

人的資本経営

昨今、人的資本経営が注目されています。

パルグループでは設立以来、人材を企業経営の

最も重要な資本の一つとして捉え、

人材価値を最大限に引き出すための経営を行ってきました。

アパレルファッション業界において、パルグループは人材こそが

企業文化の独自性を育み、持続的な成長を担保する

重要な要因であると考えています。

5

Human Capital Management



Human Capital Management

人的資本

コンプライアンス / 倫理

社会的な規範や倫理観に基づき企業活動を行うためには、従業員一人ひとりが法令遵守の重要性を理解する必要があります。特に人権に関しては、自社のみならず取引先などのステークホルダーの人権の尊重が不可欠であり、2025年度は、範囲をパル以外のグループ子会社に拡大して障がい者手帳保持の方々の採用を強化するとともに、従業員へ動画を使用してパワーハラスメント教育のさらなる啓発を行いました。

労働慣行、健康・安全

2025年11月時点で女性管理職数は過去最大を再度更新し273名となり、女性店長は85%を占めています。産後の職場復帰をサポートする社内の体制をさらに充実させ、働きやすい環境を提供できています。また実績に基づく能力主義の報酬体系を整え、男女の賃金差はなく、社内では多様性を尊重する文化が醸成されています。

ダイバーシティ

時間や場所にとらわれない働き方など、社員や組織にある程度の自由度を持たせることで、自分がやりたいことを自身のペースで遂行できるようにしています。会社に対する社員の満足度は比較的に高いと思いますが、今後は定量的な調査も行う方針です。

流動性

社員と会社が公正な関係を築けているかどうか、また社員の精神的、身体的健康、安全が保たれているかどうかをモニターするために、現場からの報告、相談のチャネルを設けました。

エンゲージメント

新規事業の立ち上げやブランドの拡大に伴い、頻繁に社内公募が行われており、現状に満足できない社員は各々に、本当に興味があり活躍できる場所を見つけられる環境があります。これにより不必要な離職を食い止め、人材の定着に寄与しています。

育成

パルグループでは2026年度も引きつづき営業方針に「次世代の人材の発掘と育成」を掲げ、DXの時代を反映した様々な成果に対するインセンティブ制度を構築していきます。発掘に関しては社内公募を実施。育成に関しては社内の各部署、各担当者のもとにある豊富なナレッジ(経験・ノウハウ)を全社で共有する社内セミナーを開催しました。これにより、各個人が問題解決のヒントを得られ、個人の能力を最大限に発揮することができます。それらが企業としての総合力の強化につながっています。

Human Capital Management

パルグループの人権

パルグループの人権に関する考え方

人権とは、「全ての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」で、「人間が人間らしく生きる権利」です。パルグループでは、人種、宗教、性別、性的指向、年齢、国籍、障がい等の多様性を受け入れ、あらゆる人権を尊重することが企業の在り方であると認識しています。グローバルに調達した商品を、国内の小売り店舗を中心に販売しているパルグループのサプライチェーンには多くの人が関わっています。私たちの企業活動に関わる全てのステークホルダーが、それぞれの拠点において均等な雇用機会を得て、公正な処遇を受け、人権が尊重されることが重要であると考えています。

人権方針の制定

パルグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「パルグループ人権方針」を制定しています。本方針に記載の通り、人権デューデリジェンスの取り組み、ステークホルダーとの対話、役員及び従業員に対する人権啓発に努め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

パルグループ人権方針

1. 人権に対する基本的な考え方

パルグループは「常に新しいファッションライフの提案を通じて社会に貢献」することを社是とし、経営理念である「社員と株主みんなの幸せのための経営」を掲げており、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする当社にかかわる全てのステークホルダーの価値を高めていくことを会社の使命としています。パルグループは、人間生活の基本である「衣・食・住」のうち、「衣」(衣料)を主たる事業とするものとして、単に公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体のみならず、広く人々の日常生活にとって有用な存在でありつづけるために、自らの事業活動が人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しており「ビジネスと人権に関する国連の指導原則」に基づく「パルグループ人権方針」を定めます。

2. 適用範囲

本方針は、パルグループのすべての役員および従業員に適用します。また、パルグループは、自社の商品に関連するビジネスパートナーに対しても、本方針の遵守を求めています。

3. 人権尊重の責務の実行

パルグループは、自らの事業活動が、直接または間接的に人権に影響を及ぼす恐れがあることを理解しており、人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、その是正に向けて適切に対処していきます。

4. 適用法令等の遵守

パルグループは、事業活動を行うそれぞれの国や地域における法令および規制を遵守します。また、各国の法令等が国際的に認められた人権との間で矛盾がある場合においては、国際的な人権原則を最大限尊重するための方法を追求します。

5. 人権デュー・デリジェンス

パルグループは、主導的にすべてのビジネスパートナーとの連携に努め、サプライチェーンに対する人権デュー・デリジェンスの仕組みづくりに取り組みます。

6. 対話・協議

パルグループは、本方針の実行過程において、必要に応じて人権に関する外部の専門知識を活用し、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

7. 教育・研修

パルグループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるために、役員及び従業員に対し人権啓発にとりくみます。

8. 是正・救済

パルグループは、人権に対する負の影響を把握するための通報制度の整備を進め、事業活動によって人権に対する負の影響が引き起こされた場合、あるいは取引関係者などを通じた関与が明らかとなった場合には、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

9. 報告・情報開示

パルグループは、人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果等の情報をサステイナブルレポート等で開示します。

2025年11月11日
株式会社パルグループホールディングス
代表取締役会長兼社長

児島宏文

Human Capital Management

人権尊重の推進

サプライチェーンにおける人権尊重

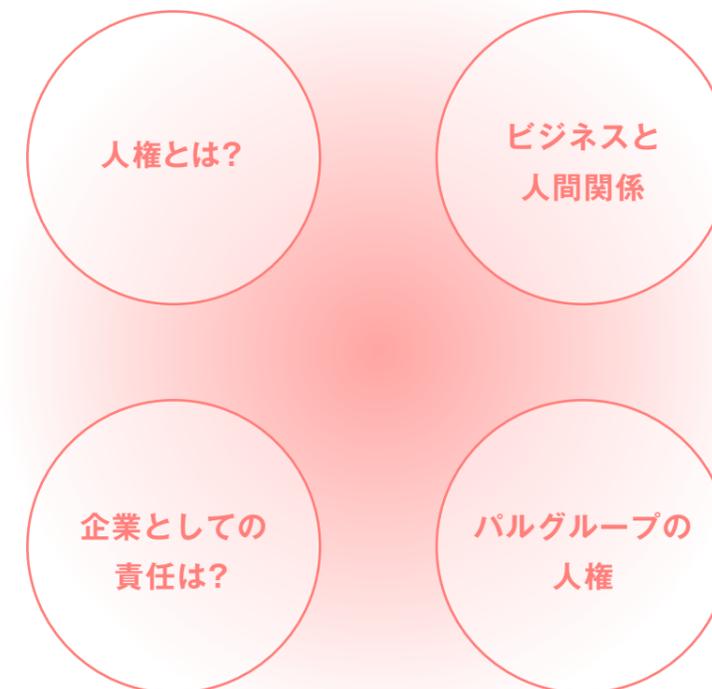
海外の調達拠点などサプライチェーンに関わる人の人権は、当社のサプライヤー行動規範に沿って尊重されています（P25参照）。昨年度からは日本政府が2022年10月に公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に沿った形で、デューデリジェンス体制などの強化に努めています。

事業活動における人権尊重

事業活動における本社、店舗などで働く人の人権に関しては、ガイドラインに沿って対応されているかどうかを、コンプライアンス委員会がモニターし、監督しています。また、ホットライン制度を設け、外部窓口を含めた担当部門が人権侵害などの懸念に関して、速やかに対応をする体制を整えています。

人権に関する社内セミナー

人権に関する企業の責任として最も大切なことは、社員全てに対する教育と啓発であると考えます。人権問題の本質を正しく理解した上で、日々の業務の中で互いに人権を尊重する必要があります。そこでパルグループでは独自に教育ビデオを作成しポータル上にアップし、グループ社員が人権に関して学べる体制を提供しています。内容は以下の4つからなります。



人権を尊重すべき範囲は、自社従業員のみならず、取引先従業員や地域住民、消費者までも含まれることを示し、特にファッション業界で注意しなければならない上流のサプライチェーンにおける人権に関しては、具体的な事例をあげて説明しています。

Human Capital Management

働きやすい職場



誰もが働きやすい会社へ

働く人の人権を考える際に、誰もが働きやすい職場を提供することが基本であると考えます。パルグループには入社後1年目の社員のサポート制度や、出産、育児などの生活に合わせた制度、明確な評価制度により男女差のないキャリア形成ができる制度など、様々な仕組みがあります。

産休、育休制度

(スムーズな復職をチームでサポート)

小学校3年生まで

時短勤務が可能

シスター制度

(新卒入社後半年間は先輩社員がシスターとして教育係が付いて指導&相談を丁寧に行う)

階層ごとの細やかな研修

(正社員登用時・サブ登用時・店長登用時)

PPU制度による評価

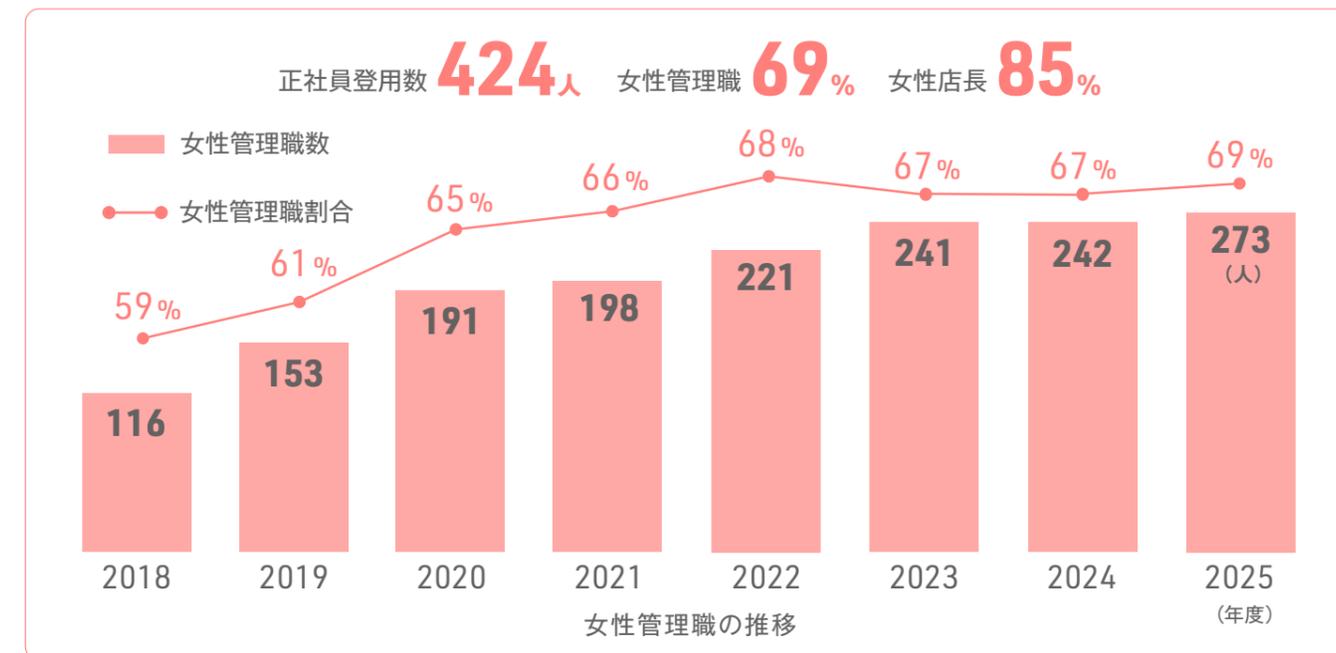
(役割により評価項目、点数配分が明確)



女性が輝く職場であるために

パルグループの商品の多くは女性が対象であり、全従業員の女性比率は80%以上です。女性が能力と個性を十分に発揮し活躍できる企業であるよう、非正規雇用から正社員への登用や女性管理職の育成を積極的につづけてきました。性別・社歴を問わず、仕事の効率や成果に応じた公正で平等な評価・処遇を徹底。成果次第ではブランド長クラスまで一気に飛躍することも可能です。

このようなダイナミックな人事運用などにより、女性管理職の数は年々増加しています。また女性のライフステージを考慮し、出産や育児などが業務の遂行やキャリア形成に不利にならない制度を整えています。育児のための短時間勤務制度など、様々なワークライフバランス施策を推進しています。



Human Capital Management

ダイバーシティ&インクルージョン

『ともに働く』

「できることを、自分のペースで、楽しく働く」を行動指針として、障がい者手帳を持つ175人（前年度比5人増）のバルグループの仲間が戦力となって活躍しています。配属先は多岐にわたり、店舗や物流倉庫、縫製工場、ブランド本部、大阪本社のサポートフロントピア室等、全国約百数十カ所。具体的な業務内容は、検品、店舗サポート、電話、接客、データ入力作業、インフルエンサー、SNSマーケティングなどの幅広い領域の中から、個性に合わせ相談しながら決定します。できることを各自のペースでつづけ、バルグループの一員として共働しています。

自信づくりをサポート

様々な業務にステップバイステップで取り組み、組織や事業の仕組みの理解を進めながら質の向上を図ります。業務のステップアップをともに考えることで、達成感や自信につなげていきます。周囲のスタッフと共働して会社の戦力となることは、社会への貢献を実感するとともに、長く働く意欲にもなっています。

『ともに考え』、『ともに働く』可能性を広げる

障がいや病気が理由で、社会に取り残されてしまう。そうしたことを少しずつでも減らせるよう、障がい者手帳保持者の雇用に取り組んでいます。採用は、業務の実習体験を経て、双方が適性を確認するというプロセスを踏んでいます。さらに、職場の仕組みやツールの工夫など、安心して働ける環境づくりを実施。『ともに考え』、仲間として『ともに働く』可能性を広げていくための挑戦をつづけています。

実習・採用についての取り組み



実習を希望する店舗へお客様として見学



顔写真付きのプロフィールシートをメールで送付



実習期間は4日～2週間程度（店舗によって異なります）実際の業務を実習体験



バルグループで働きたいという気持ちのある方で、店長・障がい者雇用担当者、応募者との合意で採用

実習の目的

適性の確認

- 就労意欲・挨拶・報連相・質問・自己発信できるかなど
- 特性の表れ方（指示に対する理解やコミュニケーションなど）
- 指摘を受け入れる素直さ
- スタッフとの相性 など



Human Capital Management Topics

ハラスメントのない 職場環境を目指して

パルグループで働く多くの従業員は全国の店舗に分散しており、かつ店舗はほぼ休みなく営業しています。店舗メンバーを含めて、全員が一堂に会して、ハラスメントについての会議や研修を行うことは難しいですが、工夫をして双方向で話し合える会議や研修を行っています。2025年は、社内ポータルでスライドや動画を使って、マネージャー職のハラスメント研修を実施しました。マネージャーは皆、この研修に真摯に取り組んで、熱量のある受講後の感想が数多くありました。今後も、様々な工夫をしてハラスメントのない職場づくりを行います。

指導時にパワハラを疑われないために（しないこと）

- ▶ 重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意することは可能だが、人格を否定・侮辱するような言動は **×**
⇒問題行動をした「人」ではなく「**問題行為**」に着目して注意指導
×例「人」に着目 = 「あなたは言葉遣いが全くなってない、言葉遣いをもっと注意して！」
○例「行為」に着目 = 「先ほどのお客様への△という言葉は失礼にあたるので、□などと言い換えるといいと思うよ」
- ▶ 必要以上の長時間の叱責は **×**
- ▶ 他の従業員の面前や、オープンスペースでの叱責は **×**
- ▶ 他の労働者も宛先に含むメールでの叱責は **×**
- ▶ 1つのミスにつき繰り返して叱責するのは **×**
- ▶ 雇用の継続に関する言動など注意指導を超えた発言は **×**
- ▶ 体調が悪そうなときは、漫然と注意を続けるのは **×**

Copyright © Oh-Ebashi LPC & Partners 23

研修で使用したスライド

ハラスメント研修の感想 （抜粋）

ハラスメント内容をしっかり読んだことがなかったため、初めて知ることもありました。まず何よりも、働く環境を整えることが大事であると感じました。部下をマネジメントする立場として、必ず知っておかなければならない内容であり、気が引き締まる思いです。指導時の注意点は心がけています。一方で、忙しさのあまり、もしかしたらできていないこと、できていない場面があるかもしれないと少し不安になりましたので、今後は必ず意識して指導していきます。

指導するという事は、時にスタッフにとって厳しい内容を伝えなければならない場合もあると思います。しかしそこだけを伝えてしまうと、スタッフのモチベーションを下げってしまう可能性があるため、伝え方やタイミングはとても大事だと思います。伝え方一つで印象が変わりますし、響き方も違うと思います。褒めるところはきちんと褒めて相手を認めてあげること、してくれたことにはすぐに感謝の言葉を伝えるなど、日頃からの信頼関係も大事なことだと思います。伝える際は慎重に言葉を選びながら、そして冷静に最適な指導ができるようにしてまいります。

一度冷静になり、感情的にならずに、問題に対しどう改善していくか伝えることが大事だと思っています。その人に合った教え方や伝え方を考えるためにも、日々のコミュニケーションが重要だと考えます。一方、毎日忙しく業務に追われ余裕がなくなると、注意やコミュニケーションに割く時間がもたないと思うことがあります。今後はもっと自分の心に余裕をもって取り組んでまいります。

マネジメントする立場として、本部でも店舗でも、全ての人に対して配慮やリスペクトがあれば、ハラスメントの様な事象は防げると感じています。自分自身を客観的に見られるよう、意識していきたいと思いました。ハラスメント研修の定期的な実施を希望。ただ、指導することと叱責は違うため、指導することが怖くなって何も言えない状況にならないよう、どう伝えていくべきかを、より学べる研修であると良いです。

Human Capital Management Topics

サステナブルを自分ごとに

企業のサステナビリティ体制の構築においては、従業員一人ひとりが、なぜサステナビリティに取り組む必要があるのかを理解することが大切です。そして、サステナブルを自分ごととして感じることができれば、持続可能な社会を実現する真の一歩につながるのではないかと考えます。そこでパルグループでは、新たな視点で動画コンテンツを制作し情報発信をスタートさせました。

パルグループは全国に1,000店舗以上のショップを運営しており、ショップスタッフの多くは、パートナーやセールススタッフです。

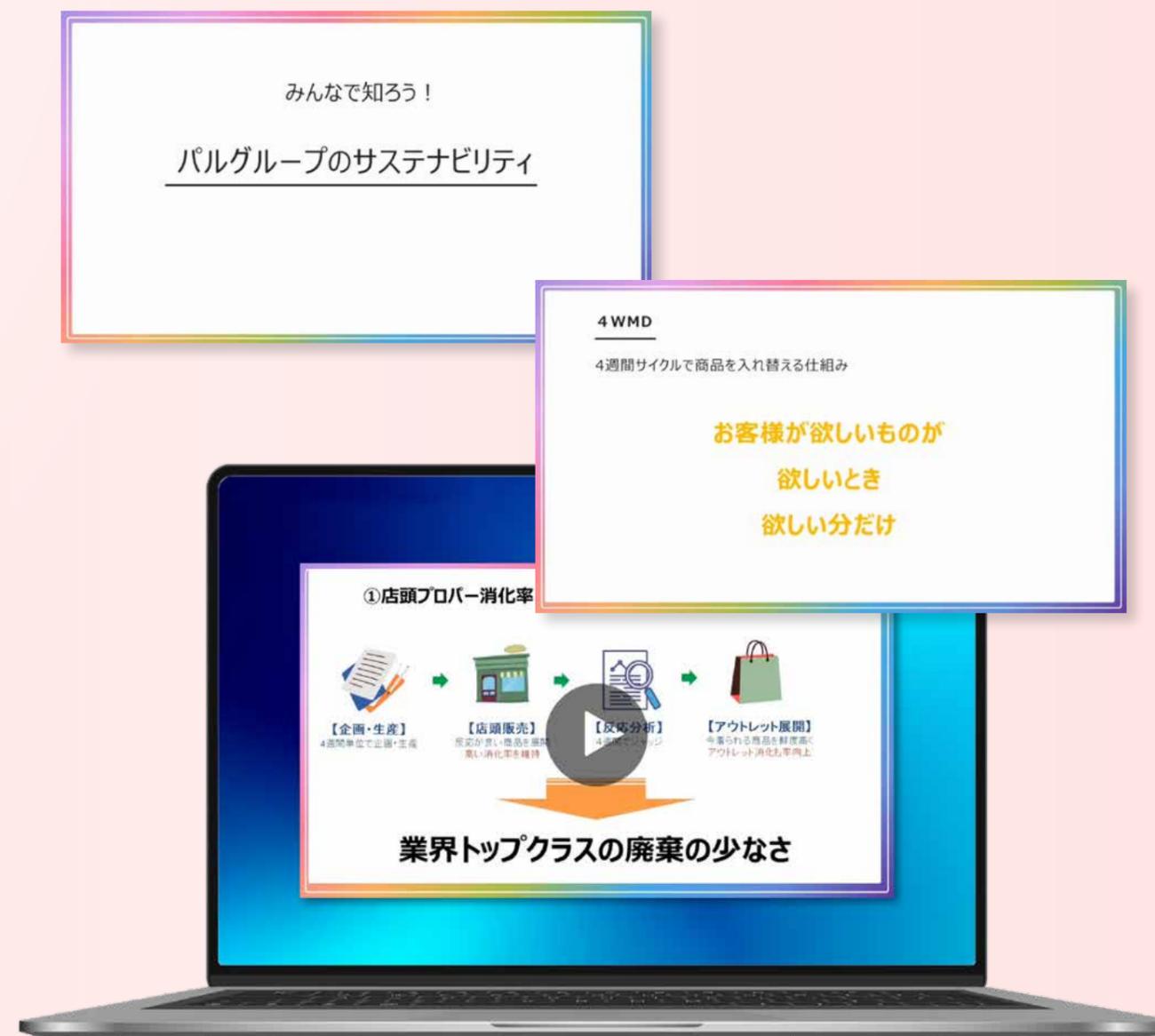
サステナビリティ講座の受講体制は、2021年から新入社員や新任店長向けの研修にてスタート。しかしながら、セールススタッフがサステナビリティを学べる機会はつくれていませんでした。

パル・ナイスクラップ・ノーリーズ各社では、それぞれで社員教育体制を構築してきましたが、今回、サステナブル教育に関してはパルグループとして取り組むことに。今年度から各社の教育担当者が連携し、動画コンテンツの立案・制作を行っています。

動画コンテンツは、ショップスタッフが情報を受け取りやすいよう短時間としました。内容も自分ごととして感じてもらえるような視点で制作。一般論の情報提供ではなく「自分たちが携わっている業務が、どのようにサステナブルにつながっているのか」をイメージできる構成にしています。

社員一人ひとりが自身の仕事においてできるサステナブルを実践していけるよう、今後もグループ全体で取り組みを継続していきます。

動画教材：廃棄を減らす取り組み【4WMD】



<https://www.youtube.com/watch?v=E1yx3Z4e3Dk>



パルグループの価値創造

全ての人々が安心して暮らせる社会、持続可能な地球環境、
より良い未来になるために企業が
取り組まなければならないことはたくさんあります。
未来の地球は今よりずっと誰もが住みやすく、そして笑顔に
満ち溢れていることを信じて、パルグループはこれからも
積極的にサステナビリティ活動に取り組んでいきます。

6

Our Roadmap

サステナビリティのロードマップ

2019年のサステナビリティ委員会発足から、グループ内におけるサステナビリティ体制の構築を積極的に進めてきました。社内の研修体制を強化してグループ一丸となって取り組める土壌を醸成し、人権問題・地方創生・気候変動対策への積極的な対応と持続的な事業発展を両立していきます。2030年には自社が直接・間接に排出するCO₂量を2025年の50%にすることを目標に、事務所・店舗で使用する電力を非化石電力に切り替えていきます。2050年カーボンニュートラル達成に向けて、ファッション小売りに従事する企業として社会的な責任を果たすべく、サステナビリティの取り組みを加速させてまいります。

PAST : -2025

- 2019**
 - ・サステナビリティ委員会の設置
 - ・バル井上財団の設立 ・バルフォレスト植林事業
 - ・障がい者の雇用促進 ・フレキシブルな勤務体系
- 2020**
 - ・社内研修の拡充
 - ・サプライヤー行動規範の締結
 - ・社員のサステナビリティ知識向上
 - ・サステナビリティイシューの把握
- 2021**
 - ・共通価値の創造の再確認
 - ・マテリアリティの特定
 - ・気候変動リスク管理委員会の設置
 - ・Scope 1、2 の対応 ・ブランドごとの具体的施策強化
- 2022**
 - ・人権方針 ・Scope 3の対応 ・地域との連携の強化
 - ・職種別の社内セミナー拡充
 - ・サプライチェーン上流の可視化
- 2023**
 - ・サプライヤーDDの構築 ・地域連携の強化
 - ・シナリオ分析再定義 ・気候変動リスクアセスメント
- 2024**
 - ・デジタル活用による廃棄商品の削減
 - ・商品物流の効率化 ・労働環境の改善
 - ・ダイバーシティマネジメントの強化
- 2025**
 - ・お客様とのデジタルコミュニケーションとデータも活用したMD構築
 - ・使用電力の非化石電力化プロジェクト開始

PRESENT : 2026

価値創造プロセスの進化

事業戦略とサステナビリティ戦略の同期

企業版ふるさと納税制度を活用した地域創生支援の深掘り

人権体制のPDCAの推進

社内セミナーなどによるサステナビリティ意識の醸成

グループ企業が一体化したサステナビリティの取り組み

事務所使用電力の約90%、店舗使用電力の10%の非化石電力への切り替え

FUTURE : 2030

5 ジェンダー平等を実現しよう



ジェンダーギャップを無くし、誰でも活躍できる環境を整え、女性の経営への参画を進めていきます

8 働きがいも経済成長も



企業の成長を基に、持続可能な経済成長を支える働き甲斐のある雇用環境を維持、拡大していきます

10 人や国の不平等をなくそう



経済格差を広げる不平等な労働環境を生み出さないよう、フェアトレードを推進します

12 つくる責任 つかう責任



デジタルを活用してTier2メーカーの工場監査の仕組みを構築し、Tier1、2パートナーと協力して、Scope3のCO₂排出量の削減のエンゲージメントを進める

17 パートナリシップで目標を達成しよう



サプライチェーンパートナーと協働で、Scope1、2のCO₂排出量を2025年の50%にすることを目標に、事務所・店舗で使用する電力を非化石電力に切り替える

FUTURE : 2050

カーボンニュートラル実現へ



Carbon Neutral



PAL GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2026

株式会社パルグループホールディングス
サステナビリティ委員会

発行 2026年2月17日

免責事項

本レポートには、株式会社パルグループホールディングスとそのグループ会社の過去と現在の事実だけでなく、発行時点における計画や見直し、経営方針・経営戦略にもとづいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報にもとづいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。