




〈重要課題特定のプロセス〉

更新：2023年10月

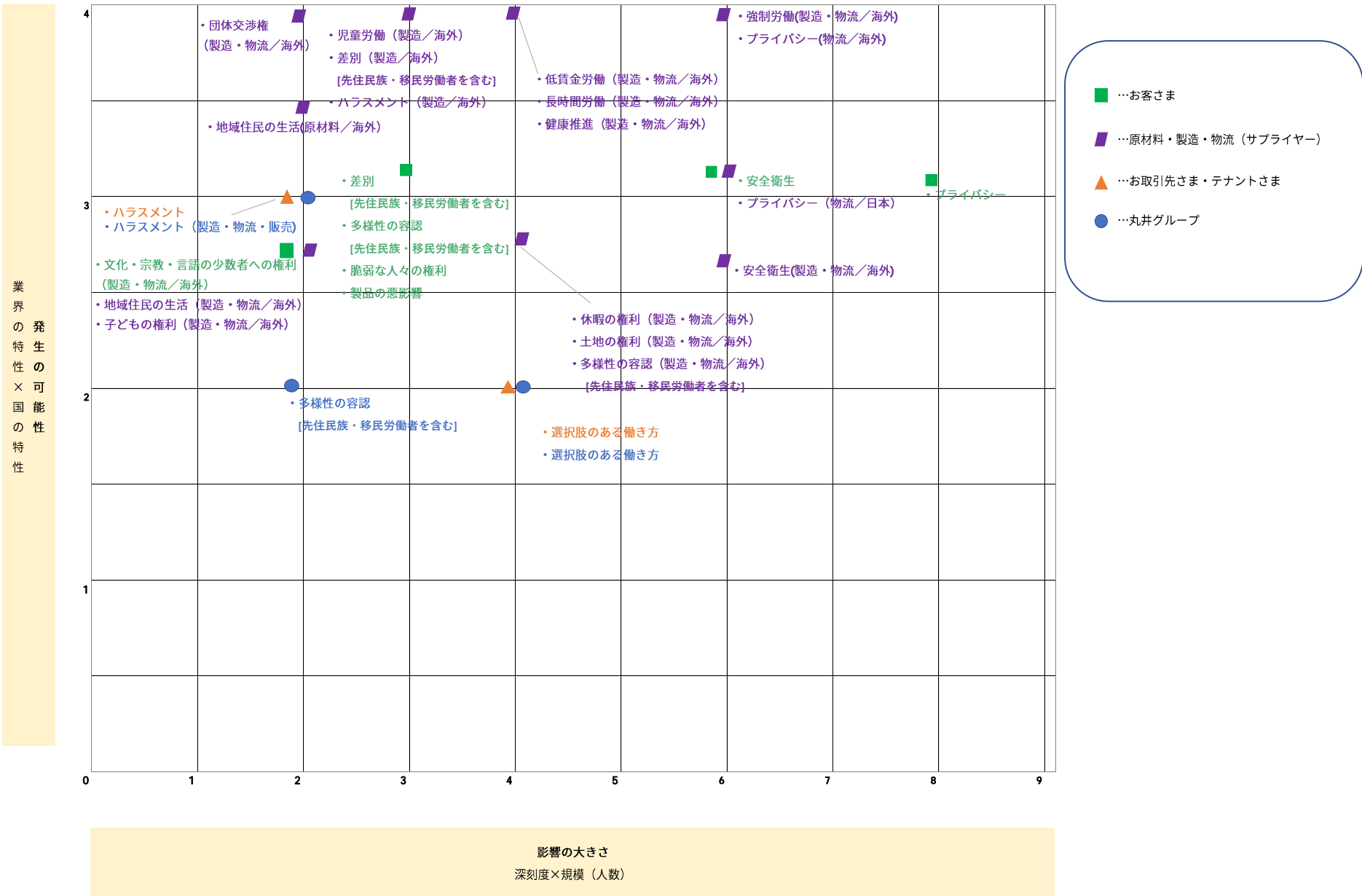
事業活動において想定されるリスクと対象者を整理し、小売事業・フィンテック事業におけるリスクマップを作成しました。
丸井グループにおける人権の重要課題を特定し、それに対する取り組みや今後の方向性を示しています。

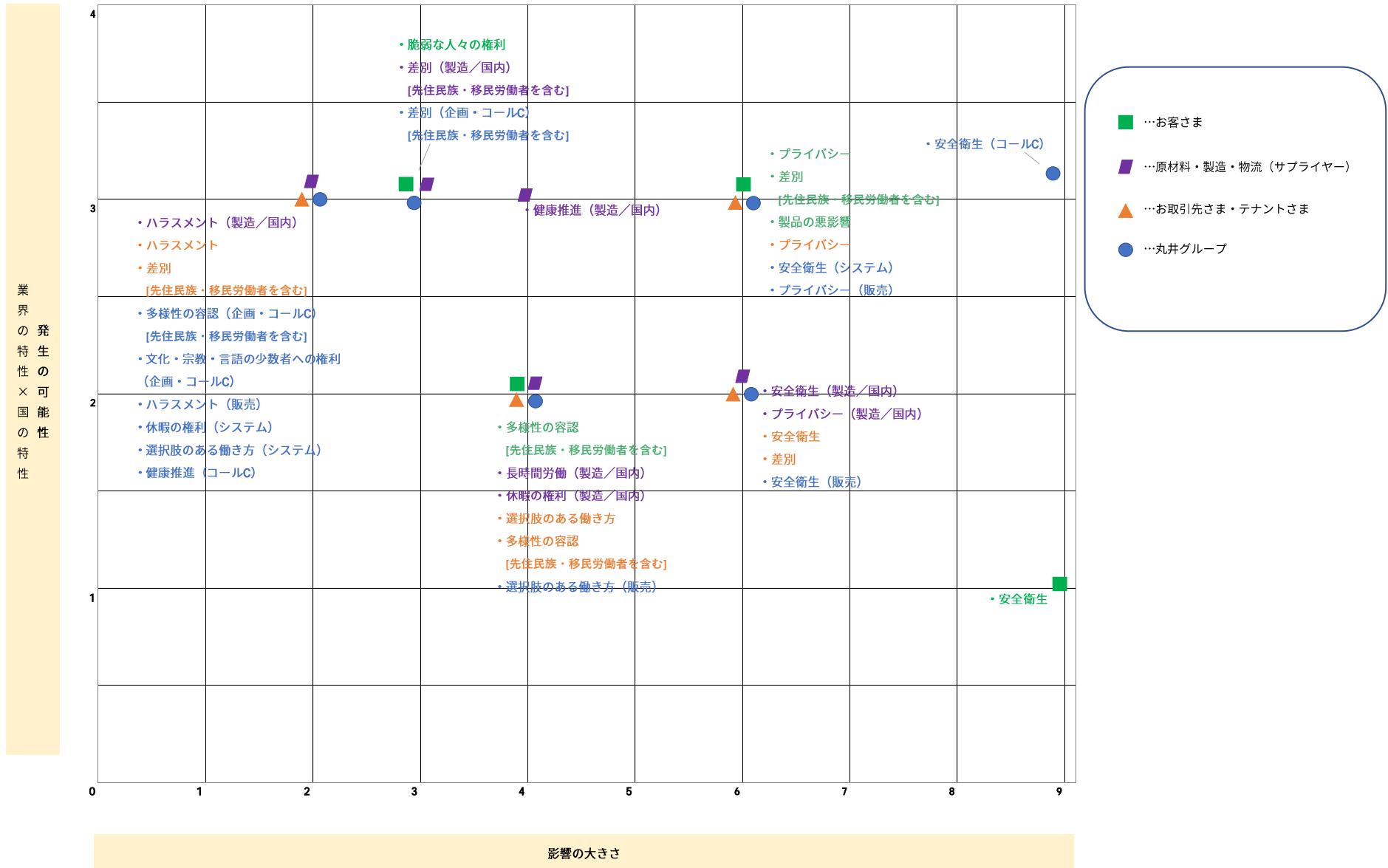
事業活動において想定されるリスクと対象者

		商品の製造・物流 	当社での活動 	(提携企業先での活動)	お客さまによるご利用・アフターフォロー 	
小売	対象者	・お取引先さまの社員 (日本・海外サプライヤー) ・自社の社員 ・工場の近隣に住む住民	・お取引先さまの社員 (テナントさま) ・自社の社員		・お客さま	
	内容	製造・物流	販売・ECサイト運営・イベント開催		購入・使用	
フィンテック	対象者	・お取引先さまの社員 (国内サプライヤー)	・自社の社員	・お取引先さまの社員 ・提携先企業さまの社員	・お客さま	・自社の社員 (コールセンター・tsumiki)
	内容	製造	外部営業・販売・入会促進・与信・システム構築	販売・入会促進・入会手続き	入会・決済・寄付・つみたて投資	お客さまからの問い合わせ・紛失対応・支払い催促
想定する 主なリスク		〈お取引先さま・自社の社員の権利〉 ・差別 ・多様性の容認 ・政治への参加 ・強制労働 ・児童労働 ・人身売買 ・低賃金労働 ・長時間労働 ・同一労働同一賃金 ・生活賃金 ・安全衛生 ・団体交渉権 ・結社の自由 ・休暇の権利 ・健康推進 ・選択肢のある働き方 ・採用や昇進・昇格における差別	〈お取引先さま・自社の社員の権利〉 ・差別 ・多様性の容認 ・文化・宗教・言語の少数者への権利 ・低賃金労働 ・長時間労働 ・同一労働同一賃金 ・生活賃金 ・安全衛生 ・団体交渉権 ・結社の自由 ・休暇の権利 ・健康推進 ・選択肢のある働き方 ・採用や昇進・昇格における差別 ・ハラスメント ・プライバシー	〈お取引先さま・提携先企業さまの社員の権利〉 ・差別 ・多様性の容認 ・文化・宗教・言語の少数者への権利 ・低賃金労働 ・長時間労働 ・同一労働同一賃金 ・安全衛生 ・団体交渉権 ・結社の自由 ・休暇の権利 ・健康推進 ・選択肢のある働き方 ・採用や昇進・昇格における差別 ・ハラスメント ・プライバシー	〈お客さまの権利〉 ・差別 ・多様性の容認 ・文化・宗教・言語の少数者への権利 ・安全衛生 ・地域住民の生活 ・製品の悪影響 ・脆弱な人々の権利 ・土地の権利 ・子どもの権利 ・プライバシー	〈自社の社員の権利〉 ・差別 ・多様性の容認 ・文化・宗教・言語の少数者への権利 ・長時間労働 ・同一労働同一賃金 ・安全衛生 ・休暇の権利 ・健康推進 ・選択肢のある働き方 ・採用や昇進・昇格における差別 ・ハラスメント ・土地の権利 ・プライバシー

人権リスクマップ 小売セグメント

更新：2023年10月





人権の重要課題	方針	取り組み内容（対応策）	対象者				今後の方向性や目標	対象者					
			■ お客さま	■ サプライヤー	▲ 取引先 テナント	● 社員		■ お客さま	■ サプライヤー	▲ 取引先 テナント	● 社員		
個人の尊厳の尊重	<ul style="list-style-type: none"> グループ行動規範 丸井グループ人権方針 お客さまエンゲージメント方針 	・LGBTQ+研修（社員：4,730名 テナントさま：281名）					<ul style="list-style-type: none"> LGBTQ研修およびユニバーサルマナー検定の全社員の受講をめざすと共にテナントさまへの受講も拡大 人権に関する研修の実施 						
		・ユニバーサルマナー検定（社員：5,129名 テナントさま：519名）											
		・多様性等に関するeラーニング受講の推進 ※アンコンシャスバイアス研修受講者数 社員：3,168名 （～22年度までの累計受講数）											
		・グループ会社間異動（職種変更）（グループ会社間異動率：85%）											
		・人権に関するeラーニングの導入											
労働者の権利の尊重	<ul style="list-style-type: none"> グループ行動規範 丸井グループ人権方針 グループ安全衛生方針 マルイグループ調達方針 	★ CSR調達（現地調査・アンケート）の実施（全37工場）					<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック後の各事業部でのきめ細かい対応の充実化 セルフケア・ラインケア研修を通じたりテラシー向上の推進 出産・育児・介護のサポートの充実化 多様性が活きる新しい働き方の1つとして、テレワークを推進 既存サプライヤーに対する継続的なCSR調達の実施及び対象サプライヤーの拡大の検討 						
		・新型コロナウイルス感染防止対策 （飛沫感染防止の徹底、コールセンターの分散化など）											
		・ウェルビーイング経営の推進 https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/health.html											
		・ストレスチェックの実施（年1回）											
		・セルフケア研修の実施（年1回）											
		・ラインケア研修の実施（年1回）											
		・メンタルヘルスケアに関するeラーニング受講の推進											
		・外部機関との連携による相談体制の整備											
		・事業所ごとの内部統制の実施（年1回）											
		・育児休暇取得の推進（育児休暇取得率 女性：100% 男性：100%）											
		・テレワークの推進（テレワーク率：38%）											
		・職場環境向上月間の実施（ハラスメント研修等）（年2回）											
		・ハラスメントや労働環境等に関するeラーニング受講の推進											
		・採用や昇進・昇格の評価者に対する研修の実施											
・テレワーク勤務規定に基づく労務管理の実施・在宅勤務手当の支給													
事業に関わる脆弱な人々・将来世代の権利の尊重	<ul style="list-style-type: none"> グループ行動規範 丸井グループ人権方針 	★ 若者向けのつみたて投資のサービスの提供（tsumiki証券口座開設者：11万人）					<ul style="list-style-type: none"> すべての人に向けた金融サービスの拡大 tsumiki証券でのサービス提供の拡大（2030年度：100万人以上） 在留外国人への金融サービスの提供（2030年度：50万人以上） 再生可能エネルギーへの切り替えの推進（RE100に加盟） （2030年までに再生可能エネルギー100%） 意思決定層に占める女性の割合の向上（2025年度：20%以上） ※取締役・執行委員を含む管理職以上の女性の割合 女性活躍に向けた新たな指標（女性イキイキ指数）の設定 https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/org_02.html#org2 						
		★ 在留外国人への金融サービスの提供（外国人エゴスカード会員：9.6万人）											
		・独自の与信ノウハウによるお客さまとの信用の共創（貸倒比率：1.7%）											
		・女性管理職の登用の推進（意思決定層に占める女性の割合：18%） ※取締役・執行役員を含む管理職以上の女性の割合 ※2023年4月1日時点											
		・将来世代に向けた持続可能な社会・地球環境の実現への取り組み （GHG排出量：29.1万t）											
		・障がい者雇用（障がい者雇用率：2.82%）											
		・コロナ禍での支払相談等の柔軟な対応（外部信用情報機関への登録配慮の実施など）											
セキュリティ プライバシーの保護	<ul style="list-style-type: none"> グループ行動規範 丸井グループ人権方針 グループプライバシーポリシー グループ情報セキュリティ方針 グループソーシャルメディアポリシー お客さまエンゲージメント方針 	★ 情報セキュリティ啓発月間（個人情報研修等）（年2回）					<ul style="list-style-type: none"> クラウドサービスを含め社内で使用するシステムのリスク評価、対策の策定など継続的にシステムのセキュリティを強化 社員の研修等の継続的な実施 						
		★ 事業所ごとの内部統制の実施（年1回）											
		★ 標的型攻撃メール対応訓練の実施（年2回）											
		★ 外部機関によるシステム脆弱性診断の実施											
		★ ISO27001の取得											
共通	・相談窓口（丸井グループホットライン等）の設置をはじめとする苦情処理の手続きの整備					・適切な運用がなされていることを継続的に確認・報告							