

「LifeWear = サステナビリティ」 第2回説明会

2022/11/16

株式会社ファーストリテイリング
取締役 グループ上席執行役員

柳井 康治

柳井康治です。

本日はお集まりいただきありがとうございます。

昨年12月に、初めてファーストリテイリングの
サステナビリティ活動に関するご説明をさせていただきました。

本日は、今年の見通しやトピックスをご報告する第2回となります。

前半はご説明、後半はQ&Aの時間を多めにっており、
みなさまとの対話を深めたいと考えております。

よろしくお願いいたします。

LifeWearを「新しい産業」にするための4つの約束。

(2021年12月開催 第1回説明会にて発表)



1. LifeWearの商品完成度をさらに上げるために、サプライチェーンのすべてを見直します。
2. LifeWearは世界中のあらゆる人の個と多様性を尊重し続けます。
3. 20年以上にわたり私たちが信じてきた「LifeWearが持つ社会を良くするチカラ」を、これからより一層活用し、世界規模で社会の安定と持続的発展に寄与していきます。
4. LifeWearの価値をさらに上げるために、より長く使って頂ける新サービス・技術を開発し、提供します。

LifeWearとは、シンプルで、機能的、長くご愛用いただける、お客様の生活ニーズから考えぬかれた商品です。

私たちがめざすのは、「LifeWear」がお客様の手元に届けば届くほど、世界中の生活や社会がより豊かになる、そんな事業活動です。

これを実現するために、昨年12月に新しい事業モデルの全体像と具体的な4つの約束を掲げました。

今日はこれらの取り組みについて、それぞれご紹介いたします。

フリースの進化 ファーリーフリースフルジップジャケット



ユニクロのコア商品の一つ、フリースジャケットは、1994年に発売、1998年には、当時まだ明治通り沿いにあったユニクロ原宿店を起点にブームを起こしました。

改良は毎年の発売ごとに幾度となく加えられてきましたが、2022年、ユニクロのフリースは、ほぼ「リニューアル」と呼ぶにふさわしい大きな転換期を迎えました。

原料にペットボトルを中心としたリサイクルポリエステルを100%身生地を使用する、と言う大きな命題の実現です。

リサイクルフリースの生産過程における課題は、トレーサビリティの確保です。

お取引先工場の一つである中国のサイクロン社では、回収からペレット化、紡糸まで自社設備で一貫生産をしているため、生産の過程の透明性が極めて高くなっております。

また、最大の原料供給先であるシェンフォン社は、先端設備を持ち、クリアな生産背景を担保しています。こうした信頼できるパートナー工場が見つかったことで、実現につながりました。



サイクロン社が、回収したペットボトル原料を砕いて糸にするまでの様子をビデオに纏めていただいております。

ご覧ください。

—ビデオ投影—

リサイクル素材使用商品、 お客様の声から生まれた商品事例



ファーリーフリース
フルジップジャケット
100%リサイクルポリエステル使用



ドライEXポロシャツ
リサイクルポリエステルを一部使用



リサイクルダウンジャケット
リサイクルダウン&フェザー100%



ジーンズ
加工工程の水使用量を削減



エアリズム3Dマスク
お客様から多くのご要望をいただき、
新型コロナウイルス禍に開発



エアリズム
吸水サニタリーショーツ
お客様の声から機能性商品を開発



コットン前あきUネックTシャツ
お客様の声から開発、
病院関係者などからも好評



PEACE FOR ALL
服を通じた社会貢献活動

本日、商品をお持ちしました。まずはフリースですが、ペットボトルを糸に加工した後は、ファブリックの質感を、バージンポリエステルに近づけていくことが必要でした。

目付を増やしたり、風合いを何度も検証し、
やっと納得のいく質感にたどり着くことができました。

こちらのファーリーフリースフルジップジャケットは、7月から展開している、「JOIN: THE POWER OF CLOTHING」にて、特別に生産したドラえもんバージョンのフリースです。お客様自身が海洋ごみ問題などの地球が抱える課題や、リサイクル素材を使用した商品に関する情報に触れることが、地球をより良くする活動につながると考えております。このプロジェクトでは、100%リサイクルポリエステルのフリースをご購入いただくごとに、商品一枚あたり1USドルが、海洋ごみを減らす活動に役立てられるため寄付されます。

ドライEXポロシャツは、本体の生地40%~80%にペットボトルを再生したリサイクルポリエステルを使用しています。また、人体工学に基づき、熱がこもる箇所や汗をかきやすい部分に編み地変化によるメッシュホールを開け、通気性を調整しており、リサイクル面だけでなく、機能性もアップしています。

リサイクルダウンジャケットは、回収したダウンから取り出したダウン・フェザーを100%再利用しています。循環型のビジネスモデルへの転換を表す商品です。

ブルーサイクルジーンズは、仕上げ加工工程時の水使用量を従来に比べ最大99%削減して作成しています。ユニクロでは最終仕上げ加工工程が必要なジーンズのすべてにこの技術を使用。生産の過程で生じる排水の浄化と再利用、排水量の削減などにも取り組んでいます。

いずれも、リサイクル素材の活用や環境への負荷を抑える製法を取りながらも、ユニクロの要求する品質レベルを落とさないことで、長くご愛用頂けるよう、耐久性を保ち、かつ風合いやデザインにもこだわって、お客様にお届けできるようになりました。

リサイクル素材など温室効果ガス排出量の 非常に少ない素材 使用進捗



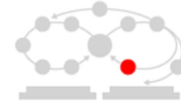
- ・ 2022年は、全使用素材に対するリサイクル素材など温室効果ガス排出量の非常に少ない素材の利用割合は、**約5%**。
これは計画通りの進捗であり、
2030年度までに50%を達成するため取り組みを進める。
- ・ ポリエステルでは、2022年のリサイクルポリエステル利用率が**約16%**。

2022年は、全使用素材に占める、リサイクル素材など温室効果ガス排出量の非常に少ない素材の使用割合は約5%となり、この1年間で約4ポイントアップしました。

これは、計画通りの進捗で、これからも、2030年度50%の目標達成に向け、取り組みを加速していきます。

ポリエステルでは、2022年のリサイクルポリエステルの使用量は、約16%となっております。

RE.UNIQLO STUDIOの開設 服を大切に長く着ていただくための新サービス



パンツの裾上げ、ボタンのつけ直し、
Tシャツ、ニット、ジーンズなどの穴や破損の補修、
刺し子の技術を用いたお直しやカスタマイズ



RE.UNIQLO STUDIO
(ユニクロリージェントストリート店)



リメイクの様子



ユニクロ世田谷千歳台店

私たちが考えるサステナブルな商品は、長く着ていただくことが
まず大前提にあります。

服を着なくなる理由の大きな2つは、穴・汚れなどの物理的なダメージと、
飽きてしまうという心理的な背景とされています。
我々は、服を長く着ていただくための施策として、穴あきの補修やボタン付けなどの
クイックリペアと、日本の伝統的な刺し子の技法を使った
リメイクやカスタマイズを始めました。

9/8に、英国ロンドンのリージェントストリート店に「リ・ユニクロスタジオ」を
オープンしました。リペア、リメイク、リユース、リサイクルのコーナーを設置して、
お客様をお迎えする体制を整えました。

9/23には、シンガポールオーチャードセントラル店にもリユニクロスタジオが開設。

10/22から、ユニクロ世田谷千歳台店でも、
トライアルとして期間限定でオープンいたしました。

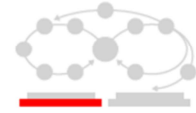
今後グローバルで、トライアルのリペアサービスを展開していきます。

リユニクロスタジオの存在が、お客様にも広く伝わることで、お気に入りの一枚を、
「長く着る」というマインドを醸成できるよう力を入れて推進していきます。

アップサイクルのうち、まだ着られる服については、服のまま循環させるという
リセールの取り組みも検討しておりますが、お客様にとって一番良い方法を、
現在模索中です。

服を活かし続ける取り組み、サービスについてファーストリテイリングに期待すること
など、みなさまのご意見も伺い、試行錯誤しながら実行に移していきますので、
次回以降の発表もぜひ楽しみにしてください。

グローバルブランドに向けた組織体制構築



- ・グローバルブランドとして、多様性を尊重しながら、スピード感をもってダイナミックな提案を行うため、NYオフィスの本部機能を拡大。
- ・日本と海外の人材異動を活発化。



次に、LifeWearの服づくりを支える人材について、
我々の取り組みをご紹介します。

服を通して、あらゆる人の生活をよりよくすることは、
創業当初からの明確な使命です。一部の人ではなく、「あらゆる人」です。

我々はグローバルブランドとして、多様性を尊重しながら、
スピード感を持ってダイナミックな提案を行い、
お客様にとってもエキサイティングな体験をしていただけるよう、
NYオフィスの本部機能拡大を行います。

この構想をもとに、日本と海外の人材異動を活発化させています。
グローバルでベストな提案・方法を素早く取り入れ、
グローバルに展開していくことで、多様性とスピード経営を両立させ、
No.1グローバルアパレルブランドとしての確かなステップを歩んでいきます。

本日は、NYから、ファーストリテイリンググループ執行役員であり、
USAのChief Administrative Officerであるセレーナペックさんから、
アメリカでの人材育成やD&Iの取り組みについてご紹介いただきます。
セレーナさんお願いします。

同時通訳はイヤホンでお聞きください。

株式会社ファーストリテイリング
グループ執行役員
Fast Retailing USA
Chief Administrative Officer

セレーナ・ペック

グローバルで多様性ある組織の実現に向けて

皆さん、こんにちは。

ファーストリテイリングUSAで人材開発、ダイバーシティ&インクルージョン、法務を担当していますセレーナ・ペックです。

はじめに、簡単に自己紹介をさせていただきます。
私は2010年にファーストリテイリングUSA初の社内弁護士として入社し、法務チームの立ち上げに携わりました。

その後、人事部門を含む幅広い業務を担当し、企業文化の向上や人材育成・学習機会の強化に取り組んできました。

次世代の女性リーダーの育成をミッションとしており、全社的なダイバーシティの推進にも取り組んでいます。

本日は、すべての従業員が誇りをもって働き、共に成長できる、グローバルで多様性のある組織を実現するための、当社の人材育成とダイバーシティに関する主要な取り組みについて、米国の事例を踏まえてお話したいと思います。

ファーストリテイリングのダイバーシティ&インクルージョン

- ・ グローバルNo.1アパレル企業実現に向けた組織づくりの基盤
- ・ 社長室直下にダイバーシティ推進チームを設置
- ・ 4つの重点領域でグローバルに取り組み推進



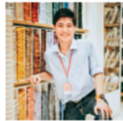
Gender



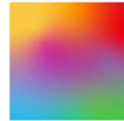
Global One



PWD



LGBTQ+



ファーストリテイリングが、グローバルNo.1のアパレル企業になるという目標を達成するためには、多様な人材が集い、すべての人に成長と活躍の機会が平等にある組織を実現することが重要です。

世界中の多様で優秀な人材を惹きつけ、彼らが一丸となって力を発揮できる環境が、世界中のお客様に最高の商品とサービスをお届けすることにつながるからです

また、社会全体として、あらゆる人が尊重される多様性ある社会に貢献していくことも私たちがお客様に必要とされ、信頼される企業となるために欠かせないことです。

このため、ファーストリテイリングは2019年、東京のグローバル本社に、社長室直属のダイバーシティ推進チームを設置しました。

「ジェンダー」「グローバル」「障がい者」「LGBTQ+」という4つの重点領域を中心にグローバルで取り組みを推進しています。

グローバルで取り組みを推進

グローバル・ダイバーシティ・リーダーシップ・チーム

- ・主要国・地域のグループ執行役員6名と関連部署の部長約30名が参画
- ・ローカルのニーズや知見を共有し、グローバルな方向性の策定に貢献



女性役職者キャリアセッション

- ・2030年度女性管理職比率50%目標に向けた女性活躍推進施策 - 現状比率43.7% (2022年8月末現在)
- ・女性執行役員・部長の多様なロールモデルを紹介、女性従業員のキャリアビジョン形成を支援



ここでは、私自身が直接関わっているグローバルなダイバーシティの主な取り組みを紹介させていただきます。2020年に設立したグローバルダイバーシティリーダーシップチームは、私を含む6名のグループ執行役員でスタートしました。

現在では、人事部など関連部署の部長約30名が参画するまでに拡大し、北米、欧州、日本、中国、東南アジアの主要な国・地域からメンバーが集まっています。

このチームでは、各国の社会的・文化的背景を反映した知見を互いに共有し、当社のD&Iのグローバルな方向性の形成に役立てています。

もうひとつが、東京のグローバル本社で開催している、女性役職者のキャリアセッションです。

当社は、遅くとも2030年度末までに、ファーストリテイリンググループ全体の管理職の女性比率を50%にするという目標を掲げており、この実現に向けた女性活躍推進施策の一つとして実施しているものです。

FRグループの女性執行役員や部長を登壇者として、上級管理職に就く女性のさまざまなロールモデルを紹介し、女性社員がこれらの役職者との対話を通じてその経験から直接学び、将来のキャリアビジョン形成に役立てることを目的としています。

こうした取り組みも後押しし、2022年8月末現在、管理職の女性比率は2014年の19%から43.7%に上昇しています。

人材育成・組織づくりの指針

- ・ 従業員の仕事上の夢の実現を後押しし、FRの基本的価値観である「個の尊重、会社と個人の成長」を推進
- ・ すべての従業員に成長機会を提供、優秀人材の抜擢や未経験部門への配置転換を積極的に実施
- ・ 役職や部門を問わず、すべての従業員の声に耳を傾け、多様な価値観を反映したよりよい事業・組織づくりを全社全員で推進

ここからは、米国が当社のもう一つのグローバル本社となるべく、どのように組織強化に取り組んでいるかをお話ししたいと思います。

米国とグローバルで私たちが実践していることの基礎となる、3つの指針をご紹介します。

1点目に、私たちは、社員の仕事上の夢の実現を支援します。これは、FRの基本的価値観である“個の尊重、会社と個人の成長”を実現することでもあります。

2点目に、私たちは、すべての従業員に成長の機会を提供し、優秀な人材は積極的に登用し、未経験部門への抜擢・異動も躊躇なく行います。人材への投資を惜しまず、同時に真の実力主義の組織です。

3点目に、役職や部門を超えて、すべての従業員の声に耳を傾け、多様な価値観を反映したより良いビジネス、組織づくりを推進しています。これはダイバーシティ推進の基本であり、社会からの要請が大きい米国で特に力を入れている分野です。

詳細は後ほどご説明します。

人材育成・組織づくり4つの柱

組織

- ・ “ONE North America”チームの構築
- ・ ベストプラクティスの活用、経験・知識の共有

ダイバーシティ&インクルージョン

- ・ D&Iへの投資と取り組みの拡充
- ・ あらゆる領域でD&Iを強化し、組織全体にD&Iの考え方を浸透：
研修、ネットワーキング機会、採用・育成、
組織文化、コミュニティ支援

現地人材の採用・育成

- ・ 既存従業員の次世代リーダーへの成長
- 店舗と本部
- ・ 優秀人材を採用し、グローバルNo.1への道を切り開くキーパーソンに

従業員教育

- ・ 従業員のキャリアの全段階に対応した学習機会の構築
- ・ 人材教育・育成に投資し、FRの原理原則、店舗運営、コア・コンピテンシー、リーダーシップのトレーニングを提供

この指針を踏まえて、ファーストリテイリングUSAにおける人材育成と組織づくりの、4つの重要な領域がこちらです。

まず、ユニクロの米国とカナダのチームを北米の1つの組織に統合し、ベストプラクティスや経験、専門知識を共有することを目指します。

2つ目は、ダイバーシティ&インクルージョンです。

私たちは、この分野に投資しており、1月に米国で初めての専任マネージャーを配置する予定です。研修、ネットワーキング、採用・育成、福利厚生、組織文化、コミュニティ活動などの主要分野における活動を活発化させています。

第3に、北米でナンバーワンになるためには、最高の人材を確保する必要があります。店舗や本部で、既存の人材を次世代のリーダーとして育てていきます。さらに、外部からも最高の人材を採用し、グローバルNo.1への道を歩む重要な役割を担ってまいります。

私たちの採用・人材育成の大きな原動力となっているのが、UMCプログラム（Uniqlo Manager Candidate）です。

これは、新入社員と社内の候補人材を対象にした、店長になるための9カ月間の研修プログラムです。2023年には北米で90名のUMCの新規採用を目指しています。

最後に、従業員教育です。私たちは、従業員のキャリアのすべての段階において、包括的な学習機会を提供することを目指しています。

従業員教育のための部門（FRMIC）に投資し、FRの原理原則、店舗運営、コア・コンピテンシー、リーダーシップに関するトレーニングを提供します。

従業員教育:FRの理念・価値観の共有

- ・ 独自の企業文化の基盤となる理念や価値観を現地従業員と共有
- ・ 年2回の全社イベントFRUSAコンベンションや、理念・価値観に焦点を当てた教育プログラムを全従業員を対象に実施
- ・ ユニクログローバルCEOら経営チームが現地従業員の教育を直接主導



FR USAコンベンション

ここからは、いくつかの具体的な取り組みについてご説明します。

従業員教育の重要な柱の一つが、企業理念や価値観の現地従業員との共有です。

米国にも、FRグループの社内教育機関であるFR-MIC（The Fast Retailing Management and Innovation Center）があり、日本のFR-MICと緊密に連携し、すべての社員が成長し、活躍できるよう、さまざまな教育プログラムを提供しています。

その一例が、「FRUSコンベンション」です。

日本では年に2回、グローバルFRコンベンションが開催され、経営トップはもちろん、世界各国の店長や本社の社員数千人が参加します。

従業員のモチベーションを高め、FRで働く誇りを醸成することを目的として、グローバルFRコンベンションの直後には、アメリカ版コンベンションが開催され、グローバルなメッセージをローカルな事例や文脈に落とし込んで、全従業員への浸透を図っています。

その他にも、会社の理念や哲学に焦点を当てた教育プログラムを全社員を対象に実施しています。

これらのセッションでは、ユニクロのグローバルCEOである塚越大介をはじめ、FR USの経営チームが中心となって、従業員教育に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン：主要施策

- ・ D&I研修
 - FRUSAの全従業員に対するD&Iトレーニングの導入
 - 四半期ごとに、人種など特定のテーマでセッションを実施
- ・ D&I委員会の設立
 - 2020年9月に従業員が中心となって設立
- ・ 専任人材の配置
 - FRUSAで初のD&I専任マネージャーが1月に就任予定

先ほども申し上げましたが、北米では「ダイバーシティ&インクルージョン」を重点領域と位置付けています。主な取り組み内容をご紹介します。

米国では、全従業員を対象に年1回のD&Iトレーニングを義務づけています。また、人種や性自認など特定のテーマについて、四半期ごとにリスニング&ラーニングセッションを開催し、社員の生の声を聞き、そこから直接学ぶ場を設けています。

2020年にはTheoryとHelmut LangにD&I委員会を設置し、TheoryのCEOがこの委員会のエグゼクティブ・スポンサーを務めています。

採用の面では、外部組織と連携し、組織内のさまざまな役割を担う、より多様な候補者を確保しています。

例えばUMC採用では、HBCU（Historically Black Colleges and Universities）と呼ばれる、歴史的に黒人の学生が主体の大学の連携組織とパートナーシップを結んでいます。

また、米国で初めてD&I専任のマネージャーを採用し、1月から勤務させる予定です。彼女は現在店長ですが、D&Iのキャリアを追求するのが夢でした。

ダイバーシティ&インクルージョン：主要施策

- ・ 育児手当制度の創設
 - 2021年秋、正社員対象に月額最大1,000ドルの育児手当を創設
 - パンデミック時に若い子どもを持つ従業員の声から発案
 - 子どもを持つことに伴う経済的な負担を軽減する取り組み
- ・ 女性従業員のネットワーキンググループ
 - ユニクロとセオリーの女性従業員で構成
 - 女性従業員の課題・経験を共有するプラットフォーム

ダイバーシティの取り組みの一環として、FRUSAでは女性のエンパワメントに非常に力を入れています。

2021年には、パンデミックの影響で、育児サービスへのアクセスが困難であるという声を受けて、社員1人あたり月1,000ドルまで育児費用を負担する育児支援制度を導入しました。

この1年間だけでも70人以上の社員がこの制度を利用しました。

ファーストリテイリングは先ごろ、米国の育児に関する全国連合に加盟し、この福利厚生が広く評価されています。

また、ユニクロとセオリーでは、女性ネットワークグループを結成しています。これは、女性社員の声を聞くだけでなく、経験を共有することで組織内の人脈やコミュニティ意識を高めるための重要なプラットフォームになっています。



先ほど、FRは従業員の仕事上の夢の実現をサポートする会社であるというお話をしました。最後に、社員が夢を実現したひとつの事例をご紹介します、私のご説明を終えたいと思います。

先日ユニクロは、東欧進出の第一歩として、ポーランドのワルシャワにポップアップストアをオープンしました。この店舗の店長Agata Bojasはもともと、10年以上前にイギリスのユニクロに入社したポーランド人で、その後、ロンドンのグローバル旗艦店で店長を務めるなど、実績を積み重ねていました。彼女は、「母国ポーランドでユニクロをオープンさせたい」という夢を抱いており、FRコンベンションの壇上で、当社の経営陣や、世界中から集まった店長など数千人の従業員を前に、その夢を語ったこともありました。その後、数年前に家庭の事情でポーランドに戻るため一度ユニクロを離れていましたが、ポーランドへの出店計画が持ち上がったころ、ユニクロ欧州のCEOが、ぜひ彼女をポーランドの責任者にしたいと考えて、コンタクトし、復職しました。

10月17日の店舗オープン時には、ユニクロの到着を待ちわびる人々の長い行列ができました。店長が長年、ユニクロにとって大きな可能性がある市場だと確信していたポーランドのお客様からは、非常にポジティブな反応をいただいています。

FRは、夢に向かって努力する社員にチャンスを与える会社です。会社のミッションを実現するために、このような人たちが世界中から集まってきてくれることを歓迎します。ありがとうございました。

株式会社ファーストリテイリング
グループ執行役員

新田 幸弘

CO₂削減の取り組み



認定された目標

<ul style="list-style-type: none"> ● SCOPE 1+2 店舗や主要オフィスなどの 自社に関わる領域 	2030年度までに2019年度比で 温室効果ガス排出量を 90% 削減
<ul style="list-style-type: none"> ● SCOPE 3 商品の原材料生産・素材生産・ 縫製に関わる領域 	2030年度までに2019年度比で 温室効果ガス排出量を 20% 削減
<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の使用電力における 再生可能エネルギーの割合 	2030年度までに 100%

新田です。私からは、CO₂削減の実績、
トレーサビリティ活動の進捗についてお話をさせていただきます。

ファーストリテイリングは、
2050年の温室効果ガス（GHG）排出量実質ゼロに向けて、
2030年度までに店舗や主要オフィスで2019年度比で90%削減、
ユニクロ・ジーユーのサプライチェーンで同20%削減を目標に掲げ、
取り組みを推進しています。

CO₂削減の取り組み



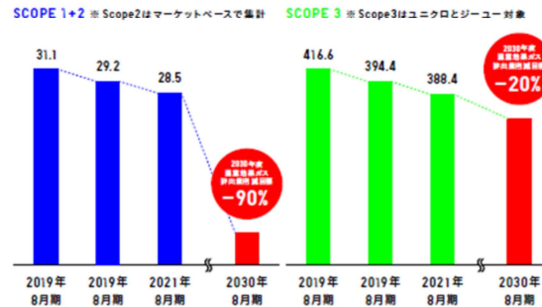
● SCOPE 1+2

- すでに欧州、北米、ベトナム、インドネシア、タイで、実質再生可能エネルギー100%を達成。

● SCOPE 3

- パートナー工場の経営者とは、四半期に一度対話し、CO₂削減の取り組みが計画通り進捗しているかを密に確認。ファーストリテイリングの生産部も一緒に課題解決に取り組む。
- サプライチェーンにおける地域別の課題について、各工場と協力して動き出している。

CO₂の排出量の推移 (単位: 千t-CO₂)



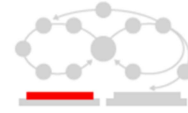
店舗や主要オフィスでは、2030年度までにGHGを排出しない再生可能エネルギーに100%切り替えることをめざしています。すでに、欧州、北米、ベトナム、インドネシア、タイで、実質再生可能エネルギー100%を達成しました。

サプライチェーンでは、取引先工場と長年の強いパートナーシップのもと、ユニクロおよびジーユーの生産量の約9割を占める主要工場を対象に、省エネ施策および脱石炭の推進、再生可能エネルギーの導入を進めています。

パートナー工場の経営者とは、四半期に一度対話し、CO₂削減の取り組みが計画通り進捗しているかを密に確認し、新たな課題が発見された場合には、工場に任せるだけでなく、我々の生産部も一緒に課題解決のための調査を行っています。

現在、サプライチェーンにおける地域別の課題について、各工場と協力して、動き出しています。

トレーサビリティの追求



めざす姿

- ・ サプライチェーンの最上流まで本当に信頼できる良いパートナーとのみお付き合いすることで、お客様に安心して手に取っていただける本当に良い商品をお届けしたい。
- ・ お客様がトレーサビリティ情報にいつでもアクセスできる。

取り組みの進捗(1)

- ・ 商品の計画段階から、個別の商品ごとにサプライチェーンのそれぞれの段階で、どの工場で作るかを計画し、さらにその計画に沿って実際につくられたかを把握する仕組みが出来上がった。
- ・ これらをシステム上、工場と連携して管理できる仕組みや、第三者によるトレーサビリティの確認プログラムを完成。確認プログラムに基づき、運用し始めている

次は、トレーサビリティの追求についてご説明いたします。
 昨年12月に「サプライチェーン最上流まで、自社従業員による訪問や第三者機関による監査、第三者認証を通して労働環境の確認を行っていきます」と発表いたしました。改めて私たちがめざしていることと、その進捗についてお話しさせていただきます。
 なお、これらの取り組みは、グループ全体で行っていきませんが、まずはボリュームの多いユニクロ事業から開始しております。

我々はサプライチェーンの最上流まで本当に信頼できる良いパートナーとのみお付き合いすることで、お客様に安心して手に取っていただける本当に良い商品をお届けしたいと考えています。
 信頼できるパートナーとは、製品の品質だけでなく、人権面でも、環境面でも、正しいプロセスでモノづくりをしているパートナーです。
 そのために、サプライチェーンの最上流まで生産過程を把握し、自社および第三者で検証する取り組みを進めています。
 さらに、これらの情報に、お客様がいつでもアクセスできるようにすることをめざしています。

これを達成するためには、商品を作った後に事後的にサプライチェーンをチェックするのではなく、事前にどのような商流で作るか計画を立てることが重要です。昨年の発表から1年ですが、この1年で大きく進捗したことの1つとしては、商品の計画段階から、個別の商品ごとにサプライチェーンのそれぞれの段階で、どの工場で作るかを計画し、さらにその計画に沿って実際につくられたかを把握する仕組みが出来上がったことです。
 これらをシステム上で、工場と連動して管理できる仕組みや、第三者によるトレーサビリティの確認プログラムも完成しています。
 この確認プログラムに基づき、運用し始めております。

トレーサビリティの追求



取り組みの進捗(2)

- ・縫製工場、素材工場の協力を得て、生地になる前段階の糸を作る紡績工場まで、商品ごとに特定を完了。
- ・現在は、紡績工場への現地訪問を通して、労働環境の確認および、紡績工場で管理されている上流のトレーサビリティ情報が正しいことを、第三者および自社で確認する取り組みを進めている。
- ・2023年春をめどに、紡績工場ともコードオブコンダクトを締結。定期的な労働環境およびトレーサビリティの確認を実施していく計画。
- ・今後は、全商品、グループブランドまで展開していきたい。
- ・透明性を高めるために、工場リストをHPに開示しているが、2022年3月から開示範囲を広げ、継続取引予定の全縫製工場、当社商品の素材を継続的に生産している素材工場、縫製工場が一部の加工工程を委託している工場も公開。今後は紡績工場も含めて開示を検討。

縫製工場、素材工場の協力を得て、生地になる前段階の糸を作る紡績工場まで、商品ごとに特定を完了しています。
さらに、綿製品では、すでに全商品について原産国まで把握できています。

現在は、紡績工場への現地訪問を通して、労働環境の確認及び、紡績工場で管理されている上流のトレーサビリティ情報が正しいことを第三者および自社で確認する取り組みを進めています。

今後は、2023年春をめどに、紡績工場ともコードオブコンダクトを締結し、定期的な労働環境およびトレーサビリティの確認を実施していく計画です。

現在はまだユニクロのなかの一部の商品からスタートしていますが、今後は全商品、グループブランドまで展開していきたいです。
トレーサビリティ追求の取り組みは、まだまだ課題がありますが、一步一步地道に進めていきます。

なお、透明性を高めるために、工場リストをHPに開示していますが、2022年3月から開示範囲を広げ、継続取引予定の全縫製工場を公開しております。
その他、当社商品の素材を継続的に生産している素材工場、縫製工場が一部の加工工程を委託している工場も公開しています。
今後は、紡績工場も含めて、開示を検討してまいります。

労働環境モニタリングの手法を変革



評価	内容	当社グループ(うち、ユニクロ)	
		2021年度	2022年度
G1	指摘事項が全くない	46(25)	22(6)
G2	比較的低リスクの低い問題(例えば、マスクや手袋などの作業用保護具が適切に使用されていない、労働安全に関するトレーニングを全従業員に実施していないなど)が認められた	210(137)	90(40)
G3	人権を侵害する恐れのある問題(例えば、選考経路に障害物がある、選考試験を定期的に実施していない、出退勤時刻の記録不備など)が認められた	261(101)	347(200)
G4	人権侵害や重大なコードオブコンダクト違反(残業代の支払い不足、長時間労働、雇用契約の内容不備など)が認められた	65(28)	78(41)
G5	児童労働や強制労働、最低賃金未達など深刻な人権侵害や、火災などの緊急事態への対策不備(非常口の施錠など)といった極めて重大なコードオブコンダクト違反が認められた	0(0)	9(4)
モニタリング実施工場数(うち、ユニクロ)		582(291)	546(291)

※2021年度の評価結果は従来の手法、基準で評価したもので、現在の基準とやや異なります。結果について、新しい基準での再評価は行っていません。

2022年8月期の取引先工場の労働環境モニタリング結果についてご説明いたします。

2020年9月より手法を変革し、工場が主体的に、労働環境のリスクや課題を把握し改善できる、アパレル業界共通の評価の仕組み(SLCP)を段階的に導入しています。

共通の評価の仕組みを取ることで、これまで各社独自に行っていた監査で工場に生じていた過剰な負担がなくなり、より改善に注力できます。

当社では、著しく人権を侵害する問題に対し、厳しく対処するゼロトレランス方針を採用しております。

ゼロトレランス評価はG5評価に該当します。

2022年度のG5評価は9工場と、2021年度に比べて増加しましたが、これは非常口の数の不足や火災報知器の未設置、従業員の採用に差別的な条件が含まれるなど、ゼロトレランスの基準を厳しくしたためです。

9工場の全てで、改善と再発防止について合意を行い、うち3工場は2022年度中に改善されたことを確認しています。

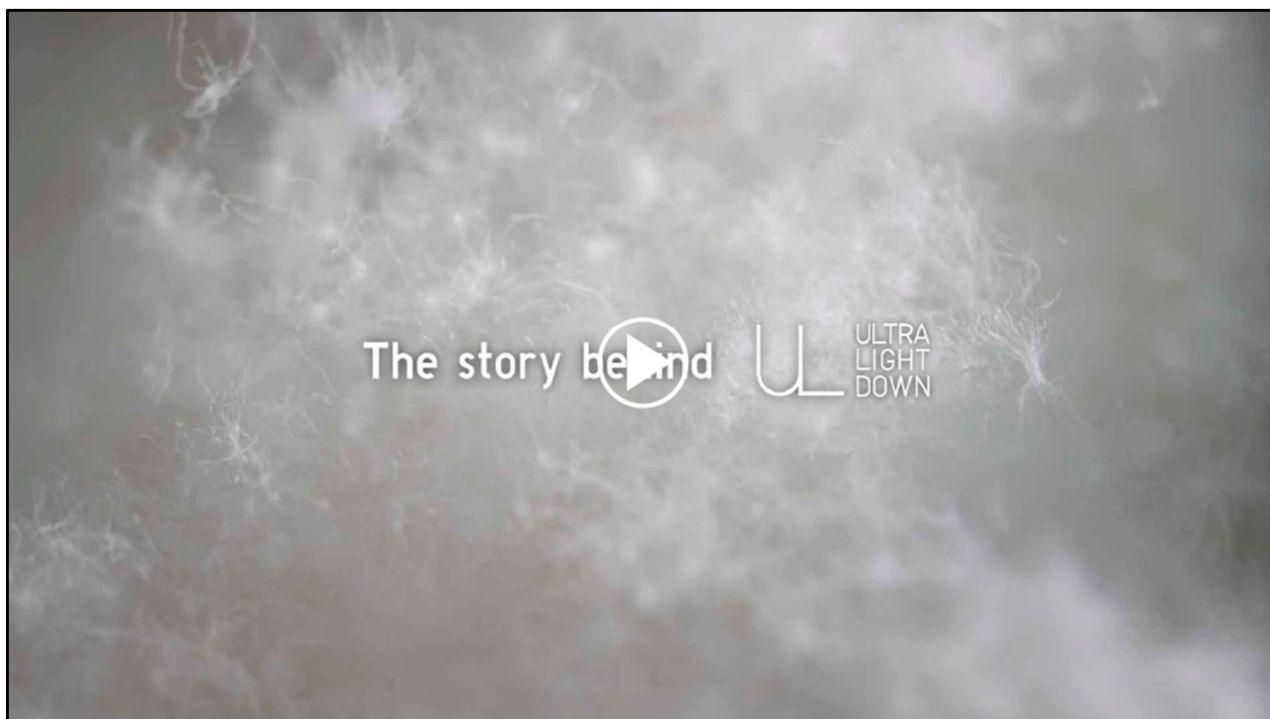
工場労働環境の進化



お取引先工場も、つねに進化を続けています。
テクノロジーや機械も利用し、クリーンで働きやすい
環境を実現。

お取引先工場も、つねに進化を続けています。
最先端テクノロジーや機械も利用し、
クリーンで働きやすい労働環境が実現されています。

ここで、リサイクルダウン作成の様子をについて、動画をご覧ください。



—ビデオ投影—

取引先工場からのビデオメッセージ



SHENZHOU INTERNATIONAL GROUP HOLDINGS LIMITED
Chairman Of The Board
Ma Jian Rong
中洲国际集团控股有限公司
董事局主席
馬建榮



CHENFENG GROUP CO., LTD.
President
Jiahao Yin
晨風集團股份有限公司
董事長
尹家豪



Universal Jeans Ltd.
Managing Director
Syed Mohammed Tanvir

これまでお話したとおり、我々のサステナビリティの取り組みは、パートナー工場のご協力なしには実現できません。

パートナー工場の経営者から見た、ファーストリテイリングの取り組みについて、メッセージを頂いておりますのでご覧ください。

取引先工場からのビデオメッセージ



—ビデオ投影—

ただいまご覧いただきました3つの工場様とは、
いずれも長期のお取引をしており、
強固なパートナーシップをもとに共に成長してきました。

これからも、ファーストリテイリングのめざす
サステナビリティの目標やビジョンを共有し、
サプライチェーンの工場様と共に、成長を続けていきたいと考えています。

お客様への情報発信ロードマップ



- ・ サプライチェーンのさらなる透明化に向けてIT投資を強化。
- ・ 2023年目標：2023年中に、ECサイトで商品の一部情報の開示を開始。
まずは縫製国が分かる状態にし、次に素材を生産した国を開示できるよう準備を進める。
- ・ 2025年目標：より強固なパートナーシップを築くと同時に、ほぼすべての商品について、お客様が正しく選択することが出来る情報を開示。
- ・ 2030年目標：社会と環境に関する負荷を減らし、より良い社会を実現。
- ・ 法規制を守り、お客様に誤解を与えない、正しい開示を行うべく、それぞれの分野の専門家とともに、把握するための仕組みの構築、検証を確実に進めていく。

お客様により安全・安心にお買い物をして頂けるように、サプライチェーンのさらなる透明化に向けてIT投資も強化しています。

具体的には、2023年中に、ECサイトで、商品の一部情報の開示を始めます。
個別の商品ページにおいて、まずは縫製国が分かる状態になります。
さらに、素材を生産した国を開示できるように準備を進めています。
2025年目標は、生産パートナーとより強固なパートナーシップを築くと同時に、ほぼすべての商品について、お客様が正しく選択することができる情報を提供すること。
そして、社会と環境に対する負荷を減らし、より良い社会を実現することが2030年目標です。

法規制を守り、お客様に誤解を与えない、正しい開示を行うべく、それぞれの分野の専門家とともに、把握するための仕組みの構築、検証を着実に進めています。

私からの説明は以上です。

株式会社ファーストリテイリング
取締役 グループ上席執行役員

柳井 康治

社会貢献活動 実績値



ファーストリテイリンググループ、ファーストリテイリング財団、
柳井正財団、柳井ファミリー合計の実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度
・ 受益者数 :	237万人	▶ 750万人	▶ 749万人	▶ 難民・社会的に脆弱な立場の方々や次世代、文化芸術、スポーツの分野を通じて年間1,000万人を支援
・ 衣料支援 :	540万着	▶ 303万着	▶ 698万着	▶ 年間1,000万着の衣料支援を全世界で実施
・ 社会貢献活動費 :	50億円	▶ 59億円	▶ 88億円	▶ ファーストリテイリンググループ、FR財団、柳井正財団、個人含め年間100億円規模の社会貢献活動を実施

柳井康治です。

最後に社会貢献活動についてお話させていただきます。

我々は20年以上、社会貢献活動を続けてきています。
実績はスライドに掲載の通り、2025年度目標に向け、
着実に拡大しています。

2021年に衣料支援枚数が減少していますが、
これは、新型コロナウイルス拡大の影響を受けた、一時的な縮小です。

社会貢献活動 PEACE FOR ALL

平和を願うチャリティTシャツプロジェクト。



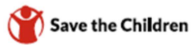
2022年6月には、PEACE FOR ALLという
チャリティプログラムを開始しました。

このプログラムは、
「世界の平和を心から願い、アクションする」という趣旨に賛同した
著名人の方々に、ボランティアでご協力をいただき、
それぞれの平和への願いをデザインしたTシャツを販売するものです。

社会貢献活動 PEACE FOR ALL 主な寄付先団体の紹介



故郷を追われた人々の
保護・支援を行う国連機関



「子どもの権利」が
実現されている世界を目指し活動



貧困や差別に直面する女の子の権利や
「生きる力」を支援



寄付贈呈式の様子

利益の全額、これは1枚当たり販売金額の20%相当となりますが、これを、貧困、差別、暴力、紛争、戦争などによって影響を受けた人々に対して人道的支援を行っている3団体「国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）」、「セーブ・ザ・チルドレン」、「プラン・インターナショナル」などに寄付します。

8月末までの時点で、PEACE FOR ALLの活動によるTシャツの収益金は、総額1億45百万円となり、大きな支持を頂くことができました。

なお、この取り組みは、これからも継続してまいります。

社会貢献活動 難民支援



- ・ 日本や欧米で難民・避難民を100名以上雇用、ドイツ・オランダなどで、ウクライナからの難民・避難民を積極的に雇用。
- ・ ポーランドに初のポップアップ店舗をオープン。一部、ウクライナからの避難民を店舗で雇用。語学研修を提供するなど、生活再建を支援。
- ・ バングラデシュで難民の自立支援プロジェクトを開始。ロヒンギャ難民女性に縫製スキルトレーニングを実施し、2025年までに1,000人に対するトレーニングの終了をめざす。



今年は、非常事態下にあるウクライナに、国連難民高等弁務官事務所を通じて、1,000万米ドルの寄付、10万点の衣料を提供しました。

ユニクロは、日本や欧米で難民・避難民を100名以上雇用しており、ドイツ・オランダなどでは、ウクライナからの難民・避難民を積極的に雇用しています。

2022年10月には、ポーランドに初のポップアップ店舗を出店しました。

一部、ウクライナからポーランドに避難した人を、店舗スタッフとして雇用しており、接客や小売業に必要なポーランド語習得のために語学研修を提供し、生活の再建を支援しています。

バングラデシュでは、難民の自立支援プロジェクトを開始しております。ロヒンギャ難民女性に、縫製スキルトレーニングを実施し、2025年までに、1,000人に対するトレーニングの終了をめざします。

我々の事業は平和産業であり、平和な世界が実現しない限り、グローバルな企業として成長することは不可能です。世界中のあらゆる人々との協働を通じて、自分たちの力で未来をつくり出すという考え方に立ち、今後も行動していきます。

社会貢献活動 次世代育成(1)

ユニクロのグローバルアンバサダーであるスポーツ選手とジュニア育成を推進。



LifeWear Day 2021
-テニスとサステナビリティ- with 錦織圭



UNIQLO
Adam Scott Junior Championship



Wheelchair Tennis Next Gen Development Program

もう一つの社会貢献活動の大きな柱は、次世代育成の取り組みです。

ユニクロのアンバサダーを務めていただいている、
スポーツ選手の皆さまと一緒に、
積極的にジュニア育成のイベントなどを行っています。

直近の取り組みとしては、
2021年12月に、LifeWear Day 2021 -テニスとサステナビリティ- with 錦織圭、
2022年2月に、UNIQLO Adam Scott Junior Championship、
2022年7月に、国枝選手とゴードン選手が参加したWheelchair Tennis Next Gen
Development Program、
2022年8月に、全日本ジュニアテニス選手権、
こちらはファーストリテイリング財団との共同活動になります。
2022年10月、アダムスコット選手によるジュニアゴルフセミナー、
などを実施しました。

社会貢献活動 次世代育成(2)

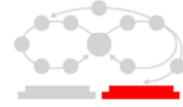
ユニクロのグローバルアンバサダーであるスポーツ選手とジュニア育成を推進。



UNIQLO LifeWear Day Tokyo 2022

また、11月19日には、現役引退後、ロジャー・フェデラー選手が初来日し、「UNIQLO LifeWear Day Tokyo 2022 with Roger Federer」を開催します。グローバルブランドアンバサダーを務める国枝慎吾選手、錦織 圭、ゴードン・リード両選手も参加決定しております。4選手によるトークセッションのほか、小学1年生～4年生を対象にしたジュニアテニスセッション、スペシャルテニスセッションを実施します。

社会貢献活動 財団活動



- ・ アジア女子大学への支援
世界を舞台に活躍するアジアの女性リーダーの育成と社会進出を支援することを目的にアジア女子大学への奨学金を提供。
実績 / 年間30名、45万ドル
(ファーストリテイリング財団、柳井正個人それぞれ)
- ・ フィリピンのSM Foundation.incと共同でフィリピンの緑化植林活動を開始。



最後に、ファーストリテイリング財団の活動についてお話いたします。

財団は寄付や次世代育成などさまざまな活動を行っていますが、今回は二つの取り組みを紹介します。

一つが、バングラデシュにある国際大学、アジア女子大学への支援です。アジア女子大学は、女性に高等教育を受ける機会を提供し、女性リーダーの育成をめざしている大学であり、卒業生はユニセフなどの国際機関への就職のほか、母国でより恵まれない人々への支援活動などを行うなど、多方面で活躍しています。

経済事情や文化的背景にとらわれることなく、学ぶ意欲のある多くの女性に、学ぶ機会を手にしていただきたいと考え、年間30名、45万ドルの奨学金の提供を行っております。なお、柳井正個人からも、同大学に、30名分、45万ドルの奨学金を提供しています。

もう一つは、フィリピンにおける緑化活動です。フィリピンにおけるユニクロの事業パートナーであるSMグループ傘下のSM Foundationとともに、今年9月に開始しました。

3つのサイトで、合計約20万本の植林を計画しております。単なる植林ではなく、森を成長させ、コミュニティの発展に貢献することをめざした活動です。

今後も多くのパートナーシップを強化し、
サステナビリティの活動を推進してまいります。



今後も、サステナビリティの活動を推進してまいります。

今回はQ&Aの時間を多くお取りしておりますので、
ぜひ皆様との対話を深めたいと思います。よろしく願いいたします。