

ファッションエンターテインメントで  
サステナブルな未来をつくる

Contents

アジェンダ

アパレル業界の課題	2
Our Purpose	3
サステナビリティステートメント	4
会社概要	5
マテリアリティ	6-8
地球環境	
(気候変動、原材料、廃棄物、水資源)	9-15
人間に係る私たちのコミットメントと主要目標・主な取り組み	
(ダイバーシティ、健康・安全、従業員幸福度、公正な労働)	16-24
社会に係る私たちのコミットメントと主要目標・主な取り組み	
(地域コミュニティ)	25-27
CSR	28-30
コーポレートガバナンス	31-32
未来へ向けて	33-35



## Industry Challenges

## アパレル業界における サステナビリティの課題

アパレル産業では環境破壊や資源の無駄遣い等の課題を抱えています。特にCO<sub>2</sub>排出量は、全産業の約8%と極めて高く、地球温暖化抑制へ向けた大きな責務を持っています。

### CO<sub>2</sub>排出

アパレル産業におけるCO<sub>2</sub>排出量は、2015-30年で60%以上増加し、20億8千万トンになると予測されています。これは、2.3億台の乗用車から排出される年間CO<sub>2</sub>量に匹敵し、海面上昇や気候変動など、地球温暖化の促進要因となっています。

### 水資源

服1枚の生産に浴槽約11杯分の水を使用し、服の材料となる綿花栽培などの生産においても大量の水を消費することから、原材料の調達面でも大きな影響を及ぼしています。

また、淡水汚染の20%は染色工程での化学物質使用が原因と推測されており、海へ流出しているマイクロプラスチック約1,300万トンのうち、6割は化繊衣料を洗濯する際に発生していると言われています。

### 大量生産・大量廃棄

年間約9,200万トンの繊維が廃棄され、2030年にはさらに5,700万トン増加すると予測されています。日本における衣類の3R(リユース、リサイクル、リペア)率は約26%と、低水準になっています。

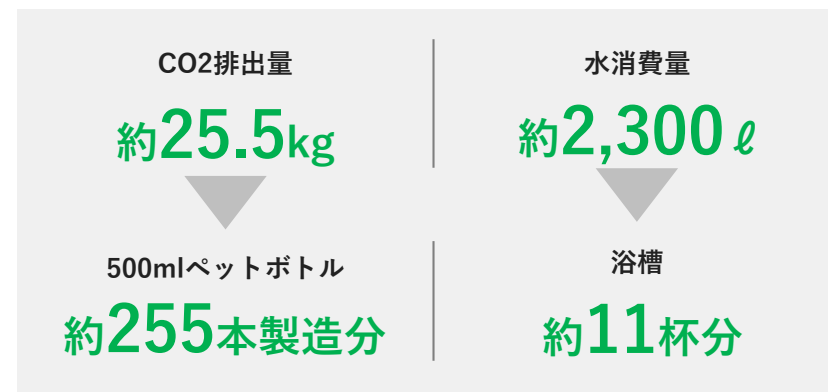
### 人権

バリューチェーン上における強制労働・違法条件での労働が横行していると言われています。(例：新疆綿製造に係るウイグル族強制労働問題)

### 原材料調達から製造段階までに排出される環境負荷(年間)



### 服1着当たりの換算





*Our Purpose*

地球へ、社会へ、人々へ、  
ファッションエンターテインメントで喜びを

TSIグループは、ファッションエンターテインメントの力で、  
世界の共感と社会的価値を生み出していきます。

*Sustainability Statement*

## ファッションエンターテインメントで サステナブルな未来をつくる

美しい地球 あかるい社会 幸せな暮らし



デザイナーとして、経営者として、30年以上、大切に洋服をつくってきました。私たち服づくりの担い手は、愛され喜んで頂ける服を一人でも多くのお客さまにお届けすることを考えるあまり、明らかに供給過剰な状況を生み出してしまいました。

「もったいない」の思想が通用しない、経済優先の状態が長く続き、環境への負担も比例して大きくなり、大気汚染、温暖化、廃棄物、資源不足と、気づけば地球は悲鳴を上げ始めています。

私たちは知性ある生き物として今、どう生きるべきなのでしょう。一つくる人も、着る人も喜びを共にしていく未来—多くの人に支えられている企業として、私たちは、地球環境への負荷を減らす事業モデルとしてサステナブルファッション\*に真剣に取り組まなければなりません。

地球環境を守りながら、日々を暮らす人々の“幸せ”が続いていく活動を、お客さまや、共に働くすべての仲間たちが、身体的にも精神的にも“幸せ”な状態で活躍していく社会の実現を、一人ひとりが自分のこととして考えることで、その思いや行動を未来に繋いでいこうと思っています。私たちはこれからも、この地球と共に生きていくのですから。

株式会社TSIホールディングス 代表取締役社長

下地 毅

\*サステナブルファッション：  
地球環境や労働環境等製品の背景までを考え、包括的にサステナブルであることを目指したファッションの取り組み

## Corporate Profile

## 会社概要

TSIグループは、その前身である東京スタイル、サンエー・インターナショナルの時代から数えて、70年以上に渡り、歓びや輝きを生むファッションを提供してきました。

名	称	株式会社TSIホールディングス
本	社	所在地
設	立	東京都港区北青山1-2-3 青山ビル
資	本	金
代	表	者
		2011年6月1日
		150億円
		代表取締役社長 下地 毅

## 従業員数

グループ全体  
**6,366**人

うち臨時従業員

**1,194**人



## 実店舗数

国内 **805**店舗

+

海外 **41**店舗

中国22/イギリス11/  
アメリカ5/フランス2/  
イタリア1

## ブランド数



**54**  
ブランド

(2022年2月28日時点)

自社EC  
サイト数

**29**

国内サイト

## マテリアリティの特定に向けて

2021年、SDGs推進室を発足。TSIグループが事業活動を通じて長期的かつ持続的に幸せを創出していく基盤となる重要マテリアリティを特定するため、ステークホルダーの視点を取り入れた分析を実施しました。

Step ①：

### マテリアリティ候補項目の抽出・整理

社内外の情報を把握し、TSIグループが持続可能な成長を目指す上で関連性が高いマテリアリティ候補項目を、価値提供領域である地球環境・人間・社会の観点から選定しました。

これらの候補項目の選定にあたっては、サステナビリティ報告に関するグローバルな標準である、GRIの「サステナビリティ・レポート・スタンダード」やSASBの「サステナビリティ会計基準」、GRI、国連グローバル・コンパクト、WBCSDが共同作成した「SDGsの企業行動指針」等を参考にしています。

Step ②：

### 自社視点とステークホルダー視点での評価実施

Step①で抽出・整理した項目について、社会やお客さま・自社社員等のステークホルダーにとっての重要度を縦軸、自社の現状の取り組みを横軸として整理を行い、まずは社会・ステークホルダーにとっての重要度が特に高いマテリアリティを抽出しました。

マッピングのプロセスにおいては、メディア等が公表している情報や同業他社が公開している情報、社外有識者、社外取締役、社内関連部門の管理職及びSDGs推進チームメンバーからのヒアリングをベースにしました。

Step ③：

### マテリアリティ項目の特定

Step②で実施した評価結果にもとづき、経営層及び取締役会での承認を得て、マテリアリティ項目を特定しました。



1) GRIガイドライン等国际規格のガイドラインにもとづき洗い出した、持続可能な成長を目指す上で課題となり得る要素について、同業他社ベンチマークやステークホルダーの意見をもとにその重要度を特定

Materiality

# TSIのマテリアリティ

私たちの事業との関連性や思いを踏まえ、3つの重要領域に対して9つのマテリアリティを特定しました。今後は、マテリアリティの解決に向けた目標の設定や取り組みの実施を推進していきます。

People  
人間



私たちの事業活動における価値の源泉であり、最大の資産は“人間”です。共に働くすべての仲間が、身体的にも精神的にも“幸せ”な状態で活躍できるようにします。

- ⑤ ダイバーシティ
- ⑦ 従業員幸福度
- ⑥ 健康・安全
- ⑧ 公正な労働

Environment  
地球環境



アパレル業界は地球環境に様々な面で負荷をかけています。その現状を変えていくべく、私たちはまず、地球環境への負荷を可視化した上で、サステナブルな事業モデルの構築に挑みます。

- ① 気候変動
- ② 原材料
- ③ 廃棄物
- ④ 水資源

Social  
社会



私たちの事業活動が私たちのためだけのものになっては意味がありません。お客さまも、地域に根差す文化や住民も、そして私たちも、すべての皆さまが“幸せ”になる事業活動を目指します。

- ⑨ 地域コミュニティ



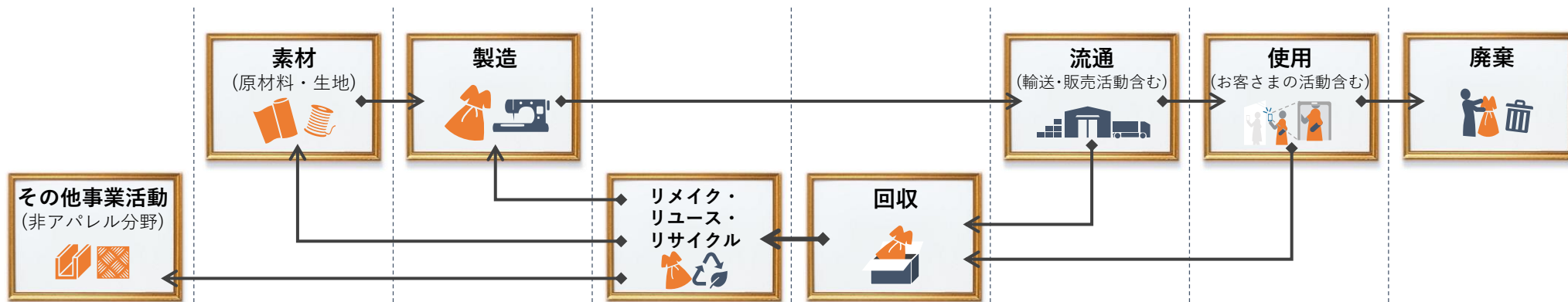


Our Value Chain & Materiality

# 私たちのバリューチェーンとマテリアリティの関係性

私たちのバリューチェーン上のすべての活動は、地球環境・人間・社会と密接に関わっています。マテリアリティに対する取り組みを通じて、バリューチェーンに関わるすべてのステークホルダーが"幸せ"になるサステナブルな事業基盤を構築します。

バリューチェーン



マテリアリティ

1 気候変動	Scope 1、2、3におけるCO2排出削減、再生エネルギー活用					
2 原材料	トレーサビリティの向上					
3 廃棄物	資源の再利用	生産量の適正化	資源の再利用		リセールの活用	廃棄物量の削減
4 水資源	水使用量削減					
5 ダイバーシティ	ダイバーシティ&インクルージョンの実現					
6 健康・安全	健康・安全な労働環境の整備					
7 従業員幸福度	従業員満足度の恒常的改善					
8 公正な労働	人権に配慮した、倫理的かつ責任のある生産プロセスの実現					
9 地域コミュニティ	地域社会への貢献活動の実施					

はじめに

地球環境

人間

社会

CSR

ガバナンス

未来に向けて

*Environment***ファッションを通じたサステナブルな地球環境の実現**

地球にやさしいファッションエンターテインメントを創造します。



### カーボンニュートラル へのチャレンジ

- 2050年に向けたカーボンニュートラルの実現
- 製造プロセスにおける環境負荷の可視化

### ファッションロスゼロ の実現

- テクノロジーも活用したビジネスモデルのアップデート
- 循環型事業モデルの構築



## Our Commitments

# 地球環境へのコミットメント

ファッションを通じた地球環境の実現を、「カーボンニュートラルへのチャレンジ」と「ファッションロスゼロの実現」という2つの方向性から目指します。

アパレル業界は地球環境に様々な面で負荷をかけています。すなわち、地球環境関連マテリアリティにおけるファッション産業の責任は非常に大きく、ファッションを事業の核とするTSIグループにとっても、地球環境に関連するマテリアリティにおける社会的責任は非常に大きいと理解しています。

この認識のもとTSIグループは私たちのバリューチェーンにおける環境への負荷を可視化した上で、その環境負荷を低減するためにサステナブルな事業モデルの構築に挑みます。これらの活動により、ファッションを通じたサステナブルな地球環境の実現を目指します。

### カーボンニュートラルへのチャレンジ

2050年に向けたカーボンニュートラルの実現に向けて、バリューチェーン全体で発生するCO2排出量を削減します。そのために、製造プロセスにおける環境負荷の可視化も実行していきます。

### ファッションロスゼロの実現

従来の事業モデルにとらわれず、テクノロジーを活用したビジネスモデルのアップデートを行います。また、同時に、廃棄となり得るモノを再活用する循環型事業モデルを構築します。

#### 1 気候変動

カーボンニュートラルを実現します。

#### 2 原材料

原材料のトレーサビリティを高めると共に、環境負荷を考慮した素材の選択を行います。

#### 3 廃棄物

廃棄物を極力出さない循環型事業モデルを構築します。

#### 4 水資源

水使用量を抑えます。

## カーボンニュートラルへのチャレンジ

2050年カーボンニュートラルの実現に向けては、バリューチェーン全体で発生するCO<sub>2</sub>排出量を削減します。そのために、私たちは、主に製造プロセスから発生するCO<sub>2</sub>排出に責任を持ち、バリューチェーン全体を通じて環境負荷の可視化・低減に取り組めます。



### 再生可能エネルギーリソースの電力への切り替え

電力契約の選択権がある路面店・事業所/オフィス・工場に対して、環境価値が付随する電力契約や炭素排出量ゼロの契約に切り替えます。また、新規出店分については、契約時点で考慮します。

### ゼロエミッションに向けた施策の実施

受注生産やサンプル作成のデジタル化、D2Cブランド強化、デジタルファッション強化等生産量の適正化に資する取り組みを行います。

### スコープ3におけるCO<sub>2</sub>排出量可視化推進のための組織体制構築

今期(2023年2月期)中にスコープ3のCO<sub>2</sub>排出量算出に向けた仕組みを構築します。なお、カテゴリ①購入した製品については、SACのHiggインデックスにもとづき素材の違いも考慮した形で可視化を図ります。

長期目標： **2050年にカーボンニュートラル実現  
温室効果ガス排出量の実質ゼロ実現**

中期目標：

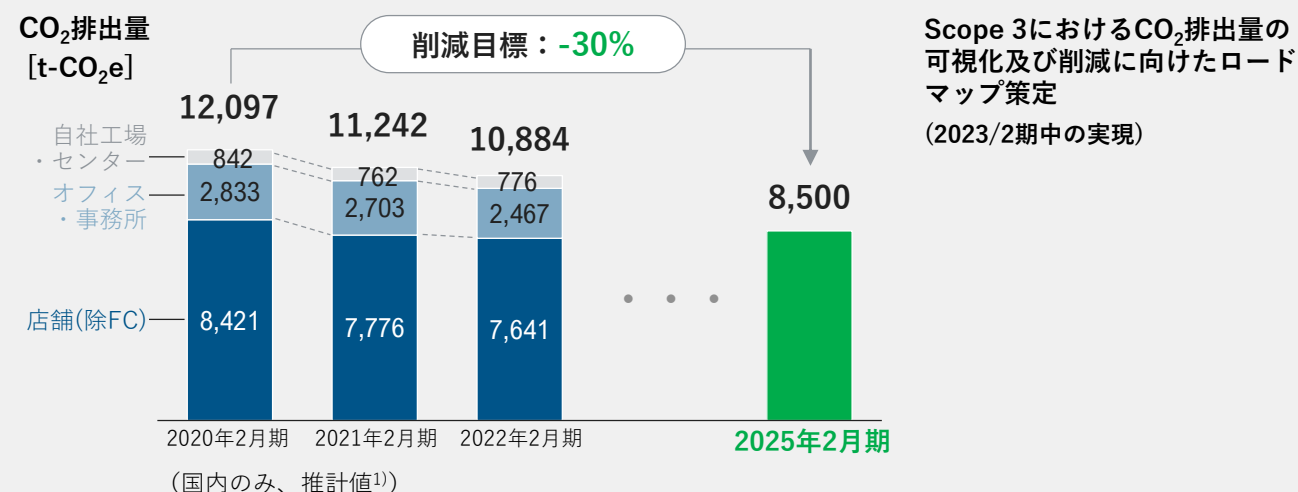
Scope 1 & 2

**2025年2月期までに30% CO<sub>2</sub>排出量を削減  
(基準年2020年2月期)**

Scope 3

**CO<sub>2</sub>排出量の可視化  
及び削減に向けた  
ロードマップ策定**

CO<sub>2</sub>排出量  
[t-CO<sub>2</sub>e]



1) CO<sub>2</sub>排出量は、「特定排出者の事業活動に伴う温室効果ガスの排出量の算定に関する省令」の排出係数及び店舗の床面積を用いて算定した推計値(算定対象のオフィス・事業所が所在する地域において電力供給を行っている一般送配電事業者の各年度の基礎排出係数を用いて算定)

## Carbon Neutral

カーボンニュートラル/水使用量削減への  
チャレンジ

アパレルの製造プロセスでは、原材料により環境負荷が異なる点を強く受け止め、自社で使用する原材料の可視化を行い、CO2排出や水使用に対して環境負荷の低いものへの切り替えやその開発を戦略的に実行します。

環境負荷を低減する素材の選択という長期目標達成に向け、新素材の開発に注力していきます。また、素材メーカーや新興スタートアップ企業とのパートナーシップや出資も視野に入れていきます。

## 中期目標：

## 長期目標：

## 原材料

主要原材料のトレーサビリティ  
100%を実現

使用原材料の状況を踏まえた、環境負荷の低い原材料への切り替えロードマップ策定・公表

原材料選択による環境  
負荷低減

## 水資源

TSIグループ全体での、製造プロセスにおける水使用量の可視化  
を実行

水使用量の状況を踏まえた、削減施策ロードマップ策定・公表

製造プロセスにおける  
水使用量の削減

## CASE 環境負荷を考慮した素材への切り替え

MARGARET  
HOWELLMARGARET HOWELL(英)による、サステナブルコットン活用に向けた  
取り組み

MARGARET HOWELL(英)は、TSIブランドの中で先行して、原材料のトレースや改善すべき領域の特定に動いています。また、世界最大のコットンサステナビリティプログラムであるBETTER COTTON™に参画し、サステナブル素材の使用量を増やすためのサプライヤー連携を行っています。

主要原材料のトレーサビリティ100%を実現した後は、MARGARET HOWELL(英)のように具体的な目標を提示し、環境負荷の低減に向けた取り組みを実行するブランドを増やしていきます。



## CASE 生分解性素材の開発



## トスカバノックのECOプロダクト開発

トスカバノックは、環境に配慮した地球にやさしいタグファスナーを開発しました。本製品は、土の中の微生物により自然に分解される生分解性プラスチックを使用したものとなっています。

- 1 天然素材と直物由来の樹脂を掛け合わせた系LOXオーガニックコットンや麻の糸と、土に還る生分解プラスチックを一体成形しています。
- 2 グリーンプラ認証（登録№1132）安全性が確認され、樹木と同程度、またはそれ以上の速度で微生物の働きにより採取的に水と二酸化炭素に分解されます。
- 3 分別不要で燃やせませす石油系プラスチックよりも燃焼した際のCO2の排出量が少なく分別せずに廃棄して頂けます。
- 4 長時間の使用にはご注意ください助合部分は一般のプラスチックとは異なり、分解により強度が低下していきますのでお早めにご使用ください。また、常に荷重がかかる用途では安全を考慮し、長時間のご使用は避けて頂くようお願い申し上げます。



# ファッションロスゼロの実現

テクノロジーを活用したビジネスモデルのアップデートを行い、廃棄物を極力出さない循環型事業モデルを構築します。

## 生産量の適正化

総消化率の改善に向けて取り組みます。自社の強みであるECインフラ・データ基盤等のデジタルツールやAI・3DCAD等新たなテクノロジーも活用しつつ、モノづくりの製造プロセスそのものを見直し、そこに地殻変動を起こしていくことで、必要なタイミング・サイクルで、必要な量を、適正な価格で、それを必要とするお客さまに届ける製造プロセスを構築します。

## 廃棄になり得るモノの再活用

リユース率・リサイクル率・アップサイクル/再生販売率の向上に向けた取り組みを継続強化していきます。

### VOICE



(株)TSI SCMディビジョン  
生産推進部 品質管理課長  
瀬戸 浩

### 不良品廃棄ゼロに向け、新たなプロセスを

「 廃棄物の中では不良品が大きなシェアを占めています。この廃棄ゼロに向けて最も大切なことは、先ず良品のみを仕入れること。そして私たちが不良品を生まないことです。そのために「指定検品所制度」の導入や「品質情報展」の開催などを実施してきました。それでも発生する不良品は、これまでの社員販売に加え、今後は外部サステナブル事業とも協業してアップサイクルなどの新しいプロセスを積極的に増やしていきます。

## 長期目標： 廃棄/無駄を生み出さない、循環型事業モデルの構築

### 中期目標：

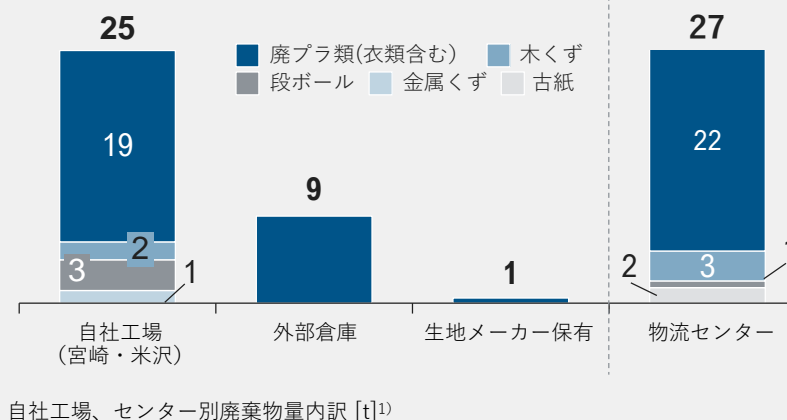
Scope 1 & 2

Scope 3

2030年まで：  
製造工程くず(繊維くず・原反)の廃棄物量を減らす

2030年まで：  
製造品の廃棄物量を極小化

Scope 3における  
廃棄物量の可視化  
及び削減に向けた  
ロードマップ策定



1)対象は国内アパレル事業。生地メーカー保有の廃棄物量については、数量[m]データにもとづき、外部倉庫廃棄量の単位当たり重量[t/m]を掛けて算出した推計値。自社工場について、2020年に一時的に発生した、医療用ガウン(アイソレーションガウン)のフル生産に伴うラミネート加工された不織布の裁断くず廃棄量約120[t]は、一時的要因であることに鑑み除外

## Zero Fashion-Loss

## ファッションロスゼロの実現

循環型事業モデルの構築に向けて資源の再活用を始めています。今後も、TSIグループ全体でのサステナブルな循環型事業モデルの構築に挑みます。

## VOICE



(株)TSI SI 事業部  
事業統括セクション 営業  
岡村 淳司

### お客さまと楽しみながらSDGsに貢献していきたい

2019年から各ブランドの店頭で衣料回収イベントを開催しています。お客さまのSDGsに対する関心が深まったり、お持ち頂いたお洋服を通じて昔話が盛り上がるなど、お客さまと良い繋がりが持てる施策になっております。今年も衣料品回収に加え、「鎮守の森のプロジェクト」を通じた植樹を再開する予定です。お客さまのお洋服が、再生繊維だけではなく一本の木に生まれ変わるといったイベントを通じて、お客さまと共に楽しみながらSDGsに貢献していきます。

## CASE 廃棄される商品の再生販売

## OVERDYE PROJECT

## MHL

製造プロセスで出てしまう織キズや染ムラ等、普段使いに支障がないモノを、新たな価値を持って生まれ変わる「OVERDYE PROJECT」として再生する取り組みを行っています。



## CASE 衣料品の回収

## 5ブランドが衣料品回収プロジェクト『BRING™』参画

日本環境設計が手がける不要になった衣類や繊維製品をリサイクルに繋げる衣料品回収プロジェクト『BRING™』に参画しています。お客さまと共に、ファッションロスゼロとカーボンオフセットを同時に実行しています。

ETRÉ ADORE BOSCH' PINKY&DIANNE JILLSTUART



## CASE プラスチック使用量の削減

## ハンガーのリユース

TSIグループでは、工場や検品所、店舗で多くのハンガーを使用していますが、使い捨てるのではなく、リユースする取り組みを実施しています。このように、製造品はもちろん、副資材にも目を向け、循環型モデルの構築を目指します。

はじめに

Zero Fashion-Loss

## ファッションロスゼロの実現

その他にも、地球環境マテリアリティの解決に向けては、様々な取り組みを進めています。

### 既に実施済・実施中の取り組み

クイックかつスモールスタートに、SCMディビジョン内で実施・完結可能な範囲から具体的な施策を行っています。

例：環境配慮型副資材への転換  
(商品包装袋、下げ札、ハンガーカバー、ショッパー等)

### 今後を見据えた取り組み・構想

今後は、SCMディビジョン内に留まらず、各ブランド事業部とも連携しながら、事業戦略/SDGs戦略にも紐づいたより全社的なアクションを検討していきます。

例：物流/店舗とも連携した、繰り返し利用可能な段ボールへの切り替え  
例：企画/MDとも連携した、環境配慮型素材をベースとした商品の開発  
例：店舗/生産とも連携した、回収衣料品や旧品在庫、B品の再製品化

## INTERVIEW

(株)TSI SCMディビジョン  
生産推進部 ロジスティクス課  
山田 佳寛



マクロな戦略視点とミクロな現場視点のバランスを取ってSDGsに取り組むことが重要。

### Q. SDGsプロジェクトとはどのような取り組みですか。

“グループのSDGs推進室発足に併せて、SCMディビジョンとして独自に動ける部分は早々に動き出そうということで、部内各課の若手社員で本プロジェクトが始動しました。全社横串組織というSCMディビジョンの特徴を活かし、“縦割りのブランドに縛られず社を横断した取り組みを実現したい”という想いがこのプロジェクトの根底にあります。その想いを挺に、ブランドに縛られない、かつ、SCMの中でクイックにできそうなことという観点で、まずは物流センターにおいて多く使用される副資材を環境配慮型の素材に転換しようという取り組みから動き始めました。

### Q. SDGsに取り組む上で重要なことは何ですか。

“取り組みを始めてから感じたのは、SDGsを考えるにはミクロとマクロ両方の目線が必要ということです。SDGsはビジネスの根幹に関わる概念であり、施策の方向性を考える際には、TSIらしさや事業戦略を考える必要があります。一方で、既に取り組んでいる副資材の切り替え等は、日々物流センターへ足を運び、実際の業務をその目で見ているメンバーがいたからこそ生まれた発想です。この現場視点も課題の抽出や具体アクションへの落とし込みに必要不可欠です。このマクロな戦略視点とミクロな現場視点のバランスを今後も重視していきます。

### Q. 今後の展望について教えてください。

“クイックに完結できる現状の取り組みは非常に意味がある一方で、SCMディビジョンのみで行えることの限界も感じています。今後は他事業部との連携を強化して大きなムーブメントをつくっていきたくです。特に、SDGs推進の全社方針や体制が整ってきており、今後はその可能性も高まっていると思うので、私たちの活動が社内の多くのメンバーの行動や意識の変革にも繋がれば、と思っています。そして、現場感を持つ各チームと戦略的な意思決定をするSDGs推進室、事業部の想いを巧くミックスさせる取り組みを行い、それらを通じてお客さまに新しい価値を提供していきます。



*People*

## 人々の心を輝かせる価値創造

人々の健康・幸せに繋がる価値を創造します。



### 共に価値を創出する 仲間の権利も守る

- サプライチェーン全体での人権尊重

### 多様性と柔軟性ある ワークライフ

- ダイバーシティあふれる活躍
- 変化に合わせた、柔軟な働き方・制度

### ファッションを通じ て新たな笑顔を

- 商品・サービス購入を通じた社会課題解決への貢献



## Our Commitments

## 人間へのコミットメント

人々の心を輝かせる価値創造のために、従業員、ビジネスパートナー、そしてお客さまそれぞれに向けアプローチしていきます。

私たちの事業活動の根底にあるのは、人々の心を輝かせるような価値創造を行いたいという想いです。幸せを共に作りだすのも、提供し合うのもすべて人であり、幸せの源泉たる存在です。私たちの事業活動に携わるすべての人の健康・幸せに繋がるファッションエンターテインメントを創造していかねばならないと理解しています。

この認識のもと、TSIグループでは私たちのビジネスに関わるすべての皆さまが、身体的にも精神的にも“幸せ”な状態で活躍し、充実した生活ができることを目指します。

## 従業員

ダイバーシティあふれる活躍を受容する制度設計や、時世の変化に合わせた柔軟な働き方を許容する制度設計など、「みんながみんならしくワークライフに多様性と柔軟性を」得られる労働環境を整備していきます。

## ビジネスパートナー

「共に価値を創出する仲間の権利も守る」ためにサプライチェーン全体での人権を尊重します。そして私たちのビジネスに関わるすべての労働者の権利を守ります。

## お客さま

「ファッションを通じて新たな笑顔を」つくっていきます。お客さまの社会課題解決への貢献ができる商品・サービスの企画開発やファッションにおけるバリアフリー化を図ります。

## 5 ダイバーシティ

ダイバーシティあふれる誰もが活躍できる環境を整えます。

## 6 健康・安全

価値創造の源泉である従業員の身体的・精神的な健康を守ります。

## 7 従業員幸福度

従業員の経済的な満足・精神的な充足・自己実現/成長にも繋がる価値創造を実現します。

## 8 公正な労働

私たちの価値創出に資するサプライチェーン上のすべての人間の権利を尊重します。

# ワークライフに多様性と柔軟性を

TSIグループでは、「みんながみんならしく、ワークライフに多様性と柔軟性を」を実現するための取り組みをこれまでも、これからも積極的に推進し、ダイバーシティあふれる誰もが活躍できる環境を整えます。

## 主要KGI：

	2022年2月時点	2025年	実現に向けた取り組みの一例
性別に依らない活躍指標	<b>女性管理職比率<sup>1)</sup></b> 	<b>グループ全体</b> 	2025年までに女性管理職比率40%を目指す - 管理職登用要件・スキルマップ策定 - 管理職要件を踏まえた評価制度改訂 - 管理職育成・教育プログラムの作成 - 管理職キャリアパスの可視化・例示 - 次世代管理職を育成するための現管理職向け教育
	<b>女性社員比率<sup>1)</sup></b> 		
ライフステージに依らない活躍指標	<b>育児休業取得率<sup>2)</sup></b> 98%	<b>98%</b>	高水準な指標をTSIグループ全体で達成・維持していくことを目指す - 高水準な指標を支える、手厚い出産・育児・介護に係る制度の継続的な運用 - ライフステージに依らない活躍を実現するためのマネジメント教育
	<b>育児休業取得からの復職率<sup>2)</sup></b> 93%	<b>93%</b>	
	<b>育児休業取得からの定着率<sup>2)</sup></b> 84%	<b>84%</b>	
個人の多様性を活かす活躍指標	<b>障がい者雇用比率<sup>3)</sup></b> 2.5% (法定雇用率2.3%)	<b>法定雇用率+0.1%以上の水準維持・改善を目指す</b>	- 障がい者が活躍する対象業務領域拡大 - LGBTQ/夫婦別姓/事実婚等を考慮した就業規則の改定・慶弔見舞金制度の導入

## VOICE



(株)TSI コーポレート・イノベーション 人事部 人事課 エキスパート 辻本 マリコ

### 安心かつ柔軟に働き方の多様性を実現

2021年に当社グループ全体での障がい者雇用推進に向けた特例子会社を設立しました。行政や学校と強い連携を構築し、誰もが安心安全に、いきいきと働けるようきめ細やかなサポートを行っています。また、女性社員比率が高いことに配慮し、2007年より育児短時間勤務の対象期間を小学校卒業までとしています。出産・育児に関する法律や社内規程について丁寧にコミュニケーションを重ね、その成果として育児休業取得率・復職率・休業定着率共に高い数値を達成しています。

1) (株)TSIホールディングス、(株)TSI、(株)上野商会、(株)アンドワンダー、Laline JAPAN(株)、Urth Caffè JAPAN(株)、(株)HYBES、(株)TSIソーシャルワークス、(株)エス・グループ、(株)ブラックスの10社を対象とした数値 (2022/2/1時点)；  
 2) (株)TSIホールディングス、(株)TSI、(株)上野商会、(株)アンドワンダー、Laline JAPAN(株)、Urth Caffè JAPAN(株)、(株)HYBES、(株)TSIソーシャルワークス、(株)エス・グループ、(株)ブラックスの10社を対象とした数値であり、集計期間は2021年1~12月の1年間；3) 特例認定会社7社 (株)TSIホールディングス、(株)TSI、(株)アルページュ、Laline JAPAN(株)、(株)TSIソーイング、(株)エス・グループ、(株)TSIソーシャルワークス) を対象とした数値 (2021/11/15時点)

はじめに  
地球環境  
人間  
社会  
CSR  
ガバナンス  
未来に向けて

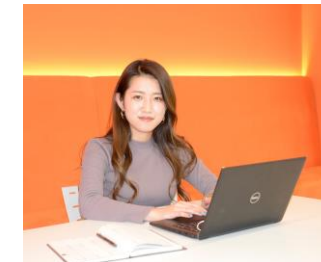
## 従業員の身体的・精神的な健康を守る

労働安全衛生委員会の開催やストレスチェックの実施等、法令に基づく体制の整備に加えて、昨今のコロナ禍で従業員の生活を守るためにできることを臨機応変に実施しています。

また、働き方改革の一環として国内すべてのオフィスにおいてテレワーク勤務を推奨し、その結果として労働時間の削減を達成しました。引き続き、ワークライフバランスの実現を目指していきます。

主要KGI：		2022年2月時点	2025年	実現に向けた取り組みの一例
健康・安全な職場づくりに向けた指標	労働関連死亡者数 <sup>1)</sup>	0人	0人	<b>TSIグループ全体での0人の維持・継続を目指す</b> - 安全衛生委員会の広報活動
	労働関連傷害者数 <sup>1)</sup>	15人	0人	
	労働関連疾病者数 <sup>1)</sup>	0人	0人	
個人の心と身体の健康づくりに向けた指標	健康診断実施率 <sup>1)</sup>	90%	100%	<b>全社員実施を目指す</b> - 改善施策活用に向けた、ストレスチェックの活用 - 従業員のヘルスリテラシー向上に向けた取り組みの実施
個人のワークライフバランス実現に向けた指標	時間外労働平均 <sup>1)</sup>	4.2時間	時間外労働の抑制を目指す	- 働き方の柔軟性向上に向けた取り組みの実施 - フレックス制度/時短勤務制度の整備 - 副業解禁

### VOICE



(株)TSI コーポレート・イノベーション  
総務部総務課 伊藤 花波

### 「従業員のために」を常に念頭に

2021年6月下旬よりTSIグループ直営店を対象に、新型コロナウイルス抗原検査キット「ICheck（アイチェック）」を配布し、就業中スタッフの体調不良や感染の疑いがある際に使用しています。市場で入手困難だった時期は特に重宝されました。また、自宅療養の社員には、非常食用セットの送付支援や配食サービス、ネットスーパーの利用支援を実施するなど、罹患すると困難な食料確保のサポートに取り組んだり、ワクチン接種で具合が悪くなった人には特別休暇を認める等、法規制を上回る対応をすることがとても多かったと感じています。

法令やKGIにもとづいて、きちんと制度設計をすることはもちろんですが、従業員の安全・健康を守るという目的のためにやっているということを意識して、今後も改善を重ねていきます。

1) (株)TSIホールディングス、(株)TSI、(株)上野商会、(株)アンドワンダー、Laline JAPAN(株)、Urth Caffe JAPAN(株)、(株)HYBES、(株)TSIソーシャルワークス、(株)エス・グルーヴ、(株)ブラックスの10社を対象とした数値。なお、役員、アルバイトは含まず。集計期間は2021年1~12月の1年間

## Diversity &amp; Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン  
実現に向けた取り組み状況

仲間の個性を最大限活かすため、身体的・精神的な健康の担保とダイバーシティ&インクルージョンを実現するための取り組みを進めています。

## 数値で見る“ダイバーシティ/健康・安全”

育児休業取得率 <sup>1)</sup> <b>98.1%</b>	育児休業復職率 <sup>1)</sup> <b>93.2%</b>
育児休業復職後定着率 <sup>2)</sup> <b>84.2%</b>	1人当たりの 月平均時間外労働 <sup>3)</sup> <b>4.2時間</b>
時短勤務可能期間 (法定では3歳まで) <b>小学校卒業 まで</b>	介護休業の通算取得日数 (法定では93日まで) <b>最大365日 まで</b>

1)2)3) (株)TSIホールディングス、(株)TSI、(株)上野商会、(株)アンドワンダー、Laline JAPAN(株)、Urth Caffe JAPAN(株)、(株)HYBES、(株)TSIソーシャルワークス、(株)エス・グループ、(株)ブラックスの10社を対象とした数値  
※対象期間：1)2021/1月～12月の1年間、2)2020/1月以降に復職し、12ヵ月後も在籍している者、3)2021/3月～2022/2月の1年間

## CASE インクルージョンを起点とした新たな価値創出

## 障がい者が活躍する農園 × Urth Caffe



TSIグループでは、障がいを持つ社員が、店舗や縫製工場、センター等で様々な業務に従事しています。中でも、特徴的なものに農園での野菜の栽培があります。野菜を育て収穫・包装・出荷まで一貫して行っています。現在、ここで収穫された野菜をUrth Caffeで新たなメニューとしてお客さまに提供する取り組みを進めています。このように、障がい者の活躍を社会に対して形にし、新たな価値を創出していくこと、また、それらを通じて働きがいを感じながら活躍できる環境を目指しています。

## CASE 多様性と柔軟性をもたらすワークライフサポート

## 柔軟性を生む制度設計

組織風土・文化の異なる各社を統合したTSIグループの個性に対応するため、多様な勤務制度(フレックス勤務制度、時短勤務、副業制度等)と、多様な研修制度を設定。社内公募やジョブローテーションも導入し、職務・職種・職歴の多様性を柔軟に受け止めながら、人事制度の適正な運用を図っています。

職位	階層別研修		共通研修	選択研修
	役員	販売部門		
管理職	トップ	役員・執行役員 セミナー	部門主催セミナー	外部セミナー
	ミドル	部門長研修		
	ロー	マネジメント 基礎研修		
一般社員	中堅	リーダーシップ 研修	サブ店長研修	
	若年層	若手社員研修	セールスプロ デュース研修	
	新人	新入社員研修	フォローアップ 研修	

## 共に働き、活躍している仲間の声

## INTERVIEW

(株)TSI ROSE BUD事業部  
Directorセクション長 大野 麻美



制度・コミュニケーション・意思のバランスで実現。  
自己成長に繋がる機会として、キャリア形成に繋がっています。

Q.これまでのキャリアについて教えてください。

“ 大学時代のアルバイトを経て、2004年に(株)ローズバッドへ入社。渋谷店のショップスタッフとして勤務後、2007年銀座店オープン時に店長として異動しました。渋谷店ではショッププレスの兼務をきっかけに本社プレスを目指していましたが、銀座店での店舗運営経験によってキャリアの方向性が変わり、2011年にエリアマネージャー、2016年には統括マネージャーに昇格。出産も視野に入れていたため、仕事との両立に悩みましたが、「ライフステージを理解した上で任せたい」と当時の上司が背中を押してくれました。

Q.産休・育休を取得していかがでしたか？

“ 2017年に第一子、2020年に第二子を出産し、2度の産休・育休を経験。1人目のときは第一線から離れることでキャリアアップへの影響が不安でしたが、「待っているよ」という会社からの言葉で「復帰したら頑張ろう」という気持ちが高まりました。法律で定められた制度なのですが、取得しやすい環境が整備されているので、安心して利用することができました。また、復職後の時短勤務も子どもが小学校を卒業するまで認められており、柔軟かつ長期的な働き方を可能にしています。

Q.今後の展望について教えてください。

“ 復職してみて初めて分かることも多く、制度の活用においては会社や家族とのコミュニケーションを重ね、「自分自身がどうしたいか」という意思を共有することが大切だと感じました。そして受け身ではなく、時間制限がある中で、会社にどう貢献できるかを提示することも必要だと思います。次のステップとしては後進の育成です。ブランドの成長には人の成長が伴い、一人ひとりの成長が会社の力になります。未来を担う新たな人材を育て、自身もまた新たな分野にチャレンジしていきます。

## INTERVIEW

(株)TSIソーシャルワークス  
特例雇用推進部 中塚 直哉



障がい者の活躍、定着、雇用を積極的に推進。  
個性を大切に、一人ひとりが自分らしく輝ける場所を創出していきます。

Q.(株)TSIソーシャルワークスの役割について教えてください。

“ 当社の特例子会社として、グループ各社の障がい者雇用を担っています。障がいを持つ43名の従業員が在籍し、物流センターやB品管理センター、ECささげセンター、農園の4拠点で様々な業務に従事しています。全員が安心して力を発揮できるよう、私の役割としては各事業所の管理者と情報共有を行い、個人や業務の課題解決にあたること。仕事、健康状態、生活それぞれの状況において、一つでも不都合があると就労が難しくなるため、マネジメントに限らずその3つのバランスに配慮しながら支援を行っています。

Q.働きやすい環境づくりについて聞かせて下さい。

“ いきいきと働けるよう、「できる人が、できることを、できるだけ」取り組める環境づくりを推進しています。どの作業ができるか、できる可能性がある作業か、難しい作業かなど、職務能力を細分化して個々のスキルを把握しています。また、ジョブローテーションにおける様々な業務経験により、適応力やモチベーションの向上をはじめ、確実な成長を促しています。指導する中で難しさもありますが、コミュニケーションの積み重ねで生まれた信頼関係は、お互いの自信と喜びに繋がっていると感じています。

Q.今後の展望について教えてください。

“ 次の課題は「できる場所」、つまり働き方の多様化です。現場業務に限られる現状、長期化するコロナ禍はもとより、定着や雇用推進に向けてテレワークも視野に入れた体制づくりを行っていくことが必要だと考えています。ファッションが好きという方もたくさんいます。夢のような話かもしれませんが、自分たちの経験をもとに、障がい者のニーズをかなえる服を自社で開発できると彩り豊かな創造が広がると思います。社会、TSIグループの一員として共感できる職場づくりをさらに目指していきます。

## Employee Satisfaction

## 従業員の自己成長に繋げる価値創造

従業員一人ひとりが多様性を活かして柔軟に業務に取り組める環境をつくるために、従業員満足度調査（eNPS）を実施しています。2021年の調査（回答従業員：527名<sup>1)</sup>）を踏まえ、各事業にて、労務環境改善のための施策に取り組んでいます。今後も年に1度、実施していく予定です。

## 長期目標： 従業員満足度(eNPS)の恒常的な改善・向上

従業員満足度  
モニタリング  
指標

## 定期的な従業員満足度調査（eNPS）の実施・定点観測

- eNPSの恒常的な改善に向けた管理
- 調査概要/項目については公表想定

指標結果を踏  
まえた取り組  
みの実行

## 主な調査項目

## 経営メッセージ

ビジョン、指導力、社会貢献、ブランド

## コミュニケーション

コミュニケーションの機会と場、フィードバック、オープンな文化

## 組織運営体制

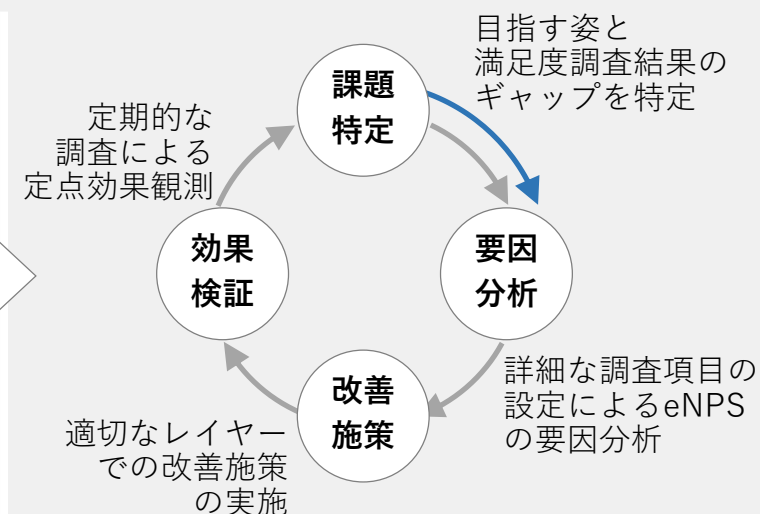
ルール・制度、評価・扱い、処遇・環境

## 相互尊重

会社と自分の関係、会社とチームの関係、チームと自分の関係

## 成長・育成

成長機会、意思決定機会、創造性創出機会



1) 調査対象は㈱TSIホールディングス及び㈱TSI。  
今後はTSIグループ全正社員を対象とする予定

Respect for Human Rights

# サプライチェーン上のすべての人間の 人権を尊重します

TSIグループでは、公正な労働の実現に向け、2022年1月に取引先行動規範を改訂し、サプライヤーへの周知活動を始めています。

今後は対象を広げると共に、管理・運用体制を構築し、継続して、共に価値を創出するパートナー/工場の人権を守る取り組みを進めます。

VOICE



(株)TSI SCMディビジョン  
生産推進部 品質管理課  
荷見 早苗

人権尊重に向けて

“ サプライチェーンから強制労働等を排除する仕組みが求められています。2018年より主要仕入先様の約200社からCSRの取り組み確認書を頂いていましたが、新たに「TSI取引先行動規範」を策定しました。対象もすべての仕入先様に拡げ、2022年1月から署名を頂いています。まずは取引先様にもご理解頂きながら、TSIグループ全体での取り組みとして運用できるように尽力していきます。

長期目標： サプライチェーン全体での人権尊重

中期目標： 2025年までにTSIグループ内すべての仕入先及び指定検品所における取引先行動規範署名の獲得、及びその管理・運用体制の構築

取引先行動規範

主な記載内容

- 安全かつ衛生的な労働条件
- 差別の禁止
- 危険物取扱い
- 就労選択の自由
- 児童労働の禁止
- 正規雇用の適用
- 倫理、贈収賄、汚職について
- 結社の自由と団体交渉の権利の尊重
- 生活賃金の保証
- 過酷・非人道的な扱いの禁止
- 下請けと在宅就業
- 法定労働時間遵守
- 環境保全

■ 実行済<sup>1)</sup>  
■ 今後実行予定

社内周知

社外周知

管理・運用

TSIグループ  
アンドワズ  
グロウパ  
その他  
グループ会社

- 取引先行動規範の周知活動 (説明会・社内広報・社内報等)

- 取引先行動規範送付・問合せ対応 (現状、国内のみ)
- 確認書回収

- PLMシステムでの管理

- 新規取引先に対する周知・回収

- 取引先行動規範の周知活動 (説明会・社内広報・社内報、等)

- 取引先行動規範送付・問合せ対応
- 確認書回収

- 行動規範の定期更新

- 監査

1) 2022年3月31日時点



Smiles!

## ファッションを通じて新たな笑顔を!

私たちは自分たちが生み出す商品やサービスを起点に、様々なお客さまの様々なシーンに寄り添いながら、新たな笑顔を生み出していきます。

### CASE 次世代に向けた子供たちにも笑顔を

Jack  
Bunny!!

#### 「DORAEMON × Jack Bunny!! ゴルフコンペティション2021」



お客さま参加型イベント「DORAEMON × Jack Bunny!! ゴルフコンペティション2021」を開催しました。コース内にドラえもんの「ひみつ道具」が登場するホールや、ドラえもんならではのルールで行われるアトラクションホール等様々な演出があり、大人のスポーツのイメージが強いゴルフに対して、大人はもちろん、子供まで楽しめるイベントを通じて、次世代の子供たちをも笑顔にしています。

### CASE 働くシーンにもファッションの楽しさを

#### NANO universeによる保育士制服のプロデュース

(株)nexusが運営するMemorytree保育園の保育士制服をプロデュースしました。当製品は、“仕事終わりにもそのまま着ていけるおしゃれ制服を“というコンセプトのもと、現場で働く保育士さんのリアルな視点やニーズをヒアリングしながら、トレンドも取り入れ、かつ保育を行う上で作業をしやすい機能も担保されています。

今後も様々な人や様々なシーンを切り取りながら、ファッションの楽しさが伝わる、商品・サービスの企画開発を行います。



### CASE 「サステナブル」をテーマにコラボレーション

#### Together with Earth開催

(株)ワールドと(株)TSIは2022年3月、売り場を連動させた初のコラボレーションキャンペーンを全国の大丸・松坂屋(全国9館・92店舗)で開催しました。テーマは「Together with Earth」。サステナブル素材を使った商品を打ち出したほか、両社が展開する衣料品引き取りキャンペーンも開催し、新商品、アップサイクル、衣料品リサイクルにいたるサステナブルな取り組みを、企業の枠を超えて発信しました。



WORLD × TSI Inc.

Together with Earth

地球と一緒にいきていく

#### 余剰在庫を蘇らせるアップサイクル商品の販売も

human womanは在庫品のニットをリメイク。切り替えで配色を表現し、天然素材・ラミーの魅力をより引き出す新たなデザインにアップサイクルしています。

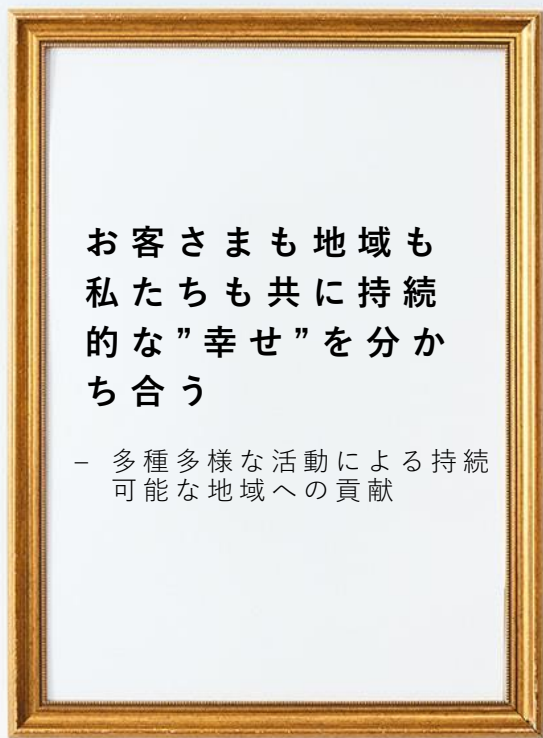
human woman



Social

## 持続的な幸せを分かち合うための価値創造

自然と共生しながらサステナブルな地域社会の実現を目指します。



*Local Community***地域社会へのコミットメント**

「世界で最も幸せなファッションカンパニー」を実現するために、アパレル事業だけでなく、人々のライフスタイルを彩るコンテンツの開発、社会課題解決型の新規事業の創出に取り組みます。

広く社会へ目を向けると、既に環境破壊、過疎化などの深刻な問題を抱える地域社会が多く見受けられます。当社は、こうした地域社会に着目し、多種多様なブランド開発で培ったノウハウと地域資源を融合させた、新たなライフスタイルの創出や地域起点のモノづくりなどで、地域コミュニティの問題解決に取り組み、持続的な発展を目指した活動を行っていきます。

これまで私たちは、アパレル事業だけでなく、化粧品や飲食、住居設計など人々のライフスタイルを彩るコンテンツの開発を展開してきました。今後は、地域社会との新たな接点を築き、当社グループのブランドがプロデュースする商品や施設開発などによる地域の活性化、関係人口の増加にも貢献していきます。また、自然や文化の保全、雇用の創出に努め、自然と共生しながらサステナブルな地域社会の実現を目指していきます。

**9 地域コミュニティ**

**自社の技術やノウハウを活かして地域社会や地球環境の保全に寄与し、次世代に繋ぐ活動を推進します。**

## Local Community

## 地域社会の課題解決に向けた使命

地域の様々な分野のパートナーと連携・協力しながら、私たちがビジネスを展開することによって、その地域の課題を解決し、活性化・発展するための企業活動を行ってまいります。

私たちは、自社の技術やノウハウを活かして、地域社会や地域環境維持のためにできることを考えて行動し、社会の一員として社会的課題の解決に向けた使命と責任を果たします。

## VOICE



(株)TSIソーイング  
代表取締役社長 西内 渉

## 事業を通じて貢献できることを

弊社ではチェーンソーを使用する業務に携わる方のために、EUで最も厳格な品質基準であるENISO 11393-2:2019を満たすチェーンソー防護ズボンを開発し、昨年から販売しています。上川町との協定を受け、林業の盛んなこの町のために今年から提供させて頂くことが決まりました。町のニーズを伺ってこれからも工場の技術を利用してできることを進めてまいります。

## CASE 地域密着型の新たなライフスタイルやモノづくり創出

## 北海道上川町と新たな価値を生む地域づくりを目指す包括連携協定

北海道上川町は、近年官民一体となり積極的に観光振興や雇用創出等様々な地域創生プロジェクトに取り組んでいます。こうした取り組みや想いに共感を得た私たちは、上川町と包括連携協定を締結しました。上川町の皆さんの生活に寄り添い、持続可能な循環をつくっていききたいと考えています。



## CASE 地域の人々の想いを次世代に繋ぐ

## 想いを紡ぐ、リメイクプロジェクト構想

北海道上川町との連携の中で進めているものの一つとして、リメイクプロジェクト構想があります。これは、親・祖父母世代が着用・使用していたアパレル製品を新たなモノへとリメイクし、次代の子供・孫世代に繋げていくという取り組みです。

単なるリメイク事業ではなく、ファッション企業として、ヒトの想いを紡ぎ、繋いでいくことで地域や社会に持続的な貢献を行ってまいります。



CSR

## 社会的な責任を果たすために

持続可能な未来社会の構築に貢献します。



4

CSR

## CSR基本方針

TSIグループは、「私たちは、ファッションを通じて、人々の心を輝かせる価値を創造し、明日を生きていく歓びを、社会と共に分かち合います」という経営理念のもと、事業活動を通じて、あらゆるステークホルダーと共に持続可能な未来社会を築いていきます。



### CASE 貧困や差別のない社会実現に貢献を

JILL by JILLSTUART

#### JILL by JILLSTUART × 国際NGOプランインターナショナルによる、“Happiness For All” Project

プラン・インターナショナルは、子どもの権利を推進し、貧困や差別のない社会を実現するために世界70カ国以上で活動する国際NGOです。同団体が展開する“Happiness For All” Projectの「Because I am a Girl」キャンペーンに賛同し、JILL by JILLSTUARTでは、対象製品購入に応じた当該キャンペーンへの寄付を実施しました。

“グローバルに存在する貧困や差別の解消に少しでも力になりたい”  
今後も、サステナビリティステートメントにもとづき、人道的支援のための取り組みもと企業の社会的責任に基づく地域社会への貢献活動として寄付・助成を行っていきます。



### CASE 支援が必要な場所・人に、迅速な物資支援を

#### ジャパンハートソーシャルネットワークを活用した、豪雨被害地・熱海市避難所への衣類支援

TSIグループは、特定非営利活動法人ジャパンハートが運用する「ジャパンハートソーシャルネットワーク」に参画しています。2021年7月静岡県熱海市を中心とした豪雨災害を受け、その被災地支援として熱海市避難所に対して、Tシャツやタンクトップ等の衣料支援を行いました。

“困っている場所・人に、必要なモノを、必要なタイミングで”  
今後も、様々な外部団体とも協力しながら、TSIグループだからこそできる、ファッションを通じた社会貢献を行っていきます。



CSR

## ウクライナへの人道支援についての 当社の取り組み

平和維持に基づく人道支援のための慈善的取り組みとして、日本赤十字社の「ウクライナ人道危機救援金」を通じて、1,000万円の寄付を実施しました。この寄付金は、ウクライナ及びヨーロッパ地域における人道支援活動に活用されます。

これに加えて、各ブランドでも、ウクライナ国内や避難先での暮らしに少しでもお役に立てるよう、事業活動を通じて得る収益の全額もしくは一部を日本赤十字社及び参加プロジェクトを通して寄付を行う予定です。

### CASE

#### 定番のDINEXマグカップの 限定版を製作

and wanderでは、定番のDINEXマグカップの限定版を製作し、4月8日より受注販売を開始しています。



### CASE

#### THE LIBRARY

#### THE LIBRARY × EW.Pharmacy / edenworks

ドライフラワーショップ「EW.Pharmacy / edenworks」と協業し、限定スワッグを4月15日より全店で販売します。



### CASE

human woman ADORE PINKY&DIANNE JILLSTUART LE PHIL

#### ウクライナ人道支援 チャリ ティープリントTシャツプロ ジェクト

5ブランド合同でオリジナルTシャツを製造し、3月30日から受注販売をしています。



*Corporate Governance*

## 経営体制

迅速で透明性のある経営体制を構築します。





## Corporate Governance

### 正しい経営

グローバルに展開するアパレル企業にふさわしい事業運営体制の構築に向け、健全性・透明性の保持と迅速な意思決定のための体制整備、コンプライアンスの徹底やリスク管理を含めた内部統制の強化を図っています。

これらの取り組みを通じて、ステークホルダーとの良好な関係を築くと共にコーポレート・ガバナンスの更なる充実を目指し、当社の経営基本方針である企業価値の継続的な向上に努めていきます。

#### コーポレート・ガバナンス体制

TSIグループは、社外取締役の経営全般に関する専門家的見地による業務執行の監督、必要に応じた社外監査役と内部監査室の連携による監査を行っています。

現在のガバナンス体制は業務執行の適正を確保する最適な体制であると考えていますが、今後の状況を鑑みて適宜体制の改善を検討していきます。

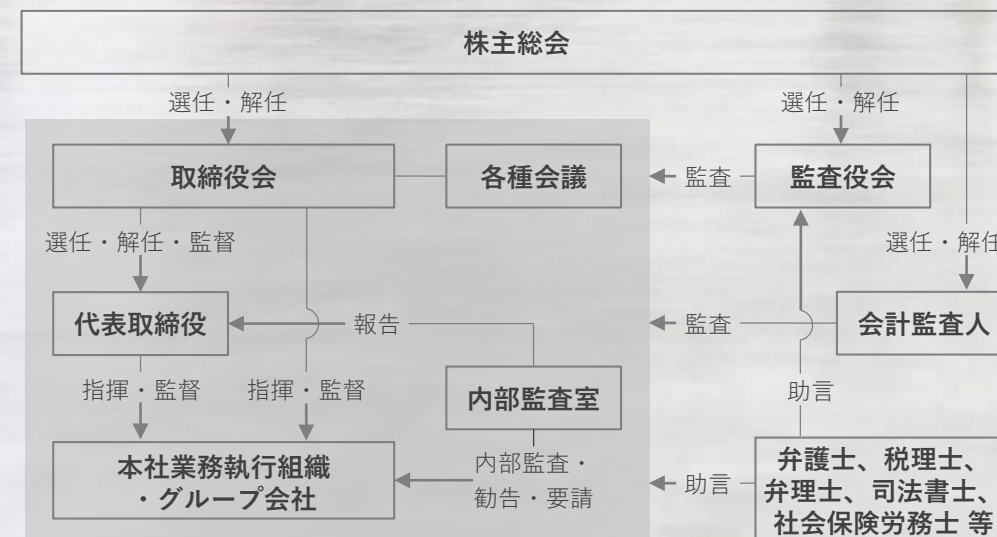
#### SDGs推進体制の強化

SDGs推進体制については、SDGs推進室を設置の上、当該所属メンバーを中心に対応方針案の策定や関係部門への周知を図ります。

なお、重要な案件については、社内取締役を中心としたメンバーで構成されるサステナビリティ委員会で討議の上、取締役会で決定する体制を構築しています。



(2021年12月20日時点)

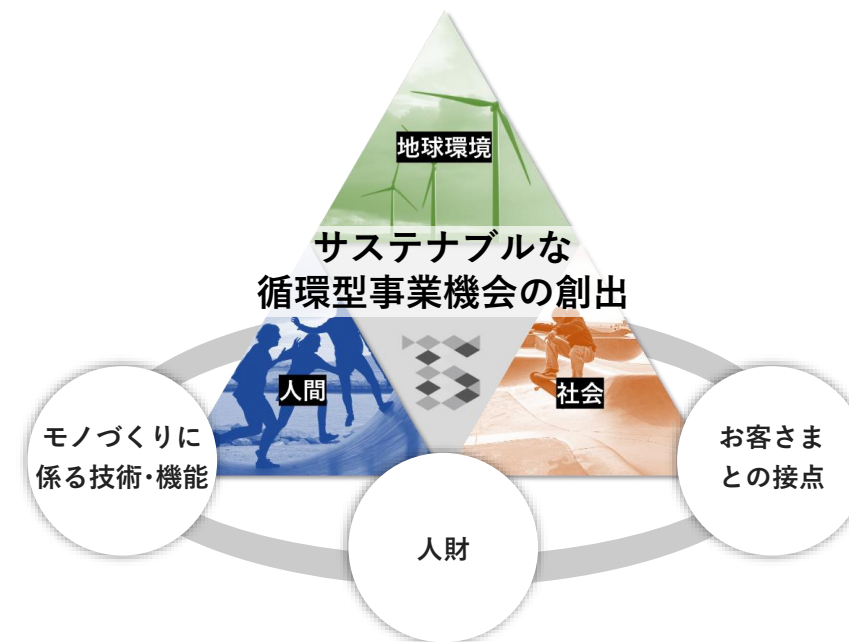


*Toward the Future of Fashion*

## 未来へ向けて

サステナブルな道をファッションの未来へと繋げていく。





### サステナブルだからこそ生み出されるファッションによる幸せ

#### お客さま

ファッション×エンターテインメントを通じた幸せの享受

- 地球環境と共存したファッションライフを楽しむ
- インクルーシブデザインを楽しむ
- お客さま自身も地域社会/文化の発展に貢献する

#### パートナー

共に新たな事業機会をつくることを通じた幸せの享受

- 新たな収益機会を得る
- 新たな事業を通じて社会課題を解決する

#### 投資家・株主

事業機会の創出と利益還元を通じた幸せの享受

- 経済的利益を得る
- TSIグループへの投資を通じて社会に貢献する

*Toward the Future of Fashion*

## ファッションの未来と、 ステークホルダーの幸せ

サステナブルな循環型事業による今後のファッションの姿。そこには、これまでとは違う幸せの形があると思っています。

この社会課題解決の先には、お客さまもビジネスパートナーの皆さまも株主の皆さまも、すべてのステークホルダーが幸せになる姿を描いています。

そのために、私たちは、既存アセットを有効活用しながら、サステナブルな循環型事業機会の創出を牽引する存在となっています。

*Members*

## サステナビリティストーリーブック 制作メンバー



前列 左から  
 (株)TSI  
 人事部 人事課 エキスパート 辻本 マリコ  
 SDGs推進室長 山田 耕平  
 人事部 人事課 木下 麻椰  
 人事部 労務課 片吉 稔香

後列 左から  
 (株)TSI  
 総務部 総務課 小林 久史  
 生産推進部 ロジスティクス課 山田 佳寛  
 生産推進部 業務管理課長 山口 勝儀  
 SDGs推進室長補佐 荒井 智司  
 広報・IR室 リーダー 長谷川 俊介

*Editor's Note*

## 編集後記



私たちがお客さまにご提供する製品の原材料の多くは、糸や布等に加工された状態のものであり、縫製段階までにも資材工場等多くの工程を経ています。また、セレクトショップ業態等では、他社生産の商品を買い付けることもあり、すべてを可視化するには多くの課題があるのがアパレル産業の実状です。

一方、製造工程で排出されるCO2が全体の70%を占めるといわれ、石油産業に次いで2番目に環境負荷が大きいといわれたこともある産業として、これを看過するわけにはいきません。

TSIでは、昨年9月にSDGs推進室を発足させ、実態の把握から始めました。そして、2月にプロジェクトチームを立ち上げ、部門横断でTSIグループとしてのマテリアリティをまとめ、SCOPE1, 2を中心とした内容で、サステナビリティブックとして公表させて頂きました。

当社は統合、M&Aを重ねており、それぞれ使用システムが異なるため全子会社を対象とするに至っておりませんが、徐々に対象社数を増やし、可視化を進めていく所存です。まずはGRIスタンダードに沿った開示ができるよう考えております。

さらに、様々な取引先さまとサステナビリティに向き合い、SCOPE3の可視化に努めると共に、新しい技術を利用した環境負荷の低い商品の開発や廃棄しない循環型の仕組みを構築してまいります。

編集にあたり、今後はブランドや社員の活動を具体的に紹介する等情報の充実を図っていく所存です。当社の将来目指す姿についてご理解頂くための一助となれば幸いです。

最後に本レポートの作成にあたり多大なご協力を頂きました関係各位に、この場をお借りして心より御礼申し上げます。

(株)TSIホールディングス  
 サステナビリティバリュー部 SDGs推進室長  
 山田 耕平

SUSTAINABILITY  
*Story Book*  
TSI HOLDINGS GROUP

2022/4/14

---

本資料には、当社及びそのグループ会社に関連する予想、見通し、目標、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、本資料の日付において当社が入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づくものであり、実際の業績等は今後の様々な要因によって大きく異なる可能性があります。