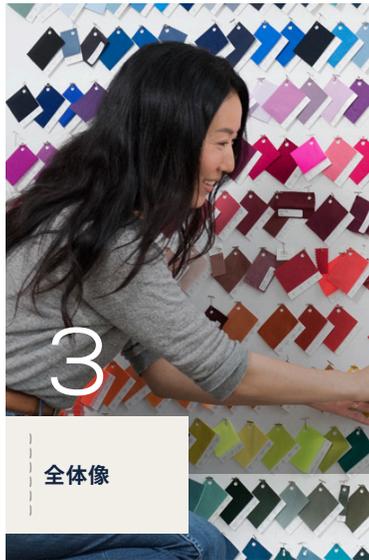




Gap Inc.  
**INCLUSIVE,  
BY DESIGN**

**多様性を受け入れる、  
デザインを通じて**

2020年度グローバルサステナビリティレポート



3

全体像



社会責任

14

女性と人権のエンパワメント



社会責任

24

機会の実現



環境責任

32

地域社会の強化



42

ガバナンス

持続可能性へのコミットメント  
私たちがの方針  
2020年のハイライト  
存在意義を原動力とするブランド  
目標と進歩

3 P.A.C.E. と Empower@Work  
4 Gap Inc. P.A.C.E.  
5 Empower@Work  
6 人権と社会的対話  
11 コロナ禍における  
サプライチェーンへのサポート

15 ThisWay ONward  
16 タレントディベロップメント  
17 イクオリティ&ピロギング  
18 従業員のエンゲージメントと  
コミュニティへの影響  
23 コロナ禍における  
従業員へのサポート

25 ウォータースチュワードシップ  
27 女性と水資源  
29 化学物質の管理  
30 気候とエネルギーのステュワードシップ  
持続可能な材料の調達  
循環および廃棄物  
31

33 サステナビリティガバナンス  
34 責任あるビジネス慣行  
36 ステークホルダー・エンゲージメント  
37 プロダクトライフサイクル  
39 ESG付録および  
40 将来の見通しに関する記述  
43  
44  
45  
46  
47

## 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、パーソナル・ケア製品を展開しています。

Athletaは、Bコーポレーションの認定を受けており、社会・環境的活動、経営責任、透明性に関する厳格な基準を満たすことにより、正しい行動を推進するビジネスとして当社のコミットメントを示しています。Gap Inc. は、Athletaの法定憲章を修正してデラウェア州公益法人とし、人々と地球に対するブランドのコミットメントをさらに強化しました。2021年には、ポートフォリオとそのプラットフォームの力を活用して、4つの存在意義を原動力とする10億ドル規模のライフスタイルブランドの成長に注力するために、Janie & JackとIntermixの両ブランドを売却しました。

2020年度末時点で、当社は自社ブランドおよび非自社ブランドの商品を約30ヶ国に施設を有する、約800のベンダーから買い付けています。

2021年1月30日現在、約11万7000人のパートタイムおよびフルタイムの従業員が在籍しており、直営店舗とフランチャイズ店舗およびオンライン販売を通じて、世界40カ国で商品を展開しています。

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、2021年1月30日に終了した2020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。前回の報告書は2019年度を対象としており、当社ウェブサイト過去のサステナビリティレポートとともに掲載されています。

本レポートでは、主要プログラムの策定とアクション、2020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、2020年度と2021年度の活動の準備、傾向の分析とビジネスへの影響に焦点を当てています。私たち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。

当社は、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: コアオプションを参照し、持続可能な会計基準委員会 (SASB) のフレームワークに沿って、本レポートを作成しました。Gap Inc. は、国連 (UN) グローバルコンパクトの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。

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、2021年1月30日時点でGap Inc. が入手できる情報に基づいて誠実に作成されています。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。

本レポートに掲載されているマスクを着用していない人物のグループ写真は、新型コロナウイルス感染症のパンデミック前に撮影されたもの、またはCDCが提示している関連ガイダンスや推奨事項に沿って撮影されたものです。

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](mailto:sustainability@gap.com) にお問い合わせください。

## サステナビリティに対するコミットメント

Gapは、自分に合うジーンズを簡単に見つけられるようにしたいというシンプルなアイデアと洋服を売る以上のことをするという信念のもと1969年に創業されました。創業後50年以上の時を経て、Gap Inc. は4つの存在意義を原動力とする10億ドル規模のブランドを展開するまでの企業に成長し、洋服を売る以上のことをするという信念は平等性、インクルージョン、サステナビリティを擁護する世界中のさまざまな活動へと発展しました。

私たちはお客様に愛される商品を生み出すと同時に、お客様、地域社会、そして地球のために正しい行動を取ることにプライドを持っています。創設者であるドリス&ドン・フィッシャー夫妻が思い描いた成功に欠かせない重要なビジョンの一つは、「世界中で私たちの事業にかかわる人や地域社会のために機会を生み出す」ことでした。現在Gap Inc. は、大胆な目標設定、新しいプログラムの企画、そして業界に良い変化をもたらすことを目的とした他社とのパートナー提携を通して、これまで以上にビジネスをより持続可能なものにする取り組みを強化しています。

当社の各ブランドは、目的の達成を支えるInclusive, By Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)という強力なコミットメントを掲げ、役員によるサステナビリティ運営委員会によって導かれています。また、コミットメントだけでは不十分であることを認識し、イノベーションの活用、業界を超えたコラボレーション、専門機関や当社が事業を展開する地域社会とのパートナーシップを通じて、目標と影響に対する進捗状況を示すことに注力しています。

Gap Inc. の各ブランドは、当社のサステナビリティ戦略の特定分野に沿って、リーダーシップを發揮し、新しい、差別化された、かつ有意義な形でお客様との関係を深める機会を提供しています。各取り組みは役員によるサステナビリティ運営委員会によって導かれており、これにより各ブランドがそれぞれのアイデンティティに根差した戦略を立てながら環境と社会に重要な影響を与えることを可能にしています。



### GAP INC. のCEO、SONIA SYNGALからのメッセージ

「私たちの家族、お客様、地域社会、事業のためにより活気あふれる、持続可能な未来を創造することはかつてないほど重要になっています。新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、気候変動、平等や機会に対する制度的な障壁(バリア)に向き合うために早急に連携して取り組み、変革を生み出す必要性が明らかになりました。約20年前、CSR報告書を公表した初のアパレル企業としてGap Inc. は初めて目標を明確に掲げ、進捗状況の発表を約束しました。そして今、私たちは20年前当時と変わらず困難な問題に直面しています。

意義のある変化をもたらすには、国連グローバル・コンパクトの他の署名企業とともに行動を起こし、協業して取り組む意思が必要です。2050年までにGap Inc. を気候中立(二酸化炭素の実質排出量をゼロ)にすることから、製造工場との連携による製造過程での節水の実現、サプライヤーに対する労働者への電子的手段による給与支払いの義務付け、次世代リーダーの採用と指導、世界中のサプライチェーンで80万人以上の女性に生活の

基本スキル習得の場を提供することなどに至るまで、私たちは日々、パートナーやベンダー、支持者たちとともに、この世界で正しい行動を推進するため会社の規模を生かして私たちの価値観が持つ力を発揮しています。

Gap Inc. を支持してくれる(とともにこの道を歩む)各パートナーのみなさん、そしてこの取り組みをリードしてくれている各チームのみなさん、Inclusive, by Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)という存在意義を体現するために力を尽くしてくれていることに感謝しています。力を合わせ、私たち全員にとってより公正で持続可能なビジネス、業界、そして地球を作っていきましょう」

## 私たちの アプローチ



Gap Inc. にとって持続可能性はビジネスの重要な優先課題であり、当社の可能性を發揮させる分野です。私たちは常に「正しいことを行う」を指針としており、4つの存在意義を原動力とする10億ドル規模のブランドを展開する世界有数のアパレルブランドのポートフォリオを持つGap Inc. にとって、持続可能性はビジネス上欠かせないものです。

当社のこの取り組みはGapの創設者であるドリスとドン・フィッシャーが確立した価値観と共に始まり、私たちが様々な学びを通じてこれからも歩み続ける道なのです。会社に夫と同等の出資を行った女性創設者の存在はGap Inc. のビジネスに他に例を見ない観点を導き、私たちの長期的成功の原動力となってきました。だからこそ、当社はインクルージョンという視点からサステナビリティを捉えることを選んだのです。

私たちは、複雑で相互に関連している体系的な社会、環境課題に取り組む責任があります。

Gap Inc. は全社を通じて「Inclusive, By Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)」という言葉に沿い、持続可能性を総合的に進めています。この中心にあるのは、当社のビジネス規模とブランドの影響力を人々の生活と私たちが事業を展開する地域社会の改善に役立てるというもので、女性のエンパワメント、機会の実現、豊かなコミュニティと環境を創造する方法全体にバランスよく焦点を当てています。

商品を製造する人々に安全で公正な労働条件を提供し、ビジネス全体でアクセスと機会を広げ、バリューチェーン全体で環境への影響に対処することで、ビジネスの成長を実現することを約束します。これらの目標を達成するために、業界全体でパートナーシップを組み、自社運営施設への影響に対処し、より持続可能な世界を構築するためにお客様と従業員のエンゲージメントを図るマルチスレッド(複数の取り組みを並行して行う)のアプローチを信じています。

Gap Inc. のプログラムには、持続可能なエコシステムの構築に役立つ3つの重点分野があります：

### 女性のエンパワメント

当社のビジネスは女性によって支えられています。なぜなら私たちのお客様、リーダー、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。彼女たちの潜在能力を最大限に引き出せるよう業界をリードする投資を行っています。

### 機会の実現

持続可能な経済、そして平等とつながりの文化を創造することは、Gap Inc. がビジネスの資産と規模を活用して機会へのアクセスを可能にすることを意味します。

### 地域社会の強化

Gap Inc. は、2050年までに炭素排出量を実質ゼロにして水の還元量が使用量を上回ることを目指します。また、バリューチェーンからプラスチックの使い捨てをなくし、循環型経済を支えて自然資源を豊かに保ち保護することで次世代のために健全な地域社会を確保することを約束しました。



これらの問題はGap Inc. のビジネスにとって最も重要であり、当社の各ブランド、官民パートナーシップ、または業界とのコンソーシアム(連合事業体)を通して取り組むことで、私たちが最も影響を与えることができると信じています。本レポートでは、これらの問題に対する継続的な進捗状況と、当社の意欲的な目標を達成するために採用している戦略について読むことができます。

私たちの戦略は、国際的な持続可能性アジェンダに沿っており、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などの枠組みによって導かれています。

気候変動により米国西部で山火事が発生し、制度的な人種間の不平等により何百万人もの人々が抗議のために街に繰り出し、パンデミックにより世界経済が不況に陥る中、2020年は私たちが一丸となって取り組み、協業することが重要であることを思い出させてくれました。Gap Inc. は、持続可能な未来を支援するために当社と同様に国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名した企業を含め、事業、市民社会、政府を超えたパートナーに感謝しています。力を合わせることで、レジリエンスをさらに高め、変化を生み出すことができます。

Gap Inc. にとって、持続可能性は私たちのビジネスに力を与え、未来を確実にするための重要な手段です。なぜなら、お客様が自分の価値観に合う洋服を求めているからだけではなく、私たちが素晴らしい商品とカスタマーエクスペリエンスを創り出しながら、新たな可能性と豊かな地域社会を実現することが出来ると強く信じているからです。

*Sally Gilligan*

Sally Gilligan  
チーフグローストランスフォーメーションオフィサー、  
Gap Inc.

## 2020年のハイライト



社会責任：  
女性のエンパワメント

## EMPOWER@WORK

BSR HERproject, CARE, ILO (国際労働機関) ベターワークとともにEmpower@Workを設立。知識、スキル、ネットワークを活用してグローバルサプライチェーンの女性労働者の利益とジェンダー平等のための集合的行動を推進。

ジェンダー平等に取り組むため、Gap Inc. は職場でのジェンダー公正、ジェンダーに基づく暴力防止と対応を目的とする2025年に向けた女性のエンパワメント目標を新たに4つ設定しました。

リーダー

58%

シニアリーダーで女性が占める割合。その多くが「通常」は男性が担う役割に就く

P.A.C.E.

804,000人以上

2020年に参加した縫製工場で働く女性労働者約20万人を含め、これまでに80万4,000人以上の女性や少女がP.A.C.E. プログラムに参加

影響を受けた人数

650,000人

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、これまでにインドでコットン栽培と生地の製造に携わる地域の65万人に対して飲料水と下水設備へのアクセスを改善<sup>1</sup>



環境責任：  
地域社会の強化

気候

39%

2020年後半に太陽光と風力発電プロジェクトをローンチ。2017年以降、自社運営施設での温室効果ガス排出量39%減をリード

水資源

15億リットル

2019年のArvind Water Partnership (アービンド社との提携)<sup>2</sup>開始以来、15億リットル以上の節約を実現

サプライチェーン

89%

製造施設の89%と戦略的提携工場の80%がサステナブルアパレル連合Higg Indexの工場・施設環境モジュールを完了

廃棄物

13%

使い捨てプラスチック廃棄物の13%を再利用



社会責任：  
機会の実現

若者

912人

This Way ONwardは、2020年に912人の若者を採用、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

雇用機会

2021年、新たに難民の雇用機会を支援するTent Partnership for Refugeesとパートナーを結び、Second Chance Business Coalition (セカンドチャンスビジネス連合)に加盟



ガバナンス

12人

取締役の人数：  
10人は独立、5人は女性、  
3人は有色人種

## 取締役会の監督

ESGの目標と戦略を全面的に監督する取締役会レベルの委員会

1. 各コミュニティが安全な水を確保するための村の行動計画策定のサポート、行政による水道サービスの計画立案、資金調達、メンテナンスの支援、水道管の接続、水の手動ポンプ、貯水、雨水の取水構造、浄水器、トイレのためのマイクロローン促進などが含まれる。  
2. Arvind Water Partnership (アービンド社との提携) は、Gap Inc. と Arvind社との共同の取り組み。2019年11月に運用を開始した。節水量は2019年11月から2021年6月までを参照。

## 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、存在意義を原動力とする10億ドル規模のブランドを展開しています。

当社のアプローチは、女性のエンパワメント、人々が仕事で成功するための機会提供、責任ある水質管理などの豊かな歴史に基づいています。

それぞれのブランドは、3つの注力している分野に沿ってリーダーシップを発揮し、新しい、差別化された、かつ有意義な形でお客様との関係を深める機会を提供しています。



## OLD NAVY

Old Navyは1994年に最初の店舗をオープンし、現在は世界最大のアパレルブランドの一つに成長しました。包括性、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道を切り拓くことで、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。誰もが楽しめるスタイルを信念としながら、私たちの母なる地球への愛を示し、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、そしてさらに続く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場所です。これが私たちのイマジンミッションであり、これこそがOld Navyです。



上記: Ryan Hickman, ライアンのリサイクリングカンパニー

# IMAGINE

## a more inclusive future

### 女性のエンパワメント

#### インクルーシビティ

Old Navyは、Gap Inc. とともに、従業員、ブランド、コミュニティを変革することを誓いました。誰もが楽しめるスタイルとあらゆる人のための服を作ることを支持するために、家族全員で216のサイズを展開し、子供から大人までジェンダーを問わないコレクションを展開しています。Open to Allとの継続的なパートナーシップのもと、すべての人に対してオープンな姿勢を持つことを約束し、お客様を差別から守ります。

## a brighter future

### 機会の実現

#### This Way ONward

以前はThis Way Aheadとして知られていたThis Way ONwardは、次世代の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ます。2007年以来、このプログラムは多様な人材を育成する有益な人材パイプラインを作り出してきました。2025年までに援助を必要とする若者2万人分の雇用機会を提供するという課題に対し、すでに約1万人のプログラム卒業生を輩出し、そのコミットメントの半分を達成しています。2020年の評価調査では、新規従業員となったThis Way ONwardの卒業生は、Old Navyを自分の居場所と感じていること、そしてマネージャーからサポートを得られていて仕事にやりがいを感じていることがわかりました。

## a greener future

### 地域社会の強化

#### 水資源

Old Navyは、2022年までにすべてのデニムを節水技術を用いて製造することを目標としています。2021年夏の時点で、Old Navyのデニムアソートメントの91%に節水技術が採用されており、これまでに10億リットルの節水を実現しました。

#### テキスタイル

Old Navyは、2022年までにコットンの100%を持続可能な方法で調達するという目標に向かって順調に進んでおり、デニムのアソートメントでリサイクルコットンの使用を増やすことに尽力しています。さらに、2025年までに従来のポリエステル60%を再利用ポリエステルに変換することを約束しています。

#### プラスチック

Old Navyは、サプライチェーン全体でプラスチック廃棄物を削減しており、2023年までに米国とカナダの店舗のプラスチック製ショッピングバッグをすべて廃止する予定です。2021年末までに、米国とカナダのOld Navy全店舗が使用済みハンガーを廃棄物として埋立処分するのではなくリサイクル業者に送るハンガーリサイクルプログラムに参加することを目指しています。

さらに、2021年のアースデイ51周年を記念して、51人の若者による地球にやさしいGoFundMeキャンペーンに資金を提供し、7歳の「リサイクルライアン」を新たなファンサイクリングの責任者に任命しました。

詳細はこちらから  
[Oldnavy.com/Imagine](https://oldnavy.com/imagine)

GAP

Gapは水使用量の削減、持続可能な素材の使用率向上、そして社会貢献に力を尽くしています。持続可能性の追求は長い旅路であるという覚悟のもと、引き続き大きく進化を遂げていきます。繊維から生地、工場に至るまで、みなさんが愛着を持って身にまとう服は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られています。それがGapのミッションです。

「私たちは、次世代が自分たちの健康、仕事、遊びのために清潔な水にアクセスできるようにしたいと考えています。コットン栽培にかかわる多くの地域が高い水ストレスに悩まされています。水は私たちの商品を製造する人々の健康と幸福に欠かせない資源であり、その大部分(80%)が女性です」

Mark Beritbard, GapブランドのプレジデントでありCEO。国連グローバル・コンパクトのCEO Water Mandate (多国籍企業のCEOが持続可能な水利用の実現を目的として設立した、水資源に関するグローバル官民イニシアチブ)にて。



## 女性のエンパワメント

### 水を自由に使えることは、人権の一つ

Gapは、2023年までにインドでコットン栽培と生地の製造に携わる地域の200万人の飲料水と下水設備へのアクセスを改善するため、Gap Inc. が米国国際開発庁と結んだ「女性と水アライアンス」の協働活動を支援できることを誇りに思っています。

### Empower@Work

新型コロナウイルス感染症の最も壊滅的な影響の一つは、世界中で働く女性が職を失い、家族を支えるための負担を担う可能性が高くなったことです。Gapブランドは、2025年までに全工場がEmpower@Workに参加することを約束しています。Empower@Workとは、グローバルサプライチェーンにおけるジェンダー平等を促進し、女性とその家族の生活を何世代にもわたり向上させるための持続可能な体系的かつ拡張可能なプログラムの構築と展開に焦点を当てたプログラムです。

## 地域社会の強化

### Generation Good

2021年春の世界水の日に、Gapは史上最高に持続可能なデニムコレクション、Generation Goodを立ち上げました。Gap商品の製造に携わる人、私たちの商品を着る人、そして地球に対する私たちのコミットメントを形にしたものです。次のレベルのサステナビリティを念頭に置いてデザインされた、ジーンズ、Tシャツ、スウェットで構成されるこのカプセルコレクションは、Gapが独自に定める環境基準であるGap's Good List (ごみ排出量の削減、水使用量の削減、温室効果ガス排出量の削減、労働者の権利・福祉への配慮)のすべてを満たすコレクションです。

### Washwell

GapはGap For Goodの取り組みを継続し、Washwellプログラムの採用により従来の洗浄方法と比較して、2016年以降4億200万リットル以上の水を節約しました。これはペットボトル8億400万本に相当します。2020年末時点で、対象となるデニムの91%がWashwellプログラムを採用して生産されています。目標としていた75%を大きく上回り、2021年の秋までには100%を達成する勢いです。

## 循環性

Gapは、長く愛用できるクオリティとリサイクルのしやすさでサステナビリティに貢献する、循環型デニムをデザインするというエレン・マッカーサー財団(EMF)のジーンズ・リデザイン・チャレンジに対するコミットメントを更新しました。

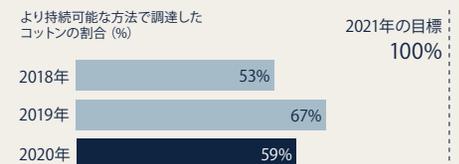
商品をしてできるだけ長く愛用できるよう、GapはGive Back Boxとパートナーシップを結びました。お客様は専用ポーチを再利用し、大切に着用してきた服、靴、アクセサリなどをそのポーチに入れ、印刷した無料配送用ラベルを貼って郵送することができます。寄付された物品はすべて支援を必要とする慈善団体に送られます。

## 環境に優しい素材

2021年、Gapは「テキスタイルエクステンジ2025 リサイクルポリエステルチャレンジ」に参加しました。これはアパレル業界におけるリサイクルポリエステルの使用比率を2019年の14%から2025年までに45%に引き上げるという共通のコミットメントをアパレルブランドに呼びかける取り組みです。Gapはこの目標の達成に向けて順調に進んでいます。

## コットン

目標2021年までにすべてのコットンをより持続可能な方法で調達する



詳細はこちらから  
> Gap For Good

## BANANA REPUBLIC

Banana Republicは、冒険心に魅了された人々が旅する想像上の世界のビジョンをもとに誕生しました。その起源から、ブランドは誰の心にもあるパイオニア、冒険、発明への思いを称え、夢を追い求めることを支持してきました。私たちが受け継いできた想像力に忠実に、Banana Republicは包括的で持続可能かつ魅力的なスタイルを実現できる世界、考えつかないような予期せぬことが可能な世界を創造することを目指しています。

### 地域社会の強化

Banana Republicは、コンシャス・ラグジュアリーへのコミットメントに沿って、サステナビリティのサイトをリニューアルし、期限前にいくつかの目標を上回る事ができました。

### 循環型経済

- 2020年のコレクションで使用された素材の60%以上がより持続可能な方法で調達されました。これには、再資源化の可能性を念頭に置いてデザインされ、仕立てられたデニムスタイルなどが含まれます。
- Banana Republicは、エレン・マッカーサー財団のジーンズ・リデザインプロジェクトとパートナーを組み、循環型経済の原則に則りデニムのデザインを見直すというチャレンジのもとオーガニックコットンを使用したデニムを導入しました。
- BR Vintageカプセルコレクションを立ち上げ、80年代、90年代、2000年代のコレクションから厳選された225のビンテージアイテムをリリースしました。このパートナーシップは、過去数十年のビンテージアイテムを厳選し、独自のビンテージコレクションをオンラインで立ち上げたサードパーティのソーシングベンダーとともに継続していきます。

- さらに、持続可能な生産方法や素材を採用する商品に特化した旅行に欠かせないトラベルグッズのブランド、Paravelとパートナーシップを組み、限定コレクションを販売します。

### 水資源

- Banana Republicは節水を目指し革新的な染色技術と洗浄工程を追求し続けるとともに、清潔な水路を確実に守るためバイオ柔軟剤、泡沫染色、Washwellプログラムや再生コットン、オーガニックコットンの使用といった革新的な技術を導入していきます。
- 節水はブランドにとって大きな取り組みであり、2020年には1,999万リットルの節水を実現しました。
- また、農業従事者の生活を向上させ、地域社会の強化を目的として、オーガニック認定に向け取り組む農家に資金の全額を提供しています。

### 原材料

- Banana Republicのセーターや、グローバルなレスポンシブル・ウール・スタンダードのもと作られたその他の商品は、ウールを提供してくれる羊とその牧草地を守ります。
- 私たちはこれからも環境に配慮した商品についてお客様に伝え、知っていただく方法を評価し、模索していきます。
  - コンシャス・グロサリー
  - コンシャス・ラグジュアリー
  - コンシャス・ショップ
- Banana Republicは、世界中の責任を持って皮革製品を製造するメーカーを支援することに尽力しており、レザーワーキンググループ(LWG)の誇りあるメンバーの一員です。

詳細はこちらから  
[> Banana Republic](#)



## ATHLETA

Bコーポレーションの認証を受けているAthletaは、ビジネスを正しい行動の推進力として生かし、女性や女の子たちの無限の可能性を輝かせるためのミッションに尽力しています。そしてインクルージョン、女性が女性を支援すること、環境への影響という本質的な価値観を通じて前進することを目指しています。2020年、Athletaは同ブランド初となる持続可能性の目標に対して大幅な進歩を遂げ、将来を見据えて今後立てる目標に関わる重要な学びを得ました。

### 女性のエンパワメント

#### Power of She Fund (パワー・オブ・シー基金)

2020年にはPower of She FundをWomen's Sports Foundation (女子スポーツ財団)とともに創設し、2020年から2023年までに2種類の助成金を通じて女性と女の子の生活を改善するために200万ドルを寄付する計画です。

- 2020年に3つの組織に授与されたMove Together Grantの助成金は、女の子と女性がアクティブで健康的なライフスタイルを追求し、コミュニティとのつながりと一体感を生み出すことを支援します。
- 2020年に10人の受賞者に贈られたWellness for All Grant Program (すべての人に福祉を届けるための助成金プログラム)は、有色人種の女性起業家や女性のBIPOCコミュニティにとってウェルネスやフィットネスをより身近で包括的なものにする 것을目指す団体を支援します。

### 機会の実現

#### フェアトレード

フェアトレード・ソーシングの継続的なパートナーシップを通じてAthletaは2020年に保険料基金として23万2,000ドルを寄付し、スリランカの縫製工場働く労働者とその周辺のコミュニティを支援しました。労働者は、これらの資金を地元の学校の改修や各家庭への新型コロナウイルス感染症関連の財政支援として活用しました。2016年以来、Athletaはスリランカの労働者に95万8,000ドルの保険料を支払いました。

### 地域社会の強化

#### 再生可能エネルギー

2020年12月、ノースカロライナ州にあるAthletaの太陽光発電所が稼働し、米国における同ブランド店舗の消費電力の100%の相殺に寄与しています。この業界初となる太陽光電力販売契約は、5つの異なる企業間の業界を超えたコラボレーションを通じて実現しました。このCorporate Renewable Energy Aggregation Group (企業再生可能エネルギー集合グループ)は、大規模なオフサイト太陽光プロジェクトのアンカーテナントとしての役割を果たし、少量の電力を購入しようとする企業に再生可能エネルギーの市場を開放する費用効果の高い再現可能な新しいモデルを構築します。

詳細はこちらから

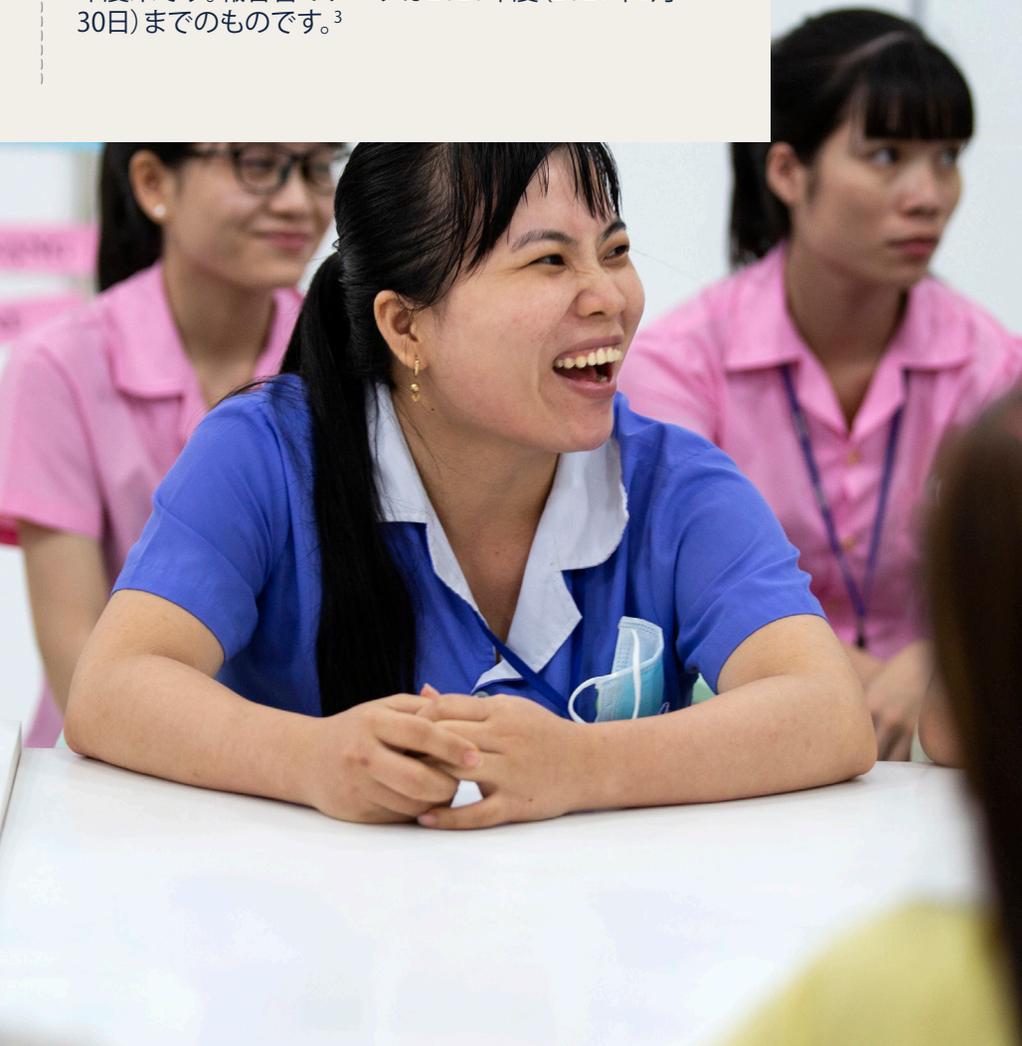
[> Athleta](#)



## 目標と進捗状況

自らに責任を課すことを基本姿勢として持続可能性に取り組んでいます。

下表に当社の主要目標、現在までの進捗状況、今後の見通しをまとめました。ターゲット年度はすべて会計年度末です。報告書のデータは2020年度(2021年1月30日)までのものです。<sup>3</sup>



● 順調 ● 要対応

● 2020年または2021年に発表された新たな目標 ★ 目標達成

女性と人権のエンパワメント	達成期限	ステータス	進捗状況
P.A.C.E.を通じて100万人の女性と少女の支援を目指す	2022年	●	2007年以降、80万4,800人以上の女性と少女が参加
当社の戦略的提携工場 <sup>4</sup> のすべてがEmpower@Work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	●	進捗中
当社の戦略的提携工場 <sup>4</sup> で雇用されている労働者の100%が代表者やジェンダーに公平な職場の委員会を通じて彼らの声を届けることを可能にする	2025年	●	進捗中
当社のすべての戦略的提携工場 <sup>4</sup> で監督者レベルの男女比均衡を達成する	2025年	●	進捗中
全工場 <sup>4</sup> 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	●	進捗中
Gap Inc. のソーシングの80%を緑色に格付けされた工場に割り当てる	2025年	●	進捗中
Gap Inc. のすべてのティア1施設とティア2の戦略的提携工場 <sup>4</sup> が、社会労働コンバージェンスプログラム(SLCP)および/またはILOベターワークなど業界全体の取り組みに参加することを目指す	2023年	●	進捗中

3. 2020年に発表されたすべての目標は、2020年10月に公表された2019年Gap Inc. グローバルサステナビリティレポートに新しい目標として掲載されたものであっても「新しい」目標として本レポートに記載。

4. 当社との総取引量の80%を占める工場。

● 順調 ● 要対応 ● 2020年または2021年に発表された新たな目標 ★ 目標達成

機会の実現	達成期限	ステータス	進捗状況
店舗での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	●	2020年にはOld Navyの店舗未経験従業員のうち2.1%をThis Way ONwardを通じて採用
This Way ONwardを通じて2万人の若者を採用する	2025年	●	2007年のプログラム開始以来、9,113人の若者が参加

イクオリティ&ビロンギング	達成期限	ステータス	進捗状況
米国本社の全職務レベルにおける黒人およびラテンアメリカ系従業員の比率を倍にする	2025年	●	進捗中
米国における店舗リーダー職の黒人従業員の比率を50%増やす	2025年	●	進捗中



● 順調 ● 要対応委 ● 2020年または2021年に発表された新たな目標 ★ 目標達成

地域社会の強化		達成期限	ステータス	進捗状況
水資源 2050年までに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	水のレジリエンスバリューチェーン	2030年	●	基準値と状況に応じた目標値の設定
	200万人(100万人の女性を含む)の飲料水と下水設備へのアクセスを改善する	2023年	●	進捗中
	Gap Inc. のサプライチェーンの有害化学物質排出量ゼロに向けた取り組み:全アパレル商品をPFC(過フッ素化合物)を使用しないDWR(耐久撥水)/シミ防止加工を施して仕上げる	2023年	●	防汚性と耐水性商品の7%に非PFCベースの仕上げ材を使用
	2014年以降、製造過程で100億リットルの節水を目指す	2020年	★	2020年末時点で113億リットルの節水を実現
廃棄物と循環性	プラスチックの使い捨てをなくす	2030年	●	進捗中
	米国内施設から出る埋め立て処分廃棄物の80%を削減する	2020年	●	2020年度のデータは集計中  その他の情報は40ページを参照

		達成期限	ステータス	進捗状況
気候2050年までにバリューチェーン全体で炭素排出量実質ゼロを目指す	スコープ3の購入商品やサービスからの温室効果ガス排出量を、2017年比で30%削減	2030年	●	2020年のスコープ3のデータは2022年に取得予定
	スコープ1および2の温室効果ガス排出量を2017年比で90%削減する	2030年	●	2020年のスコープ1および2の排出量は、2017年比で39%削減する
	2017年比で、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	●	2020年には、エネルギー使用量の17%が再生可能エネルギーでまかなうことを実現
	スコープ1および2の排出量を2015年比で50%削減する	2020年	★	2020年には、スコープ1と2の排出量を2015年比で50%削減する目標を達成
生物多様性	古代林や危機的状況にある森林の木材に由来する繊維の使用を中止する	2025年	●	当社が使用するセルロース繊維量の98%が当社のコミットメントを順守
	すべてのコットンを持続可能な方法で調達する	2025年	●	54%のコットンを持続可能な方法で調達

## 社会責任

# 女性と人権の エンパワメント

Gap Inc. のビジネスは、ビジネスリーダーからお客様、そしてアパレルサプライチェーンで働く労働者に至るまで、女性によって支えられています。そして私たちは彼女たちの潜在能力を最大限に引き出せるよう業界をリードする投資を行っています。

世界中の女性や10代の少女の新たな可能性を切り開くための当社の長年の取り組みについて知ってください。これらのプログラムは、私たちの女性のエンパワメントへの尽力といった同じ思いを共有するサプライヤー、業界の同業者、政府機関、教育機関、NGO、市民社会団体との革新的なパートナーシップによって推進されています。

当社の投資がどのように私たちのサプライチェーンにおけるキャリアアップ、スキルトレーニング、ジェンダーに基づく暴力 (GBV) との闘いに焦点を当てているかを紹介します。Gap Inc. が提供する補完的な各種プログラムは単独でも複数でも実施可能であり、ジェンダーに基づく不平等や暴力への対応、ファイナンシャル・インクルージョン (金融包摂) の支援、女性労働者が自分の声を届け職場で活躍するためにスキルと行動力を身に付ける機会を提供します。

## このセクションの目次

P.A.C.E. とEmpower@Work	15
Gap Inc. P.A.C.E.	16
Empower@Work	17
人権と社会的対話	18
コロナ禍における サプライチェーンへのサポート	23

## P.A.C.E. と EMPOWER@ WORK

2007年にGap Inc. Personal Advancement & Career Enhancement:P.A.C.E. (個人の能力とキャリアの向上)プログラムを立ち上げました。ベンダー施設と提携して、女性に基礎的な生活スキル、技術的なトレーニング、さらには職場や私生活の向上に役立つサポートを提供しています。それ以来、当社はこのプログラムをより多くの地域社会と国で実施できるよう拡大してきました。

2019年、Gap Inc. はP.A.C.E. プログラムを活用し、ベターワーク、Business for Social Responsibility (BSR) のHERproject、CAREと

ともにEmpower@Workの創設メンバーの一社となり、国際女性研究センター(ICRW)のサポートを受けて活動に取り組んでいます。Empower@Workは、アパレル業界全体で女性のエンパワメントトレーニングやスキルアップの取り組みを実施することで、女性労働者の地位向上、ビジネス慣行におけるジェンダー平等の実現、政策や各システムの変革促進のために結集した行動力を活用しています。Empower@Workは、世界中のサプライチェーンにおけるジェンダー平等を促進する持続可能で体系的かつ拡張可能なプログラムの構築と展開に焦点を当てています。

これらの女性に直接働きかけるEmpower@Workの代表的なプログラムは、11ページに詳述されているその他多くの目標の基盤となっています。

### 目標

#### 達成目標

2022年までにP.A.C.E.を通じて100万人の女性と少女を支援する

#### 100%

当社の戦略的提携工場<sup>5</sup>すべてが、2025年までにEmpower@Workへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資する

#### 100%

AthletaとGapブランドの全工場が2025年までにEmpower@Workに参加する

Empower@Workの目標値に対するパフォーマンスは、少なくとも50%の女性労働者が登録している工場の割合を評価することで測定されます。さらに、各工場がそれぞれの人事管理プロセスの一環としてEmpower@Workをどのように労働者に導入し、経営陣がこのプログラムへのコミットメントを示しているかなど、どの程度制度化されているかを評価します。



5. 当社との総取引量の80%を占める工場。

## GAP INC. P.A.C.E.

現在、P.A.C.E.には職場、コミュニティ、学術機関の3つの柱があります。私たちは、各地域のNGO、政府、各ブランド、学校と提携して、世界各地の地域社会における複数の業界や施設でP.A.C.E.コミュニティプログラムを提供しています。

2020年だけで参加した19万9,000人以上を含め、これまでに80万4,000人以上の女性と少女が参加しました。また、P.A.C.E.の職場プログラムをサプライヤーサステナビリティプログラムのもとに統合し、P.A.C.E.への参加と実績をGap Inc.のベンダースコアカードに含め、このプログラムが戦略的な優先事項でありベンダーとの取引に対する期待値でもあることをベンダーに示しています。

Gap Inc.は、政府や教育機関などとの戦略的なパートナーシップを通じて、地域社会におけるP.A.C.E.を発展指せ続けています。2020年、インドの農村開発省(MoRD)と3年間のパートナーシップを結んだことを発表しました。これは、2019年に同省と共同で実施した試験導入の成功事例に基づくもので、インドのケララ州とチャッティースガル州で2,000人の若者がP.A.C.Eプログラムに参加しました。

また2020年には、カンボジアではカンブチア初等教育アクション(KAPE)および教育省と、インドネシアではケア・インターナショナルとともに各種プログラムを開始し、10代の少女を対象としたP.A.C.E.カリキュラムを通じて12,547人以上を支援しました。

コロナ禍に直面し、当社はP.A.C.E.のデジタル技術に関する取り組みを加速させました。2019年にはP.A.C.E.のトレーナーを対象にオンライン学習プラットフォームを立ち上げ、2020年には迅速に方向を転換して大規模なデジタルトレーニング・オブ・トレーナー(TOT)を導入、何百時間ものコンテンツをオンラインで利用できるようにしました。2021年には、対面式、ハイブリッド式、完全なバーチャルセッションを柔軟に提供できる、より包括的なデジタル学習プラットフォームの開発に着手します。

P.A.C.E.についての詳細は、当社のウェブサイトをご覧ください。



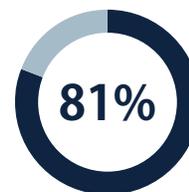
### 2007年からの進捗状況

**804,000人以上**  
参加した女性と少女の人数

**5,000人以上**  
認定されたP.A.C.E.トレーナー数

**75%**  
2020年にP.A.C.E.トレーニングの実施を約束したサプライチェーンベンダーの割合

### 2020年の影響



コミュニケーション能力の向上



実行スキルの向上

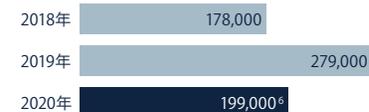


金融リテラシー知識の向上

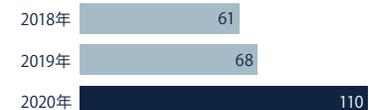
**3.38%**  
P.A.C.E.トレーニングを修了した女性の離職率<sup>7</sup>。これに対して参加していない同僚の離職率は8.99%

### 1年あたりの成長

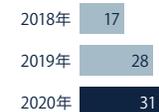
#### 参加した女性と少女の人数



#### ベンダー数



#### コミュニティパートナー数



#### 調達額 (ドル)

P.A.C.E. ベンダーとの取引率



6. 2020年はコロナ禍により対面式での集会に限られたため、P.A.C.E.プログラムの実施と参加は多くの実施施設で制限された。  
7. 41施設のサンプルによる。

## EMPOWER @WORK COLLABORATIVE

Empower@Workの最初の制作物は、オープンソースのEmpower@Work労働者のトレーニングツールキットでした。このツールセットは、アパレル業界のサプライチェーンで働く女性の地位向上のためのベストプラクティス・カリキュラムとして認められています。

### 2020年の進捗状況

新型コロナウイルス感染症により対面式のトレーニングプログラムの開催が制限された中、P.A.C.E.プログラムとEmpower@Workの両パートナーシップにおいて大きな進展がありました。

当社は、新型コロナウイルス感染症が私たちの衣服が作られている多くの地域社会に壊滅的な影響を与えていることを認識しています。このパンデミックは、特にこの健康危機の中で、職を失い、家族のケアやサポートを負担する可能性が高い女性に大きな痛手を与えています。これらの地域社会とそこで暮らす女性たちが癒され、復旧し再建するには何年もかかるでしょう。

この喪失感の中で、私たちは危機に瀕したコミュニティを支える女性のネットワークとして、いくつかのプログラムの力を目の当たりにしました。

ツールキットの成功を受け、Empower@Workは現在、女性のエンパワメントプログラムを実現する着実な導入とインパクトモデルの構築に注力しており、労働者のトレーニングにとどまらず、女性労働者に持続的かつ前向きな変化をもたらすために必要なシステムや市場の変革も推進しています。

Empower@Workについての詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

P.A.C.E. とEmpower@Workの両方が何百万人もの女性と少女を勇気付け、今後何世代にもわたって家族やコミュニティのレジリエンスを高める可能性があることを確信しています。P.A.C.E. とEmpower@Workの基本的な取り組みをサプライチェーン向け各能力構築プログラム（18～22ページ）と並行して実行し、監督者レベルの男女比均衡、ジェンダーに基づく暴力の防止と対応、職場委員会の代表者に関する2025年の女性のエンパワメント目標の達成をサプライチェーン内で実現可能にする環境を構築し始めました。



### 女性のレジリエンスを高める

ギャップ財団は、新たに設立された Resilience Fund for Women in Global Value Chains (グローバルバリューチェーンにおける女性のためのレジリエンス基金)の創設パートナーかつ投資団体の一つです。

この他に類を見ない資金援助のイニシアチブは、パンデミックからの復興を支え、少女、女性、コミュニティのレジリエンスを高める長期的かつ体系的な変革を推進するために設立されました。複数の資金源から資金を調達して共同出資することで、現地の女性主導の組織を支援し、学習効果を高め、最も強力な成果をもたらすことを目指します。

## 人権と社会的対話

Gap Inc. は、労働者を尊重するレジリエンスの高いサプライチェーンを構築するために、人権を尊重し、社会的対話を育むための包括的なアプローチを取っています。当社の目標は、業界をリードするプログラムを考案し、協力体制をもって実施することで、業界全体の労働者と各企業の成果を変革することです。



当社のアプローチは、Gap Inc. の人権に関するポリシーとベンダー行動規範 (COVC) から始まります。どちらも、世界人権宣言 (UDHR)、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバル・コンパクト (UNGC)、OECD (経済協力開発機構) 多国籍企業行動指針、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準といった国際的に認められている労働に関する基準や指針を踏まえています。

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、私たちは次の2つの分野に焦点を当てています。

### 評価と改善

透明性とパートナーシップを通じて、労働者の福利厚生の上昇、人権の保護、環境への影響の軽減、業績の上昇を目指します。

### 能力の構築

ILO ベターワーク、サプライヤー、NGO などのパートナーシップにより、労働者の代表性とリーダーシップの関与を向上させるプログラムを確立しました。これには、職場での協力体制、監督スキル、女性の地位向上などの課題が網羅されています。

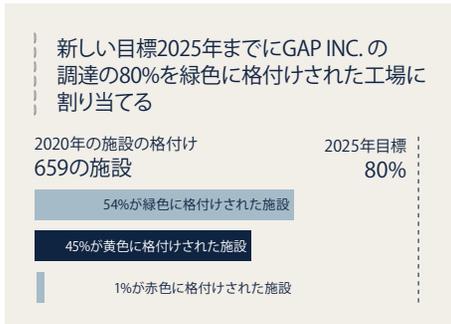
以下の重要な問題に対する Gap Inc. の人権に関するポリシー、管理アプローチ、解決に向けたアクションの詳細については、人権に関するポリシーとアプローチのウェブページをご覧ください。

- ・ 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・ビル・電気の安全の対策
- ・ 苦情に対処する体制
- ・ 短期契約
- ・ 人身売買と強制労働
- ・ 労働時間
- ・ 人道的な待遇
- ・ 結社の自由
- ・ 外国人契約労働者の採用および雇用
- ・ 未承認の再委託

### 評価と改善

評価と改善プログラムでは、独自の評価とILOベターワークとのパートナーシップを通じ、サプライヤーがGap Inc. のサステナビリティに関する期待値を満たす能力を評価しています。私たちが調達する各国において、当社のグローバルフィールドチームは労働者のニーズや施設のパフォーマンスに関する理解を深めるため各地域の情報を提供しています。また、工場のパフォーマンスを評価するため社会労働コンバージェンスプログラム(35ページ)といった業界共通ツールの採用にも取り組んでいます。

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。重大かつ深刻な違反は、「コンプライアンス違反」よりも施設の評価に大きなマイナスの影響を及ぼします。



### 新しい目標

**すべて**

Gap Inc. のすべてのティア1施設とティア2の戦略的提携工場が、2023年までにSLCPおよび/またはILOベターワークなど業界全体の取り組みに参加することを目指す

2020年、当社は黄色または緑色に格付けされた施設とのみ取引するという目標をほぼ達成しました。施設の1%のみが赤色に格付けされており、目標を設定した2017年の16%から減少しました。各施設は常に独自の課題を抱えており、赤色に格付けされる場合があります。そうした状況においては、是正措置の計画と、問題を解決するのに現実的な期間を提供します。

2020年度末までに、COVC問題の85%が解決しました。この取り組みを調達における意思決定に組み込み、優先ベンダーに注力することで、COVC違反をより効果的かつ持続的に解決することができます。当社のサプライヤーサステナビリティチームは、世界中の調達に携わる従業員に人権に関するポリシーや手順に関するトレーニングを行い、COVCの要件に関する意識を高め、社内で協働してベンダーのパフォーマンスを管理しています。また、トレーニングや教育を通じて、主要ベンダーがCOVC問題の発生を防止するための対策を実施できるよう支援しています。

Gap Inc. の厳格な承認プロセスと定期的な評価により、赤色に格付けされた施設が当社の調達ベースに入ることを防ぎ、赤色に格付けされたカテゴリーに入る施設を優先して、より頻繁に再評価を行っています。施設やベンダーがコンプライアンス違反に継続して対処できない場合は、責任のある撤退計画を実行します。これにより新規発注を行わないことを通知し、事業の中断を最小限にとどめます。私たちは継続して施設をモニタリングし、取引停止中および停止後の未解決問題に対処していきます。

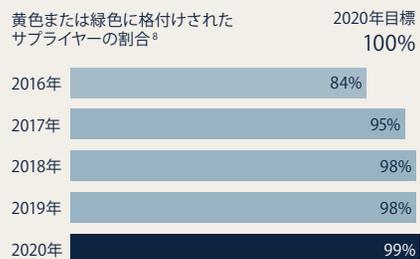


### 社会労働コンバージェンスプログラム (SLCP)

SLCPの加盟企業として、当社はグローバルサプライチェーンにおける労働条件を測定し改善する方法をサポートしています。SLCPのデータ収集ツールは、サプライチェーン全体の製造施設の社会的および労働的パフォーマンスを評価し、業界の取り組みの重複を減らします。

Gap Inc. は、2021年6月よりまずはインドネシア、バングラデシュ、ベトナムにて、ベターワーク評価におけるSLCPツールの採用を幅広くサポートしています。当社は、サプライチェーン全体でこのプログラムを継続して実施し、各サプライヤーが社会的パフォーマンスに責任を持つよう奨励しています。私たちは2025年までに、すべてのティア1の施設とティア2の戦略的提携工場をこうした業界全体の取り組みに関与させることを目標に設定しました。

目標2020年までにGAP INC. 傘下のブランドの商品を製造するすべてのサプライヤーの格付けを緑色または黄色にする



8. Gap Inc. 傘下のブランドの商品を製造する工場。



### 能力の構築

私たちは、サプライチェーンにおいて安全で公正かつ健全な労働条件を提示するためGap Inc.傘下のブランドの商品を製造する全サプライヤーとその他の主要な利害関係者と協力しています。労働条件の改善を促進するため、施設のモニタリングやサプライヤーの能力構築など、さまざまなプログラムを実施しています。また、必要に応じて国別のアプローチを採用しています。

### ILOベターワーク

Gap Inc. は、ILOベターワークプログラムの創設メンバーの一社であり、当社の主要な調達市場においては同プログラムの重要なパートナーでもあります。ベターワークは、ILOの中核的労働基準と各国内の労働法を企業や政府が順守するよう支援し、労働者の権利や心身の健康を注視し保護するために工場に助言を行うアプローチを取っています。

また、世界中のアパレルブランドのスタッフを対象に、社会的対話に関する重要な課題についてトレーニングを実施するベターワークアカデミーの設立も支援しました。これにより、参加企業はベターワークの対象範囲を超えて各工場にトレーニングやコンサルテーションを提供できます。アカデミーの数は18カ国で400以上の施設に達しており、Gap Inc. を含む8つのブランドが現在参加しています。私たちは、洞察を共有し、各ブランドが独自のプログラムに合わせてカスタマイズできるトレーニング資料を提供することで、その拡大を積極的にサポートしてきました。

アカデミーは、各ブランドがアドバイザーとパートナーとしての役割を果たし、各施設が参加者からのフィードバックをもとに改善に取り組めるようにしています。カナダのヨーク大学が行った最近の研究<sup>9</sup>では、労働基準とビジネスパフォーマンスにおいて将来に期待できる結果が得られました。今後もアカデミーのトレーニングモジュールで取り上げるトピックを拡大していきます。

業界のパートナーシップを通じて、他社と共通する取引先工場での社会的対話指標のトラッキングを開始し、ベンダー主導のアプローチを支持していきます。

### ワークプレイス・コーペレーション・プログラム(WCP)

ベターワークと提携してデザインされたWCPは、残業や心身の健康、洗面所の衛生管理や食堂の食事など、さまざまな問題について労使間の対話を促進します。このプログラムでは、労働者と経営側の代表者が協力して労使関係を改善するために選出された委員会と連携して取り組みます。上級管理職の前で苦情を申し立てることに抵抗を感じる労働者がいることを配慮し、参加者はコミュニケーションや交渉のスキルをこのプログラムで学ぶことができます。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で能力構築プログラムの規模を縮小したため、200施設での展開を目指すという目標にわずかに届きませんでした。年の後半にWCPを再開した際には、工場のトレーナーが遠隔地にいる20~30人のグループにリモート研修のコースを提供するという新しいアプローチを導入しました。

こうしたハイブリッドなアプローチをより広く採用し、今後も施設側がトレーニングにアクセスできるさらに柔軟な方法を提供し続けたいと考えています。

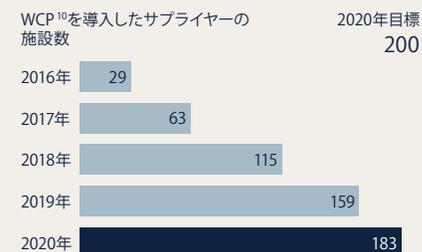
私たちは、さらに大きな影響を与えるために、戦略的提携ベンダーの所有施設や承認された下請け業者施設への拡大を継続していきます。

WCP 2018年~2020年に参加した労働者が申し立てた苦情

**22,292**件  
苦情の申立て件数

**88%**  
同四半期中に解決した問題(19,635件)

目標2020年までにワークプレイス・コーペレーション・プログラムを導入するサプライヤーの施設数が200に達することを旨す



工場が四半期ごとにあらゆるメカニズム(投票箱、工場の労使委員会、労働組合、ホットライン/ヘルプライン、モバイルアプリ、人事または直属の上司、社外関係者など)を通じて報告しているデータに基づく。

### 新しい目標

**100%**

当社の戦略的提携工場で雇用されている労働者全員が代表者、ジェンダーに公平な職場の委員会を通じて彼らの声を届けることを可能にする

Gap Inc. は、男女比率が均等(施設の全労働者の男女比が均等に反映されていること)な職場委員会が設置されている工場の割合を評価することで、パフォーマンスを測定します。また、毎年のベターワーク社会的対話指標を70%以上にすることを工場に求めます。2016年以降、11カ国で183施設(2020年の15施設を含む)に達しました。

9. ベターワークとヨーク大学

10. 数字は現在も活動中の施設を表しており活動していない施設は前年の合計から除外。

### ワークフォース・エンゲージメント・プログラム (WEP)

Gap Inc. では従業員が職場でどのように感じているかを把握し、各施設が改善に取り組めるようにするため、「ワークフォース・エンゲージメント・プログラム (WEP)」を活用しています。このサプライヤー主導のモデルは拡張性のあるモバイル技術を用いることで、従業員の声を最も適切に対応できる人の元に届けます。以前から前身となるプログラムを実施している100施設に続き、2020年末までにモバイルエンゲージメントツールを通じてWEPを実施した施設は48か所となりました。プログラムをさらに拡大するため、ベトナム、中国、インドネシア、グアテマラのサプライヤーとベストプラクティスを共有しています。

地域別ワークショップでは当社のサプライヤーサステナビリティチームが、例えば常習的欠勤や離職を減らすといった方法で、労働者のエンゲージメントを実現することがサプライヤーにとってどんな利点があるかを説明します。また、この場において従業員は深刻化する前に問題を見極め、効率や安全性を向上させる方法を提案できます。中国のいくつかの主要工場では新型コロナウイルスに伴う操業停止の際、WEPを迅速に応用して従業員とコミュニケーションを取りました。このアプローチは他の施設にも共有されました。

従業員のエンゲージメントを測定する方法は数多く存在すると当社は考えています。ブランド間の協働を促進すること、類似ツールを重複して開発することを避ける目的で、当社では2019年にNikeのエンゲージメント&ウェルビーイングアンケートを採用し、2020年には25の工場から回答を集めました。<sup>1)</sup> ベストプラクティスとリソースを共有し、業界知識を強化していきます。

### 新しい目標

# 100%

当社のすべての戦略的提携工場で2025年までに監督者レベルの男女比の均衡を達成する

### 監督スキルトレーニング (SST)

2018年にはBetter Workと協業し、「監督スキルトレーニング (SST)」を立ち上げました。この3日間のトレーニングプログラムは、監督者、中間管理職がコミュニケーションの改善、良好な人間関係の構築、従業員の効果的な監督ができるように支援するものです。

生産効率に関するデータに加え、監督者と従業員のアンケートも活用し、プログラムの影響を測定します。両者から回答を得ることで、参加者がどの程度効果的だと感じたか、行動が変化したか、これらの変化が生産効率に影響を与えたかどうかを明らかにすることができます。

SSTはまた、女性にリーダーシップの役割を担うスキルと自信を与えます。Gap Inc. が掲げた新しい目標に沿い、各工場には女性に優先的にトレーニングの機会を提供するよう依頼しています。戦略的提携工場の監督者の約48%、サプライチェーンの労働者全体では72%を女性が占めています。

### トレーニングを修了した累計監督者数

# 4,271人

### 2020年度の参加工場数

# 157か所

対象地域は8か国

この目標に対するパフォーマンスは、工場の労働者全体のジェンダー比が監督者レベルにも反映されて男女比が公平である工場の割合を評価することで測定します。この新しい目標を設定することにより、戦略的提携工場の中で、女性に監督者の役割を担うための自信、力、スキルを与える文化を育てていくことを約束します。





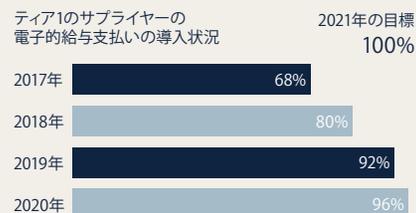
## 電子的手段による給与支払い

2018年にGap Inc. は、2020年までにティア1の全サプライヤーの給与の支払いを現金から電子的手段に移行させるという目標を設定しました。このコミットメントを果たすため、Gap Inc. は国連のベター・ザン・キャッシュ・アライアンス (BtCA) に参加しました。Gap Inc. がどんな方法で電子的手段による給与支払いを支援しているかは、当社のウェブサイト に詳しく掲載しています。

2020年末時点で、サプライヤーの96%が電子的手段(モバイルウォレット、銀行口座、デビットカード、その他電子的に利用できる手段)により給与を支払っており、Gap Inc. が調達を行うすべての国にプログラムを展開しました。調達先の一部、カンボジア、ハイチ、ヨルダンでは電子的給与支払いに関して規制上またはインフラ上の制約があり、100%の採用率を達成できていません。当社はエキスパートパートナーと協力してこれらの課題に取り組んでおり、今後もこの目標に関する最新情報を提供していきます。また、電子的給与支払い制度を提供する工場数を増やすことに引き続き注力していきます。

ファイナンシャル・インクルージョン(金融包摂)の実現には、金融サービスへのアクセスとそれらの商品やサービスの使い方に関する知識の両方が必要です。BtCAとILOベターワークとのパートナーシップのもとヨルダンで実施した試験導入で得られた学びを踏まえ、従来のP.A.C.E. プログラムのカリキュラムにデジタル金融リテラシーに関するセッションを複数回追加しました。

目標2020年までにティア1のすべてのサプライヤーが電子的給与支払いに移行する



私たちの取り組みがプラスの影響をもたらしたことを嬉しく思います。例えばインドでは、現在取引中の施設の100%が電子的給与支払いに対応しており、その結果、従業員の人員の自然減や離職率は15~20%減少しました。

## ジェンダーに基づく暴力の防止と対応

ベターワークとの協働により開発された「ジェンダーに基づく暴力 (GBV) 防止対応プログラム」は当社のジェンダー戦略において重要な部分を占め、身体的、心理的、セクシャルハラスメントを一切容認しないゼロ・トランスポリシーの実行に寄与しています。

長期にわたり取引先施設の定期的評価を行う中で、ジェンダーに基づく差別やハラスメントに関して深刻な違反が発覚したこともありました。しかし、こういった問題を見抜き対処するためには監査のみに頼るのは十分な対策ではないと認識しています。

2018年は、第三者専門組織(ベターワーク、CAREなど)と協働して取り組みを拡大し、意識トレーニングや能力構築を行いました。工場のマネージャーに対する意識向上トレーニングの後、各工場のトレーナーにトレーナー養成セッションを行い、工場で働く従業員に対し、ジェンダーに基づく暴力の防止と対応に関する詳細なトレーニングを行うことができるようになります。

Gap Inc. のサプライヤーサステナビリティチームがインドやその他の主要調達先国で始めたプログラムをベースに、2025年までに全工場でGBVトレーニングと防止対応体制を整備することを目標に掲げました。2023年までに、各工場でGBVトレーニングを全従業員が毎年受講するようになることを目指しています。2020年末までに取引先工場の75%が意識向上トレーニングを完了し、多数の従業員(ベトナムでは5,000人以上、インドでは約10万人の従業員)がジェンダーに基づく暴力の防止と対応に関する詳細なトレーニングを受けました。

また、ジェンダーに基づく暴力に対する方針の見直しと改善においても各工場と協力しています。この問題に有意義に対処するためには、トレーニングは必要な手立てでありながら、介入としては不十分であるという認識のもと、現在当社では大規

模に実施可能であり確立されたアプローチを生み出せるよう専門組織や他の大手ファッションブランドとのパートナーシップを模索しています。

2020年は新型コロナウイルスの流行による渡航制限やロックダウンのため、インドネシアや中米の一部の国でトレーニングを提供することができませんでした。中国、ベトナム、カンボジアなどトレーニングが実行できた国や地域では、工場内のトレーナーを育成する方法で多数の施設にトレーニングを提供することができました。すべての施設で3時間の詳細なワークショップを実施した後は、毎年その続編となるトレーニングプログラムを実施し、各施設のニーズに応じた短時間の復習用コースを提供します。進捗の測定のために本トレーニングの実施前、実施中、完了後にアンケート調査を行っており、この結果は2021年中に報告する予定です。

## 新しい目標

# 100%

2025年までにすべての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

この目標に対するパフォーマンスの測定にあたっては、全従業員がジェンダーに基づく暴力への防止と対応に関する年次トレーニングを受けた工場の割合を評価します。さらに、従業員がジェンダーに基づく暴力、ハラスメント、虐待を報告できる、機能を果たしている苦情処理制度がどの程度整備されているかも評価する予定です。

## コロナ禍における サプライチェーンへの サポート

サプライチェーンで働く人々の多くは新型コロナウイルスにより極端な影響を受けたコミュニティで暮らしています。彼らのウェルビーイングを守り、この困難な時期を乗り切れるようにするため複数の対策を取りました。

### 安全な労働慣行の奨励

私たちにとって何よりの優先事項は、サプライチェーンで働く人々の健康と安全です。Gap Inc. は、衣料品製造業の特徴に合わせて策定された公衆衛生と個人の安全に関する推奨事項を概説した「新型コロナウイルスガイドライン」をサプライヤーや工場に配布しました。これは世界保健機関 (WHO)、国際労働機関 (ILO)、米国疾病管理予防センター (CDC)、ワーカーズ・ライツ・コンソーシアム (WRC) の助言を参考に作成されたものです。

### 社会的スキル・就労プログラムの採用

渡航制限やロックダウンの実施を受け、私たちは P.A.C.E. プログラムをはじめとする重要な社会的スキル、労働者向けの各種プログラムの提供を確実に継続したいと考えました。主要な能力構築プログラムについては、バーチャルワークショップやデジタルコンテンツを提供しました。また、従業員を守るために工場の労使委員会などの部署にも継続的に支援を行いました。こうした対策により、人権リスクの特定、評価、対応を行い続けることができました。

### ベンダー行動規範 (COVC) の適用

新型コロナウイルスの流行下にあっても、傷病休暇やその他の関連福利厚生制度の提供、きちんと機能する苦情処理制度、非差別的な雇用慣行に関する要件、感染症関連のレイオフや自宅待機に関する倫理慣行などをはじめとする重要なベンダー行動規範基準を適用しました。また、調達先国の国内外のステークホルダーに参与してもらい、新型コロナウイルスが衣料品製造業の労働者にどのような影響を与えているかを理解し、NGO、労働組合、地域に密着した団体などと協力してパンデミックによって悪化した労働問題を是正しました。

### 労働者に衛生的な水へのアクセスを提供するためのパートナーシップ

パンデミックの中でも、Gap Inc. はサプライヤー所在地の周辺住民が水、衛生関連の商品やサービスを利用できるよう投資とパートナーシップを継続しました。米国国際開発庁との先駆的なパートナーシップ「女性と水アライアンス (Women + Water Alliance)」や、WASH4Work イニシアチブの運営委員会への参加がその例です。この継続的な取り組みについては、p33をご覧ください。

### サプライチェーンを支える女性の支援

ギャップ財団は、サプライヤーの所在地周辺で暮らす女性を支える協同的取り組み「新型コロナウイルス感染症危機対応基金 (COVID-19 Resilience Fund)」を支援しています。この基金は地域の組織や女性グループに資金提供をすることで、パンデミックで大打撃を受けた地域社会の復興を支援し、女性の経済的レジリエンス、健康、ウェルビーイングに貢献します。



## 社会責任

# 機会の実現

持続可能な経済と、平等とつながりの文化を創造することは、  
当社のビジネスが持つ資産と規模を活用して私たちが関わる  
人々の機会へのアクセスを可能にすることを意味します。

ここでは当社の各種プログラムやパートナーシップが性別、人種、年齢などを越えた多様な人材に向けてどのように門戸を開いているのかをご紹介します。当社の中心には「Inclusive, By Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)」という考えがあります。各種パートナーシップで目標を持ち投資を行うことは、従業員、カスタマー、私たちが関わるコミュニティに目に見える変化をもたらしています。

今後も、Gap Inc. の代表的なプログラム「This Way ONward」を通じて能力開発の機会を提供することに重点的に取り組み、従業員が本当に充実したキャリアを築くために必要なスキルを習得できるよう全力で取り組んでいます。地域社会を支援するという私たちのカルチャーは、当社のオフィスや店舗の先にインクルージョンと機会の価値を浸透させ続けています。

**このセクションの目次**

This Way ONward	25
タレントディベロップメント	27
イクオリティ&ピロギング	29
従業員エンゲージメント	30
コミュニティへの影響	
コロナ禍における 従業員へのサポート	31

# THIS WAY ONWARD

Gap Inc. の人材開発へのアプローチの一端を担うThis Way ONward (旧This Way Ahead) は次世代に当社の門戸を開きました。This Way ONward では、若者(ここでは就学・就労していない16歳から24歳の若者を指します)に体系的なトレーニングと意義深い最初の就労先を提供することで、制度的障害を解決しようとするものです。このプログラムはメンターのリーダーシップスキルの開発にもつながり、会社の競争優位性を維持する一助となります。

2020年にプログラム名がThis Way ONward に変更され、Old Navyブランドのもので実施されることになりました。発展し続けるボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカとのパートナーシップを通じ、同ブランドのすべての店舗で地域社会とつながりを持つ可能性が広がりました。

This Way Aheadが築いた土台の上に2007年に立ち上げられたThis Way ONwardは、Old Navyが「Imagine」という言葉のもとに掲げる、次世代リーダーの育成というミッションを支えるプログラムです。

## 2020年にThis Way ONwardは同年の採用目標<sup>12</sup>を達成し、店舗で912人(その90%が有色人種であると自己認識)を新規採用しました。

プログラム修了生の勤続期間は非プログラム修了生の2倍に達し、店長からはThe Way ONwardを通じて採用した人材のパフォーマンスはトップクラスであると述べています。2020年の評価アンケートでは、This Way ONwardを通じた新規採用者はOld Navyに対する帰属意識を持ち、上司に支えられていると感じ、楽しんで仕事をしていることがわかりました。

This Way ONwardについて詳しくは[当社のウェブサイト](#)をご覧ください。



自信が深まったと回答した参加者



即戦力としてのスキルが向上したと回答した参加者

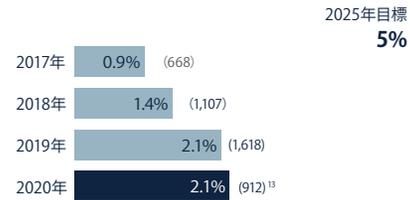


ソフトスキルが向上したと回答した参加者

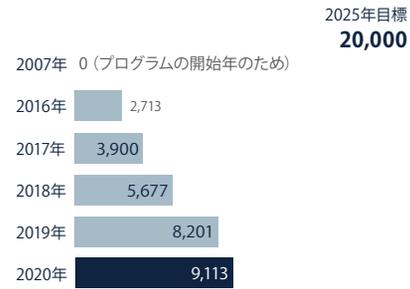
注:2020年は受け入れ枠に制限があったため、メンターの評価は行っていない。

## 目標と進捗状況

目標2025年までに店舗での未経験者年間採用数のうち5%をTHIS WAY ONWARDの修了者から採用する



目標2025年までにTHIS WAY ONWARDを通じて若者2万人を支援する<sup>14</sup>



2020年までに採用した若者の人数と採用店舗数の変化

	2017年	2018年	2019年	2020年
人数	1,148	1,700+	2,524	912 <sup>12</sup>
店舗	274	444	576	471



12. 採用人数の目標はコロナ禍の影響で975人から700人に引き下げ。  
 13. 本プログラムをOld Navy限定で実施することになったこと、コロナ禍中に店舗の一時休業があったことが理由で2020年度の数字は低くなっている。  
 14. プログラムの立ち上げ以来の累計。

## 2020年の進捗状況

2020年度末時点で北米全土に220店舗を展開し若者との物理的な接点を持つOld Navyは、彼らを次世代のリーダーに導く可能性を秘めています。2020年には、RuPaulを起用し推定視聴回数が4億回に達したテレビコマーシャルをはじめとするマルチメディアプラットフォームを通じ、This Way ONwardのために240万ドルを調達し、若者の失業危機を訴えました。

このプログラムはOld Navyにとって、多様性があり信頼に足る人材供給源です。2020年は他の採用ソースからの応募者の採用率は10%未満にとどまる中、This Way ONwardの全応募者の55%が採用されました。またThis Way ONwardは、「人材パ

イラインを多様な属性を持つ人材で構成する」というGap Inc. の「平等とつながり」の目標の達成を支えています。現在、1,000人以上のThe Way ONwardの修了生がGap Inc. で従業員として雇用されており、その大多数が有色人種と自認している人材です。

This Way ONwardから得られた学びは、Gap Inc. のタレント&コミュニティ採用戦略集に盛り込みました。この採用戦略集によって、Gap Inc. 傘下の全ブランド、全部署が地域の各種団体とのパートナーシップを通じ「資格ではなく可能性を見て採用する」方法を学ぶことができます。

## コロナ禍への適応

新型コロナウイルスの影響によりOld Navyではインターンシッププログラムを中止し、その代わりに営業再開の準備ができた店舗に対する人材の配置に注力しました。店舗の休業中、私たちと提携するNPO全17団体が、オンラインで若者向けトレーニングを行う際のベストプラクティスを共有するためのオンラインコミュニティを立ち上げました。これがきっかけとなり、ロックダウン中に休職者となつがるための革新的な手法として、100以上のバーチャルのキャリアフェア、グループ面接が考案されました。This Way ONwardで採用された人材の半数以上がこれらのフェアからの応募者であり、プログラムリーダーはこれらの手法を引き続き活用していく方法を見極めていく予定です。

2020年には警察による暴力事件が明るみに出ることが多かったこと、そして人種的不公正を終わらせようという運動が、This Way ONwardのコミュニティに影響を与えました。構造的な人種差別が苦痛やトラウマの原因となることから、Gap Inc. のプログラムリーダーとパートナーNGOは、一人ひとりに対する個別のアプローチやメンタルヘルスに関する従業員向けリソースを提供することでコミュニティを支える方法を模索しました。

15年以上の年月をかけて育んできたパートナーシップにより、2020年中に健康、人種的不公正、経済それぞれの危機が相互に影響を及ぼし合う中で必要不可欠だった、充実した支援ネットワークが築かれました。例えば、This Way ONwardの当初からのパートナーであるThe Doorは、無給で自宅待機となったニューヨーク市内の店舗従業員に各種サービスを提供し、支援を行いました。The Doorは支援を必要としている若者たちに食料品、衣料品、日用品、IT機器やインターネット等へのアクセスを提供しました。コロナ禍中、これほどの支援を当社の従業員に対して提供してくれた同団体に敬意を表します。

各地で事業を再開していく中、アメリカとカナダ各地のOld Navyの店舗とBoys & Girls Clubが提示してくれたチャンスを生かしていくことを楽しみにしています。ポテンシャル採用やコミュニティを通じた採用から得られた学びをGap Inc. の他の部署で応用していく予定です。また、プログラム修了生とのエンゲージメントを拡張するためにキャリアアップに向けた道筋の構築に取り組み、Gap Inc. の多様性、公正さ、包括性を強固なものにする人脈やスキルを得られる支援を継続して提供しています。



## 人材開発

Gap Inc. は長年にわたり、従業員エンゲージメントを向上し事業に付加価値を与える「人材を第一に考える」という基本的理念のもとに発展を続けてきました。それを可能にするために、当社の従業員やその家族のキャリア上のニーズ、プライベートでのニーズを満たす職場の文化の創造や福利厚生を提供に取り組んでいます。

店舗従業員が安定、柔軟性、ワークライフバランスを得られるようなシフトの組み方や金銭的インセンティブの支給はその取り組みの一部です。

Gap Inc. のトレーニングプログラムやリソースは従業員のさまざまなレベルやニーズに合わせて設計されています。それらに対し従業員がどのように感じているかを確認するため頻繁にフィードバックを求め、より迅速にニーズに応えています。新型コロナウイルス感染症の世界的大流行の影響から立ち直り未来に目を向ける中、存在意義を原動力とするブランドを成長させながらカスタマーそして他の従業員との距離を縮められるような従業員体験を生み出そうとしています。その中心にあるのは、私たちの人材の力です。

### 25,927

アンケート調査回答者数  
(回答率29%)

### 4,562

従業員が受講した学習コースの数  
(うち3,774コースはLinkedInラーニング)

アンケート調査の  
「ここで働くことを誇りに思う」  
「しばらくの間Gap Inc. で働き続けるつもりである」の項目の  
平均スコアは93%に達しました。

2020年も社内中の新任リーダーたちへの投資を継続しました。新任リーダー一人につき40時間の研修とリーダー層向け体験を提供したほか、100人以上のリーダーに個別コーチングを提供しました。

従業員がコロナ禍の影響を乗り切る手助けをするため、「Stay Well + Stay Connected」と題したセッションを複数回開催し、リモートワークの仕方、子供のホームスクーリングと仕事の両立、コロナ禍中の身体的・精神的健康の維持など50以上のトピックを取り上げました。各回の平均参加者数は500人を数えました。

Gap Inc. の卓越した人材をどのように支え、その能力を開発しているかは当社のタレントマネジメントのページに詳しく記載しています。



### 受賞実績



3年連続で選定



世界で最も多様性と  
包括性のある企業トップ  
100にランクイン



15年連続で  
最高スコアを取得

## 2020年の進捗状況

2020年、私たちは従業員の安全、身体的・精神的健康、ウェルビーイングに重点を移しました。ポテンシャルの高い新人向けのローテーション型マネジメントプログラム、新任リーダー向けのリーダーシップ必須スキルプログラム、中堅リーダー向けのコーチングプログラムなどバーチャルで実施できるものを優先し、いくつかのプログラムを停止することになりました。従業員にはLinkedInラーニングプログラムを通じ、能力開発に生かせるリソースも提供し続けました。

また、創造性、協調性、機敏性を育む「未来の働き方」モデルを打ち立てるという目標に沿って、人材慣行を評価しました。当社の事業およびお客様にとっての価値はどこに生まれるのか、そしてどこでどのようにして最高の成果を上げられるのかをより深く理解しつつあります。この取り組みの過程では、従業員エクスペリエンスのあらゆる側面を考察すること、パフォーマンスとつながりを重視する文化を強固にするために適したツール、リソース、ポリシー、テクノロジーを整備することも行います。また、オフィス内の物理的な業務スペースを見直し、従業員が入社した際にやる気と自信が出てくるような環境を作っています。私たちの狙いは、革新的な仕事を提供し、価値観を体現し、最高水準の人材を引きつけることです。

人事慣行を進化させながら、Gap Inc. の全従業員が平等に扱われ、自分の居場所であると感じられるようにするという約束を果たし続けていきます。多様性を受容するリーダーシップカルチャーを構築し、全員の帰属意識を育み、職場での公平性を促進するため、2020年にはいくつかの取り組みに投資を行いました。これらの投資についての詳細は9ページとイクオリティ&ピロンギングレポートをご覧ください。

将来を見据え「未来の働き方」戦略の実現に期待を寄せています。卓越性に根差したパフォーマンスカルチャーを構築することで、従業員がブランドポートフォリオの成長を支えられるようにします。

## Tent Partnership for Refugeesへの加盟

Tent Partnership for Refugeesは世界中の産業界の力を結集し難民をビジネスに受け入れようと活動する、2016年に設立され170社以上の企業が加盟する非営利団体です。Gap Inc. は、2021年にカスタマーエクスペリエンスセンター(CEC)の一つで難民雇用プログラムを試験導入し、米国のCECオペレーション全体で難民の雇用機会の可能性を模索しています。

バングラデシュ、ヨルダン、トルコの女性難民に対し、アパレル業界の女性のキャリア開発と支援を目指して設計された「P.A.C.E. プログラム(Personal Advancement & Career Enhancement: 個人の能力とキャリアの向上プログラム)」を通じ、ライフスキル教育とテクニカルトレーニングを提供しました。

## Second Chance Businesss Coalitionへの加盟

私たちはどの応募者も当社でキャリアを築く機会を得るにふさわしい人材だと考えています。Gap Inc. は身元調査プログラムに関して、各応募者に合わせた評価プロセスを通じて候補者を導くため、各地域の団体と提携しています。また、この身元調査プログラムは人身売買被害者や元受刑者、犯罪者集団の元構成員といった社会的に疎外されている人材を支える団体を通じた応募者の支援にも役立ちます。

2021年4月、Gap Inc. は犯罪歴のある人々の雇用とキャリアアップを図ることの利点を訴えるSecond Chance Businesss Coalition(セカンドチャンスビジネス連合)に加盟しました。これにより、元受刑者等の雇用に関して既存の取り組みが当社の強みとなっている場合には先導する立場に立つだけでなく、当社の取り組みをさらに強化するために他の大手企業から学ぶことも可能になります。



## イクオリティ& ビロンギング

Gap Inc. は「Inclusive, by Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)」をその存在意義に掲げています。包括性は選択肢ではないと決断することで、私たちの間の溝が埋まるだけでなく、可能性というまったく新しい世界が広がると私たちは信じています。



### 2025年イクオリティ&ビロンギング コミットメント

#### 従業員

2025年までに米国の本社オフィスのすべてのレベルで黒人とラテン系従業員の比率を倍にすること、そして米国のストアリーダー職の黒人従業員の割合を倍増することを目指します。

#### お客様

黒人そして多様な消費者に特に焦点を定め、商品におけるインクルージョンに特化して取り組む戦略を策定します。黒人およびラテン系の人材を増やすことで、クリエイティブとマーケティングにおいてより幅広い意見を取り入れていきます。そして、ブランドは引き続き、お客様やコミュニティに対して真摯に尽くすことで、誰にでも開かれたブランドであることを示し続けます。

#### コミュニティ

私たちは2021年までに黒人従業員の比率を高めるため、インターンシップ、当社のThis Way ONwardプログラム、その他各種団体との提携等を通じ人材パイプラインに社会の多様性を反映させています。私たちはまた、人種間の不平等を根絶し、不平等と闘い、経済における包括性を促進するための取り組みを支援し、貢献していきます。

### 数字とキーワードで見るこれまでの成果

## 62%

2021年のローテーション型マネージメントプログラム受講者で非白人受講者が占める割合で、うち32%は黒人とラテン系

## 99.7%

バイスプレジデントレベル未満の全職種のうち、学歴要件を撤廃した職種の数

## 50万

ドル以上  
歴史的黒人大学でのデザイン教育を支援するために当社が寄付した金額

## 7

回  
全米各地で7回、CEOによるヒアリングセッションを実施し、100名の黒人、ラテン系従業員の声を収集

### 2020年の進捗状況

2020年、私たちは「2025年イクオリティ&ビロンギングコミットメント」を公表し、人種間の平等に関する新しい行動計画の下地を作りました。

このコミットメントを立てて以降、イクオリティ&ビロンギングチームは3人から30人に拡大しました。また、ゼロ容認ポリシーを土台に新たに「イクオリティ&ビロンギングポリシー」を策定し、従業員による包括的で公平公正な環境作りを可能にするため差別やハラスメントを禁じました。

さらに、3つのコミットメントそれぞれに対して強固な戦略を策定しました。これまでに、あらゆる肌の色に対応したインナーウェアコレクションの立ち上げや、黒人、先住民、有色人種のコミュニティ出身のクリエイティブ人材や犯罪歴を持つ人々に対し有給インターンシップを始めとする雇用機会を提供する各種取り組みの支援まで、誇らしい発展を遂げることができました。進捗についてはイクオリティ&ビロンギングコミットメントをご覧ください。

### イクオリティ&ビロンギング ネットワークグループ

Gap Inc. のイクオリティ&ビロンギングネットワークグループは多様なバックグラウンドをもつ従業員を代表する従業員主導のコミュニティグループで、会社として活動を支援しています。

#### API@Gap Inc.

アジア太平洋諸島系アメリカ人、旧ASIA

#### BLACK@Gap Inc.

旧AANG

#### HOLA@Gap Inc.

#### PARENTS@Gap Inc.

旧Gap Parents

#### PRIDE@Gap Inc.

旧GEAR

#### VETERANS@Gap Inc.

新設コミュニティ

#### WOMEN@Gap Inc.

旧GapWIL

### 提携団体

BR Business Roundtable



fifteen percent pledge



## 従業員の エンゲージメントと コミュニティへの貢献

毎年、私たちはGap Inc. の文化の一部となっている地域社会の貢献というレガシーをさらに強固なものにするよう励み、ギャップ財団からの寄付、Gap Inc. としての支援や提携活動、従業員による寄付やボランティア活動を通じて地域社会に貢献しています。

Gap Inc. ではエグゼンプト従業員に対し、毎月就業時間中に5時間のボランティア活動を行うことを許可し、従業員が行った金銭的寄付には会社が同額を上乗せして寄付しています。これにより、従業員にとってもっとも都合の良い方法で自分が大切にしている社会的大義の支援活動に取り組むことを可能にしています。



### 2020年の進捗状況

パンデミックと同時期に勃発し今も続く人種間不公平の危機を受け、当社の従業員の2020年中的各種貢献活動は際立って見えました。Gap Inc. の世界中のチームが37のさまざまなNGOに1,400万ドルの寄付を行い、その活動を支援しました。支援対象となったのはBoys & Girls Clubs of Americaなどの青少年の支援活動に特化した団体や、National Association for the Advancement of Colored People (NAACP)、EmbraceRace、Stop AAPI Hate (アジア系アメリカ人や太平洋諸島系アメリカ人に対する差別やヘイト事件の防止に取り組む団体)、National Coalition for Asian Pacific American Community Developmentなどの人種的公平を促進する団体です。

ロックダウンにより対人のボランティアの困難さは増していますが、そんな中でも2.4万人の従業員(全従業員の24%)16万時間以上もボランティア活動にあたり、新しい方法で啓発活動を行ったり自分たちの取り組みを称え合ったりしています。2020年3月の世界水の日に行われたWalk for Waterキャンペーンでは、4,800人の従業員が近所を散歩したりトレイルしたりしてWaterAidへの寄付金1.2万ドルを集めました。バーチャルボランティアラリーでは環境、市民関与、平等とつながり、小さな親切という4つのテーマから一つを選び、そのテーマに即して「チャレンジ」として課された小さなアクションを毎日実行しました。この期間中、17か国2万人の従業員が合わせて6万件以上の活動を行いました。約200人の従業員は求められる以上のアクションを起こし、チャレンジを16個すべて完遂しました。ギャップ財団は各テーマごとの取り組みに敬意を表し、総額5.5万ドルをMake-A-Wish Foundation、WaterAid、Rock the Vote、CAREに寄付しました。

コロナ禍の打撃を受けて財政的に困窮している人々を支援するため、ギャップ財団は世界各地の非営利団体に100万ドル以上の助成金を提供しました。支援先はGap Inc. と長きにわたり提携関係にあるNGO、本社のあるサンフランシスコとニューヨークの地域団体、国連財団の新型コロナウイルス感染症連帯対応基金といった国際的団体などです。

Gap Inc. は毎年、全社的な寄付活動の一環として商品の寄贈も行っています。2020年はUNHCRに600万点という記録的な数の衣料品を寄贈し、それらはブルキナファソ、レバノン、アルメニアの避難民に届けました。この商品寄贈はGap Inc. と元々提携関係にあるNGO、Good360が主導しました。また、Boys & Girls Clubs of AmericaやGood360といった信頼関係のある提携団体の助けを借り、存在意義を原動力にしているGap Inc. 傘下の各ライフスタイルブランドは350万枚のマスクやフェイスカバーを全米各地の地域団体に寄付しました。

さらに詳しくはエンプロイヤーエンゲージメントのページをご覧ください。



## コロナ禍中の 従業員に対する支援

この世界的なパンデミックにより、Gap Inc. は米国で店舗の休業や多数の本社従業員に対して新しい在宅勤務ポリシーを策定することを余儀なくされました。

従業員、お客様、地域社会の健康と安全を確保するため、自治体が指針を出している場合にはそれを厳格に遵守し、社内のベストプラクティスを応用しました。店舗の営業再開時には、従業員とお客様に対するマスク着用義務化、物理的距離の確保、レジでの飛沫防止シールド、清掃や消毒の実施頻度を増やすといった安全対策を強化しました。

また、従業員への現金給付を行うセルビッジ基金を設立し、失業による危機を乗り越えようとする従業員や経済的に打撃を受けた従業員を支援しました。この基金はギャップ財団とフィッシャー家からの寄付150万ドルにより設立され、Gap Inc. の従業員1,600人以上に救援金84万ドルを給付しました。また基金では従業員からの寄付も受け付けました。この基金に加え、全従業員が簡単に各種情報源や政府の給付金を利用できるようオンラインリソースセンターを立ち上げました。

各種プログラムや福利厚生制度の拡充を行い、従業員のメンタルヘルスとウェルビーイングの維持を支援しました。カウンセリングや人材紹介が利用できる新たな福利厚生プログラム「Be You, Be Well」もその一例です。また、「Be Well + Stay Connected」と題したスピーカーシリーズも開催

し、オピニオンリーダーを招いたり、ガイド付き瞑想や無料フィットネスクラスを提供したりしました。

新型コロナウイルス感染症の流行によるサプライチェーンへの影響に対する当社の対応については23ページをご覧ください。



介護中の従業員の支援においては従業員リソースグループ、PARENTS@Gap Inc.と協業し、新規リソース(右記)を複数立ち上げました。

### 子育て中や介護中の従業員の支援

#### Circle Inポータルサイト

新たにCircle Inと提携し、Gap Inc. の従業員のために設計されたポータルサイトで育児中の従業員に向けたリソースや情報を提供しました。育児休暇に際して送信する不在通知メールのテンプレートや、仕事と育児を両立しているGap Inc. 内の同僚を取り上げたインスピレーションに満ちた記事などが掲載されています。

#### 保育費補助

当社に福利厚生サービスを提供するBright Horizonsを通じ、保育費の負担に対し金銭的支援を行いました。育児中従業員に対し、彼らに代わって保育をするベビーシッター、親類、近隣の知人等に支払う謝礼を2020年には最大10日分まで、2021年は日数を増やし最大15日分まで日単位で補助しました。

#### ネットワークの構築

PARENTS@Gap Inc. は社内用チャットプラットフォームや頻りに発行するニュースレターを通じ、同僚とコネクションを築き、互いを支え合う機会を生み出しました。PARENTS@Gap Inc. は、社内の別のイクオリティ & ビロギンググループであるBLACK@Gap Inc.と提携し、人種や人種差別について子供たちにどう話すかというテーマのウェビナーをEmbrace RaceとThe Conscious Kidと共催しました。

PARENTS@Gap Inc. の会員数は2020年中に400人から約800人へと倍増しました。このグループ、そして親子の絆に配慮した有給休暇を増やすといったGap Inc. の先進的な福利厚生制度はCenter for Equity, Gender and Leadershipの発行する『Supporting Dual Career Couples: An Equity Fluent Leadership Playbook』にケーススタディとして掲載されました。

## 環境

# 地域社会の強化

Gap Inc. は、2050年までに炭素排出量を実質ゼロにして水の還元量が使用量を上回るようにし、バリューチェーンからプラスチックの使い捨てをなくし、循環型経済を支えて自然資源を豊かにし保護することで次世代のために健全なコミュニティを確保することを約束しました。

私たちが暮らすこの地球を守ることは、Gap Inc. のサステナブルなビジネス戦略の基本であり、また未来の中核をなすものでもあります。気候変動と水不足の緊急性は国境を越えた地球規模の課題であり、世界中の人々と地域社会に影響を与えています。

Gap Inc. は自らが設定した野心的な目標に向けた取り組みを通じ、地球の繁栄の一端を担うべく、商品デザインのプロセスにサステナビリティを組み込み、企業、非営利団体、政府、地域団体と提携するといった日々の行動を重ねています。

## このセクションの目次

ウォーターシュワードシップ 33

女性と水資源 34

化学物質の管理 36

気候とエネルギーのシュワードシップ 37

持続可能な材料の調達 39

循環および廃棄物 40



## ウォーター スチュワードシップ

商品のデザインおよび製造の段階で水利用の効率を高めるため戦略的な取り組みを行っています。Gap Inc. は化学物質による水の汚染の防止、特に女性における水や衛生に対する意識とアクセスの向上、地域社会の水レジリエンスを築く機会への投資、水に関するイノベーションの触発に戦略的に取り組んでいます。

Water Resilience Coalitionの設立メンバーとして、同団体が掲げた意欲的な2050年目標を支援することを誓いました。

- 水ストレスがかかる地域で水の還元量が使用量を上回るようにする
- 水レジリエンスの高いバリューチェーン
- 水レジリエンスを高めるためのグローバルリーダーシップ

サプライヤーとの協業に対する当社のアプローチ、業界規模のパートナーシップ、ウォータースチュワードシップを強化するために当社が使用したツールについては、当社のウェブサイトをご覧ください。

### 重点分野

Gap Inc. の各種プログラムや他組織との協業は、さまざまな水関連の課題への対応、企業としてのより広範な行動の実践、人々の暮らしに深く関わる問題に対する意識の向上を目的としています。重点的に取り組んでいるのは下記の3分野です。

#### 女性と水

米国国際開発庁とGap Inc. との「女性と水アライアンス」(34ページ)とP.A.C.E. (Personal Advancement & Career Enhancement: 個人の能力とキャリアの向上)プログラム(16ページ)を通じ、インドのコットン栽培やテキスタイル製造を行う地域に暮らす女性の水と公衆衛生の各種サービスへのアクセスを向上させています。

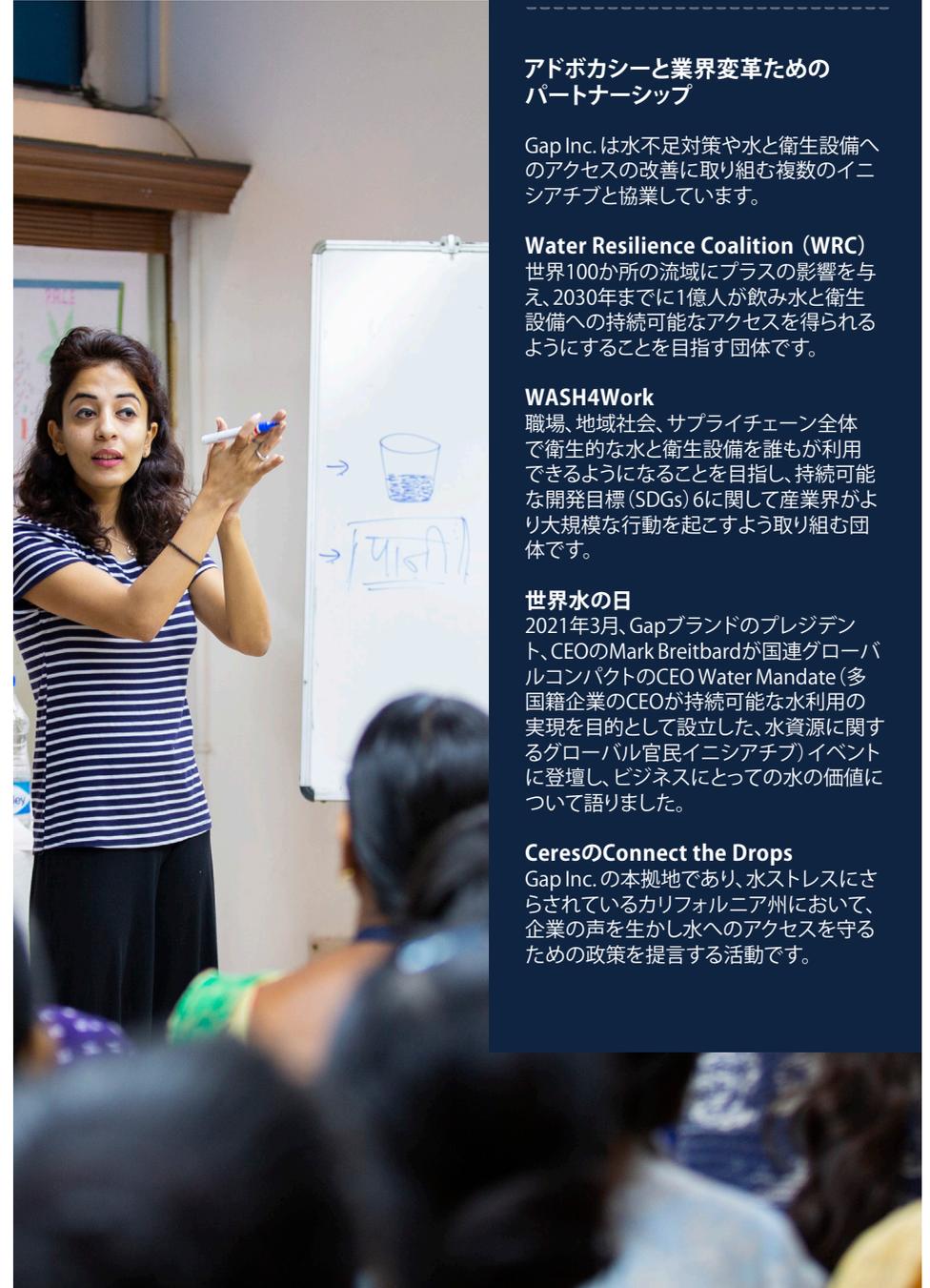
#### 資源効率と製造

エネルギーと水の効率と水質に特化したプログラムを通じて、生地工場、縫製施設、洗い加工場を支援しています。(46ページをご覧ください。)

#### 原材料と商品

当社の全ブランドにおいて節水を実現する革新的技術を活用し、可能な範囲で水質や水使用量の面で利点のある原材料に切り替えています。(46ページをご覧ください。)

水の安全性に関する  
リスクと改善機会に取り  
組んだ努力を認められ、  
Gap Inc. は2020年に  
CDP Water からA-スコア  
の評価を得ました。



### アドボカシーと業界変革ための パートナーシップ

Gap Inc. は水不足対策や水と衛生設備へのアクセスの改善に取り組む複数のイニシアチブと協業しています。

#### Water Resilience Coalition (WRC)

世界100か所の流域にプラスの影響を与え、2030年までに1億人が飲み水と衛生設備への持続可能なアクセスを得られるようにすることを目指す団体です。

#### WASH4Work

職場、地域社会、サプライチェーン全体で衛生的な水と衛生設備を誰もが利用できるようになることを目指し、持続可能な開発目標(SDGs) 6に関して産業界がより大規模な行動を起こすよう取り組む団体です。

#### 世界水の日

2021年3月、Gapブランドのプレジデント、CEOのMark Breitbardが国連グローバルコンパクトのCEO Water Mandate(多国籍企業のCEOが持続可能な水利用の実現を目的として設立した、水資源に関するグローバル官民イニシアチブ)イベントに登壇し、ビジネスにとっての水の価値について語りました。

#### CeresのConnect the Drops

Gap Inc. の本拠地であり、水ストレスにさらされているカリフォルニア州において、企業の声を生かし水へのアクセスを守るための政策を提言する活動です。

**WOMEN  
+WATER**



Gap Inc.

当社の衣料品製造に携わる人の大半が女性であり、主要な原産国では多くの女性にとって水と公衆衛生サービスへのアクセスと利用可能性が大きな課題となっています。これらの地域社会の女性は、料理、掃除、水汲みなどの家事において大きな責任を担っており、水ストレスに関しては極端に重い負担がかかっています。

コットン栽培とテキスタイル製造の両方について重要な拠点であるインドでは特にそうです。米国国際開発庁とGap Inc. による3,200万ドル規模の官民パートナーシップ「女性と水アライアンス」を通じてCARE、Water.org、WaterAid、Institute for Sustainable Communitiesと提携し、ガンジス川、ゴダバリ川、ナルマダ川の各流域でコットン栽培やテキスタイル製造に従事する女性たちの水と公衆衛生サービスへのアクセスを改善します。



## 数字から見るこれまでの成果

**650,000**人

飲料水と衛生設備へのアクセスが改善された人の数。この実績には水の安全性に関する村による行動計画の策定、行政による計画立案の支援、水道サービスのための資金調達と保守管理、各種設備（水道、井戸ポンプ、貯水槽、雨水貯留設備、水フィルター、トイレ）設置のためのマイクロローンの推進といった内容を各地域社会で進めるための支援活動が含まれる。

**41,000**人の女性

2020年にP.A.C.E.を通じて水と公衆衛生に関する慣行についてトレーニングを受けたコットン栽培に携わる女性の数（2017年以来では総計115,000人）。

**1,000**件以上

インドの国家および地方行政との協力により立案した水へのアクセスのための村の行動計画の件数。

**330**万ドル

水および衛生設備の設置のためのマイクロローン18,000件以上を通じた融資の総額（2017年以降の累計では33,000件640万ドル）。

**3,000**人以上

水に関するトレーニングを受講後、水の積極的管理に関するベストプラクティスを採用した農業従事者数。

## 2020年の進捗状況

新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、病気やウイルスの蔓延に対する必要不可欠な防御手段としての水と公衆衛生サービスの重要性が強調されました。ロックダウンにより米国国際開発庁とGap Inc. による「女性と水アライアンス」プログラムが中断した6か月間にプログラムリーダーと参加者は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止における手洗いの重要性について啓発キャンペーンを行い、手15,000枚以上のマスクを縫い、支援を必要とする人々に対しては食料を配布しました。

米国国際開発庁との「女性と水アライアンス」におけるパートナーシップに関する具体的な情報については当社のウェブサイトをご覧ください。

## 新たな目標

米国国際開発庁との「女性と水アライアンス」を通じ200万人（うち100万人は女性）の水と衛生設備へのアクセスを改善できるようエンパワメントを実施する

## リソース効率と製造

水問題の多くは地域の状況に根源があるため、世界資源研究所の「アキダクト水リスク地図」上に当社の取引先の67%を占める推奨施設の全拠点をマッピングし、重点的取り組みを行う地域の優先順位付けに活用しました。

また私たちは、施設の節水に寄与したプラットフォームやパイロットに関して、Apparel Impact Institute (Aii) 及びPartnership for Cleaner Textile (PaCT) と協業しています。また、水質管理プログラムを通じてデニムの洗い加工場での廃水の水質を監視、改善しています。このプログラムが発展し、水質の重要な要素である化学物質の管理も対象となりました。(36ページをご覧ください。)

Gap、Athleta、Old Navy、Banana Republicでは、デニムの仕上げ加工に使用される水を20%以上削減できるウォッシュウェル™などの各種プログラムの拡充を通じ、水へのインパクトを低減しています。

## ハイライト

### 2020年

繊維工場と湿式処理提携施設で水の使用量を100億リットル削減するという目標に対し、2014年以降113億リットルの削減を達成

### 89%

Higgインデックス3.0の工場・施設環境モジュール(FEM)を完了し、施設の環境・サステナビリティパフォーマンスを測定したティア1の戦略的提携工場の割合(ティア2の工場の完了率は80%)

## 2020年の進捗状況

サステナブルアパレル連合(SAC)、有害化学物質排出ゼログループ(ZDHC)、社会労働コンバージェンスプログラム(SLCP)という3つの業界規模の取り組みに、ミル サステナビリティプログラム(工場向けの持続可能性プログラム)を通じて参加しています。当社の戦略的提携工場に参加を義務付けることで、業界標準に沿ったアプローチができるようになり、透明性が高まり、イノベーションが推進されます。

2020年末までに当社の製造施設と工場の70%がHiggインデックスのツールを用いた自己評価を実施し、水、エネルギー、化学物質の使用と廃棄物管理について情報を発信しました。このうち280の施設の回答の検証が行われました。計71施設がGap Inc.の環境効率プログラムに参加し、2013年から2020年の間に水使用量を75億リットル、二酸化炭素排出量を140,277メトリックトン相当を削減しました。

新型コロナウイルス感染症の流行中のサプライヤー支援策として、コストをかけずにウォーターシューワードシッププログラムを実施する方法を見出しました。Aiiによる5つの施設を対象とした無料のカーボンリーダーシッププログラムの立ち上げや、シュナイダー エレクトリックと結んだパートナーシップを通じたサプライヤー178社に対する再生可能エネルギーの無料供給などがその例です。

また2020年末に終了予定だった資源効率プログラムは延長し、22の施設で行われている5つのプログラムは2021年に終了する予定です。

さらに、私たちの水質プログラムにおいて、サプライヤーに対し、第三者によるテストを求めるのではなく、結果や環境プランを自己報告するか、政府のテスト結果を提出するよう勧めました。Mills & Laundriesのウェブページで、私たちがどのように環境慣行を改善し、コミュニティに便益を提供しているかをご覧ください。



## 化学物質の管理

私たちは、サプライヤーの施設や工場が操業しているコミュニティでの環境への負荷を減らし、きれいで安全な水が利用できるようにするため、サプライチェーン内で有害な化学物質の排出をなくすことを目指しています。

また、PFC（過フッ素化合物）を含む仕上げ加工剤の排除に向けたコミットメントをはじめ、特に懸念がある物質の段階的廃止に向けて取り組んでいます。化学物質の管理に対するGap Inc.のアプローチについてさらに詳しくは当社のウェブサイトをご覧ください。

### 有害化学物質の排出ゼロへ向けた2020年の進捗

Gap Inc. は2020年も、これまで15年以上にわたりデニムの洗い加工場に義務つけてきた水質管理プログラムの実施を通じ、廃水の水質の監視と水質改善に積極的に取り組んできました。2020年には54か所のデニム洗い加工場がこのプログラムに参加し、従来のパラメーターをすべて満たした施設は94.2%、有害化学物質の排出ゼログループの（ZDHC）の廃水ガイドラインに従い、同グループが定める製造時使用制限物質リスト（MRSL）のパラメーターを満たした施設は88.5%でした。

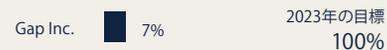
### PFCベースの仕上げ加工剤の排除

2016年の長鎖PFC使用禁止の決定をさらに発展させる形で、現在Gap Inc. では2023年までに当社のサプライチェーンからすべてのPFCベースの仕上げ加工剤を排除することに向け順調に歩んでいます。

- 2020年の全ブランドでのPFCベースあるいはPFCベースの可能性のある仕上げ加工剤を使用した生地の使用率は、全商品の2%未満にとどまりました。その2%のうち、撥水加工またはしみ防止加工を施した商品の7%は非PFCベースの仕上げ加工剤を使用して製造されました。

#### 脱フッ素に向けた進展

PFCベースではない仕上げ加工剤により耐久撥水加工または、しみ防止加工を施した商品の割合



PFCベースの仕上げ加工剤の段階的廃止を実現するため、使用を容認でき、PFCベースと同等の性能を発揮できる非PFCベースの仕上げ加工剤の社内リストを作成しました。

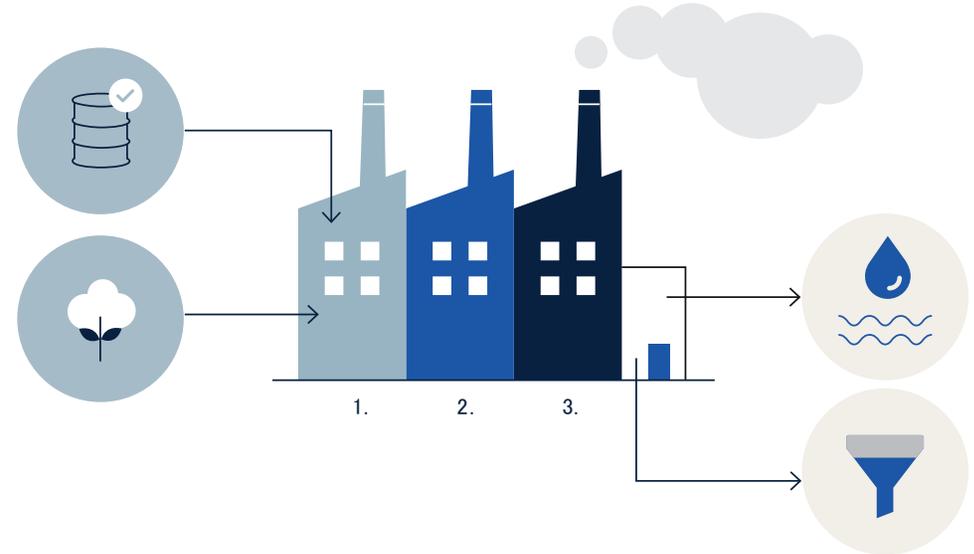
### ブランド向けリソース

2020年社内で「染色・仕上げ加工・湿式処理ツールキット」を開発しました。部署の垣根を超えて協業するチームが新たな改善機会がないか評価し、十分な情報に基づいた意思決定ができるようにすることがその目的です。このツールキットはMRSL、RSL、廃水検査ポリシーに加え、機能的加工および仕上げに関する指針を遵守する手助けになります。このリソースを今後も拡充していくことで、傘下のブランドがよりサステナブルな染色と仕上げ加工の方法を見極めるサポートをしていきます。

## GAP INC. での化学物質の管理方法

### 1. インプット管理

投入化学物質と出発原料により良いものを選ぶことは、化学物質の使用量と有害物質の排出量の削減に不可欠です。



### 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。

## 目標

### ゼロ

サプライチェーンの有害物質ゼロ排出に向けて取り組む

### 廃止

2023年までにサプライチェーンからPFCベース仕上げ加工剤をすべて排除する

# 気候およびエネルギーの スチュワードシップ

私たちの長期的な目標は、2050年までにバリューチェーン全体でカーボンニュートラル(二酸化炭素の実質排出量ゼロ)を達成することです。私たちのアプローチの基盤は、パリ協定の科学的合意に沿った目標であり、世界の気温上昇を摂氏1.5度未満に抑えるための取り組みを追求することです。

Gap Inc. は「科学的根拠に基づく目標イニシアチブ(SBTi)」の一員です。2020年には、科学的根拠に基づいた総合的な排出量削減目標を定め、同団体の承認を得ました。具体的には、スコープ1(事業者の施設からの直接排出)、スコープ2(事業者が購入した製品やサービスの使用に伴う間接排出)、スコープ3(サプライチェーンの製品、物流、廃棄物からの排出)のすべての温室効果ガス排出量の削減目標です。

当社の気候とエネルギーのスチュワードシップに関してさらに詳しくは当社のウェブサイトをご覧ください。

## 目標

### 2050年

2050年までにバリューチェーン全体で炭素排出量実質ゼロを目指す

### 調達

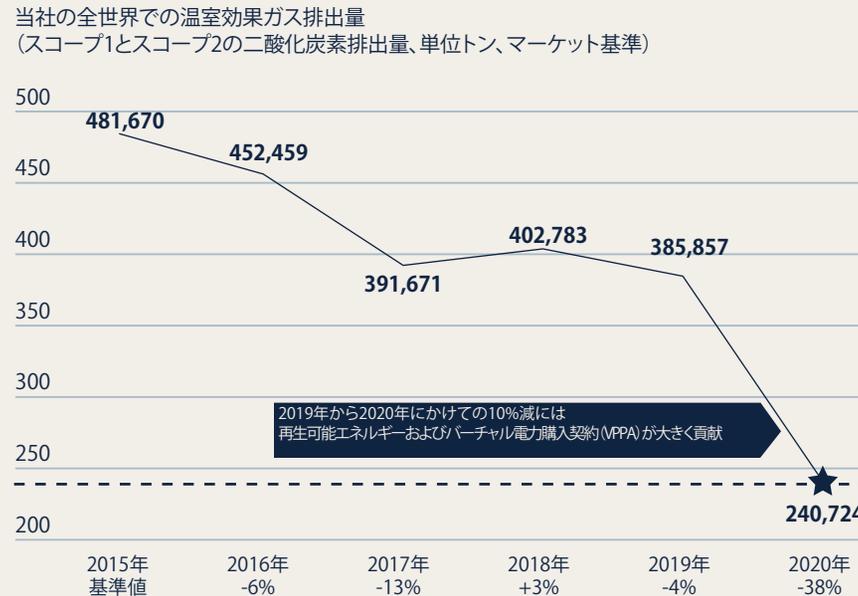
世界中の自社運営施設が使用する電力の100%を再生可能エネルギーでまかなう

### 削減

スコープ1および2の温室効果ガス排出量を2017年比で90%削減する

### 削減

スコープ3の購入商品やサービスからの温室効果ガス排出量を2017年の基準から30%削減する



## 排出量削減目標達成

2020年までに自社運営施設の温室効果ガス排出量を2015年比で50%削減

## 2020年の進捗状況

再生可能エネルギーへの投資やエネルギー効率プロジェクトの拡充などにより2020年までに自社運営施設の温室効果ガス排出量を2015年比で50%削減するという目標を2021年初めに達成しました。それに加えて、2030年のスコープ1、2、3の排出量削減目標と再生可能エネルギーの目標を設定し、2050年までにカーボンニュートラルのバリューチェーンを実現するべく歩み出しました。

新型コロナウイルス感染症によるロックダウンと店舗の休業により、2020年にはスコープ1と2の排出量が減少しました。また、2017年から自社運営施設での温室効果ガス排出量を39%削減することに成功し、2030年の新たな目標の半ば近くまで到達しました。再生可能エネルギーへの投資により二酸化炭素の絶対的排出量を39,803メートルトン削減しました。

2020年後半に再生可能エネルギーの供給を受け始めて以来、自社運営施設で使われるエネルギーの17%がこの供給源でまかなわれました。

新型コロナウイルス感染症の流行を受け、サプライヤーのコスト負担を軽減するため、スコープ3のサプライチェーン向けの環境エネルギー効率プログラムの一部を停止または規模を縮小して実施しました。しかしこのような状況下であっても、バングラデシュのAii Clean by DesignとPaCTとの継続的なパートナーシップにより、アジアを拠点とするティア1とティア2の各施設で有意義な削減を実現しました。

私たちは、ビジネスとコミュニティのレジリエンスを構築しながら、気候変動による財務的影響および物理的影響を軽減できるような気候適応戦略を模索しています。当社のサプライチェーンに含まれるアジアやその他の地域における再生可能エネルギープロジェクトやカーボンフットプリントの低い原材料への移行の加速はその一部です。

### スコープ1と2の排出量への取り組み

スコープ1と2の排出量への取り組みとして、私たちはエネルギー効率の高いプログラムや店舗の改装に投資し、自社運営施設の温室効果ガスを削減してきました。店舗のエネルギー管理システムの変革、よりエネルギー効率が高い空調設備への入れ替えなどがその例です。新設する建物を対象にしたプロトコルを定め、エネルギー効率向上のための改装プロジェクトの実施優先順位をつけるため全店舗の評価を行いました。

Gap Inc. の再生可能エネルギープロジェクト、電力購入契約、建物への設備設置により生み出されるクリーンエネルギーは毎年40メガワットアワーに達します。これは約3,100店舗ある直営小売店のうち1,800店舗をまかなうのに十分な量です。これらのプロジェクトによりGap Inc. のクリーンエネルギー購入量は米国の小売業界でも最大規模となっています。

さらにEコマースサイトでは引き続き二酸化炭素排出量の少ない配送オプションを提供しており、燃料削減につながる戦略や技術の活用を奨励し、よりクリーンな輸送手段を使用するよう取り組んでいます。

### スコープ3の排出量への取り組み

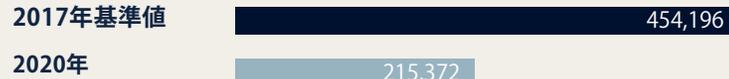
Gap Inc. の環境負荷の大部分はスコープ3のサプライチェーンからの排出量に起因しており、これは当社の事業の成長との直接的な関係にあります。サプライヤーの各種排出量および施設の効率改善に取り組むを進めるため、彼らと緊密に協業することに引き続き注力していきます。既存のエネルギー効率プログラムに加え、主力サプライヤーには二酸化炭素削減戦略へのコミットメントを促し、戦略的提携サプライヤーとは再生可能エネルギーを導入できないか模索を続けています。

温室効果ガス排出量(二酸化炭素排出量、単位はメートルトン)

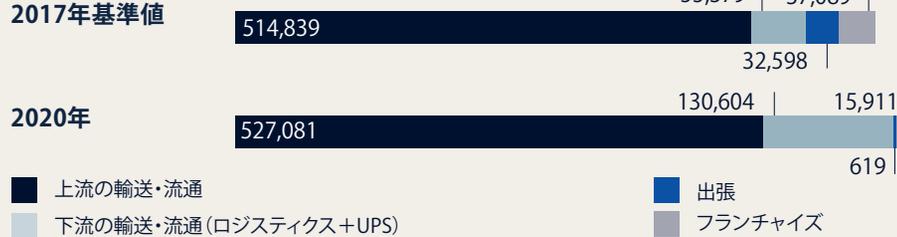
スコープ1



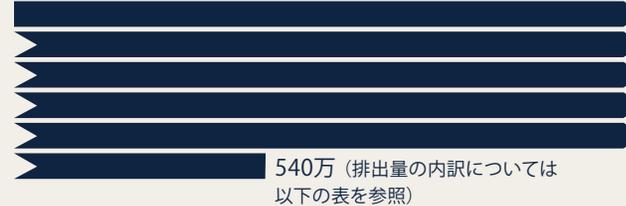
スコープ2



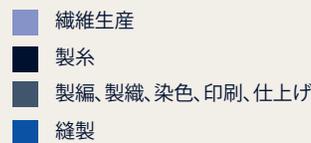
スコープ3



2019年\* に購入した製品およびサービス



スコープ3排出量(購入した製品やサービスの使用に伴う間接排出)の要因内訳



\* 2020年のデータは翌年取得予定。

### その他の情報開示

#### CDP気候変動プログラム

CDP気候変動プログラムに対する回答には、当社の戦略とパフォーマンスに関する詳細な情報が記載されており、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)からの提案が取り入れられています。

#### 外部コミットメント 北極海企業海運誓約

Gap Inc. はOcean Conservancyとのパートナーシップのもと、北極海企業海運誓約に署名し、生態系が脆弱な北極海を通る航路を意図して利用しないことを約束しました。

#### ファッション協定

大手アパレルおよびテキスタイル企業が結集し、2050年までに100%再生可能エネルギーへの転換、二酸化炭素排出量の削減、生物多様性の増進、レジリエンスの高い開発という共通の行動計画を策定しました。また、当社CEOのSonia Syngalは2021年度のファッション協定運営委員会の一員を務めています。

#### 気候変動枠組条約(UNFCCC)

Gap Inc. は気候変動に関する国際連合枠組条約の一環として、2050年までにカーボンニュートラルを実現することを約束しました。

## 持続可能な材料の調達

Gap Inc. はカーボンフットプリントがより低い繊維を選択し、水の使用量と廃棄物を削減することに全力で取り組んでいます。

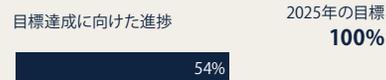
その実現に向け、サステナブル・アパレル連合の Higg マテリアルズ・サステナビリティ・インデックス (MSI) やテキスタイルエクスチェンジの **推奨繊維・材料マトリクス**などの業界ツールを使用しています。Gap Inc. の包括的推奨繊維戦略では、地球温暖化の可能性、水の使用、富栄養化などの指標を含むライフサイクル評価 (LCA) データに加え、生産における生物多様性、循環性の可能性、化学、土地利用の変化、社会的条件の評価が用いられます。また、関連部署には持続可能な繊維の消費レポートを定期的に提供し、進捗を明らかにするとともに継続的な改善を推進しています。

さらに、全社対象のラーニング&ディベロップメントプログラムの一環として、徹底的な持続可能なデザイントレーニングを提供し、2020年初めには広範にわたる商品クレームツールキットを社内で作成しました。

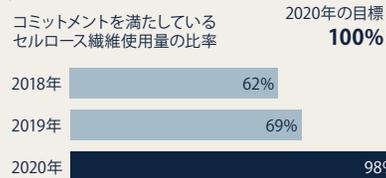
持続可能な材料の調達に対する当社のアプローチや、業界内パートナーシップの詳細については当社のウェブサイトをご覧ください。

### 目標

目標 2025年までにすべてのコットンを持続可能性の高い供給源から調達する



目標 古代林や危機的状況にある森林の木材に由来する繊維の使用を中止する



データの改善を反映するため計算方法が変更されました。



### 2020年のトレーニングとリソース

2,187人

これまでに持続可能な慣行についてトレーニングを受けた、商品デザインおよび開発に携わる従業員の数

320人

商品デザインおよび開発に携わる従業員のワークショップ参加者数

### 2020年の進捗状況

当社が使用する繊維のほとんど(約97%)を占める原料である天然繊維(コットン、リネンなど)、合成繊維(ポリエステル、ナイロンなど)、人工セルロース(レーヨンやモダールなど)に焦点を当てて取り組んでいます。

2020年はGap Inc. の**推奨繊維ツールキット**を国際的非営利団体であるテキスタイルエクスチェンジに寄贈し、業界のアプローチの合理化とベストプラクティスを広めることに寄与しました。原料から得た定量データと定性データを組み合わせることで、業界共通のツールを作成することで、企業は統合的かつ有効な指針が得られます。厳格かつデータ主導のアプローチは、持続可能な繊維の調達に対しより深い自信をもって取り組むことを可能にしつつ、地球にやさしい原材料の選択の動機づけにもなります。このツールは2021年に改訂、公開される予定です。

また、ブランドにはそれぞれ独自の持続可能な材料の調達目標の設定と独自のトレーニングプログラムを実施する権限を引き続き与えました。その結果、Gap Teenのような持続可能性に焦点を当てた新たな商品ラインが生み出されました。

### 天然繊維

Gap Inc. は2025年までにより持続可能性の高いコットンの調達率を100%にすることを約束しました。2020年には、テキスタイルエクスチェンジの2025年サステナブルコットンチャレンジに参加し、新しいU.S.コットントラストプロトコルに署名した最初のブランドとなりました。

原材料生産の環境再生型慣行を開発する方法を模索する計画です。このセクションに関連するデータは、当社の**2020年SASB指標**をご覧ください。

### 合成繊維

テキスタイルエクスチェンジの再生ポリエステル(rPET)チャレンジの呼びかけに応え、再生ポリエステルの調達率を使用する全ポリエステルの45%にまで引き上げるというコミットメントにGap Inc. の全ブランドが署名しました。

また、テキスタイルエクスチェンジの再生ポリエステル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、より持続可能な繊維に向けた業界内の革新の調査に取り組んでいます。

### 人工セルロース

Gap Inc. は古代林や消滅の危機にある森林の木に由来する繊維の使用を廃止するよう主要サプライヤーと密に協業しています。2020年までの達成を目指していましたが、一部のサプライヤーの遵守状況の検証が現時点では完了していません。

2020年には当社のセルロース繊維の使用量の98%以上を占めるサプライチェーンに関するデータを収集し、それぞれのセルロース使用量の100%において、このコミットメントが守られていることを確認しました。目標としていた2020年までに達成することはできませんでしたが、継続して全力で取り組んでいます。

## 循環および 廃棄物

Gap Inc. の循環に関する取り組みは、循環型経済の基盤を形成し、業務に効果的な優先順位を付ける仕組みを生み出す4つの柱で構成されています。



Gap Inc. は循環に関する取り組みに加えてパッケージ廃棄物の削減、廃止、リサイクルを継続し、2030年までに使い捨てプラスチックの使用を廃止する目標を設定しています。北米で当社が処分する廃棄物の90%が店舗から出たものです。私たちは革新的な取り組みを通じてパッケージングの最適化、パッケージ量の削減、ビジネスコストの削減、業界全体の変革の推進に取り組んでいます。

当社の最新の業界内パートナーにはAccelerating Circularity、Give Back Box、How2Recycle、The Microfibre Consortiumなどがあります。Gap Inc. の循環および廃棄物への取り組みの詳細や業界内パートナーの一覧は当社ウェブサイトをご覧ください。

### 新たな目標

## 使い捨て プラスチック 使用廃止

2030年までに

コロナ禍によるショッピングモール、ゴミ運搬業者、社内の業務への混乱を受け、当社は廃棄物再利用の取り組みに関して2030年までに使い捨てプラスチックの使用を廃止するという新たな目標を立てました

### 1. 循環性を考えたデザイン

商品の耐久性、再利用、リサイクル可能性を促進できる選択肢に関するデザインチームの知識向上(Gap Inc. の持続可能な素材の調達アプローチについては39ページをご覧ください)。

### 2. 素材と製造

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。

### 3. 進化した資源の再利用

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えるシステムをサポート。

### 4. 循環型ビジネスモデル

自然資源の利用による利益を避け、新たな価値のあり方をお客様に提案。



## 2020年の進捗状況

### 循環

2020年はGap Inc. の戦略の4つの柱を改善したほか、各ブランドチームと共に社内とお客様の両方に向け循環への取り組みを促進しました（詳細は40ページをご覧ください）。Gap Inc. の全ブランドが、この戦略の少なくとも一つの柱に合致する取り組みを実施しています。

### 余剰在庫

2020年度の各ブランドの余剰在庫は、NPO団体「Good360」を通じて600万着を国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）に提供するなど、支援を必要とする組織へ寄付することで再利用を実現しました。

### GapとBanana Republicで循環型デニムを発売

エレン・マッカーサー財団のジーンズリデザインプロジェクトとのパートナーシップを通じ、GapとBanana Republicの両ブランドで循環型デニムを発売。オンラインで行われたコペンハーゲンファッションサミットで初公開しました。Gapのデニム5点はスパンデックス不使用、リサイクルコットン使用、ZDHC（有害化学物質排出ゼロ）基準適合の化学物質のみによる染色と仕上げ、ジッパーに代わりリサイクルを簡単に行うための取り外し可能なハードウェアを使用するなど、ジーンズリデザインのガイドラインを満たしています。一方、Banana Republicのデニムはオーガニックのコットンを使用し、リベットを取り除き、化学物質の代わりにレーザー仕上げによる褪色を施し、再利用やリサイクルを容易にしています。

### Banana Republicのファッションレンタルプログラム

Banana Republicはお客様が一度に3点のアイテムを受け取り、レンタルや返却を選択、またはお気に入りを購入することもできるサブスクリプションサービス、スタイルパスポートプログラムをアメリカで開始しました。またオンラインストアThrillingを通じてウィンテージアイテムの販売も行っています。

2020年はコロナ禍により、香港繊維アパレル研究開発センター（HKRITA）とのパートナーシップを通じて行う予定だった2つのパイロットを含むプロジェクトに遅延が生じました（詳細は9ページをご覧ください）。

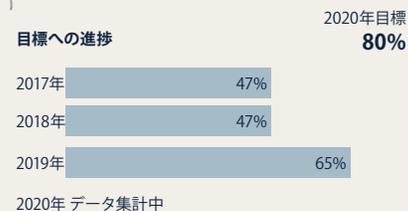
### パッケージ廃棄物と使い捨てプラスチック

2020年に当社は特化すべき重要項目として使い捨てプラスチック在庫の60%を占めるハンガー、ポリ袋、ショッピングバッグ、eコマースの包装用品を特定しました。そしてこれらの影響力が強いカテゴリへの対策を立てるため、社内クロスファンクショナルタスクフォースを立ち上げました。さらにパッケージデザイン、商品ラベル、リサイクルシステムの改革に継続して取り組んでいます。

Gap Inc. はソフトプラスチックをリサイクルできる自治体に限られていることを考慮した解決策の検証を続けています。例えば各店舗の現行リサイクル施策に関して従業員と密なコミュニケーションをとること、ベンダーと協力して店舗に出荷するポリ袋の量を削減すること、リサイクルを念頭に置いて店舗内のマーケティング資材を作成することなどが挙げられます。

今後は業界内のワーキンググループに参加し、プラスチック素材の代替品を試験的に使用することで、当社のプラスチックパッケージの使用量を削減し、最終的にはゼロにしたいと考えています。

目標 2020年までに米国内施設から出る埋め立て処分廃棄物の80%を削減



## 2020年廃棄物への取り組みのハイライト

コロナ禍により業務が遅延する中、Gap Inc. は2020年に以下のような結果を出しました。

- Gap Inc. は使い捨てプラスチックの廃棄物を13%削減。
- Gap Inc. は2020年にポリマーの再生素材含有率を35%から50%に引き上げ、2021年から実施予定。
- Gap、Old Navy、Athletaに新たに導入した商品の折りたたみ方基準により1300万ドルの運送コストを削減し、800万ポンド以上のプラスチック梱包材を削減。
- Old Navy、Gap、Banana Republicのすべての素材／取り扱い表示ラベルにリサイクル素材100%のテープを使用し、年間830トンのプラスチック使用を削減できる見込み。これらのブランドにはFSC認定用紙を使用したより小さなサイズの値札も使用し、120トンの紙の使用量削減を実現。
- Old Navyではハンガーのリサイクルプログラムを600店舗に拡大し、年間220万ポンドのプラスチックの廃棄処分を回避。このプログラムは2021年末までに全店舗に拡大する予定。
- Athletaは生産過程で発生する廃棄物の74%の削減に成功。



# ガバナンス

強力なガバナンスが持続可能なビジネスの基礎です。Gap Inc. にとって優れたガバナンスの第一条件とは、社会や環境の変化を生み出すアプローチを含め、ビジネスや経営に関して独自の視点を持つ強力な取締役会が存在していることです。

Gap Inc. は当社の社会および環境プログラムが確実に社会／環境目標を達成してビジネスをサポートするため、倫理、組織体制、強固な方針に基づいて活動しています。

## このセクションの目次

サステナビリティガバナンス	43
責任あるビジネス慣行	44
ステークホルダー・エンゲージメント	45
プロダクトライフサイクル	46
ESG付録および将来に見通しに関する記述	47

## サステナビリティ ガバナンス

Gap Inc. の取締役会、特にガバナンスおよびサステナビリティ委員会がグローバルサステナビリティプログラムを監督しています。

取締役会とそのガバナンスおよびサステナビリティ委員会は、チーフグローストランスフォーメーションオフィサー、Sally Gilliganとグローバルサステナビリティの各リーダーから定期的に最新情報を受け取ります。Sallyはシニアリーダーシップチームの一員であり、ソーシング、プロダクション、ブランド、オペレーションズなど各チームのリーダーと定期的にミーティングを行います。

Gap Inc. のグローバルサステナビリティチームは、各ブランドの製品およびマーケティングチーム、イクオリティ&ビロンギング、ヒューマンリソース、サプライチェーン戦略、ガバメントアフェアーズ、リーガル、ギャップ財団の各チームと密に連携しています。

詳細は当社のサステナビリティ戦略とガバナンスのウェブページをご覧ください。

### 管理方法

Gap Inc. はリスクを管理することで長期的な業績を実現します。とりわけイクオリティ（平等性）の推進、女性のエンパワメント、機会の実現、社会と環境への取り組みを通じた地域社会の強化などを行っています。パートナーシップを通じ、また持続可能性の各目標への対策のイノベーションを推進することで、当社はビジネスと業界全体に対する影響を拡大することに重きを置いています。私たちが重視するのは私たちが関わるビジネス、地域社会、人々すべてが何世代にもわたる繁栄を実現することです。

国連の国際的な持続可能なアジェンダと当社の目標を揃えることに加え、私たちはすべての社会および環境プログラムにおいて以下のアプローチを取ります。

### 持続可能性をビジネスに取り込む

Gap Inc. は徹底したビジネス戦略の一環として、商品の製作およびオペレーションの全工程に持続可能性を取り込んでいます。またGap Inc. 全体で目標を設定し関連部署に共有することで持続可能性戦略に対する説明責任を課しています。当社のグローバルサステナビリティチームは、持続可能性の目標を達成するために各ブランドとオペレーションに統合されています。

### 意欲的な目標を設定する

Gap Inc. はサービスを提供するお客様や地域社会に対してもたらす実質的なメリットを測れるように、会社全体の主要な指標に特化しています。

### コミットメントへ向けた前進

Gap Inc. はビジネスを進める上で信頼を置く人々や地域社会に有意義な貢献をし、それがまた当社の成功にもつながっていきます。

### 市民社会、政府、その他の部門とパートナーシップ を結び、総合的影響力を高める

各地域からグローバルなレベルまで様々な組織と連携することでGap Inc. はより大規模な影響力を発揮し、長期的かつ持続可能な進展を実現します。

### リスク管理

Gap Inc. は持続可能性に関するリスクをはじめ、リスクの特定と管理に特化したシステムと手順を確立しています。

当社のグローバルサステナビリティチームはビジネスパートナーや専門家と協力し、気候変動や環境への影響がビジネスに及ぼす長期的なリスクをはじめとしたビジネスリスクを評価し、管理しています。このチームが専門家に相談し、持続可能性における重要課題の評価と特定、商品と地域性の評価、ステークホルダー・エンゲージメントの過程など、データとツールを活用してリスクと機会の優先順位を付けます。

また各種プログラムを開発して重要な問題に取り組む際に、各国の状況を考慮して特徴に合わせた戦略を作成します。

詳細はリスク管理のウェブページをご覧ください。



## 責任感ある ビジネス慣行

Gap Inc.は責任を持ち、正直に、倫理的にビジネスを行うという理念に基づき創業されました。

### ビジネス行動規範

Gap Inc.のグローバル **ビジネス行動規範** (COBC) は当社の倫理指針として高い基準へのコミットメントを明示しています。

従業員には当社のオープンドアプロセスを用いて上司、その上のレベルのマネージャー、人事担当者と懸念事項について話し合うよう奨励しています。また、従業員は**ビジネス行動規範** (COBC) プログラムを監督するグローバルインテグリティチームに問い合わせもできます。さらに秘密厳守のCOBCホットラインを提供しています。これは従

業員だけでなく当社と取引のある方や当社の事業による影響を受ける方からの報告を24時間年中無休で電話およびウェブサイトですぐ受け付ける制度です。COBCホットラインなどあらゆるルートを通じて寄せられた苦情の記録、処理、対応をする調査チームが社内を設置されています。

世界中の全従業員は雇用日から30日以内に**ビジネス行動規範**の概要を学ぶコースを受講することが求められます。当社のグローバルインテグリティチームは、従業員がCOBCをどの程度理解しているかを評価するため、さまざまな部署やオフィス、特定のサプライヤーの従業員と年次の面接を行います。シニアレベルの従業員は毎年**ビジネス行動規範**を遵守していることを証明し、意識向上のために各担当分野に関連するコンプライアンスや企業倫理のテーマについて説明を受けることが定められています。

また当社は差別防止やハラスメント、賃金と時間のコンプライアンス、職場の環境、汚職防止、競争法コンプライアンス、データプライバシーとセキュリティなどのトピックに関して、対象となる従業員に継続的なコンプライアンストレーニングを提供しています。さらに、グローバルインテグリティチームは年間を通して定期的にリアルタイムに受講する形式のトレーニングセッションを実施しています。

### 汚職防止および贈賄防止

当社は特に法整備が限定的な発展途上国における汚職リスクの対処に熱心に取り組んでいます。Gap Inc.の**ビジネス行動規範** (COBC) の内容に米国の海外汚職防止法 (FCPA) や各国の同様の法律で定められた汚職防止要件を組み合わせた独自の汚職贈賄防止規程を定めており、この規程に関わるあらゆる問題の監視、報告、対処を行う全社的なプログラムを導入しています。

この規程と関連トレーニングプログラムにより、従業員がGap Inc.の**ビジネス**のあらゆる場面で汚職行為を認識し、回避することができます。

詳細は**ポリシー**のウェブページをご確認ください。

### 人権ポリシーとCOVC

Gap Inc.は世界人権宣言 (UDHR)、国連グローバル・コンパクト (UNG)、OECD (経済協力開発機構) 多国籍企業行動指針、国際労働機関 (ILO) の中核的条約に示された原則を支持しています。これらの原則は当社が人権を尊重し人権侵害を防止するための取り組みのアプローチや活動を定めた**人権ポリシー**の基盤を形成しています。

人権ポリシーに加え、Gap Inc.は当社と取引するすべての施設が満たすべき標準的な社会的および環境的要件を定めた**COVC**を用いています。世界各地の施設が業務を行う法的および文化的環境は様々であり、**COVC**によってGap Inc.やその傘下、部門、系列会社、エージェント等に商品を製造するすべての施設に対して均一な基準を設定することが可能になります。

私たちは労働条件や環境への取り組みに対する意識を高め、サプライヤーとのパートナーシップを強化するために、施設評価を行っています。これにより持続可能性への取り組みを継続的に改善し、ポジティブな変化を生み出すことができます。

詳細は以下をご覧ください。

- > **COVC: 社会**
- > **COVC: 環境**

### データ プライバシー

ブランドの信頼を維持することは、テクノロジーを導入していく上で最も重要な課題です。私たちの目標はお客様の**プライバシー**を尊重しながら最も質の高いエクスペリエンスを提供することです。

Gap Inc.は新しい製品やサービスを取り入れる際の選択の指針として、同意、管理、公平性、最小化、機密性、アクセス、説明責任という7つの原則を採用しています。

グローバル企業として、当社の**プライバシーポリシー**は私たちが**ビジネス**を展開する国や地域の法律を順守しています。これらの権利は各国で異なる場合がありますが、それぞれの国や地域からの要求がなくても、要求を尊重するための適切な取り組みを行います。当社の**プライバシーポリシー**はその単純明快さで高い評価を受けており、今後も**プライバシー**をカスタマーエクスペリエンスの中心に据えています。

また当社は、優れた**プライバシープログラム**の核は**セキュリティ**であると理解しています。Gap Inc.は広く受け入れられている**セキュリティ基準**および対策を用いて、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**に関する詳細はウェブサイトをご覧ください。



## ステークホルダー・エンゲージメント

Gap Inc. のミッション「Inclusive, by Design (多様性を受け入れる、デザインを通じて)」を実行する上で不可欠なのは、ステークホルダーとの深いつながりを生み出すアプローチであるコラボレーションです。

当社は複雑な問題や業務の状況をより明確に理解するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを展開し、グローバルとローカル両方のレベルで多様な専門家グループや組織とパートナーシップを築いています。こうしたパートナーとの対話がプログラムの改善、戦略の改良、新たな問題の発見、業界全体の課題解決につながります。

Gap Inc. のステークホルダー・エンゲージメントに関する詳細は当社のウェブサイトをご覧ください。

### サプライチェーンでの人権に関するエンゲージメント

Gap Inc. のサプライヤーとその従業員に対しては、人権ポリシーや苦情窓口など、当社の方針やコミットメントをさまざまなタッチポイントを通じて伝えています。例えば人権ポリシーとその実践に関するすべての情報を含むGap Inc. のオンラインプラットフォームへのアクセス権を提供し、直接訪問およびオンラインでの相談を実施し、面接を行い、従業員の権利の尊重と女性のエンパワメントを促進する様々なプログラムを通じて従業員とのつながりを深めています。これらのポリシーやチャネルは現地の言語で提供し、必要に応じて対面またはバーチャルでのサポートを提供することで確実なアクセスを可能にしています。

ティア1のサプライチェーンに対しては、従業員への公式面談による評価を行い、従業員代表たちとは普段から関係を築くなど、日常的に従業員とのつながりを深めています。また、多くの市場で従業員中心のテクノロジーを活用しており、当社のサプライチェーンで働く従業員から常にフィードバックやインサイトを得ることができています。こうした定期的な関わりをもつことで個々の人権問題やステークホルダーの要望を理解し、リスクを積極的に軽減できます。

サプライヤーサステナビリティチームと共に、グローバルパートナーシップチームが人権および労働ステークホルダーのエンゲージメント戦略の管理と実行の責任を担います。グローバルパートナーシップチームは世界各地の専門家チームと定期的に対話し、サプライヤーサステナビリティチームは各地域レベルでの関わりを構築します。この体制によりサプライヤーの施設で行う評価、トレーニング、調査から収集した知見をより効果的に活用することができます。これらのネットワークを通じて問題を特定していくことで、当社のプログラムは進化し続けます。

Gap Inc. がステークホルダー・エンゲージメント戦略を推し進める分野にサプライチェーンにおける労働基準の改善があります。私たちは最大限の効果を発揮するため、公式・非公式を問わず様々なステークホルダーと定期的にパートナーシップを組んでいます。これらのステークホルダーは、それぞれ特定の専門知識と重点分野を持つ各国の労働組合から国際NPO団体、多国間機関まで多岐に渡ります。こうしたエンゲージメントは異なる視点を持つ組織や個人が出会う場を創出できるという認識のもと、それがたえ非常に批判的な視点であってもGap Inc. のアプローチの進化につながると捉え、私たちは常に異なる視点として理解に努めています。

### パートナーシップの力

20年以上にわたりステークホルダーと深くつながる中で、Gap Inc. が追求するエンゲージメントの頻度や方法には決まった方程式が存在しないことが分かっています。私たちはステークホルダーからのフィードバックを体系的に把握して対応するための定期的な会議やオンラインミーティングと、問題が生じた時にその場で対話やエンゲージメントとをバランス良く実施しています。重要なのは、私たちがより広い視野、複数のステークホルダーの視点を持つために必要な関係やつながりを築いているということです。

このような取り組みとパートナー組織の一覧は当社のウェブサイトをご覧ください。



### パートナーシップがもたらす水と女性へのイノベーションと影響

ステークホルダーとの深いエンゲージメントは、Gap Inc. が労働と人権へのコミットメントを維持し、環境対策の目標を達成するための戦略に必要不可欠です。またパートナーシップは業界全体のイノベーションとより大規模な影響を生み出す可能性を開きます。Gap Inc. が近年展開するパートナーシップにはウォーターシュワードシップ(長年にわたる調達およびフランチャイズパートナーArvind Limited)に関しては5ページ)と女性のエンパワメント (Empower@Work)に関しては17ページ)があります。



商品を開発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、製品ライフサイクルのあらゆる段階でGap Inc.のビジネスの持続可能性への効果の改善を目指すことです。

### 5. ロジスティクスと物流

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へ、そして店舗やカスタマーに直接商品を輸送するための手段を最適な組み合わせで活用しています。また、私たちが運営する最大の施設である物流センターにおける省エネと廃棄物の削減に取り組んでいます。

#### 当社のプログラム

- > 気候とエネルギーのステewardシップ
- > 循環および廃棄物

### 1. 設計と開発

商品の環境への影響のほとんどがコンセプトの段階で決められます。Gap Inc. のプロダクションおよびソーシングチームは持続可能性の指針に関するトレーニングを受けており、当社の衣服を制作する人々に大きな影響力を持っています。これにより各施設の労働条件を改善し、より広い範囲の環境負荷に対処することができます。

#### 当社のプログラム

- > ウォータースチュワードシップ
- > 化学物質の管理
- > 持続可能な材料の調達
- > 循環および廃棄物

### 3. テキスタイル製造 (ティア2のサプライヤー)

繊維工場は大量のエネルギーと水を使用し、適切に処理しないと染色に使う化学物質や仕上げに使う繊維が地域の水質に影響を与える可能性があります。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。また業界内の他社とベストプラクティスを共有することを目指しています。

#### 当社のプログラム

- > 評価と改善
- > Gap Inc. P.A.C.E.
- > ウォータースチュワードシップ
- > 化学物質の管理
- > 気候とエネルギーのステewardシップ

### 6. 小売店舗

店舗はGap Inc. のスタイルと営業方法を表現しています。店舗は商品を販売し、従業員やお客様と直接コミュニケーションを取る場です。また、環境への影響を減らす機会を提供する場でもあります。当社の店舗では「This Way ONward」プログラムを運営し、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。

#### 当社のプログラム

- > イクオリティ&ビロンギング
- > This Way ONward
- > 気候とエネルギーのステewardシップ
- > 循環および廃棄物
- > 持続可能な材料の調達

### 2. 原材料と処理 (ティア3サプライヤー)

Gap Inc. は商品に使用する繊維が社会および環境に及ぼす影響を最小限にとどめる取り組みを進めています。私たちは綿に重点を置いています。また、持続可能な合成繊維や再生セルロース繊維をより多く調達する対策を進めています。

#### 当社のプログラム

- > ウォータースチュワードシップ
- > 気候とエネルギーのステewardシップ

### 4. 商品と仕上げ (ティア1サプライヤー)

Gap Inc. のサプライチェーンにおける労働条件改善の包括的な方法として、施設モニタリングと能力構築プログラムを組み合わせ、サプライヤーの改善を支援しています。また環境への影響の調査と対処のため、ベンダーとも密接に関わっています。

#### 当社のプログラム

- > 評価と改善
- > 能力の構築
- > Gap Inc. P.A.C.E.
- > ウォータースチュワードシップ
- > 化学物質の管理
- > 気候とエネルギーのステewardシップ
- > 持続可能な材料の調達

### 7. 消費者による使用と循環

お客様が購入した服をどのように着用し、お手入れし、処分するかまでが当社の商品を通じた環境への取り組みに含まれます。私たちは持続可能性改善の取り組みを共有するため、製品表示、カタログ、ソーシャルメディア、ブログを活用しています。また、使用済み商品の影響を軽減するための業界全体の対策に深く関わり、貢献しています。

#### 当社のプログラム

- > 循環および廃棄物

## ESGの付録および 将来の見通しに 関する記述

### 重要性について

目まぐるしく変化する世界で、Gap Inc. は最大の影響を及ぼすことができる持続可能性の問題に取り組みたいと考えています。

私たちはステークホルダーやビジネスにとって最も重要なESG（環境、社会、ガバナンス）の問題を理解し、持続可能性をビジネスに深く取り込んでいます。これらはGap Inc. にとって重要な問題であり、当社のサステナビリティ戦略とプログラムを導いています。

当社は2021年に第三者であるサステナビリティの専門コンサルタントとともに最新の重要性分析を行いました。

明確にするために補足すると、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諸問題を特定することは、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ありません。Gap Inc. の投資家にとっての重要なリスクについては、米国証券取引委員会に提出した2021年1月30日を末日とする年次報告書（Form 10-K）、その後の四半期報告書（Form 10-Q）、および最新レポート（Form 8-K）をご覧ください。

詳細は以下をご覧ください。  
> 2021年重要性のマトリックス  
> SEC申告書類

### ESGのフレームワーク

**サステナビリティ会計基準審議会 (SASB)**  
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。SASB指標は、SASBの持続可能性の業界分類システムで定義された衣料品、アクセサリー、靴業界の規格を参照しており、Gap Inc. のグローバルサステナビリティレポートとウェブサイトにもその情報が掲載されています。

詳細は以下をご覧ください。  
> SASB指標

### グローバル・レポートिंग・イニシアチブ (GRI)

私たちは、グローバル・レポートिंग・イニシアチブ (GRI) 基準のコアオプションに沿ってこの報告書を作成しました。

詳細は以下をご覧ください。  
> GRI指標

### 今後の見通しに関する記述についての注意：

この報告およびマネージメントによる関連コメントには、米国連邦証券法に規定される「今後の見通しに関する記述」が含まれる場合があります。今後の見通しに関する記述は、過去の事実に関する記述以外の記述になります。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」「となりえる」「設定される」「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」「追究する」「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元にしてしています。私たち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記述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。



ガバナンスの実施項目の詳細は以下をご覧ください。

トピック	リンク
取締役会および株主の権利	Gap Inc. のガバナンス
ESGの開示	ESGハブ サステナビリティ戦略
企業のリスク管理とコンプライアンス	リスク管理 SEC申告書類 企業コンプライアンスポリシー ESGハブ
プライバシーと情報セキュリティ	Gap Inc. プライバシーポリシー

Gap Inc.

**INCLUSIVE,  
BY DESIGN**

**多様性を受け入れる、  
デザインを通じて**

**2020年度グローバル  
サステナビリティレポート**