



GAP INC.

Impact Report 2025

本レポートについて

本レポートは、Gap Inc. の2025年度中の世界各地での事業活動を対象としています。過年度のレポートは、すべて当社のウェブサイトから入手できます。本レポートでは、当社の重点分野と、それに関連する2025年度の目標に対する進捗状況に焦点を当てています。また、プログラムの目的や、事業運営、当社のマネジメントアプローチについても詳しく取り上げています。

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、サステナビリティ会計基準審議会（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、本レポートはコミュニケーション・オン・プログレス（CoP、進捗に関するコミュニケーション）にあたります。また、当社は持続可能な開発目標（SDGs）のうち、目標5、6、8、10、12、13は事業と最も深く関わる項目として、目標7と17は当社のアプローチと相互に関連する項目として位置付けています。

当社の温室効果ガス排出力に関するデータは**独立した第三者による限定的保証**を受けています。それ以外の指標については、すべて社内の品質審査のもとで確認されています。

Gap Inc. のサステナビリティへの取り組み、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。

注意事項

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）、2026年1月31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本質的な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。また、本レポートで記載されている管理方法、プロセス、慣行およびインフラストラクチャーは、それらが特定の成果や結果をもたらすこと、あるいは掲げた目標や目的を達成できることを表明、保証、あるいは確保することを意図したものではありません。

明確にするため付記すると、以降のページに記載される、ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する当社のマテリアルな項目の特定、当社の事業に関連、連動性がある、もしくは当事業を支えるSDGの特定、またはGRI、SASB、TCFDの報告フレームワークに対応したマテリアルな項目、影響、リスク、戦略、機会の特定は、Gap Inc. への投資者に対する、そのような項目、影響、リスク、戦略、機会、またはそれらに関連する情報のマテリアリティ（重要性、重要課題）または財務的影響に関する評価を構成するものと解釈されてはならないものとします。Gap Inc. への投資者にとってマテリアルなリスクに関する情報については、米国証券取引委員会に提出した、2026年1月31日を末日とする年次報告書（Form 10-K）とその他の書類をご覧ください。

本レポートには、米国連邦証券法で定義される「将来の見通しに関する記述」が含まれている場合があります。将来の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。これは、将来起こり得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、「思われる」、「見込まれる」、「予測される」、「推定される」、「意図する」、「戦略」、「将来」、「機会」、「計画する」、「可能性がある」、「すべき」、「となる可能性がある」、「継続する」、



または同様の表現、およびこれらの言葉のバリエーションや否定形によって表されますが、これらの言葉の有無にかかわらず、将来の見通しに関する記述が存在する点にご注意ください。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および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2026年1月31日を末日とする年次報告書（Form 10-K）とその他の書類に記載されています。将来の見通しに関する記述は、あくまで予測であり、過度に信頼しすぎないようにご注意ください。将来の見通しに関する記述は、作成された時点での情報に基づいたものであり、法律で明確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、またはその他の要因によって内容に影響が生じた場合でも、当社はこれらの記述を公に更新または修正する義務を負いません。

Gap Inc. について

Gap Inc.（以下、「当社」、「私たち」、または「私たちの」）は、Old Navy、Gap、Banana Republic、Athletaといったアイコン的なアメリカンブランドを傘下に持ち、メンズ、ウィメンズ、キッズ向けの衣料品、アクセサリー、パーソナルケア商品を展開する企業です。

Gap Inc. は直営店舗とフランチャイズ店舗、ウェブサイト、サードパーティとの契約を通じて、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。2026年1月31日現在、当社は米国、カナダ、日本、台湾で直営店を展開しています。また、Gap Inc. は Old Navy、Gap、Banana Republic、Athletaの各事業をアジア、ヨーロッパ、ラテンアメリカ、中東、アフリカで運営するためのフランチャイズ契約も結んでいます。こうした契約に基づき、現在、サードパーティ企業が当社ブランドの衣料品および関連商品を取り扱う店舗やウェブサイトを運営していますが、今後も運営展開していく予定です。また、各ブランド名を使用して商品を販売するために、ライセンス企業とライセンス契約を締結しています。

当社は、スペシャルティ、アウトレット、オンライン、フランチャイズの各チャネルで事業を展開するだけでな

く、オムニチャネル機能を活用してデジタルの世界と実店舗を結びつけています。オンライン購入商品の店舗受け取り、店舗内での注文、店舗在庫からの発送といったオムニチャネルサービスに加え、当社のブランドやチャネルを横断してシームレスな購買体験を提供するモバイル対応の仕組みにより、お客様のショッピングエクスペリエンスをさらに向上させています。傘下のブランドのサプライチェーンと情報技術に対し一元的に投資を行うことで、業務の効率性と即応性の最適化を実現しています。

詳細はこちらから：[年次報告書](#)（英語）

目次

1	全体像	35	ガバナンス
2	本レポートについて	36	サプライヤーコンプライアンス
4	私たちのコミットメント:CEOのメッセージ	38	経営監督
5	Gap Inc. について	39	リスク管理
6	Gap Inc. のブランド	40	ステークホルダーエンゲージメント
7	インパクトに対するGap Inc. のアプローチ	41	企業倫理とインテグリティ
8	Gap Inc. のこれまでのインパクト		
9	2025年度のハイライト	42	補足資料
10	Gap Inc. の目標と進捗状況		
12	環境	43	マテリアリティ評価
		44	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
13	気候のギャップを埋める	49	サステナビリティ会計基準
16	ウォーター stewardship		審議会 (SASB) インデックス
18	商品	55	気候関連財務情報開示
20	廃棄物と循環性		タスクフォース (TCFD) インデックス
21	社会	56	データ保証
22	人権		
23	公平性のギャップを埋める		
26	機会のギャップを埋める		
29	インクルージョンのギャップを埋める		
31	人的資本管理		
33	地域社会とのエンゲージメント		



私たちのコミットメント CEOのメッセージ

創業以来、Gap Inc. は「パーパス（存在意義）と利益を両立させる起業は、人と地球のための正しい行動の推進者となれる」というシンプルな信念のもと、ギャップを埋める懸け橋となり、より良い世界を作るために取り組んできました。

アパレル業界にとって極めて変化の激しい一年となる中、Gap Inc. がその時々要請に応え、変革を進めながら成果を上げ、事業基盤と日々生み出すポジティブなインパクトの双方を強化できたことを誇りに思います。

米国最大手のスペシャルティアパレル企業として、私たちに影響力を及ぼすに足る規模、能力、プラットフォームが備わっています。だからこそ、私たちにとってパーパス（存在意義）と利益を両立させることは、正しい行動であるだけでなく、戦略でもあるのです。

私たちは、次の4つの重点分野における影響力の向上に取り組む、より良い世界を作るために、ギャップを埋める懸け橋となることを目指しています。

気候のギャップを埋める

当然のことながら、私たちは自然なしでは生き残れません。実際、水の需要が増加し続けている中、世界のGDPの50%が水に依存しています。¹

水はコットンと同様、当社の商品に欠かせない要素です。私たちは、事業の成長に伴う自然資源利用量の増加を認識しています。だからこそ、自然を資産として捉え、使用した分を回復・再生するための取り組みを進めています。2025年はウォーターシュードシップの取り組みにより、サプライチェーン全体で淡水使用量の39%を還元しました。2030年までに100%を達成するという目標に向けても進捗は順調です。また、パートナーシップを通じて、そうした活動の効果を拡大しており、世界を代表する複数のブランドとともに、Water.orgと共同で、世界的な水危機の解決を目指すキャンペーン「Get Blue」を立ち上げました。

水に加え、バリューチェーン全体で商品の製造方法や資源活用方法の再考を加速させています。本年Gap Inc. は、繊維に関する目標を達成しました。より持続可能な供給源から調達したコットンの割合を100%にし、リサイクルポリエステルの使用率を65%にしました。それだけではありません。Gap Inc. の米国コットン・トラスト・プロトコルへの参加は、継続的な改善とベストプラクティスの支援へのコミットメントを示しています。

責任ある行動がレジリエンスの高いビジネスを築き、レジリエンスの高いビジネスは成果を生むということを、私たちは経験から理解しています。2050年まで

に二酸化炭素排出量を実質ゼロにするという私たちの野心的目標は、次世代のために天然資源を保全しつつ、商品の製造方法をより持続可能なものへと革新していくという当社のコミットメントを体現しています。

公平性のギャップを埋める

Gap Inc. のお客様、従業員、サプライチェーンで働く人々の大半を女性が占めています。女性の成功に投資することは、オポチュニティであると同時に責任でもあります。Gap Inc. はパートナーと緊密に連携し、人権を支持し、安全な労働条件を確保し、同一労働同一賃金を推進します。

2025年には、世界中の戦略的ティア1施設の100%がRISEプログラムに投資し、職業と生活の両面での重要なスキルを習得できるよう約11万3,000人の労働者を支援しました。これは、2007年以来数百万の労働者に対し行ってきた、幅広い取り組みの一環です。

機会のギャップを埋める

私たちはすべての人に充実したキャリアを築く機会があるべきだという信念のもと、常に次世代の人材を求めています。ファッション企業は、世界レベルのデザイナー、マーケティング担当者、金融専門家を育成するだけにとどまりません。将来有望な若手弁護士、ストラテジスト、エンジニアが目指す職場でもあります。

Gap Inc. は障壁を取り除き機会を拡大するための規模、影響範囲、リソースを有し、米国最大級のエントリーレベル（未経験者向け）雇用を提供する企業です。私たちが事業を展開する地域社会において、人々が有意義な仕事に従事できるよう支援しています。当社のThis Way ONwardイニシアチブは2007年の立ち上げ以来、人々の可能性を引き出し、地域

社会を強化し、次世代の人材を育成する入口として機能してきました。

インクルージョンのギャップを埋める

米国を代表する複数のアイコンックブランドで構成されるGap Inc. のブランドポートフォリオは、あらゆる世代、性別、地域にわたって展開されています。当社は原点に忠実に、誰もが自信を持てるようデザインされた商品、私たちが共有する人間性を称えるストーリーテリング、事業を展開するコミュニティを反映した有能で高いパフォーマンスを発揮する従業員の育成を通じて、インクルージョンのギャップを埋めていきます。

2025年は、多様性を受け入れるリーダーを育成するためのリーダーシップトレーニングへの投資を続けました。彼らは世界中の多様な従業員チーム、お客様、パートナーと効果的につながることができる人材です。また、社内外で帰属意識を育むカルチャーエンゲージメントの取り組みも進めました。

2025年に私たちがもたらしたインパクトを誇りに思うと同時に、その勢いを加速させ、さらに深いインパクトをもたらすことに注力します。

優れたパフォーマンスは、従業員やお客様をはじめ、地域社会、パートナー、投資家に至るまで、すべてのステークホルダーに対して大きな影響をもたらし、長期的で持続可能な価値を生み出すことにつながります。私たちの取り組みに引き続き関心をお寄せくださり、感謝いたします。

Gap Inc. の最新情報については、[公式ウェブサイト \(gapinc.com\)](https://gapinc.com) をご覧ください。



前進あるのみ！

RICHARD DICKSON
GAP INC. プレジデント兼CEO

¹ 世界経済フォーラム

Gap Inc. について

Gap Inc. はアイコンックなブランドを傘下に持つ、米国最大手のスペシャルティアパレル企業です。Old Navy、Gap、Banana Republic、Athletaの各ブランドはメンズ、ウィメンズ、キッズ向けの衣料品、アクセサリー、ライフスタイル商品を提供しています。Gap Inc. は、1969年の創業以来、従業員や地域社会、地球に対して正しい行動を取りながら、カルチャーを形作る商品や経験を創造してきました。当社傘下のブランドは、人々があるののままの自分を表現できるようインスピレーションを届けるとともに、人々、地域社会、そしてファッションを進化させていきます。

私たちのビジョン

カルチャーを育むアイコンックなアメリカンブランドの成長企業になる

私たちのパーパス

より良い世界を作るために、ギャップを埋める懸け橋となる

私たちのバリュー

カスタマーセントリック | 探究心と創造力
本気のコラボレーション | 卓越性の追求

受賞実績

タイム

「Innovator」 – World’s 100 Most Influential Companies 2025

America’s Most Iconic Companies、250社中総合100位

Dow Jones Best in Class Indices

構成銘柄に13年連続で選定

フォーブス

World’s Top Employers for Women 2025、総合338位

America’s Most Trusted Companies 2026、総合231位

ニューズウィーク

America’s Most Responsible Companies 2025

小売業部門で13位、600社中総合90位

American Opportunity Index

小売業で7位

Ceres

Valuing Water Finance Initiative Benchmark

アパレルで第1位、71社中総合トップ10

アメリカン・イメージ・アワード

Zac Posen、「デザイナー・オブ・ザ・イヤー」

GAP INC.数字で知るGap Inc. の2025年度

純売上高

154億ドル

そのうち39%は

オンライン売上に関連²

直営店

2,474店

フランチャイズ店

約1,000店

を

約35か国で展開

傘下に持つアイコンックな
アメリカンブランドの数

4

従業員数

79,000人

約200社

のサプライヤーが

約30か国で

工場を運営



² オンライン売上高には、主に当社のオンラインチャネルからの売上（店舗受け取りの商品または店舗からの配送商品の売上高を含む）と収益性の高い戦略的施策による純売上高が含まれます。

Gap Inc. のブランド

Gap Inc. は、4つのアイコニックなアメリカンブランド – Old Navy、Gap、Banana Republic、Athletaを通じて、人々がありのままの自分を表現できるようインスピレーションを届けています。それぞれのブランドはその唯一無二の立ち位置から、当社の環境や社会へのインパクトに貢献しています。³



1,242店舗
純売上高：87億ドル

Old Navyは、トレンドを押さえたファッションを誰もが手に取りやすい価格でお届けする、北米発のバリューアパレルブランドです。トレンドに合った商品、一貫した品質、すばらしい価値を兼ね備えた、遊び心のあるスタイルを提供しています。Old Navyは1994年にカリフォルニア州コルマに第1号店をオープンして以来、アウトレット、オンラインをはじめ直営店を1,200店舗以上に拡大し、世界各地でフランチャイズ店舗も展開しています。



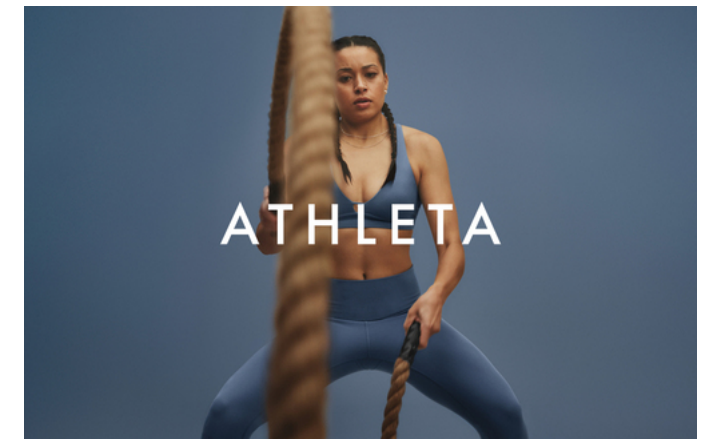
582店舗
純売上高：35億ドル

Gapはアメリカンカジュアルスタイルのアイコンとして、世界的な知名度を誇るブランドです。1969年にサンフランシスコで創業したGapは、一人ひとりの自分らしさを大切に、時代を超えて愛されるエッセンシャルアイテムと、個性を称えるカルチャーに根ざした体験を届けています。Gapは、GapKids、babyGap、Gap Maternity、GapBody、GapFitといったコレクションに加え、GapStudioやパートナーブランドとの限定コレクションを展開するアパレルとアクセサリーのブランドです。また、価格を重視するお客様には、GapアウトレットとGapファクトリー店舗向けに特別にデザインされたコレクションも提供しています。Gapは社名を冠したブランドであり、オンラインストア、直営店、および世界各地で展開するフランチャイズ店を通じ、お客様に商品とサービスをお届けしています。



398店舗
純売上高：19億ドル

Banana Republicはストーリーテラーのブランドとして、現代を生きる探検家にインスピレーションを届け、その旅路をより豊かに彩るために、丁寧に作られた高品質なコレクションやエクスペリエンスを提供しています。1978年に創業し、1983年にGap Inc. の傘下に加わったBanana Republicは、オンラインストア、Banana Republic直営店、Banana Republic Factoryストア、および世界中のフランチャイズ店舗を通じて、お客様とのつながりを築いています。



252店舗
純売上高：12億ドル

Athletaは、女性や少女が体を動かすようインスピレーションを提供することで「Power of She(女性の力)」を呼び覚まし、自信と強さ、帰属意識を育むことを目指す、プレミアムパフォーマンスのライフスタイルブランドです。1998年に創業し、2008年にGap Inc. の傘下に加わったAthletaは、女性と少女のためのファッションと商品イノベーションに橋を懸けるブランドとして、ベネフィット・コーポレーション(Bコーポレーション)の認証を受けています。Athletaの商品は、米国およびカナダの直営店、世界各地のフランチャイズ店舗、そしてオンラインストアを通じて販売されています。

³ 純売上高は2026年1月31日に終了した2025年度のもです。店舗数は2026年1月31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。

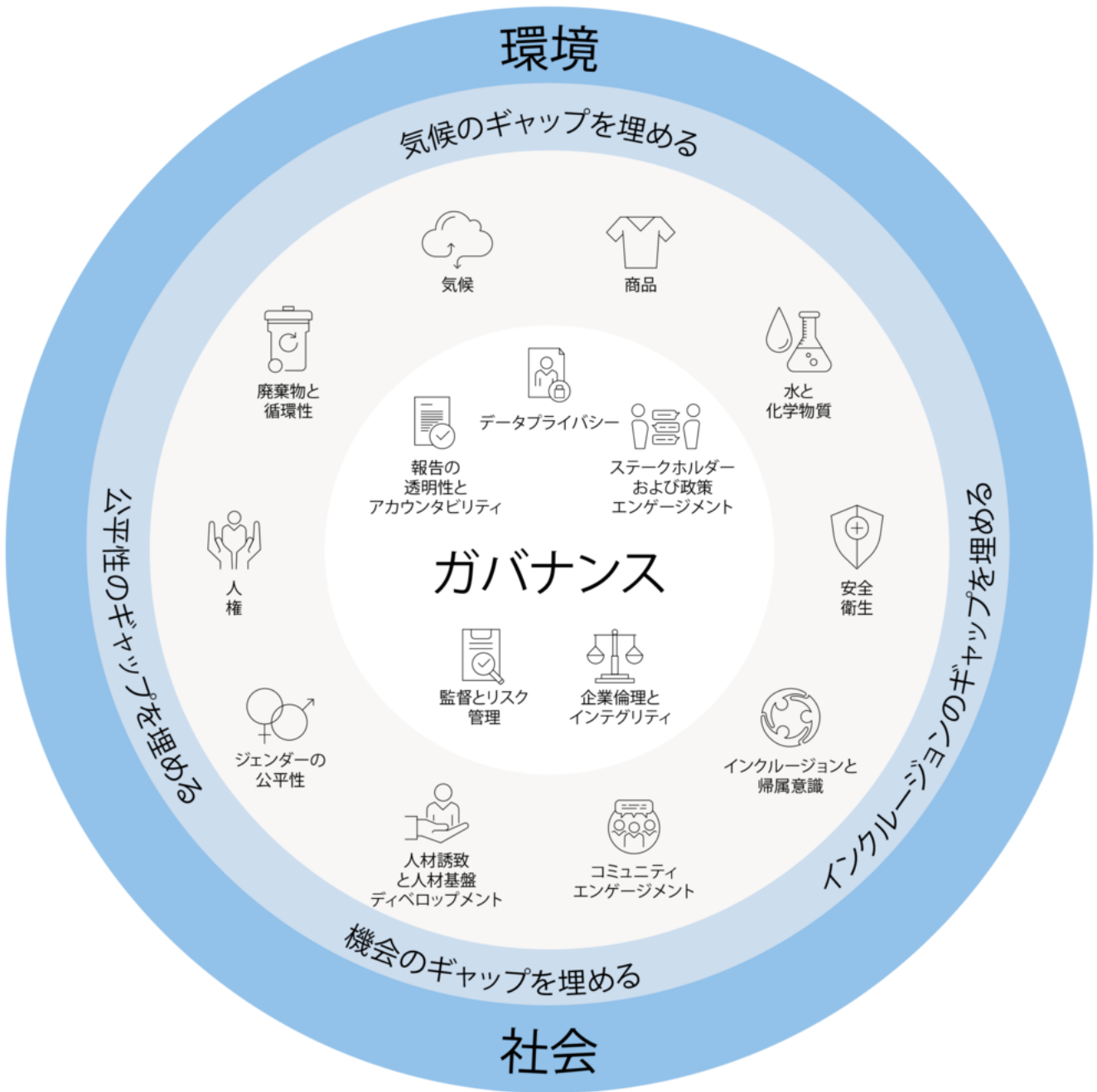
インパクトに対する Gap Inc. の アプローチ

私たちの間にあるギャップの中には、私たちをつなぐ共通点、共有する人間性があり、そこにこそ進歩の可能性を見いだすことができると信じています。

Gap Inc. は、「気候のギャップを埋める」、「公平性のギャップを埋める」、「機会のギャップを埋める」、「インクルージョンのギャップを埋める」というパーパス(存在意義)を支える4つの柱を定め、取り組みを進めています。マテリアリティ評価(重要課題の評価)に基づく当社の取り組みは、業務効率を高め、価値創造を可能にし、イノベーションを促進する、エンドツーエンドの事業戦略の一環として位置付けられています。

Gap Inc. は強固なガバナンス体制のもと、事業運営において環境および社会問題へのアカウンタビリティを果たしています。取締役会の指定委員会が、関連する環境および社会的テーマを監督し、定期的に最新情報の報告を受けています。ブランドや部門を超えたエグゼクティブメンバーとの連携を通じて、事業全体の関連リスクと機会を管理します。

詳細はこちらから:[ガバナンス](#)、[マテリアリティ評価](#)



署名機関と加盟団体

- American Apparel and Footwear Association (AAFA)
- AFIRM (Apparel and Footwear International RSL Management) グループ
- Apparel Impact Institute (Aii)
- Better Cotton Initiative
- Better Than Cash Alliance
- Black In Fashion Council
- Boys & Girls Clubs of America
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Business Roundtable
- CanopyStyle
- Cascale, Inc.
- Ceres
- The Fashion Pact (ファッション協定)
- International Accord
- 国際労働機関 (ILO) と国際金融公社 (IFC) ベターワーク
- Life and Building Safety (LABS) Initiative
- The Microfibre Consortium (TMC)
- National Immigration Forum (NIF)
- National Retail Federation (NRF) Foundation
- Nirapon
- Open to All
- Opportunity@Work
- Retail Industry Leaders Association (RILA)
- RISE (Reimagining Industry to Support Equality)
- Social & Labor Convergence Program (SLCP)
- Tent Partnership for Refugees
- Textile Exchange
- 国連グローバル・コンパクト (UNGC)
- 国連気候変動枠組条約 (UNFCCC) ファッション業界気候行動憲章
- USコットン・トラスト・プロトコル
- CEO Water Mandate and the Water Resilience Coalition (WRC)
- Welcome.US
- 世界経済フォーラム「Water Futures Community」

Gap Inc. のこれまでのイン パクト

1969年の創業以来、私たちは洋服を売る以上のことをしてきました。世代間のギャップを埋めるという店舗コンセプトから始まったGap Inc. は、当初の考えを超えて多くの人々にインスピレーションを与え続けてきました。

やるべきことは常に山積していることを私たちは認識しています。だからこそ、私たちは事業のあらゆる側面でサステナビリティを取り入れ、ステークホルダーの価値を高める取り組みに注力し続けています。

9ページに記載の[2025年度のハイライト](#)もご覧ください。

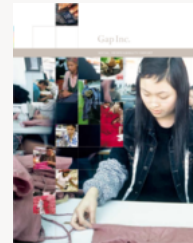
1994年

ベンダーコンプライアンス
プログラムを構築



2003年

社会的責任レポートを初めて発行



2007年

This Way ONwardプログラムおよび
「個人の能力とキャリアの向上
(Personal Advancement & Career
Enhancement、P.A.C.E.)」
プログラムを導入



2010～2011年

CDP気候変動とCDP水セキュリティに
関する質問書に初めて回答



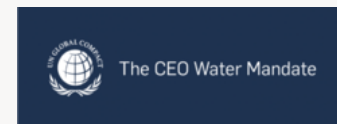
2014年

フォーチュン500企業として初めて
同一労働同一賃金を発表



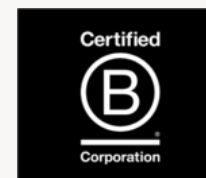
2016年

国連グローバル・コンパクトの
CEO Water Mandateに参画



2018年

Athletaが
Bコーポレーション認証企業に



2019年

ファッション協定に参加



2023年

Women + Water Collaborativeを
ローンチ。BSR、HERproject™、
CARE、Better Workとの協力のもと、
RISEを立ち上げ、Gap Inc. の
P.A.C.E. プログラムの影響力を拡大



2024年

2030年の科学的根拠に基づく目標を
更新し、2050年までにバリューチェーン
全体で二酸化炭素排出量のネットゼロ
を達成することを目標に掲げる



2025年

商品、グローバルエクイティ、オポチュニティにおける目標を、下記のとおり達成もしくは上回った。

- ・ すべてのコットンを持続可能な供給源から調達し、ポリエステル65%をリサイクル資源から調達。
- ・ RISEを通じて、すべての戦略的ティア1施設が女性のエンパワメントに投資。
- ・ 2025年にはOld Navy店舗の未経験者採用者数に占めるThis Way ONwardの修了者の割合を10%に。2007年以降This Way ONwardを通じて採用された若者は33,000人を超える。



2025年度のハイライト



気候のギャップを埋める

すべてのコットンを持続可能な供給源から調達⁴、ポリエステル⁵の65%をリサイクル資源から調達し、目標を上回る。

淡水の総取水量の39%が自然に還元される。

直接運営における消費電力の46%は再生可能エネルギー。

2017年以降のスコープ1および2⁵の排出量は70%減。

2017年以降のスコープ3.1の購入商品およびサービスの排出量を20%削減。



公平性のギャップを埋める

世界中の戦略的ティア1⁶施設⁷の100%がRISEプログラム⁸に投資。2025年単独で約11万3,000人の労働者に仕事と生活の両面でのスキルトレーニングを提供。

すべてのティア1施設で、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントの防止・対応管理体制が敷かれ、この問題を取り上げる研修を実施。

購買費の86%を緑色に格付けされた施設に割り当て済み。



機会のギャップを埋める

2007年以降、This Way ONwardを通じて採用された若者は33,000人を超え、目標を上回る。

Old Navy店舗の未経験者採用のうち10%をThis Way ONwardの修了者から採用し、目標を上回る。



インクルージョンのギャップを埋める

従業員の87%が引き続き「Gap Inc.はインクルージョンに取り組んでおり、自分らしく働ける職場である」と回答。小売業界のベンチマークを上回る結果。

3,400人を超えるピープルリーダーが「多様性を受け入れてリードする」トレーニングを修了。

インクルージョンカウンスル&コミッティを立ち上げ、シニアリーダーシップチームにインクルージョンと帰属意識をさせた。

⁴ ベター・コットン (IBCI)、米国産綿花認証 (USCTP)、オーガニックコットン、コットン・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。

⁵ スコープ1: 直接排出。スコープ2: 自社運営施設での購入電力使用による間接排出。

⁶ サプライチェーンのティアは [テキスタイル・エクスチェンジ](#) に準じて次のように定義されています。ティア1は完成品の製造、ティア2は材料の製造、ティア3は中間材料加工 (例: 紡績業者、製革業者)、ティア4は原材料の生産と1次加工です。

⁷ 「戦略的ティア1施設」とは、2025年目標の基準となっている2021年度総購買額の80%を占める工場 (Purchase Order First Costの定義に基づく) を指します。

⁸ これにはGap Inc. の「個人の能力とキャリアの向上」(Personal Advancement & Career Enhancement、P.A.C.E.) プログラムも含まれます。RISEはP.A.C.E. の伝統を引き継いでいます。

Gap Inc. の目標と進捗状況

● 目標達成

● 順調

● 未達

2025年、私たちは複数の目標を達成し、「より良い世界を作るために、ギャップを埋める懸け橋となる」という戦略的コミットメントを強化する方法を模索し続けています。

目標 ⁹	目標年度 ¹⁰	状況	2025年の進捗
環境			
気候のギャップを埋める ¹¹			
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	●	70%削減
スコープ3の購入製品やサービスからの温室効果ガス(GHG)排出量を2017年比で32.5%削減する	2030	●	20%削減
世界中の自社運営施設が消費する電力の100%を、再生可能エネルギーでまかなう	2030	●	自社運営施設の消費電力のうち46%を再生可能エネルギーに切り替え済み
二酸化炭素実質排出量ゼロをバリューチェーン全体で達成する	2050	●	2017年比で20%削減
ウォーターシュワードシップ ¹²			
アパレル産業に携わる500万人を支援し、清潔な水や衛生設備への公平なアクセスを改善する	2030	●	2017年以降、280万人を支援
水の使用量を削減するとともに、衣料品製造過程や自社運営施設で使用される淡水量の100%に相当する水を自然へと還元する ¹³	2030	●	総淡水取水量の39%が、自然環境へ還元された
商品 ¹⁴			
すべてのコットンを持続可能な方法で調達する ¹⁵	2025	●	100%達成
ポリエステル ¹⁴ の45%以上をリサイクル資源から調達する	2025	●	65%達成

⁹ 2025年までの目標については、計画や戦略の進展に伴い、関連指標を引き続き開示していく予定です。

¹⁰ 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。

¹¹ スコープ1: 直接排出。スコープ2: 自社運営施設での購入電力使用による間接排出。スコープ3: 商品の生産、輸送、フランチャイズの排出など、バリューチェーン活動からの間接排出。

¹² 水ストレスに直面する地域において水の還元量が使用量を上回り、水レジリエンスを備えたサプライチェーンを支援するため、私たちは引き続きCEO Water Mandateの2050年の目標達成に取り組んでいます。これらのコミットメントについては、[ウォーターシュワードシップ](#)のセクションで説明しています。

¹³ 淡水と中水(再生水／再利用水)を区別するため、ティア1とティア2施設のHigg FEMデータを使って水使用量会計方法を更新しました。欠落しているデータは、国内平均とカテゴリー内の平均に基づいて推定されています。これは、淡水生態系に対する水の使用依存と影響を把握するためのベストプラクティスを反映しています。

¹⁴ データは、Gap Inc. 2025年春から2025年ホリデーの商品で使用される1次生地の原材料段階で計算された繊維消費量を表しています。Gap Inc. の繊維データは、Banana Republic Homeの商品を除く、全ブランドの購買発注書の原材料データから、シーズンごとのカレンダーに基づいて算出されています。サードパーティのライセンスとアクセサリーに関する情報はまだ十分に把握しきれない部分がありますが、連携を継続的に改善しています。

¹⁵ ベター・コットン(IBC1)、米国産綿花認証(USCTP)、オーガニックコットン、コットン・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。

Gap Inc. の目標と進捗状況

続き

目標達成

順調

未達

目標 ¹⁶	目標年度 ¹⁷	状況	2025年の進捗
社会			
公平性のギャップを埋める			
Gap Inc. の戦略的ティア1施設の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 ¹⁸	2025		100%達成
Gap Inc. の戦略的ティア1施設で雇用されているすべての労働者が、職場代表委員会を通じて自らの声を届けられるようにする	2025		100%達成 ¹⁹
すべての戦略的ティア1施設で監督者レベルの男女比均衡(ジェンダーパリティ)を達成する	2025		57%が男女比均衡(ジェンダーパリティ)を達成したが、目標は未達成 詳細は「 能力開発プログラム 」を参照のこと
ティア1の全施設でジェンダーに基づく暴力やハラスメントの防止・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		100%達成
機会のギャップを埋める			
毎年、Old Navyの店舗未経験者採用のうち5%をThis Way ONwardの修了者から採用する	2025		10%達成
This Way ONwardを通じて2万人の若者を採用する	2025		2007年以降、33,000人以上の若者を採用
ガバナンス – サプライヤーコンプライアンス			
2023年までに対象となるすべてのティア1施設が業界全体の取り組み(SLOPおよび／またはILO-IFCペタワーク)に参加する 2025年までにすべての戦略的ティア2施設が参加する ^{20,21}	2023年 / 2025年		対象となるティア1施設の100%と戦略的ティア2施設の100%が参加
Gap Inc. の調達 ²⁰ の80%を、緑色に格付けされた施設に割り当てる	2025年		86%達成
Gap Inc. の購買額の90%を占める全ティア1サプライヤーにBetter Buyingへの参加を促すとともに、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		100%達成。評価結果は全体的に前年比で継続的な改善を示している

¹⁶ 2025年までの目標については、計画や戦略の進展に伴い、関連指標を引き続き開示していく予定です。

¹⁷ 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。

¹⁸ 「戦略的ティア1施設」とは、2025年目標の基準となっている2021年度総購買額の80%を占める工場(Purchase Order First Costの定義に基づく)を指します。

¹⁹ 関連するペタワークアカデミーの社会的対話指標(Social Dialogue Indicators、SDI)の70%以上を満たし、必要最低限の指標(SDI9、SDI17、SDI18)を満たしていることと定義されます。

²⁰ サプライチェーンのティアは[テキスタイル・エクスチェンジ](#)に準じて次のように定義されています。ティア1は完成品の製造、ティア2は材料の製造、ティア3は中間材料加工(例: 紡績業者、製革業者)、ティア4は原材料の生産と1次加工です。

²¹ Banana Republic Homeの施設および従業員数50人未満の施設は、対象施設から除きます。

環境

Gap Inc. は企業、NPO、行政と連携し業界における環境サステナビリティを推進しています。私たちはよりサステナビリティを考慮した事業慣行を商品開発に取り入れ、人々の生活と自然にプラスの影響を与えるために気候、水、ごみの問題に重点的に取り組んでいます。

気候行動

ウォータースチュワードシップ

商品

廃棄物と循環性



左から右：世界経済フォーラムの年次総会にて、Matt Damon (Water.org共同創業者)、Richard Dickson (Gap Inc. プレジデント兼CEO)、Gary White (Water.org共同創設者)、Kara Hurst (Amazon バイスプレジデント兼チーフサステナビリティオフィサー)。

世界では、清潔な水への安全なアクセスが確保できない人が20億人以上います。このギャップを埋めるために、Gap Inc. はWater.org、アマゾン、スターバックス、Ecolabと提携し、**Get Blue™**を立ち上げました。

このイニシアチブは、2026年1月に世界経済フォーラムで発表されました。企業のリーダーシップ、消費者のエンゲージメント、そして資本を、Water.orgの実績ある市場主導型ソリューションに連携させることで、安全な水と衛生設備へのアクセスの迅速化を図ることを目的としています。

Gapブランドが2006年に創設メンバーを務めた (RED) キャンペーンに触発されたGet Blueは、世界で最も影響力のあるブランドの一部が共通のミッションのもとに団結する新たな機会となります。業界全体として、私たちには、その規模、創造性、影響力をいかして、人々の認識を行動に変えていくよう先導するオポチュニティと責任があります。私たちが力を合わせることで、地球上のす

べての人が安全な水へアクセスできる未来を実現し、私たちの業界が正しい行動の推進者として立ちあがれば何が実現できるかを示すことができます。

Get Blueは世界中で支援を必要とする家庭や地域社会に手を差し伸べ、2030年までに2億人を支援するというWater.orgの目標と、2030年までに500万人を支援するというGap Inc. の目標を前進させます。自宅で安全な水にアクセスできるようになれば、家族は健康状態の増進、教育や収入のための時間、機会という恩恵を受けることができます。

私たちは水を事業上不可欠なものと認識しています。Get Blueはリーダーシップ、コラボレーション、お客様の参加を「Bring Water Home™ (水を家庭に届ける)」ソリューションへの継続的な投資とすることで、水に関する私たちの取り組みをさらに促進させています。

「*Get Blue*は世界の水危機を終わらせるために一人ひとりが果たすべき役割を理解するコミュニティを、すでに形成し始めています。特にブランドがその影響力をこのように使うことで、進歩は加速します。まさにそれがこのムーブメントの目的なのです」

– MATT DAMON, WATER.ORG
共同創設者

気候のギャップを埋める

気候行動

Gap Inc. は、脱炭素化の取り組みを、最先端の気候科学および業界のベストプラクティスに整合させています。これにより、二酸化炭素排出量を削減し、気候変動による影響からの保護を目指しています。

2030年までの目標	進捗
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	70%削減
スコープ3の購入製品やサービスからの温室効果ガス(GHG)排出量を2017年比で32.5%削減する	20%削減
世界中の自社運営施設が消費する電力の100%を、再生可能エネルギーでまかなう	自社運営施設の消費電力のうち46%を再生可能エネルギーに切り替え済み
2050年までの目標	進捗
二酸化炭素実質排出量ゼロをバリューチェーン全体で達成する	2017年比で20%削減

当社の2030年排出量削減目標と2050年ネットゼロ目標は、「科学的根拠に基づく排出量削減目標イニシアチブ(SBTi)」によって承認されています。当社は1.5°Cシナリオに沿った目標を設定しており、スコープ2の排出量算出については、マーケット基準の手法に準拠しています。

私たちのアプローチ

Gap Inc. は気候変動に関する国際連合枠組条約(UNFCCC)にコミットしています。気候関連の物理的リスクや移行リスクの軽減を優先するため、定期的に気候シナリオ分析を実施しています。

詳細はこちらから:[リスク管理](#)

当社の脱炭素化の取り組みには以下が含まれます。

直接運営事業

当社の店舗、ディストリビューションセンター(DC)、オフィスは、スコープ1と2の排出量を構成し、主に北米に拠点を置いています。

効率性: 屋根、照明、エネルギー管理システム(EMS)、暖房、換気、空調(HVAC)システムを最新のものとし、業務の電化と自動化に取り組んでいます。

再生可能電力: オンサイトとオフサイトの太陽光および風力発電プロジェクトへの投資により、事業使用電力の100%を再生可能エネルギーにするという当社のコミットメントを促進しています。そして、私たちはさらなる可能性を模索し続けています。

サプライチェーン

当社では、スコープ3のカテゴリ1(購入した商品およびサービス)が全排出量の大部分を占めています。そのため、当社はサプライヤーと提携し、エネルギー効率、再生可能エネルギー、その他の実現要素に取り組む一連のプログラムを通じて脱炭素化戦略を加速させています。当社はこれまで、主としてティア1における脱炭素化施策に注力してきましたが、現在ではサプライチェーンのすべてのティアを対象に、排出量への寄与を評価しています。今後は、ティア2に最大の排出量削減機会があると認識しています。

再生可能電力: サプライヤーの再生可能エネルギーへの転換を、実現可能性評価と資金調達策の見極めを通じて支援します。

目標設定: サプライヤーが、科学的根拠に基づく目標(SBTs)を設定し、具体的な詳細な脱炭素ロードマップを作成できるように支援しています。

インセットとオフセット: リジェネラティブ(環境再生型)農業や水源地の回復など、自然の力をいかした解決策に投資するとともに、炭素排出量のオフセットも視野に入れています。

石炭の段階的廃止: 当社の施設承認プロセスでは、新規施設の敷地内での石炭使用が禁止されており、現在石炭を使用しているすべての施設では2030年までに段階的廃止のタイムラインを定めています。また、石炭使用の段階的廃止に関するUNFCCCのワーキンググループとも連携しています。

繊維素材の変換: 当社の商品に使用する繊維を低炭素な代替繊維に変換しています。²²

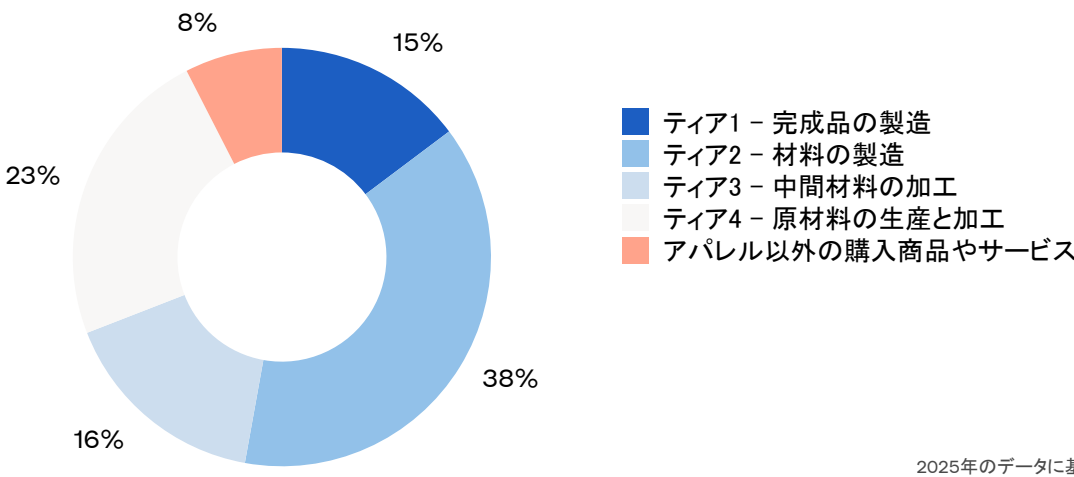
低炭素エネルギー: 2025年には、Aiiおよびインダストリーサミットと連携し、低炭素サーマルスチームを主要施設に導入しました。

サプライチェーンにおける取り組みは、下記の4つの柱によって支えられています。

サプライヤーのコンプライアンス: 当社はサプライヤーによる「ベンダー行動規範」の環境基準への遵守状況をモニタリングし、是正措置計画(CAP)の達成を追跡しています。

データ管理: 当社はサプライヤーに対して、毎年Higgインデックス施設工場環境モジュール(FEM)の完了

Gap Inc. スコープ3.1 購入製品およびサービスの排出量のサプライチェーンのティア別内訳



を義務付け、サプライヤーのエネルギーと水の使用量データおよび脱炭素化の達成を追跡、モニタリングしています。

ベンダー割り当て: 当社のソーシングチームは、サプライヤーの環境パフォーマンスをベンダー割り当ての決定に組み込み、それに基づき取引先を決定しています。

資金調達: サプライヤーの再生可能エネルギーや石炭使用の段階的廃止への投資を支援するため、共同のアクションプログラムに参加しています。当社はCitibankのサプライチェーンファイナンスプログラムに参加しており、Higg FEMで高スコアを獲得したサプライヤーに対して優遇金利を適用しています。さらに、サプライヤーが低炭素技術や再生可能エネルギーに移行できるよう、サプライヤーとの追加の資金調達オプションを積極的に模索しています。

政策提言: UNFCCCやIndustry Summitなどの団体と連携し、優先的に取り組むべきサプライチェーン地域で、再生可能エネルギーに有利な政策が導入されるよう働きかけています。

2025年度の進捗

直接運営事業

効率性: 北米に展開する店舗の約38%にエネルギーマネジメントシステム(EMS)を導入しています。2025年には、EMSを導入した店舗では、未導入の店舗と比べて、1平方フィートあたりの電力使用量が約8%削減され、約280万ドルの経費削減を実現しました。

再生可能電力: 2020年以降、当社は以下の施設を設置しました。ノースダコタ州の90メガワットのオフサイト風力発電所Aurora Wind VPPA、ノースカロライナ州の7.5メガワットのオフサイト太陽光発電プロジェクト、Fern Solar VPPA、カリフォルニア州フレズノの当社DCの3メガワットの太陽光発電設備。当社の投資により、2021年以来、北米のAthletaストアの電力消費量の100%が、再生可能エネルギーでまかなわれました。

²² 当社はHigg Materials Sustainability Index(マテリアルズ・サステナビリティ・インデックス、MSI)を使用して、繊維転換が気候に与える影響を評価しています。

気候行動 続き

サプライチェーン

再生可能電力: 2025年末時点で、420のティア1およびティア2施設が再生可能エネルギーに投資しています。ベトナムでは、2つの施設がAiiのプロジェクトを完了し、電力需要の約3分の1をカバーする屋上ソーラーパネルを設置しました。また、適格なサプライヤーを特定し、Aiiの Renewable Energy Transformation Initiative(再生可能エネルギー転換イニシアチブ、RETI)への参加を促しました。

目標設定: 2025年には、Cascaleの [Manufacturer Climate Action Program](#) (製造業者向け気候行動プログラム、MCAP)に約40のティア1およびティア2サプライヤーが登録し、またはプログラムを完了しました。MCAP参加者は、エネルギー効率を向上させ、再生可能エネルギーを増やすために、科学的根拠に基づく目標を設定して、脱炭素化計画を策定するための指導を受けます。2025年12月現在、23 のティア1およびティア2サプライヤーがMCAP目標またはSBTi目標を提出、承認しています。

インセットとオフセット²³: 2024年と2025年には、当社はU.S. コットン・トラスト・プロトコル (USCTP) の Climate Smart Cotton Programを通じてカーボン・インセットを購入しました。USCTPiは、米国農務省が推進する「気候変動に配慮した農業」を米国農家が採用できるよう支援するプログラムです。²⁴

データ管理: 2025年、当社のティア1サプライヤーの100%(518社)がHigg FEM評価を完了し、99%(513社)がその回答の検証を終えました。また、当社のティア2サプライヤーの67%(413社)もHigg FEM評価を完了し、63%(387社)がその回答の検証を終えました。また、Higgとの連携をティア3サプライヤーにまで拡大し、当社のサプライチェーンの透明性を高めました。

輸送の電化

4か所のDCでディーゼル動力のシャントトラックを電動モデルに移行し、2025年にはディーゼル燃料の使用量を11万7,000リットル(31,000ガロン)以上削減しました。2026年には残りの施設にも拡張する予定です。

MaerskのECOデリバリープラットフォームに参加し、南カリフォルニアで短距離コンテナ輸送車の電動化を継続して進めました。2025年には、州内の港湾ドレージ輸送の99.6%が電気トラックで実施されました。



温室効果ガス(GHG)排出量 ¹				
メートルトン(t)、二酸化炭素換算排出量	2017年度 ^{2、3}	2023年度	2024年度	2025年度
スコープ1	27,220	36,164	39,569	44,847
スコープ2(拠点基準)	379,837	218,342	210,902	202,504
スコープ2(マーケット基準) ⁴	361,734	85,094	59,753	70,902
スコープ3.1: 購入した製品およびサービス ⁵	4,730,372	4,076,765	4,098,703	3,794,153
スコープ3.3: 燃料およびエネルギー関連活動	15,518	18,498	51,664 ⁷	56,388
スコープ3.4: 上流の輸送、配送	514,832	263,233	526,578 ⁸	429,999
スコープ3.5: 事業活動で発生する廃棄物	14,645	10,068	13,295	88,705 ⁹
スコープ3.6: 出張	48,801	2,186	21,119	16,185
スコープ3.7: 従業員の通勤	256,355	70,531	76,290	72,930
スコープ3.9: 下流の輸送、配送	55,379	68,470	126,896 ⁸	184,334
スコープ3.11: 販売した商品の使用 ⁶	2,095,886	936,193	977,583	994,456
スコープ3.12: 販売した商品の廃棄	119,353	83,648	105,260	118,809
スコープ3.14: フランチャイズ	28,531	24,651	25,715	43,543

詳細はこちらから:[CDPLレポート](#)(英語)

¹ 当社ではGHGプロトコルに基づいて炭素排出量を算出しており、組織としての排出責任の範囲は、経営支配力基準に基づいて定めています。排出量は限定的保証レベルで検証されています。当社の[保証証明書](#) (英語)をご覧ください。

² 2023年の科学的根拠に基づく目標(SBT)更新の一環として、2017年の基準値を再計算しました。その結果、更新された指標の一部が、過去のCDP気候変動質問書の回答や以前のレポートと一致しない場合があります。

³ 2017年は、Gap Inc. のネットゼロ目標とSBTの基準年となっています。

⁴ 2017年比でマーケット基準のスコープ2が減少した要因は、当社のVPPAプロジェクトによる再生可能エネルギー発電によるものです。

⁵ スコープ3.1は、ティア1とティア2のサプライヤーから提供された暦年ベースのデータに基づいています。サプライヤーごとの排出量に対する当社の割合が明らかになるにつれて、データは毎年変更される可能性があります。

⁶ スコープ3.11の排出量は当社のSBTには含まれておらず、主にGap Inc. の管理範囲外にあります。

⁷ 2023年から2024年にかけてのスコープ3.3の排出量の増加は、排出係数の算定手法の更新が主な要因です。

⁸ 2023年から2024年にかけてのスコープ3.4と3.9の排出量の増加は、データの完全性と精度が向上したことが主な要因です。

⁹ 2024年から2025年にかけてのスコープ3.5の増加は、最新の排出係数をCornerstone's US Environmentally-Extended Input-Output(USEEIO、Cornerstoneの米国環境拡張入力出力)モデルから採用したことが要因です。

²³ インセットは、購入者のサプライチェーン内の排出削減量を表すという点でオフセットとは異なります。
²⁴ GHGプロトコルに従い、USCTPから購入したインセットは当社の炭素会計に含まれず、別途開示されます。

ウォーターシュワードシップ

私たちは、より効率的な製造を通じて水資源に投資し、淡水の使用量を削減します。それは、よりレジリエンスのある企業とサプライチェーンを構築し、当社の商品を製造する人々を支援することにつながります。

2030年までの目標	進捗
アパレル産業に携わる500万人を支援し、清潔な水や衛生設備への公平なアクセスを改善する	2017年以降、280万人を支援
水の使用量を削減するとともに、衣料品製造過程や自社運営施設で使用する淡水量の100%に相当する水を自然へと還元する	淡水の総取水量の39%が、自然環境へ還元された
2050年までのCEO Water Mandateへのコミットメント	進捗
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、消費量を上回ることを目指す	2030年の中間目標に向けた進捗のためにロードマップを策定し、いくつかの取り組みを開始
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	



Gap Inc. はCeresのValuing Water Finance Initiative Benchmarkにより2年連続でリーディングアパレル企業に選ばれました。

私たちのアプローチ

Gap Inc. は、水へのアクセスは人権であると考えています。また、ウォーターシュワードシップが当社の事業運営に対する悪影響、および事業運営が及ぼす悪影響を軽減できることを認識しています。水ストレスはアパレル業界の主要な調達国の多くで深刻化しており、安全な水、下水設備、衛生（WASH）へのアクセスを妨げる重大な障壁に、多くの女性が直面しています。²⁵

当社はリスク評価とステークホルダーエンゲージメントをベースに、水不足が深刻な流域にある事業上重要な地域を優先的に考える、3方向からのアプローチを採用しています。²⁶

詳細はこちらから：[リスク管理](#)

削減：私たちは中・高程度な水不足²⁷に直面している地域で水使用量が多いサプライヤーを支援し、現地の水資源状況を踏まえた、地域の特性に即した目標を設定しています。効率性を高め、水の再利用と再資源化を促す技術を導入することで、全社一丸となって淡水取水量を削減しています。

還元：私たちは生態系に水を還元し、淡水資源を強化する自然・インフラプロジェクトに投資して、レジリエンスを備えたサプライチェーンを支援します。

アクセス：私たちの業界の影響を受けている地域社会において、清潔な水と衛生設備への公平なアクセスを改善します。

当社はサプライヤーの**ベンダー行動規範(COVC)**と環境基準への遵守をモニタリングしています。これらは縫製工場の従業員に不可欠なWASHニーズを満たすことを義務付ける基準です。人々の健康と衛生を支援することは、Gap Inc. 、サプライヤー、そして私たちが事業運営する地域社会の強化につながります。

詳細はこちらから：[サプライヤーコンプライアンス](#)

²⁵ 欧州環境機関(EEA)：水ストレスは、一定期間に水の需要が供給可能な量を上回った場合や、水質の悪化によって利用が制限される場合に発生します。
²⁶ 流域：水が取水され、流れ、最終的に排水される地理的な範囲、または用地で水をくみ上げたり、廃水を排出したりする活動が行われる地域。
²⁷ 水不足は、世界自然保護基金(WWWF)が策定した科学的根拠に基づいて公開されている水リスクフィルターを用いて定義されています。当社はティア1とティア2の製造業者について、「水の利用可能性」指標の基準値を用いて「中から高リスク」として評価しています。

ウォーター・スチュワードシップ 続き

2025年度の進捗

2025年4月、Gap Inc. はWater.orgと協働し、アイコン的なブランドが集まるCommon Ground Project (CGP)を立ち上げました。CGPは、世界の水危機への取り組みを支援するため、カルチャーにおける親和性、創造性、マーケティングを活用しながら、ブランドが目的意識を持ってリードする革新的な方法を特定しています。

CGPの取り組みから、グローバルキャンペーン「[Get Blue™](#)」が誕生しました。[Get Blue](#)は、世界中で支援を必要とする家族や地域社会に手を差し伸べるというWater.orgのミッションに対する認知度を高め、募金活動を行うとともに、2030年までに500万人を支援するというGap Inc. の目標を前進させます。

削減

Gap Inc. はまた、水ストレスに直面している地域にある主要サプライヤー施設とともに、淡水使用量削減と水再資源化への取り組みを確立しました。



*Arvind*社とのウォーターパートナーシップ: 当社の廃水処理施設は、インドに拠点を置くサプライヤー、Arvind社との提携を通じて、年間10億リットル以上の淡水に代えて、再生水を利用しています。

2024年にArvind社とともにグローバル水イノベーションセンター (GWICA)を立ち上げて以来、当社はインフラ関連技術を試験的に実施し、サプライヤーを対象に廃水処理、再利用、再資源化に関するトレーニングを実施しました。

Washwell (ウォッシュウェル): 2016年以来、私たちはWashwellプログラムを推進し続けています。2025年には、製造過程における水使用の大部分を占めるティア2施設 (特に繊維工場)での水の再資源化に注力するため、Washwellを進化させる基盤を築きました。2025年には、(再生／再利用された)中水を25%以上使用した施設で製造の生地を使用し、Gap Inc. の衣料品の28%がWashwell基準を満たしました。

還元

2030年のコミットメントの達成に向けて、複数の水還元プロジェクトをローンチしました。

- インド、バンガロールの*FIDO Tech*: 2025年には、FIDO Techおよびバンガロール上下水道委員局と連携の上、パイプラインの漏水を修復して約100億リットルの水を自然に還元しました。このプロジェクトでは、AI技術を用いて、350キロメートルにわたる水道管の漏水を検出しました。

- インド、ヤムナー川流域の*Parmarth Samaj Sevi Sansthan (PSSS)*: PSSSプロジェクトでは2025年に、地下水還元システムの建設、流域再生策の実施、地域農家向けの水管理技術研修に着手しました。

- パキスタンのボラリ川流域での国連開発計画 (*UNDP*): このプロジェクトは、2025年にパキスタンの雨水貯留システムの建設、地域の水インフラの修復、地域の水ガバナンス評議会の設立を目的に立ち上げられました。

- カリフォルニア州カーン川流域のトラウトアンリミテッド: 米国では、California Water Resilience Initiative (カリフォルニア州水レジリエンスイニシアチブ) や Trout Unlimitedに参加して、カーン高原の牧草地を回復し、カリフォルニア、セントラル・バレーの水供給の拡充と安定化を図りました。

使用水量と還元水量			
水量 (単位: 100万リットル)	2023年度	2024年度	2025年度
自社運営施設の淡水取水量	895	767	896
サプライチェーンの取水量 ¹	37,800 ²	46,800 ²	41,600
(再生／再利用された) 中水使用量	25%	28%	29%
淡水取水量の割合	75%	72%	71%
Water replenished to nature	1,200	1,100	11,400 ³
淡水取水量に対する還元割合	4%	3%	39%
¹ 淡水と中水 (再生／再利用された) を区別するため、ティア1とティア2サプライヤーのHigg FEMデータを使って水使用量算定手法を更新しました。欠落しているデータは、国内平均とカテゴリー内の平均に基づいて推定されています。これは、淡水生態系に対する水の使用依存と影響を把握するためのベストプラクティスを反映しています。			
² 2023年度と2024年度のサプライチェーンの取水量データは改善された手法を反映するために再集計されており、2025年度のデータはHigg FEMに対するティア1およびティア2サプライヤーの対応範囲の拡大が反映されています。			
³ 2025年度の水の還元量の増加には、Gap Inc. が自然やインフラを対象とした還元プロジェクトへの投資を拡大したことによる、定量的な水還元効果が反映されています。			

アクセス

2017年以来、当社は280万人の人々が安全な水、衛生設備、衛生習慣 (WASH) にアクセスできるよう支援してきました。この取り組みは、2030年までの500万人を支援するという目標に向け順調に進んでいます。

Women + Water Collaborative (女性と水コラボラティブ): このプログラム²⁸では、給水インフラシステムへの投資、衛生運動の推進、水処理システムの拡大を行うよう地域のコミュニティリーダー (特に女性) を支援をすることで、水ストレスに直面しているインドの地域社会にWASHサービスを届けています。

2025年には、このプログラムのゴードーヴァリ川およびクリシュナ川流域での取り組みを基盤とし、対象をガングス川まで広げ、その活動をさらに発展させました。

WaterEquity: 2023年以来当社は、地方金融機関のマイクロレンディングプログラムの強化に焦点を当てた、WaterEquityの1億5,000万ドルの基金、Global Access Fund IVおよび革新的な水ソリューション向けの1億ドルの基金、Water and Climate Resilience Fund (水と気候レジリエンス基金) に投資してきました。²⁹

2025年、Water and Climate Resilience FundはSunCultureに投資し、ディーゼルポンプや手動ウォーターポンプに代わる手頃な選択肢である太陽光発電ポンプを開発しました。また、Organica Waterに投資して分散型の生物廃水処理システムを南アジアと東南アジア全体に拡大しました。

²⁸ Women + Water Collaborativeは、Water Resilience Coalition: WRC (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)をはじめ、WaterAid、Cargill、GSKとの連携によって立ち上げられました。2025年には、カミンズ、グーグル、BESTSELLER Foundationを新たな戦略的パートナーとして迎え、リーバイ・ストラウス・アンド・カンパニー、コカ・コーラ財団、Veralto、ClearBridgeと共同行動することになりました。

²⁹ 国連グローバル・コンパクト (UNGC)

商品

Gap Inc. は商品の品質と安全性を最優先しながら、気候戦略、ウォーターシュワードシップ戦略、循環性戦略に沿った商品デザインや原材料の選択を行っています。

2025年までの目標	進捗
すべてのコットンを持続可能な方法で調達する	100%達成
ポリエステル45%以上をリサイクル資源から調達する	65%達成

私たちのアプローチ

原材料と表示

原材料の生産および加工は、気候、水、自然に影響を与えます。当社は、より持続可能な素材を使用するためにサプライヤーと提携し、気候と水に関する目標を支持し、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沿っています。

原材料: Gap Inc. は、サプライヤーと協力して推奨繊維を調達し、認証基準を評価し、Cascadia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テンジの繊維・素材マトリクスなどのツールを使用して、素材の環境への影響、資源利用、生産条件を評価しています。

Gap Inc. では、最も多く使用される繊維はコットンとポリエステルですが、コットンはより持続可能な供給源からの調達を優先し、ポリエステルはリサイクル資源を増やすことに重点を置いています。³⁰

表示: 当社は、正確かつ実証された表示を維持するために、社内トレーニングとツールを用いて**商品のサステナビリティマーケティング**を管理しています。また、2023年から、テキスタイル・エクステンジ基準を満たすブランド認証を取得しています。

追跡可能性

私たちは、リスクを効果的に軽減し、調達の意思決定を通じて環境への影響を抑えるために、追跡可能性の拡充と強化を目指しています。2022年からTextileGenesis™と提携し、2021年から2024年にはベター・コットンのTraceability Panel(追跡可能性委員会)に参加しました。

化学物質の管理

商品製造における効果的な化学物質の管理は、お客様、サプライヤー、従業員の健康と環境を守るために不可欠です。当社は、推奨化学物質を優先して、懸念される化学物質を回避および排除することを目指し(2023年にPFASベースの仕上げ剤を段階的に廃止したことで同様)、第三者機関による試験を通

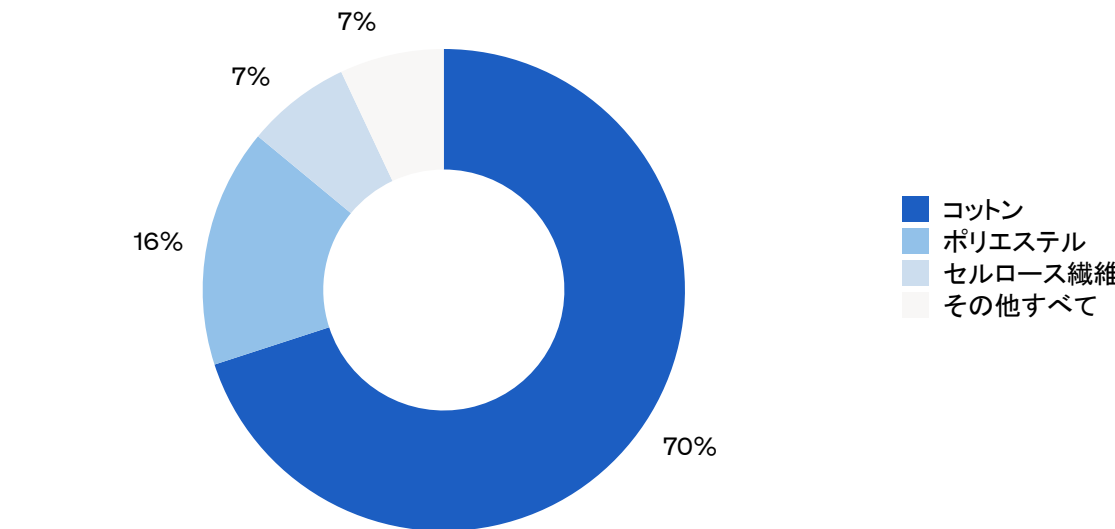
じて化学物質規制を実施し、不適合に対処します。³¹ Gap Inc. はAFIRMグループの正会員です。

インプット管理: より良い投入化学物質や材料を選択することで、有害化学物質の使用や排出を減らすことができます。当社はサプライヤーに対して、ZDHC(Zero Discharge of Hazardous Chemicals、危険化学物質の排出ゼロ)が定める製造時使用制限物質リスト(MRSL)を遵守することを求めています。

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。サプライヤーには、当社の**ベンダー行動規範(COVC)**を遵守し、Higg FEMを通じて化学物質管理のパフォーマンスを評価することを義務付けています。

アウトプット管理: 製造のアウトプットには完成品と廃水が含まれます。完成品にはAFIRMグループの制限物質リスト(RSL)に準拠することが求められます。また当社は、第三者機関による試験を通じて商品を監査しています。サプライヤーには、当社の水質管理プ

Gap Inc. 2025年の繊維消費量



データは、Gap Inc. 2025年春から2025年ホリデーの商品で使用される1次生地 of 原材料段階で計算された繊維消費量を表しています。Gap Inc. の繊維データは、Banana Republic Homeの商品を除く、全ブランドの購買発注書の原材料データから、シーズンごとのカレンダーに基づいて算出されています。サードパーティのライセンスとアクセサリーに関する情報はまだ十分に把握しきれていない部分がありますが、連携を継続的に改善しています。

ログラム(WQP)を通じて実施しているZDHC廃水ガイドラインへの遵守が求められます。WQPIは、廃水検査の実施と化学物質在庫リスト(CIL)の提出を義務付けており、サプライヤーが不適合を調査、解決できるよう支援します。

プレイヤーと協力してZDHC廃水ガイドラインを実施し、繊維片がその成分に含まれる総浮遊物質質量(TSS)を制限することで、製造廃水中のマイクロファイバーの放出抑制を支援しています。

マイクロファイバー

繊維やテキスタイルは製造や使用の過程で破片化する可能性があり、マイクロファイバーを環境に放出させる原因となります。

2020年からマイクロファイバー・コンソーシアム(TMC)の一員として、Gap Inc. はアパレル業界団体と関わり、重要な研究を支援して、業界のマイクロファイバー排出量に対処しています。TMCガイドラインに沿って素材テストを実施し、TMCのファイバー脱落率に関する知識ベースに貢献しています。私たちはサ

³⁰ ベター・コットン(旧BCI)、米国産綿花認証(USCTP)、オーガニックコットン、コットン・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。

³¹ 厳格な管理を行っていても、商品には環境汚染やリサイクル素材など外部の要因により、意図せず化学物質が含まれる場合があります。

商品 続き

2025年度の進捗

原材料と表示

コットン: 2025年には、すべてのコットンをベター・コットン(旧BCI) 認証コットン、リサイクルコットン、オーガニックコットンもしくはコットン・イン・コンバージョン、再生型栽培コットン、トレーサブルな米国産コットン(USCTP)を含む、より持続可能な供給源から調達するという目標を達成しました。また、2026年に米国産コットンの調達量を倍増するという野心的目標も発表し、USCTPのプロセスに沿ってTextileGenesis™を通じてその調達量を追跡しています。

2025年、Gap Inc. は3年間の任期でBCIカウンシルに加盟しました。Gap Inc. は2016年からBCIに深くコミットする会員であり、2024年からはUSCTPの理事を務めています。

「*Gap Inc. と Better Cotton Initiative の10年にわたる関係は、コラボレーションが何を成し得るかを証明してきました。追跡可能性の強化とコットン生産地域のレジリエンス向上を軸とする新たな章の形成に貢献できること楽しみにしています*」

Gap Inc. グローバルサステナビリティリード

ポリエステル: テキスタイル・エクステンジの「2025年リサイクルポリエステルチャレンジ」が掲げる目標とも合致する、ポリエステルの45%をリサイクル資源から調達するという当社の目標を上回りました。2025年には、当社商品に使用するポリエステルに使用されるリサイクル資源の割合は65%でした。

また、Gap Inc. の全ブランドで、**Syre**の「繊維から繊維へのリサイクルポリエステルチップ」を強い意欲をもって採用する意向書にも署名しました。Athletaは**Ambercycle**の、繊維から繊維へのリサイクルポリエステルcycora®の商品化に向けて継続的に取り組んでいます。

コットンやポリエステル以外にも、当社のブランドは確固たる認定とプログラムを活用して、以下のような推奨繊維を調達しています。

- European Flax™認証リネン
- The Good Cashmere Standard®認証カシミア
- Lenzing™社 の Tencel™や EcoVero™、Birla Cellulose社のLivaeco™など、環境負荷の低い人工セルロース繊維。(たとえばAthletaは、そのアソートメント全体において、環境負荷の低い人工セルロース繊維³²の使用率100%を達成しました。)
- The Good Cashmere Standard認証ウール

追跡可能性

ブロックチェーン商品追跡可能性プラットフォームであるTextileGenesis™に参加するサプライヤーを継続して増やし、推奨繊維と発注の追跡対象数を増大させました。パートナーシップを開始して以来、2億9,000万点以上の衣料品で推奨繊維を追跡し、2025年には1億6,500万着の衣料品を追跡しました。

化学物質の管理

2025年には、製造時に湿式プロセスや化学物質を使用するすべてのティア1施設と戦略的ティア2施設(300施設以上)が水質管理プログラム(WQP)に参加しました。

400以上のティア1およびティア2施設が化学物質管理とHigg FEMトレーニングを受けました。

自然と生物多様性

私たちは自然を気候、水、生物多様性、地域社会に影響を与える複雑なシステムととらえており、自然へ依存し、自然とパートナーシップを築いていることを認識しています。

自然への取り組みを模索する初期段階で、当社は科学的根拠に基づくターゲット・ネットワークのアクションフレームワーク(AR3T)を指針とし、生態系の回復と再生の機会を見いだすために、サプライチェーンの生態学的ホットスポットの特定を進めています。

2025年はコンサベーション・インターナショナルとのパートナーシップを継続し、私たちの原材料の調達地域が、優先度の高い保護地域および主要な自然リスクと重複する場所について把握しました。この取り組みは、以前にコンサベーション・インターナショナルと実施した土地利用フットプリント評価を基盤としています。これらの分析結果は、私たちの自然環境戦略に反映されます。

私たちは既存の**動物由来素材**と**木材由来繊維に関するポリシー**を踏まえ自然リスクに対処する取り組みを進めています。



³² Athletaの環境負荷の低い人工セルロース繊維には、Lenzing™ EcoVero™レーヨン、Tencel™ リヨセルまたはモダール、キュブラなどが含まれます。

廃棄物と循環性

Gap Inc. は衣料品のライフサイクル全体を検討し、さらに循環性の高いビジネスモデルを取り入れ、パッケージや直接運営からの廃棄物を最小限に抑える努力を続けています。

目標の進捗状況と発展

包装資材から不要または再生や再利用の難しいプラスチックを排除し、プラスチック包装資材の半分以上を100%リサイクル素材にするという目標は、当社のファッション協定へのコミットメントの一環として掲げられました。2025年、ファッション協定はこれらの目標を終了しました。この終了に伴い、当社は戦略を進化させ、主な推進力のひとつとして包装および繊維関連拡大生産者責任(EPR)規制への遵守を優先しています。

私たちのアプローチ

廃棄物

当社は3つの柱からなる戦略に沿って、不要かつ問題のあるプラスチック包装廃棄物の問題に向き合っています。³³

- ・ プラスチック包装を排除し、非プラスチックの代替品を使用しています。特に注力しているのは、包装・梱包材の大半を占めるハンガー、ショッピングバッグ、配送用ポリ袋(ポリ袋)、オンラインストア用配送梱包資材からの廃棄物の削減です。
- ・ 可能であればプラスチックをリサイクルし、埋め立て処分を回避します。
- ・ プラスチックを非バージン素材に転換しています。

循環性

現在ほとんどのテキスタイルは生産、使用、廃棄という直線的な消費構造の中にありますが、アパレル業界には循環型(サーキュラー)イノベーションを取り入れることで環境負荷の低減を実現しながら、市場シェアを拡大させる余地があります。

循環性を考えたデザイン: 商品の品質保証を強化して、寿命を延ばしつつ、商品の耐久性、再利用性、リサイクル性の向上を優先します。

素材と製造: 安全で再生可能なリサイクル素材の使用を最大化し、循環型製造に向けた革新を行います。

高度な資源回収: 使用済み繊維製品の収集、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。

循環型ビジネスモデル: お客様に対する新たな価値提案を模索しつつ、正確な予測と効率的な在庫管理を実行します。

2025年度の進捗

廃棄物

パッケージ: 全ブランドで、100%リサイクル素材のポリ袋と配送用ポリ袋を使用しつづけています。

2025年には、テネシー州ギャラティンにあるDCで、10万ポンド(約4万5,000キログラム)以上の特殊プラスチックフィルムをリサイクルし、埋め立て処分を回避しました。

テキスタイル: 商品開発プロセスをデジタル化したことで、物理的なサンプリングの必要性が減りました。これにより、生産や輸送における材料の使用量や排出量を削減できます。この取り組みから得られたインサイトをもとに、需要の予測と在庫管理の精度が向上し、過剰生産と繊維廃棄物が削減されます。



循環性

循環型ビジネスモデル: 私たちはThredUp®と提携し、お客様が大切に使用してきた衣料品をクリーンアウトキットに入れて再販し、参加ブランドへのショッピングクレジットと交換するよう呼び掛けています。

2025年には、クリーンアウトキットによって70万着以上の衣類(約32万キログラム相当)の埋め立て処分を回避しました。Athleta、Banana Republic、Gapの各プログラムによる衣料品の埋め立て処分回避率は、78%、14%、8%でした。

さらに、AthletaはThredUp®運営のPrelovedサイトを通じて9,000点以上を再販し、2022年のローンチ以来の再販点数は合計40,000点以上に達しました。

2025年、GapブランドはSean Wotherspoonとのコラボレーションにより、148点のアーカイブ商品を集めたGapVintageコレクション第3弾を発表しました。このコレクションは、愛着のある衣料品を回収し、再販売

サンフランシスコ本社での廃棄物削減

- ・ ベイエリアのNPO団体、Tech Exchangeは、支援を必要としている家庭やその他のNPO団体に、再整備した電子機器を供給しています。そのTech Exchangeとの提携により、約7,000ポンド(約3,200キログラム)の電子廃棄物が埋め立て処分から回避され、再利用されました。約900台の電子機器(ノートパソコン、デスクトップパソコン、モニター)が、Tech Exchangeの「埋め立て廃棄物ゼロ」ポリシーのもとに寄付されたり、リサイクルされたりしました。
- ・ 3,000ポンド以上(約1,400キログラム)の食料の廃棄処分を回避し、地元のチャリティー団体に約3,000食を寄付しました。これは当社のサンフランシスココミュニティへのコミットメントを反映しています。

詳細はこちらから: [地域社会とのエンゲージメント](#)

を通じて商品寿命を延ばすという取り組みを実現したものです。また、Banana Republicは、Marcus Allenがキュレーションし、1970年代、80年代、90年代のビンテージアイテム70点を展開したカプセルコレクション [Abandoned Republic](#)もローンチしました。

循環性を考えたデザイン: 2025年には、衣料品の耐久性基準の理解を深めるため、英国に拠点を置くNGO、The Waste and Resources Action Programme (WRAP) が立ち上げたDurability Accelerator Initiativeに参加しました。2026年に衣料品の耐久性試験を開始し、アソートメントの中で商品の耐久性を延ばすことができる領域を把握する予定です。

また、Accelerating Circularity、世界自然保護基金(WWF)、Business for Social Responsibility (BSR) に対し資金を提供し、使用済みの衣料品の再販売とリサイクルの機会を理解するための世界中の中古素材の流れの調査とマッピングに貢献しました。

³³ 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「不要かつ問題のある(unnecessary and problematic)プラスチック」の定義を使用しています。すべてのパッケージを必要、不要、問題あり、問題なしのいずれかに分類し、それに応じて廃棄、別用途への転用、または素材変換のいずれかを決定します。

社会

給与の公平性を報告した初のフォーチュン500企業であるGap Inc. は、それ以来、衣料品製造で働く労働者の公正な賃金と人材育成を支援するプログラムを世界中で拡大してきました。事業を展開する地域の人々とコミュニティに機会への道を開き、従業員とお客様が共に成長できる包摂的な文化を育んでいます。

人権

能力開発プログラム

オポチュニティプログラム

インクルージョンと帰属意識

人的資本管理

地域社会とのエンゲージメント

人権

基本的人権の尊重は、Gap Inc. の事業運営の基本であり、すべての社会プログラムの根幹です。私たちは自社運営施設とサプライチェーン全体で、ステークホルダーとの連携および適正評価を継続しています。

私たちのアプローチ

私たちは従業員の心身の健康を促進し、生活と仕事の両面で成長する機会をもたらす、安全で、盤石な協力体制のある職場環境を構築し、従業員の採用、定着、生産性を強化しています。

私たちの戦略と方針は、バリューチェーン全体の従業員のため、安全で公平な環境を育み、強制労働、児童労働、および差別から従業員を保護するものです。私たちは報復禁止のポリシーを掲げており、人権を守ろうとする個人への脅迫や攻撃を容認しません。

直接運營業業

直接運營業業においては、[ビジネス行動規範\(COBC\)](#) が企業コンプライアンスの基盤となっています。Gap Inc. と取引のある、またはGap Inc. の事業から影響を受ける人なら誰でも、独立した第三者機関の管理による秘密厳守の[24時間年中無休のCOBCホットライン](#)に懸念を報告することができます。ビジネス行動規範違反および人権侵犯が疑われるすべての場合において、報復行為を一切容認しない、当社の厳格な方針に基づき関係者を保護しています。また、店舗やディストリビューションセンター(DC)でトレーニングや定期的な社内および第三者による安全監査を実施することで、従業員の[業務上の安全衛生](#)も保護しています。

サプライチェーン

Gap Inc. のサプライチェーンでは、当社の[人権ポリシー](#)と [ベンダー行動規範](#) (COVC) (英語) が、人権と社会的対話に対する、当社のアプローチの礎となっています。当社のCOVCは、[24の言語](#)に翻訳され、[ベンダーコンプライアンスプログラム](#)を通じて施行されています。これらのポリシーは、私たちが事業を展開している地域の労働法に準拠しており、以下を含むフレームワークに基づいています。

- ・ 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)
- ・ 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

適正評価およびステークホルダーエンゲージメント

当社の適正評価には、ステークホルダーからの意見を取り入れた当社ポリシーの定期的な評価や、進化し続ける規制の検討が含まれます。

当社の人権チームはステークホルダーと定期的に会合を持ち、[ベンダーコンプライアンス](#)チームはサプライヤーの慣行と労働条件を理解するために知見を集めています。当社はティア1、ティア2のサプライヤーを評価します。ティア1サプライヤーの評価は、従業員とその代表者の意見を取り入れつつ、査定、トレー

ニング、サーベイを通じて行われます。エンゲージメントのひとつの方法として、ティア1サプライヤーに Better Buying の調査へ回答するよう促しています。

詳細はこちらから:[ステークホルダーエンゲージメント](#)

2025年度の進捗

ポリシー

2025年には、変化し続ける国際基準や新たな規制、業界と継続的に足並みを揃えられるよう、当社のCOVCを評価、更新しました。当社のジェンダーに基づく暴力とハラスメント (GBVH) の防止と対応プログラムを、すべてのティア1施設に拡大するという公表目標の達成に伴い、改定COVCに中核プログラムの要件を盛り込み、アカウンタビリティを強化しました。2026年には、改定COVCが公開される予定であり、サプライヤーはこれらの基準を遵守する義務を負います。

パートナーシップ

2023年、Gap Inc. は International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (繊維・衣料産業における安全衛生に関する国際協定) に加盟し、同協定がパキスタンで実施するプログラムにも参加しています。2025年末までに、パキスタンのティア1サプライヤーの100%がパキスタン協定に登録、被検済みです。この進捗は、バングラデシュでは Nirapon、ならびにカンボジア、インド、インドネシア、ベトナムでは Life and Building Safety Initiative (人命と建物の安全に関するイニシアチブ、LABS) を通じて、労働者の安全を推進してきた、長期にわたる取り組みの成果です。

2025年は、ディンディガル協定の終了年でした。これは、インドのタミル・ナードゥ州にあるナッチ・アパレル工場におけるジェンダーに基づく暴力とハラスメント (GBVH) に対処するため、ブランド、サプライヤー、労働団体間で結ばれた3年間の協定です。11月、コーネル大学のグローバル労働研究所が、外部機関による[最終評価](#)を発表。この発表では、ディンディガル協定により労働者のGBVHに対する意識が強まり、苦情処理メカニズムの利用に対する自信が高まり、GBVH関連問題のより迅速かつ効果的な解決が可能になったことが明らかになりました。これらの調査結



果を踏まえ、より効果的な業界アプローチを策定するため、現在当社は、「RISE (Reimagining Industry to Support Equality: 業界におけるジェンダー平等の促進)」と提携しています。

2024年には、[公正労働協会 \(FLA\)](#) の指導の下、多数のステークホルダーによる合同プロジェクト、「Harvesting the Future – Cotton in India (未来を収穫する – インドのコットン)」に参加しました。FLA は、インド最大のコットン生産州のひとつである、マディヤプラデーシュ州の30以上の村のコットン生産者、収穫者、そしてその家族の労働条件の改善を目指す協会です。2025年、Harvesting the Future は地方自治体とのパートナーシップを結び、コミュニティリーダー、農業従事者とその家族を対象に賃金、労働安全衛生、苦情処理メカニズム、児童保護、採用慣行などに関するトレーニングを実施しました。

人権に関する主な課題

私たちの主要な重点地域 (南アジア、東アジア、東南アジア、中米、中東) は、商品や原材料の調達地と、以下の課題に伴うリスクに基づいて決定されます。

- ・ 児童労働および若年労働者
- ・ 差別とハラスメント、ジェンダーに基づく暴力とハラスメント、ジェンダー平等とインクルージョン
- ・ 外国人契約労働者と責任ある採用
- ・ 結社の自由
- ・ 苦情処理メカニズム
- ・ 人身売買と強制労働
- ・ 人道的な待遇
- ・ 労働安全衛生 (火災、建物、電気の安全を含む)
- ・ 短期契約
- ・ 無許可の再委託
- ・ 賃金と福利厚生
- ・ 労働時間

詳細はこちらから:[人権と労働問題](#)



写真提供: ©RISE

女性Gap Inc. のグローバルサプライチェーン全体をけん引する存在です。女性私たちの事業を前進させ、製造現場をけん引し、私たちが事業を展開する地域社会を強化します。だからこそ、私たちは公平性のギャップを埋め、機会へのアクセスへの拡大に投資するのです。

アジアから中央アメリカに至るまで、当社の戦略的施設で働く女性たちはスキルを磨き、リーダーシップを取り、可能性を最大限に引き出し、私たちの事業を発展させるとともに、自分自身と家族の生活の向上を後押ししています。

インドでは、Rachnaは工場の内部苦情委員会で新たなリーダーシップの役割に就き、Irmalはグアテマラのラインスーパーバイザーに昇進しました。

このような重要な節目に到達した要因を尋ねると、2人は「RISE: Reimagining Industry to Support Equality(業界における平等性の促進)」を挙げました。これは平等な職場と家庭を築くためのパートナーとして男性を積極的に関わら

せながら、女性のスキルと自信を強化することを目的とした業界協働の取り組みです。

ベトナム出身のChu Van Thiemは、RISEに参加後、父親として家事の責任を増やし、子どもたちと過ごす時間も増やしました。

2025年、当社はコミットメントにおいて重要な節目を迎えました。当社の戦略的ティア1施設の100%がRISEに投資し、それぞれの施設で女性労働者の半数以上がトレーニングを受けました。2007年以降にGap Inc. が実施してきたジェンダー平等の取り組みへの投資の累計受益者数は180万人以上に達しています。

私たちは今後もRISEの拡大に投資し続け、より多くのブランド、サプライヤー、従業員の積極参加を促すと同時に、長期的な影響を深めて維持するための新たな方法を見極めていきます。

「このプログラムのおかげでコミュニケーションスキルが向上し、上司や同僚と率直に話せる自信ができました。徐々に、私は恐れることなく自分の考えを表現するようになりました。家にいても、弱さを感じたときには勇気を持ち、断り、助けを求め、声をあげました。RISEは、私がより強く、より自信を持てる自分になるのを助けてくれました」

– RACHNA | RISE修了者

公平性のギャップを埋める

能力開発プログラム

Gap Inc. は、サプライチェーン上の従業員にとって良い労働条件を作り、女性の安全と権利を守り、リーダーシップの可能性を支援することを目指しています。

2025年までの目標	進捗
Gap Inc. の戦略的ティア1施設の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	100%達成
Gap Inc. の戦略的ティア1施設で雇用されているすべての労働者が、職場代表委員会を通じて自らの声を届けられるようにする	100%達成
すべての戦略的ティア1施設で監督者レベルの男女比均衡(ジェンダーパリティ)を達成する	57%達成
ティア1の全施設でジェンダーに基づく暴力やハラスメントの防止・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	100%達成

私たちのアプローチ

世界中のアパレルサプライチェーンで働く人の大半は女性であり、構造的な障壁によく直面するのも女性です。Gap Inc. は15年以上にわたり、自社のサプライチェーンから直接影響を受ける労働者たちから始め、公平性のギャップを埋めるため業界をリードする投資を行ってきました。

サプライヤー、同業者、業界イニシアチブ、NGO、ILO-IFCベターワークとのパートナーシップのもと、当社は米国外でGap Inc. 向けの衣料品を製造するティア1施設とともに以下の能力開発プログラムを実施しています。これらのプログラムは、労働者の声、安

- 全、雇用機会を支援するために包括的なアプローチ(右図参照)を取り、生産性が高く公平な職場を推進します。
- Reimagining Industry to Support Equality (RISE) Foundations
 - Workplace Cooperation Program (WCP)
 - 監督スキルトレーニング (SST)
 - ジェンダーに基づく暴力とハラスメント (GBVH) の防止と対応
 - 電子的手段による給与支払い

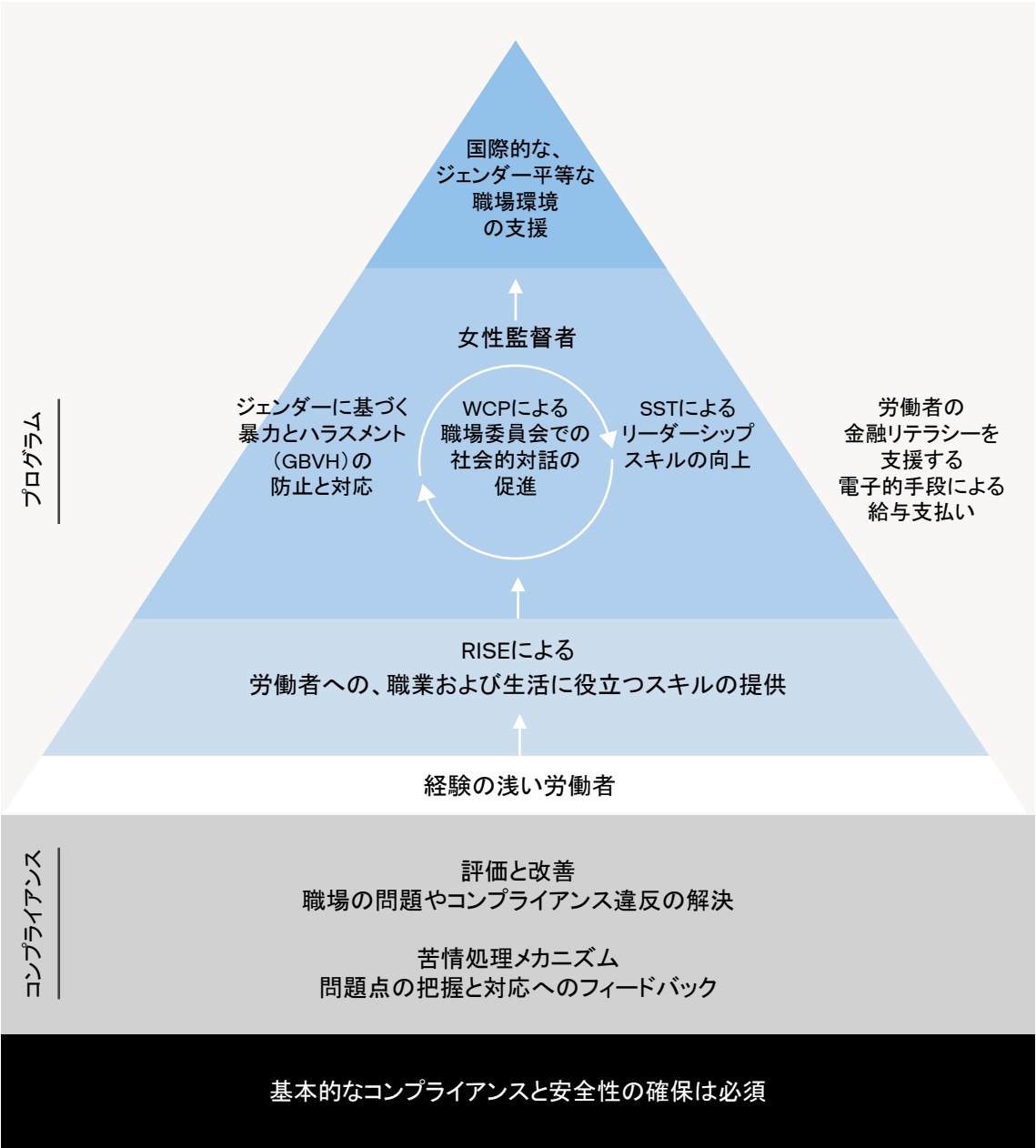
2025年度の進捗

今年、2021年に設定した4つの目標のうち3つを達成し、グローバルサプライチェーンにおける女性のエンパワメントを推進する能力開発プログラムへのアクセスを増やしました。

2025年、当社はGlobal Worker Dialogue (GWD) と協力し、サプライチェーン上の労働者との直接的かつ独立した関わりを通じて、当社のプログラムの有効性を評価しました。GWDの調査によると、当社のプログラムは女性労働者のエンパワメントと地位向上に大きく貢献していることが明らかになりました。

2026年には、GWDの調査結果とDindigul Agreement to End Gender-Based Violence (ジェンダーに基づく暴力を終わらせるためのデインディガル協定)など、業界のイニシアチブを踏まえ、ジェンダー平等への業界の協力と投資を強化することを目的に、RISEと共同で新しいプログラムを試験的に導入する予定です。

監督者レベルでの男女比均衡(ジェンダーパリティ)を達成することはできませんでしたが、大きな進歩がありました。2021年、世界の労働者の大多数は女性でしたが、当社の戦略的ティア1施設の管理職は45%にすぎませんでした。男女格差が最も大きかったのはバングラデシュで、女性管理職はわずか5%でした。現在、バングラデシュでは監督者の27%、戦略的ティア1施設全体では63%を女性が占めています。



能力開発プログラム 続き

RISE

2023年に創設された**RISE**は、グローバルサプライチェーンで働く女性の生活向上に取り組む、複数のステークホルダーが関与する取り組みです。創設メンバーとしてGap Inc. はRISE運営委員会に名を連ね、各種専門ワーキンググループにも参加しています。RISE FoundationsはGap Inc. のP.A.C.E. プログラムの影響力を拡大し、縫製工場で働く労働者にコミュニケーション、問題解決、金融リテラシー、労働者の権利と責任、性と生殖の健康に関するトレーニングを提供しています。



2025年、Gap Inc. はもう1つのRISEブランドメンバーであるDÖENと提携し、Gap x DÖENコレクション全体を、RISEを導入済みの施設から調達しました。このアプローチにより、消費者の意識向上を促し、メディアからの肯定的な報道を獲得するとともに、店舗スタッフの社会的影響への関わりを深めることができました。

2025年には、戦略的ティア1施設のすべてがRISEに参加し、11万3,000人以上の労働者がトレーニングを受けました。ティア1施設では、女性従業員の70%がRISE FoundationsとP.A.C.E. に参加しました。2007年以降、Gap Inc. がP.A.C.E. Community、P.A.C.E. Workplace、RISE Foundationsなどのジェンダー平等の取り組みへ実施してきた投資の累計受益者数は、180万人以上に達しています。

さらに多くの施設と労働者がGap Inc. のベンダースコアカードを通じて参加のインセンティブを得て、参加できるよう、RISEプログラムの拡大を続けます。

ワークプレイス・コーペレーション・プログラム

2016年に開始されたWorkplace Cooperation Program (WCP) は、職場でのコミュニケーション、リスク評価、問題解決、安全衛生、ジェンダー・ダイナミクス、基本的権利に関するILO中核的労働基準についての研修を、労使委員会に対して提供しています。労使委員会は、施設管理者と生産ラインの両方から選出された代表者で構成されます。参加者アンケートの結果では、労使委員会によって従業員がより自信を持って懸念を表明でき、全体として問題解決を迅速化していることが示されています。

プログラム開始以来、WCPIは373のティア1施設で実施されました。

監督スキルトレーニング

2018年に開始された監督スキルトレーニング (SST) は、現職および将来の監督職に対し、話の聞き方、公正さ、対立の解決、時間管理に関する研修を提供しています。このプログラムは、女性が監督者の役割を担うための準備を支援し、職場におけるジェンダー平等を推進します。プログラム評価から、SSTを受けた監督者は、自己効力感、労働者に対する態度、生産性が向上したことが示されています。

2018年以降、ティア1施設の57%でSSTを導入しました。約33,000人の現職および将来の監督職（その49%が女性）が同トレーニングを修了し、177の施設で現在の監督者の90%以上がトレーニングを受けました。

ジェンダーに基づく暴力とハラスメント (GBVH) の防止と対応

2018年に開始されたGBVHの防止と対応プログラムは、GBVHの防止と軽減のための効果的なシステムの構築を支援しています。当社は、すべての労働者が毎年トレーニングを受けられるようサポートを提供しています。当社は、身体的、心理的、性的なハラスメントを一切容認しないポリシーを維持しています。

すべてのティア1施設がこのプログラムを導入しています。

Gap Inc. は各国の法律や国際基準に沿うように、施設のGBVHポリシーと苦情処理メカニズムを定期的に見直し、改善を支援しています。事案を特定した場合、施設と協力して調査を実施し、被害者を保護し、問題を解決します。加害者は、Gap Inc. のポリシーに明記されているとおり、相応の処分を受け、解雇されることもあります。私たちが最優先するのは被害者の保護であり、その雇用を保障し、従業員が報復を恐れることなく安心して事案を報告できる環境を育むことに取り組んでいます。

詳細はこちらから：[サプライヤーコンプライアンス](#)

電子的手段による給与支払い

2017年、国連のBetter Than Cash Allianceと協力し、Gap Inc. は給与支払いシステムを現金払いから電子的手段による支払いへの移行を推進し、従業員の経済的公平性の格差を埋める取り組みを始めました。2025年には、ほぼすべてのティア1施設が電子的手段による給与支払いシステムを導入しました（2017年は68%）。

フェアトレード認証™

2016年以来、Athletaは、2025年に同ブランド商品の14%を生産した4か所のフェアトレード認定施設の労働者に、地域開発資金として約390万ドルを寄付しています。

2024年以降、Banana Republicは、2025年に同ブランド商品（Banana Republic Factoryを除く）の7%を生産した3か所のフェアトレード認定施設の労働者に、地域開発資金として77,000ドル以上を寄付しています。



Gap Inc. とRISE、インドネシアで金融レジリエンスとウェルビーイングを推進

金融包摂（金融サービスへのアクセス拡大）は、公平な職場環境の推進と女性の地位向上を支援します。2025年、Gap Inc. は、サプライヤーのMakalotと、国連事務総長金融健全性特別顧問である、オランダのマキシマ王妃陛下とのインドネシアでの会合開催を支援しました。王妃陛下はRISEプログラム参加者と面会し、経験談に耳を傾け、金融レジリエンスを推進されました。



多くの若者にとって、小売業での最初の仕事は単に給料を受け取る以上の意味があります。それは有望なキャリアの始まりであり、次への出発点でもあります。こうした早期の雇用機会へのアクセスを広げることが、機会のギャップを埋めるという私たちのコミットメントの推進力となります。

ボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカなどの大手非営利団体とのパートナーシップのもと、2007年に設立したGap Inc. 独自のプログラム「This Way ONward」は、以降33,000人以上の若者を支援してきました。

その一人がYumina Campbellです。サンフランシスコのボーイズ・アンド・ガールズ・クラブの修了生で、高校ではユース・オブ・ザ・イヤーに輝いたYuminaは、同クラブの就職フェアでThis Way ONwardに出会い、登録してGap Inc. サンフランシスコ本社のOld Navyストアで働き始めました。

母親と、大学進学中の兄を支えたいという気持ちを胸に、Yuminaは仕事に就き、自立への道を歩み始めました。彼女は給料を貯め、自分の運転免許取得用の費用も支払いました。Old Navyでメンターシップを受けたリーダーたちからは、自ら意見を述べ、質問を投げかけ、自分の可能性を見いだすよう促されました。

2025年、高校を卒業し、カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCLA)で神経科学を学び始めました。

セールスフロアで築いた自信は、今では講義室や研究室でも現れています。初めての仕事として始めたことが、彼女自身の可能性を最大限に発揮する信念となりました。彼女のストーリーは米国とカナダで数千人がつかんだチャンスの一例であり、機会へのアクセスが可能性を変えられることを証明しています。

「ボーイズ・アンド・ガールズ・クラブは、大胆に行動し、人と違う存在となり、臆することなく自分の意見を述べる方法を教えてくれました。」

*This Way ONward*は、最善を尽くし、声をあげることが重要だと確信する雇用主の存在を教えてくれました。

これらの経験と築き上げた人間関係のおかげで、自分が溶け込むことができるかどうかだけでなく、自分にとって何ができるのか、という視点が広がるようになりました」

– YUMINA CAMPBELL
This Way ONward修了生

機会のギャップを埋める

オポチュニティ プログラム

Gap Inc. のオポチュニティプログラムは、北米各地の地域社会における経済的機会と流動性を促進しつつ、店舗やディストリビューションセンター (DC) における重要な役割を担っています。

2025年までの目標	進捗
毎年、Old Navyの店舗未経験者採用のうち5%をThis Way ONwardの修了者から採用する	達成率10%、目標を上回る
This Way ONwardを通じて2万人の若者を採用する	2007年以降、33,000人以上の若者を採用

私たちのアプローチ

米国最大手のスペシャルティリテーラーであるGap Inc. の店舗とディストリビューションセンター (DC) では、お客様にサービスを提供するために何千人もの従業員を必要とします。必要な人材を確保し、雇用を阻む主な障壁を取り除くため、私たちは、事業を展開する地域社会でオポチュニティプログラムに投資しています。

店舗

Old Navyの主たる機会提供プログラムであり、2007年に設立されたThis Way ONwardは、以下

の取り組みを通じて若者たちを経済的な機会につなげています。

- ・ 地域団体と連携した訓練と雇用の提供。
- ・ 交通手段の確保、適切な衣服の提供、金融教育、キャリアに関するコーチングなど、雇用を妨げる障壁を解消する支援サービス³⁴の提供。
- ・ ブランドリーダーシップ、従業員ボランティア、助成金を活用したプログラムの実施、および機会の獲得を可能にする人材育成の仕組みの維持。

This Way ONwardの参加者は、仕事上の社会的資本を充実させながら、自信をつけ、社会的不安を軽減し、コミュニケーションやタイムマネジメントなどの応用のきくスキルを身に付けています。



This Way ONwardの長年のパートナーであるThe Doorのスタッフとともに構成された、Gap Inc. のオポチュニティチーム。

2025年、Burning Glass Institute(バーニング・グラス研究所)の独自分析によると、This Way ONwardの参加者は長期的に雇用を維持し、管理職や起業家としての役割に昇進し、毎年米国経済全体に何億ドルもの収益をもたらす可能性が高いことがわかりました。

Old NavyのThis Way ONwardの成功を受け、2030年までにGap Inc. 全社でブランドに沿った機会提供イニシアチブを展開していく予定です。

DC

当社のDCの機会提供プログラムは地元の人材ニーズに重点を置き、無料の英語指導、キャリアコーチング、支援サービス、スキル向上などのサービスを提供しています。当社は地域のコミュニティカレッジのほか、Tent Partnership for Refugees(難民のためのTentパートナーシップ)、National Immigration Forum(全米移民フォーラム)、Welcome.USと提携し、この活動を推進しています。

今後もこれらのプログラムをさらに拡充、発展させ、当社の事業と地域社会に利益をもたらし続ける予定です。

³⁴ 支援サービス(リンク先は英語)とは、個人を中心に考えられた各種支援サービスをまとめた包括的プログラムを、組織が提供または調整することを指します。この文脈において、従業員は、安定した住居、食料、交通手段へのアクセス、仕事に適した衣服が確保された職場環境で、最も能力を発揮できると考えられています。提供される主なサービスは職業訓練ですが、さらに住居、交通手段、食料、衣料のニーズに対応するためのサービスや関連サービスの組み合わせが提供される場合もあります。

オポチュニティプログラム 続き

2025年度の進捗

店舗

Old Navyは、2025年に2年連続でThis Way ONwardプログラムの目標を達成しました。これまでに支援した若者の数は33,000人以上となり、同プログラムを通じた店舗での未経験者層の採用率は全採用の10%に達し、当初の採用目標の2倍を達成しました。

今年単独で6,000人近くの若者がThis Way ONwardに参加し、Old Navyストアの70%が、1名以上のThis Way ONward参加者を採用しています。これらの雇用実績は、高いエンゲージメントとマネージャーの優れたマネジメントスキルスコアを示しています。

This Way ONwardは、参加者だけにとどまらない波及効果を及ぼしています。2025年には、約6,000人の世帯家族が若者の雇用により経済的利益を享受し、約24,000人が、若者の自信と社交スキルの向上により人間関係の質が向上したと見られています。

This Way ONwardは地域社会との連携を通じて、以下のようにその活動範囲を広げています。

Boys & Girls Clubs of America (ボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカ)：2025年には、595のクラブで約19,000人の若者に就労準備プログラムが提供されました。

Old Navyは、ボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカとの31年間にわたるパートナーシップの評価をもとに、2025年にクラブのティーンエージャーとのエンゲージメントを高める新たな試みである**ピッチコンテスト**を導入しました。ウィスコンシン州ミルウォーキーの優勝チームはGap Inc. のサンフランシスコ本社を訪れ、自分たちのコンセプトについて説明し、キャリアについて探求し、企業文化を直接体験しまし

た。これは、彼らが私たちの一員であること、彼らの声が大切であることを示す新たな方法となっています。

The Door – 新たな試みの中心地：20年以上にわたり、The Doorと提携し続けてきたことはGap Inc. の誇りです。ニューヨークシティで共同で運営し続けてきたThis Way ONwardプログラムにおいて、若者が業界で認められる資格を取得できるよう、2025年にパートナーシップを拡大しました。さらに、Old Navyの社長兼最高経営責任者 (CEO) Haio Barbeitoは、National Retail Federation Foundation (全米小売業協会財団) の2026年RISE Up Partner of the Year賞を、The Doorに授与しました。

DC

2021年以降、機会提供プログラムへの参加者を、DCの約1,800のポジションに採用し、地域社会における雇用へのアクセスを拡大しました。

ニューヨークでの英語学習プログラムの導入後、英語学習者は引き続き強力に信頼できる人材パイプラインとなっており、事業繁忙期に最前線のスタッフینگを安定させ、採用リスクを軽減しています。特に、英語学習者の紹介率の高さは、彼らの職場への強いエンゲージメントや信頼、そして周囲に引けを取らない早期の成果を物語っています。インクルーシブな採用慣行と人材パイプラインが、すべての従業員の職場での活躍を支えている証しでもあります。

2025年から対象DCで実施された、英語学習プログラムの主な実績は以下のとおりです。

- 32名の現場リーダーが語学コースに参加し、多言語を話すチームをリードしサポートする能力を強化しました。インクルーシブな職場づくりを目指す私たちのコミットメントが反映されています。

- 北米の全DCに拡大されたEnGen³⁵の英語コースに、約200人の従業員が登録しました。調査した参加者の84%に技能の向上が見られ、81%が生活や仕事が充実したと回答しました。さらに、約100名の従業員が地元のコミュニティカレッジを通じて無料の英語コースを受講しました。
- 私たちは倉庫業務の重要用語集の翻訳、電話通訳サービス、多言語による面接やオンボーディングサポートを通じて多言語対応従業員の強化を継続しました。

地域社会やビジネスのニーズを満たすため、DC全体で機会提供プログラムを導入しています。以下は、2025年の例です。

- カナダを拠点とするコミュニティ組織Achēvと提携し、オンタリオ州ブランプトンにある当社DC特有の異文化コミュニケーションと職場コミュニケーションの改善を試験的に実施しました。
- 上記に加え、National Immigration Forum (全米移民フォーラム) と提携し、DC従業員向けの市民権サービスの試験導入も行いました。120人以上の従業員とその家族が、米国民権取得手続きに関する秘密厳守の法的サポートを無料で利用することができました。この試験的運用の成功を受け、全米の従業員にこのプログラムを拡大することにしました。



サンフランシスコ本社にて。ミルウォーキーのボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ主催「Bridging the Gaps」ピッチコンテストの優勝チーム。

オポチュニティプログラム参加者の就職件数(概数)	2025年度
店舗	2,200
DC	400
全社	2,600
店舗、2007年からの累計	11,000
DC、2021年からの累計	1,800
全社、2007年からの累計	12,800

³⁵ EnGenは英語のデジタルスキルアッププラットフォームで、Gap Inc. にカスタマイズした学習モジュールを提供しています。



インクルージョンの文化は事業パフォーマンスの向上と、帰属意識の醸成を促進します。Gap Inc. では、日々の体験の中で私たちの価値観を具現化する、明確な意図に基づく行動を通じて、この文化を推し進めています。

今年、Gap Inc. では初めて、一か月間という期間を定め、当社を構成する多様な経験、視点、文化、伝統を称えました。

ワークショップやウェビナーを開催し、有意義な対話を触発し、理解を深めることで従業員を団結させました。

Disability:INと提携し、障がいのある労働者の貢献にスポットライトを当てた、インタラクティブな障害者インクルージョンワークショップを開催しました。このワークショップでは、職場のアクセシビリティと機会について考えを深めるための課題が提起されました。

世界メンタルヘルスデーには、メンタルヘルスに対する意識向上、偏見の軽

減、支援の促進を目的としたウェビナーを開催しました。

当社のエンプロイーリソースグループ(ERG)の活動により、地域社会を中心とした目に見える形でのインクルージョンが実現しました。

1974年にHarvey Milkがクィア経営者によるビジネスの振興のために始めた、サンフランシスコのカストロストリート・フェアには、Pride@Gap Inc. の呼びかけに応じた当社の従業員やアライたちが参加しました。

Women@Gap Inc. は、国際ガールズ・デーを記念して従業員に緑色の服を着用するよう促し、多様な声を称える書籍寄贈活動を開催しました。選定された書籍には多様なアイデンティティや生き方が反映されており、読者が視野を広げる一助となりました。

API@Gap Inc. は、各主要拠点で伝統的な料理、ダンス、文化的な祝祭行事を通じてディワリを祝いました。

インクルージョンのギャップを埋めることは、強固なビジネス、コミュニティ、そして世界の構築につながります。これらの活動の積み重ねには、私たちが日々の体験にインクルージョンを取り入れ、インクルージョンのギャップを埋めるために確かな一歩を共に歩んでいることが示されています。

「私たちのERGはコミュニティ以上の存在です。すべての人に開かれたERGは、イノベーションのプラットフォームであり、リーダーシップのパイプラインであり、帰属意識を高める原動力でもあります。こうした活動を通じて、人材とビジネスの両面において、より良いGap Inc. の実現を目指します」

– TISH ARCHIE-OLIVER
チーフインクルージョン&ビロギングオフィサー

インクルージョンのギャップを埋める

インクルージョンと 帰属意識

1969年の創業以来、事業全体にインクルージョンの実践を根付かせることは私たちの事業の中核であり続けています。



私たちのアプローチ

Gap Inc. は、カルチャーを形成するアイコン的なアメリカンブランドを有するハイパフォーマンス企業となることを目指します。インクルージョンと帰属意識の戦略が力となり、すべての人がありのままの自分を認められ、最高の自分を引き出せる環境が育まれるのです。帰属意識のカルチャーを創造することは従業員全員の責務であり、私たちはともに良い世界を作るために公平性、インクルージョン、機会のギャップを埋める懸け橋となります。

私たちは以下の3つの領域を軸とし、コミットメントを展開しています。

職場

従業員一人ひとりがその価値が認められ、支援され、尊重されていると感じられるインクルージョンのカルチャーを育みます。

給与の公平性: 私たちは給与の公平性に全力で取り組み、適正で競争力ある給与慣行を確保するために、毎年すべての市場で社内の給与公平性評価を実施しています。

多様性を受け入れてリードする: Gap Inc. はインクルーシブな行動を表現し、模範を示し、推進できるリーダーを育成します。多様性を受容できる、レジリエンスの高いチームカルチャーを育み、メンバーが高いパフォーマンスを発揮できる環境の中で活躍できるよう必要なサポートを提供することで、協力的な職場コミュニティを構築できるようエンパワメントを行っています。

従業員

私たちは、あらゆる市場の消費者やコミュニティに良いサービスを提供するために、従業員を通じて多様な背景、経験、視点を取り入れることに注力しています。

インクルーシブな採用活動: 多様な背景、視点、経験、オポチュニティプログラムへの参加体験を有する個人を採用することで、お客様や地域社会のようにインクルーシブな従業員構成になるよう徹底しています。

人材育成: 公平で一貫した人材育成の実践を徹底することで、リーダーシップ候補者の人材育成の仕組みと後継者計画を構築します。

雇用機会: 私たちは、自社の従業員や地域社会で雇用の障壁に直面している人々に経済的向上への道筋をつくります。

市場

Gap Inc. の事業戦略にオポチュニティとインクルージョンを定着させ、消費者のための持続可能な価値を創造し、コミュニティのパートナーのためにギャップを埋める懸け橋となります。

すべての人のために、すべての人とともに作る: お客様のために、インクルージョンを体現した親和性の高い商品とマーケティングキャンペーンを展開するよう、当社のブランドを支援します。

コミュニティの帰属意識を育む: 教育、雇用、能力開発の機会への障壁を取り除きながら、当社のエコシステムを活用し、地域社会のパートナーへ積極的に貢献し続けます。

詳細はこちらから: [インクルージョンのギャップを埋める](#)

2025年度の進捗

2025年には、年次の社内エンゲージメントサーベイに回答した従業員の87%が、Gap Inc. は職場での多様性の尊重に注力していると回答しました。

多様性を受け入れてリードする: 3,410名のピープルリーダーが、信頼、心理的安全性、成長マインドセットの構築に特化した「多様性を受け入れてリードする」トレーニングを修了。

従業員や職場に重大な影響を及ぼす可能性のある問題に対して、積極的、協調的で、インクルーシブな行動を徹底することに責任を持つリーダーからなる部門横断的なグループ、Inclusive Response Task Force (インクルーシブ対応タスクフォース)を発足しました。

エンployerリソースグループ(ERG)と文化遺産月間: 全従業員が参加できる、Gap Inc. の7つのエンployerリソースグループ(ERG)はエグゼクティブスポンサーがリードし、インクルージョンとコミュニティの育成において重要な役割を果たしています。

2025年、当社の変革目標に沿ったプログラムになるよう取り組みを見直して、ERGを再始動させました。下記がその例です。

- API@Gap Inc. はAPI文化遺産月間を称えて、コミュニティフェアを開催しました。

- Black@Gap Inc. のメンバーはジュンティーンズ(奴隷解放記念日)を記念して、全米各地のアフリカ系米国人の博物館を訪れました。

- Hola@Gap Inc. は、Katseyeを起用して話題となったGapの「Better in Denim」キャンペーン2025のディレクターを務めたBethany Vargasを招いてラテン文化遺産月間を祝し、ファイヤーサイドチャットイベントを行いました。

- Parents@Gapは、家庭の支援を目的としてオンラインの「バック・トゥ・スクール」イベントを開催しました。

- Pride@Gap Inc. のメンバーは、Denim DivasドラッグショーやPoint of Prideのレターライティング活動でプライド月間を祝いました。

- Women@Gap Inc. は女性史月間を記念して、同性愛者であることを公表しているスーパーボウル史上初女性コーチ、Katie Soliersとのファイヤーサイドチャットを開催しました。

- Veterans@Gapは、戦没した退役軍人に敬意を表してWreath Across Americaに参加しました。

テクノロジー分野におけるインクルージョン: Gap Inc. の従業員は、北米最大の多文化テクノロジーカンファレンスであるAfroTechと、女性とノンバイナリー技術者が集結する世界最大のカンファレンス、Grace Hopper Conferenceへ出席するよう選定されました。

コミュニティの帰属意識を育む: Gap Inc. は [Lower Eastside Girls Club\(ロウアー・イーストサイド・ガールズ・グループ: LESGC\)](#) との提携を継続し、25,000ドルの寄付とフードパントリー用キットの配布ボランティアを行いました。私たちの投資により、LESGCは若者リーダーシップ・プログラムやウェルネスサービスを提供し、毎月のフードパントリーを通じてニューヨークの地域住民を支援できるようになりました。

2025年、[The Brotherhood Sister Sol\(ブラザーフッド・シスター・ソル: BroSis\)](#) に対しGapブランドとGap Inc. が現金と衣料品14万ドルを寄付し、教育、社会正義、リーダー育成に対する、同団体の総合的なアプローチをサポートするため、新学期イベントやホリデーイベントでボランティアを行いました。BroSis Voices Galaでは、GapブランドCEOのMark Breitbardがインクルージョンと青少年のエンパワメントにおけるリーダーシップを称えて表彰されました。

人的資本管理

Gap Inc. では人材管理において、インクルージョンと帰属意識を重視するカルチャーの醸成、能力開発機会の公平な提供、福利厚生の確保、そして健康、安全、ウェルビーイングの促進に力を注いでいます。



Gap Inc. のローテーションマネジメントプログラムに参加する次世代のリーダーたち。

機会均等と同一賃金

当社は機会均等を守る雇用主として、個人の社会的地位を問わず、要件を満たす限りあらゆるバックグラウンドの人材に対して募集、採用、研修、昇進の機会を提供しています。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: 当社は、性別を問わず全世界で、ドル単位で同一労働同一賃金を実現しています。2014年、Gap Inc. はフォーチュン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。

人材育成

私たちは店舗、DC、または本社勤務を問わず、すべての役割を能力開発への投資先と見なしています。従業員は、当社の事業を支え、将来的なキャリア形成に役立つ必須スキルを習得します。

当社の人材育成計画(タレントプランニング)は、次世代リーダーの人材育成、確保を強化するための包括的な仕組みとなっています。リーダーの可能性を評価し、焦点を絞った能力開発プランを定め、サクセッ

ションプランニング(後継者育成計画)の議論を進めます。これらの実践を通じて、不可欠なリーダーシップ能力を特定し、強固な組織の機敏性を高め、重要な役職の後継者を絶やさず、多様で準備の整ったリーダーの人材層(パイプライン)を構築します。

Gap Inc. の人材開発プログラムは、私たち自身、チーム、そしてお互いの成長を中心に取り組んでいます。

Let's Grow Ourselves(自分の成長を導く)

私たちは従業員が自分のキャリア開発に責任を持ち、私たちが提供しているさまざまなスキル開発ワークショップを利用することを奨励しています。

Let's Grow Our Teams(チームの成長を導く)

私たちは、ピープルリーダーが、目標を絞った能力開発を通じて、各チームメンバーのパフォーマンスと可能性を効果的に解放することができるよう支援します。

- リーダーシップ開発研修は、全社共通のリーダーシップフレームワークと研修を通じて、従業員が自身、担当チーム、および事業をけん引する力を強化します。

- Gap Inc. のアクセラレーテッドリーダーシッププログラム(ALP)は、ディレクターおよびシニアディレクターを対象に、当社「バリューに基づくリーダーシップ行動」に沿った、中核的なリーダーシップ能力の強化を目的とする取り組みです。このプログラムを通じて参加者はリーダーシップコミュニティを構築し、パーパスを原動力としたリーダーシップを深め、機敏性、包括性、戦略的影響力を高めます。

Let's Grow Each Other(互いの成長を導く)

当社の従業員は熱心にメンターの役割を果たし、キャリアストーリーを共有し、互いの成長と能力開発に時間を投資しています。

- Gap Inc. のローテーションマネジメントプログラム(RMP)は、選抜された若手従業員を対象としたリーダーシップ開発プログラムであり、Gap Inc. 全体の次世代のリーダーの育成することを目的としています。ブランドや部門を横断するローテーションを通じて、創造性、戦略、規律ある実行がどのように結びつき、パフォーマンスの向上につながるのか理解を深めます。このプログラムの修了生は現在、各ブランドや部門で活躍しており、その多くがシニアリーダーシップとして、Gap Inc.

そして小売業界全体の未来の構築に貢献しています。

- インターンシッププログラムでは、主要な事業分野全体で有意義な実地体験を提供し、将来の人材を育成しています。

従業員のパフォーマンスと満足度

Gap Inc. のパフォーマンスマネジメントアプローチは、明確な期待値の設定、仕事と会社の優先事項との整合、人材育成を通じて、高パフォーマンスを生み出すカルチャーを支えています。私たちは、バリューに基づくリーダーシップ行動を基準に、成果と業務プロセスの両面からパフォーマンスを評価します。

従業員とリーダーは、会社の優先事項、チームや役割の成果に沿った年間目標を設定し、年間を通じて目標を再確認します。継続的な対話、およびミッドイヤーの業績と能力開発に関するレビューを行って進捗状況を確認し、優先順位の変化に応じて目標を調整し、能力開発に向けたアクションのすり合わせを行う、体系的な機会を設けています。

Imagine Better: 年次従業員サーベイの結果

Gap Inc. では従業員感情を把握するために年次のフィードバックサーベイを行っています。2025年の全社で回答率は昨年より8ポイント上昇し、84%でした。

サーベイ結果から得られた当社のエンゲージメント指数は73%でした。「私は、Gap Inc. で働くことを誇りに思っている」、「私の仕事は私に個人的な達成感を与えてくれる」、「私は、Gap Inc. が素晴らしい職場だと推薦できる」などの従業員からの肯定的な回答から、満足していることが示されました。

また、従業員の87%が、Gap Inc. は職場での多様性の尊重に尽力していると回答しています。

高パフォーマンスな組織を目指して挑戦を続ける中、従業員からの意見はイノベーション、成長、そしてよりインクルーシブな職場づくりへの道を切り開いてくれています。全社のリーダーたちが、従業員のフィードバックを目的を持って活用し、私たちの強みを称えと同時に、改善すべき分野への対処に取り組んでいます。

年度末には、従業員は自己評価を実施し、リーダーは当社の5段階評価基準を用いた評価を完了します。組織全体でタレント・キャリブレーション(人材評価のすり合わせ)を行うことで、一貫性と公平性を促進しています。年度末の業績評価結果は、Merit昇給を含む報酬決定の判断材料となります。

人的資本管理 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)

当社では、従業員が仕事でも私生活でも最大限に充実した人生を送ることができるよう支援するため、包括的な福利厚生プログラムを提供しています。健康面、経済面のウェルビーイングを支える福利厚生として、競争力があり、時代に即した適切な内容を提供することで、人材の確保と定着を図っています。年間を通じて、店舗、DC、パートタイム従業員を対象としたものを含め複数のキャンペーンを実施し、当社の福利厚生について全従業員に周知し活用してもらえよう多大な努力を重ねています。

経済的ウェルビーイングと保障

GapShare 401(k) 退職制度(米国向け)および経済的ウェルビーイングに関するリソース:フルタイム従業員および最低勤務時間の要件を満たす従業員を対象に、基本給の4%を上限として従業員の拠出金と同額を会社が上乘せ(マッチング)します。これに伴う受給権は即時に100%確定(ベスト)するものとして(100%即時権利確定)、従業員の経済的安定の確保を支援しています。最低勤務時間の要件を満たさないパートタイム従業員には、入社初日から拠出金の手続きを開始する選択肢を用意しています。このGapShare 401(k)アクセスを補完するツールとして、デジタルおよび電話による経済的ウェルビーイングに関するリソースを活用できます。米国以外の従業員には、各国の市場に合わせた退職給付制度が適用されます。さらなる経済的ウェルビーイングに関するリソースは、従業員支援プログラムを通じて世界中で提供されています。

週払い給与:経済的ウェルビーイングをさらに高めるため、米国の店舗およびDC従業員の大半が、給与を迅速に受け取り、柔軟に家計管理ができるよう週払い制度を利用しています。

従業員持株制度(*ESPP*):従業員が当社の財務業績を共有できるように、米国およびカナダの季節雇用者以外の従業員が、Gap Inc. の株式を四半期ごとに15%割引で購入できる制度を設けています。

従業員向け割引販売制度:従業員向けに商品を手しやすい制度を設けています。従業員は全世界の店舗およびオンライン(米国およびカナダ)にて、定価商品を最大50%割引で購入できます。

通勤手当:米国の従業員は、自動的な税引き前賃金控除により、対象となる通勤交通費を節約できます。

追加の教育費補助:季節雇用者以外のフルタイム社員向けには、学費の教育費補助、授業料割引コース、授業料無料の高等教育プログラムなどを提供しています。

経済的なリスク対策:米国のすべてのフルタイム従業員に会社負担の生命保険および障害保険を提供しています。パートタイムおよび季節雇用従業員も無料で生命保険を利用でき、Avibraを通してさらに手厚い保障を追加で購入できます。米国以外の従業員は、それぞれの地域で市場に合ったリスク保護給付を受けられます。

法律サービスプラン:米国のフルタイム従業員は、給与からわずかな手数料を支払うことで、弁護士ネットワークによる無制限の法的相談サービスを利用できます。パートタイム従業員もわずかな費用で、Avibraを通じた同様の法律支援サービスを利用できます。グローバル従業員支援プログラム(EAP)を通じた一般的な無料法律相談も提供しています。

健康と精神的ウェルビーイング

米国のフルタイム従業員を対象に、総合的な医療、歯科、眼科の保険を提供しています。Gap Inc. のPreferred Provider Organization(推奨医療提供者組織:PPO)コアプランは、医療へのアクセスを維持するために、他のプランと比較して給与保険料が最も低コストになっています。パートタイム従業員は、「Stride Health」を利用できます。このサービスでは、割引価格で歯科保険、眼科保険を購入できることに加え、医療保険取引所を通じた保険加入に関する相談ができます。米国外の従業員には、市場や地域に応じて会社が提供する医療保険が適用されます。

米国の全従業員を対象に、Lyra Mental Healthおよび従業員支援プログラム(EAP)を通じて、無料のメンタルヘルスセラピー、カウンセリングやその他の支援も提供しています。

米国の従業員は、妊娠／家族計画に関する教育や、更年期に関するサポートと教育を提供するプラットフォーム、Inflectionを利用できます。当社の医療プラン加入者は、米国およびカナダで高度不妊治療を受けることができます。

世界の全従業員に対し、心身の健康とウェルビーイングに関する無料のオンラインリソースを提供しています。

休暇と柔軟な働き方

有給休暇(*PTO*):米国では、勤続年数に応じて増加する有給休暇(病気休暇および個人休暇日を含む)を付与しており、フルタイム従業員は最大30日まで取得できます。ディレクター以上の従業員には必要に応じて有給休暇が与えられます。

育児休暇:米国の従業員には12週間³⁶の有給休暇が付与されます。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。有給育児休暇の対象とならないフルタイム従業員でも、無給ではあるものの職務が保障された休暇が取得できます。これは、フルタイムおよびパートタイム従業員の双方に適用される、6週間以上の職務保障付き産前産後休暇とは別に追加されるものです。フルタイム従業員は、産前産後休暇中、当社のリスク保護給付を通じて給与が支払われます。

米国以外の全従業員には、それぞれの市場に合わせた休暇および同等の法的保護を伴う休暇が提供されます。

養子縁組・代理出産支援費用補助制度:米国およびカナダのフルタイム従業員に対し、18歳未満の子どもの公的機関、民間機関または国際機関を通じた養子縁組、または代理出産を通じた家族形成にかかる費用について、経済的支援を提供しています。

段階的勤務調整(フェーズイン／フェーズアウト):対象従業員は、育児休暇または家族介護休暇の前後に、一時的に勤務時間を短縮することができます。

介護支援:米国のフルタイムおよびパートタイム従業員は、育児・高齢者介護・ペットケアに関するオンラインリソースにアクセスできるほか、緊急時の育児・高齢者介護サービス、および米国内の保育施設の優先利用などの特典が得られます。Bright Horizonsを通じて、ケアプロバイダーに簡単にアクセスできます。またフルタイム従業員は、子どもや大人の扶養家族のケア費用を非課税で貯蓄できる口座「扶養家族(デー)ケア・フレキシブル・スペンディング・アカウント」を開設できます。

スケジュールリングと賃金:当社は、各地域労働市場に即した競争力のある賃金を提供し、従業員への給与レンジと福利厚生の開示を義務付ける賃金透明性関連法のすべてを遵守しています。また、毎年、給与範囲を評価、調整して競争優位性を確保し、給与の公平性を社内で評価し、定期的に外部コンサルタントに結果の検証を依頼しています。待機シフトを用いたスケジュールリングの廃止や、従業員に対する10日から14日前の勤務スケジュールの通知など、スケジュール慣行の改善にも取り組んでいます。

詳細はこちらから:[Gap Inc. の福利厚生](#)(英語)

労働安全衛生

当社は、国や州ごとの労働安全衛生基準に則って事業を運営し、以下の取り組みに代表される統合的なアプローチを用いて、健全なエンジニアリング管理を実施し、負傷事故の防止と迅速な対応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、契約書にも記載しています。またOJTプログラムを通じて、従業員に安全な労働慣行に関する研修を実施しています。

評価と監査:専任の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て事業慣行を調整します。他方で、内部監査部門が特定対象地域のDCと店舗を調査し、業務手順の遵守状況を評価するとともに、ビジネスパートナーからのフィードバックを収集します。また、当社は第三者機関を利用してDC、コーポレートオフィス、データセンターに対する評価と質問調査も行っています。

インシデント対応と監督:リーダーおよび従業員は、当社のインシデント調査および報告プロセスに従う責任があります。報告された情報はすべて、リスク評価や防止策の策定のために一元的に分析されます。

³⁶ うち6週間は給与の100%、残り6週間は50%を支給。

地域社会との エンゲージメント

ボランティア、寄付、そして戦略的パートナーシップを通じて、私たち自身が属するコミュニティにおけるギャップを埋めるとともに、従業員同士をGap Inc. という一つのコミュニティとして結びつけています。



私たちのアプローチ

Gap Inc. では、ステークホルダーに投資し、ステークホルダーと協力することで社会的課題の解決を促進することを目指しています。パートナーシップや従業員エンゲージメントを通じて、地域社会に貢献します。

ボランティア活動

社内各地のコミュニティリーダーが、チームや店舗との協力のもと、ボランティアイベントやエンゲージメントイベントを地元や地域で開催しています。対象のコミュニティ組織で25時間のボランティア活動を行ったチームは、その組織に対して250ドルのチーム助成金を申請できます。従業員が対象の非営利団体で15時間ボランティア活動を行うごとに、Gap Inc. はその団体に150ドルを寄付します。³⁷

寄付活動

余剰在庫を現物寄付することで、商品価値を最大化し、循環性を高めています。³⁸

毎年、フルタイム従業員の寄付額には15,000ドルを、パートタイム従業員の寄付額には1,000ドルを上限として、Gap Inc. が1ドル単位で同額を上乗せして寄付しています。また、資格要件を満たした従業員が役員を務めている対象のNPO団体に、基金を支給しています。

災害時対応

当社は、非営利団体への金銭的寄付や現物寄付、または災害時に支援を必要とするGap Inc. 従業員をサポートする「セルビッジ基金」を通じて、自然災害で被災した従業員や地域社会を支援しています。

2025年の進捗

2025年には35,200人以上の従業員がフードバンク、衣料品寄付活動、地域の清掃活動、ペットの保護活動、メンタリング、その他の地域貢献活動でボランティア活動を行いました。

Gap Inc.は、チームグラントやMoney for Timeからのボランティア活動へのマッチング寄付、Gap Inc. Givesプログラムからのホリデー助成金やギフト寄付、コミュニティリーダー感謝デーなどの従業員のエンゲージメント活動を通じて、世界中の3,200以上の組織に約200万ドルを寄付しました。

DCでの従業員のエンゲージメントは2年連続で増加し、全世界で行われた「Walk for Water」キャンペーンにはすべてのキャンパスが参加しました。

災害時対応：ギャップ財団は災害復旧支援として27万5,000ドルを寄付しました。2025年に大統領宣言により大規模災害とされた災害で被災した従業員には、セルビッジ基金を通じてさらに7,000ドルが支給されました。

テキサス州中部で発生した鉄砲水を受け、ギャップ財団は一般運営資金から10万ドルを米国赤十字社に寄付しました。また、8,000点以上の衣料品を被災者支援団体に寄付しました。周辺地域のストアは営業を続け、コミュニティ割引も提供しました。

12月には、香港の大埔区で壊滅的な住宅火災が発生しました。香港は当社のグローバルソーシングオフィスの拠点であり、数百人のGap Inc. 従業員が暮らしています。ギャップ財団はFeeding Hong Kongに75,000ドルを、火災の被災者に約2,000点の衣料品を寄付しました。

米国政府機関の閉鎖により深刻化した食料不安への対応としては、ギャップ財団が10万ドルをFeeding Americaに寄付しました。

数字で見る従業員エンゲージメントと寄付活動	2025年度
ボランティア活動を行った従業員の割合	45%
ボランティア活動時間	263,000
従業員のボランティア活動の金銭的価値（Independent Sectorの算定による金銭的価値）	900万ドル
現物寄付された商品点数 ³⁷	74,000
現物寄付の現金相当額 ³⁷	\$564,000
Gap Inc. による現金寄付額	820万ドル
ギャップ財団による寄付額	100万ドル

³⁷ 米国チームへの助成金はギャップ財団から支払われ、その他の従業員エンゲージメントによる寄付はすべてGap Inc. から支払われます。

³⁸ 2025年は現物寄付の集計方法を見直し、一部の商品ライフサイクル終了時の寄付を除外しました。

地域社会とのエンゲージメント 続き

サンフランシスコと共に前進する

Gap Inc. の創業地でありアイデンティティの核でもあるサンフランシスコは私たちの故郷です。私たちは、生活や仕事の場、そして観光地としてのサンフランシスコの魅力を高めることを目指すコミュニティとのパートナーシップ、ボランティア活動、文化振興活動を通じ、サンフランシスコの未来に継続的に投資しています。

2025年、私たちはコミットメントを強化し、持続的な関与、測定可能な影響、市の進化するニーズを反映したパートナーシップに重点的に取り組むことを決定しました。

ボランティア活動: Gap Inc. 従業員はサンフランシスコの団体で約4,000時間のボランティア活動を行いました。中でも、20年以上にわたり協業しているGLIDEとのパートナーシップを今年も継続し、食料不安に直面しているサンフランシスコの近隣住民に対して、安定的かつ継続した支援を行うため、昼食配給を37回担当しました。

Downtown Volunteer Coalition (DVC): 2024年 に HandsOn Bay Area、JPモルガン・チェース、リーバイ・ストラウス・アンド・カンパニー、Visa、ウェルズ・ファーゴと協力して創設したこのボランティア連合は、今年、企業による金銭的支援を超えた社会貢献活動を称える「Beyond the Check award for Community Impact」を受賞しました。創設から1年が経ち、DVCには130人のGap Inc. 従業員がボランティアとして参加し、40件のプロジェクトを完了しました。

ギャップ財団寄付: ギャップ財団はサンフランシスコ市の再活性化活動をけん引する、市内5つの非営利団体に35万ドルを寄付しました。

Nest+Makers United: ペイエリアの80人以上の作家やものづくり企業を支援するため、Nestとのパートナーシップを拡大し、学びや同業者との交流の場となるサミットを開催したほか、Gap Inc. 本社で2度目の年次Holiday Makers Marketを開催し、2,000人以上の来場者が地元のアートコミュニティを称えました。また、Nestに参加している中小企業10社を対象に、DLA Piperと協力して無料法律相談会を主催しました。

Gap Chestnut Streetストアのオープニング: Gapが新たなブランド表現の象徴として旗艦店のMarinaストアをリニューアルオープンし、この出来事はプロモーション活動や市民参加を通じて地域の再活性化に取り組む San Francisco Forward 運動においても重要な節目となりました。オープニングでは、サンフランシスコ市長Daniel Lurie氏によるテープカットが行われました。

Outside Lands: サンフランシスコ最大の音楽フェスティバルとして、2025年には約22万5,000人を動員したOutside Landsでは、Gapが没入型カスタマイゼーションエクスペリエンスとして「フーディーハウス」を設置しました。

ホリデーシーズンのハイライト: Gap Inc. は没入型アートプロジェクションによる地域活性化に取り組むLet's Glow SFを支援しました。また、「Winter Walk 2025ホリデーマーケットプレイス」のスポンサーも務め、ユニオンスクエアでは初のOld Navyポップアップストアを出店しました。毎年恒例の「GLIDE Grocery Bag Giveaway」(食料品詰め合わせ袋の寄付活動)に参加したほか、初の「Holiday Shopping Spree」(ホリデーシーズンのギフト購入支援イベント)を本社ストアで開催。子どもたちとその保護者にギフトカードを贈り、ショッピングと一緒に楽しみ、ホリデーシーズンをお祝いしていただきました。



左上: Gap Chestnut Streetストアのオープニング | 右上: Outside Landsにて開いたThe Hoodie House by Gap | 左下: Nest Holiday Makers Market | 右下: GLIDEボランティアのシフト

ガバナンス

私たちは、確固とした企業統治を基盤に、倫理的な事業運営、法令遵守の徹底、リスクの低減、ステークホルダーへの関与を通じ、人々と地球を守ることを目指しています。

サプライヤーコンプライアンス

ステークホルダーエンゲージメント

経営監督

企業倫理とインテグリティ

リスク管理

サプライヤー コンプライアンス

当社は、サプライヤーをモニタリングおよび評価し、連携することを通じて、高い社会的、環境的基準の維持に努め、責任ある倫理的なサプライチェーンを推進しています。

2025年までの目標	進捗
2023年までに対象となるすべてのティア1施設が業界全体の取り組み（SLCPおよび／またはILO-IFCベターワーク）に参加する	100%達成
2025年までにすべての戦略的ティア2施設が 参加する	100%達成
Gap Inc. の調達額の80%を、緑色に格付けされた施設に割り当てる	86%達成
Gap Inc. の購買額の90%を占める全ティア1サプライヤーにBetter Buyingへの参加を促すとともに、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	100%達成。評価結果は全体的に前年比で継続的な 改善を示している

私たちのアプローチ

当社のベンダーコンプライアンスプログラムは、評価、改善活動、研修、ベンダースコアカード、責任ある購買慣行を通じて、サプライヤーの社会面、環境面でのパフォーマンスを常に監視し、改善を後押ししています。

当社のアプローチは、1996年に初めて導入され、進化する国際規制や地域規制を反映して定期的に更新される、[ベンダー行動規範](#)（COVC）に根ざしています。

COVCの遵守はベンダーコンプライアンス契約およびティア2工場コンプライアンス契約でも正式に規定されており、Gap Inc. のために製品を製造するすべての施設に適用されます。COVCは、当社の[人権ポリシー](#)の遵守に加え、Higg FEMを毎年実施することを要件として定めています。

評価と改善：当社の評価マニュアルでは、労働および労働条件に関する問題の評価と改善のための手順を定めています。

- すべての施設に対して3種類の評価を実施しています。具体的には、(1) サプライヤーとしての取引開始を承認するための初回評価、(2) COVC（ベンダー行動規範）の遵守を確認する年次評価、(3) 是正措置の進捗を監視するフォローアップ評価です。可能な場合は、労働環境基準統合プログラム（SLCP）およびILO-IFCベターワークと提携し、評価活動の重複を削減し、業界内での基準の統一を支援しています。
- 施設には、特定された問題数とそれらの深刻度に応じてスコアと色分けによる格付けが行われます。緑色（86～100ポイント）は社会および環境パフォーマンスが優れていること、黄色（65～85ポイント）は改善が必要であること。赤色（0～64ポイント）は、早急な対応が必要であることをそれぞれ表しています。初期評価で赤色に格付けされた施設は調達拠点として認められません。Gap Inc. のCOVCが改定中であることを踏まえ、2026年には工場のスコアリングと格付けシステムの見直しを行い、必要に応じて適切な調整を行う見込みです。
- COVCに対する違反には、調査、デューディリジェンス、根本原因分析などを含む正式な改善プロセスを通じて対処します。当社は、申立人、施設



写真提供：©RISE

とサプライヤー、国内外のステークホルダー、また当該施設から調達する他のブランドと協力して是正措置計画を策定します。是正措置は30日から60日以内に実施することが求められますが、深刻な問題には即時対応します。また、長期的な再発防止計画は120日以内に策定します。是正措置を完了させるには、COVCならびに人権ポリシーとの整合が求められます。

- 持続的または著しいコンプライアンス違反は、施設またはサプライヤーの取引終了につながる場合があります。取引停止のプロセス全体を通じて、当該施設を監視して、未解決問題の解決を支援します。

苦情処理メカニズム：Gap Inc. のCOVCは、労働者に対し安全に匿名で懸念を報告できる経路を提供するよう施設に義務付けています。当社では施設の経営層に直接報告された苦情は追跡しませんが、COVC評価によって構造的課題と改善余地のある領域を特定します。

当社は、各種[能力開発プログラム](#)やワークフォースエンゲージメントプログラムを通じて労働者の声を高めています。このプログラムは、アンケート、面談、メッセージのやりとりを通じ、労働者が機密のフィードバックを提供できるようにすることで、労使間の対話と施設レベルの改善を促進する、従業員主導のイニシアチブです。

ベンダースコアカード：評価結果はベンダースコアカードにも反映され、Gap Inc. のソーシングチームが事業上の意思決定を行う際の判断材料として使用されます。スコアカードは、パフォーマンスのギャップを是正し、継続的な改善を促すための、インセンティブとしても、説明責任を果たすためのツールとしても役割を果たします。

購買慣行：当社は、サプライチェーンにおける労働慣行と人権を強化するために、ティア1サプライヤーのフィードバックを収集するBetter Buyingに参加しています。毎年、サプライヤーとの関係性の向上や調達慣行の改善に役立てることを目的に、Gap Inc. の購買額の90%を占めるティア1サプライヤーにBetter Buyingサーベイへの回答を依頼しています。

2025年の回答では、前年比で継続的な改善が見られ、サプライヤーが特に評価したのは当社の「持続可能なWin-Winのパートナーシップ」でした。

サプライヤー
コンプライアンス
続き

2025年度の進捗

ポリシーの改訂：2025年にはCOVC基準を評価した結果、改訂を行いました。

詳細はこちらから：[人権](#)

2024年、当社はティア1サプライヤーによって指定されたティア2施設にも監督を拡大するため、「ティア2工場コンプライアンス契約」を導入しました。これにより上流の可視性が向上し、外国人契約労働者を雇用するティア2施設に的を絞った評価が可能になりました。また、韓国で開催したワークショップには、同契約の導入をサポートするため約100名の施設代表者が参加しました。

評価と改善：サプライヤー評価のうち、17%をGap Inc. が、37%をILO-IFCベターワークが、44%をSLCPが、3%未満をその他の第三者機関が実施しました。

2025年末時点で、ティア1施設の80%が緑色（2024年から2%増）、20%が黄色、1%未満が赤色と評価されました。当社の購買額の86%が、緑色に格付けされた工場に割り当てられ、2025年までに80%以上を緑色に格付けされた工場から調達するという目標を上回りました。COVC基準の改訂を受け、2026年には必要に応じてコンプライアンス評価システムの評価と再調整を行います。

詳細はこちらから：[ベンダー行動規範監査所見](#)（英語）

Institute of Public & Environmental Affairs (IPE)：IPEのプラットフォームを通じ、中国の汚染データを監視し、違反があれば是正を進めています。2025年末時点で、ティア1サプライヤー51社、ティア2サプライヤー61社が、環境モニタリングを目的としてIPEプラットフォームに登録されました。

サプライチェーンの把握

サプライヤーのパフォーマンス改善は、サプライヤーを特定して把握し、サプライヤーの能力と課題について学ぶことから始まります。



追跡可能性

ティア1の施設リストを年2回発行し、ティア2以降のサプライヤーに対する可視性を向上させています。

Open Supply Hub：[Gap Inc. プロファイル](#)



協業

- ・ティア1およびティア2のサプライヤー
- ・業界パートナー
- ・イノベーションとテクノロジーのパートナー
- ・NGO

サプライヤーの評価

当社では、ティア1ベンダースコアカードの中で各施設のコンプライアンスとサステナビリティのスコアを算出しています。このスコアカードには、施設を赤色、黄色、緑色（最も良好）に格付けする仕組みがあります。また、さまざまな方法を用いてサプライヤーの社会および環境コンプライアンスを評価しています。



コンプライアンスとサステナビリティのスコアの構成要素

社会

SLCP、ILOベターワーク、Gap Inc. ベンダー行動規範（COVC）監査
RISEへの参加と女性受益者の割合

環境

SLCP、ILOベターワーク、Gap Inc. ベンダー行動規範（COVC）監査
Higgインデックス施設工場環境モジュール（FEM）

行動の促進

Gap Inc. は労働者の心身の健康と社会的健康の支援、人権の尊重、環境への影響低減を目指すとともに、サプライヤーが業界の合理的なツールやプロセスを通じて効率性を向上させることができるよう支援します。



改善措置

ステークホルダーと協力して是正措置計画を策定します。



購買慣行

当社はBetter Buyingに参加し、ティア1サプライヤーに対し、当社へのフィードバックの提供を奨励しています。



能力開発プログラム

基本的な法規制の遵守にとどまらず、より良好な労働条件と環境パフォーマンスの実現に向け、サプライヤーの能力開発を支援します。

詳細はこちらから：[気候行動](#)、[ウォータースチュワードシップ](#)、[能力開発プログラム](#)

経営監督

Gap Inc. は強固なガバナンス体制のもと、事業運営とサプライチェーンにおいて環境および社会の問題へのアカウンタビリティを果たしています。

私たちのアプローチ

効果的なガバナンスがあることで、当社の事業活動において、サステナビリティに関する問題を確実に考慮することが可能になります。当社は、環境と社会への取り組み、目標、リスク、機会の管理に対して、以下のようなアプローチを採用しています。

ビジネスへの統合：グローバルサステナビリティチームは、サステナビリティの目標を、商品開発、グローバルサプライチェーン、調達、ロジスティクスなどの中核的な事業機能に組み込んでいます。持続可能な繊維供給源への転換の監視、サプライヤーによる社会環境プログラム実施の推進、商品のサステナビリティ表示の検証に、チーム同士協力して取り組んでいます。また、事業計画およびリスク管理プロセスの一環として、環境と社会への取り組みに関連する財務リスクおよび機会についても検討しています。

監視体制：環境、社会、ガバナンスに関する戦略が、会社の長期的成長目標の達成において重要であるとの認識のもと、取締役会と社内の各種委員会は、当社の環境、社会、ガバナンスに関するプログラムの監督に積極的に関与しています。各取締役委員会は、環境、社会、ガバナンスに関わるプログラムの諸側面を監督する上で重要な役割を果たし、取締役会全体に対して定期的に最新情報を共有しています。取締役会はこれらの報告を考慮し、包括的なリスク

管理および戦略に対する責務の一環として、関連するリスクと機会をモニタリングしています。³⁹

ガバナンス&サステナビリティコミッティは、当社の環境管理慣行、サプライチェーンに関わる社会・地域社会の問題、慈善活動と地域社会への貢献活動、公的提言と政治的寄付等を監督します。

オーディット&ファイナンスコミッティは、コーポレートコンプライアンスプログラム、内部監査部門、企業リスク管理、データプライバシーとサイバーセキュリティに関連する社内プログラムを監督します。

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は、機会採用、給与の公平性、従業員の包摂性と帰属意識に関連するプログラムや戦略を含む人的資本管理および人材開発部門を監督します。

データの整合性と透明性：当社ではデータガバナンスに関し部門間で連携し、データの整合性を確保するために強固な統制環境および社内レビュー階層を構築しています。当社は、Science Based Targets Network (SBTN)、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、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) に沿って、環境および社会に関する指標を、透明性をもって報告しています。

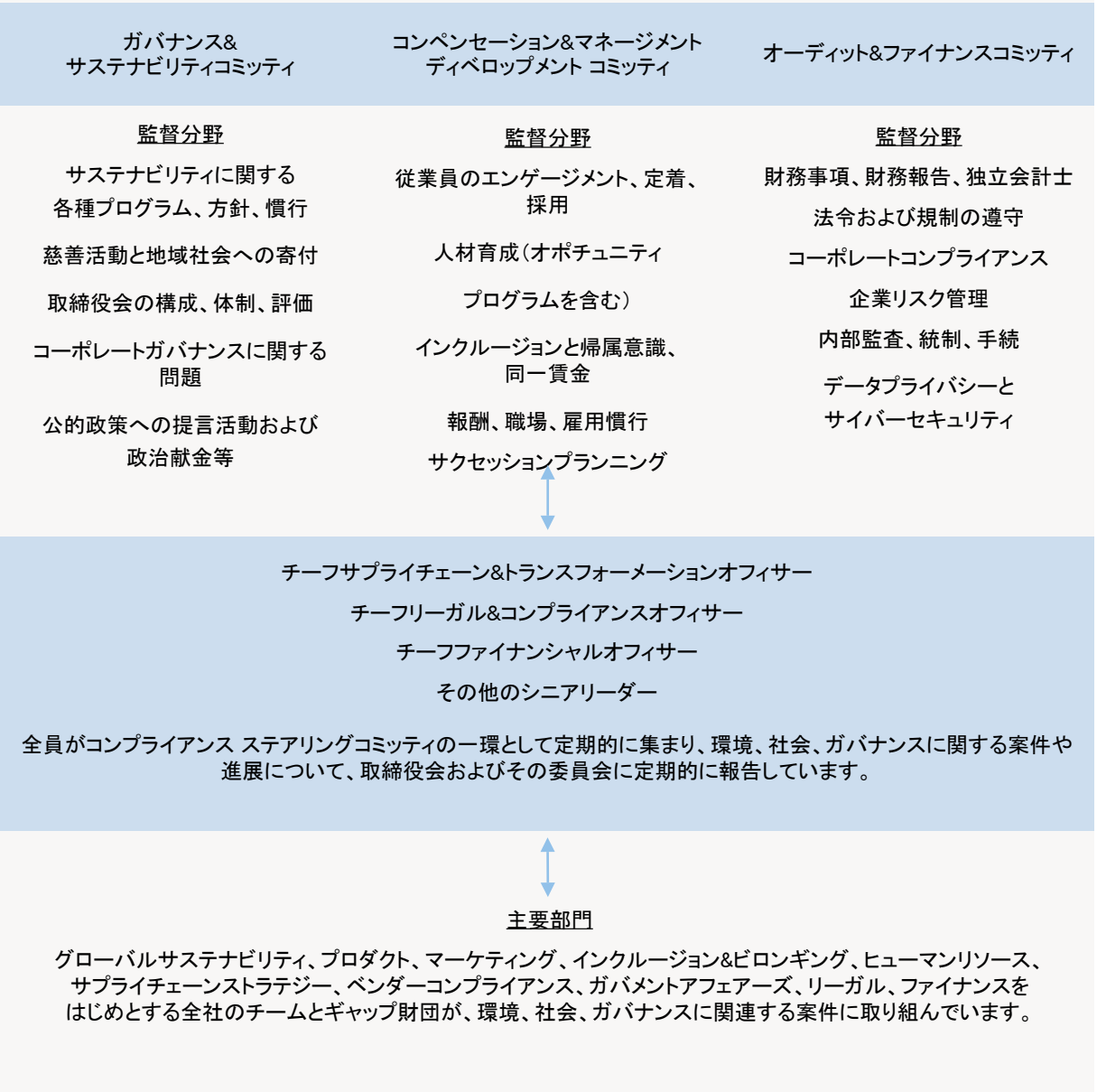
2025年度の進捗

当年度、当社は増え続ける規制や既存のコミットメントと当社のガバナンス慣行の整合性をさらに高めることに取り組みました。適用される法令や規制への準拠を確保し、発生しうる課題に先行して対処するとともに、責任あるソーシング慣行を徹底し、サステナビリティへのコミットメントを維持するため、シニアリーダーシップチームで構成されるコンプライアンス ステアリングコミッティを定期的 to開催しています。

詳細はこちらから：[委任状説明書](#)(英語)

監督体制

当社の取締役会は現在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つの常設委員会すべてにおいて、委員の100%独立性を要件としています。取締役会は、取締役会委員会からそれぞれの監督責任分野に関する報告書を定期的に受け取り、関連するリスクと機会を監視しています。詳細はこちらから：[委任状説明書](#)



³⁹ チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーは、Gap Inc. 取締役会のオーディット&ファイナンスコミッティに対し、当社のコーポレート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

Gap Inc. は毎年、当社の事業や目標達成能力に影響を与えるおそれが非常に高い既存および新規のリスクを特定し評価しています。

私たちのアプローチ

全社レベル：毎年、当社のインターナルオーディット（内部監査）部門は、通年にわたる継続的なリスクモニタリングに支えられた、包括的な全社的リスク評価（ERA）を促進しています。これには、リスクフレームワークを用いて特定された戦略、運営、コンプライアンス、財務、サステナビリティ、レピュテーション（評判）、気候リスクなどを含む重要なリスク領域が含まれます。ERAは、当社の目標達成と戦略実行能力に影響を与える可能性のある主要な企業リスク、新興または変化するリスク、および重大なリスク事象に関する情報を収集することを目的としています。リスクは各部門（機能）ごとに整理され、会社がさらされる恐れのあるリスクと、それに対する緩和策の成熟度に基づいて分類されます。現在シニアリーダーシップチームの全メンバーで構成される会社のリスクコミッティが、ERAプロセスを監督する責任を担っています。主な評価方法には、従業員、主要幹部、取締役との面談およびアンケートの実施、重要な企業戦略や取り組みの審査、法規制の動向や業界に新たにみられる傾向および課題の監視などがあります。

ERAの結果はCEOとリスクコミッティによるレビューを受け、少なくとも年1回、チーフオーディットエグゼクティブが取締役会に提出し、重大なリスク領域、新興または変化するリスク、そしてそれらに関連する緩和戦略の議論を進めています。ERAの結果は、年次内部監査計画、経営陣による監視とリスク緩和措置、取締役レベルの継続的な監視の土台となります。

リスクコミッティは通年で定期的に会議を開き、選定したリスク、存在しうる重大リスクのシナリオ、経営陣によるそれらのリスクの緩和計画と進捗状況をレビューします。リスクコミッティの下部組織であるリスクステアリングコミッティは、企業のリスク活動を調整し、部門横断的なリスク管理責任を果たすための支援、当社の変化するリスクプロファイルに関する最新情報を含め、リスクコミッティ全体での議題を設定するために招集されます。

チーフオーディットエグゼクティブは、四半期ごとに全社リスクプロファイルの変更および内部監査計画の更新状況について、オーディット&ファイナンスコミッティに報告しています。さらに、全体的な事業継続計画とレジリエンス向上のための取り組みの一環として、主要サードパーティへの依存状況を監視し、オーディット&ファイナンスコミッティに対して定期的に最新情報を報告しています。チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーは、オーディット&ファイナンスコミッティと四半期に一度、非公開セッションを持ち、その一環として法務、規制、およびコンプライアンス上のリスクに関する最新情報を同委員会に報告しています。さらに、経営陣は、存在しうるリスクの評価と管理の一環として、主要な取り組み、戦略、業界の動向について公式および非公式に取締役会と定期的にコミュニケーションを行っています。また、重大なリスク事象への備えを強化するため、部門横断的な研修の実施を推進しています。

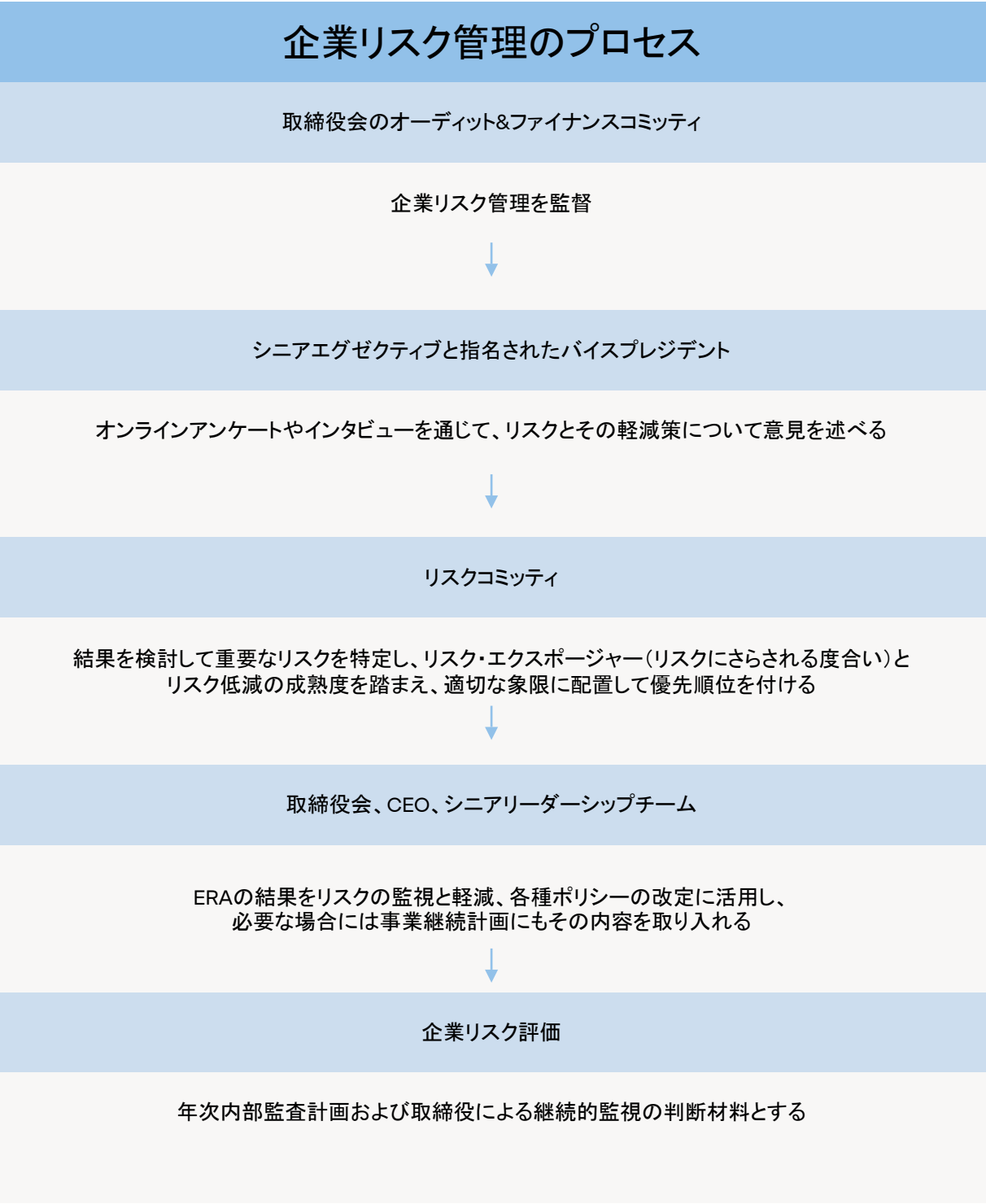
気候、人権と労働、その他の持続可能性関連のリスクと機会はERAプロセスに組み込まれ、規制の動向、市場の期待、事業運営への影響、長期的な戦略的観点を踏まえて検討されています。

物的資産レベル：当社のグローバルレジリエンスチームは物理的リスクの軽減を支援し、自社運営施設を保護しています。当社は、米国海洋大気庁などの機関の予測モデルと実際のモデルを使用して、準備計画が策定された後の残余リスクを特定します。

2025年度の進捗

2025年には、気候シナリオ分析の結果を用いて、当社のバリューチェーンにおける主要な物理的リスクとして特定された水不足、河川氾濫、極端な気温に関して、サプライヤーへの介入および共同でのリスク低減措置を優先的に行う地域の特定に役立てました。また、世界自然保護基金（WWF）の水リスクフィルターを活用し、南アジア、東南アジア、中米のサプライヤーとともに水還元の取り組みを戦略的に展開しています。2025年には水不足のリスクを軽減のため複数のサプライヤーと提携し、節水技術や水の再利用とリサイクルを通じて淡水の使用量を削減しました。

詳細はこちらから：[企業倫理とインテグリティ](#)、[気候行動](#)、[ウォータースチュワードシップ](#)



ステークホルダー エンゲージメント

ステークホルダーとのエンゲージメント、パートナーシップ、政治的対話は、当社のさまざまなプログラムのプラスの影響を最大化する上でも、Gap Inc. の戦略にとっても必要不可欠です。

私たちのアプローチ

Gap Inc. は、ステークホルダーと定期的に対話し、ステークホルダーや業界、そして社会に影響を与える問題を理解するよう努めています。ステークホルダーエンゲージメントの実施頻度は、ステークホルダーと当社の事業との密接度、ステークホルダーに対する当社の影響度、対処している問題の顕著性に基づいて決定されます。ステークホルダーとの対話は、当社の戦略の改善、目標設定、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。

事業全体でのフィードバックの収集、適切な対応、改善の推進のために、当社では以下のように行動しています。

- ・ American Apparel and Footwear Association (AAFA)の社会的責任委員会、Retail Industry Leaders of America (RILA) のESG委員会、National Retail Federation(全米小売業協会、NRF)のサステナビリティ評議会への参加など、業界やステークホルダーパートナーを招集し、協働して取り組む必要のある構造的問題について話し合う。
- ・ 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する。
- ・ 政府との関わり合いを通じて、政策課題に関する意見を提出する。

以上は当社のステークホルダーエンゲージメントの例ですが、これらに限定されません。

2025年度の進捗

従業員：Gap Inc. では従業員感情を把握するために年次のフィードバックサーベイを行っています。2025年のサーベイ結果によれば、当社のエンゲージメント指数は73%でした。

詳細はこちらから：[人的資本管理](#)

政府：民主的プロセスへの積極的な参加こそが、「良い世界を作るためにギャップを埋める懸け橋となる」というGap Inc. のパーパスを体現する要となると確信しています。

2025年には、Gap Inc. の政治活動委員会(PAC)であるGap Inc. Good Government Fund (GGF) を再度立ち上げました。これにより、Gap Inc. の従業員は、当社の事業、従業員、株主にとって重要な問題に関わる候補者を支援するために年間最大5,000ドルを任意で寄付できるようになりました。従業員がGGFに寄付すると、その寄付金と同額を、当該従業員が指定する501(c)(3)慈善団体へのマッチング寄付としてGap Inc. が拠出します。

ガバメントアフェアーズ アンバサダープログラム：2023年に開始された本プログラムのアンバサダーは、全米各地のGap Inc. 従業員で構成されており、選出された公職者に対し、当社の取り組みを発信しています。2025年、アンバサダーは選出された公職者をストアやディストリビューションセンターに迎え、当社の事業、従業員や地域社会への取り組み、経済的機会の促進や、業界や労働者を取り巻く問題に関

ステークホルダーの種類とエンゲージメント方法				
ステークホルダー	エンゲージメントの方法	頻度	主なテーマ	詳細
投資家	決算説明会 、投資アナリストとのエンゲージメント 株主アウトリーチプログラム	毎四半期 年2回	- 財務情報 - リスクとオポチュニティ - 市場の影響	IRページ(英語) 株主総会委任状説明書(英語)
消費者	Gap Inc. のインサイダーコミュニティに送付されたオンラインアンケート	年1回以上	- ブランドイメージ - 社会面、環境面での問題	お問い合わせページ(英語)
従業員	Imagine Betterサーベイ COBCホットライン	毎年および必要に応じて	職場の満足度	人的資本管理
サプライヤー	Better Buyingサーベイ 会合、評価、研修、アンケート調査	毎年および必要に応じて	- 人権と労働 - 労働安全衛生 - 環境パフォーマンス	人権 能力開発プログラム サプライヤーコンプライアンス
サプライチェーンの従業員	インタビュー、アンケート調査	定例業務として	人権と労働	
労働・人権団体	会合、アンケート調査	少なくとも毎月	人権と労働	
NGOと労働組合	会合	定期的	人権と労働	
行政	会合	定期的	当社の事業や地域社会の利益に影響を与える問題	政策エンゲージメントに関するポリシー(英語)
業界のイニシアチブ	会合、アンケート調査	少なくとも毎週	- 規制 - 環境 - 人権と労働	インパクトに対するGap Inc. のアプローチ

する対話の促進においてGap Inc. が果たす役割について、政策立案者の理解を深めるきっかけを提供しました。

2025年、Gap Inc. は以下のようなイベントを後援しました。

- ・ 民主共和両党の伝統として、ワシントンD.C.で毎年開催されるCongressional Baseball Game(連邦議会親善野球試合)では、議会議員が一堂に会して友好的に競技を行いました。今年の試合では、[This Way ONward](#)のパートナーであるボーイズ・アンド・ガールズ・クラブを含む、ワシントンD.C.を拠点とする45のNPOに対し、過去最高の275万ドルの寄付金が集まりました。

- ・ ワシントンD.C.で開催された第43回年次Taste of the South Galaは、行政、企業、NPOコミュニティのリーダーが一堂に会し、子どもの識字率向上に取り組む米国南部のNPOのために、130万ドルの資金を集めました。

- ・ ワシントンD.C.で開催されたカリフォルニア州協会のGolden State Galaでは、米国31番目の州であるカリフォルニア州の175周年を祝いました。売上はワシントンD.C.地域で、カリフォルニア州の企業間の交流を促している、政治的に中立な非営利団体の取り組みを支援するために使われます。

- ・ ニューヨーク市で開催されたNational Retail Federation(全米小売業協会、NRF)の年次大会「Big Show」の期間中、Gap Inc. は7人の州議会議員をタイムズスクエアOld Navy、Gapの各ストアに招きました。これらの店舗視察では、最前線で働く現場チームや地域コミュニティにおいて当社店舗が果たす役割を紹介する一方で、業界に

影響を及ぼす政策課題について州議会議員との対話を深める機会にもなりました。

- ・ 2025年10月にはニューヨーク本社にて、同年のニューヨーク市長選挙に向け、従業員を対象にパネルディスカッションを開催しました。治安、税金、交通、住宅などの重要議題を取り上げ、客観的かつ超党派な見解を提供しました。

企業倫理と インテグリティ

Gap Inc. の世界規模のインテグリティ&コンプライアンスプログラムは、従業員と取締役会が法的要件を満たし、誠実に業務を遂行できるよう支援することを目的としています。

ビジネス行動規範

1998年以来、Gap Inc. の[ビジネス行動規範](#)（COBC）は、当社のグローバルインテグリティおよびコーポレートコンプライアンスプログラムの基礎をなし、Gap Inc. の全従業員および取締役が遵守することが求められているポリシーと原則を定めています。2025年、Gap Inc. のアイデンティティを形作る価値観を守りつつ、現代の働き方を反映させるためにCOBCを改訂しました。改訂されたビジネス行動規範は、「正しいことを行う」というシンプルでありながら力強い原則を通じて、私たちの価値観を体現しています。これは単にルールに従うことにとどまらず、私たちのすべての行動において目的意識と誠実さをもってリードすることを意味しています。

すべての従業員が入社時にCOBCに目を通し、これを遵守することに書面で同意し、その後関連するトレーニングを受けることを義務付けられています。拠点、職務レベル、職務内容によっては、セクシャルハラスメント、差別に対するゼロ・ミーンズ・ゼロ（差別、ハラスメント、報復へのゼロ容認）方針、賃金と労働時間のコンプライアンス、労働環境に関する配慮、汚職防止、データプライバシーとセキュリティなどのテーマの研修を、追加で修了することが義務付けられる場合もあります。従業員は上司、上司の上司、各拠点のHR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。また、秘密厳守で通報を受け付ける[24時間年中無休のCOBCホットライン](#)は独立した第三者ベンダーが管理しており、当社の従業員、あるいは当社と取引のある人員であれば誰でも利用できます。希望する場合には匿名で報告することができます。COBC違反の疑いを通報する者は、一切の報復を禁止する、当社の厳格なポリシーの適用によって保護されます。

当社の調査チームは、ウェブベースの報告システムにて、苦情ならびに関連する調査プロセスおよび是正措置の優先順位付け（トリアージ）や追跡を行っています。また、グローバルインテグリティチームおよびインターナルオーディットのチームも、監視とレビューを行っています。

グローバルインテグリティチームは、定期的な評価を実施し、プログラムが及ぼす影響を測定します。また法的要件や規制、米国司法省のガイドライン、企業倫理のベストプラクティスに則り、当社が自ら設定する高い目標に向かって、プログラムの継続的な改善に尽力しています。

オーディット&ファイナンスコミットィがコーポレートコンプライアンスプログラムを監督する責任を負い、チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーから最新情報の定期報告を受けています。

詳細はこちらから:[コーポレートコンプライアンス](#)

汚職贈収賄の防止

Gap Inc. は上場企業として、グローバル汚職防止ポリシーや汚職防止デューデリジェンス（ACDD）プロセスなどの厳格な汚職防止ポリシーと手続きを遵守しています。これらは、米国海外汚職行為防止法および各国の贈収賄防止法の遵守を支える仕組みです。

当社は、汚職贈収賄防止ポリシー、研修プログラム、第三者機関によるデューデリジェンスを通じて、コンプライアンスを推進し、汚職贈収賄のリスクを監視し、対処しています。グローバルディレクター以上の役職、ならびに高リスク部門に属する管理職に対しては、汚職防止研修を実施しています。必要に応じて追加の汚職防止研修を実施しています。

私たちは、プログラム評価を活用して汚職防止プログラムの有効性を評価し、高リスク市場ではACDDプロセスを利用しているほか、すべての第三者販売業者、当社に代わって公職者や第三者販売業者と接触するすべての第三者に対しACDDレポートの作成を義務付けています。

Gap Inc. のコンプライアンスプログラムが、2025年のWomen's White Collar Defense Association (WWCDA) のグループアワードに選ばれました。

競争法と反トラスト法 （独占禁止法）

当社が事業を展開する多くの国々では、競争法（反トラスト法）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. の倫理基準を補強するものです。不正行為を防止するため、当社の従業員およびディレクターには、社内の競争法（独占禁止法）に関するポリシーや各国の法律を遵守することが義務付けられています。本ポリシーへのいかなる違反も、解雇、相当額の損害賠償金や罰金の支払い、さらには法的責任の追及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とサイバーセキュリティ

私たちは、お客様や従業員が自分の個人情報の収集方法および用途を自ら管理できるよう、情報提供に取り組んでいます。当社のプライバシー慣行は、事業を展開するすべての国の法規制に準拠しており、公正性と透明性、必要最小限の情報の収集、個人情報の目的外利用の禁止、正確性の確保、責任ある保持、効果的な安全管理、および説明責任の遵守という、確立された原則に基づいています。

詳細はこちらから:[プライバシーポリシー](#)

情報システムをはじめ、当社が受領、保管するお客様、従業員、ベンダー、その他関係者の情報を保護することは、当社にとっての最優先事項です。当社は、サードパーティシステムの利用に関連する脅威を含む、サイバーセキュリティ上の脅威の特定、評価、管理、緩和、対応を目的とした、技術的および組織的な安全対策を備えたサイバーセキュリティプログラムを維持しています。

従業員は毎年、サイバーセキュリティに関する研修を受けており、通年でその他テーマを絞ったサイバーセキュリティに関する啓発・教育活動が実施されています。また、外部コンサルタントの協力のもと、テーブルトップエクササイズ（机上演習）を定期的に実施しています。この演習は、実際のサイバーセキュリティインシデントシナリオのシミュレーションを通じて、当社の備えの態勢を評価するとともに、インシデント対応計画をテストし、改善余地のある分野を特定するために行われます。サイバーセキュリティリスク管理プロセスの監査を定期的の実施し、サイバーセキュリティリスク保険に加入しています。

Gap Inc. のチーフインフォメーションセキュリティオフィサー（CISO）がサイバーセキュリティプログラムを監督します。CISOは最高技術責任者（CTO）直属で、会社のサイバーセキュリティリスク管理プロセスの評価と維持に責任を負います。取締役会のオーディット&ファイナンスコミットィは、当社のサイバーセキュリティプログラムに加え、リスクエクスポージャーならびにサイバーセキュリティリスクの監視および軽減のため経営陣が講じる措置も監督します。CISOは、サイバーセキュリティプログラムに関する最新情報を、四半期ごとにオーディット&ファイナンスコミットィと取締役会全体へ交互に提供しています。

詳細はこちらから:[年次報告書](#)（英語）

人工知能（AI）

人工知能（AI）に対する当社のアプローチは、テクノロジーは従業員に能力を与え、事業価値を高めるべきであるという信念に基づいています。Gap Inc. のAIオフィスは、Gap Inc. の価値観、事業目標、倫理基準に確実に沿うように、AIの使用を管理しています。生成AIには社会的なバイアスが反映されることがあるため、従業員には生成AIポリシー同意書への署名を求めています。生成AIの出力を使用前に人間がレビューするよう推奨するとともに、Gap Inc. のポリシーでは、AIツールの開発とテスト中に、検出可能なバイアスと正確性を確認することを義務付けています。

マーケティングと商品表示

Gap Inc. の商品とサービスについて、あらゆるサステナビリティ表示を含むすべてのマーケティングメッセージにおいて、正確かつ十分な裏付けに基づいた倫理的な表示を行うことを目指しています。

環境や社会に関するすべての商品表示について、便益の検証および文書化による裏付けを義務付けるポリシーを定めています。当社は、商品表示や商品表示ツールキットに関する従業員トレーニングを実施し、すべての対外的な情報発信について、徹底的なレビュー、承認、[データ検証プロセス](#)に従っています。

補足資料

マテリアリティ評価

TCFDインデックス

GRIインデックス

データ保証

SASBインデックス

マテリアリティ 評価

急速に変化する世界において、Gap Inc. は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、環境、社会、ガバナンスにおけるマテリアルな項目を見極め、対応することを目指しています。

マテリアルな項目

Gap Inc. は2023年3月に第三者専門家と協力し、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アカウンタビリティ原則に準拠したマテリアリティ評価を実施しました。その評価の一環として、当社ならびに各ブランドの従業員、お客様、投資家、NGOのリーダー、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。

詳細はこちらから: [SEC申告書類](#) (英語)

マテリアルな項目		
資源の利用、不足、影響	人権と社会的影響	ガバナンスと経営状況
ウォーターシュワードシップ	ジェンダーの公平性	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	責任あるマーケティングと消費者エンゲージメント
排出量の削減	雇用基準	人材誘致と人材育成
土地と天然資源の利用	サプライチェーンの労働基準	企業のインテグリティ
生物多様性	地域社会の開発	データプライバシーとサイバーセキュリティ
動物福祉	インクルージョンと帰属意識	購買慣行
循環性		
廃棄物管理		
プラスチック削減		



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

当社は、GRIスタンダード(2016年、2018年、2020年、2021年)を参照し、2025年2月2日から2026年1月31日までの期間に対して、本内容索引(GRIインデックス)に記載した情報を報告します。このインデックスの作成にあたり、GRI1：基礎2021を参照しました。

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
一般開示事項		
GRI 2：一般開示事項2021	2-1 組織の詳細	インパクトレポート: 本レポートについて 年次報告書(英語)：Part I, Item 1, Business 年次報告書(英語)：Part I, Item 2, Properties 年次報告書(英語)：Part II, Item 5, Market for Registrant’s Common Equity, Related Stockholder Matters and Issuer Purchases of Equity Securities
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	年次報告書(英語)：Part I, Item 1, Business Exhibit 21 “Subsidiaries of Registrant”
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	インパクトレポート: 本レポートについて
	2-4 情報の修正・訂正記述	2023年度と2024年度のサプライチェーンの取水量データは、改善された方法論を反映するために修正再表示されています。 インパクトレポート: 環境、 ウォータースチュワードシップ SASB のCG-EC-000.AおよびCG-EC-000.Cの2024年度の指標は、以前に報告された数値を修正するため修正再表示されています。
	2-5 外部保証	インパクトレポート: 本レポートについて インパクトレポート: 補足資料、 データ保証 (英語)
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	年次報告書(英語)：Part I, Item 1, Business 年次報告書(英語)：Part I, Item 2, Properties 年次報告書(英語)：Part II, Item 7, Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations インパクトレポート: ガバナンス、 経営監督
	2-7 従業員	年次報告書(英語)：Part I, Item 1, Business 年次報告書(英語)：Part II, Item 7, Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
GRI 2：一般開示事項2021 (続き)	2-8 従業員以外の労働者	インパクトレポート: 社会、 人権 インパクトレポート: 社会、 能力開発プログラム インパクトレポート: ガバナンス、 経営監督 IRページ(英語)： Corporate Governance Fact Sheet IRページ(英語)： Committee Composition IRページ(英語)： Board of Directors
	2-9 ガバナンス構造と構成	IRページ(英語)： Corporate Governance Fact Sheet IRページ(英語)： Board of Directors
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	IRページ(英語)： Corporate Governance Fact Sheet IRページ(英語)： Board of Directors
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	IRページ(英語)： Board of Directors
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	インパクトレポート: ガバナンス、 ステークホルダーエンゲージメント インパクトレポート: ガバナンス、 経営監督 インパクトレポート: ガバナンス、 リスク管理 インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ IRページ(英語)： Corporate Governance Guidelines 2025年CDP回答書 (英語)：4.1.2、4.3、4.3.1
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	IRページ(英語)： Committee Composition IRページ(英語)： Governance and Sustainability Committee Charter インパクトレポート: ガバナンス、 経営監督
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	IRページ(英語)： Governance and Sustainability Committee Charter インパクトレポート: ガバナンス、 経営監督
	2-15 利益相反	IRページ(英語)： Corporate Compliance
	2-16 重大な懸念事項の伝達	インパクトレポート: ガバナンス、 経営監督
	2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	2025年CDP回答書 (英語)：4.2
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	IRページ(英語)： Governance IRページ(英語)： Corporate Governance Guidelines IRページ(英語)： Corporate Governance Fact Sheet 株主総会委任状説明書 株主総会委任状説明書
	2-19 報酬方針	株主総会委任状説明書
	2-20 報酬の決定プロセス	株主総会委任状説明書
	2-21 年間報酬総額の比率	株主総会委任状説明書(英語)：CEO Pay Ratio

⁴⁰注記:「インパクトレポート」はGap Inc. の2025年インパクトレポートを指し、「(ウェブ)ページ」は当社のグローバルウェブサイトを指します。「年次報告書」はGap Inc. の2026年1月31日を期末とする会計年度のフォーム10-Kによる[年次報告書](#)を指し、「株主総会委任状説明書」は[2026年度の年次株主総会の招集通知および委任状説明書](#)を指します。詳しくは、当社のIRページ(英語)をご覧ください。

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	インパクトレポート: インパクトに対するGap Inc. のアプローチ
	2-23 方針声明	インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス Gap Inc. は、商品のテストやPFCベースの加工剤排除の取り組みを通じて、化学物質の使用に対する予防原則を適用しています。 詳細は、ウェブページの 化学物質の管理 ならびにインパクトレポートのガバナンス、 企業倫理とインテグリティ のセクションを参照してください。
	2-24 方針声明の実践	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	インパクトレポート: ガバナンス、 ステークホルダーエンゲージメント インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	IRページ(英語): Corporate Compliance IRページ(英語): Code of Business Conduct インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
	2-27 法規制遵守	IRページ(英語): Corporate Compliance インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
	2-28 会員資格を持つ団体	インパクトレポート: インパクトに対するGap Inc. のアプローチ
	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	インパクトレポート: ガバナンス、 ステークホルダーエンゲージメント
	2-30 労働協約	人権ポリシーページ
	マテリアルな項目	
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	インパクトレポート: 本レポートについて インパクトレポート: 補足資料、 マテリアリティ評価
	3-2 マテリアルな項目のリスト	インパクトレポート: 補足資料、 マテリアリティ評価
経済パフォーマンス		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	年次報告書(英語) Part II, Item 7, Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations 年次報告書(英語)、Part II, Item 7A, Quantitative and Qualitative Disclosures About Market Risk
GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	年次報告書(英語) : Part II, Item 7, Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	2025年CDP回答書 (英語) : 2.4、2.2.2、3.1、3.6、9.3
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	インパクトレポート: 社会、 人的資本管理 特典と福利厚生 ページ(英語)
	201-4 政府から受けた資金援助	情報が入手不可／不完全

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
調達慣行		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: 補足資料、 マテリアリティ評価 インパクトレポート: 社会、 人権 インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス インパクトレポート: 環境、 商品
GRI 204 : 調達慣行 2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	情報が入手不可／不完全
汚職防止		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
GRI 205 : 腐敗防止 2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
反競争的行為		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
GRI 206 : 反競争的行為 2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	インパクトレポート: ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ
原材料		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: 環境、 商品 インパクトレポート: 環境、 廃棄物と循環性
GRI 301 : 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	インパクトレポート: 補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-440a.4 インパクトレポート: 環境、 商品
	301-2 使用したリサイクル材料	インパクトレポート: 補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-440a.4
	301-3 再生利用された製品と梱包材	インパクトレポート: 環境、 商品 0% – Gap Inc. で再利用やリサイクルのために直接回収した商品はありません。

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
エネルギー		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:環境、 気候行動 2025年CDP回答書 (英語) : 4.1.2、4.2、4.3、4.3.1、4.5.1
GRI 302 : エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	2025年CDP回答書 (英語) : 7.5、7.29、7.30、7.30.1、7.30.6、7.30.7、7.30.14、7.30.16 インパクトレポート:環境、 気候行動 インパクトレポート: 補足資料、 SASBインデックス 、CG-MR-130a.1 インパクトページ: 保証声明書 (英語) インパクトレポート:補足資料、 データ保証
	302-2 組織外のエネルギー消費量	2025年CDP回答書 (英語) : 7.5、7.8、7.29、7.30、7.30.1、7.30.6、7.30.7、7.30.14、7.30.16 インパクトレポート:環境、 気候行動
	302-3 エネルギー原単位	2025年CDP回答書 (英語) : 7.45 インパクトレポート:環境、 気候行動
	302-4 エネルギー消費量の削減	2025年CDP回答書 (英語) : 7.53.1、7.54、7.54.1、7.55、7.55.1、7.55.2、7.55.3 インパクトレポート:環境、 気候行動
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	2025年CDP回答書 (英語) : 7.74 インパクトレポート:環境、 気候行動 インパクトレポート:環境、 商品
水と廃水		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:環境、 ウォータースチュワードシップ 2025年CDP回答書 (英語) : 2.2.1、2.2.2、2.4、3.1、4.1.2、4.3、4.3.1、4.6、4.6.1、5.1、5.1.1、6.1、9.1、9.2
GRI 303 : 水と廃水 2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	インパクトレポート:環境、 ウォータースチュワードシップ 2025年CDP回答書 (英語) : 2.2.1、2.2.2、3.1、5.11、5.11.1、5.11.5、5.11.6、5.11.7、5.11.9、9.15.1、9.15.2
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	インパクトレポート:環境、 ウォータースチュワードシップ インパクトレポート:環境、 商品
	303-3 取水	インパクトレポート:環境、 ウォータースチュワードシップ 2025年CDP回答書 (英語) : 9.2.2、9.2.4、9.2.7
	303-4 排水	2025年CDP回答書 (英語) : 9.2.2、9.2.8、9.2.9
	303-5 水消費	2025年CDP回答書 (英語) : 9.2.2、9.2.8、9.2.9

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
生物多様性		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: 環境、 商品
GRI 304 : 生物多様性 2016	304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	インパクトレポート: 環境、 商品 インパクトレポート: 環境、 気候行動
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	インパクトレポート: 環境、 商品
	304-3 生息地の保護・復元	現在、土地利用、森林保全、森林破壊のリスクに対応するため 木材由来繊維に関するポリシー の拡充に取り組んでいる最中のため、公開できる情報はありません。
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	
大気への排出		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	2025年CDP回答書 (英語) : 2.2.2、3.1、3.6、4.1.2、5.1.2、7.55.3 インパクトレポート: 環境、 気候行動
GRI 305 : 大気への排出 2016	305-1 直接的なGHG排出 (スコープ1)	2025年CDP回答書 (英語) : 7.2、7.5、7.6、7.10.1、7.15、7.15.1、7.16、7.17、7.17.1、7.45 インパクトレポート: 環境、 気候行動 保証声明書ページ (英語) インパクトレポート: 補足資料、 データ保証
	305-2 間接的なGHG排出 (スコープ2)	2025年CDP回答書 (英語) : 7.2、7.3、7.4、7.5、7.7、7.10.1、7.10.2、7.16、7.20、7.20.1、7.45 インパクトレポート: 環境、 気候行動 インパクトページ: 保証声明書 (英語) インパクトレポート: 補足資料、 データ保証
	305-3 その他の間接的なGHG排出 (スコープ3)	2025年CDP回答書 (英語) : 7.2、7.5、7.8 インパクトレポート: 環境、 気候行動 保証声明書ページ (英語) インパクトレポート: 補足資料、 データ保証
	305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位	2025年CDP回答書 (英語) : 7.45 インパクトレポート: 環境、 気候行動
	305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	2025年CDP回答書 (英語) : 3.6、7.5、7.53、7.53.1、7.54、7.54.1、7.54.3、7.55、7.55.1、7.55.2 インパクトレポート: 環境、 気候行動 インパクトレポート: Gap Inc. の目標と進捗状況
	305-6 オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	Gap Inc. には、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)、その他の重大な大気排出物	2025年CDP回答書 (英語) : 7.15.1 インパクトレポート: 環境、 気候行動

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
廃棄物		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
GRI 306：廃棄物 2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
	306-3 発生した廃棄物	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
	306-4 処分されなかった廃棄物	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
	306-5 処分された廃棄物	インパクトレポート:補足資料、 SASBインデックス 、CG-MR-410a.3 インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
サプライヤー環境評価		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス インパクトレポート:環境、 ウォーターシュワードシップ
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	インパクトレポート:補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-430a.1、CG-AA-430a.2、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2
	308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	インパクトレポート:ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス インパクトレポート:環境、 ウォーターシュワードシップ インパクトレポート:環境、 気候行動 インパクトレポート:補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-430b.2
雇用		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
GRI 401：雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	インパクトレポート:補足資料、 SASBインデックス 、CG-EC-330a.2
	401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	インパクトレポート:社会、 人的資本管理 特典と福利厚生 ページ(英語)
	401-3 育児休暇	インパクトレポート:社会、 人的資本管理 特典と福利厚生 ページ(英語)
労働安全衛生		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
GRI 403：労働安全衛生 2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-3 労働衛生サービス	インパクトレポート:社会、 人的資本管理

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
GRI 403：労働安全衛生 2018(続き)	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	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-6 労働者の健康増進	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-8 労働安全衛生マネージメントシステムの対象となる労働者	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-9 労働関連の傷害	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	労働安全衛生(暦年データ、米国のみ対象)	労働災害による死亡者数 2023年: 0 2024年: 0 2025年: 0 100万延べ実労働時間当たりの労働災害(傷害)発生率(LTIFR) 2023年: 4.08 2024年: 3.79 2025年: 3.72 対象範囲(従業員割合[%]) 2023年: 94% 2024年: 85% 2025年: 91%
	研修と教育	
	GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント インパクトレポート:社会、 人的資本管理
GRI 404：研修と教育 2016	404-1 従業員1人当たりの年間平均研修時間	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
	404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	インパクトレポート:社会、 人的資本管理
多様性と機会均等		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:社会、 インクルージョンと帰属意識
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	EEO-1報告書(英語)
	405-2 基本給と報酬の男女比	インパクトレポート:社会、 インクルージョンと帰属意識 IRページ: コーポレートコンプライアンス 、 フランスと英国における男女賃金格差の開示履歴 (英語またはフランス語)
地域社会		
GRI 3：マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート:社会、 オポチュニティプログラム インパクトレポート:環境、 ウォーターシュワードシップ

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ⁴⁰
GRI 413 : 地域コミュニティ 2016	413-1 地域社会とのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	インパクトレポート: 社会、 オポチュニティプログラム インパクトレポート: 環境、 ウォータースチュワードシップ
	413-2 地域社会に著しいマイナスのインパクト(顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	インパクトレポート: 環境、 ウォータースチュワードシップ インパクトレポート: 環境、 商品
サプライヤーの社会面の評価と労働		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: 社会、 人権 インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス ページ: カリフォルニア州サプライチェーン透明法および英国現代奴隷法に関する声明(英語)
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス インパクトレポート: 補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2
	414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	インパクトレポート: 補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2
GRI 406 : 非差別 2016	406-1 差別事例と実施した是正措置	インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス インパクトレポート: 補足資料、 SASBインデックス 、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2
GRI 408 : 児童労働 2016	408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	インパクトレポート: 社会、 人権 インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス
GRI 409 : 強制労働 2016	409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	インパクトレポート: 社会、 人権 インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス
公共政策		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: ガバナンス、 ステークホルダーエンゲージメント政策エンゲージメントに関するポリシーページ(英語)
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1 政治献金	インパクトレポート: ガバナンス、 ステークホルダーエンゲージメント政策エンゲージメントに関するポリシーページ(英語)
顧客の安全衛生		
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	インパクトレポート: 環境、 商品
GRI 416 : 顧客の安全衛生 2016	416-1 製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	インパクトレポート: 環境、 商品
	416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	2025年のコンプライアンス違反の事例は0件でした。 米国消費者製品安全委員会(英語)

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) の国際サステナビリティ会計基準審議会 (ISSB) は、投資家のニーズを満たす重要な持続可能性に関する情報の高品質な開示を促すことで、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。当社は、SASBの持続可能な工業分類体系 (SICS) の定義に従い、アパレル、アクセサリー、フットウェア業界の基準に対する情報開示を行うほか、eコマース、マルチラインならびに専門小売業者およびディストリビューター、家庭用品および個人用品の各業界向け基準の中から関連性の高い開示項目を選択しています。

開示トピックおよび会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	開示場所 ⁴¹
アパレル、アクセサリー&フットウェア					
製品の化学物質管理					
制限物質規制へのコンプライアンスを維持するためのプロセスについての議論	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ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals、危険化学物質の排出ゼロ) のMRSLを遵守するよう要請し、アパレルおよびフットウェアに関する国際的な制限物質リスト (RSL) を管理するAFIRMグループのRSLに整合しています。化学物質に関する新たな問題を追跡し、必要に応じてアプローチを更新しています。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。 - 業界とのパートナーシップと基準: 当社は、AFIRMグループやCascadia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、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。 - 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) とティア2工場コンプライアンス契約の中で、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要件を認識し、遵守することを義務付けています。 - コンプライアンスとモニタリング: 当社は第三者機関による商品、商品の部品、流出廃水の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、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。	インパクトレポート: 環境、 商品
製品の化学物質に関連するリスクや危険を評価および管理するプロセスの議論	議論と分析	該当なし	CG-AA-250a.2	Gap Inc. は、商品の原材料や化学物質に関連して存在しうる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。新たな化学物質問題の動向を追い、業界内の提携関係を活用し、専門家やサプライチェーンから得た情報を分析することで、存在しうるリスクと危険性を評価しています。ベンダー行動規範 (COVC) の中で、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要件を認識し、遵守することを義務付けています。製造時使用制限物質リスト (MRSL) と制限物質リスト (RSL) を導入し、必要に応じてアプローチを更新しています。第三者機関による商品、商品の部品、流出廃水の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、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。 - 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。当社では、有害性について既知の懸念がある化学物質の使用を制限しています。	インパクトレポート: 環境、 商品

⁴¹ 注記: 「インパクトレポート」はGap Inc. の2025年インパクトレポートを指し、「(ウェブ) ページ」は当社のグローバルウェブサイトを指します。「年次報告書」はGap Inc. の2026年1月31日を期末とする会計年度のフォーム10-Kによる[年次報告書](#)を指し、「株主総会委任状説明書」は[2026年度の年次株主総会の招集通知および委任状説明書](#)を指します。詳しくは、当社のIRページ (英語) をご覧ください。

開示トピックおよび会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	開示場所 ⁴¹
サプライチェーンにおける環境への影響					
(1)ティア1サプライヤー施設および(2)ティア2以降のサプライヤー施設のうち、廃水排水許可もしくは契約書を遵守している割合	定量データ	パーセンテージ(%)	CG-AA-430a.1	当社の水質管理プログラム参加サプライヤー数 2023年:170 2024年:294 2025年:311 <u>従来パラメーターとZDHC MRSLパラメーターの両方を満たすティア1サプライヤーの割合</u> 2023年:95% 2024年:91% 2025年:96% <u>従来パラメーターとZDHC MRSLパラメーターの両方を満たすティア2サプライヤーの割合</u> 2023年:91% 2024年:89% 2025年:88%	インパクトレポート:環境、 商品
Sustainable Apparel CoalitionのHiggインデックス施設・工場環境モジュール(Higg FEM)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2以降のサプライヤー施設の割合	定量データ	パーセンテージ(%)	CG-AA-430a.2	Higg FEMを完了したティア1サプライヤーの割合 2023年:100%(565) 2024年:100%(567) 2025年:100%(518) <u>Higg FEMの検証を完了したティア1サプライヤーの割合</u> 2023年:85%(478) 2024年:91%(519) 2025年:99%(513) <u>Higg FEMを完了したティア2サプライヤーの割合</u> 2023年:73%(200) 2024年:74%(186) 2025年:67%(413)	インパクトレポート:環境、 ウォータースチュワードシップ インパクトレポート:環境、 気候行動
サプライチェーンにおける労働状態					
労働行動規範に準じて監査された(1)ティア1サプライヤー施設および(2)ティア2以降のサプライヤー施設の割合(3)第三者監査人が実施する監査全体の割合	定量データ	パーセンテージ(%)	CG-AA-430b.1	<u>COVCに準じて評価された、ティア1ブランドサプライヤーの割合</u> 2023年:100% 2024年:100% 2025年:100% <u>ILO-IFCベターワーク、労働環境基準統合プログラム(SLCP)など第三者評価機関が実施した評価の割合</u> 2023年:83% 2024年:89% 2025年:83% <u>COVCに準じて監査された、ティア2以降のサプライヤーの割合</u> 2023年:31% 2024年:33% 2025年:23% ⁴²	インパクトレポート:社会、 人権 インパクトレポート:ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス
サプライヤーの労働行動規範監査の優先度不適合率及び関連する是正措置率	定量データ	率	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。重大な違反がなく、その他の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1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。 <u>工場の格付け評価</u> 緑 – 2023年:79% 2024年:78% 2025年:80% 黄 – 2023年:20% 2024年:20% 2025年:20% 赤 – 2023年:1% 2024年:2% 2025年:1%未満 <u>COVC問題の解決率</u> 期首に未解決だった問題のうち、関連する是正措置計画が期末までに解決された割合 2023年:78% 2024年:82% 2025年:78%	インパクトレポート:ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス ベンダー行動規範監査所見 (英語)

⁴² これは、SLCPを通じて当社のCOVCの評価を受けたことが確認された、ティア2以降の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613のティア2施設(ベンダー委託先の工場も含む)を特定および確認しており、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。

開示トピックおよび会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	開示場所 ⁴¹
サプライチェーンにおける最大の(1)労働および(2)環境、健康、安全のリスクの記述	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、第三者機関のサプライヤーでの労働慣行や就業環境は、当社の評判、事業のレジリエンス、運営コストに影響を及ぼす可能性があります。 2. 過度の残業、火災や構造物の安全性、ハラスメントなどは、サプライチェーンが抱える高リスクの問題であり、当社は具体的なプログラムを導入して対処しています。	インパクトレポート: 社会、 人権 インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス
原料調達					
(1) 優先的な原材料のリスト。各優先的な原材料について。(2) ソーシングを脅かす可能性が最も高い環境および、または社会的要因、(3) 環境および、または社会的要因に関連する事業リスク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マネジメント戦略	議論と分析	該当なし	CG-AA-440a.3	環境的・社会的要因と、事業上のリスク・事業機会に関する議論 - コットン: 水の利用状況の変化、干ばつ、洪水、熱波、土壌の悪化、およびその他の気候、水、生物多様性に関する影響は、コットンの入手可能性、費用、品質に影響を及ぼすことがあります。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: 石油を原料とする合成繊維であるため、ポリエステルや再生ポリエステル(rPET)の生産は、調達地域や製造地域の需要、入手可能性、環境要因の変化による価格変動の影響を受けます。 マネージメント戦略: 当社の繊維戦略では、生産における生物多様性、循環性、化学物質、土地利用の変化、社会状況などの要素を評価するために、ライフサイクルアセスメント(LCA) データを活用しています。当社のサプライチェーン&ソーシングチームは、コットンおよびポリエステル繊維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、処理しています。 当社は、当社商品に対する持続可能性の高い綿および再生ポリエステルの使用比率の向上という公約を掲げ、その達成に向けて取り組むことで、進捗状況を評価しています。また、Textile ExchangeによるRecycled Polyester Challenge、rPET Round Table、Biosynthetics Working Groupなどの業界内の協働的取り組みに参加し、原料調達の改善に努めています。⁴³	インパクトレポート: 環境、 商品 2025年CDP回答書 (英語): 2.2.2、4.5
(1) 優先的な原材料の購入量(材料別)(2) 環境及び、または社会に関する第三者機関の認証を取得した各優先原材料の量(基準別)	定量データ	トン(t)	CG-AA-440a.4	<u>Better Cotton Initiative (BCI)、Global Organic Textile Standard (GOTS)、Organic Content Standard (OCS) で認証されたコットンの割合</u> 2023年: 98% 2024年: 98% 2025年: 100% <u>Global Recycled Standard (GRS)、Recycled Claim Standard (RCS) として認証されたポリエステルの割合</u> 2023年: 19% 2024年: 40% 2025年: 65%⁴⁴	インパクトレポート: 環境、 商品
活動指標					
(1) ティア1サプライヤーおよび(2) ティア2以降のサプライヤーの数	定量データ	数	CG-AA-000.A	<u>ティア1ブランドサプライヤーの施設数:</u> 2023年: 682 2024年: 606 2025年: 560 <u>ティア2サプライヤーの施設数:</u> 2023年: 707 2024年: 532 2025年: 613	インパクトレポート: ガバナンス、 サプライヤーコンプライアンス

⁴³ 当社の優先原材料は、2030年までに優先素材の100%を、推奨される低気候影響型のものから調達するという、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)コミットメント6を支持するTextile Exchangeの指針に基づいて特定されました。

⁴⁴ パーセンテージには、サステナブルな慣行改善のための社内トレーサビリティ基準を満たす繊維も含まれている場合があります。

開示トピックおよび会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	開示場所 ⁴¹	
Eコマース						
ハードウェアインフラエネルギーと水管理						
(1)総取水量、(2)総消費水量、および「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域におけるそれぞれの割合	定量データ	立方メートル(m3)、パーセンテージ(%)	CG-EC-130a.2	取水量は、右記開示場所にてご確認ください。2025年、当社はWWFの水リスクフィルターの手法を更新し、リスクレベル(高、中、低)を定義する基準値として「水の入手可能性」指標を指定し、この方法で2023年と2024年の値を再計算しました。サプライヤーデータはHigg FEMを通じて自己申告するものであり、相違がある場合があります。 WWFリスクレベル2.6未満(低)のサプライヤーによる取水量 2023年:54% 2024年:66% 2025年: 50% WWFリスクレベル2.6~3.4(中)のサプライヤーによる取水量 2023年:31% 2024年:22% 2025年: 35% WWFリスクレベル3.5以上(高)のサプライヤーによる取水量 2023年:15% 2024年:12% 2025年: 15%	インパクトレポート:環境、 ウォーターストレス デュワードシップ	
データセキュリティ						
データ・セキュリティのリスクを識別し対処することに対するアプローチの記述	議論と分析	該当なし	CG-EC-230a.1	右記開示場所にてご確認ください。	年次報告書(英語):Item 1C, Cybersecurity インパクトレポート:ガバナンス、 企業倫理とインテグリティ プライバシーポリシー	
従業員採用、包摂性及びパフォーマンス						
従業員エンゲージメントの割合	定量データ	パーセンテージ(%)	CG-EC-330a.1	2025年の従業員エンゲージメント指数調査に対し、従業員の73%が肯定的な回答をしました。 算出方法は、前年度までのものを更新しました。	インパクトレポート:社会、 人的資本管理	
全従業員に対する:(1)自発的離職率および(2)非自発的離職率	定量データ	率	CG-EC-330a.2	従業員の自発的離職率 2024年:72% 2025年:56%		
				従業員の非自発的離職率 2024年:16% 2025年:7%		
				職務別社内採用率 バイスプレジデント以上 – 2023 年:96% 2024年:70% 2025年:59%		
				ディレクターおよびシニアディレクター – 2023 年: 74% 2024年: 81% 2025年:77%		
マネージャーおよびシニアマネージャー – 2023年:55% 2024年:75% 2025年:75%						
全体 – 2023年:40% 2024年:35% 2025年:41%						

開示トピックおよび会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	開示場所 ⁴¹
(1)管理職、(2)技術職、(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	パーセンテージ(%)	CG-EC-330a.3	EEO-1報告書を参照してください。 <u>Form 10-Kに記載された年度末の総従業員数</u> 2023年:85,000 2024年:82,000 2025年:79,000 <u>新規採用者総数(世界中の一時雇用、季節雇用の従業員を含む)</u> 2023年:89,000 2024年:75,000 2025年:66,000 <u>全社従業員の年代比率</u> 30歳未満 – 2023年:56% 2024年:56% 2025年:56% 30~50歳 – 2023年:31% 2024年:31% 2025年:30% 51歳以上 – 2023年:13% 2024年:13% 2025年:14%	EEO-1報告書(英語)
製品容器包装および流通					
製品出荷の総温室効果ガス(GHG)フットプリント	定量データ	CO ₂ 換算メートルトン(t)	CG-EC-410a.1	スコープ3カテゴリー4および9(上流と下流の輸送と物流)は、右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 気候行動
製品配達による環境負荷低減戦略についての議論	議論と分析	該当なし	CG-EC-410a.2	Gap Inc. は、Arctic Corporate Shipping Pledge(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Arctic Corporate Shipping Pledge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、米国環境保護庁(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。	インパクトレポート:環境、 気候行動
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	件数	CG-EC-000.A	<u>全世界のオンライン注文数(米国スペシャルティのウェブおよびアプリ経由)、米国ファクトリー、カナダ、日本での注文分。フランチャイズ、キャンセル、返品は除く)</u> 2023年:7,610万 2024年:8,370万 2025年:7,770万	
発送件数	定量データ	件数	CG-EC-000.C	<u>全世界での顧客宛総発送件数(対象地域:米国、カナダ、日本。フランチャイズを除く)</u> 2023年:1億280万 2024年:1億1,440万 2025年:1億700万	
家庭用品・パーソナルケア用品					
水管理					
(1)総取水量、(2)総消費水量、および「ベースライン水ストレス」が「高い」または「極めて高い」地域におけるそれぞれの割合	定量データ	立方メートル(m ³)、パーセンテージ(%)	CG-EC-130a.2	CG-EC-130a.2と右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 ウォーターサチュワードシップ
水管理リスクの説明と、それらのリスクを軽減するための戦略と実践の議論	議論と分析	該当なし	CG-HP-140a.2	右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 ウォーターサチュワードシップ
製品の環境、健康および安全上のパフォーマンス					
懸念される新しい素材や化学物質を特定し、管理するプロセスについての議論	議論と分析	該当なし	CG-HP-250a.3	CG-AA-250a.1、CG-AA-250a.2、および右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 商品
容器包装ライフサイクルの管理					

開示トピックおよび会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	データ	開示場所 ⁴¹
(1)パッケージの総重量、(2)リサイクルまたは再生可能な材料の割合、(3)リサイクル可能、再利用可能、または堆肥化可能な割合	定量データ	メートルトン(t)、パーセンテージ(%)	CG-HP-410a.1	リサイクル素材を使用したパッケージの割合およびリサイクル可能、再利用可能、または堆肥化可能なパッケージの割合については、右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
容器包装のライフサイクル全体における環境負荷低減戦略の議論	議論と分析	該当なし	CG-HP-410a.2	右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
マルチラインならびに専門小売業者およびディストリビューター					
小売および流通におけるエネルギー管理					
(1)エネルギー消費総量、(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 CG-EC-130a.1	系統電力の割合は公表されません。 右記開示場所(CO2換算で報告された排出量、キロワット時で報告されたエネルギー)にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 気候行動 インパクトレポート:補足資料、データ保証 2025年CDP回答書(英語):7.30、7.30.1
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	パーセンテージ(%)	CG-MR-330a.1	CG-EC-330a.3と右記開示場所にてご確認ください。	EEO-1報告書(英語)
製品調達、容器包装、マーケティング					
製品の化学物質に関連するリスクや危険を評価および管理するプロセスの議論	議論と分析	該当なし	CG-MR-410a.2	CG-AA-250a.2を参照してください。	インパクトレポート:環境、 商品
容器包装の環境負荷を低減する戦略の議論	議論と分析	該当なし	CG-MR-410a.3	右記開示場所にてご確認ください。	インパクトレポート:環境、 廃棄物と循環性
活動指標					
(1)小売拠点および(2)ディストリビューションセンターの数	定量データ	数	CG-MR-000.A	直営店 2023年:2,562 2024年:2,506 2025年:2,474 ディストリビューションセンター 2023年:8 2024年:8 2025年:9	2025年度年次報告書(英語):27ページ 2024年度年次報告書(英語):28ページ 2023年度年次報告書(英語):28ページ
(1)売場および(2)ディストリビューションセンターの総面積	定量データ	平方フィート(ft ²)	CG-MR-000.B	売場面積(単位:平方フィート) 2023年:3060万 2024年:3010万 2025 年:2960万 ディストリビューションセンター面積(単位:平方フィート) 2023年:960万 2024年:960万 2025 年:1060万	2025年度年次報告書(英語):21ページ 2024年度年次報告書(英語):21~22ページ 2023年度年次報告書(英語):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、企業が気候関連の情報開示をより効果的に行い、それによって投資、信用供与、および保険引き受けの意思決定をより情報に基づいたものにするための推奨事項の枠組みです。今年で、TCFDへの報告は5年目となります。

TCFD指標	GAP INC. による開示場所 ⁴⁵	
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する		
a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する。	2025年CDP回答書(英語): 4.1.2	インパクトレポート: ガバナンス、経営監督 インパクトレポート: ガバナンス、リスク管理
b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する。	2025年CDP回答書(英語): 4.3、4.3.1	インパクトレポート: ガバナンス、経営監督 インパクトレポート: ガバナンス、リスク管理
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する		
a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する。	2025年CDP回答書(英語): 2.1、3.1、3.6	インパクトレポート: 環境、気候行動
b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する。	2025年CDP回答書(英語): 3.1、3.6、5.1.1、5.1.2、5.2	インパクトレポート: 環境、気候行動
c) 地球温暖化2℃以下抑制のシナリオを含む、異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する。	2025年CDP回答書(英語): 2.2.2、5.1、5.1.1、5.1.2	インパクトレポート: 環境、気候行動
組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する。		
a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する。	2025年CDP回答書(英語): 2.2.2	インパクトレポート: ガバナンス、リスク管理
b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する。	2025年CDP回答書(英語): 2.2.1、2.2.2	インパクトレポート: ガバナンス、リスク管理
c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する。	2025年CDP回答書(英語): 2.2.1、2.2.2	インパクトレポート: ガバナンス、リスク管理
指標: 気候関連のリスクと機会を評価し、管理するために使用される指標と目標を開示する。		
a) 組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する。	2025年CDP回答書(英語): 7.54、7.54.1、7.54.3、9.15、9.15.1、9.15.2	インパクトレポート: 環境、気候行動 インパクトレポート: 環境、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、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する。	2025年CDP回答書(英語): 7.6、7.7、7.8、7.8.	インパクトレポート: 環境、気候行動
c) 気候関連のリスクと機会を管理するために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する。	2025年CDP回答書(英語): 5.2、7.53、7.53.1、7.54、7.54.1、7.54.3、9.15、9.15.1、9.15.2	インパクトレポート: Gap Inc. の目標と進捗状況

⁴⁵ 注記:「インパクトレポート」はGap Inc. の2025年インパクトレポートを指し、「(ウェブ) ページ」は当社のグローバルウェブサイトを指します。「年次報告書」はGap Inc. の2026年1月31日を期末とする会計年度のフォーム10-Kによる[年次報告書](#)を指し、「株主総会委任状説明書」は[2026年度の年次株主総会の招集通知および委任状説明書](#)を指します。詳しくは、当社のIRページ(英語)をご覧ください。

データ保証



Safety. Science. Transformation.™



Verification Opinion Declaration:
Greenhouse Gas Emissions and Environmental Data Statement

Project Number: 4792147353
Issue Date: May 29, 2026

To: The Stakeholders of The Gap, Inc.

In accordance with ISO 14064 Part 3: 2019 and ISO 14016: 2020, UL Solutions has verified the GHG emissions and environmental data statement of The Gap, Inc. (hereinafter referred to as "Gap Inc.") to a limited level of assurance for the period of February 1st, 2025, to January 31st, 2026. In UL Solutions' opinion, based on the verification activities performed, there is no evidence that the GHG emissions and environmental data statement:

- is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information
- has not been prepared in accordance with ISO 14064 Part 1: 2018 and the GHG Protocol Corporate Standard

GHG emissions and environmental data statement: February 1st, 2025, to January 31st, 2026

SCOPE	SOURCE	UNIT	QUANTITY
Scope 1	Natural gas, propane, fuel oil, diesel, gasoline, jet fuel, refrigerants	Metric tons CO2e	44,847
Scope 2 (LBM)	Electricity (grid, DPPA), chilled water, steam		202,504
Scope 2 (MBM)	Electricity (grid, DPPA, vPPA), chilled water, steam		70,902
Scope 3	Category 3 – Fuel and energy related activities		56,388
	Category 4 – Upstream transportation and distribution		429,999
	Category 5 – Waste generated in operations		88,705
	Category 6 – Business travel		16,185
	Category 7 – Employee commuting		72,930
	Category 9 – Downstream transportation and distribution		184,334
	Category 11 – Use of sold products		994,456
	Category 12 – End-of-life treatment of sold products		118,809
	Category 14 – Franchises (electric power)		43,543
	Total scope 3 emissions		2,005,349
Total Energy	Scope 1 sources: natural gas, propane, fuel oil, diesel, jet fuel	kWh	204,495,333
	Scope 2 sources: electricity consumed (grid, DPPA), chilled water, steam		655,872,043
	Scope 2 sources: electricity non-renewable		649,442,204
	Scope 2 sources: renewable electricity, RECs		297,603,854

Note: Quantities are rounded to the nearest whole number. Location-based method (LBM). Market-based method (MBM).
Note: For this initial year, fleet activity data was estimated using mileage (distance); therefore, fleet data was not included in Category 3 – Fuel and energy related activities and Total Energy calculations.
Note: Total scope 3 emissions do not include Category 1 – Purchased goods and services.

LA

Lauren Alexander, Lead Verifier, May 29th, 2026



UL Verification Services, Inc.
333 Pfingsten Road
Northbrook, IL 60062 USA

Nature of Engagement:

UL Solutions was engaged by Gap Inc. to perform an independent verification of the greenhouse gas (GHG) emissions and environmental data statement reported by Gap Inc. for the period of February 1st, 2025, to January 31st, 2026.

Gap Inc. was responsible for the preparation and fair presentation of the GHG emissions and environmental data statement. UL Solutions was responsible for the independent verification of Gap Inc.'s GHG emissions and environmental data statement to a limited level of assurance. At the limited level of assurance, verification activities are less extensive in nature, timing, and extent than activities applied in a reasonable level of assurance.

Verification Standard and Criteria:

UL Solutions conducted the engagement in accordance with ISO 14064-3:2019 and ISO 14016:2020, and applied the criteria set out in ISO 14064-1:2018 and the GHG Protocol Corporate Standard.

Scope:

- Level of assurance and materiality threshold:
- Limited level
 - The verification applied a materiality threshold of 5% for aggregate errors in sampled data

- Organizational boundary:
- Global operations
 - # of sites: 4,323 (including 1,717 franchises)

- Consolidation approach:
- Operational control

- Reporting boundary:
- See GHG emissions and environmental data statement on page 1

- Period of verification:
- Fiscal year 2025 (February 1st, 2025, to January 31st, 2026)

- Types of GHGs included:
- CO₂, CH₄, N₂O, HFCs
 - GWP Version: AR5, AR6

Verification Methodology

- UL Solutions applies a risk-based approach to verification that incorporates an investigation of the inherent and control risks associated with reporting. The activities performed by UL Solutions (below) were based on professional judgement.
- Conducted interviews with relevant stakeholders to understand and evaluate the data management systems, processes used for collecting and reporting on the data, and quality management of the data
 - Reviewed supporting documentation and evidence

データ保証
続き



- Reviewed the processes used to gather and aggregate data
- Reviewed quality management practices
- Tested a selected sample of sites and sources for data completeness and accuracy, including a review of emission factors, unit conversions, and calculation models

Verification Observations:

Gap Inc.'s reported sources of Scope 1 and 2 emissions are from global retail/outlet stores, offices, distribution centers, and data centers where the company has operational control. Franchises are not included within Gap, Inc.'s operational boundary, but are included within Scope 3 calculations.

Supporting data and information for Scope 1 and 2 GHG emissions consisted of monthly fuel and energy supplier information, and utility invoices, and activity data collected from Gap Inc. site users. In cases where actual data was not available, usage was determined through gap filling and estimations (energy use intensities).

Supporting data and information for Scope 3 GHG emissions consisted of mainly actual data (e.g., spend, usage, and transactional-level data), although in some cases, data were estimated (e.g., Electric power for Franchises was estimated using floor area-based energy use intensities. Fleet activity data was estimated using mileage/distance.)

Gap Inc. utilized publicly available industry standard calculation models, emission factors, unit conversion factors, and estimation methodologies.

Based on the verification activities performed, UL Solutions did not find evidence that the GHG emissions and environmental data statement was not in accordance with the required criteria.

Independence and Impartiality:

UL Solutions is independent from Gap Inc. and its stakeholders in reaching an impartial assurance conclusion. UL Solutions' assurance team has the relevant professional and technical knowledge, and experience to conduct assurance to the ISO 14064 standard. While other divisions of UL Solutions may provide services to Gap Inc., UL Solutions keeps certain activities of its divisions separate from each other in order to preserve the independence and objectivity of their respective activities. As a result, UL Solutions has established policies and procedures to maintain the independence of the team engaged in this project and members of this team did not participate in the preparation of Gap Inc.'s reported values.



DISCLAIMER

No content contained in these materials may be modified, reverse engineered, reproduced or distributed in any form or by any means, either in whole or in part, without the prior written permission of UL Solutions.

The information in this publication should not be relied upon in making, or refraining from making, any investment decisions with respect to a specific company or security, or be used as financial, investment, or legal advice. UL Solutions' conclusions, findings, observations, and other analyses are statements of opinion as of the date they are expressed; they are not statements of fact or recommendations to purchase, hold, or sell any securities or to make any investment decisions. Historical data and analysis should not be taken as an indication or guarantee of any future performance, analysis, forecast or prediction. The materials have been prepared solely for informational purposes based upon information generally available to the public and from sources believed to be reliable. However, no representation is made, or warranty given, in respect of the accuracy of this information. UL Solutions assumes no obligation to update the content following publication in any form or format.

UL Solutions does not guarantee the accuracy, completeness, timeliness or availability of the information. UL Solutions are not responsible for any errors or omissions, regardless of the cause, for the results obtained from the use of the information.

UL SOLUTIONS MAKES NO WARRANTIES OR REPRESENTATIONS, AND, TO THE MAXIMUM EXTENT PERMITTED BY LAW, UL SOLUTIONS HEREBY EXPRESSLY DISCLAIMS ANY AND ALL EXPRESS OR IMPLIED WARRANTIES, CONDITIONS, INCLUDING, BUT NOT LIMITED TO, ANY WARRANTIES OF MERCHANTABILITY OR FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE OR USE.

In no event shall UL Solutions be liable to any party for any direct, indirect, special, incidental, exemplary, compensatory, punitive, special or consequential damages, costs, expenses, legal fees, or losses (including, without limitation, lost income or lost profits and opportunity costs) or any other damages in connection with any use of the information/content even if notified of the possibility of such damages.



Independent assurance statement

To the management and stakeholders of Gap Inc.

Scope

Gap Inc. ("Gap") received preferred finance solutions from Bank of America, tied to achieving its goals on women's empowerment between 2022 and 2025. In the framework of the sustainability-related asset-based lending (ABL), Bank of America required Gap to provide third-party limited assurance of the data reported on progress toward this 2025 goal.

As a result, LRQA ("LRQA") was engaged by Gap to provide third-party independent assurance of its KPI metric related to P.A.C.E/RISE¹ Enrollment Percentage for the reporting period (February 1st 2025 – January 31st 2026) of the Fiscal Year of 2025², included in Annex A – To Sustainability Pricing Certificate, reported to Bank of America.

Proficiency

LRQA is a global consultancy and assurance company that provides knowledge and solutions for sustainable development. The company has proven experience developing sustainability reports, external verification, and certified training. This assurance has been conducted by experienced professionals with expertise in external assurance.

Type of assurance and criteria

LRQA conducted a moderate or limited assurance, as defined by the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3 2020) and the ISAE 3000 (Revised). As a result, we assessed information reliability and quality, restricted to desktop review, management-level evidence gathering, and data verification.

Assurance methodology

The assurance was carried out from February 2026 to May 2026. The verifications conducted by LRQA included assessing the data management systems of a sample of factories in the P.A.C.E/RISE program. This assessment analyzed the factories' processes and practices to self-report on P.A.C.E/RISE program data to Gap each quarter, using the Uniqus platform. Furthermore, LRQA assessed that the factories included as strategic factories were active and working with Gap Inc. during the reporting period.

As a result, LRQA undertook the following activities as part of the assurance process:

- + Determined the verification method, evidence required, and relevant data owners.

¹ Formerly called P.A.C.E/Empower@Work, as stated in Gap Inc's sustainability schedule with Bank of America. Hereinafter referenced as P.A.C.E/RISE program due to Empower@Work's name change. See here: [RISE Launch Celebration: Reimagining Industry to Support Equality | Events | Sustainable Business Network and Consultancy | BSR](#)
² The assurance process conducted by LRQA is based on the factories' PACE reporting period, rather than the GAP FY, which covers the period from February 1st, 2025 to January 31st, 2026.



- + Selected a sample of factories to be assessed through surveys. The factories were selected based on the number of women workers and the representativeness of their order amount percentage.
- + Conducted a survey with sampled factories, to assess management systems related to the data reported.
- + Reviewed the received information's quality and reliability, through interview with Gap's team, surveys with the sampled factories, and documentation and data sources review.
- + Provided recommendations to maintain and strengthen management systems to collect and assess the data relevant for the program.

Criteria for the Assurance Report

The criteria considered for the metric assurance was:

Number of strategic factories investing in P.A.C.E/RISE program over the total of strategic manufacturing factories.

Strategic manufacturing factories are defined as:

- + Add up 80% of the sourcing spending, (FY 2021 list)
- + Supplied Gap during the reporting period (FY2025)
- + Has more than 200 women workers (FY 2021 list)
- + Implemented the P.A.C.E program or has the potential to do it.

At least 50% of the women employed at the factory had to be at some point enrolled in the program by the end of the reporting period for the factory to be considered as investing in women's empowerment.

The reported values assured by LRQA correspond to:

- + Number of strategic factories investing in P.A.C.E/RISE by Fiscal Year 2025: 155
- + Total of strategic manufacturing factories active by Fiscal Year 2025: 155
- + P.A.C.E/RISE Enrollment Percentage for Fiscal Year 2025: 100%

Limitations

The assurance engagement was based on a selected sample of the information being assessed, so it is possible that errors, omissions, or misstatements may occur and not be detected. Furthermore, the reported data and criteria were based on the definition and estimation developed by the reporting entity, so it was not based on recognized standards.

Conclusion

Based on a moderate or limited assurance engagement according to the above-listed scope and criteria, nothing comes to our attention to suggest that the information disclosed in Annex A - to sustainability pricing certificate, related to the KPI Metric P.A.C.E/RISE Enrollment Percentage (Fiscal Year 2025) is not accurate.



Information Reliability

LRQA clarified few discrepancies with data owners who were able to demonstrate the data origin and interpretation in a reliable and traceable manner. We did not identify any material misstatements in the reported data. The reporting team promptly corrected the limited inconsistencies in the assessed data found during the assurance process.

Independence and competencies

LRQA is a consulting and assurance company specializing in global sustainability and supply chain services. This assurance engagement was developed by an independent team of sustainability assurance professionals. This statement represents the independent opinion of LRQA, whose responsibility was to provide the limited assurance needed to share conclusions according to the agreed scope, prepare the assurance report and statement for Gap Inc's management alone and for no other purpose. LRQA's activities are independent from Gap Inc. and there is no financial interest in Gap Inc. business operations.

Disclaimer

This report and any other attachments (hereinafter "Product") are for the exclusive use of the intended recipient ("Client"). Under no circumstances should this Product or information contained herein be distributed or reproduced in any form without the prior consent of the copyright holder. LRQA does not accept any responsibility, and disclaims all liability, for any third-party use; use of this Product by any third party is entirely at the risk of that party.

The Product is scoped in accordance with the Statement of Work agreed in advance with the Client. The Product should be read and understood as a whole, and sections should not be read or relied upon out of context. Recommendations, where given, are for the purpose of providing indicative advice only, are not exhaustive, relate solely to identifying key and obvious improvements as identified in the Product, and do not take the form or constitute a complete solution to any issue. LRQA has no obligation to maintain, update or correct the Product except as otherwise expressly agreed in writing.

The Product shall not be construed to be legal, investment, tax, accounting, regulatory or other professional advice. The Product is intended for informative purposes only and is not intended to be used as a substitute for expert advice or work product that a professional would normally provide to a client and should not be relied upon as such. Please contact an appropriate professional service provider to further discuss the points mentioned in this Product. The Product is provided as is and LRQA makes no representations or warranties as to the accuracy or effectiveness of the Product. The Client remains solely responsible for their decisions, actions, use of the Product, and compliance with applicable laws and regulations.

This disclaimer must accompany every copy and/or reproduction of this Product. This Product speaks only as of the date herein and LRQA has no responsibility to update the Product.

LRQA's Standard Terms and Conditions of Business ("Terms and Conditions") are hereby incorporated by reference into this disclaimer. All applicable provisions of the Terms and Conditions remain in effect and LRQA accepts no responsibility or liability except as otherwise expressly set forth in the Terms and Conditions.

LRQA
May 2026