

サステナビリティの取り組みに関する情報開示

1. サステナビリティ基本方針

当社グループは、リユースビジネスを通じて、廃棄物や温室効果ガス排出量の削減など、社会・環境課題の解決にグループ一丸となって取り組み、エコロジーとエコノミーが共生する社会の実現に貢献してまいります。

また、その担い手である社員・スタッフが笑顔で元気に活躍し、50年安心して働くことのできる会社を目指し、健康経営をはじめとした人的資本の強化に取り組んでまいります。

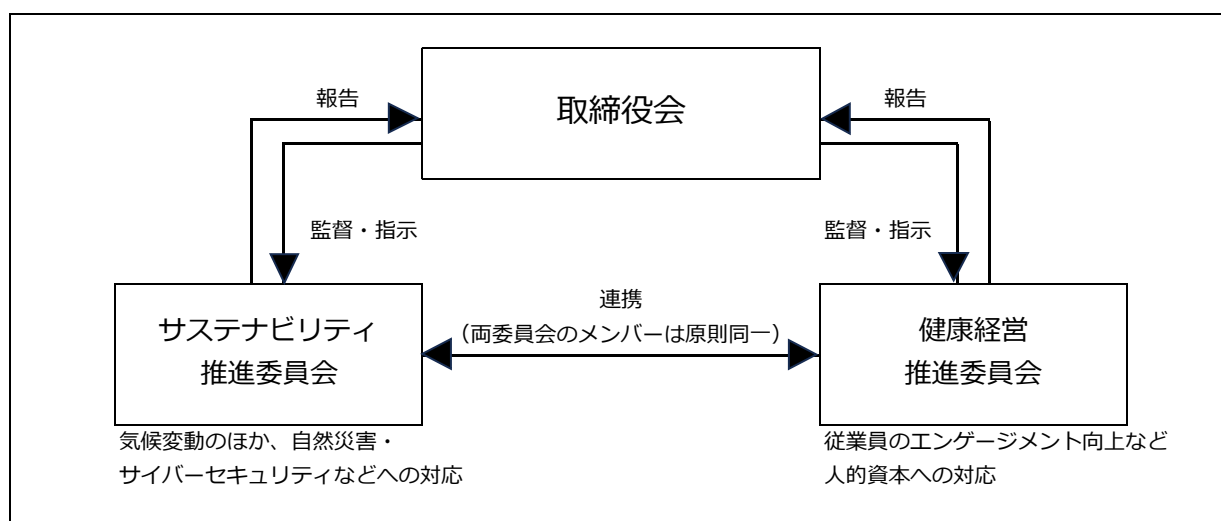
2. サステナビリティ全般に関する取り組み

(1) ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティに関する取り組みを推進・管理するための体制として、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会及び健康経営推進委員会を設置しております。

両委員会は、各部の部長をはじめとしたメンバーで構成しており、サステナビリティに関するリスク・機会に対して、部門間で連携し迅速かつ適切に対処しております。

両委員会は、気候変動や人的資本などのサステナビリティに関する重要事項のほか、各施策の実績や検討の進捗状況を取締役会へ定期的（原則四半期毎）に報告し、取締役会は当社グループのサステナビリティの取り組みに関して、適切に監督し、意思決定を行う体制としております。



(2) リスク管理

当社グループでは、サステナビリティ推進委員会において、気候変動をはじめとしたサステナビリティに関するリスクを特定・評価・管理し、対応方針や対応策などを策定しております。また、取締役会による適切な監督や、全社的なリスクを総括的に管理する人事総務部との連携により、統合的リスク管理の実践に取り組んでおります。

3. 気候変動に関する取り組み

(1) 戦略

気候変動に関連した各種規制の導入・強化や気候変動に起因した自然災害の激甚化・頻発化な

ど、当社グループの事業コストが増加するリスクがある一方で、環境意識の更なる高まりによるリユース市場の拡大など、脱炭素社会への移行が当社グループの事業にとって重要な機会創出にも繋がるものと認識しております。

当社グループでは、気候変動が当社グループの事業に影響を与える可能性のあるリスク・機会をそれぞれ特定・分析し、戦略の見直しや課題への対応策の検討など、これらのリスク・機会に対し適切に対処していくとともに、投資家等とのエンゲージメントを踏まえたリスク・機会の分析の高度化に継続的に取り組んでまいります。

<シナリオの設定>

当社グループではシナリオ分析にあたり、産業革命以前と比べた今世紀末までの気温上昇が「1.5～2.0℃」及び「4.0℃」となる2つのシナリオにおける2050年時点の当社グループのリスク・機会を特定し、特に重要と考えられるリスクについて、シナリオ分析を実施しております。

1.5～2.0℃シナリオ	各種規制や技術革新などにより世界規模で脱炭素社会への移行が進み、今世紀末までの気温上昇が産業革命以前と比べて1.5～2.0℃に抑えられるシナリオ。温室効果ガス排出の抑制に向けた規制の強化や消費行動の変容など、脱炭素社会実現に伴う移行リスクは高まる。
4.0℃シナリオ	気候変動対策が進まず、今世紀末までに気温が産業革命以前と比べて4.0℃上昇するシナリオ。移行リスクは低い反面、自然災害の激甚化・頻発化や生態系への深刻な影響など、直接的な影響を受ける物理リスクは高まる。

<リスク・機会の特定及び評価>

大分類	小分類	事業への影響 (定量化可能なリスクは、「小」～「大」で影響度を表示)
移行リスク	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> 炭素価格導入により光熱費、発送費等が増加 影響度 中 プラスチックの代替素材使用による資材等の消耗品費が増加 建物の省エネルギー化に伴い増加する建設コストの店舗賃料への転嫁
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 発電コストの高い再生可能エネルギーの供給増加に伴い光熱費が増加 影響度 小
	評判	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減や非財務情報開示等への取り組みの遅れにより、資金調達環境や株価水準が悪化
物理リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> 自然災害による物的損害（什器・在庫等）や営業停止による機会損失が増加 影響度 大
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 高温・天候不順により来店客数が減少し、売上が減少 感染症流行による来店客数の減少や営業停止により、売上が減少
機会	資源の効率性	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー化への対応により、光熱費が減少
	商品・サービス	<ul style="list-style-type: none"> エシカル消費の浸透等、市場の更なる拡大により、買取・売上が増加

- ・ 参照 IEA（国際エネルギー機関）：NZE シナリオ等

- ・ 影響度 小：1 億円以内 中：1 億円超、5 億円以内 大：5 億円超

(2) 指標と目標

当社グループでは、リユースビジネスを通じて「リユース＝モノ」の再利用を促すことで、温室効果ガス排出量の削減に貢献してまいりました。脱炭素社会への移行に向けて、リユースのリーディングカンパニーとして更なる貢献を果たしていくため、温室効果ガスの排出量を 2013 年度と比べて、2030 年度までに 70%削減（売上高 1 億円当たり）し、2050 年度までにカーボンニュートラルを目指してまいります。

なお、当社グループでは従来より店舗照明の LED 化や節電などに取り組んでおりますが、温室効果ガスの排出量の更なる削減に向けて、2024 年度より当社の本社所在地である新潟県内全店舗※及び当社直営の新規出店店舗※において使用する電気に再生可能エネルギーを使用いたします。

※低圧電力契約の店舗やテナント型店舗等一部を除く

<CO2 排出量>

	2013 年度実績 (t-CO2e)	2023 年度実績 (t-CO2e)	2013 年度比
Scope1	680	404	△40.5%
Scope2	8,349	7,136	△14.5%
合計	9,029	8,100	△16.4%
(売上高1億円当たり)	70.1	35.6	△49.2%

- ・ Scope 別排出量は、エネルギー種別（電気・ガス等）毎の使用量及び（年度・事業者毎の）CO2 排出係数を用いて算出しております
- ・ 当社グループの中核企業である株式会社ハードオフコーポレーション単体の排出量を対象としておりますが、Scope3 の開示など対象・範囲の拡大に向けて、検討・準備を進めてまいります

4. 人的資本、多様性に関する取り組み

(1) 戦略

<人材育成方針>

当社グループでは、人材育成を最も重要な経営課題と位置付けており、「ハードオフ理論 30 ケ条」において、「企業は人財が全て～人材育成は、あらゆる業務より優先させよう～」を掲げ、積極的に人材育成に取り組んでおります。

また、持続的な成長を遂げるためには、人材戦略における多様性の確保は不可欠との考えから、性別、国籍、年齢、新卒・中途採用の別に関わらず、能力・適性に応じた採用、管理職への登用を行うことを方針としております。

人材育成に関する主な取り組みは以下の通りです。

(i) 研修の充実

店舗での OJT に加え、店長を目指す人財の早期育成を目的とした「be 店長プログラム」を WEB 上で毎月開催するなど、WEB を有効活用した各種研修体系を整備しております。

また、定期的に海外研修を実施し、海外出店を推し進めていく上で不可欠なグローバル人財の育成に取り組んでおります。

(ii) 多様性の確保（女性の活躍推進）

当社では、多様性の確保に向けて、正社員に占める女性の割合を 2030 年度までに 30%とする目標を掲げております。

その実現に向けて、2023 年 4 月に「3030（さんまるさんまる）プロジェクト」を立ち上げ、現場の声をもとにした各種制度の検討や提言を行うなど、女性がより一層活躍できる職場づくりや採用者に占める女性比率の向上に取り組んでおります。

<社内環境整備方針>

当社は、以下の 3 点を目指すべき会社像として掲げ、社員のエンゲージメント向上に向けた各種制度の整備などに取り組んでおります。

- ◆ 家族を大切にできる会社
- ◆ 50 年安心して働くことのできる会社
- ◆ 幸せを感じることができる会社

社内環境整備に関する主な取り組みは以下の通りです。

(i) 健康経営の実践

当社では、2022 年度より社長を委員長とした健康経営推進委員会の立ち上げと推進担当者の配置を行い、社員・スタッフの健康保持・増進を基盤とする組織の活性化や人財定着、採用力の向上を目的として、健康課題に基づく取り組みの検討・実施を行っています。

社員の健康増進に向けた啓蒙活動や各種制度の拡充・新設などの取り組みが評価され、昨年に引き続き、経済産業省「健康経営優良法人認定制度 2024（大規模法人部門）」に認定されております。

(ii) 社員の働きやすさを考えた制度の整備

社会情勢の変化を踏まえた対応や「健康経営」・「3030 プロジェクト」における取り組みを通じ、各種制度の拡充・新設を実施しております。2022 年度からの主な内容は以下の通りです。

転勤制度見直し	満 30 歳を迎えた翌年度から転勤エリアを限定
マイホーム祝金新設	自己もしくは配偶者との共同名義で初めて住居を取得する者で勤続 5 年以上かつ 60 歳までの正社員に 100 万円を支給
ロングバケーション・半日有給休暇制度の新設	・年 2 回、5 連休以上のロングバケーションを推奨 ・有給休暇を半日単位で柔軟に取得可
育児休業職場復帰祝金新設	1 カ月以上の育児休業を取得した社員に対し、休業前の給与の手取り額と育児休業給付金との差額分を支給
低用量ピル費用補助制度の新設	低用量ピル服用にかかる費用を全額補助

(2) 指標と目標

人財育成方針及び社内環境整備方針について、以下の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は以下の通りです。

指標	目標	達成期限	2023 年度実績
離職率	5%以下	2030 年度	5.1%
正社員に占める女性比率	30%以上	2030 年度	13.4%
ストレスチェック受検率	100%	2024 年度	87.4%
高ストレス者率 (※)	15%以下	2030 年度	17.4%
喫煙率	20%以下	2030 年度	28.5%

※高ストレス者率 ストレスチェック受検者の内、高ストレスと判定された人の割合

なお、以上に記載した人的資本に関する「戦略」及び「指標及び目標」については、当社のもを記載しておりますが、グループ各社とも連携して取り組んでまいります。