



CSR REPORT 2014

FAST RETAILING WAY

〈패스트 리테일링그룹 기업이념〉

Statement 스테이트먼트

옷을 바꾸고, 상식을 바꾸고, 세계를 바꿔나간다

Mission FAST RETAILING 그룹의 사명

FAST RETAILING 그룹은

- 정말 좋은 옷, 지금까지 찾아볼 수 없었던 새로운 가치관을 가진 옷을 만들어 전 세계 모든 사람에게 좋은 옷을 입을 수 있는 기쁨과 행복, 그리고 만족감을 제공합니다.
- 독자적인 기업 활동을 통해 사람들이 충실한 삶을 실현하는데 공헌하고, 사회와의 조화로운 발전을 추구합니다.

Value 우리의 가치관

- 고객 입장에 입각
- 혁신과 도전
- 개성 존중, 회사와 개인의 성장
- 정의를 향한 집념

Principle 나의 행동규범

- 고객을 위해 다양한 활동을 합니다.
- 탁월함을 추구해 최고 수준을 지향합니다.
- 다양성을 살린 팀워크로 높은 성과를 실현합니다.
- 모든 일을 신속하게 실행합니다.
- 현장, 상품, 현실에 입각해 리얼한 비즈니스 활동을 전개합니다.
- 높은 윤리관을 지닌 세계 시민으로 행동합니다.

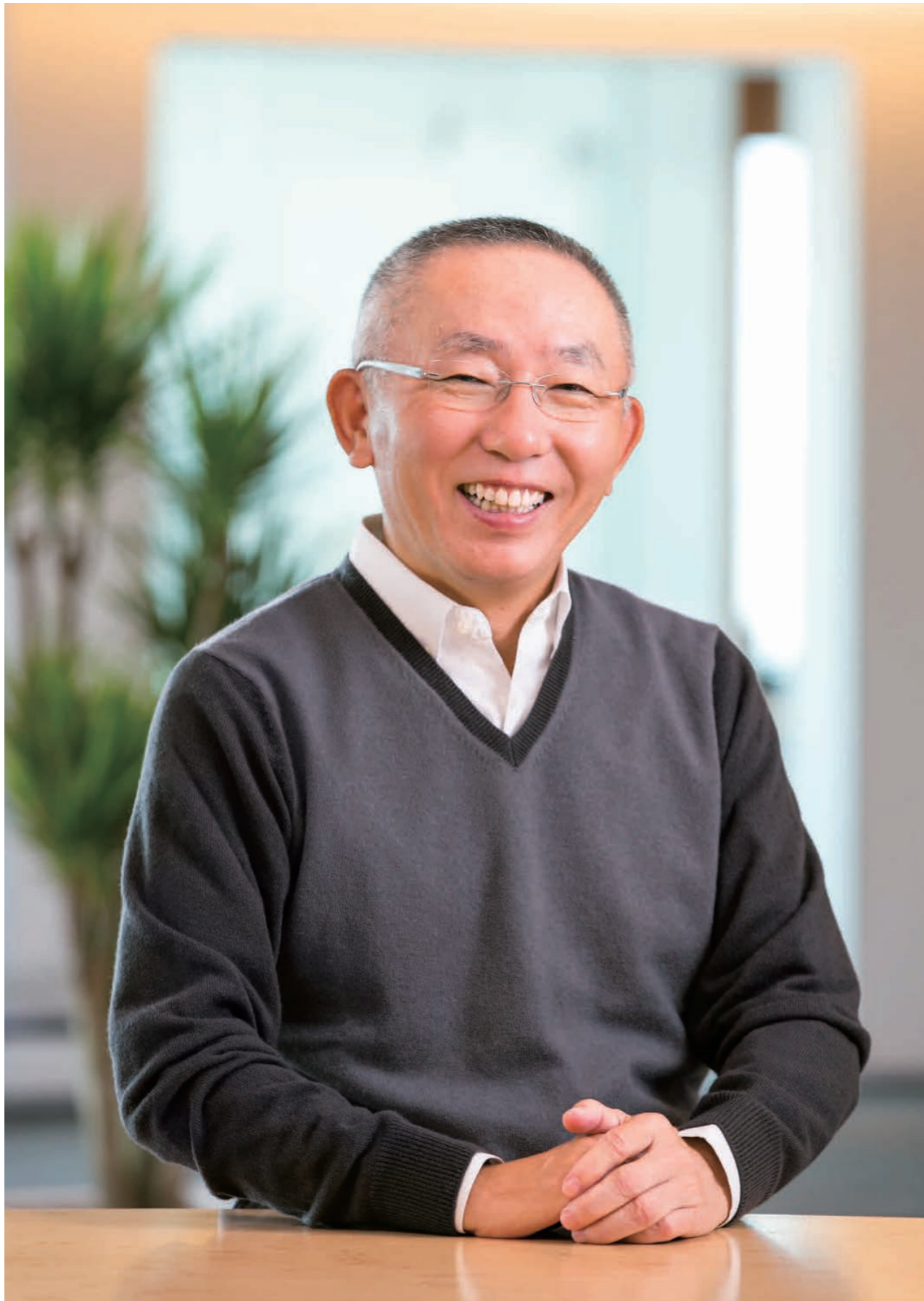
패스트 리테일링그룹 CSR 스테이트먼트

세계를 좋은 방향으로 바꿔나간다

패스트 리테일링 그룹의 목표는 옷이 가진 힘으로 사회와 사람들의 생활을 풍요롭게 하는 것입니다. 그것은 기업이념 'FAST RETAILING WAY' 의 서두에 천명한 스테이트먼트에 나타나 있습니다.

CSR(기업의 사회적 책임) 이란 '사회에 대한 약속' 을 지키는 것이라고 저희는 생각합니다. 패스트 리테일링의 사회에 대한 약속이 바로 'FAST RETAILING WAY' 입니다. 저희의 모든 행동과 판단은 이 약속을 기준으로 하여 추진해 나갑니다. 여기에 타협의 여지는 없습니다. 규범준수와 기업윤리를 항상 중시하고, 성실하게 행동하겠습니다. 견제와 균형이 살아있는 경영체제를 구축하고, 공정 건전한 기업 지배구조를 확립하겠습니다. 그리고 이해관계자들과의 대화와 설명 책임을 다하고, 글로벌 활동을 추진해 가겠습니다.

기업에 있어 CSR 활동과 비즈니스 활동은 표리일체로 어느 한 쪽이 결핍되어도 그 기업은 사회적으로 좋은 평가를 받을 수 없습니다. 그런 의미에서 자동차의 양바퀴와 같다 할 수 있습니다. 일상적 사업활동을 통하여 정말로 좋은 옷, 이제까지 없었던 새로운 가치를 가진 옷을 만들어내는 것. 전 세계의 모든 사람에게 좋은 옷을 입는 기쁨, 행복, 만족을 제공함으로써 '세계를 좋은 방향으로 바꿔나가는 것.' 그것이 저희가 지향하는 CSR 입니다.



주식회사 패스트 리테일링
대표이사 회장 겸 사장
야나이 다다시

CEO Commitment

비즈니스를 통하여 세계를 더 좋은 방향으로 바꿔나간다 그것이 지금 가장 필요한 것이라고 생각합니다

전 세계의 모든 사람들에게 자립하여 일할 수 있는 기회를

‘옷을 바꾸고, 상식을 바꾸고, 세계를 바꿔나간다.’ 이것이 저희 패스트 리테일링 그룹의 스테이트먼트입니다. 옷이 가진 가치를 믿고, 비즈니스를 통하여 전 세계 사람들의 생활을 더욱 풍요롭게 하고, 사회를 더 좋은 방향으로 바꿔나가고 싶다. 그렇게 생각하며 저희는 매일 노력하고 있습니다.

하지만 현실 세계를 보면 사회적, 경제적으로 약한 위치에 처한 사람이 강한 입장에 있는 사람보다 압도적으로 많은 것이 사실입니다. 저소득층으로 분류되는 사람들이 전세계적으로 40억 명이라고 합니다. 지금 가장 중요한 것은 정부와 행정기관, 혹은 한 국가의 범위 내에서는 해결이 어려운 과제에 대하여 기업과 개인이 적극적으로 참여하고, 비즈니스를 통하여 세계를 더 좋은 방향으로 바꿔나가는 노력을 하는 것입니다.

사회적으로 약한 입장에 있는 사람들이 기업으로부터의 지원에 기반하여 많은 비즈니스 기회를 얻고, 스스로 생각하고, 스스로 실행하고, 스스로의 힘으로 비즈니스를 해 나간다. 자신의 꿈을 실현할 수 있다. 그렇게 자립한 개인을 한 사람이라도 많이 탄생시키는 것이 필요합니다. 기업은 이를 위해 유효한 체제를 만들고, 개개인의 매일매일의 구체적인 행동을 돕는다. 그것이 지금 저희가 해야 할 일이라고 저는 생각합니다.

소셜 비즈니스 모델을 구축

패스트 리테일링은 2010년에 방글라데시의 그라민은행 그룹과 협력하여 ‘소셜 비즈니스’를 출범시켰습니다. 처음에는 농촌 지역에서의 방문 판매를 중심으로 전개해 왔으나, 2013년 7월부터는 다카 시내에 직영점을 내기 시작하여 이제까지 6개 점포를 개점하고 있습니다 (2013년 12월 말 현재).

글로벌화가 진행되는 한편, 방글라데시에는 방글라데시 고유의 니즈가 있습니다. 그 땅에서 살아가는 사람들에게 ‘옷’이란 무엇인가, 그것을 깊이 생각하고, SPA (어패럴 제조소매업)로서의 축적된 경험을 살려 사람들이 정말로 원하는 상품을 개발하고, 누구나 살 수 있는 가격으로 판매합니다. 그것을 위해서 인재를 채용, 육성하고, 고용을 확대하면서 사업에서 얻은 이익은 모두 사회에 환원하는 것이 기업으로서의 존재의의라고 생각합니다. 이것을 하나의 모델 케이스로 하여 저희는 사회적 과제의 해결을 지향하는 새로운 영향력 있는 비즈니스 모델을 구축하고, 40억 명의 사람들과 연결되고 싶습니다.

SPA의 모든 공정에 적극적으로 관여한다

한편, 저희는 원재료의 조달부터 상품의 기획과 생산, 물류, 판매, 재활용에 이르기까지 모든 공정을 손수 파악하고, 관리하는 체제를 갖추기 위하여 매일 노력을 거듭하고 있습니다. 서플라이 체인 전체에 적극적으로 관여함으로써 문제 발생을 미연에 방지하고, 만일 어떤 문제가 발생한 경우 그 원인을 명확히 하고, 적절한 대응을 취하는 것은 기업으로서의 책임이기 때문입니다.

환경 부하의 지속적인 저감은 그 커다란 테마 중 하나입니다. 특히, 소재 생산 공정에서는 위험화학물질 배출량 제로를 실현하는 것이 중요한 과제라고 인식하고, 그 실현을 위해 노력하고 있습니다. 또한, 노동환경 면에서는 제 3자 기관에 의한 모니터링을 실시하고, 아동노동과 강제노동, 위험한 작업 등이 없는 적정하고 안전한 노동환경의 확보에 최대한의 주의와 노력을 기울이고 있습니다. 원재료 조달에 관해서도 국제기관과 글로벌 NGO 등과 커뮤니케이션을 적극적으로 도모하고, 양털 깎는 방법 등에 관하여 동물의 윤리적 취급에 주의하는 등의 노력을 계속하고 있습니다.

미래는 자신의 손으로 만들 수 있다

사람은 누구나 다른 사람의 힘을 빌려 살고 있습니다. 물론, 기업도 마찬가지입니다. 그래서 자신 이외의 사람들을 위하여 책임을 가지고, 사회가 조금이라도 좋게 변화하도록 노력하지 않으면 안 됩니다. 글로벌화가 진행되는 현재, 더 이상 세계에 자신과 관계없는 일은 존재하지 않는다고 말해도 좋을 것입니다. CSR 활동은 기업의 사회적 책임이지만, 저는 개인에 대해서도 마찬가지라고 생각합니다. 사람이 ‘일을 하고,’ ‘살아가는’ 것은 곧 사회적 책임을 다하는 것입니다.

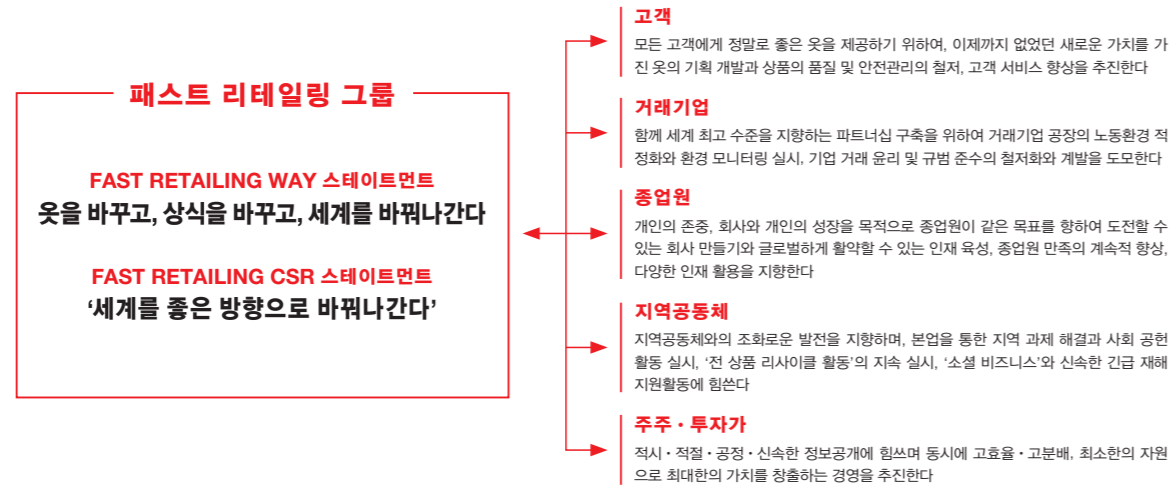
‘당신을 필요로 하는 사람이 있습니다. 당신은 그것을 할 수 있습니다. 하지만 하고 있습니까?’ 이러한 자세로 패스트 리테일링의 종업원에게는 자기 자신의 문제로서 CSR 활동에 관여할 것을 요구합니다. 또한, 그러한 이념을 가진 기업의 일원이라는 것에 자부심을 갖기를 바랍니다. 그리고 부디 세계의 여러분들도 저희의 ‘뜻’을 알아주시길 바랍니다.

미래를 예측하는 것은 누구도 불가능합니다. 하지만 미래는 자신의 손으로 만드는 것이 가능합니다. 저희의 비즈니스를 통하여 세계를 조금이라도 좋은 방향으로 바꿔나가기 위하여 앞으로도 계속 도전해 가겠습니다.

이해관계자와 함께 세계를 좋은 방향으로 바꿔나가기 위하여 중점 테마를 정하고, 계속 도전해 가겠습니다.

패스트 리테일링 그룹은 기업 이념 'FAST RETAILING WAY'의 실현을 통해 '옷의 존재 방식'을 바꿈으로써 전 세계 사람들의 생활을 풍요롭게 만들어 가는 것을 사명으로 하고 있습니다.

그것을 위해서는 CSR 활동과 비즈니스 활동이 표리일체가 되는 것이 필요하며, 전 세계의 모든 이해관계자 여러분의 의견을 듣고 매일의 사업 활동을 통하여 '세계를 좋은 방향으로 바꿔나가기' 노력이 필요하다고 생각합니다.



중점 테마를 정하고, 4개의 도전을 추진

패스트 리테일링 (FR) 은 글로벌하고 객관적인 시점을 가진, 각 분야 영역에 정통한 NGO 및 외부 전문가와의 논의를 통하여 인식한 과제를 우리회사의 경영전략, 경영자원과 비교 판단하여, 4개의 영역을 우선 과제로 정하여 중점 테마로서 실천하고 있습니다.

그 내용과 진척 상황에 관해서는 매년 발행하는 'CSR 보고서'에서 4개의 'Challenge (도전)'라는 특집 기사로 보고하고 있습니다. 이해관계자와의 커뮤니케이션을 통하여 더 한층 개선해 가겠습니다.

또한, 구체적인 CSR 활동 추진에 관해서는 경영진과 일체화된 판단을 하기 위하여 모든 상임 집행임원이 출석하는 CSR 위원회를 설치, 도쿄 본부의 CSR 부를 중심으로 해외 각 거점에는 CSR 담당을 두고 그룹/글로벌 추진 체제를 구축하고 있습니다.

사회로부터의 과제와 요청 확인
국제사회로부터의 주요 요청을 파악하기 위하여 GRI, DJSI, FTSE4 등의 주요 인덱스를 분석, FR 사업 활동의 과제를 추출

사업활동에 중요성 반영
추출된 과제 영역에 관하여 글로벌하고 객관적인 시점을 담기 위하여 각 영역의 NGO 등으로부터 의견 수집, 또한, FR 담당 임원, 경영자에 대한 공청회와 토론을 통하여 우선 과제를 정하고 중점 테마를 선정.

CSR 활동에 반영
정해진 4개 중점 테마, '생산 (서플라이 체인/노동 안전 위생)', '환경', '지역공동체', '인재'에 관하여 방침을 명확히 하고 (본 CSR 보고서의 각 Challenge의 서두 페이지 참조), 각각 실천



Challenge 1 생산

파트너와 함께 실현하는 '세계 최고 수준의 옷 만들기'

패스트 리테일링이 지향하는 '세계 최고 수준의 옷'이란, 단지 품질이 좋은 것뿐만 아니라 모든 거래기업과 강력한 파트너십을 구축하고, 적절한 환경과 올바른 공정으로 만들어진 최고 품질의 상품을 전 해 드리는 것에 의해서만 실현할 수 있는 것입니다.

그것을 위해서는 서플라이 체인의 모든 공정에 깊이 관여하여 마치 하나의 회사와 같은 파트너십으로 진화시켜 가는 것이 필요합니다.

저희는 장기적인 시야에 입각하여 같은 이상, 같은 이념을 공유하는 세계 각지의 파트너와 함께 성장을 계속하기 위하여 다양한 노력을 추진하고 계속 도전해 가겠습니다.

- 7 **Challenge 1 생산**
파트너와 함께 실현하는 '세계 최고 수준의 옷 만들기'
- 16 **Challenge 2 환경**
이해관계자와 연계/협동하여 모든 공정에서 환경 부하 저감에 노력한다
- 22 **Challenge 3 지역 공동체**
전 세계의 다양한 사회 과제에 대하여 의류 사업을 통하여 공헌한다
- 30 **Challenge 4 인재**
전 세계의 다양한 인재가 희망을 안고, 자부심을 가지고 일할 수 있는 직장을 만든다

- 38 **FR Global Leader Commitment**
세계 각 거점의 리더에 의한 CSR 커미트먼트
- 41 **Corporate Governance / Compliance**
기업 지배구조/규범준수
- 42 **Company Profile**
패스트 리테일링 그룹의 개요

Global Strategy

‘세계 최고 수준의 옷 만들기’를 목표로 서플라이 체인의 모든 공정에 직접 관여한다

패스트 리테일링 (FR) 이 추구하는 ‘세계 최고 수준의 옷’이란, 상품으로서 품질이 좋은 것만을 의미하지 않습니다. 모든 거래기업과의 강력한 파트너십을 바탕으로 적정한 노동환경과 제조공정에 의하여 생산해야만 실현할 수 있는 것입니다.

‘세계 최고 수준의 옷 만들기’에는 3개의 품질이 필요합니다. 우선 기본이 되는 것이 ‘사회 품질’, 즉, 사회로부터 인정받을 수 있는 올바른 환경에서 생산활동을 하는 것입니다. 이것은 거래기업 공장의 종업원에게 안전하고 적절한 노동환경이 지속적으로 확보되고, 옷이 지구환경과 동물애호를 생각하는 적절한 공정으로 생산되는 것으로, 기업으로서 존재하기 위한 전제조건입니다. 두 번째는 ‘파트너십 품질’. 장기적으로 강력한 신뢰관계를 구축하여 서로의 강점을 이끌어내면서 함께 성장해 갈 수 있는 세계 최고 수준의 공장만을 선택하고, 하나의 회사처럼 사업을 해가는 파트너십은 FR의 강점이기도 합니다. 마지막은 ‘비즈니스 품질’입니다. 작업 효율이 나쁘면 비용과 품질관리 등 모든 공정에 영향을 주고, 품질향상과 파트너의 사업 성장에 방해가 되기 때문에 불필요한 부분을 배제한 효율 높은 공정은 ‘세계 최고 수준의 옷 만들기’에 빼놓을 수 없는 품질의 하나입니다.

항상 FR이 공들여 노력하고 있는 것이 어패럴 제조산업 전체의 과제, 특히, 신흥국에서 종업원을 둘러싼 환경을 어떻게 향상시켜 갈 것인가에 관한 것입니다. 그러기 위해서는 안전한 노동환경, 안심하고 생활할 수 있는 임금이 보장되는 것이 필요합니다. 근래, 방글라데시에서는 대규모 공장화재와 건물 붕괴라는 참혹한 사고가 발생하였습니다. 업계 전체가 이 사고를 교훈 삼아 노동안전환경 수준을 더욱 향상시키는 것을 목표로, 방글라데시에서 실천하기 시작하였습니다. 또 하나 힘을 기울이고 있는 것은 지구환경에 대한 부하 저

감입니다. 지금까지도 SPA(어패럴 제조 소매업)로서 가능한 최대한의 활동은 하고 있으나, 많은 NGO를 비롯한 이해관계자와의 대화를 통해 그 중요성을 재인식하고, 거래기업 공장과 함께 노력을 강화하고 있습니다. 예를 들면, 위험화학 물질 배출량 제로를 실현하기 위하여 서플라이 체인 전체에 걸친 노력을 시작하였습니다.

이러한 과제를 해결해 가기 위해서 FR이 지향하고 있는 것이 ‘서플라이 체인 전체가 하나의 회사처럼 협동’해 가는 것입니다. 이것을 실현하기 위해서는 품질뿐만 아니라, 노동환경, 노동부하, 제품안전에 관련된 모든 것에 있어서 서플라이 체인 전체의 직접관리가 요구됩니다. 유니클로에서는 봉제공장과 소재공장에 대해서는 거의 100% 관여하고 있으며, 다음 과제는 원재료입니다. 먼저 주요 소재로부터 노력해 가겠습니다.

또한, FR은 생산의 중요 거점인 중국 상하이에 생산부와 CSR부를 설치. 노동환경의 관리로서는 CSR부가 실시하는 모니터링 외에도, 매주 공장을 방문하는 생산부도 노동안전 위생 등의 다양한 정보발신을 하고 있으며, 공장과의 커뮤니케이션을 면밀히 수행하면서 생산을 추진하고 있습니다. 중핵사업인 유니클로의 거래기업은 약 70개사로, 많은 글로벌 어패럴 기업이 수백에서 수천의 위탁공장에서 생산하고 있는 것을 생각하면 소수정예의 세계 최고 수준의 파트너와 협동하고 있기 때문에 가능한 체제입니다.

FR은 ‘세계 최고 수준의 옷 만들기’를 실현하기 위하여 언제나 올바른 비즈니스를 추진하고, 서플라이 체인의 모든 공정에 직접 참여하고, 깊이 관여해 가겠습니다. 그리고 FR의 자세에 공감하는 모든 거래기업과 ‘거래’가 아닌 ‘노력’이라는 자세로 사업을 해 나감으로써 세계를 좋은 방향으로 바꾸어 나가겠습니다.

■ 생산방식에서의 ‘3개의 품질’



(주) 패스트 리테일링 그룹 수석 집행임원 생산총괄 책임자 쿠니이 요시히로

Our Partners

서플라이 체인 모두가 협동하여 함께 성장하는 강력한 파트너십

패스트 리테일링은 서플라이 체인의 모든 파트너와 협동하고, 함께 성장해 감으로써 사회에 공헌해 가는 것을 목표로 하고 있습니다. 17년에 걸쳐 함께 성장해 온 파트너인 크리스탈 그룹과의 노력은 저희의 이념을 실현하고 있는 최고의 실천 (best practice) 중 하나입니다.

성장을 뒷받침하는 것은 이념의 공유와 강력한 파트너십

중국 선전(深圳)에서 자동차로 2시간 정도의 공업지대 동관(東莞). 여기에는 17년간 유니클로와 함께 성장해 온 크리스탈 그룹의 주력 봉제공장이 있습니다.

중국에 8,500명, 베트남에 1만 명의 종업원을 거느린 대기업으로 성장한 크리스탈 그룹의 데니스 S. W. 왕(Dennis S. W. Wong) 씨가 그 성공의 이유를 다음과 같이 힘주어 말합니다. ‘가격, 납기, 품질은 출발점에 지나지 않습니다. 중요한 것은 같은 이념을 가지고, 함께 하나의 사업에 노력함으로써 서로가 성장해 가는 것. 그것을 위한 최선의 방법을 생각해 내고, 실천하는 것입니다. 유니클로의 생산 이념은 3개의 품질(8페이지 참조)에 의한 “세계 최고 수준의 옷 만들기”의 실현. 즉, 발주자도, 저희도, 저희의 서플라이어도 하나의 사업을 하는 회사로서 이 이념을 공유해 가는 것이 중요합니다. 그 중에서도 가장 중요한 파트너십 품질을 몸소 보여주는 것이 유니클로의 작업 방식입니다. 유니클로의 많은 담당자들은 매일 같이 저희 공장을 방문하고 있으며, 공장 현장에 관해서는 저보다 더 잘 알고 있을 정도입니다. 그들은 믿을 수 없을 만큼 많은 노력을 기울여 품질 수준의 모든 측면을 모니터하고 있습니다.

크리스탈 그룹과 유니클로의 파트너십은 품질, 생산효율, 노동환경 등 모든 면에서 이루어지고 있습니다. 개발에서 생산의 모든 부분에 이르기까지 어떻게 품질을 유지시킬 것인가. 어려운 부분은 어디인가. 공장의 생산능력, 품질 수준과도 밀접하게 관련되는 종업원의 동기 향상과 노동환경 등 모든 과제에 관하여 크리스탈 그룹과 유니클로의 담당자 전원이 함께 생각하고, 기술적 과제와 생산능력, 매니지먼트 등을 다양한 관점에서 검토하고, 최선의 방법을 도출합니다.

한 가지 더 데니스 씨가 언급하는 것은 서플라이어와의 관계입니다. ‘유니클로와의 노력은 저희에게 있어 조달처인 소재공장과도 관계방식을 변화시켰습니다. 옷의 최종적인 품질에서 문제의 절반 이상은 소재에 관한 것입니다. 봉제공정의 경우, 봉제 방식 등의 변경이 주된 내용이기 때문에 저희 봉제공장의 노력으로 해결할 수 있습니다. 하지만 소재의 문제는 매우 복잡한데, 염료 등을 사용하기 때문에 화학적 지식을 갖춘 대책이 필요하게 됩니다. 공정의 시작인 소재에서부터 정말 좋은 것을 만들지 않으면 “세계 최고 수준의 옷”은 실현될 수 없습니다. 즉, 소재공장을 포함한 3자가 함께 하는 노력은 지극히 큰 역할을 하고 있는 것입니다. 유니클로와 크리스탈 그룹, 그리고 소재공장이 진정으로 하나의 회사처럼 사업에 노력하는 이런 스타일이야말로 저희의 강점이며, 3자 사이에서 커다란 시너지 효과가 발생하여 서로가 서로의 성장의 버팀목이 되고 있는 것입니다.’



크리스탈 그룹 (CRYSTAL GROUP) 집행동사 (執行董事) 데니스 S. W. 왕 (Dennis S. W. Wong)





퍼시픽 텍스타일 홀딩스
(PACIFIC TEXTILES HOLDINGS LTD.)
주석(主席)
완 와이로이
(尹惠來)

**‘유니클로’, ‘봉제공장’, ‘소재공장’
3사가 한 테이블에 모여 과제를 논의**

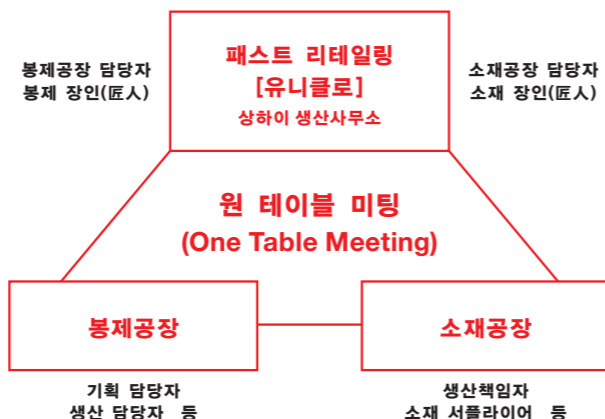
패스트 리테일링(FR)이 지향하는, 서플라이 체인 전체가 하나의 회사처럼 협동하기 위한 체계의 하나가 ‘원 테이블 미팅(One Table Meeting)’입니다. 중국에서의 생산관리를 통괄하는 FR의 이마무라 유이치는 말합니다. ‘SPA(※1, 11페이지 참조) 모델에서 봉제공장은 물론, 공정의 상류라고 할 수 있는 소재공장과의 연계는 매우 중요합니다. 단지 조달하는 측과 납품하는 측의 관계만으로는 “세계 최고 수준의 옷 만들기”를 실현하는 것은 불가능합니다. 유니클로와 봉제공장, 그리고 그 서플라이어인 소재공장이 하나의 목표를 향하여 각자의 기술과 식견을 공개적으로 논의하는 것이 필수적입니다. 그것을 위해서 FR이 하고 있는 것이 “유니클로”, “봉제공장”, “소재공장” 3자가 한 테이블을 둘러싸고 토론하는 “원 테이블 미팅(One Table Meeting)”입니다. 모든 관계자가 기술적인 과제는 물론, 작업 추진 방식, 운영 등에 관하여 공유하고, 솔직한 토론을 거듭해 감으로써 근본적인 과제 해결에 직접적인 효과를 가져오고, 또한, 사업의 추진력이 됩니다. 그리고 수주자측인 소재공장

이 발언을 주저하지 않고 필요한 제언을 할 수 있도록 유도하는 것이 거래기업 공장의 기술 지도와 공정 개선 제언 등을 하고 있는 유니클로의 “장인(匠人)”(※2, 11페이지 참조)의 역할입니다. 기술적인 식견을 바탕으로 거래기업 공장에서부터 얻은 신뢰가 거래 기업 간 벽을 넘어 설득력을 갖게 됩니다.’

이 미팅에 대해서는 크리스탈 그룹의 서플라이어 소재공장인 퍼시픽 텍스타일사의 완 와이로이(尹惠來) 씨도 그 가치를 인정하고 있습니다. ‘서플라이 체인 안의 3자가 같은 테이블에서 논의할 수 있다는 것은 획기적인 체제이며, 이어프로서는 유니클로가 개척자입니다. 이제까지는 발주자인 봉제공장이 유니클로와 같은 브랜드 오너와 거래를 결정하고, 소재 확보 과정과 전체 교섭과정에서 커다란 영향력을 쥐고 있었습니다. 소재공장의 입장에서 결정사항의 실현이 어려운 경우에도 제시된 기준에 맞춰서 소재를 만들지 않으면 안 되기 때문에 이익을 확보하기 위해서 품질을 어느 정도 타협해야 하는 경우도 있었습니다. 하지만 소재공장, 봉제공장, 브랜드 오너, 그리고 그 외의 관계업자도 모여서 과제에 관하여 의견을 서로 교환함으로써 사전에 해결할 수 있게 되었습니다.’



Fast Retailing (Shanghai) Enterprise Management Consulting Co., Ltd.
상품본부 생산부 총괄부장
이마무라 유이치



**파트너와 함께 중국
섬유업계의 기술향상을 실현**

‘원 테이블 미팅(One Table Meeting)’에서 그 역할이 드러나듯이 거래기업 공장과의 파트너십의 버팀목이 되고 있는 것이 FR의 ‘장인(匠人)’ 제도입니다. 일본의 섬유산업의 초석이 되었던 기술자들이 자신의 기술과 식견에 따라 거래기업 공장의 기술 수준을 향상시켜 가는 제도는 서플라이 체인에서의 캐퍼시티 빌딩(Capacity Building, 조직의 기반 강화)에 유효한 노력 중 하나입니다. 많은 거래기업 공장은 유니클로의 제품만을 생산하고 있는 것이 아니기 때문에 ‘장인(匠人)’에 의해서 육성된 기술과 공정 개선, 종업원 기술 향상은 그 공장 자체의 성장을 가져옵니다. 나아가 ‘장인(匠人)’이 더 많은 공

장을 담당하는 것, 그리고 현재의 거래기업 공장과 함께 중국 밖에서 사업을 전개할 때 새로운 거래기업이 될 공장에 대한 기술지원 및 그 지역의 어퍼얼 제조산업 전체의 수준 향상을 공헌해가고자 합니다.

크리스탈 그룹을 담당하는 봉제 ‘장인(匠人)’ 쿠보 타케시는 그 의의에 관해서 말합니다. ‘SPA의 체제 안에서 지속적으로 품질을 유지해 가기 위해서는 봉제산업 전체의 수준을 높일 필요가 있습니다. 원래부터 묵묵히 바느질 하나하나를 반복함으로써 하나의 상품을 만들어가는 업계이기 때문에 기본이 중요합니다. 각 공정 내에서 최고 품질을 확보하는 것은 물론, 전후 공정의 완성도를 향상시켜 연계시켜 가는 것에 관해서도 기본에 충실하게 실행하는 것을 목표로 하고 있습니다.’

FR에게도, 거래기업 공장에게도, 다음 과제는 공장 내외 생산국 내에서 차세대 ‘장인(匠人)’을 육성시켜 가는 것입니다. 그것을 위하여 2013년에는 주력 생산지인 중국에서 ‘장인(匠人)’ 후보로서 현지 직원을 채용하고, 맨투맨 육성을 시작하였습니다. ‘세계 최고 수준의 옷 만들기’를 실현하기 위하여 서플라이 체인 모두와 강력한 파트너십을 구축하고, 함께 성장해 가는 것을 목표로 계속해서 도전해 가겠습니다.



Fast Retailing (Shanghai) Enterprise Management Consulting Co., Ltd.
상품본부 생산부
봉제기술·장인(匠人) 팀
쿠보 타케시

※1 SPA : ‘Specialty store retailer of Private label Apparel’의 약어로, ‘제조 소매업’을 의미한다. 소재 조달에서 상품기획, 개발, 제조, 물류, 판매, 재고관리 등, 제조에서 판매까지 모든 공정을 일괄 관리하는 형태로, 생산 자체는 외부 위탁하고 있는 사례가 많다.
※2 장인(匠人) : 유니클로가 2000년부터 생산현장에서의 기술지도와 공정관리, 인재 육성을 담당하기 위하여 각 공장에 파견하고 있는, 일본이 전 세계에 자랑하는 섬유산업에서 오랜 기간의 경험을 가진 기술자를 말한다. 소재 장인(素材匠人)과 봉제 장인(縫製匠人)으로 나누어 중국을 비롯한 생산지역에서 활약하고 있다.

Workplace Monitoring

적정한 환경에서 올바른 공정으로 옷을 만들기 위하여 거래기업과 협동하는 노동환경 모니터링

패스트 리테일링이 거래기업 공장과 함께 하고 있는 노동환경 모니터링은 안전하고 적정한 노동환경을 유지하고, 생산성과 품질, 종업원의 만족도를 높이고, 서로에게 가치를 낚는 사이클을 만들기 위한 중요한 활동입니다. 앞으로도 거래기업 공장과 개선책을 함께 추진하고, 공정의 최적화를 위해 한층 더 노력해 가겠습니다.

파트너와 일체가 된 개선활동 추진

패스트 리테일링(FR)의 생산체제는 이념을 공유하고 함께 성장해 가기 위하여 거래기업의 수를 줄이고, 거래기업 공장과 일체가 되어 개선활동을 추진해 가는 것이 특징입니다. 거래기업 공장의 노동환경 개선도 쌍방의 신뢰관계를 구축 하면서 근본적인 해결을 도모하는 것을 전제로 하여, 2004년도에 제정한 '생산 파트너 대상 윤리규범(CoC, Code of Conduct)'을 기준으로 한 거래기업 공장의 노동환경 모니터링을 실시하고 있습니다 (2013년도의 결과는 13페이지 참조).

모니터링에서는 생산현장에서 아동노동과 강제노동이 이루어지고 있지 않은지, 작업환경이 안전하게 유지되고 있는지 등을 외부 전문가가 확인. 개선이 필요한 공장에 대해서는 CSR부 종업원이 직접 방문하여 지도합니다. 구체적으로는 건축/방재 안전에 관한 증명서의 취득방법과 임금 계산 결과의 확인 방법, 노동시간의 기록 방법 등 실천적 내용에 관하여 각 거래기업 공장의 실정을 고려한 자문활동을 개별적으로 수행하고 있습니다. 또한, 거래를 시작하는 모든 공장을 대상으로 거래 시작 기준의 충족 여부를 확인하는 '사전 모니터링'

도 실시하고 있습니다. FR의 기준을 충족시키고 있는가 여부를 확인하고, 검출된 과제에 관해서는 곧바로 지도를 실시. 개선을 확인한 후에 거래를 시작하기 때문에 사전에 기준을 충족시킨 공장만이 거래를 시작할 수 있습니다.

나아가 노동환경 모니터링을 보다 효과적으로 하기 위해서 거래기업 공장과 함께 공장에 전임 담당자를 두는 등의 체제 구축, 자사 감사(自社監査) 체제 구축 등 공장의 매니지먼트 능력 향상을 위한 활동을 실시. 국가별, 과제별로 연수회도 개최하고 있습니다. 또한, FR 사내에서도 생산부 종업원에게 CSR 전반, 조달에 관한 윤리적 과제, 노동환경 모니터링의 목적과 의의/기준/주의사항에 관하여 사내 연수를 실시. 이러한 활동에 대한 NGO 등 제 3자의 리뷰/평가 등을 종합하여 한층 더 개선하려 하고 있습니다.

2013년도에는 FR의 거래기업 공장은 아니지만, 중요한 생산거점의 하나인 방글라데시에서 일어난 공장 화재 및 건물 붕괴 사고를 교훈 삼아 방재안전에 특화된 모니터링을 별도로 실시하였습니다. 방글라데시 국내의 모든 거래기업 공장에서 감사를 종료하고, 후속 모니터링을 시작했습니다 (15 페이지 참조). 계속하여 방글라데시의 봉제공장 전체의 노동환경을 향상시켜 가고자 합니다.

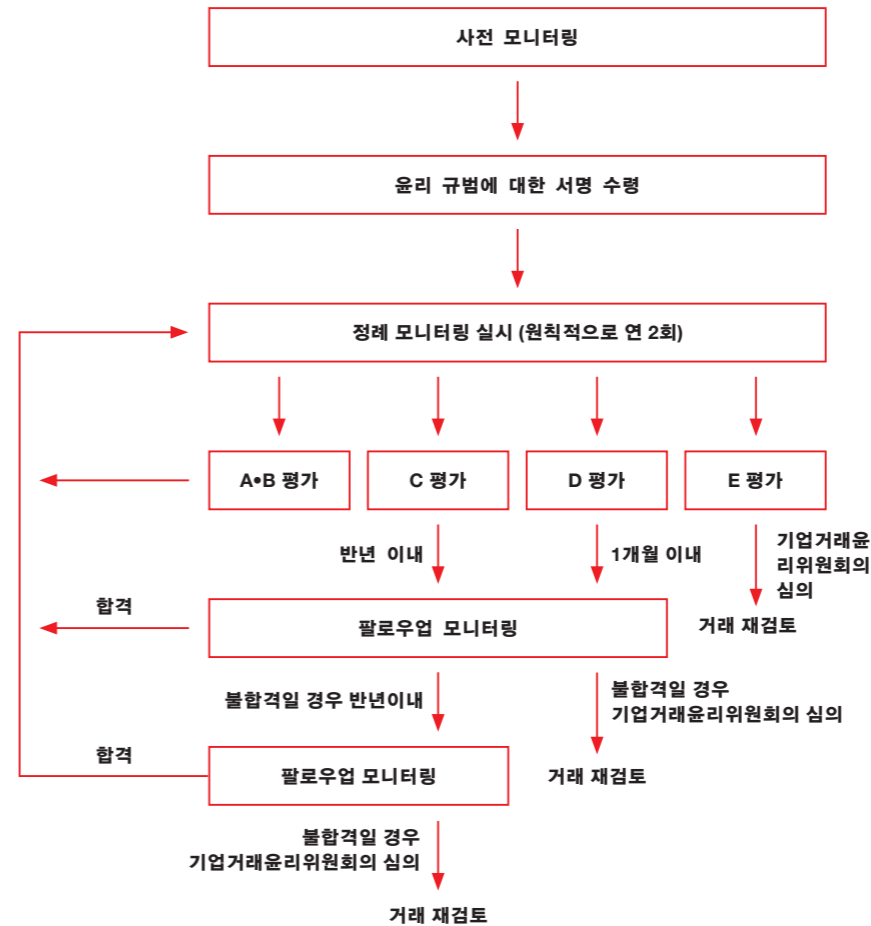
■ 생산 파트너 대상 윤리규범 (CoC)

FR에서는 생산현장의 노동환경(아동노동 금지와 잔업시간 제한 등)에 관하여 국제노동기구(ILO)의 조약/권고 등을 참고로 한 '생산 파트너 대상 윤리규범(CoC, 행동규범)'을 제정하고, 거래기업 공장과 서약서를 교환하고 있습니다.

[CoC 항목]

- 아동노동 금지
- 강제노동 금지
- 억압 및 괴롭힘 (harassment) 금지
- 차별 금지
- 건강과 안전성에 관하여
- 조합 결성의 자유에 관하여
- 임금과 기타 수당에 관하여
- 노동시간에 관하여
- 환경보호에 관하여
- 사내 규정 작성에 관하여
- 모니터링 및 CoC 준수 확인에 관하여

■ 노동환경 모니터링 체제



사전 모니터링

거래 시작 전에 실시하는 모니터링. 그 공장과의 거래가 가능한지 여부를 사전에 판단합니다. 그 순서와 평가기준은 정례 모니터링에 포함된 항목과 기본적으로는 같지만, 아동노동 등 특히 중요한 항목에 관해서 중점적으로 실시합니다.

정례 모니터링

전문기관의 감사가원이 실제로 공장을 방문하여 실시합니다. 오프닝 미팅으로 시작하여 공장 및 숙소, 식당 등의 현장 확인, 종업원 인터뷰, 서류 확인 등으로 이어집니다. 마지막에는 클로징 미팅을 하고, 모니터링에서 검출된 사항에 관하여 공장 책임자와 확인하고 개선을 위한 피드백을 합니다.

모니터링의 평가

모니터링 결과는 FR의 기준(A-E)에 따라 평가되며, 특히 심각하고 악질적인 경우는 E 평가를 하고, 그 즉시 거래 재검토 결정을 합니다. C 및 D 평가는 개선지도를 하고, 결과를 확인하기 위한 후속 모니터링을 실시하고, 개선이 확인되지 않은 경우는 기업거래위원회의 심의를 거쳐 재검토를 하는 등 엄정한 자세로 임하고 있습니다. 또한, 심각한 상황이 발각된 경우에는 CSR부 종업원이 해당 공장을 직접 방문하여 사실관계를 확인한 후에 거래 내용의 재검토를 하는데, 공장의 경영/고용 상황을 고려하여 최종 결정합니다. 그 후 공장과 함께 재발 방지에 노력하여, 개선이 되면 통상의 거래로 되돌아가는 등의 재검토도 실시합니다.

■ FR 그룹의 노동환경 모니터링 결과(2013년 8월 말 시점)

평가	내용	실시 공장 수 (그 중, 유니클로)		
		2011	2012	2013
A	지적 사항 없음	6 (6)	9 (8)	11 (10)
B	경미한 지적 사항 1 개 이상	66 (56)	87 (59)	134 (95)
C	중대한 지적 사항 1 개 이상	91 (63)	69 (51)	97 (45)
D	매우 중대한 지적 사항 1 개 이상	25 (19)	56 (34)	48 (19)
E	즉시 거래 재검토 대상으로 할 필요가 있는 매우 악질적이고 심각한 사항	0 (0)	8 (7)	4 (1)
정례 모니터링 실시 공장 수		188 (144)	229 (159)	294 (170)

- 2013년도에는 294개 공장을 대상으로 실시
- 2012년도와 비교하여 특히 D 평가의 개선이 진전되었다. 사전 모니터링 후의 지도를 강화한 것과 D 평가를 받은 지적사항에 대하여 거래기업과 원인 및 개선시책에 관하여 직접 협의하고 실행한 것에 의한 개선이 있었다.
- 2012년도와 비교하여 E 평가도 개선이 진전되었다. 앞으로는 기존의 침투뿐만 아니라, 공장 내의 매니지먼트 시스템 강화도 도모해 갈 것이다.
- 2013년도의 E 평가에 의해 거래 재검토가 된 10건의 내역(10건 중 6건은 거래 종료)
 - 허위보고 : 5건
 - 아동노동 : 1건
 - FR의 승인을 받지 않고 외주 발주를 하고 있었다 : 1건
 - 정해진 모니터링 횟수 내에 개선되지 않았다 : 2건
 - 거래 부활을 위한 모니터링을 실시한 결과, 거래 부활 기준에 미치지 못하였다 : 1건

2013년도에 검출된 결과의 개선 사례

● 창고의 방재안전관리(방글라데시)

2012년 5월, 제1회 정례 모니터링에서 부자재 창고의 비상구 수가 법정 숫자보다 적은 것으로 판명. 또한, 화학물질 창고의 문이 피난 방향과는 반대 방향인 안쪽으로 열리는 방식으로 되어 있었다.

CSR부 종업원이 개선을 요청하고, 비상구의 증설과 창고 문이 바깥쪽(피난 방향)으로 열리는 방식으로 변경할 것을 지도. 2012년 11월의 후속 모니터링에서 개선을 확인하였다.

● 잔업수당의 지불 (중국)

2013년 1월의 정례 모니터링에서 잔업수당의 지불 부족이 검출되었다. 2012년 9월 30일(휴일)이 일요일과 겹치기 때문에 거래기업 공장은 10월 4일을 대체 휴일로 하였는데, 10월 4일에 출근한 종업원에 대하여 주말 출근 잔업수당의 할증이 필요함에도 평일 출근 시의 잔업과 같은 금액으로 하여 할증하지 않았다.

CSR부 종업원과 거래기업 공장 사이에서 원인 규명과 올바른 잔업수당 계산방법을 확인. 2013년 6월의 후속 모니터링에서 그 후의 잔업수당 계산방법에 틀림이 없다는 것과 부족분 지불이 완료되었다는 것을 확인하였다.

● 노동안전위생관리(인도네시아)

2012년 7월, 제1회 정례 모니터링에서 노동안전위생상의 지적이 17건 (규급대원의 인원 부족, 작업환경 측정/건강진단의 범위가 충분치 않은 점 등) 검출되었다.

CSR부 종업원이 방문하여 기준의 재확인과 노동안전위생 항목을 확인하고, 개선하기 위한 체제 확립을 요청. 2013년 3월에 후속 모니터링과 그 후의 개선지도 등을 한 결과, 모든 지적 사항의 개선이 확인되었다.



2013년도에 검출된 심각한 사례(E 평가)

● 아동노동(중국)

2013년 1월, 제1회 정례 모니터링 때의 종업원 인터뷰에서 1명의 아동노동 (당시 15세 10개월, 2012년 11월 입사) 이 발각. 거래기업 공장에 확인하자 해당 종업원의 존재는 파악하고 있었지만, 인사파일과 신분증 사본은 제출되지 않았었다.

해당 종업원에 대하여 거래기업 공장은 입사 시에 신분증 사본이 제출되지 않은 상태에서 고용. 본인의 희망에 따라 부모에게 연락한 결과, 신분증도 분실했다고 했다. 1개월 이내에 서류 제출을 조건으로 입사를 허가하였으나, 그 이후 신분증은 제출되지 않았다.

2013년 3월, CSR부 종업원이 재차 방문하여, 해당 아동이 법정 노동이 인정되는 만 16세가 될 때까지의 임금을 받은 후에 퇴직한 것을 확인. 본건 내용을 심각히 받아들여 해당 거래기업 공장과의 거래를 정지하였다.

● 허위보고(중국)

2012년 8월의 정례 모니터링에서 사실과는 다른 노동시간 기록을 제출한 것이 발각되었다.

노동시간 기록에 따르면 과거 월간 최장 잔업시간은 36시간이었으나, 급여 기록에 따르면 최장 105시간의 잔업이 기록되어 있었다. 또한, 3명의 종업원에 대하여 거래기업 공장 측이 제시한 노동시간 기록과 취득 휴가 기록이 일치하지 않았다.

2013년 10월에 CSR부 종업원이 거래기업 공장을 방문하여 이전 지적사항의 개선내용을 확인한 결과, CEO가 이제까지의 감사에서 허위보고를 하고 있었다는 말을 했다. 허위보고 내용이 지극히 악질적이기 때문에 해당 거래기업 공장과의 거래를 정지하였다.

방글라데시에서의 화재 예방 및 건물 안전을 위한 노력

패스트 리테일링은 방글라데시에서 발생한 화재와 건물 붕괴 사고 등을 접하고, 공장에서 일하는 사람들의 안전을 지키기 위하여 업계 전체의 노력뿐만 아니라 자체적인 검사도 실시하여 적절한 노동환경 유지에 노력하고 있습니다.

방글라데시에서의 그 동안의 배경과 패스트 리테일링의 대응

패스트 리테일링(FR)은 2012년 11월에 방글라데시의 아슈리아 지구에서 발생한 공장 화재 및 2013년 4월에 발생한 다카 근교 사바르의 상업시설 '라나 플라자 빌딩' 붕괴 사고를 접하고, 방글라데시의 거래기업 공장에서 일하는 종업원의 안전성을 담보하기 위하여 노동환경 모니터링 이외에도 방재 및 건축물 안전성 강화를 위한 자체 검사를 실시. 5월에 시작한 감사회사에 의한 방재 관련 검사는 모든 거래기업 공장에서 완료하였습니다. 건축물 안전성에 관한 강도 검사도 실적 있는 일본의 검사 회사가 순차적으로 실시하고 있습니다.

또한, 2013년 8월 8일부로 '방글라데시에서의 화재 예방 및 건축물 안전에 관한 협정(Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh)' 에도 서명. 노동조합의 국제조직인 IndustriALL

Global Union(※1) 및 UNI Global Union(※2) 이 주도하는 활동에 참가하고 있습니다. 본 협정은 100개가 넘는 브랜드가 참여하여 공장 붕괴와 화재 등으로부터 노동자를 지키는 것을 목적으로 한 것으로, 우선 참가기업의 자금에 의해서 앞으로 2년 이내에 모든 공장의 방재/안전 검사를 하고, 그 후 필요한 개선활동 등의 실시를 통하여 노동환경을 개선해 가는 것이 정해져 있습니다.

앞으로는 SPA 사업을 전개하는 책임 있는 입장에서 독자적인 노력은 물론, 업계 전체적인 노력도 함께 펼쳐 방글라데시의 봉제업 전체의 노동환경 개선에 노력하고, 방글라데시가 더욱 발전하도록 공헌해 가겠습니다.

※ 1 IndustriALL Global Union : 스위스 제네바에 본부를 둔 가맹국 140개국, 5천 만명에 이르는 국제산업노동조합
 ※ 2 UNI Global Union : 스위스 니옹에 본부를 둔 가맹국 150개국, 2천만명의 국제산업노동조합

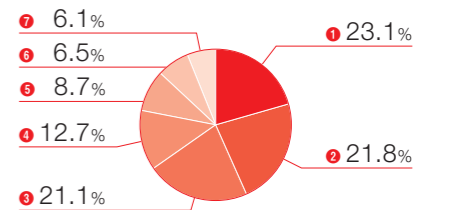
2012년 11월	아슈리아 지구에서의 공장 화재(FR그룹의 거래기업은 포함되지 않음)
2013년 1월	거래기업 공장을 대상으로 한 방재 관련 세미나 실시 (제1회)
2013년 4월	사바르 지구 '라나 플라자 빌딩' 붕괴 사고(FR그룹의 거래기업은 포함되지 않음)
2013년 5월	감사회사의 방재/건축물 안전성 검사 실시
2013년 8월	'방글라데시에서의 화재 예방 및 건축물 안전에 관한 협정'에 서명
2013년 9월	일본의 검사회사의 거래기업 건축물 강도 검사 실시
2013년 9월	거래기업 공장을 대상으로 한 방재 관련 세미나/트레이닝 실시 (제2회)

화재 예방과 건축물 안전에 관하여 자체 검사를 실시

방재 체제에 관해서는 2013년 5월의 감사회사의 샘플링 검사에서 인허가증 확인, 소화기 설치, 비상구가 잠겨 있는가의 여부 등을 체크. 화재의 원인 중 누전에 의한 인화가 많기 때문에 배전반 등의 확인도 실시하였습니다. 또한, 특히 화재시의 피난에서는 '잠긴 비상구'에 의한 피해 가능성이 커서 '비상구가 잠겨있지 않은 것'은 방재안전에 있어 매우 중요합니다. 이번에 비상구 잠금에 관한 지적이 2건 검출되었기 때문에 즉시 개선을 요청한 후에 결과를 확인하였습니다. 그 외에는 피난경로의 확보, 전기선 관리, 피난계획, 방재설비, 증명서 등에 관한 지적이 있어서 모든 거래기업 공장에 대해서 개선 보고/계획 제출을 의뢰. 신속한 개선이 필요한 항목은 1개월 이내, 그 외의 경우는 3개월 이내의 개선 완료 계획을 요구하였습니다. 또한, 거래기업 공장에서 피난 등의 현장 교육훈련과 종업원에 대한 건축물 및 방재에 대한 의식 향상, 효과

적인 개선방법의 교육훈련도 실시하고 있습니다. 한편, 건축물 안전에 관해서는 신뢰할 수 있는 일본의 검사회사의 강도 검사를 2013년 9월부터 실시. 건축물의 구조에 따라 외관검사 (visual inspection), 도면조각 조사(圖面照査調査), 콘크리트 반발도 시험, 기동 경사도 측정 등을 하여 그 검사 내용에 기반한 협의와 유지보수에 관한 자문을 하였습니다. 앞으로도 모든 거래기업 공장에서 전개해 가겠습니다.

■ 방재 안전에 관한 감사에서의 카테고리별 지적사항



- 1 피난계획/체제(피난훈련, 연기 탐지기, 긴급 피난계획)
- 2 방재 설비(스프링클러와 소화설비의 개수/유지보수)
- 3 서면(증명서, 라이선스)
- 4 피난 경로(비상구의 상황, 피난 경로 확보)
- 5 전기 계통(전기 코드, 배전반 관리 상황)
- 6 관리 체제
- 7 기타





Environmental Policy and Activities

방침에 기반하여 노력을 강화, 환경 부하 저감을 실현한다

패스트 리테일링은 SPA 사업을 전개하는 기업으로서 서플라이 체인을 포함한 모든 공정에서 환경 부하 저감을 위해 적극적으로 노력하고 있습니다. SPA 공정을 통하여 발생하는 환경 부하를 인식/파악하여, 우선적 과제를 정하고 구체적 방침에 기반하여 노력을 추진하고 있습니다.

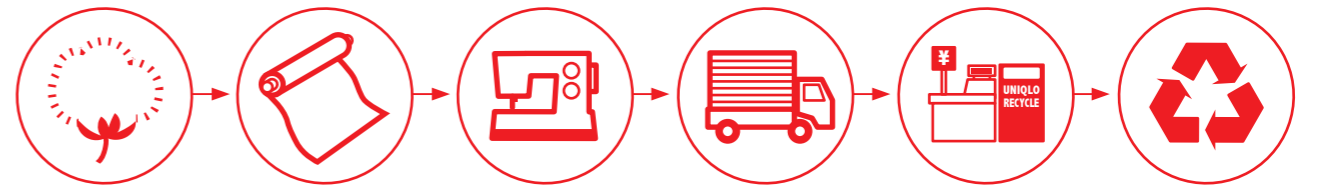
방침

- 사업활동 중에서도 특히 환경 영향이 높다고 일컬어지는 제품 생산 공정에 중점을 두고, 거래기업 공장과 함께 환경 부하 저감에 노력하겠습니다.
- SPA 사업을 전개하는 기업의 책임으로서 원재료까지 거슬러 올라가, 환경 부하 저감도 중시한 적절한 조달과 생산 유지, 관리를 하겠습니다.
- 가장 중요한 이해관계자인 고객과 함께 환경에 관하여 생각하고, 좋은 영향을 가져오는 활동과 대화를 적극적으로 추진해 가겠습니다.

2013년도 중점 활동

- 거래기업 공장과 함께 환경 모니터링의 실시 등에 의하여 환경 부하를 수치로서 파악하고, 개선에 노력하겠습니다.
- 거래기업 공장에서의 사용 에너지 삭감의 구체화를 위하여 파일럿 프로젝트를 추진하겠습니다.
- 원재료에 관해서는, 주요 재료의 하나인 면화에 관해서 CSR 부 중업원의 생산 현장 방문, 조달을 실시하겠습니다.
- 고객과의 노력에 의한 상품의 리사이클과 재이용을 추진하겠습니다.

■ 옷 만드는 과정에서의 환경문제 대응



원재료

거래기업 공장과 함께 최적의 원재료를 효율적으로 조달

소재 생산·염색·가공 등

사업 흐름 중에서 가장 환경 부하가 높다고 일컬어지는 소재 생산 공정에 대하여 환경 모니터링 등을 실시. 위험 화학물질 배출량 제로를 목표로 한 프로젝트도 실시

봉제

봉제공장에서는 환경 보건 분야의 항목을 포함한 노동환경 모니터링 실시와 상황 확인을 철저히 함

물류

생산지에서 판매지까지의 물류 공정에서 포장상자의 경량화와 재이용에 의한 간소화, 운반 트럭 적재 효율 향상 등으로 환경 부하와 물류비용 저감

판매·회수

점포에서는 조명의 LED화와 공기조절장치에 의한 에너지 절약을 위한 노력을 추진. 또한, 유니클로와 지유(g.u.)에서는 '전 상품 리사이클 활동'에 의한 상품 회수도 실시하고, 글로벌하게 전개

재이용·리사이클 (재활용)

유니클로와 지유(g.u.)의 점포에서 회수한 상품의 약 75%는 난민 캠프에 대한 기증 등으로 재이용하고, 나머지는 연료화, 섬유화하여 활용

Challenge 2 환경

이해관계자와 연계/협동하여 모든 공정에서 환경 부하 저감에 노력한다

패스트 리테일링은 SPA 모든 공정을 통하여 서플라이 체인 전체에서 발생하는 환경부하를 인식 파악하고, 환경 부하를 저감시켜 가는 것을 지향하여, 세계 각지의 이해관계자의 의견을 듣고 협동하고 있습니다. 특히, 위험 화학물질에 관해서는 그 중요성을 인식하고, 2020년까지는 배출량 제로를 공약하고 있습니다. 앞으로는 모든 공정에서의 관리를 실현해 가기 위하여 원재료의 조달에도 깊이 관여하고, 적극적으로 노력해 가겠습니다.

Challenge 2

Reducing Our Environmental Impact

이해관계자와 협동하여 사업 공정 전체에서 환경 부하 저감에 노력한다

패스트 리테일링은 SPA 공정 전체에서
환경 부하를 저감하기 위하여 모든 이해관계자와 협동.
높은 효율로 고품질을 실현하는 사업 공정의 확립을 통하여
서플라이 체인 전체에서의 환경 부하 저감을 도모하고 있습니다.

SPA 공정에서의 환경부하 저감을 위한 노력

● 원재료

패스트 리테일링(FR)은 환경 부하 저감뿐만 아니라, 품질 확보, 효율적인 사업 활동이라는 본래의 사명을 다하기 위해서도 원재료 조달의 직접 관리가 필요하다고 생각하고, CSR부와 생산부의 종업원이 조달처를 정기적으로 방문하고 있습니다. 2013년 10월에는 주요 소재 산지의 하나인 중국 신장 위구르 자치구의 면화 밭을 방문. 아동노동은 없는지, 농약과 물 사용이 적절한지 등을 확인하였습니다. 앞으로도 현지 사업자와 대화하면서 계속적으로 확인을 추진해 가겠습니다.

● 소재 생산 · 염색 · 가공

많은 물과 열에너지, 화학물질을 포함하는 염료를 사용하기 때문에 SPA 공정에서 가장 환경 부하가 높다고 일컬어지는 것이 소재 생산 공정입니다. 2013년 6월에는 파일럿 프로젝트로서 공장에 에너지 진단 전문가를 파견. 어떤 공정에서 낭비가 발생하고, 어디에 삭감 가능성이 있는가 등을 진단하였습니다. 그 결과에 따라 앞으로는 다른 공장에 대한 전개 가능성을 검토해 가겠습니다. 또한, 환경 NGO와의 대화를 거듭하는 가운데 위험 화학물질에 관한 중요성을 인식하고, 2020년까지는 배출량 제로로 하는 것을 공약. 목표를 확실히 달성하기 위하여 거래기업 공장과 함께 프로젝트화하고 노력을 추진하고 있습니다 (21페이지 참조).

● 봉제

FR은 '생산 파트너 대상 윤리규범 (CoC)'을 제정하고, 환경 보전에 관한 항목을 포함한 노동환경 모니터링을 거래기업 공장에서 실시하고 있습니다. 또한, 에너지 삭감 활동에 관해서는 생산 공정의 효율화와 통풍의 최적화에 의한 에너지 절약, 전기 시스템의 근대화에 의한 절전 등이 효과적이었던 바, 거래기업 공장과 함께 모범 실천(best practice)을 공유하는 등의 노력을 추진해 가겠습니다.

● 물류

고효율 물류 체제의 구축을 목적으로 항상 물류 흐름의 재검토와 개선에 노력하고 있습니다. 창고(거점)에서 점포까지의 배송 운송망의 합리화와 창고 레이아웃의 최적화, 운송자재의 경량화, 적재방식의 효율화 등이 주된 노력입니다. 예를 들면, 2006년부터 재검토하고 있는 상품배송용 포장상자는 그 이전보다도 15% 경량화를 실현하고 있습니다. 사용하는 포장상자는 생산공장에서 출하 시에 사용한 것을 창고에서 점포까지 배송할 때 재이용하도록 노력하고 있습니다. 그것을 위하여 공장에서 창고에 출하할 때의 상자 크기를 통일하는 노력도 하고 있어 매년 사용하는 상자 숫자는 감소. 이에 따라 현재 같은 종류의 상품을 색과 사이즈 별로 넣는 상자의 약 50%는 재이용 상자를 사용하고 있습니다. 그 외, 상품을 상자에 넣는 방법 개선에 의하여 전체 상자의 양을 줄이는 등의 자원 절약 노력도 하고 있습니다.

소재 생산 공정에서의 환경 부하 저감에는 생산 효율의 향상이 필수. 염색공정에서는 우선 염색 얼룩과 트러블이 없도록 하는 것이 중요. 염색 얼룩은 승온(昇溫) 시간과 염료의 선택, 염색보조제의 사용법 등으로 어느 정도 해결할 수 있지만, 수치화할 수 없는 부분도 많기 때문에 그에 상응하는 경험치가 필요합니다. 또한, 물 사용량을 대폭 삭감할 수 있는 기계 등 최신 설비의 도입은 커다란 효과가 있으나, 색 품질을 확보하기 위해서는 수량(水量)의 미세 조정과 사용방법의 최적화가 필요합니다. 즉, 환경 부하 저감에서도 전문적인 기술과 식견을 갖춘 저희 '장인(匠人)'이 하는 역할이 크기 때문에 앞으로는 더욱 화학적인 식견과 기계 설비에 대한 이해 등 폭넓은 지식은 거래기업 공장과 공유해 가는 것이 필요하다고 생각합니다.



Fast Retailing (Shanghai) Enterprise Management Consulting Co., Ltd.
상품본부 생산부 소재기술 · 장인(匠人) 팀
다카 히로시



● 판매

국내 유니클로와 지유(g.u.)의 모든 점포에 '점포에서의 에너지 절약 및 자원 절약 매뉴얼'을 배포하고, 에너지 삭감을 철저히 체크하고 있습니다. 또한, 온도설정 관리를 최적화하는 에어컨 컨트롤러를 제조사와 공동으로 개발하여 국내 유니클로의 모든 로드사이드 매장에 도입하였습니다. 조명에 대해서는 개점 준비시간의 조명은 영업시간의 60%로 설정. 조명기구의 LED화도 추진하고 있으며, 우선은 국내 유니클로의 로드사이드 매장의 간판을 LED화하였습니다. 현재는 매장 조명 전체의 LED화에 노력하고 있으며, 2014년 봄 이후 신규 매장에 대한 본격적인 도입을 시작할 예정입니다. 또한, 지유(g.u.)에서도 같은 노력을 추진하고 있습니다. 한편, 점포의 설계에 관해서는 일부 집기를 표준화함으로써 점포 간 범용성을 향상하고, 로드사이드 점포 건설 시에는 현장에서 간단하게 시공할 수 있도록 사전에 점포의 일부를 조

립하여 현지에 운반하는 방식을 채용하는 등 효율화와 자원절약을 지향한 노력도 진행 중입니다.

● 회수 · 재이용 · 리사이클

국내 유니클로와 지유(g.u.)의 모든 매장에서 '전 상품 리사이클 활동'을 실시. 일본과 10개의 국가 및 지역에서도 고객에게 불필요해진 상품을 회수하고 있습니다. 회수한 상품의 약 75%는 난민 캠프에 대한 기증 등으로 재이용하고, 나머지는 연료화, 섬유화하여 활용합니다. 또한, 점포에서 나온 폐기물의 99%는 납입되는 상품의 포장재와 비닐 봉투인데, 현재, 국내 유니클로 점포의 58%에서는 협력회사에 의한 폐기물 회수가 실시되고 있어, 자원으로서 유효 활용할 수 있는 것은 리사이클되고, 그 결과 보고도 확인하고 있습니다. 앞으로는 복합시설 등에 입점하고 있어 협력회사에서 폐기물을 회수하지 않는 점포에 대해서도 회수 상황을 파악해 가겠습니다.

■ 사업활동에 따르는 환경 부하

		본부 사무실	전력 사용량 5,124,906 kWh	가스 사용량 6,918.4 m ³	수도 사용량 13,666 t	
In 에너지 원료 등	에너지 사용량(열량)	본부 사무실 복사열지 사용량 11,471,922 장				
		본재공장/소재공장 에너지 사용량(열량) 13,248,904 GJ 전력 388,064,798 kWh LPG 2,704,876 kg LNG 1,568,000 kg 천연가스 17,044,559 m ³ 중유 1,131,779,604 ℓ 경유 3,481,556 ℓ 휘발유 306,079 ℓ 석탄(석탄가스 포함) 229,844,232 kg 증기 774,105 t 물 사용량 22,088,327 t	국내 물류 에너지 사용량(열량) 227,972 GJ	점포 전력 사용량 189,148,572 kWh 도시가스 사용량 1,396,654 m ³ LPG 사용량 1,365,441 m ³		
지재 등				용기 포장 5,480t		
Out CO ₂ 와 폐기물 배출	CO ₂ 배출	본부 사무실 CO ₂ 배출량(전력, 가스) 1,003 t-CO ₂				
		본재공장 CO ₂ 배출량 1,347,795 t-CO ₂	국내 물류 CO ₂ 배출량(전력) 15,600 t-CO ₂	점포 CO ₂ 배출량(전력) 104,031 t-CO ₂ CO ₂ 배출량(가스) 12,066 t-CO ₂		
	폐기물·리사이클	본부 사무실 가연물 배출량(폐지 등) 93 t 불연물 등 배출량(페트리스틱 등) 17 t			매장 일반폐기물 배출량 39,088 t	고객 전 상품 리사이클 활동으로 기부받은 상품 1,370t

*원칙적으로 2012년도의 수치를 기재하고 있습니다. *본부 사무실 데이터는 야마구치 본사와 도쿄 본부의 수치입니다. *용기포장은 일본 국내 유니클로와 지유에서의 소량백(중이·롤리메틸렌) 사용량입니다. *물류 데이터는 2012년 4월 ~ 2013년 3월까지의 수치입니다. *점포 데이터는, 세입자로 들어가 있는 일부 점포의 수치는 포함되어 있지 않습니다. *전 상품 리사이클 활동* 회수 상품은 2013년 8월 말까지 회수를 선별소에 도착한 상품이 대상

Environmental Monitoring

소재공장 대상 환경 기준에 기반하여 환경 모니터링과 환경 부하 저감을 추진한다

패스트 리테일링은 SPA 공정 중에서 가장 환경 부하가 높다고 일컬어지는 소재 생산 공정에서 '소재공장 대상 환경 기준'에 기반하여 환경 모니터링을 실시하고 있습니다. 환경 모니터링을 실시한 공장에 대해서는 기준의 준수와 개선 기한을 정하여 준수를 100%로 하는 것을 목표로 하고 있습니다.

소재공장의 환경 모니터링

패스트 리테일링(FR)의 환경 모니터링은 '소재공장 대상 환경 기준'에 기반하고 있습니다. 이 기준은 환경 관리 체제, 화학물질의 관리, 폐기물 관리/처리, 석면/PCB 배출물(배수 등)의 처리/측정, 종업원의 건강/안전에 관한 기준을 정한 것입니다. 우선은 이 기준에 대한 이해를 심화시키기 위하여 거래기업 공장에 세부 내용을 담은 가이드북을 보내고, 세부 내용을 해설하는 집합 연수를 합니다. 그 후, 외부 전문기관이 거래기업 공장에 모니터링을 실시하고, FR이 그 결과를 피드백합니다. 거래기업 공장에서는 합의한 기간 내에 개선에 노력하고, FR은 그 진척 상황을 확인한 후에 필요에 따라 자문을 합니다. 모니터링 결과, 특히 지적 사항이 많은 거래기업 공장에 대해서는 방문을 포함한 개선지도를 한 후에 후속 모니터링을 실시하고 있습니다.

2013년도의 환경 모니터링은 유니클로의 소재를 생산하는 28개의 거래기업 공장을 대상으로 하였습니다. 2010년 6월의 환경 모니터링 시작 이후, 73개의 거래기업 공장에서 실시(2013년 8월 말 시점, 계속 공급처를 대상)하고 있으며, '소재공장 대상 환경 기준' 준수율은 아래의 표와 같습니다.

환경 모니터링을 처음 실시하는 신규 거래기업 공장이 증

가함에 따라, 최초 모니터링을 2012년도 말까지 실시한 공장은 2015년 말까지, 2013년도 이후 실시한 공장은 2016년 말까지, 기준 준수율 100%로 하는 것을 목표로 하고, 기준의 이해를 촉진하기 위한 더욱 실천적인 트레이닝의 실시 등 개선지도를 강화하고 있습니다.

또한, 2013년도에는 유니클로의 소재를 생산하는 거래기업 공장의 에너지/물 사용량의 파악도 시작하고 있습니다.

환경 모니터링의 개선 사례

● 화학물질과 폐기물의 관리 (중국)

모니터링에서 화학물질 관리 리스트 미비(물성/위험성 등의 항목이 기재되어 있지 않음) 및 폐기물 처리가 자격을 가진 처리업자에 위탁되어 있지 않은 등의 문제점이 검출되었다. CSR부 종업원이 직접 면담하고, 대응방법을 지도. 후속 모니터링에서 개선을 확인하였다.

● 환경 항목의 측정(태국)

모니터링에서 소음 측정 및 보일러 배기가스 측정을 하지 않았다는 것이 발각되었다. CSR부 종업원이 현지 방문 후에 대응방법을 지도, 후속 모니터링에서 개선을 확인하였다.

■ '소재공장 대상 환경 기준' 준수 상황 (2013년 8월 말 시점, 2010년 6월 이후 모니터링을 실시한 거래기업 공장 중 계속 공급처 73개 공장)

구분	준수율	개선 확인 항목 사례
환경관리 체제	85%	· 환경 담당자 임명 · 환경 매니지먼트 트레이닝 실시 · 환경 매니지먼트 계획 책정
화학물질 관리	29%	· 상세 정보를 포함한 화학물질 리스트 작성 · 화학물질의 안전한 보관에 : 누출 방지 용기 설치, 라벨 표시, 관리 담당자 임명, 안전 정보 수집 및 공유
폐기물 관리 및 처리	30%	· 자격을 가진 업자에게 폐기물 인도 · 분리수거(예 : 화학폐기물과 다른 폐기물)와 라벨 표시 · 폐기물의 안전한 보관
석면 · PCB	100%	· 석면과 PCB의 적절한 확인과 관리
배출물(배수 등) 처리 및 측정	74%	· 오염 배출 허가증 등 당국으로부터의 라이선스 취득 · 시설로부터의 배출 측정과 법령 기준 준수
종업원 건강 및 안전	36%	· 보호장구(마스크, 귀마개, 장갑)의 착용 · 비상구 · 화재안전설비의 정비 · 직업병 건강진단 실시

Eliminating Hazardous Chemicals

위험 화학물질 배출량 제로를 위하여 거래기업과의 협동을 강화한다

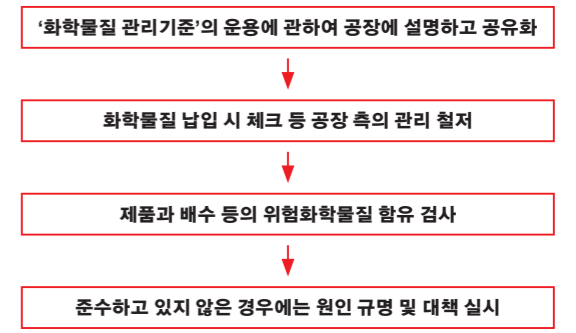
패스트 리테일링은 2020년 1월까지의 상품의 라이프사이클 전반에서 생산과 사용에 관한 위험 화학물질 배출량 제로를 지향합니다.

위험 화학물질 배출량 제로를 위한 체제

위험 화학물질 배출량 제로를 달성하기 위해서는 어떠한 업계 전체에서의 행동에 더하여 모든 이해관계자의 관여가 필요합니다. FR은 거래기업과 화학약품 업계, NGO, 의료업계의 다른 기업 등과 연계/협동하여 배출량 제로를 지향하고 있습니다.

이 활동에서는 정보 공개도 중요합니다. 고객과 공장 주변 지역주민에게 있어서의 환경과 건강에 관한 정보이기 때문에, 정확하고 투명하게 순차적으로 공개해나갈 필요가 있습니다. FR로서는 서플라이 체인에서 사용되는 위험 화학물질에 관한 정보 공개와 투명성 확보를 위한 체제를 만들고, 2013년 4월에 규제 물질 리스트를 공개. 정기적으로 재검토를 실시하고, 항상 최신 정보를 FR 웹사이트 등에서 공개하고 있습니다. 또한, 거래기업에 규제 준수를 요청하고, 거래기업 공장에서는 제품 및 배수 검사를 실시. 지적 사항이 검출된 경우에는 거래기업 공장과 화학제품 제조사에 대한 청문회와 현장방문으로 원인을 규명하고, 대체물질의 채용을 지시하는 등 신속하게 대응하고 있습니다. 나아가 FR의 CSR부와 생산부에서 월 1회 정례회의를 하고, 검사를 포함한 프로젝트 진척상황과 과제에 대한 대책을 협의하고 있습니다.

■ '위험 화학물질 기준' 운용의 흐름

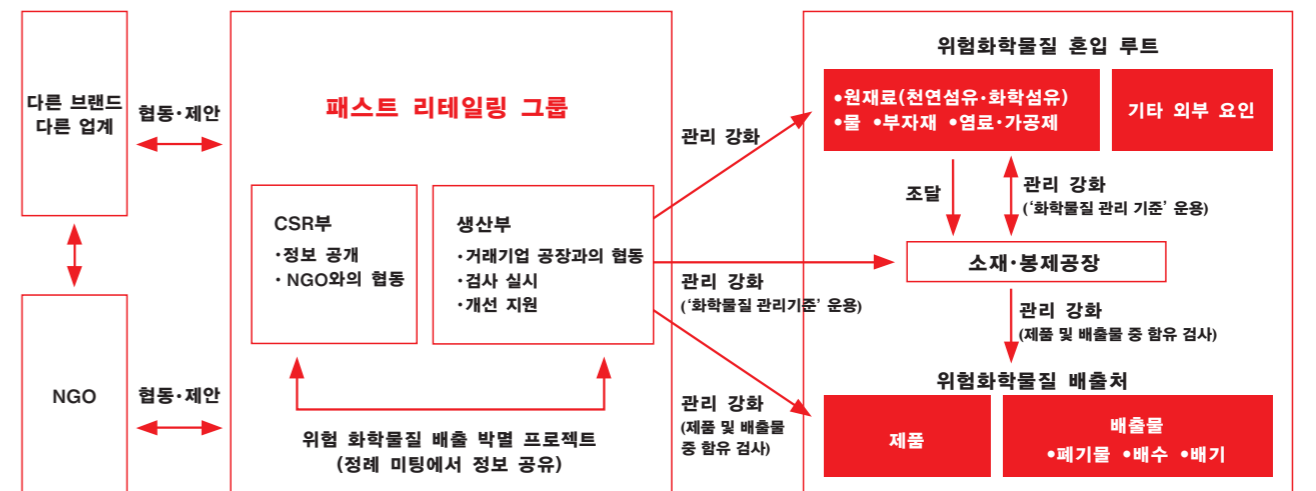


위험 화학물질 배출량 제로의 실현은 어려운 과제입니다. 예를 들면, 취수원에 유해물질이 미량이라도 포함된 빗물이 있으면 제로가 되지 않습니다. 즉, 공장으로부터의 자료 제출만으로는 충분하지 않습니다. 또한, 화학계 용제 등 FR과 거래기업 공장만으로는 해결할 수 없는 것도 많기 때문에 화학제품 제조사 등과 함께 로드맵을 작성하고, 순차적으로 검증을 추진하고 있습니다. 국가와 각 공장의 자주 관리 기준의 차이도 있어, FR이 지향하는 배출량 제로의 실현에는 FR 독자적 기준과 가일층의 노력이 필요하지만, 배출량 제로 실현을 위하여 계속 도전하고 있습니다.



Fast Retailing (Shanghai) Enterprise Management Consulting Co., Ltd. 생산본부 생산부 소재기술 · 장인(匠人) 팀 리더 히라미 이와오

■ 위험 화학물질 배출 제로를 위한 활동





Social Business

빈곤, 고용, 자립... '소셜 비즈니스'로 사회 과제를 해결하고, 지역과 함께 발전한다

패스트 리테일링은 '소셜 비즈니스' 제창자인 그라민은행 그룹과 함께 합작회사 GRAMEEN UNIQLO Ltd. (그라민 유니클로)를 설립. 2010년부터 저희 회사의 중요한 생산거점이기도 한 방글라데시에서 '소셜 비즈니스'를 시작하였습니다. 현지인들이 직접 독자적인 SPA 사업을 함으로써 빈곤문제 해결과 고용확대, 현지 사람들의 자립, 산업 발전에 공헌하겠습니다.

비즈니스로서 성장함으로써 현지의 사회 과제를 지속적으로 해결한다

GRAMEEN UNIQLO Ltd.(그라민 유니클로)가 전개하는 '소셜 비즈니스'는 방글라데시 사람들이 자국 내에서 SPA 사업을 운영하고 성장해 감으로써 자국이 안고 있는 빈곤, 고용 문제 등의 사회 과제 해결에 지속적으로 공헌해 가는 것을 목적으로 하고 있습니다.

그 체제는 유니클로의 노하우를 활용하여 현지 사람들이 원하는 옷을 방글라데시에서 만들고, 빈곤층 사람들도 구입할 수 있는 수준의 가격으로 판매하고, 모든 수익금을 '소셜

비즈니스'에 재투자하는 것입니다. 또한, 판매의 일부는 그라민은행에서 용자를 받아 자립을 꿈꾸는 '그라민 레이디'들의 방문 판매로 이루어지고 있어 그녀들의 자립에도 공헌하고 있습니다. 2013년부터는 도시 지역에서도 매장을 열기 시작하였습니다.

방글라데시 사람들의 생활, 자립 등에 공헌하기 위하여 새로운 시장을 창조하고, 사회 과제 해결에 이어지도록 하는 것은 '독자적인 기업활동을 통하여 사람들의 생활 향상에 공헌해 간다'는 패스트 리테일링 (FR)의 사명을 실천해 가는 노력입니다. 방글라데시의 '소셜 비즈니스'는 FR에게 중요한 도전입니다.

■ 소셜 비즈니스의 사업구조

01 상품 기획



방글라데시에서 T셔츠 1장의 시장 가격은 미화 0.6달러 정도. 가능한 한 좋은 품질의 옷을 사람들이 구입 가능한 가격에 제공하기 위하여 현지에서 마케팅을 거듭하며 상품 기획을 추진합니다.

02 소재 조달



방글라데시의 직물 공장과 파트너 계약을 맺고, 값싸고 좋은 품질의 소재를 조달합니다.

03 생산



가격을 낮추더라도 품질에 있어서는 타협하지 않는 것이 중요합니다. 유니클로의 독자적인 기준에 따라, '소셜 비즈니스'의 이념에 찬성하고 동의하는 현지 공장에서 생산, 고용 확대에도 공헌합니다.

04 판매



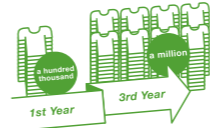
'그라민 레이디'의 방문 판매
'그라민 레이디'가 각 가정을 방문하거나 자신의 집을 매장으로 활용하며, 상품의 특징을 설명하면서 정성껏 판매합니다. 위탁판매방식으로, 판매대금에 따라 수수료를 지불합니다.

매장 판매



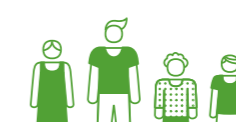
현지 스테프에 의한 매장 운영을 전개. 브랜딩, 마케팅 기능을 강화하고, 판매 확대와 현지 인재 육성에 대한 공헌을 지향합니다.

06 이익의 재투자



의류 매출 수익을 '소셜 비즈니스'에 재투자합니다. 현지인들 자신이 비즈니스를 발전시킴으로써 고용과 생활 개선, 자립을 향한 의지를 갖게 합니다.

05 구매·착용



현지에서 판매되고 있는 타사의 상품에 비해 조금 비싸지만, 고객들은 그 이상으로 품질이 좋고 튼튼하다는 것을 납득한 후에 구매합니다. 상품을 오랫동안 소중하게 입음으로써, 고객들은 품질의 차이를 실감할 것입니다.



Challenge 3 지역 공동체

전 세계의 다양한 사회 과제에 대하여 의류 사업을 통하여 공헌한다

패스트 리테일링은 의류 사업을 통하여 사회 과제 해결에 공헌해 가는 것은 물론, 어린이들이 꿈과 희망을 가질 수 있는 사회와 지역공동체 실현을 위하여 기업으로서 적극적으로 노력할 책임이 있다고 생각합니다.

그리고 우리 사회의 현상항과 해결해야 할 과제가 있음을 많은 이해관계자에게 전하고, 다양한 활동에 공감하는 사람들과 네트워크를 만들고, 힘을 결집함으로써 더 커다란 문제 해결로 이어지도록 해야 합니다.

모든 지역공동체에 가치 있는 기업이 되기 위하여, 저희는 계속 도전해 가겠습니다.



이상과 현실의 괴리에 직면하여, 진정한 니즈를 다시 생각한다

‘소셜 비즈니스’를 시작할 때는 독자적인 SPA 모델에서 축적한 유니클로의 노하우를 활용하여 방글라데시에서 고품질 저가격 상품을 생산하고, 캐주얼웨어의 새로운 시장을 개척하고, 사업 성장에 의한 고용 확대라는 전망을 그리고 있었습니다. 또한, 판매 면에서는 그라민은행에서 용자받은 ‘그라민 레이디’들의 위탁 판매를 중심으로 전개하여, 그녀들의 자립에 공헌하는 것을 커다란 목적의 하나로서 사업을 해 왔습니다.

하지만 사업활동을 진행함과 동시에 과제도 명확해졌습니다. 그라민 유니클로에서 현지를 총괄하는 야마구치 타다히

로 COO는 다음과 같이 회상합니다. ‘처음부터 예상하기는 했지만, 농촌 지역의 구매력에는 한계가 있어, 일상생활 중에 옷에 그다지 지출할 수 없는 경제 상황 속에서, 품질이 좋다는 것만으로는 시중에 나와 있는 다른 상품에 비해 상대적으로 조금 비싸다는 것을 이해시키는 것은 무리였습니다. 또한, 상품 면에서도, 특히, 여성의 옷은 농촌 지역으로 갈수록 민족의상인 살와르 카미즈 등이 일반적이어서, 유니클로의 강점인 티셔츠 등의 캐주얼 의류는 니즈가 별로 없고, 그라민 레이디들로부터도 “가격”과 “상품 종류” 등에 관한 요망이 높아졌습니다.’

일반적인 유니클로 사업과는 다르고, 현지에는 효과적인 정보 발신 시스템도 없어, 구전 마케팅과接客 시 고객과의 대화가 가장 중요합니다. 방글라데시 사람들의 니즈를 알기 위해서



GRAMEEN UNIQLO Ltd.
COO
야마구치 타다히로

는 현지에서 상당한 시간과 경험이 필요했습니다. 그 후, 이동 판매와 전시장 설치, ‘그라민 레이디’가 현장에서 모집해 온 여성과 가족이 원하는 옷에 관한 생생한 정보 등을 바탕으로 상품 구성을 새롭게 하여 비즈니스가 궤도에 오르기 시작하였습니다. 필요한 것은, 현지에 뿌리내린 사업활동에서만 얻을 수 있는, 생활하고 있는 사람들의 니즈를 만족시키는 것이라고 생각합니다.

비즈니스를 성장시키고, 현지의 인재 육성에 도 공헌

3년째를 맞이하여, 새로운 활동으로 수도 다카를 시작으로

매장 네트워크 구축에 착수하였습니다. ‘도시 지역에서 그라민 유니클로의 브랜드 인지도를 높이고, 마케팅과 정보 발신의 기점으로 삼는 것이 목적입니다. 농촌 지역을 중심으로 한 “그라민 레이디”의 네트워크에서 얻은 구전 정보와 실제 니즈를 상품기획에 반영함으로써, 가까운 미래에 도시지역에서 농촌지역으로 재확산시켜 가겠습니다. 동시에 새로운 고용창출과 경영인재 육성 등 현지의 인재육성과 현지인들의 자립에도 공헌할 수 있다고 생각합니다.’ (야마구치 타다히로)

패스트 리테일링은 방글라데시 전역에서 “언제라도/어디에서든/누구나” 상품을 살 수 있는 상황을 실현하기 위하여 방글라데시 사람들과 함께 계속 도전해 가겠습니다.

방글라데시 사람들은 훌륭한 글로벌 브랜드가 다카에 온 것, 그리고 상품 자체에 대해 매우 호의적으로 받아들이고 있습니다. 사람들의 반응을 보고, 저는 3년 전에 시작한 이 파트너십이 앞으로도 착실하게 성장할 수 있다는 느낌을 받았습니다. 이번 그라민 유니클로의 새 점포 6개 매장(2013년 12월 말 현재)이 다카에서 개점한 것을 매우 기쁘게 생각합니다. 이것을 좋은 계기로 하여 방글라데시의 경제와 번영에 공헌하는 활동도 계속해서 가겠습니다. 이 사업은 그라민 은행 그룹에게도 가장 의미 있는 협동의 하나이며, 앞으로 오랫동안 파트너십이 지속될 것을 기대합니다.

GRAMEEN UNIQLO Ltd.
Director (Grameen Healthcare Trust)
라미야 모셰드
(Lamiya Morshed)



Full of Colors ~다양한 색채가 만들어내는 세계
2년여의 생활 속에서 언제부터인가 그런 이미지를 이 나라에 대하여 갖게 되었습니다. 방글라데시가 가진 색채의 세계는 남쪽 나라 특유의 원색이 아니라, 희미한 색조의 차이에서 탄생하는 다채로운 세계라는 것. 아름다운 벵골의 정경에 의해 길러진 풍요로운 감성이 여기에서 생활하는 사람들의 예리한 색채 감각을 배양합니다. 그라민 유니클로의 방글라데시에서의 사업 전개는 동시에 그러한 훌륭한 색채 감각에 대한 도전도 의미한다고 생각합니다. 세계적인 브랜드 유니클로의 패션이 벵골의 감성에 어떤 울림을 줄 수 있을지, 새로운 도전에 진심으로 응원을 보낼 때, 유니클로에게 이것이 한층 더 비약하는 커다란 첫걸음이 될 것을 기원합니다.

주방글라데시 일본대사
사도시마 시로



Challenge 3

Reuse and Recycling

옷의 가치를 최대한 활용하기 위하여 정말로 옷을 필요로 하는 사람에게 전달한다



유니클로와 지유(g.u.)는 옷을 생산판매하는 기업으로서 그 가치를 최대한 활용하기 위하여 고객에게 불필요해진 옷을 매장에서 회수하여, 패스트 리테일링과 글로벌 파트너십을 체결하고 있는 UNHCR(유엔난민기구), NGO와의 협동 하에 정말로 옷을 필요로 하는 사람들에게 전달하는 '전 상품 리사이클 활동'을 실시하고 있습니다.

다양한 기관과 협동하여 정말로 옷을 필요로 하는 사람들에게 전달한다

'전 상품 리사이클 활동'에서는 10개 국가와 지역의 유니클로, 지유(g.u.) 매장에서 회수하고 있습니다. 2001년 시작 이후, 회수한 옷은 누계 2,897만 벌에 달하며, 46개 국가와 지역에 1,129만 벌을 기증하였습니다.

2012년에는 UNHCR(유엔난민기구)의 요청을 받아 '300만 벌 필요합니다' 캠페인을 실시하고, 회수한 옷을 아프리카 난민캠프 등 약 20개국에 기증하였습니다. 또한, 패스트 리테일링(FR)의 종업원이 현지를 방문하여, 현지의 과제와 니즈를 몸으로 느끼는 것도 중요하다고 생각합니다. 2013년 1월과 12월에는 12만 명 이상의 시리아 난민을 수용하고 있는 중동 요르단의 자타리 난민캠프를 방문. 겨울옷이 없는 시리아 난민들에 대한 긴급 의류지원으로서 UNHCR과 국제 NGO인 특정비영리활동법인 쟈의 협력 하에 '300만 벌 필요합니다' 캠페인에서 회수한 옷 중 55만 벌을 전달하였습니다. 남은 재이용 가능한 옷도 전부 세계 각지에 전달하였습니다. 또한, 2013년 10월부터는 새로운 회수 강화 캠페인을 실시하고, 시리아 난민지원을 계속하고 있습니다.

한편, 난민에 대한 기증뿐만 아니라, 중국에서는 빈곤에 신음하는 윈난성(雲南省)에서 유니클로 중국 사업부가 상하이 시내에서 회수한 의류를 기증. 상하이시 민정국(民政局)/ 윈난성 민정청(民政廳)/우딩현(武定縣) 민정국(民政局) 등과 협동하여 배부하였습니다. 유니클로 미국 사업부는 세인트 빈센트 폴 교회와 협동하여 노숙자 지원의 일환으로 옷을 기

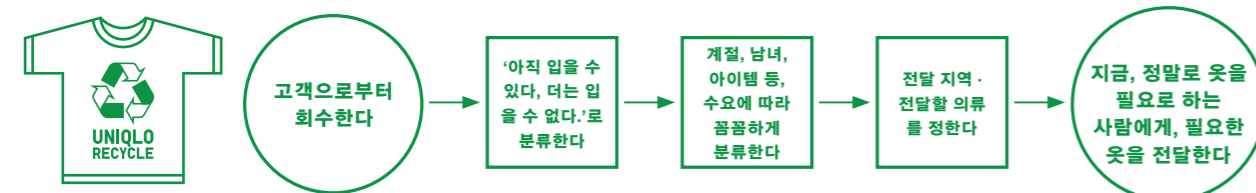
증하는 등 지역사회의 니즈에 맞춘 활동을 전개하고 있습니다.

유엔기관의 요청을 받아 시리아 난민 긴급 지원 실시

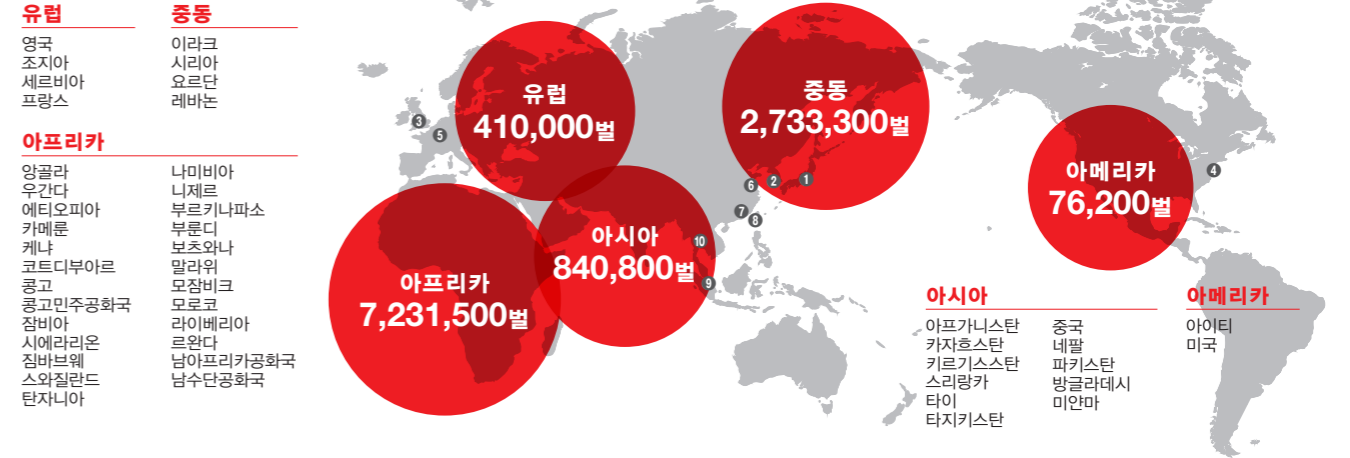
시리아 위기가 발생하고 3년이 경과하였고, 시리아 난민은 200만 명을 넘었습니다. 겨울에는 기온이 영하로 내려가는 지역도 많아서 방한 대책이 급선무입니다. 이 때문에 '전 상품 리사이클 활동'에서 회수한 옷 중 방한복을 중심으로 시리아 난민에게 기증하고 있습니다. 이 외에도, 2013년 9월에는 UNHCR을 통해 미화 100만 달러를 기부. 또한, 어린이들(3세~18세 이하)을 대상으로 유니세프(유엔아동기금)를 통해 신발 히트텍과 울트라 라이트 다운 등의 방한복 약 10만 벌(미화 약 100만 달러 상당)을 기증하였습니다.



'전 상품 리사이클 활동'의 흐름



'전 상품 리사이클 활동'에서 기증한 옷 수량과 리사이클 의류 회수실적 국가와 지역



매장에서 리사이클 의류를 회수하고 있는 판매국과 지역

- ① 일본
- ② 한국
- ③ 영국
- ④ 미국
- ⑤ 프랑스
- ⑥ 상하이
- ⑦ 홍콩
- ⑧ 타이완
- ⑨ 싱가포르
- ⑩ 타이

2013년 9월 말까지의 활동 실적



“옷의 힘을 전하자” 프로젝트에서 교육기관과 협동. 107개 교/약 15,000명과 배운다

FR은 매장을 통하여 지역공동체와 긴밀한 커뮤니케이션을 취하면서 함께 사회를 더 좋게 바꿔나가는 활동이 필요하다고 생각합니다. 먼저, '전 상품 리사이클 활동'을 통하여 저희가 배운 것과 환경 문제 등 세계의 중요한 과제를 다음 세대를 짊어질 어린이들에게 '옷'을 통하여 적극적으로 전달하는 노력을 하고 있습니다.

2009년부터 시작한 “옷의 힘을 전하자” 프로젝트'는 중국의 학교에서 어린이들이 중심이 되어 '전 상품 리사이클 활동'을 실천하는 활동입니다. FR의 영업부 직원이 강사가 되어 출장수업을 실시. 어린이들 자신이 실제로 지역사회에 알리고 회수하고, 최종적으로 FR이 난민캠프에 전달한 후 그 보고서를 각 학교에 제출합니다. 지속가능발전교육(ESD: Education for Sustainable Development)의 보급을 지향하

여, 기업과 어린이들을 연결하는 활동을 실시하고 있는 특정비영리활동법인 일본 지속발전교육(ESD) 추진 포럼의 협력으로 많은 지역과 학교로부터 공감을 얻어 2013년도(2013년 4월부터 2014년 3월)에는 107개 교에서 약 15,000명의 학생을 대상으로 수업을 하고 있습니다.

앞으로는 지역의 학교와 매장이 긴밀하게 커뮤니케이션을 하고, 함께 지역에 공헌할 수 있도록 한층 더 확대해 가고자 합니다.



ESD란 어린이들이 교육현장의 모든 교과 속에서 지속가능성에 관해서 배우는 것이며, 그것은 좋은 소비자, 좋은 사회인을 길러내는 것이기도 합니다. “옷의 힘을 전하자” 프로젝트'는 그야말로 ESD의 이념에 적합한 실천적 노력이라고 말할 수 있습니다. 또한, 옷이 가진 “힘”이란 난민과 개발도상국에 대한 지원에만 머물지 않습니다. 활동 과정을 통하여 국가와 국가, 기업과 학교와 지역, 교사와 학생, 부모와 자녀 등 다양한 대상을 “연결하는 힘”을 가지고 있습니다. 저희가 FR과 협동함으로써 지속가능성에 대한 이해를 더 심화시키는 활동으로 진화시키고, 한 명이라도 더 많은 어린이들과 이 배움의 기회를 공유하고, 더 많은 연결을 만들어 가고자 생각합니다.

특정비영리법인 일본 지속발전교육(ESD) 추진 포럼 이사
오카야마 케이코



Clothes for Smiles

다음 세대를 짊어질 어린이들의 꿈과 희망의 실현을 통하여 미래를 연다



‘Clothes for Smiles’는 불우한 상황에 있는 전 세계의 어린이들에게 8개의 유니크한 활동으로 꿈과 희망을 전하는 프로젝트.

또한, 유니세프(유엔아동기금)와도 글로벌 얼라이언스를 체결하고, 4개 프로젝트를 통하여 어린이들의 교육환경 개선에 노력하고 있습니다.

어린이들의 미래를 여는 프로젝트 ‘Clothes for Smiles’

유니클로와 유니클로의 글로벌 브랜드 홍보대사인 테니스 선수 노박 조코비치 씨가 공동발의한 ‘Clothes for Smiles’는 다음 세대를 짊어질 어린이들을 위하여 2012년 가을/겨울 시즌의 히트텍과 울트라 라이트 다운의 매출액에서 10억 엔의 펀드를 설립. 미래를 짊어질 어린이들의 꿈과 희망을 실현하는 프로젝트입니다.

펀드의 활동은 크게 나누어 두 가지입니다. 하나는 전 세계로부터 아이디어를 모집하여 46개국에서 보내온 739건 중에서 선택된 8건의 프로젝트의 실현입니다. 현재 6건이 사업 계획화되어 실행단계에 있습니다. 2013년 4월부터, 교육기회를 얻지 못한 어린이들에게 DVD로 수업을 전하는 ‘e-Education 프로젝트’가 필리핀의 마닐라, 민다나오 섬에서 시작. 11월에는 세르비아 베오그라드의 유니클로 특설 매장에서 난민 등의 어린이들이 직접 옷을 사는 사회체험 기회를 제공하는 ‘구매 체험 프로젝트’를 실시하였습니다. 또한, 축구팀 설립과 대회 참가 등의 활동을 통하여 개발도상

Clothes for Smiles

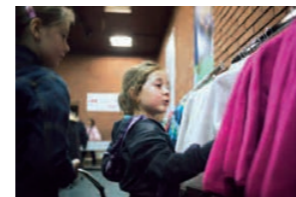
국의 여성이 많은 동료들과 만나는 기회를 얻고, 같은 목표를 위하여 노력함으로써 사회에서 활약할 수 있는 힘을 양성하는 ‘여자 축구 프로젝트’도 방글라데시, 짐바브웨, 가나에서 실시하고 있습니다.

또 하나의 활동은 패스트 리테일링(FR)이 유니세프(유엔아동기금)와 글로벌 얼라이언스를 체결하고, 어린이들의 교육환경 등의 개선에 관한 4개 프로그램을 지원해 가는 활동입니다. 방글라데시, 중국, 필리핀, 세르비아에서의 활동을 지원하고 있습니다.

■ ‘Clothes for Smiles’ 8개 프로젝트



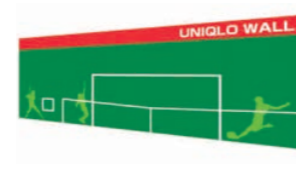
e-Education 프로젝트



구매 체험 프로젝트



여자 축구 프로젝트



UNIQLO DREAM WALL



도서관 프로젝트



어디서나 학교 프로젝트



어린이 호스피스 프로젝트



와쿠와쿠 센터 프로젝트



지역공동체와 조화로운 발전을 지향한다

패스트 리테일링은 국제사회가 안고 있는 다양한 과제를 인식하고, 그 국가와 지역에 뿌리내린 활동을 통해 경제와 사회의 발전에 기여해 가는 것을 지향하고 있습니다.

‘아시아 여자대학’에 대한 지원과 ‘TOMODACHI UNIQLO Fellowship’의 추진

FR은 다음 세대를 짊어질 젊은이의 꿈의 실현이 세계를 좋은 방향으로 바꿔나가는 힘으로 이어진다고 믿고, 사회공헌 활동의 중요한 테마로서 노력하고 있습니다.

2013년 6월, FR은 아시아에서 여성 리더 육성을 지향하고 있는 국제대학, 방글라데시의 아시아 여자 대학(ASIAN UNIVERSITY FOR WOMEN)에 5년간 미화 100만 달러(약 1억엔)의 기부를 결정. 학생의 약 60%가 전액 장학금

수급자인 아시아 여자대학에 대한 기부를 통하여 개인의 경제사정에 관계없이 의욕 있는 여성이라면 누구나 대학에서 배울 수 있는 기회를 제공하고, 세계를 무대로 활약하는 여성인재 육성과 여성의 사회진출을 지원해 가겠습니다.

또한, 동일본 대지진 복구 지원과 일본과 미국의 차세대 리더에 대한 투자를 통한 양국 간의 문화적, 경제적 유대 강화를 지향하는 일미 국민 파트너십 ‘TOMODACHI’ 프로젝트에도 참



여하여, 협동 프로젝트 ‘TOMODACHI UNIQLO Fellowship’을 시작. 미국 명문대학과 대학원에 유학하는 일본의 젊은이에게 장학금을 지급하고, 경영자와 디자이너에 뜻을 둔 재능 있는 일본 젊은이들의 꿈과 희망을 응원하겠습니다.

계속적으로 노력하는 동일본 대지진 복구 지원 ‘유니클로 복구 지원 프로젝트’

FR은 2011년 3월에 발생한 동일본 대지진에 대하여 옷의 기증, 기부, NGO와의 협동, 종업원 자원봉사자 파견 등 다양한 활동을 계속하고 있습니다. 3억엔을 ‘복구 지원금’으로 내고, 피해 지역에서 자립 지원, 고용 창출, 경제 부흥에 노력하는 5개 NGO(특정비영리활동법인 젠, 특정비영리활동법인 플레닛, 특정비영리활동법인 인정 NPO 법인 IVY, 일반재단법인 토호쿠 코에키 투자기금)의 활동을 3년간에 걸쳐 지원하고 있습니다.

또한, 2012년 3월 9일에 개점한 미야기현의 유니클로 케센누마점은 가설 매장으로

서 당초 1년간 영업 예정이었으나, 지역의 고객과 자치단체 주민들의 요망과 협력으로 영업 계속을 결정. 매장 규모를 대폭 확대하고, 2013년 11월 29일에 일반 매장으로 신장 개점하였습니다. 또한, 마찬가지로 2012년 3월 9일에 가설 매장을 개점한 이와테현의 유니클로 시플라자 카마이시점과 영업을 재개한 후쿠시마현의 유니클로 하라마치점도 일반 매장으로 영업하고 있습니다. 앞으로도 고용의 장, 일상 생필품을 제공하는 장, 입을 것을 즐기는 장으로서 영업하겠습니다.



신속하게 실행하는 긴급 재해지원

2012년 12월 미국 동부에서 발생한 허리케인 ‘샌디’의 피해 지역에 대하여 FR은 유니클로 미국 사업부를 통하여 히트텍 약 10만 벌과 울트라 라이트 다운 약 1만 벌, 미화 약 230만 달러(약 1억 9,000만 엔)상당을 기증. 배포에는 유니클로 직원도 자원봉사자로 참가하였습니다.

또한, 2013년 4월 중국 쓰촨성에서 발생한

대지진 시에 FR 그룹은 총액 800만 위안(약 1억 2,800만 엔)의 지원을 실시하였습니다. 내역은 FR 그룹으로부터 의연금으로 200만 위안(약 3,200만 엔)을 기부, 유니클로 중국 사업부에서 피해 지역의 니즈에 대응하여 방한/위생 대책에 도움을 주기 위하여 각종 내의류, 티셔츠, 하의 등 약 5만 7,000벌, 약 600만 위안(약 9,600만 엔) 상당의 옷을 제공

하였습니다. 나아가, 2013년 11월에 발생한 필리핀에서의 태풍 30호의 피해지역 지원으로서 FR 그룹은 총액 약 650만 페소(약 1,460만 엔)의 지원을 실시. 그 내역은 FR로부터의 450만 페소(약 1,000만 엔), 유니클로 필리핀 사업부로부터 100만 페소(약 230만 엔)와 티셔츠와 내의류 등 100만 페소 상당의 의류 기증입니다.



Challenge 4 인재

전 세계의 다양한 인재가 희망을 안고, 자부심을 가지고 일할 수 있는 직장을 만든다

글로벌 기업으로서 계속 성장해 가기 위해서는 세계 각지의 우수한 인재가 모여서 하나의 팀으로서 안심하고 오랫동안 계속 일할 수 있는, 매력 있는 기업이 되는 것이 필요합니다.

패스트 리테일링은 종업원이 꿈, 희망, 야망을 갖고 계속 도전함으로써 성장을 실감하고, 자기실현과 기업 성장을 양립시키는 것이 중요하다고 생각합니다.

그것을 위하여 다양한 종업원 한 사람 한 사람의 가치관을 존중하면서 공평한 기회를 제공하고, 각자가 능력을 발휘할 수 있는 근무 방식을 지원하고, 일하는 것에 자부심을 느낄 수 있는 기업을 지향합니다.

Challenge 4

Human Resources Policy

사업이 성장하면서 글로벌하게 확산하는 종업원의 다양한 성장을 지원한다

패스트 리테일링(FR) 그룹은 현재의 사업 단계를 '제3의 창업'이라고 규정하고 있습니다. 이제까지 '제2의 창업'으로서 추진해 온 글로벌 경영은 말하자면, 일본 기업의 해외 진출로, FR 그룹도 그에 상응하는 성과를 올려 왔으나, 앞으로는 진정한 의미의 글로벌 경영을 해 가고자 하는 의미에서 '제3의 창업'인 것입니다.

진정한 글로벌 기업이 되기 위해서는 인재의 측면에서도 진정한 글로벌화가 반드시 필요합니다. FR 그룹은 일본 기업의 장점을 DNA로서 간직하면서, 전 세계의 우수한 멤버가 결집하여 경영해 가는 것을 목표로 하고 있습니다. 그것은 국적을 불문하고 리더가 글로벌 헤드쿼터(본부)를 견인하고, 각자의 나라에서는 그 지역의 인재가 중심이 되는, 바로 글로벌 기업으로서의 표준적인 모습을 실현하는 것입니다.

FR 그룹은 사업 확대를 거듭하여, 지금은 7만 명이 넘는 종업원을 거느린 기업 그룹이 되었습니다. 그리고 '전원 경영'을 지향하고, 경영인재 육성에 힘을 쏟고 있습니다. 그 실현을 위하여 종업원 한 사람 한 사람에게 자기실현을 위한 활약의 장을 제공하고, 높은 목표를 내걸고 계속 도전하는 사람은 한층 성장할 수 있는, 글로벌 규모의 인사 정책을 실시하고 있습니다. 예를 들면, 전 세계 어디에서 입사해도 희망하는 커리어 플랜이 실현 가능한 정책을 구축하는 등 회사와 상사가 한 사람 한 사람의 의사를 받아들이고, 희망을 실현하도록 최대한 지원해 가는 것이 필요하다고 생각합니다.

그 중에서도 저희에게 가장 중요한 이해관계자인 고객과 가장 가까운 곳에 있는 매장 스태프, 그리고 스태프를 통괄하는 경영자로서 점장이 보람을 갖고, 건강하게 안심/안전한 환경에서 일할 수 있는 직장을 만드는 것을 최우선 사항으로 노력하고 있습니다.

종업원의 다양한 개성과 성장 기회를 배려한 인재 육성에 관해서는 과거 경험에서 배운 것도 있습니다. 과거에는, 종업원이 단기간에 성장하도록 하는 것에 너무 주력하여, 조금이라도 빨리 점장으로서 활약하도록 하기 위하여 교육 체제도 "반년 후 점장을 목표로"라는 시간 축을 중심으로 인재를 육성하였습니다. 그 결과, 젊은 나이에 커다란 성장과 커리어 실현을 한 종업원이 많이 있었던 한편, 그 가치관과 스피드를 따라오지 못한 인재도 많아서 한 사람 한 사람의 능력을 최적화하고 최대화하는 데 성공하지 못했습니다.

따라서 저희는 다양성 존중이라는 원점으로 돌아와, 인재 육성을 시간 축이 아니라, 개인의 성장과 적재적소를 중시하는 육성으로 하는 체제 전환에 노력하였습니다. 예를 들면, 매장 스태프에 따라서는 점장은 되지 않더라도接客 전문가로서 전문성을 높여가는 등 본인의 개성과 의사에 대응한 커리어 플랜을 그려 갈 수 있는 체제로 바꿈으로써 다양한 분야에서 능력을 발휘하는 종업원도 늘어나고 있습니다.

앞으로도 글로벌 기업의 성장을 뒷받침하기 위하여 진정한 다양성을 실현하고, 종업원과 회사가 각자의 가치를 실현, 공유할 수 있는 기업이 될 것을 지향해 가겠습니다.



(주) 패스트 리테일링 그룹 상임 집행임원 인사 담당 요코하마 준



Challenge 4

Fostering Diversity

글로벌한 사업 성장을 위하여 다양성을 추구한다

사업의 성장과 글로벌화에 따라 다양한 인재가 모입니다.

패스트 리테일링 그룹은 다양성을 살린 최고의 팀에서 일치단결하여 일하고, 높은 성과를 올리면서 개인의 생활도 충실하게 하기 위하여 자기실현과 회사의 성장을 함께 달성할 수 있는 기업을 지향해 가겠습니다.

세계 각지에서 사업을 하는 이상, 종업원의 성별과 국적, 출신지역은 다양하게 구성되어 있어야 하며, 서로 다른 문화와 가치관 등 다양한 개성을 살리고, 융합시킴으로써 높은 성과를 올리는 종업원 집합체가 패스트 리테일링(FR) 그룹이어야 한다고 생각합니다.

하지만 현실적으로 현시점에서 여성과 다양한 국적의 종업원들이 반드시 일하기 편한 환경이 실현되어 있다고 말할 수 없습니다. 하나의 예를 들면, 점장까지의 여성 관리직 비율에서는 높은 수준에 도달해 있지만, 경영층에서는 낮은 수준에 머물고 있습니다. FR 그룹의 상품 절반 이상이 여성 대상이며, 또한, 고객도 절반 이상은 여성이라는 것을 고려하면 차세대 경영층의 중핵을 여성이 맡는 것은 자연스러운 것이라고

생각합니다.

다양한 인재가 일하기 편한 환경을 실현하기 위해서는 먼저 과제를 구체적으로 하나하나 정하고, 해결해 가는 것이 필요합니다. 예를 들면, 여성 종업원도 희망과 비전을 갖고 일하고, 활약하기 위해서는 생활 사건(life event)에 따른 유연한 인사 시책이 필요합니다. FR 그룹에서는 제도를 마련하는 것뿐만 아니라, 출산휴가와 육아휴가를 매장 스태프를 포함한 모든 종업원이 활용하기 쉬운 환경 조성을 지향하고 있습니다. 또한, 인재의 글로벌화라는 관점에서는 일본인 이외의 종업원이 도쿄 본부에서 위화감 없이 원활하게 일할 수 있는 환경을 만드는 것에도, 경영진으로서 명확한 의지를 갖고 노력해 가겠습니다.

■ FR 그룹 여성 관리직 인원

인원		부장		매니저		지역 매니저		점장	
합계	(여성)	합계	(여성)	합계	(여성)	합계	(여성)	합계	(여성)
33	(3)	81	(12)	246	(63)	324	(102)	2,327	(1,265)

■ FR 그룹 출산휴가/육아휴가 취득자 수(국내)

	정사원			계약 / 준사원			아르바이트		
	취득자 수	매장	본부	취득자 수	매장	본부	취득자 수	매장	본부
FR	7	—	7	4	—	4	0	—	0
유니클로	49	43	6	286	279	7	51	51	0
지유(g.u.)	1	1	0	16	15	1	6	6	0
링크 띠어리 재팬	16	14	2	5	5	0	0	0	0
폼프와 데 코도니에	8	8	0	2	2	0	0	0	0
합계	81	66	15	313	301	12	57	57	0

띠어리는 원래 여성이 중심인 직장이기 때문에 여성을 적극적으로 활용하고 있습니다. 일하기 편한 환경 조성은 매장에도 뿌리를 내리고 있으며, 직장에 복귀하는 여성은 매년 증가. 현재는 거의 모든 여성이 복귀하고 있습니다. 좋은 사례가 된 것은, 엄마가 되어 근무시간의 제약이 있는 스태프가 정해진 시간 내에 일하기 위해 노력함으로써 더욱 효율이 높아졌다는 것. 또한, 전원이 그 상황을 팀으로서 인식하고, 함께 협력함으로써 이전보다도 효율적으로 업무가 수행되고 있습니다. 현재는 관리직의 출산 후 제도 이용자 및 제도를 이용하면서 새롭게 관리직이 된 인재도 계속 증가하고 있습니다. 다음 단계에서는 스태프 각자의 개성과 의사를 반영한 다양한 커리어 플랜을 실현하고자 합니다.

(주) 링크 띠어리 재팬
영업부 부장
하라 요코



Globalization of the Workplace

사업 성장의 원천이 되는 상호 이해와 융합 과정을 추진한다

패스트 리테일링 그룹이 진정한 글로벌 기업으로서 사업을 전개하고, 계속 성장해 가기 위하여 글로벌 인재의 육성은 가장 중요한 과제입니다.

그것은 단지 다국적 인재를 늘리는 것뿐만 아니라, 서로가 문화와 습관의 차이를 이해하고 존중하면서 융합하여, 글로벌한 시점과 로컬한 시점을 가지고 일할 수 있는 인재를 육성하는 것이 중요합니다.

글로벌 기업에서 본래 “외국인”이라는 카테고리는 존재하지 않습니다. 주요 사업을 전개하는 각 나라의 국적을 가진 종업원의 집합체가 있을 뿐입니다. 이러한 팀의 힘을 최대한으로 발휘하기 위해서는 지역의 문화와 습관의 차이를 이해하고, 그 바탕 위에서 공통의 기반을 만들어 가는 상호 이해의 과정이 중요합니다. 이것은 FR 그룹이 글로벌 기업으로서 강한 경쟁력을 얻기 위한 도전입니다.

또한, FR 그룹은 세계를 무대로 활동하고 있지만, 그룹 전체의 성장을 뒷받침하는 중추기관으로서 도쿄에 본부를

두고 있습니다. 그룹 종업원 약 72,000명 중 일본에서 근무하는 종업원은 약 4,500명. 앞으로는 이 도쿄 본부를 FR 그룹의 성장을 뒷받침하는 진정한 글로벌 헤드쿼터(본부)로 만들기 위하여 다양성을 가진 최고의 팀으로 편성해 가겠습니다.

글로벌하게 활약하는 인재의 전략적 채용 및 그룹 내 이동, 그리고 장래 해외 사업을 견인하는 경영 인재의 육성을 통하여 다양한 가치관을 수용하고 융합시켜 FR 그룹 성장의 원천이 되는 비즈니스 환경을 창조해 가겠습니다.

■ FR 그룹의 국가/지역별 종업원 수



약72,000명
22개 국가와 지역

FR의 CSR 스테이트먼트 ‘세계를 좋은 방향으로 바꿔나간다’는 사회인으로서 제가 생각하는 기업의 존재 이유, 방향성과 일치합니다. 저는 2012년 프랑스에서 장애인 고용 프로젝트 매니저로 부임하여, 현재는 그룹의 모든 브랜드에서 프로젝트를 추진하고 있습니다. 저 자신의 사명은 ‘세계를 좋은 방향으로 바꿔나간다’ 것에 공헌하는 것이라고 생각합니다. 2013년부터는 이 프로젝트를 영국에서도 전개하고 있는데, 장애에 관한 국가와 지역에 따른 문화적인 차이를 아는 것은 흥미로운 것이었습니다. 각 나라에는 각각의 접근방법이 있으며, 각각의 활동을 통해 많은 것을 배우고 있습니다. 저희의 활동은 차이를 서로 이해함으로써 더욱 풍부해지고 발전하고 있습니다.

UNIQLO FRANCE S.A.S.
Human Resources Department CSR project manager
캐롤 페티에
(Carole Paitier)



Employment of Persons with Disabilities

장애의 유무를 넘어 팀의 일원으로서 서로 배우고 함께 성장한다

중요한 것은 모든 종업원이 최고의 팀이 되는 것. 장애가 있는 스태프에게 일할 곳을 제공하는 것뿐만 아니라, 스태프의 일원으로서 팀에 공헌하고, 보람을 갖고 노력할 수 있는 환경을 만드는 것이 가장 중요하다고 생각합니다.

2001년부터 국내 유니클로에서 본격적으로 노력하고 있는 장애인 고용은, 당초 목표였던 '1매장 1명'은 거의 달성되어, 자유(g.u.) 등의 그룹 사업과 한국, 싱가포르, 프랑스 등 해외 9개 국가와 지역의 유니클로에서도 시작하고 있습니다. 2011년에는 기업 그룹 산정 특례 요건을 충족시켜, 특례(※ 1) 인정을 받았습니다. 2013년도에는 국내에서 161명을 채용, 고용률은 그룹 산정으로 2012년도의 6.45%에서 6.64%가 되었습니다.

또한, 이 노력은 국내외에서 많은 표창을 받았는데, 2013년도에는 미국의 컨설팅 회사 스프링보드 컨설팅사가 주최하는 시상식에서 장애인 고용/활동 지원 장려상 'Disability Matters'의 종업원상을 수상하였습니다. 비즈니스가 성장하고, 매장의 증가와 함께 장애인 고용이 증가해 가는 시스템이 유니크한 모범적 실천 (best practice) 이라는 평가입니다. 확실히, 장애가 있는 스태프에게는 할 수 없는 일, 어려운 일이

있는 것은 사실입니다. 하지만 패스트 리테일링 (FR)에는 매장이 있고, 다종다양한 일이 있습니다. 그리고 장애의 내용과 능력에 따라서 보람 있는 일을 발견하고, 노력할 수 있는 환경이 있습니다. 현재 한층 더 노력하고 있는 것은 고용의 질을 높이는 것입니다. 종업원이 보람을 갖고 일할 수 있는 것이 가장 중요하지만, 매장과 고객에게 공헌하는 것이야말로 쌍방에게 있어 가장 행복한 환경이기 때문입니다.

앞으로의 과제는 이 노력을 전 세계에서 실시하는 것입니다. 독자적인 사업 활동을 통하여 사람들의 생활이 충실해지는 데 공헌하고, 사회와의 조화로운 발전을 지향한다는 FR의 사명대로 장애인 고용 노력도 저희가 할 수 있는 독자적인 활동의 하나로서 더한층 계속 도전해 가겠습니다.

※ 1 기업 그룹 산정 특례 : '장애인 고용 제도'에서 장애인의 고용 기회 확보(법정 고용률 2.0%)는 기업마다 의무화되어 있는데, 2009년 4월부터 일정 조건을 충족시킨 그룹으로서 후생노동성 장관의 인정을 받은 기업은 특례 자회사가 없는 경우에도 기업 그룹 전체에서 실고용률을 산정할 수 있게 되었다.

■ 국내 유니클로 매장에서의 장애인 고용에 관하여 (2014년 1월 말 현재)

장애 종류		근속기간	
지적 장애인	83%	2년 이상	35%
정신 장애인	9%	1년 이상 2년 미만	19%
기타 장애인	9%	1년 미만	47%

연령		성별	
40대	5%	남성	62%
30대	25%	여성	38%
20대	70%		

※ 2010년 10월부터 장애인 고용제도 시작
 ※ 한국 내 유니클로 총 115개 매장 중 68개 매장에서 81명의 직원을 채용
 ※ 한국 내에서 채용하고 있는 장애인 고용 직원 수의 비율

Career Development

전 세계의 그룹 회사에서 모든 인재의 다양한 성장을 실현한다

패스트 리테일링 그룹은 종업원 한 사람 한 사람이 명확한 커리어 플랜을 갖고, 전 세계에서 개성과 능력에 따라 성장할 수 있는 환경 만들기를 지향하고 있습니다. 또한, 모든 종업원이 자아실현을 할 수 있는 활동의 장과 기회를 제공하고, 회사와 상사가 그 실현을 위하여 최대한 지원하는 체제를 만들어 나가고 있습니다.

FR 그룹에서는 종업원 한 사람 한 사람의 커리어 실현을 뒷받침하는 인사 시책을 글로벌하게 도입하고 있습니다. 우선, 종업원의 희망, 의사를 집약하고, 기회를 제공하기 위한 '커리어 챌린지 프로그램'이 있습니다. 전 세계의 어느 사업에서부터라도 응모할 수 있는 '글로벌 공모 제도'도 실시하고 있습니다.

또한, 글로벌하게 활약하는 장을 제공하기 위하여 일본 국내의 점장 및 본부 종업원을 해외에 부임시켜 현지 인재를 육성하면서 부임자 자신의 글로벌 리더십을 육성합니다. 같은 목적으로 해외 인재를 도쿄 본부로 이동시키거나 해외 인재를 다른 해외 지역으로 이동시켜, 글로벌한 필드에서 활약의 장을 넓혀 나가고 있습니다.

한편, FR 그룹이 한층 성장하기 위해서는 경영자의 시

점을 가진 종업원 육성이 필수적입니다. 이를 위하여 FR 그룹이 전개하고 있는 것이 'FRMIC(FR Management and Innovation Center)'입니다. FRMIC는 신입사원부터 점장, 그 위의 경영자 육성까지 일관하여 인재 육성을 하는 FR 그룹의 사내 교육기관으로, 세계 각국의 종업원이 참가하여, 사업 성장을 한층 가속시키는 경영 프로젝트의 실천과 FR 그룹에서 성장한 사업 경영자로부터 성공과 실패의 본질을 배우는 프로그램을 운영하고 있습니다. 또한, FRMIC에서는 국내 유니클로의 모든 점장 외에도 임원과 도쿄 본부 종업원을 모아 전체 미팅을 정기적으로 개최하고, 매장의 문제를 추출, 그 해결법을 철저히 토론하고, 실제 해결로 이어지도록 하고 있습니다. 앞으로는 FR 그룹의 다른 브랜드에도 이와 같은 미팅을 확대해 가겠습니다.

사람, 국가와 지역, 문화 등 모든 차이를 넘어 성장할 기회와 환경이 있다

● 1999년 일본 (입사)

1999년에 졸업과 동시에 입사한 후 줄곧 유니클로에서 매장 일을 해왔는데, 인상에 남는 것은 점장 시절의 좌절 경험입니다. 부임했던 매장에서 저의 방식만 이 옳다고 생각하고 무리하게 추진하였으나, 종업원 조사에서 스태프에게 '점장의 생각을 알 수 없다'는 혹평을 받았습니다. 일본 국내에서조차 지역마다 문화가 있고, 매장에 따른 작업방식의 차이가 있었던 것입니다. 이때의 경험으로부터 팀이 함께 일한다는 것, 커뮤니케이션이 중요하다는 것을 배웠습니다.

● 2008년 홍콩 (영업부 리더)

홍콩에 영업부 리더로서 부임했을 때, 당시 유니클로 중국 사업 및 홍콩 사업을 총괄하던 판 닝(潘寧) CEO 밑에서 리더의 영역을 넘어서 판매 구축부터 마케팅 등 모든 것을 배울 기회를 얻은 것이 저 자신의 성장의 밑거름이 되고 그 후 커리어의 기초가 되었습니다. 해외에서의 사업은 지역성과 문화의 차이도 있어서 어떻게 하면 사람들이 움직여 줄 것인가라는 부분이 가장 힘들었지만, 일본의 점장 시절의 경험을 바탕으로 한 사람 한 사람의 스태프와 정성을 다해 커뮤니케이션을 함으로써 그들의 잠재력을 이끌어내고, 사업의 성장에 공헌할 수 있었습니다.

● 2010년 타이완(COO), 2013년 타이완 / 홍콩(CEO)

홍콩 부임 2년 후, 타이완의 경영책임자로서 부임. 저 자신의 능력을 넘는 일이라는 자각은 있었지만, 함께 노력하는 멤버의 힘을 팀으로서 활용할 수 있다면 성공할 것이라는 확신을 가지고 있었습니다. 그 결과, 사업 발족은 성공하였고, 타이완에서의 일시적 유니클로 붐 이후의 정체기에서 벗어나 지속적인 성장 궤도에 올라서는 중입니다. 앞으로도 능력과 의욕에 상응하여 젊은 사원에 대한 권한 이양도 현지에서 적극적으로 실시해 가겠습니다. 또한, 타이완에는 '해외에 가고 싶다'는 종업원이 많기 때문에 세계 각지의 유니클로 사업과의 인사 교류도 추진하고자 합니다. 종업원의 꿈의 실현과 글로벌하게 전개하는 유니클로 사업에 대한 공헌을 통하여 FR 그룹 전체의 성장에 이어지는 기회를 확대하여 한발 더 성장에 도전해 가고자 합니다.

UNIQLO TAIWAN LTD. CEO
 UNIQLO HONG KONG, LTD. CEO
 타키 히로시



저는 왼쪽 눈은 실명했고, 오른쪽 눈은 약시입니다. 이전 직장이 컴퓨터를 사용하는 일이라서 눈의 부담이 컸기 때문에, 원래부터 정말 좋아하던 자유(g.u.)에 취업하였습니다. 시각 장애인은 모르는 장소에서 움직이는 것이 가장 어려워서 일상에서의 경험에 의존할 수밖에 없습니다. 자유(g.u.)에는 매장 안쪽에 상품을 보관하고 있는, 사무 작업을 하는 공간이 있는데, 정리정돈과 매뉴얼화가 중요. 저는 작업에 적합한 동선을 만들기 위하여 항상 머릿속으로 작업의 흐름을 상상하고, 저 자신과 다른 스태프도 효율적으로 움직일 수 있도록 정리정돈에 유의하고, 원활하게 움직일 수 있는 환경을 만들고 있습니다. 매장 운영에 중요한 사무 적재 공간을 맡게 됨으로써 다른 스태프들이 고맙다는 말을 해주어 보람을 느낍니다. 물론, 시야가 좁아서 곤란한 경우도 있지만, 점장과 다른 스태프들이 작은 행동까지 지켜보면서 도와주기 때문에 안심하고 일하고 있습니다.

(주) 자유(g.u.) 이타미니시노 점
 오쿠무라 루이
 (경도 시각 장애)



저는 중학교 졸업 후 재향학교에 다녔으나, 배우는 것이 서툴러서 그만둔 후, 자신의 존재의의를 찾을 수 없게 되었습니다. 하지만 2012년에 유니클로에 입사하고 나서는 달라졌습니다. 왜냐하면, 여기에서는 상품정리와 청소 등 제가 고객을 위해 보람을 갖고 할 수 있는 일이 있었기 때문입니다. 제가 매장에 도움이 되고, 또한, 동료들에게 필요한 존재가 되었다는 것을 실감하였습니다. 지금 가장 보람을 느끼고 있는 것은 후배들에게 일을 가르치는 것. 신입사원에게 매장에 진열할 상품을 박스에서 꺼낼 때, 여성용과 남성용 상품이 섞이지 않도록 주의하도록 하거나 상품 취급과 고객에 대한 인사 등 중요한 작업을 가르치는 입장이 되어, 제 자신이 일하는 보람을 느끼고 있습니다.

UNIQLO (MALAYSIA) SDN. BHD. KLCC 점
 찬 진성
 (Chan Jin Xiong)
 (지적 장애)



Fair and Uniform Standards Worldwide

글로벌하게 기준을 통일한 공정한 인사 평가와 보상 제도

패스트 리테일링 그룹은 글로벌하게 활동하는 기업으로서 모든 종업원이 활력을 가지고 일하고, 한 사람 한 사람이 성과를 낼 수 있는 기업을 지향하고 있습니다.

그리고 글로벌하게 통일된 공정한 평가가 이루어지기 위한 인사 평가제도와 기대되는 역할과 성과를 반영한 공정한 보상 제도를 도입하고 있습니다.

패스트 리테일링(FR) 그룹에서는 모든 종업원이 같은 기준에서 평가되기 위한 그레이드 제도를 도입. 통일된 기준을 바탕으로 목표 설정과 성과에 기반을 둔 인사 평가, 승진 제도를 실시. 종업원이 납득할 수 있는 투명한 평가, 보상의 지급을 지향하고 있습니다.

국가와 지역에 따른 경제 격차와 법령 등의 차이도 있어

서 같은 평가에 대해서 보상액이 반드시 같지는 않습니다. 일부 높은 그레이드의 종업원에 적용되는 보상 체계를 글로벌하게 통일하는 절대적 통일 기준, 그리고 보상 체계의 취지만을 통일하여 지역 상황에 맞추어 운영하는 상대적 통일 기준을 채용. 이 두 가지를 글로벌 보상 제도로써 운용하여 공정한 평가에 의한 적절한 보상 지급을 실현하겠습니다.

Comfortable and Efficient Work Environments

쾌적하고 능률적인 직장을 실현하고 종업원이 건강하게 일할 수 있는 환경을 지향한다

패스트 리테일링 그룹은 종업원이 쾌적하고 능률적으로 일할 수 있는 직장을 실현하기 위하여 IT의 이점을 활용한 사무실 환경 조성을 추진하고 있습니다.

그리고 종업원이 심신 양면에서 건강하고, 안심하고 일할 수 있도록 다양한 체제와 원활한 사내 커뮤니케이션을 통해 지원하는 체제를 지향하고 있습니다.

FR에서는 종업원이 매일 쾌적하게 커뮤니케이션을 하면서 효율적으로 일하기 위하여 그룹 어드레스를 활용한 직장환경 정비와 화상회의 시스템 등을 적극 도입한 업무 효율화, IT의 이점을 활용한 사무실 환경 조성을 추진하고 있습니다.

장시간 노동을 방지한다는 관점에서 본부에서는 주 4일을 잔업 없는 날로 설정. 정기적으로 모든 그룹사에 캠페인을 실시하고, 잔업이 많은 부서와 개인에게는 경영층이 직접 관여하여 개별 지도도 하고 있습니다. 그 외, 정사원을 대상으로 통상의 유급휴가 이외에 연간 16일의 특별휴가를 설정함과 함께 계획적인 휴가 활용을 권장하고 있습니다.

종업원의 건강관리에 관해서는 정기적으로 건강관리 관련 정보를 메일로 발송하고, 건강상담실도 설치. 정신건강

에 관해서는 전문 카운셀러를 포함한 종업원 상담실과 사외 상담창구를 설치하고 있습니다.

또한, FR에서는 통근 시 혹은 업무 중에 부상과 사고가 없도록 종업원에 대해 주의환기를 하고 있습니다. 노동재해 사고 건수는 2012년도에는 323건이었으나, 2013년도에는 524건이 되었습니다. 그 주된 내용은 매장에서의 업무 중 사고로, 옷 보정작업에 사용하는 재봉기 취급 사고와 매장 레이아웃 변경 시의 사고 등이 많았습니다. 사고가 발생한 경우에는 그 원인 등에 관한 보고서를 제출하도록 하고, 원인 파악과 필요에 따라 개선을 하는 등 적절한 대응을 하고 있습니다. 그 외 매장 내에 주의환기 포스터를 부착하거나 사내 통지와 점장 연수 등을 통해서 정기적인 주의환기도 하여 재발 방지에 노력하고 있습니다.

전 세계의 고객 의견을 듣고, 함께 좋은 옷 만들기, 좋은 사회 만들기

패스트 리테일링에서는 모든 종업원이 전체 기업활동에서 고객 의견을 진지하게 받아들이고, 항상 개선이 이루어지도록 함으로써 높은 CS(Customer Satisfaction: 고객 만족) 실현을 지향해 가겠습니다.

고객 의견을 신속하게 직접 반영

유니클로 및 지유(g.u.)에서는 연중무휴의 고객센터를 설치. 메일과 전화, 매장 내 배포 업무 등으로 접수한 고객 의견을 경영진과 각 관계부서, 매장 등에 피드백하고, 회신이 필요한 의견은 신속하게 답변을 드리는 체제를 갖추고 있습니다.

예를 들면, 일본, 한국, 중국에서는 일본의 고객센터에서 고객 의견을 하루 이틀 사이에 매

장에 전달. 매장에서는 즉각 개선하고, 결과를 상사와 고객센터로 확인합니다. 기타 국가의 매장에서는 일주일 내에 고객 의견이 각 매장에 전달되어 개선활동에 노력하고 있으며, 앞으로는 더욱 신속하게 대응할 수 있도록 현재 준비하고 있습니다.

또한, 상품개발에 고객 의견을 반영하기 위하여 인터넷 판매 고객에 대하여 상품 사용 소감과 기능에 관하여 의견을 수렴하고, 앞으로의 상품 개발에 반영할 설문조사를 실시하고 있습니다.

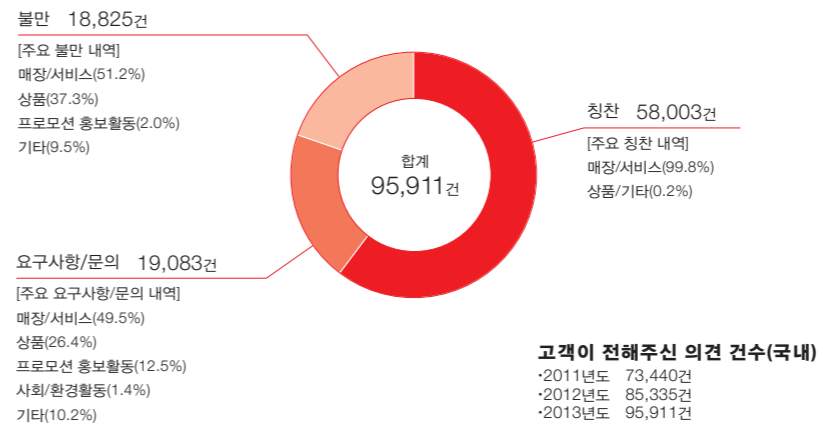
고객의 진짜 의견을 듣기 위하여

유니클로 및 지유(g.u.)에서, 일본에서는 교육을 받은 CS 리더를 매장 당 1명씩 배속. CS의 관점을 매장에 침투시켜 가는 사이클이 확립되어 있으며, 2013년도부터는 해외에서도 CS 리더 제도의 도입을 추진하고 있습니다. 또한, 그것을 위한 교육 수단으로서 '만화로 이해하는 CS'를 7개국어로 제작하여 14개국에 매월 배부하고 있습니다.

2011년에 개설한 해외 고객의 의견을 듣는 'CS 웹 설문조사'에서는 건수는 증가하고 있지만, 해외 고객에게는 계산 시에 설문지를 배부하고 그 자리에서 직접 의견을 회수하는 경우가 많기 때문에, 칭찬 의견을 받는 비율이 높은 경향이 있어 고객의 진짜 의견을 들을 수 있는가라는 점이 커다란 과제입니다. 그래서 업무 개선과 향상의 바탕이 되는 의견을 어떻게 하면 많이 들을 수 있을지가 중요한 테마입니다. 그 대책으로 홈페이지 주소를 명기한 고객 카드를 고객에게 배부하고 의견을 모은 결과, 이제까지와는 다른 문제점과 요구사항을 접할 수 있었습니다. 앞으로 더욱 더 매장과 웹사이트 모두를 활용한 고객과의 커뮤니케이션을 강화해 가겠습니다.

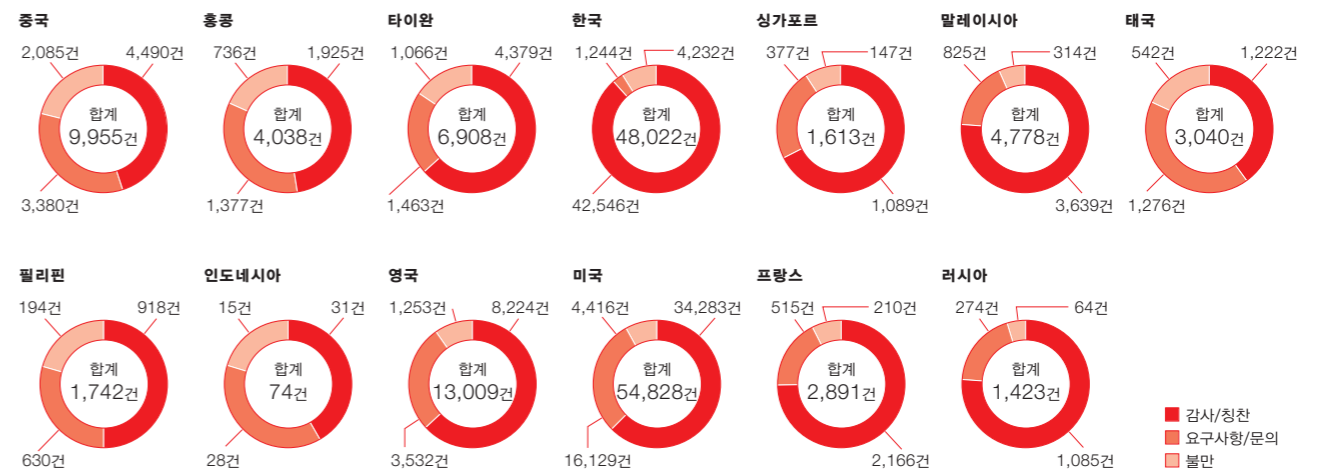
고객 센터에 고객이 전해주시는 의견(국내)

* 전화, 메일, 편지, 매장 내 배포 업무에 의한 자유 응답 집계 결과



고객 센터에 고객이 전해주시는 의견(해외)

* CS 설문조사, 매장 설문조사에 의한 자유 응답 집계 결과



FR Global Leader Commitment

세계 각 거점의 리더에 의한 CSR 커미트먼트

패스트 리테일링 그룹은 글로벌하게 사업을 전개하는 기업의 책임으로서 글로벌 공통의 과제 해결에 공헌하는 것은 물론, 현지의 니즈에 따른 CSR 활동에 노력하고 있습니다. 국가/지역별로 서로 다른 과제와 사회적 책임에 대한 인식과 노력에 관하여 글로벌 리더에 의한 커미트먼트를 모았습니다.

유니클로 사업/일본

일본에서 출발한 글로벌 기업으로서 사회가 필요로 하는 기업이 된다는 패스트 리테일링(FR)의 이념을 체현하는 실적을 일본에서 확립하고, 전 세계에 확산시키는 모델을 만드는 것이 기간브랜드로서의 유니클로의 사명이라고 생각합니다. 또한, 그것을 위한 전제로서 모든 종업원이 비즈니스와 CSR을 하나라고 생각하고, FR에서 일하는 것에 자부심을 가질 수 있는 CSR 마인드의 조성이 필수적입니다.

구체적으로는, 소매업으로서 유니클로가 가장 중요하다고 생각하는 점포 스태프를 중심으로 한 종업원이 정말로 만족하고, 도전하면서 성장해 가는 환경에 대한 노력을 강화해 가겠습니다. 아무리 회사가 CSR 활동으로서 좋은 노력을 하고 있어도 종업원이 자부심을 가지고 일



주식회사 유니클로
COO
하타세 사토시

할 수 없다면 실질적인 것이라고는 말할 수 없습니다. 이제까지는 종업원의 성장을 지원하고자 하는 생각에서 약간의 획일적인 커리어 플랜에 편중되었던 경향이 있었는데, 앞으로는 인사 프로그램을 포함한 여러 가지 시책을 펼쳐, 더욱 다양한 방식으로 일하고 성장하도록 지원하는 유연한 체제를 구축하고자 합니다. 그리고 나서 FR의 이념에 따른 CSR 활동을 전개하여 '세계를 좋은 방향으로 바꿔나가기' 위한 도전을 계속해 가겠습니다.

또한, CSR을 본업으로서 노력하고 실천해 가는 데 있어 종업원이 활동을 체험하는 것도 중요합니다. 왜냐하면, 참가함으로써 '자신도, 기업도, 사회가 있기 때문에 존재할 수 있다'는 것을 실감할 수 있기 때문입니다. 자신의 회사의 기업 자세와 활동을 알고, 자부심을 가짐으로써 자기 고용 및 개인과 회사의 성장에도 이어져 갑니다.

그러한 의미에서 활동의 한 기동인 '전 상품 리사이클 활동'을 전국의 교육기관 현장에서 전개하는 노력은 현재 107개 교, 약 15,000명의 참가자를 헤아리며 한층 확산되고 있으며, 지역 사회 및 학생들과 종업원들이 함께 배움으로써 CSR의 본질을 이해할 수 있는 매우 좋은 프로그램입니다. 앞으로는 한층 확산시키면서 글로벌하게 전개해 갈 수 있는 모델로 만들어 가고자 합니다.

유니클로 사업/중국/홍콩

중국에서는 CSR 활동은 사업에 뺄줄 수 없는 노력이며 장래에 대한 활력 있는 투자라고 생각하여, 이번 분기에 처음으로 CSR 활동을 예산에 편성하였습니다. CSR부와 토론회면서 제대로 된 구체적인 플랜, 실행 가능한 플랜을 만들고 실행하면서 지역의 과제에 신속하게 대응하겠습니다. 예를 들면, 긴급 시 지원에는 스피드가 중요한데 중국은 넓고 사회제도도 복잡해서 지역마다 사정이 다릅니다. 즉, 자신의 의사와 스피드를 실현하기 위해서는 예산화가 필수적입니다. 또한, 홍콩은 '일국양제(一國兩制)' 정책으로 중국 대륙과는 매우 다릅니다. 그것은 결국, 중국 대륙에서는 할 수 없는 것을 홍콩에서는 할 수 있는 가능성이 있다는 것입니다. 그 대표적인 활동이 장애인 고용입니다. 중국 대륙에서는 제도상 어려운 점이 있어 실현할 수 없지만, 홍콩에서는 이번 분기에 시작할 수 있도록 준비를 진행하고 있습니다.



FAST RETAILING (CHINA) TRADING CO., LTD.
CEO
UNIQLO HONG KONG, LTD.
CEO
판 닝
(潘寧)

유니클로 사업/한국

한국에서는 경제와 취업난 등 여러 가지 사회 과제에 대한 기업의 대응과 활동이 한층 더 요구되고 있습니다. 즉, 사회 속에서 계속적으로 존재해 가기 위해서는 "진정성" 있는 CSR 활동을 통하여 고객에게 신뢰받는 것이 필요합니다. 그것을 위해서는 FROI 글로벌하게 전개하고 있는 '전 상품 리사이클 활동'과 장애인 고용 등의 활동 등에 더하여, 고객과 종업원이 함께 추진할 수 있는 지역사회 밀착형 CSR 활동이 중요하다고 생각합니다. 앞으로는 한국 국내에서 저소득층 자녀를 위한 교육 지원 사업과 전 지역의 점포를 대상으로 한 종업원 자원봉사 활동 등을 실시할 예정입니다. 또한, 정부와 행정기관, NGO 단체 등과 연계한 계속적인 CSR 활동을 통하여 사회로부터 인정받는 기업을 목표로 활동을 계속해 가겠습니다.



FRL KOREA CO., LTD.
Co-CEO
홍성호
(洪性浩)

유니클로 사업/타이완

타이완은 세계 최저 수준의 출생률 국가로 저출산 고령화가 과제. 경제상황은 좋지 않고, 취업률 저하 등 특히 젊은이들에게 있어서 어려운 상황이 계속되고 있습니다. 당연히 고용은 가장 중요하지만, 종업원이 안심하고 일하기 편한 환경을 정비하는 것도 중요합니다. 2012년에는 태풍 휴가와 야간 작업 대응 등 현지 사정에 맞춘 체제를 만들고, 종업원의 의견을 경영에 반영하기 위한 노사위원회도 발족시켰습니다.

또한, CSR의 관점에서 장애인 고용은, 기존 점포는 목표인 1점포 1명을 달성. 현장에서도 장애가 있는 종업원을 도우려는 배려의 정신이 배양되는 등 좋은 면이 나타나고 있습니다. 2013년에는 타이완 출신의 슈퍼바이저도 3명 탄생하였기 때문에 그들이 지역의 학교를 강사로서 방문하는 출강 수업을 실현하고 있습니다. 앞으로도 더 지역사회에 뿌리를 내린 CSR 활동을 전개해 가겠습니다.



UNIQLO TAIWAN LTD.
CEO
타키 히로시

유니클로 사업/싱가포르

싱가포르에서의 CSR 활동은 주로 기부가 많고, 사람이나 기업이 관여하는 노력은 한정되어 있습니다. 예를 들면, 장애인 고용에서도 효율을 떨어뜨린다는 걱정 때문에 실행하지 않는 기업이 많은 것이 현실입니다. FR에서는 우선 일터의 제공뿐만 아니라, 자립하기 위한 환경을 만들고, 사회에 참가할 수 있도록 지원. 임금이 다른 스태프와 같게 설정하고, "특별 취급"하지 않고, 전원이 공헌할 수 있는 체제를 갖추어, 1매장 1명 이상의 달성을 목표로 하고 있습니다. 또 하나는 스포츠 올림피크에 대한 종업원 파견. 장애인의 니즈와 관련을 이해하고, 직장에서의 커뮤니케이션을 개선, 지원할 수 있도록 하는 것을 목표로 하고 있습니다. 앞으로는 2011년에 시작한 '전 상품 리사이클 활동' 등을 계속하면서 싱가포르 사회에 공헌하고 뿌리 내리는 것을 지향하고, 가장 취업하고 싶은 회사 중 하나가 될 수 있도록 노력해 가겠습니다.



UNIQLO (SINGAPORE) PTE. LTD.
Co-CEO
앨버트 쉘
(Albert Chew)

유니클로 사업/말레이시아

말레이시아는 인구 피라미드와 경제적인 지표를 봐도 앞으로 더욱 성장해 가는 과정에 있기 때문에, 우선은 비즈니스를 통하여 고용 창출과 생활 수준 향상에 기여하고, 경제 성장에 공헌해 가는 것이 전제입니다. 그것을 위해서는 종업원이 자부심을 갖고, 계속 일하고 싶어하는 기업이 되어야 하며, CSR 활동도 중요한 요소입니다. 종업원 전원에게 CSR에 관한 마인드를 갖게 하기 위해 노력하고 있는 것이 장애인 고용입니다. 매장에서 함께 일함으로써 스태프 한 사람 한 사람에게 마인드가 확산되는 것이 매우 중요하다고 생각했기 때문입니다. 현재 검토 중인 '전 상품 리사이클 활동'은 아직 소득격차가 있는 국가이기 때문에, 회수 방법과 기준치 등 지역이 원하는 방식으로 시작될 수 있도록 조사를 진행하고 있습니다. 앞으로도 관련 종업원의 이해와 공감에 바탕을 둔 활동을 실시해 가겠습니다.



UNIQLO (MALAYSIA) SDN. BHD.
CEO
오노구치 사토시

유니클로 사업/필리핀

필리핀은 초등학교를 졸업하지 못하는 어린이가 아직도 30%나 되는 국가로, 사업에 의한 공헌은 물론이지만, 과제 그 자체에 대한 노력이 요구됩니다. 그것을 위해서 유니클로가 할 수 있는 것은 격차와 빈곤의 원인이기도 한 교육에 대한 지원이라고 생각합니다. 실제 유니클로에서 글로벌하게 실시하고 있는 'Clothes for Smiles'에서 유니세프(유엔아동기금)와의 합동 프로그램의 지원처에는 필리핀이 있습니다. 유니세프와 함께 지원처 학교를 방문하여 현황을 확인하고, 앞으로 참고로 해 가고자 합니다. 그 외, 장애인 고용에 관해서는 2014년부터 필리핀의 채용 일정에 맞춰 신규 채용에서 지원 기관과 함께 확실히 추진하겠습니다. 앞으로는 실제로 종업원이 참가할 수 있는 지역사회 수준의 CSR 활동에도 적극적으로 노력하고자 합니다.



FAST RETAILING PHILIPPINES, Inc.
COO
쿠보타 카츠키

유니클로 사업/영국

유럽의 청년 실업 문제는 영국에서도 커다란 과제이지만, 최근 1년간 유니클로의 사업환경이 좋아져서 고용이 증가했다는 것은 사회에도 의의 있는 일이었습니다. 이번 분기에 새롭게 시작한 것이 장애인 고용. 영국에서는 개성을 받아들이고 서로 존중하는 토양이 뿌리내리고 있기도 해서 종업원의 이해도 빠르고 순조로운 출발을 보이고 있습니다. 또한, '전 상품 리사이클 활동'은 런던의 NGO와 협력하여 영국에서 사회문제가 되고 있는 노숙자들에 대한 지원에 맞춰 전개. 자립, 캄생울 바라는 분들을 지원해가는데 있어서 절병을 예방하고, 추위를 견디는 '옷'은 직접적으로 공헌할 수 있기 때문입니다. 앞으로, 이러한 활동을 보다 친투시켜 나가기 위해서도, FR의 CSR 활동의 전체상과 사고방식을 이야기로 풀이고객에게 더욱 더 전달해 갈 필요가 있다고 생각합니다.



UNIQLO (U.K.) LTD.
CEO
구와하라 다카오

유니클로 사업/미국

미국은 많은 사람들에게 훌륭한 기회를 제공하는 나라인 반면, 근래의 경제상황으로 인해 지원이 필요한 사람도 증가하고 있습니다. 그 속에서 기업은 지역사회를 지원하고, 그 지역사회의 일부가 되는 것이 요구되고 있습니다. FR은 CSR프로그램을 추진하기 위하여 경영관리에 있어 전일 CSR담당자를 지명하고, 지속가능하고 지속적인 관계를 위해 파트너와의 강력한 관계형성에 노력하고 있습니다. 그 일환으로써, 지역 자원단체와의 파트너십을 통해 '전 상품 리사이클 활동'이라는 틀 속에서 현지에서 원조를 필요로 하는 사람에게 리유 지원을 하고 있습니다. 또한, 대학생에게 트레이닝 프로그램에 참가하도록 하여, 커리어의 방향성과 기회를 제공하는 UMC (Uniqlo Manager Candidate, 유니클로 매니저 후보) 프로그램은 젊은 세대의 성장에 공헌하고 있습니다. FR에서는 계속해서 높은 의식을 가지고 노력해 가겠습니다.



FAST RETAILING USA, Inc.
CEO
래리 마이어
(Larry Meyer)

유니클로 사업/태국

안정적으로 경제가 성장하고, 실업률은 1% 이하인 태국에서는 매력적인 기업이라는 관점에서에도 CSR 활동은 중요합니다. 2013년 4월 시작한 '전 상품 리사이클 활동'은 모든 매장에서 상품을 회수하는 기반은 만들어졌지만, 실제 회수수량은 이제부터 율려가야 합니다. 고객에게 자신의 옷이 누군가에게 도움이 되는 활동이라는 것을 더 많이 알리고 공감대를 넓히면 회수수량도 오를 것이라고 생각합니다. 독자적인 활동으로는 방콕의 2개 대학, 함께 20명의 학생을 대상으로 장학금 인턴십을 시작하였습니다. 경제적으로 어려운 학생에게 학업 도움과 유니클로에서 일하는 실제 비즈니스 체험을 제공하여, 실제 사회의 이미지를 학생 신분일 때부터 체험해 하려는 것이 목적입니다. 이 노력은 새 매장을 개점한 첸마이 대학에도 확대하고 있습니다.



UNIQLO (THAILAND) COMPANY LIMITED
COO
니시무라 다카히로

유니클로 사업/인도네시아

사업을 시작한 지 얼마되지 않은 지금은, 우선은 비즈니스를 확립하는 것, 즉 고용에서의 공헌이 전제입니다. 인도네시아에서는 노동자에 대한 생각에서도, 노동법에서도, 어지간해서는 퇴직하거나 퇴직시키는 경우가 없기 때문에, 육성이라는 부분에서 종업원에 대한 신뢰는 매우 커져 있습니다. 또한, 현지에서는 소매업에 대한 이미지가 별로 좋지 않기 때문에, 유니클로는 문화를 개방하여, 성장하고 활약할 기회가 있는 기업으로서 업계의 리더가 되어 가고자 합니다. 그것을 바탕으로, 예를 들면, '전 상품 리사이클 활동'과 장애인 고용 등 글로벌 활동에서의 성공사례를 실시하면서, 좋은 사례들을 지역화해 가겠습니다. 그 이외에도 인도네시아 특유의 소매업, 어패럴 사업으로서 할 수 있는 것을 찾아서 적극적으로 노력해 가겠습니다.



PT. FAST RETAILING INDONESIA
COO
하야시 야스히로

유니클로 사업/유럽

유럽에서는 CSR에 대한 관심이 한층 높아져서 사람들이 상품과 취업처를 선택할 시의 중요한 요소가 되고 있습니다. 유니클로의 CSR 전략은 글로벌하게 사업활동을 하면서 유럽 각국에서 노력을 보태는 것인데, 예를 들면, 'Clothes for Smiles'의 세르비아에서의 활동에는 많은 종업원이 참가하였습니다. 또한, 노숙자들에게는 히트택 등의 상품을 기증하는 등 현지의 지원 조직과 협력하고 있습니다. 나아가, 고용문제는 유럽 전체의 중요과제인데, 유니클로는 성장하고 있는 브랜드로서 더 많은 고용을 창출하고, 인재 육성 트레이닝을 제공. 그것이 하나의 중요한 사회공헌이라고 널리 인식되고 있습니다. 이것은 장애인 고용에서도 마찬가지입니다. CSR 전일 담당자를 팀에 영입한 현재, 더욱 강력하게 CSR 활동을 발전시키고, 추진시켜 가고자 합니다.



UNIQLO EUROPE
CEO
베르트 하우프트콘
(Berndt Hauptkorn)

그라민 유니클로 사업(소셜 비즈니스)/방글라데시

방글라데시에서의 CSR은 '소셜 비즈니스'의 성공 그 자체. 어패럴 산업에서는 중국 다음 가는 국가로, 그 인프라를 활용하여, 현지 사람들과 함께 SPA를 성공시킴으로써 고용을 확대하고, 산업을 향상시켜 사람들의 생활에 공헌하겠습니다. 그것을 위해서 농촌 지역을 중심으로 상품을 판매하는 '그라민 레이다'의 존재가 중요합니다. 현장의 니즈를 알고, 가난한 지역에서도 구매할 수 있는 정말 좋은 상품을 개발하고 판매할 수 없으면 사람들의 생활을 향상시킬 수 없기 때문입니다. 앞으로의 과제는 규모 확대와 이익 확보이며, 2013년부터 도시지역에서 매장을 오픈. 현지의 소매업 경영인재 육성을 위해서도 교육과 운영 체제를 확립할 필요가 있어, 앞으로는 다점포 전개의 단계에 들어갑니다. '방글라데시의 사람들에게 정말 좋은 옷'이라는 브랜드 컨셉트를 실현하기 위해, 현지의 사람들과 함께 사업을 발전시켜 나가겠습니다.



GRAMEEN UNIQLO Ltd.
COO
야마구치 타다히로

띠어리 사업/글로벌

띠어리는 미국의 어패럴 산업을 활성화하기 위한 노력으로서 미국 패션 디자이너 협회와 뉴욕 시 경제 개발 위원회와 연계하여, 획기적이고 혁신적인 프로그램 '패션 매뉴팩처링 이니셔티브 (Fashion Manufacturing Initiative)'를 시작하였습니다. 띠어리가 설립하고 초기 자금을 제공한 이 이니셔티브는 2013년 9월에 발족하여, 12월 현재, 이미 250만 달러를 넘는 자금이 모였습니다. 2014년 봄에는 최초 조성금 100만 달러의 자금이 제공되어, 뉴욕 시내에 있는 10개 공장에서 신 기술의 탑재, 설비 갱신, 트레이닝 프로그램 작성을 할 예정입니다. 띠어리는 앞으로도 미국의 어패럴 산업을 활성화하는 노력의 리더십을 취하고, 앞으로 2년간 500만 달러의 자금을 모아 어패럴 산업을 더 좋게 바꿔나가는 힘이 되고자 합니다.



Theory LLC
Global CEO
앤드루 로젠
(Andrew Rosen)

폼프와 데 포도니에 사업/글로벌

폼프와 데 포도니에는 현대를 사는 여성들을 위한 브랜드입니다. 저희는 옷에 대한 열정과 불우한 처지의 여성들의 힘이 되고자 하는 생각에서 기부뿐만 아니라, 상품과 디자인을 통한 창조적인 CSR 활동에 대한 노력을 시작하였습니다. 2013년에는 비영리조직 Mercado Global과 협동하여 과테말라 농촌 원주민의 직물 기술을 활용한 제품을 현지 협동조합과 함께 디자인. 생산한 제품을 점포에서 판매하고, 이익을 현지에 환원하는 활동을 하고, 현지 여성들과 그 가족, 지역사회 전체가 관여하여, 얻은 이익으로 현지에 탁아소를 설립하였습니다. 고객이 기뻐하는 상품을 만들어 내고, 관여한 모두에게 윈윈이 되는 것이 중요하다고 생각합니다. 앞으로도 많은 사람이 관여할 수 있고, 여성의 일상생활에 도움이 될 수 있는 CSR 활동에 노력해 가겠습니다.



CREATIONS NELSON S.A.S.
CEO
낸시 페돏
(Nancy Pedot)

자유 사업/글로벌/일본

자유(g.u.)는 저가격의 상품을 제공하고 있는데, 저가격으로 만들어 판매하는 업체일수록 특히 생산 영역에서 신뢰받을 필요가 있습니다. 그것을 위해서는 우선 패스트 리테일링으로서 양보할 수 없는 기준을 지킬 것. 그리고 거래기업 공장과의 핵심회화한 커뮤니케이션이 중요인데, 의견을 솔직하게 발신할 수 있고 함께 개선할 수 있는 관계를 구축하겠습니다. 또한, '진 상품 리사이클 활동'은 본업과 표리일체로, 생명선이라고 할 수 있을 정도로 중요합니다. 자유(g.u.)는 패션을 추구한 브랜드이기 때문에 디자인 회전이 빨라 옷의 재이용이 필수적이기 때문입니다. CSR 활동 전반에 관해서는 우선순위를 정하여 종업원 한 사람 한 사람이 여러 가지 활동에 참가하고 체험하는 것이 필요합니다. 또한, 정보에 민감한 자유(g.u.) 고객의 지지를 받을 수 있는, 선진적인 활동을 지향해 가겠습니다.



주식회사 자유
CEO
유노키 오사무

띠어리 사업/일본

띠어리는 일하는 여성을 위한 브랜드로, 고객도 종업원도 여성이 중심입니다. 그래서 여성이 안심하고 계속해서 일할 수 있는 환경을 만드는 것이 중요합니다. 그것을 위해서는 우선 건강이 대전제. 이제까지 업계의 특성이라고는 해도 건강진단을 받는 비율이 낮았는데, 이번 분기부터 상사 평가 항목에 포함시켜 100% 검진을 의무화하였습니다. 또한, 저희 네트워크 안의 세컨드 오피니언을 들음으로써 상황이 크게 호전된 예가 몇 명 있고, 여성에게는 특유의 리스크도 있기 때문에, 구체적으로 시스템화해 가겠습니다. 앞으로도 띠어리의 옷은 아름다울 뿐만 아니라, 일하는 사람들에게 있어 없어서는 안 될 옷이 되기를 희망합니다. 그리고 상품뿐만 아니라 세계의 여성 모두에게 공헌하는 활동에 도전할 수 있도록 종업원과 함께 매일 대화를 거듭하고 있습니다.



주식회사 링크 띠어리 재팬
CEO
하타 마코토

프린세스 탐탐 사업/글로벌

프린세스 탐탐은 여성에 의한 여성을 위한 브랜드로, 그 특색을 활용한 CSR 활동이 필요하다고 생각합니다. 이제까지도 창업지이며, 거래기업 공장이 있는 마다가스카르에서 현지의 여성이 학교에 다니기 위한 지원을 실시. 2013년부터는 학생들의 예술/스포츠 면에서의 재능을 신장시키는 시설 건설을 목적으로, 취지에 공감한 아티스트 Ayo 씨와 함께 기획, 디자인한 오리지널 상품의 제작과 판매를 시작. 현지 공장에서 제조하고, 점포에서 판매한 이익과 종업원의 가부를 합쳐, 시설 건설 지원에 충당하는 노력입니다. 취지에 공감한 서플라이어, 거래기업 공장, 종업원, 그리고 고객의 협력을 얻어 실현할 수 있었습니다. 앞으로도 스스로의 기술을 활용하여 파트너와 함께 사회에 가치를 넣는 활동에 노력해 가고자 합니다.



PETIT VEHICULE S.A.S.
COO
피에르 아노 그라나드
(Pierre Arnaud Grenade)

J 브랜드 사업/글로벌/일본

J 브랜드는 미국 LA에서 설립된 프리미엄 대님을 중심으로 전개하는 브랜드로, 모든 상품을 LA에서 제조하고 있습니다. 지금 LA에서는 고용, 특히 젊은이들의 취업 기회 부족이 커다란 사회제입니다. 저희는 이 과제에 대하여 우선 '할 수 있는 것을 하자'는 생각에서 도시지역 학교에서 우수한 성적을 거둔 졸업생들이 현역 학생들의 학습을 돕는 교육 프로그램에 대한 지원과 디자인 재능이 있는 젊은이를 지원하는 프로그램 등을 실시하고 있습니다. 또한, 그 외에도 암 치료를 연구하는 기관에 대한 기부, 스포츠 올림픽스에 대한 지원 등 할 수 있는 것을 계속해서 하고 있습니다. 앞으로는 저희만이 할 수 있는 공헌 방법을 생각하여 '차이를 만들고, 환원한다'는 정신으로 교육과 의류산업에 공헌하는 CSR 활동에 노력해 가겠습니다.



J Brand Holdings, LLC
CEO
제프 루즈
(Jeff Rudes)

Corporate Governance / Compliance

기업 지배구조 / 규범준수

기업의 사회적 책임을 다하기 위하여 규범준수를 중시하고, 그것이 전체 그룹의 종업원 한 명 한 명에게 침투될 수 있도록 체제를 정비하고 있습니다.

기업 지배구조에 대한 기본 입장

패스트 리테일링(FR)은, 감사역회의 독립성과 감독기능을 강화하면서 신속하고 투명한 경영을 실현하고, 기업 지배구조의 수준을 향상시키고 있습니다.

기업 지배구조 체제 강화의 일환으로 2005년 11월에 위임형 집행임원제도(이사회로부터 일정 범위 내에서 업무집행권한을 위양)를 도입하여 경영의 의사결정기능과 업무집행기능을 분리하고, 신속한 경영을 지향하고 있습니다. 또한, 2007년 11월부터 이사의 과반수를 사외이사로 함으로써 이사회의 독립성을 높임과 동시에 감독기능을 강화하고 있습니다.

FR은 감사역회 설치회사이지만, 이사회의 기능을 보완하기 위한 각종 위원회를 설치하고 있습니다. 위원회에는 인사위원회, CSR위원회, 정보 공개위원회, IT투자위원회, 윤리규범위원회 및 기업거래윤리위원회가 있으며, 각 위원회의 목적을 다하기 위하여 신속하고 공개적인 토의 및 결정을 하고 있습니다.

● CSR 위원회

CSR 방침, CSR 보고서의 작성·공표, 환경보전, 사회공헌활동, 규범준수, 다양성(diversity) 등에 관하여 토의하고 방향성을 결정. 위원장은 CSR담당임원이 맡고, 위원으로는 사외 전문가와 사외 감사역, 집행임원 등이 참가합니다. 2013년도에는 3회 개최.

● 윤리규범위원회

FR그룹 윤리규범(CoC) 위반사실에 관한 대응과 심의, 핫라인(신고·상담 종합창구) 운용에 관한 조언 및 CoC에 관한 임원, 종업원 계발활동 등을 실시. 위원장은 총무·ES추진 부문 담당책임자가 맡고, 위원으로는 감사역, 고문변호사 등이 참가합니다. 2013년도에는 8회 개최.

● 기업거래윤리위원회

CSR담당임원이 위원장을 맡아, 종업원 의식을 고양하여 기업행동을 재검토하기 위한 위원회. 2013년도에는 12회 개최.

규범준수에 대한 기본 입장

기업의 사회적 책임을 다하는 데 있어 규범준수를 중시하고, FR그룹 전체의 종업원 한 사람 한 사람에게 침투시키는 체제를 갖추고 있습니다.

모든 종업원과 윤리규범 내용을 확인

FR그룹 윤리규범(CoC)은 그룹 각사에 도입하고 있습니다. 입사 시에는 내용을 설명하여 빠르게 이해하게 하고, 그 후에는 연 1 회, 종업원이 내용을 재확인하고, CoC 준수를 서약하는 서면에 서명하여 확실한 침투를 도모하고 있습니다. 모든 종업원으로부터 서약서를 받고 있습니다.

사내 신고 창구의 운용

FR은 일에 관한 고민이나 윤리규범 위반에 관하여 전화나 전자메일 등으로 상담할 수 있는 종합창구(핫라인)를 설치(해외 그룹사는 전자메일만 가능). 창구는 인트라넷 상에서 공개할 뿐만 아니라 종업원 휴게실에 포스터를 게시하는 등 사원들이 상담하기 편한 체제를 마련하고 있습니다.

윤리규범 위반 혐의가 있는 안건에 관해서는 핫라인 담당자가 상담자의 프라이버시를 보호하면서 실태 조사를 실시. 정기적으로 개최되는 윤리규범위원회에서는 안건별로 구체적인 해결을 위한 심의를 하고 있습니다. 또한, 핫라인 사무국에서는 신고 건수가 많은 '상사와의 커뮤니케이션 문제'에 관한 사례를 들어 세션을 펼치는 등 윤리규범에 관한 이해를 촉진하는 활동도 하고 있습니다. 앞으로도 그룹 회사 전체에 대하여 규범준수 위반 사례를 공개하는 등 재발방지에 힘쓰겠습니다.

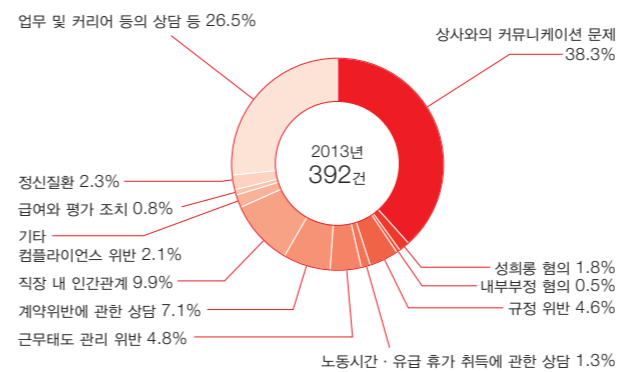
● 핫라인 상담 건수 (일본국내 그룹사)

- 2011년도 393건
- 2012년도 406건
- 2013년도 392건

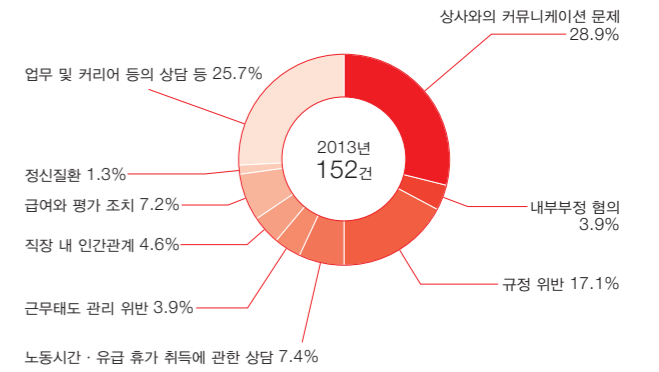
● 핫라인 상담 건수 (해외 그룹사)

- 2012년도 112건
- 2013년도 152건

■ 2013년도 핫라인 상담 건수와 그 내용(일본 국내 그룹사)



■ 2013년도 핫라인 상담 건수와 그 내용(해외 그룹사)



Company Profile

패스트 리테일링 그룹의 개요 (2013년 8월 말 현재)

패스트 리테일링은 캐주얼 웨어 브랜드 '유니클로'를 중핵으로 하여 일본시장뿐만 아니라, 세계시장에서 사업을 전개하는 어패럴 제조소매업 그룹입니다. 사업에는 일본 국내외에서 유니클로를 전개하는 일본 국내 유니클로 사업과 해외 유니클로 사업, 그 외 어패럴 브랜드를 전개하는 글로벌 브랜드 사업이 있습니다.



www.fastretailing.com

상호 : 주식회사 패스트 리테일링
FAST RETAILING CO., LTD.
설립 : 1963년 5월 1일
본사 소재지 : 717-1 Sayama, Yamaguchi-si, Yamaguchi-ken, 754-0894
도쿄본부 소재지 : Mid-Town Tower, 9-7-1, Akasaka, Minato-ku, Tokyo, 107-6231
자본금 : 102억 7,395만 엔
사업 내용 : 주식과 지분의 소유에 의한 그룹 전체 사업활동의 지배 및 관리 등
연결 종업원 수 : 23,982명
※준사원/아르바이트 인원수는 근로 시간 실적에 기반하여 1일 8시간 노동의 상근 고용자에 상당하는 인원수로 환산하여 표시
연결 매출액 : 11,430억 엔
연결 영업이익 : 1,329억 엔
결산기 : 매년 8월 말일

사업 내용

국내 유니클로 사업 (일본)



국내 유니클로 사업은 일본 전국에서 853개 점포를 전개하고, 매출액은 6,833억 엔을 넘는 국내 최대의 어패럴 소매 비즈니스입니다. 2012년 3월에는 도쿄 긴자에 글로벌 플래그십 스토어를, 9월에는 신주쿠에 '빅클로'를 개점하였습니다.



매출액 : 6,833억 엔
영업이익 : 968억 엔
점포 수 : 853 매장

※프랜차이즈점 포함

www.uniqlo.com

글로벌 브랜드 사업

글로벌 브랜드 사업에는 Theory(띠어리), HELMUT LANG(헬무트 랭), PLST(플라스테) 등의 브랜드를 거느린 미국 뉴욕 발상의 숙녀복 및 신사복 띠어리 사업, 프랑스 발상의 숙녀복 브랜드인 콤프와 데 꼬도니에 사업, 프랑스에서 탄생한 란제리 브랜드인 프린세스 탐탐 사업, 유니클로 사업에서 배양한 노하우를 계승한 저가 의류인 자유(g.u.) 사업, 그리고 미국 LA 발상의 데님 브랜드인 J Brand(J 브랜드) 사업이 있습니다.

매출액 : 2,062억 엔/ 영업이익 : 174억 엔/ 점포 수 : 1,150개 점포 ※프랜차이즈점 포함

해외 유니클로 사업



해외 유니클로 사업은 매장을 중국, 홍콩, 타이완, 한국, 싱가포르, 말레이시아, 태국, 필리핀, 인도네시아, 영국, 미국, 프랑스, 러시아에 전개하고 있습니다. 2014년 봄에는 독일과 오스트레일리아에도 매장을 낼 예정입니다.



매출액 : 2,511억 엔
영업이익 : 183억 엔
점포 수 : 446 매장



theory

COMPTOIR DES COTONNIERS

PRINCESSE tam·tam

GU

J BRAND

www.theory.com www.comptoirdescotonniers.com www.princessetamtam.com www.gu-japan.com www.jbrandjeans.com/

패스트 리테일링 그룹 CSR 활동의 발자취

3월	사회공헌실 발족, 장애인 고용 추진 (유니클로의 모든 매장에서 1매장 1명 채용 목표 설정)
2001년	4월 '세토우치 올리브 기금'에 대한 지원을 시작하고, 유니클로의 모든 매장에 모금함 설치
10월	'후리스 리사이클 활동' 개시
2002년	6월 스페셜 올림픽 일본에 대한 지원 개시
5월	거대기업 공장의 노동환경 모니터링 개시
2004년	9월 종업원 대상 행동규범 '윤리규범(CoC)' 제정, '윤리규범위원회' 설치
2005년	9월 장애인고용 우량사업소 후생노동성장관 표창
12월	패스트 리테일링 '그룹 CSR부' 발족, '제1회 CSR 위원회' 개최
6월	유니클로의 여성 활약 추진으로 '균등 추진 기업' 도쿄 노동국장 우량상 수상
2006년	9월 '후리스 리사이클'에서 대상을 전 상품으로 확대한 '전 상품 리사이클 활동' 개시
11월	첫 'CSR 보고서' 발행
2월	태국 및 네पाल의 난민 캠프 방문, 난민 지원활동 시작.
6월	장애인 고용으로 '재도전 지원 공로자 표창'을 내각부로부터 수상
2007년	6월 인도네시아 자바섬 중부 지진 지원활동으로 '큰주 호소(紺綬褒章)' 표창을 받음
10월	환경방침, 환경 가이드라인 제정
2008년	10월 전 상품 리사이클 활동이 '제5회 아시아 기업시민상' 수상
3월	전 상품 리사이클 활동으로 회수한 물품 수량이 처음으로 100만 점을 돌파
2009년	6월 공장 노동환경 모니터링에 신 기준 도입 및 운용 개시

3월	전 상품 리사이클 활동의 연중무휴화
2010년	9월 방글라데시의 사회적 과제 해결을 위하여, 옷의 기획, 생산, 판매를 통한 소셜 비즈니스 개시
10월	자유(g.u.) 점포에서 전 상품 리사이클을 활동 개시
2월	UNHCR (유엔난민기구)과 글로벌 파트너십 체결 합의
3월	11월에 동일본 대지진 발생, 지원 시작
3월	'전 상품 리사이클 활동'의 회수를 한국에서 개시
2011년	9월 전 상품 리사이클 활동의 회수 지역을 영국, 미국, 프랑스로 확대
9월	소말리아 기근에 대한 지원 발표
11월	태국 홍수 피해에 대한 지원 발표
12월	'전 상품 리사이클 활동'의 회수를 싱가포르에서 개시
2월	동일본 대지진 피해지역 지원 '유니클로 복구 응원 프로젝트' 발족
3월	'전 상품 리사이클 활동'의 회수 지역을 홍콩, 타이완, 상하이 시내로 확대
2012년	3월 케냐 난민 캠프 방문, 100만 벌의 의류 기증
10월	유니클로가 노박 조코비치 씨와 'Clothes for Smiles' 프로젝트를 발족
10월	유니세프(유엔아동기금)와 글로벌 제휴 체결
2월	요르단 자타리 난민캠프 방문, 18만 벌의 의류 기증
4월	'전 상품 리사이클 활동'의 회수를 태국에서 시작
6월	방글라데시의 아시아 여자대학에 대한 지원 발표
2013년	7월 방글라데시에서의 '소셜 비즈니스'를 확대, '그라민 유니클로' 첫 점포를 다카 시내에 2개 매장 오픈.
8월	'방글라데시 화재예방 및 건축물 안전에 관한 협정(Accord)'에 서명

패스트 리테일링의 CSR 커뮤니케이션

패스트 리테일링은 다양한 이해관계자 여러분과의 커뮤니케이션을 촉진하기 위하여, 이 CSR 보고서 외에도 다양한 종류의 정보공개를 적극적으로 실시하고 있습니다.

『FAST RETAILING CSR REPORT 2014』

패스트 리테일링의 비즈니스 활동에 따르는 사회적 책임을 명확히 하고, 알기 쉽게 전달하는 것을 목적으로 한 CSR 보고서입니다.

보고 대상 범위

원칙적으로 패스트 리테일링그룹 (주식회사 패스트 리테일링 및 국내·해외 사업회사)을 대상으로 하고 있으며, 그렇지 않은 경우에는 개별적으로 대상범위를 기재하고 있습니다.

보고 대상 기간

2012년 9월 1일부터 2013년 8월 31일
※이 보고서상의 수치는 특별한 기재가 없는 한, 회계연도의 실적을 공개하고 있습니다.
※특별히 중요한 보고사항에 관해서는 가능한 범위 안에서 최신정보를 공개하고 있습니다.
※회사정보와 최신정보에 관해서는 매뉴얼 리포트와 웹사이트도 참조하십시오.

발행

2014년 1월 (다음 발행은 2015년 1월 예정)

웹사이트

주식회사 패스트 리테일링 'CSR'
www.fastretailing.com
주식회사 유니클로 'CSR'
www.uniqlo.com
Grameen UNIQLO (그라민 유니클로)
www.grameenuniqlo.com



“옷의 힘”

CSR활동과 여러 가지 사회적 과제에 대해 ‘옷’을 통하여 할 수 있는 것을 테마로 구성된 소셜책. 매장에서의 배부(부정기) 외에 웹사이트에서도 보실 수 있습니다 (일본어·영어·한국어·번체·태국어).
www.uniqlo.com/power_of_clothes/kr/



리플렛, 매장 포스터

CSR 활동내용과 보고 등을 매장에서의 포스터 게시와 리플렛 배부로 고객에게 적극적으로 알리고 있습니다.



SNS (소셜 네트워킹 서비스)

각 사업회사의 facebook 등 SNS를 적극적으로 활용, 사내 담당자와 정장의 CSR 정보 발신을 현장에서부터 실시간으로 전하고 있습니다.

면책사항
본 보고서에는 주식회사 패스트 리테일링과 그룹 회사의 과거와 현재 사실뿐만 아니라, 발행시점의 계획과 조정사항, 경영방침 및 경영전략을 바탕으로 한 장래예측이 포함되어 있습니다. 이 장래예측은 기술한 시점에서 입수 가능한 정보에 근거한 가정 혹은 판단이며, 제반 조건의 변화에 따라 장래의 사업활동 결과가 예측과 달라질 수도 있습니다. 독자 여러분께서는 이 점, 널리 이해 바랍니다.



