

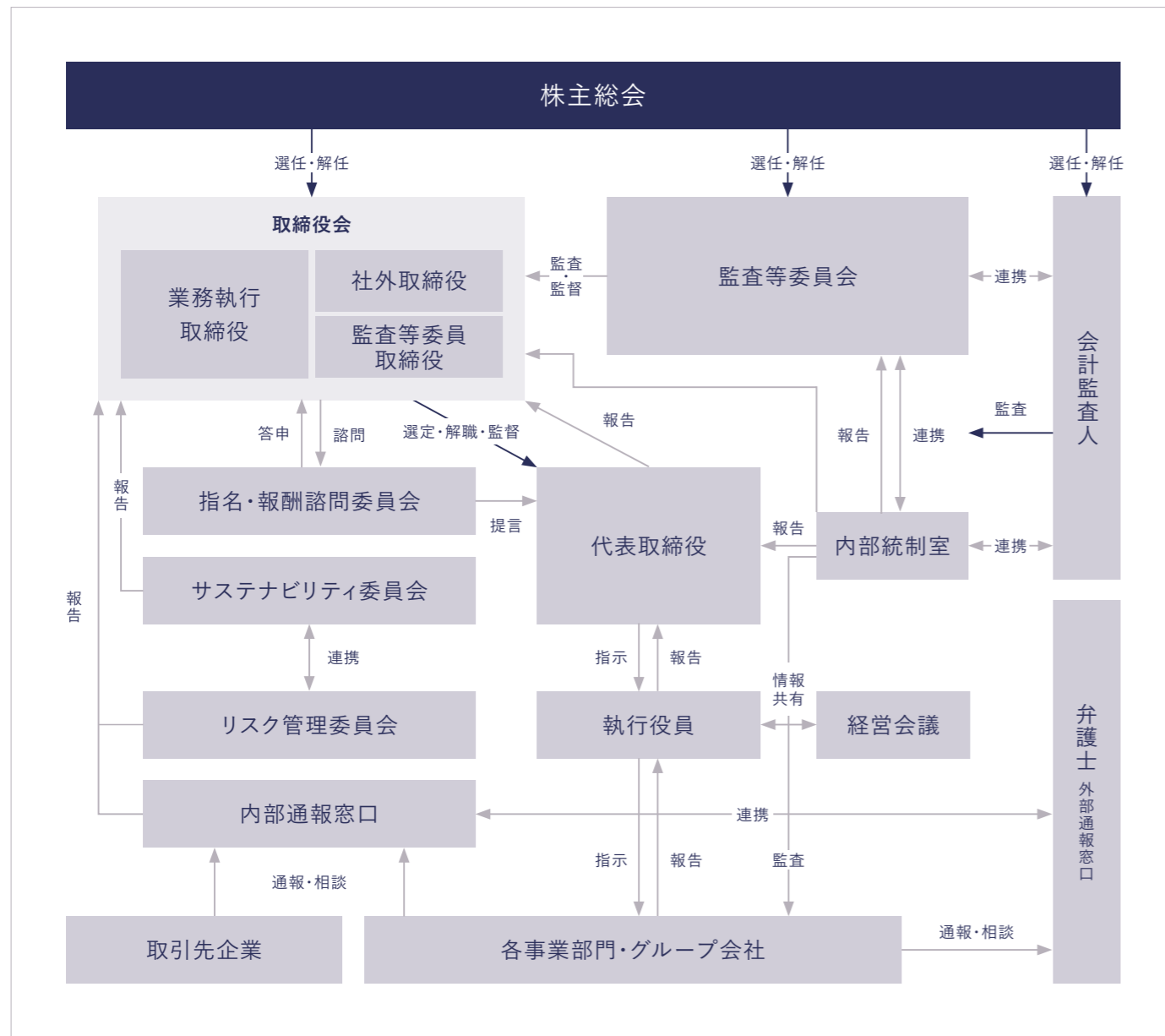
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

ゲオグループは、「豊かで楽しい日常の暮らしを提供する」を企業理念とし、お客さまの日常の暮らしに対して「身近に広がる豊かさ楽しさ」を実感していただくためのサービスの提供を追求しております。当社グループは、企業価値の最大化を図るため、変化する経営環境に迅速かつ的確に対応するとともに、取締役会・監査等委員会体制をさらに強化し、経営内容の透明性の向上、法令遵守の徹底を図ることにより、コーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2025年7月3日時点)



ガバナンス体制強化の変遷

♂=男性 ♀=女性

	2015年度	2020年度	2025年度
取締役の人数	3名	7名	13名
うち社外取締役数	1名	2名	6名
社外取締役比率	33%	29%	46%
うち女性役員数	0名	1名	2名
女性役員比率	0%	14%	15%

※ 2024年6月から監査等委員会設置会社へ移行

役員一覧													
氏名	遠藤 結蔵	久保 幸司	村上 幸正	今井 則幸	森田 広史	荻野 恒久	安田 加奈	堀江 容子	笹野 和雄	吉川 恭史	小宮山 太	太田 裕之	服部 真也
役職名	代表取締役 社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 常務執行役員	社外取締役	社外取締役	社外取締役	取締役 常勤監査等委員	取締役 常勤監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員
社外						●	●	●			●	●	●
独立						●	●	●			●	●	●
スキルマトリックス													
企業経営	●	●		●		●			●	●	●		
営業・マーケティング	●	●		●	●					●			
財務・M&A	●		●			●	●	●	●		●		
IT・デジタル	●	●		●	●								
労務・人事・人材開発				●						●			●
法務・リスクマネジメント						●	●			●		●	●
グローバル経験		●	●		●			●					
コンプライアンス										●		●	●
サステナビリティ推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2024年度の出席状況 出席回数/開催回数（出席率）													
取締役会	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	-	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	10回/10回 (100%)	10回/10回 (100%)	12回/12回 (100%)	10回/10回 (100%)	10回/10回 (100%)	-
経営会議	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	-	-	-	12回/12回 (100%)	12回/12回 (100%)	-	-	-
監査役会 (監査等委員会設置会社移行前)	-	-	-	-	-	-	-	-	4回/4回 (100%)	-	4回/4回 (100%)	4回/4回 (100%)	4回/4回 (100%)
監査等委員会 (監査等委員会設置会社移行後)	-	-	-	-	-	-	-	-	10回/10回 (100%)	-	10回/10回 (100%)	10回/10回 (100%)	-
指名・報酬諮問委員会	1回/1回 (100%)	-	-	-	-	1回/1回 (100%)	1回/1回 (100%)	1回/1回 (100%)	-	-	-	-	-
サステナビリティ委員会	3回/3回 (100%)	3回/3回 (100%)	3回/3回 (100%)	3回/3回 (100%)	3回/3回 (100%)	-	-	-	-	3回/3回 (100%)	-	-	-

社外取締役・監査役員選任理由

荻野 恒久	社外取締役	会計・税務の専門家としての長年の経験、知見等により、客観的かつ専門的な視点から、当社取締役会の意思決定および取締役の職務執行の監督等、社外取締役として期待される役割を十分に発揮することができ、当社のガバナンスの適正化に貢献してきたことから、社外取締役に選任。
安田 加奈	社外取締役	会計・税務の専門家としての長年の経験、知見等により、客観的かつ専門的な視点から、当社取締役会の意思決定および取締役の職務執行の監督等、社外取締役として期待される役割を十分に発揮することができ、当社のガバナンスの適正化に貢献してきたことから、社外取締役に選任。
堀江 容子	社外取締役	会計・税務の専門家としての海外駐在を含む経験、知見等により、客観的かつ専門的な視点から、当社取締役会の意思決定および取締役の職務執行の監督等、社外取締役として期待される役割を十分に発揮することができ、適任であると判断したことから、社外取締役に選任。
笹野 和雄	取締役 常勤 監査等委員	金融機関における豊富なキャリアと専門知識を有しており、また当社入社以来、財務部長、常務取締役を、2008年6月からは当社常勤監査役を務め、当社における豊富な業務経験と経営全般に関する知見を有していることから、適任であると判断し、取締役 常勤監査等委員に選任。
吉川 恭史	取締役 常勤 監査等委員	購買・流通・店舗運営の責任者としての経験に加え、管理部門、内部監査部門の責任者としてガバナンス強化に努めた。また、株式会社ゲオの前代表取締役を務め、当社グループの事業に深い見識を持ち、実効性の高い監査・監督、助言が期待されることから取締役 常勤監査等委員に選任。
小宮山 太	社外取締役 監査等委員	会計・税務の専門家としての経験および幅広い見識を有し、当社の経営判断・執行に客観的、中立的な立場で監査・監督、および助言が期待できることから監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、社外取締役監査等委員に選任。
太田 裕之	社外取締役 監査等委員	警察庁の要職を歴任した豊富な経験と幅広い見識を有し、当社の経営判断・執行に客観的、中立的な立場で監査・監督、および助言が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、社外取締役監査等委員に選任。
服部 真也	社外取締役 監査等委員	弁護士の資格を有しており、当社の経営判断・執行に対し客観的かつ中立的な立場で高度な法的見地をもって監査・監督、および助言が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、社外取締役監査等委員に選任。

選解任方針と手続き

ゲオグループでは、企業理念および経営方針の実現に資するため、順法精神を重んじ、人格と見識に優れた人物を取締役として選任する方針を定めています。社内外からの取締役候補者は、専門知識や経験、経営判断・執行・監督の能力など複数の基準に基づき選定され、取締役会にて審議・決定されます。

スキル選定理由

企業経営	企業やその他の組織における経営および組織運営に関する深い知見と豊富な経験を有しており、それらを通じて培った実践的なマネジメント能力を備えている
営業・マーケティング	社会や消費者のニーズを的確に把握・予測する力に加え、成長分野や重点分野への戦略的なアプローチを実践してきた経験を有しており、営業・マーケティング分野における高度な知識と能力を備えている
財務・M&A	財務戦略の立案・実行をはじめ、会計・税務およびM&Aに関する高度な専門知識を有しており、企業価値の向上に資する実践的な知見と経験を備えている
IT・デジタル	システムの企画・運用・管理に加え、デジタル技術の活用やDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に関する知見と経験を有しており、IT・デジタル分野における実践的な能力を備えている
労務・人事・人材開発	多様な人材の採用・育成や、サプライチェーンを含む人的資本への戦略的な投資に関する知見と経験を有しており、人材マネジメント全般における高い能力を備えている
法務・リスクマネジメント	法律、リスク管理に関する専門的な知識に加え、業界や企業の分析を通じて経営判断を支える実務経験を有しており、これらの分野における高い知見と実践的な能力を備えている
グローバル経験	グローバルな視点を持ち、海外事業の展開や国際的な市場運用に関する豊富な知見と実務経験を有しており、国際ビジネスにおける戦略的な判断力と実践的な能力を備えている
コンプライアンス	企業活動における法令遵守や倫理的なガバナンスの重要性を深く理解し、コンプライアンス体制の構築・運用に関する実務経験と専門的な知見を有している
サステナビリティ推進	社会の持続可能性に貢献する長期的な価値創出の重要性を理解し、それを踏まえた自社の持続的かつ長期的な成長の源泉を生み出すための知識・経験・実行力を備えている

役員報酬について

株主の皆さまと利益およびリスクを共有し、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献することを目的とした報酬制度を導入しています。取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬額については、年額280百万円以内（うち社外取締役分は70百万円以内、使用人兼務取締役の使用人分給与を除く）、監査等委員である取締役については年額70百万円以内とし、これらの上限は2024年6月27日開催の第36期定時株主総会において決議されました。また同日開催の取締役会においては、取締役（監査等委員であるものを除く）の個人別の報酬内容に関する決定方針を決議しています。取締役（監査等委員であるものを除く）の個人別の報酬等にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

基本報酬に関する方針	月例で支給される固定報酬は、役位・職責・在任年数に応じて、他社水準、当社業績、従業員給与水準などを総合的に勘案し、取締役会にて決定します。
業績連動報酬に関する方針	事業年度ごとの業績向上への貢献意識を高めるため、社外取締役を除く取締役には、前年度の当期純利益を指標とした現金賞与を支給することができます。支給額は、定時株主総会の承認を前提に、当期純利益の概ね0.5%を目安とします。
非金銭報酬に関する方針	中長期的な企業価値向上の観点から、株式報酬型ストック・オプション（1株当たりの権利行使価格1円の新株予約権）を、社外取締役を除く取締役に付与することができます。
報酬構成割合に関する方針	株式報酬は、基本報酬の50%に相当する額を上限とします。賞与については固定比率を定めず、当期純利益の0.5%を目安に支給可能とします。報酬構成比は、当社と同程度の事業規模や同業他社の水準を踏まえて毎年見直し、必要に応じて変更します。
報酬決定の委任に関する方針	個人別報酬（基本報酬、賞与の配分、株式報酬の付与数）は代表取締役社長に委任し、その際は、社外取締役を含む任意の指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ、その意見を尊重します。

コンプライアンス

ゲオグループでは、役員・従業員一人ひとりが社会的責任を果たす行動を実践できるよう、グループの企業倫理規程・行動基準のもと、コンプライアンス部門担当取締役を統括責任者とする体制を整備しています。すべての役員・従業員に対してコンプライアンス意識の徹底を図るため、年1回の研修や周知活動を継続的に実施しています。また、監査部門による内部監査を通じて、取締役および監査等委員会への報告を行う体制を構築。違反の兆候があった場合には、社内外の通報窓口へ直接通報できる内部通報制度を整備し、全社的なコンプライアンスリスクの早期把握・是正に努めています。さらに、反社会的勢力に対しては「毅然とした態度で臨む」ことを企業倫理規程に明記し、法務部門と関係機関・専門家と連携した対応体制を整えています。

コンプライアンス強化に関する主な取り組み	
年1回 コンプライアンス研修実施 （取締役・執行役員対象）	内部通報制度の整備と周知 （社内・社外窓口）
内部監査による コンプライアンス体制の継続的確認	反社会的勢力排除に関する 明確な行動基準の設定と対応

内部統制

ゲオグループでは、取締役および使用人の職務執行が有効かつ効率的であることを確保するための内部統制システムを整備しています。また法令遵守の実現においては社内規程の整備と運用に加え、監査等委員会によるモニタリング体制を確立しています。リスク管理においては、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、想定しうるリスクの把握・評価・対策を決定、リスク管理規程に基づき、危機発生時には危機管理対策本部を設置して損害を最小限に止める体制を構築しています。子会社に対しては、統括管理を経営管理部門が行い、各部門は担当業務に応じた管理を実施。月1回の重要事項報告や、当社取締役会への報告を通じてガバナンスを強化。また、監査役の派遣や、海外法人においては、現地の法令・商習慣に配慮した内部統制の整備を促進しています。

内部統制に関する主な体制と制度	
コンプライアンスおよびリスク管理を含む 全社的な内部統制の構築	リスク管理委員会と 危機管理対策本部による対応体制
子会社との連携強化と 重要事項報告制度	監査等委員会による 監視と監査室との連携

社外取締役座談会

ゲオグループでは、持続的な企業価値向上に向け、社外取締役3名による座談会を実施しました。当社グループの競争優位性や事業拡大に伴うガバナンス体制の課題、成長を牽引するリユース事業とグローバル展開への期待、人材育成・多様性の重要性、そしてサステナビリティ経営の評価と今後の展望など、多岐にわたるテーマについて率直な意見が交わされました。その内容をご紹介します。

取締役会の実効性と競争優位性

—現状の評価や競争優位性、主な課題は？

荻野 ゲオグループの強みは、全国に2,000店舗を超えるインフラを持っていることです。これは他社にはない大きな財産です。取り扱うコンテンツは時代に応じて変わりますが、それを支える「リアルな場」が全国にあるというのは、新たな価値を生み出すうえで非常に強力な土台になります。

私は社外取締役として現場を見るようにしており、アメリカ・ロサンゼルス店舗や、沖縄の新都心にある「目立つ場所ではないのに売上が好調な店舗」などを視察しました。いずれも「なぜここで？」という驚きを感じました。そこには売れている店舗なりの“法則”があるのかもしれない。私の事務所の目の前にもゲオの店舗があり、子どもを連れた家族が作品を選びに来て、売場に並ぶ安価なお菓子を一緒に選ぶ姿を目にするたびに、リアル店舗ならではの顧客体験が、競争優位の源泉だと実感します。こうした一つひとつの工夫が、家族の時間を豊かにし、店舗への親しみや再来店の動機につながっているのではないのでしょうか。

このように、「店舗を持っている」ということが、今なおゲオグループの大きな強みであり、そこから生まれる価値が確かに存在していると感じています。

一方で、ゲオグループは近年、海外進出や買収を重ねながら事業を拡大しており、組織はかなり複雑化してきま





した。成長意欲の表れでもありますが、組織を大きく動かすときこそリスクが生じやすい。不祥事は組織を複雑にしたときに起きやすいものです。社外取締役として取締役会での監督や助言には、特に注意を払っていきたいと思っています。

安田 ゲオグループの競争優位性は、「豊かで楽しい日常の暮らしを提供する」という企業理念が、多様化する社会の価値観を柔軟に受け入れるコンセプトとしてうまく機能している点にあります。もともとはビデオやCDといったメディアのレンタル事業からスタートした会社ですが、現在では衣料品や服飾雑貨、家電製品などの中古

品も扱うリユース事業へと大きく広がっています。

また、直営店が多いことで店舗の転換をしやすいこと、そして、店舗は人が少なくても回る仕組み化がうまくできていることが、他社と比べた時の強みだと感じています。

一方で、企業理念を体現する長期ビジョンが現実の事業や組織運営にどのように結びついていくのか、その道筋がやや見えにくい印象があります。今回の統合報告書のように、社外に理念や方向性を発信し始めたのは好ましい動きです。次のステップでは、「中期計画」を開示することで、ビジョンと戦略を具体化して、社内外に説明することが望まれているのではないのでしょうか。

堀江 私が社外取締役に就任したのは2024年からですが、まず感じたことは、執行側がどんな質問にも丁寧に応じてくださり、多少方向性がずれていても否定的に扱われないことでした。発言しやすい風通しの良さは、ゲオグループの組織風土として大きな魅力だと思います。

一方で、改善の余地があると思われるのは、取締役会での議論の「視点」です。投資案件は個々に丁寧に説明され、議論も活発ですが、それらが全体戦略の中でどう位置づけられているのかが見えにくいと感じます。たとえば、システム投資全体の構造や、店舗投資との関係、それぞれの事業会社がどこを目指しているのか——そうした戦略の全体像が取締役会でも共有されることで議論はさらに深まり、計画の途中でも柔軟に見直しをすることができると思います。

監査等委員会設置会社へ移行したことで、取締役会は監督に専念する体制になっています。だからこそ、個別ではなく全体戦略を俯瞰し、中期経営計画の策定と

進捗を定期的に確認することが取締役の重要な役割だと考えています。

月次や四半期の業績報告は非常に丁寧で、現状把握はしやすい体制です。ただ、「今、この戦略の中でどの段階にあるのか」という文脈を示しながら議論できれば、社外取締役としての監督や助言にもさらに深みが出ると感じています。

グローバル展開とリユース事業

—成長を牽引するリユース事業をどう見ているか？

安田 リユース事業については、セカンドストリートを中心とした業種は、かなり仕組みが確立されてきているという印象です。店舗運営の完成度も高く、商品が整然と並べられていて、リユースショップというよりは、セレクトショップのような雰囲気すら感じられます。そこにはモノに対する丁寧な扱いやリスペクトがあり、この考え方こそが日本発のリユース文化として、グローバル展開時にも強みになるのではないかと考えています。実際、日本の食文化やマンガ、音楽が海外で受け入れられているように、日本的なリユースの価値観も、しっかり伝えていけば十分通用するのではないのでしょうか。

一方で、ブランド品を扱うOKURAなど、子会社の事業については、まだフォーマットの確立という点で改善の余地があるように感じています。業種ごとの戦略をきちんと整理し、それぞれの価値提案を明確にしていくことが、全体の経営戦略とより強く結びつくのではないのでしょうか。

リユースには正解がない分、店舗運営や買取価格が顧客体験に大きく影響する領域です。だからこそ、仕組みのブラッシュアップを重ねていけば、ゲオグループのリユース

社外取締役座談会

ス事業はまだまだ成長の可能性を秘めていると感じています。

荻野 私もアメリカ出張の際に強く感じたのですが、現地のリユースショップは、商品がただ“置かれているだけ”という印象の店が多かったです。それに対して、セカンドストリーートの店舗では、スニーカーや服が丁寧に陳列されていて、明るく清潔感がある。これは非常に大きな差別化要素で、現地でも一目で印象が違いました。

また、知人と話す中でよく聞くのが、「セカンドストリートがゲオグループの事業だとは知らなかった」という声です。実際、10人中8人はそのような認識を持っています。それだけセカンドストリートというブランドが単独で成立しているとも言えますが、グループとしての認知やシナジーをどう高めていくかは、今後の戦略として考えるべきテーマだと思います。

—業界での競争優位をさらに強化するためには？

安田 M&Aした事業やグローバル展開においては、まだ明確な競争優位を築ききれていない印象もあります。この点は、今後の重要な課題であり、戦略的に深めていくべき分野だと考えています。

荻野 海外だけでなく、国内でも買収した企業をどう融合するかは大きなテーマです。「在庫管理システムをどう共通化するか」「接客の基準をどこまで標準化するか」など、ゲオグループの既存ノウハウと新たに買収した企業の良さをどう調和させるかが課題です。

取締役会では、買収した企業ごとの課題やシナジーを定期的にチェックする流れがあり、私たち社外取締役も「うまく統合できずに不祥事が起きたり、投資効率が悪化しないか」を常に意識しています。事業拡大は魅力的ですが、ただ規模を追うだけでなく、ちゃんとPMI（=Post Merger Integration：M&Aによる統合効果最大化のためのプロセス）をやりきる体制が整っているかを見極めることが企業価値向上の鍵になると考えています。

—グローバル展開を本格化させる中で、

国際的な視点を持つ人材をどう育てていくか？

荻野 遠藤社長にグローバル人材の現状について質問したところ、大きな課題として認識されているようでした。私がある別の上場会社の会長にどのように管理されているかを聞いた際には、現地向けの人材を日本で育てて送り出すのは難しく、スピード感あるグローバル展開には、現地で優秀な人材を採用し、任せていく“現地化”が不可欠だというご意見でした。ゲオグループも北米やアジアでの出店が加速する中、現地と連携しつつ全体を統制できる“管理人材”を日本側で育成することが急務だと思います。

海外人材の確保は簡単ではありませんが、事業が広がれば、そこで働きたいという人材も集まりやすくなります。人が会社を変え、会社が人を引き寄せる、そんな循環をつくるのが、次のステージに向けた鍵だと感じています。

サステナビリティと今後の期待

—女性役員登用や多様性の課題にどう取り組むか？

堀江 現在、ゲオグループには社外を除き女性役員がいませんが、いきなり役員を任命するのは現実的には難しいと思います。重要なのは、まずは女性の管理職候補となる層を育てていくことです。これは、経営人材の層を厚くしていこうという会社全体の方向性とも一致しています。

だからこそ、機会を与えるだけでなく、しっかりとフォローする制度の整備が必要です。社内のそうした仕組みをより充実できれば、女性社員も安心してキャリアを積みむことができますし、入社を検討する若い世代にとっても魅力的に映るはずですよ。



発言しやすい風通しの良さは、
組織風土として大きな魅力

社外取締役座談会

荻野 「豊かで楽しい日常の暮らしを提供する」ためには、女性ならではの視点が欠かせません。また、女性が活躍している企業は、往々にして成長力を備えているものです。人材育成においても、多様な価値観を受け入れる姿勢が、組織全体のしなやかさと創造性を高めます。

安田 私が思うのは、女性が働きやすい会社を目指すことは、結果的に男性にとっても働きやすい環境につながるということです。女性登用の議論になると「逆差別では？」



ゲオグループのリユース事業は
まだまだ成長の可能性を秘めている

という声もありますが、視点を変えれば、男性も含めて誰もが柔軟に働ける制度をつくるのが本質だと思います。たとえば、女性の育児や家庭の事情に配慮した仕組みを整えることで、男性側にも同じような柔軟性を提供できる可能性が広がる。そうした“両方にとっての働きやすさ”があれば、女性も無理なく力を発揮できますし、職場全体の健全な文化づくりにもつながると感じています。

もちろん、簡単なことではありませんが、一方向だけに偏らず、誰にとっても働きやすい職場を目指す視点が大事だと考えています。

—ゲオグループのサステナビリティをどう評価し、 発信するか？

荻野 ゲオグループの事業そのものがサーキュラーエコノミーを推進する構造になっているという点で、すでにサステナビリティと深く結びついていると感じています。事業成長を目指すこと自体が、社会貢献に直結する強さがあります。とはいえ、サステナビリティは「見せ方」が難しい分野でもあります。社会性を打ち出しても「結局はビジネスなのではないか」という意識を持たれることもあるでしょう。だからこそ、理念の共有と実践を丁寧に積み重ねることが重要であり、それによって社員が誇りを持って働ける環境を整えていくことが、企業価値の向上にもつながると考えます。

安田 私はリユースを単なる商売とは捉えていません。その根底にあるのは「モノを大切にする」という価値観であり、これは非常に日本的な感覚だと思うのです。私たちは捨てられずに取っておくモノに、思い出や敬意を込めています。そして、それを誰かに使ってもらえるこ

とに喜びを感じる。セカンドストリートが掲げている「捨てない暮らしをあたりまえに」という言葉には、そうした価値観が込められていると受け取っています。これは単なるリユースではなく、「捨てない社会」を目指す文化的な姿勢だと思います。

荻野 安田先生の仰るとおりだと思います。価値観を押しつけるのではなく、地道に、実直に伝えていく。ゲオグループの強みは、そうした“暮らしの中の循環”を体現している点にあるはずです。そこがきちんと伝われば、「儲かる商売」としてではなく、人々に共感されるリユースの文化として、さらに広がっていく可能性があると感じています。

—今後の成長に向け、どんな期待を抱いているか？

堀江 遠藤社長は経営会議でも常に「リーディングカンパニーではなく挑戦者の気持ちでいこう」と話していて、その姿勢に私も共感しています。現状に満足せず、挑戦を続けながら成長を目指す姿勢を、今後も大切にしてほしいと感じています。

私自身、海外駐在経験があることもあり、今後ゲオグループがグローバル展開を進めていく中で、国際的な視点からのモニタリングやリスク管理の面で貢献していけたらと思っています。必要なリスクはしっかり取る一方で、見逃されがちなリスクを回避できるよう、社外取締役としての監督機能を果たしていきたいと考えています。

ステークホルダー エンゲージメント

ゲオグループでは、顧客、従業員、取引先、株主・投資家、地域社会など、多様なステークホルダーとの価値協創が重要と考えています。持続的な企業価値の向上には、ステークホルダーとの対話と信頼関係の構築が不可欠であり、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について公正に分配することで、経済の持続的発展にも貢献できると考えています。

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダー	関係性	対話	共有価値
顧客	事業の基盤であり、価値協創のパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 店頭でのご案内 お問合せ窓口 ウェブサイト等 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズを反映したサービスの開発と提供 顧客体験価値の向上と継続的な信頼関係の構築
従業員	企業理念を体現し、持続的な企業価値創造の源泉となる重要な人材	<ul style="list-style-type: none"> 社内報 従業員エンゲージメントサーベイ キャリアデザイン研修等 	<ul style="list-style-type: none"> 安全で働きがいのある職場の実現 個々の能力の発揮 多様な人材の活躍推進
取引先	サプライチェーン全体の競争力と持続可能性を高め合う、公正で対等なパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 商談 パートナーシップ構築宣言 意見交換会等 	<ul style="list-style-type: none"> 公正で透明性の高いパートナーシップの構築 サプライチェーン全体の持続可能性と競争力の向上
株主・投資家	当社グループの経営を支え、長期的視点からの支援を通じて企業価値の向上を共に目指すパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 決算説明会 統合報告書等 	<ul style="list-style-type: none"> 経営の透明性向上 経営戦略への深い理解 対話を通じた企業価値向上と、持続的な株主還元
地域社会	事業基盤を共有し、地域の課題解決と持続的な発展に貢献することで信頼関係を築くパートナー	<ul style="list-style-type: none"> 地方自治体との協業連携 リユースについての講演活動 社会貢献活動等 	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じた地域経済の活性化 信頼される企業市民としての役割遂行

取り組みの 事例



女性キャリアデザイン研修

性別に関わらず誰もが活躍できる環境を目指し、その第一歩として女性社員が主体的にキャリアをデザインし、一人ひとりの成長と自立を後押しする取り組みを実施しています。従業員との対話を重ね、働きがいのある環境を共に創り上げていきます。



札幌市リユース活動の促進に向けた連携協定

セカンドストリートとして初となる自治体との連携協定は、官民が連携してリユース活動を促進する、地域社会との協働の取り組みです。市民の皆さまとの対話を深め、廃棄物の削減に貢献することで、循環型社会の実現を共に目指していきます。