



tapestry

The
Fabric of Change

Corporate Responsibility Report FY2024

— 変化が織りなす美しい未来へ —
2024年度版 タペストリー・インク年次CR報告書

Contents 目次



- 03 INTRODUCTION はじめに**
03 CEOからのメッセージ
04 The Fabric of Change
05 受賞歴
06 タペストリーのブランド

- 43 POWER OF OUR PEOPLE 従業員のパワー**
45 すべての人に可能性を
 Futures with Tapestry
 (英語版のみ)

- 08 CREATE PRODUCTS WITH CARE 環境に配慮した製品作り**
10 サーキュラリティー
13 サプライチェーンのマッピングとトレーサビリティ
15 環境に優しい素材
17 製品の性能

- GOVERNANCE**
 Corporate Responsibility Oversight (英語版のみ)

- 18 SUSTAIN THE PLANET 持続可能な地球環境の実現**
20 サプライヤーとの連携
21 気候変動
24 水資源
25 生物多様性
26 事業系廃棄物とリサイクル
27 従業員とサプライチェーンのスキルアップ

- 52 APPENDIX 別表**
53 2025年とそれ以降に向けた目標の進捗

- 28 UPLIFT OUR COMMUNITIES コミュニティーの活性化**
30 Tapestry Gives
31 タペストリー財団
33 コーチ財団とソーシャルインパクト
36 ケイト・スペード ニューヨークのソーシャルインパクト
39 スチュアート・ワイツマンのソーシャルインパクト
41 サプライチェーンの労働者の支援

- FRAMEWORKS**
 Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (英語版のみ)
 Global Reporting Initiative (GRI) (英語版のみ)

CEOからのメッセージ

タペストリーと各ブランドは、世界中の何百万人もの消費者の暮らしと密接に結びついています。企業として、私たちのコミットメントと意欲的な目標は事業の枠を超えて広がっています。タペストリーのパーパス(存在意義)である **Stretch What's Possible (無限の可能性を追求)** を指針とし、より良い未来をデザインし、強靱なビジネスを構築していくために、コミュニティー、従業員、サステナビリティへの投資が必須だと考えています。これらの投資は長期的な成功の鍵なのです。

「**Fabric of Change – 変化が織りなす美しい未来へ**」はタペストリーの企業責任に対するコミットメントを示すロードマップであり、私たちの取り組みは、従業員や、おそらく最も重要であるお客様といったステークホルダーの皆さまと共有している価値観に支えられています。また、具体的にインパクトのある目標や、製品、地球、コミュニティー、従業員という4つの柱を中心に据えた包括的戦略に対する責任を負うこととなります。これらの目標に全力で取り組みながら、私たちは常にハードルを引き上げているのです。

2024年度の当社チームの進歩を誇りに思います。

- 再利用デニムを使用した初の製品を発売しました。この素材は、従来のファーストユースのデニムに比べ、使用する水の量を最大95%削減し、二酸化炭素排出量を最大80%削減します。
- 世界中の従業員による今年のボランティア活動時間は65,000時間を超え、2019年から累計248,000時間以上となり、2030年目標の500,000時間に近づきました。
- 初めて立ち上げたグローバルを対象とする従業員ビジネス・リソースグループ EmpowHERに600人以上の女性従業員とそのアライ(支持者)が参加しました。
- スcope1と2の温室効果ガス(GHG)排出量を2021年度の基準値から84%削減し、タペストリーの科学的根拠に基づく目標を早期に達成しました。

業界として、そしてグローバルコミュニティーの一員として私たちが直面している課題は重大であり、私たちの決意も同様です。私たちの価値観を羅針盤とし、ステークホルダーをパートナーとすることで、今後も前向きな変化を推進し、より強靱なビジネスを構築して、各ブランドの成長を加速させていけると確信しています。

タペストリー・インク最高経営責任者
ジョアン・クレヴォイセラ



「私たちは今後も前向きな変化を推進し、より強靱なビジネスを構築して、各ブランドの成長を加速させていけると確信しています」

Joan C. Crummett

The Fabric of Change

- 変化が織りなす美しい未来へ

タバストリーの社会的責任戦略である **Fabric of Change** は、あらゆる美しい選択を責任ある選択にすることを目指すものです。環境に配慮した製品作り、持続可能な地球環境の実現、コミュニティの活性化、従業員のパワーという4つの柱に重点を置いています。



環境に配慮した製品作り

私たちは革新的な素材の使用を増やすとともに、廃棄物や汚染をなくし、製品を長く使えるようにし、自然の生態系を回復させるような生産方法にフォーカスすることを目指します。



持続可能な地球環境の実現

私たちは生物多様性を改善し、気候変動の影響を軽減するソリューションへの継続的な投資を通じて、地球の保全と回復を目指します。



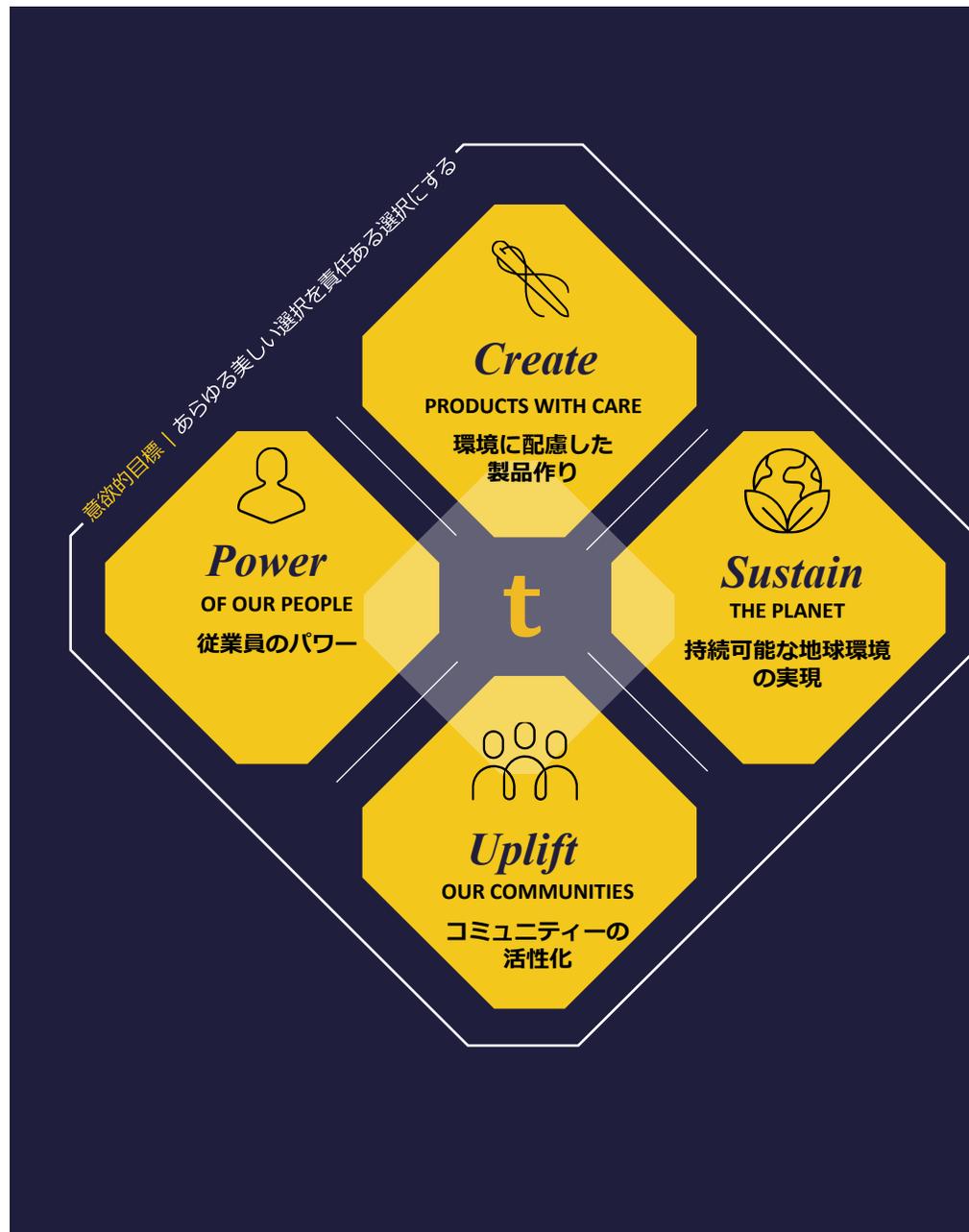
コミュニティの活性化

私たちは従業員が生活し、働く地域のコミュニティに力を与え、タバストリーが事業展開する地域のサプライチェーン・パートナーを支援するために必要なリソースと能力を提供することを目指します。

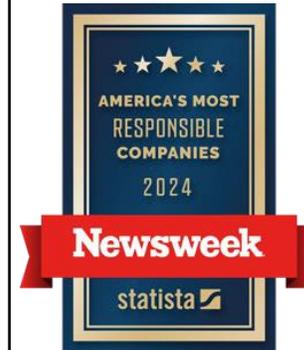
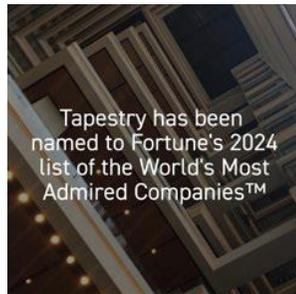


従業員のパワー

私たちは組織全体に公平性、インクルージョン、多様性を根付かせ、心に訴える魅力的な従業員体験で優秀な人材を惹きつけ、確保することで、パーパス（存在意義）と達成感の文化を育むことを目指します。



受賞歴



タペストリーの各ブランドは、ラグジュアリーとオーセンティシティーの力を結集し、独自性のある製品と活力あるカスタマーエクスペリエンスを世界各地で提供しています。

私たちの総合力を利用することで、ファッション業界をより持続可能なものにし、公平でインクルーシブで多様性のある企業を築いていきます。それぞれの個性を持つ象徴的ブランドがひとつになり、Fabric of Change (変化が織りなす美しい未来) を実現していきます。

18,600人以上

コーチ、ケイト・スペード、ニューヨーク、スチュアート・ワイツマンを合わせ、タペストリー全体で18,600人を超える従業員

70カ国以上

70以上の国と地域で操業

67億ドル

2024年度は67億ドルの収益を創出





Coach

コーチは1941年にニューヨークで創業した世界的なファッションブランドです。コーチのビジョンであるExpressive Luxuryと、ニューヨークのインクルーシブで勇気ある精神にインスパイアされ、使う人が自分らしくいられる、美しく長持ちする製品を創り出しています。



Stuart Weitzman

1986年創業のスチュアート・ワイツマンは、自信に溢れ、セクシーで大胆、そして何よりも強い女性からインスピレーションを受けてきました。ニューヨークに拠点を置く世界的な高級靴ブランドであるスチュアート・ワイツマンは、スペインの職人技と精緻な設計による履き心地の良さを組み合わせ、女性が力強く生きていくための靴を創りだしています。

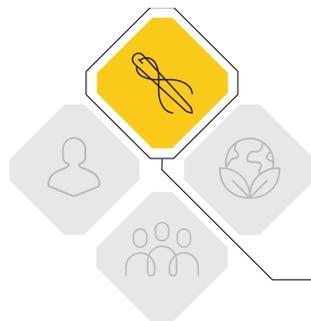
kate spade new york

1993年に6つの代表的なハンドバッグとともに登場して以来、ケイト・スペードニューヨークは常にカラフルで大胆、前向きな女性らしさを称賛しています。世界的なライフスタイルブランドとして、独自のファッション視点を提供し、完璧ではなくても自分にとって特別なライフスタイルを送る世界中の女性コミュニティーを祝福しています。



Create Products with Care

環境に配慮した製品作り



Create Products with Care

環境に配慮した製品作り

タペストリーは優れたデザインと卓越したカスタマーエクスペリエンスを最も重視しています。これに基づき、材料効率を考慮した製品作りにフォーカスし、サプライチェーン全体でサーキュラリティーとイノベーションを取り入れています。

2025年とそれ以降に向けた Create Products with Care の目標

- 2025年までに原材料の95%を追跡可能にしてマッピングします。
- 2025年までに製品に使用する皮革の90%をレザーワーキンググループ (LWG) のゴールドまたはシルバーランクのタンナーから調達します。
- 2025年までにナイロンの95%をプレコンシューマーまたはポストコンシューマーのリサイクル原料とします。
- 2025年までに綿の90%をオーガニックまたは環境再生型の認証済のものにします。
- 2025年までに包装材の75%以上にリサイクル素材を使用します。
- 2027年までにポリエステル95%をプレコンシューマーまたはポストコンシューマーのリサイクル原料とします。
- 2030年までに皮革の10%を環境再生型農業 (リジェネラティブ農業) を実践している生産者によるもの、リサイクルされた材料を使用したもの、次世代素材を使用したものにします。

国連の持続可能な開発目標 (SDGs)

Create Products with Care の取り組みは以下をサポートします。



サーキュラリティー

タペストリーのサーキュラリティー戦略は、廃棄物や汚染物質の削減、製品や素材の循環、自然の再生といった循環型経済の3原則をサポートすることに主眼を置いています。

私たちはこのプロジェクトをこれらの原則をサポートする3つのワークストリームに分類しています。

- Fabric of Change のターゲット**：私たちのサステナビリティ・ターゲットは、循環型経済戦略を支える基礎的活動として機能します。
- 仕組みに関するイニシアチブ**：循環型ビジネスモデルと循環型経済の原則を実施するために必要なパートナーシップ、インフラ、イノベーションを確立し投資します。
- 製品に関するイニシアチブ**：各ブランドがリサイクル素材やリジェネラティブ素材を活用し、繰り返し使用できるようにデザインされた製品を生み出すことができます。

これらのワークストリームを通じて、製品のライフサイクルと価値を拡大する循環型ビジネスモデルの拡張を目指しています。

タペストリーは循環型経済の理念を確立・推進する国際的慈善団体である**エレン・マッカーサー財団 (Ellen MacArther Foundation)** のネットワーク・パートナーです。当財団の**ファッション・イニシアチブ (Fashion Initiative)** は、未来の製品、それを提供し使い続けるためのサービス、サプライチェーン、ビジネスモデルを根本的に再設計するため、企業、政府、NGOと協力して国際的な取り組みを先導しています。このプログラムは、繁栄を続ける強靱な産業を創出するために、製品が長く使われ、再利用が可能になるように製造され、安全でリサイクル可能な素材や再生可能な素材から製造されるよう、ファッション業界に刺激を与えることを目的とするものです。

引き続き、循環型ビジネスの原則に関する従業員教育を重視していきます。詳しくは「**従業員とサプライチェーンのスキルアップ**」のセクションをご覧ください。



サーキュラリティー (続き)

製品寿命の延長

コーチ (Re)LOVED

コーチでは30年以上にわたってお客様のコーチ製品を修理してきましたが、コーチ (Re)Lovedによって、何世代にもわたって使い続けられる製品を作るといった伝統を築き上げることができました。コーチ (Re)Lovedのエコシステムはこれから先も、製品や素材をできるだけ長く使うために不可欠な戦略です。コーチ (Re)Loved を通じて製品は4つの柱によって評価され、修復、新しい完成品への転換、Coach Vintage による保存など、ネクストライフに向けて個々のアイテムに最も適切な経路に送られます。

コーチ (Re)Loved のプロセスは、ブランド全体のデザインに影響を与えています。デザイナーは返品・修復された製品から学び、その教訓がより耐久性のある製品や、販売や寄付ができなくなったときにリサイクルしやすいアイテムの製造に活かされています。製品引き取りプログラムであるコーチ (Re)Loved Exchange は、米国、カナダ、ドイツ、マレーシア、シンガポール、中国、日本、英国など世界の主要地域で展開されています。

数字で見る2024年度のコーチ (Re)Loved

14,400以上 6,100以上 91,000以上

コーチ (Re)Loved を通じてセカンドライフを与えられたユニット数

引き取りプログラムで回収されたユニット数

世界中で修理されたユニット数



COACHTOPIA

2024年度からスタートしたCoachtopia (コーチトピア) は、循環型クラフトに焦点を当てた、コーチの主力サブブランドとして続いています。イノベーションを原動力とし、環境に悪影響を与える製品のためにスタイルやファッションへの愛情を妥協したくない若い消費者に訴えかけます。

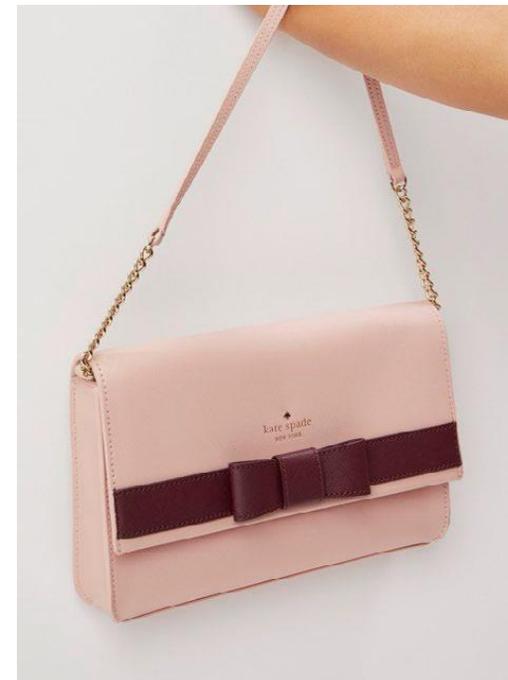
2024年度にCoachtopiaの主要製品ラインの1つであるLoopコレクションが発売されました。このコレクションはリサイクルPETプラスチック (rPET) を98%以上使用したモノマテリアル・アプローチでデザインされており、Coachtopiaのクローズド・ループ・システムの一環として何度もリサイクルできます。

Coachtopiaは複数の教育機関との協働と、協力的な労働倫理を通じて次世代のコミュニティーを構築しています。1% For the Planetと提携して設立されたCoachtopia Catalyst Fundは、Coachtopiaの年間収益の1%を寄付することで新たなZ世代の気候変動リーダーの先見的活動を後押しします。

- **Black Girl Environmentalist** : キャリア初期の黒人女性や、性別にとらわれないジェンダー・エクスペンシブな人々が気候変動に関わる仕事に就けるように支援することを目的としたNPOによるHazel M. Johnson Fellowshipプログラムの立ち上げをCoachtopiaが支援しました。
- **Earth Guardians** : Coachtopiaは寄付を通じてEarth Guardianの2024 Project Grantsを支援しました。この助成金は世界中の多様な若手チェンジメーカーが主導する、十分な公共サービスを受けられないコミュニティーにフォーカスし、国連の持続可能な開発目標に沿う74件の草の根型の気候正義プロジェクトに資金提供するものです。
- **Maya's Ideas 4 The Planet** : Coachtopiaは、環境教育におけるアクセシビリティにフォーカスした一連の環境アクションアドベンチャー "ASALI: Power of The Pollinators" を支援しています。



Coachtopiaは製品のライフサイクル全体にわたり、製品の素材、環境への影響、**Made Circular™** 原則の遵守に関する透明性を確保するため、引き続きデジタルパスポートを利用します。デジタルパスポートによって、消費者は製品のカーボンフットプリント (二酸化炭素排出量)、修理スケジュール、バージンマテリアル (未使用・未加工の原材料) と比較した環境への影響の詳細にアクセス可能になり、製品のサーキュラリティーと長寿命化を促進します。



ケイト・スペード ニューヨークの PRE-LOVED

ケイト・スペード ニューヨークは、既存製品をより長く使い続けるためのソリューションとして引き続き **ThredUP** と提携しています。このパートナーシップにより、消費者は対象ブランドの良好な中古製品をThredUPに送り (送料無料のラベル付き)、ケイト・スペード ニューヨークで買い物できるクレジットを獲得できます。2024年度には、ThredUPとのパートナーシップの一環として、3,800点以上の製品がClean Out Kitsを通じて再利用されました。

サーキュラリティー (続き)

製品の影響測定

私たちが今後どのように企業責任の目標と意欲的目標を達成するか、テクノロジーが引き続き重要な役割を果たします。特に当社の製品とサプライヤーの環境パフォーマンスを測定し、トレーサビリティを高め、サプライチェーンの透明性を向上させるために役立っています。

私たちの代表的ツールである Tapestry Environmental Product Impact Calculator (T-EPIC) は WSP社と提携して開発されたもので、Coachtopia製品のCO2および廃棄物の影響を、バージンマテリアル(未使用・未加工の原材料)で作られた一般の製品と比較します。このツールは現在、Coachtopia製品のみで使用されていますが、将来的にはタペストリーの他のブランドの製品も評価することを視野に入れています。

Coachtopia製品で使用される特定の種類の皮革や皮革の仕上げ、リサイクルされたハードウェアや素材、技術の影響をより理解するために、さまざまなライフサイクルアセスメント(LCA)を実施しています。LCAの結果はT-EPICやその他の環境影響の計算に組み込まれます。さらに **Worldly社の Higg Materials Sustainability Index (MSI)** に結果の一部を提出し、より精緻なデータで業界ツールの構築に役立てる予定です。これらのLCAを実施することで、T-EPICによる製品レベルの影響と、スコープ3の排出量を使ってより正確に算出することができます。

*1 WSP社およびBVH社と実施したLCAは、第三者委員会によって厳格に審査されました。

🔍 循環型イノベーションの実践：デニムの再利用

タペストリーは **Bank & Vogue社 (BVH)** と提携して使用済みデニムを調達し、その素材をコーチのアイコン的なシグネチャー・ソーホーバッグに再利用しました。BVH社はカナダを拠点とする企業で、使用済み素材をどのように製品にデザインするかを再考することでブランドをサポートしています。

2024年度、タペストリーは専門コンサルタントのWSP社と提携し、BVH社と共同で原材料入手から製品出荷までのLCAを実施し、再利用デニム素材が従来のファーストユースのデニムと比較して環境に与える7つの影響(水使用量や温室効果ガス排出量など)について評価しました。LCAの結果、BVH社の再利用デニムは従来のファーストユースのデニムと比較して、温室効果ガス排出量が最大80%削減され、水使用量が最大95%削減されることがわかりました*1。このLCAとBVH社の再利用デニムの採用は、業界パートナーシップを通じたタペストリーの循環型イノベーションの進展を示すものです。



サプライチェーンのマッピングとトレーサビリティ

タペストリーのサプライチェーンのマッピングとトレーサビリティの取り組みは、上流の原材料サプライヤーにフォーカスしたもので、長期にわたるサプライヤーとの信頼関係を基盤とするものです。複数のラグジュアリーブランドを擁するグローバル企業として、高品質の素材を使用し、厳格な基準に則って製品を製造することは極めて重要です。そのため、私たちは該当する完成品工場 (Tier 1) と原材料サプライヤー (Tier 2) を特定し、審査し、承認しています。そしてサプライチェーン内におけるこれらのサプライヤーの利用について、条件明示、登録、追跡しています。

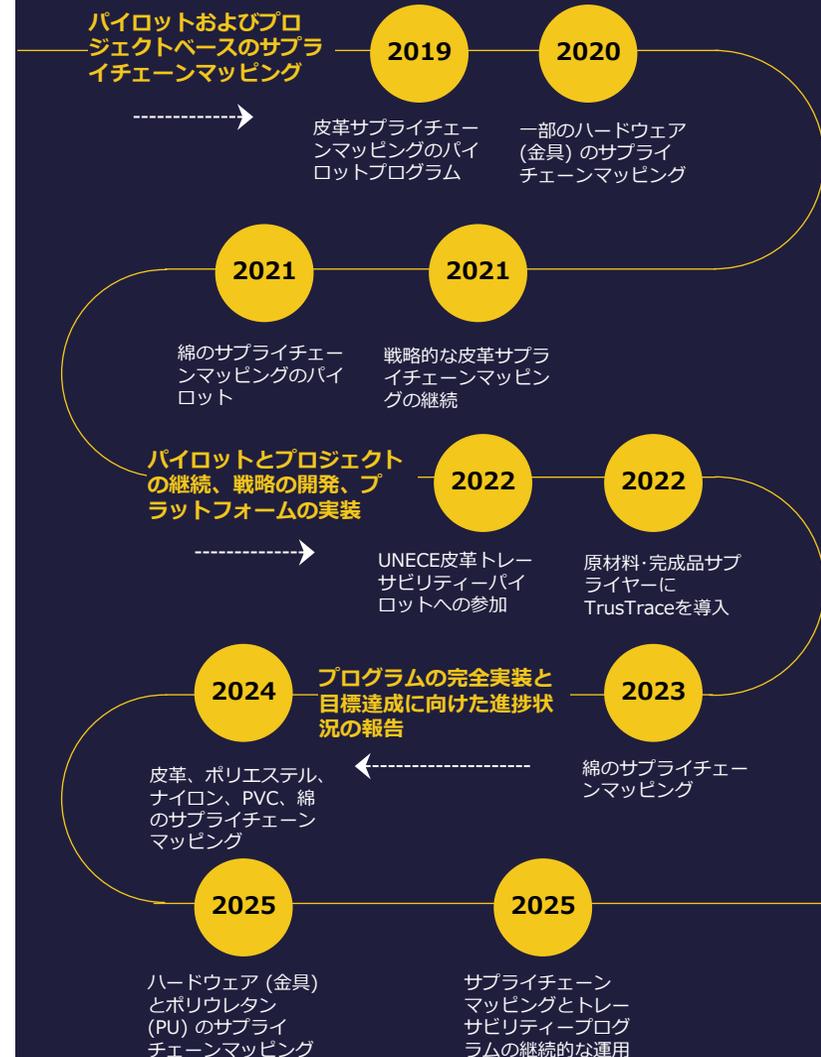
2019年、タペストリーは2025年までに原材料のマッピングとトレーサビリティを95%達成すると公約しました。目標を設定して以来、より透明で責任あるサプライチェーンというこのビジョンを達成するために、ツールを導入し、サプライヤーと協力してきました。右図のタイムラインは、タペストリーの取り組みの歴史と目標に対する進捗状況を紹介するだけでなく、マッピングとトレーサビリティを活用してサプライチェーンのリスクを特定・管理し、責任ある調達プログラムに貢献するための包括的アプローチを強調することを目的としています。

タペストリーは引き続きTier 1のサプライヤーリストを**自社のウェブサイト**で公開するとともに、サプライチェーンの情報公開を推進する第三者非営利団体である **Open Supply Hub (OS Hub)** を通じて公表しています。このリストは年に2回更新され、Tier 1の施設名称、所在地、母体、従業員数、男女の従業員割合、製造している製品カテゴリーなどが記載されています。

プログラムの実施と進捗状況

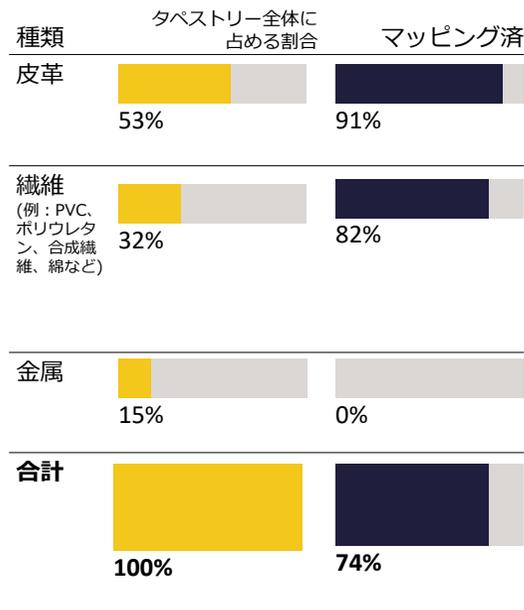
タペストリーは過去数年間、TrusTrace、タペストリーのサプライチェーン & サステナビリティ ハブなど、さまざまなテクノロジー指向のパイロットへの参加について報告してきました。このプラットフォームをサプライチェーン全体に拡大し、活用するための取り組みは2024年度も継続しており、このプラットフォームへのTier1とTier2のサプライヤーの統合が完了したことで、トレーサビリティの取り組みにおける重要なマイルストーンとなりました。サプライチェーンがテクノロジーを受け入れることが必須であり、サプライヤーのデータ共有をサポートするソリューションプロバイダーの存在が不可欠であると私たちは認識しています。持続可能な意思決定をサポートし、企業責任の目標を達成するためのデータ基盤のより一層の構築に向け、新たな関連テクノロジーの評価、パイロット、実装を続けています。

マッピングとトレーサビリティのタイムライン



サプライチェーンのマッピングとトレーサビリティ（続き）

2024年度のトレーサビリティとマッピングの進捗状況



2024年度、タペストリーにおけるマッピングとトレーサビリティ作業は加速し、初めて95%目標に対する定量的な進捗を報告できることを嬉しく思います。皮革と繊維のサプライチェーン全体でタペストリーは広範なサプライチェーンマッピング作業を実施しました。2025年度にはハードウェア（金具）とポリウレタン（PU）のサプライチェーンでもこの作業を継続する予定です。これらのサプライチェーンがマッピングされ、プログラムの運用が進むことで、タペストリーは95%のマッピング目標を予定通り達成する見込みです。

要素1：サプライチェーンマッピングとトレーサビリティ

サプライチェーンマッピング、トレーサビリティ、それに関連する取り組みは、タペストリーが繊維、素材、製品の原産地を理解し、立証する能力をサポートします。サプライチェーンマッピングは、サプライヤーの自己開示に基づいてデータを収集する一般的なアプローチであるのに対し、トレーサビリティは材料の原産地を裏付ける文書またはその他の許容可能な証拠の収集を通じてサプライチェーンマッピングを精緻化して強化するものです。時間の経過とともに技術が発展しプログラムが進化するにつれて、許容可能な証拠の形態が進化し、原産地に関する確実性がさらに向上することをタペストリーは期待しています。

要素2：リスクとスクリーニングツール

繊維、素材、製品がどこで生産・加工されているか判明したら、その影響を評価することが重要です。タペストリーは現地踏査を含むさまざまなツールにより、国や地域レベル、工場レベルで行います。

要素3：調達の決定

タペストリーのバリューチェーンのどこでどのようにビジネスが行われているかについての洞察は、影響の管理、サプライヤーとの連携、適切なバリューチェーン投資を行う機会を浮き彫りにします。



環境に優しい素材

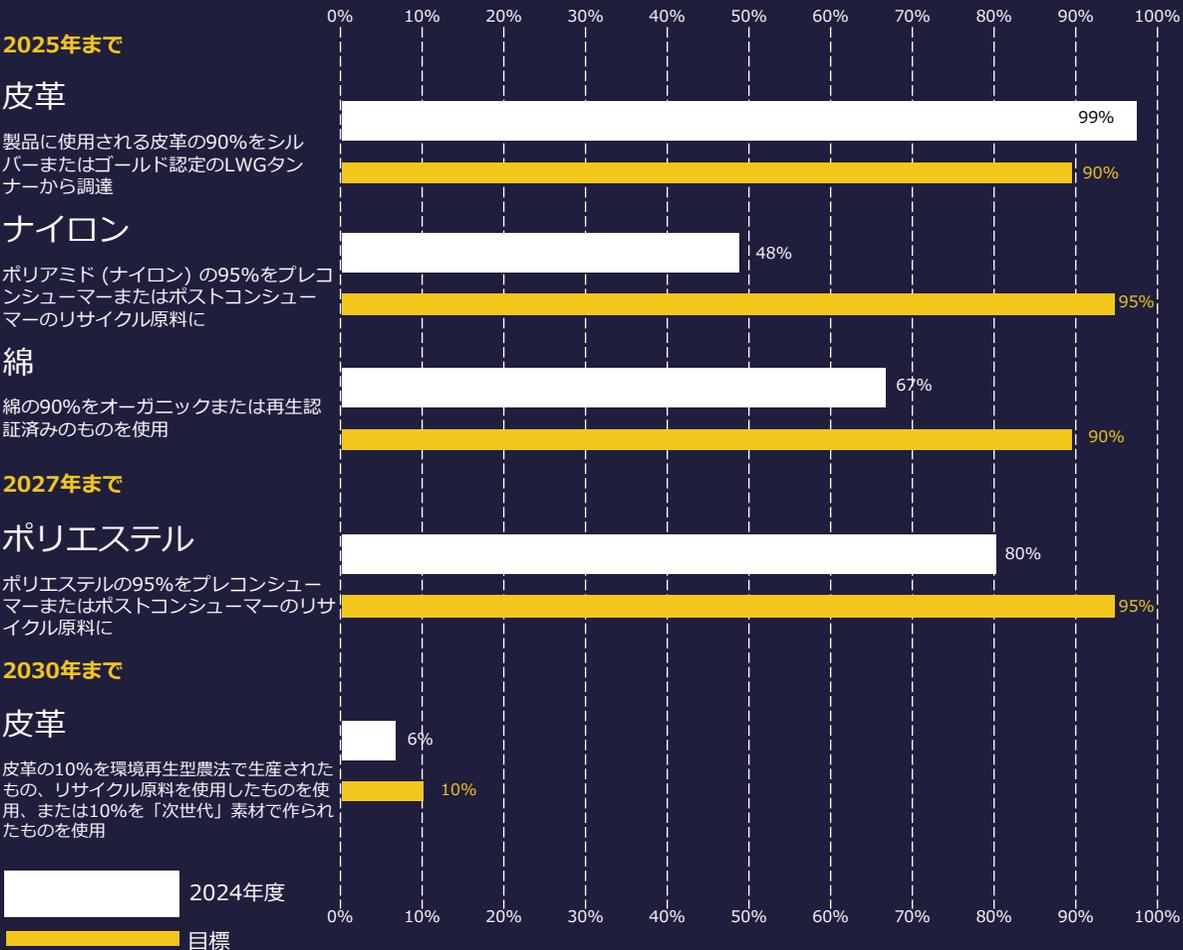
環境への影響を低減するため、2024年度も環境に優しい原材料を製品ポートフォリオ全体に拡大する取り組みを継続しました。タペストリーは、サプライチェーン全体の透明性と測定可能な社会的・環境的改善を推進する第三者の基準やターゲットを絞ったパートナーシップに基づき、総合的なアプローチで材料調達を行っています。今年度は環境再生型農業（リジェネラティブ農業）、リサイクル材含有率、循環型イノベーションなどの分野で進歩を遂げました。

リサイクルポリエステルは目標達成に向けた前進の一環として、繊維 to 繊維リサイクルにおけるポリエステルの使用も増加させました。ファッション業界の廃棄物を再利用し、原材料として利用することで、循環型経済の拡大に貢献したいと考えています。

マーケティング表示における素材の実証

タペストリーは環境に優しい素材ガイドライン (Environmentally Preferred Materials Guidelines) を用意し、各ブランドと従業員が環境に優しい素材と製造プロセスを採用するための指針を提供しています。指針には、原材料の調達や、材料や製品について環境に配慮したマーケティング表示を行うために必要な要件や文書についても記載しています。

環境に優しい素材の目標に対する進捗状況



環境に優しい素材 (続き)

皮革

タペストリーのブランドで使用される原材料の50%以上を占める皮革は、環境への影響を軽減するための戦略において主要な重点領域のひとつです。2023年度には、2025年までにレザーの90%を**レザーワーキンググループ (LWG)** のゴールドまたはシルバー認定のタンナーから調達するという目標を達成し、2024年度に99%以上にすることで、この目標に向けて引き続き前進しています。

LWGの認定基準は、さまざまな環境・社会基準に対する製造施設のパフォーマンスを評価するために使用されます。LWGの戦略策定をサポートするため、2024年にタペストリーの先進技術開発担当のヴァイスプレジデントがLWGの執行委員に選出されました。

私たちは2030年までに各ブランドの製品に使用される皮革の10%を環境再生型農法で生産されたもの、リサイクル原料を使用したもの、次世代素材を使用したものという目標に向けて取り組んでいます。

2023年度にはウェットブルーレザー (クロム鞣した原皮) の端材を利用して耐久性のある新素材を開発する英国企業、**Generation Phoenix社**に出資しました。このパートナーシップは皮革業界のイノベーションを加速させ、地球全体の廃棄物問題へのさらなる取り組みに貢献しています。タペストリーは皮革の生産に関連する温室効果ガス排出量を究極的に削減するため、次世代素材と生産プロセスに関する新技術を積極的に模索しています。

パッケージ

可能な限りリサイクル素材の使用を増やしながら、パッケージ材料を削減またはなくすように努めています。店頭やオンラインでのコミュニケーションを通じて、消費者にパッケージの再利用とリサイクルを奨励しています。

私たちは2025年までに消費者向けパッケージ*2の75% (重量比) をリサイクル素材から調達することを目指しています。2024年度は消費者向けパッケージの66% (重量比) がリサイクル素材となりました。

2024年度もタペストリーの事業全体で使用されているパッケージの量と種類を十分に把握するため、パッケージの影響調査とマッピングの取り組みを継続しました。

さらにコーチの調達、製品開発、フルフィルメント、ロジスティクス、財務などの社内チームをパッケージングサミットを通じて連携させ、既存の慣行を見直し、アイデアを出し合いました。その成果としてパッケージング最適化ワークストリームを立ち上げ、不要なパッケージ削減に向けた新たな方法の試験運用を開始しました。これらの新しいワークストリームにより、私たちは2025年度末までに消費者向けパッケージのリサイクル率を75%にするという目標を達成する見込みです。

2024年度のパッケージ

紙



プラスチック



*2 店舗のショッパーと箱、アウトレットのショッパーと箱、シューズボックス、下げ札/ステッカー、ダストバッグ、リボン、アウトレットおよび店舗のガーメントバッグ、ポリ袋を含む



製品の性能

スタイル、パフォーマンス、インパクトに関するフレームワーク



タバストリーの各ブランドが販売するすべての製品は、お客様の期待と社内の原材料や製品に関する性能基準に合致していなければなりません。これは製品が厳しい環境条件に耐え、製造工程での有害反応を回避することを目的とするものです。

私たち「スタイル、パフォーマンス、インパクト」と呼ばれる社内フレームワークに従っています。これにより、各ブランドで製造されるすべての製品がタバストリーの高いクラフトマンシップの基準を満たしていることが保証されます。このフレームワークは、環境に優しい素材や、素材の革新への投資に関する意思決定の指針にもなります。

タバストリーの品質保証プログラムにおいて、タバストリーの製品に使用される素材の製造業者やサプライヤーは、少なくとも中間検査や出荷検査を含む、包括的な社内の品質保証プログラムと支援プログラムを採用していることを証明できなければなりません。さらに製造業者やサプライヤーは承認された試験所の利用を実証する必要があります。

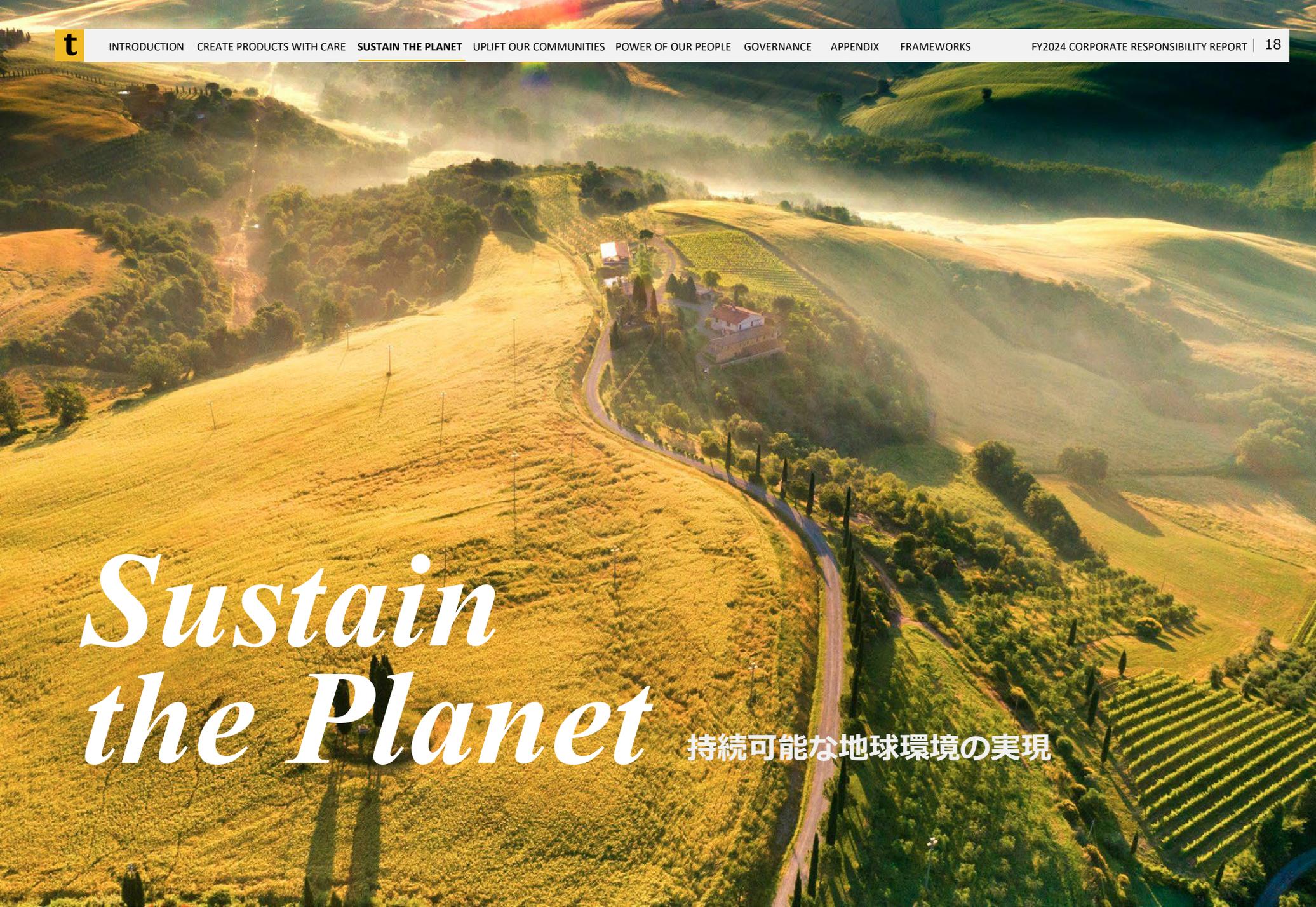
タバストリーのグローバル・プロダクト・コンプライアンス、マテリアル・マネジメント、ソーシング、オペレーションの各チームは、ベンダーのコンプライアンス確保に部門横断的に取り組んでいます。サプライヤーがいずれかの段階で私たちの基準のいずれかに準拠していない場合は責任者と連絡を取り、是正措置を講じます。

化学物質の管理

タバストリーは環境的に持続可能かつ安全な方法で事業を運営し、消費者、労働者、環境、および私たちのブランドを保護する文化を育てていることに誇りを持っています。タバストリー製品安全コンプライアンスマニュアルは私たちのコミットメントの指針であり、各サプライヤーは、タバストリー向けに使用、供給、納入する原材料、構成部品、化学物質、その他雑品が、マニュアルに記載された禁止事項、制限事項、その他の規定に準拠していることを理解、同意、遵守し、宣言する必要があります。

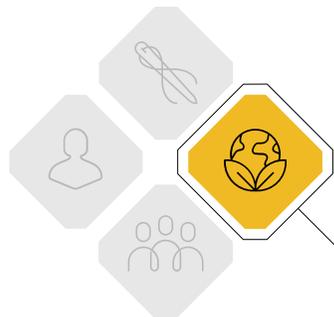
タバストリー製品安全プログラムでは、タバストリーに材料や完成品を供給するすべてのベンダーに、当社の規制物質リスト (RSL) だけでなく、国内法および国際法の遵守を義務付けています。このプログラムは以下の3つの重要な活動を通じて強化されています。

- コンプライアンス証明書**：タバストリーに材料や完成品を供給するすべてのベンダーに、すべての材料、製品、成分、パッケージが適用法および当社の規制物質リストに準拠していることを毎年証明することを義務付けています。また、新たな要件としてPFASを対象としたベンダー認証および製品試験プログラムを更新しました。
- 蛍光X線分析 (XRF)**：タバストリーのラボまたはタバストリーが承認したラボですべての材料をスキャンして制限物質の有無を調べます。
- 四半期ごとの材料安全監査テスト (MSAT)**：タバストリー製品に使用されているすべての材料がRSL確認済みであることを確実にするため、四半期ごとにテストを実施しています。当社のRSLテストは、材料段階で第三者のラボによって実施されます。

An aerial photograph of a lush, rolling landscape. A winding road cuts through the scene, leading to a small cluster of buildings. The terrain is covered in vibrant green fields and trees, with a soft, golden light filtering through the air, creating a misty atmosphere. The overall scene is peaceful and idyllic, representing a sustainable and beautiful environment.

Sustain the Planet

持続可能な地球環境の実現



Sustain the Planet

持続可能な地球環境の実現

気候や自然にポジティブな影響を与える未来を実現するには、環境への影響を減らすための業界の協力と投資が必要です。私たちは、環境への影響を定量化し、意欲的な削減目標を設定し、地球と私たちのビジネスの双方に利益をもたらすスケーラブルなソリューションについて協力するために、戦略的にリソースを投入しています。

2025年とそれ以降に向けた Sustain the Planet の目標

- 2021年度を基準として、2030年度までにスコープ1と2の温室効果ガス (GHG) 排出量を64%、スコープ3のFLAG (森林、土地、農業) の排出量を30%削減します。
- 2025年までに、タペストリーが運営する店舗、オフィス、フルフィルメントセンターで調達するエネルギーの100%を再生可能エネルギーとします。
- 2025年までに、タペストリーの事業とサプライチェーンにおける水使用量を2020年比で10%削減します。
- 2025年までに、北米の事業拠点で廃棄物ゼロ (埋立廃棄物の90%以上) を達成します。
- 2025年までに、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を実質ゼロにします。

国連の持続可能な開発目標 (SDGs)

Sustain the Planet の取り組みは以下をサポートします。



サプライヤーとの連携

タペストリーはバリューチェーン全体の環境への影響を削減するためサプライヤーと積極的に協力し、温室効果ガス排出、水使用、廃棄物削減などの問題について明確な期待と目標を設定しています。サプライヤーと緊密に協力することで、ビジネスと地球の両方に利益をもたらす持続可能な実践と、イノベーションの広範な普及を目指しています。

すべてのサプライヤーは、社会的、倫理的、かつ最低限の環境的なビジネス要件を網羅するタペストリーの**「サプライヤー行動規範(SCOC)」**を遵守しなければなりません。詳しくは、「**「サプライチェーンにおける労働者の支援」**」のセクションをご覧ください。

タペストリーは、**「Higg工場環境モジュール(Higg FEM)」**の活用と**「レザーワーキンググループ(LWG)」**の監査を通じて、戦略的なTier 1とTier 2のサプライヤーからデータを収集し続けています。2023年のHigg FEMを完了した83社のサプライヤーのうち、96%の回答が検証されました。また、LWGの監査を受けた合計23社のサプライヤーからもデータを収集し、LWGとHigg FEMの評価を受けたサプライヤーの総数は106社となりました。これらのサプライヤーは当社の原材料購入量の80%以上を占めています。

環境サステナビリティフレームワーク

タペストリーは、戦略的なTier 1とTier 2サプライヤーに対する期待を進化させて正式なものとし、サプライヤーネットワーク向けの包括的なプログラムである環境サステナビリティフレームワークを開発しました。フレームワークは以下の4つに分かれています。

- 水資源、エネルギー、温室効果ガス排出、廃棄物、化学物質管理、廃水、大気排出物などの主要な影響分野をカバーする一連の具体的な環境要件により、サプライヤーに対する期待を確立し、そのパフォーマンスを測定するための明確な目的と目標を備えた強固なフレームワークを提供します。
- **Reset Carbon**と提携して脱炭素化プログラム(DCP)を開発し、エネルギー、水使用量、炭素排出量の多い18社のサプライヤーをサポートして、各社の施設の脱炭素化ロードマップの構築と実施を手助けします。詳しくは「**「サプライチェーンの脱炭素化」**」のセクションをご覧ください。
- サプライヤーのパフォーマンスを測定するため、影響分野ごと、Higg FEMレベルの両方で特定された目標に対してスコアリングします。2025年度は、社会的コンプライアンスのスコアが含まれている現在の全体的なサプライヤースコアカードにスコアリングを統合する予定です。
- 影響分野のパフォーマンス向上と実施ガイドラインの策定を支援するため、社内チームとサプライヤーにトレーニングを提供します。



気候変動



写真提供: Stempira Creek、撮影: Paige Green

気候変動が未曾有の課題を生み出すなか、タバストリーは持続可能な方法で事業運営するためのイノベーションを積極的に取り入れています。私たちは気候変動が水不足や生物多様性の喪失などの問題を増幅させ、社会から疎外されたコミュニティに多大な影響を与えることを認識しています。ですから私たちのバリューチェーンをシステムレベルのレジリエンスをもたらす力に変えることを目指しているのです。

タバストリーは引き続き、事業とサプライチェーンに直接影響を及ぼす潜在的な気候関連のリスクと可能性を評価しています。シナリオ分析および気候関連のリスクと可能性の詳細については、当社の**CDPの気候変動への対応 (CDP Climate Change Response)** をご覧ください。

温室効果ガス (GHG) 排出量

タバストリーの気候変動へのアプローチの中心は信頼できる科学と指針に沿った取り組みを行うことです。2024年度、タバストリーは**SBTi (Science Based Targets initiative)** から温室効果ガス排出削減目標の検証を受けました。2024年度の業界で最初の1社であり、積極的にSBTiの土地集約型産業向けFLAGガイダンスに準拠しています。それに従って目標を更新し、農業と材料関連の排出に関する新たなベストプラクティスを取り入れるよう努めています。

科学的根拠に基づく目標

64%

2021年度を基準として、2030年度までにスコープ1と2の温室効果ガス排出の絶対量を64%削減します。

42%

2021年度を基準として、2030年度までにスコープ3の事業者の温室効果ガス排出の絶対量を42%削減します。

30%

2021年度を基準として、2030年度までにスコープ3のFLAG (森林、土地、農業) の温室効果ガス排出の絶対量を30%削減します。

ネットゼロ

2050年までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をゼロにします。

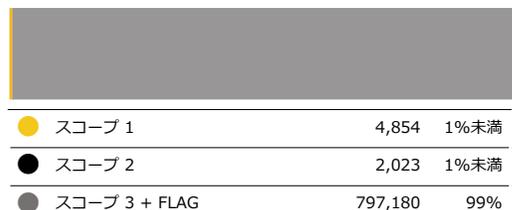
サプライチェーンの脱炭素化

タバストリー製品と原材料の生産に関連する排出量は、当社基準で、当社のスコープ3の事業者の温室効果ガス総排出量の50%以上を占めています。科学的根拠に基づく目標達成に向けた重要な優先事項として、複数年にわたる脱炭素化プログラム(DCP)があります。このプログラムは、サプライヤーが温室効果ガスのフットプリントを定量化し、タバストリーの科学的根拠に基づく目標に沿うようにして、その目標達成に向けた包括的な計画を実施できるように支援するものです。**RESET Carbon**と提携し、エネルギー、水使用量、炭素排出量が多いサプライヤーの第1コホートを特定しました。それによって2024年度のサプライヤー排出量の40%以上を占める18社の戦略的なTier 1サプライヤーとTier 2サプライヤーを選定しました。

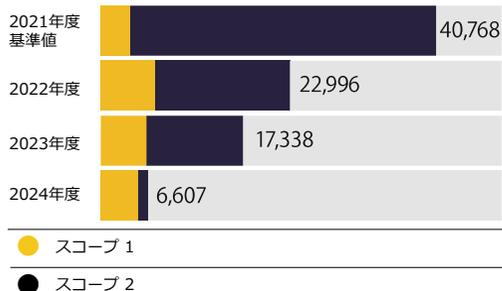
オンラインデータの収集、現場でのエネルギー評価、目標設定ワークショップによる能力開発などを通じて、これら18社のサプライヤーと12ヶ月間にわたって連携してきました。その結果、これらのサプライヤーの協力で脱炭素化ロードマップと行動計画を策定し、施設や設備のエネルギー効率向上への投資、再生可能エネルギーへの移行を支援することになりました。2025年度には、DCPの第2コホートとして、この取り組みをさらに23社のサプライヤーに拡大します。DCPの第1コホートと第2コホートは、2024年度のサプライヤー排出量の70%以上を占めています。

気候変動 (続き)

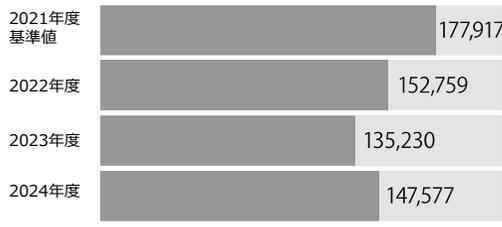
2024年度の温室効果ガス排出量合計 (MT CO₂e) *3



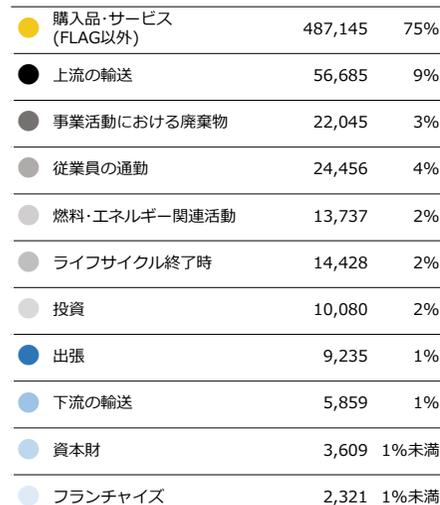
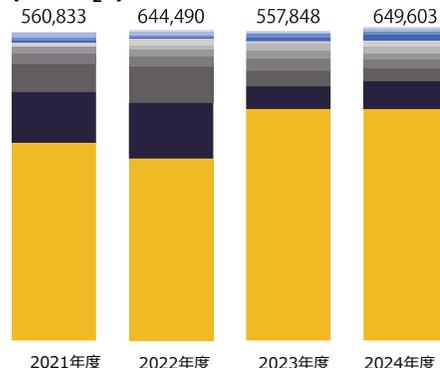
スコープ1と2の温室効果ガス排出量 (MT CO₂e)



スコープ3 FLAGの温室効果ガス排出量 (MT CO₂e)



スコープ3の温室効果ガス排出量 (MT CO₂e)



*3 2024年度のスコープ1、2、3 (FLAG以外) の温室効果ガス排出量は限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。FLAG排出量については、温室効果ガス (GHG) プロトコルの「土地セクター・炭素除去ガイドライン」が本報告書の発行時点ではまだ確定していないため、検証済みの数値には含まれていません。

タペストリーのコミットメントに対する進捗状況

2024年度、タペストリーのスコープ1と2の温室効果ガス排出量は、2021年度の基準値と比較して84%削減されました。これは主に自社事業における再生可能エネルギーへの投資により加速されたもので、スコープ1と2の科学的根拠に基づく目標を予定より6年前倒しで達成したことを示しています。

2024年度にタペストリーのスコープ3 FLAGの温室効果ガス排出量が2021年度の基準値から17%削減されましたが、これは主に従来の素材から有機素材やリサイクル素材への転換によるものです。しかしながらタペストリーの事業は2021年度以降成長しており、その結果、スコープ3の産業部門の温室効果ガス排出量は2021年度の基準値から増加しました。さらに2021年度以降、タペストリーが受け取るデータの精度と品質が向上していますので、温室効果ガス排出量に変化が生じる可能性があります。

2024年度には、18社のメーカーでサプライチェーン脱炭素化プログラム (DCP) の第1コホートを立ち上げ、環境に配慮した材料の使用を増やしていますので、2025年度の排出量削減が見込まれます。



84%

2021年度の基準値と比較してスコープ1と2の排出量が減少



気候変動 (続き)

事業運営における再生可能エネルギー

タペストリーは、2025年までに全世界の店舗、オフィス、フルフィルメントセンターで調達する電力の100%を再生可能エネルギーにすると約束しています。

2024年度も、再生可能エネルギーに関する2つの主要な長期的ソリューションへの取り組みを継続しました。タペストリーは**ファッション協定 (Fashion Pact)** の共同仮想電力購入契約 (CVPPA) に参加しており、この契約によって他の11のファッションブランドと共に新しいクリーンエネルギー・インフラに投資することで再生可能電力の採用を加速することを約束しています。スペインの太陽光発電ポートフォリオは、新たに100MWpを超える再生可能エネルギー発電容量を持つ見込みです。さらに、イリノイ州で6つの新たな太陽光発電プロジェクトの開発を支援するため、**Pivot Energy社**と15年間の契約を締結しました。これらのプロジェクトは2025年に稼動予定で設備容量は22MWです。これによってタペストリーの北米全体のエネルギーフットプリントがカバーされる見込みで、これは当社の総消費量の75%以上に相当します。

タペストリーは外部のエネルギー調達コンサルタントと協力して、各拠点で再生可能電力を調達しています。また、市場に応じてバンドル型と非バンドル型の再生可能エネルギークレジット (REC) とエネルギー属性証明書 (EAC) を組み合わせて使用しています。今年初めて、アジア太平洋地域の自社事業用に再生可能電力を調達しました。



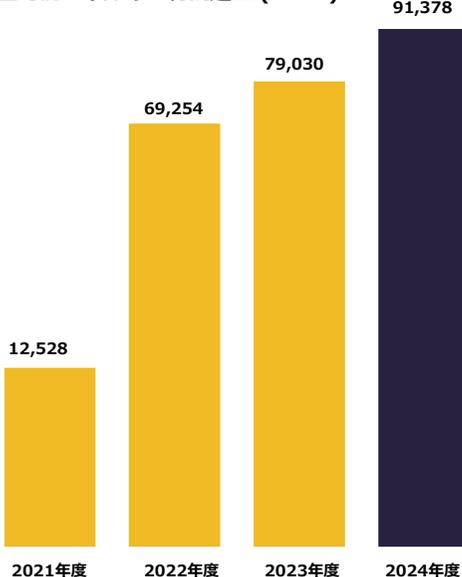
96%

2024年度、世界中の事業用電力の96%を再生可能電力源から供給されました。

自社事業における総電力消費量 (MWH)

● 再生可能電力	91,378
● 非再生可能電力	3,698
総電力量	95,076

再生可能エネルギー総調達量 (MWH)



ルワンダの太陽光発電開発を支援



サプライチェーンにおける再生可能エネルギー

Higg FEMを通じたLWG監査からの調査回答に、タペストリーのサプライヤーは総エネルギー消費量の10%が再生可能エネルギーによるものであると報告しました。

2024年度はサプライチェーン脱炭素化プログラム (DCP) の一環として一部の戦略的サプライヤーに対し、ソーラーパネル屋上設置の実現可能性評価に資金援助しました。タペストリーはサプライヤーと協力して、2026年までに石炭を段階的に廃止しようと取り組んでいます。また、この問題に関するサプライヤーの能力開発のため、再生可能エネルギーと石炭の段階的廃止に関する研修プログラムを開発しました。研修は各地域に適した複数の言語で実施されています。

ケイト・スピード ニューヨークが提携している、ルワンダのマソロにあるBコープ認定の社会的企業であるハンドバッグメーカー、アバヒズィ CBC (ACBC) は、同ブランドのメンタルヘルスへの取り組みの始まりの地です。アバヒズィは On Purpose コレクションを製造しており、フルタイム雇用、メンタルヘルスとウェルビーイングのサポートなどを通じて、そこで働く250人以上の女性のエンパワメントに尽力しています。2023年、ケイト・スピード ニューヨークの Global On Purpose Fundraiser は、アバヒズィの屋上にソーラーパネルを設置するための資金を集めました。ソーラーパネルは2024年2月に設置され、年間27MWhの電力を施設に供給する予定です。詳細については、ケイト・スピード ニューヨークのソーシャルインパクトのセクションをご覧ください。

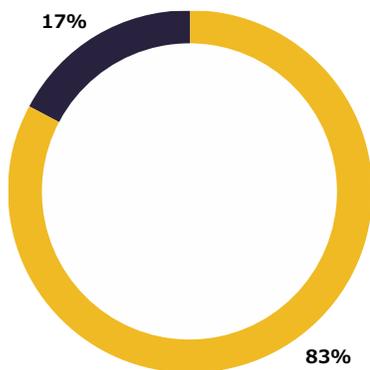
水資源

タペストリーの目標は、2025年までに自社の事業活動とサプライチェーンにおける水使用量を2021年度の基準値と比較して10%削減することです*4。2023年度にこの目標を達成し、2020年以降、自社の業務とサプライチェーン全体で33%の削減を達成していますが、2024年度も削減を継続します。

事業活動における水資源

店舗、オフィス、フルフィルメントセンターなど北米の自社の業務における水使用量を継続的に監視しています。業務で水を効率的に使用することを目指し、引き続き、低流量フィルターの活用をはじめ、水使用量を長期的に削減、抑制するためのさまざまな施策を実施しています。

自社の業務における水使用量 (M³) *5



サプライチェーンにおける水資源と廃水

タペストリーの環境サステナビリティフレームワークには、サプライヤーと連携して節水プロセスを実施し、全体的な水使用量を削減することが含まれています。私たちは水の使用効率の改善と全体的な水の使用量削減の機会を特定することで、脱炭素化プログラム (DCP) の第1コホートをサポートしました。

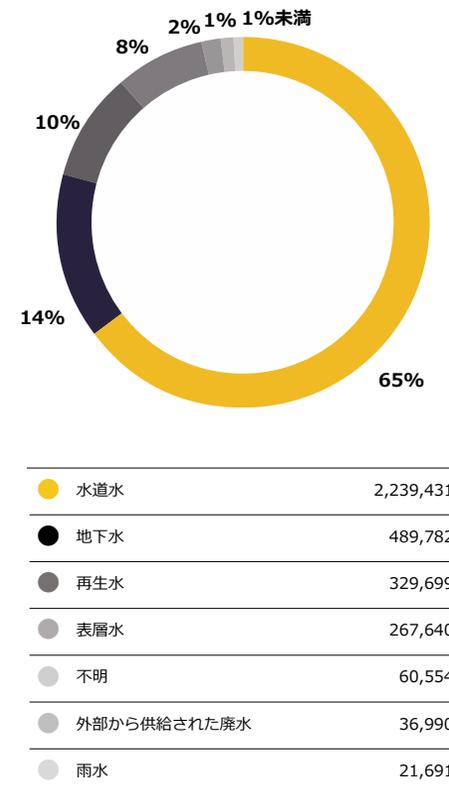
自社の業務とサプライチェーンの両方で水ストレスと水リスクを評価するために、引き続き**世界資源研究所のAqueduct Tool**を活用しています。詳しくは、**CDPの水資源への対応 (CDP Water Response)** をご覧ください。

タペストリーのHigg FEMのデータ収集により、サプライヤーの廃水の総量を1,599,301m³と報告しました。これは前年比17%の削減です。

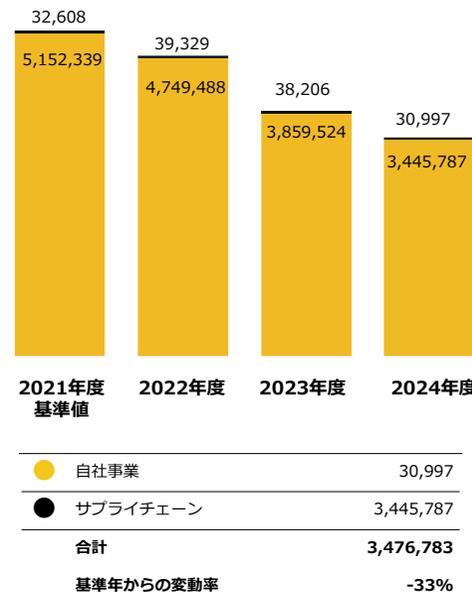
タペストリーの**サプライヤー行動規範**の一環として、すべてのサプライヤーに対して事業を展開する地域で適用されるすべての法律と規制の遵守を求めています。これには廃水の排出に関する法律の遵守も含まれます。サプライヤーのコンプライアンス違反が判明した場合、タペストリーは当該サプライヤーが問題を速やかに是正することを求めます。是正には、根本原因の分析、是正措置の計画、フォローアップ、目標設定が含まれます。サプライヤーがコンプライアンス違反の問題をタイムリーかつ満足いく方法で是正できなかった場合、当社は責任あるイグジット戦略を開始します。

*4 タペストリーの自社事業は会計年度 (7月~6月) で測定されますが、サプライチェーンは暦年 (1月~12月) で測定されます。目標は12ヶ月間をベースにしています。
*5 2024年度の自社事業の水使用量は限定的な保証レベルで第三者によって**検証**されています。

水源別サプライチェーン総水量 (m³)



水使用量合計 (m³)



生物多様性

自然の生態系と生物多様性の保護は、タペストリーの環境サステナビリティの取り組みにおける重要な優先事項です。私たちは実行可能なマイルストーンを設定し、セクターを超えた連携を奨励し、自然との関わり方における取り組みを変革するために、生物多様性戦略を開始しました。

自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) や自然に関する科学に基づく目標設定 (SBTN) など、生物多様性や自然関連のリスクを評価するための新たなフレームワークの可能性を模索しています。 私たちの生物多様性戦略は、事業を展開する地域での生態系におけるイニシアチブを推進することで、天然資源への影響を最小限に抑えることを目的としており、4つの重要な要素を備えています。

- 測定とマッピング：まず、サプライチェーンと原材料調達地域のマッピングを行います。次に、サプライチェーンと調達方法が環境に与える影響を測定し、当社の製品が生物多様性に影響を与えている可能性がある領域を把握します。
- 回避と削減：生物多様性に影響を及ぼす主だった領域での事業を回避することを目指し、その領域で事業を展開する必要がある場合は、その影響を大幅に削減するよう努めます。
- 再生と支援：綿や皮革など、より環境に配慮した原材料を使用することで生態系を再生することに重点を置き、関係者が団結してより持続可能で責任あるファッション業界を創り出す取り組みを支援しています。
- 保護と回復：パートナーシップを活用し、生物多様性の保護と回復のために行動することを目指します。

タペストリーは、**Textile Exchange、LWG、世界自然保護基金が主催する「森林破壊のない皮革調達への呼びかけ (Deforestation-Free Call to Action for Leather)」**に署名しています。この呼びかけは、主要なファッションブランドが団結して、自然の生態系を保護し、皮革サプライチェーンの環境への影響を改善する責任を負うことを約束するものです。タペストリーはSBTiのFLAGガイダンスの一環として、すべての一次産品での森林伐採ゼロを目指して取り組んでいます。

さらに、透明で責任あるサプライチェーンを確保するため、2025年度までに原材料のトレーサビリティとマッピングを95%達成するという目標を設定しました。詳しくは、本レポートの「**サプライチェーンのマッピングとトレーサビリティ**」のセクションをご覧ください。

環境再生型農業

タペストリーの目標は、2030年までに調達する皮革の10%を環境再生型農業 (リジェネラティブ農業) を実践している生産者のもの、リサイクル材料を使用したもの、次世代素材から作られたものにするです。環境再生型農業は、草原の維持と再生、生物多様性や土壌の健全性や生産性の向上に役立つばかりでなく、炭素吸収量の増加につながる可能性があります。

私たちは引き続き**アザー・ハーフ・プロセス (Other Half Processing)**と提携し、環境再生型農法・飼育を実践している農家・牧場から調達された検証済みで追跡可能な皮革を購入しています。このパートナーシップは、タペストリーが環境再生型農業を実践する農家から調達する材料を増やす上で重要な役割を担っています。



事業系廃棄物とリサイクル



コーチ (Re)Loved & リペアワークショップが TRUE の Zero Waste 認証

タペストリーは、自社事業における体系的な廃棄物管理と削減を通じて資源効率を最大化し、計画的な廃棄物の削減を目指しています。北米の事業拠点*7において廃棄物ゼロ*6の達成に取り組んでいます。

2024年度、北米の事業拠点で4,400トン以上の廃棄物を埋立廃棄物から転換し、埋立廃棄物の転換率は85%に達しました*8。2023年度の埋立廃棄物の転換率83%から増加しています。



2024年度、ニュージャージー州ノースバーゲンにあるコーチ (Re)Loved & リペア・ワークショップは、TRUEのZero Waste認証のゴールドレベルを取得しました。TRUEのZero Waste認証は一定の厳格な廃棄物削減要件を満たした施設に付与されます。最も重要なことは、TRUEのZero Waste認証を取得するため、リサイクル、再利用、修理、堆肥化などさまざまなチャネルを通じて90%以上の埋立廃棄物の転換を達成したことです。

リペアワークショップは、30年以上にわたって北米におけるコーチの修理サービス拠点として運営されてきました。コーチ (Re)Loved & リペアワークショップはその性質上、製品の寿命を最大限に延ばし、廃棄物を可能な限り最小限に抑えることを目指しています。認証プロセスの一環として、**Recycle Track Systems (RTS)** のサステナビリティチームの協力で私たちのワークショップで以下のようなプログラムとイニシアチブを立ち上げました。

- 社内で廃棄物ゼロ文化の実施と維持を担っている14人の従業員が、ワークショップの従業員とともにZero Wasteリーダー・ワーキンググループを設立しました。
- ワークショップの廃棄物や破損した製品5トン以上を、新しい原材料に変換する**ReCircled**の協力を得て埋立廃棄物から転換しました。
- パントリーを見直し、再利用可能な食器や皿を提供することで、使い捨てプラスチックの使用を控えるとともに、堆肥化やKカップのリサイクルなど廃棄物の新しい転換方法を取り入れました。
- デザインプロッター技術に投資し、皮革の無駄を最小限に抑え、効率を高めて、廃棄物を大幅に削減しました。
- RTS社との提携を通じて、引き続き毎年の廃棄物監査と毎月の転換報告を行っています。

2024年度、コーチ (Re)Loved & リペア・ワークショップは埋立廃棄物の転換率96%を達成しました。私たちはコーチ (Re)Loved & リペア・ワークショップの成果を誇りに思うと同時に、次のステップとして、これらの学びを活かし、ジャクソンビルとラスベガスにある2つのフルフィルメントセンターでTRUEのZero Waste認証の取得を目指します。コーチ (Re)Lovedの詳細については、**「製品寿命の延長」**のセクションをご覧ください。

*6 廃棄物ゼロとは、発生する廃棄物の90%以上を埋立廃棄物から転換することと定義されています。
 *7 事業拠点には、米国内のフルフィルメントセンターとオフィスが含まれます。
 *8 2024年度の自社事業からの廃棄物データは、限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

従業員とサプライチェーンのスキルアップ



私たちは、サステナビリティの目標を達成するためには従業員のみならず、サプライチェーンのサポートも必要だと理解しています。タペストリーは業務効率の向上、コンプライアンスの推進、従業員エンゲージメントの向上を目的に、さまざまなトピックについてサステナビリティに関するトレーニングを実施しました。

社内の従業員に対して

- コーチの製品チーム全体で四半期ごとにミーティングを行い、温室効果ガスの排出、製造廃棄物、循環型社会について教育しました。このミーティングの目的は、部署を超えたコラボレーションと実践的な学習を提供することで、新しいアイデアを引き出し、サステナビリティの目標と意欲的目標を支える成果を共有することです。

- 私たちは、エレン・マッカーサー財団とWaterBearが作成したストーリー主導の学習プログラムCampusを試験導入しています。今後はこれをさらに拡大し、循環型経済とは何か、それがなぜ私たちのビジネス戦略に重要なのか、チームが理解できるようにしていく予定です。
- **コーチ (Re)Loved 見習い職人プログラム**は、お客様が愛用したコーチのバッグを新しく生まれ変わらせ、修復するために必要な皮革職人のテクニカルスキルを学ぶ1年間のプログラムです。プログラム終了後、見習生たちはコーチに入社し、コーチ (Re)Loved のジュニアクラフトマンとしてキャリアを築く機会が与えられます。今年で3年目を迎えるこの見習い職人プログラムにこれまで6人が参加しています。

サプライチェーンの従業員に対して

- サプライヤーを対象に、環境マネジメントシステム (EMS)、エネルギーと水資源の効率化、計測とベンチマーキング、再生可能エネルギーの調達、大気への排出など主要な環境影響分野に関する一連の研修をさまざまな言語で実施しました。2024年度には、130以上のサプライヤー施設でこのトレーニングを実施しました。
- タペストリーのサプライチェーンチームの従業員50人以上を対象に、上記の環境影響分野でのサプライチェーン環境サステナビリティフレームワークの監視方法について、理解を深めるための教育を実施しました。



コーチ (Re)Loved 見習い職人プログラム



「私は2022年の夏からコーチ (Re)Loved 見習い職人プログラムに参加し、コバ仕上げ、ハンドルのカットと下処理、修理が必要なアイテムの再縫製など、多くのレザークラフト技術をすぐに習得しました。見習い職人プログラムで得た知識は、コーチ (Re)Loved チームでの私の新しい役割をサポートするために不可欠でした。私の主な業務内容は、アップクラフトとリメイク製品の正確性と出来映えの点検です。その他の業務は、リメイク製品のシルエットテンプレートの作成、アップクラフトするバッグのデザイン作成、コーチ (Re)Loved 製品に関する修理工場の現場や外部パートナーとの日々のコミュニケーションなどです」

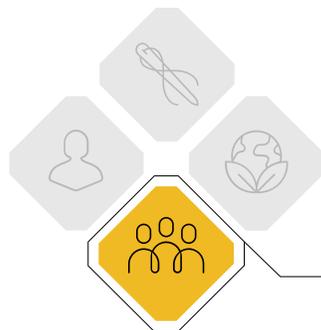
サバンナ・サットン (SAVANNAH SUTTON)

コーチ (Re)Loved
商品開発コーディネーター



Uplift Our Communities

コミュニティの活性化



Uplift Our Communities

コミュニティの向上

タペストリーはパーパス（存在意義）主導の組織として、従業員が生活し働くコミュニティに力を与え、事業展開する地域のサプライチェーンパートナーをサポートするために必要なリソースと能力を提供しています。

タペストリーは戦略的な投資を通じて、差し迫ったグローバルな社会問題に変化をもたらすことに注力しています。私たちのソーシャルインパクトに対するアプローチは、各ブランドの特徴に合わせて、各ブランドと従業員が最もインパクトを与えられると信じる場所に投資することです。タペストリーのチームメンバーや消費者にとって重要であり、当社の価値観に合致する活動に対して一丸となって支援を行っています。

2025年とそれ以降に向けた Uplift Our Communities の目標

- 2030年度までに、世界中の従業員が50万時間のボランティア活動を行います。
- 2025年度までに、世界中の非営利団体に7,500万ドルの資金と製品を寄付します。
- 2025年度までに、当社の製品を製造している工場で働く10万人が、勤務時間中にエンパワメントプログラムを利用できるようにします。

国連の持続可能な開発目標 (SDGs)

Uplift Our Communities の取り組みは以下をサポートします。



Tapestry Gives

タペストリーのグローバルな従業員エンゲージメントプログラムである Tapestry Gives は、従業員がボランティア活動を通じて変化の原動力となるように設計されており、世界中のタペストリーの企業文化において不可欠な役割を果たしています。私たちは自分たちが生活し、働くコミュニティに積極的に参加し、時間、人材、リソースを提供することに取り組んでいます。私たちのパーパス (存在意義) である Stretch What's Possible (無限の可能性を追求) は、持続的なインパクトを与えることに尽力することで実現します。

2024年度もタペストリーはグローバルでボランティア活動への総合的アプローチを継続しました。280人以上のボランティア・アンバサダーからなるタペストリーの広範なネットワークは、リーダーシップスキルを身につけ、世界の各地域やブランドに影響を与えています。これら店舗、フルフィルメントセンター、本社に在籍するアンバサダーたちは、バーチャル・ボランティアから地域の寄付活動、大規模イベントまでさまざまなボランティア活動を企画、調整し、タペストリーの意欲的な活動目標の達成を支えています。

タペストリーは、コミュニティのパートナーに多額の金銭的支援を提供する一方で、単に小切手を切る以上の有意義な関係を育んでいます。従業員の時間、才能、ビジネス知識といった資産を活用し、コミュニティへの投資を拡大しています。各チームは、マーケティングのワークショップから履歴書の添削まで、リソースに乏しい組織の能力を高めるためにスキルベースのプロボノ活動を展開しています。専門知識を提供することは、投資拡大につながると同時に、従業員が新たな視点に触れることで成長します。

私たちのプログラムの成功の鍵は、あらゆるレベルの従業員が、自分が情熱を注げるボランティア活動を主導したり、参加できるようにすることです。従業員は地域社会が直面している喫緊のニーズを特定し、それに対処するための草の根プロジェクトを立ち上げます。こうした従業員主導のアプローチによってエンゲージメントが高まり、従業員は仕事を通じてより充実感を感じられるようになります。

北米

タペストリーのITチームは、**Ronald McDonald House**とSmiles for the Soulと協力してハドンヤードでイベントを行いました。130人以上のタペストリーのボランティアが参加し、年間1,000家族以上が利用するマンハッタンのロナルド・マクドナルド・ハウス向けに「朝食ケアパッケージ」を作るイベントです。ボランティアたちは朝食バッグに入れるメモカードに感動的なメッセージを手書きしたり、楽しい絵やステッカーでバッグを飾ったりして盛り上げました。その後、チームは作業ラインに加わり、マフィン、ブレックファストバー、アップルジュース、オートミールカップなどさまざまなアイテムをバッグに詰め、合計500個の朝食バッグを作りました。

EMEA (欧州、中東、アフリカ、インド)

タペストリーの英国の従業員は2024年度に、恵まれないコミュニティの学生のキャリア意識と準備を高める非営利の教育団体 **SuitUp** のボランティアとして、Acland Burghley Secondary School と楽しいビジネスコンテストを2つ開催しました。学生たちは自分たちが選んだターゲット市場向けに、当社ブランドの新製品を作る課題に取り組みました。このコンテストは学生たちが新たな情熱を探索すること、批判的思考、チームワーク、人前で話すスキルを磨くことを後押ししました。

APAC (アジア太平洋)

タペストリーのカンボジアチームは、**Restaurant des Enfants de la Rue** に2年連続で協力しました。2010年に始まった Restaurant des Enfants de la Rue は、通常のレストランとして営業しながら、プノンペンのホームレスの子供たちに無料の食事を提供しています。タペストリーのボランティアたちは220人の子どもたちに昼食を調理して提供しました。



寄付額

875以上

のチームがボランティアイベントを実施

950以上

の非営利団体と慈善団体と協力

4,500人以上

の従業員がボランティア活動

65,000

時間以上

のボランティア時間を2024年度に提供し、目標の500,000時間のうち248,000時間を超えました^{*9}

*9 2024年度の従業員ボランティア時間は、限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

タペストリー財団



タペストリー財団は優先分野である公平性と気候変動を通じてグローバルコミュニティの活力を育みながら、アクセスと機会向上に焦点を当てた社会的・環境的プログラムを支援しています。また従業員のボランティア活動、マッチングギフト、アソシエイト救済基金、従業員ビジネスリソースグループ (EBRG) のコミュニティ助成金プログラムも支援しています。さらに超地域密着型でコミュニティ主導のソリューションによって推進される革新的な活動に資金提供し、さまざまなレベルで従業員の参加を促進しています。

180 万ドル以上

タペストリー財団は2024年度に180万ドル以上の資金を拠出し、マッチングギフト、ボランティア活動、アソシエイト救済基金を通じた従業員の支援など戦略的助成先や従業員への寄付プログラムをサポートしました。

困ったときの従業員サポート

2024年度に開始されたアソシエイト救済基金は、対象となる自然災害や人道的災害によって経済的困難に直面している世界中のアソシエイトたちに緊急かつ重要な財政支援を提供しました。対象となる災害には、ハリケーン、山火事、地政学的紛争、個人的な困難などが含まれます。

2024年度には世界中の従業員に75,000ドルを超える支援が提供されました。タペストリー財団がすべての資金を提供しており、支援の要請と取得プロセスは安全、秘密厳守、迅速、公平です。

従業員の支援

タペストリー財団の年間助成金のほぼ半分は、世界中のタペストリー従業員から推薦された活動に寄付されています。これらの助成金には、困難な状況にいる従業員への現金給付、現地のコミュニティに対する感謝の気持ちを示すための贈り物、従業員から最も身近なコミュニティへのマッチングギフトなどが含まれます。

従業員ビジネスリソースグループ (EBRG) のコミュニティ助成金は、従業員が職場で情熱を発揮できる方法のひとつです。毎年、6つのEBRGが、それぞれ選択した非営利団体に最大25,000ドルの助成金を寄付できます。2024年度、EBRGは15の助成金によって合計15万ドル寄付しました。

コミットメントの継続

タペストリー財団の戦略的投資は、業界が公平性と気候変動に関する目標を達成するために必要となる重要なインフラ構築を支援するパートナーシップにも重点を置いています。これらのパートナーシップには、**ファッション工科大学のソーシャル・ジャスティス・センター (SJC)** や**世界自然保護基金 (WWF)** への複数年にわたる取り組みが含まれます。

タペストリー財団はWWFと提携して、森林破壊との闘いに取り組む業界のリーダーたちを集めて重要な熱帯雨林保護活動に取り組み、共通のサステナビリティ目標を推進していることを誇りに思います。2021年に開始されたこの複数年にわたるパートナーシップは、一次産品での森林伐採ゼロというタペストリーの目標に沿ったものです。

このコラボレーションは、森林破壊の停止、枯渇した地域の森林再生、地域社会が生計を失うことなく破壊的な森林利用から脱却できるように支援するという3つの柱に重点を置いています。この3つの柱すべてにおいて有意義な進展が見られ、財団は、WWFとの提携に同業者を巻き込んで集団行動を促すチャンスと捉えています。

この力の結集の最近の例として「森林破壊のない皮革調達への呼びかけ

(Deforestation-Free Call to Action for Leather)」イニシアチブがあります (詳細については本レポートの「**生物多様性**」のセクションをご覧ください)。今後の展望としてタペストリーは、WWFが2025年度に開始する「森林破壊と土地転換のない (DCF) 基金」の発足を心待ちにしています。この革新的な資金調達メカニズムは、熱帯林伐採の原因となっている商品作物の分野における責任ある生産を加速させるでしょう。



写真提供：Stemple Creek、撮影：Paige Green

タペストリー財団 (続き)



🔍 パートナーシップの L.O.V.E. のために

2024年度に Juntos Unidos と **Latinas On the Verge of Excellence (L.O.V.E.)** とのパートナーシップが2年目を迎えました。L.O.V.E. はメンターシップと健康教育を通じて若い女性が自分の生まれながらの強みを認識し、個人的、職業的な目標を達成できるようにするメンタリングプログラムです。このパートナーシップはタペストリーの従業員ビジネスリソースグループ (EBRG) のコミュニティ助成金プログラムから資金提供を受けています。Juntos Unidos は L.O.V.E. と緊密に連携し、タペストリーの従業員と L.O.V.E. の参加者をマッチングしてメンターシップの機会に結び付けたり、学校を訪問してキャリア形成の歩みや経験を伝えたりしています。

「L.O.V.E. のような非営利団体と、タペストリーの Juntos Unidos のような EBRG とのパートナーシップは、ソーシャルインパクトの拡大と、コミュニティへのエンゲージメント促進において重要な役割を果たします。私たちの協働は、L.O.V.E. のアウトリーチやリソース動員を強化するだけでなく、従業員のボランティア活動とアドボカシーを促進し、企業文化を豊かにします。双方のミッションを一致させることで、社会的責任を果たすイニシアチブを推進すると同時に、私たち全員に目的意識と帰属意識を生み出すメリットがあるのです」

クラウディア・エスピノサ博士
(DR. CLAUDIA ESPINOSA)
MA, MPA, ED.M, ED.D.
L.O.V.E.メンタリングプログラムの
ファウンダー兼ディレクター



コーチ財団とソーシャルインパクト

コーチ財団の歩みは、コーチがグローバルブランドに成長する火付け役となった愛すべき街、ニューヨークの文化的豊かさに投資することを目指して2008年に始まりました。それから16年、コーチ財団とコーチはすべての人々にとってより良い未来を創造することに重点を置き、世界中の活動やコミュニティに7,800万ドル以上を寄付してきました。

コーチ財団の代表的なプログラムである **Dream It Real** は歴史的に排除され、社会から疎外されてきたコミュニティの若者たちが、自分の進路や目的を追求するために必要なリソースを提供することに重点を置いています。Dream It Real プログラムを通じて私たちは奨学金、専門家によるメンターシップの機会、キャリア体験プログラム、学生が所属できるコミュニティのために資金を直接提供するという総合的なアプローチを採用しています。

2025年までに5,000人の奨学生に資金提供するという当初目標を2年前倒して達成した後、目標を2030年までに全世界で10,000人の奨学生に資金を提供することに倍増させ、私たちがサービスを提供するコミュニティへのコミットメントを再確認しました。これを達成するため、中等教育修了後の進路をめぐる若者の声と彼らの理想を中心に据え、各非営利パートナーとの統合的アプローチを継続します。私たちは従来の教育の道筋に対する認識が変化していることを把握しており、私たちの戦略はそれを反映したものであるべきだと考えています。

コーチ財団の変革理論



コーチ財団は、障壁を取り除き、中等教育修了後の機会への公平なアクセスを可能にし、若者が夢を追うコミュニティを育成することで、生涯収入の増加につなげることを目指しています。私たちのインパクトは、次世代に不可欠なプログラムやリソースを提供し続けるダイナミックな非営利団体パートナーの存在なくしてあり得ません。昨年、私たちが協力した以下の各団体に感謝いたします。

- The Opportunity Network (オポチュニティ・ネットワーク)
- Bottom Line (ボトムライン)
- Point Foundation (ポイント・ファウンデーション)
- Hetrick- Martin Institute (ヘトリック・マーティン・インスティテュート)
- KATARIBA (カタリバ)
- China Youth Development Foundation (中国青年育成基金)

ドリームデー2024

毎年、私たちはニューヨークのタペストリー本社で奨学生を称える年次会議、ドリームデーを開催しています。この年は循環型ものづくりと協働型クリエイティビティーにフォーカスしたコーチのサブブランド、Coachtopiaとのパートナーシップによってこのイベントが実現しました。ドリームデーは、学生たちが職能開発にアクセスし、エグゼクティブたちと交流して、将来に向けたビジョンを広げる重要な機会を提供します。今年は特別に、Z世代によるZ世代のためのプラットフォームを提供することで、自分たちのコミュニティに変化をもたらし、夢を追求するための刺激的なストーリー、アイデア、ツールを共有することを目的とした新しい戦略を取り入れました。

この年のドリームデーのテーマは「Dreaming Tomorrow (明日を夢見る)」で、以下の大きな夢を抱く次世代の決意にフォーカスしました。

- 自分のコミュニティ内の障壁を打ち破る
- 自分自身と地球にとってより良い未来を創る勇気を養う
- 自分の価値観を維持しながら職場で自信を持つ

Dream It Realの奨学生、Coachtopiaベータコミュニティのメンバー、新進デザイナー、クリエイター、Z世代のチェンジメーカーなど200人の若者を迎え、つながり、メンターシップ、インスピレーションに満ちた一日を過ごしました。この日は、最新の奨学金プログラムであるCoach Dream It Real x Coachtopia 奨学金の発表で始まりました。**ミレニアム・キャンパス・ネットワーク (MCN)** とのコラボレーションによるこの奨学金プログラムは、歴史的に排除されてきたコミュニティ出身で、サステナビリティに情熱を持ち、循環型経済に向けた進歩を前進させることで地球のより良い未来を築く方法について学びたいと考えている学部生のリーダーを支援するものです。



コーチ財団とソーシャルインパクト (続き)



日本の DREAM IT REAL



2020年以来、私たちは日本最大の教育NPOであるカタリバと提携し、若者たちが帰属意識を育み、自分の価値を感じ、より良い自己肯定感を持てるよう支援しています。コーチ財団の資金は、キャリアパスを紹介し、メンターシップのための大人たちの幅広いネットワークを整備し、学生が夢を実現するためのスキルを身に付けるために有効な在宅リソースを提供することで、支援ニーズが高い日本の若者たちに資金援助しています。2024年度、私たちの資金は、カタリバが提供する教育プログラムやインクルージョンプログラムを通じて、195人を超える日本の若者たちを支援しました。

「コーチの方々のお話を聞くことができ、将来のキャリアについて考える機会になりました」日本のDream It Real奨学生

コーチ ジャパンのチームは地域のDream It Real奨学生のために、「自己表現の力を解放つ」というテーマでドリームデーのイベントを開催しました。このイベントでは、革新的なソーシャルメディア・マーケティング・アプローチや、Z世代の視点からのファッションスタイリングのコーディネートに焦点を当てたインタラクティブなワークショップ、コーチジャパンの本社での職場体験などが行われました。



中国の DREAM IT REAL



2020年以来、コーチ財団は中国全土の若者を支援するため、5,000人以上に奨学金を提供しており、その総額450万ドルに上ります。

上海で始まったこの活動は、現在、中国6都市の8つの大学を支援するまでに拡大しました。コーチ・チャイナのチームは2024年度、中国の提携大学から35名のDream It Real奨学生を迎え、上海で初の4日間のドリームウィークを開催しました。キャンパスツアー、コーチ・ストアの訪問とトレーニング、本社でのメンタリングセッション、自信を育むワークショップなど、カスタムメイドのDream It Real体験を作り上げました。

「経済的な支援だけでなく、個人的な経験や知識を豊かにしてくれたコーチ財団の支援にとっても感謝しています」中国のDream It Real奨学生



DREAM IT REAL のメンタープログラム



今年、Dream It Realのメンタープログラムは3年目を迎えました。200名以上のコーチおよびタペストリーの従業員が北米のDream It Real奨学生とマッチングされ、大学までの道のりを指導しています。2024年度、コーチの従業員は1,300時間以上を次世代の指導とサポートに費やしました。

2024年1月の National Mentoring Month (全米メンタリング月間) を記念して、ハドソンヤードのタペストリー本社で初の職場体験イベント Job Shadow Day を開催しました。60名の奨学生と40名のメンターが、学習、キャリア探求、メンターシップの一日を過ごしました。

「DREAM IT REALのメンタープログラムのおかげで、他では得られない貴重な知識とアドバイスを得ることができました。メンターとの強いつながりが感じられ、心地よく自分を表現できました」Dream It Real奨学生



コーチ財団とソーシャルインパクト（続き）

コーチのソーシャルインパクト

コーチ財団は、若者向けの奨学金の提供や総合的な育成機会の先導役を務めています。これらの取り組みは、コーチのより広範なソーシャルインパクトへのイニシアチブや、従業員の活発なボランティア活動と連携することで統合・拡大しています。

ソーシャルインパクト、戦略的パートナーシップ、従業員ボランティア、若いチェンジメーカー各自を相互に結びつけることで、コーチのソーシャルインパクト活動とコーチ財団のプログラムは、学生の可能性を実現するとともに共通の価値観とコミュニティを構築します。

自信と可能性を高める製品の寄付から、コミュニティーの声を拡大するパートナーシップまで、コーチのソーシャルインパクトに向けたイニシアチブは財団のリーチ拡大に役立っています。また、ドリームデーのような年次イベントは、店舗チームのメンバーから本社の幹部まで全社的な従業員ボランティアが、ワークショップやパネルディスカッション、1対1のメンタリングなど、学生と直接交流し、つながりを提供します。

これらのボランティアの機会は、スキルに基づく指導を可能にするだけでなく、共感とインスピレーションの双方向のやりとりを醸成します。従業員は学生のリアリティーに触れると同時に、学生自身の将来の可能性に対するビジョンを刺激します。



ジャクソンビルの CIS

現場の従業員の情熱と革新が、地域社会をより良くサポートするための新しいパートナーシップの機会も生まれました。私たちは10年以上にわたって**ジャクソンビルの Communities in Schools (CIS)** と提携しており、過去2年間、ジャクソンビル地域の高校生を対象とした放課後プログラムを後援してきました。学期中、生徒たちはキャリアパスを探求したり、コーチのフルフィルメントセンターで従業員から学んだり、金融リテラシーに関するガイダンスを受けたり、職業訓練を受け、仕事に必要なスキルを身につける機会を得ています。

BLUE STAR FAMILIES

軍人コミュニティを支える上で配偶者が果たす重要な役割を称えるため、毎年5月に開催される「アメリカ軍配偶者感謝デー (National Military Spouse Appreciation Day)」にちなんで、コーチは **Blue Star Families** と提携しました。Blue Star Families は軍人の家族をサポートし、コミュニティを強化することを目的とした全国的な非営利団体です。フロリダ州ジャクソンビルのフルフィルメントセンターとニューヨーク市ハドソンヤードの本社で、コーチとタペストリーのボランティアがサポートするコーチのポップアップショップ体験イベントを開催しました。

SOLES4SOULS



毎日学生を指導し、刺激を与えている教師の貢献を称えるために毎年5月に行われる「教師感謝週間 (Teacher Appreciation Week)」の一環として、コーチは非営利団体のパートナーである **Soles4Souls** と組んで、1,500人の教師たちにサプライズでショッピング体験を提供しました。ボランティアとして160人を超える地元店舗のコーチ・チームメンバーが参加して全米4都市でポップアップショップを開催しました。さまざまなコーチ製品の中から教師たちが好きなものを選んで持ち帰ることができるように、コーチのチームがパーソナルショッパーとしてスタイリングのヒントを提供しました。教師の負担はまったくありません。

私たちの教師感謝イベントを特別なものにしたのは Coach Cares のボランティアの参加です。歓声と拍手でお客様をお迎えするスピリットチーム、スタイリングと機能に関するヒントを提供するコーチのパーソナルショッパー、教育関係者にショッピングバッグとパーソナライズされたお礼状をお渡しするレジ係など、一人ひとりに対する細やかな心遣いが大きな効果をもたらしました。

ケイト・スペード ニューヨーク のソーシャルインパクト



ルワンダのキガリで開催された Women Deliver 会議

ケイト・スペード ニューヨークは、良好なメンタルヘルスはあらゆる人々にとって基本的人権であり、女性と少女のエンパワーメントの基礎だと考えています。しかしながら、資金不足、リソース不足、そして大きな偏見にさらされているのが現状です。私たちはそれを変えていく使命を担っています。

ケイト・スペード ニューヨークのソーシャルインパクトは、すべての人が良好なメンタルヘルスを内面的に育てていくことを提唱し、投資することで、多くの女性が喜びを感じられるようにしていくことです。

私たちのソーシャルインパクトのポートフォリオには、慈善活動を通じた従業員とコミュニティへの投資とともに、世界中の女性のメンタルヘルスへのさらなる支援強化の継続的提唱があります。

2012年以来、ケイト・スペード ニューヨークと財団は、女性のメンタルヘルスとエンパワーメントのためのパートナーシップに3,100万ドルを投資してきました。活動の全容については、**2023年版 Kate Spade Social Impact Report** をご覧ください。

100,000人以上

2024年度、ケイト・スペード ニューヨークは、文化的要素やコミュニティ主導のメンタルヘルス、エンパワーメントのリソースへのアクセスを10万人以上の女性と少女に提供しました。

2023年7月、私たちはルワンダのキガリで開催されたWomen Deliver会議に参加しました。この会議は女性のエンパワーメントにフォーカスしたもので、6,000人以上のグローバルリーダーと組織が集まりました。この会議の中で私たちは女性のエンパワーメントとメンタルヘルスとの関連性に関する初のグローバルな調査報告書を発表しました。

ケイト・スペード ニューヨークのチームは、**ルワンダ開発委員会 (Rwandan Development Board)**、ルワンダ米国商工会議所、Women Deliverのチームと協力し、その週の間調査から得られた学びを共有しました。この調査はSocial Impact Councilのメンバーであるエリシャ・ロンドン (Elisha London) が設立したProspira Global社と共同で実施されました。



ケイト・スペード ニューヨークのソーシャルインパクト (続き)

ON PURPOSE

2013年にケイト・スペード ニューヨークは、サプライチェーンにおける女性のエンパワーメントのための新しいモデル、**ON PURPOSE** を立ち上げました。アバヒズィルワンダ (Abahizi Rwanda) は、ルワンダのマソロの地域社会で女性をインターンとして雇用しているBコープ認定サプライヤーです。Abahizi Rwandaとのパートナーシップを通じて、私たちは初めて女性のメンタルヘルスに投資しました。2013年以来、ケイト・スペード ニューヨークはルワンダで28万個のハンドバッグを製造してきました。Abahizi Rwandaの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

また私たちのグローバルチームは、Abahizi Rwandaがある地域社会を支援するため、毎年、募金活動を行っています。2024年度は、幼児教育センターの建設にフォーカスし、マソロの地域社会のために185,000ドルを集めました。

調査研究

2024年、ケイト・スペード ニューヨークとPropsiira Global社は、良好なメンタルヘルスの育成と、女性と少女が真の発言力、選択肢、パワーを手に入れることの関係性について初の研究を発表しました。このレポートにはジェンダー平等とメンタルヘルスの領域から世界的なリサーチアドバイザーが参加しており、ブランドの研究に裏打ちされたフレームワークも初披露されました。この研究はルワンダのキガリで開催された2023年 Women Deliver Conference で発表されました。



SOCIAL IMPACT COUNCIL

私たちは女性が声を合わせることのパワーを信じています。2022年以来、メンタルヘルスとジェンダー平等の分野で世界的に認められたリーダーと協働し、世界各国がメンタルヘルスをエンパワーメントの課題に統合するよう働きかけています。これらのリーダーたちは、各国と世界の両方で活躍するメンタルヘルスと女性問題の分野の専門家です。

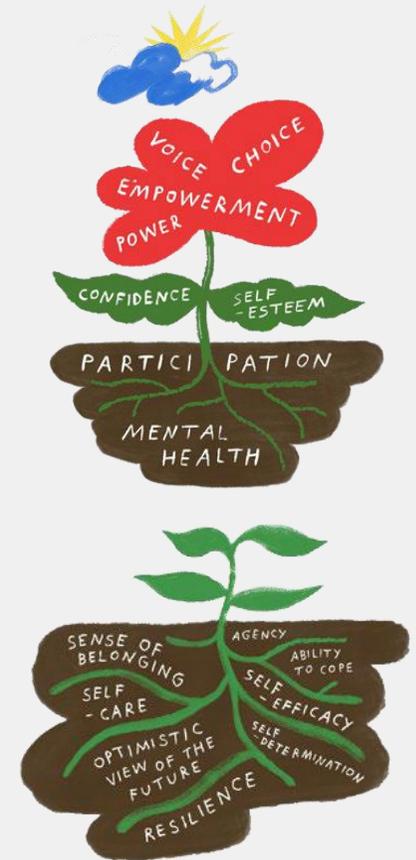
Social Impact Councilの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

FLOWER FRAMEWORK

ケイト・スペード ニューヨークはPropsiira Global社との共同研究により、メンタルヘルスの成果を高めるための8つの具体的な方法を概説した独自の研究に基づくフレームワーク「フラワー・フレームワーク」を開発しました。このフレームワークは、パートナーシップとプログラム作成に関するアプローチの指針となります。

メンタルヘルスは女性のエンパワーメントの基礎であり、エンパワーメントが育つ根となるものです。たとえその花の根が見えなくても、根が花の成長の基礎になります。そして花と同じように、女性のメンタルヘルスもエンパワーメントの基盤となる栄養が必要です。メンタルヘルスは、ソーシャルインクルージョン、経済的資源へのアクセス、教育、差別や暴力からの解放といった社会的・経済的要因によって全般が形作られているのです。

これらの要因は社会的・経済的な現実に根ざしていますので、土壌に栄養を与えることで良好なメンタルヘルスが根付きます。良好なメンタルヘルスは、女性が自分自身についてより前向きな態度や考え方を身につけるだけでなく、より健康的な行動を示すことや、より大きな自己管理と主体性を促進することで、個人、コミュニティー、社会の各レベルにおいて、自らの生活に全面的に関与するための主体性、レジリエンス、自己肯定感を身につけることを支えます。



ケイト・スペード ニューヨークのソーシャルインパクト (続き)



女性のメンタルヘルスとエンパワーメントに関するグローバルサミット



9月にもケイト・スペード ニューヨークはハドソンヤードで「第2回 女性のメンタルヘルスとエンパワーメントに関するグローバル・サミット(年次総会)」を開催しました。

ブランドのソーシャルインパクト・カウンスルを含む260名以上の参加者が、2023年7月のWomen Deliver Conferenceで発表された調査に基づいてブランドの新たなソーシャルインパクト・フレームワークを発表するディスカッションに参加しました。

パネルディスカッションではフレームワークに関する事項を中心に、ストレス対処能力やレジリエンスの育成などメンタルヘルスに関する主要トピックについて実践的な解決策が示され、タラジ・P・ヘンソンと、彼女の親友でもあるボリス・ローレンス・ヘンソン財団のエグゼクティブディレクター、トレイシー・ジェイド・ジェンキンスが帰属意識の育成について語り合いました。



BLHF x KSNY コラボレーション



ケイト・スペード・ニューヨークとボリス・ローレンス・ヘンソン財団 (BLHF) は、2月23日の国際女性デーに合わせて、グリーンメノウで作られたハート型ネックレスとTシャツをフィーチャーした限定カプセル・コレクションを発表しました。どちらのデザインもシスターフッドの世界規模のつながりと喜びの気持ちを表現しています。

このネックレスとTシャツの北米売上上の利益は全額ボリス・ローレンス・ヘンソン財団に寄付されます。製品のコラボレーションに加え、2024年3月から4月にかけて店頭でお客様が直接BLHFに38,500ドル寄付しました。

このコラボレーションを記念してブルーム・ストリート店でイベントを開催し、パートナーシップ、メンタルヘルス、エンパワーメント、Joy (喜び) を中心に語り合いました。また、フレームワークの成果であるセルフケアと帰属意識の2つにも触れました。



世界メンタルヘルスデー

メンタルヘルスの問題に対する認識と擁護を広める国際的な日、10月10日の世界メンタルヘルスデーに合わせて各国のケイト・スペード ニューヨークが活動を行い、ソーシャルインパクト・カウンスルと協力して多数のイベントを世界各地で開催しました。英国ではコヴェント・ガーデンの店舗でイベントが開催され、エリシャ・ロンドンがメンタルヘルスのチャリティ団体Mindと共同で、女性と少女のエンパワーメントと普遍的な権利としてのメンタルヘルスの重要性について講演しました。

オーストラリアではジャズ・ソーントンが、マリ・クレール誌、ケイト・スペード・ニューヨークの非営利パートナーであるFull Stop Australiaとイブニングパーティーを共催しました。このイベントでは、マリ・クレール誌の新編集者であるGeorgie Abayと、Full Stop Australiaの臨床サービス・ディレクター、Tara Hunterがパネリストとして参加しました。

日本では、ソーシャルインパクト・カウンスルのメンバーである熊平美香のインタビューをWWDジャパンで連載したほか、さまざまな活動を行いました。また、映画上映会やメンタルヘルスに関するパネルディスカッションも開催しました。



女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金

2025年度初め、ケイト・スペード ニューヨークと設立パートナーは「女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金」を立ち上げました。この基金は、コミュニティー主導による女性と少女のメンタルヘルス介入に必要な投資とアクセスの向上に重点を置いています。

女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金はパノラマ・グローバルに設置されています。初年度は北米、英国、日本、オーストラリア、東アフリカの非営利パートナーを優先します。女性と少女の良好なメンタルヘルス育成のための研究に裏付けされたアプローチに沿う、最初のグローバル基金パートナーが2025年3月に発表される予定です。

ケイト・スペード ニューヨークは、以下の世界中のパートナーと協力できることを誇りに思います。

- Abahizi Community Benefit Company
- Project Basta
- Black Girls Smile
- Boris Lawrence Henson Foundation
- Exhale to Inhale
- Find Your Anchor
- Friendship Bench
- Full Stop Australia
- Girls Inc. of New York City
- Good Grief Network
- Grace Institute
- Isooko Community Development
- Latinas on the Verge of Excellence (L.O.V.E.)
- Lower Eastside Girls Club of New York
- Mama Glow Foundation
- National Council for Mental Wellbeing
- Resonate
- Rising Tide Capital
- Tides Foundation
- The Trevor Project

スチュアート・ワイツマンのソーシャルインパクト

スチュアート・ワイツマンは女性をサポートすることですべての人々にとってより良い世界が生まれると信じています。この理念は、女性に強さと自信を与えるというブランドの多面的なアプローチに表れています。

Vital Voicesとの強固なパートナーシップは2020年に始まりました。このパートナーシップを継続し、2024年度にスチュアート・ワイツマンは、働く母親や介護者のための包括的な職場イニシアチブを推進する女性への投資に特化したリーダーシップカリキュラム、Bold Moversプログラムを立ち上げました。

スチュアート・ワイツマンはまた、ブランドのプラットフォームを活用して、周囲の人々を力づけている女性にスポットライトを当てています。2024年春のシーズンには初めて母親になるソフィア・リッチー・グレインジをブランドアンバサダーに起用し、母親への道のりという大きな節目を祝福しました。このキャンペーンを通じて私たちは世界中の女性たち、これから母親になる女性たちなどソフィア・リッチー・グレインジに共鳴する女性たちに、人生の次の重要なステップを踏み出す強さと自信を与えることを目指しました。

最新のキャンペーン映像 "**How Lovely to Be a Woman**" は、困難に直面したり期待に押し潰されそうになった女性たちが、いかに自信を取り戻して強く立ち上がることを選択するかを描くことをコンセプトに制作されました。現代の女性らしさを称えるこのキャンペーンでは、障壁を打ち破り、期待を超え、独自の方法でキャンペーンメッセージを体現する新たなブランド・アンバサダー、アリー・レイズマン、クリスティー・ターリントン、イッサ・レイ、ルーシー・リュウ、ミン・シーが起用されました。



スペインでのSWボランティア

スペインのエルダにあるスチュアート・ワイツマンの靴製造工場のチームメンバーが、地元の動物保護非営利団体/シェルターである Asociación Canina (ASCAN) に、ペット用品を収集して寄付するボランティア活動を行いました。ASCANは現在、200匹以上の保護された動物に避難場所を提供し、永続的で愛情のある飼い主を見つける努力をしています。



BOLD MOVERS プログラム



ジェンダー平等に取り組む女性への投資

タバストリーのブランドの一員として、スチュアート・ワイツマンは喫緊の世界的な社会問題に変化をもたらすことに尽力しています。35年以上にわたってスチュアート・ワイツマンは女性の力強さを称え、それぞれの歩みに自信を与え、大胆な行動を起こす力を与えてきました。そして今、女性として強く立ち上がることがこれほど重要な時はありません。

Vital Voicesとの継続的なパートナーシップのもと、2024年度に開始された Bold Moversは、ジェンダー平等、職場のインクルージョンの推進、働く母親や介護者の課題への対応、社会における女性に対する文化的認識の変革のために尽力する女性に投資する2ヶ月間のプログラムです。このプログラムを通じて参加者は、地域社会で働く母親や介護者を擁護するための自信とリーダーシップスキルを身につけるためのメンターシップとトレーニングを受けました。

プログラムの一環として、スチュアート・ワイツマンは10人の女性グループを招き、7週間のリーダーシップトレーニングと能力開発に参加してもらいました。各グループメンバーは地域社会の内外で働く母親や介護者のエンパワメントにフォーカスしたプロジェクトをさらに推進するため、タバストリー財団を代表してスチュアート・ワイツマンが資金提供するプロジェクト助成金の申請を勧められました。

Bold Moversは、カリキュラムやメンターシップ、仲間とのネットワークを通じて、参加者が社会変革を主導し、地域社会で働く母親や介護者の状況を良くするための道を切り拓くためのスキル、知識、自信、内面の強さを与えます。

スチュアート・ウィツマンのソーシャルインパクト (続き)

MERCADO GLOBAL

スチュアート・ウィツマンは、女性のエンパワメントとエシカルファッションを目的とする非営利団体である**Mercado Global**と提携し、2024年春コレクションの一環として限定ファブリックを制作しました。

このコラボレーションは、職人の手仕事による伝統的なファブリックとモダンなフットウェアのデザインを組み合わせるというアイデアから生まれました。スチュアート・ウィツマンデザイナーたちは、非営利団体のパートナーであるラテンアメリカの先住民の職人コミュニティ、グアテマラの女性職人たちによって作られたイカット柄のジャカード織り限定テキスタイルを制作しました。

このパートナーシップは単なるデザインベンチャーにとどまりません。ラテンアメリカの先住民の職人コミュニティが作ったテキスタイルをラグジュアリーなアイテムに取り入れることは、ファッション業界において倫理的な生産方法と洗練されたデザインがシームレスに絡み合う未来への力強い一歩となります。

このコラボレーションは女性のエンパワメントというブランドのソーシャルインパクトの目的に忠実であり、ラテンアメリカの先住民の職人たちとの初めての協働は、自信を刺激するようなデザイン、職人の手仕事による美しい服飾品を創り出すというブランドの理念にも共鳴するものです。



サプライチェーンの労働者の支援

私たちは製造パートナーを含むサプライチェーン全体に対し、労働者の権利を尊重・擁護する責任があると認識しています。

明確に定義された基準と期待、オープンなコミュニケーション、人権侵害に対するゼロトレランスを通じて、サプライチェーンパートナーとの強固な関係を引き続き築いていきます。

社会的コンプライアンス

私たちはサプライヤーに対し、**グローバルサプライヤー行動規範 (SCOC)** に署名し、遵守することを義務付けています。このSCOCでは児童労働や強制労働を禁止しており、現代の奴隷制と人身売買に関するポリシーを維持し、年次の**Modern Slavery Statement (現代奴隷法に関する声明)** に記載されている規制に準拠しています。Tier 1サプライヤー (当社ブランド製品を製造する完成品サプライヤー) と直接取引する際、タペストリーのチーフ・サプライチェーン・オフィサーが承認した少数の例外を除き、これらのサプライヤーは取引前に、承認された第三者監査人による社会的コンプライアンス監査で基準スコアを達成する必要があります。必要最低限のスコアに達しないサプライヤーは承認されません。SCOCは状況や世界的な規制の要求に応じて定期的に更新されています。

Tier 1の完成品サプライヤーと、主要なTier 2の原材料サプライヤーに対しては、年1回、独立した第三者監査法人による半抜き打ち監査を行っています。工場で問題やリスクが特定された場合、私たちはサプライヤーと協力して根本的な原因を究明し、問題の永続的改善に向けた是正措置と予防措置を策定します。また、社会的コンプライアンスとその他の要件に関する研修を取引開始時と取引期間中に複数言語で提供する他、Tier 1サプライヤーと特定のTier 2サプライヤーに対して2年に1度、トピック別の対面トレーニングを実施しています。

タペストリーのチーフ・サプライチェーン・オフィサーは四半期ごとに「責任ある調達会議」を開催し、最近の監査状況、改善作業、調査結果の傾向、業界のリスクについて検討することで、調達に関するさまざまな問題に対処するための解決策を議論、提案し、戦略を進化させています。

2024年度は約198件のサプライヤー監査を実施し、監査の77%はTier 1サプライヤー、残り23%はTier 1以外の施設で、すべてが半抜き打ち監査でした。2024年度の監査プロセスを通じて3,400人以上の労働者と面談し、実施した監査の約48%に労働組合代表との面談が含まれていました。

タペストリーはサプライヤーとの関係性や調達の意思決定に役立てるため、革製品ハンドバッグのTier 1サプライヤーのスコアカードに社会的コンプライアンス評価を記載しています。2025年度にはこれを他の製品セグメントに拡大する予定です。

2024年度には、タペストリーの**倫理・コンプライアンス報告制度** (匿名での報告が可能) を通じて3件の苦情や懸念の報告を受け、それぞれを調査し、適切な措置を講じました。すべての新規サプライヤーは否定的なニュース記事を報告するシステムを使用してスクリーニングされ、その報告はすべて社内チームが検討し、必要に応じてフォローアップしています。



私たちは引き続き**Better Work**と提携し、労働者の権利、健康と安全、ウェルビーイングに関する助言を受けており、Better Workは自らが拠点を置く地域のサプライヤーや政府が、**国際労働機関 (ILO)** の中核的労働基準や国内労働法の遵守するように支援しています。2024年度、タペストリーは社内の社会的コンプライアンス・スコアリング・システムをBetter Workのものと整合させ、監査結果をより適切に比較し、問題を特定できるようにしました。これらの監査とその結果を、改善の機会に関するサプライヤーとの話し合い、サプライヤーがタペストリーの基準を満たしていることの確認のために活用しています。

2024年度、タペストリーは対面式のサプライヤー社会コンプライアンス会議を2回開催し、277社のサプライヤーと330名を超える参加者が出席しました。

2025年度については、タペストリーのチームはサプライヤー向けの研修を継続しており、管理システム、労働安全衛生、労働時間などさまざまな問題について正式に複数言語の研修を追加して実施する予定です。

サプライチェーンの労働者の支援 (続き)

労働者のエンパワーメント

タペストリーは、働く女性のエンパワーメント、ジェンダー平等のビジネス習慣の定着、グローバルサプライチェーンのシステム変革の触媒となることに特化したプログラム、**RISE**とのパートナーシップも継続しています。RISEは労働者のエンパワーメントトレーニングにとどまらず、ポリシー、アドボカシー、その他の分野にまで及ぶ総合的な「マルチファクター」アプローチを採用しています。

私たちは2025年度までに、当社の製品を製造する工場働く10万人にエンパワーメントプログラムへのアクセスを提供するという目標に向けて取り組んでいます。

また、工場訪問時に社会的コンプライアンス問題を特定し、影響を及ぼすためのチームの能力を引き続き向上させていきます。これによって私たちが一貫性を保ち、重要な部分に影響を与えることができるようになります。これには、タペストリーの地域担当チームに対する工場訪問時のベストプラクティストトレーニング、訪問に関するチーム間の連携、基準維持に関するパートナーシップと説明責任の拡大などが含まれます。

2024年度のエンパワーメントトレーニング実施人数

85,000人以上
の労働者



タペストリーにおけるベンダーの多様性

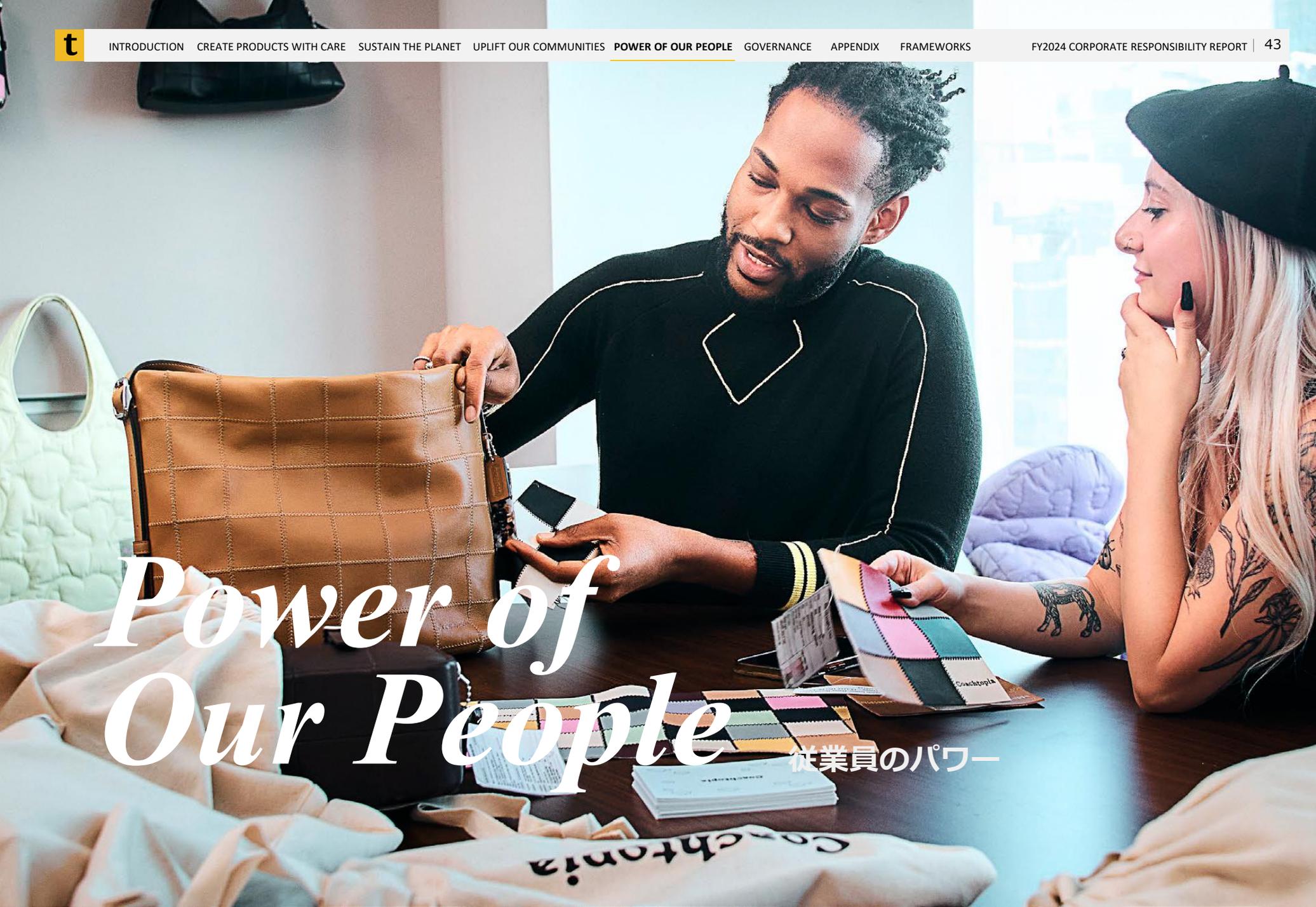
タペストリーのEI&Dは、グローバルなファッション企業として市場での責任を果たすことにフォーカスしています。また、多様なベンダーと取引することでタペストリー全体の強みが拡大すると考えています。

3月、タペストリーはニューヨークの本社で初めての「ベンダー多様性ビジネス開発フォーラム」を開催しました。このイベントは、多様なベンダーと当社の調達チームやビジネス関係者を直接つなぐために企画されました。この日はタペストリーのベンダー5社とそのチームから選ばれたメンバーが米国全土から集まり、タペストリーの現在および将来の調達に対応できる認定済の多様なベンダーが、学びとベストプラクティスを共有しました。

フォーラムのハイライトのひとつは、各ベンダーの代表者1名が参加したパネルディスカッションでした。多様なベンダーに対するよくある誤解の払拭、多様性のあるベンダーと協力することのメリット、多様性のあるベンダーが企業と取引する際に直面する課題などのトピックについて活発な議論が交わされました。この日の締めくくりは、アドボカシー団体 **Disability:IN** によるプレゼンテーションで、ほとんどの障害は見た目ではわからないものであることを学びました。

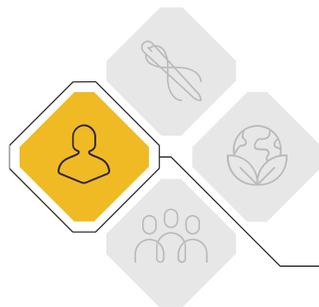
タペストリーは、正式なベンダー多様性プログラムの開発と実施に向けた進捗を誇りに思います。今後は組織全体で説明責任を果たし、支援団体とのパートナーシップを進め、その成果を追跡することで、最高レベルの企業プログラムを追求しています。





Power of Our People

従業員のパワー



Power of Our People

従業員のパワー

2025年の POWER OF OUR PEOPLE の 目標

- 北米拠点のエスニックマイノリティーのリーダー数を増やして企業全体の人種構成をより良く反映させることで、北米のタペストリーおよび各ブランドのリーダーシップチームの多様性を確立します。
- 従業員インクルージョン指数 (Employee Inclusion Index) における性別および民族のスコアの差を縮めます。
- リーダーシップ (VP以上) の60%を社内から抜擢することで、キャリアアップ、能力開発、流動性の重視を体現します。
- セルフケア、育児・介護休暇制度に関して世界標準のベネフィット基準を満たすことで、すべての従業員が仕事とプライベートを両立できるようにします。

国連の持続可能な開発目標 (SDGs)

POWER OF OUR PEOPLE の取り組みは以下をサポートします。



すべての人に可能性を

公平性、インクルージョン、多様性

タペストリーは、公平性、インクルージョン、多様性 (EI&D) に対して、ビジネスと従業員のあらゆる部分に関わる包括的で持続可能なアプローチをとっています。私たちは、EI&Dが長期的な財務パフォーマンスに貢献する中核的なビジネスコンピテンシーであると考えています。また、創造性と革新性が市場を動かすこの業界において、多様な視点は当社の最大の資産です。

多様な消費者セグメントにインクルーシブな体験を提供することは、より良いマーケティング、より多くのニーズを満たす製品とサービスにつながります。また、多様性をサポートすることで、倫理観と価値観を重視する企業としてのブランド評価が高まるという調査結果もあります。これを念頭に置き、タペストリーは多様性を市場における競争優位性の一要素と見なし、それに応じた投資を行っています。



タペストリーの多様な消費者層を反映した最高の人材を惹きつけ、維持し、育成します。これによってタペストリーは消費者をよりよく理解し、より良いサービスを提供することができます。



人材

帰属意識の高いインクルーシブな企業文化を育みます。これによって従業員は正当に評価され、意見を聞いてもらっていると感じ、最高のパフォーマンスを発揮できます。インクルーシブな文化はエンゲージメント、イノベーション、業績を高めます。



企業文化

私たちはEI&D戦略を人材、企業文化、コミュニティ、市場の4つの分野に組み込んでいます。

市場

コミュニティ



デジタルとフィジカルのタッチポイントを通じて、すべての消費者にインクルーシブな体験を提供します。消費者の多様なニーズに応えることで、売上、ロイヤルティ、成長を促進します。すべての消費者にとってアクセスしやすく、歓迎されると感じる体験が鍵となります。



タペストリーのブランドを世界中の多様なコミュニティと統合させます。消費者、特に若い世代は、企業がどのような存在で、コミュニティでどのような存在感を示すかに敏感です。この感覚がブランドへの親近感を育むのです。

すべての人に可能性を（続き）



市場

多様な消費者セグメントにインクルーシブな体験を提供することは、より良いマーケティング、より多くのニーズを満たす製品とサービスにつながります。また、多様性をサポートすることで、倫理観と価値観を重視する企業としてのブランド評価が高まるという調査結果もあります。これを念頭に置き、タバストリーは多様性を市場における競争優位性の一要素と見なし、それに応じた投資を行っています。



タバストリーのデジタルユーザーエクスペリエンス

2024年度、タバストリーのデジタルユーザーエクスペリエンス (UX) チームは、店舗およびアウトレットの従業員を集め、初のストア・アソシエイト・サミットを開催しました。このイベントでは、タバストリーの全ブランドで優れたカスタマーサービスを提供する店舗チームをどのようにサポートできるか話し合うインタラクティブなフォーラムが設けられました。ストアスタッフは2日間にわたってベストプラクティスを共有し、ロールプレイやトレーニングに参加してスキルを磨き、顧客ニーズ、製品の詳細、リレーションシップマネジメントに関する知識を強化しました。またタバストリーの幹部は、ストアスタッフがどのようにお客様とのつながりを築いていくかについて貴重な背景事情を知ることができました。このような現場の多様な視点は、ウェブサイト、アプリ、スタッフ向けトレーニングツールを進化させる際の設計プロセスに取り入れられ、テクノロジーソリューションを共感的で公平なものにすることで、タバストリーのお客様から期待される優れたエクスペリエンスを提供できるようにチームをエンパワーします。



人材

タバストリーは人材の多様性がビジネスの成功につながると考え、二つの視点にフォーカスして取り組んでいます。消費者とコミュニティを反映した労働力を育成することを目指しており、グローバルEI&Dチームは人材獲得の部署と緊密に連携してその実現に取り組んでいます。



EBRGを通じたキャリア開発の機会

タバストリーの従業員の大半を占める女性を支援するため、EI&Dチームはタバストリー初の女性とそのアライのためのグローバルな従業員ビジネスリソースグループ (EBRG) であるEmpowHERと協働したことで、このグループ内の能力を活用することの重要性を認識しました。これを実現するため、タバストリーは女性とそのキャリアのためのグローバルネットワークであるAllbright Allianceに参加し、意欲的な女性たちがネットワークでつながり、学び、成長するための場をフィジカルとデジタルで提供しています。タバストリーはグローバル市場で成功するために、企業文化とコアバリューによって統一された優れたグローバルチームの構築および育成に専念する必要があると認識しており、このプログラムを社内の女性とそのアライに提供できることを嬉しく思っています。



タバストリーは多様性を尊重・重視しており、年齢、性別、人種、肌の色、宗教、信条、国籍、障害の有無、退役軍人または軍属であること、妊娠、性的指向、性自認または性表現、婚姻関係またはパートナーシップの有無、外国人または市民権のステータス、遺伝的素因、適用される連邦法・州法・地方法によって保護されているその他の特性に基づいて差別することのない機会均等雇用者です。

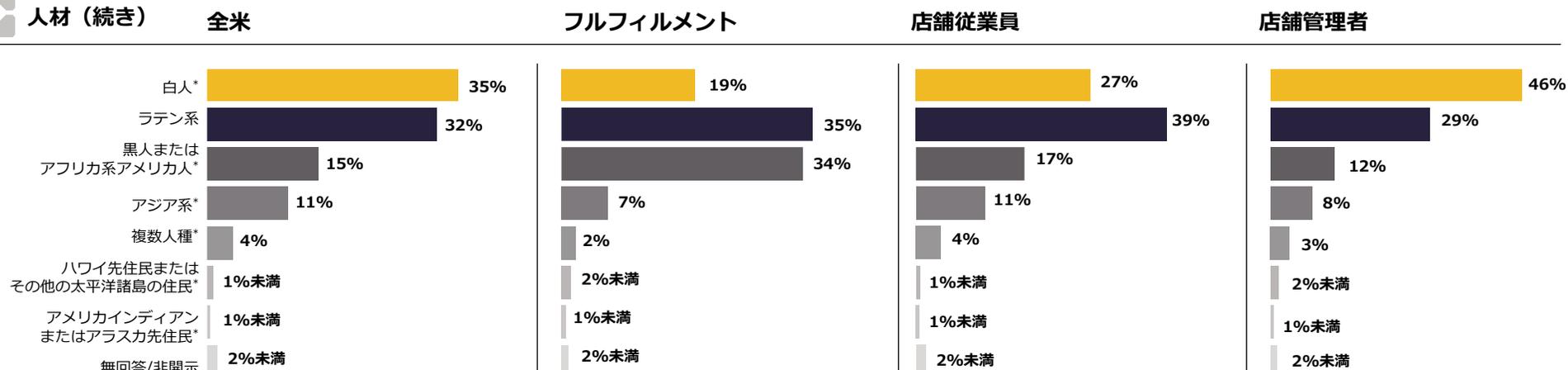
タバストリーはこのような保護特性に基づく差別を明示的に禁止しており、当社のマネジメントチームは、募集、採用、昇進、異動、研修、報酬、福利厚生、解雇、その他の雇用条件を含め、このポリシーが確実に履行されるよう尽力しています。連結EEO-1レポートは[こちら](#)からご覧いただけます。

すべての人に可能性を (続き)

2024年度の米国の人種と民族 | 2024年6月30日現在*10



人材 (続き)

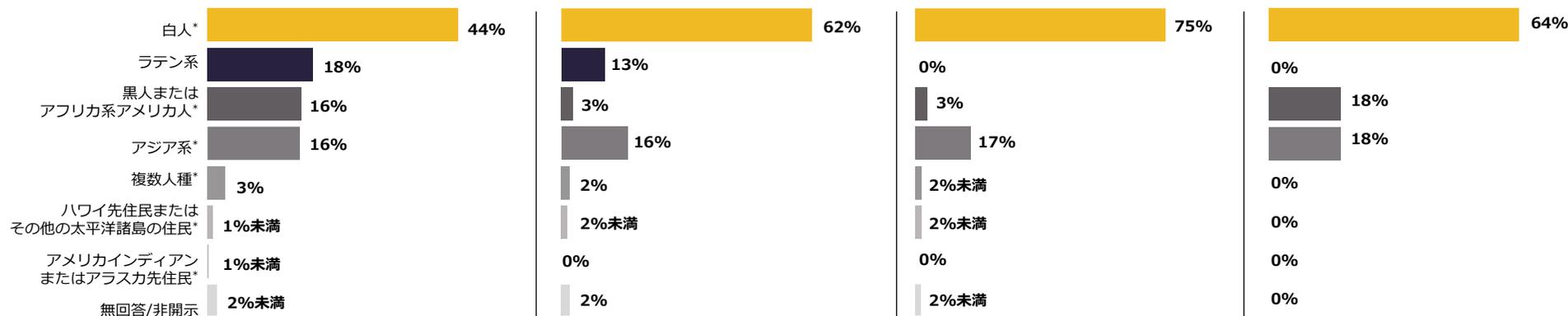


本社全体

シニアディレクター

リーダーシップ (VP以上)

取締役会



* (ラテン系以外)

*10 2024年度のジェンダーおよび多様性の指標は、限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

すべての人に可能性を (続き)

2024年度のジェンダー多様性：タペストリー全体 (グローバル) | 2024年6月30日現在*11



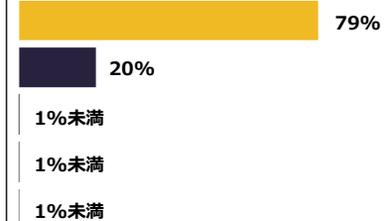
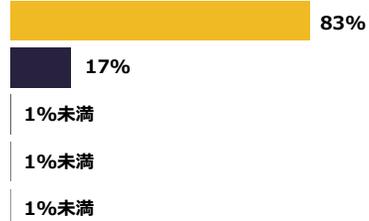
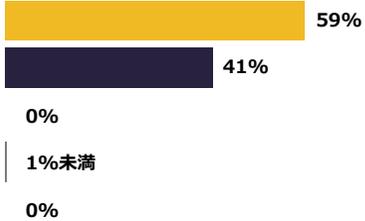
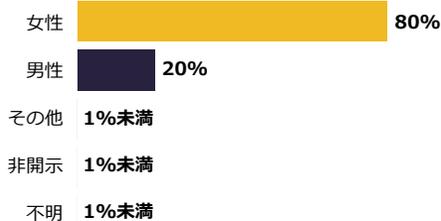
人材 (続き)

グローバル全体

フルフィルメント

店舗従業員

店舗管理者

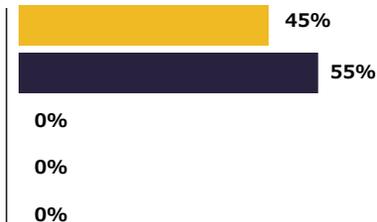
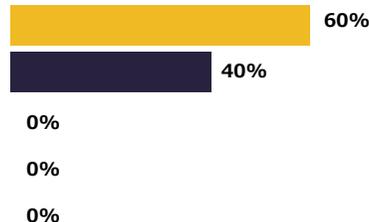
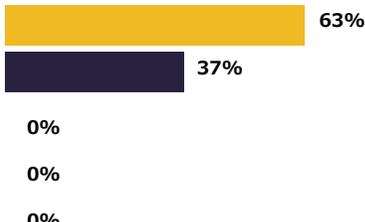
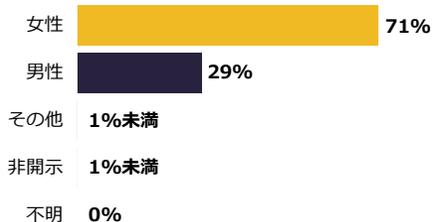


本社全体

シニアディレクター

リーダーシップ (VP以上)

取締役会



*11 2024年度のジェンダーおよび多様性の指標は、限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

すべての人に可能性を (続き)

企業文化

タペストリーは、すべての従業員が帰属意識を持てるようなインクルーシブな企業文化を育むことを目指しています。従業員は自分の意見が聞き入れられ、評価されていると感じることで、自分の仕事が重要であると感じ、より意欲的かつ積極的にビジネス目標に貢献できるのです。またインクルーシブな企業文化は、多様性に富んだ優秀な人材を市場から惹きつけ、維持することにもつながります。

世界中で各チームが職場に多様性の取り組みを取り入れています。2024年度、消費者、株主、ベンダー、サプライヤーに対して、また業界内においてEI&Dを実現するために必要なスキルを従業員が身につけられるように、EI&Dチームはグローバル人材・組織開発 (GPOD) チームと協力してLinkedInラーニングの8部構成のコースを展開しました。各コースは、ピープルマネージャー向けと個々のコントリビューター向けにキュレーションされており、誰もがインクルーシブな企業文化の創造について学べるようになっています。

タペストリーの強力な多様性の文化は、従業員を団結させるためのEBRGの活動で輝いています。2023年度以降、EBRGのメンバーは15%増加し、全世界の取締役以上の従業員の30%がEBRGでリーダーシップの役割を担っています。2024年度は世界的な成長の年となりました。タペストリー初のグローバルEBRGであるEmpowHERが発足し、現在世界中で600名のメンバーをサポートしているほか、Prouder TogetherとWorking Parents and Caregiversの両EBRGのEMEAI支部が新たに発足しました。



BLACK ALLIANCE



タペストリーのBlack Alliance EBRGは、多様な経験と革新的なアイデアを活用し、ブランド横断的な企業イニシアチブとコミュニティ支援活動の両方で協働することを目的としています。

タペストリーのBlack Alliance EBRGとロレアルのBlack @ L'Oréal従業員リソースグループは、ハドソンヤードの本社で Juneteenth: A Celebration of Freedom (自由の祭典) を共同開催しました。このイベントは、米国における黒人の経験はトラウマ的な出来事によってもたらされてきたものの、それだけで定義されるものではなく、黒人の喜びのための場を作ることが不可欠であるという理解に基づくものです。

それぞれの企業の従業員たちは、米国における奴隷解放を記念するJuneteenthについてのパネルディスカッションに招待され、個人的なエピソードを披露し、コミュニティ、公平性、正義といったテーマについて討議しました。ディスカッションの後には、ライブミュージック、ダンス、飲食、ゲーム、素晴らしい仲間たちとを交えたブロックパーティーの時間となりました。



EmpowHER



2023年10月、タペストリーは、女性とそのアライのために世界からリーダーを集めた初のグローバルな従業員ビジネスリソースグループ (EBRG)、EmpowHERを発表できたことを誇りに思います。

タペストリーがこのEBRGを導入した目的は、独自のアイデンティティ、ニーズ、実体験を尊重する、女性性のインターセクショナル리티の場を創造することです。タペストリーの女性とそのアライを結束させることで帰属意識とエンパワーメントを育むことが目標です。2023年10月、EmpowHERは世界中で20以上のイベントを含む1ヶ月間にわたる祭典を開催しました。

すべての人に可能性を (続き)

企業文化 (続き)



ASIAN HERITAGE ALLIANCE



Asian Heritage Alliance (AHA) はアジア系コミュニティの多様性に対する文化的認識を育み、メンバーの人材開発と成功に貢献し、私たちが生活し働く地域コミュニティに力を与えることを目指しています。

2024年1月、AHAはキャリアの成長と人材開発を加速させることにフォーカスしたAHAメンターシッププログラムの第3弾を開始しました。2024年度にはさらに19組のメンターペアが誕生し、AHAは過去3年間で50組以上のペアを結び付けました。



PROUDER TOGETHER



Prouder Together (PT) はタペストリーのLGBTQ+の従業員とそのアライを称えることを目的とし、ブランド横断的なインクルーシブなコミュニティの構築と、職場の仲間への励まし、サポート、メンタリングによって、私たちのアイデンティティと私たちに訴求するブランド製品を結びつけ、慈善ボランティア活動を通じて地域コミュニティを支援しています。

2024年度、Prouder TogetherはEMEAI支部の追加によって正規の団体となり、東京、ロサンゼルス、ロンドン、ローマ、ニューヨークなど世界7か所のプライドパレードに参加しました。



JUNTOS UNIDOS



タペストリーのラテン系/ヒスパニック系ネットワークであるJuntos Unidosは、豊かな文化的多様性、歴史、ヒスパニック系/ラテン系コミュニティの貢献を促進・称賛し、メンバーが私生活でも仕事でも成功・成長できるように支援することを目指しています。

2024年度、Juntos Unidosはタペストリーの従業員向けに一連のバーチャルスペイン語会話クラスを、ブルックリンで生まれ育ったペルー系のXerxes Novoaを講師に迎えて開講しました。従業員たちは同僚とスペイン語を練習できただけでなく、組織内のさまざまな部門の同僚と新たなつながりを築くことができました。



WORKING PARENTS & CAREGIVERS



Working Parents & Caregiversは、家庭と仕事、介護と仕事の両立を支援するためのリソース、ガイダンス、励ましを提供することで、あらゆる段階にある、あらゆるタイプの家族をサポートすることを目指しています。

すべての人に可能性を（続き）

企業文化（続き）

地域社会におけるEBRG

タペストリーは、「無限の可能性を追求」という私たちの目標をサポートする非営利団体やコミュニティベースの組織と協力することを目指しています。私たちが生活し、働く地域社会に対して、責任あるスチュワード、擁護者、ブランドアンバサダーとして行動したいと考えています。これは私たちのビジネスにとっても重要なことです。消費者と真につながるためには、地域社会の一員であることが重要だからです。

世界的に、私たちのEBRGや地域の店舗、オフィス、ディストリビューションセンターを通じて、Tapestryの社員は能力を高め、個人をエンパワーメントしています。

2024年度、EBRGはタペストリー財団から提供された15万ドル以上を、会員にとって重要な活動や団体に寄付しました。この合計額には新規および継続中のパートナーへの寄付が含まれます。

- Asian Americans for Equity
- Brotherhood Sister Sol
- GLSEN
- Good Plus Foundation
- Latinas on the Verge of Excellence (L.O.V.E.)
- South Asian Youth Action (SAYA)
- Womankind
- World of Money

地域社会に力を与えるストアスタッフ



2024年度、コーチのタンガールアウトレット・コロンバスのストアチームは、発達障害を持つ家族や成人を支援する地元の団体であるWings of an Angelと協力し、小売業の職業スキルを身につけることにフォーカスしたキャリアデーを開催しました。

スタイリング、マーチャンダイジング、オペレーションに関する実践的なセッションを通して、ストアチームはWings of an Angelの参加者の理解、自信、帰属意識を育むことを目指しました。参加者は人目を引くディスプレイを作り、レジ処理を行い、在庫を管理しました。またコーチのストアチームは、小売に関する知識とカスタマーサービススキルの重要性を伝えました。

このキャリアデーのような取り組みは、すべての人々に力を与える多様で公平な職場という私たちのビジョンを強化するものです。

従業員が地域社会をどのようにサポートしているかについては、本レポートの「**コミュニティの活性化**」セクションをご覧ください。



Appendix 別表

2025年とそれ以降に向けた目標の進捗 - Create Products with Care（環境に配慮した製品作り）

目標	2023年度	2024年度
2025年までに原材料の95%でトレーサビリティとマッピングを実施します。	2023年度のCR報告書をご覧ください。	74%
2025年までに皮革の90%をレザーワーキンググループ (LWG) のシルバーまたはゴールドランクのタンナーから調達します。	97%	99%
2025年までにナイロンの95%をプレコンシューマーまたはポストコンシューマーのリサイクル原料とします。	63%	48%
2025年までに綿の90%をオーガニックまたは環境再生型の認証済のものにします。	42%	67%
2025年までにパッケージの75%でリサイクル素材を使用します。	73%	66%
2027年までにポリエステル95%をプレコンシューマーまたはポストコンシューマーのリサイクル原料とします。	67%	80%
2030年までに皮革の10%を環境再生型農業（リジェネラティブ農業）を実践している生産者によるもの、リサイクルされた材料を使用したもの、次世代素材を使用したものにします。	1%未満	6%

2025年とそれ以降に向けた目標の進捗 – Sustain the Planet（持続可能な地球環境の実現）

目標	2022年度	2023年度	2024年度
2030年度までにスコープ1、2の温室効果ガス排出量総量を2021年度比で64%削減します。*12	22,996 MT CO ₂ e	17,338 MT CO ₂ e	6,607 MT CO ₂ e 進捗率：2021年度比で84%減少
2030年度までにスコープ3の産業部門の温室効果ガス排出量総量を2021年度比で42%削減します。*12	644,490 MT CO ₂ e	557,848 MT CO ₂ e	649,603 MT CO ₂ e 進捗率：2021年度比で15%増加
2030年度までにスコープ3のFLAGの温室効果ガス排出量総量を2021年度比で30%削減します。	152,759 MT CO ₂ e	135,230 MT CO ₂ e	147,577 MT CO ₂ e 進捗率：2021年度比で17%減少
2025年までにタペストリーの店舗、オフィス、フルフィルメントセンターの再生可能エネルギー使用率を100%にします	67%	80%	96%
2025年までにタペストリーとサプライチェーン全体の水使用量を2021年度比で10%削減します。*13	8%減少	25%減少	33%減少
2025年までに北米の事業拠点で廃棄物ゼロ（埋立廃棄物の転換率90%以上）を達成します。*14	埋立廃棄物の転換率73%	埋立廃棄物の転換率83%	埋立廃棄物の転換率85%

*12 2023年度のスコープ1、2、3（FLAG以外）の温室効果ガス排出量は限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。FLAG排出量については、温室効果ガス（GHG）プロトコルの「土地セクター・炭素除去ガイダンス」が本報告書の発行時点ではまだ確定していないため、検証済みの数値には含まれていません。

*13 タペストリーの自社事業は会計年度（7月～6月）で測定していますが、サプライチェーンは暦年（1月～12月）で測定しています。目標は12ヶ月間に基づくものです。2024年度の自社事業の水使用量は限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

*14 当社の事業拠点には米国内のフルフィルメントセンターとオフィスが含まれます。2024年度の自社事業による廃棄物データは限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

2025年とそれ以降に向けた目標の進捗 – Uplift Our Communities（コミュニティの活性化）

目標	2023年度	2024年度
2025年度までに当社製品を製造している工場で働く10万人が勤務中にエンパワーメントプログラムを利用できるようにします。	53,000人	85,000人以上
2025年度までに世界中の非営利団体に7,500万ドルの資金および製品を寄付します。	達成済	達成済
2030年度までに世界中の従業員が50万時間のボランティア活動を実施します。*15	181,000時間	248,000時間

国連持続可能な開発目標（UN SDGs）と国連グローバル・コンパクト（UNGC）

タペストリーは国連SDGsの達成に向けた自らの役割を果たすことを目指します。タペストリーのビジネスが最も大きく貢献できると思われる、報告書の各章に示されている15の具体的な目標を特定し、その目標に沿った企業の社会的責任戦略を策定しました。このグローバルミッションへの参加と取り組みは、責任ある持続可能なビジネスであることへのコミットメントを示す大切な要素です。

また国連グローバル・コンパクト（UNGC）の10原則をタペストリーの戦略や業務の指針として活用しています。人権と労働の権利の保護、環境の保全、あらゆる形態の腐敗防止への取り組みについて毎年報告することで、UNGCを支持する上での透明性と説明責任を果たします。



*15 2024年度の従業員のボランティア時間は限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。

2025年とそれ以降に向けた目標の進捗 – Power of Our People（従業員のパワー）

目標

北米拠点のエスニックマイノリティーのリーダー数を増やして企業全体の人種構成をより良く反映させることで、北米のタベストーリーおよび各ブランドのリーダーシップチームの多様性を確立する。

従業員インクルージョン指数 (Employee Inclusion Index) における性別および民族のスコアの差を縮める。

リーダーシップ (VP以上) の60%を社内から起用することで、キャリアアップ、能力開発、流動性の重視を体現する。

セルフケア、育児・介護休暇制度に関して世界標準のベネフィット基準を満たすことで、すべての従業員が仕事とプライベートを両立できるようにする。

2022年度

2022年度CR報告書

- 引き続き米国内の従業員インクルージョン指数のスコアの差を縮小させ、黒人/アフリカ系アメリカ人とアジア人のインクルージョンについては前進させました。
- リーダーシップチームの年間インセンティブ報酬の10%をEI&Dスコアカード指標に対する会社の進捗状況に連動させました。
- 引き続き学習と能力開発、プログラム、コミュニケーション、祝典などのイベントを通じて従業員がインクルーシブカルチャーを実践できるようにしました。
- 5つのEBRG、2つのタスクフォースと世界中のインクルージョン協議会が従業員をサポートし関与しました。

- VP以上のポジションの61%を社内から起用

- 会社全体の柔軟性、公平性、平等性を確保するため、事業を行っている全地域で育児・介護休暇ポリシーを見直しましたが、拡張される可能性があります。現在、対象となる従業員に提供しているリプロダクティブ・ヘルスケアサービスを拡大するため、米国における新たなヘルスケア・プラットフォームの統合を検討しています。

2023年度

2023年度CR報告書

- EBRGの会員数が30%増加しました。6つのEBRGがそれぞれ、人材、企業文化、コミュニティ、市場という4つのEI&D戦略の柱へのインパクトを概説した年間計画を策定し、実行しています。
- 正規のグローバルEBRGに発展させることの実現可能性と潜在的影響を評価する手段としてグローバルな女性タスクフォースを発足しました。ここでは女性であると自認するすべての従業員をサポートすることを責務としています。
- 一連のEI&Dベンチマークに対する進捗を推進するため、10%のAIPボーナス調整という方式でリーダーシップチームに説明責任を負わせました。

- VP以上のポジションの89%を社内から起用

- 米国の有給育児休暇ポリシーを強化し、性別や子供の迎え方にかかわらず、両親が最大8週間の有給休暇を取得できるようにしました。出産した母親はさらに最大9週間の短期就業不能休暇を取得できます。
- 米国で新しいサードパーティプラットフォームを導入し、リプロダクティブ・ヘルスケアサービスの提供を拡大しました。
- タベストーリー社内と地域の慣行との潜在的ギャップに対処するため、家族・医療休暇ポリシーのグローバルな検討を開始しました。

2024年度

2024年度の米国の人種と民族

- リプロダクティブ・ヘルスケアサービスに特化したサードパーティプラットフォームを欧州に拡大しました。
- 全地域の家族・医療休暇ポリシーの情報を集約しました。ギャップの評価は進行中です。

- VP以上のポジションの64%を社内から起用

- リプロダクティブ・ヘルスケアサービスに特化したサードパーティプラットフォームを欧州に拡大しました。
- 全地域の家族・医療休暇ポリシーの情報を集約しました。ギャップの評価は進行中です。

この報告書について

本報告書は12回目の年次CR報告書であり、最も核心的な企業責任関連の進展に焦点を当てています。企業責任関連の目標に向けた進捗状況に関する最新情報や、2024年度(2023年7月2日~2024年6月29日)のパフォーマンスデータも掲載しています。タペストリー・インクは自らの運用管理の範囲内で可能な限りすべての情報を報告しています。本報告書の構成と開示内容は、グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)、サステナビリティ基準委員会(SASB)のフレームワークを含む、主要なサステナビリティ報告のフレームワークに準拠したものです。

tapestry

STUART WEITZMAN

COACH | kate spade

tapestry