

Worker Wellbeing as a Priority

誰もが、自らの可能性を広げられる労働環境を

ファーストリテイリング (FR) は、サプライチェーンで働く人々の声を聞き、課題の改善を進めます。労働環境を守るために企業の枠を超え、政府や国際機関と協働した新たなプロジェクトを紹介します。

Women's Confidence Opening Up Society in Bangladesh

ワーカーエンパワーメント | バングラデシュ

国の基幹産業である縫製産業は、その大部分を女性が支えています。ここで働く女性が能力を開花させ活躍の場を広げることは、地域社会の発展にもつながります。FRが国連女性機関 (UN Women) と始めた「女性のエンパワーメントプロジェクト」は、縫製工場働く女性へ研修機会を提供し、管理職を担う人材を育成。この意義を、2人の当事者から聞きました。

より詳しい情報をご覧ください



「女性だからできない」を「私にもできる」に — 固定観念を自信に変える

Green Textile社 スーパーバイザー | アンビア・アクター

「この研修が私にもたらした最大の変化は、『自信』です」

Green Textile社の縫製工場働くアクター氏はそう語ります。現在監督職の彼女は、30台の機械があるラインの責任者。朝8時、縫製ラインに問題がないかを調べ、レポートの確認やメンバーの勤怠チェックを行い、その日の目標を設定します。「全員で目標達成するために、どう部下と協力していくかを考えるなど、仕事にやりがいを感じています」。

社歴6年で27歳の彼女は、以前は縫製の機械を扱うオペレーターでした。1年前FRとUN Womenが導入支援した研修を受講し、リーダーシップやコミュニケーションを学びました。研修を通じて、「女性は管理職とは無縁」という思い込みに気づき、「私にもできる」と気持ちが変わったといいます。変化は周囲にも生まれています。「かつて監督職は男性がほとんどでした。初めは『女性にはできない』と言われましたが、実績を示したことで男性従業員の態度が変わりました」。アクター氏に続いて監督職への昇進を目指す女性従業員も現れました。「バングラデシュでは、職場でも家庭でも、女性の能力は低いと考えられています。しかし、努力できる環境とサポートがあれば女性でも昇格したり、キャリアを高められる。女性だからできない、というマインドセットを自らも変えていかなければなりません」。アクター氏は自分が昇進したことで、家計も計画的に管理できるほどに安定し、両親を支えています。自身の力で生活はもっとよくなる、という自信を持てるようになったと語ります。「働き始めた時には想像もなかったようなことが、今なら自分にもできると思えます。次の目標はプロダクションマネージャーへのステップアップです」。アクター氏は芽生えた自信と共に、新たな挑戦を続けています。



女性監督職は10倍に、プロジェクトを自社導入

EPIC Group社 人事部門長 | ザハラ・アシュラフ

EPIC Groupは、Green Textile社を含め世界に工場を持つグローバル企業です。3万人の従業員の85%を占める女性の支援に注力しています。「縫製業では男性が管理職、女性が作業員という男性優位の概念が定着していました。FRとUN Womenによる女性エンパワーメント研修を自社導入して1年後、女性監督職は9人から92人へ増え、女性特有の悩みも上司に相談しやすくなり、現場に協調性が生まれています。男性側も女性の潜在能力を認め、活躍を妨げる偏見をなくしています。女性が活躍することで、全体の生産性も向上しました。女性に経営的視点と自信を持ってもらうことで、共感性や人の育成といった強みを経営に活かし、男女誰もが最大限に能力を発揮できる場を今後もつくっていきます」。



Worker Wellbeing and Beyond, Indonesia

企業の枠を超え、働く人と働く権利を守る | インドネシア

FRは国際労働機関 (ILO) と共に、アジア地域で労働者の環境を向上させる取り組みを続けています。2019年にパートナーシップを結び、インドネシアにおける公的雇用保険制度の整備や、FRが生産拠点を置く国で社会保障制度の比較調査などを実施。これまでの取り組みと今後の展望をILOインドネシア・東ティモール国別事務所長の宮本三知子氏に伺いました。



2021年12月に、ジャカルタで開催された求職者向けイベント(写真左)。2020年3月に、ILOとインドネシア労働省が共同主催したアジア5カ国の雇用保険制度を研究する国際会合(写真右)。

FRとILOが実現した画期的な労働者支援

ILOインドネシア・東ティモール国別事務所長 | 宮本三知子



インドネシアでは2022年から雇用保険制度が始まります。背景には、FRとILOのパートナーシップ事業の貢献があります。FRは、ILOが行う社会保障事業に民間企業として最大規模となる累計で約1億9,000万円を拠出。FRは社会への企業責任として、製品に関わるサプライチェーンで働く人の人権を尊重し、労働安全衛生の確保に努めていますが、今回の試みは、自社が関連する取引先や縫製産業に属さない労働者へも支援を拡大するもので、民間企業としては先駆的な試みと言えます。ILOとの共同事業を通じてFRは、社会保障制度の発展に向けた技術協力をを行い、インドネシアの全ての労働者の労働環境の改善に貢献しました。この功績は非常に大きく、新たなリーダーシップを示したと言えます。

日本のように手厚い雇用保険制度を備える国はアジアにおいてまだ少なく、インドネシアでも失業者の所得保障は深刻な社会問題でした。コロナ禍で失業問題が顕在化した今、雇用保険が導入されることは労働者にとって大きな助けになります。制度が施行されると、倒産・解雇などの会社都合で職を失った労働者は、失業期間中に最大6カ月間、給付金を受け取れます。加えて、再就職支援のための技能訓練や就職先紹介も行われます。労働問題や社会保障に取り組む際、政府・労働者・企業の意見を反映し、よりサステナブルで効果的な解決方法を見つけることが大切です。この三者間による協議(ソーシャル・ダイアログ)をILOは重視し、今回の雇用保険について協議する際も実施しました。このインドネシアでの成果により、ILOは雇用保険制度の拡充を目指す他のアジア諸国から共同事業・技術協力の要請を受けています。FRが示したリーダーシップや先駆的な事例は、世界中の労働者が「働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)」に就くことができる環境整備へ向け、民間企業が果たし得る役割を示したと思います。



より詳しい情報をご覧ください



サプライチェーンにおける人権・労働環境尊重の取り組み

FRは、サプライチェーン全体で人権が尊重され、適正な労働環境のもと生産が行われるよう、さまざまな取り組みを推進しています。ここではその一部をご紹介します。

01 「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」遵守の徹底

労働環境や人権を守るため「生産パートナー向けのコードオブコンダクト (CoC)」を2004年に制定。児童労働や強制労働、ハラスメントの禁止や、労働時間の基準などを定め、適宜改訂も行っています。CoCは国際基準に沿うため、地域によって法令の要求水準を超えることもありますが、遵守を誓約するパートナーのみと契約しています。

02 生産パートナーの労働環境モニタリング

- CoCに基づき、労働環境モニタリングを通じて、縫製工場、外注先工場、素材工場などの遵守状況を確認。モニタリングの結果に応じて工場の労働環境を評価し、リスクの深刻度に応じた改善活動を工場に要請しています。
- 工場従業員が匿名かつ現地語でFRに直接相談できるホットラインを設置。ハラスメント防止、児童労働の防止、移住労働者の搾取の防止、賃金と福利厚生への遵守など、人権侵害を未然に防ぐ取り組みも実施しています。
- サプライチェーン全体で人権リスクの発生を未然に防ぐため、デューデリジエンスを実施するとともに、原材料調達の上流までトレーサビリティを追求。労働環境を確認していきます。

03 責任ある調達の推進

FRが定期的に生産計画の進捗管理や取引先工場のキャパシティの確認を行い、適切な手順で発注することが、取引先工場の適正な生産活動につながり、賃金や労働時間を含む労働条件の改善を促進できると考えています。適切な発注に関するガイドラインを策定し、生産部などの調達関連部門の従業員に対して、トレーニングを実施しています。

04 主要な生産パートナーリストの開示

サプライチェーン全体の透明性を高め、適正な労働環境を実現するために、2017年から主要な生産パートナーのリストを公開。毎年更新しています。直接の取引先である縫製工場については、2022年3月を目標に、継続して取引のある全工場の開示に向けて準備を進めています。また、縫製工場以外への開示範囲の拡大にも取り組んでいます。

05 外部業界団体との連携、NGOや労働組合との対話

一企業では対応できないグローバルな社会課題を解決するために、国連女性機関 (UN Women) や国際労働機関 (ILO) をはじめとした国際機関やNPO、NGO、さまざまな業界団体と協働しています。多様なステークホルダーと連携することで、業界全体、国や地域を巻き込んだ労働環境改善を目指します。