

第4回 繊維産業のサステナビリティに関する検討会 議事概要

日時：令和3年4月23日（金曜日）14：00～17：00

場所：経済産業省本館17階第1特別会議室・オンライン

出席者：

<座長>

新宅 純二郎 東京大学大学院経済学研究科教授

<委員>

入山 章栄 早稲田大学大学院経営管理研究科教授（御欠席）

尾原 蓉子 一般社団法人ウィメンズ・エンパワメント・イン・ファッション創設者・名誉会長

上山 健二 一般社団法人日本アパレル・ファッション産業協会理事長

佐藤 泉 佐藤泉法律事務所弁護士日本アパレル・ファッション産業協会

富吉 賢一 日本繊維産業連盟副会長／日本化学繊維協会専任副会長

山田 美和 日本貿易振興機構アジア経済研究所新領域研究センター法・制度研究グループ長

吉高 まり 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

経営企画部副部長 プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト

<オブザーバー>

岡野 隆宏 環境省「ファッションと環境」タスクフォースリーダー

古屋 雅弘 一般社団法人日本ショッピングセンター協会専務理事（代理出席）

安田 洋子 一般社団法人日本百貨店協会専務理事（代理出席）

<ゲストスピーカー>

稲垣 貢哉 一般社団法人M.S.I. 理事

吉川 美奈子 株式会社アシックス サステナビリティ統括部・統括部長

●議事要旨：

・第一部

（事務局から資料3、一般社団法人M.S.I.の稲垣様から資料4、日本貿易振興機構 アジア経済研究所の山田委員から株式会社アシックスの吉川様から資料6を説明。その後、自由討議。）

議事6「質疑応答・自由討議」

議論：

●繊維産業におけるサプライチェーン管理の状況

- ・国内アパレルの商品は97%海外で製造されるが、販売は国内向けであるため、経営者を含め国内を向いており、サプライチェーン管理に関する必要な知識が不足している。
- ・日本アパレル・ファッション産業協会では、サプライチェーン上のものづくり工場の監査に入っていくというCSR憲章を作って公正な事業環境の構築を目指している。工場監査の要求項目

を200項目近く掲げ、工場監査の手法、評価の仕方も含めてセミナーを行い、啓蒙を始めている。実際、工場監査は各社実施しており、OEMに携わっている商社と組んで、監査の要求項目などを整理している。

- ・日本企業が国際的な連盟等の枠組みに入っていることは少ない。入ることにより、世界的な潮流の情報を得られたり、他の企業との関係性ができたりする。最新のサステナビリティへの取組・社会面・環境面についていくためには、やはり国際的な連盟に入っていくことは重要。
- ・サステナブル製品の開発・販売は、業界では取り組んでいることが当たり前。消費者の意識も上がってきており、しっかりと消費者に伝えて売りにつなげていくということも今後当たり前となるだろう。
- ・サステナビリティに対応できない会社は、ビジネス面においてもESG面においても評価されなくなる。
- ・消費者の原料に対する関心は非常に高まっており、特に綿に関しては、海外の消費者からどういう綿を使っているかという問合せが多い。日本国内でも最近関心が高まってきたように感じる。また、希少動物の問題でウールの中のカシミヤやアルパカは討議されることが増えてきた。
- ・アメリカでは、関税法により強制労働によって製造された商品を輸入するとコンプライアンス違反になる。欧州ではそのような輸入を禁止する法律はないが、優遇関税をどうするかという議論がある。なお、日本の外国人技能実習生に関して散見される問題は企業のコンプライアンスマターであることが多い。

●繊維産業における責任あるサプライチェーン管理を促進するべきに取り組むべき事

- ・サプライチェーンの監査を受ける立場の人たちにどういった対応を求めるかというのが非常に重要な論点。欧州でもこの議論は結論が出ていない。この問題に関しては、欧米と日本は同列。
- ・繊維業界に限らないが、日本企業はルールづくりに参加できない、関係ないという意識があり、結果的に国際的ルールに乗り遅れてしまう。
- ・ブランドメーカーは直接の雇用者でなくても、現地の法律の未整備とか執行力が弱いところをカバーし、雇用者を守る責任が求められている。
- ・外国人労働者のあっせん制度に欠陥や欠如があるところをカバーしなければならず、国際基準とのギャップを埋めていく役割を担っていくことが求められている。
- ・現在、人権デューディリジェンス、環境デューディリジェンスを規定する法律にしよう動きもあり、様々法案が議論されているが、これを単なるコンプライアンス事項ではなく、エンゲージメントを重視するような内容が議論されている。

●日本企業は積極的に認証取得を進めるべきか。また、日本の検査機関はどのようなあり方が望ましいか。

- ・現在、Textile Exchange及びほかのSACなども含めて、日本のメーカーや日本人の関与が少ない。その結果、日本企業にとって基準自体の内容が不平等となっているので、解決すべき。
- ・欧州でも指摘されている監査疲れへの対応策としては、大企業の場合は自己認証となるが、中小企業は自己認証する能力はないので、第三者認証の仕組みが必要。

- ・薬品分析を伴う認証については、分析が高額となってしまうことが課題。中小企業は二の足を踏む。こうしたところを解決すべきではないか。

●その他

- ・欧米と比較すると、日本の弁護士は政策づくり、企業内のサプライチェーンのマネジメントルールや監視、あるいは海外との交流に至っていない。まずは、法律と業界をよく知る人たちを育てることが必要。
- ・NGO 等により進むルールに乗り遅れがちというのは繊維だけではない。全産業がそこに資源を割くべき。
- ・GPIF 等を運用し間接的に株を持っている投資家の方が ESG 面の関心が高い。環境面は、企業が気候変動に対して何が機会を何をリスクと捉えているか、どういうアクションを起こしていくのか、ソーシャル面は、賃金やコロナ対応がポイントと考える。

・第二部

(事務局から資料 7、尾原委員から資料 8 を説明。その後、自由討議。)

議論：

●繊維産業におけるジェンダー平等の状況。

- ・繊維産業における起業は女性が 8~9 割。定年後に起業する女性も多数いる。
- ・日本でも機運が高まり、実際活躍する女性の方が目に見えて増え始めている。アパレル、ファッション業界は、全体で女性が多い割に幹部の女性が少ないといえるが、女性執行役員を増やそうという動きが出てきている。
- ・ファッションが好きという方が非常に多いため業界に女性が多いのだろう。デザイナーやパタンナーの仕事は、好きを体現できるが、ブランドビジネスとなると、経営をやることになり、プロパー消化率や粗利率等の数字の世界になり、自分のやりたい仕事ではないというような拒否感が高まるのではないか。
- ・多くの部下を引っ張っていくような仕事を好まない女性が日本には多いのではないか。目立ちたくないという気持ちもあるのではないか。
- ・ESG 投資の観点で日本企業に対して、人権の問題もあるが、ジェンダーに対するリスクも ESG 投資家から聞こえてくる。
- ・中小企業が海外取引先から契約先に女性の経営者がいるかと質問されるようになってきたと聞く。
- ・アジアでは、多くの女性ワーカーが現場にいるが、ラインマネジャーは男性というパターンが多く、女性に対するハラスメントも非常に大きな問題。

●繊維産業におけるジェンダー平等の取組を促進するために、取り組むべき事は何か。

- ・日本でも専門分野であれば自分の能力で活躍できるので、男女があまり関係ないのではないか。そこに活路を見いだし、女性活躍を進めていくのはどうか。
- ・日本政策金融公庫が 10 年以上女性の起業コンテストをやっている。これをさらに繊維、アパレルなどに広げられるようにする、または別途つくる方法があるのではないか。女性の場合は、

起業のコンテストにおいてもアイデアは良いが、スケールできないと聞く。コンテストで選ばれた人に、財務的な問題等も含めて起業の教育をするといいのではないか。

- ・女性マネジメントの経験が乏しい。意識、啓蒙、教育とメンター的なサポートをする仕組みを作ったらどうか。
- ・中小企業にもジェンダー平等の動きをぜひ知っていただいて、体制を整えてもらうことが重要ではないか。
- ・現場の女性やワーカーの権利が保護されるような実務プラクティスを日本企業がリードしていくといいのではないか。
- ・就職のときから半数以上女性採用し、昇進のときにも半数以上女性にするという数値を社内につくらないと増えていかないのではないか。
- ・サステナビリティに関するビジネスに関心のある年配の女性が非常に多いというのは最近感じているので、このような方の起業を促進するのがいいのではないか。

●その他：

- ・欧米では40代ぐらいで経営トップになることが一般的だが、日本では30代であっても、大小関わらず組織を丸ごと経営するという経験ができずに人材が育たないではないか。女性も同様の問題はあるが、さらに女性は年齢的に子育てと重なってしまう。ただし、欧米でできているので、日本でもできるのではないか。
- ・上場企業はガバナンスコードが進んでおり、ここにもう一段盛り込んでいくのがいいのではないか。また上場企業以外が多いこの業界では、業界としての指針のようなものを示していくといいのではないか。
- ・ジェンダーの問題は働き方全体の問題。女性が活躍している職場は、男性も活躍している。女性が活躍できない職場というのは男性も活躍できない。