

# 4

重点テーマ

## 共創経営のガバナンス



### 丸井グループがめざす姿

私たちは、すべてのステークホルダーの利益、「しあわせ」の調和をはかるために、ステークホルダーをインクルードした経営の仕組みづくりに着手します。

### 重点取り組み

|                   |  |
|-------------------|--|
| ステークホルダーとの共創      | すべてのお客さまに喜んでいただけるビジネスを実現していくために、従業員をはじめ、お客さま、株主・投資家の皆さま、地域・社会の皆さま、お取引先さまに対しても、インクルージョン視点による活動にご賛同いただけるように、建設的な対話を通じた共創経営を強化しています。              |
| サステナビリティマネジメントの推進 | サステナビリティ部・ESG推進部が中心となり、サステナビリティにおける4つの重点テーマごとの活動を検証するとともに、今後は重点テーマに基づく長期ビジョンの設定準備、サステナビリティとビジネスの両立に向けた重点指標(KPI)の開示を検討していきます。                   |
| 次世代リーダーの育成        | 2017年4月より次世代経営者育成プログラム「共創経営塾」を開設し、応募者134人から21人を選抜。一橋大学大学院 国際企業戦略研究科(ICS)と社外取締役の監修のもと、次世代の経営を担う人材を発掘し、育成します。                                    |
| リスクマネジメント         | ビジネスと人権をはじめ、労働安全衛生など、サステナビリティに関わる動向を踏まえ、2017年11月には「グループ行動規範」の改定、「グループ人権方針」「グループ安全衛生方針」の制定を実施。規範・各種方針は実効性を年1回検証するとともに、研修などを通じてグループ従業員へ周知をはかります。 |

詳細はサステナビリティサイトをご覧ください。 [www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme04/](http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme04/)

### 主要データ

| 各年3月31日現在          | 2013年3月期 | 2014年3月期  | 2015年3月期  | 2016年3月期  | 2017年3月期  |
|--------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 取締役数(人)            | 7        | 8         | 10        | 6         | 6         |
| 独立社外取締役比率(%)       | 14       | 13        | 20        | 33        | 33        |
| 女性取締役比率(%)         | 0        | 0         | 10        | 17        | 17        |
| 取締役の平均年齢(歳)        | 54       | 55        | 54        | 55        | 55        |
| 監査役数(人)            | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 独立社外監査役比率(%)       | 50       | 50        | 50        | 50        | 50        |
| 執行役員数(人)           | 4        | 5         | 5         | 16        | 16        |
| 女性執行役員比率(%)        | 0        | 0         | 20.0      | 12.5      | 18.8      |
| 自己資本当期純利益率(ROE)(%) | 4.5      | 5.0       | 5.2       | 6.0       | 6.7       |
| 投下資本利益率(ROIC)(%)   | 3.0      | 3.0       | 3.3       | 3.3       | 3.1       |
| 1株当たり当期純利益(EPS)(円) | 48.43    | 56.29     | 58.87     | 70.68     | 80.24     |
| グループ総取扱高(百万円)      | —        | 1,297,250 | 1,469,111 | 1,703,353 | 1,933,685 |
| 配当性向(%)            | 31.0     | 32.0      | 32.3      | 31.1      | 41.1      |

詳細はESGデータブックをご覧ください。 [www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/databook.html](http://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/databook.html)

## グループ行動規範

丸井グループは、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会をめざし、ステークホルダーとの共創経営をすすめています。私たちを取り巻くステークホルダーは、お客さまをはじめ、株主・投資家の皆さま、地域・社会の皆さま、お取引先さま、従業員など多岐にわたります。私たちがめざす「しあわせ」は、これらすべてのステークホルダーの皆さまとの共創を通じて、初めて実現できるものです。この考えのもと、関係法令、国際ルールおよびその精神を順守し、丸井グループの行動指針として「グループ行動規範」を定め実行します。

- 1. お客さま**  
私たちにしてお客さまは、すべての事業活動の起点です。「お客さまのお役に立つために進化し続ける」という理念のもと、すべての人に喜んでいただき、安心・安全にご利用いただける商品・サービス・店舗のあり方を追求します。
- 2. 株主・投資家の皆さま**  
私たちは株主・投資家の皆さまの期待に応えていくため、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざします。また、適時・適切に情報を開示し透明性の高い企業活動を推進するとともに、インサイダー取引防止に努めます。
- 3. 地域・社会**  
私たちは事業活動を通じて、地域や社会と広くつながっています。私たちは地域・社会の一員として、「本業＝社会へのお役立ち」をめざし、地域・社会の課題解決や活性化に貢献します。
- 4. お取引先さま**  
私たちの事業活動は、国内外のお取引先さまとの共創によって支えられています。公平・公正な取引を通じた信頼関係を築きながら、共存・共栄をはかります。
- 5. 従業員**  
私たちは「人のお役に立ちたい」という想いを持つ従業員の成長がすべての価値を生み出す源であると確信しています。安全で健康的な職場環境はもとより、多様な価値観を尊重し、一人ひとりがイキイキと成長し続けられる組織風土を醸成します。
- 6. 環境への配慮**  
私たちは、すべては社会からの「預かりもの」であるという考えのもと、事業活動が環境に与える影響を把握し、グループ全体で環境負荷の低減をはかるとともに、環境にやさしい事業を推進します。
- 7. 人権の尊重**  
私たちは人権に関する国際規範を常に支持し、すべての人の人格と個性を尊重します。また、人種・国籍・宗教・思想・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向などによる差別は行いません。
- 8. 公正で透明な取引**  
私たちは国内外の社会倫理・法令、社内規程を順守し、腐敗行為(贈収賄、マネーロンダリング、不適切なロビー活動、不適切な政治献金など)をはじめとした、あらゆる不適切な行為を防止し、公平・公正な取引・競争を行います。
- 9. 反社会的勢力排除**  
社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係遮断を徹底します。
- 10. 情報等の保護・管理**  
私たちは事業活動を通じて、個人情報、機密情報および知的財産などを取り扱っています。これらの情報を社内規程に従い保護・管理するとともに、他者の知的財産の侵害を未然に防止します。

### 適用範囲・運用

「グループ行動規範」は、グループの全役員および全従業員に適用されます。「グループ行動規範」に反する行為や、違法や不正などの不適切行為を早期に発見し、問題を解決するために内部通報制度を設置しています。

「グループ行動規範」は取締役会で適宜レビューをおこない、十分に議論した上で改廃を決定します。「グループ行動規範」に反する重大な事態が発生したときには、原因究明と再発防止に努めます。

2006年4月制定  
2014年5月改定  
2017年11月改定

## グループ人権方針

丸井グループは、すべての人が「しあわせ」を感じられる  
インクルーシブで豊かな社会をめざしています。  
私たちはこの考え方のもと、人権に関する国際規範を常に支持し、  
すべての人の人格と個性を全社的に尊重することを宣言します。

### 1. 人権尊重の約束

私たちはすべての事業活動において、お客さま、お取引先さま、従業員などすべてのステークホルダーとの関係における、人種・国籍・宗教・思想・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向などによる差別を排除し、個人の人格と個性を尊重します。

### 2. 国際規範の順守

私たちは「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」で定められている結社の自由、団体交渉権、強制労働・児童労働の禁止、職業における差別の排除など、人権に関する国際規範を常に支持・尊重します。

### 3. 人権尊重の責任の遂行

私たちは「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスなどの手法を用いて、すべての事業活動において人権に与える直接・間接的影響を評価し、負の影響が明らかになった場合は適切な救済につとめます。

### 4. 人権尊重の企業風土の醸成

私たちは「グループ人権方針」を企業風土に根付かせ、すべての事業活動に組み込むために、グループの全役員および全従業員の教育や啓発活動を積極的に実施します。また、この「グループ人権方針」は、お取引先さまをはじめとするすべての外部関係者の方にご賛同いただくとともに、一般にも公開していきます。

2017年11月9日

株式会社丸井グループ  
代表取締役社長 代表執行役員  
青井 浩

## グループ安全衛生方針

丸井グループは、小売・金融一体の事業活動を通じて、お客さまの「しあわせ」を共に創る企業グループです。  
私たちは、健康で安全な職場環境を整備することが、従業員一人ひとりの成長を支える基盤となり、  
組織全体の活力を高め、企業価値向上の原動力になると考えています。  
丸井グループは、この考え方をすべての事業活動に取り入れ、安全衛生水準の向上と、  
自主的な安全衛生活動を全社的に推進することを宣言します。

### 1. 健康と安全を優先した職場づくり

私たちは、従業員の健康と安全が、従業員一人ひとりの成長を支える基盤であるという考え方のもと、安全衛生に関する意識・知識の向上をはかり、従業員が心身ともに健康で、安全に安心して働くことのできる環境づくりを常に優先し、すべての職場で実践します。

### 2. 自主的な安全衛生活動の推進

私たちは、自主的な安全衛生活動を全社的に推進するため、グループ安全衛生計画にもとづき、グループ各社および各事業所の安全衛生目標を設定し実行するとともに、定期的に見直しを実施することで、グループ全体の安全衛生水準の向上をはかります。

### 3. 安全衛生に関わる法令等の順守

私たちは、労働安全衛生法など労働関連法令をはじめ、グループ各社、各事業所において定めた安全衛生に関わる規程等を順守します。

### 4. 安全でリスクの少ない職場環境の整備

私たちは、労働災害の防止に向けて、各事業におけるリスクの要因と大きさを特定した上で、それらを除去・低減する施策を策定・実行し、安全でリスクの少ない職場環境を整備します。

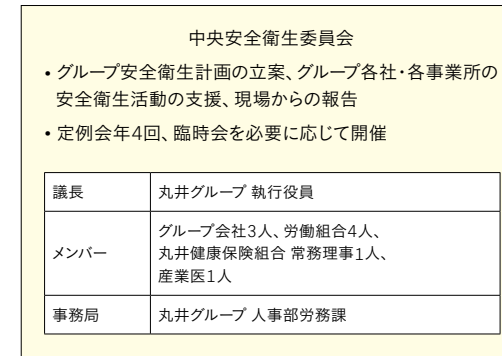
### 5. 従業員の健康維持・増進

私たちは、人が成長していくための基盤は健康であるという考え方のもと、メンタルヘルス対策や生活習慣病の予防はもとより、従業員一人ひとりが今よりもっと活力高く働くことのできる健康経営を推進します。

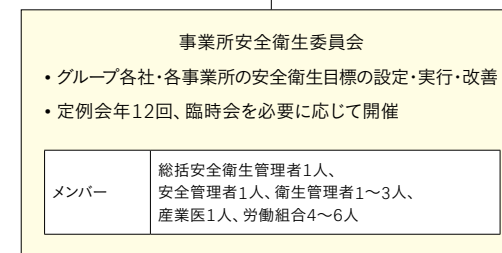
### 6. 安全衛生の企業風土の醸成

私たちは、安全衛生の企業風土を根付かせるために、安全衛生に関する従業員教育や啓発活動を積極的に実施します。また、この「グループ安全衛生方針」は、グループの全役員および全従業員への適用はもちろん、お取引先さまをはじめとするすべての外部関係者の方にご賛同いただくとともに、一般にも公開します。

### 安全衛生の管理体制



事務局



### 健康経営の推進体制

従業員のメンタルヘルス対策、生活習慣病の予防、受動喫煙の防止、時間外労働の削減に加え、従業員の健康に対する意識向上をめざした健康経営を推進しています。丸井グループの人事部と健康推進部が主導し、丸井健康保険組合とも連携してすすめています。

### 相談窓口

丸井グループ健康推進部内には産業医・産業保健スタッフが常駐し、メンタルヘルスを含めた健康相談や生活習慣の改善支援をおこなっています。また第三者相談窓口として、外部専門機関と提携した「こころとからだのサポートダイヤル」を設置しています。

2017年11月9日

株式会社丸井グループ  
代表取締役社長 代表執行役員  
青井 浩