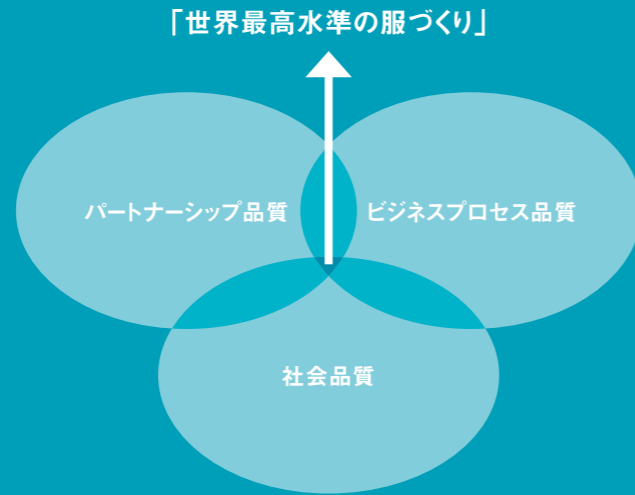
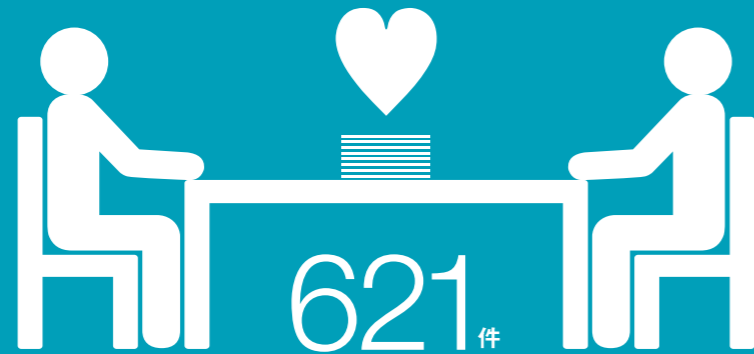


生産方針における「三つの品質」



労働環境モニタリング実施の件数



バングラデシュの取引先工場における防火および建設物の安全強化のための自主検査指摘事項改善状況



Challenge 1

生産

責任ある調達と正しいプロセスで「世界最高水準の服づくり」を実現

ファーストリテイリングが目指す「世界最高水準の服」とは

着る人も、つくる人も、サプライチェーンにかかわるすべての人を幸せにする服です。

そのために、適正な環境と正しいプロセスで服を生産することが、

お客様や社会に対して果たすべき最低限の約束です。

私たちは「世界最高水準の服」を届け続けるために、サプライチェーンすべてのプロセスに深く関与します。

長期的な視野に立ち、同じ理想、同じ理念を共有するパートナー、そして、お客様とともに、

世界を良い方向に変えていくチャレンジを続けていきます。

コミットメント

サプライチェーンにかかわるすべての人を幸せにする「世界最高水準の服づくり」を実現

ファーストリテイリング (FR) が追求する「世界最高水準の服づくり」とは、取引先工場の従業員の労働安全環境が担保され、地球環境や動物愛護などに適切に配慮されたプロセスで生産する「社会品質」、世界最高水準の取引先工場と長期的な視野で互いの成長を目指して取り組む「パートナーシップ品質」、持続的な成長の源泉となる高い精度と効率で仕事をする「ビジネスプロセス品質」の、三つの品質によって実現されます。

FRは世界各地に広がる生産拠点のすべてで「社会品質」を担保するために、労働環境モニタリングを実施。児童労働や強制労働の防止、適正な賃金の支払い、労働時間の管理の強化などを徹底しています。モニタリングは指摘にとどまらず、改善指導までを実施し、取引先工場自体の「社会品質」を高め、競争力の源泉にしていくことを目的としています。

三つの品質を実現するためには、CSR部はもとより、生産部がその意義を認識し、日常業務のなかにCSR活動を組み込む必要があります。FRでは、上海、ホーチミン、ダッカ、ジャカルタ、イスタンブールの生産事務所に、約400名の品質・生産進捗管理の従業員が勤務しており、取引先工場とともに三つの品質の実現に取り組んでいます。

さらに重要なのが、地球環境負荷低減への取り組みです。NGOなど多くのステークホルダーとの対話により、取引先工場とともに取組みを推進。2012年に宣言した危険化学物質排出ゼロについては、担当役員が参加する月例の会議で進捗を管理し、着実に進めています。また、さまざまな環境課題のなかで、FRがどこに重点を置いて活動すべきかを特定するために、サプライチェーン全体での環境リスクに関する調査を行っています。

FRは「世界最高水準の服づくり」を実現するために、サプライチェーンすべてのプロセスに関与し、互いに信頼し合うパートナーとともに、三つの品質を実現。世界を良い方向に変えていきます。



(株)ファーストリテイリング
グループ上席執行役員
生産統括責任者
国井 圭浩



CSR部と生産部の協働

世界各地の生産拠点で、現地の工場と協働 ともに「社会品質」を担保していく

生産現場の日常業務に「社会品質」を組み込む

ファーストリテイリング (FR) グループは、取引先工場の従業員の安全や適正な労働環境を確保する「社会品質」の実現に向けて、生産活動における社会的側面を重要なCSR課題と認識。CSR部内に取引先工場との取組みを専門に行うCSRソーシングチームを設置し、東京本部および生産拠点となる各地域で活動を展開しています。たとえば、最大の生産拠点である中国・上海生産事務所にはCSRの専任チームが常駐。各地の取引先工場を日々訪問し、安全面や労働時間管理など労働環境はもちろん、工場環境対応などについても、現場で問題を発見しながら状況を把握し、ともに解決に取り組んでいます。

また、取引先工場とともに社会的責任を果たしていくためには、取引先と密なコミュニケーションを取りながら事業活動を行っている生産部が、日常業務として主体的に適正な労働環境の実現に取り組む必要があります。FRは、取引

先とともに成長するという理念を実現するため、上海、ホーチミン、ダッカ、ジャカルタ、イスタンブールの生産事務所に、約400名の品質・生産進捗管理の従業員が勤務する強固な現地体制を整備。生産部従業員が担当している工場を毎週訪問して、現場の状態を直接把握し、必要に応じて改善するなど、取引先工場とともにさまざまな取組みを行っています。

また生産部では、新規工場と取引を開始する際、品質、価格、経営などのビジネス面の判断に加え、必ず労働環境モニタリングを受けたいというスタートするというルールのもと、発注を決定しています。2013年には、CSR部と生産部の協働をより効果的に進めるため、「労働環境モニタリングをクリアできない工場とは、いかに高品質低価格、すぐれた納期対応が可能であっても、取引を行わない」というFRの基本ルールを、生産部内に徹底。さらに、生産部従業員の業務研修にCSRのプログラムを組み込むことで、理解、浸透を図りました。

業界全体の課題解決に取り組む

2013年、バングラデシュで縫製工場が入居する建物の崩壊事故が起こった際、FRも取引先工場に本当に問題がないかを再確認しました。そのときに改めて感じたことは、現場を訪問し、取引先の経営状況や問題点まで把握していれば、致命的な問題が発生する可能性を低く抑えられるであろうということです。FRの取組みの特徴は、CSR部や生産部が日常的に取引先工場を訪問し、常に現状を把握しながら、工場とともに根本的な改善を目指している点であり、それを可能にしているのは、互いに信頼し合う取引先工場との強いパートナーシップです。

そして、FRはアパレル業界を代表するグローバル企業グループの一つとして、中国をはじめ各生産拠点で顕在化している業界全体の課題を強く認識。自社の取引先工場にとどまらず、現地の課題解決に貢献していく必要があると考えています。

中国では法令や規制も厳しくなる傾向にあり、取引先工場にとっても労働環境の整備は不可欠。日常的に工場を訪問している生産部との協働を進め、取引先とともに、取組みを推進します。

迅銷(上海)企业管理咨询有限公司
CSR部 責任者
田中 利之



事業のリスクや品質の観点からも適正な労働環境は最低限の条件。日々の会議や研修、CSR部とともに工場を訪問する機会などとおして、生産部内での意識共有の徹底を図っています。

迅銷(上海)企业管理咨询有限公司
生産部 部長
宇津野 智哉



適正な労働環境と正しいプロセスによる服づくりで サプライチェーンにかかわるすべての人に幸せを

労働環境モニタリングにおける取組み

ファーストリテイリング (FR) の労働環境モニタリングは、取引先工場とともに安全で適正な労働環境を維持し、生産性と品質、従業員満足を高めることによって、双方に価値を生み出すための重要な取組みです。2004年に制定した「生産パートナー向けのコードオブコンダクト (CoC)」を基準として、取引先工場に対し、生産現場において児童労働や強制労働はないか、作業環境が安全に保たれているかなどを外部の専門機関が確認。改善が必要な工場については、CSR部従業員が直接訪問、指導します (2014年度の結果は下表参照)。

具体的には、取引先工場に対し、建築・防火安全に関する証明書の取得方法や、賃金計算結果の確認方法、労働時間の記録方法など、個別の課題に対する実践的な内容について、アドバイスをしています。また、新規に取引を開始する工場を対象に「事前モニタリング」を実施。2014年からは基準をさらに厳格化し、実施ルールも再徹底しました。「事前モニタリング」によって、早期に改善に着手していた結果、取引開始後に指摘を受ける工場の割合が減少。指摘を受けた工場についても、監査評価が向上するケースが多くなりました。

この他にも、FRの基準を周知徹底するために、取引先工場に対する教育や研修などの回数を増やし、内容も強化。虚偽報告で取引停止になるケースや、不適切な労働時間管理など、個

別の問題に応じて取引先工場がすぐに現場に取り入れられるよう、実践的な内容で実施しています。

● 労働環境モニタリングにおける三つのミッション

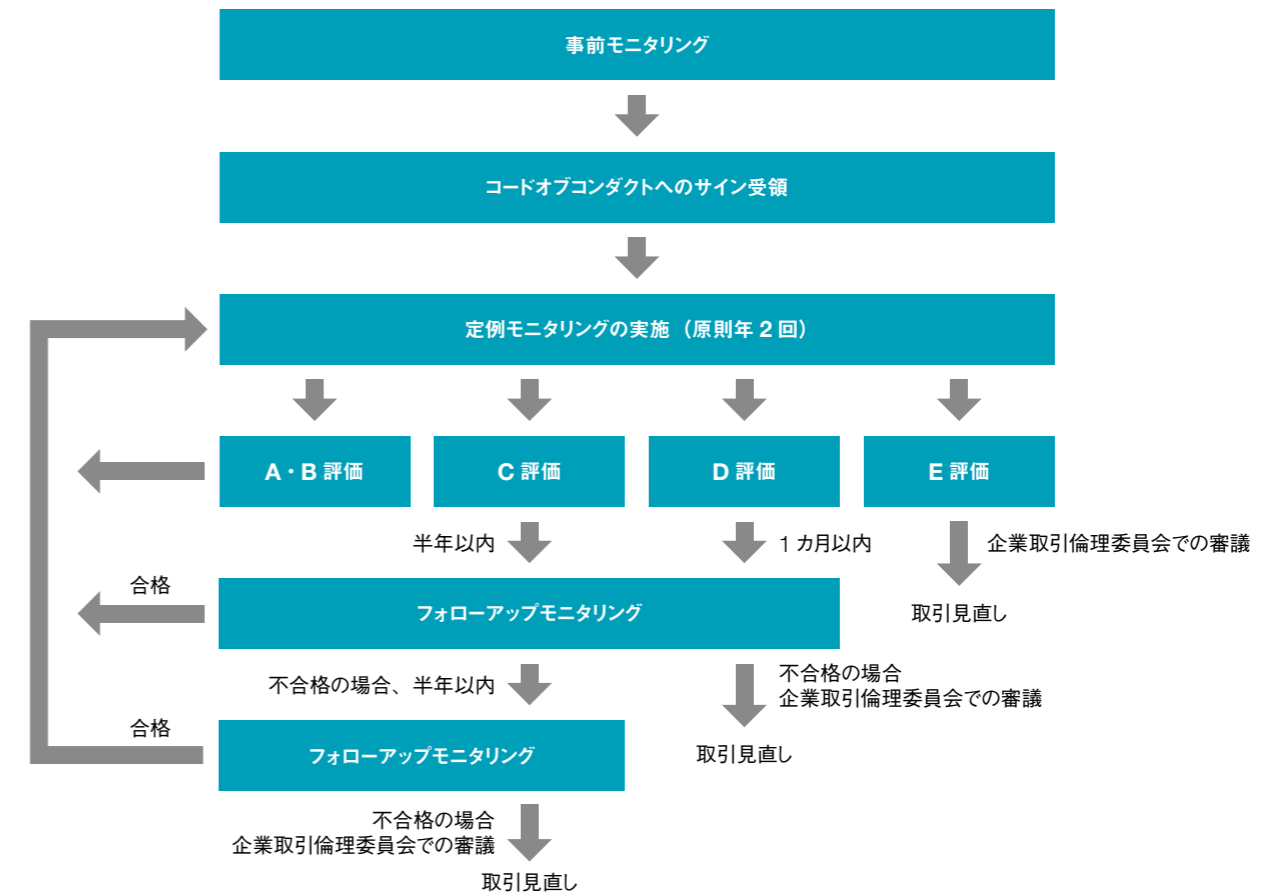
労働環境モニタリングをより確実に進めるため、FRはCSR部内に倫理的な調達を行う専任のCSRソーシングチームを設置。以下の三つのミッションを掲げ、改善・強化を行っています。

1. サプライチェーンについて、労働環境、環境保全面での課題を特定し、解決することで社会の要請にこたえる
2. 生産部とともに取引先工場と連動し、業界をリードするベストプラクティスを実践する
3. お客様、取引先工場、NGO、地域社会との適切なコミュニケーションを行い、公正に情報発信をする

取引先工場にCSR専任担当者を設置

FRは、労働環境モニタリングをより効果的なものにするために、取引先工場にCSR専任担当者の設置を求め、自社監査の仕組みと体制を構築するなど、取引先工場におけるマネジメント力向上の取組みを進めています。また社内でも、生産部従業員にCSR全般、調達に関する倫理的課題、労働環境モニタリングの目的と意義・基準・注意事項についての研修を実施。常に研修内容の改善を行っています。

■ 労働環境モニタリングの仕組み



■ 労働環境定期モニタリング結果 (2014年8月末時点)

評価	内容	定期モニタリング実施工場数 (内、ユニクロ)		
		2012年度	2013年度	2014年度
A	指摘事項なし	9 (8)	11 (10)	1 (1)
B	軽微な指摘事項が1つ以上	87 (59)	134 (95)	175 (115)
C	重大な指摘事項が1つ以上	69 (51)	97 (45)	72 (32)
D	極めて重大な指摘事項が1つ以上	56 (34)	48 (19)	77 (17)
E	即取引見直し対象に値する極めて悪質かつ深刻な事項	8 (7)	4 (1)	7 (3)
合計		229 (159)	294 (170)	332 (168)

- 2014年度は332工場を対象に実施
- 2013年度と比較し、FR全体ではD評価の工場が増加した。新規の取引先工場においてD評価が多いため、取引開始段階からの説明および指導を強化し、課題の早期解決に努めている
- 2013年度と比較し、E評価は増加した。特に、所定のモニタリング回数で改善が見られなかったため取引を見直すケースが増加している
- 2014年度にE評価となった工場では取引の見直しを実施。改善が見られなかった工場については取引を終了している

● 事前モニタリング

取引開始前に実施するモニタリング。その工場に対する取引が可能かどうかを事前に判断します。その手順や評価基準は、定期モニタリングに含まれる項目と基本的には同じですが、児童労働など特に重要な項目について、重点的に実施します。

● 定期モニタリング

外部専門機関の監査員が実際に工場を訪問して行います。場合により、抜き打ち監査も実施します。オープニングミーティングに始まり、工場や寮、食堂などの現場確認、従業員へのインタビュー、書類のチェックなどと続きます。最後にクロージングミーティングを開き、モニタリングで検出された事項について、工場の責任者と確認や改善のためのフィードバックを行います。

● モニタリングの評価

モニタリングの結果は、FRの基準 (A～E) により評価され、特に深刻かつ悪質なケースはE評価として即座に取引を見直す決定をします。CおよびD評価は、改善指導を行い、結果を確認するためのフォローアップモニタリングを実施し、改善が見られない場合は企業取引倫理委員会での審議を経て取引を見直すなど、厳正な姿勢でのぞんでいます。また深刻な事象が発覚した場合は、当該工場にCSR部従業員が直接赴き、事実関係を確認したうえで取引内容の見直しを行い、工場の経営・雇用状況を踏まえて最終決定をします。その後、工場とともに再発防止に取り組み、改善できれば、通常の取引に戻すなどの見直しも行います。

「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の詳細は、CSRウェブサイト/コードオブコンダクトの制定 (www.fastretailing.com/jp/csr/business/supplier.html) 参照

検出された事項の改善事例

● 労働時間記録の不備 (中国)

2013年4月の第1回フォローアップ監査で、取引先工場の守衛所に鍵の借用記録があったが、労働時間記録では休みになっており、検出された労働時間記録の信憑性がないと判断され、C評価となった。

ファーストリテイリング(FR)のCSR部従業員が取引先工場を訪問し原因を確認すると、当該日は工事があり、従業員が外部作業者に扉を開けるために鍵の借用記録を残したことがわかった。鍵をわたすのみでも出勤とみなして出退勤記録に残すべきであるため、取引先工場の従業員に勤怠管理の規則の徹底を指導。第2回フォローアップ監査前に、取引先工場と生産部、CSR部で集まり、改善された状態とその徹底方法を改めて確認した。2013年12月の第2回フォローアップ監査で、改善を確認した。

● 残業代の支払い漏れ (中国)

2013年5月の第1回フォローアップ監査の指摘事項の改善確認のため、CSR部従業員が取引先工場を訪問したところ、残業代の支払い漏れ・労働時間の記録漏れ・化学物質の保管状況不備などが発覚した。

残業代支払い漏れについては給与計算担当者の認識違いにより、平日に残業した分を代休取得とした場合に、残業としてカウン

トしていなかった点であり、CSR部従業員が正しい計算方法と漏れなく支払うことを指導した。また、労働時間の記録漏れやその他の指摘については、毎日の朝終礼で正しく管理することの重要性を説明するなど、工場内の管理を徹底するよう指導した。CSR部従業員も、当該工場を繰り返し訪問して、確認と指導を実施。後日、未払い賃金が支払われ、他の指摘事項もすべて改善されたことを確認した。

検出された深刻な事例

● 虚偽報告 (中国)

2013年12月の第1回フォローアップ監査で、生産記録と出退勤記録の不一致が検出。

2014年6月、CSR部従業員が改善状況確認のため当該工場を訪問したところ、出退勤記録と工場従業員インタビューとの間でさらに不一致が検出された。

その後、改善に向けた協議において、工場から提出されたタイムレコーダーの打刻記録と、手書きの出退勤記録の内容が異なったために説明を求めたところ、打刻記録および、今まで提出された出退勤記録は虚偽であったことが判明した。

正しい出退勤記録のシステム運用を求めたところ、取引先工場からは納得性のある改善方法が示されなかったため、改善姿勢がみられないと判断し、取引停止とした。

中国におけるアパレル業界全体の課題解決に挑む

ベストパートナーとの協働で推進する新たな取組み

中国を代表するアパレル企業、チェンフェングループは、FRとともに21年にわたって取組みを進めてきた最高のパートナーの一つです。品質の面では高い信頼性から外部検査を免除され、CSR面でも、世界の工場における労働監査を行うFLA (Fair Labor Association) にサプライヤーとして最初に参加するなど意欲的に取り組んでいます。多くの工場を見ているFRの上海生産事務所のCSR部責任者、田中利之から見ても、チェンフェングループは突出した存在です。「CSRを現場、取引先工場の従業員に教えて徹底させることは、私たちにとっても工場にとっても、最も難しい課題です。チェンフェングループは、地域ごと、工場ごとにCSR部、CSR担当者を置き、現場に根づいた活動を

実施しています。特に入社後の最初の3か月を重要視し、労働環境や賃金計算の問題など個別の課題に対して『なぜそれをしないといけないか』という理由を従業員に説明し、結果を提示。理解したうえで、行動してもらえという基本的な流れができています。仕組みはもちろん、特に従業員とのコミュニケーションについては、ぜひ他の取引先工場にも直接学んでほしいと思っています」FRとチェンフェングループは、このベストプラクティスを他工場へ展開する取組みを開始することで合意。まず手始めに、2014年8月、江蘇省にあるチェンフェングループの工場にて、FRのCSR部と、チェンフェングループの董事長、CSR部担当者などの意見交換会を実施しました。董事長の尹國新(イン

ゴウシン)氏(写真左)は語ります。「FRとともに取組みを進めてきたから、ベストプラクティスといわれる現在の私たちがいるのです。今後は、このすばらしいFRとのパートナーシップを、さらに深化させ、良いケーススタディとして業界全体の発展と成長に役立てていきたいと考えています。そして、雇用など各地域の課題解決や技術や経営水準の向上、中国のアパレル業界全体の底上げに貢献していくことが、業界のリーダーとなったFRとチェンフェンの責任であると考えています」FRとチェンフェングループは、アパレル産業のリーダーとして中国アパレル業界全体の向上に貢献するために、さらなるチャレンジを続けていきます。



Bangladeshにおける火災予防および建設物の安全に向けての取組み

FRは2012年11月、2013年4月にBangladeshで発生した火災やビル崩壊事故などを受けて、Bangladeshの取引先工場働く従業員の安全を守るために、業界全体の取組みだけでなく、自主検査も実施し、適正な労働環境維持に取り組んでいます。

具体的には、通常の労働環境モニタリングに加え、2013年5月より防火および建設物の安全性強化のための自主検査を実施。CSR部従業員による現場訪問および取引先工場からの改善報告を通じて、2013年12月時の指摘項目351件のうち、2014年3月末時点までに190件の改善を確認しました。建設物の安全性についても、実績のある日本の検査会社による強度検査を完了、問題がないことを確認しました。

またFRは2013年8月8日付で、工場の崩壊や火災などから労働者を守ることを目的とした「Bangladeshにおける火災予防および建設物の安全に関する協定」に署名。本協定には2014年現在、労働組合の国際組織であるIndustriALL Global UnionおよびUNI Global Unionが主導し、国際NGOや190を超えるブランドなどが参加しています。2014年2月より、防火、電気系統、建設物の安全性における各国の専門家38チームによって検査が開始され、今後、約1,500工場を対象に検査を実施し、労働環境の安全性を確保していく計画です。

Bangladeshでの取組みの最新情報や詳細は、
CSRウェブサイト/Bangladeshの安全性確保の取組み (www.fastretailing.com/jp/csr/business/bangladesh.html) 参照