

Gap Inc.

2022年イクオリティ&ビロンギングレポート

CREATE FOR ALL, WITH ALL

すべての人のために、
すべての人とともに作る



目次



03

本レポートについて

本レポートについて	03
Sonia Syngalと Sheila Petersからのメッセージ	03
Kisha Modicaからのメッセージ	04



05

私たちの戦略

私たちの価値観 変化をもたらす方法	05
2021年の主な学び	07



08

2021年のハイライト

私たちのコミットメント	08
透明性をもってリードする	06
人材に関するデータ	07



12

エンプロイーピロギング(従業員の帰属意識)

未来は今ここに	12
チームの現状を把握する	14
職場のエコシステム	15



16

カスタマーピロギング (カスタマーの帰属意識)

インクルージョンの定着、 従業員のエンパワメント	16
ポートフォリオのパワー	17



22

コミュニティピロギング (コミュニティの帰属意識)

豊かなコミュニティを実現するための ポジティブな変化	22
アクセスの創出と団結の力	23



26

私たちの未来

本レポートは、特に明記されていない限り、主に2021年5月から2022年4月までの米国のプログラムおよび活動に焦点を当てています。本レポートに含まれるデータはすべて2021会計年度(2021年2月~2022年1月)のもので、さらなる詳細や情報については当社の[年次レポート](#)と[ESGレポート](#)を参照してください。また、Gap Inc. のE&B、サステナビリティの各プログラム、コミットメントに関するその他の最新情報やストーリーはgapinc.comでご覧いただけます。本レポートについて外部保証は得ていません。

本レポート について

本レポートは、2025年のコミットメント達成に向けGap Inc.の進捗を詳述した2回目の独立したイクオリティ&ビロンギング(E&B)レポートです。

当社の多様性と包括性に関する戦略の3つの柱：エンployeeビロンギング（従業員の帰属意識）、カスタマービロンギング（お客様の帰属意識）、コミュニティビロンギング（コミュニティの帰属意識）を基盤としています。

SONIA SYNGALからのメッセージ

Gap Inc.には、正しい行動の推進者として行動してきた長きにわたる誇り高い伝統があり、私たちの価値観は世界中のお客様と偽りのない真のつながりを生み出し続けています。私たちにとってインクルージョン（多様性の受容）は選択肢ではなく、戦略的な優先事項のひとつです。帰属意識を高める文化を創造することは、私たちがサービスを提供する地域社会と同様に会社の成功に不可欠です。なぜなら最終的により多様で包括的な事業がより創造的で生産的、かつ持続可能な事業となるからです。本レポートは、多様な人材のパイプライン強化から人種や性別を超えた同一賃金の実現に至るまで、当社の2025年のコミットメント達成に向けた進捗を示しています。私たちのビジネスに関わるすべての人に代わって、より公平な業界とより公正な社会を築くために必要な継続的な取り組みに全力を尽くします。



GAP INC. のCEO



SHEILA PETERSからのメッセージ

人々はますます自分の価値観を身につけ、それを反映した企業で働きたいと考えるようになっていきます。機敏性の高いより近代的なビジネスへとGap Inc.を変革するにあたり、当社の成功は正しいことを行うために当社を信頼してくださるお客様や地域社会との関係にかかっていることを私たちは知っています。本レポートには、いかにGap Inc.がすべてのステークホルダーに対して説明責任を果たし、従業員のために包括性を備えた職場を整え、不平等が深く根付いている業界全体に前向きな変化をもたらすかに関する当社のイクオリティ&ビロンギングの取り組みが記載されています。Gap Inc.は存在意義を原動力とするブランドの力が、私たちの間にある隔たりを埋め、すべての人のためにより良い未来を形作ると信じています。



GAP INC. チーフピープルオフィサー





KISHA MODICAからのメッセージ

私たちは、ファッションにはより大きな社会正義を生み出す力があると強く信じています。Gap Inc. のイクオリティ&ビロンギングの年次報告書は透明性を確保し、業界全体で有意義な対話を促進するという当社の揺るぎないコミットメントを表しています。ストーリーを共有することで共感を深め、害をもたらす発言を打砕き、統計やニュースの見出しを実際の人物に変えていきます。そうすることで、具体的な変化と成果の向上を促していくのです。

「You Belong (居場所があるということ)」。この2つの言葉は従業員、パートナー、そしてお客様にそれぞれの貢献に対して彼らの存在が認められ、意見を聞いてもらい、尊重されていると感じられること約束するものです。これはお客様や各コミュニティに対する私たちの誓いであり、Gap Inc. の各ブランドを通じた私たちの取り組みにおいて彼らを代表し、支援することを目指しています。

過去から現在に至るまで、多くの象徴的なファッショントレンドはブラック&ブラウンカルチャーに由来しているものの、これらのコミュニティはいまだに社会的地位が低く、チャンスに恵まれず、業界への貢献が評価されないことも少なくありません。

この分野のグローバルリーダーとして、私たちにはファッションや増加する労働力層においてこうした重要な声を上げる人々の可能性を引き出すためのプラットフォームがあり、それを活用する責任を担っています。新たなメンタリングの機会から従業員のメンタルヘルスに注目することまで、私たちはこれまで従業員の比率がコミュニティにおけるそれぞれの人口比率を満たしていなかったグループが機会にアクセスできるよう橋渡

「このレポートは、Gap Inc. の進捗を測るものであり、より公平かつ平等な社会を実現するというミッションのもと、いかに私たちが行動を起こし、2025年のコミットメント達成に向け進捗しているかを示しています」

Kisha Modica

Gap Inc. イクオリティ&ビロンギングのバイスプレジデント

しをしています。これらの取り組みを踏まえ、当社の各ブランドは多様性、包括性、すべての人を表明し人種の公平性を実践することに投資するというGap Inc. のコミットメントを反映した各種プログラムに投資しています。詳しくは、**15ページ**を参照してください。

本レポートは当社の進捗を測るものであり、より公平かつ平等な社会を実現するというミッションのもと、いかに私たちが行動を起こし、2025年のコミットメント達成に向け進捗しているかを示しています。

2020年には社会における制度的人種差別の深さが改めて掘り起こされ、私たちは一丸となって立ち向かいました。Gap Inc. のような多くの企業は、事業の内外で差別やハラスメントをなくすために迅速かつ目的を持って行動を起こしました。しかし、これらのコミットメントがお決まりのワンパターンな行動ではなく、財務的な強みと影響力を持つファッション業界が、あらゆる形態の不平等への取り組みに余念がないことを証明することが極めて重要でした。

やるべきことはたくさんありますが、前進しています。昨年を振り返り、私たちのコミットメントが

より持続可能な働き方の基盤であると引き続き前向きに捉えています。不平等の根本原因に取り組むことは、長く、献身的な道のりであること認識していると同時に、今年私たちの取り組みが実を結ぶことを楽しみにもしています。Gap Inc. はダイバーシティ (多様性) とインクルージョン (包括性) が私たちのすべての行動の基本であり続け、さらなるスピード、効率、説明責任をもって対応しなければならないことを認識しています。

私たちは、変化の兆しが見えていると前向きに捉えています。社会が大きく変化すると予想される時代を迎えた今、そして業界のリーダーとして従業員、お客様、コミュニティに対してより良い社会を形作り続けることを約束します。

GAP INC. イクオリティ&ビロンギングの
バイスプレジデント

私たちの戦略

私たちの価値観

1969年にDorisとDon Fisher夫妻がGapの1号店をオープンして以来、平等とインクルージョン(包括性)はGap Inc. のビジネスに対するアプローチの一部であり続けています。彼らは当初から、従業員やお客様の生活、そして彼らが暮らし、働くコミュニティに変化をもたらしたいと考えていました。

この多様性と包括性へのコミットメントは、現在従業員に対するエンパワメントと次世代のリーダー育成に映し出されており、Black Officer Network (ブラックオフィサーネットワーク) などの取り組みを通してシニアリーダーに有色人種のチームメンバーを後押しし、インスピレーションを与える機会を提供しています。

私たちのビジョン

Gap Inc. におけるダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包括性)はイクオリティ&ピロギング(平等と帰属意識)エコシステムによって導かれています。専任のフルタイムチームは社内のフレームワークとゴールに注力し続け、多様なビジネスパートナーと協業し、ビジネスのあらゆる側面に平等と帰属意識を根付かせることを徹底します。

私たちの目的

Gap Inc. は「Inclusive, by Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)」を指針としています。インクルージョン(包括性)はビジネスの成功と繁栄に不可欠であり、これはGap Inc. が信じる基本的権利と一致します。

私たちのミッション

Gap Inc. の人材、ブランドを介し、声を上げることで、体系的な変化を促進します。

私たちの戦略の柱



エンプロイーピロギング (従業員の帰属意識)

Gap Inc. にとって最も貴重な資産である人材と、誰もが帰属意識を持って可能性を最大限に発揮できる包括性のカルチャーを創造することに専念します。



カスタマーピロギング (カスタマーの帰属意識)

Gap Inc. 傘下のブランドとお客様とのつながりを軸に、すべてのお客様が自分の存在を認められ、受け入れられていると感じられる商品とエクスペリエンスを提供することを徹底します。



コミュニティピロギング (コミュニティの帰属意識)

私たちの声と力を活かして世間の理解と共通の責任を生み出し、最も脆弱で支援を必要とするコミュニティのために正しい行動をさらに後押しする存在となることを目指します。



私たちが使用する用語の定義

- 1 ダイバーシティ(多様性)**
人種、民族、国籍、性自認、性的指向、社会経済的地位、能力、宗教、年齢など(ただし、これらに限定されない)、アイデンティティのさまざまな側面をグループで表現すること。
- 2 インクルージョン(包括性)**
個人の強みと各チームの結集したスーパーパワー(卓越した強み)を理解し、受け入れ、解き放つための信念、マインドセット、行動、およびアクション。
- 3 ピロギング(帰属意識)**
すべての個人が公平に扱われ、心理的に安全であると感じ、自分の存在が認識され、意見を聞いてもらい、尊重されていると感じられる共同体意識・連帯感。
- 4 イクオリティ(平等)**
平等であるということは、権利、地位、機会の面で誰もが同じように扱われることを意味する。
- 5 エクイティ(公平)**
公平とは、単なる成果ではなく、個人とコミュニティの成長、発展、向上のための機会への平等なアクセスを提供することに意識的かつ献身的に注力すること。

変化をもたらす方法

2021年を通してGap Inc. は引き続き変革を推進し、
主要な2025年のコミットメント達成に向けいくつかの前進が見られました

ダイバーシティ&インクルージョン指標で第1位を獲得

2021年、Refinitivのダイバーシティ&インクルージョン指標でGap Inc. は多様で包括的な企業のトップに選出され、2020年の94位から著しく上昇しました。



RMPのインターンシップと研修生プログラム

ローテーションマネジメントプログラム (BIPOCの割合68%)、コーポレートインターンシップ (BIPOCの割合65%)、新たなテックローテーションプログラム (BIPOCの割合76%) では、これまでになく多様な背景の参加者を迎えています。

GAP INC.、AAFAのアメリカンイメージアワードにおいて「カンパニー・オブ・ザ・イヤー」を受賞

アメリカンアパレル&フットウェア協会 (AAFA) はニューヨーク市で開催した2022年度アメリカンイメージアワードにてGap Inc. を「カンパニー・オブ・ザ・イヤー」として表彰しました。Gap Inc. の10万人以上の従業員が結集したチームと世界中のパートナーたちのたゆまぬ努力、献身、創造性が評価され、この受賞に至りました。



受賞歴および社外の業績

LGBTQIA+の職場における平等なポリシーや実践を推進するヒューマン・ライツ・キャンペーン財団による企業平等指数において16年連続で満点を獲得しました。

また、政策立案、リプレゼンテーション (すべての人を表明し、人種的公平性を実践)、透明性を通じて男女平等を支援する取り組みに関する企業のパフォーマンスを追跡するブルームバーグの男女平等指数にも再び選定されました。



REFINITIV 
TOP 100 COMPANY 2021
Diversity and Inclusion Index



2021年の主な学び

世界的なパンデミックの中、平等と帰属意識はビジネスの重要な優先事項であり続けたため、多くの点でGap Inc. の主な学びを迅速に特定し、戦略を立てることができました。

#1: インクルージョン (包括性) なきダイバーシティ (多様性) は十分ではない

多様な人材パイプラインの構築に注力することは必要かつ前向きなステップですが、従業員が自分の居場所があると感じ、キャリアを積み、組織の目的とミッションに貢献したいと感じられる包括的な文化を育むことも同様に重要です。

包括的な健全性を評価し最優先するために、*Your Voice. Our Future.* の従業員サーベイに帰属意識に関する指標を追加して帰属意識とチームとのつながりを測定しました。また透明性を保ち、成果の向上に対する当事者意識を高めるために、イクオリティ&ピロギングダッシュボードを立ち上げ、各リーダーが人材に関するデータ、洞察、従業員感情などにアクセスできるようにしました。

#2: インクルージョンは責任を共有してこそ達成される

意味のある変化を起こすには、Gap Inc. 全体が連動した解決策に団結して取り組まなければなりません。私たちは、一致団結して説明責任を果たし、考え方、振る舞い、行動、そして各制度を変える力を持つ必要があります。こうした意識改革はトップから始まりますが、そこで終わるわけにはいきません。部下を持つリーダーのエコシステムをフル活用し、帰属意識や働き続ける意思に関する従業員感情に直接影響を与える包括的な文化を解き放つ必要があります。

成功と改善機会の両方に対する私たちの進捗を確認し、評価する中核となる説明責任の枠組みとして多様性、公平性、包括性を推進するためのAwareness to Action Campaign (意識向上から行動を起こすキャンペーン) を導入しました。これは、前年度までの戦略的優先事項を把握し、明確なゴール、施策、活性化の方法、進捗の測定など、リーダーやチームの当事者意識と説明責任を高めるための推進力となるものです。

#3: 未来へのパイプライン

コミュニティへの関与は黒人やラテン系人材が早い段階で機会を得るために不可欠であり、長期的なキャリア成果を向上させる基盤となります。どのように、どこで関与するかは自由ですが、コミットメントが求められます。未経験者採用のパイプラインプログラムを拡充し、早期関与を図る各プログラム、マーケティングの強化、カジュアル形式の会話/情報セッション、業界とのパートナーシップを通じて機会へのアクセスを増やすことで、ローテーションマネジメントプログラム (BIPOCの割合68%)、コーポレートインターンシップ (BIPOCの割合65%)、新たなテックローショナルプログラム (BIPOCの割合76%) においてこれまで以上に多様な背景の参加者を迎え入れています。



ハイライト

私たちのコミットメント

2020年、2025年に向けたコミットメントを掲げ、2021年に初の報告書となるイクオリティ&ビロンギング年次レポートを発行して以来、人種間の平等への取り組みを支えるいくつかの施策とプログラムを主導してきました。Gap Inc. は、従業員、お客様、そして私たちが支えるコミュニティのために、これらのコミットメントを指針として業務に取り組んでいます。

透明性

透明性を高め、進歩を加速させ、業界の学びに貢献するために、本社と店舗レベルにおける世界中の性別および米国における人種と民族データを含む**イクオリティ&ビロンギングの年次レポート**を今後も発行する予定です。

すべての人のために、すべての人とともに作る

Gap Inc. 傘下のブランドは各施策を構築、発展させ、黒人そして多様な消費者、デザイナー、アーティストに特に焦点を定めて商品とカスタマーエクスペリエンスに特化したインクルージョン戦略を考案していきます。**各ブランドは、社内組織のプロダクトインクルージョン評議会、カラープライドカOUNCILと連携し、多様性に富む意見やインクルーシブプラクティス（多様性を受け入れる慣行）がクリエイティブパイプライン全体で実践されることを目指します。**

市民関与

選挙の市民参加をより確実に促進するため、**Gap Inc. はこれからも教育や啓発活動に投資し**、当社の従業員とお客様が有権者登録を行い、その権利を行使できるようサポートします。

リプレゼンテーション

すべての人を表明し、人種的公平性を実践する

Gap Inc. は、2025年までに米国本社における黒人およびラテンアメリカ系従業員の人数を倍増し、お客様の現実を反映させるという目標を定めました。**特に商品制作とマーケティング担当部署で重点的に実施することで当社の商品をすべての人にすべての人と作り上げることを徹底していきます。**また、2025年までに米国内の店舗リーダー職における黒人従業員の比率を50%増加させる予定です。

黒人の声を高める

クリエイティブやマーケティングで多様な意見を広めていく方法を慎重かつ意識的に追求していきます。つまり、今後のキャンペーンやスポットCMにより多くの黒人やラテンアメリカ系のプロデューサー、アーティスト、活動家を取り上げ、ともに活動することを目指します。

アクセスとパイプライン

リーチを拡大し、各組織との既存のパートナーシップを深めることで、人材パイプラインや未経験者採用プログラムにおける多様性を確保し、リテール業界におけるキャリアへの平等なアクセスを実現します。さらに、新たなパイプラインを構築し、黒人の人材を増やすよう意識的に取り組んでいます。

ジェンダーと人種間の賃金平等

2014年、Gap Inc. はフォーチュン500社の中で初めて、外部機関により男女に同一賃金を支給していることが認められた企業となりました。今年から、**二年に一度、独立した外部機関による人種／民族と性別を含む多要素の評価を開始します。**

オンラインと店舗での体験

Gap Inc. は、継続的な施策や従業員向けの反人種差別トレーニングを通じて、帰属意識とアライシップを育む方法を模索し続けます。そして、それをお客様にも広げ、包括的なサービスとOpen to all（すべての人を受け入れる）であることへのコミットメントを行動で示していきます。

透明性をもってリードする

不確実性が高まった激変の年、私たちはGap Inc. のコミットメントに基づき重要な機会に対して真摯に取り組み続けました。人的資源の領域において黒人やラテン系コミュニティの未開発人材ほどより差し迫った、あるいは明白な機会はないと言ってよいでしょう。

データの検証および当社のリーダーシップチームと従業員との率直で透明性のある会話を通じ、黒人とラテン系従業員の比率をさらに高め、全従業員にとってよりやりがいのある人材エクスペリエンスの拡大に向け、なすべきことの理解をより深めました。透明性により私たちの最大の機会が明確になり、私たちが誇りに思う進歩を共有できるようになります。

Gap Inc. のPower of Identity (アイデンティティの力) キャンペーンを通じて、社内外の人々と人材に関するデータと洞察を取得し共有する方法を強化しています。退役軍人の地位と性自認を把握するための選択肢を拡大し(新たにノンバイナリーまたはサードジェンダーのオプションを含めるなど)、アイデンティティの変化に対応するために性的指向と代名詞を追加し、特定のアジアと中東の各コミュニティを把握するために人種/民族のオプションも増やしました。

また、当社の洞察や年次報告において、多民族の人々のアイデンティティや経験をよりよく表現する方法を模索しています。これらの分野を拡大することで、リプレゼンテーションのゴールに対する進捗をより正確に測定し、より包括的な文化を構築するための新たな戦略を生み出すことができます。

11ページに記載されているGap Inc. の人種比率に関するデータは、私たちの進歩と可能性について重要な進化を遂げていることを物語っています。2021年度の進捗における全体的な変化率が予想よりも低いことは認識しており、これは社外環境における逆風、全体的な採用ペースの鈍化、離職率の上昇に起因します。これらの要因にかかわらず、未経験者採用に向けた人材パイプラインプログラムと社外採用という従業員比率に関わる2つの主な分野で成長が見られています。

比率の問題に対処する行動を起こすことは、単に競争の場を公平にすることではなく、重要かつ増加している従業員層のパフォーマンスの潜在能力を引き出すことにつながります。長期的な視野を持ち、多様性、公平性、包括性を根付かせるための最初の一步を踏み出すという約束を強化するため、当社はデータ収集や洞察などのツールも強化し、キャリアジャーニーを通じて戦略的に介入することで人材を支援しています。



人材に関するデータ

従業員構成に関するデータを収集し共有することは、Gap Inc. が透明性を確保する方法の一つです。また、このデータは人口比率に見合った機会を与えられていないコミュニティの代表性を高めることを目的とした戦略を検証し、学び、改善させるのに役立ちます。



私たちの従業員

76%

世界中の従業員に占める女性の割合

42%

取締役会役員に占める女性の割合

58%

役員職に占める女性の割合

55%

米国の労働人口に占める有色人種の割合

40%

米国の労働人口に占める有色人種の女性の割合

24%

テクノロジーチームに占める女性の割合

GAP INC. の定義と開示

BIPOC: 黒人 (Black)、先住民 (Indigenous)、有色人種 (People of Color) の各コミュニティの頭文字

歴史的に疎外されてきたコミュニティ: 社会の下層や周辺に追いやられてきたグループ

人口比率に見合った機会を与えられていないコミュニティ: 特定の分野 (特定の役割や業種での雇用など) において、一般的な人口比率に見合った機会を与えられていない人々のグループ。人種、民族、国籍、性自認、性的指向、社会経済的地位、能力、宗教、年齢を指すことがある

グローバル: インターナショナルと米国のデータの合計

米国: 米国に居住する全従業員

役員: バイスプレジデント以上

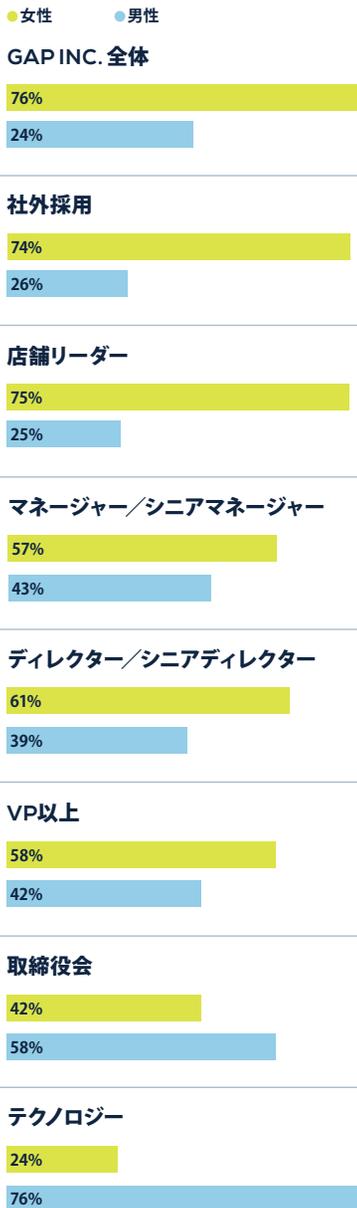
店舗リーダー: ジェネラルマネージャー/ヘッドオブストア

有色人種の女性: 黒人、アジア人、ラテン系、ネイティブアメリカン、ネイティブハワイアン/太平洋諸島系、マルチレイシャル (複数の人種の血筋を引く人たち) を含む米国人女性によって構成されるグループ

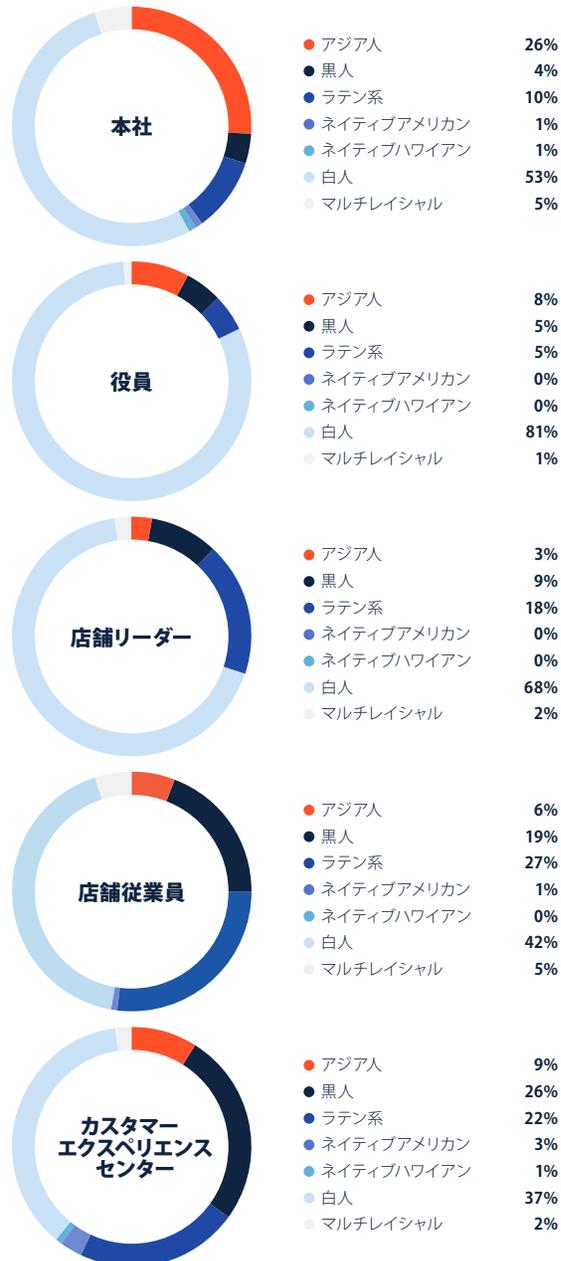
有色人種: 黒人、アジア人、ラテン系、ネイティブアメリカン、ネイティブハワイ/太平洋諸島系、マルチレイシャル (複数の人種の血筋を引く人たち) を含む米国人従業員によって構成されるグループ

リプレゼンテーション (比率): 2021年度の各指定グループの平均従業員数を反映。四捨五入の関係上、数値が100%にならない場合がある。人種/民族データは米国の従業員のみを対象としており、任意で自己申告する項目となる

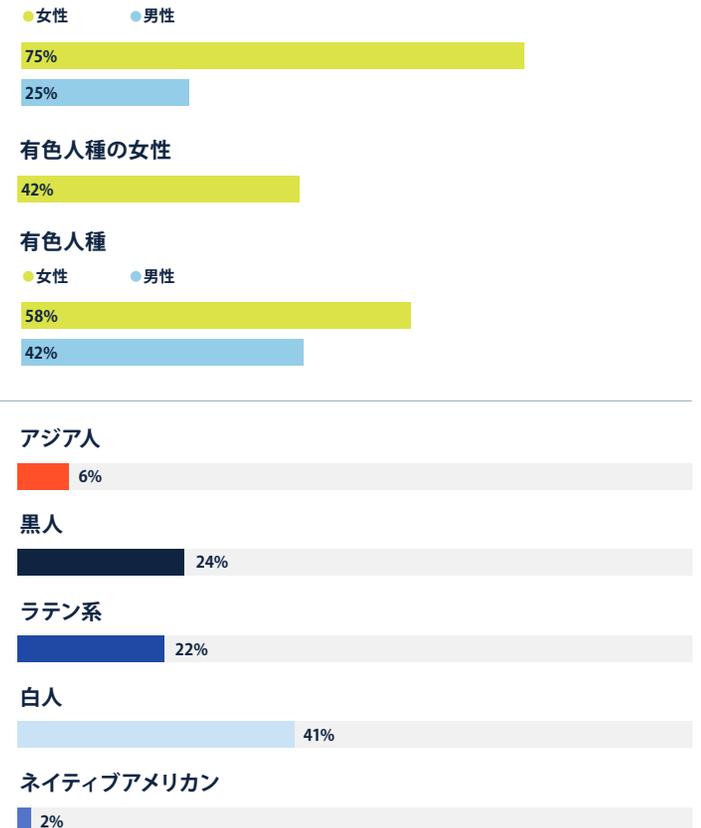
2021年度グローバルにおける男女比率¹



2021年度米国における民族別構成



2021年度米国における性別および民族別新規採用者数 (外部採用者構成)



¹ 2021年後半に立ち上げたPower of Identityキャンペーンを踏まえ、新規分野は2022年版のレポートに掲載予定です。

エンプロイーピロンギング (従業員の帰属意識)

インクルージョンの文化を築くには多方面からのアプローチが必要です。それは従業員の声に耳を傾け、学び、創造性と可能性を引き出す新たな方法を見つけ、各自の仕事を通じてGap Inc.の価値観を実践できるよう権限移譲することから始まります。

未来は今ここに

在宅勤務が新たな日常になったことで、物理的な職場とバーチャルな職場で従業員同士の真のつながりを構築するための新しいクリエイティブな方法を生み出しています。私たちがしっかりと働き、大きな夢を持つには、成長できる環境に身を置く必要があります。

Gap Inc.の存在意義であるInclusive, By Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)を自分たちのものとするにあたり、私たちは引き続きお客様との距離、そして従業員同士の距離を縮め、かつ各ブランドの成長を実現するワークエクスペリエンスを創造することに取り組んでいます。



職場の改革

業界最高水準の職場体験を提供する一方で各チームの柔軟性を高めるというビジョンのもと、機敏性と創造性を培い、イノベーションとコラボレーションを促進するオフィス+ホームワークモデルの構築を開始しました。目指すは、コラボレーションを促進するとともに従業員が能力を最大限に発揮できる空間づくりです。まずサンフランシスコのオフィスを柔軟性の高いスペースとして、グループ思考を促進する職場環境を整えながらソロワーク（個人作業スペース）のオプションを用意しました。

包括的な視点で当社の空間をデザインする

快適性と利便性を高めるために授乳室を整備することから全員が安心して自分らしく働けるようにより包括的な化粧室の再構築に至るまで、従業員の存在を認め、耳を傾け、尊重することによってインクルーシブ（多様性の受容）であることを実践しています。

言葉の使い方を時代に合わせる

言葉の使い方について考える道のりは、Gap Inc. のカルチャーにはそぐわない抑圧的な考えが根本にある技術産業用語を特定することから始まりました。専門家と従業員から成るチームを結成し、包括的な言葉遣いや行動の変化、各体制の変更について各チームを教育するための道筋を定めました。

従業員を意思決定の中心に据える

Gap Inc. では、意思決定の新たな方法も模索しています。多様な経歴、レベル、世代、在籍期間、人生経験を持つ従業員がデザインに携わり、ペルソナを作成しました。各ペルソナは、従業員のさまざまな経歴、ニーズ、経験を表しており、ポリシー、マナー、慣行を評価し変更する際に、あらゆるタイプの従業員を常に意識することを徹底するためのものです。



サンフランシスコ本社のGap Inc. 従業員



チームの現状を把握する

あらゆるチームとの一体感を深めることは、組織全体で各グループに働きかけるアプローチを変えることを意味します。

大陸横断ツアー

2025年に向けたコミットメントを掲げて以来、耳を傾け、学ぶことは、その実現を目指す道のりにおいて継続的かつ必要不可欠な要素となっています。今後も対話の場を設け、マイノリティグループのコミュニティ意識や帰属意識をさらに高め、従業員や社外パートナーのコミュニティとの関わりを深めていきます。

偽りのない真のつながりを築き、インクルージョンの取り組みへの意識を高め、本社と店舗チームのつながりを深めるために、米国内の12都市の店舗を巡る大陸横断ツアーを開始しました。最初の訪問地としてアトランタからスタートし、店舗や現場の従業員とともに黒人歴史月間を祝福しました。

このツアーは、チームの変化への対応力の強化から、新たなメンターやロールモデルの奨励、マイノリティ人材へのアクセスや雇用機会の提供に至るまで、Gap Inc. の年間目標をサポートします。

文化遺産月間のハイライト

アトランタ滞在中、黒人歴史月間を記念して、Food Networkの「The Great Soul Food Kickoff」のシェフ、Razia Sabourを招き「サンデーサパー（日曜の夕食会）」イベントを開催しました。Gap Inc. の従業員は伝統的なソウルフードの夕食を楽しみながら、黒人文化と南部文化をつなぐ重要な役割を果たすサンデーサパーについてさまざまな経験を語り合いました。

ロサンゼルスに立ち寄った際には女性史月間を記念し、「Lift As You Climb（女性として自分の道を切り拓きつつ、後進の女性の地位向上にも手を差し伸べる）」と題した特別な夕食会を開催しました。夕食会の様子は動画にまとめられ、各組織のリーダーたちが自分の人生で出会った素晴らしい女性について語り、インスピレーションを与えてくれる内容となっています。



「大陸横断ツアーにより、E&Bがストアチームにとってより身近なものになりました。参加者は、得られた『気づき』をそれぞれのディストリクトや店舗に持ち帰り、さらにコミュニティとの絆を育むことができます」

Monica Pitts

ジェネラルマネージャー、Banana Republicファクトリーストア、ジョージア州ローカストグローヴ

1

REAL TALK：店舗からのライブセッション

インクルージョン戦略家でありコーチでもあるAmber CabralをGap Inc. のリーダーや従業員とのパネルディスカッションに招き、全従業員の帰属意識と当事者意識を高めるというテーマについて話し合いました。Real Talkセッションでは、多様性、公正さ、包括性に対する意識向上と教育、人間らしい対話を徹底できる安全な空間づくりの重要性に焦点を当てました。

2

イクオリティ&ピロギング（平等と帰属意識）：CHAT & CHEW セッション

イクオリティ&ピロギングチームは、耳を傾けること、学ぶこと、徹底して話し合うことに焦点を当てたChat & Chewセッションを通じて、店舗チームと有意義なつながりと関係を構築し、多様でよく弱い立場に置かれるコミュニティが、自分たちの声が届いており、存在が認められ、指導的立場のポジションに就いていると感じられるよう取り組んでいます。

3

コミュニティパートナーの活性化

Gap Inc. は、社外コミュニティの取り組みを企業のビジネス戦略と統合し、パートナー関係や業界内での立場を最適化するとともに文化的に親和性の高いストーリーテリングを強化しています。

職場のエコシステム： インクルージョンを体現するリーダーたち

従業員が深い帰属意識とコミュニティ意識を持てるような包括的な文化を育むことは、15年前に初めてイクオリティ&ピロンギンググループを結成して以来、Gap Inc. の優先事項となっています。

2025年に向けたコミットメントの礎であるEBGの進化と成長への投資を継続してアライのコミュニティを拡大し、従業員としての体験を充実させ、ビジネスにおける慣行や意思決定に対する情報源として多様な意見を広めていきます。また、この基盤となるプログラムが土台となり、Black Officer NetworkやWomen in Tech創設への道が切り開かれました。



Amber CabralとGap Inc. 従業員、Real Talkイベントにて

BLACK OFFICER NETWORK (ブラックオフィサーネットワーク)

2025年に向けたコミットメントを掲げて以来、Gap Inc. では黒人やラテン系従業員とリーダー主導のヒアリングセッションに注力し、従業員体験における改善点の把握に努めています。黒人のシニアリーダーと接点を持てるようにし、アドボカシー、メンターシップ、コミュニティ構築を最優先事項に掲げ、Black Officer Networkの立ち上げにつなげました。これは黒人のシニアリーダーが一堂に会し、一丸となって声を上げる力を活用し、黒人従業員特有の課題や見識について議論を促す安全な場への扉を開くものです。新規採用者には当社でキャリアを築く意欲を触発し、既存の従業員にはそれぞれの可能性を最大限引き出す方法を示します。

WOMEN IN TECH (テクノロジー分野に従事する女性)

テクノロジー業界に占める女性の割合が24%であることを受け、このコミュニティの女性の比率、定着率、包括性を高めるためにWomen in Tech (WIT) プログラムが立ち上がりました。

テック職に就く次世代の女性リーダーにキャリアアップの機会を提供することで、彼女たちに力を与え、つながり、支援することを目的とするこのプログラムは、文化的変容を促すという望みを実現するためのインスピレーションとなっています。これは、従業員による従業員のための草の根的な活動であり、テクノロジー業界で働く女性がキャリアを切り開くことを支援し、帰属意識とコミュニティ意識を高めることを目的とする、カスタマイズされた開発プログラムです。



「Black Officer Network (BON) のメンバーになることで、私と同じ他の黒人役員たちと交流を深め、信頼関係を築くことができました。いずれの役員も、Gap Inc. の現在や将来の黒人従業員を誘致、保持し、つながりやリーダーと接する機会を持ち、声を上げ、エンパワメントやメンタリングを通して指導する一方で、インクルージョンを体現して最高の人材を育成するコミュニティ基盤の構築に情熱を注いでいます。多様性を受け入れるリーダーである私の責任は、Women in Tech (テクノロジー分野に従事する女性) のようなマイノリティのコミュニティグループの活躍の場を作り、支援することです。人材を大切にすることが、ビジネスの成功の鍵となるのです」

Conrad Meneide

Gap Techオペレーションズおよびクラウドエンジニアリングのヘッド

カスタマーピロギング (カスタマーの帰属意識)

Gap Inc. のブランドポートフォリオ全体にわたり、すべてのお客様の存在が認められ尊重されていると感じられるようにすることが当社の全社的な責任です。そのため、デザインする際は常にインクルージョンを意識し、商品や体験にお客様の多様性を真に反映させるべく、包括的なアプローチを採用しています。

インクルージョンの定着、従業員のエンパワメント

当社では、お客様に卓越した商品と体験を提供する鍵は、誰もがインクルージョンを体現できる商品の市場投入モデルであると認識しています。こうした考えをビジネスのあらゆる段階に組み込む中心的な役割を担っているのが、カスタマーピロギングチームです。

チームはカスタマーピロギングエコシステムのツールを集約したプラットフォームを活用し、当社の各ブランドがすべての意思決定に多様性の受容を適用する上で必要な情報とリソースを提供しています。





ポートフォリオ のパワー

人種の平等と公平性についてブランドがその立場を発言する際には、誠実さが必要です。また、不十分な点に関しては誠実かつオープンな対応が求められます。社会的正義をめぐる構造的な問題を認識し、誠実な意見を伝えることで、お客様との信頼関係をさらに強固なものにします。

当社のブランドはそれぞれ独自のアイデンティティを持っていますが、多様性と包括性への共通のコミットメントを軸に団結しています。これは、カスタマーピロギングエコシステムの重要な構成要素である誠実さの法則（Authenticity Equation）というフレームワークに基づいています。このフレームワークは、包括的な意思決定に対して新しいアプローチを提供するとともにお客様の多様性を確実に反映し、機会を取り上げ、より大きな目的意識を持って対応することを可能にします。また、インクルージョンに万能のアプローチはないことを認識し、ブランドがお客様の多様性を反映する上で多様性の受容をめぐる対話を促進し、各ブランドを支える実用的なアプローチを提供します。

この一年で、こうした活動の輪は広がりました。AthletaはAllyson FelixやSimone Bilesといったトップアスリートとのパートナーシップを通じて女性のエンパワメントを新しい段階へと引き上げた一方で、Banana RepublicはHarlem's Fashion Rowとの取り組みを通じて多様性の受容への共感を示しています。また、Old Navyのインスピレーション溢れるProject WEイニシアチブや、GapがGENERATION GOODやインディビジュアルキャンペーンを通じてインクルージョンを体現する取り組みを展開していることにも表れています。





Old Navyは、トレンドを捉え、遊び心に溢れた手頃な価格と高品質の商品を通じて誰もが楽しめるアメリカンファッションの必需品をすべての人に届けることを目指しています。Old Navyの定番商品ラインは、年間を通してマイノリティグループの声を高めるといった考えに根差しています。

PROJECT WE

「Project WEを進めていく過程はまさに変革の連続でした。誠実さと共感、明確さとフォーカスを持って多様性の受容を推進する活動に取り組むことは決して簡単なことではありませんが、私たちはそうした考えを持って仕事をする必要があるのです。このプロジェクトを軌道に乗せるには、徹底した率直さ、大胆な発想、感情を包み隠さないことが不可欠でした。私の願いは、こうした姿勢を組織全体に浸透させ続けることです。このプロジェクトに私自身も多大な影響を受けました。この経験に心から感謝するとともに、この取り組みに携われたことを本当に誇りに思います」

Erika Everett

バイスプレジデント、Old Navyマーケティング

2021年に立ち上がったProject WEは、多様なアーティストがアートを通してより包括的な世界を想像するためにデザインしたグラフィックTシャツのコレクションです。パイプラインの初期段階から大胆な創造に投資し、チームにも同じように取り組んでもらうことで実現できる力を訴求します。

この限定コレクションは、黒人歴史月間、国際女性デー、プライド月間、奴隷解放記念日、ラテン文化遺産月間などの文化的なイベントやムーブメントに敬意を表しています。このコラボレーションはまた、優れたアーティストたちが彼らのビジョンを共有し、各コミュニティとの対話を触発し、対話のきっかけを作るためのキャンバスを提供しました。

このプロジェクトは2021年の黒人歴史月間を記念し、マイアミを拠点に教えることとインスピレーションを与えることに情熱を注ぐことで定評のあるビジュアルアーティストであり教育者でもあるReyna Noriegaがデザインした特別限定Tシャツをリリースすることで幕を開けました。彼女のデザインは、さまざまな肌の色、体型、ヘアスタイルを持つ有色人種の女性を美しく表現しています。2022年の黒人歴史月間のTシャツ第二弾では、1名ではなく3名の黒人アーティスト、Lo Harris、Temi Coker、Destiny Darcellによる素晴らしいアートワークを採用しました。黒人コミュニティとカルチャーへの愛情に根差しており、それぞれのアーティストが自己愛、強さ、レガシーを表現した個性的なデザインとなりました。

この勢いは3月に入っても続き、女性史月間を記念して、アーティストのShar TuiasoaとグラフィックデザイナーのShawna Xが「the power of a woman (女性の力)」というテーマを捉えたデザインを発表しました。

Project WEコレクションを記念し、Old NavyはBoys & Girls Clubs of Americaへの長年の支援の一環として、一年半にわたり100万ドルの寄付を行いました。この寄付金は、全米の青少年のアートプログラムを支援する資金となり、アートを通じてより包括的な未来を目指すOld NavyブランドのImagine Mission (イマジンミッション)の一環として行われるものです。





1969年にサンフランシスコで生まれたGapは、デニムに根づいた伝統をもとに進化してきたモダンなアメリカンスタイルのオーソリティです。Gapは、変化を促進し、変化を生み出しカルチャーを形作る人々の声をさらに届けることに強くコミットしています。これらの素晴らしい個人たちは、創造性、可能性、団結により促進される前向きな未来を体現しており、人のために行動を起こし、前向きで包括的な道を切り開くというブランドのミッションと共鳴しています。

GAP INDIVIDUALS

Gap Individualsが私たちが隔てる断絶の架け橋となれたとき、新しいこと、つまり良いことが起こります。

Gapは、正しい行動の推進者として行動を起こし自分らしくあることが持つプラスの影響を体現する個性溢れるキャストたちのメッセージを強く打ち出すことで、モダンアメリカンオプティミズムを支持し続けています。

包括性、多様性、持続可能性、コミュニティの共通の価値観に基づき活動するこれらのパイオニアたちはパラダイムを変え、世代を超えて体現し、代表し、耳を傾け、学ぶというやり方における変革を本当の意味で推し進めています。

Gap Individualsには、ネイティブアメリカンの女優で出身のラコタ族の声を届けるJaShuan St. John、映画賞を受賞した中国人映画監督、プロデューサー、脚本家のChloé Zhao、黒人ろうあ者コミュニティを擁護する黒人アメリカ人活動家のNakia Smith、人生、エコロジー、つながりについて語る手法としてダンスを通じてアーティストックに発信するナイジェリア人兄弟のEbinum Brothers、VictoryとMarvelらが参加しました。かの「15分の名声」というコンセプトに対する独自の解釈をインスピレーション源にし、このキャンペーンはキャストの真の姿をわずか15秒で描き、それぞれ強烈な個性を持ちながら自らの存在を超える何かの一部として活躍するキャストのストーリーをより鮮明に映し出すことで彼らの価値観がどのように正しい行動を促進する力となるのかを表現しています。

この春、Gapは個性をコンセプトに、世界中から集まったキャストたちを、異なる生き立ち、経験、真実からなる共同体がコミュニティと自己表現によりひとつになっている集団として表しました。

このクリエイティブでは、社会的正義、環境保護、女性の権利などを推進する注目すべき第一人者たちを起用しています。ノンバイナリーでトランスジェンダーのビジビリティ（可視化に取り組む）アーティスト、Kai-Isaiah Jamalが「Dream of Freedom. Dream of Me（自由の夢、わたしの夢）」という詩の中で力強く表現しているように、かれら一人ひとりが自らの真実を生きています。

「Gapはこれからも変化を生み出しカルチャーを形作る人の声をさらに届け、彼ら自身や彼らを現代に生きる人々の声の真の代弁者にならしめているものを称賛します。今回の素晴らしいキャストたちは、創造性、可能性、団結により促進される前向きな未来を体現しています」

Mary Alderete

Gapマーケティングのグローバルヘッド

*And if there do be a dream
The dream has to include me
Otherwise ain't gonna sleep
Or close my eyes just to be
If it do be a dream
I hope this dream's dream
Is for me to be free (*
そしてもし夢が存在するなら
そこにはわたしも存在しなきゃ
じゃないと眠れやしないし
だったらいっそ目を閉じよう
もし夢が存在するなら
この夢の夢であってほしい
わたしが自由になるために

さらにこのキャンペーンでは、ハーレムを拠点とする伝説的ファッションデザイナー、スタイルインフルエンサーでヒップホップの世界にハイファッションを導き入れたことで知られるDapper Danを起用しました。このキャンペーンの一環として、アメリカンファッションの2大アイコンにより定番のGapアーチフーディーを再構築し、Dapper DanとGapのコラボレーションで限定エディションの「DAP」フーディーを実現、1日足らずで二度完売しました。





Banana Republicは、エレベートされた自分らしい商品とスタイルを提供することで人々の暮らしを充実させるプレミアムライフスタイルブランドです。ニューヨークファッションウィークでデビューを果たした独自のデザイナーコンペティションのスポンサーとして有色人種のデザイナーと強いつながりを築き続けており、多様性とサステナビリティへのコミットメントを表明しています。

BR X HARBISON HARLEM'S FASHION ROWとの コラボレーション

2021年、Banana Republicはブランドと有色人種のデザイナーの架け橋となる組織、Harlem's Fashion Row (HFR) と連携し、BIPOCに焦点を当てたサステナブルなデザインコンペティションを立ち上げました。

このコンペティションは、クリエイティブなBIPOCデザイナーたちに門戸を開き、従来この業界で人口比率が再現されていないマイノリティ人材に機会を創出しました。

Banana Republicとのカプセルコレクションを制作する機会、Beyoncé、Solange、Michelle Obamaなどのセレブに愛されるクリーンなカラブロックのドレスやスーツ、アウターウェアで有名な黒人のクイアファッションデザイナー、Charles Harbisonが勝ち取りました。自分の家族、特に母親と祖母からコレクションの着想を得たというHarbisonは、仕事から戻ると作業着を脱ぎ、自分らしさと自信を与えてくれるカラフルでエレガントな服に着替えていたことを覚えているそうです。

Harbisonは、ニューヨークの年次ファッションウィークの幕開けとなる第14回HFRスタイルアワードのガラパーティーでBanana Republicのコレクションを発表し、デビューを飾りました。このイベントにはヴォーグ誌のAnna WintourやファッションアイコンでモデルのLiya Kebedeなどがゲストとして招かれていました。

BR x Harbisonコレクションを通じて、彼はデザインに新たな包括性を取り込み、より幅広い市場で購入できるようにしました。「自分の作品が全国各地の店舗、特に自分の家族が買い物できる店舗に並ぶなんて夢のようです。お客様がより多くの色を目にし、希望と期待に胸が膨らむ気持ちを感じることが何よりの喜びです」とHarbisonは語りました。

彼は、ファッションを生み出すさまざまな人々を反映した美しい商品を支援し光を当てるためにファッション業界は意識的に努力する必要があると信じています。

「多様性の受容とは私のプロセスに内在しているものであり、それがデザインに対する最高の取り組み方なのです。私は、喜び、前向きさ、向上心といった感覚を常に大切にしています。そして、こうした感情が今日の黒人やPOCの比率に反映されているのを目にすることは、特に重要だと考えます。それが私にとって、私の服が人種の平等や公平性にいかに関わっているかを意味するからです」

また、オーガニック素材や天然染料の使用、デザインや生産過程で用いる水の使用量を抑えることに注目したこのコレクションでは、サステナビリティも重視しています。

このコレクションはブランドにとって圧倒的な成功を収め、財務的な予測値を2桁上回り、外部のプレス報道などから10億回のインプレッションを獲得しました。

「私が最初に美しさを感じたのは褐色の肌をした曲線美のある女性、私の母でした。デザインするときには必ず、あらゆる体型、サイズ、色合いを考えています」

Charles Harbison
リーディングファッションデザイナー



Charles Harbisonと母親のDana Linebarger。



Athletaは、アクティブな女性と女の子のエンパワメントをミッションとするパフォーマンスライフスタイルブランドであり、コレクション全体に機能性と技術的な特徴を統合し、女性のライフスタイル全般を支援しています。

Athletaは成功を手にした強い女性たち、スポーツのスポンサーシップに対する古い考え方に挑み、真実性と共通の価値観を優先する新たな詳細計画に置き換える、インスピレーションを与えるロールモデルたちとパートナーを組んでいます。

芸術やスポーツの枠を超えて、各パートナーをサポートするブランドであり、Athletaが掲げるミッションを体現し、多様性、インクルージョン、そしてすべての人を表明することに熱心に取り組む力強い女性たちを支えています。

ALICIA KEYS 女性のためのウェルネスを支持

Athletaの女性の健康とウェルビーイングに対するコミットメントの一環として、過去15回のグラミー賞に輝いたAlicia Keysとパートナーシップを結びました。ともに、共同制作した商品提供、大きな影響を生む助成金、独自のコミュニティコンテンツを通じて、女性のウェルビーイングに対する認識を高めています。

AliciaはPower of She Fund (パワー・オブ・シー基金)の助成金プログラムにメンター兼アドバイザーとして参加し、Athletaと連携して女性にウェルネス、健康、目的について話し合える安全な場所を提供する新たなデジタルコミュニティ、AthletaWellでのコミュニティとの対話を介して女性たちとのつながりを育んでいます。

Athleta x Alicia Keysの初コレクションはXXSから3Xまでのサイズを取り揃え、2022年3月の国際女性デーを記念してリリースされました。

SIMONE BILES 次世代の女子アスリートを支援

世界トップレベルの体操選手の一人、Simone BilesとAthletaとのパートナーシップは、次世代の若者たちが最高の自分を引き出せるようインスピレーションを与えるというブランドのミッションを体現しています。SimoneはAthletaのコミュニティを通じて女の子と直接つながり、彼女たちを支援することに焦点を当てたプログラムの開発を援助しています。

SimoneとのAthletaの取り組みは、従来のアスリートに対するスポンサーシップの認識を変えることで何が実現できるかを示しています。Power of Sheキャンペーンへの参加は、彼女がサポートしてきた女性や女の子たち全体をクローズアップし、Simoneのみならず彼女に力を与えてきたコミュニティにもスポットライトを当てるものとなりました。女性たちが一丸となることで、いかにお互いの無限大の可能性に火をつけることができるかを表現しています。

「Athletaに惹かれたのは、女性が自分の力を発見し、受け入れ、自分のものにできるように後押ししたいという考えに共感したからです。私たちは、女性の独自性、自分の体型に自信を持つボディポジティビティ、そして計り知れない内なる力を発揮できるライフスタイルの創造を一番に考えています。今こそ、生き残るだけでなく成功を目指すときです」

Alicia Keys
グラミー賞15回受賞者

ALLYSON FELIX ママアスリートのエンパワメント

Allyson Felixは、米国史上最多のメダルに輝いた女子陸上選手の一人であり、女子スポーツにおける公平性を求める声を上げています。

Athleta初のスポンサーアスリートである彼女はAthletaのPower of Sheキャンペーンの一員として、女性の団結力を称え、スポーツを通じて女性と女の子たちに力と自信を与え、彼女たちに真の声を上げるよう勇気づけることを目指しています。

Allysonはまた、同ブランドの女性デザインチームと共同デザインした、女性と女の子のための高性能スポーツウェアを特徴とするコレクションを発表しました。このコレクションは、女性が自信を持ち、自分の価値を見出せるようにすることを目的とすると同時に、女性が団結する際に発揮されるパワーを象徴しています。

Athletaはまた、Allysonや女性スポーツ財団と連携して、Power of She Fund: Child Care Grants (パワー・オブ・シー基金: 保育用補助金)を設立しました。これは、子どもを持つ母親アスリートが競技に出場する間の保育費用に充てられる業界初のプログラムです。Athletaは最初のコミットメントとして、東京オリンピックに出場する6人の米国人アスリートを支援するため、20万ドルを寄付しました。

コミュニティビロンギング (コミュニティの帰属意識)

Gap Inc. はコミュニティの力と社会的変革をもたらす能力を信じています。私たちの声と力を活かして世間の理解と共通の責任を生み出し、最も脆弱で支援を必要とするコミュニティにとって正しい行動をさらに後押しする存在となることを目指します。

コミュニティを成長させるポジティブな変化

Gap Inc. は、会社の枠を越えて多様性とインクルージョンを推進し、ファッション業界や世界全体の変化に影響を与えたいと考えています。当社では従業員が互いに学び、コミュニティとつながり、従業員にとっても当社にとっても意義のある問題を支援する機会を提供しています。

また、最も疎外されたコミュニティのために公平な環境を整えるには、多額の寄付以上の対応が必要であることも理解しています。私たちが支えるコミュニティの積極的なアライとなり、行動を強化するには、さまざまな組織と関係を構築する必要があります。



アクセスの創出と団結の力

CLOSING THE GAP (ギャップを埋める)

私たちは最高にクリエイティブなアイデアは、さまざまな視点から生まれることを知っています。

それは、多様な人材が学び、声を上げ、探究心、勇気、そして自信を持ってデザインを行うための場を作ることから始まります。

ですが、現在のファッション業界では多くの優秀な人材が業界に参入する際、構造的な障害に直面しています。その要因として、ファッションスクールでの人種比率が実際の社会の人口比率と比較して下回っていること、有給インターンシップの不足、偏った採用などが挙げられます。

昨年、HFRとのパートナーシップのもと、継続的に行っている「Closing the Gap (ギャップを埋める)」の取り組みの一環として、歴史的黒人大学(HBCU)のファッション学部には50万ドル以上に相当する10の助成金を贈りました。

Closing the Gapは、次世代の黒人ファッションリーダーへの教育機会を強化することを目的とし、黒人学生の学業を後押ししてファッション業界のイノベーションを促進する基盤を提供しています。

さらに、HFRのパートナーNPOであるICON360とともに、各HBCUプログラムを受賞した学生にメンタリングとインターンシップを提供しています。

Gap Inc. はまた、HFRの初の試みとなるファッション業界の専門家のストーリーやヒント、洞察を紹介するオンラインビデオコンテンツライブラリ「Fashion Playbook (ファッションプレイブック)」のスポンサーも務めています。これはファッション業界に存在する大きなチャンスをより多くの人々に知ってもらうきっかけとなっています。

学校や大学に通う若者を対象とするこのプログラムにより、黒人の人材に対して特に最もクリエイティブな職種に就く機会へのアクセスが公平に与えられていないという業界全体の課題に対応できるようになります。

**「私たちは団結して
業界が直面している
多様性とインクルー
ジョンの問題に取り
組むだけでなく、
次世代がファッション
業界を新たな高みへ
と導くために必要な
ツールとガイダンスを
提供しています」**

Brandice Daniel

Harlem's Fashion Rowの創業者兼CEO



左から右へ：ニューヨーク本社を訪問するClosing the Gapの助成金受賞校のひとつであるノースカロライナ州立農業技術大学の学生たちとGap Inc. の従業員



GapブランドCEOのMark Breitbard、HFR創業者のBrandice Daniel、Gap Inc. CEOのSonia Syngal、15PP創設者のAurora James

LOWER EASTSIDE GIRLS CLUB**(ローワー・イーストサイド・ガールズクラブ)**

Lower Eastside Girls Clubとのパートナーシップのもと、中高生を対象としたメーカーロボティクスやファッションデザインのクラスなど6週間の学習体験プログラムを主催しました。また「Gap Day」を開催し、当社のデザイナーやチームがワークショップやキャリアパネルを実施しました。

E&Bチームのメンバーは、Lower Eastside Girls Clubが「Opening Doors (門戸を開く)、Empowering Women (女性のエンパワメント)、Building Community Girl by Girl (女の子による女の子のためのコミュニティ構築)」をテーマに取り組んできた活動や、STEM、アート、デジタルメディア&サウンド、ウェルネス、市民関与、リーダーシップなどの年間を通じて提供される無料の革新的な各プログラムの祝賀会に出席しました。

Athletaは、黒人女性アーティストとそのインスピレーションに溢れる作品を祝福するAmplify Artist Series (アーティストの声を高めるシリーズ) を通じて同クラブを支援しています。

当ブランドは脳性麻痺とともに生きる黒人女性アーティスト、Lindsay Adamsとタッグを組みました。彼女は人生経験をアートに昇華させる手法を用い、図形、線、色、抽象的要素を組み合わせ、自身の苦難、人との違い、弱さの受容を表現する作品を生み出し、自身のプラットフォームを通じて障害者の公平を訴えています。

Lindsayのコレクションでは、Women and Athleta Girls (ウィメンズとAthletaガールズ) 向けの限定グラフィックシャツをはじめ、女性のシルエットや動く様子が描かれたCoffee Run Pouch (コーヒーランポーチ) のセットなどを展開しています。このパートナーシップと、女性と女の子がその無限の可能性を発揮できるような力を与えるAthletaのミッションを記念して、同ブランドはLower Eastside Girls Clubに95,000ドルの寄付を行いました。

Lindsayはニューヨーク市の有色人種の若い女性やジェンダー・エクスパンシブの若者の支援に献身的に取り組んでいることから、この組織を自ら選びました。

POWER OF THE COLLECTIVE COUNCIL**(パワー・オブ・ザ・コレクティブ・カウンシル)**

Gap Inc. は、結集した行動力は当社の取り組みを加速させ、真の意味で構造上の変革のための求心力と差別化要因になると信じています。

2022年3月、当社はPower of the Collective Councilを立ち上げ、ファッション業界全体、ひいては世界規模でプラスの変化を推進し影響を与えていくことをサポートしてくれる多様な顔ぶれのチェンジメーカーを結集しました。

当カウンシルの戦略はコミュニティ、お客様、従業員という3つの柱に沿っています。このフレームワークを介して、各メンバーはそれぞれの専門知識を生かした事業分野に注力します。

Fifteen Percent Pledgeの創設者、Brother Velliesの創業者兼クリエイティブディレクターであるAurora Jamesは、この取り組みの初期構想を立てたメンバーの一人であり、カウンシルのエコノミックインクルージョンアドバイザーとしてコミュニティの柱をサポートします。



カウンシルメンバー：左から右へ、Amber Cabral, Aurora James, Leonardo Lawson

ラグジュアリーブランドやファッションブランドの構築、経営コンサルティングで国際的に知られ、現在はYZY GapのヘッドでもあるLeonardo Lawsonは、クリエイティブインパクトアドバイザーとしてカウンシルに加わり、「お客様」の柱をサポートします。

インクルージョン戦略家のAmber Cabralはエンプロイーエクスペリエンスアドバイザーとしてカウンシルの一員となりました。

これらのリーダーの洞察力とパートナーシップにより、インクルージョンへの道筋を明確にし、お客様に真の体験を創出し、各チームにより強いコミュニティ意識を持たせることができます。



Lower Eastside Girls ClubでのGap Day

「Power of the Collective Councilは、Gap Inc. の平等と帰属意識へのコミットメントを強調し、それぞれの領域で影響力を持ち、変化をもたらしたリーダーの才能を活用することで進化と成長を可能にします。Gap Inc. がこの方向性に向かって取り組むことは、必要であると同時に勇気ある行動だと思えます」

Amber Cabral
インクルージョン戦略家

誓いを立てる

Gap Inc. は2021年2月、アドボカシーパートナーとして **Fifteen Percent Pledge** に参画し、より公平な業界を作り出すという同団体のミッションと歩を合わせていきます。

ともに、従業員関連の機会に対する新しい独自のアプローチを生み出そうとしています。この誓約は大手小売業者や企業に対して、黒人経営者によるビジネスのための持続可能かつ支えになるエコシステムを構築するための行動を呼びかけるものです。Fifteen Percent Pledgeとのこれまでのパートナーシップは、小売店に販売スペースの15%を黒人経営者によるビジネスのために使ってもらおうということに焦点を当ててきましたが、Gap Inc. が立てた誓いはこれまでの仕組みと異なり、キャリア早期のエンパワメントパイプラインプログラムを15%増加させることを約束しました。

誓約書に署名して以来、当社はより公平な業界を作るというコミットメントをはるかに超える活動を行ってきました。 **ICON360** の **Closing the Gap** のイニシアチブとのパートナーシップのもと2022年9月に開始する12カ月間の体験プログラム、 **Create With Audacity Design Apprenticeship** (勇気をもって創り出すデザイン研修生プログラム) など新たなプログラムを通じてアクセスを創出しています。

そして、当社の取り組みはそれだけにとどまりません。2022年秋には、Fifteen Percent PledgeとのコラボレーションによりOld NavyのProject WEの取り組みを再開し、すべてのTシャツを同団体のネットワーク内のアーティストやデザイナーに制作してもらい多様な声やコミュニティを盛り上げるというブランドのミッションを継続することを誇りに思います。

FIFTEEN PERCENT PLEDGE初の年次ガラパーティー

2022年4月2日、Gap Inc. はFifteen Percent Pledge初の年次ガラパーティーに出席しました。このパーティーでは、黒人経営者によるビジネスを広め、スポットライトを当て、敬意を表するとともに、2020年の創設以来、誓いを立ててきたブランドを祝福しました。2年足らずの間に、このNPOは28社以上に誓いを立てるよう呼びかけ、約100億ドルの収益を黒人経営者によるブランドに充当しました。

このパーティーへの参加は、当社の継続的なコミットメントを直接的に反映したものです。オリンピック選手のAllyson Felix、Project WEとFifteen Percent Pledgeの新進アーティスト、Shanée Benjamin、そして他ならぬ大物のStacey Abramsにインスピレーション賞を贈ったDapper Danなど当社のブランドファミリーでもある20人の経営者、従業員、ブランドパートナー/コラボレーターを招待したことを嬉しく思っています。

E&Bの取り組みを推進する素晴らしい人物を一室に集めることができたのは、当社のリーダー、従業員、パートナー全員の努力の賜物です。私たちはともに、当社のポートフォリオの力を取り上げ、広めました。



Kisha ModicaとPower of the Collective CouncilのLeonardo Lawson, Aurora James, Amber Cabral



オリンピック選手でAthletaのパートナー、Allyson Felix

私たちの未来

世界で最も多様性を受容する企業になることは大きな挑戦です。そのためには、今日の環境で最も貴重な時間とエネルギーを必要とします。ですが、この変革を加速するために日々新たな挑戦を重ねるモチベーションを与えてくれるのは、Gap Inc. の大胆なミッションに他なりません。

この一年は、法律、社会、政治、ビジネス環境などを統制する各制度のように大きなものだけでなく、人々に自分の居場所があると感じさせる、あるいは孤立して一体感やつながりを失うと感じさせる日々の行動など、私たちの日常生活を形作る小さなことについても、より入念に検証しました。

制度的かつ長期的な人種間の不平等を一企業だけで解決することはできませんが、専門知識や長期的なコミットメント、コミュニティのフォローシップを持つ人々とのパートナーシップを継続し、彼ら独自の有利な視点と私たちの規模とスケールを活かすことで、体系的な変化を推進することができます。

当社は今年の報告書に記載された活動を振り返り、道を切り開き加速させることができた分野と、時間をかけて試し、学び、反復するという作業の適切なペースと順序を設定すべき取り組みを特定しました。

これまで何年もかけて強固な基盤を築いてきましたが、まだまだ成長と改善の余地があります。今後を見据え、この一年の勢いを維持し、スピード、効率、アカウントビリティを高めて対応していく必要があります。

そして社会的、政治的な不安や世界経済の課題が続くことが予想される中、私たちは一体感や透明性、そしてさらなる発展を目指し、戦略を進化させ続けていきます。

当レポートは、私たちの最大の資産である「人」に支えられています。インクルージョンの拡大に向け障壁に立ち向かうために支援してくれている当社の従業員、お客様、そしてコミュニティのパートナー各位に感謝します。



2022年度E&Bレポート

CREATE FOR ALL, WITH ALL



すべての人のために、すべての人とともに作る

Gap Inc.