



しまうさ

しまエコさん



ESG説明会

2022年6月27日

しまむらグループ

実はね、しまむらは
“みんなにとって”も
そして“環境にとって”も
「いい会社」を目指して、
色んな取り組みを続けているの



しまむら社員



地域社会

取引先



株主



目次

1. ESG活動の基本的考え方

(1) 持続可能なESG活動

(2) 経済合理性と 【いい会社】

2. ガバナンスの強化

3. 環境・社会への取組み

1. ESG活動の基本的考え方

(1) 持続可能なESG活動

経営ミッション MISSION

しまむらグループは、「社員」「お客様」「取引先」「株主」「社会」にとって【いい会社】を造ります。



本業を通じた持続可能な「しまむら流のESG活動」を推し進めます。

1. ESG活動の基本的考え方

(2) 経済合理性と【いい会社】

「本業を通じた持続可能な取組み」とは…

■ 「経済合理性」のある取組み（自分達で出来ることが基本）

- 例） ・ 照明のLED化による電力使用量(CO₂排出量)の削減 ⇒ 経費削減
- ・ リサイクル資材を使いコストを抑えたハンガーの
サプライヤーへの提供 ⇒ 仕入原価抑制
- ・ 消費者のSDGsへの関心の高まりに対応した
サステナブル商品の販売 ⇒ 売上向上

■ 【いい会社】を造るための取組み

- 例） ・ 女性も障がい者も働きやすい環境づくり ⇒ **社員にとって【いい会社】**
- ・ サプライチェーンの人権侵害の禁止 ⇒ **取引先にとって【いい会社】**
- ・ 商品廃棄ゼロ、納品資材のリサイクル ⇒ **社会にとって【いい会社】**

目次

1. ESG活動の基本的考え方

2. ガバナンスの強化

(1) 2019年度以前の実組みと問題点

(2) ガバナンス体制の変遷

(3) 2020年度以降の実組み

(4) 今後の課題

3. 環境・社会への取組み

2. ガバナンスの強化

(1) 2019年度以前の取組み

- ・ 株主総会招集通知の英文開示（2017年度～）
外国人投資家比率の上昇を踏まえ、英文開示を開始。
- ・ 取締役会の実効性評価の開始（2018年度～）
年に1回、取締役と監査役を対象にアンケート方式による調査を開始。
- ・ コーポレートサイトでCSR活動の開示（2018年度～）
「CSR活動方針」を策定し、主な活動をコーポレートサイトで開示。

2. ガバナンスの強化

(1) 2019年度以前の問題点

- ・ コーポレートガバナンスへの取組みが不足

経営計画の策定や役員の指名・報酬などは、社長のトップダウンによる意思決定が多く、取締役会での議論が不足。

- ・ ESG活動の全社的及び社内横断的な取組みが不足

各部署は自部署の取組みとして、それぞれ独立したESG活動をしており、社内の横の連携や、会社全体の課題に対応するような仕組みが不足。

- ・ 情報開示（IR・SR）の量や内容が不足

社員にとって、日々の業務でESG活動を行うことは「当たり前」だったが、その活動内容を社外へ伝える努力が不足。



2020年度以降、ガバナンス強化を中心にESGの取組みを推進

2. ガバナンスの強化

(2) ガバナンス体制の変遷

取組み		年度			鈴木社長就任	新中計スタート「リ・ボーン」	
		～2017	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会	社外取締役比率	1/3 (社内4名・社外2名)		1/3以下 (社内5名・社外2名)		1/3 (社内4名・社外2名)	1/3以上 (社内5名・社外3名)
	実効性評価		実効性評価を開始			評価結果と対応状況をHPで開示	
	任期	2年				1年に短縮	
	スキル					スキルマトリックスの開示	
指名・報酬	指名・報酬委員会				分科会の設置 指名報酬制度 見直し開始	・指名・報酬委員会を設置 ・指名報酬規程の改訂、執行役員へRSの導入 ・専務・常務を廃止し、上席執行役員を設置	
	社外取締役比率				1/2 (社内2名・社外2名)	過半数 (社内2名・社外3名)	
経営戦略	経営計画策定委員会				分科会の設置 中期経営計画 の審議開始	・経営計画策定委員会 を設置 ・中期経営計画開示 経営戦略、資本政策	・長期経営計画の 審議開始
	ESG関連方針					・サステナビリティ 方針の策定 ・ESGチームの設置 (3チーム)	・コンプライアンス 規程の改訂 ・人権方針の策定 ・ESG 4 チームへ拡大
IR・SR	ESG活動の開示		CSR活動として開示			・HP全面リニューアル ESG活動を大幅更新 英文開示も大幅拡大 ・IRポリシーの策定 ・議決権電子行使採用	・HP開示項目の拡大 ESG活動の動画開示 ・株主総会の動画配信

8

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み①

取組み	年度				鈴木社長就任	新中計スタート「リ・ボーン」	
		～2017	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会	社外取締役比率	1/3 (社内4名・社外2名)		1/3以下 (社内5名・社外2名)		1/3 (社内4名・社外2名)	1/3以上 (社内5名・社外3名)
	実効性評価		実効性評価を開始			評価結果と対応状況をHPで開示	
	任期	2年					1年に短縮
	スキル					スキルマトリックスの開示	
指名・報酬	指名・報酬委員会				分科会の設置 指名報酬制度 見直し開始	・指名・報酬委員会を設置 ・指名報酬規程の改訂、執行役員へRSの導入 ・専務・常務を廃止し、上席執行役員を設置	
	社外取締役比率				1/2 (社内2名・社外2名)		過半数 (社内2名・社外3名)
経営戦略	経営計画策定委員会				分科会の設置 中期経営計画 の審議開始	・経営計画策定委員会 を 設置 ・中期経営計画開示 経営戦略、資本政策	・長期経営計画の 審議開始
	ESG関連方針					・サステナビリティ 方針の策定 ・ESGチームの設置 (3チーム)	・コンプライアンス 規程の改訂 ・人権方針の策定 ・ESG 4 チームへ拡大
IR・SR	ESG活動の開示		CSR活動として開示			・HP全面リニューアル ESG活動を大幅更新 英文開示も大幅拡大 ・IRポリシーの策定 ・議決権電子行使採用	・HP開示項目の拡大 ESG活動の動画開示 ・株主総会の動画配信

9

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み②

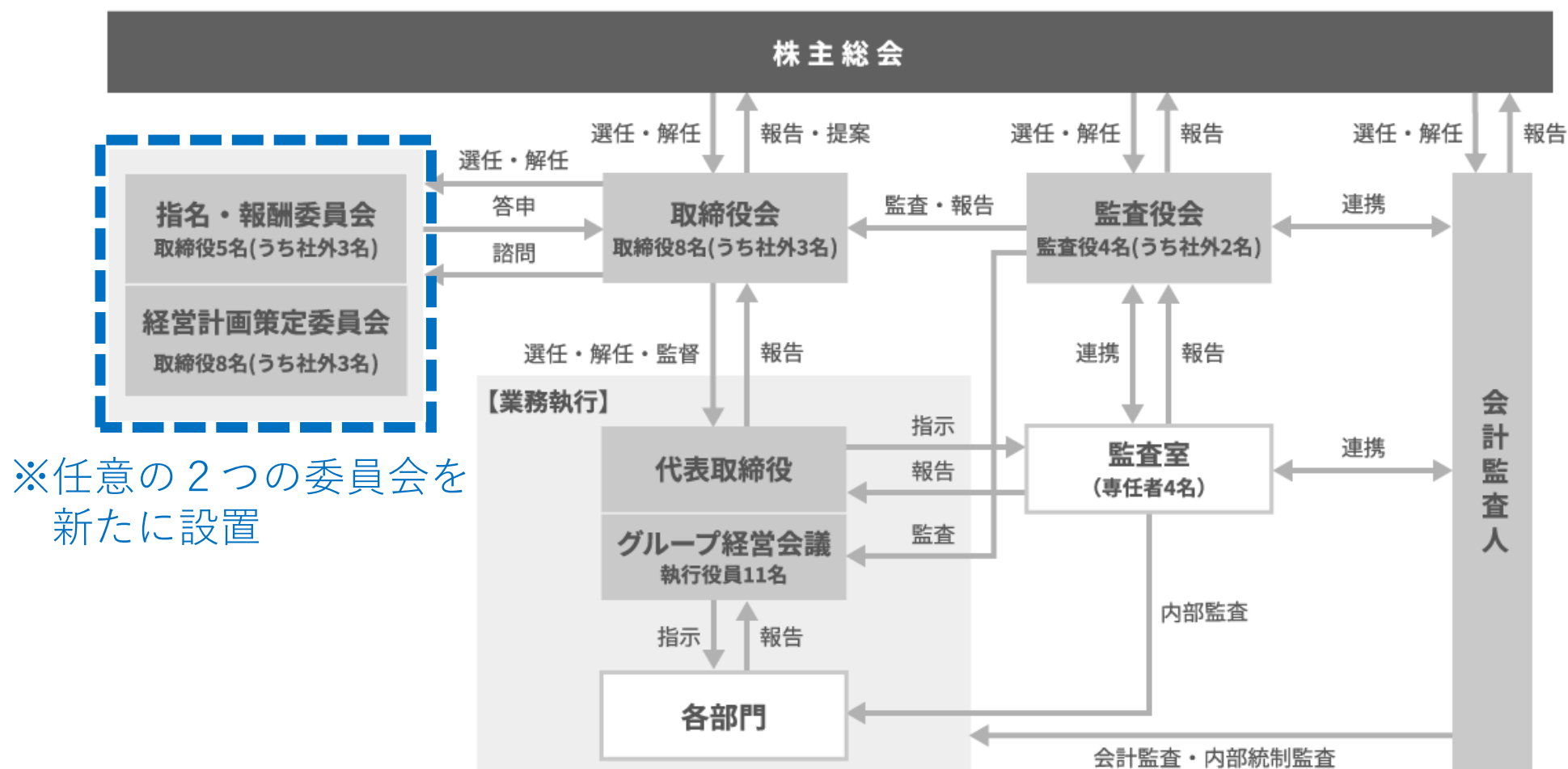
取組み		年度			鈴木社長就任	新中計スタート「リ・ボーン」	
		～2017	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会	社外取締役比率	1/3 (社内4名・社外2名)		1/3以下 (社内5名・社外2名)		1/3 (社内4名・社外2名)	1/3以上 (社内5名・社外3名)
	実効性評価		実効性評価を開始			評価結果と対応状況をHPで開示	
	任期	2年					1年に短縮
	スキル					スキルマトリックスの開示	
指名・報酬	指名・報酬委員会				分科会の設置 指名報酬制度 見直し開始	・指名・報酬委員会を設置 ・指名報酬規程の改訂、執行役員へRSの導入 ・専務・常務を廃止し、上席執行役員を設置	
	社外取締役比率				1/2 (社内2名・社外2名)	過半数 (社内2名・社外3名)	
経営戦略	経営計画策定委員会				分科会の設置 中期経営計画 の審議開始	・経営計画策定委員会 を 設置 ・中期経営計画開示 経営戦略、資本政策	・長期経営計画の 審議開始
	ESG関連方針					・サステナビリティ 方針の策定 ・ESGチームの設置 (3チーム)	・コンプライアンス 規程の改訂 ・人権方針の策定 ・ESG 4 チームへ拡大
IR・SR	ESG活動の開示		CSR活動として開示			・HP全面リニューアル ESG活動を大幅更新 英文開示も大幅拡大 ・IRポリシーの策定 ・議決権電子行使採用	・HP開示項目の拡大 ESG活動の動画開示 ・株主総会の動画配信

10

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み②

■ 任意の委員会の設置 (2020年度：取締役会分科会として発足 2021年度：委員会設置)



2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み②

委員会設置前（2019年度以前）

- ・ 経営計画の策定、役員の指名・報酬等、社長のトップダウンによる意思決定が中心。
取締役会での議論も不足。



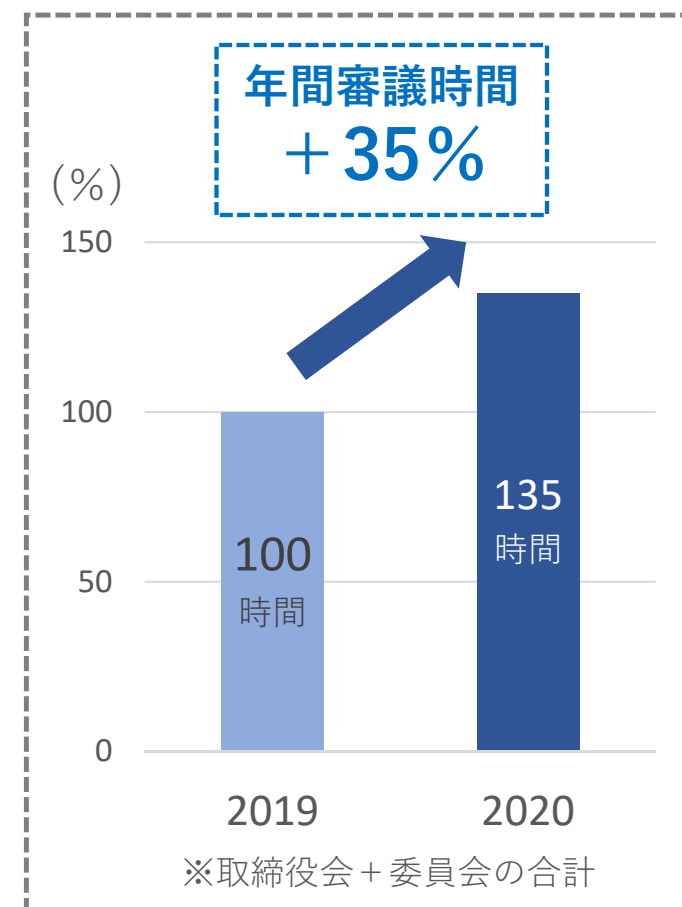
委員会設置後（2020年度以降）

- ・ 役員の指名・報酬 … 「指名・報酬委員会」
- ・ 中長期の成長戦略 … 「経営計画策定委員会」

⇒ 審議に時間が必要な議案は委員会で十分に審議

⇒ 取締役会の審議時間が拡大

従来の取締役会 … 「決議」「報告」の2項目
委員会設置後 … 「**審議**」を追加し3項目に



2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み②

■ 役員体制の見直し（取締役）

2020年度 藤原相談役が**取締役相談役**に就任。 **鈴木社長と2トップ体制へ。**

- ・ 業績回復と会社の規模拡大に対応する為、相談役の知見と経験を活かし、**経営のレベルとスピードをアップ。** **2021年度は過去最高売上・利益に。**
- ・ 取締役に就任することで、**相談役の責任と権限を明確化。**

代表取締役 社長執行役員

⇒ 経営全般の執行とガバナンス強化

取締役相談役

- ⇒ 豊富な経験を活かし店舗開発や店舗建設などについて助言。
- ⇒ 役員や部室長へ経営の基本や原理・原則について教育、助言。
- ⇒ 取締役会や委員会ではガバナンス強化に関して積極的に発言。

2. ガバナンスの強化

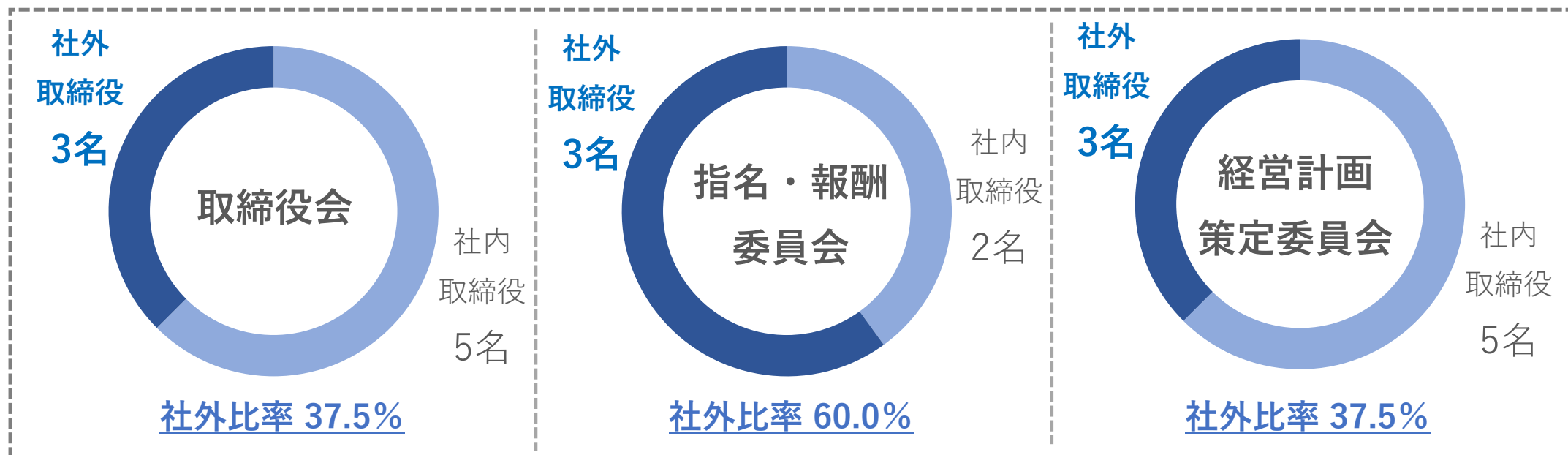
(3) 2020年度以降の取組み②

■ 役員体制の見直し（取締役）

社外取締役の役割を強化

- ・ 2020年度：社外取締役が各分科会（翌年度から委員会）に委員として参加。
- ・ 2022年度：社外取締役を 2名 ⇒ 3名へ増員。

〔取締役会・委員会の社外・社内の割合〕



2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み②

■ 役員体制の見直し（執行役員）

- ・ 執行役員へ責任と権限を委譲

従 来：社長のトップダウンによる意思決定が現場の取組みにも影響

委譲後：スピードアップと判断力の向上 ⇒ ボトムアップによる業務改善が進む

- ・ 能力本位の徹底（商品部担当役員は若返りが進む）

〔商品部担当執行役員の年齢の推移〕

	2019年度	2022年度
しまむら 商品部	49歳	47歳
アベイル 商品部	59歳	51歳
バースデイ 商品部	63歳	50歳
シャンプル 商品部	65歳	51歳
平均年齢	59歳	50歳

平均年齢
△ 9歳

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み②

■ 役員報酬体系の見直し（2020年度～）

- ・ 執行役員に対して株式報酬制度「RS（譲渡制限付株式報酬）」を導入。（2021年度）
※社内取締役は執行役員兼務が基本。（取締役相談役は除く）
- ・ 執行役員賞与は担当部署の実績に応じた報酬金額の上下差を拡大。

〔執行役員兼務取締役の報酬構成〕				2019年度	2021年度	固定報酬比率 △ 7 pt
基本報酬（固定）				88%	81%	
インセンティブ報酬 （変動）	賞与			12%	13%	
	株式報酬			—	6%	

■ 役員評価の客観性・透明性の確保

従来	2020年度～
社長が立案し、 取締役会で決定。	・ 指名・報酬委員会で審議の上、取締役会で決定。 ・ 委員の過半数以上が社外取締役（2022年度～）。

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み③

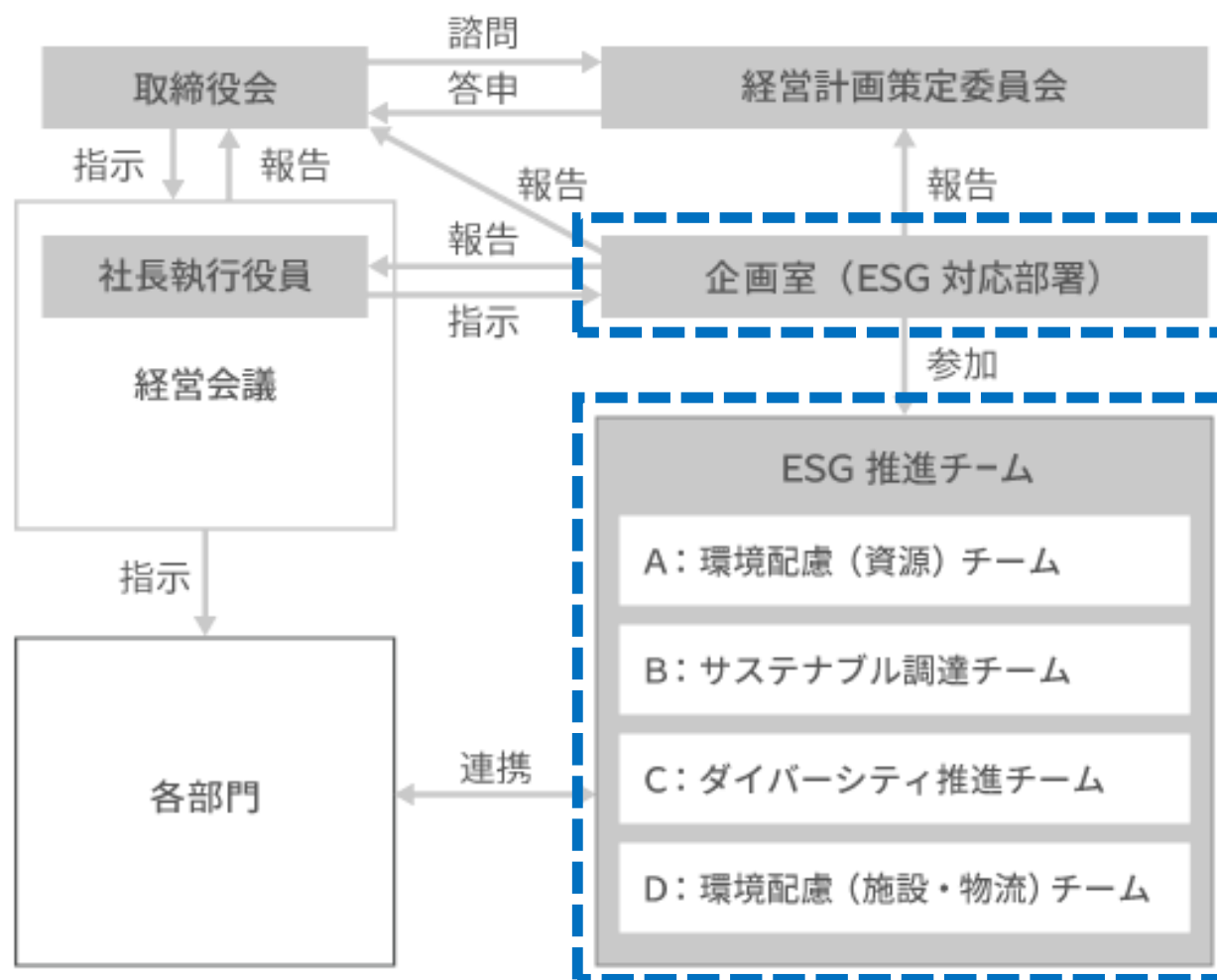
取組み		年度			鈴木社長就任	新中計スタート「リ・ボーン」	
		～2017	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会	社外取締役比率	1/3 (社内4名・社外2名)		1/3以下 (社内5名・社外2名)		1/3 (社内4名・社外2名)	1/3以上 (社内5名・社外3名)
	実効性評価		実効性評価を開始			評価結果と対応状況をHPで開示	
	任期	2年					1年に短縮
	スキル					スキルマトリックスの開示	
指名・報酬	指名・報酬委員会				分科会の設置 指名報酬制度 見直し開始	・指名・報酬委員会を設置 ・指名報酬規程の改訂、執行役員へRSの導入 ・専務・常務を廃止し、上席執行役員を設置	
	社外取締役比率				1/2 (社内2名・社外2名)	過半数 (社内2名・社外3名)	
経営戦略	経営計画策定委員会				分科会の設置 中期経営計画 の審議開始	・経営計画策定委員会 を 設置 ・中期経営計画開示 経営戦略、資本政策	・長期経営計画の 審議開始
	ESG方針と推進体制					・サステナビリティ 方針の策定 ・ESGチームの設置 (3チーム)	・コンプライアンス 規程の改訂 ・人権方針の策定 ・ESG 4 チームへ拡大
IR・SR	ESG活動の開示		CSR活動として開示			・HP全面リニューアル ESG活動を大幅更新 英文開示も大幅拡大 ・IRポリシーの策定 ・議決権電子行使採用	・HP開示項目の拡大 ESG活動の動画開示 ・株主総会の動画配信

17

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み③

■ ESG推進チームの設置 (2021年度 3チーム設置 ⇒ 今期 4チームへ)



※企画室が全体の進捗を管理

※A～Cチーム … 2021年度設置
Dチーム … 2022年度設置

※各チームには関連部署の
部長と執行役員が参加。

2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み③

■ ESG情報の開示拡大 (2021年度 HPリニューアル)

【変更前】



【変更後】



※CSR活動⇒サステナビリティへ変更し、内容を大幅に拡大。中期経営計画を初めて開示。



2. ガバナンスの強化

(3) 2020年度以降の取組み④

ガバナンス強化の成果

■ 取締役会や委員会の審議の活発化 ⇒ 様々な経営判断に繋がる

2020年度の主な審議事項

- ・ コーポレートガバナンスコードの対応強化
⇒ 2021年度 未実施原則数ゼロ。 2022年度 未実施原則数×1 (TCFD対応)
- ・ 2024年 2月期 中期経営計画 ⇒ 2021年 4月開示
- ・ 役員体制と役員報酬体系 ⇒ 2021年度 役員の異動、新報酬体系の運用開始
- ・ 上海 飾夢楽事業の見直し ⇒ 2020年度 2Q 撤退決定、4Q 全店舗閉店
- ・ ディバロ事業の見直し ⇒ 2021年度 事業リスタート (衣料品取扱い開始等)

2021年度の主な審議事項

- ・ 長期経営計画と資本政策 ⇒ 2030年 2月期に向けた計画立案 (現在も立案中)
- ・ 取締役会の役員構成とスキルマトリックス
⇒ 2021年度 スキルマトリックス開示、2022年度 役員の異動 (社外取締役増)

2. ガバナンスの強化

(4) 今後の課題

■ 成長戦略や資本政策、ESG活動の審議

- ・ 中長期経営計画についての審議（継続）
- ・ 成長投資、手元流動性比率、株主還元などについての審議（継続）

■ 将来リスクへの対応

- ・ 取締役と執行役員間でリスク情報の共有
- ・ 中長期経営計画策定時の将来リスク把握と対応

■ 取締役会の多様性とスキルバランス

- ・ 社外取締役の比率や多様性の随時見直し
- ・ 取締役会の機能が発揮できる適正なスキル構成

■ 次期社長候補・役員候補の育成

- ・ 客観性と透明性を確保（継続）
- ・ サクセッションプランの検討

目次

1. ESG活動の基本的考え方

2. ガバナンス体制の強化

3. 環境・社会への取組み

(1) ビジネスモデルとESG活動

(2) ずっと続けてきた取組み

(3) 環境への取組み

(4) 社会への取組み

(5) 終わりに

3. 環境・社会への取り組み

(1) ビジネスモデルとESG活動

当社のビジネスモデル＝「ローコストオペレーション」

「経済合理性」を基本に業務の効率化・最適化を追求



結果として…

環境に配慮した事業運営＝環境にとって【いい会社】

社会に配慮した事業運営＝社会にとって【いい会社】



当たり前が続けてきたことが「サステナブルな活動」に繋がった。

3. 環境・社会への取り組み

(2) ずっと続けてきた取り組み① — 環境

■ 物流の効率化



- ・ドミナント出店
- ・自社運営の商品センター
- ・自社共同配送
- ・夜間配送
- ・直接物流
- ・モーダルシフト など

【経済合理性】

- ・当社とサプライヤー
双方の物流コスト削減
- ・配送スピードの向上

環境に【いい会社】

- ・CO₂排出量削減

3. 環境・社会への取り組み

(2) ずっと続けてきた取り組み② — 環境

■ 店舗運営の効率化



- ・ 空調機器の省エネ化
- ・ LED照明への切り替え
- ・ 商品廃棄ゼロ
- ・ 納品資材のリサイクル など

【経済合理性】

- ・ 光熱費削減
- ・ 返品や廃棄のコスト削減
- ・ 納品資材のコスト削減

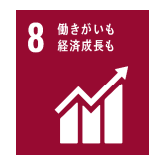
環境に【いい会社】

- ・ CO₂排出量削減
- ・ 廃棄物削減

3. 環境・社会への取り組み

(2) ずっと続けてきた取り組み③ — 社会

■ 女性活躍



各地域の優秀な女性を登用 = 女性が働きやすい環境を整備

- ・ 家庭と両立しやすい勤務シフト（短時間勤務、19時閉店）
- ・ 入社後の即戦力化（業務の単純化・標準化・仕組化）
- ・ 優秀な社員の採用と定着
（地域で高い時給、継続雇用、福利厚生、正社員へ登用）

【合理性の追求】

- ・ 全国各地の優秀な人材を登用
- ・ 女性が働きやすい職場環境

社会に【いい会社】

- ・ 地域の雇用創出
- ・ 女性活躍

しまむらグループ

■ 目標の設定と開示



A simple line drawing of the Earth with a small green sprout growing from the top. To the top left is a yellow sun with rays. To the top right is a grey cloud with rain falling from it. At the bottom are three blue trees on a yellow patch of ground.

- ## 〔環境に配慮した商品調達〕

- ・環境配慮型の商品比率： **20%**（PB商品に占める割合）
- ・環境配慮型の副資材比率：**100%**（〃）

3. 環境・社会への取り組み

(3) 環境への取り組み① — 中期計画に対する主な取り組み

■ 〔プラスチックごみ削減〕



ハンガーの完全循環型リサイクル比率の拡大

- ・ハンガー回収の実施店舗を拡大 ⇒ 沖縄県・離島を除く全店舗で回収実施
- ・リサイクルの流れを仕組み化 ⇒ 国内でペレット化し、海外でハンガーに成型
- ・全事業でハンガーの色を統一してリサイクル量を拡大 ⇒ 2021年度実績：前年比 238%

※完全循環型リサイクル：当社で再び使用する資材へリサイクルする仕組み
＝「サーキュラーエコノミー」

■ 〔サステナブルな商品調達〕

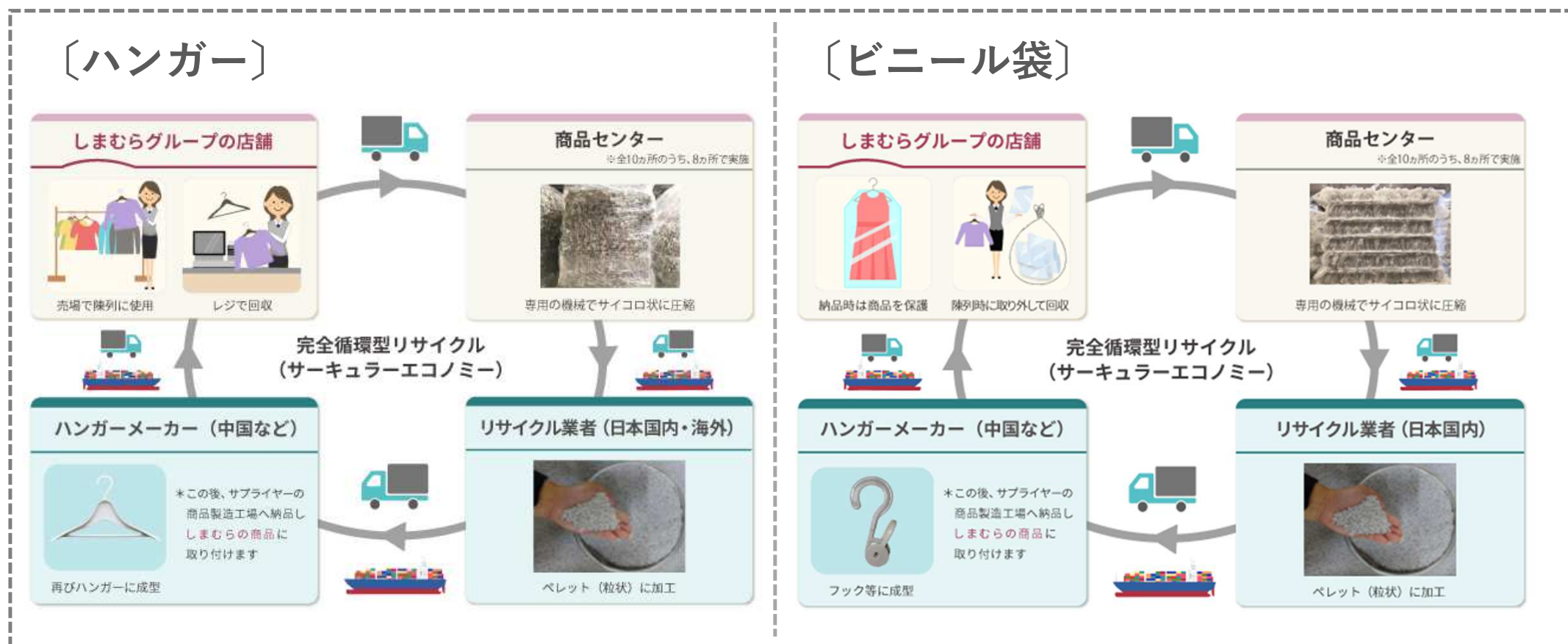
環境配慮型商品・副資材の拡大

- ・環境配慮型商品・副資材の定義や運用に関する社内マニュアルの整備

3. 環境・社会への取組み

(3) 環境への取組み② — プラスチックごみの削減

■ 使用済みの納品資材をリサイクルして自社で再利用



※ハンガー完全循環型比率 35.6% (2021年度)

3. 環境・社会への取り組み

(3) 環境への取り組み② — プラスチックごみの削減

■ 買物袋の回収と環境配慮素材への変更

2007年度～

- ・ お客様が使い終わった買物袋を 1 枚 1 円で回収。（2021年度実績：年間 約 65トン）
- ・ 回収した買物袋は、再生プラスチック製品にリサイクル。



2020年度～

- ・ 従来のプラスチック製買物袋を「バイオマスプラスチック配合の買物袋」と「紙製（有料化対象外）の買物袋」へ変更。
⇒ プラスチック使用量を 20%削減。 現在も無料提供を継続中。

3. 環境・社会への取り組み

しまむらグループ

(3) 環境への取り組み③ — サステナブルな商品調達

■ 環境配慮型商品の開発と拡大

2021年度実績 24.1%(PB商品に占める割合)

環境配慮型商品：オーガニックコットンやリサイクル繊維などを使用した商品。

COTTON FROM USA
(オーガニックコットン)



ORGANIC COTTON+
(オーガニックコットン)



素肌すずやかパンツ
(有害物質不使用)



LINEN+
(リサイクルポリエステル)



こころラボ
(オーガニックコットン)



REECOTTE
(裁断くずを再利用)



3. 環境・社会への取組み

(3) 環境への取組み④ — GHG排出量削減

■ 気候変動への取組み (TCFD提言に基づく開示)

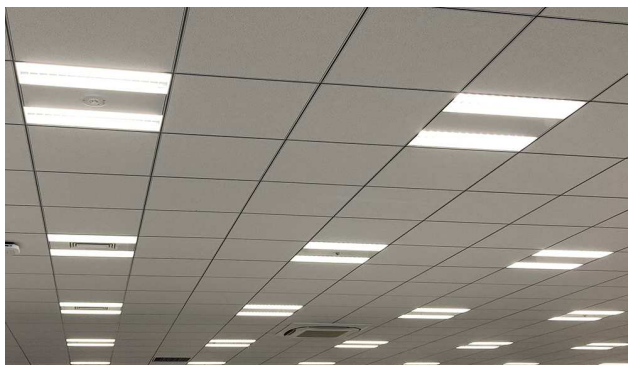
省エネや物流の効率化など、経済合理性に基づいた気候変動への対応策を実施。

〔GHG (温室効果ガス) 排出量〕

	2013年度	2020年度
SCOPE1	2,899 t-CO ₂	561 t-CO ₂
SCOPE2	193,601 t-CO ₂	105,305 t-CO ₂

SCOPE1,2合計
46%削減

LED照明への切り替え



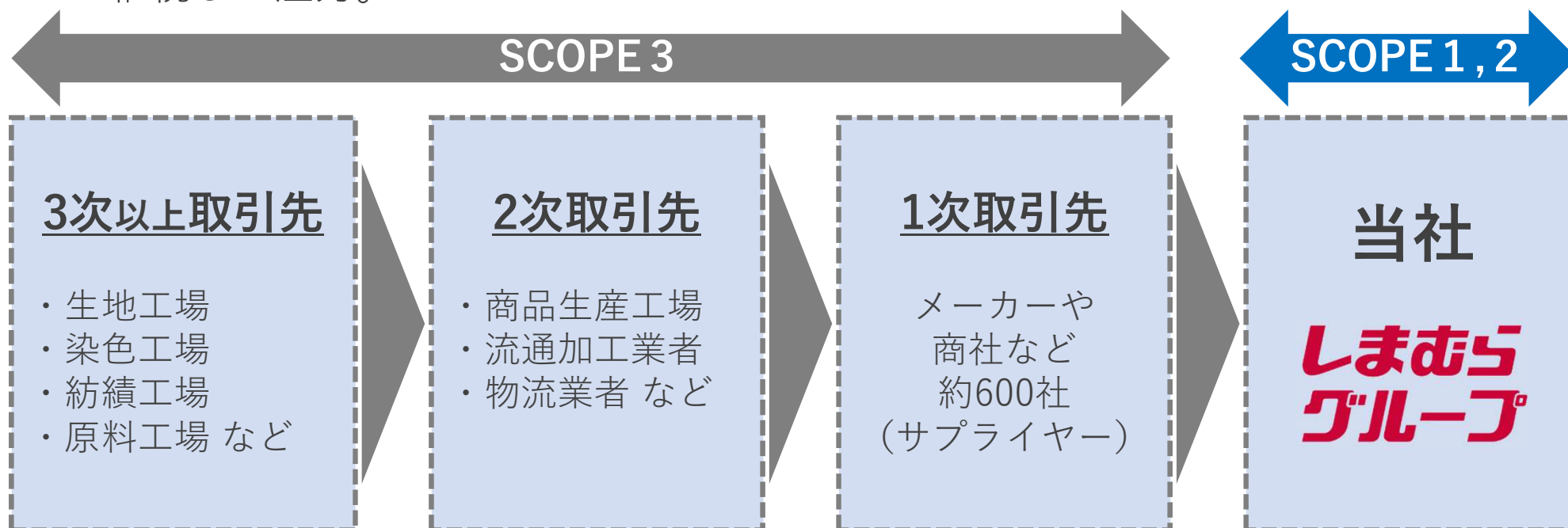
EVトラックの導入



(3) 環境への取り組み④ — GHG排出量削減

■ サプライチェーンにおけるGHG排出量削減

- ・ 商品調達が**仕入型**のため、サプライチェーン全てのGHGの把握と削減が困難。
※約600社のサプライヤー(=メーカーや商社など)から商品を仕入れる形式。
- ・ SCOPE3の対応は当面の検討課題とし、まずは実行性のある**SCOPE1・2**の削減に継続して注力。



3. 環境・社会への取り組み

(3) 環境への取り組み⑤ — 今後の課題

■ プラスチックごみの削減

- ・ハンガーに加え、ビニール袋の完全循環型リサイクルを拡大（継続）
- ・国内外のリサイクル拠点や協力業者の拡大（継続）
- ・リサイクルしやすい納品資材の開発（継続）
- ・プラスチック使用量を削減した消耗品の開発（継続）



■ 環境配慮型商品・副資材の拡大

- ・環境配慮基準と運用方法のブラッシュアップ（継続）
- ・環境配慮型商品のインナーブランディング（社員やサプライヤーへの周知）
- ・環境配慮型商品の売上向上（商品ブランディング、販促や売場作り）

■ サプライチェーンにおける環境配慮

- ・店舗と商品センターにおけるGHG排出量の削減（継続）
- ・CO₂排出量（SCOPE3）や水使用量の削減（研究）
- ・店舗での商品廃棄ゼロ（継続）、商品のリサイクルシステム（研究）

3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み① — 中期計画（2024年 2月期）

■ 目標の設定と開示



女性管理職比率：**20%** ※管理職…主幹クラス以上

障がい者雇用率：**5%**



3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み① — 中期計画に対する主な取り組み

■ 女性管理職の拡大（店舗）

- ・ 店長候補者とブロックマネージャー候補者の教育カリキュラムの刷新（2021年度の勉強会受講者数：前年比 370%）
- ・ 店長昇進に意欲や関心のあるパート社員向け説明会を全国各地で開催
- ・ 休憩室ポスターや社内報を使ったパート社員向けの啓蒙活動

■ 女性管理職の拡大（本社）

- ・ 本社の働き方について話し合う「ワークライフバランス推進会」の開催
- ・ 残業の削減（毎月の残業実績を役員/部長へ連絡。退社時間のお知らせを館内放送）

■ 障がい者雇用の拡大

- ・ 「障がい者職業生活相談員」の取得推奨（2022年 6月現在 107名取得）
- ・ 地域の「障がい者支援センター」と連携強化
- ・ 障がい者雇用に関する社内マニュアルの刷新



3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み② — ダイバーシティ

■ 女性活躍推進

- ・ 店舗ではパート社員を活用。
その中で能力と意欲のある人材を店長として登用。
- ・ 2022年 2月現在、店長を含む**主任級の 75.4%、管理職の 13.8%**が女性社員。

〔役職別 女性比率〕 ※本社・店舗・センター	2021年 2月	2022年 2月	管理職 13.8%
部長職	3.4%	1.7%	
主幹職（ブロックマネージャーなど）	13.5%	14.9%	}
主任職（店長など）	74.9%	75.4%	
正社員（全員）	65.2%	65.4%	

正社員の約 3 分の 2 が女性社員。多くの女性社員が活躍中。

3. 環境・社会への取り組み

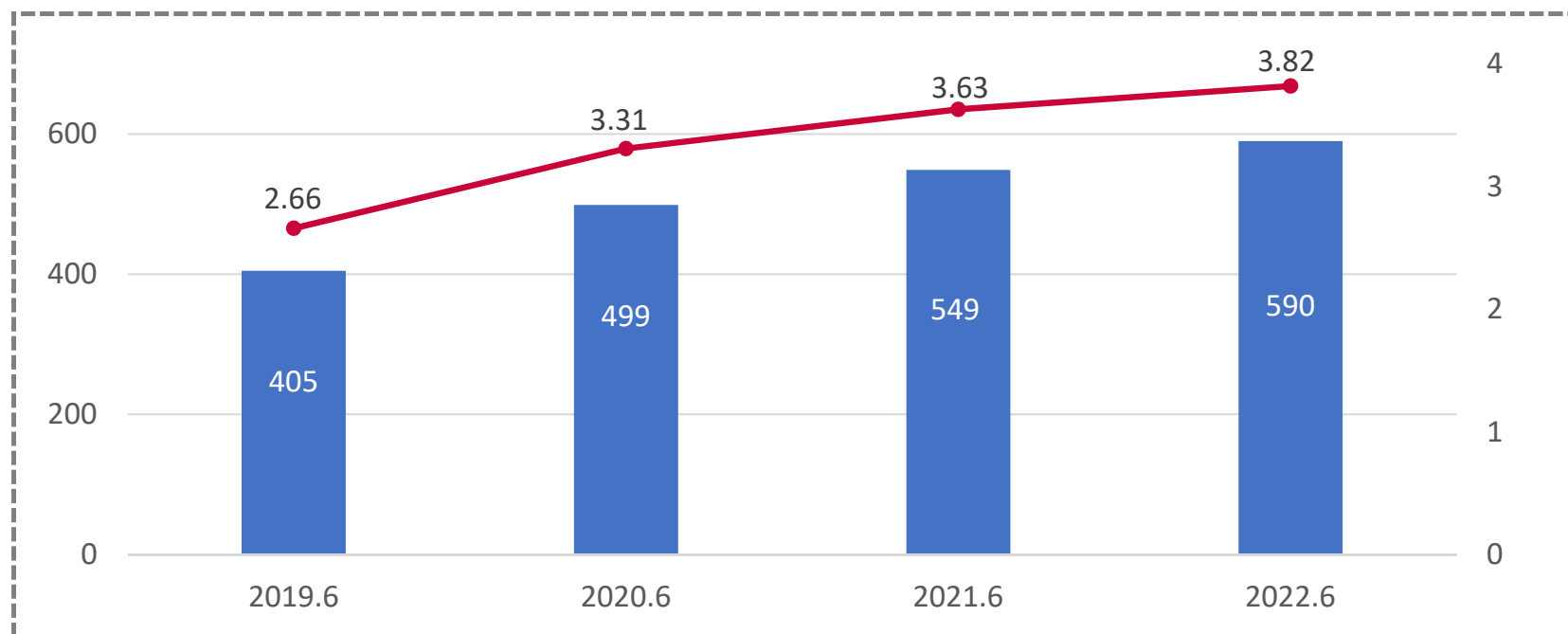
(4) 社会への取り組み② — ダイバーシティ

■ 障がい者雇用

女性が働きやすい環境の追求 = 「障がい者も働きやすい環境」に

- ・ 1 ブロック（5～6 店舗）当たり 1 名以上の雇用を基本
- ・ 雇用率「3.82%」 雇用人数「590名」（2022年 6月）※法定雇用率 2.30%

〔障がい者雇用人数・雇用率〕



3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み③ — 人権尊重

■ サプライチェーンの従業員の人権尊重

2018年

- ・サプライヤーの物流委託先で、外国人技能実習生への違法行為が発覚。
⇒サプライチェーンの人権問題に対し、本格的な取り組みを開始

2019年

- ・「しまむらサプライヤーCoC（行動指針）」制定。
- ・全てのサプライヤーから「CoC遵守宣言書」を受領。

2022年

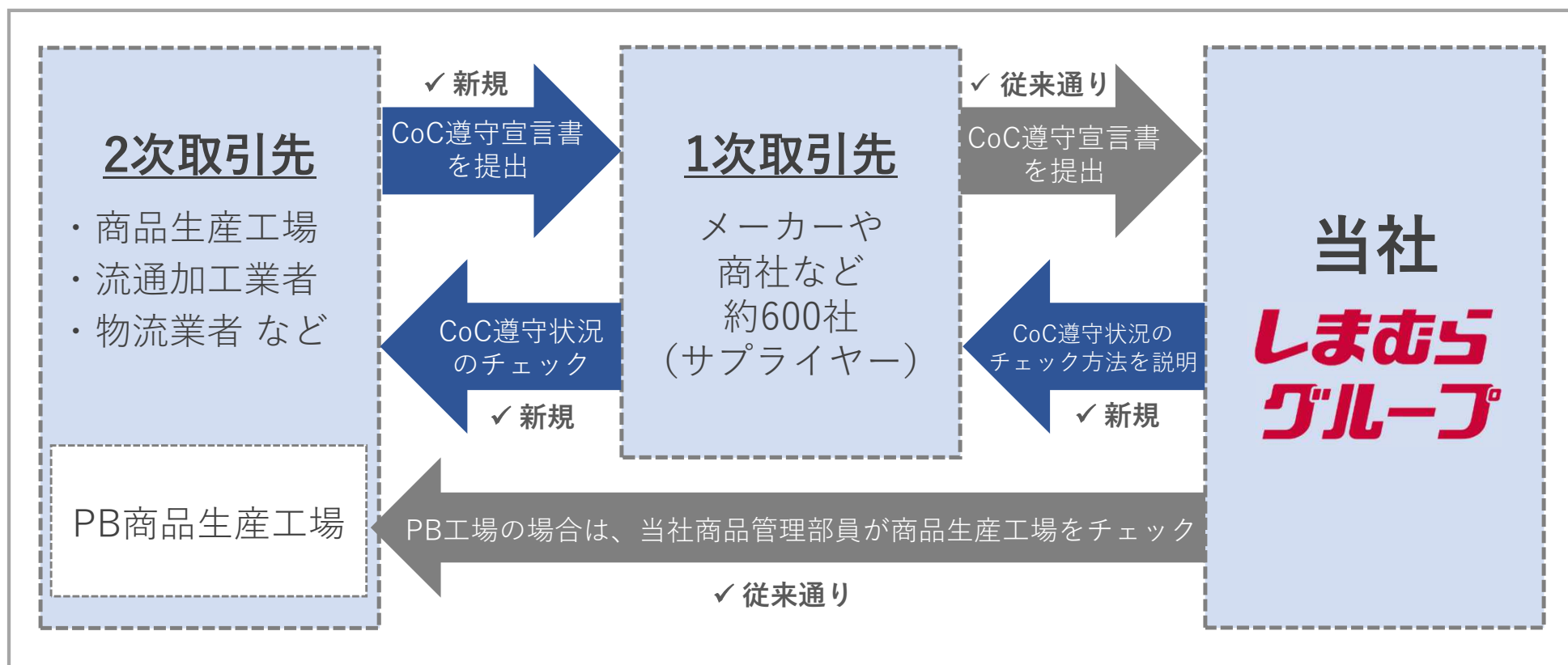
- ・「しまむらサプライヤーCoC（行動指針）」改訂。
サプライヤー説明会を実施（約 500社参加）。人権尊重への取り組みを周知
- ・サプライヤーへ2次取引先も含めた遵守状況のチェックを依頼。
全てのサプライヤーから「CoC遵守宣言書」を受領。

3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み③ — 人権尊重

■ サプライチェーンの従業員の人権尊重

サプライヤーと連携し、サプライチェーンの人権尊重を確認・是正。



✓ 新規…2022年度に開始した取り組み

✓ 従来通り…2021年以前から続けている取り組み

3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み④ — 地域の衣料品インフラ

■ 地域の衣料品インフラとして社会に貢献

ローコストオペレーションにより小商圏でも成立

= 「人口の少ない地域にも出店」

- ・ 衣料品インフラとしての役割（車や自転車ですぐに来店できる場所に出店）
- ・ 地域の雇用創出にも貢献（約 2,200店舗という店舗数）



3. 環境・社会への取り組み

しまむらグループ

(4) 社会への取り組み④ — 地域の衣料品インフラ

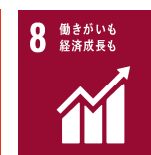
■ 介護施設への訪問販売（試験運用中）

- ・ 来店が困難な高齢者（買い物弱者）へ向けて、介護施設への訪問販売を開始。
- ・ 2021年度以降 計4回実施。運営ノウハウを蓄積中。



3. 環境・社会への取り組み

(4) 社会への取り組み⑤ — 今後の課題



■ 女性管理職の拡大

- ・ 社員のキャリアやスキル、従業員エンゲージメントのデータ化（見える化）
部署別の女性社員割合も見える化し、全役員が現状を把握
- ・ 育休明け社員をロールモデルとして育成。 人事・労務制度や職場環境の改善
- ・ 業務の効率化等による残業時間の削減（継続）。 ハラスメントの撲滅（継続）

■ 障がい者雇用の拡大

- ・ 障がい者雇用を担当する社員へ定期的に研修を実施（継続）
- ・ 「障害者生活相談員」の取得推奨（継続）
- ・ 「障がい者支援センター」との連携強化（継続）

■ サプライチェーンにおける人権尊重

- ・ サプライヤーへ人権対応を周知。 説明会も定期的に実施（継続）
- ・ サプライヤーと連携し、2次・3次取引先（海外）のチェック体制の整備（継続）

3. 環境・社会への取り組み

(5) 終わりに — 社員教育

「しまむら流のESG活動」 推進

全社員が「自分ごと」として取り組むことが重要

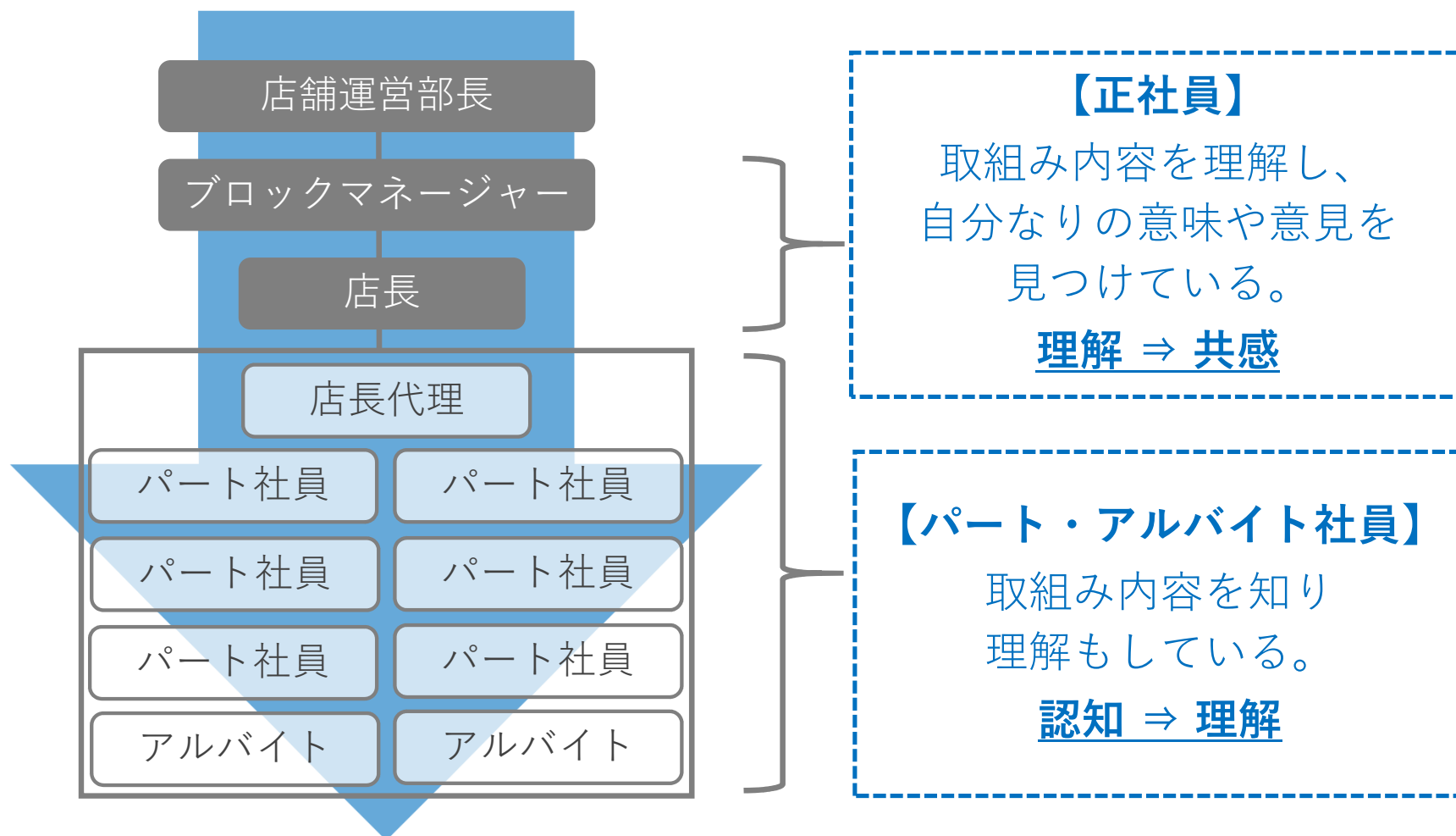
例) 店舗運営部のESG教育

雇用形態	職種	STEP1	STEP2	STEP3	STEP4
正社員	ブロック マネージャー	ESG動画視聴 ・ ESGマニュアルの 読合せ	ESG研修 (OFF-JT)	店長会議でESGの 考え方を説明	商品センター見学
	店長				
パート 社員	店長代理				
	パート社員				

3. 環境・社会への取り組み

(5) 終わりに — 社員教育

例) 店舗運営部のESG教育



3. 環境・社会への取り組み

(5) 終わりに — まとめ

当社のビジネスモデル＝「ローコストオペレーション」

経済合理性を基本に業務の効率化・最適化を追求





しまうさ



しまエコさん

本日の資料（コーポレートサイトに掲載）

- ESG説明会（コメント付） … 6月27日（月）
- ESG説明会（質疑応答要旨） … 6月28日（火）
- ESG説明会（英語版） … 7月12日（火）

* サステナビリティ活動の詳細はコーポレートサイトでもご覧いただけます。

<https://www.shimamura.gr.jp/sustainability/>



地域社会



株主

しまうさ

しまエコさん

将来に関する記述等についてのご注意

本資料に記載されている業績の見通し等の将来に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき判断した見通しであり、多分に不確定な要素を含んでおります。実際の業績等は業況の変化等により予想値と異なる場合があります。



地域社会

株主