



2017

S U S T A I N A B I L I T Y R E P O R T

イントロダクション

- 01 このレポートについて
 - 02 CEOレター
 - 04 ファーストリテイリングについて
 - 05 コーポレートガバナンスおよびコンプライアンス
 - 06 FAST RETAILING WAY
 - 08 サステナビリティへのアプローチ
 - 10 ステークホルダーエンゲージメント
 - 11 持続可能な開発目標 (SDGs)
-

生産

- 12 コミットメント
 - 14 アプローチ
 - 18 パフォーマンスハイライト
 - 20 インタビュー
 - ユニクロバングラデシュ
 - 生産事務所所長
-

環境

- 22 コミットメント
 - 24 アプローチ
 - 26 パフォーマンスハイライト
 - 28 インタビュー
 - ファーストリテイリンググループ
 - 執行役員
 - サステナビリティ担当
-

人材

- 30 コミットメント
 - 32 アプローチ
 - 34 パフォーマンスハイライト
 - 36 インタビュー
 - ファーストリテイリングシンガーポール
 - 店舗運営部兼サステナビリティ
 - マネージャー
-

コミュニティ

- 38 コミットメント
- 40 アプローチ
- 42 パフォーマンスハイライト
- 44 インタビュー
 - 国連難民高等弁務官事務所
 - (UNHCR)
 - 副高等弁務官

世界を良い方向に変えていく

世界を良い方向に変えていくために。
私たちファーストリテイリング(FR)グループは、全ての事業活動において、チャレンジを続けていきます。

工場で働く一人ひとりの人権に配慮すること。私たちの自然環境への負荷を継続的に軽減していくこと。各店舗やオフィスが、多様性を尊重し、人材を育む場になること。

私たちが、FRグループに関わるすべての人々に敬意をもって接し、お客様から愛される商品を提供し続けることで、私たちの事業は成長し続けることができると考えています。

私たちはサステナビリティへの取組みを始めたばかりです。しかし、FRグループに関わるすべての人々と協働することで、世界を良い方向に変えていくビジネスが構築できると考えています。

本サステナビリティレポートについて

本サステナビリティレポートは、2016年度(2015年9月～2016年8月)を対象期間として、前報告書の2015年度の内容を更新するものです。この報告書の内容はGRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」を参考にし、環境、社会、ガバナンス(ESG)に対するFRのアプローチについてのデータ、事例、説明を掲載しています。掲載内容以外の情報については、下記ファーストリテイリングのウェブサイトにて開示しています。

<http://www.fastretailing.com/jp/csr/>

Now or Never

いま動かなければ、間に合わない

私たちの社会はいま、危機的状況に瀕しています。地球環境への負荷の増大、貧困、難民問題、人種差別、テロ、地域紛争など、どれをとっても一刻を争うものばかりです。過去の行動を漫然と繰り返すことは、もはや許されません。未来に向けてこの社会が存続していくために、今すぐ行動しなければ間に合わない。私は強い危機感を感じています。

「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」

これはFRグループのステートメントです。私たちは服の商売を通じて、社会をより良い方向に変えるために事業をしています。これは単なるお題目ではなく、私たちが本気で目指していることです。利益を上げることは、この目標を実現し、拡大していくために不可欠です。しかし、それ自体が目的ではありません。

ますます深刻な状況に陥りつつある地球環境、そして現実の生活の中で困難な状況に陥っている世界各地の人たちに自らの事業を通じて何ができるのか。何をすべきなのか。私たちはそのことを日々、真剣に考え、すぐにできるものから行動に移します。

世界で最も困っている人たちのために

難民問題はいま世界で最も大きな危機の一つです。さまざまな要因で故郷を追われ、異境に生存の場を求めざるを得ない人たちが世界各地にあふれています。この状況を放置すれば、世界は憎悪の連鎖に陥り、戦争の危機につながりかねません。サステナブルな社会を実現するために、この問題を避けて通ることはできません。

私たちは2011年、国連難民高等弁務官事務所（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、その一環として2016年から3年間で総額1,000万ドルの支援を決定しました。その一部を難民の自立支援活動に活用し、たとえばマレーシアでは識字教育や手工芸品の技術継承などのプログラムを実施しています。また日本国内ではユニクロの店舗で就業体験の

場を提供し、仕事のスキルを身につけることで自立を支援するプログラムを行っています。期間終了後、希望者を当社スタッフとして積極的に雇用することで、社会で活躍する道をさらに広げていきます。

難民への衣料支援にも力を入れています。2006年、ユニクロの全商品を対象にリサイクル・リユースを開始。現在、世界16の国と地域のユニクロおよびジーユー全店舗で回収を実施し、UNHCRとの緊密な連携の下、世界各地の難民に届ける活動を継続しています。2015年に始めた「1,000万着のHELP」プロジェクトでは、目標の1,000万着を大きく上回る1,281万着の回収を達成、2006年からの累計回収枚数は5,433万着に達し、うち2,033万着以上を世界の難民キャンプなどに届けました。この取り組みを今後、一層強化します。

働く人たちの権利を守り、成長の機会を

工場で働く人たちの権利を保護し、個人として成長する機会を創り出すことは非常に重要です。働く人たちの収入が伸び、消費や教育に回せるお金が増えて、その人たちが新しい消費者となって地域社会全体が成長する。グローバル化、デジタル化が進んだ現代社会においては、誰か一人だけが勝者になることはありません。誰もが共存共栄できる社会を創り出すことが、持続可能な社会を実現するカギです。

そのような観点から、FRグループは「生産パートナー向けのコードオブコンダクト（CoC）」を重視し、働く人たちの権利保護に努めています。また工場で働く人たちの多くが、教育機会の不足のため、衛生・栄養管理、お金の使い方などの知識が十分でなく、病気の予防や対処を誤る、将来設計の概念が乏しいといった問題を抱えています。これらの課題解決を目指し、私たちはFactory Worker Empowerment Projectを実施しています。

2015年からユニクロは、バングラデシュとインドネシアの伝統的な衣装をモチーフにしたコレクションを世界各国で発売し、収益の一部を両国の取引先工場で働く労働者への教育支援に充当しました。例えばバングラデシュでは工場で働く女性たち

に栄養学や衛生・健康管理などの教育プログラムを実施、正しい知識の習得により健康状態の改善や労働意欲の向上などの成果が出ています。

環境負荷低減のために

サステナブルな世界の実現には、環境への負荷低減を重視した企業活動を従来以上に強めることが必要です。FRは2020年までに商品のライフサイクル全般にわたる危険化学物質の排出をゼロにすることを目指し、その実現に最大限の努力を傾けます。取引先の選定には、従来から法令を遵守し、国際社会の課題や地球環境に留意した行動を実践する企業を選定し、それらの企業と長期的なパートナーシップを組んで環境配慮型の経営を確立することを目指してきました。社会に害をなすような工場とは一切取引をしません。「正しき」に徹底的にこだわることはサステナブルな世界を実現するために不可欠な条件です。その姿勢を堅持し、さらに徹底します。

自らが変わり、会社を変え、社会を変える

サステナブルな世界の実現という最も重要な命題に、私たちFRグループは全ての事業活動のベクトルを合わせ、その実現のために必要なあらゆる活動を行います。私たちが暮らす社会の問題を、私たち一人ひとりの社員の手で解決していく決意です。

自らが変わり、今すぐ行動を起こし、会社を変え、社会を変える。結果に対して責任を持つ。私たちFRグループはそういう集団になって、社会問題の解決に取り組み、世界をより良い方向に変えるために事業活動を行います。私はその先頭に立つことを約束します。

Tadashi Yanai

2017年1月
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

“

ますます深刻な状況に
陥りつつある地球環境、
そして現実の生活の中
で困難な状況に陥って
いる世界各地の人たち
に自らの事業を通じて何
ができるのか。何をすべ
きなのか。私たちはその
ことを日々、真剣に考え、
すぐにできるものから行
動に移します”

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



ファーストリテイリンググループについて

ファーストリテイリングは、グローバルに事業を展開するアパレル企業です。国内ユニクロ事業、海外ユニクロ事業、グローバルブランド事業の3つのセグメントで構成しています。特に海外ユニクロ事業は、われわれの成長エンジンになっています。2001年に英国ロンドンに最初の海外ユニクロ店舗がオープンしてから、2016年8月現在、海外ユニクロは958店舗まで拡大し、ユニクロ事業全体に占める売上構成比は約45%まで成長しています。(日本国内ユニクロ 837店舗)

ファーストリテイリンググループの主要ブランド



Theory

COMPTOIR DES
COTONNIERS

PRINCESSE tam・tam
PARIS

J BRAND



ユニクロの強み



1

最良の素材を調達

ユニクロ事業では、産地から最良の原材料を調達し、カシミア、スーピマコットン、メリノウール、プレミアムリネンなどの素材を使用した商品を提供しています。私たちは世界中の天然素材メーカーと直接交渉し、高品質の素材を安定的かつ長期的に調達しています。



2

新機能素材の開発

ユニクロの発熱保温インナーのヒートテックや、衣服内環境を快適に整える機能性インナーのエアリズムは、大手合繊メーカー、東レ株式会社との協働で、何年にもわたり研究を重ね、常に進化し続けています。



3

LifeWear

ユニクロはLifeWearをコンセプトに服をつくっています。LifeWearとは、人々の生活をより豊かに、より快適に変えていく究極の普段着のことです。LifeWearを通じて、ユニクロはあらゆる人の日々を彩り、一人ひとりの生き方を豊かにしていきます。



4

品質を支える匠

ユニクロ商品の品質は、日本の繊維産業のすぐれた技術を受け継ぐ染色・素材生産の専門家、匠チームによって支えられています。匠チームが取引先工場を訪問し、技術指導を行うことで、強い信頼関係を築きながら、徹底した品質管理を行っています。

会社概要

単位:億円

	2014	2015	2016
連結売上高	13,829	16,817	17,864
連結営業利益	1,304	1,644	1,272
連結従業員数 (社員、準社員、契約社員、アルバイト登録社員数の合計)	89,580	99,500	100,130
店舗数	2014	2015	2016
国内ユニクロ事業	852	841	837
海外ユニクロ事業	633	798	958
グローバルブランド事業	1,268	1,339	1,365
合計	2,753	2,978	3,160

コーポレートガバナンスとコンプライアンス

ファーストリテイリングは、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践し、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強化の一環として、取締役会および代表取締役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。

当社は監査役会設置会社で、取締役会を補完する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」「企業取引倫理委員会」があります。

CSR委員会

FRグループのサステナビリティ戦略、環境保全、社会貢献活動、コンプライアンス、ダイバーシティなどについて討議し、方向性を策定していきます。委員長はサス

テナビリティ部の責任者が務め、委員として社外の有識者や社外監査役、執行役員などが参加しています。

企業取引倫理委員会

優越的な地位を利用して取引先企業（生産工場、納入業者など）に不当な圧力をかけるといった行為を未然に防止することを目的としています。事務局による実態調査や取引先へのアンケート結果などに基づき、担当部署への助言、勧告を行っています。委員長はサステナビリティ部の責任者が務め、委員として監査役、顧問弁護士などが参加しています。

コードオブコンダクト委員会

「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)」の違反事例について解決策を検討し、改善を図っています。また、役員・従業員へのCoCの啓発活動についての助言、および社内通報システム(ホットライン)の運用アドバイスをしています。委員長は法務部の責任者が務め、委員として、監査役、顧問弁護士などが参加しています。

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

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

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

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

服を変え、
常識を変え、
世界を
変えていく

サステナビリティの実現に向けた取り組み

私たちは地球市民として、CSR（企業の社会的責任）からサステナビリティ（持続可能性）へと目指す方向性を変えました。私たちにとってサステナビリティとは、環境面だけではなく、社会、経済面のバランスも含めた全事業に関わるものです。

現在、私たちは各事業が一丸となり、グループ全体の経営戦略として、総合的なサステナビリティ戦略を策定しています。

この方向性と戦略は、原材料調達から、工場の労働環境、従業員満足、コミュニティ貢献など、様々な取り組みで掲げ、事業の成長に合わせて見直しを行います。また、社内目標だけでなく、対外的な目標を掲げることで、社内の意識を高め、ステークホルダーとの対話を促進していきます。

私たちのサステナビリティの実現に向けた取り組みは、2017年度の活動として報告していきます。

お客様や取引先企業、NGO、投資家などのステークホルダーと、私たちのサステナビリティのビジョンを共有し、社会的な責任を担う活動を推進していきます。

今年度の報告書では、我々を取り巻く社会の持続的発展と自社のさらなる成長を目指して、私たちの重点テーマと優先順位を明確にし、次ページに分類しました。これを「Challenge」として特集していきます。ステークホルダーからの期待を反映し、社会に良い影響をもたらすための観点から選定した4つの分野です。



1

生産

取組み

取引先工場が安全で
公正な労働環境を提供
できるようにすること

具体的課題

- ・ 労働条件と賃金
- ・ 労働環境の安全性
- ・ サプライチェーン
における連携



2

環境

取組み

環境フットプリントを最小
限に抑えるため、最良の
ツールの活用、業界内の
連携、お客様の参加を促
進する

具体的課題

- ・ 化学物質と有害物質の
適切な管理
- ・ 環境基準の遵守
- ・ 温室効果ガス排出、気
候変動、水



3

人材

取組み

公正で倫理的な労働環境
を継続するために様々な方
針を実行し、多様なプログ
ラムを提供する

具体的課題

- ・ 責任ある行動
と企業連携
- ・ ワークライフバランスと
仕事の満足度
- ・ 才能ある人材の採用と
雇用継続



4

コミュニティ

取組み

当社の経営資源、人的
資源を活用し、グローバ
ルなコミュニティ、ローカ
ルコミュニティにおいて
卓越した存在となること

具体的課題

- ・ ソーシャルビジネスの
事業基盤の拡大
- ・ ローカルコミュニティへ
の貢献

ステークホルダーとともに、世界を 良い方向に変えていく

私たちのサステナビリティ戦略は、事業を通じて、社会や環境をより良い方向に変えることを目指しています。私たちは、戦略にもとづく重点活動と具体的な目標を設定し、着実に活動を推進していきます。常に社会と向き合い、社会からの様々なご要望、ご意見を真摯に受け止め、日々の企業活動に活かしていくために、私たちはステークホルダーとの継続的な対話を重視しています。

重要ステークホルダー



お客様



取引先



取引先工場の従業員



FRグループの従業員



コミュニティ



株主・投資家



NGO・NPO



政府

問題提起と対応

私たちは、公式・非公式にかかわらず、課題毎に関連したステークホルダーとの対話を推進しています。以下の2つは、我々が加盟している代表的な2つの組織との対応内容です。

優先事項

サプライチェーンの労働環境

1. 取引先工場向けのコードオブコンダクトの多言語化
2. 取引先工場におけるホットラインなどの苦情処理制度の強化

ステークホルダー

FRの対応

NPO

公正労働協会 (FLA)

1. 私たちが取引先に遵守の誓約を義務づけている項目が、工場従業員に明確に理解されるように、コードオブコンダクトの多言語化を推進しています。
2. 工場の苦情処理制度が正しく機能しているのか確認するため、工場従業員からの苦情件数や内容、その対策などを、モニタリングで確認しています。

優先事項

サプライチェーンにおける環境への影響

エネルギー使用、廃棄物、排水などの環境負荷の低減

ステークホルダー

FRの対応

NGO

サステナブル・アパレル連合(SAC)

今年度、私たちは主要な素材工場の環境負荷を管理する方法を見直しました。エネルギー使用をはじめとする様々な項目の測定、改善を求めるSACのHIGGインデックスを導入し、移行を進めています。この取組みにより、将来的に、素材工場の環境負荷をより効率的にモニタリングし、改善支援を行うことができます。

国連の「持続可能な開発目標」(SDGs)を支持

2015年9月、国連が「持続可能な開発目標」を発表したことは、よりサステナブルな社会を作り出す重要な一歩となりました。

SDGsは政府や企業が取り組むべき持続可能性に関する道筋を明確に示したものです。私たちにとっても、良き地球市民を目指す上で、SDGsは取り組みの重要な指標となっています。

持続可能な世界の実現に向けた私たちの取り組みは、SDGsの複数の目標に貢献しています。右に、私たちのサステナビリティ戦略とSDGsの目標のつながりを示します。



THE GLOBAL GOALS

For Sustainable Development



目標1

貧困をなくそう

コミュニティ

難民やホームレスの人々の生活を支援し、貧困から脱するための手助けをする様々な取り組みを展開する。



目標3

すべての人に健康と福祉を

環境

生産に使用される化学物質の使用、排出、安全管理を行う。2020年までに危険化学物質排出をゼロにする。



目標8

働きがいも経済成長も

生産

安全で公正な労働環境を実現するうえで、FLAが強調するコードオブコンダクト要件を充たす。

人材

障がい者や難民の雇用機会を拡大。教育機会の提供などを継続的に推進する。



目標17

パートナーシップで目標を達成しよう

グローバルな

パートナーシップ

SACなど多くのステークホルダーと協働してノウハウを共有する。国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) とのグローバルパートナーシップを強化する。



イントロダクション

良い服づくりは、人から始まります。そのため、ファーストリテイリングは取引先工場との強固なパートナーシップをとって、素材や服の生産活動にかかわるすべての人々の健康や安全、人権と法律で保証された権利が守られる労働環境づくりを目指しています。

CHALLENGE

生産

コミットメント

- サプライチェーンにおける労働環境面での課題の特定・解決のため、取引先工場との連携を進め、業界のベストプラクティスの導入を推進する。
- ステークホルダーとコミュニケーションを行い、適切に情報を開示する。



私たちは、取引先との強固な
パートナーシップにもとづく「世
界最高水準の服づくり」の実
現のため、以下の「3つの品
質」を重視しています。

1.

社会品質：

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こと。

2.

パートナーシップ品質：

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こと。

3.

ビジネスプロセス品質：

高い精度と効率で仕事をする
こと。



安心・安全な 労働環境づくり に向けて

労働環境モニタリングの取組み

労働環境モニタリングは、工場の従業員の人権が尊重され、安全が守られた環境で、生産性や品質の向上を実現するために不可欠な取組みです。私たちは取引先との強固なパートナーシップにもとづき、これに取り組んでいます。

ファーストリテイリング(FR)の責任は、取引先となる縫製工場と新規契約を締結する前に実施する、「事前モニタリング」から始まります。取引開始前から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事項を減らし、早期の労働環境改善につなげることができます。

取引開始後は、外部専門機関によるモニタリングを定期的に行っています(定例モニタリング)。さらに2015年9月からは、直接取引関係の無い素材工場のうち、ユニクロの全生産量の70%を占める主力工場に対してもモニタリングプログラムを導入。2015年12月には、国際労働

機関(ILO)と国際金融公社(IFC)の共同プログラム「ベターワーク」にも加盟しました。このプログラムは、複数ブランドによる縫製工場への監査や改善活動の重複を減らし、管理体制の強化に注力することで、労働環境を持続的に改善することを目指しています。

モニタリングにて指摘事項が検出された場合には、工場とともに原因の特定と改善策の実施に取り組んでいます。例えば、2015年10月にバングラデシュの取引先工場で長時間勤務と残業代支払の問題が検出されました。9月に週当たり最大75時間となる長時間勤務があり、また管理体制の不備により残業代の支払いが遅延していました。

そこで、労働時間をFRの基準以内(週60時間以内)に管理することや、残業代を含む賃金を法定期限どおり支払うことの重要性について、改めて工場経営者と話し合い、改善に取り組むことに同意を得ました。工場経営者は、直ちに従業員

FRが参加する主な組織

に遅延分の残業代を支払い、また労働時間厳守のため、必要に応じて新規に従業員を雇用することも含めた、管理体制の見直しを実施。同工場は継続的に労働時間の短縮を進め、2016年8月現在、週当たりの労働時間を60時間以内に維持、午後7時以降の勤務も禁止としています。

サプライチェーンにおける連携

FRグループでは、東京、上海、ニューヨーク、パリ、ロサンゼルスに生産の本部機能を置く他、上海、ホーチミン、ダッカ、ジャカルタ、イスタンブール、バンガロールに生産事務所があり、取引先と連携しながら品質や生産進捗の管理を担う、約450名の生産部従業員が勤務しています。

サステナビリティ部は生産部と連携し、取引先工場のモニタリングや労働環境の改善に向けた支援を行っています。

業界変革への貢献

私たちはFRのサプライチェーンにとどまらず、服の生産活動にかかわるすべての人々が、安心・安全な労働環境で働く権利があると考え、業界全体の変革を目指す団体と連携しています。

FRはサステナブル・アパレル連合(SAC)に加盟しています。同連合は、アパレル業界全体が環境や社会に与える負荷の削減を目指しており、私たちのサプライチェーンにも直結した取組みを行っています。2015年7月からは、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。

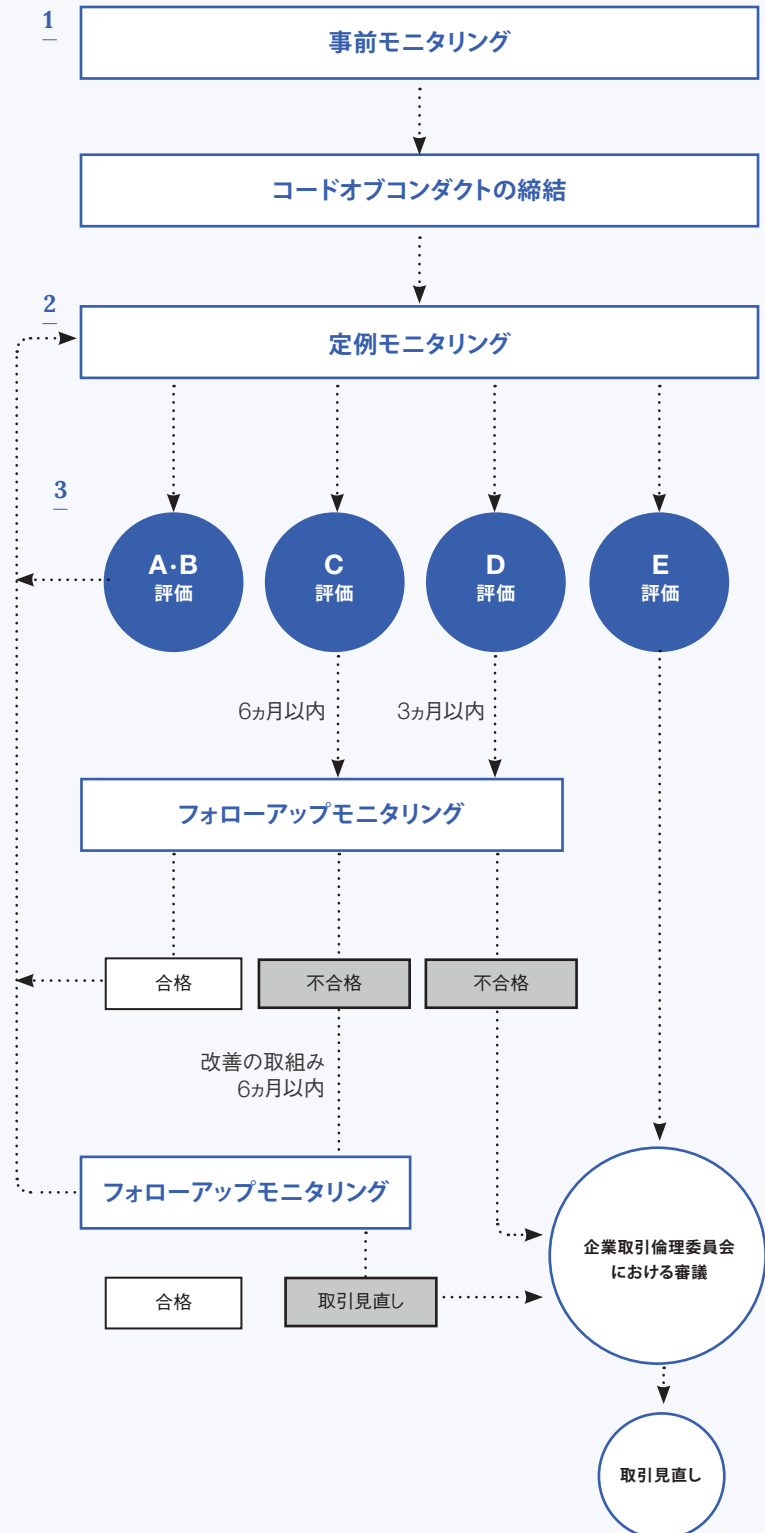
名称	ミッション	組織の主な活動内容
バングラデシュにおける火災予防および建設物の安全に関わる協定(通称:アコード) 19ページ	防火・安全対策により、工場従業員が火事や建物の倒壊などの事故に巻き込まれない、安全な労働環境を実現すること。	縫製工場の防火・建物安全性の評価を実施し、合意された基準のもとづくベストプラクティスの導入を支援して、改善を促す。
ベターワーク 14ページ	アパレルやフットウェア業界のサプライチェーンにおいて、国内法や国際的労働基準への遵守を促す。そして業界全体の安定性や競争力を高めることで、工場労働者の権利向上や労働環境の改善を、業界を超えて実現すること。	加盟工場に独自の監査・改善支援を実施し、そのレポートを複数ブランドで共有することで、ブランド間の監査や改善指導の重複を軽減する。それにより労働環境の持続的改善のため、管理体制の強化に注力させること。
公正労働協会(FLA) 10、19ページ	ブランド、サプライヤー、市民団体、大学などの協働により、労働者の権利を保護し、労働環境を国際基準に適合するよう改善すること。	加盟ブランド及び工場の労働環境モニタリングプログラムを評価し、FLAの基準に適合するよう改善に向けたアドバイスを行うこと。
サステナブル・アパレル連合(SAC) 10、28、29ページ	アパレルやフットウェア業界のサプライチェーンにおける環境負荷を低減し、生産活動に関わる人々やコミュニティの発展に貢献すること。	サプライチェーンの環境負荷・社会的影響を測定する業界共通ツール(HIGGインデックス)を開発・普及させること。

労働環境に関する指摘への対応

NGO等から取引先工場の労働環境について指摘があった場合、これを真摯に受け止め、迅速な調査・対応と、必要に応じた対話を実施しています。

詳細については、下記ウェブページをご覧ください。
<http://www.fastretailing.com/jp/csr/news/>

労働環境 モニタリング の詳細



取引先工場
商品検査
中国

1

事前モニタリング

事前モニタリングでは、その工場が取引を開始するのに適しているかどうかを判断します。定例モニタリングと同様の手順と基準で実施し、児童労働など特に重要な項目については重点的に確認します。

2

定例モニタリング

外部監査員が直接契約のある縫製工場を抜き打ちで訪問してモニタリングを行います。その後、外部監査員、またはサステナビリティ部が改善状況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ます。モニタリングはオープニングミーティングに始まり、工場や食堂、寮など関連施設の視察、工場従業員へのインタビューや工場経営者との面談、必要書類の確認などを行います。最後にクローージングミーティングを開き、工場経営者に対してモニタリングで確認された指摘事項を説明し、改善に向けたコミットメントを得ています。

3

工場評価制度

モニタリングの結果はA～Eの5段階で評価されます。

モニタリングでB～D評価の指摘事項が確認された場合、サステナビリティ部は問題の根本原因の分析を行い、工場に対し適切な改善計画策定を促し、問題を解決できるよう支援します。工場が所定期限内に改善できなかった場合には、「企業取引倫理委員会」での審議を経て、取引の見直し（通常取引額に対する上限の設定）を行います。取引の見直しは、これまでに工場が実施した改善策を確認し、あわせて工場経営者の改善へのコミットメントや、当該工場の経営状態及び雇用状況なども考慮した上で決定します。

きわめて悪質で深刻な指摘事項があった工場はE評価となり、「企業取引倫理委員会」で取引の停止を含めた見直しが行われます。取引見直しとなった場合でも、工場に対し改善と再発防止策の実行を支援し、フォローアップモニタリングにて改善状況を確認します。

モニタリングにて指摘事項の改善が確認された場合には、通常の取引関係を再開します。



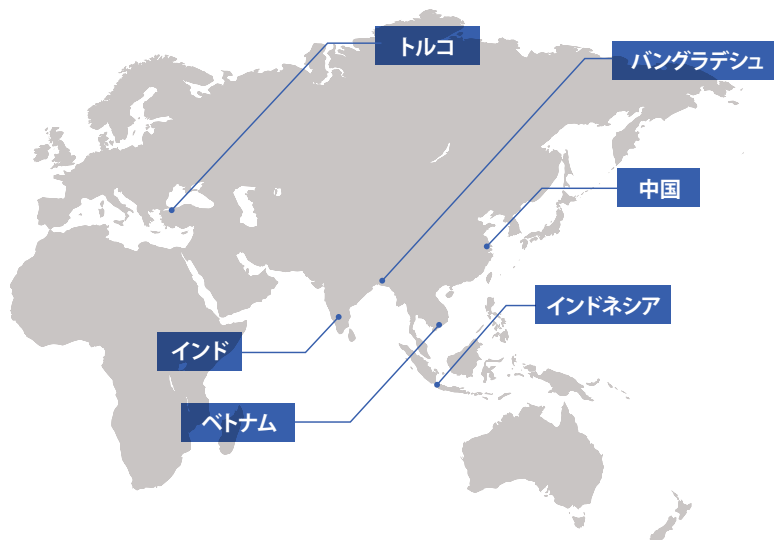
取引先工場
商品検査
中国



取引先工場
安全点検
中国

世界最高水準の商品づくりに
向けた取組み

ユニクロの主な生産拠点



90%

ユニクロ事業の生産活動の約90%は、生産事務所のある中国、ベトナム、インドネシア、バングラデシュ、トルコ、インドで行われています。

Factory Worker Empowerment Project

ユニクロは人々の生活を豊かにする服を常に追求し続けています。それは、ユニクロの服の生産活動に関わる人々の生活を変えるところから始まります。

ユニクロ事業の生産拠点であるバングラデシュやインドネシアでは、縫製産業従事者の大多数を占める女性のライフスキルの習得機会が限られています。このため、労働者の多くは自分や家族の健康や安全、家計管理に関する十分な知識を持っていません。

そこでユニクロは2015年4月、バングラデシュの伝統衣装をモチーフにした女性向けのコレクションを14ヵ国で販売。また2016年6月には、その技法や文化的象徴性によりユネスコの無形文化遺産に登録された、インドネシアのバティックをモチーフにした商品を販売しました。ユニクロはこれらの商品の収益の一部を「Factory Worker Empowerment Project」に拠出。このプロジェクトは取引先工場で働く女性労働者に対して栄養や衛生、健康、家計管理などのライフスキル習得を支援

するプログラムで、17,000人以上の女性の生活改善に貢献しています。

最初にプログラムを完了したバングラデシュ工場では、病気による欠勤を約36%減らす成果をあげています。

現在この取組みの効果検証を行っており、その結果を踏まえてその他の生産国にも展開していく予定です。



36%

病気による
欠勤の減少

収益の一部を以下
プログラムに拠出

- 1 栄養
- 2 衛生
- 3 ヘルスケア



インドネシアのバティックをモチーフにしたコレクション

17,000

プログラムを
受けた女性の数

コードオブコンダクトの改訂

2015年から「公正労働協会（FLA）」のメンバーとして、労働環境モニタリングプログラムを強化する取組みを続けています。

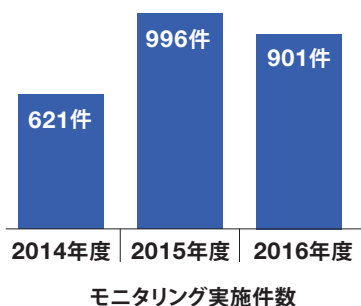
その一環として、生産パートナー向けコードオブコンダクト（CoC）の改訂を行いました。また工場労働者が健康や安全、労働者の権利に関するファーストリテイリング（FR）の基準を理解しやすいよう、CoCを各国語に翻訳する予定です。さらに取引先工場の苦情処理制度（ホットラインなど）についても、有効性の検証を行うなど、FLAの基準に合うよう見直しを行っております。

建物の安全性向上

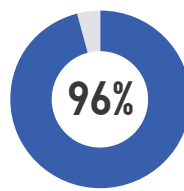
縫製産業では、建物の安全性は極めて深刻な懸念事項の1つになっています。FRでは工場の従業員の安全を守るため、2013年に「 Bangladeshにおける火災予防および建設物の安全に関わる協定（通称：アコード）」に署名しました。アコードは、Bangladeshの縫製産業における労働環境の安全性向上を目指し、グローバルブランドや小売業者、労働組合の間で結ばれた、法的拘束力のある自主協定です。また建物の安全性向上に対する取組みの一環として、FRは建物の安全性が低いカンボジアでの全取引先工場の建物検査を実施。同国で新規に取引を開始する取引先工場に対しては、契約の前に公的検査機関の建物検査報告書の提出を求め、安全性を確認しています。

労働環境モニタリング実施の件数

A、B評価の増加により、フォローアップモニタリングの件数が減少、2016年度の合計モニタリング件数全体も減少しています。



労働者代表の選出の割合



取引先工場の96%が労働者代表を選出

労働者は、労働者代表を選出し、工場経営者との協議を行います。この数値は、2016年度に実施された定例モニタリングにもとづいています。

労働環境モニタリング結果（取引先工場の評価）

各生産事務所におけるサステナビリティ部の体制を強化したことから、指摘事項の改善がすすみ、A、Bの評価が増加、E評価となるケースも減少しました。また、事前モニタリング後のフォローアップも強化

したため、D評価も前年から減少。C評価の工場では労働安全衛生に関連する指摘が最も多いことから、引き続き工場の管理体制強化を支援していきます。

A 評価

指摘事項なし

B 評価

軽微な指摘事項が1つ以上

各生産拠点のサステナビリティ部の体制を強化したことから、全体として評価が改善され、A、Bの評価が増加

C 評価

重大な指摘事項が1つ以上

C評価の工場では労働衛生安全に関連する指摘が最も多いことから、引き続き工場の管理体制を強化していく

D 評価

極めて重大な指摘事項が1つ以上

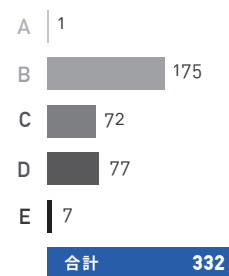
事前モニタリング後のフォローアップも強化したため、D評価は前年から減少

E 評価

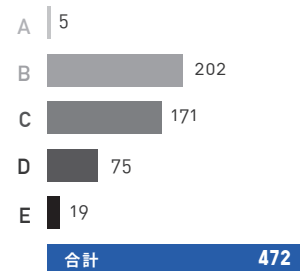
即取引見直し対象に値する極めて悪質かつ深刻な事項

各生産拠点のサステナビリティ部の体制を強化したことから、E評価が減少

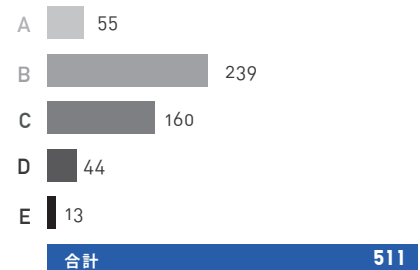
2014年度



2015年度



2016年度





生産を支える 人々の 安全のために

良い服づくりのために、私たちは素材や服の生産活動にかかわるすべての人々が安全に働くことができ、権利が尊重され、賃金が公正に支払われる環境づくりが最優先と考えています。ユニクロ Bangladesh 生産事務所所長、ジョティ・カンダスワミに、私たちのこうした取り組みについてたずねました。



生産現場で働く人々の安全確保は、サプライチェーンにおける最優先課題の1つです。私たちユニクロは、取引先工場との緊密な連携を通じ、取引先工場自らが労働問題を管理できるよう支援すると同時に、ガイドラインが確実に守られるようモニタリングプログラムを実施しています。

労働環境の改善に向けた 管理能力の向上

現在、 Bangladesh は世界のアパレル生産の重要な拠点の1つになっています。その Bangladesh の縫製産業をより持続可能にするために、私たちは取引先工場の管理能力の向上やベストプラクティスの導入を積極的に支援し、労働環境の改善に取り組んでいます。

取引先工場に対して、従業員の権利を尊重し、健康、安全を確保することの重要性や、現地法令及びFR基準の理解を深めるため定期的に説明会を実施しています。また、経営者との面談や工場訪問、他工場でのベストプラクティスの共有も行なっています。

“

取引先工場との強固で長期的な信頼関係が不可欠です。私たちは、取引先工場とともに、労働環境の継続的な改善と、工場を取り巻くコミュニティの継続的な発展に寄与していきます”

縫製産業における最大の課題の1つは教育です。縫製産業が持続的に発展するためには工場従業員の健康や安全が不可欠であり、それを実現するために、取引先工場の管理能力の向上に取り組む責任があると考えています。

モニタリングプログラムの実施

私たちは、業界団体、取引先工場と連携しながら、モニタリングを実施しています。こうしたモニタリングにより、長時間労働や労働安全、賃金、建物の安全性に関わる課題を特定し、改善に向けた取組みを促すことができます。

主力工場における長時間労働については特に慎重に対応しており、指摘が検出された場合は、ただちにサステナビリティ部へ報告されます。その後、指摘事項の詳細を確認し、工

場と連携して適切な措置を講じます。それでも問題が解消しない場合は、3ヵ月から半年間、工場に対する発注量を減らし、労働時間が規定時間内で収まるように管理体制の強化を図ります。

このような改善を行ううえで、取引先工場との強固で長期的な信頼関係が不可欠です。私たちは取引先工場とともに、労働環境の継続的な改善と、工場を取り巻くコミュニティの継続的な発展に寄与していきます。

バングラデシュの縫製産業には、多くの働き手があります。彼らを積極的に雇用し、私たちの事業を成長させることで社会全体の発展に貢献したいと考えています。私たちの目標ははっきりとしています。現状と真摯に向き合い、世界をより良い方向に変えていくことを目標にすれば、必ず成功すると考えています。



Factory Worker
Empowerment
Projectの参加者
バングラデシュ



取引先工場
商品検査
バングラデシュ

イントロダクション

ファーストリテイリング(FR)は、服を生産するにあたって、自然環境に多くの負荷をかけていることを認識しています。こうした課題意識から、環境の保護は、事業を持続的に成長させるうえで極めて重要であると考えています。自然環境と調和する事業活動を行っていくために、FRは、環境負荷を最小限に抑え、廃棄物を削減し、限られた資源からより多くの価値を生み出すための方法を模索し、取組みを推進しています。

CHALLENGE

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、各プロセスで環境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、お客様との対話を実践する。



環境サステナビリティの 実現に向けて



1

商品企画



2

原材料調達

環境負荷の低減のために

環境問題は、事業活動だけではなく、現在そして将来の世代にも影響を及ぼすという認識のもと、ファーストリテイリング（FR）は環境への負荷を最小限に抑える活動を積極的に推進しています。FRは、ステークホルダーと連携し、危険化学物質の代替や温室効果ガス削減など、取り組むことで大きな効果が見込める重点領域を特定しています。また、包括的なサステナビリティ戦略の策定も進めており、2017年には目標を設定する予定です。

また、サプライチェーン全体での環境負荷低減にも、継続的に取り組んでいます。

自社が直接関与するオペレーションに伴う環境負荷の削減

環境負荷の低減は、店舗など、自社が直接関与するオペレーションに伴う環境負荷への対応から始まります。FRは、2020年度までに、国内ユニクロ事業における店舗の延床面積当たりの二酸化炭素排出量を2013年度比で10%削減する目標を設定。店舗でLED照明への切り替えを進めており、取組みは予定どおりに進捗しています。

取引先と協働した環境負荷の低減

FRにとって二次取引先にあたる素材工場の生産過程は、FRの事業活動全体のカーボンフットプリント（温室効果ガス排出量）において、大きな部分を占めていると考えられます。したがって、FRは、自社が直接関与するオペレーションに伴う環境



取引先工場
検反
中国

負荷だけではなく、サプライチェーンにおける環境負荷についても低減する責任があると考えています。FRは主要取引先と連携して取引先の環境パフォーマンスデータ評価を行っており、2017年には、対象となる取引先全体のパフォーマンス改善に貢献する取組みを実施する予定です。

また、FRは、危険化学物質の管理を最も重要な責任の1つと認識し、2020年1月までに商品のライフサイクル全般にわたる危険化学物質の排出をゼロとする取組みを積極的に進めています。

“
サプライチェーン全体での環境負荷低減に取り組んでいます”



以下は、これまでの環境負荷低減に向けた事例です。

安全な商品づくりに向けて

着心地や機能など、お客様の期待に応える服を生産するうえで、適切な基準により化学物質を使用しています。危険化学物質は、天然繊維、合成繊維、染料、加工剤などに含まれている可能性があります。危険化学物質の管理を徹底するため、ファーストリテイリング(FR)は最新の科学的知見に基づくガイドラインを策定し、遵守しています。また、当社商品のライフサイクル全体における危険化学物質排出ゼロに向け、活動を推進しています。

目標を達成するために、業界のベストプラクティスに基づく厳格な基準を設定しており、例えば、取引先工場に排水検査の実施を求め、危険化学物質が検出された際はただちに対策をとるよう要請しています。

透明性の観点から、FRは生産プロセス管理で用いているツール情報をステークホルダーが閲覧できるよう、ウェブサイトで公開しています。[「制限物質リスト」](#)もその1つです。

0 2020年までに、危険化学物質の排出をゼロにする

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への参画

2016年よりFRはCDPへの報告を開始しました。CDPは、世界の機関投資家を代表して、企業などに対して気候変動に関する情報開示を要請し、その調査結果を毎年報告することによって環境負荷低減を目指すNPOです。FRはBグレード評価を得ました。今後、情報開示レベルの向上と環境負荷低減活動の強化を図っていきます。

主要素材工場における環境モニタリング手法の見直し

FRは、取引先工場が環境負荷低減活動のどこに注力すれば良いかを特定し、さらに、取引先工場が迅速に改善できるよう支援します。より高い効果を上げるため、FRは、環境モニタリングを重要な取組みと位置づけています。

FRは、2014年度に93回、2015年度に118回の環境モニタリングを実施しました。また、2016年度には、素材工場において環境・社会両側面での改善を促すため、モニタリング手法を改訂しました。具体的には、主要素材工場に対し「生産パートナー向けのコードオブコンダクト(CoC)」を導入し、CoCに基づくモニタリングおよび改善活動を行っています。モニタリングプログラムには、環境保護の項目が基準として含まれています。さらに、サステナブル・アパレル連合(SAC)によるHIGGインデックスを用いた、より詳細な環境負荷の測定も開始しました。「HIGGインデックス」の詳細については28、29ページをご覧ください。

42,601,116 (GJ)
エネルギー使用量合計

2,917,069 (tCO₂e)
二酸化炭素排出量

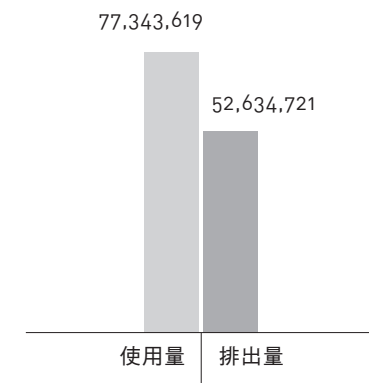
物流の環境影響(日本)

258,321 (GJ)
エネルギー使用量

17,707 (tCO₂e)
二酸化炭素排出量



水 (m³)



(注)

今回報告より、生産プロセスの環境負荷測定方法を、サステナブル・アパレル連合の「HIGGインデックス環境モジュール」に合わせて改訂しました。集計期間も、従来の会計年度から暦年(2015年1月～2015年12月)に変更しました。また、インバクトの大きな箇所に集中して削減の取組みを進めるため、集計対象を、ユニクロの縫製・素材工場から、ユニクロの主力素材工場へ変更するとともに、ユニクロ向け生産割合を考慮せず、各工場の環境負荷の総使用量・排出量を集計した数字に変更しています。

(注)

物流の集計期間は
2015年4月から
2016年3月まで

店舗および本社の環境影響 (日本)

エネルギー使用量

電気(店舗)	214,045,172 kWh
電気(本社)	4,259,323 kWh
都市ガスおよび LPGガス(店舗)	2,737,918 m ³
ガス(本社)	5,823 m ³

二酸化炭素排出量 (tCO₂e)

ガス(店舗)	11,436
ガス(本社)	38
スコープ1合計	11,474
電気(店舗)	123,932
電気(本社)	2,466
スコープ2合計	126,398

廃棄物 (t)

店舗	56,837
本社	156

注)

店舗は、日本におけるユニクロの数値。本社は、東京本部および山口本社の数値。

10%

国内ユニクロ店舗
の延床面積当
りの二酸化炭素
排出量の削減目標
(2020年度まで)

回収し、リサイクルされた衣料

全商品リサイクル活動で回収されたほとんどの衣料は、よい状態であったため、難民・避難民への衣料寄贈に活用されました。

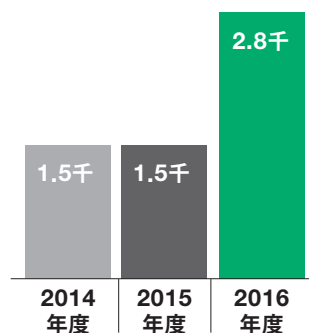
着用に適さない状態の衣料は、リサイクルされます。

2016年度、リサイクルに回された衣料は前年度比87%増加しました。これは「1,000万着のヘルプ」プロジェクトによって衣料の回収量が増加した効果だと考えられます。

87%

着用に適さず
リサイクルされた
衣料の増加率

(t)



ハギレを利用したトートバッグの製作

2016年2月15日、ユニクロフィリピン事業は、地元のNGO「ABS-CBNリングコード・カバミヤ基金」(ALKFI)との共同イベント「アップサイクリング・プロジェクト」を開催しました。

これは、ユニクロ店舗におけるジーンズの裾直しから生じたデニムのハギレを利用して500点のトートバッグをつくるという、本来なら廃棄される生地をより価値の高いものに作り替える「アップサイクリング」の試みです。マニラでホームレス生活を送り、ALKFIの支援を受けている15人の女性が製作したトートバッグが、このイベントで発表されました。

バッグの品質担保と女性たちのスキル向上のため、ユニクロの「匠」が現地で指導にあたりました。バッグは、ユニクロが買い取り、フィリピン国内でのイベントにてノベルティとしてお客様に配布されます。

今後もこの取組みをフィリピン国内に拡大し、将来的には他の国でも展開する予定です。



デニムのハギレからつくられたトートバッグ
ユニクロフィリピン



事業活動に伴う環境負荷において、素材の生産工程から生じる負荷が大きな部分を占めています。だからこそ私たちは、取引先と協働して、素材の生産工程における環境パフォーマンスを向上する取組みを推進しています。取組みを進めるうえで「サステナブル・アパレル連合」(SAC)に参加することが重要である理由について、ファーストリテイリンググループ執行役員でサステナビリティ部責任者の新田幸弘が説明します。

サプライチェーン における 環境配慮の徹底

▼
ここ数年、ファーストリテイリング(FR)のサステナビリティの取組みは加速しています。事業が急速かつグローバルに成長していくに従って、私たちは、環境サステナビリティに優先的に取り組むことの重要性に気づき、いくつかの変革を行いました。

私たちは、生産工程における環境負荷が大きいという認識のもと、素材の主要調達先の現状把握や、目標設定に目を向けるようになりました。

2014年に「サステナブル・アパレル連合」(SAC)に加盟したことは、その実現に向けた第一歩です。SACは様々なステークホルダーが参画する独立した団体で、その目標は、アパレル業界、フットウェア業界、ホームテキスタイル業界を、環境に害を及ぼすことなく、事業を取り巻く人々や地域社会に有益な影響を与える存在にする、という壮大なものです。

SACの中核をなす取組みは「HIGGインデックス」の開発と展開です。HIGGインデックスは、我々の環境負荷低減の目標を設定したり、取引先の環境パフォーマンスを評価するうえで、きわめて効果的なツールです。

“

私たちが持続可能な成長を目指すならば、 自然環境の保全こそがその基盤となります”

The Responsible Mill Program 環境データと事業の関係 (素材工場環境プログラム)

私たちの事業活動の中で、素材の生産工程から生じる環境負荷は大きな割合を占めています。HIGGインデックスを素材工場から展開し始めた理由はそこにあります。

私たちは、ユニクロ商品の生産量の70%を担う主力素材工場を選定し、今後、HIGGインデックスの「環境モジュール」というツールを利用して、温室効果ガスなどの排出、排水、エネルギー使用、化学物質の使用など7つの異なる環境テーマについて工場の取組み状況を継続的に評価していきます。これにより、どの工場が支援を必要としているか、最も良い改善方法は何かを特定することが可能になります。

我々は、どこに取組みの余地があるのか、どの工場を優先すべきかを調べることにしています。また、専門家とともに工場内部で技術的評価を行うことにより、環境負荷低減の余地がある箇所を特定します。

「天然資源保護協議会」(NRDC)の調査によれば、HIGGインデックスの環境モジュールが示す省エネルギーのベストプラクティスのうち5つを実行するだけで、工場は燃料使用量を11~19%、電力使用量を最大4%削減できる可能性があるとしています。こうした方法は環境にとって良いだけでなく、資源の効率的活用と同時に、収益向上にもつながります。

環境サステナビリティは私たちの事業にとってきわめて重要なものです。私たちが持続可能な成長を目指すならば、自然環境の保全こそがその基盤となるからです。

取引先工場
排水処理施設
中国



“

現在、私たちは主要素材 工場の現状分析を行っ ており、今後の環境パ フォーマンスの目標設定 を行っていきます”



取引先工場
検反
中国



取引先工場
染色検査
中国

イントロダクション

ファーストリテイリングは、従業員がそれぞれの個性を最大限に発揮できる事業こそ、持続可能なものであると確信し、人権や多様性の尊重を経営理念の根幹としています。高い志をもった多様な人材が価値を生み出し、誇りをもって仕事ができる、職場環境の実現を目指します。

CHALLENGE

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。
- 労働災害ゼロを目指す。
- 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。
- 障がい者や難民の雇用を拡大、教育機会の提供と育成を推進する。



多様性を 尊重し、安全な 職場環境をつくる



ユニクロ
Women'sダイレクトミーティング
日本

すべての従業員に安全を

従業員の健康と安全を守るため、最大限の配慮をしています。国内ファーストリテイリング(FR)グループでは、けがや事故の防止を目的とした研修の推進や、安全対策などの取組みを統括する「中央安全衛生委員会」を設置しています。

企業倫理に対する意識の浸透

コンプライアンスや人権、企業倫理の観点から、全従業員が共通の指針とすべき基本的事項をまとめたのが、「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)」です。全従業員は解説を受け、内容を理解・確認したうえで、遵守を誓約する書面に署名をし、提出します。また、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。

「CoC委員会」は、CoC違反の疑いがある場合に、具体的な解決に向けた審議を行っています。「CoC委員会」の設置は日本に加え、2015年9月から、韓国、台

湾、中国事業にも拠点を拡大しています。その他の事業拠点においても、順次設置を進めていきます。

ジェンダーギャップの解消

FRグループのお客様と従業員の半数以上は女性です。しかしながら、現在、管理職における女性の割合は低く、人事部門の最重要課題のひとつになっています。このため、国内FRグループは、将来の管理職候補である女性従業員を対象に、数年以内の昇進を目標とした研修や上司による支援を実施しています。

女性従業員の管理職への登用を進めるうえで重要なのが、管理職になると仕事とプライベートの両立が難しくなるのではないかという懸念を払拭することです。そのため、国内FRグループでは「女性活躍推進室」が中心となって、女性従業員の活躍推進に取り組み、従業員のワークライフバランスを支援しています。

このような取組みの例としては、日本のユニクロ店舗で働く約180名以上の女性店長と経営層の対話の場である「Women'sダイレクトミーティング」、女

次世代リーダーの育成

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」を、年2回、日本で開催し、会社のビジョンや方向性に従業員個人のビジョンを一致させる重要な機会としています。各事業国においても「リージョナルコンベンション」を開催し、世界中の従業員が会社のビジョンを確認し、自らが進むべき方向性を明確にしています。

また、従業員が個々のキャリア

目標を実現するための支援として、FRグループに入社した従業員が10年をめぐりに、どんな環境でも成果を出せる人材を育成することを目指した「10年教育カリキュラム」を導入しています。

「未来のグローバルリーダープログラム」は、経営者候補50名で構成され、その3分の1は女性です。グループ事業もしくは特定国の事業を横断した業務上の重要課題を解決することを目標にしています。

2014年に開始した「MIRAIプロジェクト」は、従業員が事業課題の解決や新規事業の開発について、提案と実行に挑戦するプロジェクトです。参加する60名の従業員のうち、70%が海外の従業員です。

「未来のグローバルリーダープログラム」、「MIRAIプロジェクト」には、CEOを含む経営層も積極的に参加し、支援を行っています。

“

経歴やバックグラウンドを問わず、すべての従業員が高い志を持ち、自分の目標を達成する機会を提供します”

性管理職をメンター役とした「女性店長研修」、子育て中の女性店長のための「子育て女性店長会」があります。

こうした取り組みに参加する従業員の数を増やし、女性従業員全体の活躍と成長を目指します。

従業員のキャリア開発支援

FRグループは、経歴やバックグラウンドを問わず、すべての従業員が高い志をもち、自分の目標を達成する機会を提供したいと考えています。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、会社が求める能力や要件をグローバルで共通化した、グレードを採用しています。これにより、評価がより公平になり、多くの成

長のチャンスがうまれています。昇格や人事異動は、グローバルで事業を超えて行っており、各自の経験を最大限に活かすことができます。

さらに、日本では、子育てや介護などで転勤が難しい、働ける時間に制約があるなど、様々な事情を抱える従業員向けに「地域正社員制度」を設けています。この制度を利用することで、本人の希望する地域で正社員として働き続けることができるほか、勤務時間の短縮や週休3日制により、多様な働き方を選択することもできます。こうした従業員の多くは地域との結びつきが強く、地域のお客様のニーズにお応えする存在として活躍しています。

ユニクロ
日本



ユニクロ
日本



多様性が尊重され、健康で安全な職場づくりに向けた取組み事例をご紹介します。

従業員の健康

従業員が1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。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、全従業員を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。

今後、こうした健康支援の取組みを海外にも拡大していく予定です。

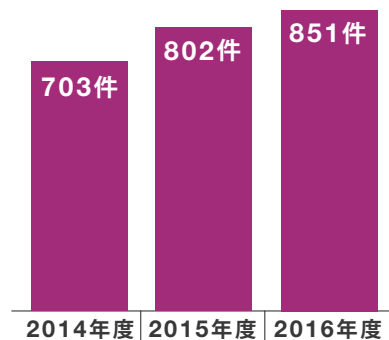
労働安全衛生プログラム

日本の労働安全衛生法では、従業員が常時50名以上在籍している事業場に対し、国家資格である衛生管理者と産業医の選任が義務づけられています。

ファーストリテイリング(FR)グループでは、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、各事業所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。

労働災害事故発生数(国内FRグループ)



FRは労働災害事故件数が年々増加していることを認識し、より安全な職場環境を実現すべく様々な対策を講じています。労働災害事故の例として、店舗内での脚立の使用や、レイアウト変更時の什器移動に伴うけがについては、定期的に事故内容や改善事例を共有したり、休憩室に注意喚起のポスターを掲示するなど、再発防止に努めています。

ワークライフバランスの向上

東京本部では、従業員が仕事とプライベートを両立できるよう、以下の取組みを進めています。

- 1 毎日午後6時にオフィス消灯
- 2 フィットネストレーニングとヨガのクラス
- 3 ファミリーデー
- 4 従業員用カフェテリアで、食べ物と飲み物が割引料金になる、隔週金曜日のハッピーアワー

育児・介護支援制度 取得者数(国内 FRグループ)

	育児		介護	
	休暇取得者数*	時短制度利用者数	休暇取得者数**	時短制度利用者数
正社員	660	451	22	5
正社員以外	692	28	11	0
男性	6	2	2	1
女性	1,346	477	31	4
合計	1,352	479	33	5

*子どもの誕生前6週間～最長2年間の休暇。

**高齢の家族、障がいのある家族を介護するための休暇。

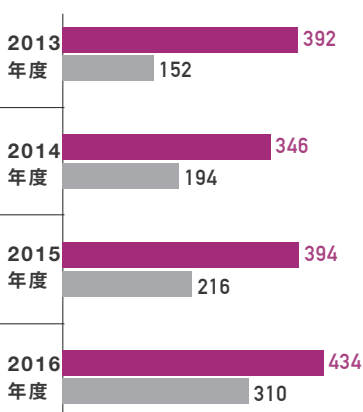
従業員ホットライン

従業員が仕事に関する相談や、CoC違反の通報ができるよう、ホットラインを設置しています。

ホットライン相談内容

	国内FRグループ	中国、台湾、韓国事業
上司とのコミュニケーションの問題	35.7%	30.2%
業務・キャリアなどの相談等	21.7%	13.9%
勤怠管理違反	5.5%	13.7%
ルール違反	3.1%	12.0%
職場の人間関係	12.1%	5.8%
契約違反に関する相談	10.2%	3.4%
労働時間・有給休暇取得に関する相談	2.1%	3.7%
その他のコンプライアンス違反	2.0%	3.1%
セクハラなどの疑い	1.7%	2.1%
給与や評価処置	2.4%	4.5%
内部不正の疑い	0.3%	7.6%
メンタル失調	3.2%	0%

ホットライン相談件数



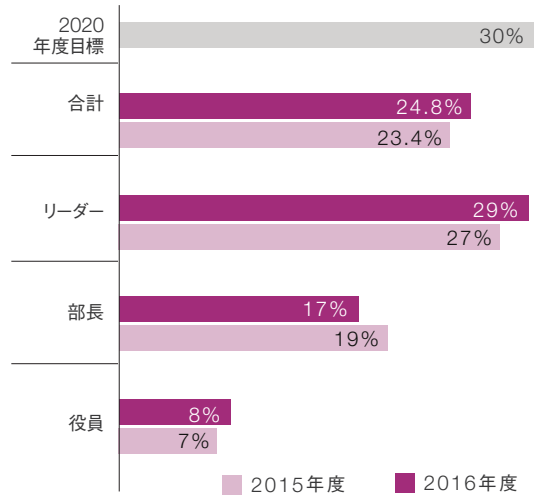
■ 日本

■ 中国
■ 台湾
■ 韓国※

※2015年9月から各事業拠点に順次設置している「CoC委員会」の取組みにより、ホットラインの認知度が向上したことや、中国、台湾、韓国での事業拡大により、相談件数が増加していると考えられます。

女性管理職増加に向けて

役職別女性従業員の割合 (FRグループ)



2016年度、管理職の

24.8%

が女性。

2015年度の23.4%から

1.4

ポイント増加。

国・地域別従業員数 (FRグループ)

	2016年度
日本	56,300
中国	17,200
米国	4,600
韓国	4,000
台湾	3,100
香港	2,900
フランス	2,300
タイ	1,500
シンガポール	1,300
フィリピン	1,300
オーストラリア	1,300
ロシア	1,100
マレーシア	900
英国	800
インドネシア	700
ドイツ	300
バングラデシュ	200
ベルギー	90
スペイン	80
イタリア	70
スイス	40
ベトナム	40
トルコ	10

合計 **100,130**

29,830
男性

70,300
女性



23の国・地域
合計

障がい者雇用数 (FRグループ)

	2016年度
日本	1,256
韓国	115
米国	45
台湾	44
シンガポール	30
タイ	26
ロシア	17
マレーシア	16
フランス	14
香港	7
ドイツ	5
英国	4
インドネシア	4
フィリピン	1
ベルギー	1

合計 **1,585**



ファーストリテイリング(FR)グループはグローバル企業として、事業を通じて、世界をより良い方向に変えていくという目標を掲げています。それを実現する方法の1つとして、障がい者雇用を進めています。ユニクロ事業が世界の様々な国や地域で、積極的に障がい者を雇用している理由について、東南アジアを統括する、ファーストリテイリングシングポール 店舗運営部兼サステナビリティマネージャーの五頭征樹に話を聞きました。

多様な個性を 尊重し、競争 力の源泉に

▼ 私たちは服がもつ価値を通じて、社会と一体になって成長することを目指しています。このため、世界各国のユニクロ店舗では、あらゆる分野から才能あふれる人材を雇用しています。こうした人材が、日々、お客様や社会に価値を提供しています。

私たちは、世界各国のユニクロ店舗において、1店舗につき1名以上の障がい者を雇用することを目標に掲げています。それは私たちの強い意志の表れです。ここシングポールでも、障がいのある人々が多く暮らしています。より多様性が尊重される労働環境を積極的につくることで、障がい者の雇用機会を最大限に拡大し、他企業のロールモデルになることができます。

“

世界各国のユニクロ店舗では、あらゆる分野から才能あふれる人材を雇用しています”

ユニクロシンガポール事業は、障がい者雇用の取組みにおいて、東南アジアのパイオニアであり、現在は、業界を超えて、障がい者を取り巻く職場環境の水準を上げる取組みを進めています。障がい者支援団体の「SGイネーブル」と連携して、より多くの障がい者が企業で働く機会を得られるよう、コミュニティ全体で障がい者雇用を促進するための研修会などを、積極的に開催しています。

私たちの取組みは、シンガポールの障がい者を支援するために生み出したものですが、ベストプラクティスをつくり、世界各国の事業での展開を目指しています。

日本のユニクロ店舗では、「1店舗1名」

の水準をほぼ達成しています。障がい者雇用のトップランナーとして、長年にわたるこの取組みは、より多様性が尊重される社会を実現する方法の1つであると考えています。

障がいのある人々を、私たちの従業員やお客様とつなぐことが、私の責任であると考えてきました。それは私の業務上だけでなく、私の人生においても大きな目標になっています。私たちの事業なら、社会を良い方向に変えていける。その可能性を実感しています

個性や多様性が尊重される職場でこそ、あらゆる人が誇りに思える仕事が可能できると考えています。



WATCH VIDEO

▶ 「シンガポールユニクロ アイオンオーチャード店で、4年間働いています。毎朝、納品された商品を受け取り、その箱をバックルームに運び、店頭の商品を補充します。お客様のために働いて役に立てることが、お客様と会話することが楽しいです。店舗のスタッフみんなが支えてくれますし、上司からもたくさんのことを学びました。この店舗の一員であることを、幸せに感じています。」

ジェイソン・ゴウ
ユニクロシンガポール
アイオン オーチャード店

“

私たちの取組みは、シンガポールの障がい者を支援するために生み出したものですが、ベストプラクティスをつくり世界各国での展開を目指しています”



イントロダクション

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、グローバルな社会課題と、事業展開国における個別の課題解決に貢献する活動を推進しています。社会と調和し、事業活動のあらゆる側面から、コミュニティの持続的な発展に貢献する企業を目指しています。

CHALLENGE

コミュニティ

コミットメント

- 服をビジネスとする企業の強みを活かし、人々の暮らしの充実に貢献する。
- 地域コミュニティへの貢献を目的とした、従業員によるボランティア活動や衣料支援活動を積極的に推進する。
- 全商品リサイクル活動で回収した服を、年間100万人以上に寄贈する。



服のビジネスを通じて コミュニティに 貢献

服をビジネスとする企業の強みを活かし、私たちが関わるコミュニティを良い方向に変えていける方法を、常に模索しています。
次の4つが重点活動です。



UNHCRを通じた
難民の自立支援
プログラム
マレーシア

1

難民や社会的弱者への衣料支援と自立支援

ファーストリテイリング(FR)グループにとって衣料支援は、服を必要としている人々を支援するのに、最もシンプルかつ効果的な方法です。寄贈の対象は、難民、ホームレスなど様々です。国連難民高等弁務官事務所(UNHCR)とのグローバルパートナーシップを通じた衣料支援活動は、多くの難民が直面する苦難を和らげ、希望を届けることを目標にしています。また、難民の自立支援活動にも取り組んでいます。職業訓練や技術習得の機会を提供し、生活に必要な収入を得るだけでなく、仕事のスキルを身につけられるプログラムで、2016年からアジアを中心に展開しています。(P47参照)



2

障がい者の支援

FRは、障がい者雇用（P35-P37参照）のほか、様々な取組みを通じて、障がい者を支援しています。ユニクロは2002年から、知的障がい者のための国際スポーツ組織、スペシャルオリンピックスを支援しています。資金提供のほか、アスリートや運営スタッフへのユニフォームの寄贈、競技会の運営支援を目的とした従業員ボランティアを派遣しています。また、世界各国のユニクロ店舗では、「お買いもの体験」や「店舗スタッフ体験」を積極的に行っています。これらは障がい者がユニクロ従業員のサポートにより、日頃体験できない、服を買う楽しさや、チームワークを感じてもらう取組みです。障がい者



WATCH VIDEO

が、服を選ぶことや予算について自分で判断する力を養うなど、重要なライフスキルを身につけることも目的としています。

3

子どもたちへの支援

世界各国のユニクロ店舗で、恵まれない境遇にある子どもたちに様々な機会を提供しています。ユニクロ米国事業は、ニューヨーク市ホームレスサービス局と連携して、子どもたちが自分でデザインしたTシャツをつくるイベントを開催しています。



WATCH VIDEO

国内ユニクロ事業は、難病の子どものための、日本初のコミュニティ型ホスピス「TSURUMI こどもホスピス」を支援しています。2016年4月に開業したこのホスピスは、運営費が寄付金で支えられており、難病の子どもの遊び場や、看護を続けるご家族へのレスパイト（小休止）ケアを提供しています。



孤児のための
「お買いもの体験」
イベント
韓国

4

バングラデシュでのソーシャルビジネス

バングラデシュで取り組むソーシャルビジネスであるグラミンユニクロは、事業を通じて、経済発展や社会課題の解決に貢献することを目指しています。現地の人々によって、現地の人々のために、商品を企画・生産・販売をすることで、雇用機会の創出や産業の発展に貢献しています。

ホームレスシェルター
に住む子どもたち
とのTシャツづくり
イベント 米国



グローバルに取り組むコミュニティ活動の事例を紹介します。

グローバルな支援

20

の国と地域における
コミュニティ活動で約
7万人が支援を受けま
した。



衣料支援活動

400万

着以上の服を
難民など服が必要な
人々に届けました。



WATCH VIDEO



400

を超えるコミュニティ活動
を実施しました。

ソーシャルビジネスで人々の豊かな暮らしを実現

バングラデシュはファーストリテイリング (FR) グループの重要な生産拠点です。近年、著しい経済発展をとげており、2016年の経済成長率は7%に達しています。

2010年、FRは、ノーベル平和賞受賞者ムハマド・ユヌス氏が創設したグラミン銀行グループとともにソーシャルビジネスを開始し、2011年、バングラデシュで合弁会社GRAMEEN UNIQLO Ltd. (グラミンユニクロ) を設立しました。

グラミンユニクロは、生産から販売に至るすべての事業プロセスをバングラデシュ国内で展開しています。高品質で快適な商品を、現地の人々が買い求めやすい価格で販売しており、その収益は事業に再投資されています。グラミンユニクロの成長とともに、生産パートナーの事業やその労働者のスキル向上も目指しています。

また、ユニクロ事業のノウハウや経験を活用して、バングラデシュで9店舗を展開しており、2017年度も出店を続けます。グラミンユニクロは、ユニクロ同様、きれいな売場、質の高い接客、そして安心安全な職場環境を通じて、最高のお買い物体験の提供を目指しています。

これらの取組みを通じ、グラミンユニクロはバングラデシュの人々の生活を豊かにしていきます。



University of Stalford/Nick Harrison

ムハマド・ユヌス氏
ノーベル平和賞受賞者
グラミン銀行創設者



9

バングラデシュ
における
グラミンユニクロ
店舗数



グラミンユニクロの
成長に伴い、生産
パートナーの事業も
成長し、その労働者の
スキルも向上します。

マダガスカルで教育機会を提供



600

個のバッグを販売し、学校設立の支援に役立てています。

マダガスカル出身の姉妹により設立されたプリンセス タム・タムは、パリを拠点に展開するブランドです。コミュニティに恩返しをしたいと考えた姉妹は、2004年にマダガスカルに生産設備を設立し、同時に設立費用の30%を出資して、NGO「セクール」を設立しました。「セクール」は貧困家庭やシングルマザー家庭の子どもたちへの教育の他、母親の教育や雇用、健康について支援する団体です。

2016年にプリンセス タム・タムが「セクール」と共同で企画し、販売したオリジナルトートバッグの売上の一部が、学校設立の資金に役立てられています。「セクール」で刺繍の技術を学んだマダガスカル女性たちが、現地の市場を描いたカラフルなバッグに、刺繍で自分の名前をあしらいました。これらのバッグをプリンセス タム・タムの店舗やインターネットを通じて販売し、1点当たり10ユーロを「セクール」に還元しています。2016年8月末時点で、6,000ユーロ以上を集めました。

服の寄贈や美容アドバイスを
通じた女性支援

パリを拠点に展開するブランド、コントワー・デ・コトニエでは、2013年からフランスで、恵まれない境遇にある女性を支援するプロジェクトを開始。このプロジェクトのための仮店舗で、女性自身が選んだ新品の服を寄贈したり、美容アドバイスを行っています。この取組みは成功を収め、2016年にはスペインやベルギーにも拡大。開始以来300人以上の女性を支援しています。



コントワー・デ・
コトニエ
フランス

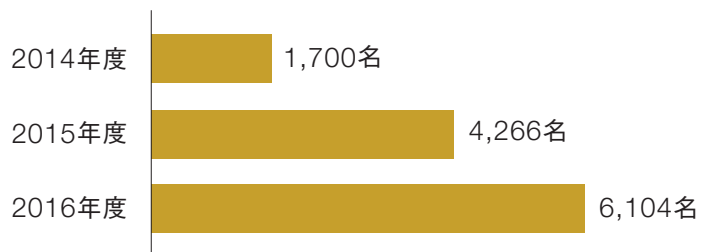
300

人以上の女性が支援プログラムを受けました。



COMPTOIR DES
COTONNIERS

従業員ボランティア数が過去最多に



6,104

過去最多のFRグループ従業員が
ボランティア活動に参加しました



Flickr/Eric Bridiers

誰もが安全で健康な生活を送る権利をもっています。過去10年にわたる国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）との協働もこの考えに基づいています。ファーストリテイリング（FR）は、UNHCRとともに、これまで数百万人を支援し、なおも続く難民問題をめぐる状況の改善に努めてきました。ケリー・クレメンツ氏（国連難民高等弁務官）に、FRとの連携がもたらす影響や今後の見通しについて聞きました。

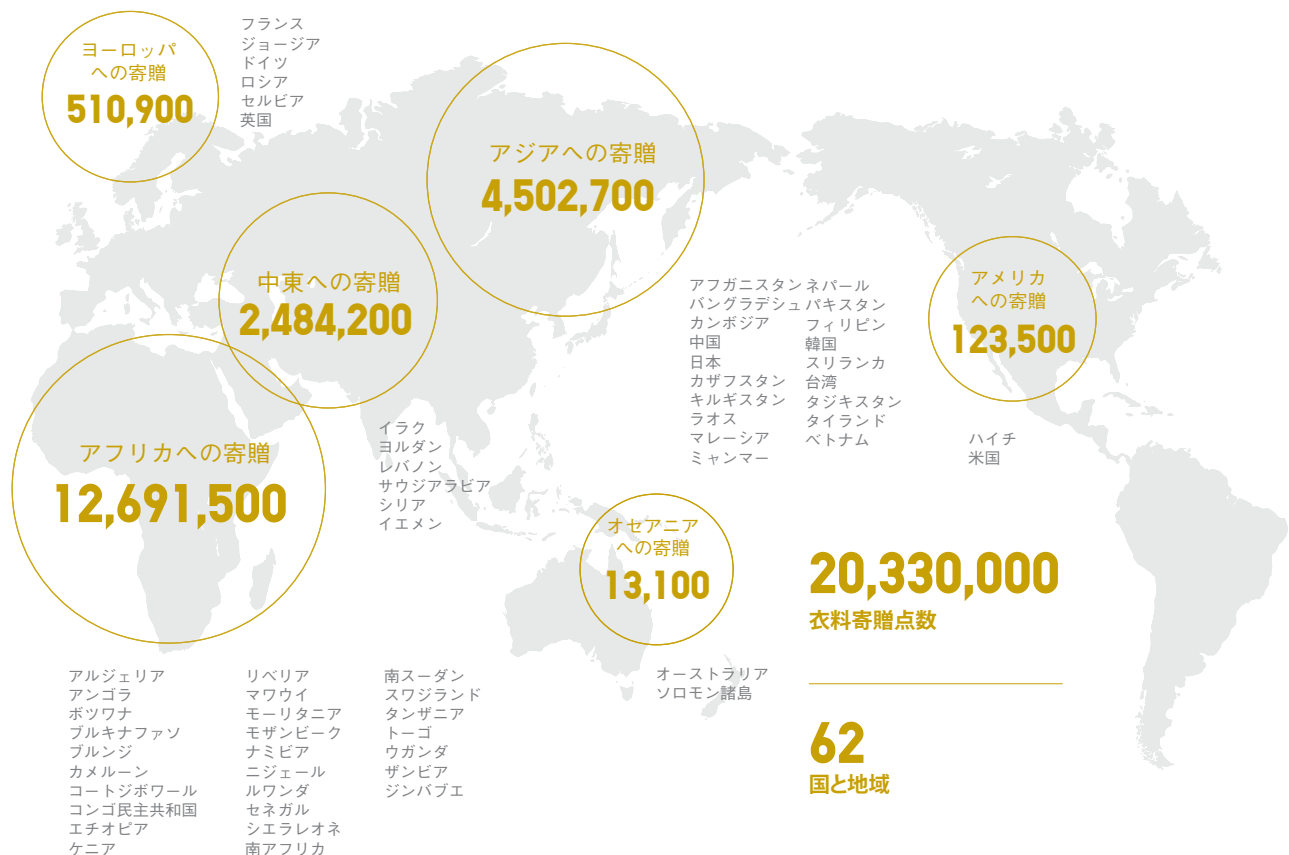
安全で差別のない、 進歩的な社会を つくるために



“今、世界各地で難民の状況は刻々と変化しています。現在、約6,500万の人々が紛争や迫害による脅威から家を追われ、その多くは着の身着のままで避難しています。そうした数字をあげるのは簡単ですが、その背後には、避難せざるを得ない事情を抱えた一人ひとりの人間がいることを忘れてはなりません。本当に心が痛む事態です。”

FRはグローバル企業として、世界各地で人々の苦難を和らげ、生活を良い方向に変えていける力とその役割があると期待しています。UNHCRとの連携は、お互いの活動に意義とインパクトをもたらしています。

「全商品リサイクル活動」における衣料寄贈の実績



54,330,000 (16の国と地域における衣料回収の実績)

進化のための連携

“UNHCRは、1950年代から世界中の難民の保護と難民問題の解決へ向けた国際的な活動を展開してきました。現在、126カ国、450を超える拠点で、15,000を超える職員と900のパートナー組織が活動しており、そのすべてが組織の掲げる目標の実現に向けて、自らの職務に邁進しています。”

FRがUNHCRとの連携を開始したのは2006年。「全商品リサイクル運動」では、これまで1,000万着以上の服を、UNHCRを通じて世界中の難民に届けています。2011年、FRはUNHCRとグローバルパートナーシップを締結し、世界中の難民に必要な支援を行っています。

“UNHCRと企業が連携することは、私たちのような国連機関にとって、高度でビジネス的な知見や業務革新、効率をもたらしてくれます。FRとのパートナーシップのように、企業との長期的な協力関係は、私たちがより円滑に、低コストで、効率的に仕事を進めるうえで頼りになります。例えば物流面で、より迅速に、低コストで物資を届けることができれば、その資金で新たな支援に取り組むことができるなど、好影響をもたらしています。”

寄付から実行へ

FRはビジネスを通じて、関わるすべての人々とコミュニティに良い影響をもたらしたいと、常に考えています。UNHCRとの連携において、最も成果をあげている活動は衣料支援で

服は、人権を尊重するために不可欠なものです。寒さや雨から人を守るだけでなく、人の尊厳を保ち、より良い生活をもたらすために重要な役割を果たしています。

す。2015年10月に開始した「1,000万着のHELP」プロジェクトでは、2016年5月までに目標数を上回る1,281万着の衣料を回収。ユニクロが事業を展開する16の国と地域、日本国内の取引先企業112社、教育機関238校などの協力を得て、達成しました。そして2016年度は、合計1,490万着の服を回収することができました。

さらに、ファーストリテイリング（FR）とUNHCRの協働活動は衣料支援のみならず、教育や生活支援など総合的なプログラムの推進にまで拡大しています。

FRは、難民の緊急支援や自立支援のために、3年間で1,000万USドルを拠出。UNHCRによるアジアでの生活支援活動や緊急時対応に活用されています。

また、2013年から、小学校・中学校・高校と連携して全商品リサイクル活動を推進する「「届けよう、服のチカラ」プロジェクト」を開始。日本の子どもたちに難民問題への関心をもってもらい、厳しい生活を強いられている世界中の子どもたちに、服を届けることの重要性を知ってもらう活動を展開しています。FR従業員が講師となって、参加する各学校で出張



WATCH VIDEO

授業を行い、難民問題や服がもつ力について子どもたちと対話し、子どもたちによる服の回収活動を支援しています。

また、日本で難民認定を受けた人とその家族などを対象に、日本国内のユニクロ店舗で就業体験の機会を提供する、難民のためのプログラムを展開。言葉や文化の違いから就業機会に限られるなど、就業が困難な状況にある難民の定住と自立を支援しています。現在、28名の従業員が活躍しています。今後、世界各地のユニクロの事業拠点で、現地の法令にもとづき、プログラムの展開と雇用を推進していく予定です。

“雇用と教育は、難民・避難民が自立して生活し、より良い未来を目指すうえで極めて重要だと考えています。”

店舗を活用したコミュニケーション

FRは社会的に弱い立場にある人々に対する社会の認識を変える取組みも、展開したいと考えています。店舗内における難民支援を呼びかけるポスターの掲示や、難民に寄贈する服を回収するボックスの設置、UNHCRの街頭キャンペーン「Face to Face」の実施など、店舗の従業員が自ら関わり、難民問題への関心を継続的に高める取組みを行っています。

FRグループのこれらの活動は、UNHCRからも強い期待が寄せられています。

“多くのユニクロの従業員が難民支援に積極的に関わっていることは、世界のコミュニティの一員となって、難民問題の解決に貢献したいという意志を持っていることを意味しています。衣料支援活動に力を入れていく際には、驚くべき、影響力と高い成果が得られると思います。”

より良い世界を目指して

“様々な課題はあるものの、今年は重要な年になります。各国政府にも企業にも、一人ひとりの個人にも、現在の危機を解決する責任があります。UNHCRとFRのグローバルパートナーシップによる協力関係はこれからも継続していきます。世界を良い方向へ変えていくうえで、それが最善の方法であると私は考えています。”

“

2016年度は1,490万着ものの服を回収しました”

“

FRグループは、事業の規模と影響力を活用して、世界を良い方向に変えていく方法を常に考えています”

移民への衣料寄贈
タイランド



難民の親子
ヨルダン
UNHCR





難民の自立支援
プログラム
UNHCR マレーシア



難民の自立支援
オランピア・ル・タン
トートバッグプロジェクト
UNHCR マレーシア



難民の女性たちに生きる力を

難民は、生まれ育った土地を追われ、厳しい生活を強いられています。FRは、UNHCRと連携して、難民が逃れる先の土地でよりよい生活を送ることを支援するための、ユニークな取り組みを進めています。フランスの高級ファッションブランド「オランピア・ル・タン」とともに、難民女性が新たなスキルを学ぶ機会を提供し、自立を支援するプロジェクトを開始しました。

これは、マレーシアで暮らす難民女性たちが、ユニクロと「オランピア・ル・タン」のコラボレーションによるトートバッグにつける、ワッペン（刺繍）作業を担うことで、生活に必要な収入を得るだけでなく、仕事のスキルも学ぶことができます。トートバッグは世界各地のユニクロ店舗で販売され、収益はすべてUNHCRを通じて、難民の自立支援活動に役立てられます。2,000個のバッグがわずか数週間で完売するという成功を収め、プロジェクトの意義とともにソーシャルメディアを通じて世界中に拡散されました。



WATCH VIDEO

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と見直し、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いし判断であり、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。

