



FAST RETAILING WAY (ファーストリテイリンググループ企業理念)

Statement ステートメント

服を変え、常識を変え、世界を変えていく

Mission ファーストリテイリンググループのミッション

ファーストリテイリンググループは

- 本本当に良い服、今までにない新しい価値を持つ服を創造し、世界中のあらゆる人々に、良い服を着る喜び、幸せ、満足を提供します
- 独自の企業活動を通じて人々の暮らしの充実に貢献し、社会との調和ある発展を目指します

Value 私たちの価値観

- お客様の立場に立脚
- 革新と挑戦
- 個の尊重、会社と個人の成長
- 正しさへのこだわり

Principle 私の行動規範

- お客様のために、あらゆる活動を行います
- 卓越性を追求し、最高水準を目指します
- 多様性を活かし、チームワークによって高い成果を上げます
- 何事もスピーディに実行します
- 現場・現物・現実に基づき、リアルなビジネス活動を行います
- 高い倫理観を持った地球市民として行動します

Contents

4 世界を良い方向に変えていく

12 CEOコミットメント

14 ファーストリテイリンググループのCSR

16 Challenge 1 / 生産

24 Challenge 2 / 環境

32 Challenge 3 / 人材

42 Challenge 4 / コミュニティ

52 お客様満足向上への取組み

54 コーポレート・ガバナンス / コンプライアンス

55 ファーストリテイリンググループの概要

編集方針

株式会社ファーストリテイリングが発行する本CSRレポートは、ステークホルダーの皆さまに対し、ファーストリテイリンググループの事業活動に伴う社会的責任を明確にし、企業姿勢と取組みをわかりやすくまとめたレポートです。国際社会の視点や有識者との対話を踏まえ、ステークホルダーの皆さまと検証を重ねた4つの重点テーマを「Challenge (チャレンジ)」とし、それぞれの取組みを掲載しています。

本レポートをもとに、ステークホルダーの皆さまとさらなる対話を促進し、さまざまなご期待、ご関心、ご懸念事項などに真摯にこたえていきます。

また、2015年度からは、ファーストリテイリングのウェブサイトとあわせ、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」の「中核」に準拠して報告しています。詳細は、GRIガイドライン対照表をご参照ください。

なお、ファーストリテイリングのウェブサイトでは、CSR以外にも、会社情報、IR情報(アニュアルレポート)など、本CSRレポートの掲載内容以外の情報も多数開示していますので、あわせてご覧ください。

報告対象範囲

原則としてファーストリテイリンググループ(株式会社ファーストリテイリングおよび国内・海外事業会社)を対象とし、異なる場合は個別に対象範囲を記載

報告対象期間

2014年9月から2015年8月
※本CSRレポートの数値は、特に記載のない限り、会計年度での実績を開示
※特に重要な報告事項に関しては、可能な範囲での最新情報を開示

参考にしたガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」

発行

2016年1月(次回2017年1月予定)



ファーストリテイリングのウェブサイト

- 株式会社ファーストリテイリング
www.fastretailing.com/jp/
- 株式会社ファーストリテイリング「CSR」
www.fastretailing.com/jp/csr/

人と地球、国際社会の持続的な繁栄は、あらゆる国や企業、組織にとって存続の条件であり、実現すべき共通の目標です。しかし、私たちを取り巻く環境では、紛争、難民、人権軽視、貧困、保健衛生の不足、環境破壊などの問題が起こり、社会は、その持続的成長や発展をおかされる脅威に常にさらされています。

企業は、社会のなかで生かされている存在です。ファーストリテイリンググループは、世界中で正しく事業を行い、その成長を通じて、さまざまな社会課題の解決を目指します。そしてSPA(アパレル製造小売業)企業として、サプライチェーンのすべてを持続可能にしていく責任があります。

世界を良い方向に変えていくために。私たちは「生産」「環境」「人材」「コミュニティ」の4つを重点テーマとし、CSR活動の方針を掲げ、目標を定め、重点活動を推進し、チャレンジを続けていきます。

世界を 良い方向に 変えていく



Theory



PRINCESSE tam・tam
PARIS

J BRAND



ビジネスとCSRで世界を変える

多様な人材が誇りをもって働く



服で世界の難民に希望を届ける



世界を良い方向に変えていく 果敢なチャレンジを続けます



株式会社ファーストリテイリング
代表取締役会長兼社長

柳井 正

共存共栄以外に道はない

グローバル化、デジタル化が進み、国境の意味は薄れ、産業の垣根が消滅しつつあります。世界はすべてつながっています。地球上で起きるすべての問題が瞬時に自分たちの生活や事業に影響してくる。過去30年で起きた変化が3年で起きる。そういう時代に私たちは生きています。どんなに主義主張が違って、すべての国や人々が個性を発揮し、共存共栄する以外に道はありません。

地球環境や貧困、難民問題など、世界には解決すべき課題が山積しています。今、私たちが最も優先すべきことは、世界そのものが持続可能であることです。漫然と過去を繰り返すことは許されません。現実を徹底的に認識し、未来を見据え、希望をもって行動することが必要です。私たちファーストリテイリング (FR) グループは「世界を良い方向に変えていく」という決意と覚悟をもち、事業そのものとおして、社会の課題解決に取り組んでいきます。

あなたは、どんな良いことをしていますか？

これまでの事業経験を通じて私は身にしみてわかったことがあります。それはグローバルで事業を展開するには、以下の3つの問いに答えないといけないということです。

- あなたは何者ですか？どこが他の人と違うのですか？
- あなたはこの国に、どんな良いことをしてくれますか？
- あなたは世界中で、どんな良いことをしていますか？

他の人と同じことをやるのなら、わざわざ他所から来てもらう必要はありません。次に、その会社が来ると、その国や地域にどんな良いことがあるのか。単にお金儲けがしたいだけでは尊敬は得られません。そして最後に聞かれるのは「あなたは普段から良いことをしていますか？」。日頃やってもいないことを「これからやります」などと言っても信用してくれません。

「使命感をもって仕事をする」。これが今の時代、最も大

切なことではないでしょうか。自分たちは将来どこに行こうとしているのか。どういう方針でビジネスをするのか。明確なビジョンやミッションがあるかないかで、結果は100倍も1000倍も違ってくと私は思います。

こうした価値観のもと、私たちは事業活動と同様にCSR活動の分野でも重点テーマを導き出し、明確な方針と目標を立て、次のような課題に取り組んでいきます。

持続可能な世界を

持続可能な世界を実現するため、私たちは側面からの支援にとどまらず、課題解決のために事業そのものに取り組み、社会とともに成長することを目指します。

たとえば世界各地で雇用を生み、人を育て、収入を増やし、新たな市場を生み出す。それによって初めて持続可能な社会が実現できます。CSR活動と事業活動は一体不可分であり、CSR活動自体が企業生存の条件であると私は考えています。

悪化の一途をたどる難民問題は世界で最も深刻な問題の一つです。従来から積極的に進めている「全商品リサイクル活動」を一段と強化し、2015年10月からは「1000万着のHELP」プロジェクトに着手しました。国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) と協働し、1000万着の服を世界中の難民・避難民に届ける計画です。

経営の基本は人権の尊重

今世界では、あらゆる差別の撤廃はもとより、児童労働や強制労働の排除、障がい者雇用、社会的弱者支援、女性の積極的活用、ダイバーシティ促進、人的資源のグローバル活用などが重要な課題として改めて重視されています。「人」の重視はFRの経営の基本です。私たちは改めて人権の尊重を最優先に、コンプライアンスを重視し、全従業員に対する企業理念の浸透に努めます。

加えて、生産現場における適正な労働環境の維持も重要な課題です。2015年3月からは従来の縫製工場に加え、素材工場に対しても労働環境や環境負荷に関するモニタリングを開始。抜き打ち検査も継続実施しています。2015年7月には、工場労働者の権利保護に取り組む国際NPO、公正労働協会 (FLA: Fair Labor Association) に加盟し、労働者の人権保護に努めています。今後も幅広いステークホルダーの声に耳を傾け、時代や社会の変化を先取りし、働く人々のより良い労働環境と生活の実現に貢献していきます。

環境負荷の低減

環境問題への企業の取組みに対する社会の視線は年々厳しさを増しています。私たちはサプライチェーン全体が環境に与える影響を正確に把握し、各プロセスで負荷の最小化を目指します。2014年9月には、世界的な業界団体、サステナブル・アパレル連合 (SAC: Sustainable Apparel Coalition) に加盟し、NGOやパートナー企業などとも協力し、環境負荷の低減に取り組みます。

コンプライアンス、企業倫理の重視

私たちは、コンプライアンスや企業倫理を常に重視し、あらゆる活動を正直かつ誠実にを行います。チェック&バランスの行き届いた経営体制を構築し、説明責任を果たし、公正で健全なコーポレート・ガバナンスを確立します。常にオープンな姿勢で社会の声に謙虚に耳を傾け、改めるべき部分は迷わずに改める姿勢を堅持します。

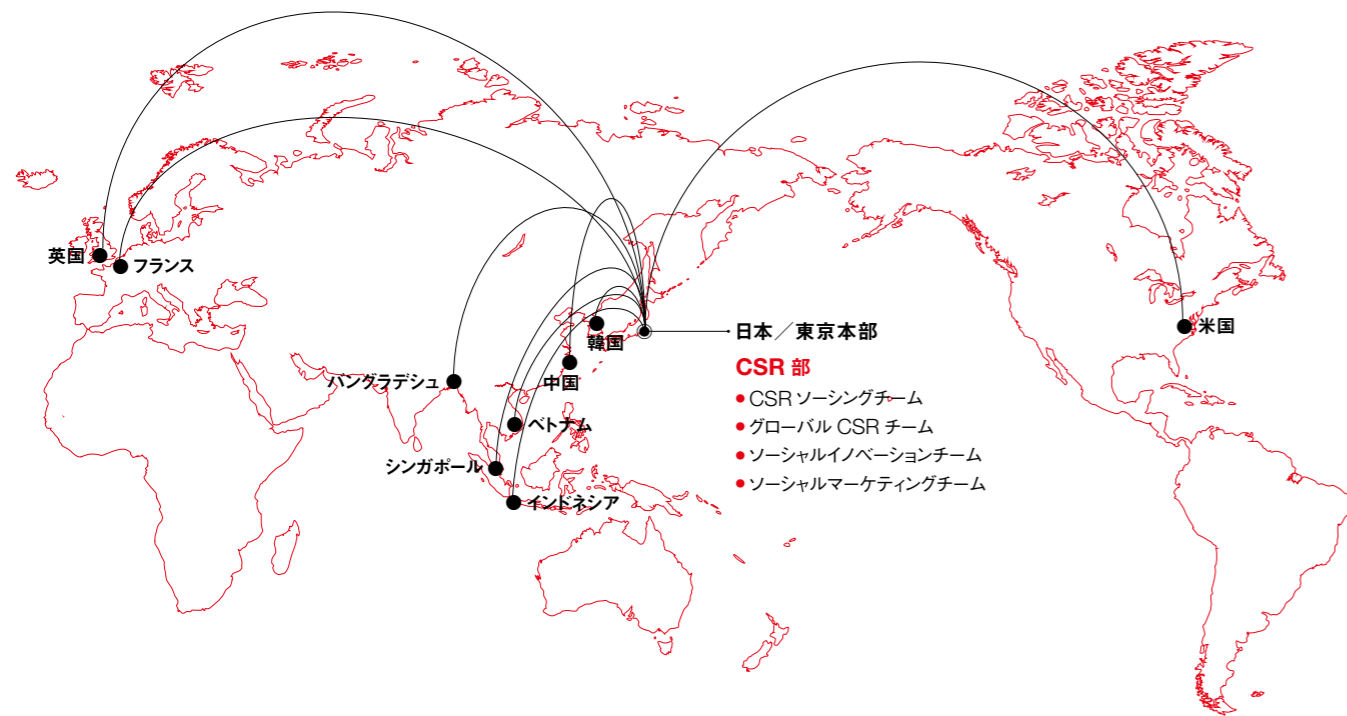
「服」のもつ価値を通じて、人々の生活をより豊かにし、社会をより良い方向に変えていく。FR独自の個性あるCSRの実現を目指し、果敢なチャレンジを続けます。

ファーストリテイリンググループのCSR

ファーストリテイリンググループ CSR ステートメント

「世界を良い方向に変えていく」

▶ CSR推進拠点



CSR推進体制

ファーストリテイリング（FR）グループは、経営と一体化したCSRを、適切な判断のもとに推進していくために、すべての上席執行役員が出席するCSR委員会を設置。他にも重要事項決定機関として、コードオブコンダクト委員会、企業取引倫理委員会といった役員や社外の有識者などが出席する委員会があります。東京本部にある各委員会の事務局と各国の該当部門が連携しながら、FRグループ全体にわたる幅広いテーマで活動を推進しています。

また東京本部のCSR部を中心に、海外の主要拠点にCSR担当者を置き、FRグループ・グローバル推進体制を構築。半期に一回、全世界のCSR担当者が東京本部に集まってグローバルCSRカンファレンスを開催し、各国・各地域の課題や活動を討議しています。

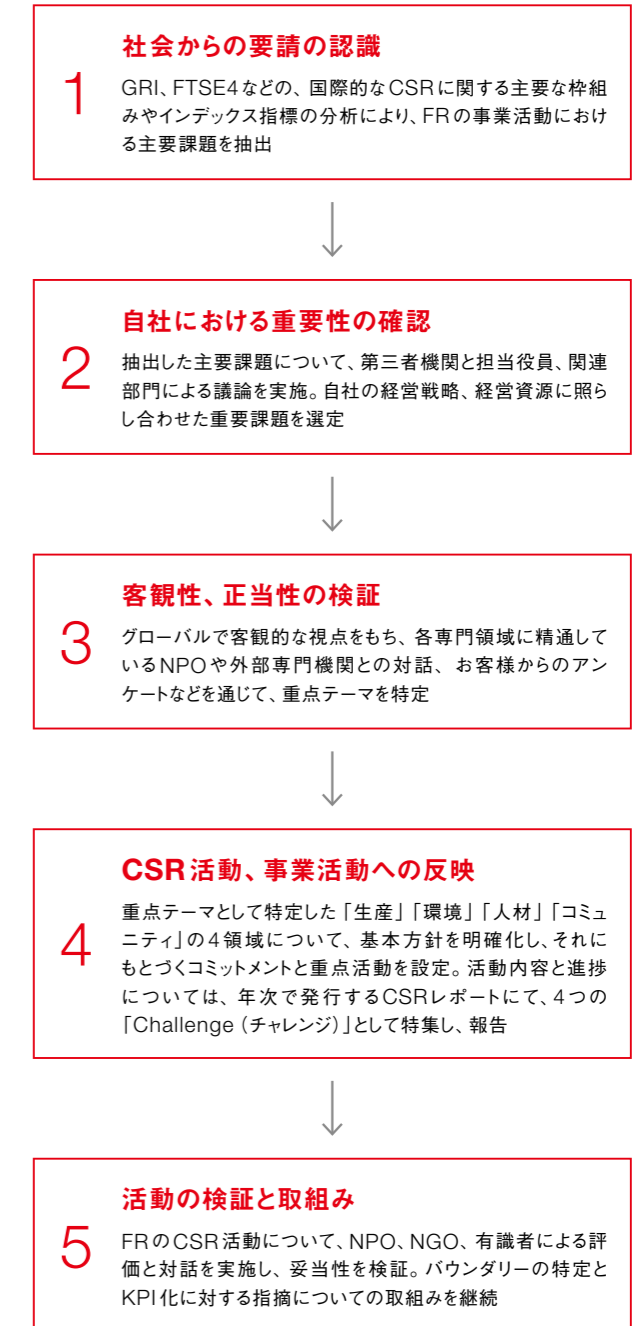
重点テーマを中心に、CSR活動を推進

FRグループは、国際社会の持続的な発展と自社のさらなる成長を目指して、ステークホルダーからの期待を反映した重要テーマを明確にし、CSR活動を推進しています。

CSR活動の重要テーマ特定プロセスについては、右図のとおりです。

FRグループは、2015年度より4つの重点テーマについて、基本方針にもとづくコミットメントと重点活動を設定。数値目標の設定が可能なテーマについては、具体的な目標を設け、マイルストーンとして着実に推進していきます。

▶ 重点テーマ特定プロセス



※ファーストリテイリングのウェブサイトは、関連情報のリンク開示も含め、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」の「中核」に準拠（GRIガイドライン（G4）対照表参照）
 ※特定標準開示項目で開示する、自社にとって重要だと選定した項目（重点テーマ）は、上記のプロセスで選定。開示する各側面のマネジメント手法については、該当する重点テーマ「Challenge（チャレンジ）」の特集ページに記載

生産

基本方針

ファーストリテイリンググループは、服の生産活動にかかわるすべての人々を尊重し、常に誠実さを保ちます。

そして取引先工場との強固なパートナーシップをとって、取引先工場において従業員の健康と安全や、人権と法律で保証された権利が守られ、従業員が長く働ける労働環境づくりを目指しています。

そのうえで、商品の品質の向上と安定的な供給、競争力のある商品を目指し、世界中のあらゆる人々に、良い服を着る喜び、幸せ、満足を提供していきます。

Challenge

1



Challenge 1 生産

コミットメント

- 生産方針に掲げる「三つの品質^{※1}」を重視し、「世界最高水準の服づくり」を実現する
- サプライチェーンにおける労働環境面での課題の特定・解決により、社会の要請にこたえる
- 取引先工場と連携し、生産現場の労働環境面における業界のベストプラクティスを実践する
- ステークホルダーと適切なコミュニケーションを行い、情報発信をする

重点活動

- 労働環境モニタリングの仕組みの強化
- 労働環境モニタリングを二次取引先の素材工場にも導入
- CSR視点に立脚した生産活動
- 業界団体や他ブランドとの連携推進

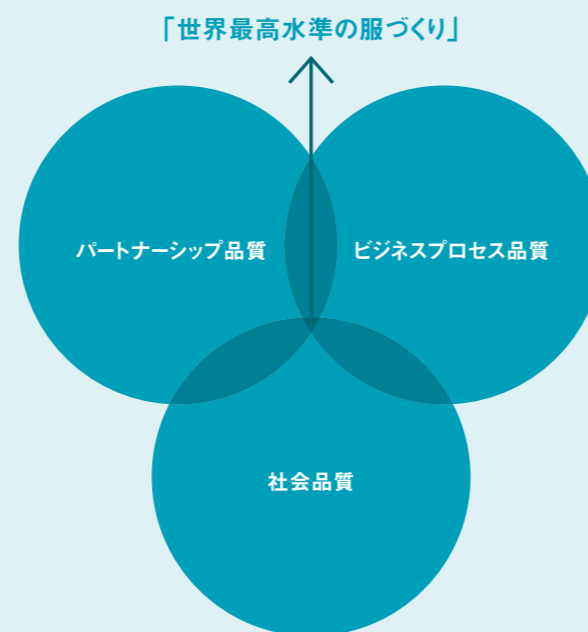
「世界最高水準の服づくり」を取引先と実現

ファーストリテイリング (FR) グループは、取引先との強固なパートナーシップにもとづき、「世界最高水準の服づくり」を実現します。そのために、生産活動の基本として、以下の「三つの品質」を重視しています。

1つ目は、生産現場において適正な労働環境が担保され、地球環境や動物愛護などに配慮されたプロセスで生産する「社会品質」。2つ目が、世界最高水準の取引先工場と長期的な視野で互いの成長を目指して取り組む「パートナーシップ品質」。3つ目が、高い精度と効率で仕事を「ビジネスプロセス品質」です。

長期的な視野に立ち、同じ理想、同じ理念を共有するパートナーと「三つの品質」の実現によって、世界を良い方向に変えていくチャレンジを続けていきます。

▶ 生産方針における「三つの品質」(※1)



重点活動

ステークホルダーとともに「社会品質」を担保する

労働環境モニタリングの仕組みの強化

世界各地に広がる生産拠点で、取引先工場に対して労働環境モニタリングを実施しています(20ページ参照)。2015年度は、既存の労働環境モニタリングのプログラムの見直しに、外部専門機関とともに着手。また一次取引先の縫製工場に対し、監査手法をすべて抜き打ちに変更するなど、労働環境モニタリングの仕組みの強化に努めています。

この他、取引先工場の生産計画を確認する毎月の会議にCSR部も参加し、取引先工場が適正な労働環境を維持できるよう、発注量のモニタリングにも取り組んでいます。

労働環境モニタリングを素材工場にも導入

2004年より、一次取引先である縫製工場に対して実施してきた労働環境モニタリングを、2015年9月現在、ユニクロの全生産量の70%を占める素材工場に対しても導入。素材工場では、労働環境および環境負荷に関するモニタリングを実施しています。

CSR視点に立脚した生産活動

FRグループの生産体制は、「三つの品質」を共有する取引先に絞り、ともに一体となって生産活動を進めていくところに特徴があります。上海やホーチミン、ダッカ、ジャカルタ、イスタンブールに生産事務所を設置し、約400名の品質・生産進捗管理を担う従業員が勤務しています。

FRのCSR部内には、取引先工場との取組みを専門に行うCSRソーシングチームを設置。東京本部と各生産事務所の専任チームが生産部と日々連携を取りながら、取引先工場における労働環境面、工場環境対応などのモニタリングや改善指導を行っています。

取引先工場とともに社会的責任を果たしていくためには、取引先工場と密なコミュニケーションを取りながら生産活動を行っている生産部とCSR部が一体となって、日常

業務として主体的に適正な労働環境の実現に取り組む必要があります。

具体的な活動として、CSR部が生産部に対して、定期的にCSRに関する研修を実施。自社のCSR活動からアパレル業界全体の課題、生産業務におけるCSRの取り組みなどを学び、日常の生産業務に活かしています。またCSR部と生産部は、必要に応じて取引先工場とともに訪問し、現場で発見した問題に対して、その場で改善指導を実施。ともに解決に取り組む体制を整えることで「社会品質」の実現を目指しています。

業界団体や他ブランドとの連携強化

FRは、業界団体や他ブランドとの連携を強化することで、一企業では対応しきれない、アパレル業界全体の課題解決に貢献することを目指しています。

2013年8月には「 Bangladeshにおける火災予防および建設物の安全に関わる協定 (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh、通称:アコード、23ページ参照)」に加盟、2014年9月には、アパレル業界が環境や社会に与える負荷の削減に取り組む業界団体、サステイナブル・アパレル連合 (SAC)にも加盟しました。2015年7月には、工場労働者の権利保護に取り組む国際NPO、公正労働協会 (FLA)にも加盟しています。

生産活動に関する情報を開示

FRグループが取引先工場と進める生産活動に関する情報は、本CSRレポートやFRのウェブサイトですべて開示しています。

2015年度、NGOが公表した報告書において、FRグループの取引先工場における労働環境の問題点が指摘されました。ただちに実施した調査の結果や取引先工場とともに策定した改善計画、進捗などは、FRのウェブサイトに掲載しています。

適正な労働環境の維持に最優先で取り組む

労働環境モニタリングとコードオブコンダクト

ファーストリテイリング (FR) グループの労働環境モニタリングは、取引先工場とともに安心して安全な生産現場の労働環境を維持し、従業員の人権の尊重と満足度向上、工場経営の生産性と品質の向上といった、双方向に価値を生み出すための重要な取り組みです。

2004年にFRが制定した「生産パートナー向けのコードオブコンダクト (CoC)」を基準として、生産現場の労働環境を外部の専門機関が監査し、FRが取引先工場に対して評価をフィードバック。改善が必要な工場については、CSR部が直接訪問し、現場で取引先工場とともに、問題の根本的原因の特定と、改善活動に取り組んでいます。取引先工場には、このCoCに合意し、遵守を誓約することを義務づけています。

また、新規に取引を開始する工場には「事前モニタリング」を実施。取引先工場が早期に改善活動に着手するこ

とで、取引開始後のモニタリングにおいて、指摘が減り、評価の向上につながっています。

検出された事項の改善事例

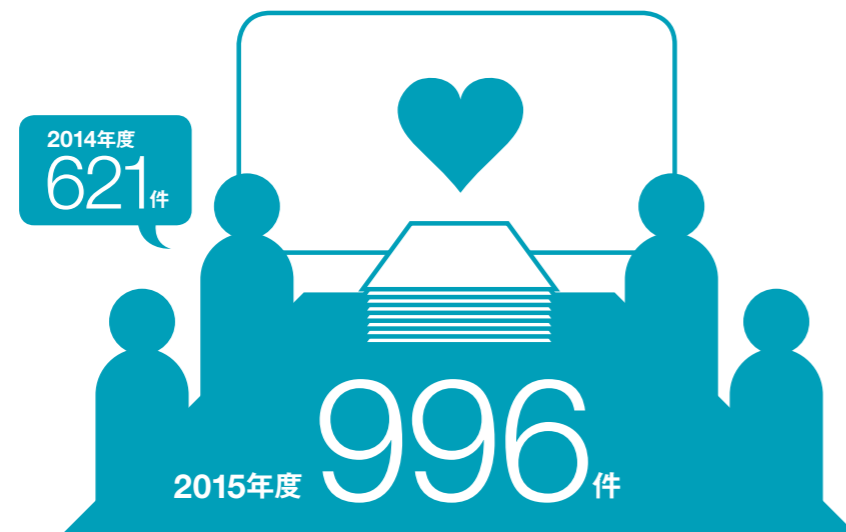
● 健康や安全に関する対策不備 (ベトナム)

2015年7月の定例監査にて、生産現場における非常口の設置不備など、健康や安全に関する5つの重大な不備が発覚。FRからの指導によりすべて改善を確認した。

● 残業代の支払い遅延 (バングラデシュ)

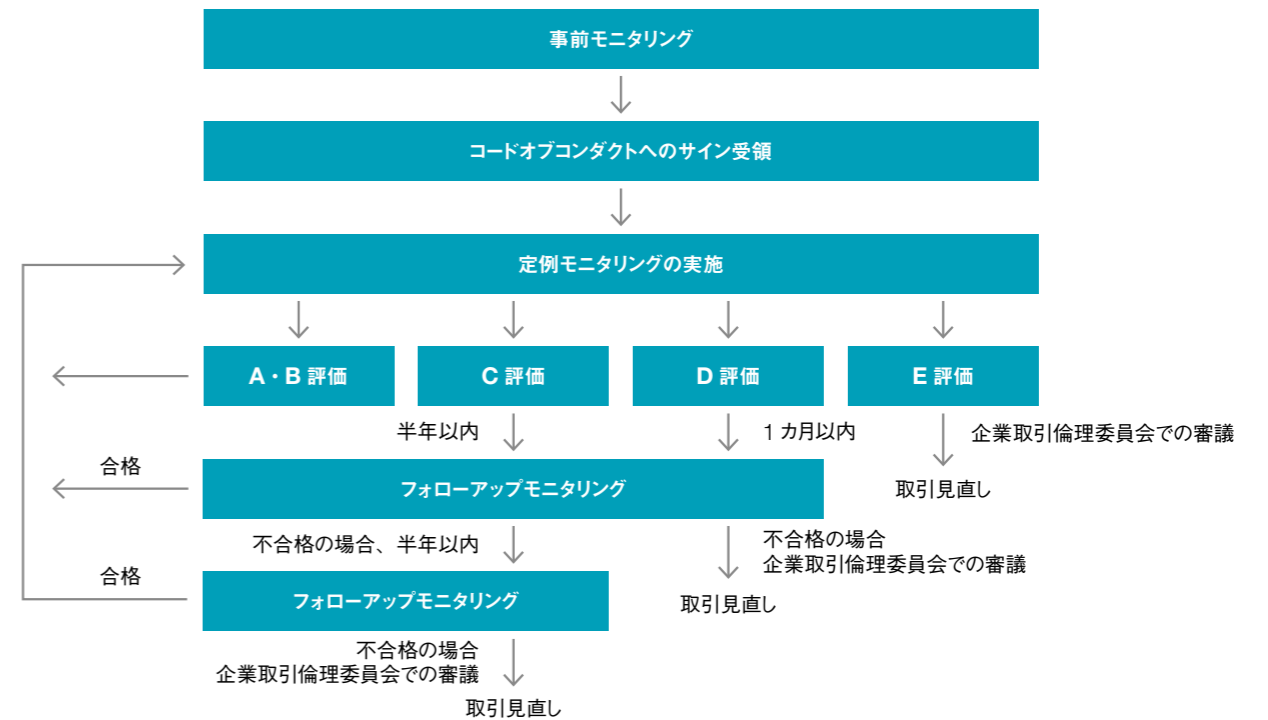
2015年2月の定例監査で、残業代の支払い時期の遅延が発覚。取引先工場での支払い方針では、基本給与の数日後に残業代を支払うことになっていたところ、FRからの要請と改善活動により、工場の支払い方針を変更することで合意。その後のフォローアップ監査にて、FRが改善を確認した。

▶ 労働環境モニタリング実施のべ件数



「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」の詳細は、CSRウェブサイト/コードオブコンダクトの制定 (www.fastretailing.com/jp/csr/business/supplier.html) 参照

▶ 労働環境モニタリングの仕組み



● 事前モニタリング

取引開始前に実施するモニタリング。その工場に対する取引が可能かどうかを事前に判断します。その手順や評価基準は、定例モニタリングに含まれる項目と基本的には同じですが、児童労働など特に重要な項目について、重点的に実施します。

● 定例モニタリング

外部専門機関の監査員が、一次取引先の縫製工場を抜き打ちで訪問して行います。オープニングミーティングに始まり、工場や寮、食堂などの現場確認、従業員へのインタビュー、書類のチェックなどと続きます。最後にクローズングミーティングを開き、工場の責任者とモニタリングで検出された事項について、確認や改善のためのフィードバックを行います。

● モニタリングの評価

モニタリングの結果は、FRの基準 (A～E) により評価され、特に深刻かつ悪質なケースはE評価として即座に取引を見直す決定をします。CおよびD評価は、改善指導を行い、結果を確認するためのフォローアップモニタリングを実施し、改善が見られない場合は企業取引倫理委員会での審議を経て取引を見直すなど、厳正な姿勢でのぞんでいます。また深刻な事象が発覚した場合は、当該工場にCSR部が直接赴き、事実関係を確認し、工場の経営・雇用状況を踏まえて、取引内容の見直しをします。その後、工場とともに再発防止に取り組み、改善できれば、通常の取引に戻すなどの見直しも行います。

▶ 労働環境モニタリング結果 (2015年8月末時点)

評価	内容	定例モニタリング実施工場数 (内、ユニクロ)		
		2013年度	2014年度	2015年度
A	指摘事項なし	11 (10)	1 (1)	5 (1)
B	軽微な指摘事項が1つ以上	134 (95)	175 (115)	202 (115)
C	重大な指摘事項が1つ以上	97 (45)	72 (32)	171 (73)
D	極めて重大な指摘事項が1つ以上	48 (19)	77 (17)	75 (28)
E	即取引見直し対象に値する極めて悪質かつ深刻な事項	4 (1)	7 (3)	19 (10)
合計		294 (170)	332 (168)	472 (227)

- 2015年度は472工場を対象に実施
- C評価の指摘では、労働安全衛生の指摘が最も多いため、取引先工場内のマネジメントシステムを強化する取り組みを推進していく
- 事前モニタリングおよびフォローアップモニタリングの強化により、D評価は前年度以下となっている一方で、「非常口がFRの基準に沿っていない」「避難経路に物を置いている」といった安全面に関する指摘が多いため、FRの基準の徹底に注力していく
- 2014年度と比較し、E評価が増加。所定のモニタリング回数で改善が見られなかったためE評価となり、取引を見直すケースが特に増加している
- 2015年度にE評価となった工場では取引見直しを実施。改善が見られなかった工場については取引を終了している

取引先工場における自主マネジメント力の向上を目指す

CSR 専任担当者の設置と育成を推進

取引先工場が、ファーストリテイリング（FR）の労働環境モニタリングや改善活動を必要とせず、自ら工場と従業員双方にとって価値ある労働環境を維持できることが理想です。そこでFRでは、取引先工場にCSR専任担当者の設置を求め、工場内部の監査の仕組みと体制の構築を推進するなど、取引先工場の自主マネジメント力の向上に取り組んでいます。

また定期的に、FRのCSR部が各生産事務所に取引先工場のCSR担当者を集めて研修を実施。労働環境改善の意義、労働者の権利や健康安全管理などを学び、各工場のグッドプラクティスを共有しながら、自身の工場で実践すべき取組みを考える研修を定期的に行っています。

取引先工場におけるホットライン

FRは、取引先工場内の労働環境改善には、工場従業員の不利益にならない方法で、意見や要望を吸い上げ、公正に判断、対応する仕組みが不可欠と考えています。労働環境モニタリングで各取引先工場のホットライン（苦情処理制度）の有無はもちろん、その仕組みや使用頻度など、実効性の把握に着手しています。

Bangladeshでの取組み

火災予防と建設物の安全性を確保

FRは、Bangladeshの縫製工場で相次いだ火災やビル崩壊事故を受け、工場従業員の安全を守るために、2012年、Bangladeshの取引先工場に対する自主検査（防火検査・建設物の安全性検査）を実施。2013年8月には「Bangladeshにおける火災予防および建設物の安全に関わる協定（通称：アコード）」に署名しました。

自主検査にて検出された550件の指摘事項は、別途アコードで改善のスケジュールを策定した指摘を除き、2015年10月時点で改善を完了しました。

さらに、アコードの定める検査をFRの全取引先工場に対して実施。すべての対象工場が改善に向けたアクションプランを策定しました。アコードによる検査で指摘事項が検出された工場のうち、40%で改善が完了。2018年の期限に向け、全工場の改善完了を目指します。

工場の女性従業員を支援するプロジェクト

FRグループの重要な生産拠点でもあるBangladeshの社会課題の一つに、縫製産業従事者の大部分を占める女性の基礎教育機会不足があります。

そこでユニクロ事業では、女性民族衣装をモチーフにしたコレクションを現地で生産し、全世界の主要店舗で販売。収益の一部を活用し、取引先工場の女性従業員を支援する「FACTORY WORKER EMPOWERMENT PROJECT」を実施しています。このプロジェクトは、国際NPOのBSRが提供するプログラム「HERproject」により、基本的な栄養学や衛生・健康管理、家計管理などのライフスキル習得を促進するもので、まずは取引先縫製工場働く女性従業員20,000名を対象にスタート。2016年4月までにすべての対象工場での研修を開始し、2017年3月までに全研修プログラムの完了を予定しています。

Bangladeshでの取組みの詳細は、CSRウェブサイト/Bangladeshの安全性確保の取組み (www.fastretailing.com/jp/csr/business/bangladesh.html) 参照



ファーストリテイリング CSRウェブサイト
www.fastretailing.com/jp/csr/

「お取引先とともに」

- 基本方針
- 目指す服づくり
- サプライチェーンにおけるCSR推進
- 労働環境モニタリング
- CSR視点に立脚した生産活動
- Bangladeshの安全性確保の取組み
- 工場の女性従業員を支援するプロジェクト
- 公正で平等な取引の推進

環境

基本方針

ファーストリテイリングは「環境配慮型経営」を目指し、環境に関する法令を遵守し、国際社会が抱える課題や地球環境にも留意した行動を心がけます。企業として環境負荷を最小限に抑えるためにまずできることは、経営の効率化と考え、むだな業務を行っていないか、最低限の資源で最大の付加価値を提供するためにはどうしたら良いかを常に考えて行動しています。

- 商品の企画・生産・物流・販売および廃棄のプロセスにおいて、環境負荷低減を重視した活動を積極的に実施していきます
- 事業活動のなかでも、経営の要である店舗において環境負荷低減目標を策定し、目標達成に向けた取組みを行います
- 特に環境負荷が高いとされる製品の生産プロセスを重点的に、取引先工場とともに低減に取り組めます
- 最重要ステークホルダーであるお客様とともに、環境について考え、良い影響をもたらす活動や対話を積極的に促進していきます

Challenge

2



Challenge 2 環境

コミットメント

- サプライチェーン全体で環境影響を把握し、各プロセスで負荷の最小化を目指す
- 業界団体やNGOと協働し、一企業の枠を超えてリーダーシップを発揮する
- 店舗、商品、サービスを通じて、お客様との環境に関する対話や取組みを実践する

重点活動

- 自社がおよぼす環境影響の把握と可視化
- 各事業プロセスにおける環境負荷低減の取組み推進
- 危険化学物質排出ゼロへの取組み
- 環境モニタリングの強化
- CSR視点に立脚した生産活動

「環境配慮型経営」の実現を目指す

ファーストリテイリング (FR) グループは、事業活動を通じて環境に与えるさまざまな負荷を低減し、国際社会が抱える地球環境課題に積極的に対応していくために、環境基本方針を策定。明確な目標を立て、活動を推進しています。まず、直接管理責任のある日本国内のユニクロ店舗においては、2020年度末までに10%のCO₂排出量削減(延床面積原単位)を目指し、店舗設計や資材の調達から見直しています。

FRグループのサプライチェーンで、環境負荷が高いのは生産工程です。取引先工場に対して、環境影響をはかるモニタリングを実施しています。2014年9月にはサステイナブル・アパレル連合 (SAC) に加盟し、業界全体で環境保全の取組みが効果的かつ効率的に行われるべく、モニタリングプログラムの見直しと改善にも着手しています。さらに2020年1月までに、商品のライフサイクル全般において危険化学物質排出をゼロとするプロジェクトを推進しています。

SPA^{*1}企業として、すべての事業プロセスに深く関与し、取引先工場をはじめとするステークホルダーとともに、環境負荷を低減していきます。

*1 SPA: Specialty store retailer of Private label Apparelの略語で、アパレル製造小売業の意。素材調達・企画・開発・製造・物流・在庫管理など、製造から販売まですべての過程を一貫して行う業態のこと

危険化学物質排出撲滅への取組み

「危険化学物質排出ゼロプロジェクト」

ステークホルダーと協働し、取組みを推進

FRは、SPAを展開する企業として危険化学物質排出削減の重要性を認識し、2011年よりその排出をゼロとする取組みを開始。2013年には、商品のライフサイクル全般において、危険化学物質排出を2020年1月までにゼロとすることを宣言し、「危険化学物質排出ゼロプロジェクト」を推進しています。

取引先や化学薬品業界、NGO、同業他社など、あらゆるステークホルダーと協働し、実現に向けて取り組んでいます。

具体的には、取引先にFRの基準遵守を求め、取引先工場では製品および排水の検査を実施しています。また、危険化学物質が検出された場合は、取引先工場や化学メーカーへのヒヤリングと現場訪問によって原因を特定し、代替物質の採用を指示するなど、速やかに対応しています。

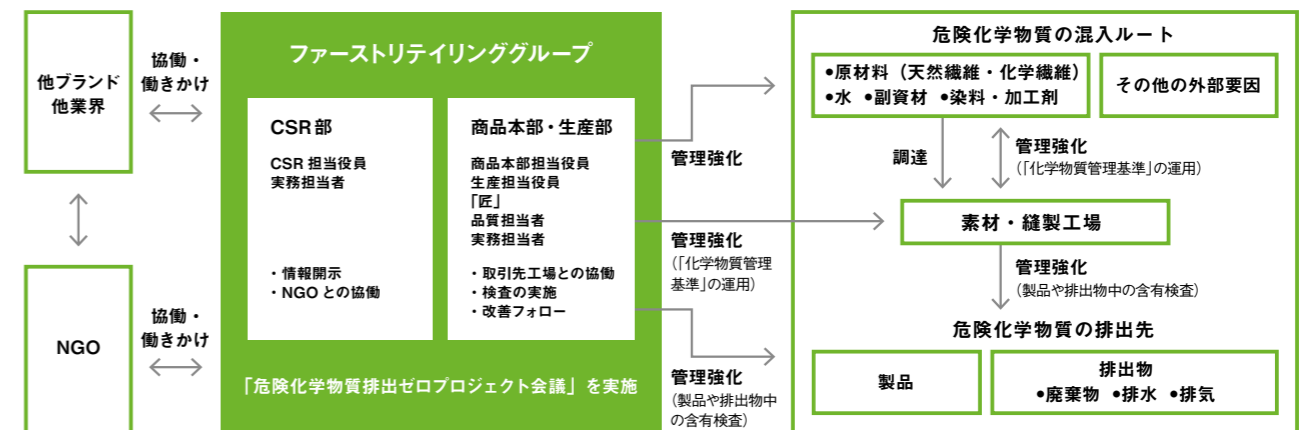
経営層が参加する定例のプロジェクト会議

FRは「危険化学物質排出ゼロプロジェクト」の着実な推進に向けて、プロジェクト会議を実施しています。CSR部、商品本部、生産部の各役員と担当者、染色・素材生産の専門家である「匠」チーム、品質チームの責任者も出席。東京本部と各国の生産事務所でテレビ会議を行っています。

会議は、プロジェクトの3つの柱への対応が中心です。1. 検査の結果、危険化学物質が検出された場合には、原因の追究と改善施策を協議。2. 排水の検査情報をもとに状況と対応報告を実施。3. 協働するNGOと定期的なミーティングを実施。この他、各国の法律の変化などに対応した基準の変更などの協議をしています。

またFRのウェブサイトにて、規制物質リストや制限物質リストの他、プロジェクトの取組み進捗など、最新情報を公開しています。

▶ 危険化学物質排出ゼロに向けた取組み



「危険化学物質排出ゼロプロジェクト」の詳細・進捗は、CSRウェブサイト/危険化学物質の排出撲滅に向けた取組み (www.fastretailing.com/jp/csr/environment/zero.html) 参照

すべての事業プロセスで環境負荷を低減する

各事業プロセスに応じた取組みの推進

ファーストリテイリング (FR) グループは、サプライチェーン全体での環境影響を把握し、負荷の量と質による優先順位を決め、ステークホルダーとともに、各事業プロセスにおいて環境負荷低減に取り組んでいます。

環境に与えるインパクトが大きい素材生産工程においては、素材工場に対して、環境モニタリングを実施し、改善に向けたフォローアップ活動を行っています。

今後は各事業プロセスの状況にもとづき、最適な活動を策定し、推進。環境負荷の低減に取り組めます。

▶ 2020年度末までの国内ユニクロ店舗におけるCO₂排出量削減目標 (2013年度比、延床面積原単位)



▶ 事業活動に伴う環境負荷

	企画	生産	物流	販売	使用 / 廃棄	
In エネルギーや原材料の投入	エネルギー燃料など	縫製工場・素材工場 エネルギー使用量(熱量) 17,116,915 GJ 電力 508,492,602 kWh LPG 1,252,172 kg LNG 7,409,376 kg 天然ガス 29,599,589 m ³ 重油 139,789,380 ℓ 軽油 1,440,937 ℓ ガソリン 462,668 ℓ 石炭(石炭ガス含む) 201,470,102 kg 蒸気 671,362 t 水使用量 24,785,654 t	物流 エネルギー使用量(熱量) 307,356 GJ	店舗 電力使用量 217,278,085 kWh 都市ガス使用量 1,455,441 m ³ LPガス使用量 1,286,365 m ³		
	資材など	本部オフィス 電力使用量 4,779,562 kWh ガス使用量 4,822.2 m ³ 水道使用量 13,876 t コピー用紙使用量 12,098,500 枚		本部オフィス CO ₂ 排出量(電力、ガス) 2,660 t-CO ₂	店舗 容器包装 5,573 t	
Out CO ₂ や廃棄物の排出	CO ₂ 排出	縫製工場・素材工場 CO ₂ 排出量 1,705,655 t-CO ₂	物流 CO ₂ 排出量 20,991 t-CO ₂	店舗 CO ₂ 排出量(電力) 119,502 t-CO ₂ CO ₂ 排出量(ガス) 11,735 t-CO ₂		
	廃棄物・リサイクル	本部オフィス 可燃物排出量(紙くず等) 218.8 t	不燃物等排出量(廃プラスチック等) 3.6 t	店舗 一般廃棄物排出量 51,440 t	お客様 「全商品リサイクル活動」で ご提供いただいた商品 1,457 t	

※工場データはユニクロの製品を生産している工場の数値 ※物流データは2014年4月～2015年3月までの数値を記載 ※物流、店舗のデータは国内ユニクロ事業の国内における数値
 ※本部オフィスのデータは、国内(山口本社と東京本部)の数値 ※容器包装のデータは、国内ユニクロおよびジーユーにおけるショッピングバッグ(紙・ホリ)使用量
 ※「全商品リサイクル活動」回収商品のデータは、2015年8月末までに回収物選別所に届いた商品が対象

▶ SPAプロセスにおける環境負荷低減への取組み



アパレル業界の持続可能性に貢献する

素材工場の環境モニタリング

ファーストリテイリング (FR) では、サプライチェーンのなかでも、素材の生産工程 (紡績、織布、編立、染色、加工など) において、使用する水や化学物質、廃棄物の多さなどから、環境に与えるインパクトが大きいと認識。2010年から、二次取引先である素材工場に対して環境モニタリングを行っています。

環境モニタリングは「素材工場向け環境基準」にもとづき、実施しています。この基準は、1. 環境管理体制、2. 化学物質の管理、3. 廃棄物の管理・処理、4. アスベスト・PCB への対応、5. 排出物 (排水など) の処理・測定、という5つの大項目で構成されており、各項目の下に5～10の詳細基準が設けられています。

環境モニタリング実施時には、外部専門機関がこの基準をもとに現場を詳細に確認。その結果をFRと工場が共有し、工場は合意した期間内での改善に取り組みます。指摘の数や内容によっては、CSR部や生産部が訪問して改善指導を行い、フォローアップモニタリングなどで、改善を確認します。

▶ 環境モニタリング実施の件数



「素材工場向け環境基準」の詳細は、CSRウェブサイト／環境モニタリング (www.fastretailing.com/jp/csr/environment/monitoring2.html) 参照

環境・労働環境の両側面を強化

「素材工場向け環境基準」の6つ目の基準に、「6. 従業員の健康・安全」がありましたが、この取組みを強化するため、2015年3月から、一次取引先である縫製工場の労働環境モニタリングを、二次取引先である素材工場に導入。従来の環境モニタリングの内容は、労働環境モニタリングに統合する形で実施しています。

また、アパレル業界が環境や社会に与える負荷の削減に取り組む、サステイナブル・アパレル連合 (SAC) にも加盟。SACの枠組みや、業界共通の指標の導入などを積極的に検討していきます。

環境モニタリングの結果

2015年度は、118件の環境モニタリングを実施しました。遵守率の低い廃棄物の管理・処理や化学物質の管理では、容器添付ラベルの記載情報の不足、容器の設置が不適切、管理担当者名が現場に明示されていないなどの指摘が多く、これらは正しい知識と意識の徹底により速やかな改善が可能です。CSR部や生産部の工場訪問や、研修などによる取引先工場との連携強化により、工場 の全従業員が情報を共有し、ルールを守る重要性を理解、現場で実践できる仕組みづくりと運用を推進します。

検出された事項の改善事例

● 化学物質の保管・取扱い不備 (中国)

2015年1月の監査において、化学薬品の流出を防ぐ容器が設置されていない、換気が不十分、従業員が安全保護具を着用していないなどの指摘を検出。CSR部の訪問による指導や研修に加え、2015年5月に工場側が管理職や安全管理者向けに社外専門家による研修を自主的に開催。その後、FRが改善を確認した。

● 廃棄物の管理・保管の不備 (インドネシア)

2014年5月のフォローアップ監査で、廃棄物保管場所に屋根の未設置を検出。CSR部と、FRの染色・素材生産の専門家「匠」が工場を訪問し、工場側と改善案についての対話を重ねた結果、2014年10月にはFRが改善を現場で確認した。

● 化学物質の管理・保管の不備 (タイランド)

2014年3月の監査にて、化学薬品の流出を防ぐ容器の設置がされていない指摘を検出。工場と改善案についての対話を重ねた結果、2014年10月に、CSR部が外部専門家とともに訪問し、現場で改善を確認した。



▶ 「素材工場向け環境基準」重点課題

2015年度	
1	廃棄物の管理・処理
2	化学物質の管理
3	排出物 (排水など) の処理・測定
4	環境管理体制
5	アスベスト・PCB への対応

※改善が必要な工場数が多い順に特定

ファーストリテイリングCSRウェブサイト
www.fastretailing.com/jp/csr/

- 「環境保全活動」
- 基本方針
 - 環境問題への取組み
 - 環境負荷低減の取組み
 - 環境モニタリング
 - 危険化学物質の排出撲滅に向けた取組み

人材

基本方針

ファーストリテイリンググループは、多様な人材の尊重を経営理念の根幹としています。人種、国籍、男女など、あらゆる差別をなくし、従業員の人権の尊重を最優先とした経営を実践します。

そして世界各地の多様な人材が大志をもって集い、それぞれの個性を最大限に発揮できる企業となり、最高のチームでしか生み出せない価値と、従業員にとって誇りになる仕事を実現します。

そのために、仕事とプライベートの両方が充実し、安心して働きやすい環境をつくることに尽力します。

自己実現と企業の成長を両立させていく究極のチームワークで、社会や人々に存在意義を認められた、価値ある企業を目指します。

Challenge

3



Challenge 3 人材

コミットメント

- 従業員の基本的人権を守り、多様な人材を尊重。チームワークで価値を創造する
- 公平性、透明性をもって評価し、会社とともに個人の成長を目指す

重点活動

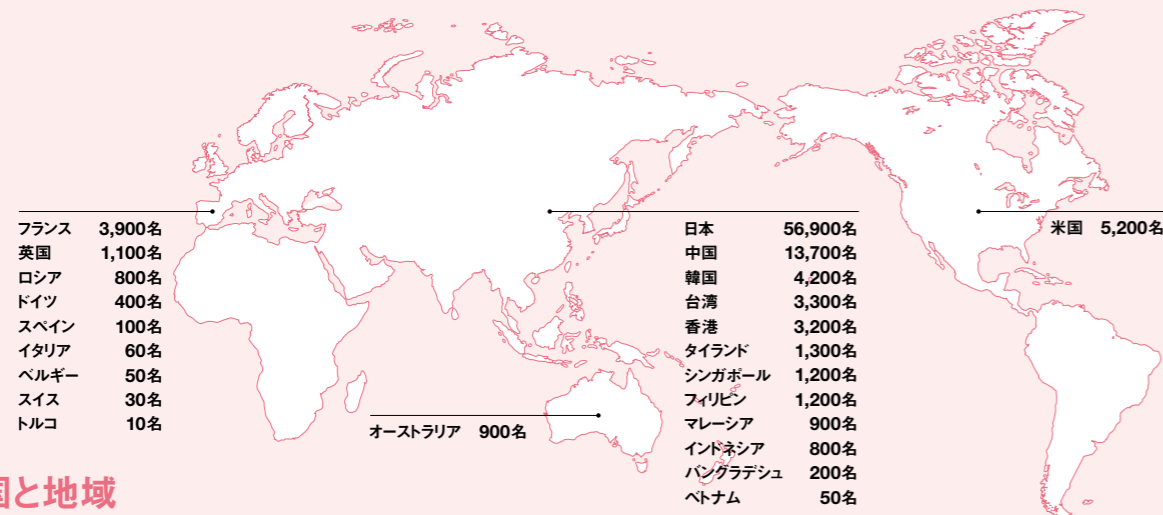
- 人権マネジメントの推進
- 女性活躍や障がい者雇用の推進
- 多様な働き方を尊重する人事制度の推進
- 機会均等で効果的な教育プログラムの実施
- 公正な労働条件と評価、報酬制度の徹底
- 安心・安全な職場環境の整備

基本的人権を守り、多様な人材を尊重

ファーストリテイリング (FR) は、自社が重視する最高の倫理を追求する経営実践のため、従業員一人ひとりが共通の指針とすべき基本的事項を定めた「ファーストリテイリンググループ コードオブコンダクト (CoC)」を制定しています。“自律した個人”たるべき従業員が、人権やコンプライアンスなどを含め、守るべき地球環境、会社財産、情報管理などについて明文化した行動基準です。従業員への解説や研修をとおして、常に倫理的な行動を心がけられるよう取組みを進めています。

また、多様な個性の尊重がFRグループの競争力の源泉です。女性活躍や障がい者雇用、地域正社員制度の推進、人事制度の改革などとおして、従業員が仕事とプライベートの両方を充実させ、会社とともに成長し続けることのできる企業を目指します。

▶ ファーストリテイリンググループの国・地域別従業員数



23の国と地域

99,500名 (男性 29,000名 女性 70,500名)



女性活躍や障がい者雇用の推進

女性活躍の推進

取り扱う商品の半分以上が女性向けであり、お客様、従業員の過半数を女性が占めているファーストリテイリング（FR）グループにとって、女性従業員の活躍は事業成長において重要な鍵です。また社会的にも欧州や日本などでは重要な課題と位置づけられ、法制化が進んでいます。

このような状況下で、FRグループのなかでも国内ユニクロ事業とジーユー事業では、特に女性従業員が多いことから、女性が活躍できる環境を早急に整備する必要性を認識。2015年3月に「女性活躍推進室」を設置し、さまざまな活動を推進しています。

たとえば、国内ユニクロ事業の300名を超える女性店長と経営層、そして外部有識者を含めた対話集会「Women'sダイレクトミーティング」を継続的に開催。2015年度からは新しく「子育て女性店長会」や、女性活躍に向けて鍵となる「上司向け研修」などを年2回ずつ開催し、働きやすい環境づくりに努めるなど、女性従業員を取り巻く状況に合わせた定期的なミーティングを続けています。

また2015年7月から、出産休暇や育児休暇などの休

職中に社会や会社の情報から遮断され、職場復帰が不安という声を受け、希望者は先述のミーティングへの参加を可能にしたり、社外からでもFRグループの最新の取り組みや、女性活躍の新制度がわかる専用サイトも開設、相談できる窓口も設置しました。

このような活動を通じ、FRグループは、2020年までに女性従業員の管理職（リーダー以上）比率を30%以上にするという目標を掲げています。現在、すでに役員を含む女性管理職の比率は約23%（2015年9月1日現在）ですが、役職が上がるほどその比率は低くなる傾向にあるため、その点を課題として認識し、改善に取り組んでいます。また営業部では、女性のエリアマネージャーを50%、スーパースター店長を30%以上に増やすという明確な目標を立て、管理職候補者向けの研修の実施などを通じて、確実に達成するための取り組みを進めています。

障がい者雇用の推進

FRグループは、あらゆる障がいの有無を超え、チームの一員として互いに学び合い、ともに成長することを基本的な考え方として、2001年、国内のユニクロ店舗で障がい

者雇用の取り組みを開始。2011年には、国内FRグループとして、企業グループ算定特例の認定を受けました^{※1}。

2012年には当初の目標「1店舗1名」の水準を日本国内でほぼ達成。2015年度のFRグループ障がい者雇用率は、グループ算定で5.87%（2015年6月1日現在）と、日本国内における法定雇用率2.0%を大幅に超えています。

障がい者雇用は、グローバルでも順調に取り組みを拡大しており、13の国と地域で1,534名の障がい者が働いています。

今後は、障がい者とともに働くことの意義を、全従業員に浸透させるため、これまで実施していた店長への研修に加え、入社時の研修にFRグループの障がい者雇用の内容を組み込みました。また2015年4月には、国の認定資格をもつジョブコーチを従業員として採用し、ジョブコーチが中心となって研修を組み立て現場の課題にも対応。障がいの有無を超え、ともにいきいきと笑顔で働ける環境づくりに努めています。

※1 企業グループ算定特例「障害者雇用率制度」において、障がい者の雇用機会の確保（法定雇用率=2.0%）は企業ごとに義務づけられているが、2009年4月より一定の条件を満たすグループとして厚生労働大臣の認定を受けたものは、特例子会社がない場合でも、企業グループ全体で実雇用率を計算できるようになった

働き方の柔軟性を広げる「地域正社員制度」

日本国内では、地方での雇用創出、特に若年労働層の活性化が大きな課題です。2014年より、国内ユニクロ事業では、雇用における課題解決への貢献と地域の優秀な人材が長く働けることによる安定的な店舗運営の実現を目指して、勤務地域を限定する正社員として雇用する地域正社員制度の運用を開始。16,000名の目標を掲げており、2015年8月現在で10,000名を超えました。

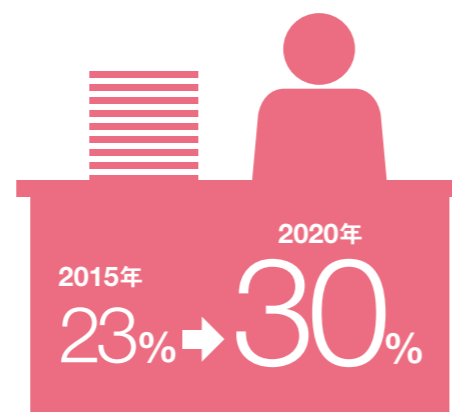
この制度は、転勤ができない、働ける時間に制約があるなど、さまざまな事情を抱える従業員に活躍の場を提供するものです。時短勤務や週休3日制などの多様な勤務体系が選べるうえに、地域限定の店長やエリアマネージャーとしてキャリアアップしたり、全国勤務の総合職への転換を可能にしたりと、多様なキャリアプランを選べるようになります。このようなニーズは決して日本だけではなく、世界各地で多様な形で発生します。今後も、必要な地域で最適な仕組みを構築し、展開していくことで、働き方の柔軟性を広げ、多様な人材に活躍の場を提供していきます。

▶ ファーストリテイリンググループの役職別女性従業員数

	女性	総数	女性比率	2020年 目標比率
役員	3名	45名	7%	30%
部長	23名	123名	19%	
リーダー	97名	356名	27%	
エリアマネージャー	135名	393名	34%	50%
スーパースター店長	3名	54名	6%	30%

※2015年9月1日現在

▶ 女性管理職数の目標比率

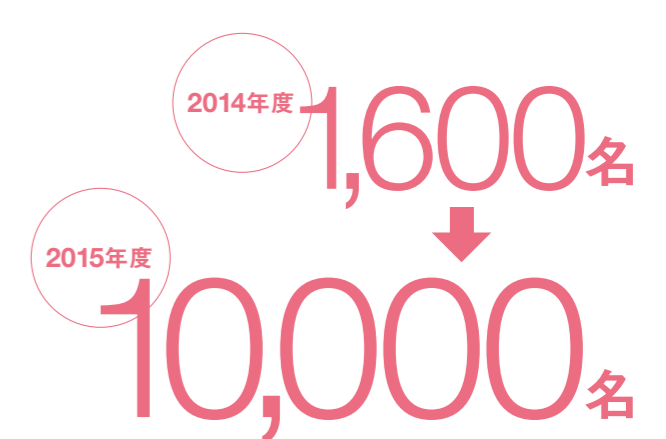


※2015年9月1日現在

▶ ファーストリテイリンググループの障がい者雇用数

	(名)	
日本	1,249	フランス 17
韓国	95	ロシア 10
台湾	38	英国 6
米国	36	香港 6
シンガポール	33	インドネシア 2
タイランド	22	ドイツ 2
マレーシア	18	
合計	1,534	

▶ 国内ユニクロ事業の地域正社員数



多様な人材に活躍と成長の可能性を広げる

人事制度改革に着手

ファーストリテイリング (FR) グループは、従業員一人ひとりが目指すべき方向として「グローバルワン・全員経営」を掲げており、それを体現できる人材の育成を目標としています。事業のグローバル化により、ビジネス環境が多様化するなかで、従業員が能力を発揮し、成果をあげていく必要があります。そして、従業員一人ひとりの多様なキャリアを実現するための選択肢を広げることも必要です。そのために、人事制度と人材育成の仕組みの改革に着手しました。

人材育成のための評価制度と人事異動

2016年9月までに、上司・同僚・部下が360度評価する能力評価を導入。目に見える成果だけでなく、個人のあらゆる能力を可視化し、従業員を正當に評価し、成長の可能性を広げていきます。

そして、能力評価にもとづいた個々の能力や専門性を活かす、役職への抜擢や他部門への異動を、各事業横断で、グローバルに実施。早い段階から人事異動によって多彩な実務経験を積み、さまざまな能力を身につけることを目指します。



グループ・グローバルでの透明・公正な評価

透明で公正な人事評価や報酬制度をグループ・グローバルで実現するために、FRグループは、会社が共通して求める能力や要件を共通化したグローバルグレードを採用しています。FRグループの全従業員が同じ基準で評価され、目標設定にもとづく人事評価、昇降格の決定などを四半期ごとに行う仕組みを構築し、運用しています。

さらに、2015年度からは、グループ・グローバル共通の評価分布ガイドラインを導入。これは、国、地域、評価者、業績による評価の偏りを防ぎ、公正かつ人材育成につながる評価を目指すものです。この評価制度に、新たに導入する能力評価制度を融合します。

教育プログラムの改革

多様で複雑なビジネス環境のなかでも成果を出せる、グローバルリーダーの育成には、人事制度と教育制度の連動が不可欠です。また、従業員のキャリアの可能性を広げるためには、全体教育に加え、一人ひとりの個性や異なる目標に寄り添える個別教育が重要になります。そしてそれらの教育は、FRが重視する現場で実践できる内容でなければなりません。



そこで、FRグループの社内教育機関「FR-MIC (FR Management and Innovation Center)」と人事部が中心となって、長期視点で人材育成を捉えた「10年教育カリキュラム」を策定。これはFRグループに入社した従業員を、10年をめどに、どんな環境でも成果を出せる人材に育成する、中期的かつ体系的なカリキュラムです。

この他、従来より実施している、全事業の店長および本部従業員が参加する「FRコンベンション」(年2回開催、のべ約10,000名が参加)や、国内ユニクロ事業の店舗スタッフを対象とした「スタッフコンベンション」(2014年4月から開始、これまでに合計107回、約9,500名参加)なども開催し、世界No.1のアパレル企業グループとなるために、全従業員が進むべき方向性を合わせる重要な機会としています。また、経営者と従業員の直接対話も重視しており、会長兼社長の柳井正が自ら、国内ユニクロ店舗の店長と毎週30名ずつ2時間かけて対話をする「店長ダイレクトコミュニケーション」を20回以上実施し、現在

も継続しています。これらも10年教育カリキュラムに組み込まれています。

グローバルで人材マネジメントシステムを強化

2016年を目標に、世界中の従業員の能力、評価、キャリアをデータベース化し、グループ・グローバルで、人材育成と事業成長のための人事異動を、効率的かつ円滑に管理する人事システムの開発に着手しました。

また世界の人事担当者が集う「グローバルHRカンファレンス」を定期的実施。採用数や退職者数、昇格者数、男女比率など、人事の基本的な情報をグループ・グローバル全体で改めて共有し、課題と対応策を議論しています。退職者数など早急な対応が必要な部分は特に重要視しており、原因の把握、対策の有効性などを、国、地域、事業を横断して相互にチェックし、評価や報酬、教育制度のベースとしています。

▶ 10年教育カリキュラムの流れ

	思考系教育		業務系教育		事業系教育	
	基礎教育 入社1年	初級教育 入社1~2年	中級教育 入社2~6年	上級教育 入社6~10年		
FRの価値観	新人教育 新人店長教育		FRコンベンション 店長ダイレクトコミュニケーション 経営者になるためのノートセッション			
FRの理念	FRの理念教育(基礎~上級)					
問題解決力	問題把握・原因分析	問題解決の型	課題設定・判断力強化		事業課題解決演習	
情報活用	情報の収集	情報の分析	情報の活用			
クリエイティブ思考力	クリエイティブに触れる	発想の基本手法	発想をビジネスにつなげる			
ビジネスコミュニケーション	基本動作	受容・話す・聞く・読む	説明・説得	合意形成		
異文化コミュニケーション	異文化コミュニケーション					
販売計画	販売計画(基礎~上級)					
部下育成	部下育成(基礎~上級)					

すべての従業員に安心・安全を

労働安全衛生プログラムの徹底

ファーストリテイリング（FR）グループは、従業員の労働災害の防止、責任体制の明確化および自主的な活動の促進を重要視し、各国における法制遵守と、労働安全衛生全般に最大限の配慮を行っています。

日本の労働安全衛生法では、1業者あたり常時50名以上在籍している事業所に対し、国家資格である衛生管理者と産業医の配置が義務づけられています。

国内ユニクロ事業では、同店舗に長く勤める地域正社

員を中心に、衛生管理者の資格取得を促す研修を推進し、現在95%の店舗で配置を達成。2016年9月までに100%を目指しています。さらに衛生管理者に対する実務研修も実施しています。また、産業医についても日本全国で50名以上と契約し、選任が必要なすべての店舗をカバーしています。

これらの取組みは、東京本部にある中央安全衛生委員会が全体を統括しています。FRの統括産業医が中心となって委員会を毎月開催し、各事業から労働安全衛生の担当者が出席して情報を共有、対応策を検討しています。



従業員を第一に考えた職場環境

FRグループは、全従業員が自身の仕事の効率と質を高める工夫をし、残業を前提としない働き方をグローバルで統一することが、公正な評価や会社と個人の成長につながると考えています。そこで、従業員の日別の労働時間を管理し、残業の多い部署や個人に対しては経営層が自ら関与して、個別指導も実施しています。また従業員に支給しているスマートフォンに出退勤打刻用アプリケーションを導入。打刻漏れ防止はもちろん、勤務時間が1日の所定労働時間を超えると退勤を促すアラートが表示されるなど、時間管理に役立っています。

この他、従業員同士が円滑に、快適かつ生産性高く働くために、グループアドレスの導入によるコミュニケーションの活性化、テレビ会議システムの積極的導入による業務の効率化、ITの利点を活かした環境保全と業務効率向上の取組みなど、職場環境の向上を目指しています。

従業員が心身ともに健康であるために

従業員が一人で悩まずに、客観的な意見を取り入れながら、悩みや問題の解決に向けて気軽に相談できる場として、2014年「FRウェルネスセンター」を東京本部に設置。この他、健康診断の受診促進と受診後の産業医や保健師による指導、健康に関する継続的な情報発信、保健師による日常的な健康相談も行っています。

メンタルヘルスについては、社内外のカウンセラーによる相談窓口を設置。メンタルヘルス研修を本部の管理職から店長、店長の代行者層まで範囲を拡大し、各役職に対する期待役割にあった内容にアレンジしています。また、全従業員対象にストレスチェックを実施し、結果を個人に送付。改善が必要と思われる店舗や部署には、所属長に対して原因分析と対策の提出を義務づけています。

子育てや介護を支援する制度

FRは、従業員が仕事と生活をともに充実させ、長期にわたり活躍できることが重要だと考えています。たとえば、子育て期や中高年期に多様な生き方を選択、実現できるよう、育児や介護のための休暇や短勤務制度を整え、全従業員が利用しやすい環境づくりに尽力しています。

▶ 育児休暇・介護休暇取得者人数（国内グループ会社）

	育児休暇 取得者数	育児時短制度 利用者数	介護休暇 取得者数	介護時短制度 利用者数
正社員	414	316	19	14
正社員以外	593	19	9	8
男性	4	2	2	2
女性	1,003	333	26	20
合計	1,007	335	28	22

労働災害事故防止への取組み

FRは、通勤時や業務中などに事故がないよう、安心安全な職場環境の整備と従業員への注意喚起を行っています。2015年度の労働災害事故件数は以下のとおりで、主原因は店舗内における脚立使用時の落下やミシンによるけがでした。事故が発生した場合、報告書を総務部に提出して適切な対応を行い、定期的に事故内容と改善事例を共有して注意喚起と再発防止に努めています。

▶ 労働災害事故発生件数（国内グループ会社）

2013年度	651件
2014年度	679件
2015年度	795件


 ファーストリテイリングCSRウェブサイト
www.fastretailing.com/jp/csr/
 「従業員とともに」
 ●基本方針 ●ダイバーシティの推進 ●人材育成と公正な評価 ●働きやすく安全な職場づくり

コミュニティ

基本方針

ファーストリテイリンググループは、コミュニティのなかで生かされている存在です。そしてそのコミュニティの持続可能な成長と発展に貢献することは、私たちの責任だと考えています。

ファーストリテイリンググループは、服をビジネスとする企業としての強みを活かし、難民問題などのグローバルな社会課題と、事業国におけるコミュニティの課題という、2つの領域で活動を推進。そのコミュニティにとって価値ある企業となることを目指します。

Challenge

4



Challenge 4 コミュニティ

コミットメント

- 服をビジネスとする企業としての強みを活かし、人々のより良い生活や人生を豊かにする
- コミュニティの社会課題解決に貢献する
- イノベティブな活動でコミュニティの持続可能な発展に貢献する

重点活動

- 必需品としての服の提供
- 教育支援・自立支援
- 店舗を活用した情報発信・社会とのコミュニケーション
- 従業員のコミュニティ活動への参加

服のビジネスを通じてコミュニティの社会課題を解決する

ファーストリテイリング (FR) グループは、服のビジネスを通じて社会課題の解決に貢献するため、“必需品としての服の提供”を続けています。全世界の難民・避難民や緊急災害の被災者、現地のコミュニティにおける社会的に弱い立場の人々への衣料支援活動を、10年以上にわたり実施しています。

服の提供を通じたコミュニティへの貢献に留まらず、さらにコミュニティそのものの持続可能な発展を実現するためには、人々や社会が自立できる環境が不可欠です。人々の自立を妨げている貧困などの社会課題の多くは、教育や就業機会の不足に起因することから、FRグループでは「教育支援・自立支援」を、コミュニティ活動において重要なテーマとしています。これらの課題は、企業や市民社会全体で取り組むことが必要です。自社のビジネスの枠を超えた、さまざまな施策をコミュニティのニーズに合わせて展開しています。

また、世界各地のコミュニティ活動には、店舗を活用した情報発信や、従業員の参加も重要です。グローバル企業に期待される活動と事業国における現地のコミュニティにこたえる活動を、店舗運営の一環として、従業員が参加できる形で展開していきます。



必需品としての服の提供



店舗を活用した情報発信・社会とのコミュニケーション



教育支援・自立支援



従業員の地域コミュニティ活動への参加

必需品としての服の提供

本当に“服”を必要としている人々への支援

「全商品リサイクル活動」

ファーストリテイリング (FR) グループでは、お客様のもとで不要になった服を、ユニクロとジーユーの店舗で回収し、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) や各地の NGO とともに、難民をはじめ、服を必要としている人々に届ける活動を行っています。

2001年にユニクロのフリースのリサイクルからスタートし、2006年に回収対象を全商品に拡大。2010年にはジーユーでも活動を開始しました。現在では、16の国や地域で累計約3,949万点を回収し、約1,632万点を59の国と地域に寄贈しています。

回収した服は選別し、もう着られない服 (約10%) は、燃料としてリサイクル。まだ着られる服 (約90%) は、必要な数量や種類、届けられるルートを確認し、難民などに寄贈しています。また従業員も難民キャンプなど現地に赴き、服の寄贈とともに、服の配布状況を確認しているほか、人々の生活や服に対する要望について、直接話を聞く活動も継続的に実施。2015年度は、UNHCRとともに、ヨルダン、ミャンマー、ウガンダなどの難民キャンプを訪問しました。

▶「全商品リサイクル活動」の流れ (店頭ポスター)



UNHCRとの協働

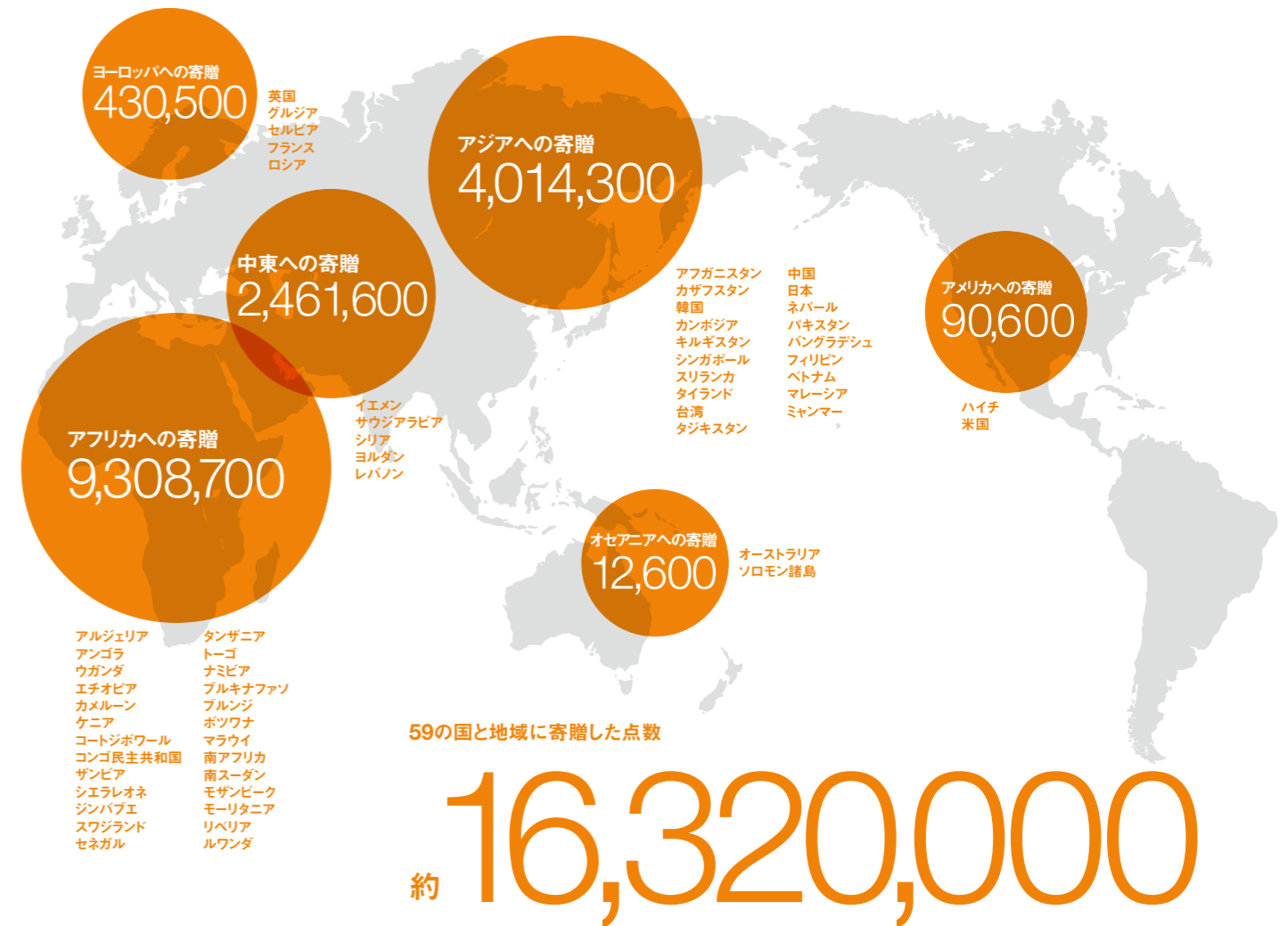
FRは、より包括的に世界の難民・避難民問題の解決に貢献するため、2011年にUNHCRとアジア企業初のグローバルパートナーシップを締結。「衣料支援」「緊急支援」「自立支援」「啓発活動」の4つを柱に活動を続けてきました。

さらに深刻化する情勢を鑑み、民間企業として一人でも多くの難民に必要な服と生きる希望を届けるため、2015年11月、UNHCRとのパートナーシップを強化。新たに実施するのは、3年間で総額1,000万USドル (約12億円) の拠出 (緊急支援と難民の自立支援プログラム)、ユニクロ店舗で難民雇用を100名に拡大、バルカン半島諸国やアフガニスタンへの衣料 (極暖ヒートテックなど) 約15万点の寄贈、の3つです。また「全商品リサイクル活動」を拡大し、ユニクロとジーユー全店舗で、服の回収を強化する「1000万着のHELP」プロジェクトを開始しました。

今後は、さらに迅速な衣料支援に向けた備蓄倉庫の増設、疑似店舗型の衣料配布センター構想の実現など、難民を取り巻く情勢、およびニーズの変化を踏まえ、服のビジネスを通じた包括的支援を実施していきます。



▶「全商品リサイクル活動」における衣料寄贈の実績



▶「全商品リサイクル活動」における衣料回収の実績

16の国や地域で回収した点数

約 **39,490,000**

店舗でリサイクル衣料を回収している販売国や地域

- | | |
|--------|--------------------|
| ① 日本 | ⑨ シンガポール |
| ② 韓国 | ⑩ タイランド |
| ③ 英国 | ⑪ マレーシア |
| ④ 米国 | ⑫ フィリピン |
| ⑤ フランス | ⑬ オーストラリア |
| ⑥ 中国 | ⑭ ロシア |
| ⑦ 香港 | ⑮ ドイツ |
| ⑧ 台湾 | ⑯ ベルギー (2015年11月～) |

学びと自立を支援する

従業員による教育機関での出張授業

ファーストリテイリング（FR）グループは、子どもたちに難民問題に関心をもってもらうため、教育機関と協働したプロジェクトを実施。2009年より、従業員が講師となって出張授業をする活動から始まり、2013年からは「届けよう、服のチカラ」プロジェクトとして全社的に展開しています。

授業では、難民の避難生活や服の役割について学び、その後、子どもたちが主体となって、服の回収活動を体験。学習の最後には、従業員が難民キャンプを訪れ、服を寄贈している様子をまとめたフォトレポートを、子どもたちに届けています。2015年度は日本国内で238校で実施し、約26,000名が参加。韓国とフランスでも開始しました。

「難民インターンシップ」をユニクロ事業で実施

国内ユニクロ事業では2011年から、日本で難民認定を受け、定住が認められた難民とその家族を対象に、就業体験の場を提供する「難民インターンシップ」を実施。難民の自立を支援しています。最大6カ月間、店舗でインターンシップの機会を提供。希望者には、店舗スタッフとして本

採用の道も開かれています。

2015年11月現在、インターンや正社員などさまざまな雇用形態で合計13名が勤務しています。

世界各地のユニクロ店舗で「お買いもの体験」

2013年にユニクロシンガポール事業の発案による、知的障がいのある子どもたちのための「お買いもの体験」プロジェクトがスタートしました。自社の“服”“店舗”“従業員”を活用し、接客を受けながら“服を選ぶ”“買いものをする”という社会体験の場を提供する取組みです。計算や記憶力の障がいなどの理由で買いものをする機会が少ない子どもたちに、実際に買いものをする場を提供。服を選ぶことや予算について自分で判断する力を養い、ライフスキルの向上に貢献していく取組みです。

現在では、シンガポールの他に、アメリカ、韓国、マレーシア、ドイツ、オーストラリア、中国、日本、タイランド、台湾、英国、フランスなど、世界各地のユニクロに拡大。プログラムをアレンジして、“店舗スタッフ体験”を取り入れたり、対象者を障がい者の他、恵まれない境遇にある子どもたち、ホームレスの人などに広げ、地域ごとの状況に対応しています。



ソーシャルビジネスで課題解決に挑む



独自のSPAモデルで、ビジネス規模を拡大

重要な生産拠点でもあるバングラデシュにおいて、貧困の撲滅や産業の発展、雇用の拡大、人々の自立に貢献することを目的とし、ソーシャルビジネスの提唱者であるグラミン銀行グループとともに、合併会社 GRAMEEN UNIQLO Ltd.（グラミンユニクロ）を設立しました。「独自の企業活動を通じて人々の暮らしの充実に貢献していく」というFRのミッションを実践するための重要なチャレンジとして、2010年より独自のSPAモデルでソーシャルビジネスに取り組んでいます。

このビジネスは、企画、生産、販売をバングラデシュ国内で行い、収益は再投資されます。生産ノウハウや店舗運営、人材育成など、FRのリソースを投入するこの事業の拡大が、成長過程にあるバングラデシュの小売業において、新たな市場を創造し、社会課題の解決につながると考えています。

生産体制と商品戦略、出店の強化

このチャレンジを続けるなか、2015年9月にナズムル ホックが最高執行責任者（COO）として着任し、さまざまな取

組みを強化しました。

まず、ソーシャルビジネスの理念を共有する縫製工場との強固なパートナーシップの構築です。適正な労働環境が担保された工場で質の高い雇用を拡大し、現地の縫製工場全体への良いモデルになることを目指します。

次に、商品の品質向上への取組みです。現地の人々が望む品質の商品を、適正な価格で提供するため、ユニクロの商品本部との連携を強化しています。

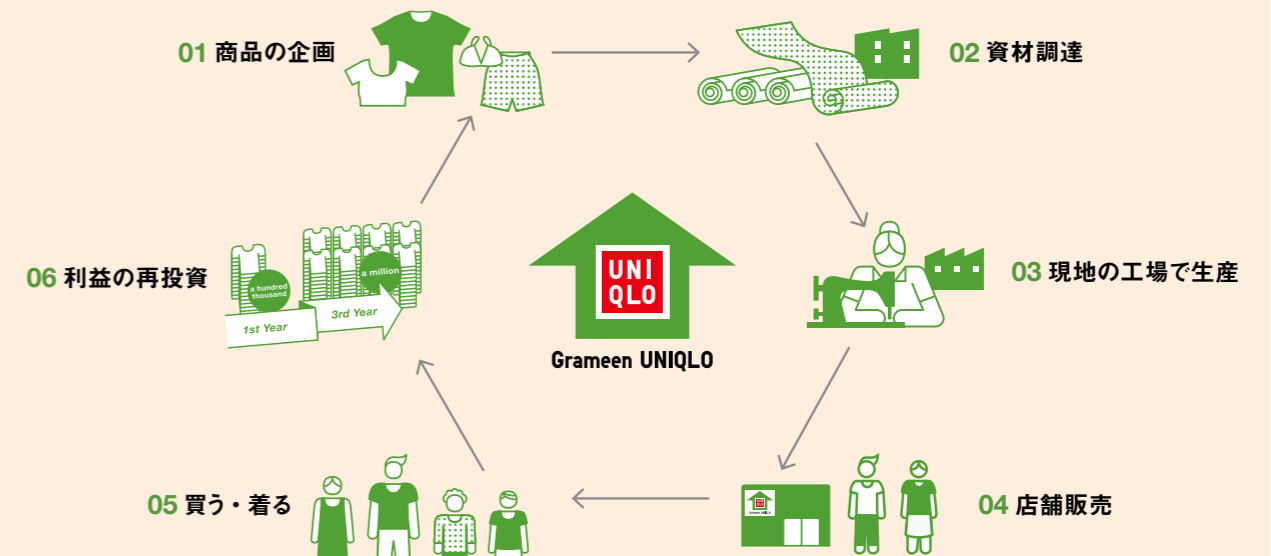
そして、店舗開発戦略を見直し、お客様のニーズが高いエリアへ出店を加速します。2015年から積極的にスクラップアンドビルドを行い、現在8店舗（2015年12月末現在）まで拡大。きれいな売場と質の高い接客を提供し、最高のお買い物の場の実現を目指します。

グラミンユニクロは、これらの取組みを通じて、バングラデシュの人々の暮らしの充実に貢献していきます。



GRAMEEN UNIQLO Ltd.
COO
ナズムル ホック

▶ ソーシャルビジネスの仕組み



地域やお客様と課題を共有し、ともに取り組む

「1000万着のHELP」プロジェクト

ファーストリテイリング（FR）グループは、急増する難民・避難民への衣料支援を強化するため、ユニクロ事業およびジーユー事業を展開する16の国や地域の全店舗で不要となった両ブランドの服を回収する「1000万着のHELP」プロジェクトを実施。2015年10月より開始し、

計1000万着の回収を目指します。

ユニクロおよびジーユー全店舗において、お客様に難民の現状や、FRグループの難民支援の取組みを伝えるために、店舗内におけるポスターの掲示やリーフレットの配布なども積極的に行っています。その他、このプロジェクトに賛同していただいた取引先企業や大学でも活動を展開するなど、世界各国で支援の輪が広がっています。



プロゴルファー・アダム スコット

自転車いすチニスレーヤー・国枝 慎吾

地域のニーズにこたえ、従業員主導で活動を推進

FRグループでは、事業国や地域において、各地域のニーズをよく理解している現地の従業員を中心にコミュニティ活動を実施しています。

「全商品リサイクル活動」では、店舗で回収した服の国内外への寄贈活動に従業員も参加します。また難民問題を子どもたちに知ってもらう出張授業「届けよう、服のチカラ」プロジェクト（48ページ参照）では、地域

の学校にスーパーバイザーや店長を中心とした従業員が訪問し、講師となります。

この他、ユニクロ店舗で実施している「お買いもの体験」プロジェクト（48ページ参照）や、ドメスティックバイオレンス（DV）被害の女性たちを支援するための「Closet for Needs」なども、従業員が発案し、本業である「服」を活かすコミュニティ活動として実施しています。



- 1 フランス コントワー・デ・コトニエ事業
困難な状況にある女性へのコーディネート講座
- 2 台湾 ユニクロ台湾事業
「スペシャルオリンピックス台湾」への支援
- 3 韓国 ユニクロ韓国事業
孤児への「お買いもの体験」プロジェクト
- 4 日本 国内ユニクロ事業
「瀬戸内オリブ基金」への支援
- 5 日本 セオリー事業
DV被害女性への支援「Closet for Needs」
- 6 米国 ユニクロ米国事業
恵まれない状況にある子どもたちへの「Tシャツメイキング」
- 7 中国 ユニクロ中国事業
雲南省における少数民族への衣料支援



ファーストリテイリング CSRウェブサイト
www.fastretailing.com/jp/csr/

- 「地域社会とともに」
- 基本方針
 - 全商品リサイクル活動
 - 難民支援
 - 緊急災害支援
 - ソーシャルビジネス
 - 瀬戸内オリブ基金
 - スペシャルオリンピックス
 - クローズ・フォア・スマイル
 - お買いもの体験プロジェクト
 - 東日本大震災復興支援活動
 - JFA ユニクロサッカーキッズ
 - 次世代支援
 - 従業員によるコミュニティ活動
 - グループ会社の取組み

お客様満足向上への取り組み

世界中の声を事業に反映するカスタマーセンター

お客様が私たちの商品や取組みに接する機会は、店舗のみならず、デジタルや広告、コミュニティ活動など、ますます多様化しています。

時代の変化とともに変わるお客様のニーズに速やかに対応するため、ユニクロ事業およびジーユー事業では、事業を展開する世界各国にカスタマーセンターを設置。たとえば日本、韓国、中国では、お客様の声を一両日中に各店舗や関連部門に伝達し、対応結果を上司やカスタマーセンターが確認するなど、お客様の声を企業活動に反映しています。またお客様の声のなかでもご不満については、特に貴重なご意見であると認識し、いち早くグローバルで状況を把握して関連部門に共有。同様のケースが連続して発生しないよう、問題の根本的原因の特定と改善に取り組んでいます。

また、お客様視点での商品開発を目指し、通信販売のお客様に対して、購入商品の使用感をお聞きしたり、今後の商品開発につなげるアンケートも実施しています。

2015年9月からは、店頭購入のお客様へ店舗サービスに関するウェブアンケートを継続的に実施。購入した店舗や日時、各種サービスに対する満足度を調査しています。

サービスマネジャー制度

国内ユニクロ店舗ではCS (Customer Satisfaction: 顧客満足) 品質のさらなる向上を目指して、サービスマネジャー制度を採用。店長と同じグレードに該当する専門職として位置づけ、専門知識をもったサービスのプロフェッショナルとして、各店舗の高いサービス品質を実現します。

2014年から、店舗従業員への公募によって募集を開始、2015年には14名が配属。2016年までには50名の配属を目指しています。

快適なお買いものを提供する店舗づくり

ユニクロ事業の店舗は、白を基調としたシンプルなデザインで、それぞれの商品の良さがしっかりと際立つ内装や商品の陳列を心がけています。これは、お客様が求めている商品が、わかりやすく、すぐに見つかることをテーマに設計しているからです。

また、補助犬同伴可ステッカーを掲示して、補助犬連れのお客様と周囲のお客様に理解を促したり、トイレの整備、お買い物しやすい通路幅の確保、ゆとりある駐車場の整備、段差を避ける設計など、各店舗の状況に応じて、快適で優しい店舗づくりを目指しています。



▶ カスタマーセンターにお客様から寄せられた声(国内)

※電話、メール、手紙、店頭配布のハガキによる、自由回答の集計結果



お褒め 218,109件

【おもなお褒めの内訳】
店舗 (99.97%) 商品・その他 (0.03%)

ご要望 21,574件

【おもなご要望の内訳】
店舗 (39.5%) 商品 (35.4%)
プロモーション・広報・プレス (7.0%)
その他 (18.1%)

ご不満 33,717件

【おもなご不満の内訳】
店舗 (59.0%) 商品 (37.6%)
プロモーション・広報・プレス (1.6%)
その他 (1.8%)

お客様から寄せられた声の件数(国内)

- 2013年度 95,911件
- 2014年度 106,343件
- 2015年度 273,400件

合計 **273,400**件

ファーストリテイリング CSR ウェブサイト
www.fastretailing.com/jp/csr/

- 「お客様とともに」
- 基本方針
 - お客様満足向上のために
 - 品質・安全管理について
 - 商品自主回収について

コーポレート・ガバナンス／コンプライアンス

コーポレート・ガバナンスの考え方

ファーストリテイリング（FR）グループは、時代と社会に調和し、継続的に成長する世界 No.1 のアパレル製造小売業グループとなるため、取締役会の独立性や監督機能を強化しながら、迅速で透明性のある経営を実現し、コーポレートガバナンスの水準を高めています。

コーポレート・ガバナンス体制強化の一環として、取締役会から一定の範囲内で業務執行権限を委譲する執行役員制度を採用することで、経営の意思決定機能と業務執行機能の分離を図り、迅速な経営を目指しています。また、取締役の過半数を社外取締役とすることにより、取締役会の独立性を高めるとともに、監督機能を強化しています。

FR は監査役会設置会社ですが、取締役会の機能を補完するための各種委員会を設置しています。委員会には人事委員会、CSR 委員会、開示委員会、IT 投資委員会、コードオブコンダクト委員会、および企業取引倫理委員会があり、それぞれの委員会の目的を果たすべく迅速でオープンな討議・決定を行っています。

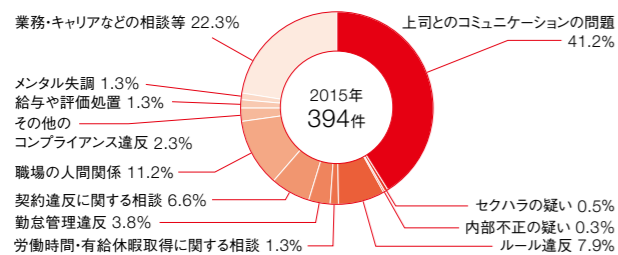
● 2015年度開催回数

- CSR委員会 2回開催
- コードオブコンダクト委員会 11回開催
- 企業取引倫理委員会 14回開催

コンプライアンスの考え方

企業の社会的責任を果たすうえで、コンプライアンスを重視し、FR グループ全社の従業員一人ひとりに浸透させるための体制を整えています。

▶ ホットライン相談件数とその内容(国内グループ会社)



全従業員の間で CoC の理解と浸透を促進

FR は、企業倫理やコンプライアンスの観点から、従業員が共通の指針とすべき基本的事項を定めた「ファーストリテイリンググループ コードオブコンダクト(CoC)」を、全グループ・グローバル事業に導入しています(34 ページ参照)。

従業員は解説を受け、内容を理解・確認したうえで、厳守を誓約する書面にサインをして提出。全従業員の間で確実な浸透を図っています。コンプライアンス違反に関する事例を取り上げた研修を定期的実施するなど、継続的な理解促進と、再発防止に取り組んでいます。

ホットラインの運用と CoC 委員会の設置

FR は、仕事に関する相談や CoC 違反の通報を、電話やメールなどできる総合窓口(ホットライン)を設置。東京本部と各国が連携し、対応する体制を整えています。

ホットラインに入ってくる案件に対して、担当者が相談者のプライバシーを保護しながら、実態調査を実施。CoC 違反の疑いがある場合は、客観的な意見をもって審議できるよう、CoC 委員会で具体的な解決に向けた審議を行っています。CoC 委員会の設置は東京本部に加え、2015年9月から順次、韓国、台湾、中国にも拠点を拡大しています。

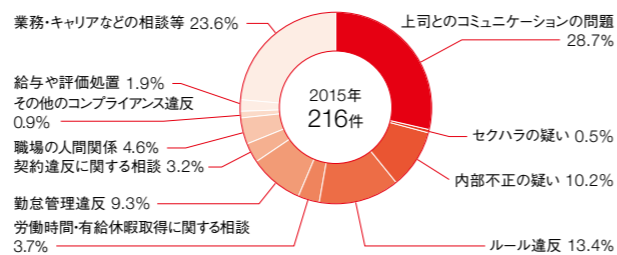
● ホットライン相談件数(国内グループ会社)

- 2013年度 392件
- 2014年度 346件
- 2015年度 394件

● ホットライン相談件数(海外グループ会社)

- 2013年度 152件
- 2014年度 194件
- 2015年度 216件

▶ ホットライン相談件数とその内容(海外グループ会社)



ファーストリテイリンググループの概要 (2015年8月末現在)

ファーストリテイリングは、カジュアルウェアブランド「ユニクロ」を中核として、日本市場だけでなく、世界市場で事業を展開するアパレル製造小売業グループです。事業には、国内外でユニクロを展開する国内ユニクロ事業と海外ユニクロ事業、およびその他のアパレルブランドを展開するグローバルブランド事業があります。

会社概要

商号	株式会社ファーストリテイリング FAST RETAILING CO., LTD.
設立	1963年5月1日
本社所在地	〒754-0894 山口県山口市佐山717番地1
東京本部所在地	〒107-6231 東京都港区赤坂 9丁目7番1号ミッドタウン・タワー
資本金	102億7,395万円
事業内容	株式または持分の所有によるグループ全体の事業活動の支配・管理など
連結従業員数	約99,500名 ※社員、準社員、契約社員、アルバイト登録社員数の合計 34 ページ参照
連結売上高	16,817億円
連結営業利益	1,644億円
決算期	毎年8月末日

事業内容

国内ユニクロ事業(日本)

国内ユニクロ事業は、日本全国で841店舗を展開し、売上高は7,801億円を超える国内最大のアパレル小売りビジネスです。2014年10月には、心斎橋や銀座に続いて3つ目のグローバル旗艦店を大阪にオープンしました。

- 売上高: 7,801億円
- 営業利益: 1,172億円
- 店舗数: 841店舗 ※フランチャイズ店含む



www.uniqlo.com

海外ユニクロ事業

海外ユニクロ事業は、店舗を中国、香港、台湾、韓国、シンガポール、マレーシア、タイランド、フィリピン、インドネシア、オーストラリア、英国、米国、フランス、ドイツ、ロシア、ベルギーで展開しています。

- 売上高: 6,036億円
- 営業利益: 433億円
- 店舗数: 798店舗



www.uniqlo.com

グローバルブランド事業

グローバルブランド事業には、ユニクロ事業で培ったノウハウを受け継いだ低価格衣料のジーユー事業、Theory(セオリー)などのブランドを擁する米国・ニューヨーク発の婦人服や紳士服のセオリー事業、フランス発の婦人服ブランドであるコントワー・デ・コトニエ事業、フランス生まれのランジェリーブランドのプリンセス タム・タム事業、そして米国・ロサンゼルス発のデニムブランドのJ Brand(Jブランド)事業があります。

- 売上高: 2,953億円
- 営業利益: 144億円
- 店舗数: 1,339店舗 ※フランチャイズ店含む



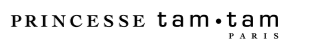
www.gu-japan.com



www.theory.com



www.comptoirdescotonniers.com



www.princessetamtam.com



www.jbrandjeans.com/

免責事項

本報告書には、株式会社ファーストリテイリングとそのグループ会社の過去と現在の事実だけでなく、発行時点における計画や見直し、経営方針・経営戦略にもとづいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報にもとづいた仮定なし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆さまには以上をご理解いただきますようお願いいたします。



このCSRレポートを印刷する際に使用した電力量(700kWh)はグリーン電力でまかなわれています。



リサイクル適性
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。



ミックス
天然由来木材を
使用し全量
FSC
FSC® C022734

