるため、顧問弁護士を招き、ハラスメントに関する講演を適宜開催しております。

■情報セキュリティへの取り組み

当社は、「サンリオグループ個人情報保護方針」を定め、個人情報の適切な扱いを行っております。また、当社グループ会社も現地でのプライバシー法への対応を進めており、EU圏内においては、GDPRを踏まえたポリシーと実施体制を、カリフォルニア州においては、現地州法CCPAを踏まえた、個人情報の取り扱いポリシーと実施体制を整えております。このように日本法および現地法を遵守しながら、情報セキュリティに取り組んでいます。

■差別の禁止

当社はサンリオコンプライアンス憲章を厳守し、すべての人が等しく有する基本的人権を尊重するとともに、社内的地位、雇用形態、年齢、性別、出身、祖先、国籍、人種、障がいの有無、宗教、信条、既婚、未婚などを理由とした差別や不利な取扱いを一切行いません

■公正な賃金

当社はサンリオコンプライアンス憲章 2.行動原則(4) 法律を守るに従い、

国内外の法令や社会規範および会社規程を遵守し、公正で適正な企業活動を展開します。賃金に関しても、それぞれの国・地域の法令等の定める最低賃金、または地元の慣習で規定される最低賃金を超える賃金を支払います。また、それぞれの国・地域の環境と状況に合った範囲で、より良い賃金や諸手当を提供することに努力します。

■従業員の基本的権利

当社は法令に基づき、結社の自由や団体交渉権をはじめとする従業員の基本的権利を尊重します。

○社内環境の整備

■労働環境の整備

当社は、グループ内全従業員の人権を尊重し、すべての国内法を遵守します。従業員の労働時間、残業時間、賃金は各国の法令基準や国際的規範に基づいて適正に把握、管理します

当社は「健康経営宣言」を策定しており、その中で以下のような方針を打ち立てております。

- 1) 経営者が率先して健康づくりに取り組みます。
- 2) 健康づくり組織と担当者を設置します。
- 3) 当社の健康課題を把握し改善に取り組みます。
- 4) 従業員と家族の健康づくりにむけて疾病予防に取り組み、従業員と家族の幸福度向上に努めます。
- 5) 会社、産業医、健康保険組合の連携を強化し健康づくりを推進します。

■健康経営優良法人の取得

当社は、健康経営方針の社内外への発信と、これに基づく健康推進施策の実施活動が認められ、経済産業省より「健康経営優良法人 2022」に認定されました。

■ダイバーシティの尊重

当社は、従業員の採用や雇用決定の際、人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自、年齢、障がい、性的指向や性自認、組合への参加・不参加、またはその他の状況による差別を行いません。

従業員の女性比率が6割である当社において、まずもって男女の区別なく活躍できる環境を重視しております。育児休暇、時短勤務制度も充実させており、今後はそれらの利用期間における、テレワークなどの働き方も導入検討してまいります。キャリアアップ志向、家庭との両立、この両面での支援を推進しております。また、多様な視点、価値観を歓迎するため、他社からの中途採用、シニア社員、外国人等、の登用についても積極的に行っております。当社においては、評価制度の見直しも進め、男女にとらわれない評価を行うことにより、2023年には、管理職に占める女性管理職割合を43%（部長級35%、課長級45%）とする目標を定め、推進してまいります。

また、当社は、グローバル経営を進めていくうえで、特に、海外子会社の経営幹部層については、性別・年齢・国籍を問わず、人材の登用を進めております。

■更に働きやすい職場作り

2022年3月期に発表した中期経営計画に組織風土改革を掲げ、更に働きやすく、チャレンジが認められる企業風土を作っております。四半期に一回の定点的な社員モチベーション調査の結果を元に、社員の学習機会を増やす等の施策で各課題の解決につとめ、社員・企業が手を取り合って、共に成長する体制を作り上げております。

施策例：

- ・新たなVMV（ビジョン・ミッション・バリュー）の策定・浸透
- ・定点的な社員モチベーションアンケートの導入
- ・社外取締役の人数割合の適正化
- ・成果を反映できる新評価制度の策定
- ・ジョブローテーション制度の導入を計画
- ・新たな表彰制度の策定
- ・学習機会の増加 等

■能力開発研修に充てられる時間

2023年3月期については、経営戦略やコミュニケーションスキルの開発研修など

職位者120人に、一人6時間、計720時間の能力開発研修を計画。

昇格者100人に、一人6時間、計600時間の能力開発研修を計画。

■組織活性化調査

2021年度当社正社員の自発的な離職率は2.5%でした

■人員雇用形態

就業人員646名 臨時雇用者年平均1,414名

■企業理念/VMV のグローバル浸透

当社は当社企業理念および「One World, Connecting Smiles」というビジョンを海外子会社の従業員含む全従業員および役職員が共通で理解すべく。日本語の他、英語にて広くグローバルに浸透させるとともに、必要に応じ現地にて現地語に翻訳することで、グループ全体における共通意識として理念およびビジョンを遵守しております。

○サプライチェーンにおける環境整備

■お取引様とのコミュニケーション

当社はお取引先メーカー様、ライセンサー様との契約において、若年労働者の使役の禁止、強制労働の禁止、差別的待遇の禁止および安全かつ適切な労働条件の提供を含む人権尊重義務の遵守を要請しております。

また、当社は、創業以来掲げている（『サンリオコンプライアンス憲章』記載の）ソーシャル・コミュニケーションの大切さをお取引先メーカー様にもより深くご理解頂くよう努めております。

また、その信念を実際の行動につなげていきたいと考えております。通常当社従業員による中国工場のモニタリングを行っておりますが、2021年においては、新型コロナウイルスの影響により、当社国内従業員が渡航することができない状況にありました。そのため、当社上海事務所スタッフが、当社製品の製造事業に関連する中国国内の20工場をモニタリングし、職場環境の安全・衛生に関するリスクを中心に調査しました。当社は、モニタリングを通じて18項目の確認を行い、問題改善のための指摘を行いました。一方渡航できないために確認ができない工場に対しては、お取引先メーカーを通して 契約書の内容にある労働環境等の項目を遵守するように、引き続き対応のお願いをしております。

○コーポレートガバナンス

■法令遵守

私たちはサンリオコンプライアンス憲章の行動原則（４）法律を守るに則り国内外の法令や社会規範および会社規程を遵守し、公正で適切な企業活動を展開します。

■腐敗行為防止関連法令の遵守

私たちは、国内海外を問わず、公務員またはこれに準ずる者に対して賄賂、贈与、接待などを行いません。

私たちは、政府・官公庁と取引をする場合や事業活動に必要な行政手続をする場合は、適正に手続を行い、公正に取引します。

私たちは、政治・行政と健全で正常な関係を保ち、関連法令や社内規程等に反する不正または不適切な寄付・献金を行いません。

私たちは、当社やお取引先の非公開情報を利用して、インサイダー取引とみなされるような違法な行為をしません。

■腐敗行為防止取り組み実績

政治献金・ロビー活動費に該当する事例はありません。

2022年3月期においては、腐敗行為による罰金、罰則、金銭による和解が生じた事例の報告はありません。

■取締役のダイバーシティ尊重

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。

という方針のもと

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備えております。また、性別で見ると、女性 1 名、男性 8 名で構成しており、外国籍は 1 名在籍しております。なお、当社監査役会は、弁護士、公認会計士の 2 名の社外監査役と金融機関に勤務経験のある常勤監査役の 3 名で構成され、公認会計士および常勤監査役の 2 名は財務・会計・金融の知見を有しております。

■役員報酬制度

取締役の指名と報酬に関しては、指名報酬諮問委員会が精査しております。社長を委員長として、取締役 1 名、社外取締役 3 名の計 5 名で構成されており、年 2 回取締役会が諮問し、諮問事項の委員会答申について取締役会で承認を行っております。

■取締役会出席率

2020 年 4 月～2021 年 3 月の期間中退任者 3 名を含めた全取締役の取締役会への出席率は 100%でした。

○コンプライアンス

■コンプライアンス委員会の設置

当社では、コンプライアンス違反事例に対応するため、コンプライアンス委員会を設置しております。委員長 1 名、副委員長 1 名のほか、主要部門および主要グループから委員 7 名を選出して構成されております。原則年 1 回定例会を行うほか、ハラスメント等のコンプライアンス事案が発生する都度臨時会を開催し、対応しております。

■問題を報告できる多様な窓口

当社はサンリオグループの全従業員（アルバイト、派遣社員含む）、経営陣、およびお取引先様に対して会社や社員が法令・規則等に違反する行為をしていることを知った、あるいは不正行為を見聞きしたなどの相談や通報することのできる窓口である、コンプライアンスホットラインおよび職場での不適切な行動・行為などハラスメントに該当すると思われる事項を相談・通報することのできる窓口として、ハラスメントヘルプラインを用意しております。

両相談窓口寄せられた相談は、相談者への聞き取りの後、コンプライアンス委員会委員長により、調査の可否を決定し、必要と判断された場合は客観的証拠の収集や関係者へのヒアリングなどの調査に入ります。調査結果の報告を受けた「コンプライアンス委員会」が、社外の専門家の意見を参考にして、対応を決定します。最後に「相談・通報」をした対象者に、調査結果、是正措置、再発防止策、処分内容等について報告します。

2022年度3月期の当社通報件数は23件でした。内8件において臨時コンプライアンス委員会を開催し、協議の上で適切な対応を致しました。受け付けた相談については内容に応じて調査や事実確認等を行ったうえで対応し、職場環境の改善等を図っています。

通報者および聞き取りを行った従業員のプライバシーを保護し、また、万が一通報者等に対して不利益の取扱いや嫌がらせ等を行った者がいた場合は、就業規則に従って処分を科すこととしております。

■リスク管理委員会の設置

当社では、委員長1名、副委員長1名、プロフィット部門、コスト部門それぞれの主要部門および主要グループ会社から委員8名を選出して構成されるリスク管理委員会を設置しております。リスク管理委員会の下部組織として、IT委員会、商品安全対策委員会、防火防災委員会を置いております。原則年4回の定例会を行い、社内リスクに関するモニタリング、対応、管理を行っております。

■役職員のコンプライアンス遵守

当社取締役会は、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会を通し、基本理念や行動原則を、役職員に自己点検させることにより浸透、遵守されるようにしております。リスク管理委員会、コンプライアンス委員会は、定期的に基本理念や行動原則を役職員に自己点検させ、その結果を取締役に報告し、今後の取り組み方針につき審議することとしております。

■従業員に対する腐敗防止の意識付け活動

当社では全従業員に対して、コンプライアンスに関するアンケートを行い、あらゆる形態の腐敗行為の認識を促し、身近な課題を集計し、従業員の腐敗・汚職・ハラスメントへの意識を強めるとともに、実際に情報が寄せられた場合には、その性質に合わせ適切な聞き取り・対処を行います。