



Gap Inc.

2023年度
ESGレポート

目次

3 全体像	15 環境	29 社会：サプライチェーン	51 ガバナンス	58 補足資料
3 Gap Inc. について 本レポートについて	16 ウォータースチュワードシップ	30 人権	52 ESG監視	59 マテリアリティ（重要課題）
4 ESGへのコミットメント： CEOのメッセージ	17 アクセス：地域社会の水レジリエンス	32 評価と改善	53 リスク管理	60 国連SDGsとの整合性
5 当社の価値創造モデル	18 節水と還元： 水使用量問題への取り組み	34 能力の開発	54 ステークホルダーエンゲージメント および政治的エンゲージメント	61 GRIインデックス
6 当社の商品ライフサイクル	20 化学物質の管理	36 Gap Inc. のP.A.C.E.とRISE	56 企業倫理とインテグリティ	68 SASBインデックス
7 ESGの軌跡	21 気候行動	38 サプライチェーンとコミュニティ のストーリー		77 TCFDインデックス
8 2023年のハイライト	24 原材料と商品	39 社会：職場と地域社会		78 補足データ
9 当社のESGへの取り組み	26 循環型社会	40 機会の実現とソーシャルインパクト		
10 サプライヤーのサステナビリティ への取り組み	28 廃棄物	44 イクオリティ&ビロギング (平等と帰属意識)		
11 Gap Inc. の目標と進捗状況		47 人材		
13 Gap Inc. 傘下のブランド		49 従業員エンゲージメントと 寄付活動		
14 ブランドの目標と進捗状況				

GAP INC. について

Gap Inc. (「当社」、「私たち」、「私たちの」)は、ライフスタイルブランドを傘下に持ち、Old Navy、Gap、Banana Republic、Athletaの各ブランドを通じて女性、男性、子供向けの衣料品、アクセサリー、パーソナル・ケア製品を展開しています。Gap Inc. は直営店舗とフランチャイズ店舗、直営ウェブサイト、サードパーティーとの契約を通じて、店舗とオンラインの両方でお客様に販売を行うオムニチャンネル小売業者です。

2024年2月3日現在、当社は米国、カナダ、日本、台湾に直営店があります。2022年度、Gap ChinaとGap Taiwan (Gap Greater China) の店舗および市場内のウェブサイトフランチャイズパートナーとして運営する契約をサードパーティ企業のBaozun Inc. (Baozun) と締結し、2023年1月31日、Baozunとの間でGap Chinaの移行作業が完了しました。Gap Taiwanの運営は、規制当局の承認と締結条件が満たされるまで通常通り継続します。

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を結んでいます。サードパーティ企業は、これらの契約に基づいて当社のブランド名の付いたアパレルや関連商品を販売するストアまたはウェブサイトを現在運営、もしくは今後運営します。また、当社は各ブランド名を使用して商品を販売するためのライセンス契約をライセンシー企業と結んでいます。

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ンネルで事業を展開するだけでなく、オムニチャン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、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。オンライン購入品の店舗受け取り、店舗内オーダー、店舗在庫検索、店舗在庫発送などのオムニチャンネルサービスや、モバイル対応でさらに向上されたエクスペリエンスは、傘下の各ブランドで独自にカスタマイズされています。

2018年からAthletaはベネフィット・コーポレーション (Bコーポレーション) として認証され、事業を通じた正しい行動の推進者として社会と環境への影響を促進するというコミットメントをさらに強化しています。当社はアカウントビリティと透明性を確保しつつ、社会的および環境的パフォーマンスに関する厳しい基準を満たし続けています。今回の認証により、Gap Inc. はBコーポレーション認証のアパレルブランドを子会社に持つ最大規模の上場株式小売企業となりました。

詳細はこちらから：
[▶ 年次報告書](#)

本レポートについて

この環境、社会、ガバナンス (ESG) レポートはGap Inc. の2023年度の全世界での事業活動を取り上げます。過去のすべてのレポートは、当社のウェブサイトから入手できます。本レポートでは、主要プログラムの策定とアクション、2023年度中のGap Inc. および各ブランドの目標に向けた進捗状況、2024年度の活動の準備に焦点を当てています。プログラムの目的、運営、経営アプローチに関する詳細情報を提供します。

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

本レポートに含まれる情報は、特に明記されていない限り、2024年2月3日時点でGap Inc. が入手できる情報に基づいて誠実に作成されています。将来の状況を予測しモデル化することには不確実性が伴うため、本レポートに記載されている情報の解釈には注意が必要です。さらに、本レポートに記載されている統制、プロセス、慣行、基盤は、それらの統制、プロセス、慣行および基盤がもたらす規定の目標値や目標における特定の成果、結果、または達成事項をいかなる形で表明、保証、あるいは請け合うことを意図するものではありません。

Gap Inc. の持続可能性への取り組み、または本レポートの内容に関する質問については、sustainability@gap.comにお問い合わせください。

ESGへのコミットメント： CEOのメッセージ



RICHARD DICKSON
GAP INC. プレジデント兼CEO

Gap Inc. は、私たちが共有する人間性が世界を変えていくと信じています。私たちが1969年以来ギャップを埋める懸け橋となってきた理由はここにありますが…そしてそれはまだ始まったばかりです。

ドン&ドリス・フィッシャー夫妻は1969年にGap第1号店をオープンし、エネルギーに満ちた新たな理想主義を表現する洋服とエクスペリエンスを通じてジェネレーションギャップを埋めました。その新たな理想主義とは、慣習に疑問を投げかけ、より優れた想像力を発揮するものです。

55年経った今日でも、Gap Inc. の従業員は私たちが共有する人間性に触発され、より良い世界を築くためにギャップを埋めています。人と地球のウェルビーイングを向上させる革新的なアイデアの中に、目的と利益が共存する世界です。

気候のギャップを埋める

私たちは次世代のために天然資源を保護し、健全なコミュニティを確保することに尽力しています。

今年初め、Gap Inc. はArvind社とパートナーシップを結び、インドのアパレルサプライチェーン全体で節水を実現する技術革新を加速させるためにオープンソースの水イノベーションセンターを立ち上げました。さらに、米国国際開発庁 (USAID) とGap Inc. の女性と水アライアンス活動を通じ、250万人以上の清潔な水と衛生設備へのアクセスを改善しました。そしてこの度、Water Resilience Coalition (事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ) およびWaterAidとのまったく新しいWater CollaborationをCargillとGSKの支援を受けて立ち上げました。これにより、グローバルサプライチェーンにつながるさらに多くのコミュニティの清潔な水へのアクセスを拡大します。

公平性のギャップを埋める

Gap Inc. のお客様、リーダー、従業員、アパレルサプライチェーンの大半を女性が占めています。これを踏まえ、Gap Inc. は女性に自らの可能性を最大限に発揮する力を与えられるよう、業界でもトップレベルの投資を行っています。

2007年、Gap Inc. は実践的な教育カリキュラムを通じてグローバルなサプライチェーンに関わる女性と少女を支援する革新的なイニシアチブ、P.A.C.E. (個人の能力とキャリアの向上) をローンチしました。それから15年以上が経ち、この斬新なプログラムは140万人以上の女性と少女の生活を向上させるという特筆すべき節目を迎えました。

今年、Gap Inc. はP.A.C.E. WorkplaceプログラムをRISEに統合しました。RISEは当社が2019年にBSR (Business for Social Responsibility)、HERproject™、CARE International、ILO-IFCベターワークとともに構築した強力なパートナーシップです。

RISEは地域の市民社会団体とパートナーシップを結び、職場の制度や慣習を改善するとともに、ブランド、パイヤー、サプライヤー、従業員の代表者によるリーダーシップの強化を奨励することでジェンダー平等を積極的に推進しています。

機会のギャップを埋める

Gap Inc. は事業の資産と規模を活用し、これまで疎外されてきた人々やコミュニティの機会へのアクセスを改善することで、持続可能な経済、そして平等と帰属意識を重視する文化の創造に尽力してきました。

当社のThis Way ONwardの取り組みは、行政等の手が行き届いていないコミュニティに焦点を当て、若者一人ひとりのキャリアの可能性を実現することを目的に立ち上げられました。2007年以来、このプログラムはより安全な未来への道筋として、マンツーマンのメンターシップ、コーチング、現場でのスキルアップの機会を提供しています。また、当社はThis Way ONwardを通じて2025年までに2万人以上の若者を雇用する予定です。

包摂性のギャップを埋める

1969年の創業以来、包摂性は私たちの事業アプローチとは切っても切り離せない関係にあります。Gap Inc. の倫理的ガバナンスに根ざした平等と帰属意識に対する包括的な取り組みは、事業のあらゆる側面に帰属意識を定着させることに重点を置いています。

今年は、第三者の専門家を講師に迎え、アライシップの実践と帰属意識の構築に重点を置いた包括的なリーダーシップコーチングシリーズと、採用プロセスで偏見やあらゆる形の差別を積極的に抑止することを目的とした包括的なハイヤリングトレーニングをローンチしました。

当社の創業者たちは他社に先駆けて「重要な存在であること」の持つ変革の力を理解し、世界に真の変化をも

たらす規模の会社を築き上げてきました。

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

私たちは2023年度に生み出した有意義な変化を非常に誇りに思います。そして今年、さらに重要な存在になることに意欲を燃やしています。

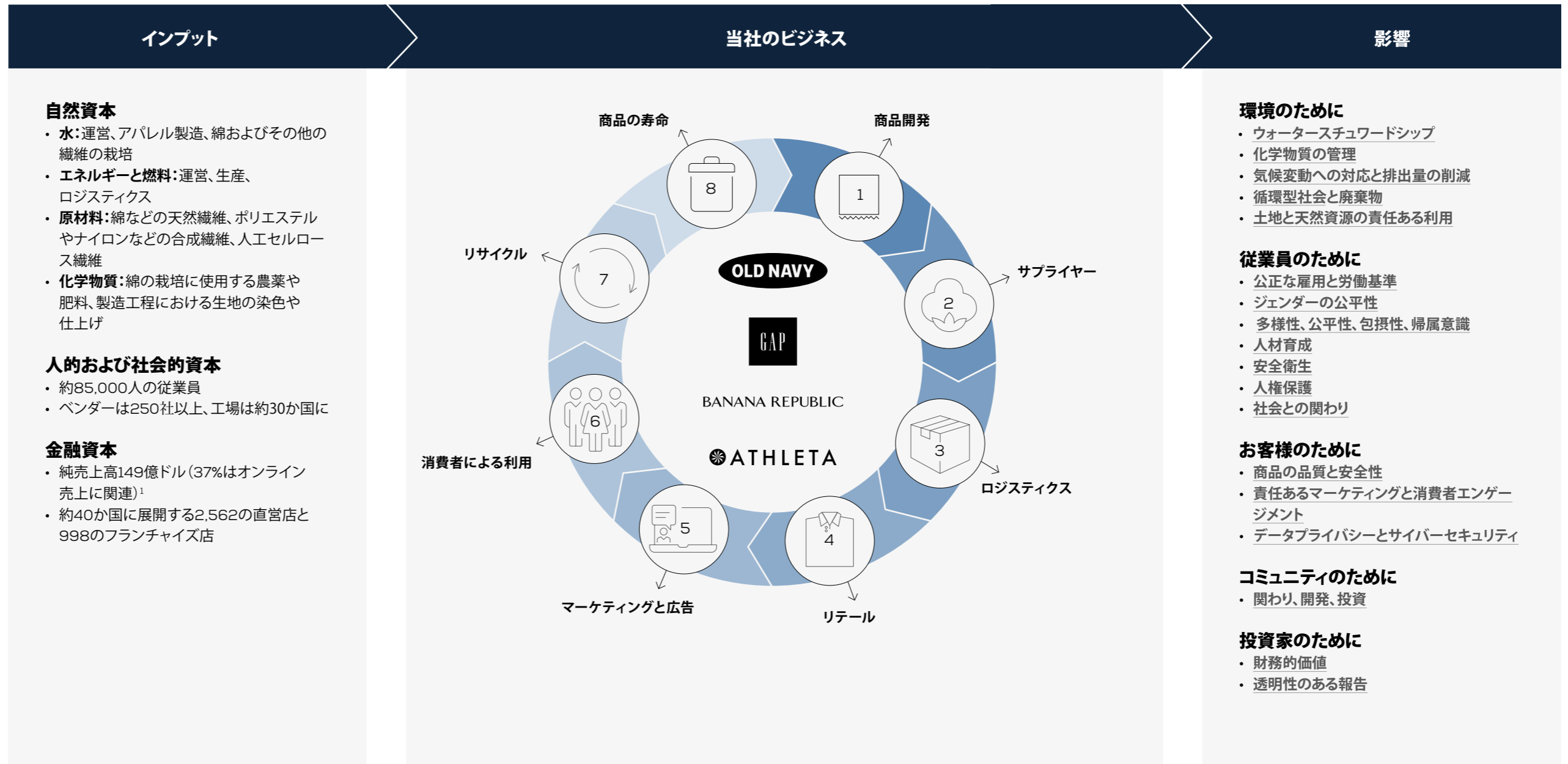
20年にわたり国連グローバル・コンパクトに署名してきたGap Inc. の2023年度ESGレポートは、Communication on Progress (進捗に関するコミュニケーション)として、より持続可能で包摂的な事業の構築に向けた当社の取り組みに関する透明性のある最新情報を提供します。

私たちの取り組みに興味を持っていただきありがとうございます。引き続き今後もGap Inc. の最新情報を確認するには[gapinc.com](https://www.gapinc.com)にアクセスしてください。

前進あるのみ!

当社の価値創造モデル

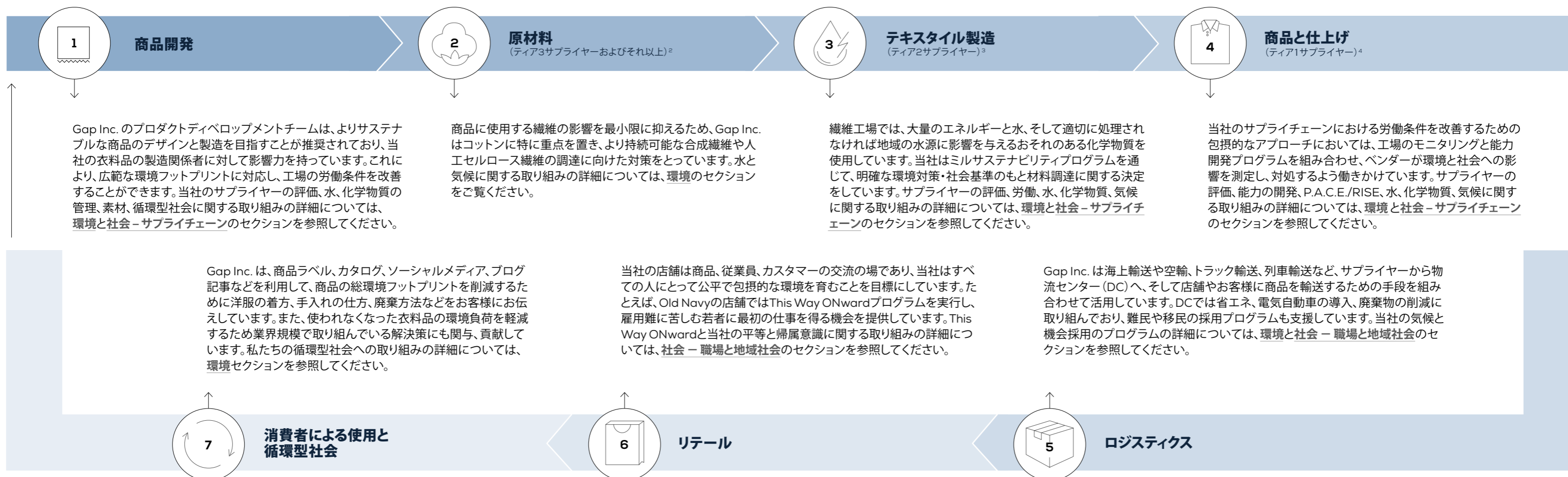
Gap Inc. は環境的および社会的要因をエンドツーエンドの事業戦略の一部と考えています。当社の価値創造モデルは、私たちの事業がブランドと営業活動を通じてどのように環境的、社会的、経済的価値を創出するかを示しています。



¹ 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。

当社の商品ライフサイクル

当社は、起点であるデザインコンセプトから材料調達、製造、流通、販売、使用、消費に至るまで、プロダクトライフのあらゆる段階でGap Inc. の事業の持続可能性への効果の改善を目指しています。



2 「それ以上」とは、ティア3(紡績業者)とティア4(農家や綿繰り工場などの原材料のサプライヤー)を指します。

3 ティア2:生地編立工場、織物工場、染色工場。

4 ティア1:裁断と縫製を行う衣料製造工場。

ESGの軌跡

当社は2023年に、ESGレポート発行20周年を迎えました。過去30年間の社会と環境の持続可能性に向けた取り組みの軌跡をまとめました。

やるべきことはまだ山積していること、そして私たちの目標を達成するためには、主要なステークホルダーたちとのパートナーシップを深め、事業全体で持続可能性を高める目標をさらに統合する必要があると認識しています。



2023年のハイライト

GAP INC. とパートナーが3つの主要なプログラムをローンチ:

WOMEN + WATER COLLABORATIVE

WaterAid、Cargill、GSKと連携し、インドにおける清潔な水と衛生設備へのアクセスを改善

GWICA

(Global Water Innovation Center for Action) Arvind社とのパートナーシップによるプログラム

RISE

BSR、HERproject、CARE、Better Workと連携し、アパレルサプライチェーン全体で女性のエンパワメントを加速させる取り組み

繊維に関するゴールの進捗⁵

98%

より持続可能な方法で調達したコットンの割合⁶

19%

再生資源から調達したポリエステル⁷の割合

気候目標の進捗
(2022年度末時点)

58%

直接運営に消費された電力のうち再生可能エネルギーでまかなわれた割合

ものの割合

77%

2017年以降のスコープ1および2⁷における排出量の削減量

機会採用と従業員のエンゲージメント

19.6k

2007年以降This Way ONwardに関わった若者の人数

45%

ボランティア活動を行った従業員の割合

⁵ Gap Inc. の繊維データは、BR Homeの商品を除く、全ブランドの発注書の素材データのシーズンカレンダーに基づいて導き出されたものです。フランチャイズやベンダー管理在庫のデータは当社の発注システム内にはないため、現時点ではそれらの繊維消費量を追跡していません。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を確認する権限は限られていますが、このつながりを継続的に改善しています。

⁶ ベターコットン (IBCI)、米国産綿花認証 (USCTP)、オーガニック、イン・コンバージョン (転換期間中有機栽培コットン)、リサイクルコットン、環境再生型コットンと定義。

⁷ 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。

アワード&レコグニション



アメリカン・オポチュニティ・インデックス
小売業で7位、400社近い参加企業全体では54位



2023年、CDP気候変動質問書への回答がA-、CDP水セキュリティ質問書への回答がBを獲得



ワールドベンチマーキングアライアンス
ジェンダーベンチマーク - 112社中4位



CeresのValuing Water Finance Initiative (VWFI) ベンチマークレポート - 72社中、「順調」グループの上位11社 (かつ同グループ唯一のアパレル企業)

Newsweek

Newsweek - アメリカのベストリテラー: Athletaはアスレチックアパレルで2位、Banana Republicは総合10位

Newsweek - アメリカで最も社会的責任を果たしている企業: 小売業界で第1位



FTSEのダイバーシティ&インクルージョンインデックス - 最も多様性と包摂性がある企業第2位

TIME

TIME - ワールドベストカンパニー: サステナビリティ部門で50位

WWD

The Retail Influencer Network、The Z Suite、WWDがGap Inc. のBahja Johnsonの平等と帰属意識に関する取り組みを評価し、彼女を「最も影響力のあるESGリーダー」の1人に選出



ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス (DJSI) 構成銘柄に11年連続で選定される



3BLのベスト100コーポレートシチズン

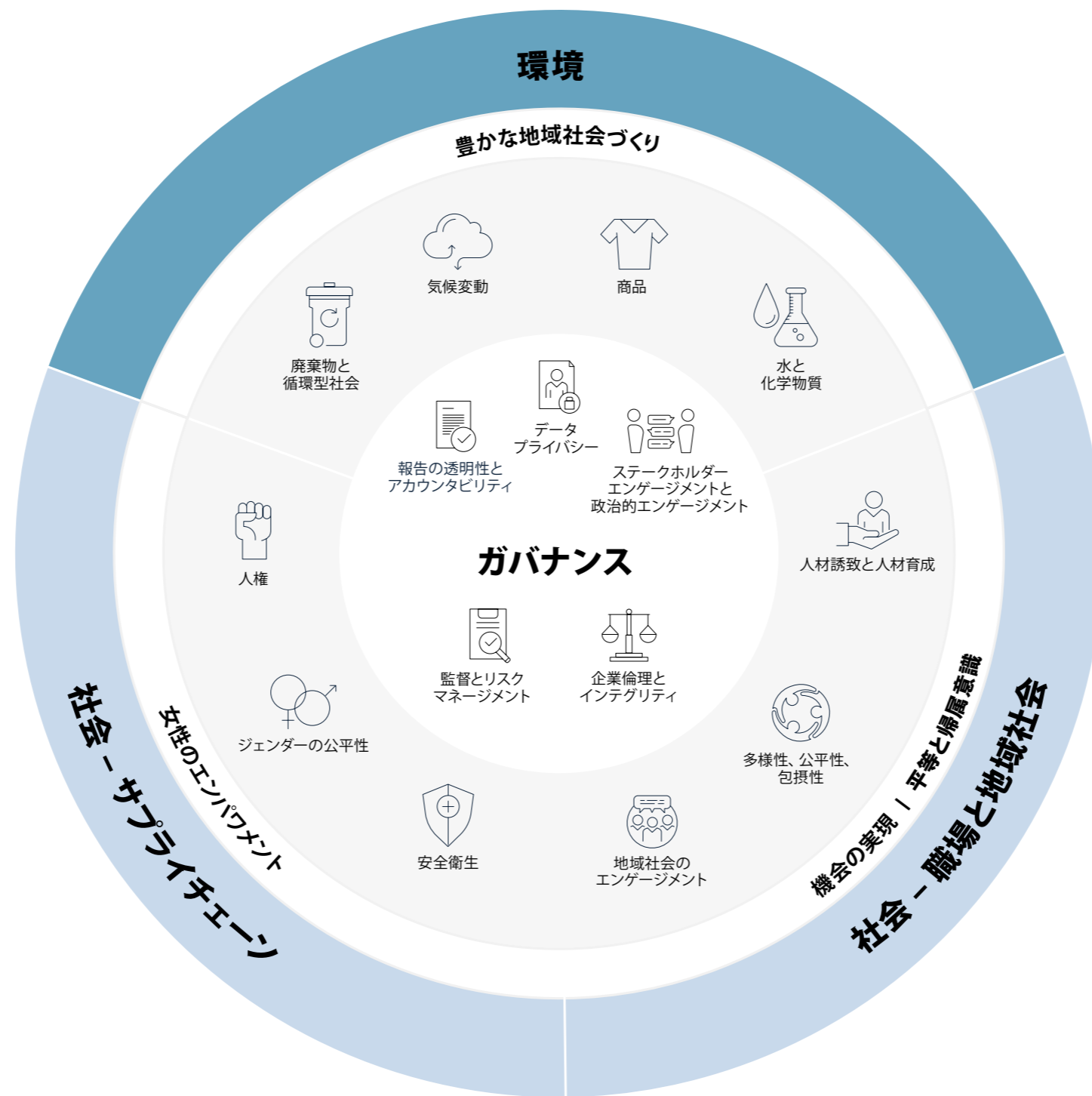
当社のESGへの取り組み

Gap Inc. は自社の価値観に基づく運営を行い、私たちの事業にどのような環境的、社会的責任があるかを総合的に考えます。

このESGフレームワークは、当社の事業において直接的な業務そしてバリューチェーン全体の両方に、持続可能で責任ある取り組みを統合する指針となります。

Gap Inc. の持続可能性の3本の柱である「女性のエンパワメント」「機会の実現」「豊かな地域社会づくり」、そしてそれらを補完するものとして「平等と帰属意識」の取り組みが加わっています。社内の柱は倫理的ガバナンスを基盤として、より広範なESGのフレームワークと一致しています。当社の重点エリアはマテリアリティ評価（重要課題の評価）に基づきます。

詳しくはこちら：
[マテリアリティ（重要課題）](#)



署名と加盟団体

当社のアプローチのもう一つの重要な要素は業界内の協働と国際的な連携です。私たちは以下の組織の署名企業、メンバー、積極的な参加者として活動しています。

- 15 Percent Pledge
- ベター・コットン
- ベター・ザン・キャッシュ・アライアンス
- ブラック・イン・ファッション・カウンシル
- ボイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカ
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Cascale, Inc.
- CEOウォーター・マンデート
- ファッション協定
- 国際労働機関 (ILO) と国際金融公社 (IFC) ベターワークプログラム
- 繊維・衣料産業における安全衛生に関する国際協定
- Nirapon
- 人命と建物の安全 (LABS) イニシアチブ
- Open to All
- RISE (Reimagining Industry to Support Equality: 旧Empower@Work)
- 労働環境基準統合プログラム (SLCP)
- テント・パートナーシップ・フォー・レフュジーズ
- テキスタイル・エクスチェンジ
- thredUp®
- UN Free & Equal
- 国連グローバル・コンパクト (UNGC)
- 国連気候変動枠組条約 (UNFCCC) ファッション業界気候行動憲章
- 水レジリエンス連合 (WRC)
- Welcome.US
- 米国YWCA

サプライヤーのサステナビリティへの取り組み

Gap Inc. はサプライヤーと緊密に連携し、バリューチェーン全体に人権、女性のエンパワメント、環境の持続可能性に対する私たちの取り組みを反映しています。

Gap Inc. のサプライヤーのサステナビリティプログラムは、社会問題と環境問題の両方に焦点を当てています。コンプライアンス評価システムに基づく改善措置とビジネス上の意思決定を通じて、私たちはサプライヤーに対し施設で適切な労働、安全衛生、環境基準を遵守した業務を実施するよう奨励しています。このアプローチは、従業員の保護と支援、大気と水質の改善、エネルギー効率の向上、サプライチェーン全体での違反リスクの最小化を目的としています。

私たちの評価システムは、工場のパフォーマンスと進捗状況をトラッキングする指標として以下の分野に焦点を当てています。

- 労働と労働条件
- 環境コンプライアンス
- 女性のエンパワメントプログラムへの参加

8 ティア1:裁断と縫製を行う衣料製造工場。
 9 ティア2:生地編立工場、織物工場、染色工場。
 10 「それ以上」とは、ティア3(紡績業者)とティア4(農家や綿繰り工場などの原材料のサプライヤー)を指します。

2023年の進捗

当社のサプライヤーサステナビリティチームとそのプログラム(社会および環境コンプライアンス、および女性のエンパワメント、水、気候に焦点を当てた能力開発プログラムのポートフォリオを含む)は、これまでサプライチェーンのティア1⁸に重点を置いてきました。

私たちには、サプライチェーンのさらに上流における持続可能性の目標達成に向けて担う役割があり、それをティア2⁹以上のサプライヤーにも拡大するために有意義な取り組みを実施しています。¹⁰ ティア2とティア3の可視性を継続的に向上させ、サプライチェーンの上流にあるティアの監督とガバナンスを強化するためのポリシーの策定に取り組んでいます。

私たちは労働環境基準統合プログラム(SLCP)やHiggインデックス施設工場環境モジュール(FEM)などの業界ツールを活用して、戦略的ティア2織維工場の評価に取り組んでいます。また、こうしたパートナーシップを通じて、ティア3紡績業者の詳細なプロフィールの収集を開始することもできました。

サプライチェーンの理解

サプライヤーのパフォーマンスを改善するには、サプライヤーを特定して探し出し、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ファクトリーリストを年2回発行し、ティア2以上に対する当社の可視性を向上させています。

- › Open Supply Hub Gap Inc. プロファイル
- › Gap Inc. 工場一覧



協力体制

- ティア1およびティア2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

› ステークホルダーエンゲージメント

サプライヤーの評価

当社はティア1ベンダースコアカードの一部として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計算します。このスコアカードには、赤、黄色、緑(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スコアの構成要素

社会

SLCP、ILO Better Work、Gap Inc. ベンダー行動規範(COVC) 監査
 P.A.C.E./RISEへの参加と女性の受益者の割合

環境

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. は労働者の精神的、身体的かつ社会的健康、人権の尊重、環境への影響の低減、業績の向上の支援を目指すとともに、サプライヤーとその工場が業界の合理的なツールやプロセス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

改善プロセスにおいては、すべてのステークホルダーと協力して是正措置を策定します。

› 評価と改善



購買慣行

Gap Inc. の調達支出の80%以上は、緑(良好)に格付けされた工場からのものです。

› 購買慣行



能力開発と効率化プログラム

サプライヤーエンゲージメントプログラムは、労働条件の向上と環境への影響の改善に向けたサプライヤー自身の取り組みをサポートします。

- › 水:節水と還元
- › 気候行動
- › 能力開発

GAP INC. の目標と進捗状況

● 目標達成 ● 順調 ● 要対応

ゴール	目標年次 ¹¹	ステータス	進捗状況
環境			
ウォーターシュワードシップ			
アパレル産業に携わる500万人の清潔な水や上下水設備へのアクセスが公平になるよう改善する	2030年	●	2017年以降、250万人を支援
当社の衣料品製造や自社運営施設における節水を行い、消費量と同量の水を自然に還元する	2030年	●	15% 2022年 ¹² には合計48億リットルの節水または還元を行い、サプライチェーンでの製造活動と当社の事業活動で330億リットルを消費しました。
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	2050年	●	2030年の中間目標達成に向けたロードマップの作成中
水レジリエンスを備えたバリューチェーンをサポートする	2050年	●	2030年の中間目標達成に向けたロードマップの作成中
気候行動^{13,14}			
スコープ1および2の温室効果ガス (GHG) 排出量を2017年比で90%削減する	2030年	●	2017年から2022年にかけて77%削減。2023年のデータは今年後半に当社ウェブサイトで公開する予定です。
スコープ3の購入商品やサービスからの温室効果ガス (GHG) 排出量を2017年比で30%削減する	2030年	●	2017年から2022年にかけて16% ¹⁵ 削減。2023年のデータは今年後半に当社ウェブサイトで公開する予定です。2°Cを十分に下回る気候シナリオに合わせるため、科学に基づいた目標の更新を提出しました。
世界中の自社運営施設が使用する電力の100%を再生可能エネルギーでまかなう	2030年	●	2022年、自社運営施設での使用電力の58%が再生可能エネルギーによってまかなわれました。2023年のデータは今年後半にウェブサイトで公開する予定です。
バリューチェーン全体で二酸化炭素実質排出量ゼロを達成する	2050年	●	ネットゼロ目標の承認を得るためにSBTiに提出し、長期的な戦略的ロードマップを作成するために取り組みました。
原材料と商品¹⁶			
すべてのコットンを持続可能な方法で調達する ¹⁷	2025年	●	98%
ポリエステル ¹⁸ の45%以上を再生資源から調達	2025年	●	19%
循環型社会と廃棄物			
ファッション協定のコミットメントに従い、不要または再生再利用の難しいプラスチックを、消費者向け包装資材からは2025年までに、企業向け包装資材からは2030年までに排除する ¹⁸	2025年/ 2030年	●	消費者向けのパッケージに使用されていた不要または問題のあるプラスチックの47%が廃止され、紙やその他の再利用可能な代替品に置き換えられました。これには、ブランドによるショッピングバッグの移行の進捗も含まれます (14ページを参照)。
ファッション協定のコミットメントに従い、2025年までに消費者向け包装資材の半分以上を、2030年までに企業向け包装資材の半分以上を、100%再生素材にする	2025年/ 2030年	●	消費者向けの全プラスチックパッケージの80%がリサイクル素材100%で作られており、2025年の目標を達成しました。社内向け用途の包装資材については、2030年に向けてトラッキング機能と転換利用プロジェクトを強化していきます。

11 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。

12 サプライチェーンの水消費量データはHigg FEMを介して収集されるため、報告が1年遅れます。

13 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。

14 2023年のSBTアップデートの一環として、2017年のベースラインと2022年の排出量を再計算しました。その結果、更新されたこれらの指標は、以前のCDP気候変動質問書への回答と一致しない場合や、以前のESGレポートと一致しない場合があります。

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

16 Gap Inc. の繊維データは、BR Homeの商品を除く、全ブランドの発注書の素材データのシーズンカレンダーに基づいて導き出されたものです。フランチャイズやベンダー管理在庫のデータは当社の発注システム内にはないため、現時点では繊維消費量を追跡していません。

サードパーティのライセンスとアクセサリに関する情報を確認する権限は限られていますが、このつながりを継続的に改善しています。

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

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

GAP INC. の目標と進捗状況 – 続き

● 目標達成 ● 順調 ● 要対応

ゴール	目標年次	ステータス	進捗状況
社会 – サプライチェーン			
SLCPおよび／またはILO-IFCベタワークを含む業界全体の取り組みに、対象のすべてのティア1施設が2023年末までに、すべてのティア2の戦略的提携工場が2025年までに参加することを目指す	2023年/ 2025年	●	対象となるティア1施設の100%が参加中 ¹⁹ ティア2戦略的提携工場の95%が参加中
Gap Inc. の事業費の90%を占める全ベンダーにBetter Buyingへの参加を要請し、ブランド間でスコアを分離する	2025年	●	Gap Inc. の事業費の90%を占める全ベンダーにBetter Buyingへの参加を要請。購買慣行の改善点に関する更新の共有に向けた取り組みを継続。
Gap Inc. の調達の80%を緑色に格付けされた工場に割り当てる	2025年	●	購買額の87%が緑色に格付けされた工場に割り当て済み
Gap Inc. の戦略的提携工場 ²⁰ で雇用されている労働者の100%が職場代表委員会を通じて自分たちの声を届けることを可能にする	2025年	●	91%の戦略的提携工場に職場代表委員会が設置済み ²¹
Gap Inc. のすべての戦略的提携工場で監督者レベルのジェンダー比均衡を達成する	2025年	●	戦略的提携工場の22%が監督者レベルのジェンダー比均衡を達成 ²² サプライヤーの戦略的提携工場における監督者の49%が女性(グローバル)
全工場でジェンダーに基づく暴力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年	●	全工場の84%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トレーニングを実施しています。 調達工場の91%で、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントを含む、苦情や提案に対する苦情処理メカニズムが機能しています。 毎会計年度、工場の89%で全従業員がジェンダーに基づく暴力やハラスメントの防止および対応に関するトレーニングを受けています。
Gap Inc. の戦略的提携工場の100%が、P.A.C.E. /RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資する	2025年	●	戦略的提携工場の54%において、工場の女性労働者の50%以上がP.A.C.E. /RISEカリキュラムに登録またはカリキュラムを修了しました。 戦略的提携工場の98%が人事管理システムの一部としてP.A.C.E. /RISEの制度化を完了しました。
社会 – 職場と地域社会			
機会の実現とソーシャルインパクト			
Old Navyの店舗未経験者採用のうち5%を毎年This Way ONwardの修了者から採用する	2025年	●	4.3%
This Way ONwardを通じて2万人の若者の採用を目指す	2025年	●	2007年以降、19,600人の若者を採用
イクオリティ&ビロギング(平等と帰属意識)			
米国本社の全職務レベルで黒人およびラテン系従業員が占める割合を2倍にする - 2020年6月の基準値(黒人4%、ラテン系10%)比で	2025年	●	米国本社従業員のうち黒人が占める割合は7%(2025年目標:8%) 米国本社従業員のうちラテン系が占める割合は11%(2025年目標:20%)
米国の店舗リーダー職における黒人従業員の比率を50%増加させる – 2020年6月時点の基準値(9%)比で	2025年	●	米国における当社の店舗リーダー(ジェネラルマネージャーと定義)のうち黒人が占める割合は8%(2025年目標:13%)

¹⁹ Banana Republic Homeの工場は除きます。

²⁰ 「戦略的提携工場」とは、当社の総事業費の80%を占める工場(定義:Purchase Order First Cost)を指します。

²¹ 関連するベタワークアカデミーの社会的対話指標(SDI)の70%以上を満たし、必要最低限の指標(SDI9、SDI17、SDI18)を満たしていることと定義されます。

²² マクロ経済の課題が工場の成長にマイナスの影響を与え、その結果、離職率が低下し、新しい女性管理職の昇進のオポチュニティが限られています。世界中の工場で女性管理職候補のトレーニングが行われているものの、その進捗は予想よりも遅れています。

GAP INC.傘下のブランド

Gap Inc. は人々と地球環境に継続的な影響をもたらすブランドを展開しています。当社は共通のサステナビリティ目標を開発・管理していますが、4つのブランドはそれぞれ独自の方法で私たちの影響力の一翼を担っています。²³

OLD NAVY

GAP

BANANA REPUBLIC

ATHLETA



直営店 1,243店 | 収益 82億ドル

Old Navyは、すべてのファミリーに最新のアメリカンファッションを届けるグローバルアパレルおよびアクセサリブランドです。1994年に誕生したこのブランドは、トレンドを捉え、遊び心に溢れた手頃な価格と高品質の商品を通じて誰もが楽しめるスタイルを届けています。



直営店 606店 | 収益 33億ドル

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中に知られるブランドです。1969年にサンフランシスコで創業したGapは、愛されるエッセンシャルアイテムを創り出し、さまざまなカルチャーの中で個性を称えるエクスペリエンスを生み出すことで、個性を擁護しています。ウィメンズ、メンズのアパレルとアクセサリ、GapKids、babyGap、GapMaternity、GapBody、GapFitといったコレクションを展開しています。また、価格重視のお客様に向けてGap OutletとGap Factory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。



直営店 443店 | 収益 19億ドル

Banana Republicは、探究心と自己表現への情熱を原動力とするプレミアムライフスタイルブランドです。1978年にサンフランシスコで創業したBanana Republicは、メンズとウィメンズのアパレル、アクセサリ、ホーム用品など、充実した人生を送るための、タイムレスで汎用性のある卓越した作りのアイテムを提供しています。



直営店 270店 | 収益 14億ドル

Bコーポレーション認証を取得したAthletaは、女性や少女が体を動かすことを通じて自信と強さ、そして帰属意識を持てるよう力を与えることをミッションとする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。Athletaの汎用性の高いアパレルはパフォーマンスを重視し、美しいフェミニンなデザインと考え抜かれたイノベーションで着る女性に活力を与え、ヨガ、トレーニング、旅行、休息に至るまで、あらゆる動きに対応します。2016年にはAthleta Girlをローンチし、その当ブランドならではのパフォーマンスを次世代のスタイルに反映させました。

²³ 売上高/純売上高は、2024年2月3日に終了した2023年度のもので、店舗数は2024年2月3日現在のものであり、フランチャイズ店舗は含まれません。

ブランドの進捗

GAP INC. のゴール達成に向けて²⁴

OLD NAVY

16% リサイクル原料から調達した
ポリエステルの使用割合

67% 商品に使用される繊維のうち、
より持続可能な方法で調達した
繊維の割合

78% ショッピングバッグのうち、廃止され、
紙やその他の再利用可能な代替品に
置き換えられたものの割合^{25、26}

GAP

17% リサイクル原料から調達した
ポリエステルの使用割合

100% より持続可能な方法で調達した
コットンの割合^{27、28}

72% ショッピングバッグのうち、廃止され、
紙やその他の再利用可能な代替品に
置き換えられたものの割合^{25、26}

99% 対象デニムとウーブンボトムのうち、
節水技術であるウォッシュウエルを
使用しているものの割合

BANANA REPUBLIC

22% リサイクル原料から調達した
ポリエステルの使用割合

91% より持続可能な方法で調達した
コットンの割合²⁷

62% 商品に使用される繊維のうち、より
持続可能な方法で調達したものの割合。
2030年までに50%を達成するという
ブランドのゴールを達成

100% ショッピングバッグのうち、廃止され、
紙やその他の再利用可能な代替品に
置き換えられたものの割合^{25、26}

65% 対象デニムとウーブンボトムのうち、
節水技術であるウォッシュウエルを
使用しているものの割合

ATHLETA

75% リサイクル原料から調達した
ポリエステルの使用割合

100% より持続可能な方法で調達した
コットンの割合²⁷

100% リサイクル素材を使用した再利用
可能な Athletaのショッピングバッグ
の割合^{25、26}

Athletaは
Bコーポレーション認証企業です

²⁴ Gap Inc. の繊維データは、BR Homeの商品を除く、全ブランドの発注書の素材データのシーズンカレンダーに基づいて導き出されたものです。フランチャイズやベンダー管理在庫のデータは当社の発注システム内がないため、現時点ではそれらの繊維消費量を追跡していません。サードパーティのライセンスとアクセサリに関する情報を確認する権限は限られていますが、このつながりを継続的に改善しています。

²⁵ 対象範囲には、米国とカナダのストアが含まれます。

²⁶ Gap Inc. のファッション協定のコミットメントに沿ったものです。

²⁷ ベターコットン (旧BCI)、米国産綿花認証 (USCTP)、オーガニック、イン・コンバージョン (転換期間中有機栽培コットン)、リサイクルコットン、環境再生型コットンと定義。

²⁸ Gapで使用しているコットンの12%は、リジェネラティブ (環境再生型)、オーガニック、オーガニック・イン・コンバージョン (転換期間中有機栽培コットン)、リサイクル、USCTP (U.S. コットン・トラスト・プロトコル) 認証の供給源から調達しています。

このセクションの内容:

ウォータースチュワードシップ

アクセス: 地域社会の水レジリエンス

節水と還元: 水使用量問題への取り組み

化学物質の管理

気候行動

原材料と商品

循環型社会

廃棄物

環境

私たちの業界が地球規模の影響を及ぼしていることを認識し、Gap Inc. は環境の保護に取り組んでいます。そして節水と還元、排出量の削減、推奨繊維を使用した商品のデザイン、循環型社会のためのパッケージの再考、次世代のための天然資源の保護に尽力しています。

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

ウォーター スチュワードシップ

世界で最も重要な天然資源のひとつであり、業界が大きく依存している天然資源である水源を守ることはGap Inc. にとって不可欠です。バリューチェーン全体で水のレジリエンスを強化することで、自然と地域社会にポジティブな影響を与えることを目指しています。

課題

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、特定の地域で清潔な水へのアクセスが難しくなっていることが、多様なステークホルダーの協力を必要とする重要な課題であることを認識しています。この課題に対処しなければ、2050年までに世界の都市人口の半数が水不足に直面することになると推測されています。²⁹水危機はアパレル業界の主要な調達国や地域社会の多くですでに深刻化しており、多くの女性が水、上下水設備、衛生（WASH）への安全なアクセスを妨げる非常に大きな障壁に直面しています。

水ストレス³⁰は人間の健康と衛生に影響を及ぼすだけでなく、コットンの栽培地域を含む生物多様性と水の生態系にも影響を及ぼします。

29 UNESCO

30 EEA：水ストレスは、一定期間に水の需要が利用可能な水の量を超えた場合や、水質が悪いため水の使用が制限された場合に発生します。

31 流域：水が汲み上げられ、流れ、最終的に排水される地理的地域、または用地が水を汲み上げたり、廃水を排出する地域。

戦略

水に関する課題は多次元的であり、人間、気候、水、生物多様性、土壌の健全性を多層的に考慮した総合的なアプローチが必要です。これに対応するため、私たちの戦略では、相互に関連する3つの分野に焦点を当てています。

アクセス: 私たちの業界の影響を受けるコミュニティでの水と上下水設備への公平なアクセスを改善します。

削減: 製造で使用する水の削減、リサイクルの促進、廃水水質の改善により、淡水への影響を最小限に抑えます。上流サプライチェーンの影響を評価し、状況に応じた長期的目標の枠組みを作成し、水質と効率化に関するプロジェクトの実施にサプライヤーを関与させます。

還元: 当社が使用するコットンの栽培地、当社衣料品の製造地、当社のお客様や従業員の居住地が含まれる、水不足に悩む優先流域³¹での水を回復し還元します。

2023年3月、私たちは2030年までに達成する2つの新たな目標を発表しました：

- アパレル産業に携わる500万人が清潔な水や上下水設備に公平にアクセスできるよう状況を改善し、維持できるよう支援する
- 当社の衣料品製造や自社運営施設での節水を行い、使用量と同量の水を自然に還元する

国連グローバル・コンパクトの水レジリエンス連合（WRC）の創設メンバーとして、私たちは2050年までに使用量を上回る水を還元できるよう尽力しています。これらの2030年のゴールは、前進を促進し、長期的なゴールを達成するための中間ターゲットとしての役割を果たします。

当社の取締役会のガバナンス&サステナビリティコミッティは、水戦略の進捗とゴールに向けた進捗の最新情報の定期報告を受け、必要に応じて取締役会全体で関連情報を共有します。

影響

清潔な飲み水は人間の健康と衛生を支え、水ストレスの高い主要なコットン産地全体のレジリエンスを強化します。水レジリエンスは原材料の生産者、サプライヤー、Gap Inc. の事業継続をサポートし、水リスクの低下や運営コストの削減、原材料の信頼性の向上にもつながります。また、私たちが投資家、顧客、コミュニティの水に対する期待値の高まりに応えることを可能にします。

パートナーシップ

Gap Inc. には、水ストレスへの取り組み、清潔な水と上下水設備へのアクセスの改善、節水型の製造イノベーションを推進するためにNGO（非政府組織）、NPO、公的および民間セクターと協力して革新的なプログラムを実施してきた歴史があります。

水に関する目標の達成を促進するため、私たちは国連グローバル・コンパクトのCEO ウォーター・マニフェスト（その主要な取り組みであるWASH4WorkとWRCとの積極的な関わりを継続しています。2023年を通して、私たちはワーキンググループに参加してWRCの水へのネットポジティブインパクトの枠組み作りに取り組み、2050年までに使用量を上回る水を還元するというグローバルな野心的目標との戦略的提携を確認しました。

水の問題に関する行動の呼びかけ

2023年3月に開催された歴史的な国連水会議で、Gap Inc. はCEOウォーターマニフェストの水レジリエンス連合（WRC）の下で結束した50社以上からなる大手企業や創設パートナーに加わりました。この会議において、私たちは、2030年までに水不足に悩む100の流域で水の還元量が使用量を上回るという共通のビジョンを明確にする「[ビジネスリーダーによる水問題に関する行動を加速させるためのオープンコール](#)」に署名しました。また、国連グローバル・コンパクトのForward Fasterイニシアチブの「[水の水レジリエンス](#)」の柱と連携し、目標の公表、目標達成のために実施する行動の説明、毎年の進捗状況の報告に取り組んでいます。

また2023年、Gap Inc. は世界資源研究所（WRI）のAqueduct Allianceに加盟し、セクター全体での持続可能な水管理の改善に関する戦略的ガイダンスと業界内の洞察を共有しました。サプライヤーの製造過程における水への負荷を削減（これはエネルギー削減の取り組みの多くと一致します）するために、私たちはApparel Impact Institute（Aii）やAlliance for Water Stewardship（AWS）などのグループと提携しています。また、水のアクセスと還元に焦点を当てたプロジェクトでは、積極的に活動を展開するNGOや専門家たちと緊密に連携しています。

Gap Inc. は投資家主導のCeres Valuing Water Finance Initiative（VWFI、水危機を財務リスクとして評価し企業にアクションを求める新たなイニシアチブ）に積極的に取り組んでいます。2023年、Ceresは初の水評価ベンチマークレポートを発行し、その中でGap Inc. は72社中「[順調](#)」の上位11社にアパレル企業として唯一ランクインしました。

アクセス：地域社会の水レジリエンス

私たちはバリューチェーンの水レジリエンスを強化し、アパレル産業の影響を受けるコミュニティにおいて清潔な飲み水と上下水設備への長期的かつ持続的なアクセスを改善しています。

2030年までのゴール	進捗
500万人へのエンパワメントを通じてアパレル産業に携わる人々の清潔な水や上下水設備への公平なアクセスを改善する	2017年以降、 250 万人を支援 ● 順調

	2017年度～2022年度	2023年度
プログラム	米国国際開発庁とGap Inc.の「女性+水のальянс」	WaterEquity Global Access Fund IV, Women + Water Collaborative、継続的なパートナーシップ
水、上下水設備、衛生サービスへのアクセスが改善した人の数	240万人	10万人以上

課題

2020年、約20億人が水ストレスの高い地域で生活し、安全に管理された飲料水へアクセスができませんでした。世界人口のほぼ半数が、安全に管理された上下水設備を利用できませんでした。³²

何もしなければ、今後10年以内に世界の淡水の供給量は40%不足することになります。³³

WASHサービスへのアクセスはアパレル業界の主要な調達国のいくつかで大きな課題となっています。

戦略

コットンの生産地や衣料品の製造地である流域に大規模な影響をもたらすためには、民間セクター、NGO、地方政府、国際機関、地域コミュニティなど、関連するステークホルダーとの連携が不可欠です。地域社会の水レジリエンスを強化するという私たちの戦略には、2023年に発足したWomen + Water CollaborativeやWaterEquity Global Access Fund IVなど、複数の団体との連携を通じたさまざまな介入が含まれます。

私たちのパートナー施設では、Gap Inc. のベンダー行動規範 (COVC) により、衣料品製造に携わる従業員の重要なWASHニーズが満たされていることが求められています。さらに、RISE/Personal Advancement & Career Enhancement (P.A.C.E.:個人の能力とキャリアの向上) の職場とP.A.C.E. コミュニティプログラムは世界中の女性にWASH教育をもたらしています。

影響

私たちの水へのアクセスに関するイニシアチブは、女性たちが地域のWASH改善を促進する積極的な参加者・リーダーとなることを支援し、コットンの栽培と生産に携わる労働者コミュニティの清潔な飲み水と衛生設備へのアクセスの向上を後押ししています。人の健康と衛生をサポートすることは、オペレーション、サプライチェーン、原材料調達地域全体でビジネスのレジリエンスを強化します。

Women + Water Collaborativeは、市民や企業への働きかけを通じて水レジリエンスへの意欲を高めることでグローバルなリーダーシップを発揮するという2050年のWRCのコミットメントに沿っています。

2023年の進捗

2023年初頭、米国国際開発庁とGap Inc. による6年間の官民パートナーシッププログラム「Women + Water Alliance」を完了しました。このイニシアチブにより、アパレル業界に関わるインドのコミュニティの240万人以上の人々が清潔な水と上下水設備へのアクセスを改善できるようになりました。2023年、私たちは主に2つの方法で集团的取り組みを進化させました:

Women + Water Collaborative: 水レジリエンス連合 (WRC) およびWaterAidと協力し、民間セクターのパートナーであるCargillとGSKの支援を得て、Women + Water Collaborativeを立ち上げました。このプログラムの目的は、水不足に悩むインドのコミュニティに気候変動に強いWASHへのアクセスを改善し、持続的に提供することで、健康、生活、気候のレジリエンスを向上させることです。また、水の還元と保全を通じて優先流域の水の可用性と水質を改善します。コミュニティレベルの影響力と長期的な持続可能性を強化するため、このプログラムには女性のリーダーシップを強化するためのGap Inc. のコミュニティプログラム「P.A.C.E.」の修正版が組み込まれています。

WaterEquity: Gap Inc. はStarbucks、Ecolab、Reckitt、DuPontとともに、US International Development Finance Corporation (DFC) と提携し、WaterEquityのGlobal Access Fund IVに投資しています。この1億5,000万ドルの基金は、新興市場の金融機関や企業が水と衛生に関する融資活動を拡大するために使われます。この融資活動には、低所得層や社会で疎外されてきた層のお客様が水と上下水設備へのアクセス問題を解決するのに使用するローンなどが含まれます。



ストーリー

KUSUMがコミュニティにもたらした清潔な水へのアクセス

Kusumの出身地は水不足で、女性たちは水を汲むために毎日3時間近く歩かなければなりません。コミュニティのリーダーとして、彼女は女性と水アライアンスによる水質モニタリングと水質保全に関するトレーニングを受けました。これにより、彼女はコミュニティの女性やその他の人々の声を届ける役割を果たし、村の水の安全保障計画の策定をサポートすることができました。

「村のすべての世帯に水が行き渡ることが非常に重要です。水へのアクセスは、私にとっても家族にとっても、村全体にとっても重要なのです。水は私たちの基本的権利であり、女性たちは水へのアクセスを実現するために全身全霊で取り組んでいます」

Kusumの大胆なリーダーシップとコミュニティの取り組みにより、新しい水道管路が建設され、水を求めて長時間歩いていた生活に終止符が打たれました。Kusumのイニシアチブにより、村の300世帯が明るい未来を迎える手助けができました。

水と衛生へのアクセスを改善するこのアプローチは、新たなWomen + Water Collaborativeを通じて継続されます。

[Kusumのビデオを見る](#)

³² UNESCO
³³ 水の経済に関する国際委員会

節水と還元： 水使用量問題への取り組み

Gap Inc. のサプライチェーンの能力開発プログラムはコンプライアンスの推進、サプライヤーの環境への影響のモニタリング、製造工程で使用される水（およびエネルギー）の削減を実施します。

2030年までの目標	2022年の進捗 ³⁴
衣料品製造や自社運営施設における 節水 を行い、使用量と同量の水を自然に還元する	15% 2022年には合計48億リットルの削減または還元を行い、サプライチェーンでの製造活動と当社の事業活動で330億リットルを消費しました。 ● 順調
2050年までの目標	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 使用量 を上回ることを目指す	2030年の中間目標達成に向けたロードマップの作成中 ● 順調
水レジリエンスを備えたサプライチェーンをサポートする	2030年の中間目標達成に向けたロードマップの作成中 ● 順調

課題

各地域の水に関する課題は複雑であるため、地域に合わせたソリューションが必要です。

入手可能な水の減少は、不十分なWASH、水媒介性疾患や感染症のリスクの増加、栄養状態の悪化につながる可能性があります。水ストレスを受けた生息地や生態系

では、生物多様性や自然湿地が破壊されたり、種の絶滅の脅威にさらされたりする可能性があります。

水ストレスは、私たちの主要な調達地域のいくつかに影響を及ぼし、地域社会を水と食糧不足の危険にさらしています。事業の観点から、Gap Inc. が Cotton の栽培や商品の製造を行い、お客様の需要を満たすためには水の可用性が安定していることが必要です。

戦略

Gap Inc. はサプライヤーと協力して、現地および運営上の水リスク、そして現地での水使用に対処するためにすでに講じられているアクションに基づいて、状況に応じた水目標とその達成に向けたアクションプランを設定し、実施しています。

現地の状況や特定の地域における水リスクの脅威を考慮した目標を設定することは、サプライヤーが直面している最も重要な問題への直接的な取り組みに寄与します。私たちは状況に応じたアプローチに従い、各地域の施設の優先流域に焦点を当て、各行動を連携させ、リスクを軽減し、影響を拡大します。

削減: 戦略的サプライチェーンパートナーと協力して淡水の使用量を削減し、再生水の利用量を増やし、廃水の水質を改善することで、製造プロセスにおける水への影響を削減することを目指しています。

還元: Cotton の栽培地や衣料品の製造地、そしてお客様や従業員が暮らす地域で水不足に悩む優先流域の自然生態系に着目し、水の還元と回復を目指します。

影響

Gap Inc. のウォーターシュワードシップのアプローチは、私たちが依存する水源の健全性を向上させるとともに、サプライチェーンのレジリエンスを強化し、地域の生物多様性への影響を軽減することを目的としています。サプライヤー評価はコンプライアンスの推進に役立ち、能力開発プログラムはサプライヤーの製造プロセスにおける淡水の使用量削減の取り組みをサポートします。

状況に応じた水目標の設定により、次のことが可能になります。

水リスクの軽減: 目標を設定することでビジネス全体の持続可能性の改善、雇用の保護、ビジネスの継続性の確保、顧客と投資家の信頼の向上が可能となり、水と気候に関連したリスクを軽減できます。³⁵

コスト削減のオポチュニティの創出: 工場です水を前処理することで自治体コストを削減し、再利用や再資源化が可能によりクリーンな廃水を実現できるため、必要な淡水量を削減することができます。

長期的な水の安全性の改善: 水に関する共通の課題に取り組むことで流域全体の長期的な水の安全性をサポートし、ステークホルダーとの関係を強化し、ベンダーの評判と事業を行うためのソーシャルライセンスを強化します。

2023年の進捗

削減

状況に応じた水目標: 世界自然保護基金 (WWF) の水リスクフィルターを用いて、優先施設が直面する水リスクを評価しました。そして WWF とのパートナーシップを通じ、状況に応じた水目標を設定するための枠組みをサプライヤーとともに最終決定しました。また、インドのチェンナイで開催された [Alliance for Water Stewardship の Impact Accelerator](#) への参加などを通じて、一部のサプライヤーとともに流域のリスクを評価しアクションプランを策定するための学習パイロットを開始しました。

リソース効率化プログラム: 私たちは最大規模の工場など一部のサプライヤーを推薦して助成金を出し、Aii の Clean by Design などのイニシアチブに参加するようにしています。サプライヤーは通常、水とエネルギーの節約に加えて、投資回収期間後の運用コストも削減できます。次のページの節水データをご覧ください。また、サプライヤーによる [ミルサステナビリティプログラム \(MSP\)](#) などの業界および Gap Inc. のプログラムの実施を引き続き支援し、水質改善を行っています。

³⁴ サプライチェーンの水消費量データは Higg FEM を介して収集されるため、報告が1年遅れます。

³⁵ [世界自然保護基金](#)

節水と還元： 水使用量問題への取り組み – 続き

Washwell: Gap Inc. のブランドは2016年にGapブランドが開発した、従来のウォッシュ加工よりもデニム衣服の仕上げにおける水の使用量を20%以上削減するWashwellを採用しています。2023年、世界資源研究所(WRI)はこのプログラムの構造、プロセス、手順、ベンチマーク、報告メカニズムを評価しました。WRIは、Washwellのプロセスとシステムは他種別の製品への使用も含めて信頼できると結論付け、このプログラムをさらに強化する提案を行いました。

Arvindとのウォーターパートナーシップ: Gap Inc. はインドを拠点とするサプライヤーのArvind社と提携し、年間10億リットル以上使用していた淡水を最先端廃水処理施設からの再生水に置き換え、Arvind社のデニム工場での淡水使用をなくしました。この施設はバイオリアクターによる膜処理法を用いてインドのアーメダバード市の上水を浄化し、地元地域社会の淡水供給を守ることに貢献しています。また、当社はArvind社と共同でインドに18,000平方フィートのグローバル水イノベーションセンター(GWICA)を創設しました。2024年1月にローンチされたこの施設は、オープンソースのイノベーションラボ、ショーケース、アパレル製造における水管理と再生テクノロジーのベストプラクティスに関するナレッジハブとしての役割を果たします。

還元

2023年、私たちはバリューチェーン上で水ストレスの高い優先地域の流域の健全性強化のため、水還元プロジェクトのポートフォリオの作成を開始しました。そしてALO Advisors社とパートナーシップを結んでリスクを分析し、根本原因を突き止め、インドの主要コットン栽培地域のためのパイロットプロジェクトを設計し、2024年から進める計画を立てました。

水リスクのマッピング

水リスクをマッピングして対処することは、気候関連の取り組みを実現するために不可欠です。例えば、パキスタンで2022年に発生した洪水では、同国の綿花の40%が被害を受け、農家が損失を被り、コットンの市場価格が上昇しました。³⁶ 慢性リスクと急性リスクを特定することで、より強固な事業継続計画を策定することができます。

節水量

測定指標 (リットル)	2021年度	2022年度	2023年度
会計年度内の総節水量	31億	48億	35億
Washwellによる各会計年度内の節水量	11億	14億	9億8,500万
Arvind社との水パートナーシップによる各会計年度内の節水量	18億	13億	11億
サプライチェーン効率プログラム (Aiiなど) による各会計年度内の節水量	1億9,300万	14億	2億6,100万
各会計年度内の自然に還元した水の量	-	7億3,000万	12億

2023年、当社はWRIのAquaductとWWFの水リスクフィルターの各ツールを使用して、ほぼすべてのティア1および2の製造拠点の水リスクとストレスのマッピングを行い、現在はリスクの高い拠点への介入に焦点を当てています。その結果、中米だけでなく南アジアや東南アジアの優先国にも重点を置くようになりました。干ばつや洪水のリスクがより高い地域に焦点を当てながら、米国内の自社運営の拠点でも同様の評価を行いました。また、気候と水に関する長期的なリスクを理解し、計画を立てるため、2030年から2050年までのシナリオマッピングも実施しています。

気候変動リスクの管理方法について詳しくは、[リスクマネジメントと気候変動のセクション](#)をご覧ください。



GWICAのオープニングセレモニーに出席するGap Inc. CEOのRichard DicksonとArvind社の副会長兼エグゼクティブディレクターのPunit Lalbai

化学物質の管理

Gap Inc. では、お客様、サプライヤー、従業員を守るために効果的な化学物質の管理は欠かせません。私たちは完成品に関する厳格なガイドラインを遵守し、サプライチェーンでの有害化学物質の使用をやめるための措置を講じています。

課題

化学物質の使用は商品の製造に欠かせません。しかし、一部の化学物質は適切に管理しないと人の健康や生態系に悪影響を及ぼすおそれがあります。

サプライチェーンにおける化学物質の使用に関する包括的で信頼できるデータを収集することは、複雑で時間がかかる場合があります。有害性が低い、または影響が少ない化学物質を特定することも困難な場合があります。なぜなら、業界の専門家のほか、ファブリックディベロップメント、クオリティ、サプライヤーサステナビリティ、ソーシングなどの社内チームが関与し、社内外の多大な協力を必要とするからです。

厳格な製造管理を行っていても、完成した商品には環境汚染や再生原材料など、私たちが管理できない原因に由来する微量の化学物質が意図せずに含まれる可能性があります。私たちはすべての商品に対して無作為にテストを実施し、違反を特定することでこれを監視しています。

³⁷ 今年の初めに出荷されたいくつかのアイテムには、2023年1月1日より前に製造および購入されたPFAS仕上げの生地が含まれていました。

³⁸ Banana Republic Homeの工場は除きます。

戦略

化学物質を責任を持って管理するための当社のアプローチには3つの側面があります。

- 生産と完成品に対する厳しい基準を守る:** サプライヤーには、アパレルおよびフットウェアに関する国際RSL管理 (AFIRM) グループの制限物質リスト (RSL)、有害化学物質排出ゼロ (ZDHC) のための製造時使用制限物質リスト (MRSL)、ZDHC廃水ガイドラインなどの業界ガイドラインに従うことが求められます。私たちは新たな化学物質に関する問題を追跡し、必要に応じてアプローチを更新しています。
- 第三者による試験、検証、監査を通じて確立された品質と安全性のパラメーターに対するサプライヤーのパフォーマンスを評価する:** サプライヤーは、化学物質の管理慣行を評価するCascaleのHigg施設・工場環境モジュール (FEM) を完了し、検証することが求められます。さらに、私たちは戦略的サプライヤーによるZDHC廃水ガイドラインとZDHC MRSLの遵守を評価し、RSLに準拠するために商品の監査を行っています。

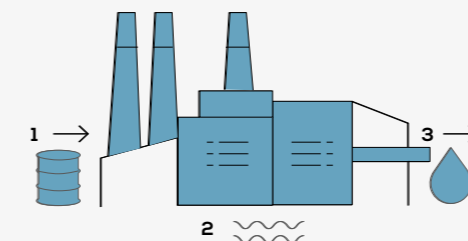
- サプライチェーンの能力の強化とコンプライアンス違反の問題の是正:** ミルサステナビリティプログラム (MSP) と水質管理プログラム (WQP) を活用し、主要サプライヤーが化学物質と廃水の管理を改善するために必要な是正措置を特定し、適用できるよう支援します。MSPには、業界の基準に沿ったツール、厳格な廃水試験、化学物質の管理に関する期待値が含まれます。すべての戦略的提携工場はMSPに参加することが求められます。

影響

効果的な化学物質の管理は、商品の安全性、人の健康の保護、生態系の悪化の防止のために不可欠だけでなく、事業にもさまざまなメリットをもたらします。

懸念される化学物質に積極的に対処することは、Gap Inc. が将来の規制を遵守する準備を整えるのに役立ちます。場合によっては、懸念される化学物質の使用を段階的に廃止することで、生産プロセスにおける水とエネルギーの消費量の削減につながる可能性があります。

化学物質の管理方法について



1. インプット管理

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

2. プロセス管理

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

3. アウトプット管理

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

2023年の進捗

2023年、Gap Inc. は意図的にパーフルオロアルキル化合物やポリフルオロアルキル化合物 (PFAS) で処理された生地を一切調達しないという目標を達成しました。年間を通じて、撥水性や防汚性を備えた出荷商品の99%以上がPFAS処理を施さずに作られました。³⁷PFASベースの仕上げ剤に対する規制を遵守し続けられるよう、記録と商品テストに関する戦略を引き続き強化します。

また、サプライチェーンで懸念されているその他の2つの化学物質への取り組みを開始しました。

- 従来のポリウレタンコーティング生地の製造に使用されるジメチルホルムアミド (DMF):** 当社のクオリティチームは、従来の合成皮革の代替素材を検討し始めました。また、クオリティチームと連携してポリウレタン生地工場の監査とトレーニングを開発し、サプライヤーのDMFの排出および曝露の管理を評価し、より安全な代替素材に生産を切り替える理由と方法に関するガイダンスをそれらの工場に提供しました。
- 主にデニム衣料品の漂白に使用される過マンガン酸カリウム (PP):** 社外の専門家と協力してサプライヤー向けのテクニカルトレーニングを開発しました。これにはPPを使用する場合に必要な工学的管理や、PPをより安全な物質に代替する方法と理由に関するガイダンスが含まれます。

水質管理プログラムの進捗

2023年、私たちは水質管理プログラム (WQP) をニットとセーターの洗い加工場に拡大し、参加対象施設を合計170としました。Bureau Veritasとのパートナーシップを通じて328のサプライヤーがMRSLに関するトレーニングを受け、特にこのプログラムを導入したばかりの施設を対象に、化学物質と廃水の管理能力の強化を支援しました。

2024年にはWQPをさらに拡大し、製造時に湿式プロセスや化学物質を使用している残りのティア1サプライヤーすべてを含める予定です。³⁸

気候行動

Gap Inc. の気候変動に関するイニシアチブは、スコープ1、2、3の全体で排出量を削減することを目指しています。³⁹私たちの科学に基づいた目標(SBT)は、パリ協定、ファッション協定、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)のコミットメントと一致しています。⁴⁰

2030年までの目標	2022年の進捗 ⁴¹
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	77% 削減 – 2017年から2022年にかけて ● 順調
スコープ3の温室効果ガス(購入商品やサービスから)の排出量を2017年比で30%削減する	16% ⁴² 削減 – 2017年から2022年にかけて。2°Cを十分に下回る気候シナリオに合わせるため、科学に基づいた目標の更新を提出しました。 ● 順調
世界中の自社運営施設の電力消費量における再生可能エネルギーの割合を 100% に	58% :2022年の自社運営施設の電力消費量における再生可能エネルギーの割合 ● 順調
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	実質ゼロ目標の承認のためのSBTiへの提出に取り組み、長期的な戦略的ロードマップを作成しました。 ● 順調

³⁹ 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。

⁴⁰ 2023年のSBTアップデートの一環として、2017年のベースラインと2022年の排出量を再計算しました。その結果、更新されたこれらの指標は、以前のCDP気候変動質問書への回答と一致しない場合や、以前のESGレポートと一致しない場合があります。

⁴¹ 計算と検証のタイムラインにより、当社の2023年の排出量データは今年後半にウェブサイトで公開する予定です。

⁴² 当社の各サプライヤーとの排出量のシェアがより明確になるにつれ、データは毎年遡って変更される可能性があります。

⁴³ 世界銀行

⁴⁴ Germanwatch 2021年グローバル気候リスク指数

⁴⁵ The World Counts

課題

気候変動は、社会的および経済的に広範な影響を及ぼします。水不足、頻繁かつ深刻な気象関連災害、病気や強制的移動、食料不安、生物多様性の崩壊、大量の種の絶滅などの問題の大きな原因になっています。気候変動は世界中の人々に影響を与えていますが、その影響は社会から疎外されたコミュニティで最も深刻に感じられることが広く記録に残されています。⁴³

コットンなどの原料繊維は、異常気象、干ばつ、洪水、モンスーンなどの気候変動により慢性的な悪影響を受けるリスクにさらされています。⁴⁴インドやパキスタンなどアパレル業界の原料調達地域の一部でこの問題はますます蔓延しています。

自然災害や異常気象は、Gap Inc. の店舗、物流センター(DC)、会社のオフィスにも影響を与える可能性があります。当社の直営店の90%を占める北米拠点の一部は、異常気象、山火事、ハリケーン、冬の暴風雨のリスクにさらされています。

さらに、当社を含むアパレル産業全体が、原材料の栽培と加工、アパレル製造、上流と下流の物流など、主に排出率の高い活動を通じて気候変動の一因となっています。早急に対策を講じなければ、これまでどおりの事業運営を行った場合、地球の平均気温が2100年までに5°C上昇

するだろうと科学者たちは述べており、⁴⁵企業にはこの問題に対処すべき明確な義務があります。また、政府やその他のステークホルダーは、排出量とエネルギー消費に関する実行可能な計画とコミットメントを設定することの緊急性を高めています。

戦略

気候変動と再生可能エネルギーに関するコミットメントを通じて、国連の持続可能な開発目標(SDGs)の13(気候変動に具体的な対策を)と7(エネルギーをみんなにそしてクリーンに)に取り組むことで、より幅広いグローバルアジェンダを支援します。

気候リスクを緩和しSBTを達成するために、当社は3本柱の戦略を展開しています。

- 削減:**照明、建物のプロトコル、暖房・換気・空調(HVAC)システム、ロジスティクスの輸送手段など、店舗、DC、サプライチェーン全体でエネルギー効率を高めるオポチュニティを特定します。
- 変換:**より持続可能な代替エネルギー、仮想電力購入契約(VPPA)、オンサイト太陽光発電に投資し、可能な場合はサプライチェーンでの再生可能エネルギークレジットの使用を奨励することにより、当社の運営とサプライチェーンにおいて再生不可能な電源から移行します。そして商品に使用する繊維をより**低負荷な素材**に変換します。

3. インセット⁴⁶とオフセット⁴⁷:環境再生型農業や水源の原状回復など、サプライチェーン内での排出削減につながる自然に根ざしたソリューションを探ります。必要かつSBTのコミットメントで認められている場合は、カーボンオフセットのオポチュニティを慎重に検討します。

サプライチェーン:ほとんどの排出源はスコープ3の購入された商品やサービスであることを踏まえ、サプライヤーや業界団体と連携して、サプライチェーン全体で脱炭素化戦略を加速します。例えば、すべてのティア1工場にHigg FEMの完了と検証を義務付けています。また、サプライヤーが自らの二酸化炭素の削減戦略と目標を設定できるようサポートします。

私たちは各環境問題が相互依存関係にあることを認識しており、**MSP**や**WQP**を含む私たちの環境能力開発プログラムの多くは、水と気候への影響に同時に対処することを目的としています。

CDP 気候パフォーマンス

当社の気候行動に関する取り組みの結果、Gap Inc. の2023年度のCDP気候変動質問書への回答がA-の評価を獲得しました。

⁴⁶ インセット:自社のサプライチェーンからの温室効果ガス排出量を削減するための、再植林、アグロフォレストリー、再生可能エネルギー、環境再生型農業などの自然に根差した解決策の実施。一部のインセット活動は、結果として先住民コミュニティの生活向上にもつながります。

⁴⁷ オフセット:ある事業体が、総排出量の削減に取り組んでいる別の事業体に金銭を支払うことで、自社のカーボンフットプリントを削減する方法。

気候行動 – 続き

ガバナンスと透明性のある報告: 私たちの取締役会のガバナンス&サステナビリティコミッティは、気候関連のリスクとオポチュニティを確認やSBTに対する進捗の監督のほか、環境問題に関連するプログラム、ポリシー、慣行も監督します。

Gap Inc. のグローバルサステナビリティチームは、Gap Inc. のサプライチェーン&トランスフォーメーション部門の一部であり、各チームが連携して、事業運営の中で気候変動に関する目標が確実に考慮されるよう支援しています。透明性のある報告に関する説明責任を果たすため、私たちはスコープ1、2、およびスコープ3の一部の排出カテゴリーを検証し、CDPと気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に報告します。

影響

環境への悪影響を軽減するとともに、私たちのバリューチェーン全体でビジネス、サプライヤー、コミュニティのレジリエンスを向上させることを目指しています。

エネルギー効率の対策を通じてスコープ1と2の排出量を削減することで、光熱費も節約できます。たとえば、エネルギー管理システム (EMS) と空調および照明の効率に関するプロトコルを使用することで、2023年には約150万ドルを節約しました。仮想電力購入契約 (VPPA) もまた、再生可能エネルギーの使用と生産による排出量の削減に加えて、直接費の削減や(変動する市場レートに応じて) 追加的な収益の創出をもたらす可能性もあります。

同様に、航空輸送の代わりに海上輸送を利用するなど、環境低負荷型の輸送手段を通じてスコープ3の排出量に対処することで、排出量を削減しながらコストを削減できます。

ネットゼロへのロードマップ

目標の設定と最初のステップ

2017年～2022年

- GHG排出量を計算し、バリューチェーンに重点を置いて水とエネルギーの消費量を削減しました。
- 自社運営資産に対する再生可能エネルギー電力の調達を開始しました。
- 最新のSBTiガイダンスに沿ったSBTを設定しました。

短期的SBTの提出

2023年～2030年

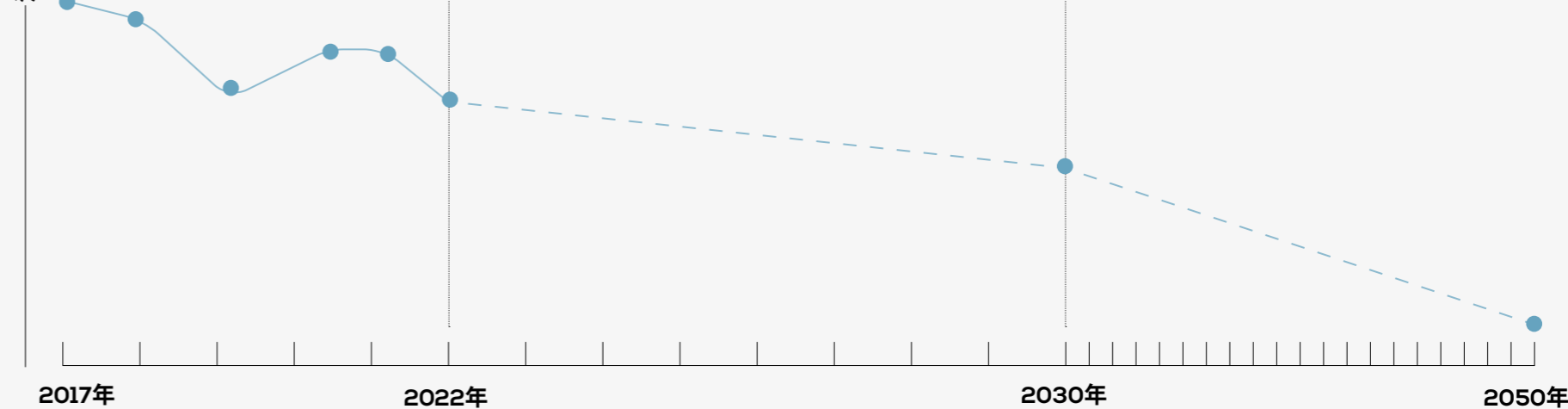
- 最新のSBTiガイダンスに合わせて更新したSBTを提出しました。
- 効率性の向上、VPPA契約、オンサイトの再生可能電力、再生可能エネルギーのクレジット購入などを通じて自社運営による排出量を削減する戦略を策定しています。
- サプライヤーと連携し、新たな投資メカニズムを通じてサプライチェーン全体で脱炭素化の目標を設定しています。
- 炭素と水への影響が少ない推奨繊維に切り替えています。

実質ゼロへ向けたさらなる変革

2031年～2050年

- 今後も効率化、再生可能エネルギーによる電力調達、そして石炭使用の段階的廃止を通じて、サプライヤーの脱炭素化の支援を継続します。
- プロバイダーと協力して、上流および下流の輸送の脱炭素化に取り組みます。
- 商品廃棄の際の排出量を削減するために循環型の慣行を採用します。

温室効果ガスの総排出量⁴⁸



48 2050年の実質ゼロ目標に向けて講じるアクションにより見込まれる排出削減量を図で表したもの。

気候行動 – 続き

2023年の進捗

2023年、私たちはSBTを更新し、最新のUNFCCCガイドランスに沿って2050年までの実質排出量ゼロの目標を設定するプロセスを開始しました。また、森、土地、農業（FLAG）の評価を実施し、土地利用による排出の一覧を作成しました。

気候関連の物理的リスクと過渡的リスクを評価するため、期限を定めた気候移行計画と最新の気候シナリオ分析の作成を開始しました。また、気候変動に焦点を当てた新たな規制への準備も進めています。

スコープ1とスコープ2の進捗状況

削減: グローバルサステナビリティチームとストアオペレーションズチームは、自社運営によるエネルギー使用量を削減するための対策を講じています。2023年6月から8月にかけて、facil.aiを使って783のEMS対応店舗で空調と照明の制御を最適化するテストを行いました。2023年10月、私たちは人工知能（AI）ソフトウェアの導入を、EMSに対応した全店舗、つまり全直営店の約3分の1に拡大し始めました。今後もさらなる店舗にEMSを展開しながらfacil.aiを導入する予定です。

変換: 2020年にカリフォルニア州フレズノのDCでローンチして以来、当社の3メガワットのオンサイトソーラープロジェクトは同施設の年間電力使用量の約50～80%をまかなっており、年間約50万ドルの節約につながりました。当社には2つの既存のVPPAプロジェクトがあります。ノースダコタ州にある90メガワットのオフサイト風力発電所「Aurora Wind」と、ノースカロライナ州にある7.5メガワットのオフサイト太陽光発電プロジェクト「Fern Solar」です。Fern Solarは2021年以降、北米にあるAthletaの

直営店で使用する電力の100%を相殺しています。これらの各プロジェクトの進捗状況は、VPPA開発者からの毎月の発電量レポートや、フレズノDCでの実際のエネルギー生産量とエネルギー使用量に関する文書を通じてモニタリングしています。2030年のスコープ1と2の目標を達成するため、追加のVPPAと国際的な再生可能エネルギークレジットの獲得を検討しています。

スコープ3の進捗状況

購入された商品やサービスに関連する排出量を定期的にモニタリングしています。2023年も引き続き以下の組織と協力し、データの収集と正確性を向上させました。

- **cKinetics:** 当社はcKineticsと連携して、ティア1とティア2の戦略的サプライヤーから毎月のエネルギーと水の消費量データを収集しています。

- **CascadeのHigg FEM:** Higg FEMを利用して、エネルギー、排出量、水、化学物質、労働に関するサプライヤーのパフォーマンスを評価しています。2023年には、ティア1サプライヤーの100%（565）が自己評価を完了し、84%（478）の施設がその対応を検証、ティア2サプライヤーの73%（200）が自己評価を完了し、67%（184）の施設がその対応を検証しました。

- **公共環境問題研究所（IPE）:** IPEのプラットフォームにより、中国のサプライヤーからの汚染データをモニタリングし、環境コンプライアンスをサポートすることができます。違反があった場合、同プラットフォームはサプライヤーに対して是正措置を進めます。2023年末の時点で、92のティア1サプライヤー、29のティア2サプライヤーがモニタリングのためにIPEプラットフォームに登録されました。

削減: 当社のサプライヤーは、Gapが創設メンバーであるAiiとのパートナーシップを継続しました。戦略的工場施設のうち4施設が、施設レベルでの脱炭素化アクションプランの開発を支援するAiiのカーボンリーダーシッププログラム（CLP）を完了しました。また、戦略的サプライヤー3社を対象に9か月間のテストを実施し、スコープ1、2、3全体でSBTの設定を支援しました。このテストはSACの製造業者気候行動プログラム（MCAP）の立ち上げに貢献しました。2023年にはサプライヤー効率化プログラムに84,000ドルを寄付し、これにより二酸化炭素換算で約19,000トンが削減されました。

変換: UNFCCCの石炭使用の段階的廃止に関するワーキンググループの積極的なメンバーとして、当社は2023年にサプライヤーの現在の石炭使用量のベースラインを設定しました。その結果、業界の石炭使用の段階的廃止が進行中であり、74のサプライヤーが2025年または2030年までに石炭からより持続可能な資源への移行をすることを計画していることがわかりました。また、現地の石炭を使用する新規施設を禁止することで、ティア1ベンダーの施設承認プロセスを強化しました。ベンダーが施設の追加を申請する際に、石炭の使用量を開示することを義務付けました。石炭の使用が特定された場合、当社のソーシングチームは申請を拒否するか、施設が承認される前にベンダーと石炭使用の段階的廃止計画を作成します。

私たちはUNFCCCのワーキンググループを通じて、サプライヤーが石炭や天然ガスをバイオマス熱エネルギーに転換することによる森林破壊の拡大を防ぐため、同業者と協力して責任あるバイオマスガイドラインを策定することを支援しました。また、バイオマスによる森林破壊が問題視されているカンボジアに重点的に取り組みました。

私たちはUNFCCCのポリシーグループと積極的に連携し、サプライヤーが再生可能エネルギーを利用できる電力を増やすよう提唱しています。2023年末現在、12の戦略的サプライヤーがVPPAを取得しています。

物流に関しては、2023年にフィッシュキルDCに電気自動車（EV）を導入し、将来の導入に向けてエネルギーとコストの削減を評価しています。

当社のスコープ別排出量（二酸化炭素換算量、単位トン）

測定指標	2017年度 ⁴⁹	2021年度 ⁵⁰	2022年度 ^{50、51}
スコープ1	27,220	27,762	41,942 ⁵²
スコープ2（拠点ベース）	379,837	247,925	235,106
スコープ2（市場ベース）	361,734	111,138	48,519
スコープ3.1：購入した製品およびサービス	4,730,372	4,786,266	3,987,898
スコープ3.3：燃料およびエネルギー関連の活動	15,518	83,144 ⁵³	13,299
スコープ3.4：上流の輸送、配送	514,832	670,820	169,045
スコープ3.5：事業活動で発生する廃棄物	14,645	20,857	9,423
スコープ3.6：出張	48,801	1,774 ⁵⁴	4,582
スコープ3.7：従業員の通勤	256,355	20,400 ⁵³	180,398
スコープ3.9：下流の輸送、配送	55,379	117,670	83,633
スコープ3.12：販売した商品の廃棄	119,353	369 ⁵³	85,804
スコープ3.14：フランチャイズ	28,531	16,529	27,325

⁴⁹ 2023年のSBTアップデートの一環として、2017年のベースラインと2022年の排出量を再計算しました。その結果、更新された指標の一部は、以前のCDP気候変動質問書への回答と一致しない場合や、以前のESGレポートと一致しない場合があります。

⁵⁰ 当社のスコープ1、スコープ2、スコープ3.6、およびスコープ3.14の排出量は、Lloyd’s Register Quality Assuranceによって検証されています。

⁵¹ 2023年度のデータは2024年後半に公開される予定です。

⁵² 2022年のスコープ1の増加は、ハイドロフルオロカーボン（HFC）が新たに含まれたことによるものです。

⁵³ スコープ3.3、3.7、3.12の計算方法を改善しました。2021年度のデータは推定ツールによるものであり、実際の排出量を表すものではありません。

⁵⁴ 2020年と2021年は新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響で出張が減少しました。

原材料と商品

私たちは社内での連携、サプライヤーとの協力、そして業界パートナーとの協力を通じて、衣料品への推奨繊維の使用を増やし、社会や環境への影響を軽減することを目指しています。

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 ⁵⁵	98% ● 順調
ポリエステル ⁵⁶ の45%以上を再生資源から調達する ⁵⁶	19% ● 順調

課題

Gap Inc. の各ブランドの繊維ポートフォリオには、コットン、合成繊維、セルロース繊維が含まれます。

最も使用されている繊維であるコットンの栽培は、土地利用、土壌の健全性、水の消費、生物多様性の損失、気候変動、そして労働と人権に関するリスクに影響を及ぼします。

ポリエステルやナイロンなどの合成繊維は通常、再生不可能な石油系の原料に由来し、多くの場合、排出量が大きくなります。レーヨン、モダール、ビスコース、リヨセルなどの人工セルロース繊維 (MMCF) は木材パルプに由来し、その栽培は脆弱な森林生態系に影響を与える可能性があります。

繊維生産は環境に影響を与えるだけでなく、環境からの影響も受けており、気候関連の洪水、干ばつ、熱波による悪影響のリスクにさらされています。

戦略

私たちはさまざまな原材料が気候、水、生物多様性、人間と動物の福祉に与える影響を評価しています。原材料の原産地と特性を検証することで、追跡可能性プログラムを通じたサステナビリティ表示に対する信頼を築くことを目指しています。

1. 推奨原材料: サプライヤーやブランドと連携し、環境に低負荷の素材に変換するために推奨繊維を特定し、調達します。

私たちは地球温暖化係数、水の使用、富栄養化などの要因を考慮した、強力な原材料ライフサイクル分析データを活用しています。また、生物多様性への影響、循環可能性、化学物質、土地利用、生産条件なども評価する場合があります。このデータを評価するために、CascaleのHiggマテリアルズ・サステナビリティ・インデックス (MSI) やテキスタイル・エクスチェンジの推奨繊維・素材マトリクスなどの業界ツールを活用しています。

Gap Inc. の木材由来繊維ポリシー⁵⁷では、古代林や消滅の危機にある炭素価値の高い森林由来のレーヨン、ビスコース、リヨセル、モダールを含む(がこれらに限定されない)セルロース素材のテキスタイル製造に使用する木材パルプの調達を禁止して

います。これらの素材の使用を検出して回避するため、サプライチェーン全体に厳格なガイドライン施行の仕組みを設けています。

2. 追跡可能性: 私たちは社内および業界との連携を通じて、推奨繊維生産⁵⁸の追跡可能性と認証基準の強化を目指しており、サプライチェーンの上流全体の可視性の確立に取り組んでいます。たとえば、TextileGenesis™とブロックチェーンベースのテクノロジーを使用して、推奨繊維の追跡可能性を拡大しています。また、ベター・コットンの追跡可能性パネルに参加し、当社の推奨コットン最大の供給源を数量別に追跡できるようにしています。

3. 商品の影響度の表示: 商品表示のプロセスでは、商品のマーケティングとコミュニケーションが事実かつ正確で、実証されているかどうかを評価します。戦略的なブロックチェーンベースのテクノロジーを使用し、業界との連携を通じてベストプラクティスと一致させることで、当社の商品表示を強化しています。トレーニングセッション、社内向け商品表示ツールキット、季節ごとの繊維消費レポート、さまざまな繊維による商品フットプリントの影響を計測する排出量計算ツールを提供することで、各チームが正確な商品表示と情報に基づいた意思決定を行えるようサポートします。

詳細はこちら:

› [マーケティングと商品表示](#)

影響

私たちの原材料と商品の戦略により、ブランドチームはより持続可能な素材をデザインに組み入れることができ、各調達チームは長期的なサプライヤーパートナーシップの確立と調達先地域の多様化に取り組むことができます。

この取り組みは、2050年までに二酸化炭素の実質排出量ゼロと水の還元量が使用量を上回るという当社の幅広い目標達成に加えて、ファッション協定およびUNFCCCのファッション業界気候行動憲章に対する当社の社外に向けたコミットメントにも貢献します。

より持続可能な原材料表示を検証することで、グリーンウォッシュや無効表示に関連する法的措置を回避するとともに、お客様との信頼関係を構築し、お客様が情報に基づいた購買決定を行えるよう尽力しています。

⁵⁵ ベター・コットン (旧BCI)、米国産綿花認証 (USCTP)、オーガニック、イン・コンバージョン (転換期間中有機栽培コットン)、リサイクルコットン、環境再生型コットンと定義。

⁵⁶ ブランドによってはさらに高い目標を掲げています。

⁵⁷ Gap Inc. [木材由来繊維ポリシー](#)

⁵⁸ Gap Inc. の繊維データは、BR Homeの商品を除く、全ブランドの発注書の素材データのシーズンカレンダーに基づいて導き出されたものです。フランチャイズやベンダー管理在庫のデータは当社の発注システム内にないため、現時点ではそれらの繊維消費量を追跡していません。サードパーティのライセンスとアクセサリに関する情報を確認する権限は限られていますが、このつながりを継続的に改善しています。

2023年の進捗

推奨原材料

天然繊維: 2023年、Gapブランドはスペシャルティ商品のカーキ (アダルト) の主力スタイルに環境再生型コットンを導入しました。Gap Inc. は推奨されるリネンの選択肢として、ヨーロピアンフラックススタンダード認定の亜麻繊維を導入し、ベター・コットンや同業他社との協業を継続しました。

合成繊維: テキスタイル・エクスチェンジ2025年リサイクルポリエステルチャレンジに向け前進するため、製造に使用する再生ポリエステルの割合を引き続き拡大します。当社のブランドは戦略的投資、素材転換の拡大、資金調達、リーダーシップサポートなど、再生ポリエステル45%を達成するための段階的取り組みを詳述したロードマップを作成しました。

セルロース: 絶滅の危機に瀕し、炭素価値の高い古代林に由来するセルロースの調達回避を目指す当社の木材由来繊維ポリシーを実行するため、CanopyStyleと提携してポリシーを設定し、評価を完了しています。例えば、当社はCanopyのHot Buttonレポートで「グリーンシャツ」または「ダークグリーンシャツ」のランキングを獲得し、森林保護のベストプラクティスを厳守しているMMCFサプライヤーとのみ協業しています。また、再生繊維や廃棄物などの代替原料を優先的に使用することにより、次世代型繊維調達においてもCanopyStyleと提携しています。

追跡可能性

追跡可能性テクノロジーの推進: ブロックチェーン商品追跡可能性プラットフォーム、TextileGenesis™の試験運用を経て、2023年には推奨繊維の追跡可能性を発注書レベルに拡大するための長期パートナーシップを締結しました。現在はサプライヤーによるこのプラットフォームの利用開始を進めており、TextileGenesis™の商品追跡可能性データを社内システムに統合することを目指しています。これにより、MMCF、コットン、ポリエステル、動物繊維、その他の繊維の推奨繊維の追跡可能性を拡大させることができます。2023年末の時点で、TextileGenesis™を通じて4,400万着以上の衣料品を追跡しました。

当社はベター・コットンの追跡可能性パネルに3年間参加してきました。2023年、同組織はコットンの追跡可能性を拡大するための最初の対策を発表しました。この新たなツールでは、ステーキホルダーがベター・コットンのプラットフォームに関連情報を入力できるようにすることで、サプライチェーンの中でコットンがどのように移動するかを把握することができます。

商品の影響度の測定と商品表示

ブランド認証: 2023年、テキスタイル・エクスチェンジのコンテンツ・クレーム・スタンダード (CCS 3.0) のブランド認証が完了しました。そのため、テキスタイル・エクスチェンジの新たなeTrackitとdTrackitシステムが本格的にローンチされた際にそれらを使用できるようになります。

これによりGap Inc. は、フランチャイズパートナーが時速可能性の表示を作成する際のサポートを強化するとともに、全体的な商品表示承認プロセスを強化することができます。すでにeTrackitシステムを使用して、テキスタイル・エクスチェンジのグローバル・リサイクルド・スタンダードおよびリサイクルド・クレーム・スタンダードの基準に照らしてGap Inc. の商品表示の評価を試験的に行っています。

2023年を通じて、当社ブランドで以下をはじめとする新たな繊維表示の検討を開始しました。

Athleta: レスポンシブル・ウール・スタンダード 認証

Gap: ベター・コットン、USコットン・トラスト・プロトコル、regenagri 基準によって実証された環境再生型コットンの表示の承認取得

Old Navy: 基準を満たす商品に対するベター・コットン表示の承認取得

Banana Republic: ヨーロピアンフラックススタンダード 認証

自然

私たちは土地の利用と管理に影響を与える天然素材の調達者として、自然を気候、水、生物多様性、そして当社のサプライチェーンに関わる地域社会に影響を与える複雑なシステムとして捉える多面的なアプローチを展開しています。

課題と影響

自然界の状況は地球規模で変化しており、人類史上かつてない速さで生物多様性が失われています。

自然環境の悪化は、水不足や水ストレス、森林破壊、送粉者の喪失、土壌の劣化につながるおそれがあります。⁵⁹

私たちは自然空間と生物多様性の回復と保護の必要性を認識しています。その対応として、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) が最近発表したガイドラインを指針として活用しています。

戦略および2023年の進捗状況

私たちは自然へのアプローチを模索する初期段階にあります。2023年、私たちはコンサベーション・インターナショナルと提携し、天然繊維とレザーの土地利用評価を実施しました。これにより、原材料の使用が土地の利用と管理に与える影響を理解することができました。また、自然に根差した適切な行動を気候変動移行計画の策定に組み込むため、森林、土地、農業 (FLAG) のイベントリとエネルギー由来のGHG排出量を分析しています。

動物福祉に対する当社のスタンスを進化させるため、2023年5月に動物福祉ポリシーを更新しました。更新されたポリシーでは、すべてのサプライヤーが、食用に飼育されている動物のみから調達した動物由来の素材を使用し、倫理的かつ責任ある方法で商品を調達し、絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引における条約 (CITES) の附属書I、II、およびIIIに記載されている種を使用しないことを求めています。また、土地利用、森林伐採と森林保護、木材の使用、紙のパッケージなど、自然に関連した期待値をさらに取り入れるため、木材由来繊維ポリシーの編集を継続しました。



推奨素材 スタンダードポートフォリオ

Gap Inc. とそのブランドは、さまざまな業界基準、ワーキンググループ、組織と連携して推奨原材料の調達と商品表示を推進しています。連携先には以下が含まれます。

- テキスタイル・エクスチェンジ
 - 推奨基準 (オーガニック・コンテンツ・スタンダード、グローバル・リサイクルド・スタンダード、リサイクルド・クレーム・スタンダード、レスポンシブル・ウール・スタンダード、レスポンシブル・ダウン・スタンダード)
 - rPETラウンドテーブル
 - 有機合成繊維ワーキンググループ
 - オーガニックコットンラウンドテーブル
 - 統一基準システム
- レザー・ワーキング・グループ
- USコットン・トラスト・プロトコル
- ベター・コットン
- エイド・バイ・トレード・ファウンデーション (AbTF) グッド・カシミア・スタンダード
- ヨーロピアンフラックススタンダード
- マイクロファイバー・コンソーシアム
- CanopyStyle

59 国連

循環型社会

Gap Inc. はライフサイクル全体を念頭に置いた衣料品へのアプローチにより、アパレル業界の循環型ビジネスモデルへの体系的な移行を目指します。そのためには、衣料品一点一点の価値を最大化し、デザインプロセス全体を通じて商品廃棄時の処理方法の選択肢を考慮する必要があります。

課題

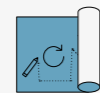
現在、直線的に流れていくことが主であるテキスタイルは、米国で最も急速に増加している廃棄物となっており、年間300億ポンド以上の衣類が廃棄されています。⁶⁰ アパレル廃棄物を生み出す可能性のある不必要な過剰生産を防ぐため、Gap Inc. は生産と流通におけるより正確な予測、効率的な在庫管理、生産と配送における品質保証による破損商品の廃棄削減を求めています。

アパレル企業として、私たちは循環型ビジネスモデルの導入にあたり業界規模の課題に直面しています。例えば、合成繊維は天然繊維と比較して廃棄時の処理方法の選択肢が少なく、アパレル業界には合成繊維をリサイクルするための広範なインフラが不足していることなどです。このため、ポリウレタンやナイロンを使用したアパレル商品の循環型モデルへの移行が難しくなっています。効率的で大規模なリサイクルインフラが整っていないことにより、テキスタイルからテキスタイルへと繊維をリサイクルする際のコストが高くなり、解決策の拡大展開が難しくなります。その結果、フファッション小売企業は合成繊維製衣料品の再生利用ではなく再生ペットボトルを原材料として使用することがあり、これはペットボトル業界でほぼ確立しているクローズドループの崩壊につながります。

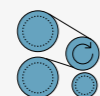
60 ACTからEPAに宛てた書簡

戦略

当社は循環型社会への取り組みと目標をサポートしており、全ブランドが、当社の四部構成の戦略のうち少なくともひとつに沿った取り組みを採用しています。



1. 循環型社会に向けたデザイン: 商品の耐久性、再利用性、リサイクル性を優先してデザインします。



2. 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。



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



4. 循環型ビジネスモデル: カスタマーとブランドに対して新たな価値提案を生み出すことができるパートナーシップを模索します。

影響

循環型方式を採用することで、特に増加を続ける環境意識の高い消費者の間でブランドの評判を高めると同時に、将来の拡大生産者責任 (EPR) 規制にも対応できるようになります。廃棄時を念頭に置いて衣服をデザインすることでプロセスが合理化され、新たに出現したテキスタイルからテキスタイルへのリサイクル分野に対する負担が軽減されます。

Gap Inc. の循環性プログラムは、お客様が服との関わり方を再考する手助けをします。私たちは、通常の使用サイクルを経た後の服にも価値が残されていることを消費者のみなさんに理解してほしいと考えています。アパレルや小売など、より多くの業界が循環型システムに移行することで、購入する商品に対する社会の関わり方が変化していきます。thredUP®のクリーンアウトキットやAthletaのPrelovedサイト (2022年にローンチ) などのプログラムは、消費者に使用しなくなった衣類の再販を呼びかけ、衣類が埋め立て処分されるのではなく、新たな消費者層を引き付けるのに役立っています。

より多くの推奨繊維と再生素材を利用することで、当社の衣料品による全体的な影響を低減します。



循環型社会 – 続き

2023年の進捗

循環型社会に向けたデザイン: Gap Inc. はブランドデザイナー、商品開発者、R&D、マーチャンダイジングの各チームを対象に「循環型社会に向けたデザイン」ワークショップを開催しました。そして、商品デザインと開発サイクルに関わるすべてのステークホルダーが、業務プロセスにおいて「循環型商品」を生産することの意味と各自の役割を学ぶように促しました。

GapブランドはBetterMade デニムのセカンドコレクションをリリースしました。これは、循環型経済に向けてジーンズを再デザインするため先進的なブランド、工場、メーカーが参加する取り組みとして、エレン・マッカーサー財団が2019～2023年に実施したジーンズ・リデザインへの参加に端を発しています。この取り組みに沿って、同ブランドはより耐久性があり、リサイクルしやすく、環境負荷の少ない透明性のある方法で調達された素材を使用したジーンズを作りました。

素材と製造: 革新的な繊維生産企業とのパートナーシップを模索し、ポリエステルとセルロース繊維のテキスタイルからテキスタイルへのリサイクルを追求しています。しかし、こうした手法を広く導入するのに必要な規模がまだ不足している生産企業は少なくありません。香港繊維アパレル研究所 (HKRITA) と最近結んだパートナーシップにより私たちはこれらの分野でイノベーションを推進し、サプライヤーと協力してパートナーシップから学んだことを拡大展開しています。

レンチンググループのテンセル™リヨセル繊維など、当社が現在使用している推奨素材の一部は、水、そして溶媒の99.8%を回収するクローズドループプロセスで生産されており、木材パルプをセルロース繊維へと高資源効率、低環境負荷で転換しています。そしてすべてのセルロースサプライヤーに対し、可能な場合はクローズドループの製造プロセスを採用することを推奨しています。⁶¹

高度な資源回収: 2023年9月、Gap Inc. はカリフォルニア・プロダクト・スチュワードシップ・カウンシル (CPSC) と繊維選別のスタートアップであるSortileとともにイベントを開催しました。このイベントではブランドデザイナーに衣類のリサイクルプロセスと最新の業界イノベーションについてブリーフィングを行いました。Sortileはまた、近赤外線テクノロジーとAIを使用して衣類の繊維を識別するデバイスのデモも行いました。

また、当社はロサンゼルス市と協力してCPSCのパイロットプロジェクトにも出資しました。このプロジェクトの目的は、ロサンゼルスのグリーン・ニューディール目標に沿った、一元化された繊維循環型ハブを確立することでした。CPSCは衣類仕分け施設用の繊維識別装置を購入し、スタッフ用のトレーニング資料を開発しました。

私たちはアパレルトレーニング&デザインセンターの最初のインキュベーションセンターに対して、資金と再利用のための生地寄付を通じて支援を行いました。このセンターにはP.A.C.E./RISEプログラムの卒業生から選ばれた30名の女子学生が参加し、起業家精神、テーラリング、クリエイティブスキル、オンラインプラットフォームセールスのトレーニングを受けました。

循環型ビジネスモデル: 2023年末現在、当社ブランドのthredUP®とのパートナーシップを通じて2020年以降にお客様より回収、再販された衣類は440万点以上に達しました。さらに、AthletaはthredUP®と協力しAthleta Prelovedサイトの運営を継続し、プログラムの開始以来約2万着を収集、販売してきました。

さらに、Banana Republicは一部の店舗でテーラリングとお直しのプログラムの立ち上げに着手しています。これまでのところ、このサービスには好意的な声が寄せられており、1店舗あたり週平均約40点の注文を受けています。同ブランドは現在、2024年に拡大展開する計画を策定中です。



GapブランドのBetterMade デニム

61 テンセル繊維のストーリー

廃棄物



パッケージサイズの最適化、不要なプラスチックの最小化、包装資材廃棄物の埋め立て処理からの転換、代替素材のテストに取り組んでいます。

2025年/2030年までの目標	進捗
ファッション協定のコミットメントに従い、不要または再生再利用の難しいプラスチックを、消費者向け包装資材からは2025年までに、企業向け包装資材からは2030年までに 排除 する	消費者向けのパッケージに使用されていた不要または問題のあるプラスチックの 47% が廃止され、各ブランドのショッピングバッグ変更が進んだことも含め、紙やその他の再利用可能な代替品に置き換えられました。 ● 順調
ファッション協定のコミットメントに従い、 確実に 2025年までに消費者向け包装資材の半分以上を、2030年までに企業向け包装資材の半分以上を、100%再生素材にする	消費者向けの全プラスチックパッケージの 80% がリサイクル素材100%で作られており、2025年の目標を達成しました。 社内向け用途の包装資材については、2030年に向けてトラッキング機能と転換利用プロジェクトを強化していきます。 ● 順調

課題

プラスチック廃棄物は人間や動物に有害であり、地球を汚染し、生態系にダメージを与えます。毎年4億3,000万トンを超えるプラスチックが生産され、そのうち3分の2は1回の使用で廃棄され、年間1,100万トンのプラスチックが海に流されていると推定されています。⁶²

ファッション小売企業のサプライチェーンでの衣料品の保護はプラスチックに大きく依存しています。米国ではソフトプラスチックと混合廃棄物のリサイクル能力が限られているため、最終的に埋め立て処分されることがよくあります。当社では店舗でのリサイクルの余地を検討していますが、各店舗から出るプラスチック廃棄物の量がプラスチックフィルムリサイクル業者の最低数量要件を満たすことができず、課題に直面しています。

戦略

三部構成の戦略を通じて、不要で問題のあるプラスチック包装廃棄物の問題と闘うことを目指します。⁶³

排除: プラスチック包装を排除し、プラスチック以外の代替品で代用する。

転換利用: 当社の管理が及ぶ範囲の包装廃棄物について、可能であればプラスチックをリサイクルし、埋め立てからの転換利用を図る。

素材転換: 可能であれば、プラスチックを非バージン素材に転換する。

プラスチック廃棄物への取り組みでは重量比で対消費者向け包装資材の大部分を占めるハンガー、ショッピングバッグ、ポリバッグ、Eコマース用パッケージに優先的に取り組んでいます。

Gap Inc. は、最近のEPR法案や使い捨てプラスチック禁止の動きの高まりを受けて、包装資材に関する州および地方の法律を注視しています。これらの規制は、今後の廃棄物と循環型社会に向けた当社の行動に影響を及ぼします。

⁶² 国連財団

⁶³ 社内のすべてのB2C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、それに応じて廃止、転換利用、または素材転換のいずれかを決定します。

影響

バージンプラスチックからリサイクル素材への切り替えで、リサイクル素材の需要を刺激し、ひいては市場の収集・リサイクル用インフラの改善を促すことができます。包装サイズと折りたたみの基準を最適化することで、配送効率を高め、梱包コストと規制手数料を削減することができます。

2023年の進捗

排除: Gapブランドは2023年9月をもってビニール製レジ袋の調達を終了しました。Old Navyも紙のショッピングバッグに切り替え、現在店舗在庫に残っているビニール製のショッピングバッグへの対応も進めています。

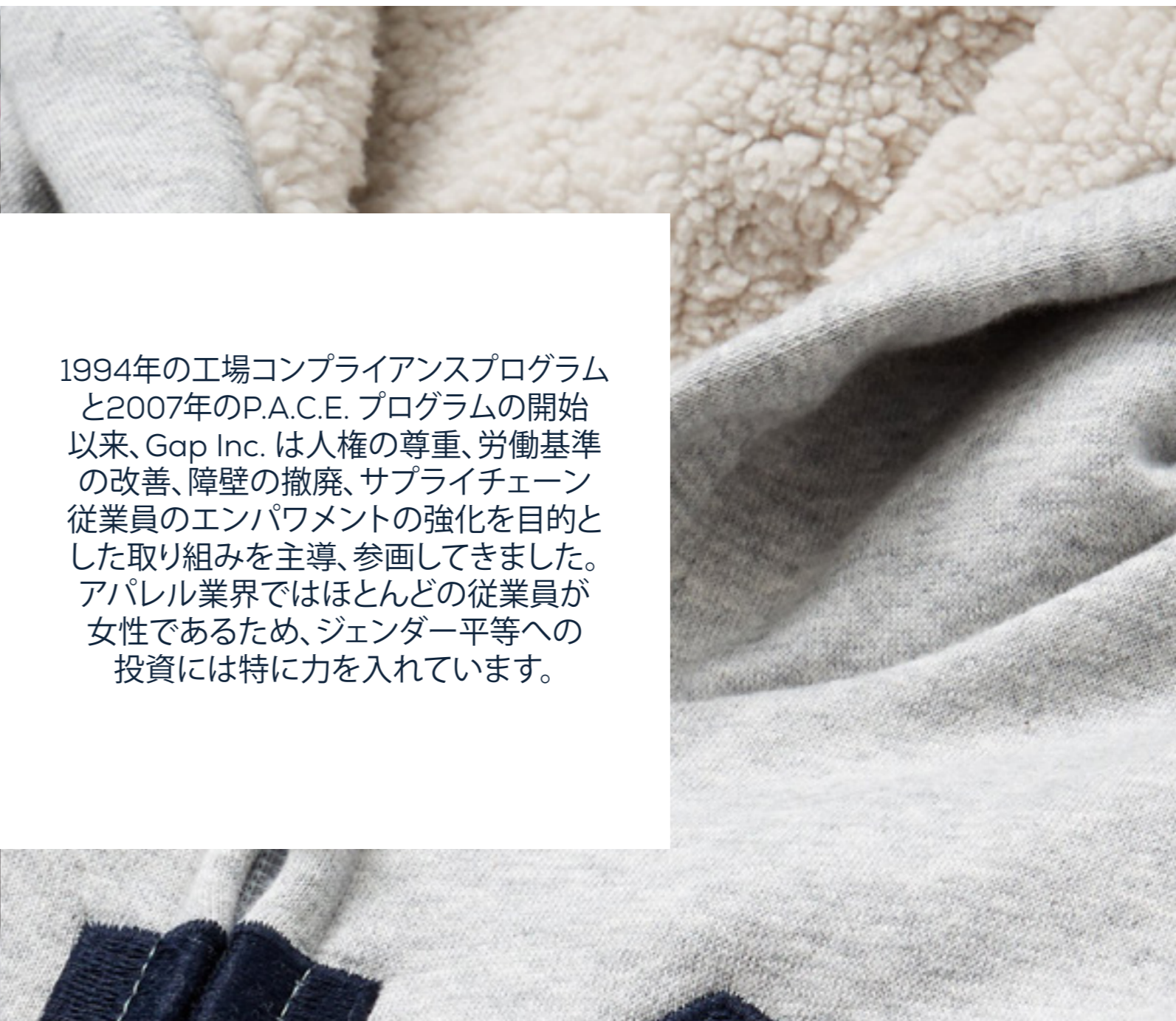
転換利用: 2022年後半に実施された廃棄物監査によると、プラスチックフィルムは全ブランドで重量比で最大の廃棄物カテゴリーであり、地域、ブランド、段ボールのリサイクルの可否といった事情にもよりますが、全体の30~80%を占めました。

素材転換: 代替素材の厳格なテストの結果、商品を保護するためにはプラスチック製の配送用ビニール袋が必要であることが確認されました。2024年に新たに展開するプラスチック製の配送用ビニール袋には、100%再生プラスチックを使用しています。プラスチック含有量のさらなる削減の余地を特定するため、全ブランドでアクセサリバッグとハンガーのテストを実施しています。Old Navyのハンガーリサイクルプログラムは継続中です。ブランドは、ガーメント・オン・ハンガープログラムを100%リサイクル素材に移行し、2024年初めに新しいハンガーを店舗で使用する予定です。



社会

サプライチェーン



1994年の工場コンプライアンスプログラムと2007年のP.A.C.E. プログラムの開始以来、Gap Inc. は人権の尊重、労働基準の改善、障壁の撤廃、サプライチェーン従業員のエンパワメントの強化を目的とした取り組みを主導、参画してきました。アパレル業界ではほとんどの従業員が女性であるため、ジェンダー平等への投資には特に力を入れています。

重要項目: ジェンダーの公平性 | 雇用基準 | サプライチェーンの労働基準 | 購買慣行 | 商品の品質と安全性

人権

Gap Inc. は評価と改善、能力開発プログラム、また、総合的戦略に役立つ洞察をもたらす関係者や専門家との有意義な関わりを通じて、人権と労働者の権利の尊重、そしてサプライチェーン全体での対話の促進に全力で取り組んでいます。



人権に関する主な課題

- ・ 児童労働と若年労働者
- ・ 差別とハラスメント
- ・ ジェンダーに基づく暴力、ハラスメント、ジェンダー平等と包摂性
- ・ 賃金と福利厚生
- ・ 労働安全衛生 (火災、建物、電気の安全を含む)
- ・ 苦情処理メカニズム
- ・ 短期契約
- ・ 人身売買と強制労働
- ・ 労働時間
- ・ 人道的な待遇
- ・ 結社の自由
- ・ 外国人契約労働者と採用
- ・ 無許可の再委託

課題

グローバルなアパレルサプライチェーンで働く従業員は、不当な、または安全でない労働環境を経験することがあります。世界のアパレル従業員の大半を占める女性は、職場差別や経済的な困難の影響を受けやすく、また、ジェンダーに基づく暴力やハラスメント (GBVH) に直面する場合があります。⁶⁴

消費者は責任を持って生産された衣料品を求める傾向にあり、投資家は人権コンプライアンスを優先するようになっていきます。

戦略

Gap Inc. は、当社の衣料品を作る人々を支え、精神的、身体的かつ社会的な健康を守ることに全力で取り組んでいます。Gap Inc. の人権ポリシー、左記の主要課題へのアプローチ、ベンダー行動規範 (COVC) は、当社の総合的な人権や社会に関する対話の戦略の基礎を形成しています。これらのポリシーは、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) による多国籍企業行動指針、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準などの国際的に認知されている枠組みに基づいています。またGap Inc. のポリシーは、当社が事業を展開している各国の労働法も考慮しています。

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

コンプライアンスの実現: 当社の評価と改善プログラムは、工場がCOVCと適用法を遵守しているかどうかをモニタリングし、サプライヤーと協力して特定された問題を改善します。

女性のエンパワメント: 私たちの一連の能力開発プログラムは、労働基準を改善し、従業員 (特に女性) に利益をもたらすためのトレーニングやツールをサプライヤーや主要なステークホルダーに提供します。

Gap Inc. との取引には、国際労働基準および関連法の遵守が必須条件です。当社は、COVC監査のスコアと能力開発プログラムへの参加をベンダースコアカードに組み込むことで、サプライヤーのパフォーマンス改善にインセンティブを与えています。これにより当社は、社会および環境コンプライアンスが最も高いサプライヤーとの取引を優先することができます。

影響

私たちは従業員の精神的、身体的かつ社会的な健康を守ると同時に、従業員が個人としてもビジネスパーソンとしても地位を向上させる機会を提供する体制の構築を目指しています。人権問題とその根本原因を特定して緩和することで、従業員の採用、定着、モチベーション、生産性を向上させます。

これらの分野における私たちのコミットメントは、ブランドイメージ、会社の評判、カスタマーロイヤルティの向上にもつながります。私たちの倫理基準を遵守し、人権に関するコミットメントを一貫して果たすことで、実質的にすべてのステークホルダーにより高い価値を届けることができる我们相信しています。

フェアトレード

2016年以降、AthletaはFair Trade Certified™ (フェアトレード認証) 工場4か所の労働者を直接支援する地域開発資金に280万ドル以上を寄付しました。2023年には、同ブランドの商品の14%がFair Trade™の工場から購入されました。



2023年の進捗

2023年には人権ポリシーを改訂し、結社の自由、団体交渉権、および強制労働、児童労働、差別の防止に関する当社の姿勢を明確に盛り込みました。また、当社は人権を擁護する人物に対する脅迫や攻撃も容認しません。

従業員の安全への当社のコミットメントを強調する取り組みとして、私たちは国際協定に署名し、パキスタンの工場内の安全衛生基準の強化を目的とした極めて重要な協定であるパキスタン協定に加盟しました。これはBangladesh労働者安全連合会（現在はNirapon）、ならびにカンボジア、インド、インドネシア、ベトナムでの人命と建物の安全に関するイニシアチブを通じてBangladeshで労働者の安全を推進してきた実績に基づいています。

2023年に発表されたディンディガル協定に関する1年間の進捗報告書では、アカウントビリティへのコミットメントが説明され、協定の原則に対する最新の進捗状況が提供されました。

今後は、主にティア1サプライヤーと連携し、より詳細な賃金データの分析に役立つ一部の賃金ツールをサプライチェーン内で試験的に導入することを目指します。これはサプライチェーン内の賃金を評価するための重要な情報となります。

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

購買慣行

民間セクターの購買慣行は、サプライチェーンでの過剰な残業、賃金や福利厚生に関する問題、劣悪または安全性が確保されていない労働環境にある工場への無許可の下請けなど、さまざまな事象に影響を与える可能性があります。そのため、私たちはサプライチェーンの透明性と公正な労働慣行を促進するための継続的な取り組みの形として、サプライチェーンにおける責任ある労働慣行と人権保護を促進するイニシアチブ、Better Buyingに参加しています。Better Buyingを通じてベンダーから収集したフィードバックを活用することで、先述した問題を減らし、購買に関する意思決定や慣行を改善することができます。ベンダーからの情報提供やフィードバックは当社の調達慣行の改善に欠かせないため、ベンダーにはBetter Buyingへの参加を引き続き推奨しています。このプログラムと、それが私たちの慣行にどう役立っているかについては、今後のレポートで引き続き報告します。

2025年までの目標

Gap Inc. の事業費の90%⁶⁵を占める全ベンダーにBetter Buyingへの参加を要請する

進捗

Gap Inc. の事業費の**90%**を占める全ベンダーにBetter Buyingへの参加を要請しました。購買慣行の改善点に関する更新の共有に向けた取り組みを継続中です。

● 順調

評価と改善

Gap Inc. のベンダー行動規範 (COVC) とCascaleのHigg FEMに概説されているとおり、当社の評価と改善プログラムは、工場が国際労働基準と、環境、労働、労働安全衛生 (OHS) の問題に関連する法律を遵守しているかどうかをモニタリングします。



2025年までの目標	進捗
GAP INC. の調達額の80%を緑色に格付けされた工場に割り当てる	購買額の87%が緑色に格付けされた工場に割り当て済み ● 目標達成
2023年/2025年までの目標	進捗
SLCPおよび/またはILO-IFCベタワークを含む業界全体の取り組みに、2023年末までに対象のすべてのティア1施設が、2025年までにすべてのティア2の戦略的提携工場が参加することを旨す	対象となるティア1施設の100%が参加中 ● 目標達成 ティア2戦略的提携工場の95%が参加中 ● 順調

課題

COVCへの違反は、私たちのサプライチェーンを構成する個人やコミュニティの精神的、身体的かつ社会的な健康にリスクをもたらす、当社の価値観を損なう可能性があります。

同じ工場から調達している企業でもコンプライアンスプロセスが微妙に異なる場合があるため、サプライヤーは、問題の根本原因への対処と改善計画のために使用できるはずの時間とリソースを、企業固有の監査に費やすことによって、「監査疲れ」を経験する場合があります。

戦略

当社は1996年からCOVCを導入していますが、従業員の安全、労働基準、環境コンプライアンスに関する違反に対処するために、サプライヤーと積極的に関わっています。当社のサプライヤーサステナビリティ評価マニュアルには、労働や労働条件に関する問題の評価と改善に使用する手順が記載されています。

私たちは、以下の三部構成のアプローチに従い、サプライヤーと緊密に連携し、関連法規の遵守を徹底します。

1. 評価: 当社のサプライヤーとして承認されるための初期評価、COVC全項目に関する年次全体評価、必要に応じて是正措置に対する進捗状況をモニタリングするフォローアップ評価の3種類の評価を実施します。ILOとIFCのベタワーク評価を対象国で実施することで、各地域のコンプライアンスをモニタリングしています。また、ベタワークを実施していない国に対しては、労働環境基準統合プログラム (SLCP) の検証を実施し、

評価の重複を減らし、効果的な改善と能力開発プログラムを重視しています。そして、当社独自の評価も一部実施します (詳細は補足資料を参照)。

2. 格付け: サプライヤーをパフォーマンス評価に基づき色で格付けします。違反が最小限でパフォーマンスの高い工場は緑色、平均的なパフォーマンスの工場は黄色、深刻な問題のある工場は赤色です。当社の承認プロセスにより、赤色に格付けされた工場は当社の調達拠点になることができません。

3. 改善: 構造的な改善プロセスに従い、ステークホルダーと協力し、調査と精査を行い、苦情申立人、工場とベンダー、国内および海外のステークホルダーのグループ、同じ工場から調達した他のブランドと協力して根本原因の分析を実施します。

COVC違反または人権ポリシー違反が特定された場合は、関係者に通知し、是正措置計画を策定します。これらの計画には、監査所見への対処、根本原因の排除、責任の割り当てを行うためのアクションを含め、各アクションに明確な期限を設定する必要があります。是正措置とエスカレーションのタイムラインは特定から60日以内で、長期的な予防計画の策定は最長120日です。是正措置計画の終了は当社の評価と改善の枠組みに沿って行われ、解決策がCOVCと人権ポリシーの期待値を満たすよう徹底します。継続的なコンプライアンス違反については、責任ある休止計画を実施し、当該工場をモニタリングし、休止中に未解決の問題に対処します。



影響

評価と改善プログラムの重要な要素と成果は、労働者と関連するステークホルダーを巻き込み、仕事場である工場で労働慣行がどのように実施されているかを理解することです。Gap Inc. は労働者の精神的、身体的かつ社会的健康の改善、人権の尊重、環境への影響の低減、業績の改善を目指すとともに、サプライヤーとその工場が業界の合理的なツールやプロセス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。

SLCP、Higg FEM、ILO-IFCベターワークなどの業界のイニシアチブやツールを活用し、監査疲れや業界の取り組みの重複といった課題を減らすことを目指します。

効果的な評価と改善措置を実行することで、従業員への弊害を抑え、サプライチェーン内の混乱を減らすことができます。

2023年の進捗

当社の工場の評価スコアには継続的な改善が見られます。2023年末時点で、サプライヤーの79%が緑色(2022年の74%から上昇)、20%が黄色、1%が赤色と評価されました。当社の事業支出の87%が緑色評価となった工場に配分され、2025年までに80%以上を緑色評価のサプライヤーから調達するという目標を上回りました。

評価に関しては、2023年を通して、9%がGap Inc.、34%がILO-IFCベターワーク、49%がSLCPによって実施されました。

過去3年間のCOVC監査で工場で見つかった問題の概要については、[ベンダー行動規範監査所見](#)を参照してください。

詳細はこちら：
[補足データ](#)

ケーススタディー

より効果的な苦情処理メカニズムに向けた連携： タミル・ナードゥ州におけるGBVH予防プログラム

ジェンダーに基づく暴力やハラスメント(GBVH)に取り組むには、効果的な苦情処理メカニズムと工場管理、従業員、組合の協力が不可欠です。ディンディガル協定は、Eastman Exportsの工場兼紡績工場でインドのタミル・ナードゥ州にあるNatchi Apparel⁶⁶でのGBVHを防止し、対処するために作成されました。この協定には、職場での暴力とハラスメントの根絶に関するILO第190号条約の主要な原則、定義、基準が組み込まれています。Gap Inc. はこの工場から調達したことはありませんが、親会社であるEastman Exportsが運営する工場とは関係があります。

2022年、衣料品製造従事者だったJeyasre Kathiravelが亡くなったことを受けて、私たちはTamil Nadu Textile and Common Labor Union (TTCU)、Asia Floor Wage Alliance (AFWA)、Global Labor Justice-International Labor Rights Forum (GLJ-ILRF)の3つの労働団体と連携し、Natchi ApparelのGBVHに取り組みました。

そして従業員向けのGBVHの定期トレーニングと、第三者監視機関のもとでの苦情処理プロセスを支援するための3年契約に署名しました。TTCUは、同僚への教育と同時に、不適切行為の発見・報告を担う監視者としての役割も果たすショップフロアモニターとしての従業員を採用し、トレーニングを行いました。

同様のGBVHの予防・対応プログラムを通じてサプライヤーと協力した経験を踏まえ、当社は2025年までにすべての工場にGBVHのトレーニングと対応システムを導入することを目指します。

詳細はこちら：
[ディンディガル協定に関する1年間の進捗レポート](#)

アワード

2022年、Gap Inc. はサプライチェーンにおける人権の促進が評価され、責任ある事業活動を行う企業として米国国務長官から優秀企業賞(ACE)を受賞しています。インド南部にあるカルナータカ州の労働者に、地域産業における法的な課題にかかわらず支払われるべき賃金、手当、未払金などが確実に支払われるよう、業界のパートナーや人権にまつわる問題に取り組む各NGOと協力し、業界全体にわたるアクションを先導したGap Inc. の取り組みが評価されました。当社のチームは、その規模と影響力を活かし、Gap Inc. のサプライチェーンだけでなく、40万人以上を雇用するカルナータカ州の大規模なアパレルセクターにおける従業員が画期的な勝利を収める上で重要な役割を果たしました。

66 Gap Inc. はNatchi Apparelから直接商品を調達しているわけではありませんが、親会社であるEastman Exportsが運営する他の工場との関係は維持しています。当社の2022年の声明をご覧ください。

能力の開発

Gap Inc. のプログラムは、女性の安全と権利を守ると同時に潜在的なリーダーシップ能力を支援することに重点を置き、工場従業員の労働条件の改善余地に取り組んでいます。

2025年までの目標	進捗
Gap Inc. の戦略的提携工場 ⁶⁷ で雇用されている労働者の100%が職場代表委員会を通じて自分たちの声を届けることを可能にする	91% の戦略的提携工場に職場代表委員会が設置されています。 ● 順調
GAP INC. のすべての戦略的提携工場に監督者レベルのジェンダー比均衡を達成する	戦略的提携工場の 22% が監督者レベルのジェンダー比均衡を達成しました。 ● 要対応 ⁶⁸
全工場に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	全工場の 84% 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トレーニングを実施しました。 ● 順調

課題

評価プログラムだけでは、労使関係、社会的対話、GBVHなど、複雑な職場問題を解決することはできません。これらの複雑なテーマに関連する問題は、工場評価では発見されない可能性があり、たとえ発見されたとしても、従来のコンプライアンスのアプローチでは解決が困難な場合があります。未解決の問題は、従業員の精神的、身体的かつ社会的な健康や士気に悪影響を及ぼし、欠勤や離職率を増加させ、全体的な生産性を低下させるおそれがあります。

戦略

私たちはサプライヤーと深く関わり、以下の能力開発プログラムを通じて労働、人権、ジェンダー平等に関連する課題に取り組むために必要なツール、トレーニング、リソースを提供します。

- ワークプレイス・コーペレーション・プログラム (WCP)
- 監督スキルトレーニング (SST)
- ジェンダーに基づく暴力とハラスメント (GBVH) の防止と対応
- 電子的手段による給与支払い
- P.A.C.E. Workplace/RISE

ILO-IFCベターワークはWCP、SST、GBVHの予防と対応の開発の支援に加え、2018年にGap Inc. も設立に関わったベターワークアカデミーを通じてこれらのプログラムの実施を支援しました。当社はサプライヤーがこれらのプログラムを実施する際のサポートを行います。最終的なミッションは、工場が自らこれらのプログラムを維持できる能力を構築することです。

私たちはワークフォース・エンゲージメント・プログラムを継続して実施します。このプログラムは従業員サーベイ、面接、メッセージアプリを通じて、従業員が職場関連の苦情を施設経営者宛てに内密に報告することができるコミュニケーションチャネルやアプローチを提供します。これにより労使関係を改善し、施設の改善を促進する環境づくりに貢献します。

また、私たちは環境能力開発プログラムも提供しています。

詳細はこちら：

- ▶ [節水と還元：水使用量問題への取り組み](#)
- ▶ [化学物質の管理](#)
- ▶ [気候行動](#)

影響

私たちのプログラムは、従業員、特に女性の職場での昇進が奨励される、公平でエンパワメントを促進する職場を創り出すようサプライヤーを導くことを目的としています。多くの従業員は適切なトレーニングや昇進の機会を得ると、工場での条件改善を提唱する力がより湧いてきます。従って当社のサプライヤーが職場として選ばれやすくなり、よ

り生産性が高く安定した従業員を確保することでコストを削減することができます。サプライヤーに、これらのプログラムを経費としてではなく、自社の体制や人材への投資と認識してもらうことを目指しています。

また、社会に大きな影響を与えるプログラムを推進することで、私たちの評判を高めることにもなります。

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WCPは、より強力な労使関係を構築し、建設的な対話を促進し、問題の解決を後押しするため、経営層とライン従業員から選出された代表で構成される工場の労使委員会のメンバーにトレーニングを提供しています。

工場の現場にいる労働者は、課題を最もよく把握していますが、不満や解決策のアイデアをマネージャーと共有したり、効果的にコミュニケーションを取ったりする権限が必ずしも与えられているわけではありません。従業員が上司に積極的に問題を報告できるようになれば、問題をより迅速に解決できるため、より安全で効果的な職場環境が実現します。WCPは、特にマネージャーの大半が男性で、従業員が女性である場合のジェンダーダイナミクスにも対処することで、コミュニケーションにおけるジェンダーギャップを埋めることを目指しています。

67 「戦略的提携工場」とは、当社の総事業費の80%を占める工場（定義：Purchase Order First Cost）を指します。

68 マクロ経済の課題が工場の成長にマイナスの影響を与え、その結果、離職率が低下し、新しい女性管理職の昇進のオポチュニティが限られています。世界中の工場に女性管理職候補のトレーニングが行われているものの、その進捗は予想よりも遅れています。

能力の開発 – 続き

WCPは、役割と責任、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、基本的権利に関するILOの中核的労働条件など、さまざまなトピックを取り上げた包括的なトレーニングセッションを通じて、工場の労使委員会の有効性を高めています。さらに、一部の工場では現場のトレーナーが独立してWCPを実行できるようにトレーナー向けトレーニングワークショップを提供しています。

参加者に実施前と完了後のアンケート調査を行うことで進捗を測定します。アンケート調査の結果、労使委員会が機能している工場では、従業員は自信を持って懸念を表明できるようになり、一般的により迅速に解決できることがわかっています。工場が内部で問題を解決することで、従来の評価と改善のプロセスで対処する必要のある問題の数も減らすことができます。

WCPは9カ国、約330の工場で実施されています。

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、中間管理職と監督者のリーダーシップスキルを強化し、従業員との関係とコミュニケーションの改善を促進する3日間のトレーニングプログラムです。

監督者が人材管理やリーダーシップに関する正式なトレーニングを受けていない場合、チームの職場で課題が発生するおそれがあります。女性にとっては、リーダー職におけるジェンダーの不均衡により問題が深刻化する可能性があります。こうした問題は、生産性と効率の低下、従業員のトレーニングと再トレーニングにかかるコストの上昇につながります。

SSTはこれらの課題の解決を支援し、現在の、そして将来の監督者に対し、話を聞くこと、公平性、対立の解決、時間管理などの分野のスキルアップを支援します。また、ステレオタイプについて監督者を教育し、潜在的なバイアスを認識することでより公平で包摂的なマネージメントを実践できるようにすることにも焦点を当てています。当社は、管理職におけるジェンダー均衡という目標をサポートするために、戦略的提携工場がSSTに女性を優先的に参加させることを奨励します。

トレーニングの結果、監督者は労働者をより尊重し、より良い接し方ができるようになり、労働者の苦情対応にも十分な知識を付け、職場文化や労働条件を改善することができます。

SSTは408の工場で実施されています。約19,000名の監督者やこれから監督者になる人たちが、Gap Inc. のチーム、ベターワーク、または工場のトレーナーによるトレーニングを修了しました(トレーニング受講者の46%が女性)。145の工場で、現在の監督スタッフの90%以上がトレーニングを受けています。

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

当社は、身体的、心理的、性的なハラスメントを一切禁止するポリシーを維持しています。しかし、これらの課題を見つけて対処するためには評価だけに頼ることはできません。2018年に開始した当社のGBVHの予防と対応に関するトレーニングは、生産ライン従業員から経営陣に至るまで、この重要な問題に関する従業員の意識を高めるために中心的な役割を果たしています。私たちは工場のGBVHポリシーと苦情処理メカニズムを見直し、改善することでこの問題に取り組む政府の政策を支援し、そうした法律に沿うようトレーニングプログラムを調整しています。

GBVHの問題が表面化する原因には、権力の不均衡、ストレスの多い環境、意識の欠如、支援策の不足などがあります。従業員に快適な職場環境が提供されないと、従業員の士気や心の健康状態に影響を与え、職場環境の不和を作り出したり、生産性を低下させたりするおそれがあります。

私たちの戦略は3つの分野に重点を置いています。

- なぜGBVHが起こるのか、どのような対処ができるのかなど、GBVHの認知度の向上
- 職場での問題の防止と対処への投資
- 予防と対応のスペクトラムを活用し、迅速に問題を特定、対処、修正

GBVHの事例を特定した場合、工場と緊密に連携し、確立されたポリシーとプロトコルを活用して調査を実施し、被害者を保護し、問題を解決します。過去に特定された問題については、Gap Inc. のポリシーに記載されているとおり、各工場はその事例を最大限に深刻に受け止め、加害者は処罰を受け、場合によっては解雇されます。私たちのアプローチの基盤であり、私たちの最優先事項は、被害者の保護です。従業員の雇用が危険にさらされないことを保証し、従業員が報復を恐れることなく事件を報告できる安全な環境をこれからも作り出していきます。

573の施設がGBVHの予防と対応プログラムに参加しています。

電子的手段による給与支払い

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

アパレル業界では現金による賃金支払いが一般的ですが、この支払い方法は収入の損失や盗難の可能性を高め、保険、クレジット、貯蓄などの正式な金融サービスを求める従業員にとっては課題となります。

また、従業員は銀行システムに関する知識が限られていたり、金融サービス業界に対する信頼が欠如していたり、または金融リテラシーが低い場合があります。私たちの目標は、電子的手段による給与プログラムを通じて金融包摂を促進することです。従業員が慎重な貯蓄と支出を通じて財務管理を行うことができれば、収入を適切なチャネルに向けることができ、債務関連の不安やストレスなど、精神的、身体的かつ社会的な健康に悪影響を及ぼしかねない問題を防ぐことができます。

Gap Inc. はP.A.C.E./RISEを通じて実施される金融リテラシーワークショップや、電子的手段による給与のビジネスケースに関する工場教育、規制上の障壁を解決し、アクセスしやすく手頃な価格の選択肢を創出するための銀行や政府とのエンゲージメントを通じて、電子的手段による給与支払いに関する各種障害に同時に対処します。

2017年以降、電子的手段による給与支払システムを提供するティア1サプライヤーの割合を、68%から98%に引き上げました。

GAP INC. のP.A.C.E.とRISE

Gap Inc. の Personal Advancement & Career Enhancement (個人の能力とキャリアの向上、略称P.A.C.E.) プログラムを拡大するため、P.A.C.E. Workplaceの**Reimagining Industry to Support Equality (RISE)**への統合を進めています。RISEは世界中のアパレル、フットウェア、ホームテキスタイルのサプライチェーンにおけるジェンダー平等を推進するために創設された業界協働の取り組みです。



グアテマラ、Global CommunitiesでのP.A.C.E. セッション



Gap Inc. は、Business for Social Responsibility (BSR) のHERproject™、CARE International、ILO-IFCベタワークとともに、RISEを設立しました。2023年8月の時点で、RISEの参加企業は共同で7000件以上のトレーニングプログラムを実施し、500万人以上のスキル、知識、自信を向上させてきました。

戦略

Gap Inc. は世界中各地のNGO団体、政府、各ブランド、学校などと連携し、業界や環境の壁を越えてP.A.C.E. プログラムを届けています。

P.A.C.E. Workplace/RISE: サプライチェーン上の労働者に対象を絞ったこのプログラムでは、自己管理、コミュニケーション、問題解決、意思決定、時間とストレスのマネジメント、卓越した実行力、金融リテラシー、労働者の権利と責任、基本的な健康、性と生殖の健康に関するカリキュラムモジュールが提供されています。P.A.C.E. Workplace/RISEを、当社ではベンダースコアカードによりサプライヤーサステナビリティプログラムにも組み込むことで、このプログラムが戦略的優先事項であり、ベンダーとのパートナーシップに求められるものであることをベンダーに示しています。

P.A.C.E. コミュニティ: 2013年、私たちは政府、教育機関、他の組織とパートナーシップを結ぶことでP.A.C.E.を拡大し、主要調達先地域のコミュニティにおいて女性のエンパワメントを推進し、ジェンダー平等を推進するプログラムを革新しました。さまざまな年齢層や統計上のグループをターゲットに、女性のキャリアアップを支援するだけでなく、少年や男性に対し、男女平等の推進における自分たちの役割について教育することを目指しています。

ジェンダー不平等は水不足などの環境問題と関連していることから、人材や人権という視点から水の問題に対処し、**地域社会の水レジリエンス**の取り組みを支援するため、当社は2017年にWASH(水へのアクセス、上下水設備、衛生)のカリキュラムを立ち上げました。

影響

当社ではP.A.C.E./RISEプログラムを通じて、労働者とマネージャーの知識とスキルを強化し、地域社会の中の慣行にジェンダー平等を浸透させることで、ジェンダー平等を推進することを目指しています。

女性と少女が職場での可能性を最大限に発揮できる世界を前進させることは、社会と経済の両方にメリットをもたらします。2015年の調査によると、もし女性と男性の労働参加率が同じになれば、2025年までに国内総生産(GDP)が28兆ドル増加することが明らかになりました。⁷¹ Gap Inc. では、P.A.C.E./RISEが、工場の効率、生産性、パフォーマンス、従業員の定着率の向上という形で潜在的利益をもたらしています。

2022年のグローバルコミュニティレポートによると、グアテマラのP.A.C.E. コミュニティを卒業した女性719人では、自信のレベルが19%上昇しました。さらに、問題解決能力も著しく向上しました。個人レベルでは、女性は人生の決断を下す能力についてより自信が持てるようになり、グループやコミュニティの中でリーダー的地位に就く能力があると感じられるようになりました。

Project Concern International Indiaによる2023年のエンドライン調査では、P.A.C.E. カリキュラムに含まれるツールを使用した後のコミュニティリーダーの心理社会的能力とリーダーシップスキルを評価しました。この調査によると、69%の回答が、個人のレジリエンスレベル⁷²のベースラインを大きく上回っていました。さらに、これらの回答者のコミュニケーションに対する自信が32%向上し、ジェンダー平等の支援へのコミットメントが21%向上したことが示されました。

140 万人以上: 2007年以降、P.A.C.E./RISEを通じて支援が行き渡った女性と少女のおおよその人数

2025年までの目標

GAP INC. の戦略的提携工場の**100%**が、P.A.C.E./RISEへの参加を通じて女性のエンパワメントに投資する

進捗

54%の戦略的提携工場において、工場の女性労働者の50%以上がP.A.C.E./RISEカリキュラムに登録またはカリキュラムを修了しました。

● 順調

課題

今日、世界の衣料品、靴、ホームテキスタイルの工場、農場、包装出荷工場で働く4,000万人の女性にとって、適切で尊厳とジェンダー公正が保たれた労働条件の達成を目指す取り組みは十分に進んでいません。⁶⁹ ジェンダーに基づく暴力、ハラスメント、差別、そして管理職ジェンダー比の格差に至るまで、女性は仕事や経済的進歩を妨げる障壁に直面しています。またジェンダーの不平等は、より広範な経済的進歩の阻害につながります。⁷⁰ 国連グローバルコンパクトの署名機関として、当社はジェンダーの平等に関する目標5をはじめとした**国連の持続可能な開発目標(SDGs)**の支援に尽力しています。

69 ILO

70 McKinsey & Company

71 McKinsey & Company

72 レジリエンスは、個人の適応能力、逆境に立ち向かう能力、不安に対処する能力、強くあり続ける能力に関する14項目に基づいて計算されました。

GAP INC. P.A.C.E. とRISE – 続き

2023年の進捗

男性と少年は、ジェンダー平等の達成において重要な役割を果たします。男性の関与の重要性を認識し、私たちはインド農村開発省とのパートナーシップ、Apparel Training & Design Centre (ATDC) の職業訓練センター、RISEプログラムなど、多様なグループ向けの訓練の場を作っています。

P.A.C.E. Workplace/RISE: BSR、CARE、ILO-IFCベタワークと連携し、2023年3月にRISEを正式にローンチしました。十分なスタッフを揃えたRISEは、27の加盟ブランドとともに職場向けプログラムの実施を開始し、現地パートナー主導のピアツーピア型学習モジュールと、専門家トレーニング型統合モジュールという、2つのトレーニングモデルを設計しました。現地の専門家組織を特定し、ピアツーピア学習モデルについて優先度の高い5か国としてバングラデシュ、カンボジア、インド、ベトナム、中国でトレーニングを実施し、今後グアテマラ、パキスタン、エジプトでも同様の活動を実施する予定です。2023年、Gap Inc. は社内の特化チームに同様のトレーニングを実施しました。

P.A.C.E. コミュニティ: P.A.C.E. コミュニティプログラムを通じて、一部の国で戦略的パートナーシップの支援と拡大を継続しました。



バングラデシュ

Bangladesh NGOs Network for Radio and Communicationは、農村地域の若者、特に女性に働きかけるため、10のコミュニティラジオ局でP.A.C.E. プログラムを提供しました。番組の放送とソーシャルメディアでのストリーミングを通じて配信された自己管理、コミュニケーション、問題解決と意思決定、時間とストレスのマネージメント、水と衛生、金融リテラシーに関するエピソードの聴取者の数は約400万人に達しました。

インドネシア

Plan Internationalでは、2023年8月から11月までのP.A.C.E. セメスター(6か月コース)に新たに1,500人以上の若者、36校が参加しました。



グアテマラ

国際NGOのBarefoot College Internationalは350人の女性にP.A.C.E. プログラムを提供しました。エンドライン調査によると、参加者の77%が貯蓄を増やし、87%が家計予算を立てるための対策を講じました。

カンボジア

2018年以降、当社は10代向けP.A.C.E. プログラムをさらに多くの若い女性に届けるため、Kampuchea Action to Promote Education (KAPE) と提携し、28の学校と2万1,000人以上の若者にこのカリキュラムを提供しています。



インド

農村開発省の連携を通じて、既存の国営スキル開発・職業訓練カリキュラムにP.A.C.E. が組み込まれました。その結果、70名以上のマスタートレーナーと400名近くのトレーナーがP.A.C.E.の基礎を習得しました。

P.A.C.E. 環境モジュールを試験的実施はパートナーであるHumara Bachpan Trustとともに行いました。このモジュールの目的は、参加者が、気候変動の影響をどのように受けているかということ、そして参加者自身でポジティブな変化をもたらす可能性を理解できるよう支援することです。当モジュールの試行は2023年12月に終了し、46,000人以上の女性と少女に影響を与え

ました。このモジュールを6か月以上受講した参加者を対象にした調査では、83%が気候変動が自身の暮らす環境に悪影響を及ぼしていることに同意したことが明らかになりました。69%が非常に懸念しており、52%が環境に配慮した個人的な取り組みを行うことができると確信していることも明らかになりました。

また、ATDCはついに、2023年までに26,000人の女性と少女を支援するという目標を達成しました。Gap Inc. インドチームは全国17か所のATDC拠点で181名に対し約173,000ドル相当の奨学金を提供しました。

サプライチェーンと コミュニティのストーリー

当社が提供する一連の能力プログラムP.A.C.E./RISEと、P.A.C.E.コミュニティは、サプライチェーン上の特に女性労働者対し、エンパワメントのエコシステムを構築します。それぞれの女性労働者がキャリアと私生活をさらに充実させるために複数のプログラムに参加してきました。

労働者のエンパワメントと成長

インド - KAVITA

レワリの小さな村に生まれたKavitaは、物覚えが早く勤勉な生徒でした。2000年、裁縫のスキルを持たない状態でグルグルムの衣類製造工場で助手として働き始めたKavitaは、新しいスキルを学ぶために精力的に取り組みました。P.A.C.E.、WCP、SSTなど、Gap Inc. のチームによるさまざまなトレーニングプログラムに参加したことが昇進に役立ち、スーパーバイザーとしての現在の地位に到達するための原動力になったと彼女は言います。

ベトナム - NGA

Vu Thi Thuy Ngaは2023年3月に縫製工場の縫製労働者として働き始めました。P.A.C.E. プログラムに参加したことで労使委員会メンバーとなり、選挙で選ばれた従業員や管理職のメンバーとともに職場の改善に取り組むことができるようになりました。P.A.C.E. によって彼女のコミュニケーションスキルと問題解決スキルが伸び、上司や同僚と話す際に自信を持ってオープンマインドで話すことができるようになり、問題に対してより前向きに対応できるようになりました。労使委員会のメンバーとして、彼女はP.A.C.E. で学んだ知識やスキルを同僚と共有することができ、同僚は自信を持って自分の意見を表明し、協力して建設的なアイデアや解決策を考え出すことができるようになりました。

カンボジア - VOUEEN RAI

「私はラインワーカーでしたが、P.A.C.E. プログラムの修了から2年後にラインリーダーに昇進しました。ラインリーダーとして周りを率いるようになってからは、新しい仕事で責任が増え、多くの課題に直面しました。2022年にSSTに参加し、効果的なコミュニケーション、影響力のあるリーダーシップ、さまざまなタイプの人々との接し方など、多くのことをトレーニングから学びました。チームメンバーのそれぞれ異なる性格を認識し、さまざまな方法でそれらに対処することができます。自分の仕事をよりうまく管理できるようになり、チームメンバー同士のコミュニケーションやコラボレーションも良好です」

中国 - WEI YIN

Suzhou Industrial Park Zhengda Knitting Co. に11年間勤めてきたWei Yinは労働者代表として労使委員会に参加しました。最初は、内気すぎて意見を述べるのができませんでした。努力と意志の強さに加えて、WCPとSSTのトレーニングセッションで学んだコミュニケーションスキルが支えとなり、彼女の自信は飛躍的に高まり、卓越した能力を発揮することができました。

工場の意思決定プロセスに関わったことで、どのようにオペレーションを改善できるかを戦略的に考えることを学びました。2019年に自身の工場でWCPが開始され、労使委員会に参加して以降卓越したパフォーマンスを発揮してきた彼女はラインリーダーに昇進しました。また、社内トレーナーにもなり、他のラインリーダーたちにSSTを提供する役割を担いました。彼女個人にとっての大きな成功であり、また彼女と彼女の家族にとって大きな誇りになりました。

GBVHトレーニングからの学びを行動に



インドネシア - SAHID

工場のメカニックオペレーターだったSahidは、工場や部門の中でGBVH（ジェンダーに基づく暴力やハラスメント）の現場やそれがどのように発展していくかを目の当たりにした経験がありました。チームメンバーが縫製オペレーターに触ったり、「ハニー」と呼んだりすることに気づいていました。

工場が全従業員に詳細なトレーニングを提供した結果、どんな行為がGBVHにあたるかについての意識が高まりました。さらに、施設はGBVH防止のポスターを掲示し、「毎日GBVH防止」キャンペーンを広め、事案が発生した際の報告経路を提供しました。

Sahidは、GBVHに対する従業員の意識向上のための施設の対応に感謝しています。

「私は今、GBVHとその影響について認識しています。私はいつも同僚にGBVHの兆候を見つけたら『行動には注意をしなくては。GBVHキャンペーンを思い出して』と警告しています」

P.A.C.E. コミュニティへの影響

インド - POONAMBEN

父の死により、Poonamben Balasaheb Shirguleと彼女の家族は経済的に不安定な状況に置かれました。彼女が結婚して義理の家族の家に引っ越しすと、さらなる不運に見舞われ、いくつかの困難や社会的プレッシャーに直面したことで、実家に戻り農家としての大変な生活を送ることになりました。

2022年5月、Poonambenが自営業女性協会（SEWA）のリーダーと出会ったことでその流れが変わりました。その先にあったのは、個人の変容という驚くべき道のりでした。

Poonamben は15日間のSEWAトレーニングプログラムの対象に選ばれ、40人の女性とともにSEWAの11の質問について掘り下げました。その後、自身の成長、自信、スキルをさらに高めるためにP.A.C.E. に参加し、最終的にはSEWAマスタートレーナーとしての役割をオファーされるまでになりました。Poonambenはマスタートレーナーとして1,500人近くの女性をトレーニングし、メンバーが経済的搾取を避けることができるように15の貯蓄組織を設立しました。

「美しい夢を見ていると思いました。10年生までしか勉強をしておらず自分には価値がないと思っていたのに、トレーナーの仕事のオファーが来るなんて信じられませんでした！私の能力を信じてくれたSEWAとGap Inc. のP.A.C.E. プログラムに心から感謝します」

Poonambenのコミュニティで女性が直面する障壁のひとつに、家族や社会からの批判なしに家を出ることができないことが挙げられます。彼女は自身の経験をもとに、女性がレジリエンスを備えることを奨励しました。Poonambenの影響は彼女の住む村だけでなくとどまらず、近隣のAdivasiの女性たちに自分たちの貯蓄組織を作るよう触発しました。

SEWAのコアバリューとGap Inc. のP.A.C.E. プログラムとが、Poonambenの歩みに大きな役割を果たしました。逆境を乗り越えるためのツールを彼女に与え、コミュニティの変化を導けるまでに育てたのです。

社会

職場と 地域社会

持続可能な経済、そして平等とつながりを大切にするカルチャーを創造することは、Gap Inc. の事業が持つ資産と規模を活用し、当社がサービスを提供する人々や地域社会に対して、就業機会へのアクセスを提供することを意味します。性別、人種、年齢などさまざまな切り口から見て、当社の人材基盤の中でその人口比率が再現されていないマイノリティ人材に向け、当社の各種プログラムやパートナーシップがどのように門戸を開いているのかを紹介します。

重要項目: 安全衛生 | 人材誘致と人材育成 | 多様性、公平性、包摂性、帰属意識 | 地域社会のエンゲージメント

機会の実現と ソーシャルインパクト

Gap Inc. が機会の実現とソーシャルインパクトを目的に実施する各種プログラムでは、当社の事業資産と能力を活用し、北米各地で経済的弱者層の人々へのエンパワメントを行っています。2007年に当社初の機会採用プログラムとして開始されたThis Way ONwardは、行政等の手が行き届いていないコミュニティの若者の雇用に重点的に取り組んできました。以来このプログラムは難民や移民まで対象を拡大し、店舗やDCで不可欠な役職に雇用することで、当社が関わるコミュニティにおける彼らの機会実現の推進と繁栄を支援してきました。

課題

Gap Inc. は、雇用に対する最も高い障壁に直面している、社会的に疎外された人々の雇用に重点的に取り組んでいます。私たちは、さまざまなグループが直面する明確な課題に取り組む上でGap Inc. が果たすことができる役割を認識し、同時に、これらの層が当社にとっていまだ活用されていない人材基盤であることを認識しています。

これが事業上対応不可欠な課題であることは明らかです。米国最大手のスペシャルティリテーラーである私たちの店舗とDCでは、特にホリデーシーズンのピークシーズン中、カスタマー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。過小評価グループが直面する雇用上の障壁に対処するため、Gap Inc. はこれらの人材基盤に対して就業機会を提供しています。

また、雇用機会においては若者層も見過ごされがちです。現在、若者の9人に1人は就学も就労もしていません。米国で500万人近くいる16歳から24歳までの不就学不就労の若者は「オポチュニティ・ユース」と呼ばれています。⁷³ 今日、仕事の約80%はネットワーキングを通じて得られているため、社会的資本が限られている人々は明らかに不利な立場に置かれています。初めての仕事を確保することは難しく、未経験者向けの仕事の多くではキャリアアップや昇進の機会が得られないこともさらに状況を悪くしています。若者層にとっての困難の一つであるこの課題に対する、当社での取り組みとしてOld Navyなどのブランドを活用し、毎年何千人もの雇用と、初めて就職した従業員を対象とした人材開発の機会を創出しています。

難民や移民も、同様の雇用上の課題に直面することがよくあります。過去2年間で米国がスポンサーシップと従来の第三国定住の道筋を介して受け入れた難民の数は約50万と、2021年の1万1,400人から増加しました⁷⁴。米国の成人のうち、難民も含む1,900万人以上が英語力が十分でないとされていますが⁷⁵、その大半を占めるスペイン語話者は現在、雇用⁷⁶と経済的安定において大きな障壁に直面しています。具体的には、教育や言語上の制約、差別、交通手段へのアクセスや経済的発展のための職業上の人脈へのアクセスの制限などがあります。英語が流暢な成人はより高い収入を得ることができるものの⁷⁷、多くの人にとって語学学習リソースはアクセスできないか、経済的に手が届かない状況にあるという問題を私たちは認識しています。これらのコミュニティの英語学習をサポートすることで、まったく新しい人材基盤を開拓することができますと同時に、かれらの経済的安定の確保を支援することもできます。



Alex & David Cruzado (メンテナンス)

戦略

機会の実現とソーシャルインパクトに対する当社の戦略の基盤は、事業規模を活用して経済的に疎外されている個人の機会そして移動性(モビリティ)を拡大することであり、その実現のため以下を行っています。

Way In (働く場への参入の支援):重要なラップアラウンドサポートに投資することで雇用の障壁を取り除きながら、地域社会の中でしっかりと採用パイプラインを構築します。⁷⁸

Way Up (地位向上支援):職業上の移動性を実現する支援を行い、公平な昇進を妨げる障壁を取り除きます。

Way for All (万人への門戸開放):経済的移動性の獲得に向けた道筋を切り開くことにおいて、他企業に模範を示し、影響を与えます。

当社の事業の成功は、経済機会の平等にかかっています。私たちはGap Inc. 内で、まずは未経験者向けの職務から

門戸を開き、この業界が後に続いてくれるよう影響を与え続けたいと考えています。人を第一に考える当社のアプローチでは、社会的な影響と、NGOや官民共同体、他企業との有意義なパートナーシップを優先しています。

これらのプログラムとパートナーシップを通じて、人種、国籍、言語、年齢、性別などの切り口から、人口比率が再現されていないマイノリティ人材に向けて機会を創出しています。

⁷³ [Aspen Community Solutions](#)

⁷⁴ [Welcome.US](#)

⁷⁵ [Brookings](#)

⁷⁶ [American Progress](#)

⁷⁷ [Brookings](#)

⁷⁸ 「ラップアラウンド」サポートサービスとは、組織が個人中心の支援サービスを単体もしくは、各種サービスを組み合わせた総合的なプログラムとして提供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、さらに英語の習得、住居、交通手段、食料、衣服のニーズに対応するためのサービスが組み合わせられて提供される場合もあります。

機会の実現とソーシャルインパクト – 続き

影響

Gap Inc. は現在、アメリカ最大のアパレルスペシャリティリテラーです。機会の実現とソーシャルインパクトに関連する各種プログラムを通じて、何千人もの個人が自信、金融リテラシー、対人コミュニケーション、問題解決などの貴重なスキルを身につけ、雇用可能性と将来の収入見通しを高められるよう支援しています。

雇用や機会への平等なアクセスを創出することで、強力で包摂的な人材パイプラインを構築できます。さらに、時給制で働く最前線の従業員に対するトレーニングやメンターシップへの投資が、生産性の向上、カスタマーサービスの強化、採用率および定着率の向上につながることを調査で明らかになっています。⁷⁹

物流センターでの試験運用プログラムの結果、難民の従業員は他の従業員と比べて離職率が低く、生産性が高いことが示され、プログラムには社会にプラスの影響を与えると同時に、当社の労働力ニーズに対応できることが実証されました。

This Way ONwardは多様な人材を育成する当社の取り組みを支援しており、このプログラム修了生の70%が自分自身を有色人種と認識しています。当プログラムは地域のコミュニティ組織とのパートナーシップも奨励しており、当社の店舗とサービスを提供するコミュニティとのつながりを強化し、プログラムをサポートするボランティアを務める従業員のエンゲージメントを向上させます。第三者パートナーが行った評価調査によると、This Way ONwardの参加者はOld Navyの他の従業員よりも在職期間が長く、エンゲージメントスコアが高いことが一貫して示されています。

また、これらのプログラムは社会レベルでもプラスの影響を与え、難民や移民が新しい故郷とのつながりを強く感じ、キャリアをスタートさせる若者の自信を高め、私たちが事業を展開するコミュニティの経済的機会と流動性を高めています。また、若い世代を雇用することで社会福祉サービスを削減し、収益を増やすことで年間930億ドルを節約できる可能性があるという調査結果も示されています。⁸⁰

パートナーシップ

戦略パートナー

物流センター

- [National Immigration Forum](#)
- [Second Chance Business Coalition \(SCBC\)](#)
- [Tent Partnership for Refugees](#)
- [Welcome.US](#)

This Way ONward

- [CoLabL](#)
- [Jobs for the Future \(JFF\)](#)
- [NRF Foundation](#)
- [Opportunity@Work](#)

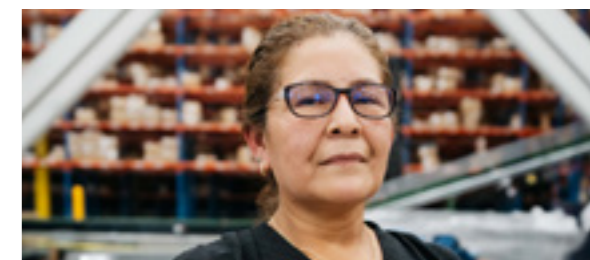
実行パートナー

物流センター

- [EnGen](#)
- [Honest Jobs](#)
- [Jewish Family Service \(JFS\)](#)
- [WorkLife Partnership](#)

This Way ONward

- [Archdiocesan Youth Employment Services \(ロサンゼルス\)](#)
- [Boys & Girls Clubs of America](#)
- [BGG Canada](#)
- [Cambridge Housing Authority](#)
- [Enterprise for Youth](#)
- [Goodwill of North Georgia](#)
- [Jobs for America's grads \(JAG\)](#)
- [Northern California College Promise Coalition \(NCCPC\)](#)
- [Orlando Community & Youth Trust](#)
- [Orlando Community & Youth Trust \(PCRS\)](#)
- [Sacramento Employment and Training Agency \(SETA\)](#)
- [The City of Calgary Youth Employment Centre \(YEC\)](#)
- [The Door](#)
- [Youth Co-Op](#)
- [Youth Employment Service \(YES\)](#)
- [Youth Job Center \(YJC\)](#)



Dulce Benitez (マーチャントハンドラー)



Rafael Keane (オペレーションズスーパーバイザー)



Edith (This Way ONward参加者)

79 Harvard Business School

80 Panorama Global

THIS WAY ONWARD

店舗における2023年の進捗

2025年までの目標	進捗状況
Old Navy店舗の年間未経験者採用数に占めるThis Way ONwardの修了者の割合を 5% に	4.3% ● 順調
This Way ONwardを通じて 2万人 の若者の採用を目指す	2007年以降、 19,600 人の若者を採用 ● 順調

This Way ONwardは、経済的に疎外されている人材の中でも16歳から24歳というキャリア初期にある人材の可能性を引き出し、Old Navyの店舗に貴重な人材を紹介しています。This Way ONwardはアメリカとカナダで地域社会に根差した複数団体と提携し、スキルトレーニング、ラップアラウンドサポート、メンターシップ、実務経験を通じて雇用と経済的安定への道を開いてきました。

WAY IN

2023年、Old Navyは不就学不就労の若者のために活動する全米各地の団体に投資した結果、2023年には4,500人の若者に支援が行き届きました。投資対象には、長年にわたり全米で当社のパートナーを務めるボーイズ・アンド・ガールズ・クラブ・オブ・アメリカも含まれ、2020年以降参加者数の減少が続く各地のクラブに10代の子供たちを呼び戻すことを目指しています。これらのクラブでは10代の若者を対象に、ケアが行き届き安全な環境を提供する傍ら、This Way ONwardのような質の高いプログラムやユニークな体験も提供しています。2024年には、Old Navyとボーイズ・アンド・ガールズ・クラブのパートナーシップが30周年を迎えます。

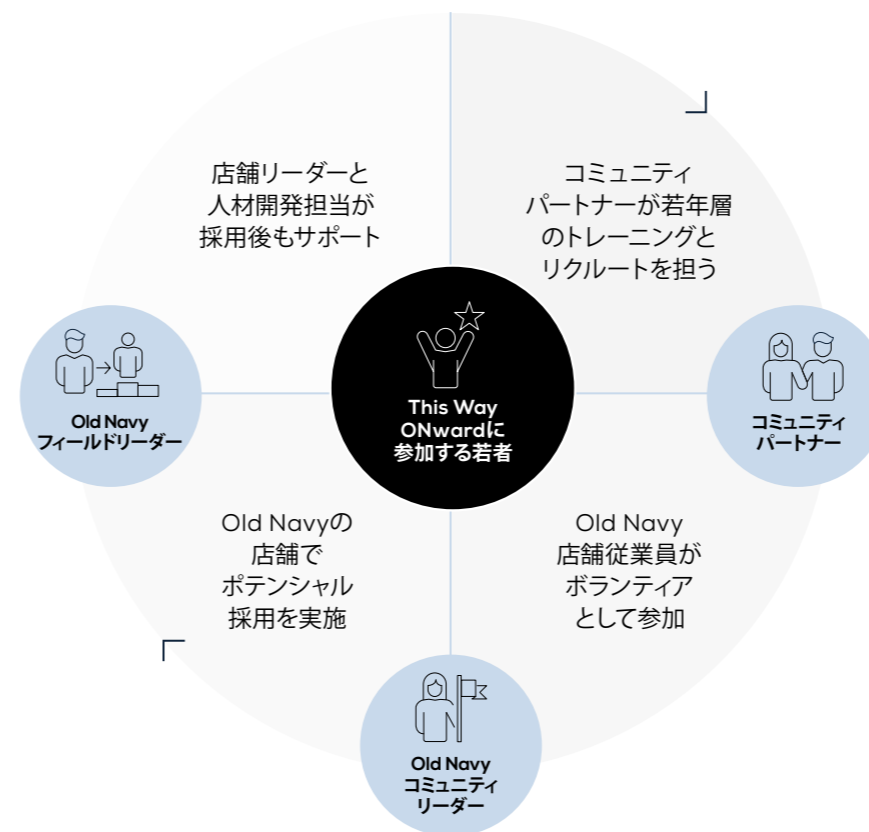
WAY UP

2023年、CoLabLとの戦略的パートナーシップにより、当社はWay Up戦略の構築にこぎ着けました。CoLabLは、当プログラム修了生を対象とし、ネットワーキングとスキル開発を目的とした独自イベントの設計と進行を支援するとともに、1対1のメンタリング、グループコーチング、リーダーシップ開発の機会を強化しました。

CoLabLはほかにも、This Way ONward修了生の支援体制を整えるため、人間関係を中心においた包摂的リーダーシップの実践を促進する、管理職向けのストアリーダー研修セッションも独自に作成しました。この取り組みにより、当社のラーニング&ディベロップメントチームがスキルアップとメンターシップのベストプラクティスを容易に標準作業手順書に組み込めるようになりました。

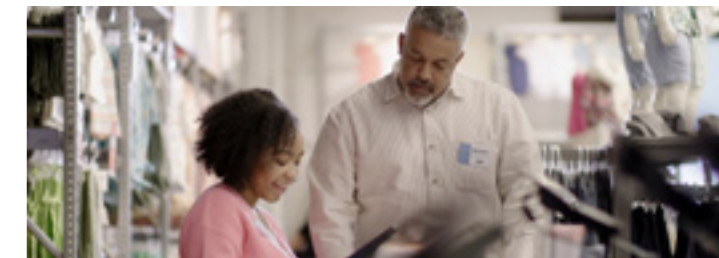
WAY FOR ALL

Jobs for the Future (JFF) の協力のもと、当社はThis Way ONwardから学んだ教訓を、店舗で活躍する若手従業員の支援戦略の一部に取り入れることができました。当社は、Opportunity@Workが「STAR」(Skilled Through Alternative Routes、学士号取得以外の方法でスキルを習得する) 人材の支援を目指し展開する **Tear the Paper Ceiling** キャンペーンの創設メンバーにも名を連ねています。



2023年の評価において、This Way ONward修了生は、自信、対人コミュニケーション能力、問題解決能力、時間管理能力、対立解消能力、金融リテラシー、暗算力の向上、昇進機会の増加、職業上の人脈(社会的資本)の拡大、収入の増加など、それぞれ個人的な成果や恩恵を示しています。

またThis Way ONwardは、参加者のコミュニティや家族にも有意義な波及効果をもたらしています。参加者はコミュニティへの関与を深め、友人や家族との良好な関係を構築し、また、キャリアについてより良い展望が持てるようになり家族の経済的ストレスも軽減しています。



ストーリー

「紙の天井を破る」

Bennyは十代の頃、GED (General Education Development、アメリカにおける高卒認定資格) を取得した直後に働き始めました。小売業は未経験だったものの、とある倉庫での仕事と掛け持ちする形で1998年にOld Navyの店舗で、季節雇用のパートタイマーとしてストアアソシエイト(アルバイト)の仕事を始めました。問題解決、オペレーションスキル、データ管理、在庫管理、スケジューリング、請求書作成など、職場を問わず応用できるスキルセットを持っていたため、その年のホリデーシーズン後も引き続きOld Navyで働き続けることを提案されました。

彼はAd CouncilとOpportunity@Workの「Tear the Paper Ceiling」キャンペーンで「STAR」と呼ばれる存在を体現するうってつけの人材でした。STAR人材が「紙の天井」(大卒資格のない労働者が抱える見えない障壁)に直面することは珍しくありません。

彼はその後、Old Navyにフルタイム従業員として採用され、2003年には地元の店舗のジェネラルマネージャーに昇進しました。当時、ほとんどの小売企業ではディストリクトマネージャーという次のステップへの昇進において学士号を持つことを条件としていました。こうした慣例があったにもかかわらず、2007年にBennyはディストリクトマネージャーへと昇進しました。

彼の勤勉さとメンターたちによる意義深い指導が実を結び、彼は成功を収めることができました。彼は現在、This Way ONwardを通じて次世代の働き手を支援することでその恩返しをしようとしています。

「キャリアを積む中で私がこの大きな成功を収められたのは、私を励まし、正しい道に導いてくれるメンターに恵まれていたがゆえです。今後のキャリアでその恩に報いていく責任を今は実感しています」

動画: Bennyのキャリアジャーニー

難民・移民の雇用

物流センターにおける2023年の進捗

当社の物流センター（DC）に必要な不可欠な役割の採用においては、当社の拠点があるコミュニティを支援するため、あらゆるバックグラウンドの人材を採用しており、特に地域に暮らす難民や移民の支援に力を入れています。その一環として、当社は各DC個別の状況や要件に対応し、特に採用ニーズが高い大規模DCでは重点的に試験的プログラムを各種導入しています。

難民・移民の雇用

2023年の取り組みでは、採用とオンボーディングのプロセスの標準化や、難民移民の雇用促進に向けた当社のアプローチをさらに支えるための地域団体との協力を力を入れました。また、英語学習者（ELL）への支援にも力を入れました。広範にわたる文書の翻訳、ELLとバイリンガルのトレーナーや指導者との橋渡し、新入社員オリエンテーションの二言語実施などが取り組みとして挙げられます。DCの現場にもデジタル翻訳サポートを導入し、従業員が業務にあたりながらサポートを受けられる体制を作ることになりました。

また、EnGen、Dushss Community Collegeの協力のもと、ELLに職場、家庭、地域コミュニティで応用できるスキルを身につけさせることを目的としたハイブリッドELLプログラムの立ち上げにも成功しました。フィッシュキルとグローブポートのDCで行われたパイロットプログラムには150名以上が登録し、参加者の59%が習熟度が向上したと自己評価しています。2024年はさらに多くの従業員がこのリソースを利用できるよう、現在積極的にその方法を模索しているところです。また、英語話者のスーパーバイザーの一部は、プログラムのリソースを活用してスペイン語を学び、チームメンバーとのコミュニケーションやつながりを深めています。

特にDCでは、難民と移民の従業員が当社のELLプログラムを利用できるようになったことで、子どもの学業のフォローや職場における自信向上など、大きなメリットを享受しています。

現時点で当社DCの難民・移民採用者のエンゲージメントは高く、高い生産性と低い離職率でそのことが証明されています。

ラップアラウンドサポート

Gap Inc. は、従業員の雇用維持における潜在的障壁の除去に力を注ぎ、その手立てとしてラップアラウンドサポートサービス⁸¹を提供する組織への投資を行っています。たとえば2023年には、カリフォルニア州フレズノのDCでWorkLife Partnershipと協力しパイロットプログラムを実施しました。このパイロットプログラムでは、従業員とその家族に対し、交通手段や住居利用、経済的負担などの問題を解消するため、秘密厳守の個別サポートを行いました。今日までに28名の従業員が参加し、居住地のリソースや優遇措置、それぞれのニーズに合ったサポートについて個別にガイダンスを受けています。また、従業員の家族や子どもたち（のべ約100名）にもこうした短期的サポートによる波及効果が広がっていることを確認しています。2024年はさらに多くの現場従業員にこのようなサポートを提供できるよう、現在その方法を模索しているところです。

ストーリー

北米における難民の再定住支援

2023年9月の世界難民の日を迎えるにあたり、当社CEOのRichard Dicksonはホワイトハウスで開催されたWelcome.USのCEO評議会に出席し、難民の第三国定住とスポンサーシッププログラムについて協議を行いました。

評議会では米国の大手企業のCEOとホワイトハウスの関係者が一堂に会し、米国で安全な生活を求める人々のための道筋の拡大支援のため協力する方法が検討されました。出席者は民間セクターが追加的なリソースや解決策を提供する方法を議論し、その中でTent Partnership for Refugeesとの協力のもとに新たに入国した難民移民への雇用機会の提供など再定住に向けた当面のニーズへの対応についても話し合いが行われました。

詳しくはこちら：

[▶従業員エンゲージメント](#)

[▶政策エンゲージメント](#)



TENT



Welcome.US



ストーリー

GAP INC. と見つけた「安定」

「母国から米国へと移り住んだ
 当時は、言語の変化でもっとフラ
 ストレーションがたまると思って
 いましたが、ここに来たことで大
 きな家族に巡り合うことができま
 した。チームは信じられないほど
 協力的で、私が知らなかったこと
 をたくさん教えてくれました。宗教
 や民族に関係なく、Gapは私たち
 全員に必要なサポートを施してく
 れています。ここはもう私の第二
 の故郷と言えるような場所です」

Fiol Jiménez、フィッシュキルDCのマーチャン
 ダイズハンドラー

345名
 (2023年)
 名の難民・移民をDCで雇用

81 ラップアラウンドサポートサービス

イクオリティ&ビロッキング (平等と帰属意識)

1969年の創業以来、包摂性は私たちの事業アプローチとは切っても切り離せない関係にあります。当社で平等と帰属意識に取り組むイクオリティ&ビロッキングチームはこれまで同様に、当社のゴールに照準を当て、帰属意識を当社事業のあらゆる側面に組み込み続けています。包摂性は不可欠なものという認識が、私たちの間に存在する隔たりを埋め、可能性の扉を開くことができると信じています。

2025年までの目標	進捗状況
米国本社の全職務レベルで黒人およびラテン系従業員が占める割合を2倍にする 2020年6月の基準値(黒人4%、ラテン系10%)比で	米国本社従業員のうち黒人が占める割合は7% (2025年目標:8%)
米国の店舗リーダー職における黒人従業員の比率を50%増加させる 2020年6月時点の基準値(9%)比で	米国本社従業員のうちラテン系が占める割合は11% (2025年目標:20%)
	米国の店舗リーダー職(ジェネラルマネージャー)のうち黒人が占める割合は8% (2025年目標:13%)

課題

2020年にコミットメントを確立したことは、当社がイクオリティ&ビロッキングの実現を目指す上で重要な節目となりました。社会が変化を意識し、望む中で確立されたこれらの目標は、正しい行動の推進力となり、何世紀も前から黒人と褐色人種のコミュニティを束縛していた制度を打破することを目的としています。

業界を超えた調査では、労働者の62%が多様性、公平性、包摂性(DEI)プログラムに効果がないと感じており⁸²、46%はプログラムに失望したと述べています。比較的多様性に富んだ企業でさえ、管理職による包摂的なリーダーシップとアカウントビリティ、機会の平等と公平さ、オープンな姿勢といった要素を確保し、偏見や差別のない職場環境を構築する中で課題に直面しています。

戦略

すべての従業員とコミュニティに強い帰属意識を根付かせるため、当社は以下の3つの重要分野に対するコミットメントを根底に戦略を策定しています。

1. 従業員の帰属意識:

誰もが自分の居場所を感じ可能性を発揮できる包摂的な企業文化を創造します。

透明性: 透明性を高め、進捗を加速させ、アパレル業界の学びに貢献する。

代表性: 米国本社の従業員構成において黒人およびラテンアメリカ系従業員の比率を2倍にし、2025年までに米国店舗のリーダー職の黒人従業員の比率を50%増やす。

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

2. お客様の帰属意識:

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

すべての人のために、すべての人とともに作る: ブランドのクリエイティブパイプライン全体において、多様な声と包摂的な実践を取り入れる。

黒人の意見の強調: クリエイティブとマーケティングにおいて多様な意見を広める。

オンラインと店舗でのエクスペリエンス: 従業員間の帰属意識とアライシップを育み、包摂的なサービスとすべての人に対してオープンなストアを実現する。

3. コミュニティの帰属意識: 脆弱な、または行政等の手が行き届いていないコミュニティに対する社内全体の理解、責任の共有、ポジティブな影響を強化します。

市民参加: 従業員やお客様が選挙権を登録し、行使できるようにするための教育・啓発活動に投資する。

アクセスとパイプライン: パイプラインと未経験者のプログラムにおける多様な従業員構成を達成・維持する。これには、黒人の従業員の比率を高めるために新しいパイプラインを立ち上げることも含まれる。

多様性と包摂性のリーディングカンパニー



Gap Inc. はこれまでの取り組みが評価され、FTSE Diversity and Inclusion Indexで2位に輝きました。大小問わず包摂性への取り組みが成功したときはいつでもそうですが、チーム、お客様、そしてコミュニティが「認識されている」「耳を傾けられている」と感じられるようにするため、なすべき課題はまだ山積していることを認識しつつ、このような栄誉に預かり光栄に思います。また、このような結果が出たことで当社が目標に向かって正しく進んでいることが証明されました。

イクオリティ&ビロッキング (平等と帰属意識) – 続き

影響

現代において包摂性は、事業の成功と繁栄にとって不可欠な要素とされています。包摂的な職場環境は、協働、イノベーション、採用活動、従業員満足度、顧客満足度、従業員のエンゲージメントと定着率の促進や改善といった影響をもたらします⁸³。これらは、従業員の仕事に対するモチベーションを保ち、企業が長期的な戦略目標を達成するのに効果的です。また調査によって、職場の多様性が企業の収益性向上に直結していることも判明しています⁸⁴。

2023年の進捗

当社の人材 – 従業員

包摂的能力の養成

2023年、当社はリーダー層共通の能力を養成することに取り組みました。当社の長年のパートナーであるAmber Cabralがファシリテーターを務めるInclusive Leadership Coaching Series (包摂的リーダーシップのコーチングシリーズ)は、アライシップの実践、帰属意識の醸成、バイアスの軽減、包摂的な意思決定などのトピックに焦点を当てたセッションを通じてシニアリーダーの強化を図る、新しいトレーニング戦略です。

さらに、採用プロセスにおける偏見やあらゆる形態の差別を積極的に解消するために、タレントアキュイジションチームと協力して包摂的採用に関するトレーニングを開発しました。このトレーニングにより、候補者が当社にもたらすさまざまな資質や観点を評価し、受け入れるための一貫したプロセスが確立されました。

当社では、組織全体の帰属意識を高めることに對し、各リーダーが平等に責任を負っています。この試みはシニア層から始まったものですが、適切なトレーニングを通じて、今では全事業部門に浸透しつつあります。

平等と帰属意識を確保した従業員エコシステム

従業員が深い帰属意識とコミュニティ意識を持てるような包摂的な文化を育むことは、15年前に初めてイクオリティ&ビロッキンググループ (EBG) を結成して以来、当社の優先事項としてあり続けています。EBGとColor Proud Council (CPC) を内包する当社の従業員エコシステムは、当社従業員の団結、アライシップ、協働の促進に努めています。

EBGは「Create for all, with all (すべての人のために、すべての人とともに作る)」のコミットメントを推進する上で重要な役割を果たします。当社はこれからも両グループの進化と成長に投資し続け、アライのコミュニティの拡大、有意義な従業員体験の充実、事業における慣行や意思決定に多様な声を取り入れ、よりよく反映させていきます。当社では現在、API@Gap Inc.、BLACK@Gap Inc.、HOLA@Gap Inc.、PARENTS@Gap Inc.、PRIDE@Gap Inc.、VETERANS@Gap Inc.、WOMEN@Gap Inc.の7つのEBGが活動しています。2023年のEBGによる取り組みの成果は次のとおりです。

- API@Gap Inc. は、HOLA@Gap Inc. と協力して従業員による募金活動を行いました。寄付金は全額、マウイ島の大火での被災者を支援するセルビッジ基金に寄付されました
- HOLA@Gap Inc. は、Tent Partnership for Refugees

とのコミットメントの一環としてスペイン語話者の難民を支援するため、DC従業員と協力してメンターシッププログラムの開発を行いました。

- PRIDE@Gap Inc. は、Old Navyのジェンダーニュートラルなカプセルの製作に取り組み、サンフランシスコの本社でバーチャルドラッグパフォーマンスを開催したDenim Divas (従業員によるドラッグクイーン/キンググループ) の復活を祝しました。

CPCは、商品とカスタマーエクスペリエンスの両方に影響を与えるダイバーシティ&インクルージョン戦略を組み込むことにより、収益の向上を目指しています。同時に、ジェンダー、人種、民族、体型、性的指向、年齢、宗教、障がいなど、あらゆる分野の多様性にも焦点を当てています。

NRF Foundation Emerging Leaders Summit

黒人およびラテンアメリカ系従業員の社内育成と流動化に対する重点的取り組みを支援するため、当社の全ブランドからDEIの実践者やマーチャントを招き、第1回NRF Foundation Emerging Leaders Summitに臨みました。有色人種の若いプロフェッショナルを対象としたこのイベントでは、小売業界のトップリーダーと交流するのみならず、かれらの貴重な話を聞くことができ、リーダーとしての盤石な地位を今後築くための、他では得られない洞察や支援を得て、キャリア開発を受けることができました。さらに、同サミットによる有色人種の若手層への投資は、小売業界の労働力の多様化と包摂性向上の取り組みの発展につながります。

文化遺産月間と文化的アクティベーション

文化遺産月間と文化的アクティベーションは、物事の価値の概念を重んじ、帰属意識の高い職場文化を育む戦略的イニシアチブです。これらのイニシアチブは、従業員を巻き込み、各リーダーに包摂的行動と共通のアライシップを発揮させて事業の発展へとつなげる、文化的探求のためのプラットフォームを提供します。当社は、従業員やお客様に影響を与える可能性が高い、各コミュニティにまつわる月間イベントにも注目しています (2月: 黒人歴史月間、3月: 女性史月間、5月: アジア・太平洋諸島系米国人 (API) 文化遺産継承月間、6月: プライド月間、9、10月: ラテン文化遺産月間)。



文化遺産月間の活動を通じて、当社がコミュニティを称えた事例を2つ紹介します。

ラテン文化遺産月間

ラテン文化遺産月間では、下記をはじめとする複数のイベントを開催しました。

- 「Honoring and Celebrating Diverse Latinx Identities at Gap Inc. (Gap Inc. における多様なラテン系従業員のアイデンティティを称えて)」と題したコンテンツの配信では、ラテン系コミュニティの豊かな文化多様性にスポットを当てながら、このディアスポラに根ざした忌憚のない会話が交わされました。
- ラテン系従業員のイクオリティ&ビロッキンググループであるHOLA@Gapは、メンバー向けのバーチャルイベントを開催し、複数従業員のストーリーを取り上げました。
- Old Navyが一年に一度開催する第2回Tardeada (午後の集い) では、サンフランシスコで活躍するOld Navyの店舗リーダーが一堂に会しました。イベントでは、音楽、アート、料理を通じてラテン系コミュニティへの敬意が表されました。

プライド

サンフランシスコを拠点とし、他の企業よりも数十年も早くLGBTQ+の権利のために立ち上がったリテーラーであるGap Inc. にとって、プライドは一年に一度の特別な期間です。当社は、特別配信プログラム「Inclusion Beyond the Flag」を企画し、これまで当社が進めてきたインクルージョンの取り組みを詳しく紹介しました。同時にソーシャルメディア上では、チームメンバーがプライドの支持を表明しました。

83 Business Leadership Today

84 McKinsey & Company

イクオリティ&ビロッキング (平等と帰属意識) – 続き

当社のブランド - お客様の帰属意識

Old Navy

Old Navy初のプライドアソートメントは、2011年にグラフィックシャツ数種から始まりました。以降、Old Navyのプライドコレクションは他のカテゴリーの商品へと展開を拡大してきました。Old Navyのデザインチームは今年、Old Navyプライドブラウドチーム (PPT) を結成し、プライドに対するアプローチを刷新しました。PPTは、LGBTQ+コミュニティの代表者として推薦されたメンバーから構成されています。Old Navyの多様な顧客層に焦点を当てた包摂的マインドセットのもと、同チームは2023年のプライドコレクションの方向性を定めた7つの柱(歴史、レジリエンス、コミュニティ、進化、威厳、自己表現、人間性)を確立しました。完成したアソートメントは、すべてのお客様に向けたノンバイナリーなデザインを特徴とし、現状に異議を唱えるメッセージを持つものとなりました。



The Brooklyn Circusとのコラボレーションを祝うMark Breitbard (Gapプレジデント、CEO)、Sharon Bowen (ニューヨーク証券取引所取締役会長)、Ouigi Theodore (The Brooklyn Circus創業者、クリエイティブディレクター)

Gap

2023年、Gapは数多くの商品のローンチとブランドアクティベーションを通じてお客様にインパクトを与えました。その一つに、歴史にまつわる本からインスピレーションを得たメンズウェアブランド、The Brooklyn Circusとのスプリング商品のコラボレーションがあります。

学生風ファッションから着想を得たこのコラボレーションコレクションでは、両ブランドの長所を取り入れたさまざまな商品(ロゴを取り入れたスウェットシャツやジャケットなど)が展開されました。このキャンペーンには、故Stephen "tWitch" Boss、ファッションアイコンのBethann Hardison、女優のIndya Mooreなど、The Brooklyn Circusコミュニティ内のカルチャーアイコンやアーティストが多数参加しています。

このパートナーシップを通じて両ブランドは、現在提携中のコミュニティパートナーであるThe Brotherhood Sister Sol (BroSis) でアクティベーションイベントを主催したほか、ニューヨーク証券取引所で黒人歴史月間を祝うクロージングベルを鳴らしました。

Banana Republic

Banana Republicのフィールドチームは女性史月間を祝い、ジェネラルマネージャー会議で女性リーダーシップによるパネルディスカッションを開催しました。ストアでキャリアをスタートさせたリーダーたちがパネリストを務め、自らの強みに適した役割を見つけるため複数のブランドをどのように渡り歩いてきたかを話し、自分のキャリアの歩みと今後の展望への期待を語りました。

Banana Republicはまた、ソーシャルメディアを通じてAmplify Voicesシリーズを立ち上げ、黒人歴史月間、女性史月間、アジア・太平洋諸島系米国人文化遺産継承月間、プライド月間の趣旨に則ったインフルエンサーやカルチャー変革者を紹介しました。クリエイティブな意見や世界を旅する人々を称えるストーリーを紹介するよう徹底しました。

Athleta

女性史月間と国際女性デーを記念してAthletaは、Simone Biles選手などの影響力のあるアスリートから成るコミュニティ、The Power of She Collectiveを立ち上げました。またAthletaは、The Power of She FundからWomen's Sports Foundationに175,000ドルを寄付し、スポーツやその他の分野における女性の平等を支持するコミットメントを強めました。

Athletaは従業員中心のチームビルディングカンファレンス「Athleta Renew」の開催期間中に、Amber Cabralによる包摂性に関するセッションも実施しました。チームはここで、フィードバックの提供方法、好奇心の保ち方、アカウンタビリティの果たし方などについての指導を受けました。



Athleta Power of Sheのメンバー、Monique Billings, Katie Zaferes, Heather O'Reilly, Natalie Coughlin



AFROTECH 2023 Women's Summit Stage (後援: Gap Inc.)

私たちの声 - コミュニティ

Lower Eastside Girls ClubとENVS Fest

ラテン系コミュニティの支援として、Gap Inc. ならびにGapブランドはLower Eastside Girls Club (LESGC)との年次パートナーシップを継続し、黒人およびラテン系の青少年を対象とした対面型プログラムとエンゲージメントを推進するために60,000ドルの寄付を行いました。

このパートナーシップを通じ、当社は2023年度のENVS Festival (Z世代とミレニアル世代の有色人種の女性を対象とした2日間の会議)に参加しました。職業訓練と自己開発を通じてカルチャーの未来を開くことを目標に、次世代のBIPOCクリエイターたちにインスピレーションを与えるためのブースを設置し、双方向型のデザインプリントを実施して彼らとブランドおよびフィールドのリーダーたちとの交流を図りました。

AfroTech

当社は、黒人コミュニティのためのテクノロジー、投資、資産形成プラットフォームを推進するAfroTech 2023に従業員を派遣しました。このイベントは参加者のコミュニティ意識と帰属意識を高め、専門能力の開発と人脈形成に貢献しました。また、社内の女性リーダー職にスポットを当てたラーニングラボを主宰したほか、多くの参加者を集め、複数のソーシャルメディアでも話題を呼んだ2つのイベント「All Access Reception」と「Women's Summit Stage」の後援も務めました。

人材

Gap Inc. では、人材を第一に考えています。競争が激化する人材市場において、当社は人材の育成と維持に取り組み、常に選ばれる雇用主であり続けることを目標としています。そのため当社では、職場の公平性を築き、公正な能力開発の機会や、安心できる福利厚生を提供し、安全衛生とウェルビーイングを後押しする環境づくりを進めています。



機会均等と同一賃金の確保

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、要件を満たすのであれば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 Fortune 500 企業として初めて同一労働同一賃金を発表し、それ以降、大手第三者機関を利用した社内給与平等審査を実施しています。

2023年の出来事として特筆すべきは、包摂性プロセスの成果を評価する法務部門のみ認定される「Mansfield Certification Plus」を当社の法務部門が取得したことです。この認定を受けたことで、現在複数の管理職において、50%以上をこれまで過小評価されてきたアイデンティティを持つ法務担当者が占めるという目標を達成したことが証明されました。

当社取締役会の多様性に関するデータは、[補足資料](#)に記載されています。

学習と能力開発

当社では、従業員のそのときそのときのキャリア上の立ち位置に合わせた学習・能力開発プログラムを提供しています。以下でいくつか具体例をご紹介します。

リテールアカデミー: クラスルームセッション、ロテーショントレーニング、ビジネスシミュレーション、サステナビリティのコースを組み合わせた包括的なプログラムです。多様なチームに向けた、職能訓練やテクノロジーに関するトレーニングを通じて、新入社員のオンボーディングと能力開発を支援します。

ロテーションマネジメントプログラム (RMP): ESG 入門コースをはじめとする内容で、ブランドと商品に関わるさまざまな部門において、若く多様な人材が将来の会社のリーダーとなれるよう支援します。また RMP は、当社に多様な人材パイプラインを提供しています。2023 年度の対象者中、参加者の 54% が有色人種、82% が女性でした。

Gap Tech ロテーションプログラム (GRP): DevSecOps モデルを受け入れ、プロセス、バリュー、スピードを向上させるフルスタックエンジニアのリーダーを育成することを目的とした 18 か月の早期人材育成プログラムです。2022 年 GRP グループの参加者は、81% が有色人種で、40% が女性でした。

イヤーアップ: スキル向上の機会と、個人の可能性を最大限に発揮するためのツールや経験、サポートを青少年に提供し、就業機会や高等教育へと結び付けるイニシアチブです。

Field to HQ: 店舗従業員が本社の初級レベルの職務に異動する機会を提供します。

包摂性と公平性に関するトレーニング: 従業員が包摂的な習慣と実践を確立するための支援を行います。具体的には、人種的平等と無意識の偏見に関するトレーニング、従業員オンボーディングおよび新任リーダーのためのワークショップ、インクルーシブデザインの学習コースを提供しています。

商品のサステナビリティ表示に関するトレーニング: 当社のグローバルサステナビリティチームは、商品の表示に関するバーチャルトレーニングを 2022 年に開発し、これまでに 1,200 人以上の従業員がトレーニングを修了しています。2023 年からは、全社共通のオンボーディングセッションにも持続可能性に関するトピックが組み込まれています。

従業員のパフォーマンスと満足度

当社では、「SetGoals (ゴールの設定)、TalkPerformance. (パフォーマンスについて話す)、Reward Success (成功

に対して報酬を与える)」のプロセスからなる独自の「GPS システム」を採用し、年度末のパフォーマンスレビューを含む四半期ごとのフィードバックを全従業員が確認できるようにしています。GPS サイクルは、目標設定に始まり、パフォーマンスに関する対話を行い、各従業員の年間報酬を決定する評価で締め括られます。ボーナスプランではマネージャーは最終的なボーナス配分を決定する際に、当社の ESG 目標の達成を含めた個人の達成度を考慮することができます。

当社では従業員意識を把握するためにパルスサーベイを導入しています。年に一度、世界中の全従業員が調査に参加することを目標に、本社とアップフィールドの従業員に参加を呼び掛けています。

福利厚生とワーク・ライフ・インテグレーション (仕事と家庭の統合)

従業員が仕事もプライベートも充実させることができるよう、当社は金銭的インセンティブのほか、健康、ウェルビーイング、休暇などの福利厚生を充実させています。また、優秀な人材を可能な限り惹きつけ維持するため、福利厚生戦略を時代に合わせて刷新し適切な内容を提供することにも努めています。意図せず存在する障壁を取り除き、フルタイムかパートタイムかを問わず、すべての従業員にとってインクルーシブな職場をつくることもまた当社の使命です。

72%

の調査参加者が「この会社に少なくとも今後 12 か月間は勤務するつもりである」という質問に対し「**そう思う**」または「**非常にそう思う**」と答え、当社に対する満足度を表明

ファイナンシャルウェルビーイング

GapShare 401 (k) 退職プラン: 当社は、従業員自身による積立金に対し基本給の最大 4% を同額拠出し、従業員の経済的安定の確保を支援しています。フルタイムまたは最低勤務時間を満たしている場合、100% の即時権利確定が可能です。パートタイムの従業員や最低勤務時間を満たしている従業員には、入社初日から拠出を開始するオプションも用意しています。

従業員持株制度 (ESPP): 米国およびカナダの従業員は、当社の株式を四半期ごとに 15% 引きの価格で購入することが可能です。

人材 – 続き

従業員向け割引販売制度: 制度の対象となる従業員は、店舗の定価商品を最大50%引きで購入できます。

教育: フルタイム従業員には授業料の返還や授業料無料の高等教育オプションを提供し、加えてすべての従業員に学生ローンの借り換え資金を供与しています。また、授業料割引が適用された学習コースや学位プログラムを全従業員が利用できます。

通勤手当制度: WageWorksの運営が運営するこの制度では、自動的に税引前賃金控除を行うことで、対象となる通勤交通費を節約することができます。

Aycoデジタル財務コンサルティングプラットフォーム: フルタイムおよびパートタイム従業員が自身の経済状況を評価し、家計を完全に管理できるようにするための制度です。

経済的なリスク対策: すべてのフルタイム従業員に会社負担の生命保険と障害保険を提供しています。パートタイム従業員と季節従業員は、Avibraの無料生命保険に加入し、追加の保障内容を契約することができます。

法律サービスプラン: フルタイム従業員は、毎月の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自由にアクセスして法律相談を受けることができます。Avibraの法律サポートサービスは一部のパートタイム従業員も利用できます。

85 うち6週間は給与の100%、残り6週間は50%を支給。

健康とウェルビーイング

フルタイム従業員に対し、総合医療保険、歯科保険、眼科保険を提供しています。パートタイム従業員は、医療保険取引所を通じた保険加入の相談に応じるStride Healthのサービスが利用可能です。また、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やその他の支援も提供しています。

そのほか、FertilityIQを通じて、全従業員に不妊/家族計画に関する啓発プラットフォームも提供しています。当社の医療保障プランに加入している従業員は、高度不妊治療を受けることもできます。

Old Navyでは最近、ウェルビーイングと精神的回復力の向上支援を目的とする行動変容テクノロジー企業、[Thrive Global](#)との1年間のパートナーシップを開始しました。

休暇と柔軟な働き方

有給休暇(PTO): 病欠や個人的休暇を含むPTOは、勤続期間とともに増え、フルタイム従業員は1年で最大30日の休暇日が保証されています。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。

育児休業: 米国の従業員は、12週間の有給の育児休業が取得できます⁸⁵。勤続6ヵ月以上のフルタイム従業員と、育児休業に先立ち週24時間以上の勤務を6ヵ月間継続したパートタイム従業員がその対象です。育児有給休業は、妊娠障害休暇と併せて取得することが可能です。

養子縁組補助と代理出産支援: 当社ではフルタイム従業員を対象に「養子縁組・代理出産費用払い戻しプラン」を提供しており、公的制度や民間機関を通じて、もしくは国際的に18歳未満の子供との養子縁組を行う場合や、代理出産による家族を迎える場合に伴う費用を支援します。

短時間勤務制度: 資格を満たす従業員は、育児休暇や家族休暇による休業の前後または最中に、勤務時間を一時的に短縮することができます。

介護者支援: 米国のフルタイム/パートタイム従業員は、育児、介護、ペットケアに関するリソースにオンラインでアクセスできるほか、託児所の緊急利用支援や国内託児所の優先利用などの特典が受けられます。Bright Horizonを通じて、従業員とその家族がケアプロバイダーに簡単にアクセスできるほか、子供や大人の扶養家族のケア費用を非課税で貯蓄できる口座、扶養家族(デイ)ケアフレキシブルスペンディングアカウント(FSA)を開設することができます。

スケジュールリングと賃金: 当社は、各地域の労働市場に即した競争力のある賃金を保証し、従業員への給与レンジと福利厚生 の 掲 示 また は 開 示 を 義 務 付 け る、すべての給与透明化法を遵守しています。また、毎年、給与レンジを一般的な水準と比較して評価・調整して競争優位性を確保し、給与の公平性を社内で検証するモデルを確立し、定期的に外部コンサルタントに結果を検証してもらっています。そして待機シフトを用いたスケジュールリングの廃止や10日から14日前の勤務スケジュールの通知など、スケジュールリング慣行の改善にも取り組んでいます。

詳しくはこちら:
[>Gap Inc. の福利厚生](#)

労働安全衛生

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、必要に応じて契約書にも記載しています。また、業界基準および労働安全衛生基準に沿った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: Gap Inc. 社内のセーフティーチームとクレームチームがリスクを分析し、オペレーションリーダーと協力して、新たなインシデント傾向に沿った事業慣行を調整します。他方、独立した当社の内部監査部門が世界各地の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業務監査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、インシデントの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。ストアコンプライアンスオーディット(店舗コンプライアンス監査)チームの四半期報告は、取締役会のオーディット & ファイナンスコミッティにも回覧されます。



従業員エンゲージメントと寄付活動

Gap Inc. では従業員エンゲージメント、マッチング寄付、ボランティア活動、現物寄付、そして有意義な戦略的パートナーを通じて、当社の強みを活かし、従業員、コミュニティ、パートナーに対するインパクトを創出しています。

従業員エンゲージメント

当社では数々の機会を通じて従業員が地域のコミュニティと関わり、互いに学び、つながることで、従業員本人そして当社の双方にとって重要な社会的・環境的活動に貢献しています。会社主導、ブランド主導、従業員主導の活動を通じ、世界中のコミュニティにプラスの変化をもたらすことを目指しています。

戦略

私たちは下記のようないくつかのイニシアチブを通じて従業員エンゲージメントを高めています。

コミュニティリーダープログラム: 全社規模のイニシアチブから地域団体との連携に至るまで、コミュニティリーダーがチームをまとめ、従業員の才能とスキルを活かしてエンゲージメントと影響力を最大化します。

テイクファイブボランティア活動: エグゼンプト従業員は、月に5時間まで、勤務時間として扱われるボランティア活動を通じて、自分が希望するタイミング、内容の活動に参加することができます。

フィールドチームグラント: 店舗チームまたはDCチームが対象のコミュニティ団体で25時間のボランティア活動を行うと、その団体を支援するための助成金250ドルを申請することができます。

マネー・フォー・タイム: 従業員が対象となるNPO団体のボランティア活動に参加すると、一年間の累計活動時間15時間ごとに150ドルの助成金とその団体に贈られます。

影響

これらの取り組みは、従業員がコミュニティとのつながりを持ち、関心のある活動を援助するためのものです。その結果、良い影響が増幅し、目的意識の共有が進み、従業員のウェルビーイングが高まります⁸⁶。

当社のコミュニティ活動に積極的に参加している従業員ほど勤続期間が長くなる傾向にあり、平均離職率はボランティア不参加の従業員が126%であるのに対し、積極的に参加している従業員は33%にとどまっています⁸⁷。それだけでなく、ストアと本社の両方においてボランティア参加者は、良好な昇進率を記録するなど、実りあるキャリアパスを歩んでいます。

2023年の進捗

ワーク・フォー・ウォーター: 毎年3月の「世界水の日」には、従業員が1.2マイルのウォーキングに参加し、水利用に関連して女性が直面する困難に対する意識を高めています。2023年の参加者数は11か国で約11,500名と、2022年から45%の増加が見られました。今回も寄付金額の上限に達し、WaterAidへの助成金12,000ドルを調達することができました。

アースデイ: 今年のアースデイでは、啓発ウェビナーやハンズオンセッションを実施し、サステナブルな生活を心がけることを全従業員に呼びかけました。また、AthletaのBコープ月間イニシアチブの一環として、当社はthredUP®と協力し、当社の事業がいかに社会に貢献できるかを従業員に紹介しました。

世界難民の日: アフガニスタンからの亡命希望者が米国での滞在期間を一時的に延長するための再庇護申請を滞りなくできるよう、Welcome.USと協力し、従業員に寄付やボランティアの機会を紹介しました。

ボランティアラリーとドリス・フィッシャー記念社会貢献の日: 毎年、当社はボランティアラリーを通じて共同創業者であるドリス・フィッシャーを称えています。今年ボランティアラリーでは36,000ドル以上の助成金が得られ、8か国の13,000人以上の従業員が自身の所属するコミュニティで延べ44,000時間ボランティア活動を行いました。

Gap Inc. Gives: 毎年のホリデーシーズンに地域社会への還元として行う活動で、地元の団体と提携し、贈り物や生活必需品を手にすることができない人たちにそれらを贈っています。また、チームがGap Inc. Gives活動支援のために行うボランティア活動10時間ごとに100ドルを、各チーム指定のコミュニティ団体に寄付します。2023年は200世帯がGap Inc. Givesの支援対象となり、184,000ドル超の助成金が拠出されました。

コミュニティリーダー感謝デー: 当社のサステナビリティの柱に合致する3つの非営利団体の中から、コミュニティリーダーがそれぞれ選んだ団体に当社から25ドルが寄付されました。今年は3団体へ総額12,600ドルが寄付されました。



ストーリー

時間を寄付し、プラスの影響を生み出す

Old NavyのディストリクトマネージャーであるRobin Seifertは、ボランティアラリー期間中にチームに呼びかけ、地域で障がい者にデイサービスを提供するStepping Stonesの支援活動を行いました。

「社会貢献を優先する企業で働くことをありがたく思うとともに、その活動をとっても素晴らしいものにしてくれるチームを率いることができ感謝しています！」

Robin Seifert, Old Navyのディストリクトマネージャー

⁸⁶ McKinsey & Company

⁸⁷ これらの調査結果は2022年度のエンゲージメントデータに基づいており、相関関係を示すものであって必ずしも因果関係があるとは限りません。

従業員エンゲージメントと寄付活動 – 続き

寄付活動

大規模な社会問題と闘うには、セクターを超えた官民協働が欠かせません。両セクターを巻き込み、そこで行われるイニシアチブに投資することで、有意義な変化を生み出すことができます。

戦略

当社の寄付活動は、戦略的パートナーシップ、従業員エンゲージメント、現物寄付を基本としています。

戦略的パートナーシップでは、当社のサステナビリティの柱である「女性のエンパワメント」、「機会の実現」、「コミュニティの活性化」に沿った制度レベルの変化を推進します。

従業員エンゲージメントは、マッチング寄付、投資、パートナーシップを通じて当社の影響力をさらに高めるものです。従業員エンゲージメントプログラムを通じた寄付額は、当社のイニシアチブの中でも最大額にのぼり、各地のコミュニティにも大きな影響を及ぼしています。

現物寄付は、循環性に関する目標達成を支えるもので、商品の価値を余すことなく引き出すことにも貢献します。世界各地でニーズが生じた際には、余剰在庫を寄付しています。

当社は他にも、一般的な方法により寄付を行っています。

マッチング寄付:パートタイム従業員については1,000ドル、フルタイム従業員については15,000ドルを上限として1ドル単位で同額を上乗せ寄付します。

理事会活動助成金:当社のリーダーが役員を務める当社認定の非営利団体を、当該リーダーがリージョナルディレクターであれば1,000ドル、シニアバイスプレジデント以上であれば10,000ドルを上限に助成金で支援します。

災害対応とセルビッジ基金 –

災害時に当社従業員を支援する目的で設立された災害救済基金「セルビッジ基金」を通じ、2023年はマウイ島の山火事、ハリケーン「フィオナ」と「イダリア」に対する救援措置として、61,500ドルが従業員に支給されました。

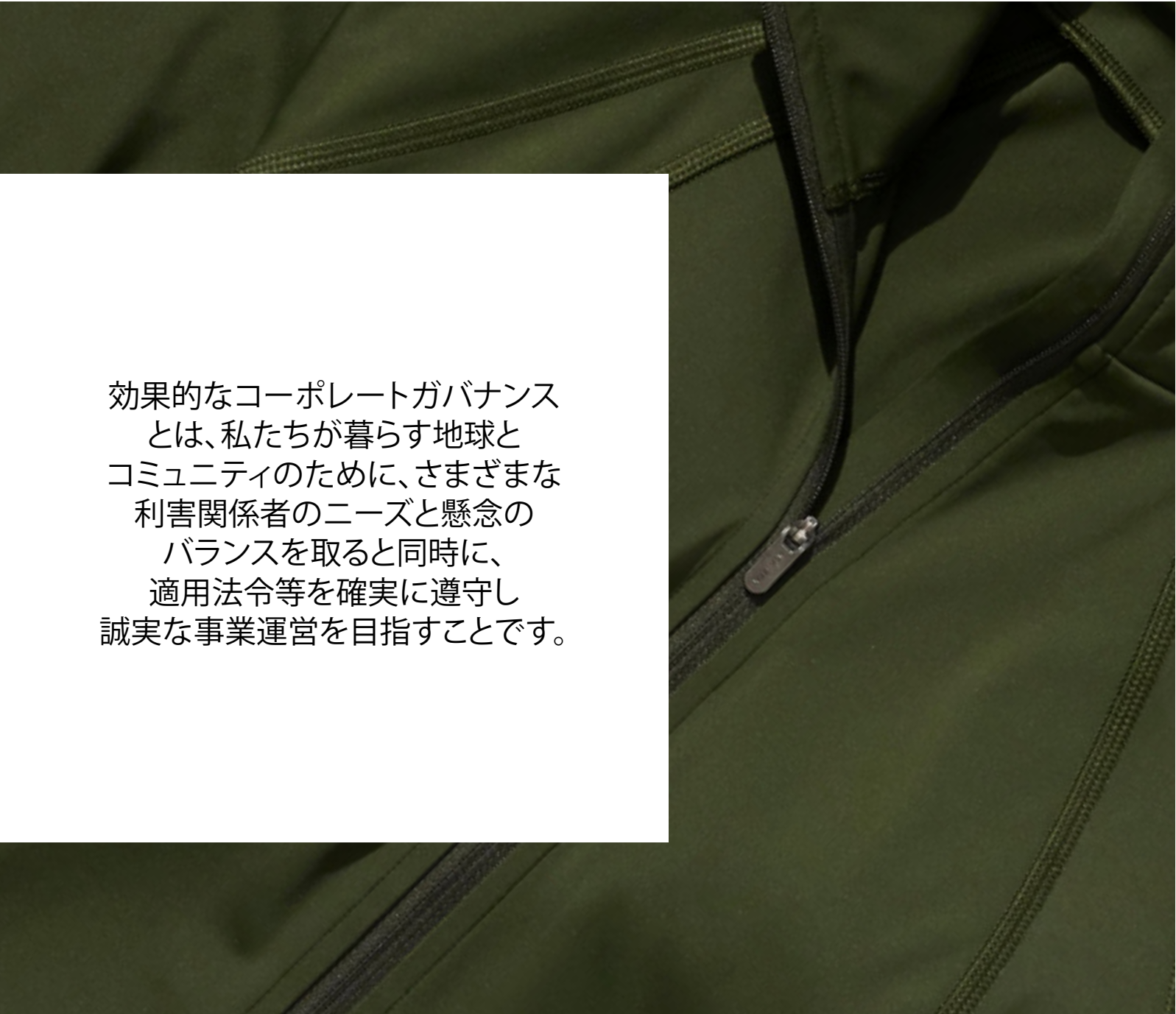
測定指標	2023年度 ⁸⁸
ボランティア活動を行った従業員の割合	45%
ボランティア活動時間	258,000時間
現物寄付された商品点数	1,700,000点
現物寄付の現金相当額	22,000,000ドル
現金寄付額	3,200,000ドル
ギャップ財団の寄付総額	880,000ドル



88 従業員エンゲージメントに関する過年度のデータは、暦年ベースによって算出。2023年度以降は会計年度データを使用。



ガバナンス



効果的なコーポレートガバナンスとは、私たちが暮らす地球とコミュニティのために、さまざまな利害関係者のニーズと懸念のバランスを取ると同時に、適用法令等を確実に遵守し誠実な事業運営を目指すことです。

重要項目: 透明性と説明責任 | 企業のインテグリティ | 生産量の管理 | 責任あるマーケティングと消費者エンゲージメント | データプライバシーとサイバーセキュリティ

ESG監視

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。当社が行う活動は、取締役会、取締役会委員会、チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー、チーフファイナンシャルオフィサー、チーフサプライチェーン&トランスフォーメーションオフィサー、チーフピープルオフィサー、その他社内のシニアリーダーによって監督されています。

課題と影響

当社の事業範囲は、大きなインパクトをもたらす可能性を秘めています。その上で、環境と社会に対する責任を果たすために、すべての企業活動を注意深く監視しなければなりません。効果的なガバナンスは、事業全体を通じてサステナビリティプロジェクトを支えるだけでなく、すべてのステークホルダーに長期的に価値を提供し、何世代も先まで事業を繁栄させることにつながります。

戦略

当社は、すべての環境・社会活動に対して明確な管理アプローチをとっています。

事業統合: Gap Inc. のグローバルサステナビリティチームは、当社のサプライチェーン&トランスフォーメーション部門に属しています。同チームは、社内部門横断的に最大限協調し、現在そして将来の消費者と業界のニーズに応えられるよう活動しています。一例として、傘下ブランドのプロダクトチームやマーケティングチームを巻き込むことで、収益を生み出す事業部門に当社のサステナビ

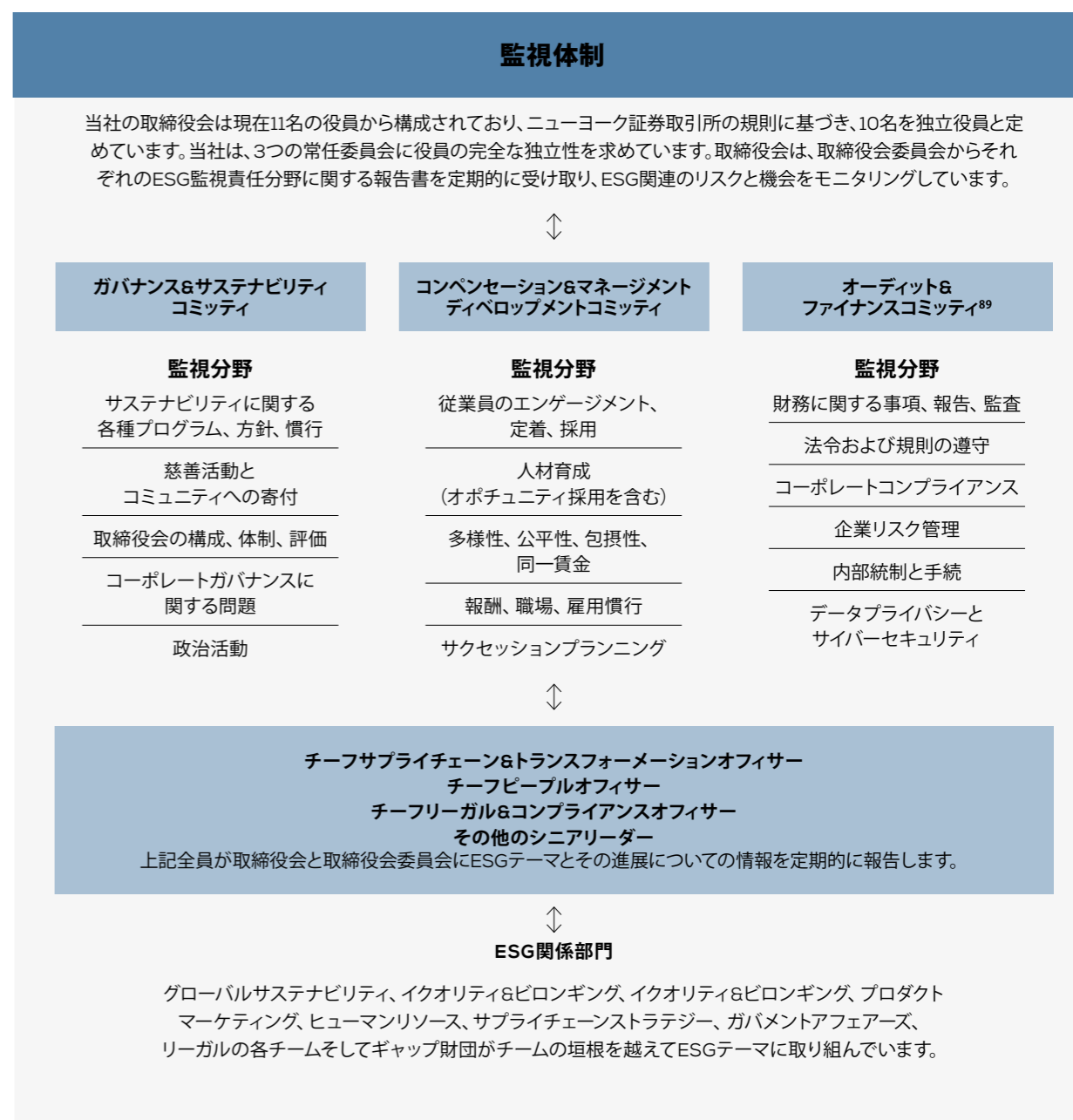
ティ目標を組み込んでいることなどが挙げられます。チーム同士協力することで、より持続可能な繊維供給源への転換を効果的に監視できるようになるほか、工場でのP.A.C.E./RISEプログラムの実施や、商品のサステナビリティ表示の検証が可能になります。グローバルサステナビリティチームとESGレポートチームは、イクオリティ&ビロンギング、ヒューマンリソース、サプライチェーンストラテジー、ガバメントアフェアーズ、リーガルの各チームそしてギャップ財団の各部門のリーダーと密接に協力しています。また、長期的統合を可能にするために、事業計画とリスク管理プロセスの一環として、当社の環境と社会への取り組みに関連する財務リスクと機会についても考慮しています。

監視体制: 取締役会の3つの委員会(ガバナンス&サステナビリティコミッティ、コンベンション&マネージメントコミッティ、オーディット&ファイナンスコミッティ)が、それぞれの分野のESGテーマを関心します。チーフサプライチェーン&トランスフォーメーションオフィサー、チーフリーガル&コンプライアンスオフィサー、その他のシニアリーダーは、ESGテーマとその進展に関する最新情報を取締役会と取締役会委員会に定期的に報告しています。

目標と進捗状況の評価: さまざまな環境・社会問題に対し、2050年までに達成すべき意欲的な目標と、中間目標を設定しています。ESGレポートチームは、Gap Inc. ならびに傘下のブランドの重要業績評価指標(KPI)を追跡し、進捗状況を確認するとともに、四半期または年に一度、事業部門に関する最新情報を報告します。当社は、Science Based Targets Network (SBTN)、グローバル・レポート・イニシアチブ(GRI)、サステナビリティ会計基準審議会(SASB)、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連の持続可能な開発目標(SDGs)、気候変動に関するパリ協定、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に沿った透明性の高い報告を行っています。

パートナーシップ: 当社は、地域組織、国際組織との協力を通じて、業界全体でより持続可能なソリューションをもたらす、平等性を推進することを支援しています。パートナーシップは私たちの事業、業界、そしてさらにその先へと協働を通じたインパクトを広げていく鍵を握っています。

89 チーフリーガル&コンプライアンスオフィサーは、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、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、評価します。

課題と影響

リスク軽減を行わなければ、当社にとって財務的、法的、風評的な脅威が生じるおそれがあります。

効果的なリスク管理を行うことで、マイナスの影響を最小化しつつ、プラスの影響を与えうる機会を最適化することが可能になり、さらに、レジリエンスとステークホルダーの期待に応える能力を確保することにも役立ちます。

戦略

全社レベル: 現在、シニアリーダーチームの全員で構成されているリスクコミッティは、インターナルオーディットチーム主導で実施する年次のエンタープライズリスクマネジメント(ERM)評価を監督しています。ERM評価の結果は取締役会に提出され、高リスク分野の議論を円滑に進めるための資料として活用されるほか、年次内部監査計画、経営陣による継続的なモニタリングとリスク軽減措置、取締役会の継続的な監視の土台として役立てられます。リスクコミッティは通年で四半期ごとに会議を開き、ERMのリスク軽減計画と進捗状況、特定リスク、サードパーティとの依存関係、重大なリスクイベントをレビューします。また、シニアリーダーチームの一部で構成されるリスクステアリングコミッティも設置しています。同コミッティは月例会議を開き、リスクコミッティ会議の議題を設定します。チーフオーディットエグゼクティブは、四半期で

とに内部監査計画とエンタープライズリスクプロファイルの変化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。

気候リスクとサステナビリティ関連のリスクは、ERM評価プロセスの一要素とみなしています。気候とサステナビリティに関わるリスクと機会は、取締役会と社内の各シニアリーダーが監視しています。

物的資産レベル: ビジネスコンティニューイティ(BC)チームが異常気象、自然災害、その他の外的事象に起因する物理リスクの分析、優先順位付け、軽減措置を行い、自社運営施設の保護に貢献しています。BCチームは米国海洋大気庁(NOAA)やその他国内外の機関の予測モデルや実測モデルを活用して、すべての自社施設に対し、今後発生しうる影響と実際の影響の追跡、評価も行っています。また、事象、企業リスク、事前対策計画策定後の残余リスクの特定もこれらの情報を応用して行っています。

当社では2022年に初めて、気候関連リスクとオポチュニティの財務的影響を把握するため、4つの異なる地球温暖化シナリオのもとに気候シナリオ分析を完了しました(詳細はCDP気候変動質問書に対する回答をご覧ください)。翌年の2023年には、気候変動に伴う急性的および慢性的な物理的リスクの影響への理解を深める目的で実施する第2回気候シナリオ分析(2024年)の下準備を整えました。

また、世界自然保護基金(WWF)のWater Risk Filterを用いて水ストレスのある地域からの資源調達を評価し、その地域の状況に応じた水目標を設定しています。また、2023年には自社運営施設と周辺流域の水源をマッピングし、地域プロジェクトの対象となるエリアを絞り込みました。

詳しくはこちら:

[>責任あるビジネス慣行](#)

[>気候行動](#)

[>ウォーターシュワードシップ: 節水と還元](#)

エンタープライズリスク管理のプロセス

取締役会のオーディット&ファイナンスコミッティ

エンタープライズリスクマネジメントを監督する



シニアエグゼクティブとバイスプレジデント

オンラインアンケートやインタビューを通じて、リスクとその軽減策について意見を述べる



リスクコミッティ

結果を検討して重要なリスクを特定し、残余リスクとリスク低減の成熟度を踏まえ、適切な象限に配置して優先順位を付ける



CEO、取締役会、シニアリーダーシップチーム

ERMアセスメントの結果をリスクの監視と軽減、各種ポリシーの改訂に活用し、必要な場合には事業継続計画にもその内容を取り入れる



ERM評価

年次内部監査計画および取締役による継続的監視の情報源として使用する

ステークホルダーエンゲージメントと 政策エンゲージメント

ステークホルダーエンゲージメントや専門機関とのパートナーシップは、Gap Inc. のESG戦略やマテリアリティ評価の情報源としても、プログラムがもたらすプラスの影響を最大化する上でも必要不可欠なものです。

戦略

Gap Inc. は、幅広いステークホルダーと定期的にエンゲージメントを行い、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なエンゲージメント方法を用いています。

- 協働して取り組む必要のある構造的問題に関して協議するため、業界およびステークホルダーのパートナーを招く。
- 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、ESG関連政策課題に声を届ける。

当社のステークホルダーエンゲージメントの例を以下に一部で紹介します。

サプライチェーンの人権:当社は、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準に従い、サプライチェーン上の労働者の権利を守ることに尽力しています。また、国際的な労働団体や人権団体との継続的な話し合いに積極的に参加し、サプライヤーを含むビジネスパートナーが当社の価値観を共有することを期待しています。**サプライヤーサステナビリティ**チームは、工場の雇用慣行と労働条件を理解するため、25カ国で知見の収集にあたっています。ティア1サプライヤーの評価は、労働者とその代表者の意見を取り入れつつ、査定、トレーニング、質問調査を通じて行われます。サプライヤーには当社の人権ポリシーと関連する慣行を明確に理解していただけるよう、**24の言語**で具体的な情報を提供しています。その他にも、当社の調達部門が総合ベンダースコアカードを用いて、サプライヤーのパフォーマンス (社会、労働、環境問題を含む) を測定するなどしています。

労働者とのコミュニケーション:人権問題について学び、**女性のためのエンパワメントプログラム**を策定、改善するために、ティア1サプライヤーに対する定期的なエンゲージメントを労働者代表との面談を通じて行っています。

NGOと労働組合:当社のサプライヤーサステナビリティチームとヒューマンライツ&レイバーチームは、とりわけ工場の労働問題が確認された場合、調達元の国のNGOや労働組合と連携して問題の解決に臨んでいます。グローバル団体とのエンゲージメントは、労働と人権に関する取り組みを改善する手段として有効です。

業界のイニシアチブ:当社は、American Apparel & Footwear Association (AAFA) の社会的責任委員会やRetail Industry Leaders Association (RILA) のESG委員会などのイニシアチブに参加しています。これらのイニシアチブは多数のブランドを招集し、人権や環境への影響に関わる集団的な取り組みをスケールアップまたは強化することを目的としています。

消費者インサイト:少なくとも年に1回、当社のインサイダーコミュニティに参加する商品購入者を対象に、10分間の定量的なオンライン調査を実施しています。この調査を通じて、ファッションブランドの社会的および環境的慣行がお客様の購買心理にどのような影響を与えているか、またお客様が当社ブランドの社会・環境分野での取り組みをどのように認識しているかを聞き取ります。

政策エンゲージメント:当社は、常に当社の価値観、法的義務、ビジネス行動規範とベンダー行動規範に沿い、当社の事業や地域社会の利益に影響を与える問題について政策および規制に関する各プロセスに参加し、公共政策、政府、立法による権利擁護を通じて当社の戦略を実現すべく積極的に取り組んでいます。当社の事業に直接的な影響を与える場合にのみ、投票対象法案、イニシアチブ、条例案に対して立場を表明しています。

ステークホルダーエンゲージメントと政策エンゲージメント – 続き

2023年の進捗

難民の再定住支援

Gap Inc. イネープリング オポチュニティ&ソーシャルインパクトのヘッドは、2023年4月に開催されたTent Partnership for Refugeesにより、米国企業がいかに効果的な難民雇用プログラムを設置、実行できるかというテーマで開催した企業向けワークショップに参加しました。ホワイトハウス国内政策会議、Amazon、Chobani、Hilton、Pfizer、Tyson Foods、ユニクロの代表者とともにパネルディスカッションに登壇し、Gap Inc. による難民の受け入れとかれらのコミュニティの発展支援について取り組んでいる事例を紹介しました。

当社CEOのRichard Dicksonは、大統領首席補佐官とWelcome.US CEO Councilが企画した会合に出席し、難民再定住のための協同的解決策について検討しました⁹⁰。移民雇用と難民再定住を支援するため、当社は60の企業や米国内の業界団体と連名で、シューマー上院院内総務、民主党のジェフリーズ院内総務、共和党のマコネル院内総務に書簡を送り、ドリーマー（幼少時に親と不法入国した若年移民）のための永続的な法的解決策を共同で推し進めるよう働きかけました。

90 Reuters

収監者の支援

Banana Republicは、ニューヨーク州ホークル知事の提唱する「Jails to Jobs (刑務所から職場へ)」の支援として、同州矯正局に数百枚のチノパンツとカーキパンツを現物寄付しました。この取り組みは、ニューヨーク州のエッジコム刑務所の被収容者を、雇用機会に備えるための仕事着を提供することで支援するものです。

ニューヨーク州フィッシュキルのDCで行われているELL（英語学習者）プログラムに関して、当社は同州ホークル知事管轄の経済開発チームに働きかけ、地域経済開発を担当する上級官僚の訪問を手配し、このプログラムが周囲のコミュニティにもたらすメリットを紹介しました。

G20 EMPOWERアライアンス

今年のG20 EMPOWERアライアンスでは、Gap Inc. のチーフサプライチェーン&トランスフォーメーションオフィサーであるSally Gilliganが、米国国務省により米国の民間セクター代表に任命されました。G20 EMPOWERは、G20諸国のビジネスリーダーと政府が一堂に会するアライアンスであり、女性のリーダーシップの推進を活動目的としています。

グローバルサステナビリティチームのヘッドであり、ギャップ財団のプレジデントも務めるDan Fibigerは、インドで開催された第2回G20 EMPOWER会議で演説を行い、当社があらゆるレベルでリーダーシップ能力を引き出しているのかを語りました。また、P.A.C.E. プログラムとRISEの創設メンバーになるまでの道のりについても語りました。

民主主義と持続可能なサプライチェーンの両立

Gap Inc. のウィメンズエンパワメント&ヒューマンライツのヘッドは、民主主義のためのサミットの一環として開催

されたBusiness & Democracy Forumに参加し、4つの分野（労働者の権利の促進、汚職防止、テクノロジーの雇用対策、シビックスペースの保護）における具体的なコミットメントを含め、民主主義を世界規模で推進するために果たすべき民間セクターの役割を訴えました。

またFibigerは、世界銀行の2023年度春季会合でも演説し、「包摂的かつ持続可能なサプライチェーンの促進」と題されたパネルディスカッションに参加しました。ここではGap Inc. を取り巻く環境、労働者、コミュニティの保護をさらに強化しながら、サステナビリティ目標の達成にも寄与する当社ならではのプログラムを紹介しました。



大統領首席補佐官とWelcome.US CEO Councilの会合に出席するGap Inc. CEO、Richard Dickson

企業倫理とインテグリティ

Gap Inc. のコーポレートコンプライアンスプログラムを通じ、従業員と取締役会が法的要件を満たし、責任、倫理、インテグリティを全うできるよう支援しています。

ビジネス行動規範

当社のビジネス行動規範 (COBC) は、1998年以来、当社のコーポレートコンプライアンスプログラムの基礎となっており、2003年からはグローバルインテグリティチームによって管理されています。COBCでは、Gap Inc. の全従業員および取締役が支持し、遵守することが求められている方針、価値観、および原則を定めています。COBCプログラムの影響を把握するため、毎年さまざまな市場や部門を対象にCOBCアセスメントを実施しています。

世界中のすべての従業員が入社時にCOBCへと目を通し、これを遵守することに書面で同意し、その後その概要について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 (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問題を取り上げた追加トレーニングも義務付けられています。

従業員は上司、上司の上司、各拠点のヒューマンリソースまたはグローバルインテグリティチームに懸念を伝えることが推奨されています。[24時間年中無休のCOBCホットライン](#)は、独立した第三者機関が管理しており、当社と取り引きのある、あるいは当社の事業による影響を受ける人なら誰でも自由に利用できます。

当社のウェブベースの報告システムと調査チームが寄せられた苦情の記録、処理、対応を行い、グローバルインテグリティおよびインターナルオーディットの各チームによって検証されます。個人は匿名のままで通報することができ、Gap Inc. のCOBC違反または違反の疑いを報告する者は全員、一切の報復を禁止する会社の厳格なポリシーの適用によって保護されます。

当社のさまざまな部門のシニアリーダーで構成されるグローバルインテグリティコミッティは、COBCコンプライアンスプログラムの有効性とコンプライアンス関連のリスクを監視する責任を負っています。当コミッティの委員長は、当社のチーフリーガル&コンプライアンスオフィサーが務めます。

オーディット&ファイナンスコミッティがコーポレートコンプライアンスプログラムの有効性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。当社は、法律や規制要件、企業倫理のベストプラクティス、そして当社が設定した意欲的な基準に従って、コンプライアンスプログラムを継続的に改善するよう努めています。

詳しくはこちら：

[>コーポレートコンプライアンス](#)

ベンダー行動規範

Gap Inc. は、製造パートナーが当社の社会・環境コンプライアンス基準を遵守できるよう、当社の商品を製造するすべての工場に対して**ベンダー行動規範 (COVC) の要件**を満たすよう求めています。当社のポリシーは、世界人権宣言 (UDHR)、国連グローバルコンパクト (UNGC)、OECDの多国籍企業行動指針、ILOの中核的労働基準に示された原則に基づいています。

また、COVCは、独自の環境基準も定めており、関連する環境法令を遵守すること、エネルギー使用と水への影響を管理すること、ならびにHigg FEMを毎年完了させることをすべての工場に義務付けています。

汚職贈賄の防止

上場企業としてGap Inc. は、汚職防止デューデリジェンスプロセス (ACDD) などの厳格な汚職防止ポリシーと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世界各地の贈収賄防止法の遵守を徹底するために定められたものです。Gap Inc. ではグローバル汚職防止ポリシーを定めています。



コンプライアンスを推進するため、以下のように対象ごとにプロセスを実施しています。

- 全社的なコンプライアンスシステムでは、汚職リスクの監視と対処を行い、当社の汚職贈賄防止ポリシーの遵守を徹底しています。
- コンプライアンスの推進のため、汚職リスクの監視と対処の役割を行い、当社の汚職贈賄防止ポリシーの遵守をサポートするシステムが導入されています。

また、当社は汚職防止トレーニング (全従業員が受講可能) を用意しており、グローバルディレクター以上の役職、ならびにリスクの高い部門に属する管理職を対象に実施しています。また、相応の機会 (市場視察など) があれば、臨時的汚職防止トレーニングを実施することもあります。

汚職防止プログラムの有効性を評価するため、COBC評価には関連する質問が掲載されています。COBC評価は、COBCプログラムの影響についての理解を深めることを目的として毎年さまざまな市場/部門で実施されています。事業における汚職関連のリスクを評価し、リスクの高い市場ではACDDを実施しています。これらの市場において当社のポリシーは、当社に代わり政府関係者と関わりを持つサードパーティーや、サードパーティーディストリビューターすべてにACDDレポートを求めています。

競争と反トラスト法 (独占禁止法)

当社が事業を展開する多くの国々では、競争に関する法もしくは反トラスト法 (独占禁止法) が整備されています。これらの法令は、自由市場で誰もが公正に競争できるべきであるというGap Inc. 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取締役には、社内の独占禁止法ポリシーや現地の法律を遵守することが求められています。このポリシーに違反した従業員は誰であっても、解雇、相当額の賠償または罰金、さらに法的措置までを含む懲戒処分の対象となります。

データプライバシー

お客様からの信頼を深めるため、当社は、データの利用、最新技術、サービスに対するアプローチにおいて、同意、制御性、公正性、最小化、機密性、アクセス、説明責任という7つの原則に従っています。

[Gap Inc. のプライバシーポリシー](#)は、当社が事業を展開する地域の法令を遵守しています。また、当社は広く受け入れられているセキュリティ基準と対策に従い、個人情報の保護に関する決定を下します。

企業倫理とインテグリティ – 続き

情報セキュリティとサイバーセキュリティ

情報システムをはじめ、当社が受領・保管したお客様、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め、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、外部のコンサルタントの協力のもと、経営陣とインフォメーションセキュリティチーム、インフォメーションテクノロジーチーム、プライバシーチームのメンバーによるテーブルトップエクササイズを定期的実施しています。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、当社の準備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。その他、サイバー攻撃を防止し対抗するために設けられた統制手段の有効性を検証するため、社内のさまざまなレベルでサイバーセキュリティリスク管理プロセスの監査が定期的に行われています。

チーフデジタル&テクノロジーオフィサー (CDTO) 直属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とCDTOは、四半期ごとに交代でサイバーセキュリティプログラムに関する最新情報をオーディット&ファイナンスコミッティまたは取締役会全体に提供しています。

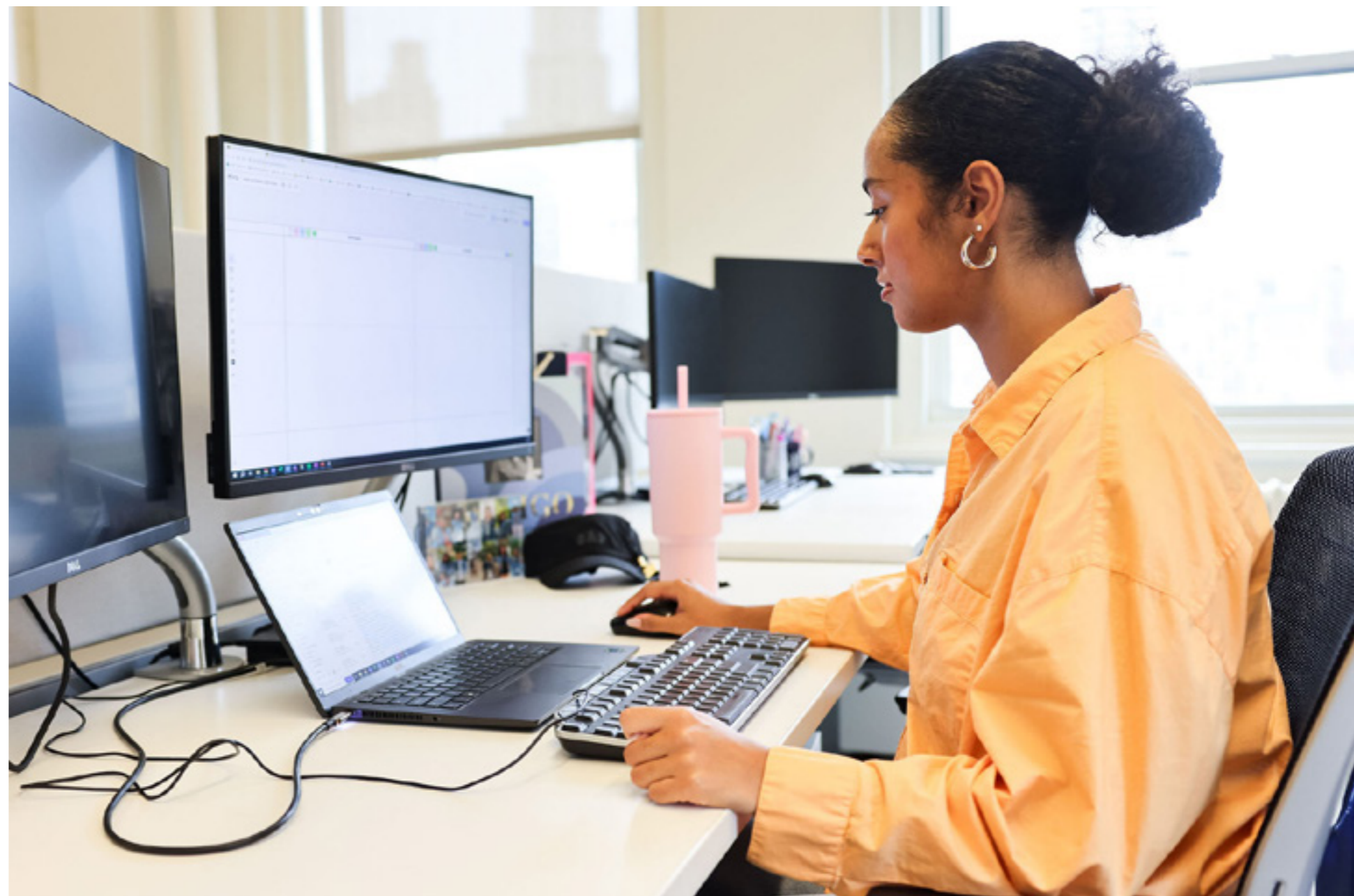
⁹¹ 業界団体のエンゲージメント: 2023年にAmerican Apparel & Footwear Association (AAFA) は、「グリーンガイド」と呼ばれる環境マーケティング表示ガイドライン改定の可能性について、連邦取引委員会 (FTC) に声明を提出しました。Gap Inc. は、より明確で強固なガイドラインの策定を支援するため、AAFAの対応に対し積極的に意見を提供しました。

マーケティングと商品表示

Gap Inc. では発表するマーケティングメッセージや商品のサステナビリティ表示が正確かつ実証されたものであり、それが当社のブランドのインテグリティを象徴するものであるか入念な確認を行っています。この取り組みを支えるため、当社は正確で倫理的な商品表示の保証を目的とする措置を講じています。

当社はグリーンウォッシングに関連するリスクを認識し、あらゆる商品サステナビリティ表示について、検証および文書化された環境もしくは社会の便益によって裏付けることを社内ポリシーで義務付けています⁹¹。当社では、商品表示に関する従業員研修のほか、商品表示ツールキットの遵守、公表するすべてのメッセージに対する徹底的なレビューとデータ検証プロセスの維持をもって、このリスクに積極的に対処しています。

Gap Inc. のカラープラウドカウンシルは、すべての業務に多様性と包摂性を組み込むことで、商品エクスペリエンスとカスタマーエクスペリエンス両方を向上しようと尽力しています。同カウンシルはまた、年齢、体型、民族性、ジェンダー、人種、宗教、性的指向、障がいなど、あらゆる多様性要素に重点を当てています。



補足資料

GAP INC. ESGライブラリー

一般的内容

[ESGリソース](#)

[Gap Inc. サステナビリティ
関連ポリシー](#)

[SEC\(米国証券取引委員会\)
申告書類](#)

社会

[イクオリティ&ビロッキング
\(平等と帰属意識\)](#)

[Gap Inc. プライバシーポリ
シー](#)

[フランスと英国における男
女賃金格差の開示履歴](#)

環境

[CDP回答書および過去の各
種レポート](#)

[排出量に関する保証証明書](#)

ガバナンス

[Gap Inc. のガバナンス](#)

[Gap Inc. のコーポレート
コンプライアンスおよびポ
リシー](#)

[責任ある事業慣行\(リスク
管理\)](#)

マテリアリティ（重要課題）

急速に変化する世界においてGap Inc. は、当社の事業が最も大きな影響を与えうる、あるいは最も大きな影響を受けうる問題に取り組むことを目指しています。重要なESGテーマを見極めることで、当社の事業や優先的なステークホルダーにとっての重要課題に対応することが可能になります。

マテリアリティ(重要課題)および補足資料免責事項

以降のページに記載されているESGおよびサステナビリティに関連する当社の重要項目の特定、当社事業に関連または連動、あるいは事業を支援するSDGsの特定、GRI、SASB、またはTCFDの報告フレームワークへの対応としての重要事項、影響、リスク、戦略、または機会の特定は、そのような重要事項、影響、リスク、戦略、または機会の重要性または財務的影響、あるいはGap Inc. の投資家に対する関連情報に関する特性として解釈されるべきではないことをここで改めて明確にお伝えします。Gap Inc. に投資していただいているみなさまにとっての重要なリスクについての議論は、米国証券取引委員会に提出した2024年2月3日を末日とする年次報告書(Form 10-K)、これに続いて提出された四半期報告書(Form 10-Q)、および決算短信(Form 8-K)をご覧ください。

最も重要なESG課題を把握するため、当社は2022年11月から2023年3月の期間にかけてマテリアリティ評価を実施しました。当評価はサードパーティの専門コンサルタントにより、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で概説されている「マテリアリティとステークホルダー包摂性の原則」に沿ったプロセスを用いて行われました。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、ESGデータ集計者を含む主要ステークホルダーが調査や面談を通じて当評価に関与しています。

詳しくはこちら：

[> マテリアリティ\(重要課題\)](#)

[> SEC申告書類](#)

重要項目		
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	地域社会のエンゲージメント	データプライバシーとサイバーセキュリティ
動物福祉	多様性、公平性、包摂性、帰属意識	購買慣行
循環型社会		
廃棄物管理		
プラスチック削減		

国連SDGsとの整合性

国連は2015年、各国や民間セクターが連携して世界的な影響をもたらし、より持続可能な世界を2030年までに実現するための青写真として、17の持続可能な開発目標(SDGs)を定めました。

Gap Inc. はこれを支持するかたちで、SDGsの6つの目標(5、6、8、10、12、13)を当事業に最も関連があるものと特定し、またSDGsの目標4、7、17も当社のサステナビリティの柱と相互に関係するものと認識しています。これらの分野に焦点を絞ることにより、有害な影響を最小限に抑えながら、将来に向けてポジティブな変化を生み出す機会を最大限に増やすことが可能になります。

女性のエンパワメント



当社の事業は女性によって支えられています。なぜなら当社のお客様、従業員、そしてアパレルサプライチェーンの大半は女性だからです。当社は彼女たちの潜在能力を最大限に引き出せるよう取り組んでおり、この取り組みは、SDGs目標の5、8、12に一致しています。具体的には、SDGs目標5「ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット5.5「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」を支えるため、当社は2025年の目標として、戦略的提携工場での監督者レベルのジェンダー比均衡の達成、ジェンダー比率が均等な職場委員会の設置、RISE参加の達成を掲げています。また、当社の工場におけるジェンダーに基づく暴力やハラスメントに対処する2025年の目標は、SDGs目標8「働きがいも経済成長も」のターゲット8.8「移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する」に結び付いています。SDGs目標17に沿って、潜在的な影響を最大化するためにサプライヤー、業界の同業者、政府機関、教育機関、NGOと協力し、P.A.C.E./RISEのような業界全体の先駆的なプログラムをリードしています。

機会の実現



より持続可能な経済とより平等な世界を創造することは、当社が事業の資産と規模を活用することで、社会から疎外されている人々が機会へアクセスできるようにすることを意味します。この取り組みは、SDGs目標の8と10に一致しています。犯罪歴のある人々を支援するSecond Chance Business Coalitionなど、雇用機会創出を目的としたパートナーシップは、SDGs目標8「働きがいも経済成長も」のターゲット8.5「若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する」につながります。Old Navyが北米で雇用に対する援助を必要とする若者を対象に実施しているプログラム、This Way ONwardは、SDGsターゲット8.6「就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす」を支えています。さらに、当社のイクオリティ&ピロニング(平等と帰属意識)に関するコミットメントは、SDGs目標10「人や国の不平等をなくそう」のターゲット10.2「年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する」を支えます。また、あらゆる不平等を解消するためにはSDGs目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、包摂的かつ生産的な職業機会の基礎としてSDGの目標4「質の高い教育をみんなに」が必要不可欠であると認識しています。

豊かな地域社会づくり



Gap Inc. は、きれいで健全な地球に生きることは基本的人権の一つであると考えており、次世代のために天然資源を保護し、健全な地域社会を確保することに尽力しています。この取り組みは、SDGs目標の6、12、13に一致しています。水レジリエンスを備えたサプライチェーンを支えることを目指して当社が掲げる、2050年Water Resilience Coalition(事業での水資源インパクトをポジティブにするためのイニシアチブ)に対するコミットメントと、500万人の飲料水と上下水設備へのアクセスを改善することを目指すGap Inc. 2030年の水へのアクセス目標は、SDGs目標6「安全な水とトイレを世界中に」のターゲット6.4「全セクターにおいて水利用の効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取及び供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる」と一致しています。また、当社の2030年の気候目標と科学的根拠に基づく目標は、SDGs目標13「気候変動に具体的な対策を」を支えており、自社運営施設が使用する電力の100%を再生可能エネルギーでまかなうことを目指す当社の目標はSDGs目標7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」のターゲット7.2「世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる」につながります。当社の包括的アプローチは、より持続可能な商品を作るという目標に気候や水の影響を結びつけるものであり、SDGs目標12「つくる責任 つかう責任」に取り組むアパレル企業としての役割を反映しています。

グローバル・レポーティング・イニシアチブ (GRI) インデックス

当社は、GRIスタンダード（2016年、2018年、2020年、2021年）を参照し、2023年1月29日から2024年2月3日までの期間に対して、内容索引に記載した情報を報告します。
この内容索引の作成にあたり、GRI1：基礎2021を参照しました。繊維・アパレルセクターに対する要求事項はまだ発表されていないため、セクタースタンダードに関する報告は行っていません。

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所 ¹
一般開示事項		
GRI 2：一般開示事項2021	2-1 組織の詳細	ESGレポート：全体像、本レポートについて：3ページ 年次報告書：パートI、項目1、事業：1ページ 年次報告書：パートI、項目2、不動産：22ページ 年次報告書：パートII、項目5：登録企業の普通株式の市場、株主関連事項および発行企業による持分証券の購入について：ページ23
	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：パートI、項目1、事業：1ページ 別紙21「登録企業の子会社」
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	ESGレポート：全体像、本レポートについて：3ページ
	2-4 情報の修正・訂正記述	2017年と2022年の排出量データは、科学的根拠に基づく目標の更新と報告プロセスの過程で再集計されています。 ESGレポート：環境、気候行動：21ページ
	2-5 外部保証	ESGレポート：全体像、本レポートについて：3ページ ESGレポート：補足資料、データ保証：82ページ 保証声明書

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 2：一般開示事項2021（続き）	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：パートI、項目1、事業：1ページ 年次報告書：パートI、項目2、不動産：22ページ 年次報告書：パートII、項目7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析：25ページ ESGレポート：全体像、商品ライフサイクル：6ページ ESGレポート：全体像、当社の価値創造モデル：5ページ ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：52ページ
	2-7 従業員	年次報告書：パートII、項目7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析：25ページ 年次報告書：パートI、項目1、事業：1ページ ESGページ： 従業員データ ESGレポート：補足データ：78ページ
	2-8 従業員以外の労働者	ESGレポート：社会：サプライチェーン：29ページ
	2-9 ガバナンス構造と構成	ESGレポート：ガバナンス、ESG監視：52ページ IRページ： コーポレートガバナンスファクトシート IRページ： 委員会の構成 IRページ： 取締役会
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	IRページ： コーポレートガバナンスファクトシート IRページ： 取締役会

¹ 注：ESGレポートとはGap Inc. の2023年版ESGレポートを、ESGページとは「環境、社会、ガバナンス (ESG) ハブ」およびイクオリティ&ピロンギングレポートを掲載する当社のグローバルウェブサイト、年次報告書とは2024年2月3日を末日とする会計年度のForm 10-K掲載の当社の年次報告書を、議案書とは2023年度Gap Inc. 株主年次総会通知ならびに2024年度委任状説明書をそれぞれ指しています。詳しくは、当社のIRページをご覧ください。

GRIインデックス – 続き

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 2: 一般開示 事項2021 (続き)	2-11 最高ガバナンス機関の議長	IRページ: 取締役会
	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	ESG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、政策のエンゲージメント: 54ページ ESGレポート: ガバナンス、ESG監視: 52ページ ESGレポート: ガバナンス、リスク管理: 53ページ ESGページ: ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ IRページ: コーポレートガバナンスガイドライン ESGページ: マネージメントアプローチ 2023年CDP気候変動質問書への回答: C1.1b、C1.2
	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: 委員会の構成 IRページ: ガバナンス&サステナビリティコミッティ憲章 ESGレポート: ガバナンス、ESG監視: 52ページ
	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: ガバナンス&サステナビリティコミッティ憲章 ESGレポート: ガバナンス、ESG監視: 52ページ
	2-15 利益相反	IRページ: コーポレートコンプライアンス
	2-16 重大な懸念事項の伝達	ESGレポート: ガバナンス、ESG監視: 52ページ
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	2023年CDP気候変動質問書への回答: C1.1d 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答: W6.2d
	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: ガバナンス IRページ: コーポレートガバナンスガイドライン IRページ: コーポレートガバナンスファクトシート
	2-19 報酬方針	2023年度株主総会議案書
	2-20 報酬の決定プロセス	2023年度株主総会議案書
2-21 年間報酬総額の比率	2023年度株主総会議案書: CEOの報酬比率: 64ページ	
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	ESGレポート: 全体像、当社のESGへの取り組み: 9ページ ESGレポート: 全体像、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み: 10ページ	

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所	
GRI 2: 一般開示 事項2021 (続き)	2-23 方針声明	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、 化学物質の管理 ならびにESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページを参照してください。	
	2-24 方針声明の実践	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ	
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	ESG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: 54ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ	
	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: コーポレートコンプライアンス IRページ: ビジネス行動規範 ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ	
	2-27 法規制遵守	IRページ: コーポレートコンプライアンス ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ	
	2-28 会員資格を持つ団体	ESGページ: ESGレポート: 全体像: 9ページ	
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ESGレポート: ガバナンス、ステークホルダーエンゲージメント、政策エンゲージメント: 54ページ	
	2-30 労働協約	ESGページ: 人権ポリシー	
	重要項目		
	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	ESGレポート: 全体像、本レポートについて: 3ページ ESGレポート: 補足資料、マテリアリティ(重要課題): 59ページ
3-2 マテリアルな項目のリスト		ESGレポート: 補足資料、マテリアリティ(重要課題): 59ページ	
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: パートII、項目7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析: 25ページ 年次報告書: パートII、項目7A、市場リスクについての定量・定性的開示: 35ページ	

GRIインデックス – 続き

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI201: 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: パートII、項目7、経営陣による財務状況と経営業績の議論と分析: 25ページ
	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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.1b、C2.2、C2.2a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a、C3.4 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答: W3.3b、W4.1、W4.1a、W4.1b、W4.1c、W4.2a、W4.2b、W4.3、W4.3a
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ Gap Inc. ウェブサイト: 福利厚生
	201-4 政府から受けた資金援助	該当なし。2023年、Gap Inc. は政府から資金援助を受けませんでした。
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	ESGレポート: 補足資料、マテリアリティ(重要課題): 59ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、購買慣行: 31ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ
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。Gap Inc. は、当社の影響力やおよび責任ある取り組みにおいてグローバルサプライチェーンに重点を置いています。
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	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ
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	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ
	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	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所	
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	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ	
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	ESGレポート: ガバナンス、企業倫理とインテグリティ: 56ページ	
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	ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ	
	GRI 301: 原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	ESGレポート: SASBインデックス、CG-AA-440a.4: 72ページ ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ
		301-2 使用したリサイクル材料	ESGレポート: SASBインデックス、CG-AA-440a.4: 72ページ ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ
	301-3 再生利用された製品と梱包材	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。	
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	ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ 2023年CDP気候変動質問書への回答: C1.1a、C1.1b、C1.1d、C1.2、C1.3a	
GRI 302: エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	2023年CDP気候変動質問書への回答: C5.2、C8.1、C8.2、C8.2a、C8.2b、C8.2c、C8.2e、C8.2g ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGレポート: SASBインデックス、CG-MR-130a: 75ページ ESGページ: 環境データに関する保証声明書 ESGレポート: 補足資料、データ保証: 82ページ	
	302-2 組織外のエネルギー消費量	2023年CDP気候変動質問書への回答: C5.2、C6.5、C8.1、C8.2、C8.2a、C8.2b、C8.2c、C8.2e、C8.2g ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ	
	302-3 エネルギー原単位	2023年CDP気候変動質問書への回答: C6.10 ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ	

GRIインデックス – 続き

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 302: エネルギー 2016 (続き)	302-4 エネルギー消費量の削減	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.3、C4.3a、C4.3b、C4.3c ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C4.5 ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ
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	ESGレポート: 環境、ウォーターシュワードシップ: 16ページ 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答 : W0.5、W0.6、W1.2、W2.1、W3.3、W3.3a、W3.3b、W4.1a、W4.2a、W6.1、W6.1a、W6.2a-b、W6.3、W7.3、W7.3a
GRI 303: 水と廃水 2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	ESGレポート: 環境、アクセス: 地域社会の水レジリエンス: 17ページ 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答 : W1.1、W1.5、W1.5a-e、W3.3a-b、W4.2a、W8.1a-b
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	ESGレポート: 環境、ウォーターシュワードシップ: 16ページ ESGレポート: 環境、化学物質の管理: 20ページ
	303-3 取水	ESGレポート: 環境、節水と還元: 水使用量問題への取り組み: 18ページ 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答 : W1.2b、W1.2d、W1.2h
	303-4 排水	ESGレポート: 環境、化学物質の管理: 20ページ 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答 : W1.2b、W1.2i、W1.2j
	303-5 水消費	ESGレポート: 環境、節水と還元: 水使用量問題への取り組み: 18ページ 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答 : W1.2b
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	ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ
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	ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 304: 生物多様性 2016 (続き)	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	ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ
	304-3 生息地の保護・復元	現在、当社は土地利用、森林保全、森林破壊のリスクに対応すべく 木材由来繊維ポリシー の拡充に取り組んでいるため情報はありません。
	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	現在、当社は土地利用、森林保全、森林破壊のリスクに対応すべく 木材由来繊維ポリシー の拡充に取り組んでいるため情報はありません。
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	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C1.1a、C1.1b、C2.2、C2.2a、C2.3a、C2.4a、C3.2b、C3.3、C3.4、C4.3c ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ
GRI 305: 大気への排出 2016	305-1 直接的なGHG排出 (スコープ1)	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C5.2、C5.3、C6.1、C6.10、C7.1、C7.1a、C7.2、C7.3、C7.3a、C7.9a ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGページ: 環境データに関する保証声明書 ESGレポート: 補足資料、データ保証: 68ページ
	305-2 間接的なGHG排出 (スコープ2)	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C5.2、C5.3、C6.2、C6.3、C6.4、C6.10、C7.5、C7.6、C7.6a、C7.9a、C7.9b ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGページ: 環境データに関する保証声明書 ESGレポート: 補足資料、データ保証: 82ページ
	305-3 その他の間接的なGHG排出 (スコープ3)	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C5.2、C5.3、C6.5 ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGページ: 環境データに関する保証声明書 ESGレポート: 補足資料、データ保証: 82ページ
	305-4 GHG排出量原単位	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C6.10 ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGレポート: 補足資料、データ保証: 82ページ

GRIインデックス – 続き

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 305: 大気への排出 2016 (続き)	305-5 GHG排出量の削減	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C2.4a、C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.3、C4.3a、C4.3b、C4.2c、C5.2 ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGレポート: Gap Inc.の目標と進捗状況: 11ページ
	305-6 オゾン層破壊物質 (ODS)の排出量	Gap Inc. には、報告すべきオゾン層破壊物質の排出はありません。
	305-7 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、その他の重大な大気排出物	2023年CDP気候変動質問書への回答 : C7.1a ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ
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	ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ
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	ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ
	306-3 発生した廃棄物	ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ
	306-4 処分されなかった廃棄物	ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ ESGレポート: SASBインデックス、CG-MR-410a.3: 76ページ
	306-5 処分された廃棄物	ESGレポート: 環境、循環型社会: 26ページ ESGレポート: 環境、廃棄物: 28ページ
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	ESGレポート: ソーシャル: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGレポート: 環境、アクセス: 地域社会の水レジリエンス: 17ページ ESGレポート: 環境、節水と還元: 水使用量問題への取り組み: 18ページ
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント	308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	ESGレポート: SASB、CG-AA-430a.1、CG-AA-430a.2、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2: 69~70ページ

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント (続き)	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	ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGレポート: 環境、アクセス: 地域社会の水レジリエンス: 17ページ ESGレポート: 環境、節水と還元: 水使用量問題への取り組み: 18ページ ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ ESGレポート: SASB、CG-AA-430b.2: 70ページ
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	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ
GRI 401: 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	2023年度株主総会議案書 : 64ページ ESGレポート: SASB、CG-EC-330a.2: 73ページ ESGレポート: 補足データ: 78ページ
	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	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ Gap Inc. ウェブサイト: 福利厚生
	401-3 育児休暇	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ Gap Inc. ウェブサイト: 福利厚生
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	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ
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	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ
	403-2 危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ
	403-3 労働衛生サービス	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ Gap Inc. ウェブサイト: 人材育成
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、人材: 47ページ Gap Inc. ウェブサイト: 人材育成

GRIインデックス – 続き

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
GRI 403:労働安全衛生 2018	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	403-6 労働者の健康増進	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	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	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	403-9 労働関連の傷害	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
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	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
GRI 404:研修と教育 2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	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	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ
	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	ESGレポート:社会:職場と地域社会、人材:47ページ

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
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	ESGレポート:社会:職場と地域社会、イクオリティ&ピロギング(平等と帰属意識):44ページ
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	ESGレポート:社会:職場と地域社会、イクオリティ&ピロギング(平等と帰属意識):44ページ
	405-2 基本給と報酬の男女比	ESGレポート:社会:職場と地域社会、イクオリティ&ピロギング(平等と帰属意識):44ページ 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
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	ESGレポート:社会:サプライチェーン、P.A.C.E./RISE:36ページ ESGレポート:社会:職場と地域社会、機会の実現とソーシャルインパクト:40ページ ESGレポート:環境、アクセス:地域社会の水レジリエンス:17ページ
GRI 413:地域コミュニティ 2016	413-1 地域コミュニティ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	ESGレポート:社会:サプライチェーン、P.A.C.E./RISE:36ページ ESGレポート:社会:職場と地域社会、機会の実現とソーシャルインパクト:40ページ ESGレポート:環境、アクセス:地域社会の水レジリエンス:17ページ
	413-2 地域コミュニティ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	ESGレポート:環境、ウォーターセキュリティ:16ページ ESGレポート:環境、化学物質の管理:20ページ

GRIインデックス – 続き

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
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	ESGレポート: 社会: サプライチェーン、人権: 30ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、能力開発: 34ページ Gap Inc. ウェブサイト: 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
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGレポート: SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2: 70ページ
	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	ESGレポート: SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2: 70ページ ESGページ: 苦情処理メカニズム
GRI 406: 非差別 2016	406-1 差別事例と実施した是正措置	ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、能力開発 (ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの防止と対応): 35ページ ESGレポート: SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2: 70ページ ESGページ: 差別とハラスメント
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	ESGレポート: 社会: サプライチェーン、人権: 30ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGページ: 児童労働と若年労働者
GRI 409: 強制労働	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	ESGレポート: 社会: サプライチェーン、人権: 30ページ ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ ESGページ: 人身売買と強制労働

GRIスタンダード	開示事項	GAP INC. による開示場所
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	ESG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: 54ページ Gap Inc. ウェブサイト: 政策エンゲージメントに関するポリシー
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治献金	ESG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: 54ページ Gap Inc. ウェブサイト: 政策エンゲージメントに関するポリシー
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	ESGレポート: 環境、化学物質の管理: 20ページ
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	ESGレポート: 環境、化学物質の管理: 20ページ
	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	2023年、コンプライアンス違反の事例はゼロ件でした。 消費者商品安全委員会

サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) インデックス

国際財務報告基準 (IFRS) の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、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コマース向けの基準、マルチラインおよび専門小売業者およびディストリビューター向けの基準の中から関連するものを選択して情報開示しています。

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 ¹
アパレル、アクセサリ&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説明	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RSL管理グループ (AFIRM) の制限物質リスト (RSL) と足並みを揃えました。当社の化学物質ポリシーの導入に向けたアプローチには、以下が含まれます： 1. 業界とのパートナーシップと基準：当社は、AFIRMグループやサステナブル・アパレル連合 (SAC) などの業界団体と提携し、ベストプラクティスの支援やサプライヤーのパフォーマンスの監視、より安全な化学物質の使用を奨励するための一貫した一連のツールやプロセスを導入しています。 2. サプライヤーエンゲージメント：当社は、ベンダー行動規範 (COVC) と「工場に対する最低限の期待値」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条件を認識し、遵守することを義務付けています。 3. コンプライアンスとモニタリング：当社は第三機関による商品、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。 このプロセスの詳細については、化学物質の管理ページをご覧ください。	ESGレポート：環境、化学物質の管理：20ページ

¹ ESGレポートとはGap Inc. の2023年版ESGレポートを、ESGページとは「環境、社会、ガバナンス (ESG) ハブ」およびイクオリティ&ピロギングレポートを掲載する当社のグローバルウェブサイト、年次報告書とは2024年2月3日を末日とする会計年度のForm 10-K掲載の当社の年次報告書を、株主総会議案書とは2023年度Gap Inc. 株主年次総会通知ならびに2024年度委度委任状説明書をそれぞれ指しています。詳しくは、当社のIRページをご覧ください。

SASB – 続き

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所																				
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	<p>Gap Inc. は、商品の原材料や化学物質に関連して存在す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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>2023年、当社は意図的にペルフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物で加工された生地を一切調達しないという目標を達成しました。年度中に出荷された撥水性や防汚性を備えた商品の99%以上はPFASフリー¹の商品です。</p>	ESGレポート:環境、化学物質の管理:20ページ																				
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1以外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	パーセンテージ(%)	CG-AA-430a.1	<p>Gap Inc. は15年以上にわたり、デニムの洗浄施設に当社の水質管理プログラムへの参加を義務付けており、これにより廃水の水質を監視、改善しています。2022年に織物と製品染めの洗浄工場がプログラム対象に追加され、さらに2023年にはニットとセーターの洗浄工場に対象を広げ、計170の施設が水質プログラムの対象となりました。また、ティア2の59の施設を対象にミルサステナビリティプログラムを実施し、計229の施設が廃水検査に参加しました。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>参加施設総数</th> <th>両方を満たしているティア1の割合</th> <th>両方を満たしているティア2の割合</th> <th>従来パラメーターとZDHCMRSLパラメーターの両方を満たすティア1とティア2の割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>53</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>100%が従来型、94%がZDHCに適合</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>156</td> <td>99%</td> <td>95%</td> <td>97%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>229</td> <td>95%</td> <td>91%</td> <td>94%</td> </tr> </tbody> </table>	年	参加施設総数	両方を満たしているティア1の割合	両方を満たしているティア2の割合	従来パラメーターとZDHCMRSLパラメーターの両方を満たすティア1とティア2の割合	2021	53	-	-	100%が従来型、94%がZDHCに適合	2022	156	99%	95%	97%	2023	229	95%	91%	94%	<p>ESGレポート:環境、ウォーターシュワードシップ:16ページ</p> <p>ESGレポート:環境、節水と還元:水使用量問題への取り組み:18ページ</p> <p>ESGレポート:環境、化学物質の管理:20ページ</p>
年	参加施設総数	両方を満たしているティア1の割合	両方を満たしているティア2の割合	従来パラメーターとZDHCMRSLパラメーターの両方を満たすティア1とティア2の割合																					
2021	53	-	-	100%が従来型、94%がZDHCに適合																					
2022	156	99%	95%	97%																					
2023	229	95%	91%	94%																					
サステナブル・アパレル連合のHiggインデックス施設・工場環境モジュール(HiggFEM) 評価または同等の環境データ評価を完了した(1) ティア1サプライヤー施設および(2) ティア1以外のサプライヤー施設の割合	定量	パーセンテージ(%)	CG-AA-430a.2	<p>当社のティア1サプライヤーと戦略的ティア2サプライヤーは、化学物質と廃棄物管理とともに水とエネルギーの消費量を発信するためにサステナブル・アパレル連合のHiggインデックス3.0施設・工場環境モジュール(FEM)の自己評価を行っています。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>HiggインデックスFEMを使用しているティア1ブランドサプライヤーの割合</th> <th>HiggインデックスFEMを使用しているティア2サプライヤーの割合</th> <th>検証済みの回答数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>99% (558)</td> <td>91% (147)</td> <td>463 (64%) (ティア1:351、ティア2:112)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>100% (589)</td> <td>73% (152)</td> <td>557 (合計77%:ティア1:441、ティア2:133)</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>100% (565)</td> <td>73% (200)</td> <td>662 (合計79%:ティア1:478、ティア2:184)</td> </tr> </tbody> </table>	年	HiggインデックスFEMを使用しているティア1ブランドサプライヤーの割合	HiggインデックスFEMを使用しているティア2サプライヤーの割合	検証済みの回答数	2021	99% (558)	91% (147)	463 (64%) (ティア1:351、ティア2:112)	2022	100% (589)	73% (152)	557 (合計77%:ティア1:441、ティア2:133)	2023	100% (565)	73% (200)	662 (合計79%:ティア1:478、ティア2:184)	<p>ESGレポート:環境、ウォーターシュワードシップ:16ページ</p> <p>節水と還元:18ページ</p> <p>ESGレポート:環境、気候変動対策:21~23ページ</p>				
年	HiggインデックスFEMを使用しているティア1ブランドサプライヤーの割合	HiggインデックスFEMを使用しているティア2サプライヤーの割合	検証済みの回答数																						
2021	99% (558)	91% (147)	463 (64%) (ティア1:351、ティア2:112)																						
2022	100% (589)	73% (152)	557 (合計77%:ティア1:441、ティア2:133)																						
2023	100% (565)	73% (200)	662 (合計79%:ティア1:478、ティア2:184)																						

1 今年の初めに出荷された商品の中に、2023年1月1日より前に製造、買い付けされたPFAS仕上げの生地がわずかに含まれていました。

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所																												
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1サプライヤーを超えるサ 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	パーセンテージ (%)	CG-AA-430b.1	当社は全サプライヤーに対して当社と取引をするための要件である、社会的および環境的パフォーマンスに対する期待値を伝えました。不適合率が常に低い施設は、年2回評価を受ける場合があります。施設はすべて、初回の生産前に監査を受けます。	ESGレポート:社会:サプライチェーン、 人権:30ページ ESGレポート:社会:サプライチェーン、 評価と改善:32ページ																												
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>COVCについて監査を受けた ティア1のブランドサプライヤー の割合</th> <th>第三者評価機関によって 監査が行われた割合 (ILOベタワークやSLCPなど)</th> <th>COVCの監査を受けた ティア1以外のサプライヤーの割合¹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>83%</td> <td>68%</td> <td>該当なし</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>88%</td> <td>88%</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>100%</td> <td>83%</td> <td>31%</td> </tr> </tbody> </table>		年	COVCについて監査を受けた ティア1のブランドサプライヤー の割合	第三者評価機関によって 監査が行われた割合 (ILOベタワークやSLCPなど)	COVCの監査を受けた ティア1以外のサプライヤーの割合 ¹	2021	83%	68%	該当なし	2022	88%	88%	24%	2023	100%	83%	31%												
				年		COVCについて監査を受けた ティア1のブランドサプライヤー の割合	第三者評価機関によって 監査が行われた割合 (ILOベタワークやSLCPなど)	COVCの監査を受けた ティア1以外のサプライヤーの割合 ¹																									
				2021		83%	68%	該当なし																									
				2022		88%	88%	24%																									
2023	100%	83%	31%																														
¹ これは、ティア1以外の施設で、SLCPを通じて当社のCOVCの監査を受けたことが確認された施設の割合を示しています。当社はサプライチェーンにある707の工場施設（ベンダー委託先の工場も含む）を特定・確認しており、この指標は、より多くの情報が得られるにつれ変化する可能性があることを認識しています。																																	
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	割合	CG-AA-430b.2	Gap Inc. では色分けによる格付制度を用いて、各工場のパフォーマンスを評価しています。重大な問題がなく違反も少ない高パフォーマンスの施設は緑色、平均的なパフォーマンスの施設は黄色、そして一つ以上の深刻な問題に対処する必要のある施設は赤色に格付けされます。 2023年2月1日時点で未解決の問題については、2024年2月1日までに是正措置計画の78%が解決されています。	ESGレポート:社会:サプライチェーン、 人権:30ページ ESGレポート:社会:サプライチェーン、 評価と改善:32ページ ESGページ: COVCの調査結果 ESGレポート:補足資料、補足データ: 78ページ																												
				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>工場の格付け評価</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>緑色 (良好)</td> <td>67%</td> <td>74%</td> <td>79%</td> </tr> <tr> <td>黄色 (適正)</td> <td>32%</td> <td>25%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>赤 (要対応)</td> <td>1%未満</td> <td>1%未満</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>COVC問題の解決率</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>会計年度末までに解決された是正措置計画の割合</td> <td>84%</td> <td>81%</td> <td>78%</td> </tr> </tbody> </table>			2021	2022	2023	工場の格付け評価				緑色 (良好)	67%	74%	79%	黄色 (適正)	32%	25%	20%	赤 (要対応)	1%未満	1%未満	1%	COVC問題の解決率				会計年度末までに解決された是正措置計画の割合	84%	81%	78%
						2021	2022	2023																									
				工場の格付け評価																													
				緑色 (良好)		67%	74%	79%																									
黄色 (適正)	32%	25%	20%																														
赤 (要対応)	1%未満	1%未満	1%																														
COVC問題の解決率																																	
会計年度末までに解決された是正措置計画の割合	84%	81%	78%																														
サプライチェーンにおける最大の (1)労働及び(2)環境、健康、安全の リスクの説明	議論と分析	該当なし	CG-AA-430b.3	1. Gap Inc.傘下の各ブランドのアパレルを製造する第三機関のサプライヤーにおける労働慣行や労働条件は、当社ブランドと会社全体の評判、事業継続性、運営コストに影響を与える可能性があります。当社のサプライチェーンで働く人の多くは女性であるため、当社は労働慣行に加え、永続的な影響を生み出すために女性のエンパワメントに強く注力しています。	ESGレポート:社会:サプライチェーン、 人権:30ページ ESGレポート:社会:サプライチェーン、 評価と改善:32ページ																												
				2. 過度の残業、火災や構造物の安全性、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントなどは、高リスクのサプライチェーンが抱える問題であり、当社は具体的なプログラムを導入して対処しています。これらのリスクが人権に及ぼす影響は深刻なものであり、さらにこれらの問題が当社サプライチェーンに運営上のリスクを、当社のブランドポートフォリオに風評リスクをもたらすおそれがあります。																													

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所
原料の調達					
(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)～(4)を記載。(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および/または機会に関する議論(4)事業リスクおよび機会に対処するためのマネジメント戦略	議論と分析	該当なし	CG-AA-440a.3	<p>優先原材料</p> <p>環境および/または社会的要因:</p> <p>コットン:水へのアクセスにおける変化、干ばつ、洪水、熱波、土壌の劣化および気候変動、水、生物多様性が及ぼすその他の影響は、コットンの入手、コスト、品質に影響を与えます。</p> <p>ポリエステル:ポリエステルは石油を原料とする合成繊維であるため、抽出と生産の段階で人為的な汚染の原因となる可能性があり、また自然に生分解されることがないゆえにマイクロプラスチック汚染が懸念されています。</p> <p>ナイロン:従来のナイロンは石油由来の合成繊維で、生産段階で人為的な汚染や温室効果ガスの原因となるほか、生産するためには大量の水が必要となります。</p> <p>人工セルロース繊維:木材や木材パルプの副産物を原料とする人工セルロース繊維は、干ばつ、洪水、自然災害、病気などの環境要因の影響を受けやすく、原材料の収穫に大きな影響を与える可能性があるほか、森林破壊や生物多様性の減少にも関係しています。</p> <p>事業リスクと機会に関する議論:</p> <p>コットン:通常、コットンの栽培と加工には大量の水と化学薬品が使用され、その工程は多くの場合、水や気候のリスクにさらされている地域で行われています。</p> <p>ポリエステル:ポリエステルやリサイクルポリエステル (rPET) などの原材料は、需要や入手可能性、調達や生産地域の干ばつや洪水、自然災害などの環境要因によりコスト上昇が見込まれています。ポリエステルを含む合成繊維の生産は、化石燃料および石油派生物に依存しており、そのため石油製品の価格および入手可能性の変動の影響を受けやすいといえます。</p> <p>ナイロン:従来のナイロンは生産段階で大量の水に依存するため、干ばつや洪水などの環境要因や、水に関するインフラの問題などの影響を受けやすい素材です。</p> <p>人工セルロース繊維:原材料調達のサプライチェーンが不確実であることは、人工セルロース繊維を調達する企業にとって将来的なリスクとなり得ます。当社は、多様なサプライヤーベースを維持し、原料の原産地を確認し、従来のセルロース繊維と比較して環境負荷が少ないことが証明されている業界の認定やブランド化されたセルロース繊維を信用し、そこから調達しています。</p> <p>経営戦略:</p> <p>Gap Inc. の包括的推奨繊維戦略では、地球温暖化の可能性、水の使用、富栄養化などの指標を含むライフサイクル評価 (LCA) データに加え、生産における生物多様性、循環型社会の可能性、化学、土地利用の変化、社会的条件の評価が用いられます。当社のサプライチェーン&ソーシングチームは、コットン、ポリエステル、ナイロン、人工セルロース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。Gap Inc. は、コットンの調達にポートフォリオアプローチを採用しており、リスクを軽減するために、より持続可能なコットンの多様な調達方法を複数の地域にわたって開拓することに重点を置いています。</p> <p>当社は、当社商品における持続可能なコットンとリサイクルポリエステルの使用比率を高め、人工セルロース繊維については、古代林、危機に瀕している森林、保護価値の高い森林、炭素蓄積量の多い森林から一切調達しないよう徹底するという目標を設定・公表し、進捗状況を把握します。</p> <p>パートナーシップは当社のアプローチにおいて重要な信条のひとつです。また、テキスタイル・エクスチェンジによる再生ポリエステルチャレンジ、rPETラウンドテーブル、有機繊維ワーキンググループなどの業界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。また、当社は重要な機能性繊維でありながら代替素材がほとんどないナイロンとエラストインについては、より低負荷な素材を開発することに関心を持っています。</p>	<p>ESGレポート:環境、原材料と商品:24ページ</p> <p>ESGレポート:環境、気候行動:21ページ</p> <p>ESGレポート:環境、ウォーターシュワードシップ:16ページ</p> <p>2023年CDP気候変動質問書への回答: C1.3, C2.2, C2.2a</p> <p>2023年CDP水セキュリティ質問書への回答: W3.3b</p>

SASB – 続き

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所				
(1) 優先的な原材料の購入量 (材料別) (2) 環境および/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	トン(t)	CG-AA-440a.4		2021	2022	2023	ESGレポート: 環境、原材料と商品: 24ページ	
					認証原材料の割合	認証原材料の割合	認証原材料の割合		
				優先原材料 (名称)	認証または基準および関連する議論 (技術プロトコル#3-3.3) ¹				
				人工セルロース繊維	レンチング、テンセル、ビスコース、Birla LivaECO (レーヨン)	13%	14%		14%
				コットン	ベターコットン・イニシアティブ (BCI)、オーガニックテキスタイル世界基準 (GOTS)、オーガニック・コンテンツ・スタンダード (OCS)	79%	81%		98%
				ポリエステル	グローバル・リサイクルド・スタンダード (GRS)、リサイクルド・コンテンツ・スタンダード (RCS)	10%	16%		19%
ナイロン	グローバル・リサイクルド・スタンダード (GRS)、リサイクルド・コンテンツ・スタンダード (RCS)	10%	12%	7%					
ウール	レスポンシブル・ウール・スタンダード (RWS)、グローバル・リサイクルド・スタンダード (GRS)、リサイクルド・コンテンツ・スタンダード (RCS)	14%	44%	43%					
活動指標									
(1) ティア1サプライヤー数および (2) ティア1以外のサプライヤー数	定量	数値	CG-AA-000.A	ティア1ブランドアパレルサプライヤー施設は、直接の取引関係にある裁断・縫製施設およびそれらの施設に関連した刺繍、洗浄、スクリーン印刷施設と定義されます。				ESGレポート: 社会: サプライチェーン、評価と改善: 32ページ	
				年	ティア1ブランドアパレルサプライヤーの工場数	工場施設数 (ティア2)	工場施設 (ティア2) が占める事業の割合		
				2021	705	231	65%		
				2022	702	249	79%		
				2023	682	707 ²	73%		

1 パーセンテージには、サステナブル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。

2 数値にはベンダー委託先の工場も含まれます。

SASB – 続き

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所			
Eコマース								
ハードウェアインフラエネルギーと水管理								
水ストレスの基準値が高いまたは極めて高い地域における (1) 総取水量と(2) 総使用水量の割合	定量	体積 (m³)、パーセンテージ (%)	CG-EC-130a.2	水消費量とリスク	2021	2022	2023年	ESGレポート：環境、 ウォーターシュワードシップ：16ページ
				自社運営施設の水消費量 (m³)	10億2,000万	8億9,200万	8億9,500万	
				サプライチェーンの水消費量 (m³)	260億	320億	2024年後半に公表	
				WWFリスクレベル2.5未満の地域での水消費量	2%	5%	2024年後半に公表	
				WWFリスクレベル2.5～3.5の地域での水消費量	75%	65%	2024年後半に公表	
				WWFリスクレベル3.5～4.5の地域での水消費量	19%	22%	2024年後半に公表	
				WWFリスクレベルが未評価の地域での水消費量	4%	8%	2024年後半に公表	
データセキュリティ								
データセキュリティリスクを特定して対処する方法の説明	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。	ESGレポート：ガバナンス、企業倫理とインテグリティ：56ページ Gap Inc. ウェブサイト： プライバシーポリシー Gap Inc. ビジネス行動規範			
従業員の採用、包摂性、パフォーマンス								
従業員エンゲージメントの割合	定量	パーセンテージ (%)	CG-EC-330a.1	2023年は、4,982名の従業員がGap Inc. が社内向けに実施した本社パルスサーベイに回答しました。当社では次の測定指標でエンゲージメントを測定しています：「私は、Gap Inc. で働くことを誇りに思っている」に「はい」と回答 (81%)、「少なくとも今後12カ月はこの会社で働き続けるつもりである」に「はい」と回答 (72%)	ESGレポート：社会：職場と地域社会、人材：47ページ			
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	割合	CG-EC-330a.2		2022	2023	ESGレポート：補足資料、補足データ：78ページ	
				従業員の総離職率	96%	107%		
				従業員の自発的離職率	87%	84%		

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所																																																																																
(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	パーセンテージ (%)	CG-EC-330a.3	<p>従業員</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>白人</th> <th>アジア人</th> <th>黒人</th> <th>ヒスパニック／ラテン系</th> <th>その他¹</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>ノンバイナリー (男女の二分類に当てはまらない人)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>45%</td> <td>7%</td> <td>17%</td> <td>25%</td> <td>6%</td> <td>76%</td> <td>24%</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>44%</td> <td>6%</td> <td>16%</td> <td>25%</td> <td>9%</td> <td>75%</td> <td>24%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>41%</td> <td>5%</td> <td>15%</td> <td>24%</td> <td>15%</td> <td>76%</td> <td>23%</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>管理職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>白人</th> <th>アジア人</th> <th>黒人</th> <th>ヒスパニック／ラテン系</th> <th>その他¹</th> <th>女性</th> <th>男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>59%</td> <td>24%</td> <td>4%</td> <td>7%</td> <td>5%</td> <td>63%</td> <td>37%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>56%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>17%</td> <td>6%</td> <td>65%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>52%</td> <td>8%</td> <td>10%</td> <td>17%</td> <td>13%</td> <td>66%</td> <td>34%</td> </tr> </tbody> </table> <p>技術職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>女性</th> <th>男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>24%</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>28%</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>29%</td> <td>71%</td> </tr> </tbody> </table>	年	白人	アジア人	黒人	ヒスパニック／ラテン系	その他 ¹	女性	男性	ノンバイナリー (男女の二分類に当てはまらない人)	2021	45%	7%	17%	25%	6%	76%	24%	–	2022	44%	6%	16%	25%	9%	75%	24%	1%	2023	41%	5%	15%	24%	15%	76%	23%	1%	年	白人	アジア人	黒人	ヒスパニック／ラテン系	その他 ¹	女性	男性	2021	59%	24%	4%	7%	5%	63%	37%	2022	56%	10%	10%	17%	6%	65%	35%	2023	52%	8%	10%	17%	13%	66%	34%	年	女性	男性	2021	24%	76%	2022	28%	72%	2023	29%	71%	ESGレポート: 社会: 職場と地域社会、イデオロギティ&ビロギング(平等と帰属意識): 44ページ ESGレポート: 補足資料、補足データ: 78ページ
年	白人	アジア人	黒人	ヒスパニック／ラテン系	その他 ¹	女性	男性	ノンバイナリー (男女の二分類に当てはまらない人)																																																																													
2021	45%	7%	17%	25%	6%	76%	24%	–																																																																													
2022	44%	6%	16%	25%	9%	75%	24%	1%																																																																													
2023	41%	5%	15%	24%	15%	76%	23%	1%																																																																													
年	白人	アジア人	黒人	ヒスパニック／ラテン系	その他 ¹	女性	男性																																																																														
2021	59%	24%	4%	7%	5%	63%	37%																																																																														
2022	56%	10%	10%	17%	6%	65%	35%																																																																														
2023	52%	8%	10%	17%	13%	66%	34%																																																																														
年	女性	男性																																																																																			
2021	24%	76%																																																																																			
2022	28%	72%																																																																																			
2023	29%	71%																																																																																			
<p><small>1 2以上の民族の混血、中東民族、ネイティブアメリカン、API(アジア太平洋諸島民およびネイティブハワイアン)として認識されている民族グループの合計値です。</small></p>																																																																																					

製品容器包装と流通

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所												
商品出荷時の温室効果ガス総排出量	定量	メートルトン(t)、二酸化炭素換算量	CG-EC-410a.1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>上流の輸送および物流 (二酸化炭素排出量、メートルトン)</th> <th>下流の輸送および物流 (二酸化炭素排出量、メートルトン)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>670,820</td> <td>117,670</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>169,045</td> <td>83,633</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td colspan="2">2024年後半に当社ホームページで公表予定</td> </tr> </tbody> </table> <p>上流での排出量は、Gap Inc. の社内システムから得た輸送量レベルの主要なメートルトン／キロメートルの情報をもとにDefra(英国環境・食糧・農村地域省)の商品輸送排出係数を乗じて算出し、サプライヤーから物流センターまでの排出量を表しています。下流での排出量は、当社の社内システムから得た輸送量レベルの主要なメートルトン／キロメートルの情報をもとにDefraの商品輸送排出係数を乗じて算出しています。</p>	年	上流の輸送および物流 (二酸化炭素排出量、メートルトン)	下流の輸送および物流 (二酸化炭素排出量、メートルトン)	2021	670,820	117,670	2022	169,045	83,633	2023	2024年後半に当社ホームページで公表予定		ESGレポート: 環境、気候行動: 21ページ
年	上流の輸送および物流 (二酸化炭素排出量、メートルトン)	下流の輸送および物流 (二酸化炭素排出量、メートルトン)															
2021	670,820	117,670															
2022	169,045	83,633															
2023	2024年後半に当社ホームページで公表予定																

SASB – 続き

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所		
製品配送による環境負荷低減戦略についての説明	議論と分析	該当なし	CG-EC-410a.2	<p>Gap Inc. は、北極海企業海運誓約に署名しています。Ocean Conservancyと共同で作成された「北極海企業海運誓約」は、北極の脆弱な生態系に意図的に船を送り込まないことを約束するものです。</p> <p>Gap Inc. は、環境保護庁 (EPA) のスマートウェイ輸送パートナーシップのメンバーでもあります。これは、公衆衛生保護と排出量削減を目指し、最もクリーンでエネルギー効率の高い方法で商品を輸送することを企業に奨励する取り組みです。Gap Inc. は、EPAの「2020 SmartWay Freight Partner Excellence Award」を受賞しました。</p>	ESGレポート:環境、気候行動:21ページ		
活動指標							
企業が定義するユーザー活動の指標	定量	数値	CG-EC-000.A	年	全世界のオンライン注文総数 (フランチャイズを除く)		
				2021	83,997,807		
				2022	80,235,600		
				2023	76,055,779		
本データには、米国のスペシャルティ (ウェブおよびアプリ) とファクトリーストア、カナダ、日本での注文数が含まれています。フランチャイズでの注文、キャンセルもしくは返品された注文は合計に含まれません。							
発送件数	定量	数値	CG-EC-000.C	年	全世界の消費者向け発送件数 (フランチャイズを除く)		
				2021	124,463,015		
				2022	112,916,023		
				2023	102,829,442		
本データには、米国、カナダ、日本で配送された荷物を集計しています。							
複合小売および専門小売業者および流通							
小売拠点および物流センターにおけるエネルギー管理							
(1) 総エネルギー消費量、(2) 電力系統から供給されたエネルギーの割合、(3) 再生可能エネルギーの割合	定量	ギガジュール (GJ)	CG-MR-130a.1 CG-EC-130a.1	年	小売拠点および物流センターで消費されるエネルギーの総量 (GJ)	再生可能エネルギーの割合	ESGレポート:環境、気候行動:23ページ 2023年CDP気候変動質問書への回答
				2021	3,038,091	33%	
				2022	2,935,820	33%	
				2023	2024年後半に当社ホームページで公表予定	—	
系統電力の割合は公表されません。							

開示トピックおよび会計指標	カテゴリ	測定単位	コード	データ	開示場所												
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	パーセンテージ (%)	CG-MR-330a.1	CG-EC-330a.3を参照してください。	ESGレポート:社会:職場と地域社会、イコ オリティ&ビロギング(平等と帰属意識): 44ページ ESGレポート:補足資料、補足データ: 78ページ												
商品調達、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。	ESGレポート:環境、化学物質の管理: 20ページ												
容器包装の環境負荷低減のため の戦略の議論	議論と分析	該当なし	CG-MR-410a.3	当社は三部構成の戦略に沿って、不要で有害なプラスチック包装廃棄物の削減を目指します。 排除: プラスチック包装を排除し、プラスチック以外の代替品で代用する。 転換利用: 当社の管理が及ぶ範囲の包装廃棄物について、可能であればプラスチックをリサイクルし、埋め立てからの転換利用を図る。 素材転換: 可能であれば、プラスチックを非バージン素材に転換する。	ESGレポート:環境、循環型社会:26ページ ESGレポート:環境、廃棄物:28ページ												
活動指標																	
(1) 小売拠点および (2) 物流センターの数	定量	数値	CG-MR-000.A	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>直営店</th> <th>フランチャイズ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>2,835</td> <td>564</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>2,685</td> <td>667</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>2,562</td> <td>998</td> </tr> </tbody> </table>	年	直営店	フランチャイズ	2021	2,835	564	2022	2,685	667	2023	2,562	998	<p>2023年度年次報告書:28ページ</p> <p>2022年度年次報告書:28ページ</p> <p>2021年度年次報告書:30ページ</p>
年	直営店	フランチャイズ															
2021	2,835	564															
2022	2,685	667															
2023	2,562	998															
次の総面積: (1) 店舗面積 (2) 物流センター	定量	面積 (m ²)	CG-MR-000.B	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>店舗面積</th> <th>物流センター面積</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>3,330万</td> <td>930万</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>3,180万</td> <td>950万</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>3,060万</td> <td>960万</td> </tr> </tbody> </table>	年	店舗面積	物流センター面積	2021	3,330万	930万	2022	3,180万	950万	2023	3,060万	960万	<p>2023年度年次報告書:22ページ</p> <p>2022年度年次報告書:20~21ページ</p> <p>2021年度年次報告書:23ページ</p>
年	店舗面積	物流センター面積															
2021	3,330万	930万															
2022	3,180万	950万															
2023	3,060万	960万															

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) インデックス

TCFDは、企業がより効果的に気候関連の情報を開示するための提言のフレームワークで、より多くの情報に基づく投資や信用、保険引受に関する意思決定を推進します。当社がTCFD対応の情報開示を行うのは今年で3回目です。

TCFD指標	GAP INC. による開示場所 ²
ガバナンス:気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	
a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会による監督について記述する	2023年CDP気候変動質問書への回答: C1.1b ESGレポート:ガバナンス、ESG監視:52ページ ESGレポート:ガバナンス、リスク管理:53ページ
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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C1.2 ESGレポート:ガバナンス、ESG監視:52ページ ESGレポート:ガバナンス、リスク管理:53ページ
戦略:気候関連のリスクおよび機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響を開示する	
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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.1a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a ESGレポート:環境、気候行動:21ページ ESGページ: 気候変動 ESGレポート:補足資料、マテリアリティ(重要課題):59ページ ESGページ: マテリアリティ(重要課題)
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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.3a、C2.4a、C3.1、C3.2a、C3.2b、C3.3、C3.4 ESGレポート:環境、気候行動:21ページ ESGページ: 気候変動
c) 2°C以下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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.2a、C3.2、C3.2a、C3.2b ESGレポート:環境、気候行動:21ページ ESGページ: 気候変動

1 本資料で開示されている情報は、当社の投資家に対する重要性や財務的影響を描写するものと解釈されるべきものではありません。投資家にとって重要なリスクに関する議論については、米国証券取引委員会に提出した、2024年2月3日を末日とする年次報告書 (Form 10-K)、およびこれに続いて提出された各種報告書をご覧ください。将来の状況の予測やモデル化には不確実性が伴うため、以下に記載されている情報の解釈には注意が必要です。さらに、本開示資料に記載されている統制、プロセス、慣行、基盤は、それらの統制、プロセス、慣行および基盤がもたらす規定の目標値や目標における特定の成果もしくは結果をいかなる形で表明、保証、あるいは請け合うことを意図するものではありません。

2 ESGレポートとはGap Inc. の2023年版ESGレポートを、ESGページとは「環境、社会、ガバナンス (ESG) ハブ」およびイクオリティ&ピロギングレポートを掲載する当社のグローバルウェブサイトを、年次報告書とは2024年2月3日を末日とする会計年度のForm 10-K掲載の当社の年次報告書を、議案書とは2023年Gap Inc. 株主年次総会通知ならびに2024年委任状説明書をそれぞれ指しています。詳しくは、当社のIRページをご覧ください。

TCFD指標	GAP INC. による開示場所
リスク管理: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が開示する	
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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.2、C2.2a ESGレポート:ガバナンス、リスク管理:53ページ ESGレポート:補足資料、マテリアリティ(重要課題):59ページ ESGページ: マテリアリティ(重要課題)
b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.1、C2.2 ESGレポート:ガバナンス、リスク管理:53ページ ESGレポート:補足資料、マテリアリティ(重要課題):59ページ ESGページ: マテリアリティ(重要課題)
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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C2.1、C2.2 ESGレポート:ガバナンス、リスク管理:53ページ
測定指標:気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメント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マネジメントに即して、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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C4.2、C4.2a、C4.2c 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答: W8.1、W8.1a、W8.1b ESGレポート:環境、気候行動:21ページ ESGページ: 気候変動 ESGレポート:環境、ウォーターセキュリティ:16ページ ESGページ: ウォーターセキュリティ
b) 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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C6.1、C6.3、C6.5、C6.5a ESGレポート:環境、気候行動:21ページ ESGページ: 気候変動
c) 気候関連のリスクと機会をマネジメント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	2023年CDP気候変動質問書への回答: C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.2c 2023年CDP水セキュリティ質問書への回答: W8.1、W8.1a、W8.1b ESGレポート:Gap Inc. の目標と進捗状況:11ページ ESGレポート:環境、気候行動:21ページ ESGページ: 気候変動 ESGレポート:環境、ウォーターセキュリティ:16ページ ESGページ: ウォーターセキュリティ

補足データ

環境	2021年度	2022年度	2023年度
水消費量とリスク			
自社運営施設の水消費量 (m ³)	10億2,000万	8億9,200万	8億9,500万
サプライチェーンの水消費量 (m ³)	260億	320億	2024年後半に公表
WWFリスクレベル2.5未満の地域での水消費量	2%	5%	2024年後半に公表
WWFリスクレベル2.5～3.5の地域での水消費量	75%	65%	2024年後半に公表
WWFリスクレベル3.5～4.5の地域での水消費量	19%	22%	2024年後半に公表
WWFリスクレベルが未評価の地域での水消費量	4%	8%	2024年後半に公表

社会: サプライチェーン	2021年度	2022年度	2023年度
サプライチェーンの社会・環境コンプライアンス			
ティア1とティア2の工場 (GAP INC. ブランドに商品を供給する工場) による事業			
ティア1工場数	705	702	682
マッピングが完了した工場数 (ティア2)	231	249	707 ¹
工場施設が占める事業の割合 (ティア2)	65%	79%	73%
工場の格付け評価			
緑色 (良好)	67%	74%	79%
黄色 (適正)	32%	25%	20%
赤 (要対応)	1%未満	1%未満	1%
COVC監査			
COVCの監査を受けたティア1工場の割合	83%	88%	100%
第三者機関 (SLPC、ILO-IFCベターワークなど) が実施した監査の割合	68%	88%	83%
COVCの監査を受けた工場 (ティア2) の割合と数	-	24% (59)	31% (82)
COVC問題の解決率			
当会計年度末までに解決された是正措置計画の割合	84%	81%	78%

¹ 数値にはベンダー委託先の工場も含まれます。

補足データ - 続き

社会：職場と地域社会	2021年度	2022年度	2023年度
Form 10-Kに記載された年度末の総従業員数	97,000	95,000	85,000
取締役会¹			
取締役数	11	12	11
独立取締役数	9	11	10
少数派バックグラウンドを持つ取締役数	2	2	2
取締役会内の女性の数	6	5	5
勤続年数			
2年未満	4	4	3
2～5年	2	2	3
5年以上	5	6	5
年齢分布			
40代	1	0	0
50代	5	7	6
60代	4	4	5
70代	1	1	0
米国における民族構成			
白人	45%	44%	41%
アジア人	7%	6%	5%
黒人	17%	16%	15%
ヒスパニック/ラテン系	25%	25%	24%
その他 ²	6%	9%	15%

1 本情報は、各年度の株主総会議案書にて報告されています。

2 2以上の民族の混血、中東民族、ネイティブアメリカン、API（アジア太平洋諸島民およびネイティブハワイアン）として認識されている民族グループの合計値です。

社会：職場と地域社会	2021年度	2022年度	2023年度
マイノリティ(少数民族)の合計			
55%			
管理職			
白人	59%	56%	52%
アジア人	24%	10%	8%
黒人	4%	10%	10%
ヒスパニック/ラテン系	7%	17%	17%
その他	5%	6%	13%
マイノリティ(少数民族)の合計			
41%			
新規採用者			
白人	38%	41%	38%
アジア人	8%	4%	3%
黒人	24%	17%	22%
ヒスパニック/ラテン系	23%	26%	23%
その他	7%	12%	14%
マイノリティ(少数民族)の合計			
62%			
米国における部門別の民族構成			
本社			
白人	53%	53%	49%
アジア人	26%	24%	21%
黒人	4%	5%	7%
ヒスパニック/ラテン系	10%	9%	11%
その他	7%	9%	12%

補足データ - 続き

社会：職場と地域社会		2021年度	2022年度	2023年度
店舗リーダー	白人	68%	65%	52%
	アジア人	3%	3%	4%
	黒人	9%	10%	13%
	ヒスパニック／ラテン系	18%	18%	24%
	その他 ¹	2%	4%	7%
店舗従業員	白人	42%	43%	42%
	アジア人	6%	4%	4%
	黒人	19%	16%	16%
	ヒスパニック／ラテン系	27%	26%	27%
	その他	6%	10%	11%
物流センター／コールセンター	白人	37%	34%	36%
	アジア人	9%	7%	7%
	黒人	26%	25%	24%
	ヒスパニック／ラテン系	22%	26%	25%
	その他	6%	8%	8%
米国における従業員構成				
白人女性従業員		-	35%	33%
白人男性従業員		-	9%	8%
アジア系女性従業員		-	4%	4%
アジア系男性従業員		-	2%	2%
黒人女性従業員		-	12%	11%

¹ 2以上の民族の混血、中東民族、ネイティブアメリカン、API（アジア太平洋諸島民およびネイティブハワイアン）として認識されている民族グループの合計値です。

社会：職場と地域社会		2021年度	2022年度	2023年度
黒人男性従業員		-	4%	4%
ヒスパニック／ラテン系女性従業員		-	18%	18%
ヒスパニック／ラテン系男性従業員		-	7%	6%
その他の民族の女性従業員		-	7%	11%
その他の民族の男性従業員		-	2%	3%
グローバルにおける男女構成				
全体	女性	76%	75%	76%
	男性	24%	24%	23%
	ノンバイナリー (男女の二分類に当てはまらない人)	-	1%	1%
バイスプレジデント以上	女性	58%	54%	55%
	男性	42%	46%	45%
ディレクター／シニアディレクター	女性	61%	61%	61%
	男性	39%	39%	39%
マネージャー／シニアマネージャー	女性	57%	71%	72%
	男性	43%	29%	28%
店舗管理職	女性	75%	72%	76%
	男性	25%	28%	24%
新規採用者	女性	74%	76%	76%
	男性	26%	24%	24%

補足データ - 続き

社会:職場と地域社会		2021年度	2022年度	2023年度
米国における男女/役職別の昇進率				
バイスプレジデント以上	女性	15%	15%	9%
	男性	7%	9%	7%
ディレクター／シニアディレクター	女性	22%	16%	11%
	男性	17%	17%	7%
マネージャー／シニアマネージャー	女性	23%	21%	21%
	男性	15%	17%	17%
インディビジュアルコントリビューター	女性	16%	3%	7%
	男性	11%	4%	7%
全体	女性	19%	6%	9%
	男性	14%	6%	8%
特定職に占める女性の割合				
STEM職(科学・技術・工学・数学分野)		24%	28%	29%
利益創出部門の管理職		-	78%	74%
年齢構成				
30歳未満		61%	57%	56%
30～50歳		29%	31%	31%
51歳以上		10%	12%	13%

社会:職場と地域社会		2021年度	2022年度	2023年度
職務別社内採用率				
バイスプレジデント以上		-	71%	96%
ディレクター／シニアディレクター		-	65%	74%
マネージャー／シニアマネージャー		-	48%	55%
全従業員(店舗従業員を含む)		-	36%	40%
新規採用者総数		-	26,000	30,000
従業員エンゲージメント				
ボランティア活動を行った従業員の割合		32%	39%	45%
「少なくとも今後12カ月はこの会社で働き続けるつもりである」に「はい」と回答した従業員の割合		87%	81%	72%
労働安全衛生(フルタイム従業員を含む)				
労働災害による死亡者数		0	0	0
100万延べ実労働時間当たりの労働災害(傷害)発生率(LTIFR)		5.25	4.19	4.08
保険(フルタイム従業員に占める割合)		84%	88%	94%



将来の見通しに関する記述についての注記

この報告書およびこれに関連する経営陣の発言には、米国連邦証券法に規定される「将来に見通しに関する記述」が含まれる場合があります。「将来に見通しに関する記述」は、過去の事実に関する内容以外の記述を指します。今後の見通しに関する記述は将来的に起きる可能性のある出来事に対して当社が現時点で判断した内容であり、多くの場合、「予測する」「と見られる」「おおよそ」「思われる」「継続する」となり得る「設計される」「影響する」「推定する」「評価する」「期待する」「予見する」「目標」「イニシアチブ」「意図する」「可能性がある」「目的」「見通し」「計画」「可能性」「優先事項」「プロジェクト」「追求する」「求める」「すべき」「ターゲット」「する時」「する予定」「となる可能性がある」、またはこれらの言葉やそれに類似した表現の否定形によって表されます。これらの記述を行うにあたり、当社は過去の傾向、現在の状況、予測される将来の展開、また各状況下で適切と考えるその他の要素に関する経験と認識に基づいた想定と分析をもとにしています。

当社はこれらの判断が妥当であると考えていますが、これらの記述は将来起こる事項や財務結果を保証するものではありません。また、実際の結果はさまざまな要因により大きく異なる場合があります。その多くは、米国証券取引委員会に提出した最新の年次報告書 (Form 10-K) とその他の書類に記載されています。読者の皆様におかれましては、今後の見通しに関するステートメントに過度の信頼を寄せないようお願いいたします。今後の見通しに関する記述は作成された時点のみにおける説明であり、法律で明示的に義務付けられている場合を除き、新しい情報、今後の出来事、または記述対象に影響を与えるその他の要因による結果であっても、当社は今後の見通しに関する記述を公に更新する、もしくは改訂する義務を負いません。