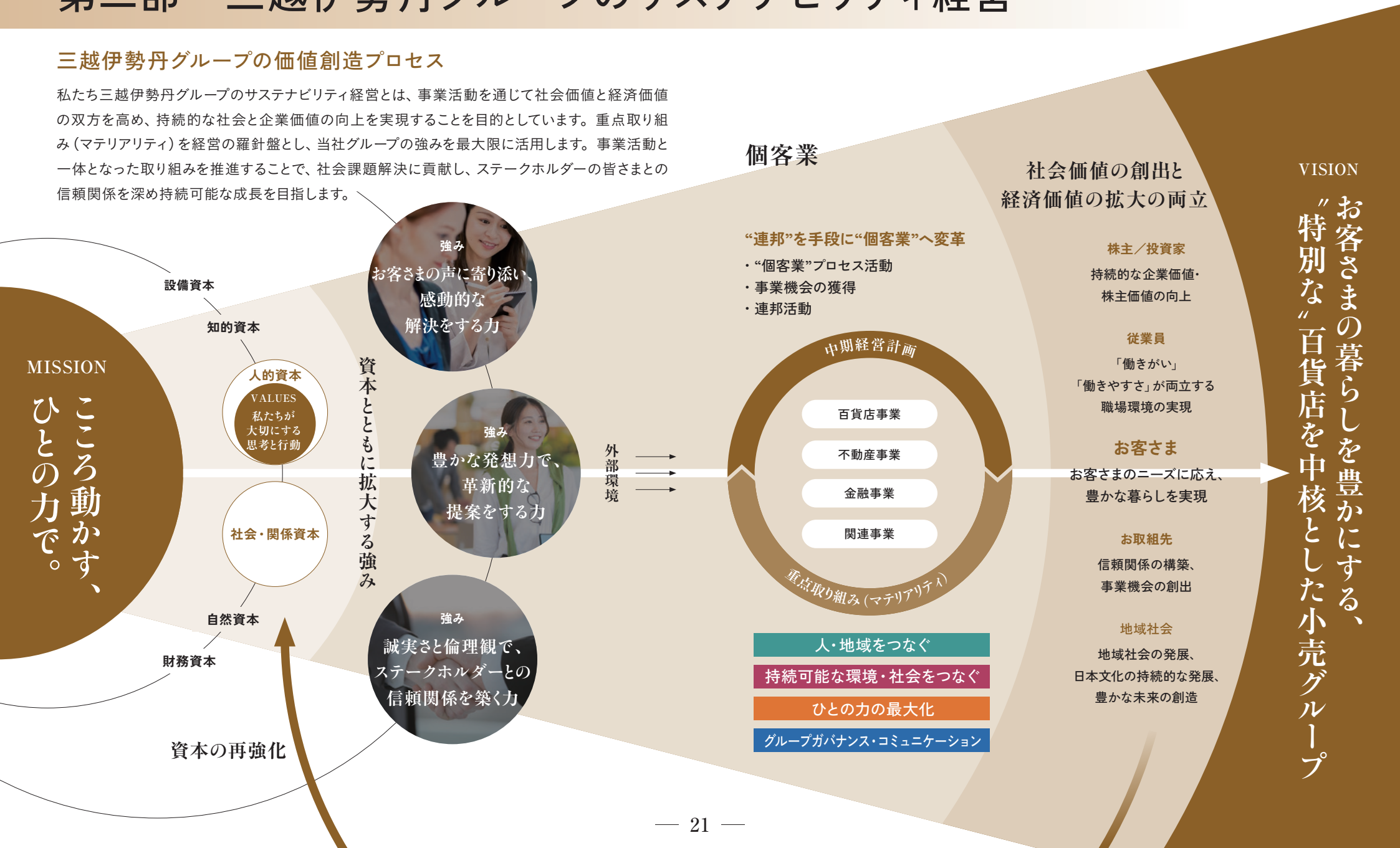
第二部　三越伊勢丹グループのサステナビリティ経営

三越伊勢丹グループの価値創造プロセス

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の双方を高め、持続的な社会と企業価値の向上を実現することを目的としています。重点取り組み（マテリアリティ）を経営の羅針盤とし、当社グループの強みを最大限に活用します。事業活動と一体となった取り組みを推進することで、社会課題解決に貢献し、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を深め持続可能な成長を目指します。



重点取り組み 1

人・地域をつなぐ

詳しい情報はこちら
https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/materiality/themes.html#themes01

目指す姿

人と地域が共に未来をつくる社会の実現

当社グループは、地域社会との信頼関係や国内外に広がるネットワーク、優れた商品・サービスの調達力を活かし、人と地域が共に未来をつくる社会の実現を目指します。事業活動を通じて利益を創出し、その利益を社会課題の解決に還元することで、地域の持続的な発展に貢献します。

取り組み背景

- 少子高齢化やライフスタイルの多様化に伴う消費行動・労働環境の変化
- 地域社会との共生・活性化や文化・伝統の継承に対する当社グループへの期待

主な取り組み項目	現状	目標
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	think good 賛同お取組先数 490社 (2025年9月末時点)	2027年度・2030年度 think good 賛同お取組先数 600社 2024年度までは、企画数を目標指標としてきましたが、2025年度からは、当社グループの理念に賛同し共に取り組む「賛同お取組先数」を評価指標に切り替えました。 本目標を2025年度から6年間据え置くことにより、各お取組先との関係性を深め、取り組みの質や独自性・社会的インパクトを高めていきます。
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	三越伊勢丹ふるさと納税掲載自治体数 (2025年9月末時点) 344件	
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)	三越伊勢丹グループ文化催事実施数 16件 (2024年度実績) ※主な企画 春の院展・日本伝統工芸展	

重点取り組み 2

持続可能な環境・社会をつなぐ

詳しい情報はこちら
https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/materiality/themes.html#themes02

目指す姿

豊かな自然と人権が守られる、持続可能な社会を未来へ

当社グループは、自然環境の恵みを未来へ引き継ぎ、あらゆる人の人権が尊重される社会を目指します。「三越伊勢丹グループ環境方針」「同人権方針」「同調達方針」に基づき、サプライチェーンのパートナーやお客さまをはじめ、多様なステークホルダーの皆さまと協働し、社会課題の解決と企業基盤の強化に取り組みます。

取り組み背景

- 近年の気候の変化、資源の枯渇やごみ問題の深刻化、生物多様性の喪失など環境面への危惧
- 世界的な人権侵害の顕在化など社会面の問題が事業活動や生活に影響

主な取り組み項目 → 現状 → 目標

主な取り組み項目	現状	目標
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	温室効果ガス排出量削減率 △7% (2024年度実績) ※2023年度比、Scope1,2のみ 再エネ導入比率 7.9% (2024年度実績) 廃棄物リサイクル率 71.1% (2024年度実績)	**2027年度** 温室効果ガス排出量削減率 △24% ※2023年度比、Scope1,2のみ 再エネ導入比率 30% お取組先行動規範通知率 100%
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	お取組先行動規範通知数 (2025年9月末時点) 約1万4,600社 お取組先との対話 約1,800社 (2025年9月末時点)	**2030年度** 温室効果ガス排出量削減率 △42% ※2023年度比、Scope1,2のみ 再エネ導入比率 55% お取組先行動規範通知率 100%

重点取り組み 3

ひとの力の最大化

詳しい情報はこちら
https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/materiality/themes.html#themes03

目指す姿

一人ひとりの「個」の力が輝く風土を醸成

当社グループは、多様な価値観を尊重し、全ての人が最大限に能力を発揮できる組織・環境づくりを推進します。そして、一人ひとりが輝き未来を創る社会を目指します。「自律的なキャリア形成」や「働きがいの向上」を促進し、「個」の力が結びつくことでイノベーションが創発される企業文化を醸成します。

取り組み背景

- 持続可能で強い「個」と「組織」づくりを進めるための、人財育成、キャリア形成支援、DE&Iの推進、柔軟な働き方、企業風土改善、人権尊重の必要性
- 国内の労働力減少や資本市場からの人的資本に関する情報開示要求の高まり

主な取り組み項目 → 現状 → 目標

“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）

現状		目標（2027年度）	
女性管理職比率 ※グループ計（2025年4月1日時点）	30.9%	女性管理職比率 ※グループ計	34%

現状		目標（2030年度）	
育児休業取得率 ※性別問わず ※グループ計（2024年度実績）	96.5%	女性管理職比率 ※グループ計	37%
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（2025年6月1日時点）	2.88%	育児休業取得率 ※性別問わず ※グループ計	100%
年間総実労働時間1,700時間台達成企業数 ※グループ計（2024年度実績）	12社	障がい者雇用比率 ※㈱三越伊勢丹および首都圏主要グループ会社の合計	前年以上
		年間総実労働時間1,700時間台達成企業数 ※グループ計	21社
		従業員エンゲージメント調査 企業理念の浸透・実践 ※グループ計 ※数値は5段階評価	3.75以上

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

詳しい情報はこちら
https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/materiality/themes.html#themes04

目指す姿

グループ全体で健全かつ透明性の高い経営を行う

当社グループは、健全かつ透明性の高い企業経営を実践し、ステークホルダーの皆さまへの説明責任、コミュニケーションを通じて信頼関係を構築することを目指します。本社による統制機能とグループ会社の自律性を両立させる管理体制を整備し、リスク管理とコンプライアンスの徹底により企業価値の持続的向上を図ります。

取り組み背景

- 企業活動の透明性確保や説明責任向上の重要性の高まり
- 投資家・顧客・地域社会など多様なステークホルダーとの対話と関係強化の必要性

主な取り組み項目	現状	目標
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	**取締役会の実効性向上のために実施した取り組み** ● 取締役会の実効性評価アンケートの実施 ● 評価結果を踏まえた取締役会運営の改善策の実施 **社外取締役との定期的な意見交換会を開催**	2027年度・2030年度 **女性取締役比率 30%以上** 本目標は、取締役の総員数が変動した場合でも、女性取締役が取締役全体に占める割合として、30%以上を維持することを宣言しています。
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	**グループガバナンス強化のための取り組み** ● グループベースでのリスク管理の強化 ● コンプライアンス委員会・リスクマネジメント委員会の定期的な開催 **コンプライアンス強化に向けた取り組み(意識調査、研修等)** ● 倫理的な行動指針として「三越伊勢丹グループ行動規範」を定め、全従業員への周知・浸透を徹底 ● コンプライアンスやハラスメント防止に関する全社必須研修の実施	
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	**ステークホルダーアンケート調査の開示** **株主・投資家との継続的なコミュニケーションの実施**	

think good

三越伊勢丹グループの考える“サステナブル”

事業活動を通じて、社会課題の解決に貢献する。“think good”の取り組みをグループ全社で推進。

think goodとは、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」という想いが込められた三越伊勢丹グループのサステナビリティ活動に関するスローガンです。2021年4月から、サステナビリティ基本方針に基づいた本取り組みがスタートしました。2024年度から全社に拡大し、グループ一丸となって取り組んでいます。
当社グループの強みである国内外に広がるネットワークとマーチャンダイジング力を活かし、社会・環境に配慮した商品・サービスをご提案するなど、さまざまな取り組みを行っています。
また、think goodのテーマは、重点取り組み（マテリアリティ）に基づき設定されています。

“think good” 4つのテーマ

重点取り組み①
人・地域をつなぐ

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

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

今後も百貨店事業、不動産事業、金融事業、その他関連事業において、取り組み規模の拡大と、さらなる独自性の磨き上げを目指します。
これにより、グループ全体でthink goodのブランディングと認知度の向上を図り、より多くのお客さまにご支持を頂きながら、社会課題の解決に貢献していきます。

think good
三越伊勢丹グループの考える"サステナブル"

各事業の強みを活かした、独自性の高い取り組み事例

その他の取り組みはこちら
https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/think-good/index.html

ビューティーで誰もが輝く社会に

#多様な価値観の尊重

化粧品MD部、化粧品営業部では、多様性・公平性・包摂性（DE&I）をテーマに全てのお客さまが自分らしくビューティーを楽しみ、ありのままの自分を肯定できる環境づくりを目指すプロジェクトを推進しています。

旧東海道の歴史文化を発信

#地域社会との共創　#文化の継承と革新

ラシックでは、東海道（愛知県中心）に関連した伝統技術や味に焦点を当て、地域のショップやクリエイターを誘致。伝統技術を体験していただいたり、生産背景を動画でご紹介するなど、地域の伝統の魅力を発信するイベントを開催しました。

尾州の残反生地に新たな価値を

#地域社会との共創　#環境への取り組み

伊勢丹新宿本店では、古くから毛織物産地として知られる「尾州」に光を当て、活用方法が見いだせていない良質な残反生地を婦人服と子供服へと生まれ変わらせてご紹介しました。今回は8ブランド、31型を展開しました。

みんなで紡ぐ端材からのものづくり

#多様な価値観の尊重　#環境への取り組み

<minä perhonen>の皆川明氏監修のもと、端切れや端材を活かして新たな価値をつくりだす<IDÉE>の取り組み「POOL」。伊勢丹新宿本店では、社会福祉法人 太陽会 ライフサポートセンター しょうぶ学園と協働し、障がいのある方々の創造性を活かした作品も展示販売しました。

伝統と食文化を巡る地域共創ツアー

#地域社会との共創　#文化の継承と革新

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、全国に広がる三越伊勢丹グループのネットワークを活かし、「伝統×人×食文化」をスローガンにした地域共創型ツアーを企画。2025年7月には新潟三越伊勢丹と連携し、地域の伝統や食文化を現地で体験・学び、未来へつなぐツアーを開催しました。

伝統と地域を紡ぐ贈り物

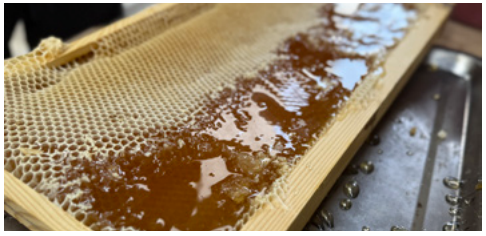
#地域社会との共創　#文化の継承と革新　#環境への取り組み

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズでは、『NIPPON』をテーマに日本独自のものづくりや産品をご紹介し、伝統技術の継承と地域産業の活性化を目指したカタログギフトを発行。カード型カタログは、環境に配慮した素材を採用しています。

銀座発・廃棄素材を活かすアップサイクル

#環境への取り組み

三越銀座店では食品ロス削減に向け、廃棄予定のフルーツの芯やコーヒーかすをアップサイクルしたジンや、マグロの血合いを活用した惣菜を開発。お取組先との協業で、店舗発・食品循環型の商品を展開しました。



生物多様性の保全につながる屋上養蜂

#地域社会との共創　#環境への取り組み

福岡三越では、2017年度より岩田屋三越ファームプロジェクトの一環として<ラベイユ>と協業し、都市養蜂プロジェクトを行っています。従業員が採蜜に参加することで生産背景を理解し、採取したはちみつを販売する際に、作り手の想いをお客さまにお伝えしています。

サステナビリティアンバサダー制度

三越伊勢丹グループのサステナビリティ活動をさらに進化させるために、2025年度に「サステナビリティアンバサダー」制度を刷新しました。これは、公募で選出・任命された従業員がアンバサダーとして主体的に学び、サステナビリティ推進の中心的役割を担う制度です。外部講師も招きつつ、一年間の講義を通して、サステナビリティへの理解を深め、各部門およびグループ全体で一丸となってサステナビリティ活動に取り組むことを目指しています。2025年度の主な活動の様子と、アンバサダーとなった従業員による「私のサステナビリティ宣言!」の一部をご紹介します。

ワークショップと発表の様子

ワークショップでは、各部門の取り組みや課題を積極的に共有しています。全体発表の時間も設け、部門横断で幅広く意見交換を行うことで、異なる視点を取り入れる工夫をしています。

全体講義の様子

講義は、リアルとオンラインのハイブリッド形式で行います。
(百貨店事業37人・グループ企業14人 計51人)

外部講師を招いて

外部講師を招いて、専門性の高い講義を実施し、国内外の動向を全社へ展開しています。講義の後は、活発な質疑応答を行い理解の定着と実務への活用につなげています。

私のサステナビリティ宣言!

私はこのアンバサダー活動を通じて、改めて「利益と貢献の両立によって“正しく儲ける”」という考え方が、今後の企業経営では常に求められることを学びました。概念や知識を得るだけでなく、それらを実務にどう活かすか、浦和店でのサステナビリティ活動を通じて、「利益と地域社会への貢献の両立」に挑戦し続けます。

伊勢丹浦和店 総務・業務部　櫻井 啓太

私は、講義の中での「綺麗事で儲ける」という言葉が印象に残っています。取り組みが単なる慈善活動で終わらず、きちんと営業活動になっているか?と常に問う姿勢が身に付きました。「全ての人がビューティーを享受し楽しむことを通じて、ありのままの自分を肯定できる世界」の実現、この理想を本気で目指します。

第2MDグループ 化粧品MD部　岡﨑 しおり

今回活動に参加して、改めて世界基準や事例を学び、企業に求められるレベルやスピード感に危機感を覚えました。実現したい世界を描き、ビジネスを通じた課題解決のためには、現在の取り組み以外にも、取り組めることは無限にあると感じています。粛々と準備を重ね、誰かの心を動かし、あらゆる豊かさに貢献していきたいです。

(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン　経営企画部　森 佳

企業理念とサステナビリティを上手く連動させ、社内浸透や実践を促すことが私の役割です。このアンバサダー活動を通じて、自分が受けた刺激をどう言語化するか?共感を得られる伝え方とは?そのようなスキルを学んでいます。真のサステナビリティ企業を目指し、地道に粘り強く、正しい理解を広める伝道師でありたいと思います。

(株)三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ 総務・経営企画部　長久保 利彦

三越日本橋本店は、「日本橋」の御膝元で350年以上日々の商売や渉外活動を通じ、まちの一員として共に歩んできました。変化を遂げるまちの局面において、三越伊勢丹が目指す「まち化」は、どのように融合できるか。世界中のひとの心を動かし、地域・社会のためにもなる貢献とは何なのか、考え行動します。

CRE戦略室CRE I 部 日本橋担当　鈴木 理恵

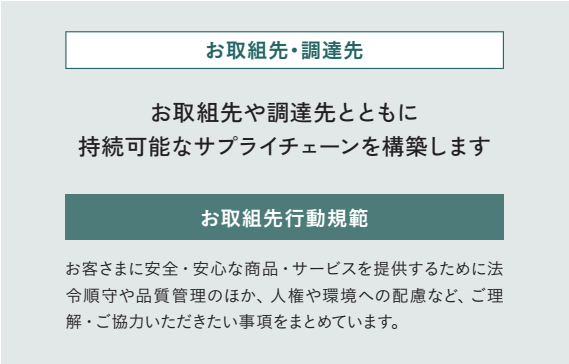
本レポートでご紹介した以外の「私のサステナビリティ宣言!」は、当社サステナビリティサイトにてご覧いただけます。
https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/interview/article32.html

サステナビリティに関する方針と推進体制

三越伊勢丹グループでは、全ての企業活動の原点にある「企業理念」のもと、サステナビリティ経営を取り入れています。

「行動規範」は、企業理念を実践するための倫理的基準として定め、グループの全従業員の基本姿勢を示したものです。「サステナビリティ基本方針」と各種方針に基づき、具体的な取り組みを推進しています。

また、持続可能なサプライチェーンの構築のために「お取組先行動規範」を策定し、三越伊勢丹グループとお取組先および調達先が共に社会的責任を果たしていけるよう、順守事項を定めています。

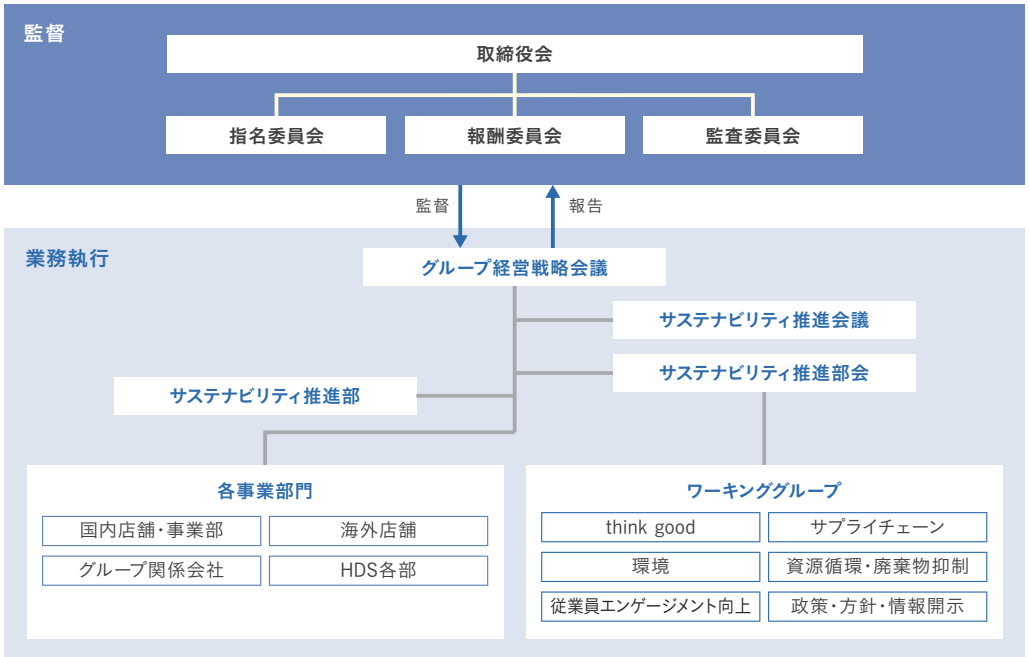


推進体制

ESG（環境／社会／ガバナンス）、SDGs（持続可能な開発目標）の視点を踏まえ、サステナビリティに関する重要事項は、グループ経営戦略会議で審議・決議し、取締役会に報告をしています。2018年度よりCEOを議長とする「サステナビリティ推進会議」で取り組みの進捗確認や全社への浸透活動を行い、またCAO兼CROを議長とする「サステナビリティ推進部会」で、各課題の具体的施策の検討とリスク管理を行っています。

サステナビリティ経営をよりスピードを上げて推進するため、ホールディングスにサステナビリティ推進部を設置し、グループ全体のサステナビリティ推進を行っています。これらの推進体制を通じて、具体的KPIの設定と定期的なモニタリング、ステークホルダーの皆さまとの対話を行い、透明性と説明責任の向上に努めています。

2025年度推進体制



※「HDS」はホールディングスを表しています

社外からの評価

MSCI ESG RATINGS AAA

CDP Discloser 2024 / CDP 2024

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2025 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

参画しているイニシアティブ

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES