

2021年度 サステナビリティ データブック

FY2021 Sustainability Data Book

株式会社ジンスホールディングス

JINS HOLDINGS Inc.

最終更新日：2022年6月30日

Last Update : 2022/6/30

【目次】

- 1. 環境への配慮・・・・・・・・・・ 気候変動への配慮（1～2P）
自然資源の循環（3P）
サプライチェーンの環境マネジメント（4P）
生物多様性（5P）

- 2. サプライチェーンの環境整備・・・ 従業員のダイバーシティ（6～10P）
安全衛生と健康経営（11P）
人材資源開発（12P）
サプライチェーンの人権・労働管理（13P）

- 3. 健全なガバナンス・・・・・・・・・・ コーポレート・ガバナンス（14P）
企業とコンプライアンス（15P）

※本データブックの数値は、特に記載のない限り会計年度での実績を開示（2021年8月期：2020年9月1日-2021年8月31日）

※更新箇所は赤字にて記載

環境への配慮

気候変動への配慮 ※1

環境方針

JINSは、日本のアイウェア業界を牽引するリーディングカンパニーとして、カーボンニュートラルな脱炭素社会を目指し、気候変動への対応方針を定めています。パリ協定や日本政府が掲げる、2050年までに脱炭素社会の実現を目指す方針に賛同し、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減を推進します。

そして、気候変動への対応として、リスクと事業機会の両面から積極的に取り組み、社会やステークホルダーから信頼される企業となるために、課題解決に貢献し新たな価値を生み出していきます。また、直接的な温室効果ガス排出（Scope1,2）への対応はもちろんのこと、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出（Scope3）についても順次対応を進めており、2030年目標を確実に達成すべく取り組みを進めています。

目標

- ・温室効果ガス（CO₂）排出の30%削減（2020年比/SCOPE1+2）
- ・国内店舗の約半数の再生可能エネルギー率100%

■自社の温室効果ガス（GHG）排出量【Scope1+2】 ※2

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
排出総量（t-CO ₂ e）					
HD+JINS（国内）	5,421	4,762	-	4,669	3,571
排出削減率（%）					
HD+JINS（国内） ※3	-	-	-	-	23.5

■自社のエネルギー使用量 ※2

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
電力使用量（千kWh）					
本社+国内店舗	7,902	7,586	7,223	8,321	7,662
ガス使用量（千m ³ ）					
本社+国内店舗	40	299	-	14	33
再生可能エネルギー切り替え店舗（店）					
本社+国内店舗	-	-	-	-	0
切り替え率（%）	-	-	-	-	0
温水使用量（GJ）					
本社+国内店舗	65	56	52	12	683
冷水使用量（GJ）					
本社+国内店舗	390	-	204	58	141

※1 「-」箇所は算出不可

※2 各項目の算出期間は各年度換算（2021年度：2020年4月-2021年3月）

※3 GHG排出削減率は最新の取得年（2020年）を比較対象として算出

■ サプライチェーンの温室効果ガス（GHG）排出量【Scope3】

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
排出総量 (t-CO2e)					
サプライチェーン ※2	-	-	-	-	93,958
カテゴリ1 購入した製品・サービス	-	-	-	-	76,038
カテゴリ1内訳					
原材料					6,300
カテゴリ1内訳					
生産工程					44,185
カテゴリ2 資本財	-	-	-	-	6,450
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	-	-	-	-	640
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	-	-	-	-	2,082
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	-	-	-	-	133
カテゴリ6 出張	-	-	-	-	522
カテゴリ7 雇用者の通勤	-	-	-	-	1,178
カテゴリ8 リース資産（上流） ※算出対象外	-	-	-	-	0
カテゴリ9 輸送、配送（下流）	-	-	-	-	5,403
カテゴリ10 販売した製品の加工 ※算出対象外	-	-	-	-	0
カテゴリ11 販売した製品の使用 ※算出対象外	-	-	-	-	0
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	-	-	-	-	1,512
カテゴリ13 リース資産（下流） ※算出対象外	-	-	-	-	0
カテゴリ14 フランチャイズ ※算出対象外	-	-	-	-	0
カテゴリ15 投資 ※算出対象外	-	-	-	-	0

※1 「-」箇所は算出不可

※2 サプライチェーンの対象範囲：国内事業に係るすべての工場、物流をはじめとしたサプライチェーン

環境への配慮

自然資源の循環 ※1

自然資源の循環に関する方針

JINSは、素材として多くのプラスチック原料を使うアイウェアを扱うメーカーとして、脱プラスチックおよびサステナブル素材への切替えを、業界をリードして進めていくべきと考えており、原料の調達から製造、流通、販売、廃棄/回収にいたるサプライチェーン全体で資源循環を実現することを2050年の目標に掲げ、廃棄商品ゼロ、100%循環型アイウェアへのシフトを進めていきます。また、2030年の中期目標には、販売するアイウェアの50%をサステナブル素材化、デモレンズのリサイクル率100%、各種廃棄物の削減を掲げており、サステナブルなアイウェアの研究開発と素材の切り替え、可能な限り廃棄物削減を進めていくことで、さらなる省資源化を進めていきます。

目標

- ・販売アイウェアの50%をサステナブル素材に
- ・デモレンズのリサイクル率100%
- ・廃棄物の削減
 - 本社の廃棄物30%削減（2018年比）
 - 1店舗あたりの運営廃棄物30%削減（2021年比）
 - 店舗改装に伴う什器等の再利用率30%（2021年比）
 - 廃棄商品の削減と再利用化サイクル構築
 - 製品ライフサイクルの最大化

■サステナブル素材の活用

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
サステナブル素材のアイウェア販売本数比率 (%)					
グループ ※2	-	-	-	-	0

■廃棄物 ※3

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
廃棄物排出量 (kg)					
本社	-	18538.7	16583.5	12751.4	9024.6
国内店舗	-	-	-	-	-
廃棄物削減率 (%) ※4					
本社	-	0.0	10.6	31.2	51.3
国内店舗	-	-	-	-	-

■リサイクル

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
デモレンズのリサイクル率 (%)					
グループ	-	-	-	-	0
店舗改装の什器リサイクル率 (%)					
国内店舗	-	-	-	-	-

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
BRING PLA-PLUSプロジェクトによるメガネ回収 (kg) ※3					
国内店舗	3330.0	-	7278.0	5337.0	5700.5

※1 「-」箇所は算出不可

※2 日本及び海外子会社を含めております

※3 算出期間は各年換算（2021年：2021年1月～12月）

※4 本社廃棄物削減率の数値は取得開始年（2018年）を比較対象として算出

サプライチェーンの環境マネジメント ※1

サプライチェーンの
マネジメント方針
(化学物質・水資源)

JINSでは、商品の企画から製造、販売までを一貫して行うSPAモデルを採用しており、サプライチェーン全体の環境マネジメントの改善も、持続的な環境保全において重要と捉えています。そこで、アイウエアの製造を委託するサプライヤーに対して継続的にモニタリングと改善指導を行い、サプライヤーとともに環境負荷を減らす取り組みを進めています。
特に有害化学物質や水資源の管理に関しては、現在も各国法令を徹底遵守しており、今後も継続するために各工場の製造状況を管理していきます。廃棄物や水資源はグローバルな重要課題であり、サプライチェーンの上流・下流ともに徹底した管理を行い、事業運営におけるリスクを最小化する対策を強化していきます。

- 目標
- ・水資源の使用状況把握と目標設定（～2025年）
 - ・有害化学物質と汚水管理の法令遵守率100%
 - ・サプライチェーンのトレーサビリティ体制構築

■有害化学物質の法令遵守率

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
有害化学物質の法令遵守率（%）					
サプライチェーン	-	-	100	100	100

※1 「-」箇所は算出不可

上記以外の工場モニタリング結果についてはP12「サプライチェーンの人権・労働管理」を参照

環境への配慮

生物多様性 ※1

生物多様性方針 JINSは、自然環境や生物多様性が将来の持続可能な社会にとって重要な基盤であることを認識し、保全に向けた行動を推進しています。事業活動と地域貢献活動の両側面から、すべての生き物がバランスよく暮らし、人と自然が共生した美しい地球を守っていく活動として、2030年までに新規出店するロードサイド店のすべてを環境と共生する様々な工夫がなされた環境共生型店舗にしていくことを目標に掲げ、目標達成に向けた様々な活動を行っていきます。

目標 ・新規ロードサイド店の環境共生型店舗比率100%

■環境共生型店舗

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
新規ロードサイド店における環境共生型店舗数（店）					
国内店舗	-	-	-	-	1
比率（%）※2			-	-	20

※1 「-」箇所は算出不可

※2 算定方法は、環境共生型店舗数 / ロードサイドにおける新規・改装店舗数

サプライチェーンの環境整備

従業員のダイバーシティ

人権方針	JINSでは、人権を尊重し、社内外において、あらゆる人が固有に持つ、国籍、人種、民族、出身、社会的身分、宗教、信条、年齢、性別、性自認、性的指向、心身の障害、疾病などを理由とした差別や、性的嫌がらせ、または他人に嫌がらせと誤解されるおそれのある行為をはじめ、相手に不快感を与える言動など、個人の尊厳を傷つける行為は一切行ってはならないと倫理行動規範にて定めています。
非差別／ハラスメント防止規程	JINSでは、職場におけるハラスメント(セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント、SOGIハラスメントなど)を防止し、従業員が遵守すべき事項や防止するための措置等を定め、働きやすい職場環境を実現するために、「ハラスメント防止規程」を定めています。
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性管理職比率30% ・ 国内の外国籍従業員比率10% ・ PRIDE指標ゴールド取得 ・ 育児休暇取得率男女ともに100% ・ 障がい者雇用率を法定の150%に

■従業員数（人）【グループ】※1

	2019年8月期			2020年8月期			2021年8月期		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総数	4,921	-	-	5,653	-	-	5,420	-	-
従業員	3,473	1,554	1,919	3,653	1,618	2,035	3,598	1,570	2,028
リーダー・管理者	697	433	264	744	470	274	764	469	295
一般社員	2,776	1,121	1,655	2,909	1,148	1,761	2,834	1,101	1,733
臨時従業員	1,448	544	904	2,000	667	1,333	1,822	628	1,194
日本 (HD+JINS)	3,365	-	-	3,999	-	-	3,932	-	-
従業員	2,159	1,073	1,086	2,162	1,085	1,077	2,232	1,103	1,129
リーダー・管理者	430	334	96	485	377	108	528	396	132
一般社員	1,729	739	990	1,677	708	969	1,704	707	997
臨時従業員	1,206	445	761	1,837	605	1,232	1,700	569	1,131
日本子会社	220	-	-	213	-	-	49	-	-
従業員	110	46	64	129	48	81	7	5	2
リーダー・管理者	47	24	23	49	23	26	0	0	0
一般社員	63	22	41	80	25	55	7	5	2
臨時従業員	110	43	67	84	34	50	42	33	9
中国	987	-	-	1,076	-	-	1,022	-	-
従業員	909	297	612	1,023	331	692	970	293	677
出向・一般	9	9	0	9	9	0	9	9	0
リーダー・管理者	193	62	131	176	54	122	194	56	138
一般社員	707	226	481	838	268	570	767	228	539
臨時従業員	78	34	44	53	19	34	52	18	34
米国	86	-	-	46	-	-	63	-	-
従業員	44	23	21	32	17	15	43	20	23
出向・一般	4	4	0	4	4	0	1	1	0
リーダー・管理者	8	2	6	7	2	5	10	2	8
一般社員	32	17	15	21	11	10	32	17	15
臨時従業員	42	20	22	14	8	6	20	6	14
台湾	207	-	-	269	-	-	305	-	-
従業員	196	84	112	259	107	152	300	121	179
出向・一般	3	3	0	4	4	0	4	4	0
リーダー・管理者	14	7	7	21	9	12	25	9	16
一般社員	179	74	105	234	94	140	271	108	163
臨時従業員	11	2	9	10	1	9	5	1	4
香港	56	-	-	50	-	-	49	-	-
従業員	55	31	24	48	30	18	46	28	18
出向・一般	0	0	0	0	0	0	0	0	0
リーダー・管理者	5	4	1	6	5	1	7	6	1
一般社員	50	27	23	42	25	17	39	22	17
臨時従業員	1	0	1	2	0	2	3	1	2

※1 リーダー・管理者：店長を含む、一般社員：正社員、臨時従業員：契約社員・準社員・パート（実数）

従業員のダイバーシティ

■従業員比率 (%) 【グループ】 ※1

() は男女比

	2019年8月期			2020年8月期			2021年8月期		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
グループ総数	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	70.6	(44.7)	(55.3)	64.6	(44.3)	(55.7)	66.4	(43.6)	(56.4)
リーダー・管理者	14.2	(62.1)	(37.9)	13.2	(63.2)	(36.8)	14.1	(61.4)	(38.6)
一般社員	56.4	(40.4)	(59.6)	51.4	(39.5)	(60.5)	52.3	(38.8)	(61.2)
臨時従業員	29.4	(37.6)	(62.4)	35.4	(33.3)	(66.7)	33.6	(34.5)	(65.5)
日本 (HD+JINS)	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	64.2	(49.7)	(50.3)	54.1	(50.2)	(49.8)	56.8	(49.4)	(50.6)
リーダー・管理者	12.8	(77.7)	(22.3)	12.2	(77.7)	(22.3)	13.4	(75.0)	(25.0)
一般社員	51.4	(42.7)	(57.3)	41.9	(42.2)	(57.8)	43.4	(41.5)	(58.5)
臨時従業員	35.8	(36.9)	(63.1)	45.9	(32.9)	(67.1)	43.2	(33.5)	(66.5)
日本子会社	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	50.0	(41.8)	(58.2)	60.6	(37.2)	(62.8)	14.3	(71.4)	(28.6)
リーダー・管理者	21.4	(51.1)	(48.9)	23.0	(46.9)	(53.1)	0.0	(0.0)	(0.0)
一般社員	28.6	(34.9)	(65.1)	37.6	(31.2)	(68.8)	14.3	(71.4)	(28.6)
臨時従業員	50.0	(39.1)	(60.9)	39.4	(40.5)	(59.5)	85.7	(78.6)	(21.4)
中国	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	92.1	(32.7)	(67.3)	95.1	(32.4)	(67.6)	94.9	(30.2)	(69.8)
出向・一般	0.9	(100.0)	(0.0)	0.8	(100.0)	(0.0)	0.9	(100.0)	(0.0)
リーダー・管理者	19.6	(32.1)	(67.9)	16.4	(30.7)	(69.3)	19.0	(28.9)	(71.1)
一般社員	71.6	(32.0)	(68.0)	77.9	(32.0)	(68.0)	75.0	(29.7)	(70.3)
臨時従業員	7.9	(43.6)	(56.4)	4.9	(35.8)	(64.2)	5.1	(34.6)	(65.4)
米国	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	51.2	(52.3)	(47.7)	69.6	(53.1)	(46.9)	68.3	(46.5)	(53.5)
出向・一般	4.7	(100.0)	(0.0)	8.7	(100.0)	(0.0)	1.6	(100.0)	(0.0)
リーダー・管理者	9.3	(25.0)	(75.0)	15.2	(28.6)	(71.4)	15.9	(20.0)	(80.0)
一般社員	37.2	(53.1)	(46.9)	45.7	(52.4)	(47.6)	50.8	(53.1)	(46.9)
臨時従業員	48.8	(47.6)	(52.4)	30.4	(57.1)	(42.9)	31.7	(30.0)	(70.0)
台湾	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	94.7	(42.9)	(57.1)	96.3	(41.3)	(58.7)	98.4	(40.3)	(59.7)
出向・一般	1.4	(100.0)	(0.0)	1.5	(100.0)	(0.0)	1.3	(100.0)	(0.0)
リーダー・管理者	6.8	(50.0)	(50.0)	7.8	(42.9)	(57.1)	8.2	(36.0)	(64.0)
一般社員	86.5	(41.3)	(58.7)	87.0	(40.2)	(59.8)	88.9	(39.9)	(60.1)
臨時従業員	5.3	(18.2)	(81.8)	3.7	(10.0)	(90.0)	1.6	(20.0)	(80.0)
香港	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
従業員	98.2	(56.4)	(43.6)	96.0	(62.5)	(37.5)	93.9	(60.9)	(39.1)
出向・一般	0.0	(0.0)	(0.0)	0.0	(0.0)	(0.0)	0.0	(0.0)	(0.0)
リーダー・管理者	8.9	(80.0)	(20.0)	12.0	(83.3)	(16.7)	14.3	(85.7)	(14.3)
一般社員	89.3	(54.0)	(46.0)	84.0	(59.5)	(40.5)	79.6	(56.4)	(43.6)
臨時従業員	1.8	(0.0)	(100.0)	4.0	(0.0)	(100.0)	6.1	(33.3)	(66.7)

※1 リーダー・管理者：店長を含む、一般社員：正社員、臨時従業員：契約社員・準社員・パート (実数)

従業員のダイバーシティ

■女性従業員の割合

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
女性従業員比率 (%)			
グループ	55.3	55.7	56.4
女性リーダー・管理職比率 (%) ※1			
グループ	37.9	36.8	38.6

■外国籍従業員の割合

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
国内における外国籍従業員比率 (%)			
HD+JINS (国内)	4.4	3.5	2.8

※1 リーダー・管理者：店長を含む

サプライチェーンの環境整備

従業員のダイバーシティ ※1

■育児休業取得状況

	2019年8月期			2020年8月期			2021年8月期		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性
育児休業取得人数（人）									
HD+JINS（国内）	56	53	3	63	61	2	77	72	5
育児のための短時間勤務者数（人）									
HD+JINS（国内）	27	27	0	52	52	0	75	75	0

	2019年8月期		2020年8月期		2021年8月期	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児休業取得率（%）	100	75	100	23	100	23

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
育児休業からの復帰率（%）			
HD+JINS（国内）	85.7	100	100

■障がい者雇用

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
障がい者雇用数（ポイント）			
HD+JINS（国内）+JINS NORMA	66	64	76
比率（%）	2.2	1.98	2.33
法定比較（%）	100	90	105.9

■PRIDE指標

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
PRIDE指標	-	-	ブロンズ

■退職者数・離職率

	2019年8月期			2020年8月期			2021年8月期		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性
正社員の退職者数（人）									
HD+JINS（国内）	350	197	153	243	138	105	205	118	87
離職率（%）	13.7%	7.7%	6.0%	9.7%	5.5%	4.2%	8.3%	4.8%	3.5%

■年齢、勤続年数、給与 【HD+JINS（国内）】

	2019年8月期			2020年8月期			2021年8月期		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性
平均給与（千円）									
リーダー・管理者	4,679	4,371	4,766	4,802	4,416	4,911	4,932	4,457	5,079
一般社員（正社員）	3,257	3,159	3,380	3,270	3,152	3,417	3,310	3,157	3,480
平均年齢（歳）	29.03	27.52	30.54	29.80	27.55	31.37	30.47	28.84	32.12
勤続年数（年）	4.24	3.59	4.88	4.90	4.21	5.48	5.55	4.94	6.18

※1 「-」箇所は算出不可

従業員のダイバーシティ

■採用者数

	2019年8月期			2020年8月期			2021年8月期		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性
新卒採用者数（人）									
HD+JINS（国内）	238	162	76	148	98	50	134	96	38
比率（%）	100	68	32	100	66	34	100	72	28
新卒3年後定着率（%）	68	68	68	62	61	63	68	69	66

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
中途採用者数（人）			
HD+JINS（国内）	11	23	20
準社員から正社員への転換数（人）			
HD+JINS（国内）	100	45	65

サプライチェーンの環境整備

安全衛生と健康経営^{※1}

従業員向け倫理行動規範 JINSでは、「ジズグループ倫理行動規範」を定めています。全従業員が日常の活動において、国際規範、各国・地域で適用される法令、および社内規則等を遵守することはもとより、高い倫理観と良識をもって行動するための規範となっています。これを社内外におけるあらゆる活動の拠り所として、責任ある行動をとるための指針となっています。

目標

- ・国内グループ内の重大事故ゼロ
- ・他社／他国を牽引する、先進的な勤務体系
- ・定年撤廃（※役職定年はあり）

■ホットライン通報件数 【HD+JINS（国内）】

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
通報総件数（件）	40	28	42
ハラスメントの疑い・労務問題などに関する相談	-	-	18
人間関係・コミュニケーションに関する相談	-	-	14
不正・モラル・その他のコンプライアンス違反の疑いに関する相談	-	-	5
その他	-	-	5

■労働災害 【HD+JINS（国内）】

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
労働災害件数（件）			
負傷者数	26	24	11
死亡者数	0	0	0
休業災害発生率（%）	3.8	16.6	9.1
職業性疾病発生率（%）	0	0	0

■月間平均残業時間

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
月間平均残業時間（時間）			
HD+JINS（国内）	8.00	7.06	7.48

■健康診断の受診状況^{※2}

	2019年度	2020年度	2021年度
健康診断受診率（%）			
HD+JINS（国内）	-	87.8	90.8

※1 「-」箇所は算出不可

※2 算出期間は各年度換算（2021年度：2020年4月-2021年3月）

サプライチェーンの環境整備

人材資源開発 ※1

人材開発方針 JINSでは、従業員のことを「クリエイター」と呼び、クリエイティブな発想で新しい変革を生み出す人材と捉えています。組織の成長を促すために研修や実務を通じた成長機会を提供し、クリエイターが自己の成長に責任を持ち自律的に学び続けられる環境を整えています。人材育成の基本として実務研修（OJT）と、知識を補完するために座学（Off-JT）を行っています。クリエイターの成長のために、インプットとなる研修制度とアウトプットを評価する人事制度を整備し、クリエイターがより早くプロフェッショナルになれるよう仕組みづくりをしています。

- 目標
- ・生産性とエンゲージメントの高い従業員比率25%、eNPS-30
 - ・従業員一人ひとりによる社会貢献の支援制度化
 - ・社会に貢献する社内ベンチャーの育成

■エンゲージメントの高い従業員

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
エンゲージメントの高い従業員比率（%）			
HD + JINS（国内）	-	-	-

■eNPS

	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
eNPS	-	-	-52

※1 「-」箇所は算出不可

サプライチェーンの環境整備

サプライチェーンの人権・労働管理

サプライチェーンの労働方針／行動規範

JINSでは、サプライチェーンにおいても「Magnify Life」の実現を目指しています。サプライチェーン全体をサステナブルなものにするため、調達プロセスの透明性向上、労働環境改善、人権尊重、環境保全、安全衛生の徹底、などにお取引先の皆様とともに取り組んでいます。今後も責任ある調達を行い持続可能な社会づくりに貢献していきます。

奴隷労働／人身取引防止方針

JINSは、国連人権章典や国連グローバル・コンパクトに基づき、人権デュー・ディリジェンスを進め、サプライチェーンの人権課題への対応を進めます。奴隷労働や人身売買に関与することを許さず、そうした関与が懸念される企業や生産者との関わりを持たないとともに、さまざまな人権課題に関して継続的なリスクアセスメントを実施しています。

児童労働／強制労働防止方針

JINSでは、サプライチェーンにおける児童労働および強制労働を禁止しています。JINSでこれまで児童労働・強制労働は確認されておきませんが、今後も児童労働・強制労働が発生しないよう、サプライヤーにおいて各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施していきます。サプライヤーに対しては、従業員採用時に公的身分証明書の提示を義務づけるなど、児童労働防止のための施策を講じるように求めています。これからも、社会的に脆弱な人々の権利を尊重して、サプライヤーへ強制労働防止等の徹底を求めています。

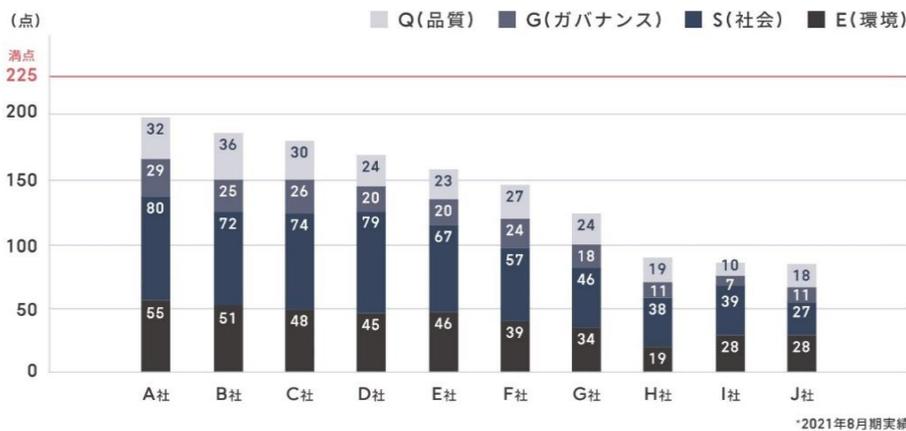
目標

- ・サプライチェーンでの重大事故ゼロ
- ・サプライチェーンの継続的なモニタリングと不当労働や事故の徹底排除

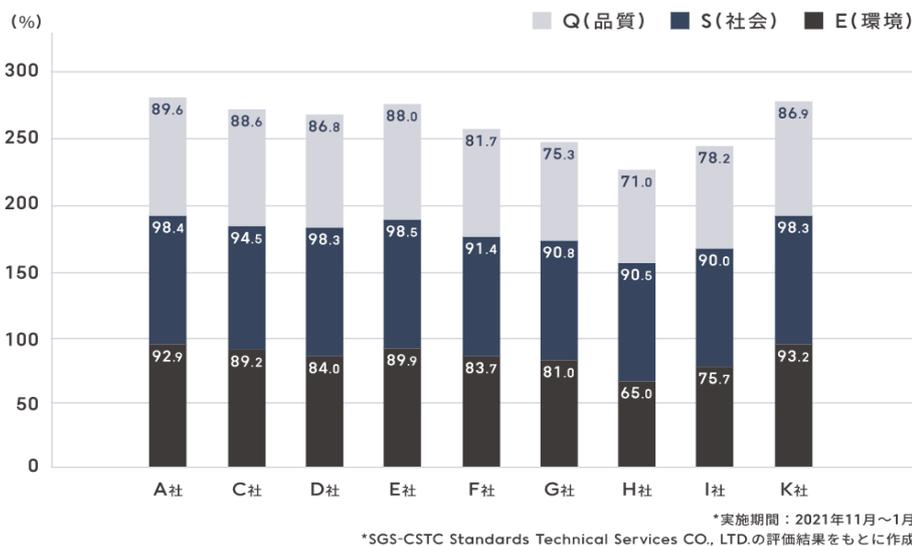
■ サプライチェーンでの重大事故 ※1

	2019年	2020年	2021年
サプライチェーンでの重大事故件数			
サプライチェーン	0	0	0

■ 主要工場の労働環境モニタリング評価



■ 主要工場の外部評価機関によるモニタリング評価



※1 算出期間は各年換算（2021年：2021年1月～12月）

健全なガバナンス

コーポレート・ガバナンス

当社は、コーポレート・ガバナンスを、「中長期的な視点から株主価値の最大化を実現するために経営体制を規律していくこと」と認識しております。また、「企業は社会の一員である」との考え方に沿って「公正で安全な地域社会の建設に貢献するため、法や規則を遵守し、高い規律と倫理感をもって、誠実で隠し事のない経営を行う」ことを経営の命題のひとつに掲げております。以上のような基本的な考え方の下、意思決定の迅速化や業務執行の妥当性・効率性を担保するための監督機能の整備、企業価値を大きく毀損するリスクを最小化するための内部統制機能の構築等、積極的に取り組んでおります。

内部統制に関する基本方針

リンク先を参照：<https://jinsholdings.com/jp/ja/company/governance/>

目標

- ・各種ガイドラインへの先駆的な対応体制
- ・多様性の確保された取締役会
 - 取締役数8名以上
 - 女性取締役の起用（最低3名以上）
 - 独立社外取締役の増員（半数以上）
 - 外国籍の取締役の起用
- ・重大なインシデント（コンプラ違反など）ゼロ
- ・徹底的なリスクマネジメントがなされた状態

■役員

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
取締役数（人）	3	4	4	4	4
独立社外取締役	1	2	2	2	2
女性取締役	0	0	0	0	0
比率（%）					
独立社外取締役	33	50	50	50	50
女性取締役	0	0	0	0	0
監査役数（人）	3	3	3	4	3
独立社外監査役数	1	1	1	1	2
比率（%）					
独立社外監査役	33	33	33	33	67

■執行役員

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
執行役員数（人）	4	2	2	2	6
比率（%）					
女性執行役員	0	0	0	0	17

■取締役会・監査役会の出席状況

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
取締役会開催回数（回）	13	13	13	15	15
出席率（%）	100	100	98	94	99
独立社外取締役出席率	100	100	96	90	100
監査役会開催回数（回）	14	14	13	14	14
出席率（%）	100	100	100	98	100

■役員報酬

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
取締役報酬額（百万円）	81	84	84	76	79
固定報酬	81	84	84	76	79
業績連動報酬	-	-	-	-	-
非金銭報酬等	-	-	-	-	-
社外役員報酬額（百万円）	21	28	31	37	37
固定報酬	21	28	31	37	37
業績連動報酬	-	-	-	-	-
非金銭報酬等	-	-	-	-	-

JINS ホールディングスが掲げるビジョン「Magnify Life」に沿って、3つのAttitude - 姿勢 - を設けており、これには、われわれの持つ、強みや想いが込められています。これらを体現することで、世の中に「あたらしい、あたりまえ」を創り、すべての人の人生を豊かにする「Magnify Life」を実現していきます。

1. Progressive プロGRESSIV。

変化を恐れないこと。固定概念にとらわれず、挑戦し続けること。

私たちから、あなたから、世の中をワクワクさせよう。

行動規範 “あたらしい、あたりまえ”をこの手で生み出そう。

2. Inspiring インスパイアリング。

製品とサービスで。そして、私たちの個性や情熱、アイデアで。

他者を見つめ、寄りそい、つながり、巻き込むこと。どんなに小さくてもいい。私たちから、喜びを生み出そう。

3. Honest オネスト。

お客様、仲間、地域社会、地球環境。仕事とは、誰かとの関わりから生まれ、そこに帰結するもの。

相手を思い、誠実であることだけが、すべての突破口になる。妥協をなくそう。必要とされるブランドになるために。

JINSでは、「ジンズグループ倫理行動規範」を定めています。全従業員が日常の活動において、国際規範、各国・地域で適用される法令、および社内規則等を遵守することはもとより、高い倫理観と良識をもって行動するための規範となっています。これを社内外におけるあらゆる活動の拠り所として、責任ある行動をとるための指針となっています。

腐敗／贈収 倫理行動規範の第8条「政治・行政との健全な関係」、第9条「反社会的勢力との関係断絶」、および倫理行動指針の指針2「取引先との取引
防止方針 の公正」において、腐敗や贈収賄を防止する方針を定めています。

公益通報者 労働者等からの組織的および個人的な法令違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見と是正を
保護方針 図れるよう、公益通報者保護法を参考にした「公益通報者保護規程」を設けて通報者の保護を図っています。

JINSは、事業活動に係る税金の申告・納税を社会的責任ととらえ、国内外の法令を遵守し、社内ルールの整備と適切な運用を徹底しています。加えて、税務リスクを最小化することと、適切な税務プランニングを実施することにより、キャッシュ・フローの極大化を図り企業価値向上を目指します。こうした考え方にに基づき、以下の税務方針を定めています。

1. 税務コンプライアンス

JINSは、事業を行う国または地域に適用される税法を遵守し、納税義務を果たします。また、OECDガイドライン等に準拠した事業活動を行います。常に各国の法令の動向を把握し、税制の変更によって発生する税務リスクの最小化を目指します。なお、JINSは租税回避を目的としてタックスヘイブンを利用しません。

2. 税務ガバナンス

税務方針 JINSでは、取締役会が税務リスクの監督責任を有し、税務部門を管轄する管理本部長を税務の統括責任者としています。税務課題に直面した際には、必要に応じて各国及び各子会社の国内法人や海外現地法人と連携し、課題解決に努めています。重要性が高いと判断された課題については取締役会にて報告・決議し、対処にあたっています。

3. 移転価格税制への対応

国外関連者との取引においては、独立企業間価格を考慮し、各国及び各子会社間の事業リスク及び保有している機能・資産に応じた適切な利益配分を行っています。

4. 税務当局との関係性

JINSは、各国・各地域の税務当局の要請に対して、適切な情報を提供する等、誠実な対応を心がけることで、透明性の高い健全な関係を構築します。税務当局との意見の相違が生じた場合にも、各税務当局と適切なコミュニケーションを行い、課題解決に努めます。

■コンプライアンス違反【HD+JINS（国内）】

	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年8月期
行動規範・倫理基準違反によって懲戒解雇された従業員数（人）	0	2	3	0	2
製品事故や情報の漏洩等の件数（件）	2	0	0	0	0
法令違反件数（件）	0	0	0	0	0
法令違反罰金額（円）	0	0	0	0	0
腐敗／贈収賄防止違反件数（件）	0	0	0	0	0
腐敗／贈収賄防止違反罰金額（円）	0	0	0	0	0