

SUSTAINABILITY PROGRESS

人々の暮らしの充実に貢献し、
社会との調和ある発展をめざす

サステナビリティ活動における
6つの重点領域(マテリアリティ)

- 1 商品と販売を通じた新たな価値創造
- 2 サプライチェーンの人権・労働環境の尊重
- 3 環境への配慮
- 4 コミュニティとの共存・共栄
- 5 従業員の幸せ
- 6 正しい経営(ガバナンス)

写真は、2023年6月にウガンダのピディピディ難民居住区を訪問した様子。ファーストリテイリングは、全商品リサイクルで集めた服を国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) を通じ、世界中の難民・国内避難民に寄贈しています。食料や医薬品すら十分に手に入れられない人も多いため、寄贈された衣料品は、人々の健康維持のほか、子どもが自信をもって学校に行けるなど、尊厳のある暮らしに役立ちます。着なくなった服をユニクロなどのリサイクルボックスに入れることは、難民支援の第一歩です。



商品と販売を通じた 新たな価値創造

- ▶ LifeWear(究極の普段着)を服づくりのコンセプトに掲げ、タイムレスなデザインを追求し、シンプルで高品質、高い機能性を持ち、長くご愛用いただける、完成度の高い服をつくります。
- ▶ 商品の企画段階から、リサイクル素材など温室効果ガス排出量の少ない素材の利用を検討し、環境負荷の低減に取り組みます。
- ▶ リペア、リメイクのサービスを行うRE.UNIQLO STUDIOは、2023年10月末時点で、日本を含む16の国と地域、35店舗まで拡大しました。服を大切に着続けていただくための取り組みが加速しています。

リサイクル素材など温室効果 ガス排出量の少ない素材への 切り替え

販売後の商品についても責任を果たすため、商品を回収し、リユース・リサイクルする取り組みを進めるとともに、リサイクル素材の導入も推進しています。ファーストリテイリングでは、2030年度までに全使用素材の約50%を、リサイクル素材など温室効果ガス排出量の少ない素材へ切り替えることをめざし、商品の企画段階から、品質や機能性の改善と同様の位置付けで、リサイクル素材などの利用や、商品から商品へのリサイクルの可能性について検討しています。これまで、リサイクルポリエステルを素材の一部に使用したユニクロの高機能速乾ウェア「ドライEX」をはじめ、2022年秋冬から、身生地ペットボトルを中心としたリサイクルポリエステルを100%使用した「ファーリーフリースフルジップジャケット」を発売。2023年秋冬から、「ヒートテックルーネックT」など、ヒートテックの一部の商品でもリサイクルポリエステルの使用が始まっています。リサイクル技術が比較的発展している化学繊維で取り組みが加速していますが、天然繊維でも、2023年春夏に一部のUT(グラフィックTシャツ)でリサイクルコットンを初めて導入しました。今後はデニムでもリサイクルコットンを使用した商品の展開をめざします。限りある資源を再生して活用する新しい服づくりは、ユニクロのラインナップの中で存在感を高めています。



リサイクルポリエステルを100%使用のファーリーフリースフルジップジャケット(左)とポアフリースルーネックカーディガン(右)

リサイクル素材など
温室効果ガス排出量の
少ない素材の使用比率

2023年度

8.5%

2030年度
目標

50.0%

ポリエステル全使用量に対する
リサイクルポリエステル使用比率

2023年度

30.0%

LifeWearを長くご愛用いただくために

LifeWear(究極の普段着)は、2つのサステナビリティを大切にしています。一つの商品を長くご愛用いただけるように、デザイン面の工夫を重ね、時がたっても飽きず、廃れないデザインという、情緒的なサステナビリティ。そして、長く着用できる耐久性や着心地、環境に配慮したリサイクル素材の使用など、物理的なサステナビリティ。LifeWearはこれらのことを踏まえ、改良と進化を重ね、長く愛されるマスターピース(究極の完成形)をめざしています。

物理的なサステナビリティについては、複数回にわたり作成する商品サンプルの各工程で、性能面の検査を実施。グローバルで通用する最適な基準で検査を行うことに加え、当社独自の試験も行っています。素材や商品設計上の着心地、縫製の品質、摩耗やほつれ、色落ちなどの物理的なダメージ、機能性の持続力の検証など、総合的な観点から商品の完成度を高めています。例えば、ユニクロのオックスフォードシャツは、横糸に3本の糸をよることで、生地表面がなめらかになり、洗濯後もその表情は変わらず、丈夫で長く着られる服に仕上がっています。情緒的なサステナビリティも含め、商品開発力をさらに高めるために、ニューヨーク・ロサンゼルス・ロンドン・パリ・上海・東京にR&Dセンターを構え、グローバルで体制を強化すると同時に、世界のトップデザイナーとの協業も行っています。

オックスフォードシャツ

素材にこだわり、
しなやかで張りのある風合いを実現



POINT 01



3本の糸でよる
「三子糸(みこし)」

POINT 02



ガゼット:
両脇の裾を補強し、丈夫に

INTERVIEW



東レ株式会社
GO事業部 担当課長
森 章恭

資源循環型社会の実現に向け、技術で貢献

東レとユニクロは、2006年から戦略的パートナーシップを締結しています。ユニクロはお客様の声を徹底的に聞き、それを商品に反映して一枚一枚丁寧に商品をつくる姿勢が一貫している企業です。ヒートテックは、お客様の要望を反映し、素材の改良を重ね、特殊なポリエステルを使用することで、現在のなめらかさ、やわらかさを実現しました。2023年秋冬に発売されたヒートテックの一部には、リサイクルポリエステルを使用していますが、これまでと同じ肌触りにこだわったことで開発に時間がかかりました。廃棄物がもともになるリサイクル原料には、不純物が含まれていて、糸の品質が安定しないため、特殊なポリエステルをリサイクル原料でつくるのは、非常に難しかったです。異物を除去する工程を強化し、原料の純度を極限まで高めることで、特殊なリサイクルポリエステルの生産を、ようやく実現することができました。

RE.UNIQLO STUDIO

世界に広がる LifeWear を
長くご愛用いただくための取り組み

始まりは、2021年8月ドイツ ベルリンのユニクロ店舗で、お客様とスタッフが行った服のアップサイクルのワークショップでした。その後、2022年1月に米国 ソーホー ニューヨーク店で「RE.UNIQLO リペアスタジオ」が始動、16の国と地域(2023年10月末)で展開しています。

RE.UNIQLO STUDIO(リ・ユニクロ スタジオ)は、リペアやリメイクの有料サービスを提供し、お客様が愛着のある服を長く着続けていただくためのお手伝いをしています。サービス開

FRANCE



始後、私たちが想像していた以上に、お客様がユニクロの服を長くご愛用されていることがわかりました。穴あき補修やボタン交換など基本的なリペアだけでなく、日本の伝統的な刺し子技術を用いて愛着のある服に新しい命を吹き込み、活かし続ける取り組みは、サステナビリティの観点からも注目を集めています。着古した服をアップサイクルして、一点物に仕上げるリメイクも人気です。2024年は、グローバルで50店舗以上へサービスを導入していく予定です。



RE.UNIQLO STUDIO
設置店舗

16の国と地域 **35**店舗
(2023年10月末時点)

GERMANY



USA



UK



SPAIN



ITALY



JAPAN



REMAKE リメイク

お手持ちのユニクロを新しいアイテムに作り替えたり、自分好みにカスタマイズする。

刺し子



幾何学模様の刺繍が補強の役割を果たす日本の刺し子

刺繍



イニシャルやワンポイントなど、カスタマイズ刺繍が可能



REPAIR リペア

愛着のある服をいつまでも大切に着ていただくために、傷んだ箇所を丁寧に修理する。

ダウンの修理



ダウンの破れ、ニットの穴、ジーンズの股ずれなどダメージを補修します

サプライチェーンの 人権・労働環境の尊重

- ▶ 持続可能な成長を実現するために「サプライチェーンの可視化と集約」「生産拠点の多様化」「原材料調達管理の深化」の3つの取り組みを柱にサプライチェーン改革を実施。全商品の縫製から原材料の調達レベルまでの各工程で、品質や生産体制、環境・人権対応などの自社基準を適用し、管理する体制の構築を推進しています。
- ▶ 2023年春から、ユニクロの綿商品で主要紡績工場と「生産パートナー コードオブコンダクト」を締結し、従来の縫製工場、素材工場に対する労働環境監査に加え、紡績工場での労働環境監査とトレーサビリティ監査を開始しました。

サプライチェーン全体の労働環境の 改善をめざしてモニタリングを強化

ファーストリテイリングでは、サプライチェーンの人権や労働環境を守るために、縫製工場、素材工場に対し、「生産パートナーコードオブコンダクト」の遵守を要請し、それに基づく労働環境モニタリングを2004年から実施しています。モニタリングでは、人権侵害、労働環境、環境保全などの項目について、第三者機関による監査や、アパレル・フットウェア業界共通のフレームワーク(SLCP: Social and Labor Convergence Program)による評価を行い、発見された課題は、工場に改善を求めるとともに、改善のための支援を行っています。児童労働、強制労働など最も深刻な事象にあたるゼロトレランス項目

が検出された場合は、企業取引倫理委員会で、工場の経営・雇用状況も踏まえた審議の上、取引見直しの可否を判断すると同時に、工場と改善策を検討し、改善が完了するまで状況を確認します。2023年からは紡績工場でも同様の取り組みを開始、サプライチェーンの人権の尊重や労働環境の改善の取り組みをさらに強化しています。

2023年度に実施したモニタリングからは、脆弱な立場に置かれやすい移住労働者に対する差別的な処遇や労働環境について基準を厳格化し、移住労働者による雇用手数料(渡航費用やパスポート更新費用など)の負担もゼロトレランス項目として厳しい基準で対応を求めています。この結果、ゼロトレランス評価は14工場と増加しましたが、全工場と改善、再発防止について合意し、うち10工場は既に改善されたことを確認しました。

縫製工場の労働環境モニタリングの結果(取引先工場の評価)

評価	主な内容	当社グループ(うち、ユニクロ)	
		2022年度	2023年度
重大項目・ゼロトレランスなし	重大項目やゼロトレランスは認められなかった	459 (246)	417 (234)
重大項目あり	重大なコードオブコンダクト違反 例: 残業代の支払い不足、法定休暇を付与していない、休業中の賃金不払い、社会保険料の未納付、長時間労働、法令に従った休憩を与えていない、雇用契約の未締結や内容不備など	78 (41)	85 (38)
ゼロトレランスあり	極めて重大なコードオブコンダクト違反 例: 児童労働、強制労働、抑圧とハラスメント、差別、建物の安全性欠如、組合結成の妨害、ストライキの不当な解散、苦情を申し立てた従業員に対する報復行為、賃金の不払い、最低賃金未達など	9 (4)	14 (5)

*2020年9月からモニタリングの手法を業界共通の評価フレームワーク(SLCP)へ段階的に変革。2023年8月末までに原則すべての縫製工場と、主要素材工場へSLCPの導入が完了したため、結果の開示についてもモニタリングの仕組みに合わせて変更しています。

サプライチェーンを深化させ、 トレーサビリティの確立を加速

ファーストリテイリングでは、従来から縫製工場や素材工場と強固なパートナーシップを築き、品質、生産体制、環境、人権対応などに自社基準を適用し、管理する体制を構築してきました。今後は、こうしたパートナーシップを拡大し、サプライチェーンの最上流の原材料調達までの全工程を自社で指定、管理することをめざします。これを実現するために、原材料から縫製工場までの商流を把握し、トレーサビリティを確立すると同時に、自社の価値観と基準を共有いただける取引先へ取引を集約していく方針です。既に、ユニクロでは2023年春夏シーズンからすべての商品の原材料から縫製工場までの全工程の商流を把握しました。また、綿素材の商品については、紡績工場まで取引先の集約を実施、商品の企画段階から綿の産地や品質を指定し、随時トレースできる体制も構築しました。今後はすべての素材で同様の取り組みを推進していきます。

生産プロセスのお客様への情報開示も進めています。2023年8月から、ユニクロとジーユーの一部の国と地域のオンラインストアの商品ページで、各商品の縫製国の情報の掲載を開始しました。今後は、対象国や地域、掲載情報を順次拡大していく予定です。

生産パートナーリストの開示

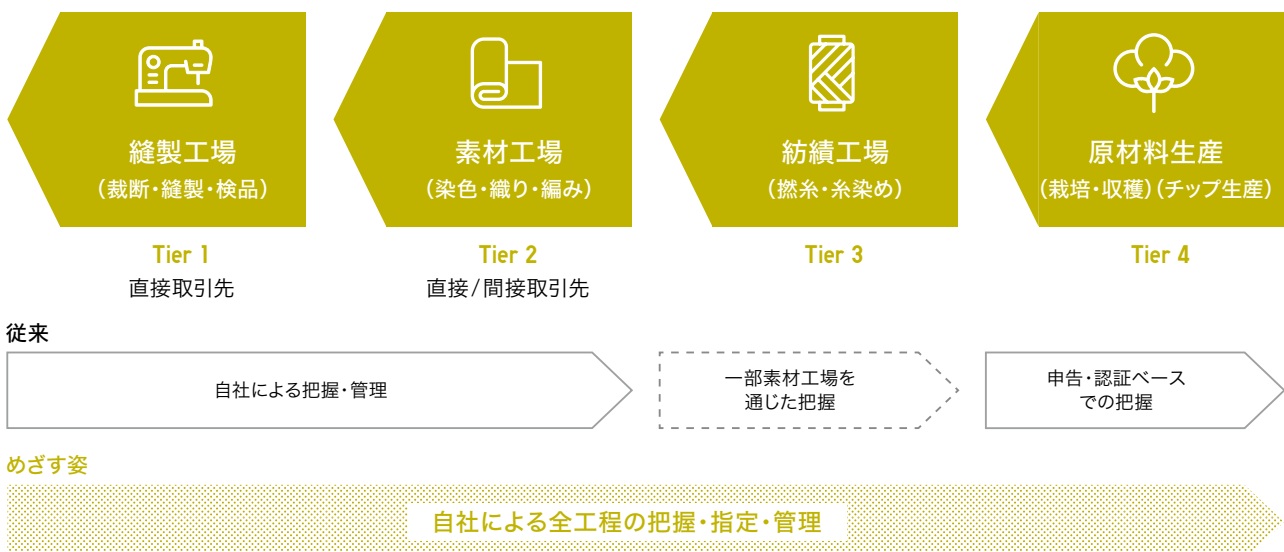
<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/list.html>



2023年8月からユニクロとジーユーの一部の国と地域のオンラインストアで、各商品の縫製国の情報の掲載を開始。

サプライチェーンの可視化と生産パートナーの集約

少数のパートナーへの集約で品質・コストの安定化、環境負荷の低減、人権リスクへの対応が可能に



環境への配慮

- ▶ 2030年度の温室効果ガス排出量削減目標の達成に向けて、素材開発、サプライチェーン、店舗・オフィスなどあらゆる分野で、着実に排出量の削減に取り組んでいます。
- ▶ 長期的にバリューチェーン全体で生物多様性のネットポジティブ達成をめざし、生物多様性保全方針を開示しました。
- ▶ 自社ビジネスの生物多様性のインパクト評価を実施し、ウール、カシミア、コットンの原材料生産による土地利用の影響が大きいことを特定。今後、現地調査などを進め、確認の結果に基づき、改善アクションを策定・実行していきます。

温室効果ガス排出量の削減を着実に推進

ファーストリテイリングは、2050年の温室効果ガス(GHG)排出量実質ゼロに向けて、2030年度までに、店舗や主要オフィスは2019年度比でGHG排出量を90%削減、ユニクロとジーユーの商品の原材料生産・素材生産・縫製に関わる排出量は、同20%削減を目標に取り組みを推進しています。この目標は、国際機関SBTイニシアティブより「SBT (Science-Based Targets)」として認定されています。

SCOPE 1,2

店舗づくりから環境負荷低減を意識

2023年4月にオープンした「ユニクロ 前橋南インター店」は、設計段階から高エネルギー効率を意識し、環境のためにできる数多くのことにチャレンジしている店舗です。

店舗で最もエネルギーを消費するのは、照明や空調で使

用する電力です。店舗の消費電力を抑えるために、^{ひさし}庇で強い陽射しをカットしたり、天窗からの自然採光を活かすほか、屋上に太陽光パネルを設置するなど、さまざまな工夫を凝らしました。これにより、従来のユニクロのロードサイド店

FOCUS

前橋南インター店の取り組み



消費電力を抑える工夫

天窗



リサイクル断熱材



©Kamioka/UNIQLO

庇(ひさし)



水資源の課題解決への取り組み

サプライチェーン領域では、水使用量削減のため、水供給リスクが高い地域や水使用量の多い工場を中心に使用量を把握し、水使用量の削減の取り組みを協働で推進。水消費量の上位80%を占める縫製・素材工場では、取引先ごとに目標を設定し、2025年末までに各工場の単位当たり使用量の10%削減(2020年比)をめざします。2022年は、対象工場のうち49%の工場が目標を達成しました。また、商品や生産プロセスにおける有害化学物質(ZDHC)の排出ゼロをめざし、2023年のZDHC排水基準に対する遵守率は99.7%でした。



国際的な非営利団体CDPにより、気候変動と水セキュリティの2つの領域で、積極的な取り組みと透明性が評価され、最高評価「Aリスト」企業に認定。



舗と比較*して、店舗の消費電力を約40%削減できると想定しています。また、太陽光パネルによる発電により、店舗の消費電力の約15%を賄うことができると試算しています(自社調べ)。他にも、着なくなったユニクロの服を断熱材としてリサイクルした取り組みや、自動ドアにエアカーテンを設置し、ドア開放時の外気流入と温度調節された室内空気の流出を効果的に抑制するなど、複数のアイデアを採用しています。今後、こうした店舗をさらに増やしていく計画です。

また、2030年度までに実質再生可能エネルギー100%達成に向けて、2022年度のファーストリテイリンググループ全体の実質再生可能エネルギーは42.4%にまで上昇しました。

*同じ群馬県内にある「ユニクロ 富岡店」が「ユニクロ 前橋南インター店」と同面積と想定した場合の比較

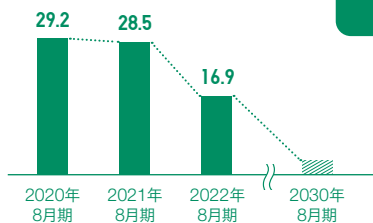
SCOPE 3

サプライチェーンで削減の取り組み

ユニクロとジーユーの生産量の約9割を占める主要工場を対象に、脱石炭、再生可能エネルギーの導入などを推進。対象工場とGHG削減計画の策定を完了しました。2022年度のGHG排出量は、生産量の増加により前年比で微増でしたが、サプライチェーンの取り組みは、設備投資など複数年を要するものが多いため、設備の入れ替えが完了した後、削減効果が表れる計画です。目標達成に向け、取引先工場と密に連携し、3カ月に1度、削減計画に対する進捗確認や計画の見直し、課題解決に向けたサポートを実施しています。

GHG 排出量の推移

(単位:万t-CO₂)



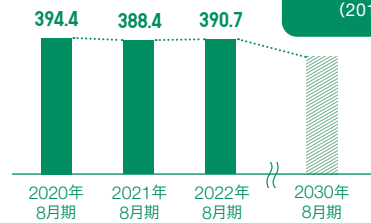
スコープ2はマーケットベースで集計

2030年度
温室効果ガス
排出量削減目標

90%削減
(2019年度比)

GHG 排出量の推移

(単位:万t-CO₂)



スコープ3はユニクロとジーユー商品の原材料生産・素材生産・縫製に関わる排出量が対象

2030年度
温室効果ガス
排出量削減目標

20%削減
(2019年度比)

コミュニティとの 共存・共栄

- ▶ 平和を願うチャリティTシャツプロジェクト「PEACE FOR ALL」で得た利益の全額を、国際的な人道支援を行っている団体に寄付することで、貧困、差別、暴力、紛争、戦争によって被害を受けた人々を継続的に支援します。
- ▶ 難民などの困難な状況に置かれた世界中の人々に、服の寄贈や自立支援のサポートを継続します。
2022年9月に、バングラデシュでロヒンギャ難民の女性を対象とした自立支援プロジェクトを開始しました。
- ▶ 社会の未来を担う子どもや若者のエンパワーメントを後押しするための教育支援、社会進出支援を行います。

店舗などでの難民雇用の推進

自国から逃れた難民が、避難先で安定した生活を送るために企業が
できることのひとつが、雇用機会を提供することです。国内ユニクロでは、
2011年から（公財）アジア福祉教育財団 難民事業本部（RHQ：
Refugee Assistance Headquarters）などと連携し、難民認定を受け、
定住が認められた難民とその家族を対象とした雇用を行っています。また、
国内ジーユーなどにも受け入れを拡大しており、毎年、雇
用人数が増加しています。2023年4月末現在、合計53名が日本国内
で勤務しています。また、米国や欧州の海外ユニクロ店舗でも難民を
雇用しています。日本で勤務する難民の従業員には、入社後、店舗で
の実践研修のほか、本部での複数回の研修や日本語クラスを受講で
きるプログラムが用意されています。働きやすい環境づくりをサポート
するとともに、店長やトレーナーとなる従業員
にも、難民について知るための研修を行います。
米国や欧州でもその地域に応じたサポートを
それぞれ提供しています。ファーストリテイリング
の一員として、難民の人たちに働いてもらう
ことは、社内にダイバーシティ（多様性）の理念
を浸透させることにもつながっています。

国内ユニクロ店舗などにおける
難民雇用者数
(2023年4月末時点)

53名



国内ユニクロの店舗で働く難民の方々

次世代育成を通し、難民支援の輪を広げる

ファーストリテイリングは、2006年から国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）と連携し、世界の難民・国内避難民へ衣料支援を行っています。2011年には、より包括的に世界の難民問題の解決に寄与するため、UNHCRとのグローバルパートナーシップを締結。RE.UNIQLO（全商品のリサイクル活動）で回収した衣料の難民キャンプなどへの寄贈をはじめ、緊急支援、難民の自立支援プログラム（職業訓練など）、ユニクロ店舗などでの難民雇用、難民問題の啓発活動、UNHCRへの従業員派遣などを実施しています。活動開始以降の衣料寄贈の累計点数は、約5,463万点（2006年～2023年8月末）*です。

2013年からは、UNHCRとともに、小・中・高校生が対象の参加型の学習プログラム“届けよう、服のチカラ”プロジェクトにも取り組んでいます。社員による授業を通じて難民問題への理解を深めた後、子どもたちが主体となり、着なくなった子ども服を回収し、難民の約半分にあたる18歳未満の子どもたちに届けられます。

2023年度は、日本の小・中・高等学校744校、延べ約82,000人が参加し、約72万点の衣料を回収。2023年7月には、シンガポールの小学校で「Kids in Action」と題したプロジェクトを実施し、海外初のこの試みに約1,200人の児童が参加、2週間にわたる回収活動を行いました。

回収衣料の寄贈点数*
(2023年8月までの累計)

約**5,463**万点

*一部、支援要請に応じて難民以外の受益者も含む



2023年6月に訪れた難民居住区の子もたち



社員による“届けよう、服のチカラ”プロジェクトの授業の様子

“届けよう、服のチカラ”
プロジェクト参加校、参加人数
(日本、2023年度)

744校

約**82,000**名

INTERVIEW



国連難民高等弁務官事務所
駐日代表
伊藤 礼樹

世界の難民支援の輪を広げていきたい

難民への服の寄贈の話をもっと聞いた時、私はレバノンにいました。それ以来のお付き合いで感じるのは、ファーストリテイリングと国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）とのパートナーシップは、服を中心に一つの輪になっていることです。服の寄贈だけでなく、難民雇用も実現していて、難民が故郷の伝統的な技巧でつくる手工芸品ブランド「MADE51」（UNHCRのイニシアティブで2018年に誕生）のユニクロでの販売など、難民の自立と生活再建を支援する活動を数多く行ってくれています。また、服を届けるだけでなく、ファーストリテイリングの従業員が直接、難民キャンプに足を運んでくれることも、他にはない取り組みです。現地に届けた服がどのように役立っているか、どんな暮らしなのか。実際に目にしたことを広く世界に発信していただき、より多くの企業や人に思いが波及することを願っています。

CHRISTOPHE LEMAIRE



JONATHAN ANDERSON



HARUKA AYASE



DAIDO MORIYAMA



EMMANUELLE MOUREAUX

Tシャツの収益金

総額

865,213,500円

(2023年11月末時点)

PEACE FOR ALL



平和を願うチャリティTシャツ プロジェクト「PEACE FOR ALL」

PEACE FOR ALLは、「世界の平和を心から願い、アクションする」というユニクロの想いを実現したプロジェクトです。2022年6月から、ユニクロの想いに賛同した著名人にボランティアで参加いただき、平和への願いを込めてデザインしたTシャツを発表。これまでに安藤忠雄氏、村上春樹氏、ヴィム・ヴェンダース氏、KAWS氏など計33組が参加し、全33柄のTシャツを販売しています(2023年12月末時点)。その利益の全額(1枚当たり販売金額の20%相当)を、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)、セーブ・ザ・チルドレン、プラン・インターナショナルの3団体に、日本窓口を通して均等に寄付を行っています。2023年11月末時点の寄付額は8億円を突破、緊急人道支援などの国際的な活動に役立っています。

より詳しい情報をご覧いただけます



MESSAGE
FROM
OUR PARTNERS

セーブ・ザ・チルドレンからのメッセージ



高井 明子

公益社団法人
セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン
専務理事・事務局長



PEACE FOR ALLのTシャツを着ている方を街中などで見かけるたびに、「世界の平和を願ってアクションを起こした方がここにもいる」とあたたかい気持ちになりました。皆さまのアクションはウクライナ、アフガニスタン、レバノン、バングラデシュ、モザンビークなどの世界各地で紛争や災害などの困難に直面する子どもたちとその家族への現金や食料の支援、学習所の設置やこころのケアなどを通じた状況改善に確実につながっています。これからのTシャツを通じて子どもたちへの支援を続けていただけたら幸いです。



MESSAGE
FROM
OUR PARTNERS

ロジャー・フェデラー氏 からのメッセージ



私は25年以上、大好きなスポーツをしながら世界中を旅することができ、とても幸せだと思っています。テニスも平和も“Love”から始まります。このシンプルなデザインを通じて、お互いを尊重することの大切さを伝えることができればと思います。



ROGER FEDERER

ロジャー・フェデラー

プロテニスプレイヤー

1981年8月8日生まれ。スイス・バーゼル出身。2004年に初めて世界ランク1位に在位して以来、最長記録となる237週連続でトップに君臨。ウィンブルドン最多優勝8回を含むグランドスラム優勝20回を誇る。自ら基金を設立し慈善活動にも積極的に取り組む。



従業員の幸せ

- ▶ ジェンダー平等、人種・民族・国籍の多様性、障がい者の活躍推進、多様な性(LGBTQ+)への理解促進を軸に、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。
- ▶ 能力開発などの教育プログラムや成長機会を提供し、グローバルに活躍する人材の育成に取り組めます。
2023年11月に人材の多様性の確保を含む人材育成の方針および社内環境整備に関する方針を策定し、開示しました。
- ▶ 世界一「安全で健康に働ける会社」になることをめざし、職場環境の整備を行っています。

エンゲージメント
サーベイスコア (2023年実施分)

総合指数* **74.3%**

*エンゲージメントに関する設問のうち、肯定的な回答をしている社員の割合

人材戦略について

ファーストリテイリングは「グローバルワン・全員経営」の方針のもと、性別、国籍、宗教、人種、年齢、所属、在籍期間などの属性にかかわらず、すべての従業員に成長機会を与え、多様な人材が主役となって能力を発揮できる環境づくり

をめざしています。世界中で活躍する従業員をファーストリテイリングの成長の原動力と位置付け、「真・善・美」や「お客様志向」という共通の価値観のもと、高い基準や理想をもって自ら考え、実行できる人材の育成に取り組んでいます。特に、人材獲得と育成を強化しているのは以下の3分野です。1) 地域の実情やお客様の真のニーズに合わせ、本心に心地よいサービスを提供するために、自ら考え、行動する店舗販売員、2) 国・地域、事業領域を超え、グローバルでリーダーシップを発揮することで、具体的な成果を上げ、社会に貢献する、店長をはじめとするグローバル経営人材、3) デジタル、IT、クリエイティブ、グローバルサプライチェーンマネジメントなど、世界水準の専門性をもち合わせると同時に、既存の概念に捉われず、未来を創るための新しい機能・仕組みを世界水準で構築できる高度専門人材です。



ファーストリテイリング
グループの全従業員における
女性管理職比率*

2023年
8月期 **44.7%**

2030年
8月期目標 **50.0%**

日本国籍以外の管理職比率*

2023年
8月期 **56.4%**

2030年
8月期目標 **80.0%**

より詳しい情報をご
覧いただけます



*管理職には、営業部ではブロックリーダーとエリアマネージャー、一定グレード以上の店長、本部では執行役員、部長、リーダーを指しています。

社内人材育成機関FR-MIC

FR-MIC (FR Management and Innovation Center) は、ファーストリテイリング代表取締役会長兼社長である柳井正の考えから生まれた社内人材育成機関です。柳井の直轄の部署として、経営・人事・FR-MICが一体となって、「グローバルワン・全員経営」を掲げ、グローバルで活躍する経営者の育成に力を注いでいます。教育プログラムは多種多様です。柳井が著した『経営者になるためのノート』『FRの精神と実行』『FRは何を変えたのか』を使用した教育研修、柳井を含む各国のCEOなど執行役員と店長の対話セッション、各国事業経営者とのワンテーブルでの経営課題のディスカッション、販売員教育など、必要な教育を提供しています。

また、グローバルの全店長や本部社員および優秀な店舗販売員を集めた「FRコンベンション」を年2回開催し、経営方針、課題などの浸透を図っています。社内インターンシップ、独自の研修なども開催することで、従業員に成長機会を積極的に提供しています。



世界中からオンラインでの参加も含めて、約8,000人の店長や本部社員が参加する「FRコンベンション」を年2回、開催しています。

INTERVIEW

社会に良いことを実行するのが、会社への貢献でもあります

教育プログラムのサポート業務推進のために、2001年に入社しました。その後すぐに社会貢献室が本格稼働したため、一から取り組んでいくことになりました。2004年にはCSR部が発足し、既に始めていたフリースのリサイクルを「全商品リサイクルに拡大してはどうか」と社長に提案しました。「全社員の合意を取り、実行に移してください」という指示があり、全社員が参加するFRコンベンションで発表し、実行に至っています。難民支援や東日本大震災時の服の支援などもそうですが、多くの人の協力がないと進まないのがサステナビリティの取り組みです。やる気があり、みんなを巻き込んで、社会を大きく変えたいと思っている人には、自身の夢や目標を実現できる土壤がある会社です。自分の仕事の枠に捉われずに、良いことを実行していく。仕事を通して、充実した日々を過ごせています。



グローバルマーケティング部 部長
(サステナビリティマーケティング)
シェルバ 英子

正しい経営 (ガバナンス)

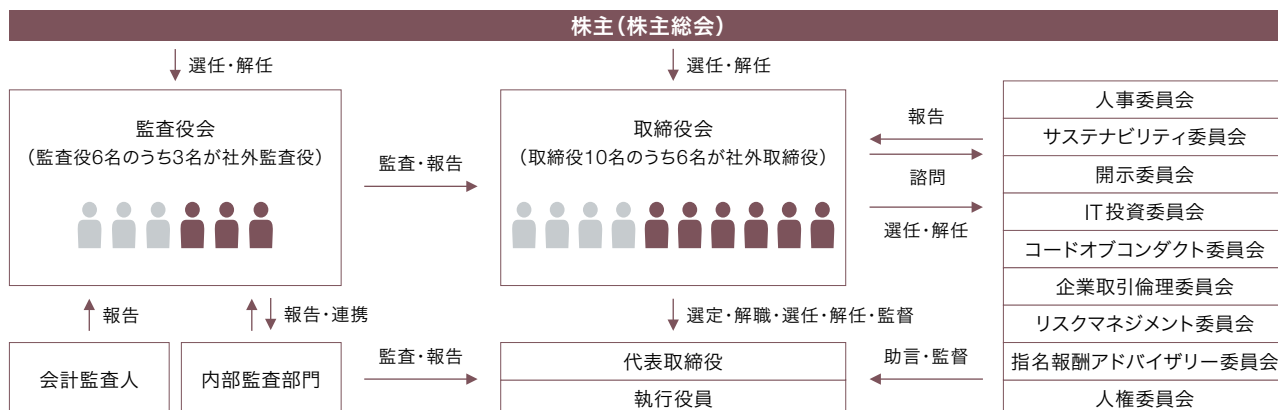
- ▶ 取締役会の過半数を社外取締役にすることで、その独立性と監督機能を強化しています。
- ▶ 取締役会の機能を補完する各種委員会を設け、オープンで活発な討議を行っています。
- ▶ 指名報酬アドバイザー委員会では、取締役・監査役の選任方針、役員長期インセンティブなど、ガバナンスの重要事項を討議しました。

コーポレートガバナンスの概要(2023年11月30日現在)

組織形態	監査役会設置会社	
取締役会議長	柳井 正	
取締役人数、監査役人数	取締役:10名、うち6名が社外取締役、監査役:6名、うち3名が社外監査役	
2023年8月期 取締役会開催状況	・開催回数、出席率	回数:13回、取締役出席率*1:97.2%、監査役出席率*2:97.4%
	・議案の一例	年度予算、決算の承認、役員人事の承認、グローバルブランドの事業・出店計画の承認、資金計画・資金運用方針の承認など
2023年8月期 監査役会開催状況	・開催回数、出席率	回数:13回、監査役出席率*2:94.8%
	・議案の一例	監査方針、監査計画、代表取締役との意見交換、サステナビリティ部門の現状と課題、人権委員会の年間活動報告など
監査役が出席する主な重要会議	取締役会、人事委員会、サステナビリティ委員会、開示委員会、IT投資委員会、コードオブコンダクト委員会、企業取引倫理委員会、リスクマネジメント委員会、指名報酬アドバイザー委員会、人権委員会	
独立役員を選任	社外取締役6名、社外監査役3名を選任	
各取締役の報酬等の決定	社内取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と当該取締役のパフォーマンス等により変動する変動報酬(短期変動報酬および長期変動報酬)によって構成。基本報酬は、各社内取締役の職務、責任、実績、当社への貢献度などの要素を基準として定められた各人のグレードに基づき、所定の報酬テーブルに応じて算出。各社内取締役のグレードは、指名報酬アドバイザー委員会での協議を踏まえて取締役会で決定。変動報酬(短期および長期)は、対象期間における各社内取締役の実績に対する評価に基づき、株主総会で承認された限度額内で算定。評価については、指名報酬アドバイザー委員会での協議を踏まえて、取締役会から委任を受けた代表取締役会長兼社長である柳井正が決定。社外取締役の報酬は、株主総会で承認された限度内で取締役会が決定。2023年8月期の報酬総額:取締役11名に819百万円(うち、社外取締役87百万円)	
各監査役の報酬等の決定	株主総会で承認された限度内で、監査役会での協議により決定。2023年8月期の報酬総額:監査役5名に76百万円(うち、社外監査役42百万円)	
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ	

*1 各取締役の平均出席率 *2 各監査役の平均出席率

コーポレートガバナンス体制(2023年11月30日現在)



コーポレートガバナンスの考え方

ファーストリテイリングは「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」という企業理念を掲げ、世界中のあらゆるお客様から信頼され、生活に必要な不可欠なグローバルNo.1ブランドになることをめざし、事業の拡大とサステナビリティの取り組みとを一体で強化しています。

その実現のために、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築に努めています。当社は監査役制度を基礎とし、取締役の過半数を社外取締役とすることで、取締役会の独立性を高

めるとともに、監督機能を強化しています。また、執行役員制度の導入により、経営の意思決定と業務執行の機能の分離を図り、迅速な経営判断・業務執行を行っています。このほか、取締役会の機能を補完するために、人事委員会、サステナビリティ委員会、開示委員会、IT投資委員会、コードオブコンダクト委員会、企業取引倫理委員会、リスクマネジメント委員会、指名報酬アドバイザリー委員会、および人権委員会を設け、それぞれの委員会の目的を果たすべく迅速でオープンな討議・決定を行っています。

取締役会

取締役の過半数を社外取締役とすることで、代表取締役と執行役員の業務執行を監督する機能を強化しています。社外取締役は、グローバル企業のトップを担ってきた人材や、M&A、財務経営、ダイバーシティ、ESG分野の専門性が高い方など、幅広い人材で構成されています。そのため、経営の重要な意思決定には、客観的な意見が反映されます。2023年8月期に開催された取締役会では、年度予算や決算の承認をはじめ、海外ユニクロ事業やグローバルブランド事業などの動向や課題、Eコマースの戦略方針などについて討議しました。

当社は、毎年1回、各取締役と監査役に対して、取締役会の実効性に関するアンケートを実施しています。回答結果は、取締役会で各取締役と監査役に共有され、指摘事項の改善を検討します。2023年8月期は、社外取締役への情報提供のあり方、取締役会の構成員の多様性が継続的な課題として指摘されました。一方で、毎月特定のテーマを決めた議論の場を設けることや、新任取締役の店舗・倉庫見学などの開催は、取締役会の実効性の改善が見られた点として評価されました。

内部統制

事業がグローバルに拡大していくなかで、内部統制システムを各国・各地域に定着させるためのコンプライアンスの徹底、リスクマネジメント体制の強化、機密情報の管理、内部監査の徹底などに注力しています。「ファーストリテイリンググループ コードオブコンダクト」による行動規範の浸透、遵守の徹底を図るため、全従業員が毎年eラーニングを受講。コンプライアンス違反の恐れがある事象には、誰もが匿名で通報・相談できる社内通報システム(ホットライン)を設けています。

監査役会

監査役会は、社外監査役3名を含む計6名で構成されています。常勤監査役が議長を務め、高い独立性と高度な情報収集力の双方をバランスよく備えています。社外監査役は独立性が十分に確保されている上、弁護士または公認会計士として豊富な知識と経験を有しています。各監査役が専門的かつ客観的な意見を述べています。社外監査役を含む監査役は、取締役会への出席を通じ、取締役会の意思決定の状況、監督義務の履行状況を監視し、検証しています。また、取締役、執行役員、従業員、子会社の監査役からの定期的な聴取などを通じ、取締役の業務執行について監査しています。監査役会は月1回以上開催し、監査の方針や計画の策定、四半期ごとの会計監査人からの説明・報告に対する討議を行っています。2023年8月期に13回開催された監査役会への出席率は94.8%でした。サステナビリティ部門の現状と課題、人権委員会の年間活動報告、ファイナンス部門の現状と課題、FR-MIC(社内人材育成機関)の現状と課題などについて討議しました。



監査役会の様子

人権委員会

2018年7月から、人権尊重の取り組みを推進するため、人権委員会を設置しました。当委員会は、人権方針に基づく人権尊重の責務が果たされ、その業務執行が適正に行われるよう、助言・監督をします。例えば、各ステークホルダーからホットラインに寄せられた、人権侵害事象の調査と救済措置への助言・勧告をします。また、各事業部門に対して、人権擁護に関わる教育啓発活動、および人権デューデリジェンスの実行への助言・提言を行います。2023年8月期は、紡績工場の労働環境モニタリングの監査結果や今後の対策についての報告、物流領域の取引先の人権デューデリジェンスのフレームワークについて議論が行われました。

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、事業活動に潜むリスクを定期的洗い出し、重要リスクの特定とその管理体制の強化を図り、全社のリスクを一元管理しています。リスクの高い順に対応策が議論され、発生前のけん制と、発生後の迅速な解決のための体制づくりを進めるとともに、重要リスクについては、取締役会へ報告し、リスクに対応する関連部門へ、具体的な支援を行っています。委員長はグループCFOが務め、委員として社外取締役、執行役員などが参加しています。2023年8月期は、情報セキュリティなどのリスクについて議論を重ね、事業活動のリスク管理を強化しました。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、サステナビリティの各種方針および施策について議論し、業務執行部門に対して、助言・勧告および監督を行います。委員会では、環境保全、人権尊重の取り組み、社会貢献活動、コンプライアンス、ダイバーシティなど、サステナビリティのさまざまな観点から、企業活動の方向性や方針を議論し、結論付けています。議論内容は、営業、マーケティング、生産、購買、人事などの関連部門に展開されます。2023年8月期は、気候変動、生物多様性、循環経済をはじめとする活動や、お客様・従業員の社会貢献活動への参加を促すコミュニケーションのあり方について、議論を行いました。

指名報酬アドバイザー委員会

指名報酬アドバイザー委員会は、任意の機関として、取締役および監査役候補の要件・指名方針、取締役の報酬の決定方針、最高経営責任者（CEO）の要件、サクセッションプランなど、ガバナンスに関する重要事項を討議し、取締役会に助言します。委員長は、取締役会で選任された社外取締役が務め、すべての独立社外取締役および一部の独立社外監査役が委員として参加しています。なお、当社の企業理念・企業精神は成長の源泉であり、これを受け継ぐことが重要と考え、代表取締役も委員として参加しています。2023年8月期は、取締役・監査役の選任方針、役員の長期インセンティブなどを討議しました。

各委員会の構成 (2024年1月1日現在)

●=委員

		人事委員会	サステナビリティ委員会	開示委員会	IT投資委員会	コードオブコンダクト委員会	企業取引倫理委員会	リスクマネジメント委員会	指名報酬アドバイザー委員会	人権委員会
社内 取締役	柳井 正	委員長	●	●	委員長				●	
	岡崎 健	オブザーバー	●	委員長	●			委員長		●
	柳井 一海		●							
	柳井 康治		委員長							
社外 取締役	服部 暢達							●	●	
	新宅 正明	●			オブザーバー				委員長	
	大野 直竹								●	
	キャシー 松井		●						●	●
	車戸 城二								●	
	京谷 裕	●							●	
常勤 監査役	新庄 正明	●		オブザーバー	オブザーバー	●				
	水澤 真澄		●	オブザーバー		●		オブザーバー		●
	田中 智大		●	オブザーバー	オブザーバー			オブザーバー		
社外 監査役	金子 圭子	●				●				●
	樫谷 隆夫						●		●	
	森 正勝							オブザーバー		
執行役員・社外有識者など		3名	7名	3名	4名	5名	9名	8名	0名	8名

注：企業取引倫理委員会の委員長はサステナビリティ部門の責任者が、コードオブコンダクト委員会の委員長は法務部門の責任者が、人権委員会の委員長は社外有識者が、それぞれ務めています。社外取締役および監査役からは、それぞれの知見に基づく意見をいただいています。

社外取締役インタビュー

高い志で 地域の発展に貢献

社外取締役 車戸 城二



最高の人材集団になるために

社外取締役就任後に強く感じたのは、ファーストリテイリングのビジネスを成立させているすべての分野で、従業員が常にモチベーションを高く保ち、高い目標を遂行し続けているということです。店舗や商品など、消費者から見える部分だけでなく、サプライチェーンなどの全分野でも同じことが実行されていることを実感しました。

企業は大きくなっても、結局、人材が大切であることに変わりはありません。ファーストリテイリングでは年に2回、世界中の店長や本部社員が集まるFRコンベンションを開催していますが、毎回大変な熱気で、従業員のモチベーションを最大限に引き出す機会になっていると思います。株式会社竹中工務店での役員としての経験を通して、従業員のモチベーションが高い場合とそうでない場合では、その結果において大きな違いが生ずることを見てきました。取締役会では、人材配置や教育、サクセッションにつながるような議論が常に行われています。従業員一人ひとりの個性を尊重して、挑戦と可能性を広げる機会がある職場環境を常にめざしていることが、ファーストリテイリングの強みだと思っています。

コミュニティを活性化する店づくり

店舗出店の立地という受け身で考えがちですが、実はもっと能動的で、ユニクロが出店することで街が変わることがあると思っています。例えば、2023年4月にオープンしたユニクロ 前橋南インター店は、複数の業種が出店するパワーモール前橋みなみのキーアイコンとなりました。これまでのロードサイド店のイメージを刷新し、都市計画のありようを変えたと感じています。コミュニティに歓迎され、社会生活を下支えする出店には、社会的な意義があります。ユニクロの出店が、過疎化の影響の緩和につながったり、他の店舗が近くに出店してきたり、街をどう発展させていくかという大きな視点のなかで出店を考えることで、地域にもビジネスにも貢献します。こうした視点をもって、社外取締役の立場からしっかり助言し、サポートしていきます。

2022年11月、当社社外取締役に就任。1982年1月、一級建築士登録。(株)竹中工務店において設計本部長、設計担当執行役員、常務執行役員、顧問を歴任。現在は、早稲田大学建築科非常勤講師

JOJI KURUMADO

取締役からのメッセージ



やな い ただし
柳井 正

グローバル企業としての社会的責任を果たし、 より良い企業として成長していきます

「服を変え、常識を変え、世界を変えていく」という企業理念のもと、服のビジネスを通して、世界をより良い方向へ変えていくのが、我々の使命だと思っています。経済には国境がなく、グローバル企業には大きな社会的責任が求められます。我々はより良い企業として成長し続け、LifeWear(究極の普段着)を通し、服を着る幸せや喜びを世界中のあらゆる人々にお届けしていきます。

1984年9月、当社代表取締役社長に就任。2005年9月より当社代表取締役会長兼社長(現任)。主な兼職は、(株)ユニクロ代表取締役会長、(株)ジーユー取締役会長、(株)リンク・セオリー・ジャパン取締役、日本ベンチャーキャピタル(株)社外取締役



はっとり のぶみち
服部 暢達

社外取締役 独立役員

グローバルなリスク管理を行いながら、 企業価値が増大するベストな方策を助言します

資本市場の代表という視点を大切に、「資本市場から見たファーストリテイリングの企業価値」を客観的に判断し、株主価値が増大するためのベストな方策を考えています。将来に向けてより高い成長を期待され、高く評価されている企業だからこそ、期待に応え続けるために、グローバルでのリスク管理をしっかりと行い、幅広い視野でアドバイスをしていきます。

2005年11月、当社社外取締役に就任。米国ゴールドマン・サックスを経て、現在は、M&A、企業価値評価などを専門に研究。早稲田大学大学院経営管理研究科客員教授、(株)博報堂DYホールディングス社外取締役、慶應義塾大学大学院経営管理研究科客員教授



しんたく まさあき
新宅 正明

社外取締役 独立役員

「情報製造小売業」への変革をさらに推進し、 次のステージに進む体制づくりに貢献します

「情報製造小売業」への変革が進み、データを分析し、知恵に変えていく動きが加速しています。IT改革の分野への効率的な投資のおかげで、ITが事業を支えるようになり、ITを成功させている企業だという認識が広がっています。レベルの高い人材が増えたことで、次のステージをめざして進んでいく体制が整いつつあります。取締役会もそうした進化に貢献していきたいと思います。

2009年11月、当社社外取締役に就任。米国オラクル・コーポレーション上級副社長、日本オラクル(株)代表取締役会長を歴任。現在は、(株)NTTドコモ社外取締役、NTTコミュニケーションズ(株)社外取締役、順天堂大学医学部附属順天堂医院外部監査委員



おの なおたけ
大野 直竹

社外取締役 独立役員

より良い経営のために、 現場から得られる有益な情報を提言していきます

経営トップを務めていた時から、現場が一番大切という考えは変わりません。店舗を訪れ、現場の声をさりげなく聞き、一人の消費者としてお客様体験を積むことで得られる改善点などを、経営に活かせるように提言しています。取締役会は多様なバックボーンの方が揃い、バランスが取れています。全員が活発に意見を交わし、柳井社長もしっかりと耳を傾けてくれています。

2018年11月、当社社外取締役に就任。大和ハウス工業(株)において取締役、専務取締役、代表取締役副社長 営業本部長、代表取締役社長、特別顧問を歴任。現在は、公益財団法人野村マネジメント・スクール 非常勤理事、浅井謙建築研究所(株)特別顧問、ペイシャンスキャピタルグループ(株)特別顧問



まつい
キャンシー 松井(コール キャンシー ミツコ)

社外取締役 独立役員

多様性は成長のドライバーです。 多様な視点からの提案を心がけ、成長に貢献します

ファーストリテイリング初の女性かつ外国籍の社外取締役として、多様な視点からの提案を心がけています。ESG 関連の知見と経験がある柳井社長は、多様性が成長ドライバーであるという、私と一致した考えを有しています。その実現のための組織づくり、その一環である「ウーマノミクス(女性と経済)」を推進するロールモデルづくりに、力を注いでいきたいと思っています。

2021年11月、当社社外取締役に就任。ゴールドマン・サックス証券(株)においてパートナー、副会長を歴任。現在は、一般財団法人ファーストリテイリング財団評議員、MPower Partners Fund L.P. ゼネラルパートナー



くるまど じょうじ
車戸 城二

社外取締役 独立役員

未来を見据え、現在やるべきことを的確に進める より良い提案やアドバイスを行っていきます

建築に関わってきた知見と経験から、未来基準の持続可能な次世代店舗を推進していくにあたり、より良い提案やアドバイスを行っていきます。利益とサステナビリティのバランスを取り、未来を見据えたシナリオの上に現在やるべきことを的確に進めていく。そうしたファーストリテイリングのイノベーションを、取締役の一人としてサポートしていきたいと考えています。

2022年11月、当社社外取締役に就任。1982年1月、一級建築士登録。(株)竹中工務店において設計本部長、設計担当執行役員、常務執行役員、顧問を歴任。現在は、早稲田大学建築科非常勤講師



きょうや ゆたか
京谷 裕

社外取締役 独立役員

中長期的視点に立ち、 成長余力を最大限に引き出す提言をしていきます

長く携わっている食料・食品関係の仕事には、生活必需品という点で、LifeWearに通じる共通の価値観があります。米国や欧州、アジア地域のさまざまな国で海外赴任や役員就任の経験があり、国内外で得た経営者としての知見や経験を活かして、成長余力の大きいファーストリテイリングの中長期的な企業価値向上に貢献できるように、社外取締役としての責務を担ってまいります。

2022年11月、当社社外取締役に就任。(株)ローソン取締役、三菱商事(株)において農水産本部長、常務執行役員コンシューマー産業グループCEOを歴任。現在は、三菱食品(株)代表取締役社長兼CSO兼CHO(健康増進担当)



おかざき たけし
岡崎 健

LifeWearの価値を高め、生活に必要な企業として信頼を獲得し、世界中のお客様の期待に応え続けていくことが、当社の企業価値であり、成長の核心です。人材、ブランディング、デジタル化を含む事業インフラへの投資など、事業構造変革を積極的に進め、お客様と現場中心の小売業の基本を大切にして、お客様満足No.1を実現できる組織を構築します。

2018年11月、当社取締役に就任。(株)日本長期信用銀行を経て、マッキンゼー・アンド・カンパニーに入社、同社パートナーの後、2011年8月当社に入社。主な兼職は、(株)ユニクロ取締役、(株)ジーユー取締役、(株)プラス代表取締役、当社グループ上席執行役員兼CFO



やない かずみ
柳井 一海

事業を通じて世の中を良くしたいと本気で考えているのがファーストリテイリングです。社会の変化を敏感に捉え、あらゆる事業活動において「真・善・美」を大切に、世界で一番良いやり方を追求し、事業を成長させます。そして、我々の成長が、より良い未来の創造に直結することをめざします。そのために創業家の者として、取締役として、責務を全うします。

2018年11月、当社取締役に就任。ゴールドマン・サックス証券(株)、Theory LLCを経て、2009年9月当社に入社。主な兼職は、Theory LLC Chairman、UNIQLO USA LLC Chairman、(株)リンク・セオリー・ジャパン代表取締役会長兼社長兼CEO、当社グループ上席執行役員



やない こうじ
柳井 康治

コロナ禍も収まりつつあるなかで、お客様の購買行動が以前の状態に戻りつつあります。グローバルに商売をしている我々は、既存のお客様のご満足と新規のお客様の信頼を獲得する契機だと捉えています。より一層厳しくなったお客様の目・ご要望に、着実にお応えし続け、親切心と安心感のあるブランドになれるよう、日々の商売に貢献していきます。

2018年11月、当社取締役に就任。三菱商事(株)、三菱商事 在英国 食品事業子会社 Princes Limited 出向を経て、2012年9月当社に入社、当社グループ上席執行役員

監査役



かねこ けいこ
金子 圭子

社外監査役 独立役員

スピード感と実行力のあるファーストリテイリングの監査役は、企業の成長を支えるという機能と同時に、リスクを回避することのできる複眼的な視野を提供することが大変重要だと思っています。常に不断の見直しを怠らず、これからも、しっかりした体制固めに尽力していきたいと考えています。

2012年11月、当社社外監査役に就任。弁護士。アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業パートナー、(株)ユニクロ監査役、(株)朝日新聞社社外監査役、(株)ダイフク社外取締役



かしたに たかお
榎谷 隆夫

社外監査役 独立役員

柳井社長は厳しい意見にこそ耳を傾けてくれるので、監査役も取締役も自由に発言し、常に闊達な議論が行われています。30年以上にわたる企業再生コンサルタントとしての経験、会計士、税理士としての助言も含め、社外監査役の枠に捉われないことなく、幅広い分野について忌憚のない意見や提言をしていきます。

2018年11月、当社社外監査役に就任。榎谷公認会計士事務所所長、(株)ブレイン・コア代表取締役社長、(株)エフ・ピーブレイン代表取締役社長、日本貨物鉄道(株)社外取締役



もり まさかつ
森 正勝

社外監査役 独立役員

ファーストリテイリングのミッションは、社会と調和して成長していくことです。適切なプロセスで意思決定がされているか。継続的に企業の経済的・社会的価値が向上しているか。事業計画の実現を妨げるリスクはないか。そうしたことを確認し、グローバルでのガバナンスの強化に努めていきます。

2020年11月、当社社外監査役に就任。学校法人国際大学特別顧問、スタンレー電気(株)社外取締役、キリンホールディングス(株)社外取締役



しんじょう まさあき
新庄 正明 常勤監査役

2012年11月、当社常勤監査役に就任。1994年2月当社入社、管理部部長、グループ監査部部長、(株)ジーユー監査役、(株)ユニクロ営業支援統括部部長を歴任。迅銷(中国)商貿有限公司監事ほか子会社4社監事



みずさわ ますみ
水澤 真澄 常勤監査役

2019年11月、当社常勤監査役に就任。2001年10月当社入社。グローバル計画管理部IRチーム部長を歴任。(株)リンク・セオリー・ジャパン監査役



たなか ともひろ
田中 智大 常勤監査役

2023年11月、当社常勤監査役に就任。2018年7月当社入社、グローバル計画管理部連結経理チームリーダー、台湾優衣庫有限公司CFOを歴任