

三起商行株式会社 2021 年度 CSR 調達レポート

1. はじめに

近年、気候変動対策や人権尊重といった持続可能な発展にむけた企業活動への期待から、製品の調達・生産に係るサプライチェーンに対する企業の社会的責任についてステークホルダーの関心が高まっています。

三起商行株式会社(以下、当社)では、このような社会背景を真摯に受け止め、自社のみならずサプライチェーンにおける人権、労働環境、安全衛生や地球環境などの課題に、サプライヤー(商社や製造委託先工場を含む)とともに取り組むことが求められていると考えています。

2. 基本的な考え方

これからもより多くのお子さま・ご家族に喜んでいただける製品やサービスをご提供することを目指して、「三起商行株式会社 CSR 調達方針」および各方針に基づき、当社の取締役、役員、および従業員一人ひとりが倫理的な事業活動を行うことを基本理念としています。その上で、「サプライチェーンマネジメント」「責任ある調達」に注力し、サプライヤーとともに、「三起商行サプライヤー行動規範」に沿った調達活動を通じて、「責任あるサプライチェーン」を推進します。また、関連業界団体などのステークホルダーとの協働による活動を推進します。

3. 体制

当社では、本社の CSR 部門、人事総務部門、生産部門が中心となり、さらにその他の本社関連部門や各ビジネス部門と協力して活動を推進しています。本社 CSR 推進部が全社的な方針を定め、運用については、生産・調達担当の指示の下、代表取締役を運用責任者としています。

4. 2021 年度取り組み

対象期間:2021 年 3 月 1 日～2022 年 2 月 28 日

◆国内サプライヤー工場における外国人技能実習制度に関する取り組み

当社では 2018 年から 2019 年にかけて外国人技能実習生(以下、技能実習生と言う)を雇用する国内サプライヤー工場全 25 社に対し実態調査を実施いたしました。その後、新型コロナウイルスの感染拡大による行動制限のため、継続的な現地での実態調査等の中断を余儀なくされるなか、2021 年度は、感染症の状況が落ち着くタイミングを見計らいながら下記の取り組みを行いました。

これまで実態調査を行ってきた上記 25 社は製品の縫製を担う 1 次サプライヤー工場でしたが、サプライチェーン全体で取り組むことの重要性を鑑み、2021 年 8 月～9 月には素材の染色加工を担う国内染色工場(2 次サプライヤー)2 社に対して実態調査を行

いました。今後も、技能実習生を雇用する国内2次サプライヤー工場の実態調査、及び監査を随時進めてまいります。

また2022年2月、1次サプライヤー2工場に対し、以前実施した実態調査後のフォローアップ再調査を実施、前回調査における指摘事項の改善状況について進捗を確認いたしました。

◆新型コロナウイルスの感染拡大に対する対応

2021年度も、新型コロナウイルスの感染拡大が国際社会に大きな影響を与えた年でした。とりわけベトナム、中国でのロックダウンは、両国の生産機能並びに物流機能を停滞せしめ、当社の生産計画、販売計画にも大きな影響を及ぼす要因となりました。そのような先行きが不透明な世界情勢のなか、当社がどのように社会に貢献できるのかを考えながら行動してまいりました。

サプライチェーンへの影響については、日本国政府が感染拡大防止の観点から出入国のいずれについても厳格な渡航制限措置を設けたことから、技能実習生の雇用に関して大きな影響がありました。すなわち、雇い入れる工場サイドでは雇用計画通りに人材を受け入れることが出来ず人員確保がままならない一方、技能実習生は実習計画終了後も母国に帰国できない状況を強いられることになり、中には解雇され帰国の途も閉ざされて行き場を無くした技能実習生が犯罪に手を染めるという痛ましい事案が一部報道で取り上げられるなど、外国人労働者を取り巻く深刻な状況が顕著となりました。

当社のサプライヤー工場も厳しい人材確保を余儀なくされる点では例外ではなく、外国人労働者の雇用維持への苦慮が思料されました。その実情確認のため、2021年5月に「技能実習生の現状確認に関するアンケート」を実施し、15工場からの回答を得ました。調査結果の概要としては、やはりそれぞれの工場で技能実習生の新規受け入れや帰国困難者への対応等に腐心してはいるものの、在留期間延長や在留資格変更などの特例措置制度を利用しながら、何とか人材確保と生産性の維持に対処されている様子をうかがい知ることが出来、その努力に対して当社も発注者という立場から、生産発注量を引き続き確保・維持することで、サプライヤーとともに苦境を乗り切るための対策を行いました。

また、コロナワクチン接種の全国的な普及に伴い、行政情報が届きにくいとされている外国人労働者が取り残されていることがないか、接種に関する情報が正しく提供されているか、工場内であまねく接種が推奨されているか等を確認するため、2021年9月に「コロナウイルスワクチン接種に関するアンケート」を実施し、14工場からの回答を得ました。調査結果としては、すべての工場でワクチン接種に関する情報が全従業員に適正に提供され、技能実習生の接種状況の把握、並びに未接種者に対する接種手続き等が滞りなく実施されていることを確認いたしました。

引き続き、サプライヤー工場における状況の把握を行いつつ、必要に応じて当社としても可能な限り協力をしていく方向で対応を進めていく考えです。他方、継続的な生産発注を今後も維持することでサプライヤー工場における雇用維持に貢献できるものと考えており、全社として事業活動を継続するために一層の努力を行ってまいります。

◆海外の「現代奴隷法」への対応

サプライチェーンにおけるあらゆる奴隷制(人身取引、強制労働、性的搾取等)を確実に排

除するため、企業に求められる対応とその取り組み内容の開示を義務付ける「現代奴隷法」の制定が海外各国で進んでいます。

2015年に英国現代奴隷法が、2019年にオーストラリア現代奴隷法がそれぞれ施行されており、全世界で一定規模以上の事業を展開している企業が開示義務の対象となりますが、当社は両国において事業展開を行っており、その対象企業にあたります。

当社では2019年に当社グローバルサイトにて「英国現代奴隷法 2015」へのステートメントを開示いたしました。

これまで英国国民に対する情報開示を目的に、各企業が運営するサイトでの声明の開示が求められていましたが、英国政府の方針により、各企業の声明について政府が指定する専用サイトへの登録が推奨されることになりましたので、当社も2021年9月、同専用サイトに登録をいたしました。

<https://modern-slavery-statement-registry.service.gov.uk/>

あわせてオーストラリア現代奴隷法につきましても、オーストラリア政府指定の専用サイトへの登録が推奨されており、2021年9月、同専用サイトへの登録をいたしました。

<https://modernslaveryregister.gov.au/statements/5421/>

※ 英国現代奴隷法…英国で事業を展開し、且つ企業全体の年間売上高が3600万ポンド(約55億円)を超える営利団体・企業が対象。2015年施行。

※ オーストラリア現代奴隷法…オーストラリア国内で事業を展開し、且つ企業全体の年間売上高が1億オーストラリアドル(約84億円)を超える営利団体・企業が対象。2019年施行。

◆関連団体、他企業との連携による取り組み

2019年7月にスタートした、一般社団法人サ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン(ASSC)主催の「外国人労働者イニシアチブ」(企業分科会)に継続的に参加し、業界の垣根を越えて、外国人労働者に関わる課題の情報共有と解決に向けた取り組み等を議論し、外国人労働者の責任ある受入れにおける、企業としての「目指すべき姿」について検討を行いました。

また、社会の共通課題である外国人労働者をめぐる諸課題の改善に向けた取り組みを進めるための国際協力機構 JICA 主導の活動主体「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」(JP-MIRAI)にも賛同、会員企業として活動に参加しており、当社のサプライチェーンにおける技能実習生の受け入れ対応に関する情報提供、提言等を通じて、当該問題への理解を更に深め、解決に向けて貢献したいと考えています。

◆繊維版「責任ある企業行動ガイドライン」策定委員会への参画と提言

経済産業省の主導により官民産学メンバーで構成され、2021年9月に発足した日本繊維産業連盟の「繊維版『責任ある企業行動ガイドライン』」策定委員会に参画し、技能実習生を雇用するサプライヤー工場を有する発注企業の立場としての提言を行い、議論を進めています。当ガイドラインは、デュー・ディリジェンス義務化が進む世界的な潮流の中、国内の繊維産業全般に携わる企業が社会的責任を果たし、ビジネスを進めやすい環境を整備するための指針であり、「世界の労働者から信頼され、選ばれる日本」を目指すとともに、国

内で働く外国人労働者の環境や生活環境の改善、日本の多文化共生社会の実現に向けた取り組みに資するものであると考えています。

◆ASSC ワーカーズボイス

当社は 2020 年より、労働者の救済を目的とする苦情処理メカニズムとして ASSC が運営する多言語ホットライン「ASSC ワーカーズボイス」(AWV)を採用、現在国内外 172 のサプライヤー工場に導入し、ASSC と協働で運用しています。

AWV は、労働者に対する相談窓口としての役割や職場での困りごとに関連する情報提供を行うほか、寄せられた相談に対して当社との連携を促進することで、労働者への支援や、サプライヤー工場の課題改善への働きかけを促進する仕組みです。

サプライヤー工場の労働者への説明は、サプライヤー工場の各担当者を通じて、工場内でのポスターの掲示、労働者向けのハンドブックの配布を通じて実施いたしました。

◆SDGs（持続可能な開発目標）の啓発と発信

当社では 2021 年 3 月、創業 50 周年の節目に特設の SDGs サイトを開発いたしました。企業価値を高め、社会とのコミュニケーションツールとして機能させるべく、子どもにとってわかりやすく、見て楽しく SDGs を学ぶことができ、親子で一緒に参加できるサイトを目指しました。このサイトの中で、グループ全体の SDGs 活動の一環として、サプライチェーンにおける人権問題への取り組みについても紹介し、これまでの CSR 調達の活動と連携して社内外への理解を促すように進めています。

また 2021 年 10 月、部署を横断して課題の共有と対応、発信を連携させるため、社員 20 名で構成される「SDGs 推進委員会」を発足させました。2022 年 1 月には同委員会から挙げられた課題を全社で共有する報告会を実施し、社内での意識醸成を促しつつ、同委員会が中心となって対外的に情報や活動の発信を進める方針です。あわせて、当社所属のスポーツ選手に向けても SDGs 研修を実施して意識の共有に努め、全社一丸での対応を進めております。

さらに、SDGs についての社員に対する啓発、教育、研修活動についても、全社員対象に社内のオンラインシステムを通じて SDGs の理解を促すためのプログラムで研修を実施しています。

年 2 回実施する新作展示会においても、取引先も含めた社内外に対して当社の活動内容の方向性をパネル等で表現、共有し、理解と行動を促すよう努めています。

5. 今後に向けて

前述の通り、2021 年度は当社にとって創業 50 周年の節目の年でした。

これまでの 50 年、そしてこれからの 50 年を見据え、今まで支えていただいた感謝を常に念頭に置き、「子どもと家族の未来を笑顔でいっぱい」という企業ミッションを体現して、今後も社会にとってなくてはならない企業となるための取り組みの方向性を示すべく、様々な活動を進めてまいります。

特にサプライヤーとの協業については、CSR 調達方針に基づく調達活動の実践、人権デュー・ディリジェンスの推進、および外国人労働者の責任ある雇用の推進に取り組みつつ、技能実習制度を活用しているサプライヤー工場に対する継続的な情報把握とフォローアップ

プ、2次サプライヤーへの働きかけの推進、AWVの運用の深化に注力し、引き続き取り組んでまいります。

SDGsの重要なテーマの1つである「世界中のパートナーとともに社会から信頼される企業へ」という目標に基づき、引き続き労働環境の改善や人権課題への取り組みを通じた責任ある調達の実現にむけて邁進する所存です。

以上

2022年6月
三起商行株式会社
CSR推進部