

2024年3月期 データレビュー

環境

気候変動

GHG（温室効果ガス）排出量

- ・当期のGHG排出量は、27万 t-CO₂（前年比93%）となり、前年より1.9万 t-CO₂減少しております。
- ・Scope1,2の合計は、3万 t-CO₂（前年比86%）となり、再生可能エネルギーへの切替等により、前年より0.5万 t-CO₂減少しました。Scope3は、24万 t-CO₂（前年比95%）となり、EC在庫管理の最適化等が進んだことにより、前年より1.4万 t-CO₂減少しております。

GHG（温室効果ガス）排出削減量（基準年：2017年3月期）

- ・当期の自社のGHG排出削減量は、Scope1,2の合計で9万 t、74%削減しております。
Scope3については25万 t、51%削減となっております。
- ・お客さまへの再エネ切替の推進による社会のGHG排出削減量は3万 t となっております。
- ・自社および社会のGHG排出削減量は合計37万 t（前年比109%、計画差+2万t）となり、中期経営計画の3年目の35万tの目標を達成しております。
- ・当社は2019年にSBT「1.5℃目標」に認定されており、2030年までに、2017年3月期比でグループ全体のScope1,2の合計を80%削減、Scope3については35%削減を目標として掲げておりました。そして、新たに2050年までに2017年3月期比でグループ全体のScope1,2の合計及びScope3を90%削減し、ネットゼロを達成する「カーボンニュートラル」を宣言し、2023年8月に SBTネットゼロ認定を取得しました。
基準年を2017年3月期とし、Scope1・Scope2、Scope3の全てを対象(カバー率100%)に削減を推進いたします。
- ・また、2050年のネットゼロ達成に向けて、気候変動に対する移行計画を策定しております。

再生可能エネルギー、エネルギー使用量

- ・当期のエネルギー使用量は、152万GJ（前年比86%）となり、前年より24万GJ減少しました。
- ・店舗及び施設の閉鎖や省エネの促進により、電力使用量が前年より25万GJ減少したことによるものです。
- ・再生可能エネルギー比率は、71%（前年差+3%）に増加し、これにより再生可能エネルギーの使用店舗・事業所は、18店舗7事業所となりました。
- ・当社は2018年7月にRE100に加盟しており、2025年度70%、2030年度100%の再生可能エネルギー調達を目標としています。

資源と廃棄物

廃棄物排出量

- ・当期の廃棄物排出量は、8,487 t（前年比92%）となり、前年より691 t 減少しました。施設内ゴミ集積所の設備改修や運用変更を行った店舗の分別促進および排出量削減の取り組みが順調に進み、リサイクル率は72%（前年比+1%）に向上しております。その結果、最終処分量は2,370 t（前年比91%）となり、前年より239 t の削減となります。

第三者検証

- ・GHG排出量／廃棄物排出量／水資源使用量など17項目のデータは外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構（JQA）さまより検証を受けています。

2024年3月期 データレビュー

社会

社員

女性イキイキ指数

- ・2014年3月期より、女性の活躍の重点指標を「女性イキイキ指数」として設定し、「意識改革・風土づくり」と「女性の活躍推進」を推進しています。2021年4月より「性別役割分担意識」の見直しに向けて、2026年3月期までの中期目標「女性イキイキ指数」を再設定しております。

＜進捗状況＞

項目	2024年3月期	2026年3月期
・「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	56%（前年差 +3%）	50%
・男性の育休取得率100%の維持	100%（前年差 -）	100%
・男性の産休取得割合（産後8週以内）	97%（前年差 +19%）	95%
・男性の育休1か月以上取得率	52%（前年差 +30%）	70%
・家庭における男性の家事・育児の分担割合	31%（前年差 +4%）	35%
・女性の上位職志向（～54歳）	58%（前年差 ▲4%）	75%
・女性のリーダー比率	36%（前年差 +2%）	40%
・意思決定層に占める女性の割合	21%（前年差 +3%）	25%
・執行役員に占める女性の割合	20%（前年差 ▲1%）	30%

女性の上位職志向

- ・当期の女性の上位職志向は、58%（前年差▲4%）となっております。
- 55歳以上の7割が「定年」が理由で上位職を目指さなくなることから対象外とし、当期より54歳までに変更しております。
- また、管理職自らの働き方や役割を見直すために、グループ公認の「コロナ以降の働き方検討」イニシアチブを発足し、26年3月期の目標達成を目指して、取り組みを推進しております。

男女の賃金の差異

- ・当期の男女の賃金差異は、全社員で77.8%（前年差+2.0%）、正規雇用社員で72.0%（前年差+1.1%）、パート・有期社員で91.6%（前年差+1.2%）となっており、前年と比べて改善しております。
- ・男女の賃金の差異において、賃金制度における性別による処遇の差はなく、賃金差異が生じる最も大きな要因は、管理職などの上位職に占める女性社員の割合が低いことです。職位別で見ますと差異は85.8%～95.8%となります。
- ・また職位別でも差異が生じる主な要因としては、短時間勤務制度の影響によるものです。短時間勤務制度利用者のうち99.2%が女性となっており、短時間勤務者の時間補正を行った場合の職位別の賃金差異は91.4%～96.0%となります。

手挙げの文化とグループ間職種変更異動

・自ら手を挙げ参画する社員数	3,977人（前年比98%）	手挙げ率	88%（前年差+3%）
・グループ会社間異動者累計	2,901人（前年比93%）	異動率	85%（前年差 -）

社員エンゲージメント

- ・当社では、社員エンゲージメントを測る指標を独自で設定しております。
- 当期の仕事における「期待」を測る指標として「自分が仕事のうえで何を期待されているか分かっている人の割合」は、80%（2012年差+34%）、職場における「尊重」を測る指標として「自分が職場で尊重されていると感じる人の割合」は64%（2012年差+36%）、個人の強みを活かした働き方を測る指標として「自分の強みを活かしてチャレンジしている人の割合」は、51%（12年差+13%）と2012年から大幅に改善しております。

人的資本投資

- ・当期の人的資本投資額は93億円、人件費に占める人的資本投資額の割合は26%となっております。

2024年3月期 データレビュー

社会

人権デューデリジェンス

- ・当社では、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスを実施しています。
- ・当期は、外部専門機関等による支援のもと客観的なリスク項目に合わせ実態を評価し、13項目の重要リスクを特定しております。今後は、特定した重要リスクを中心にさらなる取り組みを進めていきます。
- ※ 詳細は、添付資料「人権デューデリジェンスの実施」をご参照下さい。

サプライチェーン(CSR調達)

現地ミーティング実施済工場数

累計 80件（前期累計 80件）

- ・当期は、新規の取引先が発生していないため、現地ミーティングは実施しておりません。また、既存の取引先については、アンケート・ヒアリング調査より、法令・人権・公正な取引に抵触する改善依頼項目がないことを確認しております。

第三者検証

- ・休業災害発生率（L T I F R）、職業性疾病発生率（O I F R）など17項目のデータは外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構（J Q A）さまより検証を受けています。

ガバナンス

コンプライアンス

内部通報窓口への通報件数

42件（前期34件）

- ・社外の弁護士にも直接通報できる内部通報制度により、通報者保護を前提に適切な運用がなされていることを確認しております。

行動規範・倫理基準に対する違反件数

2件（前期1件）

- ・内部通報窓口への通報やマネジメントラインから寄せられた案件について調査を行い、そのうち2件が違反に該当しましたが、グループ賞罰委員会にて審議し、適正な処分を決定しています。
- ・その他、「腐敗防止違反件数」「法令違反件数」「お客さまのプライバシー侵害・苦情に関する違反件数」に関して違反がないことを確認しております。
- ・丸井グループのリコール案件としてコンプライアンス推進会議に報告があり、情報公開された件数をリコール件数として開示しております。当期は0件となっております。

環境 Environmental

REVIEW

データレビューあり Item subject to data review

NEW

新規開示項目 New item

環境方針
Has environmental policy

有
Yes
「丸井グループ環境方針」
http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme03/environment_01.html#environment1
MARUI GROUP Environmental Policy
http://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/theme03/environment_01.html#environment1

気候変動 Climate Change

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
GHG排出量★ Greenhouse gas emissions★ REVIEW	GHG Scope 1	グループ Consolidated	t-CO ₂	13,956	11,090	10,540	10,043	8,115
	GHG Scope 2			67,916	37,858	29,983	25,582	22,483
	ロケーション基準*1 Location-Based*1			73,096	39,272	32,083	25,260	23,489
	GHG Scope 3			352,640	256,682	258,224	255,620	241,570
	Category1 購入した製品・サービス			121,995	97,734	96,340	104,773	71,378
	Category2 資本財			35,487	35,775	28,840	32,581	47,334
	Category3 燃料及びエネルギー活動			14,660	9,512	8,542	7,238	7,725
	Category4 輸送、配送（上流）			7,631	7,407	6,427	6,964	6,328
	Category5 事業から出る廃棄物			536	1,112	1,108	965	889
	Category6 出張			2,422	928	1,408	1,824	2,086
	Category7 雇用者の通勤			2,224	2,110	1,654	1,581	1,596
	Category8 リース資産（上流）			4,646	4,616	4,331	4,201	4,147
	Category9 輸送、配送（下流）			143,338	80,327	93,804	80,433	89,119
	Category10 販売した製品の加工			該当なし N/A	該当なし N/A	該当なし N/A	該当なし N/A	該当なし N/A
	Category11 販売した製品の使用			8,573	7,770	6,851	6,270	3,326
	Category12 販売した製品の廃棄			4,046	3,048	2,666	2,292	1,136
	Category13 リース資産（下流）			7,035	6,302	6,214	6,382	5,634
	Category14 フランチャイズ			該当なし N/A	該当なし N/A	該当なし N/A	該当なし N/A	該当なし N/A
	Category15 投資			47	41	39	116	872
	計 Total			434,512	305,630	298,747	291,245	272,168
CO ₂ 排出量 CO ₂ emissions	CO ₂ 直接排出量 Direct CO ₂ emissions	グループ Consolidated	t-CO ₂	11,710	9,992	9,525	8,576	7,434
	CO ₂ 間接排出量 Indirect CO ₂ emissions			67,916	37,858	29,983	25,582	22,483
	計 Total			79,626	47,850	39,509	34,158	29,917
GHG排出量原単位（連結営業利益当たり） Greenhouse gas per unit (per unit of operating income)		グループ Consolidated	-	10.4	20.1	8.1	7.5	6.6
環境効率（連結営業利益/CO ₂ 排出量） Environment efficiency (Operating income/ CO ₂ emissions)		グループ Consolidated	-	9.7	5.0	12.3	13.3	15.1
H F C・H C F C排出量★ Hydrofluorocarbon and hydrochlorofluorocarbon emissions★	H F C直接排出量 Direct hydrofluorocarbon emissions	グループ Consolidated	t-CO ₂	607	910	956	1,367	312
	H C F C直接排出量 Direct hydrochlorofluorocarbon emissions			1,639	189	58	99	369
	計 Total			2,246	1,098	1,014	1,467	681
製品カーボンフットプリント Product carbon footprint		グループ Consolidated	型数 Items	61	59	59	10	10

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
エネルギー使用量★ Energy consumption★ REVIEW	電力使用量 Electricity used	グループ Consolidated	G J	1,820,271	1,568,694	1,582,084	1,493,115	1,239,216
			(千kWh Thousands of kWh)	(182,575)	(157,341)	(158,685)	(149,761)	(143,428)
	再生可能エネルギー使用量 Renewable energy used		G J	418,042	817,688	963,333	1,015,860	876,538
			(千kWh Thousands of kWh)	(41,930)	(82,013)	(96,623)	(101,892)	(101,451)
	再生可能エネルギー比率 Ratio of renewable energy used		%	(23.0)	(52.1)	(60.9)	(68.0)	(70.7)
	ガス使用量 Natural gas used		G J	215,152	184,608	175,941	159,156	134,033
	軽油・A重油・ガソリン使用量 Diesel, heavy oil A, and gasoline used			14,319	11,472	10,971	9,337	8,192
	温水・冷水使用量 Water used by air-conditioning equipment			105,791	92,269	94,715	88,772	129,623
	蒸気使用量 Steam used			-	-	-	10,238	10,483
	計 Total			2,155,533	1,857,043	1,863,711	1,760,618	1,521,546
エネルギー使用量原単位（連結営業利益当たり） Energy consumption per unit (per unit of operating income)		グループ Consolidated	-	51.4	122.0	50.7	45.4	37.1
購入、または生成した総再生可能エネルギー Total amount of renewable energy purchased or generated		グループ Consolidated	千kWh Thousands of kWh	42,289	82,367	96,992	102,248	101,821
エネルギーコスト Energy costs		グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	4,005	3,533	3,576	4,901	4,531
CDP 気候変動スコア CDP climate change score		グループ Consolidated	-	A	A	A-	A	A
ISO 14001 取得数 ISO 14001 certified sites		グループ Consolidated	件 Sites	0	0	0	0	0

★ 第三者検証項目（2017年3月期から、外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)さまより該当年度について検証を受けています）
Item for which third-party verification has been received (MARUI GROUP has received third-party verification for figures of the given year from the Japan Quality Assurance Organization since the fiscal year ended March 31, 2018.)

* 1 環境省・経済産業省の公表する『電気事業者別排出係数』の「代替値」を用いて算出
Figures are calculated based on the alternative figure provided in the list of coefficients by electricity provider disclosed by the Ministry of the Environment and the Ministry of Economy, Trade and Industry.

資源と廃棄物 Resources and Waste

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
原材料使用量 (容器包装使用量) Raw materials used (Resources used for packaging)	紙 Paper	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	182	167	84	53	33
	ダンボール Cardboard boxes	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	775	725	708	729	557
	プラスチック容器 Plastic packaging	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	149	53	32	27	23
	不織布 Non-woven fabric	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	10	6	9	6	3
	計 Total	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	1,116	951	833	815	616
廃棄物排出量★ Total waste★		グループ Consolidated	t	13,588	9,792	10,102	9,178	8,487
REVIEW	うち食品廃棄物 Food waste			2,168	1,492	1,789	1,639	1,463
廃棄物回収量★ Waste recycled★		グループ Consolidated	t	8,508	6,438	7,081	6,570	6,117
	うち食品廃棄物 Food waste			1,499	1,107	1,479	1,363	1,256
リサイクル率★ Ratio of recycled material used★		グループ Consolidated	%	62.6	65.8	70.1	71.6	72.1
最終処分量★ Total waste disposed★	焼却処分 Incineration	グループ Consolidated	t	4,854	3,254	3,013	2,600	2,363
	埋め立て Landfill			226	100	7	9	7
	計 Total			5,080	3,354	3,021	2,609	2,370
	うち食品廃棄物 Food waste			669	385	310	276	207
有害廃棄物排出量 Hazardous waste		グループ Consolidated	t	0	0	0	0	0
NOx 排出量 NOx emissions		グループ Consolidated	t	6	5	5	4	3
SOx 排出量 SOx emissions		グループ Consolidated	t	0	0	0	0	0
VOC 排出量 VOC emissions		グループ Consolidated	t	0	0	0	0	0

★ 第三者検証項目 Item for which third-party verification has been received

水 Water

水方針	有	「丸井グループ環境方針」に含む http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme03/environment_01.html#environment1						
Has water policy	Yes	Included in the MARUI GROUP Environmental Policy http://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/theme03/environment_01.html#environment1						
	範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024	
水資源使用量★ Total water used★	グループ Consolidated	千㎡ Thousands of ㎡	1,490	1,128	1,059	1,082	1,104	
排水量★ Total wastewater emitted★	グループ Consolidated	千㎡ Thousands of ㎡	1,437	1,086	1,019	1,048	1,053	

コンプライアンス Compliance

環境違反罰金回数 Environmental fines and penalties	グループ Consolidated	回 Violations	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
			0	0	0	0	0
環境違反罰金額 Total cost of environmental fines and penalties	グループ Consolidated	円 Yen	0	0	0	0	0

★ 第三者検証項目 Item for which third-party verification has been received

社会 Social

REVIEW

データレビューあり Item subject to data review

NEW

新規開示項目 New item

方針 Policies

人権方針 Has human rights policy	有 Yes	「丸井グループ人権方針」 http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/overview/index.html#overview2 MARUI GROUP Human Rights Policy http://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/overview/index.html#overview2
児童労働防止方針 Has policy against child labor	有 Yes	「丸井グループ人権方針」に含む http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/overview/index.html#overview2 Included in the MARUI GROUP Human Rights Policy http://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/overview/index.html#overview2
強制労働防止方針 Has policy against forced labor	有 Yes	同上 Same as above
非差別方針 Has equal opportunity policy	有 Yes	同上 Same as above
結社の自由の方針 Has policy supporting the right to freedom of association	有 Yes	同上 Same as above
団体交渉権の方針 Has policy supporting the right to collective bargaining	有 Yes	同上 Same as above

お客さま Customers

お客さま方針 Has customer policy	有 Yes	「丸井グループお客さまエンゲージメント方針」 https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/customer_eng.pdf MARUI GROUP Customer Engagement Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/customer_eng_en.pdf
責任あるマーケティング方針 Has responsible marketing and advertising policy	有 Yes	「お客さまエンゲージメント方針」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/customer_eng.pdf Included in the MARUI GROUP Customer Engagement Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/customer_eng_en.pdf

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
総店舗数 Total stores		グループ Consolidated	店 Stores	24	23	22	22	22
総売場面積 Total sales floor area		グループ Consolidated	千㎡ Thousands of ㎡	418	401	388	384	384
自社 E C サイト訪問回数 ^{*1} Visits to directly operated e-commerce site visits ^{*1}		グループ Consolidated	万回 Ten thousands of times	9,207	9,598	9,589	11,948	12,806
エポスカード会員数 ^{*2} EPOS cardholders ^{*2}		グループ Consolidated	万人 Ten thousands of people	720	709	714	731	759
エポスカード会員 年齢構成比 ^{*2} EPOS cardholders by age group ^{*2}	20代以下 Age 29 and below	グループ Consolidated	%	24.2	23.5	22.8	22.9	23.1
	30代 Age 30-39			25.1	25.4	25.7	25.7	25.4
	40代 Age 40-49			18.9	18.8	18.7	18.6	18.5
	50代 Age 50-59			16.1	16.4	16.6	16.7	16.7
	60代以上 Age 60 and above			15.6	15.9	16.1	16.2	16.2
エポスカード稼働率 Ratio of active EPOS cardholders		グループ Consolidated	%	65.5	63.0	64.6	66.9	68.3
エポスカード1枚当たり利益 ^{*3} Income per EPOS cards ^{*3}		グループ Consolidated	円 Yen	8,100	4,500	8,900	8,700	8,200
貸倒比率 Ratio of bad debt write-offs		グループ Consolidated	%	1.88	2.09	1.81	1.62	1.63

* 1 2022年3月期より基準を変更しています。過年度分も修正しています。

Standards were changed in the fiscal year ended March 31, 2022. Figures from previous years have been restated to reflect this change.

* 2 以前のカードを含む。Figures include previous cards.

* 3 フィンテック事業営業利益÷稼働客数 FinTech business operating income ÷ Active cardholders

社員 Employees

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
社員数 ^{*1} Number of Employees ^{*1}	計 Total	グループ Consolidated	人 People	5,130	4,855	4,654	4,435	4,290
	女 Women			2,297	2,140	2,082	2,009	1,993
	男 Men			2,833	2,715	2,572	2,426	2,297
	20代以下 Age 29 and below			522	461	425	368	342
	30代 Age 30-39			1,097	938	834	764	725
	40代 Age 40-49			1,697	1,552	1,461	1,320	1,209
	50代 Age 50-59			1,754	1,830	1,880	1,926	1,918
	60代以上 Age 60 and above			60	74	54	57	96
平均臨時雇用者数 ^{*1} (パートタイム雇用者数) Temporary employees ^{*1} (Part-time employees)	女 Women	グループ Consolidated	人 People	1,095	1,088	1,091	992	908
	男 Men			358	399	439	455	496
	計 Total			1,453	1,487	1,530	1,447	1,404
請負業者数 Contractors	女 Women	グループ Consolidated	人 People	0	0	0	0	0
	男 Men			0	0	0	0	0
	計 Total			0	0	0	0	0
平均勤続年数 ^{*1,*2} Average number of consecutive years of service ^{*1,*2}	女 Women	グループ Consolidated	年 Years	17.4	18.4	19.2	20.2	20.8
	男 Men			24.0	24.4	25.0	24.7	24.9
	計 Total			20.8	21.6	22.3	22.6	23.0
平均年齢 ^{*1,*3} Average age of employees ^{*1,*3}	女 Women	グループ Consolidated	歳 Age	41.9	42.9	43.7	44.3	44.8
	男 Men			47.7	48.2	48.8	49.5	49.8
	計 Total			44.4	45.3	46.0	46.7	47.1

* 1 各年3月31日現在 Figures are as of March 31 of each year.

* 2 2020年公開分より社員の対象範囲を拡大（契約社員のうち、無期雇用契約への変更者を含む）。過年度分も修正しています。

The scope of applicable employees was expanded in 2020 (includes contract employees who have changed their employment contracts to non-fixed-term contracts).

Figures from previous years have been restated to reflect this change.

* 3 2020年公開分より社員の対象範囲を拡大（契約社員・時給労働者も含む）。過年度分も修正しています。

The scope of applicable employees was expanded in 2020 (includes contract employees and hourly workers). Figures from previous years have been restated to reflect this change.

社会 Social

社員 Employees

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
新卒採用者数 New graduate hires	女 Women	グループ Consolidated	人 People	35	35	37	30	30
	男 Men			23	18	12	15	15
	計 Total			58	53	49	45	45
中途採用者数 Mid-career hires	女 Women	グループ Consolidated	人 People	-	-	-	8	9
	男 Men			-	-	-	12	13
	計 Total			-	-	-	20	22
今期採用者数の年齢内訳 Age group of new employee hires	20代以下 Age 29 and below	グループ Consolidated	人 People	-	-	-	49	51
	30代 Age 30-39			-	-	-	7	11
	40代 Age 40-49			-	-	-	9	5
	50代 Age 50-59			-	-	-	0	0
	60代以上 Age 60 and above			-	-	-	0	0
新卒採用者数に占める女性比率 Ratio of women among new hires		グループ Consolidated	%	60.3	66.0	75.5	66.7	66.7
採用コスト Recruitment cost		グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	96	94	103	111	113

		範囲 Scope	単位 Unit	男女計 Total	男 Men	女 Women
新卒入社者の定着人数*1 New graduate hire retention*1	2021年4月新卒入社者 New graduate hires in April 2021	グループ Consolidated	人 People	53	18	35
	うち2024年4月在籍者 Of which, those remaining in April 2024			42	13	29

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
IT資格所有STEM人材*2 STEM field human resources with IT qualifications*2	女 Women	グループ Consolidated	人 People	114	131	143	160	166
	男 Men			272	283	289	275	286
	計 Total			386	414	432	435	452
障がい者雇用率*3 Ratio of employees with disabilities*3		グループ Consolidated	%	2.55	2.63	2.87	2.82	2.90
社員離職率*4 Employee turnover rate*4	自己都合*5 Full-time staff voluntary turnover rate*5	グループ Consolidated	%	2.6	2.3	2.8	3.0	3.4
	計 Total			7.7	4.9	4.8	5.3	7.3
	(定年退職者除く) (Excluding retirements)			(5.7)	(2.6)	(2.9)	(3.0)	(3.6)

* 1 新卒入社者53人に対し、退職者11名、退職率21% Figures include 11 retired individuals, making for 21% turnover rate among 53 new graduates.

* 2 IT資格所有とはIT/サポート・初級シスアド・基本情報技術者・応用情報技術者・システムアーキテクト・G検定のいずれかの資格を持つ人。

IT qualifications refer to national IT Passport certification and recognized introductory systems administration, basic information engineering, applied information engineering, system architecture qualifications, and JDLA Deep Learning for GENERAL.

* 3 当該年度6月1日現在 Figures are as of June 1 of each year.

* 4 2020年公開分より社員の対象範囲を拡大（休職者を含む）。過年度分も修正しています。

The scope of applicable employees was expanded in 2020 (includes employees on leave). Figures from previous years have been restated to reflect this change.

* 5 自己都合での離職とは、全離職者から定年退職者、死亡退職者、懲戒解雇者、諭旨解雇者、その他会社都合退職者以外の理由での離職者と定義する

The full-time staff voluntary turnover rate is calculated using the total number of employees leaving their positions excluding those leaving due to mandatory retirement, those that passed away, those that were removed from positions for disciplinary reasons, those that resigned at the suggestion of the Company, and those that left for other reasons at the convenience of the Company.

社会 Social

社員 Employees

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
女性社員比率 ^{*1} Ratio of female employees ^{*1}		グループ Consolidated	%	45	44	45	45	46
女性リーダー数 ^{*2} Number of female leaders ^{*2}		グループ Consolidated	人 People	657	668	694	711	718
女性リーダー比率 ^{*2} Ratio of women in junior management positions ^{*2}	グレード別 ^{*3} ◆ By Position Grade ^{*3} ◆	グループ Consolidated	%	30	31	32	34	36
	(役職別) ^{*4} (By Position) ^{*4}			31	32	33	35	37
意思決定層に占める女性の数 ^{*2} Ratio of female managers ^{*2}		グループ Consolidated	人 People	50	52	58	64	74
意思決定層に占める女性の割合 ^{*2,*5,*6} ◆		グループ Consolidated	%	14	15	17	18	21
Ratio of women in management positions ^{*2,*5,*6} ◆	管理部門を除く Ratio of women in management positions in revenue-generating functions	グループ Consolidated	%	11	12	14	16	18
執行役員に占める女性の割合 ^{*6} ◆ Ratio of women in executive officer positions ^{*6} ◆		グループ Consolidated	%	21	22	24	21	20
上位職志向◆ Ratio of employees pursuing upper-level positions◆	女 ^{*7} Women ^{*7}	グループ Consolidated	%	68	72	68	62	58
	男 ^{*8} Men ^{*8}			88	87	83	82	79
育児休暇取得者数 Employees taking parental leave	女 ^{*9} Women ^{*9}	グループ Consolidated	人 People	263	229	283	239	240
	男 Men			-	37	45	32	33
	① ②			54	45	43	32	29
育児休暇取得率 Ratio of employees taking full parental leave	女 Women	グループ Consolidated	%	100	100	100	100	100
	男 Men			-	86	136	110	100
	① ②◆			100	100	100	100	100
男性の産休取得率（産後8週以内）◆ Ratio of applicable male employees taking childcare leave within eight weeks of childbirth by partner◆		グループ Consolidated	%	-	36	51	78	97
男性の育休平均取得日数 Average days of childcare leave taken by male employees		グループ Consolidated	日 Days	8	25	14	75	98
男性の育休1か月以上取得率◆ Ratio of applicable male employees taking childcare leave for one month or more◆		グループ Consolidated	%	-	9	2	22	52
育児休暇復帰率 ^{*10} Ratio of employees returning to work after taking childcare leave ^{*10}	女 Women	グループ Consolidated	%	79	87	81	85	82
	男 Men			100	98	98	98	100
妊娠・育児のための 短時間勤務者数 ^{*11} Employees working shortened hours for childbirth or childcare purposes ^{*11}	女 Women	グループ Consolidated	人 People	481	483	484	480	456
	男 Men			3	5	0	0	0
	計 Total			484	488	484	480	456
「男性は仕事、女性は家事育児」という 性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合 ^{*12} ◆ Rate of elimination of gender preconceptions (ratio of employees rejecting preconceptions about gender roles) ^{*12} ◆		グループ Consolidated	%	-	37	48	53	56
家庭における男性の家事・育児の分担割合 ^{*13} ◆ Rate of household chore and child-rearing participation by male employees ^{*13} ◆		グループ Consolidated	%	-	30	35	27	31

◆ 女性イキイキ指数 Women's empowerment index

- ① 改正育児・介護休業法における育児休業取得状況の公表基準。前年度パートナーが出産した男性社員に対し、前年度に育児休業等をした男性社員の数及び割合（育児目的休暇含む）
Figures are calculated based on the disclosure standards for childcare leave acquisition described in the revised Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members using the number and ratio of male employees whose partner gave birth in the previous fiscal year and who took childcare leave (including other leave taken for childcare purposes) in the previous fiscal year.
- ② 雇用均等基本調査算出基準。前々年度にパートナーが産んだ男性社員に対し前々年度+前年度（2年間）に育児休業等を取った男性社員の数及び割合（育児目的休暇含む）
Figures are calculated based on standards for basic employment equity surveys using the number and ratio of male employees whose partner gave birth two fiscal years ago and who took childcare leave (including other leave taken for childcare purposes) in the past two fiscal years.
- * 1 各年3月31日現在 Figures are as of March 31 of each year. * 2 各年4月1日現在 Figures are as of April 1 of each year.
- * 3 次期マネジメント層(G3・G4)における女性の割合 Figures represent the ratio of female employees in pre-management positions (G3 and G4).
- * 4 次期マネジメント層(G3・G4)+G5の「ショップ長」「代行1」「所長」における女性の割合
Figures represent the ratio of female employees in pre-management positions (G3 and G4) as well as in shop manager, level 1 proxy, and chief positions (G5).
- * 5 取締役・執行役員を含む管理職以上の女性の割合 Figures represent the ratio of female employees in director, executive officer, and other management positions.
- * 6 集計のベースを、就業人員から在籍人員に変更。過年度分も修正しています。
The base of the total has been changed from the number of employees to the number of enrolled employees. Figures from previous years have been restated to reflect this change.
- * 7 社内アンケートで、今のグレードよりも上のグレードを「目指したい」+「どちらかという目指したい」と回答した女性社員の割合
24年3月期の開示より算出対象を54歳までに変更（過年度も変更済み）
Figures represent the ratio of female employees stating a desire to reach higher position grades or somewhat in internal surveys.
The calculation target has been changed to 54 years old and under from the disclosure of the fiscal year ended March 31, 2024.
(Figures from previous years have been restated to reflect this change.)
- * 8 コロナ以前の19年度と比較して、上位職志向が女性では10%（19年度実績:68%）男性は9%（19年度実績:88%）低下しており、この要因を調査したところ、社員の働き方の価値観がコロナをきっかけに男女ともに変化（テレワーク、ワークライフバランス等を重視）していることが分かりました。今後、上位職志向の向上に向けた働き方改革や両立支援を、女性だけでなく男性にも実施していく為、24年3月期の開示より男性の上位職志向を参考値として追加しております。
Compared to FY ended March 31, 2020, before the COVID-19 pandemic, there has been a decline in number of employees who pursues upper-level positions by 10% for female (from 68% in FY ended March 31, 2020) and 9% (from 88% in FY ended March 31, 2020) for male. We've investigated for the causes of this trend and revealed that the COVID-19 pandemic has triggered a shift in work values for both genders, with increased emphasis on telecommuting and work-life balance, etc. In order to enhance the number of employees that aspires upper-level positions, we will further implement work styles reforms and provide supports for work-life balance for not only for female but also for male employees. As part of this effort, we have added the ratio of male employees who pursue upper-level positions from the disclosure of March 2024.
- * 9 2020年3月期まで：月別の育児休業取得者数の平均値 2021年3月期から：期中の育児休業取得者数にて算出しています。
Figures are calculated using the average number of employees taking childcare leave by month for fiscal years ended on or before March 31, 2020, and the number of employees taking childcare leave during the given fiscal year for fiscal years ended after April 1, 2020.
- * 10 各期中に子が3歳に達する育児休業職者のうち復職した社員の割合
Figures represent the ratio of employees who have returned to work among employees on childcare leave whose children reached the age of three in each fiscal year.
- * 11 各期中の取得者数 The total number of employees using this system in each fiscal year
- * 12 社内アンケートで「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、「共感する」と回答した割合
Figures represent the ratio of employees rejecting preconceptions about gender roles in internal surveys.
- * 13 社内アンケートより算出：男性の家事・育児等の時間÷（男性の家事・育児等の時間 + 女性の家事・育児等の時間）
Time spent by men on household chores and child-rearing ÷ (Time spent by men on household chores and child-rearing + Time spent by women on household chores and child-rearing) (based on internal survey results)

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024	
自ら手を挙げ参画する社員数 ^{*1} Employees taking part in voluntary participation initiatives ^{*1}	REVIEW	グループ Consolidated	人 People	3,814	4,058	4,072	4,044	3,977	
自ら手を挙げ参画する社員率 ^{*1} Ratio of employees taking part in voluntary participation initiatives ^{*1}	REVIEW	グループ Consolidated	%	69	79	82	85	88	
グループ会社間初異動者数 ^{*2} Employees undergoing first intra-Group profession change ^{*2}		グループ Consolidated	人 People	352	296	268	265	105	
グループ会社間異動者数累計 ^{*2} Employees undergoing intra-Group profession change (aggregate) ^{*2}	REVIEW			2,626	2,799	2,973	3,130	2,901	
グループ会社間異動率 ^{*2} Ratio of employees undergoing intra-Group profession change ^{*2}	REVIEW		%	61	69	77	85	85	
社員エンゲージメント Employee Engagement	REVIEW	グループ Consolidated	%	自分が仕事のうえで何を期待 されているか分かっている I know what is expected of me at work	74	77	79	80	80
				自分が職場で尊重されている と感じる I feel respected at my workplace	59	61	64	66	64
				自分の強みを活かしてチャレ ンジしている I am challenging myself by leveraging my strengths/skills	55	50	52	52	51
人的資本投資 Human capital investments	REVIEW	グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	-	-	7,712	9,128	9,275	
うち人材投資 Investment in human resources				-	-	827	1,030	1,302	
社員一人当たり営業利益 Operating income per employee		グループ Consolidated	万円 Ten thousands of yen	802	307	790	874	956	
社員の給与および手当の総額 Total employee-related expenses (salaries + compensation)		グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	29,484	26,497	27,568	26,836	26,820	
生活賃金支給率 ^{*3} Percentage of full time employees whose salary to exceed the living wage ^{*3}	NEW	グループ Consolidated	%	-	-	-	-	100	
男女の賃金の差異 ^{*4} Differences in wages between male and female employees ^{*4}	NEW REVIEW	グループ Consolidated	%	全社員 All employees	-	-	-	75.8	77.8
				正規雇用社員 Regular employees	-	-	-	70.9	72.0
				パート・有期社員 Part-time and fixed-term employees	-	-	-	90.4	91.6
社員の平均報酬（中央値） ^{*5} Median compensation of employees ^{*5}		グループ Consolidated	万円 Ten thousands of yen	465	484	483	484	506	
非管理職の平均給与(基本給のみ) ^{*6} ★ Average salary of non- management level employees (base salary only) ^{*6} ★	女 Women	グループ Consolidated	万円 Ten thousands of yen	352	359	352	353	375	
	男 Men			444	443	438	435	450	
管理職の平均給与(基本給のみ) ^{*6} ★ Average salary of management level employees (base salary only) ^{*6} ★	女 Women	グループ Consolidated	万円 Ten thousands of yen	757	749	752	769	786	
	男 Men			790	791	791	795	812	
管理職の平均報酬 (基本給+インセンティブ ^{*7}) ★ Average compensation of management level employees (base salary + incentive ^{*7}) ★	女 Women	グループ Consolidated	万円 Ten thousands of yen	-	-	-	998	1,016	
	男 Men			-	-	-	1,033	1,054	

			範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
執行役員の平均報酬 (基本給のみ) ^{*6} Average compensation of executive officers (base salary only) ^{*6}	役付執行役員 Executive officers bearing special titles	女 Women	グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	-	-	-	22	22
		男 Men			-	-	-	-	-
	執行役員 ★ Executive officers ★	女 Women			-	-	-	31	31
		男 Men			-	-	-	16	16
		男 Men			-	-	-	16	16
執行役員の平均報酬 (基本給＋インセンティブ) ^{*7} Average compensation of executive officers (base salary + incentive) ^{*7}	役付執行役員 Executive officers bearing special titles	女 Women	グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	-	-	35	36	36
		男 Men			-	-	-	-	-
	執行役員 ★ Executive officers ★	女 Women			-	-	47	51	52
		男 Men			-	-	28	27	26
		男 Men			-	-	28	26	26
		男 Men			-	-	28	26	26
			範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
組合加入社員比率 ^{*8} Ratio of employees enrolled in labor unions ^{*8}			グループ Consolidated	%	95	93	93	94	93
LGBTQ＋研修 累計受講者数 ^{*9} Employees and tenants that have undergone LGBTQ＋ sensitivity training ^{*9}	社員 Employees	グループ Consolidated	人 People	4,442	4,802	4,872	4,730	4,781	
	テナントさま Tenants			911	1,276	1,276	281	333	
ユニバーサルマナー検定3級 累計受講者数 Employees and tenants that have taken the Rank 3 Universal Manner Placement Examination	社員 Employees	グループ Consolidated	人 People	4,596	5,028	5,081	5,129	5,178	
	テナントさま Tenants			489	519	519	519	532	
職場環境向上月間研修 社員受講率 ^{*10} Ratio of employees that have undergone training programs on discrimination and harassment ^{*10}			グループ Consolidated	%	88	95	98	98	96

★ 第三者検証項目 Item for which third-party verification has been received

*1 自ら手を挙げ参画する社員とは、参加意思を持ち、自ら学びの場などの機会に応募・申請し参画した社員

Calculated using the number of employees who voluntarily applied to participate in learning programs and other opportunities

*2 各年4月と10月の合計 Figures are totals for April and October of each year.

*3 Wage Indicatorの生活賃金ベンチマークデータを参考に算出 Figures are calculated based on the living wage benchmark of Wage Indicator.

*4 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

社員の人数については、労働時間を基に換算したものを加味して算出しています。当社グループでは丸井井グループにおいて臨時従業員等を除き、一括採用、一括配置および育成を実施しています。グループ各社への配置は出向となるため、数値には子会社への出向者を含めて算出しています。したがって、算出の基となる社員数については本データブックに記載している従業員数と異なります。

The figures are calculated in accordance with the provisions of the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life (Act No. 64 of 2015).

The number of employees is calculated by taking into account the number of employees converted based on their working hours.

MARUI GROUP CO., LTD. hires, assigns, and trains all employees except for part-time employees, etc.

Because employees assigned to each Group company are seconded, the figures include employees seconded to subsidiaries.

Therefore, the number of employees on which the calculation is based differs from the number of employees stated in this ESG DATA BOOK.

*5 管理職を除く。月例賃金+賞与。 Figures exclude management level employees and are the total for monthly wages and bonuses.

*6 月額の基本給×12か月分(賞与・手当等を除く) Standard monthly wage × 12 months (excluding bonuses and allowances)

*7 業績連動賞与・業績連動型株式報酬等 Performance-Linked Bonuses and Performance-Linked Stock-Based Compensation

*8 各年3月1日現在 Figures are as of March 1 of each year.

*9 2022年度より研修内容をリニューアルしました Training content has been renewed for fiscal year 2022.

*10 ハラスメントに関する研修を年に2回実施しています Training programs to prevent on discrimination and harassment is conducted twice a year.

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
ISO45001(OHSAS18001)認証取得数 ISO45001(OHSAS18001) Certification Sites		グループ Consolidated	件 Sites	0	0	0	0	0
労働災害による負傷者数 Injuries from occupational accidents	社員 Employees	グループ Consolidated	人 People	72	55	55	51	50
	請負業者 Contractors			0	0	0	0	0
	計 Total			72	55	55	51	50
労働災害による死亡者数★ Work-related fatalities★	社員 Employees	グループ Consolidated	人 People	0	0	0	0	1
	請負業者 Contractors			0	0	0	0	0
	計 Total			0	0	0	0	1
休業災害発生率（LTIFR）★ Lost-time injury frequency rate (LTIFR)★	社員 Employees	グループ Consolidated	-	0.91	0.55	0.64	1.00	1.24
	請負業者 Contractors			0	0	0	0	0
職業性疾病発生率（OIFR）★ Occupational illness frequency rate (OIFR)★	社員 Employees	グループ Consolidated	-	0	0	0	0	0
	請負業者 Contractors			0	0	0	0	0

お取引先さま Business Partners

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
お取引先さま説明会開催回数 Explanatory forums for business partners		単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	回 Times	1	0	0	0	0
現地ミーティング実施済工場数（累計） Audited suppliers (aggregate)	REVIEW	グループ Consolidated	工場 Suppliers	80	80	80	80	80

地域・社会 Communities and Society

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
寄付金額（寄付金＋賦課金） Total amount of corporate or Group donations		グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	194	189	170	217	229

情報セキュリティ Information Security

情報セキュリティ保護方針 Has policy on data security protection	有 Yes	「丸井グループ情報セキュリティ方針」 https://www.0101maruigroup.co.jp/security/index.html MARUI GROUP Information Security Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/security/index.html						
個人情報保護方針 Has policy on privacy security protection	有 Yes	「丸井グループ プライバシーポリシー」 https://www.0101maruigroup.co.jp/privacy/index.html MARUI GROUP Privacy Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/privacy/index.html						
ソーシャルメディア方針 Has policy on social media privacy security protection	有 Yes	「丸井グループ ソーシャルメディアポリシー」 https://www.0101maruigroup.co.jp/social_media/ MARUI GROUP Social Media Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/social_media/index.html						

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
ISO 27001 取得数 ISO 27001 certified sites		グループ Consolidated	件 Sites	1	1	1	1	1
ISO 20000 取得数 ISO 20000 certified sites		グループ Consolidated	件 Sites	1	1	1	1	1
プライバシーマーク取得社数 PrivacyMark-certified Group companies		グループ Consolidated	社 Companies	6	6	6	6	6
情報セキュリティ違反件数 Information security violations		グループ Consolidated	件 Violations	0	0	0	0	0
情報セキュリティ違反罰金額 Total cost of fines for information security violations		グループ Consolidated	円 Yen	0	0	0	0	0

★ 第三者検証項目 Item for which third-party verification has been received

・労働安全衛生マネジメントシステム（日本語） Occupational safety and health (Japanese)
<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/ohsmanagementsystem.pdf>

ガバナンス Governance

REVIEW

データレビューあり Item subject to data review

NEW

新規開示項目 New item

コーポレートガバナンス Corporate Governance

			範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024		
取締役役数 Directors	社内 Number of internal directors	女 Women	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	人 People	1	1	1	1	1		
		男 Men			4	4	2	2	2		
		計 Total			5	5	3	3	3		
	独立社外 Number of external directors (independent directors)	女 Women			1	1	1	1	1		
		男 Men			2	2	2	2	2		
		計 Total			3	3	3	3	3		
	総計 Total				8	8	6	6	6		
取締役兼務執行役員数 Corporate executive officers on the Board of Directors			単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	人 People	5	5	3	3	3		
取締役兼務執行役員比率 Ratio of corporate executive officers on the Board of Directors				%	63	63	50	50	50		
独立社外取締役比率 Ratio of external directros (independent directors) on the Board of Directors					38	38	50	50	50		
女性取締役比率 Ratio of women on the Board of Directors					25	25	33	33	33		
監査役数 Audit & Supervisory Board members	社内 Internal Audit & Supervisory Board members	女 Women	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	人 People	0	0	0	0	0		
		男 Men			2	2	2	2	2		
		計 Total			2	2	2	2	2		
	独立社外 External Audit & Supervisory Board members	女 Women			0	1	1	1	1		
		男 Men			2	1	1	1	1		
		計 Total			2	2	2	2	2		
	総計 Total				4	4	4	4	4		
独立社外監査役比率 Ratio of external Audit & Supervisory Board members			単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	%	50	50	50	50	50		
女性監査役比率 Ratio of female Audit & Supervisory Board members					0	25	25	25	25		
取締役の平均年齢 Average age of directors			単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	歳 Age	61	58	55	56	57		
取締役上限年齢 Age limit for directors			グループ Consolidated	歳 Age	なし None						
取締役任期 Term limits for directors			グループ Consolidated	年 Years	1	1	1	1	1		
執行役員任期 Term limits for executive officers			グループ Consolidated	年 Years	1	1	1	1	1		

コーポレートガバナンス Corporate Governance

			範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
取締役会開催回数 Board of Directors' meetings			単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	回 Meetings	9	9	10	10	10
取締役会出席率 Board of Directors' meeting attendance				%	99	99	99	98	98
独立取締役出席率 Attendance of external directors at Board of Directors' meetings				%	96	100	97	100	93
取締役会出席率75%以下取締役数 Directors attending less than 75% of Board of Directors' meetings				人 People	0	0	0	0	0
監査役会開催回数 Audit & Supervisory Board meetings			単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	回 Meetings	15	16	15	16	15
監査役会出席率 Audit & Supervisory Board meeting attendance				%	100	98	98	95	100
独立監査役出席率 Attendance of external Audit & Supervisory Board members at Audit & Supervisory Board meetings				%	100	97	97	97	100
監査役会出席率75%以下監査役数 Audit & Supervisory Board members attending less than 75% of Audit & Supervisory Board meetings				人 People	0	0	0	0	0
執行役員数 Executive officers	女 Women	グループ Consolidated	人 People	4	4	4	4	4	
	男 Men			15	14	13	15	16	
	計 Total			19	18	17	19	20	
女性執行役員比率 Ratio of female executive officers				%	21	22	24	21	20
指名・報酬委員会委員数 Nominating and Compensation Committee members	社内 Internal Nominating and Compensation Committee mem bers	女 Women	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	人 People	0	0	0	0	0
		男 Men			1	1	1	1	1
		計 Total			1	1	1	1	1
	独立社外 External Nominating and Compensation Committee mem bers	女 Women			1	1	1	1	1
		男 Men			1	1	1	1	1
		計 Total			2	2	2	2	2
	総計 Total					3	3	3	3
指名・報酬委員会開催回数 Nominating and Compensation Committee meetings			単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	回 Meetings	4	5	4	3	4
指名・報酬委員会出席率 Nominating and Compensation Committee meeting attendance				%	100	100	100	100	100
サステナビリティ委員会委員数 Sustainability Committee members			グループ Consolidated	人 People	11	11	6	7	7
サステナビリティ委員会開催回数 Sustainability Committee meetings				回 Meetings	2	2	2	7	5

コーポレートガバナンス Corporate Governance

	範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
環境・社会貢献推進分科会委員数 Environment and CSR Committee members	グループ Consolidated	人 People	11	11			
環境・社会貢献推進分科会開催回数 Environment and CSR Committee meetings		回 Meetings	2	2			
ESG・情報開示分科会委員数 ^{*1} ESG and Disclosure Committee members ^{*1}	グループ Consolidated	人 People			11		
ESG・情報開示分科会開催回数 ^{*1} ESG and Disclosure Committee meetings ^{*1}		回 Meetings			1		
ESG委員会委員数 ^{*2} ESG Committee members ^{*2}	グループ Consolidated	人 People			11	11	11
ESG委員会開催回数 ^{*2} ESG Committee meetings ^{*2}		回 Meetings			1	2	2
コンプライアンス推進会議委員数 Compliance Promotion Board members	グループ Consolidated	人 People	18	18	17	17	17
コンプライアンス推進会議開催回数 Compliance Promotion Board meetings		回 Meetings	2	2	2	2	2
広報IR委員会委員数 Public Relations IR Committee members	グループ Consolidated	人 People	12	13	12	12	12
広報IR委員会開催回数 Number of Public Relations IR Committee meetings		回 Meetings	8	8	7	5	6
内部統制委員会委員数 Number of Internal Control Committee members	グループ Consolidated	人 People	17	17	19	19	19
内部統制委員会開催回数 Internal Control Committee meetings		回 Meetings	2	2	2	2	2
情報セキュリティ委員会委員数 Information Security Committee members	グループ Consolidated	人 People	14	14	15	16	16
情報セキュリティ委員会開催回数 Information Security Committee meetings		回 Meetings	2	2	3	2	2
安全管理委員会委員数 Safety Control Committee members	グループ Consolidated	人 People	14	14	14	14	14
安全管理委員会開催回数 Safety Control Committee meetings		回 Meetings	2	2	2	2	2
インサイダー取引防止委員会委員数 Insider Trading Prevention Committee members	グループ Consolidated	人 People	7	7	7	9	9
インサイダー取引防止委員会開催回数 Insider Trading Prevention Committee meetings		回 Meetings	2	2	2	2	2

- *1 2021年3月、環境・社会貢献推進分科会から改称
The name of the Environment and CSR Committee was changed to the ESG and Disclosure Committee in March 2021.
- *2 2021年11月、ESG・情報開示分科会から改称
The name of the ESG and Disclosure Committee was changed to the ESG Committee in November 2021.
- *3 2019年3月期中に情報セキュリティ委員会に統合
The Personal Information Protection Promotion Committee was integrated into the Information Security Committee in October 2018.

ESGデータブック ESG DATA BOOK

ガバナンス Governance

最終更新日：2024年9月5日

Last Updated: September 5, 2024

報酬 Compensation

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
CEO報酬 Compensation of the CEO	基本報酬 Basic compensation	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	-	-	75	75	75
	ストックオプション Stock options			-	-	0	0	0
	業績連動賞与 Performance-linked bonuses			-	-	12	13	11
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			-	-	45	41	32
	計 Total			-	-	134	130	119
取締役報酬 (社外取締役を除く) Compensation of directors (Excluding external directors)	基本報酬* Basic compensation*	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	150	141	110	101	110
	ストックオプション Stock options			0	0	0	0	0
	業績連動賞与 Performance-linked bonuses			21	0	18	20	18
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			0	7	66	63	55
	計 Total			171	149	195	184	184
監査役報酬 (社外監査役を除く) Compensation of Audit & Supervisory Board members (Excluding external Audit & Supervisory Board members)	基本報酬 Basic compensation	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	34	35	34	36	34
	ストックオプション Stock options			0	0	0	0	0
	業績連動賞与 Performance-linked bonuses			0	0	0	0	0
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			0	0	0	0	0
	計 Total			34	35	34	36	34
社外取締役報酬 Compensation of external directors	基本報酬 Basic compensation	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	29	37	49	55	58
	ストックオプション Stock options			0	0	0	0	0
	業績連動賞与 Performance-linked bonuses			0	0	0	0	0
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			0	0	0	0	0
	計 Total			29	37	49	53	58
社外監査役報酬 Compensation of external Audit & Supervisory Board members	基本報酬 Basic compensation	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	15	16	15	16	15
	ストックオプション Stock options			0	0	0	0	0
	業績連動賞与 Performance-linked bonuses			0	0	0	0	0
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			0	0	0	0	0
	計 Total			15	16	15	16	15

会計監査 Accounting Audits

		範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
会計監査人への報酬 Compensation of accounting auditors	監査費 Audit fees	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	74	88	88	113	113
	非監査費 Non-audit fees			2	2	2	2	10
	計 Total			76	90	90	115	123

* 子会社を除く Figures exclude subsidiaries.

クローバック方針 Has clawback provision	有 Yes	「丸井グループ 取締役報酬決定方針」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20220419.pdf Included in the MARUI GROUP Director Compensation Determination Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20210805_en.pdf
倫理規範 Has business ethics policy	有 Yes	「グループ行動規範」に含む http://www.0101maruigroup.co.jp/ci/action.html#action1 Included in the MARUI GROUP Code of Conduct http://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/action.html#action1
腐敗防止方針 Has anti-corruption policy	有 Yes	「丸井グループ腐敗行為防止方針」 https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/#anticorruption MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/index.html#anticorruption 「グループ行動規範」に含む http://www.0101maruigroup.co.jp/ci/action.html#action1 Included in the MARUI GROUP Code of Conduct http://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/action.html#action1
贈収賄防止方針 Has anti-bribery policy	有 Yes	「丸井グループ腐敗行為防止方針」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/#anticorruption Included in MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/index.html#anticorruption 「グループ行動規範」に含む http://www.0101maruigroup.co.jp/ci/action.html#action1 Included in the MARUI GROUP Code of Conduct http://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/action.html#action1
税の透明性の方針 Has policy on tax transparency	有 Yes	「グループ税務方針」 https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/tax_210331.pdf MARUI GROUP Tax Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/tax_210331_en.pdf
ロビー活動と政府への献金の方針 Has corporate public policy and lobbying	有 Yes	「丸井グループ腐敗行為防止方針」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/#anticorruption Included in MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/index.html#anticorruption 「グループ行動規範」に含む http://www.0101maruigroup.co.jp/ci/action.html#action1 Included in the MARUI GROUP Code of Conduct http://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/action.html#action1
公益通報者保護方針 Has employee protection / whistle-blower policy	有 Yes	「丸井グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20200730.pdf Included in the MARUI GROUP Corporate Governance Guidelines https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20200730_en.pdf 「丸井グループ腐敗行為防止方針」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/#anticorruption Included in MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/index.html#anticorruption
取締役の利益相反方針 Has conflicts of interest policy	有 Yes	同上 Same as above
取締役の関連当事者取引方針 Has policy on related party transactions	有 Yes	同上 Same as above
内部通報制度 Has whistle-blowing system	有 Yes	同上 Same as above

	範囲 Scope	単位 Unit	2020年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2020	2021年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2021	2022年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2022	2023年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2023	2024年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2024
内部通報窓口への通報件数 ^{*1*2} Reports filed through whistle-blowing system ^{*1*2}	グループ Consolidated	件 Reports	47	31	48	34	42
行動規範・倫理基準に対する違反件数 ^{*3} Code of conduct and ethics breaches ^{*3}	グループ Consolidated	件 Incidents	0	2	2	1	2
腐敗防止違反件数 Fines and penalties for corruption	グループ Consolidated	件 Incidents	0	0	0	0	0
腐敗防止違反罰金額 Total cost of fines and penalties for corruption		円 Yen	0	0	0	0	0
法令違反件数 Non-compliance incidents	グループ Consolidated	件 Incidents	0	0	0	0	0
法令違反罰金額 Total cost of non-compliance incidents		円 Yen	0	0	0	0	0
お客さまのプライバシー侵害・苦情に対する違反件数 Customer privacy violations and complaints	グループ Consolidated	件 Incidents	0	0	0	0	0
政治献金額 Political contributions	グループ Consolidated	円 Yen	0	0	0	0	0
リコール件数 ^{*4} Recalls ^{*4}	グループ Consolidated	件 Incidents	0	0	0	0	0

*1 内部通報の分析と人権リスクアセスメントを行った結果、今年度特定された人権侵害はありませんでした。そのため、人権リスクに対する救済措置も今年度は行っておりません。

As a result of the whistleblower analysis and human rights risk assessment, there were no human rights risks identified this fiscal year.

Therefore, no corrective actions for human rights risks were taken during this fiscal year.

*2 内部通報の流れについては、添付資料「丸井グループ ホットライン制度（内部通報窓口）」に記載しております。

The flow of internal reporting is described in the attached document "Marui Group Hotline System (Internal Reporting Desk)".

*3 2022年開示より定義変更（賞罰委員会にて審議された案件数）。過年度も修正。

The definition was changed in 2022 to reflect the number of incidents brought before disciplinary committees.

Figures from previous years have been restated to reflect this change.

*4 丸井グループのリコール案件として、コンプライアンス推進会議に報告があり、情報公開された件数

The number of recalls represents incidents reported to the Compliance Promotion Board and then disclosed.

関連リンク Relevant Links

環境 Environment

SCOPE 3 算定結果詳細

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme03/environment_01.html#environment2

Detail of Scope 3 Emissions Data

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/theme03/environment_01.html#environment2

社会 Social

女性の活躍推進

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/org_02.html#org2

Promotion of Women's Contribution

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/theme02/org_02.html#org2

自ら手を挙げる社員

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/development_01.html#development3

Employees Taking Part in Voluntary Participation Initiatives

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/theme02/development_01.html#development3

人権への取り組み

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/matl_issue/matl_issue_prq.pdf

Human Right's Initiatives

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/pdf/matl_issue/matl_issue_prq_en.pdf

ガバナンス Governance

マネジメント体制

<https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/>

Management System

<https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/>

各委員会メンバー

https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/committee_members.pdf

Committee Membership

https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/committee_members_en.pdf

丸井グループ方針一覧

<https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/>

MARUI GROUP Policies

<https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/>

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止のための基本方針

NEW

https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/anti_moneylaundering_240815.pdf

MARUI GROUP Policy for Preventing Money Laundering and Terrorism Financing

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/anti_moneylaundering_240815_en.pdf

丸井グループのビジョン MARUI GROUP VISION

ビジョン2050

<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050>

VISION 2050

<https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/vision2050/>

ビジョン2050の進捗

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/vision2050/progress_list.pdf

Progress toward VISION 2050

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/pdf/vision2050/progress_list_en.pdf

丸井グループのレポート MARUI GROUP Reports

共創経営レポート2023

https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/i_report/2023/i_report2023_a3.pdf

Co-Creation Management Report 2023

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ir/pdf/i_report/2023/i_report2023_ena3.pdf

VISION BOOK 2050（日本語）

https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/s_report/2018/s_report2018_a3.pdf

VISION BOOK 2050（English）

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/sustainability/pdf/s_report/2018/s_report2018_a3.pdf

インパクトブック IMPACT BOOK

IMPACT BOOK 2024（日本語）

https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/impactbook/2024/impactbook2024_all.pdf

IMPACT BOOK 2024（English）

https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ir/pdf/impactbook/2024/impactbook_all.pdf

環境情報検証報告書

株式会社丸井グループ 御中

1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、株式会社丸井グループが作成した「株式会社丸井グループ 2023 年度 温室効果ガス排出量算定報告書(スコープ 1, 2, 3)」、「株式会社丸井グループ 2023 年度 水関連データ算定報告書」、「株式会社丸井グループ 2023 年度 廃棄物関連データ算定報告書」、「株式会社丸井グループ 2023 年度 燃料使用量算定報告書」及び「株式会社丸井グループ 2023 年度 電力及び熱の使用量算定報告書」(以下、「算定報告書」という。)が、同社により作成された「(株)丸井グループ温室効果ガス排出量算定基準(ver.7)」、「(株)丸井グループ水関連データ算定基準(ver.3)」及び「(株)丸井グループ廃棄物関連データ算定基準(ver.3)」(以下、「算定ルール」という。)に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。2023 年度とは、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日までの期間をいう。検証の目的は、「算定報告書」を客観的に評価し、同社の温室効果ガス排出量、水及び廃棄物関連データ、燃料使用量、電力及び熱の使用量の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要

当機構は、温室効果ガス排出量、燃料使用量、電力及び熱の使用量については「ISO14064-3」、水及び廃棄物関連データについては「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲は、温室効果ガス排出量はスコープ 1(温室効果ガスの直接排出)、スコープ 2(電力及び熱の使用による間接排出)及びスコープ 3(カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15)とし、スコープ 1, 2 における対象ガスはエネルギー起源 CO₂ 及び HFCs(対象製品: R-22、R-32、R-404A、R-407C、R-410A、R-134a、R-123 ※フロン排出抑制法で対象とするフロン類を対象とする)とした。水関連データとしては、水資源使用量、排水量、地方自治体の水道からの総供給量、表流水、地下水、取水された原水と同等またはそれ以上の品質で取水源に戻された水、総淡水使用量とし、廃棄物関連データとしては、廃棄物排出量、廃棄物回収量(食品廃棄物を含む)、最終処分量(食品廃棄物を含む)、リサイクル率とし、燃料使用量、電力及び熱の使用量については、スコープ 1, 2 算定対象の項目とした。保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値は検証対象の各総量の 5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲は、株式会社丸井グループにおいて事業活動を行う国内拠点のうち、スコープ 1, 2 は 69 サイト、水関連データは 40 サイト、廃棄物関連データは 37 サイトとした。

現地検証に先立って、「算定ルール」の確認のために本社における検証を実施した。スコープ 3 以外の検証においては、サンプリングにより 3 サイトを現地検証の対象とし、各拠点における算定対象範囲、エネルギー起源 CO₂、HFCs、水関連データに係るモニタリングポイント、廃棄物発生状況、算定・集計体制の確認を実施した。また、算出データについては担当者へのヒアリング、記録の確認、根拠資料との突き合わせを行った。なお、現地検証の対象拠点の選定は、株式会社丸井グループによって行われた。スコープ 3 に関する検証では、算定シナリオとアロケーション、算定集計体制の確認、排出量データについて根拠資料との突き合わせを行った。

3. 検証の結論

検証の対象とした「算定報告書」の 2023 年度の温室効果ガス排出量、水及び廃棄物関連データ、燃料使用量、電力及び熱の使用量は付属書のとおりであり、「算定ルール」に準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項

「算定報告書」の作成責任は株式会社丸井グループにあり、温室効果ガス排出量、水及び廃棄物関連データ、燃料使用量、電力及び熱の使用量の検証の責任は当機構にある。株式会社丸井グループと当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地

一般財団法人日本品質保証機構

理 事 浅 田 純 男

本書と付属書を合わせてご覧ください。



環境情報検証報告書
[付属書]

株式会社丸井グループ 御中

2023 年度 株式会社丸井グループ環境情報一覧表

温室効果ガス排出量	水関連データ (単位:m ³)	廃棄物関連データ	燃料使用量	電力及び熱の使用量
Scope1 (単位:t-CO ₂ eq)	水資源使用量	廃棄物排出量 (単位:t)	ガス (単位:Nm3)	電力 (単位:kWh)
内、HFCs				
8,115				
681	排水量	廃棄物回収量 (単位:t)	A重油 (単位:kℓ)	電力使用量に占める 再エネ比率 (単位:%)
1,103,954				
8,487				
3,350,817	1,053,136	6,117	6	70.7
143,427,826				
1,256				
Scope2 (単位:t-CO ₂)	地方自治体の水道から の総供給量	最終処分量 (単位:t)	軽油 (単位:kℓ)	温水 (単位:GJ)
22,483				
1,092,829				
241,570	表流水	リサイクル率 (単位:%)	ガソリン (単位:kℓ)	冷水 (単位:GJ)
71,378				
47,334				
7,725	地下水	0	14	34,974
6,328				
889				
2,086	11,125	72	198	蒸気 (単位:GJ)
1,596				
4,147				
89,119	取水された原水と同等またはそれ以上の品質で取水源 に戻された水	2,370	60,336	7,708
該当なし				
3,326				
1,136	0	206	198	60,336
5,634				
該当なし				
872	総淡水使用量	206	198	60,336
計 (単位:t-CO ₂ eq)				
272,168				

以上

社会関連情報検証報告書

株式会社丸井グループ 御中

1. 検証の対象

一般財団法人日本品質保証機構(以下、「当機構」という。)は、株式会社丸井グループが作成した「株式会社丸井グループ社会関連データ算定報告書(2023 年度)」(以下、「算定報告書」という。)に記載された 2023 年度の社会関連情報が、同社により作成された「(株)丸井グループ社会関連データ算定基準(2024 年 5 月策定)」(以下、「算定基準」という。)に準拠し、正確に算出されていることについて第三者検証を行った。2023 年度とは、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日までの期間をいう。検証の目的は、「算定報告書」を客観的に評価し、同社の社会関連情報の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要

当機構は「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象項目は、付属書に示した 17 項目とし、保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値は各項目に対して算定数値の 5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲は、株式会社丸井グループにおいて事業活動を行う国内事業所 235 サイトとした。

検証手続きとして、「算定基準」及びデータの検証を行った。「算定基準」の検証では、算定対象範囲、社会関連情報に係る算定式の適切性について確認を行った。データ検証では、社会関連情報算定結果について、担当者へのヒアリング、記録の確認、根拠資料との突き合わせ、並びに集計算定体制の確認を行った。

3. 検証の結論

検証の対象とした「算定報告書」の 2023 年度の社会関連情報算定結果において、「算定基準」に準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。なお、社会関連情報算定結果は付属書に示すとおりである。

4. 留意事項

「算定報告書」の作成責任は株式会社丸井グループにあり、社会関連情報算定結果の検証の責任は当機構にある。株式会社丸井グループと当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地

一般財団法人日本品質保証機構

理 事 浅 田 純 男



社会関連情報検証報告書
[付属書]

株式会社丸井グループ 御中

株式会社丸井グループにおける 2023 年度社会関連情報

対象項目			
1	労働災害による死亡者数	社員	1人
2		請負業者	0人
3	休業災害発生率(LTIFR)	社員	1.24
4		請負業者	0.00
5	職業性疾病発生率(OIFR)	社員	0.00
6		請負業者	0.00
7	執行役員の平均報酬(基本給のみ)	女性	16百万円
8		男性	16百万円
9	執行役員の平均報酬(基本給+インセンティブ)	女性	26百万円
10		男性	26百万円
11	管理職の平均給与(基本給のみ)	女性	786万円
12		男性	812万円
13	管理職の平均報酬(基本給+インセンティブ)	女性	1,016万円
14		男性	1,054万円
15	非管理職の平均給与(基本給のみ)	女性	375万円
16		男性	450万円
17	社員欠勤率		0.63%

以上

気候変動に対する移行計画 1-1

2018年3月には、温室効果ガスの削減目標が、日本の小売業で初めてSBTの認定を取得しました。さらに2018年7月にRE100に加盟、2030年までに再生可能エネルギーへの切替100%を目標に設定しました。

また、2018年11月にはTCFDにも日本の小売業で初めて賛同し、2019年には有価証券報告書に、気候変動に関する財務影響を開示しました。

そして、2023年8月には SBTネットゼロ認定を取得しております。

今後はSBTネットゼロの達成に向けて必要不可欠となるのが、気候変動に対する“移行計画”です。目標達成に向けて今後も継続的に見直しを図っていきます。

【略歴】

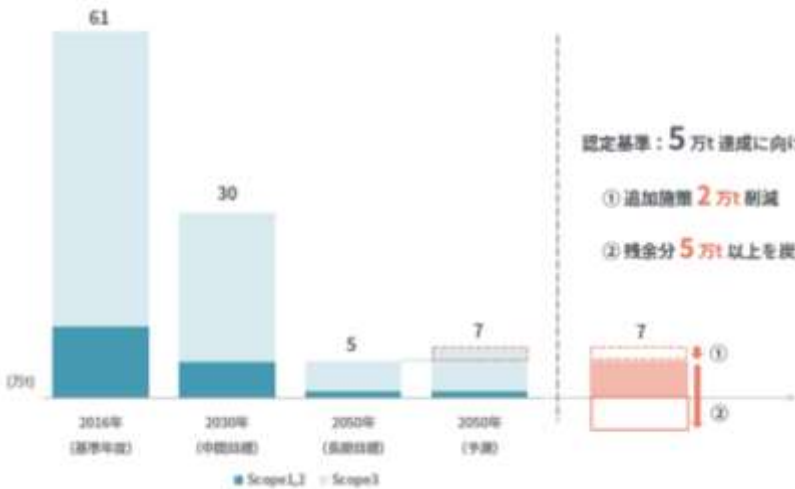
2018年3月	SBT認定取得
2018年7月	RE100加盟
2018年10月	グリーンボンド発行
2018年11月	TCFD賛同
2019年9月	SBT1.5℃目標認定
2021年3月	2018年SBT認定達成
	2019年SBT1.5℃目標Scope3達成
2023年8月	SBTネットゼロ認定取得

■ 目標

中期目標 2030年	・グループ全体のScope1,2の合計を2017年3月期比80%削減、Scope3を35%削減 ・2030年までにグループの事業活動で消費する電力100%を再生可能エネルギーから調達
長期目標 2050年	・グループ全体のScope1,2の合計及びScope3を2017年3月期比90%削減し、 残余分を炭素除去することでネットゼロ達成

■ 計画・実績

2050年GHG排出量は7万tの見込み。追加施策と除去によってSBTネットゼロ達成を目指します。

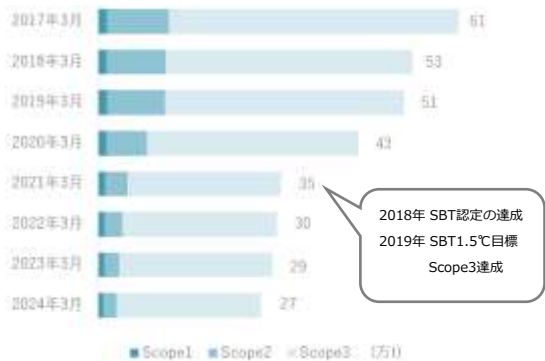


※ みずほリサーチ&テクノロジーズさまにより外部環境・再エネ導入シナリオ等をもとに推計

【実績：GHG排出量は10期連続で減少】

丸井グループではCO2など温室効果ガス排出量について、2014年3月期より従来のScope 1,2に加え、Scope3による算定をスタートしました。

これにより、丸井グループ自らの排出量(Scope1,2)だけではなく、原材料の調達から輸送やお客さまご購入後の排出量(Scope3)を含むバリューチェーン全体の環境負荷の見える化をはかり、お客さま、お取引先さま、地域・社会と共に環境負荷低減活動をすすめています。



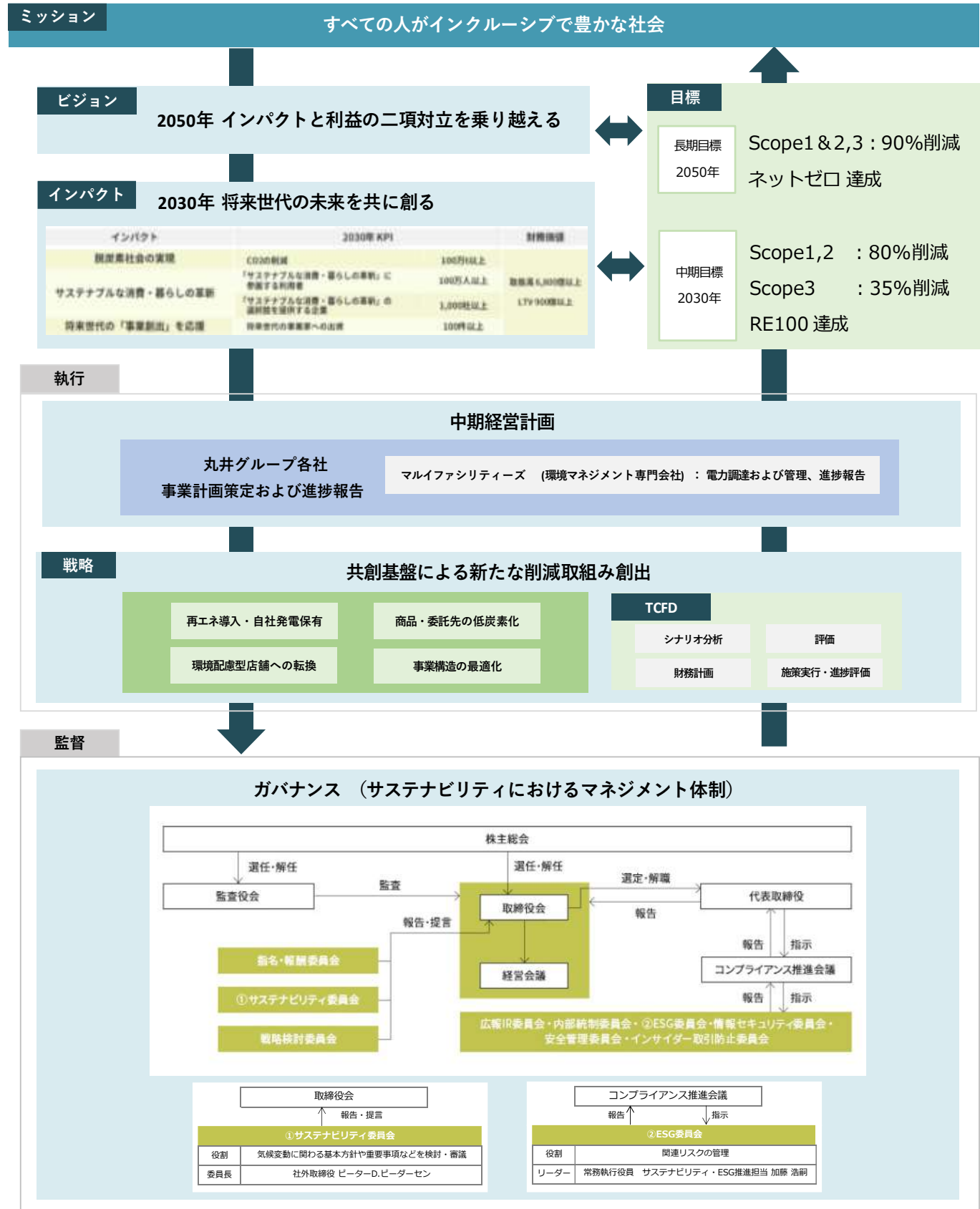
※外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)さま検証済

気候変動に対する移行計画 1-2

丸井グループでは、2019年策定「丸井グループビジョン2050」に基づき、サステナビリティとウェルビーイングに関わる目標を「インパクト」として定義し、主要な取り組み項目を中期経営計画の主要KPIとして設定しております。

これらのインパクトを推進することで、2026年3月期の目標であるEPS200円以上、ROE13%以上、ROIC4%以上を実現します。

このインパクトの中でも「将来世代の未来を共に作る」を目指す上で、戦略として「再エネ導入・自社発電保有」「事業構造の最適化」「商品委託先の低炭素化」「環境配慮型店舗への転換」等を掲げております。ガバナンスについては、気候変動に関わる基本方針や重要事項などを検討・審議する「サステナビリティ委員会」や関連リスクの管理を行う「ESG委員会」「コンプライアンス推進会議」を通じて、取り組みの進捗確認を実施しています。



TCFDへの対応

気候変動は、もはや気候危機としてとらえるべきことであり、当社グループは、重要な経営課題の一つと認識し、パリ協定が示す「平均気温上昇を1.5℃に抑えた世界」の実現をめざしています。「丸井グループ環境方針(2022年3月改定)」に基づき、パリ協定の長期目標を踏まえた脱炭素社会へ積極的に対応すべく、ガバナンス体制を強化するとともに、事業への影響分析や気候変動による成長機会の取り込みおよびリスクへの適切な対応への取り組みを推進しています。当社グループはFSB(金融安定理事会)により設立されたTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)による提言に賛同し、有価証券報告書(2019年3月期)にて、提言を踏まえ情報を開示しました。さらに分析を重ね、有価証券報告書(2020年3月期)にて、気候変動による機会および物理的リスク等の内容を拡充しました。今後も情報開示の充実を図るとともに、TCFD提言を当社グループの気候変動対応の適切さを検証するベンチマークとして活用し、サステナビリティ経営を進めていきます。

(1)ガバナンス

気候変動に関わる基本方針や重要事項等を検討・審議する組織として、取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会を設置しています。また、関連リスクの管理水準の向上を図る機関としてESG委員会を設置し、代表取締役を長とするコンプライアンス推進会議を通じて、当社グループ全体のリスク管理を行っています。事業戦略の策定や投融資等に際しては、こうした体制をもとに「丸井グループ環境方針」や気候変動に係る重要事項を踏まえ総合的に審議し決定することで、気候変動に関するガバナンスの強化を進めていきます。

(2)戦略

【事業のリスクと機会】

気候変動による世界的な平均気温の4℃上昇が社会に及ぼす影響は甚大であると認識し、気温上昇を1.5℃以下に抑制することをめざす取り組みへの貢献が重要であると考えています。2℃以下シナリオ(1.5℃目標)への対応力を強化すべく、気候関連のリスクと機会がもたらす事業への影響を把握し、戦略の策定を進めています。当社グループは、小売・フィンテックに共創投資と新規事業投資からなる「未来投資」を加えた、三位一体のビジネスモデルを推進しています。気候変動は、台風・豪雨等の水害による店舗・施設等への被害や規制強化にともなう炭素税の導入による費用の増加等のリスクが考えられます。一方、消費者の環境意識の向上に対応した商品・サービスの提供や環境配慮に取り組む企業への投資は当社グループのビジネスの機会であると考えています。

【財務影響の分析・算定】

事業への財務的影響については、気候変動シナリオ等に基づき分析し2050年までの期間内に想定される利益への影響額として項目別に算定しています。リスクについては、物理的リスクとして、気温上昇が1.5℃以下に抑制されたとしても急性的に台風・豪雨等での水害が発生しうると予測しています。店舗の営業休止による不動産賃貸収入等への影響(約19億円)および建物被害(約30億円)を算定。移行リスクとしては、将来のエネルギー関連費用の増加を予測し、再生可能エネルギーの調達コストの増加(約8億円)および炭素税導入による増税(約22億円)を算定しています。機会については、環境意識が高い消費者へのライフスタイル提案による店舗収益への影響(約19億円)およびカード会員の増加による長期的収益(約26億円)、環境配慮に取り組む企業への投資によるリターン(約9億円)を算定。カード会員の再生可能エネルギー電力の利用によりリカーリングが増加しゴールドカード会員化につながることで長期的収益(約20億円)、電力小売事業への参入による調達コストの削減(約3億円)および炭素税の非課税(約22億円)を算定しています。今後もさまざまな動向を踏まえ定期的に分析し、評価の見直しと情報開示の充実を進めていきます。

【前提条件】

対象期間	2020年～2050年
対象範囲	丸井グループの全事業
算定要件	気候変動シナリオ(IPCC・IEA等)に基づき分析
	項目別に対象期間内に想定される利益影響額を算定
	リスクは事象が発生した際の影響額で算定
	機会は原則、長期的な収益(LTV)で算定
	公共事業等のインフラ強化やテクノロジーの進化等は考慮しない

【3つのシナリオ分析と想定されるリスク】

	21世紀末の世界	採用シナリオ
物理的リスク大 環境への影響大 ↑ ↓ 移行リスク大 規制等の影響大	・ 4℃上昇 産業革命以前より平均気温が4度以上上昇する世界	・ IPCC/RCP8.5 (高位参照シナリオ)排出量が最大化した場合のIPCCシナリオ
	・ 2℃上昇 平均気温上昇が、パリ協定で合意した2℃に抑えられる世界	・ IPCC/RCP2.6 (低炭素化シナリオ)2℃以下目標でのIPCCシナリオ ・ IEA/SDS パリ協定に基づくIEAの持続可能なシナリオ
	・ 1.5℃上昇 平均気温上昇がさらに1.5℃以下に抑えられる世界	・ IPCC/SR1.5 IPCCの「1.5℃特別報告書」が描く世界

気候変動に対する移行計画 1-4

【気候変動によるリスクおよび機会】

	世の中の変化	丸井グループのリスク	リスクの内容	利益影響額
物理的 リスク	台風・豪雨等 による水害 ※1	店舗の営業休止	営業休止による不動産賃貸収入等への影響	約19億円
			浸水による建物被害(電源設備等の復旧)	約30億円
		システムセンターの停止	システムダウンによるグループ全体の営業活動休止	対応済 ※2
移行 リスク	再エネ需要の増加	再エネ価格の上昇	再エネ調達によるエネルギーコストの増加	約8億円(年間)
	政府の環境規制の強化	炭素税の導入	炭素税による増税	約22億円(年間)

	世の中の変化	丸井グループの機会	機会の内容	利益影響額
機会	環境意識の向上・ ライフスタイル の変化	サステナブルな ライフスタイルの提案	環境配慮に取り組むテナント導入等による収益	約19億円 ※3
			サステナブル志向の高いカード会員の増加	約26億円 ※4
			環境配慮に取り組む企業への投資によるリターン	約9億円
		一般家庭の再エネ需要への対応	カード会員の再エネ電力利用による収益	約20億円 ※5
	電力調達の多様化	電力小売事業への参入	電力の直接仕入れによる中間コストの削減	約3億円(年間)
	政府の環境規制の強化	炭素税の導入	温室効果ガス排出量ゼロの達成による炭素税非課税	約22億円(年間)

※1 ハザードマップに基づき影響が最も大きい河川(荒川)の氾濫を想定(流域2店舗北千住店・錦糸町店の3カ月の影響)
※2 バックアップセンター設置済みのため利益影響は無いと想定(バックアップセンターにおける物理リスク影響はなしと分析済み)
※3 不動産賃貸収入の増加およびクレジットカード利用の増加
※4 クレジットカードの新規入会や利用による収益を算定
※5 リカーリング等でのゴールドカード会員の増加による収益を算定

【リスクへの対応】

	世の中の変化	丸井グループのリスク	対応策
物理的 リスク	台風・豪雨等 による水害	店舗の営業休止	・中長期的な修繕計画をもとに調達先を検討し、早期に修繕、交換できる体制、運用を構築。 ・ハザードマップによる浸水の大きさを店舗毎に鑑み(荒川の水害影響を受ける流域2店舗は北千住店・錦糸町店と想定)、対策・行動基準を明確化させ、教育や訓練等を徹底し被害最小化と早期復旧を目指す取り組みを実施。 ・浸水1m未満は土嚢や止水板を導入し、浸水防止対策等を行い浸水を防ぎ、電源設備等の建物被害の発生を抑えられるように設備の管理・運用を実行。
		システムセンターの停止	・グループ全体のシステムダウン回避のため、M&C戸田システムセンター(埼玉県戸田市)の浸水防止策および対応策を実施。 ・最新のハザードマップをもとに最大浸水深である3m以上の高さに電源設備等を移設させる工事を実施するとともに、浸水リスクがない場所へのバックアップセンター設置完了。 (バックアップセンターにおける物理リスク影響はなしと分析済み)
移行 リスク	再エネ需要の増加	再エネ価格の上昇	・電力小売事業への参入により、電力の直接仕入れによる中間コストの削減。
	炭素税の導入	炭素税の導入	・温室効果ガス排出量ゼロの達成による炭素税非課税。

(3)リスク管理

当社グループは、グループの事業が気候変動によって受ける影響を把握し評価するため、シナリオの分析を行い、気候変動リスク・機会を特定しています。特定したリスク・機会はサステナビリティ推進体制のもと、戦略策定・個別事業運営の両面で管理しています。グループ会社(クレジットカード業務・小売業・施設運営・物流・総合ビルマネジメント等)の役員で構成されるESG委員会で議論された内容は、代表取締役を長とするコンプライアンス推進会議や、取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会において定期的に報告し協議を行い、案件に応じて、取締役会への報告・提言を行っています。企業戦略に影響する気候変動を含めた世の中の動向や法制度・規制変更等の外部要因の共有や、グループ各社の施策の進捗状況や今後のリスク・機会等の内部要因を踏まえて、戦略・施策等の検討を実施していきます。

気候変動に対する移行計画 1-5

(4)指標と目標

温室効果ガスの削減については、グループ全体の温室効果ガス削減目標「2030年までに2017年3月期比Scope 1 + Scope 2 を80%削減、Scope 3 を35%削減(2050年までに2017年3月期比Scope 1 + Scope 2 の合計及びScope 3 を90%削減)」が、2019年9月にSBTイニシアティブにより「1.5℃目標」として認定されています。

2030年までにグループの事業活動で消費する電力の100%(中間目標：2025年までに70%)を再生可能エネルギーから調達することを目標として、2018年7月にRE100に加盟しています。

■ 気候移行計画 要素の関連項目

気候移行計画 要素	概要	開示関連項目	
		(URLは「気候変動に対する移行計画1-7」に掲載)	TCFD項目
ガバナンス	- 計画の目標達成を確実にするため、ESG委員会・サステナビリティ委員会にて検討・審議・進捗確認を、年に複数回実施。 - サステナビリティ経営に関する高い知見を有する人材を社外取締役役に選任 - 取締役及び経営幹部は、気候関連の問題のテーマを含むインパクトの取り組みに関して、監督および管理責任を持ち、年に複数回開催される取締役会にて検討・審議・進捗確認を実施 - CEO及び役員、事業部長の報酬は、移行計画内の気候関連目標と連動	①共創経営レポート2023_コーポレートガバナンスの全体像/取締役会で行った主な審議事項 ②有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_気候変動への取り組みとTCFDへの対応 ③TCFD_ガバナンス ④コーポレートガバナンス ⑤サステナビリティマネジメントの推進 ⑥業績連動型株式報酬 ⑦有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_業績連動型株式報酬 ⑧第88回定時株主総会招集ご通知_業績連動型株式報酬の目標とする業績指標 ⑨コーポレートガバナンス報告書 ⑩取締役等に対する業績連動型株式報酬制度の継続に関するお知らせ ⑪グループ経営幹部社員に対するインセンティブ・プランの継続に関するお知らせ	ガバナンス
シナリオ分析	- IPCCやIEAなど世界の専門機関が描くシナリオ分析に基づく1.5℃目標への対応力強化 - 対象期間2020年～2050年、短期,中期,長期の時間軸で分析	⑫TCFD_気候変動に関わる財務情報開示 ⑬TCFD_事業戦略 ⑭有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_気候変動への取り組みとTCFDへの対応	戦略
財務計画	ネットゼロ達成のための期限付き(短期,中期,長期)の財務計画、予算および関連する財務目標、KPIの開示	⑯IMPACT BOOK 2024_「2030年インパクトKPIと財務KPI」「ロジックモデル① 将来世代の未来を共に作る」 ⑰IMPACT BOOK 2023_「インパクトの取り組み① Kesou」 ※長期の財務計画については策定中	
バリューチェーン・エンゲージメント&低炭素イニシアチブ	サプライチェーン全体の脱炭素を目指し、SBT1.5℃目標達に向け、中期経営計画と連動したKPIをESG委員会,サステナビリティ委員会に進捗管理を行い、各社で取り組みの執行	⑱中期経営計画(2022年3月期～2026年3月期) ⑲MEDIUM-TERM MANAGEMENT PLAN (2022年3月期～2026年3月期) ⑳長期目標への進捗_グリーンビジネス ㉑グループ体ですめる環境負荷の低減	
ポリシー・エンゲージメント	丸井グループを取り巻く「お客さま、お取引先さま、株主,投資家の皆さま、地域,社会の皆さま、社員、将来世代」の6つのステークホルダーとエンゲージメントを実施	㉒企業価値の考え方 ㉓将来世代に今の地球環境を残すために「みんなで再エネ」プロジェクト	
リスクと機会	- シナリオ分析対象期間は2020年～2050年で短期,中期,長期の時間軸でリスクと機会を特定 - 特定した気候関連リスクの最小化と機会を最大化するための事業計画を策定	㉔有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_気候変動への取り組みとTCFDへの対応 ㉕TCFD_気候変動に関わる財務情報開示 ㉖TCFD_気候変動によるリスクおよび機会	リスク管理
目標	2030年Scope1,2を80%、Scope3を35%削減。また消費電力100%を再生可能エネルギーから調達する事でRE100達成 2050年Scope 1,2合計及びScope3を90%削減し、残余分を炭素除去することでネットゼロ達成	㉗有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_(2)戦略_将来世代の未来を共に創る ㉘ESGデータブック(2024年3月期)データレビュー ㉙中長期の温室効果ガス削減目標	指標と目標
進捗評価 (検証済のScope1,2,3)	丸井グループ全体の事業活動を通じたScope1,2,3排出実績の測定及び、外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)さまによる第三者検証の取得	㉚ESGデータブック(2024年3月期)_データレビュー・環境・環境情報検証報告書 ㉛有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_(2)戦略_将来世代の未来を共に創る ㉜気候変動へのお取引先さま,お客さまとの取り組み「第三者検証」を取得,Scope 3算定結果	

※ 気候移行計画の要素についてはCDP資料を参照

■ トピックス

【再生可能エネルギー100%に向けて】

2018年にRE100に加盟し、再生可能エネルギーの調達目標を2025年度70%、2030年度100%としました。

また、新規発電所の自社保有と長期契約を通じて再生可能エネルギー100%達成に向けた取り組みを進めています。2024年3月期の再生可能エネルギーの使用店舗・事業所は18店舗7施設となりました。



※自社保有の太陽光発電所

【日本初の本格的な木造商業施設へ】

2026年に渋谷マルイは、技術革新が著しい耐火木材など構造の約60%に木材を使用した、日本初のサステナブルな本格的木造商業施設として生まれ変わります。

従来の鉄骨造での建替時と比較して、約2,000 tのCO2排出量を削減できる見込みです。環境負荷軽減を促進するサステナブルな施設を目指します。



※建て替え後イメージ

【環境配慮に取り組むテナントさまの誘致】

気候変動は消費者の環境意識の向上やライフスタイルの変化に影響が及ぶと予測しており、さまざまなサステナブルな取り組みが機会になると想定しています。

丸井グループでは、環境に配慮した商品・サービスを提供するテナントさまを積極的に誘致していく店舗戦略を掲げており、このようなテナントさまが増えることによる収益の向上を機会として捉えています。

環境に配慮した商品・サービス（リデュースなど）を提供するテナント

FABRIC TOKYO



ライフスタイルにFitする
オーダーメイドスーツ

O'right



「より美しい未来へ」を基に生まれた、
台湾発自然派ヘアケアブランド

【物流CO2排出削減と使用済み油のリサイクル】

サステナブルな社会の実現に向けた共創を目的として、ユーグレナ社と資本業務提携契約を締結いたしました。

飲食テナントなどで排出される使用済み食用油を、バイオ燃料の原料の一部としてリサイクル活用していきます。

さらに、物流事業の配送トラックにバイオ燃料「サステオ」を使用することによって、サーキュラーエコノミーモデルの実現を推進いたします。



■ 気候移行計画 要素の関連項目のURL

気候移行計画 要素	開示関連項目		URL
ガバナンス	①	共創経営レポート2023_コーポレートガバナンスの全体像/ 取締役会で行った主な審議事項	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/i_report/2023/i_report2023_a3.pdf
	②	有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_ 気候変動への取り組みとTCFDへの対応	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0240gfe0.pdf
	③	TCFD_ガバナンス	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/3business_02.html
	④	コーポレートガバナンス	https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/
	⑤	サステナビリティマネジメントの推進	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme04/governance.html
	⑥	業績連動型株式報酬	https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/compensation.html
	⑦	有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_業績連動型株式報酬	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0240gfe0.pdf
	⑧	第88回定時株主総会招集ご通知_業績連動型株式報酬の 目標とする業績指標	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/general_meeting/no88_notice.pdf
	⑨	コーポレートガバナンス報告書	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgr.pdf#page=1
	⑩	取締役等に対する業績連動型株式報酬制度の 継続に関するお知らせ	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/24_0514/24_0514_2.pdf
	⑪	グループ経営幹部社員に対するインセンティブプランの 継続に関するお知らせ	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/24_0514/24_0514_1.pdf
シナリオ分析	⑫	有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_ 気候変動への取り組みとTCFDへの対応	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0240gfe0.pdf
	⑬	TCFD_気候変動に関わる財務情報開示	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/3business_02.html
	⑭	TCFD_事業戦略	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/management/3business_03.html
財務計画	⑮	IMPACT BOOK 2024_「2030年インパクトKPIと財務KPI」 「ロジックモデル」 将来世代の未来を共につくる」	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/impactbook/2024/impactbook2024_all.pdf
	⑯	IMPACT BOOK 2023_「インパクトの取り組み① Kesou」	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/impactbook/2023/impactbook_all.pdf
バリューチェーン・ エンゲージメント& 低炭素イニシアチブ	⑰	中期経営計画(2022年3月期～2026年3月期)	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/management/plan.html
	⑱	MEDIUM-TERM MANAGEMENT PLAN (2022年3月期～2026年3月期)	https://www.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/plan/2022/mp2022_all.pdf
	⑲	長期目標への進捗_グリーンビジネス	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/progress_01.html
	⑳	グループ一体ですめる環境負荷の低減	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme03/environment_02.html
ポリシー・ エンゲージメント	㉑	企業価値の考え方	https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/value.html
	㉒	将来世代に今の地球環境を残すために 「みんなで再エネ」プロジェクト	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/progress_01.html
リスクと機会	㉓	有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_ 気候変動への取り組みとTCFDへの対応	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0240gfe0.pdf
	㉔	TCFD_気候変動に関わる財務情報開示	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/3business_02.html
	㉕	TCFD_気候変動によるリスクおよび機会	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/vision2050/3business_03.html
目標	㉖	有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_(2) 戦略_ 将来世代の未来を共に創る	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0240gfe0.pdf
	㉗	ESGデータブック(2024年3月期)データレビュー	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/esg/esg2024.pdf
	㉘	中長期の温室効果ガス削減目標	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme03/environment_01.html#environment2
進捗評価 (検証済のScope1,2,3)	㉙	ESGデータブック(2024年3月期)_データレビュー・環境・ 環境情報検証報告書	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/esg/esg2024.pdf
	㉚	有価証券報告書(第88期)_第2事業の概況_(2) 戦略_ 将来世代の未来を共に創る	https://www.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0240gfe0.pdf
	㉛	気候変動へのお取引先さま、お客さまとの取り組み 「第三者検証」を取得,Scope 3算定結果	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme03/environment_01.html#environment2

※ 気候移行計画の要素についてはCDP資料を参照

■ 主な外部格付・表彰一覧



2018年3月 SBT認定取得
2019年9月 SBT1.5℃目標認定
2023年8月 ネットゼロ認定取得



2018年7月 RE100加盟



2018年11月 TCFD賛同



2023年度 DJSI World認定継続
(通算6度目)



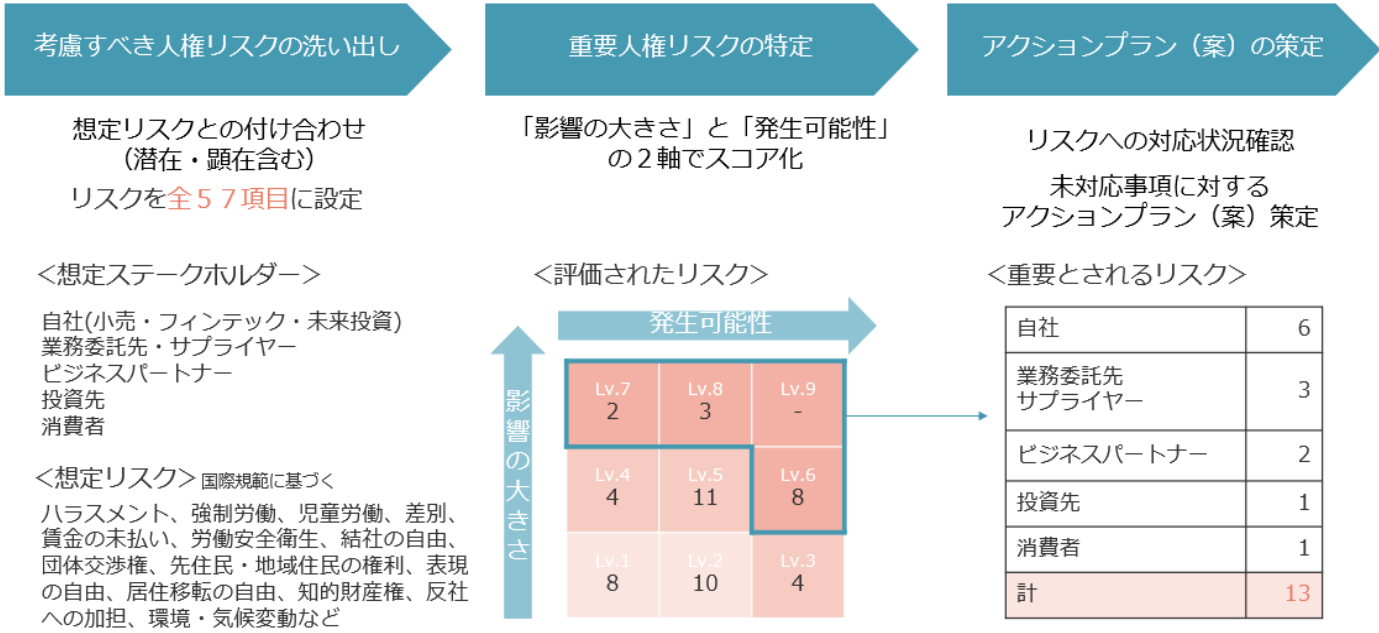
2023年度 Aリスト評価継続
(通算5度目)

人権デューデリジェンスの実施

丸井グループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスを実施しています。
23年度には外部専門機関※等による支援のもと客観的なリスク項目にあわせ実態を評価し、スコアリングをもとに結果13項目の重要リスクを特定しました。
特定した重要人権リスクを中心に今後さらなる取組みを進めていきます。

※株式会社オウルズコンサルティンググループ
株式会社エッジ・インターナショナル

■重要リスク評価のステップ



■重要人権リスク

	リスクを発生 させうる主体	リスク 項目数	特に注意すべき人権リスク内容
①	自社	6	①反社勢力を通じた人権侵害への加担 ②ハラスメント ③労働安全衛生 ④長時間・過重労働 ⑤プライバシー侵害 ⑥知的財産権の侵害
②	業務委託 サプライ ヤー	3	①ハラスメント ②サプライチェーン上の人権侵害 ③プライバシー侵害
③	ビジネス パートナー (テナント・ 投資先等)	3	①顧客企業のサプライチェーン上の人権侵害 (強制/児童労働・環境破壊加担等) ②サービスを通じた人権侵害 (プライバシー侵害・差別等) ③投資先のサプライチェーン上の人権侵害
④	消費者	1	①消費者から従業員への不当なコミュニケーション (ハラスメント、差別的対応等)

■今後の対応

対応策	苦情処理 メカニズム
既存施策の継続 方針に基づく投資判断・ハラスメント研修・ 安全訓練・勤怠管理・契約書明記	既存施策の継続 丸井グループホットライン
お取引先様に対する 「人権尊重ルール」アップデート	外部通報窓口設置 (JaCER加盟)
カスタマーハラスメント 研修実施	

<関連資料>

丸井グループ人権方針：<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/overview>
重要課題決定のプロセス：https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/matl_issue/matl_issue_prg.pdf

丸井グループ 苦情処理メカニズム

内部通報制度（丸井グループ ホットライン）

丸井グループでは、組織的または個人的な法令違反行為や不正行為等の抑制と是正を図ることを目的に、社員に限定せず、お取引先さまも含めた、丸井グループホットライン（内部通報制度）を設置しています。

丸井グループホットラインは、社内規程に基づいて運用することとし、通報窓口を丸井グループ監査部および社外の弁護士事務所に設け、通報者に対して不利益な取扱いを行わない規定を設けています。

内部通報の流れ

■01 通報・相談

- 取扱内容： 丸井グループにおける組織的または個人的な法令違反行為、社内規程違反行為、不正行為等に関する通報（差別・ハラスメント等）
- 利用対象者： 現在丸井グループの業務に従事している、または過去1年間に従事していた社員、派遣社員、業務委託先社員、および現職の役員、並びに丸井グループ事業所内に勤務しているお取引先社員 ※匿名の通報も可能

■02 受付

- 通報先は社内窓口と社外窓口が選べ、それぞれEメール、電話、書面（封書）いずれかの方法で受付。

■03 調査

- 通報内容に基づき事実関係を詳しく調査します。
- 調査は丸井グループ内部通報規程に従って、当該案件関係者すべてのプライバシー保護に配慮したうえで進めます。
- 通報・相談に関する情報は、調査に必要な範囲でのみ使用し、そのプライバシーを保護し、その他の目的には一切使用しません。また、その内容、調査過程で取得した情報および個人情報についても秘密を厳守し、外部に開示しません。
- 通報を理由として、通報した方やお取引先さまに対して不利益な取り扱いをすることは、一切ありません。ただし、虚偽の通報、他人を誹謗中傷するための通報、その他不正な目的での通報の場合はこの限りではありません。

■04 是正措置

- 通報業務責任者または報告を受けた役員は、違法行為等の事実が確認された場合、直ちにその行為の中止を命令し、当該行為の発生した部門長に改善策の報告を求めます。なお、当該行為を行った社員の処分については、賞罰委員会事務局に検討を要請します。

■05 報告

- 実名での通報の場合、通報者に調査結果や再発防止等の報告を行います。

外部通報窓口（対話救済プラットフォームJaCERへの加盟）

丸井グループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した対話救済プラットフォームを提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟し、あらゆるステークホルダーを対象として、人権に関わる苦情・通報を受け付けています。

受け付けた通報については、通報事実に関する調査の実施及び通報に関しての必要な対話の実施、是正措置等の実施等を行います。

■ 丸井グループにおける「ファイナンシャル・インクルージョン」について

丸井グループのファイナンシャル・インクルージョンは、共創経営を共創サステナビリティ経営へと進化させることができた考え方です。お客さまの年齢・職業・年収・国籍に関わらず、すべての人が必要な時に必要なサービスを受けることができる「ファイナンシャル・インクルージョン」について以下項目に沿って開示致します。

【項目】

- (1)コミットメント
- (2)2050年に向けて認識している社会課題
- (3)2030年をターゲットとするインパクトの設定
- (4)丸井グループのアセットと強み「秘伝のタレ」
- (5)ファイナンシャル・インクルージョンを体現するサービス
- (6)丸井グループが実践できる理由
- (7)2030年に向けたインパクト目標
- (8)推進体制

■ (1)コミットメント

丸井グループは「お客さまのお役に立つために進化し続ける」「人の成長＝企業の成長」という経営理念に基づき、「すべての人が『しあわせ』を感じられるインクルーシブな社会を共に創る」ことをミッションに掲げています。

私たちの考える「しあわせ」とは経済的な豊かさだけでなく精神的な豊かさとしての「しあわせ」であり、一人ひとりの個がエンパワーできるWell-beingな状態であることです。そして、年齢・性別・国籍・身体的特徴や境遇にかかわらず、すべての人が自分らしい「しあわせ」を選択することができる社会の実現をめざしています。

その鍵となるのが、誰も置き去りにしない「インクルージョン（包摂）」という価値観です。インクルージョンには、これまで見過ごされてきたものを包含する・取り込むという意味があります。丸井グループにおけるインクルージョンとは、ステークホルダーごとに異なる「しあわせ」の重なりあう部分を、当事者であるステークホルダーと共にビジネスを通じて調和・拡大していくことです。つまりインクルージョンは、ミッションであると同時に経営戦略であり、企業価値そのもののなのです。

この実現に向けて丸井グループは、2050年ビジョン「インパクトと利益の二項対立を乗り越える」を宣言し、2030年をターゲットとするインパクト目標を設定しています。2050年に向けて特に課題視しているのが、「若者の金融不安と自己実現機会の喪失」「日本における在留外国人の暮らし」「世界における低所得・貧困層の暮らし」です。

私たちは創業以来、金融サービスが一部の富裕層に集中しているという社会課題を乗り越えるべく、若者を中心としたすべての人にクレジットを提供することで信用を共創してきました。お客さまの年齢・職業・年収・国籍に関わらず、すべての人が必要な時に必要なサービスを受けることができる「ファイナンシャル・インクルージョン」こそが、丸井グループにおける金融の在り方です。

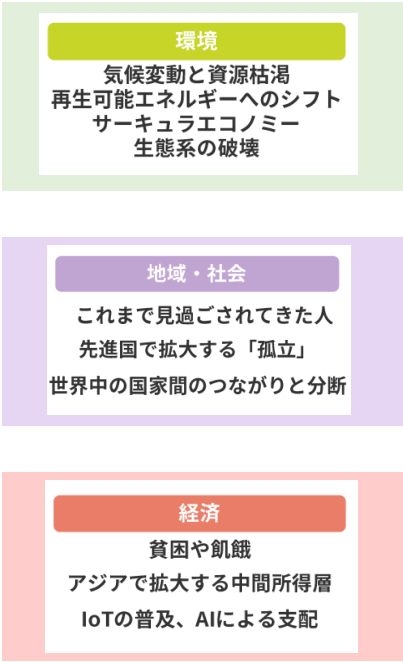
「信用の共創」というコアバリューを基に金融と非金融サービスを組み合わせることで、一人ひとりの「好き」や「応援する喜び」が駆動する選択枝を増やし、社会課題の解決と利益が両立する「ファイナンシャル・インクルージョン」の拡大に挑戦し続けます。

■ (2) 2050年に向けて認識している社会課題

2050年に向けて特定した社会課題として、特に課題視しているのは3つの課題です

丸井グループはミッションの実現に向けて、2019年にビジョン2050「インパクトと利益の二項対立を乗り越える」を宣言しました。その際、私たちが生きる世界の現状を理解した上で、今後訪れる確定的または不確定な未来を踏まえ、2050年に向けた社会課題を「環境」「経済」「地域・社会」の3軸から特定。ファイナンシャル・インクルージョンの視点で特に課題視しているのが、「若者の金融不安と自己実現機会の喪失」「日本における在留外国人の暮らし」「世界における低所得・貧困層の暮らし」です。

＜2050年へ向けた社会課題＞



＜ターゲットにしている課題＞

- 【若者の金融不安と自己実現機会の喪失】**

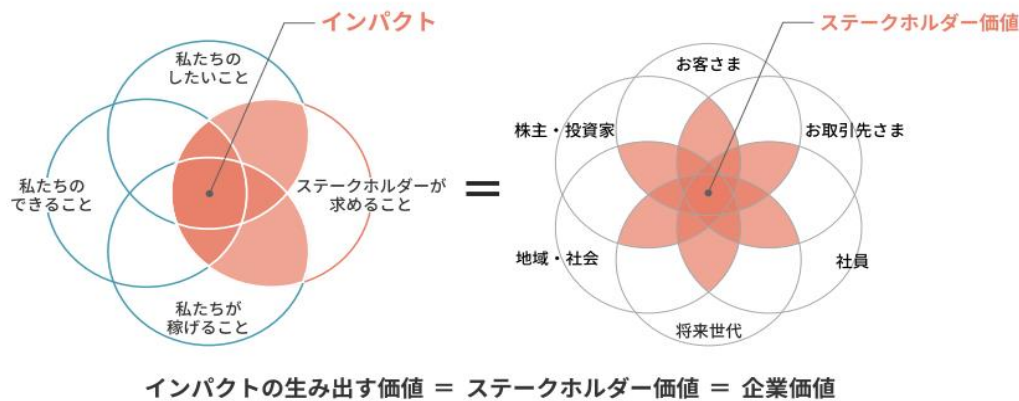
日本国内における30代以下世帯の家計金融資産保有割合は低く日々の消費や自己実現への躊躇が見られる一方で、収入や信用がまだ少ない若者層がアクセスできる金融サービス等の展開や認知が低い
- 【日本における在留外国人の暮らし】**

日本国内における在留外国人は341万人（2023年末時点）を超え、過去最高を更新し、新たな労働力として日本経済を支える一方で生活インフラを整えるのが困難な状況
- 【世界における低所得・貧困層の暮らし】**

新興国や途上国の低所得者層では、銀行口座を持たず金融サービスにアクセスできない人々が、金融に関する知識不足や口座が無い事で、安全な金融サービスを受けられず貧困から抜け出すことができない負のループに陥るとい悲劇が生まれている

■ (3) 2030年をターゲットとするインパクトの設定

ビジョン2050の達成に向けて丸井グループでは2021年に、2030年をターゲットとするインパクトを設定しました。私たちに与えるインパクトとは社会課題の解決であり、すべての人の「利益」と「しあわせ」の調和を実現することです。インパクトから生み出される価値こそが、ステークホルダーにとっての価値であり、丸井グループの企業価値そのものともいえます。同じ志を持つステークホルダーと共創することで、社会課題の解決と利益の両立という難題に挑戦しています。



【3つのテーマからなるインパクト】

インパクトのテーマは3つ、「将来世代の未来を共に創る」「一人ひとりの『しあわせ』を共に創る」「共創のエコシステムをつくる」です。共創のエコシステムを通じて、事業や組織のイノベーションを実現しインパクトを創出する。2030年までに丸井グループが実現したい、企業としての方向性を明確化したものです。

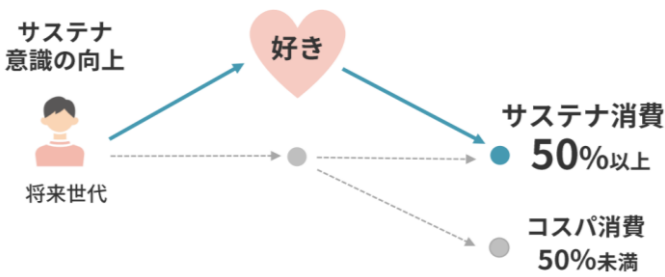
ファイナンシャル・インクルージョンを実現する上で欠かせないのが、一人ひとりの「好き」や「応援する喜び」です。人々が本来持つ「好き」や「応援する喜び」が駆動する選択肢を提供することで、お客さま一人ひとりの「個性」や「健康」、「お金の活かし方」を応援します。結果、人や社会とのつながりの増加や、国内外若者等の金融アクセスの向上、共創パートナーを通じた国内外での応援投資の実施など、誰かの「好き」や「応援する喜び」が駆動する経済の構築を目指します

テーマ	重点項目
将来世代の未来を共に創る	脱炭素社会の実現
	サステナブルな消費・暮らしの革新
	将来世代の「事業創出」を応援
一人ひとりの「しあわせ」を共に創る	一人ひとりの「好き」を応援
	一人ひとりの「個性」を応援
	一人ひとりの「健康」を応援
	一人ひとりの「お金の活かし方」を応援
共創のエコシステムをつくる	共創の場づくり
	働き方と組織のイノベーション
	ビジネスを通じた社会実験

【好きや応援する喜びが駆動し循環する経済】

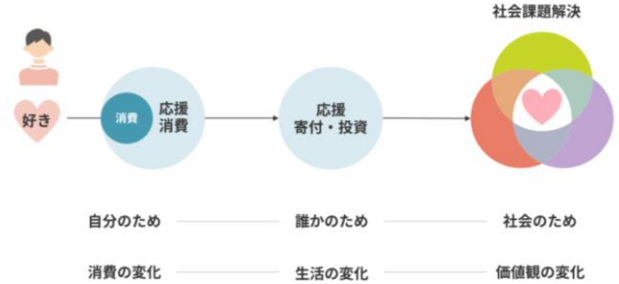
なぜインパクト実現に向けて、「好き」や「応援する喜び」を駆動させる必要があるのか。一般的に将来世代のサステナ意識は高く、サステナ消費に対するポテンシャルもありますが、実際にサステナ消費を実践しているのはごく一部なのが現状です。原因は、デフレ経済による「コスパ経済」の圧力です。しかし丸井グループでは、「節約するもの」と「お金をかけるもの」を自身の中で分けて考える「メリハリ消費」という行動に着目しています。機能や価格のバランスで判断する「コスパ経済」に加えて、「自分の趣味やコレクションなど、拘りたいものについては、できるだけお金をかける」といった正反対の傾向が見られます。一人ひとりの「好き」という感情や価値観が原動力となる「非コスパ経済」の拡大が、サステナ消費への新たな入口になります。「好き」を駆動する選択肢を提供することで、お客さまの消費行動に変容を与える。それがいずれ自分のためから、誰かのために「応援する喜び」が芽生える。結果として、お客さまご自身の利益だけではなく、社会課題の解決をも同時実現する循環型経済が実現するという構想です。

間接的アプローチ



「好き」を入口にした消費を通じてサステナ消費を高める

社会課題解決とのつながり



「好き」を駆動することで消費・生活が変化を促す

■ (4)丸井グループのアセットと強み「秘伝のタレ」

丸井グループは、同じ志を持つ仲間や共創パートナーと共に知恵を絞り、互いのアセットやサービスをかけ合わせることで、これまで存在し得なかった新たなビジネスやインパクトを創出することができると考えています。しかしアセットやサービスの裏には創業から培ってきた独自の強み、つまりは個性ともいえる「秘伝のタレ」がしっかりと効いています。そしてこの「秘伝のタレ」は、時代ごとに磨き上げ再定義することで、劣化することのない模倣困難な独自の強みとして継承されています。

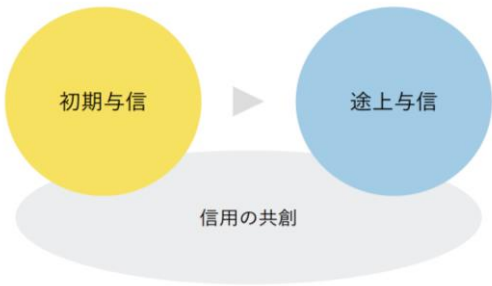
【アセット】

・約760万人の会員を有する「エポスカード」	・22のリアル店舗「マルイ」「モディ」
・金融と小売を融合した「幅広い事業」	・約4500人の「共感力高い社員」

【強み：秘伝のタレ】

①信用の共創

コアバリューである「信用の共創」は、創業者の言葉「信用は私たちがお客さまに与えるものではなく、お客さまと共につくるもの」に由来します。金融においても小売においても、お客さまと一期一会で縁が切れてしまうという関係ではなく、互いに信用を積み重ね長いお付き合いをしていこうとする丸井グループの創業の精神の一つです。



②与信ノウハウ

丸井グループの与信基準は業界で最も低い水準の貸倒率を誇ります。これは創業から連綿と続く「信用の共創」に基づく与信哲学によるものです。カード発行審査ではファイナンシャル・インクルージョンの考えの元、お客さまの年齢・職業・年収だけで判断をせずに、金融サービスを必要とする幅広いお客さまに限度額を低く設定するなどして信用を供与します。その後は、お客さまのご利用頻度やお支払い実績をもとに、共に信頼関係を構築しながら限度額の引き上げなどを行います。

③お客さまとのエンゲージメント

代表されるお客さまとの接点はマルイ・モディ店舗ですが、他社商業施設や提携企業を介したエポスカード、自社ECサイトや提携他社ECサイト、投資先企業を介した接点等があります。リアル店舗で培ったお客さまとのコミュニケーション能力は、オンラインやBtoBまたはBtoBtoCへと活用を場を拡げ、お客さまのライフスタイルに常時接続している状態になりつつあります。お客さまが抱える課題やご要望にリアルタイムでお応えし、エンゲージメントのさらなる向上をめざします。

④エンベデッドファイナンス

創業時に高額品だった家具の月賦販売からスタートした丸井グループは、お客さまのライフスタイルに合わせて一時的にお金を立て替える信用ビジネスを生業としてきました。そこで培った「信用の共創」と「与信ノウハウ」は時代と共にカタチを変えて、お客さまのライフイベントや一生涯に寄り添うサービスへと発展しています。お客さまとの接点を持つ小売という側面を持った金融業だったからこそ、「エンベデッド・ファイナンス」を実現できたといえます。

⑤変わる力

丸井グループはこれまで金融と小売を融合したビジネスというコアを残しつつ別の姿へと変貌を遂げてきました。自社が持つアセットや強みをポータブルに変容することができる。これが変わる力の正体です。丸井グループの存在意義は自社の成長だけではなく、時代と共に変化することをお客さまの「しあわせ」や社会課題を解決するため、あくまでもミッション・ビジョン・インパクトの実現です。

■ (5)ファイナンシャル・インクルージョンを体現するサービス

丸井グループは「秘伝のタレ」を核に、独自の金融・非金融サービスを提供することで、ミッション・ビジョン・インパクトの実現に挑戦しています。ファイナンシャル・インクルージョンを体現する私たちのサービスは、創業から今日に至るまで、エンベデッド・ファイナンスも含めて多種多様です。金融サービスでは、金融アクセスが向上する選択肢の提供や、応援投資によるスキームの開発によって人と人をつなぎます。そして非金融サービスでは、金融リテラシーの向上や、日本における暮らしの改善、自己実現機会の創出サポートが代表例に挙げられます。

【金融サービス】

・スモールビジネスオーナーさま向け「エポスオーナーカード」

2023年よりスタートした「エポスオーナーカード」は、経費精算の効率化を目的とする大企業向けの法人カードと異なり、スモールビジネスオーナーさま向けに事業支援を目的とした融資・決済を提供する独自の法人カードです。そのコンセプトは「信用の2階建て」で、エポスプラチナ・ゴールド会員のビジネスオーナーさまに対して個人の信用をベースに事業をサポートしていくという、新たな「信用の共創」の試みです。業歴が浅い場合でもオーナーさま個人の信用に基づき、事業用としてカードを発行する点が最大の特徴です。お客さまからは一般カードのキャッシング同様に、必要な時に手続きなく借入れができる点や、再分割または繰り上げ返済など、柔軟な支払いの選択肢がある点を評価いただいています。29年3月期には、会員数1万人、取扱高400億円を計画しています。



オーナー企業数：約500社

・ご利用金額の0.1%分を寄付できる「ヘラルボニーカード」

「ヘラルボニーカード」は、「好き」を応援するカードの先駆けとして2021年に(株)ヘラルボニーとの共創の取組みで誕生しました。カードのご利用金額に応じた加算ポイント（200円につき1ポイント・還元率0.5%）から0.1%分を、お客さまに代わってエポスカードが(株)ヘラルボニーへ。また、カード新規入会1件につき1000円をエポスカードより(株)ヘラルボニーにお渡ししています。これらは、(株)ヘラルボニーを通して、作家の創作活動の支援や普及、ギャラリーの運営、また福祉団体への支援として運営に活用されます。「ヘラルボニーカード」は、お客様に新しい買い物のあり方を提案し、日々の買い物を通じて福祉領域における社会課題解決に関与していただく機会を提供しています。2024年3月には新たに6名のアーティストとコラボレーションし、カード券面は14種類になりました。全国各地のアーティストに光をあて、アートとしての魅力もあわせ持つクレジットカードとして、その魅力を高めています。両社の事業の強みを掛け合わせ、誰も取り残されることのない社会の実現を共に目指しています。



会員数：3万人（2024年7月現在）

取扱高：25億円（2023年度実績）

・社会貢献と資産形成を同時に実現する「ソーシャルボンド」

途上国の低所得者層向けマイクロファイナンスを展開する五常・アンド・カンパニー（株）をはじめとするパートナー企業と丸井グループの共創により2022年に誕生した「応援投資」という新たな選択肢です。「人の未来を応援したい」という情熱を持った個人に、預貯金以上の利息収入を通じて資産形成しながら社会貢献ができる、社債の一種であるソーシャルボンドを発行するというものです。丸井グループがソーシャルボンドで集めた資金は五常・アンド・カンパニー（株）などを通じて、途上国の低所得者層に事業資金として融資され、経済的な自立を支援します。



購入者数：770名（エポス会員）

資金提供：8万名

（途上国の低所得者層）

【非金融サービス】

- ・若者の資産形成や就職支援の機会を提供する「tsumiki 大学」

丸井グループのつみたて投資専門会社であるtsumiki証券（株）では、TRUNK（株）が提供するスキル採用・就活のための無料学習プラットフォーム「WORKSCHOOL」上で、学生向けに金融業界や資産形成（貯蓄・投資）に関する学習コンテンツを2022年より開始しました。

「お金の基本を勉強したい人向け」「証券業界で働きたい人向け」の2つの学習コースで、全39レッスンを用意しており、若者の資産形成に関する不安の解消や、就職支援の機会を提供しています。会員登録は無料で、現在はオンライン学習のみですが、今後はマレイ店舗を活用したオフラインのイベント等も開催していく予定です。



サイト訪問者数：延べ450人

（2023年度実績）

- ・日本での生活インフラを支える在留外国人向け「GTNエポスカード」

日本における在留外国人数が伸長する一方で、住居用の部屋を借りる際、携帯電話を契約する際、クレジットカードを申し込む際など、あらゆる場面で言語と信用の問題が生じています。そこで丸井グループは外国人専門の生活総合支援企業である（株）グローバルトラストネットワークスとの協業により、当時はまだ珍しかった留学生をはじめとする在留外国人のお客さま向けのクレジットカード「GTNエポスカード」を2017年より発行しています。丸井グループの「信用の共創」が、国内だけでなく海外に向けても発展した第一歩でした。現在は、お客さまの日本における生活インフラを支えるためマレイ店舗内にGTNカウンターを設置し、在留外国人向けに多言語対応でのお部屋探し、生活インフラ整備の電話相談サポート、携帯電話の販売、就職支援、エポスカードのご案内など、生活に必須の多種多様なサービスを協業により提供しています。



会員数：3万人（2024年7月現在）

取扱高：25億円（2023年度実績）

店舗カウンター来店者数：2400人

- ・大学生・高校生に返済不要の奨学金を提供する「青井奨学会」

青井奨学会は、創業者 青井忠治が、「有為な人材を育成して社会に送り出したい」との思いから私財を投じ、それを基金として1973年に設立されました。最大の特徴は、奨学金が無償給付で返済不要という点です。これは、忠治の「事業の利益は社会から得させていただいたものであり、その利益の一部は当然社会に還元されるべきもの」「個人財産も世の中の役に立つことに使いたい」という信念に基づいており、運営資金は奨学会が保有する丸井グループの株式の配当金で賄っています。2023年に創立50周年を迎え、現在230名超の大学奨学生、高校奨学生に奨学金を給付しています（大学生：月10万円、高校生：月3万円）奨学会の給付事業は、①大学奨学金、②高校奨学金、③Aoi Global Research Award（青井交換留学奨学金賞）と3つあり、これに交流支援事業を加えて大学生・高校生が自由に学び自分らしく自己実現できる場を提供しています。交流支援事業ではコロナ禍で中断していた全体交流会の再開を進めており、2024年6月には現役大学生100名以上で集会を実施しました。今後、OB・OGを含めた全体交流会を開催し、将来世代のネットワークづくりを支援していく予定です。また、金融セミナーなども実施して奨学生に成長の場も提供しています。



卒業生：1700名以上

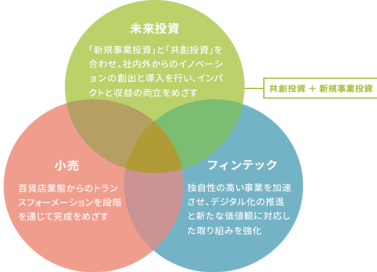
累計給付額：25億35百万円

■ (6)丸井グループが実践できる理由

丸井グループは自らを「社会実験企業」と称し、ミッション・ビジョン・インパクトの実現に向けてオープンイノベーションを実践しています。まだ小さなイノベーションの芽であったとしても、丸井グループ独自のビジネスモデルとフロー人材が実働し、共創パートナーとの協業を通じて研ぎ澄ますことで、ビジネスの実現可能性は高まります。丸井グループは上場企業としての実績と規模を総動員し、社会課題の解決と利益が両立する選択肢を開発・提供し続けることで、ファイナンス・インクルージョンの拡大に寄与します。

【三位一体のビジネスモデル】

「インパクト」と「利益」を両立するために推進しているのが、創業から続く小売×金融というユニークなビジネスモデルを基盤とした「小売」「フィンテック」事業に、社会課題解決につながる新規事業を創出する目的を持つ「未来投資」事業を加えた三位一体のビジネスモデルです。それぞれの事業を個別単体で推進するのではなく、三位一体として情報や人、お客さまを相互連携させることでシナジーを生み、個々の事業の総和を超えた価値、すなわちインパクトの創出をめざしています。共創インパクトを創出するため、すべての根底にインクルージョン・共創・インパクトという価値観が埋め込まれています。



【好きを入口としたフロー人材の開発】

社会課題を解決しながら利益も同時に追求することは相当な困難が予想され、過去の延長線上では到底達成できません。この高いハードルをクリアするために用いたのが「フロー」という概念です。自身の能力と挑戦のレベルが釣り合っている時にしばしば体験する、「時を忘れ、我を忘れて」没頭する状態のことを指します。丸井グループでは、「好き」をきっかけに仕事を通じてフローを体験することで、創造力をフルに発揮することができ、それによって高いハードルを乗り越え、成長を実感することができると考えました。社員が自ら手を挙げビジネスの企画・運営に参加し、「好き」を入口とした自主性と創造性を発揮する企業文化の醸成が進んでいます。

＜社員の「好き」を仕事に活かすサイクル＞



【共創パートナーとの協業】

丸井グループのビジネス活動で重要となるのが、同じ志を持つ共創パートナーとの協業です。一般的な外部企業とのコラボレーションに留まらず、投資による協業が中核を占めています。2024年3月現在、丸井グループ全体におけるスタートアップ企業への投資実績は累計280億円。ミッション・ビジョン・インパクトの達成に向けて、同じ志を持つ仲間と共に持てるアセットや「秘伝のタレ」をかけ合わせるオープンイノベーションの実践を加速しています。

【信用の共創を積み重ねる 丸井グループのバリュージャーニー】



■ (7)2030年に向けたインパクト目標

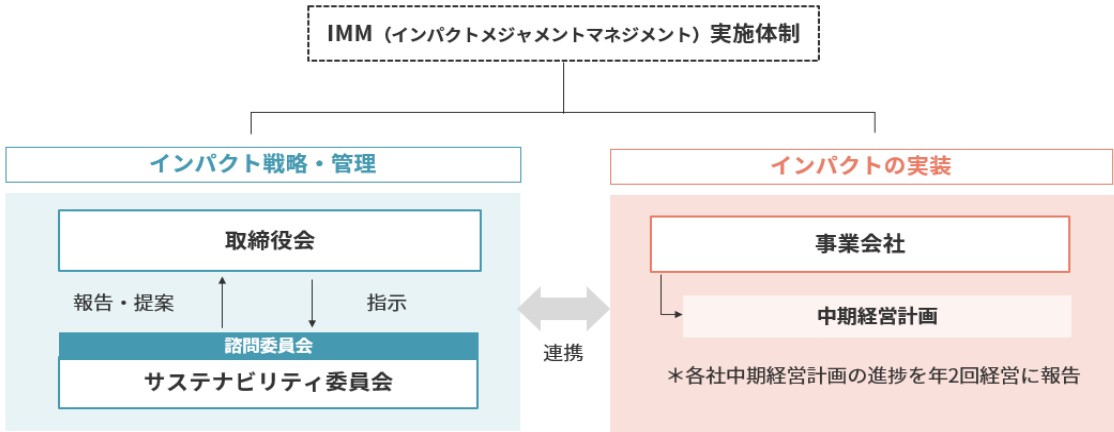
丸井グループでは2030年に向けたインパクトを事業戦略として実践するために、重点項目毎にインパクトKPIと、結果として結びつく財務KPIを設けています。ファイナンシャル・インクルージョンが実現するインパクトテーマ「一人ひとりの『しあわせ』を共に創る」では、4つのインパクトKPIと、2つの財務KPIを設定。加えて、事業戦略とインパクト創出ストーリーをロジックモデルに落とし込み、インパクト達成までのアウトカムを細分化することで道筋を明確化しています。丸井グループはこれからも、「信用の共創」というコアバリューを基に金融と非金融サービスを組み合わせることで、一人ひとりの「好き」や「応援する喜び」が駆動する選択肢を増やし、社会課題の解決と利益が両立する「ファイナンシャル・インクルージョン」の拡大に挑戦し続けます。

【2030年KPI】

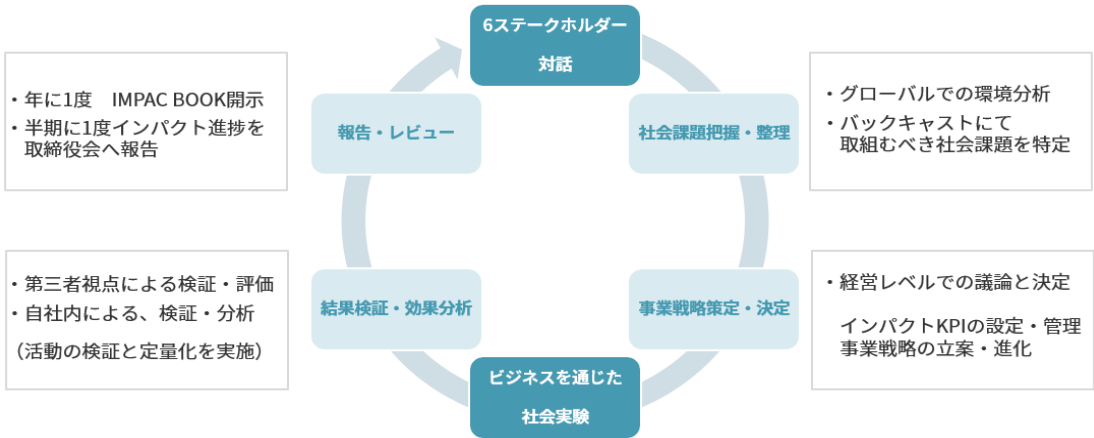
テーマ・重点項目		2030年 KPI		財務価値
一人ひとりの「しあわせ」を共に創る	一人ひとりの「好き」を応援	「好き」「個性」「健康」を応援するカード利用者	300万人以上	取扱高 1.3兆以上 LTV2,000億以上
	一人ひとりの「個性」を応援	「好き」「個性」「健康」を応援する企業	200社以上	
	一人ひとりの「健康」を応援			
	一人ひとりの「お金の活かし方」を応援	国内外 若者等の金融サービス利用者	1,000万人以上	取扱高 3.5兆以上 LTV2,500億以上
		共創パートナーを通じた応援投資	世界20カ国以上	

■ (8)推進体制

- ・インパクトの進捗状況をKPIと財務価値から確認し、経営判断に活用



- ・ビジネスを通じた社会実験と対話を通じ、インパクトの特定および、改善のループを実装



丸井グループのリスク管理

■ リスク管理の概要

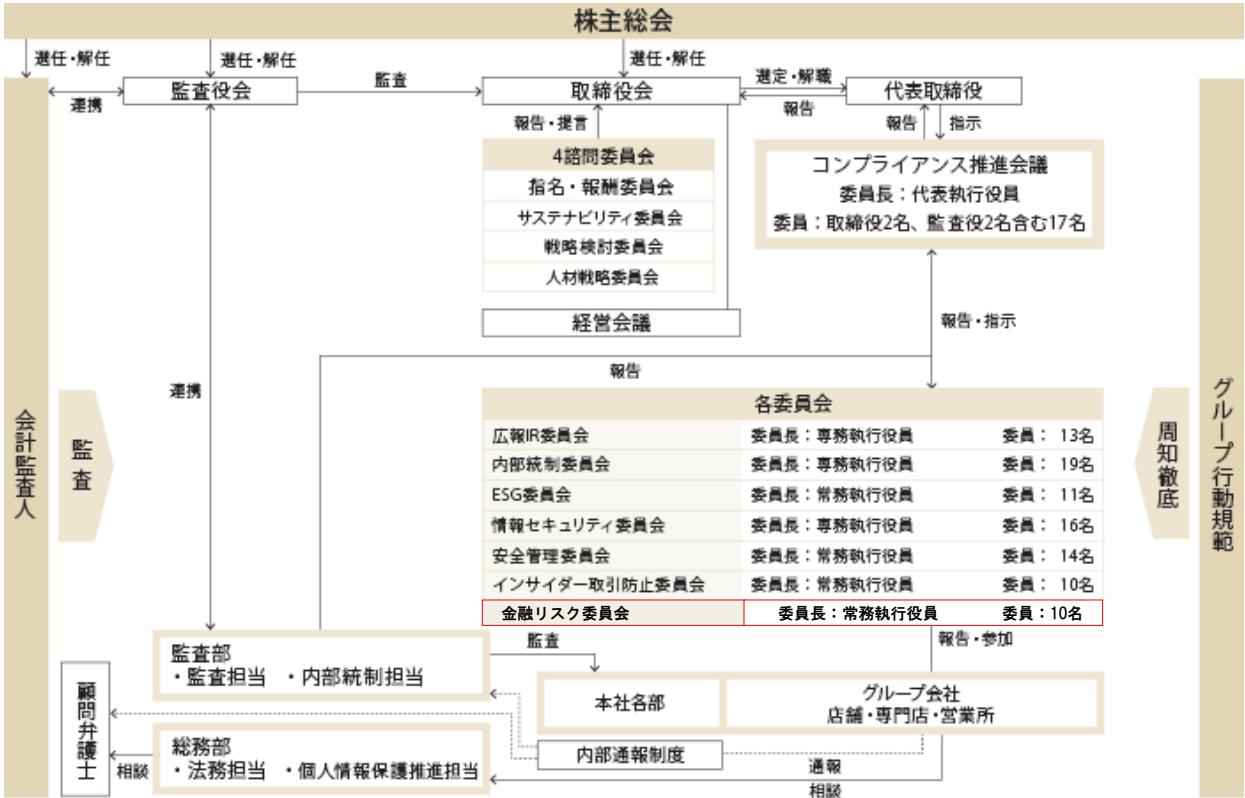
取締役会は、健全で透明性が高い、効率的な経営を推進するためにコンプライアンス、財務報告の適正性の確保、リスク管理等に関して、グループ経営という視点で内部統制システムが有効に機能するよう体制の整備及び運用状況についての監督を行う。内部統制の精度を高めるために、グループ各社の業務内容、想定されるリスクとその対応策の文書化・モニタリングなどを通じて、経営上のリスクの最小化を推進する。

取締役会は、広報IR委員会、内部統制委員会、ESG委員会、情報セキュリティ委員会、安全管理委員会、インサイダー取引防止委員会、金融リスク委員会により、経営上の高リスク分野の管理水準の向上をはかるとともに、各委員会の統括機能として、代表取締役を長とするコンプライアンス推進会議を設置し、当社グループ全体のリスク管理を行う。また、情報資産のセキュリティを確保するための体制、対応方針を含めたグループ情報セキュリティ方針、および、税法の順守、税務リスクの最小化に向けた取り組みなどを明記したグループ税務方針などの各方針を制定する。

コンプライアンス推進会議	
役割	リスクの重要度・影響度等の定期的な評価を実施する。 各委員会の報告に加え、各事務局と共にリスクの重要度を整理し、取締役会に報告する。 内部統制に基づきリスク管理のプロセスが実施されていることを確認する。 リスク管理は年に1回見直しを実施する。

金融リスク委員会	
役割	今後の金融事業における長期的リスクの分析・評価、重要リスクの対応・検討のモニタリングを実施する。 組織全体で効果的なリスク文化を推進するための戦略を講じる。 法令・規制・ガイドライン等のコンプライアンス対応(マネロン対応含む)、事業環境変化による影響、不正利用、システム停止等

■ リスク管理体制



■ リスク一覧と管理機関

主要なリスク	具体的なリスク	各管理機関
1.事業戦略上のリスク 小売・フィンテック環境に関するリスク ・消費動向の変化 ・競合の発生、競争の激化 ・EC市場の拡大、決済手段の多様化 ・関連税制、関連法律の改正	①市場の変化 ②店舗の入店客数や取扱高の減少 ③クレジットカードの市場シェアの縮小 ④空室率の上昇、賃料収入の減少 ⑤地価の変動による減損計上 ⑥関連税制の改正による税負担の増加 ⑦支払い遅延、未回収債権の増加 ⑧貸倒損失や引当金の急激な増加	グループ取締役会 各社取締役会 金融リスク委員会
2.共創投資に関するリスク ・投資効果の不確実性 ・対未上場企業投資における減損のリスク ・投資有価証券の価格変動	①対象企業における偶発債務の発生・未認識債務の判明 ②今後の投資先の事業成績や事業方針の変更 ③国際紛争や金融危機による株式市場の冷え込み	グループ取締役会
3.自然災害・感染症等に関するリスク (1)大規模災害に関するリスク ・経済活動の停滞、消費行動の減少 ・保有資産の損壊、補修費用の発生 ・事業所、システム、社員の被害による事業活動の停止 (2)気候変動に関するリスク ・台風・豪雨等による店舗・施設の被害 ・規制強化に伴う炭素税等の導入 (3)感染症に関するリスク ・経済活動の停滞、消費行動の減少 ・感染症拡大による店舗の営業活動の自粛・停止 ・社員の感染による事業活動の停止	①自然災害（大規模地震・風水害） ②テロ行為 ①店舗への被害 ②炭素税の導入等による費用の増加 ①店舗の営業休止 ②営業活動の制約 ③社員の感染拡大による事業継続困難	グループ取締役会 サステナビリティ委員会 安全管理委員会 ESG委員会
4.企業運営に関するリスク (1)資金調達に関するリスク ・資金調達の制約 ・調達金利の上昇 (2)情報セキュリティに関するリスク ・事故・欠落等によるシステム障害 ・外部からの不正侵入、不正アクセス、ウイルス感染 ・顧客情報の漏洩 (3)人材に関するリスク ・経営人材の不足 ・人材獲得競争の激化	①営業債権(割賦売掛金・営業貸付金)の増加 ②金融市場の混乱による資金調達の制約 ③業績悪化、信用低下による金融機関からの借り入れ困難 ④市場環境変動による調達コストの上昇 ①システムエラーやネットワーク障がい ②システム遅延・サービス停止やウェブサイトの改ざん ③顧客情報の漏洩や不正利用 ①人材獲得競争の激化 ②既存社員の流出 ③将来の経営人材の不足	グループ取締役会 各社取締役会 人材戦略委員会 情報セキュリティ委員会 金融リスク委員会
5.気候変動への取組みとTCFDへの対応 ・再エネ価格の上昇	①再エネ調達によるエネルギーコストの増加	ESG委員会
6.その他のリスク ・金融商品取引法による内部統制 ・下請け法など優越的立場にある取引の疑いや法令違反 ・公式アカウントにおけるネガティブコメントや投稿に対する批判、SNSでの炎上 ・情報開示リスク ・訴訟案件 ・内部通報案件 ・インサイダー取引にあたる重要情報の管理		内部統制委員会 広報IR委員会 コンプライアンス推進会議 インサイダー取引防止委員会