# CSR活動

パルコグループは、CSRの取り組みは「事業活動=本業」を通じた活動だと定義しています。CSR活動を推進していく上で、ESG(Environment/環境・Society/社会・Governance/ガバナンス)の視点で捉え、課題に積極的に対応していくことで、持続的な成長を目指しています。

## 社会への取り組み









「お客さま」「ご出店テナント」をはじめ、「従業員」「株主/投資家」「地域/社会」「地権者」「お取引 先」をステークホルダーととらえ、7つのステークホルダーの皆さまから共感を得て、支持されることにより、 企業価値の向上を目指しています。

### > お客様

お客さまからいただいたご意見などをデータ ベース化し、これらをもとにサービスの改善 に取り組んでいます。

### > ご出店テナント

ご出店テナントをお互いの価値観の共有によってともに成長・発展していくパートナーと 捉えています。

### > 地域/社会



パルコでは来店されるお客さまの安心・安全 を守るため、さまざまな対応を図っていま す。また、地域と連携したイベントなどを積 極的におこなっています。

### 株主・投資家の皆さま

株主や投資家の皆さまに向けた、透明性、公 平性、継続性を基本とした迅速な情報提供に 努めています。

### > 従業員







パルコでは、社員を最も重要な資産であり、 将来の成長基盤であると考えます。

# 環境への取り組み





ショッピングセンター事業とそれに関連する活動分野のなかで、地球環境との関わりを重要テーマと認識し、持続可能な社会を次世代に残していくため、環境保全活動を推進しています。そのために、パートナーであるテナント企業をはじめ取引先企業と協力し、また、お客さまや地域の方々のご理解をいただきながら、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指します。

### 基本方針

地球環境との関わりを重要テーマと認識し、 持続可能な社会を次世代に残していくため、 環境保全活動を推進しています。

### 活動報告





省エネルギー・省資源への取り組み、環境に 関するキャンペーンへの参加や制度への登 録、環境配慮型商業施設を広げる取り組みで す。

### → 環境データ





インプットとして電気、ガス、水の使用量、 アウトプットとしてCO2排出量、リサイクル 率、排水量などを記載しています。

### ガバナンスへの取り組み





パルコは、持続的な企業価値向上のためには、株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑 な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレー トガバナンスの強化に取り組んでいます。

### > コーポレートガバナンス

透明性の高いコーポレートガバナンス体制を 構築するとともに、迅速な意思決定・執行を 確立しています。

# ⇒ コンプライアンスとリスクマネジメント



業務の適正性を確保する体制を定め、コンプ ライアンスとリスクマネジメントを推進し、 企業価値の向上に努めています。

### > 災害時の地域社会への貢献



災害に備え、生活必需品販売に関して出店シ ョップと事前に取り決め、災害時には、地域 や近隣の企業に対して積極的な相互支援を実 施します。

# お客様

パルコグループは、ご出店テナント、地域・社会、お取引先など、すべてのステークホルダーに向けた取り組みを通じて、お客さまの信頼と満足を得る取り組みを進めていきたいと考えています。

### サービスの向上

販売員やインフォメーションスタッフが接客の中でお伺いしたご意見などを当社スタッフが情報収集、お電話やお手紙、メールにて頂戴したお客さまからのお褒めやお叱りの声を全社で共有し、これらをもとにサービスの改善に取り組んでいます。また、PARCOのさまざまな情報をWebを使ってタイムリーかつ豊富に配信するなど、積極的なWebの活用をおこなうことで、お客様とのつながりをさらに深めていきます。

### トイレ・パウダールーム・授乳室の改善

お客さまのご意見を新しいトイレに反映させているほか、パウダールームの新設や改善、授乳室の設置などをおこなっています。

PARCO\_yaでは、"素の心地よさ"をテーマに、ヒノキ素材を使用し、ゆったりと心地よい時間の演出提案をおこないました。



PARCO\_ya 6階 お客さま用トイレ



PARCO ya 3階 ベビー休憩室

### ベビーカーの貸出し

館内にベビーカーを設置し、館内で必要とされるお客さまにお貸出ししています。

### 救護室の設置

館内で体調が悪くなったお客さまのために救護室をご用意しております。

### 喫煙室の設置

お客さま用の喫煙室を順次新設しています。

福岡PARCO新館と仙台PARCO2では、男女兼用の喫煙室に加え、女性トイレ内に女性専用の喫煙室を設けています。



仙台PARCO 2 女性専用の喫煙室は落ち着きのある空間

### Webを活用した情報発信

お客さまとのコミュニケーションの一つとして、Webを活用した情報発信を強化しています。

PARCO館内の情報をいち早く、魅力的に発信するために、ご出店テナントの皆さまには「パルコショップブログ」をご活用いただき、約3,000のテナントが来店を促進する情報発信をおこなっています。

また、パルコショップブログに掲載した店頭商品をWeb上で取り置き予約と通販注文できるサービス「カエルパルコ」や、スマートフォンアプリケーション「POCKET PARCO(ポケットパルコ)」を運用し、Webを通じてお客さまに24時間パルコを楽しんでいただける環境づくりに取り組んでいます。

PARCOのポータルサイトでは、各店舗の情報や企業情報、ニュースリリース、お知らせなどをタイムリーに公開しています。アクセス集中時にも快適にご利用いただけるよう改修したり、見やすさ、使いやすさに配慮してリニューアルするなど、利便性の向上に向けて、改善を続けています。

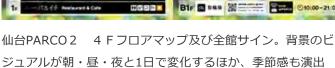


仙台PARCO2

### デジタルサイネージの活用

デジタルサイネージを活用することで、情報のペーパーレス化を図っています。時間帯や季節を反映した豊かな 演出とともに、館内のセールの情報などをいち早くお伝えします。







仙台PARCO 2 レストランフロアのサイネージは、ブログと 連動していち早い情報を掲載

# ご出店テナント

パルコは、ご出店いただいているテナントの皆様とともに成長を目指す「イコールパートナーシップ」をショッピングセンター事業の基本とし、ご出店テナントをお互いの価値観の共有によってともに成長・発展していくパートナーと捉えています。

# イコールパートナーシップの実現に向けて

テナントスタッフの方々とコミュニケーションを密にとり、問題解決や新しい提案を実行することに加え、研修の機会を充実させるなど、イコールパートナーシップの実現に努めています。

### パルコ会活動

パルコは、ご出店いただいている約800社、2,050テナントの皆様とともに成長を目指しています。その関係性の維持・発展を推進しているのが、ご出店テナントで構成されているパルコ会です。ロパルコおよびパルコ会メンバーは、イコールパートナーシップの精神のもと、地域への貢献と共同の繁栄を目指して一体となって取り組みます。



### ショップスタッフサポート体制

パルコでは売場に立つスタッフの皆様が、お客様を大切に 想い、自分で考え行動できるスタッフになっていただける よう、様々な研修でサポートしています。

ニーズを汲み、お客様にお買い物を楽しんでいただく提案ができるスタッフの接客力向上を目指した「接客研修」に加え、新たにSNSを活用しショップのファン拡大を目指した「SNS研修」、スタッフの育成指導に悩みを持つ店長を対象とした「人材定着研修」を導入しました。スタッフが売場でやりがいを持って楽しく働けるよう、「リアル」に対応した 育成研修を実施しています。

また、チーム全体の接客力向上を目的とした「チームで輝く★接客ロールプレイングコンテスト」など、成長を確認できる機会を用意し、各店舗が積極的に取り組んでいます。

> チームで輝く★接客ロールプレイングコンテスト



津田沼PARCO SNS研修



池袋PARCO ロールプレイングコンテスト受賞者

### ショップスタッフの働く環境を改善

ショップスタッフの方々が接客に集中できるよう、働く環境の改善を推進しています。休憩スペースの刷新や、ショップスタッフ専用の電話個室ブース、コンビニエンスストアの設置など進めています。



仙台PARCO 2 従業員休憩室/電話個室ブース



名古屋PARCO 従業員休憩室/コンビニエンスストア

### ICTを活用した業務負荷の軽減と接客力向上

パルコとショップをつなぐコミュニケーションツール「パルコSCグループウエア」での管理業務負荷の軽減や、売場に立つショップスタッフが全員受講する「オリエンテーション(入店前)研修」のWeb動画導入により、離れることが難しい場合でも、空き時間を活用し、いつでも学んでいただくことができるようになりました。

ショップスタッフ向けのWebサイト「SUTEKI LABO(ステキラボ)」では、集合研修に参加しなければ学ぶことができなかった情報や、接客の見本となる動画などをパソコン・スマートフォンから閲覧することができます。

また、パルコのオリジナルスマートフォンアプリ「POCKET PARCO」にご登録いただいているお客様からアプリを通して頂いた「ショップサービス評価(五段階評価・コメント)」を、テナントスタッフの皆様に毎日お届けしています。お客様からのお褒めのメッセージやご要望などをスタッフの皆様と共有し、日々の業務の励みや売場の改善に繋げていただいています。



オリエンテーション研修のWeb動画





2017年度「POCKET PARCO接客評価サービス」実績

### パルコのクレド

パルコでは、お客さまに向けてパルコとテナントが行う全ての活動への気持ちの原点として、ショップスタッフ 行動指針=クレドを設けています。

クレドに基づき具体的な活動に取り組みながら、パルコ全体でお客さまとの接点の質的向上を目指しています。

› パルコ ショップスタッフ行動指針 パルコのクレド

### 「パルコショップスタッフ・コンプライアンス通報窓口」

社員の通報制度に加え、テナント従業員の当社にかかわる法令・コンプライアンス違反事項に関する相談・通報窓口を、2010年に新設しました。パルコのショップで働くすべてのテナント従業員を対象に、職場のルール違反をなくし、テナント従業員が安心して日々の仕事に取り組むことで、より働きやすい職場を作ることを目指しています。

# 地域 / 社会

パルコは、イタリア語で"公園"を意味します。パルコグループは"公園"すなわち、「人々が集い、時間と空間を共有し、楽しんだりくつろいだりする場(空間)」を提供し、地域や街の魅力向上に努めるとともに、先見的、独創的な事業活動を通して、都市生活者が心豊かになる社会の実現に貢献したいと考えています。

### 地域と連動したイベントやプロモーション



パルコグループは、さまざま形で地域のコミュニティへ積極的に関与することで街や地域の魅力向上に貢献し、ともに発展していくことが重要であると考えており、PARCO各店舗は、出店している地域の皆さまと共存しています。地域のクリエーターや産業をサポートする店舗企画や、近隣商業施設・商店街などと連携したイベントの開催など、事業活動を通じた取り組みを推進することで、地域の魅力向上に努めています。



広島PARCO 広島ファッションウィークを主催

### 安全・安心への取り組み



パルコでは来店されるお客さまの安心・安全を守るため、さまざまな対応を図っています。

### 「生活の安全」への取り組み

PARCOに出店している飲食店、食料品店は、それぞれ厳重な衛生管理をおこなっています。さらにパルコでは、独自に衛生検査を定期的におこない、厨房の衛生状態や食品・食材の保管状況を点検しています。また、レストランメニューの適正表示、原材料やアレルギー物質、消費期限などの表示についても、随時確認をしています。



第三者機関による厨房衛生検査の様子

### 「売場の安全」への取り組み

PARCOの売場にあるショーウィンドウなど多数のガラス面には、万が一に備えて「飛散防止フィルム」が貼られています。また、大型陳列棚には転倒防止措置が施されています。

防災活動には専門のスタッフがおり、日々訓練をおこなっています。各地の消防署主催の「消防技術研修会」にも積極的に参加しており、良好な成績を収めています。 また、ショップスタッフの皆様に対しても、的確な初期消火ができるよう消火器の使用法などを指導しています。 緊急時には迅速な対応ができるよう、ショップから防災センターへの通報システムも完備しています。

さらに、迷惑行為者の事例共有などのため、防犯講習会を 定期的に開催し、防犯活動にも積極的に取り組んでいま す。



消防訓練の様子



防犯講習会の様子

### 「生命の安全」への取り組み

お客さまの怪我や急な発病に備え、PARCOの警備員やメンテナンススタッフは、全員が消防署による「救急救命講習」を受講しています。またAED(自動体外式除細動器)も全店に配備しており、操作訓練も受けています。



消防訓練の様子

# 株主・投資家の皆さま

### IRに関する基本方針

パルコは、株主や投資家の皆様に向けた、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報提供に努めています。

金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則等を遵守した情報の開示に努めるとともに、当社をご理解いただくために有効な情報を、積極的に開示しています。

パルコサイト内の「企業情報」「IR情報」を充実、メディアへの情報発信をおこない、また、国内外での説明会、各種印刷物をはじめとするさまざまな情報媒体を通じて、株主や投資家の皆様がアクセスしやすい環境でわかりやすい開示をおこなうよう努めています。

さらに情報を受け取りやすくするために、RSS、facebook、Twitterによる情報発信もおこなっています。

### 半期ごとの決算説明会

半期ごとに決算説明会などのアナリスト説明会を開催しています。



### 国内での個人投資家説明会

個人投資家の皆様に、パルコへのご理解を深めていただくため、 個人投資家説明会を不定期におこなっています。



› パルコ IR情報

# 従業員

パルコグループは、「人」すなわち「社員」の心と知恵によって支えられています。社員の心と知恵でお客さまに新しい提案をおこない続け、それに共感したご出店テナントがパルコを応援し、その結果、お客さまが共感をしてくださる、と考えます。社員ひとりひとりが活き活きと能力を発揮できる環境を整えることがすべてのステークホルダーに対して大切なことだと考え、多様性を担保する制度整備と風土醸成を進めています。

ダイバーシティ経営

ワークライフバランス支援の推進

人材育成の取り組み

多様な働き方、副業制度

女性の活躍を推進

コンプライアンスの徹底

参考指標

### ダイバーシティ経営



多様な能力・個性を持った人材が活躍し協働を通じて新しい価値創造に繋げていくことが企業価値の向上・発 展・成長に寄与するものと考え、ダイバーシティ経営を推進しています。

パルコグループ横断での「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、多様な人材が持つ個性と能力を活かすことができるよう、グループ間・社内の活発なコミュニケーション構築や啓蒙活動、外部組織・団体とのネットワーキングを通じた風土づくりやダイバーシティの視点を活かした事業活動への貢献をおこなっています。

また、ダイバーシティ推進委員会では、多様な人材の柔軟な働き方を実現するためのトライアルを通じた新たな制度の導入や社内研修、外部活動団体への参画を通じてダイバーシティ経営に対する意識改革をおこない、多様な働き方に繋がるアクションをおこなっています。

### 【パルコグループのダイバーシティ経営に向けたビジョン】

多様な人材が、多様な働き方で、多様な提案を生むことで、選ばれる企業集団になる

### [key message]

difference is value. 違いは価値

# 

### ダイバーシティ推進委員会設立の経緯

2005年度より「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」として女性活躍推進を目指す全社横断的なプロジェクトを立ち上げました。2011年度からは「ダイバーシティ推進プロジェクト」として女性だけにテーマを限定しないダイバーシティ&インクルージョンの活動へと幅を広げ、社内の風土づくりや意識改革のための多様な活動をおこなってきました。

グローバル化や市場競争など急速に変化する経済環境に柔軟かつ迅速に対応するため、2014年度には、経営戦略に則してさらに強力にダイバーシティ経営を推進するために代表執行役社長が委員長となって、パルコグループ各社社長とパルコ執行役を委員とする「ダイバーシティ推進委員会」を新設しました。パルコグループ中堅社員が実務メンバーとなり、経営層のトップダウンと現場からのボトムアップの双方からのアプローチによるダイバーシティ活動を、パルコグループー体となって推進しています。

### ワークライフバランス支援の推進





働き方の見直しと育児・介護と仕事の両立の関する施策で、社員のワークライフバランスを支援し、女性社員の 活躍を進める施策もおこなっています。

### 働き方の見直しの推進

#### フレックスタイム制

社員のワークライフバランス促進の一環として、効率的で柔軟に働ける「フレックスタイム制」を、2016年5月全社に拡大しました。業務やプライベートの予定にあわせて日々の勤務時間を調整することが可能となり、個々のインプットの時間が増え生産性が高まることでより大きな成果につながります。それに伴い社員の業務の効率化や労働時間に対する意識も高まりました。「フレックスタイム制」は、以前より本部には導入済みでしたが、店舗では一部店舗での試行を経て、全社への導入となりました。

### ノー残業デイ

メリハリを持った業務をおこなうために、ノー残業デイを設定し継続的に実施しています。

### モバイルワーク

外出を伴う業務が多い社員を対象に、移動時間を活用するなど時間当たりの生産性を上げるためのモバイルワークを推進しています。また、育児や介護などの事由で働く時間に制約がある社員には、在宅ワークを2017年3月より制度として導入し運用を開始しています。



在宅ワーク活用に向けたシステム説明会

#### 休暇取得促進

「しっかり働き、ゆっくり休む」環境づくりも推進しています。社員がもつ力を存分に発揮して仕事で成果を上げるためには、充分な休養をとり次の仕事への英気を養うことが欠かせません。新しいアイディアを生み出すためにも休暇の取得は大きな意味を持っています。パルコでは、積極的な休暇取得のために、年間の「休暇取得促進日」の設定や部門毎の「休暇取得促進日」の設定を推奨しています。

### 幹部向けセミナーの開催

働く時間を効率化して生活との両立をはかり多様な社員の成長と活躍を推進するため、幹部向けの意識変革を促すセミナーを実施しています。2016年9月には、外部講師による「イクボス(部下の私生活とキャリアを応援し自らもワークライフバランスを満喫しながら組織の成果を高め目標を達成する上司・経営者・管理職)セミナー」を実施しました。

### 育児・介護と仕事の両立支援

パルコでは育児・介護と仕事の両立支援に取り組んでいます。

2007年、2012年と2015年には、次世代育成支援対策推進法に基づき、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定・達成した「基準適合一般事業主」として認定を受け、「くるみん」マークを取得しました。これら制度の整備と社内の雰囲気醸成の結果、産休・育休後2012年度以降の復職率は100%となっています。

また、2017年1月の育児・介護休業法改正に伴って、両立支援制度の改定を 行うとともに、一部制度では法定の基準以上に拡充をはかっています。



### 法定の基準を上回る制度

※特に記載のないものについても、法定基準を満たした制度を整えています。

### 1) 妊娠中に利用できる制度

妊娠中の勤務緩和	1日あたり1時間まで、有給扱いでの勤務緩和適用が可能です
失効年次有給休暇の復活	前年度に失効した年次有給休暇を、復活させて取得できます
2)出産時に利用できる制度	
配偶者出産休暇	配偶者(事実婚などを含む)の出産時、3日間の有給休暇を取得で

きます

### 3) 育児・介護期間中に利用できる制度

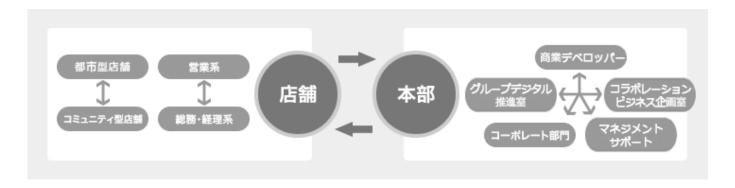
	·
育児	子が1歳を迎えた次の4月10日まで休職が可能です。(正社員) 保育園に入所できないなどの理由がある場合、子が1歳6か月を迎 えるまで休職が可能です
介護	対象家族1人につき通算1年までの期間、3回まで分割して休職でき ます
育児 介護	育児・介護休職からの復職時、復職部門を希望することができます。復職から原則2年間は異動対象となりません
育児	子が1歳を迎えるまで、1日あたり1時間まで有給扱いでの勤務時間 短縮が可能です
育児	子の中学校就学前まで、1日あたり2時間までの勤務時間短縮が可 能です
介護	介護が継続する間、期間や回数の制限なく、1日あたり2時間まで の勤務時間短縮が可能です
育児 介護	1日あたり2時間までの勤務時間短縮分を、休日に換算して取得することができます。時短と休日の併用も可能です
育児 介護	育児は子が高校生就学前まで、介護は対象家族の介護が継続する間は、転居を伴わない範囲で勤務地域の選択を行うことができます
育児 介護	育児・介護事由での退職時に申請して認められた場合、退職から3年以内は再雇用制度の適用を受けられます
	介育育育介育介育介育介育介育

2020年6月までの間を第4期「一般事業主行動計画」期間とし、「両立支援制度の利用促進と雇用環境の整備、働き方の改善」の目標への対策として、「働き方の見直しの推進」「育児(・介護)と仕事の両立支援制度の周知強化と推進」を制定しています。

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」

### 人材育成の取り組み

社員一人一人のモチベーション向上とスキルアップを目指し、各キャリア・各分野に応じた教育プログラムを実施しています。また、多くの職務を経験し、広い視野と変化対応能力を体得するために、パルコでは、定期異動により様々な部門/業務/地域を経験する教育ローテーションをおこなっています。様々な業務経験を通じ、適性や能力に応じてキャリアアップできる仕組みを導入しています。



#### 研修制度

経験を通じて学ぶローテーション制度に加え、様々な研修や学習機会をもうけ、社員の能力開発をサポートしています。

### 主な実施研修

1)新入社員

入社前学習(eラーニング、研修旅行)、配属前研修(約2ヶ月間)、フォローアップ研修

### 2) 若手中堅社員

ビジネススキル研修、チューター(新入社員育成)研修、異業種交流研修、ビジネススクール通学支援、外部公開セミナー受講支援、次世代リーダー研修

### 3) その他

各部門専門スキル研修、マネジメント研修、マーケット視察研修、eラーニング・通信教育、資格取得祝金・受験料支給、女性リーダー育成研修

### 多様な働き方、副業制度





従業員一人一人が活き活きと能力を発揮できる環境を整えることが大切なことだと考え、多様性を担保する制度・環境の整備と風土醸成を進めています。

### 場所を選ばない働き方を支援

ICT活用・拡充によりコミュニケーションの促進と業務の 高速化・高密度化を推進しています。

- ・クラウドサービス導入など社内グループウエア刷新
- ・全社員へのモバイルパソコン・スマートフォンの配布
- ・社内交流とフレキシブルな働き方を推進 (Webミーティングを拡大、フリーアドレス一部導入、フリー

ワーキングスペース・コンセントレーションエリア設置)



#### 副業制度

2019年2月より、新しい働き方の1つとして、副業制度を導入しました。

### <制度のポリシー>

副業を始めとする社外での経験は、社員の成長機会であり、社員の成長は会社の成長に繋がります。 副業は、当社の多彩な社員の才能の発揮機会となり得ます。

### <目的と期待する効果>

### (目的)

- ・社員の成長・自律促進
- ・社内活性化(イノベーションの促進)
- ・多様な人材の保持・獲得
- ・ 多彩な才能の発揮機会

### (期待する効果)

- ○副業で、社外を経験することによって
- ・競争意識が刺激され、イノベーションが促進
- ・社員の視点・人脈が拡大し、社内変革に繋がる
- ○副業が可能になることで
- ・働きながら自己実現が可能に
- 多様な人材の獲得を促進

### 女性の活躍を推進



パルコグループでは、女性の活躍を推進することは重要な課題と捉え、キャリア研修、マネジメント研修、ワークライフマネジメントの社内浸透を図り、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(通称「女性活躍推進法」)への対応にも取り組んでいます。

パルコでは、女性の活躍を推進するために、様々な施策を講じていきます。

女性が働きやすく貢献できる環境のため、全社的な「労働時間の短縮=有給休暇の取得推進」に取り組むほか、

活躍をさらに促進し「女性管理職比率の向上」につなげるために、女性管理職候補者の育成やキャリア意識向上機会の提供、時間制約のある社員が働きやすい職場の整備など、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に対応した行動計画を策定しました。

年次有給休暇取得日数平均は2014年度の5日を2020年度までに10日にすること、管理職に占める女性比率は2015年度3月時点の11%を2020年3月には20%以上にすることを目指し、取り組んでいきます。

女性活躍推進法に基づく行動計画

### 異業種合同企画への参加

仕事と女性のキャリア育成や、ワークライフバランスについて考える異業種合同企画などに積極的に参加し、情報共有をおこなっています。



仕事と子育ての両立を目指す女性向け座談会

### コンプライアンスの徹底



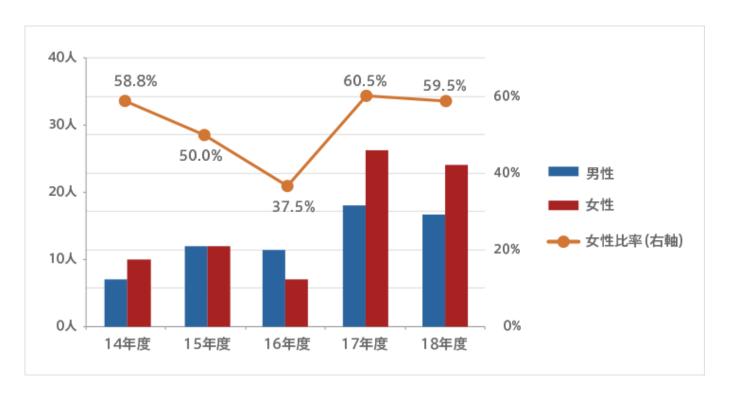
パルコは「コンプライアンス基本理念」で、パルコの全役員、全社員は、業務遂行に当たり、国内及び海外の各種法令、社会ルール、社会的規範及び社内諸規程を遵守し、公正で透明性の高い企業活動をおこなうことを定めています。

また、改正個人情報保護法やソーシャルメディアとネット炎上などをテーマにコンプライアンス研修をおこなうとともに、全社員を対象にハラスメント研修を実施し、ハラスメントに対する知識の向上による未然防止に取り組んでいます。

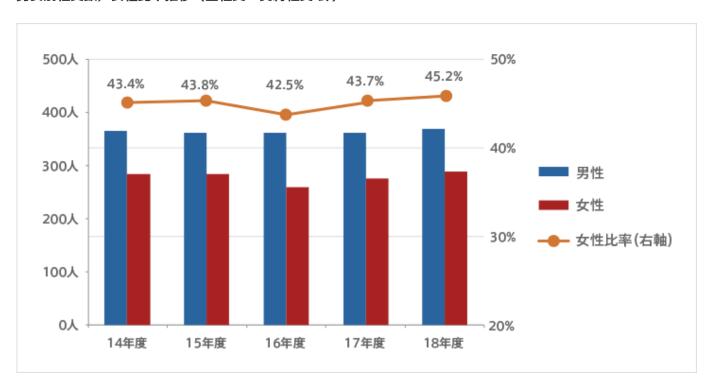
さらに、グループ各社内の法令違反行為などの通報を受け付け、腐敗防止と、不正行為などの早期発見と是正を 図り、より良い会社を作っていくことを目的に、複数の内部通報制度を整備しています。

コンプライアンス基本理念

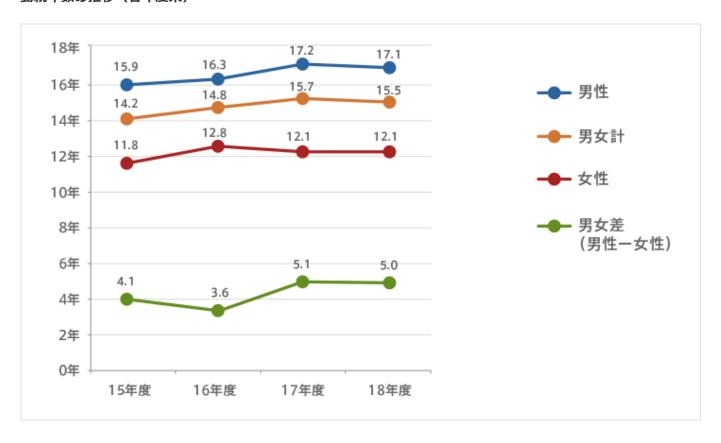
### 採用者数の推移、男女内訳と比率(新卒/中途、正社員/契約社員にかかわらず、新たに採用された社員)



### 男女別社員数/女性比率推移(正社員・契約社員 計)



### 勤続年数の推移(各年度末)



### 女性管理職比率の推移

