

社会課題への取り組み

「すべての人々が21世紀の豊かさを実感できる社会」を実現するためには、多様性を尊重し、すべての人々が活躍できる社会構築が必要です。しかしながら、現代社会はジェンダーや障がいの有無、年齢や雇用のみならず、地域格差や教育格差などさまざまな不平等を原因とする社会格差の問題が年々深刻化しており、さまざまな分断が表面化しています。また、企業活動がこうした人権問題や社会課題に与える影響は非常に大きく、企業には、従来以上にサプライチェーン全体を意識した対応が求められています。

当社は、お客様やお取引先、地域社会と密接に関わり、社会のインフラ機能を担う事業特性上、多様な社会課題の解決に向け、果たすべき役割と課題解決に貢献できるポテンシャルは非常に大きいと考えています。すべての人々の「人権」を尊重し、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」を実現すべく、あらゆるステークホルダーの皆様と協働し、「ダイバーシティの推進」「働き方改革の推進」「施設・サービスのユニバーサル化」「地域社会との共生(まちづくり)」「社会貢献活動の推進」の5つの重点課題を推進しています。

また、2024年1月には経営理念『いつも、人から。』に基づき、サプライチェーン全体ですべての人の人権を尊重する経営を実践していくことを「人権コミットメント」として公表しました。今後もステークホルダーの皆様とともに、「多様な価値観への対応、多様な人材活用」「働きやすい職場環境、キャリアサポート」「ストレスフリーな商品・サービス・施設環境」「地域社会におけるコミュニティ機能」など当社ならではの価値を提供し、すべての人々が持続的に輝ける社会の構築に努めていきます。

社会課題KPI 2023年度状況

社会課題 KPI		2030年度 目標	2023年度 目標	2023年度 実績
ダイバーシティ推進	女性管理職比率	40%以上	33.3%	28.6%
働き方改革の推進	有給休暇取得率	100.0%	65.0%	75.9%
	人当生産性 (営業利益額/従業員数)	6.6百万円	3.9百万円	6.8百万円
施設・サービスの ユニバーサル化推進	ユニバーサル関連 有資格者比率	20.0%	11.7%	14.3%
地域社会との共生	※数値目標未設定	・サステナブルなインフラ ・コミュニティ拠点化	・行政や近隣の学校・事業者などと連携し、 さまざまな地域ニーズ・課題解決に 対応するインフラ機能発揮を拡充 ・SCなど施設中心に、近隣地域の 人と人をつなぎ、活性化を図る コミュニティづくりを推進・拡大	
社会貢献活動の推進	※数値目標未設定	・誰一人取り残さない 社会貢献活動	・お取引先や従業員、お客様など ステークホルダーの参画促進に向けた 社会貢献メニューを拡充 ・高島屋史料館(大阪)、史料館TOKYO(東京) での発信をはじめ、文化活動を推進	

高島屋グループ ダイバーシティ推進方針

当社グループでは、2020年に「ダイバーシティ推進方針」を策定し、多様な価値観や生活背景を有する人材の能力が最大限に発揮できる環境を整備し、「人と企業の双方の成長」を実現するための取り組みを行っています。

今後も当方針に基づき、多様な価値観や能力を尊重し、あらゆる人材が、当社グループで働くことにやりがいを感じられるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現をめざしていきます。

ダイバーシティ推進方針

- 高島屋グループは「いつも、人から。」の経営理念のもと、ダイバーシティを成長の源泉と位置づけ、推進します。
- ともに働くすべての人の人権を尊重し、人種・国籍・年齢・性別・性的指向／性自認・障がい・雇用形態・働き方などの違いを越えて、多様な個性と価値観を受容し、差別・ハラスメントがなく、誰もが心身健康に活躍できる環境をつくります。
- 一人ひとりが、高島屋グループで働くことに「やりがい」と「誇り」を感じ、互いに学び合い、持てる能力・技術・発想を最大限発揮することを支援し、新たな価値を創造し続ける企業グループをめざします。

2020年7月 制定

ダイバーシティ推進

女性活躍推進・ジェンダー平等への取り組み

男女を問わず、誰もが適材適所で一層活躍できる環境づくりに向け、本人の意欲・能力と今後のキャリアビジョンを踏まえた配置・登用を促進しています。また多様な価値観や生活背景を有する一人ひとりが、それぞれに働きやすく、能力が最大限に発揮できる環境整備には、エクイティ(公平性)の考えの下、個々の状況に応じた支援が必要です。アンコンシャス・バイアス研修や、育児介護などさまざまな制約や事情を抱えたメンバーを含めた職場運営について学ぶ「多様な部下育成研修」を実施するなど、風通しのよい職場風土と円滑なコミュニケーションに向け、従業員の意識改革に着手しています。

女性活躍については、女性管理職比率の数値目標の設定や課題抽出を行い「女性活躍推進行動計画」を策定するとともに、「男性育休100%宣言」への賛同や、出生時育休・育休の法定以上の制度整備により、男性の育児参加を促すことで固定的な性別役割分担意識を払拭し、性別に関係なく働きやすい職場をめざしています。



2016年、厚生労働省から「えるぼし(認定段階3)」を認定されました。

2017年、女性が輝く先進企業表彰「内閣総理大臣表彰」を受賞しました。

男性育児休職の取得促進に取り組んでいます。

LGBTQ+への取り組み

ダイバーシティ推進方針に、性的指向・性自認などの違いを越え、差別・ハラスメントがなく、誰もが活躍できる環境づくりに取り組むことを明記し、各種取り組みを進めています。

【制度】	【環境整備・風土醸成】
・同性パートナーへの福利厚生制度の適用	・経営層・管理監督者への研修、eラーニングの随時開放
・性的指向や性自認を理由にした差別・ハラスメント禁止を就業規則に明記	・新卒採用エントリー時の性別記載を求めない
・性別適合手術やホルモン治療に使用できる有給休暇制度	・女性制服の廃止
・社内外相談窓口の設置	・LGBTQ+支援団体への協賛／レインボーイベントへの参加
	・PRIDE月間の実施



当社代表取締役村田社長は、企業経営者アライネットワークのPRIDE1000に賛同しています。

呼びかけ人・賛同人メッセージ - work with Pride はこちら (外部サイトに遷移します)

こうした取り組みが評価され、任意団体「work with PRIDE」が策定した職場におけるLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標2024」において「ゴールド」の認定を受けました。



障がい者雇用

SDGsがめざす「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、「障がいのある従業員が能力を発揮できる職場づくり」の推進に取り組んでいます。百貨店の各店・各事業部に「障がい者職場定着推進体制」を整備し、障がい者雇用推進者^(※1)、障がい者職業生活相談員^(※2)を配置しています。

各地域の支援センターなどと連携しながら、障がい者の雇用

や就労継続を支援するとともに、横浜店・京都店・日本橋店にはワーキングチームを設置し、各店にジョブコーチの配置を推進しています。障がいのある従業員が働きやすい環境を整えることは、誰もが働きやすい職場運営につながります。販売支援や生産性向上につながるさまざまな業務を障がい者が担うことで、ともに店舗運営を支えています。

※1 障がい者の雇用の促進および安定を図るため、企業における障がい者雇用に係る連絡窓口となり、雇用管理等諸条件の整備や、障がい者雇入れ計画作成に関する連絡、届出などの事務を行う。

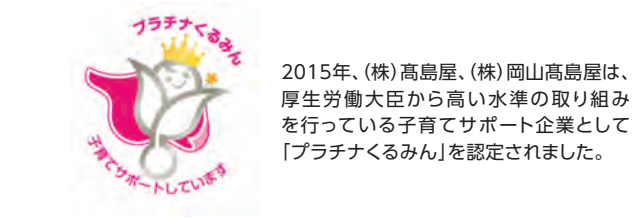
※2 当該事業所に雇用されている障がい者である労働者の職業生活に関する相談および指導を行う。

働き方改革の推進

両立支援

多様な生活背景を持つ従業員が仕事と私生活を両立するため、人事諸制度を拡充し、働きやすい環境整備に取り組んでいます。出産・育児や看護・介護に加え、傷病や不妊治療など幅広い休暇制度を設け、ライフステージの変化や想定外の事態が生じた場合にも働き続けられる環境を整えています。特に育児との両立については、法定を超える育児休職制度や、9パターンの短時間勤務制度、学校行事に利用できるスクールイベント休暇など、育児のステージに合わせて柔軟に活用できる制度を整備しています。また日曜・祝日にこどもの預け先がない従業員のために繁忙時日祝限定の社内臨時

保育を実施、子育て中の従業員の働きやすさにつなげています。介護との両立についても法定を超える介護休職制度を整備、介護のための短時間勤務制度については、対象家族一人につき通算9年を上限に取得可能としています。これらの制度を通じ、誰もがキャリアを諦めず、安心していきいきと働けるための支援を続けています。



労使で一定の基準内で費用を補助し、一人ひとりの主体的な自己啓発を支援しています。



当社が約20年継続支援している「バーンロムサイ」の孤児施設(タイ・チェンマイ)を訪問

多様な社外経験支援

- 副業
社外経験を通じた一人ひとりの成長の実現とイノベーション創出に寄与する仕組み」として「副業制度」を導入しています。副業しながら働き続けることができるよう、副業のための短時間勤務制度、休暇を整備し、一定期間の休職も可能としています。
- ボランティア／自己啓発支援
一人ひとりの価値観・生活意識が多様化していく中、より豊かな生涯生活を実現していくため、ボランティア参画や自己啓発の支援を行っています。ボランティアを目的とした休職制度、有給休暇の整備により主体的な社外活動を支援しています。

また豊かな生涯生活の実現に向けた多様な学びの促進を目的とした「労使合同教育」を整備し、各種メニューに対して、

各種両立支援制度の概要 (国内百貨店の例)

育児		介護	
休職	3歳まで・2回まで分割可 ※連続14日以内は有給 ※出生時育休は産後8週間まで・14日まで有給	対象家族1人につき通算1年まで	
勤務方法	小学校3年生修了時まで（一部パターンは小学校6年生修了時まで） 短時間勤務・始終業時刻固定のフルタイムなど計9パターン	対象家族1人につき通算9年まで 短時間勤務・始終業時刻固定のフルタイムなど計6パターン	
休暇（有給）	リザーブ休暇*年間40日まで スクールイベント休暇 年間2日まで（半日可）	リザーブ休暇*年間40日まで	
休暇（無給）	看護休暇 年間15日まで	介護休暇 年間15日まで	
副業		ボランティア	不妊治療
休職	1カ月以上1年以内を 通算2回（2年間）まで	1カ月以上3年以内	—
勤務方法	1回2年間まで・通算3回まで 短時間勤務 計3パターン		—
休暇（有給）	—	リザーブ休暇*年間30日まで ボランティア休暇 年間2日まで	リザーブ休暇*年間40日まで
休暇（無給）	副業休暇 年間10日まで		ハートフル休暇 年間40日まで

※失効した年次有給休暇を積み立て、使途限定で使用できる休暇。休暇積立日数の範囲内で1日単位で取得できる。

ワークライフバランスの充実

グループ会社やお取引先従業員を含む、従業員のワークライフバランスの充実のために営業時間の短縮や店休日の設定を推進しています。2025年は1月2日を店休日とすることを決定、働き方の満足度やモチベーション向上につなげています。また長時間労働の削減に向け、店・職場ごとの繁閑の特性に合わせ、年間の業務計画を踏まえた変形労働時間制の採用や、始終業時間のスライドや拡張を柔軟に計画できるようにしています。さらに有給休暇取得率は2030年に100%と

働く場の環境整備

お取引先やテナントの従業員を含めた一人ひとりが活力にあふれ、いきいきと働くためには、働く環境の改善・向上が不可欠と考えています。その中でも特に社員食堂は職場環境への満足度に直結する、重要な福利厚生施設であり、グループの働き方改革の一つとして2016年に高島屋とアール・ティー・コーポレーションでプロジェクトを立ち上げ、「日本一の社員食堂」をめざし改革に取り組んでいます。定期的な利用者アンケートを通じ、メニューや価格を見直し、全16か所／1日約1万人が利用する社員食堂のさらなる魅力向上をめざしています。社員食堂のほかにも、店舗後方施設の利便性・快適性の充実に向け、従業員アンケート調査など

することをKPIとし、勤続年数に応じて取得できるリフレッシュ休暇や、節目年齢でライフプランを考えるためのライフプラン休暇など、年次有給休暇の取得促進運動を推進しています。テレワーク制度も多様な働き方の一つとして導入しており、業務に集中し付加価値の高いアウトプットが期待できる在宅勤務の利点を生かし、出社と効果的に組み合わせることで、自律的な業務遂行と生産性向上をめざしています。

から、適宜対応を重ね、従業員が満足度高く働ける環境をめざしています。

また東京・グループ本社ビル、大阪・東別館のオフィスビルにおいては、フリーアドレスの実践やリフレッシュルームの設置など、一人ひとりがより生産性高く働ける環境・システム・ルールを整備しています。



2024年にリニューアルしたタカシマヤタイムズスクエア(新宿)の社員食堂

社会トピックス

グローバル枠組み協定(GFA)

労使合同で社会的責任を果たすための行動指針「グローバル枠組み協定(GFA)」

高島屋では、2008年11月、高島屋労働組合・JSD(現:UAゼンセン※1)・UNI※2との4者協定となる「グローバル枠組み協定」を日本企業労使で初めて締結しました。グローバル枠組み協定とは、「人権」「労働」「環境」の領域にわたる、企業の行動規範に関する労使協定です。企業の社会に対するコミットメントを企業自らが宣言するだけではなく、労働者を代表する労働組合との協定として調印し、ともに推進することを謳う共同公約となっています。経済の国際化を背景に高度化する「社会的責任(SR)」を、労使一体となり高い次元で遂行することをめざし、毎年度、活動の検証を行い、さらなる実践力発揮に向けた取り組みを労使で推進しています。

※1 2012年に、日本サービス・流通労働組合連合(JSD)とUIゼンセン同盟が統合して誕生した産業別労働組合組織
※2 Union Network International 世界150カ国、900の労働組合、2,000万人の金融・サービス・流通ほかの労働者で構成された国際産業別労働組合。スイスのニヨンに本部を置く
※3 UNI(Union Network International)のアジア・太平洋地域組織

また、UNIの国際ネットワークを生かし、今後の拡大を見込むアジア地域での事業活動のリスク対応を強化し、より社会の期待に応える企業づくりに取り組んでいます。2010年11月には、UNIの世界大会でGFA締結企業労使を代表して、鈴木社長(当時)が世界に向けたメッセージを発信しました。また、「グローバル枠組み協定」の締結以降、労使一体となってSR強化を進めてきた取り組みがUNIApro※3に評価され、「労使が長期的な相互利益のために協力し、グローバルな調和と共同の繁栄に向けたパートナーとして、ともに手を携えて前進できる企業」に贈られる『パートナーシップ企業賞』を受賞し、表彰を受けました。

施設・サービスのユニバーサル化

■ 全百貨店・SCの高位平準化に向けた取り組み

当社は人種・国籍・年齢・性別の違い、障がいの有無などに関係なく、すべての人がストレスなく、快適に過ごすことができる空間や施設・サービスの実現をめざし、施設内の段差解消やオストメイト付トイレの整備など、館内のバリアフリー化推進に加え、百貨店・SC従業員に向けた「ユニバーサルマナー検定」の受講促進など、ユニバーサルなおもてなしの拡充を推進しています。

また、外部知見も活用し、ウェブサイトや施設ごとのサービス状況などの調査を実施しました。調査結果を踏まえ、対応

方針の策定・改訂や各種ツール・マニュアルの整備、好事例の共有化などを推進し、全社的な高位平準化をめざしていきます。



地域社会との共生

■ 地域のインフラとしてのコミュニティ拠点の拡充

当社はまちづくりの一環として、地域の皆様に向けて「集う場所」「つながる場所」を提供しています。東神開発では、二子玉川・日本橋・流山おおたかの森の各SCにおいてコミュニティ拠点「LOOP」を展開し、地域特性に合わせたアクティビティを実施するとともに、地域にお住まいの方・働く方がコミュニティリーダーとなって行う自発的な活動も支援しています。2024年9月には、柏高島屋ステーションモールに人と街をつなげるコミュニティスペース「BeARIKA」が誕生。リアルな交流を通じて「そんなのありか!？」という発見が生まれ続ける、街の居場所となることをめざしています。

また、行政と連携したまちづくりに向け、東神開発では、2023年3月千葉県流山市と商業ディベロッパーとしては初となる「地域活性化に関する包括連携協定」を締結。今後も、

「流山おおたかの森S・C」を中心としてまちづくり・子育て・災害対応など、地域社会のインフラとしてのさらなる役割発揮に向け取り組みを推進していきます。



(左から) 東神開発倉本社長、井崎流山市長

社会貢献活動の推進

■ 従業員による社会貢献活動

「タカシマヤ 一粒のぶどう基金」として、環境保全や地域貢献、福祉・介護といったさまざまな社会貢献活動を支援する労使の活動を行っており、従業員への意識啓発活動や、ボランティアなどへの参加機会の提供に取り組んでいます。2023年度は、児童労働撲滅の啓発につなげる従業員向けDVD上映会の実施や、外国にルーツのあるこどもたちへの学習支援、ハロウィン・クリスマスイベント運営のボランティアを実施しました。

また、各店従業員が利用する社員食堂において、限定メニュー売上の一部を開発途上国の食糧支援に寄付する

「テーブル・フォー・ツー活動」に取り組んでいます。2023年度は、721,080円の寄付が実現しました。



■ お客様参画の新しい形の提案

お客様からの募金受付を店頭での募金箱設置に加え、「クラウドファンディング」の仕組みを活用した「WEB募金」を実施しています。

2024年1月1日に発生した「令和6年能登半島地震緊急支援」WEB募金では、日本赤十字社を通じて4,805,000円を被災地の義援金配分委員会へ寄付をしました。（上記WEB募金に加え、グループ店頭募金6,289,880円、企業寄付2,000,000円 合計13,094,880円を寄付）

さらに、これまでの「寄付型」に加えて次世代の人材育成やものづくりの支援などを目的に、「購入型」の仕組みを開始し、2024年5月には、支援者から送られた洋服に、ウガンダ共和国の古着を現地で組み合わせ「新たな価値」をつけたリメイク品を返送することで、アフリカの衣料品廃棄問題に立ち向かう「RETURN TO SENDER」プロジェクト（ウガンダ共和国）として378,510円が集まりました。

社会トピックス

グループの取り組み

当社グループでは、各社の事業特性に応じた社会課題解決に取り組んでいます。各社の活動をご紹介します。

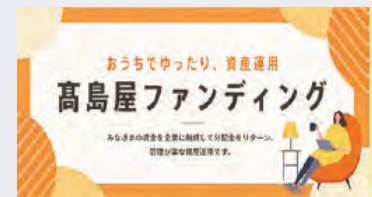
■ 高島屋フィナンシャル・パートナーズ「金融ビジネスを通じて社会課題解決に貢献」

高島屋フィナンシャル・パートナーズでは、日本橋店・横浜店・大阪店のタカシマヤ フィナンシャルカウンターで、お客様の資産形成・万一の保障・相続などに関する相談を金融商品・サービスを通じて解決する事業を展開しています。我が国においては、超高齢社会への国民の備えの必要性や社会において家計金融資産が活かされていない等の背景から、2024年からの新NISA制度など資産運用立国の政策・取り組みが推進されていますが、社会全体としては基礎的な金融知識の不足や家計金融資産の半分以上を現預金が占めるといった状況に留まっています。高島屋フィナンシャル・パートナーズでは、お客様と社会をつなぐプラットフォームとなるべく、百貨店の店頭にあるお客様にとって広く身近な存在としてタカシマヤ フィナンシャルカウンターを運営し、当社アドバイザーによる最適なアドバイス・提案を通じてお客様の安定的な資産運用への貢献によって、本業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

また、高島屋フィナンシャル・パートナーズでは、「資金調達をしたい企業」と「お金を貸して利回りを得たい投資家」を結びソーシャルレンディング（別名：貸付型クラウドファンディング）

事業を2021年7月に開始し、累計13件（2024年10月時点）の案件を実施しています。事業者の資金調達ニーズとお客様の資産形成ニーズに応え、双方の橋渡し役を担い、融資を通じた社会貢献を進めています。

高島屋では2024年6月、社会課題の解決をめざす非営利法人や研究機関へ必要な資金を届ける仕組み「FUKUWAKE」を構築し、ウェルス・マネジメントと社会貢献活動の融合を進めることで、より良い社会の実現をめざしているヴァスト・キュルチュール株式会社を子会社化しました。今後も、高島屋フィナンシャル・パートナーズを中心に、高島屋グループとして金融ビジネスを通じた社会課題解決に貢献していきます。



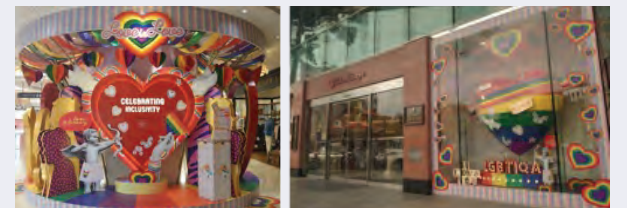
■ ホーチミン高島屋「6月のPRIDE月間に合わせてLGBTQ+をテーマにVP」

ホーチミン高島屋では、6月のPRIDE月間*に合わせ、LGBTQ+やPRIDE月間についてベトナム語と英語で説明するボードや、LGBTQ+のシンボルであるレインボーフラッグをモチーフにしたフォトスポットをエントランスに設置しました。また、大きなハート型の台紙に思い思いの愛を表現できるコーナーや、愛に関するエピソードを自由に投函できるポストなど、お客様自身が参画できる空間づくりも行いました。このほか、各階のサインボードにもレインボーフラッグのデコレーションを施し、店内全体でプライド月間を盛り上げました。

これらの取り組みはベトナム人スタッフによる発案で、SNSでも大きな話題となり多くのお客様にご来店いただきました。

すべての人々が自分らしく生きられる社会の実現に向け、ホーチミン高島屋では今後もさまざまな発信を行っていきます。

※多様性や社会的公正性を称え、尊重するために設けられた啓発活動・イベント月間



人権を尊重する経営の実践

人権コミットメント

当社グループは、1831年の創業以来、商いの行動規範である「店は(てんぜ)」において、「顧客の待遇を平等にし、いやしくも貧富貴賤(ひんぶきせん)に依りて差等を附すべからず」を掲げるなど、人権を尊重する創業の精神を受け継いできました。この「店は」の精神を起点に、1991年には、本業を通じて社会に貢献していくことを明記した高島屋グループ経営理念「いつも、人から。」を策定しました。人のことを大切にす精神を表した経営理念を、変えることのない基本的価値観として全従業員に共有し、今日的なESG経営につなげています。

また、ワークライフバランスへの取り組みが実効を上げていくためにも、これまでの取り組みを継続していくとともに、現在の経営環境や社会的要請を踏まえて取り組みを深化させていくことが必要です。

2000年には、ハラスメントに対する外部相談窓口「セクシャルハラスメント・ホットライン(現、ハラスメント・ホットライン)」を設置、2004年には「コンプライアンス・ガイドブック」を発行し、従業員が守るべき事項の一つに「人権の尊重」を掲げ、従業員一人ひとりに浸透・徹底させています。

2008年には、国内で初めて、労使共同で企業の社会的責任を果たすための行動指針「グローバル枠組み協定」を締結。以降、「環境」・「人権」・「労働」の領域にわたり、社会の期待に応える企業づくりに向け、労使で活動の検証を毎年度実施しています。

また、2020年には、多様な価値観や能力を尊重し、企業の成長に結びつける「ダイバーシティ推進方針」を策定。2021年には、「外国人の受入れに関する高島屋グループ基本方針」を策定・推進するなど、人権を尊重する経営を常に実践してきました。

「人権の尊重」は、人類共通の不可欠な価値観であり、すべての人の人権を尊重し持続可能な社会を実現することは、企業の責任です。そのような認識の下、当社グループは、人権に関連する法令遵守の徹底はもとより、すべての人の人権や個性、価値観を尊重する経営の実践に努めています。

当社グループは、人権を尊重する経営を実践するために策定した各種方針・指針に基づき、事業活動を行うとともに、グループ各社の役員や経営層、全従業員に対し、人権尊重の遵守を徹底しています。

また、取引先やビジネスパートナーに対しても、当社グループの人権尊重に対する考えや姿勢を理解・支持して頂き、事業活動を通じた社会課題解決に向け、協働して取り組んでいく事を積極的に働きかけていきます。

人権を尊重する経営の実践に向けては、国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、サプライチェーンとともに、直接的に負の影響を及ぼす人権侵害だけでなく、間接的に負の影響を助長・関与する人権侵害に対し、防止または是正することに努めてまいります。

人権を尊重する経営は、取締役会の監督のもと、社長を委員長とする「高島屋グループCSR委員会」において、グループ横断的に取り組み状況を検証し、全社的に進めてまいります。

2024年1月制定

高島屋グループ取引指針の改訂

当社は、創業の精神「店は」や経営理念「いつも、人から。」に基づき、すべての人の人権尊重を基本的価値観として、今日的なESG経営につなげてきましたが、2024年1月に、改めてお取引先やビジネスパートナーと協働し、サプライチェーン全体の直接的な人権侵害だけでなく、間接的に負の影響を助長・関与する人権侵害リスクの防止・是正に努めていくことを「人権コミットメント」として社内外に公表しました。

また、併せて安全・安心でより良い商品・環境・サービスの提供に向け、法令遵守はもとより、幅広い視点で社会的責任に基づいた取引を推進するための取引指針を、今日的視点で

高島屋グループ取引指針はこちら

環境保全・腐敗防止やサプライチェーンにおける人権尊重項目を付加し、対象範囲を国内外のグループへと拡大した「高島屋グループ取引指針」へと改訂。公平・公正かつ環境や人権などに配慮した持続可能なサプライチェーン構築に向け、お取引先へ指針への同意の協力をお願いしました。お取引先の皆様一人ひとりと公平で良好なパートナーシップを築きながら、より良い取引を継続的に推進し、共存共栄を図っていきます。

お取引先アンケートの実施

2024年1月に改訂したグループ取引指針に基づく、公正・公平かつ持続可能なサプライチェーンの構築に向けては、お取引先の皆様のご理解・ご協力が不可欠であることから、グループ全体で10,000社を超えるお取引先へ同意書のご提出を依頼し、賛同のご協力をお願いしました。

加えて、2024年8月には、サプライチェーン上の人権侵害

リスクの防止・軽減に向け、まずは国内百貨店の仕入れお取引先約1,000社に対し、取り組み状況等を確認するアンケートを実施しました。今後はアンケート回答の分析を進めるとともに、お取引先とのコミュニケーションを深め、リスクの防止・軽減・是正に努めていきます。

アンケート概要

実施目的	高島屋グループ取引指針の各項目(人権・環境・コンプライアンス)への遵守および取り組み状況の確認
依頼対象	国内百貨店において継続的にお取引のあるお取引先より、1,000社を抽出
実施期間	2024年9月
実施方法	オンライン回答
質問項目	・地域社会への取り組み状況 ・公正取引(法令遵守)への取り組み状況 ・人権尊重に向けた取り組み状況 ・環境負荷軽減の取り組み状況 ・品質の安全面への取り組み状況 ・適切な情報管理の取り組み状況

高島屋グループ カスタマーハラスメントに対する基本方針の策定

当社グループの事業活動において、「ハラスメント」は発生可能性・深刻度から非常に大きなリスクであるとの認識の下、リスクの軽減・防止に向け、当社およびお取引先従業員への「カスタマーハラスメント」に対応する「高島屋グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定・公表しました。

高島屋グループ カスタマーハラスメントに対する基本方針はこちら

当社グループはお客様のご要望にお応えし、サービスの向上に努めることを通して、お客様との信頼関係を築きあげることをめざすと同時に、お取引先を含む、当社グループで働くすべての人が、働きがいを感じ、安心して働ける環境を構築していきます。

従業員への教育

人権リスクを防止・軽減するための従業員啓発として、2023年度、グループ会社も含めた管理監督者を対象とする「コンプライアンス研修」の一環として、「ビジネスと人権」を取り上げ、ハラスメントやLGBTQ+など管理監督者のマネジメントにおいて今日的に求められる内容とともにeラーニング教育を実施しました。

加えて、2024年度は国内百貨店の各店仕入担当者・

MD本部マーチャンダイザー/バイヤーを対象に、企業に求められる人権デュー・ディリジェンスの全体像や、百貨店のサプライチェーン上における人権リスク課題などについてオリジナルのeラーニング教材で教育を行いました。私たち従業員自らが直接的な人権侵害及び間接的に負の影響を助長・関与することのないよう、継続的に理解浸透に努めていきます。