



tapestry

The Fabric of Change

CORPORATE RESPONSIBILITY REPORT FY2025

— 変化が織りなす美しい未来へ — 2025年度版 タペストリー・インク年次CR報告書



03 INTRODUCTION はじめに

03 [CEOからのメッセージ](#)

04 [ESG&サステナビリティー担当グローバルヘッドからのメッセージ](#)

05 [The Fabric of Change - 変化が織りなす美しい未来へ](#)

06 CREATE PRODUCTS WITH CARE 環境に配慮した製品作り

08 [環境に優しい素材](#)

10 [原材料のトレーサビリティーと責任ある調達](#)

11 [サーキュラリティー](#)

14 [製品の性能](#)

15 SUSTAIN THE PLANET 持続可能な地球環境の実現

17 [気候変動](#)

21 [水資源](#)

22 [生物多様性と自然](#)

23 [事業系廃棄物とリサイクル](#)

24 UPLIFT OUR COMMUNITIES コミュニティの活性化

26 [Tapestry Gives](#)

29 [タペストリー財団：レジリエンスとケアへの投資](#)

31 [コーチ財団：Dream It Real](#)

34 [ケイト・スペード ニューヨーク：女性のメンタルヘルスとエンパワーメントのさらなる前進に向けて](#)

37 [サプライチェーンの労働者の支援](#)

39 POWER OF OUR PEOPLE 従業員のパワー

41 [すべての人に可能性を：企業文化と帰属意識](#)

42 [従業員ビジネスリソースグループ](#)

44 [タペストリーと共に築く未来](#)

45 [グローバルな能力開発の取り組み](#)

47 [福利厚生](#)

48 [有能な人材の獲得](#)

49 GOVERNANCE ガバナンス

50 [ガバナンス](#)

51 [マテリアリティー評価とステークホルダー・エンゲージメント](#)

52 [企業倫理とコンプライアンス](#)

53 APPENDIX 別表

54 [目標の進捗](#)



FRAMEWORKS

☐ Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (英語版のみ)

☐ Global Reporting Initiative (GRI) (英語版のみ)

☐ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) (英語版のみ)

CEOからのメッセージ

タペストリーのDNAには、クリエイティビティー、クラフトマンシップ、思いやりの精神が深く刻み込まれています。これらは、私たちのブランドに命を吹き込む従業員を定義づけ、世界中のお客様や地域社会とタペストリーをつなぐ取り組みを支える資質です。そしておそらく最も重要なのは、このDNAこそが、あらゆる美しい選択を責任ある選択にするという私たちの旅路を導く指針であることです。

今年の「**Fabric of Change – 変化が織りなす美しい未来へ**」では、すべてのステークホルダーに永続的でポジティブな影響を与えるブランド成長加速のためのロードマップを共有しています。

タペストリーの意欲的な目標はシンプルでありながら、とても意味のあるものです。それは、より多くの人々に、自らのスタイルとストーリーを世界に発信する力を与えることです。タペストリーの従業員とブランドは日々これを実践し、魅力的なだけでなく、責任ある調達と高品質な素材で作り上げられた製品とエクスペリエンスを創出しています。その結果として、**無限の可能性を追求し**、消費者の信頼とロイヤルティーに値するブランドを築き上げているのです。

私たちはこの取り組みを推進するために、「Fabric of Change – 変化が織りなす美しい未来へ」戦略の4つの柱、従業員、製品、地球、コミュニティで大胆な目標を設定しました。これらの目標は事業のあらゆる側面に組み込まれており、2025年度はそれぞれの柱において有意義な進展を遂げたことをご報告できることを嬉しく思います。

私たちは責任ある方法で美しい製品を作るために素材のイノベーションと循環型デザインを推進してきました。また自社事業で100%再生可能電力を調達するという目標を達成し、ケイト・スペード ニューヨークの「女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金」を通じて女性と少女のエンパワーメントを推進し、コーチ財団を通じてDream It Real 奨学生の第1期生の卒業を祝福しました。さらに、世界中で4,000人以上の従業員がTapestry Givesを通じてボランティア活動に参加し、タペストリーに社会奉仕の文化を根付かせました。

何よりも、成功の礎である従業員の力を絶えず引き出していることを誇りに思います。従業員はブランド構築者、イノベーター、そしてタペストリーの価値観を体現するアンバサダーとして、消費者中心主義で、アジリティーが高く、パーパス（存在意義）主導の企業文化を育んでいます。

私たちは今後も、すべての製品、パートナーシップ、経験によってより良い未来を創造する、より強靱なビジネスの構築にフォーカスしてしていきます。

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

「何よりも、成功の礎である
従業員の力を絶えず引き出し
ていることを誇りに思います」

Joan C. Crummett



ESG&サステナビリティ担当グローバルヘッドからのメッセージ

本報告書で概説されている取り組みは、環境的および社会的責任を果たしながら、長期的な価値とレジリエンスを高めるというタペストリーのコミットメントを体現するものです。この取り組みは、サステナビリティ、ESG、企業責任、CSR、社会的・環境的影響、責任ある調達などさまざまな名称で呼ばれるものですが、挙げればきりがありません。

呼び方がどうであれ、人と地球にとってより良い方法でビジネスを行うという目標は同じですから、私たちは複雑さを厭いません。表現が変化しても、私たちのコミットメントは変わらないのです。私たちの進歩、課題、未来に向けたビジョンを反映させた今年度の報告書は、社会的責任が単なる表層的なものではなく事業運営のあり方そのものであることを示しています。

この取り組みがイノベーションを促進し、サプライチェーンを強化し、ステークホルダーにとっての長期的な価値を創出することを私たちは理解しています。2025年度も、私たちの戦略である「**Fabric of Change – 変化が織りなす美しい未来へ**」は、レジリエンスと成長の核となる推進力として進化し続けました。

確固たる基盤の上に、私たちは自らの事業活動を超えた意欲的で新たな2030年目標を設定しました。これには、サプライチェーン・パートナーの再生可能エネルギー調達に対する支援、革新的なビジネスモデルによる素材だけでなく製品も含むサーキュラリティの推進、そしてサプライチェーン全体で働く人々を支援するコミットメントの強化が含まれます。

これらの目標はデータに基づく、業界のベストプラクティスに沿ったものです。政策面の環境が変化する中でもステークホルダーの期待は依然として高く、消費者、投資家、従業員は透明性、行動、説明責任を求めています。

私たちは、ファッションの方向性と未来のニーズを反映した意思決定を通じ、これらの期待に応えるべく尽力しています。これこそが、ファッションの未来を確実にする方法です。常に関連性を保ち、社会的責任を持って、次に備える姿勢なのです。完璧ではありませんが、私たちは全力で取り組んでいます。



タペストリー・インク
ESG&サステナビリティ担当
グローバルヘッド
ローガン・デュラン

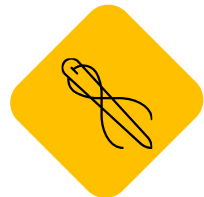


The Fabric of Change

- 変化が織りなす美しい未来へ

2019年の「Our Social Fabric」発表以来、タペストリーはサステナビリティへのより深い理解を反映させた戦略へと進化させながら、従業員、地球、コミュニティという3つの柱において大きな進歩を遂げてきました。2023年には「Fabric of Change – 変化が織りなす美しい未来へ」を導入し、責任ある製品イノベーションと製造に焦点を当てた4つめの柱を追加してバリューチェーン全体のサステナビリティへのコミットメントを強化しました。本報告書は、2025年目標に向けた私たちの進捗をお知らせするとともに、継続的な好影響を促進するための2030年に向けた新たなコミットメントの土台を築くものです。

「Fabric of Change – 変化が織りなす美しい未来へ」は、以下の4つの柱に支えられています。



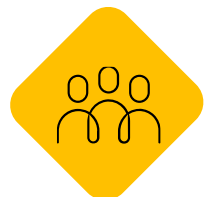
環境に配慮した製品作り

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、自然の生態系を復元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、**地球の保全と復元**を目指します。



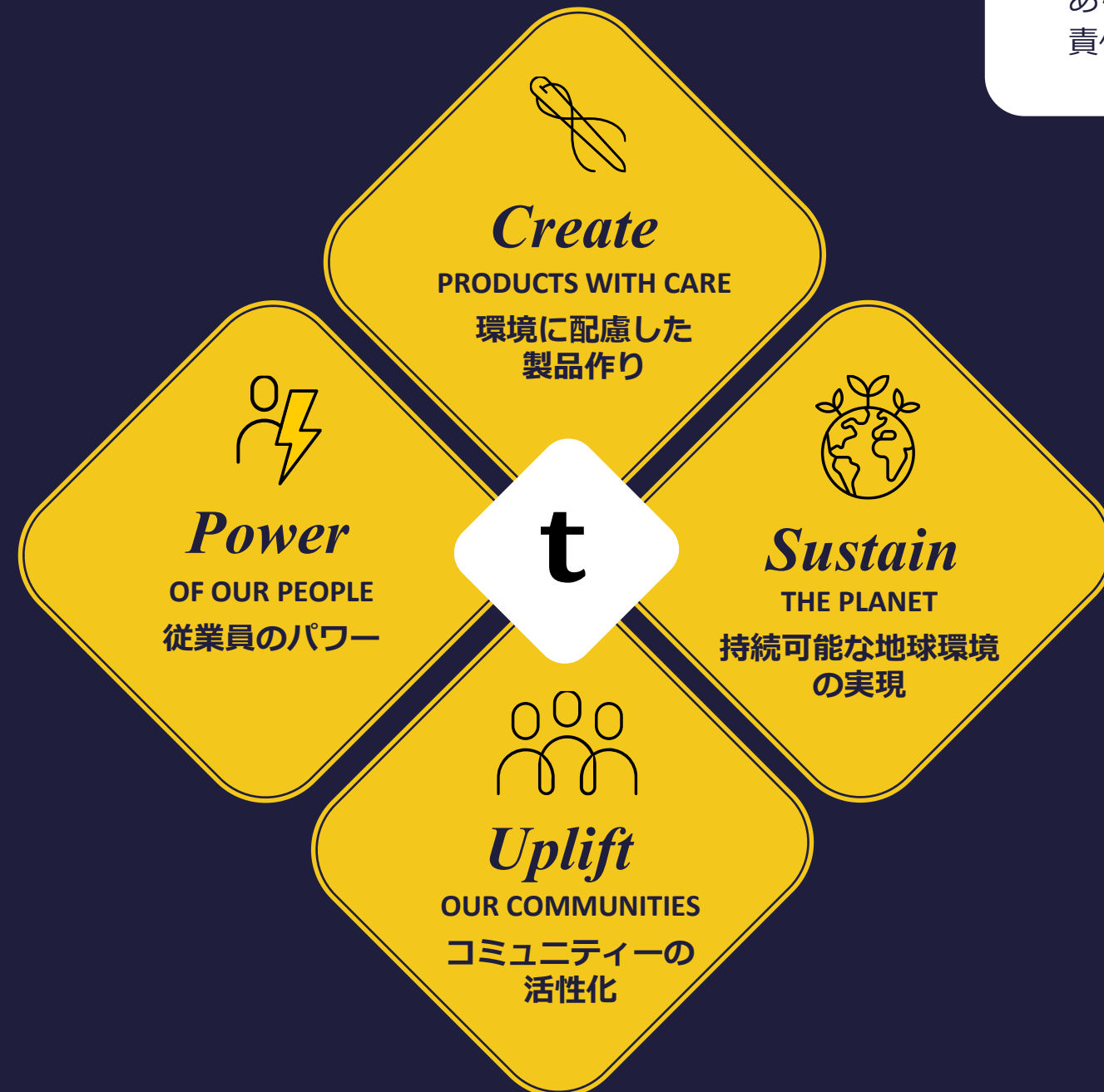
コミュニティの活性化

私たちは**従業員が暮らし働く地域のコミュニティに力を与え**、タペストリーが 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、定着させることで、**パーパス (存在意義)、達成感、インクルージョンの文化を育む**ことを目指します。



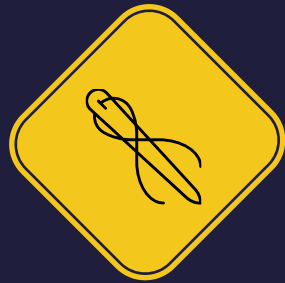
意欲的目標

あらゆる美しい選択を
責任ある選択にする。

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

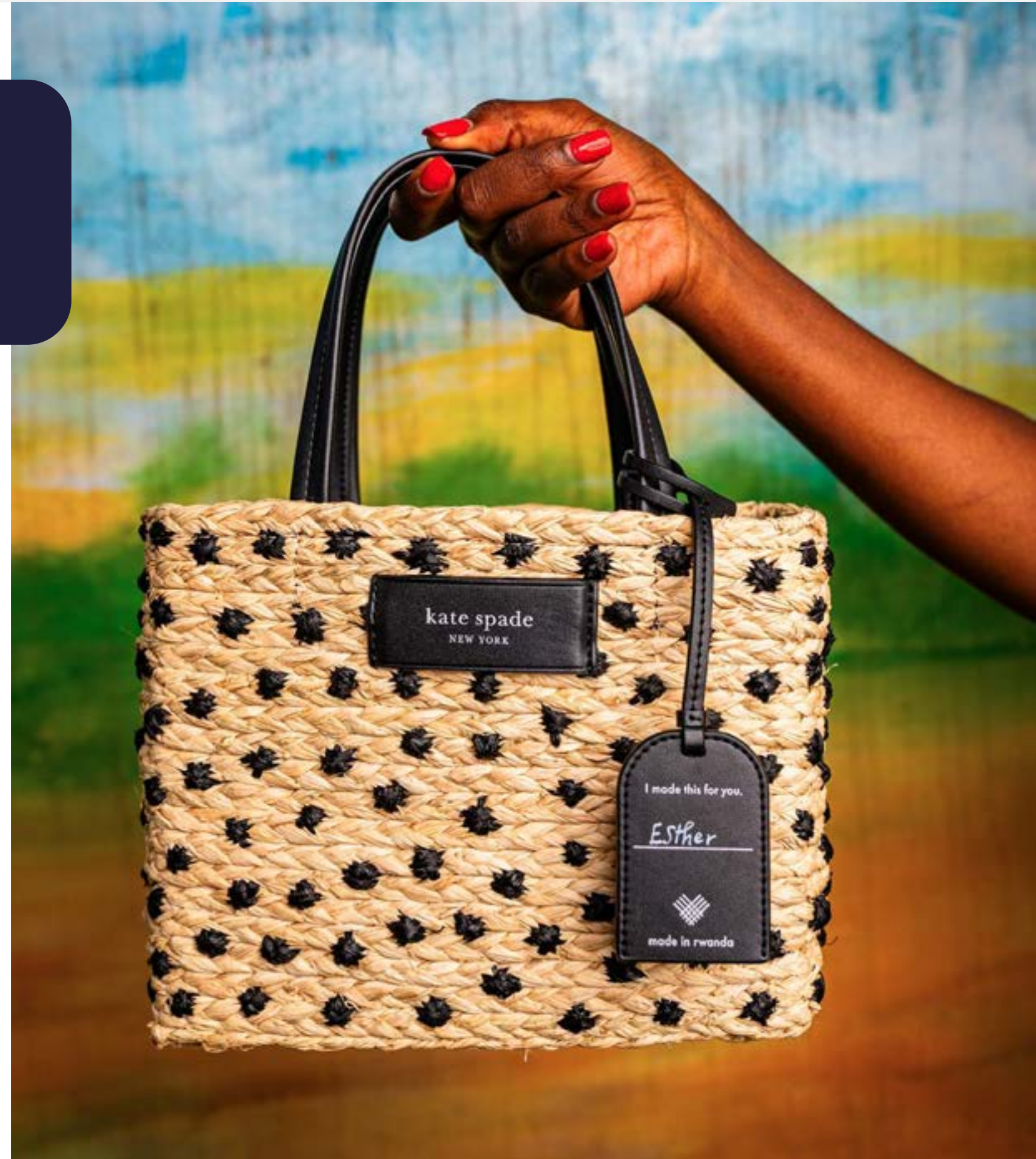
タペストリーでは、考え抜かれたデザインこそが長く使える製品作りの出発点だと考えています。私たちは、環境に優しい素材を調達し、サプライチェーン全体で循環型経済のアプローチを採用することで、環境負荷の低減を目指しています。

2025年 目標

- 原材料の**95%**のトレーサビリティとマッピングを行います。
- 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 (皮革加工業者) から調達します。
- 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。
- 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。
- 包装材の**75%**をリサイクル素材にします。
- 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 目標

- 原材料の**95%**のトレーサビリティとマッピングを維持します。
- ポリエステルの重量比**25%**を繊維から繊維へ (T2T) のリサイクル原料とします。
- 皮革の重量比**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。
- 主要な事業展開地域で循環型サービスモデルやビジネスモデルをブランド全体に提供します。



環境に優しい素材

タペストリーは包括的な調達アプローチにより、製品全体における環境配慮型素材の使用拡大で大きな進展を遂げました。協働による取り組みを通じて、オーガニックまたは環境再生型の綿、リサイクル・ポリエステルといった素材の使用を増やし、継続的にレザーワーキンググループ (LWG) の目標を上回っています。

次の段階として、これまで進展が見られなかった分野でのギャップを埋めていきます。同時に、目標を達成または上回った分野ではその成果を新たな基準とし、さらに高い意欲的な目標を設定します。代表的な例として、2025年度までにポリエステル総使用量の84%をリサイクル・ポリエステルに切り替えた実績を踏まえ、2030年までに繊維から繊維へ (T2T) のリサイクル原料の調達比率を25%に引き上げる目標を設定しました。これは使用済み繊維や産業廃棄物となった繊維を新たな繊維に再生することで循環型経済の推進に貢献します。

製品の影響測定

タペストリーはバリューチェーン全体にわたるサステナビリティの課題への理解を深めるため、新たなテクノロジーを活用した取り組みに引き続き注力しています。製品および原材料レベルの詳細なデータを収集・分析することで、上流工程の活動に対する深い洞察が得られます。

当社独自のツール Tapestry Environmental Product Impact Calculator (T-EPIC) はWSP社との協業により開発されたもので、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。現在はCoachtopia製品のみに適用されていますが、将来的にはタペストリーの他ブランドの製品を評価する機会と目標を見据えています。

タペストリーでは、製品に使用されるコーティングキャンバスや金具などの主要素材の影響をより深く理解するため、引き続き包括的なライフサイクル・アセスメント (LCA) を実施しています。これらのアセスメントには、データ不足の領域、複雑な組成の素材、ポートフォリオ全体で大量に使用されている素材を優先的に評価するための多大な労力と戦略的アプローチが必要です。このプロセスによってサプライヤーとの緊密な連携を図り、当社のアセスメントの精度を高めるだけでなく、サプライヤー自身のサステナビリティへの取り組みにもメリットをもたらす、データや知見の共有を促しています。当社の温室効果ガス・インベントリまたはT-EPICにLCAを活用する前に、信頼性とISO規格への適合性を確保するための厳格なレビュープロセスを実施しています。業界へのインパクトを最大化するため、完了したLCAをHigg Materials Sustainability Index (MSI) などのプラットフォームへ提出することを推奨し、業界全体のデータ品質向上に役立てています。

さらに、タペストリーはプロジェクト・スポンサーとして、[Textile Exchange](#)の原皮ライフサイクル・アセスメント (LCA) を支援しており、環境影響データの改善と標準化を業界全体で協力して進めることで透明性と比較可能性の向上に努めています。

2025年度には当社のサステナビリティチームとITチームが連携し、カテゴリー全体にわたる特定の原材料データの収集を自動化する社内向け「Preferred Materials Dashboard (環境配慮型素材ダッシュボード)」を構築しました。これにより原材料目標に対する進捗状況をよりリアルタイムに追跡できます。

環境配慮型素材の目標に対するタペストリーの進捗状況

2025年までに

皮革

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ルانクのタンナーから調達します。

ナイロン

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。

綿

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。

2027年までに

ポリエステル

2027年までにポリエステルの**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。

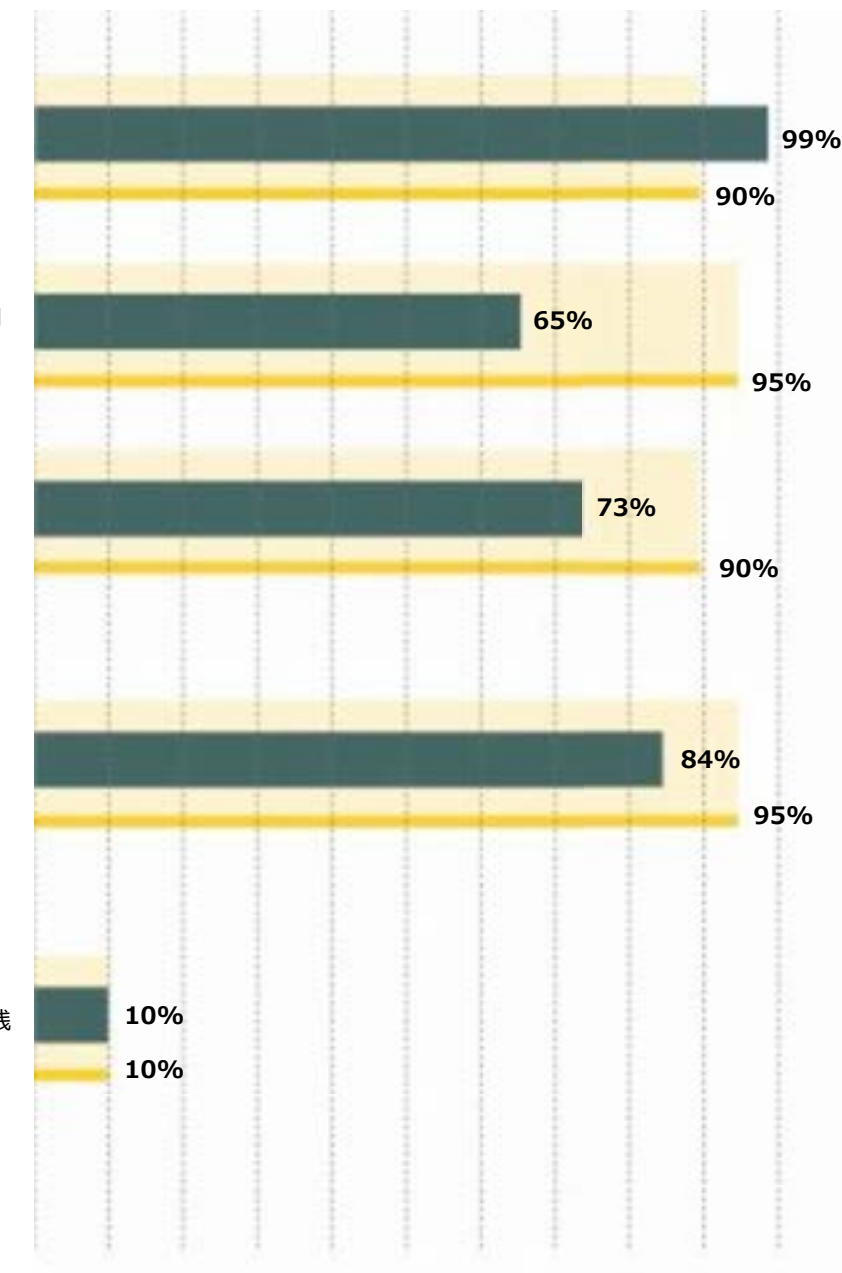
2030年までに

皮革

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。

2025年
目標

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



環境に優しい素材

皮革

タペストリーのブランドで使用する原材料の50%以上を占める皮革は、環境負荷軽減の戦略における主要な重点領域のひとつです。私たちは2025年までに皮革の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認定のタンナーから調達するという目標を達成し続け、上回っています。2025年度末時点では、皮革の99%がゴールドまたはシルバー認定のタンナーから調達されています。

LWGの認定基準は、さまざまな環境・社会基準に対する皮革製造施設のパフォーマンスを評価する、2年ごとのLWG監査を通じて評価された皮革工場のパフォーマンスの結果です。LWGは皮革業界に特化した最大規模のステーキホルダー組織のひとつです。LWGの戦略策定を指導・支援するため、2025年にタペストリーの先進技術開発担当ヴァイスプレジデントが同業者からの推薦を受けてLWGの執行委員会の委員長に選出されました。

2025年度は、各ブランドの製品に使用される皮革の10%が環境再生型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でした。これは2030年目標に向けた重要な進展であると同時に、引き続きこの目標を維持し、皮革産業におけるさらなるイノベーションの推進に注力していきます。

2025年には、英国を拠点とする持続可能な再生皮革繊維材料のメーカーである**Gen Phoenix社**への投資額を、2023年の初期投資額のほぼ4倍に拡大しました。これによりGen Phoenix社に対する当社の持分は9.9%となり、3年間の供給契約も締結しました。タペストリーは、皮革および代替皮革の生産に伴う温室効果ガス排出量の削減を目指し、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。

*1 消費者向けパッケージには、小売店舗のショッパーと箱、アウトレット店舗のショッパーと箱、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、小売店舗アウトレットのガーメントバッグ、ポリ袋を含みます。

パッケージ

不要なパッケージの削減とリサイクル素材の使用率向上に取り組む中で、データ収集の強化を通じてサプライチェーン全体におけるパッケージの可視化を進めています。2025年度末時点で、消費者向けパッケージにおけるリサイクル素材の使用率は71%に達しました*1。2025年までにリサイクル素材の使用率75%を達成するという目標にはわずかに届きませんでしたが、2024年度の66%からみると着実な進歩と言えるでしょう。

今後は、継続的な削減とリサイクル素材およびリサイクル可能な素材の使用拡大を推進します。廃棄物転換と循環型経済というより広範なサステナビリティ目標を支えるパッケージ戦略を目指しています。

2025年度 パッケージ素材の比率

紙

リサイクル素材比率
77%

9,059,725

使い捨てプラスチック

98,040 | リサイクル素材比率 100%

その他 (ポリエステル、綿など)

1,748,182 | リサイクル素材比率 34%

合計

リサイクル素材比率
71%

総重量
10,905,947

原材料のトレーサビリティと責任ある調達

タペストリーは責任ある調達とトレーサビリティ戦略の基盤として、サプライヤーと持続的な関係を築くことを優先してきました。アイコンックなブランドを擁するグローバル企業として、高品質な素材を使用し、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。原材料の原産地を地域および国レベルでマッピングすることで、サプライチェーン全体における社会的・環境的影響をより深く把握することが可能となります。

2019年、タペストリーは2025年までに原材料の95%のマッピングとトレーサビリティを達成することを公約し、2025年度にこれを達成できたことを誇りに思います。マッピングとトレーサビリティは継続的に実施していくべきものであり、今後もこの高い水準のサプライチェーン管理を維持していく方針です。2030年目標の一環として、サプライチェーンの95%を少なくともTier 3まで遡ってマッピングし、一部の原材料については原産地まで遡及できるようにするための取り組みを継続していきます。

過去数年間にわたり、デジタル・トレーサビリティ・システムや物理的なトラックーなどバリューチェーン可視化を実現するためのさまざまなツールやプロセスを組み合わせ導入してきました。2025年度もトレーサビリティと責任ある調達ツールの統合を継続し、トレーサビリティ・データの収集に関する業界標準化を推進しました。

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[OpenSupply 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、Tier1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。

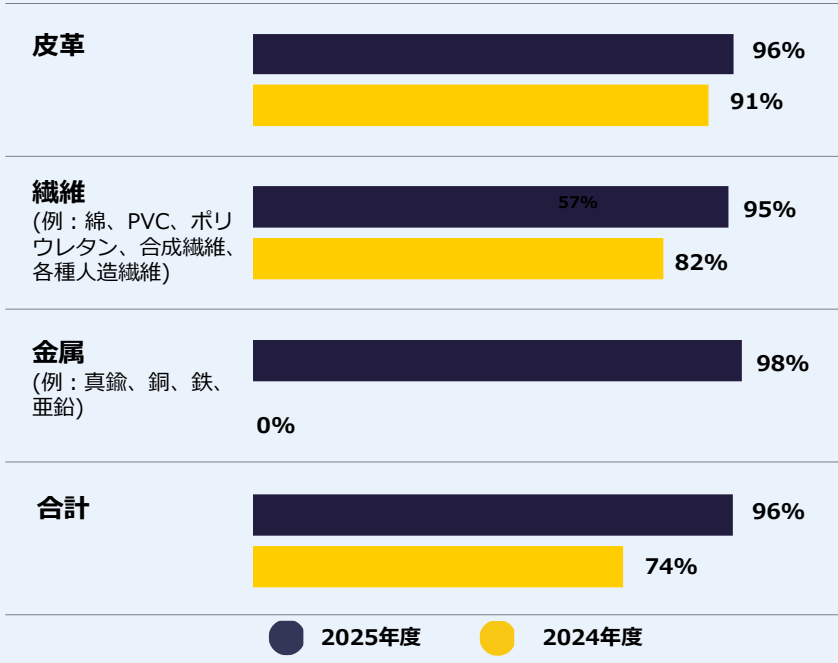
検証と実証

タペストリーは、サプライヤーの開示情報に加え、原材料の原産地を検証し実証するため以下のプログラムを実施しています。

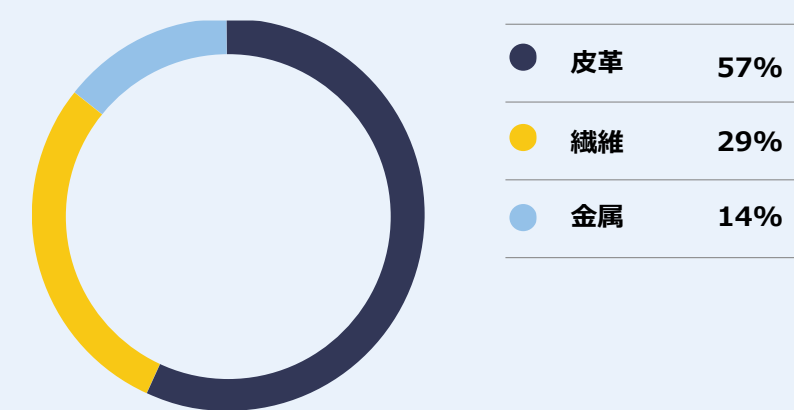
- **原材料表示の実証**：タペストリーは環境配慮型素材に関するガイドラインを用意し、各ブランドと従業員が環境に優しい素材と製造プロセスを採用するための指針を提供しています。指針には、原材料の調達や、材料や製品について環境に配慮したマーケティング表示を行うために必要な要件や文書についても記載しています。
- **文書の収集**：タペストリーはサプライヤーから取引に関する文書を定期的に収集することで、原材料の原産地と各段階の製造工程に関わる施設を規定・実証し、厳格な文書要求を満たすサプライチェーンの能力を検証しています。
- **流通過程の管理**：タペストリーが推奨する環境配慮型素材の使用を証明するプロセスの一環として、第三者機関を通じて流通過程の管理文書を収集し、サプライチェーンにおける環境配慮型素材の使用をさらに裏付けています。2025年度、タペストリーはTrusTraceプラットフォームを介したデジタル流通過程管理の試験運用により引き続きこのプログラムを強化しました。
- **原産地の検証**：タペストリーは関連素材に含まれる繊維の原産地をさらに詳しく検証するため、第三者機関による研究所ベースの試験も実施しています。この技術は自然界に存在する識別子を特定し、収集されたサンプルの原産地が申告内容と一致するか検証する仕組みです。

タペストリーは今後もサプライチェーンの完全性をさらに強化する技術やアプローチを検討・検証・導入していきます。

マッピングされた素材の合計%



2025年度 素材の重量比





サーキュラリティー

循環型ビジネスモデル

タペストリーは2030年までに主な事業地域において、循環型サービスまたは循環型ビジネスモデルを全ブランドを通じて提供することを目指しています。私たちは循環型経済の3原則「廃棄物や汚染物質の削減」「製品と素材の循環」「自然の再生」をサポートすることに主眼を置いて循環型戦略を策定しました。プロジェクトはこれらの原則を支える以下3つのワークストリームに分類されます。

- **Fabric of Change のターゲット**：タペストリー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環境再生型素材を活用し、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るようにします。

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・マッカーサー財団のネットワーク・パートナーです。この財団の小売に関するミッションでは、小売業の仕組みにおける構造的障壁を克服するためのビジネスと政策の活性化に取り組んでいます。これによって循環型経済の中でデザイン、利用、享受される製品とサービスがデフォルトの選択肢となるように努めています。

タペストリーは2025年度、さまざまなブランドと連携して循環型ビジネスモデルの大規模導入を目指すThe Fashion ReModelに参加しました。エレン・マッカーサー財団によると、製品を循環型経済内で継続利用させ、生産や資源の使用を収益から切り離せる可能性をもつ顧客向けのビジネスモデルは4つあります。それは、修理、再販、リメイク、レンタルです。タペストリーではコーチ (Re)LovedおよびCoachtopiaを通じて、このうち最初の3つのビジネスモデルに注力してきました。The Fashion ReModelへの参加により、循環型ビジネスモデルを戦略に組み込んだ説得力のあるビジネスケースを構築し、財務的および気候的メリットを実現するための知見とツールを得ることができました。

消費者の循環型経済への参加をさらに促進するため、Poshmarkと提携してコーチ製品の出品と再販を容易にしました。その結果、Coachマイアアカウントの注文履歴からPoshmarkにリンクされた「再販」ボタンに直接アクセスできるようになりました。商品画像や詳細情報は元の商品ページから自動的にPoshmark出品ページへ反映されます。コーチのスタイルは何度も再利用されることを想定してデザインされており、この新しいパートナーシップにより、製品を循環させ埋立処分を回避する取り組みがさらに容易になりました。

サーキュラリティー

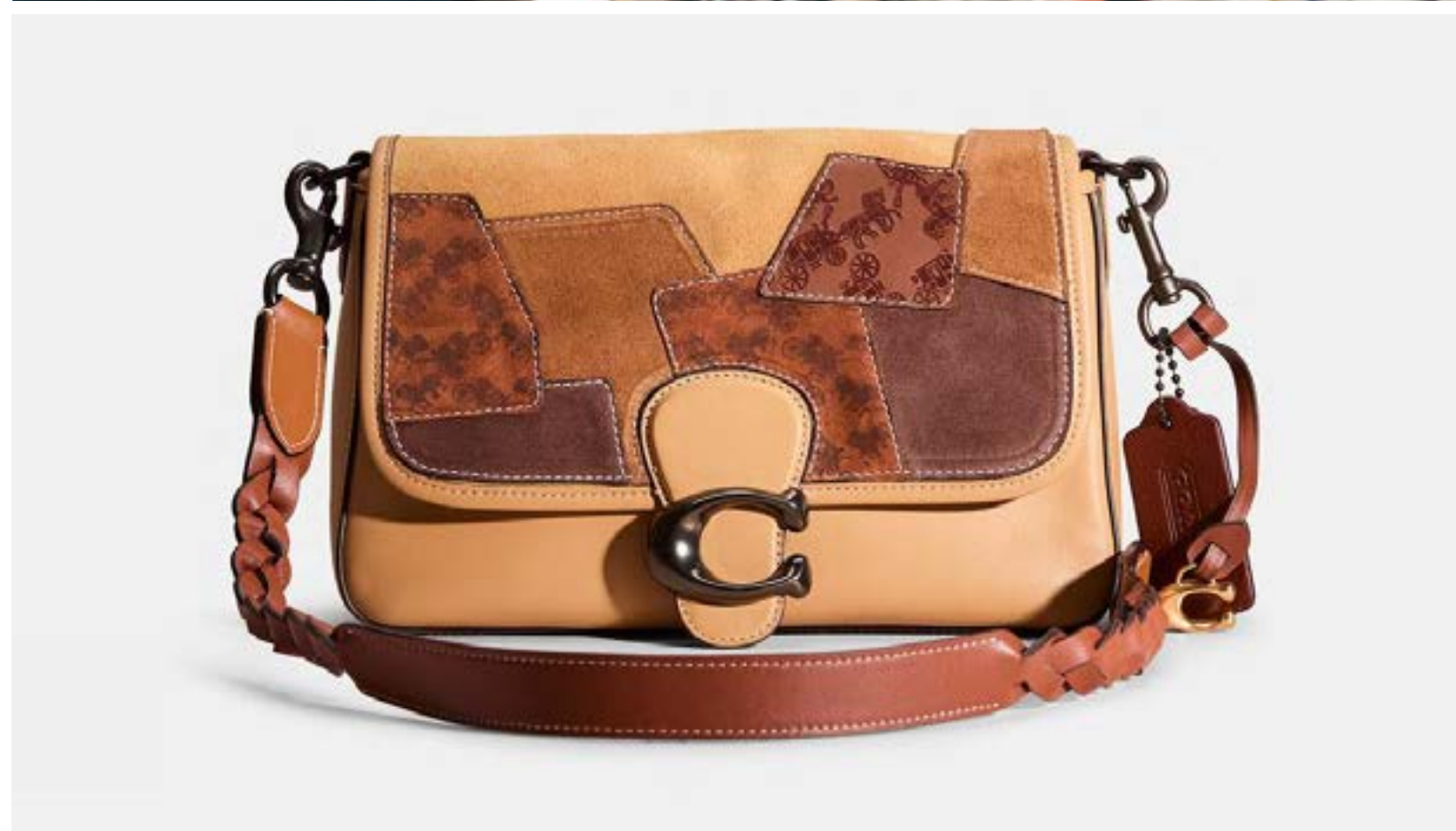
コーチ (Re)LOVED

コーチにとってサーキュラリティーとは、世代を超えて愛用される製品作りという伝統の延長線上にある取り組みです。コーチ (Re)Lovedでは、製品と素材のライフサイクルを再考し、使い続けられることを保証するダイナミックなエコシステムを構築しました。アップクラフト、リメイク、リストア、ヴィンテージという4つの異なるプロセスを通じて、コーチの職人たちが使い古されたアイテムに新たな命を吹き込み、唯一無二の作品へと生まれ変わらせたり、本来の美しさを取り戻させたりします。

- ・ **コーチのアップクラフト**は、職人の創意工夫による修理、装飾、加工によって生まれ変わらせた唯一無二の製品です。
- ・ **コーチのリメイク**は、修理不可能な中古バッグを解体し、素材を独創的に再利用することで新たな美しい製品を生み出します。
- ・ **コーチのリストアとヴィンテージ**は、最近のシーズンまたはヴィンテージの逸品から厳選されたスタイルを手作業で丁寧に蘇らせたものです。

今年、コーチ(Re)Loved Exchangeプログラムをさらに多くの国で展開し、お客様が対象商品を下取りに出すことでクレジットを獲得し、循環型未来の実現に貢献できるようになりました。交換された商品は一つ一つ丁寧に査定され、最適な経路へと導かれることで、製品の寿命延長と創造性へのコミットメントをさらに強化しています。

コーチ (Re)Loved & リペアワークショップは私たちのエコシステムにおいて引き続き重要な役割を担っています。コーチ(Re)Lovedはコーチの職人たちの技術と想像力によって支えられており、私たちは「見習い職人プログラム」を通じて次世代への投資を行っています。この1年間のプログラムで、使用済みのコーチバッグを新たな価値あるアイテムへと生まれ変わらせるために必要な革職人技術を学びます。4年目を迎えたこのプログラムは、これまでに10人の参加者を支援し、循環型社会に貢献する人材の育成に貢献しています。



数字で見る2025年度 コーチ (Re)Loved

13,800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

9,000以上

引き取りプログラムで回収されたユニット数

495,000以上

2019年から世界中で修理されたユニット数

サーキュラリティー

COACHTOPIA

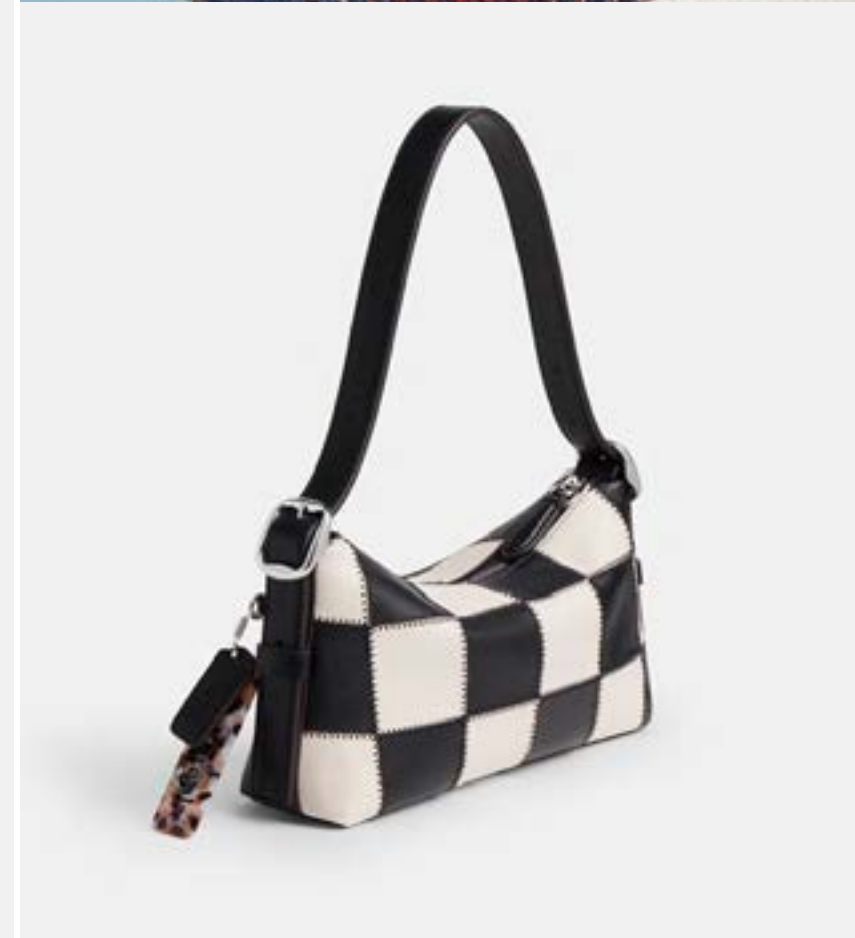
Coachtopia (コーチトピア) はファッション産業の循環型経済への移行を加速させるために設立されたコーチの共同ラボです。Made Circular™のデザイン哲学に基づいて廃棄物を貴重な資源として捉え直し、リサイクル、リユース、再生可能な素材から製品を作り、繰り返し使えるようにデザインしています。

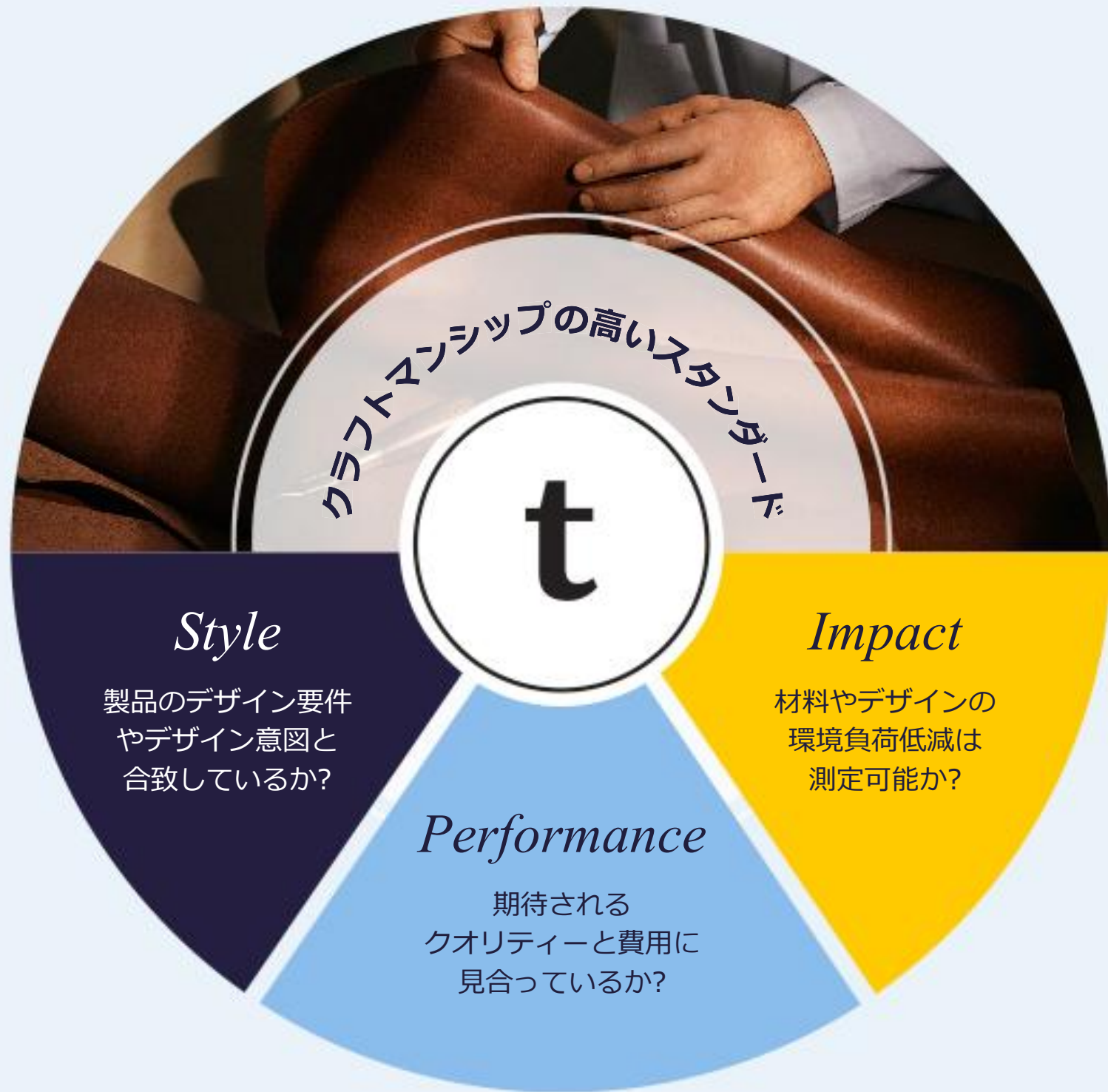
2025年度、Coachtopiaは循環型デザインの限界をさらに押し広げ、コーチの象徴的スタイルであるタビーのキルティングやブルックリンの製造時に発生する革の端材を使用して作られた新たなバッグコレクション

「Alter/Ego」を発表しました。これらの端材は本来なら埋め立て地に捨てられていたものです。廃棄物を利用して製造するため、従来の製法で作られた同等のバッグと比較して、カーボンフットプリントを59%削減しています。

製品のデザインに加えて、Coachtopiaは、ブランドや企業が地球環境の保護に向けて結集したグローバルコミュニティ「[1% for the Planet](#)」のメンバー*2でもあります。私たちはメンバーとして、Coachtopiaの年間売上の1%を「Coachtopia Catalyst Fund」を通じて寄付することを約束し、Z世代の気候変動リーダーたちの先駆的な活動を促進することを目指しています。

*2 Coachtopiaはタペストリーと共にパートナーシップを締結しています。





製品の性能

スタイル、パフォーマンス、インパクト

タペ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製品および原材料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。

私たちは「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ペ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。タペストリーの品質保証プログラムにおいて、タペ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Tier 1および主要なTier 2サプライヤーは承認された試験所の利用を明示する必要があります。

タペ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

タペ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、そして当社ブランドを保護する文化を育んでいることに誇りを持っています。

タペ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、タペ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、確認する必要があります。タペストリー製品安全プログラムでは、タペストリーに原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4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**：タペストリーに原材料や完成品を供給するすべてのベンダーに、すべての原材料、製品、パーツ、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。
- **サプライヤー・エンゲージメント**：Figg Facility Environmental Module (FEM) を通じてサプライヤーと連携し、基礎的な化学物質管理システムの構築に注力しています。詳しくは、次章の「[Sustain the Planet \(持続可能な地球環境の実現\)](#)」をご覧ください。
- **蛍光X線分析 (XRF)**：タペストリーの自社ラボまたはタペストリーが承認した第三者ラボで、すべての原材料をスキャンして制限物質の有無を調べます。
- **四半期ごとの原材料安全監査テスト (MSAT)**：タペストリー製品に使用されているすべての原材料が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、原材料の段階で第三者ラボによって実施されます。

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、大胆な行動、業界を超えた協働、イノベーションへのコミットメントが必要です。タペストリーは環境負荷を軽減し、地球と当社ビジネスの双方に利益をもたらすソリューションを拡大するために必要なツール、パートナーシップ、科学に基づく戦略に投資しています。

2025年目標

- 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にします。
- 自社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。
- 北米の事業拠点で廃棄物ゼロ（埋立廃棄物の**90%以上**転換）を達成します。

2030年目標

- スコープ1と2の温室効果ガス（GHG）排出量を2022年度比で**64%**削減します。
- スコープ3の産業部門における温室効果ガス（GHG）排出量を2022年度比で**42%**削減します。
- スコープ3のFLAG（森林、土地、農業）の温室効果ガス（GHG）排出量を2022年度比で**30%**削減します。
- サプライチェーン内における淡水取水量を2022年度比で**30%**削減します。
- サプライチェーン内における再生可能エネルギー比率**40%**を達成します。



気候変動

タペストリーは、気候変動が水資源、生物多様性、社会的な公平性に影響を与える複雑な課題であることを認識しています。これに対応するため、バリューチェーンをレジリエンス、イノベーション、そして前向きな変化の触媒へと変革していく取り組みを進めています。

気候関連のリスクと機会

タペストリーは、温室効果ガス排出量の削減、エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーの調達に重点を置き、自社事業およびサプライチェーン全体における気候関連のリスクと機会を継続的に把握しています。2025年度には、低炭素経済と高炭素経済の双方における潜在的な気候関連の物理的リスク、移行リスク、および機会に関する最新のシナリオ分析を実施しました。この分析は気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に則ったものであり、気候変動に関する政府間パネル (IPCC) が策定した確立されたシナリオに基づいています。

シナリオ分析はさまざまな気候変動の可能性に対するストレステストを行うために用いられます。このシナリオ分析では、短期、中期、長期 (それぞれ2028年、2030年、2050年) における低炭素化と高炭素化の双方について評価しました。物理的リスクの評価は、店舗、オフィス、フルフィルメントセンター、サプライヤー施設などバリューチェーン全体にわたる戦略的および財務的に重要な200以上の拠点を対象としました。評価対象とした物理的リスクには、暴風雨、沿岸洪水、局地的および慢性的な降水、極端な暑さおよび寒さ、雹、山火事、強風、河川洪水、干ばつ、水ストレスなどが含まれます。

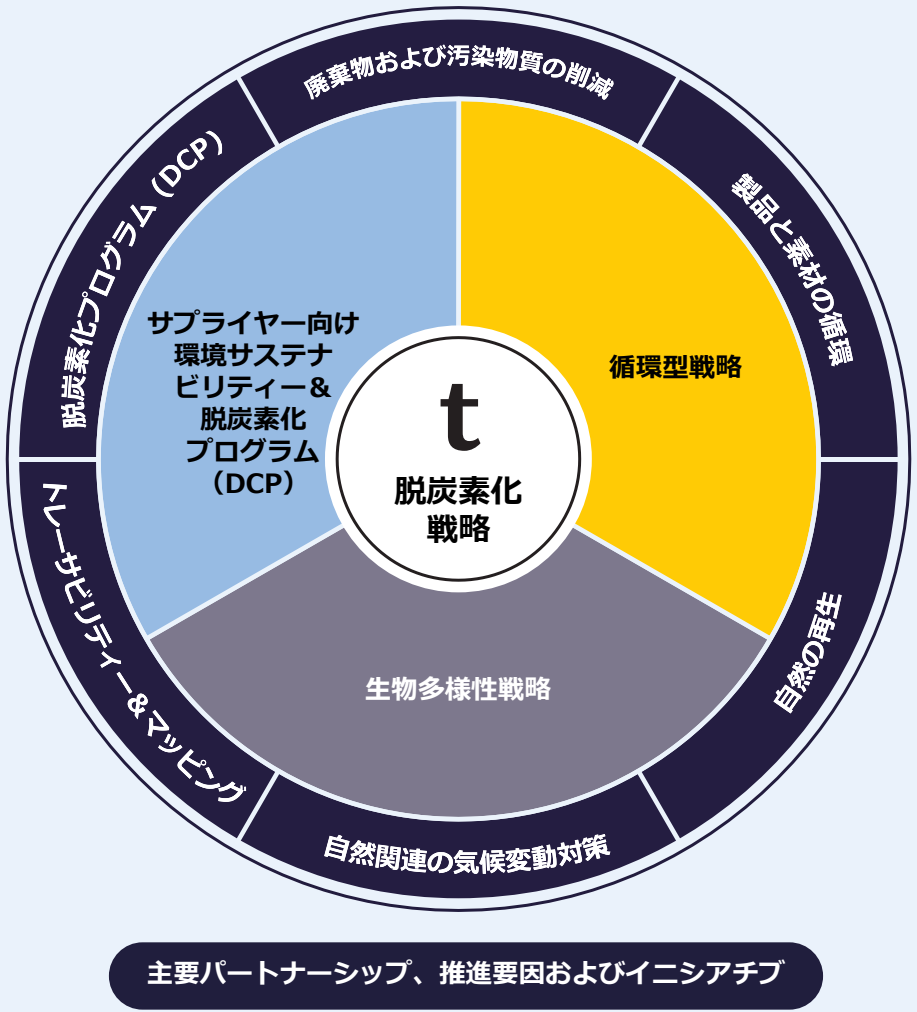
この評価結果に関する詳細については、当社の2025年度CDPの気候変動への対応およびTCFDインデックス (英語版のみ) をご覧ください。

温室効果ガス (GHG) 排出量

タペストリーの温室効果ガス排出量削減戦略は科学に基づき、世界的なベストプラクティスを指針としています。短期および長期の温室効果ガス排出量削減目標は、SBTi (Science Based Targets initiative) の森林・土地・農業 (FLAG) ガイダンスとの整合性を含めてSBTiによる認証を受けています。これらの科学に基づく目標は、パリ協定における地球温暖化を1.5℃に抑えるという目標とも整合しており、当社の事業活動、サプライチェーン、原材料調達における排出量削減へのコミットメントを強化するものです。年次CR報告書における本セクションは、2030年までの短期目標およびネットゼロ目標達成に向けた実施戦略を概説した気候移行計画となります。

タペストリーの気候移行計画は、サプライヤーと事業運営の効率化、循環型ビジネスモデルの推進、自然を基盤とした気候変動対策への投資に重点を置いています。2025年、タペストリーはClimeworksと10年間の契約を締結し、5種類の高品質な炭素除去ポートフォリオに投資しました。Climeworksは大気中の炭素を恒久的に除去する工学的な自然ベースのソリューションを広める世界的パイオニアです。この長期的な取り組みは、気候変動による最悪の影響を回避し、これらのソリューションを大規模化するために必要なインフラ構築には現時点における炭素除去への投資が不可欠であるという科学的指針にタペストリーが賛同していることを反映するものです。

タペストリーのスコープ3の温室効果ガス (GHG) 排出量は2021年度の基準値から14%増加しました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症のパンデミックによる生産性の低下により、2021年度は通常の事業運営が正確に反映されていません。このため当社はSBTiと協議を行い、業績をより適切に反映するように2022年度を新たな基準年度として再設定することを調整中です。こうした課題はありますが、タペストリーの収益が2021年度から22%増加したにもかかわらず、スコープ3の排出原単位を10%削減しました。これは事業が力強く成長する中でも脱炭素化への取り組みが大きな効果を上げていることの証です。



気候変動

科学的根拠に基づく目標

64%

2022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%

2022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。

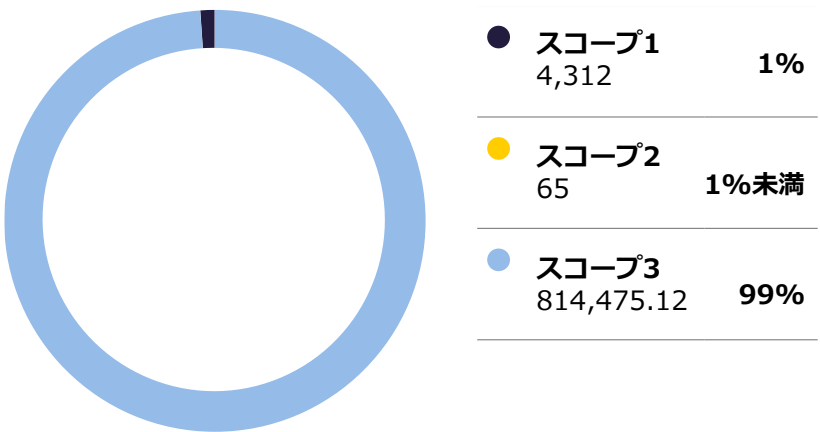
30%

2022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。

2025年度の温室効果ガス排出量合計 (MT CO₂E)*³



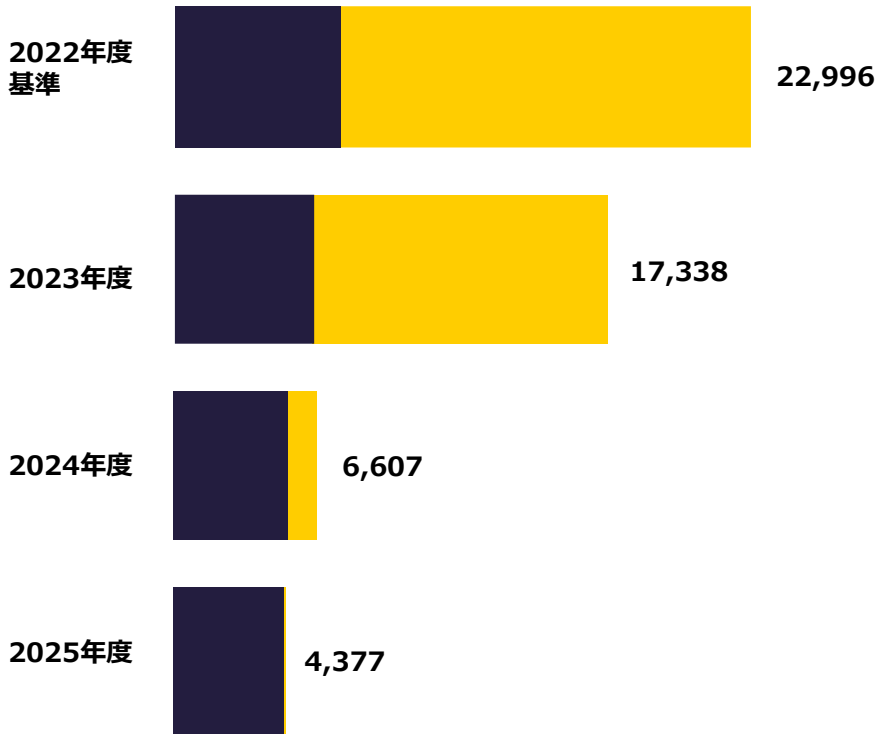
*³ 2025年度のスコープ1、2、3 (FLAG以外) の温室効果ガス排出量は限定的な保証レベルで第三者によって検証されています。FLAG排出量については、温室効果ガス (GHG) プロトコルの「土地セクター・炭素除去ガイダンス」が本報告書の発行時点ではまだ確定していないため、検証済みの数値には含まれていません。

スコープ3 FLAGの温室効果ガス排出量・進捗状況 (MT CO₂E)*⁴



*⁴ 2022年度から2024年度のFLAGの温室効果ガス排出量はより精緻化した方法で見直しました。詳細はGRIインデックス (英語版のみ) を参照してください。

スコープ1と2の温室効果ガス排出量・進捗状況 (MT CO₂E)



● スコープ1 ● スコープ2

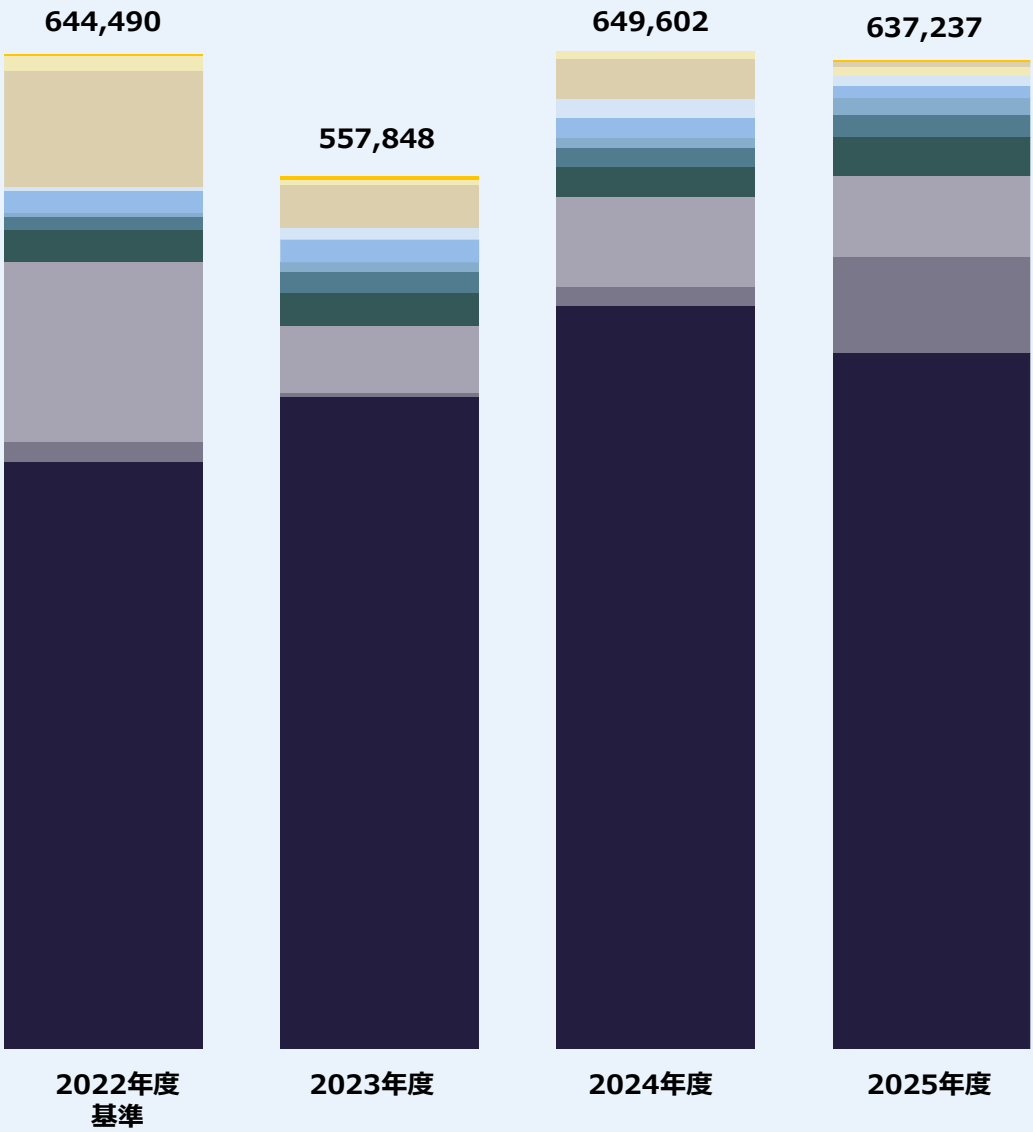
-81%

2025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2022年度の基準値と比較して81%削減されました。主に自社事業全体にわたる再生可能エネルギーへの継続的投資を原動力として、2030年の科学的根拠に基づく目標に向けて前進を続けています。

気候変動

スコープ3の温室効果ガス排出量・進捗状況 (MT CO₂E)

● 購入品・サービス (FLAG以外)	448,041	70%
● 投資	61,755	10%
● 上流の輸送	52,413	8%
● 従業員の通勤	24,831	4%
● ライフサイクル終了	14,392	2%
● 資本財	11,448	2%
● 燃料・エネルギー関連活動	7,419	1%
● 出張	6,578	1%
● 下流の輸送	5,516	1%
● 事業活動における廃棄物	3,367	1%以下
● フランチャイズ	1,469	1%以下



サプライチェーンの脱炭素化

当社製品および原材料の生産に伴う排出量は、2025年度におけるスコープ3の事業者の温室効果ガス排出総量の50%以上を占めています。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。2024年のHigg FEMを完了した84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107社となりました。さらに、[GIZ](#)およびベトナムのサプライヤー向け学習コミュニティである[To the Finish Line \(TFL\)](#) イニシアチブの業界関係者と連携し、Higg FEMを活用した環境パフォーマンスの評価および改善に関する能力強化に取り組んでいます。

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、タペ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。引き続き[RESET Carbon](#)と提携し、具体的な脱炭素化ロードマップと行動計画を策定することで、サプライヤーがエネルギー、水、炭素排出量の削減の機会を特定できるように支援しています。単なる資金提供による機会創出にとどまらず、サプライヤーと共同で積極的に脱炭素化ロードマップを策定しています。これには、サプライヤーの経営陣と当社の調達チームの両者が連携し、戦略的パートナーシップとサステナビリティ目標の共有責任を確立することが含まれます。これまでに、2025年度のサプライヤー排出量の70%以上を占める戦略的Tier1およびTier2サプライヤー40社と協働してきました。

DCPの一環として、RESET Carbonと協力し、サプライヤーが炭素排出量、エネルギー、水使用量の削減状況を前年比で追跡・監視できるようにする専用の炭素ツールキットを開発しました。また、エネルギー管理システム (EMS)、温室効果ガス測定システム、脱炭素化全体と目標設定に焦点を当てた研修も実施し、100名を超える参加者がありました。

またタペストリーは[アパレル・インパクト・インスティテュート \(Aii\)](#) や他社ブランドと連携し、特にタンナー (皮革加工業者) における脱炭素化の取り組みを支援しています。

気候変動

自社事業における再生可能エネルギー

タペストリーは、2025年までに世界中の店舗、オフィス、フルフィルメントセンターで100%再生可能電力を調達するという目標を達成しました。

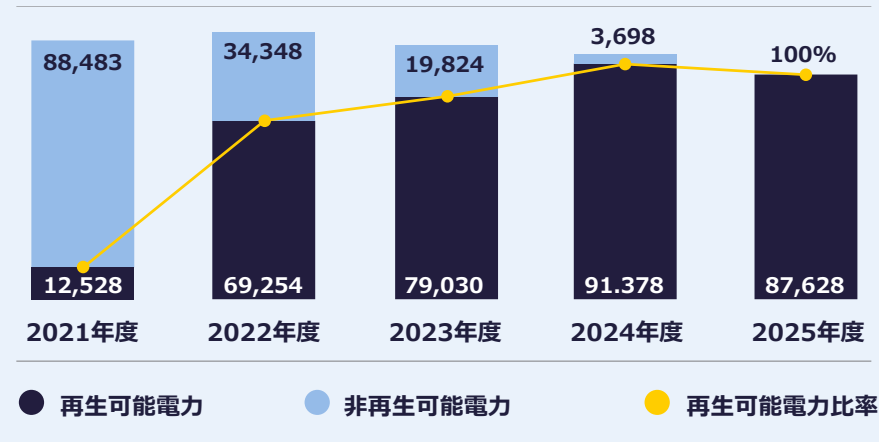
2025年度も再生可能エネルギーに関する2つの主要な長期的ソリューションへの取り組みを継続しました。当社はファッション協定の共同仮想電力購入契約 (CVPPA) に参加しており、他の11のファッションブランドと共に新たなクリーンエネルギー・インフラへの投資を通じて再生可能電力の導入加速を約束しています。スペインにおける太陽光発電ポートフォリオは、100MWpを超える新たな再生可能電力発電容量を備える予定です。

さらに、全米規模の再生可能エネルギー事業者であり独立系発電事業者 (IPP) である Pivot Energy社 と15年間の契約を締結し、イリノイ州で5つの新たなコミュニティ・ソーラー・プロジェクト (設備容量23MW) の開発を支援します。このうち3件は2026年度末までに稼働開始予定で、残りのプロジェクトは2030年度末までに稼働状態になる見込みです。

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。

タペストリーは、2025年までに世界中の店舗、オフィス、フルフィルメントセンターで100%再生可能電力を調達するという目標を達成しました。

2021年度から2025年度の再生可能電力の消費量 (MWH)

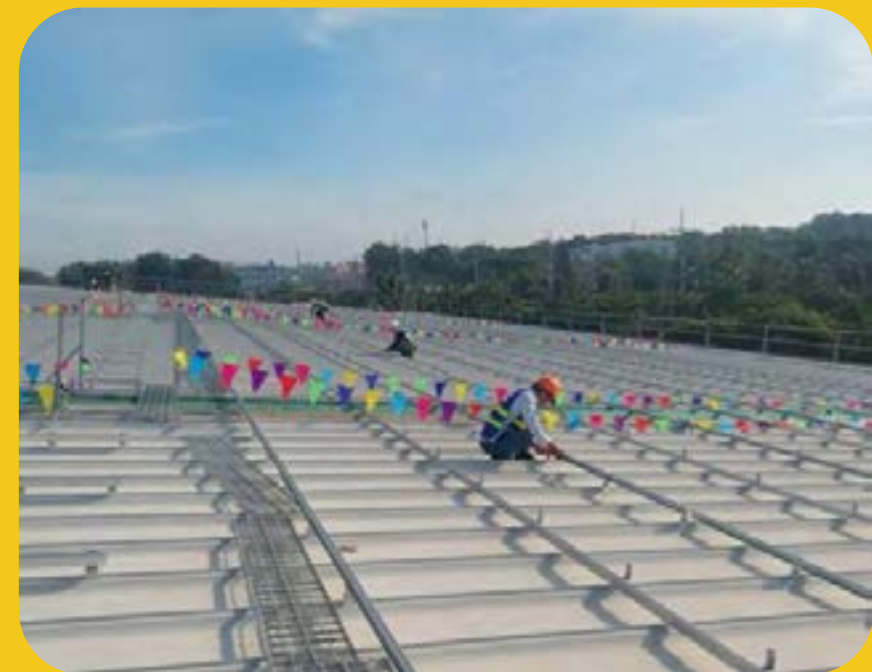


サプライチェーンにおける再生可能エネルギー

タペストリーは、2030年度までにサプライチェーン全体の再生可能エネルギー比率の40%達成を目標としています。Higg FEMおよびLWG監査の調査報告によると、サプライヤーは総エネルギー消費量の12%を再生可能エネルギー源から得ています。

脱炭素化プログラム (DCP) の重点課題のひとつは、サプライヤーが各自の施設内外で再生可能エネルギーの導入を拡大できるように支援することです。2025年度には、タペストリーのサプライヤーおよび自社事業の双方において、信頼性、確実性、影響力のある再生可能エネルギー調達の指針として「再生可能電力調達の最低要件およびガイドライン」を策定しました。また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関する資金援助を続けています。

タペストリーは主要サプライヤーと協力して、2026年までに石炭火力発電を段階的に廃止しようと取り組んでいます。2025年1月時点で、新規サプライヤーの石炭火力使用状況を審査するとともに、サプライヤーが新たに施設や工場を建設する際に遵守すべき低炭素基準の最低要件を設定しました。これらの要件には、石炭火力の使用廃止、エネルギーおよび水使用量の効率的監視、敷地内における屋上太陽光発電システムの設置、再生水・再利用水および雨水収集システムの導入、グリーンビルディング・コンセプトの採用に向けた取り組みが含まれます。



SPOTLIGHT

Pungkook Ben Tre の屋上太陽光発電

2025年、タペストリーの戦略的Tier1サプライヤーであるPungkook Ben Tre (PK) はベトナムの自社施設に屋上太陽光発電システムを設置するプロセスを開始しました。年間1,200MWhの発電能力を見込んでおり、同施設のエネルギー消費量の約30%を十分に賄える規模です。この画期的な取り組みは、PK独自の炭素削減ロードマップ作成に際し、タペストリーの脱炭素化プログラム (DCP) の支援を受けて実現しました。タペストリーは太陽光発電システムの現地評価と実現可能性調査の両方に資金提供し、投資要件と炭素削減機会をPKが包括的に把握できるようにしました。その後PKは、この進展を基盤にミャンマーの全施設で太陽光発電プロジェクトを導入し、脱炭素化に向けた戦略的かつスケーラブルなアプローチを実証しています。実施段階を通じ、タペストリーとパートナーであるRESET Carbonは進捗状況を継続的にモニタリングし、気候変動対策に関するバリューチェーン全体の共通コミットメントを強化しています。

水資源

タペストリーは、2025年までに自社事業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%削減するという目標を達成しました。2023年度にこの目標を達成し、2020年以降、自社事業とサプライチェーン全体で27%削減という削減率を2025年度まで維持しています*5。

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事業における水使用量を継続的に監視しています。事業活動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。

サプライチェーンにおける水資源と廃水

タペストリーの新たな目標は、サプライチェーンにおける淡水取水量を2022年を基準値として30%削減することです*6。2025年度の時点で2022年比4%の削減を達成しています。Higg FEMを採用しているすべてのサプライヤーは淡水取水量の削減に取り組んでいます。また、当社のDCPに参加しているサプライヤーは、2030年までの脱炭素化ロードマップに水効率および全体的な水使用量削減が可能な領域を取り込んでいます。

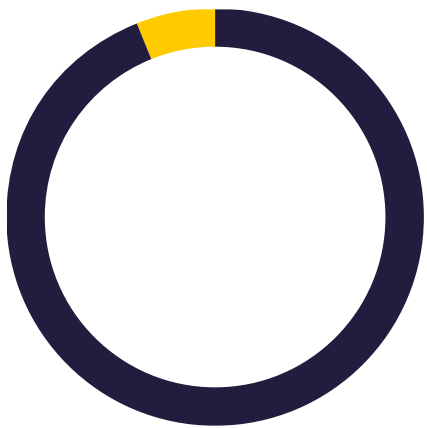
自社事業とサプライチェーンの両方で水ストレスと水リスクを評価するために、引き続き世界資源研究所のAqueduct Toolを活用しています。2025年度には、店舗、フルフィルメントセンター、主要サプライヤーの洪水と水ストレスについて潜在的リスクを評価する気候シナリオ分析を実施しました。詳しくは、[2025年度「CDPの水資源への対応」](#)をご覧ください。

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の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。

*5 2025年の目標は12か月を基準としています。タペストリーの自社事業は会計年度（7月から6月）で測定されますが、サプライチェーンは暦年（1月から12月）で測定されます。

*6 2030年の目標は、サプライチェーン・データが1月から12月で測定されるため、暦年を基準としています。

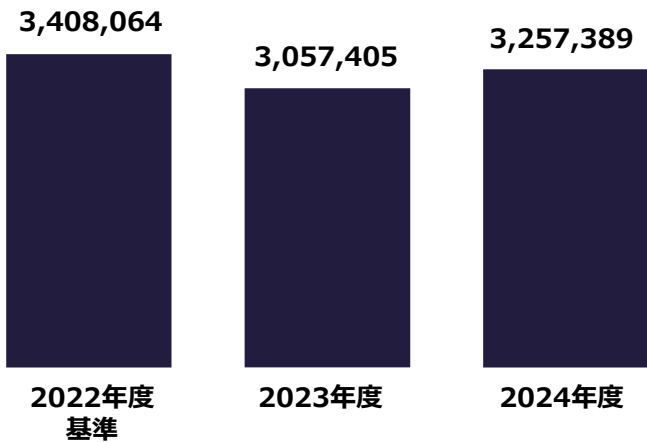
自社事業における水使用量 (m³)*7



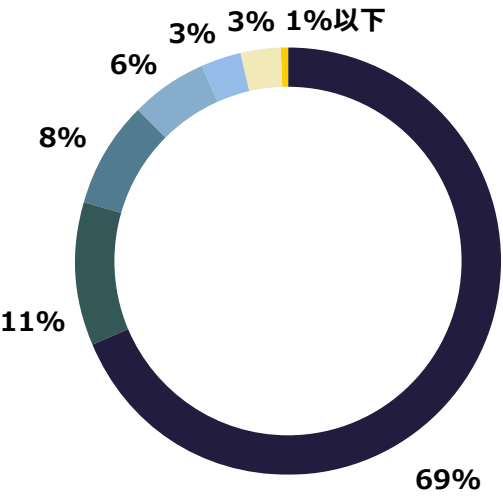
● 本社	94%
● 店舗	6%

*7 2025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。

サプライチェーンの淡水取水量



水源別サプライチェーン総水量 (m³)



● 水道水	2,530,931
● 地下水	414,129
● 再生水	300,005
● 表層水	224,806
● 外部から供給された廃水	122,089
● 不明	87,523
● 雨水	13,253

SPOTLIGHT SIMONE TIEN GIANG における雨水活用

タペストリーとRESET Carbonは、DCPを通じてベトナムの戦略的Tier1サプライヤーであるSIMONEの水使用量削減目標と実施ロードマップの策定を支援しました。タペストリーの資金提供による現地調査の結果に基づき、SIMONEは淡水消費量を削減するための主な機会を特定しました。その結果、2025年に総容量60m³の雨水リサイクルシステムを導入し、施設全体の水使用量の20%以上をリサイクルできるようになりました。タペストリーとRESET Carbonは、実施段階で継続的なサポートを提供し続けています。

生物多様性と自然

生物多様性と健全な生態系は、地球、地域社会、そしてタペストリーの事業のレジリエンスにとって不可欠です。気候変動から土地利用、資源採掘に至るまで、自然環境への負荷が増大する中、私たちは生物多様性戦略を推進することで、自らの影響をより深く理解し、悪影響を軽減し、再生を支援しています。

タペストリーは近年、自然に関する科学に基づく目標設定 (SBTN) の企業エンゲージメント・プログラムに参加し、自然に関する科学的根拠に基づく目標設定のガイドライン策定を支援しています。また自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) 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続けています。

タペストリーの生物多様性戦略は、事業を行う地域の生態系に関す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の使用による生態系の再生に重点を置き、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。
- **保全と復元**：パートナーシップを活用し、生物多様性の保全と復元のために行動することを目指します。

皮革のトレーサビリティと森林破壊フリー

皮革は食肉産業の副産物であり、本来なら十分に活用されず廃棄されてしまう原皮から作られます。世界の畜牛のサプライチェーンは複雑かつ多層的で、全地域における農場レベルに至るまでの完全なトレーサビリティを実現することは大きな課題ですが、透明性と説明責任の向上は重要であると認識しています。森林破壊や土地転換は畜産と密接に関連しているため、タペストリーはスケーラブルな解決策の特定、トレーサビリティ・システムの強化、森林破壊のない調達を促進する業界全体の取り組みの支援に積極的に取り組んでいます。タペストリー・インクおよびタペストリー財団は、皮革と牛肉の両セクターで必要な業界変革を推進し、森林破壊と土地転換のない (DCF) 認証済み皮革の実現に貢献するため、研究への資金提供、ソリューションのテスト、同業他社やサプライチェーン・パートナーとの協働に取り組んでいます。

タペストリーは「森林破壊のない皮革調達への呼びかけ」を支持し、畜産による森林破壊に対処するための共同行動を支援するこの業界イニシアチブに尽力しています。2025年度、タペストリーは「森林破壊と土地転換のないレザー基金」への参加を表明した最初のブランドとなりました。これにより当社は世界自然保護基金 (WWF) に複数年にわたる25万ドルの資金提供を約束しました。この取り組みは、牛のトレーサビリティ、牧場経営の改善、生産者責任、環境コンプライアンスを通じた市場アクセス確保のための資金をプールするものです。タペストリーは、SBTiのFLAGガイダンスに基づき、主要原材料における森林破壊ゼロを目指しています。タペストリー財団とWWFの協働に関する詳細は、本報告書の「生物多様性の保護」セクションをご覧ください。

畜牛のトレーサビリティ実証実験

2025年度、タペストリーはSBCertと共同でブラジル4州の35,000頭の牛に耳標を装着する試験的プロジェクトを開始しました。これらの牛は現在、農場レベルの検証とDCF調達の支援を可能にするために設計されたシステムであるPRIMIプロトコルに基づいて追跡可能です。この取り組みはブラジルにおける追跡対象の畜牛の拡大に寄与するとともに、皮革サプライチェーン全体の透明性向上のためのスケーラブルなデータ主導型ソリューションの可能性を示しています。

タペストリーはまた、コンサルタントと協力し、オーストラリア国内における牛肉と畜牛のトレーサビリティ・データ標準化の試験導入を実施しました。

2026年度にはタペストリー財団からの資金提供を受け、トレーサビリティ・データ標準化の試験導入から得られた知見に基づいて、主要なタンナー・グループ全体にわたるデータ要件の導入を開始します。並行してタペストリー財団の資金提供で、国連グローバル・コンパクト (UNGC) 海洋スチュワードシップ連合の支援を受けたWWFとBetter Food Future (BFF) イニシアチブが、牛肉・皮革産業全体におけるサプライチェーン横断的アプローチの拡大を目指し、牛肉と皮革のグローバル・トレーサビリティ・フレームワークを立ち上げました。BFFは水産物から食品および農業サプライチェーン全体でトレーサビリティを標準化するための手法を適用するために設立されました。



事業系廃棄物とリサイクル

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。そのため、私たちは北米の事業拠点*⁸において廃棄物ゼロ*⁹の達成に取り組んでいます。残念ながら目標には届かず埋立廃棄物の転換率は87%でしたが、4,550トン以上の廃棄物を埋立処分から転換することに成功しました*¹⁰。特に、事業廃棄物全体の約85%を占めるフルフィルメントセンターでは、埋立廃棄物の転換率が91%に達し、より広い範囲で廃棄物ゼロの目標達成に向けて着実に前進しています。

ニュージャージー州のコーチ (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、循環型経済と廃棄物削減の分野で引き続き先導的な役割を果たしています。2025年度の埋立廃棄物の転換率は97%に達し、修理、再利用、そして従業員主導のイノベーションがいかに事業活動を変革できるかを実証しています。また、ラスベガスに新設されたフルフィルメントセンターもTRUEのZero Waste認証を申請済みで現在審査中です。ラスベガスの施設では強力なリサイクル・プログラムと業務効率化により、埋立廃棄物の転換率97%を達成しました。

2025年度には、ニューヨーク拠点の従業員7人が、[The Sanitation Foundation](#)主催のNYC Trash Academyに参加しました。これは廃棄物管理、環境正義、サステナビリティの専門家が講師を務める複数回の教育プログラムです。従業員は10週間にわたる学習モジュールで、ニューヨーク市の廃棄物管理手法について学び、食品廃棄物、リサイクル、循環型経済などのテーマについて議論を交わしました。



SPOTLIGHT

従業員が廃棄物ゼロの推進と生物多様性の支援を後押し

コーチ (Re)Loved & リペア・ワークショップは、[The Bronx is Blooming](#)と共同で従業員ボランティア・イベントを開催しました。参加したチームメンバーは在来植物の種子と自社オフィスの食品廃棄物から生成された堆肥を使って1,500個以上のシードポッドを作成しました。これらのシードポッドは、ニューヨーク市全域の未活用の都市空間を活気ある緑地や花粉媒介者の生息地に変える一助となります。堆肥作りから地域植栽まで、循環型システムを完結させることで廃棄物ゼロと生物多様性の効果を実証しました。

*⁸ 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。

*⁹ 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。

*¹⁰ 2025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。

Uplift Our

Communities

コミュニティの活性化





Uplift Our Communities

コミュニティの活性化

タペストリーはパーパス（存在意義）主導の企業として引き続き、私たちが暮らし働き、製品を製造しているコミュニティのさらなる活性化に取り組んでいます。戦略的パートナーシップと重点的な投資を通じて、タペストリーの価値観と従業員の情熱を形にする持続的なソーシャルインパクトの創出を目指します。

2025年目標

- 世界中の非営利団体に**7,500万ドル**相当の資金と製品を寄付します。
- 当社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ーメントプログラムを利用できるようにします。

2030年目標

- 世界中の従業員が**50万時間**のボランティア活動を通してチームと消費者が最も情熱を傾けている課題に取り組みます。
- コアサプライヤーは、ジェンダーに基づく暴力行為やハラスメントを検知・防止・是正する管理システムとトレーニングを整備します。
- コアサプライヤーは、文化的背景に配慮したメンタルヘルス研修やサポートツールを労働者に提供します。



Tapestry Gives

従業員とコミュニティをつなぐ

タペストリーのグローバルな従業員ボランティアプログラムである Tapestry Givesを通じて、全ブランドの従業員は自身やチームにとって最も重要な活動に対して自らの時間、能力、リソースを提供できるよう奨励され、権限を与えられています。フレキシブルかつインクルーシブなこのプログラムは従業員主導で実施できるように設計されており、世界中の店舗やフルフィルメントセンターのアソシエイトから本社チームにいたるまで全従業員がボランティア活動に取り組みやすくなっています。2025年度、当社の従業員は、教育、環境の持続可能性、食の安全、地域社会のレジリエンスの分野で活動する非営利団体を支援し、社会奉仕を通じて実現可能な幅広い影響力を示しました。

タペストリーにおけるボランティア活動は、単なる恩返しではありません。それは、タペストリーの企業文化を推進する原動力であり、従業員同士のつながり、従業員とタペストリーの価値観との結びつきを強めてくれるものです。このようなボランティア活動を経験することで従業員は、自身の貢献が社内外で重要であることを自ら実感でき、従業員のエンゲージメントと雇用維持を高めます。同時に、ボランティア活動は当社ブランドの地域社会へのコミットメントを行動で示し、お客様からの信用と信頼を築きます。このアプローチにより、社会奉仕の企業文化が従業員のパーパス（存在意義）への意識と誇りを高め、お客様との精神的なつながりを強めるのです。

タペストリーにおける社会奉仕とは、仕事と切り離されたものではなく、従業員、企業文化、ビジネスを成長させるために必要不可欠な要素なのです。

またタペストリーは、チームが勤務時間中に地域社会への奉仕活動を柔軟にできることに特化したVolunteer Time Offを通じて従業員のボランティア精神を支えています。世界中の本社およびフィールドの全対象従業員は、現地コミュニティでボランティア活動を行うための有給休暇を年に最大1日取得できます。この制度は、パーパス主導の働き方が私たちの企業文化を根付かせ、従業員エンゲージメントを高め、私たちが暮らし働く場所でタペストリーの価値観を体現できるという私たちの信念を裏付けるものです。

従業員主導のボランティア活動

Tapestry Givesの中心となるのは、現地コミュニティのニーズに対応するために地域に密着した活動を企画・推進するボランティア・アンバサダーのグローバルネットワークです。2025年度、240人を超えるボランティア・アンバサダーが、ニューヨークでの生物多様性モニタリング、ロンドンでの運河清掃、オーストラリアでの食品再配分、北米での入院患者への手紙書きキャンペーンといった数百ものボランティア活動をコーディネートしました。従業員がそれぞれのやり方で社会に恩返しできるように力を与えることで、Tapestry Givesは当社の社会奉仕がコミュニティに寄り添った意義深いものであることを確認しています。

マッチングギフト

北米のタペストリー従業員は、自身にとって最も重要な目的や組織を支援するためにタペストリー財団が資金提供するTapestry Givesマッチングギフト・プログラムを活用することができます。毎年、対象となる従業員は自身が行った慈善団体への個人的な寄付に対して財団が同額を寄付することを選択でき、自身の寛大な寄付金を2倍以上に高めることができます。従業員は2対1比率でマッチングされる最大1,000ドルの寄付と、1対1比率でマッチングされる最大8,000ドルの寄付を申請することができ、毎年合計10,000ドルが従業員に代わって寄付されます。2010年のプログラム発足以来、タペストリー財団は従業員が最も大切だと考えている活動に対して累計560万ドル以上のマッチングと寄付を行ってきました。

レコグニションとアワード

Tapestry Gives インパクト・アワードは、このプログラムのユニークな特徴のひとつであり、社会奉仕活動において自らの役割を超えて尽力した従業員の功績を称えるものです。ボランティア活動時間の目標を達成し、模範的なボランティア活動を示し、まわりの人々の社会奉仕への参加を促したことに對するリーダーシップからの推薦を基に、店舗、本社、フルフィルメントセンターの従業員から選出される個人およびチームを表彰します。

年次ストアマネージャー・カンファレンスの夜に開催される表彰式という最高の舞台で、その年に最も活躍した現場の従業員を祝福します。さらに、一部の受賞者には彼らが選ぶ非営利団体へのタペストリー財団からの助成金を推薦できる機会が与えられ、彼らが最も情熱を傾けている活動をさらに強力に推進できるようにしています。



Tapestry Gives

数字で見る2025年度の成果



53,000以上のボランティア時間

2025年度中にグローバルで達成した時間。2030年目標の50万時間に対して累計303,000時間を達成しています。



4,000人以上の従業員

北米、EMEAI (欧州、中東、アフリカ、インド)、アジア太平洋地域の800以上の非営利団体とボランティア活動を行いました。



75件のボランティア助成金

タペストリー財団が資金を拠出し、Dollars for Doersプログラムを通じて、従業員がボランティア活動を行う北米の非営利団体に授与されました。



375,000ドル以上の寄付金

従業員が行った320,000ドル以上の寄付金にマッチングして北米の慈善団体に寄付されました。



英国でのTAPESTRY GIVES

2025年度、タペストリー・ロンドンの従業員は、50歳以上の成人を支援する地元の慈善団体Open Ageと提携し、人とのつながり、インクルージョン、生涯学習の機会を創出しました。ボランティアの従業員たちは、デジタルリテラシーに関するワークショップを実施し、ウェルビーイングのセッションを開催し、孤立感を解消するための交流活動を後押ししました。このような経験を通じ、参加者たちは自信を深め、新しいスキルを習得することができ、従業員たちにとっては現地コミュニティの隣人たちと有意義なつながりを持てる機会となりました。このパートナーシップは、ボランティアが単に時間を捧げるのではなく、人と地域社会の架け橋となり、帰属意識を醸成し、私たちが暮らし働くコミュニティを豊かにするという私たちの信念を反映しています。



オーストラリアとニュージーランドでTAPESTRY GIVESを開始

2025年3月、私たちはシドニーでのボランティア・イベントを皮切りにオーストラリアおよびニュージーランド (ANZ) でTapestry Givesを正式に開始しました。ANZ本社チームは、同地域の大手フードレスキュー団体であるOzHarvestと提携し、廃棄予定の食材を食糧不足に苦しむ人々への栄養ある食事へ転換する手助けをしました。

当社のボランティア全員が力を合わせて約150食分の食事を調理して梱包し、これによって約150ポンドの質の高い食糧が埋立処分されるのを防ぎました。これらの食事はシドニー圏の地元慈善団体へ届けられ、栄養ある食事を提供すると同時に、飢えと食品ロスの両方に直接対応することができました。

Tapestry Gives

今後に向けて

2026年度、Tapestry Givesは従業員が社会奉仕に参加しやすくする新たな取り組みを開始します。その例として、APAC（アジア太平洋）では地域社会にとって意味のある奉仕活動への評価や、ボランティア・アンバサダーがリーダーシップスキルを強化し、チームがより有意義な変化を加速できるようにする新たなトレーニングの導入が上げられます。



BLUE STAR FAMILIES :

軍人の家族をサポート

軍人家族を支援することを目的とした全米の非営利団体 [Blue Star Families](#) とのパートナーシップによって、コーチは「米軍配偶者感謝デー」を祝福し、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でポップアップショップを開催しました。従業員ボランティアの協力によって行われたこのイベントでは、現役軍人の配偶者や家族のために製品を寄贈したりパーソナルスタイリングを提供し、地域社会の強化とレジリエンスへの貢献という彼らの役割を称えました。コーチとBlue Star Familiesが年間を通して主催した活動によってリーチした家族の数は6,300に上ります。

私たちは2030年目標に向けた歩みを続けていきますが、ボランティア活動は常に従業員とのエンゲージメントの中心であり、企業文化を定着させ、タペストリーにとっての社会への恩返しは私たちの成長を支える必要不可欠な要素であることを行動で示していきます。



中国におけるTAPESTRY GIVES :

中国の次世代の可能性を拓く

2025年10月、タペストリーの中国チームは、2023年に開始したShanghai Smile Youth Community Service Centerとのパートナーシップ継続の一環として、農村部の小学校で学ぶ児童のためにTapestry Dayを主催しました。この取り組みは、親が遠く離れた都市で働く児童たちの創造力、好奇心、自信を養うことを目指しており、必要なリソースを提供するとともに、喜びと学びの瞬間を届けています。2023年以来、このプログラムは1,000冊以上の書籍を寄贈し、読書の授業、クラブトワークショップ、科学実験などの活動を通じて、200人近い児童と教師に恩恵をもたらしてきました。中国チームの従業員からの寄付のみで運営されているこのプログラムは、発足から累計約59,000人民元近くを投資してきました。



北米におけるTAPESTRY GIVES :

従業員と製品の力で有意義な変化を加速

従業員が現地コミュニティでボランティア活動をするには計り知れない力があり、それを製品の寄贈と組み合わせることで地域の人々へのインパクトをさらに増大できることを私たちは知っています。2025年度中、私たちは製品寄贈の仲介者としてだけでなく、ボランティア活動のパートナーとして、長年にわたって協働してきた非営利団体Soles4Soulsとの協力関係をさらに深めました。ニューアークからロサンゼルス、そしてブロンクスまで、170人のタペストリー従業員のボランティアが13のイベントに参加し、約900時間を地域社会の奉仕活動に費やし、支援を必要としている教師や生徒、コミュニティをサポートしました。

コーチとSoles4Soulsが特別に企画したイニシアチブ「教師感謝週間」を通じて、私たちは低所得地域の学校で働く教育関係者にコーチ製品を寄贈しました。2025年度中、コーチとタペストリーのチームは、全米5つの低所得地域の学区で働き、次世代を励まし支えている1,500人以上の教師たちを称え、350人以上のコーチ従業員がパーソナルショッパーやスタイリスト、イベント主催者としてボランティア活動を行い、教師がコーチ製品を無償で選べる楽しい体験を創出しました。貢献を称えながら意味のあるサポートを提供するこれらのイベントは、教師、生徒、学校職員への製品寄贈というブランドの長年の取り組みを強化しました。

タペストリー財団：レジリエンスとケアへの投資

タペストリー財団は社会貢献投資のハブとしての役割を担っており、各ブランド独自の財団とは異なり、地球環境の保護と地域社会の強化のためのプログラムにリソースを投入しています。2022年度の設立以降、タペストリー財団は、皮革サプライチェーンの構造的な課題に取り組むグローバルなパートナーシップに資金を提供すると同時に、困難な状況にある従業員への支援も行っています。



© Silas Ismael / WWF-Brazil

世界自然保護基金 (WWF) との生物多様性を守るための取り組み

タペストリーと当社製品の未来は、回復力のある環境と繁栄する地域社会がもたらす活力に根源的に依存しています。これを認識し、タペストリー財団は、活力に満ちたエコシステムを持続させ、生物多様性を保護し、私たちの業界が直面する環境問題に対応する革新的な解決策を追求する、インパクトのある社会貢献投資を推進していきます。

2025年度、タペストリー財団は世界自然保護基金 (WWF) との複数年にわたる300万ドル規模の象徴的パートナーシップを継続し、より持続可能な皮革生産と生物多様性の保護を前進させました。それには、森林破壊の防止、荒廃した土地の復元、地域社会における持続可能な生計手段の構築を実現するプロジェクトが含まれます。WWFがこれら3つの主要分野で引き続き最前線に立って有意義な進展を実現していることを誇りに思うとともに、私たち自身も同業他社や食肉・皮革セクター全体を活気づけ、これらの課題への一体的なアクションを促していきたいと考えています。私たちのパートナーシップは、食肉・皮革バリューチェーンにおいて最も不透明で複雑な部分への社会貢献投資が単に極めて重要な生態系と生物多様性の保護を後押しするだけでなく、業界の長期的なレジリエンスとそれにつながる多くの人々の生計手段を強化することにつながることも証明してきました。

私たちは業界全体のランドスケープを変革する機運を高める一方で、私たちの寄付による現地コミュニティレベルでの働きかけがもたらした成果も称えています。これまで、WWFは助成金によって人員体制とリソースを整えることができ、気候変動の影響を最も受けている20の地域社会において32のトレーニングコースやイベントを約500人に実施し、環境復元やその他の環境管理手法に関する能力開発に取り組みました。さらに、タペストリー財団の資金の一部は他の寄付金とマッチングされ、WWFが特定した高リスク地域における即時の再植林のために使われています。

より健全でレジリエンスの高いバリューチェーンは戦略的な協働と強力なパートナーシップを通じてのみ実現可能であることを私たちは知っています。これから皮革セクター、食肉・農業業界、気候変動の影響を最前線で受けている地元コミュニティの人々と協力し合い、すべての人にとってより良い世界を築いていきたいと願っています。WWFとの協働に関する詳細は、本報告書の「生物多様性と自然」のセクションをご覧ください。



© Silas Ismael / WWF-Brazil

タペストリー財団：レジリエンスとケアへの投資

困難な状況にある従業員を支援する

「アソシエイト救済基金」は、タペストリー財団がいかに従業員を大切に思っているかを最も端的に示している支援のひとつです。このプログラムは、自然災害や個人的な困難など、予期せぬ事態に直面した世界中の従業員に対して機密保持のもと即時の支援金を提供します。2025年度中、タペストリー財団は、64件、総額89,000ドル近くを寄付し、従業員が住居、食糧、医療といった喫緊のニーズに対応できるようにし、ハリケーンやその他の自然災害時の避難や再建への支援も行いました。このような活動は、タペストリー財団が危機的状況においてただ一人の従業員も取り残さないという姿勢を反映し、全社的な忠誠心、信頼、思いやりの文化を醸成しています。

災害救援と人道的対応

タペストリー財団はまた、自然災害や人道危機の影響を受けている地域社会を支援することで緊急性の高いグローバルなニーズにも対応しています。2025年度、私たちはハリケーン・ヘレンやカリフォルニア州の山火事による被災者への支援を含む、災害救援活動に総額175,000ドルを拠出しました。

これらの拠出金によって、現地で活動している非営利団体パートナーに必要不可欠なリソースを届け、被災した家族への早急の支援を行い、地域社会の復興に向けた一歩を手助けしました。この迅速な対応力は、危機的状況下においてタペストリー財団が果たす安定とレジリエンスの源としての役割を反映しています。

EBRGコミュニティ支援金を通じて従業員の声を活かす

タペストリー財団はまた、「EBRGコミュニティ支援金プログラム」を通じて従業員自らが慈善活動を主導できるように力を与えています。タペストリーの6つのEBRGは年間の活動資金を受け取り、各グループの重点領域に合致する非営利団体への助成を行っています。2025年度、本プログラムは総額90,000ドルの支援金を提供し、若者のメンターシップから女性のエンパワーメントまで幅広い活動をサポートしました。このアプローチをとることで、従業員の視点を反映した社会貢献活動ができ、当社の企業文化と地域社会へのインパクトとの結びつきをより強固なものにしています。

今後に向けて

2026年度、タペストリー財団は引き続き、WWFやその他のパートナーとの提携を通じて気候変動への耐性強化をさらに拡大し、皮革バリューチェーンにおいて有意義な変化をもたらしていきます。タペストリー財団はまた、従業員および従業員主導の社会貢献活動へのサポートも強化します。企業の貢献を世界のニーズと個人のニーズの両方に合致させることで、タペストリー財団は、サプライチェーン、地域社会、当社ビジネスを支えてくれる人々の生活で実感できる確かなインパクトを与えていきます。さらに、チェルシー、ハドソンヤード、ヘルズ・キッチンといった現地コミュニティで活動するWest Side Community FundやHudson Guildといった組織とのパートナーシップを通じて、タペストリーが拠点とするニューヨーク・ハドソンヤード周辺への投資も継続します。



数字で見る2025年度の成果



200万ドル以上

慈善活動へ直接寄付を提供しました。



64人の従業員

アソシエイト救済基金を通じて平均1,300ドル以上の支援金でサポートしました。



90,000ドル

EBRGコミュニティ支援金プログラムを通じて授与され、これによって従業員は自らが大切だと考える活動に直接資金を充てることができるようになりました。

コーチ財団：Dream It Real

コーチ・ブランドのパーパス (存在意義) である「COURAGE TO BE REAL (リアルに生きる勇気)」は、自分らしく生きることのパワーを強く支持しています。これは、社会の期待にとらわれず、ありのままの自分を受け入れるようにお客様に呼びかけるものです。この精神は、コーチ財団の代表的なイニシアチブであるDream It Realの中心に息づいています。Dream It Realを通じて、私たちは恵まれないコミュニティー出身の若者に投資し、夢を実現するために必要なリソース、メンターシップ、サポートを提供しています。2025年度中、コーチ財団は4つの地域で387万ドルを寄付し、1,350件以上のDream It Real奨学金を世界中に届けました。

2030年までに10,000件の奨学金

Dream It Realプログラムは引き続きコーチ財団の活動の要です。2025年までに5,000件の奨学金を支給するという当初目標を予定より2年前倒しで達成したあと、その意欲的な目標を倍増して、2030年までに世界で10,000件の奨学金を支給することを公約しました。私たちは資金が乏しい若者のために世界で6,730件の奨学金に資金を提供し、すでに目標の半分以上に到達しており、17のDream It Realイベントを世界中で主催してきました。2025年度、日本と英国におけるプログラム拡大で、私たちはこの目標達成に向けて大幅に進捗し、次世代の若者が夢を実現できるようにエンパワーするというコアフォーカスを維持しながら現地の状況に合わせたプログラムを設計しています。米国のOpportunity NetworkやBottom Line、日本のカタリバ、中国の中国青年育成基金といった非営利団体のリーダーたちとのパートナーシップを通じて、従業員が暮らし働く地域で、学生たちに学業や社会的なサポートを提供し、就業の準備支援を実施しています。

北米では、コーチDream It Realプログラムで以下のような成果を挙げていることを誇りに思います。

- Dream It Real 奨学生の**97%**が予定通りに大学を卒業する予定です。なお家族で初めて進学した大学生の全国平均は21%です。
- 卒業予定の学生たちの負債額は全国平均よりも**88%**少ない状況です。
- 奨学生の**91%**が過去4年間で少なくとも1つのインターンシップを経験しています。
- 若者の**88%**がコーチDream It Realメンター・プログラムのおかげで自信が増したことを示しています。



インパクト・マイルストーン：

北米で最初のコーチ・クラスを祝福

グローバルリーチを拡大し、米国で最初のDream It Realメンバーグループの卒業を祝うことができ、2025年度は奨学金制度とメンターシップへの長期的コミットメントを新たにした画期的な一年となりました。

北米では、Dream It Real奨学生の第1期生が4年制の学位取得を目指し、最小限の学生ローン返済額で卒業するという目標を達成できたことを祝福しました。毎年、250人の学生が奨学金、コーチの従業員によるメンターシップ、職能開発を支援するキャリア準備プログラムを受けています。Bottom LineやThe Opportunity Networkとのパートナーシップは、極めて重要なパートナーシップへの投資を通して、より大きなインパクトを生み出してきたことの好例です。

数字で見る2025年度 コーチ DREAM IT REAL



387万ドル

コーチ財団によって寄付されました。



1,350件以上の Dream It Real 奨学金

世界中にリーチしました。



2,100時間以上

タペストリー従業員からDream It Real奨学生へのメンタリングが実施されました。

コーチ財団 : Dream It Real

世界のDREAM IT REAL

私たちのプログラムは次世代独自のニーズを反映するもので、若者の現状に寄り添うことを目指しています。



DREAM DAY 2025 : DREAM HORIZONS

卒業する仲間たちを祝福するため、タペストリーのニューヨーク本社のすぐ裏手にあるThe ShedでDream Day 2025を主催し、400人以上の奨学生、メンター、パートナーが一同に会して、お互いにつながり合い、刺激を与え合い、称え合う一日となりました。Dream Horizonsというテーマのもと、参加者たちはこれまでの道のりを振り返り、前途に広がる無限の未来を想像しました。また、このイベントは、インタラクティブなワークショップ、スピード・メンタリング、ビジョンボード・マッピングなど、その日のあらゆる場面で奨学生の次なる道のりを刺激し、鼓舞し、活性化するように設計されました。

当日のハイライトのひとつは、コーチのブランドプレジデント兼最高経営責任者 (CEO) トッド・カーンによるパワフルなファイヤーサイドチャットで、WNBA (ウィメンズ・ナショナル・バスケットボール・アソシエーション) の期待の新人、Kiki IriafenとAneesah Morrowを招き、チャレンジから夢が生まれ、挫折が強靭さにつながるということについて熱く語り合いました。



中国全体

中国青年育成基金との長年にわたるパートナーシップは、2020年の開始以来、成長を続け、中国全土の農村地にいる若者へ5,000件以上の奨学金を拠出してきました。コーチ チャイナのチームはインパクトを拡大するため、地元の大学と協力し合い、Dream It Real 奨学生のために就業準備の経験を与え、自信を高めるためのワークショップを行ってきました。

2025年度、中国の従業員は広州と海南で2つのDream It Realイベントを主催し、400人の大学生が参加しました。これらのイベントは、世界中の大学生のためにチャンスを作り、障壁を取り除き、夢の実現に向けた道のりを支援するというコーチ財団のミッションを力強く推進する機会となりました。



日本

2025年度、コーチ ジャパンのチームはカタリバとの長期パートナーシップを通じて、日本の30人の学生のために日本で初の試みとなるDream It Real奨学金制度を開始しました。日本を拠点とするこの非営利団体は、機会格差を解消して若者が自分の未来を切り拓いていけると感じられる社会の実現をミッションとしています。2020年のパートナーシップ開始以来、チームは140人以上の学生にリーチしてきました。

2025年度、チームはコーチ ジャパンのリーダーたち、従業員、Dream It Real奨学生を集結して、日本で初めてのDream Dayを主催しました。当日は、目標設定の演習やキャリアマッピング、メンターシップ、コミュニティーに関するプログラムが実施されました。

コーチ財団 : Dream It Real

COACHTOPIA X DREAM IT REAL : サーキュラリティーを先導する次世代のリーダーたちに投資する

コーチ財団はCoachtopia (コーチトピア) および非営利団体パートナーと協働で、サーキュラリティーに関心のある革新的な奨学生10人をサポートする特別な奨学金制度を設立しました。これらの新進リーダーたちは奨学金とコーチ従業員からのメンターシップを受け、彼ら自身が循環型ソリューションを考案する半日間のアイデアソンとCoachtopiaカタリスト基金の助成金受給者とのラーニング・ウェビナーに参加しました。

コミュニティーカレッジ奨学金制度

コーチ財団は、コミュニティーカレッジやブリッジプログラムを含む高等教育への道を模索する学生たちを支援することに取り組んでいます。LGBTQIA+の学生とアライを支援する主要な奨学金NPO法人である[Communities In Schools of Jacksonville](#)および[Point Foundation](#)とのパートナーシップを通じて、米国のコミュニティーカレッジの学生へメンターシップ、リソース、総合的なサポートと共に奨学金を提供し、成功への障壁を取り除く手助けをしています。成功に向けた道のりにおいて、学生一人ひとりの段階に応じた支援をすることで、次世代が自信とレジリエンスをもって夢を追い求めていけるように後押しすることを目指しています。

メンターシップ : タペストリー従業員の力を糧に

メンターシップはDream It Realの中心であり、個人的な成功と仕事での成功に向けて学生たちを導くことができるロールモデルへのアクセスを与えています。2025年度、250人を超えるコーチ、ケイト・スペード、スチュアート・ワイツマン、タペストリーの従業員がメンターとして、グローバルなDream It Real奨学生への支援に2,100時間以上を提供しました。1対1の交流やグループセッションを通じて、従業員は学生たちが大学生活を無事に送り、キャリアスキルを身に付け、将来の可能性を想像できるように手助けしました。この従業員主導の取り組みは、学生の成果を高めるのみならず、当社チームのパーパス(存在意義)とエンゲージメントに対する意識も深めています。

今後に向けて

2025年6月、コーチは次の4年間で2,000万ドルの投資を行い、コーチ財団のDream It Realプログラムの規模を倍増すると発表しました。2026年度、私たちは過去最大のDream It Real奨学生のグループを迎え、英国では新たなパートナーである[SEO London](#)と共にDream It Realの新プログラムを立ち上げ、新規市場に進出し、引き続きメンターシップ・プログラムを構築して従業員と次世代のチェンジメーカーの結びつきを強化します。これらの取り組みを通じてコーチ財団は、リアルに生きる勇気を持って大志を抱き、目標達成に向けて邁進する世界中の若者をエンパワーすることに引き続き注力していきます。





ケイト・スペード ニューヨーク： 女性のメンタルヘルスとエンパワーメントの さらなる前進に向けて

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基本的人権であり、女性のエンパワーメントの基盤であると信じています。10年以上にわたり、私たちは社会的な偏見や差別をなくし、必要なケアを受けられるようにするとともに、女性と少女が活躍できる機会を創出するプログラムに投資してきました。2025年度、私たちはこの伝統をさらに発展させ、2030年までに25万人の女性と少女にリーチするという目標を掲げ、大胆なイニシアチブを新たに始動し、グローバルパートナーシップを拡大しました。

女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金

2025年度、ケイト・スペード ニューヨークは「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、世界中の女性と少女がメンタルヘルス関連のリソースにアクセスできるように強力に後押ししました。Panorama Global内に設置されたこの基金は、ブランドの主要マーケットである北米、英国、日本、オーストラリア、東アフリカにおいて現地コミュニティ主導のソリューションを優先的に支援します。この基金は資金調達、アドボカシー活動、パートナーシップを動員し、文化的背景に配慮した適切なケアを推進します。女性と現地組織の声に焦点を合わせることで、ケイト・スペードは喫緊のグローバルニーズに対応するだけでなく、良好なメンタルヘルスはエンパワーメントと持続的な変化の基盤であるという信念を強固なものにしています。

グローバルなアドボカシー活動と意識向上

2025年度は、グローバルなアドボカシー活動にとって画期的な1年でした。ニューヨークでは女性のメンタルヘルスに関する3回目の年次グローバルサミットを主催し、ファッション、美容、スポーツ、テクノロジーの各分野からリーダーを招集し、メンタルヘルスと女性のエンパワメントに関する議論を前進させました。また、ルワンダのキガリで「女性のメンタルヘルスとジェンダー平等」に関するフォーラム、日本では国際女性デーのプログラムといったイベントを通じて世界中のオーディエンスに働きかけました。これら私たちの取り組みは各国の主要出版物で大きく取り上げられました。

ケイト・スペード ニューヨーク： 女性のメンタルヘルスとエンパワーメントのさらなる前進に向けて

ON PURPOSE： サプライチェーンにおける女性のエンパワーメント

On Purposeの社会的企業パートナーシップは引き続き、ケイト・スペード ニューヨークのソーシャルインパクト活動を支える土台となっています。2013年以来、タペストリーのために女性職人たちが30万個以上のハンドバッグを製造してきたアバヒズィ・ルワンダ ([Abahizi Rwanda](#)) は、ルワンダ・マソロで正規雇用、公平な賃金、メンタルヘルス・サポートを提供しています。2025年度、B Labによって「Best for Community」と評価されたアバヒズィ・ルワンダは、事業運営の74%を太陽エネルギーで賄うという画期的な成果を上げ、経済的エンパワーメントと持続可能なビジネス慣行の密接な関連性を実証しました。また、春のストロートートやリサイクルデニムトートなど、新作のストーリーも発表し、クラフトマンシップと循環型デザインの両方を際立たせました。

2025年3月には、12回目となる年次On Purpose募金活動が北米、日本、オーストラリア、英国のオフィスで開催され、このイベントを通じて、ルワンダ・マソロ地域の乳幼児発達支援センターのために総額190万ドル以上が集まりました。ケイト・スペード、コーチ、タペストリーの従業員たちがこのボランティア活動に費やした時間は170時間以上になります。



2013年からこれまでで、アバヒズィ・ルワンダの女性職人たちはタペストリーのために30万個以上のハンドバッグを製造してきました。



SPOTLIGHT

ISÔOKO X ABAHIZI コミュニティー・ベネフィット・カンパニー

2024年11月、Abahizi コミュニティー・ベネフィット・カンパニー (CBC) は、2024年On Purpose募金活動で集まった資金で、[Isôoko Community Development](#)とのパートナーシップにより新たに保育施設を開設しました。同センターは、従業員の勤務中に、彼女たちの1歳以下の子どもたちが学び、遊び、休み、栄養ある食事を楽しめる安全な子育て環境を提供しました。現在、22組の母親とその乳幼児たちがこのプログラムの恩恵を受けており、家族のウェルビーイングと労働力の安定の両方を後押ししています。この取り組みは、女性のエンパワーメントを前進させ、誰もが働きやすい職場環境を整え、働く母親たちが仕事でも私生活でも輝けるように支援するという、ケイト・スペード ニューヨークとAbahizi CBCの継続的なコミットメントを具現化しています。

ケイト・スペード ニューヨーク：女性のメンタルヘルスとエンパワーメントのさらなる前進に向けて

女性のメンタルヘルスのためのパートナーシップ

ケイト・スペード ニューヨークでは、パートナーシップが有意義で永続的なインパクトを加速させるために中心的な役割を果たしています。世界中の非営利団体、地域組織、アドボカシーグループと協働することで、私たちは活動の輪を広げ、女性のメンタルヘルスとエンパワーメントにおける持続可能な変化を生み出しています。このようなパートナーシップを通じて、リソースや専門知識を結集し、共通の目的のもとで複雑な問題に対応することができ、私たちの取り組みが女性や少女を活性化させるだけでなく、地域社会全体のメンタルヘルスを何世代にもわたって強化することにもつながるのです。

GIRLS INC. OF NEW YORK CITY とのパートナーシップ

2025年度、ケイト・スペード ニューヨークとその財団は、Girls Inc. of New York Cityとのパートナーシップを強化しました。同組織は、少女や若い女性たちに社会的・経済的障壁や、ジェンダーによる障壁を乗り越えるためのツールを身に付けさせることに特化しています。私たちは共同で、ニューヨーク市の学校で一連のウェルネス・サミットを主催し、メンタルヘルスの教育をエンパワーメント・プログラムに盛り込みました。

メンタルヘルス啓発月間の最高の見せ場は、ブランド・アンバサダーのアイス・スパイス (Ice Spice) がブロンクスにあるYoung Women’s Leadership Academyを予告なく訪れ、学生たちを驚かせたことでした。文化的関連性と有意義なインパクトを組み合わせたこのイベントで、学生たちはレジリエンスのためのリソースとツールを得て、ウェルネス・ワークショップに参加し、Joy (喜び) とコミュニティの結びつきの重要性を肌で感じることができました。



ボリス・ローレンス・ヘンソン財団

ボリス・ローレンス・ヘンソン財団 (BLHF) との継続的なパートナーシップを通じて、ノースカロライナ州グリーンズボロのベネットカレッジとメリーランド州ボルチモアのコピン州立大学にある歴史的黒人大学 (HBCUs) に第3および第4のSheCare Wellness Podsを開設し、文化的背景に配慮したメンタルヘルスケアへのアクセスを拡大しました。これらの安全なスペースは学生たちにメンタルヘルスに関するリソース、コミュニティプログラム、成長を支援する環境を提供します。これまでにケイト・スペード ニューヨークとBLHFは、アラバマ州立大学、ハンプトン大学、ベネットカレッジ、コピン州立大学にポッドを開設してきました。



従業員のボランティア活動とエンゲージメント

ケイト・スペード ニューヨークの従業員はソーシャルインパクトのミッションを前進させるために世界各国で活躍しています。2025年度、従業員は、Joy (喜び) と人とのつながりに重点を置いたボランティア活動を通じて社会への恩返しを継続しました。

ケイト・スペードとGirls Inc. of New York Cityとのパートナーシップは、インパクトをもたらし、エンゲージメントを高めるための多面的な機会となっています。2025年1月、ケイト・スペードのボランティアはブランドを代表して、Girls Inc. of New York Cityが主催するYoung Professional’s Mixer and Internship Fairに参加しました。これは大学生とさまざまな業界の企業をつなぐネットワーキング・イベントで、将来および現在募集中の求人に関する情報を提供し、履歴書の書き方、面接対策、自己PRといったワークショップも開催されました。2025年2月、ケイト・スペードのチームメンバーは、Lower East Side Girls Clubでボランティア活動を行い、同組織が現地住民のために毎週実施している食料支援の袋詰め作業を支援しました。チームは1時間足らずで250袋の袋詰めを準備することができました。

ブランド独自の研究に基づく指針「フラワー・フレームワーク」に根ざしたこれらの共同活動は、ケイト・スペードのチームが、女性や少女の良好なメンタルヘルスを向上させ、自らの組織内においてもお互いを思いやるケアの文化を育んでいることを示しています。

今後に向けて

2026年度、ケイト・スペード ニューヨークは女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金を拡大し、北米でオンライン販売と連動した寄付プログラムを導入し、ニューヨーク・タイムズ・センターでの「第4回 女性のメンタルヘルスに関するグローバル・サミット (年次総会)」を開催し、引き続き女性のメンタルヘルスに向けた機運を高めていきます。

また2026年度、ケイト・スペードは女性のメンタルヘルスのためのグローバル基金の次期パートナーを発表する予定で、働く女性と妊産婦のメンタルヘルス支援にフォーカスします。さらに、RISEとの提携を通じ、メンタルヘルスに関するカリキュラムを労働者のエンパワーメント・プログラムの主流に据えていく予定です。

詳しくは、本報告書の「サプライチェーンの労働者の支援」のセクションをご覧ください。

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し、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と人権

タペストリー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おり、これは定期的なレビューの対象となっています。このSCOCでは児童労働および強制労働を禁止しており、適用される法令に準拠して、現代の奴隷制と人身売買を禁じるポリシーを維持しています。これらのポリシーは、年次の現代奴隷法に関する声明の中で言及されています。当社製品の直接製造者であるTier 1サプライヤーは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を取引開始前に受け、基準スコアを達成する必要があります。タペストリーのチーフ・サプライチェーン・オフィサーが書面で承認する例外を除き、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。承認された例外については、サプライチェーンおよび社会的コンプライアンス・チームによる是正と注意深いモニタリングが行われます。

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。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、早急な是正措置と予防措置を講じて問題に対応します。また、社会的コンプライアンスを含め、当社が期待すること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します。

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、最新の社会的コンプライアンス監査結果、改善努力の状況、調査結果の傾向、業界のリスクについて検討し、当社の戦略を進化させるための追加的な機会について話し合います。

2025年度は約206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。2025年度の監査プロセスを通じて3,500人以上の労働者と面談し、実施した監査の約8%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話し合いや調達の意思決定に役立てるため、皮革製品およびフットウェアの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。

すべての新規製造サプライヤーは、当該サプライヤーに関するネガティブなニュース記事を報告するツールでスクリーニングされ、その報告は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を遵守するように支援しています。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、監査結果を当社の期待値と照らし合わせてより適切に比較できるようにしてきました。Better Workによる監査の結果を、改善の余地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。

2025年度、タペストリーは大局的なサプライチェーン・マッピングおよびアセスメントを実施して、地理的要因、製品および素材の種類やプロセスに基づく潜在的な人権リスクを把握しました。このアセスメントは、児童労働、強制労働、結社の自由、環境的権利、ジェンダーと差別、土地の権利、労働の権利、健康・安全・賃金といった地域および業界におけるリスクが存在する可能性のある領域とその重要性を特定するものです。2026年度、私たちは専門家の協力のもと、マッピングを活用してこれらの顕著なリスクの特定・緩和・防止に優先的にフォーカスしていきます。



サプライヤーの能力構築

2025年度、タペストリーは包括的なトレーニングシリーズ、Supplier Capability Seriesを開始し、11か国の130を超える主要サプライヤーに労働安全衛生、労働時間、管理体制に関するものを絞ったトレーニングを実施しました。このプログラムは、オンラインと対面の両方で実施され、複数の言語と形式で提供されました。主要トレーニングシリーズの完了後は6か月のフォローアップ・プログラムが勤務時間中に実施され、一部のサプライヤーがトレーニング実施をサポートし進捗を管理できるように、相談窓口、相互学習、1対1のコンサルテーションが提供されました。全参加者が利用できるようにツールキット、自主モニタリング用のリソース、専用のQ&A窓口が準備され、トレーニング教材や録画も専用プラットフォームに集約して公開し、いつでも容易にアクセスできる環境を整えました。

サプライチェーンの労働者の支援

労働者のエンパワーメント

タペストリーは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を実現し、ビジネス慣行におけるジェンダー平等を定着させ、グローバルサプライチェーンの構造的な変革を推進する特別プログラムであり、単なる労働者のエンパワーメント研修にとどまらず、政策提言やアドボカシー、その他の領域に及ぶ包括的かつ「多角的な」アプローチを採用しています。

2025年度、タペストリーは当社製品を製造する工場の労働者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を達成し、それを凌駕する成果を生み出しました。RISEとのパートナーシップを通じて当社がプログラムを提供した労働者の数は106,000人に上ります。また一部の工場では協力し合い、プログラム終了後もピア・エドゥケーター（現場の教育担当者）が活躍できるようにし、その結果、RISEの教材と訓練されたピア・エドゥケーターを活用することで、さらに7万人以上の新規従業員がこのプログラムを受講することができました。

今後もRISEとの協働を継続し、RISEのプログラムの一環として提供されるメンタルヘルスのモジュール開発を支援します。この取り組みは、2030年度までにコアサプライヤーが、文化的背景に配慮したメンタルヘルス研修とサポートツールを労働者に提供するという当社の新たな目標に直結しています。またタペストリーは、特定の指定サプライヤーがジェンダーに基づく暴力行為やハラスメントを検知・防止・是正するための管理システムや研修を整備するという新たな2030年目標に向けて取り組んでいます。

RISEとのパートナーシップを通じて、106,000人の労働者にリーチしました。



Power of Our *People*

従業員のパワー





Power of Our People

従業員のパワー

タペストリーでは、従業員があらゆる行動の中心です。2025年度は人材育成に大きく投資した一年であり、福利厚生を従業員一人ひとりのライフステージに合わせて進化させ、帰属意識の高い企業文化を引き続き構築しました。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、従業員にキャリアを成長させるツールを提供してエンパワーし、従業員のウェルビーイングを支援し、当社グローバルチームのコミュニティを育むことにフォーカスしました。

2025年 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。
- ・ セルフケアおよび育児・介護休暇制度に関して世界標準の福利厚生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。

2030年 目標

- ・ すべての地域のセルフケアおよび育児・介護休暇制度が、グローバルな福利厚生の理念に完全に一致していることを確認します。地域間で格差がある場合は、当社基準を維持し、すべての地域の従業員へ一律のサポートを提供できるように配慮の行き届いた改善を実施します。
- ・ 誰もが受け入れられ、帰属意識と自分の重要性を実感することで持てる力を存分に発揮でき、常に従業員のフィードバックによって評価される職場文化を醸成します。
- ・ VP以上の全従業員がタペストリーのBrand Building University研修プログラムを完了し、さらなる従業員教育の推進とブランド構築に関する基本方針の全社的な実践を可能にします。



すべての人に可能性を： 企業文化と帰属意識

タペストリーは、パーパス（存在意義）主導で従業員中心の企業であることを誇りに思っています。私たちは、多様な視点、経験、専門性を持つさまざまな人々が交わり合うことで、製品とブランド・エクスペリエンスにおけるイノベーションと自己表現力を発揮すると信じています。

タペストリーは、企業文化と帰属意識こそがビジネスの成功を加速させる原動力だと考えています。従業員がつながりを感じ、支えられ、自分らしい視点で貢献できると感じるとき、当社ブランドを定義づけるクリエイティビティーとイノベーションを高めることができます。帰属意識はまた、雇用維持と人材獲得を促し、強固なリーダーシップ・パイプラインを構築し、より深いエンゲージメントを加速することで生産性を向上させます。

2019年、タペストリーは北米リーダーシップチームの多様性構築に関する目標を設定しました。それ以来、ヴァイスプレジデント以上の従業員構成比は20%前後で安定的に推移しています。また、グローバルチーム全体で一貫したインクルージョン体験を実現するための取り組みを引き続き行っています。北米では、従業員がジェンダーに関係なく同じようなインクルージョンの感覚を持っていると報告されており、人種・民族グループ全体における結果については改善の余地があることを認識しつつも、安定し公平な文化であることを示唆しています。EMEAI（欧州、中東、アフリカ、インド）およびAPAC（アジア太平洋）では、インクルージョン・スコアの変動パターンから、従業員が企業文化を同じように経験し、全員が帰属意識を感じられる職場づくりへのフォーカスを強化していることがわかります。2030年度目標では、全員が活躍できるインクルーシブな企業文化の醸成に引き続き注力していきます。



従業員ビジネスリソースグループ

タペストリーでは、従業員ビジネスリソースグループ (EBRG) が中心となって、文化遺産月間、専門能力開発、コミュニティー・エンゲージメントに関するプログラム設計を主導しています。EBRGリーダーたちは誇りを持って活動し、地域を超えて従業員がつながり、成長する機会を創出しています。

EBRGは、タペストリーが企業文化とビジネスの両方を強化していく上で欠かせない存在です。これら従業員主導のコミュニティーは、つながり、メンターシップ、職業上の成長のための場を創出しながら、当社ブランドにおけるクリエイティビティーとイノベーションを加速する多様な視点を代弁しています。EBRGは帰属意識とパーパス (存在意義) という、雇用維持とパフォーマンスに直接影響を与える2つの特性を養うことで、従業員のエンゲージメントを深めています。また、タペストリーのコミュニティーへのリーチを拡大し、信頼できるパートナーシップを構築し、ソーシャルインパクトの取り組みを増幅しています。当社ビジネスにとって、EBRGは企業文化を加速する原動力であり、将来のリーダーを育成し、部門横断的な協働を強化しています。EBRGに投資することで従業員の成長を促し、誰もが最善を尽くせるようにエンパワーされていると感じられる職場づくりに投資しているのです。



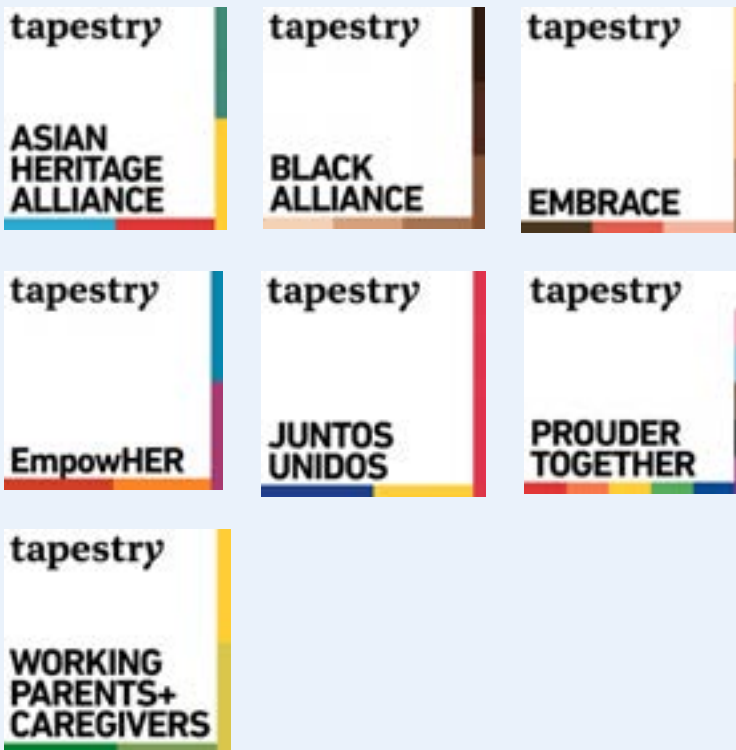
2025年度 EBRGインパクト

30%以上

ディレクター以上の役職者の30%以上がEBRGに参画し、これらのグループが将来のリーダーを育てるインキュベーターとして機能していることを示しています。

EBRG

デザイン、マーケティング、製品のストーリーテリングに知見を与え、当社ブランドがお客様の多様なコミュニティーを真に反映していることを確認します。



Asian Heritage Alliance (AHA)

2025年5月、Asian Heritage Alliance (AHA) は、「リーダーシップとレジリエンスの遺産」というテーマのもと、アジア系・ハワイ先住民・太平洋諸島系米国人 (AANHPI) の文化遺産月間を祝いました。このテーマは、AANHPIコミュニティーの不屈の精神を称賛し、次世代のために道を切り拓いたリーダーたちの多大な貢献を祝福するものでした。

これを実現するため、同グループはタペストリーのリーダーたちとのパネルディスカッションを主催し、文化的アイデンティティーと個人の経験がどのようにリーダーシップ育成とキャリアパス形成に影響を与えたかについて語り合いました。そして、約100人の従業員が一同に会し、それぞれの文化の食べ物、音楽、コミュニティーを楽しむお祝いでこの文化遺産月間を締めくくりました。このイベントを通じて、チーム全体の帰属意識、つながり、感謝の気持ちをいきいきと表現することができました。

BLACK ALLIANCE

2025年2月、Black Allianceは「アフリカ系アメリカ人と労働」というテーマのもと、黒人歴史月間に敬意を表し、歴史を通じて黒人労働者とリーダーたちの永続的な貢献を称えました。同グループは、タペストリーの飲食部門責任者と共に「Unscripted」を開催し、200人を超える従業員が対面とオンラインの両方で参加して、アイデンティティー、レジリエンス、リーダーシップについて振り返るパワフルな会話を交わしました。

このイベントでは、作家兼アドバイザーのBola Solによる「Secure the Bag」と題した金融リテラシー・ワークショップも開催されました。このワークショップではファイナンシャル・ウェルビーイングを支える実用的なツールと教育を従業員に提供し、個人的にも仕事面でも仲間たちをエンパワーするというBlack Allianceのコミットメント強化しました。

EMBRACE

2026年度に向けて、インクルーシブな職場醸成への継続的なコミットメントの一環として、EMEAI (欧州、中東、アフリカ、インド) に新たな多文化EBRGであるEmbraceを立ち上げることを心から嬉しく思います。Embraceはタペストリーの組織、お客様、コミュニティーが織りなす豊かな文化を祝福するグループです。このEBRGを通じて、多様な声と経験を積極的に取り上げ、共鳴させていくことで、相互理解と尊敬、そしてイノベーションを促進することを目指します。



すべての人に可能性を：企業文化と帰属意識

EMPOWHER

2025年度、北米のEmpowHERはメンバーにとって最も重要な課題であるメンタルヘルス、女性への支援、専門的能力向上へのコミットメントを再確認しました。同グループは国際ガールズ・デーを記念し、[Lower East Side Girls Club](#)に20,000ドルを寄付しました。この非営利団体は、ニューヨーク市の若い女性とジェンダー・エクスパンシブな若者を、喜びと力強さ、そして可能性にあふれる健康的で実り多い未来へとつなぐ活動を行っています。

1996年以来、このGirls Clubは12,500人以上の若者を支援し、ウェルネス、リーダーシップ、教育に関するプログラムを提供してきました。2022年に開設された同団体のCenter for Wellbeing & Happinessは、毎年数千人もの地域住民に、毎月のフードパントリーや成人向け学習機会を含む、無償の総合的サービスを提供しています。EmpowHERは2025年度、資金提供とボランティア活動を通じてこのパートナーシップを構築し、同団体のミッションを拡大し、メンバーが社会に恩返しできる有意義な機会を創出しました。

JUNTOS UNIDOS

2025年3月、Juntos Unidosはコーチ (Re)Loved & リペア・ワークショップで懇親会を開催し、当社製品の中核を成すクラフトマンシップと情熱を持つ有能なチームメンバーの功績を称えました。従業員がそれぞれの経験を語り合い、彼らの家族もワークショップで働いてきたことを知り、彼らの献身、誇り、何世代にもわたる伝統に多くのチームメンバーが感動しました。

これらのストーリーに触発され、同グループはワークショップでの従業員の声と経験を記録するビデオ・プロジェクトを立ち上げ、このコミュニティを唯一無二の存在にしてきた従業員を祝福しました。このイニシアチブは、タペストリー・ファミリーにおける豊かな歴史と人間の物語にスポットライトを当て、従業員の貢献が確実に認められ祝福される、より広範な取り組みの始まりのきっかけとなりました。

PROUDER TOGETHER

2025年6月、タペストリーは、LGBTQIA+ コミュニティのレジリエンス、多様性、活力を称えるイベント、パートナーシップ、ボランティア活動を通じて、プライド月間を誇りをもって祝福しました。170人以上の従業員がタペストリーの代表として、ウェスト・ハリウッド、ロサンゼルス、ワシントンDC、東京、リスボン、ロンドン、台湾、ニューヨーク市で開催されたプライド・パレードに参加しました。

[Ali Forney Center \(AFC\)](#) および[ヘトリック・マーティン研究所](#)とのパートナーシップのもと、タペストリーの従業員ボランティアは奉仕活動とクリエイティビティーを通じてLGBTQIA+の若者を支援しました。AFCが毎月開催するDrag Brunchでは、ケータリングを提供し、Pride Paint Art Muralを共同制作し、30人の若者と30人のタペストリーの従業員が「あなたにとってプライドとは？」というテーマでパズルのピースをデザインしました。この壁画はアライシップ、クリエイティビティー、つながりを象徴するものです。コーチ財団のDream It Realイニシアチブを通じて、私たちは[Point Foundation](#)とのパートナーシップも継続し、LGBTQIA+の学生とアライを奨学金とメンターシップで支援しました。

WORKING PARENTS & CAREGIVERS

Working Parents & Caregivers は引き続き、地域社会とのパートナーシップとメンバーのウェルネスへの強力なフォーカスを通じて、EMEAI (欧州、中東、アフリカ、インド) と北米でインパクトを加速しています。EMEAIでは、[Hands On London](#)との協働により、メンバーが有意義なボランティア活動を通じて家族をサポートできるようにし、北米では、[Good+ Foundation](#)との活動で、十分な支援を受けていない親や介護者に必要不可欠なリソースの提供を手助けしてきました。また、これらの取り組みを補完するため、両方の地域でダイナミックな講演会シリーズやセルフケアのイベントを通じてウェルネスクエアを重点的に推進し、メンバーのメンタルヘルス、子育て、総合的ウェルビーイングを支援するための専門家の知見と実践的なツールを提供してきました。

タペストリーと共に築く未来

キャリアと共に成長する

タペストリーは、人材育成こそがレジリエンスと革新性のある企業を築く最もパワフルな方法のひとつであると確信しています。学び、メンタリング、リーダーシップの機会を通じて従業員に投資することで、彼らのスキルとキャリアパスを強化するだけでなく、当社ブランドに独自性をもたせる組織の知見と情熱が維持できます。社内から有能な人材を育てることは従業員のエンゲージメントを加速し、従業員の帰属意識を高め、急速に変化する業界で新たなチャレンジに取り組む力を身に付けさせることができます。

人材育成はイノベーションを促す触媒でもあります。従業員が現在の役割を超えて可能性を追求できるように、適切なツールやトレーニングを与え、自信を身につけさせることで、私たちは新たな思考法と問題解決法への扉を開きます。専門的能力の向上は、試行錯誤の場を生み出し、従業員に前提を疑うことを促し、学んだことをビジネス強化のフレッシュなアプローチに転換させます。リーダーシップ・プログラムやスキル別ワークショップ、最新技術に触れる機会といったコラボレーションを通して常に新しいアイデアを吹き込むことによって、私たちのチームは変化に順応するだけでなく、変化を加速する準備を整えることができます。人材育成を通して、個人の成長が組織のクリエイティビティーを輝かせる好循環を活性化し、急速に進化する市場における当社ブランドの関連性と競争優位性を維持できるようにしていきます。

チームがビジネスと共に成長できるようにすることで、将来のリーダーがタペストリーの企業文化との深いつながりを感じ、お客様、コミュニティ、会社に永続的なインパクトをもたらすことに取り組んでいけるようになります。



SPOTLIGHT

ボランティア・アンバサダー： ボランティア活動でリーダーシップを発揮

リーダーシップ能力開発は、オフィス、フルフィルメントセンター、店舗の内外で行われています。Tapestry Gives ボランティア・アンバサダーはこれを体現し、それぞれの地域でボランティアの取り組みを企画、推進、先導する責任を担っています。

これらの従業員は、同僚のために地域貢献活動の機会を企画・提供していくなかで、プロジェクト管理、イベント・コーディネーション、コミュニケーション、部門横断的なコラボレーションで実践的な経験を積み重ねています。チームを動員し、非営利団体パートナーとの関係を構築し、インパクトのあるストーリーを共有することで、アンバサダーはタペストリーでの職務に直接活かせるスキルを伸ばしています。

このような役割を担う従業員はより大きな自信、より強いネットワーク、より高い目的意識を感じると報告しています。タペストリーにとって、このプログラムは当社の価値観を体現し、当社の企業文化の一部としてボランティア活動を主体的に推進するリーダーのパイプラインを構築します。

グローバルな能力開発の取り組み

EMERGING LEADERS PROGRAM (ELP)

2025年度、6か国24人の参加者が1年にわたるリーダーシップ能力開発プロセスに取り組み、コーン・フェリーのコーチング、企業リーダーシップ・ワークショップ、ビジネスチャレンジ・プロジェクトに参加しました。プログラム実施期間中、3人の参加者がプロモーションとなりました。

ACCELERATING COACH TALENT (ACT)

2年目となるACTを北米全域の16人のストアマネージャーに対して実施しました。参加者は360度フィードバック、レジリエンスとコミュニケーションに関するワークショップに参加し、シニアリーダーたちにビジネスソリューションを提示しました。注目すべきことに、16人の参加者のうち15人がその年の売上目標を超えました。



「ACTは私にとって人生を変えるような経験となっています。自分のコンフォートゾーンから一歩踏み出し、リーダーシップスタイルを見つめ直す機会を与えてくれました。ACTを通して、私はより強力なコミュニケーションスキルとコーチングスキルを身に付けることができ、そのおかげでチームをより良くサポートし、エンパワーすることができていると思います。コラボレーションの持つ力、誰もが認められ大切にされていると感じるインクルーシブな環境を創出することの大切さへの理解をより一層深めることができました。そして何よりも、ACTに参加したことで、成長とは絶え間なく続く道のりなのだと改めて実感しました。従業員の可能性に投資してくれるこの会社の一員であることを心から誇りに感じています」

コーチ ストアマネージャー
ROSA MENDEZ



「かつては目の前の障壁ばかりに目を向けがちでしたが、今ではチャレンジを、自分自身やチームを前進させる成長のチャンスとして捉えられるようになりました。また、自信をもって自分の意見を述べる勇気が持てるようになり、自分の意見が変化をもたらし、まわりの人々の成功を手助けできると信じられるようになりました」

コーチ ストアマネージャー
KIENN LUK



グローバルな能力開発の取り組み

EMEI (欧州、中東、アフリカ、インド) におけるリーテイル・リーダーシップ・プログラム (RLP)

2025年度、Accelerating Coach Talent (ACT) イニシアチブをモデルとしたリーテイル・リーダーシップ・プログラム (RLP) をヨーロッパで導入しました。この10か月間のプログラムは、高いパフォーマンスを発揮するストアマネージャーを育成し、将来のリーダーシップ役を担えるように準備させることを目的としています。初回のグループには、英国、スペイン、イタリア、ベルギーから8人が参加しました。このプログラムは、アセスメント、現地語で提供される社外コーチによる1対1コーチング、リーダーシップ研修、個人およびグループのビジネスプロジェクトを組み合わせています。参加者はまた、社内のEUリーダーシップチームパネルを通じてシニアリーダーと交流する機会を得て、プレゼンテーションスキルに特化したセッションで重要なコミュニケーションスキルを習得しました。これらの経験が一体となり、ヨーロッパ全域におけるタペストリーのストアリーダーシップ・パイプラインを強化するとともに、キャリア成長への新たな道筋を提供しました。

APACリーダーシップ能力開発プログラム (ALDP)

2025年度、私たちは有望なマネージャー、シニアマネージャー、選拔された新任ディレクターのために設計された5か月間のプログラム、APACリーダーシップ能力開発プログラム (ALDP) をスタートしました。このプログラムはチームの潜在能力を解き放つことで「相乗効果」を創出できるピープルリーダーを育成することに重点を置いています。日本と韓国から12人が参加した最初のグループは2025年9月にプログラムを修了し、2026年にかけてはさらに多くのグループが受講できる予定です。

APACメンターシップ・プログラム

3年目となるRising Togetherは次世代の人材育成を加速させることを目指しており、ディレクター以上レベルの従業員と、シニアマネージャーや有望なマネージャーをペアにすることで、メンティーにリーダーシップスキルを養い、仕事上のネットワークを拡大し、将来のリーダーシップの役割への準備を整える機会を与えています。このメンターシップ・プログラムは、アジア主要都市にある業績上位の店舗のフィールドリーダーシップとペアになっているストアアソシエイトも利用できます。これまでに100組以上のメンター/メンティーがRising Togetherに参加しています。

ケイト・スペード フィールド・スポンサーシップ・プログラム

2025年度、初めて実施されたケイト・スペード フィールド・スポンサーシップ・プログラムは、メンターシップ、キャリア開発、部門横断的な連携を通じて、フィールドリーダーの潜在能力を解き放つという当社の取り組みを体現するものです。このプログラムは、店舗と本社チームの有意義な関係を築き、リーダーシップ能力を強化し、参加者が自信と目的意識をもってリードできるように力を与えています。

継続的な学びの機会

2025年度、私たちは継続的な学びの機会を増やし、従業員にスキルやキャリアを伸ばすためのツールをより多く提供しました。LinkedInラーニングを通じて、従業員は2,600時間以上のコースワークを修了し、戦略的思考やグロースマインドセットの養い方から、生成AIといった新興領域にいたるまで、さまざまなトピックに関する1,400コース以上を受講しました。また、チームが未来の働き方ができるように、AIスキルアップとMicrosoft Copilotトレーニングを試験的に実施し、従業員に新たなテクノロジーを日々の業務に活かすための実践的な知識を身に付けさせました。同時に、年次レビューに代えて四半期ごとの能力開発に関する対話を導入することで、パフォーマンスへのアプローチを進化させました。この転換により、従業員エクスペリエンスに対するフィードバックが今まで以上に定期的に組み込まれ、成長、パフォーマンス、キャリア開発に関する継続的な対話の機会が創出されています。

福利厚生

従業員のウェルビーイングをサポート

タペストリーは、セルフケアおよび育児・介護休暇制度に関して世界標準の福利厚生基準を確立するという2025年度目標を達成し、従業員が仕事とプライベートを両立できるようにしました。2025年度、第三者コンサルタントが米国以外の地域における休暇制度の評価を完了し、明確なグローバル基準が示されました。結果および推奨事項を検討し、特定されたギャップについては2026年度以降に対応されます。この成果は継続的で公平なサポートをすべての地域の従業員に提供するという当社のコミットメントを反映しています。

競争力ある福利厚生を提供することは、タペストリーとブランドに活力を与えてくれる多様な人材を惹きつけ、維持するために必要不可欠です。クリエイティビティー、情熱、専門知識をビジネスのあらゆる面にもたらしてくれるのは従業員であり、私たちは彼らのウェルビーイングをサポートすることで、それに報います。包括的かつ柔軟で、進化するニーズに対応できる福利厚生を提供することで、従業員が個人的にも仕事面でも成功できるように力を与えます。競争力ある福利厚生は選ばれる雇用主としての位置づけを強化するだけでなく、従業員が大切にされ、支援され、ベストを尽くしたいと感じられる企業文化を育みます。

福利厚生を拡大して従業員それぞれのライフステージに合った支援を行います。



Menopause Track : 2024年に米国とEMEAで Mavenを通じて開始されたこの福利厚生は予想以上の参加者数となり、包括的な健康支援に対する需要の高まりを強調しました。



Roth 401(k) : 2025年度に導入され、退職計画に関する、より高い柔軟性を従業員に提供しました。



グローバルな福利厚生の拡充 : APAC (アジア太平洋) では柔軟な福利厚生プラットフォームを試験導入し、ヨーロッパでは新たな規範に合わせて育児休暇制度を拡充しました。



Transparency in Pay : タペストリーは引き続き、米国拠点の本社および店舗の人材募集に際し、公平性を証明するための法的義務を超えて、採用予定給与の幅と福利厚生の概要を掲載しています。



有能な人材の獲得

最高の人材を獲得し定着させる

タペストリーにおいて最高の人材を獲得するということは、応募者に対して単に仕事を提示するだけでなく、キャリアの成長、インクルーシブな企業文化、競争力ある福利厚生に裏打ちされる将来像を示すことを意味します。

強力な人材獲得戦略は、ダイナミックなグローバルマーケットにおいてタペストリーの競争力と成長力を維持するために極めて重要です。スキル、視点、経験の適切な融合をもたらすことで、イノベーションを継続し、世界中のお客様のニーズに確実に対応できるのです。当社の採用アプローチは、単にポジションを埋めるだけでなく、キャリア成長の機会から、入社と同時に従業員をサポートするインクルーシブな企業文化と競争力の高い福利厚生まで、タペストリーに入社する価値をすべて示すことでもあります。従業員の多様な経験に合わせた採用を実施することで、タペストリーを有意義な貢献ができる場所、将来的にやりがいのあるキャリアを築くことできる場所だと思える最高の人材を獲得します。

**インターンシップとアプレンティスシップは
タペストリーの長期的な人材戦略を支える柱であり、
当社ビジネスの未来を担うクリエイティブな人材を
惹きつけ、育成し、定着させることを目指しています。**

タペストリーのインターンシップ・プログラムは、将来の人材を育成しながら、ビジネスに新たな視点やアイデアをもたらすことができるように設計されています。インターンは当社のブランドと職務を通じて有意義な実務経験を積み、クリエイティビティー、好奇心、さまざまに異なる考え方を提供します。このプログラムはまた、キャリア成長への道筋としても機能し、タペストリーで未来を築いていきたいと熱望する個人を発掘し、支援することができます。インターンシップに投資することで、私たちはタレント・パイプラインを強化し、引き続きダイナミックな人材を育成していきます。

当社のデザイン・アプレンティスシップ・プログラム（見習い制度）は、クリエイティブ職を志望する若者たちに、当社ブランドを定義するクラフトマンシップ、デザインプロセス、イノベーションを直に体験できる機会を与えます。見習い生は熟練のプロフェッショナルのそばで働くことで、職人技を受け継ぎ、ファッションの未来を進展させるために不可欠なスキルを学びます。これらのプログラムは技術的な専門知識を習得しながら、多様な視点と創造的なアプローチを融合させ、コラボレーションを促進します。このように、アプレンティスシップは当社ブランドの核であるヘリテージとイノベーションの独自の組み合わせを確実に進化させ、人々にインスピレーションを与え続けます。

当社のタレントアクイジション (TA) チームは、社外採用と社内異動の双方の道筋を整備し強化してきました。

- ・ **インクルーシブな採用**：採用プロセスでの先入観を認識し「カルチャー・アド (culture add)」のマインドセットを取り入れることを促すマネージャーのためのワークショップを主催しました。
- ・ **店舗人材の採用**：新たな試みとして、ストアマネージャーの直接採用がTAチームに移管され、店舗レベルでのリーダーシップ能力の基準を引き上げました。
- ・ **高校生への機会提供**：High School of Fashion Industriesとのパートナーシップを通じ、5人の生徒に奨学金を授与しました。これによりCollege for Creative Studiesでの大学進学前アクセサリープログラムの受講を可能にし、フットウェア&アクセサリー・デザインのプロフェッショナルを目指す若者たちのキャリア形成を後押ししました。



SPOTLIGHT

次世代のデザイナーを育成する

College for Creative Studies (CCS) とのパートナーシップを通じて、タペストリーはフットウェア&とアクセサリー・デザインの未来を形作る一翼を担っています。2025年度、当社はニューヨーク市のHigh School of Fashion Industriesの生徒たちに奨学金を授与し、CCSで大学進学前の夏季プログラムに参加できるように支援しました。

このイニシアチブは十分な機会に恵まれていない高校生に、デザイン教育、メンターシップ、ファッション業界へのキャリアパスに直接触れる機会を提供します。タペストリーにとってこの取り組みは、次世代のクリエイティブ人材に公平な機会を創出するという当社のコミットメントを前進させると同時に、将来有望な若手人材のパイプラインを強化することにもつながります。



Governance

ガバナンス

ガバナンス

企業責任の監視

サステナビリティや気候関連リスクなどのリスクの監視・管理・特定を網羅したタペストリーの企業責任戦略は、最終的には取締役会によって統括され、主要な事業部門のシニアリーダーおよび部門横断的なメンバーで構成されるESGタスクフォースによって推進されます。タペストリーの執行委員会のメンバーで構成されるESGステアリング委員会は四半期ごとに開催され、戦略の提言、戦略遂行の支援、企業の社会的責任に関連する機会の最終的な意思決定を担っています。

タペストリーの取締役会は、少なくとも年1回、企業責任戦略の進捗報告を受け、長期的なサステナビリティ目標、戦略、主要イニシアチブを承認します。取締役会のガバナンス&推薦委員会は、ESG&サステナビリティ担当グローバルヘッドから、これらの事項について四半期ごとに最新情報を受けます。また人事委員会は、当社の社会的責任フレームワークの柱のひとつである「従業員のパワー」に関する状況報告を定期的に受けています。

さらに、取締役会の監査委員会は、これらの事項に関するリスク管理を定期的に見直し、その対応方法が会社の経営戦略と合致しているかを確認します。取締役会は、リスク管理プログラムがこれらの事項に関して当社が直面する重大なリスクを適時に特定し、適切なリスク管理戦略を実施し、重大なリスクに関する必要な情報が組織内で適切に伝達されているか検討します。取締役会は、企業の社会的責任およびその他の事項における効果的なリスク管理を最優先事項と捉えており、戦略立案プロセスに不可欠な要素として取り組んでいます。

CEOを含むタペストリーのリーダーシップチームは、ソーシャルインパクト戦略を統括・承認しています。タペストリー財団は独自の取締役会を持ち、コーチおよびケイト・スペード ニューヨークの各財団も同様です。

リスクマネジメント

タペストリーの執行委員会は、年1回、企業リスクの評価を実施してリスクの優先順位を決定し、その内容はリスク委員会での審議を経て取締役会に共有されます。取締役会は当社のERM (全社的リスク管理) プログラムに関与しており、隔年で実施されるインタビューを通じて、組織における重大リスクについての見解を提示します。取締役会が特定したリスクは、執行委員会によるリスクの優先順位付けの結果と比較され、整合性の確認と翌年度の計画策定に活用されます。

これら年次のリスク優先順位付けの結果は、毎年第1四半期に取締役会に報告されます。この優先順位付けの結果に基づき、最優先リスクについては、法務・リスク・コンプライアンス&安全委員会および監査委員会において、四半期ごとに報告・審議が行われます。

2025年度、タペストリーは気候シナリオ分析を実施し、ビジネスにおける気候関連の財務リスクと機会を評価しました。この評価結果は、年次のCDP回答および本報告書の「気候変動」セクションでご確認いただけます。



マテリアリティー評価とステークホルダー・エンゲージメント

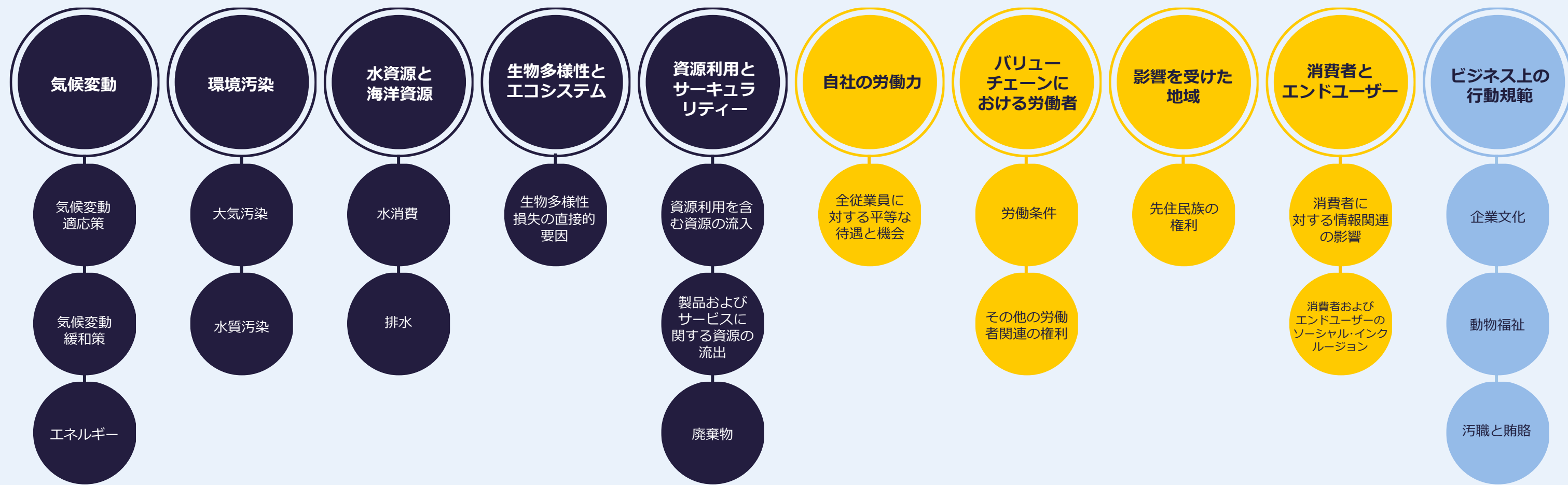
タペストリーにおける関連性の高いマテリアリティー（重要課題）の特定は、ステークホルダーとの継続的なエンゲージメントに左右されます。2025年度には、2023年度に実施した前回のマテリアリティー評価を更新するため、ダブル・マテリアリティー評価を実施しました。

2025年度の評価では「ダブル・マテリアリティー」の手法を採用しています。これは、サステナビリティに関する事項の重要性を2つの視点、すなわち「アウトサイド・イン」（これらの課題が事業に与える影響）と「インサイド・

アウト」（事業活動が社会、経済、環境に与える影響）の両面から考慮するものです。

前回評価と比べると、2025年度のアプローチでは各テーマを異なる観点から検討し、これまで十分に考慮してこなかった要素を組み込むことができました。また、タペストリーのESG&サステナビリティチームが社内の監査、法務、企業リスク管理の各チームと緊密に連携することで、重要課題の評価にリスク管理の視点を確実に取り入れました。

このプロセスにはステークホルダーとのエンゲージメントが含まれており、お客様、取締役会のメンバー、従業員、外部のステークホルダーから知見を集約することで、タペストリーのステークホルダーが重視する戦略的優先事項との整合性を確保しました。この評価結果は、タペストリーの新たな2030年度CR目標の策定にも活用されています。



企業倫理とコンプライアンス

インテグリティーは、私たちのアイデンティティーの基盤です。タペストリーのグローバル・ビジネス・インテグリティー・プログラムは、私たちの事業運営を規定するものであり、私たち自身、従業員、パートナーが最高水準の倫理的・法的基準を遵守するための方針および手順で構成されています。これらの理念と基本方針は、単に法令に基づくだけでなく、個人の尊厳と敬意、常識・公平性・多様性・倫理的なビジネス慣行や制度に対する力強いコミットメントに基づいています。

タペストリーの上級幹部で構成されるグローバル・ビジネス・スタンダード委員会が本プログラムを監督します。最高法務責任者は企業倫理およびコンプライアンスの統括責任を負い、コンプライアンスや倫理に関する多くの領域に適用されるリスク機能も監督しています。私たちは以下の5文書に従って行動し、これらはウェブサイト上のグローバル・ビジネス・インテグリティー・プログラムのページで一般公開しています。

- ・ 行動規範 ([Code of Conduct](#))
- ・ グローバル・オペレーティング・プリンシプルズ ([Global Operating Principles](#))
- ・ サプライヤー行動規範 (SCOC: [Supplier Code of Conduct](#))
- ・ 贈収賄・汚職防止ポリシー ([Anti-Corruption Policy](#))
- ・ アニマルウェルフェア・ポリシー ([Animal Welfare Policy](#))

これらの原則が守られているかを監視するため、当社には倫理&コンプライアンス報告システム (www.tapestry.ethicspoint.com あるいは 1-800-396-1807) があり、これを通じて、従業員や関係者は、原則や方針に反する問題や逸脱行為を報告することができます。

倫理および汚職防止に関する研修

タペストリーは、全従業員に行動規範を配布しています。これは、業務遂行において頻繁に発生しうる重大な法的・倫理的問題、利益相反を回避・軽減するための適切な措置を概説したものです。行動規範に基づき、利益相反とみなされる可能性のあるいかなる状況も直ちに報告することを全従業員に求めています。また行動規範には、当社の価値観や方針に照らして、すべての従業員、取締役、役員が遵守すべき主要な責任も詳説されています。

すべての本社従業員および店舗責任者は、隔年で実施されるビジネス倫理研修の一環として、汚職防止研修を受講します。この研修には汚職防止コンプライアンスに関するセクションが含まれています。さらに、リスクが高いと判断された特定の部署の本社従業員には、毎年追加の汚職防止研修が実施されます。また、全従業員は入社時および2年ごとに、行動規範に記載されているトピックについて、より詳細な研修を受講しています。

タペストリーのサプライヤー行動規範 (SCOC) は、請負業者、ジョイントベンチャー・パートナー、サプライヤーなど、当社が製品やサービスを調達する会社が当社と取引を行う際のガイドラインと要件を定めたものです。サプライヤーは、取引開始時にSCOCへの遵守を表明しなければなりません。大多数のTier 1工場パートナーおよび一部のTier 2サプライヤーは、2年に1回、SCOCの対象範囲に関する対面またはオンラインの研修を受講しています。サプライヤーにはSCOCの掲示が求められているほか、サプライチェーンで働く労働者にも、既存の苦情処理メカニズムの一環としてホットラインへのアクセス方法が提供され、監査訪問の際にもこれらの仕組みについて再確認が行われます。詳細については、本報告書の「[サプライチェーンの労働者の支援](#)」のセクションをご覧ください。

サイバーセキュリティおよびデータ保護

タペストリーと各ブランドにとってサイバーセキュリティとデータ保護は、リスク管理における極めて重要な構成要素です。これらは、当社の情報システム、ネットワーク、ウェブサイト、アプリケーション、コミュニケーションツール、合理的なサイバーセキュリティ慣行、そしてお客様、ベンダー、従業員の個人情報および機密情報の保護に重点を置いたグローバルな情報セキュリティおよびプライバシー・コンプライアンス・プログラムで構成されています。監査委員会は、当社の最高情報デジタル責任者と最高情報セキュリティ責任者 (CISO) から、情報セキュリティ、プライバシーリスク、コンプライアンスに関する状況報告を四半期ごとに受けています。またCISOは、年1回または必要に応じて適宜、取締役会全体に対しても最新状況を報告しています。

当社は、お客様、従業員、ビジネスパートナーの情報を保護するため、適切な物理的、技術的、組織的な管理措置を講じています。当社のデータプライバシー管理手法は、セントラル・プライバシー・オフィスと各地域の法務担当者を中心に、複数の主要部門に配置されたデータ所有者とデータ管理者が推進し、最高法務責任者兼コーポレートセクレタリーが全体を監督しています。

タペストリーおよび各ブランドは、プライバシーポリシーや通知を通じてデータ処理の透明性を確保しており、お客様、ベンダー、従業員の個人データを処理する各事業部門は、合法かつ倫理的なデータの利用・共有・保持に対して責任を負っています。

年1回のサイバーセキュリティおよびデータ保護に関する研修を通じて、本社、店舗、物流施設の従業員、タペストリーのメールアカウントを付与された関係者は、通知、同意、プライバシー・バイ・デザイン、プライバシーの権利、データ転送、データ漏洩通知義務、法的責任といった主要な概念に加え、お客様の信頼とエンゲージメントを築くための研修の重要性について学びます。すべての研修受講者は、当社および各ブランドでの雇用期間中またはサービス提供期間において、従業員、ベンダー、お客様の個人データと機密情報を保護するための「[守秘義務、プライバシーおよびセキュリティに関する合意書](#)」に同意します。EU/英国の一般データ保護規則 (GDPR)、カリフォルニア州プライバシー権利法 (CPR)A) によって修正されたカリフォルニア州消費者プライバシー法 (CCPA)、中国の個人情報保護法 (PIPL)、その他の地域の法律を含む主要なプライバシー法に従い、当社は主要マーケットにおける当社および各ブランドのウェブサイト上で包括的なプライバシーポリシーを公開しています。これにより、お客様はセントラル・プライバシー・オフィス、各地域の法務担当者、カスタマーケア、または店舗に連絡することで、個人の権利を行使することが可能になります。また、当社はEU米国間のデータプライバシー・フレームワーク (DPF)、同フレームワークの英国拡張、スイス米国間データプライバシー・フレームワークに参加しており、従業員および消費者の情報に関する通知、選択、セキュリティ、アカウントビリティーといったDPFの核心的な原則を遵守することを表明しています。お客様情報のプライバシーと保護に関する当社の取り組みの詳細については、[Terms of Use & Privacy Statement](#)、[Data Privacy Framework: Consumer Privacy Policy](#)をご覧ください。



Appendix 別表

目標の進捗

この表は2025年度末時点における2025年目標と2030年目標に対する進捗状況を示しています。これまでの成果を誇らしく思う一方、2025年目標の一部は未達となりました。そこで、2025年度の進捗をさらに積み重ね、これらの目標を適切な期間内に達成できるよう全力で取り組んでいきます。タペストリーの2025年目標は、事業運営における新たな最低基準を設定するものです。例えば、皮革の90%以上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するという目標はすでに達成されており、今後も前年比でこの基準を達成することを目指します。

CREATE PRODUCTS WITH CARE 環境に配慮した製品作り

2025年 目標	2025年度 進捗状況
2025年までに、当社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。	当社製品に使用する皮革の99%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ています。
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。	ナイロンの65%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から調達しています。
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。	綿の73%をオーガニックまたは環境再生型の認証済の材料から調達しています。
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。	消費者向けパッケージの全重量のうち71%をリサイクル素材から調達しています。
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。	ポリエステルの84%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から調達しています。
2030年 目標	2025年度 進捗状況
2030年までに、原材料の95%について、トレーサビリティとマッピングを維持します。	原材料について、Tier 2まで96%のトレーサビリティとマッピングを完了しました。
2030年までに、ポリエステルの全重量のうち25%は、繊維から繊維へ (T2T) のリサイクル原料から調達します。	サプライヤーと提携し繊維から繊維へ (T2T) のリサイクルポリエステルの調達を開始しました。
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。	ボリュームベースで10%の皮革は、革の端材から再利用された繊維由来の素材を使用して作られています。
2030年までに、主要な事業地域において、自社ブランド全体で循環型サービスや循環型ビジネスモデルを提供します。	コーチは米国、カナダ、日本、中国、英国、ドイツ、シンガポール、台湾で製品引取サービスを提供し、米国、日本、中国、台湾ではCoach (Re)Loved製品を販売しています。コーチはブランドを展開しているすべての国で製品のリペアサービスを行っており、ケイト・スペード ニューヨークは日本でリペアサービスを提供しています。

目標の進捗

SUSTAIN THE PLANET 持続可能な地球環境の実現		UPLIFT OUR COMMUNITIES コミュニティーの活性化	
2025年 目標	2025年度 進捗状況	2025年 目標	2025年度 進捗状況
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。	タペストリーの施設全体で再生可能エネルギー使用率100%達成しました。	2025年までに、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。	2022年に7,500万ドルの資金および製品の寄付を前倒しで達成しました。
2025年までに、自社事業とサプライチェーン全体の水使用量を2022年度比で10%削減します。	タペストリーとサプライチェーン全体の水使用量を2022年度比で28%削減しました。	2025年までに、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メントプログラムを利用できるようにします。	当社製品を製造している工場で働く10万6,000人以上が勤務中にエンパワメントプログラムを利用しました。
2030年 目標	2025年度 進捗状況	2030年 目標	2025年度 進捗状況
2030年までに、スコープ1、2の温室効果ガス排出量総量を2022年度比で64%削減します。	スコープ1、2の温室効果ガス排出量総量を2022年度比で81%削減しました。	2030年までに、従業員は50万時間のボランティア活動を通してチームと消費者が最も情熱を傾けている課題に取り組めます。	従業員はこれまでに30万3,000時間のボランティア活動を実施しています。
2030年までに、スコープ3の産業部門の温室効果ガス排出量総量を2022年度比で42%削減します	スコープ3の産業部門の温室効果ガス排出量総量を2022年度比で1%削減しました。	2030年までに、コアサプライヤーはジェンダーに基づく暴力行為やハラスメントを検知・防止・是正するための管理システムおよび研修プログラムを整備します。	プログラムの優先順位を決定するために、事前の範囲設定と基準値の評価を実施しました。
2030年までに、スコープ3のFLAGの温室効果ガス排出量総量を2022年度比で30%削減します。	スコープ3のFLAGの温室効果ガス排出量総量を2022年度比で2%削減しました。	コアサプライヤーは労働者に文化的背景に配慮したメンタルヘルス研修およびサポートツールを提供します。	RISEとのエンゲージメントを継続し、メンタルヘルスに着目した取り組みを拡張しました。
2030年までに、サプライチェーン全体の淡水取水量を2022年度比で30%削減します。	サプライチェーン全体の淡水取水量を2022年度比で4%削減しました。		
2030年までに、サプライチェーン全体の再生可能エネルギー使用率を40%にします。	サプライヤーの再生可能エネルギー使用率は12%です。		

目標の進捗

POWER OF OUR PEOPLE 従業員のパワー	
目標	2025年度 進捗状況
2025年までに、従業員インクルージョン指数における性別および民族のスコアの差を縮めます。	当社のインクルージョン指数は、エンゲージメント調査の中で引き続き最も評価の高い項目のひとつであり、毎年の数値の変動は、地域や属性ごとの現状を継続的に評価していくための機会を示しています。
2025年までに、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します。	65%のVP以上の欠員を内部登用で充足しています。
2030年 目標	2025年度 進捗状況
2030年までに、誰もが受け入れられ、帰属意識と自分の重要性を実感することで持てる力を存分に発揮でき、常に従業員のフィードバックによって評価される職場文化を醸成します* ¹¹ 。	従業員の声に耳を傾ける仕組みを進化させ、より頻繁に、より多様な意見を反映させるようにしました。
2030年までに、VP以上の全従業員がタペストリーのBrand Building University研修プログラムを完了し、さらなる従業員教育の推進とブランド構築に関する基本方針の全社的な実践を可能にします。	プログラムを導入し、現在は全社展開に向けたロードマップの策定と、最終的な体制構築を進めています。
2030年までに、すべての地域のセルフケアおよび育児・介護休暇制度が、グローバルな福利厚生理念に完全に一致していることを確認します。地域間で格差がある場合は、当社基準を維持し、すべての地域の従業員へ一律のサポートを提供できるように配慮の行き届いた改善を実施します* ¹¹ 。	15か国以上で休暇制度を統合し、現地の労働法やマーケット基準との比較分析を完了し、現在はコンプライアンス、競争優位性、タペストリーのグローバルな福利厚生理念との整合性を確保するための評価を行っています。

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。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。



*¹¹ これは2025年目標の延長であり、しがたって2030年目標に対する進捗状況のみを報告しています。



tapestry

この報告書について

本報告書は13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、2025年度（2024年6月30日～2025年6月28日）のパフォーマンスも掲載しています。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。スチュアート・ワイツマン ブランドの売却は2025年8月4日に完了しておりますが、本報告書の2025年度データには同ブランドも含まれています。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)、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)、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。