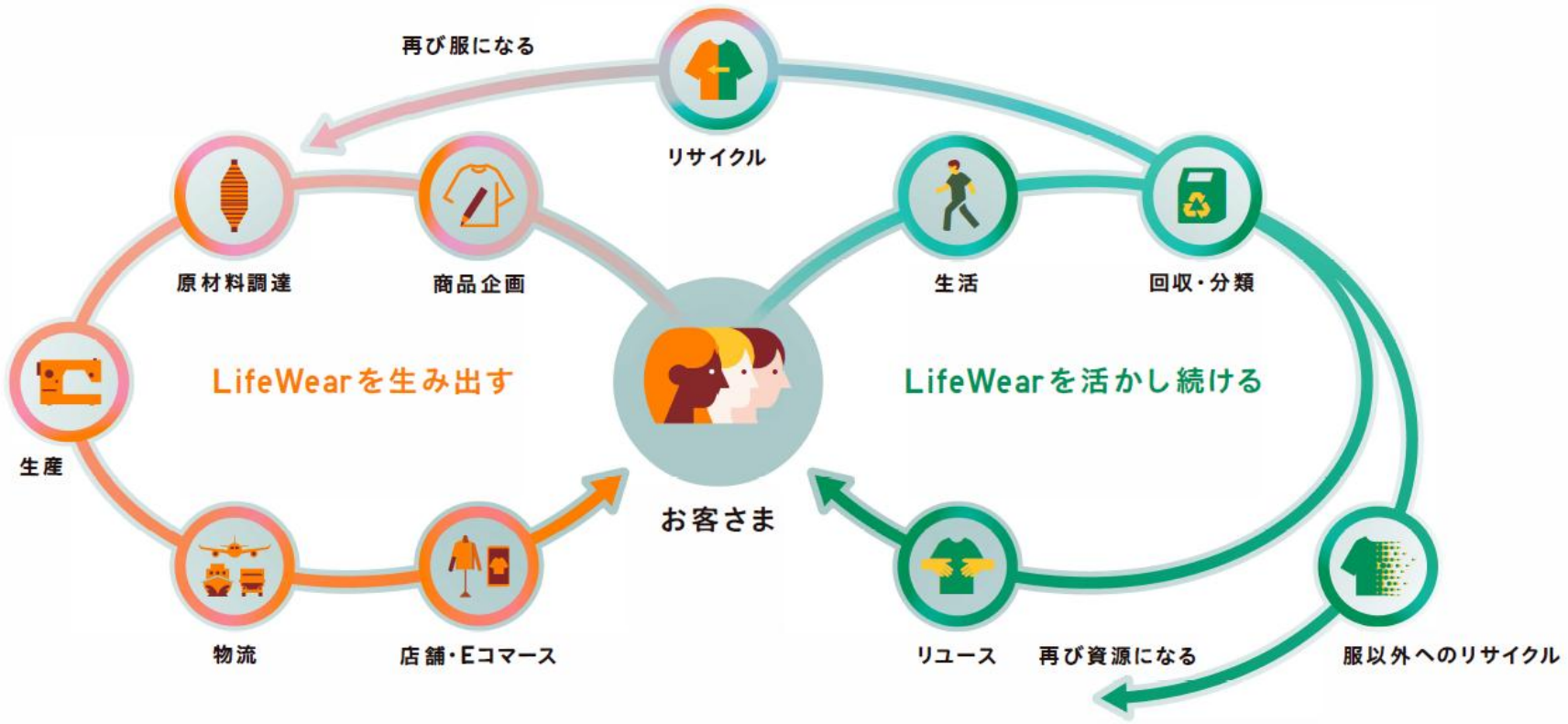
「LifeWear = 新しい産業」説明会

2026/11/19

株式会社ファーストリテイリング
取締役　グループ上席執行役員

柳井　康治

LifeWear = 新しい産業



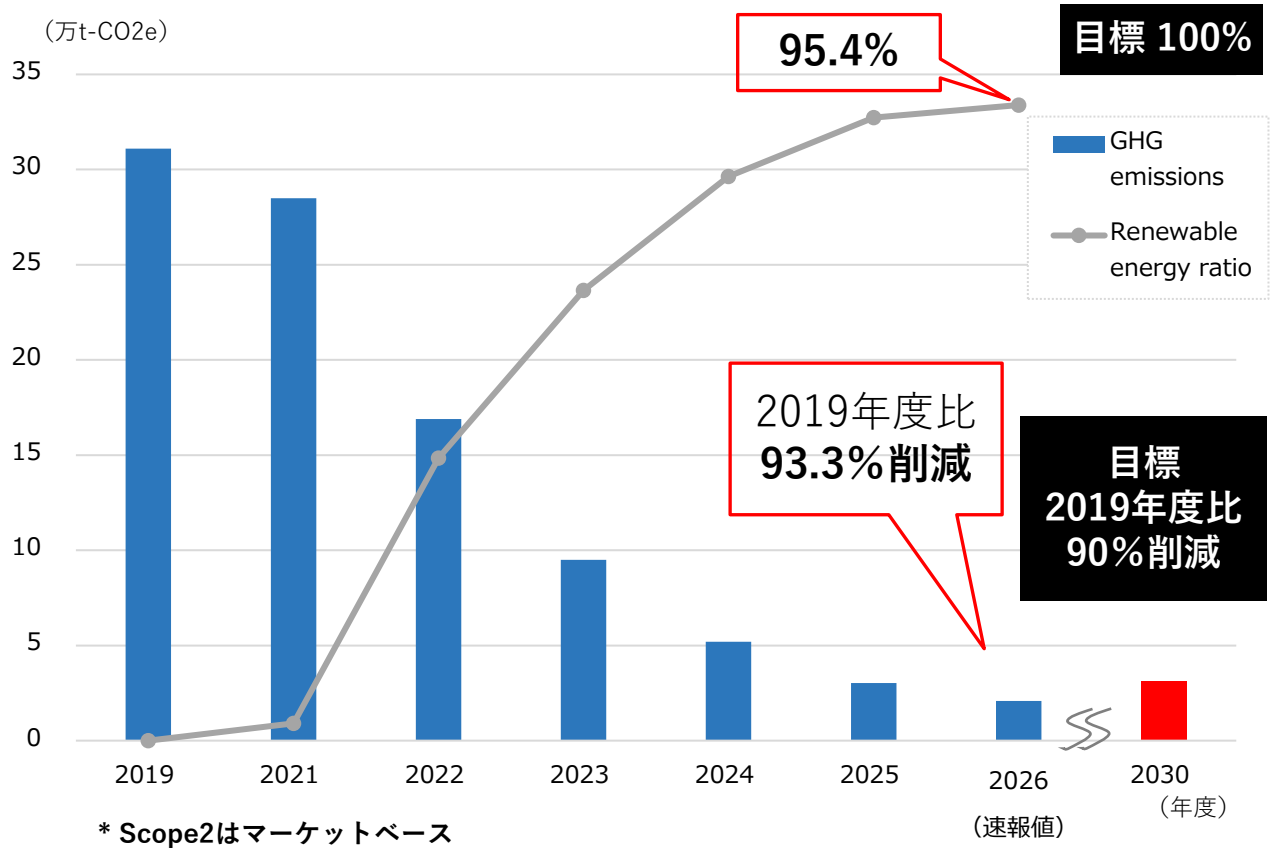
本日の説明会

- 第１部
  - 温室効果ガス（GHG）排出量の削減推進状況
  - 原材料調達に関する取り組み
  - ダイバーシティの推進
  - 欧州を中心とするサステナビリティ関連法規制への対応
- 第２部　世界一のブランドになる！
- 第３部　生産パートナーとともに、次の成長フェーズへ

温室効果ガス（GHG）排出量の削減推進状況

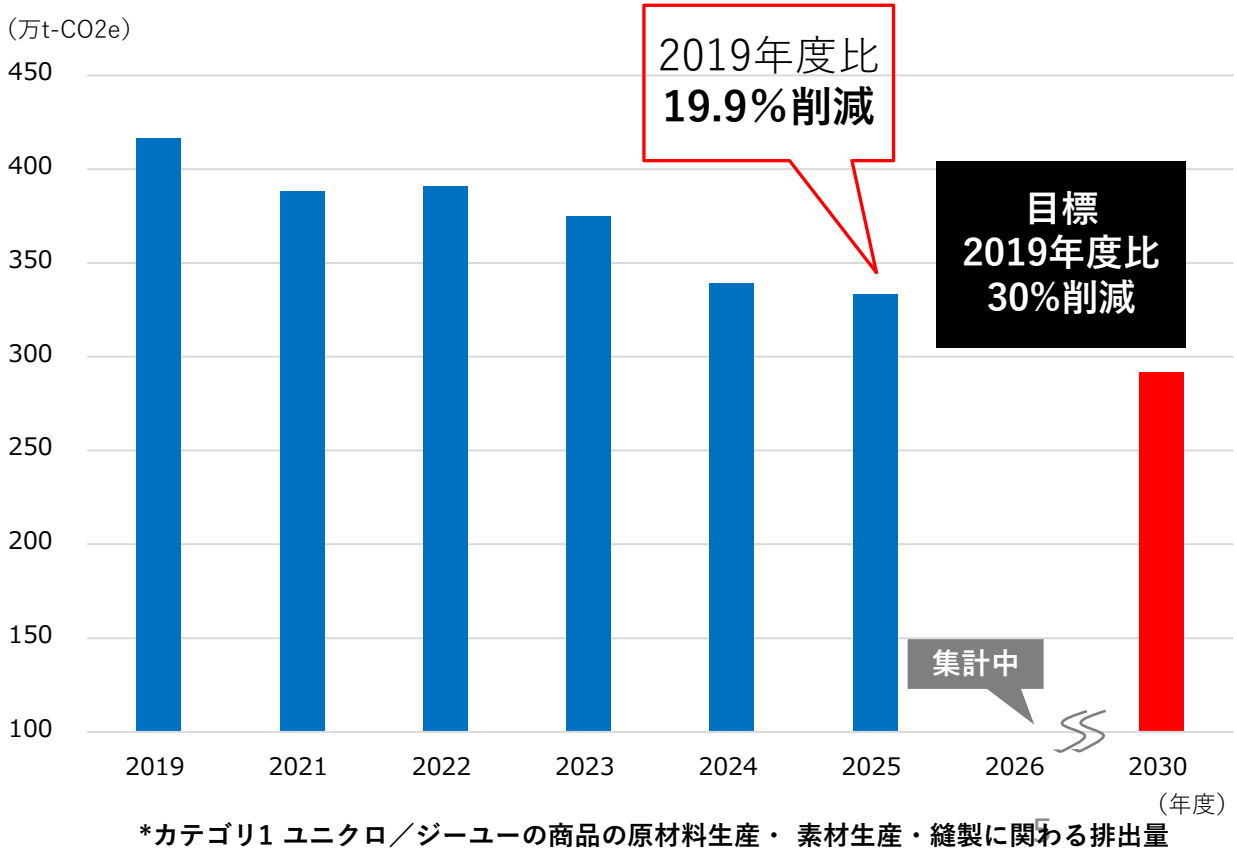
- **Scope1,2は2030年目標を達成、Scope3は目標の実現に向けて挑戦を継続**

Scope 1,2: 店舗やオフィスでの排出量・再エネ比率



＊Scope2はマーケットベース

Scope 3: サプライチェーンの排出量



＊カテゴリ1 ユニクロ／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

原材料調達に関する取り組み

- 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割合が上昇
  - 再生ポリエステルや低GHGコットンの調達増加等によって、昨年の19.4%（24FW25SS）から30.1%（25FW26SS）に使用割合が上昇

- 主要素材であるコットンにおける取り組みの深化
  - 2025年末に、責任ある原材料調達方針に従い栽培過程における環境負荷の低減や農家の労働環境への配慮が行われているコットンの調達比率100%を達成
  - 今後は2030年12月末までに、第三者認証機関等が認めるコットン※のみを100%調達する

※現在使用中の認証コットン

リサイクル・コットン、オーガニック・コットン、フェアトレードコットン、環境再生型（リジェネラティブ）農業にて生産されたコットン、Better Cottonのほか、U.S. Cotton Trust Protocol等の第三者認証機関による認証を取得したもの

ダイバーシティ推進

グローバルの女性管理職比率

	2030年8月期 目標	2026年8月期 実績
海外各事業会社を含むグループ全体の管理職*	50%	46.3%
うち、執行役員(Global)	30%	9.1%

日本国籍以外の管理職比率

	2030年8月期 目標	2026年8月期 実績
海外各事業会社を含むグループ全体の管理職*	80%	53.2%
GHQ機能の管理職*	50%	33.7%
うち、執行役員(Global)	40%	20.0%

＊管理職は、営業部ではブロックリーダー、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

- 将来のグループの経営を担う女性や外国人を積極的に採用、国籍や経験に関わらず挑戦心や新しい発想をもつ人材を経営層や要職に抜擢し、適正な評価と必要な支援を行うことで、成長を積極的にサポート

- 多様な人材が安心して働くためにさまざまな施策を推進
  - 昨年度は、事業を展開する各地域で、多様性に関する課題や取り組みについて経営層や役職者が議論するラウンドテーブルを開催

欧州を中心とするサステナビリティ関連法規制への対応

- **法令順守に留まらず、お客様から信頼される商品・情報・サプライチェーンを構築する**

欧州で広がる規制領域

適用済の主なEU関連法令（2026年11月時点）

化学物質の管理・使用制限要件	**REACH規則**
包装の削減・再使用・リサイクル要件	**PPWR規則**
環境表示・広告表現の適正化、情報開示要件	**ECGT指令**

今後具体化する主なEU関連法令※

製品の環境配慮設計や製品情報の開示要件	**ESPR規則（DPP）**
廃棄物の削減・管理の枠組みを定める規則	**WFD指令**
強制労働製品のEU域内販売禁止	**FLR規則**

※適用時期・具体的要件は、下位法令等の整備により順次確定

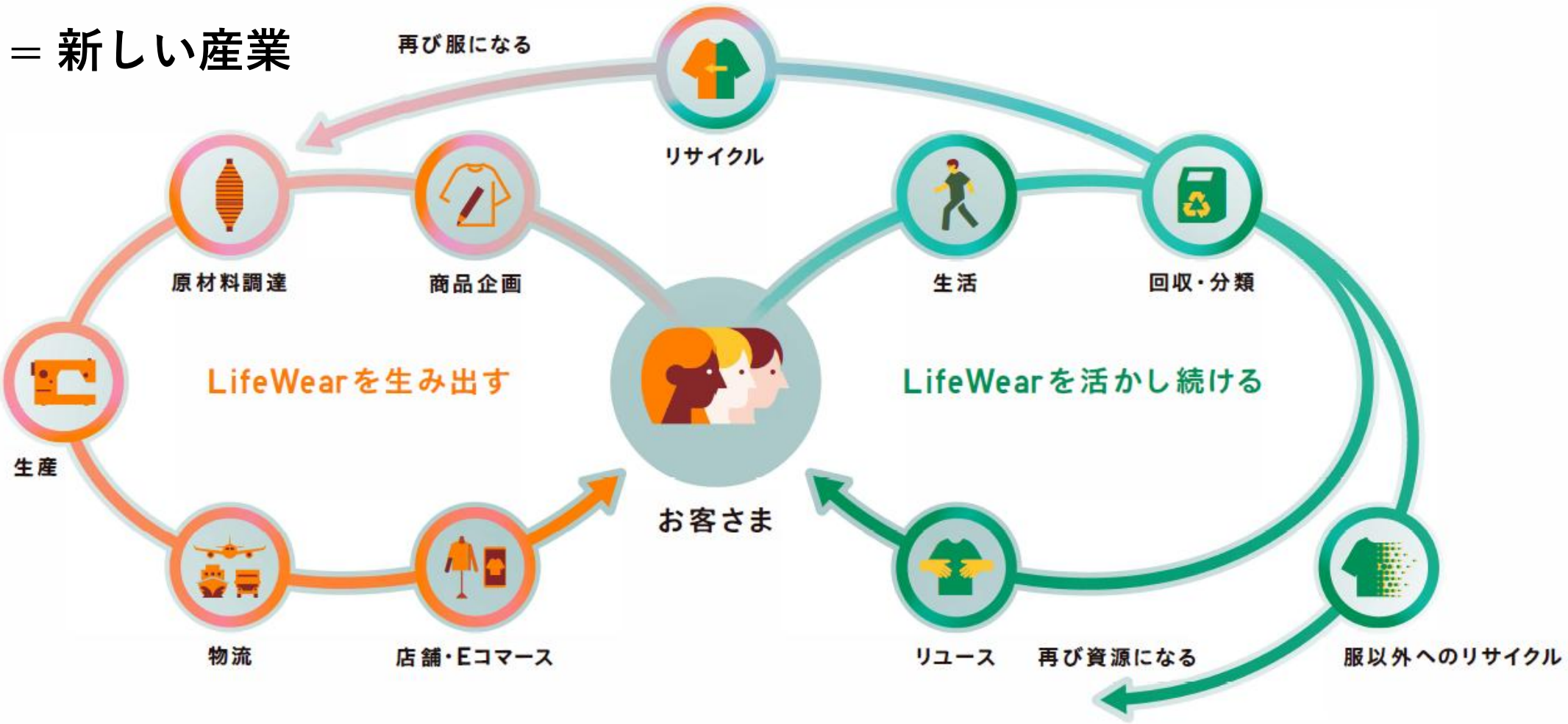
主な対応・取り組み

- **安全で信頼される商品づくり**
  商品・包装の生産過程で使用する薬剤および製品・生地等の化学物質に関する法令適合性を確認
- **正確でわかりやすいコミュニケーション**
  お客様の誤解を招く表現を防ぐため、広告やコミュニケーションの社内レビュー体制を強化
- **販売不可商品のトレーサビリティ強化・開示**
  EU内で品質不良等を理由として販売不可となった商品の廃棄物量・廃棄理由を開示
- **各国規制・下位法令のモニタリング・アドボカシー**
  - ✓ 今後2～3年で具体化する法令の整備状況を注視。規制・法令の事業への影響を評価し、業務プロセスへ反映
  - ✓ 必要に応じて、業界団体を通じて意見表明を実施

「世界一のブランドになる！」

塚越 大介
取締役　グループ上席執行役員COO
清 智彦
グループ執行役員　ユニクロ日本COO

LifeWear = 新しい産業



サプライチェーンを持続可能にする

地球規模で価値を循環させる

あらゆる人の多様性を尊重する

コミュニティを支え社会に貢献する

世界一のブランドとは、

「売上収益」や「利益」の規模だけではなく、

「世界で最も社会の役に立つ企業」と

お客様や地域社会から認められること

「服のチカラを、社会のチカラに。」



2001

社会貢献室が発足
アフガニスタンへの衣料支援を開始



2006

全商品リサイクル活動を開始



2011

UNHCRとグローバルパートナーシップを締結



2011

難民雇用を開始



2013

届けよう、服のチカラプロジェクトを開始



2022

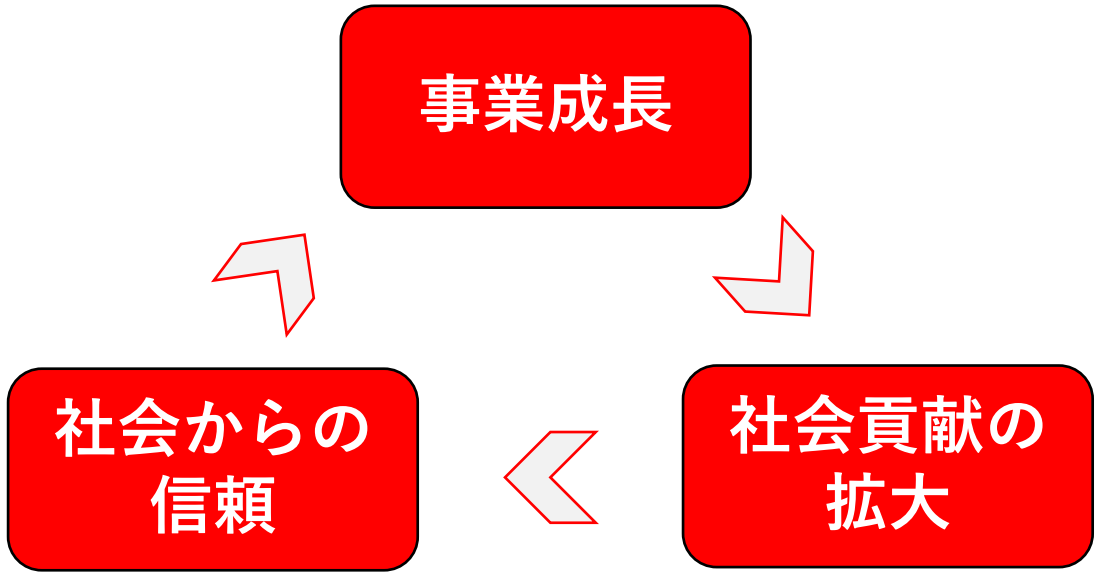
チャリティTシャツプロジェクト PEACE FOR ALLを開始



2024

「The Heart of LifeWear」を開始

商売を通して、より良い社会をつくる



①LifeWear	②グローバルな店舗網・個店経営	③パートナーシップ	④サプライチェーン	⑤人材・実行力
「MADE FOR ALL」の考えで、誰もが快適に着用できる究極の普段着	26の国や地域、3,510の店舗でお客様と日々接し、ニーズや社会課題を把握	UNHCRやSave the Childrenなどと協業。的確なニーズの把握と現地での迅速な支援を実現	生産パートナーとの長期かつ強固な信頼関係。品質や労働環境、環境負荷を改善	会社の理念に共感した社員が、チームワークとスピード、運営力で事業と社会貢献を推進

グローバルでの衣料支援

累計衣料寄贈点数
6,826 万枚

衣料寄贈先
81 の国と地域

（2006年～2026年8月時点）



モーリタニア 難民キャンプでの服の寄贈









▲2026年３月に、難民キャンプや生活困窮者を対象として137万点の衣料品を提供

PEACE FOR ALL

累計販売枚数

1,184 万枚

累計寄付金額

35 億円

2022年～2026年8月時点

- **「世界の平和を願ってアクションする」という思いから、2022年に始動。**
  考えに賛同した著名人がボランティアで参加し、平和への願いを込めたデザインしたTシャツを販売

- **利益の全額（１枚当たり販売金額の20%相当）を、UNHCR、Save the Children、Plan International、難民映画基金の４団体に寄付。貧困、差別、暴力、紛争、戦争によって被害を受けた人々への支援に役立てられる**

PEACE FOR ALL

- バングラデシュでのロヒンギャ難民の雇用プログラムや、インドの若者への就労・自立支援など、パートナーとともに、世界各地での支援につながる



▲バングラデシュ：ロヒンギャ難民の女性を有償ボランティアとして雇用。現地の生活必需品と雇用を同時に創出



▲インド：スラム街に住む若者に対し、職業訓練プログラムを実施。若者の就労や自立を支援

災害支援

災害支援での衣料寄贈枚数

355 万枚

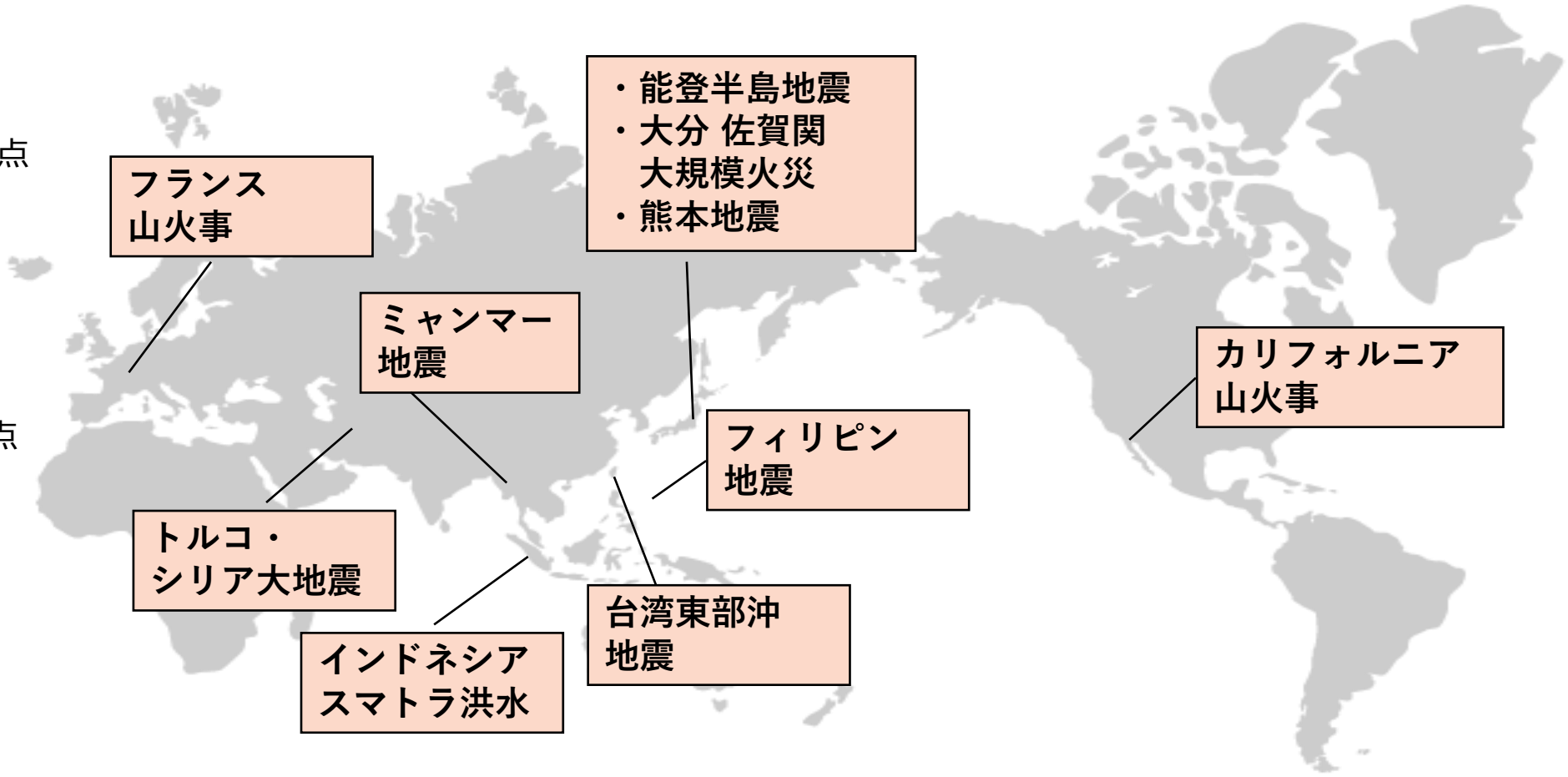
2001年8月期～2026年8月時点

寄付金総額

30 億円

2001年8月期～2026年8月時点

主な支援実績（2022年8月期～2026年8月期）



The Heart of LifeWear

商品寄贈枚数

331 万枚

2024年～2026年（計画を含む）

寄贈先

31 の国と地域

2024年～2026年（計画を含む）





▲ロジャー・フェデラー選手や国枝慎吾さん、錦織圭さんなど、グローバルブランドアンバサダーが寄贈活動に参加

- 世界の難民や子どもたち、災害被災者など、困難な状況にある人々に、毎年100万点規模のヒートテックなどの商品を寄贈する活動
- 2026年も、グローバルで116万点超の寄贈を予定。ユニクロの事業国や地域、近隣国への支援に加え、UNHCRを通じ、シリアの帰還民やイランの国内避難民に約52万点の寄贈を予定

次世代育成

グローバルの受益者（年間）

30 万人

2026年8月期





▲ユニクロサッカーキッズinイタリア ▲JFAユニクロサッカーキッズ（日本）
内田篤人さんが参加し、未就学児が対象のサッカーフェスティバルを開催



▲Future Golfers Seminar with Adam Scott（日本）
スコット選手によるゴルフレッスンで、ジュニア選手を指導



▲Around the World with Roger Federer （オランダ）
フェデラー選手が、100名を超える子どもたちに直接テニスを指導



▲UNIQLO Field at Dodger Stadium Academy（米国）
ドジャースとともに、中学生が参加する教育プログラムを、ドジャー・スタジアムにて開催



▲ユニクロ イチロー DREAM FIELD DAY （日本）。
第２回の開催では、野球・サッカー・陸上の３競技をイチローさんたちとともに体験

経営者が先頭に立ち、支援を実行



フランス：欧州のCEOが、
寒さが厳しい郊外へヒート
テックを寄贈



中国大陸：中国大陸のCEOが、
農村部の子どもたちへの寄贈
活動に毎年参加



米国：米国Co-CEOが、
ニューヨークの荒れた公園を修復



ヨルダン：サステナビリティ担当の
執行役員が、世界最大級の難民
キャンプにヒートテックをお届け

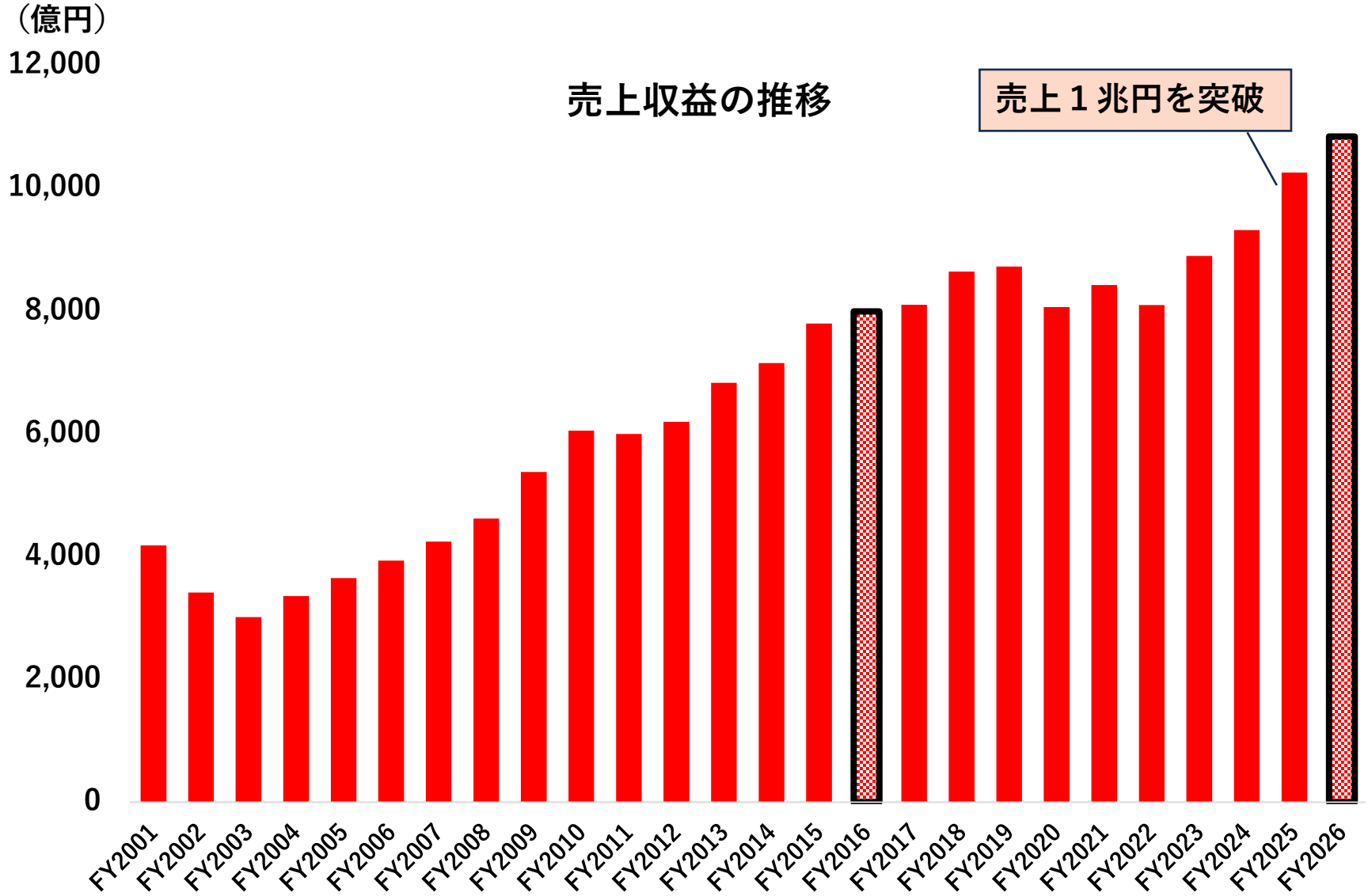


タイ：タイのCEOが、
山間北部の山岳地域の
子どもたちへ防寒衣料をお届け



韓国：韓国のCo-CEOが、明洞店の
オープンに先立ち、店舗周辺の
清掃活動を実施

国内ユニクロ事業は、個店経営で事業が再成長



売上収益

＋36%（FY16比）

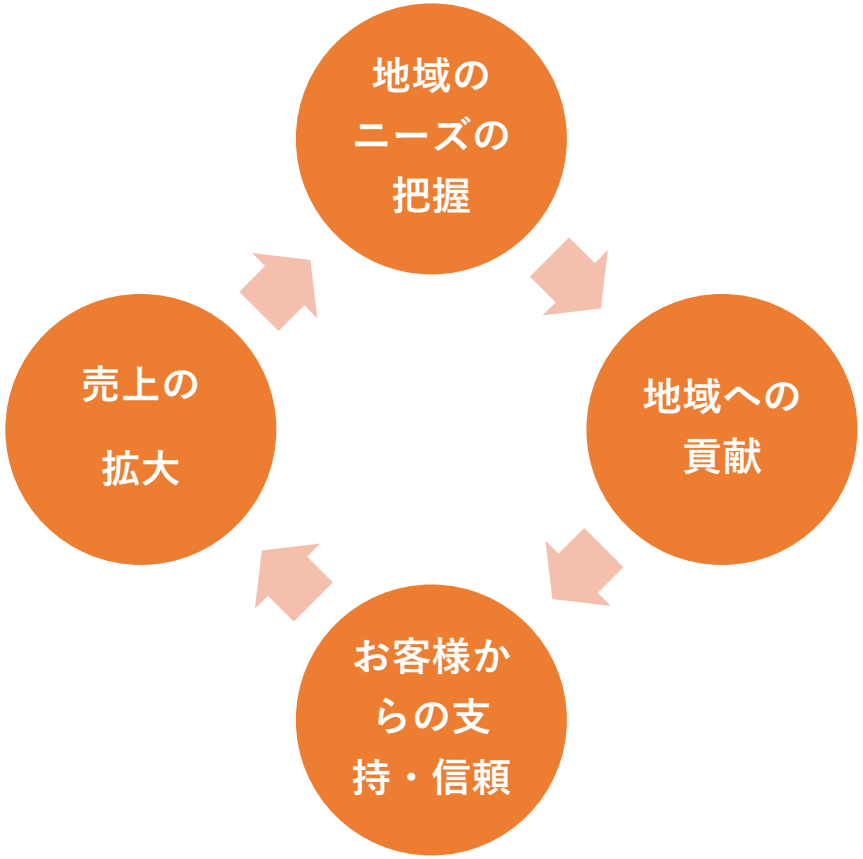
1店舗当たり売上高

＋45%（FY16比）

リピート購入比率

約４割（FY17）⇒約８割（FY26）

個店経営を通して、地域に必要とされる店舗運営、社会貢献活動を実施



販売員の育成

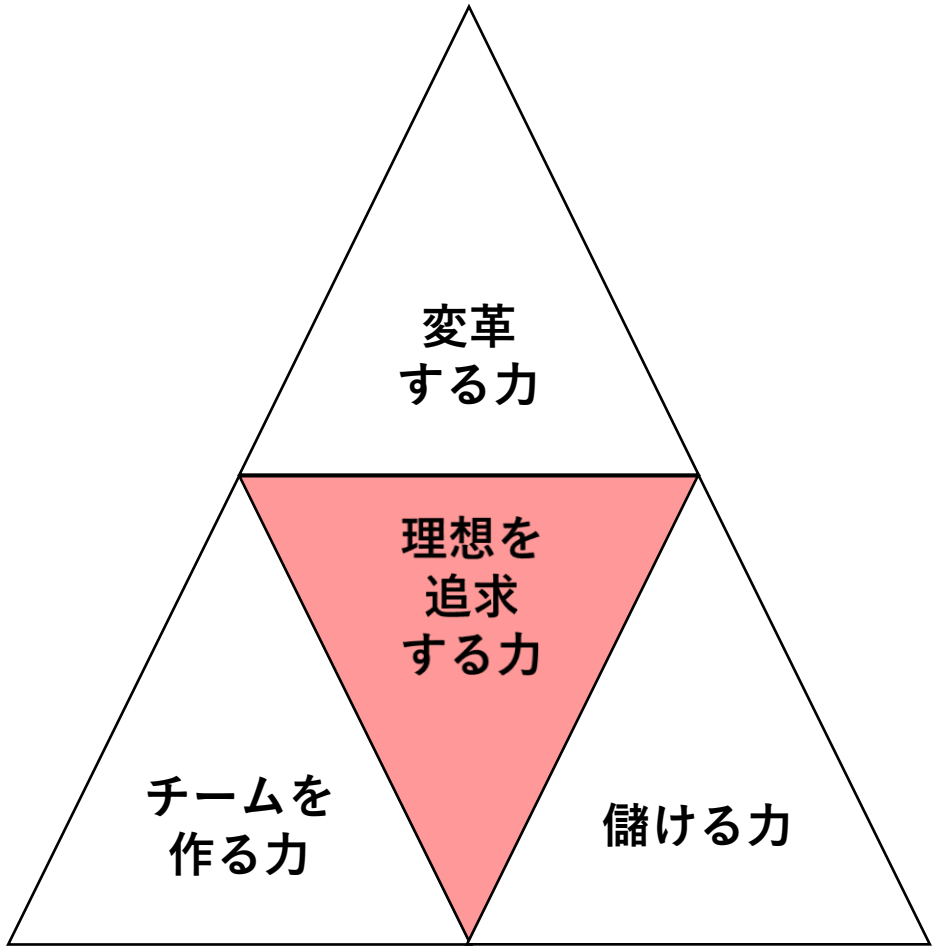
個店経営でめざしていること

・地域のニーズを把握することを起点に、異なる立地、お客様層、気候などに合わせた商売を実践し、事業拡大とお客様満足度向上

・地域を構成する一員として、お客様からの支持や信頼を得て、地域貢献・発展の役に立つ

グローバルワン・全員経営を実践するための人材育成

＜経営者に必要な４つの力＞



＜育成のプロセス＞

採用
年間29万人の応募者から、理念や価値観に共感した人材を約1,000人採用

実践教育
現場で商売の原理原則を習得、理念や価値観の浸透

評価
完全実力主義による正しい評価

抜てき、登用
実力に応じ、大胆かつ積極的に登用

- FRコンベンション
  FR月度朝礼
- 各国・各地域の
  ローカルコンベンション
- 各国・各地域の月度朝礼
- 部署ごと理念教育
- ダイレクトセッション
- FRWD*

*会社の理念、経営者マインド、商品情報を動画で学べるプラットフォーム

ダイレクトセッション参加人数
11 万人
2026年8月期



地域に密着した出店

・出店では、その地域のお客様に愛され、満足いただけるか、という点が一番重要な判断基準

・地域のニーズと地域特有の社会課題、人々の動線、生活習慣、を理解し、厳選して出店



▲群馬 前橋南インター店：広域から、ファミリー層を含むお客様が多く来店され、地域の商業活性化に寄与





▲鹿児島 指宿店：人口減少の地域ながら、地元企業へのユニフォーム提供など、地域に密着した商売で必要とされる存在に。個店経営で業績が拡大





▲静岡 伊東店：2025年９月の突風被害で７カ月半休業。地域のお客様から営業再開を熱望され、2026年４月にリニューアルオープン

迅速な災害支援



▲熊本地震ではサステナビリティ部の社員が
現地で衣料を寄贈（2026年8月）



▲日本相撲協会や、石川県出身の親方・力士とともに、
能登半島地震の被災者へヒートテックをお届け
（2025年12月）



▲「がんばろう　能登半島
復興応援チャリティTシャツ」

次世代育成

職場体験 実施回数

8,852回

2015年8月期～2026年8月期

“届けよう、服のチカラ“プロジェクト

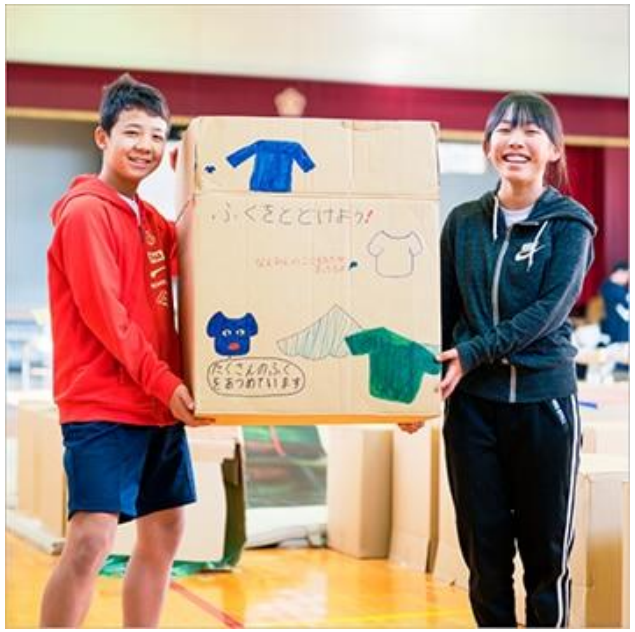
参加校数 **5,817校**

参加人数 **61万人**

2013年8月期～2026年8月期



▲職場体験で店舗業務を体験





▲届けよう、服のチカラプロジェクトでは、子どもたちが地域で子ども服を回収

私も現場で活動しています！！

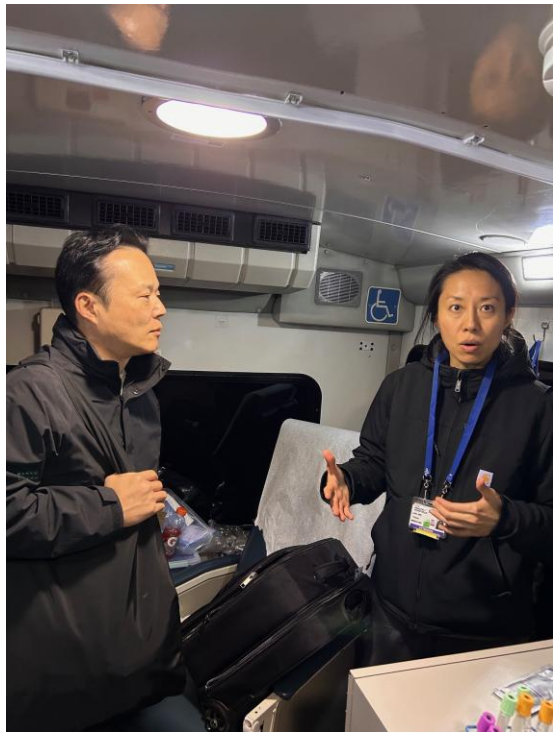




▲陸軍基地に滞在するアフガニスタンからの避難民に対し、米国での生活をより快適にするため、ヒートテックインナーなどをを配布

私も現場で活動しています！！





▲ニューヨークで、路上生活を送る方へ、移動診療車による医療サービスを提供。
　また、ヒートテックなどの衣料寄贈も実施し、医療や生活のサポートが必要な方への支援を実施

私も現場で活動しています！！

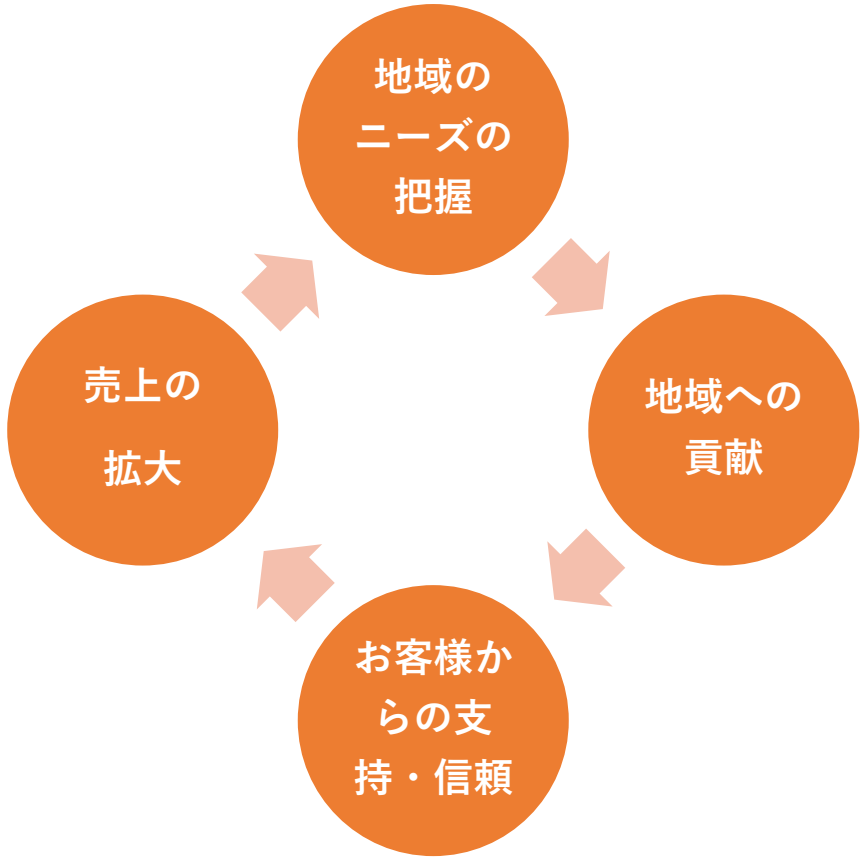






▲コロナ禍で荒れてしまったニューヨークの公園を修復。社員とともに、遊具の修理や
設備のペンキ塗りで、公園の環境を整備

社会貢献への共感が、次世代に広がる



新卒で入社する学生から、
社会貢献に対する高い共感

当社志望時のアンケート結果

当社への印象	割合
世の中に影響力が大きい	65.9%
社会貢献度が高い	42.8%
企業理念に共感できる	41.9%
将来性がある	30.8%
大企業である	21.6%
仕事内容が魅力的	20.4%
有名企業である	16.7%

調査対象：日本の2027年卒新卒採用
回答者数：約10,000人
※複数回答可

「独自の企業活動事業を通じて
人々の暮らしの充実に貢献し、
社会との調和ある発展を目指します」

株式会社ファーストリテイリング
取締役　グループ上席執行役員

柳井　康治

生産パートナーとともに、次の成長フェーズへ

生産国における活動の歩み

20年以上にわたり、公正労働協会（FLA）や国際労働機関（ILO）など外部専門機関と連携し、生産現場で働く方々の人権尊重と、安心して働ける環境づくりを推進。

2004年 生産パートナー コードオブコンダクトを制定

2013年 「バングラデシュにおける火災予防および建設物の安全に 関わる協定」に署名

2015年 サプライチェーンにおける労働者の権利保護を推進する公正労働協会（FLA）に加盟

- 2019年にFLA認証を取得

2017年 主要な生産パートナーリストを公開

2019年 国際労働機関（ILO）とパートナーシップを締結

- インドネシアにおける初の公的雇用保険制度の整備を支援（2020年11月に同国の法律として成立）
- バングラデシュにおける初の労災補償スキーム構築を支援

2021年 アジア地域における繊維・縫製産業の労働者の健康と安全のための国際協定に署名

生産パートナーの課題＝ファーストリテイリングの課題

- 主要生産国に生産事務所を置き、品質や生産進捗管理を担う、**自社の生産部従業員**が常駐。
- 労働環境のモニタリングや改善指導、環境対応などを専門的に行う**サステナビリティチーム**も設置。

- 生産部、工場経営者、サステナビリティチームが密に連携し、生産管理にとどまらず、工場経営の課題の特定からその解決まで、一体となって取り組んでいる。





工場から学び、日々の仕事を変革する

- ファーストリテイリングの従業員が、サプライチェーンをつくる当事者であることを理解し、日々の業務を見直すきっかけとして、**工場訪問研修プログラム**を実施。

- 今年は中国にある二つの工場を訪問し、持続的なサプライチェーン構築に向けた課題や、自部署の業務をどう変えていくか、**工場経営者とディスカッション**。





サプライチェーンにおける重点課題

- サプライチェーンの可視化とトレーサビリティの強化
- 新監査プログラムで工場の主体的な課題発見・改善を促進
- 生産現場における人材育成とキャリア形成支援

サプライチェーンにおける重点課題への取り組み

- **サプライチェーンの可視化とトレーサビリティの強化**
  - 主要な原材料で紡績工場を特定、監査導入
    - コットン、カシミヤ、ウールに加え、**リネン、ポリエステル、ナイロン、人工セルロース繊維、アクリル、スパンデックスで紡績工場を特定**。
    - 調達量の8割を占める紡績工場で、**環境・人権監査を開始**。
  - 今後、ユニクロの**新規取引先となる素材・紡績工場にも、環境・人権の事前監査**を導入。

- **新監査プログラムで工場の主体的な課題発見・改善を促進**
  - 2025年に開始した新たな監査プログラムは、全対象工場への展開を完了。
    - **国・地域や工場固有のリスクを踏まえた監査項目を新設**、ガバナンス体制と情報の信頼性の検証を強化。
    - **工場が人権リスクを早期に捉え、主体的に改善**できる管理体制目指す。

生産現場における人材育成とキャリア形成支援

- 人材は強いモノづくりの根幹にして成長の源泉
- 生産パートナーの人材の成長が、工場の品質、生産性、競争力を高める
- 生産現場の人材への投資は、生産パートナーと自社の持続的な成長の基盤

株式会社ファーストリテイリング
サステナビリティ部

伴 めぐみ

バングラデシュの社会背景と工場の課題

- 女性は生産現場の約60%、一方で監督・管理職に占める割合は数%
- 自動化・新技術の導入に伴い、工場の監督・管理職に求められるスキルが高度化
- 機械や新技術に関するスキル習得の機会に男女差がある（Better Work Bangladesh, 2021）

► 女性の活躍機会が限られ、工場の成長を支える人材の可能性を十分に生かせていない。

女性エンパワーメントプログラム

- 2019年より、UN Womenとのパートナーシップのもと、バングラデシュで「女性エンパワーメントプログラム」を開始し、2022年度末までに、合計163人の女性が管理職に昇格。

- 2023年には、2025年度末までの新たなパイロットプログラムを開始し、取り組みを強化。
  - 目標1：1,500人の女性従業員が管理職になるためのトレーニングを受講
  - 目標2：対象工場における女性管理職比率が平均30%以上に上昇
  - 目標3：すべての女性従業員が、託児所や託児サービス、身体的・精神的健康を増進するためのサポート、安全な通勤手段にアクセスしやすい環境整備

- 2025年度末までに、生産パートナーと共に上記目標をすべて達成。

目標達成までの歩み：生産部による実践的なコーチング

- ファーストリテイリングの生産部と匠チームが、生産現場で参加者のスキルの実践状況を確認し、**その場でコーチングやフィードバック**。
- 女性従業員が一時的に管理監督者の役割を担う機会を設け、**実務を通じて意思決定やチームマネジメントを経験**できるようにするなど、将来の昇進を見据えた実践的な個別育成を支援。





目標達成までの歩み：現場の声と工場経営をつなぎ、課題の特定から解決まで支援

- 一部の工場では昇進した女性の退職や昇進辞退が相次ぐ事態が発生。
- 現地のサステナビリティ担当者が、対象の女性一人ひとりに対面でヒアリングを実施し、課題を特定。
- 工場経営者に課題を共有するとともに、工場に従業員の家族を招いたファミリーカウンセリングを実施。



工場のビジネスへの影響



女性管理職の離職率低下

- **女性管理職の離職率は、約11%から約3%に減少**
- 当社の生産部従業員「これまでよりサポーティブかつインクルーシブな職場環境となったことで**従業員のエンゲージメントが高まった**」

生産ラインの効率アップ

- プログラムに参加した女性が監督するラインの**生産効率の向上を確認**
- 工場の生産ライン従業員「女性の管理職となり、**以前よりも意見や改善案を共有しやすくなった**」

今後の取り組み

1. バングラデシュにおいて、ニーズの高い縫製工場を対象に、生産性や人材定着率などの経営成果を測るKPIを組み込んだ女性エンパワーメントプログラムを展開。パイロットプログラムを実施した8工場については、工場が主体となってプログラムを運営する体制・能力の構築を支援。

2. カンボジア・インドネシアなど主要生産国で、現地適応型の女性エンパワーメントプログラムの実施について有効性を評価し、今期中に実施計画を策定。

3. 主要生産国の工場で性別にかかわらず、すべての従業員が継続的にスキルを高め、キャリアを築ける基盤を整備。

工場従業員のキャリア形成を通じて、次の成長ステージへ

Appendix
その他の直近の主な取り組み

「LifeWearを活かし続ける」ビジネスを実現するため、挑戦を継続

- 「RE. UNIQLO STUDIO」は22の国と地域、80店舗まで拡大（2026年11月1日時点）
- 2026年6月に新宿三丁目店で古着販売を開始、現在、国内3店舗で展開
- 2026年2月にイタリアで開催されたオリンピック/パラリンピック冬季大会で、スウェーデン代表が着用したコートには、リサイクルポリエステルを50%使用したパフテックと店舗回収ダウン100%のリサイクルダウンを採用



▲RE.UNIQLO Studio（世田谷千歳台）



▲ユニクロ 天神店での古着販売



▲ユニクロ　スウェーデン代表チームへの公式ウェア提供

難民映画基金への支援

- 映画を通じて、難民への理解と関心を広げる
  - 2025年設立。ユニクロは創設パートナーとして、2025年・2026年に各10万ユーロを寄付
  - 2026年6月にPEACE FOR ALLとコラボレーションTシャツを発売、利益の全額を基金に寄付
  - 第1弾の短編5作品は世界各地の映画祭で上映され、日本は10月の東京国際映画祭で初上映
  - 第2弾の支援監督による制作も開始、来年1月のロッテルダム国際映画祭で世界初上映を予定



▲東京国際映画祭でのジャパンプレミア　©2026 TIFF



▲第2弾で支援する映画監督5名

ロサンゼルス・ドジャースとのパートナーシップ

- 2026年8月、ロサンゼルス・ドジャースと共同で、 3つの社会貢献プログラムを開始
  1. UNIQLO Field at Dodger Stadium Academy（次世代育成）
     ロサンゼルス地域の中学生向け教育プログラムを実施。今後5年間で1万人以上を対象に展開予定
  2. UNIQLO × Dodgers Baseball Exchange（国際交流）
     野球を通じた子どもたちの交流プログラムを実施
  3. The Heart of LifeWear with The Dodgers（地域支援）
     山火事被災地域の高校生とその家族へ衣料支援およびドジャース監督・選手との交流機会を提供



▲日米の中学生が参加した次世代育成プログラム



▲野球を通じて交流する日米のジュニア選手たち



▲山火事被災地域の高校生とドジャース監督との交流

女性の物語をつなぎ、新たな対話と学びを生み出す「stories she tells」

- 女性たちが自らの“言葉”や“物語”をより広く社会に届ける機会をつくるグローバルプロジェクト
  - ユニクログローバルアンバサダー ケイト・ブランシェット氏とともに始動
  - ユニクロ初となる公募エッセイを収録したマガジンを2027年秋に創刊予定。創刊号のテーマは「Connection」
  - リーディングイベントの開催や、東京大学をはじめとする世界各地の大学との連携を通じて、グローバル展開を目指す





▲ 10月29日にUNIQLO「stories she tells」ローンチ記念リーディングイベントを開催。「Connection」をテーマに、パネルディスカッションや朗読などを実施

外部からの評価

- **主な組み入れESG投資指数**

FTSE4Good
※1

FTSE Blossom Japan Index
※2

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
※2

2026 CONSTITUENT MSCI NIHONKABU ESG SELECT LEADERS INDEX
※3

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2026
※4

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

- **主なESG評価**

Climate Water CDP A List 2025

Supplier Engagement Leader CDP 2025

CDP
企業の環境への取り組みおよび情報開示を評価
気候変動・水セキュリティ：最高評価
サプライヤーエンゲージメント評価：最高評価

Top 20 — 2026 Corporate Human Rights Benchmark — Leading company

CHRB
企業の人権尊重への取り組みを評価
世界の主要企業105社中11位
アパレル企業20社中2位

Top 5 — 2026 Gender Benchmark — Leading company

ジェンダーベンチマーク
企業のジェンダー平等への取り組みを評価
世界の主要企業105社中5位
アパレル企業47社中4位

外部からの評価

● 免責事項

※1 :FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that [Company Name] has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products

※2:FTSE Russell confirms that Fast Retailing Co., Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Sector Relative Index. The FTSE Blossom Japan Sector Relative Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

※3:THE INCLUSION OF Fast Retailing Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Fast Retailing Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

※4:Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies(individually and collectively, “Morningstar”) has authorized Fast Retailing Co., Ltd. to use of the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index Logo (“Logo”) to reflect the fact that, for the designated ranking period, Fast Retailing Co., Ltd. ranks within the top group of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (“Index”) on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Fast Retailing Co., Ltd. solely for informational purposes. Fast Retailing Co., Ltd. ’s use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of Fast Retailing Co., Ltd. or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Fast Retailing Co., Ltd. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaims all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third-party content providers have any liability for any damages(whether direct or indirect), arising from any party’s use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.