



ステークホルダーの皆様

2018年5月25日

拝啓 皆様ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

当社の持続的成長ならびに持続性を担保する基本的な考え方についてお知らせいたします。当社は、「会社はお客様のためにある」「個人の成長が会社の成長」「会社の成長で社会に貢献する」を基本理念としています。その上で、CSRの基本方針を「年齢・性別・所得・教育・居住地域等により発生する情報社会における格差（デジタルデバイド）を店舗を通して解消すること」としております。これら理念の下、経営戦略に基づいた事業そのものが、長期的価値創造に対し生産的であること。ステークホルダーをはじめ地域社会に対して、積極的かつ継続的に貢献し続けること。加えて、社会的存在の意義、使命を認識し、人々を中心とした組織であり続けること。これらが当社にとって重要な事業拡大要素であり、継続手段であると認識しています。それらを踏まえ、今後のIoT機器の普及、少子高齢化、地域格差、人口問題、AI・ロボット化、気候変動・環境問題、世界情勢など来るべき社会構造の変化を鑑み、2018年、次なる成長の確たる考え方として「人間としての生産領域を拡大」という展望を掲げ、Year Ahead 2018-20「CSR理念に基づく、働き方・生産性・学び方一体改革」に着手いたしました。

その先にあるものは、顧客価値の創造であり、顧客・会社・社会が循環する展望であります。すなわち、顧客の将来価値創造展望、会社の持続性と成長の展望、社員の生活安定への展望をはじめ、あらゆるステークホルダーにとっての展望でもあると認識しています。

すべてのステークホルダーの皆様にとって、共通の“倫理観・道徳観を備えた持続性を持った社会的存在意義”のある会社として当社が存在でき、将来展望を描けるよう持続可能な経営をデザインしてまいります。

以下の価値創造と課題に関し、それらのアプローチと推進について、考えを申し上げます。

まず前提として、当社のアプローチすべき成長分野を産業構造の枠組みのみと捉えず、企業姿勢、社員の倫理観、社会の受容度などあらゆる角度から考え、当社の取り得る手段でアプローチするという行動まで含めて総合的に整理し、5つの価値観と決めました。

1 社会性・社会貢献 (Social)、2 環境 (Environment)、3 働き方・学び方 (Education)、

4 楽しさなど人間発信の新たな価値創造 (Entertainment)、5 企業統制・運営統制 (Governance)

それぞれの課題と展開への多様な視点から、確たる当社理念の「軸」に向かい、今後、目標を設定し組み立ててまいります。

1 Social 社会との関わり方・今後について社会環境の変化に対する考え方

当社の事業領域における貢献、地域社会との関わりを以下のように目標設定しています。

第一に、人口構成の変化が挙げられます。少子高齢化や今後のシルバー世代増加等により発生する、デジタル機器との世代ギャップなどの解消に貢献してまいります。また、最近では、高齢者は比較的コンピュータやデジタルカメラなどを使用でき、一方、若年層はそれらの機器は苦手。スマートフォンは、その逆である傾向にあります。使える機器の世代ギャップは広がり、それにより家庭内のコミュニケーションにおける世代ギャップは広がると想像され、当社スタッフは、その“つなぎ役”として貢献することが可能です。

第二に、地域による産業、インフラギャップ（商店不足、交通手段限定、核家族化など）が想像されます。インターネットやデジタルデバイスが生活必需品になる反面、サポートの必要性の増加があげられます。加えて、インターネット上におけるウイルスやハッキング、なりすましなど見えない危険は増加していくものと考えられます。機器の安全確保のみならず不安に対する地域のよろず相談人の役割を果たしてまいります。

第三に、業界や産業の構造変化の過程において、量販店大型化・インターネット通販など普及は加速度的に進むと考えられます。その発展の過程で失われるであろう修理をはじめ、些細な困りごとに対し貢献するよう事業展開を継続いたします。

第四に、新しい学習指導要領に代表される学び方改革です。当社ではそれを働き方改革と一体と捉え、果たすべき役割を認識しています。次世代の教育・学び方は、インターネットデバイスのみならず、その方針の先にある大きな目的であるプログラミングを含むICT教育、思考力や編集力、道徳をはじめとした人間力

などの向上を目的とした人間教育そのものと捉えています。サポートなど事業展開上における貢献のみならず、当社社員の思考や意識による価値創造能力は、当社で働く個人の利益だけに留まらず、すべてのステークホルダーの価値共有ごとであり、社員の再教育を重要課題として社会に貢献してまいります。

2 Environment 環境、エネルギーに対する考え方

低エネルギー化へのインフラの加速が考えられます。PCなどのスマートデバイス、IoT関連機器は、ペーパーレス、移動にまつわるエネルギー消費を軽減できる可能性を持ち合わせています。当社は事業そのものを通し、エネルギー低減、環境に対して、一定の役割を果たすことが可能です。例えば、休眠資産の活性と再利用。家庭内には多くの未使用休眠機器があり、他店購入品含め、使用方法のサポートによる再利用開始や中古品買取・再販、修理などで再活用することが挙げられます。現在もスマートフォンなどの多くの機器が「使われない休眠資産」となっています。また休眠活性化の方向感、店舗展開においても同等のアプローチであり、現資産を再利用・活用する店舗リノベーション（スクラップ&ビルド回避）は、顧客にとっても「同じ場所・見慣れた店」と心理的にも負担が少ないでしょう。

一時的な華美な店舗装飾をしない、一時的セール等を減らすなど、安定的かつ同じ場所、同じ設備を使用、新たな創造価値を産むためのデザイン、オペレーションデザインによる創造を優先します。ランニングによる使用エネルギーは原則全店舗オール電化、LED化、低燃費車両、電子化などを進めると同時に、稟議段階での調査や、社の文化となるよう一個人の意識（エコ手当、省エネ制度、社員の計画的な生活防衛に対する支援制度など）向上を図っており、今後も環境、使用エネルギーに対し、取り組んでまいります。

気候変動による大型台風発生、生態系変動によるウイルスや感染症、地震やハザード体系など、自然の変動による、災害予防やパンデミック対策、避難計画に加え、社員の安全性、継続性を担保するためには、早い段階での一時的営業・業務停止が予防策として重要と認識しています。また電子機器などインフラに大きな影響を及ぼす事態などを想定すると、設計段階において意識的にオフライン、ノンリアル、ノンネットワークのバッチ処理の設計思想をシステム全体に組み入れる、あえて非自動化意識で防波堤を設ける考えを進めてまいります。

また、社会の変化に対し、思考訓練・思考実験など安全・予防に対する社員の意識を高めてまいります。

3 Education 働き方、生産性、学び方改革に対する考え方

政府が掲げる働き方改革、生産性改革はそれぞれ、当社にとっても重要な課題と認識しています。その上で当社は、学び方改革を加え、これら3つを一体推進と捉えています。当社においては、CSR理念に基づく“生活の安定×生産性向上”“人間性の向上×生産性向上”を事業特性と鑑み、合わせて、社員・スタッフ一人一人が、自身の未来をデザインできる俯瞰的な制度を推進してまいります。

当社は、コンピュータ専門量販店として、高い職業倫理を持った個々の豊富な知識と経験、優れた技術で、今日まで事業成長、継続させ、2013年には「スマートライフストアー」として、事業構造モデルを確立し、推進してまいりました。今後、来るべき未来を俯瞰的に捉え展望すると、働き方、生産性、学び方の一体を俯瞰的かつ具体的に推進することが、経営陣の最大の使命と認識しています。当社の事業理念とCSR理念の「軸」に対し資源と意識を集中し、自身の働き方、生産の未来をデザインすることにより、当社の事業の持続的発展へと向かってまいります。

当社における“生活の安定×生産性向上”、生活の安定の定義は、「所得向上、多様な働き方、やりがいある仕事に加え、未来が描けるデザイン創造的な生活」と、定義を定め描き始めました。当社は創業当時から、男女の区別なく、正社員採用は全て総合職であり、かつ管理職の登用機会に対し年齢、学歴、性別などを考慮しない実力主義に基づいてまいりました。しかし、働き方改革に示される今後の時代の持続的発展と持続性を担保することを鑑みると、過去の努力不足並びにさらなる努力を認識した上で、次の時代（人生100年時代）を展望し、性別・地域・年齢などの枠を超え、多様性を持った働き方に対応すべく、次なる目標をVision2018-20と定め、会社、グループユニオン（組合）が一丸となり、順次、制度導入してまいります。

・多様な働き方・多様な働き方のポスト増加による、個々の将来の描き

出勤時間（総時間短縮を含む）を含む裁量と成果を個々が描き、未来の展望を共有することで働ける制度、そのために、新しい働き方（コンサルタントデザイナー・エンジニアリングデザイナー・コンサルタントオペレーター）など、自立した価値創出可能な職位を徐々に増やしてまいります。それにより、女性比率の増加、専門技能職増加、シニア（55~70歳）スタッフ増加に加え、定年延長（70歳）や55歳以上のスタッフ

採用など、制度更新を具体的に進めてまいります。

これにより、子育て世代、介護世代、あらゆる高い職業倫理観で優れた技術を持つ者が、生活の安定と生産性向上の未来デザインが可能になると考えています。同時に、店舗内のチームやカテゴリー、本社のブロック単位などの現管理職に加え、アシスタントを持つ各デザイナーが登場することにより、裁量を持ったマネジメントレベルへと自立価値創出する管理職総数を底上げし、育成してまいります。

・目標設定、未来デザインに対する支援制度の充実

育児において、子育て設計を描くことで、休暇などの取得と近親者の支援、復職を視野に入れ、休職中のイメージトレーニングなど総合的な設計に対し、金銭的手当含む時間制度支援など、制度的に整えてまいります。介護世代に関しても、介護前からの計画立案推進、手当を含め多角的にスタッフがデザインを描けるように制度を構築してまいります。その他、所得向上、自己啓発、生活防衛、社員の考課や評価など、各々が将来を描けるよう柔軟な将来設計型実現に向け、労使一体で推進してまいります。

・当社の“人間性の向上×生産性向上”と働き方改革の一体に関する考え方

働き方・生活の安定・生産性の改革は、学び方改革を含めた一体改革であることにより、生産性、生活の安定化が実現すると考えています。当社が目指す学び方は、誠実、堅実、努力などの本来の人間力、当社における知識、経験、技術などに加え、思考力、編集力、提案力、対話力などの個性を活かすことが、これからの未来を見据えた当社の事業継続、発展に寄与すると考えています。また、店舗、会社運営政策においても、定休日の増加、営業時間の短縮、一次的なセールや販売促進活動の縮小などから得る、その時間を生活の安定、学ぶ力の創出に回せることにより、スタッフ自身の計画的な能力向上、すなわち顧客の計画的な需要創出が可能であると考えています。

4 Entertainment 楽しさ、人と人のコミュニケーションによる未来創造の可能性について

当社を取り巻く業界環境は、長らく大量生産、大量消費に象徴され、インターネット通販、大型量販店化に加え、中古の個人取引、民泊などのシェアリング、仮想通貨など、あらゆる価値観が台頭してまいりました。またインターネットの普及、自動化技術の進化、AI・ロボットの現実化など、それを支える背景の視界もくっきりしてまいりました。当社は成長分野であるインターネット・IoT 分野を提供商品・サービスの中心に据えており、今後もこの分野での成長を見込んでおります。そのような状況下、当社の業態の成長分野は、高い職業倫理観に基づく、知識、経験、技術を有する人材であり、単なる提供する側の理論だけでなく、相互発信と相互受信を直接的、かつ永続的に図っていくことと認識しています。店舗運営に関しては、FACE to FACE のコミュニケーションから全ての商品・サービス・空間・雰囲気を提供。当社スタッフは、楽しさや未来創造を共感し提供でき得る人材になるよう努力してまいります。

少子高齢化などを鑑みますと、今後においても人材確保状況は楽観視できません。しかし、一人一人と相互対話を繰り返し FACE to FACE、人としての接点を大切にする当社の理念の「軸」を基に、多くの若者が将来価値の展望が描けるよう、採用候補者と接してまいります。社員一人一人はステークホルダーと距離が近い存在であることを自身で意識でき、「楽しさを価値創出」する人材へとシフトしてまいります。

当社創業以来の Social・Education・Entertainment の考え方を、未来に向けシフトアップすることで、より「量の時代」から、「質の時代」に、当社ならではの人材の個性を活かしてシフトしてまいります。

5 Governance ガバナンス・コンプライアンス・リスクに対する考え方

当社の持続性を担保すべく、ガバナンス・コンプライアンス・あらゆるリスクは、事業そのものと密接に関連し、一体的に取り組む課題と認識しています。今後の社会構造の変化を過去延長と捉えず、将来展望からあらゆる事を予測し、健全な成長、持続性を担保する事を唯一の目的として、取締役会はガバナンスを強化、コンプライアンスを有効化、リスクを展望として捉え、その役割を戦略的に果たし、監査役会の機能を含め、ステークホルダーの皆様の期待に応える経営を推進いたします。

顧客や品質、本社機能のガバナンスについての考え方は、現在の制度設計に加え、事業における **FACE to FACE** の特性を活かして、あらゆる場面で、相互発信と相互受信の **VOICE to VOICE**、そして、顧客、社員が『面前』で作業や手続きを行う、**LOOK to LOOK** による、一体強化を図ります。効率作業や大量データの取引、処理、自動手続き化は推進する軌道にあり、顧客の面前で「楽しく、一生懸命」など、顧客本位を軸とした、道徳観や倫理観という人間の意識バイアスを機能させることができる人材育成を進め、ガバナンス強化、コンプライアンス遵守を重要項目に据え、事業を推進してまいります。永続性を担保する「やる

べき価値創造」に資源を集中し、ステークホルダーの皆様と近い距離でのガバナンスの効いた店舗、本社運営を進めてまいります。

取締役会においては、会のみならず、日々の相互発信に加え、コンプライアンス意識、CSR 理念を共有し、身近なもの同士が目に見える形でガバナンスを有効化する事を推進し、会においては事業の趣旨たる定款・会社理念・戦略に基づいた議論ができる開かれた取締役会を目指します。加えて、ステークホルダーの皆様との相互発信・相互受信を目的として、従来の CCC（お客様窓口）、CR（コールセンター）、IRSR（インベスター、シェアホルダー・リレーション）、PR（パブリック・リレーション）機能に加えて、経営に近いチームとして、AR（アソシエイト・リレーション）・PTR（パートナー・リレーション）・MR（メンバー・リレーション）・ICR（インカンパニー・リレーション）などの専任者を配置、あらゆるステークホルダーの皆様と身近に繋がることで統制の効いたコンパクトで、スピーディーな組織運営を「編み込んで」まいります。

今後も、量から質へ、物の豊かさから心の豊かさへ、現在価値から将来価値創造へ、シフトしてまいります。引き続き、ステークホルダーの皆様と相互発信、コミュニケーションを深め、当社の持続的な成長を目指してまいります。何卒、ご支援を賜りますようお願いいたします。

敬具

株式会社ピーシーデポコーポレーション
代表取締役社長

伊崎隆久