

2022年 ESG 説明会（アナリスト・機関投資家向け/電話会議形式）

2022年 6月27日（月）17:00~18:00

ESG 説明会における質疑応答の要旨です。ご理解いただきやすいように、内容は加筆・修正しています。

Q. E：環境 TCFD 提言への賛同や、GHG 排出量 SCOPE 3 を開示する予定について

A. TCFD への取組みも実効性がないと意味がないと考えています。

GHG 排出量の算出方法については、個別に積み上げていくのか、みなし換算で算出するのか、他社もかなり研究されていますので、当社も今年いっぱいには研究を進め、開示は来年度以降を予定しています。

※GHG : Greenhouse Gas（温室効果ガス）

Q. S：社会 店長クラス（係長級、女性比率 75.4%）と管理職（部長・課長級、女性比率 13.8%）の女性比率の格差の問題点について

A. 様々な取組みを行っていますが、店舗で効果が大きかったのは、ブロックマネージャー（管理職）から女性店長に向けて、具体的な仕事内容を伝える勉強会を行ったことです。

10~20 名程度の小規模な勉強会で不明点や不安を解消していくことが、上位職を目指す意欲に繋がっており、女性管理職を増やすには教育面が重要だと思っています。

Q. S：社会 商品部社員の平均年齢、女性比率について

A. 本社員は女性比率が低いと説明しましたが、現状、本社社員の 30 代の 2 割以上、20 代の 3 割以上が女性社員で、若い世代では女性の比率が上がってきました。

若手の女性社員は、主に商品部、販売企画部、広告宣伝部等の感度の高い部署に重点的に配置しており、現状の好業績にも繋がっています。

Q. S：社会 高い障がい者雇用率を実現できた理由について

A. 本日の説明会資料の記載以外では、「トライアル雇用（3ヶ月の試用期間）の活用」があります。

以前からあるハローワークの制度ですが、当社では約4年前に導入しました。3ヶ月間実際に働いてみて、無理がなければそのまま継続してもらい、向いていないと感じた場合は試用期間で終了するというもので、お互いに無理のない形で障がい者雇用を進めることが出来ました。

これは一例ですが、様々な取組みを組み合わせてきた結果が、現状の高い障がい者雇用率に繋がっています。

Q. S : 社会 人権への取組みなど、ESG リスクの開示強化について

- A. 商品生産背景の人権については、まず PB (Private Brand) 商品から進めており、当社社員が現地工場を確認しています。 コロナ禍で海外に行けない期間はリモートで行っています。
- 今後は、JB (Joint Development Brand : サプライヤーとの共同開発ブランド) 商品にも拡大し、さらに商品のトレーサビリティについても進めたいと考えています。
- 人権方針はコーポレートサイトに開示していますが、人権デューディリジェンスについては検討課題とし、実効性のあるものにしていきたいと考えています。

Q. G : ガバナンス 独立社外取締役の増員、指名委員会等設置会社への変更について

- A. 社内外の役員については、指名・報酬委員会で議論しており、まずはコーポレートガバナンスコードでプライム市場企業に求められている形にしようと考えています。
- 会社形態については、当面、現状の監査役会設置会社から変更する予定はありません。

Q. G : ガバナンス 役員の固定報酬とインセンティブ報酬の比率について

- A. 役員報酬については、指名・報酬委員会で議論しています。
- かつては、ほぼ全てが固定報酬でしたが、これをまずは報酬全体の 8 割程度にしました。 報酬は世間相場があるため、それも踏まえて世の中の流れに合わせた変更を行っていきます。
- 現状、報酬比率の変更予定はありませんが、今後変更がありましたら開示していきます。

Q. G : ガバナンス 従来、社長のトップダウンの決断が多かった理由とその変化について

- A. 特に明確なルールはありませんが、今までの社長は歴史的にずっと踏襲していたのだと思います。
- 私はその方法に疑問があったため、社長就任時に合議制でやっという方針を変えました。

Q. G : ガバナンス IR・ESG・経営計画策定を担当する企画室の強化について

- A. 企画室の人員は 2020 年から 2 倍に増員して対応しています。 現状 ESG が人手不足なため、今後も人員強化を図って対応していきます。

以 上