第三者意見

サントリーでは各社のレポートを専門的観点からご覧になられている緑川芳樹氏に、2003年から第三者意見をいただいています。今年の「CSRレポート2008」については、2008年1月から5月にかけて3度にわたってレビューをいただき、掲載内容と活動についてのご意見をいただきました。ご意見は、できる限り本レポートに反映しております。今回反映できなかった部分についても、今後の活動および次年度のレポートに活かしてまいります。

バルディーズ研究会
共同議長
グリーンコンシューマー研究会
代表
緑川芳樹

「水と生きる」の基盤ともいえる「水のサステナビリティ」が打ち出されました。水にこだわり続けるサントリーの新たなCSR戦略目標であるとともに、サントリーの独自性を超えて広く普及が求められるコンセプトです。今春稼動した「奥大山ブナの森工場」はサステナブルな「水」の利用を図り、さらに、LNGをはじめ「蓄熱システム」「雪室」などの環境配慮が加わりました。奥大山で9カ所めとなった水源涵養活動は、地域社会、従業員の参加を得てサステナブルに展開されることを期待します。食品偽装・有毒物混入などによる食品への不信・不安は食品メーカーのコンプライアンスと品質管理に一層強い関心が集まりました。サントリーが徹底した点検と改善を図った安心感はありますが、今後も“水ももらさない”管理をお願いします。
ステークホルダーごとにActivityが設定され、マテリアリティ(重要性)が全体的に分かりやすくなりました。CSRの課題に対応した選択がされており、高く評価できます。各Activityの枠組みには大小の差がありますが、それぞれのKPI(キーパフォーマンス指標)を明確にして自己評価し、継続的な改善を進めてください。

水とともに生きる ～自然との共生～

これまでの水準の高さが維持されており、価値観を根底から変えなければならないほどの課題となっている地球温暖化問題では、総量でのCO_2排出量削減に改善のきざしが見えています。言うことは簡単ですが、1990年比における原単位の大幅な改善と総量増加の落差を埋め、ポスト京都を展望しながら製品ライフサイクルのそれぞれの課題への取り組みを強めてください。

社会にとっての水となる ～社会との共生～

検討中のCSR調達システムの構築が大きな課題です。自社の企業行動規範の見直しと連動させながら、取引先との良質のコラボレーションをつくってください。前回と同様に、物流安全の活動を高く評価し、お客様情報の「ご指摘」への対応についての記載を求めたいと思います。文化活動では「サントリー美術館」を拝観し、文化とゆとりと癒しの時間と空間を楽しみました。

水のように自在に、力強く ～社員とともに～

3つのActivityが設定され、重点課題がはっきりしました。ワークライフバランス施策は、先駆的に開示してきた総実労働時間情報が組み込まれて体系的になり、「在宅勤務」などの新制度も加わりました。女性管理職登用も着実に進んでいます。今後、女性管理職の働きやすい職場づくりを労働慣行の改革と併せて進め、成果を上げるよう期待します。ただ、もう一つのダイバーシティ(多様性)の大きな柱である障がい者雇用が進んでいません。いま、大企業とそのグループが牽引役となり、日本全体の雇用率を引き上げる大きなうねりが起こっています。サントリーの労働CSR最重点の課題としてください。また、去る2008年4月にOECDが改善を求めた日本の「非正規労働者問題」についても、派遣・請負労働者を含め、その状況を開示しながら改善の方向を明確にしていただきたいと思います。おわりに、労働CSRの情報開示は他社のそれもじわじわと改善が進みサントリーレベルに近づいています。冊子とWebとの情報量の再調整を含め、今後、「説明責任はCSRの基本である」との認識に立ち、大胆に情報開示度を高めるよう希望します。

サントリー株式会社
専務取締役
CSR・コミュニケーション本部長
寺澤　一彦

第三者意見をいただいて

2007年は、食の安全・安心あるいはCO_2や資源問題をはじめとする環境問題など、私たちの事業活動を左右する課題についての議論が活発化した年でした。あらためてサントリーとお客様、社会、自然環境との関係を見つめ直す必要性を強く感じています。とりわけ環境問題については、経営の最重要課題としてとらえ、より高い次元で成果を出していくことが求められています。「水のサステナビリティ」をめざすことは大きなチャレンジであり、従来にも増してより積極的に、高い志をもって、「水と生きる」企業ならではの取り組みを進化させていきたいと考えております。CSR調達の実現には、関係先との相互理解と協調関係をいかに築くかという大きな課題がありますが、対話の充実を図ることで、取り組みの深耕を図ってまいりたいと考えます。
ダイバーシティ(多様性)の問題については、サントリーの伝統的人材観、すなわち人材の多様な力を認め活かしていくという姿勢を、今日の視点でとらえ直していくことが必要だと認識しています。ご指摘いただいた障がい者雇用も含め、より開かれた職場づくりに取り組んでまいります。
本年のレポートは、冊子とWebの連携を意識した編集としています。冊子に記載する情報の取捨選択や情報開示の充実については、まだまだ課題があると認識しておりますが、皆様方からのご評価を頂戴し、さらなるレベルアップを図ってまいりたいと存じます。