

ミキハウスグループ 2024 年度現代奴隷に関する声明（仮訳）

1. はじめに

この現代奴隷に関する声明（以下「本声明」という）は、「英国現代奴隷法 2015」と「オーストラリア現代奴隷法」（以下、2 つの奴隷法を総称して「現代奴隷法」という）に基づきミキハウスグループが発行した声明です。ミキハウスグループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD 多国籍企業行動指針」などを尊重します。本声明では、会計年度 2024 年（2024 年 3 月から 2025 年 2 月）にミキハウスグループが実施した、企業活動・事業・バリューチェーンにおいて現代奴隷・強制労働・人身取引などの人権侵害を発生させないための取り組みや活動の概要についての説明をいたします。

2. ミキハウスグループの事業概要

ミキハウスグループ 12 社の中核企業である三起商行株式会社（1971 年創業、社員数 432 名、年間売上 182 億 69 百万円）は、日本国内と海外で合わせて 11 のグループ企業とともに、子ども服及び子どもを取りまくファミリー関連商品の企画・製造・販売、及び出版・教育・子育て支援などの文化事業を営んでいます。

またミキハウスグループは、英国にある子会社 MIKI HOUSE U.K. LTD. で事業活動を行っています。オーストラリアには、ミキハウスのグループ会社はありませんが、現地のパートナー企業を通じて商品を販売していますので、本声明を公開します。

*本声明で使用される情報及びデータは、2025 年 2 月末までに得られたものを参照しています。

3. バリューチェーン

ミキハウスグループのバリューチェーンの中で製造に関わるサプライヤーは、縫製工場が中心となっています。そして、日本国内と海外（中国・韓国・ベトナム・タイ）で商品の製造を行っています。ミキハウスグループでは、これらの国の 299（2024 年 2 月末現在）の工場と取引を行っています。

ミキハウスグループは、縫製工場を中心とした繊維産業が、労働集約型産業であり、強制労働などの人権侵害のリスクが高いことを認識しています。中でも、相対的に移住労働者が脆弱な立場に置かれている点が指摘されているため、国内サプライヤーにおける外国人技能実習生の雇用状況や労働条件について、定期的に調査を進めています。2024 年度は、中国・ベトナム・タイ・ミャンマー・カンボジア・スリランカ・インドネシア・フィリピンからの技能実習生が、ミキハウスグループが取引を行う国内工場に従事していることを確認しています。また、海外サプライヤーについても移住労働者に関する調査を進めていくことを計画しています。

4. 現代奴隷及び人身取引に関連する方針

ミキハウスグループは、2018 年より人権方針、環境方針、CSR 調達方針、行動規範、移住労働者方針を作成し外部ステークホルダーからの意見を取り入れて随時更新しています。2023 年には、人権尊重への取り組みをより推進するとともに、環境問題が引き起こす人権への影響にも配慮するため、人権方針（同年 5 月）、環境方針（同年 8 月）をそれぞれ改訂いたしました。これらの方針は、現代奴隷に関連するミキハウスグループ全体の方針として取締役会で承認されています。また、CSR 調達方針、行動規範、



移住労働者方針も含めてミキハウスグループのすべてのステークホルダーがサステナビリティ活動への取り組みを推進することを奨励しています。

- [mikihouse_group_human_rights_policy.pdf](#)
- [mikihouse_group_environmental_policy.pdf](#)
- [miki_shoko_csr_procurement_policy.pdf \(mikihouse.com\)](#)
- [miki_shoko_code_of_conduct_for_suppliers.pdf \(mikihouse.com\)](#)
- [miki_shoko_policy_on_migrant_worker_for_suppliers.pdf \(mikihouse.com\)](#)

5. 自社とバリューチェーンにおける現代奴隷と人身取引の防止についての取り組み

ミキハウスグループは、人権尊重のために「ミキハウスグループ人権方針」に基づいた人権デュー・ディリジェンスを実施することで、自社および物流なども含むバリューチェーン全体における人権リスクの特定、人権リスクの評価、人権リスクへの対策を講じてまいります。また、その内容を定期的に開示し、改善を続けてまいります。さらにミキハウスグループでは、グループ従業員に対する人権尊重に関する意識を高めるための研修や教育などを通じて、自社製品の製造・販売・サービスの提供に伴う直接的、間接的な人権侵害や人身取引への加担の防止にも努めてまいります。ミキハウスグループは、本声明を発行するにあたりグループ会社 12 社及びその経営層との協議・協力の上で以下の取り組みを継続的に実施することを決定し、ESG 推進部が中心となって活動を行っています。

・ 人権デュー・ディリジェンス

ミキハウスグループの全ての企業は、直接・間接を問わず自らの企業活動や事業活動に起因して引き起こされる人権への負の影響やそれを助長している要因が特定された場合、関連するステークホルダーとの協議を行い、適切な手続によって、その是正・救済を行います。ミキハウスグループでは、2019 年から実施をしている人権デュー・ディリジェンスにより、東南アジアを中心とする生産拠点の所在国といった地理的要因や製造製品別要因に基づく潜在的な現代奴隷リスクが顕在化していることを認識すると同時に、日本国内で移住労働者を技能実習生として雇用しているサプライヤーが多く存在していることを把握しました。移住労働者の雇用においては、強制労働に加担するリスクが相対的に高いとされていることから、ミキハウスグループでは、人権リスク対策において日本国内の技能実習制度に関する対応を最優先課題として捉えており、サプライヤーとのエンゲージメントを継続的に行っていくことが重要であると考えています。

・ 人権リスク評価とモニタリング

ミキハウスグループでは、製造を委託するサプライヤーに自己評価アンケート (Self-Assessment Questionnaire : SAQ) を実施しています。また、それをもとに現地調査を実施することで課題を共有し改善を進めています。特に移住労働者は、概して脆弱な立場であると言われており、ミキハウスグループでは人権リスク評価とモニタリングにおいて重要視をしています。これらを有効に行うには、サプライヤーとの信頼関係が重要であり、透明性を以て取り組んでまいります。

・ 苦情処理メカニズム

mikiHOUSE

ミキハウスグループでは、2020年より労働者の相談・通報の受付と救済を目的とする苦情処理メカニズムを国内外のサプライヤーに導入しています。2024年度には、従来のアプリケーション形式から、更にアクセスを容易にするためウェブ上での相談フォームにアップデートをして環境整備を進め、利用可能性、操作性、実効性を向上させるべく改良を行いました。日本語・英語・中国語（繁体、簡体）・ベトナム語・ミャンマー語・カンボジア語（クメール語）での相談が可能で、労働者から人権侵害などの相談・通報があった場合は、通報者保護を最優先としてNGOを含めた関連するステークホルダーと救済にあたります。導入の対象は国内外の299工場で、当通報システムを有効に活用するための従業員用「ガイドブック」、工場内掲示用「ポスター（下図①）」などのツールを作成し、さらに2024年度には各従業員が手元ですぐに窓口へアクセスするためのQRコードを記載した「アクセスカード（下図②）」を配布して、利用を促すよう努めています。



図①ポスター



図② アクセスカード（上：表、下：裏）

苦情処理メカニズムの実績としては、2023年度に続き2024年度も相談・通報件数はゼロでした。しかしながら、相談・報告件数ゼロは、必ずしも問題がないことを意味するわけではなく、むしろ苦情を受け付ける仕組みが十分に機能していない可能性や、苦情を申し立てにくい状況にある可能性も考えられます。継続的なモニタリングや調査などを通じて、上記のツールが有効に活用され、「労働者に窓口が周知されているのか」、「労働者が使いやすいものとなっているのか」などを検証し、より持続的で実効的なシステムを目指して改善に取り組んでまいります。

・ 移住労働者の雇用制度移行への対応について

1993年に日本で制度化された外国人技能実習制度は、技術または知識を開発途上地域へ移転することによって当該地域等の経済発展を担う「人づくり」への寄与が本来の目的でしたが、実際には安価な労働力として移住労働者を受け入れることにより人権侵害などの問題が引き起こされ、国内外から大きな社会課題として指摘を受けました。そのため、人権尊重やサステナビリティへの配慮と国内の労働力不足への対策も踏まえた育成就労、さらには特定技能へ移行することが決定しています。

新制度では、繊維業で移住労働者を雇用するサプライヤーに対し「国際的な人権基準に適合して事業を行っていること」、即ち具体的には、公開された監査要求事項などに基づき、第三者によ

る認証・監査機関の審査を受け適合していることが求められます。

ミキハウスグループではこれまでも、自主的な取り組みとして、移住労働者を雇用するサプライヤーを中心に専門機関を通じた現地調査を実施し、労働安全衛生上の課題把握のためにマネジメントインタビューや労働者インタビューなどを行ってまいりました。

2024年度は、国際的な人権基準に基づいてミキハウスグループが独自に策定した監査基準を用い、新制度にも適合すると考えられる内容の現地調査を専門機関との協働により国内のサプライヤー5社に実施いたしました。結果として強制労働・児童労働・人身取引といった深刻な人権侵害は認められませんでした。作業現場での安全管理について不十分な点（避難経路の確保や経路図の掲示、避難訓練の実施が不十分との指摘、危険物や薬品管理の不徹底との指摘など）が散見されたため、監査当日のクロージングミーティングや監査・現地調査報告書にて指摘、項目ごとに期限を決めて改善を要請し、画像や改善報告書などで改善が実施されたことを随時確認しています。

さらに、ミキハウスグループ内で共通の認識を持つために定期的に調査結果を共有し、その内容を評価して、グループ全体で人権尊重に対する意識の向上と更なる取り組みに努めています。

2025年度以降は、日本の経済産業省によって策定された監査要求事項・評価基準「JASTI (Japanese Audit Standard for Textile Industry)」の運用に基づく現地調査を引き続き実施することで、従来の自主的な監査を内容的に補完しつつ、より水準の高い人権尊重への取り組みを推進してまいります。さらには、透明性を以って現地調査・エンゲージメント・労働者インタビューを実施し、早期のうちに問題や課題を見つけ出し改善を施すことにより、よりよい職場作りを目指してまいります。

しかしながら一方で、「JASTI」は国際的な人権基準である国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準を含むものの、繊維産業における遵守すべき最低限の基準を定めたものであることを理解しています。ミキハウスグループは「JASTI」による評価に過度に依存することなく、ブランドホルダーとして、事業活動を通じた人権侵害の誘発や助長、関連する人権への負の影響に対処する責任を果たすため、より高い水準の人権尊重への取り組みに努めてまいります。

6. 研修と教育

ミキハウスグループでは、グループ従業員に対して「SDGs (持続可能な開発目標)」や「人権尊重・差別とハラスメント」、「腐敗行為」などについての研修を継続的に行うことでグループ従業員の倫理的な意識を高めることに努めています。また、2024年度には就業規則の改訂を行い、その中で労務規程、賃金規程、労働安全衛生規程、ハラスメント防止規程をアップデートし周知することで、社員の人権尊重に関する意識を高めることに努めています。これらミキハウスグループ従業員への研修と教育は、取引先をはじめとしたステークホルダーに対しての人権啓発の一助になるものと考えています。

7. ミキハウスグループの今後の取り組み

ミキハウスグループは、創業以来一貫して追い求めてきた、子どもたちの健やかで豊かな成長に寄り添い、子どもたちのことを第一に考えた高い品質のものづくりを通して、「子どもと家族の未来を笑顔でいっぱいにする」という企業ミッションの体現に向け、今後も社会にとってなくてはならない企業となるための



取り組みや様々な活動を進めてまいります。

特にサプライヤーとの協業については、CSR 調達方針に基づく調達活動の実践、人権デュー・ディリジェンスの推進、および移住労働者の責任ある雇用の推進に取り組みつつ、日本国内で移住労働者を雇用しているサプライヤーに対する継続的な情報把握とフォローアップ、海外サプライヤーや 2 次サプライヤーへの働きかけの推進、苦情処理メカニズムの実効性の高い運用の推進に注力し、継続的に取り組んでまいります。

バリューチェーン全体では、商品が消費者に手渡るまでの販売面においても強制労働や人権侵害の防止に取り組んでまいります。

本声明は、第三者である非政府団体 (Non-Governmental Organization : NGO) の一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーンとの協議を経て作成された声明です。ミキハウスグループは、同 NGO が定期的を実施するミキハウスグループの取り組みに対する評価も踏まえて人権尊重への取り組みを推進・拡大してまいります。

本声明は、2025 年 8 月 25 日に三起商行株式会社取締役会により承認されました。

常務取締役 社長室長

光川 彰夫