



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社ファーストリテイリング

(ブランド名) \_\_\_\_\_ ※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等 \_\_\_\_\_

サステナビリティ部 \_\_\_\_\_

回答日 2018年 8月 14日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

ある

・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

● ファーストリテイリンググループ人権方針

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/pdf/HumanRightsPolicy\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/pdf/HumanRightsPolicy_jp.pdf)

英語：[https://www.fastretailing.com/eng/about/frway/pdf/HumanRightsPolicy\\_eng.pdf](https://www.fastretailing.com/eng/about/frway/pdf/HumanRightsPolicy_eng.pdf)

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

している

・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

している

・していない

ファーストリテイリンググループは、事業活動を行うそれぞれの国・地域において、その国の国内法、その他の規制を遵守し、更に、確立した国際的な人権原則を尊重するための方法を追求していきます。

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。



ファーストリテイリングでは、人権尊重の取り組みを推進する人権委員会を設置していません。外部有識者を委員長に選任し、委員は社外取締役、社外監査役、常勤監査役、および関連部門の執行役員が務めています。

なお、人権委員会は取締役会の決議を経て発足し、人権対応について、取締役会から権限を委譲されています。また、必要に応じ、取締役会に報告します。

- 会社情報 > 基本理念 > 人権

日本語：<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>

英語：<https://www.fastretailing.com/eng/about/frway/humanrights.html>

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

- 会社情報 > 基本理念 > 人権

日本語：<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>

英語：<https://www.fastretailing.com/eng/about/frway/humanrights.html>

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

サプライヤーに対し、人権方針を遵守するための行動規範である「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」に合意すること、および遵守を誓約することを求めています。

- 生産パートナー向けのコードオブコンダクト

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/coc.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc.pdf)

英語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/coc\\_en.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc_en.pdf)

その他のビジネスパートナーに対しては「ビジネスパートナーポリシー」の遵守を求めています。

- ビジネスパートナーポリシー

[https://www.fastretailing.com/procurement/pdf/business\\_partner\\_policy\\_150602.pdf](https://www.fastretailing.com/procurement/pdf/business_partner_policy_150602.pdf)

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

新規に取引を開始する工場に対しては、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を説明した上で、これに則った事前モニタリングを実施し、基準を満たすことが確認された場合にのみ取引を開始します。



既存の取引先工場に対しても「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の各項目について労働環境モニタリングを実施し、モニタリングの結果、改善が必要な工場については改善計画書を作成の上改善策を実施していただきます。ファーストリテイリングの従業員が直接工場を訪問し、協働で改善計画を作成したり、改善状況を確認することもあります。

また、取引先工場に対し「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の研修を定期的に行っています。2017年度は、7カ国488工場に対し、当研修を実施しました。

- サステナビリティ > サプライチェーン > 人権・労働環境 > 工場の労働環境モニタリング)

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/workers.html)

英語：[https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/workers.html)

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ◎第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ◎その他（自由記述）

取引先工場の労働環境や環境対応を第三者の専門機関が定期的にモニタリングしています。定期モニタリングで人権に関わる問題が検出された場合は、ファーストリテイリングサステナビリティ部が工場を訪問し、直接改善状況を確認する場合があります。

また、ファーストリテイリングがリスクが高いと考える工場についても直接訪問し、CSR管理状況などについて工場経営者にヒアリングを行ったり、労働環境の改善計画を検討する場合があります。

なお、深刻な人権侵害が見つかり、事実と確認できた場合は、企業取引倫理委員会での審議に基づき取引の見直しを行います。

### 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ◎行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

「生産者向けのコードオブコンダクト」に則った定期監査や、ファーストリテイリングサステナビリティ部の取引先工場訪問により人権問題、または人権を侵害する可能性のある問題が検出された場合、その深刻度をグレード（A～E）で評価し、工場リスクを明確にします。工場には、問題の深刻度に応じて適切な改善計画書の作成を要請し、サステナ



ビリティ部が改善フォローを行いません。深刻な人権侵害は E 評価となり、ファーストリテイリングの企業取引倫理委員会で、工場の経営・雇用状況を踏まえた上で審議が行われ、取引の停止や見直しを行います。

人権侵害の懸念がある工場をリスクの高い工場として特定し、通常より頻度、監査員数、日数を増やした監査や、サステナビリティ部による工場訪問を行うことで、問題の発見を確実にしています。さらに、取引先工場の従業員が直接ファーストリテイリングに相談できるホットラインを導入し、人権侵害やその可能性のある問題を検出しています。

また、サステナビリティ部にて定期的に生産国のリスク分析や地域課題の洗い出しを行うことで国別の人権リスクを認識し、これらリスクへの対処のために外部専門機関、NPO などの外部団体への対応方法の相談もしています。監査プログラムについても公正労働協会 (FLA) による評価を受け、潜在的な人権リスクの検出を強化するための見直しを行なっています。

さらに、ベタワークからも生産国の実態に基づいたリスク分析情報の提供を受け、参照しています。

- サステナビリティ > サプライチェーン > 人権・労働環境 > 工場の労働環境モニタリング)

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/workers.html)

英語：[https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/workers.html)

**3-3** 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ◎公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

**3-4** 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

デューディリジェンスプロセスについては、今後、さらに改善・強化していく計画のため、公開方法についてもプロセスを確立後適時行なっていきます。

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

◎公開している

- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。



- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

- サステナビリティ > サプライチェーン > 人権・労働環境 > 工場の労働環境モニタリング  
日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/workers.html)  
英語：[https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/workers.html)

## 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ◎一次
- ◎二次
  - ・三次
  - ・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
  - ◎部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
(ユニクロ、ジーユーブランドの主要取引先工場 )
  - ・していない
- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

- ユニクロ：  
[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/UniqloCorePartnerFactoryList\\_20170330.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/UniqloCorePartnerFactoryList_20170330.pdf)
- ジーユー：  
[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/GUCorePartnerFactoryList\\_20171215.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/GUCorePartnerFactoryList_20171215.pdf)

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

31.3%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- 一般事業主行動計画（厚生労働省に提出）  
[http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201804131010230906509\\_1.pdf](http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201804131010230906509_1.pdf)



## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、児童労働の禁止を定めており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められます。

取引開始後も定期監査により児童労働がないことを確認し、児童労働が検出され、事実であることが確認された場合は、企業取引委員会での審議を経て、当該工場との取引を見直します。また、直ちに、児童が働くことを中止させ、当該児童が教育を受けられるよう、工場に学費の負担を要請します。

また、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解いただくため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施しています。

- 生産パートナー向けのコードオブコンダクト

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/coc.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc.pdf)

英語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/coc\\_en.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc_en.pdf)

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、強制労働、人身取引の禁止を定めており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められます。

取引開始後も定期監査により強制労働、人身取引がないことを確認し、これらの問題が検出され、事実であることが確認された場合は、企業取引委員会での審議を経て、当該工場との取引を見直します。

また、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解いただくため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施しています。

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。



「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、安全かつ健康的な環境を提供することを求めており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められます。

取引開始後も定期監査により安全衛生上の問題がないことを確認し、問題が検出された場合は工場に適切な改善を要請します。

「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解いただくため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施しています。

また、ファーストリテイリングは、「Bangladeshにおける火災予防および建設物の安全に関わる協定（アコード）」に参画しており、Bangladeshの工場における職業安全衛生委員会設置の推進や適正な労働環境維持に取り組んでいます。

- サステナビリティ > サプライチェーン > Bangladeshの安全性確保の取り組み  
日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/accord.html](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/accord.html)  
英語：[https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply\\_chain/accord.html](https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/accord.html)

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において、環境保護に関する法令遵守並びにファーストリテイリングが定める環境に関する要求事項を満たすことを求めており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められます。

取引開始後も定期監査により環境保護上の問題がないことを確認し、問題が検出された場合は工場に適切な改善を要請します。

主要素材工場については、サステナブル・アパレル連合（SAC）のHIGGインデックスを利用して、温室効果ガスなどの排出、排水、エネルギー使用、化学物質の使用といった環境テーマについて工場の取り組み状況を継続的に評価しています。  
また、有害化学物質の撲滅に向けた取り組みも行なっています。

- サステナビリティ > サプライチェーン > 環境  
日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/environment.html](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/environment.html)  
英語：[https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply\\_chain/environment.html](https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/environment.html)

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

◎ある

- ・ない
- ・把握していない



11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

定期監査にて、技能実習生に限らず、取引先工場従業員の人権侵害や人権侵害リスクの把握に努めていますが、今のところ、技能実習生に特定した防止策は実施していません。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金（Living Wage）の保障のためにどのような対策を講じていますか。

現在のところ実施していません。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

◎ある

- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

- 生産パートナー向けのコードオブコンダクト

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/coc.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc.pdf)

英語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/pdf/coc\\_en.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/coc_en.pdf)

- 従業員向けコードオブコンダクト

<原則>

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/about/compliance/pdf/CoC-BasicPrinciple\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/compliance/pdf/CoC-BasicPrinciple_jp.pdf)

英語：[https://www.fastretailing.com/eng/about/compliance/pdf/CoC-BasicPrinciple\\_eng.pdf](https://www.fastretailing.com/eng/about/compliance/pdf/CoC-BasicPrinciple_eng.pdf)

<ガイドライン>

日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/about/compliance/pdf/CoC-guideline\\_jp.pdf](https://www.fastretailing.com/jp/about/compliance/pdf/CoC-guideline_jp.pdf)

英語：[https://www.fastretailing.com/eng/about/compliance/pdf/CoC-BasicPrinciple\\_eng.pdf](https://www.fastretailing.com/eng/about/compliance/pdf/CoC-BasicPrinciple_eng.pdf)

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。



生産過程における差別、ハラスメントについては、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」において禁止しており、工場は取引開始にあたり、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の遵守を誓約することが求められます。

取引開始後も定期監査により差別やハラスメントがないことを確認し、問題が検出された場合は工場に適切な改善を要請します。深刻な問題については、事実であることを確認した上で、企業取引委員会での審議を経て、当該工場との取引を見直す場合があります。

また、「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を取引先工場に正しく理解いただくため、定期的にサステナビリティ部による研修を実施しています。

さらに、取引先工場には従業員が人権や労働環境における問題を相談できるホットラインの設置を求めており、定期監査では、公正労働協会（FLA）の基準に基づいて運用の評価をしています。2018年6月には、ユニクロとジーユーの主要取引先工場にファーストリテイリングに直接通報できるホットラインも導入し、相談案件の調査を行った上で、事実と確認できた場合には工場に是正措置、防止策の導入を要請しています。

その他のビジネスパートナーに対しては「ビジネスパートナーポリシー」の中で、差別・ハラスメントの禁止を明記し、遵守を求めています。

- ビジネスパートナーポリシー

[https://www.fastretailing.com/procurement/pdf/business\\_partner\\_policy\\_150602.pdf](https://www.fastretailing.com/procurement/pdf/business_partner_policy_150602.pdf)

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。

（複数回答可）

- ◎ サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ◎ サプライヤーと契約関係を停止した
  - ・ 特に措置を講じなかった
  - ・ 人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・ 公開している。
- ◎ 公開していない。
  - ・ 公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ◎ ある
  - ・ ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。



- 会社情報 > 基本理念 > 人権 > 人権に関するホットライン窓口と救済措置  
日本語：<https://www.fastretailing.com/jp/about/frway/humanrights.html>  
英語：<https://www.fastretailing.com/eng/about/frway/humanrights.html>

15-2 救済手続がある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ◎はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ◎はい
- ・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ◎日本語
- ◎英語
- ◎その他（自由記述）

ワーカー相談プログラム（サプライヤー（取引先工場）の従業員向けダイレクトホットライン）では、英語、日本語に加え、工場が所在する国の言語で問い合わせが可能です。また、一部のサプライヤーの従業員については、出稼ぎなど他国の労働者向けに、工場所在国の言語以外での問い合わせも可能です。

お客様や地域社会に対しては、各国の事業で対応しているカスタマーセンターを窓口として利用することができます。それぞれの国の言語での対応が可能です。

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している
- ◎公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

利用方法についての情報は掲載していませんが、サプライヤー従業員から受け付けた相談内容と対応事例を公開しています。

- サステナビリティ > サプライチェーン > 人権・労働環境 > 取引先工場におけるホットライン)  
日本語：[https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/supply_chain/workers.html)  
英語：[https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply\\_chain/workers.html](https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/supply_chain/workers.html)

(以上です。ご協力ありがとうございました。)



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社オンワードホールディングス

(ブランド名)

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

秘書・広報部広報課

回答日

2018年8月20日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- あり
- ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

> 方針はあるが、リンクはない。

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- している
- していない

> 内容は準拠しているが、明記はしていない。

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- している
- していない

> 人権方針とは別の書面で通達した事例あり。

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

> 明記していない。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

> リンクはない。



## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

> ビジネスパートナーへも尊重を求めている。リンクはない。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

> 説明会を実施し、CoC（行動規範）、および監査要求事項を渡した上で、現地監査を実施している。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- 定期的に監査をしている
- 第三者に定期的な監査を依頼している
- 監査は必要と判断した時のみ実施している。
- その他（自由記述）

## 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- 行っている
- 行っていない
- その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

> リンクはない。

2015年4月にオンワードグループ共通のCoC（行動規範）を策定し、仕入先へ遵守を要請すると同時に、グループ内に現地監査を実施する組織を立ち上げ、仕入先に対する調査、取り組むべきリスクの選定を行っている。

一方で、日本最大のアパレル業界団体である「(一社)日本アパレルファッション産業協会」に、本年8月より「CSR委員会」を設置し、各企業の人権リスクアセスメントをサーベイし、情報共有を行う。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- 公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- 契約相手などに対して守秘義務があるから
  - ・公開する必要を感じないから
- > 監査結果は守秘義務があるため公表していない。  
その他は、未だ公表する段階に至っていないと判断しているため。

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

- 公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- 一次
  - ・二次
  - ・三次
  - ・それ以降
- > 商社経由の場合は二次まで。（縫製工場を対象としている）



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

> 10.7%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

> 方針や計画はありません。

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

> 現地監査を実施し、従業員記録（身分証明書等）を確認している。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

> 現地監査を実施し、書類（出勤記録、給与明細等）で確認している。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれているリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

> 現地監査を実施し、施設内の安全設備（避難設備、消防設備、建築許可等）を確認している。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

> 現地監査を実施し、縫製工場における排水、産業廃棄物の処理などの法令遵守を確認している。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ある
- ない
- 把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

> 書面により、管理団体の名称、管理団体の許可の有無、管理団体による現地監査の状況を確認。（本年度下期に実施予定）

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- 調査もしくは確認していない
- 調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- その他



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

> 現地監査を実施し、賃金台帳、出勤記録により最低賃金、割増給、諸手当の適法性を確認している。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

あり

ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

> リンクはない。

13-2 サプライヤーにおける性別、国籍、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

> 現地監査を実施し、人事記録、就業規定、従業員へのヒアリングなどにより、不適合事項は是正を依頼している。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。

(複数回答可)

サプライヤーと話し合い、改善を求めた

サプライヤーと契約関係を停止した

特に措置を講じなかった

人権問題は確認していない。

> 監査結果を提示し、期限を定めて是正を依頼している。是正状況によっては、契約停止。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

公開している。

公開していない。

公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。



## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ・ある
- ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

**企業名： 株式会社ワコールホールディングス**

(ブランド名) ※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

グループ会社別/ブランド別の記載が困難なため、特別の記載がない限り、主要事業会社(株)ワコール技術生産本部を対象として記述します。

**担当部署等：(株)ワコールホールディングス IR・広報室**

**回答日：2018年8月20日**

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

※ 企業としての人権尊重責務全体を包括的に表したものではありませんが、役員、従業員の責務をワコール倫理規範、CSR基本方針に記述し、その中で人権についても記述しています。

- ワコール倫理規範 <https://www.wacoalholdings.jp/ir/library/ethics.html>
- CSR基本方針 <https://www.wacoalholdings.jp/csr/object.html>
- CSR調達の取組み ワコールグループCSR調達ガイドライン <https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している○
- CSR基本方針に「「OECD多国籍企業行動ガイドライン」や「国連グローバル・コンパクト10原則」、「ILO中核的労働基準」などの国際行動規範を尊重しています。」と記載しています。
- ・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している○
- ワコール倫理規範に以下を記載しています。  
「役員・従業員は、ワコールが事業を行っている全ての国と地域の法律および規則を遵守しなければなりません。」  
「役員・従業員は、その活動する国や地域における法令またはその施行が国際行動規範と対立する場合は、国際行動規範を尊重しなければなりません。」
- ・していない



1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

- 社長直下に企業倫理・リスク管理委員会を設置し、その傘下に CSR 調達委員会を設置しています。
- 経営管理とガバナンス体制（企業倫理・リスク管理委員会）  
<https://www.wacoalholdings.jp/ir/governance/system.html>
- CSR 調達の取組み 推進体制 <https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

- CSR 調達の取組み ワコールグループ CSR 調達ガイドライン  
<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

- サプライヤーに対して CSR 調達ガイドライン説明会を実施
- ワコールグループ CSR 自己評価シートを使用し、サプライヤーが自己評価を実施。自己評価シートを回収し、当社グループが自己評価結果を分析し、サプライヤーに改善項目をフィードバック
- 自己評価結果により現地調査先を選定し、現地調査に着手

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

（複数回答可）

- 定期的に監査をしている○（今期が初年度）
- 第三者に定期的な監査を依頼している
- 監査は必要と判断した時のみ実施している。
- その他（自由記述）
- ワコールグループ CSR 自己評価シートを使用し、サプライヤーが自己評価を実施。自己評価シートを回収し、当社グループが自己評価結果を分析し、サプライヤーに改善項目をフィードバック
- 自己評価結果により現地調査先を選定し、現地調査に着手



### 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・ **行っている** ○
- ・ 行っていない
- ・ その他（自由記述）
- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」に記載の「ワコールグループ CSR 自己評価シート」に人権項目があります。自己評価シートの各項目の内容は、パイロット調査（パイロット調査の対象工場は主要事業会社(株)ワコールの仕入高の20%強を占める）を実施し、負のインパクトの大きさ、起こり易さを評価し反映しています。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。

- CSR 調達の取組み 状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み  
<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・ 公開している
- ・ **公開していない** ○（今後、監査結果の公表を検討します。）

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・ 契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・ 公開する必要を感じないから

### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・ 公開している
- ・ 部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

- ・ **公開していない** ○（今後、監査結果の公表を検討します。）

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。



## 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次○
- ・三次
- ・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている○  
具体的に範囲を特定してください。  
(「ワコール」「ウイング」ブランドの製造委託先工場リスト)
- ・していない

・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

- CSR 調達の取組み 製造委託先工場の基本情報を開示  
<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

- 21.1% (2018年4月1日時点、主要事業会社(株)ワコールの数値)

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- CSR 基本方針 3. 労働慣行基本方針 女性活躍推進法に基づく行動計画  
[https://www.wacoalholdings.jp/csr/pr\\_labor.html](https://www.wacoalholdings.jp/csr/pr_labor.html)

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ  
CSR 調達の取組み 状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み  
<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>  
CSR 調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには児童労働の項目があります。



## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ  
CSR 調達の取組み 状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み  
<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>  
CSR 調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには強制労働の項目があります。

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ  
CSR 調達の取組み 状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み  
<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>  
CSR 調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには安全衛生の項目があります。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ  
CSR 調達ガイドライン、ワコールグループ自己評価シートには環境の項目があります。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ある○
- ない
- 把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ  
CSR 調達ガイドラインに示す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 は、当然のことですが、技能実習生も対象です。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- 調査もしくは確認していない
- 調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- その他



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

- ある○
- ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

- CSR 基本方針 <https://www.wacoalholdings.jp/csr/object.html>
- CSR 調達の取組み ワコールグループ CSR 調達ガイドライン <https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- 「2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策」と同じ  
CSR 調達の取組み 状況を的確に把握し継続的に是正・改善に取り組む仕組み <https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- サプライヤーと話し合い、改善を求めた○
- サプライヤーと契約関係を停止した
- 特に措置を講じなかった
- 人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- 公開している。○
- 公開していない。
- 公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

- 弊社子会社、株式会社ルシアンにおいて以下を公開しています。
- 株式会社ルシアンホームページ INFORMATION <http://www.lecien.co.jp/>  
2017/1/25 ミャンマーの取引先工場における労働環境に関する指摘について  
2017/3/31 ミャンマー委託先工場における労働環境等の調査について  
2017/11/22 ミャンマーの委託先工場における労働環境等のフォロー調査について



## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ・ある○

（従業員対象の内部通報制度を日本国内のグループ会社と中国の一部のグループ会社に制定し通報窓口を設置、今後範囲を広げていく。社外については、国内のみ「CSRに関するお問い合わせ、ご感想」というかたちでメールを受け付けている。）

- ・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

- [https://my.wacoal.jp/product/member/CMmEntryform.jsp?ENTRYFORM\\_NO=1018](https://my.wacoal.jp/product/member/CMmEntryform.jsp?ENTRYFORM_NO=1018)

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい

- ・いいえ○

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい

- ・いいえ○

（日本国内のみ「CSRに関するお問い合わせ、ご感想」というかたちでメールを受け付けている。）

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語

- ・英語

- ・その他（自由記述）

- 内部通報制度は、日本国内は日本語、中国国内は中国語が可能

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している

- ・公開していない○

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）

# #4

完了

コレクター: Web Link 1 (Webリンク)  
 開始日: 2018年9月18日 午前10:28:17  
 最終変更日: 2018年9月18日 午前10:43:33  
 作業時間: 00:15:15  
 IPアドレス: 111.101.74.105

ページ1

## Q1 企業名

株式会社アダストリア

## Q2 人権ポリシーの担当部署・連絡先

経営企画室CSR担当 (03-5466-2060)

Q3 1. 人権方針について1-1 貴社に、人権方針はありますか。

ない、  
 ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。:  
 グループ倫理規準に人権尊重に対する考え方を明記しています。  
 ([http://www.adastria.co.jp/ir/management/group\\_ethics\\_standards/](http://www.adastria.co.jp/ir/management/group_ethics_standards/))

Q4 1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

していない

Q5 1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

していない

Q6 1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

回答者は、この質問をスキップ

Q7 1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

人権方針については定めておりませんが、グループ倫理規準については1年に1度従業員全員が確認をし、署名を行っております。

Q8 2 サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください(該当がない場合はNAと記載してください。)

ビジネスパートナーにも人権の尊重を求めています。グループ調達方針 (<http://www.adastria.co.jp/ir/management/procure/>) およびグループ調達ガイドライン (<http://www.adastria.co.jp/ir/management/procure/pdf/guideline.pdf>) に明記しております。

**Q9 2-2** 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください(該当がない場合はNAと記載してください)。

全ての取引先を対象とした説明会を実施し、誓約書の締結を行いました。また主要取引先については個別に説明の機会を設定し、弊社とともに遵守する体制を整えていただくよう働きかけを行っております。

**Q10 2-3** サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。（複数回答可） **定期的に監査をしている**

**Q11 3-1** サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスは行っていますか。 **行っていない**

**Q12 3-2** 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)。 **回答者は、この質問をスキップ**

**Q13 3-3** 行っている場合、今まで行ったデューデリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。 **回答者は、この質問をスキップ**

**Q14 3-4** 公開していない場合、それはなぜですか。 **回答者は、この質問をスキップ**

**Q15 4.** 監査情報の公開 サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。 **公開していない、**  
公開・部分的に公開と答えた方のみお答えください。①部分的に公開している場合は、具体的に公開の範囲を記載してください。②公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。：  
現在公開はしていないものの、今後公開を予定しております。

**Q16 5.** サプライヤー情報の公開 **5-1** 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。 **一次**

**Q17 5-2** サプライヤーリストを公開していますか。 **していない、**  
「している」、「部分的にしている」と答えた方のみお答えください。①している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。②部分的にしている場合、具体的に範囲を特定してください。：  
現在公開はしていないものの、今後公開を予定しております。

**Q18 6.** 女性執行役員・管理職比率 **6-1** 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

35.2% (2018年2月)

**Q19 6-2** 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)。

特にありません。

**Q20 7.** 児童労働 児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。対策がない場合はNAと記載してください)。

- ・児童労働を禁止するグループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書とアンケートの提出を必ず行ったうえで、取引をスタートさせております。さらに、頻繁に工場に出向いている生産担当者が簡易チェックを行い、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施しています。その際に、従業員名簿や身分証明書を必ず確認しております。その後、フォローアップモニタリングを現地法人の担当者が行っております。
- ・万が一、児童労働が疑われる取引先があった場合には、実情を確認し、取引を見直すようフローを定めています。

**Q21 8.** 強制労働、人身取引 強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。対策がない場合はNAと記載してください)。

強制労働を禁止するグループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書とアンケートの提出を必ず行ったうえで、取引をスタートさせております。さらに、頻繁に工場に出向いている生産担当者が簡易チェックを行い、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施しています。その後、フォローアップモニタリングを現地法人の担当者が行っております。

**Q22 9.** 安全衛生生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。対策がない場合はNAと記載してください)。

労働安全衛生に配慮することを定めるグループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書とアンケートの提出を必ず行ったうえで、取引をスタートさせております。頻繁に工場に出向いている生産担当者が簡易チェックを行い、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施しています。その後、フォローアップモニタリングを現地法人の担当者が行っております。

**Q23 10.** 環境 生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか(対策がない場合はNAと記載してください)。

グループ調達ガイドラインで環境汚染、化学物質使用に関し明記しております。また、CSRモニタリングを行う際に使用しているチェックリストで、管理状況の確認を行っております。

**Q24 11.** 技能実習生11-1 日本国内のサプライヤーを  ある  
含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用  
している会社はありますか。

**Q25 11-2** あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

グループ調達方針およびガイドラインに関する誓約書を提出いただいております。しかしながら、現状の海外工場向けのアンケート等では、金銭に関する事項(残業や休日)、住居に関する事項、雇い方に関する事項など、項目の見直しが必要なものもあり、工場視察およびヒアリングを行い状況を確認しながら、今後の対策を検討しております。

**Q26 11-3** 把握していない場合、それは何故ですか。  回答者は、この質問をスキップ

**Q27 12** . 生活賃金サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか(対策がない場合はNAと記載してください)。

最低賃金の確認は、CSRモニタリングを行いチェックしておりますが、生活賃金に関する対策はできておりません。

**Q28 13** . 差別・ハラスメント13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

ある、  
リンクがあれば、こちらに貼ってください。:  
公開しているものについては、グループ倫理規準になります。  
([http://www.adastria.co.jp/ir/management/group\\_ethics\\_standards/](http://www.adastria.co.jp/ir/management/group_ethics_standards/)) その他、社内規程として、就業規則で差別に関する禁止を明記しております。

**Q29 13-2** サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。リンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。活動がない場合はNAと記載してください。)

グループ調達ガイドラインに差別の禁止について記載し、遵守するよう誓約書を締結しております。またアンケート調査で過去を含めて報告していただき、本社のCSRモニタリングチームが定期的に監査を実施しております。その後、フォローアップを現地法人のCSRモニタリング担当者が行っております。

**Q30 14** . 是正のプロセス14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。(複数回答可)

人権問題は確認していない

**Q31 14-2** サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

公開していない

**Q32 15** . 救済手続き15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き(グリーンバンス・メカニズム)はありますか。

ある、  
ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。:  
取引先用ホットラインを設置しており、人権侵害を含めた倫理違反を弊社従業員から受けた場合、報告する窓口がございます。

**Q33 15-2** 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

いいえ

**Q34 15-3** 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

いいえ

**Q35 15-4** その手続きにおいてどのような言語を使うことが可能ですか。

その他:  
日本語、英語、中国語

**Q36 15-5** 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。 公開していない

---



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 (株)TSIホールディングス

(ブランド名)

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

広報室

回答日 2018年8月20日

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

当社はCSRの基本方針のなかで、経営の基本方針である企業価値の継続的な増大の大前提の1つとして、人権の尊重を掲げておりその旨を当社HPに掲載しております。

<https://www.tsi-holdings.com/csr/index.html>

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している
- ・していない

ご指摘の「世界人権宣言」「ILOの中核的労働基準」「人権指導原則」は明記しておりませんが、当社より主要取引先に対しては、別途個別に「国際ガイドライン規格ISO26000」に沿って、当社の企業価値の継続的な増大に努める考えをお伝えしております。

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している
- ・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

人権方針についての社内の研修実績を対外的に明記しておらず不十分ではありますが、国内の子会社群については、ハラスメントや就労基準等についての個別の事案をとりあげて、定期的なセミナーや個別指導等で適正な運用を目指しております。



## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

当社は国内及び海外の主要子会社・仕入先に対して、当社のCSR基本方針の理解・遵守を呼びかけ、当社グループのCSR取組方針を調達しております。ただ、これらの「国内及び海外の主要子会社・仕入先」は直接仕入総額の約8割をカバーするにとどまります。

今後は毎年順次、調達先を拡大していく計画です。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

上記の調達先については、併せて（当社グループのガイドラインCSR取組方針の）「確認書」とISO26000に準拠した“ Social Compliance Factory Assessment Report ”を送付し、各社代表者が署名したものを回収するなど内容の確認・徹底をしております。但し前述の通り、仕入先の全額カバーとはなっていない点については今後の改善課題と認識しております。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。

その他（自由記述）

当社は以上の取組みを始めたばかりであるため、上記2-1、2-2の取組みは緒に付いたばかりです。今後は次の段階として仕入先のカバー率のアップ、及び定期的な監査のルーティーン化をしていく考えです。

## 3. サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

当法人権方針の徹底及び実効性強化のためにもデューデリジェンスは必須であり今後必要に応じて進めるべきと考えています。充分ではありませんが、昨年当社従業員を現地に派遣し実査を開始しました。今後は実査先の拡大、頻度の向上、検査項目の充実等が課題と考えています。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューデリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

・していない

・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントです

か？ 当社は業種特性から女性活躍推進を重要な経営方針の一つとして掲げており、今年度については平成30年2月の経営会議で改めて確認し同年3月のグループ全社を対象にした経営方針発表会で発表しております。具体的には、管理職（課長）以上に占める女性の比率は、平成30年3月時点で36.5%となりました。今後も更に比率の上昇を目指す考えです。

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前述のISO26000に準拠した“Social Compliance Factory Assessment Report”を調達すると共に、取引先の実査を開始しました。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前述のISO26000に準拠した“Social Compliance Factory Assessment Report”を調達すると共に、取引先の実査を開始しました。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前述のISO26000に準拠した“ Social Compliance Factory Assessment Report ”を調達すると共に、取引先の実査を開始しました。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前述のISO26000に準拠した“ Social Compliance Factory Assessment Report ”を調達すると共に、取引先の実査を開始しました。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

前述の当社グループ直接仕入総額の約8割にあたる国内取引先については、当社従業員を現地に派遣し実査を開始しました。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

- ・ある
- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

当社のCSR基本方針並びに当社グループのCSR取組方針及び前述のISO26000に準拠した“ Social Compliance Factory Assessment Report ”を調達すると共に、取引先の実査を開始しました。なお、国内子会社については、当社内又は外部の契約弁護士にホットライン制度を設置し人権侵害の早期発見と是正に取り組んでいます。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
  - ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。



15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーバンス・メカニズム）はありますか。

・ある

・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

・はい

・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

・はい

・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

・日本語

・英語

・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

・公開している

・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社三陽商会

(ブランド名)

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等 \_\_\_\_\_

回答日

2018年8月31日

回答にあたりひとこと付け加えさせていただければ幸いです。

当社では品質管理面に重きを置いて生産サプライチェーンを構築して参りました。

ただし今後は、社会的責任に向けて、グローバルコンパクト (Un Global Compact) 基準に準拠しているサプライヤー向けの取引行動規範 CoC (Code of Conduct) を自社内で確立し CSR 調達基準整備を行う必要があることを認識しております。

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

・ある

ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

“人権方針”はありませんが、当社は下記の通り、社是・経営理念・CSR 基本方針・企業行動基準・タグライン・SANYO サービスポリシーを策定し、全従業員の行動準則としています。

<https://www.sanyo-shokai.co.jp/company/corporate/philosophy.html>

1-2 人権方針は、世界人権宣言や ILO の中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

・している

していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

・している

していない **具体的には触れていない**

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

### 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策



2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

設問 1.1-1 で回答したように、当社では社是・経営理念・CSR 基本方針・企業行動基準・タグライン・SANYO サービスポリシーを策定し、全従業員の行動準則としています。また、昨今の要請には十分ではないものの取引前に「別紙>工場管理基準.pdf」を開示確認し、「別紙>工場チェックシート.pdf」をもとに監査を実施したうえでお取引を開始しております。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

同上

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- 監査は必要と判断した時のみ実施している。
- その他（自由記述）

添付のチェック項目表での評価を取引前に実施

### 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- 行っていない
- ・その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから



#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- 一次
- 二次
- 三次
- ・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )
- していない

・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

#### 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

女性執行役員	0%
女性管理職	9.2%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

<https://www.sanyo-shokai.co.jp/company/csr/diversity/women.html#women01>



## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

取引開始前に「別紙>工場管理基準.pdf」の説明を行い、「別紙>工場チェックシート.pdf」をもとに確認

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

取引開始前に「別紙>工場管理基準.pdf」の説明を行い、「別紙>工場チェックシート.pdf」をもとに確認

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

「別紙>工場管理基準.pdf」における2. 設備についての2) 安全衛生に記載されており、「別紙>工場チェックシート.pdf」をもとに取引前にチェックを実施

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

「別紙>工場管理基準.pdf」における3. 環境について5) 廃棄物処理に記載されており、「別紙>工場チェックシート.pdf」をもとに取引前にチェックを実施

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

ある

- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

現状は、サプライヤーにお任せしており、監査していない。



11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

「別紙>工場チェックシート.pdf」における①. 労務面 d. 最低賃金 のチェックを取引実施前に実施

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

ある

- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

十分ではないものの、設問 1.1-1 で回答したように、当社では社是・経営理念・CSR 基本方針・企業行動基準・タグライン・SANYO サービスポリシーを策定し、全従業員の行動準則としています。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

取引前に開示する「別紙>工場管理基準.pdf」における 1. コンプライアンスについて 3) 人権問題に掲載している。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

過去に判明していないと認識している。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。



- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

ある

- ・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

<https://www.sanyo-shokai.co.jp/company/csr/governance.html>

当社内での仕組みとなりますが、社会的信頼を毀損させるおそれのある行為を未然に防ぐため、従業員からのコンプライアンスに関する通報を受け付ける「三陽アラーム制度（内部通報制度）」を整備しています。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい

いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい

いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している

公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 ヤマト インターナショナル株式会社

(ブランド名) クロコダイル、クロコダイルレディス、スウィッチモーション、シテラ

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。(方針は同一です)

担当部署等

IR室 川島 祐二

回答日 2018年 7月 27日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

会社として明確な方針は掲げておらず公表していませんが、社内の「コンプライアンス基本規程」及び「コンプライアンスマニュアル」に、「人間性尊重という基本精神に立ち、人類共通の資産である地球環境の保護を重視して、社会との調和を図ります。」「雇用や処遇にあたっては、各人の仕事内容や業績に従って公平に評価しなければなりません。また、性別、人種、国籍、宗教、思想、身体上のハンディ、その他個人的特性に基づいた差別は、いかなる場合も行ってははいけません。はっきりと差別といえない場合でも、不快感を与えるような言動も差し控えてください。」を行動規範として示し、これらの遵守に努めています。

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している
- ・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している
- ・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

明確な方針とその実施体制は明記しておりません。



1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

明記しておりません。

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

現在明確な方針はありませんが、サプライヤーやビジネスパートナーからの情報提供により相互尊重するべく努めています。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

特に実施した措置はありません。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

（複数回答可）

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。

・その他（自由記述）

サプライヤーからの情報提供やサプライヤーとの対話による確認。

## 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。

人権デューディリジェンスは行っておりません。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

人権デューディリジェンスは行っていません。

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

人権デューディリジェンスは行っていません。

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

サプライヤーに対する監査は行っていません。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。

( )

・していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

課長相当職が約 5%、係長相当職が約 28%。(共に 2017 年 8 月期末の数字)

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

これまで女性がいなかった部署および職種への配置を実施しました。

また、一般職（販売職、事務職）から総合職への転換を継続的に進めています。

育児関連においては、ワークライフバランス推進の一環として、育児休業期間を最大 3 年間、育児短時間勤務を小学校 3 年終了時まで延長するなど制度面での充実を図っています。

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託しています。

工場の選定については、商社からの情報提供とこれまでの実績を基に、社内で十分に検討した上で、生産委託を承諾しています。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託しています。

工場の選定については、商社からの情報提供とこれまでの実績を基に、社内で十分に検討した上で、生産委託を承諾しています。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)。

現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託しています。

工場の選定については、商社からの情報提供とこれまでの実績を基に、社内で十分に検討した上で、生産委託を承諾しています。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

現在、自社で運営する工場がないため、生産は商社に委託しています。

工場の選定については、商社からの情報提供とこれまでの実績を基に、社内で十分に検討した上で、生産委託を承諾しています。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

特に対策を講じていません。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。



ある

・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

「コンプライアンス基本規程」及び「コンプライアンスマニュアル」。  
非公表につき、詳細についてはご容赦ください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

会社として主だった活動はしていませんが、社内の「コンプライアンス基本規程」及び「コンプライアンスマニュアル」に、「人間性尊重という基本精神に立ち、人類共通の資産である地球環境の保護を重視して、社会との調和を図ります。」「雇用や処遇にあたっては、各人の仕事内容や業績に従って公平に評価しなければなりません。また、性別、人種、国籍、宗教、思想、身体上のハンディ、その他個人的特性に基づいた差別は、いかなる場合も行ってははいけません。はっきりと差別といえない場合でも、不快感を与えるような言動も差し控えてください。」を行動規範として示し、これらの遵守に努めています。

#### 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった

・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

改善要求や契約関係を停止した実績はありません。

#### 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。



・ある

・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続がある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

救済手続きはありません。

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

救済手続きはありません。

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他（自由記述）

救済手続きはありません。

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

救済手続きはありません。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



Questionnaire Survey for Japanese Fashion / Sportswear Industry's Human Rights Policy

Company Name Patagonia, Inc.

(Brand Name) \_\_\_\_\_ \*only if policies differ depending on brands

Department in charge

Social & Environmental Responsibility

Date Answered (Month/Date) 08 /28/2018

**1. Human Rights Policy**

1-1 Does your company have a human rights policy?

- Yes (If so, please provide us with a link to the policy.)

Patagonia believes all workers should have their rights acknowledged and protected in the workplace.

The policies we support can be found in the following documents:

1. Patagonia Code of Conduct: this is a high level summary of the core elements of our workplace code for suppliers
2. Patagonia Benchmarks: this document supports the Code of Conduct and provides detail on how to achieve each code element
3. Migrant Worker Standards: this is an addendum to the Benchmarks and goes even further to define the standards around employing migrant workers

Along with these formal policy documents, we have also described how we prevent and deal with human trafficking and child labor in the supply chain in a disclosure statement that meets the requirements of the California Transparency in Supply Chains Act (SB 657) and UK Modern Slavery Act.

- No

1-2 Does the human rights policy reflect human rights standards such as the Universal Declaration on Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights or the ILO's core labor standards?

- Yes

The aforementioned human rights standards are the foundation for much of our policies. If you refer to the Code of Conduct, almost every element references the ILO Convention that it is founded on. For example:

II. CHILD LABOR: No person shall be employed under the age of 15 or under the age for completion of compulsory education, whichever is higher. Juvenile workers (ages 15-17)



shall not perform work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to compromise their health, safety or morals.

(ILO Convention 138 and 182)

Our [Migrant Worker Employment Standards](#) document also has a list of references that were used to develop our policies. Please see page 23.

• No

1-3 Does the human rights policy mention how the company should respond to a related business held in countries or regions which do not follow human rights standards?

• Yes

On the first page of the [Patagonia Benchmarks Standards](#) under I. Law and Code Compliance, we address this issue with the following directive:

WORKPLACE CODE PROVISIONS: Our suppliers are expected to comply with and will be monitored to: (1) all relevant and applicable laws and regulations of the country in which workers are employed including those at the federal, state/provincial and local community levels, (2) our Supplier Workplace Code of Conduct, (3) detailed Compliance Benchmark document, and (4) where applicable, Collective Bargaining Agreements. The Compliance Benchmarks identify specific requirements for meeting each Code standard. When differences or conflicts in standards arise, suppliers are expected to comply with the highest standard that is the most in favor of the employees.

Where the law is silent or below our standards, we expect the employer to follow our Code of Conduct.

• No

1-4 Does the human rights policy include detailed information on how to implement the policy (especially with regard to board members' responsibility)? If there are other policies or web pages particularly focusing on the implementation, please provide us with a link.

- Our [Benchmark Standards](#) outlines the international best practices in human rights and environmental responsibility for suppliers to achieve our Code of Conduct. Benchmarks are aligned to each Patagonia Code of Conduct element.
- Our [Migrant Worker Employment Standards](#) document has an entire section devoted to providing guidance on implementation. Starting on page 24-46, we offer a practical Toolkit that gives examples of how suppliers can meet core policies.

1-5 Please provide any link with details of results regarding employee training in human rights policies.



We provide extensive training internally and externally on our human rights policies. Internally, the Social & Environmental Responsibility department holds regular trainings to new and existing employees on our company's Code of Conduct. Externally, the department spends a lot of time educating our suppliers on these policies to ensure that they understand the requirements and have a way to meet them.

We do these trainings to also meet our obligations as an accredited member of the Fair Labor Association (FLA). Training is element #2 and #3 in their Principles of Fair Labor and Responsible Sourcing. We have been an accredited FLA member since 2008.

We do not publish public data on our trainings.

## **2 Measures to ensure supplier's compliance to human rights policy**

2-1 Does the human rights policy require all business partners including suppliers to respect the policy? If there are other policies (such as procurement policy) related to this matter, please provide a link.

As per our FLA accredited program, our code of conduct must contain language committing our suppliers to adhere to it and our detailed compliance benchmark standards. Here is the exact language from our code of conduct: "The Patagonia Supplier Workplace Code of Conduct ("Code") defines standards for fair, safe and healthy working conditions and environmental responsibility throughout our supply chain. As required by our Fair Labor Association (FLA) affiliation, the Code's standards meet or exceed those of FLA and are based on International Labor Organization (ILO) standards and internationally accepted good labor practices. All suppliers must commit to adhering to our Code of Conduct and detailed Compliance Benchmark standards. Requirements in this Code apply to the whole supply chain, including sub-suppliers, sub-contractors and farms. Standards equally apply to permanent, temporary, and agency workers, as well as piece-rate, salaried, hourly paid, legal young workers (minors), part time, night, and migrant workers."

Furthermore, at Patagonia we have the "4-Fold" Supplier Screening and Management Process: (see <https://www.patagonia.com/working-with-factories.html> - scroll to 4-Fold section). Company has fully integrated social and environmental responsibility into sourcing strategy since 2008. Sourcing strategy uses a "4-Fold" vetting and monitoring approach with all Tier 1 and Tier 2 suppliers (cut/sew and raw materials suppliers - we are now also working on adding farms to this process with our first pilot done with wool farms). Each of the 4-fold teams (Sourcing, Quality, Social, Environment) have independent veto power over a factory. This is a powerful process which keeps us out of the lower performing factories because the Social and Environmental team have full veto power. This process is active all year with both current suppliers and any new ones the company is thinking about bringing on. The Social and Environmental Responsibility (SER) team and our



Production Department both report through our Chief of Operations (Directors are separated to ensure no conflict of interest).

Finally, it is important to highlight Patagonia's Responsible Purchasing Practices Program: See this link <http://www.patagonia.com/working-with-factories.html> - scroll down to the Responsible Purchasing Practices section:

"Our Responsible Purchasing Practices Program guides us in making business decisions that minimize negative impacts on workers in our supply chain. These include refraining from disruptive acts, such as placing an order, then later, changing it dramatically; negotiating for unreasonably low prices; demanding short lead times; making late fabric deliveries and last-minute design changes. Such actions can result in excessive overtime hours for workers (beyond what our Code of Conduct or local laws allow), as well as layoffs, falsified payroll documents and/or non-payment of legal wages. We began implementing checks and balances on our own sourcing business decisions informally in the 1990s. Then in 2011, we began to develop a formal Responsible Purchasing Practices Program, as outlined in the FLA's Principles of Fair Labour and Responsible Sourcing (Principle 8). We must meet five main requirements, and we have procedures in place with our sourcing and SER team to do so. We are committed to continuously improving our program and have expanded it beyond our sourcing department to include our supply planning and forecasting teams."

2-2 Please explain any measurements taken in order to ensure that the supplier understands and respects the procurement policy or code of conduct.

All suppliers are required to sign their commitment to our code, the FLA's workplace code of conduct, and agree to onsite audits from Patagonia, the FLA, and/or requested 3rd parties. Suppliers must sign a formal document - in the same document they are also asked to certify that they will prevent human trafficking in their supply chain.

Whenever we begin a new business relationship, we explain the 4-Fold process to the supplier through the document packages that each respective 4-Fold group manages. The Social Responsibility package contains our code of conduct, benchmark document, a manual that provides an overview of our social responsibility program and standards, and a self-assessment that the supplier fills out in order to set a baseline understanding of our code of conduct.

2-3 How does your company confirm whether its suppliers are respecting human rights? (multiple answers accepted)

- Frequently audits the situation
- Requests audit by a third party
- Audits only when assessed as necessary
- Others (please explain)



We are in contact with our suppliers on a frequent basis and through these engagements we are able to monitor their adherence to our standards. Please refer to our [California Transparency and UK Modern Slavery Act](#) disclosure statement for details on the frequency and nature of these engagements (see pages 4-8). Additional information can also be found on our [Working with Factories](#) webpage under the section “Monitoring Factories, Mills & Farms”.

To summarize, Patagonia conducts the majority of audits in-house for our final stage production factories including subcontracted facilities like screen-printing, washing, etc. For raw materials facilities we work with pre-approved third parties that have been found to have experienced and reliable auditors. Where we are monitoring at the farm level we are relying on third party certifications (only FSC includes social responsibility).

Our FLA membership obligations, Principle 2, requires us to hire highly qualified staff for social responsibility. The FLA audits us and asks for their resumes. We have a team of four field managers plus our Ventura social responsibility staff of 4 more employees who manage this aspect of our program. Our field managers and Manager of Social Responsibility have a portfolio of facilities that they are responsible for monitoring and supporting. The audit process involves the critical elements of a professional audit, including an opening meeting, health and safety walkthrough, management and employee interviews, documentation review, a closing meeting, and a discussion of root cause analysis and corrective actions/remediation plans. Furthermore, our Field Managers regularly follow-up in order to facilitate sustainable corrective action and provide more in-depth training and capacity building when needed.

### **3 Implementation of human rights due diligence within the supply chain.**

3-1 Does your company conduct due diligence in respect of its supply chains?

- Yes

Our stringent vetting process through “The 4-Fold” approach is used when considering new suppliers. This approach ensures that we only allow suppliers who share our values in all critical areas—Business, Quality, Social Responsibility and Environmental Responsibility.

- No
- Others (please explain)

3-2 If your answer is “yes” in question 3-1, please provide a link explaining the procedure. (If there is no link, please explain in words.)

Please refer to this link: <https://www.patagonia.com/working-with-factories.html>. The section is titled: The Patagonia “4-Fold” Approach To Supply Chain Decisions.



3-3 If your answer is “yes” in question 3-1, does your company have all results of due diligence conducted disclosed? (especially results of human rights risk assessment)

- Yes
- No
  - We do not publish any assessment results for confidentiality and anti-trust reasons. However, the Fair Labor Association randomly selects a certain percentage of our factories to audit and makes those results publicly available here:  
<http://www.fairlabor.org/transparency/assessments>
  - In addition, the FLA conducts an accreditation audit of our program every 3 years and posts the report publicly. Please see the report from October 2017 here (it describes our monitoring results): <http://www.fairlabor.org/report/patagonia-assessment-reaccreditation-october-2017>

3-4 If your answer is “no” in question 3-1, which of the below explains your answer.

- Issue of confidentiality with business partners.
- Do not see the need to disclose information

#### 4. Disclosure of audit information

If you have conducted an audit of suppliers (including a third-party audit), are those audit results disclosed?

- Yes, they are (if so please provide a link)
- Yes, they are partially disclosed (if so please advise us which information is disclosed)
- No, they are not disclosed
  - We do not disclose any audit results for the reasons described in question 3-3.

#### 5 Disclosure of Supplier

5-1 How far does your company keep track of its products’ suppliers?

- Tier 1: We track all of our Finished Goods factories and any subcontractors.
- Tier 2: We track all of our fabric mills and their supply chains.
- Tier 3: We are in process of tracking our farms.
  - We have thus far tracked all of our down suppliers from parent farm, hatcheries, raising farms, slaughter houses, pre-processors, processors and finished goods factories and all of our virgin down products are certified to the Global Traceable Down Standard by NSF International
  - For our bio based wetsuits we have traced all of our natural rubber farms, and the full supply chain up to product is certified to the Forestry Stewardship Council Standard (FSC)
  - We track our organic cotton farms in India, China and the US and are in the process of tracking the organic cotton farms feeding into our products in other regions.



- We track all our hemp and Tencel farms as well
- For recycled fibres the facilities (which would be under "inputs" here) are GRS or RCS certified.
- For Wool we track all of our farms and they are all certified to at least the Responsible Wool Standard and follow additional requirements in the Patagonia Wool Standard which contains requirements for animal welfare and land management. Please see the following link: <http://www.patagonia.com/merino-wool-sourcing.html>

• More

5-2 Is the list of suppliers disclosed?

• Yes. (if so please provide us a link)

- Here is a [map](#) with all of our finished good factories and a portion of our mills and farms is available online.
- Here is a [pdf](#) of our finished goods factories.

Please note that in both cases the information is subject to change as we go from one season to the next, but we make every effort to provide the most recent data.

• Partially. (If so please explain which suppliers are disclosed)

• No

## 6 Number of Female Executives

6-1 Please provide us the percentage of female executives within your company

45% of Patagonia's executives are female, including our Chief Executive Officer (CEO)

6-2 Please provide us any link which gives detail of measures or plans to boost the number of female executives within your company.

Patagonia makes a concerted effort to achieve gender balance in the workplace. In fact, our workplace employs an even number of men to women (where women also on average earn more than men). Please refer to our [B Corp report](#) which highlights the work we do to provide a supportive work environment that allows especially women the ability to pursue their careers while taking care of their families (see page 18). A major aspect of this is our onsite daycare centers which allow working moms and dads to be close to their children while they work and to not have to choose one over the other.

## 7 Child labor

What are some of the measures taken to eradicate child labor from the production line? If there is any link with detail of measures, please provide us with the link. (If there are no links please summarize)



Please see our [California Transparency in Supply Chains Act \(SB 657\) and UK Modern Slavery Act](#) disclosure statement which describes in great detail how we prevent child labor and human trafficking in our supply chain through audits and regular monitoring, employment of expert staff, ongoing education and training and remediation support.

## 8 Forced labor and human trafficking

What are some of the measures taken to eradicate forced labor or human trafficking from the production line? If there is any link with detail of measures, please provide us with the link.

(if there are no links please summarize)

Please see our [“Protecting Migrant Workers” webpage](#) which outlines our key efforts to tackle this issue through research; audits; brand, industry and non-governmental organization (NGO) collaborations; government engagement; training; remediation support; and continuous follow-up. In addition, please also refer to our [California Transparency in Supply Chains Act \(SB 657\) and UK Modern Slavery Act](#) disclosure statement which describes in detail how we prevent forced labor and human trafficking in our supply chain through audits and regular monitoring, employment of expert staff, ongoing education and training and remediation support.

## 9. Safety and Health

What are some of the measures taken to ensure occupational safety and health throughout the production line? If there is any link with detailed information, please paste here. (if not please summarize it briefly)

We take safety in the workplace very seriously. It is a critical component of all of our audits and visits. During a formal audit, we have a comprehensive checklist of health and safety items that are assessed by the auditor. It includes everything from worker safety trainings to emergency preparedness, personal protective equipment, chemical storage and handling, and much more. Our walkthroughs take place throughout the factory including all workfloors (whether there is Patagonia production or not), chemical storage units, dormitories, canteens, clinics and any space where workers may be present. We also interview workers to verify if they feel safe at work. When we visit the factory for other types of non-audit engagements, our field staff continuously look out for workplace safety even if it may not be a formal process and will help the factory to make improvements as appropriate.

We have also implemented a robust [Fire Safety program](#) in conjunction with the Fair Labor Association to raise awareness among workers and line managers who are on the frontlines of fire prevention. The training has now been conducted at all of our directly contracted finished goods factories in Asia and is nearing its completion in the Americas region.



## 10 Environment

What are some of the measures taken regarding environment pollution and/or the use of hazardous chemical substances?

Patagonia has established the Chemicals and Environmental Impacts Program (CEIP). The goal of this global supply chain program is to manage chemical impacts and reduce environmental impacts associated with production of Patagonia materials and products. The program focuses on five impact areas; (1) environmental management systems, (2) chemicals, (3) water use and water emissions, (4) energy use, greenhouse gases (GHGs) and other air emissions, and (5) waste.

<https://www.patagonia.com/working-with-factories.html>

<https://www.patagonia.com/working-with-mills.html>

See the link below for an example of how we are using business to inspire and implement solutions to the environmental crisis:

<https://www.patagonia.com/impact-and-adoption.html>

See the link below for a few more examples of the ways we are reducing the environmental impact of our company and supply chain.

<https://www.patagonia.com/climate-change.html>

## 11. Technical Intern Trainees

11-1 Are there any technical intern trainees hired by suppliers or business partners including those in Japan?

- Yes, we currently have one supplier that employs 10 workers through TITP.
- No
- Do not know

11-2 If your answer is “yes” for question 11-1, what are some measures taken in order prevent human rights violation against technical intern trainees?

We conduct audits of this facility, in addition, we meet with the supplier on a regular basis to discuss progress. The last meeting took place in August 2018. We have clearly communicated our position that workers should never pay a fee for their jobs and that they must receive equal treatment to local workers. The supplier shares our values and is proactively working to end the practice of fees by looking for an ethical broker who will work with the factory to directly pay fees upfront so that workers are not charged. They have hired a third party consultant to help them understand the challenges and improve their practices. The supplier keeps Patagonia updated on their progress and we work collaboratively to solve some of the most complex issues related to this issue.

11-3 If your answer is “do not know” in question 11-1, which of the below explains your answer.



- Have not conducted research or confirmed
- Have conducted research and sought to confirm but did not receive a clear answer
- Others

#### 11-4 Living Wage

What are some of the measures taken to ensure that a living wage is paid by suppliers or business partners?

Living wage benchmarks and current worker wage information is passed on to our sourcing team who ensure that costing negotiations do not impact suppliers' ability to pay a living wage. We provide a fully transparent, written break down of our costs in the costing negotiations with our factories and build up to the fair price versus back into a price like many brands do.

As part of the Fair Labor Association we are embarking on a huge living wage project with the goal of increasing wages in our finished goods (final stage) supply chain. The FLA's "Fair Compensation Plan" outlines this effort in detail. Please see the link to this plan here:

<http://www.fairlabor.org/global-issues/fair-compensation> Patagonia remains fully committed to achieving a fair wage for all people who make Patagonia products and now have a roadmap to get to this goal through the FLA's Fair Wage Compensation plan. We are very excited to take even more concrete steps in this direction.

In addition, we are partnering with Fair Trade USA to pay a premium directly to the workers in a bank account they control for each garment they sew/assemble for us. They can use the money as a cash bonus to raise wages or as a community project or other benefit that indirectly puts money in their pockets. See this link: "Living Wages & Fair Trade" on patagonia.com:

<https://www.patagonia.com/fair-trade-certified.html> and these articles:

<https://magazine.good.is/articles/disrupting-the-living-wage-for-factory-workers> and

<http://www.fibre2fashion.com/face2face/patagonia/cara-chacon.asp> and [http://www.just-style.com/news/patagonia-ramps-up-fair-trade-certified-apparel\\_id126281.aspx](http://www.just-style.com/news/patagonia-ramps-up-fair-trade-certified-apparel_id126281.aspx).

#### 13 Discrimination and Harassment

13-1 Are there any provisions which prohibit discrimination or harassment based on gender, nationality or ethnicity, or ensure reasonable accommodation for people with disabilities?

- Yes
- No

If there is any link, please provide below.

1. [Patagonia Code of Conduct](#): this provision is captured in IV. Harassment, Abuse and Disciplinary Practices



2. Patagonia Benchmarks: this provision is captured in V. Discrimination (DSC) with the following descriptor (see pages 5-7) and 26 related components:

WORKPLACE CODE PROVISION: No person shall be subject to any discrimination in any aspect of the employment, relationship including recruitment, hiring, compensation, benefits, work assignments, access to training, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of race, religious belief, color, gender, pregnancy, childbirth or related medical conditions, age, national origin, ancestry, sexual orientation, gender identification, physical or mental disability, medical condition, illness, genetic characteristics, family care, marital status, status as a veteran or qualified disabled veteran (in the USA only), caste, *socio-economic situation*, political opinion, union affiliation, ethnic group, illness any other classification protected under applicable law. All employment decisions must be made based on the principle of equal employment opportunity, and shall include effective mechanisms to protect migrant, temporary or seasonal workers against any form of discrimination. (ILO Conventions 100 and 111)

3. Migrant Worker Standards: this provision is captured in D.5 Discrimination on page 11.

13-2 What are some of the measures taken to prohibit discrimination / harassment based on gender, nationality, ethnicity or disability by the supplier? Please provide links if any, if not please summarize in words.

As clearly stated in our Code of Conduct we prohibit harassment and discrimination in the hiring and employment of workers. We assess adherence to these standards when we audit our factories and speak to workers. We offer trainings to our suppliers and will work with a third party expert as the need arises. For example, we currently have a consultant working with one of our new factories who we found to have gaps in their human resources policies. The consultant is working with the factory's human resource director to build comprehensive policies on harassment and discrimination and a training that will be given to line management and eventually workers.

#### 14 Rectification Process

14-1 How has your company handled human rights issue(s) with the suppliers in the past?

(Multiple answers accepted)

- Communicated with the supplier and requested improvement
- Terminated contractual relationship with the supplier
- No particular measures were taken
- There were no human rights violations confirmed

As described in question 2-1, the 4-Fold process is used to help us address any serious issues if and when they are discovered in social or environmental responsibility, quality or business. In our cross-functional team we discuss the issue presented, the type of remediation required and the commitment level of the supplier to make improvements. We then develop a strategic plan to discuss with the supplier and give them an opportunity to demonstrate their ability and willingness



to remediate. We monitor their progress and where a supplier is unwilling or incapable of making adequate progress we will plan for a responsible exit. It is important to note that our preference is to support long-term relationships with our suppliers because it takes trust and partnership to make improvements.

14-2 If your company has requested improvement or terminated a contractual relationship with a supplier, has your company disclosed detailed information regarding the matter?

- Yes
- No

To respect confidentiality we are not in a position to publicly disclose information related to audit findings and remediation.

Please provide a link for a case which was disclosed.

## 15 Remedy Procedure

15-1 Is there a grievance mechanism to allow any human rights violations to be reported and corrective action to be taken against them?

- Yes

If so, please provide a link.

As per our FLA obligations we must have a functioning grievance hotline in all of our final stage production facilities. We have dedicated phone numbers in each country and a dedicated email address for workers to contact us directly. There is a specific poster posted in each facility with this information in the local language and our audits and the FLA sampling audits check to see if the poster is posted and the hotline working. We have contracted with Navex, a grievance mechanisms company to provide the dedicated phone number and intake interviews. From there the SER team is contacted and we launch and document a full investigation. The FLA audits our investigation files as part of our re-accreditation process which occurs every three years. Our corporate annual financial audit also includes disclosure of complaints filed by our factories.

Sources: Supplier Workplace Code of Conduct "XVII. CODE COMMUNICATION: All suppliers are required to: (1) post the Patagonia Code standards and separate Patagonia grievance phone number document in a conspicuous place frequented by all employees in the local languages spoken by employees, supervisors and managers; (2) undertake annual, documented training efforts to educate current and new employees about the Patagonia Code standards and use of the Patagonia grievance phone number. [http://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw63489f7b/PDF-US/Patagonia\\_COC\\_English\\_02\\_13.pdf](http://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw63489f7b/PDF-US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf)

Employee poster posted in each facility says: "CONTACT US: If suppliers are violating any of these Code elements, we would like to know about it. Please bring these issues to our attention by



contacting us at the free phone number posted next to this Code or you can email us at [social\\_responsibility@patagonia.com](mailto:social_responsibility@patagonia.com). Please feel free to write in."

- No

15-2 If there is a grievance mechanism, does the procedure allow workers from all business partners including suppliers to use the system?

- Yes
- No

15-3 Is access to the remedy procedure possible for residents affected by the business?

- Yes
- No

15-4 What languages may be used in the process?

- Japanese
- English
- Others (Please provide details)

Our remedy procedure allows feedback to be lodged in any language. Our social responsibility email address is maintained by our headquarters social responsibility staff and we are able to obtain translation services when necessary.

15-5 Does your company disclose information regarding the use of the remedy procedure?

- Yes

If so, please provide a link.

- No

**List of Key Links:**

- **Patagonia Code of Conduct:** [https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en\\_US/PDF-US/Patagonia\\_COC\\_English\\_02\\_13.pdf](https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en_US/PDF-US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf)
- **Patagonia Benchmarks:** [https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw5dff9c3e/PDF-US/Patagonia\\_Benchmarks\\_12-27-12\\_English.pdf](https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw5dff9c3e/PDF-US/Patagonia_Benchmarks_12-27-12_English.pdf)
- **Migrant Worker Standards:** [https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw604fc14d/PDF-US/Migrant\\_Worker\\_Employment\\_Standards.pdf](https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw604fc14d/PDF-US/Migrant_Worker_Employment_Standards.pdf)
- **California Transparency and UK Modern Slavery Act disclosure statement:** [https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en\\_US/PDF-US/Patagonia-US-and-UK-Disclosure-Statement-061317.pdf](https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en_US/PDF-US/Patagonia-US-and-UK-Disclosure-Statement-061317.pdf)



- **Principles of Fair Labor and Responsible Sourcing:** <http://www.fairlabor.org/our-work/principles>
- **B Corp report:** [https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw824fac0f/PDF-US/2017-BCORP-pages\\_022218.pdf](https://www.patagonia.com/static/on/demandware.static/-/Library-Sites-PatagoniaShared/default/dw824fac0f/PDF-US/2017-BCORP-pages_022218.pdf)
- **Protecting Migrant Workers:** <https://www.patagonia.com/protecting-migrant-workers.html>
- **FLA Fair Compensation Plan:** <http://www.fairlabor.org/global-issues/fair-compensation>
- **Living Wages & Fair Trade:** <https://www.patagonia.com/fair-trade-certified.html>
- **Working with Factories:** <https://www.patagonia.com/working-with-factories.html>
- **Working with Mills:** <https://www.patagonia.com/working-with-mills.html>
- **Patagonia Wool Standard:** <http://www.patagonia.com/merino-wool-sourcing.html>

**(The questionnaire finishes here. Thank you for your cooperation.)**



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 三起商行株式会社  
(ブランド名) ミキハウス  
担当部署等

三起商行株式会社 CSR 推進委員会 千田 弘志

回答日 2018年 8月 17日

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

[https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr\\_procurement-supplierhumanrightspolicy.pdf](https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-supplierhumanrightspolicy.pdf)

1-2 人権方針は、世界人権宣言や ILO の中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している
- ・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している
- ・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

2017年10月（初版）に発行された「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」にて方針及び実施体制の明記がされている

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」が発行された際に、社内および社外サプライヤー向けに説明会と研修をおこなった。



## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

[https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr\\_procurement-supplierhumanrightspolicy.pdf](https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-supplierhumanrightspolicy.pdf)

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

[https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr\\_procurement-promotingactivities.pdf](https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-promotingactivities.pdf)

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ・その他（自由記述）

第三者に社内の工場担当者が同行し、監査を実施すべく OJT を行いながら、確認している。

## 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

上記 2-3 に記載しているが、人権デューディリジェンスを実施すべく、準備段階として、工場訪問を行い、帳票類の調査および従業員インタビューを行っているところである。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。

現在のところ準備段階であり、プロセスの見直しを含め現状の調査を行っている為に、現状開示できるものはない。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない



公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

現状は実態調査の段階であり、公開できる正確な情報がない為

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

・していない

・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。



## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

17.3%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

特に明文化した方針および計画はない。

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

弊社の「サプライヤー行動規範」及び「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」が発行され、約1年が経過するが、現状においては、各サプライヤーへ児童労働に関する注意喚起および情報提供の周知徹底を行った状況であり、全工場の状況は当社の担当者および第三者による確認把握はできていない。その旨、現状においては、周知徹底のみが実施されていると理解いただきたい。

[https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr\\_procurement-suppliercodeofconduct.pdf](https://www.mikihouse.co.jp/corporate/assets/docs/csr_procurement-suppliercodeofconduct.pdf)

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

上記、7を参照願います。

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」に基づき、工場訪問時に指導を実施している



## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」に基づき、工場訪問時に指導を実施している

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」に基づき、工場訪問を行い、実態調査を実施している。対策に関しては、現在、思案しているところである。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

現状においては、各国最低賃金の遵守を求めている。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

- ・ある
- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。



13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

「三起商行株式会社 CSR 調達ガイドライン」に基づき、工場訪問時に指導を実施している

#### 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

・サプライヤーと話し合い、改善を求めた

- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。

・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

#### 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ



15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）

日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社アシックス

(ブランド名) アシックス ※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等 CSR・サステナビリティ部

回答日 2018年8月16日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

・ある

・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

**ビジネスパートナー管理方針(POE)**

[https://corp.asics.com/jp/p/agency\\_policy](https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy)

**グローバル行動規範**

[https://corp.asics.com/jp/p/code\\_conduct](https://corp.asics.com/jp/p/code_conduct)

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

・している

・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

・している

・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制(特に取締役会の責任など)について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

**グローバル行動規範には当社の役員の役割も記入されている**

**以下のページ(日本語)**

[https://corp.asics.com/jp/p/code\\_conduct](https://corp.asics.com/jp/p/code_conduct)

**以下のページ(英語)**

<https://corp.asics.com/en/p/asics-global-code-of-conduct>

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

人権方針については、毎年行われているトップ・マネージメント・レビュー・ミーティングを通し、役員、各部門長、部署長、生産部マネジャーへの研修を実施しています。また、特に委託先工場との関わりがある生産部門に対しては、毎年2回の定期的なミーティング及び監査毎のレポートを通して、より具体的な事例を提供することでその理解を深めています。本研修内容などの詳細な開示は行っていませんが、会議で紹介した事例の一部は、委託先工場の評価としてウェブサイト及びサステナビリティレポートに掲載しています。

ウェブサイト(日本語)

[https://corp.asics.com/jp/csr/suppliers\\_workers/monitoring-and-improving-worker-conditions](https://corp.asics.com/jp/csr/suppliers_workers/monitoring-and-improving-worker-conditions)

サステナビリティレポート(英語 P34)

[https://assets.asics.com/page\\_types/3736/files/asics\\_sustainability\\_report\\_2017\\_online\\_original.pdf?1528665214&\\_ga=2.231341789.313728828.1533350087-113367927.1532756240](https://assets.asics.com/page_types/3736/files/asics_sustainability_report_2017_online_original.pdf?1528665214&_ga=2.231341789.313728828.1533350087-113367927.1532756240)

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針(例えば調達方針など)がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

ビジネスパートナー管理方針(POE)に明確に記載しています。

ビジネスパートナー管理方針(POE)

以下のページ(日本語)

[https://corp.asics.com/jp/p/agency\\_policy](https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy)

以下のページ(英語)

[http://asics-corporate-production-draft.s3.amazonaws.com/page\\_types/2235/files/policy\\_of\\_engagement\\_original.pdf?1405496979%0D%0A](http://asics-corporate-production-draft.s3.amazonaws.com/page_types/2235/files/policy_of_engagement_original.pdf?1405496979%0D%0A)

2-2 調達方針、Code of Conduct(行動規範)をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

委託先工場との契約前に工場のスクリーニングを実施することで、当社の要望や活動についての理解をしていただくとともに、設定された当社基準を満たしていることを確認します。その後当社のビジネスパートナー管理方針(POE)を説明し署名を頂き、契約後は定期的(基本的に毎年)に実施する監査によって人権面を含む当社の要求事項を順守しているかを確認します。

更に、当社が所属している SAC(Sustainable Apparel Coalition)または当社が作成したセルフ・アセスメント・ツールで自主点検していただくことで、継続的な水準向上につながるようになっています。

なお、監査には、自社独自で行う自社監査、第三者機関に監査を委託する委託監査、ILO の下部組織である Better Work によるアセスメントの3種類があります。

また、サプライヤーのキャパシティビルディングの一環として、CSRセミナーを開催し、当社の要求事項への理解を深めて日常の工場管理に自主的に役立てていただけるように努めています。(2017年には上海とジャカルタで開催し、サプライヤー59社から103人が参加)

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ・その他(自由記述)

### 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他(自由記述)

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

#### 2-2 に記載

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果(人権リスクアセスメント:人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など)は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください(多数ある場合、代表的なものでも結構です)

これまでの結果から、強制労働、児童労働、虐待とハラスメント、賃金、差別、労働時間に対する不順守を重度の違反と見なし、ビジネス提携の停止や発注計画の見直し、第三者調査の実施などを検討します。

以下のページ(日本語)

[https://corp.asics.com/jp/csr/suppliers\\_workers/monitoring-and-improving-worker-conditions](https://corp.asics.com/jp/csr/suppliers_workers/monitoring-and-improving-worker-conditions)

以下リンクの 34 ページ(英語)

[https://assets.asics.com/page\\_types/3736/files/asics\\_sustainability\\_report\\_2017\\_online\\_original.pdf?1528665214&\\_ga=2.80826962.459955193.1533021379-1080810417.1440638388](https://assets.asics.com/page_types/3736/files/asics_sustainability_report_2017_online_original.pdf?1528665214&_ga=2.80826962.459955193.1533021379-1080810417.1440638388)

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開するの必要を感じないから

### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合(第三者に依頼している場合も含めて)、監査結果は公開していますか。

・**公開している**

・部分的に公開している。

具体的に公開の範囲を記載してください。

**工場評価の採点結果を集計しサステナビリティレポートに掲載している。**

・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

**以下のページ(日本語)**

[https://corp.asics.com/jp/csr/suppliers\\_workers/monitoring-and-improving-worker-conditions](https://corp.asics.com/jp/csr/suppliers_workers/monitoring-and-improving-worker-conditions)

**以下リンクの 34 ページ(英語)**

[https://assets.asics.com/page\\_types/3736/files/asics\\_sustainability\\_report\\_2017\\_online\\_original.pdf?1528665214&\\_ga=2.80826962.459955193.1533021379-1080810417.1440638388](https://assets.asics.com/page_types/3736/files/asics_sustainability_report_2017_online_original.pdf?1528665214&_ga=2.80826962.459955193.1533021379-1080810417.1440638388)

## 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

・一次

・二次

・三次

・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

・している

・**部分的にしている**

具体的に範囲を特定してください。

( **当社の生産数量の90%を占めるサプライヤーの公開を行っている。** )

・していない

・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

**以下のページ(日本語)**

[https://corp.asics.com/jp/csr/partnering\\_with\\_our\\_supply\\_chain/transparency](https://corp.asics.com/jp/csr/partnering_with_our_supply_chain/transparency)

**以下のページ(英語)**

[https://corp.asics.com/en/csr/partnering\\_with\\_our\\_supply\\_chain/transparency](https://corp.asics.com/en/csr/partnering_with_our_supply_chain/transparency)

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

**執行役員 7.7%**

**管理職以上 12%**

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

### 数字で見るアシックスのダイバーシティ

<https://corp.asics.com/jp/csr/diversity/promotion>

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

ビジネスパートナー管理方針(POE)に児童労働の禁止を明記し、製造委託契約の締結前にPOEへの署名を義務化している。

また、監査の評価基準に児童労働を含めており、重点的な管理項目の一つとして、監査時には、児童労働を禁止する規定があるかどうか、雇用時に適切な年齢確認をしているかどうかなどを確認している。

また、未成年工についても、関連法規の順守状況の確認をしている。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

監査の評価基準に強制労働を含めており、重点的な管理項目の一つとして、監査時には、強制労働を禁止する規定があるかどうか、従業員に雇用契約書の写しを提供しているかどうか、強制的な残業が無いかどうか、パスポートを含む金品を工場が不当に預かっているかどうか、雇用に関する費用を従業員負担にしていないかどうか、制服や工具など業務に必要な物品の費用を従業員負担にしていないかどうか、賃金からの不当な控除がないかどうか等を確認している。

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

監査時に労働安全衛生面として、消防安全、電気・機械の安全性、個人保護具の着用、労働環境、化学品安全を確認している。また、当社やベターワークが実施しているキャパシティビルディングへの参加をしてもらっている。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

サプライヤーへは、AFIRM の制限物質リストを含む当社の化学物質管理・運用ガイドラインへの準拠を求めている。染色工場には、ブルーサインへの加盟を求め、環境汚染、有害化学物質の削減に取り組んでいる。

また、監査時に政府発行の環境許可証の有無、現地法への準拠状況などを確認、有害化学物質についても管理状況を確認しており、主要なサプライヤーに対しては SAC(Sustainable Apparel Coalition) が開発した評価指標「Higg Index FEM」を用い、環境および化学物質管理について、工場による自主点検を実施し、リスク評価を行っている。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・**ない**
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金(Living Wage)の保障のためにどのような対策を講じていますか。

毎年の監査時に、賃金や手当が法定水準(最低賃金)を上回っていることを確認するとともに、生活賃金の支給を推奨している。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

- ・ある
- ・**ない**

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

アシックスグローバル行動規範に差別・ハラスメントの禁止及び障がい者に対する合理的配慮に関して明記している。

以下のページ(日本語) [https://corp.asics.com/jp/p/code\\_conduct](https://corp.asics.com/jp/p/code_conduct)

以下のページ(英語) <https://corp.asics.com/en/p/asics-global-code-of-conduct>

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

契約時にはビジネスパートナー管理方針を理解した上で、責任者による署名を求めている。また毎年の監査時には、重点的な管理項目の一つとして、差別やハラスメントの禁止規定の有無や社内での周知・研修の実施状況を確認している。

ビジネスパートナー管理方針(POE)

以下のページ(日本語)

[https://corp.asics.com/jp/p/agency\\_policy](https://corp.asics.com/jp/p/agency_policy)

以下のページ(英語)

[http://asics-corporate-production-](http://asics-corporate-production-draft.s3.amazonaws.com/page_types/2235/files/policy_of_engagement_original.pdf?1405496979%0D%0A)

[draft.s3.amazonaws.com/page\\_types/2235/files/policy\\_of\\_engagement\\_original.pdf?1405496979%0D%0A](http://asics-corporate-production-draft.s3.amazonaws.com/page_types/2235/files/policy_of_engagement_original.pdf?1405496979%0D%0A)

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。(複数回答可)

- ・**サプライヤーと話し合い、改善を求めた**
- ・**サプライヤーと契約関係を停止した**
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・**公開していない。**
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き(グリーバンス・メカニズム)はありますか。

- ・**ある**
- ・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

**グローバル内部通報方針に記載。**

**以下のページ（日本語）**<https://corp.asics.com/jp/p/global-policy-on-protected-disclosure-whistleblowing>

**以下のページ（英語）**

<https://corp.asics.com/en/p/global-policy-on-protected-disclosure-whistleblowing>

15-2 救済手続がある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他(自由記述)

**アシックスグループ社内については 19 言語に対応している。**

15-5 救済手続きの利用についての情報(申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など)は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

(以上です。ご協力ありがとうございました。)



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社ハニーズホールディングス

(ブランド名)

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

株式会社ハニーズホールディングス 経営企画室

経営企画室長 西名 孝

回答日

2018年8月10日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

・ある

・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

貴NGOからのアンケート調査を機に作成しました。

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

・している

・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

・している

・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

明記しています。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

今後、社内研修などを検討していきます。



## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

求めています。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

今後、実施していきます。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ・その他（自由記述）

特に確認していません。今後、検討します。

## 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

今後、実施を検討していきます。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降

サプライヤーは、一次を基本としています。二次に出す場合は、当社の了解が必要です。



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

・ **していない**

- ・ している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

**26%**

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

ミャンマー自社工場においては、採用時に国民登録証の提出を義務付け、年齢を確認してから採用します。ミャンマーの法律に従い、18歳未満の人は採用していません。

(7~10については、自社工場について記載します。)

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

自社工場においては、すべては応募者から採用しています。応募・退職は労働者の自由意思によります。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

現地の労働監督署・消防署など定期検査を受け、その指導に従っています。  
トイレ、食堂、寮などは清掃員を雇用し、常に清潔を保っています。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

自社工場は縫製工場であり、環境汚染物質や有害物質の使用・排出はありません。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・**ない**
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

特に講じていません。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

ある

セクシャルハラスメントを禁止する規程です。他に、障がい者を積極的に雇用するための特例子会社を設立しています。障がい者については、障がいの程度に応じて適切に配属しています。

・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

特に活動はしていません。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった

人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。



## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

ある 社内の公益通報者保護制度があります。

ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

はい

いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

はい

いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

日本語

英語

その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

公開している

公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社良品計画

(ブランド名)

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等 企画室広報・IR 担当

回答日 2018年 8月 20日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

・ある

・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

人権に特化した方針は設定していませんが、企業理念「最良のパートナーシップ」に則って行動しております。

<https://ryohin-keikaku.jp/corporate/philosophy/>

また、英国現代奴隷法に関するステイトメントを下記に公開しております。

[https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern\\_slavery\\_act/mss\\_2016\\_jp.pdf](https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern_slavery_act/mss_2016_jp.pdf)

1-2 人権方針は、世界人権宣言や ILO の中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

・している

・していない

人権に特化した方針はありませんが、国連グローバルコンパクトには批准しております。

[https://ryohin-keikaku.jp/csr/list/list\\_029.html](https://ryohin-keikaku.jp/csr/list/list_029.html)

また、全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」は国連グローバルコンパクト 10 原則および ILO の中核的労働基準に沿って策定しております。

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

・している

・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

英国現代奴隷法に関するステイトメント公開前には取締役会の承認を得ています。

[https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern\\_slavery\\_act/mss\\_2016\\_jp.pdf](https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern_slavery_act/mss_2016_jp.pdf)



1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」を定め、サプライヤーと共有しております。  
(詳細は公開していません)

<https://ryohin-keikaku.jp/csr/>

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

当社グループと取引を行うすべての取引先に対して、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」への誓約を求めています。さらにこれを遵守し、継続的な取り組みを実施していることを確認するため、「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」実施アンケートによる自己評価を毎年実施しています。自己評価により問題や懸念点が発見された場合には速やかに個別対応を行う等、取引先から協力を得ながら違反行為のないことを確認したサプライヤーに限定して取引を行っています。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ・その他（自由記述）

第三者監査を本年よりテスト実施、来年度より本格運用していくこととしております。

## 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

・していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

36.8%

<https://careers.muji.com/jp/recruit/about/data/>

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

[https://ryohin-keikaku.jp/csr/list/list\\_063.html](https://ryohin-keikaku.jp/csr/list/list_063.html)

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に児童労働の禁止を明記、遵守することとしています。また、今年以降、第三者監査をスタートし、児童労働についての項目も含めております。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に強制労働や人身取引の禁止を明記、遵守することとしています。このことは、英国現代奴隷法に関するステートメント ([https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern\\_slavery\\_act/mss\\_2016\\_jp.pdf](https://ryohin-keikaku.jp/csr/modern_slavery_act/mss_2016_jp.pdf)) にも記載しております。また、今年以降、第三者監査をスタートし、強制労働や人身取引についての項目も含めております。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に労働安全衛生の保護を明記、遵守することとしています。また、今年以降、第三者監査をスタートし、労働安全衛生の保護についての項目も含めております。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に生産過程における環境への配慮、有害化学物質使用等禁止を明記、遵守することとしています。また、今年以降、第三者監査をスタートし、生産過程における環境への配慮、有害化学物質使用等禁止についての項目も含めております。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」に公正な賃金の確保を明記、遵守することとしています。また、今年以降、第三者監査をスタートし、賃金についての項目も含めております。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

・ある

・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

全サプライヤーと締結している「良品計画の環境、労働、安全に関する基本方針」「良品計画の環境、労働、安全マネジメント」にハラスメントの禁止を明記、遵守することとしています。また、今年以降、第三者監査をスタートし、ハラスメントについての項目も含めております。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

・サプライヤーと話し合い、改善を求めた

・サプライヤーと契約関係を停止した

・特に措置を講じなかった

・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

・公開している。

・公開していない。

・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。



## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

・ある

・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

・はい

・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

・はい

・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

・日本語

・英語

・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

・公開している

・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）





## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

人権尊重を求めているが、具体的な施策はございません

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ・その他（自由記述）

## 3. サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

監査しておりません

- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ① 二次
- ・三次
- ・それ以降



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。

( )  
・していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

1.09%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

<https://www.renown.com/csr/diversity/index.html>

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

月1回、安全衛生委員会を開催。  
職場巡視を含め、対策を講じております。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- あり
- ない
- 把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

具体的対策は講じております。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- 調査もしくは確認していない
- 調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- その他



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

- ・ある
- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。



15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーバンス・メカニズム）はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）

提出が遅く(子) 空欄が多く申し訳ありません。



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 株式会社ダイドーリミテッド

(ブランド名) ニューヨーカー ※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

人事業務室

回答日 2018年8月10日

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

<http://www.daidoh-limited.com/csr/criterion.html>

<http://www.daidoh-limited.com/csr/engagement.html#enactment>

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している
- ・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している
- ・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

<http://www.daidoh-limited.com/csr/governance.html>

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

- ・直近では、社内において「ダイドーサプライヤー行動規範」の再周知と啓発を目的に、社内説明会を開催した。

\*開催期間 2018/7/25～2018/8/7 全10回 対象者：本部所属社員 約150名



## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

<http://www.daidoh-limited.com/csr/engagement.html#enactment>

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

- ・ダイドーエンゲージメント推進室による、主要サプライヤーへの「ダイドーサプライヤー行動規範・Code of Practice (CoP)」の説明と配布及びCoPの内容に対する同意承諾書の受領  
\*約 100 社 (2018/07/31 現在)

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
  - ・第三者に定期的な監査を依頼している
  - ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
  - ・その他 (自由記述)
- ・サプライヤーの CoP 遵守状況について、Web 上に構築したプログラムによりセルフアセスメントを順次実施し、第三者機関による審査評価を行っている。  
\*約 30 社 (2018/07/31 現在)

## 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他 (自由記述)

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。



3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

#### 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降



5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。

( )  
していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

- ・ 10.7%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- ・ 女性管理職の比率を上げる方針を明確に有し、女性社員に限らず、次期、管理職を育成するための教育制度を構築中。

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- ・ 自社工場においては、品質、環境、安全衛生・健康、社会的責任の四つの適合分野とサプライチェーン管理を組み合わせた統合型マネジメントシステムである「Compliance & Supply-Chain Management 2000 Standard (CSM2000)」を2002年より採用導入し、要求項目の一項目である、「社会的責任」を遵守することにより児童労働への対策を講じており、サプライヤーにおいては、「ダイドーサプライヤー行動規範」の「社会的責任・最低就労年齢」の項目の周知により、児童労働に対する意識向上と留意を促している。  
尚、自社工場のCSM2000については、年1回、第三者機関による監査を受けている。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- ・ 自社工場においては、CSM2000の要求項目の一項目である、「社会的責任」を遵守することにより強制労働等への対策を講じており、サプライヤーにおいては、「ダイドーサプライヤー行動規範」の「社会的責任・自発的就業」の項目の周知により、強制労働等に対する意識向上と留意を促している。



## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれているリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- ・自社工場においては、CSM2000の要求項目の一項目である、「安全衛生・健康」を遵守することにより、労働安全衛生対策を講じており、サプライヤーにおいては、「ダイドーサプライヤー行動規範」の「職場の安全衛生と健康」の項目の周知により、労働安全衛生への意識向上と留意を促している。

## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

- ・自社工場においては、CSM2000の要求項目の一項目である、「環境」を遵守することにより、環境保護対策を講じており「ダイドーサプライヤー行動規範」の「製品安全」及び「適正環境基準」において、REACH適合等を要求し、特定芳香族アミン規制については、サプライヤーより各サプライチェーンにおける不使用宣言書の取得と弊社に納入する生地・製品に関わる染色工場を明示する様、要求している。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

今後、早急に調査確認を実施する予定。



## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

- ・「ダイドーサプライヤー行動規範」の「社会的責任・報酬」の項目の周知により、サプライヤー企業に所属する労働者の賃金に関わる法令・規則の順守を促している。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

- ・ある (一部)
- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

- ・「ダイドーサプライヤー行動規範」の「社会的責任」において、「平等な待遇」と規定し、ILO 協定に基づき、労働者の性別、年齢、国籍、民族的背景、政治信条、性の志向性等に関係なく平等でなければならないことをサプライヤーに要求している。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった

・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。



## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ある
- ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

<http://www.daidoh-limited.com/csr/governance.html>

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- はい
- いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- はい
- いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- 日本語
- 英語
- その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- 公開している
- 公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



Questionnaire Survey for Japanese Fashion / Sportswear Industry's Human Rights Policy

Company Name: Gap Inc.

(Brand Name) \_\_\_\_\_ *\*only if policies differ depending on brands*

Department in charge  
\_\_\_\_\_

Date Answered (Month/Date) \_\_\_\_\_ 8/27/2018

**1. Human Rights Policy**

1-1 Does your company have a human rights policy?

• Yes (If so, please provide us with a link to the policy.)

<http://www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf>

(English Only)

1-2 Does the human rights policy reflect human rights standards such as the Universal Declaration on Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights or the ILO's core labor standards?

• Yes

1-3 Does the human rights policy mention how the company should respond to a related business held in countries or regions which do not follow human rights standards?

• Yes

1-4 Does the human rights policy include detailed information on how to implement the policy (especially with regard to board members' responsibility)? If there are other policies or web pages particularly focusing on the implementation, please provide us with a link.

• Yes

1-5 Please provide any link with details of results regarding employee training in human rights policies.

Referred to within the policy:

<http://www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf>

(English Only)



## 2 Measures to ensure supplier's compliance to human rights policy

2-1 Does the human rights policy require all business partners including suppliers to respect the policy? If there are other policies (such as procurement policy) related to this matter, please provide a link.

Yes.

In addition, Gap Inc. requires suppliers of our product to abide by our Code of Vendor Conduct:

[http://www.gapinc.com/content/dam/gapincsite/documents/CodeofVendorConduct\\_FINAL.pdf](http://www.gapinc.com/content/dam/gapincsite/documents/CodeofVendorConduct_FINAL.pdf)

(English Only)

2-2 Please explain any measurements taken in order to ensure that the supplier understands and respects the procurement policy or code of conduct.

(English)

<http://www.gapincustainability.com/people/improving-factory-working-conditions>

<http://www.gapincustainability.com/people/improving-factory-working-conditions/respecting-human-rights>

(Japanese)

<http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/improving-factory-working-conditions.html>

<http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/improving-factory-working-conditions/respecting-human-rights.html>

2-3 How does your company confirm whether its suppliers are respecting human rights? (multiple answers accepted)

- Frequently audits the situation

## 3 Implementation of human rights due diligence within the supply chain.

3-1 Does your company conduct due diligence in respect of its supply chains?

- Yes

3-2 If your answer is “yes” in question 3-1, please provide a link explaining the procedure. (If there is no link, please explain in words.)

(English)

<http://www.gapincustainability.com/people/improving-factory-working-conditions>

(Japanese)

<http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/improving-factory-working-conditions.html>



3-3 If your answer is “yes” in question 3-1, does your company have all results of due diligence conducted disclosed? (especially results of human rights risk assessment)

• Yes

<http://www.gapinc sustainability.com/measuring-our-progress>

(English Only)

3-4 If your answer is “no” in question 3-1, which of the below explains your answer.

#### 4. Disclosure of audit information

If you have conducted an audit of suppliers (including a third-party audit), are those audit results disclosed?

• Yes, they are (if so please provide a link)

<http://www.gapinc sustainability.com/measuring-our-progress>

(English Only)

#### 5 Disclosure of Supplier

5-1 How far does your company keep track of its products’ suppliers?

• Tier 1

• Tier 2

5-2 Is the list of suppliers disclosed?

• Yes. (if so please provide us a link)

<http://www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Gap%20Inc%20Factory%20List.pdf>

(English Only)

#### 6 Number of Female Executives

6-1 Please provide us the percentage of female executives within your company

51% Vice President Level and Above

<http://www.gapinc sustainability.com/measuring-our-progress>

(English Only)

6-2 Please provide us any link which gives detail of measures or plans to boost the number of female executives within your company.

(English)

<http://www.gapinc sustainability.com/people/working-greater-equality-and-opportunity/embracing>



[diversity-and-fostering-inclusion](#)

(Japanese)

[http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/working-for-greater-equality-and-opportunity/embracing\\_diversity\\_fostering\\_inclusion.html](http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/working-for-greater-equality-and-opportunity/embracing_diversity_fostering_inclusion.html)

## 7 Child labor

What are some of the measures taken to eradicate child labor from the production line? If there is any link with detail of measures, please provide us with the link. (If there are no links please summarize)

<http://www.gapincsustainability.com/child-labor-and-young-workers-0>

(English Only)

## 8 Forced labor and human trafficking

What are some of the measures taken to eradicate forced labor or human trafficking from the production line? If there is any link with detail of measures, please provide us with the link. (if there are no links please summarize)

<http://www.gapincsustainability.com/human-trafficking-and-forced-labor>

(English Only)

## 9. Safety and Health

What are some of the measures taken to ensure occupational safety and health throughout the production line? If there is any link with detailed information, please paste here. (if not please summarize it briefly)

(English)

<http://www.gapincsustainability.com/people/improving-factory-working-conditions>

(Japanese)

<http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/improving-factory-working-conditions.html>

## 10 Environment

What are some of the measures taken regarding environment pollution and/or the use of hazardous chemical substances?

English

<http://www.gapincsustainability.com/environment>

<http://www.gapincsustainability.com/environment/protecting-our-shared-environment/addressing-impacts-our-supply-chain>





English

<http://www.gapinc.com/sustainability/people/working-greater-equality-and-opportunity/embracing-diversity-and-fostering-inclusion>

Japanese

[http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/working-for-greater-equality-and-opportunity/embracing\\_diversity\\_fostering\\_inclusion.html](http://www.gapjp.com/content/gapjp/home/Sustainability/People/working-for-greater-equality-and-opportunity/embracing_diversity_fostering_inclusion.html)

## 14 Rectification Process

14-1 How has your company handled human rights issue(s) with the suppliers in the past?

(Multiple answers accepted)

- Communicated with the supplier and requested improvement
- Terminated contractual relationship with the supplier

14-2 If your company has requested improvement or terminated a contractual relationship with a supplier, has your company disclosed detailed information regarding the matter?

- No

## 15 Remedy Procedure

15-1 Is there a grievance mechanism to allow any human rights violations to be reported and corrective action to be taken against them?

- Yes:

If so, please provide a link.

[http://www.gapinc.com/content/gapinc/html/investors/corporate\\_compliance/code\\_hotline.html](http://www.gapinc.com/content/gapinc/html/investors/corporate_compliance/code_hotline.html)

(The site is available in 10 languages.)

15-2 If there is a grievance mechanism, does the procedure allow workers from all business partners including suppliers to use the system?

While we do not operate our own grievance channel, we work directly with suppliers to set up and manage effective grievance mechanisms. See details from here.

<http://www.gapinc.com/sustainability/grievance-mechanisms-0>

15-3 Is access to the remedy procedure possible for residents affected by the business?

15-4 What languages may be used in the process?

- Japanese
- English
- Others (Please provide details)

Chinese (Simplified), Chinese (Traditional), French, French (Canadian), Italian, Korean, Spanish,



**Human Rights Now**



[www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)

Vietnamese

15-5 Does your company disclose information regarding the use of the remedy procedure?

• No

**(The questionnaire finishes here. Thank you for your cooperation.)**

# #3

完了

コレクター: Web Link 1 (Webリンク)  
 開始日: 2018年9月13日 午前10:17:47  
 最終変更日: 2018年9月13日 午前11:11:33  
 作業時間: 00:53:45  
 IPアドレス: 193.183.144.21

ページ1

## Q1 企業名

エイチ・アンド・エム ヘネス・アンド・マウリッツ・ジャパン株式会社

## Q2 人権ポリシーの担当部署・連絡先

CSRもしくはHR

**Q3 1.** 人権方針について1-1 貴社に、人権方針はありますか。

ある、  
 ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。:  
[http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment\\_en.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf)  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf) <http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/working-conditions.html>

**Q4 1-2** 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

している

**Q5 1-3** 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

している

**Q6 1-4** 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

<http://about.hm.com/en/about-us/corporate-governance/company-management.html>

**Q7 1-5** 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q8 2** サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください(該当がない場合はNAと記載してください。)

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

[http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment\\_en.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf)

**Q9 2-2** 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください(該当がない場合はNAと記載してください)。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

にも触れているのですが、2016年にわたしたちのCoCはSustainability Commitment にとって代わり、すべてのビジネスパートナーの皆様に署名を頂いているところです。

該当のCommitmentは：

[http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment\\_en.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf)

**Q10 2-3** サプライヤーが人権を尊重していることほどどのように確認していますか。（複数回答可）

その他（自由記述）：

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)にて、監査プロセスの概要・詳細が述べられています。様々な分野で国際基準を取り入れた監査が行われています。

**Q11 3-1** サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスは行っていますか。  行っている

**Q12 3-2** 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroupp/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q133-3** 行っている場合、今まで行ったデューデリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

公開している、  
公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）：  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q143-4** 公開していない場合、それはなぜですか。

契約相手などに対して守秘義務があるから

**Q154.** 監査情報の公開サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

部分的に公開している、  
公開・部分的に公開と答えた方のみお答えください。①部分的に公開している場合は、具体的に公開の範囲を記載してください。②公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。：  
詳細は  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf) ですが、  
<http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html> にて公開されているサプライヤーに関しては監査結果によるグレーディング（評価）も公開されている。

**Q165.** サプライヤー情報の公開5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

二次

**Q175-2** サプライヤーリストを公開していますか。

部分的にしている、  
「している」、「部分的にしている」と答えた方のみお答えください。①している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。②部分的にしている場合、具体的に範囲を特定してください。：  
<http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html#cm-menu> H&Mグループの商品の98.5%を占める第1次サプライヤーと同じく60%を占める第2次サプライヤーまで。

**Q186.** 女性執行役員・管理職比率 6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

72% (2017年)

**Q196-2** 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q20 7. 児童労働** 児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。対策がない場合はNAと記載してください)。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q21 8. 強制労働、人身取引** 強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。対策がない場合はNAと記載してください)。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q22 9. 安全衛生** 生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。対策がない場合はNAと記載してください)。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

<http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/working-conditions.html>

**Q23 10. 環境** 生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか(対策がない場合はNAと記載してください)。

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

<http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/chemicals.html>

**Q24 11. 技能実習生11-1** 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。 **把握していない**

**Q25 11-2** あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。 **回答者は、この質問をスキップ**

**Q26 11-3** 把握していない場合、それは何故ですか。 **その他：  
日本国内にサプライヤーが存在していない**

**Q27 12.** 生活賃金サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか(対策がない場合はNAと記載してください)。

2013年にFair Living Wageという戦略を発表し、以来取り組んでいる。

詳細は  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

および  
<http://about.hm.com/en/sustainability/sustainable-fashion/wages.html>  
 にて確認できます。

**Q28 13.** 差別・ハラスメント13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

ある、  
 リンクがあれば、こちらに貼ってください。:  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)  
[http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment\\_en.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf)

**Q29 13-2** サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。リンクがあれば、こちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください。活動がない場合はNAと記載してください。)

[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q30 14.** 是正のプロセス14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。(複数回答可)

サプライヤーと話し合い、改善を求めた

**Q31 14-2** サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

公開していない

**Q32 15.** 救済手続き15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き (グリーンバンス・メカニズム) はありますか。

ある、  
 ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。:  
<http://about.hm.com/en/career/be-yourself.html>  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)

**Q33 15-2** 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

はい

**Q34 15-3** 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。 回答者は、この質問をスキップ

**Q35 15-4** その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。 その他：  
事業を行っている国の言語

**Q36 15-5** 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。 公開している、  
公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。：  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/ja/hm-way/HM%20Way\\_ja.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/ja/hm-way/HM%20Way_ja.pdf)  
[http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM\\_group\\_SustainabilityReport\\_2017\\_FullReport.pdf](http://about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2017%20Sustainability%20report/HM_group_SustainabilityReport_2017_FullReport.pdf)



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 イオンリテール株式会社

(ブランド名) トップバリュ※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

グループ品質管理部 イオンサプライヤーCoC 事務局

回答日 2018年 9月 7日

人権関連をまとめた web ページになります。(但し、人権方針は改定中でアップしていません)

<http://www.aeon.info/humanrights/#humanrights>

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

ある

ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

AEON Report P.135 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON Report P.135 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

また、SA8000 の認証を取得しているので、「イオン SA8000 推進方針」がある。

AEON Report P.128 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON Report P.128 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

1-2 人権方針は、世界人権宣言や ILO の中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

している

していない

但し、「国連ビジネスと人権指導原則」について明記がないため、現在改定作業中。先日社外ステークホルダーから意見をいただき、再考中。

AEON Report P.135 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON Report P.135 (English)



[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- している
- していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

人権啓発推進体制（日本語）

[http://www.aeon.info/export/sites/default/environment/social/COC/Human\\_Rights\\_Guidebook\\_JP.pdf](http://www.aeon.info/export/sites/default/environment/social/COC/Human_Rights_Guidebook_JP.pdf)

人権啓発推進体制（English）

[http://www.aeon.info/export/sites/default/en/environment/COC/Human\\_Rights\\_Guidebook.pdf](http://www.aeon.info/export/sites/default/en/environment/COC/Human_Rights_Guidebook.pdf)

ただし、サプライチェーンの人権課題については「イオンサプライヤー取引行動規範（CoC）」に別途規定しているため、本推進体制には記載がない。近く行われる人権方針改定とともに、人権啓発推進体制にも組入れる予定。

また別途「SA8000 推進体制」もあるが、公表していない。

人権も含め、総合的に CSR 課題に対応する「CSR 推進体制」については下記。

AEON REPORT P. 83（日本語）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P. 83（English）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

社内

AEON REPORT P. 119～120, P. 128, P. 130～138（日本語）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P. 119～120, P. 128, P. 130～138（English）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

ダイバーシティに対する取組（日本語）

<http://www.aeon.info/diversity/>

ダイバーシティに対する取組（簡易・English）

<http://www.aeon.jp/information/important/diversity2015en.html>

取引先

<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策



2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

イオンサプライヤーCoC（HP更新のため、15日以降アクセスできなくなる可能性有り）

<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

AEON REPORT P. 122, P. 124～127（日本語）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

（訂正：P. 126 第三者監査指摘工場（項目別）色分けが1つずつずれている）

P. 122には、従業員への行動規範内で「取引先に求めること」として記載有り

AEON REPORT P. 122, P. 124～127（English）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

但し、2017年度より監査方法を変更したので、ご参考までに2018 AEON REPORTの原稿を以下に転記。

↓以下

#### ■イオンサプライヤーCoC※(取引行動規範)

イオンがお客さまにお届けする商品は、世界各地で調達・製造されており、さまざまな過程を経て作られています。販売者であるイオンは、商品の原料段階から商品化に至るサプライチェーン全体に責任を持つという考えのもと、サプライヤー(製造委託先)さまとともに、商品の安全・安心の確保に取り組んでいます。

イオンでは、2003年に制定した「イオンサプライヤーCoC(取引行動規範)」に基づき、働く人々が安全な労働環境で働いているか、法令を遵守しているかなどを確認し、改善につなげています。現在は、「トップバリュ」および「トップバリュコレクション」のサプライヤーさまに対して要求事項の遵守をお願いしています。

2018年2月末現在、1,589社から遵守の宣言書を提出いただいております。サプライヤーさまとともに持続可能なサプライチェーン構築に努めています。

#### イオンサプライヤーCoC(取引行動規範)要求事項

製造・調達を行う国や地域において法的に定められている社会的責任標準に適合すること  
法令遵守 その国の法律・規制に適合する

1. 児童労働: 違法な児童労働は許されない
2. 強制労働: 強制・囚人・拘束労働は許されない
3. 安全衛生および健康: 安全で健康な職場を提供すること
4. 結社の自由および団体交渉の権利: 従業員の権利を尊重すること
5. 差別: 生まれた背景、信条で差別してはならない
6. 懲罰: 従業員に過酷な懲罰を課してはならない
7. 労働時間: 労働時間に関する法令を遵守
8. 賃金および福利厚生: 賃金および福利厚生に関する法令の遵守
9. 経営責任: イオンサプライヤーCoCの遵守宣言をすること
10. 環境: 環境汚染・破壊防止に取り組むこと
11. 商取引: 地域の商取引に関する法令を遵守すること



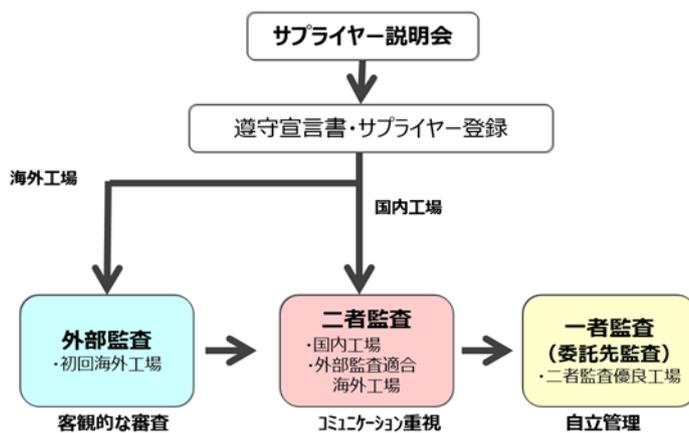
- 12. 認証・監査・モニタリング:イオンサプライヤーCoCの認証・監査・モニタリングを受けること
- 13. 贈答禁止:イオンとサプライヤーの贈答禁止

イオンは、「イオンサプライヤーCoC」要求事項の遵守状況を確認するため、サプライヤー(製造委託先)さまへの監査を行っています。監査には、外部監査機関が客観的に適合基準到達を確認・評価し、イオンの監査員が改善を確認する「外部監査」、イオンの監査員が対話をしながらモニタリングする「二者監査」、管理体制の継続と向上をサプライヤーさま自身で確認いただく「一者監査」があり、監査結果に応じて段階的に監査方法を移行するとともに、サプライヤーさまの管理をサポートしています。

2003年の開始より2015年度までは、日本も海外もすべての最終加工場に対して初回は外部監査機関による監査を実施していました。しかし海外と日本の抱える環境や問題が異なることから、2016年度から外部監査機関による監査は海外工場を対象とし、日本の工場はイオンの認定監査員による二者監査でコミュニケーションを図りながら確認していくことにしました。海外工場においても、2回目以降はモニタリング監査として二者監査を実施しています。

「イオンサプライヤーCoC」は、サプライヤーさまとの信頼に基づく取り組みのため、基本的には抜き打ち監査は行っていませんが、お取引開始の際に、「監査で課題が見つかった場合、改善の意思があれば基本的に取引を継続しながら改善をお願いする方針だが、監査で故意による偽装を行った場合、取引は中止させていただく」とお伝えし、誠実なご対応を約束いただいています。

また、原料調達面では、現在、直接の監査での確認はほぼ着手できていない状況ではありますが、1次サプライヤーさまから、2次・3次サプライヤーさまへの要求事項の遵守要請とその確認をしていただくようお願いしています。こうして、管理力向上のスパイラルを、サプライチェーン全体で形成していくことが、「イオンサプライヤーCoC」の最終目的です。



【外部監査】

日本以外の工場に対して、原則、初回に行われる「外部監査」では、外部監査機関がイオンのチェックリストに基づき監査を行い評価します。

評価を受けてすぐに工場は改善計画を作成しイオンに提出した後、書面や写真で改善報告をイオンに対して行います。その後6か月後を目途にイオンの監査員が工場を訪問し、報告通りに改善が行われ、イオンの基準に適合しているかを確認します。



2017年度末までに、3,019工場（2016年度まで実施の日本工場含む）の適合基準到達が確認されています。

【二者監査】

外部監査でCoC適合基準到達が確認されたのちは、イオンの認定監査員が原則2年に1回、必要と判断した場合はそれ以上の頻度で工場を訪ねて適合維持を確認する「二者監査」を実施します。2004年度から2017年度までに・5,139件の二者監査を実施しています。

【一者監査】

外部監査、二者監査を通じて良好なマネジメントが確立されていることを確認した工場には、チェックリストをお渡しして、サプライヤーさまおよび工場が自ら確認する「一者監査」に移行していただいています。2009年度から始めた一者監査は、2017年度に200件（昨年比137%）となり、サプライチェーン全体の管理レベルが着実に向上していると言えます。

【二者監査認定監査員の育成】

社内認定監査員は、日本8人、海外35人になりました。

（2018年2月末現在）

監査員は監査を実施するだけでなく、改善のフォローも行っています。

特に海外は、社会環境が年々変化しているため、工場とのコミュニケーションにそれらを逐一反映していかなければならず、現地で情報や教育を更新していく必要があります。

そこで、各地域ごとにリーダーを育成し、監査における評価、監査員への教育などに対して、迅速かつ手厚く対応する体制を整えています。

（以降削除）

↑以上

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

（複数回答可）

- 定期的に監査をしている
- 第三者に定期的な監査を依頼している
  - ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
  - ・その他（自由記述）

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

取引開始時に説明会を開催。イオンサプライヤーCoCの遵守を経営者の署名入りで宣言いただく。

監査で是正があり、改善の進捗が遅い企業には、説明会を開催し、取り組みが進まない理由をヒアリングし、解決策をともに探っている。

### 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

- 行っている
  - ・行っていない
  - ・その他（自由記述）



3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。(リンクがない場合は概要を記述ください)。

会議名称に「デューディリジェンス」と明記したものは、2018年に初めて実施。

これまでは、

- ・監査のレビュー
- ・SA8000 審査 (6 カ月ごとに 1 回) での外部からの指摘
- ・グローバル枠組み協定 AEON REPORT P. 135,  
AEON REPORT2016 P. 78

[http://www.aeon.info/export/sites/default/common/images/environment/report/2016pdf/16\\_data\\_a4.pdf](http://www.aeon.info/export/sites/default/common/images/environment/report/2016pdf/16_data_a4.pdf)

に基づき PDCA を回していた。

2018 年の「サプライチェーンにおける人権デューディリジェンス」は、8 月 20 日に外部ステークホルダーからの意見をヒアリングし、現在、課題特定、優先順位付けを社内で協議しているところ。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果 (人権リスクアセスメント : 人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など) は公開していますか。

- ・公開している
- 公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください (多数ある場合、代表的なものでも結構です)

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

リスクの特定という意味では、国内外のトップバリュ製造最終加工場すべてに対して監査を実施している。あえて言うなら、全ての海外工場のみ外部監査を実施しているという点で、日本工場より高リスクとして対応しているが、デューディリジェンスの結果として公表していない。

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合 (第三者に依頼している場合も含めて)、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- 部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

AEON REPORT P. 122, P. 124~127 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)



(訂正 : P.126 第三者監査指摘工場 (項目別) 色分けが1つずつずれている)  
P.122 には、従業員への行動規範内で「取引先に求めること」として記載有り  
AEON REPORT P.122, P.124~127 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

## 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次

それ以降

紡績、染色、編立までは一律把握。

原料 (糸) は、オーガニックコットンは 100%把握。それ以外は全部把握とは言えない。  
付属品は物により把握できているもの、できていないものがある。

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

女性管理職比率 27% (9,212 人)

(2018 年 2 月末現在)

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

AEON REPORT P.132~133 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.132~133 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

ダイバーシティに対する取組 (日本語)

<http://www.aeon.info/diversity/>

ダイバーシティに対する取組 (簡易・English)

<http://www.aeon.jp/information/important/diversity2015en.html>

## 7. 児童労働



児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

イオンサプライヤーCoC (HP 更新のため、15 日以降アクセスできなくなる可能性有り)  
<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

AEON REPORT P.124～127 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.124～127 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

2014 年のレポートですが、現在も同様の取り組みを行っています。

2014 年 REPORT P. 18

[http://www.aeon.info/export/sites/default/common/images/environment/report/2014pdf/14\\_data.pdf](http://www.aeon.info/export/sites/default/common/images/environment/report/2014pdf/14_data.pdf)

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

イオンサプライヤーCoC (HP 更新のため、15 日以降アクセスできなくなる可能性有り)  
<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

AEON REPORT P.124～127 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.124～127 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

イオンサプライヤーCoC (HP 更新のため、15 日以降アクセスできなくなる可能性有り)  
<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

AEON REPORT P.124～127 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.124～127 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

## 10. 環境



生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

イオンサプライヤーCoC (HP 更新のため、15 日以降アクセスできなくなる可能性有り)

<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

AEON REPORT P.124～127 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.124～127 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

ある

- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

上記、「2 2-1 イオンサプライヤーCoC の取り組み」において記した二者監査において、監理団体との契約内容確認、処遇の確認（実習条件、雇用契約、賃金、労働時間、社会保険、宿舍など）およびインタビューなどで状況を確認。課題がある場合は、是正を依頼し、改善の確認をしている。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

監査では原則、法令に則った最低賃金以上を支払っているかを確認している。一様に生活賃金を算出し確認するに至っていない。但し、監査内で言及する場合もある。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

ある

- ・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

AEON REPORT P.119～120, P.128, P.130～138 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.119～120, P.128, P.130～138 (English)



[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

ダイバーシティに対する取組（日本語）

<http://www.aeon.info/diversity/>

ダイバーシティに対する取組（簡易・English）

<http://www.aeon.jp/information/important/diversity2015en.html>

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

（リンクがない場合は概要を記述ください）。

イオンサプライヤーCoC（HP更新のため、15日以降アクセスできなくなる可能性有り）

<http://www.aeon.info/environment/social/coc.html>

AEON REPORT P.124～127（日本語）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.124～127（English）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。

（複数回答可）

- サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- サプライヤーと契約関係を停止した
  - ・特に措置を講じなかった
  - ・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

・公開している。

公開していない。

・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

改善依頼項目という点では、公開しているが、対象工場名や具体的な経緯などは公開していない。

AEON REPORT P.124～127（日本語）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P.124～127（English）

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

ある

・ない

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。



AEON REPORT P. 54～55 (日本語)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym22/51227/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym22/51227/00.pdf)

AEON REPORT P. 54～55 (English)

[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir\\_material\\_for\\_fiscal\\_ym23/51228/00.pdf](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8267/ir_material_for_fiscal_ym23/51228/00.pdf)

15-2 救済手続がある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他 (自由記述)

15-5 救済手続きの利用についての情報 (申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など) は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

(以上です。ご協力ありがとうございました。)



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 ミズノ株式会社 Mizuno Corporation

(ブランド名) ミズノ Mizuno ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

法務部 法務・CSR課 Legal Affaires and CSR Section Legal Affairs Department

回答日 2018年 8月 7日

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

弊社の倫理規範と CSR 調達行動規範に含まれています。

倫理規範

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/csr.aspx>

CSR 調達行動規範

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

児童労働と強制労働について下記を参照願います。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx>

The Human Rights Policy is included in Mizuno Corporation Ethical Standards and Mizuno Code of Conduct for Suppliers.

Mizuno Corporation Ethical Standards

<http://corp.mizuno.com/en/csr/csr.aspx>

Mizuno Code of Conduct for Suppliers

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

Please refer the link for the child labour and forced labour.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx>

1-2 人権方針は、世界人権宣言やや ILO の中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している
- ・していない



1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している
- ・していない

但し、人権問題に懸念がある国からの調達には認めないなどの対応を取っています。

But we have a process not to allow the procurement from countries where the issue of human rights is raised.

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

“CSR 推進体制”として整備し、明記しています。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/csr/promotion.aspx>

We stipulate the responsibility of CSR Promotion System.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/csr/promotion.aspx>

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

人権方針を含む倫理規範については、新入社員教育、中堅社員教育、新任課長研修、部門長研修などを通して、社員の啓発に努め、加えて、全社教育などを通して理解の浸透を図っています。（実績に関するリンクはなし）

Concerning Mizuno Ethical Standards including the human rights policy, we strive to enlighten employees through the new employee training, the middle manager training, the new section manager training and the departmental manager training. In addition, we enhance awareness of it through the company-wide education and so on. (We don't have the link about it.)

## 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

CSR 調達行動規範（外国語版もあり）を参照して下さい。

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

Please refer Mizuno Code of Conduct for Suppliers.

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>



2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

弊社では2004年から「CSR調達」の活動に取り組み、サプライヤーにはCSR調達行動規範、CSR自己診断チェックリスト、CSR誓約書の3文書をお渡しして、それらを詳しく説明したCSR調達ガイドラインと合わせてミズノの要求事項を理解してもらいます。

主要なサプライヤーへの説明会、訪問時の説明などを継続的に実施しています。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/audit.aspx>

We commenced CSR procurement activities in 2004.

And we have provided CSR procurement briefing sessions using “The Mizuno Group CSR Procurement Guidelines” with the documents “Mizuno Code of Conduct for Suppliers,” “Mizuno CSR Pledge Statement” and “Mizuno CSR Self – Assessment Check List” in order that the supplier can understand CSR procurement.

We also visit to explain those especially for major suppliers continuously.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/audit.aspx>

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。  
(複数回答可)

- ・定期的に監査をしている
- ・第三者に定期的な監査を依頼している
  - ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
  - ・その他（自由記述）

### 3. サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューデリジェンスは行っていますか。

- ・行っている
- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

人権デューデリジェンスに準じるものとして、CSR調達監査を実施しています。現地監査による問題の特定、問題があった場合の是正要求、是正進捗、結果の確認。定期的な監査の実施を行っています。

We carry out the CSR Procurement Audit equivalent to the human rights due diligence. This program includes specifying non-conformity at the site, requesting corrective action, a report of its progress and confirmation. It takes place periodically.

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。



(リンクがない場合は概要を記述ください)。

CSR 調達監査についてはこちらを参照してください。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/evaluation.aspx>

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/audit.aspx>

Please refer the link for the CSR Procurement Audit.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/evaluation.aspx>

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/audit.aspx>

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

CSR 調達監査についてはこちらを参照してください。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/audit.aspx>

Please refer the link for the CSR Procurement Audit.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/audit.aspx>

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

#### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。

具体的に公開の範囲を記載してください。

1年間のCSR 調達監査結果のまとめという形で公開していますが、個別の監査結果は公開しておりません。

We publish the summary of the audit result annually, but don't disclose individual audit result.

- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/audit.aspx>



<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/audit.aspx>

## 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている

具体的に範囲を特定してください。

CSR 調達監査の対象となる主要なサプライヤーを公開しています。これらのサプライヤーからの調達金額は全体の 90%以上を占めています。(2017 年度では 96%。)

We disclose the list of our core factories which are targeted for the CSR Procurement Audit.

The purchase amount from them accounts for 90% of total sum.  
(96% for FY2017.)

・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。  
サプライヤー情報の開示という項目を設けています。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/supply.aspx>

Please refer "Disclosure of the suppliers information".

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/supply.aspx>

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

女性の執行役員はおりません。女性管理職比率は 8.4%です。

We have no female executive officer. The ratio of female manager is 8.4%.

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

女性管理職候補の育成を含めたダイバーシティの推進を進めています。詳細は下記参照。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/employee/diversity.aspx>

We promote the diversity including to develop candidates for female managers.  
Please refer the link.



<http://corp.mizuno.com/en/csr/employee/diversity.aspx>

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

弊社は児童労働を認めておらず、CSR 調達監査により確認を行っています。

詳細は下記参照。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx>

We never permit the child labour, and we inspect it by the CSR Procurement Audit.

Please refer the link.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx>

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

弊社は強制労働、人身取引を認めておらず、CSR 調達監査により確認を行っています。

詳細は下記参照。

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/labour.aspx>

We never permit the forced labour or human traffic, and we inspect it by the CSR Procurement Audit. Please refer the link.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/partner/labour.aspx>

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

CSR 調達活動の中に含まれています。CSR 調達行動規範の理解と実践を求め、CSR 調達監査で遵守状況を確認しています。

It is included in the activity of the CSR Procurement. We request suppliers to understand and practice it, and we monitor compliance of factories by the CSR Procurement Audit.

## 10. 環境



生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

CSR 調達活動の中に含まれています。CSR 調達行動規範の理解と実践を求め、CSR 調達監査で遵守状況を確認しています。

製品に含まれてはいけない禁止有害化学物質の不使用管理については下記を参照して下さい。

[http://corp.mizuno.com/jp/csr/responsibility/safety\\_quality.aspx](http://corp.mizuno.com/jp/csr/responsibility/safety_quality.aspx)

It is included in the activity of the CSR Procurement. We request suppliers to understand and practice it, and we monitor compliance of factories by the CSR Procurement Audit.

Please refer the link for non-use management of the hazardous chemical substances.

[http://corp.mizuno.com/en/csr/responsibility/safety\\_quality.aspx](http://corp.mizuno.com/en/csr/responsibility/safety_quality.aspx)

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

CSR 調達活動の中に含まれています。CSR 調達行動規範の理解と実践を求め、CSR 調達監査で遵守状況を確認しています。

弊社は日本における外国人技能実習制度は特に注意を払うべき問題と捉えており、日本国内で外国人技能実習生を雇用しているサプライヤーへはミズノ本社の CSR 担当者が訪問して CSR 調達監査を実施しています。

It is included in the activity of the CSR Procurement. We request suppliers to understand and practice it, and we monitor compliance of factories by the CSR Procurement Audit.

We regard the Technical Intern Training Program in Japan as the issue that we should pay attention to. The person in charge of CSR in Mizuno head office visits such factories employing foreigners under the program, and carries out CSR procurement audit.

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない



- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

弊社では生活賃金を国や地域ごとに算定することが困難との考えから、最低賃金を上回っているかを CSR 調達監査の監査項目として確認を行っています。下回っている場合は是正措置を要求し、是正状況を確認します。

From the point of view that it is difficult for us to calculate the Living Wage precisely in each country or area, we inspect whether payment is over the minimum wage or not, as one of the checking items of the CSR Procurement Audit. When the payment is under the minimum wage, we request correction and follow up.

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

・ある

・ない

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

倫理規範

<http://corp.mizuno.com/jp/csr/csr.aspx>

CSR 調達行動規範

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

Mizuno Corporation Ethical Standards.

<http://corp.mizuno.com/en/csr/csr.aspx>

Mizuno Code of Conduct for Suppliers.

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

CSR 調達行動規範の中に含まれています。

<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

It is included in Mizuno Code of Conduct for Suppliers.



<https://corp.mizuno.com/jp/csr/partner/code.aspx>

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ・ある
- ・ない

日本国内の事業所については内部通報制度を整備。

海外事業所については準備を進めている。

調達先についてはより良いシステム構築に向けて、対応を検討中。

We already have the whistle blowing system in the domestic offices.

For the overseas offices, we are developing the system now.

For the workers at the suppliers, we are in the middle of internal discussion how we can develop better system for them.

ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

[https://corp.mizuno.com/jp/csr/operating\\_practices/compliance.aspx](https://corp.mizuno.com/jp/csr/operating_practices/compliance.aspx)

[https://corp.mizuno.com/en/csr/operating\\_practices/compliance.aspx](https://corp.mizuno.com/en/csr/operating_practices/compliance.aspx)

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ



15-4 その手続きにおいてどのような言語を使うことが可能ですか。

- 日本語
- 英語
- その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- 公開している
- 公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

[https://corp.mizuno.com/jp/csr/operating\\_practices/compliance.aspx](https://corp.mizuno.com/jp/csr/operating_practices/compliance.aspx)

[https://corp.mizuno.com/en/csr/operating\\_practices/compliance.aspx](https://corp.mizuno.com/en/csr/operating_practices/compliance.aspx)

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



日本のファッション/スポーツウェア産業の人権ポリシーに関する

## ◎アンケート項目◎

企業名 株式会社ストライプインターナショナル

(ブランド名)

※ブランドごとに方針が異なる場合、ブランドごとにご回答ください。

担当部署等

広報部

回答日

2018年 10月 15日

### 1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

- ・ある
- ・ない

ある場合は、こちらにリンクを貼ってください。

<http://www.stripe-intl.com/csr/iso.php>

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

- ・している
- ・していない

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

- ・している
- ・していない

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

明記されていない。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

明記されていない。

### 2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。

もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

<http://www.stripe-intl.com/CSR2018.pdf>



2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

人権デューディリジェンスを実施、定期的な工場への実地監査を行っている。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。

（複数回答可）

定期的に監査をしている

- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している。
- ・その他（自由記述）

### 3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。

行っている

- ・行っていない
- ・その他（自由記述）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。（リンクがない場合は概要を記述ください）。

<http://www.stripe-intl.com/CSR2018.pdf>

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

公開している

公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください（多数ある場合、代表的なものでも結構です）

<http://www.stripe-intl.com/CSR2018.pdf>

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

- ・契約相手などに対して守秘義務があるから
- ・公開する必要を感じないから

### 4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

- ・公開している
- ・部分的に公開している。  
具体的に公開の範囲を記載してください。

公開していない



公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

## 5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・一次
- ・二次
- ・三次
- ・それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・している
- ・部分的にしている  
具体的に範囲を特定してください。  
( )

・していない

- ・している場合、こちらにそのリンクを貼ってください。

## 6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

54%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

<http://www.stripe-intl.com/about/woman/>

## 7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

工場監査にてチェックしている (例：従業員リストのチェックなど)。

## 8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

工場監査にてチェックしている (例：トイレへ行く制限がないかなど)。

## 9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

(リンクがない場合は概要を記述ください)。

工場監査にてチェックしている (例：健康診断の実施の有無を確認など)。



## 10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

工場監査にてチェックしている（例：廃棄業者との契約状況の確認など）。

## 11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

- ・ある
- ・ない
- ・把握していない

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

工場監査にてチェックしている（例：技能実習生へのインタビューなど）。

11-3 把握していない場合、それは何故ですか。

- ・調査もしくは確認していない
- ・調査もしくは確認したが、明確な回答をもらっていない
- ・その他

## 12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金（Living Wage）の保障のためにどのような対策を講じていますか。

工場監査にてチェックしている（例：法令に基づいた給料支払いが行われているかの確認など）。

## 13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

ある  
就業規則にハラスメントの禁止、性別による差別的言動の禁止等が規定されている。

- ・ない
- リンクがあれば、こちらに貼ってください。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

リンクがあれば、こちらに貼ってください。  
(リンクがない場合は概要を記述ください)。

工場監査にてチェックしている（例：インドネシアの障害者雇用の状況など）。

## 14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。  
(複数回答可)

- ・サプライヤーと話し合い、改善を求めた



- ・サプライヤーと契約関係を停止した
- ・特に措置を講じなかった
- ・人権問題は確認していない。

人権問題が発生したらサプライヤーと話し合い改善を求める姿勢だが、今までにその様な事例は発生していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・公開している。
- ・公開していない。
- ・公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

## 15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

- ・ある
- 公益通報窓口を設置し通報や相談を受け付けている。

・ない  
ある場合、そのリンクをこちらに貼ってください。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

- ・はい
- ・いいえ

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

- ・日本語
- ・英語
- ・その他（自由記述）

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

- ・公開している
- ・公開していない

公開している場合、こちらにリンクを貼ってください。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）



Questionnaire Survey for Japanese Fashion / Sportswear Industry's Human Rights Policy

**Company Name** adidas AG

**(Brand Name)** \_\_\_\_\_ **\*only if policies differ depending on brands**

**Department in charge**

\_\_\_\_\_ **Social and Environmental Affairs**

**Date Answered (Month/Date)** Sep /13/ 2018

Please refer most recent submission to the Corporate Human Rights Benchmark (2018) on our website for your reference.

[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/fd/5c/fd5ceea4-0008-4b08-a4f8-03114f8fc88f/adidas\\_chrb\\_2018\\_submission.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/fd/5c/fd5ceea4-0008-4b08-a4f8-03114f8fc88f/adidas_chrb_2018_submission.pdf)

**1. Human Rights Policy**

1-1 Does your company have a human rights policy?

Yes (If so, please provide us with a link to the policy.)

Our human rights policy is an integral part of our Labour Rights Charter: See

[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/2013/07/31/adidas\\_group\\_labour\\_rights\\_charta\\_may\\_2011\\_en.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/adidas_group_labour_rights_charta_may_2011_en.pdf)

Human Rights are embedded into adidas' Workplace Standards. Our Workplace Standards and supporting guidelines on employment, health & safety, and environment are integral part of all agreements with our suppliers, agents, and licensees. Prior to being approved for production all new suppliers are required to undergo an assessment, known as an SEA Initial Assessment (IA). This process is described in detail under the header WORKING WITH SUPPLIERS in our corporate website at <https://www.adidasgroup.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-approach/#/zusammenarbeit-mit-zulieferern/>

See also A.1.1\_Corporate Human Rights Benchmark

1-2 Does the human rights policy reflect human rights standards such as the Universal Declaration on Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights or the ILO's core labor standards?

Yes



adidas' human rights policy was developed and signed-off by the two Boards after lengthy engagement with the company's Works Council, which represents our employee's interests, with our Supervisory Board and our Executive Board that manages the company. The content of the Charter was finalized prior to the UNGP being adopted by the UN Human Rights Council, Our existing policy therefore makes no reference to the publication. However, the UNGP is referenced in our Responsible Business Practices FAQ, which describes our general approach to embedding human rights across our business operations and risk management systems:

[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/9e/57/9e576abc-a9fd-400c-af1c-8157a5cbcfa6/human\\_rights\\_and\\_responsible\\_business\\_practices\\_dec2014.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/9e/57/9e576abc-a9fd-400c-af1c-8157a5cbcfa6/human_rights_and_responsible_business_practices_dec2014.pdf)

and in our introduction webpage on human rights which explains due diligence processes:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/human-rights/>

and in our Third Party Grievance system where reference is made to the National Contact Point for Germany.

See also A.1.1\_Corporate Human Rights Benchmark

1-3 Does the human rights policy mention how the company should respond to a related business held in countries or regions which do not follow human rights standards?

Yes

Refer #12\_ FAQ on Human Rights and Responsible Business Practices here [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/9e/57/9e576abc-a9fd-400c-af1c-8157a5cbcfa6/human\\_rights\\_and\\_responsible\\_business\\_practices\\_dec2014.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/9e/57/9e576abc-a9fd-400c-af1c-8157a5cbcfa6/human_rights_and_responsible_business_practices_dec2014.pdf)

12. What if the adidas Group is doing business in a country that has gross human rights violations?

Human rights risks are managed through a layered process which includes high level Operational Reviews of potential adverse impacts on rights-holders, specific Country Risk Appraisals, supply chain compliance monitoring (both our direct and indirect supply chain), independent assurance by partner organizations (for example the Fair Labor Association programme evaluation and unannounced audits) and focused reviews or engagements, that reflect stakeholder concerns or new market entry situations.

Operational Reviews (ORs) - human rights risk mapping, which seeks to identify potential adverse human rights impacts arising from company-wide policies and business practices. The ORs examine both day-to-day operations, as well as broader supply chain impacts. They are managed by our in-house human rights counsel. Where issues are identified, this triggers a deeper engagement with the responsible department(s) and outreach to external stakeholders to build a fuller picture, and to identify appropriate follow-up actions. For example, the results of the 2013-4 Operational Review triggered our 2015 London Stakeholder Dialogue. This is explained further in the Briefing Note in



Appendix 3 of the published stakeholder report; see [http://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/ce/65/ce650eaa-fa88-4ab8-aa38-0e323e158714/adidas\\_stakeholderdialogue\\_july2015\\_final.pdf](http://www.adidas-group.com/media/filer_public/ce/65/ce650eaa-fa88-4ab8-aa38-0e323e158714/adidas_stakeholderdialogue_july2015_final.pdf)

In those cases where we plan to enter a new sourcing country, additional in-depth assessments may be warranted, as took place prior to production commencing in Myanmar. A focused review was conducted to evaluate human rights and socio-political issues and risks. The process ran for 2 years and involved extensive engagement with key stakeholders, and resulted in the adoption of new tools and approaches to prevent harm to rights-holders, particularly over land rights. See <http://blog.adidas-group.com/2015/02/made-in-myanmar/>

For new supplier relationships we have a well-developed pre-screening tool which we call Initial Assessments (IAs). Through IAs we evaluate prospective suppliers against a set of Zero Tolerance Issues and Threshold Issues. The general findings from our IAs is published in our annual Sustainability Progress Reports and can also be viewed under the header 'Dealing with Non-Compliances' at <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-approach/#/uberwachung/>

1-4 Does the human rights policy include detailed information on how to implement the policy (especially with regard to board members' responsibility)? If there are other policies or web pages particularly focusing on the implementation, please provide us with a link.

Yes

Refer\_Labour Rights Charter here [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/2013/07/31/adidas\\_group\\_labour\\_rights\\_charta\\_may\\_2011\\_en.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/adidas_group_labour_rights_charta_may_2011_en.pdf)

adidas' highest level of policy commitments on human rights are contained in the Labour Rights Charta (See above) which is owned and approved by the Chief Executive Officer of adidas. Resulting mandates and tasks are clearly delegated to the responsible Board members, the Chief Human Resource Officer and the Global Legal & Compliance Officer. Ultimate accountability for human rights for the company and its operations rests with the CEO (to whom the Chief Legal Counsel reports) and for employee matters with the Chief HR Officer, who is also an Executive Board member. As noted above, the CEO and Chief HR Officer are the policy holders and joint signatories to the Labour Rights Charta. Day to day operational accountability for human rights, ethics and corporate compliance rests with Chief Legal Counsel, who reports directly to the CEO.

1-5 Please provide any link with details of results regarding employee training in human rights policies.

• Yes



All new employees are given induction training to familiarize them with adidas policies and procedures, including our ethical conduct of conduct and adherence to our Labour Charta which references the core labour standards. They are also provided briefings by individual functions, including SEA. Face-to-face training is complemented by social media and electronic platforms, which suits the young age profile of our employees. Web postings and blogs on human rights and human rights related topics are also employed to raise awareness of the company's programmes.

See for example

<http://blog.adidas-group.com/2014/12/embedding-human-rights-into-business-practices/>

Within adidas, familiarity with the requirements of the company's Fair Play (ethical business) code of conduct is mandatory. All employees must participate in and pass online training on the code. Our supplier training programmes – whether conducted in-house or externally – are tailored to specific rights or standards, rather than more general training on “human rights”. Procurement employees and managers for example have received training on modern slavery and human rights and from 2018 will have access to an online training module, ~~on the Fair Play training.~~

Refer\_B.1.5\_Corporate Human Rights Benchmark.

See also section 1.4 under Training in our KnowTheChain 2018 submission here <https://www.business-humanrights.org/en/knowthechain-apparel-and-footwear-company-disclosure>

## **2 Measures to ensure supplier's compliance to human rights policy**

2-1 Does the human rights policy require all business partners including suppliers to respect the policy? If there are other policies (such as procurement policy) related to this matter, please provide a link.

Yes

Refer\_#9\_ FAQ on Human Rights and Responsible Business Practices

See also our policy on responsible sourcing and purchasing practices. We are committed to working with our business partners, across our global and multi-layered supply chain, to ensure that sourcing and purchasing decisions, and other supporting processes, do not impede or conflict with the fulfillment of the adidas Workplace Standards. [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/ca/ba/caba936a-7da7-4710-9d88-d437bac87923/adidas\\_responsible\\_sourcing\\_purchasing\\_policy\\_en.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/ca/ba/caba936a-7da7-4710-9d88-d437bac87923/adidas_responsible_sourcing_purchasing_policy_en.pdf)

9. What about specific policies for adidas Group manufacturing partners?

Our Workplace Standards (supply chain code of conduct) and associated Guidelines on Employment Standards can be found at: (<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/reporting/policies-and-standards/>) • These draw from international law and the International Labour Organization (ILO)



conventions and follow the model code of conduct of the World Federation of Sporting Goods Industry (WFSGI) and are aligned with the charter obligations of the Fair Labor Association (FLA) of which we are founding members. • The Workplace Standards and supporting guidelines make specific reference to fundamental principles of work, including forced labour. • They also detail our policy and expectations around human rights due diligence and migrant labour. • The standards are a contractual obligation under the manufacturing agreements adidas signs with its main business partners and with all licensees and agents producing goods for adidas.

2-2 Please explain any measurements taken in order to ensure that the supplier understands and respects the procurement policy or code of conduct.

- Yes

Refer\_B.1.6\_Corporate Human Rights Benchmark

For our direct supply chain, we have social and environmental KPIs that assess the effectiveness of our suppliers' management systems to protect labour rights, worker safety and the environment.

For our licensee partners and agents that manage our indirect supply chain, we use a score card, that evaluates and score's a business entities performance in applying our Workplace Standards and associated guidelines.

All audits conducted in our supply chain are visible to us through the Fair Factory Clearinghouse (FFC) database. We are a founding member of the FFC, which promotes the sharing of social compliance, environmental and safety audits among global brands. See

<http://www.fairfactories.org> SEA reports monthly to the Executive Management, highlighting critical issues, investigations and remedial efforts in relation to individual factories and other country-specific cases for our direct and indirect supply chains, as well as our materials supply chain.

This is the primary vehicle through which human rights concerns are shared with senior management. We are a founding member of the Fair Labor Association (FLA) a US not-for-profit which periodically reviews and provides accreditation of our social compliance programme, using the FLA Charter and Code of Conduct as its benchmark. The FLA code of conduct has been independently reviewed by Shift, another US not-for-profit, to ensure alignment with the UN Guiding Principles. A description of our supply chain monitoring approach is given here:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-approach/#/uberwachung/>

2-3 How does your company confirm whether its suppliers are respecting human rights? (multiple answers accepted)

- Frequently audits the situation
- Requests audit by a third party



### 3 Implementation of human rights due diligence within the supply chain.

3-1 Does your company conduct due diligence in respect of its supply chains?

- Yes

3-2 If your answer is “yes” in question 3-1, please provide a link explaining the procedure. (If there is no link, please explain in words.)

Refer\_A.1.5\_Corporate Human Rights Benchmark

Refer\_Supply-chain-approach\_Corporate website

We have ~~therefore~~ developed a due diligence approach that targets those high-risk locations, processes or activities that require the closest attention and where we are able to apply influence to mitigate or remediate issues, where they occur. We also seek to extend our reach by cascading responsibilities to our partners, to capture and address potential and actual human rights issues upstream and downstream of our product creation.

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/human-rights/uk-modern-slavery-act/due-diligence-approach/>

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-approach/>

3-3 If your answer is “yes” in question 3-1, does your company have all results of due diligence conducted disclosed? (especially results of human rights risk assessment)

- Yes

3-4 If your answer is “no” in question 3-1, which of the below explains your answer.

### 4. Disclosure of audit information

If you have conducted an audit of suppliers (including a third-party audit), are those audit results disclosed?

- Yes, they are (if so please provide a link)

Example Refer\_ Performance data of supply chain under our 2016 Annual Report Pge60-75

[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/08/7b/087bf055-d8d1-43e3-8adc-7672f2760d9b/2016\\_adidas\\_sustainability\\_progress\\_report.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/08/7b/087bf055-d8d1-43e3-8adc-7672f2760d9b/2016_adidas_sustainability_progress_report.pdf)

See also audit information from our most recent 2017 annual report here <https://www.adidas-group.com/en/investors/financial-reports/2017/>



## 5 Disclosure of Supplier

5-1 How far does your company keep track of its products' suppliers?

- Tier 1
- Tier 2

We also map the raw material flows at the Tier 3 level into our manufacturing processes. See [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/adidasGroup\\_Summary\\_Modern%20Slavery%20Risk%20Assessment\\_Aug2016rev%20%28002%29.pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/adidasGroup_Summary_Modern%20Slavery%20Risk%20Assessment_Aug2016rev%20%28002%29.pdf)

5-2 Is the list of suppliers disclosed?

- Yes. (if so please provide us a link)

Refer\_B.1.6\_Corporate Human Rights Benchmark

All factories which are publicly disclosed fall within our monitoring coverage. Supplier lists can be found at:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-structure/>

## 6 Number of Female Executives

6-1 Please provide us the percentage of female executives within your company

31%

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/employees/#/rewards/mixed-leadership-and-the-promotion-of-women/>

6-2 Please provide us any link which gives detail of measures or plans to boost the number of female executives within your company.

Refer\_Corporate website\_Diversity and inclusion\_Mixed leadership and the promotion of women

We believe in mixed leadership teams. Already in 2011, adidas proactively set itself the goal of increasing the number of women in leadership positions in the coming years. Specifically, the percentage share of women in management positions is targeted to be increased globally from 31% today to 32% in 2020.

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/employees/#/diversity-and-inclusion/>

## 7 Child labor

What are some of the measures taken to eradicate child labor from the production line? If there is any link with detail of measures, please provide us with the link. (If there are no links please



summarize)

Refer\_Labour Rights Charter

Refer\_corporate website\_Sustainability\_Child labour

Child labour

We follow a clear 'zero tolerance to child labour' policy in our business operations worldwide. We do not tolerate child labour in our supply chain either, where we take action against known cases of violation.

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/#/kinderarbeit/>

## 8 Forced labor and human trafficking

What are some of the measures taken to eradicate forced labor or human trafficking from the production line? If there is any link with detail of measures, please provide us with the link.

(if there are no links please summarize)

See our policy on Modern Slavery comprising Forced Labour and Human Trafficking here:

[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/3c/14/3c145fe8-e777-4696-aa51-4ef49731fbaa/adidas\\_policy\\_on\\_modern\\_slavery\\_\\_2017.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/3c/14/3c145fe8-e777-4696-aa51-4ef49731fbaa/adidas_policy_on_modern_slavery__2017.pdf)

We have a well-established program on assessing and addressing the risks forced labour especially in our upstream supply chain. See more here: <https://www.business-humanrights.org/en/adidas-modern-slavery-summary-of-risk-assessment-and-invitation-for-stakeholder-engagement>

See also our response to KnowTheChains' 2017 benchmarking exercise on Forced Labour here:

<https://www.business-humanrights.org/en/knowthechain-apparel-and-footwear-company-disclosure>

## 9. Safety and Health

What are some of the measures taken to ensure occupational safety and health throughout the production line? If there is any link with detailed information, please paste here. (if not please summarize it briefly)

Refer\_D.2.7\_Corporate Human Rights Benchmark

In accordance with our Health and Safety Guidelines

[http://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/2013/07/31/health\\_safety\\_guidelines\\_english.pdf](http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/health_safety_guidelines_english.pdf)

and subject to specific local legal requirements, our suppliers must establish formal systems for the collection and evaluation of occupational health and safety information including any employee related workplace injuries, lost days and fatalities. Our suppliers must notify us within 24 hours of any serious accidents or fatalities on site, provide access for inspections and share with us any pertinent information from government' safety or police investigations. Given the diversity of



countries, supplier turnover, varying local safety reporting standards and the range of different production types we do not aggregating safety data. Instead we focus on tracking individual cases and looking at ways to guide and improve safety practices through advisories and the sharing of investigative reports by our safety professionals.

## 10 Environment

What are some of the measures taken regarding environment pollution and/or the use of hazardous chemical substances?

Refer\_A.1.3\_Corporate Human Rights Benchmark

Refer\_corporate website\_Chemical Footprint

We have well established policies on sustainable resource management, including respecting the right to water, through water stewardship, pollution prevention, etc. Under Human Right to Water, see here our approach and policy:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/environmental-approach/#/approach-to-address-water-efficiency-and-quality/>

Our sustainability efforts – that span many decades – are detailed on our website at

<http://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/general-approach/#/unserenachhaltigkeitsstrategie/>

Guidance on water management to minimize impacts on local communities is given in our Environmental Guidelines. See:

[https://www.adidasgroup.com/media/filer\\_public/2013/07/31/environmental\\_guidelines\\_english.pdf](https://www.adidasgroup.com/media/filer_public/2013/07/31/environmental_guidelines_english.pdf)

which at p.11 state: "adidas supports the sustainable use of materials and the conservation of natural resources. We recognize that uncontrolled consumption of resources may have dire implications for local communities and for the planet. We are therefore committed to act wherever we have direct influence – in the design of our products and in the selection of materials – and where we see measurable adverse impacts from the manufacture and transportation of our goods."

For use of hazardous chemical substances, our Health and Safety Guidelines include chemical management in Section 6 – Use of hazardous materials in production and detail of chemical management programme is available in website: See

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/products/chemical-footprint/#/>

## 11. Technical Intern Trainees

11-1 Are there any technical intern trainees hired by suppliers or business partners including those in Japan?



11-2 If your answer is “yes” for question 11-1, what are some measures taken in order prevent human rights violation against technical intern trainees?

Refer\_D.2.5b\_Corporate Human Rights Benchmark

Our suppliers are contractually bound to uphold our Workplace Standards and associated guidelines and policies. The Forced Labour section of our Employment Guidelines offers specific guidance on the types of non-compliances likely to cause debts and the potential for debt-bondage, controlling wages, etc. We require the timely payment of wages and prohibit the withholding of wages or the use of any financial penalty as an inducement to work. See

[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/02/86/0286659a-40ea-427f-9f26-64eb3013b1ca/2016\\_employment\\_guidelines.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/02/86/0286659a-40ea-427f-9f26-64eb3013b1ca/2016_employment_guidelines.pdf)

Additional guidance is given in the Employment Guidelines on Migrant Workers (not only Technical intern in Japan but also all migrant worker in our global supply chain): Section 5.1.4 describes how suppliers have to take the issue of debt into account in the employment of migrants, including the financial burden imposed by unreasonable or exploitative recruitment fees.

In our pre-screening of suppliers, forced labour is treated as a Zero Tolerance area, including any case where we see clear evidence of debt bondage or exploitative labour practices associated with the hiring of migrant workers.

Addition to above, adidas drives “Modern Slavery Outreach Programme”, for more information see update on progress for Modern Slavery (including forced labour, child labour and migrant labour) at: <https://www.business-humanrights.org/en/adidas-modern-slavery-summary-of-risk-assessment-and-invitation-for-stakeholder-engagement>

And, below is part of the outreach programme for migrant workers in Japan (Technical Interns).





11-3 If your answer is “do not know” in question 11-1, which of the below explains your answer.

#### 11-4 Living Wage

What are some of the measures taken to ensure that a living wage is paid by suppliers or business partners?

Refer\_D.2.1a\_Corporate Human Rights Benchmark

As a responsible business we do not want the workers employed in our supply chain to face hardship in their daily lives. Our aspiration, as set out in the core principles of our Workplace Standards, is that workers earn enough for their basic needs and also have income remaining to cover their discretionary spending as well as savings. Our business partners must take appropriate actions to progressively raise employee compensation and living standards through improved wage systems, benefits, welfare programmes and other services which enhance quality of life.

The question of calculating and paying fair wages within global supply chains is complex. Wages are determined by the general economic conditions and cost of living in a country, national laws, the size and availability of its workforce, a worker’s skill level, the nature of the industry or sector and the competitiveness of the employer.

We do not determine what factories pay their workers but we oblige employers to pay compensation that is legally required or has been freely negotiated through a collective bargaining process. As a buyer, we influence a factory’s ability to pay its workforce their wages in two ways:

- in the prices we pay for products;
- by sourcing and buying those products responsibly.

Our approach to payment of fair wages in global supply chains is built on three pillars and aligned with basic human rights concepts in mind.

**RESPECT:** Do not infringe on the rights of workers, their employers and governments to set fair wages

**PROTECT:** Conduct due diligence and act when business partners are not compliant with the law or our Workplace Standards

**PROMOTE:** Facilitate ways and actions that influence wage progression and fair wages.

Rather than focusing on the narrow definition of a living wage we benchmark our suppliers wage setting against the fair wage principles.

The idea of a living wage is that workers and their families are able to afford a basic, but decent, standard of living that is considered acceptable by society at its current level of economic development. A fair wage goes deeper. It considers the fairness of the wage that a worker is paid by



benchmarking whether wages:

- are paid regularly and on time,
- include the legal minimum,
- allow decent living standards,
- reflect a worker's performance and skills,
- reward overtime,
- follow price increases paid for the products they are making,
- are linked to their employer's profits and sales,
- reflect changes in work technology,
- are negotiated individually or collectively with workers,
- are clearly and formally communicated to workers.

Please see corporate website:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/our-approach-to-fair-wages/>

### 13 Discrimination and Harassment

13-1 Are there any provisions which prohibit discrimination or harassment based on gender, nationality or ethnicity, or ensure reasonable accommodation for people with disabilities?

- Yes

Refer\_Labour Rights Charter

[http://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/2013/07/31/adidas\\_group\\_labour\\_rights\\_charta\\_may\\_2011\\_en.pdf](http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/adidas_group_labour_rights_charta_may_2011_en.pdf)

Harassment and discrimination

Equal opportunities for all employees and a prohibition on discrimination based upon one's membership in a lawfully protected category are fundamental principles of our corporate policy. No person is to be unfairly disadvantaged, favoured or ostracised because of ethnic or racial status, colour, nationality, descent, religion, caste, gender, gender identity, age, physical characteristics or appearance, genetic information, sexual orientation, physical or mental disability, union membership, military or veteran status, political affiliation, HIV/AIDS, parental status or any other category protected by applicable local law. Harassment of any kind is forbidden. We expect our employees to be honest and fair in their dealings with colleagues and third parties. We believe Diversity is a key success factor for our business.

13-2 What are some of the measures taken to prohibit discrimination / harassment based on gender, nationality, ethnicity or disability by the supplier? Please provide links if any, if not please



summarize in words.

- Yes

Refer\_A.1.3\_Corporate Human Rights Benchmark

Related policies and guidance on labour rights subject matter can be found, for instance, in our Board-approved Workplace Standards (our 'code of conduct') and supporting guidelines on employment (including women's rights and children's rights), and migrant rights

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/reporting/policies-and-standards/>

suppliers are contractually bound to fulfil the obligations stated in the Workplace Standards and supporting guidelines. Our Guidelines on Employment Standards detail the relevant international conventions to be considered with respect to women's rights (CEDAW), child rights (CRC) and migrant labour rights, etc.

Our approach to dealing with vulnerable groups is detailed on our website. See:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/people/factory-workers/>

and addresses children, women, trade unions, migrants, individuals subject to forced labour, and human rights defenders.

#### 14 Rectification Process

14-1 How has your company handled human rights issue(s) with the suppliers in the past?

(Multiple answers accepted)

- Communicated with the supplier and requested improvement
- Terminated contractual relationship with the supplier

Refer\_B.1.6\_Corporate Human Rights Benchmark

For our direct supply chain, where Social and Environmental Affairs (SEA) monitoring staff identify gaps in our suppliers' management systems or specific non-compliance issues, suppliers are required to develop corrective action plans to address them in a sustainable manner within a set period of time. SEA team members closely monitor the development and implementation of these corrective action plans through follow-up audits and record progress, and verification status in the Fair Factories Clearinghouse (FFC) database. See a full explanation of our MONITORING approach here:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-approach/#/uberwachung/>

14-2 If your company has requested improvement or terminated a contractual relationship with a supplier, has your company disclosed detailed information regarding the matter?

- Yes

Exsample Refer\_ Perfomance data of supply chain under our 2016 Annual Report Pge73-74



[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/08/7b/087bf055-d8d1-43e3-8adc-7672f2760d9b/2016\\_adidas\\_sustainability\\_progress\\_report.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/08/7b/087bf055-d8d1-43e3-8adc-7672f2760d9b/2016_adidas_sustainability_progress_report.pdf)

## 15 Remedy Procedure

15-1 Is there a grievance mechanism to allow any human rights violations to be reported and corrective action to be taken against them?

- Yes

Refer\_A.1.5\_Corporate Human Rights Benchmark

Refer\_Corporate website\_Due Diligence Approach

See our General Approach to human rights where we explain that: "We have therefore developed a due diligence approach that targets those high-risk locations, processes or activities that require the closest attention and where we are able to apply influence to mitigate or remediate issues, where they occur. We also seek to extend our reach by cascading responsibilities to our partners, to capture and address potential and actual human rights issues upstream and downstream of our product creation. Finally, to complement these processes, we have put in place dedicated third party grievance channels to tackle complaints." See:

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/human-rights/uk-modern-slavery-act/due-diligence-approach/>

In our complaints mechanism it is made clear that parties seeking remedies are not limited in the channels they can pursue to resolve a human rights breach or non-compliance with adidas Workplace Standards. "Any individual, group or community submitting a complaint to adidas is free to pursue their legal rights and apply for judicial (court) or administrative remedies available to them. If matters of law, or if legal interpretation are a key element of a complaint, it may be important to follow a judicial mechanism first." See:

[https://www.adidasgroup.com/media/filer\\_public/49/b3/49b3e456-5a3d-4439-a3bc-c37fe4c9e2f0/summary\\_of\\_third\\_party\\_complaint\\_process\\_adidasgroup\\_march\\_2017.pdf](https://www.adidasgroup.com/media/filer_public/49/b3/49b3e456-5a3d-4439-a3bc-c37fe4c9e2f0/summary_of_third_party_complaint_process_adidasgroup_march_2017.pdf)

15-2 If there is a grievance mechanism, does the procedure allow workers from all business partners including suppliers to use the system?

- Yes

15-3 Is access to the remedy procedure possible for residents affected by the business?

- Yes



15-4 What languages may be used in the process?

- Japanese
- English
- Others (Please provide details) Multi-Languages (Spanish, Portuguese, Turkish, Chinese, Khmer, Thai, Vietnamese, Indonesian, etc)

15-5 Does your company disclose information regarding the use of the remedy procedure?

- Yes

Refer\_Corporate website\_Disclosure of third party complaints received by adidas

<https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/human-rights/#/uk-modern-slavery-act/ue-diligence-approach/>

**(The questionnaire finishes here. Thank you for your cooperation.)**