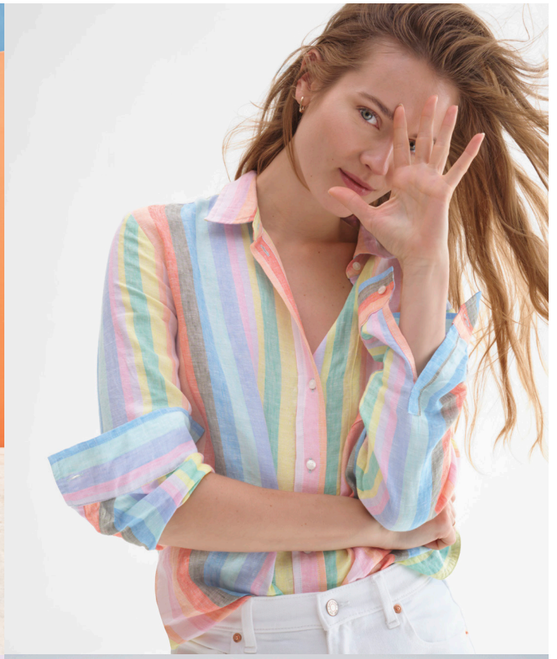
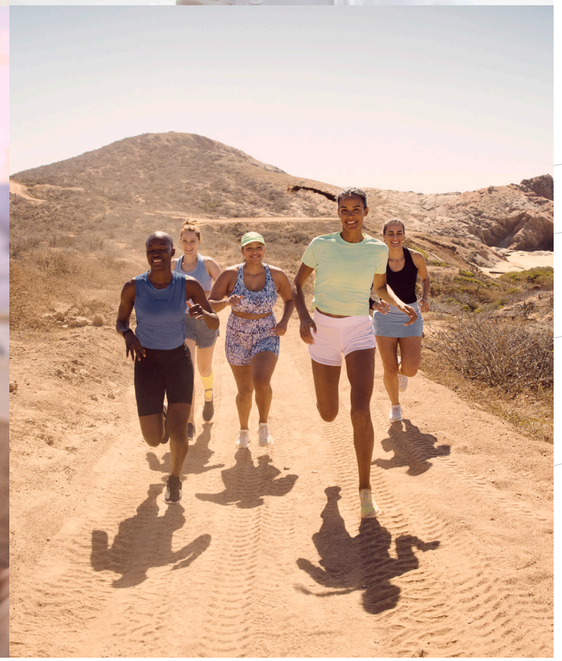
2022年版
ESGレポート

Gap Inc.





目次

3 全体像

3 Gap Inc. について
本レポートについて
4 ESGへのコミットメント：
CEOのメッセージ
5 当社の価値創造モデル
6 商品ライフサイクル
7 会社概要
8 2022年のハイライト
9 Gap Inc. の目標と進捗状況
11 存在意義を原動力とするブランド：
ブランドの目標と進捗状況
当社のブランドについて
15 イクオリティ&ビロンギング
（平等と帰属意識）

17 女性のエンパワメントと人権

19 人権
21 評価と改善
22 Gap Inc. のP.A.C.E. /RISE
24 能力の構築
27 ストーリー

28 機会の実現

30 機会採用
31 This Way ONward
33 ストーリー
34 人材育成
36 従業員のエンゲージメントと寄付活動

37 豊かな地域社会づくり

39 ウォータースチュワードシップ
40 アクセス：地域社会の水レジリエンス
42 リデュース&リプレニッシュ：
水使用量の問題に取り組む
43 化学物質の管理
44 気候スチュワードシップ
46 原材料と商品
48 循環型社会
49 廃棄物

50 ガバナンス

51 ESG監視
52 リスク管理
53 責任ある事業慣行
54 ステークホルダーおよび
政治的エンゲージメント
55 ESGに関する補足資料
56 マテリアリティ（重要課題）
57 国連SDGsとの整合性
58 GRI指標
65 SASB指標
74 TCFD指標
75 社会的データ

GAP INC. について

1969年にサンフランシスコで創業されたGap Inc. は、存在意義を原動力にするライフスタイルブランドを傘下に持ち、Old Navy、Gap、Banana Republic、Athletaの各ブランドを通じて女性、男性、子供向けの衣料品、アクセサリー、パーソナル・ケア商品を展開しています。

Gap Inc. は直営店舗とフランチャイズ店舗、直営ウェブサイト、サードパーティーとの契約を通じて、店舗とオンラインの両方でお客様に販売を行うオムニチャネル小売業者です。

2018年から当社のAthletaブランドはBコーポレーションとして認証され、事業を通じた正しい行動の推進者として社会と環境への影響を促進するというコミットメントをさらに強化しています。今回の認証により、Gap Inc. はBコーポレーション認証のアパレルブランドを子会社に持つ最大規模の上場株式小売企業となりました。

詳細はこちらから
› 年次ファイリング

本レポートについて

本レポートは、特に明記されていない限り、2023年1月28日に終了した2022年度に関するGap Inc. のグローバル事業を対象としています。前回のレポートは2021年度を対象としており、過去のESG（Environment, Social, and Governance：環境、社会、ガバナンス）レポートとともに、当社ホームページにて公開されています。本レポートでは、主要プログラムの策定とアクション、2022年度中のGap Inc. および各ブランドの目標に向けた進捗状況、2023年度の活動の準備、傾向の分析と事業への影響に焦点を当てています。Gap Inc. の様々なプログラムに関する当社の目的、事業運営、管理に関するアプローチについては各セクション内のリンクから詳細を確認することができます。

本レポートを通じて、当社はサステナビリティを責任ある事業運営と地球および社会の将来の健全性を確保するための取り組みの指針となる優先事項として定義しており、その取り組みはグローバルサステナビリティチームが主導しています。ESGは本レポート全体を通じて、当社の業績と寿命に影響を与えるESG課題に関連する取り組みを指します。

Gap Inc. はグローバルレポーティングイニシアチブ（GRI）スタンダードを参照し、持続可能な会計基準審議会（SASB）基準および気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に従って、本レポートを作成しました。当社は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の10原則を支持しており、本レポートはCommunication on Progress（CoP）（進捗に関するコミュニケーション）となります。本レポートについて外部保証は得ていませんが、社内の品質審査でその内容を確認しています。

本レポートに含まれる情報は、特に明記されていない限り、2023年1月28日時点でGap Inc. が入手できる有効な情報に基づいて誠実に作成されています。なお、これらの開示の範囲には、当社のライセンス事業は含まれていません。将来の状況を予測しモデル化することには不確実性が伴うため、本レポートに記載されている情報の解釈には注意が必要です。さらに、本レポートに記載されている統制、プロセス、慣行、基盤は、それらの統制、プロセス、慣行および基盤がもたらす規定の目標値や目標における特定の成果、結果、または達成事項をいかなる形で表明、保証、あるいは請け合うことを意図するものではありません。Gap Inc. の持続可能性への取り組み、または本レポートの内容に関する質問については、**sustainability@gap.com**にお問い合わせください。

ESGへのコミットメント：CEOのメッセージ

BOB L. MARTIN
GAP INC. 暫定CEO兼取締役会会長

世界中の何百万人もの人々にサービスを提供するグローバル企業として、Gap Inc. はパートナーと協力し、より持続可能な事業と公平な業界の実現に向けた変革を進めています。お客様が求め、存在意義を原動力とする当社のブランドが提供するのは、地域社会を向上させつつ地球への影響を軽減する商品です。気候変動から資源不足、人種差別、性差別に至るまで、グローバルなサステナビリティの課題は複雑で相互に関連しています。だからこそ、Gap Inc. はサステナビリティを包摂性のレンズを通して捉えています。

本レポートでは、当社のイクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）アプローチを通じて、よりレジリエンスが強く包摂的な事業の構築に向けた当社の進捗状況について透明性の高い最新情報を提供しています。また、国連グローバル・コンパクトに署名する当社のCommunication on Progress（進捗に関するコミュニケーション）としての役割も担います。

2022年、アパレル業界が直面するマクロ経済的課題に対処しつつ、最大の効果が期待できる取り組みに特化することで、Gap Inc. は当社の進化する事業にとって重要な課題を前進させました。Gap Inc. の取り組みは、イノベーション、業界や専門家とのパートナーシップ、サプライヤーやステークホルダーとのつながり、そして当社が活動する地域社会との協働によって推進されています。こうした協力を通じて、当社が及ぼす影響を拡大することが可能になりました。

生物多様性を保護し健全な地域社会を何世代にもわたって支えることのできる方法で事業を拡大するというコミットメントを果たすため、当社は確かなサステナビリティの枠組みを指針として、科学的根拠に基づいた気候変動に関する目標と、状況に基づいた水に関する目標を設定しました。また、イクオリティ&ビロンギングのコミットメントについても、組織内外で引き続き推進していきます。

進化したESGのアプローチで課題に挑む

Gap Inc. はサステナビリティ、インクルージョン（包摂性）、倫理的ガバナンスを事業戦略に深く組み込むことで、ネットポジティブの影響を生み出すことの重要性を長年にわたり重んじてきました。

このアプローチは収益性の最適化と運営コストの削減を実現する変革を通じて、より広範な事業戦略をサポートするのに役立っています。例えば照明、再生可能エネルギー、暖房、換気、空調（HVAC）のエネルギー効率化に関する取り組みやパッケージ削減のイノベーションを推進することにより、Gap Inc. は2020年以降、運用時の排出量と廃棄物を減少させながら数千万ドルを節約しました。

商品のデザイン、製造、運営、そしてサプライヤーから投資家、お客様まで、すべての人との関わり方を通じて、サステナビリティはGap Inc. に深く浸透しています。Gap Inc. のサステナビリティに関する取り組みは、当社の事業にとって重要な3つの柱に重点を置いています。その3つの柱とは、当社の地域社会と顧客基盤の大半を占める女性の潜在能力を最大限に引き出すために投資を通じて女性の支援を進める「女性のエンパワメント」、事業を展開する地域社会においてより持続可能な地域経済と平等で帰属意識の高い文化を創造する「機会の実現」、事業の維持に必要不可欠な天然資源を保護し、今後何世代にもわたる健全な地域社会を実現する「豊かな地域社会づくり」です。

2022年の主な達成事項

女性のエンパワメントと人権：

- 2022年12月にはサプライチェーンにおける人権活動が評価され、国務長官からレスポンシブビジネスオペレーションズ部門の優秀企業賞（ACE）を受賞しました。
- Gap Inc. によるP.A.C.E. ワークプレイス・プログラムがRISE（旧Empower@Work）へと進化して2023年第一四半期に運用を開始、20社以上の同業他社が参加して各サプライチェーンで運用しています。

機会の実現：

- 9月に開催されたTent U.S. Business summitにおいて、当社は他の13社とともに2,275人の難民を雇用することを発表しました。
- This Way ONwardの採用者はOld Navyの店舗での未経験者採用の4%に相当し、2025年までに未経験者レベルの店舗新規従業員に対するThis Way ONward修了者の割合を5%にするという目標達成に向け順調に進捗しています。

豊かな地域社会づくり：

- 2022年、Gap Inc. は米国国際開発庁（USAID）と結んだ「女性と水アライアンス」を通じて、重要なサプライチェーン国であるインドに住む200万人の飲料水と上下水設備へのアクセスを改善するという目標を達成しました。
- ネットゼロのコミットメントと2030年の新たな水戦略と目標を発表しました。気候変動や清潔な水と上下水設備へのアクセスと同規模の大きな課題に対処するため、当社は高リスク流域における気候や水のレジリエンス確立への支援に対して、当社と同様に関心を持つ他の企業や業界との提携を続けています。さらに、2030 年までに達成すべき新たな目標を2つ設定しました。
  1. アパレル産業に携わる500万人が清潔な水や上下水設備にアクセスできるよう状況を改善する。
  2. 衣料品の製造や自社運営施設で使用する水と同等の水を削減し、浄化した水を自然に還元する。

今後に向けて：すべての人のために、すべての人とともに作る

アパレル業界のグローバルリーダーとして、Gap Inc. には、これまでは従業員の比率が地域社会におけるそれぞれの人口比率を満たしていなかった潜在能力をもつグループを増加し、また彼らが機会にアクセスできることを可能にする力があります。ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）は当社のあらゆる行動における基本であり、スピードと説明責任を高めて対応していく必要があります。Gap Inc. は従業員、お客様、コミュニティに対する揺るぎない約束として、私たちを隔てる断絶の架け橋となるためにその役割を果たし続けます。

イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）を推進するため、当社ブランドは多様性、包摂性、そしてすべての人の表明をサポートするプログラムに引き続き投資していきます。まだまだ取り組むべき課題はたくさんありますが、当社は前進しており、私たちのコミットメントがより持続可能な働き方の礎となることを信じています。

当社は最も重要かつ影響のある取り組みを優先する一方で、長期的な視野でレジリエンスを高め、未来に投資しています。サステナビリティの考え方をもって仕事を進めることで、人や地球にとって社会的・環境的な利益をもたらすとともに長期的な事業の価値観を生み出すことができるのです。すべてがInclusive, by Design（多様性を受け入れる、デザインを通じて）の一環です。

当社の価値創造モデル

Gap Inc. は商品の製造とすべての業務を通じて、ESG要素をエンド・ツー・エンドの事業戦略の一環として捉えています。そしてGap Inc. 全体で目標を設定し、関連する事業部門と共有することで、ESG戦略に対する説明責任を生み出しています。当社のESGチームは、持続可能性の目標を達成するために各ブランドと運営に統合されています。

インプット

自然資本

- アパレル製造過程およびコットンやその他の繊維の栽培に必要な水
- 製造・生産・ロジスティクスに必要なエネルギー
- コットンなどの天然繊維、ポリエステルやナイロン、人工セルロースなどの合成繊維といった素材
- 製造における生地の染色や仕上げに必要な化学物質

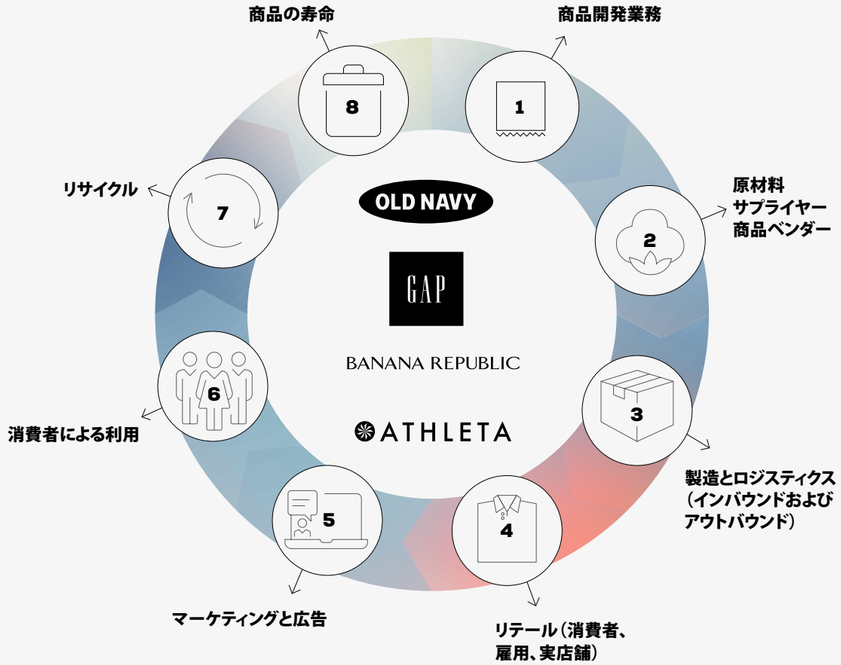
人的および社会的資本

- 従業員数約95,000人
- 約25カ国に工場を持つ250以上のベンダー

金融資本

- 売上高／純売上高156億ドル

当社の事業について



影響

環境のために

- ウォータースチュワードシップ
- 化学物質の管理
- 気候変動への対応と排出量の削減
- 循環型社会と廃棄物
- 土地と天然資源の責任ある利用

従業員のために

- 公正な雇用と労働基準
- 男女平等
- 多様性、公平性、包摂性、帰属意識
- 人材育成
- 安全衛生
- 人権保護
- 社会との関わり

お客様のために

- 商品の品質と安全性
- 責任あるマーケティングと消費者との関わり
- データプライバシーとサイバーセキュリティ

コミュニティのために

- 関わり、開発、投資

投資家のために

- 財務的価値
- 透明性のある報告

商品ライフサイクル

商品を設計する上で重要なのは起点であるデザインコンセプトから材料調達、製造、流通、販売、使用、消費に至るまで、プロダクトライフのあらゆる段階でGap Inc. の事業の持続可能性への効果の改善を目指すことです。

Gap Inc. のプロダクトディベロップメントチームは、よりサステナブルな商品のデザインと製造を目指すことが推奨されており、当社の衣料品の製造関係者に対して影響力を持っています。これにより、広範な環境フットプリントに対応し、工場の労働条件を改善することができます。評価、水、化学物質管理、素材、循環型社会への取り組みについての詳細は、「豊かな地域社会づくり」および「女性のエンパワメントと人権」の各セクションをご覧ください。

商品に使用する繊維の影響を最小限に抑えるため、Gap Inc. はコットンに特に重点を置き、より持続可能な合成繊維や人工セルロース繊維の調達に向けた対策をとっています。水と気候に関する取り組みの詳細については、「豊かな地域社会づくり」のセクションをご覧ください。

繊維工場では、大量のエネルギーと水、そして適切に処理されなければ地域の水源に影響を与えるおそれのある化学物質を使用しています。当社はミルサステナビリティプログラムを通じて、明確な環境対策基準のもと材料調達に関する決定をしています。評価、P.A.C.E. /RISE 、水、化学物質、気候に関する取り組みの詳細については、「豊かな地域社会づくり」および「女性のエンパワメントと人権」の各セクションをご覧ください。

当社のサプライチェーンにおける労働条件を改善するための包摂的なアプローチにおいては、工場のモニタリングと能力開発プログラムを組み合わせ、ベンダーが環境と社会への影響を測定し、対処するよう働きかけています。評価、能力の構築、P.A.C.E. /RISE 、水、化学物質、気候に関する取り組みの詳細については、「豊かな地域社会づくり」および「女性のエンパワメントと人権」の各セクションをご覧ください。

Gap Inc. は海上輸送や空輸、トラック輸送、列車輸送など、サプライヤーから物流センター（DC）へ、そして店舗やお客様に商品を輸送するための手段を組み合わせて活用しています。また、当社が運営する最大規模の施設であるDCでは、省エネルギーと廃棄物の削減に取り組んでいます。循環型社会と気候に関する取り組みの詳細ついては、「豊かな地域社会づくり」のセクションをご覧ください。

Gap Inc. では直営店の環境負荷の低減に取り組んでいます。Old Navyの店舗ではThis Way ONward プログラムを実行し、雇用難に苦しむ若者に最初の仕事を得る機会を提供しています。イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）、This Way ONward、気候変動、循環型社会および素材の詳細については、「豊かな地域社会づくり」および「機会の実現」の各セクションをご覧ください。

Gap Inc. は、商品ラベル、カタログ、ソーシャルメディア、ブログ記事などを利用して、商品の総環境フットプリントを削減するために洋服の着方、手入れの仕方、廃棄方法などをお客様にお伝えしています。また、使われなくなった衣料品の環境負荷を軽減するため業界規模で取り組んでいる解決策にも関与、貢献しています。当社の循環型社会に関する取り組みの詳細は、「豊かな地域社会づくり」のセクションをご覧ください。

会社概要

事業のハイライト

売上高／純売上高
156億ドル

約**40**カ国に**3,352**の直営店とフランチャイズ店舗

ロイヤルティプログラムの
4,000万以上
のアクティブ会員

約**25**カ国に工場を持つ
250社以上のベンダーと連携

オンラインが占める割合は
収益の**38%**（60億ドル）

従業員数
約**95,000**人

ライセンシングと新規事業活動

Gap Home
Gap on Amazon
B2Bブランドアパレル
GPSプラットフォームサービスによるロジスティクスとフルフィルメント

2022年の受賞実績

- ブルームバーグの**男女平等指数**
- CDPの**水の分野でAリスト入り**、CDPの**サプライヤーエンゲージメントリーダーボードに認定**
- ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス（DJSI）**構成銘柄に10年連続で採用**
- フォーブスのリスト – **多様性の面で最も優れたアメリカの企業**
- フォーブスのリスト – **多様性の面で最も優れたカナダの企業**
- フォーブスのリスト – **世界で最も女性に優しい企業**
- フォーチュン**500リスト**
- ヒューマン・ライツ・キャンペーン**最も働きやすい職場**
- ニューズウィーク**アメリカで最も社会的責任を果たしている企業**
- 責任ある事業活動を行う企業として**国務長官から優秀企業賞**（ACE）**を受賞**

署名／コミットメント／メンバーシップ

- **15 Percent Pledge**
- **ベター・ザン・キャッシュ・アライアンス**
- **ブラック・イン・ファッション・カウンシル**
- **Boys and Girls Club of America**
- **Business for Social Responsibility**（BSR）
- **CEO Water Mandate**
- **ファッション協定**
- **Industry Summit**
- **国際労働機関**（ILO）と**国際金融公社**（IFC）**ベターワーク**
- **Open to All**
- **RISE**（Reimagining Industry to Support Equality：旧Empower@Work）
- **サステナブル・アパレル連合**（SAC）/Higg Co.
- **テント・パートナーシップ・フォー・レフュジーズ**
- **テキスタイル・エクスチェンジ**
- **ThredUP**
- **UN Free & Equal**
- **国連グローバル・コンパクト**（UNGC）
- **国連気候変動枠組み条約**（UNFCCC）**のファッション業界気候行動憲章**
- **Water Resilience Coalition（事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ）**
- **米国YWCA**

2022年のハイライト

女性のエンパワメント

78%
緑色[1]に格付けされた調達先工場の割合。**2025年までに80%**に達するという目標達成に向け順調に進捗

79%
従業員からの苦情や提案のための苦情処理機構を設けている調達先工場の割合

99%
ティア1工場のうち、**ILOベターワークおよび／またはSLCP**（ソーシャル＆レイバーコンバージェンスプロジェクト）に参加している工場の割合

130万 2007年以来**P.A.C.E. /RISE**に参加した女性と少女の人数。2022年度目標を達成

機会の実現

15,000以上
2007年以降、This Way ONwardに採用された若者の人数。**2025年までに20,000人**を採用するというプログラムの目標達成に向け順調に進捗。This Way ONwardの採用者はOld Navyの店舗での未経験者採用の4%に相当。**2025**年までに未経験者レベルの店舗新規従業員に対するThis Way ONward修了者の割合を**5%**にするという目標達成に向け順調に進捗

39%
ボランティア活動を行った従業員の割合

2,690万ドル
Gap Inc. とギャップ財団の支援金と支援物資

開始 **難民、英語学習者**（ELL）、**フェアチャンスコミュニティ**のための**機会採用の試験的導入**

豊かな地域社会づくり

100% Gap Inc. が使用する生地でPFCベースの加工剤から切り替えを完了または使用を廃止したものの割合[2]

81%
持続可能な供給源から調達したコットンの割合[3]

16%
リサイクル原料（rPET）から調達したポリエステルの使用割合

64%
2017年を基準値とした場合の2021年の当社のスコープ1および2の排出量の削減率[4]

240万以上
2017年以降、清潔な水と上下水道設備へのアクセスが改善された人々の数。目標の200万人を達成

最新の水戦略を立てるために
新たな目標を設定

1 緑色の格付けは、違反が少なく、重大な違反がない高パフォーマンスの施設であることを示します。
2 PFCベースの加工剤（PFAS、すなわちパーフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物をベースとするものと定義される）は、生産現場で意図的に使用されることはなくなりました。2023年1月1日時点で購入可能な商品のほとんどは、PFCベースの加工剤を使用せずに製造されていますが、輸送、店舗在庫のスケジュール、戦略により購入可能な一部の商品には引き続きPFCベースの加工剤が使用されています。
3 ベターコットン（旧BCI）、米国産綿花認証（USCTP）、オーガニック・イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）、リサイクルコットン、環境再生型コットンと定義。
4 2022年のデータは、今年後半に当社ホームページで公開する予定です。

GAP INC. の目標と進捗状況

◆ 目標達成 ● 順調 ● 新たな目標 ● 要対応

目標	目標年次[5]	ステータス	進捗状況
女性のエンパワメント			
P.A.C.E. /RISEを通じて100万人の女性と少女を支援する	2022年	◆	2007年以降、P.A.C.E. /RISEを通じて約130万人の女性と少女を支援
2023年末までに対象のすべてのティア1工場がSLCPおよび／またはILO-IFCベターワークを含む業界全体の取り組みに参加し、すべてのティア2の戦略的提携工場が2025年までに参加することを目指す	2023年/2025年	●	対象となるティア1工場の99%が参加 ティア2戦略的提携工場の97%が参加
Gap Inc. の戦略的提携工場[6]で雇用されている労働者の100%が職場代表委員会を通じて自分たちの声を届けることを可能にする	2025年	●	戦略的提携工場の84%に職場代表委員会（関連するベターワークアカデミーの社会的対話指標（SDI）の70%以上を満たし、必要最低限の指標（SDI9、SDI17、SDI18）を満たしていると定義）を設置
Gap Inc. の戦略的提携工場の100%が、P.A.C.E./RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資する	2025年	●	戦略的提携工場の35%において、工場の女性労働者の50%以上がP.A.C.E. /RISEカリキュラムに登録またはカリキュラムを修了 戦略的提携工場の94%が、人事管理システムの一環としてP.A.C.E. /RISEの制度化を完了
Gap Inc. のすべての戦略的提携工場で監督者レベルのジェンダー比均衡を達成する	2025年	●	戦略的提携工場の18%が監督者レベルのジェンダー比均衡を達成 サプライヤーの戦略的提携工場における監督者の49%が女性（グローバル）
全工場でジェンダーに基づく暴力の防止・対応管理体制を敷き、この問題を取り上げるトレーニングを実施する	2025年	●	工場の46%でジェンダーに基づく暴力の防止・対応管理体制を敷き、この問題を取り上げるトレーニングを実施 工場の79%で、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントを含む苦情および提案をするための苦情処理メカニズムが機能している。工場の53%では、労働者の100%が毎会計年度ジェンダーに基づく暴力の防止・対応管理に関する研修を受講している
Gap Inc. の調達の80%を緑色に格付けされた工場に割り当てる	2025年	●	購買額の78%が緑色に格付けされた工場に割り当て済み
Gap Inc. の事業費の90%[7]を占める全ベンダーにBetter Buyingへの参加を要請、ブランド間でスコアを分離し、購買慣行の改善点に関する年次報告書の公表を目指す	2025年	●	Gap Inc. の事業費の90%を占める全ベンダーにBetter Buyingへの参加を要請。購買慣行の改善点に関する年次報告書を公表する取り組みを継続
機会の実現			
機会採用			
Old Navyの店舗未経験者採用のうち5%を毎年This Way ONwardの修了者から採用する	2025年	●	Old Navyの店舗未経験従業員の4%をThis Way ONwardを通じて採用
This Way ONwardを通じて2万人の若者の採用を目指す	2025年	●	2007年のプログラム開始以来、15,000人以上の若者が参加
イクオリティ＆ビロンギング（平等と帰属意識）			
2020年6月の基準値（黒人4%、ラテン系10%）に対して、米国本社の全職務レベルで黒人およびラテン系従業員が占める割合を2倍にする	2025年	●	米国本社従業員のうち黒人が占める割合は5%（2025年目標：8%） 米国本社従業員のうちラテン系が占める割合は9%（2025年目標：20%）
2020年6月時点の基準値（9%）に対して、米国の店舗リーダーにおける黒人従業員の比率を50%増加させる	2025年	●	米国における当社の店舗リーダー（ジェネラルマネージャーと定義）のうち黒人が占める割合は10%（2025年目標：13%）

[5] 目標年次は、特に断りのない限り、すべて会計年度末を基準としています。
[6] 「戦略的提携工場」とは、当社の総事業費の80%を占める工場（定義：Purchase Order First Cost）を指します。
[7] 前回の目標は、Gap Inc. の全ベンダーに適用されていましたが、2021年に最も大きな影響力を持つベンダーに焦点を当てるため、事業費の上位90%を占めるベンダーに適用するよう目標を修正しました。

Gap Inc. の目標と進捗状況 – 続き

◆ 目標達成 ● 順調 ● 新たな目標 ● 要対応

目標	目標年次	ステータス	進捗状況
豊かな地域社会づくり			
水と化学物質			
Gap Inc. のサプライチェーンの有害物質ゼロ排出に向けて取り組み、2023年までにPFCベースの加工剤を排除する	2023年	◆	当社が使用するすべての生地において、PFCベースの加工剤[8]から切り替えを完了または使用を廃止。全社レベルで、PFCを使用せずに撥水または防汚性能を備えた衣服とアクセサリーの95%を生産（2020年の7%、2021年の38%から上昇）。全社レベルで生産している衣服とアクセサリーの約1%に撥水または防汚加工が施されており、2021年の1.5%から減少
200万人（うち100万人は女性）の飲料水と上下水設備へのアクセスを改善する	2023年	◆	240万人以上を支援
アパレル産業に携わる500万人の清潔な水や上下水設備へのアクセスを改善する	2030年	●	これまでに実現した水へのアクセスの影響をさらに拡大するため、新たなパートナーシップを構築
衣料品の製造や自社運営施設で使用する水と同等の水を削減し、浄化した水を自然に還元する	2030年	●	基準値と状況に応じた目標値の設定
水レジリエンスを備えたバリューチェーンをサポートする	2050年	●	2030年目標（上記参照）を中間段階のマイルストーンとして設定
水ストレスに悩まされている地域における水の還元量が使用量を上回ることを目指す	2050年	●	2030年目標（上記参照）を中間段階のマイルストーンとして設定
気候変動			
スコープ1および2の温室効果ガス（GHG）排出量を2017年比で90%削減する	2030年	●	2021年のスコープ1およびスコープ2の排出量を2017年比で64%削減。2022年のデータは今年後半に当社ウェブサイトで公開予定
スコープ3の購入商品やサービスからの温室効果ガス（GHG）排出量を2017年比で30%削減する	2030年	●	2021年のスコープ3の購入商品やサービスからの排出量を、2017年比で25%[9]削減。2022年のデータは今年後半に当社ウェブサイトで公開予定
世界中の自社運営施設が使用する電力の100%を再生可能エネルギーでまかなう	2030年	●	2021年、自社運営施設での使用電力の37%が再生可能エネルギーによってまかなわれた。2022年のデータは今年後半にウェブサイトで公開予定
バリューチェーン全体で実質排出量ゼロを達成する	2050年	●	二酸化炭素排出量（カーボンニュートラル）の目標をネットゼロへ移行
商品			
すべてのコットンを持続可能な方法で調達する[10]	2025年	●	81%のコットンを持続可能な方法で調達
ポリエステルの45%以上を再生資源（rPET）から調達する（ブランドによってはそれ以上の目標を掲げている）	2025年	●	ポリエステルの16%をリサイクル原料から調達
循環型社会と廃棄物			
ファッション協定のコミットメントに従い、不要または再生再利用の難しいプラスチックを、消費者向け包装資材からは2025年までに、企業向け包装資材からは2030年までに排除する[11]	2025年/2030年	●	Gap、Old Navy、Banana Republicで使用されているショッピングバッグ（不要または再生再利用の難しいプラスチックの大半を占める）の49%を紙資材に移行。Athletaの袋は100%再利用可能であり、今回の計算には含まれない
ファッション協定のコミットメントに従い、2025年までに消費者向け包装資材の半分以上を、2030年までに企業向け梱包材の半分以上を、100%再生素材にする	2025年/2030年	●	消費者向け配送用ビニール袋の50%と物流向けポリ袋資材の100%に再生資源を使用。消費者と企業向けに使用されるプラスチック包装資材の測定を継続的に拡大

8 PFCベースの加工剤（PFAS、すなわちパーフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物をベースとするものと定義される）は、生産現場で意図的に使用されることはなくなりました。2023年1月1日時点で購入可能な商品のほとんどは、PFCベースの加工剤を使用せずに製造されていますが、輸送、店舗在庫のスケジュール、戦略により購入可能な一部の商品には引き続きPFCベースの加工剤が使用されています。

9 データは、各サプライヤーとの排出量シェアがより明確になるにつれ、毎年遡って変更される可能性があります。

10 ベターコットン（旧BCI）、米国産綿花認証（USCTP）、オーガニック、イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）、リサイクルコットン、環境再生型コットンと定義。

11 ファッション協定のOcean Pillarへのコミットメントに基づき、エレン・マッカーサー財団の5つの基準からなる「不要で問題のあるプラスチック」の定義を使用しています。

存在意義を原動力とするブランド

Gap Inc. は人々と地球環境に継続的な影響をもたらすブランドを展開しています。当社はひとつの共通のサステナビリティ戦略とプログラムを開発・管理していますが、4つのブランドはそれぞれ独自の方法で私たちの環境への影響に貢献しています。

	OLD NAVY	GAP	BANANA REPUBLIC	ATHLETA
ミッション	Old NavyはImagine Missionの3つの柱である包摂性、機会、持続可能性を通じて次世代の人々のためにより良い明日を切り拓くことで、世界が正しく機能できるようにすることを使命としているブランドです。 誰もが自分の居場所だと感じることができ、母なる地球のためだけでなく私たちの子供たちやその子供たちのためにすべての服が愛を込めて作られている、そんな場所をOld Navyは想像しています。	Gapは、人そして地球のために正しい行動の推進者になるべきだと考えています。より持続可能な変化を生み出し、地域社会を豊かにし、今そして未来の世代のためによりよい行動を起こすことを存在意義としています。お客様が身にまとう衣料品を、水から洗い加工、繊維から工場に至るまで、私たちの誰もが共有している地球に対する責任と敬意をもって作るのがGapの目標です。サステナビリティとは常に改善の余地と向き合う旅路のようなものです。Gapは、何かが起こってからそれに対応するのではなく、常に先導することを約束します。より多くではなく、より少なく使うために。	Banana Republicはアップサイクル、自然保護活動、より持続可能なスタイル、そして衣服一着を製造するたびに世界をより良くするという取り組みを通じて、商品についてより良い決断をすることに全力を注ぎます。	Bコーポレーションとして認定されたAthletaは地域社会、包摂性、正しい行動の推進者としての事業という核となる価値観を通じて、女性と少女に力を与えるというミッションを果たしています。
プレゼンス（存在感）[12]	1,238店舗 売上高82億ドル	725店舗 売上高38億ドル	465店舗 売上高21億ドル	257店舗 売上高15億ドル
Do Good Customer Loyalty Rewards のパートナー	Imagine Mission Fund（イマジンミッション基金）	DoSomething.org	BR x 世界自然保護基金	Power of She Fund（パワー・オブ・シー基金）

[12] 売上高／総売上高は、2023年1月28日に終了した2022年度のものです。店舗数は2023年1月28日現在のものであり、フランチャイズ店舗は含まれません。

ブランドの目標と進捗状況

目標と進捗状況[13]

OLD NAVY

米国およびカナダの対象店舗の100%がハンガーリサイクルプログラムに参加　|　目標年次: 2022年[14]
→ **進捗状況：100%達成**

すべてのビーチサンダルに部分的に生物由来素材を使用。目標年次：2023年春
→ **進捗状況：100%達成**

米国およびカナダの店舗でプラスチック製ショッピングバッグの100%を紙製ショッピングバッグに移行　|　目標年次：2023年
→ **進捗状況：プラスチック製ショッピングバッグの45%を紙製ショッピングバッグに移行**

対象デニム商品の100%に節水技術を使用　|　目標年次：2022年
→ **進捗状況：100%達成**

使用するすべてのコットンをより持続可能な供給源から調達
目標年次：2022年
→ **進捗状況：75%をより持続可能な供給源から調達。2022年末時点でOld Navyはより持続可能なコットン100%を達成。今後も100%を目指す**

リサイクルポリエステルの使用を60%に　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：リサイクルポリエステルの使用は10%**

商品に使用される繊維の85%により持続可能な繊維を使用　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：59%により持続可能な繊維を使用**

GAP

戦略的提携工場のすべてが、RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：Gapブランドの戦略的提携工場の35%が参加**

米国およびカナダの店舗でプラスチック製袋の100%を紙袋に移行　|　目標年次：2025年
→ **北米のGapスペシャルティでは、プラスチック製袋の購入を中止し、2023年春から再生紙を使用した紙袋のみの在庫となる予定。2022年、GapとGapアウトレットのプラスチック製袋の56%が紙袋に移行**

Washwellの洗浄技術を対象デニムとウーブンボトムスの100%に採用　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：98%にWashwellの洗浄技術を採用**

リジェネラティブ（環境再生型）、オーガニック、オーガニック・イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）、リサイクル、USCTP（U.S. Cotton Trust Protocol）認証コットンを100%使用　|　目標年次：2030年
→ **進捗状況：16%をより持続可能な方法で調達**

残りのコットンの100%をベター・コットンまたはUSCTP認証コットンと同等のコットンとする（継続中）
→ **進捗状況：100%達成を継続中**

リサイクルポリエステルの使用を100%に　|　目標年次：2030年
リサイクルポリエステルの使用を50%に　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：リサイクルポリエステルの使用は33%**

BANANA REPUBLIC

戦略的提携工場のすべてが、RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：Banana Republicの商品を生産するGap Inc. の戦略的提携工場の38%が参加**

米国およびカナダの店舗でプラスチック製袋の100%を紙袋に移行　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：プラスチック製袋の79%を紙袋に移行**

Washwellの洗浄技術を対象デニムとウーブンボトムスの100%に採用　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：77%にWashwellの洗浄技術を採用**

使用するすべてのコットンをより持続可能な供給源から調達　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：91%をより持続可能な供給源から調達**

リサイクルポリエステルの使用を45%に　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：リサイクルポリエステルの使用は25%**

商品に使用される繊維の50%により持続可能な繊維を使用　|　目標年次：2030年
→ **進捗状況：70%により持続可能な繊維を使用**

ATHLETA

戦略的提携工場のすべてが、RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資　|　目標年次：2025年
→ **進捗状況：Athletaの商品を生産するGap Inc. の戦略的提携工場の25%が参加**

Gap Inc. の目標：米国およびカナダの店舗でプラスチック製袋の100%を紙袋に移行　|　目標年次：2025年
→ **Athletaの袋の100%がすでに再利用可能で、リサイクル素材を使用**

女性と少女の生活を向上させるため、米国とカナダの店舗でPower of She Fund（パワー・オブ・シー基金）に200万ドルを提供　|　目標年次：2023年
→ **進捗状況：200万ドル達成**

リサイクルポリエステルの使用を45%に　|　目標年次：2025年
リサイクルポリエステルの使用を90%に　|　目標年次: 2030年
→ **進捗状況：リサイクルポリエステルの使用は62%**

[13] Banana Republicは2030年までの新たな一連の目標を策定しています。生物多様性、循環型社会、労働に焦点を当て、2023年に発表する予定です。
[14] 目標年次は特に断りのない限り、すべて会計年度末を基準としています。

当社のブランドについて

OLD NAVY

未来の世代のために より良い未来を想像する

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スタイルとサービスをすべての人に届けています。

Old Navyブランドは、Gap Inc.の機会採用プログラムに影響を与え、その基礎を築いたOld Navyの早期キャリア人材育成のための先駆的プラットフォーム「This Way ONward」などの意欲的なプログラムを通じて、Gap Inc.のESG戦略をサポートしています。

また、Gap Inc. の環境目標にも貢献しています。2019年以降、Old NavyはWashwellなどの水削減技術を利用して30億リットル以上を節水しました。さらにはリサイクル素材の使用を増やし、プラスチック廃棄物を削減する戦略を通じて、Old Navy商品、パッケージ、店舗の環境負荷を低減しています。

2022年のハイライト

Old NavyはThis Way ONwardを支援するために250万ドルを寄付し、次世代リーダーに職場で成功するために必要なスキルと自信を与えるサポートをしています。2022年末までに15,000人以上の若者がこのプログラムに参加し、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出身の若者に20,000件の就業機会を提供するというブランドの目標の半分以上を達成しました。

環境面では、ブランドとしてより持続可能で手頃な価格で購入できる商品を提供できることを誇りとしています。2022年には、Old Navyのデニムの100%を節水技術で製造するという目標を達成しました。不要なプラスチックの使用を減らすため、Old Navyは対象店舗すべてでハンガーリサイクルを導入することにも成功しました。

慈善活動に関しては、Old Navyチームは2022年4月に重要なマイルストーンを迎え、2016年にImagine Missionプログラムが開始されてから実施されたボランティア活動の時間が100万時間に達しました。

GAP

正しい行動の推進者 – 人そして地球のために

Gapはより持続可能な変化を生み出し、地域社会を豊かにし、現在の世代そして未来の世代のためによりよい行動を起こすことを存在意義としています。

Gapブランドは、Gap Inc. の人気商品に最も多く使用されている繊維であるコットンの調達から、2016年に同ブランドが開始した革新的なWashwellプログラムによる商品製造時の節水まで、あらゆる面で環境への影響を低減することに全力で取り組み、Gap Inc. のESG戦略に貢献しています。これらの戦略はブランドの環境負荷を抑え、Gapのサプライチェーンにある農業や製造業のコミュニティのウェルビーイング（精神的、身体的かつ社会的な健康）に貢献します。

2022年のハイライト

Gapは、イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）を栽培する農家から調達したコットンを使用した最初の商品として、Gapスペシャルティのメンズオックスフォードシャツを発表しました。
農家がオーガニックコットンに転換する際オーガニック農法を採用し始めますが、2〜3年間はオーガニックのラベルを付けて販売することができません。Gapは農家がこの移行期にある間、サポートと資金援助を行い、慣行農法からオーガニック農法への移行を行う農家を支援します。これは国際的なオーガニックコットンの供給を伸ばしていくために必要不可欠な取り組みです。これらの農家はGap Inc. が米国国際開発庁（USAID）と結んだ「女性と水アライアンス」にも参加しています。

Gapは商品循環のイノベーションをサポートします。Gapはエレン・マッカーサー財団（EMF）のジーンズ・リデザイン・プロジェクトへの参加を通じて、再利用やリサイクルを前提にした責任ある生産を行うデニムを開発しました。また、thredUP®との循環型パートナーシップに参加し、お客様が状態の良い古着を下取りできるようにしています。さらに北米では、Gapスペシャルティですべてのプラスチック製袋を再生紙に置き換えることで、プラスチック廃棄物を減らしています。

社会の進歩を促進するため、Gapは国際女性デーを記念して、工場で行われる女性のエンパワメントトレーニングプログラムを支援するアパレル業界の共同取り組み、Empower@Work（現RISE）に25,000ドルを寄付しました。

GapのDAPフーディ開発で結んだDapper Danとのパートナーシップの一環として、Gap、Dapper Dan、ハーレムを拠点とする社会正義と青少年育成の非営利団体The Brotherhood Sister Sol（Brosis）は、黒人やラテン系の若者に向けてインスピレーションに満ちたディスカッションを行う「Gapハウスセッション」を開始しました。また、GapはBrosisが主導する芸術、教育、地域社会活動を支援するために10万ドルを寄付しました。

BANANA REPUBLIC

一着ずつ、世界をより良くしていく

Banana Republicはアップサイクル、自然保護活動、品質、より持続可能なスタイルという基盤をもとに、商品についてより良い決断をするために全力を尽くしています。

Banana Republicは循環型社会、動物福祉、ウール、カシミヤ、レザーなどの高級素材の責任ある調達などを推進するより持続可能な実践を通じて、高品質な商品を生み出しています。Gap Inc. のESG戦略に対する同ブランドの最大の貢献のひとつは、商品循環への革新的なアプローチです。これは、サステナビリティを品質や品格と同等に捉えるものです。

2022年のハイライト

Banana Republicは2022年にエレン・マッカーサー財団（EMF）のジーンズ・リデザイン・プロジェクトを通じてサーキュラーデニムを発売するなど、さまざまな方法で商品循環を進めました。また、thredUP®とのパートナーシップを通して状態の良い318,000着の古着の販売を促進しました。さらには、BR VintageやBR Reissueでクラシックなスタイルを探したり、thredUP®で洋服を再販売したりと、さまざまなプラットフォームを通じてお客様が洋服をリサイクルや再販売する新しい体験も提供してきました。また、同ブランドの旅とイノベーションの遺産を称えるBRアーカイブ・コレクションを新たに展開し、最高級の天然繊維を使って長く着られるように作られた、高品質でコレクション性の高い洋服を提供しています。

Banana Republicは社内でサステナビリティ・ニュースレターを発行し、全生産部門を対象に循環型デザインのトレーニングを提供するなど、従業員教育に投資しました。

インクルージョンを体現するため、Banana Republicは4人のLGBTQIA+アーティストに依頼して同ブランドのビンテージスタイルを使った一点ものの作品を制作してもらい、Prideを祝いました。これらの作品は、サンフランシスコ、ニューヨーク、ロサンゼルス、マイアミ、シカゴの店舗で展示されました。そしてトランスジェンダーやノンバイナリーの若者を支援するGenderCool Projectに25,000ドルを寄付し、このコレクションを補完しました。

Banana Republicは15 Percent Pledgeへのコミットメントをさらに強化し、同団体のミッションである「黒人経営者の事業の成功を支援するエコシステムの構築」を推進するために75,000ドルの寄付をしました。また、Do Goodプログラムを通じて、お客様の寄付とGap Inc. の同額寄付により、Banana Republicがパートナーとして選んだ世界自然保護基金（WWF）に対する寄付の合計は114,000ドルに達しました。11月に行われた同ブランドのアートの発表の際には、今後1年間、売上の5パーセントをWWFに寄付することを約束しました。

ATHLETA

すべての女性や少女たちの無限大の可能性を輝かせる

Bコーポレーションとして認定されたAthletaは地域社会、包摂性、正しい行動の推進者としての事業の核となる価値観を通じて、女性と少女に力を与えるというミッションを果たしています。

女性と少女のエンパワメントを目的としたブランドであるAthletaは、女性のリソースへのアクセスを増やし、能力を向上させ、ウェルビーイングをサポートすることによってGap Inc. のESG戦略に貢献しています。Athletaは Gap Inc. の気候変動に関する目標達成への貢献の一環として再生可能な電力へのFern Solarの投資も行い、これによって米国とカナダの直営店での消費量の100%を相殺しています。

2022年のハイライト

Athletaは2020年に「Power of She Fund（パワー・オブ・シー基金）」を立ち上げて以来、女性や少女のエンパワメントに力を入れる団体への助成金支援として200万ドルを寄付しています。2022年、同基金は次の3つのプログラム領域で助成金を提供しました。少女や女性のためのスポーツ、フィットネス、ムーブメントに基づくプログラムを通じて、地域社会での多世代のつながりを育む団体を支援する「Move Together」、Allyson Felixに触発されたプログラムで、ママアスリートに育児リソースを提供する「Child Care Grants」、ウェルネスとフィットネスをより身近で包摂的なものにしようと尽力する有色人種の女性起業家と団体を支援する「Wellbeing for All」です。

2022年、Athletaはターゲットとする女性たちに広く浸透しているYWCAと提携し、十分なサービスを受けていない女性介護者のセルフケアとウェルビーイングをサポートする試験的な取り組みを開発しました。プログラムの試験運用は、2022年9月からサンフランシスコのベイエリアとヒューストンで開始し、2023年6月まで継続します。Athletaはこの試験運用を利用し、同ブランドが影響を与えたいと望むコミュニティを支援する上で最も影響力があり実現可能なプログラムを2023年に拡大する可能性があります。

また、AthletaはRISEとFair Trade™への参加を通じて、サプライチェーンにおける女性のエンパワメントとウェルビーイングを支援しました。2022年には、Athletaの戦略的提携工場の25%がBSRのHERproject™、CARE、ILOベターワーク、Gap Inc. のP.A.C.E. プログラムとのパートナーシップを通じて作られた新しい業界全体の女性のエンパワメントトレーニングプログラム、RISEに参加するというGap Inc. の2025年の目標を達成しました。現在までに、Athletaは230万ドル以上の地域開発資金を4つのFair Trade Certified™（フェアトレード認証）工場の労働者に直接提供しています。

環境に配慮したブランドとして、Athletaは循環型社会への取り組みと廃棄物削減を継続的に推進しました。2022年、Athletaは商品の埋め立て処理回避を目的とした従業員サンプルセールを3回開催しました。この売上は総額162,000ドルで、Gap Inc. のセルビッジ基金に寄付され、サポートを必要とする従業員の支援に使われます。循環型社会を支援するため、AthletaはthredUP®と共同でブランドリセールショップ「Athleta Preloved」を立ち上げました。このショップは瞬く間にthredUP®の中で最大のオンラインリセールショップとなりました。2020年以降、Athletaのお客様から送付されるClean Out KitsはthredUP®での150万着の再販売に貢献しています。

イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）

1969年にDorisとDon Fisher夫妻がGapの1号店をオープンして以来、エクイティ（公平性）とインクルージョン（包摂性）は当社の事業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、従業員やお客様の暮らし、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。この多様性と包摂性のコミットメントは、現在、従業員の能力を高め、次世代のリーダーを育成するための方法として、輝きを放っています。包摂性は事業の成功と繁栄に不可欠でもあり、これはGap Inc. が信じる基本的権利と一致しています。

戦略とコミットメント

Gap Inc. のミッションは人材、ブランド、人々の声を活かして総合的な変革を推進することです。そのために専門のイクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）チームを設置し、当社が平等と帰属意識を事業のあらゆる側面に組み込みつつ、常に目標に標準を合わせられるよう徹底しています。当社のアプローチ・アジェンダは、3つの重要な領域における取り組みとコミットメントに分かれています。

従業員の帰属意識：誰もが自分の居場所を感じ可能性を発揮できる包摂的な企業文化を創造します。

- **透明性のコミットメント：**透明性を高め、進捗を加速させ、アパレル業界の学びに貢献する。
- **従業員構成に関するコミットメント：**2025年までに、米国本社の従業員構成において黒人およびラテンアメリカ系従業員の比率を2倍にし、2025年までに米国店舗のリーダー職の黒人従業員の比率を50%増やす。

2025年までの目標

2倍
2020年6月の基準値（黒人4%、ラテン系10%）に対して、米国本社の全職務レベルで黒人およびラテン系従業員が占める割合

50%増
2020年6月時点の基準値（9%）に対して、米国における黒人従業員の店舗リーダーの構成比

進捗状況

5%
米国本社従業員のうち黒人が占める割合（2025年目標：8%）
● 要対応

9%
米国本社従業員のうちラテン系が占める割合（2025年目標：20%）

10%
米国における当社の店舗リーダー（ジェネラルマネージャーと定義）のうち黒人が占める割合（2025年目標：13%）
● 要対応

- **ジェンダーと給与の公平性のコミットメント：**人種・民族および性別による給与の格差を測定するための独立した評価を完了する。

コミュニティの帰属意識：脆弱で支援を必要とするコミュニティに対する集団的な理解、責任の共有、ポジティブな影響を強化します。

- **市民参加へのコミットメント：**従業員やお客様が選挙権を登録し、行使できるようにするための教育・啓発活動に投資する。
- **アクセスとパイプラインのコミットメント：**パイプラインと未経験者のプログラムにおける多様な従業員構成を達成し、保持する。これには、黒人の従業員の比率を高めるために新しいパイプラインを立ち上げることも含まれる。

お客様の帰属意識：すべてのお客様に「自分は認識されている」、「自分は歓迎されている」と感じていただけるような商品と体験を提供します。

- **すべての人のために、すべての人とともに作る：**ブランドのクリエイティブパイプライン全体において、多様な声を受け入れ包摂的な実践を徹底する。
- **黒人の声を高めるためのコミットメント：**クリエイティブとマーケティングにおいて多様な意見を広める。
- **オンラインと店舗での体験コミットメント：**従業員間の帰属意識とアライシップを育み、包摂的なサービスとすべての人に対してオープンな店舗を実現する。

2022年のプログラムハイライト

人材 – 従業員

大陸横断ツアー：すべてのチームが深い帰属意識を持てるようにするには、組織全体で各従業員に対するアプローチを変える必要があります。2022年の初め、Gap Inc. はイクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）の目標の認知度を高め、本社、店舗、配送センターの各チーム間のより良いつながりを促進するために、米国内の8都市の店舗を巡る大陸横断ツアーを開始しました。ツアーは最初の訪問地アトランタで黒人歴史月間を認識し祝うことで幕を開け、最後の訪問地ニューヨークでラテン文化遺産月間を称えて幕を閉じました。このツアーは、従業員コミュニティの育成から、人口比率が再現されていないマイノリティ人材へのアクセスと機会の提供まで、組織全体の帰属意識をさらに高めるのに役立ちました。

イクオリティ&ビロンギンググループ（EBG）：現在、API@Gap、BLACK@Gap、HOLA@Gap、PARENTS@Gap、PRIDE@Gap、VETERANS@Gap、WOMEN@GapなどのEBGがあり、従業員のコミュニティとつながりの形成に貢献しています。

私たちの声 – コミュニティ

The GenderCool Project：2022年6月のプライド月間を開始するにあたり、Gap Inc. と若者主導のムーブメント、**The GenderCool Project**は一年間のパートナーシップを結び、その代表者はトランスジェンダーとノンバイナリーの若者に関する誤解に基づいた意見をポジティブな体験に置き換える取り組みを支援しました。

またGap Inc、Gap、Old Navy、Banana Republic、Athletaから合わせて10万ドル近い寄付を行いました。一度限りのPrideイベント「The Denim Divas」ドラァグショーを通じて、このライブイベントとテレソンの全収益をGenderCoolに寄付しました。

ファッションキャリアへのアクセスを提供する：2022年、**ICON360**とのパートナーシップを通じ、当社の**Closing the Gap（ギャップを埋める）**の取り組みは歴史的黒人大学（HBCU）9校に対し、ファッションプログラムを強化するため50万ドル以上の資金を提供しました。

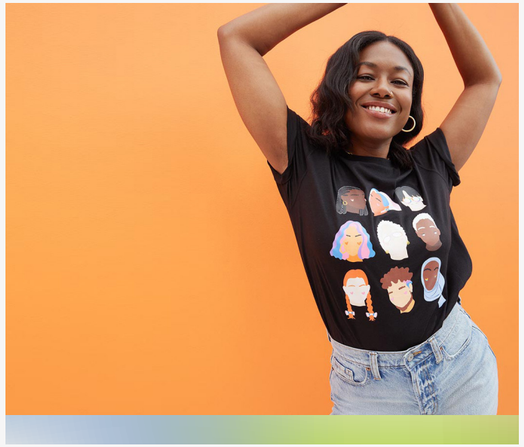
Gap Inc. の新たな**デザイン研修生制度は**思慮深く多様性に富んだ新進デザイナーを当社のデザインチームに迎え入れ、新しいエネルギーと多様な視点をもたらしています。目標は人材パイプラインを強化し、最終的に当社のクリエイティブな能力を拡大することです。新卒採用の研修生は、当社ブランドの複数のデザインチームであらゆることを学びます。一年間、当社のデザイナーから学び、スキルを進化させ、新しいインサイトを提供し、重要なデザインプロセスをサポートし、専門的なトレーニングや教育を受け、長期的なキャリアコネクションを構築します。

Lower Eastside Girls Club（ローワー・イーストサイド・ガールズクラブ）：Gap Inc. は**The Lower Eastside Girls Club**との通年パートナーシップを継続し、ラテンアメリカ文化遺産月間を同団体と祝うことができました。
また、Create With Audacity（勇気をもって創り出す）イニシアチブのデザイナーと共同で**Design Sprint**を開催し、参加者それぞれがブランドの商品をアップサイクルして、独自のデザインを作成しました。さらに、**Latinas in Tech**を招いて「ハッカソン」を開催し、参加者はチームに分かれてエセックス・マーケットにあるLESGCの小売店「La Tiendita」のアイデアを発展させました。

当社のブランド – お客様の帰属意識

Old Navy：Project WEとFifteen Percent Pledge

2022年8月、The Project WEとFifteen Percent Pledgeは、国内の小売業界に進出する多様なアーティストを支援する初のコラボレーション商品を発売しました。この取り組みを記念して、Old Navyは、黒人のクリエイティブな起業家の活躍を支援するために、同NPOに50万ドルを寄付しました。このコレクションを通じて、Old Navyはアーティストが事業を成長させ、支持者を拡大するためのプラットフォームを提供し、Fifteen Percent Pledgeのビジネスエクイティコミュニティに焦点を合わせました。



Gap：Dapper Dan

ギビングチューズデーに、GapとDapper Danは、Dapのシグネチャーデザインを使用した新しいDAPフーディを発表しました。また、当社は10万ドルを寄付し、ハーレムに拠点を置く黒人主導の社会正義の青少年育成NPO、The Brotherhood Sister SolとGapハウスセッションシリーズを開催しました。そこでは、黒人とラテン系の若者が実現したいと思い描く未来を築くために、自分たちの歴史、アイデンティティ、コミュニティの力を主張しています。

Banana Republic：プライド2022

2022年プライド月間の一環として、Banana Republicは4人のLGBTQ+アーティストを招き、ブランドのアーカイブにあるアイテムを活用したユニークな作品を制作してもらいました。Serge Gay Jr.、Andy Bellomo、Parisa Parnian、Marcos Chinの4人のアーティストは、ファッションを表現方法としており、スタイルはそれぞれのアーティストの人生において、仕事でもプライベートでも重要な役割を担っています。このプロジェクトを店舗以外でも体現するため、各店舗のウィンドウにQRコードを表示し、Banana Republicのオンラインブログ、The Journalに投稿された各アーティストとの対談記事にアクセスできるようにしています。

Athleta：Allyson Felix x &Motherパートナーシップおよび Athletaコレクション第4弾

2022年、AthletaとAllyson Felixは非営利団体& Motherとのパートナーシップを通じ、一部の陸上競技イベントにおいて無料で利用できる託児所を提供し、ママアスリートを支援する取り組みを行いました。2022年6月にオレゴン州で開催されたAllysonの最後の選手権大会から、この託児プログラムは開始されました。Athletaが提唱し続ける、女性のためのより高い公平性の実現の一環として、同ブランドのPower of She Fund（パワー・オブ・シー基金）、Felix、Women's Sports Foundation（WSF）は、女性アスリートがトレーニングや競技の際に必要な育児資源として1万ドルを寄付する育児助成の第三弾を開始しました。

女性のエンパワメントと人権

このセクションに含まれる項目

人権
評価と改善
Gap Inc. のP.A.C.E. /RISE
能力の構築
ストーリー

Gap Inc. はお客様、リーダー、従業員、サプライチェーンで働く人々の大半を占める女性に投資することに尽力しています。組織が一丸となり、女性や少女たちの新たな可能性を引き出すためのプログラムに取り組んでいます。これは、従業員、特に当社の事業を可能にしている女性の人権を尊重するという当社のコミットメントから始まります。

重要なトピック

男女平等
公正な雇用と労働基準
サプライチェーンの労働基準
購買慣行
商品の品質と安全性
生産量の管理

Gap Inc.は十数年前から人権の保護、労働基準の改善、障壁の除去、労働者のエンパワメントの強化を目的とした取り組みを主導、参加し、そうしたすべての活動をジェンダーの視点を通して行うことに努めてきました。

世界のアパレルサプライチェーンの労働者、特に発展途上国の労働者は、労働権の侵害や安全衛生の問題に直面する可能性があり、それはジェンダーや権力の不均衡、経済的不安定さによって悪化しています。このような問題に対処することは倫理的に必須ですが、違反は事業を混乱させ、当社にとってコンプライアンス、規制、風評のリスクを生じさせる可能性があります。

当社はサプライヤー、業界の同業者やパートナー、政府機関、教育機関、労働組合、NGOなどとの協力的アプローチをとっています。Gap Inc. のプログラムは、当社の事業継続とサプライチェーンのレジリエンスを支援するために連携しています。

人権

Gap Inc. は主要ポリシー、ベンダー行動規範（COVC）、国際的に認められた労働基準に基づき現地の労働法に配慮したプログラムを通じて、サプライチェーン全体で人権を尊重し、社会的対話を育むというコミットメントを堅持します。

評価と改善

Gap Inc. は、当社のCOVC、サステナブル・アパレル連合（SAC）のHigg Index工場・施設環境モジュール（FEM）を含む、法律、管理システム、労働環境、労働安全衛生（OHS）基準を工場が遵守しているかを監視しています。

GAP INC. のP.A.C.E. /RISE

Gap Inc. のPersonal Advancement & Career Enhancement（個人の能力とキャリアの向上）プログラムは、基礎的な生活スキル、技術的なトレーニング、職場や家庭、地域社会での地位向上に向けたサポートを女性や少女に提供しています。また、P.A.C.E. の職場プログラムをRISE（Reimagining Industry to Support Equality）と呼ばれる、より広範な業界コラボレーションに統合することで、協働体制を推進しています。RISEを通じて、工場を拠点とした女性のエンパワメントプログラムは、アパレル業界内外で、さらに大きく拡大していくことでしょう。

能力の構築

Gap Inc. は、工場とその労働者が労働基準を改善し、労働者（特に女性）に利益をもたらすために必要な訓練とツールを提供する、文化に特化した一連のプログラムについて、サプライヤーやステークホルダーと提携しています。

人権

Gap Inc. は評価と改善、能力開発プログラム、および関連するステークホルダーとの有意義な関わりを通じて、サプライチェーン全体で人権を尊重し、社会的対話を育むというコミットメントを堅持します。

人権に関する主な課題

- 児童労働と若年労働者
- 差別とハラスメント
- 賃金と福利厚生
- 火災、建物、電気の安全
- 苦情処理メカニズム
- 短期契約
- 人身売買と強制労働
- 労働時間
- 人道的待遇
- 結社の自由
- 外国人契約労働者と採用
- 未承認の再委託

課題

グローバルなアパレルサプライチェーンで働く従業員は、不当な、または安全でない労働環境を経験する可能性があります。世界のアパレル従業員の大半を占める女性は、職場差別や経済的な困難の影響を受けやすく、また、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントの蔓延に直面する場合もあります。Gap Inc. にとって、人権と労働の問題は当社のサプライチェーンの業務を妨げる可能性があります。

戦略

Gap Inc. の人権ポリシー、左記の主要課題へのアプローチ、ベンダー行動規範（COVC）は、当社の総合的な人権・社会対話戦略の基礎を形成しています。すべて、国際的に認知されている国連のビジネスと人権に関する指導原則、UNGC、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、経済協力開発機構（OECD）、多国籍企業行動指針、国際労働機関（ILO）の中核的労働基準を踏まえています。
またGap Inc. のポリシーは、当社が事業を展開している各国の労働法も考慮しています。

これらの指針を守り、サプライチェーンにおける労働条件を改善するために、当社は次の2つの分野に焦点を当てています。

- **リスク緩和：**当社は評価と改善プログラムを用い、工場でCOVCと準拠法が遵守されているかどうかを監視し、サプライヤーと協力して問題を是正します。

- **価値の創造：**Gap Inc. は工場が労働基準を改善し、労働者（特に女性）に利益をもたらすために必要な訓練とツールを提供する一連の能力開発プログラムについて、サプライヤーや重要なステークホルダーと提携しています。Gap Inc. とサプライヤーとの間の戦略的パートナーシップを深めることで、事業価値を創造します。

これらのプログラムへの参加および国際労働基準や法律の遵守は、Gap Inc. と事業を行う上での必須条件です。当社は、COVC評価スコアと能力開発プログラムへの参加をベンダー・スコアカードに組み込むことで、サプライヤーのパフォーマンスにインセンティブを与えています。これにより、調達に関する決定が促され、社会および環境コンプライアンスが最も高いサプライヤーとの取引を優先することができます。

今後は、より詳細な賃金データの分析に役立つ賃金ツールをサプライチェーン内で試験的に導入していく予定です。これは、今後、関係するステークホルダーと協力して、サプライチェーン内の関連する賃金問題に取り組むための重要なインプットとなるものです。

影響

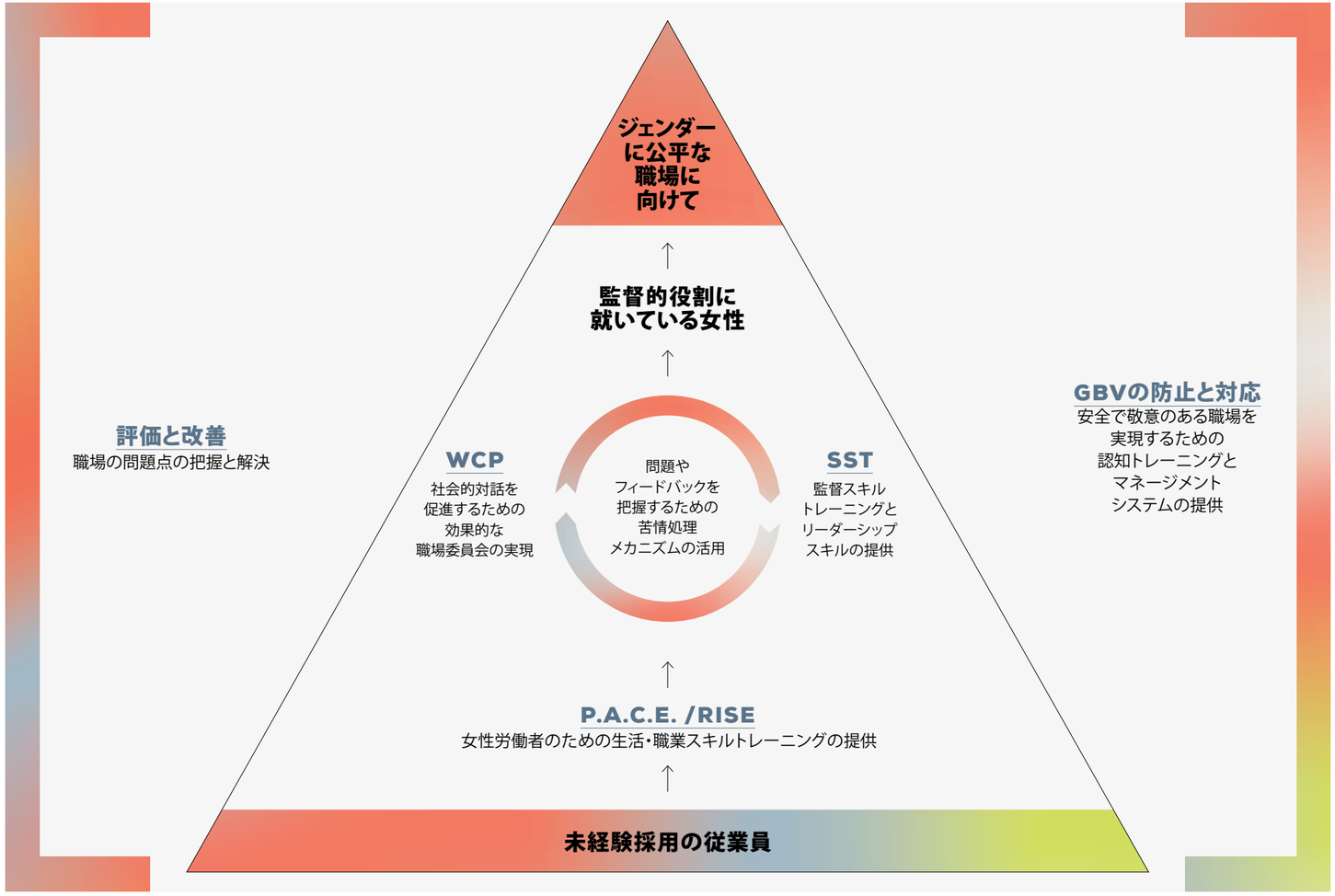
評価と改善プログラムを通じて人権問題を積極的に軽減・対処し、能力開発を通じて問題の根本原因に取り組むことで、労働者の安全とウェルビーイングを守ると同時に、個人としても業務を行う上でも成長する機会を可能にするエコシステムを構築することを目指します。評価と改善プログラムの重要な要素と成果は、労働者と関連するステークホルダーを巻き込み、彼らが働く工場で労働慣行がどのように実施されているかを理解することです。
さらに、能力開発プログラムを提供した経験から、従業員が適切なトレーニングや昇進の機会を得ることで、より多くの力を得て、工場での条件改善を提唱することができると感じるようになることがわかりました。Gap Inc. にとってこれらのプログラムは、リスクを特定し軽減することで、より強力なサプライチェーンの構築に役立っています。

Gap Inc. の人権ポリシー、マネージメントアプローチ、主要な人権問題の解決のための措置に関する詳細情報は、当社のウェブサイトでご覧いただけます。

人を大切にする

Gap Inc. は、サプライチェーンにおける人権の促進が評価され、責任ある事業活動を行う企業として米国国務長官から優秀企業賞（ACE）を受賞しています。インド南部にあるカルナータカ州の労働者に、地域産業における法的な課題に関わらず支払われるべき賃金、手当、未払金などが確実に支払われるよう、業界のパートナーや人権にまつわる問題に取り組む各NGOと協力し、業界全体にわたるアクションを先導したGap Inc. の取り組みが評価されました。当社のチームは、その規模と影響力を活かし、Gap Inc. のサプライチェーンだけでなく、40万人以上を雇用するカルナータカ州の大規模なアパレルセクターにおける従業員のための画期的な勝利の達成において重要な役割を果たしました。

女性のエンパワメントに向けたエコシステムの構築



購買慣行／BETTER BUYING

グローバル企業の購買慣行は、サプライチェーンでの過剰な残業、賃金や福利厚生に関する問題、劣悪または安全性が確保されていない労働環境にある工場への無許可の下請けなど、さまざまな事象に影響を与える可能性があります。サプライチェーンにおける責任ある労働慣行と人権保護推進の取り組みであるBetter Buyingを通じてベンダーから収集したフィードバックを活用することで、これらの問題を軽減し、購買決定と慣行を改善することができます。

また、サステナビリティをベンダースコアカードの構成要素として統合し、購買の意思決定に影響を与えています。サステナビリティスコアは、各ベンダーのCOVCコンプライアンス、Higg FEM、P.A.C.E. /RISEへの参加によって決定されます。

調達の決定と説明責任を社会的持続可能性の目標に合わせることで、サプライヤーの国際労働基準の遵守が向上していることは、オックスフォード大学とトロント大学の研究者による**2019年の独自の研究**でも確認されています。

2025年までの目標

100%

Gap Inc. の事業費の90%[15]を占めるベンダーのうち、Better Buyingへの参加を要請する割合。ブランド間でスコアを分離し、購買慣行の改善点に関する年次報告書の公表を目指す

進捗状況

100%

Gap Inc. の事業費の90%を占めるベンダーのうちBetter Buyingに参加するよう要請されている割合。購買慣行の改善点に関する年次報告書の公表に向けた取り組みを継続

● 順調

[15] 前回の目標は、Gap Inc. の全ベンダーに適用されていましたが、2021年に最も大きな影響力を持つベンダーに焦点を当てるため、事業費の上位90%を占めるベンダーに適用するよう目標を修正しました。

評価と改善

Gap Inc. の評価と改善プログラムは、当社の工場が国際労働基準と法律、管理システム、およびGap Inc. のベンダー行動規範（COVC）やSAC Higg FEMを含む環境、労働、OHS基準を遵守しているかを監視しています。当社のサプライヤーサステナビリティ評価マニュアルには、労働や労働条件に関する問題の評価と改善に使用する手順が記載されています。

課題

当社は1996年からCOVCを導入していますが、労働者の安全、労働基準、環境コンプライアンスに関する違反に対処するために、サプライヤーと積極的に関わりを持ち続けています。さらに、同じ工場から調達している企業でもコンプライアンスプロセスが微妙に異なるため、サプライヤーは、問題の根本原因に対処するために使用できるはずの時間とリソースを、企業固有の監査と改善計画に費やすことによって、「監査疲れ」を経験する場合があります。

戦略

Gap Inc. は、サプライヤーと緊密に連携し、すべての準拠法、環境・労働基準、OHS要件、管理システムの遵守をサポートします。当社のアプローチは2つあり、まず評価から始まります。

1. 次の3種類の評価を実施：(1) 当社のサプライヤーベースとして承認されるための初期評価、(2) 通常年一回行われる、面談、目視での観察、文書レビューを含む、完全なCOVCに関する評価、および (3) 初期評価または完全評価で特定したコレクティブアクション（懲戒処分）計画の進捗を調べるフォローアップ評価。

2. 初期評価と完全評価の後、サプライヤーのパフォーマンスに応じて色分けをする。違反の少ない高パフォーマンスの工場は緑色、平均的なパフォーマンスの工場は黄色、1つ以上の深刻な問題に対処する必要がある工場は赤色と評価される。Gap Inc. の承認プロセスにより、赤色に格付けされた工場は当社の調達拠点になることができず、また工場やベンダーが持続的で深刻なコンプライアンス違反に対処できない場合は、当社は責任ある撤退計画を作成し、取引停止中に未解決の問題に対処するため工場の監視を継続する。

当社は、重大な問題や申し立てがあった場合、以下のステップを経て、直ちにその是正に取り組みます。(1) 問題の状況を関係者に通知する。(2) 責任者または関係者を決定し、さらなる調査および精査（デューデリジェンス）を行うためにリスクを評価する。(3) 苦情申立者、工場とベンダー、地域のステークホルダーグループと国際的なステークホルダーグループ、および同じ工場から調達する他のブランドと協力し、根本原因の分析および工場管理システムの評価を実施する。(4)工場に対し、申し立てられた違反に関するすべての行動を直ちに停止させる。

問題が当社のCOVC違反や人権ポリシー違反だった場合、関係者にすべての調査結果を報告し、懲戒処分計画を作成します。各工場が提出する懲戒処分計画には、Gap Inc. からの評価報告書に記載された指摘事項に対する計画、指摘事項の根本原因を取り除くための具体的な懲戒処分、工場における責任者についての情報、および各懲戒処分を完了する期限を記載する必要があります。該当する問題が解決し、Gap Inc. が評価と改善の枠組みを通じて当社のCOVCと人権ポリシーの期待内容に合った適切な是正が行われたと判断した際、苦情処理が終了したと見なします。

影響

Gap Inc. は、サプライチェーン全体の透明性とパートナーシップを通じて、労働者のウェルビーイングの向上、人権の尊重、環境への影響の低減、業績の向上を目指すとともに、サプライヤーとその工場が業界の合理的なツールやプロセスから効率性を見出すことができるよう支援します。社会労働コンバージェンスプログラム（SLCP）、Higg FEM、ILO–IFCベターワークなどの業界のイニシアチブやツールを活用し、監査疲れや業界の取り組みの重複といった課題を減らすことを目指します。

SLCPの署名企業として、Gap Inc. は業界の各種取り組みの重複を減らしつつ、製造施設の社会的および労働的パフォーマンスの評価に役立つSLCPツールの普及を奨励することでグローバルサプライチェーンの労働条件を改善する方法を支援しています。

2022年の進捗

2022年末時点で、サプライヤーの74%が緑色、25%が黄色、1%未満が赤色と評価されています。当社の事業費の78%が緑色評価の工場との取引で、2025年までに緑色評価の工場から80%以上を調達するという目標の達成に向け、順調に進んでいます。また、2022年年初に発生したCOVCの課題のうち、81%が年末までに解決しています。

ティア1のサプライチェーンとティア2の戦略的提携工場でSLCPの使用を拡大しました。また、ILO–IFCベターワークと協力し、今後のSLCPツールの使用をサポートしました。このように調和を図ることで、改善や能力の構築に向けたリソースをより多く割り当てることができます。

2022年の評価は、Gap Inc. が12%、ILO–IFCベターワークが32%、SLCPが50%の割合で実施しています。

2025年までの目標

80%

緑色に格付けされた工場に割り当てる Gap Inc. からの調達比率

進捗状況

78%

緑色に格付けされた工場に割り当てた購買額比率

● 順調

2023年／2025年までの目標

2023年までに対象のすべてのティア1工場がSLCPおよび／またはILO–IFCベターワークを含む業界全体の取り組みに参加し、すべてのティア2の戦略的提携工場が2025年までに参加することを目指す

進捗状況

99%

対象となるティア1工場のうち参加している工場の割合

● 順調

97%

参加しているティア2戦略的提携工場の割合

● 順調

プログラム紹介

P.A.C.E. /RISE

2007年に開発されたGap Inc. のPersonal Advancement & Career Enhancement（個人の能力とキャリアの向上）プログラムは、基礎的な生活スキル、技術的なトレーニング、職場や家庭、地域社会での地位向上に向けたサポートを女性や少女に提供しています。また、P.A.C.E. の職場プログラムをRISE（Reimagining Industry to Support Equality）と呼ばれる、より広範な業界コラボレーションに統合することで、協働体制を推進しています。

2022年までの目標

100万

P.A.C.E. /RISEを通じて支援する女性と少女の人数

進捗状況

130万

2007年以降、P.A.C.E. /RISEを通じて支援が行き渡った女性と少女のおおよその人数

◆ 目標達成

2025年までの目標

100%

P.A.C.E. /RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資する戦略的提携工場の割合

進捗状況

35%

女性労働者の50%以上がP.A.C.E. /RISEに登録している戦略的提携工場の割合

94%

人事管理システムの一部としてP.A.C.E. /RISEを制度化した戦略的提携工場の割合

● 順調

課題

ジェンダー不平等は、ジェンダーに基づく暴力や差別から、権力ある地位へ就任できないことや、その地位での発言権の欠如に至るまで、女性と少女に大きな影響を与える世界的に根強い問題です。これらの要因が、アパレル業界のサプライチェーンの職場で大部分を占める女性の障壁や経済的な不利益を生み出しています。これは、当社のサプライチェーンに人権や労働のリスクを生み出し、それに続く会社の風評被害やサプライチェーンのレジリエンスのリスクとなり得ます。またジェンダーの不平等は、より広範な経済的進歩の阻害につながります。国連UNGCの署名機関として、当社にはジェンダーの平等に関する目標5を含む国連の持続可能な開発目標（SDGs）を支援する責任があります。

戦略

Gap Inc. は P.A.C.E. /RISEプログラムを現地のNGO団体、政府、各ブランド、学校などと連携し、世界中のさまざまな業界や環境に届けています。

P.A.C.E. Workplace／RISE：2023年にP.A.C.E. 職場プログラムをRISEへと移行し始める予定です。Gap Inc.、BSR（Business for Social Responsibility）、HERproject™、CARE International、ILO–IFC ベターワークによって2019年に設立されたRISE（旧称Empower@Work）は、アパレル業界全体で、工場での複数の女性のエンパワメントプログラムを効率化して重複を減らし、その影響の範囲と深さを拡大させるコラボレーションの推進を目指しています。職場の制度や慣習を改善するため、現地の市民社会団体とのパートナーシップを通じて男女平等の取り組みを支援し、ブランド、バイヤー、サプライヤー、労働者代表のリーダーシップを促し、影響を与えます。当社のオリジナルプログラムはサプライヤーと連携し、コミュニケーション、時間管理やストレス管理、金融リテラシー、女性の健康と衛生などのテーマでカスタマイズしたコースと一体となったトレーナー主導のモデルを使用し、P.A.C.E. /RISEのカリキュラムをアパレル工場の労働者に提供します。P.A.C.E. Workplace／RISEは、ベンダースコアカードを通じてサプライヤーサステナビリティプログラムに組み込まれており、このプログラムが戦略的優先事項であり、ベンダーとのパートナーシップに求められるものであることをベンダーに示しています。

P.A.C.E. コミュニティ：2013年に当社にとって最大の調達地域の女性を支援するために政府や教育機関、その他の機関などとの戦略的なパートナーシップを組み、P.A.C.E. を拡大しました。2016年には、11〜13歳、14〜17歳の少女を対象にプログラムを作成し、世代を超えたインパクトを与えることに成功しました。男性や少年を対象にしたプログラムも開発し、ファイナンス等に関する既存のカリキュラムに加え、女性や少女が直面するさまざまな体験やジェンダー平等を達成するために彼らが果たす役割を理解するための新カリキュラムも提供しています。2021年、タンザニアで行われたこれらのプログラムを分析したGlobal Communitiesの調査では、伝統的なジェンダー規範に関して、男性や少年の態度や行動が変化し、コミュニケーション、WASH（水へのアクセス、上下水設備、衛生）プラクティス、問題解決、意思決定、時間やストレス管理など複数の分野で改善が見られたと報告されています。ジェンダー不平等は水危機などの環境問題にもつながることから、当社は人と人権の観点から水の問題に取り組むためWASHカリキュラムを立ち上げました。2017年からは、WASHモジュールを中心としたP.A.C.E. のカリキュラムを活用し、女性と水アライアンスを支援しています。

P.A.C.Eからインスピレーションを得る：Athletaは、ブランドのターゲットである女性たちに広く浸透しているYWCAと提携し、十分なサービスを受けていない女性介護者のセルフケアとウェルビーイングをサポートする試験的な取り組みを開発しました。女性と少女に力を与えるというAthletaのミッションをサポートするこの試験的運用は、Bコーポレーション認証へのブランド全体のコミットメントに貢献するものです。

P.A.C.E.
Gap Inc.

プログラム紹介 – 続き

影響

P.A.C.E. /RISEは、参加工場の効率、生産性、パフォーマンス、定着率の向上を通じて、当社の事業に利益をもたらします。2019年にインドで行われた調査では、P.A.C.E. /RISE参加者の生産性が20%向上したことが報告されています。**国際女性研究センター（ICRW）**の評価では、P.A.C.E. /RISE参加者は効率の向上を報告し、工場からの他の自己申告データでは、P.A.C.E. /RISE参加者の仕事の速度が上がり、離職率が低くなることが示されています。

Gap Inc. の目標は、女性と少女が経済的・社会的な可能性を最大限に発揮することで、生活の質を向上させることができる世界を作ることです。女性は稼いだお金からより多くを家族や地域社会に再投資する傾向があるため、これは社会と経済の両方に利益をもたらします[16]。

第三者機関による調査や参加者からの改善の自己申告が、P.A.C.E. /RISEの社会的・事業的な影響を実証しています。

バングラデシュで実施したP.A.C.E. コミュニティプログラムに関する2021年の**CAREの調査**では参加者がコミュニケーション、問題解決、意思決定、時間やストレスの管理について70～75%の改善を実感したことが明らかになりました。同調査によると、P.A.C.E. の参加者は同僚と比較して、人生における達成感、地域社会への帰属意識、将来の生活保障、生活水準の満足度に関して、非常に高い満足度を示していることがわかりました。

タンザニアで実施したP.A.C.E. コミュニティプログラムに関する2021年の**Global Communitiesの調査**では、参加者がコミュニケーション、WASHの実践、問題解決、意思決定、時間やストレスの管理など、多くの分野で改善が見られたと報告していたことが明らかになりました。また、男女両方を対象としたこのプログラムでは、家事の分担や配偶者との関係の改善も図られました。男性と少年も対象としているこのプログラムは、ジェンダー不平等を持続させる態度や行動を変えることを目的としているため、男女両方の参加者が伝統的なジェンダー規範の変化を報告したことは注目に値します。

2022年の進捗

2021年には、P.A.C.E. /RISEに直接参加する女性と少女の数を100万人にするという目標を、1年前倒しで達成しました。これらの女性や少女は、19カ国でこのプログラムに参加しました。

2022年のハイライトは以下のとおり：

- **P.A.C.E. Workplace／RISE：**P.A.C.E. /RISEをベンダースコアカードで考慮すると、参加工場への発注量は2022年4月の76%から2023年1月には86%に増加しました。
- **P.A.C.E. コミュニティ：**インドの農村開発省とのパートナーシップを通じ、カリキュラムのカスタマイズや学生ハンドブックの作成を支援しました。また、当社は女性自営者協会（SEWA）と連携し、インドでP.A.C.E. コミュニティを拡大しています。P.A.C.E. は、2022年に新たに6州（ジャンムーおよびカシミール、ケララ州、マニプル州、ナガランド州、テランガーナ州、トリプラ州）に拡大し、現在10州で提供していますが、2023年にはさらに3州に拡大、新たに2カ国（スリランカ、ネパール）を追加予定です。

カンボジアでは、Kampuchea Action to Promote Education（カンボジア教育促進アクション）とのパートナーシップを継続し、現在までに50校の公立学校にP.A.C.E. 教育を導入しています。インドネシアのCAREと連携し、P.A.C.E. 11～13のトレーニングを全中学校のカウンセリングカリキュラムに組み入れることを完了しました。今後は、Plan Internationalと協力して、少女に特化したプログラムを他の政治地区や地域にも広げていく予定です。

新たなパートナーシップの一環として、当社は新しいカリキュラムの提供を模索しており、地域社会におけるリサイクル、清潔な水、再生可能エネルギー、その他の環境活動を支持する人々を教育するために、環境問題に関する学習モジュールを試験的に導入しました。また、P.A.C.E. のカリキュラムを遠隔地の地域社会と共有する手段として、コミュニティラジオを検討しています。P.A.C.E. コミュニティをさらに発展させ、これらのプログラムをサプライチェーンの地域社会により身近なものにすることで、各地域への影響力を高めることを目指します。

- **P.A.C.E. からインスピレーションを得る：**2022年9月、AthletaはYWCAと試験的なプログラムを開始し、サンフランシスコベイエリアとヒューストンで2023年6月まで実施される予定です。Athletaはこの試験運用を利用して、Athletaのブランドとしての存在意義と影響を支援する上で最も影響力があり実現可能で費用対効果の高いプログラムを2023年に拡大する予定です。

P.A.C.E. コミュニティのテスト前とテスト後のスコア

74%
プログラム開始時から終了時までのコミュニケーション知識の増加率

260%
プログラム開始時から終了時までの実行スキル知識の増加率

52%
プログラム開始時から終了時までの金融リテラシーの増加率

主な指標

1,290,000以上
参加した女性と少女の合計人数

674
参加した施設の数

133
ベンダーの数

35
コミュニティパートナーの数

19
参加国の数

250%
9ヶ月後のベンダーのROI

6%
P.A.C.E. /RISE参加した女性の離職率

9%
P.A.C.E. /RISEに参加していない女性の離職率

[16] OECD

能力の開発

Gap Inc.の能力開発プログラムは、女性の安全と権利を守り、リーダーシップの可能性を高めることに焦点を当て、工場の従業員にとってより良い労働環境を作るためのさまざまな機会に取り組んでいます。これらのプログラムは、監督者の効果的な訓練、労働者と経営者の対話促進、デジタル賃金の提供、ジェンダーに基づく暴力を防止し対処する方法について全従業員を教育するためのツールを工場に提供します。

課題

工場評価プログラムだけでは、労使関係、社会的対話、ジェンダーに基づく暴力など、複雑な職場問題を解決することはできません。これらの複雑なテーマに関連する問題は、工場評価では発見されない可能性があり、たとえ発見されたとしても、従来のコンプライアンスのアプローチでは解決が困難な場合があります。

戦略

工場の評価と問題の是正は、サプライチェーンにおける人権を尊重する戦略の基盤であり、6つの能力開発プログラムであるワークプレイス・コーペレーション・プログラム（WCP）、監督スキルトレーニング（SST）、ジェンダーに基づく暴力（GBV）の防止と対応、デジタル賃金、ワークフォース・エンゲージメント・プログラム（WEP）、P.A.C.E. Workplace/RISEでは、サプライヤーが労働、人権、ジェンダー平等に関するさまざまな課題に取り組むために必要なツール、トレーニング、リソースを提供し、サプライヤーがより深く関与するよう努めています。

当社のWCP、SST、GBVの防止と対応の開発を支援したILO–IFCベターワークは、Gap Inc.が2018年に設立を支援したベターワークアカデミーを通じて、これらのプログラムの実施を支援しています。また、サプライヤーがこれらのプログラムを実施する際のサポートも行っており、最終的なミッションは、工場が自らこれらのプログラムを維持できる能力を構築することです。

影響

Gap Inc.のプログラムは、サプライヤーが従業員、特に女性が仕事で活躍できるような、公平で成長を後押しする職場環境を作ることを目的としています。これによりサプライヤーが好ましい職場となり、従業員のロイヤルティを高め、離職率を減らし、生産性を向上させることで、サプライヤーのコストを削減することができるようになります。その結果、コンプライアンスの向上、労働・人権リスクの低減、より強固でレジリエンスの高いサプライチェーンという恩恵を受けることができます。また、当社の存在意義を原動力にする各ブランドの価値観に沿いつつ社会的に影響力を及ぼすプログラムを運営することで、高い評価を得られるという効果も享受しています。

ワークプレイス・コーペレーション・プログラム（WCP）
2016年にWCPを採用し、工場の労使委員会における労働者と経営者の代表者に研修を行い、建設的な対話を可能にし、調和のとれた労使関係の構築と問題解決の促進を目指します。

工場の現場にいる労働者は、課題を最もよく把握していますが、不満や解決策のアイデアをマネージャーと共有したり、効果的にコミュニケーションを取ったりする権限が必ずしも与えられているわけではありません。この問題は、管理職の大半が男性で、労働者の大半が女性である場合、ジェンダー・ダイナミクスによって悪化する可能性があります。

この問題を解決するために、当社は戦略工場でWCPを実施し、経営陣と従業員から選出された代表者を含む労使委員会の有効性を向上させることを戦略としています。トレーニングでは、職場のコミュニケーション、労使委員会の役割と責任、リスク評価、問題解決、安全衛生から、労働者の業務における基本的権利（ILOの中核的労働基準に記載）を尊重し遵守する方法に関するガイダンスまで、さまざまなテーマを扱っています。また、工場によっては、現場のトレーナーが自らWCPを継続できるよう、トレーナー向けトレーニングも提供しています。

プログラム開始時にベースラインサーベイを実施し、最後にエンドラインサーベイを実施するとともに、参加者を表彰する卒業式を開催しています。サーベイ結果によると、労使委員会が機能するようになると、労働者は懸念の申し立てをする権限を得られたと感じ、かつ、その懸念がより迅速に対処されるようになることが分かっています。2019年にヨーク大学とベターワークが行ったこのプログラムの評価[18]でも、この結果は強調されています。工場向けの四半期ごとのデータ収集ツールでは、欠勤率、苦情件数、生産性などの業績指標を測定しています。工場では、WCPによって、業務に影響を及ぼす前に問題を軽減することができます。工場が内部で問題を解決することで、従来の評価や改善プロセスで対処する必要のある問題の数も減らすことができます。

2016年以降、WCPは12カ国にある287の工場で実施され、戦略的提携工場の31%に男女比率が平等な委員会が設置されています。

2025年までの目標

100%

戦略的提携工場[17]で雇用されている労働者で、職場の委員会を通じて声を届けられるようになる従業員の割合

進捗状況

84%

職場委員会が関連するベターワークアカデミーの社会的対話指標（SDI）の70%以上を満たし、必要最低限の指標（SDI9、SDI17、SDI18）を満たしていると定義される戦略的提携工場の割合

● 順調

[17] 「戦略的提携工場」とは、当社の総事業費（定義：Purchase Order First Cost）の80%を占める工場を指します。
[18] Betterwork.org

監督スキルトレーニング（SST）
この3日間のトレーニングプログラムは、ミドルマネージャーや監督者がリーダーシップスキルを向上させ、良好な人間関係を築き、労働者とのコミュニケーションをより効果的に行うために2018年に開始されました。

監督者が人材管理やリーダーシップに関する正式なトレーニングを受けていない場合、攻撃的な行動やハラスメント、従業員のモラルの低下、高い離職率、欠勤などの職場課題につながり、これらすべてが会社全体に悪影響を及ぼす可能性があります。男性のリーダーシップチームなど、ジェンダーの不均衡は、女性の成長と発達をさらに阻害することになります。

こうした課題を解決するための戦略として、既存の監督者やこれから監督者になる人たちに、話を聞くスキルや公平性、時間管理、対立の解決など、ソフトスキルの効果をより発揮するためのトレーニングを提供しています。また、SSTは、監督者がステレオタイプについて学ぶことで自身の偏見を認識し、より包摂的なマネージメントスタイルを実践できるようにします。当社は、管理職における男女平等という目標をサポートするために、戦略的提携工場がSSTに女性を優先的に取り込むことを奨励しています。

トレーニングの結果、監督者は労働者をより尊重し、より良く接し、労働者の苦情に対応できるようになり、職場文化や労働条件を改善することができます。また、トレーニングを受けた監督者が管理するラインのトレーニング前後のデータでは、生産効率が平均で7%向上しています。

2018年以降、SSTは356の工場で実施され、合計11,800人以上の監督者（47%が女性）と748人の監督者候補（52%が女性）が、Gap Inc.のチーム、ベターワーク、または工場のトレーナーによるトレーニングを受けています。80の工場では、現在雇用されている監督者の少なくとも90%がトレーニングを受けています。

2025年までの目標

100%
当社のすべての戦略的提携工場で監督者レベルの男女比均衡を達成する

進捗状況

18%
監督者レベルでの男女比均衡を達成した戦略的提携工場の割合。世界中のサプライヤーの戦略的提携工場の監督者の49%が女性

● 順調

100%
全工場でジェンダーに基づく暴力の防止・対応管理体制を敷き、この問題を取り上げるトレーニングを実施する

46%
ジェンダーに基づく暴力に対処するための防止と対応の管理システムを備えている工場の割合。79%の工場で、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントを含む苦情や提案のための苦情処理メカニズムが機能している

● 順調

ジェンダーに基づく暴力の防止と対応

2018年に開始されたGBV（ジェンダーに基づく暴力）防止・対応プログラムでは、工場が従業員向けの年次トレーニングをリードできるように準備しています。また、工場のGBVポリシーと苦情処理メカニズムを見直し、改善することでこの問題に取り組む政府の政策を支援し、そうした法律に沿うようトレーニングプログラムを調整しています。

当社は、身体的、心理的、性的なハラスメントを一切禁止するポリシーを維持しています。しかし、こうした課題の発見と対処を評価だけに頼るのでは不十分です。GBVの防止と対応のトレーニングは、ラインで働く労働者からトップ経営陣まで、工場の全レベルの従業員がこの重要な問題に対する意識を高める上で中心的な役割を担っています。Gap Inc. にとって、これらのプログラムは当社のサプライチェーンにおける労働と人権のリスクの軽減に役立っています。

Gap Inc. の戦略は3つの分野に焦点を置いています。すなわち、GBVの認知向上（暴力が起こる理由と取り得る対策）、職場でのそうした問題の防止と対処への投資、当社の防止・対応スペクトラムを使用した問題の即時特定、対処、是正です。

2022年末現在、491の施設がGBVの防止と対応プログラムに参加しています。

電子的手段による給与

2017年には、国連のBetter Than Cash Allianceなどのパートナーと協力し、当社のティア1工場が現金による賃金支払いから、モバイルウォレット、銀行口座、デビットカードなどの電子的手段による給与支払いシステムへ移行できるよう支援を開始しました。

アパレル業界では現金給与が一般的であるため、収入損失や盗難のリスクが高く、従業員は貯蓄、クレジット、保険などの正式な金融サービスを利用することが困難です。この課題は世界的に広がっており、開発途上国の成人の約30%が銀行口座を持っておらず、女性ではさらに高い割合となっています[19]。また、労働者は銀行システムに関する知識が乏しかったり、金融サービス業界に対する信頼がなかったり、識字率が低かったりする場合があります。

Gap Inc. の戦略は、金融包摂を支援し、サプライチェーンの透明性と効率性を向上させ、従業員に確実に賃金を支払い、貯蓄、消費、投資のための安全な選択肢を通じて労働者の財務管理を強化するために、電子的手段による給与支払いシステムを導入することです。電子的手段による給与支払いを阻むさまざまな障壁に対処し、個人、工場、銀行や政府との関わりを通じてこれを実行していきます。個人にはP.A.C.E. /RISEを通じた金融リテラシーのワークショップの提供、工場には電子的手段による給与支払いによる効率改善と、給与計算に関わる時間短縮やコスト削減の説明、銀行や政府には規制やインフラの制約に対処し手頃で利用しやすい金融商品・サービス構築の実現を通じて対応します。

2017年以降、デジタル賃金支払いシステムを提供するティア1サプライヤーの割合を、68%から99%に引き上げました。

当社は、銀行のエコシステム全体の課題を単独で解決できないことを認識し（例えば、衣料品業界に給与計算サービスを提供するのは採算が合わないと主張する銀行もあります）、給与支払いのデジタル化を阻むシステム上の障壁に対処するのに有効な解決策を見出すため、NPO団体や他のインターナショナルバイヤーなど幅広い関係者と提携しています。例えば、エジプト、カンボジア、バングラデシュでは、当初、サプライヤーや従業員からの抵抗がありました。カンボジアでは、工場管理者とともにクラスターデジタル賃金ワークショップを開催し、すでに電子的手段による給与支払いを導入しているサプライヤーや地元の銀行関係者を集め、実務経験や給与計算商品の選択肢を共有することでこの問題の克服に取り組みました。

ワークフォース・エンゲージメント・プログラム（WEP）

2017年に開始されたWEPでは、労働者がモバイルテクノロジーを使って経営者に直接フィードバックすることができます。

労働者は貴重な知見を持っていますが、それを共有することが必ずしも安全で都合の良いことだとは思っておらず、時には未解決の工場の安全上の危険や有害な人間関係といった問題を生む結果となります。Gap Inc. の戦略は、WEPツールの利用の増加によって、労働者と管理者が匿名で、かつ安全・簡単・効率的に情報を授受できるようにし、労働条件の改善と労働者のエンゲージメント向上につなげることです。携帯電話の普及率が高い地域、フィードバックに対応し改善計画を作成する専任のスタッフがいる工場、特別なコンテンツでツールをカスタマイズしたり、WeChatなどの人気アプリとWEPを統合したりしている工場においてはプログラムがより効果的であるという、WEPの成功要因がここ何年かの間でわかってきました。また、工場はプログラムに対する自主性を持つと、このツールを評価し利用する可能性が高くなります。そこで、当社はアドバイザーとしての役割を果たし、工場が自らのプログラムを管理することを目指します。

2022年末までに、約40の工場でWEPが積極的に活用されるようになりました。

▲ WEPにより、当社のサプライチェーンで働く人たちは、いつでもどこでもモバイル機器からフィードバックを提供できます。

[19] Worldbank.org

ストーリー

P.A.C.E. /RISEのストーリー：人生を変える時間管理の力

Luyenは、自分の仕事が人生を変えるとは思っていませんでした。多くの工場が労働者にチャンスを提供していますが、彼女がYakjin Vietnam Co., Ltd.の折り畳み部門に配属され、P.A.C.E. /RISEプログラムに参加したのは運命だった、と彼女は言いました。コミュニケーションや問題解決といった仕事のスキルを学ぶだけでなく、時間管理も学び、それが彼女を変えました。

P.A.C.E. /RISEに参加する前は、Luyenと彼女の夫には7歳の息子と3歳の娘と過ごす時間がほとんどありませんでした。日中はベビーシッターを雇っていましたが、工場から帰るとLuyenは疲れ切っていて、それでも家事をしなければなりませんでした。「心が休まる時間なんてありませんでした」と彼女は当時を振り返ります。子供が病気になり夜間の世話が必要になるなど、日常的な苦労が夫婦関係に緊張をもたらし、仕事を辞めなければならないかもしれないと心配していました。

でもP.A.C.E. /RISEに参加した後、彼女は新に学んだ時間管理スキルを家庭に応用しました。「仕事を効率的に行い、子どもの面倒を見たり、勉強を教えたり、遊びに連れ出したりする時間が増えるように、1日のスケジュールを決めました。家族生活がより楽しくなり、笑いに満ち、ストレスや疲れが少なくなったことを実感しています」と彼女は語りました。

WCPストーリー：より良いコミュニケーションで工場の水漏れを直す

中国の縫製工場で働くXiu'enは、仕事上の問題をチームリーダーに相談することに、いつも少し抵抗がありました。そして、工場のWCPプログラムを通じて、新たなコミュニケーション手法を学びました。

ある日、彼女はこのテクニックを応用して、仕事場の近くで水漏れが発生したことを上司に伝えました。すると、彼女の上司はその日のうちに直してくれたのです。「タイムリーで効果的なコミュニケーションはとても重要で、みんなに利便性をもたらすと思います」と彼女は述べました。今では同僚に対してそのやり方のお手本となり、経営陣にも気軽に問題を提起できるようになりました。

▲ **濃紺のマスクを着けたMo Xiu'enとチームメイト**
（Gap Inc. への写真提供：Guangzhou JF）

SSTストーリー：よりソフトなマネージメントスタイルが生産性を高める

Thi Tuoiがベトナムで縫製ラインのリーダーになったとき、彼女のその工場での職歴はすでに12年になっていました。技術的なスキルは高いものの、人を管理する方法はまだ学んでおらず、彼女のラインの30人の労働者は、彼女の厳しいリーダーシップのスタイルを恐れていました。士気が低く、ラインの生産性も低い状態でした。2021年の段階で彼女のラインの平均成果は50～60%でした。

同年12月、Thi TuoiはSSTのトレーニングに参加し、アプローチの改善策を学びました。そして話を聞くこと、目標を設定すること、作業プランを作成すること、自分のラインが助けを必要としているかどうかを積極的に尋ねることを学びました。現在では、従業員をより尊重し、従業員からもより尊敬されるようになり、2022年1月には、彼女のラインの生産性は80～90%に達しました。

人権のケーススタディ：GAP INC. はタミル・ナードゥ州におけるジェンダーに基づく暴力防止プログラムを拡大

2022年、Gap Inc. は、Tamil Nadu Textile and Common Workers Union（TTCU）、Asia Floor Wage Alliance（AFWA）、Global Labor Justice–International Labor Rights Forum（GLJ–IRLF）と他のグローバルアパレルブランドとともに、インドのEastman Exportsが運営する紡績工場のNatchi Apparelにおけるジェンダーに基づく暴力とハラスメント（GBVH）防止・改善のための新たなプログラムの共同開発について3年契約を締結しました。この取り組みは、Gap Inc. のサプライチェーンにおけるGBVH防止プログラムへの資金援助、同社の業界パートナーシップと商業的レバレッジを利用して誠実なパフォーマンスにインセンティブを与えるというコミットメントを基盤としています。

この契約に参加する団体は、従業員に対して定期的にGBVHトレーニングを実施し、独立した専門家が問題を調査する新たな苦情処理プロセスを確立します。従業員は、訓練を受けた同僚の指導役や、GBVHの事例を発見し報告するための訓練を受けた作業現場の監視役として活躍することになります。初年度には、紡績工場や縫製工場で働く5,000人の労働者がこのプログラムの対象となる予定です。

この契約は、サプライチェーンにおける従業員の権利を強化・尊重するというGap Inc. の広範な戦略の一要素であり、亡くなったTTCUのメンバーでNatchi Apparelの従業員だった衣料品製造従事者のJeyasre Kathrivelさんの名誉を称えるものです。Gap Inc. はNatchi Apparelから商品を調達したことはありませんが、親会社であるEastman Exportsが運営する他の工場と関係を持っています。

Gap Inc. は、ジェンダーに基づく暴力の防止と対応プログラムを通じてサプライヤーと協力し、意識の向上、政策の強化、苦情処理メカニズムの改善を行った経験があります。2025年までに、すべての工場でGBVHの研修、防止、対応システムを導入することを目標に掲げており、当社の承認工場の大半はILOベターワークとの提携により、GBVHに関するマネージャートレーニングを事業展開している国で実施しています。

このセクションに含まれる項目
機会採用
This Way ONward
ストーリー
人材育成
従業員エンゲージメントと寄付活動

機会の実現

Gap Inc. は、事業の資産と規模を活かして、当社が重視する地域の経済的な流動化を実現します。当社の各種プログラムやパートナーシップは、性別、人種、国籍、言語、年齢などの切り口から雇用において人口比率が再現されていないマイノリティ人材に向けて門戸を開いています。能力開発だけでなく、事業に関わるすべての人の帰属意識の醸成を目指します。

重要なトピック

安全衛生
人材誘致と人材育成
多様性、公平性、包摂性、帰属意識
コミュニティエンゲージメント

雇用に置いて人口比率が再現されていないコミュニティの人々にとって、機会、特に仕事への機会が限られています。これにより事業、経済、社会が窮屈なものになります。

Gap Inc. は、4つの領域における戦略的アプローチを通じて、より多くの人々が潜在能力を発揮できるよう支援し、会社を成長と成功に導き、すべての人に機会を与えることのできるより持続可能な経済への貢献を目指しています。

機会採用

当社はオポチュニティ・ユースに関する何十年にもわたる取り組みを継続して雇用機会とキャリアアップへのアクセスを促進し[20]、また、難民、英語学習者（ELL）、司法制度の影響を受けている人々（犯罪歴のある人のほか、起訴されたものの有罪とはならなかった人など）への取り組みも拡大しています。これは、こうした人々の経済的な流動性をサポートし、当社の重要な最前線の仕事の空きを埋めるための新しい人材パイプラインを開発するのに役立ちます。

THIS WAY ONWARD

This Way ONwardは、特に黒人やラテンアメリカ系のコミュニティの若者を対象に、個々に合わせた雇用訓練を提供しています。This Way ONwardは、1対1の指導、コーチング、現場でのスキルアップを通じて、若い世代がスキルを構築できる有意義な雇用体験の提供を支援しています。

人材育成

人材育成プログラムを通じて、職場の公平性を高め、学習と開発の機会を提供し、柔軟な職場環境の中で、従業員の進化するニーズに応える安全な福利厚生を提供することを目指します。

従業員エンゲージメントと寄付活動

当社は、主要な社会・環境問題において変化をもたらし、従業員、お客様、そして当社が関わる地域社会の生活を向上させることで、世界に対して正しい行動の推進者となることを目指します。

[20] オポチュニティ・ユースとは、16歳から24歳までの、学校や仕事とのつながりの無い若者のことをさします。この時期は成人形成期と呼ばれ、自立と人生の機会の模索を通じて、個人が成長する大きな可能性のある時期です。

機会採用

2007年に開始した早期キャリア人材プログラムであるThis Way ONwardから始まった機会採用プログラムは、人口比率に見合った機会を与えられていない人々が仕事の機会や昇進にアクセスできるよう支援することを重視しています。Gap Inc. は、オポチュニティ・ユースを支援し、より多くの難民、英語学習者（ELL）、司法制度の影響を受けた人々（犯罪歴のある人のほか、起訴されたものの有罪とはならなかった人など）まで対象を拡大することで、新しい人材を採用し、店舗やDCで不可欠な最前線の役職に配置するというメリットを得ています。

課題

機会採用プログラムの対象となる人々は、特定の仕事に対する学位取得要件から人種差別や差別などの社会構造的要因、交通手段へのアクセス、限られた英語力、アメリカの労働文化やプロセス、ネットワークに関する知識まで、雇用と経済的流動性に対する大きな障壁に直面しています。

アメリカに住む1,200万人以上の成人の英語力は限定されたもので、その多くはスペイン語話者です[21]。これは雇用の障壁を生み出す可能性があります[22]。2021年以降、米国にはアフガニスタンやウクライナから難民を含む大量の難民が流入しています[23]。1億人もののアメリカ人に犯罪歴がありますが、その中で不釣り合いなほど大きな割合を占めるのが黒人コミュニティやラテン系コミュニティ出身の人々です[24]。これらの人々は、雇用主による積極的な身元調査、偏見や差別、求人応募の手続きや最新の業務テクノロジーに関する知識不足などのハードルに直面し、雇用の機会を公平に得ることはほとんどありません。

企業として、私たちは限られた人材プールと、採用のための競争市場に直面しています。当社のDCはオンライン販売の増加や、これらの職種の離職率の上昇により、高い労働ニーズがあります。労働力開発システムから疎外されている人々が就職の際に直面する障壁に戦略的に取り組むことで、これらの人々を活用し、人材ニーズを満たす機会を創出することができるようになります。

戦略

大企業として、当社の最大の企業資産のひとつは雇用です。機会採用プログラムの戦略は、当社の事業規模と影響力を活用し、人口比率に見合った機会を与えられていない人々の経済的流動性を拡大することです。以下を提供することで、これを実現しています。

- **Way In：**雇用の障壁を取り除きながら、強固な地域雇用パイプラインを構築する。
- **Way Up：**明確で透明性が高く、公平な昇進の道筋を定義する。
- **Way for All：**模範を示し、他の雇用者に影響を与え、経済的な流動性のための道筋を作る

まだ初期段階ですが、機会採用がDCの労働モデルの重要な戦略になることを想定しています。当社は、プログラムの拡大を目標としながらも、特定のキャンパスで小規模にスタートし、採用や昇進の方法を検証しています。人を第一に考える当社のアプローチは、社会的な影響と、組織や共同体、他の雇用主との有意義なパートナーシップを優先しています。

影響

仕事へのアクセスや昇進の機会を平等にすることで、お客様の多様性を反映した、多様で才能がありロイヤルティの高い労働力への当社のアクセスを向上させることができます。これらのプログラムは、強力な人材パイプラインによって採用率を向上させ、離職率の低下や、人材のエンゲージメントとロイヤリティの構築を実現し、**イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）**へのコミットメントをサポートします。また、これらのプログラムを介して発生する経済的な流動性は、自由裁量所得を持つ今後のお客様のコミュニティ形成にも役立ちます。社会レベルでは、これらのプログラムは、司法制度の影響を受けた人々（犯罪歴のある人のほか、起訴されたものの有罪とはならなかった人など）の再犯を減らす[24]、難民が新天地でのつながりを感じられるようにする[25]、すべてのグループの経済的流動性を高めるなど、さまざまな方法でこれらの人々を支援しています。

当社のDCの試験的プログラムでは、これらの新従業員のグループが同僚よりも最大4倍長く雇用され続けることが示されており、プログラムを作ることが社会的にプラスの影響を与え、当社事業の労働ニーズに対応できることを実証しています。

2022年の進捗

2021年にはThis Way ONward以外にも機会採用プログラムを拡大し、人口比率に見合った機会が与えられていない人々のさらなる参加とDCの採用ニーズのサポートを開始しました。2022年にはこれらのプログラムを強化・拡充し、地域社会や国の新たなパートナーとのつながりは人材の発掘と採用、新従業員独自のニーズのサポート、雇用維持への2大障害となっている交通アクセスと言語障壁の解決策を開発する上で当社の成功に欠かせないものとなっています。また、パートナーは当社の採用とオンボーディングプロセスを調整し、インクルーシブトレーニングを作成する方法についても助言しています。

ニューヨーク州フィッシュキルでスペイン語に関わる試みを開始：2021年、ニューヨーク州フィッシュキルにあるDCで、採用資料やオンボード資料の翻訳、新従業員向けのスペイン語オリエンテーションを実施し、スペイン語話者との人材パイプライン構築に向けた試験運用を開始しました。また、スペイン語を話す従業員とバイリンガルのマネージャーとのマッチングも行っています。

2021年以降、本プログラムにより246名の新従業員を採用し、定着率は77%（他の新従業員は46%）となっています。

今後は、このプログラムをより多くのDCに拡大し、コミュニティへのアプローチに関する学びを生かすとともに、社内昇進のための語学クラスやカスタマイズした研修など、より充実したサポートを提供する方法を模索していく予定です。

オハイオ州グローブポートでの難民雇用：当社は2021年にTent Coalition for Refugeesに加盟し[26, 27]、2022年9月にパートナーシップをさらに強化、他の13社とともに2025年までに2,275人の難民を雇用することを発表しました。このコミットメントを支えるのが、Jewish Family Services Columbusとのパートナーシップで、オハイオ州グローブポートのDCで103人の難民を特定し、仕事に就かせることができました。Jewish Family Servicesは、採用活動の支援に加え、翻訳サービス、文化的感受性のトレーニング、交通手段などの問題への対応に関するコンサルティングを提供し、当社のプログラムをサポートしています。また、当社は**Welcome.US** CEO Councilに参加し、難民コミュニティへの支援とコミットメントを強化しました。特に、雇用とトレーニングのワーキンググループに関する専門知識を提供しており、これにより、今後より多くの難民の雇用が可能になります。**フェアチャンス雇用：**2022年、当社はHonest Jobsとパートナーシップを組み、司法制度の影響を受けた24人を4カ所のDCで雇用しました。2023年にはさらにこのパートナーシップを拡大する予定です。また、Second Chance Business Coalitionへの参加も継続し、司法制度の影響を受けた人々の雇用への制限を撤廃するよう企業に働きかけるBan the Boxキャンペーンを支援しています。差別的な障壁を取り除く公正な雇用慣行を確立することで、より多くの企業が人口比率に見合った機会を得られていない求職者のフェアチャンスコミュニティに対し機会を与えることができます。今後、Gap Inc. がこのような人々に選ばれる雇用主になるための戦略を構築していく予定です。

21 米国国勢調査局
22 AmericanProgress.org
23 米国国務省
24 Sentencing Project
25 米国商工会議所
26 Tent.org
27 Tent.org

プログラム紹介

THIS WAY ONWARD

2007年、Gap Inc. は独自の機会採用プログラムThis Way ONwardを立ち上げ、後に数々の賞を受賞しました。This Way ONwardは黒人やラテン系の若者を中心に、16歳から24歳までの人口比率に見合った機会を得られていない人材の早期キャリア採用に対する社会構造的障壁に取り組み、その可能性を引き出すことをミッションとしています。

Old NavyのImagine Mission Fundの支援のもと、This Way ONwardはOld Navyの店舗に貴重な人材プールを提供しています。また、米国とカナダの地域社会に根差した組織との長年のパートナーシップを通じて、15,000人以上の参加者にスキルトレーニング、メンターシップ、職業体験を提供し、若者が最初の仕事に就いてより確かな未来に向けて跳躍するための土台を提供しています。

課題

次世代を担う黒人やラテン系のリーダーたちは、可能性を秘めた存在です。同時に、格差の拡大や経済的流動性の障壁[28]により、人口比率に見合った機会を得られていない若者の就職が困難になっています[29]。現在、空いた仕事の80%はネットワーキングを通じて採用者が決定されており[30]、社会資本へのアクセスが限られている若者は不利な立場に置かれています。Gap Inc. のような企業は、従来の雇用慣行に頼っていては将来の労働力として必要不可欠なこうした人々にアプローチできない可能性があります。

最初の仕事を得るのが難しいだけでなく、未経験者向けの仕事の多くはキャリアパスと昇進への機会や明確な道筋が用意されていないため[31]、若者の経済的流動性が妨げられ、離職しやすい状況になっています。このことは、従業員の退職率の上昇や[32]、不安定さと離職に伴うコストの上昇を招くなど、小売業の労働市場に影響を及ぼしています。

戦略

This Way ONwardの戦略は、Gap Inc. の機会採用に対するアプローチと合致しています。Gap Inc. は地域社会の組織とのパートナーシップを通じて、地域の雇用パイプラインを強固にする**Way In**、キャリア開発や総合サポートなどを通じた昇進への準備を行う**Way Up**、当社が模範を示し、他の雇用主に対して経済の流動化の道筋を作るように働きかける**Way for All**を促進しています。

2025年までの目標

5%

Old Navy店舗の未経験者採用のうち毎年This Way ONwardの修了者から採用する割合

進捗状況

4%

This Way ONwardを通じて採用されたOld Navyの店舗未経験従業員の割合

● 順調

20,000人

2025年までに目指すThis Way ONwardへの若者の参加人数

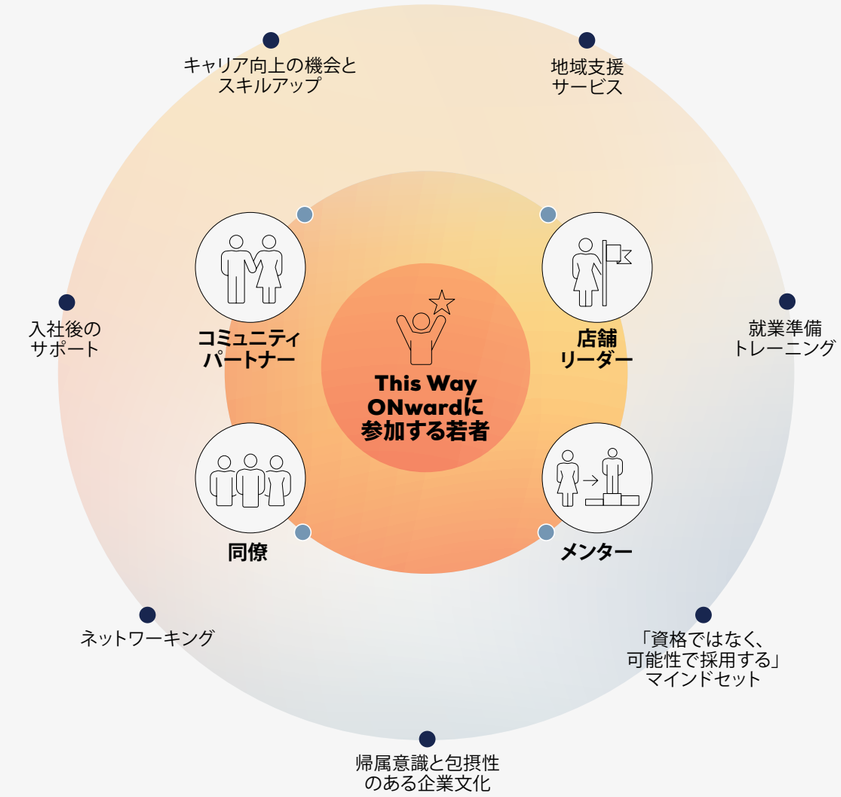
15,000人以上

2007年のプログラム開始以来、参加した若者の数

● 順調

28 全米経済研究所
29 JFF
30 JFF
31 マッキンゼー・アンド・カンパニー
32 マッキンゼー・アンド・カンパニー

**THIS WAY ONWARDは強力なサポートと
リソースのネットワークを通じて、
次世代のリーダーのキャリアの可能性を解き放ちます。**



影響

This Way ONwardは、Gap Inc. の事業目標をサポートします。修了生の75%が有色人種であることから、当社は多様な視点と従業員構成を事業にもたらす人材パイプラインを構築しており、業務における創造性とつながりを向上させています。This Way ONwardは、地域社会を拠点とする組織との信頼関係に基づくパートナーシップの構築を通じて、Old Navyの店舗とその店舗がサービスを提供する地域社会とのつながりを生み、関係を深めています。さらに、This Way ONwardは離職コストの削減やWork Opportunity Tax Credit（WOTC）などの税制上の優遇措置を通じて、Gap Inc. に経済的利益をもたらし、Old NavyはThis Way ONwardへの投資に対して130%の利益[33]を1年で得ることができました。

第三者評価パートナーからの調査によると、This Way ONwardは一貫して社会的・事業的な利益を示しています。調査対象者の半数以上が、Old NavyやGap Inc. で成長・昇進の機会を得ることに直接関心を示しており、有望な社内人材プールとなっています。また、この層の従業員は同僚よりも2倍長く仕事に従事し、エンゲージメントスコアが高いこともわかっています。

2022年のThis Way ONward参加者による評価はこれまでと一貫した結果となりました。

- **81%**がOld Navyで帰属意識を感じていると回答。その理由として、上司や同僚との有意義な関係や、Old Navyが提供する包摂的で協力的な環境を挙げている
- **80%**が即戦力となるスキルの向上を報告
- **76%**がOld NavyやGap Inc. で昇進するために必要なことを理解していると感じていると回答
- **69%**がソフトスキルの向上を報告
- **63%**が「自信がついた」と回答

2022年の進捗

Way In：This Way ONwardは地元および全国の17の地域社会を拠点とする組織と連携し、2022年に米国とカナダの4,400人の若者（Old Navyの早期キャリア採用者1,630人を含む）のために**Way In**を作りました。参加者がOld Navyで働きたいと答えた理由の上位は、「将来のためのスキルを身につけるため」（73%）、「お金を稼ぐため」（70%）でした。This Way ONwardは、参加者にスキルやキャリアアップ、有給雇用、就労体験を提供するほか、地域社会のパートナーからの同僚、店舗リーダー、コーチの支援ネットワークを構築します。当社のパートナーシップが認められ、This Way ONwardは**Boys & Girls Clubs of America**の年次主要会議で紹介されました。会議では10代の参加者がOld Navyのリーダーからプログラムの詳細の説明を受け、イベントのジョブフェアでOld Navyの採用ブースを訪問していました。

Way Up：CoLabLと進めてきた基礎的な活動を基盤として、当社は**Jobs for the Future（JFF）**と連携し、最前線で働く人材の包摂的な経済的発達の推進に対する雇用主の役割と責任を再考して、黒人とラテン系の若者のキャリアパス形成のサポートに焦点を合わる形で**Way Up**戦略を練り直しました。そして**CoLabL**とのパートナーシップにより、修了生を対象としたキャリア開発・昇進プログラムの試験的導入と改良を続け、修了生のエンゲージメント、サポート、ネットワーク、スキルを強化し、成長を加速させました。その一環として、店舗リーダーが修了生を保持・昇進させるためのトレーニングシリーズを開始しました。また、This Way ONwardの新修了生にパーソナル・ストーリーテリング・コーチングを提供し、彼らのストーリーの影響力を引き出しました。

Way for All：また、**JFF Action Collaborative Network**に参加して知見と成功事例を共有し、オポチュニティ・ユースと公平な経済的発展に向けて同業他社を奨励しました。さらには、**全米小売業協会**とのパートナーシップを開始し、This Way ONwardは全米で110の新たなパートナーシップ団体と連携することになりました。

[33] 2018年に測定。

ストーリー

THIS WAY ONWARD：

自分の未来をつくるための足がかり

16歳のとき、Kyle Persaudは母親とともにガイアナを離れ、ニューヨークのブロンクスに移り住みました。内気で内向的なKyleには多くの夢がありました。フォーダム大学のカフェで働く彼の母親は、新天地で一人で彼を育てるために多くの犠牲を払ってくれました。彼は母親が誇りに思う人間になりたいと思いました。母が自分を支えてくれたように自分も母を支えるため、「2人のために何でも学ぼう」と、ニューヨークの速い生活ペースに適応しようと努力しました。

▲ KYLE PERSAUD

高校2年生の時、KyleはThis Way ONwardの存在を知り、申し込むことにしました。彼は自身に挑戦したい、小売業で働くことで自分の殻を破らざるを得なくなるだろうと思いました。また、アメリカでの初めての本格的な仕事でこの国で働くことを学び、さまざまなバックグラウンドを持つ人たちと関係を築くチャンスでもあると考えました。

研修終了後、ハーレムの125番街のOld Navyに採用されました。最初は毎週挑戦の連続でしたが、次第に仕事をスムーズに行えるようになりました。彼は当時を振り返り、以下のように語りました。「私は時間をかけて仕事をし、自分にフィードバックがあるたびに、もっとうまくやるためのモチベーションにしました。時間が経つにつれて、より外向的になり、人と話す方法を学びました。今では話すのをやめられません。私は陽気な人間で、お店にポジティブさをもたらしています」と彼は語りました。

現在、Kyleは同じOld Navyの店舗で働き、カスタマーオペレーションズを担当するシニアリーダーに昇進しています。2022年秋、This Way ONwardの修了生進級プログラムに参加したことをきっかけに、店舗のアシスタントマネージャー代行を頼まれ、内気な性格は自信へと変わりました。「今では大きな肩書きがありますが、私は自分自身でいることができています。リーダーシップを発揮して、他のメンバーを触発すること、それが私の目標です」と彼は振り返りました。

また、Kyleは店舗のコミュニティリーダーとしてBoys & Girls ClubでThis Way ONwardの新規参加者に講演を行っています。彼はいつも、かつて自分自身にしたアドバイス、「リスクをとってプログラムに参加しよう」を彼らに伝えています。「これは、あなたのキャリアと未来を築くための足がかりです。あなたの未来は、あなたが人生で何を望むかですべてが決まることを忘れないでください。自分の未来は自分でコントロールするのです」と彼は語りました。

誠実な仕事で就職・独立を目指す

「雇用主に対して伝えたいこと、それは、もし外に出て助けを必要としているのが自分だったら、自分の兄弟、母親、息子、いとこだったら、あるいは自分の家族の誰かだったらどうするのか、を考えて欲しいです。

そして、自分が助ける立場だったら、彼らに自分のことは自分でやり、自活し、自分の力で生活できるようになってほしいと思うはずです。つまり、ただ私たちの立場になって考えてみて欲しいのです。こうした偏見にさらされて生きることは我慢できません。それだけで大変なことなのです。そして、刑務所から出所してくる多くの働き手が、働く機会を得たいと強く願っています。そのチャンスを掴みたいだけ、試してみて欲しいんです！」

Willie Hudsonは17歳から14年間収監されていました。
彼はHonest Jobsとのパートナーシップを通じて、Gap Inc. のDCでマーチャンダイズハンドラーの仕事に就きました。

Willieのインタビュー全文を見る

スペイン語話者により開かれた環境作り

「とても順調です。もはや試験運用ではなく、プログラムとなっています。今後も発展させていく予定ですし、他の物流センターに拡大しようとも思っています。

最初から最後まで、全行程を100%スペイン語で参加できるようにしました。私たちは公に『やあ、スペイン語が第一言語で、英語が第二言語なら、採用するよ』と明言するようになりました」

Richard Nunez、
オペレーションマネージャー、ニューヨーク州フィッシュキル、DC

Richardのインタビュー全文を見る

人材育成

Gap Inc. は人を第一に考えています。なぜなら、深くつながった従業員ほど生産的で、喜びに満ち、高いロイヤルティを発揮するからです。

当社は人材育成プログラムを通じて職場の公平性を高め、学習と能力開発の機会をすべての従業員に提供し、柔軟な職場環境の中で進化するニーズに応える福利厚生を確保することを目指します。

また、競争が激化する人材市場において、当社が選ばれる雇用主であり続けるために、強力な人材確保プログラムを統合しています。

イクオリティ（平等）

Gap Inc. は機会均等雇用主であり、あらゆるバックグラウンドを持つ有能な人材の募集、雇用、訓練、昇進に尽力し、優遇された属性のいかんを問わず決定を下します。また、ハラスメントや差別のない職場づくりにも取り組んでいます。

同一賃金: Gap Inc. は、女性にも男性にも、全世界で1ドル単位で同一労働に対して同一賃金を支払っています。2014年、Gap Inc. は*Fortune* 500企業として初めて同一労働同一賃金を発表し、それ以降、大手第三者機関を利用した社内給与平等審査を実施しています。

学習と能力開発

当社は、キャリア形成のさまざまな段階にある従業員やリーダーたちの各自の状況に応じています。

- **リテールアカデミー**は、クラスルームでのセッション、ローテーショントレーニング、ビジネスシミュレーション、および持続可能性のコースを組み合わせています。新従業員の入社、若手人材の育成、商品・技術・デジタルチームの機能・技術トレーニングのための包摂的なプログラム群です。
- **ローテーションマネージメントプログラム（RMP）**は、ESG入門コースの提供など、ブランドと商品に関わるさまざまな部門において、若く多様な人材が将来の会社のリーダーになることをサポートします。また、この実習プログラムはGap Inc. に多様な人材パイプラインを提供するものです。

2022年RMPグループの参加者は、68%が有色人種で、81%が女性でした。

- **Gap Techローテーションプログラム（GRP）**は、2022年に新たにスタートした18ヶ月間の若手人材プログラムです。DevSecOpsモデルを採用してプロセス、価値、スピードを推進する、多彩な才能を持つパフォーマンスの高い、複数の技術分野に精通したエンジニアのリーダーを育成することを目的としています。

2022年GRPグループの参加者は、81%が有色人種で、40%が女性でした。

- **リーダーシップエッセンシャルズプログラム**は、初任の中堅リーダーを対象にコーチングプログラムを提供するものです。
- **ミッドレベルマネージャーコーチング**は、中堅マネージャーがシニアリーダー職になるための準備として1対1のコーチングなど、さまざまな方法を提供します。
- **Field to HQ（店舗から本社へ）**は、店舗の従業員が本社の初級レベルの職務に移行する機会を促進します。
- **グレートボス**は、当社のリーダーたちのつながる力を育成し、一年に2回実施するグレートボスサーベイからのフィードバックを受け、継続的な改善を目指すプログラムです。
- **包摂性と公平性トレーニング**は、従業員が包摂的な習慣と実践を確立するサポートを行います。人種的平等と無意識の偏見に関する必須トレーニング、従業員のオンボーディングワークショップと新任リーダー対象ワークショップ、包摂的デザインのコース、そして異文化間のメンターシップに特化したメンタープログラムBe One. Get One. が含まれます。
- **商品のサステナビリティ表示トレーニング：**当社のグローバルサステナビリティチームは、全従業員が利用できるバーチャルトレーニングを2022年に立ち上げ、これまでに400人以上が修了しています。

また、当社はGPS（Goals, Performance, Success）システムにより、すべてのフルタイム従業員に年一回の業績評価と四半期ごとのフィードバックを行っています。このGPSサイクルは目標の設定から始まり、次にパフォーマンスに関する対話を行い、最後にその会計年度に基づいて各従業員のパフォーマンス報酬を決定する業績評価で終わります。当社のESG目標は従業員の目標計画に組み込むことができ、ボーナスは目標に対する個人の業績と会社の財務実績に基づいて配分されます。

従業員の意見を把握するため、四半期ごとに従業員が調査に参加することを目標に、パルスサーベイを使って従業員の代表標本を抽出しています。

2022年には、調査に参加した従業員の93%が「ここで働くことを誇りに思う」という質問に「はい」と回答することで満足度を示しました。

2022年、従業員定着のための戦略の一環として、当社の成功に貢献する業績、創造性、存在意義、革新性といった価値観を体現する従業員を称える新しい賞を各種導入しました。

- **ドナルド・G・フィッシャーアワード－ストアエクセレンス：**Gap Inc. の共同創設者ドナルド・G・フィッシャーのように、お客様への卓越した店舗体験の提供と業績の実現に最も深い情熱を示した店舗のジェネラルマネージャーに対して贈られます。
- **ドリス・フィッシャーアワード－存在意義へのコミット：**共同創設者ドリス・フィッシャーの「包摂性と正しい行動」の精神を体現した本社、アッパーフィールド、DCのいずれかの従業員に贈られます。
- **Gap Inc. Award for Game-Changing Innovation (Gap Inc. アワード－革新的イノベーション):** 本社、アッパーフィールド、DCのいずれかに所属する、革新的な事業インパクトをもたらす新商品やプロセスを生み出した従業員に贈られます。
- **ロバート・J・フィッシャーアワード－クリエイティブエクセレンス：**Gap Inc. のクリエイティブ・コミュニティの中から、大胆な仕事を通じて創造的イノベーションへの道を切り開いた従業員に贈られます。

人材育成 – 続き

→ 福利厚生とワーク・ライフ・インテグレーション（仕事と家庭の統合）
→ 労働安全衛生

福利厚生とワーク・ライフ・インテグレーション（仕事と家庭の統合）

従業員が仕事もプライベートも充実させることができるよう、金銭的インセンティブや健康・ウェルビーイング・休暇などの福利厚生を充実させています。当社は以下を目指した戦略を展開します。

- **現代的であること：**競争上の優位性を確保して市場をリードする厳選プログラムを用意しながら、市場に浸透した適切な福利厚生の提供を徹底して従業員を惹きつけ保持します。これらのプログラムは、ROIを考慮して戦略的に選択されています。
- **包摂的であること：**福利厚生プログラムにおける無意識のうちに存在する障壁を取り除き、全従業員（パートタイムを含む）の総合的なウェルビーイングを支援するプログラムへのアクセスを継続的に拡大します。

従業員の経済的充実をサポートし、将来に向けた強固な経済的基盤の確立を支援するために、当社は以下のプログラムと福利厚生を提供しています。

- **GapShare 401（k）退職プラン：**このプログラムでは、従業員の積立金と同額を基本給の4%まで拠出し、フルタイムまたは最低勤務時間を満たしている場合は100%即時権利確定させることで、従業員の長期的な資産形成を支援しています。
- **従業員持株制度（ESPP）：**このプログラムでは、フルタイムおよびパートタイム従業員がGap Inc. の株式を四半期ごとに15%の割引率で購入することができます。
- **従業員割引販売プログラム：**このプログラムは、Gap、Banana Republic、Old Navy、Athletaの店頭で通常価格商品を最大50%まで割引するもので、米国内の全従業員に提供しています。
- **教育：**継続的な教育を可能にするため、フルタイム従業員には授業料の払い戻しや授業料無料の高等教育オプションを提供し、全従業員には学生ローンの借り換えリソースを提供しています。
- **通勤手当制度：**WageWorksの運営のもと、税引き前の自動的な賃金控除により、通勤に必要な対象となる交通費を節約することができます。
- **Aycoの財務コンサルティング：**当社のフルタイム従業員が財務プランニング、投資管理、ファミリーオフィスのサービスを探している場合、Aycoからデジタルまたは電話による財務コーチングを受けることができます 。
- **経済的なリスク対策：**すべてのフルタイム従業員に会社負担の生命保険と障害保険を提供しています。
- **法律サービスプラン：**不測の事態に備えるため、当社のフルタイム従業員は、給与ごとにわずかな料金を支払うことで、法律相談のための弁護士ネットワークに無制限にアクセスすることができます。

健康、ウェルビーイング、休暇に関する福利厚生：

- **健康とウェルビーイング：**フルタイム従業員には医療、歯科、眼科の総合保険を提供し、またEAPによる無料のメンタルヘルスのリソースへのアクセスや厳選されたフィットネス／瞑想のクラスを提供しています。
- **休暇と柔軟な働き方：**
  - **有給休暇（PTO）：**病欠を含むPTOは、昇進や年功序列によって増加し、フルタイム従業員では20日から30日となっています。
  - **育児休暇：**米国の従業員に対して12週間の有給の育児休暇（6週間の給与全額と6週間の給与の50%を支給）を提供します。これは勤務開始から6か月経過したフルタイム従業員と、育児休暇前の6か月間に週に24時間以上勤務したパートタイム従業員が取得可能です。
  - **養子縁組補助と代理出産支援：**Gap Inc. では、従業員の養子縁組や代理出産を支援するため、フルタイム従業員を対象に「養子縁組・代理出産支援払い戻しプラン」を提供しており、18歳未満の子供の公的・私的・国際的な養子縁組や代理出産による家族形成にかかる高額費用を支援します。
  - **短時間勤務制度：**対象となる従業員は育児休暇や家族休暇による休業の前後や最中に、一時的に業務時間を短縮することができます。
- **介護者支援：**米国のフルタイム従業員とパートタイム従業員は、育児、介護、ペットのケアに関する情報をオンラインで入手できます。米国の全従業員には、いざという時の保育支援や全米各地の託児所の優先利用制度も整備しています。Bright Horizonを通じて、従業員とその家族がケアプロバイダーに簡単にアクセスできるほか、子供や大人の扶養家族のために非課税でお金を貯められる扶養家族（デイ）ケアフレキシブル支出口座（FSA）に登録する機会も提供しています。
- **スケジューリングと賃金：**Gap Inc. では、各地域の市場における人件費を反映した競争力のある賃金を提供し、従業員への給与範囲と福利厚生の掲示または開示を義務付ける、すべての給与透明性法を遵守しています。また、毎年積極的に給与レンジを基準に従って評価・調整して競争優位性を確保し、給与の公平性を社内で検証するモデルを確立し、定期的に外部コンサルタントに結果を検証してもらっています。そして待機シフトを用いたスケジューリングの廃止や10日から14日前の勤務スケジュールの通知など、スケジューリング慣行の改善に取り組んでいます。

詳しくはこちら
› Gap Inc. の福利厚生

労働安全衛生（OHS）

Gap Inc. は、国や州レベルの**OSHA基準**に沿って運営し、統合的なアプローチを用いて世界中の事業所における怪我の防止と迅速な対応のため、リスクの排除、健全なエンジニアリング管理の実施、健康と安全の唱導に取り組んでいます。

- **危険の特定、予防、認識：**Gap Inc. は、ベンダーや請負業者のサービスやプロジェクトに関連するリスクや法的責任を制限するために、店舗や倉庫の設計やレイアウトに安全基準を盛り込むとともに、必要に応じて契約書にも記載しています。当社は、安全な作業方法について従業員を教育し、従業員は業界とOHSの基準に沿ったOJTプログラムを通じて手続き上の知識を習得します。
- **評価と監査：**Gap Inc. 社内のセーフティーチームとクレームチームがリスクを分析し、オペレーションリーダーと協力して、新たなインシデント傾向に沿った事業慣行を調整します。独立したインターナルオーディット（内部監査）部門が、世界のDCと店舗を調査し、手続き上のコンプライアンスを測定しています。監査では、ビジネスパートナーのニーズを理解するために質問し、耳を傾け、フィードバックを求めます。また、独立した第三者機関を利用して業務監査を実施し、DC、コーポレートオフィス、データセンターの調査を行い、改善策を把握します。
- **インシデント対応と監督：**リーダーおよび従業員は、インシデント発生後の調査および報告プロセスに従う責任があります。オンラインで一元管理された報告・管理システムからあらゆる情報を分析してリスクを評価し、予防策を立案します。ストアコンプライアンスオーディット（店舗コンプライアンス監査）チームは、取締役会の監査・財務委員会に定期的に最新情報（安全管理結果を含む）を提供しています。

従業員エンゲージメントと寄付活動

最高のパフォーマンスを発揮して運営するため、Gap Inc. は最高の状態にある地域社会から調達を行い、人材を雇用し、そこへ商品を販売したいと考えています。

地域社会への影響力を持つ企業として、そして世界の正しい行動の推進者として、当社は企業寄付や従業員エンゲージメントプログラムを展開しています。そして重要な社会・環境問題に変化をもたらし、従業員、お客様、そして事業を通して当社が関わる地域社会の生活を向上させることを目指します。

2022年には、従業員の39%がボランティア活動を行い、その合計時間は25万時間に及びました。また、Gap Inc. は、3,300人以上の従業員の寄付に対して同額を上乗せし、総額100万ドル以上を寄付しました。

2022年、Gap Inc. の支援金と支援物資を含む当社の寄付とギャップ財団の支援金は総額2,690万ドルとなりました。当社の支援物資は合計49万点以上、1,460万ドル以上に相当します。

従業員エンゲージメント

Gap Inc. では従業員が互いに学び、地域社会とつながり、従業員にとっても当社にとっても重要な社会・環境問題を支援する機会を提供しています。北米全域に店舗を持つ当社は、全国の地域社会に関われるユニークな立場にあります。募金活動への参加やボランティア活動など、会社やブランド、従業員主導の活動を通じて、従業員が参加することを奨励しています。

エンゲージメントを促進する戦略には、以下があります。

- **コミュニティリーダープログラム：**コミュニティリーダーが自分のチームメンバーを集め、全社的な取り組みから地域のNPO団体への協力まで、各従業員が才能とスキルを駆使して参加します。
- **テイクファイブボランティア：**Gap Inc. ではエグゼンプト従業員に毎月5時間まで勤務時間扱いでボランティア活動を行うことを奨励しています。このような制度によって従業員たちが自分たちにとって最も効果的な方法で、自分にとって大切な社会的活動を支援できるようにしています。
- **フィールドチームグラント：**店舗チームまたはDCチームが対象の地域社会の団体でボランティア活動を行うと、活動時間25時間ごとにその団体に対して250ドルの助成金を申請することができます。
- **マネー・フォー・タイム：**従業員が対象となるNPO団体のボランティア活動に参加すると、一年間の累計活動時間15時間ごとに150ドルの助成金がその団体に贈られます。

2022年、従業員はさまざまな種類のキャンペーンに参加し、地域社会への還元や支援に時間を費やしました。

- **ボランティアラリーとドリス・フィッシャー記念社会貢献の日：**ボランティアラリーは、Gap Inc. 本社の地区、地域、チームがさまざまなボランティア活動を通じて従業員の参加率の高さを競う年間プログラムで、共同創業者のドリス・フィッシャーとその影響を称えています。2022年には、10,500人以上のグローバル従業員が参加しました。
- **ウォーク・フォー・ウォーター：**従業員が3月の「世界水の日」にウォーキングイベントを開催し、世界中の女性が直面する水へのアクセスという課題についての意識向上と資金調達に寄与します。世界中の何千人もの当社従業員が、世界中の女性が水にアクセスするために歩く一日当たり平均距離に相当する1.2マイルのウォーキングを完歩しています。2022年には約8,000人の従業員が参加し、ギャップ財団からWaterAidに12,000ドルの助成金が支払われました（当社の同額寄付額の上限を満たした額）。
- **Gap Inc. Gives：**毎年ホリデーシーズンに行う地域社会還元の恒例活動として、チームは地元の団体と提携し、ギフトや生活必需品を、そうでなければ手に入らない人々に提供しています。また、従業員チームがボランティアとしてGap Inc. をサポートした場合、10時間ごとに指定された地域社会の組織に100ドルを寄付します。
- **Get Out the Voteのポストカード：**Rock the Voteとのパートナーシップにより、サンフランシスコとニューヨークのオフィスでは、従業員がポストカードを書くための場所をつくり、米国の選挙で投票することを市民に呼びかけ、合計で700枚以上のハガキを激戦州の若い有権者に郵送しました。
- **アースデイ：**Gap Inc. がどのように環境を保護しているか、どのようにグローバル従業員の日常的な環境活動を称えているかを従業員にもっと知ってもらうために、アースデイキャンペーンを開始しました。キャンペーンを通じて、生活、仕事、旅行により持続可能な実践を取り入れるための従業員のさまざまなアイデアを集め、118人がアースデイのコミットメントを共有しました。

寄付活動

単独で大規模な問題を解決することはできないため、Gap Inc. は非営利団体やその他の資金提供者とパートナーシップを組み、さまざまな資源を組み合わせてGap Inc. の3つのサステナビリティの柱「女性のエンパワメント」、「機会の実現」、「豊かな地域社会づくり」全体でシステムレベルの変化を促進する取り組みに投資しています。これは、当社のソーシャルライセンス（社会的営業免許）をサポートし、従業員、お客様、地域社会とのつながりを強化するものです。

2022年、Gap Inc. の支援金と支援物資を含む当社の寄付活動とギャップ財団の支援金は、総額2,690万ドルでした。2022年の寄付活動例は次のとおりです：

- **従業員による寄付：**当社は従業員による慈善寄付、ボランティア活動、非営利団体の理事会活動に対し、パートタイム従業員は1,000ドル、フルタイム従業員は15,000ドルを上限に毎年同額を寄付しています。
- 難民のための衣料品寄付：ウクライナ難民を支援するため、GiveBackBoxとUSA for UNHCRに150 万ドル以上の衣料品を寄付しました[34]。こうした寄付活動は、機会採用、循環型社会と廃棄物に関わる各チームの取り組みを補完し、当社ブランドが社会的影響を生み出し、廃棄することなく責任を持って過剰在庫を削減することを可能にします。また、2022年にはUNHCRとの継続的なパートナーシップを通じ、Gap Inc. は、アンデス山脈を越えてチリに向かうベネズエラ人に防寒服を、バングラデシュでモンスーンに見舞われたロヒンギャ難民にショールやポンチョを、中央・東アフリカで亡命中の子供や家族に多くの衣類を寄付するなど、世界中の難民に必要な衣服を寄付しました。
- **国連財団のResilience Fund for Women in Global Value Chains（グローバルバリューチェーンを支える女性のためのレジリエンス基金）：**ギャップ財団は、歴史的な背景により企業の資金が届かない地域社会を支えるための慈善活動を支援することを目的として、国連財団に3回目の年次助成金となる25万ドル（総額75万ドルに到達）を拠出しました。
- **セルビッジ基金（災害救援）：**ハリケーン「イアン」、「フィオナ」、「ニコル」の被害に遭い、苦境に立たされている従業員に約8万ドルを分配しました。

[34] GapInc. はウクライナ難民支援のため、150万ドル以上に相当する衣料品を寄付

豊かな地域社会づくり

このセクションに含まれる項目

ウォータースチュワードシップ
アクセス：地域社会の水レジリエンス
リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み
化学物質の管理
気候スチュワードシップ
原材料と商品
循環型社会と
廃棄物

きれいで健全な地球に生きることは基本的人権の一つです。Gap Inc. は次世代のために天然資源を保護し、健全な地域社会を確保することに尽力しています。当社は、掲げている目標を達成するために日々努力を重ね、サプライヤーや他の企業、非営利団体、政府機関、地域団体と協力し、地球が繁栄し続けるために私たちが果たすべき役割を全うします。

重要なトピック

- ウォータースチュワードシップ
- 化学物質の管理
- 気候変動への対応
- 排出量の削減
- 土地と天然資源の利用
- 生物多様性
- 動物福祉
- 循環型社会
- 廃棄物管理
- プラスチック削減

Gap Inc.やバリューチェーン全体の地域社会の未来にとって、地球を守ることは重要なことであり、そのために当社は環境への影響を最小限に抑え、健全な生態系に寄与することで、地域社会を豊かにするための包摂的なアプローチを取っています。

気候変動、水不足、生態系や生物多様性への脅威は、地理的・産業的な国境を越えた地球規模の課題です。当社のサプライチェーンにおける多くの地域社会が、干ばつや洪水、熱波などによる壊滅的な被害を受けています。

水資源

当社は、サプライチェーンが関わる地域社会で清潔な飲料水と上下水設備へのアクセス改善、製造過程における水使用量の削減、自然生態系における水の還元と回復といった3つの優先事項によって水レジリエンスを強化します。

化学物質の管理

当社は、ブランド、サプライヤー、より広範な業界と協業し、責任ある化学物質の管理、有害化学物質の排出削減、懸念がある物質の段階的廃止、安全な化学物質の使用拡大に取り組んでいます。

気候変動

当社は、科学的根拠に基づく排出量削減目標イニシアチブ（SBTi）や業界全体のコミットメントと当社の目標や戦略を一致させることで、気候変動問題に対処しています。自社運営施設とサプライチェーン全体でエネルギー使用量を削減し、石炭を段階的に廃止して低炭素の代替エネルギーに転換し、再生可能エネルギーの利用を促進するオフサイトプロジェクトに投資することを目指します。

原材料と商品

当社は、商品の環境的・社会的な影響を低減するためにサプライヤーや業界とのパートナーシップを通じて社内で協働しています。商品に携わる各チームが原材料の調達においてより良い決断を下すことができるツールを開発し、明確で実証された商品のサステナビリティ表示に対する強固なアプローチを維持し、業界全体の変化をサポートすべく原材料のトレーサビリティを推進するためにパートナーと連携して取り組んでいます。

循環型社会と廃棄物

当社ブランドとともに、そして業界のパートナーシップを通じて、商品のライフサイクル全体への影響に対処し、アパレル業界をより循環型のビジネスモデルへとシフトさせるために循環型社会と廃棄物の各プログラムをさらに推進していきます。

ウォータースチュワードシップ

Gap Inc.は、バリューチェーンに沿った水レジリエンスを強化することで、プラスの影響を生み出すことを目指します。最近では製造過程と自社運営施設での水使用量を削減し、自然や地域社会にプラスの影響をもたらすことを目指す、2030年に向けた新たな水戦略を立ち上げました。Water Resilience Coalition（事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ）の創設メンバーとして、これらの目標は2050年までに水レジリエンスを備えたバリューチェーンを実現するための道のりに欠かせないマイルストーンとなります。

課題

水へのアクセスは人権であり、清潔な水の入手が難しくなっていることは深刻な課題です。緊急に対策を講じなければ、2030年までに世界人口のほぼ半数が深刻な水不足に直面し、すでに3分の2の人々が毎年少なくとも一か月は水不足に直面していると言われています[35]。水の危機は、アパレル産業の主な調達先である国々やコットン栽培地域で非常に深刻な問題になっています。特に女性は、水、上下水設備、衛生（WASH）などのサービスを安全に利用するための障壁に直面しており、水不足（水ストレス）を増大させる要因となっています。また、水の問題は生物多様性に影響を与え、自然湿地を破壊し、複数の淡水魚種を絶滅の危機にさらしています。

水は、アパレル製造や、多くの商品に使用されており、かつ水を多く必要とするコットンの栽培に必要不可欠な資源として当社事業に欠かせません。調達先の地域における確実な降水パターンやアクセスしやすい清潔な水がなければ、当社は運営上および財務上のリスクに直面し、お客様のニーズに応える能力を阻まれる恐れもあります。

戦略

当社の水戦略は、相関関係にある3つの領域に焦点を当てることでさまざまな水の課題に取り組み、企業を巻き込んだアクションを促し、これらの重要な問題に対する認識を高めることを目的としています：

- **アクセス：**アパレル産業が関わる地域社会で、清潔な飲料水と上下水設備へのアクセス改善を目指します。2022年、Gap Inc.は米国国際開発庁と結んだ「女性と水アライアンス」を通じて、インドで200万人の飲料水と上下水設備へのアクセスを改善するという目標をすでに達成しました。この強固な基盤の上に、当社はWater Resilience Coalition（事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ）と協業し、他の企業やパートナーであるWomen + Water Collaborativeとの協働活動を通じて、地域社会の水レジリエンスを高める次の段階となる取り組みを展開しています。

- **削減：**製造過程での水の削減や再利用、廃水の水質改善、農法にウォータースチュワードシップを取り入れたより持続可能なコットンを調達することで、製造過程における水使用量を削減し、ウォーターフットプリントを最小限に抑えることを目指します。当社は、商品のライフサイクル初期における水の影響をより深く理解するため、サプライチェーンをさらに上流プロセスでマッピングし、状況に応じた長期的な水目標の枠組みの策定や、水質と効率を向上するためのミルサステナビリティや水質プログラムなど業界やGap Inc.の各プログラムを実施できるようサプライヤーを巻き込んでいます。

- **還元：**コットンの栽培地や衣料品の製造地、そしてお客様や従業員が暮らす地域で水不足に悩む優先流域の自然生態系に着目し、水の還元と回復を目指します。Gap Inc.はWWFと協力して、当社のバリューチェーンとともに最も影響を与えることができる水不足に悩む地域を特定しています。

影響

Gap Inc.の水戦略は、社会、環境、そして事業に重要な利益をもたらします。当戦略は、地域社会における清潔な飲料水へのアクセス改善と人々の健康および衛生を支援します。また原材料の生産者、サプライヤー、Gap Inc.の事業継続をサポートし、運営コストの削減や原材料の信頼性を高めることにもつながります。最終的に、この取り組みは水リスクの低減、レジリエンスの構築、Gap Inc.のコミットメントの達成ほか、水に関する投資家、お客様、地域社会の期待を高めることで、当社事業を将来にわたって発展させるために必要不可欠です。

◀ 米国国際開発庁（USAID）とGap Inc.の「女性と水アライアンス」の地域社会主導の水問題に関する行動計画により、誇らしげに水を汲んでいるインド、マディヤプラデーシュ州の女性

パートナーシップ

Gap Inc.は水不足対策、水と衛生へのアクセス改善、製造における節水技術革新の支援を目的として、国連グローバル・コンパクトのCEO Water Mandate（最高経営責任者水関係指令）、Water Resilience Coalition、WASH4Workなどの複数のパートナーと協力しています。その他の取り組みの主な概要は以下のとおりです：

- **世界水週間**：2022年8月、当社は複数のSIWI世界水週間パネルに参加しました。Gapブランドのプレジデントであり最高経営責任者でもあるMark Breitbardがバーチャルで登壇し、実施パートナーに米国国際開発庁（USAID）とGap Inc.の「女性と水アライアンス」に関する6年間の活動から学んだ教訓について発表しました。

- **Ceres Valuing Water Finance Initiative（VWFI）**（水危機を財務リスクとして評価し企業にアクションを求める新たなイニシアチブ）：多くの参加企業の一社として、水を重んじ行動に移すための投資家主導のこの取り組みに参加することを誇りに思います。

[35] 世界自然保護基金

プログラム紹介

アクセス：地域社会の水レジリエンス

2017年から2023年まで続く官民パートナーシップである米国国際開発庁（USAID）と結んだGap Inc. の「女性と水アライアンス」を通して、CARE、Water.org、WaterAid、Institute for Sustainable Communities（ISC）と協力し、女性が水の必要性を主張できるよう力を与え、村や家庭での水と衛生設備へのアクセスを改善し、コットン栽培におけるウォータースチュワードシップ（水質管理関する取り組み）に関するベストプラクティスを推進しています。

2023年までの目標

200万人

（うち100万人は女性）の飲料水と
上下水設備へのアクセスを改善する

進捗状況

240万人以上

水へのアクセス改善が実現した人数

◆ 目標達成

2030年までの目標

500万人

アパレル産業に携わる500万人が清潔な水や
上下水設備にアクセスできるよう状況を改善する

進捗状況

新たなパートナーシップの構築

これまでに実現した水へのアクセスの影響を
さらに拡大する

● 新たな目標

課題

当社事業の重要な要素であるサプライチェーンが機能するには、清潔で安全な水にアクセスできる健全な農家や労働者が必要です。ですが、Gap Inc. にとってコットンの栽培やテキスタイル製造において重要な拠点であるインドでは、人口の半数以上が高い水不足（水ストレス）に直面しています。調理、掃除、水汲みなどの家事を担う女性にとって、水、上下水設備、衛生（WASH）に関するサービスへのアクセスやその費用負担は大きな課題となっています。Institute For Development Impact（I4DI）が実施した女性と水ベースライン評価によると、各家庭が一日に費やす水汲みの平均時間は1.5時間であることがわかっています。

戦略

米国国際開発庁（USAID）とGap Inc. の「女性と水アライアンス」は、アパレルサプライチェーンに関わる女性と地域社会の健康とウェルビーイング（心身かつ社会的健康）を改善し、維持するための4つの要素から成る戦略を策定し、インドのマディヤプラデーシュ州とマハーラーシュトラ州のガンジス川、ゴダバリ川、ナルマダ川といった流域における水不足に焦点を当てました。当社のアプローチでは、パートナーの補完的な強みを生かし、地元の女性ネットワークや政府と協力しながら持続的な解決策を生み出すために結集した行動力が重要なカギを握っています：

1. **WASHの意思決定に女性の力を：CARE**はGap Inc. のP.A.C.E. カリキュラムを通じて女性にWASHに関する教育を実施し、地域社会における水の支持者を特定しています。

2. **地域の水ガバナンスの強化：WaterAid** は、地域社会主導の水へのアクセスに関する行動計画を策定し、地域社会が独自に水質検査を実施できるようにしています。

3. **水と上下水設備の資金調達の促進：Water.org**は、水と上下水設備のための資金調達を促進し、WASH／起業家精神に対する地域社会のソリューションの試験運用を行い、資金調達ソリューションのエコシステムを構築しています。

4. **ウォータースチュワードシップのベストプラクティスの推進：ISC**は、水質と水量を改善するためのウォータースチュワードシップのベストプラクティスについてコットン農家にトレーニングを行い、バイオ肥料や生物農薬を農家に販売する女性起業家を支援しています。また、評価パートナーである**国際女性研究センター（ICRW）**と**Institute for Sustainable Development Impact（I4DI）**が、プログラムの設計と評価を通じて「女性と水アライアンス」を支援しています。

女性たちはP.A.C.E. トレーニングに参加し、水と上下水設備に関するニーズを訴えるための自己効力感とスキルを身に付けています。▼

影響

女性の水へのアクセスが改善されると、水汲みに行かずに済むようになって節約できた時間を収入増加のための活動に充て、それが地域社会の経済活性化につながるということが調査結果[36]よりわかっています。

当業界に関わる地域社会のレジリエンスを強化することは、当社事業のレジリエンスを強化することにつながります。I4DIの「女性と水アライアンス」の最終評価では、インドのマディヤプラデーシュ州において改善された水源へのアクセスが大幅に増加し、実施前の79%から介入を行った村では91%に、比較対象となった村では完了後83%に増加したことが明らかになりました。マディヤプラデーシュ州の水源は、実施前よりも完了時の方が回答者の住居や庭にある場合が明らかに多くなり、敷地外で水を汲まなければならない世帯が大幅に減少しました（実施前の79%から、介入が行われた村と比較対象となった村の完了時ではそれぞれ38%、37%にまで減少）。水と上下水設備へのアクセスを改善することは、気候レジリエンス、健康、男女平等、女性や地域社会の経済的な暮らしを向上させ、当社のバリューチェーン全体にさらなる利益をもたらします。

2022年の進捗

2022年には、200万人に対して清潔な水と上下水道設備へのアクセスを改善するという目標を達成しました。また、2017年の本取り組み開始以来、各地域社会の20万人以上の女性にWASHに焦点を当てたP.A.C.E.トレーニングを提供しました。

また、当社は独自の方法でお客様やより多くの人々と関わっています。2022年、Gapブランドは女性と水アライアンスプログラムの拠点となる村で栽培されたコットンを使用した商品を初めて発表しました。また、女性と水アライアンスはUSAIDの2022年のCollaborating, Learning, and Adapting（CLA）ケースコンペティションで優勝し[37]、このイニシアチブとプログラムの開始以来採用しているCLAプログラム管理アプローチに関する認知度を高めることに貢献しました。

2023年には、この学びを活かしてWater Resilience Coalition（事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ）との新しい取り組みであるWomen + Water Collaborativeを立ち上げ、インドをはじめとする新しい地域への水アクセスプログラムの拡大に向けて、新しい企業の資金提供者やパートナーを募る予定です。

女性と水アライアンスによる2017年以降の主な成果：

240万人
水へのアクセス改善が実現した人数
（2022年は517,000人以上）

200,000人以上の女性
P.A.C.E. プログラムを通じてWASHに関するトレーニングを実施したコットン栽培地の女性の人数
（2022年には49,000人以上）

2700万ドル以上
パートナーであるWater.orgの現地での活動を通じて実現した現地機関のWASHへの融資額
（2022年は1300万ドル）

156,000件以上
支援したマイクロローンの数（2022年は79,000件以上）

4,100人
ウォータースチュワードシップのベストプラクティスを採用した農業従事者数

約2,500
インドの村の水へのアクセスに関する行動計画の策定を支援した数

ストーリー：
PRAMILAが村の清潔な水へのアクセスに貢献した方法

「この村では水は手に入りますが清潔な水へのアクセスも必要です。私の夢と目標は清潔な水にアクセスできない人たちにきれいな水を届けることです」

米国国際開発庁（USAID）とGap Inc. の女性と水アライアンスに参加したコットン栽培者の***Pramila***は、*清潔な水へアクセスするための村の計画に率先して参加し、地域の水質改善に役立つ有機農法も学んでいます。*

Pramilaの動画を視聴する

[36] IPSOS
[37] USAID Learning Lab

リデュース&リプレニッシュ：水使用量の問題に取り組む

Gap Inc. のサプライチェーン能力開発プログラムは、コンプライアンスの推進、サプライヤーの環境への影響の把握、製造過程における水使用量の削減目標や戦略についてのサプライヤーとの協働を支援しています。
水使用量の削減活動でできることは限定されているため、2030年の新目標では、削減の取り組みでは対応できない製造過程からの残留水を浄化し自然に還すことを目指しています。

2050年までの目標

水ストレスに悩まされている地域における
ネットポジティブを達成する
（水の還元量が使用量を上回ることを目指す）

● 順調

水レジリエンスを備えたサプライチェーン
をサポートする

● 順調

2030年までの目標

衣料品の製造や自社運営施設で使用する水と同等の
水を削減し、浄化した水を自然に還元する

● 新たな目標

課題

水不足は、主要サプライヤーが拠点を置く地域の多くを脅かし、生態系、生物多様性、食糧安全保障、人間の健康などに悪影響を及ぼします。アパレル業界は衣料品の生産において水に依存しているため、この貴重な資源に与える影響に対処する責任を担っています。さらに、水不足は原材料の入手困難、需要の増加、価格の上昇を招くため、当社の事業を危険にさらします。

戦略および2022年の進捗状況

Gap Inc. の各種プログラムや業界の取り組みを通じて当社はサプライヤーと提携し、水問題に関するコンプライアンスとパフォーマンス管理、効率性の向上、水への影響を軽減するための革新的な手法を徹底しています。当社は流域リスク評価を実施し、すべての湿式加工工場（ティア1では事業の100%、ティア2では約65%に相当）をWWFのウォーターリスクフィルターに照らし合わせてマッピングし、重点分野の優先順位付けに役立てています。製造過程におけるウォータースチュワードシップに係る取り組みの多くは、中国、インド、インドネシア、パキスタン、ベトナムなど、水に関するリスクの高い国々で運営する大量生産のサプライヤーに焦点を当てています。

次の各プログラムとパートナーシップは、製造における水と**排出物**の削減という当社の戦略をサポートしています。

ミルサステナビリティプログラム（MSP）：織物工場に向け導入したこのプログラムには、Higgインデックスの施設工場環境モジュール（FEM）、Higg Index Facility Social Labor Module （FSLM）（労働環境や労働者の福利厚生を評価するツール）として知られる社会労働コンバージェンスプログラム（SLCP）、堅固な廃水試験と化学物質管理の期待値など業界基準に沿ったツールが取り入れられています。当社は、すべての戦略的提携工場がMSPの3つの要素に参加することを求めています。これらの業界ツールへの参加は、水の使用量や排出物の削減など、パフォーマンス向上の推進に役立つことがわかっています。

サステナブル・アパレル連合（SAC）のHigg施設・工場環境モジュール（FEM）：SACの創設メンバーの一員として、Gap Inc. はHiggインデックスを使用してサプライヤーの環境パフォーマンスを評価し、当社の目標達成を後押ししています。2017年からはHigg FEMの使用を拡大し、ティア1とティア2サプライヤーの自己評価からデータを収集しており、第三機関によるこの自己評価の検証件数を増やしています。2022年には、ティア1サプライヤーの100%（589）が自己評価を完了し、75%（441）の施設がその対応を検証、ティア2サプライヤーの73%（152）が自己評価を完了し、64%（133）の施設がその対応を検証しました。

Institute of Public Environmental Affairs Engagement（IPE）：環境コンプライアンスを確実に守り、中国のティア1およびティア2サプライヤーの汚染データを監視するためにIPEのプラットフォームとツールを利用しています。また、このプラットフォームには環境法に対する違反が発見された場合に、サプライヤーとともに是正措置を講じる仕組みも備わっています。2022年末時点で、128のティア1サプライヤー、41のティア2サプライヤーが監視を行うためにIPEプラットフォームに登録しました。

Apparel Impact Institute（Aii）：Gap Inc. はAiiの創設メンバーであり、2013年からこのイニシアチブの前身であるClean by Design（現在はAiiの一部）と協働しています。Aiiは、サプライヤーの募集、プログラムへの資金提供、トレーニングの提供、水に関するデータの監視・収集などを通じて、当社の取り組みを支援しています。45以上の工場がこれまでにAiiのプログラムを修了しました。

Washwell：当社のブランドは2016年にGapブランドが開発した、従来のウォッシュ加工よりもデニム衣服の仕上げにおける水の使用量を20%以上削減する洗い加工技術を採用しています。現在までに、このプログラムによって当社のブランド全体で約40億リットルを節水しました。

Arvind Water Partnership（アービンド社との提携）：この革新的なパートナーシップを通じて、Gap Inc. はインドに拠点を置くサプライヤー、Arvind社を支援し、アフマダーバード周辺からの廃水をArvind社のデニム工場で使用するために浄化する処理施設を立ち上げ、年間10億リットル以上の淡水を再生水で代用しました。これは、膜分離バイオリアクター処理技術で廃水を浄化することで、地域社会の給水設備を守り、持続可能性をサポートするものです。また、Arvind社と共同でインドに18,000平方フィートのWater Innovation Centerを建設中です。2023年の第2四半期にオープン予定のこのセンターでは、水管理のベストプラクティスやリサイクル技術などを紹介していきます。

当社の資源効率化プログラムやパートナーシップの多くは同時に**気候変動への影響**にも対処しています。

影響

これらのプログラム全体で2014年以降、174億リットルを節水し、水不足の地域が重要な資源を保護できるよう支援しています。また、製造過程における水使用量の削減は、当社の各サプライヤーや企業が事業コストやリスクを軽減し、水への影響に対処するアパレル業界に対するステークホルダーの期待値に応えるためにも役立ちます。

節水量

測定指標	2020年度	2021年度	2022年度
2014年以降の総節水量	101億	132億	**174億**
会計年度内の総節水量	31億	31億	**42億**
Washwellによる各会計年度内の節水量	6億7,300万	11億	**14億**
Arvind社による各会計年度内の節水量	5億8,700万	18億	**13億**
サプライチェーン効率プログラム（Aliなど）による各会計年度内の節水量	18億	1億9,300万	**14億**

化学物質の管理

お客様の安全はGap Inc.の優先事項であり、責任ある化学物質管理は安全な商品を市場に届けるために不可欠です。また、商品の仕上げにおいても確かな基準を維持し、サプライチェーンにおける有害化学物質の排出を軽減するため、PFCのような懸念される化学物質の段階的廃止に取り組んでいます。

課題

化学物質は、製造過程において必要不可欠かつ避けられない要素であり、サプライチェーン全体で使用されています。また、化学物質の排出が、水質や大気環境、生態系や人々の健康に影響を与えることを認識しています。

サプライチェーン全体で使用される化学物質に関する確実な情報を得ることは難しく、より良い化学物質を特定し使用するには研究開発、品質、調達、外部の利害関係者全体での調整が必要となり、時にはその他の取引などにつながることもあります。確実な製造管理が行われている場合でも、完成品には環境汚染、リサイクル素材の使用、他の調達方法が原因で意図しない低レベルの化学物質が含まれることがあります。

戦略

化学物質を責任を持って管理するための当社のアプローチは、3つの要素で構成されています：

1.生産と完成品のための確かな基準を維持する。当社は、アパレル・フットウェア国際RSL管理（AFIRM）グループの制限物質リスト（RSL）、ZDHCの製造時制限化学物質リスト（MRSL）、ZDHCの廃水ガイドラインなど業界に存在するガイドラインをサプライヤーが遵守することを求めています。また、2020年にサプライチェーンからPFCベースの加工剤や素材を排除することを約束するなど、新たな化学物質の問題を追跡し、継続的にアプローチを進化させ、改善しています。

2.第三者機関による試験、検証、監査、その他の手段などを用いて、サプライヤーのパフォーマンスを評価する。サプライヤーには、化学物質管理の実践を評価するSAC Higg FEMの完了と検証を求めています。また、戦略的サプライヤーがZDHC廃水ガイドラインやZDHC MRSLに適合しているかを評価し、RSLに適合しているかどうか製品を監査しています。

3. サプライチェーンの能力を向上させ、不適合を是正する。当社のミルサステナビリティプログラム（MSP）と水質管理プログラム（WQP）を通じて、戦略的サプライヤーが是正措置を特定・実施し、パフォーマンスを向上させるための教育と支援を行っています。

影響

化学物質管理に向けた当社のアプローチは、お客様に安全な商品をお届けし、サプライチェーン全体で地域社会や生態系への影響を軽減するための重要な要素です。PFCやその他の懸念される化学物質に対処するために積極的なアプローチを取ることにより、当社は現行の法規制を遵守し、将来の規制への備えをすることができます。

2022年の進捗

Gap Inc.は、2023年までにPFCベースの加工剤をサプライチェーンから排除するという目標を達成しました。当社のブランドは、意図的にPFCで処理された生地を調達しておらず、2022年に撥水または防汚加工が施された衣服やアクセサリーの大半は、PFCを使用せずに生産されています。当社の輸送および店舗在庫のタイムラインと戦略により、PFCベースの加工剤を施した商品の中には2023年中に一部の店舗で継続して販売されるものもあります。

15年以上前から、デニム洗い加工場にはWQPへの参加を義務付けています。2022年には、WQPの規模を倍増し、織物洗い加工場も加わり、現在では合計100か所（デニム洗い加工場47か所、織物洗い加工場53か所）が参加しています。2023年には、ニットやセーターの洗い加工場にもこのプログラムを拡大する予定です。

2023年までの目標

サプライチェーンからPFCベースの加工剤を排除する

サプライチェーンの有害物質ゼロ排出に向けた取り組みと足並みを揃える

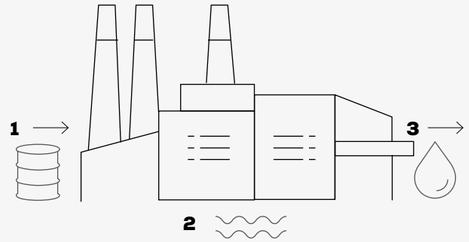
進捗状況

100%

Gap Inc.が使用する生地でPFCベースの加工剤[38]から切り替えを完了または使用を廃止したものの割合。全社レベルで、撥水または防汚性能を備えた衣服とアクセサリーの95%がPFCを使用せずに生産されている（2020年の7%、2021年の38%から上昇）。全社レベルで生産している衣服とアクセサリーの約1%に撥水または防汚加工が施されており、2021年の1.5%から減少

◆ 目標達成

化学物質の管理方法について



1 インプット管理

有害化学物質の使用や排出を減らすためには、より良い化学物質の投入や出発原料を選択することが不可欠です。

2 プロセス管理

人そして環境の両方に対するリスクを低減するためには製造において化学物質管理のベストプラクティスを守ることが欠かせません。

3 アウトプット管理

アパレルやフットウェアの製造のアウトプットには完成品だけでなく廃水も含まれます。

[38] PFCベースの加工剤（PFAS、すなわちパーフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物をベースとするものと定義される）は、生産現場で意図的に使用されることはなくなりました。2023年1月1日時点で購入可能な商品のほとんどは、PFCベースの加工剤を使用せずに製造されていますが、輸送、店舗在庫のスケジュール、戦略により購入可能な一部の商品には引き続きPFCベースの加工剤が使用されています。

気候スチュワードシップ

Gap Inc. の気候変動への取り組みにより、スコープ1（自社施設からの直接排出）、スコープ2（主に自社運営施設での購入電力）、スコープ3（主に商品生産におけるサプライチェーンの活動、輸送、フランチャイズによる排出）の各排出量を削減しています。当社のスコープ1とスコープ2の目標は、世界の気温上昇を1.5°C未満に抑えるというパリ協定に沿ったもので、科学的根拠に基づいた排出削減目標（SBT）として承認されています。

課題

気候変動は、環境問題、人権問題、事業上の課題でもあります。地球温暖化は、水不足、頻度と深刻さの度合いが増している気象関連の自然災害、病気や強制的移動、食糧不足、生物多様性の崩壊、大量の種の絶滅を引き起こし、社会から疎外されている地域でのリスクが高まるなど、あらゆる場所で人々や地域社会に影響を与えています。

異常気象は、当社の主要な調達地域に影響を及ぼし、コットンなどの重要な原材料の入手や生産に影響を与えるため価格を60%上昇させる可能性があります[41]。また、ますます頻繁に発生する干ばつ、洪水、火災、熱波により店舗が被害を受け、営業停止を余儀なくされるため、一日に何万ドルもの売上を損失するなど、当社の事業に影響を与える可能性があります[42]。

さらに、当社やアパレル業界、そして事業全体が気候変動の一因となっています。早急に対策を講じず、通常通りの事業運営を続けた場合、2100年までに地球の平均気温は4.8°C上昇すると言われており[43]、企業にはこの問題への対処が明らかに求められています。

2030年までの目標	2021年の進捗状況[39]
スコープ1とスコープ2の削減率 2017年比で温室効果ガス（GHG）排出量を90%削減	**64%** 2017年と比較した場合のスコープ1とスコープ2の排出量の削減率 ● 順調
スコープ3の削減率 2017年比で購入商品やサービスからの温室効果ガス（GHG）排出量を30%削減	**25%**[40] 2017年と比較した場合のスコープ3の購入商品やサービスからの温室効果ガス（GHG）排出量の削減率 ● 順調
100% 全世界の自社運営施設における再生可能エネルギー調達率100%を目指す	**37%** 再生可能エネルギーでまかなった自社運営施設の電力消費量の割合 ● 順調

戦略

当社は、排出量に対処し、新たな実質排出量ゼロの目標を達成し、気候変動関連のリスクを軽減するために、3つの構成要素から成る戦略を持っています：

1. **削減：**低炭素素材への転換と、店舗、DC、および当社のサプライチェーン全体でエネルギー効率化の機会を特定することにより、エネルギー使用量を削減する。

2. **コンバージョン（転換）：**当社のサプライチェーンにおける石炭の使用を段階的に廃止する機会を特定し、DC、工場、織物工場におけるオンサイト・ソーラー（核施設の屋根に設置する太陽光パネル）などの手段を促進する。

3. **オフサイト・プロジェクト：**運営とサプライチェーンに向け仮想電力購入契約（VPPA）に投資し、炭素クレジットや農業など、自然に根差したソリューションへの投資を模索する。

当社の戦略の一環として、パートナーシップ、測定基準、検証、エネルギー管理を優先しています。気候変動への影響の大半は、当社のスコープ3のサプライチェーンからの排出に起因しているため、エネルギー効率を高めるためのプログラムに関して戦略的サプライヤーや業界団体と密接に連携し、サプライヤーが独自の二酸化炭素削減戦略や科学的根拠に基づいた目標を設定できるように支援しています。サプライチェーンの環境能力開発プログラムの多くは、水と気候変動の影響に同時に取り組んでいます。

透明性と説明責任をサポートするため、スコープ1、2、およびスコープ3の一部の排出量カテゴリーを検証しています。スコープ3の排出量を追跡・管理するため、稼働中のすべてのティア1工場にSAC Higg FEMの完了を要請し、毎年FEMを検証するよう促しています。

当社はCDP（旧カーボンディスクロージャープロジェクト）と**気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）**の両方に報告しています。Gap Inc. 取締役会のガバナンス&サステナビリティコミッティは、当社の気候スチュワードシップの取り組みを監督し、当社の気候変動に関する目標、方針、プログラムを見直し評価します。

影響

気候変動に関する目標を達成することは、環境への悪影響を減らすことにつながる一方で、資源不足に関連するリスク、物理的なインフラの被害、ブランドや規制に関するリスクを管理し、バリューチェーン全体で事業、サプライヤー、地域社会のレジリエンスを構築することにつながります。最後に、低炭素経済への移行は、エネルギー効率と再生可能な電力への投資により運用コストを削減し、事業運営の長期的な将来を確保するための財務的機会を提供します。

2022年の進捗

2022年、4つの異なる地球温暖化シナリオの下で気候関連のリスクが財務に与える影響と機会を理解するために初の気候シナリオ分析を完了しました。この分析を通じて、法的、技術的、市場的リスクと評判に関するリスクに加え、資源効率、エネルギー源、商品、市場、事業のレジリエンスに関連する機会を特定しました。

SBTi、UNFCCC、ファッション協定へのコミットメントに基づき、スコープ1、2、3に関する科学的根拠に基づく目標が24ヶ月以内にすべての期待値を満たすよう徹底しています。また、2050年までに実質排出量ゼロを達成するという新たなコミットメントを掲げました。

[39] 2022年度については2023年後半に当社ホームページで公開予定です。
[40] 当社の各サプライヤーとの排出量のシェアがより明確になるにつれ、データは毎年遡って変更される可能性があります。
[41] **CDP気候変動レポート、17ページ**
[42] **CDP気候変動レポート、20ページ**
[43] **Our World in Data**

スコープ1とスコープ2の進捗状況

削減：2022年に実施したGap Inc. 店舗のサンプルにおけるサステナビリティの取り組みに関する内部評価に基づき、エネルギー効率の高い照明の使用、HVACサーモスタットの調整、水道設備の修理、店舗のリサイクル方法の改善など、店舗リーダーがエネルギーの影響を削減するためのより良い方法を特定しました。これは、数百万ドルの営業費用の削減にもつながります。

コンバージョン（転換）：カリフォルニア州フレズノにある当社のDCで2020年に立ち上げて以来、3メガワットのソーラープロジェクトは年間400～500メガワット時を発電し、2021年には施設の年間電力消費量の38%を占め、2020年から約300万ドルを節約しています。

オフサイト・プロジェクト：科学的根拠に基づく当社の目標を達成するために、追加の再生可能電力プロジェクトやVPPAを継続して検討していますが、2022年の国際市場の変化により、これらの機会にかかる費用が上昇し、利用可能性が減少しました。当社の既存のVPPAプロジェクトは、ノースダコタ州にある90メガワットのオフサイト風力発電所「Aurora Wind」とノースカロライナ州にある7.5メガワットのオフサイトソーラー・プロジェクト「Fern Solar」で、北米のAthleta直営店で使用する電力の100パーセントを再生可能エネルギーで相殺しています。

スコープ3の進捗状況

削減：2022年、当社は輸送とサプライチェーンにおけるスコープ3の排出量の削減に引き続き注力しました。

輸送の影響を軽減するため、北極圏の脆弱な生態系に意図的に船を送り込まないというOcean Conservancyの北極海企業海運誓約を引き続き遵守しています。また、貨物輸送の効率化を目的に2011年に参加した環境保護庁（EPA）のSmartWayとのパートナーシップも継続しています。

サプライチェーンの排出量については、サステナビリティプログラムをサプライヤーの状況に合わせて調整し、科学的根拠に基づいた目標設定など、より野心的なプログラムについてランキングの高いサプライヤーを関与させ、ランキングの低いサプライヤーとは二酸化炭素排出量を評価するために連携して取り組んでいます。当社は、ベンダー行動規範（COVC）の評価を通じてサプライヤーが環境コンプライアンスを遵守していることを確認し、中国ではIPEと提携してティア1およびティア2の工場の評価を行っています。

10年間にわたり、さまざまな組織が運営する資源効率プログラムにサプライヤーを参加させることが、当社のアプローチの重要な部分となっています：

- **Apparel Impact Institute（Aii）：**Aiiの創設メンバーとして、このプログラムをサプライヤー効率化プロジェクトの主要なエンゲージメント機会として利用しています。2022年には、56のサプライヤーがプロジェクトに参加し、合わせて119,000トン以上のCO_2eを回避し、2014年以来、合計で310,000トン以上のCO_2を削減しました。また、上位6社のサプライヤーに対して科学的根拠に基づいた目標を設定する方法についてもAiiと連携して取り組みました。2020年からは、サプライチェーンの排出量削減に向けたアプローチを標準化するために、ブランドの連携を促進するAiiのカーボンリーダーシッププログラム（CLP）に参加しています。2022年には、30以上の施設でCLPのCarbon Tech Assessment（カーボンテックの評価）を実施しました。これは、CLPを通して各施設の排出量と持続可能性を把握し、目標設定を行うのに役立ちます。
- **cKinetics：**cKineticsと協働し、購入した商品やサービスの排出量を算出するため工場レベルのデータ精度を高め、トップレベルの工場やベンダーを特定し、排出量削減目標と戦略を明確にしています。

コンバージョン（転換）：サプライヤーが依存する石炭を段階的に廃止するため、石炭の段階的廃止と再生可能エネルギーに関するUNFCCCのワーキンググループに参加しています。また、2022年にはティア1とティア2のサプライヤーに気候変動対策トレーニングに参加してもらい、石炭を段階的に廃止する際の課題の把握に役立てています。最大の障害として、コスト、低環境負荷の代替品の限られた供給、供給者の資金援助源、低炭素資源への移行を支援する国レベルの取り組みなどが挙げられます。

オフサイト・プロジェクト：Schneider Electricとの提携し、さまざまなサプライヤー拠点での再生可能エネルギーの機会を模索し続けています。ベトナムでは政権交代によりCrystal Apparelプロジェクトとの当社のVPPAに法外な費用が発生するようになり、インドでは州ごとに法律が異なるため、潜在的なプロジェクトの実施可能性と境界線が複雑化しています。

スコープ別の企業からの排出量（二酸化炭素排出量、単位トン）

指標[44]	2019年度[45, 46]	2020年度[45, 46]	2021年度[47]
スコープ1	27,485	26,244	**27,762**
スコープ2（拠点ベース）	327,883	252,600	**247,925**
スコープ2（市場ベース）	325,044	222,148	**111,138**
スコープ1とスコープ2（拠点ベース）合計	355,367	278,844	**275,686**
スコープ1とスコープ2（市場ベース）合計	352,529	248,392	**138,899**
スコープ3：購入した製品およびサービス	5,652,029	4,429,550	**4,786,266**
スコープ3：上流の輸送および物流	527,081	527,081	**670.820[48]**
スコープ3：下流の輸送および物流	39,413	105,309[48]	**117,670[48]**

[44] ここに記載されているスコープは、Gap Inc. の総排出量（市場ベース）の約75～80%を占めています。スコープ3カテゴリーの追加排出量は、当社の年次CDP気候変動質問書の回答を通じて入手できます。

[45] 事業売却や事業内容の変更を考慮し、2021年に再度算出しました。

[46] 2022年度のデータについては2023年後半に当社ホームページで公開予定です。

[47] 当社のスコープ1とスコープ2および出張時の排出量は、Lloyd's Register Quality Assuranceによって検証されています。当社の**保証声明**を参照ください。

[48] 2022年に、2021年度のスコープ3における上流の輸送に関する排出量と2020年度と2021年度における下流の輸送に関するデータを表すより正確なデータを入手しました。これらの数値は、本レポートにおいて適宜更新されています。

原材料と商品

Gap Inc.は、さまざまな原材料が気候、水、生物多様性、人間や動物福祉に与える影響を評価することで、原材料の原産地と持続可能性の特性を証明し、トレーサビリティプログラムを通じて商品のサステナビリティ表示における信頼性を高め、望ましい繊維の使用を増やすべく社内、サプライヤー、業界パートナーシップを通じて取り組んでいます。

課題

あらゆる繊維が社会や環境に影響を及ぼします。当社の商品に最も多く使われている繊維であるコットンは、土地の利用、土壌の安全性、水の消費、生物多様性、気候変動に影響を与えます。また、コットンのグローバルサプライチェーンは不透明で複雑なため、労働や人権のリスクを抱えています。合成繊維は再生不可能な石油系の原料に由来したものがほとんどであり、天然繊維に比べて不要になったときの処理方法が限られています。レーヨン、モダール、ビスコース、リヨセルなどのテキスタイルは一般的に木材を原料としており、これらの繊維に用いるための木材の伐採は重要な森林生態系に影響を与えています。

繊維は環境負荷の原因となるだけでなく、世界中の繊維生産システムは洪水、干ばつ、熱波などの環境変化の影響を受けるため、供給を脅かし、労働者を危険にさらし、原料コストを上昇させることになります。

当社は繊維の安定供給に依存しており、商品の影響に対処できない場合、事業や風評のリスクに直面します。

戦略

Gap Inc.の商品のサステナビリティ戦略は、各ブランドがよりサステナブルな材料を商品デザインに組み込むことを可能にし、サプライヤーがより持続可能な手法を製造過程に取り入れることを支援します。当社は、3つの分野に力を入れています：

1. **原材料：**当社のアプローチでは、繊維消費量の約97%を占める素材（天然繊維、合成繊維、人工セルロース）を重視しています。当社は、商品チームが包括的な影響度の測定を利用し、より環境に配慮した意思決定を行うよう促しています。当社のブランドは、独自の目標を設定し、推奨素材を商品開発に組み込んでいます。

   推奨繊維を決定するために、当社は地球温暖化の可能性、水の使用、富栄養化などの指標についてのライフサイクル評価のデータに加え、生物多様性、循環型社会の可能性、化学、土地利用の変化、生産における社会的条件などを検討しています。SACのHigg Materials Sustainability Index（MSI）やTextile ExchangeのPreferred Fiber and Material Matrix（推奨繊維・素材マトリクス）などの業界ツールは、こうしたデータの評価をサポートし、UNFCCCのRaw Materials Working Groupへの参加はさらなる対話を促進します。また、オーガニック・イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）の農家レベルのプログラムなど、推奨原材料の供給を増やすためにサプライヤーと協働しています。

2. **トレーサビリティ：**当社は、社内および業界全体で協力して素材のトレーサビリティを推進し、推奨繊維の生産を管理する認証基準の強化に役立てています。また、dTrackitとeTrackitのシステムの試験導入においてテキスタイル・エクスチェンジとも密に連携しています。ブロックチェーンのトレーサビリティプラットフォームを用いて、推奨繊維の使用を発注書レベルで追跡することを開始しました。当社はまた、ベター・コットンのトレーサビリティパネルにも積極的に参加しています。サプライチェーンの可視化は、トレーサビリティの取り組みの根幹をなすものです。グローバルサプライチェーンの可視化を支援するため、すべてのティア1サプライヤーについて、Open Supply Hub（旧Open Apparel Registry）を通じて透明性のある報告を行い、上流プロセスの完全な可視化の確立に取り組んでいます。

3. **商品の影響度の測定と商品表示：**Gap Inc.の商品表示プロセスは、実証された明確かつ正確なマーケティングとコミュニケーションをサポートします。当社は、情報に基づいた意思決定と正確な表示をサポートするための一連のリソースを各チームに用意しています。トレーニングセッションの記録、社内の商品表示ツールキット、繊維消費レポート、繊維の違いが商品のカーボンフットプリントに与える影響を推定する計算ツールなどが含まれます。

影響

この取り組みを通じて、地球温暖化、水、生物多様性、人と動物の健康への影響を低減し、より持続可能な繊維供給の確保を目指しています。また、この取り組みは2050年までに実質排出量ゼロと水の還元量が使用量を上回ることを達成するというGap Inc.の野心的目標に加え、ファッション協定とUNFCCCのファッション業界気候行動憲章に対する当社の社外に向けたコミットメントもサポートしています。トレーサビリティによって推奨素材の使用を増やすことは、この戦略における重要なパートナーであるサプライヤーとの関係構築に役立ちます。サステナビリティ表示を検証することは、グリーンウォッシュを避けると同時に、お客様との信頼関係の構築にもつながります。

2025年までの目標	進捗状況
100% すべてのコットンをより持続可能な方法で調達する[49]	**81%** より持続可能な方法で調達したコットンの割合 ● 順調
45% ポリエステルの45%以上を再生資源（rPET）から調達する（ブランドによってはそれ以上の目標を掲げている）	**16%** 再生資源から調達したポリエステルの割合 ● 順調

[49]ベターコットン（旧BCI）、米国産綿花認証（USCTP）、オーガニック、オーガニック・イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）、リサイクルコットン、リジェネラティブ（環境再生型）と定義。

2022年の進捗

原材料

天然繊維：Gap Inc. は、繊維の安全性を開発し、拡大するために、天然素材を調達する多様なポートフォリオのアプローチを採用しています。Gapブランドは、トラスト・プロトコルによって検証されたリジェネラティブ（環境再生型）、オーガニック、オーガニック・イン・コンバージョン（転換期間中有機栽培コットン）、リサイクル、または米国産コットンを100％調達することを2030年の目標に掲げています。Banana RepublicとGapはArvind社と提携し、認定オーガニックコットンの栽培に移行するインドの農場を支援しています。Banana Republicは、Good Cashmere Standard®およびレザーワーキンググループ、レスポンシブル・ウール・スタンダードの一員です。Athletaではレスポンシブル・ダウン・スタンダードを採用しています。

合成繊維：当社の全ブランドは2025年までに使用するポリエステルの45パーセント以上を再生ポリエステルから調達することを目指しています。また、テキスタイル・エクスチェンジのrPETラウンドテーブルおよび有機繊維ワーキンググループにも名を連ね、繊維イノベーションを支援しています。当社は特に、重要な機能性繊維でありながら代替素材がほとんどないナイロンとポリウレタンについては、より低負荷な素材を開発するためのソリューションの特定に関心を持っています。部分的にバイオベースの合成繊維が市場に出回っているため、化石燃料由来の素材から脱却するための長期的な転換の一環として引き続き採用を推奨しています。マイクロファイバー・コンソーシアム（TMC）の一員として、衣服におけるマイクロファイバーやマイクロプラスチックの排出に関する問題を監視し、最新の知見を推奨繊維戦略に取り入れています。

人工セルロース：また、当社はサプライヤーやCanopyStyleと協力し、グローバルサプライヤーが原生林や絶滅の危機にある森林からの調達を防ぐための方針を定め、評価を完了するよう促しています。当社は、森林保護のベストプラクティスの基準を遵守していることを示す、カナダ森林保護NGO、CanopyのHot Buttonレポートの最高ランクである「グリーンシャツ」または「濃グリーンシャツ」を獲得したサプライヤーとのみ取り組むことを約束しました。また、Canopyとは再生繊維や廃棄物などの代替原料を優先的に使用する次世代型繊維調達に関しても提携しています。

トレーサビリティと業界コラボレーション

トレーサビリティの強化：2020年にはU.S. コットン・トラスト・プロトコル（USCTP）に加盟した最初のブランドとなり、2022年には中南米でトレーサビリティソリューションを拡大するために、同プログラムとの協働を継続しました。このため、USCTPだけでなく、他の多くの推奨繊維のトレーサビリティをサポートするテクノロジープロバイダーであるTextileGenesis™との試験導入を拡大しました。2021年には、素材の原産地を化学的に検査・検証するOritainとの提携を開始しました。当社はファブリックポートフォリオ全体の検査にリスクベースのアプローチを採用しています。TextileGenesis™とテキスタイル・エクスチェンジのeTrackitプログラムを試験的に導入するブランドのひとつとなることで、テキスタイル・エクスチェンジのコンテント・クレーム・スタンダード（CCS）をデジタルドメインの移行へと導いています。

商品ライン管理システムにサステイナビリティに関わる属性を組み込む：Product Line Management（PLM）システムにサステナビリティに関わる属性を組み込むことで、データの整合性を高め、より強固な重要業績指標を測定できるようになり、商品のサステナビリティとブランド目標に関する報告や目標管理を向上させています。

商品の影響度の測定と商品表示

グリーンウォッシュを避けるための社内表示ガイダンス：サステナビリティの属性に関する表示が正確で、文書に裏付けられた、誤解を招かないものであることを義務付けています。当社の商品とマーケティングの各チームと社外パートナーが一般消費者と正確なコミュニケーションを徹底できるよう、当社は2022年に商品表示ツールキットを補完するため、認証済みの推奨繊維を調達する方法、社外用語を立証する方法について概説している従業員向けトレーニングを策定しました。

Product Impact Calculatorの更新：2021年に本計算ツールを発表した後、社内のデータ品質を向上させ、2022年に継続して更新を行いました。これにより、当社ブランドの繊維に関する目標の追跡とそれに関する報告が強化され、当社のスコープ3気候変動目標のうち、原材料の部分を前進させることができます。

QRコードによる商品の透明性：テクノロジープラットフォーム、atma.io と商品の包装と表示を請負っている企業Avery Dennisonと連携し、お客様がQRコードをスキャンして、商品のサステナビリティに関する属性について詳しく知ることができる商品タグを社内で試験的に導入しています。

生物多様性と土地利用

2023年、Gap Inc. は自然への影響をより深く理解することができる土地利用のフットプリントのプロセスに着手します。このプロセスは、生物多様性に対処するための戦略を探るための最初の一歩となります。また、土地利用、森林保全、森林破壊のリスクに対応するため、木質由来繊維ポリシーの拡充に取り組んでいます。

循環型社会

Gap Inc. は衣服のライフサイクル全体に取り組むため、ブランド間のパートナーシップを通じて各ブランドと協働し、この業界を何も無駄にせず、より少ない資源からより多くの価値を生み出す循環型ビジネスモデルへの移行を支援しています。

課題

衣料廃棄物は、増え続ける衣料品生産と消費者による衣類廃棄の頻度増加により、世界的に重要な課題となっています。世界中で毎秒トラック1台分の衣類が処分されており、米国では衣類の85%が埋め立てや焼却に回されています[50]。これは、二酸化炭素の排出、生物多様性への脅威、海や大気の汚染につながります。また、商品の余剰につながる過剰生産は当社の最終的な収益に影響を与え、さらなる値下げの必要性が生じ、利益の低下につながります。

戦略

当社はブランドの各チームとともに循環型社会に向けた施策や目標に取り組んでおり、すべてのブランドが当社の戦略の4つの柱のうち少なくともひとつの柱に沿った取り組みを進めています。

1. **循環型を考えたデザイン：**当社のデザインチームは商品の寿命、再利用、リサイクル性にプラスの影響を与える選択を行います（当社の**調達へのアプローチ**を参照）。

2. **材料と製造：**安全な素材、再生可能な素材、リサイクル素材の使用を増やし、循環製造におけるイノベーションをサポートします。

3. **高度な資源回収：**使用済み生地の収集、分別、リサイクルを行い、ファッション業界で使用する新たな素材へと変換する仕組みをサポートします。

4. **循環型ビジネスモデル：**天然資源の利用から利益を切り離し、お客様と当社のブランドに対して新たな価値を提案します。

影響

循環型ファッション戦略は惑星系への影響が少なく、天然資源、生態系、生物多様性など、環境を保護するためのものです。

Gap Inc. は、さまざまな方法で循環型アプローチの恩恵を受けており、廃棄物に積極的に対処することで拡大生産者責任（EPR）に関する将来の規制に向け準備を整えています。商品の品質を優先することで製造コストを削減するとともに、環境意識の高いお客様からのブランド評価を高めています。繊維廃棄物を埋め立て処分から再利用することは、社会的、環境的に責任ある形で余剰在庫を管理するのに役立ちます。

こうした戦略は、お客様を関与させることにもつながります。衣料品が環境に与える影響に対するお客様の意識が高まるにつれ、リサイクル繊維を使用した衣料品の製造やお客様が着古した服を購入、売却、寄付する機会を提供することで、新たな市場を開拓することができます。例えば、当社のブランドとthredUP®のパートナーシップは、Gap Inc. のギフトカードで1100万ドルをもたらし、お客様に再販売を通じて衣類の寿命を延ばすよう促すことで当社ブランドに新しい収益を生み出しています。

2022年の進捗

1. **循環型を考えたデザイン：**Gapブランドは、エレン・マッカーサー財団（EMF）のジーンズ・リデザインへの参加を継続し、EMFのサーキュラーエコノミーの3原則を取り入れています。当社のブランドは、主にデニムでリサイクルコットンの使用を継続的に増加させ、生地やアウターウェアの中綿に使用されるポリエステルのバージンマテリアル（未使用・未加工の原材料）の調達から脱却しました。

2. **素材と製造：**香港繊維アパレル研究所（HKRITA）との継続的なパートナーシップにより、繊維から繊維へのリサイクルにおけるイノベーションを推進しています。高度なリサイクルを支える2つのワークストリーム、Arvind社とのデニムからのインディゴ染料の抽出とArtistic Millinersとの混紡繊維からのポリウレタンの分離の試験を継続しました。両試験とも今年、実験室規模から商業的な探索に移行し、当社のサプライチェーンパートナーは、これらのイノベーションを現実の世界にもたらすためのフィードバックを継続的に提供しています。HKRITAプロジェクトは、当社の繊維ポートフォリオの代替繊維を見出すという循環型戦略をサポートするものです。当社の取り組みは、主要繊維であるコットンに焦点を当てています。

3. **高度な資源回収：****Accelerating Circularity**との継続的なパートナーシップの一環として、Banana RepublicとOld Navyは消費財廃棄物によるリサイクル素材を使用した商品をデザインし、製造する業界のコラボレーションプログラムに参加しました。また、Fashion for Goodとともに繊維製造で排出される端切れを回収してリサイクルするプロジェクト、Sorting for Circularity Indiaにも寄与しています。Old Navyでは、店舗従業員が中心となってデニムの回収を行い、7,000ポンド（約3.175キログラム）を超える着用済みデニムをリサイクルに回しました。また、Old Navyは米国およびカナダのリサイクル業者と協業して37,000ポンド（約16.783キログラム）の不良品をリサイクルし、Goodwill of South Floridaと協力して衣料品をリサイクルするための処理を行いました。

4. **循環型ビジネスモデル：**thredUP®とのパートナーシップにより、Athletaは初の再販プラットフォーム、Athleta Prelovedを試験導入し、Athleta.comのお客様が状態の良いAthletaの着用済み商品を購入できる選択肢を提供しました。またAthleta、Banana Republic、Gapの各ブランドがthredUP®と現在Clean Outパートナーシップを結んでおり、2020年以降、お客様が240万着以上の衣服を回収し、販売するのに貢献しました。

2022年、Athletaはサンプルセールも継続し、約14,000着の埋め立て処理を回避し、災害時に支援を必要とするGap Inc. 従業員を救援するためのセルビッジ基金に162,000ドルを集め、現在までに、319,000ドルの資金を募りました。

これら4つの戦略にまたがる取り組みとして、当社はカリフォルニア州で完全なクローズドループのアパレルリサイクルシステムを構築する方法を探っています。2021年にパタゴニア、Allbirds、Waste Managementとの共同イニシアチブを設立した後、2022年にはカリフォルニアにおける循環型ファッションの向上に関する**マッキンゼー・アンド・カンパニーレポート**に寄与しました。また、2022年に可決されたファッション業界のリサイクルを促進するカリフォルニア州上院の法案SB1187を公的に支援しています。

[50] **PIRG.org**

廃棄物

Gap Inc. はブランドのパッケージデザイナー、店舗、DC、そしてストラテジックソーシングチームと協力し、パッケージの適正化、不要かつ問題のあるプラスチックパッケージの排除、埋立地からの廃棄物の転換、代替素材の使用などに取り組んでいます。

当社は、ハンガー、ポリ袋、ショッピングバッグ、Eコマース用パッケージのプラスチック廃棄物への対応を優先しています。

課題

プラスチック廃棄物は、海やその他の水路を汚染し、人間や動物の健康問題の一因となっています。年間推定800万トンのプラスチック廃棄物が海へ流入し[51]、何百万もの動物の命を脅かし、その生息地を破壊し、生態系が地球温暖化に適応する能力など自然のプロセスを変えています[52]。

ファッション業界は、サプライチェーンを通じて衣料品を保護するために軟質プラスチックを使用していますが、軟質プラスチックをリサイクルできるのは米国の一部の自治体のみであるため、これらのプラスチックは通常、埋立地に廃棄されます。

戦略

当社は、不要かつ問題のあるプラスチック包装の廃棄物に対処するために、3本の柱から成る戦略を用いています[53]。

1. **使い捨てプラスチック使用廃止：**不要なプラスチックや問題のあるプラスチックを排除し、プラスチックを使用しない素材に置き換えるよう取り組んでいます。
2. **再利用：**可能な限り、またパッケージの寿命をコントロールできる場合はリサイクルし、問題のあるプラスチックの埋め立てを回避します。
3. **コンバージョン（転換）：**当社は、必要なプラスチックの代替としてリサイクルされた原料を使用するよう取り組んでいます。

影響

プラスチック廃棄物へのGap Inc. の取り組みは、環境衛生、とりわけ海の健全度や当社の環境へのコミットメントをサポートしています。また、プラスチック廃棄物の削減やリサイクルの仕組みを積極的に構築することで、新たな規制が制定された際の事業リスクの低減にもつながります。適正サイズのパッケージと新しいフォールディング（畳み方）基準の導入により、出荷時のコスト削減と効率の向上を実現しました。当社のブランドがカートン内にユニットをひとつ追加するだけで、1600万ドルを節約することができます。また、テネシー州ギャラティンのDCでリサイクルされた材料からは還付金を得ています。

2022年の進捗

1. **使い捨てプラスチック使用廃止：**Old Navyは、ショッピングバッグを不要なプラスチック包装として特定したファッション協定の包装ガイドラインの発表をきっかけに、2023年末までにプラスチック製のショッピングバッグを廃止するという新しい目標を発表しました。一部の地域では紙袋への移行を開始しており、2023年にかけて新しいショッピングバッグを導入する予定です。
2. **再利用：**2022年、当社は2つのリサイクルの試験的な取り組みに投資しました。2021年3月に当社のギャラティンDCでプログラムを開始して以来、PreZeroとのパートナーシップにより、121,000ポンド（約54,885キログラム）以上のプラスチックフィルムを再利用しました。現在、この試験的な取り組みを当社のその他の工場に拡大するため、さらなるリサイクルのパートナーを探しています。ニューヨーク州ガーデンシティのルーズベルトフィールドモールでは、GapとBanana Republicの店舗がサイモン・プロパティと共同でプラスチックフィルムをリサイクルする試験的なプログラムに参加しました。サイモン・プロパティがこのプログラムを他のモールにも拡大してくれることを期待しています。
3. **コンバージョン（転換）：**当社の使い捨てプラスチックの使用を廃止する戦略を応用し、紙製ポリ袋をテストしたところ、DCのベルトコンベヤーで破れることが判明しました。そこでポリ袋を必要なプラスチックとして確立し、コンバージョンに向けて戦略を転換しました。現在、Eコマースのポリ袋には100%リサイクルされたプラスチック素材が使用されています。当社はファッション協定の紙ポリ袋に関するOcean Pillar R&Dプロジェクトへの参加を継続しており、添加剤と紙基材のさまざまな組み合わせをテストし、その仕組みとお客様の耐候性ニーズを満たすことができる紙製ポリ袋の代替品の開発に取り組んでいます。

2025年／2030年までの目標

使い捨てプラスチック使用廃止

ファッション協定のコミットメントに従い、
不要または再生再利用の難しいプラスチックを
消費者向け包装資材からは2025年までに、
企業向け包装資材からは2030年までに排除する[53]

確実に行う

ファッション協定のコミットメントに従い、
2025年までに消費者向け包装資材の
半分以上を、2030年までに企業向け梱包材の
半分以上を、100%再生素材にする

進捗状況

49%

Gap、Old Navy、Banana Republicで使用されている
ショッピングバッグで紙袋に移行したものの割合。
Athletaの袋は100%は再利用可能であり、今回の計算には
含まれていない。引き続き、プラスチックパッケージの測定を拡大

● 順調

50%

消費者向け配送用ビニール袋に含まれる成分のうち、
リサイクル原料から調達されたものの割合

100%

物流向けポリ袋資材に使用しているリサイクル原料から
調達されたものの割合

● 順調

51 ナショナルジオグラフィック
52 国連環境計画
53 ファッション協定のOcean Pillarへのコミットメントに基づき、エレン・マッカーサー財団の5つの基準からなる「不要で問題のあるプラスチック」の定義を使用しています。

このセクションに含まれる項目

ESG監視
リスク管理
責任ある事業慣行
ステークホルダーと政治的エンゲージメント
ESGに関する補足資料および将来の見通しに関する記述
マテリアリティ（重要課題）
国連SDGsとの整合性
ESG指標と社会的データ

ガバナンス

今の時代に倫理的に運営することは、Gap Inc.、地球、そして地域社会において将来的なレジリエンスを生み出します。コーポレートガバナンスにより、準拠法や規制の遵守、継続的な改善、誠実な行動、そして長期的な繁栄が可能になります。当社のアプローチには、方針と手順、進捗の測定と説明責任、従業員向けトレーニング、ステークホルダーエンゲージメント、透明性のある報告などが含まれます。

重要なトピック

透明性と説明責任
ビジネスインテグリティ
生産量の管理
信頼できるマーケティングとコンシューマーエンゲージメント
データプライバシーとサイバーセキュリティ

ESG監視

環境と社会に関する事項を事業運営に組み込むために、Gap Inc. は強力なガバナンス体制で説明責任を果たすと同時に当社の行動は、取締役会、取締役委員会、チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーおよびサプライチェーン、ストラテジー、トランスフォーメーションオフィサーによって監督されます。

課題と影響

当社の事業規模は、多くの監督に関する課題と機会をもたらします。環境と社会への影響に対して責任あるスチュワードとなるためには、会社のすべての活動を注意深く監視する方法が必要です。優れたガバナンスは、環境と社会の持続可能性に関する取り組みが事業全体でサポートされることを徹底するのに役立ちます。

戦略

すべてのステークホルダーのため長期的な価値を創造し、Gap Inc. の事業と社会がこれからの何世代にもわたって繁栄できるように、当社ではその環境社会活動のすべてに次の管理アプローチをとっています。

ESGと事業の統合：グローバルサステナビリティチームは、Gap Inc. のサプライチェーン、ストラテジー、トランスフォーメーション部門の一部です。これらのチームが一体となり、部門を超えたコラボレーションを最大化し、消費者と業界の未来のニーズに応えるために取り組んでいます。当社は、4つのブランドのプロダクトチームとマーケティングチームほか、Gap Inc. のイクオリティ&ビロンギング、ヒューマンリソース、サプライチェーンストラテジー、ガバメントアフェアーズ、リーガル、ギャップ財団の各リーダーを巻き込むことで、収益推進事業の各部門へのESGのさらなる統合を進めています。また、会社の戦略立案の一環として、環境と社会への取り組みに関連する財務リスクと機会についても検討しています。

強力な監視体制の維持：当社の取締役委員会は、ESGの異なる側面にそれぞれが責任を担っています。当社のチーフサプライチェーン、ストラテジー&トランスフォーメーションオフィサーとその他のシニアリーダーは、ESGのトピックと開発に関して取締役会とその委員会に定期的に最新情報を提供しています。重要な事業部門の各リーダーが集まり、全体的な事業視点の提供、主要な障害への対処、より持続可能な成長を促進するための優先順位の調整に役立つESG運営委員会を設立しました。

意欲的な目標を設定し、コミットメントに対する進捗を測定する：当社は、毎年KPIと長期的な目標を設定して取り組みを前進させ、進捗を確認するためにデータを測定・取得しています。当社は、グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連の持続可能な開発目標（SDGs）、気候変動に関するパリ協定、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に沿った透明性の高い報告を行っています。

パートナーシップを形成し、集合体としての影響力を増大させる：地域規模や世界規模の組織と提携することで、より持続可能なソリューションを促進し、より平等な世界を築き、当社の事業、業界、そしてさらにその先へと影響を広めていくことを目指します。**パートナーシップの一覧はこちらをご覧ください**。

監督体制

取締役会

Gap Inc. の取締役会は現在11名の役員から構成されており、ニューヨーク証券取引所の規則に基づき、10名を独立役員と定めています。当社は、3つの常任委員会について役員の完全な独立性を求めています：

ガバナンス&サステナビリティコミッティ	コンペンセーション&マネージメントディベロップメントコミッティ	オーディット&ファイナンスコミッティ[54]
監視分野	**監視分野**	**監視分野**
サステナビリティプに関する各プログラム、方針、慣行	従業員のエンゲージメント、定着、採用	財務に関する事項、報告、監査
取締役会の構成、体制、評価	人材育成	法令および規範のコンプライアンス
コーポレートガバナンスのガイドラインと統合	多様性、公平性、包摂性	人権、労働、環境リスクなどに関する企業コンプライアンス
ステークホルダーエンゲージメント	報酬、職場、雇用慣行	企業のリスク管理
政治活動	サクセッションプランニング	内部統制と手順
		データプライバシーとサイバーセキュリティ

チーフサプライチェーン、ストラテジー、トランスフォーメーションオフィサー
チーフピープルオフィサー
チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー
その他のシニアリーダー

ESG部門

グローバルサステナビリティ、イクオリティ&ビロンギング、プロダクト、マーケティング、ヒューマンリソース、サプライチェーンストラテジー、ガバメントアフェアーズ、リーガル、ギャップ財団など、会社全体の各チームがESGのトピックに関与しています。

[54] チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーは、Gap Inc. 取締役会の監査および財務委員会に、会社の企業コンプライアンスプログラムの有効性について定期的に報告しています。

リスク管理

毎年、経営陣と内部監査チームが協力し、当社の事業や目標達成能力に影響を与えうる最大の既存リスク、新規リスクを特定し、評価します。

課題と影響

紛れもないリスクは、企業にとって財務的、法的、風評的な脅威となる恐れがあります。近年では、サプライチェーンによる物流への影響、世界的なパンデミックの中での労働安全への適応に関する影響、マクロ経済の逆風による影響などがリスクとして認識されています。効果的なリスク管理を行うことで、マイナス要因を最小化し、前向きな可能性を持つ事象を最適化することが可能になり、当社の長期的な繁栄とステークホルダーの期待に応える能力を確保することができます。

戦略

企業レベルでは、シニアリーダーシップチームを代表するリーダーで構成されるリスクコミッティが、内部監査チームが実施する年次企業リスク評価（ERA）プロセスを監督します。

物理的な資産レベルでは、事業継続（BC）チームが異常気象、自然災害、その他の外的事象に起因するリスクの分析、優先順位付けを行い、これらリスクの軽減に役立て、自社運営施設および店舗を守っています。BCチームは米国海洋大気庁（NOAA）やその他国内機関、国際機関の予測モデルや実測モデルを活用して、Gap Inc. の全施設に対する潜在的な影響と実際の影響の追跡と評価を実施しています。また、こうした情報を活用してイベントや会社のリスク、対策計画策定後の残余リスクを特定します。

企業のリスク管理プロセス

シニアエグゼクティブとバイスプレジデントが
オンラインアンケートやインタビューを通じて、リスクとその軽減策について意見を述べます。

▼

リスクコミッティが
結果を検討し、その他の重要なリスクを特定し、残余リスクとリスク低減の成熟度を踏まえ、適切な象限に配置して優先順位を付けます。

▼

CEO、取締役会、シニアリーダーシップチームが
ERAの結果をリスクの監視と軽減に活用し、各種ポリシーの改訂を行い、必要な場合に事業継続計画にその内容を取り入れます。

▼

ERAが
年次内部監査計画および取締役による継続的監督の情報源としての役割を果たします。

2022年、4つの異なる地球温暖化シナリオの下で気候関連のリスクが財務に与える影響と機会を理解するために初の気候シナリオ分析を完了しました。この分析を通じて、法的、技術的、市場的リスクと評判に関するリスクに加え、資源効率、エネルギー源、商品、市場、事業のレジリエンスに関連する機会を特定しました。また、水不足のリスクが高い地域からの水の調達を評価するために、WWFウォーター・リスク・フィルターも使用しています。

詳細はこちらから
› 気候スチュワードシップ
› リデュース&リプレニッシュ

責任ある事業慣行

Gap Inc. の包括的な企業コンプライアンスプログラムは、従業員と取締役会がグローバルな法的要件を満たし、責任ある倫理的かつ誠実な事業運営を行うことを確実にするためのものです。

戦略

ベンダー行動規範（COVC）

パートナーが当社の基準を遵守することを確実にするために、Gap Inc. は当社の商品を生産するすべての工場が当社のCOVC要件および人権ポリシーを満たすことを義務付けています。当社のポリシーは、世界人権宣言、国連グローバル・コンパクト、OECD多国籍企業行動指針、ILO中核的労働条件に示された原則に基づいています。また、COVCはすべてのティア1ベンダーとサプライヤーに対して、環境基準に対する基本的な期待値を定めており、関連する環境法令を遵守すること、エネルギー使用と水への影響を管理すること、ならびにHigg FEMを毎年完了させることをすべての工場に義務付けています。

ビジネス行動規範（COBC）

当社のCOBCは1998年以来、当社の企業コンプライアンスプログラムの基礎となっており、2003年からはグローバルインテグリティチームによって管理されています。COBCでは、Gap Inc. の全従業員およびディレクターが支持し、遵守することが求められている方針、価値観、および原則を定めています。全新従業員が入社時にCOBCへのアクセス権を得て、入社後30日以内に「誠実さの原則：ビジネス行動規範の概要」のe-ラーニングトレーニングを修了し、COBCを遵守することに書面で同意します。在籍中の従業員は、COBCを遵守していることを毎年証明する必要があります。

従業員は上司、上司の上司、各拠点のヒューマンリソースまたはグローバルインテグリティチームに懸念を伝えることが推奨されています。当社の秘密厳守のCOBCホットラインは年中無休、24時間体制のサービスで、独立した第三者機関が管理しており、当社と取り引きのある、あるいは当社の事業による影響を受ける人なら誰でも自由に利用できます。当社のウェブベースの報告システムと調査チームが寄せられた苦情の記録、処理、対応を行い、グローバルインテグリティおよびインターナルオーディットの各チームによって検証されます。個人は　匿名のままで通報することができ、Gap Inc. のCOBC　違反または違反の疑いを報告する者は全員、一切の報復を禁止する会社の厳格なポリシーの適用によって保護されます。

従業員は、各自の拠点、職務レベル、職務内容に応じて、セクシャルハラスメント、ゼロ・ミーンズ・ゼロの差別禁止、賃金と労働時間のコンプライアンス、職場における配慮、汚職防止、データプライバシーとセキュリティなどの各問題を取り上げた追加トレーニングの受講が義務付けられています。

汚職防止および贈賄防止

一上場企業としてGap Inc. は、米国海外汚職行為防止法および現地の賄賂禁止規定を確実に遵守することを目的とする、汚職防止デューデリジェンスプロセス（ACDD）などの厳格な汚職防止ポリシーと関連する手順を定めています。Gap Inc. には、2つの社内向け汚職防止ポリシー、グローバルポリシーと中国リテールポリシー（高リスク市場）があります。コンプライアンスに違反した場合、高額の法人罰金、訴訟などの法的措置、対象従業員への懲役刑などが課され、Gap Inc. の評判を損なう恐れがあります。コンプライアンスの遵守を徹底するため、当社は複数のプロセスを実施しています：全社的なコンプライアンスシステムで汚職防止リスクの監視と対処を行い、汚職防止および贈賄防止の各ポリシーを実施する、当社のリーガルチームは汚職を重大な要素として含むリスク評価の演習を毎年実施するなど。

また、Gap Inc. は汚職防止トレーニング（全従業員が受講可能）を用意しており、グローバルのディレクター以上、リスクの高い部署のマネージャー以上、リスクの高い市場（中国、メキシコ、イタリア）にある本社の全職務レベルを対象に実施しています。中国の従業員には、地域特有の内容を含む別のコースが用意されており、採用時または職務の昇進時に実施され、リスクの高い市場では毎年、グローバルでは2年ごとに受講が義務付けられています。また、Gap Inc. は機会があれば（市場への出張時など）、臨時の汚職防止トレーニングを実施することもあります。

Gap Inc. の汚職防止プログラムの有効性を評価するため、汚職防止／贈賄防止に関する質問はGap Inc. のCOBC評価に掲載されており、この評価は、COBCプログラムの影響について理解を深めるために毎年異なる市場／部門で実施されています。事業における汚職関連のリスクを評価し、リスクの高い市場ではACDDを実施しています。これらの市場において、当社のポリシーはGap Inc. および／または第三者機関に代わって政府関係者とやり取りをする第三者機関にACDDの報告を求めています。

反トラスト法（独占禁止法）

Gap Inc. が事業を展開する多くの国々では、反トラスト法（独占禁止法）が整備されています。これらの法令は、自由市場で誰もが公正に競争できるべきであるというGap Inc. 独自の倫理基準を補強するものです。反トラスト法違反により、Gap Inc. が起訴されて罰金を科された場合、賠償金や弁護士費用を支払わなくてはならない可能性があり、株主の信頼や社会的信用を失う恐れがあります。不正行為を防止するため、Gap Inc. の従業員とディレクターは社内の競争法に関するポリシーおよび現地の法律を遵守する必要があり、このポリシーに違反した従業員は、解雇、相当額の賠償または罰金、さらには法的措置などを含む懲戒処分の対象となります。

データプライバシー

お客様から確実に信頼していただくため、当社は、データの利用、新しい技術、サービスに対するアプローチにおいて、同意、管理、公正、最小化、機密性、アクセス、説明責任という7つの原則に従っています。当社のプライバシーポリシーは、当社が事業を展開する地域の法令を遵守しています。また、Gap Inc. は広く受け入れられているセキュリティ基準と対策に従い、個人情報の保護に関する決定を行います。当社のプライバシーポリシーについて詳しくはこちらをご確認ください。

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

データの漏えいやサイバーセキュリティ上の事故は、ノートパソコンの紛失、パスワードの共有、未知のWi-Fiネットワークへの接続、悪意のあるソフトウェアのダウンロードほか、社内システムやセキュリティ対策が破られるなど、さまざまな状況において発生します。こうした事故を防ぐため、Gap Inc. の全従業員は会社のテクノロジーを適切に使用し、当社のシステムを不正アクセスから安全に保つ方法についてトレーニングを受けています。

マーケティングと商品表示

グローバルで事業を展開する当社には、公表するマーケティングメッセージや商品のサステナビリティ表示が実証された正確なものであり、ブランドの信頼性を示すものであることを保証する責任があります。この取り組みを支えるために、当社は商品の社会的・環境的表現を正確かつ倫理的に行うための措置を取っています。当社のカラープラウドカウンシルは、年齢、体型、民族性、性別、人種、宗教、性的指向、障がい者などを含むがそれらに限定されないあらゆる分野の多様性に着目し、事業運営のあらゆる段階で多様性と包摂性を組み込むことで、商品およびカスタマーエクスペリエンスの向上に努めています。また、グリーンウォッシュに関連するリスクも認識しているため、サステナビリティ表示がもたらす環境的または社会的な利益を検証し、文書化することを義務付ける方針を取っています。当社は、商品表示に関する従業員教育、商品表示ツールキットの遵守、公表するすべてのメッセージに対する徹底したレビューとデータ検証プロセスによって、このリスクに積極的に対処しています。

ステークホルダーと政治的エンゲージメント

ステークホルダーと対話し、各地域や世界の専門組織とパートナーシップを築くことは、当社のESG戦略や重要性評価にとって必要不可欠であり、当社のプログラムがもたらすプラスの影響を最大化するのに役立ちます。

戦略

当社は、幅広いステークホルダーと定期的にパートナーシップを結び、ステークホルダーや当業界、そして社会に影響を与える複雑な問題を理解するよう努めています。こういった対話は、当社の戦略の改善、目標の設定、行動における焦点の明確化、業界内のソリューションの規模拡大に役立ちます。

フィードバックの収集、適切な対応、事業全体での改善を目指し、当社では複数の方法を用いてステークホルダーのエンゲージメントを高めています。

- 協働して取り組む必要のある構造的問題に関して協議するため、業界およびステークホルダーのパートナーを招集しています。
- 重要課題に関して専門機関との公式および非公式協議を実施します。
- 政府との関わり合いを通じて、ESG関連政策課題に声を届けます。

当社は、いくつかの種類のエンゲージメントを重視しています：

- **サプライチェーンの人権：**当社のサプライヤーサステナビリティチームとヒューマンライツ&レイバーチームはより良い実践を推進するため、定期的にサプライヤーとの関わりを持っています。当社の人権に関するポリシー、慣行、苦情処理手段を明確に理解できるよう、オンラインプラットフォームを通じて、関連するすべての情報を現地語で提供し、対面もしくはオンラインでサポートを提供しています。
- **労働者とのコミュニケーション：**当社は、人権問題について学び、リスクを未然に軽減するために評価や従業員が簡単にフィードバックを共有できるデジタル技術、正式な面談、労働者代表との非公式な関係を通じて、ティア1サプライチェーンの労働者と日常的に関与しています。また、労働者の権利と女性のエンパワメントに焦点を当てたプログラムの開発と改良を目指し、労働者との面談も行っています。
- **コンシューマーインサイト：**Gap Inc. は、ファッションブランドの社会的・環境的な取り組みがお客様の考え方にどのような影響を与えるかに加え、当社ブランドのこれらのコミットメントへの取り組みをお客様がどのように受け止めているかを理解するために、Gap Inc. のInsidersコミュニティより買い物客を対象に10分間の定量的なオンライン調査を少なくとも年に一回実施しています。
- **政治的エンゲージメント：**Gap Inc. は、当社の事業や地域社会の利益に影響を与える問題について政治的および規制に関する各プロセスに参加し、常に当社の価値観、法的義務、ビジネス行動規範とベンダー行動規範に合致した方法で公共政策、政府、立法による権利擁護を通じてGap Inc. の戦略を実現するために積極的に取り組んでいます。当社の事業に直接的な影響を与える場合にのみ、投票対象法案、イニシアチブ、条例案に対して立場を表明しています。

2022年の進捗

サプライチェーン：Gap Inc. の代表は、バイデン・ハリス政権の港湾・サプライチェーン担当特使であるSteve Lyons氏が率いるホワイトハウスのSupply Chain Disruptions Task Force（サプライチェーン強化に関するタスクフォース）との週一回の電話会議に出席しています。タスクフォースとの協力の結果、港での待ち時間が短縮され運航能力が向上するとともに、休止中の船舶から排出される二酸化炭素を削減することができました。

循環型：Kamlager上院議員の州法案1187を支持し、カリフォルニア州上院環境品質委員会と下院自然資源委員会に対し公の場で証言しました。ロサンゼルス郡とベンチュラ郡で、繊維のリサイクルを増やすための繊維循環型試験的プログラムを設立する法案が可決され、知事が署名しました。

中央アメリカ：2022年6月、当社のチーフサプライチェーン、ストラテジー&トランスフォーメーションオフィサーであるSally Gilliganは、西半球での調達を増やす戦略について協議する、Summit of the Americasに出席しました。この場で、彼女はハリス米国副大統領の呼びかけにより、Gap Inc. の中米での調達を3年間で年間5千万ドル（合計1億5千万ドル）拡大する公約を掲げたことを発表しました。また、当社の米州調達戦略責任者とガバメントアフェアーズチームは、2022年に議会代表団を招き、中米での調達拡大におけるメリットについて議論し、グアテマラの工場見学を案内してP.A.C.E. /RISEなどの各プログラムを通じてサプライチェーンの地域社会にもたらしているプラスの影響について紹介しました。

ワークフォース：Gap Inc. とOld Navyのリーダーシップは、幾度もMarty Walsh労働長官と会談し、当社の雇用のフットプリントとThis Way ONwardなどのトレーニングや人材育成プログラムの利点について話し合いました。

詳しくはこちら
› Gap Inc. の政治献金に関する情報開示
› 政治的エンゲージメントに関するポリシー

ESGに関する補足資料
および将来の見通しに関する記述

GAP INC. ESGライブラリー

リソース名	説明
ESGリソース	トピックのウェブページ、ポリシー、レポート、情報開示など、ESG情報のオンラインハブ
イクオリティ&ビロンギング（E&B）年次報告書	Gap Inc. の最新のE&Bレポートでは、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共有
CDP質問書への回答	CDP気候変動とCDP水セキュリティの各質問書への全回答のアーカイブ
Gap Inc. サステナビリティポリシー	気候や人権を含む、世界中のサステナビリティに特化した全ポリシーの収集
英国における男女の賃金格差の開示 2021年度版 フランスにおける男女の賃金格差の開示 2021年度版	Gap Inc. の英国およびフランスにおける男女の賃金格差に対する取り組み
Gap Inc. の企業コンプライアンスおよびポリシー	ビジネス行動規範、政治的関与に関するポリシー、英国における税制戦略の開示、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法に関するステートメント
責任ある事業慣行（リスク管理） SEC（米国証券取引委員会）申告書類	企業のリスク管理とコンプライアンス
Gap Inc. のガバナンス	取締役会および株主の権利

将来に見通しに関する記述についての注記

この報告書およびこれに関連する経営陣の発言には、米国連邦証券法に規定される「将来に見通しに関する記述」が含まれる場合があります。「将来に見通しに関する記述」は、過去の事実に関する内容以外の記述を指します。今後の見通しに関する記述は将来的に起きる可能性のある出来事に対して当社が現時点で判断した内容であり、多くの場合、「予測する」「と見られる」「おおよそ」「思われる」「継続する」「となり得る」「設計される」「影響する」「推定する」「評価する」「期待する」「予見する」「目標」「イニシアチブ」「意図する」「可能性がある」「目的」「見通し」「計画」「可能性」「優先事項」「プロジェクト」「追求する」「求める」「すべき」「ターゲット」「する時」「する予定」「となる可能性がある」、またはこれらの言葉やそれに類似した表現の否定形によって表されます。これらの記述を行うにあたり、当社は過去の傾向、現在の状況、予測される将来の展開、また各状況下で適切と考えるその他の要素に関する経験と認識に基づいた想定と分析をもとにしています。当社はこれらの判断が妥当であると考えていますが、これらの記述は将来起こる事項や財務結果を保証するものではありません。また、実際の結果はさまざまな要因により大きく異なる場合があります。その多くは、米国証券取引委員会に提出した最新の年次報告書（Form 10-K）とその他の書類に記載されています。読者の皆様におかれましては、今後の見通しに関するステートメントに過度の信頼を寄せないようお願いいたします。今後の見通しに関する記述は作成された時点のみにおける説明であり、法律で明示的に義務付けられている場合を除き、新しい情報、今後の出来事、または記述対象に影響を与えるその他の要因による結果であっても、当社は今後の見通しに関する記述を公に更新する、もしくは改訂する義務を負いません。

マテリアリティ（重要課題）

目まぐるしく変化する世界で、Gap Inc. は自らが最も大きな影響力を発揮できる分野や当社事業が最も影響を受ける分野に取り組みたいと考えています。戦略や各プログラムにおいて最も重要なESGトピック（問題や機会を含む）に優先的に取り組むことで、当社のサステナビリティとESGの課題が、当社の事業と優先的なステークホルダーにとって重要な事柄に確実に対応できるようにします。

最も重要なESG課題を理解するために、2022年11月から2023年3月にかけて、グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）報告基準およびAA1000 Account Ability Principlesで概説されている「マテリアリティとステークホルダーの包摂性の原則」に沿ったプロセスを用いて、第三者専門コンサルタントによるマテリアリティ評価を実施しました。評価の一環として、Gap Inc. と各ブランドの従業員、お客様、投資家、非営利団体やNGOのリーダー、ESGデータ集計者を含む主要ステークホルダーが調査や面談を通じて関与しました。

当社のサステナビリティ戦略やプログラムの指針となる重要なトピックを特定することは、該当する問題の重要性や財務的影響、またはGap Inc. の投資家に対する関連情報に関する特性として解釈されるべきではないことを、ここで改めて明確にお伝えします。Gap Inc. に投資していただいているみなさまにとっての重要なリスクについての議論は、米国証券取引委員会に提出した、2023年1月28日を末日とする年次報告書（Form 10-K）、これに続いて提出された四半期報告書（Form 10-Q）、および決算短信（Form 8-K）をご覧ください。

詳しくはこちら
- マテリアリティ
- SEC申告書類

重要なトピック

リソースの利用、不足、影響	人権と社会的影響	ガバナンスと経営状況
ウォータースチュワードシップ	男女平等	透明性と説明責任
化学物質の管理	安全衛生	生産量の管理
気候変動への対応	商品の品質と安全性	信頼できるマーケティングとコンシューマーエンゲージメント
排出量の削減	雇用基準	人材誘致と人材育成
循環型社会	サプライチェーンの労働基準	ビジネスインテグリティ
プラスチック削減	多様性、公平性、包摂性、帰属意識	購買慣行
廃棄物管理	地域社会のエンゲージメント	データプライバシーとサイバーセキュリティ
土地と天然資源の利用		
生物多様性		
動物福祉		

国連SDGsとの整合性

2015年、国連は国や企業とパートナーを組み、世界的な影響を与え、2030年までにより持続可能な世界を実現するための青写真として、17の持続可能な開発目標（SDGs）を定めました。

それを支持し、Gap Inc. はSDGsの6つの目標（5、6、8、10、12、13）を当社の事業に最も関連があると特定し、またSDGsの目標4、7、17も当社の戦略に相互に関連するものとして認識しています。これらを重視することにより、有害な影響を最小限に抑えながら、将来に向けてポジティブな変化を生み出す機会を最大限に増やすことが可能になります。

免責事項：

Gap Inc. の事業に関連、支援、または相互に関連するSDGsを特定することは、該当する問題の重要性や財務的影響、または当社の投資家に対する関連情報に関する特性として解釈されるべきではないことをここで改めて明確にお伝えします。Gap Inc. に投資していただいているみなさまにとっての重要なリスクについての議論は、米国証券取引委員会に提出した2023年1月28日を末日とする年次報告書（Form10-K）、これに続いて提出された四半期報告書（Form 10-Q）、および決算短信（Form 8-K）をご覧ください。

女性のエンパワメント

支援事項　サポート事項

Gap Inc. の事業は女性によって支えられています。なぜなら当社のお客様、従業員、そしてアパレルサプライチェーンの大半は女性だからです。当社は彼女たちの潜在能力を最大限に引き出せるよう取り組んでおり、この取り組みは、SDGs目標の5、8、12に一致しています。

具体的には、「ジェンダー平等を実現しよう」のSDGターゲット5.5「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」をサポートするため、当社は2025年の目標に戦略的提携工場での監督者レベルの男女比均衡の達成、ジェンダー比率が均等な職場委員会の設置、RISE参加の達成を掲げています。また、当社の工場におけるジェンダーに基づく暴力に対処する2025年の目標は、「働きがいも経済成長も」のSDGターゲット8.8「移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する」に結び付いています。

SDGの目標17に沿って、潜在的な影響を最大化するためにサプライヤー、業界の同業者、政府機関、教育機関、NGOと協力し、P.A.C.E. /RISE のような業界全体の先駆的なプログラムをリードしています。

機会の実現

支援事項　サポート事項

より持続可能な経済とより平等な世界を創造することは、Gap Inc. が事業の資産と規模を活用し、雇用機会の少ないグループが機会へアクセスできるようにすることを意味します。この取り組みは、SDGs目標の8と10に一致しています。

犯罪歴のある人々を支援するSecond Chance Businesss Coalitionなどの雇用機会を創出するパートナーシップの取り組みは、「働きがいも経済成長も」のSDGターゲット8.5「若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する」につながります。Old Navyが北米で雇用に対する援助を必要とする若者を対象に実施しているプログラム、This Way ONwardは、SDGターゲット8.6「就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす」をサポートしています。さらに、当社のイクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）に関するコミットメントは、「人や国の不平等をなくそう」のSDGターゲット10.2「年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する」をサポートします。

また、あらゆる不平等を解消するためのSDGの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と、包摂的かつ生産的な職場機会の基礎としてSDGの目標4「質の高い教育をみんなに」の必要性を認識しています。

豊かな地域社会づくり

支援事項　サポート事項

Gap Inc. は、きれいで健全な地球に生きることは基本的人権の一つであると考えており、次世代のために天然資源を保護し、健全な地域社会を確保することに尽力しています。この取り組みは、SDGs目標の6、12、13に一致しています。

水レジリエンスを備えたサプライチェーンをサポートするために掲げている2050年Water Resilience Coalition（事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ）のコミットメントと、500万人の飲料水と上下水設備へのアクセスを改善することを掲げている2030年の水に関する新たな目標は、「安全な水とトイレを世界中に」のSDGターゲット6.4「全セクターにおいて水利用の効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取及び供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる」と一致しています。また、2030年の気候目標と科学的根拠に基づく目標は、SDGの目標13「気候変動に具体的な対策を」をサポートしており、自社運営施設が使用する電力の100%を再生可能エネルギーでまかなう、という当社の目標は「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」のSDGターゲット7.2「世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる」に具体的に紐づいています。

当社の包括的なアプローチは、気候や水の影響をより持続可能な商品を作るという目標に結びつけるものであり、SDGの目標12「つくる責任 つかう責任」に向け取り組むアパレル企業としての役割を反映しています。

グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）インデックス – 2021年ユニバーサルスタンダード

Gap Inc. は、GRIスタンダード（2016年、2018年、2020年、2021年）を参考に、2022年1月30日から2023年1月28日までの期間に対して、このGRIコンテンツインデックスに引用されている情報を報告しました。
このコンテンツインデックスを作成するために、GRI 1：Foundation 2021を参照しました。繊維・アパレルに対する要件はまだ発表されていないため、セクタースタンダードに関する報告は行っていません。

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料[1]
一般的な開示		
GRI 2：2021年 一般的な開示	2–1 構成の詳細	ESGレポート：全体像、Gap Inc. について、本レポートについて：3ページ 年次報告書：パートI、項目1、事業：1ページ 年次報告書：パートI、項目2、プロパティ：20ページ 年次報告書：パートII、項目5：登録者の普通株式の市場、関連株主の事項および発行者の持分証券の購入について：ページ22
	2–2 組織のサステナビリティに関する報告書に含まれる事業組織	年次報告書：パートI、項目1、事業：1ページ **別紙21「登録者の子会社」**
	2–3 報告期間、頻度、連絡先	ESGレポート：全体像、Gap Inc. について、本レポートについて：3ページ
	2–4 情報の修正再表示	2022年に、2021年度のスコープ3における上流の輸送に関する排出量と2020年度と2021年度における下流の輸送に関するデータを表すより正確なデータを入手しました。これらの数値は、本レポートにおいて適宜更新されています。
	2–5 外部保証	ESGレポート：全体像、Gap Inc. について、本レポートについて：3ページ **保証声明**

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
GRI 2：2021年 一般的な開示（続）	2–6 活動内容、バリューチェーン、その他の事業上の関係	年次報告書：パートI、項目1、事業：1ページ 年次報告書：パートI、項目2、プロパティ：20ページ 年次報告書：パートII、項目7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析：24ページ ESGレポート：ガバナンス、商品ライフサイクル：6ページ ESGレポート：全体像、当社の価値創造モデル：5ページ ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ
	2–7 従業員	年次報告書：パートII、項目7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析：24ページ 年次報告書：パートI、項目1、事業：1ページ イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）：**人材に関するデータ**
	2–8 従業員以外の労働者	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権：17～27ページ
	2–9 ガバナンス体制と構成	ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ インベスターリレーションズのウェブページ：**コーポレートガバナンス・ファクトシート** インベスターリレーションズのウェブページ：**委員会の構成** インベスターリレーションズのウェブページ：**取締役会**

[1] 注：ESGレポートとはGap Inc. の2022年版ESGレポートを、ESGウェブページとは環境、社会、ガバナンス（ESG）ハブおよびイクオリティ&ビロンギングレポートを掲載する当社のグローバルウェブサイトを、年次報告書とは2023年1月28日に終了した会計年度のForm 10-Kに関するGap Inc. の年次報告書を、議案書（Proxy Statement）とはGap Inc. 株主の年次総会通知をそれぞれ指しています。詳しくは、**インベスターリレーションズ**のウェブページをご覧ください。

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
GRI 2：2021年 一般的な開示（続）	2-10 最高統治機関の指名・選定	インベスターリレーションズのウェブページ：**コーポレートガバナンス・ファクトシート** インベスターリレーションズのウェブページ：**取締役会**
	2-11 最高統治機関の議長	インベスターリレーションズのウェブページ：**取締役会**
	2-12 影響の管理を監督する最高統治機関の役割	ESGレポート：ガバナンス、ステークホルダーと政治的エンゲージメント：54ページ ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ ESGレポート：ガバナンス、リスク管理：52ページ インベスターリレーションズのウェブページ：**コーポレートガバナンス・ガイドライン** ESGウェブページ：**マネージメントアプローチ** ESGウェブページ：**責任ある事業慣行** 2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C1.1b、C1.2、C1.2a
	2-13 影響を管理する責任の権限移譲	インベスターリレーションズのウェブページ：**委員会の構成** インベスターリレーションズのウェブページ：**ガバナンス&サステナビリティコミッティ憲章** ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ
	2-14 サステナビリティに関する報告書における最高統治機関の役割	インベスターリレーションズのウェブページ：**ガバナンス&サステナビリティコミッティ憲章** ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ
	2-15 利害の対立	インベスターリレーションズのウェブページ：**企業コンプライアンス**
	2-16 重要な懸念事項の伝達	ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ
	2-17 最高統治機関の集合知	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C1.1d 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W6,2d
	2-18 最高統治機関のパフォーマンスの評価	インベスターリレーションズのウェブページ：**ガバナンス** インベスターリレーションズのウェブページ：**コーポレートガバナンス・ガイドライン** インベスターリレーションズのウェブページ：**コーポレートガバナンス・ファクトシート**
	2-19 報酬に関する方針	**議案書2022年**
	2-20 報酬の決定プロセス	**議案書2022年**
	2-21 年間総報酬率	**議案書2022年**：CEOの報酬比率：66ページ
	2-22 持続可能な開発戦略に関する声明	ESGレポート：全体像、ESGへのコミットメント：CEOメッセージ：4ページ
	2-23 ポリシーに関するコミットメント	Gap Inc. は、商品のテストやPFCベースの加工剤を排除する取り組みを通じて、化学物質の使用に対する予防原則を適用しています。詳しくは、**化学物質の管理**および**責任ある事業慣行**をご覧ください。 ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
	2-24 ポリシーに関するコミットメントの定着	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
	2-25 悪影響を修復するためのプロセス	ESGレポート：ガバナンス、ステークホルダーと政治的エンゲージメント：54ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：19～21ページ
	2-26 助言を求めたりや懸念を表明したりするための仕組み	インベスターリレーションズのウェブページ：**企業コンプライアンス** インベスターリレーションズのウェブページ：**ビジネス行動規範** ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
	2-27 法律や規則の遵守	インベスターリレーションズのウェブページ：**企業コンプライアンス** ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
	2-28 会員資格を伴う加盟団体	ESGレポート：**加盟団体とパートナー団体**
	2-29 ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ	ESGレポート：ガバナンス、ステークホルダーと政治的エンゲージメント：54ページ
	2-30 団体交渉の合意	ESGウェブページ：**人権に関するポリシーとアプローチ**

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
重要なトピック		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-1 重要なトピックの決定プロセス	ESGレポート：全体像、Gap Inc. について、本レポートについて：3ページ ESGレポート; ガバナンス、ESGに関する補足資料; 55ページ ESGレポート：ガバナンス、マテリアリティ：56ページ
	3-2 重要なトピックの一覧	GRI 2-23を参照 ESGレポート：ガバナンス、マテリアリティ：56ページ
景気動向		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	年次報告書：パートII、項目 7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析：24ページ 年次報告書：パートII、項目7A、市場リスクに関する定量的および定性的データの開示：37ページ
GRI201：2016年景気動向	201-1 直接的に生成され、分配された経済価値	年次報告書：パートII、項目 7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析：24ページ
	201-2 気候変動による財務上の影響およびその他のリスクと機会	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C2.1b、C2.2、C2.2a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a、C3.4 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W3.3b、W4.1、W4.1a、W4.1b、W4.1c、W4.2a、W4.2b、W4.3、W4.3a
GRI201：2016年景気動向（続）	201-3 確定給付型年金制度の義務およびその他の退職金制度	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ Gap Inc. のウェブページ：**福利厚生**
	201-4 政府から受けた公的資金の援助	該当なし。Gap Inc. は2022年、政府から公的資金の援助を受けていません。
調達慣行		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：ガバナンス、マテリアリティ：56ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、購買慣行／Better Buying：20ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、原材料と商品：46～47ページ
GRI 204：2016年の調達慣行	204-1 現地サプライヤーへの支出割合	情報が入手不可／不完全。Gap Inc. は、当社のグローバルサプライチェーンへの影響と責任ある取り組みに重点を置いています。
汚職防止		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
GRI 205：2016年の汚職防止	205-1 汚職に関連するリスクについて評価された業務	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
	205-2 汚職防止ポリシーおよび手順に関するコミュニケーションとトレーニング	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
	205-3 確認された汚職行為と取られた措置	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
反競争的行為		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
GRI 206：2016年の反競争的行為	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行に対する法的措置	ESGレポート：ガバナンス、責任ある事業慣行：53ページ
素材		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、原材料と商品：46～47ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
GRI 301：2016年の素材	301-1 重量または体積別使用素材	ESGレポート：SASB指標、CG-AA-440a.4：69ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
	301-2 リサイクル利用素材の使用	ESGレポート：SASB指標、CG-AA-440a.4：69ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
	301-3 再生利用された商品とその包装材	0% – Gap Inc. は、いかなる商品も再利用やリサイクルのために直接回収していません。

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
エネルギー		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ 2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C1.1a、C1.1b、C1.1d、C1.2、C1.2a、C1.3a
GRI302：2016年のエネルギー	302-1 組織内のエネルギー消費量	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C5.2、C8.1、C8.2、C8.2a、C8.2b、C8.2c、C8.2e、C8.2g ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGレポート：SASB指標、CG-MR-130a.1：72ページ ESGウェブページ：**環境データの保証声明**
	302-2 組織外のエネルギー消費量	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C5.2、C6.5、C8.1、C8.2、C8.2a、C8.2b、C8.2c、C8.2e、C8.2g ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ
GRI302：2016年のエネルギー（続）	302-3 エネルギー原単位	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C6.10 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：**データテーブル**
	302-4 エネルギー消費量の削減	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.3、C4.3a、C4.3b、C4.3c ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ
	302-5 商品およびサービスのエネルギー消費量の削減	2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C4.5a ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、原材料と商品：46～47ページ
水と排水		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ、リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み：42ページ 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W0.5、W0.6、W0.6a、W1.2、W2.1、W2.1a、W3.3、W3.3a-d、W4.1a、W4.2、W4.2a、W6.1、W6.1a、W6.2a-b、W6.3、W7.3、W7.3a、W7.3b
GRI303：2018年の水と排水	303-1 共有リソースとしての水との関わり方	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ、リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み：42ページ 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W1.1、W1.4、W1.4a-d、W2.1a、W3.3a-d、W4.2、W4.2a、W8.1a-b
	303-2 水の排出に関連する影響の管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ、リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み：42ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ
	303-3 水の流出	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ、リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み：42ページ 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W1.2b、W1.2d、W1.2h、W5.1、W5.1a
	303-4 排水	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W1.2b、W1.2i、W2.2a-b
	303-5 水使用量	2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W1.2b、W5.1 ESGウェブページ：**データテーブル**
生物多様性		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：より豊かな地域社会づくり、原材料と商品：46-47ページ
GRI304：2016年の生物多様性	304-1 保護地域内または保護地域に隣接して所有、賃貸、管理されている事業所および保護地域外で生物多様性の価値が高い地域 304-2 活動・商品・サービスが生物多様性に与える重大な影響 304-3 生息地の保護や回復 304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストの種および国の定める保護対象の種	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、原材料と商品：46～47ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ 土地利用、森林保全、森林破壊のリスクに対応すべく木質由来素材ポリシーの拡充に現在取り組んでいるため情報はありません。

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
排出物		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	2022年CDP気候変動質問書への回答：C1.1a、C1.1b、C1.2a、C2.2、C2.2a、C2.3a、C2.4a、C3.2b、C3.3、C3.4、C4.3c ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ
GRI 305：2016年排出物	305-1 直接的（スコープ1）GHG排出量	2022年CDP気候変動質問書への回答：C5.2、C5.3、C6.1、C6.4a、C6.10、C7.1、C7.1a、C7.2、C7.3、C7.3a、C7.9a ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：データテーブル ESGウェブページ：環境データの保証声明
GRI 305：2016年の排出物（続き）	305-2 エネルギーの間接的（スコープ2）GHG排出量	2022年CDP気候変動質問書への回答：C5.2、C5.3、C6.2、C6.3、C6.4、C6.4a、C6.10、C7.5、C7.6、C7.6a、C7.9a、C7.9b ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：データテーブル ESGウェブページ：環境データの保証声明
	305-3 その他の間接的（スコープ3）GHG排出量	2022年CDP気候変動質問書への回答：C5.2、C5.3、C6.5 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：データテーブル ESGウェブページ：環境データの保証声明
	305-4 GHG排出量原単位	2022年CDP気候変動質問書への回答：C6.10 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：データテーブル
	305-5 GHG排出量の削減	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.4a、C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.3、C4.3a、C4.3b、C4.2c、C5.2 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGレポート：Gap Inc. の目標と進捗：9～10ページ ESGウェブページ：データテーブル
	305-6 オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	Gap Inc. には、報告すべきオゾン層破壊物質の排出はありません。
	305-7 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、その他の重要な大気排出物	2022年CDP気候変動質問書への回答：C7.1a ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：データテーブル

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
廃棄物		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
GRI 306：2020年の廃棄物	306-1 廃棄物の排出および廃棄物に関する重大な影響	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
	306-2 廃棄物に関する重大な影響の管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
	306-3 排出された廃棄物	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
	306-4 処理された廃棄物の転換	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ ESGレポート：SASB指標、CG-MR-410a.3：73ページ
	306-5 処理される廃棄物	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
サプライヤー環境評価		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3-3 重要なトピックの管理	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：39～42ページ
GRI 308：2016年のサプライヤー環境評価	308-1 環境基準を用いて選抜された新規サプライヤー	ESG レポート：SASB、CG-AA-430a.1、CG-AA-430a.2、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2：66～67ページ
	308-2 サプライチェーンにおける環境的なマイナスの影響と講じた対策	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：39ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGレポート：SASB、CG-AA-430b.2：67ページ

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
雇用		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
GRI 401：2016年の雇用	401–1 新規従業員の採用と従業員の離職率	**議案書2022年** ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75～77ページ
	401–2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用やパートタイム従業員には支給されない福利厚生	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ Gap Inc. のウェブページ：**福利厚生**
	401–3 育児休職	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ Gap Inc. のウェブページ：**福利厚生**
労働安全衛生		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
GRI 403：2018年の労働安全衛生	403–1 労働安全衛生の管理システム	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	403–2 危険性の特定、リスク評価、インシデント調査	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	403–3 労働衛生サービス	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	403–4 労働安全衛生に関する従業員の参加、協議、コミュニケーション	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
GRI 403：2018年の労働安全衛生（続）	403–5 労働安全衛生に関する労働者教育	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	403–6 労働者の健康促進	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	403–7 事業上の関係が直接もたらす労働安全衛生への影響の防止と軽減	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	403–8 労働安全衛生管理システムの対象労働者	ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75～77ページ
	403–9 業務上の怪我	ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75～77ページ
	403–10 業務上の健康障害	ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75～77ページ
トレーニングおよび教育		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
GRI 404：2016年のレーニングおよび教育	404–1 従業員一人当たりの年間平均トレーニング時間	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	404–2 従業員のスキルアップのためのプログラムおよび移行支援プログラム	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ
	404–3 パフォーマンスおよびキャリア開発に関する定期的なレビューを受けている従業員の割合	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34～35ページ

GRIスタンダード	開示	GAP INC. 参考資料
多様性と機会均等		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：全体像、イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）：15〜16ページ
GRI 405：2016年の多様性と機会均等	405–1 統治機関および従業員の多様性	ESGレポート：全体像、イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）：15〜16ページ ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75〜77ページ
	405–2 基本給と報酬の男女比	ESGレポート：イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）：15〜16ページ インベスターリレーションズのウェブページ：**企業コンプライアンス**、英国およびフランスにおける男女の賃金格差の開示
地域社会		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、Gap Inc. P.A.C.E. /RISE：22〜23ページ ESGレポート：機会の実現、This Way ONward：31〜32ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、アクセス：地域社会の水レジリエンス：40〜41ページ
GRI 413：2016年の地域社会	413–1 地域社会のエンゲージメントを伴う運営、影響評価および開発プログラム	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、Gap Inc. P.A.C.E. /RISE：22〜23ページ ESGレポート：機会の実現、This Way ONward：31〜32ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、アクセス：地域社会の水レジリエンス：40〜41ページ
	413–2 地域社会への悪影響が実際に大きい、またはその可能性がある事業	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：39ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ
サプライヤーのソーシャル評価と労務		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、人権：19〜20ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、能力の構築：24〜26ページ Gap Inc. のウェブページ：**カリフォルニア州サプライチェーン透明法&英国現代奴隷法に関するステートメント**
GRI 414：2016年サプライヤーのソーシャル評価	414–1 社会基準を用いて選抜された新規サプライヤー	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGレポート：SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2：67ページ
	414–2 サプライチェーンにおける社会的なマイナス影響と講じた対策	ESGレポート：SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2：67ページ ESGウェブページ：**苦情処理メカニズム**
GRI 406：2016年の無差別	406–1 差別事例と講じられた是正措置	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、能力の構築（ジェンダーに基づく暴力の防止と対応）24〜26ページ ESGレポート：SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2：67ページ ESGウェブページ：**差別とハラスメント**
GRI 408：2016年の児童労働	408–1 児童労働の事例に関して著しいリスクがある事業所とサプライヤー	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、人権：19〜20ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGウェブページ：**児童労働と若年労働者**
GRI 409：2016年の強制または義務労働	409–1 強制または義務労働の事例に関して著しいリスクのある事業所とサプライヤー	ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、人権：19〜20ページ ESGレポート：女性のエンパワメントと人権、評価と改善：21ページ ESGウェブページ：**人身売買と強制労働**
公共政策		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：ガバナンス、ステークホルダーと政治的エンゲージメント：54ページ Gap Inc. のウェブページ、**政治的エンゲージメントに関するポリシー**
GRI 415：2016年の公共政策	415–1 政治献金	ESGレポート：ガバナンス、ステークホルダーと政治的エンゲージメント：54ページ Gap Inc. のウェブページ、**政治的エンゲージメントに関するポリシー**
お客様の健康と安全		
GRI 3：2021年の重要なトピック	3–3 重要なトピックの管理	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ
GRI 416：2016年の顧客の健康と安全	416–1 商品とサービスの各カテゴリーがもたらす健康・安全への影響の評価	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ
	416–2 商品とサービスがもたらす健康・安全上の影響に関するコンプライアンス違反の事例	2022年、コンプライアンス違反の事例はゼロでした。**消費者商品安全委員会**

サステナビリティ会計基準審議会（SASB）インデックス

国際財務報告基準（IFRS）のサステナビリティ会計基準審議会（SASB）は、投資家のニーズを満たす高品質で重要な持続可能性に関する情報の開示を行うことで、資本市場の効率を高めることを目的とする独立した民間の基準設定機関です。アパレル、アクセサリー&フットウェア業界の基準を参照し、持続可能な産業分類システム（SICS）で定義されたEコマース、マルチライン、専門小売店&流通業界からのトピックをGap Inc. の2022年ESGレポートと当社のウェブサイトの参考情報とともに開示したものです。

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料[1]
アパレル、アクセサリー&フットウェア					
商品に含まれる化学物質の管理					
規制物質の規制の遵守を維持するためのプロセスに関する協議	議論と分析	該当なし	CG-AA-250a.1	Gap Inc. の化学物質規制は、世界的な規制と危険性やリスクに基づく考慮事項に基づいています。このリストには、制限物質リスト（RSL）と製造時使用制限物質リスト（MRSL）が含まれます。2008年以降、Gap Inc. のサプライヤーには当社のRSLを遵守することが求められています。2015年より、すべてのサプライヤーに有害化学物質の排出ゼロ（ZDHC）MRSLを遵守するよう要請し、AFIRMグループのRSLと足並みを揃えました。当社の化学物質ポリシーの導入に向けたアプローチには、以下が含まれます： 1. 業界とのパートナーシップと基準：当社は、Apparel and Footwear International RSL Management（AFIRM）GroupやSustainable Apparel Coalition（SAC）などの業界団体と提携し、ベストプラクティスの支援やサプライヤーのパフォーマンスの監視、より安全な化学物質の使用を奨励するための一貫した一連のツールやプロセスを導入しています。 2. サプライヤーエンゲージメント：当社は、ベンダー行動規範（COVC）と工場を対象とした最低限の期待値において、化学物質のコンプライアンス要件をサプライヤーに伝え、サプライヤーがこれらの条件を認識し、遵守することを義務付けています。 3. コンプライアンスとモニタリング：商品、商品の部品、流出排水の第三機関による試験や業界データの各プラットフォームの利用を通じて、当社はサプライチェーンのパフォーマンスを監視し、世界中の化学物質規制とGap Inc. の化学物質制限への準拠を検証しています。 このプロセスの詳細については、化学物質の管理ページをご覧ください。	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ ESGウェブページ：**化学物質の管理**

[1] 注：ESGレポートとはGap Inc. の2022年版ESGレポートを、ESGウェブページとは環境、社会、ガバナンス（ESG）ハブおよびイクオリティ&ビロンギングレポートを掲載する当社のグローバルウェブサイトを、年次報告書とは2023年1月28日に終了した会計年度のForm 10-Kに関するGap Inc. の年次報告書を、議案書（Proxy Statement）とはGap Inc. 株主の年次総会通知をそれぞれ指しています。詳しくは、**インベスターリレーションズ**のウェブページをご覧ください。

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
商品に使用された化学物質に関するリスクおよび／または危険有害性の評価と管理のプロセスの議論	議論と分析	該当なし	CG-AA-250a.2	Gap Inc. は、商品の素材や化学物質に関連する潜在的なリスクと危険性を評価し、管理するために以下のプロセスを使用しています。 **インプット管理：**有害化学物質の使用や排出を減らすためには、より良い化学物質の投入や出発原料を選択することが不可欠です。 **プロセス管理：**人そして環境の両方に対するリスクを低減するためには製造において化学物質管理のベストプラクティスを守ることが欠かせません。 **アウトプット管理：**アパレルやフットウェアの製造のアウトプットには完成品だけでなく廃水も含まれます。Gap Inc. では、懸念が確認されている化学物質を制限しています。例えば、2023年までにサプライチェーンからPFCを排除することを約束しました。 当社が使用するすべての生地において、PFCベースの加工剤から切り替えを完了または使用を廃止しました。全社レベルで、撥水または防汚性能を備えた衣服とアクセサリーの95%がPFCを使用せずに生産されています（2020年の7%、2021年の38%から上昇）。 全社レベルで生産している衣服とアクセサリーの1%未満に撥水または防汚加工が施されており、これは2021年の2%未満から減少しました。	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ ESGウェブページ：**化学物質の管理**
サプライチェーンにおける環境負荷					
(1) ティア1サプライヤー施設、および (2) ティア1以上のサプライヤー施設が廃水排出許可および／または契約上の合意を遵守している割合	定量データ	割合 (%)	CG-AA-430a.1	15年以上にわたり、デニムの洗浄施設にはGap Inc. の水質管理プログラムへの参加を義務付けており、これにより廃水の水質を監視、改善しています。2022年には、このプログラムに織物と製品染めの洗浄を追加しました。 **年** / **参加者総数** / **両方を満たしているティア1の割合** / **両方を満たしているティア2の割合** / **従来のパラメータとZDHC MRSLパラメーターの両方を満たしているティア1とティア2の割合** 2020 / 54 / – / – / 94%が従来型、89%がZDHCに適合 2021 / 53 / – / – / 100%が従来型、94%がZDHCに適合 2022 / 156 / 99% / 95% / 97%	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：39ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み：42ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ ESGウェブページ：**化学物質の管理**
サステナブル・アパレル連合のHiggインデックス施設・工場環境モジュール（HiggFEM）評価または同等の環境データ評価を完了した (1) ティア1サプライヤー施設および (2) ティア1以上のサプライヤー施設の割合	定量データ	割合 (%)	CG-AA-430a.2	当社のティア1サプライヤーと戦略的ティア2サプライヤーが、化学物質と廃棄物管理とともに水とエネルギーの使用量を発信するためにサステナブル・アパレル連合のHiggインデックス3.0施設・工場環境モジュール（FEM）の自己評価を完了します。 **年** / **HiggインデックスFEMを使用しているティア1ブランドサプライヤーの割合** / **HiggインデックスFEMを使用しているティア2サプライヤーの割合** / **検証済みの回答数** 2020 / 100% / 70% / 280 2021 / 99% (558) / 91% (147) / 463 (64%) （ティア1：351、ティア2：112） 2022 / 100% (589) / 73% (152) / 557 （合計77%：ティア1：441、ティア2：133）	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：39ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、リデュース&リプレニッシュ：水使用量に対する取り組み：42ページ

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
サプライチェーンにおける労働条件					
労働行動規範の監査を受けた (1)ティア1サプライヤー施設と (2)ティア1以上のサプライヤー 施設の割合、(3)第三者監査人に よる監査総件数の割合	定量データ	割合(%)	CG-AA-430b.1	当社は全サプライヤーに対して当社と取引をするための条件である社会的および環境的パフォーマンスに対する期待値を伝えました。不適合率が常に低い施設は、年2回評価を受けることができます。すべての施設は、初回の生産前に監査を受けます。 **年** / **COVCについて監査を受けたティア1のブランドサプライヤーの割合** / **第三者評価機関によって監査が行われた割合(ILOベターワークやSLCPなど)** / **COVCの監査を受けたティア1以上のサプライヤーの割合** 2020 / 81 / 71 / 該当なし 2021 / 83 / 68 / 該当なし 2022 / 88% / 88% / 24%* *これは、ティア1以上の施設で、SLCPを通じて当社のCOVCの監査を受けたことが確認された施設の割合を示しています。当社はサプライチェーンにある249の工場施設を特定・確認しており、この指標は、より多くの情報が得られるにつれ変化する可能性があることを認識しています。	ESGレポート:女性のエンパワメントと人権、人権:19〜20ページ ESGレポート:女性のエンパワメントと人権、評価と改善:21ページ ESGウェブページ:**データテーブル**
サプライヤーの労働行動規範監査における優先的不適合率および 関連する是正処置率	定量データ	割合	CG-AA-430b.2	Gap Inc.では色分けによる格付制度を用いて、各工場のパフォーマンスを評価しています。重大な問題がなく違反も少ない高パフォーマンスの施設は緑色、平均的なパフォーマンスの施設は黄色、そして一つ以上の深刻な問題に対処する必要のある施設は赤色に格付けされます。2022年度現在、当社のCOVCに対する評価で赤色(優先的不適合率)に格付けされた施設は1%未満です。 2022年2月1日時点で未解決の問題については、是正措置計画の81%が2023年2月1日までに解決されています。 **2022年2月1日 未解決問題数** / **2023年2月1日 未解決問題数** / **解決の割合** 2187 / 425 / 81%	ESGレポート:女性のエンパワメントと人権、人権:19〜20ページ ESGレポート:女性のエンパワメントと人権、評価と改善:21ページ ESGのウェブページ:**COVCの調査結果** ESGウェブページ:**データテーブル**
サプライチェーンにおける最大の (1)労働と(2)環境、健康、安全の リスクについての説明	議論と分析	該当なし	CG-AA-430b.3	1. Gap Inc.傘下の各ブランドのアパレルを製造する第三機関のサプライヤーにおける労働慣行や労働条件は、当社ブランドと会社全体の評判、事業継続性、運営コストに影響を与える可能性があります。当社のサプライチェーンで働く人の多くは女性であるため、当社は労働慣行に加え、永続的な影響を生み出すために女性のエンパワメントに強く注目しています。 2. 過度の残業、火災や構造物の安全性、ジェンダーに基づく暴力などは、リスクの高いサプライチェーンの問題であり、当社は具体的なプログラムを導入して対処しています。これらのリスクは人権に深刻な影響を与える可能性がある一方、これらの問題は当社のサプライチェーンには運営リスクを、当社のブランドポートフォリオには評判リスクをもたらす可能性もあります。	ESGレポート:女性のエンパワメントと人権、人権:19〜20ページ ESGレポート:女性のエンパワメントと人権、評価と改善:21ページ

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
原材料の調達					
(1) 優先原材料のリスト。優先原材料ごとに次の(2)～(4)を記載。(2) 調達の脅威となる可能性の高い環境および／または社会的要因、(3) 環境および／または社会的要因に伴う事業リスクおよび／または機会に関する議論、(4) 事業リスクおよび機会に対処するための経営戦略	議論と分析	該当なし	CG-AA-440a.3	当社は繊維消費の約97%を占めている主要繊維（コットン、ポリエステル、ナイロン、再生セルロース繊維）に関する原材料戦略に注力しています。 **優先原材料** **環境および／または社会的要因：** **コットン：**水へのアクセスにおける変化、干ばつ、洪水、熱波、土壌の劣化および気候変動、水、生物多様性が及ぼすその他の影響は、コットンの入手、コスト、品質に影響を与える可能性があります。 **ポリエステル：**ポリエステルは石油を原料とする合成繊維であるため、抽出と生産の段階で人為的な汚染の原因となる可能性があり、自然に生分解されることはなくマイクロプラスチック汚染が懸念されています。 **ナイロン：**従来のナイロンは石油由来の合成繊維で、生産段階で人為的な汚染や温室効果ガスの原因となるほか、生産するためには大量の水が必要となります。 **人工セルロース：**木材や木材パルプの副産物を原料とする人口セルロースは、干ばつ、洪水、自然災害、病気などの環境要因の影響を受けやすく、原料の収穫に大きな影響を与える可能性があるほか、森林破壊や生物多様性の減少にも関係しています。 **事業リスクおよび／または機会に関する議論：** **コットン：**通常、コットンの栽培と加工には大量の水と化学薬品が使用され、その工程は多くの場合、水や気候のリスクにさらされている地域で行われています。 **ポリエステル：**ポリエステルやリサイクルポリエステル（rPET）などの原材料は、需要や入手可能性、調達や生産地域の干ばつや洪水、自然災害などの環境要因によりコスト上昇が見込まれています。ポリエステルを含む合成繊維の生産は、化石燃料および石油派生物に依存しており、そのため石油製品の価格および入手可能性の変動の影響を受けやすいといえます。 **ナイロン：**従来のナイロンは生産段階で大量の水に依存するため、干ばつや洪水などの環境要因や、水に関するインフラの問題などの影響を受けやすい素材です。企業には、従来のナイロンに比べて生産段階での水の使用量が大幅に少ない、原着染めのナイロンの調達を増やす機会があります。 **人工セルロース：**原材料調達のサプライチェーンが不確実であることは、人工セルロースを調達する際に、企業にとって潜在的なリスクとなり得ます。当社は、多様なサプライヤーベースを維持し、原料の原産地を確認し、従来のセルロース繊維と比較して環境負荷が少ないことが証明されている業界の認定やブランド化されたセルロース繊維の調達に依存しています。	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、原材料と商品：46～47ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：39～32ページ 2022年**CDP気候変動質問書への回答**：C1.3、C2.2、C2.2a 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**：W3.3b

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
(1)優先原材料のリスト。優先原材料ごとに次の(2)～(4)を記載。(2)調達の脅威となる可能性の高い環境および／または社会的要因、(3)環境および／または社会的要因に伴う事業リスクおよび／または機会に関する議論、(4)事業リスクおよび機会に対処するための経営戦略(続)	議論と分析	該当なし	CG-AA-440a.3	**経営戦略:** Gap Inc.の包括的推奨繊維戦略では、地球温暖化の可能性、水の使用、富栄養化などの指標を含むライフサイクル評価(LCA)データに加え、生産における生物多様性、循環型社会の可能性、化学、土地利用の変化、社会的条件の評価が用いられます。Gap Inc.のサプライチェーンとソーシングチームは、コットン、ポリエステル、ナイロン、セルロースの価格を含む多要素モデルを用いて、主要原材料のリスクを監視し、対応しています。Gap Inc.は、コットンの調達にポートフォリオのアプローチを採用しており、リスクを軽減するために、より持続可能なコットンの多様な調達方法を複数の地域にわたって開拓することに重点を置いています。 当社は、商品におけるより持続可能なコットンとリサイクルポリエステルの使用比率を高め、人工セルロースの100%が引き続き古代林、危機に瀕している森林、保護価値の高い森林、炭素蓄積量の多い森林から調達されないよう徹底するという目標を設定・公表し、それに向けて取り組むことで進捗を測定します。 当社のアプローチにおいてパートナーシップを重要な信条として掲げています。また、Textile Exchangeの再生ポリエステルチャレンジ、rPETラウンドテーブル、有機繊維ワーキンググループなどの業界コラボレーションに参加し、原料調達の改善に努めています。当社はCanopyStyleと提携して調達先の監査を行い、リサイクル代替素材を優先し、Canopy最高ランク「グリーンシャツ」を取得したサプライヤーとのみ取引を行っています。Gap Inc.は、Higgマテリアルズ・サステナビリティ・インデックス(MSI)やテキスタイルエクスチェンジの推奨繊維マトリクスなどの業界ツールを使用し当社の繊維ポートフォリオを評価しています。また、当社は重要な機能性繊維でありながら代替素材がほとんどないナイロンとエラステインについては、より低負荷な素材を開発することに関心を持っています。衣服からのマイクロファイバーやマイクロプラスチックの排出に関する研究開発の進展に伴い、最新の知見を推奨繊維戦略に取り入れていく予定です。当社はバージン合成繊維への依存度を下げるためにリサイクルナイロンやバイオベースナイロンを調達しています。また、繊維などのコスト、入手可能性、市場の需要に基づいて環境負荷の少ないその他の選択肢を模索しています。	ESGレポート:豊かな地域社会づくり、原材料と商品:46～47ページ ESGレポート:豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ:44～45ページ ESGレポート:豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ:39～42ページ 2022年**CDP気候変動質問書への回答**:C1.3、C2.2、C2.2a 2022年**CDP水セキュリティ質問書への回答**:W3.3b
(1)優先原材料の購入量(原料別)、(2)第三者機関の環境および／または社会的基準に対して認証を受けている各優先原材料の購入量(規格別)	定量データ	トン(t)	CG-AA-440a.4	**認証された量(規格別)** **2022年度** **優先原材料(名称)** / **認証／規格&関連議論(技術的プロトコル#3-3.3)** / **認証された割合** 人工セルロース繊維 / レンチング、テンセル、ビスコース、Birla LivaECO(レーヨン) / 14% コットン / ベターコットン・イニシアティブ(BCI)、オーガニックテキスタイル世界基準(GOTS)、オーガニック・コンテント・スタンダード(OCS) / 81% ポリエステル / グローバル・リサイクルド・スタンダード(GRS)、リサイクルド・コンテント・スタンダード(RCS) / 16% ナイロン / グローバル・リサイクルド・スタンダード(GRS)、リサイクルド・コンテント・スタンダード(RCS) / 12% ウール / レスポンシブル・ウール・スタンダード(RWS)、グローバル・リサイクルド・スタンダード(GRS) リサイクルド・コンテント・スタンダード(RCS) / 44%	ESGレポート:豊かな地域社会づくり、原材料と商品:46～47ページ

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
活動指標					
(1) ティア1サプライヤー数および (2) ティア1以上のサプライヤー数	定量データ	数値	CG-AA-000.A	ティア1ブランドアパレルサプライヤー施設は、直接関係のある裁断・縫製施設とそれに付随する刺繍、洗浄、スクリーン印刷施設と定義されます。 **年** / **ティア1ブランドアパレルの数 サプライヤー工場** / **工場施設数 (ティア2)** / **工場施設が占める事業の割合 (ティア2)** 2020 / 659 / 168 / 66% 2021 / 705 / 231 / 65% 2022 / 702 / 249 / 79%	ESGレポート：女性のエンパワメント、評価と改善：21ページ
Eコマース					
データセキュリティ					
データセキュリティのリスクを特定し、対処するためのアプローチの説明	議論と分析	該当なし	CG-EC-230a.1	Gap Inc. は、お客様に安全で便利なショッピング体験を提供するために尽力しています。お客様に関して当社が収集する個人情報を保護するために、多岐にわたる技術的および組織的なセキュリティ対策を講じています。 取締役会の監査および財務委員会は、データプライバシーとサイバーセキュリティの各プログラムを監督し、重要な懸念事項については定期的に取締役会に報告しています。セキュリティ侵害やサイバー攻撃の脅威に対応するため、当社は会社が所有または管理しているすべての情報の機密性、整合性、継続的な可用性を保護し、維持するように設計されたプログラムを保持します。このプログラムには、サイバーセキュリティに関する重大なインシデントを適時かつ正確に報告するための統制と手続きを定めたサイバーインシデント対応計画も含まれます。 詳細については、Gap Inc. の**ビジネス行動規範**をご覧ください。	Gap Inc. のウェブページ：**プライバシーポリシー**
従業員の採用、包摂性&パフォーマンス					
従業員エンゲージメントの割合	定量データ	割合 (%)	CG-EC-330a.1	2022年には、3,800人以上の従業員が本社の意識調査に回答し、29,300人以上の店舗従業員が参加しました。 両グループに対して代表標本を抽出しているこのサーベイは社内で実施されたGap Inc. 独自の調査です。 次の測定指標でエンゲージメントを測定します： 93%が「私は、Gap Inc. で働くことを誇りに思っている」に「はい」と回答 81%が「私は、しばらくの間Gap Inc. で働き続けるつもりである」に「はい」と回答 意識調査に含まれる設問例は以下のとおりです： 1〜5段階で、以下の項目についてどの程度同意するかを回答： • 私は、Gap Inc. で働くことを誇りに思っている • 私は、Gap Inc. は誠実にビジネスを運営していると信じている • 私の上司は、私の意見を求め、尊重してくれる	ESGレポート：機会の実現、人材育成：34〜35ページ

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
全従業員の離職率：(1)自己都合および(2)会社都合	定量データ	割合	CG-EC-330a.2	**従業員の総離職率：**96% **従業員の離職率（自己都合）：**87%	ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75〜77ページ
(1)管理職の従業員、(2)技術スタッフ、(3)その他の従業員の性別および人種／民族グループの構成割合	定量データ	割合(%)	CG-EC-330a.	**管理職：**白人56%、アジア系10%、黒人10%、ヒスパニック／ラテン系17%、女性65%、男性35% **技術スタッフ：**女性28%、男性72% **全従業員：**白人44%、アジア系6%、黒人16%、ヒスパニック／ラテン系25%、女性75%、男性24%、ノンバイナリー1%	ESGレポート：全体像、イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）：15〜16ページ ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75〜77ページ
商品梱包と物流					
商品出荷時の温室効果ガス総排出量	定量データ	トン(t)、二酸化炭素換算量	CG-EC-410a.1	**年** / **上流の輸送および物流（二酸化炭素排出量、単位トン）** / **下流の輸送および物流（二酸化炭素排出量、単位トン）** 2019 / 527,081 / 39,413 2020 / 527,081 / 105,309 2021 / 670,820 / 117,670 2022 / 2022年のデータについては2023年後半に当社ホームページで公開予定です。 上流での排出量は、Gap Inc. の社内システムから得た輸送量レベルの主要なトン／キロメートルの情報をもとにDefra（イギリスの環境・食糧・農村地域省）の商品輸送排出係数を乗じて算出し、サプライヤーから物流センターまでの排出量を表しています。 下流での排出量は、Gap Inc. の社内システムから得た輸送量レベルの主要なトン／キロメートルの情報をもとにDefraの商品輸送排出係数を乗じて算出しています。	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44〜45ページ
商品搬送時の環境負荷低減のための戦略議論	議論と分析	該当なし	CG-EC-410a.2	Gap Inc. は、北極海企業海運誓約に署名しています。Ocean Conservancyと共同で作成された「北極海企業海運誓約」は、北極の脆弱な生態系に意図的に船を送り込まないことを約束するものです。 Gap Inc. は、環境保護庁（EPA）のスマートウェイ輸送パートナーシップのメンバーでもあります。これは、公衆衛生保護と排出量削減を目指し、最もクリーンでエネルギー効率の高い方法で商品を輸送することを企業に奨励する取り組みです。Gap Inc. は、EPAの「2020 SmartWay Freight Partner Excellence Award」を受賞しました。	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44〜45ページ

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
活動指標					
企業が定義するユーザー活動の指標	定量データ	数値	CG-EC-000.A	**年** / **全世界のオンライン注文総数（フランチャイズを除く）** 2020 / 86,261,667 2021 / 83,997,807 2022 / 80,235,600 このデータには米国のスペシャルティ（ウェブおよびアプリ）、米国のファクトリー、カナダ、日本、欧州連合、英国での注文数が含まれています。フランチャイズでの注文数、キャンセルもしくは返品された注文数は含まれていません。	
出荷数	定量データ	数値	CG-EC-000.C	**年** / **全世界の顧客向け出荷総数（フランチャイズを除く）** 2020 / 145,512,653 2021 / 124,463,015 2022 / 112,916,023 本データには、米国、カナダ、欧州連合、日本で輸送された小包を集計しています。	
マルチラインおよび専門店&販売流通拠点					
小売拠点&物流拠点におけるエネルギー管理					
(1)総エネルギー消費量、 (2)系統電力の割合、 (3)再生可能エネルギーの割合	定量データ	ギガジュール（GJ）	CG-MR-130a.1	**年** / **小売拠点および物流センターで消費されるエネルギーの総量（GJ）** / **再生可能エネルギーの割合** 2021 / 3,038,091 / 33% 2022 / データは2022年後半に当社ホームページで公開予定です。 / –	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ **2022年CDP気候変動質問書への回答**
従業員のダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）					
(1)管理職の従業員、(2)その他の従業員の性別および人種／民族グループの構成割合	定量データ	割合（%）	CG-MR-330a.1	CG-EC-330a.3を参照	ESGレポート：全体像、イクオリティ&ビロンギング（平等と帰属意識）：15～16ページ ESGレポート：ガバナンス、社会的データ：75～77ページ

TOPIC／会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	参考資料
商品調達、包装&マーケティング					
商品に使用された化学物質に関するリスクおよび／または危険有害性の評価と管理のプロセスの議論	議論と分析	該当なし	CG-MR-410a.2	CG-AA-250a.2を参照	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、化学物質の管理：43ページ
包装の環境負荷低減のための戦略議論	議論と分析	該当なし	CG-MR-410a.3	当社は、不要かつ問題のあるプラスチック包装の廃棄物に対処するために、3本の柱から成る戦略を用いています。 使い捨てプラスチック使用廃止：不要なプラスチックや問題のあるプラスチックを排除し、プラスチックを使用しない素材に置き換えるよう取り組んでいます。 再利用：可能な限り、またパッケージの寿命をコントロールできる場合はリサイクルし、問題のあるプラスチックの埋め立てを回避します。 コンバージョン（転換）：当社は、必要なプラスチックの代替としてリサイクルされた原料を使用するよう取り組んでいます。	ESGレポート：豊かな地域社会づくり、循環型社会と廃棄物：48～49ページ
活動指標					
(1) 小売拠点および (2) 物流センターの数	定量データ	数値	CG-MR-000.A	**年** / **直営店** / **フランチャイズ** 2020 / 3,100 / 615 2021 / 2,835 / 564 2022 / 2,685 / 667	**年次報告書2022年度**：28ページ **年次報告書2021年度**：30ページ **年次報告書2020年度**：2ページ
下記の総面積：(1) 店舗面積 (2) 物流センター	定量データ	面積	CG-MR-000.B	**年** / **店舗面積** / **物流センター面積** 2020 / 3,460万 / 930万 2021 / 3,330万 / 930万 2022 / 3,180万 / 950万	**年次報告書2022年度**：28ページ **年次報告書2021年度**：23ページ **年次報告書2020年度**：22ページ

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）インデックス

TCFDは、企業がより効果的に気候関連の情報を開示するための提言のフレームワークで、より情報に基づく投資や信用、保険引受に関する意思決定を推進します。当社は、今年2回目となるTCFDへの報告を行います[1]。

TCFD指標	GAP INC. 参考資料[2]
ガバナンス：気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示	
a）気候関連のリスク及び機会についての、取締役会による監視体制を説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C1.1b ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ ESGレポート：ガバナンス、リスク管理：52ページ
b）気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C1.2, C1.2a ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：51ページ ESGレポート：ガバナンス、リスク管理：52ページ
戦略：気候関連のリスクおよび機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響を開示	
a）組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクおよび機会を説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.1a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：気候変動 ESGレポート：ガバナンス、マテリアリティ：56ページ ESGウェブページ：マテリアリティ
b）気候関連のリスク及び機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.3a、C2.4a、C3.1、C3.2a、C3.2b、C3.3、C3.4 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：気候変動
c）2°C以下のシナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.2a、C3.2、C3.2a、C3.2b ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：気候変動

TCFD指標	GAP INC. 参考資料
リスク管理：組織が気候関連のリスクを識別・評価・管理する際に用いる方法を開示する	
a）組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.2、C2.2a ESGレポート：ガバナンス、リスク管理：51ページ ESGレポート：ガバナンス、マテリアリティ：56ページ ESGウェブページ：マテリアリティ
b）組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.1、C2.2 ESGレポート：ガバナンス、リスク管理：52ページ ESGレポート：ガバナンス、マテリアリティ：56ページ ESGウェブページ：マテリアリティ
c）組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C2.1、C2.2 ESGレポート：ガバナンス、リスク管理：52ページ
測定指標：組織が気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に用いる指標とターゲットを開示	
a）組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標を開示する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C4.2、C4.2a 2022年CDP水セキュリティ質問書への回答：W8.1、W8.1a、W8.1b ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：気候変動 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：ウォータースチュワードシップ
b）スコープ1、スコープ2および当てはまる場合はスコープ3の温室効果ガス（GHG）排出量と、その関連リスクについて開示する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C6.1、C6.3、C6.5 ESGレポート：スチュワードシップ：44-45ページ ESGウェブページ：気候
c）組織が気候関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標と、目標に対する実績について説明する	2022年CDP気候変動質問書への回答：C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a 2022年CDP水セキュリティ質問書への回答：W8.1、W8.1a、W8.1b ESGレポート：Gap Inc. の目標と進捗：9～10ページ ESGレポート：豊かな地域社会づくり、気候スチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：気候変動 ESGレポート：豊かな地域社会づくり、ウォータースチュワードシップ：44～45ページ ESGウェブページ：ウォータースチュワードシップ

1 本資料で開示されている情報は、当社の投資家に対する重要性や財務的影響を描写するものと解釈されるべきものではありません。投資家にとって重要なリスクに関する議論については、米国証券取引委員会に提出した、2023年1月28日を末日とする年次報告書（Form 10-K）、およびこれに続いて提出された各種報告書をご覧ください。将来の状況の予測やモデル化には不確実性が伴うため、以下に記載されている情報の解釈には注意が必要です。さらに、本開示資料に記載されている統制、プロセス、慣行、基盤は、それらの統制、プロセス、慣行および基盤がもたらす規定の目標値や目標における特定の成果もしくは結果をいかなる形で表明、保証、あるいは請け合うことを意図するものではありません。

2 注：ESGレポートとはGap Inc. の2022年版ESGレポートを、ESGウェブページとは環境、社会、ガバナンス（ESG）ハブおよびイクオリティ&ピロンギングレポートを掲載する当社のグローバルウェブサイトを、年次報告書とは2023年1月28日に終了した会計年度のForm 10-Kに関するGap Inc. の年次報告書を、議案書（Proxy Statement）とはGap Inc. 株主の年次総会通知をそれぞれ指しています。
詳しくは、インベスターリレーションズのウェブページをご覧ください。

社会的データ

ダイバーシティー（多様性）、エンゲージメント、安全、サプライチェーンのコンプライアンス

ダイバーシティー（多様性）		2020年度	2021年度	2022年度
Form 10-Kに記載された年度末の総従業員数		117,000	97,000	95,000
米国における民族構成				
白人		45%	45%	44%
アジア人		7%	7%	6%
黒人		17%	17%	16%
ヒスパニック／ラテン系		26%	25%	25%
その他（混血、アメリカンインディアン、API[1]）		5%	6%	9%
マイノリティ（少数民族）の合計		55%	55%	56%
管理職	白人	68%	59%	56%
	アジア人	11%	24%	10%
	黒人	6%	4%	10%
	ヒスパニック系	13%	7%	17%
	混血、ネイティブアメリカン、API	3%	5%	6%
	マイノリティ（少数民族）の合計	32%	41%	44%
新従業員	白人	45%	38%	41%
	アジア人	6%	8%	4%
	黒人	22%	24%	17%
	ヒスパニック系	20%	23%	26%
	混血、ネイティブアメリカン、API	7%	7%	12%
	マイノリティ（少数民族）の合計	55%	62%	59%

ダイバーシティー（多様性）		2020年度	2021年度	2022年度
米国における従業員構成				
アジア人女性従業員の割合		–	–	4%
アジア人男性従業員の割合		–	–	2%
黒人女性従業員の割合		–	–	12%
黒人男性従業員の割合		–	–	4%
混血の女性従業員の割合		–	–	7%
混血の男性従業員の割合		–	–	2%
ラテン系女性従業員の割合		–	–	18%
ラテン系男性従業員の割合		–	–	7%
白人女性従業員の割合		–	–	35%
白人男性従業員の割合		–	–	9%
米国における男女／役職別の昇進率				
VP以上	女性	8%	15%	15%
	男性	6%	7%	9%
ディレクター／シニアディレクター	女性	6%	22%	16%
	男性	6%	17%	17%
マネージャー／シニアマネージャー	女性	10%	23%	21%
	男性	8%	15%	17%
インディビジュアルコントリビューター	女性	4%	16%	3%
	男性	4%	11%	4%
全体	女性	4%	19%	6%
	男性	5%	14%	6%

1 混血、ネイティブアメリカン、API（アジア太平洋諸島系およびネイティブハワイアン）として認識されている民族の各グループを組み合わせたデータです。

ダイバーシティー（多様性）		2020年度	2021年度	2022年度
米国における部門別の民族性				
本社	アジア人	26%	26%	24%
	黒人	4%	4%	5%
	ラテン系	10%	10%	9%
	白人	54%	53%	53%
	混血、ネイティブアメリカン、API	6%	7%	9%
店舗リーダー	アジア人	3%	3%	3%
	黒人	9%	9%	10%
	ラテン系	17%	18%	18%
	白人	70%	68%	65%
	混血、ネイティブアメリカン、API	1%	2%	4%
店舗従業員	アジア人	6%	6%	4%
	黒人	19%	19%	16%
	ラテン系	27%	27%	26%
	白人	43%	42%	43%
	混血、ネイティブアメリカン、API	5%	6%	10%
流通センター／コールセンター（カスタマーエクスペリエンスセンター – CEC）	アジア人	9%	9%	7%
	黒人	26%	26%	25%
	ラテン系	19%	22%	26%
	白人	44%	37%	34%
	混血、ネイティブアメリカン、API	2%	6%	8%
年齢別の構成				
30歳未満		–	61%	57%
30～50歳		–	29%	31%
51歳以上		–	10%	12%

ダイバーシティー（多様性）		2020年度	2021年度	2022年度
グローバルにおける男女比率				
全体	女性	76%	76%	75%
	男性	24%	24%	24%
	ノンバイナリー	–	–	1%
VP以上	女性	58%	58%	54%
	男性	42%	42%	46%
ディレクター／シニアディレクター	女性	61%	61%	61%
	男性	39%	39%	39%
マネージャー／シニアマネージャー	女性	58%	57%	71%
	男性	42%	43%	29%
店舗管理職	女性	74%	75%	72%
	男性	26%	25%	28%
新従業員	女性	74%	74%	76%
	男性	26%	26%	24%
女性が占めるSTEM職の割合				
		–	24%	28%

エンゲージメント	2020年度	2021年度	2022年度
職務別社内採用率			
VP以上	–	–	71%
ディレクター／シニアディレクター	–	–	65%
マネージャー／シニアマネージャー	–	–	48%
店舗管理職	–	–	41%
全従業員（店舗従業員を含む）	–	–	36%
新従業員の総採用数	–	–	26,909
離職率			
従業員の総離職率（定着率は100%との差）	–	–	96%
従業員の離職率（自己都合）	–	–	87%
従業員エンゲージメント			
ボランティア活動を行った従業員の割合	21%	32%	39%
「私は、しばらくの間Gap Inc. で働き続けるつもりである」に「はい」と回答した割合	93%	87%	81%

労働安全衛生	2020年度	2021年度	2022年度
フルタイム従業員を含む			
労働災害による死亡者数	0	0	0
1,000,000時間の労働時間当たりの労働災害（傷害）発生率（LTIFR）	4.49	5.25	4.19
保険（フルタイム従業員に占める割合）	69%	84%	88%

サプライチェーン 社会・環境コンプライアンス	2020年度	2021年度	2022年度
ティア1とティア2のサプライヤーが占める事業（Gap Inc. の自社ブランド商品を供給する工場と定義）			
ティア1工場数	659	705	702
マッピングされた織物工場数（ティア2）	168	231	249
工場施設が占める事業の割合（ティア2）	66%	65%	79%
工場の格付け評価			
緑色（良好）	54%	67%	74%
黄色（適正）	45%	32%	25%
赤（要対応）	1%	<1%	<1%
COVC監査			
COVCの監査を受けたティア1工場の割合	81%	83%	88%
第三者機関（SLPC、ILO–IFCベターワークなど）が実施した監査の割合	71%	68%	88%
COVCの監査を受けた工場（ティア2）の割合と数	–	–	24%（59）
COVC問題の解決率			
会計年度末までに解決された是正措置計画の割合	85%	84%	81%

Gap Inc.