

# 統合報告 FY2024



# Contents

## Vision

- CEOメッセージ
- 企業理念
- 価値創造の軌跡
- 私たちの強み
- 成長戦略
- マテリアリティ

## Strategy & Business

- CFOメッセージ
- 財務ハイライト
- 主なサービス
- グループ体制

## Sustainability

- ESGデータ
- ガイドライン対照表

# Vision



# Vision

CEOメッセージ

企業理念

価値創造の軌跡

私たちの強み

成長戦略

マテリアリティ

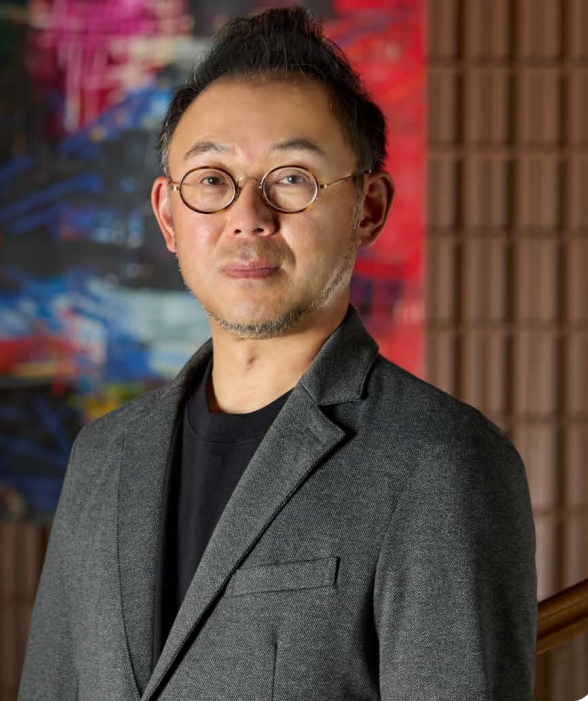
代表取締役社長兼CEO

執行役員

**澤田 宏太郎**

Representative Director,  
President & CEO  
Executive Officer

**SAWADA Kotaro**



**ファッションとテクノロジーが持つ力で、  
社会・環境問題の解決を目指します。**

当社は企業理念「世界中をカッコよく、世界中に笑顔を。」のもと、ファッションとテクノロジーの力を掛け合わせ、これまでにない新たな価値を提供してきました。現在、ファッション業界を取り巻く社会環境はかつてない変革期を迎えています。気候変動、倫理的調達、物流問題など、私たちが直面する課題は、ますます複雑かつ多様化しています。

これらの課題へ取り組むことで、リスクの低減やコスト抑制、企業価値の向上といった財務面にも好影響をもたらすものと捉えています。私たちはこれまで培ってきた知見や技術力を最大限に生かし、プラットフォーマーとして、取引先、お客様、地域社会との連携を通じて、業界が抱える課題の解決を目指してまいります。

## ZOZOTOWN20周年、ZOZOは新たな拡大フェーズへ

2024年12月、当社の主力サービス「ZOZOTOWN」がサービス開始から20周年を迎えました。節目の年を次なる成長の起点と捉え、経営戦略、5つの拡大方針に基づいた取り組みを加速してきました。

### ① より幅広い層の取り込み

当社が主幹を務める、アジアを代表するトップアーティストが出演するアワード「ASIA STAR ENTERTAINER AWARDS」を通じて、これまで注力ターゲットとしてきた若年層へリーチし、多くの新規顧客を獲得することができました。また、当社が定期的に実施している調査（男女15～59歳を対象とした「服を買う際に想起する購入先」）によると、ZOZOTOWNが高い想起率を獲得していることもわかりました。

また、当社はこれまでオンラインを通じて多くのお客様にファッションの楽しさをお届けしてまいりましたが、2025年6月には、さらにファッションとの新たな出会いや発見をリアルな場でも楽しんでもらいたいという思いから、お客様とブランド様が直接つながる新たな体験イベント「ZOZO横丁 SAPPORO」を、札幌・すすきのにて開催いたしました。

今後もより幅広い顧客層に対し積極的なプロモーションをおこない、「ファッションを『買う』なら ZOZO」から「ファッションの『こと』なら ZOZO」へと進化を続けてまいります。

## ② 一人あたりの購買頻度向上

生成AIやAIエージェントなど、AIの急速な普及を背景に、「ファッション×AI」という当社ならではの可能性を追求しています。具体的な例として、2024年にリニューアルしたファッションコーディネートアプリ「WEAR by ZOZO」があります。新たに提供開始した「ファッションジャンル診断」機能はZOZO独自のAIにより、お客様の好みのジャンルを言語化することで、ファッションとの出会いを拡張し、ZOZOTOWNへの送客率も1.2倍に向上しています。

また、ファッションは「人との出会い」と密接に関係しています。恋愛をきっかけにファッションの需要が高まるという調査結果も出ており、2025年6月にはZOZO独自のAIが「好みの雰囲気」の相手を紹介するマッチングアプリ「ZOZOマッチ」の提供を開始しました。ファッションを通じた新たな体験を提供することで、より多くの人々がファッションを楽しむ機会の創出を目指しています。



さらに、ファッション領域に特化したAIエージェントの開発も進めています。グループ企業であるLINEヤフー社の「LINE」との連携を通じて、より多くのお客様との接点を創出する予定です。このように、私たちはお客様の検索行動やニーズの変化に対応し、ECの中だけでなく、生成AIやAIエージェントの世界でもファッションならではのカテゴリーキラーとなっていきたいと考えています。

### ③ 生産支援

2022年度から開始した生産支援プラットフォーム「Made by ZOZO」の生産型数は前期比+119.4%、生産枚数は+17.8%と、堅調に伸びています。Made by ZOZOは受注生産型であるため、過剰在庫を生まないサステナブルな生産体制にもつながっており、今後さらに拡大していきたいと考えています。また、2024年8月にはMade by ZOZOの仕組みを使い、インクルーシブウェアを受注販売できるサービス「キヤスク with ZOZO」を開始しました。現在、このサービスは、ブランド様との商品開発が決定しており、今後も型数を拡大していく方針です。

### ④ コスメ拡大とその次

コスメカテゴリーは順調に成長を遂げ、2024年度の商品取扱高は147億円と、前期比約30%増を記録しました。現在、Zozotown内においても大きな存在感のあるカテゴリーへと成長し、日本最大級のコスメモールの一つといえる規模になっています。アパレル領域で培った当社のシステムや物流インフラをコスメにも横展開することで、ブランド様とお客様双方にとって利便性の高い環境を実現しました。

また、今後のさらなるカテゴリー拡大として、2024年12月に韓国のファッション企業「MUSINSA」との戦略的パートナーシップに向けたMOUを締結しました。そのMUSINSAが扱う豊富な韓国ファッションがZOZOTOWNの中に並ぶことになれば、お客様に新たな選択肢を提供していただけるのではないかと考えています。今後も当社のシステムをはじめとした環境を整え、ZOZOTOWNへ出店しやすい仕組みづくりを進めていきます。あわせて新たなカテゴリーへの展開も視野に入れながら、アパレルにとどまらない多様な商材の取り扱いを拡充することで、顧客体験のさらなる進化を目指してまいります。

#### ⑤ テクノロジーの収益化 (≒海外市場)



当社の強みであるテクノロジーを活かし、新たな収益機会創出のため市場開拓を進めています。その代表例が、3D計測用ボディースーツ「ZOZOSUIT」を活用した「ZOZOFIT」等であり、着実に実績を積み重ねています。また、グローバル市場での成長を見据え、欧米を中心に高い人気を誇るファッションショッピングプラットフォーム「Lyst」を運営するLYSTの全株式を取得し、完全子会社化しました（詳細は[CFOメッセージ](#)にて記載）。

今後は、LYSTとの連携を通じて、新たなファッションの楽しさと喜びをお届けしてまいります。

## 価値創造に向けたESGの取り組み

当社は、サステナビリティステートメント「ファッションでつなぐ、サステナブルな未来へ。」の実現に向けて、足元の財務課題への対応と、将来を見据えたサステナビリティの取り組みを切り離すことなく、両者を統合的な視点で捉えた経営を推進することが、持続的な企業価値の向上につながると考えています。そのため、中長期的に財務影響をもたらす重要なテーマをマテリアリティとして特定し、4つの重点取り組みを軸に、積極的に取り組んでいます。

### 重点取り組み①

#### 取引先と共につくる、サステナブルでナナメウエなサービスの提供

当社は、ファッション業界が抱える環境や社会の課題に対し、取引先、お客様、地域社会と共に取り組むことが重要だと考えています。2022年から複数のブランド様と共に継続してクリーンイベントを実施し、これらの活動で回収したペットボトルごみの一部をアパレル製品の素材として再資源化し、生産支援プラットフォームMade by ZOZOの製品の一部に使用し販売しています。

他にも、LGBTQ+に関する啓発・支援活動として、認定NPO法人やブランド様と共に、当社が運営する「niaulab by ZOZO（似合うラボ）」の超パーソナルスタイリングを通じてLGBTQ+当事者の「自分らしいスタイルを楽しむ」機会を創出しました。今後も当社のテクノロジーや、Made by ZOZO、

ZOZOUSUEDなどのアセットを最大限に活用しながら、ステークホルダーの皆様と共に、環境や社会の課題解決と企業価値の向上を両立する取り組みを進めてまいります。

## 重点取り組み②

### DE&Iの推進による、すべての人が自分らしく笑顔で生きられる職場や地域の実現



当社には、多様な価値観やバックグラウンドを持つ従業員が多数在籍しており、その一人ひとりの個性や能力こそが当社の競争力であり価値創造の源泉だと考えています。このような考え方のもと、当社では、「信頼の力で幸せな人と会社をソウゾウする」という新たな人事戦略を掲げ、マテリアリティ（重要課題）として特定した「従業員の働きがい向上」「人材育成の強化」「DE&I推進」などに重点的に取り組んでいます。

当社が目指す「自事」(※1)における幸せとは、従業員一人ひとりが自らの得意分野を伸ばし、それを自分自身のためだけでなく、仲間や社会のために活かすことで、頼られる存在となり、信頼から生まれるつながりや人の役に立つ喜びを感じることであると考えています。そこで当社では、キャリアアップやダイバーシティについての研修を実施するなど、すべての従業員が能力を発揮し、互いに信

頼し合える、また異なる個性を尊重し合える職場環境の整備を進めています。

2024年度は、生成AIの急速な進化を受け、全社員にAIに関する研修を実施するとともに、ヒアリングを通じて業務ニーズに則した59件（※2）の業務を効率化させるAIツールを開発するなど、現場の声をもとにした実践的な取り組みも進めてきました。今後もこのような取り組みにより生産性を向上させるとともに、社員一人ひとりが新しい技術を柔軟に受け入れることで、各自が能力をより発揮し、『ソウゾウ力』で新たな価値を生み出せる環境をさらに整えていきます。

また、引き続き拠点地域を中心に次世代支援にも取り組んでおり、キャリア教育や環境問題をテーマとした出前授業を、累計300校以上で実施しています。今後も、子どもたちが将来の選択肢を広げるヒントやきっかけとなる機会を提供してまいります。

※1：当社では、仕事のことを「仕事（仕えること）」ではなく「自事（自然なこと）」であるという意味を込めて、「自事」と表記します。

※2：2025年4月時点

### **重点取り組み③**

#### **環境負荷の軽減による、豊かな地球への貢献**

ファッション業界は、製品の製造から廃棄に至るまでの過程で、地球環境に大きな負荷を与える産業とされています。そのため、環境負荷の低減に向けた取り組みは、当社が持続可能な社会の実現に貢献するうえで欠かせないテーマの一つと考えており、当社では事業活動を通じて環境負荷を抑える様々な施策を推進しています。

当社は「2030カーボンニュートラル宣言」のもと、各拠点で使用する電力を100%再生可能エネルギーに切り替える予定のほか、空調最適制御システムの導入など省エネへの取り組みもおこなっています。また、当社の温室効果ガス削減目標は、SBTi (Science Based Targets initiative) より認定を受けています。

また、働き方改革関連法の施行による「物流の2024年問題」への対応として、「注文のおまとめ機能(※1)」や「ゆっくり配送(※2)」の導入などにより、配送件数の削減と環境負荷の軽減に努めています。2023年より受け取り方法の初期設定を「置き配」に変更しており、ZOZOTOWNの注文の約8割が「あんしん置き配」で配送(※3)されています。こうした取り組みによって、CO2排出量の低減や配送ドライバーの負担軽減にも寄与できていると考えています。さらに、スタッフ専用の通勤バス「ZOZOBUS」の運行ルート・本数の最適化、物流施設の自動化、梱包資材の環境配慮素材への切り替えなど、日々の業務の中でも環境負荷の低減を着実に進めています。

※1：複数回に分けて商品を注文した際に、1つの注文としてまとめて配送する機能

※2：商品注文日の7日後から10日後までに発送する新たな配送の選択肢

※3：2024年7月時点。あんしん置き配指定可能な注文のうち、あんしん置き配での受け取りを選択した比率を算出

#### 重点取り組み④

##### ガバナンス強化による、正しい経営と強靱な管理体制の維持・改善



当社は多くの取引先やお客様と日々接点を持つプラットフォームとして、サプライチェーン全体における人権尊重や環境への配慮が不可欠であると考えています。この考えに基づき、2024年5月に取引先企業を対象としたサプライチェーンデューデリジェンスの一環でESGに関するアンケート調査を実施しました。調査の結果、重大な人権侵害やコンプライアンス違反といったインシデントは確認されませんでした。取引先のESGへの対応状況など、今後

起こりうるリスクについて把握することができました。また、全社員を対象としたサステナビリティに関するe-ラーニングを定期的の実施しているほか、有識者を招いた人権に関する勉強会を開催し、社員や取引先の知識向上に努めています。今後はこうした取り組みをさらに拡充させ、サプライチェーン全体のESGリスクの防止と低減に向けた取り組みを拡大させてまいります。

## ステークホルダーへのメッセージ

当社は、企業理念「世界中をカッコよく、世界中に笑顔を。」のもと、ファッションとテクノロジーの力を掛け合わせながら、今後もこれまでにない新たな価値の創造と、社会課題の解決に挑戦し続けていきます。こうした挑戦を通じて、すべてのステークホルダーとの信頼関係を一層強固なものとし、企業としての存在意義をより高めていきたいと考えています。持続可能な社会の実現と、すべての人がファッションを楽しめる未来の創造に向けて、私たちはこれからも果敢に歩みを進めてまいります。

企業理念

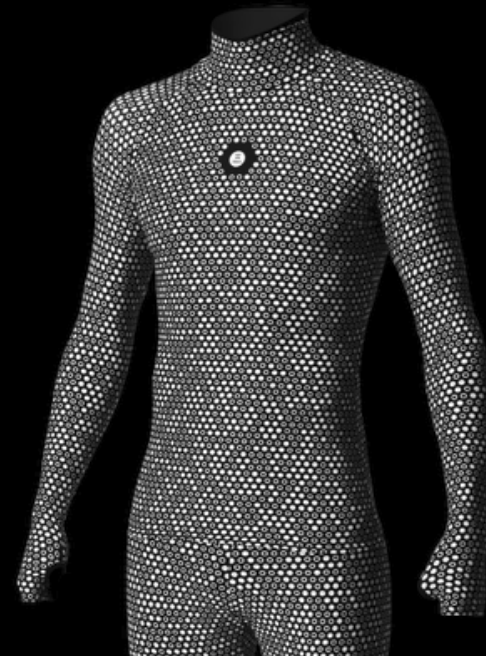
**世界中をカッコよく、  
世界中に笑顔を。**



経営戦略

**MORE FASHION ×  
FASHION TECH**

～ ワクワクできる『似合う』を届ける ～



サステナビリティステートメント

**ファッションでつなく、  
サステナブルな未来へ。**

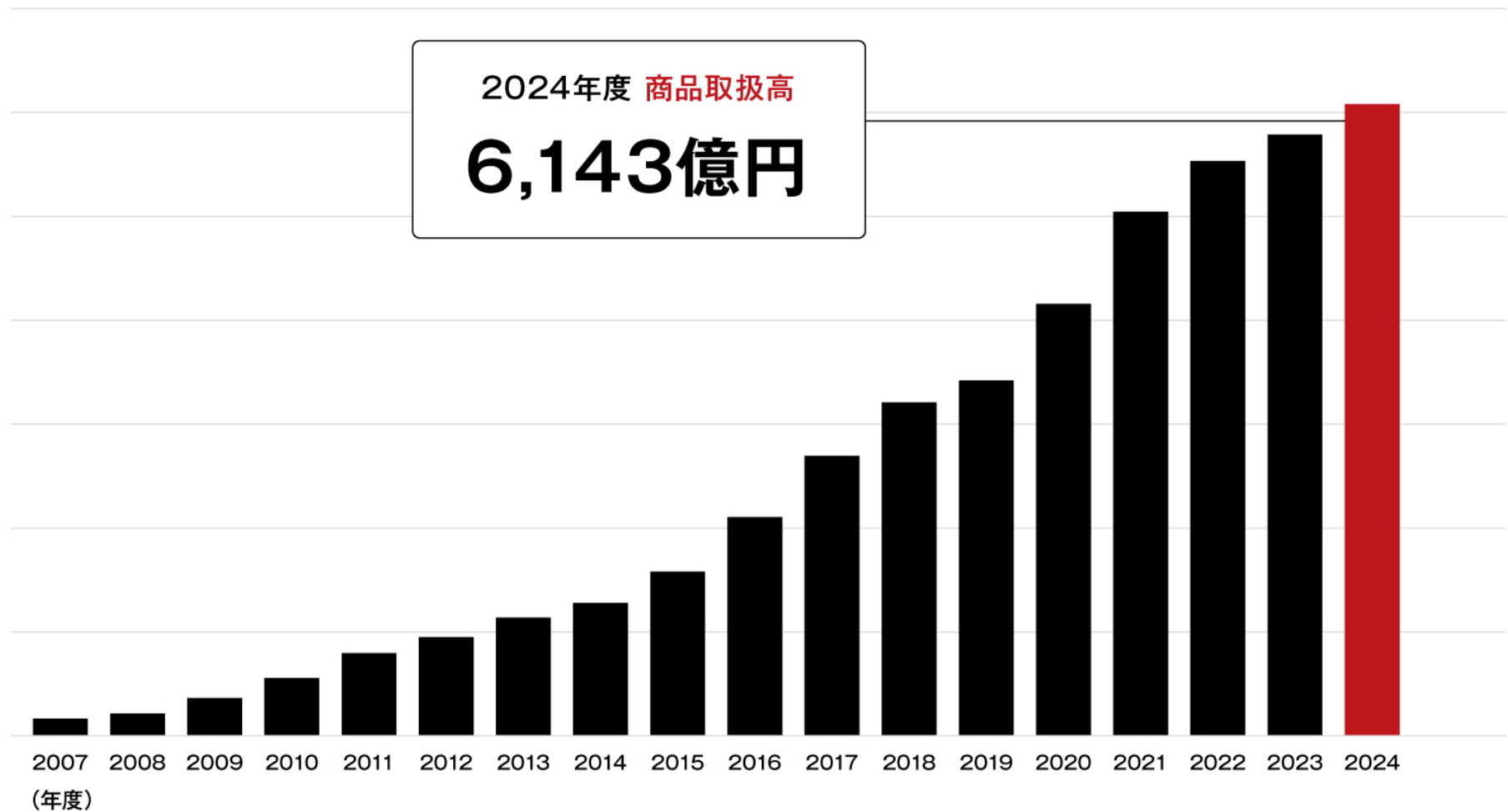


ZOZOらしさ

**ソウゾウのナナメウエ /  
日々進歩 / 愛**



“ソウゾウのナナメウエ”をいくファッションテックカンパニーへ



| 1998年                                   | 2000年                                         | 2004年                                             | 2006年                                    |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 有限会社<br>スタートトゥデイ設立                      | 輸入販売サイト<br>「STMonline」<br>サービス開始              | ファッション通販サイト<br>「ZOZOTOWN」<br>サービス開始               | 物流拠点<br>「ZOZOBASE」を開設                    |
| 2007年                                   | 2012年                                         | 2013年                                             | 2017年                                    |
| 東京証券取引所<br>マザーズ市場に上場                    | ブランド古着の<br>ファッションゾーン<br>「ZOZOUSUED」<br>サービス開始 | ファッション<br>コーディネートアプリ<br>「WEAR」<br>サービス開始          | 3D計測用<br>ボディースーツ<br>「ZOZOSUIT」<br>サービス開始 |
| 2018年                                   | 2019年                                         |                                                   |                                          |
| 株式会社<br>スタートトゥデイから<br>株式会社ZOZOに<br>社名変更 | 物流拠点<br>「ZOZOBASEつくば1」<br>を開設                 | フルフィルメント<br>支援サービス<br>「Fulfillment by<br>ZOZO」を開始 | マルチサイズ<br>サービス開始                         |
| 2019年                                   | 2020年                                         |                                                   |                                          |
| LINEヤフー<br>株式会社との<br>資本業務提携             | 足の3D計測用マット<br>「ZOZOMAT」<br>サービス開始             | 靴の専門モール<br>「ZOZOSHOES」<br>オープン                    | 物流拠点<br>「ZOZOBASE習志野<br>2」を開設            |

## 2021年

フェイスカラー  
計測ツール  
「ZOZOGLASS」  
サービス開始

コスメ専門モール  
「ZOZOCOSME」  
オープン

ZOZOTOWNと  
ブランド実店舗をつなぐ  
OMOプラットフォーム  
「ZOZOMO」  
サービス開始

## 2022年

3Dボディースキャン  
サービス  
「ZOZOFIT」  
サービス開始

## 2022年

ショップスタッフの販売  
サポートツール  
「FAANS」  
サービス開始

生産支援プラット  
フォーム  
「Made by ZOZO」  
サービス開始

超パーソナル  
スタイリングサービス  
「niaulab by ZOZO」  
サービス開始

## 2023年

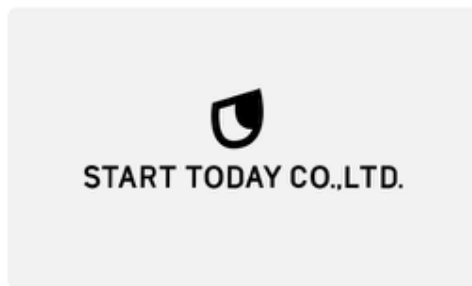
物流拠点  
「ZOZOBASEつくば  
3」を開設

## 2024年

事業者向け計測業務  
効率化サービス  
「ZOZOMETRY」  
サービス開始

## 2025年

英企業「LYST LTD」を  
完全子会社化



## 1998年 / 有限会社スタート・トゥデイ設立

輸入CD・レコードのカatalog通信販売を開始。



## 2004年 / ファッション通販サイト「ZOZOTOWN」サービス開始

17のインターネット上のセレクトショップを集積したファッションショッピングサイト「ZOZOTOWN」を開始。現在、取り扱いショップ数は1,600以上となり、年間1,200万人を超えるお客様にご利用いただいております。



## 2007年 / 東京証券取引所マザーズ市場に上場

上場時のセレモニーでは、当時の役員5人が「NO WAR」を一文字ずつ描いたTシャツを着用しました。



## 2012年 / ブランド古着のファッションゾーン「ZOZOUSUED」サービス開始

ブランド古着のファッションゾーン「ZOZOUSUED (ゾゾユーズド)」を開始。現在、7,000以上のブランドを取り扱い、毎日1万点以上の新着アイテムを掲載しております。



## 2017年 / 3D計測用ボディースーツ「ZOZOSUIT」サービス開始

インターネットでお買い物をする際の「サイズへの不安」を解消するためのテクノロジーとして、3D計測用ボディースーツ「ZOZOSUIT」を開始。



## 2019年 / LINEヤフー株式会社との資本業務提携

LINEヤフー株式会社との資本業務提携を発表

(2019年11月 当社が連結子会社化)。

創業者の前澤友作が退任し、

後任として取締役 澤田宏太郎が代表取締役社長兼CEOに就任。



## 2022年 / 3Dボディースキャンサービス「ZOZOFIT」サービス開始

3D計測用ボディースーツ「ZOZOSUIT」を活用した、ワークアウトの進捗をサポートする新サービス、3Dボディースキャンサービス「ZOZOFIT」を米国で開始。



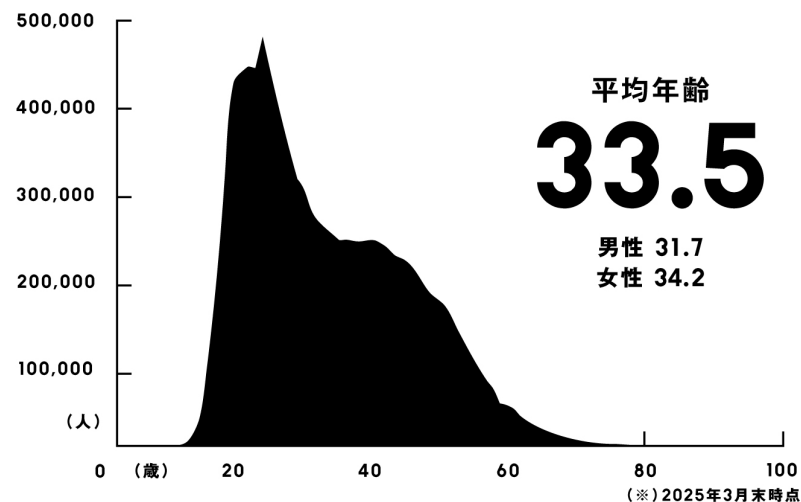
## 2022年 / 超パーソナルスタイリングサービス「niaulab by ZOZO」サービス開始

ZOZO初のリアル店舗を表参道にオープン、自分の「似合う」が見つかる超パーソナルスタイリングサービス「niaulab by ZOZO」を開始。

### 国内最大級のファッションEC基盤と、 グローバル・グループシナジーによる成長

- ・ZOZOTOWNの年間購入者数 1,200万人以上 (※)
- ・ZOZOTOWN出店ブランドのコアターゲットである若年層ユーザーが全体の5割以上を占める (※)
- ・1,600以上のショップ、9,000以上のブランドを取り扱う (※)
- ・LINEヤフーグループとのグループシナジーによる新規顧客開拓
- ・ファッションショッピングプラットフォーム「Lyst」との連携による欧米ECメディア領域への展開

(※) 2025年3月末時点



## テクノロジーやR&D機能、AIを生かしたファッションサービス

- ・顧客の購買履歴、レビュー、物流情報をマーケティングに活用
- ・R&Dに積極的に取り組み、ファッション業界の活性に貢献
- ・生産支援プラットフォーム「Made by ZOZO」をブランド各社へ提供
- ・計測デバイス「ZOZOSUIT」「ZOZOMAT」「ZOZOGLASS」「ZOZOMETRY」を提供
- ・ファッションコーディネートアプリ「WEAR by ZOZO」を提供
- ・知的財産の管理体制強化による、知的財産権の取得数増加



## ユニークなカルチャーに集まる人材

- ・ファッションが好きな社員によるサービス運営
- ・ZOZOらしいアクションを表彰する『ナナメウエアワード』を実施
- ・「楽しく働く」ことによって社員の高いエンゲージメントを実現
- ・多様な人材を雇用しライフスタイルにあわせた働き方を推奨



## 次世代育成を通じた地域との強固なつながり

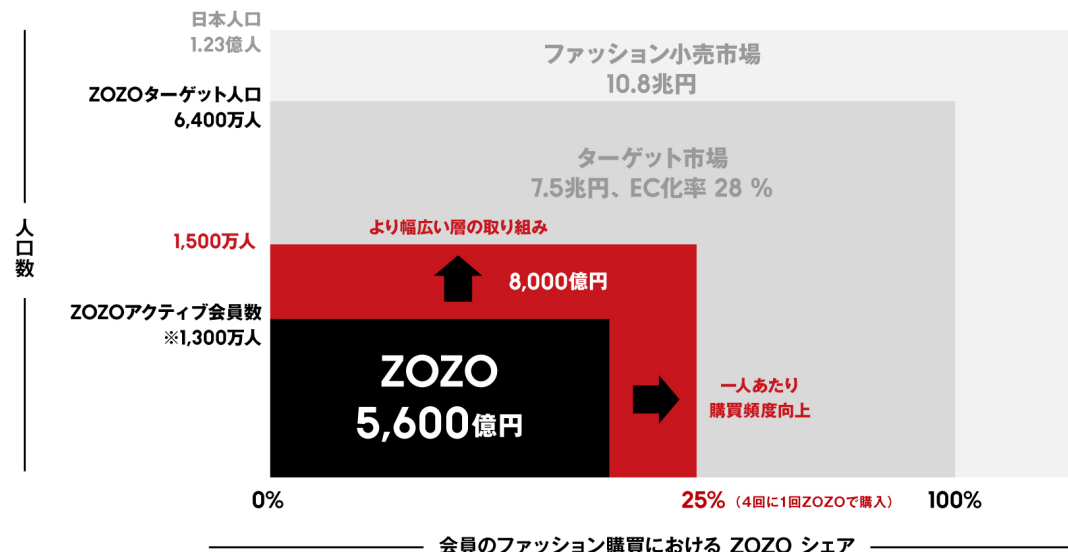
- ・千葉市、つくば市と包括連携協定を締結し、  
両者が有する資源やノウハウを活かした取り組みを実施
- ・20歳未満の次世代と「つながり」を持ち地域の活性化に貢献
- ・災害時の迅速な寄付・支援体制を構築



## ファッション小売市場における現状シェア

2024年度は、商品取扱高が5,600億円となり、前年度の5,300億円から5%成長しました。目標としている「商品取扱高8,000億円」の達成に向け、着実に歩みを進めています。また、アクティブ会員数も1,200万人から1,300万人へと増加し、より多くのお客様に継続的にご利用いただけるプラットフォームとしての基盤を強化することができました。一方で、「ZOZOTOWN」のターゲット人口における市場規模（オフライン市場＋オンライン市場）7.5兆円のEC化率は28%で、オンライン市場を2.1兆円と推計しており、まだまだ拡大の余地は大きいと考えています。引き続き、社会の変化を踏まえながら、成長し続ける企業を目指してまいります。

### 今後のポテンシャル

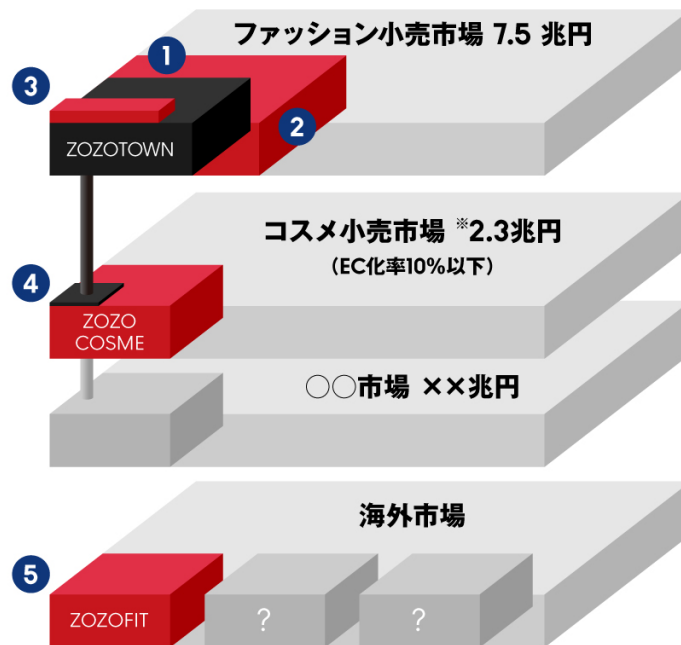


※ZOZOTOWN本店と Y!SHP 店の合計値（重複登録会員は1人としてカウント）

## 今後の拡大方針

経営戦略「MORE FASHION × FASHION TECH ～ ワクワクできる『似合う』を届ける～」のもと、5つの拡大方針「① より幅広い層の取り込み」「② 一人あたり購買頻度向上」「③ 生産支援」「④ コスメ拡大とその次」「⑤ テクノロジーの収益化（≡海外市場）」を推進し持続的な成長を目指していきます。

### 今後の拡大方針



※市場規模は矢野経済研究所\_2022年版化粧品マーケティング総鑑を参考に当社推計、EC化率は当社推計

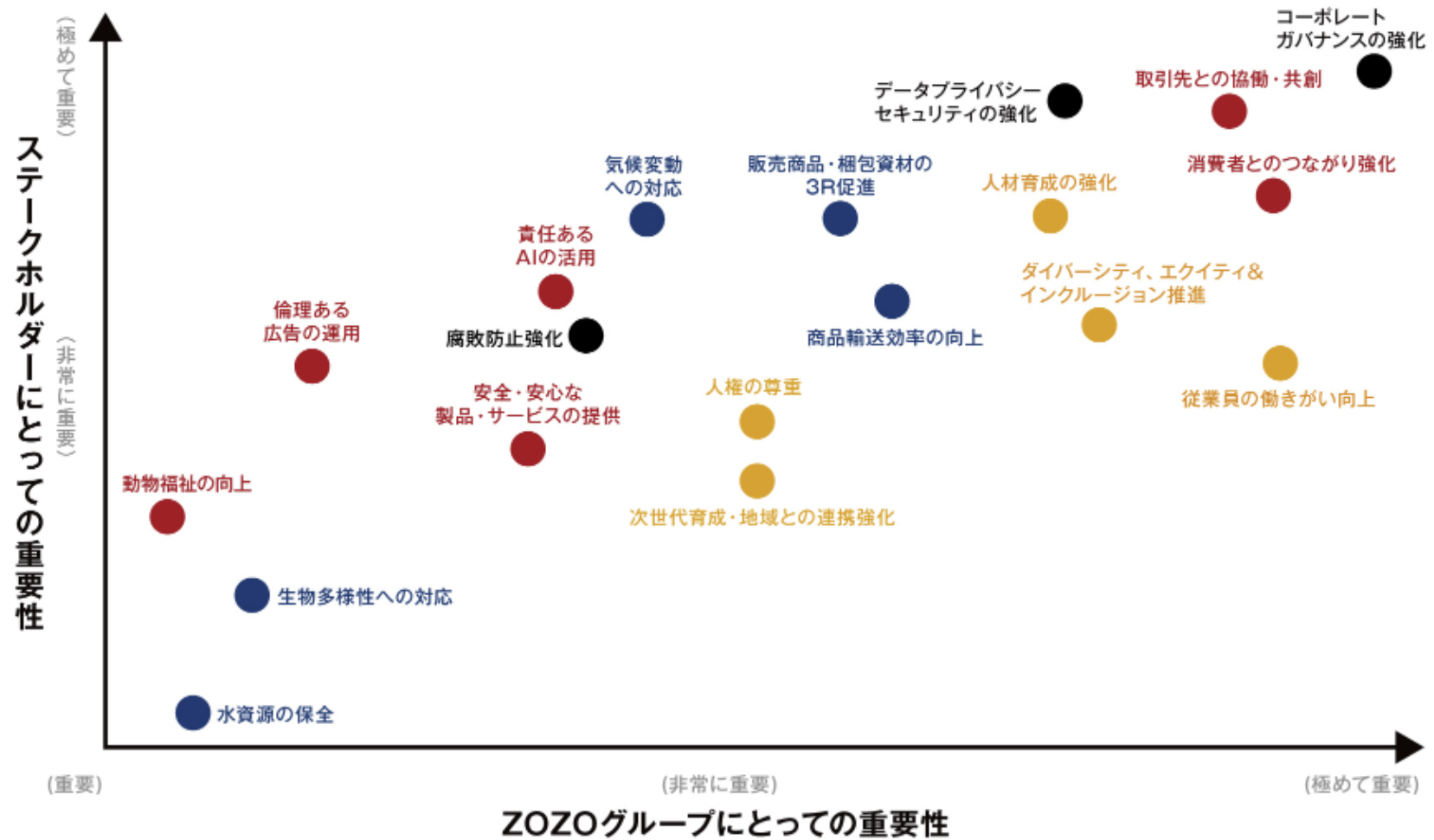
## マテリアリティの特定

当社では、重要なステークホルダーから日常的に当社に対する期待、要望、意見を収集しています。当社のサービスユーザー、クライアントからの期待などは、アンケートやインタビューを通じて収集し、既存の株主および他の投資家からの期待も、株主総会や、エンゲージメント・ミーティング、当社への評価データを通じて収集しています。また、業界団体やNGOの方々からの期待などは、ミーティングやインタビューをおこない把握に努めています。これら各ステークホルダーの期待や要望と主要なESG評価項目などの社会からの要請を参考に、当社グループの特性や当社グループの成長への寄与の観点から議論・検討し、ステークホルダーと当社の双方にとって重要性の高いマテリアリティ項目を19項目特定しました。

※「マテリアリティ」はSDGs推進委員会にて審議し、2024年8月16日の取締役会にて承認

# マテリアリティマップ

4つの重点取り組み 1: ● 2: ● 3: ● 4: ●



## 4つの重点取り組み

|   | 重点取り組み                                         | 説明                                                                                                        | マテリアリティ                                                                                                                                                                        | 目標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 取引先と共につくる、<br>サステナブルでナメウエな<br>サービスの提供          | テクノロジーの活用や取引先を含むすべてのステークホルダーと協働・共創することで、安全・安心で持続可能なワクワクするサービスを提供し、環境・社会課題の解決を目指します。                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 消費者とのつながり強化</li> <li>● 取引先との協働・共創</li> <li>● 責任あるAIの活用</li> <li>● 安全・安心な製品・サービスの提供</li> <li>● 倫理ある広告の運用</li> <li>● 動物福祉の向上</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 販売商品にサステナビリティ情報を表示</li> <li>・ 販売商品のトレーサビリティの実現</li> <li>・ 生産支援プラットフォームを活用した受注生産販売の拡大</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 2 | DE&Iの推進による、<br>すべての人が自分らしく<br>笑顔で生きられる職場や地域の実現 | 多様性を重んじる職場環境の推進や、産官学を中心としたステークホルダーとの連携により地域社会の活性化および次世代支援に貢献することで、誰もが尊重し合い自分らしく笑顔で生きられる公平・公正な世界の実現を目指します。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の働きがい向上</li> <li>● ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン推進</li> <li>● 人材育成の強化</li> <li>● 人権の尊重</li> <li>● 次世代育成・地域との連携強化</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2030年までに取締役の女性比率30%以上</li> <li>・ 2030年までに上級管理職（部長以上）の女性比率30%以上</li> <li>・ 2030年までに管理職（課長以上）の女性比率40%</li> <li>・ 2030年までに男性育児休業取得率100%（全労働者）</li> <li>・ 2030年までに男性育児休業取得率100%（正規雇用）</li> <li>・ 2030年までに男性育児休業取得率100%（パート有期労働者）</li> <li>・ 2030年までに労働者の男女賃金差異60%（全労働者）</li> <li>・ 2030年までに労働者の男女賃金差異80%（正規雇用）</li> <li>・ 2030年までに労働者の男女賃金差異106%（パート有期労働者）</li> <li>・ 障がい者雇用率2.5%維持</li> <li>・ 2030年までに次世代100万人と「つながり」を持つ</li> </ul> |
| 3 | 環境負荷の軽減による、<br>豊かな地球への貢献                       | 自然環境の課題解決にステークホルダーと共に取り組み、環境負荷を軽減することで、持続可能な地球環境の実現を目指します。                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 商品輸送効率の向上</li> <li>● 販売商品・梱包資材の3R促進</li> <li>● 気候変動への対応</li> <li>● 生物多様性への対応</li> <li>● 水資源の保全</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2030年のスコープ3の排出量を基準年（2020年）から42%削減する</li> <li>・ 2030年「カーボンニュートラル」の達成</li> <li>・ 2050年「ネットゼロ」の達成</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 4 | ガバナンス強化による、<br>正しい経営と強靱な<br>管理体制の維持・改善         | コーポレートガバナンスやリスクマネジメント、プライバシーセキュリティ等を強化することで、健全かつしなやかな管理体制を維持・改善し、高い透明性・実効性・迅速性のある経営を目指します。                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● コーポレートガバナンスの強化</li> <li>● データプライバシーセキュリティの強化</li> <li>● 腐敗防止強化</li> </ul>                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2030年までに取締役の女性比率30%以上</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

# Strategy & Business



# Strategy & Business

CFO メッセージ

財務ハイライト

主なサービス

グループ体制図



### 2024年度の振り返り

2024年度は、「ZOZOTOWN」ならびに「LINEヤフーコマース(※)」におけるプロモーション施策が、新規顧客の獲得や、既存顧客の定着に効果を発揮したことが後押しとなり、商品取扱高ならびに売上高は過去最高を記録しました。また、物流拠点における作業効率の改善により、人件費を抑制できたことが営業利益の押上要因となっており、これらの取り組みにより、6期連続で過去最高益を更新することができました。

なお、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期比2.3%の増加となりました。前期比7.8%増となった営業利益に比べてやや緩やかな伸びとなった要因は、前期におけるサステナビリティ関連の取り組みに対する税額控除の反動減が影響していますが、当期純利益も計画通りの着地となっております。

※：LINEヤフーコマースは「Yahoo!ショッピング」と「Yahoo!オークション店」の合算値。

## 今後の投資戦略



経営戦略「MORE FASHION × FASHION TECH ～ワクワクできる『似合う』を届ける～」のもと、各施策を展開しています。

国内においては、2024年8月より物流拠点「DPLつくば中央」の稼働を開始したほか、既存拠点の設備の入れ替えを進めるなど、物流体制の一層の強化に取り組んでいます。また、2024年12月に韓国ファッション企業「MUSINSA」と戦略的パートナーシップに向けた

MOUを締結しました。MUSINSAが取り扱う豊富な韓国ブランドのZOZOTOWN内での展開を見据え、現在準備を進めています。こうした取り組みを通じて、カテゴリーの拡大を図るとともに、新たなカテゴリーへの挑戦にも引き続き積極的に取り組んでいきます。

さらに、2024年にリニューアルしたファッションコーディネートアプリ「WEAR by ZOZO」は、ファッションの最新トレンドを探せる機能に加え、AIを活用した、お客様の好みのジャンルを言語化するサービス「ファッションジャンル診断」を2024年5月から提供しています。加えて、2025年6月には、これらの当社のノウハウやテクノロジーを駆使した、ZOZO独自のAIが「好みの雰囲気」の相手を紹介するマッチングアプリ「ZOZOマッチ」の提供も開始しました。

こうした国内でのサービス拡充に加え、当社はグローバル展開を視野に入れたサービスやテクノロジーの開発にも挑戦しており、米国等にて個人向けの3Dボディースキャンサービス「ZO-ZOFIT」を提供しています。また、2025年4月には、欧米を中心に高い人気を誇るファッションショッピングプラットフォーム「Lyst」を運営するLYSTを当社グループに迎えました。欧州市場におけるLYSTのブランド力とユーザー基盤、当社が強みとするAIや計測テクノロジーを組み合わせることで、ユーザー体験の高度化と収益性をともに向上させ、欧米でのEC・メディア領域の展開を本格化させていきます。この提携により、これまでアプローチが難しかった欧米市場およびラグジュアリー市場へのアクセスが可能となり、当社の海外戦略を、新たなステージへと進めていきたいと考えています。

現在、海外ファッションEC市場は、価格競争や送料無料施策の拡大、柔軟な返品対応など、顧客利便性を重視したサービスが広がっています。一方で、事業全体の収益性やブランド価値の低下につながる構造的な課題が顕在化していると認識しています。こうした市場環境に対して当社は、「体験価値」を競争軸とする新たな市場モデルの構築を目指してまいります。

## 資本効率の向上

当社は、資本コストを上回る利益の創出が企業価値の持続的な向上に不可欠であると考え、自己資本利益率（ROE）を重要な経営指標として位置づけています。資本効率の高い経営の実現に向けて、当社と類似する世界的な企業の水準等を参考に、ROE30%以上の維持を目標として掲げています。2024年度のROEは49.4%となり、引き続き目標値を大きく上回る水準を維持しています。



今後も、適切な成長投資と資本政策の実行を通じて、資本効率と企業価値のさらなる向上に努めてまいります。

## 株主還元の方針

当社グループでは、株主の皆様への利益還元について業績の推移・財務状況、今後の事業・投資計画等を総合的に勘案し、内部留保とのバランスを取りながら検討・実施していくことを基本方針としています。こうした考えのもと、2023年10月に「自己株式の取得も含めた総還元性向について、2024年3月期以降の5年平均で80%超を目指す」という新方針を発表しました。この方針に基づき、自己株式の取得を2025年4月に決定し、同年7月に取得を完了しています。また、保有していた自己株式の一部についても、消却を実施いたしました。今後も、資本コストを上回る資本収益性の実現を目指すとともに、中長期的な企業価値向上と株主還元の両立に取り組んでまいります。

## ステークホルダーへのメッセージ

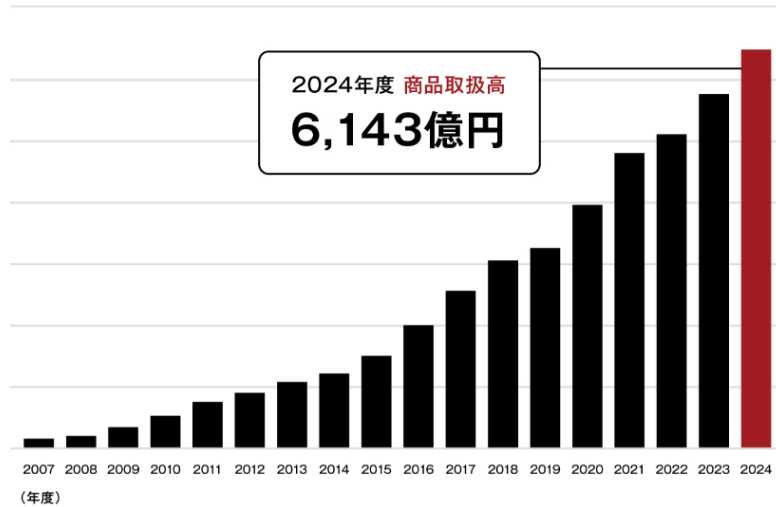


当社は、持続的な成長の実現に向け、財務とサステナビリティの両面から経営基盤の強化に取り組んでいます。資本効率の高い経営を維持しつつ、ESGの取り組みやステークホルダーとの建設的な対話、さらにはESG評価機関からのフィードバックを経営に的確に反映することで、MSCI ESGレーティングにおいて最高評価「AAA」を獲得、CDPの気候変動分野においても最高評価「Aリスト」に選定されるなど、社外から高い評価をいただいて

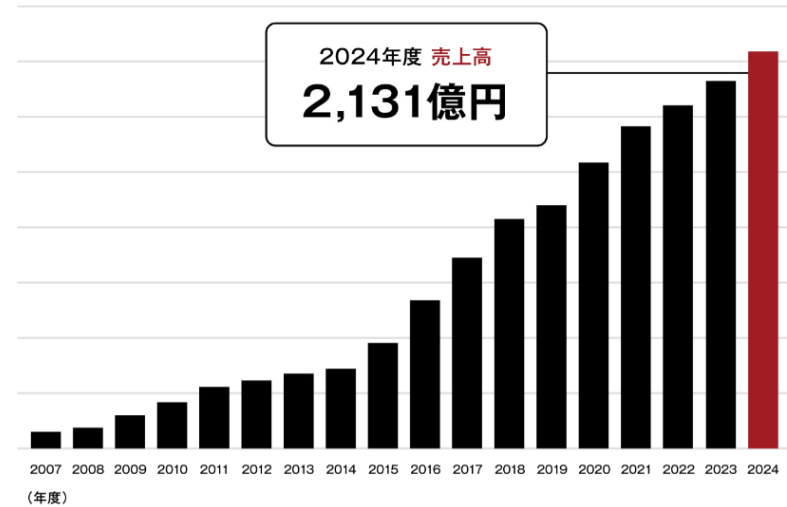
います。また、韓国のファッション企業MUSINSAとのMOU締結や、LYSTの子会社化などを通じて、新たな成長機会を着実に捉えています。これからも、ファッション業界のプラットフォーマーとして価値あるサービスをステークホルダーの皆様へお届けするとともに、企業理念「世界中をカッコよく、世界中に笑顔を。」の実現に向け、挑戦を続けてまいります。

# 財務ハイライト

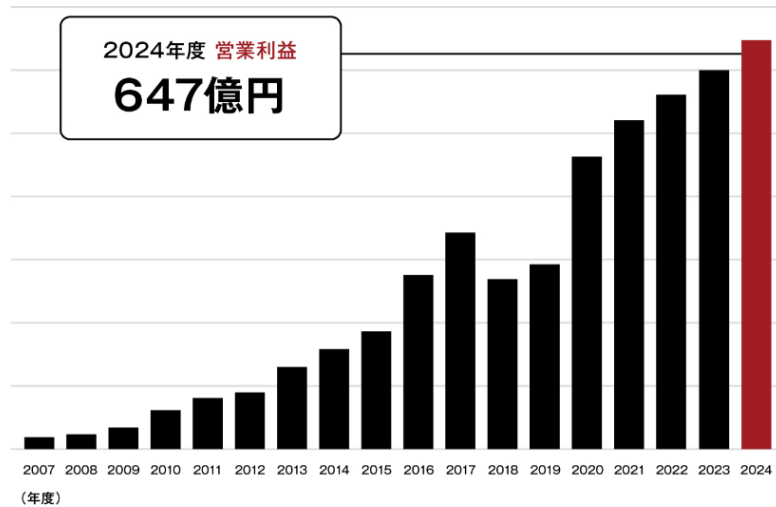
## 商品取扱高



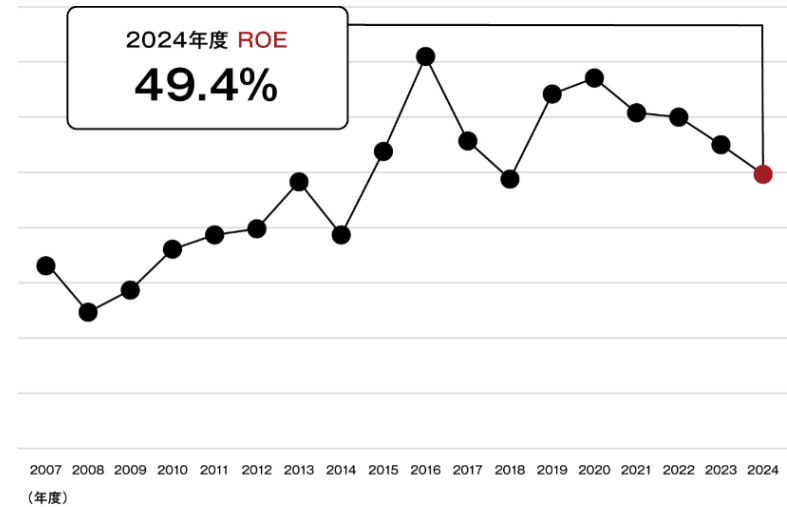
## 売上高



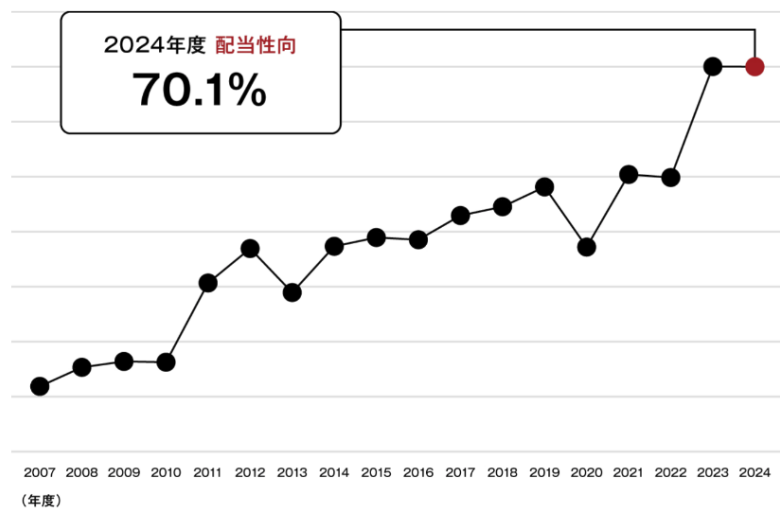
## 営業利益



## ROE



## 配当性向



# ZOZOTOWN

<https://zozo.jp/> 



ファッションEC。

1,600以上のショップ、9,000以上のブランドを取り扱う。常時107万点以上の商品数と毎日平均2,700点以上の新着商品を掲載。(2025年6月末時点)

コスメ専門モール「[ZOZOCOSME](#)」やシューズ専門ゾーン「[ZOZOSHOES](#)」、ラグジュアリー&デザイナーズゾーン「[ZOZOVILLA](#)」を展開。

即日配送サービスやギフトラッピングサービス、支払いが2ヶ月後になる「ツケ払い」などの各種サービスを提供。

サービス開始 / 2004年12月15日



# WEAR

<https://wear.net/> 

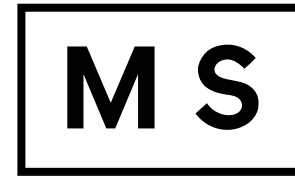
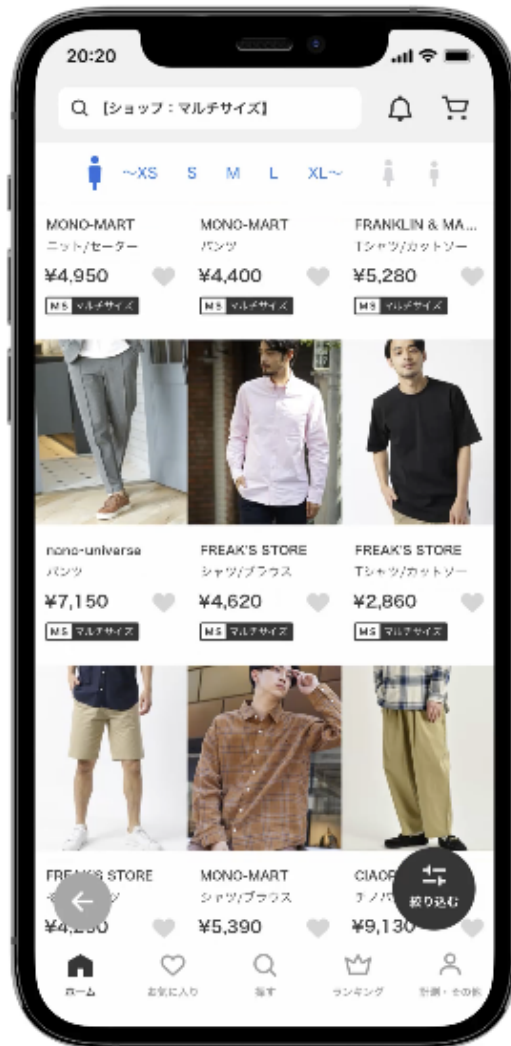


日本最大級のファッションコーディネートアプリ。ダウンロード数は1,900万件を突破。

幅広いジャンルのユーザーによる1,400万件以上の投稿から、AIによる診断をもとに、あなたに「似合う」コーディネートや最新トレンドが探せて、さらにノウハウ動画やメイク投稿、フルメイクAR機能で、メイクを含む豊富なファッション情報が手に入る。(2025年6月末時点)

サービス開始 / 2013年10月31日





<https://zozo.jp/multisize/>

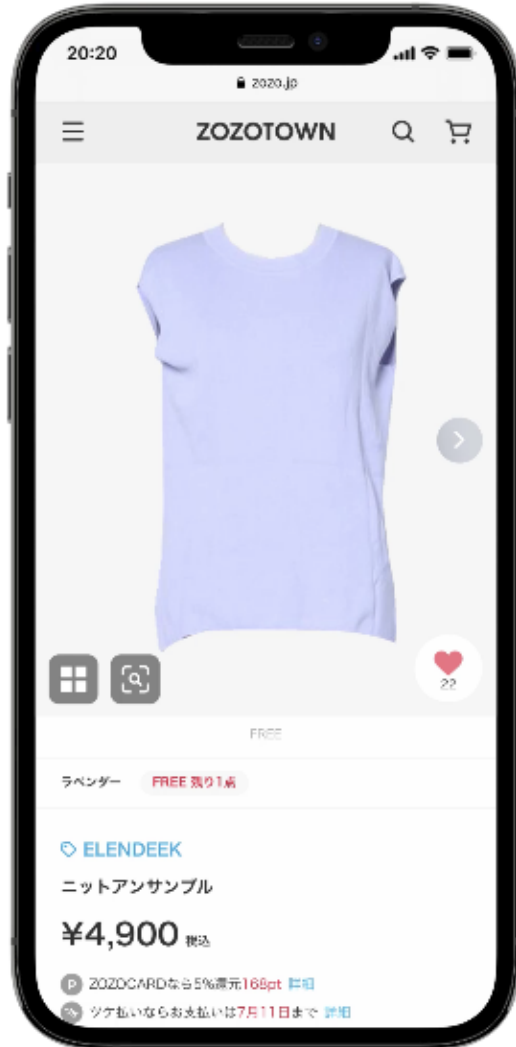
マルチサイズとは、身長と体重を選択するだけで理想のサイズが購入できる新しい洋服の買い方。2019年秋冬から、ブランドと協働でマルチサイズ（MS）展開したアイテムをZO-ZOTOWN上で販売開始。

参加ブランド / Audrey and John Wad、Aunt Marie's、Auntie Rosa Holiday、FREAK'S STORE、FREE'S MART、LOWRYS FARM、NANO universe、NATURAL BEAUTY BASIC、Ungrid 等

サービス開始 / 2019年8月2日

# ZOZOUSED

<https://zozo.jp/zozoused/> 



ブランド古着のファッションゾーン。

平均約7,000のブランドを取り扱い、毎日1万点以上の新着アイテムを掲載。(2024年度末時点)

カジュアルブランドからハイブランドまで幅広いアイテムを中古ならではのお得な価格で販売。

洋服の下取りサービス「買い替え割」。ZOZOTOWNでお買い物の際、過去に購入したアイテムを下取りし、下取り金額分をその場で値引きする「[買い替え割](#)」機能や、過去に購入したアイテムをいつでもZOZOポイントと交換できる「[いつでも買い替え割](#)」機能を提供。

下取りアイテムを送る際、ZOZOTOWN以外で購入したアイテムも同梱し、買取可能。買取対象ブランドは9,700以上(2025年6月末時点)で、送料・手数料無料。

サービス開始 / 2012年11月12日

※「買い替え割」は株式会社ZOZOの登録商標です。



**Fulfillment  
by ZOZO**

<https://fbz.zozo.com/> 

ZOZOTOWN出店企業の自社ECのフルフィルメント支援サービス。

自社EC運営のための撮影・採寸・梱包・配送などの各種フルフィルメント業務を、ZOZOの物流拠点「ZOZOBASE」が受託。設備投資・人件費・在庫保管料などの負担なしで、自社ECの運営が可能。各販売チャネル（自社EC・店舗・ZOZOTOWN）の在庫連携が可能のため、商品欠品による販売機会の損失を最小化。

サービス開始 / 2019年5月20日



# ZOZOSUIT

<https://corp.zozo.com/measurement-technology/> 

3D計測用ボディースーツ「ZOZOSUIT」は、スーツ全体に施されたドットマーカースマートフォンのカメラで360度撮影することで、身体の詳細な3Dモデル生成が可能。

発表 / 2020年10月

※「旧ZOZOSUIT」は2017年発表、現在はサービス終了



# ZOZOMAT

<https://zozo.jp/zozomat/> 

足の3D計測用マット「ZOZOMAT」は、マット全体に施されたドットマーカースマートフォンのカメラで360度撮影することで、自宅にしながら簡単に高精度な足の3D計測が可能な計測ツール。マットに片足ずつのせ、それぞれの足をスマートフォンで撮影することで、足長・足幅・足囲などの複数箇所の計測が可能。



# ZOZOGLASS

<https://zozo.jp/zozoglass/> 



フェイスカラー計測ツール「ZOZOGLASS」は、ECにおけるコスメ購入時の課題であった「色選び」に関する不安や悩みを解消する計測ツール。スマートフォンのカメラで撮影したグラス本体の丸いマーカーによってカラーチップの位置と配置を識別し、正面に施されたカラーチップの色をもとに肌の色を検出、カラーチップ本来の登録カラーとの補正によって肌の色を計測することが可能。



<https://zozofit.com/> 

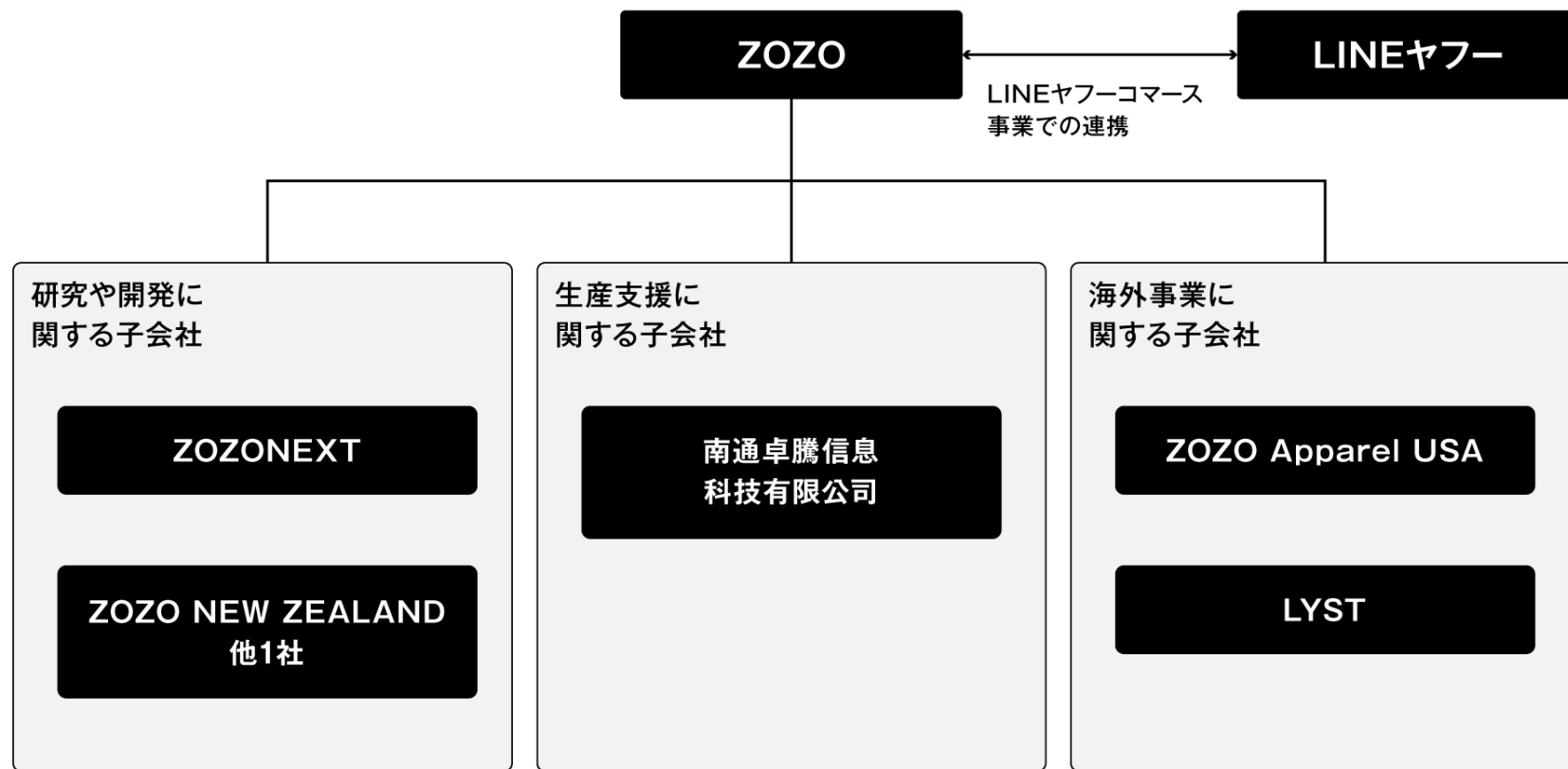
3Dボディースキャンサービス「ZOZOFIT」は、ジムや自宅にいながら手軽で高精度な3Dボディースキャンおよび計測データのトラッキングを可能にするサービス。

3D計測用ボディースーツ「ZOZOSUIT」の技術を活用した初のサービスとして、米国にて展開。

サービス開始 / 2022年8月24日

## グループ体制図

ZOZO本体での既存事業の推進/親会社とグループシナジーの推進/グループ会社での迅速なR&Dや新規事業の推進を実施できるグループ経営体制を構築しております。今後も経営戦略を推進するにあたって最適なグループ体制を構築し、持続可能な成長を実現していきます。



# ESGデータ

ESGデータ

ガイドライン対照表

事業活動におけるESG（環境、社会、ガバナンス）に関わるデータを項目別に整理し、集約したページです。

## 報告対象範囲について

株式会社ZOZO、株式会社ZOZO NEXT

## カバレッジについて

環境、ガバナンス項目は、ZOZOグループを構成するグループ各社の売上収益割合に基づき算出しています。

社会項目はZOZOグループを構成する従業員数割合を基に算出しています。

## ESGデータ

環境      社会      ガバナンス

## 環境

| データ項目                                      | 2023年度     | 2024年度     | カバレッジ |
|--------------------------------------------|------------|------------|-------|
| スコープ1+2 (t-CO <sub>2</sub> )               | 271        | 750        | 100%  |
| スコープ1+2+3 (t-CO <sub>2</sub> )             | 224,864    | 205,330    | 100%  |
| 売上高あたりスコープ1+2 (t-CO <sub>2</sub> /百万円)     | 0.001      | 0.004      | 100%  |
| 売上高あたりスコープ1+2+3 (t-CO <sub>2</sub> /百万円) * | 1.14       | 0.96       | 100%  |
| スコープ1 (t-CO <sub>2</sub> )                 | 34         | 34         | 100%  |
| ガス (m <sup>3</sup> )                       | 0          | 0          | 100%  |
| 軽油 (kl)                                    | 6          | 8          | 100%  |
| 重油 (kl)                                    | 0          | 0          | 100%  |
| 灯油 (kl)                                    | 0          | 0          | 100%  |
| ガソリン (kl)                                  | 8          | 5          | 100%  |
| スコープ2ロケーション基準 (t-CO <sub>2</sub> )         | 12,252     | 13,576     | 100%  |
| スコープ2マーケット基準 (t-CO <sub>2</sub> )          | 237        | 716        | 100%  |
| 温水・冷水 (GJ)                                 | 205        | 226        | 100%  |
| 電気 (kWh)                                   | 27,946,914 | 30,965,057 | 100%  |

| データ項目                                     | 2023年度  | 2024年度  | カバレッジ |
|-------------------------------------------|---------|---------|-------|
| スコープ3 (t-CO <sub>2</sub> )                | 224,593 | 204,580 | 100%  |
| 売上高あたりスコープ3排出量 (t-CO <sub>2</sub> /百万円) * | 1.14    | 0.96    | 100%  |
| カテゴリ1: 購入物品                               | 46,673  | 51,069  | 100%  |
| カテゴリ2: 購入資本財                              | 77,223  | 41,961  | 100%  |
| カテゴリ3: 購入燃料・エネルギー (Scope1,2以外)            | 1,913   | 2,119   | 100%  |
| カテゴリ4: 輸送、配送 (上流)                         | 71,625  | 80,514  | 100%  |
| カテゴリ5: 廃棄物                                | 275     | 288     | 100%  |
| カテゴリ6: 出張                                 | 1,378   | 1,201   | 100%  |
| カテゴリ7: 通勤                                 | 1,505   | 1,681   | 100%  |
| カテゴリ8: リース資産 (上流)                         | 1,109   | 928     | 100%  |
| カテゴリ9: 輸送、配送 (下流)                         | 0       | 0       | 100%  |
| カテゴリ10: 販売した製品の加工                         | 0       | 0       | 100%  |
| カテゴリ11: 販売した製品の使用※1                       | 0       | 0       | 100%  |
| カテゴリ12: 販売した製品の廃棄                         | 22,892  | 24,819  | 100%  |

| データ項目                                                      |                                         | 2023年度  | 2024年度  | カバレッジ |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------|---------|-------|
| カテゴリ13:リース資産(下流)                                           |                                         | 0       | 0       | 100%  |
| カテゴリ14:フランチャイズ                                             |                                         | 0       | 0       | 100%  |
| カテゴリ15:投資                                                  |                                         | 0       | 0       | 100%  |
| 総エネルギー消費量 (GJ)                                             |                                         | 273,536 | 303,027 | 100%  |
| エネルギー消費量あたりのCO <sub>2</sub> 排出量<br>(t-CO <sub>2</sub> /GJ) |                                         | 0.047   | 0.0472  | 100%  |
| 総エネルギー消費原単位<br>(GJ/百万円)                                    |                                         | 1.39    | 1.42    | 100%  |
| 再生可能エネルギー消費量 (GJ)                                          |                                         | 267,557 | 285,068 | 100%  |
| 再生可能エネルギー比率 (%)                                            |                                         | 98.1    | 94.5    | 100%  |
| 再生可能エネルギー消費原単位                                             |                                         | 1.36    | 1.34    | 100%  |
| 水                                                          | 水消費量全体 (m <sup>3</sup> )                | 34,924  | 36,168  | 100%  |
|                                                            | うち上水の消費量 (m <sup>3</sup> )              | 31,905  | 33,746  | 100%  |
|                                                            | うち下水の消費量 (m <sup>3</sup> ) **           | 2,816   | 0       | 100%  |
|                                                            | その他消費量 (リサイクル水等)<br>(m <sup>3</sup> ) * | -       | 2,526   | 100%  |

| データ項目           |                                  | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|-----------------|----------------------------------|--------|--------|-------|
| 水               | 売上高あたり水消費量 (m <sup>3</sup> /百万円) | 0.18   | 0.17   | 100%  |
| 廃棄物             | 廃棄物総排出量 (t)                      | 6,921  | 6,820  | 100%  |
|                 | 廃棄物リサイクル量 (t)                    | 6,921  | 6,816  | 100%  |
|                 | 廃棄物最終処分 (t)                      | 0.1    | 4.2    | 100%  |
|                 | 売上高あたり廃棄物総排出量 (t)                | 0.035  | 0.032  | 100%  |
|                 | 売上高あたり廃棄物最終処分量 (t/百万円)           | 0.00   | 0.00   | 100%  |
|                 | 廃棄物リサイクル率 (%)                    | 99.9   | 99.9   | 100%  |
| データセンターの平均PUE   |                                  | 1.6    | 1.5    | 100%  |
| グリーン購入比率 (%) ※2 |                                  | 21.0   | 30.2   | 100%  |
| 紙使用量 (t)        |                                  | 30.7   | 19.4   | 100%  |
| 環境投資額 (百万円) ※3  |                                  | 8,483  | 7,917  | 100%  |
| 環境違反罰金回数        |                                  | 0      | 0      | 100%  |
| 環境違反罰金金額 (円)    |                                  | 0      | 0      | 100%  |

\*開示項目を新設しました

\*\*2024年度から項目の変更・修正をおこないました

当社において現在確認されているGHG排出は、CO2のみとなっております

☑ 株式会社ZOZOは、環境データの客観的な評価および算定の信頼性を高めることを目的として、一般財団法人日本品質保証機構による「温室効果ガス、エネルギー、水、産業廃棄物」を対象とした三者検証を受審しました

※株式会社ZOZOを含むソフトバンク株式会社グループとして認定を受けています

※1: カテゴリ11: 2023年度から算定対象外

※2: グリーン購入比率は、OA、PC、生活用品、文具・事務用品が対象

※3: ZOZOUSSEDサービスでお客様から買い取った商品の金額、再生可能エネルギー電力導入費用、環境配慮資材導入費用などが対象

## 社会

| データ項目                                |                       | 2023年度         | 2024年度         | カバレッジ |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|-------|
| 正社員数：全体に占める<br>男性比、女性比率              | 全体人数（人）               | 1,644          | 1,704          | 100%  |
|                                      | 男性人数<br>（人/%）         | 954<br>(58.0%) | 995<br>(58.4%) | 100%  |
|                                      | 女性人数<br>（人/%）         | 690<br>(42.0%) | 709<br>(41.6%) | 100%  |
| 国内正社員数                               | 全体人数（人）               | 1,644          | 1,704          | 100%  |
| 海外正社員数                               | 全体人数（人）               | 0              | 0              | 100%  |
| 管理職数：全体に占める<br>男性比、女性比率、<br>外国人比率 ※1 | 全体人数（人）               | 327            | 359            | 97.6% |
|                                      | 男性人数<br>（人/%）         | 248<br>(75.8%) | 272<br>(75.8%) | 97.6% |
|                                      | 女性人数<br>（人/%）         | 79<br>(24.2%)  | 87<br>(24.2%)  | 97.6% |
|                                      | 外国人人数<br>（人/%）        | 3<br>(0.9%)    | 4<br>(1.1%)    | 97.6% |
| 各役職区分での人数に<br>占める男性比、女性比率            | 執行役員<br>男性人数<br>（人/%） | 7<br>(87.5%)   | 8<br>(100%)    | 97.6% |

| データ項目                                   |                         | 2023年度         | 2024年度         | カバレッジ |
|-----------------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|-------|
| 各役職区分での人数に<br>占める男性比、女性比率               | 執行役員<br>女性人数 (人/%)      | 1<br>(12.5%)   | 0<br>(0%)      | 97.6% |
|                                         | 部長職以上<br>男性人数 (人/%)     | 95<br>(87.2%)  | 99<br>(89.2%)  | 97.6% |
|                                         | 部長職以上<br>女性人数 (人/%)     | 14<br>(12.8%)  | 12<br>(10.8%)  | 97.6% |
|                                         | リーダー（課長）職<br>男性人数 (人/%) | 166<br>(75.8%) | 173<br>(69.7%) | 97.6% |
|                                         | リーダー（課長）職<br>女性人数 (人/%) | 53<br>(24.2%)  | 75<br>(30.3%)  | 97.6% |
| 職種区分での人数に占める<br>男性比、女性比率<br>(収益創出部門) ※2 | 全体<br>男性人数 (人/%)        | 192<br>(42.5%) | 197<br>(42.1%) | 100%  |
|                                         | 全体<br>女性人数 (人/%)        | 260<br>(57.5%) | 271<br>(57.9%) | 100%  |
|                                         | 部長職以上<br>男性人数 (人/%)     | 24<br>(80.0%)  | 25<br>(83.3%)  | 100%  |

| データ項目                                   |                           | 2023年度         | 2024年度         | カバレッジ |
|-----------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|-------|
| 職種区分での人数に占める<br>男性比、女性比率<br>(収益創出部門) ※2 | 部長職以上<br>女性人数 (人/%)       | 6<br>(20.0%)   | 5<br>(16.7%)   | 100%  |
|                                         | リーダー (課長) 職<br>男性人数 (人/%) | 39<br>(65.0%)  | 40<br>(63.5%)  | 100%  |
|                                         | リーダー (課長) 職<br>女性人数 (人/%) | 21<br>(35.0%)  | 23<br>(36.5%)  | 100%  |
| 職種区分での人数に占める<br>男性比、女性比率<br>(STEM部門) ※2 | 全体<br>男性人数 (人/%)          | 392<br>(83.4%) | 420<br>(83.8%) | 100%  |
|                                         | 全体<br>女性人数 (人/%)          | 78<br>(16.6%)  | 81<br>(16.2%)  | 100%  |
|                                         | 部長職以上<br>男性人数 (人/%)       | 30<br>(100%)   | 31<br>(100%)   | 100%  |
|                                         | 部長職以上<br>女性人数 (人/%)       | 0<br>(0%)      | 0<br>(0%)      | 100%  |
|                                         | リーダー (課長) 職<br>男性人数 (人/%) | 64<br>(88.9%)  | 78<br>(89.7%)  | 100%  |
|                                         | リーダー (課長) 職<br>女性人数 (人/%) | 8<br>(11.1%)   | 9<br>(10.3%)   | 100%  |

| データ項目                               |                           | 2023年度         | 2024年度         | カバレッジ |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|----------------|-------|
| 職種区分での人数に占める<br>男性比、女性比率<br>(その他部門) | 全体<br>男性人数 (人/%)          | 370<br>(51.2%) | 378<br>(51.4%) | 100%  |
|                                     | 全体<br>女性人数 (人/%)          | 352<br>(48.8%) | 357<br>(48.6%) | 100%  |
|                                     | 部長職以上<br>男性人数 (人/%)       | 44<br>(84.6%)  | 47<br>(87.0%)  | 100%  |
|                                     | 部長職以上<br>女性人数 (人/%)       | 8<br>(15.4%)   | 7<br>(13.0%)   | 100%  |
|                                     | リーダー (課長) 職<br>男性人数 (人/%) | 59<br>(60.8%)  | 64<br>(58.2%)  | 100%  |
|                                     | リーダー (課長) 職<br>女性人数 (人/%) | 38<br>(39.2%)  | 46<br>(41.8%)  | 100%  |
| 高度専門人材人数                            | 全体人数 (人)                  | 103            | 124            | 100%  |
|                                     | 研究職<br>(基礎研究・技術研究) (人)    | 11             | 10             | 100%  |
|                                     | AIスペシャリスト (人)             | 43             | 50             | 100%  |
|                                     | データサイエンティスト (人)           | 49             | 64             | 100%  |

| データ項目                                              |           | 2023年度         | 2024年度        | カバレッジ |
|----------------------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| 課長職登用数：<br>全体に占める<br>男性比、女性比率                      | 全体人数（人）   | 46             | 58            | 100%  |
|                                                    | 男性人数（人/%） | 25<br>(54.3%)  | 43<br>(74.1%) | 100%  |
|                                                    | 女性人数（人/%） | 21<br>(45.7%)  | 15<br>(25.9%) | 100%  |
| 国内の外国人正社員数、<br>全正社員に対する比率：<br>外国人正社員に占める<br>男女数、比率 | 全体人数（人/%） | 48<br>(2.9%)   | 48<br>(2.8%)  | 100%  |
|                                                    | 男性人数（人/%） | 26<br>(1.6%)   | 30<br>(2.8%)  | 100%  |
|                                                    | 女性人数（人/%） | 22<br>(1.3%)   | 18<br>(1.8%)  | 100%  |
| 国内における新規採用数                                        | 全体人数（人）   | 223            | 134           | 100%  |
|                                                    | 男性人数（人/%） | 130<br>(58.3%) | 84<br>(62.7%) | 100%  |
|                                                    | 女性人数（人/%） | 93<br>(41.7%)  | 50<br>(37.3%) | 100%  |
| 国内における<br>新規新卒採用数                                  | 全体人数（人/%） | 45<br>(20.2%)  | 62<br>(46.3%) | 100%  |
|                                                    | 男性人数（人/%） | 24<br>(53.3%)  | 37<br>(59.7%) | 100%  |
|                                                    | 女性人数（人/%） | 21<br>(46.7%)  | 25<br>(40.3%) | 100%  |

| データ項目                  |             | 2023年度          | 2024年度        | カバレッジ |
|------------------------|-------------|-----------------|---------------|-------|
| 国内における<br>新規中途採用数      | 全体人数（人/%）   | 178<br>(79.8%)  | 72<br>(53.7%) | 100%  |
|                        | 男性人数（人/%）   | 106<br>(59.6%)  | 47<br>(65.3%) | 100%  |
|                        | 女性人数（人/%）   | 72<br>(40.4%)   | 25<br>(34.7%) | 100%  |
| 新卒および中途採用に<br>占める外国人人数 | 全体人数（人）     | 10              | 4             | 100%  |
|                        | 新卒採用者数（人/%） | 7<br>(70.0%)    | 2<br>(3.2%)   | 100%  |
|                        | 中途採用者数（人/%） | 3<br>(30.0%)    | 2<br>(2.8%)   | 100%  |
| 障がい者雇用実人数              | 全体人数（人）     | 137.5           | 182           | 97.6% |
|                        | 男性人数（人/%）   | 69<br>(50.2%)   | 96<br>(52.7%) | 97.6% |
|                        | 女性人数（人/%）   | 68.5<br>(49.8%) | 98<br>(47.3%) | 97.6% |
| 障がい者雇用率                | 全体（%）       | 2.80            | 3.35          | 97.6% |
| 定年退職者再雇用人数             | 全体人数（人）     | 0               | 0             | 100%  |

| データ項目                        |                | 2023年度           | 2024年度           | カバレッジ |
|------------------------------|----------------|------------------|------------------|-------|
| 平均臨時雇用者数                     | 全体人数（人）        | 4,502            | 4,867            | 100%  |
|                              | 男性人数（人/％）      | 1,108<br>(24.6%) | 1,209<br>(24.8%) | 100%  |
|                              | 女性人数（人/％）      | 3,394<br>(75.4%) | 3,658<br>(75.2%) | 100%  |
|                              | うち契約社員人数（人/％）  | 2<br>(0.04%)     | 2<br>(0.04%)     | 100%  |
|                              | 全従業員に対する比率*（％） | -                | 62.4             | 100%  |
| 平均非正規雇用社員数                   | 全体人数（人）        | 1,598            | 1,219            | 100%  |
|                              | 派遣社員人数（人/％）    | 1,405<br>(87.9%) | 1,049<br>(86.0%) | 100%  |
|                              | 業務委託社員人数（人/％）  | 193<br>(12.1%)   | 170<br>(14.0%)   | 100%  |
|                              | 全従業員に対する比率*（％） | -                | 15.6             | 100%  |
| 従業員のうち、<br>契約社員、<br>派遣社員の割合* | 全体（％）          | 78.2             | 77.4             | 100%  |

| データ項目                            |               | 2023年度       | 2024年度       | カバレッジ |
|----------------------------------|---------------|--------------|--------------|-------|
| 非正規雇用社員、<br>臨時雇用社員から<br>正規雇用社員の数 | 全体人数（人）       | 7            | 7            | 100%  |
|                                  | 男性人数（人/%）     | 2<br>(28.6%) | 5<br>(71.4%) | 100%  |
|                                  | 女性人数（人/%）     | 5<br>(71.4%) | 2<br>(28.6%) | 100%  |
| 退職数                              | 全体人数（人）       | 50           | 78           | 100%  |
|                                  | 男性（人）         | 35           | 45           | 100%  |
|                                  | 女性（人）         | 15           | 33           | 100%  |
|                                  | 30歳未満全体人数（人）  | 17           | 23           | 100%  |
|                                  | 30～39歳全体人数（人） | 22           | 39           | 100%  |
|                                  | 40～49歳全体人数（人） | 10           | 14           | 100%  |
|                                  | 50～59歳全体人数（人） | 1            | 2            | 100%  |
|                                  | 60歳以上全体人数（人）  | 0            | 0            | 100%  |
|                                  | 自己都合（人/%）     | 50<br>(100%) | 78<br>(100%) | 100%  |
|                                  | 会社都合（人/%）     | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)    | 100%  |
|                                  | 転籍（人/%）       | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)    | 100%  |
|                                  | その他（人/%）      | 0<br>(0%)    | 0<br>(0%)    | 100%  |

| データ項目 |                         | 2023年度    | 2024年度        | カバレッジ |
|-------|-------------------------|-----------|---------------|-------|
| 退職数   | うち、定年退職者数* (人/%)        | 0<br>(0%) | 0<br>(0%)     | 100%  |
|       | うち、マネジメント退職者数*<br>(人/%) | -         | 13<br>(3.64%) | 100%  |
|       | 外国人社員の離職率*<br>(人/%)     | -         | 4<br>(7.84%)  | 100%  |
| 退職率   | 全体人数 (%)                | 3.3       | 4.5           | 100%  |
|       | 男性 (%)                  | 2.3       | 2.6           | 100%  |
|       | 女性 (%)                  | 1.0       | 1.9           | 100%  |
|       | 30歳未満全体人数 (%)           | 1.1       | 1.3           | 100%  |
|       | 30～39歳全体人数 (%)          | 1.5       | 2.3           | 100%  |
|       | 40～49歳全体人数 (%)          | 0.7       | 0.8           | 100%  |
|       | 50～59歳全体人数 (%)          | 0.1       | 0.1           | 100%  |
|       | 60歳以上全体人数 (%)           | 0         | 0             | 100%  |
|       | 自己都合 (%)                | 3.3       | 4.5           | 100%  |
|       | 会社都合 (%)                | 0         | 0             | 100%  |
|       | 転籍 (%)                  | 0         | 0             | 100%  |
|       | その他 (%)                 | 0         | 0             | 100%  |

| データ項目  |          | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|--------|----------|--------|--------|-------|
| 再雇用者*  | 希望者数（人）  | -      | 0      | 100%  |
|        | 再雇用者数（人） | -      | 0      | 100%  |
|        | 再雇用者率（%） | -      | 0      | 100%  |
| 平均勤続年数 | 全体（年）    | 6.1    | 6.7    | 100%  |
|        | 男性（年）    | 6.2    | 6.7    | 100%  |
|        | 女性（年）    | 6.0    | 6.6    | 100%  |
| 平均年齢   | 全体（歳）    | 33.9   | 34.3   | 100%  |
|        | 男性（歳）    | 34.8   | 35.0   | 100%  |
|        | 女性（歳）    | 32.8   | 33.4   | 100%  |

| データ項目                           |                     | 2023年度         | 2024年度         | カバレッジ |
|---------------------------------|---------------------|----------------|----------------|-------|
| 従業員年齢の状況：<br>全体に占める<br>男性比、女性比率 | 30歳未満全体人数（人）        | 482            | 466            | 100%  |
|                                 | 30歳未満<br>男性人数（人/%）  | 230<br>(47.7%) | 231<br>(49.6%) | 100%  |
|                                 | 30歳未満<br>女性人数（人/%）  | 252<br>(52.3%) | 235<br>(50.4%) | 100%  |
|                                 | 30～39歳全体人数（人）       | 825            | 860            | 100%  |
|                                 | 30～39歳<br>男性人数（人/%） | 489<br>(59.3%) | 502<br>(58.4%) | 100%  |
|                                 | 30～39歳<br>女性人数（人/%） | 336<br>(40.7%) | 358<br>(41.6%) | 100%  |
|                                 | 40～49歳全体人数（人）       | 308            | 343            | 100%  |
|                                 | 40～49歳（人/%）         | 218<br>(70.8%) | 239<br>(69.7%) | 100%  |
|                                 | 40～49歳<br>女性人数（人/%） | 90<br>(29.2%)  | 104<br>(30.3%) | 100%  |
|                                 | 50～59歳全体人数（人）       | 18             | 30             | 100%  |
|                                 | 50～59歳<br>男性人数（人/%） | 9<br>(50.0%)   | 18<br>(60.0%)  | 100%  |
|                                 | 50～59歳<br>女性人数（人/%） | 9<br>(50.0%)   | 12<br>(40.0%)  | 100%  |
|                                 | 60歳以上全体人数（人）        | 2              | 2              | 100%  |
|                                 | 60歳以上<br>男性人数（人/%）  | 1<br>(50.0%)   | 1<br>(50.0%)   | 100%  |
|                                 | 60歳以上<br>女性人数（人/%）  | 1<br>(50.0%)   | 1<br>(50.0%)   | 100%  |

| データ項目                    |             | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|--------------------------|-------------|--------|--------|-------|
| 採用コスト                    | 総額（百万円）     | 213    | 89     | 100%  |
|                          | 一人当たり平均（千円） | 956    | 663    | 100%  |
| 取締役の平均年間給与<br>（基本給のみ）    | 全体（千円）      | 36,816 | 41,010 | 100%  |
|                          | 男性（千円）      | 36,816 | 41,010 | 100%  |
|                          | 女性（千円）      | -      | -      | 100%  |
| 取締役の平均年間給与<br>（基本給+賞与）   | 全体（千円）      | 50,176 | 59,085 | 100%  |
|                          | 男性（千円）      | 50,176 | 59,085 | 100%  |
|                          | 女性（千円）      | -      | -      | 100%  |
| 管理職の平均年間給与<br>（基本給のみ）※1  | 全体（千円）      | 9,599  | 9,401  | 100%  |
|                          | 男性（千円）      | 10,122 | 9,915  | 100%  |
|                          | 女性（千円）      | 7,919  | 7,774  | 100%  |
| 管理職の平均年間給与<br>（基本給+賞与）※1 | 全体（千円）      | 10,976 | 10,527 | 100%  |
|                          | 男性（千円）      | 11,544 | 11,063 | 100%  |
|                          | 女性（千円）      | 9,152  | 8,831  | 100%  |

| データ項目                            |        | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|----------------------------------|--------|--------|--------|-------|
| 非管理職の平均年間給与<br>(基本給のみ)           | 全体(千円) | 4,582  | 4,879  | 100%  |
|                                  | 男性(千円) | 5,129  | 5,465  | 100%  |
|                                  | 女性(千円) | 3,963  | 4,213  | 100%  |
| 非管理職の平均年間給与<br>(基本給+賞与)          | 全体(千円) | 5,673  | 5,853  | 100%  |
|                                  | 男性(千円) | 6,263  | 6,463  | 100%  |
|                                  | 女性(千円) | 5,007  | 5,158  | 100%  |
| 非管理職～執行役員の<br>平均年間給与(基本給のみ)      | 全体(千円) | 5,752  | 5,993  | 100%  |
|                                  | 男性(千円) | 6,652  | 6,908  | 100%  |
|                                  | 女性(千円) | 4,507  | 4,703  | 100%  |
| 非管理職～執行役員の<br>平均年間給与<br>(基本給+賞与) | 全体(千円) | 6,914  | 7,020  | 100%  |
|                                  | 男性(千円) | 7,878  | 7,975  | 100%  |
|                                  | 女性(千円) | 5,580  | 5,674  | 100%  |
| 非管理職～執行役員の<br>平均年間給与の中央値         | 男性(千円) | 7,715  | 6,705  | 100%  |
|                                  | 女性(千円) | 5,495  | 5,381  | 100%  |

| データ項目                        |                   | 2023年度         | 2024年度         | カバレッジ |
|------------------------------|-------------------|----------------|----------------|-------|
| CEOの報酬と<br>正社員の平均年間給与の<br>比率 | 平均比率<br><CEO:正社員> | 13:1           | 13:1           | 100%  |
| 男女の賃金の差異※3                   | 全体 (%)            | 56.4           | 56.0           | 97.6% |
|                              | 正規雇用者 (%)         | 73.0           | 72.3           | 97.6% |
|                              | 非正規雇用者 (%)        | 103.9          | 105.1          | 97.6% |
| 育児勤務制度利用者数                   | 全体人数 (人)          | 132            | 157            | 100%  |
|                              | 男性人数 (人/%)        | 31<br>(23.5%)  | 44<br>(28.0%)  | 100%  |
|                              | 女性人数 (人/%)        | 101<br>(76.5%) | 113<br>(72.0%) | 100%  |
| 正規雇用者育児休業取得率                 | 男性 (%)            | 63.3           | 70.5           | 100%  |
|                              | 女性 (%)            | 106.7          | 100            | 100%  |
|                              | 復職率 (%)           | 47.3           | 50.0           | 100%  |

| データ項目         |              | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|---------------|--------------|--------|--------|-------|
| 非正規雇用者育児休業取得率 | 男性 (%)       | 77.8   | 50.0   | 97.6% |
| 育児短時間勤務数      | 全体人数 (人)     | 21     | 21     | 100%  |
|               | 男性人数 (人)     | 0      | 0      | 100%  |
|               | 女性人数 (人)     | 21     | 21     | 100%  |
| 介護休暇利用者数      | 全体人数 (人)     | 1      | 0      | 100%  |
|               | 男性人数 (人)     | 1      | 0      | 100%  |
|               | 女性人数 (人)     | 0      | 0      | 100%  |
| 介護短時間勤務者数     | 全体人数 (人)     | 0      | 0      | 100%  |
|               | 男性人数 (人)     | 0      | 0      | 100%  |
|               | 女性人数 (人)     | 0      | 0      | 100%  |
| 有給休暇取得率       | 全体 (%)       | 85.0   | 78.7   | 100%  |
| 年間総労働時間       | 1人当たり平均 (時間) | 1,857  | 1,961  | 100%  |
| 年間所定外労働時間     | 1人当たり平均 (時間) | 164    | 157    | 100%  |

| データ項目     |                                 | 2023年度        | 2024年度        | カバレッジ |
|-----------|---------------------------------|---------------|---------------|-------|
| 私傷病休業者数   | 全体人数（人）                         | 41            | 30            | 100%  |
|           | 男性人数（人/%）                       | 20<br>(48.8%) | 12<br>(59.0%) | 100%  |
|           | 女性人数（人/%）                       | 21<br>(51.2%) | 18<br>(41.0%) | 100%  |
| 休業災害・労働災害 | 休業災害発生率（%）                      | 0.3           | 0.3           | 100%  |
|           | 従業員の休業災害発生数<br>（100万時間あたり）（件）   | 2.94          | 2.36          | 100%  |
|           | 契約社員の休業災害発生数<br>（100万時間あたり）*（件） | -             | 0             | 100%  |
|           | 契約社員の休業災害発生数<br>（20万時間あたり）（件）   | 0             | 0             | 100%  |
|           | 従業員の被災害度数率<br>（20万時間あたり）（件）     | 2.72          | 1.71          | 100%  |
|           | 傷害、事故、死亡または<br>疾病による総休業日数*（件）   | -             | 4,990         | 100%  |
|           | 労働災害事故発生割合（件）                   | 1.5           | 0.9           | 100%  |
|           | 労働災害による損失<br>労働時間*（時間）          | -             | 431           | 100%  |
|           | 従業員の業務上の死亡<br>事故件数（件）           | 0             | 0             | 100%  |

| データ項目                                 |                         | 2023年度 | 2024年度  | カバレッジ |
|---------------------------------------|-------------------------|--------|---------|-------|
| 休業災害・労働災害                             | 請負業者の業務上の<br>死亡事故件数 (件) | 0      | 0       | 100%  |
| ストレスチェック受検率 (%)                       |                         | 78.8   | 78.6    | 100%  |
| ハラスメントチェック受検率 (%)                     |                         | 100    | 100     | 100%  |
| 定期健康診断受診率 (%)                         |                         | 96.5   | 72.6    | 100%  |
| 定期健康診断受診<br>(有所見率) (%)                |                         | 23.3   | 27.4    | 100%  |
| 従業員の能力開発の<br>ための研修に<br>かけた総時間 (時間) ※4 |                         | 19,843 | 66,964  | 100%  |
| 従業員1人あたりの研修<br>平均時間 (実績) (時間) ※4      |                         | 12     | 39      | 100%  |
| 従業員1人あたりの平均<br>研修日数 (日) *※4           |                         | -      | 3       | 100%  |
| 研修/人材開発の総コスト (千円) ※4                  |                         | 12,057 | 139,472 | 100%  |
| 従業員1人あたりの研修平均<br>金額 (実績) (千円) ※4      |                         | 7,334  | 81,994  | 100%  |
| 管理職1人あたりの平均研修<br>時間 (時間) ※4           |                         | 9.64   | 42.1    | 100%  |

| データ項目                        | 2023年度 | 2024年度  | カバレッジ |
|------------------------------|--------|---------|-------|
| 非管理職1人あたりの<br>平均研修時間 (時間) ※4 | 12.9   | 38.9    | 100%  |
| 管理職1人あたりの<br>平均研修費用 (円) ※4   | 13,540 | 180,810 | 100%  |
| 非管理職1人あたりの<br>平均研修費用 (円) ※4  | 5,974  | 54,185  | 100%  |
| エンゲージメントサーベイの<br>平均受講率 (%)   | 92     | 95      | 100%  |
| エンゲージメントの高い<br>従業員数の比率 (%)   | 68     | 75      | 100%  |

\*開示項目を新設しました

※1: 管理職の範囲は、課長相当職から執行役員

※2: 収益創出部門は「営業＋企画/事業開発職」、STEM部門は「エンジニア、デザイナー職」

※3: 女性の平均年間給料を男性の平均年間給料で除した割合

※4: 2024年度から研修対象に1on1を追加したため研修時間・費用(人件費)が増加

## ガバナンス

| データ項目                   |                | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|-------------------------|----------------|--------|--------|-------|
| 内部通報件数（件）               |                | 11     | 15     | 100%  |
| 汚職や贈賄等に関する法的措置を受けた件数（件） |                | 0      | 0      | 100%  |
| 政治献金（円）                 |                | 0      | 0      | 100%  |
| 連結損益計算書における法人所得税※1      | 金額（千万円）        | 1,601  | 1,936  | 100%  |
| 行動規範・倫理基準に対する違反件数       | 不正営業（件数）       | 0      | 0      | 100%  |
|                         | セキュリティ違反（件数）   | 0      | 0      | 100%  |
|                         | 業務怠慢（件数）       | 0      | 0      | 100%  |
|                         | 利益相反行為（件数）     | -      | 0      | 100%  |
|                         | マネー・ロンダリング（件数） | -      | 0      | 100%  |
|                         | インサイダー取引（件数）   | -      | 0      | 100%  |
|                         | 懲戒処分（件数）       | 0      | 0      | 100%  |
|                         | その他（件数）        | 0      | 0      | 100%  |

| データ項目                  |                                 | 2023年度 | 2024年度 | カバレッジ |
|------------------------|---------------------------------|--------|--------|-------|
| 人権侵害やハラスメントに関する違反件数    | ハラスメント (件)                      | 0      | 3      | 100%  |
|                        | 懲戒処分 (件)                        | 0      | 0      | 100%  |
| 製品のリコール*               | 件数 (件)                          | -      | 0      | 100%  |
|                        | 金額 (円)                          | -      | 0      | 100%  |
| 寄付金、その他支出*             | コミュニティ投資 ※2 (千円)                | -      | 16,085 | 100%  |
|                        | ロビー活動、利益代表、または100%それに類するもの (千円) | -      | 0      | 100%  |
|                        | 地方、地域または国の政治運動／組織／候補者 (千円)      | -      | 0      | 100%  |
|                        | 業界団体または非課税団体 (シンクタンクなど) (千円)    | -      | 0      | 100%  |
|                        | その他 (投票対策や国民投票に関連した支出など) (千円)   | -      | 0      | 100%  |
| 腐敗防止問題で懲戒解雇された従業員数 (人) |                                 | 0      | 0      | 100%  |
| 情報漏洩件数 (件)             |                                 | 0      | 0      | 100%  |
| コンプライアンスeラーニングの受検率 (%) |                                 | 100%   | 100%   | 100%  |

\* 開示項目を新設しました

※1：わが国や拠点地域発展のために適切な納税義務を果たしている

※2：「次世代育成・地域との連携強化」「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン推進」に関連する団体への寄付が主な対象  
[役員構成及び報酬についての詳細はこちらをご参照ください。](#)

## 関連リンク

 [ESGデータ（過去年度分）](#)

## SASB

米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の提供するSASBスタンダードに基づいた情報を整理・開示しています。

| 項目                    | 指標                                                          | SASB<br>コード  | 開示内容                                          |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------|
| ハードウェア・インフラ・エネルギー・水管理 | (1) 総エネルギー消費量<br>(2) グリッド電力の割合<br>(3) 再生可能エネルギーの割合          | CG-EC-130a.1 | ESG データ<br>(環境)                               |
|                       | (1) 総取水量<br>(2) 総水消費量、ベースライン水ストレスが「高い」または「非常に高い」地域でのそれぞれの割合 | CG-EC-130a.2 | ESG データ<br>(環境)<br>水資源保全の<br>取り組み             |
|                       | データセンターのニーズに対するための戦略的計画への、環境配慮の組み入れ統合に関する議論検討               | CG-EC-130a.3 | 開示していません                                      |
| データプライバシー、<br>広告基準    | 情報が二次的な目的で使用するユーザーの数                                        | CG-EC-220a.1 | 開示していません                                      |
|                       | 行動ターゲティング広告と個人情報に関するポリシーと慣行の説明                              | CG-EC-220a.2 | ZOZO グループ<br>プライバシー<br>ポリシー <a href="#">🔗</a> |

| 項目                                | 指標                                                                                     | SASB<br>コード  | 開示内容                                                                    |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------|
| データセキュリティ                         | データセキュリティリスクを特定して対処するためのアプローチ（サードパーティのサイバーセキュリティ標準の使用を含む）の説明                           | CG-EC-230a.1 | 情報セキュリティ                                                                |
|                                   | (1) 情報漏えいの件数<br>(2) 個人情報漏えいの割合<br>(3) 影響を受けたユーザー数                                      | CG-EC-230a.2 | ESG データ<br>(ガバナンス)                                                      |
| 従業員の募集採用、<br>インクルージョン、<br>パフォーマンス | 従業員エンゲージメントの割合                                                                         | CG-EC-330a.1 | ESG データ<br>(社会)<br>ダイバーシティ、<br>エクイティ &<br>インクルージョン<br>2024 年度実施<br>研修一覧 |
|                                   | (1) 自発的<br>(2) 非自発的なすべての従業員の離職率                                                        | CG-EC-330a.2 | ESG データ<br>(社会)                                                         |
|                                   | (1) 性別および<br>(2) 多様性グループ代表の割合<br>(a) 経営幹部 (b) 非執行経営幹部<br>(c) 技術職社員、および<br>(d) その他の全従業員 | CG-EC-330a.3 | ESG データ<br>(社会)<br>ダイバーシティ、<br>エクイティ &<br>インクルージョン                      |
|                                   | 就労ビザを必要とする技術系従業員の割合                                                                    | CG-EC-330a.4 | 労働慣行                                                                    |

| 項目                    | 指標                           | SASB<br>コード  | 開示内容                                     |
|-----------------------|------------------------------|--------------|------------------------------------------|
| 商品の梱包と配送              | 商品出荷における温室効果ガス (GHG) フットプリント | CG-EC-410a.1 | ESG データ<br>(環境)                          |
|                       | 商品配送による環境負荷削減に向けた戦略の議論       | CG-EC-410a.2 | サステナビリティ<br>・ マネジメント体制<br>物流に関する取り<br>組み |
| 企業が定義するユーザーアクティビティの指標 |                              | CG-EC-000.A  | IR 情報決算資料                                |
| データ処理能力、外部委託の割合       |                              | CG-EC-000.B  | 開示していません                                 |
| 出荷数                   |                              | CG-EC-000.C  | IR 情報決算資料                                |

# GRI

Global Reporting Initiative (GRI) が提供する「サステナビリティ・リポーティング・スタンダード」の各項目に該当する掲載ページを下記に示しています。

| GRI スタンダード対照表 |              | ウェブサイト                                                                                                                                |
|---------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 101           | 生物多様性        | <a href="#">生物多様性</a><br><a href="#">水資源保全</a><br><a href="#">廃棄物</a><br><a href="#">ESG データ（環境）</a>                                  |
| 201           | 経済パフォーマンス    | <a href="#">ESG 方針・体制</a><br><a href="#">IR 情報決算資料</a><br><a href="#">福利厚生</a><br><a href="#">コミュニティ投資</a><br><a href="#">有価証券報告書</a> |
| 202           | 地域経済での存在感    | <a href="#">コミュニティ投資</a><br><a href="#">ZOZOBASE STAFF RECRUIT</a><br><a href="#">地元地域での雇用創出</a>                                      |
| 203           | 間接的な経済的インパクト | <a href="#">社会貢献・災害支援</a><br><a href="#">コミュニティ投資</a>                                                                                 |
| 204           | 調達慣行         | <a href="#">ZOZO サステナビリティ調達方針</a>                                                                                                     |

| GRI スタンドアード対照表 |        | ウェブサイト                                       |
|----------------|--------|----------------------------------------------|
| 205            | 腐敗防止   | 腐敗防止・企業倫理<br>2024 年度実施研修一覧<br>ESG データ（ガバナンス） |
| 206            | 反競争的行動 | 腐敗防止・企業倫理<br>行動規範<br>ESG データ（ガバナンス）          |
| 207            | 税      | 税務方針<br>有価証券報告書                              |
| 301            | 原材料    | 梱包資材<br>梱包での取り組み                             |
| 302            | エネルギー  | 気候変動<br>ESG データ（環境）                          |
| 203            | 水および排水 | 水資源保全<br>ESG データ（環境）                         |
| 304            | 生物多様性  | 生物多様性<br>水資源保全<br>廃棄物<br>ESG データ（環境）         |
| 305            | 大気への排出 | 気候変動<br>ESG データ（環境）                          |

| GRI スタンダード対照表 |                        | ウェブサイト                                                                                                                                      |
|---------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 306           | 廃棄物                    | <a href="#">廃棄物</a><br><a href="#">水資源保全</a><br><a href="#">ESG データ（環境）</a>                                                                 |
| 307           | 環境コンプライアンス             | <a href="#">ESG データ（環境）</a>                                                                                                                 |
| 308           | サプライヤーの環境面のアセスメント      | <a href="#">サプライチェーンデューデリジェンス</a>                                                                                                           |
| 401           | 雇用                     | <a href="#">労働慣行</a><br><a href="#">ESG データ（社会）</a>                                                                                         |
| 402           | 労使関係                   | <a href="#">従業員代表の設置</a>                                                                                                                    |
| 403           | 労働安全衛生                 | <a href="#">労働慣行</a><br><a href="#">2024 年度実施研修一覧</a><br><a href="#">ESG データ（社会）</a>                                                        |
| 404           | 研修と教育                  | <a href="#">2024 年度実施研修一覧</a><br><a href="#">ESG データ（社会）</a>                                                                                |
| 405           | ガバナンス機関およびダイバーシティと機会均等 | <a href="#">ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン</a><br><a href="#">社会貢献・災害支援</a><br><a href="#">ESG データ（社会）</a>                                      |
| 406           | 非差別                    | <a href="#">ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン</a><br><a href="#">コンプライアンス</a><br><a href="#">ESG データ（社会）</a><br><a href="#">人権に関する基本方針（人権ポリシー）</a> |

| GRI スタンダード対照表 |                   | ウェブサイト                                                       |
|---------------|-------------------|--------------------------------------------------------------|
| 407           | 結社の自由と団体交渉        | 従業員代表の設置<br>人権に関する基本方針（人権ポリシー）                               |
| 408           | 児童労働              | 人権に関する基本方針（人権ポリシー）<br>サプライチェーンデューデリジェンス<br>ZOZO サステナビリティ調達方針 |
| 409           | 強制労働              | 人権に関する基本方針（人権ポリシー）<br>サプライチェーンデューデリジェンス<br>ZOZO サステナビリティ調達方  |
| 410           | 保安慣行              | -                                                            |
| 411           | 先住民族の権利           | -                                                            |
| 412           | 人権アセスメント          | 人権に関する基本方針（人権ポリシー）<br>ESG データ（ガバナンス）                         |
| 413           | 地域コミュニティ          | 社会貢献・災害支援<br>コミュニティ投資<br>労働安全衛生<br>FUTURE FOR YOU            |
| 414           | サプライヤーの社会面のアセスメント | ステークホルダーとのコミュニケーション<br>サプライチェーンマネジメント<br>サプライチェーンデューデリジェンス   |
| 415           | 公共政策              | ESG データ（ガバナンス）                                               |

| GRI スタンドアード対照表 |                | ウェブサイト                                                                         |
|----------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 416            | 顧客の安全衛生        | 情報セキュリティ<br>サービス品質の向上<br><a href="#">ZOZO グループプライバシーポリシー</a><br>ESG データ（ガバナンス） |
| 417            | マーケティングとラベリング  | <a href="#">ZOZO グループプライバシーポリシー</a><br>サービス品質の向上                               |
| 418            | 顧客プライバシー       | 情報セキュリティ<br>ESG データ<br><a href="#">ZOZO グループプライバシーポリシー</a>                     |
| 419            | 社会経済面のコンプライアンス | ESG データ（ガバナンス）                                                                 |