

豊かな未来と持続可能な社会に向けて

三越伊勢丹グループは、2023年度、全ての企業活動の原点となる「企業理念」を再整理しました。この「企業理念」を実践するための倫理的指針を示した「行動規範」や「サステナビリティ基本方針」などの各種方針に加え、4つの重点取り組み(マテリアリティ)についても見直しました。①「人・地域をつなぐ」②「持続可能な環境・社会をつなぐ」③「ひとの力の最大化」④「グループガバナンス・コミュニケーション」を指針としてサステナビリティ経営を推進しています。この4つの重点取り組み(マテリアリティ)は、当社グループの持続的な成長と持続可能な社会実現への貢献を両立させる羅針盤であり、企業理念の具現化に向けて、具体的な取り組みを進めています。

人と地域をつなぎ、豊かさを創出

重点取り組み①「人・地域をつなぐ」では、「多様な価値観の尊重」「地域社会との共創」「文化の継承と革新」を主なテーマとして掲げています。事業活動を行う上でステークホルダーの皆さまとの協力・連携は欠かせません。私たちを取り巻く人々や地域社会との良好なコミュニケーションをもとに、多様な視点から「当社グループだからできること」を考え、グループ全社の従業員一人一人の積極的な参加のもと実践しています。彩りある豊かな未来に向けて「想像力を働かせ、真摯に考えることからスタートする」という想いを込めた“think good”をスローガンにした推進活動は2021年度から2023年度までの累計企画数が2,000件を超え、お客さまの認知度も着実に向上しています。2024年度より取り組みを百貨店事業からグループ全社に拡大し、一丸となって取り組んでいます。

執行役常務 兼
CAO 兼CRO 兼CHRO[※]

金原 章



※CAO: チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー
CRO: チーフ・リスク・オフィサー
CHRO: チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー

三越は2023年度、創業350周年を迎え、1904年に「デパートメントストア宣言」を行ってから今年で120年になります。文化、伝統、芸術を誰もが自由に楽しむことを百貨店の使命の一つと捉え、事業として取り組むことにより、社会価値と経済価値の両立を図っています。日本の優れた伝統工芸の保護と育成を目的とした公募展「日本伝統工芸展」をはじめ、様々な取り組みを通じて、日本文化の持続的な発展につなげていきます。

持続可能な社会に向けた継続的な取り組み

重点取り組み②「持続可能な環境・社会をつなぐ」では、近年の気候変動に伴う災害リスクやサプライチェーンにおける環境・人権リスクなど深刻化している社会課題に対する取り組みです。2050年度の長期目標「温室効果ガス排出量実質ゼロ」に向け新技術を積極的に採用しながら「省エネ」「創エネ」「再エネ」の3つを軸に取り組みを進めています。近年、自然資本や生物多様性などのテーマにおいても、企業が果たすべき役割や情報開示への関心が高まっていますが、このような動向を注視しながら持続可能な社会に向けて私たちが取り組むべき事項を引き続き検討していきます。

また、循環型社会構築のために、4R(Refuse、Reduce、Reuse、Recycle)、廃棄物削減などにも取り組んでいます。毎年実施しているお客さまアンケートの結果からもこの分野への関心の高さをうかがうことができ、百貨店を中核とする当社グループらしい取り組みで環境負荷の低減を図りながら、新たなサービスを創造することが必要と捉えています。

持続可能なサプライチェーンの構築に向けて「お取引先行動規範」の理解と浸透を図り、積極的な対話活動を通じてエンゲージメントを強化し、リスクの共有と発生時の早期解決に向けた取り組みを行なっています。さらに、近年高まっている幅広い人権リスクに向き合うための実行プロセスとして、人権デュー・ディリジェンスの枠組みに沿った取り組みを推進しながら、実効性を高めていきます。

従業員一人一人が輝く職場を目指して

重点取り組み③「ひとの力の最大化」では、「個客業への変革」に向けて、企業理念のミッションにもある「ひとの力」、つまり従業員一人一人が持つ意欲や能力こそが、イノベーションを生み出す最大の源泉だと私たちは捉えています。

“個客業”に向けた企業風土改革として、土台となる「対話文化」を通じて、会社、上司、そして主役である従業員が三位一体となった取組みを進めていきます。安心して働くことのできる職場環境の実現のために、2023年度、会社とグループ労働組合が共同で「安心して働くことのできる職場環境づくり」に向けた労使共同宣言を発信しました。今後も全ての従業員と一緒に働く仲間が、安心して働くことのできる職場環境づくりへの投資や、人財育成のための投資を惜しみなく行っていきます。

持続的な企業価値向上に向けて

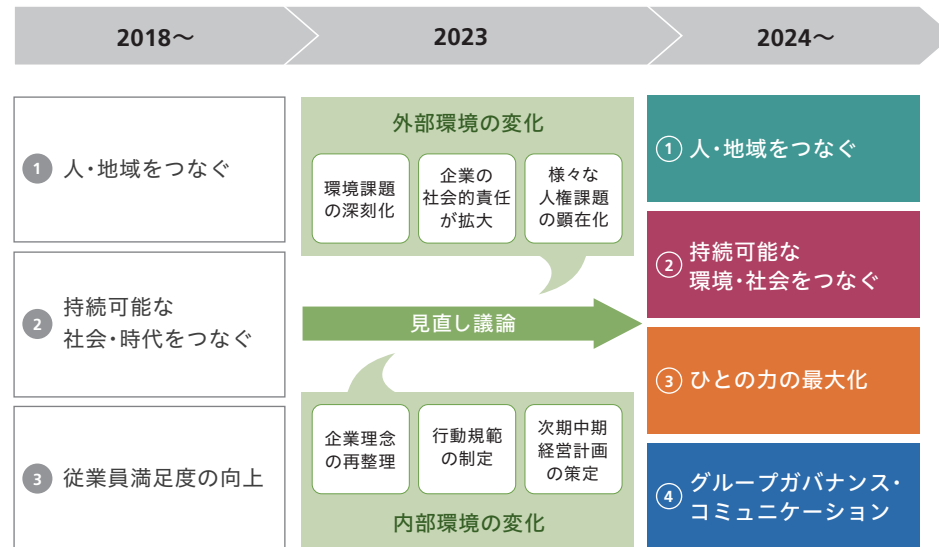
④「グループガバナンス・コミュニケーション」については、これまでは3つのマテリアリティを支える土台として位置づけていましたが、企業に求められる重要性を踏まえ、4つ目の重点取り組みとして掲げることとしました。ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを深め、取締役の監督機能、コンプライアンスとリスクマネジメントの両機能の実効性を高めることにより、コーポレート・ガバナンス体制を強化し、揺るぎない信頼の獲得につなげていきます。

この4つのマテリアリティに取り組むことで、社会的責任を果たすにとどまらず、皆さまの暮らしの豊かさにつながるあたらしい価値を生み出すことにこれからも全力で取り組みます。サステナビリティ経営を進めていくには、経営層だけでなく、全従業員がサステナビリティを「自分ごと」として捉え、「サステナビリティは当たり前」という企業風土を醸成することが重要です。サステナビリティの推進と各事業活動のリンケージを図ることで、当社グループならではの強みを通じて、社会価値と経済価値を創出しながら、持続可能な企業の成長へと導きます。

特定と見直しのプロセス

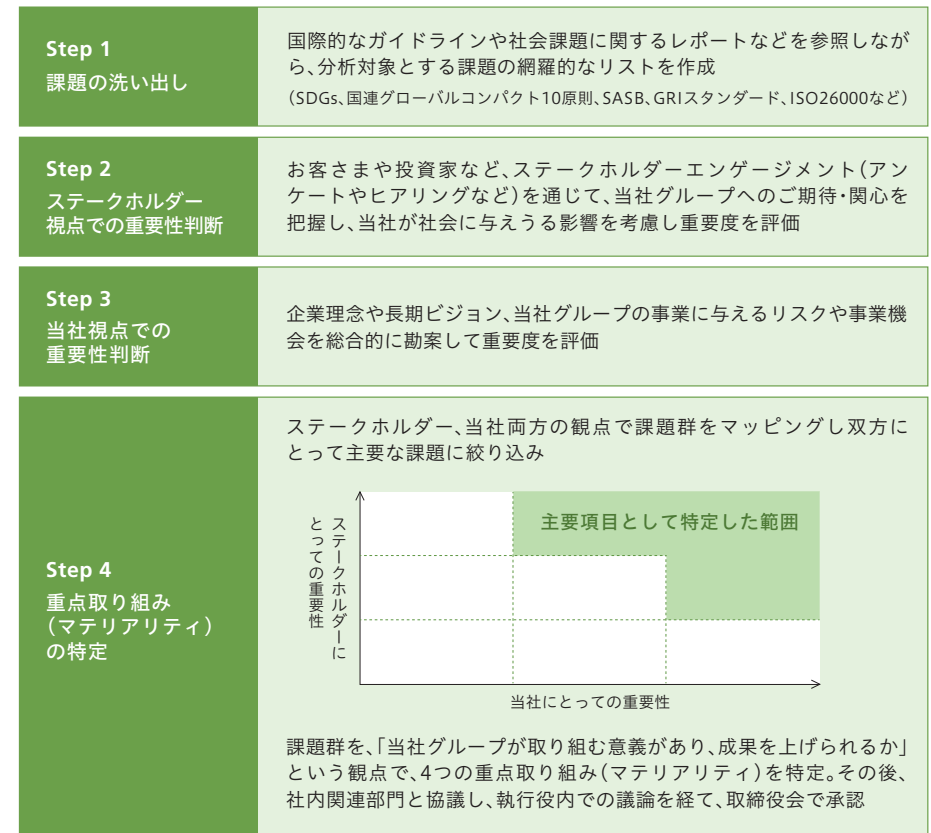
重点取り組み(マテリアリティ)の位置づけ

私たち三越伊勢丹グループのサステナビリティ経営とは、事業活動を通じて社会価値と経済価値を共に高めることであり、重点取り組み(マテリアリティ)はその実現のための重要な羅針盤として位置づけています。2018年度に、社会への影響度が大きく当社グループにとって経営インパクトの大きい課題として、3つの重点取り組み(マテリアリティ)を特定し、サステナビリティ経営を進めてきました。しかしながら、人権や環境などの社会課題は深刻さを増し、ステークホルダーの皆さまからの当社グループへの取り組み要請も高まっています。企業理念の再整理などを踏まえ、次期中期経営計画を見据え、2023年度に見直しを実施し、新たに、4つの重点取り組み(マテリアリティ)を特定し直しました。次期中期経営計画では、重点取り組み(マテリアリティ)と、各事業戦略を結び付けながらサステナビリティ経営に取り組んでいきます。



見直しのプロセス

重点取り組み(マテリアリティ)の見直しにあたっては、幅広いステークホルダーへの影響と、当社ビジネスへの影響を踏まえ、当社グループが事業活動を通じてどれほど社会課題の解決に寄与できるかという視点を考慮しました。課題を網羅的に洗い出したうえで、お客さまアンケートや、外部有識者へのヒアリングを実施。企業理念や長期ビジョンを踏まえて、社内で積極的な議論を重ね、取締役会での承認を経て、新たな重点取り組み(マテリアリティ)を特定しました。



4つの重点取り組み(マテリアリティ)

Section 1

イントロダクション

Section 2

重点取り組み(マテリアリティ)

Section 3

具体的な取り組み

Section 4

「ひとの力の最大化」に向けて

Section 5

ステークホルダーエンゲージメント

巻末資料

- ① 人・地域をつなぐ：独自性ある事業活動を通じて、お客さまと共に社会にポジティブなインパクトをつくることを企図しています
- ② 持続可能な環境・社会をつなぐ：社会課題を踏まえて企業基盤を進化させ、社会的責任を果たすことを目指しています
- ③ ひとの力の最大化：従業員一人一人の成長が会社の成長へとつながる当社グループの人的資本の考え方を示しています
- ④ グループガバナンス・コミュニケーション：企業内部の全体統制と自律的な管理体制の構築により、適切かつ実効性のあるガバナンスを推進すると共に、コミュニケーションを通じたステークホルダーとの良好な関係の構築を目指します

重点取り組み①

人・地域をつなぐ

お客さまのより豊かなライフスタイルの実現に貢献するため、人の想いや感性に触れ合える場所づくりのほか、各地域の文化や伝統、名産品の紹介など、人と地域をつなぐ取り組みを推進しています。

主な取り組み項目

多様な価値観の尊重

- 多様なニーズへの革新的な提案
- 新たなお悩み、お困りごとの感動的な解決
- 新たなつながりの創造

地域社会との共創

- 産業の活性化
- まちの価値向上
- 社会貢献

文化の継承と革新

- 文化、伝統の継承
- 新たな文化の創造
- 次世代支援・育成(産学連携など)

重点取り組み②

持続可能な 環境・社会をつなぐ

気候変動や人権尊重など、サプライチェーンに関わる社会課題への取り組みを通じて、持続可能な社会を次世代に引き継いでいくための企業基盤を構築していきます。

主な取り組み項目

環境への取り組み

- 温室効果ガス排出量削減
- 循環型社会の構築(廃棄物削減、4Rなど)
- 生物多様性保全

サプライチェーン・マネジメント

- 持続可能なサプライチェーンの構築
- 人権デュー・ディリジェンス
- 品質管理

重点取り組み③

ひとの力の最大化

企業理念のミッションである「こころ動かす、ひとの力で。」にフォーカスし、「自律的なキャリアを形成するための生涯CDP」「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」「こころが弾む企業風土づくり」を取り組みテーマに推進しています。

主な取り組み項目

“魅力あふれる個”への進化 (自律的なキャリア形成)

- 生涯CDP
 - 人財育成
 - 経営人財の育成
 - 専門人財の育成
 - 自律的なキャリア支援
 - 自律的に学ぶ機会の提供

“多様な個”の組み合わせによる イノベーションの実現 (組織力の向上)

- DE&I
 - グループ人財の流動化
 - 事業実現人財の交流機会
 - 女性活躍推進
 - 両立支援制度の充実
 - 障がい者活躍推進

「ひとの力」を支える企業風土づくり (ライフワークバランスと対話文化)

- こころが弾む企業風土づくり
 - マネジメント改革
 - 人権に関する方針
 - ハラスメントゼロ
 - 適正な労働時間管理
 - ヘルス&メンタルケア(健康経営)

重点取り組み④

グループガバナンス・ コミュニケーション

健全かつ透明性の高いグループガバナンス体制の構築と強化による企業価値の最大化を目指し、継続的なコーポレート・ガバナンス改革や内部統制システムの充実、そして、ステークホルダーとのエンゲージメント活動を推進しています。

主な取り組み項目

コーポレート・ガバナンスの強化

- 取締役会および法定3委員会の実効性向上

内部統制システムの実効性向上

- 効率的グループ統制と各社の自律性の確保
- コンプライアンスおよびリスクマネジメントの分離運営による機動的推進と強化

ステークホルダー エンゲージメントの推進

- ステークホルダーとのコミュニケーション方針の策定から活動、経営の意思決定に至るまでのPDCAサイクルの構築と推進

長期目標と現状

Section 1

イントロダクション

Section 2

重点取り組み(マテリアリティ)

Section 3

具体的な取り組み

Section 4

「ひとの力の最大化」に向けて

Section 5

ステークホルダーエンゲージメント

巻末資料

重点取り組み	主な取り組み項目	2027年度目標	2030年度目標
① 人・地域をつなぐ	多様な価値観の尊重	think good 賛同お取組先数600社	think good 賛同お取組先数600社
	地域社会との共創		
	文化の継承と革新		
	取り組みの進捗 自治体、産業界など様々なステークホルダーと連携し、地域の魅力向上や文化・伝統の振興・継承に取り組む think good企画数 約750(2023年度実績)		
② 持続可能な 環境・社会をつなぐ	環境への取り組み	温室効果ガス排出量削減率 △24% (2023年度比) 再エネ導入比率 30%	温室効果ガス排出量削減率 △42% (2023年度比) 再エネ導入比率 55%
	サプライチェーン・マネジメント	お取組先行動規範通知率 100%	お取組先行動規範通知率 100%
	取り組みの進捗 温室効果ガス排出量 △46.8%(2023年度実績/2013年度比) お取組先行動規範の通知 約12,000社、お取組先との対話 約600社(2023年度実績)		
③ ひとの力の最大化	“魅力あふれる個”への進化 (自律的なキャリア形成)	女性管理職比率 34%	従業員エンゲージメント調査 企業理念の浸透・実践 3.75以上
	“多様な個”の組み合わせによる イノベーションの実現 (組織力の向上)		女性管理職比率 37% 育児休業取得率(性別を問わず) 100% 障がい者雇用比率 前年以上
	「ひとの力」を支える企業風土づくり (ライフワークバランスと対話文化)		年間総実労働時間1,700時間台 グループ21社達成
	取り組みの進捗 女性管理職比率 ※グループ計(2024年4月1日時点) 31.2% 男性の育児休業取得率 ※(株)三越伊勢丹(2023年度実績) 100% 障がい者雇用比率 ※(株)三越伊勢丹および首都圏主要グループ会社の合計(2024年6月1日時点) 3.00% 年間総実労働時間1,700時間台達成企業の割合グループ23社対象(2023年度実績) 47.8% 従業員エンゲージメント調査回答率 ※グループ計(2023年度実績) 100%		
④ グループガバナンス・ コミュニケーション	コーポレート・ガバナンスの強化	女性取締役比率 30%以上	女性取締役比率 30%以上
	内部統制システムの実効性向上		
	ステークホルダー エンゲージメントの推進		

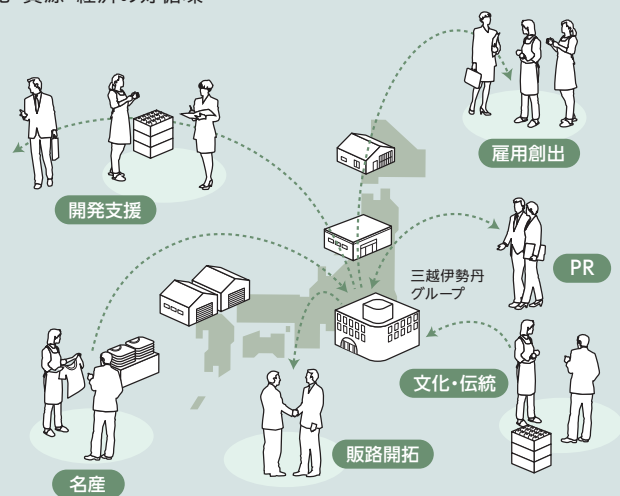
Priority Initiatives



重点取り組み 1

人・地域をつなぐ

文化・資源・経済の好循環



Section 1

イントロダクション

Section 2

重点取り組み(マテリアリティ)

Section 3

具体的な取り組み

Section 4

「ひとの力の最大化」に向けて

Section 5

ステークホルダーエンゲージメント

巻末資料

目指す姿

三越伊勢丹グループは、私たちが目指す姿(ビジョン)として掲げる「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」として、地域社会の発展と、お客さまのより豊かなライフスタイルの実現に貢献するため、人と地域をつなぐ取り組みを推進しています。

人の想いや感性に触れ合える場所づくりのほか、各地域の文化や伝統、名産品のご紹介、次世代を担う人の支援・育成などを通して豊かな未来を創造し、地域と一体となって、まちの魅力を活かした、百貨店を中心としたあたらしい“まちづくり”の実現を目指します。

共創による社会・経済の持続的発展を目指すマテリアリティ

当社グループは、私たちを取り巻く人や地域社会と積極的にコミュニケーションをとりながら、「百貨店を中核とした当社グループだからできること」を考え、従業員一人一人の積極的な参加のもと事業活動を行っています。地域社会との信頼構築による、国内外に広がるネットワークと商品・サービスの調達力を活かした社会課題の解決や、新たな価値の提案は私たちの“強み”であり、この強みを活かした事業活動そのものがサステナビリティ経営の実践です。お客さまの個のニーズに徹底的に応え、革新的な提案と感動的な解決を図る個客業への変革と進化こそが、当社グループの社会的価値につながります。今後も社会・経済の持続的な発展を目指し、地域社会の一員として、様々な活動に取り組んでいきます。

主な取り組み

多様な価値観の尊重

主な取り組み項目

- 多様なニーズへの革新的な提案
- 新たなお悩み、お困りごとの感動的な解決
- 新たなつながりの創造

地域社会との共創

主な取り組み項目

- 産業の活性化
- まちの価値向上
- 社会貢献

文化の継承と革新

主な取り組み項目

- 文化、伝統の継承
- 新たな文化の創造
- 次世代支援・育成(産学連携など)

Priority Initiatives

2



重点取り組み 2

持続可能な 環境・社会をつなぐ



Section 1

イントロダクション

Section 2

重点取り組み(マテリアリティ)

Section 3

具体的な取り組み

Section 4

「ひとの力の最大化」に向けて

Section 5

ステークホルダーエンゲージメント

巻末資料

目指す姿

近年、私たちの社会を取り巻く課題は年々深刻さを増しています。気候変動に伴う災害が世界中で頻発し、様々な形の人権侵害が多くの人に深刻な影響を与え、社会の分断のリスクが増大しています。

当社グループは、こうした社会課題の克服に貢献する責任ある事業活動を展開するため、「三越伊勢丹グループ環境方針」「同 人権方針」「同 調達方針」のもと、気候変動や人権尊重などに向き合うことを通じて、持続可能な環境・社会を次世代に引き継いでいくための企業基盤を構築していきます。

持続可能な企業基盤構築を目指すマテリアリティ

環境課題に対しては、温室効果ガス排出量削減を筆頭とする気候変動への対応と、百貨店事業のお客さまからの関心の高い資源循環について取り組んでいます。また、人権尊重に対しては、人権デュー・ディリジェンスにより持続可能な調達活動の実現を図っています。

環境と社会のどちらの課題も当社グループだけでは不十分であり、当社の事業活動を取り巻くサプライチェーン全体で取り組むことが重要と考え、お取引先やお客さまなどステークホルダーの皆さまと連携して、より実効的な社会課題解決への貢献を目指していきます。

主な取り組み

環境への取り組み

主な取り組み項目

- 温室効果ガス排出量削減
- 循環型社会の構築(廃棄物削減、4Rなど)
- 生物多様性保全

サプライチェーン・マネジメント

主な取り組み項目

- 持続可能なサプライチェーンの構築
- 人権デュー・ディリジェンス
- 品質管理

Priority Initiatives

3



重点取り組み 3

ひとの力の最大化



Section 1

イントロダクション

Section 2

重点取り組み(マテリアリティ)

Section 3

具体的な取り組み

Section 4

「ひとの力の最大化」に向けて

Section 5

ステークホルダーエンゲージメント

巻末資料

目指す姿

三越伊勢丹グループは、お客さまのより豊かな暮らしを実現するうえで最も大切なのは「ひと」だと考えています。

多様な価値観を尊重し、お互いの違いに価値を認めて、従業員一人一人が最大限に意欲や能力を発揮できる組織と環境づくりを進めることにより、個人の成長と会社の成長の実現を共に果たしていきます。

企業理念の実現を目指すマテリアリティ

企業理念のミッション「こころ動かす、ひとの力で。」にあるように当社グループでは、従業員一人一人が持つ意欲や能力こそが企業の成長や社会の成長につながるアイデアを生み出す最大の源泉と考えています。

この考え方のもと、「ひとの力の最大化」を重点取り組みに掲げ、「生涯CDP」「DE&I」「こころが弾む企業風土づくり」をテーマに取り組んでいます。

従業員一人一人が輝き成長し、その“個”の力が“多様な個”と組み合わせたり、イノベーションを生み出すことまた、そのような風土をつくることを目指します。

主な取り組み

“魅力あふれる個”への進化 (自律的なキャリア形成)

主な取り組み項目

生涯CDP

- 人財育成
- 経営人財の育成
- 専門人財の育成
- 自律的なキャリア支援
- 自律的に学ぶ機会の提供

“多様な個”の組み合わせによる イノベーションの実現 (組織力の向上)

主な取り組み項目

DE&I

- グループ人財の流動化
- 事業実現人財の交流機会
- 女性活躍推進
- 両立支援制度の充実
- 障がい者活躍推進

「ひとの力」を支える 企業風土づくり (ライフワークバランスと対話文化)

主な取り組み項目

こころが弾む企業風土づくり

- マネジメント改革
- 人権に関する方針
- ハラスメントゼロ
- 適正な労働時間管理
- ヘルス&メンタルケア(健康経営)



16 平和と公正を
すべての人に



17 パートナシップで
目標を達成しよう

重点取り組み 4

グループ ガバナンス・ コミュニケーション



Section 1

イントロダクション

Section 2

重点取り組み(マテリアリティ)

Section 3

具体的な取り組み

Section 4

「ひとの力の最大化」に向けて

Section 5

ステークホルダーエンゲージメント

巻末資料

目指す姿

事業環境の不確実性が増すなかで、当社がグループ一体となって健全かつ透明性の高い企業運営を推進するためには、「グループガバナンス」の強化が重要と考えています。

三越伊勢丹グループでは、本社による統制機能を発揮しながら、グループ会社の自律性を尊重した管理・支援を行うことで、実効性のある管理体制の構築を推進しています。グループ全体のガバナンスを強化することで、不正行為や情報漏洩などの企業リスクを減らし、透明性の確保や競争力の強化、収益力の向上を図っています。

また、持続的な企業価値の向上に向け、ステークホルダーとの対話から得た声に真摯に向き合い、信頼関係の構築を目指します。

グループのガバナンス強化により経営基盤の確立を目指すマテリアリティ

当社グループは、機関設計として指名委員会等設置会社を採用し、企業活動の透明性確保や、経営の意思決定の迅速化、経営監督機能の強化などに継続的に取り組むことで、コーポレート・ガバナンス改革を推進しています。また、「内部統制システム構築の基本方針」において、コンプライアンス・リスクマネジメント体制の確立と実効性の高い運用によるリスク管理、適切な情報保存管理、効率的な職務執行体制やグループ会社管理など、企業統治の強化および質の向上に向けた各項目を定義し、内部統制システムの強化と充実を図っています。

ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、経営の意思決定に反映し、ステークホルダーに対する責任を果たしながら、社会価値・企業価値の向上に寄与していきます。

主な取り組み

コーポレート・ガバナンスの強化

主な取り組み項目

- 取締役会および法定3委員会の実効性向上

内部統制システムの実効性向上

主な取り組み項目

- 効率的グループ統制と各社の自律性の確保
- コンプライアンスおよびリスクマネジメントの分離運営による機動的推進と強化

ステークホルダー エンゲージメントの推進

主な取り組み項目

- ステークホルダーとのコミュニケーション方針の策定から活動、経営の意思決定に至るまでのPDCAサイクルの構築と推進

☞ 詳細は「ステークホルダーエンゲージメント」P.38をご覧ください。