



企業価値の向上、 そして経営理念実現へつなげます。

取締役 兼 常務執行役員
経営企画・人財戦略担当

田中 幸治

創業75周年を迎えた当社グループは、四半世紀後の2050年を見据えて「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」を経営理念とし、「高齢社会のレジリエンス強化支援」と「家庭のカーボンニュートラルの実現」の2つの社会価値の創出によってサステナブルな社会の構築に貢献する経営を推進しています。

そしてこの2つの社会価値の創出を実現するため、「家電とICTの力で生活インフラのHubになる」を経営ビジョンと定め、当社が取り組むべき7つのマテリアリティを特定しています。そのマテリアリティの一つがダイバーシティ&インクルージョンです。

○ 多様性の確保に取り組む人財戦略は経営戦略と一体と考えています

当社グループでは、多様な人財の活躍こそが社会の変化がもたらすリスクを抑制し、新たな事業機会を捉えて持続的成長につなげていく組織力の源泉であると考えています。“変化が常態”と言われる経営環境において、「生活インフラのHub」となって社会に貢献する事業を当社グループの持続的成長と企業価値向上につなげていくためには、社会が抱えるさまざまな課題や消費者の潜在ニーズに敏感でなければなりません。そして、その情報感度を研ぎ澄ますためには、多様な人財が活躍し多様な価値を生み出すことができる社内環境、つまりダイバーシティ&インクルージョン

が必要です。

多様な人財が分け隔てなく活き活きと働ける環境を整備することによって、日常生活で感じている“不便”“不満”“不安”といったさまざまな生活実感を社会的な課題として社内共有することができます。また多様な人財の自由な発想から生まれる解決策を新たなビジネスに結実させることも可能となり、“新たなお客さま満足”を企業価値の向上に結びつけることができます。これが当社グループのサステナビリティ経営であり、多様性の確保に取り組む人財戦略は経営戦略と一体であると考えています。

○ 「人権尊重」と「健康経営」を人財戦略の基盤としてダイバーシティ&インクルージョンを推進しています

“新たなお客さま満足”の創出に向け、当社グループは現在、お客さまとの接点となる多様な人財の確保・育成に取り組んでいます。多様性の確保を目指すダイバーシティ&インクルージョンの精神的基盤となるのが「人権尊重」という普遍的な価値観であり、多様な人財が持つポテンシャルを最大限に引き出し、組織のパフォーマンスを最大化する取り組

みが「健康経営」です。

当社グループの人財戦略は、多様な人財が最高のパフォーマンスを発揮し、活躍できる労働環境の実現に向けた施策を推進することで、“働きやすさ”を“働きがい”へ、そして“従業員オーナーシップ”へ、さらには“従業員エンゲージメント”の高度化へとスパイラルアップさせる取り組みです。

○ 積極的な人財投資による従業員の経営参画を企業価値向上につなげていきます

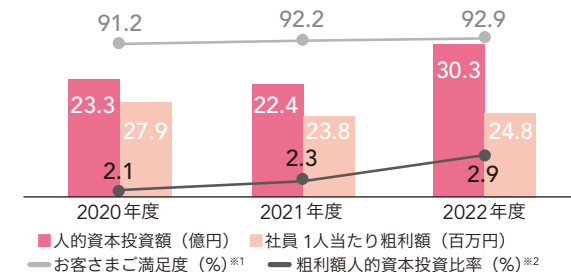
コロナ禍と重なった前中期経営計画は多くの指標で計画未達成となった一方で、売上総利益率は24.2%から25.4%へと着実に改善させることができました。2013年3月期の20.6%と比較すると、直近10年で4.8ポイントの向上を実現しています。売上総利益額の2013年3月期比は137.8%で、売上高の伸長率111.6%を上回っています。継続的な人財投資が生活提案型の高付加価値販売につながっていると言えます。

当社グループは2050年を見据え、2030年をマイルストーンとしてバックキャスト思考で「JT-2025 経営計画」を策定し、公表しました。テーマは「お客さまの暮らしに寄り添う“コンシェルジュ”へ」です。当社グループは、お客さまとの接点を担う多様な人財の確保、育成への投資を積極的に行い、従業員エンゲージメントの高度化を推進していきます。

会社と従業員が経営のビジョンや価値観を共有しながら、従業員の一人ひとりがJoshinブランドに“絆”を感じて自発的に能力を発揮し、新たな価値の創出に積極的に貢献していこうとする意欲を引き出すことが人財戦略の目的です。従業員の積極的な経営参画による「お客さま満足の向上」を企業価値の向上につなげ、経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」を実現したいと考えています。

2022年度 人的資本投資額		3,027百万円
採用・教育	782百万円
● 新卒採用・キャリア採用人件費	● 採用費	
● 教育・研修費		
賃上げ・人事制度改定	1,154百万円
● 賃上げ(非正規社員含む)	● 退職年金のリスク対応掛け金	
● 定年延長による人件費増額分		
● タレントマネジメントシステム導入・運用費用		
働きがい・働きやすさにつながる投資	267百万円
● イクメン休暇/コロナ対応特別休暇の給与補償		
● 職場施設・設備改修費用	● 新しい働き方への投資	
生産性向上に関わるシステム投資	825百万円
● フルセルフレジ導入・デジタルサイネージ関連費用など		

人的資本投資額と財務データ



※1 お客さま満足度(%)=Webアンケート「総合満足度」の「大変満足」+「満足」
 ※2 粗利額人的資本投資比率=社員1人当たり人的資本投資額÷社員1人当たり粗利額。人財の力を最大限に引き出し未来価値を生み出すための先行投資を行っています。



人財戦略

○ 社内環境整備方針

当社グループでは、多様な人財の活躍こそが、新たな事業価値を捉えて持続的成長につなげていくための組織力の源泉であると考えています。「生活インフラのHub」となって社会に貢献することを通じて、当社グループの企業価値を向上させるためには、社会が抱える課題やニーズを捉え新たな価値を生み出すことが必要です。そのために当社グループでは、

一人ひとりが公平な機会を与えられ、心身ともに健康で働きがいを感じながら活躍できる社内環境を整備していきます。

そして、多様な人財の自由な発想から生まれるアイデアを新たなビジネスに結実させ、サステナビリティ経営を推進していきます。

○ 未来のあるべき姿に向けて

多様な人財が活躍できる働きがいのある労働環境の実現に向けた施策を推進していきます。

カテゴリ	KPI	2021年度実績	2022年度実績	ギャップ マイナスのギャップを △で表示	2030年度目標	あるべき姿
人財確保 人財育成	新卒・キャリア採用数	266名	238名	88名	年間150名	経営理念の 実現
	離職率(女性正社員)	4.9%	4.8%	△2.3%	2.5%以下	
	離職率(男性正社員)	2.1%	2.5%	0.0	2.5%以下	
	離職率(正社員合計)	2.4%	2.8%	△0.3%	2.5%以下	
	家電製品アドバイザー 保有資格者数 (延べ人数)	6,252名	6,524名	-	-	
	スマートマスター 保有資格者数	2,159名	2,267名	-	-	企業価値の 向上・ お客さま満足 の向上
多様性 女性活躍 両立支援	女性取締役比率	22.2%	22.2%	△7.8%	30.0%	
	女性管理職比率	3.2%	3.6%	△16.4%	20.0%	
	女性正社員比率	12.0%	13.0%	△17.0%	30.0%	
	女性従業員比率	36.8%	36.5%	△13.5%	50.0%	
	女性新入社員比率	48.4%	47.2%	△2.8%	50.0%	
	男女賃金差(正社員)	71.7%	71.4%	△6.6%	78.0%	
	障がい者雇用率	2.6%	2.7%	△0.3%	3.0%	
	65歳以上従業員数	97名	102名	-	-	働きがいと 働きやすさ の実現
イクメン休暇取得率 ^{※2}	96.0%	100.0%	0.0	100.0%		
イクメン休暇 ^{※2} 平均取得日数	6.7日	21.0日	△7.0日	28.0日		
健康経営	健康指数 ^{※3}	-4.5%	-4.2%	△6.2%	全国平均+2.0%	
	プレゼンティー イズム ^{※4}	93.0%	92.9%	△1.1%	94.0%	
	健康診断受診率	97.0%	99.5%	△0.5%	100.0%	
	ストレスチェック 受検率 ^{※5}	97.5%	98.7%	△1.3%	100.0%	
所定外労働時間 (月平均)	14.7時間	15.0時間	-	-		
年次有給休暇取得率 (全従業員)	54.4%	62.9%	△7.1%	70.0%		

※1 2つの社会価値：「高齢社会のレジリエンス強化支援」「家庭のカーボンニュートラルの実現」。

※2 イクメン休暇：当社グループのうち、上新電機株式会社、ジョーシンサービス株式会社、兵庫京都ジョーシン株式会社、東海ジョーシン株式会社、関東ジョーシン株式会社、滋賀ジョーシン株式会社、和歌山ジョーシン株式会社、北信越ジョーシン株式会社の育児特別有給休暇。

※3 健康指数：健康診断結果における「肥満」「血圧」「肝機能」「脂質」「血糖」が適正範囲の者而非喫煙者の割合を全国データと比較した独自指数(対象:40歳以上)。

※4 プレゼンティーイズム：従業員が出勤はしているものの何らかの健康問題によって業務の能率が落ちている状況(WLQ-J)による測定。最も良好な状態のパフォーマンスを100%として算出。

※5 ストレスチェック受検率：50人未満の事業所を含む全事業所が対象。

○ 人権

▶ 「ジョーシングループ人権方針」の制定

ジョーシングループは創業以来、「常に相手の立場にたって行動する」という社は「愛」の精神を大切にしてきました。これは、個の価値観を重んじる人権尊重の考え方につながっています。私たちは、今後も人権尊重を精神的な基盤とし、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していく意思を社内外に明確にするため、2022年7月に「国連グローバル・コンパクト」に署名し、同年12月に「ジョーシングループ人権方針」を公表しました。

https://www.joshin.co.jp/ja/csr/policy/list/humanrights/main/0/link/human_rights.pdf

▶ 人権リスクの特定と評価

人権方針の制定に際し、当社グループの事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクを特定し、「深刻度」と「当社のかかり

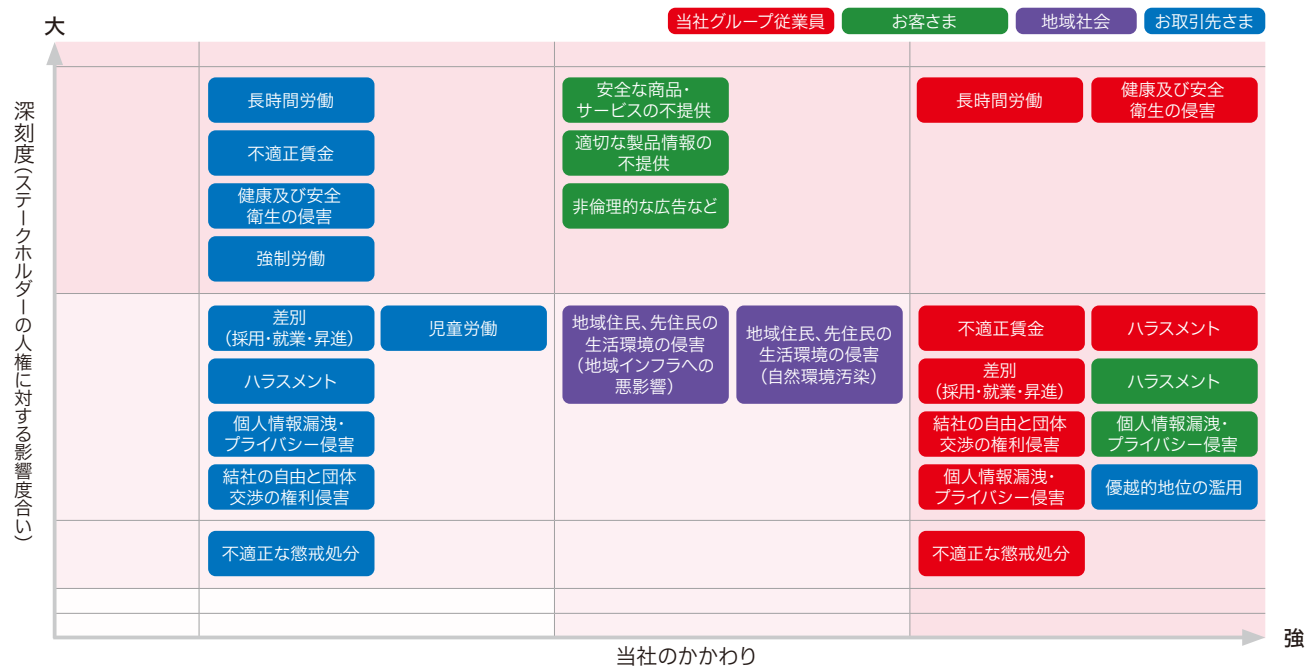
わり」の観点から評価しました。この結果に基づき、重要度が高く示された人権リスクについては、リスク低減のための具体的な対応策を検討し、優先的に取り組んでいきます。

<特定・評価プロセス>

1. 国際ガイドラインや報告書などを参照し、人権分野における専門家と意見交換を実施。
2. 優先的に対応を強化すべき課題を特定するため、「深刻度」と、「当社のかかり」を評価軸とし、業務執行に携わる役員全員のコミットメントの下に定量的に分析を行い、人権リスクマップを作成。



人権リスクマップ(リスク評価結果) 一般的なリスクマトリクスとは違い、各軸の端にも優先度の高い領域があります。



※ 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、GCNJデンマーク人権研究所「The Arc of Human Rights Priorities」、CAUX ROUND TABLE「ステークホルダーエンゲージメントプログラム」など参照

▶ これまでの主な取り組み

2019年6月 経営トップによる「ハラスメント撲滅宣言」発出
2022年7月 「国連グローバル・コンパクト」に賛同して署名

2022年12月 「ジョーシングループ人権方針」を公表
2023年 4月 人権啓発推進室を新設

▶ 今後のアクション

人権方針周知 (2023年度～)

- 社内に向けた啓発と教育
- バリューチェーンへの周知と協働

人権リスクの把握 (2023年度～)

- お取引先さまアンケートによるリスク・アセスメント実施
- ステークホルダーミーティング(対話)の実施
- バリューチェーン企業の視察
- 人権課題の抽出・特定とリスク軽減・防止策の立案
- 救済メカニズムの構築

情報開示 (2024年度～)

- コーポレートサイト・統合報告書などで、人権デュー・ディリジェンスに関する情報を定期的に開示
- フィードバックへの対応を通じた取り組み改善

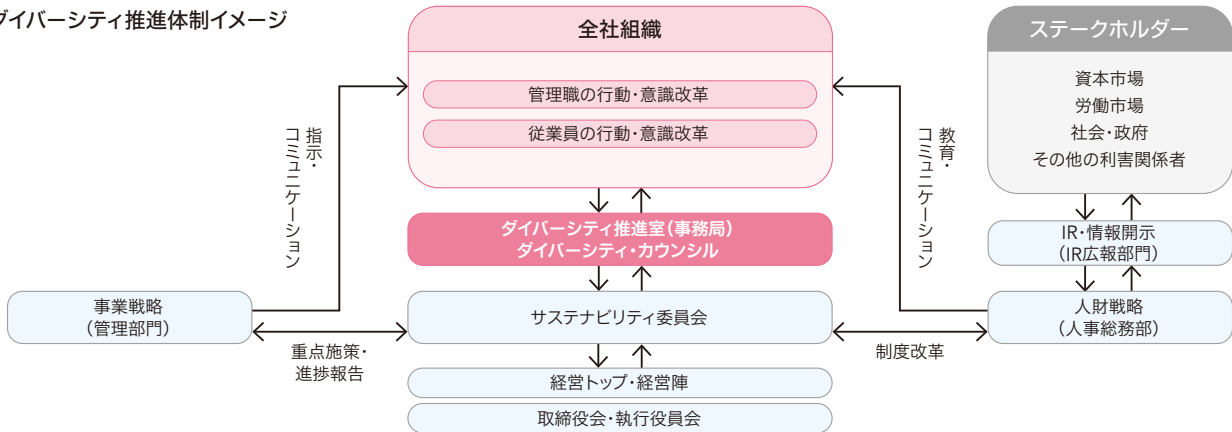
○ ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)は、働きがいと働きやすさを実現し、多様な視点でビジネスの展望を拓く基盤づくりをする取り組みです。ステークホルダーに笑顔をもたらすサービスで社会とつながり、豊かな未来を次世代へつないでいくために、D&Iの推進が必要だと考えています。D&I

推進により目指す姿を、「すべての従業員の活躍と企業としての持続的な成長」と捉え、その考え方を「ジョーシングループD&Iポリシー」として2023年3月に公表しました。

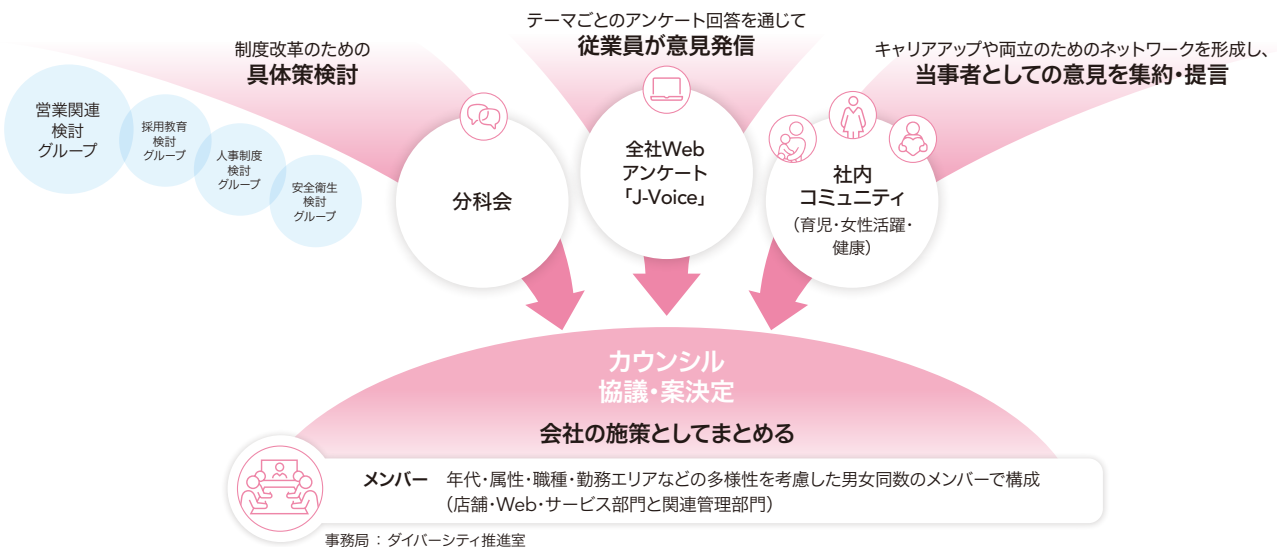
<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/policy/list/di/main/0/link/DI.pdf>

ダイバーシティ推進体制イメージ



○ ダイバーシティ・カウンスルによる従業員の経営参画

ダイバーシティ・カウンスルは、従業員が直接経営層に意見を伝え、その声をスピーディーに施策に反映させる仕組みです。



2022年度の活動成果

カウンスルでは、月1回・1時間のオンラインミーティングとグループチャットを利用し、働きがいと働きやすさの実現に向けて議論を行いました。

- 優先度の高い4つのテーマを具現化
 - ① 育児短時間勤務制度の対象となる子の範囲を「中学校卒業」まで拡大
 - ② 育児短時間勤務制度の所定労働時間を6パターンに増設
 - ③ 希望者への旧姓対応の開始
 - ④ D&Iポリシーの制定

カウンスルを経験したメンバーは「JoshinDIメンバー(ジョーシンディメンバー)」として、それぞれの部署で引き続きD&Iの推進に携わっていきます。

「JoshinDIメンバー」ネーミング考案者
和田 実希さん (店舗勤務 主任)



Q.和田さん自身の働き方に影響は？

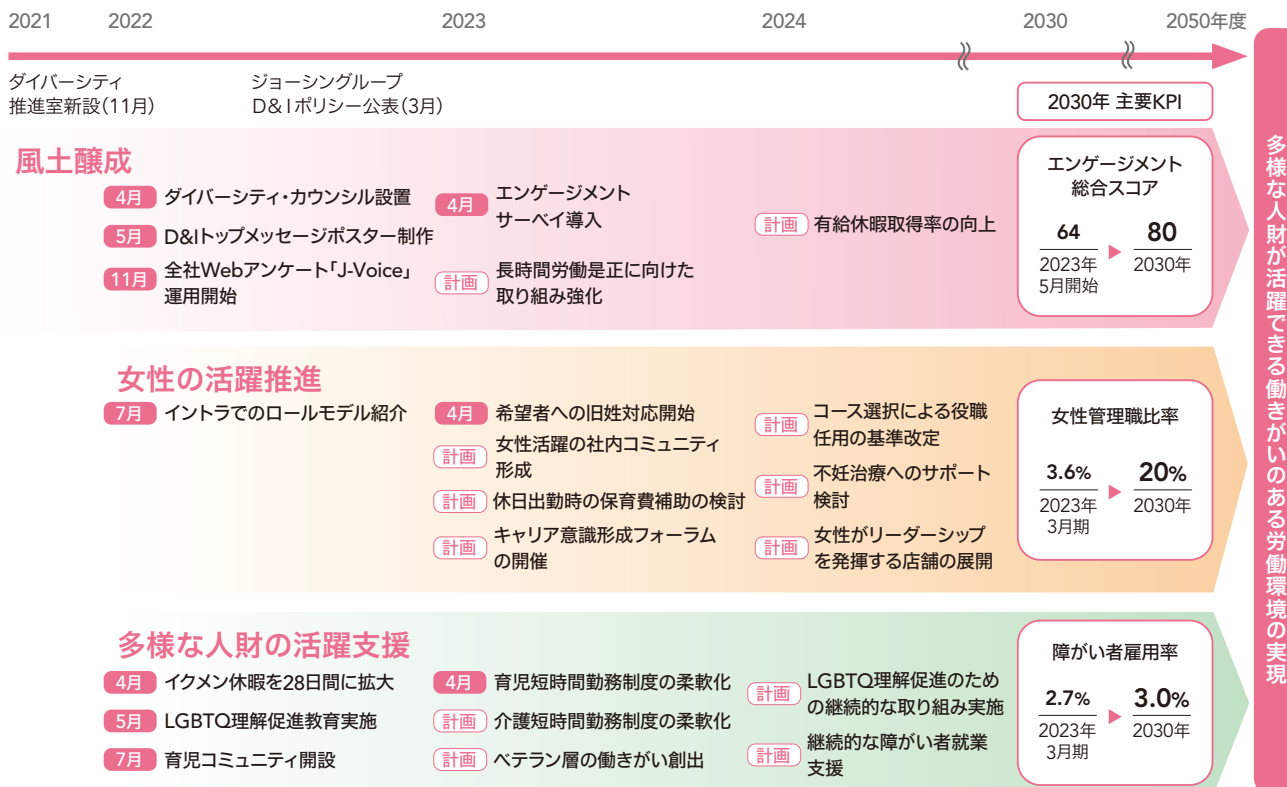
A. 制度をさっそく利用しており、充実した育児と仕事の両立を実現できています。

Q.カウンスルはどんな取り組みでしたか？

A. 従業員の意見が直接経営層に届くという場に、最初はとまどい緊張しましたが、メンバーが思うままに意見を交換できる有意義な活動でした。一つひとつのテーマもスピーディーに実現できたと感じています。

○ ダイバーシティ&インクルージョン推進

ジョーシングループ D&I推進ロードマップ



▶ 女性活躍・両立支援

2023年3月現在、女性管理職比率は3.6%、男女賃金差は71.4%であり、女性の登用は当社グループの課題です。女性活躍の主な阻害要因は家事・育児が女性に偏ることが多く、女性が時間的・心理的・身体的な制約を受けていることにあると考えています。当社グループでは、終業時間の遅さに起因して育児中従業員の就業継続が難しい状況に鑑み、2023年4月より育児短時間制度を子が中学3年生まで利用できるように改定しました。また、育児短時間勤務制度の所定労働時間を、5時間と6時間の2パターンから5時間～7.5時間(30分刻み)の6パターンに増やし、個人的な事情に合わせて働き方を選択できるようにしています。この改定を育児との両立支援にとどめず、女性のキャリア形成につなげていきたいと考えています。

また、最大28日間の育児特別有給休暇制度(イクメン休暇)の取得率は、2022年度に100%となり135名が取得

▶ 多様な人財の活躍支援

一人ひとりが多様な働き方で活躍できる環境を整えていきます。

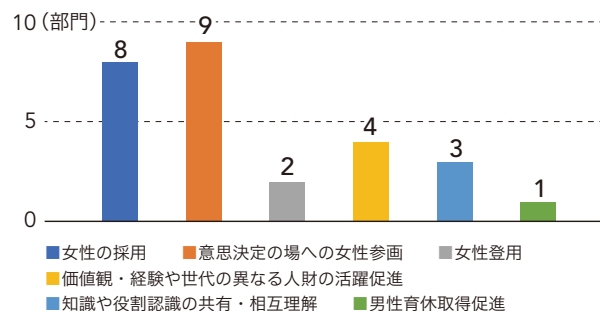
ベテラン層の活躍

当社グループでは定年を毎年1歳ずつ引き上げ、2025年4月に65歳となるように定年延長を実施しています。毎年経験豊かな役職者が役職定年を迎えていきますが、後継者の育成や若い世代の支援などにおいてその能力やスキルを活かし、ベテラン層自身の働きがいにつながるような働き方を構築していきます。

しました。ライフスタイルの一つとして、性別にかかわらず育児も仕事も楽しめる職場環境を構築していきます。

さらに、希望者への業務上旧姓対応を開始しました。ダイバーシティ・カウンシルを通じて従業員が発信した声に、経営層が耳を傾け、新しい視点で制度改革を実現しています。

D&I推進の重点施策項目(全社各部門設定)



全社各部門(合計27部門)において、D&I推進の重点施策を策定しました。自分たちの手で推進策を策定することが、社内でのD&I視点の醸成につながると考えています。

障がい者活躍

特性に合った就労をサポートするために、採用時に試行実習を実施し、主に関西・東海地区の店舗において、各部署1名の障がい者を雇用する取り組みを進めています。また、地域の就労支援機関や学校の進路指導部などと連携しながら、職域の開拓に努めています。

LGBTQ理解促進

2022年にグループ全社で初めての動画視聴研修を実施しました。ダイバーシティ推進室が相談窓口を担い、まずは知識を得て理解する姿勢を持つところから取り組みを進めていきます。

○ 人財確保

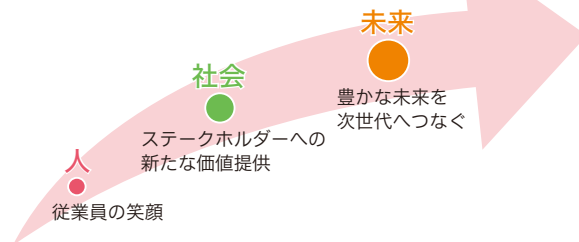
基本的な考え方

経営理念の実現には、まず従業員の笑顔が必要です。従業員が笑顔で活躍できる環境を整えて、多様な人財を確保し新たな価値を創出していきます。

今後の計画としては、年間約150名を採用します。バランスのとれた年齢構成を実現するとともに、グループ全社の人的資本の維持・強化を図ります。また、外部からの採用に加え、グループ内で勤務するパートタイム従業員の積極的な正社員登用を行います。

経営理念

「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」

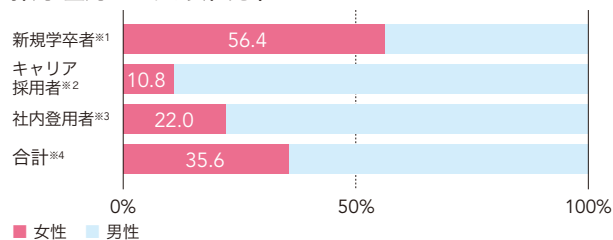


求める人財像

当社グループで推進する「ファンベース戦略」において、お客さまに物理的価値(モノ・コト)に加え体験価値を提供し、豊かなライフスタイルを提案できる活かに富んだ人財を求めています。画一的な人物像や経歴にこだわらず、さまざまな人生経験に基づく生活実感を新たな価値としてビジネスに結び付けることができる人財を採用したいと考えています。

また、女性比率の向上のために、女性担当者による採用面談や、活躍している女性社員についての情報提供、充実した両立支援制度についての説明などに注力しています。

採用・登用における女性比率



※1 2023年4月入社の新規学卒者です。
※2 2022年度のキャリア採用者です。
※3 2022年度に非正規から正規社員へ登用された従業員です。
※4 上記3区分における女性比率です。

ダイレクトリクルーティングの強化

ダイレクトリクルーティングは、すでに女性の採用において活用しています。今後、本業の家電事業及び将来手がける新たなビジネスを支えるさまざまな分野で学んでいる学生やキャリア採用者に、直接アプローチしていきたいと考えています。具体的には、以下の専門分野で活躍できる人財の確保に活用していきます。

マーケティング 販売 物流 施工 IR/広報

ICT/DX 法務/ガバナンス 財務/会計

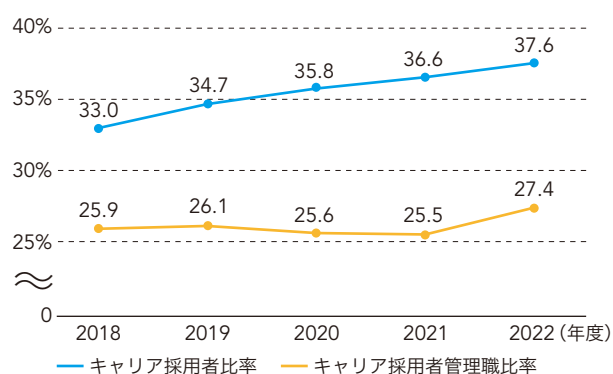
従業員定着についての取り組み

当社グループでは離職率が抑制され、経験豊富な人財の確保を支えています。それはお客さまと時間をかけてつながりを深めていくファンベース戦略において大きな強みとなっています。一方で、女性の離職率は男性よりも高く、子会社の離職率は本社を上回っており、それらを解決できれば従業員全体の定着率はさらに高まり、営業戦略の要であるファン・コアファンを増やすうえで一層強力な武器になります。

戦略分野の人財確保

社会的ニーズの変化への対応や多様な価値の創出を目的として、専門的な知見を持つ人財のキャリア採用を進めています。キャリア採用者の比率を向上させるために、各年度の採用計画の約50%をキャリア採用にしています。

キャリア採用比率



参考データ | グループ全従業員 (正規従業員……4,020名 45.1%)
8,906名 (非正規従業員……4,886名 54.9%)

人財育成

人財育成方針

当社グループは、人財育成は持続的成長に向けた投資であると考えています。環境の変化を敏感に捉え、会社の仕組みやビジネスモデルを変革できる意欲的な人財を育成するため、従業員の意見発信機会の創出と政策への反映により、従業員の経営参画を促しています。そして、一人ひとりが

Joshinブランドに絆を感じて自発的に能力を発揮し、新たな価値の創出に積極的に貢献する意欲を引き出しています。私たちは、豊富な知識や経験を持つ従業員によるサービスで、新たなお客さま満足度を創出し、企業価値の向上につなげていきます。

キャリアアップ支援

既存の中核事業を支える専門人財の育成と、新たなお客さま満足度を創出する事業への“社内転職”にチャレンジする人財の育成に向け、体系的なキャリアアップ支援を行っています。

▶ 既存の中核事業の専門性を支える教育

従業員が業務に必要なスキルや知識について主体的に学べるよう、13分野・25種類の推奨資格を指定し、社内講師による勉強会や模擬試験を実施するほか、資格の取得・更新費用を全額補助するなど全面的にバックアップしています。

推奨資格と保有資格数

資格名称	資格種別	保有資格数
家電製品アドバイザー	各種	6,524名
家電製品エンジニア	各種	394名
スマートマスター	—	2,267名
電気工事士	各種	301名
工事担任者	各種	298名
衛生管理者	各種	210名
フォトマスター	1～3級	1,881名

※ ジョーシングループの役員・正社員・準社員・嘱託・パートタイム従業員の保有資格数。

自律的人財の育成

▶ マネジメントレビュー面談の実施

期初に上司が社員やスマイルパートナー（パートタイム従業員）と面談のうえ個人業務目標の設定を行い、一人ひとりの従業員に期待している内容を直接伝えます。目標達成に向けた施策にチャレンジさせ、達成感を感じることによる自律的な能力開発と成長を促します。

▶ 自己申告書による適材適所配置

「自己申告書」は社員が希望する部署や将来の希望職種を自己申告するWeb調査ツールで、適材適所の配置によって自律的な能力発揮を促すことを目的とした運用が定着しています。毎年、自己申告書では社員から多くの提言提案が寄せられます。

▶ 人事評価制度

業務執行の中核的役割を担う役職の任用にあたり、業務成績の上位者を候補者として昇格選考を実施します。管

既存の事業に一層の磨きをかけるとともに、新たな企業価値の創出につなげるために、リスクリングの強化が2030年・2050年に向けての重要なアクションプランになると考えています。

▶ 新たなサービスの開発につながるDX教育

経営ビジョンである「家電とICTの力で生活インフラのHubになる」の実現に向けて、DXの積極的な活用を図るため、オンラインによる教育を実施しています。2022年度は約1,000名の社員が受講し、DXへの理解を深めるとともにさまざまな業務変革へのヒントを得ています。

研修時間・研修費用

項目	実績
実施回数(日)	409回
実施時間	58,261時間 ^{※1}
延べ受講者数	72,192名 ^{※2}
研修費用	64,480,000円

※1 eラーニングは、視聴時間を1コンテンツ平均5分とし、視聴回数を乗じて算出している。

※2 延べ受講者数に臨時従業員を含む。

理職は、任される職責の重さに応じて役職等級制度で格付け・処遇され、職務遂行結果の公正な評価によって役職等級が上下変動し、給与もそれに連動する準年俸制のガラス張りの人事制度となっています。給与処遇においては年功や学歴、性別の要素による影響は一切なく、スマイルパートナーからキャリアプロモーター（準社員）を経て、正社員に登用され、管理職まで昇格する事例も珍しくありません。

次世代リーダー育成

部門長以上の社員及び子会社役員47名を対象とした幹部トレーニングを年4回実施し、幅広い知見の習得を目指し時間をかけて育成しています。

▶ 2022年 幹部トレーニング実施内容

- ・人財マネジメント
- ・コーポレートガバナンス改革とサステナビリティ経営
- ・自然災害発生時の対応
- ・財務諸表の基礎的理解と企業価値向上の考え方

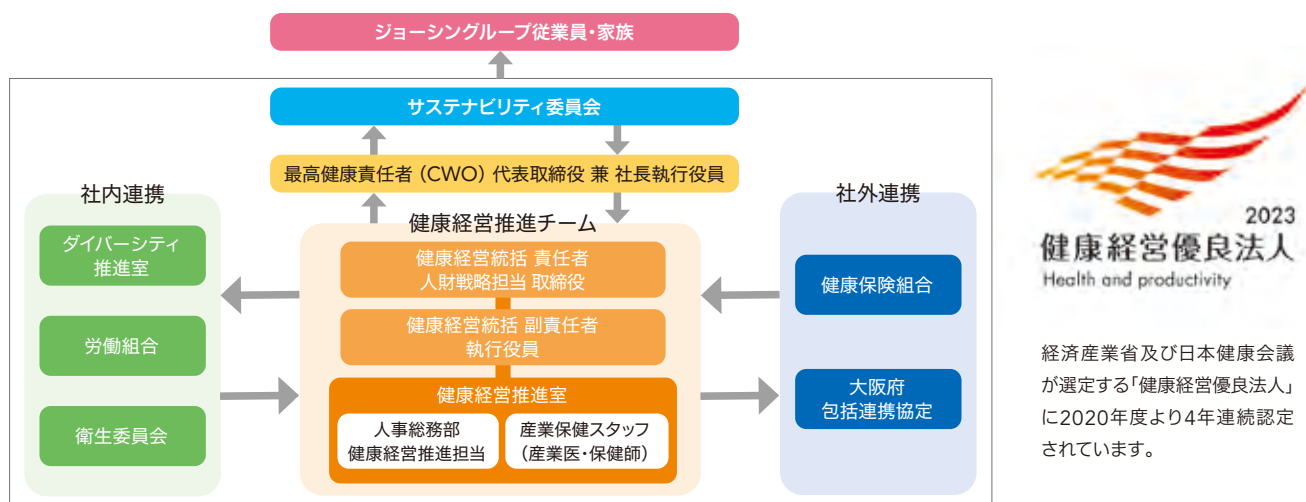
健康経営

ファンベース戦略に基づいてファン・コアファンづくりを推進する当社グループにとって、お客さまとの接点を担う従業員の「こころとからだの健康増進」は、人財戦略を支える重要な基盤です。従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、成長することで、組織のパフォーマンスを最大化し、新たなお客さま満足(=社会価値)の創出を持続的成長の原動力とするため、当社グループでは経営トップ自らがリーダーシップを執って「健康経営」を実践しています。

<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/social/hr/health.html>

推進体制

健康経営の推進には代表取締役 兼 社長執行役員を筆頭とした健康経営推進チームを組織し、社内外の各組織とも連携を行いながら、当社グループの健康課題の解決に取り組んでいます。



▶ 主な取り組み

- 35歳以上の正社員への人間ドック受診義務化(個人負担なし)
- 健康管理業務のICT実装による、産業保健業務の効率化と健康課題把握のスピード化
- 健康保険組合との協働による特定保健指導実施強化
- 健康診断結果に基づく会社独自基準による保健師の個別面談「グッドコンディション面談」の実施(全年齢対象)

▶ 今後の取り組み

- 全従業員のヘルスリテラシーとセルフケア能力向上のための各種研修
- 食事改善のための管理栄養士による個別指導
- 禁煙プログラムの推進
- がんの早期発見の取り組み推進
- 女性特有の健康問題へのセルフケアとラインケア研修
- メンタルヘルスに関するセルフケアとラインケア研修

安全衛生

従業員がパフォーマンスを十分に発揮できる安全・安心な職場環境づくりのための長時間労働対策、労働災害対策、感染症対策、ハラスメント対策や、営業現場のICT実装による生産性向上にも積極的に取り組んでいます。

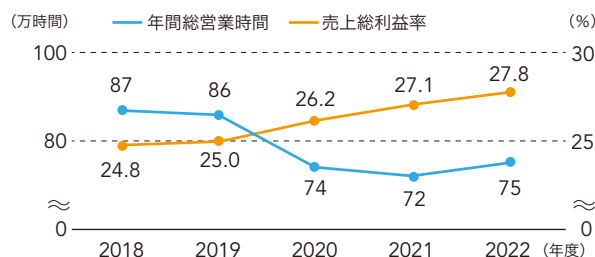
▶ 主な取り組み

- 毎日が「ノー残業デー」の推進
- 勤務間インターバル制度の推進
- 営業時間の短縮
- 災害事故の社内共有
- リスクアセスメントの実施
- 感染症予防接種への補助金支給
- ハラスメント社内相談窓口の設置
- セルフレジ導入比率の向上
- デジタルサイネージ導入推進
- 高所作業時の安全管理(装備・行動管理)
- アスベストなどの防塵対策

働き方改革の一環として進めてきた営業時間の短縮の取り組みをコロナ禍で一気に進めたことにより、営業時間中の配置人員が増え接客率が向上し、CS(Customer Satisfaction:顧客満足度)の向上につながりました。その

結果、売上総利益率は2018年度比3ポイントの伸びを示しています。今後はICTの実装により省力化を進め、お客さまとの接点を増やしてCSを高めていきます。

店舗部門の総営業時間と売上総利益率



年間総営業時間:実際に営業した時間の総合計
※コロナの影響による休業や短縮時間、改装による休業、定休日など営業していない時間を差し引いた総営業時間。

売上総利益率:店舗部門合計の売上総利益率
※連結グループの売上総利益率とは異なる。撤退部門含む。

TOPICS エンゲージメントサーベイ導入による従業員間の対話促進

働きやすく働きがいのある職場環境をつくるための取り組みがどの程度進んでいるのかを定期的にチェックする仕組みとして、また各部署のマネジメント支援ツールとして、2023年4月にエンゲージメントサーベイを導入しました。従業員のこころの状態を可視化し、サーベイ結果をきっかけとして現場における対話を促進して相互理解を深め、会社と従業員の関係性を示す従業員エンゲージメントを向上させていきます。

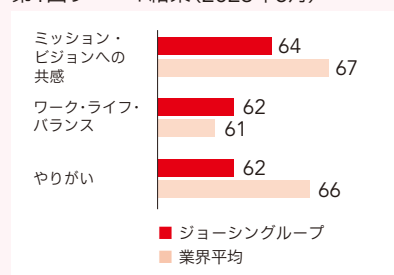
第1回サーベイ総合スコア: 64

- ※ 2023年5月実施 ※ 小売スタンダード平均スコア:66
- ※ 家電販売・サポート事業を手掛けるグループ全社の従業員約8,000人超対象(非正規従業員を含む)
- ※ サーベイツールは、株式会社アトラエの「Wevox」を採用
- ※ 総合スコアは長期インセンティブとして業務執行取締役・執行役員の株式報酬に反映されます。

第1回サーベイ結果についての認識

サーベイ項目9分野において、理念戦略・環境・自己成長の要素が当社グループの従業員エンゲージメントに大きく影響していることがわかりました。そこで当社グループは「ミッション・ビジョンへの共感」「ワーク・ライフ・バランス」「やりがい」の改善に優先的に注力することにしました。まず、2021年に刷新した経営理念の浸透を図り、従業員が会社の考え方に共感して前向きに自らの役割を担う意欲を向上させたいと考えています。また、「ワーク・ライフ・バランス」では公私ともに充実した時間を過ごしているかどうかを、「やりがい」では働きがいのある職場環境が構築できているかどうかをチェックし、会社と従業員の信頼関係を深めるためのアクションを起こしていきます。

エンゲージメントサーベイ 今後の注力項目 第1回サーベイ結果(2023年5月)



労使間の円滑な情報共有による経営推進

会社と労働組合は労使協議会を定期的に開催しています。会社側からは変化する経営環境や経営方針、事業計画と進捗、決算などについて詳細に情報を共有し、労働組合からは従業員の働く環境を取り巻く課題や経営への提言などが出され、労使の貴重な情報共有の場となっています。労使協議会には業務執行取締役と執行役員が出席し、組合側からは専従者のほか、各地域の組合役員が参加することで、経営ビジョンや経営方針などの価値観が現場の組合員にまで共有され、労使一体となった経営体制の構築と事業推進に大きな役割を果たしています。

※労働協約カバー率:92.7%

執行役員メッセージ

当社グループの正社員の平均勤続年数は17.7年と長く、お客さまとつながりを深めてきたベテラン社員の経験とスキルは、ファンベース戦略を推進していくうえでの大きな強みです。

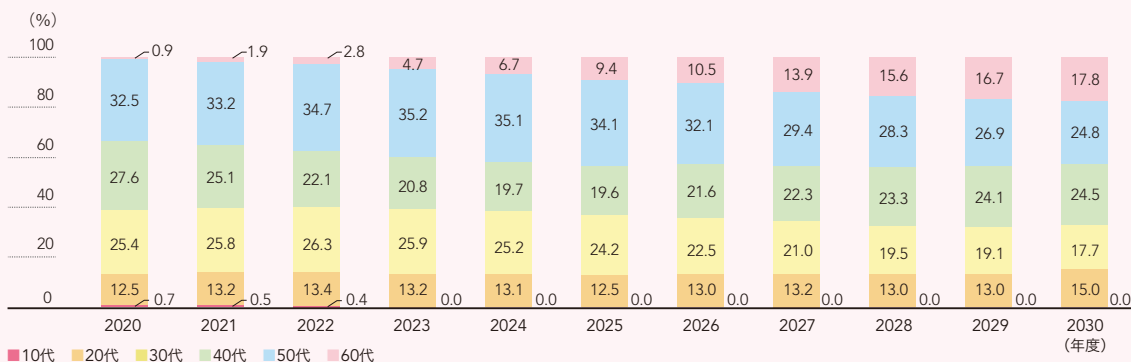
一方で、50歳以上の正社員数は全体の35%を超えています。正社員の総数維持を図るために、定年年齢を2025年に65歳となるよう制度を改定しましたが、すり鉢状の人員構成は課題であると捉えています。多様な人材が活躍して新たな価値を生み出していくためには、年代ごとの人員バランスを整えていく必要があります。新規学卒者の採用やキャリア採用に積極的に取り組むとともに、強みであるベテラン社員がより能力を発揮できる場や働き方について検討していきます。

少子高齢化による採用難は今後さらに加速していきます。「Joshinに入社して働きたい」「入社後もキャリアを積んで働きたい」と感じてもらえるような環境整備や支援、育成制度を強化していきます。2022年度、当社グループでは男性の育児特別有給休暇の取得率が100%になり、平均取得日数も21日に伸びました。性別にとらわれない育児中従業員の両立支援、そこからつながる女性活躍、介護をしながら働く人、次世代リーダーを育成するための施策など、ダイバーシティ・カウンスルを活用した取り組みを引き続き実施していきます。



人事・総務担当 執行役員
西尾 公則

2030年度までの年代別人員構成比の変遷予想



責任あるバリューチェーンの構築

○ 「ジョーシングループ調達方針」及び「調達ガイドライン」による安全・安心な調達の推進

当社グループに求められる環境や人権におけるさまざまな社会的要請への対応が、もはや当社グループだけではなく、サプライチェーン全体に求められています。このため、人権や労働及び自然環境に配慮した取引先の選定、モニタリング、改善などを盛り込んだ「調達方針」を制定し、持続可能な

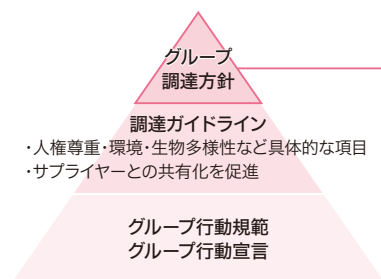
調達の実現に取り組んでいきます。加えて、「調達方針」に基づいて策定した「調達ガイドライン」はサプライチェーン全体で、環境及び社会の維持・改善に取り組むことを目的としており、すべてのサプライヤーに遵守いただきたい事項をまとめたガイドラインです。

ジョーシングループ調達方針／調達ガイドライン(抜粋)

1. お取引先さまとの共生共栄
サプライチェーン全体で問題解決を図り、長期的な信頼関係を構築する
2. 品質と安全性の確保
サプライヤーとともに、調達製品及びサービスの品質と安全性の維持・向上
3. 公正・公平な取引引き及び法令の遵守
法令及び国際ガイドラインを遵守し、公正かつ自由競争による公平な機会を提供
4. 環境への配慮
サプライチェーン全体で環境に優しい調達活動を目指す
5. 人権・労働環境への配慮
人権を尊重し、労働環境の向上や安全衛生の確保を目指した調達活動を推進
6. 適正な情報管理
調達過程で得た機密情報及び個人情報については守秘義務を遵守
7. 社会との共生
地域社会と共生し、持続可能な社会の実現に貢献
8. 適用範囲
全てのサプライヤーを対象

📄 詳細内容はWebサイトをご覧ください。
<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/policy/list/procurement/main/0/link/Procurement.pdf>

○ 調達方針の体系



グループサステナビリティポリシー

(コーポレートガバナンスに関する報告書【補充原則3-1③サステナビリティについての取組み等】より抜粋)

1. 当社のサステナビリティについての取組み
2. 人的資本や知的財産への投資等
3. 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

📄 「コーポレートガバナンスに関する報告書」はWebサイトをご覧ください。
https://www.joshin.co.jp/ja/ir/news/auto_20230625510163/pdfFile.pdf

○ サプライヤーとの「持続可能な調達」の体制構築に向けた取り組み

当社グループサプライヤーとの「持続可能な調達」の推進を目指し、「サプライチェーン調達アンケート」を継続的に実施し、そのうえで「調達方針／調達ガイドライン」及び腐敗

防止の100%遵守による健全で、かつ強力なサプライチェーンの構築を目指します。

○ 今後のサステナビリティ調達における目標

▶ 2025年度に向けた目標

サプライヤーに対して「調達ガイドライン」の啓発及び「サプライチェーン調達アンケート」を実施し、個別に評価しつつ対応状況を網羅的に確認。加えて回答企業の集計及びオンラインなどを通じて当社グループにおける「調達ガイドライン」及びサステナビリティ調達の周知を図るべく取り組みます。

▶ 2030年に向けた目標

全取引額における「サプライチェーン調達アンケート」にて回答結果を入手したお取引先さまとの取引額金額比(サステナビリティ調達率アンケート回答企業の取引額/全取引額)目標を70%に設定。高スコア企業との持続可能な関係構築を目指すとともに、無回答及び低スコア企業については協業して改善を行っていきます。

安全安心な製品・サービスの提供

○ 製品安全に対する考え方・自主行動指針

創業以来、当社は「商品を購入いただいたお客さまに最後まで安心してご使用いただくことが小売業の務め」という考えのもと、一貫して安全安心な製品及びサービスの提供を重要課題として事業を展開しています。

この考えをより具体化していくため「ジョーシングループ製品安全自主行動指針」を2007年に制定するとともに、グループで連携した製品安全推進体制を構築し、常に安心して製品を選び、ご使用いただけるよう運営を行っています。

ジョーシングループ 製品安全自主行動指針

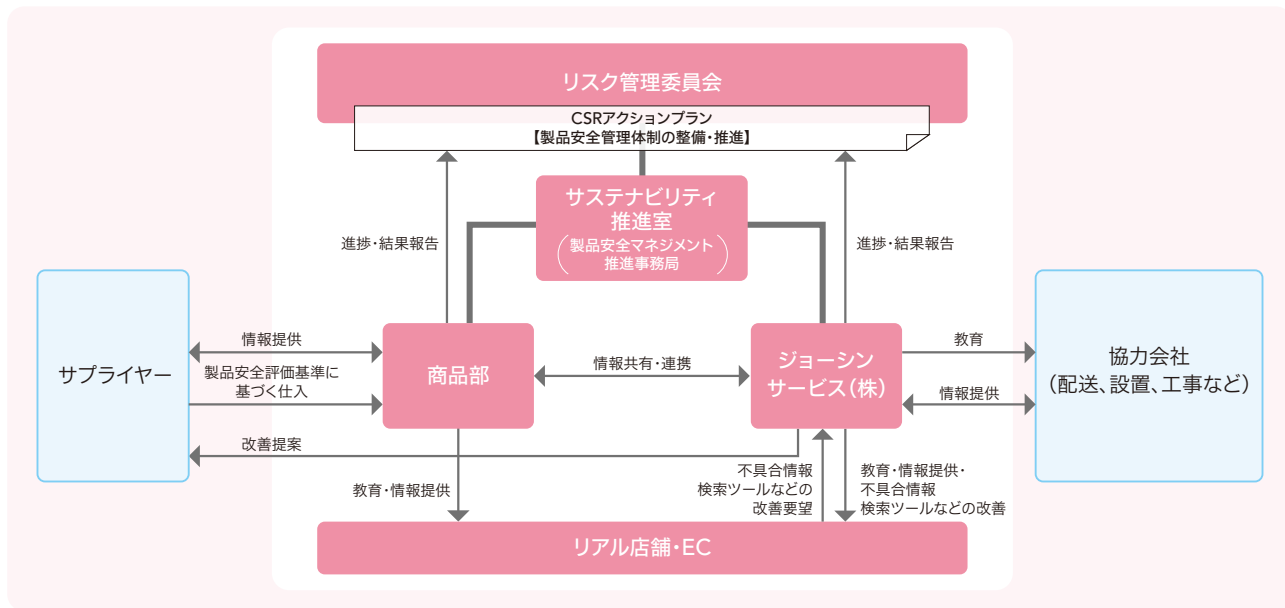
- お客さまに安心してご使用いただける製品の提供及び修理・設置工事に努めます。
- 製品事故などの情報を速やかに収集し、お客さまにご提供いたします。
- 製品事故などの報告体制、製品回収体制を整備いたします。
- 製品の正しい使い方の周知、啓発に努めます。
- リスク管理体制を整備し、製品安全体制の維持・向上を図ります。
- 経営の基本方針に「お客さま重視」「製品安全の確保」を掲げ、実行いたします。

○ 製品安全マネジメント推進体制

当社グループでは、製品安全を担当する各部門が、製品安全管理体制の整備・推進に関する「CSRアクションプラン」に基づく活動状況を、四半期毎にリスク管理委員会に報告し、

情報の共有を図るとともに、リスク管理委員会にて「CSRアクションプラン」を定期的に見直し、必要な改善対応を各部門に指示する体制を整備しています。

製品安全マネジメント推進体制図



○ 教育体制の整備と実施

社内で実施する各種従業員研修のカリキュラムには、製品安全に関する内容を積極的に組み込んでいます。また、配送、設置、工事協力会社に対し、当社アフターサービス部門の従業員が講師として製品安全教育を実施しています。さらに、設置作業不備による製品事故を防止するため、多様な家屋構造に対応した搬入、設置、工事などの訓練を、技術研修センター内「Joshinトレーニングハウス」にて行っています。

従業員対象研修（製品安全に関する内容を含むもの）実施実績

研修内容	頻度
管理職候補者研修	年間10回以上開催
サービス技術研修	年間100回以上開催
太陽光・住宅リフォーム研修	年間10回以上開催
営業店スタッフ商品設置体験研修	年数回開催
新入社員研修	年1回開催

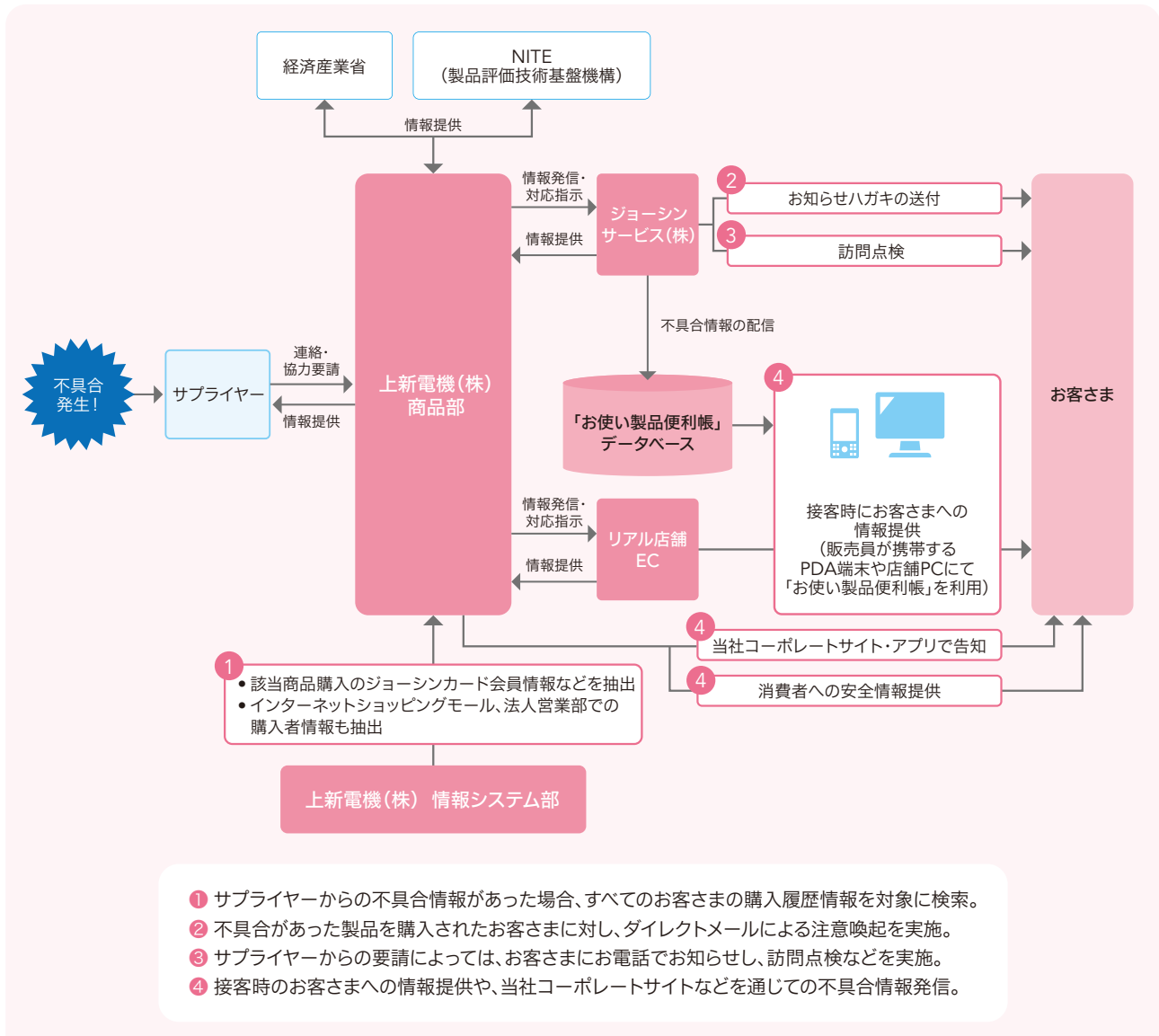
社外向け研修（製品安全に関する内容を含むもの）実施実績

研修内容	頻度
協力会社向け研修	年間70回以上開催

○ 不具合発生時の当社対応フロー

販売した製品に欠陥や不具合が発見された場合は、該当サプライヤーと緊密な連携をとり、下記フローに従った迅速な対応を行います。取扱製品情報はすべて商品部が管理統

制を行い、不具合が発生する都度、対応策をまとめた通達で各事業所に指示を出し、これに従った対応を行う体制となっています。



○ 不具合情報のデータベース化と活用

不具合情報は、「お使い製品便利帳」データベースにて管理しています。このデータベースには、約240万件の製品情報・関連情報を搭載し、製品情報、適合する消耗品・付属品などの関連情報や不具合情報まで、従業員が携帯するPDA端末やパソコンなどから簡単に引き出せる、当社独自のシステムです。

このシステムを活用し、消耗品・付属品のお問い合わせがあった場合でも、お客さまに製品本体の不具合情報の提供を行なっています。また、消耗品・付属品の購入者データをもとに、該当する不具合についてのダイレクトメールを送付できる体制を構築しています。

○ 修理履歴データを活用した製品改良提案

当社グループには現在、店舗、サービスセンター、コールセンターを通じて、年間約42万件の修理依頼が入っています。

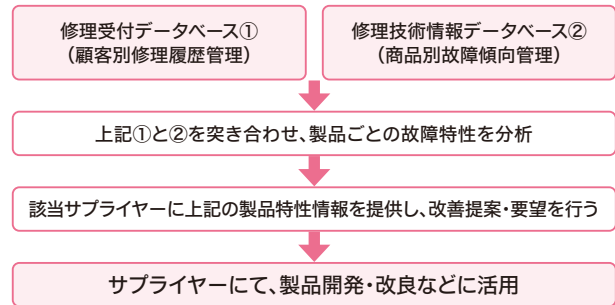
この修理依頼受付時の情報や、実際に修理を行った際に得られる修理技術情報をデータベース化し、製品ごとの故障特性の分析を行っています。

この分析結果は、サプライヤーとの年数十回に及ぶ情報交換会の際に提供し、その際に製品の改良提案を行っています。

また、製品自体への改良などの提案のみならず、配送、設置担当者の意見を集約し、配送や設置の際の事故防止のアイデアをサプライヤーに提案することもあります。

このように当社グループは、お客さまに近い立場から、家電製品などの安全性向上に貢献できるよう努めています。

修理履歴データに基づく製品特性情報の提供フロー



○ 外部からの評価(製品安全対策優良企業表彰)

製品安全対策優良企業表彰(PSアワード)は、企業による製品安全の先進的な取り組みを讃えることで、事業活動や消費生活において製品安全が重要な価値として定着し、社会全体で製品の安全が守られることを目的として実施されています。

このPSアワードにて当社は、「製品安全対策ゴールド企業※」第1号に認定されました。その後、従来の取り組みを維持しつつ、より高いレベルでの製品安全実現に向けた活動を積極的に行っていることが高く評価され、審査委員会によって行われたフォローアップ(製品安全対策ゴールド企業認定

から5年経過ごとに行われる、認定時の取り組みが引き続き維持されているかの確認)により、制度上初めて製品安全対策ゴールド企業ロゴマークに「★」マークが追加されました。

※PSアワードの最上位の評価である経済産業大臣賞(金賞)を計3度以上受賞した企業が「製品安全対策ゴールド企業」に認定されます。



○ 経済産業省「製品安全コミュニティ」での活動について

製品安全コミュニティとは、PSアワード受賞企業間や審査委員などの有識者、経済産業省、製品評価技術基盤機構(NITE)などとの協働を通じて、先進的な製品安全の取り組みについての検討と製品安全文化の醸成を図る場です。

国民に広く製品安全に対する理解を深めてもらい、消費者が、製品安全に配慮した製品・サービスを優先的に選択する「製品安全市場」を創出・拡大することを目指しています。

当社は、このコミュニティの「コア企業」として中心的な

役割を担っており、製品安全に関する国の新制度の検討会への参画や、消費者に向けての情報発信などを積極的に行っています。

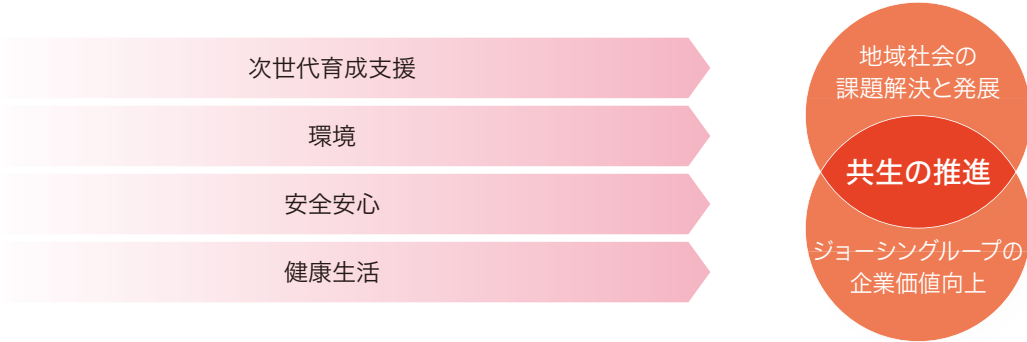
一例として、2022年11月の「製品安全総点検月間」では、経済産業省と連携して各店舗での啓発イベントを実施しました。また経済産業省Webサイトの製品安全点検ポイント動画の作成にも協力しています。

「安心安全な製品・サービスの提供」に関する詳細はWebサイトをご覧ください。
<https://www.joshin.co.jp/ja/csr/social/safety.html>

地域社会との共生の推進

当社グループは、事業を遂行するうえで地域社会との良好な関係を構築し、事業活動を通じて地域社会の課題解決と発展に努めることが、Joshinブランドの価値を向上させると認識しています。このような地域社会との共生の取り組みを通じて得られた事業メリットや生み出された価値を資本循環させることで、地域社会の発展と企業価値向上に努めていきます。

経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」に基づき、当社は豊かで持続可能な社会の構築、高齢社会のレジリエンス強化支援、次世代育成を実現するため、「次世代育成支援」「環境」「安全安心」「健康生活」を主要なテーマとして取り組み、国や自治体との連携も深めることで、地域社会との共生を推進していきます。



○ 大阪府との協業で「環境配慮消費行動促進」に向けた取り組み

当社グループは、大阪府との協業により大阪府民の脱炭素への意識改革・行動変容を図るため、当社を含む「独自ポイントを有する事業者」などが協働して取り組み、効果的かつ持続的な脱炭素ポイント制度のあり方について検討を行うことを目的とし、対象省エネエアコン販売時に「脱炭素ポイント」上乘せを実施、買い替えを促進してきました。今後も大阪府をはじめとした各自治体との協業による環境配慮型

製品の販売を通じて、お客さまの家庭内の脱炭素化に向けた行動変容をサポートします。

【実施期間：2022年11月1日～2023年1月31日】



産学連携プロジェクト



次世代の人財育成をサポートしています

学生による学生のためのイベント企画・運営実習の場として「eSPORTSアリーナKOBEB三宮」を提供

「ホンモノのeスポーツアリーナで自分たちの企画したイベントを運営したい」という神戸電子専門学校の学生の想いを受け、イベント実習をサポートしています。

2022年7月に引き続き、2023年1月、授業の一環として企画・立案からポスター制作に至るまで学生によって運営されるイベント実習が、「eSPORTSアリーナKOBEB三宮」にて行われました。

今後も、当社本格eスポーツ施設「eSPORTSアリーナKOBEB三宮」を学生eスポーツ発表の場として提供し、eスポーツのライブ映像を配信・編集、イベント企画・運営をする次世代の人財育成のサポートをすることで、eスポーツの

発展と地域活性化にも貢献し、企業価値の向上へとつなげていきます。



当社三宮1ばん館9Fに「eSPORTSアリーナKOBEB三宮」を開設しています。

個人投資家の皆さまとのエンゲージメント

○ 小売業として消費者であるファンの裾野の拡大を目指して

当社はプライム市場上場企業として流通株式数のアップや、小売業としてファン株主づくりの観点から、個人投資家への対応を資本政策の大きな柱の一つに置いています。

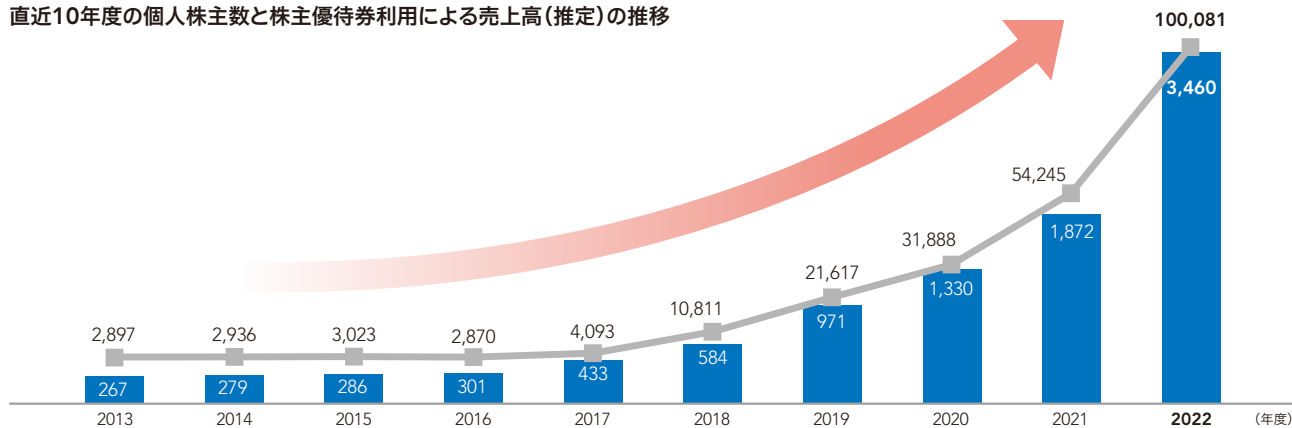
ファン株主の増加は、当社各店舗への来店、ECサイトの閲覧に対するモチベーション向上、ひいては購入促進効果

による売上の増加につながるものと考えています。

現在、株主の皆さまには優待券を配布しています。

口コミなどの評判による売上への寄与とともに、個人の株式保有割合が大幅に増加しています。

直近10年度の個人株主数と株主優待券利用による売上高(推定)の推移



■ 個人株主数(名) ■ 株主優待券利用売上高(百万円)

株主優待券利用売上高は、当社推定値(=優待券利用枚数×2,000円 ※優待券は2,000円ごとに1枚利用可=1枚200円の割引優待)

○ 株主優待について



株主優待券(200円券)

1株以上	25枚(5,000円分)(9月)
100株以上	11枚(2,200円分)(3月)、25枚(5,000円分)(9月)
500株以上	60枚(12,000円分)(3月)、25枚(5,000円分)(9月)
2,500株以上	120枚(24,000円分)(3月)、25枚(5,000円分)(9月)
5,000株以上	180枚(36,000円分)(3月)、25枚(5,000円分)(9月)

※ Joshin webでも利用可。

※ 3月末日に2年以上継続保有(3月末日の株主名簿に同一株主番号で連続3回以上記載)の株主には下記のとおり追加進呈。

30枚(6,000円分)---(500株以上) 60枚(12,000円分)---(2,500株以上) 90枚(18,000円分)---(5,000株以上)

個人投資家説明会の実施

2017年以来、四半期に1回程度、各証券会社の支店会議室などをお借りして個人投資家を対象とした説明会を行ってきました。

決算期には株式会社SBI証券提供のオンラインによる配信形式の説明会を実施しています。2023年5月19日開催の説明会には20~60歳代を中心に幅広い年代の方々145名(同時配信ベース)もの参加があり、決算関係から新たに公表した中期経営計画「JT-2025 経営計画」の内容に至るまで、多数の質問をいただきました。

説明会を通じて当社への理解を深めていただくとともに、ご意見なども経営に反映させていただき、今後もエンゲージメントに努め、一人でも多くのファン株主づくりに役立てていきます。

