

人権

当社グループは、創業以来の経営理念である「相互信頼経営」と「人間尊重の経営」を基盤に、すべての事業活動は人権の尊重を前提として行うべきであると考えています。世界各地の取引先と協力してサプライチェーン全体で責任ある調達を推進するとともに、人権の尊重や労働環境の継続的な改善に取り組むことで、持続可能な成長を実現していくことを目指しています。

人権方針

ワコールグループ人権方針
<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/rights/>

当社は人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、「ワコールグループ 人権方針」を制定しています。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。

推進体制

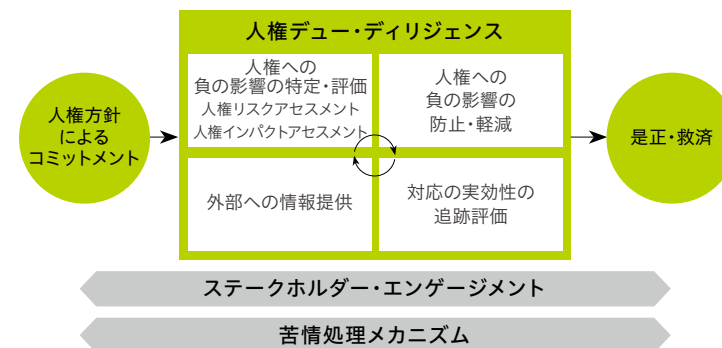
サステナビリティ活動に関する全体計画の立案、進捗状況のモニタリングを行う「サステナビリティ委員会」の下部組織に「人権・D&I部会」を設置しており、人権方針に基づく人権尊重の責務が果たされ、その業務執行が適正に行われるよう、人権擁護に関わる教育啓発活動、および人権デュー・ディリジェンスの体制構築および実行への助言・提言を行っています。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、2017年より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・実行するプロセスに取り組んできましたが、調達過程以外のサプライチェーンにおける人権課題の抽出は実施できておりませんでした。そこで2023年に当社グループのサプライチェーン全体における潜在的な人権リスクの把握を行うため、「人権リスクアセスメント」を実施しました。特定にあたってはその後、第三者機関とのディスカッションを経て、当社グループが今後取り組むべき人権テーマを3つ特定しています。

重要な人権テーマ

- ① 調達サプライチェーン上の人権課題の継続的な把握
- ② 職場の従業員や販売員における職場環境の改善
- ③ 消費者の人権と多様性の尊重



TOPICS

2024年人権インパクトアセスメント実施結果

潜在的リスクが一般的に高いとされる「外国籍労働者の人権課題の把握」については、通常のCSR調達活動から一歩踏み込んだ調査が必要であると第三者機関から指摘を受け、2024年は人権インパクトアセスメントを実施しました。

① 外国人技能実習生の雇用状況を確認

当社日本国内のグループ会社を中心として、外国人技能実習生の雇用状況を確認。

② 外国人技能実習生への直接アンケート調査

オンラインアンケート調査を実施し、ライツホルダーの生の声を確認。本調査は、第三者機関とともに取り組み、調査内容は「尊厳ある移民のためのダッカ原則」に基づいています。

③ インタビューの実施

インタビュー調査は、②の調査状況を踏まえ対象工場を選定しました。なお、客観性および中立性の確保を目的に、調査は第三者機関が実施し、当社および工場関係者は同席いたしませんでした。

評価結果サマリー

- 外国人技能実習生の就業環境や生活環境については、人権侵害は見られず、会社と外国人技能実習生との関係性が大変良好であることが確認された。
- 日々の円滑なコミュニケーションも確立されている。業務面では、日本人スタッフが簡潔な日本語で説明する工夫が見られ、生活面では、生活指導員や監理団体の担当者を中心に、日常的な悩みや困りごとを工場側に迅速に共有し対応する体制が整えられている。
- 工場内の表示は日本語が主体であるため、安心・安全の確保に加え、品質向上や不良率の低減を目的とした多言語表示の充実が望まれる。
- 日本国内の急激な物価上昇と円安による、生活への影響や生活賃金の基準については、定期的に監理団体と生活指導員と協力して確認していくことが重要である。

評価結果で確認された課題については、工場管理者へ共有し改善アクションに取り組んでいます。

人権

ワコールグループ相互信頼と協働に基づくCSR調達の取り組み
<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/csr/>

■CSR調達活動

当社グループは、お客さまに愛される最高品質の商品を届けるため、理念や志を同じくするグループ内のサプライヤーだけでなく、原材料や商品を製造する多くの取引先の協力を得ています。社会の期待に応え、相互信頼と協働の考え方に基づいて、取引先とともに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。

2017年10月に「ワコールグループCSR調達ガイドライン」を制定し、グループ共通の調達方針として、人権、労働慣行、環境や倫理など、社会的要求事項への配慮を重視する製造委託先との信頼と協働に基づく取引を推進しています。

ワコールグループ CSR 調達ガイドラインの主な内容

1. 組織統治－コンプライアンスと透明性の高い組織管理体制の構築
2. 人権の尊重と人権侵害への非加担
3. 健全な労使関係、労働安全衛生
4. 環境保全への配慮
5. 公正な競争と自他の財産権尊重
6. 消費者の安全・安心の担保
7. 地域社会との共生、社会貢献

■推進体制

サステナビリティ活動に関する全体計画の立案、進捗状況のモニタリングを行う「サステナビリティ委員会」の下部組織に「CSR調達部会」を設置しており、CSR調達に関する全体計画の立案と進捗確認、当社グループの横串調整、教育、指導、支援等を行っています。

■製造委託先工場の基本情報開示

2018年5月からは開示に賛同していただいた製造委託先工場の基本情報をWebサイトに公開しています。

製造委託先工場の基本情報開示
<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/csr/list/index.html>

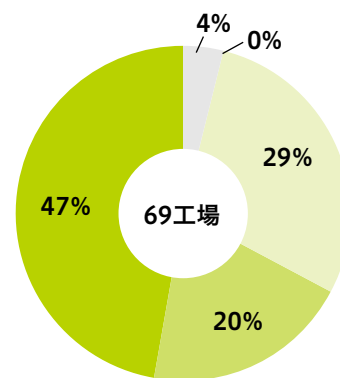
■2025年3月期の取り組み内容

- 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把握と分析評価フィードバックの実施
- 外国人技能実習生受け入れ製造委託先縫製工場へのモニタリング強化
- 外国人技能実習生のさらなる実態把握のために、外国人技能実習生を対象に人権インパクトアセスメントを実施

■モニタリング結果(製造委託先工場における自己評価の結果)

自己評価は2年ごとに実施しており、2025年3月期における自己評価の対象数は69工場でした。69工場のうち、2023年3月期から継続して自己評価を実施したのは36工場です。なお、レベルの低い工場については優先的に現地調査を行い、是正・改善を予定しています。

製造委託先工場における自己評価の結果



評価基準：レベル5（高評価）～レベル1（低評価）

評価	内容
レベル5	模範となるレベル。今後も高い水準の維持が望まれる。
レベル4	総合的には平均以上のレベル。今後、より高い水準を目指すことが望まれる。
レベル3	全体的な底上げが期待されるレベル。
レベル2	全体的な底上げが強く期待されるレベル。
レベル1	ただちに改善を要求する重大な問題（取引中止レベルの高リスク）が存在する。

■2026年3月期活動計画

- 縫製工場、原材料仕入先、染色工場に対して「自己評価シート」を実施し、分析・評価フィードバック、是正・改善計画、フォローアップというモニタリング機能を強化。
- 新規縫製工場を中心に、現地監査を実施。