

人権尊重への取り組み

当社グループは、創業以来、経営理念である「相互信頼経営」と「人間尊重の経営」を積み重ねてきており、提供する商品やサービスを通してお客さま一人ひとりの健やかで豊かな毎日に貢献することで、持続可能な社会の実現を目指しています。また、自らのすべて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おり、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な原則・基準を、人権に関して最低限遵守されるべき原則・基準と理解し、支持しています。

ワコールグループ人権方針の改定について

当社グループは、2013年に制定した「CSR活動の基本方針」の中で、「人権」に関する基本方針を定めており、これを「人権方針」として捉え、これまで活動を行ってきました。しかしながら、人権への問題意識の高まりと企業の社会的責任を踏まえ、人権尊重の取り組みをさらにグループ全体で推進する必要があることから、2022年4月、「ワコールグループ人権方針」を改定し、社内外へ開示しています。なお、本方針は、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則*」に準拠しています。

*「ビジネスと人権に関する指導原則」:2011年に国際連合人権理事会が採択。「指導原則」を実践に組み込み、企業活動により重大な損害を被るリスクにさらされている人々を守ることを目的としている

今後の取り組み

現在、当社グループでは、CSR調達ガイドラインに沿って、商品調達における人権への負の影響とリスクを特定し、適切な対策を策定・実行するプロセスを講じており、活動の対象範囲を拡大しています(P33をご参照ください)。しかしながら、調達過程以外のサプライチェーンにおける人権デュー・デシリジェンスのプロセスについてはまだ構築できておらず、当社の業態特有の事情を考慮した人権課題の抽出も行っていません。サステナビリティ委員会傘下の「人権・D&I部会」では、自社特有の人権課題の抽出を行いつつ、社内の人権デュー・デシリジェンス実施体制の構築に優先して取り組む予定です。

ワコールグループ人権方針

(1) 基本的な考え方

ワコールグループ(以下、ワコール)は、創業以来、経営理念である「相互信頼経営」と「人間尊重の経営」を積み重ねてきており、提供する商品やサービスを通してお客さま一人ひとりの健やかで豊かな毎日に貢献することで、持続可能な社会の実現を目指しています。ワコールは、自らのすべて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おり、以下の国際的な原則・基準を、人権に関して最低限遵守されるべき原則・基準と理解し、支持します。

- ・「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・「OECD 多国籍企業行動指針」
- ・「国連グローバル・コンパクト10原則」
- ・「ILO 中核的労働基準」

(2) 適用範囲

本方針は、ワコールのすべての役員と従業員に適用します。また、自社の製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対して、本方針の理解・支持を期待します。

(3) 人権尊重責務の実行

ワコールは、自社の事業活動が、直接または間接的に人権に影響を及ぼす恐れがあることを理解します。ワコールは、他者の人権を侵害しないことはもちろんのこと、自らの事業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合には、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重の責任を果たします。

・適用法令等の遵守

ワコールは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に承認された人権原則と各国の法令が相反する場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

・人権デュー・デシリジェンス

ワコールは人権デュー・デシリジェンスの仕組みを構築し、ワコールが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その予防及び軽減を図ります。

・対話、協議

ワコールは本方針を実行する過程において、必要に応じて外部専門家の知見を活用します。また、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

・教育(研修)

ワコールは本方針が自らのすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、すべての役員と従業員に対し、幅広い人権啓発を行います。

・是正、救済

ワコールは事業活動に伴う人権への負の影響を効果的に把握するために、実効性のある通報対応の仕組みを整備していきます。また、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組めます。

・報告、情報開示

ワコールは人権尊重の取り組みの進捗、及びその結果をWEBサイトなどで開示します。

サプライチェーンにおける社会的責任の推進

当社グループは、サプライチェーン全体での社会的責任を果たすため、世界各地のお取引先とともに、責任ある調達に取り組んでいます。社会の期待に応え、相互信頼と協働の考え方に基づいて、製造委託先や原材料仕入れ先とともにCSR調達を推進することが、サプライチェーンに関わるすべてのパートナーと当社共通の利益を最大化し、双方の持続的成長に資するものと考え、積極的な取り組みに努めています。

相互信頼と協働に基づくCSR調達の推進

繊維・アパレル産業のサプライチェーンは、販売する国や地域での商品企画・設計に始まりますが、原材料の生産・調達、製品の縫製・製造は、ほとんどが中国やASEANの新興諸国で行われ、輸送されてくる国際的なネットワークを築いています。当社は、2017年10月に制定した「ワコールグループCSR調達ガイドライン」において、「社会的責任を果たしていくためには、商品の生産に関わるすべてのお取引先と緊密なパートナーシップを築き、『品質』『価格』『納期』のみならず、『人権』『労働慣行』『環境』『倫理』などの社会的要求事項についても、お取引先とともに遵守・尊重しなければなりません」と宣言しました。2018年2月から自社の縫製工場や製造委託先工場を対象に、ガイドラインに定める内容の遵守状況を的確に把握することで、継続的な是正・改善につなげるサイクルの運用を開始しました。また、2018年5月からは当社のCSR調達活動に賛同し、開示に合意していただいた製造委託先工場の基本情報を当社WEBサイトで公開しています。

2022年3月期の取り組み内容と2023年3月期の計画

2022年3月期取り組み内容

- ・CSR調達活動の対象範囲拡大
海外連結子会社(香港ワコール、フィリピンワコール、ベトナムワコール、ワコールシンガポール、ワコールインドネシア)及び七彩の衣料品、そのほか(株)ワコールやピーチ・ジョンにおける衣料品以外の製品製造委託先工場を新たに調査対象に追加
- ・自己評価を通じた「CSR調達ガイドライン」に定める内容の遵守状況の確認
2020年3月期にCSR調達活動を開始した製造委託先工場58工場を対象に2度目となる自己評価を実施
- ・リモート監査手法の検証実施(新型コロナウイルス感染症の影響による現地監査中止に対する代替策)
過去に現地監査した工場の更新監査手法として運用し、過去の監査結果で課題として目立った労働慣行項目を中心にリモート監査による実効性を検証
- ・海外連結子会社の製造委託先工場監査における外部認証の援用
監査の合理性と効率性に照らしCSR調達活動の対象先を拡充するため、当社の要求する監査内容を担保できると評価した外部機関の認証を取得している工場においては、その認証結果の援用を認可

公開している製造委託先工場の基本情報(2022年6月末時点)

国・地域	自社工場または製造委託先	構成比
日本	105	40.4%
中国	118	45.4%
台湾	3	1.2%
インドネシア	3	1.2%
ベトナム	13	5.0%
タイ	7	2.7%
フィリピン	3	1.2%
カンボジア	3	1.2%
スリランカ	1	0.4%
ドミニカ共和国	1	0.4%
チュニジア	2	0.8%
その他	1	0.4%
合計	260	100.0%

2023年3月期計画

- ・現地監査あるいはリモート監査の実施、援用監査の運用
国内での現地監査の再開、海外での現地監査の一部再開と援用監査(外部監査機関の認証結果)運用を推進
- ・グループ海外子会社の原材料生産工場にてパイロット監査を実施のうえ、原材料仕入先に対する監査手法の構築
- ・自己評価を通じた「CSR調達ガイドライン」に定める内容の遵守状況を的確な把握と分析評価フィードバックの実施
- ・人権への負の影響を抑え、改善する取り組みの推進
人権への負の影響を防止・軽減、是正・救済することを目的に、自社の縫製工場において人権尊重を土台としたCSR調達活動について啓発する研修機会を増やすほか、国内外すべての製造委託先、原材料調達先を対象とした自己評価及び現地監査において「人権への負の影響」を特定する項目を拡充

ミャンマーワコールの営業状況について

2021年2月の軍事政権移行後、国軍とデモ隊との衝突激化や新型コロナウイルス感染症の拡大影響もあり、8月末まで工場を休業しました。この期間、ミャンマーの現地情勢が目まぐるしく変動する状況が続いたこともあり、その時々々のリスクをタイムリーに把握し、リスクの除去・軽減のために必要な措置を講じてきました。一方、軍事政権下での従業員のリスクを包括的に特定するための人権デュー・デシリジェンスについては実施していません。この過程で把握した最大の人権リスクは従業員の生命・身体の安全に関するリスクであり、ミャンマーワコールの従業員の健康と安全を確保するため、治安状況を含む現地情勢について経営会議や取締役会において随時情報共有を行い、適時適切な措置を講じる体制を確保しました。具体的に採った措置の例としては、国軍の検問などによって通勤が困難な場合や、治安状況を踏まえ労働者の通勤途上における安全確保上のリスクが予測される場合には、有給休暇を付与する形で通勤を中止させたり、在宅勤務とさせるという対策を講じて、安全の確保を図った事案が挙げられます。