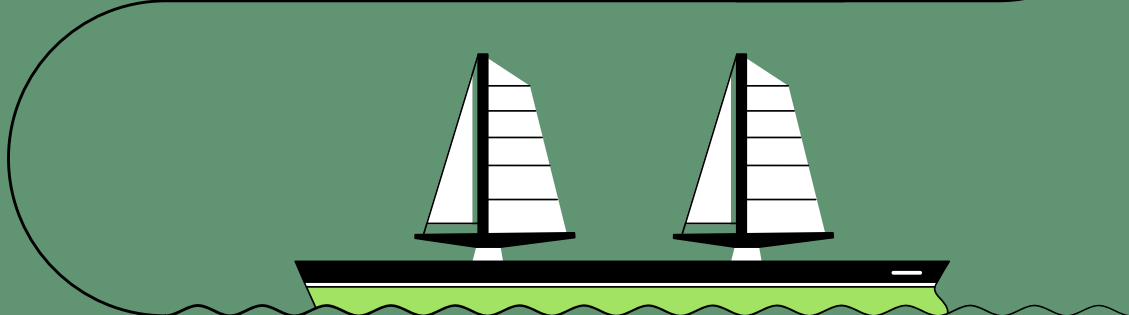




2025年 CSRレポート



LONGCHAMP
PARIS

内容

I. メゾン・ロンシャン	4
ロンシャンの理念	5
ロンシャンにおけるサステナビリティ政策： 10の重要な日付	6
CSR戦略とゴール	7
数字で見るロンシャン	9
II. CSRガバナンス	11
Bコーポレーション認証：重要なマイルストーン	12
CSRガバナンス	13
ステークホルダーのエコシステム	14
ダブルマテリアリティ マトリクス	15
CSRにまつわるリスクと課題	16
III. ロンシャン・ファミリー	18
チーム	19
トレーニングと能力開発によるエンパワーメント	21
機会均等の保証	22
他者への配慮	24
社会におけるメゾンの役割	25
地域社会に対する支援	27
創造性に対するサポート	31
アーティスト支援と創造性の促進	32
IV. メイド・バイ・ロンシャン	33
サヴォアフェール	34
メゾンのアトリエにおける職人技の継承と向上	36
製品におけるエコデザインの推進	38
サプライチェーンにおける透明性の向上	40
私たちの地球	42
気候変動問題の測定と意識感化	44
環境負荷の低減	46
循環型経済の推進	49

エディトリアル

ファミリーからのメッセージ

ジュリエット・ポパード、
ヘクター・キャスグラン、
エイドリアン・キャスグラン

ロンシャンは、独立系の家族経営企業として自社の理念を大切にしながら、迅速な意思決定を行うことのできる自由を享受しています。78年の歴史を通じて、革新と伝統の精神を掲げ、真正性と責任性を遵守しながら未来に向けて歩み続けてきました。

総祖父母や祖父母、そして両親の世代によって、社員を深く思いやる社風が構築され、社員とのきずなが育まれました。今日、企業は提携業者や供給業者との長期的な関係を築くことで、この社風を受け継いでいます。複数世代にわたる取り引きの行われている企業もあります。長期的な関係性は、メゾンにおける理念の根幹をなしています。

創業者の創造力にあふれた好奇心と斬新なアプローチに導かれ、メゾンでは、長く愛用され、日々をアップグレードする時代に左右されない製品を提供してきました。4世代にわたって、あらゆる意思決定は、高潔性と品質を基準に行われています。

2026年にBコーポレーションの認証を受けたことで、メゾンの新たなマイルストーンが達成されました。この認証によって、メゾンの長年にわたる取り組みが公に認められ、体系化、強化されました。認証取得はゴールではありません。メゾンの

取り組みにおける進捗状況を測定し、ポジティブなインパクトを高め、企業モデルをグローバルなサステナビリティプログラムと同期させる追加的なフレームワークとして機能します。

企業コミットメントに忠実に、創業者ビジョンの延長線上に立ち、メゾンのCSR変革が実現されていきます。社員各位の福祉や、創造性の支援、サヴォアフェールの継承を保証しながら、より持続可能な未来を築いていきます。セグレでは、1950年代後期からリペアアトリエが運営されています。このアトリエにおいて、メゾン製品の寿命を延長させ、独自の鑑識を継承するというコミットメントが具現化されています。

当文書を通じて、企業の社会的責任（CSR）にまつわるロンシャンのさまざまなアプローチにフォーカスしていきます。長年に渡って築かれた企業の慣行、過去1年間の組織的な達成に触れていきます。メゾンの歩むべき方向性は、社員一同の取り組み、尽力とともに形づくられます。

I. メゾン ロンシャン



ロンシャンの理念

独立系の家族経営企業ロンシャンは、パリを拠点とし、グローバルな視座を掲げています。メゾンでは、長く愛用することのできる、意義を有した美しい製品の製造を行っています。

1948年の創業以来、アルチザンと歩むブランドとして、長く用いることのできる職人技の映し取られた製品を提供してきました。お客さまが一生にわたって使用でき、次世代に継承できる製品づくりをモットーとしています。エクセレンスとクオリティを

志向するメゾンのサヴォアフェールは、4395名の社員間で共有されています。パリの工房、世界各国の店舗には、永続性、誠実性、創造性に支えられた好奇心、オプティミズムというメゾンの価値観が具現化されています。78年の歴史を通じて、あらゆる関係者

の貢献に敬意を示し、長く使用することのできる真の素材を重んじることで、比類のないサヴォアフェールを継承してきました。そして今、気候変動にまつわる課題に対処するための創造性と革新性が養われています。

78年にわたるイノベーション、そしてトレンドに左右されないアプローチは、ロンシャン・ホースのロゴに象徴され、動きに彩られたエレガンスが体現されています。メゾン独自の価値観に忠実に、伝統的なクラフツマンシップを守り続けることで、メゾンの進化が達成されています。

オーセンティシティファミリーの起源、独自の職人技、誓約に対する遵守。

エナジー クリエイティビティや、起業家精神の糧となる集団的なエナジー。

ダイナミズム
アクションやイノベーションに対する意欲。

誠実性
意義にあふれたアクションへの志向性。

長寿命
時の試練に耐える企業と製品。

オプティミズム
自身と第三者に対する厚い信頼。

創造的好奇心
オープンマインドで世界と向き合うことから生まれるインスピレーション。

ロンシャンにおけるサステナビリティ政策：10の重要な日付

1948年：創業

ジャン・カスグランが、不買品のパイプをレザーで覆ってラグジュアリーな品に変えながら、企業を立ち上げます。「無駄は存在しない、すべてはつくり変えられる」というモットーが掲げられます。メゾンの職人技鑑識における理念がうかがえます。

1959年：先見性

フランスのセグレに初の工場を開設。品質と職人技をより厳格に管理できるよう、ロンシャンの製造工程を企業戦略に統合。これにより、真正かつ持続的な製造ラインが実現されます。

1972年：コラボレーション

アーティストセルジュ・メンドジスキとの初のコラボレーション。このコラボレーションを機に、メゾンの継続的なクリエイティビティ活動が始まります。

1993年：独創性

創意工夫にあふれたフィリップ・キャスグランが、「ル・プリアージュ®」を考案。キャスグランの先見のアプローチによって、制作パーツが最小限に抑えられ、廃棄量低減に向けてバッグサイズも最適化されました。長く使用できるエコデザインが登場します。

2012年：継承

セグレにトレーニングアトリエが設けられ、ロンシャンのスキル継承が新たな段階を迎えます。8年間で100名以上のレザー職人が育成されています。多くの参加者は新たなキャリアを志向して参加しています。今日、トレーニングはロンシャンアトリエに統合されています。

2014年：長寿命

ロンシャンはリビングヘリテージカンパニー（EPV）に認定されています。このラベルは、比類のない産業技術と職人技を有したフランス企業に認められます。2023年、メゾンが再びEPVラベルを取得します。

2019年：イノベーション

プラスチックボトルをリサイクルしたポリエステル製「マイ プリアージュ® シグネチャー」の誕生。継続的なイノベーションの発端となり、同じくリサイクルナイロン製の「ル プリアージュ®」、「ル プリアージュ グリーン」への移行も始まります。

2022年：「リプレイ」めぐるイニシアティブ

このほかにも、リプレイコレクションといったイニシアティブを通じて、廃棄物削減に向けたメゾンの取り組みが強化されます。

2024年：気候変動政策

気候変動戦略2033の策定。2033年までに、二酸化炭素の自社グローバル排出量30%削減が掲げられます。

2026年：Bコーポレーション認証

メゾンの取り組んでいる社会、地域社会、環境にまつわる取り組みが、厳格なグローバル認証であるBコーポレーションに認められ、改善に向けた継続的な取り組みに対する追い風となります。

Certified

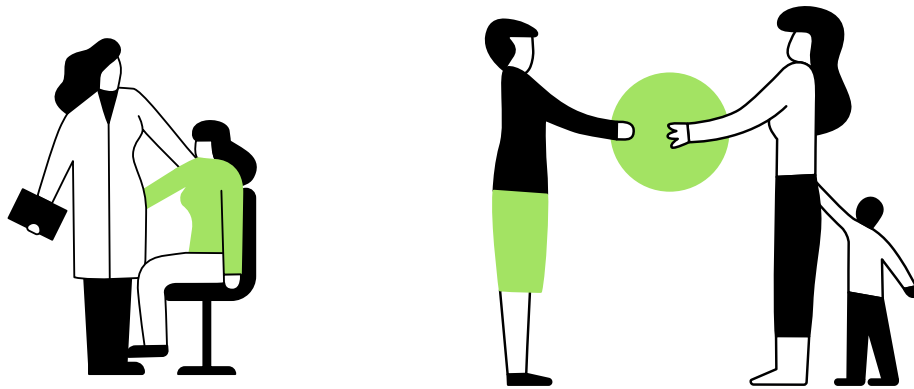


Corporation

Learn more at
bcorp.com

CSR戦略とゴール

ロンシャンでは、つねに地球と地域社会に対する配慮を重ねてきました。これまでの取り組みや新規の取り組みを軸にしたCSR戦略を通じて、企業慣行のたゆまぬ改善に尽力しています。わたしたちは、独自の創造性からよりサステナブルな未来が開かれると考えます。



ガバナンス

確かなガバナンスを通じて、社会、地域社会、環境にまつわる課題が、企業戦略上の意思決定と経営プロセスにおいて考慮されています。体系化された枠組み、構造化された組織に基づいたガバナンスには、戦略的マネジメント、業務遂行、そして地域の当局が考慮されています。ガバナンスは、カスタマーやサプライヤー、パートナー、投資家、地域社会といった社外ステークホルダーとの対話、ならびに透明性を旨とし、取り組みの共有や、進捗状況の報告、継続的な改善体制の育成が行われています。長期的な視野で、CSRイニシアティブのインパクトや一貫性、信頼性を高め、社内における整合性、ならびに外部に向けた透明性が保証されていきます。

チーム

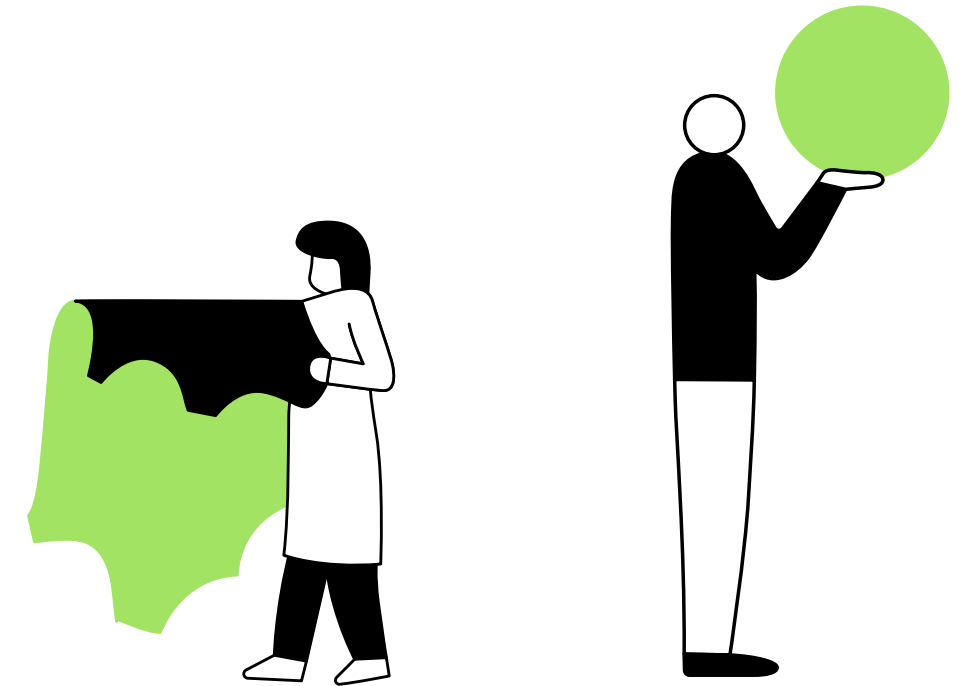
ロンシャンでは、人材育成の基盤として、安全、健全、ポジティブな勤務環境が促進されています。多様性と包摂性に対するコミットメントに基づき、職場における質の高い日常環境が志向されています。共通の価値観に基づき、労働条件ならびに個々の福祉の改善につながる集団、個別の課題に対処しています。

- － トレーニング、自律性の育成
- － 機会均等の保証
- － 他者に対する配慮

社会におけるメゾンの役割

メゾンは、ステークホルダーと手を取り合って具体的な変化を実現し、積極的な社会貢献を果たしています。サヴォアフェール、アート、デザイン、ファッションを通じて、新たな才能を支援し、創造性の育成に寄与しています。地域社会の支援、次世代のアーティスト・デザイナー育成は、メゾンのCSRコミットメントにおいて、次に挙げられる柱を構築しています。2026年に取得されたBコーポレーション認証に力を得て、非財務的な活動を企業戦略のコアに統合することで、これらのゴールが強化されていきます。

- － 地域社会に対する支援
- － 創造性に対するサポート
- － アーティストに対する支援、クリエイティブプラットフォームの提供



サヴォアフェール

アトリエチームの有する比類のない鑑識によって、カスタマー各位に向けたすぐれた品質が実現されています。この鑑識には、原材料の品質やトレーサビリティの厳格な管理、新しい技術や技法の開発といった、サステナビリティへの配慮が考慮されています。

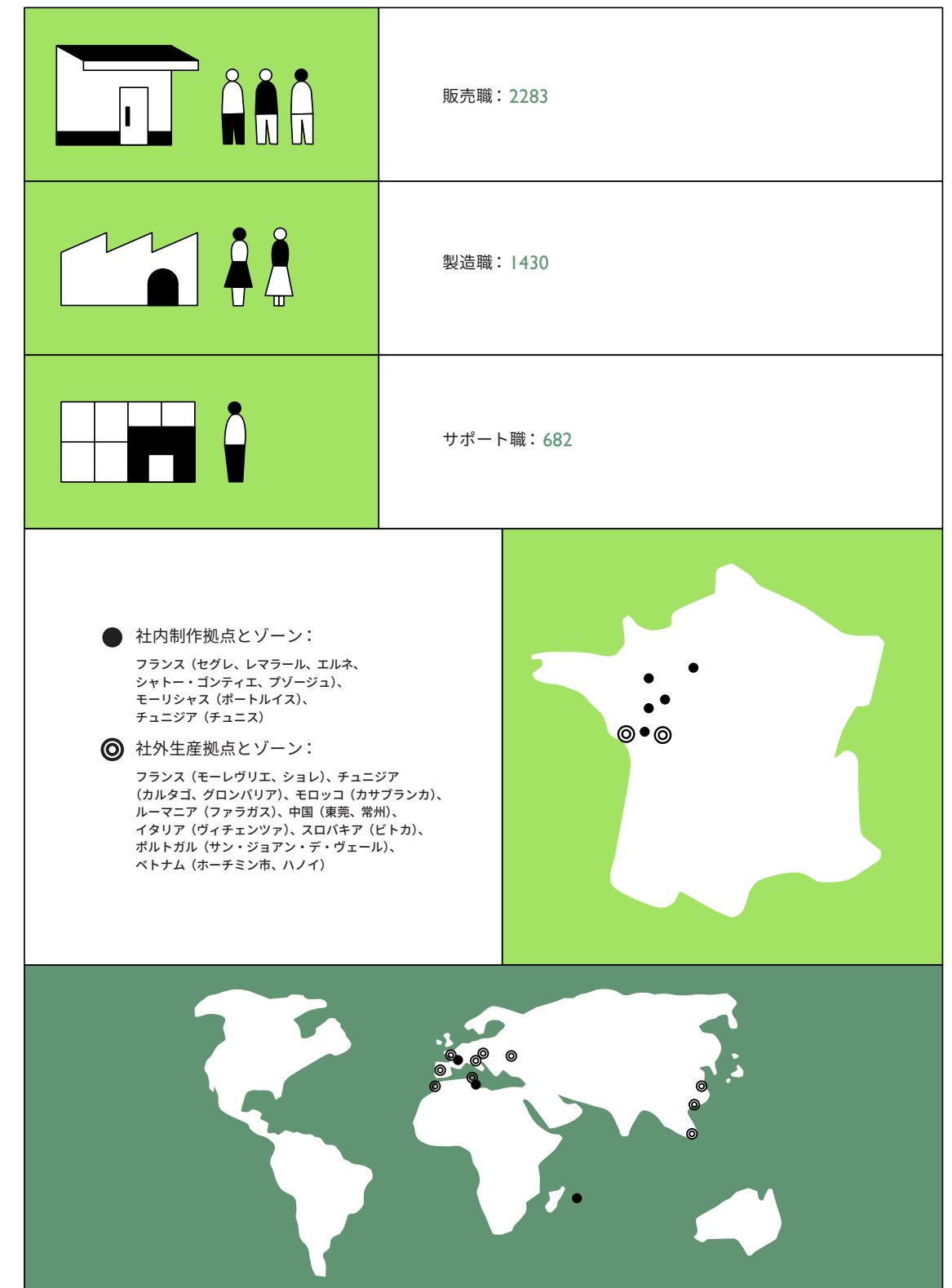
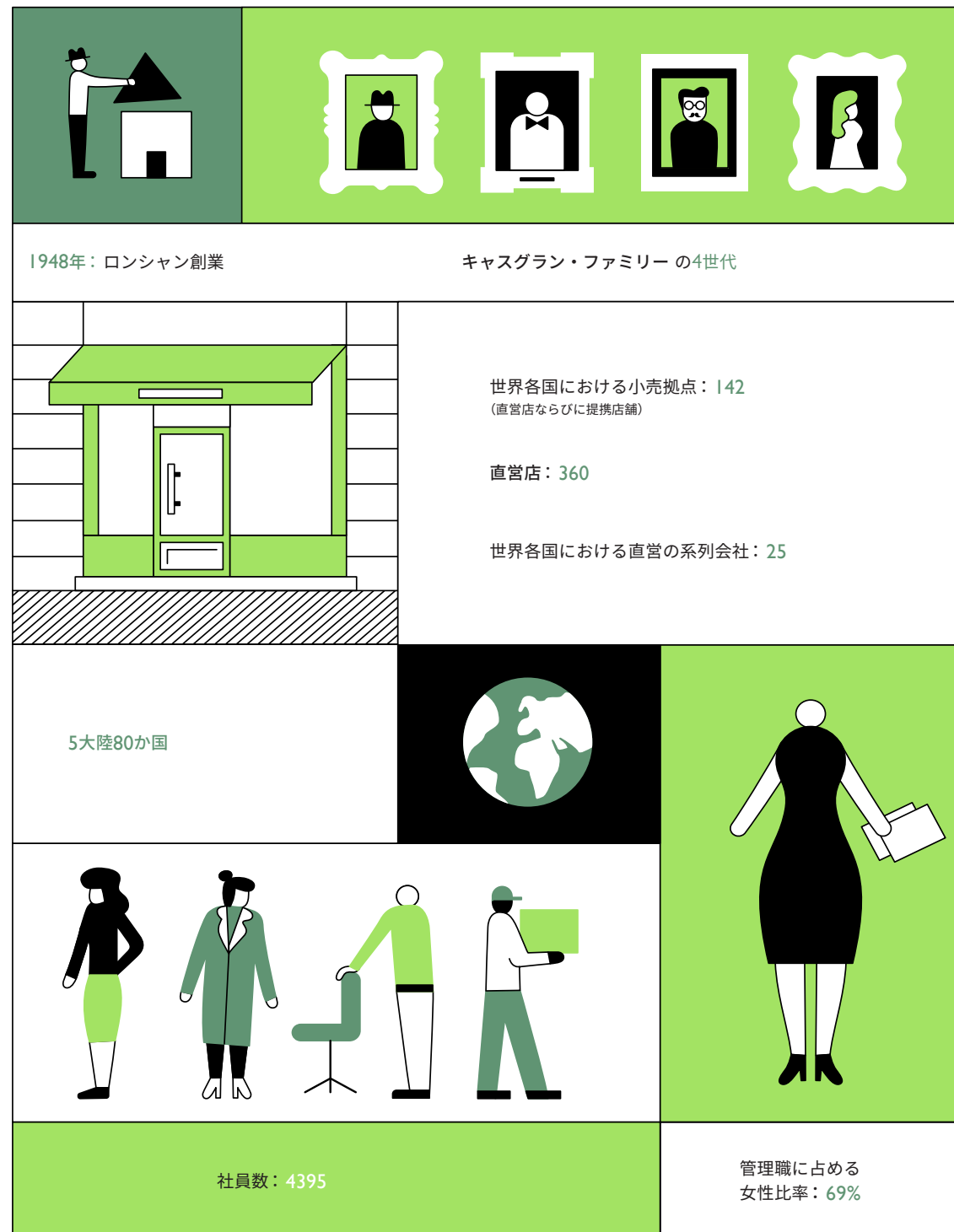
- － メゾンアトリエにおける職人技の継承と発展
- － 製品デザインにおけるエコアプローチの推進
- － メゾンのサプライチェーンにおける透明性の向上

私たちの地球

環境保護は、優先事項としてメゾンのCSR戦略の中核に据えられています。毎年、改善点が洗い出され、温室効果ガス排出量を低減に向けて、カーボンフットプリントが評価されています。カーボンニュートラルにシフトできるよう、より持続可能な循環型モデルを採用することで、グローバル資源に対する企業インパクトを低減させていきます。

- － 気候変動にまつわる課題評価と意識感化
- － 環境負荷の低減
- － 循環型経済の推進

数字で見るロンシャン



II. CSRガバナンス



Bコーポレーション認証： 重要なマイルストーン

2026年、Bコーポレーション認証を取得。経済的パフォーマンスとポジティブなインパクトの両立を志向する企業コミュニティに名を連ねます。独立系NGO組織B Labが運営する同ラベルは、社会、環境、ガバナンスにまつわる責任性、透明性に対する厳格な認定基準を満たした企業に与え

いる主要地域（ヨーロッパ、アジア、北米、フランス国内の制作拠点と本社、チュニジア、モーリシャス）において、5ステップの評価が実施されました。

それぞれの評価は、ポリシーや契約、報告書、プロセス、財務データといった具体的な証明によってサポートされ

単なる外部評価ではありません。戦略的な経営ツールとして機能し、企業のプライオリティを設定し、部門横断的かつ測定可能なアプローチで、あらゆる社員に関与するものです。

ロンシャンの企業慣行に独立的な評価が供給されることで、ブランドの信頼性にもつながります。課題間の優先順位決定、戦略構築、継続的な進歩の推進に向けた明確なフレームワークとして機能します。才能ある人材にブランドの魅力をアピールし、サステナブルブランドとしての国際的イメージを強化することにもつながります。



られます。91ポイントを獲得したロンシャンは、必須基準の80ポイント、社内ゴールであった90ポイントをともに上回りました。

認証システムは、国際的な枠組み「Bインパクトアセスメント（BIA）」に準じ、ガバナンス、社員、地域社会、環境、カスタマーの5分野にわたる300超の質問で構成されています。このアプローチを通じて、ビジネスモデルならびにそのインパクトに対する360度の視座が獲得されます。

2022年に導入された認証プロセスは、初期評価、アクションプラン、実践における改善、エビデンスの収集、最終監査という各段階を経て実施されます。ロンシャンが活動を展開して

ています。3年間の準備期間を経て、B Labの主催する約4ヶ月にわたる詳細な監査が行われました。

監査に伴ってメソンの定款が改正され、企業戦略上の意思決定に、社会、地域社会、環境上のインパクトが盛り込まれました。ポジティブなインパクトの追求と経済的パフォーマンスが同列に置かれ、企業の取り組みにおいて長期的な持続可能性が保証されます。

Bコーポレーション認証の取得は、ロンシャンのCSR活動における重要なマイルストーンをマークします。確固とした事業基盤、ポジティブなインパクトをもたらすビジネスモデルの実現が、獲得スコアで評価されています。Bコーポレーション認証は、



CSRガバナンス

Bコーポレーション認証に触発され、企業内で真の改革が始められました。100名を超える社員がプロジェクトに直接関与し、あらゆる事業部門と地域間に連携体制が生み出されました。CSRアンバサダーのサポートのもと、各国において、データ収集、新規プロジェクトの実装、認証基準への準拠に向けた業務改善が進められました。共同的な取り組みから、恒常的なCSRガバナンスの体制が立ち上げられ、認証取得から数々のプロジェクトが生み出されました。

構造化された、 進化するガバナンス体制

ロンシャンにおけるCSRガバナンスには、戦略的なオリエンテーションと経営上の実装が組み合わされています。先ごろ、より一貫した部門横断的な体制にアップグレードされています。ロンシャンでは、CSRプロジェクトの運営監視をつかさどるインパクト委員会が置かれていました。今日、同委員会は、下掲の新たな2組織で代替されています。子会社や制作拠点で展開されているCSRアンバサダーネットワーク、そしてボランティア活動と寄付に向けたライド4グッドプログラムの主導者で展開されているグループ活動は、引き続き展開されています。これらの組織活動を通じて、あらゆる事業部門と地域において、CSRにまつわる取り組みが実装されています。

Bコーポレーション認証やエレバートストラテジーの一環として、組織が再編され、コミュニケーションの効率化、全般的な連携の強化が進められました。エレバートストラテジーは、ロンシャンにおける2023～2028年間の戦略プランです。製品や流通ネットワーク、サービス提供、コミュニケーションといったさまざまな側面で、包括的な提供体制をもとに、企業成長の加速化が行われます。

引き続き、ロンシャンプレジデントジャン・カスグランが議長を務めるCSR執行委員会（CODIR RSE）を中心としたガバナンス体制が敷かれます。同委員会によって、年間優先事項の承認、戦略における一般的な方向性の定義、社会・地域社会・環境にまつわる課題が企業戦略に統合され、非財務的なパフォーマンスが監視されます。

また、新たに2つの組織が立ち上げられました。1つ目の組織は2ヶ月ごとに開催されCSRの運営関係者（アンバサダー、プロジェクトコントリビューター、ライド4グッドのリーダー）が招集されます。これを通じて、部門横断的な連携、ベストプラクティスの共有、グローバルスケールにおけるイニシアティブ調整が進められます。

2つ目は、全社員に開かれた四半期ごとに開催されるミーティングとして、CSRプロジェクトのメリット紹介、戦略的優先事項の概説、質疑応答の

機会を提供します。このようなアプローチによって、透明性が高まり、さまざまな課題に対する社内の共同責任性が育まれます。透明性や社内における取り組み促進をサポートするCSRニュースレターが定期的に刊行されます。

エコデザイン委員会、気候変動戦略を扱う年次会議、あるいは非財務データの収集と正確性を担う委員会といった特定組織によって、主要プロジェクトが推進されていきます。

このような進化を受けて、並行的な組織構造を統合的なアプローチに代替し、情報フローの改善や一貫性を確保し、全チーム動員体制で、CSRガバナンスを単なる認証取得に限定することなく、部門横断的で長期的な推進力として活用していきます。パリ本社に置かれたCSRチームが、引き続き調整役を担い、アプローチ全般に一貫性を担保し、重要業績評価指標（KPI）の監視を行います。

ステークホルダーのエコシステム

ロンシャンにおけるCSRガバナンスの構造と進化を受けて、ステークホルダー間の対話が促進され、企業の社会的責任アプローチにステークホルダーの期待や寄与が盛り込まれます。

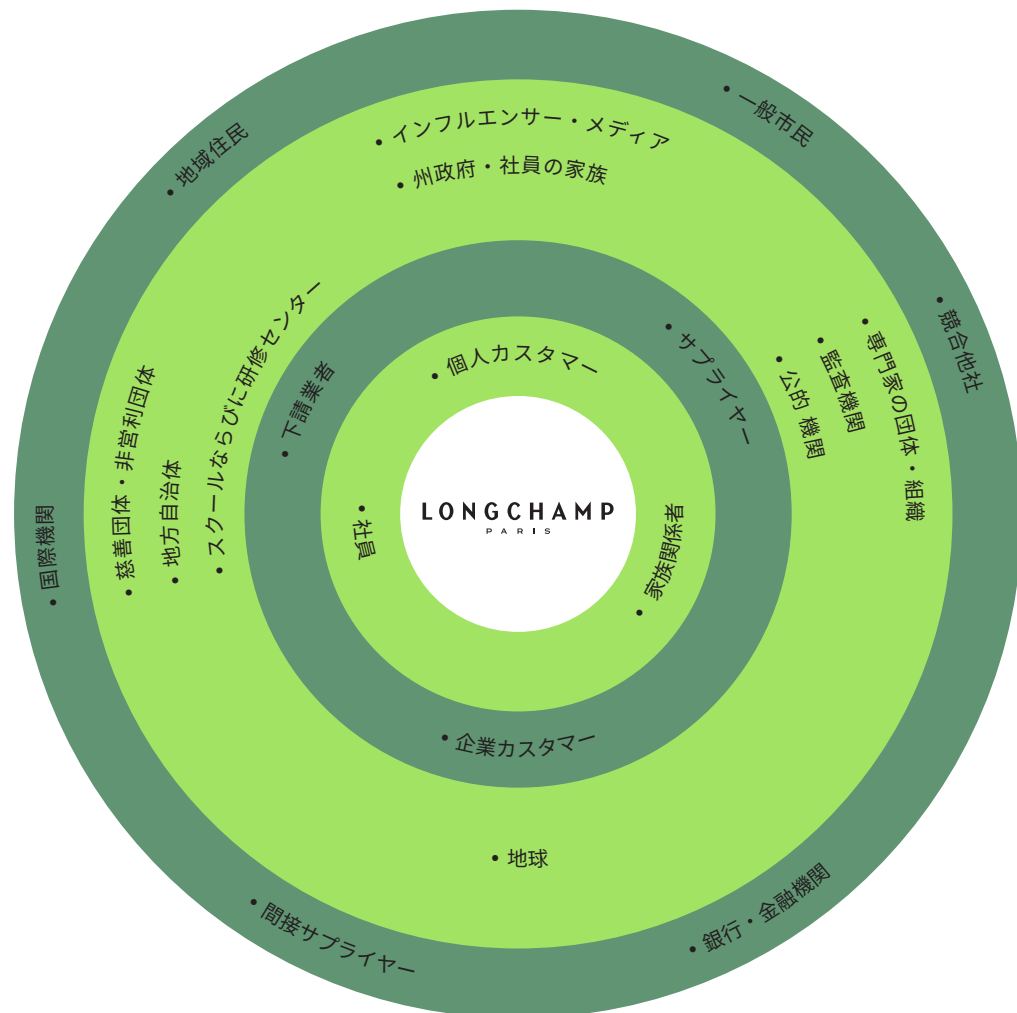
ロンシャンでは、自社の企業活動から直接的な影響を受けるステークホルダーに特別な注意を払っています。ステークホルダーのニーズや意見を統合しながらCSR戦略を改善させることで、恒常的な満足度に結び付けています。このアプローチを通じて、情報に基づいた意思決定を行い、社会と環境に対する責任を果たすと

いう企業コミットメントを果たします。ステークホルダーのなかでも、企業社員とカスタマーが直接的な影響下にさらされています。ステークホルダーは企業との距離に準じ、次のように表されます。最も距離の近いステークホルダーが円の中心、最も遠いステークホルダーが外側に配置されます。ステークホルダー各位に力を得て、ロンシャンにおけるCSRコミットメントが継続、強化されていきます。

方法論

最初に、あらゆるステークホルダーが特定されました。次に、財務やブランドイメージにおけるステークホルダー、企業間の相互インパクトを評価するマネージャーが任命されました。評価の分析結果が、社内ワーキンググループのレビューを経て、CSR執行委員会によって承認されます。

この分析内容が、期待やインパクトを組織立ったCSRプライオリティに置き変えるダブルマテリアリティ分析の起点となります。



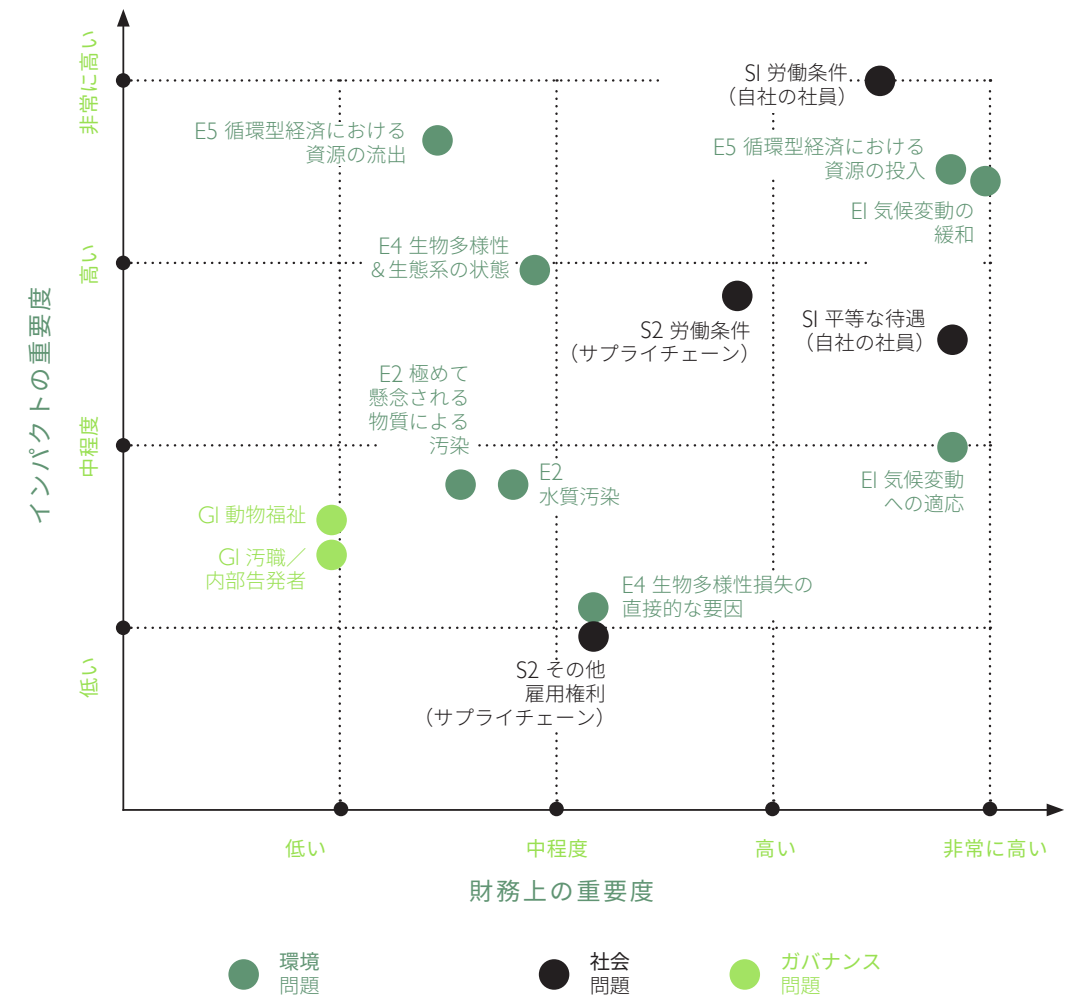
ダブルマテリアリティ マトリクス

ステークホルダーの期待を考慮することで、ロンシャンにおけるCSRリスクや課題の特定、予測、優先順位付けが行われ、CSR戦略における妥当性や有効性が担保されます。

このアプローチは、分析と優先順位付けにおけるコアツールとなるダブルマテリアリティマトリクスに基づいています。2025年に欧州企業サステナビリティ報告指令（CSRD）が施行さ

れたことを受けて、同マトリクスが、新規規制要件に合わせて更新されました。CSRDは、ダブルマテリアリティの原則に基づいています。すなわち、企業が社会と環境に与える影響、そしてこれらの事象が企業にもたらすリスクや機会の双方が評価されます。ロンシャンでは、欧州サステナビリティ報告基準（ESRS）に照合しながらCSRにまつわる争点を継続的

にマッピングし、これらの分析結果を戦略計画に統合させてきました。このようなアプローチを通じて、優先事項を明確化し、環境、社会、ガバナンスにまつわる課題をメゾンの意思決定プロセスに確実に統合できるようになります。



非物質的な問題：EI エネルギー、E2 大気汚染、E2 マイクロプラスチック汚染、E3 水生・海洋資源、E5 循環型経済 - 廃棄物、SI その他の雇用権利（自社従業員）、S2 平等な待遇（サプライチェーン）、S4 消費者情報、GI 企業文化、GI サプライヤー関係管理

次に概説される課題やリスクは、分析の結果を受けて、もっとも重要な領域にあると判断されています。

CSRにまつわるリスクと課題

本セクションで紹介されているリスクと課題は、ダブルマテリアリティマトリクスの結果から直接的に導き出されています。ロンシャンの企業活動からもっとも大きな環境・社会インパクトを受けうる領域、そして企業に重大なリスクや状況をもたらしうる領域に関連付けられています。

ロンシャンのCSRにおける優先事項として、本レポートの各セクションで提示されているアクションやコミットメント、指標を導きます。

環境問題

気候変動、緩和と適応

ロンシャンの企業活動において、サプライチェーンの様々なプロセス、とりわけ調達、制作、輸送から温室効果ガスが排出されています。このインパクトが気候変動を引き起こします。そこで、企業のカーボンフットポイントを低減させ、持続可能なアプローチで企業慣行を最適化させる重要性が浮上します。

気候変動によりサプライチェーンが異常をきたし、特定の素材へのアクセスが阻害されたり、製品の遅延を発生させることが考えられます。また、異常気象が頻発するにつれて、社員の健康や安全リスクも高くなります。

循環型経済

ロンシャンが取り扱うレザー製品、ラグジュアリー製品は、天然資源に大きく依存しています。原材料の調達や、廃棄物処理のプロセスから環境インパクトが派生します。気候変動、資源の枯渇、生物多様性の喪失といった課題にさらされている今日、

製品の設計や使用、リサイクルを再考する循環型経済が、持続可能な企業活動に向けたキーソリューションとして注目を集めています。

汚染

ロンシャンの行っている製造、物流活動には、化学物質の使用や水消費、制作廃棄物、輸送が伴い、さまざまな形態の汚染が引き起こされます。この汚染から自然環境が破壊され、水質や生態系に悪影響がもたらされます。

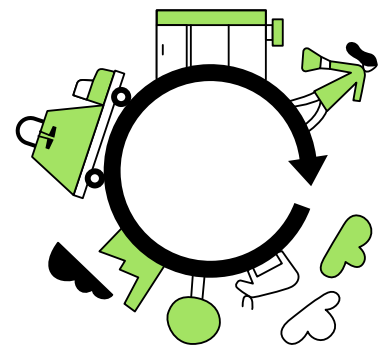
汚染はまた、水ストレスの悪化、気候変動の促進、社員における事故や職業性疾病のリスク増大といった間接的な影響を派生させます。

生物多様性

生物多様性の危機は、主に気候変動や生物多様性の喪失に結び付けられます。

ロンシャンの活動は動物由来の原材料を使用しているため、生態系に直接的な影響をもたらします。森林破壊、自然生息地における環境劣化も、

一大懸念事項となっています。これらのリスクは、生物多様性の喪失を引き起こすとともに、環境全般やメゾンの事業活動に要される天然資源にも悪影響をもたらします。



社会問題

社員の労働条件、健康、安全、福祉、平等な待遇

ロンシャンにおける企業活動は、社員に対する直接責任を伴います。健康、安全、福祉、平等が保証されるよう適切な措置が講じられなければ、職場における事故、職業性疾病、基本的人権の侵害といった深刻な影響が社員間に招かれます。また、採用や人材リテンションにおける悪影響、労働争議、勤務環境の悪化といった

企業に対するインパクトも派生し、メゾンの業績や評判の低下につながります。

サプライチェーンにおける労働条件と平等な待遇

ロンシャンの企業活動は、パートナー、サプライヤーにおける労働条件に間接的な影響をもたらします。責任ある慣行、監視機構が伴わなければ、

サプライチェーンにおいて、健康、安全、人権、平等な待遇にまつわるリスクが発生し、労働争議や法令違反、サプライチェーンの乱れといった事態がもたらされます。

ガバナンスにまつわる課題

動物福祉

動物由来の原材料を使用するロンシャンは、動物福祉に対する責任を有します。法令に準拠しない慣行は、動物に危害を与え、カスタマー、NGO、当局に重大な懸念を引き起こします。

倫理的な慣行を保証することを通じて、企業としての信頼を保ち、さまざまな

悪影響を低減し、企業に対する評判、規制上のリスクを回避することにつながります。

企業倫理、腐敗防止、内部告発メカニズム

企業は、自社の活動を通じて、企業倫理、腐敗防止、商慣行を脅かすリスクにさらされます。監視システム

や内部告発システムがなければ、高リスクを特定・対処することができず、ステークホルダーの信頼喪失、人権侵害、企業評判の劣化を導きます。これらのシステムは、責任ある事業慣行を保証し、ビジネス関係を安定させ、信頼を強化するにあたって欠かすことができません。

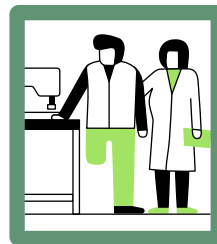
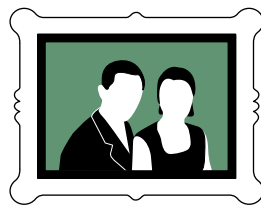
レポートで扱われる主な課題

ダブルマテリアリティマトリクスによって特定された社会・社会的な課題は、「ロンシャンファミリー」ビジョンの一環として、「チーム」と「企業」の柱において詳細されます。

気候変動、資源管理、汚染、生物多様性、循環型経済といった環境関連の課題は、「メイドバイロンシャン」のビジョンとして扱われ、「地球」と「鑑識」の柱で詳細されます。

倫理やリスク管理といったガバナンス関連の課題は、メゾンの戦略に統合され、「ガバナンス」の柱で詳細されます。

III. ロンシャン・ ファミリー



チーム



ロンシャンは、創業以来、家族という理念を大切にし、社員に対する特別な配慮を行ってきました。誇りをもって、人材育成につながる尊重とインスピレーションにあふれた職場環境を提供しています。メゾンの人事ポリシーは、鑑識の継承やチームワーク、女性の管理職昇進をはじめとした、職業上の平等を軸に定められています。この原則は具体的な指標によって裏付けられ、相互信頼と責任共有をベースに長期的なチーム成長を促進するというメゾンのコミットメントが反映されています。

8.3
9.5
5
90
5
78
69
4

• 社員一人当たりの平均トレーニング時間：8.3時間

• 自主退職率の制限：9.5%

• 平均勤続年数：5年

• 90%：年次の満足度アンケート参加率（2023年比で5%アップ）

• 社員の78%：ロンシャンにおける勤務に満足（2023年比4%アップ）

• 69%：管理職に占める女性比率

トレーニングと能力開発を用いたエンパワメント

ロンシャンでは、責任ある雇用主として、社員各位の個人的、キャリア上の成長をサポートしています。社員のスキルならびにキャリアの開発を強化させ、チームエンゲージメントのコアに据えられた総合的な社員福祉の向上に努めています。

給与制度による経済的自立の支援

2025年、各国における平均給与の詳細分析が実現され、報酬レベルが、各地域の市場と各職務に任された責任性に見合っていることが確認されています。このレビューによって、報酬における競争性、社内給与体系の一貫性が確認されました。報酬面に限定することなく、公平性と評価を踏まえた取り組みが行われています。昇進の基準を明確化し、キャリアパスに一貫性を確保することを通じて、チームの信頼とエンパワメントが可能になります。

トレーニングを通じた差別の撲滅

27カ国で事業を展開するロンシャンは、文化、社会、規制の異なる環境にさらされています。包括的で公正な慣行を享受した多様性に力を得て、集団的なパフォーマンスやイノベーションが促されます。2025年に、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）に特化した研修プログラムが引き続き実施されています。研修セッションを通じて、無意識の偏見を理解し、差別的な状況を防止し、とりわけ管理職におけるインクルーシブな慣行が促進されていきます。

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンポリシーは、ロンシャンの4大柱に基づいています。すなわち、機会均等の確保、差別の防止、文化・世代・性別における多様性の尊重、そして管理職におけるインクルーシブな慣行採用に基づいて定められています。このポリシーは、尊重、公平性、説明責任をベースとし、恒常的な共有文化の育成をゴールとします。

機会均等の保証

ロンシャンでは、インクルージョンに対するコミットメントに準じ、多様性を尊重し、あらゆる形態の差別撲滅に尽力しています。手を取り合って働くこと、あらゆる人の尊厳と自由を重んじることを通じて、社員各位における成長とエンパワメントを支援しています。

障がい者に対する支援

ロンシャンは、社内における提携、専門機関との提携体制を構築し、障がい者のインクルージョンを促す体系的なアプローチを実装しています。2025年度に、具体的な取り組みが実装されています。たとえば、Duodaysへの参加が更新されています。同プログラムでは、7名の社員が障がい者とペアになり、キャリアパスの模索や専門能力開発の機会をサポートします。



また、ノワイヤン＝ラ＝グラヴォワイエールにあるCap Anjou BleuといったESAT（就労支援施設・サービス）、その他インクルーシブな企業との連携が行われています。オンラインストアチームを対象にした4週間のインクルージョンワークショップを開催し、ホリデーシーズンに向けたギフトラッピング業務にフォーカスして、チームにおける段階的な統合をサポートし、社員の意識感化に取り組んでいます。文書の保管、ラベル付けといった業務は、インクルーシブな企業に委託されています。

2025年以降、フランスのショレに拠点を置くインクルーシブな企業AMIPIとの間にパートナー体制が結ばれています。このコラボレーションは、キーホルダーやバッグ用のレザー

アクセサリーの制作を機に始められました。以来、AMIPIチームとの間に緊密な関係性が築かれ、メッシュバッグの開発支援に向けて、チームのスキルセットや鑑識が段階的に拡大されています。スキル開発のサポートを通じて、段階的にチームの育成や安定した長期パートナーシップを実現できるようになります。

コラボレーションを展開することで、鑑識の保持と継承、職業的なインクルージョン促進につながります。今日、インクルーシブな企業とのコラボレーションは、ニーズに応じて適用される一企業慣行となっています。

パリの本社では、このイニシアティブに触発され、インクルーシブで配慮にあふれた文化育成に向けた追加的な活動が実現されています、6回にわたるディザビリティ啓発ワークショップ、心理的な安全性にまつわる2時間のカンファレンス、14時間にわたるメンタルヘルスの応急処置トレーニングコースが実施されました。

ジェンダー平等の推進

ジェンダー平等は、ロンシャンが理念に掲げる責任と公平性に結びつけられた大切なコミットメントです。報酬、キャリアアップ、リーダーシップへのアクセスは、関連指標に照らし合わされたスキルや実績をベースに判断され、定期的に格差の監視が実施されています。

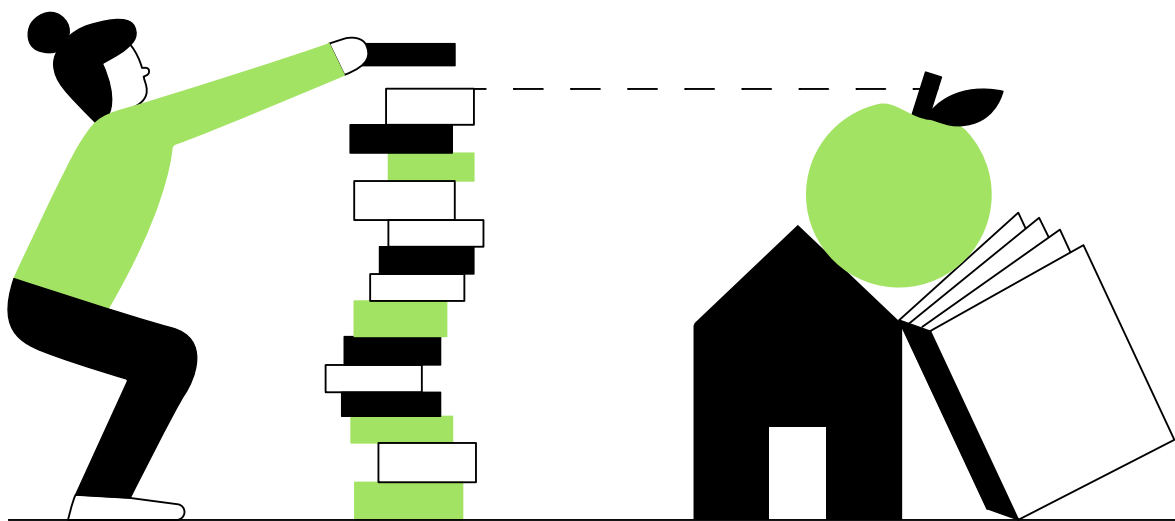
フランスにおいて、男女平等指数を通じて、賃金と昇給、昇進上の格差、産休後の女性社員ステータス、高所得層に占める女性の率が測定されています。

2025年度は、男女平等において高水準が維持されています。パリ本社は、同指数100点満点中で92点を獲得し、数々の主要指標、なかでも個々の昇給、産休からの復帰、高所得層における女性の割合において、すぐれたパフォーマンスが記録されています。一方の昇進指標では一時的な低下が観察され、調和のとれたキャリア開発に向けて、厳格なモニタリング下に置かれています。

フランス国内の店舗は、同指数100点満点中で89点を獲得し、2024年比で10ポイントの上昇が記録されています。この進化は、昇進指標の回復を受けて、過去最高水準に達したことに大きく起因しています。昇給、そして産休復帰における平等性も確認されています。2025年度のスコアには、さまざまな正措置の実装、キャリアパスの公平性に向けた注力が反映されています。引き続き高い水準を維持し、組織のあらゆる階層で女性の比率を高めるための取り組みが行われています。

報酬やリーダーシップ職へのアクセスに限定することなく、企業全般のあらゆる水準において、雇用上の平等、女性のエンパワメントに向けた具体的なアクションが取られています。具体的には、個々のキャリアパス開発、より大きな責任性の委任、女性の寄与促進を通じたローカルイニシアティブが実装されています。

ロンシャンのHRチームによって立ち上げられた「ウーマンプログラム」は、2025年度「ヴィクトワール デュ キャピタルユマン」アワードで、栄えあるゴールドトロフィーを獲得しています。



今回の受賞にまつわるベレニス・オベール（インダストリアル部門HR開発マネージャー）の談話

今回のゴールドトロフィーは、ご自身とチームにどのような意義を有しますか？

何よりも、これまでチームの尽力、そして主要課題に対するロンシャンのゆるぎないコミットメントが認められたことになります。ウーマンプログラムは、1年半にわたって、さまざまなサポートを得ながら展開されてきました。この取り組みが、企業の枠内を超えて認められたことを誇りに感じています。今回の受賞によって、ビジビリティを高め、さらなる進化を志向することができます。他企業の刺激となり、さまざまな重要課題における改善につながることを願っています。

ウーマンプログラムの概要を教えてください。

2023年、フランス国内におけるロンシャン工場全般に導入され、ロンシャンにおける女性社員の平等性

と福祉に対するゆるぎないコミットメントが映し取られています。子育て支援、乳がんの防止、性差別行為の撲滅、家庭内暴力の被害者支援という4つのキー領域で構成されています。意義のある具体的なアクションを実装し、全チームを包括的かつ持続的なアプローチで動員していきます。

実装されたアクションについて教えてください。

プログラムを通じて、性差別行為や性的暴力をテーマとした研修、乳がんに対する啓発キャンペーン、子育てワークショップ、授乳室の設置、家庭内暴力の被害者支援システム（緊急避難所の確保、心理的な支援、法的支援）が展開されています。

プログラムの実装によって、実際に見られた効果や結果について教えてください。

目にみえる効果があり、社員の生活に実際的な変化がもたらされています。なかでも乳がんの予防、家庭内暴力の撲滅に関しては、支援を要する人たち

に実際的なサポートを提供することができました。

職場における重要課題に対する意識改革や、タブーの打破にもつながりました。経営陣、社員サイドからも強い力添えがあり、文字通りあらゆる社員が一体となって変革を推進しています。

今後の展開についてお聞かせください。

フランス国内の事業展開に向けた4大領域において、さまざまなアクションが継続されるかたわら、モーリシャスやチュニジアにおける展開も強化されていきます。乳がん撲滅に関しては、すでにアクションが明確化されています。他3領域においては、キーモーメントの強化が毎年進められていきます。

ロンシャンでは、企業活動の展開されているあらゆる国にプログラムを拡大し、各国の女性をとりまく課題に具体的な支援を実装することを目指しています。

他者への配慮

信頼を構築するアクティブリスニング

2025年、グローバルエンゲージメント調査「インサイド ロンシャン」が実施され、90%の社員（3351名）が回答しています。メゾンのフィードバックと対話に向けた尽力が大いに報われました。エンゲージメントスコアが78%に達し、2023年比で大幅な上昇が見られ、業界標準も上回っています。社員と企業間のきずなの強さが示されています。

10名中8名の社員がロンシャンでの勤務に満足している、と回答し、ロンシャンを雇用企業として推薦し、社員としての誇りを表明しています。大多数の社員が、企業戦略の方向性を把握し、戦略ゴールに賛同し、企業成功の一端であるという認識を有しています。

また88%の社員が、今後12 ヶ月間に退職する意志がないとし、信頼とロイヤリティの高い水準が示されています。これらは、鑑識と卓越性の存続における重要なベースとなります。

分析結果から、能力開発の機会、評価、公正な報酬といった取り組みにおける促進要素が特定され、これからのアクションプランに考慮されていきます。特定の地域格差においては、現地の状況に対応させた個別アプローチが要されています。

チームの期待に的確に応えられるよう、26か国でそれぞれに実装されるグローバルアクションプランが策定されています。

調査の結果には、集団的なダイナミズム、企業理念に対するコミットメントや結束力といった、持続可能なパフォーマンスに向けた真の原動力が示されています。

報告と保護に向けた信頼性

安全で尊厳のある職場環境構築に向けて、あらゆる社員ならびにステークホルダー各位に向けた倫理ホットラインが設置されています。ロンシャンの価値観やインテグリティを侵害しうる行為を防止し、基本的人権の保護を保証します。

2025年1月より施行されたホットラインを通じて、機密性の高い状況、注意を要する状況を報告することができます。関与者を擁護して、メゾンに対する損害リスクを軽減します。

安全なプラットフォームとして、やり取りにおける匿名性、機密性、そして被害者・通報者双方の保護が保証されています。外部ツールを利用することで、信頼構築、公平な環境における懸念の表明が可能になります。

行われた報告は、さまざまな部署から選出された8名の社員による倫理委員会に受理され、集団的かつ独立的で客観的な審査が行われます。各ケースは、一貫性のある倫理原則の適用に向けて、現地チームとの連携体制で調査されます。

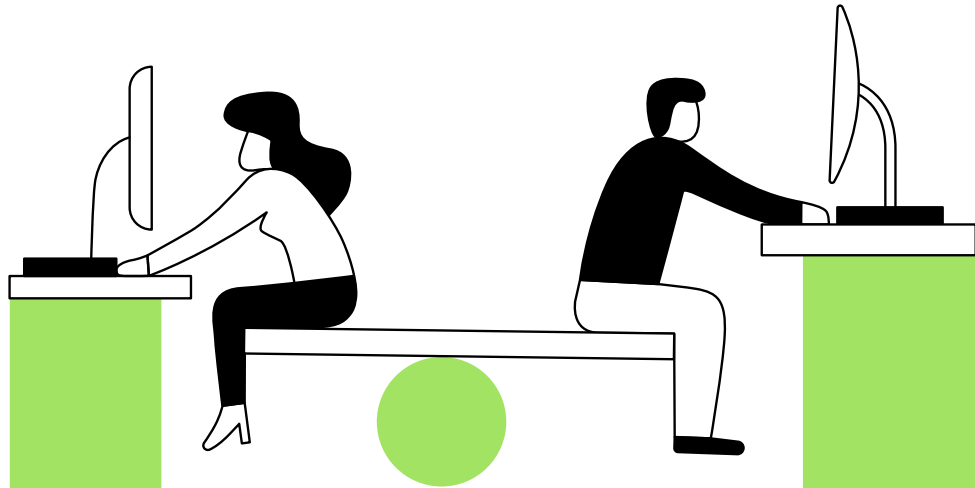
コンプライアンスの遵守を超え、真の防止ツールとして機能し、早期発見や是正措置、社内慣行の改善を可能にします。このシステムによって、企業文化の核に、社員の保護、フィードバックの考慮、尊重が据えられていることが証明されています。

がん啓発月間：予防支援に向けた共同的な取り組み

2025年10月、ロンシャンならびに系列企業によって、予防、情報提供、支援という共通理念に基づき、地域ごとに調整されたアプローチで、乳がん予防に向けた取り組みが実装されました。

大半の国において展開され、医療従事者による講演、ウェビナー、自己検診のワークショップ、オンサイト検診プログラムなどを通じて、情報アクセスの改善や意識感化がサポートされました。月間を通じて、情報提供の枠を超え、シンボルを用いた装飾やウォーキングチャレンジを通じて、連帯感や団体精神促す集団的な取り組みが実現されています。

このようなダイナミズムのもと、ロンシャンでは、2025年11月に男性の健康にまつわる取り組みが実施されています。前立腺がん、精巣がんなどをめぐるタブーを打破し、早期発見を促進させます。アトリエにおいて対面式の啓発セッションが開催され、広報キャンペーンを通じたサポートも実施されています。このような取り組みに、健康をあらゆる人の福祉に向けた持続的で共同的な優先事項にするメゾンのコミットメントが映し取られています。

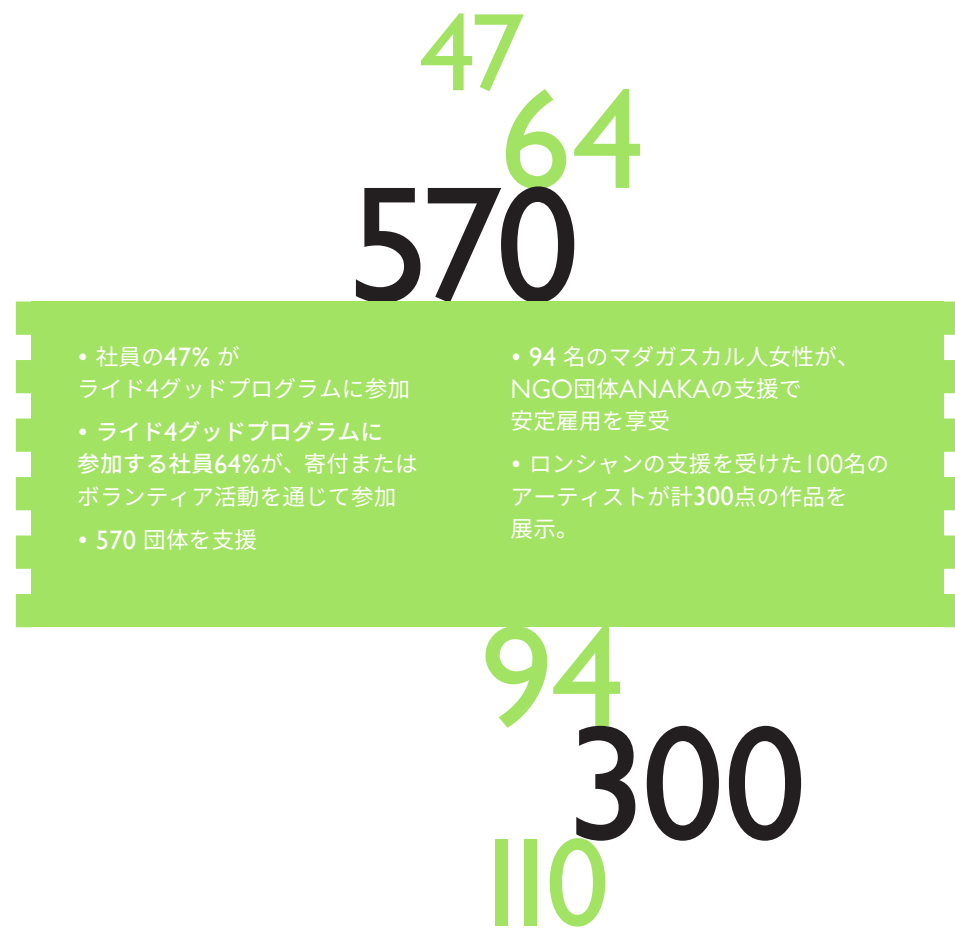


社会におけるメゾンの役割



ロンシャンでは、メゾンの歴史と理念の延長線上にある社会的貢献を大切にしています。地域社会の支援や、創造性の育成、さまざまな形態の文化促進を手がけています。慈善活動、長期的なパートナーシップ、社会的意識の映し取られたアートプロジェクトを通じて、人的、そして文化的な寄与をもたらすアクションが実装されています。

2025年度においては、社員間エンゲージメント、慈善活動支援、クリエイティブな才能育成という形態において、メゾンにおける持続的な社会的貢献が行われています。



地域社会への貢献

ロンシャンでは、社員エンゲージメントや社外慈善活動への支援を通じて、社会的な取り組みに寄与しています。ライド4グッドプログラムを通じて、あらゆる人が、ボランティア活動ないしは関心のある組織団体への寄付というかたちで、具体的なアクションを起こす機会が提供されています。また、メゾンと理念を等しくする組織団体への支援を行い、ANAKAをはじめとした女性のエンパワメントに取り組む組織団体を継続的に支援しています。相補的な2つのアプローチを通じて、地域社会に寄与するというメゾンのねらいが遂行されていきます。

地域社会への支援 ライド4グッドプログラム

2025年1月に公式に導入されたライド4グッドプログラムは、ロンシャンの社会貢献活動における大切な柱となっています。地域社会貢献に向けたフレームワークを提供し、メゾンの社員が、1つあるいは複数の任意の団体をそれぞれに支援することができます。

ロンシャンの理念に準じ、2つのアプローチを通じて社会貢献に参加できます。1つ目のアプローチは、プラットフォーム上で行われた寄付と同じ額がロンシャンから拠出される金銭上の貢献、2つ目は、ボランティア活動参加を希求する社員に有給休暇を付与するボランティアによる貢献です。

ライド4グッドは、社会的貢献に加えて、有意義な活動に参加する機会を社員に提供します。異なる世界に対する理解を深め、チームにおける連帯感を創出するというヒューマニスティックな効果ももたらされます。

CSRプロジェクトマネージャー ヘレナ・ダマッセによるプログラム説明

ライド4グッドプログラムは、どのような意図のもとで立ち上げられましたか？

ライド4グッドには、2つの願いが込められています。1つ目は、限られた

財源で社会、環境、政治的な課題に尽力している団体を支援すること。2つ目は、社員に向けて社会活動に参加する機会を提供することで、新たな人生経験を積み、仕事に対する意義を見出す切り口となることです。

地域におけるニーズやリアリティを把握したローカル団体による既存の取り組みを支援します。これらの団体に要される資金、人材、時間、人力を供給するプログラムが模索されました。ライド4グッドは、団体組織とメゾン社員の双方をサポートするフレームワークとして設計されています。

ロンシャンの企業活動が展開されている地域社会に寄与することで、メゾンのコミットメントが具現化され、メゾンの掲げるゴールや理念、CSRに対するコミットメントが具体的なアクションに変換されます。

ライド4グッドが、ロンシャンのパートナー企業とチームにもたらすメリットとは？

プログラムを通じて、企業に追加的な支援が提供されます。社員による寄付金と同じ額がロンシャンから拠出される金銭的な支援が行われ、地域のプロジェクト発展に寄与します。また、ボランティア活動を通じて、具体的なニーズに対して人的支援を供給します。たとえば、現地に赴いての支援、臨時的な支援、ロジスティクスや運営に対するサポートを手がけます。

参加を希望する社員が、それぞれに関心のある活動に時間や労力を注ぐことができます。2025年までに、世界各地において570超の組織に向けた支援が実現されています。各自が、可能な範囲において、関心のある領域に寄与しています。

ライド4グッドは、社員が自身の関心や、信条、可能性を考慮して参加することのできるプログラムです。異なる社会の現実を知り、部門横断的なスキルを開発し、ふだんとは異なる環境で従事するという、学びの機会を提供します。社員の経験を豊かにするとともに、目的意識や帰属意識の向上につながります。

ライド4グッドが、部門横断的なプログラムとなる理由とは？

ライド4グッドは、共同的で、部門横断的なプログラムです。CSRや人事、広報、財務、IT、営業チーム、各事業部門における情熱ある社員が結集し、それぞれのプロフィールや鑑識とともに寄与します。

このようなダイバーシティが、真の強みとなっています。通常であれば出会う機会をもたない人々が、意義のあるシェアプロジェクトを通じて共同作業を実現できます。プログラムの重要要因として、地域に根ざしたプログラム運営、イニシアティブの推進、社員の支援、各地域における文化・運営状況に応じた調整が行われます。多くの参加者がすでに別の活動

経験を有しているため、企業のフレームワークに自らの経験を生かすことで、リワードとしての責任性を果たすことができます。社員の実際的な参加によって、プログラムのグローバルビジョンと各地域社会における実際的なニーズ間のギャップが、適切かつ持続的にカバーされています。

2025年度の活動を通じて出された結論とは？

2025年の活動を通じて、あらためてプログラムの重要性を確認することが

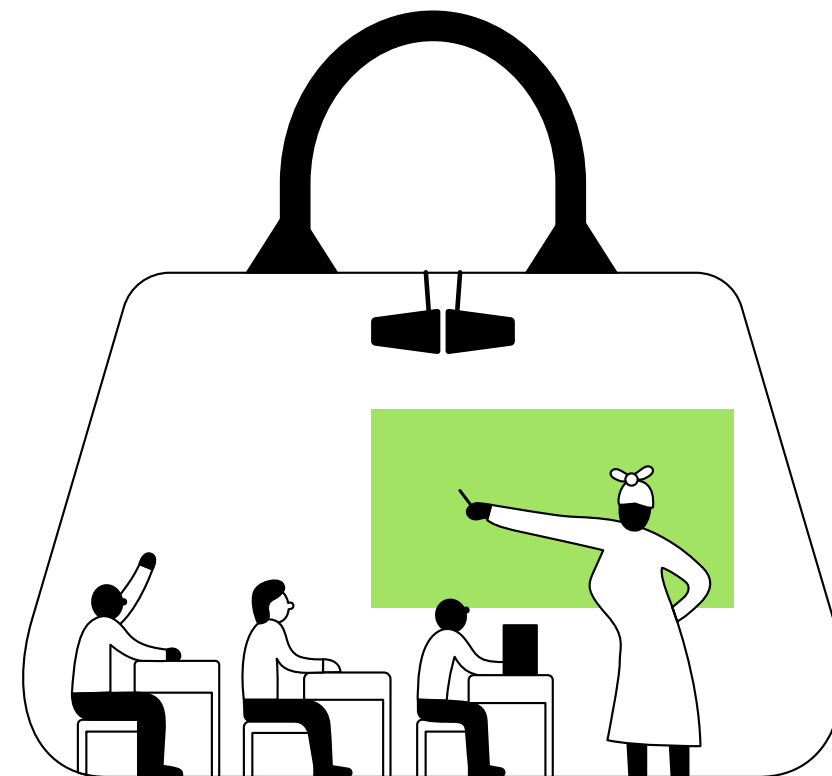
できました。1900名近くの社員が登録し、60%以上が、寄付やボランティア活動に意欲的に取り組んでいます。

数値もそうですが、初年度に、機会があれば積極的に加担したいという意欲も確認されています。

今後の優先事項とは？

次のステップとして、これまでに生み出されたダイナミズムをさらに強め、維持していきます。たとえば、ボランティア活動参加の容易化、各団体に

対するインパクト向上、プログラムの地域定着を担っていきます。地域社会に寄与し、チームの結束力となる誠実で意義深い共同プログラムを志向し、さらなる注力を行い、スケールアップしていきます。



地域社会への支援 マダガスカルにおける ANAKAとの パートナーシップ

ロンシャンでは、社会的取り組みの一環として、事業の展開されている地域社会において、社会発展を促す継続的な取り組みを支援しています。支援には様々なアプローチが取られ、なかでも女性のエンパワーメントや、伝統技術の継承、持続可能な雇用機会創出に取り組む団体との提携体制が実現されています。

マダガスカルにおいては、社会的責任性に向けて2023年に設立された職人工房LANA L'ATELIERと提携が結ばれています。同工房の活動を通じて、NGO団体ANKAが積極的に支援されています。長年にわたる関係性をもとにパートナー体制を築くことで、プロジェクトの発展を継続的に支援することが可能になりました。

ANAKAアトリエに向けてメゾンが直接発注をすることで支援が行われ、職人に安定した職と収入が保証されます。この提携を受けて、9万4106人の女性がANAKAアトリエで意義のある雇用を得ることができ、60名の児童の就学、食事、ケアが実現されています。

「たとえば才能があっても、生かす機会が巡ってくるとは限りません。」

ナリンドラ・ロビンによって設立されたLANA L'ATELIERは、高度な技術を有した職人の育成や、創造性、長期的な社会的インパクトを可能にする独自のモデルに基づいています。研修プログラムには、無料で参加できます。

長期間にわたる厳しいカリキュラムは、恵まれない環境に置かれた男女に向けて開かれています。長期的な理念に裏付けられた継承可能なスキルを育み、経済的な自立、自信、社会適応に結びつけます。

ロンシャンから注文を受けることで、ローカルの職人技そして天然素材に彩られたほかにはないアイテムが実現されます。2024年、このコラボレーションから、ラフィア製の「ル プリアージュ® フィレ」バッグ、そしてマダガスカルヤシの木由来の天然繊維を全手仕事で編み込んだストローハットが実現されています。ANAKAのアトリエにおいてあらゆるプロセスの手がけられたこれらのアイテムには、伝統的な職人技、社会的な取り組み、そしてロンシャンのサステナビリティアプローチが映し取られています。

タントの鑑識やアプローチ、規格、国際的な要件などがシェアされてきました。ここには秘密もなければ、限界もありません。LANA ANAKAにおいては、知識は専有的なものではなく、共有されるべきものです。

参加者は、慣習的な基準で見れば、これらの職とは縁がない人々です。しかし、勇気、忍耐力、そして個性というより強い武器を有する人たちでした。彼らの存在を受け入れ、信頼し、最大限の可能性を発揮できるよう支援しました。』

2年間にわたって、あらゆる要素が伝達されてきました。私自身の鑑識、定期的に訪れるヨーロッパのコンサル

LANA ANAKAの創設者・ ディレクター ナリンドラ・ロビンの 談話

「たとえば才能があっても生かす機会はずしも巡ってこないと感じ続けてきました。マダガスカルの人々は、性別を問うことなく、強い精神力、器用さ、情熱にあふれています。意志はあるものの、雇用アクセスが欠けています。

LANA L'ATELIERを立ち上げた際に、履歴書や学位、誇り高い実績は重要ではありませんでした。このような要素

トレーニング、メンターシップを通じた雇用

LANA L'ATELIERで働く女性たちは、このようなアクセス、トレーニング、信頼に基づいたモデルを体験して

います。彼女たちのストーリーを通じて、厳しい要請に置かれた支援環境を得ることで、それぞれのペースでポテンシャルを開花できることが示されています。

オリビア・フルーレット・ ラハリニリナー ワークショップ・マネージャー

幼い頃に両親を失い、半血の妹の面倒をまかされたオリヴィアは、アシスタントとしてLANAに加わります。持ち味の勤勉性、意志の強さで、たちまちに昇進を遂げます。3年後には、アトリエマネージャーに任命されます。

「LANA L'ATELIERでなければ、今日のステータスを得ることはできなかったと思います。このようなステータスは、決まって外国人のものなのです。幸運に、私もこのチャンスをつかむことができました。」

ヘリフィタヒナ・ラハリミノー 制作部門マネージャー

高校は卒業したものの、大企業就職への道が開かれていなかった彼女は、かぎ針編みの職人としてLANAに入ります。段階的に工房のさまざまな職種を習得し、現在の製造マネージャーに達します。

「やる気を糧に、想像すらできなかったステータスを獲得することができました。」

ビエレット・ラハニトリナイナー 制作部門マネージャー

LANAに加わるまでは、就職経験を有しませんでした。手仕事経験もなければ、自身の才能を試すこともない主婦であった彼女は、アトリエにおいてサヴォワフェールの世界を見出します。あらゆるクロシェ技法をマスターした彼女は、制作マネージャーに就いています。

「私の年齢が問題にされることなく、あらゆる技術をここで学び取りました。」

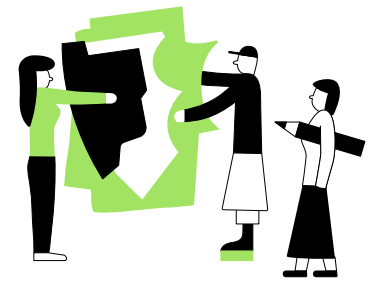


創造性に対するサポート

ロンシャンの社会的な活動として、慈善事業に加えて、創造性に対する支援も行われています。ファッション、デザイン、アートを文化・経済における主要な原動力とみなすメゾンは、新星・熟練アーティストのサポートを通じてリソースへのアクセスを開き、今日のクリエイティビティの伝播に寄与しています。創造性の支援を通じて、アート全般を活性化させ、イノベーションを育み、生きた文化遺産の継承に寄与します。

リブレイ – 新たな創造力を支援するプログラム

2019年に導入されたリブレイプログラムを通じて、より責任のある循環型のクリエイティビティに向けた取り組みが実践されています。プログラムを通じて、メゾンに保管されている不使用在庫（レザー、ナイロン、その他素材）に対するアクセスが提供され、新進気鋭のデザイナーが、自身のオリジナル作品や限定製品の作成に活用できます。



新進デザイナーに対するサポートツールとして設計された「リブレイ」は、職人技の鑑識、創造性、環境インパクト低減を網羅しています。在庫素材を用いてデザインされた作品は、いずれもオリジナルアイテムとなり、既存リソースを最大源に活かすという

フィロソフィーに深く共鳴しています。プログラムの導入以来、すでに30名を超える新星デザイナーによって利用され、サポートを享受するとともに、作品の認知度拡大が実現されています。

ANDAM – 未来を担うファッションの新星へのサポート

「リブレイ」は、ロンシャンが長く支援し続けるANDAM（フランス国立ファッション芸術振興協会）に統合されています。ロンシャンは、2004年以降、このANDAMの審査員を務めています。メゾンは、プログラムを通して、イノベーション、メンターシップ、責任性に根差したデザインというメゾンのビジョンを具現化しています。ANDAMは、新星ファッションデザイナーの育成・支援において世界有数の認知度を誇るプログラムに数えられます。2025年度では、サラ・レヴィがファッションアクセサリー賞アワードを獲得しています。10万ユーロの助成金のほか、ロンシャンアーティストックディレクターを務めるソフィー・デラフォンテーヌによるメンターシップを獲得し、年間を

通じて個人的なサポートや指導が提供されました。

創造性に特化したフラッグシップ LA MAISON UNIQUE

ロンシャンのクリエイティビティに対する継続的なコミットメントの一環として、店舗空間がアート表現、文化交流の場としてデザインされています。ニューヨークのソーホーにあるフラッグシップLA MAISON UNIQUEは、20年前にこのアドレスにロンシャンの初店舗をデザインしたトーマス・ヘザーウィックが2025年にリデザインした空間です。

建築、デザイン、サヴォワフェールを巧みに取り込んだ没入的な空間に、ロンシャンのビジョンが体現されています。アートインスタレーションやカスタムメイドの家具など、素材の美やサヴォワフェールにフォーカスしたプロジェクトが立ち上げられ、来店ごとに新たな発見を体験できます。

様々な分野が交錯する場としての「LA MAISON UNIQUE」で、アーティストやクリエイターの世界が展開され、界隈の文化交流を担います。

アーティストの支援、創造性の促進

ロンシャンでは、社会的な取り組みの一環として、職人技、コンテンポラリークリエイション、文化普及のリンクとなるアートコラボレーションを展開しています。2025年にフィーチャーされたアーティストを通じて、新たな才能に対する支援、職人技とデザインの交流、芸術遺産の継承といった、メゾンのさまざまなコミットメントが実現されています。例として、コンスタンタン・リアンとのコラボレーションを通じて、新星アーティストの支援ならびに国際的な認知度促進に貢献しています。ピエール・ルナールとのコラボレーションでは、伝統工芸と現代デザインの融合が模索されました。ジュヌヴィエーヴ・クレイスへのオマージュを通じて、メゾンの文化親善大使としての役割がアピールされ、フランスの偉大な抽象芸術作品の継承に寄与しています。

コンスタンタン・リアンと共に、パリの次世代アーティストの育成

2025年、パリ出身の若手アーティストコンスタンタン・リアンを迎え、グローバルキャンペーンと限定カプセルコレクションが実現されました。パリの文化と職人の伝統に着想を得たアーティストの作品は、コバルトブルー、そして磁器を思わせるホワイトで表現され、パリの建築や伝統的なクラフトを想起させます。2025年秋冬コレクションに際し、アーティストの手で、創造性と職人技をたたえるカプセルコレクションがデザインされています。



このコラボレーションを通じて、アーティスト独自のスタイルで、そのビジョンが大々的に展開されました。ロンシャンでは、新たな才能の発掘を支援し、グローバルオーディエンスに向けてコンテンポラリークリエイションを発信することで、アートによる交流と継承というビジョンを形にしています。

ピエール・ルナールとのコラボレーション、アートと家具が交錯する現代美術

2025年度のミラノデザインウィークに向けて、名高いデザイナー・家具職人ピエール・ルナールとのコラボレーションが展開され、ベンチ1脚、椅子8脚から成る限定コレクションが実現されました。機能的な芸術作品としてデザインされた家具に、職人技の映し取られた木とレザーの相互作用が息づきます。流れるような有機的なシルエットに、フォルムに対する深い探求、比類のない技術が込められています。このコラボレーションを通じて、デザイン、アート、サヴォワフェールの交錯する新たな地平が探求され、著名なクリエイターを

サポートしながら、アート、デザイン、サヴォワフェールの融合アプローチを更新させるという取り組みが実現されています。

ジュヌヴィエーヴ・クレイスの残した芸術的遺産の共有

2025年、フランスにおける幾何学的な抽象芸術の第一人者となったジュヌヴィエーヴ・クレイスに敬意を込めて、2026年のグリーティングカードがクリエイイトされています。精緻なタッチ、色彩、形式的な調和に基づいた作家の作品が、特設のマイクロサイト、ならびにパリ サン＝トノレ通りのロンシャンフラッグシップにおける2026年1月初旬のエキシビジョンで展示されました。他界したアーティストにフォーカスすることで、アート作品のプロモーション、文化遺産の継承というロンシャンのコミットメントが具現化されています。広く一般に向けて、偉大なるアーティストの作品へのアクセスを開くことで、ロンシャンの文化擁護者としてのミッションが再確認されました。

IV. メイド・バイ・ ロンシャン

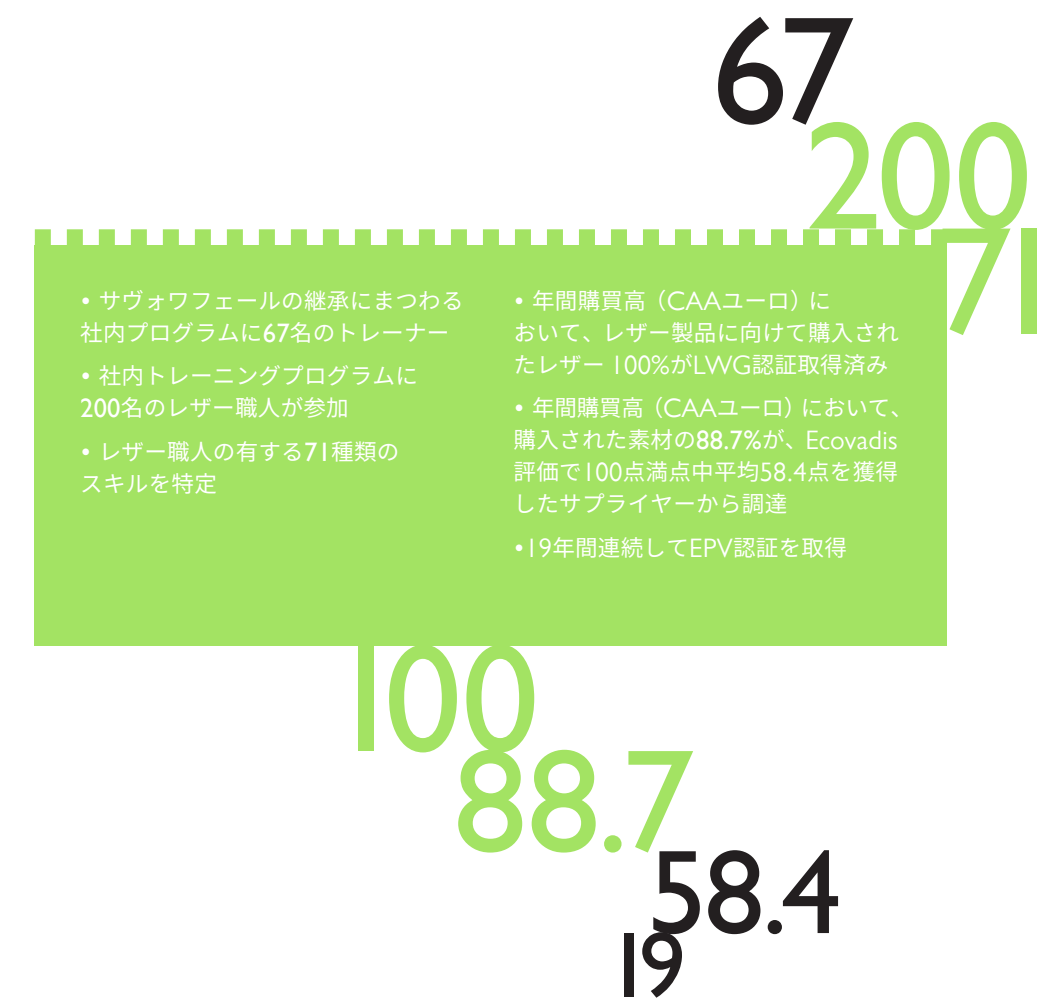


サヴォアフェール



ロンシャンは、職人鑑識（サヴォアフェール）を礎にして歩み続けてきました。世代を経て継承され続けるこの鑑識は、製品のクオリティと生産効率のバランスを維持しつつ、環境インパクトの低減を実現する新ツール、責任ある企業慣行、技術革新を通じて進化しています。

2025年を通じて、引き続きメゾンの工場ならびにサプライチェーンにおける変革が進められ、伝統工芸の継承ならびに促進、あらゆるプロセスにおけるエコデザインの採用、サプライチェーンにおける透明性向上という3大ゴールが優先事項とされました。



工場における職人技の継承ならびに進化

技術と鑑識の継承は、メゾンの企業文化の核に据えられています。職人技に対する評価、社内におけるキャリアパスの促進、チームワークの重視を通じて継承が実現されていきます。

サヴォアフェールの継承

とりわけレザー製品にまつわる職人技を受け継ぎ、引き渡すことに注力し、製造の大半が自社内で管理されています。業界内の他企業とは異なり、品質やトレーサビリティ、職人技の長期的な継承を保証できるよう、フランス国内に多くの自社アトリエが設置されています。

メゾンの取り組みは、「リビング・ヘリテージ・カンパニー（EPV）」ラベル取得によって認められています。同ラベルは、フランス政府から卓越した職人技、工業技術を有する企業に与えられます。2007年以降、メゾンはこのEPVラベルを保持し続け、特定技術の制御、時代を経た同技術の継承、フランスにおける制作業の伝統継承が公に認められています。

鑑識の継承は、社内研修コース、オンザジョブトレーニング、熟練職人によるメンターシステムといった、体系化されたトレーニングならびに鑑識継承プログラムによってバックアップされています。メゾンのイニシアティブを通じて、レザー製品の制作技術にまつわる入門研修を体験して

いない多くの新入社員の統合をフォローし、労働力不足にある職人技の確実な継承を保証します。産業と人間をコアに据えた組織構造によって、技術にまつわる共通文化、一貫した制作規格、品質に対する厳しい姿勢を促し、長期にわたる製品の耐久性と修理可能性が実現されます。このような取り組みは、地域社会における継続的な雇用の確保、フランスに根差した職人技の振興、CSR戦略に準じた伝統工芸のステータスアップにつながります。

世代間にわたる継承例

職人技の継承は、ロンシャンにおける職人文化のコアに据えられています。

高級レザー製品制作の技術や鑑識にまつわる研修体験のない新入社員をコンスタントに受け入れていくなかで、メゾンにおける品質規格の継続的な保証に向けて、積極的な研修制度が実装されています。

ロンシャンでは、オンザジョブトレーニング（AFEST）を実行しています。新入社員がダイレクトにアトリエで研修を受け、実践的に職人技を習得していきます。手を動かしながら身に

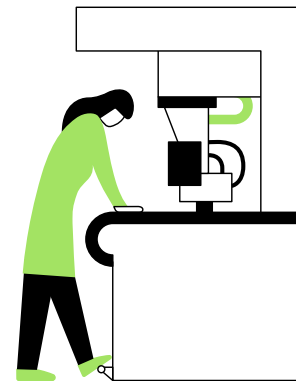
つけ、エクセレンスの規格を習得します。裁断、準備、組み立て、品質管理といったあらゆる制作プロセスで展開し、ロンシャンの品質保証の根幹を成すスキルを継承することで、メゾンの包括的な戦略に与します。

キャリアパスにおいて、ナレッジ継承という企業文化が如実に体现されています。たとえば、1985年にデザイン部の責任者に就いたブルーノ・ポワリエさんのケースが挙げられます。ロンシャンで40年間にわたって勤務し、チームの忠実な取り組み、職人技の継承を実体験してきました。ポワリエさんの母親も、創業時の1950年代にロンシャンで働いていました。2025年の退職を控えて、伝記作家との共著でメゾンのアトリエ史とロンシャンの人々を扱った著書「*La maroquinerie dans la peau*」を記し、メゾンのファミリー、プロとしてのレガシーをかたちとして残すことにしました。

メゾンにおける世代間継承にスポットが当てられ、職人技と比類のない工芸の継承に向けた組織的なコミットメントが浮き彫りにされています。

責任あるアプローチを通じた下請け企業の支援

ロンシャンでは、継続的な向上を掲げ、産業パートナーと一体となってCSR活動を組織しています。あらゆる下請け業者に、環境評価であるEcoVadisが毎年課されています。60点以上のスコアが求められ、年ごとに10ポイントの向上がゴールとされています。この要請は、社会、環境、倫理的な課題から成る21項の共同CSR規格に準じています。



この評価に加えて、行動計画の共同策定や対話をベースにしたサポート体制が重視されています。このダイナミズムを受けて、パートナー企業の段階的な成長が実現され、年間を通じてさまざまな指標において具体的な改善が観察されています。

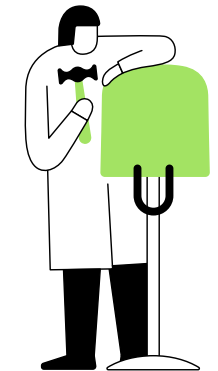
同アプローチを糧に、ロンシャンサプライチェーンの責任性を継続的に強化させるとともに、産業エコシステムにおける鑑識の伝達がサポートされていきます。パートナー企業との関係性において、各チーム間で定期的な

業務間交流も実践されています。2025年には、ロンシャンの制作アトリエのレザー職人1名が現場を訪れ、下請け業者を支援・育成するための12のミッションが実行されています。現場に直接的に関与することで、技術スキルの共有や、品質基準の統一、制作チェーンにおけるスキル向上が可能になります。単なる品質管理を超えたアプローチによって、メゾンの理念である専門鑑識や卓越した職人技の継承に向けて、支援や共同開発が積極的に実践されていることが示されています。

レドゥマンデュリュクス：レザー製品制作にまつわる伝統の紹介



ロンシャンは、フランスの比類のない職人技ならびに次世代への継承にフォーカスした、コルベール委員会主催イベント「レドゥマンデュリュクス」に参加しています。2025年度のイベントは、パリのグランパレで開催され、30を超えるブランドが一堂に会し、アートと工芸の世界を没入的に体験する機会を提供しました。レザー製品の制作に



根差したロンシャンは、レザーのヘリテージを継承するというメゾンの理念に合致したこのイベントに参加しています。職人によるデモンストレーションやワークショップを提供し、エッジのハンドブラッシングといった主要な技法の披露と通じて、メゾンのアトリエにおける精緻かつ高水準の規格を紹介しています。

多くの学生が参加し、レザー製品の世界を見出し、アトリエの職人と交流を持ちました。このような交流は、若き才能にメゾンの職人技を伝え、キャリア転換の可能性を示すことができます。前歴がなくとも、意欲やスキルがあればこの道に転換できるというメゾンのアウトリーチ活動の一環を成しています。

「レドゥマンデュリュクス」は、アトリエ人事チームとの連帯体制で、アート・工芸品に特化した展示会やイベントに参加し、ロンシャンの職人技を伝播し、伝統の継承につなげるというメゾンのイニシアティブに即しています。

製品におけるエコデザインの推進

エコデザインは、デザインの立ち上げ時から責任ある持続可能な製品づくりを志向するアプローチです。ロンシャンでは、適切な素材を選び、賢明に用い、最適に適用することを意味します。ロンシャンの製品は長く使用できるよう設計されています。開発当初から、品質、丈夫なつくり、修理可能性が考慮されています。このアプローチは、より責任ある素材の選定や、裁断・組み立て技術における継続的な向上のうえに成り立っています。企業におけるイノベーションと研究開発の文化も追い風となり、製造プロセスの核に環境的な側面が段階的に取り込まれています。

エコデザインの実装に向けた共通的なフレームワーク

2025年に、エコデザインを創造・開発プロセスに統合させる動きが加速化されました。スタイル、デザイン、購買、品質、マーチャンダイジングの各チームを擁した専門委員会を設け、部門横断的なアプローチを導入し、製品の設計プロセスから環境に対する配慮が加味されています。

このイニシアティブと並行して、意識感化に向けたセッションや、エコデザインにまつわる実践や指標、用語を統一させる共通フレームワークの開発が行われています。共通フレームワークを構築することによって、製品開発サイクル全般に、素材や

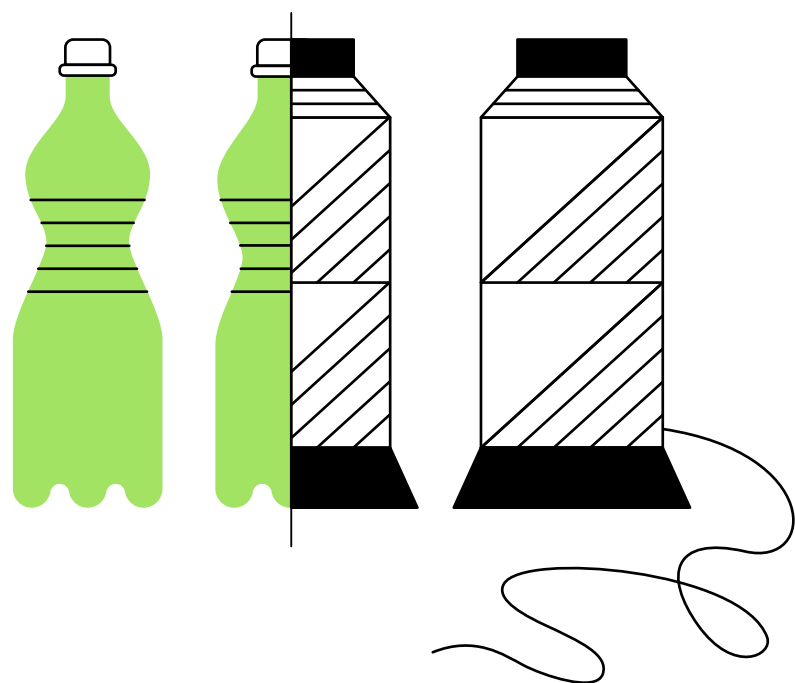
耐久性、修理の可能性、環境影響に関する基準が統合されます。インパクト測定に基づいて、継続的な改善プロセスとして実現されていきます。

また、エコデザインと認証素材の使用状況、そして関与しているサプライヤーの数を追跡するための指標も設定されています。値と重量によって集計されたデータは、コレクションにおけるエコデザインの進化をリードしていきます。2025年までに、CAAユーロで購入された63.20%の要素（レザー、キャンバス、アクセサリー、消耗品、パッケージ、トレーディング（RTW、シルクスカーフ、シューズ））が、環境上のすぐれた特性を有することになります。

素材におけるパフォーマンス

素材パフォーマンスは、ロンシャンのエコデザインにおけるキー推進力です。あらゆる部門との連帯体制で、製造プロセスにおけるレザーとテキスタイルの使用を最適化することで、環境インパクトを低減します。

具体的に、次の相補的な4大柱に沿って進められます：品質（材料を目的に適合させる）、デザイン（エコデザイン、技術的な歩留まり）、オペレーション（皮の選定、上流プロセスにおけるファイルの最適化、製品構成の検討、裁断方法）、マネジメント（チームトレーニング、体系的なパフォーマンス評価）。



レザーからテキスタイルまでに至るまでの認証素材

ロンシャンでは、コレクションに向けて、継続的にサステナブルな素材を採用しています。

2018年以降、レザーワーキンググループ（LWG）に加盟しています。レザーワーキンググループは、LWG基準を策定し、レザーメーカーが独立系の監査を受け、認証を獲得するための環境基準を定めています。ロンシャンでは、LWG規格による認証を受けたサプライヤーにおいて全レザー（100%）を調達し、内98%はゴールド認証を取得しています。



ロンシャンでは、自社製品に対して、オーガニック繊維にまつわる厳格な環境・社会的な基準を保証する国際規格「グローバル オーガニック テキスタイル スタンダード（GOTS）」の継続的な認証を受けています。GOTSは、テキスタイルのサプライチェーン全般をカバーする独立認証制度に基づいています。2025年までに、全シルクスカーフとヘアバンド（100%）が、GOTSの認証を獲得します。Tシャツ、スウェットシャツ、パンツといった新たな製品も、GOTS認証を取得しています。



Certified by Ecocert Greenlife
Certification Number 12118

また、2025年1月より、エコサート・グリーンライフによるGRS認証も取得されています。GRS規格の認証取得製品には、リサイクル業者から最終製品までのサプライチェーンにおけるあらゆるフェーズで、第三者機関によって検証されたリサイクル素材が含まれています。



Certified by Ecocert Greenlife
TE-00298381

リサイクル業者から最終製品に至るまでのあらゆる関与施設では、社会、環境的、化学にまつわる要件が遵守されています。イニシアティブの一端を担う認証を通じて、責任ある素材利用が促進されます。認証済み/リサイクル素材の使用状況の追跡に向けて、専用の指標が設けられ、値と重量で結果が集計されています。監視システムを通じて、進捗状況の評価を実行し、客観的な視座で、製品開発にまつわる意思決定を行うことが可能になります。

GOTSないしはGRSにラベリングされた製品のみが認証されます。

サプライチェーンにおける透明性の向上

ロンシャンでは、比類のないクラフトマンシップによるサステナブルなラグジュアリーを実現するために、さまざまな取り組みを通じて、さらなる透明性、責任、レジリエンスを有したサプライチェーンの構築に尽力しています。

アンフォールド：レザー製品におけるトレーサビリティの改善

ロンシャンのCSR戦略においては、透明性が重要な促進力となっています。トレーサビリティプログラム「アンフォールド」を通じて、規制要件だけではなく、製品の原産地にまつわる透明性も段階的に高められています。パートナー企業を引き立て、製品品質の実証を行うだけでなく、サプライチェーン全般に対する理解を深め、管理するという運営上のねらいに合致しています。

トレーサビリティによって、任意の問題やノンコンプライアンスが発生した際に、プロセスを迅速にさかのぼって追跡し、影響の及ぼされる要素を正確に特定して対処できるようになります。したがって、法的な枠組みを超えることは、規制の変更を予期しての対処ではありません。メゾンにおけるアクションを強化し、企業慣行を保証し、コミットメントを長期にわたって果たしていくというロンシャンのねらいが反映されています。

CSRプロジェクト マネージャー ルイーズ・デシェイズによる談話

アンフォールドについて簡潔に教えてください。

メゾンのトレーサビリティプログラムとして、なかでもレザー製品において、規制の遵守にはじまり、自主的なアプローチを通じてサプライチェーン全般の透明性を保証していきます。

アンフォールドによるレザー製品トレーサビリティのイニシアティブとして、すでに実現されている主なマイルストーンとは？

プログラムは、AGEC法に定められた規定の遵守から着手しています。

既製服、靴、ストール、シルクスカーフといった製品のトレーサビリティ実装が行われました。続いて、レザー製品の透明性向上に向けた自主的なイニシアティブが導入されました。特定製品（デイロング）において試験運転が行われた後に、ベルト、スモールレザーグッズを除外したあらゆるレザー / キャンバス製のバッグに導入されています。

2023年11月にプレタポルテ全般に適用され、レザー製品においては2024年7月まで試用運転が継続され、2025年7月に全面的に実施されています。

各プロセスにおけるトレーサビリティを保証するにあたって、用いられているツールやアプローチとは？

トレーサビリティは、サプライヤーのオンボーディングに関与しているため、カテゴリによって異なるデータ収集が行われます。

レザー製品においては、主にトレーサビリティファイルを通じてデータが収集されています。ファイルは毎日更新され、社内システムに自動的に統合されます。これにより、なめし、屠殺、農場にさかのぼってレザーのバッチを追跡することができます。

「アンフォールド」のトレーサビリティプログラムによってもたらされた利点とは？

店舗とウェブサイトにおいて製品トレーサビリティ情報にアクセスできるようになることから、カスタマーに向けた透明性の向上が実現されています。

また、サプライチェーンの理解を深め、最終的にリスク管理の改善にもつながります。

AGEC法といった規制への遵守が促され、ロンシャンの透明性に対するコミットメントのアピールとなります。また、気候変動対策といったCSRアプローチに対する力添えになります。

今後に予定されているプランとは？

次なるステップとして、スモールレザーグッズとベルトにおけるトレーサビリティの導入が予定されています。この実現により、製品SKUにおける約90%がカバーされることになります。

残された部門は、追跡がもっとも複雑なSKUのみとなります。これらが占める割合はごく小さなものであり、2026年初頭に導入される見込みです。

どのようなチャレンジが要されましたか？

データ量が最も大きな課題となりました。サプライチェーンのあらゆる水準における関係者数が大幅に増大したことから、管理が複雑化しています。一部サプライヤーでは、この大量データを処理しきれませんでした。

またシーズン製品であることから、プレタポルテ、靴、スカーフ、ショールといったアイテムは、シーズンを迎えるごとに一からやり直すことが要されます。

さらに、複雑なサプライチェーン、一部ステーキホルダー（食肉処理場など）に見られる情報共有に対する意欲や能力の不在によって、トレーサビリティプロセスがはばまれています。

サプライヤーにおけるCSRパフォーマンスの評価、改善

ロンシャンでは、制作委託先に対する支援に加えて、評価や対話、継続的な改善を通じて、あらゆるサプライヤーにCSRアプローチを適用しています。

EcoVadisツールを用いたCSRパフォーマンスの分析や、ターゲティングされたアクションプランの実装、企業の社会、環境、倫理要件の明文化された共同CSR付録の共有などが行われています。サプライヤー評価は、厳格な基準に基づいて行われます。サプライヤーには、自社における責任ある取り組みの記された文書（CSRレポート、認証、コミットメント）の



提出が求められます。2025年には、年間購買高（PTOユーロ）において購入された素材の88.7%自身がEcovadis評価で100点満点中平均58.4点を獲得したサプライヤーから調達されることになります。一方の2024年の獲得

ポイントは、55.4点でした。EcoVadis評価は、サプライチェーン全般の責任強化に向けて、2026年以降、あらゆる調達カテゴリに拡大的に導入されます。

メゾンでは、戦略的なサプライヤーとの長期的なパートナーシップを重視しています。年間購買高が80/20のスコープにあるサプライヤーとの間には、平均16年間にわたるパートナーシップが結ばれています。この事実、信頼性、高い水準の規格、継続的な改善に基づいたコラボレーションが示されています。

サプライチェーンにおける動物福祉に関する取り組みの概要

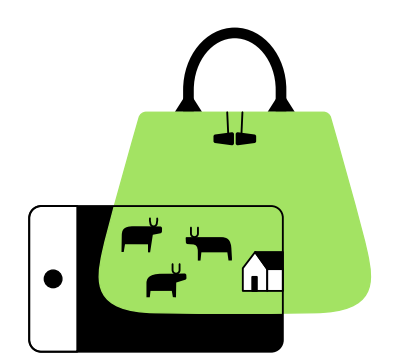
ロンシャンは、企業の社会的責任、環境責任の一環として、動物福祉への取り組みを強化しています。動物福祉は、レザートレーサビリティの向上、ならびにサプライチェーン全般における倫理的な慣行促進に向けた、包括的なアプローチに組み込まれています。

2025年、31の提携食肉処理場がマッピングされ、リスクレベル特定に向けて、内部スコアリングシステムが導入されています。内14施設は、レザーのトレーサビリティや品質、

持続可能性にまつわるメゾンの規格として認められたICEC（皮革品質認証機関）のデータベースに登録されています。また13施設は、特定の動物福祉認証を有し、飼育と屠殺のアプローチ、処理場に至るまでのトレーサビリティが証明されています。

認証を受けていない施設については、メゾンのパートナー企業や関連サプライチェーンとの連帯体制のもと、より責任ある慣行の段階的な導入に向けた支援が計画されています。

このようなイニシアティブを通して、規格、認証、透明性を組み合わせて



レザーの規格をさらに強化し、より責任あるサプライチェーンの構築を目指します。

私たちの地球



ロンシャンは、**気候変動に対処するために**、継続的に環境戦略を策定しています。明確なゴールを掲げ、サプライチェーンにおけるあらゆるフェーズで企業慣行を変革し、環境インパクトの持続的な削減に取り組んでいます。2025年に気候変動戦略の実装が加速化され、管理ツールが補強されるとともに、なかでも素材選択による気候変動インパクト低減に向けた具体的なアクションプランが展開されています。気候変動に対するイニシアティブは、補完的な3大柱を軸としています：把握に向けた測定、削減アクション、持続的な変革に向けた全チームの動員。



気候変動問題の測定と意識感化

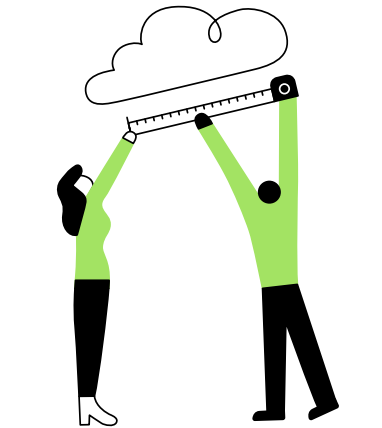
気候変動戦略の実装

メゾンにおける脱炭素化の足取りを明確にするよう策定された気候戦略は、ロンシャンの環境アクションの指針として機能していきます。メゾンでは、2033年までに、スコープ1ならびにスコープ2の排出量の-95パーセント削減（2023年比）を目指しています。スコープ3については、2033年までに経済強度の50%削減（2023年比）をゴールとします。

戦略は、輸送の最適化、サプライチェーンの地域化、工業用地における化石燃料の段階的廃止、廃棄物の低減、素材裁断の最適化、修理・循環型ソリューションの開発というキー要因に基づいて策定されています。今年度、経営能力の向上、そして社内業務慣行の調和化に向けて、ロードマップのモニタリングが強化されています。この取り組みから、2つの優先分野が明らかにされています。1つ目は、カーボンフットプリント低減に向けて、素材廃棄物の削減が推進力となること。2つ目に、畜産農場の選定が、注力していくべき複雑で長期的な構造的課題であること。2024年から2025年にかけて、計20のプロジェクトが開始されています。残された13のプロジェクトは、2026年から2029年にかけて導入されていきます。

今年度の業務における主要な進展として、輸送管理システム（TMS）の

導入、海外輸送における航空貨物比率の低下、アジアハブの開設が挙げられます。アジアハブの開設を受けて、2025年の輸送量ベースで140万点にのぼる製品の不要な輸送が削減される見込みです。

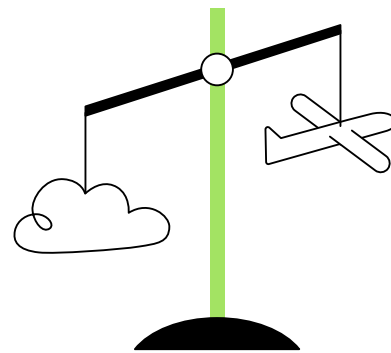


このような取り組みに加え、レマルールにおけるプロジェクトの完了（LED照明、断熱材、ヒートポンプ）、セグレにおける継続的な取り組みなど、さまざまな工業拠点におけるエネルギー効率化が実現されています。

夏季には、各工業拠点に向けたエネルギー効率化にまつわる新規プロジェクトが承認されています。2025年、レマルールにおける取り組み（ヒートポンプ）が完了しています。セグレでは、物流棟に太陽光

発電パネルとヒートポンプが設置されるなど、引き続きプロジェクトが進められています。次のステップとして、2026年までに、シャトー・ゴンティエのアトリエの改善（LED照明、外壁の断熱）、セグレの物流施設におけるヒートポンプ設置が予定されています。5つのアトリエを通じて、エネルギー効率改善にまつわる工事がすでに63%完了され、産業活動におけるエネルギーフットプリント削減に向けて、体系的で段階的な取り組みが着実に進められています。

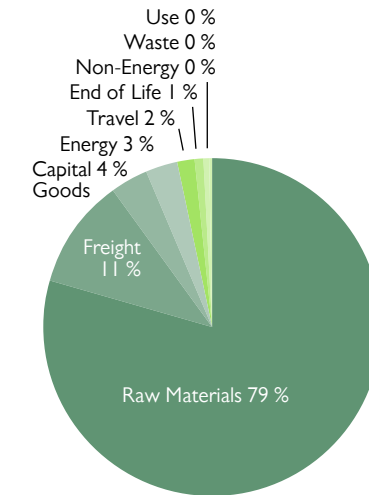
社員の積極的な参加が、このような変革の大黒柱となっています。2025年には、全社員の40%に相当する1610名が「フレスク デュ クリマ」研修を受けています。また、気候戦略導入に対するサポートとして、年度を通して社内プレゼンテーションが5度実施されています。



2025年、カーボンフットプリントにまつわる結果

2025年、メゾンロンシャンではカーボンフットプリントの減少傾向が確認され、前年比16%減となる199,733 tCO₂eが記録されています。前年にすでに観察されていた減少傾向がさらに進み、過去2年間の継続的な収益成長をかんがみると、営業パフォーマンスと二酸化炭素排出量の削減を両立させる企業能力が示されています。2025年におけるポジティブな動きは、排出量の削減、輸送、原材料、エネルギーにまつわる取り組み、

2025年、カーボンフットプリントにまつわる結果



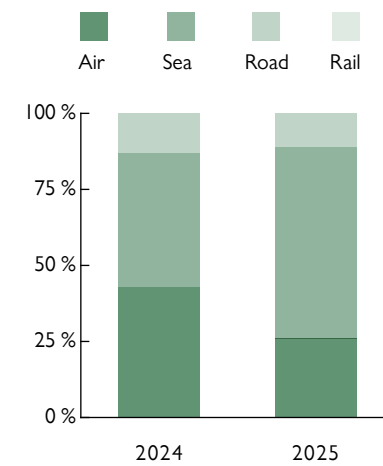
2025年度 気候変動問題にまつわるトレーニング

ロンシャンでは、2024年の実装をベースに、2025年以降、新入社員研修に「フレスク デュ クリマ」ワークショップを組み込み、入社時から気候変動問題に対する共通認識を培っています。あらゆるチームが企業の取り組みに準じ、部門横断的な対話を促し、

そして特定排出源の算定法改善というアプローチの進化の3点に促されています。

二酸化炭素排出量の削減は、輸送アプローチの継続的な改善強化に大きく起因し、物流フローの最適化、低排出輸送手段への移行拡大が寄与しています。輸送関連の排出量が-30パーセント減少し、-16パーセントという全体削減量の約4分の1を占めています。原材料もまた、大きな原動力となっています。2025年、原材料に起因する排出量は-1パーセント減少するとともに、継続的な収益成長の

輸送手段別の総走行距離（T.KM）シェア 2024年 & 2025年



通常業務の範疇を超えたつながりを築くことが可能になります。

年間を通じてチームが積極的に加担し、気候変動にまつわる意識向上、環境アクションに対する強い結束が示されています。ワークショップには、全社員の40%にあたる1610名が参加しています。内、本社からの参加者240名、制作拠点から280名、流通

推進力となっています。これには、歩留まりの向上や在庫管理の効率化といった、原材料アプローチにおける実際の効果が映し取られています。排出量の削減は、グリーン電力契約など、エネルギーアプローチによっても後押しされています。

実際の削減に加え、方法論における変更も、2025年の二酸化炭素排出量削減の一端を担っています。ADEMEによる排出係数の改定は、スコープ3における一部カテゴリ、なかでも資本財と購入品・サービスに大きな影響をもたらし、改定後の排出量が半減しています。これらの調整を受けて、二酸化炭素排出量算出における信頼性ならびに一貫性が向上し、経時的な比較可能性も高められます。

ネットワークから1090名となっています。

ディスカッションの機会を設けることで、気候変動にまつわる戦略を日々の業務に統合し、各社員がそれぞれの持ち場においてアクションを起こしやすくし、環境課題への理解を共同変革に移し変えることを可能にしています。

企業フットプリントの低減

ネオライン – 低炭素輸送に向けた新ソリューションの可能性

2025年、ロンシャンのネオライン・プロジェクトの一環として、帆船が導入され、物流フローにおける脱炭素化の一大マイルストーンを達成しています。なかでもアメリカへの輸送において、従来の海上輸送と同等の輸送時間で、二酸化炭素排出量が大幅に削減されることになります。

輸送・輸出入部門責任者 ジェレミー・ヌンチョングによる プロジェクト説明

ネオライン・プロジェクトについて 教えてください。ロンシャンにとって 戦略的な理由とは？

ネオラインは、主にアメリカに向けて製品を輸送する際に、帆船を用いる海上輸送のプロジェクトです。産業規模においても、帆船輸送が可能であることが示されます。ロンシャンが、遅延を派生させることなく海上輸送における脱炭素化のパイオニアとなり、CSRアプローチを明確にアピールできる点において戦略的だといえます。

プロジェクトに向けて、パートナー企業との間で、5年間にわたるやり取りが行われてきました。

このプロジェクトにおける 主な革新点や特徴について 教えてください。

プロジェクトは、最新鋭の帆式コンテナ船を使用し、海運業界における一つの革新をマークします。

プロジェクトを通じて、産業貨物輸送において帆船を使用することができ、従来の海上輸送と同等の輸送時間が維持されることから、将来的な有用性が証明されています。

ロンシャンは、このような帆式船舶をいち早く導入した荷主に名を連ね、メゾンのプロジェクトの革新性が示されています。

CSRや持続可能な輸送の視座から 期待されているメリットとは？

最大のメリットは、帆船による二酸化炭素排出量の削減にあり、ロンシャンの気候変動対策戦略のゴール達成に寄与します。

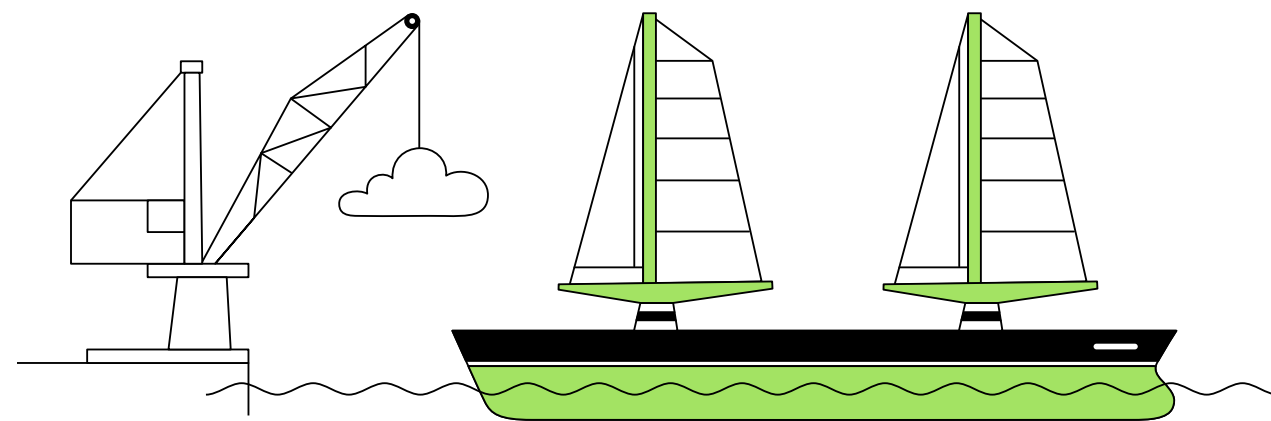
従来の海上輸送と同等のリードタイムが維持されることから、物流パフォーマンスにおける悪影響はまったくありません。

メゾンにかかる追加コストも微細なものであり、収益性を損なうことなく導入できるソリューションとなっています。

ネオラインをめぐる今後の展開と、 長期的なインパクトについての見解を お聞かせください。

現在のところ、月に1往復の運航にとどまり、ロンシャンにおける輸送が限られています。現在、2隻目の船舶が建造されており、これを受けて、2週間に1往復に増便される見込みになっています。

LANAとの提携に向けたマダガスカルへの輸送に向けたWINDCOOPとのパートナーシップなど、別の輸送ルートにおいても、この輸送手段が導入されていきます。現在建造されているWINDCOOPの船舶によって、同社の輸送信頼性の向上、そして私たち企業における化石燃料に対する依存度低減が実現されることになります。

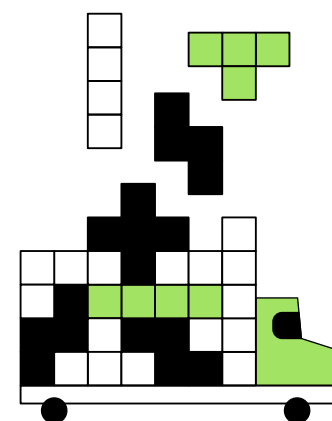


企業廃棄物に対する包括的なビジョンに向けて

2025年、ロンシャンでは、25か国にまたがる企業全域で包括的な報告システムを導入し、廃棄物管理システムの構築において新たな一歩をマークしています。このシステム導入によって、廃棄物のたどる流れをより正確に定量化、追跡することが可能になり、制作拠点と販売組織全域において派生される廃棄物量を統合的に把握できるようになります。

廃棄物の主要派生源をより正確に特定し、削減、分別、リサイクルに向けたターゲティングアクションを講じるための重要な基盤となります。また、異なる地域間におけるさまざまな慣行を段階的に調和させていく端緒になります。

ロンシャンでは、店舗における分別・リサイクルにまつわるイニシアティブも実装されています。現在、選別・リサイクルの実施されている店舗率といった、環境指標が統合されています。2026年以降、環境マネジメントが強化され、共通規格に基づいたグローバル展開が推進されていきます。



メゾンのバリューチェーンにおける水の影響を把握する

2025年、ロンシャンではウォーターフットプリントの詳細分析を実施し、企業のインパクトと依存関係を特定しています。調査は、取水された水と消費された水を区別し、インパクトの大半が、原材料の制作段階にさかのぼる上流部門に起因していることを明らかにしています。レザーがフットプリントの50～60%を占め、その多くが畜産段階において発生しています。同段階において、消費水の70%、取水量の80%を占めています。コットンやシルクといった天然素材にも、大量の水が使用されます。一方の合成素材は、主に仕上げ工程において水が使用されます。

調査結果から、農業用肥料からの窒素とリンの排出や、合成素材の制作ならびに仕上げプロセスにおける質の問題点が明らかにされています。環境インパクトを低減させるために、トレーサビリティの強化、パートナー企業に対する要件設定、代替的なめしアプローチの検討、水使用量削減に向けたリサイクル素材の活用が進められています。

実際のアクションを通じて、資源の保全ならびに環境負荷の低減に向けた、サプライチェーンの段階的な変革が進められています。

物流のローカル化： パフォーマンス、 環境インパクトの低減

ロンシャンでは、環境インパクトの低減に向けて、物流の地域化を実現します。香港のアジアハブ開設を受けて、制作拠点と最終市場の距離が縮められ、アジア太平洋地域に向けた140万点にの製品がフランス経由を要しなくなります。これにより、リードタイムの最適化、サプライチェーンのレジリエンス強化、航空輸送に対する依存度低減が実現されるとともに、物流パフォーマンスが保持されます。物流の流れを分離し、不要なルートをなくすために、技術、IT面において調整が行われています。

2025年1月、ロンシャンの経営陣によって、原材料ならびに最終製品の輸送において、とりわけ欧州とアジア間に海上輸送が拡大されることが決定されました。航空輸送の割合を減らしつつ、サービスの品質を同等に維持し、在庫計画の最適化が実現されます。最終的に、地域化を通じた環境メリットを強化できるよう、海上輸送の割合がさらに増大されていく見込みとなっています。

「制作拠点を最終市場の距離を縮めることで、物流スケジュールを保持しながら、不要な物流経路が削減されました。」輸送・輸出入部門責任者
ジェレミー・ヌンチョング

メゾンの生物多様性インパクトに
まつわる現状報告

2025年、ロンシャンでは、インパクト
フレームワークであるENCORE
(自然資本の機会、リスク、開示の
探究)を用いて、自社の生物多様性
インパクトの包括的な分析を実施し、
企業の活動が生態系に及ぼす
インパクトを明らかにしています。
体系的なアプローチによって、
サプライチェーンの上流部門全域、
なかでも皮革制作に向けた畜産、綿花
栽培といった最もインパクトを受けや
すい段階が評価できるようになり
ました。

調査を経て、IPBES (生物多様性なら
びに生態系サービスに関する政府間
科学政策プラットフォーム)に指摘
されている主なインパクトとして、
自然生息地の破壊、資源の過剰利用、
汚染、気候変動が特定されています。
最も深刻なインパクトは、原材料の

採掘・加工といった上流部門において
発生しています。

ロンシャンによるインパクトを詳細に
示すために、5つのマップが作成され
ました。内1つは、自然生息地の破壊
につながるインパクトにフォーカス
しています。このマップには、活動
カテゴリ別の影響強度、その影響抑制
に向けた主な対策がまとめられてい
ます。

マップを活用しながら、レザー製造に
向けた畜産、綿花栽培、金属採掘、
森林破壊といった主要課題に優先的に
取り組んでいきます。

ロンシャン施設による直接的な影響は
中程度にとどまっているものの、責任
ある水管理、生物多様性を促進する
開発を通じて、地域社会に働きかけて
いきます。すでに実装されている取り
組みとして、レザーのトレーサビリ
ティ強化、厳格な排水基準 (認証)、
責任ある素材の選定 (認証コットン、

リサイクル素材)、パートナー主導に
よる廃棄物のモニタリング、各施設に
おける環境改善が挙げられます。

次のステップとして、牛の飼育農場に
さかのぼるトレーサビリティの強化、
認証素材とリサイクル素材の使用率
増加が見込まれています。

また、テキスタイルエクスチェンジと
レザーワーキンググループの主導に
よる「皮革における森林破壊ゼロ行動
計画」といった共同イニシアティブ
にも名を連ねています。同イニシア
ティブは、2030年までにレザー調達
における森林破壊ゼロ達成を掲げて
います。具体的な取り組みとして、
トレーサビリティの向上、調達地域別
のリスク評価、サプライヤーとの対話
を通じた業界共通規格の策定が挙げら
れます。

循環型経済の推進

修理から中古品まで
循環型アプローチ

修理は、ロンシャンの理念における
一つの礎です。2025年、約8万点の
製品が修理されています。これは
2024年比で50%増となり、修理が
製品寿命をのばすキーとなることを
示しています。カスタマーが交換より
も修理を優先できるよう、2025年1月
以降、ベネルクス地域で無料の修理
プログラムが導入されています。
カスタマー体験を簡素化し、不要な
配送を削減し、交換の代わりに修理を
定着させることがねらいとされて
います。2025年9月末までに、
修理件数がベルギーにおいて58%、
ルクセンブルクで30%、オランダでは
105%増加し、合計1600件の修理が
行われました。無料サービスの展開は、
サービスの質と修理アトリエにおける
稼働性の保証を考慮して、段階的に
実施されています。修理センター
ネットワークも拡大され、ロンドンと
上海に新たな拠点を設けることで
市場との近接性を実現し、高まる地域

需要に対応します。このような拡大
措置は、持続可能な循環型モデルの
構築に寄与します。

FAUMEとの提携のもと、フランスに
おける中古品販売サービスを開始
されています。特化されたプラット
フォームで、認証されたロンシャンの
バッグの売買を行うことができます。
これにより、製品のライフサイクルを
延長し、循環型経済を推進していき
ます。初の在庫として、800点近くの
アイテムが修理されました。完全に
オンライン化されたサービスを通じて、
バッグの売却や、リファービッシュ
アイテムの購入、ギフトカードとして
のクレジットの受け取りが行えます。
FAUME社によって製品が検査され、
真正性とコンプライアンスが保証され
ています。

修理、中古品の販売という相補的な
取り組みを通して、循環型モデルに
対する取り組みを示し、メゾンの環境
コミットメントの核に製品のサステナ
ビリティが据えられます。

メゾンの素材に新たな命を与える

ロンシャンでは、工房で派生するレ
ザー端材の再利用ソリューション
開発も手がけています。2025年、
Recycuirとのパートナーシップを
通じて、約20トンのレザー廃棄物が
リサイクルされ、これらを新たな用途
に再利用することで、社会的で連带的
な経済を支援しています。この他の
レザー廃棄物は、おもにフィレバッグ
ラインをはじめとする新たなコレク
ションに取り入れられ、循環型経済を
推進しています。

レザーと並行して、リサイクル素材を
拡大的に利用することを通じて、
環境インパクトを大々的に推進して
います。バージン素材と比較して、
合成素材におけるウォーターフット
プリントは5分の1、コットンの
ウォーターフットプリントは10分の
1に削減されます。これらさまざまな
取り組みを通じて、サプライチェーン
における変革を継続し、環境戦略の
中核に素材イノベーションと循環型
経済が据えられています。

土地利用変化にまつわるインパクト軽減対策

VOLUME PURCHASED IN 2024 (TONNES)			LEATHER 37 %		TEXTILE (SYNTHETIC) 48 %		ACCESSORIES (METAL) 15 %		TEXTILE (NATURAL) 8 %		WOOD PACKAGING 2 %	
CAPACITY TO INFLUENCE			Impact rating	Actions to mitigate	Impact rating	Actions to mitigate	Impact rating	Actions to mitigate	Impact rating	Actions to mitigate	Impact rating	Actions to mitigate
-	U P S T R E A M	TIER 4 (Raw material origin)	VH	0 Deforestation pilot project & commitments	M	No extraction if recycling	VH	No mining or extraction if recycling	VH	Organic crops farm certified GOTS	VH	FSC/PEFC sustainable managed forest
		TIER 3 (Processing)	M	100% hides traceable until slaughterhouse	M	Waste recycling: recycled fiber	M	Re-melting	M	Fiber producer certified GOTS	M	Pulp mill certified FSC/ PEFC
		TIER 2 (Processing)	M	100% LWG certified tanneries	M	Recycled yarn	M	Re-alloying	M	Tann producer certified GOTS	M	
		TIER 1 (Direct suppliers*)	M	100% LWG certified tanneries	M	Use of recycled fabrics whenever possible	M	Use of recycled whenever possible	M	12% cotton & silk certified GOTS**	M	90% certified or recycled packaging***
	D I R E C T	TIER 0 (Manufacturing)	L		L		L		Industrial sites actions to mitigate impacts on biodiversity procedure			
+		TIER 0 (Retail)	L		L		L					

* 90% direct suppliers assessed with Ecovadis ** volumes in tonnes. TARGET: conversion to GOTS as soon as possible *** FSC, PEFC, Imprim vert certified or from recycled source
VH : very high M : medium L : low



謝辞、クレジット

ロンシャンより、本レポートの制作に協力いただいたあらゆる方々、そしてご自身の鑑識や取り組みを共有してくださったメゾン関係者の皆さまに厚い感謝の意を表します。以下敬称略で、ジュリエット、ポパード、ヘクター・キャスグラン、エイドリアン・キャスグラン、

ベレニス・オベール、ヘレナ・ダマス、ルイーズ・デシェイ、ジェレミー・ヌンチョング、ナリンドラ・ロビン、オリヴィア・フルーレット・ラハリニリナ、ヘリフィタヒナ・ラハリミノ、ピエレット・ラハニトリニアナ。

また、本レポートのアートディレクター ブルーノ・ベルナール、ならびにレポートのイラストを担当してくださったヴァンサン・ゴドーの両者にも厚い感謝の意を表します。

