

ESG DATABOOK

2026年3月期

Fiscal Year Ended March 31,2026



1. 2026年3月期 データレビュー Review of the Fiscal Year Ended March 31,2026		3
2. 環境 Environmental		
環境方針 Has environmental policy		6
気候変動 Climate Change		6
資源と廃棄物 Resources and Waste		8
水 Water		8
コンプライアンス Compliance		8
3. 社会 Social		
方針 Policies		9
お客さま Customers		9
社員 Employees		10
お取引先さま Business Partners		16
地域・社会 Communities and Society		16
情報セキュリティ Information Security		17
4. ガバナンス Governance		
コーポレートガバナンス Corporate Governance		18
報酬 Compensation		21
会計監査 Accounting Audits		21
コンプライアンス Compliance		22
<参考> 環境情報検証報告書 Independent Verification Report		24
<参考> 社会関連情報検証報告書 Information on a Social Dimension Verification Report		26
<参考> 気候変動に関する移行計画 Transition Plan for Climate Change		28
<参考> 人権デューデリジェンスの実施 Conducting Human Rights Due Diligence		35
<参考> 丸井グループ 苦情処理メカニズム MARUI GROUP Grievance mechanism		36
<参考> 社員育成プログラム Employee Development Programs		37
<参考> Financial Inclusion Financial Inclusion		41
<参考> 丸井グループのリスク管理 MARUI GROUP's Risk Management		49

2026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、24万 t -CO₂（前年比97%）となり、前年より0.8万 t -CO₂減少しております。
- ・Scope1,2の合計は、3万 t -CO₂（前年比90%）となりました。再生可能エネルギーへの切替等により、前年から0.3万 t -CO₂減少しております。Scope3は、21万 t -CO₂（前年比98%）となり、設備投資の減少や物件の売却等により、前年より0.5万 t -CO₂が減少しております。

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 -CO₂、76%削減しております。Scope3については28万 t -CO₂、58%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13万 t -CO₂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50万 t -CO₂（前年比122%、計画差±0万t）となり、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。
- ※詳細は、添付資料「気候変動に対する移行計画」をご参照ください。

再生可能エネルギー比率

- ・当社は2018年7月にRE100に加盟しており、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。
- ・再生可能エネルギー比率は、81%（前年差+9%）となっており、2030年度の目標達成に向けて順調に拡大しています。

資源と廃棄物

廃棄物排出量

- ・当期の廃棄物排出量は、8,488 t（前年比101%）となり、前年より111 t 増加しました。これは、開業や改装による空き区画の稼働率向上、店舗閉鎖に伴う一時的な廃棄物量増加等による影響です。
- 一方、店舗での分別精度の向上等により、リサイクル率は77%（前年差+2%）に向上しております。
- その結果、最終処分量は1,980 t（前年比93%）となり、前年より156 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37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。

2026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」に取り組んでいます。2021年4月からは「性別役割分担意識」の見直しに向けて、2026年3月期を最終年度とする「女性イキイキ指数」の新たな項目と目標を策定しました。
- ・「男性の育休取得率」は8年連続で100%を達成し、さらに「男性の産休取得率」も2年連続で100%となり、「男性の育休1か月以上取得率」は目標差+26%と成果が出ています。また、「女性のリーダー比率」は目標差+1%、「性別役割分担意識の見直しに共感する人の割合」も目標差+4%と、全9項目のうち5項目が目標を達成しました。
- ・一方、「意思決定層に占める女性の割合」は当初目標である20%は達成したものの、修正目標には届きませんでした。また、「家庭における男性の家事・育児の分担割合」や「女性の上位職志向」など、4項目が目標未達となっております。これらについては、両立支援や管理職の働き方・役割の見直しなど、継続してきた取り組みをさらに深化させ、性別にかかわらずすべての社員が活躍できる環境づくりを進めてまいります。

＜実績＞

項目	2026年3月期	2026年3月期(目標)
・「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	54%（前年差▲1% 目標差+4%）	50%
・男性の育休取得率100%の維持	100%（前年差・目標差±0%）	100%
・男性の産休取得割合（産後8週以内）	100%（前年差+0% 目標差+5%）	95%
・男性の育休1か月以上取得率	96%（前年差+6% 目標差+26%）	70%
・家庭における男性の家事・育児の分担割合	29%（前年差▲1% 目標差▲6%）	35%
・女性の上位職志向（～54歳）	57%（前年差▲1% 目標差▲18%）	75%
・男性の上位職志向（～54歳）	75%（前年差▲2%）	—
・女性のリーダー比率	41%（前年差+2% 目標差+1%）	40%
・意思決定層に占める女性の割合	22%（前年差±0% 目標差▲3%）	25% *当初目標20%から上方修正
・執行役員に占める女性の割合	23%（前年差±0% 目標差▲7%）	30%

男女の賃金の差異

- ・当期の男女の賃金差異は、全社員で80.7%（前年差+1.9%）、正規雇用社員で73.8%（前年差+0.8%）、パート・有期社員で87.6%（前年差+2%）となっております。
- ・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ためです。職位別で見ますと差異は87.2%～96.7%となります。
- ・同一の職位でも差異が生じる主な要因は、短時間勤務制度の影響によるものです。
2026年3月時点の短時間勤務制度利用者のうち96.7%が女性であり、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92.4%～96.7%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	3,631人（前年比97%）	手挙げ率	91%（前年差+2%）
・グループ会社間異動者累計	2,684人（前年比102%）	異動率	87%（前年差+1%）

フローに入りやすい社員比率

- ・当社では、「仕事を通じてフローを体験できる」組織づくりに取り組んでおり、「フローに入りやすい状態にある社員」を測る指標を独自で設定しています。フローを構成する項目としている「自分の強みを活かしてチャレンジしている人の割合」は61%（前年差+3%）、「自分の技能や知識を仕事で使っている人の割合」は78%（前年差+10%）となり、その結果、「フローに入りやすい状態にある社員比率」は57%（前年差+10%）に伸長しています。
- ※詳細は、添付資料「社員育成プログラム」をご参照ください。

人的資本投資

- ・当期の人的資本投資額は97億円、人件費に占める人的資本投資額の割合は27%となっております。

データ範囲：丸井グループ連結（単体を使用する場合「範囲」に記載）

2026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、2023年度に人権デューデリジェンスを実施しています。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、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おります。
- ※詳細は、添付資料「人権デューデリジェンスの実施」をご参照ください。

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。

AI方針の策定

- ・AI活用に伴う倫理・安全リスクへの対応として、グループにおける責任あるAI利用を推進するため、2025年8月に「丸井グループAIポリシー」を策定しました。AIポリシーを含む各種方針は、実効性を年1回検証することで、内容の適切性を確認し、必要に応じて見直しを行っています。

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 48件（前期42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。（※内部通報の流れについては、添付資料「丸井グループ苦情処理メカニズム」をご参照ください）

行動規範・倫理基準に対する違反件数 0件（前期0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、当期は違反がないことを確認しております。また、違反件数のうち、差別・ハラスメント件数についても当期は0件です。
- ・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。

疑わしい取引の届け出件数 3,707件（前期1,080件）

- ・当社は、関係法令等に基づくマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止を経営上の重要課題と位置づけ、金融リスク委員会を設置するとともに、「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」を策定・遵守しております。また、犯罪収益移転防止法に基づき、当期は疑わしい取引3,707件を金融庁へ届出済みであり、その状況についてはコンプライアンス推進会議でも報告しています。当社では疑わしい取引の把握および届け出を適切に実施するとともに、マネー・ローンダリング等のリスク管理の強化に努めています。なお、前期からの件数増加の要因は、社内の判断基準の厳格化によるものです。

環境 Environmental

REVIEWデータレビューありItem subject to data reviewNEW新規開示項目New item

環境方針	有	「丸井グループ環境方針」 https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/environment.html
Has environmental policy	Yes	MARUI GROUP Environmental Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/environment.html

気候変動 Climate Change								
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
GHG排出量★ Greenhouse gas emissions★ REVIEW	GHG Scope 1	グループ Consolidated	t-CO ₂	10,540	10,043	8,115	9,003	8,363
	GHG Scope 2			29,983	25,582	22,483	22,112	19,587
	ロケーション基準*1 Location-Based*1			32,083	25,260	23,489	21,907	18,547
	GHG Scope 3			258,224	255,620	241,570	213,096	207,931
	Category1 購入した製品・サービス			96,340	104,773	71,378	76,283	79,026
	Category2 資本財			28,840	32,581	47,334	42,866	31,068
	Category3 燃料及びエネルギー活動			8,542	7,238	7,725	7,798	7,385
	Category4 輸送、配送（上流）			6,427	6,964	6,328	7,211	7,752
	Category5 事業から出る廃棄物			1,108	965	889	913	938
	Category6 出張			1,408	1,824	2,086	2,091	2,406
	Category7 雇用者の通勤			1,654	1,581	1,596	1,111	1,205
	Category8 リース資産（上流）			4,331	4,201	4,147	4,707	6,267
	Category9 輸送、配送（下流）			93,804	80,433	89,119	58,938	63,314
	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			6,851	6,270	3,326	3,070	3,086
	Category12 販売した製品の廃棄			2,666	2,292	1,136	1,105	1,169
	Category13 リース資産（下流）			6,214	6,382	5,634	5,536	3,518
	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			39	116	872	1,468	797
	計 Total			298,747	291,245	272,168	244,212	235,881
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	9,525	8,576	7,434	8,181	8,054
	CO ₂ 間接排出量 Indirect CO ₂ emissions			29,983	25,582	22,483	22,112	19,587
	計 Total			39,509	34,158	29,917	30,293	27,641
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	-	8.1	7.5	6.6	5.5	4.7
環境効率（連結営業利益/CO2排出量） Environment efficiency (Operating income/ CO2 emmissions)		グループ Consolidated	-	12.3	13.3	15.1	18.2	21.3
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	956	1,367	312	597	201
	H C F C 直接排出量 Direct hydrochlorofluorocarbon emissions			58	99	369	225	108
	計 Total			1,014	1,467	681	822	309

★ 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, 2017.)

* 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.

気候変動 Climate Change								
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	1,582,084	1,493,115	1,239,216	1,232,174	1,231,245
			(千kWh Thousands of kWh)	(158,685)	(149,761)	(143,428)	(142,613)	(142,505)
	再生可能エネルギー使用量 Renewable energy used		G J	963,333	1,015,860	876,538	888,049	999,529
			(千kWh Thousands of kWh)	(96,623)	(101,892)	(101,451)	(102,784)	(115,686)
	再生可能エネルギー比率 Ratio of renewable energy used		%	(60.9)	(68.0)	(70.7)	(72.1)	(81.2)
	ガス使用量 Natural gas used		G J	175,941	159,156	134,033	149,359	147,146
	軽油・A重油・ガソリン使用量 Diesel, heavy oil A, and gasoline used			10,971	9,337	8,192	7,593	7,434
	温水・冷水使用量 Water used by air-conditioning equipment			94,715	88,772	129,623	104,672	111,367
	蒸気使用量 Steam used			-	10,238	10,483	9,386	6,950
	計 Total			1,863,711	1,760,618	1,521,546	1,503,183	1,504,142
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	-	50.7	45.4	37.1	33.8	30.0
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	96,992	102,248	101,821	103,736	113,556
エネルギーコスト Energy costs		グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	3,576	4,901	4,531	4,861	4,168
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
製品カーボンフットプリント Product carbon footprint		グループ Consolidated	型数 Items	59	10	10	10	10
★ 第三者検証項目 Item for which third-party verification has been received								

資源と廃棄物 Resources and Waste								
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	84	53	33	38	33
	ダンボール Cardboard boxes	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	708	729	557	808	847
	プラスチック容器 Plastic packaging	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	32	27	23	23	22
	不織布 Non-woven fabric	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	9	6	3	3	0
	計 Total	単体：丸井 Non-consolidated: MARUI CO., LTD.	t	833	815	616	872	903
廃棄物排出量★ Total waste★		グループ Consolidated	t	10,102	9,178	8,487	8,377	8,488
REVIEW	うち食品廃棄物 Food waste			1,789	1,639	1,463	1,334	1,388
廃棄物回収量★ Waste recycled★		グループ Consolidated	t	7,081	6,570	6,117	6,241	6,508
	うち食品廃棄物 Food waste			1,479	1,363	1,256	1,313	1,417
リサイクル率★ Ratio of recycled material used★		グループ Consolidated	%	70.1	71.6	72.1	74.5	76.7
最終処分量★ Total waste disposed★	焼却処分 Incineration	グループ Consolidated	t	3,013	2,600	2,363	2,132	1,977
	埋め立て Landfill			7	9	7	4	4
	計 Total			3,021	2,609	2,370	2,136	1,980
	うち食品廃棄物 Food waste			310	276	207	21	38
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	5	4	3	4	4
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

水 Water

水方針 Has water policy		有 Yes	「丸井グループ環境方針」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/environment.html Included in the MARUI GROUP Environmental Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/environment.html					
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
水資源使用量★ Total water used★		グループ Consolidated	千㎡ Thousands of ㎡	1,059	1,082	1,104	1,149	1,138
排水量★ Total wastewater emitted★		グループ Consolidated	千㎡ Thousands of ㎡	1,019	1,048	1,053	1,136	1,102

コンプライアンス Compliance							
	範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
環境違反罰金回数 Environmental fines and penalties	グループ Consolidated	回 Violations	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

方針 Policies		
人権方針 Has human rights policy	有 Yes	「丸井グループ人権方針」 https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/human-rights.html MARUI GROUP Human Rights Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/human-rights.html
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 https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/human-rights.html Included in MARUI GROUP Human Rights Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/human-rights.html
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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/customer_eng.pdf MARUI GROUP Customer Engagement Policy https://pdf.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	「丸井グループお客さまエンゲージメント方針」に含む https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/customer_eng.pdf Included in MARUI GROUP Customer Engagement Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/customer_eng_en.pdf

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
総店舗数 Total stores		グループ Consolidated	店 Stores	22	22	22	22	21
総売場面積 Total sales floor area		グループ Consolidated	千㎡ Thousands of ㎡	388	384	384	384	359
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	9,589	11,948	12,806	12,343	12,221
エポスカード会員数 ^{*2} EPOS cardholders ^{*2}		グループ Consolidated	万人 Ten thousands of people	714	731	759	790	830
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	%	22.8	22.9	23.1	22.9	22.9
	30代 Age 30-39			25.7	25.7	25.4	25.1	24.6
	40代 Age 40-49			18.7	18.6	18.5	18.6	18.6
	50代 Age 50-59			16.6	16.7	16.7	16.8	16.8
	60代以上 Age 60 and above			16.1	16.2	16.2	16.6	17.0
エポスカード稼働率 Ratio of active EPOS cardholders		グループ Consolidated	%	64.6	66.9	68.3	68.8	68.8
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	8,900	8,700	8,200	8,100	8,200
貸倒比率 Ratio of bad debt write-offs		グループ Consolidated	%	1.81	1.62	1.63	1.76	1.97

* 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 過去に発行した赤いカードの会員を含む Including members who were issued the Red Card in the past.

* 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	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
社員数 ^{*1} Number of Employees ^{*1}	計 Total	グループ Consolidated	人 People	4,654	4,435	4,290	4,051	3,820
	女 Women			2,082	2,009	1,993	1,913	1,852
	男 Men			2,572	2,426	2,297	2,138	1,968
	20代以下 Age 29 and below			425	368	342	309	292
	30代 Age 30-39			834	764	725	647	562
	40代 Age 40-49			1,461	1,320	1,209	1,142	1,125
	50代 Age 50-59			1,880	1,926	1,918	1,844	1,768
	60代以上 Age 60 and above			54	57	96	109	73
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	1,091	992	908	939	968
	男 Men			439	455	496	514	571
	計 Total			1,530	1,447	1,404	1,453	1,539
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} Average number of consecutive years of service ^{*1}	女 Women	グループ Consolidated	年 Years	19.2	20.2	20.8	21.3	21.4
	男 Men			25.0	24.7	24.9	25.2	25.0
	計 Total			22.3	22.6	23.0	23.4	23.2
平均年齢 ^{*1} Average age of employees ^{*1}	女 Women	グループ Consolidated	歳 Age	43.7	44.3	44.8	44.8	45.4
	男 Men			48.8	49.5	49.8	50.2	50.4
	計 Total			46.0	46.7	47.1	47.2	47.6

* 1 各年3月31日現在

Figures are as of March 31 of each year.

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
新卒採用者数 New graduate hires	女 Women	グループ Consolidated	人 People	37	30	30	25	28
	男 Men			12	15	15	8	15
	計 Total			49	45	45	33	43
中途採用者数 Mid-career hires	女 Women	グループ Consolidated	人 People	-	8	9	4	10
	男 Men			-	12	13	7	28
	計 Total			-	20	22	11	38
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	39	54
	30代 Age 30-39			-	7	11	4	19
	40代 Age 40-49			-	9	5	1	8
	50代 Age 50-59			-	0	0	0	0
	60代以上 Age 60 and above			-	0	0	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	%	75.5	66.7	66.7	75.8	65.1
採用コスト Recruitment cost		グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	103	111	113	148	139

		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	2023年4月新卒入社者 New graduate hires in April 2021	グループ Consolidated	人 People	45	15	30
	うち2026年4月在籍者 Of which, those remaining in April 2024			40	13	27

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	143	160	166	186	178
	男 Men			289	275	286	286	283
	計 Total			432	435	452	472	461
障がい者雇用率*3 Ratio of employees with disabilities*3		グループ Consolidated	%	2.87	2.82	2.90	3.07	3.08
社員離職率 Employee turnover rate	自己都合*4 Full-time staff voluntary turnover rate *4	グループ Consolidated	%	2.8	3.0	3.4	3.6	3.6
	計 Total			4.8	5.3	7.3	7.2	7.4
	(定年退職者除く) (Excluding retirements)			(2.9)	(3.0)	(3.6)	(3.7)	(3.8)

* 1 新卒入社者45人に対し、退職者5名、退職率11% Figures include 5 retired individuals, making for 11% turnover rate among 45 new graduates.

* 2 IT資格所有とはITパスポート・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 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.

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
女性社員比率 ^{*1} Ratio of female employees ^{*1}		グループ Consolidated	%	45	45	46	47	48
女性リーダー数 ^{*2} Number of female leaders ^{*2}		グループ Consolidated	人 People	694	711	718	757	721
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	%	32	34	36	39	41
	(役職別) ^{*4} (By Position) ^{*4}			33	35	37	40	42
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	58	64	74	78	79
意思決定層に占める女性の割合 ^{*2,*5,*6} ◆		グループ Consolidated	%	17	18	21	22	22
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			14	16	18	20	20
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	%	24	21	20	23	23
上位職志向◆ Ratio of employees pursuing upper-level positions◆	女 ^{*7} Women ^{*7}	グループ Consolidated	%	68	62	58	58	57
	男 ^{*8} Men ^{*8}			83	82	79	77	75
育児休職取得者数 Employees taking parental leave	女 ^{*9} Women ^{*9}	グループ Consolidated	人 People	283	239	240	208	201
	男 Men			45	32	33	28	24
	① ②			43	32	29	31	28
育児休職取得率 Ratio of employees taking full parental leave	女 Women	グループ Consolidated	%	100	100	100	100	100
	男 Men			136	110	100	100	104
	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	%	51	78	97	100	100
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	14	75	98	104	112
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	%	2	22	52	90	96
育児休職復帰率 ^{*10} Ratio of employees returning to work after taking childcare leave ^{*10}	女 Women	グループ Consolidated	%	81	85	82	86	87
	男 Men			98	98	100	100	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	484	480	456	424	416
	男 Men			0	0	0	1	1
	計 Total			484	480	456	425	417
「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	%	48	53	56	55	54
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	%	35	27	31	30	29

◆ 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出産した男性社員に対し前々年度＋前年度（２年間）に育児休業等を取得した男性社員の数及び割合（育児目的休暇を含む）
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
2024年3月期の開示より算出対象を54歳までに変更しています。（過年度も変更）
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2020年3月期と比較して、2024年3月期の上位職志向が女性10%（2019年度実績:68%）男性9%（2019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。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るため、2024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 in FY ended March 31, 2024, 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 pursuits upper-level positions from the disclosure of March 2024.
- * 9 2021年3月期の開示より期中の育児休業取得者数にて算出しています。
Calculated based on the number of employees who took childcare leave during the period, starting from the disclosure for the fiscal year ending March 31, 2021.
- * 10 各期中に子が3歳に達する育児休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)

社員 Employees									
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026	
自ら手を挙げ参画する社員数 ^{*1} Employees taking part in voluntary participation initiatives ^{*1}		グループ Consolidated	人 People	4,072	4,044	3,977	3,747	3,631	
自ら手を挙げ参画する社員率 ^{*1} Ratio of employees taking part in voluntary participation initiatives ^{*1}		グループ Consolidated	%	82	85	88	89	91	
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	268	265	105	67	83	
グループ会社間異動者数累計 ^{*2} Employees undergoing intra-Group profession change (aggregate) ^{*2}				2,973	3,130	2,901	2,632	2,684	
グループ会社間異動率 ^{*2} Ratio of employees undergoing intra-Group profession change ^{*2}			%	77	85	85	86	87	
社員エンゲージメント Employee Engagement	エンゲージメントが高い社員比率 Ratio of highly engaged employees	グループ Consolidated	%	65	66	65	69	70	
	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			79	80	80	81	80	
	自分が職場で尊重されていると感じる I feel respected at my workplace			64	66	64	69	69	
	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			52	52	51	58	61	
フローに入りやすい社員比率 Ratio of employees that are able to easily enter a state of flow		グループ Consolidated	%	-	-	42	47	57	
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				-	-	51	58	61	
自分の技能や知識を仕事で使っている I use skills and knowledge in work				-	-	70	68	78	
自分の「好き」を仕事に活かしている社員比率 Ratio of employees who utilize their passion in their work		グループ Consolidated	%	-	-	-	63	64	
人的資本投資 Human capital investments	うち人材投資 Investment in human resources	グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	7,712	9,128	9,275	8,838	9,708	
				827	1,030	1,302	1,334	1,181	
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	790	874	956	1,099	1,314	
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	27,568	26,836	26,820	26,605	26,929	
生活賃金支給率 ^{*3} Percentage of full time employees whose salary to exceed the living wage ^{*3}		グループ Consolidated	%	-	-	100	99	100	
男女の賃金の差異 ^{*4} Differences in wages between male and female employees ^{*4}	全社員 All employees	グループ Consolidated	%	-	75.8	77.8	78.8	80.7	
	正規雇用社員 Regular employees			-	70.9	72.0	73.0	73.8	
	パート・有期社員 Part-time and fixed-term employees			-	90.4	91.6	85.6	87.6	
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	483	484	506	518	537	
(前年比) (year-on-year)			%	99.8	100.2	104.6	102.3	103.7	
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	353	375	387	406	
	男 Men			438	435	450	459	475	
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	752	769	786	788	814	
	男 Men			791	795	812	827	844	
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	1,018	1,057	
	男 Men			-	1,033	1,054	1,077	1,100	

社員 Employees

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
執行役員の平均報酬（基本給のみ） ^{*6} Average compensation of executive officers (base salary only) ^{*6}		単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	-	22	22	22	22
役付執行役員 Executive officers bearing special titles	女 Women			-	-	-	-	-
	男 Men			-	31	31	33	24
執行役員 ★ Executive officers ★	女 Women			-	16	16	16	16
	男 Men			-	16	16	16	25
	特任除き ^{*8} NEW Excluding Special Appointments ^{*8}			-	-	-	-	17
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})		単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	百万円 Millions of yen	35	36	36	36	37
役付執行役員 Executive officers bearing special titles	女 Women			-	-	-	-	-
	男 Men			47	51	52	54	39
執行役員 ★ Executive officers ★	女 Women			28	27	26	27	25
	男 Men			28	26	26	27	42
	特任除き ^{*8} NEW Excluding Special Appointments ^{*8}			-	-	-	-	28

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
組合加入社員比率 ^{*9} Ratio of employees enrolled in labor unions ^{*9}		グループ Consolidated	%	93	94	93	92	92
LGBTQ+研修 累計受講者数 ^{*10} Employees and tenants that have undergone LGBTQ+ sensitivity training ^{*10}	社員 Employees	グループ Consolidated	人 People	4,872	4,730	4,781	4,817	4,862
	テナントさま Tenants			1,276	281	333	342	342
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	5,081	5,129	5,178	5,212	5,255
	テナントさま Tenants			519	519	532	532	532
職場環境向上月間研修 社員受講率 ^{*11} Ratio of employees that have undergone training programs on discrimination and harassment ^{*11}		グループ Consolidated	%	98	98	96	97	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しています。
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。
社員の人員数については、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 特任執行役員とは、担当（業務委嘱）を持ち、権限・責任を負うとともに、経営ノウハウ・知見の引継ぎを担う役職
Specially Appointed Executive Officer is a position that involves specific responsibilities (assigned duties), carries authority and responsibility, and is tasked with passing on management expertise and insights.

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

* 10 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.

* 11 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.

社員 Employees

		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
ISO45001(OHSAS18001)認証取得数 ISO45001(OHSAS18001) Certification Sites		グループ Consolidated	件 Sites	0	0	0	0	0
年次有給休暇取得日数 ^{*1} Number of paid vacation days acquired ^{*1}		グループ Consolidated	日 Days	13	15	14	14	15
社員一人当たり年間所定外労働時間 ^{*1} Overtime hours per employee ^{*1}		グループ Consolidated	時間 Hours	-	-	-	66	71
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	55	51	50	32	33
	請負業者 Contractors			0	0	0	0	0
	計 Total			55	51	50	32	33
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	1	0	0
	請負業者 Contractors			0	0	0	0	0
	計 Total			0	0	1	0	0
休業災害発生率（LTIFR）★ Lost-time injury frequency rate (LTIFR)★	社員 Employees	グループ Consolidated	-	0.64	1.00	1.24	0.83	1.03
	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	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	0	0	0	0	0
現地ミーティング実施済工場数（累計） Audited suppliers (aggregate)		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	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
寄付金額（寄付金＋賦課金） Total amount of corporate or Group donations	業界団体 Trade associations	グループ Consolidated	百万円 Millions of yen	-	9	9	9	9
	地域・社会貢献 Contributions to communities and society			-	208	220	139	158
	ロビー活動 Lobbying			0	0	0	0	0
	政治献金 Political contributions			0	0	0	0	0
	計 Total			170	217	229	148	167

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

*1 当社では、所定労働時間や年次有給休暇の取得、解雇前通知等の職場環境・労働者の権利に関する考え方を「労働協約」において定め、全社員がアクセスできるよう公開しています。
The Company's approach to the workplace environment and workers' rights, such as prescribed working hours, annual paid leave, and notice periods before mass terminations, is set forth in the "Collective Labor Agreement," which is made publicly accessible to all employees.

・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>

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/ MARUI GROUP Information Security Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/security/ 「丸井グループ プライバシーポリシー」
個人情報保護方針 Has policy on privacy security protection	有 Yes	https://www.0101maruigroup.co.jp/privacy/ MARUI GROUP Privacy Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/privacy/ 「丸井グループ ソーシャルメディアポリシー」
ソーシャルメディア方針 Has policy on social media privacy security protection	有 Yes	https://www.0101maruigroup.co.jp/social_media/ MARUI GROUP Social Media Policy https://www.0101maruigroup.co.jp/en/social_media/ 「丸井グループ AIポリシー」
AI方針 NEW REVIEW Has policy on Artificial Intelligence	有 Yes	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/ai.pdf MARUI GROUP Artificial Intelligence Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/ai_en.pdf

	範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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

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

コーポレートガバナンス Corporate Governance										
				範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
取締役数 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			2	2	2	2	2	
		計 Total			3	3	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				6	6	6	6	6	
取締役兼務執行役員数 Corporate executive officers on the Board of Directors				人 People	3	3	3	3	3	
取締役兼務執行役員比率 Ratio of corporate executive officers on the Board of Directors				% 単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	50	50	50	50	50	
独立社外取締役比率 Ratio of external directros (independent directors) on the Board of Directors					50	50	50	50	50	
女性取締役比率 Ratio of women on the Board of Directors					33	33	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			1	1	1	1	1	
		男 Men			1	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					25	25	25	25	25	
取締役の平均年齢 Average age of directors				歳 Age 単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	55	56	57	58	59	
取締役上限年齢 Age limit for directors				歳 Age	なし None					
取締役任期 Term limits for directors				年 Years	1	1	1	1	1	
執行役員任期 Term limits for executive officers				年 Years 単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	1	1	1	1	1	

コーポレートガバナンス Corporate Governance										
			範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026	
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	10	10	10	10	10	
取締役会出席率 Board of Directors' meeting attendance				%	99	98	98	99	100	
独立取締役出席率 Attendance of external directors at Board of Directors' meetings				%	97	100	93	97	100	
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	16	
監査役会出席率 Audit & Supervisory Board meeting attendance				%	98	95	100	100	100	
独立監査役出席率 Attendance of external Audit & Supervisory Board members at Audit & Supervisory Board meetings				%	97	97	100	100	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	単体： 丸井グループ Non-consolidated: MARUI GROUP CO., LTD.	人 People	4	4	4	5	5		
	男 Men			13	15	16	17	17		
	計 Total			17	19	20	22	22		
女性執行役員比率 Ratio of female executive officers				%	24	21	20	23	23	
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	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	3	4	4	6
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	7	7	7	7	7	
サステナビリティ委員会開催回数 Sustainability Committee meetings				回 Meetings	7	5	5	6	6	

コーポレートガバナンス Corporate Governance							
	範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	13	12
ESG委員会開催回数 ^{*2} ESG Committee meetings ^{*2}		回 Meetings	1	2	2	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	17	17	17	18	16
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	12	12	13	13
広報IR委員会開催回数 Number of Public Relations IR Committee meetings		回 Meetings	7	5	6	4	3
内部統制委員会委員数 Number of Internal Control Committee members	グループ Consolidated	人 People	19	19	19	20	18
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	15	16	16	17	17
情報セキュリティ委員会開催回数 Information Security Committee meetings		回 Meetings	3	2	2	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	9	9	10	10
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
金融リスク委員会委員数 Financial Risk Committee members	グループ Consolidated	人 People				12	11
金融リスク委員会開催回数 Financial Risk Committee meetings		回 Meetings				3	4

* 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.

報酬 Compensation								
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	75	75
	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			12	13	11	13	13
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			45	41	32	38	35
	計 Total			134	130	119	127	124
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	110	101	110	110	112
	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			18	20	18	21	22
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			66	63	55	63	60
	計 Total			195	184	184	196	194
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	36	34	43	43
	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			-	-	-	-	-
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			-	-	-	-	-
	計 Total			34	36	34	43	43
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	49	55	58	59	59
	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			-	-	-	-	-
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			-	-	-	-	-
	計 Total			49	53	58	59	59
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	20	20
	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			-	-	-	-	-
	業績連動型株式報酬 Performance-linked stock-based compensation			-	-	-	-	-
	計 Total			15	16	15	20	20
会計監査 Accounting Audits								
		範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年 3 月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026
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	88	113	113	120	126
	非監査費 Non-audit fees			2	2	10	4	3
	計 Total			90	115	123	124	129

コンプライアンス Compliance		
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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20240514.pdf Included in the MARUI GROUP Director Compensation Determination Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20240806_en.pdf
倫理規範 Has business ethics policy	有 Yes	「グループ行動規範」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/ Included in the MARUI GROUP Code of Conduct https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/
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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/anti_corruption_210331.pdf MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/anti_corruption_210331_en.pdf 「グループ行動規範」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/ Included in the MARUI GROUP Code of Conduct https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/
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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/anti_corruption_210331.pdf Included in MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/anti_corruption_210331_en.pdf 「グループ行動規範」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/ Included in the MARUI GROUP Code of Conduct https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/
マネー・ローndリング及び テロ資金供与防止の方針 Has anti-money laundering and terrorism financing policy	有 Yes	「マネー・ローndリング及びテロ資金供与防止のための基本方針」 https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/anti_moneylaundering_240815.pdf MARUI GROUP Policy for Preventing Money Laundering and Terrorism Financing https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/anti_moneylaundering_240815_en.pdf
税の透明性の方針 Has policy on tax transparency	有 Yes	「グループ税務方針」 https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/tax_210331.pdf MARUI GROUP Tax Policy https://pdf.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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/anti_corruption_210331.pdf Included in MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/anti_corruption_210331_en.pdf 「グループ行動規範」に含む https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/ Included in the MARUI GROUP Code of Conduct https://www.0101maruigroup.co.jp/en/ci/governance/
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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20240514.pdf Included in the MARUI GROUP Corporate Governance Guidelines https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/cgg_20240806_en.pdf 「丸井グループ腐敗行為防止方針」に含む https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/policy/anti_corruption_210331.pdf Included in MARUI GROUP Anti-Corruption Policy https://pdf.0101maruigroup.co.jp/en/pdf/policy/anti_corruption_210331_en.pdf
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

コンプライアンス Compliance								
	範囲 Scope	単位 Unit	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	2025年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2025	2026年3月期 Fiscal Year Ended March 31, 2026	
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	48	34	42	42	48	REVIEW
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	2	1	2	0	0	REVIEW
		うち差別・ハラスメント件数 Discrimination or harassment	-	-	-	-	0	
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	NEW
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	NEW
法令違反罰金額 Total cost of non-compliance incidents		円 Yen	0	0	0	0	0	
利益相反違反件数 Conflicts of interest incidents	グループ Consolidated	件 Incidents	0	0	0	0	0	NEW
インサイダー取引件数 Insider trading incidents	グループ Consolidated	件 Incidents	0	0	0	0	0	
疑わしい取引の届け出件数 ^{*4} Notification of suspicious transactions ^{*4}	グループ Consolidated	件 Incidents	-	-	-	1080	3707	REVIEW
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	NEW
リコール件数 ^{*5} Recalls ^{*5}	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 苦情処理メカニズム」に記載しております。
The flow of internal reporting is described in the attached document "MARUI GROUP Grievance mechanism".

* 3 2022年3月期開示より定義変更（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 for the fiscal year ended March 31,2022 to reflect the number of incidents brought before disciplinary committees.
Figures from previous years have been restated to reflect this change.

* 4 「疑わしい取引の届け出件数」は、名義悪用、偽名、反社会的勢力等、マネー・ローンダリング防止を目的に金融庁に届け出をしている件数になります
"Notification of suspicious transactions" refers to notices to Financial Services Agency so as to prevent money laundering. Those include the trasactions such as misusing account holder's name, using a fake name, antisocial forces, etc.

* 5 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.

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 2025 年度の算定報告書(以下、「算定報告書」という。)に記載された温室効果ガス排出量(以下、GHG 排出量)、燃料使用量、電力及び熱の使用量、水関連データ 3 項目及び廃棄物関連データ 6 項目(以下、環境情報)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.9)」、「(株)丸井グループ水関連データ算定基準(ver.5)」及び「(株)丸井グループ廃棄物関連データ算定基準(ver.4)」(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。2025 年度とは、2025 年 4 月 1 日～2026 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、同社の環境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、GHG 排出量、燃料使用量、電力及び熱の使用量については「ISO14064-3」、水関連データ 3 項目及び廃棄物関連データ 6 項目については「ISAE3000」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象項目は付属書に示すとおりである。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それぞれの総量における 5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲は、丸井グループ((株)丸井グループを中心とする企業グループ)において事業活動を行う組織とした。なお、Scope3 の GHG 排出量以外における拠点数は 71 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。Scope3 の GHG 排出量以外の検証においては、サンプリングにより 2 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。Scope3 の GHG 排出量に関する検証では、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 2025 年度の環境情報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、環境情報の検証の結論に関する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

常務理事 浅田 純 男



本書と付属書を合わせてご覧ください。

1 / 2

環境情報検証報告書 [付属書]

株式会社丸井グループ 御中

2025 年度 株式会社丸井グループにおける環境情報一覧表

GHG排出量			
Scope1		t-CO ₂ eq	8,363
内、HFCs（対象製品：R-22、R-32、R-404A、R-407C、R-410A、R-134a、R-123）			309
Scope2		t-CO ₂	19,587
Scope3		t-CO ₂ eq	207,931
Scope3 内訳	カテゴリ1		79,026
	カテゴリ2		31,068
	カテゴリ3		7,385
	カテゴリ4		7,752
	カテゴリ5		938
	カテゴリ6		2,406
	カテゴリ7		1,205
	カテゴリ8		6,267
	カテゴリ9		63,314
	カテゴリ10		該当なし
	カテゴリ11		3,086
	カテゴリ12		1,169
	カテゴリ13		3,518
	カテゴリ14		該当なし
カテゴリ15	797		
燃料使用量			
ガス		m ³	3,678,650
A重油		kl	3
軽油		kl	181
ガソリン		kl	13
電力及び熱の使用量			
電力		kWh	142,505,265
電力使用量に占める再エネ比率		%	81
温水		GJ	60,351
冷水		GJ	33,235
蒸気		GJ	5,840
水関連データ			
水資源使用量		m ³	1,137,559
排水量			1,101,966
総淡水使用量			1,137,559
廃棄物関連データ			
廃棄物排出量		t	8,488
廃棄物回収量			6,508
内、食品廃棄物			1,417
最終処分量			1,980
内、食品廃棄物			38
リサイクル率		%	77

以上

本書と付属書を合わせてご覧ください。

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(2025 年度)」(以下、「算定報告書」という。)に記載された 2025 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(2026 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。2025 年度とは、2025 年 4 月 1 日～2026 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、丸井グループ((株)丸井グループを中心とする企業グループ)において事業活動を行う事業所 217 サイトとした。なお、付属書に示す項目のうち 7～10 に関しては、株式会社丸井グループ単体とした。

検証では、算定対象範囲の確認、算定シナリオの確認、算定・集計体制の確認、社会関連情報算定結果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 2025 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

常務理事 浅田 純 男



本書と付属書を合わせてご覧ください。

1 / 2

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 2025 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	0人
2		請負業者	0人
3	休業災害発生率(LTIFR)	社員	1.03
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	25百万円
		特任除き	17百万円
9	執行役員の平均報酬(基本給+インセンティブ)	女性	25百万円
10		男性	42百万円
		特任除き	28百万円
11	管理職の平均給与(基本給のみ)	女性	814万円
12		男性	844万円
13	管理職の平均報酬(基本給+インセンティブ)	女性	1,057万円
14		男性	1,101万円
15	非管理職の平均給与(基本給のみ)	女性	406万円
16		男性	475万円
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】

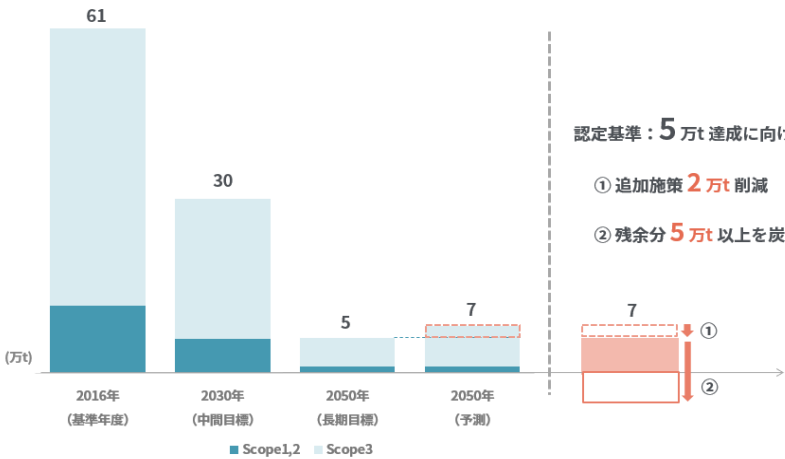
2018年3月	SBT認定取得
2018年7月	RE100加盟
2018年10月	グリーンボンド発行
2018年11月	TCFD賛同
2019年9月	SBT1.5℃目標認定
2021年3月	2018年SBT認定達成
	2019年SBT1.5℃目標Scope3達成
2023年8月	SBTネットゼロ認定取得

■ 目標

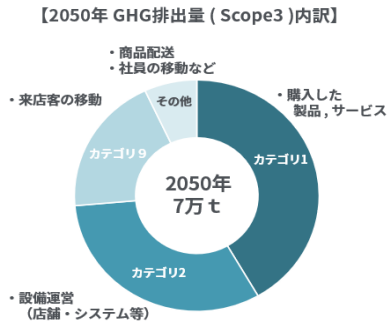
中期目標 2030年	・グループ全体のScope1,2の合計を2017年3月期比80%削減、Scope3を35%削減 ・2030年までにグループの事業活動で消費する電力100%を再生可能エネルギーから調達
長期目標 2050年	・グループ全体のScope1,2の合計及びScope3を2017年3月期比90%削減し、残余分を炭素除去することでネットゼロ達成

■ 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。

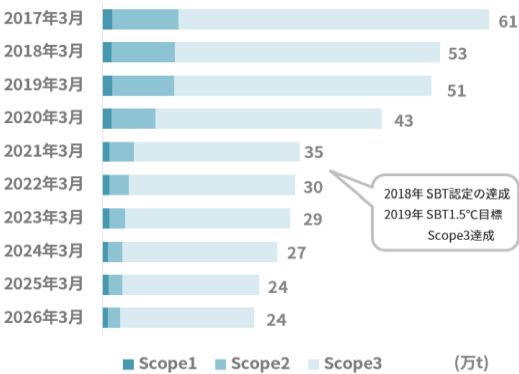


※ みずほリサーチ&テクノロジーズさまにより外部環境・再エネ導入シナリオ等をもとに推計



【実績：GHG排出量は12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。



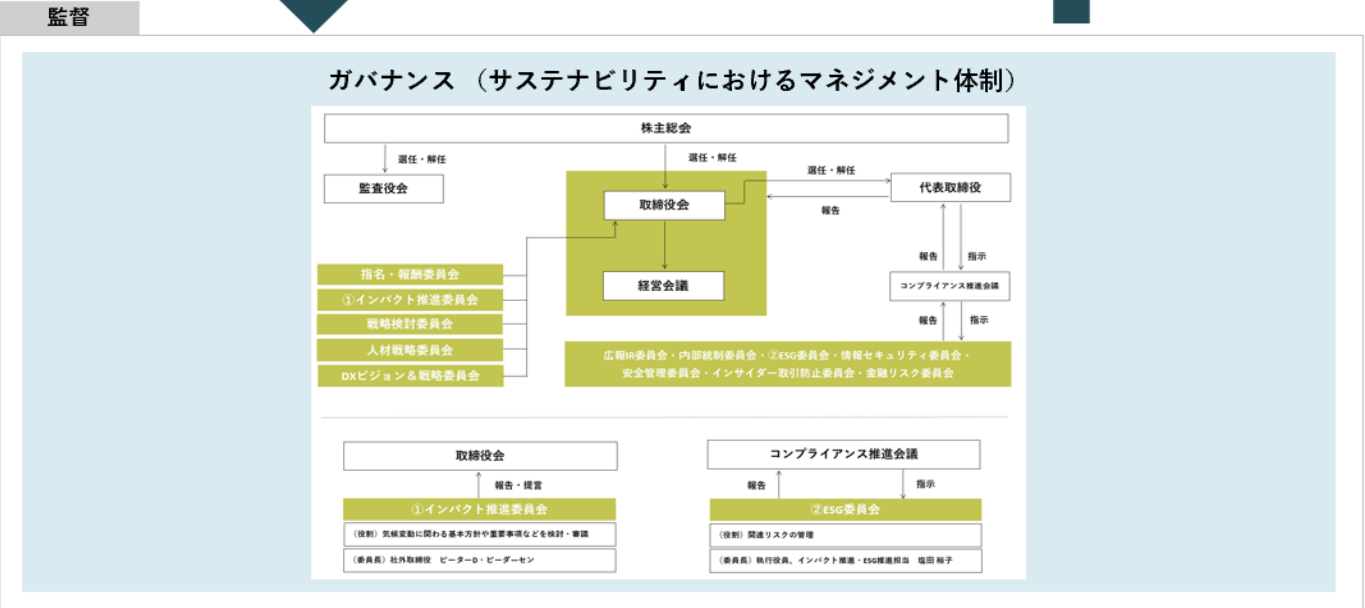
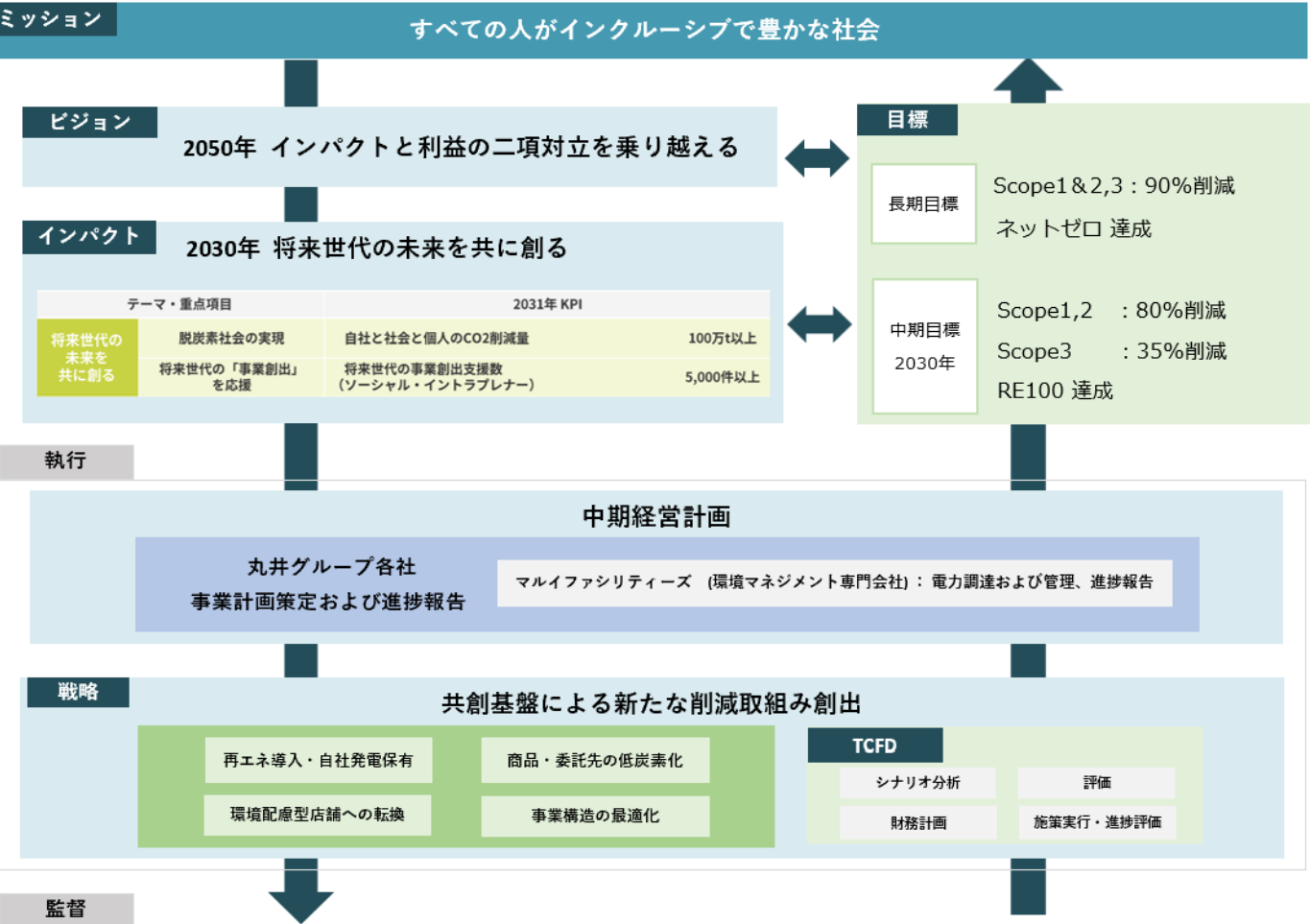
※外部の第三者である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)さま検証済

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、2031年3月期の目標であるPBR3~4倍、EPS年平均成長率+9%以上、TSR年平均成長率+12%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創る」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「インパクト推進委員会」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。なお、2026年に事業戦略と一体となってインパクトを推進することを目的に、「サステナビリティ委員会」を「インパクト推進委員会」に改称しています。



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インパクト推進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、フィンテックを中心に、イベント、グッズ、サービス、共創投資、事業開発、そして人・組織・働き方など、すべてを通じて「好き」を応援するビジネスを推進していきます。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)、被災地におけるクレジットカードの貸倒率上昇によるコスト影響(約0.5億円)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)、業界平均を下回る低貸倒率を維持する独自の与信システムにより、災害時の貸倒償却額を抑制(約0.2億円)、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 (低安定化シナリオ)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
		貸倒コストへの影響	被災地におけるクレジットカードの貸倒率上昇	約0.5億円
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
	台風・豪雨等 による水害	低貸倒率により抑えられた 貸倒の回避額	独自の与信システムにより業界平均を下回る低貸倒率の 為、災害時の最終貸倒償却額を少額に抑制	約0.2億円
	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。

(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・インパクト推進委員会にて検討・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、管理職の報酬は、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90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90期)_第2事業の概況_業績連動型株式報酬 ⑧第90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90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	⑮IMPACT 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」 ⑯IMPACT 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,インパクト推進委員会で進捗管理を行い、各社で取り組みの執行	⑰経営ビジョン&戦略ストーリー-2031 ⑱長期目標への進捗_グリーンビジネス ⑲グループ一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	⑳企業価値の考え方 ㉑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	リスク管理
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	㉒有価証券報告書(第90期)_第2事業の概況_気候変動への取り組みとTCFDへの対応 ㉓TCFD_気候変動に関わる財務情報開示 ㉔TCFD_気候変動によるリスクおよび機会	
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	㉕有価証券報告書(第90期)_第2事業の概況_(2)戦略_将来世代の未来を共に創る ㉖ESGデータブック(2026年3月期)データレビュー ㉗中長期の温室効果ガス削減目標	
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	㉘ESGデータブック(2026年3月期)_データレビュー_環境・環境情報検証報告書 ㉙有価証券報告書(第90期)_第2事業の概況_(2)戦略_将来世代の未来を共に創る ㉚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	指標と目標

■ トピックス

【再生可能エネルギー100%に向けて】

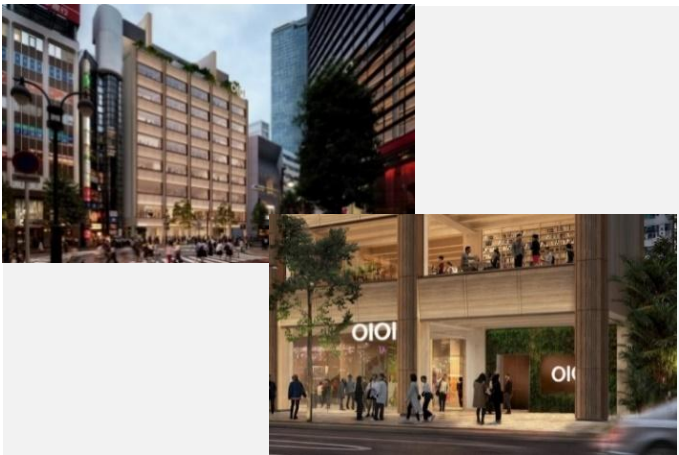
2018年にRE100に加盟し、再生可能エネルギーの調達目標を2025年度70%、2030年度100%としました。また、新規発電所の自社保有と長期契約を通じて再生可能エネルギー100%達成に向けた取り組みを進めています。なお、2025年度の再生可能エネルギーの調達目標70%については、2024年度に71%を達成し、目標を前倒しで達成しております。



※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】

2027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

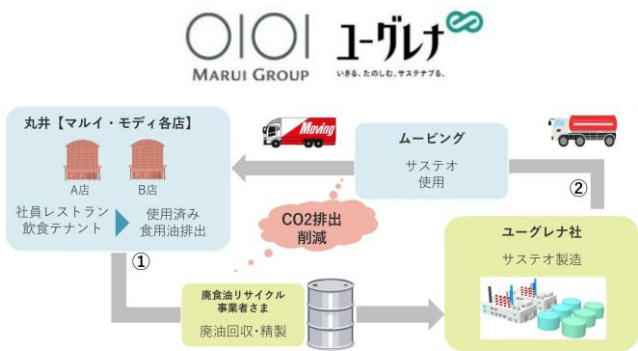
O'right



「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90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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0260gfe0.pdf
	③ TCFD_ガバナンス	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.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90期)_第2事業の概況_業績連動型株式報酬	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0260gfe0.pdf
	⑧ 第90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://files.0101maruigroup.co.jp/assets/fck316f785e6410a81e779a2f716410/61871091260-956-991788526278109/%E7%AC%A0%E5%9B%9C%E5%A4%B7%E5%9A%A9%E4%B8%BD%E7%8F%BE%E4%BC%9A%E6%8B%9B%E9%9B%86%E3%81%94%E9%80%9A%E7%9F%8A5.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 TCFD_気候変動に関わる財務情報開示	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.html
	⑬ TCFD_事業戦略	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.html
	⑭ 有価証券報告書(第90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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0260gfe0.pdf
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④ 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④ 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 経営ビジョン&戦略ストーリー2031	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/ir/pdf/plan/2025/pt2025.pdf
	⑱ 長期目標への進捗_グリーンビジネス	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.html
	⑲ グループ一体ですめる環境負荷の低減	https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/environment.html#environment2
ポリシー・エンゲージメント	⑳ 企業価値の考え方	https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/value.html
	㉑ 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/environment/ghg.html
リスクと機会	㉒ 有価証券報告書(第90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://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0260gfe0.pdf
	㉓ TCFD_気候変動に関わる財務情報開示	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.html
	㉔ TCFD_気候変動によるリスクおよび機会	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.html
目標	㉕ 有価証券報告書(第90期)_第2事業の概況_(2) 戦略_将来世代の未来を共に創る	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0260gfe0.pdf
	㉖ ESGデータブック(2026年3月期)データレビュー	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/esg/esg2026.pdf
	㉗ 中長期の温室効果ガス削減目標	https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/environment/tcfid.html
進捗評価 (検証済のScope1,2,3)	㉘ ESGデータブック(2026年3月期)_データレビュー・環境・環境情報検証報告書	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/sustainability/pdf/esg/esg2026.pdf
	㉙ 有価証券報告書(第90期)_第2事業の概況_(2) 戦略_将来世代の未来を共に創る	https://pdf.0101maruigroup.co.jp/pdf/settlement/0260gfe0.pdf
	㉚ 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/environment/tcfid.html

■ 主な外部格付・表彰一覧



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

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



RE100

2018年7月 RE100加盟



TCFD

TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
RISKS AND
OPPORTUNITIES

2018年11月 TCFD賛同

Dow Jones Best-in-Class
World Index

2025年度 認定継続
(通算8度目)



Climate
CDP
A List
2025

2025年度 Aリスト評価継続
(通算7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。

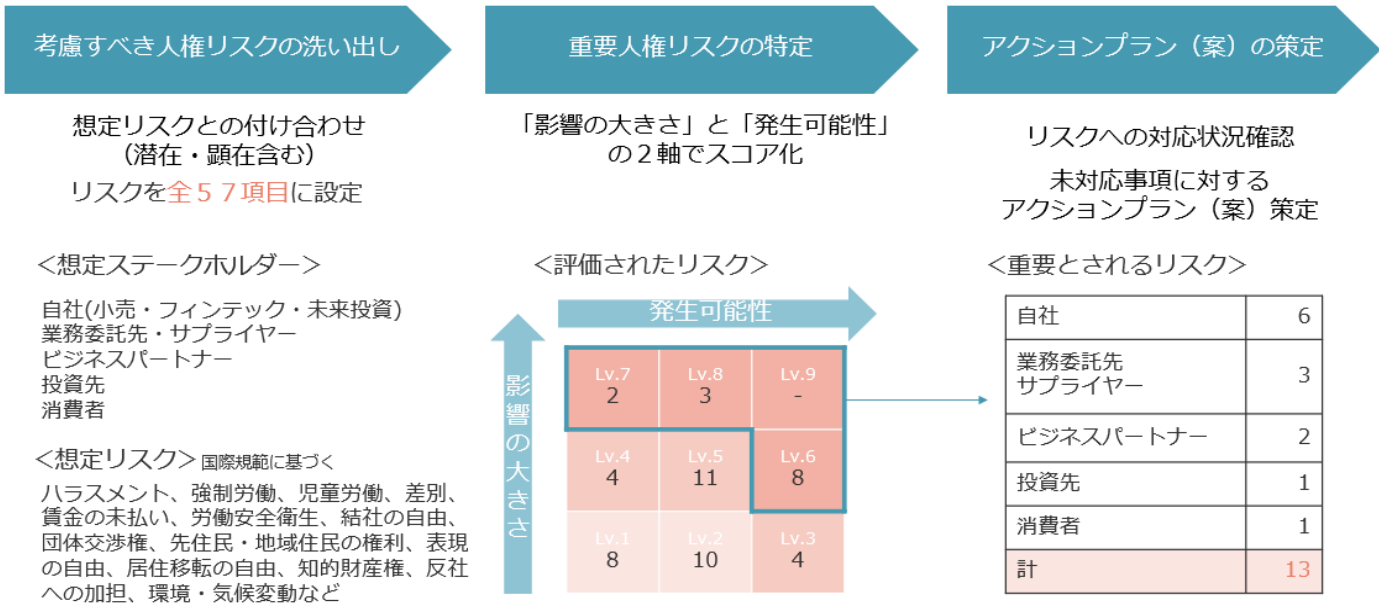
23年度には事業活動を行う国内事業所235サイトにおいて外部専門機関※等による支援のもと客観的なリスク項目にあわせ実態を評価し、スコアリングをもとに結果13項目の重要リスクを特定しました。

なお、負の影響を軽減および是正するための措置が必要な違反はないことを確認しております。

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



■重要人権リスクと対応

リスクを発生 させる主体		リスク 項目数	特に注意すべき人権リスク内容		対応	苦情処理 メカニズム
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	➡	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
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	➡	お取引先様に対する 「人権尊重ルール」アップデート	人権に関する通報窓口 (JaCER加盟)
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)	➡	カスタマーハラスメント対応方針 策定・開示	

＜関連資料＞

- 丸井グループ人権方針 <https://www.0101maruigroup.co.jp/ci/governance/human-rights.html>
- 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）

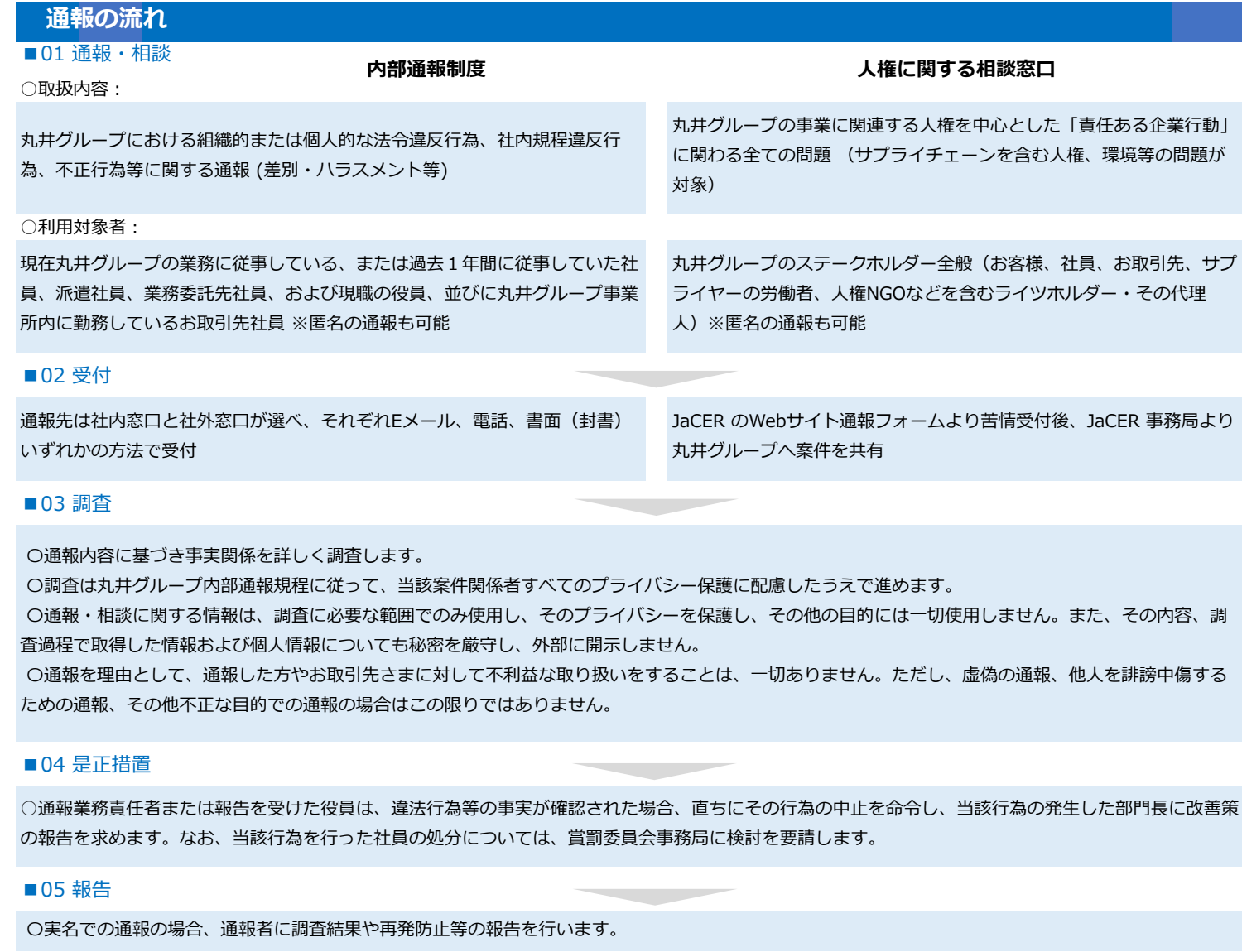
丸井グループでは、組織的または個人的な法令違反行為や不正行為等の抑制と是正を図ることを目的に、社員に限定せず、お取引先さまも含めた、丸井グループホットライン（内部通報制度）を設置しています。

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。

人権に関する相談窓口（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、是正措置等を実施します。



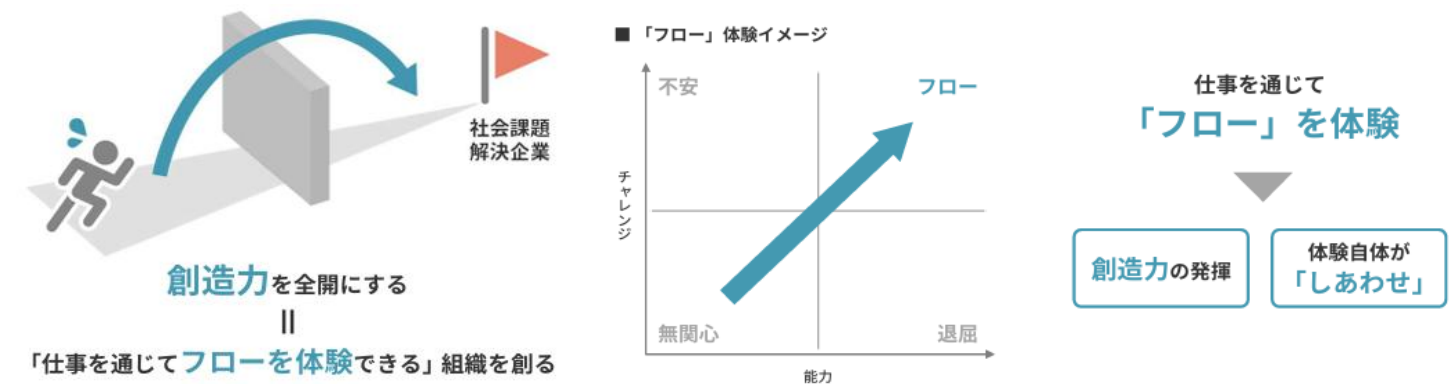
内部通報・人権に関する窓口の周知

丸井グループでは、研修や掲示を通じて、内部通報・人権に関する窓口の周知・教育を行っています。

丸井グループ全社員を対象に、ハラスメントに関する研修を年に2回実施しており、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなど、さまざまなハラスメントについて対話や通報窓口の案内を実施しています。一人ひとりがハラスメントの問題に向き合い、理解を深めることで、誰もが働きやすい職場環境の実現をめざします。

■「フロー」を通じた創造性の発揮

丸井グループは、社会課題解決企業へ進化することにより、ミッション・インパクトの達成をめざしています。社会課題解決企業への進化には高いハードルがあり、この高いハードルをクリアするためには、一人ひとりの「創造力」を全開にすることが不可欠です。そのために、「仕事を通じてフローを体験できる」組織づくりに取り組みます。人は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、成長することができます。また、フローはその体験自体が「しあわせ」をもたらします。私たちは、「仕事を通じてフローを体験できる組織」をつくることで、めざす姿の実現と、働く一人ひとりのしあわせの両立をめざしてまいります。



「フロー」による定量的なインパクト

「フロー状態に入りやすい状態にある社員」は、個人評価が高く、休職率や離職率軽減にも繋がる効果がある

・23年6月のフロー分類別×23年度上半期バリュー評価別 分布人数と平均バリュー評点

		バリュー評価									
		合計	6	7	8	9	10	11	平均		
フロー分類		名	名	名	名	名	横構成	名	横構成	名	
	超フロー	150	5	13	32	54	27%	41	3%	5	8.9
	フロー	1538	137	238	456	378	20%	301	2%	28	8.4
	不安	327	38	79	92	48	20%	67	1%	4	8.1
	退屈	754	115	149	229	151	14%	104	1%	6	8.0
	無関心	630	136	171	168	81	10%	66	1%	8	7.2

能力

心理的負担

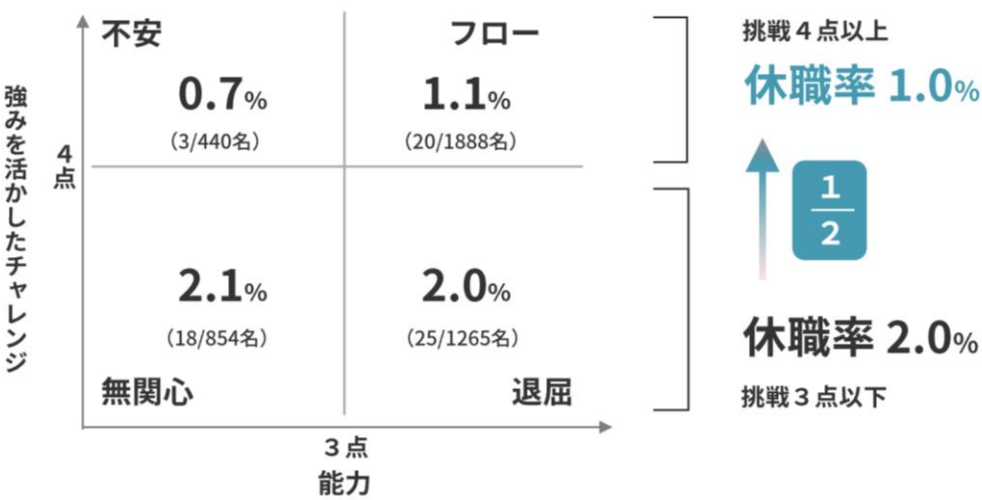
不安

超フロー

無関心

退屈

・23年6月のフロー状態×23年度末（24年3月）までにメンタル休職に入った割合



*全体平均 1.8% (66名/4447名中)

■フローを体験できる組織のデザインに向けた取り組み

「フロー状態に入りやすい状態にある社員」を増やすために、様々な取り組みを推進

フロープロジェクト	1on1	フローアプリ	フロープロジェクト	1on1	フローアプリ	フロープロジェクト	1on1	フローアプリ
ピーイングWS	目的意識	キャリアデザインフォーラム	職種変更2.0	好きを活かす	「好き」の見える化	職種変更2.0	レジリエンス	副業
タレマネシステム	自己申告	CLP	異動希望実現	副業	専門職社員制度	斜めの1on1	共創チーム	レジリエンスプログラム
フロープロジェクト	1on1	女性の健康検定	目的意識	好きを活かす	レジリエンス	フロープロジェクト	1on1	フローアプリ
レジリエンスプログラム	活力	F休暇	活力		成長	職種変更2.0	成長	早期昇進
職場環境向上月間	ThanQ	ウェルビーイングアクション	働きやすさ	チーム支援	尊重	自己啓発休職	DX・AI研修	CLP
フロープロジェクト	一人あたり時間外削減	フローアプリ	フロープロジェクト	受け入れ副業	フローアプリ	フロープロジェクト	1on1	フローアプリ
フレックスタイム	働きやすさ	男性育休	長期インターン	チーム支援	専門人材の採用	チーム制	尊重	性別特有の健康課題
テレワーク	長期休暇F休暇	性別特有の健康課題	性別特有の健康課題	レジリエンスプログラム	SPIを活用したチーム編成	男性育休	共創チーム	弱みの開示ワーク

【事例① 1on1についての取り組み】

1on1スキルアップ研修シリーズ

インパクトK P Iで掲げた「フローに入りやすい状態にある社員比率」を高めるため取り組みとして、1on1(まるいの1on1)の全社導入を推進しています。

1on1における主人公はメンバーであり、上司はメンバーの「好き」や強みを活かしたチャレンジを設定し、支援する立場として対話を行います。

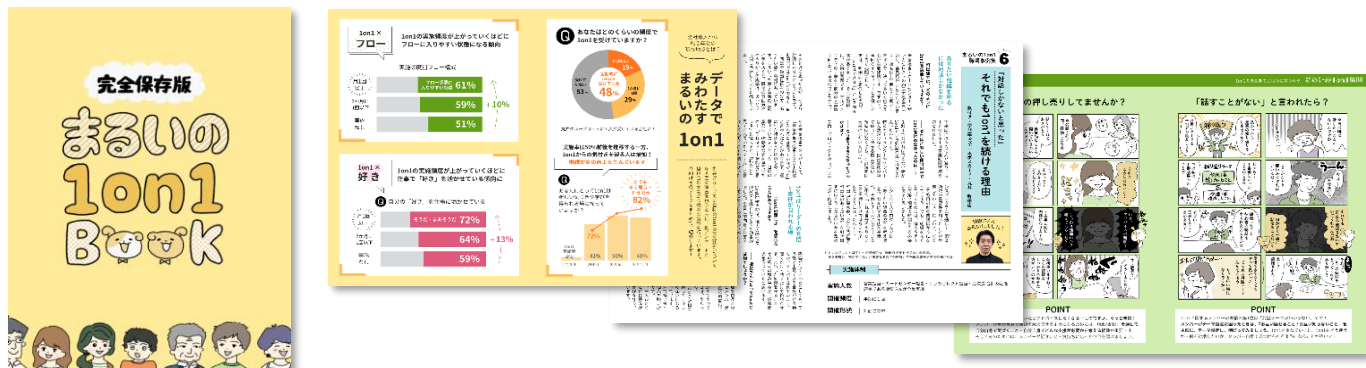
メンバーがフロー状態に入りやすい1on1を実現するためには、「1on1におけるメンバーの発言量が6割以上であること（7割を超えるとより効果が高まる）」や「メンバーが自分で対話テーマを設定する自主性があること」などが条件であり、多くの職場でそうした1on1が実施できるよう、株式会社リクルートマネジメントソリューションズとの共創により独自の研修を実施しています。

当初はコーチングの基礎的スキルを学ぶ1種類のみの展開でしたが、その後開発を行い、現在は合計4種類まで拡大しています。また、当初は管理職のみを対象としていましたが、25年度より雇用区分・年齢・職位を問わず、すべての社員からの応募を受け付けています。25年度開催分までの実績は全56回・参加者数のべ607名（役員・管理職参加比率：約8割）となっています。



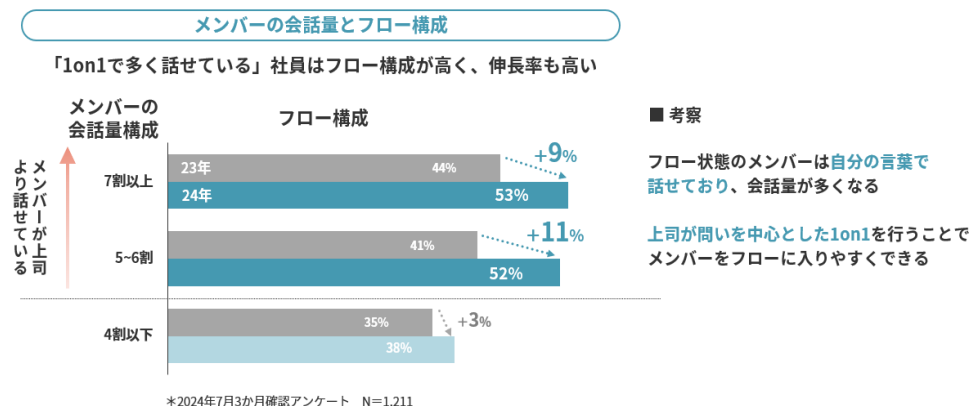
「まるいの1on1BOOK」の公開

全社導入から2年が経過し、1on1に関する統計データや職場で行われた1on1の好事例などをまとめた『まるいの1on1BOOK』を社内イントラネット上で公開しています。「1on1スキルアップ研修シリーズ」で1on1の実施スキルを体系的に習得するとともに、「まるいの1on1BOOK」を通じて自職場やメンバーに合わせた1on1を上司自ら設計できるよう、さまざまな面から支援を行っています。



取り組みの効果

取り組みの効果のひとつとして、『1on1においてメンバーが話している総時間（分）』をKPIのひとつとして設定しています。KPI算出は、全社員アンケートから1on1実施社員数・1か月の1on1実施時間数・メンバーが1on1で話している割合を元に実施しており、24年度は3211分、25年8月時点は3510分を記録。2026年度は3700分以上を目標としています。



【事例② フロープロジェクト】

丸井グループは、「働く人の『フロー』を生み出す社会を創る」をインパクトテーマのひとつに掲げています。一人ひとりが主体的に挑戦し、成長する喜びを感じながら働く状態（フロー）は、創造力の発揮を通じて企業の競争力向上につながる重要な源泉であると考えています。

全社横断の「フロープロジェクト」は、2024年より手挙げのメンバー67名で発足し、「フローに入りやすい職場をいかに創るか」をテーマに、各職場での実験と仮説検証を行っています。

これまでにのべ2,500名の社員を対象とした定点調査を実施し、「能力×挑戦度合い」に基づくフロー状態の可視化など、12項目のデータ分析を通じて、創造性を高める要因の特定と実装を進めています。

なお、本プロジェクトは、朝日新聞社主催「WELLBEING AWARDS 2026 組織・チーム部門」においてGOLDを受賞するなど、外部からも高い評価を受けています。

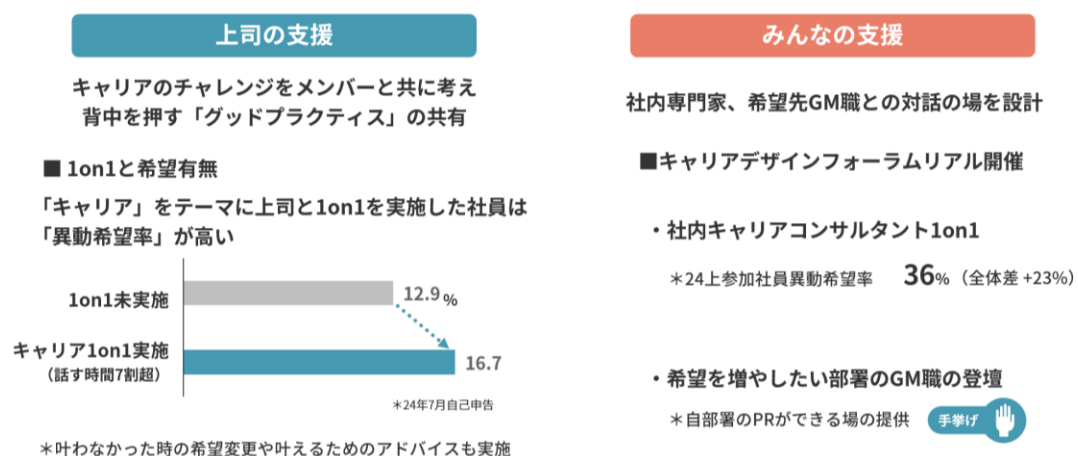


【事例③ グループ間職種変更異動とキャリアデザインプログラム】

丸井グループには、小売とフィンテック以外にも、ITや物流、住宅関連、証券、CVCなど、様々な事業があります。そこで、社員の手挙げに基づいて、これらの事業を跨ぐ「グループ間職種変更異動」を行なっています。この取り組みは、社員一人ひとりの成長を促すとともに、多様な事業を経験した個人からなるチームを形成することで、変化への対応力を高め、イノベーションを創出できる企業になることを目指しています。

また、本人の自発的なキャリア形成を支援できる仕組みとして、上司による1on1での支援、社内キャリアコンサルタントとの1on1や希望する職場のGM職（管理職）との対話の場として「キャリアデザインフォーラム」を開催しています。2025年度の「自ら手を挙げ参画する社員率」は91%、「グループ会社間異動率」は87%となっています。

<上司による1on1での支援とキャリアデザインフォーラム>



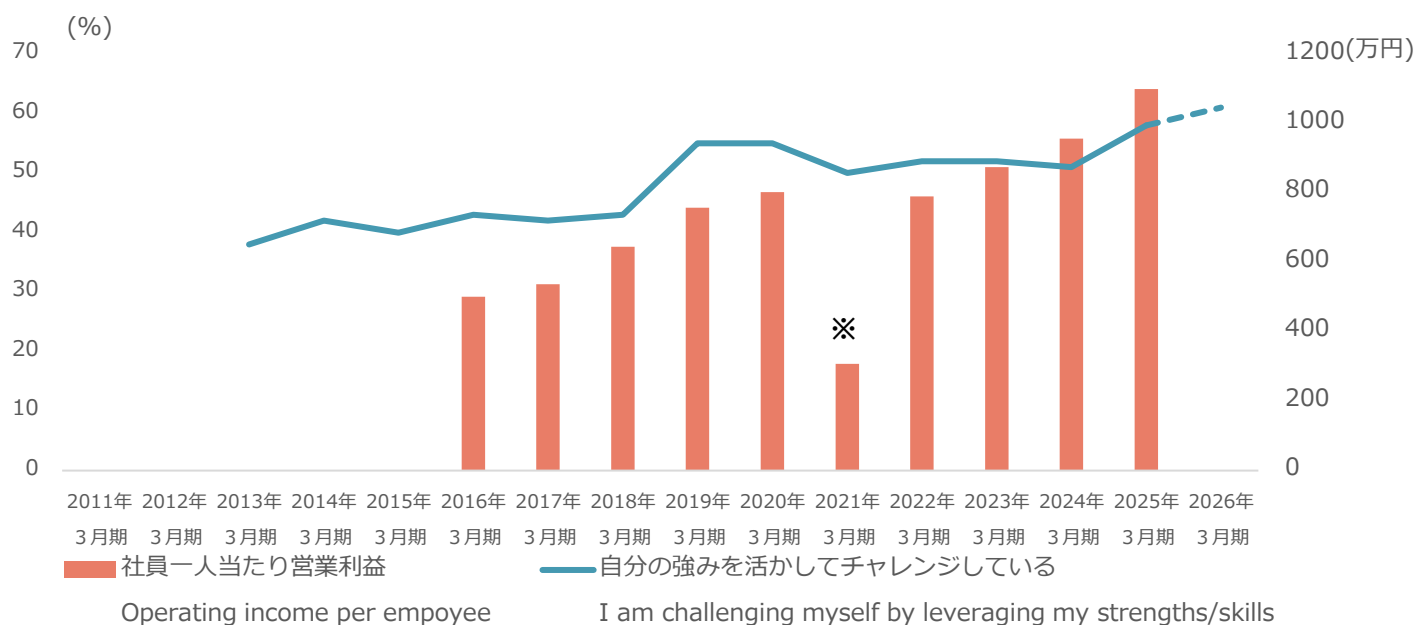
■取り組みと財務影響の相関

「フロー」を構成する2指標（チャレンジ/能力）のうち、特に「チャレンジ」は、ワークエンゲージメントとの掛合せ分析により、特に重要指標と位置づけております。

「チャレンジ」指標の測定は2013年3月期、ESGデータブックによる開示は2020年3月期より行っております。

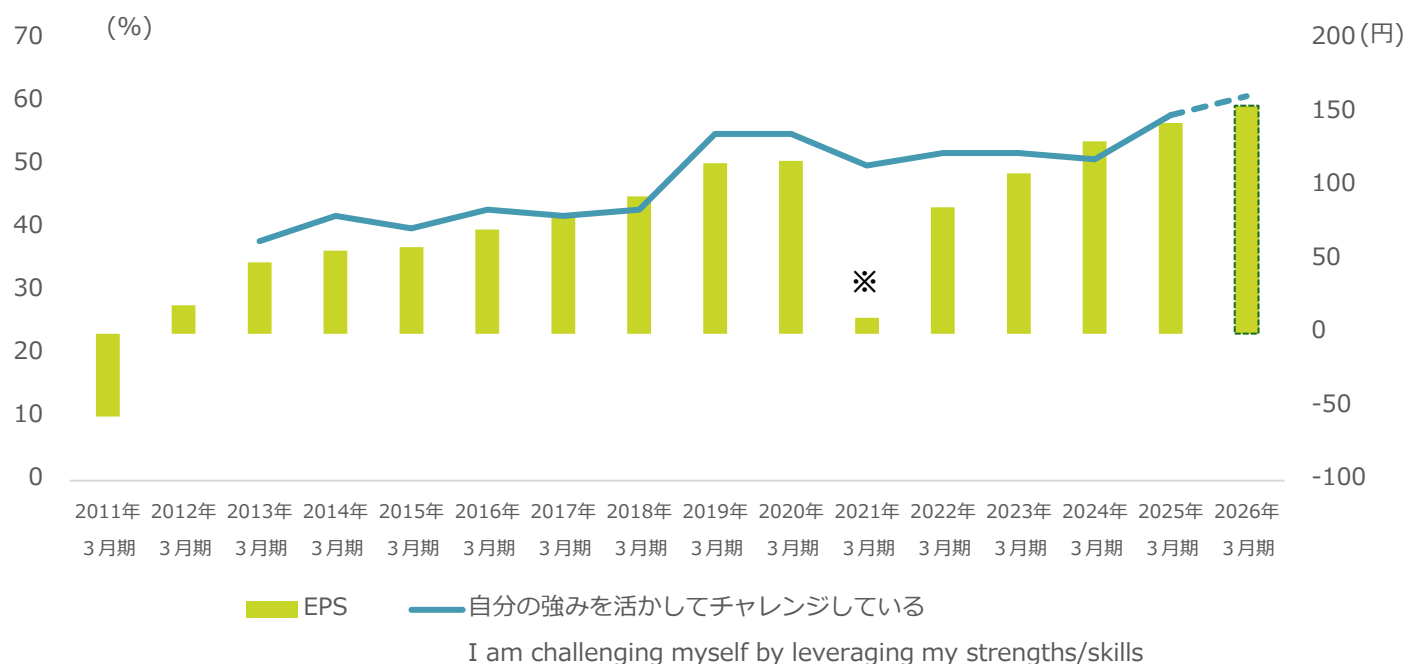
社員の生産性を測る指標の一つとして開示している「社員一人当たり営業利益」と、業績の重点指標としている「EPS」それぞれの推移を比較すると、「チャレンジ」指標の測定が各年度6月、一人当たり営業利益、EPSの実績確定が各年度の最終月である翌年3月ということも踏まえ、一定の相関性があり、「生産性、業績向上を実現する先行指標である」ととらえ、「チャレンジ（フロー）」を高める様々な取り組みを進めております。

「チャレンジ」×生産性（一人あたり営業利益）推移



※ 2021年3月期はコロナ影響

「チャレンジ」×業績（EPS）推移



※ 2021年3月期はコロナ影響

■ 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

丸井グループは、「すべての人に金融サービスを提供するファイナンシャル・インクルージョン」を目的とし、既存の金融ではサービスが行き届かなかった若者を中心としたすべての人に、豊かなライフスタイルを実現する金融サービスを提供しています。

【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。

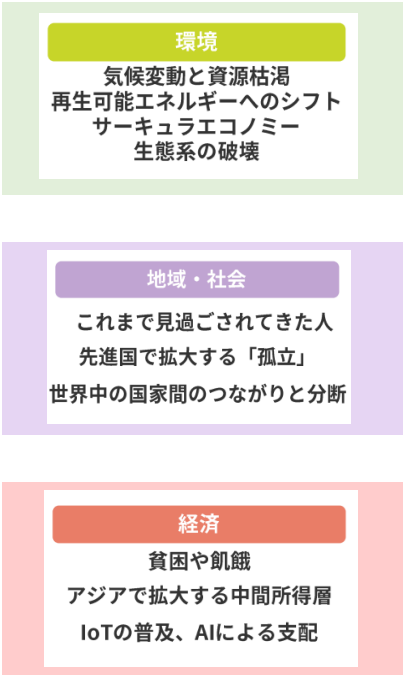
「信用の共創」というコアバリューを基に金融と非金融サービスを組み合わせることで、一人ひとりの「好き」や「応援する喜び」が駆動する選択肢を増やし、社会課題の解決と利益が両立する「ファイナンシャル・インクルージョン」の拡大に挑戦し続けます。

■ (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＞

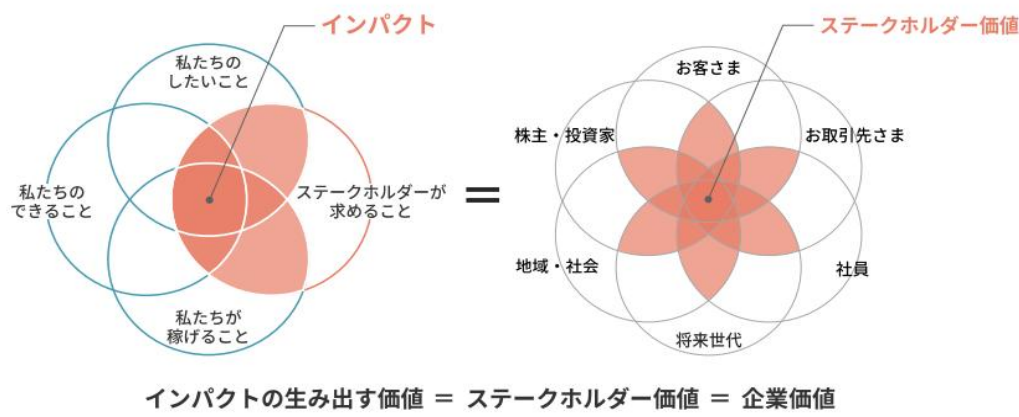


＜ターゲットにしている課題＞

- 【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。私たちにとっての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】

共創を基盤とした以下の3つのテーマ「将来世代の未来を共に創る」「一人ひとりの『好き』が駆動する経済を創る」「働く人の『フロー』を生み出す社会を創る」を掲げ、具体的な取り組みを推進しています。

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」です。「好き」を応援することで「自分のため」の消費が「誰かのため」となり、やがて「社会のため」へと広がり、インパクトと利益を両立させる原動力となります。

当社グループの「好き」を応援するカードの中には、ご利用を通じて応援したい相手に寄付ができるカードがあり、「誰かのため」に消費することに喜びを感じる新しいタイプの消費者が拡大していくと予想されます。また、「好き」を応援するファイナンシャル・エンパワメントを通じて、若者・外国人をはじめ、自営業・フリーランス・スタートアップなど多様な働き方をする方々すべての自己実現を支援していきます。

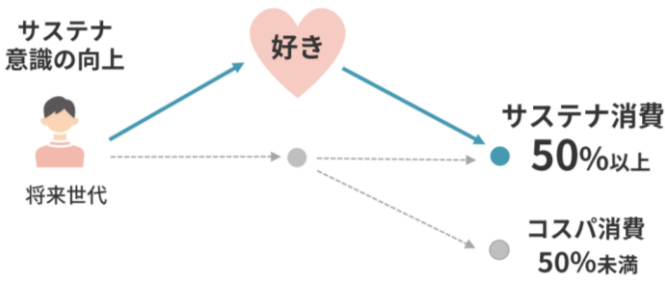
テーマ・重点項目	
将来世代の未来を共に創る	将来世代の「事業創出」を応援
一人ひとりの「好き」が駆動する経済を創る	「好き」を通じて誰かのため、社会のためへと広がる消費
	「好き」を応援するファイナンシャル・エンパワメント
働く人の「フロー」を生み出す社会を創る	社内外に開かれた共創の場
	創造性を発揮する人・働き方

【好きや応援する喜びが駆動し循環する経済】

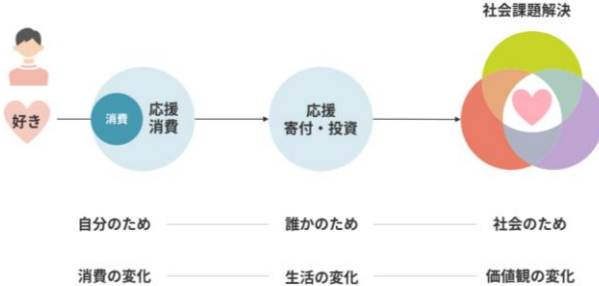
なぜインパクト実現に向けて、「好き」を駆動させる必要があるのか。一般的に将来世代のサステナ意識は高く、サステナ消費に対するポテンシャルもありますが、実際にサステナ消費を実践しているのはごく一部なのが現状です。原因は、デフレ経済による「コスパ経済」の圧力です。しかし丸井グループでは、「節約するもの」と「お金をかけるもの」を自身の中で分けて考える「メリハリ消費」という行動に着目しています。機能や価格のバランスで判断する「コスパ経済」に加えて、「自分の趣味やコレクションなど、拘りたいものについては、できるだけお金をかける」といった正反対の傾向が見られます。一人ひとりの「好き」という感情や価値観が原動力となる「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。

「好き」を入口にした消費を通じてサステナ消費を高める



「好き」を駆動することで消費・生活に変化を促す



■ (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。

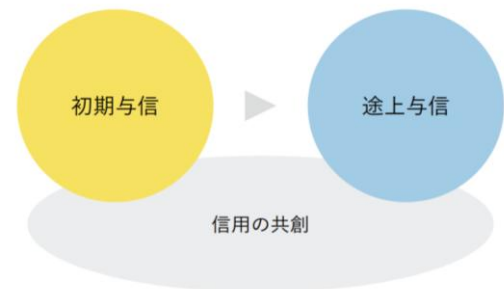
【アセット】

- | | |
|------------------------|---------------------|
| ・約830万人の会員を有する「エポスカード」 | ・21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3800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、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。



オーナー企業数：約1900社
(2026年3月期)

・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。2026年2月には、岩手大学と(株)ヘラルボニーとの共創により「岩手大学ヘラルボニーカード」を発行開始し、カード券面は17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。丸井グループでは、このような寄付機能付きの「好き」を応援するエポスカードの拡大に取り組んでいます。



会員数：5.7万人(2026年3月期)
取扱高：141億円(2026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)

・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ルイ店舗内に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：2.2万人（2026年3月期）

取扱高：98億円（2025年度実績）

・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。

2025年に創立52周年を迎え、現在240名超の大学・大学院奨学生、高校奨学生に奨学金を給付しています（大学・大学院生：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大学院奨学金、③高校奨学金、④Aoi Global Research Award（青井交換留学奨学金賞）と4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2025年7月に、奨学生の有志が企画・開発した現役大学生交流会に約100名が参加、2026年2月には卒業生も含めた全体交流会に170名が参加し、世代を超えた活発な交流が行われました。青井奨学会は在学中の金銭的な給付だけでなく生涯にわたって交流し、人生の様々な局面でお互いに助け合えるコミュニティづくりを支援しています。



卒業生：1800名以上

累計給付額：31億22百万円

■ (7)2030年に向けたインパクト目標

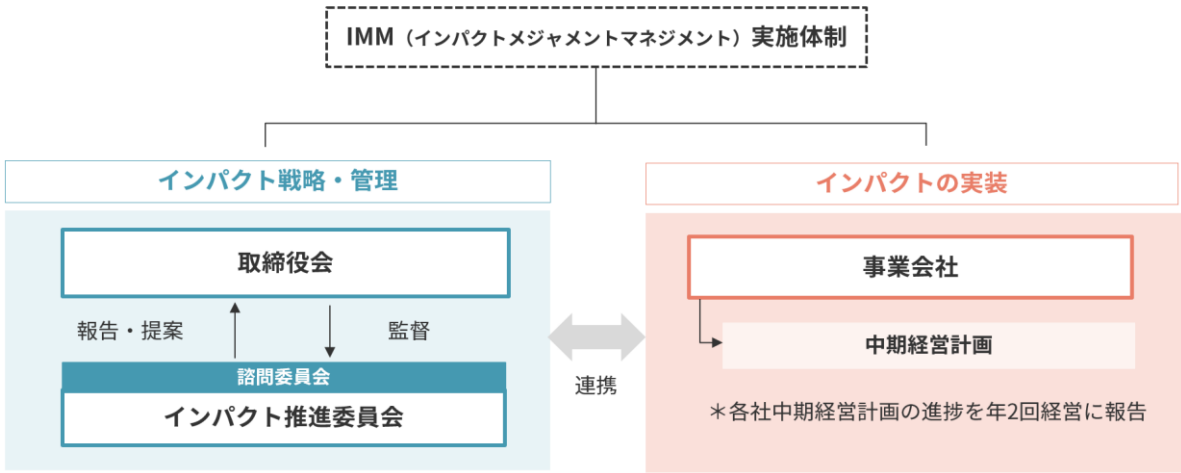
丸井グループでは2030年に向けたインパクトを事業戦略として実践するために、重点項目毎にインパクトKPIと、結果として結びつく財務KPIを設けています。ファイナンシャル・インクルージョンが実現するインパクトテーマ「一人ひとりの『好き』が駆動する経済を創る」では、4つのインパクトKPIと、2つの財務KPIを設定。加えて、事業戦略とインパクト創出ストーリーをロジックモデルに落とし込み、インパクト達成までのアウトカムを細分化することで道筋を明確化しています。丸井グループはこれからも、「信用の共創」というコアバリューを基に金融と非金融サービスを組み合わせることで、一人ひとりの「好き」が駆動する選択肢を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

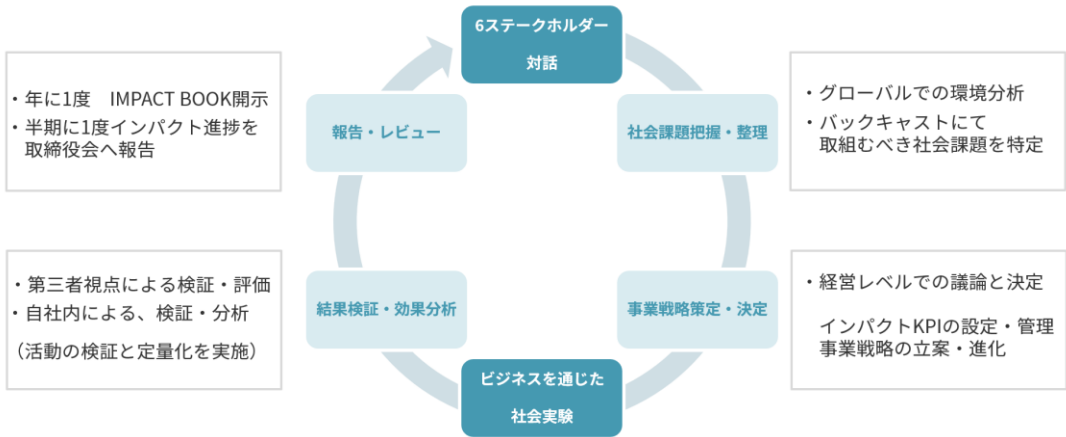
テーマ・重点項目		2031年 KPI		財務価値
一人ひとりの「好き」が駆動する経済を創る	「好き」を通じて誰かのため、社会のためへと広がる消費	「好き」を通じて社会とつながる金融サービス利用者数	100万人以上	取扱高 3,000億円以上
		「好き」を通じて社会とつながる金融サービス数	100件以上	
	「好き」を応援するファイナンシャル・エンパワーメント	若者・外国人等の金融サービス利用者数	1,000万人	取扱高 5.7兆円以上
		多様な働き方を応援する金融サービス数	10件以上	

■ (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

■ リスクマネジメントの考え方

コーポレート・ガバナンス体制の全体像

当社グループは、3つの「インパクト」（「将来世代の未来を共に創る」「一人ひとりの『好き』が駆動する経済を創る」「働く人の『フロー』を生み出す社会を創る」）の実現に向けて必要な戦略・組織・人材のあり方を再定義するため、取締役会および各委員会において従来の慣行にとらわれない議論を重ねています。

2021年11月からは、「サステナビリティ委員会」の委員長を社外取締役のピーダーセン氏が務め、さらに、株主・投資家の視点を直接取り入れながら中長期の事業戦略を検討することを目的として、社外取締役の中神氏が委員長を務める「戦略検討委員会」を設置しました。同委員会には外部有識者がテーマに応じて参画し、多様な視点から事業戦略を深く議論しています。（2026年4月より「サステナビリティ委員会」は「インパクト推進委員会」に改称しております。）

また、2022年4月には、グループ全体の経営戦略と連動した人材戦略を構築する「人材戦略委員会」を設置し、「戦略検討委員会」と連携することで6ステークホルダー・ガバナンスを加速し「インパクト」の達成をめざします。

さらに、2025年10月には、企業価値の持続的な向上に向け、グループ全体及び各事業のDXにおけるビジョンおよび戦略課題について検討・提言する「DXビジョン&戦略委員会」を設置しました。

リスクマネジメント体制

当社グループは経営上の重要リスクを管理するために、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、金融リスク委員会を設置し、スピーディな業務の改善と事故の未然防止を図るとともに、各委員会の統括機能として代表取締役を議長とするコンプライアンス推進会議を設置しています。

各委員会が管理するリスクの状況や新興リスクについて定期的にコンプライアンス推進会議に報告しています。また、コンプライアンス推進会議で確認した当社グループの重要リスクの特定・見直し・管理状況、新興リスクについて定期的に取締役会に報告しています。

これらの各委員会の設置・開催のほか、執行役員が参加する定期的なミーティングの開催などを通じて密に連携をとり、リスク情報を共有し、スピーディな意思決定と対応策を実施することで、リスク管理の実効性を高めています。

【各委員会のリスクの管理対象】

広報IR委員会：広報・IR活動でのSNSやメディア対応等におけるレピュテーションリスク等

内部統制委員会：不正や不祥事等のコンプライアンスリスク、事務リスク等

ESG委員会：気候変動に関するリスク、人権リスク、ガバナンスリスク等

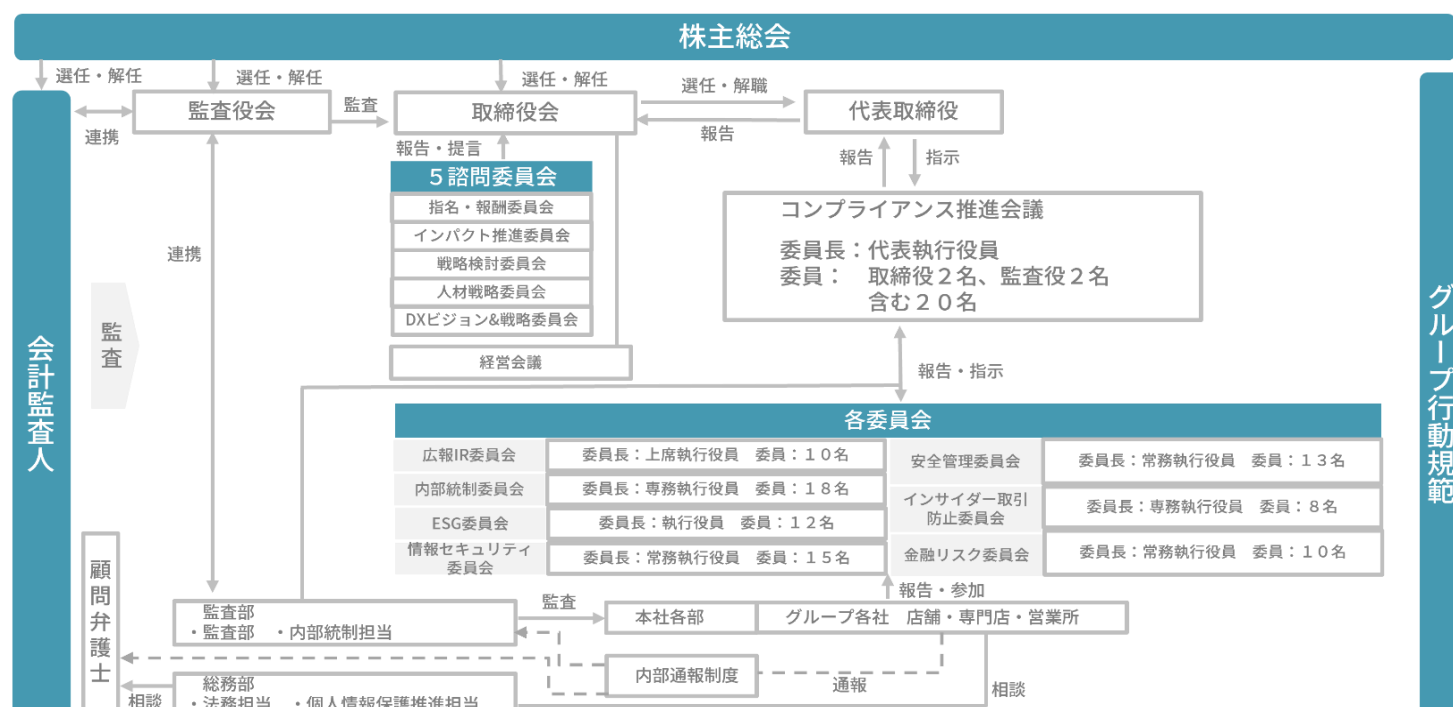
情報セキュリティ委員会：個人情報漏洩リスク、外部からのサイバー攻撃や不正アクセスに関するリスク等

安全管理委員会：地震、風水害、火災、事件・事故、感染症に関するリスク等

インサイダー取引防止委員会：重要事実の漏洩リスクや役職員によるインサイダー取引のリスク等

金融リスク委員会：財務リスク、システム停止リスク、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与に関するリスク等

【リスクマネジメント体制図】



■主要なリスク

（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、関連法令の改正
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

（２）自然災害・感染症等に関するリスク

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
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
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

（３）企業活動に関するリスク

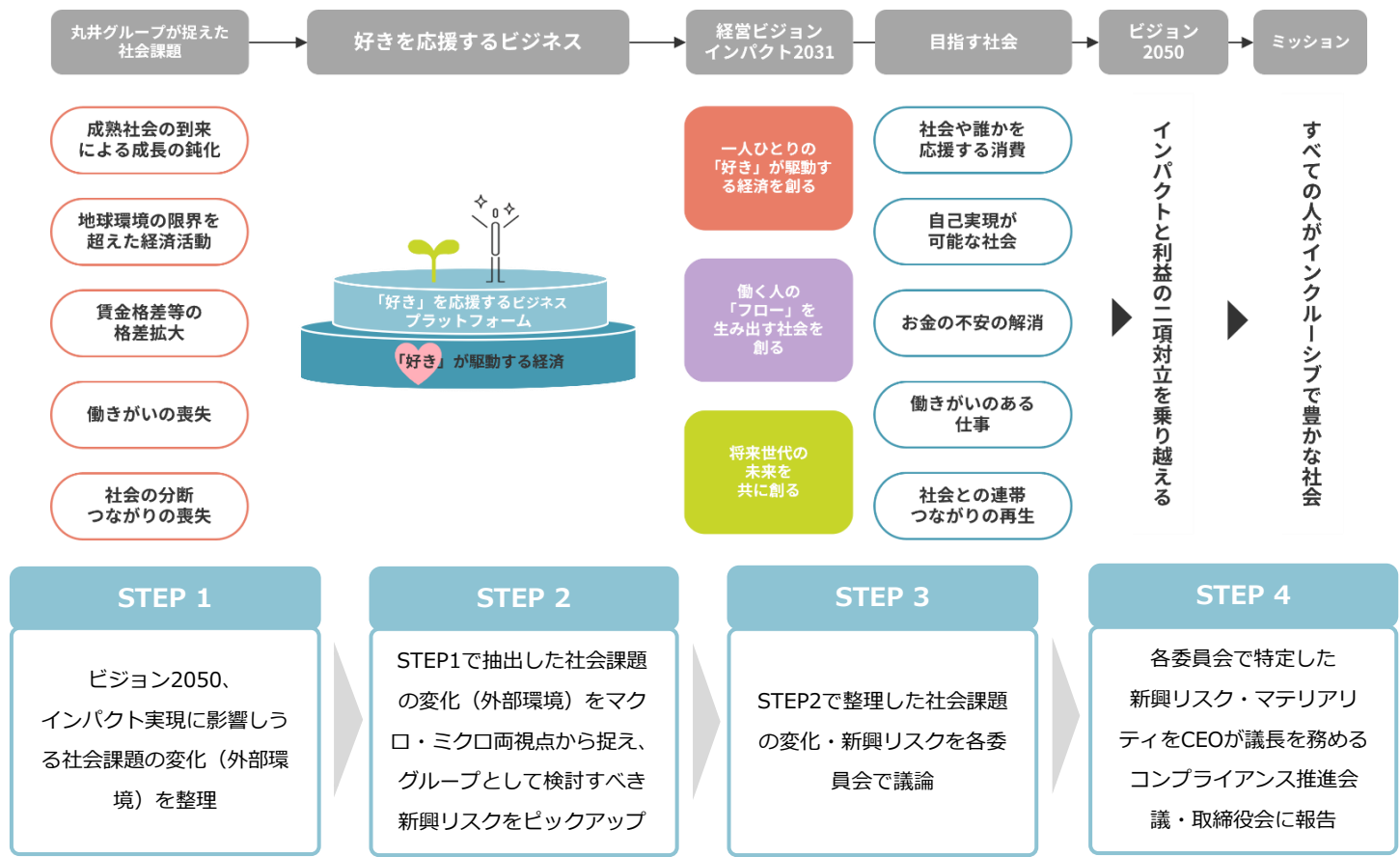
資金調達に関する リスク	・資金調達の制約 ・調達金利の上昇
情報セキュリティに 関するリスク	・事故・欠陥等によるシステム障害 ・外部からのサイバー攻撃、不正アクセス、ウイルス感染 ・個人情報の漏洩
人材に関するリスク	・経営人材の不足 ・人材獲得競争の激化

■取締役会におけるリスクマネジメントに関する議題

2024年4月	・グループの主要なリスク管理状況について ・インパクト進捗状況について（脱炭素社会の実現等） ・次期中期経営計画策定の進捗状況 ・人材戦略、CEO等のサクセッション進捗状況 ・次世代経営者育成プログラムについて	2025年1月	・取締役会の役割と実効性評価について
		2025年3月	・「経営ビジョン&戦略ストーリー2031」策定に向けた外部環境、内部環境分析について ・政策保有株式の売却について ・リスク関連の会議・委員会メンバーについて
		2025年4月	・グループの 主要なリスク管理状況 について
2024年5月	・資金計画について ・機密情報管理規程の改定について	2025年5月	・インパクト定義・KPIの変更について（脱炭素社会の実現等） ・（金利ある世界における）資金計画について ・政策保有株式の売却について
2024年6月	・インパクトKPI（脱炭素社会の実現等）について ・取締役会実効性評価と取り組むべき課題について		
2024年8月	・グループとしてのマナー・ローダリング方針の策定 ・リスク管理体制の強化に向けた金融リスク委員会の新設 ・政策保有株式、非上場株式の状況について	2025年6月	・グループのリスク管理の方向性と新興リスクについて ・次世代経営者育成プログラムについて ・取締役会実効性評価と取り組むべき課題について（ボードサクセッションの更なる推進、有事体制等）
2024年9月	・ リスク関連の会議・委員会メンバー について	2025年8月	・敵対的買収・サイバーテロ等、有事のガバナンス体制 ・ボードサクセッション（CEO・社外取締役）について ・政策保有株式、非上場株式の状況について
2024年11月	・グループの 主要なリスク管理状況 について		
2024年12月	・人材戦略の進捗状況について		

■戦略 - マテリアリティ・新興リスクの特定方法 -

＜『丸井グループ IMPACT BOOK 2025』より＞

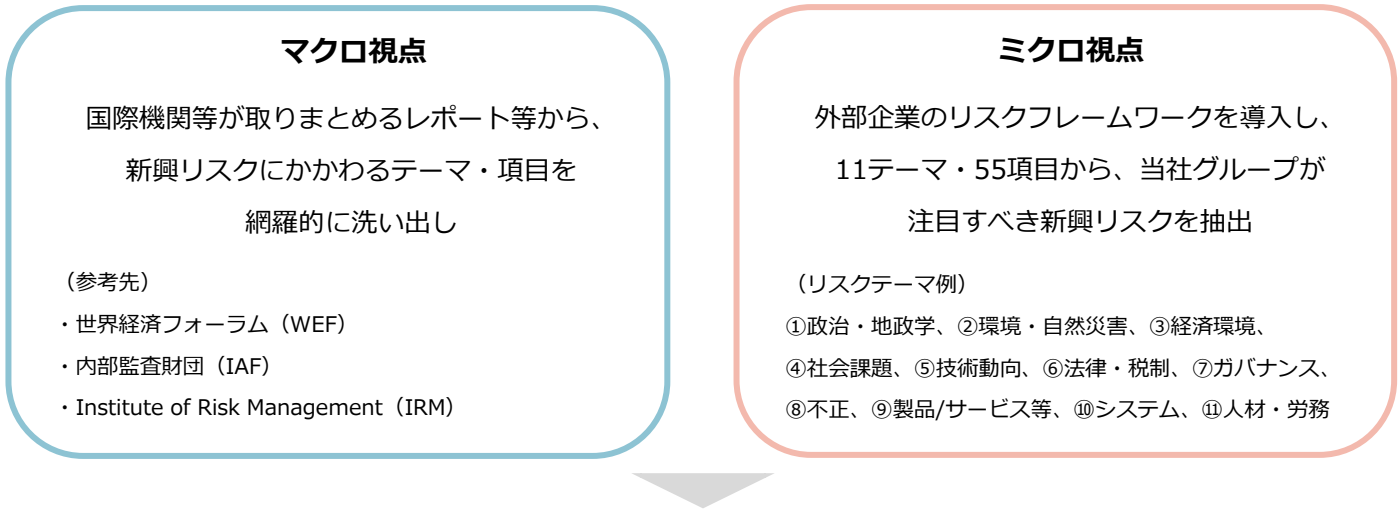


STEP 1：社会課題の変化

環境	法規制の厳格化や生態系の破壊	・環境関連の政策やそれに基づく法規制の厳格化 2030年までに温室効果ガス排出量を1990年比で55%削減を目標とする「欧州グリーンディール」の発表後、CSRD等、関連する環境関連法規制が発令され日本企業へも影響
経済	デフレ経済からの転換	・「失われた30年」におけるデフレ経済からの脱却と、賃上げ傾向の加速 日本政府は、2020年代（2030年頃まで）に最低賃金1500円までの引き上げを目標とする
	Web3.0・AI・メタバース等、新技術の更なる進化・実用化	・世界のWeb3.0・生成AI・メタバース市場規模の急拡大（以下、対象期間のCAGR Web3.0：49.3%＜2024～30年＞ 生成AI：39.6%＜2024～32年＞ メタバース（仮想現実）：28.3%＜2023～31年＞ ・AI活用によるオーダーメイド市場規模の拡大 AIを通じたオーダーメイドファッション市場は、2032年には124.11 billion (USD)となり、2024～2032年のCAGRは9.6% ・AI等を用いたデータ侵害等のコストの増加 2023-24年では世界平均で10%のコスト増が見られ過去最高となり今後も増加見込
	技術革新による労働市場と必要スキルの変化	・技術適用による業務代替等に伴い、国際的に「創造性」の重要性が増す中で、日本企業の「創造性」は最低水準を維持 世界経済フォーラムの『仕事の未来レポート』によると、職場における複雑な課題解決の重要性が高まるなかで創造的思考（Creative Thinking）の重要性は、2015から23年で10位から3位へ上昇 一方、世界価値観調査によると、創造性を自分事として重視する人の割合は、日本は18%と最低水準（例：米国：35%）
地域・社会	国内人口減少の加速化	・日本の総人口の更なる減少 2008年の1億2,808万人をピークに、2030年にはおよそ1億2,000万人迄に減少見込
	訪日外国人の増加	・訪日外国人数の急増 2024年に3,687万人で過去最高水準となっており、2030年には約5,668万人（予測）と想定
	地方を中心とした国内格差の拡大	・東京一極集中の傾向継続と、東京圏/非東京圏の人口・所得格差の拡大傾向 全国に占める東京圏の人口割合は2020年の29.3%から2050年の33.7%へ、4.4%ポイント上昇見込 東京都の平均賃金が403.7千円であるのに対して、最低水準が青森県（259.8千円）・宮崎県（259.9千円）と、約6割の水準となっている ※令和6年6月分として支払われた所定内給与額の平均

STEP 2：新興リスク検討のアプローチ

国際機関等のレポート（マクロ）を参照してリスクテーマ・項目を洗い出し、各リスクの詳細に係るレポート等（ミクロ）で、当社グループの新興リスクの論点を整理



<環境・自然災害>

レピュテーションリスク	・ TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）未対応で、市場からの信用失墜
気候変動リスク	・ 熱中症増加で、店舗対応増
感染症リスク	・ 新たな感染症発生による影響
災害リスク	・ 自然災害による保険金支払い増加

<経済環境>

金融リスク	・ 物価高、金利高による景気の悪化、貸倒増加
-------	------------------------

<法規制>

インサイダー取引リスク	・ 法規制や基準の厳格化により、未公開情報の管理不備とされる可能性の高まり
-------------	---------------------------------------

<地政学>

テロリスク	・ ミサイル攻撃等による影響
-------	----------------

<社会課題>

少子高齢化・ 生産年齢人口 減少	レピュテーションリスク	・ 将来世代や現役世代の価値観と乖離する情報発信により、信用失墜
	戦略リスク	・ 価値観の多様化に対応できず、顧客離れ、債権減少
	人材リスク	・ 事業成長に必要な接客人材やアプリ開発等の専門人材不足
人権侵害	レピュテーションリスク	・ 偏ったデータを活用して意図せず差別的内容を発信、信用失墜
治安問題	火災・事件リスク	・ 店内での放火増加 ・ 店内での犯罪増加

■新興リスクと事業変化を捉え定めたマテリアリティ（インパクト）

2031年インパクトKPI

3テーマ 6項目 10KPI

テーマ・重点項目		2031年 KPI	
将来世代の 未来を 共に創る	脱炭素社会の実現	自社と社会と個人のCO2削減量	100万t以上
	将来世代の「事業創出」 を応援	将来世代の事業創出支援数 （ソーシャル・イントラプレナー）	5,000件以上
一人ひとりの 「好き」が 駆動する経済 を創る	「好き」を通じて誰かのため、 社会のためへと広がる消費	「好き」を通じて社会とつながる金融サービス利用者数	100万人以上
		「好き」を通じて社会とつながる金融サービス数	100件以上
	「好き」を応援する ファイナンシャル・ エンパワメント	若者・外国人等の金融サービス利用者数	1,000万人
働く人の 「フロー」を 生み出す社会 を創る	社内外に開かれた共創の場	多様な働き方を応援する金融サービス数	10件以上
		世界中の優れた人材との共創の場の数	500回以上
	創造性を発揮する人・働き方	共創の場を通じた新たな事業の創出数	20件
		フローに入りやすい状態にある社員比率	60%
		自分の「好き」を仕事に活かしている社員比率	75%

2031年インパクトによる財務価値

テーマ・重点項目		31.3財務価値
将来世代の 未来を共に創る	将来世代の「事業創出」を応援	取扱高 100億以上 （累計）
一人ひとりの 「好き」が 駆動する経済 を創る	「好き」を通じて誰かのため、 社会のためへと広がる消費	取扱高 3,000億円以上
	「好き」を応援する ファイナンシャル・エンパワメント	取扱高 5.7兆円以上
働く人の 「フロー」を 生み出す社会 を創る	社内外に開かれた共創の場	共創投資貢献利益 70億円
	創造性を発揮する人・働き方	無形資産比率 70%以上

インパクト財務価値目標

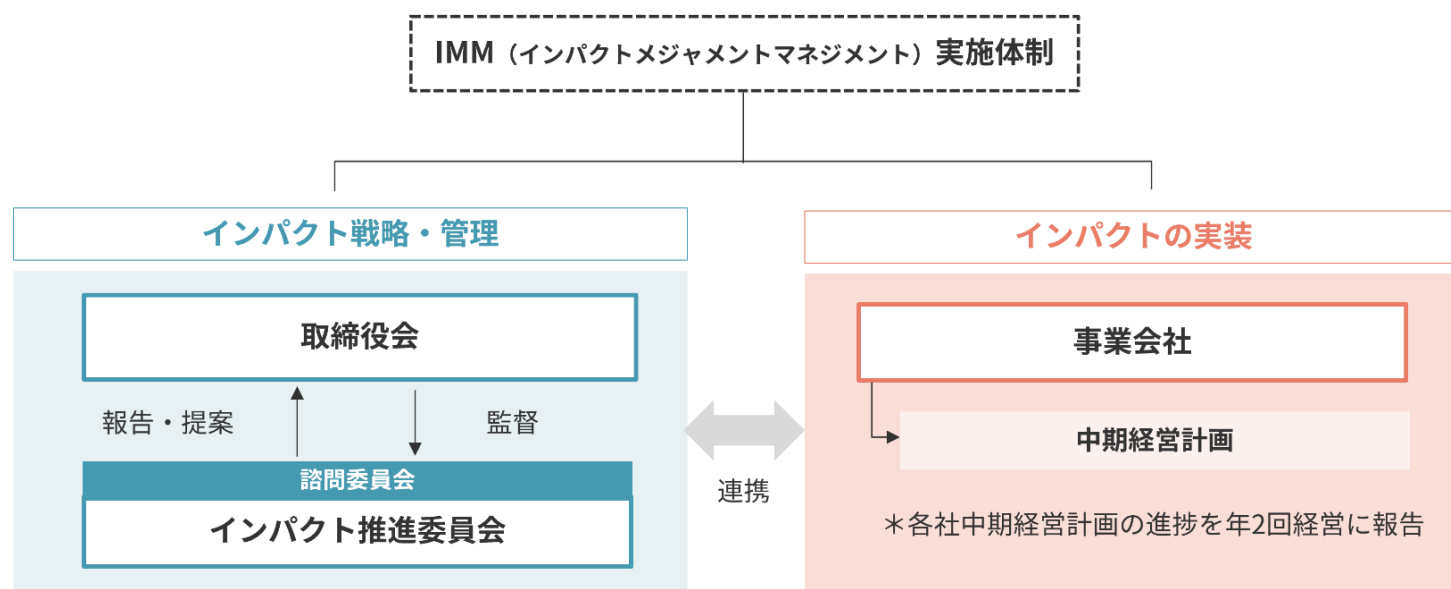
取扱高 **6兆円**以上

2031年グループ取扱高
10兆円へ寄与

■ インパクトマネジメント体制

目的

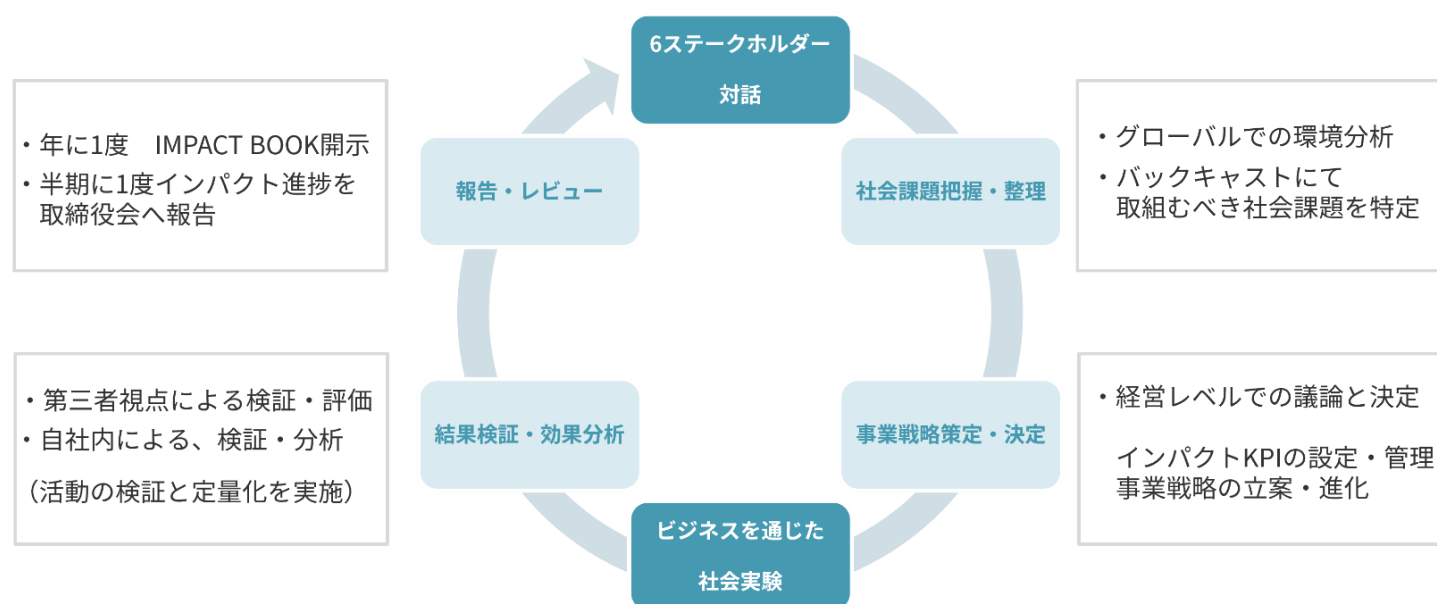
インパクトの進捗状況をKPIと財務価値から確認し、経営判断に活用



■ インパクトの測定・マネジメントサイクル

環境分析から新興リスクを洗い出し、緩和・是正策を検討し、インパクトを選定

インパクト推進委員会で検証・分析・進捗管理をおこない、取締役会にてレビュー・評価を実施



リスク・インパクトに関しては、インパクト推進委員会・コンプライアンス推進会議で定期的な見直しを実施