



FAST RETAILING CSR REPORT 2010

Special Contents

全商品リサイクル活動が目指すもの

障がい者とともに働く

「本当に良い服」をつくる現場・人・労働環境

社会にとって価値ある会社であるために

ますます力を増す世界企業

現在の社会では世界的な企業の影響力はますます強くなってきています。社会を変えるのは国よりもむしろ企業であるケースが、今後さらに増えていくでしょう。

社会を変える力を持つことは、すなわち、大きな責任が伴うことを意味します。影響力のある者は強い責任感を持たなければなりません。自分たちの会社は何のために存在し、いかに社会に貢献できるかを考える。逆にお客様の立場からすれば、社会にとってプラスになっていない企業からは商品を買いたくないと考えるでしょう。社会にとってプラスになっているかどうかはその企業の価値を決める。そういう時代になったことを経営者はもちろん、全従業員が厳しく自覚しなくてはなりません。

私たちファーストリテイリンググループは「グローバルワン 全員経営」を掲げ、その実行に全力を挙げています。それは、グループ全社が一つの会社のように、世界中で最もよい方法で経営していく。グループの全従業員が、経営者の視点で日々の業務に取り組み、常に仕事を進化させていくことを意味しています。当然ながらCSR（企業の社会的責任）は経営者だけの問題ではありません。店舗で1枚1枚の商品を販売している全ての従業員、パートナー工場で1枚1枚の服を縫っている全ての従業員がそのことに気づき、常に自らの責任を意識しながら仕事をする。そうした姿勢を要求し、実現していきます。

仕事は全て社会から見られている

私たちは年間約5億着の服を生産し、販売していますが、お客様にとってはお買い上げ頂いた1点1点の商品が全てです。私たちは全ての商品を自ら企画し、生産や物流のプロセスに関与し、自らの店舗で販売しています。全ての商品に関して、どの商品を、誰が、いつ、どこで、どんな方法で生産し、販売しているのか、確実に把握しています。

しかし残念ながら、グループ全体で2008年は2件、2009年に入って1件、商品の自主回収を行いました。こうした事態の発生を未然に防ぐことがもちろん最重要ですが、万一、商品の不具合や社内不祥事が発生した場合、私たちは関連する全ての情報を速やかに公開します。私たちの仕事は社会から全て見られています。仮に単純なミスであったとして

も、進んで公開する姿勢がなければ、ミスでは済まされません。自らの仕事の是非を判断するのは、自分ではなくお客様や社会です。そのことを常に意識しつつ業務に取り組むことが不可欠です。

「個の尊重、会社と個人の成長」はファーストリテイリンググループ 企業理念 FAST RETAILING WAY (FR WAY) の重要なValueの一つです。社会からの期待に応えるためには全ての従業員が成長していかななくてはなりません。個人の成長エネルギーの集合体が企業です。自らが「成長しよう」という強い意思を持ち、お客様に価値のある商品やサービスを提供するという理念の実現のために行動する従業員に対して、私たちは世界のどの企業よりも魅力的な機会を提供し、成長のための支援を惜しみません。

環境問題に対する取組みも重要です。FR WAYに掲げる行動規範「高い倫理観を持った地球市民として行動します」に基づき、日々の事業の中で、できる限り環境に負荷を与えない仕組みを構築します。2020年までに1990年比で25%の温室効果ガスを削減するという日本政府の提案が世界的に高く評価されたように、グローバル社会の意識は大きく変わりつつあります。世界中で活動する企業として、環境の問題に無関心では許されません。これまでも私たちは店舗での省エネ・省資源の推進、工場出荷時の梱包資材の削減、効率的な物流体制の構築などに努力していますが、今後は社内プロジェクトチームを立ち上げ、さらに力を入れて取り組みます。また、すでに実施している全商品リサイクル活動も、さらに大幅に規模を拡大し、推進していきます。

企業姿勢を買って頂く

「会社」がある前に「社会」がある。これが私たちの基本的な考え方です。社会にとって価値があるものとは何か。それを考えて経営しない限り、企業の成長はあり得ません。服を買って頂くと同時に私たちの考え方を買って頂く。私たちはこういう考え方で事業をやっています。できたら賛同してください。ぜひ一緒にやりませんか——。このように私たちのほうから発信していかなければなりません。そうしてFR WAYにある「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」を実現する。それが私たちの使命であると考えています。

今後とも変わらぬご支援・ご助力をお願いいたします。



株式会社 ファーストリテイリング
代表取締役会長兼社長
柳井 正



ブータン難民

19世紀後半から20世紀初め、経済的理由から多くの人々がネパールからブータンに移住。ブータン国籍を取得した。しかしヒンズー教徒中心のネパール系ブータン人は、仏教徒の主流派ブータン人とは、民族的・宗教的に異なる。1980年代、「民族主義的政策」がとられるようになると、多くのネパール系ブータン人はブータンを追われることとなり、現在、ネパール南東部の7つのキャンプに8万人を超える難民が住み、厳しい生活を強いられている。



特集1 全商品リサイクル活動

全商品リサイクル活動が目指すもの

ユニクロは、お客様のもとでご不要になった商品をお預かりし、世界の難民キャンプへ届ける「全商品リサイクル活動」を展開しています。2001年にスタートした「フリースリサイクル活動」から8年。寄贈先を訪れ、声を聞き、次にやるべきこと、できることを考え続けています。

©上岡伸輔

二度目のネパール・ルポルタージュ「その服の行方」

2009年9月。2007年にユニクロとして初めて衣料を寄贈したネパールを再び訪れた。

そこで再会した少女、ギータ。彼女を通して見えた「服の役割」、そして2年前と比べて変わったこと、変わらなかったことは？

あのときの少女、あのときの服

少女が微笑んでいる。名前はギータ。家族に手渡した10枚の中から、彼女は白い服を選んだ。2日後にネパールのお祭りがあるので、そこに着ていきたいという。服と一緒に2年前の写真も手渡した。紫の、小さなからだには大きすぎるパーカー。2年前の自分の写真を見て、少しはにかむ。彼女は、覚えていた。届けられた服にこめた思い…。

ギータのお父さんは、ブータンから逃げてくるときに背中を鞭のようなもので叩かれて、脊髄が傷つき、働けなくなった。お兄さんも知的発達障がい者。難民の中でも過酷な環境におかれている。前回、今回と衣料を届けたユニクロCSR部のシェルバ英子にとっても、印象深い難民の一人だ。

「ギータは2年前のことをよく覚えていてくれました。何となくだけれど、私のことも。2年前はあどけなかつたのが、現在は14歳で大人っぽくなった姿を見るとちょっとジーンときますね。ユニクロが2年前に届けた服は、お母さんがよそいき用にしまっておいてくれて

いる。普段の服の数さえ足りないのに、ハレの日のためにと、大事に、大事にしてくれている。今回も、渡した衣料のうち、お気に入りのものを選んで、すぐに着てみせてくれた。」

服の役割は、暑さや寒さから身を守るだけではない。白い服にかがやく笑顔が、大切なことを教えてくれた。

ぼろぼろになるまで、ユニクロの服を着てくれている

2007年以来、2回目の訪問となるネパールの難民キャンプ。見覚えのある顔。見覚えのある服。もう随分すり切れていて、ユニクロの服を本当に大切にしていることを実感する。2度目のネパール訪問となったシェルバ英子は、今回ネパール人の通訳を頼んだ。もっと難民の人たちから生の声を聞きたいと考えたからだ。

「衣料自体、まだまだ足りていない。ネパールの難民キャンプにはすでに40万着ほど寄贈しているけれど、一人あたり3、4着しか持っていないので、夜洗って次の日の朝着るという生活を、いまだに続けているんです。」

数に限りがあり、全員には配布されない。どうしてももらえない人がいる。社会的にも弱い方からと、優先順位をつけるしかないのだが、小さな妬みや失望を生んだりもする。キャンプの外をみれば、ローカルの人々の生活も決して楽ではない。同じように服を求めている人がいる。喜んでくれているといううれしさや、手応えを感じつつも、喜んでばかりはいられない現実。そしてまだまだ残る大きな課題。答えは、一つひとつ、できることを積み重ねていくことで見つけるしかない。



ユニクロ CSR部 シェルバ英子 (中央) とギータ (右)

ユニクロの全商品リサイクル活動

2001年「フリースリサイクル活動」から始まり、2006年から回収の対象をユニクロ全商品まで拡大した「全商品リサイクル活動」は、衣料を最後まで無駄なく活かすことを目的に、お客様からお預かりした商品をリユース・リサイクルする活動です。当初は、燃料化リサイクルを主な再利用先と考えていましたが、UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）※の協力を得て、難民キャンプへの寄贈を実施。衣料のニーズの高さとその役割を再認識し、リサイクル中心からリユース中心へとシフトしました。回収した衣料の約9割は、ネパール、エチオピア、グルジアなどの世界の難民キャンプに寄贈しています。支援を行う際は、衣料不足の状況だけでなく、季節や需要の多いサイズ、宗教上好まれない色など、現地の文化に関する部分まで詳細なニーズを調査し、決定。また、運搬時の盗難や現地での転売を防ぐため、UNHCRの協力を得て、従業員も実際に現地へ行き、衣料配布を行っています。



※UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）とは…

1950年に設立された国連の難民支援機関。難民・避難民を国際的に保護・支援し、難民問題の解決に努めている。1954年と1981年にノーベル平和賞を受賞。スイス・ジュネーブに本部を置き、世界各地で活動を展開している。

活動の継続から見えてきた課題 自立支援と「第三国定住」

2年前とは違う空気に 「第三国定住」への流れ

全商品リサイクル活動を継続していくことによって、さまざまな課題も見えてきました。ただ商品を届けるだけに留まっていたのでは、本質的な問題の解決につながらないということです。

今回2度目の訪問となったネパールの難民キャンプも、2年前とは違う局面を迎えています。それは、アメリカなど第三国への移住、すなわち「第三国定住」への動きです。10万人の難民のうち8万人が希望し、2009年9月中旬の時点で約2万人が第三国へと旅立ちました。それに伴い難民キャンプ内では、英語教育に始まり、織物技術など手に職をつけるための教育、文化

的に家族以外とはあまりコミュニケーションをとる機会のない女性の人前で話すための訓練など、第三国定住後の生活を支える自立支援も、関係機関の努力により、着実に進んでいます。第三国定住が進むことにより、今まで停滞していた難民キャンプ内の生活に、明らかに動きが出てきました。

ただ、その人たちの全てが、未来を夢見て第三国を望んでいる訳ではありません。母国のブータンに戻れないのであればそのままネパールの難民キャンプに残りたいという考えを持つ人もいます。ネパールでの定住を希望する人々に対しては、UNHCRとそのパートナーのNGOが中心となり、近隣住民とともに地域に根ざした産業などを興

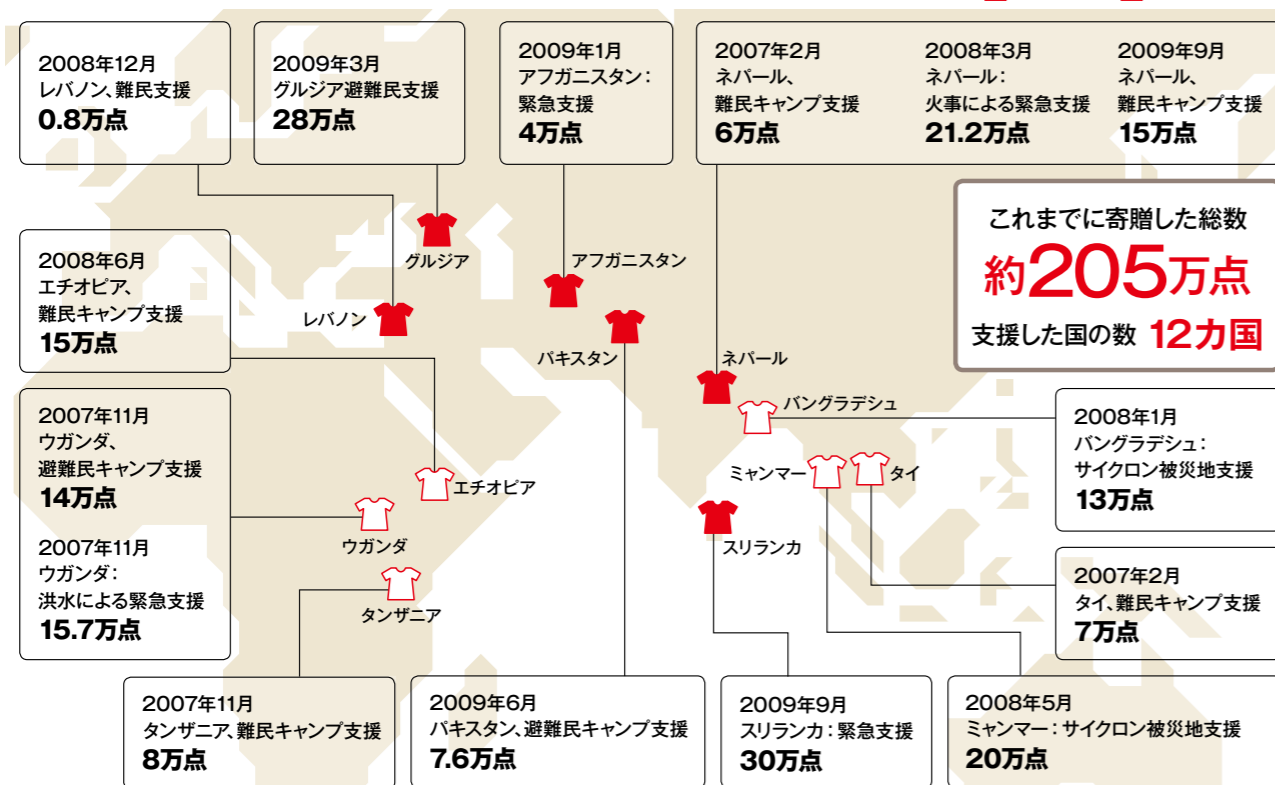
し、ネパール社会と共存できるようにしていくことも検討し始めています。

こうした動きは、全商品リサイクル活動とは直接関係がないのかもしれませんが、現地の本当の姿を理解し、彼らの本当の声を聞き、問題のあり方を理解した上で、例えば、第三国定住であればその行く先まで見届けていくことが大切であると考えています。



織物技術の伝承も自立支援活動の一つ

これまでに支援した国や地域



A: 第三国定住が決まった人が、出発の直前に滞在する施設、『IOM (国際移住機関) トランジットセンター』で出会った女性。ユニクロのオレンジ色のフリースを身にまとい、凛とした目差しが印象深い。たくさんの辛いことと、少しの希望。彼女は家族と一緒にアメリカに行けるということが、どんなに幸せかということを、少ない言葉で語ってくれた。
B・F・K: ユニクロの従業員自ら衣料を配布することは、本当の声、本当のニーズを把握することにもつながる。
C・D・E・G・I・J・L: 新しい衣料を手渡したときの笑顔に、服のはたす役割を改めて感じる。
H: 第三国定住後の新しい生活に対する希望が、自立支援に取り組む姿勢、意欲を一層強いものにする。

学校へ、地域へ。活動の広がり

都立高校と連携し、高校版「全商品リサイクル活動」を展開

全商品リサイクル活動の広がり、寄贈先の難民キャンプだけではなく、都立高校など教育機関と連携した活動がその一つです。今年、東京都教育委員会などと連携し、都立高校3校とともに取り組みました。そのうちの1校、都立美原高校では、授業の一環として、希望者と一緒に高校版「全商品リサイクル活動」を実施しました。告知のポスターやチラシを製作・配布するところから、集まった服を寄贈先の難民キャンプのニーズに合わせて、男女、夏物・冬物、上下など13種類に仕分けする作業まで行いました。

「難民キャンプの存在を知り、活動の意義を感じながら生徒たちが主体的に取り組めたこと、また地域の人々と触れ合う機会が持てたことは、大きな意味があると感じています。」



都立美原高校
副校長
桑原洋さん

また、中高一貫教育を行っている都立武蔵高校では、中高生徒会が中心となって、夏休みや文化祭の期間も活用しながら回収を行いました。

「最初は、はたして集まるのかな、と



都立美原高校の呼びかけで集まった衣料は5,300枚。一人ひとりの気持ちが、大きな結果に結び付いた

不安に思っていました。でも昇降口に置いた回収ボックスを見にいくと、すぐにいっぱいになっていて。満杯になった回収ボックスを、みんなで協力して何度も倉庫に運びました。実際に自分たちが集めた衣料を、難民キャンプの人たちが着てくれることが、とても楽しみです。」



都立武蔵高校
生徒会長
塚田駿太さん

結果としては、美原高校で約5,300枚、武蔵高校で1,721枚集まりましたが、枚数以上に地域社会、次世代との関わりの中で、ユニクロが進むべき方向性の一つを実感することができました。

目標は3,000万着。世界の難民の方々に、1枚ずつ

このように、さまざまな形で進めてきた全商品リサイクル活動ですが、目標は5年後までに3,000万着を集め、世界中の難民の方々（3,170万人）に、1着ずつ、届けていくことです。現状の回収点数は年間約260万着。目標を達成するためには、新しいネットワークの活用によって、広げていく必要があります。2009年は、店頭回収に加えて、国連大学ビル前庭の「世界難民デー」記念イベントや東京ガールズコレクションの特設会場、ファーストリテイリングが運営する商業施設、

PHOTO REPORT

ユニクロの従業員が、実際に難民キャンプを訪れ、お客様からお預かりした衣料を届けている様子を、下記ウェブサイトでも紹介しています。現地の様子や難民問題の今を、写真を中心にレポートしています。

<http://www.uniqlo.com/jp/csr/recycle/special/index.html>



衣料回収を呼びかけるポスターや活動報告なども高校生の手づくり



ユニクロCSR部の従業員が講師となって、受け手が誰なのか、衣料はどう役立つのかを高校生に伝える



集まった衣料を仕分ける作業。受け手の生活を知っているからこそ、選別する目も真剣になる



世界難民デーに実施した衣料回収イベントでも、大勢の方に活動を呼びかけた

ミーナ町田やミーナ天神に併設されたイベント会場などでも、衣料の回収イベントを行いました。

今後は、全商品リサイクル活動自体をもっと知ってもらい、多くの方に参加して頂くためにも、全従業員が、活動の本質的な意味を理解し、自らさまざまなアクションを起こしていくような形に、進化させていきたいと考えています。

COLUMN 01 UT×UNHCR チャリティTシャツプロジェクト

ユニクロでは、難民問題をより多くの人に知ってもらうことを目的に、2009年6月、UNHCRサポーターをはじめ、各界の著名人アーティストと共同でチャリティTシャツを製作しました。世界各国のユニクロの店舗で販売し、収益は、全てUNHCRへの寄付と難民支援活動に充当しました。当プロジェクトにも参加して頂いている、草間さん、小田さんの平和へのメッセージをご紹介します。

色彩あざやかな 明るい未来

前衛芸術家、小説家
草間彌生さん



あなたの好きな、愛のこぼれ。
戦争のない、
あふれるような自由のきざし。
ピンク色の水玉の入ったTシャツに
夢と平和と自由のメッセージ。
この色彩あざやかな明るい未来、
輝く幸福をもたらして。



生まれ来る 子供たちのために

シンガーソングライター
小田和正さん



僕とUNHCRとの縁は、遡ることもう10年も前のことになります。UNHCRの“次の世代に、難民問題とその解決に思いを馳せて欲しい”という願いから、僕の作った「生まれ来る子供たちのために」(1979年発表)という楽曲が、1999年から応援ソングとして使用されることになりました。この曲がUNHCRの活動に少しでも役に立っているのならとても嬉しく思います。
次の世代のために僕にできることは限られていますが、継続して向き合っていきたいと思っています。

COLUMN 02 難民キャンプで花開く、色とりどりの服

アジアを中心に撮影活動を展開しているフォトグラファーのLIO(リオ)さん。
ネパールで偶然見つけたのは、軒先に掛けられた、色鮮やかなユニクロのフリースでした。



秘境の国ブータン。そんなイメージのブータンから、ネパールに渡っている難民がいると知り、インド国境に近いネパール東部のキャンプに向かった。
キャンプの住民に難民生活の苦楽を聞きながら竹でできた簡素な家の周りを歩いていると軒先に見覚えのあるオレンジ色のフリースが干してあるのが目に入って来た。もしやと思って見てみるとやはりユニクロのタグがついている。ユニクロの全商品リサイクル活動だと思い、家の主に声をかけてみると多くの世帯に服が配られたと言う。しかし彼らの認識はUNHCRを経由して各国からくる援助物資の一つ。「このフリースはユニクロという日本の企業がつかって多く日本人が持っているんだよ。ほら、僕も着るよ」とベストのタグを見せると笑いながら撮影に応じてくれた。彼らの人懐っこい表情だけでなく生活環境、通

常着ている服とのコーディネートが伝わるポートレート撮影するためにそれぞれの家の前や室内で撮影をした。ある男の子は撮影時にTシャツを裏返して着て、「表はペンキで汚っちゃったから最近裏にして着ているんだ」と笑っていた。一度日本で役割を終えた服が大事に扱われ、再び命を温かく包み込んでいる様子は服の基本的役割を我々に伝えてくれる。そして多くの失望を胸にしまいながら生活を営む難民の方々に服を届けることは日本に住む誰かが彼らのことを気にかけているというメッセージを送るにもなり、1枚の服が持つ暖かさ以上に彼らの心にぬくもりを伝えることになるだろう。



フォトグラファー LIO

1980年生まれ。1999年からアジアを中心に撮影を続けながら、困難の中遅く生きる人々に魅了される。近年はインド、ネパール、チベットを中心に活動を展開。
www.liograph.com



特集2 障がい者雇用

障がい者ととともに働く

世の中には、健常者もいれば、障がい者もいます。

だから、私たちの職場もそうあるべきだと考えています。日本のユニクロでは、1店舗に一人を目標に障がい者を雇用し、約9割の店舗で活躍しています。

私たちは考えます。

必要なのは、違いを受け入れること。

必要なのは、お互いを認め合うことだと。

沖縄県 ユニクロ イオン那覇店
上原里恵子／文・田口ランディ —— 10

大阪府 ユニクロ 中もず店
山田哲功 —— 13

山口県 ユニクロ 宇部清水川店
三浦智恵子 —— 14

東京都 ユニクロ 浅草ROX店
鈴木郷 —— 15



Special Essay

01 そのままのあなたが、好きです 文・田口ランディ

全国の店舗に広がりつつあるユニクロの障がい者雇用。日本の企業のなかでも圧倒的な雇用数を誇り、福祉の分野からも注目を集めている。作家・田口ランディが、ユニクロの障がい者雇用の原点を探して訪れた沖縄。そこで出会ったものは？

上原さんと初めて出会った日のことは、よく覚えています。

年も違う、趣味も違う、歩いてきた人生もまるで違うのに、なぜか彼女が気になりました。

彼女は耳が不自由でした。みんなの声が聞こえません。

でも生きることに懸命で、働くことが大好きで、ちょっとやそっとの苦勞なら笑い飛ばして生きている。

そんな彼女の姿に、私は魅かれたのです。私にも生きる悩みがありました。

障がい者と健常者。だけど、わかちあいたいと願いました。

みんな違うのだから、あなたはあなたのままでいい。いっしょに助け合って生きていけたら……。

一人ではできないことが、二人でならできました。

まるで夢みたいだけれど、本当のお話です。

たくちらんてい
田口ランディさん

作家。2000年に長編小説『コンセント』（新潮文庫）を発表し、執筆活動に入る。その後、広く人間の心の問題をテーマにした作品を発表。近刊に『生きなおすのにもってこいの日』（バジリコ）がある



障がいのつらさはわからないけれど、 生きることのつらさはわかりあえる



障がいをもった人を雇用します。会社から「障がい者雇用のマニュアル」を渡された儀間十里さんは、その内容を読んでびっくりしたそうです。マニュアルに書かれてあったのは形式的な文章ばかり。なんの指針もなく、障がい者を職場に丸投げするようなものでした。儀間さんは「これはなにか違うなあ」と思ったそうです。

初めての障がい者雇用で入店してきたのは、聴覚障がいをもつ上原里恵子さんでした。その上原さんの職場での相談役となったのが儀間さんでした。緊張のあまりおどおどしている上

原さん。なるべく自分を前に出さないように、いつもミシンに向かって黙々と補正の仕事をする上原さんの背中を、儀間さんはとてもせつない気持ちで見守っていました。このままでは上原さんは同じ職場で働く仲間になれない。もっと、自分を表現していかなければ、みんなとうちとけられない。儀間さんはそう思ったのです。

「上原さん、もっと人前に出ようよ。」そう呼びかける儀間さんに、上原さんはとまどいます。なぜならユニクロは上原さんにとって、四十歳にして初めての職場だったからです。この時期、



うえはら りえこ
上原里恵子
聴覚障がい
沖縄県 ユニクロ イオン那覇店

「最初はお客様が恐かった。でも儀間さんが『大丈夫、大丈夫』と何回も言ってくれて」



きま とこと
儀間十里
沖縄県 ユニクロ はにんす宜野湾店

「上原さんに『できない』と言われて、真剣にケンカをしたこともあります」

上原さんは家庭の事情のためにどうしても働くことが必要でした。こんなご時世に障がいのある自分を雇ってくれるだけでもありがたい、そういう気持ちでした。もし、お客様の前に出て失敗したりしたら、と想像するだけで怖くなり、自分には健常者のスタッフと同じように働くなんで無理だと思いこんでいました。

上原さんのけなげな気持ちが、儀間さんには痛いほどわかりました。寡黙にミシンに向かう背中を見ているうちに、だんだん儀間さんの考えが変わりました。「上原さんがどんなにがんばっても障がいを消すことはできない、ならば健常者の自分が変わらなければ」。儀間さんは、手話を覚えようと決めました。手話を覚えて上原さんと会話ができるようになれば、上原さんももっと自分の気持ちを表現できるはず。休み時間に上原さんから手話を習い、朝礼で一日一つ、スタッフに紹介していきました。

職場のみんなが手話を練習する、そのことがどれほど上原さんの励みになったことか。私は受入れられている。上原さんは職場の仲間たちから、人前に出る勇気をもらったのです。

どうしても引け目を感じてしまう上原さん。そんな上原さんを支えてきたのは、儀間さんの「ぜったいに上原さんといっしょに働くんだ」という強い熱意でした。小さい時にお父さんを亡くし、がんばりやお母さんに育てられた儀間さんの心には強く「人と人は助けあって生きるもの」という思いが刻まれていたのです。

だんだんとお互いのことを語りあうようになり、儀間さんと上原さんはそれぞれの人生を知ります。みんないろんな苦悩を生きている。障がいのつらさはわからないけれど、生きることのつらさはわかりあえる。みんな違う。けどどこか同じ。それが人間というものなんだ。

儀間さんと上原さんのつながりが、

次第に他のスタッフにも伝わっていききました。考えてもわからない、でも、いっしょに働いていけば身体でわかることがある、それが人間関係。いつしかみんなが手話を覚え、上原さんも「私は聴こえません」と、自分の障がいをお客様に表現することができるようになりました。そうなったとき、職場は共に生きる場になっていました。

「障がいがあると言えないことが一番つらいね」と上原さんは言います。障がいも自分自身の大切な一部だから。

沖縄で障がい者雇用が成功している、この情報は沖縄から全国の店舗へと伝わりました。そして社内の「障がい者雇用」のあり方が見直され、制度が変わっていききました。二人の人間の出会い、それが会社を変えてしまったのです。上原さんは今年勤続15年になります。儀間さんとはいまでも大親友です。

初めに人間ありき。それがユニクロの障がい者雇用の原点でした。

上原さんと会話をするため、儀間さんは朝礼のときに一日一つ、みんなで手話を覚えることを提案した



「障がいがあると言えないことが一番つらいね」(上原さん)



上原さんと儀間さんの手話でのおしゃべりは、とても「にぎやか」。手話はわからなくても、楽しい話をしてるのが、見ていてわかる

02

今日も1日、やったるでえ

やまだ てつよし
山田哲功
四肢障がい
大阪府 ユニクロ 中もず店

山田さんの朝は早い。そして速い。毎朝自転車で、結構なスピードを出して、誰よりも先に出勤する。山田さんが入社して12年。住宅街をびゅーっと走り抜け爽やかに通勤する姿も、この辺りではおなじみの朝の風景だ。

以前は、自転車の製造工場にいたが、接客がやりたくてユニクロに転職した。でも入社してすぐ、山田さんが直面したのは「遠慮の壁」だった。スタッフと話していても、相手との間に壁がある。(どう接したらいいんだろう?) 声には出さなくても、相手のとまどいが伝わってくる。仕事は覚えればいい。でも、相手とわかり合うのに、特効薬はない。その都度、対応していくことの繰り返しだ。

「特別なことではないけれど、もともと人と話すのは好きだから。休憩時間とか、自分からも話しかけるようにしましたね。」

入社当時のこうした日々を、山田

さんは今でも鮮明に覚えているという。「遠慮の壁」が少しずつ低くなっていったのは、入社後3カ月を過ぎた頃だった。

バックヤード中心の仕事から徐々に接客へ、そして「レジもやりたいです」と、自ら店長に申し出た。

「当時の店長はすごく悩んだみたいですね。今僕が考えても、それはそやな、と。」
実際にやってみてどうだったのだろうか。

「めっちゃ怒られました(笑)。でもうれしかったですよ。ユニクロは『どこまでできるんやろう』って、まずは試してくれる。当然、合格・不合格はあるけれど、自分自身が認められている、という実感があるんです。」

レジは、接客の一番の場であるとして



にも、お金を扱うため、お客様のチェックも当然厳しくなる。山田さんはレジを打ちながらお客様の様子について、ある統計をとったという。

「僕がレジを打ったあと、何人の方が、レシートの内容を確認するんやろうって。」

結果、10人中8人がレシートを確認していた。不安そうにレシートを見直すお客様の背中を、山田さんは何人も見送った。

仕事をしていれば誰でも、くやしい経験、しんどいことが当然ある。でも、そうした経験の全部を通じて、山田さん自身も変わっていった。「レジや接客をすることで、『人から見られている』ことを、自分で認めざるを得なくなった」のだという。

「以前は、世の中は矛盾していると思っていました。ひねくれ者でしたな。でも今は、じゃあどうやって、この世の中をくつがえしていこうかって。ね、今のかつこいいでしょ?(笑)」

snapshot 山田さんの仕事いろいろ



8:30 レジ開け。各レジにおつり用のお金を仕分ける



9:00 段ボールから商品を出し、色・サイズ別にハンガーに吊す。ハンガーをラックにかけ店頭並べる

03

おしゃれな
三浦さんのこと

みうら ちえこ
三浦智恵子 (写真・左)
知的発達障がい
山口県 ユニクロ 宇部清水川店

じんのようこ
神野洋子さん (写真・右)
光栄会障害者就業・生活支援センター
就業支援担当者



「『ユニクロ』という会社の話を聞いたんですけど…。接客もあるみたいだし、やめておこうかなと思って。」

前職を辞めて、次の仕事を探していた三浦さん。そんな彼女から、光栄会障害者就業・生活支援センターの神野さんのところにかかってきたその日の電話は、いつもと少し違った。人一倍「働くこと」に熱意を持っている三浦さんとは思えない、ちょっと気乗りのしない声。でも、ちょっと待って。神野さんは直感する。

「ユニクロって、三浦さんに合っている！」

神野さんが三浦さんと初めて会ったのは、三浦さんが前職を辞めた直後のこと。障がい者雇用を支援する地域の

ネットワークには、ハローワークや障がい者職業センターなどもあるが、神野さんが所属する障害者就業・生活支援センターは、仕事だけでなく生活支援も行うという点で他とは異なる。三浦さんにとって、一番身近な相談相手が神野さんだ。

三浦さんは就職活動にすごく積極的だった。ただユニクロに対しては、それほど熱意やリアリティを感じていなかった。というのも、三浦さんの前職は加工食品の工場。社外の人との交流はなく、仕事内容も同じ作業の繰り返し。毎日いろんなお客様が来店するユニクロとは、全く異なる環境だ。三浦さんが尻込みするのも無理はない。でも、神野さんの想いは違った。

「一番は、おしゃれが好きなんだから(笑)。好きなことなら、より前向きに仕事ができる。それに環境は変わりますが、前職で長く働いていた経験から、基本的な労働習慣や職場のマナーは完璧。ユニクロの仕事はむしろ合っていると思ったんです。」

神野さんは、一緒に就職活動を進める中で、しっかり見つけていた。三浦さんの能力だけではなく、人柄や好きなこと、そして、働くことへの想いのようなもの。

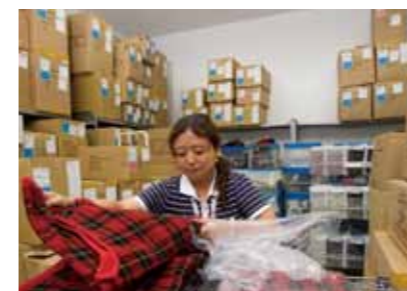
「だって、仕事が無くて『気が滅入る』という話をされているときも、おしゃれだけは欠かさなくて(笑)」

神野さんの後押しもあってユニクロに入社した三浦さん。現在は前職以上に生き生きと働いている。店舗へ様子を見に来た神野さんにも「次は、ズボンの裾上げもやってみたい」と、楽しそうに話す。

「夢や目標を持てるようになったのが、すごいと思いますね。障がいがあったとしてもステップアップしていける、上を目指せる、そういう環境が、三浦さんには良かったんだと思います。」

三浦さん一人だったら、ユニクロでは働いていなかったかもしれない。だけど神野さんが加わることで、三浦さんの夢も可能性も広がった。

snapshot 三浦さんの仕事いろいろ



商品を段ボールから出し、色別、サイズ別に整理をする品出しの作業。袋から出して、サイズを確認して、整理して…。次から次へズミカルにこなし、あっという間にひと箱完了



休憩時間のスタッフルーム。仕事のこと以外にも、お昼ご飯のこと、休日に行った場所のこと、いろんなことを話す。入社する以前の三浦さんからは、想像できない

04

ユニクロにたどり着くまで

すずき 郷
鈴木郷
高次脳機能障がい
東京都 ユニクロ 浅草 ROX 店

すずき まゆみ
母 鈴木真弓さん

鈴木真弓さんの長男、郷さんが事故にあったのは20歳のときだった。奇跡的に一命をとりとめ約1ヵ月後には退院。医者にも「後遺症は無い」と言われ、一見すると事故以前の状態とほぼ変わらないまでに回復した。

でも、家族から見た郷さんは、明らかに以前と違っていった。今話したこともすぐ忘れる、突然キレる、暴れ出す。こうした郷さんの行動が、事故による後遺症（高次脳機能障がい）であると認定されたのは、事故後4年7ヵ月がたった頃だった。

ユニクロへ面接に来たのは、ようやく後遺症の認定があり、社会復帰に向けて歩き始めたばかりの時期。郷さんの状態もまだまだ落ち着いていない。

「面接へは『気がすまない』という本人を、『だまして』連れて行ったんです。入社後も3年くらいは本当に大変でしたね」と真弓さんは当時を振り返る。

通勤も最初は不安が伴った。朝は一

人で通っていたが、帰りは心配で店舗を出るときに携帯にメールを送るように言い、最寄の駅で毎日郷さんの帰りを待っていた。

また、真弓さんも随分後になって知ったそうだが、入社後2年くらいは、昼休憩中、他のスタッフとの雑談には加わらず、昼食後は男子トイレの個室にこもり、休憩時間終了まで出てこなかったという。

「『誰かに話しかけられたり雑談をすると、脳が疲れ切ってしまう、午後まで集中力が持たないから』と言うんです。この話を聞いたときはすごくショックでした。でも、失敗を繰り返して自分で痛い思いをしたからこそ、記憶力も少しずつ良くなっていったんだと思います。」

入社当時、郷さんは仕事を覚えるためにメモをとっても、メモした紙を無くしてしまったり、メモしたこと自体



を忘れてしまう状態だった。それが今では、接客もフィッティングも、一通りの作業をこなし、障がいがあるという理由で、できないことはほとんど無い。郷さんの症状は当時からは想像もできないほど回復している。

「高次脳機能障がい」は、郷さんの事故当時はもちろん、今でもまだまだ知られておらず、目に見えない障がいゆえに周りからも理解されにくい。真弓さんは今、高次脳機能障がいをもっと多くの人に理解してもらうために、各地で講演活動を行っている。ご家族が郷さんと手探りで歩いてきた道は、同じ障がいをもつ人の未来への道となり、健常者と障がい者がわかり合うための道として、広がり続けている。

snapshot 鈴木さんのOn time・off time



朝来てメモするのは、その日の予算と前日の売上げ、そして休み時間だけ。難しい商品名も全部覚えている

浅草は地元。ランチタイムはほとんど外へ食べに出る。よく行く寿司屋さんとは友だちになった。行くと「郷、おまえ、いつものでいいの？」と言われるほど



最大の課題は「知らない」ということ

株式会社 福祉ベンチャーパートナーズ
代表取締役 大塚由紀子さん

なぜ、障がい者の雇用率は伸びないのか。行政・企業・社会、それぞれに課題はありますが、最大の原因かつ共通して言えるのは「知らないこと」。企業も行政も一般の生活者も、障がい者について無関心で、知らないことが多いのです。現在の日本社会の中では、学校には特別学級があり、健常者と障がい者をもつ子どもが別々の教育を受けていたり、社会に出てからも「働く障がい者」の姿を見ることは少なく、まして「障がい者から何かサービスを受ける」機会は、非常に限られています。そうした社会の中では、企業や一般の人々が「障がい者と一緒に働く」ことを身近に思えず、「戦力にならない」「働けない」と、一方的に考えてしまうのも、当然なのかもしれません。でも本当にそうなのでしょいか。ユニクロでは、障がい者も「一緒に働く仲間」「貴重な人材」として活躍しています。それができるのは、仕事内容の特性だけ

ではなく、「正しいことを正しく行い企業価値を上げていく」という経営戦略の中に、障がい者雇用も組み込まれており、それを現場の従業員が妥協することなく実行していった結果だと思っています。

障がい者雇用を進めるのに、まず必要なのは、人々に関心を持ってもらうこと。だからユニクロには、自社の取組みを、社内だけで終わらせずに、他企業や社会にも伝えて欲しいと思います。そのためにも、障がいをもつスタッフに、バックヤードだけではなく店頭でもっと活躍して欲しい。「こんなに活躍している人がいる」という事実を、障がい者の家族にも勇気を与えてくれます。社会に障がい者と触れ合う機会が増え、人々が自然に関心を持つようになっていけば、障がい者雇用の現状も、変わっていくと思います。



コンサルティング会社での勤務を経て1999年独立。障がい者の自立支援活動を行っていたヤマト運輸元会長の故小倉昌男氏と出会ったことをきっかけに、「福祉と経営の融合を通して障がい者の働く場をつくっていきたい」と、2003年、株式会社福祉ベンチャーパートナーズを設立

「チャレンジ」することは楽しい

プロ車いすテニスプレーヤー 国枝慎吾さん

テニスを始めた当初は、テニスという「女の子のスポーツ」というイメージがあったり、その頃はやっていた漫画の影響もあって、バスケットボールの方が好きでしたね。でも高校で海外遠征に行き、そこで初めてプロのプレーを見たんです。技術と気迫に鳥肌が立ちました。「いつか自分もあの場で勝負したい」と思ったのを覚えています。プロになった今、これまで以上に多くの人に車いすテニスを知って欲しいと思っています。そのために大

きな舞台でプレーし、自分が勝ち続けることで注目を集めたい。そして、子どもたちに夢を持ってもらいたいです。障がいをもっている、何にでもチャレンジして欲しい。チャレンジは楽しい。怖いこともあるけれど、やってみないとわからない。勇気を持って踏み出すことが大切だと思います。

9歳のときに脊髄腫瘍により車いすに。2008年北京パラリンピックシングルス金メダル。2009年4月、日本人では初となるプロ転向を宣言。8月、ユニクロと所属契約を締結



特集3 ユニクロの商品が生まれる現場

「本当に良い服」をつくる 現場・人・労働環境

現在、ユニクロの商品は、中国をはじめ、アジア地域を中心とするパートナー工場で生産されています。

「本当に良い服を提供する」という共通の目標のもと、文化や言葉の壁を超え、さまざまな取り組みを行っています。



お客様に安心・安全な商品をお届けするために パートナー工場の労働環境にも配慮

商品を製造する 海外パートナー工場

ユニクロは、中国をはじめ、ベトナム、バングラデシュなどアジア地域を中心とする生産パートナーと一体となって、商品の安全管理や生産効率の向上、品質の継続的な改善に努めています。現在、パートナー工場は約70社。グローバルに事業を展開している他のSPA*と比べても、極めて少ない会社数です。私たちは、パートナー工場に対して単に納期や価格の交渉をするだけの関係を望んでいません。世界中のお客様に本当に良い服を提供し、喜んでもらうために、ともに知恵をしぼり、ともに成長する。そうした「理念」の部分まで共有し、一心同体となる関係こそが、真のパートナーだと考えています。

だからこそ、パートナー工場に求めることも、商品の安全性や品質維持にとどまらず、工場における労働環境の改善、従業員の安心・安全など多岐に

わたります。私たちが求めることの中には、すぐに実現するのが難しいもの、工場側の努力だけでは、解決できない課題もあると思います。

ただ、今すぐに解決ができなかったとしても、志を同じにして、ともに努力を重ねていける。そういう工場と取り組みを行い、その中で生まれた商品こそが、真に安心して着て頂ける「本当に良い服」なのだと考えています。

労働環境の 安心安全のために

お客様に安心して着て頂くためには、完成した商品の品質はもちろん、商品を生産している過程である工場の労働環境も適正であることが、重要だと考えています。2004年からは、労働環境の改善を目的に、ユニクロの主要な縫製工場を対象に、外部の専門機関によるモニタリングを実施しています。

児童労働や強制労働は論外としても、過剰な残業時間や連続勤務といった問

題が発生する背景には、発注者であるユニクロ側にも相応の原因がある場合もあります。何らかの事情で発注時期が遅れる、急な計画変更でそのシワ寄せが生産現場におよぶといったケースが考えられます。そうした事例は私たちが自らをチェックすることによって無くしていかなくてはなりません。

工場の労働環境の問題は社会の構造と密接に結びついています。単に問題を発見してペナルティを与えるだけでは解決はできません。工場側もメリットを感じて、自主的に取り組んで頂けるよう対話をし続けること、また結果として、社会に貢献できる取り組みにまで広げていきたい。そうでなければ問題の最終的な解決にはつながらない。私たちはそう考えています。

※SPA：「Specialty store retailer of Private label Apparel」の略語で、製造小売業を意味する。素材調達、企画、開発、製造、物流、販売、在庫管理など、製造から販売までの全ての工程を一貫して行う業態のこと。生産そのものは外部委託しているケースが多い。



品質管理・向上のため「匠」と呼ばれる熟練の技術者をパートナー工場へ日本から派遣。技術伝承のほか、工場との信頼関係構築の面でも、重要な役割をはたす



ユニクロの商品を生産しているお取引先の工場内の様子。ユニクロの担当者も定期的に工場を訪れ、対話をし、ともに知恵をしぼる。

ユニクロが今、できていること、いないこと

2009年、モニタリングの新基準を制定

ユニクロは「生産パートナー向けのコードオブコンダクト*（行動規範、以下CoCという）」に基づき、主要な縫製工場の労働環境をモニタリング（監査）しています。モニタリングの結果は、当社基準（A～E）により評価されます。児童労働などの、特に深刻かつ悪質なケースが発覚した場合は、E評価として、即座に取引を見直します。また、C評価・D評価となった工場に対しては、改善指導を行うとともに、結果を確認するためのフォローアップモニタリングを実施し、改善がみられない場合は取引を見直すなど、厳正な姿勢で臨んでいます。この取組みは2004年にスタートしましたが、5年目を迎えた2009年、評価基準をこれまでよりも一層厳格なものに変更しました。例えば、これまで児童労働は直ちに取引見直し、強制労働は、D評価という最も低い評価としていました。今回の改訂で、児童労働・強制労働に限らず、直ちに取引

を見直すE評価を新たに設け、取引見直しの対象範囲を拡大しました。また、「工場従業員の人權・安全および周辺環境に与える影響が極めて大きい」と判断される全ての場合をD評価としています。基準の変更にあたっては、工場の経営者や担当者などを対象にした説明会を実施し、改訂のポイントやモニタリングの意義を説明し、周知徹底を図っています。

モニタリングの結果

2009年6～8月、お取引先の99工場に対して新基準に基づいたモニタリングを実施しました。その結果、2009年

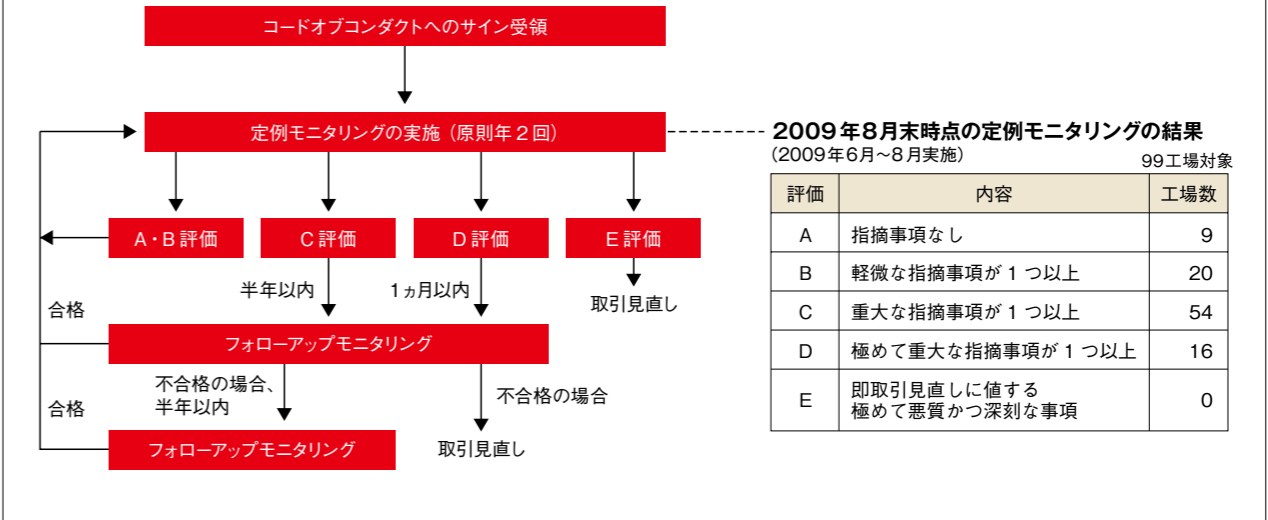
8月末現在、E評価の工場は無かったものの、C評価が最も多く54工場、D評価は16工場という結果になりました。

また、新基準でのモニタリング実施以前の2009年4月、ある工場で児童労働が発覚され、取引見直しを行いました。ユニクロでは、モニタリングの結果を真摯に受け止め、お取引工場とともに再発防止の対策・改善に取り組む、その結果については随時開示していきます。

*コードオブコンダクト：行動規範。ユニクロでは、児童労働の禁止や残業時間の制限などについて定めた「生産パートナー向けのコードオブコンダクト」を制定。お取引先の縫製工場と誓約書を交わしている。



新基準におけるモニタリングの仕組み・定例モニタリングの結果



2009年度 (2008年9月～2009年8月) に検出されたD評価、および取引見直しに値する極めて深刻な事例

D評価の具体的な事例

● 強制労働

15～20人従業員がいるラインに対し、1枚しかトイレに行くための許可証が与えられておらず、自由にトイレに行くことを制限されているとみなされるケースが発覚。該当工場に直ちに改善を求め、フォローアップモニタリングで改善を確認した。

● 連続勤務

サンプルした従業員のうち、最長連続勤務が37日間にもおよんだ人がいたことが発覚。該当工場に、直ちに改善を求め、CSR担当者が改善状況を定期的に確認するとともに、次回フォローアップモニタリングを実施予定。

● 従業員の安全確保

寮の建物の3階に2つある非常口のうち、1つが施錠されており、従業員の非常時の安全経路が確保されていなかったことが発覚。該当工場には直ちに改善を求め、CSR担当者が改善状況を継続的に確認するとともに、次回フォローアップモニタリングを実施予定。

取引見直しに値する極めて深刻な事例

※事例は、モニタリング基準改訂前(旧基準)の定例モニタリングで発覚したもので、新基準では、E評価に値するものです。

● 児童労働

定例モニタリングでサンプリングした従業員25名のうち3名が満16歳未満であった(2名が15歳、1名が14歳)。また、従業員の人事ファイルを確認した際、10人はIDカードのコピーがなく、年齢を確認できないという状況であった。各自満16歳に達するまでの最低賃金に該当する額を一括で支払い、一時的に退職させるよう工場側に要請したほか、支払った事実の証明書類の提出を求め、対応状況について、2009年4月末にファーストリテイリングが訪問し、確認した。また、該当工場とは取引停止の措置を行った。

● 虚偽報告

定例モニタリングにおいて、生産現場の労働時間記録と、人事から提出された労働時間記録の間で不一致が見られた。人事から提出された時間記録は生産現場のものより短く、従業員へのインタビュー結果は生産現場の記録と一致していた。その後の調査により、モニタリング実施前に長時間労働が指摘されたため、2008年12月分のみ、労働時間を短く記載した記録を作成し、虚偽の報告書を提出したことが判明した。虚偽の報告は極めて悪質とみなされることなどから、弊社生産部に対して、該当工場との取引見直しの勧告を行った。

ユニクロの商品をつくる人

ユニクロでは、工場の労働環境はもちろん、そこで働く従業員の生活環境についても配慮しています。広東省・^{トンガン}東莞市にある某工場の例を紹介します。

▶ 従業員

広州など、比較的都市部にある工場の場合、従業員の約8割が地方出身者で、家族と離れ工場に併設された寮で生活しています。週末には家族への電話が欠かせない、という従業員もいます。



▶ 食事

朝・昼・晩の食事は、工場内の食堂でとることがほとんどです。ボリューム満点の昼食は一食あたり約2.5～3.5円(日本円で約35～50円)です。



▶ 寮の生活

寮の広さは平均約25m²。ここに6人分のベッドが並びます。外部専門機関による工場モニタリング時には、寮の内部の環境もチェックの対象になります。



工場の労働環境モニタリングの流れ

労働環境を適正に保つため、原則年2回外部監査会社によるモニタリング（監査）を実施しています。工場内はもちろん、寮や食堂といった生活環境もチェックするモニタリングの様子を紹介します。



01 9:00 オープニングミーティング

監査会社から監査員2名が工場に到着。オープニングミーティングでは、工場長や人事担当者等と1日の流れやコードオブコンダクト、チェックポイントについて確認します。



02 9:30 監査スタート

監査員は、書類チェックと工場の現場チェックの2つのチームに分かれ、調査開始。

03 倉庫

現場チームは倉庫へ。材料や商品の管理状況はもちろん、ダンボールが倒れる危険性が無いかなど、工員の安全性が保たれているかも重要なポイント。



監査員「ちょっとダンボールを積み上げ過ぎでは？」

05 工員へのヒアリング

労働環境上の問題が隠れていないか、工員にもヒアリング。



監査員「食事や休憩時間はとれていますか？」
 工員「はい。毎日、お昼休みを楽しみにしています」
 工員のプライバシー保護のため、ヒアリングは個室で行い、聞き取り内容を厳重に保管します。また、工員が緊張しないよう、職場近くで、世間話も絡めながら話を聞くこともあります。

04 工場内部

ラインの間を縫うように歩きながら、不明点は工場担当者に随時質問。記録用にカメラで撮影も行います。



監査員「ハサミなど、工員一人ひとりが持っている危険物はどうやって管理していますか？」
 工場「落としたり無くなるような、紐を付けてテーブルに固定しています。また仕事終わりには、道具一式を一箇所に収納して管理しています」



06 工員の非常時の安全確保

救急箱や消火器が、必要ときにすぐ使える場所に設置されているかなど、非常時の安全対策を確認。

工場「救急箱は、複数の箇所に設置。消火器も定期的に点検しています」



07 12:00 食堂

お昼休みの食堂へ。調理場の衛生管理、食材の保管状況をチェック。



非常ベルを実際に作動させ、警報音が鳴るか、非常灯が機能するかを確認



監査員「消火器はすぐに使えるよう、扉に鍵を掛けないのが正解です」



08 寮

工場内だけではなく、寮の環境が安全かつ衛生的に保たれているかも大切なポイント。

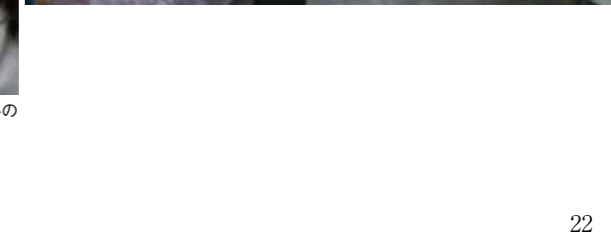
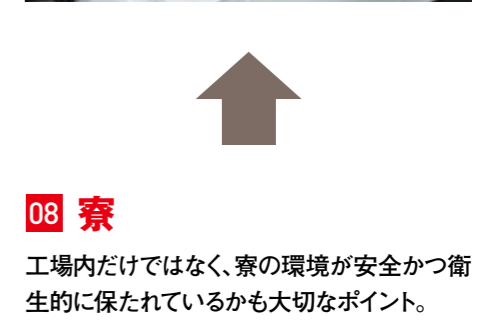


10 16:30 クロージングミーティング

監査員が、チェックした項目・内容を工場側に伝え、モニタリングは終了。評価結果は後日、ユニクロの基準に沿って5段階で評価し、各工場に伝えます。

09 書類のチェック

現場チームが工場内を細かくチェックしている間、書類チームは、人事・給与等の書類を確認。最後に現場チームと合流し、ヒアリング内容などとの整合性がとれているかも検証します。



国・文化・立場を超えて、 ともに考え成長する「取組み」を行うために

パートナー工場、ユニクロの生産担当者、CSR担当者。立場の異なる三者が、協力し、ともに発展を目指すことで、労働環境の改善をはじめとするCSR活動の推進に取り組んでいます。

<p>工場 CSRの取組みが 工場の競争力を高める お取引先工場の総経理</p>	<p>工場 CSRはコストでなく 投資である お取引先工場の総経理</p>
<p>私たちは、ユニクロと一緒に CSR の取組みを積極的に進めることで、工場の競争力を一層高めていきたいと考えています。これまで、職場環境の整備、賃金や労働時間の問題など、できることから一歩ずつ取り組んできましたが、その結果、従業員の定着率が高まり、工場のステイタスも向上したことを実感しています。工場がある山東省青島市周辺は、地元出身者の従業員が多く、彼らが当社で技術を習得し、長く働いてくれることは、地域社会にとっても良いことですし、結果的に熟練者が増えれば、工場の競争力も高まっていくと思います。CSR の取組みにより、こうした好循環につなげていきたいと考えています。</p>	<p>CSR に対する私たちの考え方はユニクロと異なる点はありません。グループのトップがポリシーとしてその重要性を強調し、リーダーシップを取って推進しているところもユニクロと同じです。ときに課題が発生することはありますが、ユニクロの生産チームと一緒に、両社にとってメリットがあり、対応可能な生産計画へと再調整して進めています。CSR は、事業コストというよりは、長期的視野に立った社会と人への投資だと考えています。それは、お客様とともに生き、ともに成長しようとしている私たちのコーポレートビジョンにもつながりますし、ユニクロと一緒に仕事をすることを通じて得た、考え方、経験であると思います。</p>
<p>現地事務所 自立した行動がCSRのカギ (株)ユニクロ上海事務所 所長 島田朋雄</p>	<p>CSR 担当 一歩ずつ取り組めば必ず解決の道はある (株)ファーストリテイリング CSR 部 部長 新田幸弘</p>
<p>CSR で最も大切なことは、それがパートナー工場の自立した取組みであるかという点です。ユニクロは大きな取引先だからとか、監査があるから最低限クリアするとかではなく、CSR に取り組むことで工場のレベルが上がり、よい商品ができるのだという点のカギです。確かに CSR の取組みには一定のコストがかかります。しかしそこに果敢に挑戦し、管理のレベルが高くなった企業は、結果的に大きく成長しています。目の前の課題から逃げたら成長はありません。ユニクロと一緒に正面から CSR に取り組み、自立して行動する経営者が増えてきたことは、とても心強く思っています。</p>	<p>私たちのチームは定期的にパートナー工場に対して改善指導を行っています。経営者の皆さんにとっては確かに手間がかかる面があると思いますが、モニタリングの目的は問題点を指摘したり、責めたりすることではありません。よりよい工場になる方法を考えることです。すぐには解決できないことでも、一歩ずつ時間をかけて取り組めば必ず道はある。実際、ユニクロが発注している工場は品質も CSR の管理もしっかりしているからという理由で、世界のトップブランドから新たな発注を得た工場もあります。パートナーのレベルが上がることは本当にうれしいことです。力を合わせてさらに成長していきたいと思います。</p>



2009年度の活動報告

contents

お客様とともに	25	コンプライアンス・CSRマネジメント	32
お取引先とともに	27	ファーストリテイリンググループの CSRに関する基本的な考え方	33
地域社会とともに	28	ファーストリテイリンググループの概要	35
従業員とともに	29		
環境保全活動	31		

Data 01

お客様とともに

あらゆる「お客様」へ本当に良い服の提供

基本方針

ファーストリテイリングは、商品、売場、サービス、コミュニケーションなど、販売に関わる活動についてはもちろん、組織体制づくりや経営計画、その他あらゆる経営施策についても、「お客様の立場に立脚」することを経営理念に掲げ、常に意識して取り組みます。

11万9,213件 お客様の お声

お客様のお声を活かすために

ファーストリテイリングは、メールや電話、FAXなどによるお客様窓口を設置し、年中無休でお問い合わせを受け付けています。また、ユニクロ店舗では、お客様に「サービスに関するアンケート」ハガキを積極的に配布し、お客様の声をダイレクトに頂戴しています。

頂いたご意見は、CS推進部が取りまとめ、速やかに関連部署や経営に報告するとともに、回答が必要なものは、迅速にお答えする仕組みを整えています。



ファーストリテイリングのコールセンター

709名 CSスタッフ賞 受賞人数

カスタマーサービス向上のための施策

ユニクロは、CS（お客様満足）向上のため、さまざまな取り組みを行っています。店舗では、「CSスタッフ賞」や「CS店舗賞」など、全店に日々お客様から店舗やスタッフに頂くお褒めの言葉をポイントに換算し、スタッフや店舗を毎月表彰する制度を設けています。2009年度は、709名のスタッフと397店の店舗が表彰されました。表彰されたスタッフが、他のスタッフの手本となって活躍することで、さらなるお客様満足度向上に向けての取り組みを進めています。

お客様のお手元に届くまでの徹底した品質・安全管理体制

ユニクロは、事業展開を行っている米国やEU諸国など、国や地域を超えて各国で制定されている安全基準の中で最も厳しいものを「ユニクロのグローバル品質・安全基準」として採用しています。これらの基準は、本部と上海事務所にある生産部内「品質・安全管理担当者」が中心となり、生産工場と連携しながら、全てのユニクロ商品がこの基準を満たしているかを確認しています。確認した情報は、関連部署間で共有しており、「商品品質顧客対応部」が中心となってお客様

からのお問い合わせに円滑に対応できる体制を整えています。また、「安全に関するレポート」を毎月全社で共有し、商品に関わる担当者の啓発や、品質改善に役立てています。

安全性に関して第三者機関による複数回の品質検査

商品に使われる全ての素材は、第三者検査機関などによる「サンプル検査（染色堅ろう度検査※1、ホルマリン検査※2など）」を実施し、安全性を確認しています。また、量産時には「本生産検査」を実施するほか、工場出荷時には全ての商品の「出荷前検品（針・危険物の混入も含む）」を行っています。さらに、生産パートナー工場で検品が確実にされているか否かを確認する「出荷前監査」を、第三者機関と協働で実施しています。また、倉庫に商品が搬入された後は、倉庫での「一部検品」に加えて、第三者機関による「抜取検査」も実施しています。

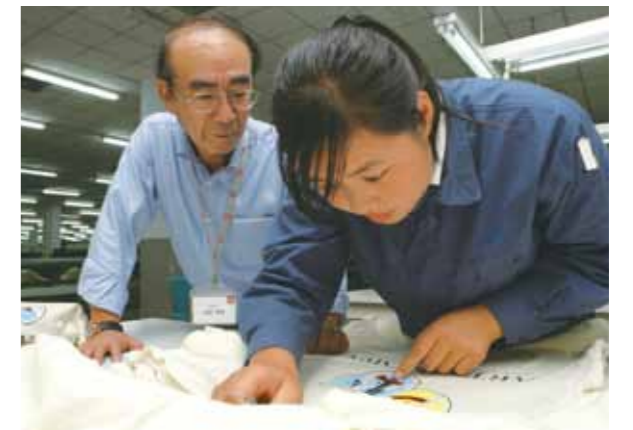
※1 染色堅ろう度検査：染色された商品固有の耐久性検査のこと。
※2 ホルマリン（ホルムアルデヒド）検査：ホルムアルデヒドは、縮みを防ぐための防縮剤、防シワ剤や柔軟剤として天然繊維の加工に使われる。特に、皮膚がデリケートな方などは湿疹やかぶれ、皮膚アレルギーなどを引き起こす可能性がある。

1件 自主回収件数

商品自主回収について

（株）GOVリテイリングが展開する靴販売の各店舗、および（株）GOVリテイリングの卸売先である、（株）キャビンが展開する婦人服販売の「アンラシーネ」店舗において販売いたしました、女性用ブーツに不具合のあることが判明し、該当商品の自主回収を行いました。これは、生産工程において靴底を仮留めする金具が除去されておらず、靴底の内側部分に針金状の突起物が出ているものであり、店舗および倉庫の在庫数量8,383足の内5件確認されております。該当商品の販売済数量は、4,812足です。

今回の回収においては、お取引先とのコミュニケーションエラーが原因であると認識しています。再発防止に向けて、一層、お取引先との対話をすすめるとともに、高い基準での品質安全管理体制をとともに構築してまいります。今後は、グループ会社も含めて、再発防止に向け、一層の品質管理体制の強化に努めてまいります。

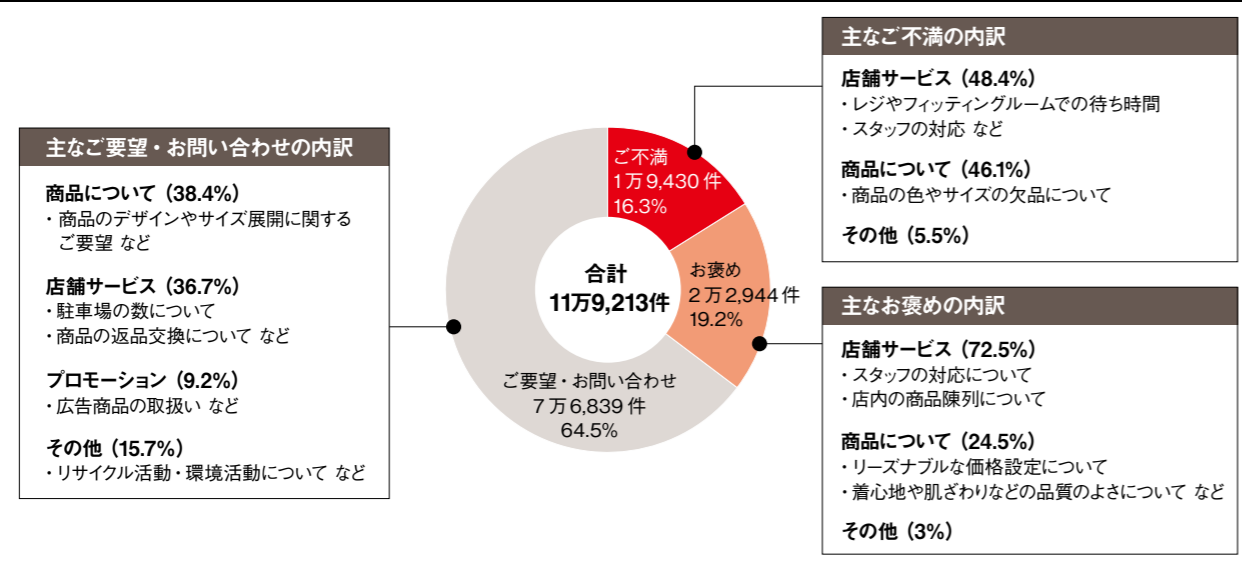


31名 「匠」の人数

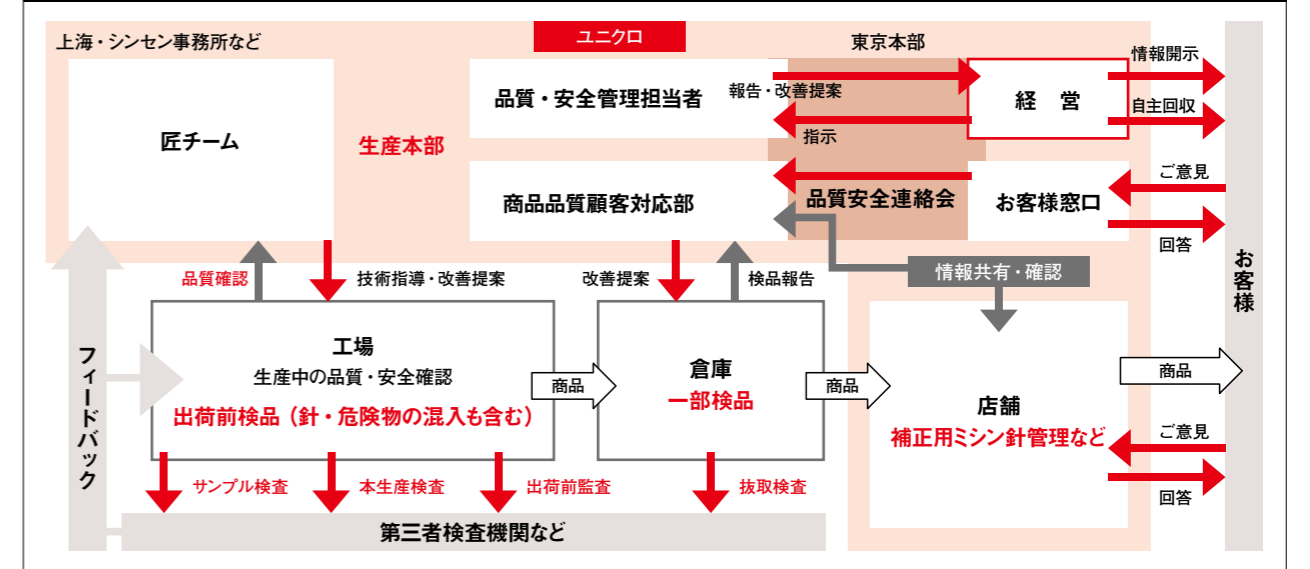
品質と安全性を守る「匠制度」

ユニクロは、2000年より、日本が世界に誇る繊維産業で長年の経験をもつ「匠」と呼ばれる技術者を各工場に派遣し、生産現場での技術指導や工程管理、人材育成にあたっています。素材匠と縫製匠に分かれ、現在31名の匠が中国をはじめとした生産地域で活躍しています。

2009年度のお客様から寄せられた声の集計結果



ユニクロの品質・安全管理体制



お取引先とともに

「お取引先」とのより良いパートナーシップの構築

基本方針

ファーストリテイリングは、経営のあり方、企業取引姿勢、ものの考え方など、あらゆる企業活動において「正しさ」にこだわります。企業として法令を遵守し、公正さを心がけるのはもちろんのこと、従業員一人ひとりやお取引先に対しても、「正しい」行動を求めています。

パートナー工場の労働環境モニタリング

ユニクロは、中国をはじめベトナム、バングラデシュなどアジア地域を中心に約70社の生産パートナーと一体となって商品の安全管理や生産効率の向上、高品質の追求に努めています。また、商品が適正な環境のもとで生産されているかどうか、定期的にモニタリングし、改善を進めるとともに、情報開示を行っています。（詳細は、特集P17～23参照）

45件 企業取引倫理委員会への
上程案件数

企業取引倫理委員会の設置

ユニクロは、お取引先と対等かつ友好的なパートナーシップを築くために、2004年に「企業取引倫理委員会」を設置し、行動基準「優越的地位の濫用※行為防止ガイドライン」を制定しました。企業としてふさわしくない行為をなくすため、従業員の意識を高め、企業行動を見直していくというもので、2009年からは、グループ全体をカバーし、取組みを開始しました。委員会はCSR部責任者を委員長とし、常勤監査役・社外監査役・顧問弁護士や社内関係部署の責任者を中心に構成しています。2009年度は、45件の案件が上程されました。具体的には、一方的な取引停止や縮小などが無いかどうか、また、トラブル発生時にかかった費用の負担割合が不公平になっていないかどうかなどを審議しています。

審議に際しては、当社側、お取引先、双方にヒアリングし、事実関係を調査後、委員会に上程し、結果を通知しています。

※ 優越的地位の濫用(取引上の地位が優越していることを利用して、相手方を抑圧し、対等な関係ではありえない一方的に不利益な取引条件を強要することを言います)。



217件 アンケート回収件数

お取引先アンケート調査(第6回)の実施

ファーストリテイリングは、全部署を対象として、四半期に一度、お取引先とのトラブルの有無について調査を行っています。また、お取引先に対しては、2003年より、年1回アンケート調査を実施し、取引内容や当社役員・従業員の行動に問題が無かったかどうかを確認しています。

2009年度お取引先アンケートの結果

- 実施期間：2009年8月～10月
- 対象：ファーストリテイリングおよびユニクロの主要お取引先
- アンケート回収件数：国内 134社/202社中(回収率66%)
海外 83社/135社中(回収率61%)
- アンケート項目：
 - ・当社社員の態度や対応について(金銭リベートの有無、面談時のマナーなど)
 - ・取引時の対応について(契約条件変更の有無・契約条件以外の納期、値引などの要求の有無)
- アンケート結果のコメント事例：
 - ・面談時の服装がほとんどカジュアルである。
 - ・面談時間を一方的に決めたり、アポイントを取らない場合もある。
 - ・現在、環境保全と人権保護が企業としての責任であり、商品の品質や安全性の向上だけでなく、一歩進めた取組みを一緒に行うべきである。



地域社会とともに

「地域コミュニティ」との調和ある発展

基本方針

ファーストリテイリングは、「高い倫理観を持った地球市民として行動します」という行動規範のもと、国際社会が抱える課題や地球環境にも留意した行動を心がけ、社会との調和ある発展を目指します。

71,102本 植樹本数

「瀬戸内オリーブ基金」を支援

NPO法人「瀬戸内オリーブ基金」は、産業廃棄物の不法投棄事件のあった豊島をはじめ、瀬戸内海の島々や沿岸部に豊かな自然を再生するため、2000年に、安藤忠雄氏、中坊公平氏が呼びかけ人となってスタートした活動です。ユニクロは、2001年から店舗での募金活動を開始しました。また、2003年からは、豊島でオリーブをはじめとした植樹とメンテナンスのボランティア活動を開始。これまでに全国からのべ700人の従業員がボランティアとして参加しています。2009年は、オリーブの植樹はもちろん、草刈や海岸の清掃活動、桜並木の整備、耕作放棄地での米づくりなど、より地域に根ざした活動も始めました。

これまでお客様からお預かりした募金と活動実績

募金金額の累計：134,383,335円
植樹本数：71,102本
2009年度の助成団体数：41団体 (2009年8月末現在)

「スペシャルオリンピックス日本」の活動支援

スペシャルオリンピックス(SO)は、知的発達障がいのある方々に、さまざまなスポーツトレーニングとその発表の場として競技会を提供している国際的なスポーツ組織です。ユニクロは、2002年から、SO日本本部のオフィシャルパート



ナーとして、ボランティアスタッフ用ユニフォームの提供や競技会の運営ボランティアとして支援を行っています。

2009年度は、SO冬季世界大会アイダホに出場する日本選手団87名の公式ユニフォームの提供を行いました。冬季大会に対応できるように、防寒性の高いベンチウォーマー、ヒートテックインナー、フリースなど全9アイテムを寄贈。また、従業員による大会運営ボランティア活動を行いました。

448名 ボランティアに参加した
従業員のべ人数

従業員のボランティア活動

ファーストリテイリングは、2004年に、従業員が自主的に社会貢献活動に参加するためのボランティア組織「ファーストリテイリングボランティアクラブ」を発足しました。従業員が積極的にボランティア活動に参加しやすいよう、メールマガジンによるボランティア情報の提供や活動経費の補助などを行っています。

ファーストリテイリングボランティアクラブの概要

- 参加対象：
 - ・ファーストリテイリンググループに所属する全従業員とその家族
- 従業員への活動補助内容：
 - ・ボランティア活動情報の提供
 - ・ボランティアにかかる活動経費の補助
 - ・ボランティアに参加するための参加交通費の80%補助

緊急災害支援の実施

ファーストリテイリングは、2001年より、災害に遭われた方々に、義援金や衣料を通じた支援活動を行っています。

2009年は、9月末に発生したスマトラ沖地震・フィリピン台風・西サモア地震被災者に対し、計1,100万円の義援金寄付とニーズの高い下着類などの救援物資による支援を実施しました。さらに各国のグループ会社の従業員から義援金を募り、約80万円が集まりました。義援金は、財団法人ジョイセフ(JOICFP)、日本赤十字社、特定非営利活動法人ジェン(JEN)などを通じて被災者の方々への支援に充てられます。

従業員とともに

「従業員」一人ひとりの尊重と成長のために

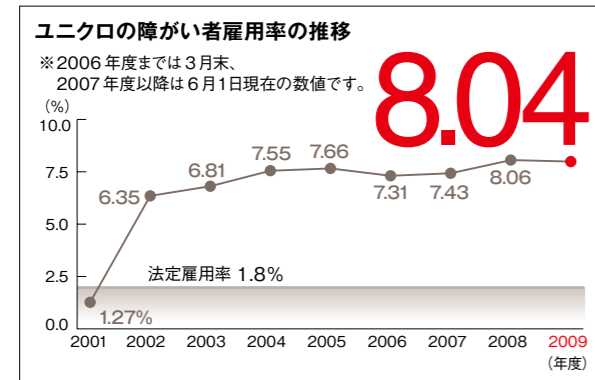
基本方針

ファーストリテイリングは、働きやすい職場環境の実現と、従業員満足度の継続的な向上を目指しています。一人ひとりを尊重し、会社と個人がともに成長できるよう、さまざまな環境を整え、グローバルな視点で、革新的な仕事をしていく人材の育成に努めています。

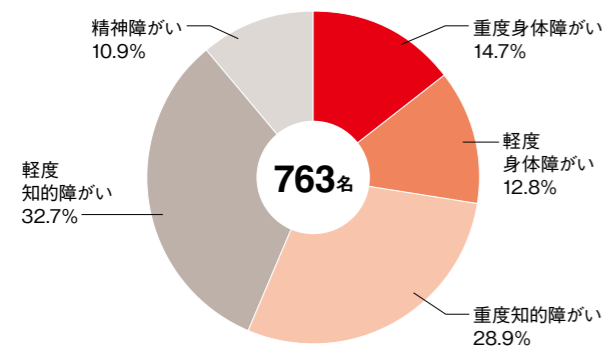
障がい者雇用の推進

ユニクロは、2001年より「1店舗1名以上」を目標に、障がい者雇用に取り組んできました。障がいのある従業員を複数のスタッフでサポートすることは、店舗スタッフ同士のチームワークを向上させることにもつながっています。現在は、約9割の店舗で雇用が進み、ユニクロ全社の障がい者雇用率は法定雇用率の1.8%を大幅に上回る8.04%となっています。

今後は、ユニクロの事例を参考に、グループ各社での雇用も合わせて一歩ずつ取り組みを進めていきます。



スタッフの障がいの種類 (2009年)



145名

育児休暇取得者数

ワーク・ライフ・バランス

ユニクロは、仕事とライフイベントとの両立を支援し、会社と個人が継続的に成長できる環境を整えるため、育児、介護休暇制度を改訂し、これまで以上に従業員が長期にわたって働き続けられる環境を整えています。育児休暇に関しては、子どもが満1歳の誕生日をむかえるまで、また、職場復帰後の育児短時間勤務に関しては、子どもが小学校4年生になる年の3月まで取得可能です。

育児、介護休暇の取得者数 (2009年)

	正社員	それ以外	計
育児休暇取得者数	28名	117名	145名
介護休暇取得者数	1名	0名	1名

23.3%

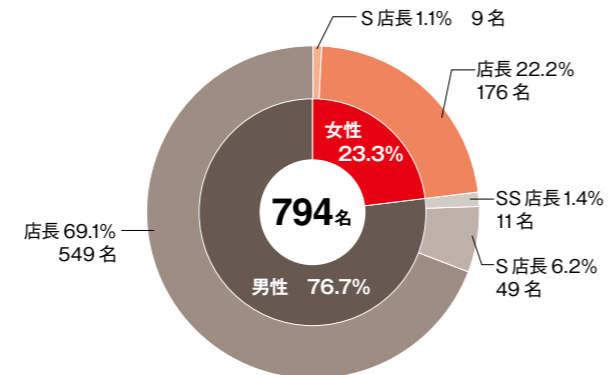
女性店長の割合

ダイバーシティの推進

ユニクロは、本部において、女性や外国人、中途入社者など、多様な人材が能力を発揮できるよう、ダイバーシティに関するプログラムを推進しています。

また、ユニクロ店舗では、女性店長のキャリア開発のため、「女性店長プロジェクト」を2004年にスタートしました。定期的に男性従業員も参加する「ウィメンズフォーラム」を開催するほか、全国で働く女性店長を紹介する冊子『style』も発行しています。

店長の男女割合 (2009年)



※SS(スーパー aster 店長)、S(スター)店長:一般の店長以上に責任権限が付与される店長の役職。全店の模範となり会社全体に影響を与えられる優秀な人材を登用しています。

13カ国以上

従業員の国籍

外国人留学生の積極的採用

事業のグローバル化に伴い、ファーストリテイリングには、日本国内だけでなく、米国、英国、フランス、カナダ、ロシア、中国、韓国、シンガポール、タイ、ネパール、ベトナム、モンゴルなど、世界13カ国以上のさまざまな国籍の従業員が在籍しています。

また、社内でのコミュニケーションを円滑に行うため、全従業員向けの資料に英語版を添付したり、英語や中国語などの語学研修を行うなど、職場環境のグローバル化を進めています。

週4日

ノー残業デー

ノー残業デーの運用

ユニクロは、長時間労働を減らし、仕事の効率を向上することを目的に、本部において、週4日のノー残業デーを設定しています。定期的に全社に呼びかけを行ったり、残業の多い部署や個人を特定して、個別に指導も行っています。

その他、正社員を対象に通常の有給休暇以外に、年間16日の特別休暇を設定するとともに、計画的な休暇の取得を促しています。

従業員の健康管理については、毎月健康に関する情報をメールで発信したり、健康相談室を開設しています。また、メンタルヘルスに関しては、社外に相談窓口を設置しています。

386件

労働災害

労働災害

ユニクロは、通勤時や業務中などに怪我や事故が無いよう、従業員への注意喚起を行っています。今期、通勤時の事故が116件、業務中の事故が270件ありました。業務中の事故については、補正などの際に使用するミシンによるものが38件と一番多く発生しています。今後も社内の通達や店長研修などを通じて定期的な注意喚起を行い、再発防止に努めていきます。

200名

グローバル経営者
育成目標人数

人材育成

ファーストリテイリングでは、グローバルに活躍できる経営者を育成するための機関「FR Management and Innovation Center」を設立、全世界の優秀な若者を国籍問わず、将来の経営幹部候補として採用しています。当取組みは、グローバル経営者200名の育成を目標としたもので、経営人材候補の成長を常に確認し、適切なチャンスを与え、自発的な成長を促す、全く新しい取組みです。

また、ユニクロは、2000年より、従業員向けの人材開発、教育を目的として「ユニクロ大学」を設置しています。店舗や本部で求められる人材像を踏まえ、新人店長研修やサービス研修、キャリアステップ研修など、従業員のキャリアアップを体系的に支援しています。例えば、従業員が独立して会社をつくり、ユニクロのフランチャイズ店舗として展開できる「社員フランチャイズ制度」、また一般の店長以上に責任権限が付与される「スーパー aster 店長制度」など、個人のキャリアに応じた制度を運用しています。

ユニクロ大学の主なカリキュラム

- 新入社員研修 (対象:新入社員/時期:入社時/3回)
- リージョナル社員研修 (対象:地域限定正社員/時期:登用時/2回)
- 店舗管理者研修 (対象:店長/時期:店舗管理者昇格時/2回)
- 新人店長研修 (対象:新人店長/時期:店長昇格時/1回)
- 新入社員受入店長研修 (対象:新入社員受入店長任命者/時期:受け入れ時/1回)
- 店長研修 (対象:全店長/時期:半年/1~2回)
- 新人SV研修 (対象:新人SV/時期:SV昇格時/2回)



環境保全活動

継続的な環境負荷低減と環境保全活動

基本方針

ファーストリテイリングは、環境に関する法令を遵守し、国際社会が抱える課題や地球環境にも留意した行動を心がけます。企業として環境負荷を最小限に抑えるためにまずできることは、経営の効率化だと考えています。無駄な業務を行っていないか、最低限の資源で最大の付加価値を提供するためにはどうしたらよいかを常に考えて行動します。

ファーストリテイリングとしての環境テーマ

ファーストリテイリングは、商品の企画、生産、物流、販売、廃棄まで、SPAの全てのプロセスにおいて、2007年に制定した環境方針のもと、環境負荷低減を図っていきます。また、2006年より開始したユニクロの全商品リサイクル活動のよ

うに、本業を通じて、お客様と一緒に取り組める環境保全活動を継続して推進していきます。

環境方針はウェブサイトをご参照ください。

<http://www.fastretailing.com/jp/csr/environment/policy.html>

ユニクロ事業における取組みと主な環境負荷項目*

A 商品における環境配慮

ユニクロは、最先端の素材を使用することで、衣服を通じて人々の快適な暮らしに貢献することも、環境への配慮だと考えています。

B 工場出荷時の取組み

ユニクロは、工場出荷時に商品の品質を保持する目的で使用しているポリエチレン袋の削減に取り組んでいます。2009年度は、2,736万枚の袋を削減しました。

C 物流での省エネ・省資源活動

ユニクロでは、高効率な物流体制の構築を目指し、常に物流フローの見直しや改善に取り組んでいます。また、物流における積載効率の向上を図るため、商品配送用段ボール箱の重量を見直し、軽量化を図りました。

D オフィスでの省エネ・省資源活動

本部においては、フリーアドレス制を導入し、部署変更や人員増などに伴うレイアウト変更時に発生しやすい、備品や資源の無駄を省いています。

E 店舗での省エネ・省資源活動

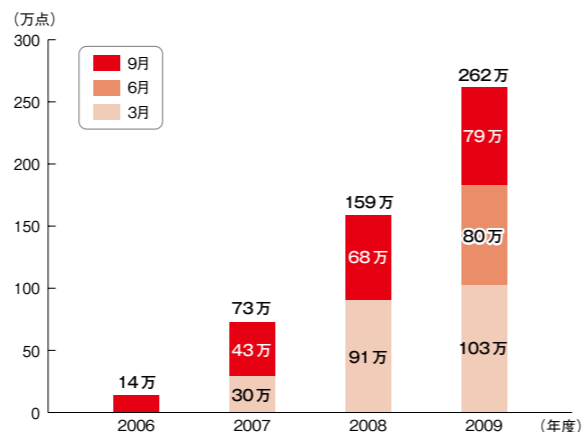
ユニクロ全店には、「店舗における省エネ・省資源マニュアル」を配布し、電力使用量などの削減を徹底的にチェックしています。また、店舗のハード面においても空調効率を上げたり、照明設備の見直しを図るなどの取組みを始めています。

F 全商品リサイクル活動

ユニクロ店舗では、お客様がご不要となった衣料をお預かりし、リユース・リサイクルする活動を行っています。(詳細は、特集P3~8参照)

2009年は、3月に103万点、6月に80万点、9月に79万点と合計262万点の衣料を回収しました。

これまでの回収点数推移



In 原材料の投入	エネルギー 燃料等	本部オフィス		国内物流		店舗	
		電力使用量	ガス使用量	エネルギー使用量(熱量)	電力使用量		
エネルギー 燃料等	D 本部オフィス	5,549,887kWh	8,193m ³	166,166GJ	154,669,947kWh		
	D 本部オフィス	9,702,587枚					
資材等						容器包装	4,600t
A 企画 → B 生産 → C 物流 → E 販売 → F 使用/廃棄							
Out CO ₂ や廃棄物の排出	大気への排出	本部オフィス		国内物流		店舗	
		CO ₂ 排出量(電力、ガス)		CO ₂ 排出量	CO ₂ 排出量(電力)		
大気への排出	D 本部オフィス	3,494t-CO ₂		11,381t-CO ₂	63,415t-CO ₂		
廃棄物・リサイクル	D 本部オフィス	可燃物排出量(紙くず等)	391t	不燃物等排出量(廃プラスチック等)	4t		
						店舗	お客様
				一般廃棄物排出量	19,485t	全商品リサイクル活動で	ご提供頂いた商品 441t

* 数値データについて
 ● 原則、2009年度の数値を記載しています。 ● 店舗のデータは、テナントとして入居している一部の店舗については含まれていません。
 ● 本部オフィスのデータは、ガス使用量は山口本社のみ、それ以外は山口本社と東京本部の数値です。

コンプライアンス・CSRマネジメント

世界を良い方向に変えていく

基本方針

企業の社会的責任を果たす上で、コンプライアンスを重視し、グループ全社の従業員一人ひとりに浸透させるための体制を整えています。

CoCの導入

ファーストリテイリンググループコードオブコンダクト(CoC)は、ユニクロをはじめ、ファーストリテイリンググループ各社に導入されています。導入時だけでなく、年1回、従業員全員が内容を確認し、CoCに遵守する旨を誓約書にサインし、確実な浸透を図っています。

※コードオブコンダクトの内容は、日本語、英語、韓国語、仏語、中国語に翻訳したものを、イントラネット上で公開し、いつでも確認できる環境を整えています。

内部統制

ファーストリテイリングは、事業活動の基本方針を定めた「経営理念」、「FAST RETAILING WAY」、並びに、企業倫理・コンプライアンスの基本姿勢を定めた「CoC」の徹底を図っています。適法、適正、かつ効率的な事業活動を行い、財務諸表の信頼性の確保、および企業情報の開示における統制、手続きを確立します。また、これらを担保するために当社による客観的な内部監査を実施するとともに、ファーストリテイリンググループとして定期的にリスク分析を行い、そのリスク管理に取り組んでいます。

詳細はウェブサイトをご参照ください。

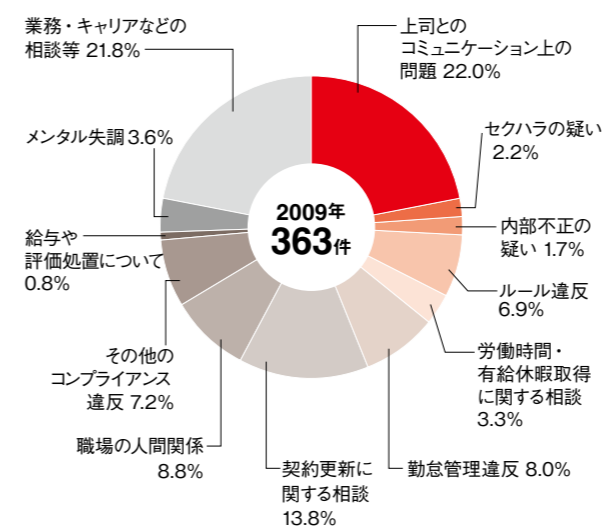
<http://www.fastretailing.com/jp/about/internalcontrol/>



ホットラインの運用

ファーストリテイリングは、仕事に関する悩みやCoC違反について、相談できる総合窓口(ホットライン)をグループ各社に設置しています。CoC違反の疑いがある案件に関しては、ホットライン担当者が相談者のプライバシーを保護しながら、実態調査を実施。CoC委員会では案件ごとに具体的な解決に向けた審議を行っています。2009年度からは、国内グループ会社のホットライン通報窓口を統一し、相談を受け付けています。これにより、相談件数は、2008年よりも大幅に増加しています。今後も、グループ会社全体に対して、コンプライアンス違反に関する事例を公開するなど、再発防止に取り組んでいきます。

ホットライン2009年度の件数とその内容



* 数字は、国内グループ会社(ファーストリテイリング、ユニクロ、キャビン、GOVリテイリング)の合計です。

コンプライアンス推進体制の構築

ファーストリテイリングは、「コンプライアンス」を、法令遵守はもちろん、道徳や倫理に基づいた行動を浸透させることと捉え、その活動の軸となる社内体制を構築しています。

● ファーストリテイリング「CSR委員会」(2ヵ月に1回開催)

ファーストリテイリンググループ全体のコンプライアンス推進体制や、社会・環境活動などについて議論を行います。CSR部責任者が議長となり、経営トップ、役員、社外の有識者などで構成されています。

● ファーストリテイリング「コードオブコンダクト委員会」(1ヵ月に1回開催)

CoCの浸透について議論を行います。また、ホットラインに相談のあった社内でのコンプライアンス上の問題点を吸い上げ、具体的な解決策を検討し、改善を図ります。CSR部責任者が委員長となり、監査役、社外弁護士などがメンバーとなっています。

● ファーストリテイリング「企業取引倫理委員会」(1ヵ月に1回開催)

(詳細は、P27参照)

個人情報の保護

ファーストリテイリングは、CoCに関する教育の中に、個人情報の取扱いについての重要性を織り込み、啓発活動に努めています。「個人情報取扱ガイドライン」の運用や、重要な個人情報を扱う部署での指紋認証等による入室コントロール、フォルダーへのアクセス制限、また、各店舗においては個人情報取扱責任者を設置し、お客様情報の取扱いルールを徹底しています。

ファーストリテイリンググループのCSRに関する基本的な考え方 世界を良い方向に変えていく

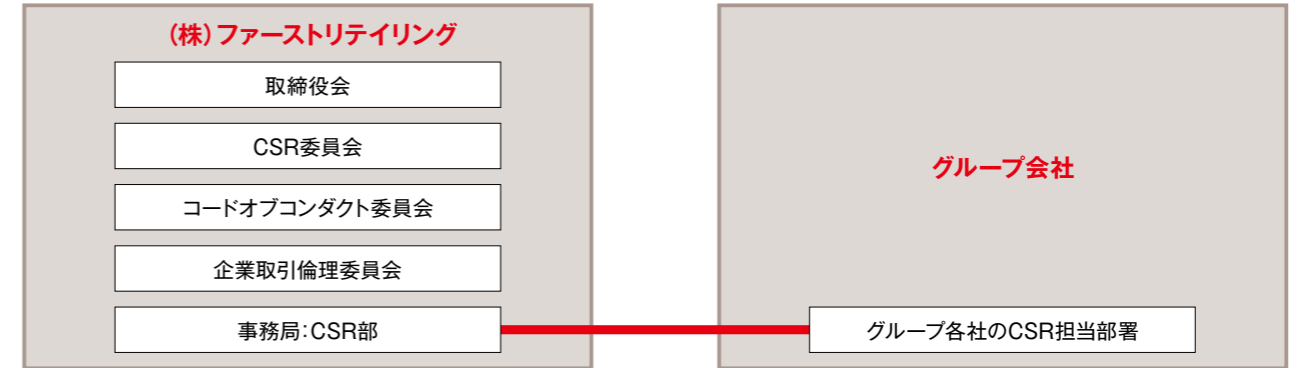
ファーストリテイリングは、人々が生活する上で必要不可欠な衣料の企画・生産・販売を通して「世界を良い方向に変えていく」ことを、CSRのビジョンに掲げています。

世の中にとって継続的な価値をつくる企業であるために、正しい経営を追求し、社会とともに成長し、次の世界基準を創造する。それが私たちのCSRです。

この考え方を実現していくために、私たちは、経営トップや社外の有識者をメンバーとしたCSR委員会を組織し、グループ横断的な活動を推進していくCSR部が中心となって、グループ全社を巻き込んだ活動に取り組んでいきます。



CSR推進体制



COMPTOIR DES COTONNIERS

クリエーション ネルソン

かけがえのない愛情の絆をテーマに活動

コントワー・デ・コトニエは、1995年にパリと南仏トゥールーズのブティックからスタートした「母と娘」をコンセプトにしたブランドです。2007年より世界の弱い立場にある人々に支援の手を差し伸べることを使命とする、国際協力団体「世界の医療団」をサポートしています。弱い立場にある人々の中でも、戦争や病気、暴力による被害を真っ先に受けるのは、ほとんどの場合、女性と幼い子どもたちです。2009年は、出産時の母子の死亡率を減らし、妊婦が無料で緊急の産科治療を受けら



れるようにすることを目指し、特に自宅出産率が90%以上にも上るネパールの女性と子どもたちを支援しました。2009年は、4月1日から5月10日までの間、販売した「レオン (Leon)」Tシャツ1枚の売上げにつき500円を、世界の医療団に寄付しました。Tシャツ1枚ご購入頂くにつき自宅分娩キット12個を購入することができます。コントワー・デ・コトニエは、今後も母と娘の心と心をつなぐかけがえのない愛情の絆をテーマに活動を続けていきたいと考えています。

PRINCESSE tam・tam PARIS

プティ ヴィクル

女性や子ども、病気で苦しんでいる人々のために

フランスで1985年に設立された自由な心をもつランジェリーブランドです。主にフランス国内に160の直営店ネットワークを持っているほか、国外でも有名百貨店などを経由して世界40カ国以上、1,000の販売店を通じて展開しています。プリンセス タム・タムは、女性や子ども、病気で苦しんでいる人をテーマとするユニセフやAIDES、ENFANCE ET PARTAGEなどの非営利組織団体を継続的にサポートしています。特に、ユニセフのLes Frimousses de Créateursの活動には6年間参加しており、11月にはかわいらしい人形をオークションで販売し、協会に寄付しました。また、プリンセス

タム・タムは、フランスの雑誌マリークレール社のチーフエディターが設立したToutes a l'école協会もサポートしてきました。ショップとウェブサイト、フランネルのストライプシャツを1点25ユーロで販売し、そのうち10ユーロを協会に寄付しています。「女性たちは、子どもたちの教育に責任を持っており、子どもたちに知識を与えることが、将来の私たちの世界に必要な不可欠なことである」と設立者のティナ・キーパーは語っています。



LTH

株式会社リンク・セオリー・ホールディングス

FTBCスポンサーとして乳がんキャンペーン活動をスタート Fashion Targets Breast Cancer

Theoryは、着心地が良く、モダンでセクシーなデイリーの洋服を求めるコンテンポラリーな女性のニーズを実現させるため、1997年にニューヨークで生まれたブランドです。Theoryは2008年に、米国ファッションデザイナー協議会(CFDA)の要請を受け、日本の女性の美しく健康的な生活を応援すべく、日本のFashion Targets Breast Cancer (FTBC) パートナーとして乳がんキャンペーン活動をスタートさせました。2008年10月には、Theoryのクリエイティブデザイナー Istvan FrancorのデザインによるロゴTシャツ2型とバッグ、ロゴバッジを全国のショップ



(Theory, Theory Men's, Theory Luxe, Theory Petit, PLS+T)にて販売。この活動を通じて得た収益は、(財)日本対がん協会「乳がんをなくすほほえみ基金」等への寄付を通じて、乳がんの予防啓発、患者への情報提供など、乳がん医療の改善のために役に立てられました。また、第7回「東京発 日本ファッション・ウィーク (JFW in TOKYO)」の期間に合わせ、メイン会場となる東京ミッドタウンの芝生広場にて、乳がん早期発見啓発のため、マンモグラフィ検診を無料で開催しました。

ファーストリテイリンググループの概要

株式会社 ファーストリテイリング

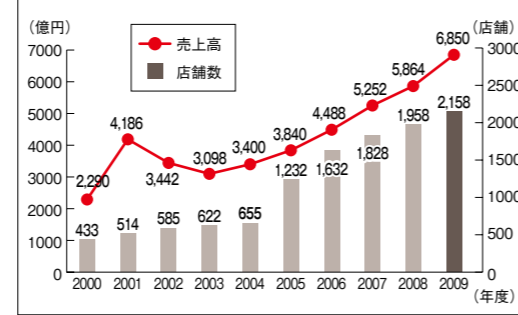
ファーストリテイリングは、カジュアルウェアブランド「ユニクロ」を中核として、日本市場だけでなく、世界市場で事業を展開するアパレル製造小売企業グループです。事業の中心であるユニクロは、日本全国で770店舗、海外で91店舗を展開し、企画から生産・販売までを一貫して行うSPA企業として、高収益のビジネスモデルを確立しています。

事業には、国内外でユニクロを展開するユニクロ事業、国内で衣料品や靴などを販売するGOVリテイリング、キャビンなどの国内関連事業、海外でアパレルブランドを展開するグローバルブランド事業があります。

会社概要 (2009年8月31日現在)

商号：株式会社 ファーストリテイリング FAST RETAILING CO., LTD.
 設立：1963年5月1日
 本社所在地：〒754-0894 山口県山口市佐山 717-1
 東京本部所在地：〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-13-12 北の丸スクエア (2010年2月より)
 〒107-6231 東京都港区赤坂9丁目7番1号 東京ミッドタウン・タワー)
 資本金：102億7,395万円
 事業内容：株式又は持分の所有によるグループ全体の事業活動の支配・管理等
 連結従業員数：11,037名
 連結売上高：6,850億円
 決算期：毎年8月末日

連結売上高・店舗数



ファーストリテイリンググループCSR活動の歩み

ファーストリテイリンググループの取り組み		
2001年	3月	社会貢献室発足 障がい者雇用の推進(ユニクロ全店で1店舗1名採用の目標設定)
	4月	「瀬戸内オーリーブ基金」への支援開始。ユニクロ全店で募金箱を設置
	10月	「フリースリサイクル活動」開始
	12月	アフガニスタン難民に特定非営利活動法人 JENを通じてエアテックジャケットを寄贈
2002年	6月	スペシャルオリンピックス日本への支援開始
2004年	2月	スペシャルオリンピックス長野・世界大会でナショナルパートナーとして大会を支援 「優越的地位の濫用行為防止ガイドライン」制定
	3月	「第1回企業取引倫理委員会」の実施
	5月	パートナー工場の労働環境モニタリングの開始
	9月	従業員のボランティア組織「ファーストリテイリングボランティアクラブ」発足 従業員向け行動規範「コードオブコンダクト」の制定 「コードオブコンダクト委員会」の設置
2005年	9月	障害者雇用優良事業所 厚生労働大臣表彰
	12月	ファーストリテイリング「グループCSR部」発足 「第1回CSR委員会」の開催
2006年	6月	ユニクロの女性活躍推進において「均等推進企業」東京労働局長優良賞を受賞
	9月	フリースリサイクルから対象を全商品にひろげた「全商品リサイクル活動」開始
	11月	初のファーストリテイリングCSRレポート発行 NPO法人パートナーシップ・サポートセンターが主催する「パートナーシップ大賞」のパートナーシップ賞を受賞
2007年	2月	タイ・ネパールの難民キャンプ訪問。難民支援活動を開始
	6月	障がい者雇用において「再チャレンジ支援功労者表彰」を内閣府より受賞
	11月	インドネシア・ジャワ島中部地震における支援活動において「紺綬褒状」を受章 ウガンダ・タンザニア、難民キャンプ訪問。20万着の衣料寄贈
2008年	1月	バングラデシュサイクロン被災地に13万着の衣料寄贈
	6月	エチオピア、難民キャンプ訪問。15万着の衣料寄贈
	10月	全商品リサイクル活動が「第5回朝日企業市民賞」を受賞
2009年	3月	全商品リサイクル活動の回収点数が初の100万点を超える。グルジア、避難民キャンプ訪問。28万着の衣料寄贈
	6月	工場の労働環境モニタリングに新基準を導入し、運用開始
	9月	スマトラ沖地震・フィリピン台風・西サモア地震被害者に対し、義捐金と救護物資による支援実施 ネパール、難民キャンプ訪問。15万着の衣料寄贈

編集方針

ファーストリテイリングが発行する「CSRレポート2010」は、当社グループの事業活動に伴う社会的責任を明確にし、わかりやすく伝えることを目指しています。本レポートをもとに、ステークホルダーの皆様からのさらなるご期待・ご関心・ご懸念事項等に真摯にお応えしていきたいと考えています。

報告内容は、(株)ユニクロの活動が中心ではありますが、ファーストリテイリンググループとして、グループ各社が一体となって、一層、取組みを加速していきたいと考えています。

なお、会社情報や補足データに関しては、アニュアルレポートやファーストリテイリングのウェブサイト(<http://www.fastretailing.com>)にも掲載しておりますので、合わせてご確認ください。

報告対象期間

2008年9月から2009年8月

※本レポート上の数値は、特に記載のない限り、会計年度での実績を開示しています。
 ※特に重要な報告事項に関しては、可能な範囲で最新の情報を開示しています。

発行

2010年1月(次回2011年1月予定)

お問い合わせ先

株式会社ファーストリテイリング CSR部
 FR_G_frgcsr@fastretailing.com

ファーストリテイリングのCSRコミュニケーション

ファーストリテイリングは、多様なステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを促進するため、本報告書に加え、店舗での小冊子(服のチカラ)配布、ウェブサイトでの情報開示を積極的に行っています。

服のチカラ

ユニクロ店舗で小冊子「服のチカラ」を不定期で配布。ユニクロのCSR活動やさまざまな社会課題について「服を通してできること」をテーマに構成しています。一方的な情報発信ではなく、多方面からさまざまなご意見を頂くことで改めて自社の取組みを見直し、次の活動へとつなげることを目的としています。

※「服のチカラ」は、上記ウェブサイトでもご閲覧頂けます。

CSRウェブサイト

<http://www.fastretailing.com/jp/csr/>



免責事項※本報告書には、株式会社ファーストリテイリングとそのグループ会社の過去と現在の事実だけでなく、発行時点における計画や見直し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆様には以上をご理解頂きますようお願いいたします。





FAST RETAILING

株式会社ファーストリテイリング
www.fastretailing.com