

TSI ホールディングスグループ 行動規範

TSI Holdings Group
Code of Conduct



TSI HOLDINGS

PURPOSE

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す。

経営理念

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。

VISION

時代の流れを先取りする、最高のクリエイションとライフスタイル提案を通じて、世界で最も愛されるグローバルグループを目指します。

グループ行動基準

1. 公正・公平の精神と誠実さを大切に、情熱と責任を持って仕事に取り組みます。
2. 常に問題意識を持ち、自己研鑽に努め、柔軟な発想で積極的にチャレンジします。
3. 一人ひとりの個性を尊重し、コミュニケーションに努め、自分の役割を実行してチームに貢献します。
4. 心からのおもてなしで、お客様に感動と歓びをお届けし、お客様満足の向上に努めます。
5. ステークホルダーそれぞれの立場を尊重して相互利益の実現を図り、持続的な会社の成長に貢献します。
6. 社会と自然環境に心から感謝し、事業を通じて社会の発展に貢献します。



「TSIホールディングスグループ行動規範」は、すべての役職員が日々の業務においてどのような姿勢で行動していくべきものかを示したもので、私たちが倫理的で責任ある事業活動を行っていくための基礎となるものです。

目まぐるしく常に変化し続けている現代社会においては、現時点での「最良のルール」を定めたとしても、刻々と、そして目まぐるしく変化する社会や環境によって「最良の定義」も変わります。このような時代の変化を捉え、当社グループの役職員として「正しく判断し、行動する」ための羅針盤としてこの行動規範があります。迷った時はもちろん、日常的に読み返し、自らの行動や携わる仕事が、大切な家族や友人に対して、本当に誇れるものであるかどうかを常に意識して頂きたいと思います。

当社グループの一員である皆さんが、この行動指針をよく理解し、実践することを通じて、私たちのパーパスである「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す。」を実現させていくとともに、事業と個人が共に成長することを期待しています。

株式会社TSIホールディングス
代表取締役社長
下地 毅



私たちはグループの一員として、すべてのステークホルダーから「信用」を得て、「信頼」されなければなりません。そのために、私たちが徹底しなければならないのがコンプライアンスです。法令や規範の遵守にとどまらず、人として、役職員としての良識や品格を持ち、日々の言動に誤ったところがないかを自ら顧みる姿勢を持ち、業務と向き合うことが重要です。

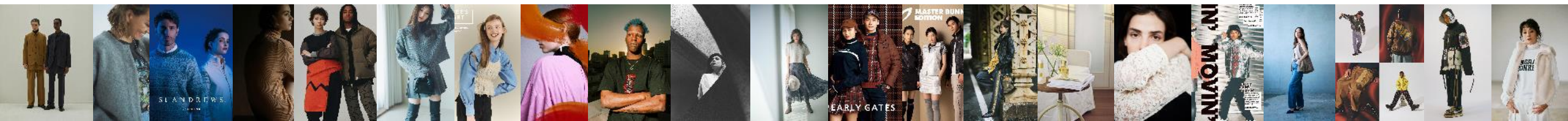
この「TSIホールディングスグループ行動規範」においては、企業に対する社会のニーズや法令、就業規則といったルールに対してどのように考えて行動すべきに加え、上司や部下の関係性、勤務姿勢、キャリアなど幅広い内容が記載されています。自分の言動がステークホルダーから信頼されるための指針となるものですので、一人一人が、常に誰かに見られていると思って行動して下さい。そして、周囲の行動で何か「おかしい」と思うことがあったら相談窓口や上司に報告して下さい。誠実な報告に対する報復措置は、経営の責任において絶対に行いません。すべてのステークホルダーから「信用」を得て、「信頼」される存在であるために共に成長していきましょう。

株式会社TSIホールディングス
取締役 コーポレート本部長
内藤 満



TSI Holdings Group Code of Conduct TSIホールディングスグループ行動規範

イントロダクション	6		
社会の一員として	7	安全で環境にやさしい製品づくり	22
1. ガバナンス	8	6. 品質安全	23
2. 公正な企業活動	11	7. 地球環境	24
3. 情報セキュリティ	13	8. サプライチェーン／地域社会	27
人々の心を輝かせる価値創造	15	ステークホルダーとの適切なコミュニケーション	28
4. 人権	16	9. 公正な情報開示	29
5. 労働・安全衛生	18	10. 消費者課題	31



イントロダクション

はじめに

この行動規範は、当社グループの役職員が法令や企業倫理に基づいて業務を行い、「誠実であること」を実践するために、日々守るべきことをまとめたものです。役職員が倫理観を持ち、法令に沿って適切に行動できるよう、手順や判断基準を整えています。本行動規範をもとに行動し、会社への信頼を高め、社会からの期待に応えられる様に常に適切な判断をしましょう。

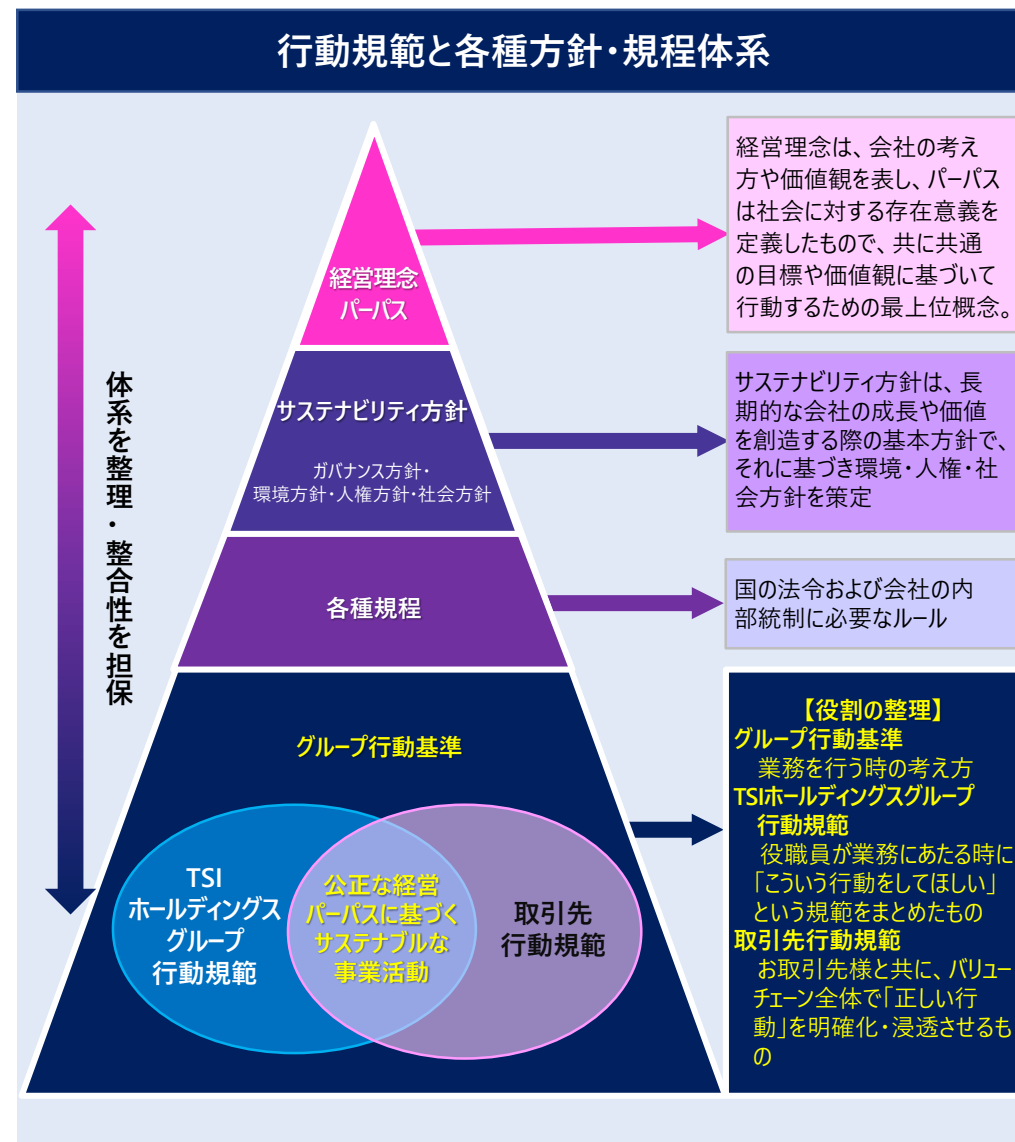
行動規範の対象者

この行動規範は、世界中の当社グループで働くすべての役職員が守るべきものです。常に心に留めて、日々の業務において適切に行動して下さい。

コンプライアンス

創立から築き上げてきたステークホルダーからの信頼の上に、私たちの事業は成り立っています。社会規範および法令を遵守し、高い倫理観を持って行動することで、お客様・お取引先様・株主・従業員・地域社会など、すべてのステークホルダーからの「信頼」に応えることができます。コンプライアンスを徹底することは事業存続のために不可欠の要素ですので、行動規範をしっかりと理解して下さい。

関連規程
「04.コンプライアンス規程」





社会の一員として

私たちは、法令を守り、倫理に基づき人権を尊重し、
常に誠実に行動します。

1. ガバナンス

1-1 ガバナンスに対する基本的な考え方

当社グループは、「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、「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す。」をパーパスとして事業を展開しています。グローバルに展開するファッションアパレル企業にふさわしい事業運営体制を構築するため、健全性、透明性が高く、迅速な意思決定を可能とする体制を整備し、情報開示を行います。併せて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ります。すべてのステークホルダーとの対話を通じて良好な関係を築き、コーポレートガバナンスを充実させ、当社の企業価値の継続的な向上に努めてまいります。

関連規程
「ガバナンス方針」

コンプライアンスとは、元々は法令遵守を意味する言葉ですが、現代では社会規範・企業倫理等に従い、公正・公平に業務を行うという意味も含まれています。
また、ガバナンスとは、企業が正しい判断が出来るように全体の仕組みを作ることです。
そして内部統制とは、ガバナンス体制を維持するための管理体制を作ることです。

当社グループが開示している報告書は以下です。

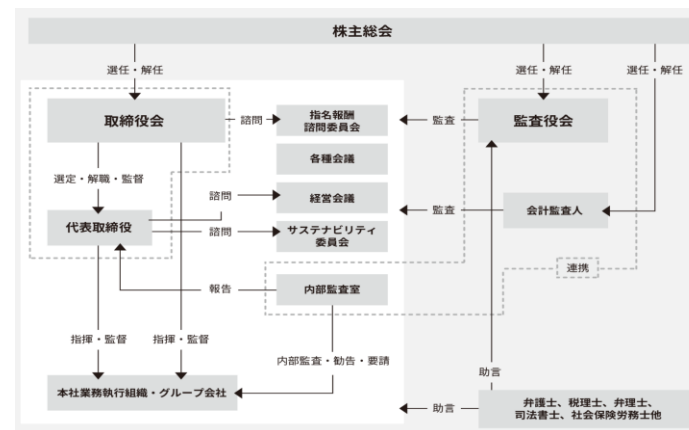
<https://www.tsi-holdings.com/csr/governance/index.html>

解説

用語

■ガバナンス

本来は統治や支配、管理またはそのための機構や方法といった意味で、会社のガバナンス（コーポレートガバナンス）は、会社がステークホルダーの立場を踏まえた上で、健全性、透明性が高く、迅速な意思決定を行うための仕組みのことです。上場企業は「コーポレートガバナンス報告書」を作成・開示する義務を負っており、コーポレートガバナンスを守る義務を負っています。ガバナンスを適正に運営するために、会社の各機関が相互に



チェックと協力をする体制の構築が重要になります。当社グループでは、ガバナンス体制を維持するために、左記の体制を構築しています。

■ステークホルダー

企業の利害関係者のことです。私たちは、株主・役職員・仕入先や卸先等のお取引先様・お客様・同業他社、地域社会、原材料の生産者等、当社グループと関わりのあるすべての人がステークホルダーだと考え、良好な関係を築くことを目指しています。

1. ガバナンス

1-2 内部統制の構築

グローバルに展開するファッション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・透明性を高く保持するとともに、迅速な意思決定のための体制を整備し、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に努めます。具体的には、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを整備します。

関連規程
「01.内部統制システムに関する基本方針」

1-3 事業継続計画(BCP)体制の構築

災害発生時において、安定した事業継続あるいは事業の早期復旧ができるよう、平常時からリスクを的確に管理し、事業継続計画(BCP)体制の構築に努めます。

関連規程
「03.リスク管理規程」

解説

用語

■内部統制

会社が正しくあるために、ガバナンスを維持するための管理体制のこと。

ポイント

上司と部下とは



上司（責任者）は、業務の結果について責任を負う立場として、部下に業務に関する適切な指示や命令を出し、部下は、上司の判断を正しく実現するために、指示や命令を遂行する職務上の義務があります。

こういった関係が正しく機能することは、内部統制が維持されるだけでなく、会社の業務が円滑に進むことにもつながります。「ガバナンス」「内部統制」などと聞くと難しく感じるかも知れませんが、ギスギスした人間関係の中では、会社は正しい判断ができなくなってしまいますし、役職員の皆さんも自分の会社や仕事に誇りを持って働くことはできません。良い人間関係の中で正しい仕事ができることは、双方にとって良い結果をもたらすことにつながります。

1. ガバナンス

1-4 報復の禁止

当社グループは、誠実に報告・情報提供を行った人や、問題の調査に協力した人に対するいかなる報復行為も許しません。誠実に報告をした役職員は、公正かつ丁寧に扱われます。

関連規程
「人権方針」

1-5 内部通報・苦情窓口

私たちの事業で本規範に反するまたは反するおそれがある場合、役職員は、以下の相談窓口で直接相談することが出来ます。ハラスメント・汚職・法令違反・不正行為・人権を侵害する行為、企業倫理違反行為、コンプライアンス違反と疑われる行為があった場合には、相談窓口へご連絡下さい。この相談をした方の秘密を厳に保持し、相談の前後を通して不利益な扱いを受けないことを誓約します。

<役職員用相談窓口>

㈱TSI ホールディングス コーポレート本部 法務コンプライアンス部
Tel : 03-5785-6411 E-mail : hotline@tsi-holdings.com
野村総合法律事務所
Tel : 03-3591-1173 E-mail : nomura-sogo.speakup@n-lo.jp

関連規程
「05.公益通報者保護規程」「04.コンプライアンス規程」

1-6 教育および意識向上

この行動規範の徹底のために、方針や体制、行動指針、通報制度、教育などの仕組みを整備し、実施します。

ポイント

報告・相談

上司が部下に指示や命令を出し、部下がそれに従わなければならないのは、会社という組織の業務をスムーズに遂行させるためです。上司は部下に違法な指示を出すことは許されません。そして部下もそういった指示に従う必要はありません。

日々の業務の中で「これはおかしいかもしれない・・・」「これは良くないと思う・・・」などと感じた時は、是非、別の上司や人事、法務などの関係部署、社内外の内部通報窓口で報告（通報）、相談をして下さい。調査をしてみて、問題がなかったという結果であったとしても、「問題がない」ということが確認できるのも非常に有意義なことです。

問題がないか判断に迷った場合であっても、遠慮なく相談、報告をお願いします。当社グループでは、通報、相談をした人や調査に協力して下さった人に対し、そのことを理由として、不利益な取扱いや報復行為を行うことを絶対に許しません。会社の正しさについて真剣に考えた人が嫌な目に遭うことなどあってはなりませんし、私たちはそういった理不尽を認めません。



2. 公正な企業活動

2-1 公正な企業活動に対する基本的な考え方

当社グループは、高潔な倫理観に基づいて事業を行います。事業を展開するすべての国において、汚職行為に一切関与せず、贈収賄禁止に関する法令を遵守します。特に相手が公務員や政府関係者の場合には注意が必要です。また、公正、透明かつ自由な競争を通じて、製品、サービスを調達および提供し、不当な手段や不透明な行為による利益の追求を行いません。

関連規程
「07.グループ 倫理規程」

2-2 利益相反行為の禁止

私たちは、個人の利益と企業の利益が対立する状況において、企業の利益を損ね、個人的な利益を優先する利益相反行為をしません。

関連規程
「07.グループ 倫理規程」

2-3 お客様やお取引先様等との不適切な利益授受の禁止

私たちは、営業または購買活動などにおいて、お客様やお取引先様と健全な関係を維持し、不適切に利益を授受しません。

2-4 営業活動等における、不公正取引の禁止

私たちは、談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行いません。

関連規程
「07.グループ 倫理規程」

2-5 国際貿易

私たちは、国際的な平和と安全の維持のため、国内外の関係法令を遵守し、製品、技術および役務提供などの輸出入取引を適正に実施します。

ポイント

接待に対する考え方

「利益相反行為の禁止」「不適切な利益授受の禁止」と言われると、「お取引先様から接待を受けることってどうなんだろう」と考える方もいるかもしれません。では、お取引先様とは一切会食などしてはいけないのでしょうか。お取引先様との打ち合わせにおいてコーヒー代を当社グループで負担することや、割り勘でランチミーティングをするようなことは、ビジネスの現場では頻繁に行われており、それらをすべて禁止事項としてお断りしてしまうのも現実的とは言えません。しかし、お取引先様から高額な金品を受け取り、あるいは飲食の提供を受けて、競合より明らかに条件が悪い製品やサービスを購入するようなことがあれば、この行動規範に抵触します。さらに背任罪として警察に逮捕されることもあります。

また、国家公務員の倫理規定においては、「金品・物品の贈与や接待を受けること」「割り勘の場合でも利害関係者と共にゴルフや旅行を行うこと」を禁止しています。大事なことは、一人一人が、自身の考えよりも厳しい社会通念と「自分が特定のお取引先様にコントロールされていないか」を意識することにあります。誰に見られても恥ずかしくないように「李下に冠を正さず」の姿勢でお取引先様と接することが重要です。



2. 公正な企業活動

2-6 インサイダー取引の禁止

私たちは、当社グループのお取引先様に関する重要な未公開情報を知った時は、株
価に影響するようなその事実が公表されるまで株式等の売買取引を行いません。

関連規程
「07.グループ 倫理規程」
「08.内部情報及び内部者取引管理規程」

2-7 会社財産の保全

会社の有形・無形の財産を適正に利用し、その保全に努めます。

2-8 政治・行政への寄付・献金

政治・行政への寄付・献金に関しては、その必要性や妥当性を十分に考慮し、関
係法令や社内規程などに従って行います。

2-9 政治活動・思想活動

政治活動・思想活動などを行う際には、個人の立場で就業時間外に会社の施設
外で行います。

2-10 反社会的勢力との関係排除

社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で立ち
向かい、一切の関係を持ちません。

解説

インサイダー取引とは

当社グループやお取引先様の重要かつ未公開の情報を得て、株式等を売買し、不
当に利益を得ることです。インサイダー取引を行った本人は摘発の対象となり、刑事
罰・課徴金納付命令が課される可能性があります。

解説

インサイダー情報と情報受領者

次のような情報はインサイダー情報となるため、注意が必要です。

- ・新ブランドの立ち上げ
- ・既存ブランドの撤退
- ・会社の不祥事
- ・他社との業務提携 etc.



この他にも、会社の株価に影響を与えるような情報は重要情報となります。重要な未
公開の情報は、十分に注意して取り扱わなければなりません。社員本人だけでなく、家
族なども摘発の対象となります。そのため、自社やお取引先様の重要情報は、家族や
親しい友人にも話してはいけません。同様に、お取引先様に対しても、自社や他社の重
要情報をむやみに漏らしてはいけません。

ポイント

自社の株式を売買したいなら

当社グループでは、持株会制度があります。持株会の制度内では、決められたルール
のもとで、安全に自社の株式を売買することができます。売買を希望する場合、必ず
持株会の担当部署に確認の上、適切な社内手続を行って下さい。

3. 情報セキュリティ

3-1 情報セキュリティに対する基本的な考え方

当社グループは、事業活動を通じて得た情報を適切に管理・保護し、コンピューターネットワーク上の脅威に対する防御策を講じる責任があります。情報資産・情報システムを不正アクセス・改ざん・漏えい・損失や破損などのリスクから守ります。

関連規程
「13-a.システムセキュリティ基本規程」
「13-b.情報サービスマニュアル」
「08.内部情報及び内部者取引管理規程」

3-2 情報セキュリティ体制の構築

情報セキュリティ体制を確立し、リスクの管理体制、リスク対策の実装、インシデント発生に備えた体制の構築に努め、対策を推進します。

関連規程
「13-a.システムセキュリティ基本規程」
「13-b.情報サービスマニュアル」

3-3 機密情報の不正利用禁止

職務や取引に関連して知り得た社内外の秘密情報を漏洩させず、厳重に管理し、不正や不当な利用を行いません。

関連規程
「プライバシーポリシー」
「05-05.個人情報保護規程」
「05-06-a.特定個人情報等取扱規程」

ポイント

ヒューマンエラーに注意

個人情報ははじめ業務を通じて得た情報は、会社の大切な資産です。情報資産は、お金や信用と同じくらい価値があるものです。情報が外部に一旦漏れてしまうと、お取引先様やお客様の信頼を一気に失い、取り返しのつかないことになってしまいます。企業の情報漏洩の原因は、役職員によるヒューマンエラーがほとんどです。そのため、一人一人が情報資産をしっかり守り適切に管理するという意思を持って業務にあたることが重要です。社内のルールをしっかり守り、セキュリティに対する意識を高めて下さい。



3. 情報セキュリティ

3-4 個人情報およびプライバシー保護

個人情報保護の重要性を認識し、適正に個人情報の取得、利用、提供および廃棄を行います。また、必要かつ適切なセキュリティ対策を講じることにより、取り扱う個人情報の漏洩、滅失またはおよび毀損を防止します。

関連規程
「プライバシーポリシー」
「05-05.個人情報保護規程」
「05-06-a.特定個人情報等取扱規程」

3-5 知的財産の保護並びに無断使用の禁止

当社グループの知的財産権を積極的に保護するとともに、第三者の知的財産を不正使用したり、侵害したりしません。

ポイント

個人情報の取扱い－ 4 原則－

1. 個人情報は、特定の利用目的を明示して取得する
2. 個人情報は、特定の利用目的に従って利用する
3. 個人情報について、漏洩・紛失・改ざんの防止措置を講ずる
4. 個人情報の開示・訂正・利用停止等の申し出に適切に応じる

個人情報ははじめとする情報の取扱いに関して少しでも心配な点があれば、直ちに上司へ相談・報告することが重要です。





人々の心を輝かせる価値創造

私たちの事業活動に携わるすべての人々が、健康で幸せに活躍し、
充実した生活へと繋がるファッションエンターテインメントを創造します。

4. 人権

関連規程
「人権方針」

4-1 人権に対する基本的な考え方

当社グループは、「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す。」をパーパスとし、「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」というサステナビリティ・ステートメントに基づいて事業活動を行い、すべてのステークホルダー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目指しています。

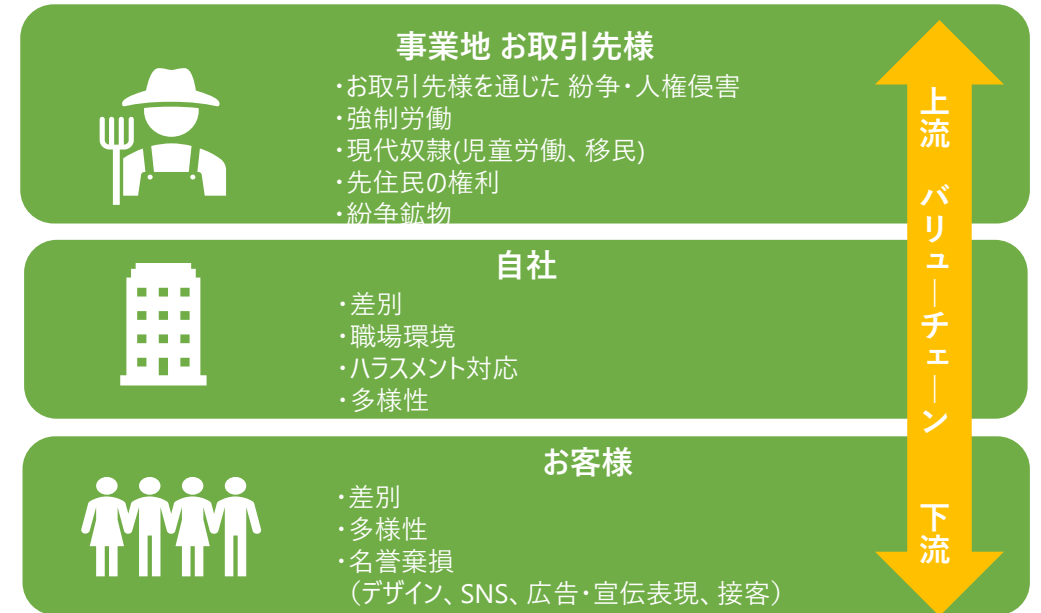
4-2 人権の尊重と差別の禁止

役職員やお取引先様に対し、事業活動を通じて人種、民族、国籍、社会的身分、門地、性別、性的嗜好、性自認、障がいの有無、健康状態、思想・信条、宗教および職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別、ハラスメントを禁止しています。

4-3 人権侵害への加担の禁止

人権侵害に直接、間接的に加担しません。人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じ、是正します。

私たちが考えるべき人権



ポイント

人権と多様な文化の尊重

私たちの事業は役職員やお客様、直接のお取引先様だけではなく、その先にいる間接的なお取引先様や株主、政府や団体など多くのステークホルダーによって支えられています。すべてのステークホルダーが幸せであるために、私たちのサプライチェーンで強制労働や児童労働、性別や性的嗜好、障がいによる差別が発生しないように、お取引先様とも協力していく必要があります。

4. 人権

関連規程
「人権方針」

4-4 強制労働の禁止

身体的または精神的な拘束や不当な圧力、奴隷労働といった強制労働を一切許しません。また、すべてのバリューチェーンで強制労働が行われないように注力します。製品、サービスなどの事業活動によって人権への負の影響が引き起こされた場合は、人権方針に基づいてお取引先様に対して適切な是正措置を講じます。

4-5 児童労働の禁止

15歳未満の児童や義務的または最低限の教育を受ける機会を妨げるような形で、危険または有害な労働に就かせる児童労働を禁止します。

4-6 地域社会や先住民族・少数民族の生活文化の尊重

事業を行うにあたり、バリューチェーンの地域社会、先住民族・少数民族の生活文化を尊重します。現地の法令が定める領域にとどまらず、国際基準に則った配慮を行います。

コラム

ファッションと奴隷労働

洋服の原材料の生産は、古くから奴隷制の上に成立していたといわれています。現代でも綿花などの原材料の生産工程では児童労働や強制労働が問題視されています。私たちは、お取引先様と直接・間接契約する場合はもちろんのこと、お客様を含めたすべてのバリューチェーンで人権を侵害することがないようにする必要があります。



コラム

先住民族・少数民族の生活文化を尊重するために

先住民族・少数民族は、自分たちの土地や労働を搾取され、時には言語や伝統的な生活様式までを捨てて現代社会に同化することを強制されてきました。ファッションの歴史の中では、先住民が守ってきた土地を綿花畑などに改変することや他の人種・民族や文化圏の人々が表層的に流用することなどが社会的な問題になっています。当社グループでは、新疆綿と判明したものは人権問題が解決しない限り使用しないこととしています。これは、中国政府が少数民族のウイグル民族を強制労働させているという疑惑があるためであり、他の産地や委託先でも同種の疑惑があれば同様に対処する必要があります。私たちは先住民族の権利を守りながら、バリューチェーンを築く必要があります。また、地球環境と共生してきた先住民族・少数民族の生活文化、歴史を学ぶことで、現代の環境問題を解決するような知恵や工夫を知ることができます。

5. 労働・安全衛生

関連規程
「人権方針」

5-1 労働者の権利の確保に対する基本的な考え方

当社のビジネスに関わるすべての労働者は、国際的規範によって示された適切な労働環境、適切な労働条件において就労しなければならないということを基本的な考えとしています。当社グループが関係するビジネスに携わるすべての人間に対して、如何なる理由があったとしても、本人の意に反する就労の強制、苦役の強制、離職の自由の制限などが行われることを容認しません。

5-2 職場環境

健康・安全を維持するために、関連する法令、社内規則および方針を遵守します。

5-3 雇用における差別の禁止

雇用の際、差別的な理由に基づく扱いは一切許しません。すべての役職員が尊重されるとともに、人種、民族、国籍、社会的身分、門地、性別、性的嗜好、性自認、障がいの有無、健康状態、思想・信条、宗教および職種や雇用形態の違い、年齢、などに基づく差別を禁止します。

5-4 非人道的な扱いの禁止

当社グループは非人道的な行動や暴力、セクシャルハラスメントを禁止しています。すべての役職員、お客様、お取引先様および関係者に対して公平で人道的な扱いを提供することに全力を尽くします。差別的な行為や不適切な行動に対しては、迅速に適切な措置を講じます。

関連規程
「就業規則」 第2章 服務規律、第5条（18）、第6条（2,3）

解説

ハラスメントとは

ハラスメントの種類はさまざま

～ハラスメント＝「嫌がらせ」「いじめ」という意味～

■ パワハラ：暴力だけでなく「言動」も対象

■ セクハラ：意に反する身体的接触や性的言動など

■ マタハラ(マタニティ)：妊婦や産休明けの社員に対して降格させるといった不利益処置など



性別は関係ありません

受け手が〇〇ハラだと感じたら、例えば本人に悪気がなくても、それは「ハラスメント」と認定される可能性があります



5. 労働・安全衛生

関連規程
「人権方針」

5-5 適切な労働条件の確保

役職員に対し適正な賃金を支払います。あわせて法に則って労働時間を適切に管理します。長時間労働が発生した部門の責任者には原因の報告と改善策の実施を求め、再発防止に努めます。

関連規程
「社員給与規程」
「就業規則」第3章 勤務、第4章 休日及び休暇

5-6 結社の自由と団体交渉権の尊重

役職員が労働組合を結社または労働組合に加入する権利を尊重し、労使の対話の機会を設けることを約束します。

5-7 外国人労働者への配慮

当社グループが外国籍の役職員を雇用する場合は、役職員の文化的習慣を可能な限りで尊重するとともに、役職員が外国籍であることを理由に、日本国籍の役職員と差別的な取扱いをしません。直接的であっても間接的であっても、人身売買に関わりません。また、役職員が法的な権利を遵守し、円滑に業務を遂行できるようサポートし、多様なバックグラウンドを持つ役職員が協力し合い、共に成長する環境を築いていきます。

5-8 相互に配慮した良好な職場づくり

身体が不自由な役職員や、妊娠中の役職員を考慮にいれた職場づくりを推進します。

ポイント

過度な残業が及ぼす影響

過重労働は深刻なコンプライアンス問題

～よくある事例～

- 一人では到底終われない量の仕事を振られる。
- 休日出勤は当たり前
- 残業代が出ない
- 上司が帰るまで自分が帰れない（帰りづらい）



労働環境が悪い会社ほどリスクが高い

日々の過酷な残業などに耐え切れず、自ら命を絶つという、いわゆる「過労自殺」が社会で問題視されています。

コラム

外国人労働者への配慮に対する考え方

私たちの製品をつくるバリューチェーンは、原材料から販売までさまざまな国にまたがり、多様な民族の方々が業務に従事しています。それぞれの文化や宗教などへ配慮するとともに、賃金もきちんと支払う必要があります。

近年、日本で培われた技能、技術又は知識を開発途上地域などへ移転し、経済発展に寄与することを目的として1993年に創設された制度「外国人技能実習制度」を利用した労働力の搾取や差別が問題になっています。私たちの製品づくりを共に行う外国人に配慮をする必要があります。

5. 労働・安全衛生

5-9 メンタルヘルスへの配慮

役職員の健康維持を最大限にサポート、促進、保護するため最善を尽くし、労働環境を原因とする精神疾患から役職員を守り、精神疾患を抱える役職員へのサポートを徹底します。

関連規程
就業規則 第11章 安全及び衛生

5-10 アルコール、薬物

安全で健康的な職場環境維持のために、就業時間内のアルコール摂取を禁止しています。また、違法薬物の使用を禁止しています。

関連規程
就業規則第2章 服務規律

5-11 人材育成やキャリアアップなどに関する 役職員への平等な機会提供

学びと成長を私たちが大切にしたい価値観と約束のひとつに掲げています。仕事を通じた学びに加え、職種や年齢の垣根を越えて活用できる多様な学びのプログラムを提供し、誰もが自律的に学び、成長できる環境を提供します。

関連規程
11 自己啓発支援制度運用規程

解説	キャリアアップについて
施策の種類	具体的な内容
eラーニング	オンラインプラットフォームを活用し、役職員が自分のペースでさまざまなスキルや知識を学べる環境を提供。キャリア段階に応じたコースを設定。
自己啓発支援制度	役職員が学びたい分野でスキル向上につながるトレーニングや資格取得にかかる費用を補助。個々のキャリア目標に応じたプランの策定を支援。
各種セミナー・研修	ハラスメント防止のための研修を実施し、すべての役職員が安心して働ける環境づくりを推進。外部の専門家や役職員を講師として、職種に応じたコアな内容から職種を問わない一般的な内容まで、幅広いテーマのセミナー・研修を実施。

役職員が仕事を通じて学び、成長する機会を促進しています。それぞれの取り組みが、職種や年齢に関係なくすべての役職員が自律的に学び、個々のキャリアパスに合わせた成長を遂げることをサポートしています。



5. 労働・安全衛生

5-12 安全かつ衛生的な労働環境の提供

役職員が心身共に健康的に安心して働くことのできる職場環境の実現のために、役職員の労働安全衛生に配慮し、健康的に安心して働けるよう、職場環境の改善と労働災害の発生防止に努めます。労働環境における特有の危険の原因となるものをできる限り最小限に抑え、就業が原因となったり、就業と関連があったり、就業中に起こりうる事故や障害を防止する適切な対策を講じます。

関連規程
就業規則 第11章 安全及び衛生

5-13 体制整備と教育訓練

事業上生じ得る事故の可能性を最小化するために、適切に対処する体制を整えます。また、災害時に役職員が適切に行動できるように教育訓練をします。

5-14 災害対策の実施

役職員、お取引様および訪問者を、災害のリスクから保護するために必要な防災対策を行います。万一災害が起こった場合の被害を最小限に抑えるために避難経路の表示や避難手順を関係者に周知させるなどの対策を講じます。

5-15 安全防災訓練の実施

定期的に安全防災訓練を行い、その記録を残します。

5-16 衛生施設と飲料水等の整備

災害発生時の備蓄を含め、清潔な衛生施設と飲料可能な水、必要に応じて食料貯蔵の設備を整えます。

ポイント

日頃の防災意識の大切さ

災害はいつ発生するか予期することが難しいため、常日頃から心構えをしておく必要があります。地震や台風、津波といった自然災害、火災などの二次災害、災害による役職員の死傷など、あらゆる事態を想定し、私たちやお客様の命を守るためにも、防災訓練を行うことが重要です。



ポイント

緊急連絡

災害発生時に役職員の安全確認を迅速に行うために、緊急連絡のためのアプリの使用をお願いしています。この緊急連絡は甚大な被害を受けた時に会社として被害状況を把握し、事業を継続させるためにも重要な役割を果たします。





安全で環境にやさしい 製品づくり

私たちは、お客様に安全で高品質な製品・サービスをお届けするために、あらゆる努力をするとともに、バリューチェーンで生じる環境への負荷を低減し、資源を大切にしながら事業を行います。

6. 品質安全

6-1 製品・サービスの品質・安全性に対する基本的な考え方

当社グループは、多種多様なブランド群の個性を生かし、ファッションエンターテインメントの提供を通じて、お客様満足向上に努めます。また、品質の安全性を基本として地球環境に配慮し、お客様に安心してご利用いただける製品・サービスを提供するための管理体制を整え推進します。さらに、お客様に製品・ブランド情報を正確にお伝えするために、適切なコミュニケーションに努めると共に、役職員の教育を充実していきます。

6-2 製品・サービスの品質・安全性の確保

製品の企画・生産・物流・販売のすべての過程において、常に製品の安全性の管理を徹底し、製品の安全に関する法律・規制、適正な基準を守る品質保証基準を遵守します。

関連規程
「TSI品質基準」

6-3 製品・サービスの事故や不良品流通の発生時の適切な対応

万一、製品等の安全性に問題が発生した場合は、事実を正確に把握し、分析すると共に、正確で必要な情報をタイムリーに公開し、迅速で適切な対応をします。さらにその原因を究明し、再発防止に万全を期します。

関連規程
「03.リスク管理規程」

解説

どうやって品質の安全性を担保するの？

☑ 品質基準

私たちが取り扱うすべての製品が適正な品質を有し、責任を持って製造・販売するために品質基準を定めています。取り扱うすべての原材料および製品は、ここに定められる品質基準に適合しなければなりません。

☑ 品質試験

製品に使用する原材料は事前に品質に関するさまざまな試験（染色堅牢度・寸法変化率・耐久性・物性・機能性・製品試験など）を行い、品質基準に適合しているか確認します。

☑ 品質表示

取り扱うすべての製品に取り付ける品質表示（組成・洗濯方法・原産国など）は関係法令（家庭用品品質表示法・不当景品類および不当表示防止法など）を遵守して表示しています。

☑ 検品/検針

販売する製品は指定された検品所において、事前に全量検品/検針が行われます。万一、不良品が発見された場合は原因分析をした上で、再発防止に向けた対策を関係各所と決定します。

☑ 危機管理

製品に関する事故や法令違反などが発生した場合において、速やかに確認、検討、対応に着手できるよう、予め危機管理ガイドラインを定め、社内各部門の危機管理時における社内体制を確立しています。

関連規程
6-16 危機管理ガイドライン

7. 地球環境

関連規程
「地球環境方針」

7-1 地球環境に対する基本的な考え方

当社グループは、地球環境への負荷を可視化した上で、「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」を目指しサステナブルな事業モデルの構築に挑みます。私たちは、社会の一員として地球環境の保全に十分配慮し、事業活動を行います。そのために、環境保全に関して事業活動が行われる国が定める法、条例、行政慣行、そして政策に応じた活動、並びに国際的な環境に関する指針、目標、責任や標準に関する合意に応じた事業活動を行います。また、法が定めるか否かによらず、環境に対する負荷や害を未然に防ぐ意識を高め、環境保全に関する要件と準拠を念頭において、取引における原材料・素材や製造プロセスで未然防止措置を講じます。

7-2 資源の持続可能で効率的な利用

限りある自然資源である水、原材料、森林や、エネルギーを有効利用するため、その状況を把握し、効率改善に努めます。水資源については、適正管理に向け、使用状況および排水状況のモニタリングを行い、汚染水発生の未然防止に向けて排水前に必要な処理を実施し、取水源および排水先への影響を最小限にするとともに、水源、取水量および排水量についてお取引先様を含めモニタリングし、節水に努めます。また、エネルギーを効率的に使用する省エネ活動と、より環境負荷の低いエネルギー使用を推進する活動に取り組めます。

解説

カーボンニュートラルとは

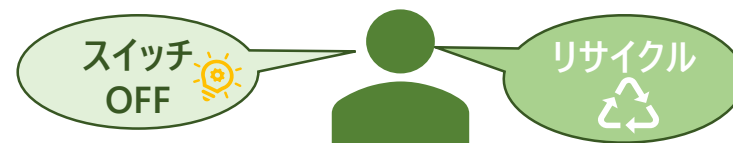
カーボンニュートラルとは、「温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること」と定義されています。排出を完全にゼロに抑えることは現実的に難しいため、排出せざるを得なかった分については同じ量を「吸収」または「除去」することで、差し引きゼロにすることで全体としてゼロにすることを目指しています。当社も2050年までにカーボンニュートラルの実現を目標に掲げています。そのために、まず排出する温室効果ガスの総量を大幅に削減することが大前提となります。当社グループの中で直接・間接的に排出量が多いのは電気の利用であり、サプライチェーン全体としては原材料が最も多いため、これらの削減が急務となっています。

ポイント

省エネと廃棄物

私たちが事業活動を行うために使う原材料は地球の大切な資源を使っています。水やエネルギーは無限ではありません。こまめに電気を消したり、空調の温度を弱めるなどの工夫をして省エネに努めるのはとても大切なことです。

また、限りある資源を使って生まれた洋服自体も「資源」です。衣料回収を進めていくことで大切な資源として洋服を回収し、再生させることはとても大切なことです。



7. 地球環境

関連規程
「地球環境方針」

7-3 GHG（温室効果ガス）の排出量削減

二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスについて、温室効果ガスの排出量を把握し、バリューチェーン全体の排出量削減を推進します。

7-4 廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある廃棄、リサイクル

自主的な削減目標を設定し、最終廃棄の削減に取り組んでいます。廃棄物の管理、削減を通じて責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体制を構築し、体系的に取り組めます。

7-5 化学物質管理

製品の取引における素材や製造プロセスにおいて危険物・危険物質の除去を行い、危険物・危険物質を除去、削減し、安全に取り扱うために管理対策をしています。法令等で規制された禁止物質については、リストを作成し、製造プロセスでの使用を禁止するとともに、お取引先様への確認と品質安全検査を行います。安全な化学物質の取り扱い手順を定義し、これらの手順と化学物質への曝露の危険性について役職員を訓練します。

バリューチェーン全体を通じて化学物質の大気および土壌への汚染について未然防止に取り組み、お取引先様も含め、製造国の法令に従い、化学物質の受け入れから廃棄に至るまで安全かつ合法的な方法で処分します。

解説

当社グループのGHG削減目標について

CO ₂ 排出量の実績と削減目標			
	Scope 1～3計	Scope 1・2	Scope 3
CO ₂ 排出量実績 2020年2月期	30.5万t	0.9万t	29.5万t
2031年2月期 CO ₂ 排出量 削減目標	▲35% (▲10.8万t)	▲48% (▲0.4万t)	▲35% (▲10.3万t)
SBTにおける CO ₂ 排出量削減 目標設定水準	—	1.5℃目標毎 年4.2%削減	WB2℃目標毎 年2.5%削減

※Scope1・2の削減目標は1.5℃目標に準ずるScope3は2050年カーボンニュートラル目標に準ずる排出量は千t未満を切捨て表示

2020年2月期の総排出量は30.5万tでした。2031年2月期までにScope 1・2(直接・間接に自社が排出するGHG)の排出量を2020年2月期比で48%削減し、Scope3(それ以外の原材料廃棄から廃棄までの過程で排出されるGHG)を同35%削減することを目標に掲げています。

コラム

マイクロプラスチック

私たちが使用する生地は、合成繊維や染色染料・加工剤に至るまで、化学物質に依存しています。そんな衣服に使用される化学物質の多くは「難分解性」、つまり自然に分解されずに残留します。特にポリエステルやアクリルといった合成繊維から発生するマイクロプラスチックによる海洋汚染は深刻な問題となっています。洗うたびに、合成繊維は洗濯の時に無数のマイクロファイバーが川、湖、海へと流れ出します。そしてマイクロファイバーを食べた魚にとって有害だけでなく、それを食べる人間にも有害です。



7. 地球環境

関連規程
「地球環境方針」

7-6 排水・汚泥・排気の管理および発生の削減

生産国の法令に定められた水準、もしくは公害の発生を予防し、製造プロセスにおける排水・汚泥・排気等のモニタリングおよび制御を実施し、排出・流出量の削減に取り組みます。

7-7 生物多様性に関する取り組み

事業活動が生態系に与える直接および間接的影響について分析・検討を行い、生物多様性の保全、再生および持続可能な利用に取り組みます。

コラム

生物多様性に取り組む理由

生物多様性とは、生きものたちの豊かな個性とつながりのこと。

地球の生きものは40億年という長い歴史の中で、

さまざまな環境に適応して進化し、

約3,000万種ともいわれる多様な生きものが生まれました。

これらの生命が相互に支えあって生きることで、(1)生態系の多様性(2)種の多様性(3)遺伝子の多様性を生み出しています。これら3つの多様性が、地球を冷やしたり、災害を抑止したり、感染症を防止する源なのです。

生物多様性損失の主要因

ファッションとの関係は？

ファッション業界は、原材料調達から使用廃棄に至るまで、ライフサイクル全体でさまざまな負の影響を生態系に与えています。

生物多様性損失の主要因

土地・海域利用
農地・都市開発による森林、湿地・草地の改変
や鉱山採掘、海域・沿岸開発・海洋採掘

直接採掘
林業・漁業・バイオマス

気候変動
温室効果ガス排出

汚染
土壌、海洋汚染

生物多様性損失の影響

・コットン栽培による大規模な土地の改変
・ウール・カシミア・レザー生産のための家畜の過放牧による土地の劣化・砂漠化

・コットン栽培による水利用
・ビスコース・レーヨン等の木材原材料調達による森林および熱帯雨林破壊

・輸送や配送にともなう温室効果ガス排出

・コットン栽培による農薬汚染
・繊維染色にともなう水質汚染
・洗濯時の糸くず等のマイクロプラスチック汚染



8. サプライチェーン・地域社会

関連規程
「社会方針」

8-1 サプライチェーンに対する基本的な考え方

当社グループは、役職員だけではなく、すべてのステークホルダーが幸せになることを目指しています。法令を遵守し、サプライチェーンの皆様との対話を通じて、社会的責任を果たすとともに、地域社会の皆様と共にサステナブルな循環型事業機会の創出を目指します。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。

8-2 紛争や犯罪へ関与のない原材料使用(紛争鉱物への取り組み)

戦争または紛争等の原因となりうる原材料を使用しません。サプライチェーン全体を通じてこの考えを社内外へ周知・浸透するように努めます。

8-3 地域社会や住民への健康・安全衛生などの被害を減らす取り組み

お取引先様と協働して、事業を行うすべてのサプライチェーンにおける生産プロセスや製品・サービス操業による地域社会や住民への騒音、化学物質、事故などの被害をなくす取り組みを推進していきます。

8-4 持続可能な発展に向けた地域社会や住民への貢献、協働などの取り組み

地域のさまざま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います。

コラム

私たちのサプライチェーンの特徴

サプライチェーンとは、製品の原材料・部品の調達から生産、販売に至るまでの製品の開発からお客様の手にわたるまでの一連の流れのことです。ファッション業界のサプライチェーンは他の産業に比べると、グローバルに分業化が進み、長く複雑であることが特徴です。環境省のホームページにファッション産業の特徴や環境負荷の実態についてのレポートが掲載されているので、こちらも参考にして下さい。

https://www.env.go.jp/policy/sustainable_fashion/

コラム

私たちの地域社会への貢献

私たちの店舗や事業所がある地域の社会が健全であることが、良い事業活動へとつながります。子どもや老人、障がいがある方など多様な人がいる地域社会の中に私たちの店舗があります。お互いにしあわせにあるために、店舗があるさまざまな地域で、店舗周辺の清掃や、災害ボランティアに参加したり、共助の心をもって、地域の皆さんとコミュニケーションをとりましょう。そして、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することが重要です。





ステークホルダーとの適切な コミュニケーション

すべてのステークホルダーの幸せな未来へ向けて、私たちは積極的な
対話（コミュニケーション）を行っていきます。

9. 公正な情報開示

9-1 情報開示に対する基本的な考え方

当社グループは、株主・投資家などのステークホルダーの信頼に応えられるよう、会社の財務内容や事業活動状況などの情報を適時適切に開示します。また、株主・投資家との建設的な対話に努めます。

9-2 メディアリレーション

事業活動に関するメディアや投資家とのコミュニケーションは、重要な法的要件に関わるため、慎重に取り扱う必要があります。メディアなどへの接触や問い合わせに回答する場合には、必ず、広報、IRまたはその他メディアなどと対応する権限を付与されている部門の了解を得て行います。私たちが、個人として当社グループに関連した発言をする際には、社内規則などを遵守し、会社を代表して意見表明をしているといった印象を与えないようにします。

9-3 記録と報告

会社法、証券取引関連法令などに従って、財務報告が公正・透明に行われるための内部統制制度の整備・運用を行い、その信頼性・適正性を確保します。

9-4 公正な広告

私たちは、お客様に対して広告行為を行う場合、関係法令を遵守するとともに、お客様に誤解を与えるような広告や、幼年者に過度に精神的、道徳的な害をもたらすような広告は厳に慎みます。

ポイント

投資家や報道機関から問い合わせが来たら？

新聞やテレビなどの報道機関もしくは投資家からの質問・問い合わせへの回答は当社グループの公式見解に当たります。問い合わせがあった場合には、速やかに発信する立場にある広報・IRのチームへ連絡をする、もしくは報道機関へ広報・IRの連絡先を伝えて下さい。



ポイント

誰も傷つけない表現

広告やキャンペーンなどの宣伝活動は時に刺激的な表現で人々の関心を引くことがあります。宣伝の刺激的な表現は多くの人の目に触れ、時に想定していなかった人の心や文化、尊厳を傷つけてしまうことがあります。私たちは広告はもちろん、チラシやPOPの表現でも細心の注意を払わなければいけません。



ポイント

正確な情報提供の必要性について

私たちのブランドが永くお客様に愛されるためには、お客様の確固たる信頼を得る必要があります。自身について考えて頂いても、その製品のメーカーやブランドから、表示通りの品質であることを信頼して物を買うのではないのでしょうか。

私たちが末永くお客様の信頼を勝ち得るためには、製品の素材や品質、製品特性や生産国などについて正確な表示を行うことが欠かせません。デメリットについては隠したくなるものですが、お客様に信頼して頂くためには当社グループに不利な情報であっても包み隠さず開示すべきです。

また、「日本で一番...」「一切雨を通さない...」などという広告・宣伝の表現をしたくなるかも知れませんが、製品が客観的に優れていることを表示するためには、客観的に優れていることを立証する証拠（エビデンス）が必要です。製品やサービスの広告・宣伝について、真偽がわからない情報を提示することは許されません。このようなルールは「景品表示法」という法律に定められており、違反した場合には行政罰や刑事罰の対象ともなり得ますので、十分な注意が必要です。

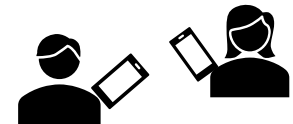


ポイント

SNSの使い方

InstagramやX（旧twitter）などのSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）は、インターネット上で世界中に情報を発信することができる便利なサービスです。しかし、投稿する情報の内容や対応を誤ると、会社や投稿する皆さんを法令違反を含む大きなトラブルに巻き込むことにもなりかねません。ビジネスでSNSを使用する際に注意すべき事項をまとめました。

- SNSでお客様や役職員の個人情報を含む自社やお取引先様の機密情報を流してはいけません。
- SNSで当社グループ以外の第三者が権利を有する著作物、商標等を濫りに流してはいけませんし、許可なく第三者の肖像権やパブリシティ権（著名人の名前を使う権利）を侵害してはいけません。
- 広告目的で投稿する場合は「# PR」等のハッシュタグを付けるなど、広告であること明示する必要があります。（ステマ規制もこの中に含まれます。）
- 特定の個人や集団、思想、信条、宗教等を対象とした蔑視、侮辱、名誉毀損、攻撃的或いは差別的な投稿をしてはいけません。
- 真偽が確認できない情報はSNSで発信してはいけません。
- 会社としてSNSで情報発信をする場合は、必ずその権限を有する部門、或いは責任者の許可を得て行わなければなりません。



10. 消費者課題

10-1 消費者課題に対する基本的な考え方

当社グループは、すべてのお客様と真摯に向き合い、お客様の生活を豊かにする優れた製品・サービスを提供するように努めます。私たちはお客様が適切に製品やサービスを選択頂けるように、必要な情報を正確に分かりやすく、透明性を持ってお伝えします。また、お客様のご意見やご要望を正しく速やかに把握し、製品開発や販売活動の改善へ誠実に活かすように努めます。

10-2 公正なマーケティング、消費者の安全衛生の保護

私たちは、当社グループの企業姿勢・製品・事業活動に関して、正確な情報をお客様に提供する義務があることを認識し、製品の品質に関して、正確でわかりやすい表現と表示に努め、事実を誤認させないように努めます。また、製品の企画・生産・物流・販売のすべての過程において、常に製品の安全性の管理を徹底し、法律・規制、適正な基準を守り安全衛生に努めます。

10-3 消費者に対する情報提供並びに苦情および紛争の解決

私たちは、お客様が私たちの製品およびサービスについて必要な情報を理解するために十分な情報を提供します。また、お客様との間で苦情や紛争が発生する場合には、速やかに上司に報告するか、法務コンプライアンス部へ連絡し、適切かつ迅速に解決をします。

ポイント

消費者課題とは

消費者課題とは、企業が提供する製品・サービスに責任を持ち、お客様に危害を及ぼさないようにすることです。製品・サービスの使用だけでなく、広告、販促活動によってお客様が不利益とならないことも含みます。



ポイント

お客様に正しい情報を伝えるには

お客様に製品をお勧めして製品をご購入して頂く時に、機能性や製品の成分などは必ず科学的な根拠や証明、そして具体的な説明が必要です。あいまいな表現や裏付けのない表示は、お客様に誤解を与えてしまうことがあります。お客様に常に誠実に接するために私たちは公正な情報開示を行う必要があります。

また、環境に関する表示は国際標準に準拠して下さい。

- あいまいな表現や環境主張は行わないこと
- 環境主張の内容に説明文を付けること
- 環境主張の検証に必要なデータおよび評価方法が提供可能であること
- 製品・工程における比較主張はLCA評価、数値等により適切になされていること
- 評価および検証のための情報にアクセスが可能であること

