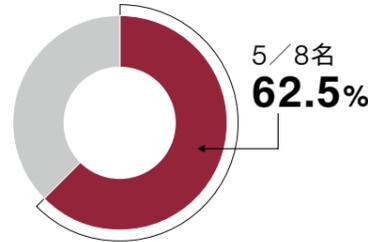


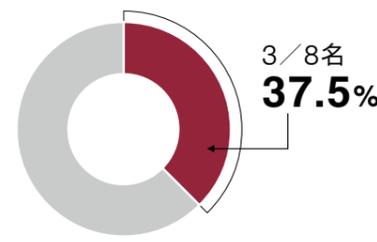
役員一覧 (2023年11月23日現在)

当社は、100年後のより良い社会の実現に向けて、企業理念を「感じ良い暮らしと社会」の実現と再定義しました。そのうえで「日常生活の基本を担う」ことと、「地域への土着化」という二つの使命を掲げ、事業展開を行っています。その実現のため、取締役会および監査役会の多様性を高めるとともに、適切な経験と知見を有する取締役・監査役を社内および社外より選任しています。

全取締役に占める社外取締役比率



全取締役に占める女性役員の割合



項目	内容
経営全般	当社の取締役会においては、中長期戦略に関する、関連な議論に基づいた判断が必要です。そのため、業種によらない多様な企業経営全般に関する知見が必要な項目として選定しています。
オペレーション	当社は店舗を軸とした事業展開を行っており、オペレーションの積み上げが競争力の源泉となります。そのため、小売業、流通業、製造業などのオペレーションに関する知見が必要な項目として選定しています。
起業・社会起業	当社の企業理念実現のために、起業・社会起業に関する知見が必要な項目として選定しています。
テクノロジー	当社の事業活動において、「道具としてのテクノロジー」をうまく活用したサービスの実現やステークホルダーの方々の利便性向上を目指しています。そのため、デジタルやテクノロジーマネジメントに関する知見が必要な項目として選定しています。
国際性	当社の企業理念実現のために、これからは店舗展開や商品の生産活動を通じて、海外も含めたさまざまな国・地域に貢献していく必要があります。そのため、国際的環境における経験などの知見が必要な項目として選定しています。
人文・アート	当社の企業理念実現のために、地域における文化・歴史に対する理解や、芸術・デザインに対する知見が必要な項目として選定しています。
サステナビリティ・多様性	当社の企業理念実現のために、サステナビリティや多様性の実現を事業活動の中心に据えています。そのため、サステナビリティや多様性など、社会課題への理解や課題解決に関する強い意欲が必要な項目として選定しています。
管理・リスクマネジメント	当社の企業理念実現のために、人事・労務、ファイナンス、法務、リスクマネジメントなどの知見が必要な項目として選定しています。

氏名	現在の地位	取締役会出席状況 (2023年8月期)	株式数 / 在年数	選任理由	経営全般	オペレーション	起業・社会起業	テクノロジー	国際性	人文・アート	サステナビリティ・多様性	管理・リスクマネジメント	会議・委員会				兼任状況			
													取締役会	指名諮問委員会	報酬諮問委員会	監査役会				
	代表取締役会長	16 / 16回 (100%)	111,160株 / 23年6ヵ月	取締役として長期にわたり経営に関与し、当社の事業拡大と業績成長の中心的役割を担っており、引き続き企業価値向上に資することを期待するものです。	○	○	○			○	○		○	○	○		○	・株式会社メンバーズ 社外取締役監査等委員		
	代表取締役社長	16 / 16回 (100%)	86,200株 / 4年6ヵ月	複数企業の経営者として豊富な経験と幅広い知識を有しており、当社の第二創業の中心的役割を担うことを期待するものです。	○	○	○	○	○		○		◎	○	○		◎	・株式会社MUJI HOUSE 代表取締役社長 ・マネックスグループ株式会社 社外取締役 ・生活協同組合コープさっぽろ 学議理事		
	取締役副社長	16 / 16回 (100%)	6,600株 / 8年6ヵ月	商品領域および店舗領域での豊富な経験を有しており、当社の第二創業にあたりグローバル化の中心的役割を担うことを期待するものです。	○	○			○	○		○	○							
	社外取締役(独立)	16 / 16回 (100%)	2,700株 / 7年6ヵ月	企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として業務執行に対する監督など、適切な役割を担うことを期待するものです。	○	○		○	○	○			○	◎	○			◎	・中部電力パワーグリッド株式会社 社外取締役	
	社外取締役(独立)	16 / 16回 (100%)	4,000株 / 5年6ヵ月	企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、社外取締役として当社の持続的成長と企業価値向上に貢献することを期待するものです。	○			○	○	○	○		○		○	◎		◎	・アセットマネジメントOne株式会社 取締役監査等委員	
	社外取締役(独立)	13 / 13回 ^{*1} (100%)	500株 / 1年	デジタルテクノロジーとヘルスケアにおける豊富な経営経験や、複数企業の社外取締役の経験から、経営に関する深い知見を有しており、当社の経営に対する有益な提言と助言を期待するものです。	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○			◎	・SOMPOホールディングス株式会社 社外取締役 ・富士古河E&C株式会社 社外取締役 ・株式会社True Data 社外取締役 ・筑波大学 理事 ・オフィスKITO合同会社 代表社員
	社外取締役(独立)	13 / 13回 ^{*1} (100%)	0株 / 1年	農業ビジネスやデジタルにおける専門的な知識と、起業家経営者としての経験や複数企業の社外取締役の経験による経営に関する深い知見を有しており、当社の経営に対する有益な提言と助言を期待するものです。	○		○	○	○		○	○	○	○	○	○			◎	・株式会社エムスクエアラボ 代表取締役社長 ・やいびス株式会社 代表取締役社長 ・静岡ガス株式会社 社外取締役
	社外取締役(独立)	13 / 13回 ^{*1} (100%)	0株 / 1年	国際的経営大学院での経験、複数の急成長ベンチャー企業の社外取締役の経験に加え、華道家として伝統文化やアートにも精通していることから、当社の経営において、多角的な視点から有益な提言と助言を期待するものです。	○		○		○	○	○		○	○	○				◎	・エムスリー株式会社 社外取締役監査等委員 ・株式会社レノバ 社外取締役
	常勤監査役	16 / 16回 (100%)	39,300株 / 2年	当社で生活雑貨部長などを務め、取締役や執行役員としては、海外経営管理をはじめ、人事総務、法務・知財、監査室の管掌など要職を歴任。当社事業の深い見識に基づき、常勤監査役として適切な役割を担うことを期待するものです。	○	○			○			○	○	○					◎	
	常勤社外監査役(独立)	13 / 13回 ^{*2} (100%)	0株 / 1年	広報IR、財務、情報戦略における要職としての豊富な経験から、経理財務と情報システムの分野における幅広い見識に基づく業務の監査を社外監査役として期待するものです。	○	○		○	○		○	○	○	○	○				◎	
	社外監査役(独立)	15 / 16回 (94%)	2,300株 / 3年6ヵ月	複数企業の経営者としての豊富な経験と、経理・財務、コーポレート・ガバナンスにおける幅広い見識を有しており、社外監査役として適切な役割を担うことを期待するものです。	○				○		○	○	○	○	○				◎	・三井住友DSアセットマネジメント株式会社 社外取締役
	社外監査役(独立)	— ^{*3}	0株 / 新任	法務省検事、公正取引委員会などの公的機関実務経験、国内・国際弁護士経験、企業における法務実務に加え、社外取締役や常勤社外監査役を歴任され、幅広い見識に基づいた業務の監査が期待できることから、社外監査役として適切な役割を担うことを期待するものです。	○		○		○		○	○	○	○	○				◎	・三井倉庫ホールディングス株式会社 社外取締役 ・日立建機株式会社 社外取締役 ・コンパス国際法律事務所 代表

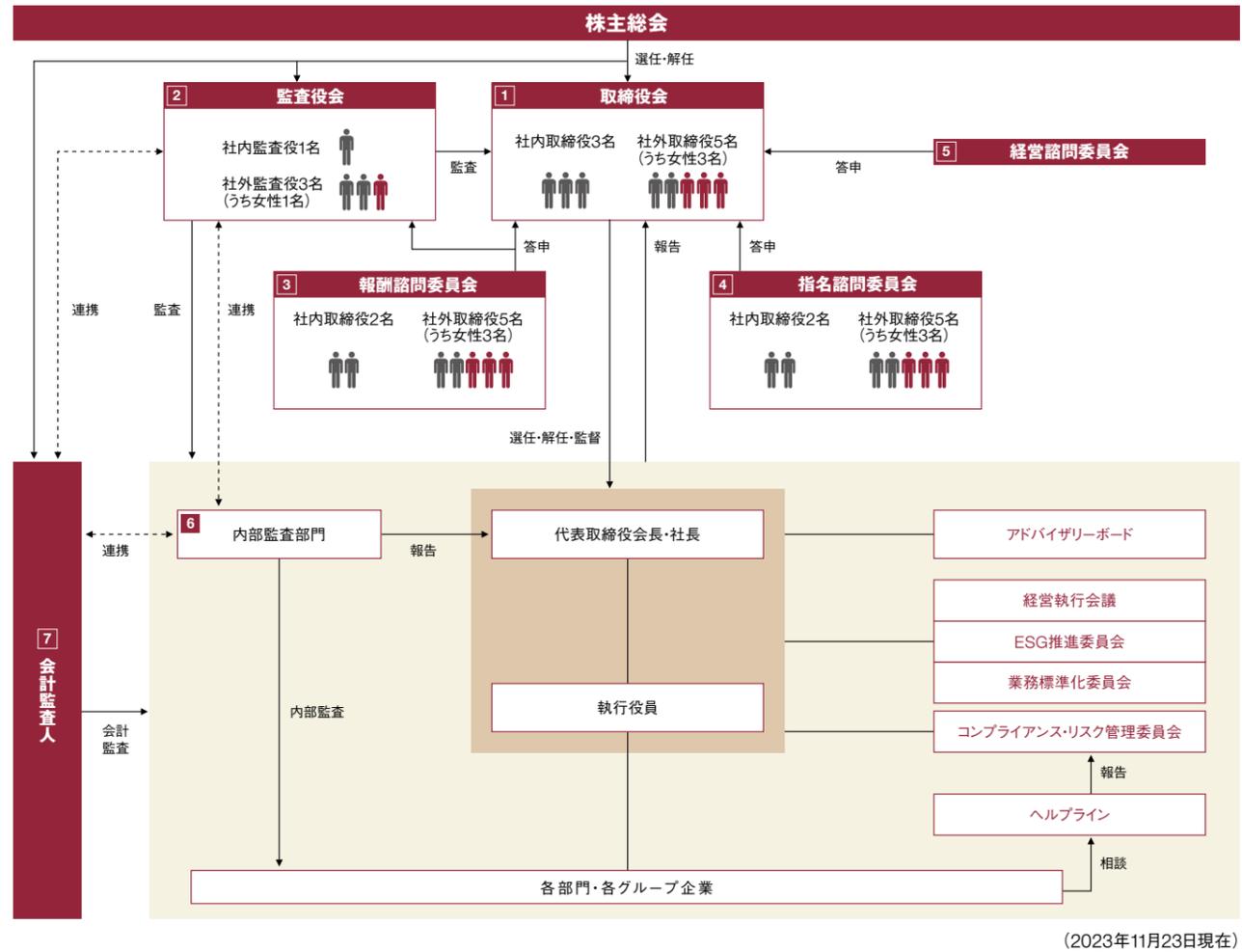
※1 伊藤久美氏、加藤百合子氏および山崎蘭加氏は、2022年11月23日の取締役就任後の開催回数および出席回数を記載しています
 ※2 山根宏輔氏は、2022年11月23日の監査役就任後の開催回数および出席回数を記載しています
 ※3 菊地麻緒子氏は、2023年11月23日の株主総会にて就任しました

(注) 1. 上記の一覧は、役員の保有する経験や知見のすべてを表したのではなく、主なものに記しをつけています
 2. ◎は会議・委員会の議長・委員長を表しています

基本的な考え方

当社は、経営体制および内部統制システムを整備し、コーポレート・ガバナンスを充実していくことが企業価値の継続的な向上につながるの考え方に基づき、透明性の高い経営システムの構築を図ることを経営の重要課題と捉えています。そのうえで、経営上のすべてのステークホルダー（株主、お客さま、社員、社会、お取引先など）に対し、円滑な関係の維持・発展に努めるとともに、迅速かつ積極的な情報開示に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制図



2023年8月期の活動

1 取締役会 開催数：16回
出席率：99%

目的
中長期の経営に関する重要事項ならびに法令・定款が定める事項に関する法定決議。業務執行取締役、執行役員の職務の執行の監督。

主な審議内容と活動の状況
取締役会と同メンバーで行われる「経営諮問委員会」を定期的に開催し、取締役会で決議される前の段階から、重要なテーマに関しては複数回議論を重ねています。
2023年8月期に関しては、中期経営計画、コンプライアンス・リスク報告、ESGの取り組み報告と評価、エンゲージメント・サーベイに関する事項、本社移転などが付議され、議論や決議を行っています。

2 監査役会 開催数：17回
出席率：99%

目的
取締役の職務執行全般を適法性・妥当性の視点で監査し、不正行為、法令・定款違反行為を防止・是正する。

主な審議内容と活動の状況
経営の状況を正確に把握するため、取締役会やその他重要な会議に参加し、取締役・執行役員・各子会社の責任者へのヒアリングや事業所の往査などを行っています。また、会計監査人・監査室との連携により、事業や内部統制の状況を把握し、代表取締役、社外取締役とも定期的にミーティングを行い、監査結果に基づき、全社重要課題についての問題提起や提言を実施しています。

3 報酬諮問委員会 開催数：8回
出席率：100%

目的
取締役、監査役、執行役員等の報酬等に関する取締役会および監査役会への答申。

主な審議内容と活動の状況
譲渡制限付株式報酬に関するESG評価、執行役員制度の改定などについて議論を行いました。

4 指名諮問委員会 開催数：10回
出席率：100%

目的
取締役、監査役、執行役員等の選解任に関する取締役会および監査役会への答申。

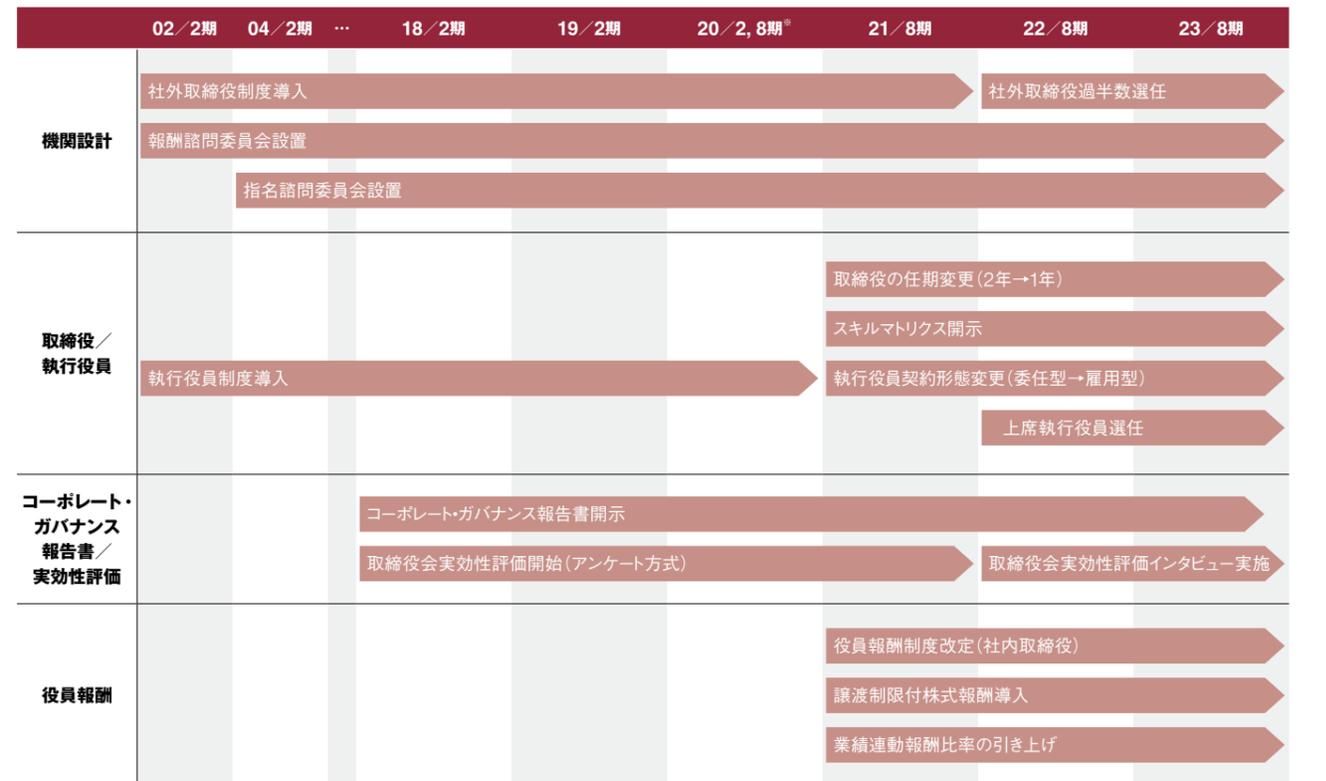
主な審議内容と活動の状況
執行役員人事、取締役および監査役候補者選任などについて議論を行いました。

5 経営諮問委員会 中長期の経営戦略に関する議論や意見交換、および取締役会の付議事項に対する事前の十分な議論の場として、取締役会と同様のメンバーにより開催しています。

6 内部監査部門 当社は、内部監査部門として監査室を設置し、現在8名で構成されています。内部監査部門は、店舗および本部の社内規程・マニュアルの遵守状況、業務活動全般、手続きなどの適切性や有効性を監査し、定期的に取締役会および監査役会に報告しています。

7 会計監査人 当社の会計監査業務は、有限責任あずさ監査法人に所属する公認会計士 中田宏高、公認会計士 佐藤洋介、会計監査業務に係る補助として公認会計士11名、その他15名の体制で公正な立場から監査が実施される環境を整備しています。

コーポレート・ガバナンス体制強化の変遷



* 当社は2020年8月期より決算月を8月に変更しましたが、上記では便宜上2020年2月期と8月期を合体し表記しています

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、当社が定めるコーポレート・ガバナンスの基本方針に基づき、取締役会の実効性について分析と評価を実施しました。その結果の概要は、以下のとおりです。

評価プロセスの概要
<p>(1) 当社取締役会は、取締役会の実効性を評価するうえで必要と考えられる以下の評価カテゴリーを設定し、取締役および監査役にアンケートおよびヒアリングを行いました。</p> <p>＜アンケートにおける評価カテゴリー＞</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 取締役会の構成について ② 取締役会の運営について ③ 取締役会での審議充実に向けて ④ 取締役会を支える体制について ⑤ 株主その他ステークホルダーとの関係充実に向けて ⑥ その他コメント <p>(2) 上記アンケートおよびヒアリングによる、各取締役および監査役の評価をもとに、取締役会事務局がその結果をまとめました。</p> <p>(3) これらに基づき、各課題に対する討議を実施しました。</p>
評価の結果
<p>(1) 評点の総括</p> <p>＜各評価カテゴリーの評点の平均＞</p> <p>※ 評点は「1」を改善が必要、「3」を必要最低水準、「5」を適切として、5段階で設定しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 取締役会の構成について(評点平均：4.4)(前回：3.4) ② 取締役会の運営について(評点平均：3.4)(前回：3.4) ③ 取締役会での審議充実に向けて(評点平均：3.6)(前回：3.6) ④ 取締役会を支える体制について(評点平均：3.7)(前回：3.2) ⑤ 株主その他ステークホルダーとの関係充実に向けて(評点平均：3.8)(前回：3.5) <p>(2) 評価の結果概要</p> <p>上記アンケートおよびヒアリングの結果、当社取締役会はおおむね必要最低水準を超えていると評価されており、取締役会構成の多様性については改善した一方で、執行状況のモニタリング、社外取締役への情報共有などに課題があるものと評価しました。</p>
今後の取り組み
<p>取締役会の実効性評価により認識された各課題をもとに取締役会の実効性をさらに向上させるために、今後、以下のとおり取り組んでいきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期経営計画施策の進捗および重要案件の報告の徹底によるモニタリング機能の強化 ・次期中期経営計画について、2030年、2040年を目指した議論の実施 ・社外取締役への提供情報の充実化 ・ステークホルダーとのコミュニケーション機会・開示情報の拡充

取締役の選任・任期

役員を選任方針

当社は、取締役の指名にあたり、これまでの業務経験、実績、課題遂行能力、人柄などを総合的に考慮し、独立社外取締役が過半数を占める指名諮問委員会によって審議し、取締役会に答申を行っています。また、社外取締役候補の指名にあたっては、出身各分野の経験、実績および知見を有し、経営の専門家であり、当社の中長期的な企業価値の向上に資する意見や判断を有することを考慮し、指名諮問委員会によって審議し、取締役会に答申を行っています。

役員の数と任期

当社の取締役の員数は、11名以内と定款に定めています。また、取締役の任期は、取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築することを目的に、2年から1年に短縮することを2021年11月の株主総会において提案し、決議されました。

社外取締役・社外監査役のサポートとトレーニング方針

社外取締役・社外監査役のサポート体制

当社の社外取締役・社外監査役へのサポート体制について専任の担当者は設置していませんが、経営企画部門が、取締役会議案の事前配布などの情報提供を行い、管理部門が社外監査役の職務遂行の補助を行っています。

前期より、執行役員との個別なカジュアル面談として「エグゼクティブセッション」を開始し、社外取締役への情報共有を強化しています。また、取締役会の円滑な運営をサポートするため、クラウドの取締役会運営ツールを導入し、機密情報共有における安全性を高めるとともに、情報共有の効率化を進めています。

トレーニングの方針

当社は、取締役および監査役に対し、役員の責任、義務、法的リスク、担当業務のビジネス知識などの習得の自己啓発を推奨するとともに、必要に応じて、社外研修などを実施しています。

役員報酬制度

役員報酬の決定方針

企業価値向上に向けて、当社の取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬限度額内で、固定報酬である役員ごとの「基本報酬」の支給、会社業績に連動した短期「業績連動賞与 (STI)」の支給および、長期的な企業価値と株主価値の持続的な向上を図るインセンティブとして長期「非金銭報酬 (LTI)」の3種類から構成されています。

また、当社の社外取締役および監査役の報酬については、「基本報酬」のみを支給し、業績により変動する要素はありません。また、役員退職慰労金制度もありません。

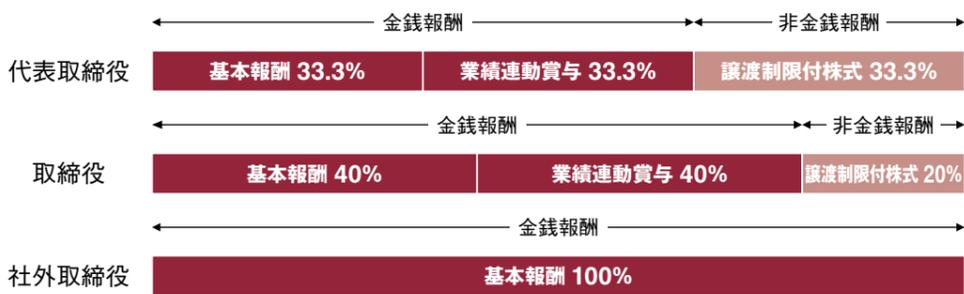
報酬構成要素	概要
金銭報酬／基本報酬	当社の取締役の基本報酬は各取締役の役位ごとに決定、報酬諮問委員会での審議を経たうえで取締役会にて決定しています。
金銭報酬／業績連動賞与 (社外取締役・監査役を除く)	賞与基準額に乗じる係数である達成度(計画比)支給係数は、当社では本業での利益の追求の観点から「連結営業利益」をもとに算出し、達成度(計画比)の基準により、0%～200%の範囲で決定します。
非金銭報酬／譲渡制限付株式 (社外取締役・監査役を除く)	長期的な視野で重要なESG等の指標の達成度により、役位別基礎額の30%～100%に付与数を変動させる退任直後時点までの譲渡制限が付された株式の付与を行います。

決定プロセス

当社の取締役報酬は、社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会にて取締役報酬制度の検討および個人の取締役報酬および非金銭報酬の付与について審議を行い、透明性と妥当性および客観性の確保を図り、報酬諮問委員会の答申に基づき取締役会にて決議しています。また、報酬諮問委員会は社外取締役5名を含む、7名で構成され、社外取締役が過半数となることでガバナンスを重視した体制にしています。

報酬等の種類ごとの割合

当社の取締役報酬は上位の役位ほど業績連動の比率が高まる割合となっています。基本報酬／業績連動賞与／非金銭報酬等の比率は、目標を100%達成した場合に、下記の表の構成となるように設計しています。また、短期「業績連動賞与 (STI)」は業績の達成度によって0%～200%、長期「非金銭報酬 (LTI)」は目標達成度によって30%～100%に変動するため、比率は変動します。

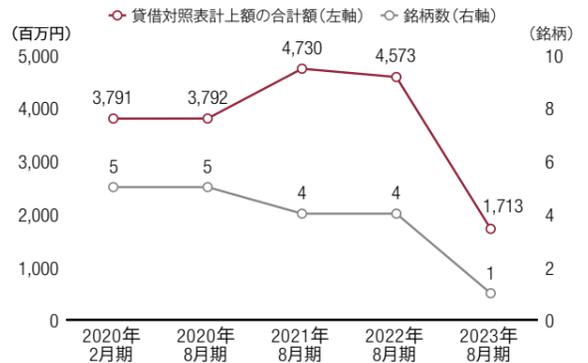


2023年8月期の報酬金額については有価証券報告書をご覧ください。▶ <https://ssl4.eir-parts.net/doc/7453/yocho%pdf/S100SBV6/00.pdf>

政策保有株式について

当社は、政策保有株式を原則売却する方針で、その縮減を図り、進捗については毎年取締役会に報告しています。

また、政策保有株式の議決権行使にあたっては、当該企業の企業価値の向上に資するものであるか、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか、保有目的に適合するかなどを総合的に検証し、議案ごとに賛否を判断のうえ、適切に議決権を行使します。





柳生 昌良

社外取締役

「第二創業」が宣言され、「2030年ビジョン」が掲げられ、そして、その実現に向けての「重点課題」として、基本商品群や調達生産体制の整備、自発的組織風土づくりなどが示されました。これらは、成長過程におけるサプライチェーンの広がりや量の拡大を良品計画の思想を曲げず、綻びを出さず達成するための大切な事業基盤づくりと言えます。スタートして2年、社内体制の整備、外部人財の登用など、苦労を重ねながらも少しずつ各課題の前進が見えてきました。

取締役会としても、多様な知見・経験を持つ新メンバーが戦力として加わり、議論の活性化や多角化を図るとともに、課題解決への舵取りを進めつつあります。今後、これら課題の中でもビジョン実現のカギを握ると考えられるのが次の2つの基盤整備です。

1つ目は、調達生産体制の強化として、良品計画の志を理解共有いただける調達先との深い協業と不断の改善、そして、それを成し遂げるための「生産に踏み込む力」の醸成です。

2つ目は自発的組織風土の底支えとなる、本部や店舗の業務の標準化と仕組み(システム)づくりです。暗黙知化、属人化されたままの業務からは、事業を支えるに足る真の自発的組織風土は生まれません。標準化や仕組みづくりとは、最高の品質・能率を狙う仕事の仕方を皆で共有することです。それを仕事に携わる人たちが自ら改善し続ける限り個性は失われません。自発的組織風土において、皆が伸び伸びと発想し行動できることを真に保証するのは、この標準化と仕組みづくりと言えます。

取締役会の一員として、これら基盤づくりを進め、ビジョン実現を果たす力になりたいと思います。



吉川 淳

社外取締役

昨年、本レポートで「第二創業」のチャレンジに関して、「大きな動輪を動かし始めるための生みの苦しみ段階…」と書きましたが、この1年でその動輪が前へと確実に動き始めたと感じています。

コロナ禍の沈静以降、経営環境について大きな改善があったことは言うまでもありません。それにも増して社内的には、魅力的な新商品の投入と販売方法の広がりなどに加え、在庫の適正化に向けた努力、物流費の積極的なコントロール、オンライン販売環境の改善などの施策により、営業利益率も下期にかけて改善してきました。本社スタッフを中心に、外部人財を含めた人財の強化もおおむね予定どおりに進展しています。

課題としては、今期、外部環境の影響も受けて値上げの判断をしたものの、適正価格の実現に向けては一層の生産力の強化を進めていくことが必要と考えています。また、新店舗については、国内75店舗、海外65店舗を出店しましたが、必ずしもすべての店が当初の思惑どおりに顧客数や売上を伸ばせていない現状があり、出店政策に関して今後も注視していきます。また、欧州のビジネスプロセスをよりコントロールしていく必要もあります。

報酬諮問委員会では、非金銭報酬である譲渡制限付株式についても議論を重ねましたが、ESGに関する当初目標に対して確実に成果は出てきているものの、まだ十分に社内に定着された動きにまではなっていないと考え、評価係数を75%としました。

「第二創業」を目指して変化していく良品計画を、これからもガバナンスの観点からしっかりと監督していきます。



伊藤 久美

社外取締役

チームMUJIに参加してから、あっという間の1年でした。外資系、ベンチャーの経営を経て、複数の社外取締役や大学の理事として活動していますが、当社の社外取締役に就任したときほど多数の連絡をいただいたことはありませんでした。それだけ皆さんが良品計画や無印良品を愛し、期待していることを痛感し、責任の重さをあらためて感じました。

第二創業を掲げてスタートした良品計画は、取締役会の在り方も変え、私を含む3名の社外の女性取締役が参画しました。取締役会、指名・報酬諮問委員会に加え、執行役員とのミーティングや店舗視察などさまざまな機会に社外取締役同士、また経営陣や現場の皆さんとお話する機会が多く、忌憚のない意見交換を安心してできる環境だと感じています。私を含め皆さんワイワイと意見を交わっていて、なるほど!と思うことばかりです。

一方で、この規模の企業としては、プロセスやシステムは強化する必要があると感じます。すでにITの強化などに着手していますが、その進捗を見ていきたいと考えています。また、経営陣にもっと女性が増えてもいいと感じます。新卒社員の約7割は女性で、将来的なパイプラインはあります。これからの育成は重要だと思っています。

当社はトップから現場まで全社員が無印良品を愛し、地域や人のために何をすべきかを本能的に理解しています。自然とパーパスが根づいているのです。経営陣として、皆さんの思いをきちんと形にしていく戦略と実行プランを確実に進めるのが重要だと考えています。



加藤 百合子

社外取締役

就任して丸1年、経営陣の意識が大きく変わったことが、大きな成果ではないかと思っています。新しいリーダーが新しい戦略を持ち込み実行していくことは、強い信念と経営力が必要です。起業家から見ていると、ゼロイチで組織を新たにつくるほうがよほど簡単だと断言できます。

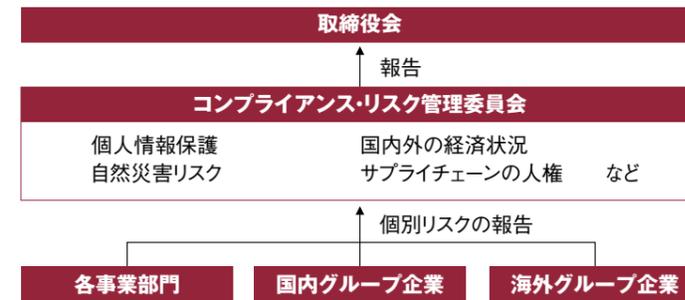
就任当初の1年前、戦略家であり頭脳明晰な社長の堂前氏に、経営層内ですら言いたいことが言えない難しい雰囲気がありました。社員はなおさらです。しかし、役員の声や社員の声を素直に受け入れ、意識と行動を迅速に改修することができています。オープンな会議運営、社員との対話の機会を増やし、現場を肌で感じ取る努力を継続し、チームとしてのまとまりが出てきていると感じています。

事業戦略についても、大企業の第二創業という難しい状況下で、社員と社会と素直に壁打ちしながら迅速に変化させることができる経営力の高さには大変感心させられます。

MUJIの思想や価値観が押しつけになっていたのではと反省し、各国、各地、社員それぞれの多様性を尊重する仕組みづくりが始まっています。プラネット視点で人の「暮らし良さ」を創造していくクリエイティブ集団へ。第二創業の挑戦は、未来の製造小売業の在り方を示していけると確信しています。

リスクマネジメント／コンプライアンス

コンプライアンス・リスクマネジメント体制



当社のリスクマネジメントは、取締役会の監督のもとにコンプライアンス・リスク管理委員会が統括しています。コンプライアンス・リスク管理委員会は、当社役員を委員長として、定期的に委員会を開催し、コンプライアンスおよびリスクに関する情報を収集し、重要な課題を審議しています。コンプライアンス・リスク管理委員会で審議された内容については定期的に取締役会に報告し、取締役および監査役との共有を図っています。

事業に関する特に重要なリスク

コンプライアンス・リスク管理委員会では、当社グループ全体で直面する可能性のある主要なリスクに関し、各部門が認識し対応を進めるため、「リスク管理一覧表」を作成し業務マニュアルと連動させることにより、具体的な対応の周知・徹底を図っています。各部門は定期的にリスクの見直しを行い「リスク管理一覧表」を更新しています。2023年8月期の見直しでは、昨今発生している事象・事件などを踏まえリスク項目を増やし、それぞれについて対応を進めています。

主要なリスクは、労働安全衛生やサプライチェーンなどにおける法令違反に関する「コンプライアンスリスク」、情報漏洩や不正に関わる「オペレーションリスク」、税務や会計に関する「財務および開示におけるリスク」の3分野で分類し、その重要性および発生可能性に応じて評価しています。

2023年8月期における主な対応

分類	リスク	主な対応
コンプライアンス	労働安全衛生に関するリスク	・店舗、本部人員の勤務管理・残業時間の継続的なモニタリングを実施。 ・物流センターには、安全管理専属担当者を設置し、現場巡回や安全教育会の開催、リスクアセスメント・危険予知訓練等を実施。
	サプライチェーンリスク	・主要素材の原料トレーサビリティの確保、主要取引先の工場監査の実施および取引先リストの開示。
オペレーション	情報漏洩リスク	・個人情報保護および外部への情報漏洩に対処する情報セキュリティ・リスクマネジメントチームの設置。
	不正リスク	・支払・会計プロセスのガイドラインを作成し、運用を開始。
財務および開示	税務リスク	・インボイス制度や移転価格税制などの法制度対応について、税務コンプライアンスの遵守を最優先とした体制整備と運用の構築。

リスクマネジメント▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/governance/risk/>

人権

負の影響の特定・評価

良品計画は、2023年に外部専門家の協力のもと、国際的なガイドラインや工場監査・従業員エンゲージメント調査などのモニタリング結果を参考に取り組むべき22の人権課題を特定しました。特定した人権課題については、自社とサプライチェーンそれぞれに関し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や経済協力開発機構(OECD)の「OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を参考に、深刻度と発生可能性を評価し優先順位を決定しました。関連部門ごとにロードマップを策定し、人権リスクの発生防止・軽減に向けた取り組みをステークホルダーとともに実施していきます。取り組みの有効性については、定期的にモニタリングを行い、人権への負の影響の特定と評価を継続的に見直します。

優先的に対応する人権課題

自社：ハラスメント(カスタマーハラスメント含む)、差別、ジェンダーに関する人権、労働時間、救済へアクセスする権利
サプライチェーン：労働安全衛生、強制労働、児童労働、差別、環境、労働時間、ジェンダーに関する人権、消費者の安全と知る権利、ハラスメント

人権尊重の取り組み▶P.45-46

人権の尊重▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/supply-chain/humanrights/>



山崎 蘭加

社外取締役

2022年秋に良品計画とご縁をいただいて以来、この企業は本気で社会にとって良き存在であろうとしていることをあらゆる場面で実感する1年となりました。株主価値至上主義を見直し、何のために企業が存在しているのか(パーパス)を問い直すという世界の大きな流れの中で、社会のためにということを経営する企業は急速に増えていますが、ここまで真摯に誠実に創業時から向き合っている企業は稀有だと思います。

一方で、企業が社会にとって良き存在であろうとすることの難しさを良品計画の試行錯誤とともに学んだ1年でもありました。時代によって「良き」の定義は変わります。これまでの組織の考え方ややり方を見直し、大きく変容することが求められます。そこには前例も正解もなく、組織の一人ひとりが自分の頭で考え自分の心に問い、そしてほかのメンバーと対話し、ともに動いていくしかない。良品計画は、社員のエンゲージメントが低いというサーベイ結果も踏まえ、最近、組織で働く人々を大切に、人を中心に置く、という方針へと舵を切っており、それが良品計画が社会にとって良き存在であろうという意図を実現するための土台となると信じています。

良品計画の取締役会は、心理的安全性が高く、それぞれに見事に異なるバックグラウンド・知見を持った取締役がその人だからこそその視点や意見を率直に伝えられる場になっています。また、執行チームとの対話の場や現場との直接のコミュニケーションなど社外取締役が、独立した視点を保ちつつも会社のことをより深く理解でき、フィードバックできる機会も豊富に設けられています。これからも、世界で良品計画にしか歩けない道を歩き続けることを、自分の関わり方も工夫しながら、心を込めて精一杯サポートしていきたいと思っています。

社外監査役メッセージ



山根 宏輔

常勤社外監査役

良品計画の常勤社外監査役に就任して1年が経ちました。40年間在籍した株式会社小松製作所での経験を会社の発展に生かすため、日々奮闘しています。私にとって初の小売業界ですが、こと、ものづくりに関して違いはありません。企画開発から生産販売までのエンジニアリングチェーンと、素材調達からお客さまに商品を届けるまでのサプライチェーン、この2つの連鎖(モノと情報の流れ)の清流化が強いものづくりの基本です。また、当社は現在、生産の内製化を進めており、生産工場のQCD*に自ら深く入り込んでいく途上です。ここで大切なことは、サプライヤー企業をビジネスパートナーとして尊重・信頼し、互いに成長していくという一体感の醸成です。

当社は本業を通じてESG経営のトップランナーを目指しています。天然素材の活用や資源循環型の商品群は、競合他社との差別化戦略そのものであり、すべての商品・サービスがより良い環境と社会の実現につながるものがゴールです。一方、ガバナンスの強化には社外役員が果たす役割が大きく、異なる視野を持って取締役会や監査役会での議論を活性化させ、経営の透明性を高めていく所存です。

第二創業とは、過去を振り返り、あらためて自社の強みを磨き、弱みを改革することだと思います。社外監査役として会社をより強くするために尽力していきます。

* QCD: Quality(品質)、Cost(コスト)、Delivery(納期)

品質

当社では、「良品基準」に基づいて、設計開発・調達・生産の各工程を点検し、安全・安心な商品の提供に努めています。

品質の考え方▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/activities/quality/>

品質管理の取り組み

お客さまからいただく商品に関するお声は、すべて専用のデータベース(「声ナビ」システム)に登録され、その内容に応じて、生産部、各商品部、その他関連部門が連携し迅速に対応しています。専用のデータベースには、お取引先および工場が直接アクセスし内容を確認することで、品質問題にスピード感を持って対応できる環境を整えています。また、必要に応じて、外部検査機関との連携を生産部が行っています。そのほか、不具合情報の早期発見を目的とした週次ミーティングを生産部が主幹となって開催し、継続的な品質改善に努めています。

繊維製品に対する制限物質リスト(RSL)による管理

当社は、2023年8月期に化学物質管理強化の一環として、「Apparel and Footwear International RSL Management Group (AFIRM)」に参画しました。AFIRMは、環境安全衛生と持続可能性を推進する専門家集団であるフィルマー・グループ(Phylmar Group)によって2004年に米国で設立され、アパレル・フットウェア製品における制限物質リスト(Restricted Substances List : RSL)を管理する国際的な枠組みです。人体への影響が懸念される化学物質を排除し、安全・安心な品質管理に努めていきます。

詳細は▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/environment/chemical/>

食の安全・安心への取り組み強化

当社は、法令を遵守したうえで「良品基準」という自社基準を設定し、使用する食品添加物の決定や賞味期限の設定を行っています。また、食品添加物は、食材選定や加工・包装方法を工夫することでその低減に努めています。

新商品の発売前に「良品基準」に則り、賞味期限まで安全に品質を維持できる仕様・形態になっているか、お客さまにとって調理工程はわかりやすいかなどを実際に検証することで品質管理の徹底を図っています。また、中食・外食で提供する食品も「良品基準」に準拠しています。

2023年8月期は、品質管理体制をより強化するため、新たに「食品の安全・安心委員会」を発足するとともに、良品基準の点検、工場選定基準の点検、品質管理・品質保証体系の再構築に取り組みました。

食の顧客責任▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/activities/food/>

情報セキュリティ・個人情報保護

当社は、お客さまをはじめとする関係者の皆様からお預かりしている情報資産の保護、グローバルなコーポレートブランドの維持・向上、法規制を遵守するため、抜本的かつ高度な対策を講じることにより、お客さまや社会からの信頼を常に得られるよう、情報セキュリティポリシーおよびプライバシーポリシーを策定しています。

両ポリシーを遵守し、さまざまな脅威から情報資産を保護し、かつ適正に取り扱うことにより、情報セキュリティの維持・向上に努めます。

情報セキュリティ基本方針▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/governance/informationsecurity/>

プライバシーポリシー▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/corporate/privacypolicy.html>

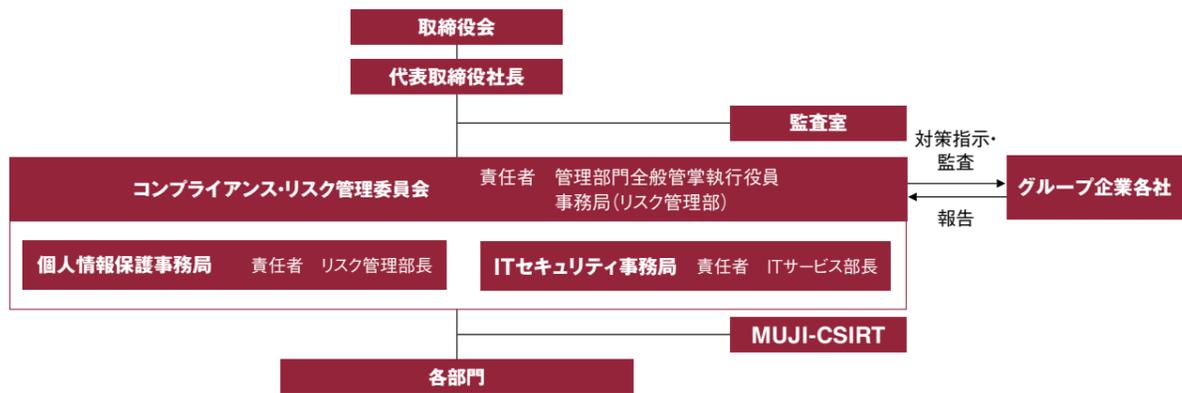
情報セキュリティ水準向上に向けた取り組み

当社グループ全体での情報セキュリティを主としたリスクマネジメント体制を確立するため、2023年8月期には情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に準拠した体制構築に取り組み、情報セキュリティインシデント対応チーム(MUJI-CSIRT)を発足させました。発生したサイバーセキュリティインシデントに関する収束対応や、セキュリティの改善を実施するなど、リスクを最小限にとどめるための組織です。各部より推進者が選出され、部門を横断した迅速で効率的な対応を実現します。2023年8月には、「日本シーサート協議会(一般社団法人日本コンピュータセキュリティインシデント対応チーム協議会)」に正式加盟しました。

管理体制

コンプライアンス・リスク管理委員会がグループ全体の情報セキュリティを統括します。当該委員会には、ITセキュリティ事務局と個人情報保護事務局を設置し、正確な情報把握と対策の実行を推進しています。個人情報保護事務局は、個人情報管理に関する規程・ポリシーの策定、全体プロセスの管理を担い、ITセキュリティ事務局は、規程・ポリシーに準拠したITインフラ環境整備、運用維持を実施し、継続的な改善に努めています。年に4回開

催されるコンプライアンス・リスク管理委員会にて活動内容を報告し、審議内容は年2回以上取締役会に報告します。また、各グループ企業では情報セキュリティの責任者を任命し、グループ全体の情報管理体制の強化に努めています。



情報セキュリティ教育

当社は、情報セキュリティ管理において、すべての役員および従業員に対して、情報セキュリティに関する教育訓練を行い、継続的なセキュリティリテラシーの向上、理解度の確認、意識向上のための施策など、実効性のある以下の取り組みを定期的を実施しています。組織全体のリテラシー向上により、サイバーリスクに強い企業を目指します。

- ① eラーニングによる情報セキュリティに関する講座を全従業員に対し年2回以上実施
- ② 全従業員を対象に年2回「標的型メール訓練」を実施
- ③ 長期休暇前の注意喚起や日々の業務中の啓発活動、フォローアップを実施

情報セキュリティeラーニング

実施時期	研修テーマ	受講率
2022年12月	情報セキュリティ	80.5%
2023年3月	個人情報保護	77.5%
2023年9月	SNS・ステルスマーケティング	87.0%

※ 株式会社良品計画のみ

コンプライアンス

コンプライアンス意識浸透への取り組み

「グループコンプライアンス行動指針」を制定し、社内研修制度や啓発活動を通じて、倫理・社会規範、法令および社内諸規則などを遵守するようコンプライアンスを推進しています。当行動指針に則り、ハラスメントを防止することと、マネジメントスキルの向上のために、新任管理職者向けにハラスメント研修を定期的開催しています。2023年8月期は、450名の社員が研修に参加しました。

定期的開催するコンプライアンス・リスク管理委員会においては、グループコンプライアンス行動指針の遵守状況のレビューを行い、違反があった場合は調査を行いその内容および原因を特定し、再発防止策を検討しています。また、コンプライアンス・リスク管理委員会において、グループコンプライアンス行動指針の有効性について定期的な検証を行っています。2023年8月期は、当社グループの事業運営に関わる重大なコンプライアンス違反の発生はありませんでした。また、政治献金を行っていないことも確認しました。なお、コンプライアンス違反の件数は、14件でした。これについては、発生事象を全社に通知するとともに、社内研修などを通じてコンプライアンスの重要性についての教育を徹底しました。

良品計画グループコンプライアンス行動指針▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/governance/compliance/>

内部通報制度

当社は、法令違反、不正行為、ハラスメントの防止および早期発見、ならびに役職員のコンプライアンスに関する知識を補完することにより、自浄プロセスの有効性の向上を図り、風評リスクのコントロールおよび社会的信頼を確保するとともに、通報者の保護を図ることを目的として、「良品計画グループヘルプライン」を設けています。

当ヘルプラインは、当社および国内・海外子会社の役員、社員(嘱託社員、パートナー社員、アルバイトを含む)および派遣従業員を含むすべての従業員などに対して適用します。ヘルプライン窓口に対して、電話、電子メール(匿名性のあるシステムを利用するものを含む)または直接面談する方法などにより通報することができます。通報内容に応じ、就業規則に定めるところにより、再発防止措置の策定、業務命令や指示などの発令、懲戒処分など人事面の措置、その他の必要な社内手続をとるほか、プレスリリース、マスコミ対応、刑事告発などの対外的措置をとることもあります。2023年8月期は、合計184件の相談が寄せられました。

11ヵ年サマリー

IR情報の詳細 ▶ <https://www.ryohin-keikaku.jp/ir/>

(単位:百万円)

	2013年2月期	2014年2月期	2015年2月期	2016年2月期	2017年2月期	2018年2月期	2019年2月期	2020年2月期	2020年8月期 ^{※5}	2021年8月期	2022年8月期	2023年8月期
損益状況(連結)												
営業収益	188,350	220,620	260,254	307,532	333,281	379,551	409,697	438,713	179,392	453,689	496,171	581,412
(国内事業)	—	171,923	182,701	198,449	215,716	234,791	246,269	267,864	122,428	296,998	308,114	342,829
(海外事業)	—	48,472	77,546	109,080	117,563	144,758	163,425	170,846	56,961	156,691	188,057	238,583
営業総利益	87,376	101,665	122,831	150,451	165,861	191,819	211,380	217,628	83,694	222,334	234,356	271,549
販売費及び一般管理費	69,024	80,749	98,984	116,012	127,583	146,532	166,636	181,248	82,821	179,887	201,582	238,412
営業利益	18,351	20,916	23,846	34,439	38,278	45,286	44,743	36,380	872	42,447	32,773	33,137
営業利益率(%)	9.7	9.5	9.2	11.2	11.5	11.9	10.9	8.3	0.5	9.4	6.6	5.7
経常利益	19,760	23,047	26,602	32,700	38,582	45,985	45,861	36,377	563	45,369	37,214	36,156
親会社株主に帰属する当期純利益	10,970	17,096	16,623	21,718	25,831	30,113	33,845	23,253	△16,917	33,903	24,558	22,052
営業活動によるキャッシュ・フロー	13,176	15,117	14,619	26,133	19,742	46,982	23,680	24,452	△1,758	61,447	23,350	56,527
投資活動によるキャッシュ・フロー	△4,945	△17,842	△22,193	△8,647	△9,856	△14,290	△5,492	△31,435	△4,239	△13,538	△16,683	△22,106
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,540	△5,385	11,377	△6,520	△14,361	△21,759	△9,505	△11,467	63,722	△15,162	△58,647	△11,232
減価償却費	3,186	4,179	4,887	6,816	7,543	8,644	9,867	17,622	10,358	18,969	22,018	24,881
財務状況(連結)												
総資産	119,360	140,229	186,947	200,919	214,705	238,313	258,309	306,512	343,918	393,357	399,324	453,715
純資産	96,050	111,015	128,670	143,173	157,018	174,426	195,189	208,492	182,992	214,871	244,852	267,446
主な経営指標(連結主要財務指標に記載)												
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	12.5	17.0	14.3	16.4	17.7	18.6	18.8	11.8	△8.8	17.3	10.8	8.7
自己資本比率(%)	78.3	76.9	67.0	69.4	71.3	71.3	73.8	66.6	52.4	53.9	60.5	58.1
総資産経常利益率(ROA)(%)	17.8	17.8	16.3	16.9	18.6	20.3	18.4	12.8	0.2	12.3	9.4	8.5
商品回転率	—	3.73	3.10	2.89	2.55	2.55	2.44	2.28	1.87	2.19	2.22	2.36
1株当たり情報												
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	40.95	64.46	62.75	81.84	97.50	114.70	128.92	88.47	△64.32	128.90	93.24	83.51
1株当たり純資産額(BPS)(円)	348.80	407.19	472.37	524.79	579.18	647.68	725.83	775.77	684.94	806.75	915.93	997.13
1株当たり配当金(円)	11.0	15.5	19.0	24.6	29.3	34.5	38.7	36.4	5.0	40.0	40.0	40.0
配当性向(%)	26.9	24.0	30.3	30.1	30.1	30.1	30.0	41.1	—	31.8	42.9	47.9
その他データ												
無印良品国内店舗数(店) ^{※1}	379	385	401	414	418	419	420	437	438	456	493	562
無印良品海外店舗数(店) ^{※1}	206	255	301	344	403	457	497	533	527	546	579	626
国内総売場面積(m ²) ^{※2}	265,037	270,250	282,083	289,899	297,001	306,316	319,698	359,141	375,446	417,057	494,871	628,133
従業員数(名)	3,069	4,101	4,795	5,653	6,992	8,128	9,137	9,615	9,046	8,882	9,175	10,074
臨時従業員数(名) ^{※3}	5,307	6,934	7,242	7,877	9,203	9,254	10,233	10,825	8,050	9,281	9,834	10,721
MUJI passport ダウンロード数(千人) ^{※4}	—	1,407	3,367	8,850	12,289	15,983 ^{※6}	21,128 ^{※6}	44,746 ^{※6}	49,380	59,297	69,780	78,527

※1 「Café&Meal MUJI」「IDÉE」を除きます

※2 直営店、ライセンスストア、株式会社西友の総売場面積の合計値

※3 1日8時間換算による年間の平均人員

※4 日本国内は2019年2月期以降、中国大陸は2020年2月期以降、外部のソーシャルメディア、コミュニケーションアプリなどによる会員登録数をそれぞれ含みます

※5 2020年8月期は事業年度変更に伴い、2020年3月1日～8月31日までの6ヵ月となっています

※6 「MUJI REPORT 2022」より数値を修正しました

項目	主なKPI	2022年8月期の取り組み(数値は8月末時点)	2023年8月期の取り組み(数値は8月末時点)
包材や資材の脱プラスチック	100%	衣服・雑貨、生活雑貨、食品それぞれの包材・資材を脱プラスチック化したアイテム数の割合 (衛生品質安全上プラが必要なアイテムは除く)	衣服・雑貨 74.8% 生活雑貨 47.0% 食品 一部店舗にて、コーヒー豆、ナッツなどの量り売りを展開
		プラスチックの削減重量 (従来のプラスチックを使用した包材と比較した場合の削減量)	衣服・雑貨 59t 生活雑貨 算定中 食品 25t
リサイクルを前提とした製品設計	100%	リサイクルを前提として設計されたアイテム数の割合 (衛生上リサイクル不可な製品は除く)	生活雑貨 36.0%
回収したプラスチック製品の再利用	100%	1)回収したプラスチック製品の総重量 2)再利用したプラスチックの総重量 (当社製品以外への使用も含む)	1)21,884kg (PET素材ボトル 2,298kg、 その他プラスチック製品 19,591kg) 2) 21,884kg
社会や環境に配慮された綿の使用 ^{*1}	100%	社会や環境に配慮された綿として評価した ^{*2} 綿の使用量の割合 ^{*3}	衣服・雑貨 100% 生活雑貨 87.4%
動物由来繊維・素材の動物福祉合致・再生素材の使用	100%	動物福祉に合致した繊維・再生素材の使用量の割合 ^{*3}	<衣服・雑貨> ウール：ノンミュールジングが証明されたウール 100% ダウン：動物福祉が証明されたダウン 100% <生活雑貨> ウール：ノンミュールジングが証明されたウール 100% ダウン：動物福祉が証明されたダウン 100%
原料まで選った取引先の人権デュー・ディリジェンス	100% 開示	1)監査実施数(年間) 2)評価の内訳	<製品メーカー> 1)27工場 2)A評価0工場、B評価18工場、C評価2工場、D評価3工場、E評価4工場 E評価の4工場の指摘事項は、児童労働の禁止に関する方針の未策定、健康診断費の工場従業員負担などです。すべての工場と改善計画を合意し、順次改善の完了を確認しています。 <素材・原料メーカー> 2023年8月期から、主要素材メーカーへの監査を実施予定 (すでに一部の人権デュー・ディリジェンスは実施済み。実施先における法令または当社の行動規範に対する重大な違反はなし) E評価の12工場の指摘事項は、非常口の施錠や消火器・避難経路が物でふさがれていることによる安全対策の不備、労働時間の不適切な管理などです。すべての工場と改善計画を合意し、順次改善の完了を確認しています。
原料まで選った主要取引先リスト	100% 開示	主要取引先リスト	無印良品の衣服雑貨・テキスタイル製品を継続的に生産している主要工場のリストを、2023年3月に開示しました。公開対象の拡大に向け生産パートナーとの連携を強化し、生活雑貨、食品の主要工場および素材・原料メーカーのリストの公開に向けて取り組んでいます。 生産パートナーリスト▶ https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/supply-chain/partners/
グループ全体のGHG排出量削減(スコープ1、2)	50% 削減	スコープ1、2(t-CO ₂ e) 基準年：2021年8月期	国内合計 35,819 t-CO ₂ e 基準年比 116.1% グループ合計 65,577 t-CO ₂ e 基準年比 110.8%
再生可能エネルギー導入店舗	100%	再生可能エネルギー導入店舗数、物流センター数 (本社、キャンプ場を含む)	一部店舗および物流センターに導入 これによるCO ₂ 排出削減量は、1,578 t-CO ₂ (太陽光発電による削減量も含む) ロードサイド店舗を軸に、再生可能エネルギー導入の計画を策定中
自社の店舗設備での屋上太陽光パネル設置	100%	太陽光発電設備設置店舗、物流センター数 (ショッピングモールなど太陽光パネル設置不可店舗は除く)	複数店舗での設置・稼働開始を計画 これによるCO ₂ 排出削減量は、148 t-CO ₂
ダイバーシティ&インクルージョンの実現(年齢、ジェンダー、人種などの構成比公開)		1)平均年齢(正社員) 2)課長以上の女性管理職比率(正社員) ^{*5} 3)従業員の女性比率(正社員) 4)従業員の外国人比率(正社員) 5)障がい者雇用率(臨時従業員を含む)	1)38.3歳(女性：36.9歳、男性：40.0歳) 2)20.7% 3)55.6% 4)1.3% 5)3.69% 取り組み事項：ダイバーシティ委員会発足

※1 2023年8月期から、目標を「社会や環境に配慮された綿の使用100%」に改めました
 ※2 当社が社会や環境に配慮された綿として評価したものは、GOTS、CmiA、GRSなどです。当社が社会や環境に配慮された綿として新たに評価するものは、指標に追加加します
 ※3 本指標の集計は、各年の春夏と秋冬に企画・販売した商品に使用した繊維素材を対象にしています
 ※4 新型コロナウイルスの感染拡大によるサプライチェーンへの影響を最小化し綿の安定的な調達を進めた結果、オーガニックコットンの使用率が低下しました。今後はオーガニックコットンに限らず、社会や環境に配慮した綿の選択肢を増やし、安定した原料の調達に努めます

項目	単位	2022年8月期 ^{*6}	2023年8月期		
環境	エネルギー使用量	都市ガス	MWh	5,002	5,314
		LPガス	MWh	213	333
		灯油	MWh	331	332
		軽油	MWh	18	17
		ガソリン	MWh	52	36
		熱・蒸気・冷熱	MWh	24,757	20,791
		電力	MWh	75,560	87,684
	再生可能エネルギー	計	MWh	105,933	114,507
		使用量	MWh	3,054	3,636
	温室効果ガス排出量	電力使用量に占める再エネ比率	%	4.0	4.1
Scope1		t-CO ₂ e	1,110	1,187	
Scope2 (マーケットベース)		t-CO ₂ e	34,709	39,191	
Scope3		t-CO ₂ e	1,059,355	1,198,241	
水	計	t-CO ₂ e	1,095,174	1,232,784	
	代替フロン	t-CO ₂ e	64	63	
廃棄物の発生量	使用量	m ³	147,783	144,429	
	排水量	m ³	147,783	144,429	
従業員数	一般廃棄物	t	12,259	12,299	
	産業廃棄物	t	1,103	1,531	
社会	正社員	名	9,960	10,648	
	女性(%)	名(%)	1,404(55.6)	1,576(54.8)	
		男性(%)	名(%)	1,123(44.4)	1,298(45.2)
		計	名	2,527	2,874
	臨時従業員数	名	7,433	7,774	
	管理職 課長級以上 ^{*5}	女性(%)	名(%)	36(20.7)	131(27.8)
		男性(%)	名(%)	138(79.3)	340(72.2)
		計	名	174	471
	平均年齢(正社員)	女性	歳	36.9	37.2
		男性	歳	40.0	39.9
計		歳	38.3	38.4	
平均勤続年数(正社員)	女性	名(%)	7.8	7.9	
平均年間給与(正社員)	男性	名(%)	9.4	8.8	
	計	年	8.5	8.3	
新卒採用者数	千円	5,930	6,202		
中途採用者数	名	103	142		
中途採用者数比率	名	105	224		
自発的な離職率(正社員)	%	50.5	61.2		
障がい者雇用率	%	8.25	7.34		
ガバナンス ^{*7}	取締役	女性(%)	%	3.69	3.23
		男性(%)	名(%)	3(37.5)	3(37.5)
		計	名(%)	5(62.5)	5(62.5)
	社外取締役	平均在任期間	名	8	8
		社外取締役数	年	5年7カ月	6年7カ月
	取締役会	社外取締役比率	名	5	5
		開催数	%	62.5	62.5
コンプライアンス	平均出席率	回	16	16	
	グループヘルプライン相談件数	%	99	99	
グループヘルプライン相談件数	件	件	148	184	
	ハラスメント研修参加社員数	名	206	450	

※5 2022年8月期の数値までは「課長」「部長」等、役職呼称のある社員を管理職としています。2023年8月期より、呼称や構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する社員を管理職としてカウントします
 ※6 2022年8月期の環境関連データを、『MUJI REPORT 2022』より修正しました
 ※7 各期11月23日の定時株主総会後の役員構成をもとに算出しています
 ESGデータブック▶<https://www.ryohin-keikaku.jp/sustainability/muji-sustainability/number/>

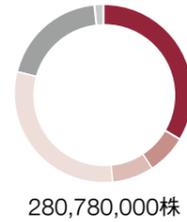
株式情報 (2023年8月31日現在)

株式の状況

発行可能株式総数	1,123,120,000株
発行済株式総数	280,780,000株
株主数	157,917名
上場証券取引所	東京証券取引所
決算日	8月31日
定時株主総会	毎年11月開催
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社

株主分布状況 所有者別株式数

金融機関	94,700,247株
証券会社	20,197,755株
その他の法人	20,874,219株
外国法人・外国人	86,168,479株
個人その他	54,251,909株
自己株式	4,587,391株



格付

長期発行体格付 A+
格付の方向性 安定的
格付機関 株式会社日本格付研究所

大株主 (上位10位)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	41,416	14.99
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	25,108	9.09
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	11,224	4.06
三菱商事株式会社	10,783	3.90
日本証券金融株式会社	7,763	2.81
MSIP CLIENT SECURITIES	6,478	2.34
SMBC日興証券株式会社	5,895	2.13
BNP PARIBAS ARBITRAGE SNC	5,791	2.09
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	5,441	1.97
JPモルガン証券株式会社	4,614	1.67

(注) 1. 当社は自己株式を4,587,391株保有していますが、上記大株主からは除外しています。なお、自己株式4,587,391株には、株式給付信託(J-ESOP)のためにみずほ信託銀行株式会社が所有する11,224,047株および三井住友信託銀行株式会社が所有する342,500株、信託型従業員持株インセンティブ・プラン(E-Ship)のために野村信託銀行株式会社が所有する267,700株を含んでいません。
2. 株式会社日本カストディ銀行(信託E口)保有の11,224,047株は株式給付信託(J-ESOP)によるものです。
3. 持株比率は、自己株式4,587,391株を控除して計算しています。

配当性向

	2017年2月期	2018年2月期	2019年2月期	2020年2月期	2020年8月期	2021年8月期	2022年8月期	2023年8月期
連結配当性向	30.1%	30.1%	30.0%	41.1%	—	31.8%	42.9%	47.9%

株価および出来高



※ 当社は、2019年9月1日付で普通株式1株につき10株の割合で株式分割を行っています。2011年2月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、株価・出来高を算定しています。

会社情報 (2023年8月31日現在)

会社名

株式会社良品計画

所在地

〒170-8424 東京都豊島区東池袋4-26-3

※2024年2月に本社を移転しました。新所在地：東京都文京区後楽2-5-1 住友不動産飯田橋ファーストビル

設立

1989年6月(登記上1979年5月)

資本金

67億6,625万円

従業員数

20,795名(臨時従業員等10,721名を含む/良品計画グループ)

※ 詳細情報は下記WEBサイトをご覧ください

ホームページ



<https://ryohin-keikaku.jp>

IR情報



<https://ryohin-keikaku.jp/ir/>

サステナビリティ情報



<https://ryohin-keikaku.jp/sustainability/>

外部評価



2021年6月、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資の代表的な指数である「FTSE4GOOD Index Series」「FTSE Blossom Japan Index」構成銘柄に初選定されました。「FTSE4GOOD Index Series」とは、英国のFTSE Russell社が提供するESG投資指数で、国連の持続可能な開発目標(SDGs)を含む国際基準をもとに作成されたルールに基づきESGに関するさまざまな評価基準を満たした企業を選定しています。同指標をより日本株式市場に特化し構築された指標が「FTSE Blossom Japan Index」です。企業の社会的責任や持続可能性を重視する投資家の投資先選択の基準となっており、世界最大規模の公的年金である年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)のESG投資のための株価指数として採用されています。

社会からの評価

「Japan Sustainable Brands Index 2023」のランキング、2年連続1位

株式会社博展が主催する「サステナブル・ブランド国際会議2024東京・丸の内」にて、サステナブル・ブランド ジャパンが実施する生活者のSDGsに対するブランド調査「Japan Sustainable Brands Index 2023」(企業の持続可能な取り組みを消費者視点から見直し、消費者が企業に対して持つ認識が消費行動や推奨行動にどのような影響を及ぼすかを調べることを目的)のランキング結果が発表され、良品計画が2022年に引き続き、総合1位を獲得しました。これからも地域社会への貢献とお客さまの役に立つ存在であるべく、取り組んでいきます。

「IR優良企業賞2023」において「共感! IR賞」を受賞

一般社団法人日本IR協議会が主催する「IR優良企業賞2023」において、「共感! IR賞」を受賞しました。この賞は、「IR優良企業賞」の開催25回目を機に、2020年に新設された賞で、「IR優良企業賞」にエントリーした企業からの投票で受賞が決まります。積極的なIR活動を共有し、各社でのベストプラクティスの実現を目指すことを目的としています。2023年は、「IR部門の人材育成とパワーアップのための取り組み」がテーマで、エントリーした199社のうち、当社を含む上位21社が選定されました。

イニシアティブへの参画



国連グローバル・コンパクト

2013年9月より参画し、国連グローバル・コンパクトが掲げる、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10の原則に則り、事業活動を行っています。

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)

2022年5月より加盟し、国際水準を満たす「プラットフォーム(行動原則)」に賛同する企業・団体とともに、日本における外国人労働者の労働・生活環境の改善を図っています。