



パルコグループのCSR

URL: <http://www.parco.co.jp/csr/>

このPDFは、ウェブサイト「パルコグループのCSR」を各ページ出力したものです。

目次

▶ P. 1 トップメッセージ

パルコグループは、先見的、独創的な「原点＝パルコらしさ」をもって、社会と共有できる「新しい価値」を創出してまいります。

▶ P. 2 パルコグループCSR基本方針

パルコグループはCSR活動の定義を「事業を通じて、ステークホルダーの信頼と満足を得て、企業価値を高める取り組み」と考え、さまざまな活動を展開してきました。また、環境活動方針を定め、環境負荷の少ない商業空間の創造をはじめとした環境保全活動を推進しています。

▶ P. 4 パルコグループが果たす3つの社会的役割

パルコグループの社会的役割である「インキュベーション」「街づくり」「情報発信」という3つの原点を時代の変化を捉えながら進化させています。

P. 4 [インキュベーション](#) P. 9 [街づくり](#) P. 13 [情報発信](#)

▶ P. 16 重点テーマ

パルコグループのCSR基本方針では、次世代の人材や才能を応援する「次世代の人材」、文化的で新しい価値の提供と市場を創造する「文化」、街や地域の魅力向上に貢献する「地域」、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指す「環境」の4つを重点テーマと設定し、さまざまな活動に取り組んでいます。

P. 17 [次世代](#) P. 24 [文化](#) P. 34 [地域](#) P. 44 [環境](#)

▶ P. 46 CSR活動～ESG視点での取り組み

パルコでは、CSRの取り組みは「事業活動＝本業」を通じた活動だと定義しています。「お客さま」「ご出店テナント」をはじめ、「従業員」「株主／投資家」「地域／社会」「地権者」「お取引先」をステークホルダーととらえ、7つのステークホルダーの皆様から共感を得て、支持されることにより、企業価値の向上を目指しています。

P. 48 [社会](#)

- P. 48 [お客さま](#)
- P. 51 [ご出店テナント](#)
- P. 54 [地域／社会](#)
- P. 57 [株主・投資家の皆さま](#)
- P. 58 [従業員](#)

P. 66 [環境](#)

- P. 66 [基本方針](#)
- P. 67 [活動実績](#)
- P. 72 [環境データ](#)

P. 74 [コーポレートガバナンス](#)

- P. 74 [基本的な考え方](#)
- P. 86 [コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)
- P. 96 [コンプライアンス](#)

編集方針

- ・本報告書は持続可能な社会の実現を目指すパルコグループの経済、社会、環境に関する取り組みと実績を、お客さまをはじめとした、事業にかかわるすべての皆さまに報告するものです。
 - ・2012年3月に制定した「パルコグループCSR基本方針」で定めたCSR重点テーマに基づいた構成としています。
 - ・パルコグループが2016年3月から2017年6月までの期間におこなった事例を中心に、2017年11月上旬現在の情報を掲載しています。
- ※ 記載されている会社名・製品名・サービス名は、各社の登録商標または商標です。
※ 人名・団体名・公共機関名などは、原則として敬称を略しています。

社長メッセージ



ESG視点を新たに加え、CSR活動を積極的に展開し、持続的な企業価値向上を目指す

私はCSRとは経営理念の具現化であり、事業基盤そのものであると考えています。「訪れる人々を楽しませ、テナントを成功に導く、先見的、独創的、かつホスピタリティあふれる商業空間の創造」。この経営理念を、事業を通じて、ステークホルダーのご信頼とご満足をいただきながら実現することが、パルコグループのCSRです。ここで言う先見的、独創的な事業活動とは、パルコグループの社会的役割である「インキュベーション」「街づくり」「情報発信」という3つの「原点＝パルコらしさ」を時代の変化を捉えながら「進化」させることです。この考え方を社内に浸透させるため、体系図として整理しています。お客さまやテナント、株主、そして社員などすべてのステークホルダーに満足していただける価値を創造し、提供し続けていくことを望み、その活動の成果として、適正な利潤を得ることにより企業として発展・成長していくことを目指してまいります。

2014年度からは、私がダイバーシティ推進委員会の委員長となり、社員の個性を引き出し、水平コミュニケーションを通じ、多様な人材が多様な働き方を通して、新しい発想を次々と生み出す企業風土を創るため、さまざまなテーマに対して、スピード感を持って推進しています。こうした取り組みが評価され、2016年には、産業省が選定する女性活躍推進に優れた企業として「準なでしこ銘柄」25社のうちの1社に選ばれました。

また、持続的な企業価値向上においては、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると考えています。2016年に「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めました。この基本方針は、経営理念に基づき、お客さまやテナント、株主／投資家などのステークホルダーに満足していただける価値を創造し提供していくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、最良となる当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を定めたものです。「コーポレートガバナンス・コード」にも対応し、取り組みを進めることで持続的な企業価値向上を目指してまいります。

パルコグループはこれまで、「次世代の人材」「文化」「地域」「環境」の4つを重点テーマと設定し、さまざまな活動に取り組むとともに、「お客さま」「ご出店テナント」をはじめ、「従業員」「株主／投資家」「地域／社会」「地権者」「お取引先」の7つのステークホルダーの皆さまから共感を得、支持されることを目指し活動を推進してきました。2017年度からはESG視点を新たに加え、CSR活動を積極的に展開し、持続的な企業価値向上を目指します。

株式会社パルコ

代表執行役社長

山 浩 三

パルコグループCSR基本方針

パルコグループは、CSRを「経営理念の具現化」であると考え、事業を通じてステークホルダーからの信頼と満足を得て、企業価値を高めるための取り組みを推進していきたいと考えています。

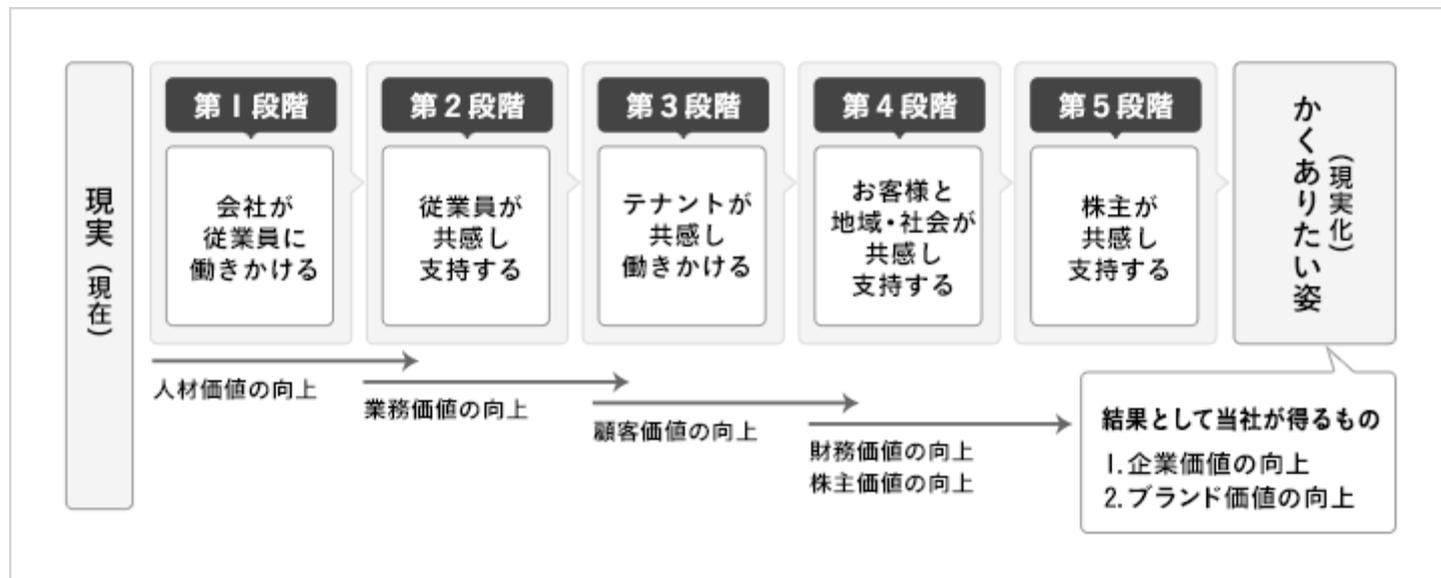
CSRの考え方の明確な定義とCSR活動の体系化によって、CSR活動の質を向上させることを目的に、「パルコグループCSR基本方針」を定めています。

パルコグループCSR基本方針



パルコグループの企業価値向上プロセス

パルコグループは、本業を通じたCSR取り組みによりステークホルダーから共感を得て、支持されることが、企業価値を向上させることに結びつくとしており、そのプロセスを次のように考えています。



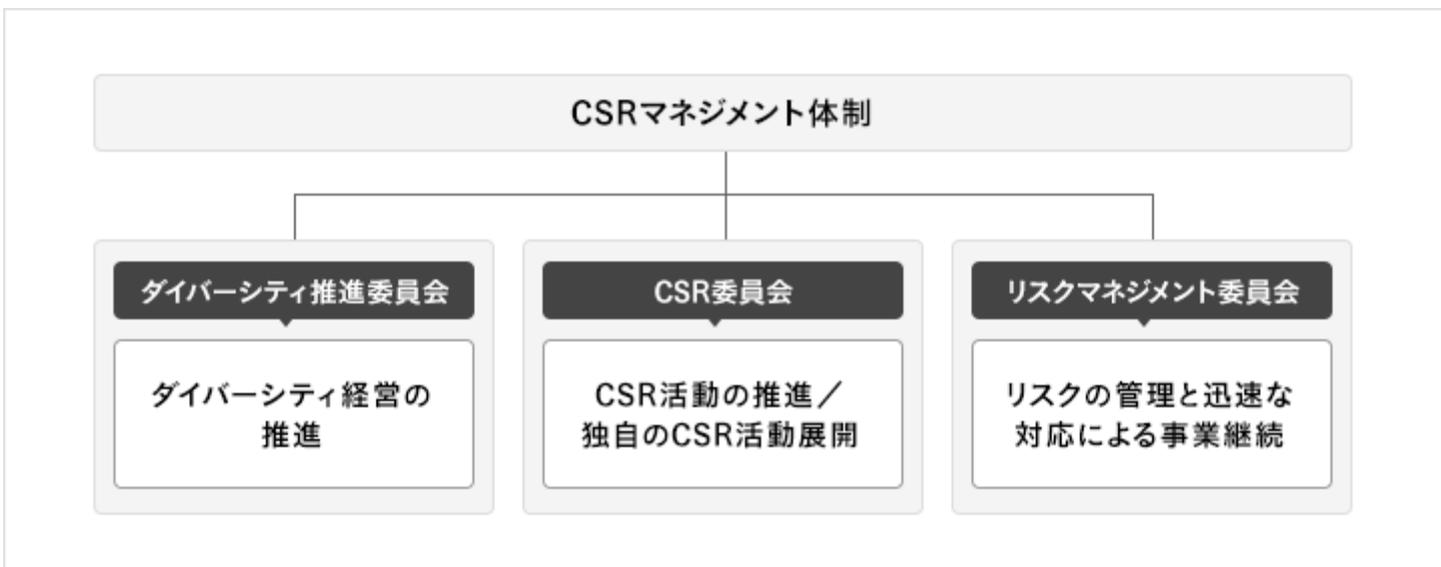
CSRマネジメント体制

パルコは、CSR活動の基盤強化のため、CSR委員会、ダイバーシティ推進委員会とリスクマネジメント委員会から成るCSRマネジメント体制を構築しています。

CSR委員会、ダイバーシティ推進委員会については、代表執行役社長を委員長とし、内部統制の強化と、活動のさらなる促進を図っています。

また、企業活動に内包されるリスクの管理と、リスク発生時に迅速に対応し、事業継続をするためにグループの横断的な管理体制の整備に努めています。

各委員会を定期的実施し、全執行役が委員として所属し、社内各部門、グループ各社との連動により、パルコグループ全社員が社会とコミットし、積極的に取り組むことを推進しています。



▶ パルコの経営理念

▶ コーポレート・ガバナンス

▶ コンプライアンス基本理念

パルコグループが果たす3つの社会的役割

インキュベーション

新しい才能の発見と応援をし、新たな価値を創出する「インキュベーション」の取り組み

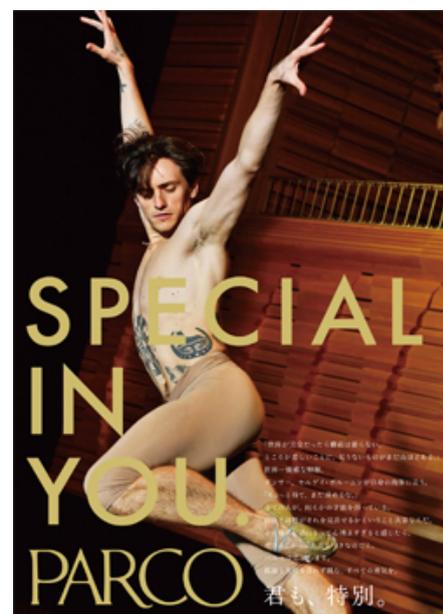
パルコは1969年の池袋PARCO誕生以来、音楽やアート、演劇など先端のカルチャーを積極的に紹介し、さまざまな新しい才能の発見や応援をしてきました。当社の持つ国内外のネットワークや、事業ノウハウを活用することで、事業成長の機会を提供しています。

新しい才能の発掘・応援をするコーポレートメッセージ

「SPECIAL IN YOU.」

2010年にスタートしたコーポレートメッセージ「LOVE HUMAN.」の想いを引き継ぎ、才能を発掘・応援するインキュベーション活動に、より強くフォーカスをあてるために、2014年より、新コーポレートメッセージ「SPECIAL IN YOU.」をスタートしています。

2017年は己の肉体や精神と対話しながら、孤独や失敗と戦い続ける勇気を持つ天才バレエダンサー「セルゲイ・ポルーニン」を起用しました。



2017年起用アーティスト「セルゲイ・ポルーニン」

Profile

ウクライナ出身。1989年生まれ、27歳。

幼少の頃からバレエの英才教育を受け、13歳の時に英ロイヤル・バレエ学校へ入学。

<ヌレエフ>の再来と謳われたセルゲイ・ポルーニンは若干19歳で、英ロイヤル・バレエ団史上最年少のプリンシパルとなる。しかし、人気絶頂の2年後に電撃引退をし、世界中を驚かせた。バレエ界きっての異端児と呼ばれ、栄光から、自滅の道へと噂される中、写真家デヴィット・ラシャペルが監督をしたホージアの音楽「Take Me to Church」のMVに出演。世界中で2,000万回以上再生され、再度世界から注目を浴びることとなる。2017年7月、そんな彼の、栄華と苦悩、幼少の頃からの記録とともに本人に迫ったドキュメント映画「ダンサー世界一優雅な野獣 セルゲイ・ポルーニン」（配給：パルコ/アップリンク）が公開される。

本広告は、2017年4月27日に、パルコ/アップリンクで主催した来日プレミアイベントの際に、東京藝術大学・奏楽堂にて撮影された。

> [「SPECIAL IN YOU.」](#)

「FASHION PORT NEW EAST（ファッションポート ニュー イースト）」

若手デザイナーの発見と応援を目的に、アマゾンファッションウィーク東京で開催された「FASHION PORT NEW EAST」の2017年春夏コレクションと2017年秋冬コレクションを支援しました。

「FASHION PORT NEW EAST」は若手デザイナーたちが自立した形で発表の「場」を持つことをサポートするプラットフォームです。パルコが継続して支援してきた発表の場「東京ニューエイジ」から、ブランドのさらなる成長・自立に向け形式を変更し、各ブランドが独立した形でファッションショーをおこないました。また、海外のデザイナーも招聘し、国内若手デザイナーが世界の才能と切磋琢磨することで業界全体の活性化を図っています。

本取り組みを通じて若手デザイナーたちが国内外に向けて、自身のクリエイションを発表することは、次なる成長機会を得ることができるとともに、次代を担う新しい才能がファッション業界の新たな力になると考えています。

2017年秋冬コレクション参加ブランド



Profile

1. Moto Guo（モト ゴー）

2015年クアラルンプールを拠点に、コレクション発表をおこなっているユニセックスブランド。

2. AKIKO AOKI（アキコアオキ）

女子美術大学卒業後、セントマーチンズでファッションを学ぶ。MIKIOSAKABEでのアシスタントを経て、2014年よりレディスウェアブランドをスタート。

3. KEISUKEYOSHIDA（ケイスケヨシダ）

「こののがっこう」とESMOD JAPON「AMI」を経て、2015年秋冬シーズンより活動開始。

アジアの若手デザイナーのグローバルな活動を支援

「Asia Fashion Collection (アジア ファッション コレクション)」

日本の服飾専門学校やアジア各国のファッション機構と連携し、日本、韓国、台湾、香港の若手デザイナーを発掘・応援する取り組みをおこなっています。東京・ニューヨーク・台湾におけるファッションイベントでのランウェイショーの実施をはじめとする支援プログラムを通じて、事業成長の機会を提供しています。本取り組みを通じて、アジアの若手デザイナーのグローバルな活動とアジアのファッション産業の発展を目指します。



2017年2月11日（土）

NYファッション・ウィークにておこなわれたランウェイ後の記念撮影

会場：スカイライト・クラークソン・スクエア

▶ [「ASIA FASHION COLLECTION」ウェブサイト](#)

次世代を担う女性クリエイターのプレゼンテーションの場 「シブカル祭。」

2011年より渋谷PARCOをメイン会場として開催してきた「シブカル祭。」は、若手女性クリエイターに表現作品の発表や、クリエイター同士の交流の「場」を提供することを目指し、のべ1,000名以上の女性クリエイターたちが参加しています。2016年は渋谷PARCOの一時休業にあわせて8月に「シブカル<夏>祭。」と、10月に渋谷CLUB QUATTRO（クラブクアトロ）をメイン会場に「シブカル<秋>祭。」、12月には、GALLERY X BY PARCOのこけら落としとして「女子と渋谷の展覧会fromシブカル祭。」を開催しました。2017年も10月に渋谷での開催が決定しています。渋谷PARCO一時休業中も、次世代を担う女性クリエイターたちを応援していきます。



女子と渋谷の展覧会fromシブカル祭。

2016年12月9日（金）～12月25日（日）

会場：渋谷スペイン坂に開業したGALLERY X BY PARCO

▶ [「シブカル祭。」ウェブサイト](#)

パルコのクラウドファンディング・サービス

「BOOSTER（ブースター）」

2014年よりクリエイティブ・コンテンツ領域全般におけるプロジェクトの実現をサポートし、生活者個人の皆さまと一緒にイノベティブな挑戦を世の中に送り出す仕組みとして、クラウドファンディング・サービス「BOOSTER」をスタートしています。プロジェクトの成立支援のみならず、全国に拠点を持つPARCOの強みを活かし、プロジェクトの認知拡大、成立後の事業成長をサポートしています。

2016年8月には渋谷PARCO一時休業に伴い、PARCO劇場の装飾品をチャリティ販売する企画「FOR the THEATER LOVERS」を実施しました。1973年以来使い続けている緞帳やお客さまが座り続けた座席を気鋭のクリエイターらがメモリアルグッズとしてリメイクした製品を創りました。スタート当日には目標金額を達成し、好評を博しました。今後もWebとリアル（=PARCO店舗）を融合させることで、お客さまとの接点を増やし、新しい挑戦をおこなう個人や組織を応援します。

▶ [「BOOSTER（ブースター）」ウェブサイト](#)

ステークホルダーからのメッセージ

建築デザイン事務所 インテンショナルリーズ 代表 鄭秀和(ていしゅうわ) 様



座席番号プレート付PARCO
劇場メモリアルチェア
「PARCO THEATER
Seat (for One) by インテ
ンショナルリーズ 鄭 秀和」

「FOR the THEATER LOVERS」にてPARCO劇場の座席をリメイク

背伸びしてお洒落や文化に触れる事を等身大で知った事。それが80年代の渋谷の散策であり、パルコでの体験だった感があります。街にも独特の雰囲気があるのと同様に、施設にもそれがあり、自分の好奇心を満足する場でした。時代の変遷で、施設は新しく生まれ変わる中、その象徴の劇場の椅子のリメイクに関わらせていただきましたが、今の時代への決着の仕方もパルコさんらしく斬新でした。そして新しい取り組みと、未来への問いかけを期待している次第です。

Profile

最近の仕事に台北の巨大施設U-TOWN、すみだ水族館、恵比寿ガーデンシネマ、EDO WONDERLAND日光江戸村内の新築デザインなどがある。インドネシアでの新規事業ADDAの他、IoT家具ブランドのKAMARQなどに参画。

MAMORIO株式会社 代表取締役 増木 大己(ますきだいき) 様



グループ会社であるヌーヴ・エイと商品開発をおこなったIoT手袋「MAMORIOグローブ」

日本初IoT手袋の先行販売プロジェクトを実施

BOOSTERにおいて、日本で初めての「なくすをなくす」IoT手袋「MAMORIOグローブ」の製品化を実現しました。ありそうでなかったユニークな製品ということもあり、リリース後、テレビなどでのメディアをはじめ多くの反響があり製品化を実現することができました。またこの取り組みがさまざまな領域にも応用できる可能性があることが証明され、弊社の事業展開の上でも今後の事業成長の躍進につながる大きな契機となりました。

Profile

大学卒業後、SBIホールディングス入社。SBI証券にて株式公開引受業務、RM（リスクマネジメント）に従事。2012年7月日本初の落し物総合ソリューションを提供する落し物ドットコムを設立。2016年4月MAMORIO株式会社に社名変更。

パルコグループが果たす3つの社会的役割

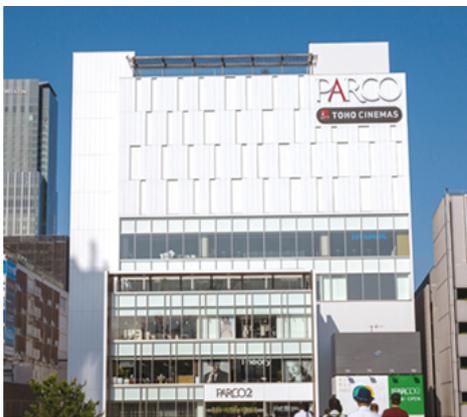
街づくり

多様な開発を推進し、街の個性を創造する街づくり

パルコは既存事業に加え、新たな事業モデルであるゼロゲート事業の拡大などエリアの面開発を積極的におこなうことで、快適で、新しい街づくりに取り組んでいます。また、ご出店いただいているテナントの皆さまとのイコールパートナー主義のもと、マーケットの可能性やお客さまの期待に応えるために、ともに新たな挑戦をおこない、街の個性を創造しています。

2016年度の開業店舗

仙台PARCO2 2016年7月1日（金）開業



東北の玄関口であるJR仙台駅西口正面に仙台PARCO2が開業しました。仙台PARCOは2008年の開業以来、利便性の高いロケーションで都市生活者に新たなライフスタイルを提案するビルとして進化し続けてきました。

2017年に開業した仙台PARCO2は、駅から続くペDESTリアンデッキと直結する2階をグランドフロアとし、コスメや雑貨などを充実させました。路面店の飲食店が多い街場の特性を意識し、1階はPARCOとして初めてレストランフロアを配置しています。また、マーケットに不足していたシネマコンプレックス（複合映画館）を導入するなど、時間消費型の機能を強化しています。今後も2館体制で仙台駅前での存在感を発揮し、街場の更なる活性化を目指します。



ペDESTリアンデッキから続く2階はグランドフロアとして印象的な照明が出迎える



1階レストランフロアは店舗ごとの仕切りを減らすことで「路地」や「横丁」の雰囲気を出



広島ZERO GATE2は、2013年開業の広島ZERO GATEに次ぐ、2拠点目のZERO GATEとして開業しました。広島PARCO本館に近接する本通りから並木通りにいたる商業エリアに位置しています。広島PARCO本館と新館、広島ZERO GATE、広島ZERO GATE2の4館体制で、広島の八丁堀エリアの新たな魅力創出やさらなる活性化を目指します。



今後の出店計画物件

沖縄・浦添西海岸計画 2019年夏開業予定



2016年12月沖縄流通最大手の株式会社サンエーと、沖縄県内における新たな商業施設の運営事業などをおこなうための合併会社・株式会社サンエーパルコを設立しました。株式会社サンエーが沖縄県浦添市において計画している新たな商業施設（浦添西海岸計画）は、那覇空港や那覇港クルーズ船ターミナルからの優れたアクセスを持つことから、多くの集客が期待できます。浦添西海岸計画に関し、株式会社サンエーの豊富な経営資源や信用力と、当社の都市型ショッピングセンター運営ノウハウを結集し、各々の強みを最大限に発揮することで、魅力ある新たな商業施設を創造することを目指しています。



ステークホルダーからのメッセージ

株式会社サンエー 経営企画部長兼財務部長 豊田 沢（とよだ たく）様



今般、沖縄県最大規模の商業施設「浦添西海岸計画」を進めるにあたり、今までにない魅力的な商業施設を目指したいと考えました。そこで、弊社がこれまで沖縄県内で培った小売業などに関する経験と実績をフルに活かしながら、パルコ様の持つ都市型ショッピングセンターの企画運営ノウハウを集結させることにより、その実現が可能と考えました。さらに、合併事業とすることで、一層強い結びつきと信頼を得ることができています。

PARCO業態

PARCO-ya 2017年11月4日(土)開業

J.フロント リテイリンググループのアーバンドミナント戦略参画として、大丸松坂屋百貨店が建設した新規複合高層ビル「上野フロンティアタワー」の1階～6階に出店しています。

当社未出店エリアである上野において、松坂屋上野店との連動を図りながら、マーケットで支持される商業施設の実現を目指しています。



新生渋谷PARCO 2019年秋開業予定

都市マーケットの成熟や技術革新などの社会変化に対応し、街の活性化に貢献する次世代グローバルショッピングセンターとして開業予定。

▶ [2019年渋谷PARCOは新たなステージへ](#)



大丸心斎橋店北館内 2021年春開業予定

PARCO業態未出店の大阪・心斎橋地区に位置する、大丸心斎橋店北館内に出店します。松坂屋上野店の新南館「上野フロンティアタワー」への出店に続く2例目のJ.フロント リテイリンググループとの協業案件であり、当社の中長期経営計画において重要な位置付けにあります。関西を代表する商業集積地の一つである心斎橋にふさわしい商業施設として地域の皆様のご期待に応えられる店舗にすべく、出店準備を進めています。

ZERO GATE業態

京都ZERO GATE 2017年11月第1弾開業

京都市の商業の中心エリアである四条通に面し、大丸京都店の隣接地に街の新たな魅力の創出に貢献する商業施設として開業。



原宿ZERO GATE（仮称） 2018年春開業予定

本物件は、国内屈指の注目度の高いエリアである原宿で、国内外に向け新たな魅力を発信し、街の一層の賑わいの創出に貢献する商業施設を目指し開業予定。



三宮ZERO GATE（仮称） 2018年秋開業予定

神戸市にある商業の中心地、三宮エリアで既存物件を取得し、地域の皆さまから支持される新たな商業施設を目指し開業予定。



新業態

錦糸町駅前物件 2019年春開業予定

本物件は、「楽天地ビル」の一部を賃借し内外装を含めた大幅な刷新を実施し、東京東部エリアにおける新たな商業施設として開業予定。



パルコグループが果たす3つの社会的役割

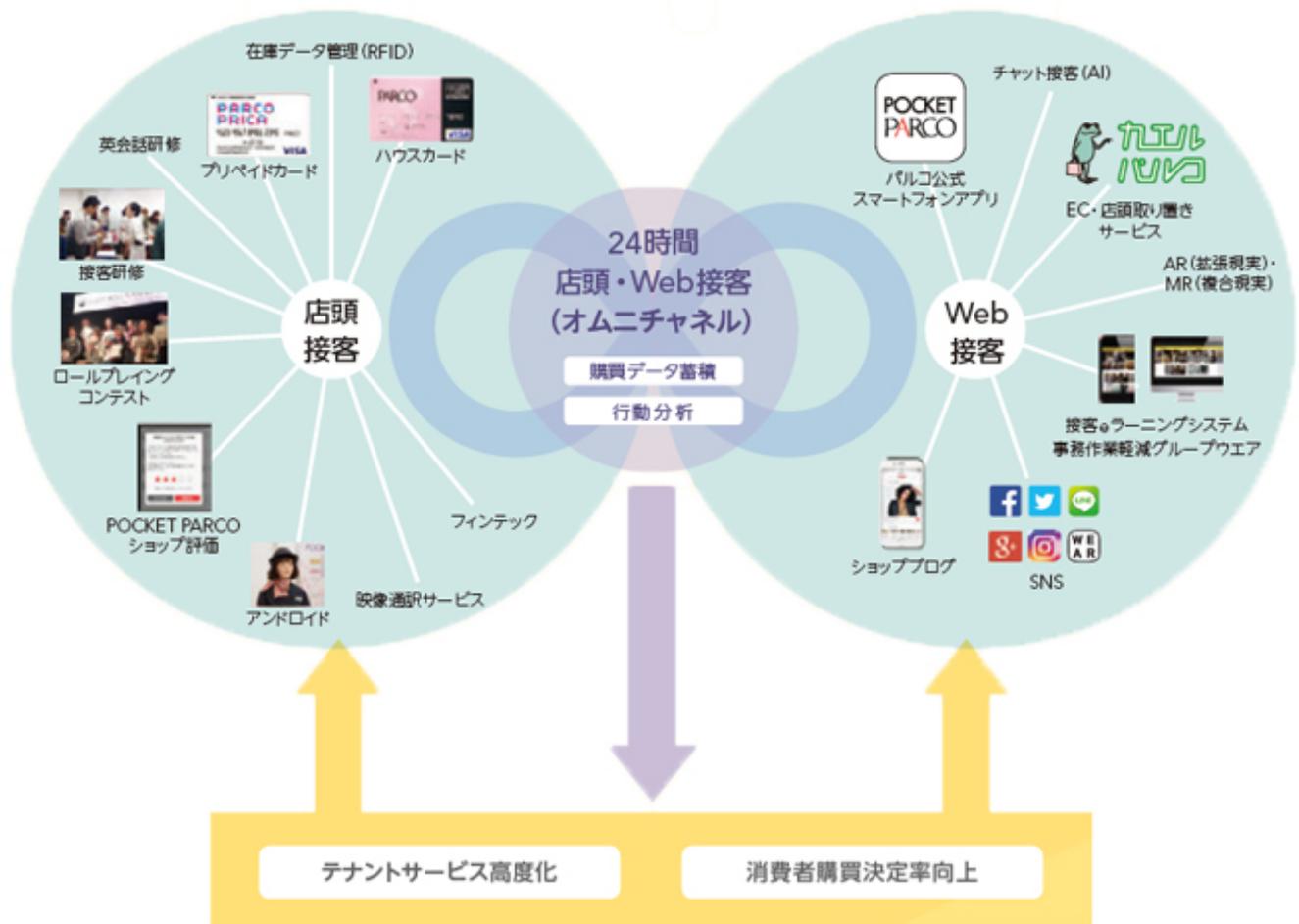
情報発信

Webを活用した情報発信とサービスの提供で実現する「24時間PARCO」

パルコは店舗を基盤とした独自の先行的ICT活用を積極的におこない、消費環境の急速な変化に対応すべく店舗でのデジタル環境を整備することで、新しい消費体験を提供し、商業施設の楽しさを創造しています。

PARCO館内の情報をいち早く魅力的に発信するために、出店いただいている約3,000テナントが「ショップブログ」を通じて情報発信をし、お客さまの来店を促進しています。また、「ショップブログ」に掲載した店頭商品をWeb上で取り置きと購入ができるサービス「カエルパルコ」の運営や、公式スマートフォンアプリ「POCKET PARCO（ポケットパルコ）」によるお客さま一人ひとりに合わせた情報発信により、Webを通じてお客さまに24時間PARCOを楽しんでいただける環境づくりに取り組んでいます。さらに、ICTを活用して、PARCOで働くショップスタッフの業務効率の改善を推進しています。

24時間PARCOのオムニチャネル概念図



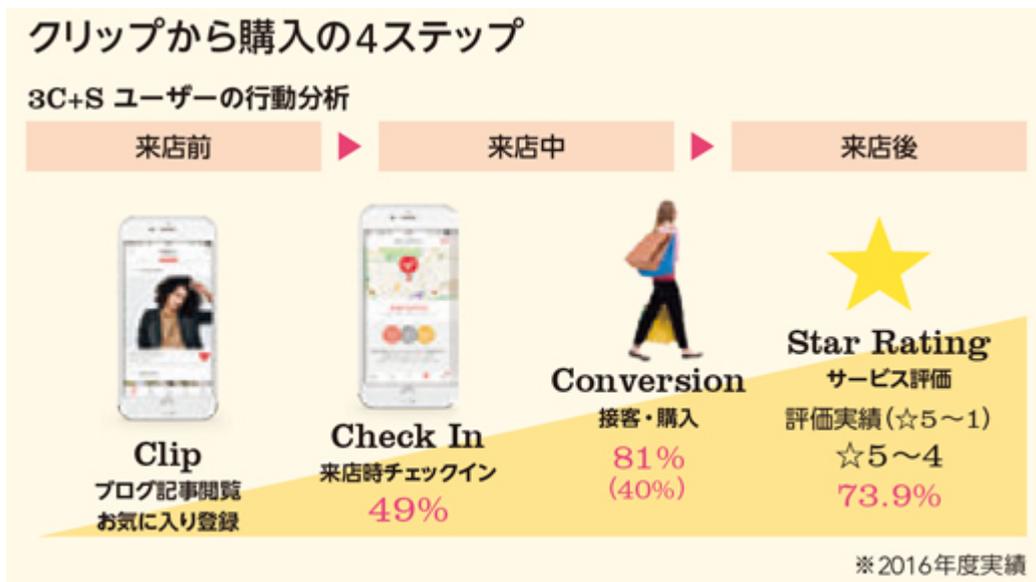
先行的ICTを活用した独自の情報提供

「POCKET PARCO」は、これまで可視化できなかったお客さまの購買情報を分析することを可能とし、さらなる顧客満足へつなぐPDCAサイクルを飛躍的に向上させました。「POCKET PARCO」ではハウスカード<PARCOカード>のお客さま情報を登録することができ、2016年3月より搭載したAI（人工知能）により、購買・来店履歴、お気に入り登録などをもとに、お客さま一人ひとりに合わせた情報提供を実現しています。

「POCKET PARCO」に<PARCOカード>の情報を登録しているお客さまは、PARCOへの来店頻度が1.5倍、購買金額が1.7倍と伸長しており、顧客アプローチとして有効なツールとなっています。ご利用いただいたお客さまには、お買物翌日に満足度評価とご意見の依頼を配信しており、評価内容をショップスタッフへフィードバックしています。2016年度は72万件のお客さまの声が届いており、多くのお客さまからいただく評価・コメントはショップスタッフのモチベーションアップにもつながっています。

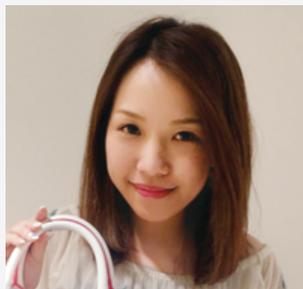
「POCKET PARCO」と連携して利用することで利用額の0.5%分をキャッシュバックするなど、クレジットカード以外の決済手段を志向されるお客さまにもサービスを拡充しています。また、多様化する決済手段を背景に、お客さまの利便性向上のため、2016年12月よりプリペイドカード<PARCOプリカ>の発行を調布PARCO、福岡PARCOで先行開始しました。

また、出店いただいている約3,000のショップにアカウントを提供している「ショップブログ」を通じて、Webによる情報発信を強化しています。ショップブログにカート機能を整備し、Webを通じて店頭商品の購買または商品置きができる「カエルパルコ」は機能を拡充し、<PARCOカード>利用時の優待割引など店頭購入時と同じサービスが利用できるようになりました。2016年度は約300店舗が「カエルパルコ」に参加し、福袋や限定商品の販売に活用するなど、商圈エリアを越えたお客さまアプローチが実現しています。



ステーキホルダーからのメッセージ

広島PARCO サマンサベガ スタッフ 岩原 成梨香（いわはら なりか）様



日々のおもてなし力向上のため、幅広い層のお客さまを仮定したロールプレイング、ショップカードのご案内を強化し、お戻り率を上げています。広島東洋カープコラボ販売に向け、“今しか買えない希少価値が高い商品”という発信を1番に訴求しました。また、店頭へご来店できない全国にいる広島東洋カープファンの方々にもご購入頂けるように、「カエルパルコ」の活用、ブログの連動をおこない他県のお客さまからもご支持を得る事ができました。



広島東洋カープコラボ

- 1 バック大
- 2 バック小
- 3 ミニ財布
- 4 長財布

広島PARCO CECIL McBEE（セシルマクビー） チーフ 高野 めぐみ（たかの）様



自店では、広島東洋カープとのコラボグッズの販売に「カエルパルコ」やSNSを活用しています。カープコラボグッズは毎年多くのお客さまにご好評をいただいている、県内の方はもちろん、県外から商品を求めて店舗に足を運んでくださる方も年々増えてきています。

今回は、広島東洋カープコラボ商品を販売するにあたってパルコブログに加えて、ブランドのSNSでも拡散を強化しました。「カエルパルコ」は遠方で店舗に足を運ばない方にも、簡単に購入していただける便利なサービスなので、ショップとしても大変助かります。

今後はカエルパルコの認知度アップにつながるような施策を期待しています。もちろん、自店でもより多くのお客さまに知っていただけるよう、スタッフ全員で「POCKET PARCO」や「カエルパルコ」を紹介していきます。



広島PARCO限定チュニックワンピース

重点テーマ

パルコグループのCSR基本方針では、次世代の人材や才能を応援する「次世代の人材」、文化的で新しい価値の提供と市場を創造する「文化」、街や地域の魅力向上に貢献する「地域」、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指す「環境」の4つを重点テーマと設定し、さまざまな活動に取り組んでいます。

次世代



次世代を担う人材や才能を、パルコが持つノウハウやネットワークを活かして応援し、活力と多様性のある社会の実現に貢献します。

文化



ファッション、エンタテインメントをはじめ、文化面で常に新しい価値提供や情報発信、市場創造をおこないます。

CSR理念

パルコグループは、先見的、独創的な事業活動を通じて、都市生活者が心豊かになる社会の実現に貢献します。

地域



店舗でのイベントなどを通じた地域のコミュニティへの参加や、安全・安心な商業施設の維持により、街や地域の魅力向上に貢献します。

環境



パートナーであるテナント企業をはじめ取引先企業と協力し、環境負荷の少ない商業施設の創造を目指します。

重点テーマ 活動実績

次世代 ～次世代の人材や才能を応援

新進気鋭の36ブランドによる期間限定ショップ「MEI-TEN」をオープン

2017年4月

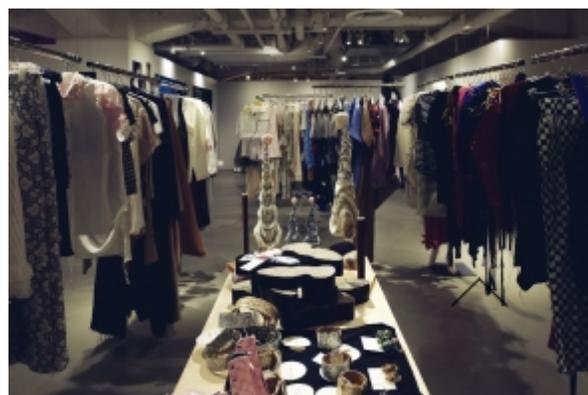
池袋PARCO7F・パルコミュージアムにて、気鋭のデザイナーたちが自らプロデュースするショップ「MEI-TEN」が4月20日（木）から26日（水）期間限定でオープンしました。

「MEI-TEN」は、2013年に才能あふれる若手デザイナーたちが一挙にデビューし話題となった、渋谷PARCOでの展示会「絶命展」をルーツとしており、同展に参加したブランドを中心に20ブランドが出店したほか、本企画で新たに16ブランドがデビューしました。

ショップでは販売している服のデザイナーが店頭に立ち、お客様と直接交流しながら商品の魅力を伝えました。また、試着やSNS投稿などによる割引サービスをおこなうなど、独自のサービスをご提供しました。日替わりで開催した出品ブランドのショーやデザイナーによるワークショップなども好評でした。



撮影：TAKAMURADAISUKE



撮影：TAKAMURADAISUKE



撮影：takao iwawawa

Asia Fashion Collectionのポップアップショップを池袋PARCOでオープン

展示：2017年4月3日（月）～4月16日（日）

ポップアップショップ：2017年4月9日（日）～4月16日（日）

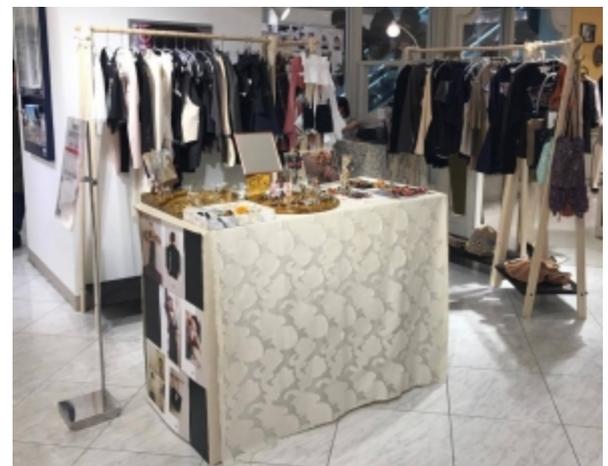
パルコと株式会社バンタンは、次世代のファッションを担うアジアの若手デザイナーの発掘と応援のためのプロジェクト「Asia Fashion Collection -Global Incubation Project-」（以下AFC）を2013年から共同で実施しています。

AFCは、ニューヨークコレクションでの作品発表権をかけた日本での選考会、そして現地でのコレクションの発表や様々な事業支援を通じて、若手デザイナーの成長を促進することを目指す取り組みです。

2月のニューヨークコレクションで発表された作品の展示を2017年4月3日（月）から16日（日）まで、そして過去にAFCに出場したデザイナーによるポップアップショップを2017年4月9日（日）から16日（日）まで、池袋PARCOで実施しました。デザイナーによる作品を多くのお客様にご覧いただき、AFCおよびデザイナーの認知を拡大することを狙いとしています。AFCでは、今後もプロジェクトを通じて見出した若手デザイナーを継続的に支援していきます。



作品の展示



期間限定ショップ

福岡PARCO 若手クリエイターを支援するファッションショーに協賛

2017年2月

福岡PARCOは、若手ファッションブランドの支援を目的として2017年2月11日（土）に開催されたファッションショー「Revo×Labo Fukuoka」に協賛しました。

ファッションショーは、福岡でビル運営をする「福岡ファッションビル」が福岡のファッション業界の活性化・若手ブランドの支援を目指して初開催し、パルコおよびセレクトショップ運営の「H.P.France（アッシュペーフランス）」が協力する形で実施されました。



地元福岡を拠点に活動する3組の若手ブランド「またどまーじゅ」
「DE:CODE (デコード)」「和洋折衷」がそれぞれのテーマに
沿った個性的なコレクションを披露し、バイヤー・メディア関係
者・一般のお客様など
以上の方々にご覧いただきました。

福岡PARCOでは、3月1日(水)から本館2Fのインキュベーション
スペース「天神ラボ」でコレクション衣装を展示します。また、福
岡PARCO内のセレクトショップ「WALL (ウォール)」では、出演
ブランドの期間限定ショップがオープンします。

「FASHION PORT NEW EAST」ファッションショーを支援

2016年10月

アマゾンファッションウィーク東京で開催された若手デザイナーグ
ループ「東京ニューエイジ」のメンバーによるファッションショー
「FASHION PORT NEW EAST」をパルコが支援しました。

「FASHION PORT NEW EAST」とは、これまでパルコがインキュ
ベーション活動の一環として応援してきたプロジェクト「東京
ニューエイジ」に参加する若手デザイナーによるファッション
ショーです。

2016年春夏コレクションまで「東京ニューエイジ」としてコレク
ションを発表していたデザイナーたちが、それぞれのブランドのさら
なる成長と、各ブランドの自立を目的に、個々のブランドが独立した
形で開催しました。また、国際的な注目度を向上させるため、今回
から新たに海外の注目デザイナーも招聘しました。

当日は多数のメディア・業界関係者が来場し、想定を超える数の方々
にご覧いただきました。

また、前回までの「東京ニューエイジ」としての合同ファッション
ショーに比べ、ひとつひとつのブランドの完成度が高く、若手ブラン
ドの大きな成長を感じることができる発表の場となりました。

参加ブランド

AKIKO AOKI

KEISUKEYOSHIDA

Lena Lumelsky



左からAKIKO AOKI、KEISUKEYOSHIDA

シブカル<秋>祭。2016～やっぱり渋谷で会いましょう～ を開催

2016年10月

渋谷クラブクアトロで、「シブカル<秋>祭。～やっぱり渋谷で会いましょう～」を、10月21日（金）に開催しました。

会場では、のべ30名のクリエイターが、音楽ライブ・映画上映・DJ・ファッションショー・パフォーマンス・フード販売・グッズ販売などをおこない、1,000名以上のお客様にお越しいただきました。

また、先行して10月15日（土）から、40組のクリエイターが制作した160枚のポスターを、渋谷のバスケットボールストリート（センター街）を中心に掲出しました。加えて、大型街頭ビジョンでシブカル祭。の映像を放映するなど、渋谷の街を舞台に、クリエイターの作品を広く発表しました。

シブカル祭。は、若手女子クリエイターに表現の場を提供するイベントで、2011年から渋谷PARCOをメイン会場として年に一度開催し、のべ1,000名を超えるクリエイターにご参加いただきました。

2016年のシブカル祭。は、渋谷PARCOの一時休業後も渋谷でパルコの情報発信を継続していくため、夏と秋の二期に分けて実施しました。



ファッションショー



Homecomingsによるライブ

[シブカル祭。ウェブサイト](#)

[パルコのインキュベーション](#)

Asia Fashion Collection 東京ステージを開催

2016年10月

パルコと、バンタンデザイン研究所を運営する株式会社バンタンが共同で実施しているプロジェクト「Asia Fashion Collection -Global Incubation Project-」（以下、AFC）の最終審査である、ニューヨークコレクション出場をかけたラウェイショー 東京ステージを、2016年10月16日（日）にEBiS303（恵比寿）にて開催しました。

AFCは、アジアの若手ファッションデザイナーを発掘し応援するプロジェクトです。

AFCでは、ニューヨークコレクションでのランウェイデビューをかけたショー形式のコンペティションでデザイナーを選出し、事業成長の機会を提供しています。

ファッションのグローバル化が加速する一方、アジアの若手デザイナーたちが世界に自らの作品をプレゼンテーションし、トライアルするチャンスは非常に少なく、限られています。このような状況の中、パルコがこれまでにおこなってきた、「新しい才能の発見と応援」で培ってきたノウハウとネットワークを活用し、AFCを開催することで、若手デザイナーのグローバルな活躍や交流の機会を提供することを目指しています。



東京ステージ 上段左からR.Y/
S.H、DAIRIKU、BEHIND 下段左から
J.Chung、Ceci、KEVIN HO



約700名のお客様が来場

今年度のAFCでは、日本からの参加対象を広げ、ファッションデザイナーを目指す学生に加えて、最終学歴卒業後2年未満の方も参加可能としました。

ランウェイでの選考には、2回の審査を経て選ばれた国内の10ブランドが参加しました。その結果、ニューヨークコレクションに出場する日本代表の3ブランドが選ばれました。

今回のAFCでは、ファッション分野において世界3大デザインスクールの一つと称されるアメリカ・ニューヨーク州の大学、Parsons School of Design（以下パーソンズからの出場枠を初めて設けました。

選出されたのは、2016年5月にParsons MFAを卒業した韓国生まれのGahee Lim（ガヒー リム）によるブランドです。

日本代表の3ブランド、韓国・台湾・香港の各ファッション機構から選抜されたそれぞれ1ブランド、パーソンズから1ブランド、計7つのブランドが、ニューヨークコレクションでコレクションを披露します。

<ニューヨークコレクション 出場ブランド>

日本

「R.Y/S.H」山田龍之介、Stella Huang（文化服装学院）「DAIRIKU」岡本大陸（バンタンデザイン研究所 X-SEED）

「BEHIND」武内明（バンタンデザイン研究所）

韓国

「J.Chung（ジェイ・チョン）」Jaesun Chung（ジェスン・チョン）

台湾

「Ceci（シシ）」Cecilia Chang（セシリア・チャン）

香港

「KEVIN HO（ケビン・ホー）」Kevin Ho（ケビン・ホー）

パーソンズ

「Gahee Lim（ガヒー リム）」Gahee Lim（ガヒー リム）

[Asia Fashion Collection -Global Incubation Project- ウェブサイト](#)

[パルコのインキュベーション](#)

ミツカルストアが香港で期間限定ショップを開催

2016年9月

パルコが運営するセレクトショップ「Meetscal Store」（ミツカルストア）が、香港を代表するクリエイティブ施設「PMQ」で期間限定ショップ「Meetscal Store by PARCO POP UP SHOP in PMQ」を、2016年9月6日から25日まで開催しました。

今回の取り組みでは、若手クリエイターやデザイナーの情報発信を強化している香港のクリエイティブ施設であるPMQと連携し、日本のクリエイターに海外での展示・販売機会を提供しました。

「新しくクリエイティブな才能をサポートし、情報発信をする」というテーマをもつPMQと、インキュベーションを体現しつつけてきたパルコの想いが合致したことから、今回の企画が実現しました。



Meetscal Store by PARCO POP UP SHOP in PMQ

8月26日に青山にオープンした「BY PARCO shop & gallery」(バイパルコショップアンドギャラリー)では、PMQで活動する香港の若手クリエイターの作品を展示・販売する予定です。今後も、PMQとパルコが持つネットワークを活用しながら、互いのマーケットでの認知を拡大することで、国内外への情報発信を強化していきます。

【広島CLUB QUATTRO】若手ミュージシャンを紹介するライブイベントを開催

2016年4月

広島CLUB QUATTROでは、広島の音楽シーンをさらに盛り上げるため、才能ある若手ミュージシャンの発掘に力を入れています。

その一環として、島村楽器広島パルコ店、タワーレコード広島店と合同でライブイベント「SIGNAL」を開催しました。

「SIGNAL」は、バンドやシンガーソングライター、DJなど、様々なスタイルで精力的に活動する魅力あふれる広島若手ミュージシャンを募り、パルコ・島村楽器・タワーレコードが厳選して紹介するライブイベントです。2015年8月に初めて開催し、今回で3回目です。

当日は、高校生バンドを含む4組のミュージシャンがステージに上がり、200人以上のお客様の前で熱い演奏を披露しました。

次回「SIGNAL」の開催は2016年8月1日を予定しています。広島CLUB QUATTROは、今後もこのような地域と連携した合同ライブなどに取り組んでいきます。

[パルコのエンタテインメント事業](#)

[広島CLUB QUATTRO ウェブサイト](#)



重点テーマ 活動実績

文化 ～文化的で新しい価値の提供と市場創造

「ACROSS」が、Googleの美術館の作品や文化財、写真などの歴史的資料をアーカイブするプロジェクト「Google Cultural Institute」に参加！

2017年6月

パルコの東京の若者とファッション・カルチャーを研究する「ACROSS」編集チームは、Googleの非営利組織「Google Cultural Institute」が主宰するファッションのプロジェクト「We Wear Culture」に、2016年から参加しています。プロジェクトは、6月9日（金）に世界同時に公開となりました。

「We Wear Culture」は、Googleロンドンからスタートした、世界中の何百もの美術館、博物館、文化施設、アーカイブと提携し、ウェブサイト（www.google.com/culturalinstitute）で公開するプロジェクト「Arts & Culture」の一環です。パリを拠点に、300年にわたる「ファッションが織りなす物語」をデジタル化しました。世界70カ国、400以上のレポートや約500の展覧会、3万点以上の画像を、ウェブや専用アプリで鑑賞することができます。

「ACROSS」編集チームは、第一弾として、1980年から毎月実施している東京の若者とファッション・カルチャーを考察する「定点観測」の写真を解説とともに（英語/日本語併記）を公開しました。37年間の街の写真と共に、東京のストリートファッションの変遷をたどることができます。

[Google Arts & Culture](#) [東京のストリートファッション・カルチャーの記録](#)

[ACROSS](#) [レポート『グーグル、「We Wear Culture」プロジェクトを始動！』](#)



(Google Cultural Institute)

広告キャンペーン「Last Dance_」が読売広告大賞準グランプリを受賞

2017年6月

パルコの広告キャンペーン「Last Dance_」が、読売広告大賞準グランプリを当社として初めて受賞しました。

渋谷PARCOの一時休業を将来に繋げるキャンペーンとして展開したことが、審査員からの高い評価につながりました。

当社は、渋谷PARCOの一時休業中も、「シブカル祭。」の開催やスペイン坂沿いの「GALLERY X BY PARCO」の運営などを通して、渋谷エリアでの情報発信を継続しています。



2019年、渋谷PARCOは新たなステージへ
読売広告大賞 ウェブサイト



授賞式 右が当社常務執行役 泉水

池袋PARCOで「東京クリエイターズ・ファイル祭」を開催

2017年4月

パルコは、芸人のロバート秋山氏が様々なクリエイターに扮し人気を博す「クリエイターズ・ファイル」初の展覧会「ロバート秋山竜次プレゼンツ 東京クリエイターズ・ファイル祭 池袋クリエイティブ大作戦」を企画し、池袋PARCO内のパルコミュージアムにて2017年4月29日（土）から5月22日（月）まで開催しました。

展覧会でしか見ることができない新作ショートムービーが上映される「クリエイティブ・シネマズ」や、ポートレートやクリエイターが実際に使用したアイテム、フォトスポットなどを設置しました。

連日多くのお客様で賑わい、24日間の会期で4万5000人ものお客様にお越しいただきました。



本展覧会は、6月以降「日本全国クリエイティブ大作戦」と題し、地方都市を巡業します。現在、大阪、名古屋（名古屋PARCO）、福岡（福岡PARCO）での開催が決まっています。

[展覧会公式サイト](#)

[クリエイターズ・ファイル公式サイト](#)

「アンドロイド『U』」が池袋PARCOに登場

2017年4月

パルコは、国立大学法人 大阪大学 石黒研究室・株式会社ドワンゴと共同で、アンドロイド（人間型ロボットをアイドルに育てる「アンドロイド『U』育成プロジェクト」）を進めています。このプロジェクトでは、石黒研究室が開発した女性型アンドロイド「U」を、インターネットと現実世界からのアプローチにより「アイドル」へと育成することを目指すとともに、人と豊かなコミュニケーションが可能なアンドロイドを創成するための社会実験としておこなっています。



インフォメーションカウンターで接客

パルコは、4月1日（土）と2日（日）の2日間、プロジェクトの一環として「U」に池袋PARCOでの活動機会を提供しました。

「U」はインフォメーションカウンターのスタッフとしてお客様へのご案内業務を務め、タッチパネルを通してお客様の質問を受け、音声でオススメのショップや館内情報をお伝えしました。

2日間で多くのお客様に、写真撮影や「U」との会話を楽しんでいただくことができました。また、池袋PARCOには海外のお客様も多数来店しており、興味津々で質問されていく方もいらっしゃいました。

4月29日（土）・30日（日）には、株式会社ドワンゴ開催の人気イベント「ニコニコ超会議」に出演し好評を博しました。今後も精力的にアイドル活動を続ける予定です。

[アンドロイドU 接客の様子（動画）](#)

自主編集ショップMEETSCAL STOREがmintdesignsとコラボレーション

2017年4月

パルコは自主商品事業を展開し、オリジナル商品開発の制作と、実店舗「MEETSCAL STORE（ミツカルストア）」やオンラインでの販売をおこなっています。

MEETSCAL STOREでは、東京を代表するデザイナーズブランド「mintdesigns(ミントデザインズ)」、文具メーカー「HIGHTIDE（ハイトイド）」とコラボレートした商品を2017年4月20日から発売しました。

このコラボレーションは、東京を拠点に活躍するmintdesignsと、福岡県に本社を持つ文房具メーカー「HIGHTIDE」を、パルコがコーディネートしたことにより実現しました。

mintdesignsは、ファッションを一種のプロダクトデザインとして捉え、日常生活を豊かにするデザインを目指して幅広い活動を行っているブランドです。

また、HIGHTIDEは、手帳をはじめとしたステーショナリーや雑貨などを取り扱う雑貨メーカーです。

今回は、「とある町の書店」をテーマに、書店の一角におかれた文房具をイメージして商品を制作しました。

パルコは自主商品事業において、第一号店「once A month」を福岡PARCOで2010年にオープンしてから、これまでに500以上のメーカー・クリエイターとのつながりを作ってきました。今回のような企画を実施することで独自性のある商品を作ることに力を入れています。

[ミツカルストア](#) [ウェブサイト](#)



パルコ配給の映画がアカデミー賞・ゴールデングローブ賞を受賞

2017年2月

パルコが有限会社ビタース・エンドと共同で配給するユニバーサル映画「マンチェスター・バイ・ザ・シー」が、第89回アカデミー賞にて計6部門ノミネートされ、主要部門の「主演男優賞」と「脚本賞」を受賞しました。また、ゴールデングローブ賞に計5部門ノミネートされ、「主演男優賞」を受賞しました。

「マンチェスター・バイ・ザ・シー」は、「インターステラー」のケイシー・アフレック主演で、便利屋で生計を立てる主人公が、兄の死を契機に故郷に戻り、16歳の甥の面倒を見ながら過去の悲劇と向き合っていく姿を描くヒューマンドラマです。マット・デイモンがプロデューサーを務め、「ギャング・オブ・ニューヨーク」の脚本で知られるケネス・ロナーガンが監督しました。

また、同じくビタース・エンドと配給するユニバーサル映画「Nocturnal Animals（原題）」は、アカデミー賞助演男優賞にノミネート、ゴールデングローブ賞でも計3部門ノミネートされ、「助演男優賞」を受賞しました。

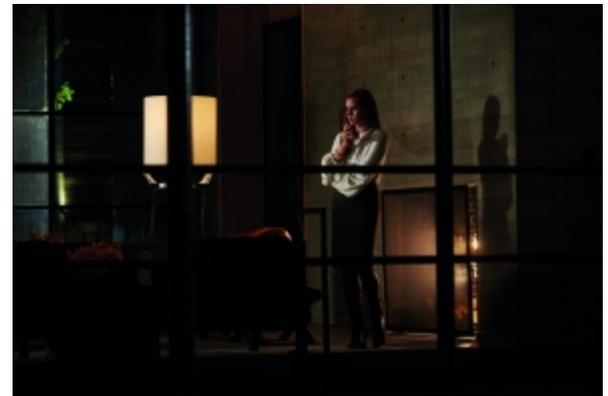
「マンチェスター・バイ・ザ・シー」は2017年5月13日（土）からシネスイッチ銀座、新宿武蔵野館ほか全国ロードショー、「Nocturnal Animals（原題）」は2017年秋公開予定です。

「マンチェスター・バイ・ザ・シー」

(c) 2016 K Films Manchester LLC. All Rights Reserved.



マンチェスター・バイ・ザ・シー



Nocturnal Animals（原題）

アカデミー賞

○作品賞

○監督賞<ケネス・ロナーガン>

○主演男優賞<ケイシー・アフレック>

○助演男優賞<ルーカス・ヘッジズ>

○助演女優賞<ミシェル・ウィリアムズ>

○脚本賞<ケネス・ロナーガン>

計6部門ノミネート、主演男優賞・脚本賞受賞

ゴールデン・グローブ賞

○作品賞（ドラマ部門）

○主演男優賞（ドラマ部門）<ケイシー・アフレック>

○助演女優賞<ミシェル・ウィリアムズ>

○監督賞<ケネス・ロナーガン>

○脚本賞<ケネス・ロナーガン>

計5部門ノミネート、主演男優賞受賞

「Nocturnal Animals（原題）」(c)

Universal Pictures

アカデミー賞

○助演男優賞<マイケル・シャノン>ノ

ミネート

ゴールデングローブ賞

○助演男優賞<アーロン・テイラー＝ジョンソン>

○監督賞<トム・フォード>

○脚本賞<トム・フォード>

計3部門ノミネート、助演男優賞受賞

パルコ出資の映画がベルリン国際映画祭で2つの賞を受賞

2017年2月

当社出資映画「彼らが本気で編むときは、」が、世界3大映画祭であるベルリン国際映画祭で「テディ賞審査員特別賞」を日本映画として初めて受賞しました。また、同時に「観客賞（2nd place）」も受賞しました。

テディ賞は1987年に創設された賞で、LGBT（セクシャル・マイノリティの人たち）をテーマにした優れた作品に与えられます。

この作品はトランスジェンダー（心と身体の性が一致しない人）のリンコ（生田斗真）とその恋人のマキオ（桐谷健太）、女の子トモ（柿原りんか）の3人が出会い、共同生活する姿を描いた作品で、「かもめ食堂」などの作品を荻上直子監督の5年ぶりの最新作です。2月25日（土）より全国で公開中です。

また、PARCO出版では荻上直子監督によるオリジナル脚本を小説化した文庫を発売しました。表紙は人気漫画家の今日マチ子さんの描き下ろしです。

[映画「彼らが本気で編むときは、」ウェブサイト](#)



© 2017「彼らが本気で編むときは、」製作委員会



文庫『彼らが本気で編むときは、』表紙

渋谷での文化発信拠点「GALLERY X BY PARCO」オープン

2017年1月

渋谷での新たな文化発信拠点としてアートスペース

「GALLERY X BY PARCO」を2016年12月9日（金）にオープンし、営業しています。

「GALLERY X BY PARCO」は、2019年秋のオープンを予定している新生渋谷PARCOのほど近く、スペイン坂に位置しています。アート作品の展示のみならず、音楽、映像、パフォーマンスなど、幅広い分野のカルチャーイベントを開催していきます。

2017年1月13日（金）から29日（日）までは、鋤田正義 デヴィッド・ボウイ写真展「SUKITA meets BOWIE “SPEED of LIFE”」を開催中です。これまでに数々の著名人のポートレートや広告を手掛けてきた写真家 鋤田正義が撮影した、ミュージシャン デヴィッド・ボウイのポートレイトを約40点を展示しています。

「GALLERY X BY PARCO」では、今後もアート・ファッション・アニメなど様々なジャンルのイベントを企画し、渋谷PARCO PART1、PART3の休業中も継続的に情報発信をおこない、渋谷の賑わい創出に貢献していきます。



GALLERY X BY PARCO

[GALLERY X BY PARCO ウェブサイト](#)

【名古屋PARCO】ナゴパル文化祭を開催

2016年10月

名古屋PARCOでは、10月1日（土）～23日（日）、「ナゴパル文化祭」を開催しました。

ナゴパル文化祭は、「若い・新しい才能の発掘」「新たな発見をする楽しさの提案」をテーマにクリエイターや作家・地元企業の魅力を発信する年に1度のイベントです。2013年から始まり、開催は今回で4回目です。

メイン会場である西館8Fパルコギャラリーでは、昨年に続き地元のカルチャー誌「N:BOOK」がプロデュースする「N:BOOK STORE」を開催しました。東海エリアで活躍するクリエイターショップ17店舗が一堂に会し、雑貨、衣類、絵画や書籍などを販売しました。また、館内の主要セレクトショップなど23店舗が、N:BOOKとコラボレーションした限定アイテムを発売しました。

館内には、各地から集まったクリエイターやアーティストによるポップアップショップも数多く登場しました。

パルコは、新しい才能の発見と応援＝「インキュベーション」をすることによって、新たな価値の創出に力を入れています。名古屋PARCOにおいても、引き続き、インキュベーションや情報発信に取り組んでいきます。



パルコが出資・プロデュースした映画「氷の花火 山口小夜子」が平成28年度文化庁映画賞 文化記録映画大賞を受賞！

2016年10月

パルコが出資、プロデュースに参加した映画「氷の花火 山口小夜子」が平成28年度文化庁映画賞 文化記録映画大賞を受賞しました！

同賞は、日本の映画芸術の向上とその発展に資するために設定された、優れたドキュメンタリー性を持つ、文化貢献度が高い作品に授与されるものです。

この映画は、1970年代からモデルとして世界的に活躍し、初めてパリコレのランウェイを歩いた日本人、山口小夜子さんの人生を追ったドキュメンタリーです。

山口小夜子さんの表現者としての魅力に迫るとともに、1970年代から2000年代にかけてのファッション界の優れた「時代の記録」ともなっていることなどが評価され、今回の受賞に至りました。

映画「氷の花火 山口小夜子」

監督 松本貴子

<http://yamaguchisayoko.com>

その他受賞歴

2015年度日本ペンクラブ 文化映画部門 第1位

第25回日本映画批評家大賞 ドキュメンタリー賞

第40回モントリオール世界映画祭 ドキュメンタリー部門正式招待

第11回CAMERA JAPAN Festival 2016年オランダ正式招待



氷の花火 山口小夜子

重点テーマ 活動実績

地域 ～街や地域の魅力向上に貢献

広島PARCO 合同面接会を開催

2017年6月

広島PARCOでは、今年で第4回目となる合同面接会を2017年6月13日（火）に開催しました。

面接会は、広島PARCOに出店するテナントのショップスタッフの方々を募集するため、ハローワーク広島が主催し、2014年から年1回開催しています。採用状況が年々厳しくなっていることから、本年は求人情報誌への広告出稿・専門学校へ直接訪問しポスター掲示及びチラシの配布依頼などを実施し、告知を強化しました。

13社の企業に参加していただき、積極的な採用活動が行われました。

広島PARCOでは、今後もテナントと求職者のマッチングの場を設けるなど、採用活動を応援していきます。



津田沼PARCO 地元商工会議所が運営するアンテナショップをオープン

2017年5月

津田沼PARCOでは、地域密着・地元応援を目指し、習志野商工会議所が運営と販売を行う習志野市アンテナショップ「ナラシド♪マルシェ」を5月13日（土）、A館1階にオープンしました。

「ナラシド♪マルシェ」では習志野市産商品「習志野ソーセージ」を中心に、習志野市の友好都市である4都市（千葉県南房総市、群馬県上野村、山梨県富士吉田市、京都府京田辺市）の商品を販売しています。

津田沼PARCOは今年40周年を迎えます。今年は、地域のお客様によりご来店いただき楽しんでいただけるよう、地元企業などと積極的に取り組みを推進していきます。



ナラシド♪マルシェ

[津田沼PARCO](#) [ウェブサイト](#)

大津PARCO 滋賀県の地酒を集めたイベントを開催

2017年5月

大津PARCOでは、滋賀県の地酒を集めたイベント「おさけ日和」を2017年5月28日（日）に開催しました。

「おさけ日和」は、滋賀県の日本酒とお酒に合う食を楽しんでいただくイベントです。昨年6月5日（日）に開催して好評を博したことから、今回の第2弾が実現しました。

大津PARCO前の広場で、滋賀酒造組合加盟33蔵の中から12蔵の蔵元が参加して地酒を、滋賀県内の飲食店9店舗が日本酒に合う肴を販売しました。

イベントには、地元のお客様をはじめ遠方からのお客様もいらっしやり、1,200名以上の幅広いお客様にご参加いただきました。

[大津PARCO](#) [ウェブサイト](#)



名古屋PARCO ピンクリボンフェスタに参加

2017年5月

名古屋PARCOは、「ピンクリボンフェスタ 名古屋実行委員会」が実施するピンクリボンフェスタに2014年から協力しています。

本年も、名古屋PARCOのある名古屋市栄地区で5月13日（土）・14日（日）に開催された名古屋ピンクリボンフェスタに協力しました。

今回は、大津通りの栄電気ビル前で開催された「栄ミナミ音楽祭」に合わせて出展されたピンクリボンブースで、風船・リーフレットの配布を行いました。ブースにはパルコアラが登場し、大丸松坂屋百貨店の公式キャラクターさくらパンダと共に啓発活動を盛り上げました。



ブース前の様子 さくらパンダとパルコアラ

TABLE FOR TWO×PARCO EAT&SMILE DISH FAIRを開催

2017年1月

12店舗のPARCOで、約80の飲食店が参加するチャリティ企画「TABLE FOR TWO×PARCO EAT&SMILE DISH FAIR」を開催しています。

世界の食の不均衡を解消し、開発途上国と先進国双方の人々の健康を同時に改善することを目指す活動「TABLE F TWO」と当社が連動し、1品につき1食分の給食を開発途上国の子ども達へ届けます。対象メニューは、栄養バランスや素材、調理などを工夫・考慮したメニューです。

2010年の初開催から今年で7回目を迎え、これまでに80,523食を届けることができました。

今年はPARCO館外では初めて、大阪・心斎橋で開催している「THE GUEST cafe&diner」でも実施しています。



福岡PARCO「24/7 カフェアパートメント」
デリランチ



「THE GUEST cafe & diner」いろいろ巻いて食べよう、ハローキティのぜいたくトルティーヤプレート

【新所沢PARCO】一斉防災訓練「シェイクアウト」を実施

2016年11月

新所沢PARCOでは、日本シェイクアウト提国会議の公式認定を受け、埼玉県内では一般企業として初となる一斉防災訓練「シェイクアウト」を11月18日（金）に実施しました。

「シェイクアウト（ShakeOut）」とは、2008年にアメリカで始まった地震防災訓練で、地域において日時を決めて、事前登録、事前学習を行ったうえで、それぞれがいる場所で一斉に、地震の揺れから身を守るための安全行動1-2-3「まず低く、頭を守り、動かない」を行うことを基本としています。

新所沢PARCOでは、11月18日（金）の開店後、ご来店いただいたお客様へ事前にリーフレットを配布して訓練についてご説明し、ご協力をお願いしました。10時20分に訓練放送で地震音が流れると、ショップスタッフが「姿勢を低くしてください」「頭を守ってください」などのお声掛けをし、お客様にも「シェイクアウト」にご参加いただきました。



訓練の様子

【新所沢PARCO】火災予防キャンペーンを実施

2016年11月

新所沢PARCOでは、所沢中央消防署主催の「平成28年秋季火災予防キャンペーン」を2016年11月12日（土）に開催しました。このキャンペーンは、新所沢PARCOにご来店いただく皆様に防火防災に関する意識を高めていただくために実施しています。キャンペーン当日は、1Fの共用通路「ガレリア」にて、実際に火災現場へ出動している消防車両の展示や、子供用防火衣を着て記念撮影ができるイベントのほか、消防音楽隊による演奏などがおこなわれました。会場は、親子連れの方々をはじめ、多くのお客様でにぎわいました。



消防音楽隊による演奏

静岡PARCOでBCP訓練を実施

2016年11月

当社は、災害による被害を最小限に食い止めるため、継続的なマニュアル・規程類のブラッシュアップと、それに基づく訓練を実施しています。

2016年11月に、静岡PARCO単独で災害時に店舗の営業を速やかに再開するためのBCP訓練を実施しました。2016年8月には、首都圏の8店舗が合同でBCP訓練をおこなっており、単独店舗でのBCP訓練の実施は今回が初めてです。

今回は、店長不在、夜間の大規模地震発生、限られた人員体制という設定で、事務所のスタッフや警備員がチームごとに課題に取り組み、前半は、5分の検討時間内に的確な判断を行う初動対応訓練、後半は、営業再開に向けた課題を抽出する訓練をおこないました。

訓練では、スタッフ同士が活発に議論して対応策を導き出すことで、緊急時のチームワークの重要性を再確認することができました。

※BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）：大規模な災害などの緊急事態が発生した際に事業復旧と継続をはかるための計画のこと



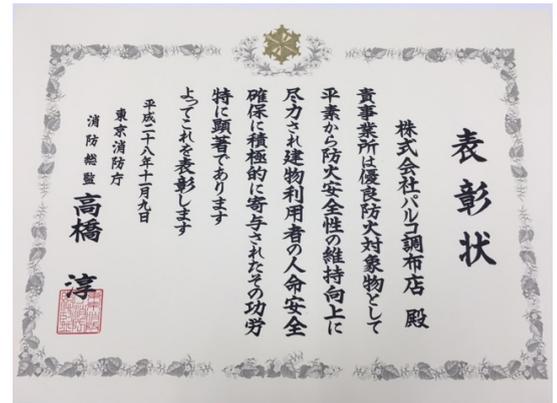
【調布PARCO】消防総監表彰・予防部長表彰を受けました

2016年11月

調布PARCOは、防火対象物の安全・安心対策の維持推進に取り組んだ証として「消防総監表彰」を、自衛消防の組織業務に適切に取り組んだ証として自衛消防組織に対する「予防部長表彰」を受賞し、2016年11月9日（水）に調布市グリーンホールにておこなわれた調布消防署主催の「火災予防業務協力者表彰式」にて表彰されました。

調布PARCOは、2015年11月に優良防火対象物として調布消防署に認定され、優良防火対象物認定証（優マーク）を授与されています。

今後も調布PARCOは、お客様やテナントスタッフの皆さんの安心・安全を守るため、継続して館内の環境維持に努めていきます。



消防総監表彰 表彰状

【広島PARCO】「広島ファッションウィーク2016」を開催

2016年10月

広島PARCOでは2016年10月6日（木）～10日（月・祝）の5日間、「広島のマチをファッションで盛り上げる！」をテーマとした近隣商業施設・商店街との共同イベント「広島ファッションウィーク」を開催しました。

広島ファッションウィークは、広島PARCOを含む9団体が「広島ファッションウィーク実行委員会」を組織し、開催しています。2014年にPARCOの呼びかけでスタートし、今年で3回目の開催を迎えました。

今年は、広島PARCOがある八丁堀エリアのみならず、近隣の紙屋町エリアにある複数の商業施設にも初めてご参加いただいたことで、規模を拡大して実施することができました。

期間中は、広島PARCOを含む商店街・路面店など100以上の店舗で限定商品の販売やフェアを実施したほか、複数の商業施設や路面店が共同で抽選会企画をおこないました。

また、10月8日（土）に広島PARCO前の公共広場「アリスガーデン」で、メインイベントとして実施したファッションショー「Night Runway」には、のべ4,000人のお客様にお集まりいただきました。

今後も広島PARCOは、周辺地域と協力したイベントで街を盛り上げていきます。

◆広島ファッションウィーク

主催：広島ファッションウィーク実行委員会

広島市、広島商工会議所、中国新聞社、広島市中央部商店街振興組合連合会、広島PARCO、福屋、そごう広島店、アクア広島センター街、基町クレド・パセーラテナント会

[広島ファッションウィーク ウェブサイト](#)

[広島パルコ ウェブサイト](#)



Night Runway

熊本PARCO チャリティーイベントを開催

2016年5月

イベントでは、サマンサタバサグループのバッグ・小物・洋服などからお一人につき2点を各日700名様に無料進呈しました。他商業施設に勤務するサマンサタバサのスタッフもイベントに駆けつけ、活気のある売場で、いきいきと接客をしていただきました。

熊本地震で被災した熊本の方々に、少しでも笑顔と元気をお届けしたいという思いから行われたこのイベントに、お客様からは大変お喜びの声をいただきました。



Samantha Thavasa 店頭の様子



多くのお客様で賑わう熊本PARCO入口

「熊本地震」災害義援金の寄付および募金活動について

2016年4月

このたびの平成28年熊本地震での被災者の方々には心からお見舞い申し上げますとともに、普段通りの生活が少しでも早く訪れますようお願いしております。

当社は、熊本地震の発生を受け、被災地復興のために義援金の寄付を決定しました。

また、全国のパルコにて募金活動を開始いたしました。

<義援金の寄付について>

寄付日 2016年4月21日

寄付窓口 熊本県

寄付金額 1,000万円

<募金活動について>

「平成28年熊本地震災害義援金」

実施期間

2016年4月15日より順次開始し、6月15日まで

実施店舗

熊本パルコを除く全国パルコ18店舗

(札幌、仙台、宇都宮、浦和、新所沢、池袋、渋谷、吉祥寺、調布、ひばりが丘、千葉、津田沼、静岡、名古屋、松本、大津、広島、福岡)

募金箱設置場所

各パルコ インフォメーションカウンター

※インフォメーションのない松本パルコは1階伊勢町側入口、千葉パルコは1階公園側入口そばに設置しています。

※お預かりした募金は、被災された皆様の支援にお役立ていただくため日本赤十字社を通じて寄付いたします。

【名古屋PARCO】地域の清掃活動に当社スタッフが参加

2016年3月

2016年3月15日、名古屋市栄地区の清掃活動「栄・久屋クリーンアップ大作戦」に、名古屋PARCOのスタッフが9名参加しました。

「栄・久屋クリーンアップ大作戦」は、名古屋市栄地区の主要事業者が参加するNPO法人「久屋大通発展会」が15年以上前から年二回、定期的に行っている清掃活動です。

当社も昨年より、久屋大通発展会の一員として活動に参加しています。

名古屋PARCOは今後も地域の活動に積極的に参加し、名古屋栄地区エリアの活性化に貢献していきます。



重点テーマ 活動実績

環境 ～環境負荷の少ない商業空間の創造

福岡PARCO ショップスタッフ向け消防訓練を実施

2017年5月

福岡PARCOでは、テナントスタッフ向けに「消火器・消火栓訓練」を年2回実施しています。

2017年5月に実施した訓練には、消防署職員立会いの下、計210名のテナントスタッフの方々が参加し、過熱した油鍋に火をつけ、強化液消火器で消火する訓練を行いました。

炎を間近に見たスタッフからは、「想像や映像より熱・音が伝わり危機感を感じた」などの意見があり、防火意識の向上を図ることができました。



里山再生フィールドワークに参加

2016年10月

10月8日（土）、茨城県牛久市にておこなわれた一橋大学大学院 国際企業戦略研究科の里山再生フィールドワークに、当社の社員6名が参加いたしました。

この里山再生フィールドワークは、一橋大学大学院国際企業戦略研究科国際経営戦略コース「グローバルシチズンシップクラス」における体験学習です。授業は、環境再生を通じて地域独自の新しいビジネスモデルを考案することを目的におこなわれています。

今回のフィールドワークでは、6月に当社社員も参加し田植えをした稲を収穫する稲刈りをおこないました。一橋大学院の学生の皆さんや講師の方々と交流しながら、およそ田んぼ1枚半の稲を収穫しました。

このフィールドワークは、当社社員と学生の皆さんが交流するとともに、多様性に触れながら社会・環境課題について考える機会となっています。

当社は2014年度から同校同学科と協業しており、フィールドワークへの参加は今回が5回目です。



札幌PARCOにコジェネレーションシステムを導入

2016年11月

当社は、PARCO館内の適切な温度管理や、パルコグループで総合空間事業を担うパルコスペースシステムズと連動した各ショップの省エネ診断・省エネサポートなどを通し、二酸化炭素排出量の削減に取り組んでいます。取り組みの一環として、札幌PARCOでは、ガスを使った発電機で電力を生み出しながら排熱を給湯や冷暖房に利用する、コジェネレーションシステムを導入しました。これにより、ガスを効率よく使用し、エネルギーの使用量を低減することができます。

現在、コジェネレーションシステムは、浦和PARCO、名古屋PARCOにも導入されています。



札幌PARCO

パルコの環境への取り組み

CSR活動

パルコグループは、CSRの取り組みは「事業活動=本業」を通じた活動だと定義しています。CSR活動を推進していく上で、ESG（Environment/環境・Society/社会・Governance/ガバナンス）の視点で捉え、課題に積極的に対応していくことで、持続的な成長を目指しています。

社会への取り組み

「お客さま」「ご出店テナント」をはじめ、「従業員」「株主/投資家」「地域/社会」「地権者」「お取引先」をステークホルダーにとらえ、7つのステークホルダーの皆さまから共感を得て、支持されることにより、企業価値の向上を目指しています。

＞ お客様

お客さまからいただいたご意見などをデータベース化し、これらをもとにサービスの改善に取り組んでいます。

＞ ご出店テナント

ご出店テナントをお互いの価値観の共有によってともに成長・発展していくパートナーと捉えています。

＞ 地域/社会

パルコでは来店されるお客さまの安心・安全を守るため、さまざまな対応を図っています。また、地域と連携したイベントなどを積極的におこなっています。

＞ 株主・投資家の皆さま

株主や投資家の皆さまに向けた、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報提供に努めています。

＞ 従業員

パルコでは、社員を最も重要な資産であり、将来の成長基盤であると考えます。

環境への取り組み

ショッピングセンター事業とそれに関連する活動分野のなかで、地球環境との関わりを重要テーマと認識し、持続可能な社会を次世代に残していくため、環境保全活動を推進しています。そのために、パートナーであるテナント企業をはじめ取引先企業と協力し、また、お客さまや地域の方々のご理解をいただきながら、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指します。

› [基本方針](#)

› [活動報告](#)

› [環境データ](#)

ガバナンスへの取り組み

パルコは、持続的な企業価値向上のためには、株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

› [コーポレート・ガバナンス](#)

社会

お客さま

パルコグループは、ご出店テナント、地域・社会、お取引先など、すべてのステークホルダーに向けた取り組みを通じて、お客さまの信頼と満足を得る取り組みを進めていきたいと考えています。

サービスの向上

販売員やインフォメーションスタッフが接客の中でお伺いしたご意見などを当社スタッフが情報収集、お電話やお手紙、メールにて頂戴したお客さまからのお褒めやお叱りの声を全社で共有し、これらをもとにサービスの改善に取り組んでいます。また、PARCOのさまざまな情報をWebを使ってタイムリーかつ豊富に配信するなど、積極的なWebの活用をおこなうことで、お客様とのつながりをさらに深めています。

トイレ・パウダールーム・授乳室の改善

お客さまのご意見を新しいトイレに反映させているほか、パウダールームの新設や改善、授乳室の設置などをおこなっています。



仙台PARCO 2 女性トイレ アートワークを設置し木漏れ日を演出。パウダーコーナーを充実させるなど、女性がくつろぐ癒しの空間に



仙台PARCO 2 授乳室は明るくあたたかみのある雰囲気演出

ベビーカーの貸出し

館内にベビーカーを設置し、館内で必要とされるお客さまにお貸出ししています。

救護室の設置

館内で体調が悪くなったお客さまのために救護室をご用意しております。

喫煙室の設置

お客さま用の喫煙室を順次新設しています。
福岡PARCO新館と仙台PARCO 2では、男女兼用の喫煙室に加え、女性トイレ内に女性専用の喫煙室を設けています。



仙台PARCO 2 女性専用の喫煙室は落ち着いた空間

Webを活用した情報発信

お客さまとのコミュニケーションの一つとして、Webを活用した情報発信を強化しています。

PARCO館内の情報をいち早く、魅力的に発信するために、ご出店テナントの皆さまには「パルコショップブログ」をご活用いただき、約3,000のテナントが来店を促進する情報発信をおこなっています。

また、パルコショップブログに掲載した店頭商品をWeb上で置き置き予約と通販注文できるサービス「カエルパルコ」や、スマートフォンアプリケーション「POCKET PARCO（ポケットパルコ）」を運用し、Webを通じてお客さまに24時間パルコを楽しんでいただける環境づくりに取り組んでいます。

PARCOのポータルサイトでは、各店舗の情報や企業情報、ニュースリリース、お知らせなどをタイムリーに公開しています。アクセス集中時にも快適にご利用いただけるよう改修したり、見やすさ、使いやすさに配慮してリニューアルするなど、利便性の向上に向けて、改善を続けています。



仙台PARCO2

デジタルサイネージの活用

デジタルサイネージを活用することで、情報のペーパーレス化を図っています。時間帯や季節を反映した豊かな演出とともに、館内のセール情報などをいち早くお伝えします。



仙台PARCO 2 4 Fフロアマップ及び全館サイン。背景のビジュアルが朝・昼・夜と1日で変化するほか、季節感も演出



仙台PARCO 2 レストランフロアのサイネージは、ブログと連動していち早い情報を掲載

社会

ご出店テナント

パルコは、ご出店いただいているテナントの皆様とともに成長を目指す「イコールパートナーシップ」をショッピングセンター事業の基本とし、ご出店テナントをお互いの価値観の共有によってともに成長・発展していくパートナーと捉えています。

イコールパートナーシップの実現に向けて

テナントスタッフの方々とコミュニケーションを密にとり、問題解決や新しい提案を実行することに加え、研修の機会を充実させるなど、イコールパートナーシップの実現に努めています。

パルコ会活動

パルコは、ご出店いただいている約860社、2,200テナントの皆様とともに成長を目指しています。その関係性の維持・発展を推進しているのが、ご出店テナントで構成されているパルコ会です。

パルコおよびパルコ会メンバーは、イコールパートナーシップの精神のもと、地域への貢献と共同の繁栄を目指して一体となって取り組みます。



ショップスタッフサポート体制

パルコでは売場に立つスタッフの皆様が、お客様を大切に想い、自分で考え行動できるスタッフになっていただけるよう、様々な研修でサポートしています。

入店前のオリエンテーション研修、防犯防災講習、お客様のニーズを汲み取るための「接客力向上」を目指したスタッフ育成研修などを実施しています。

また、お客様視点で現状の接客について確認する「接客実態調査」や、チーム全体の接客力向上を目的とした「チームで輝く★接客ロールプレイングコンテスト」など、成長を確認できる機会を用意し、各店舗が積極的に取り組んでいます。



ショップスタッフの働く環境を改善

ショップスタッフの方々が接客に集中できるよう、働く環境の改善を推進しています。休憩スペースの刷新や、ショップスタッフ専用の電話個室ブース、コンビニエンスストアの設置など進めています。

ICTを活用した接客力の向上や業務効率化への取り組み

ショップスタッフ向けのウェブサイト「SUTEKI LABO（ステキラボ）」では、集合研修に参加しなければ学ぶことができなかった情報や、接客の見本となる動画などを、スキマ時間を活用してパソコン・スマートフォンから閲覧することができます。

また、パルコのオリジナルスマートフォンアプリ

「POCKET PARCO」にご登録いただいているお客様からアプリを通して頂いた「ショップサービス評価（五段階評価・コメント）」を、テナントスタッフの皆様へ毎日お届けしています。お客様からのお褒めのメッセージやご要望などをスタッフの皆様で共有し、日々の業務の励みや売場の改善に繋げていただいています。



パルコのクレド

パルコでは、お客さまに向けてパルコとテナントが行う全ての活動への気持ちの原点として、ショップスタッフ行動指針=クレドを設けています。

クレドに基づき具体的な活動に取り組みながら、パルコ全体でお客さまとの接点の質的向上を目指しています。

▶ [パルコ ショップスタッフ行動指針 パルコのクレド](#)

「パルコショップスタッフ・コンプライアンス通報窓口」

社員の通報制度に加え、テナント従業員の当社にかかわる法令・コンプライアンス違反事項に関する相談・通報窓口を、2010年に新設しました。パルコのショップで働くすべてのテナント従業員を対象に、職場のルール違反をなくし、テナント従業員が安心して日々の仕事に取り組むことで、より働きやすい職場を作ることを目指しています。

パルコのクレド(ショップスタッフ行動指針)

パルコでは、お客さまに向けてパルコとテナントが行う全ての活動への気持ちの原点として、ショップスタッフ行動指針=クレドを設けています。

クレドに基づき具体的な活動に取り組みながら、パルコ全体でお客さまとの接点の質的向上を目指しています。

パルコのクレド

お客さまをステキにするために、わたしたちがステキでいよう。

1：あなたは個性をたいせつにしていますか？

お客様のニーズを読み、その予想を超える提案で、ひとつ先のときめきや感動を生み出すのは決められたマニュアルではなく、あなたの人としての魅力と個性です。

2：あなたは素直さと正直さをたいせつにしていますか？

心からの笑顔、明るいあいさつ、ありがとうの言葉は、お客さまはもちろん、あなたが出会うすべての人を気持ちよくします。

だれに対しても気持ちよく接すれば、あなたの心も気持ちがよいはずです。

3：あなたは仲間をたいせつにしていますか？

パルコではたらくことがなければ、出会えなかった仲間がいます。

情報はみんなで共有し、知らないことは教えあう。おたがいを信じ、助けあいながら成長する。

パルコではたらくわたしたち全員が、かけがえのない友情でむすばれていることを忘れないでください。

社会

地域 / 社会

パルコは、イタリア語で“公園”を意味します。パルコグループは“公園”すなわち、「人々が集い、時間と空間を共有し、楽しんだりくつろいだりする場（空間）」を提供し、地域や街の魅力向上に努めるとともに、先見的、独創的な事業活動を通して、都市生活者が心豊かになる社会の実現に貢献したいと考えています。

地域と連動したイベントやプロモーション

パルコグループは、さまざま形で地域のコミュニティへ積極的に関与することで街や地域の魅力向上に貢献し、ともに発展していくことが重要であると考えており、PARCO各店舗は、出店している地域の皆さまと共存しています。地域のクリエイターや産業をサポートする店舗企画や、近隣商業施設・商店街などと連携したイベントの開催など、事業活動を通じた取り組みを推進することで、地域の魅力向上に努めています。



広島PARCO 広島ファッションウィークを主催

安全・安心への取り組み

パルコでは来店されるお客さまの安心・安全を守るため、さまざまな対応を図っています。

「生活の安全」への取り組み

PARCOに出店している飲食店、食料品店は、それぞれ厳重な衛生管理をおこなっています。さらにパルコでは、独自に衛生検査を定期的におこない、厨房の衛生状態や食品・食材の保管状況を点検しています。また、レストランメニューの適正表示、原材料やアレルギー物質、消費期限などの表示についても、随時確認をしています。



第三者機関による厨房衛生検査の様子

「売場の安全」への取り組み

PARCOの売場にあるショーウィンドウなど多数のガラス面には、万が一に備えて「飛散防止フィルム」が貼られています。また、大型陳列棚には転倒防止措置が施されています。

防災活動には専門のスタッフがおり、日々訓練をおこなっています。各地の消防署主催の「消防技術研修会」にも積極的に参加しており、良好な成績を収めています。また、ショップスタッフの皆様に対しても、的確な初期消火ができるよう消火器の使用法などを指導しています。

緊急時には迅速な対応ができるよう、ショップから防災センターへの通報システムも完備しています。

さらに、迷惑行為者の事例共有などのため、防犯講習会を定期的に行い、防犯活動にも積極的に取り組んでいます。



消防訓練の様子



防犯講習会の様子

「生命の安全」への取り組み

お客さまの怪我や急な発病に備え、PARCOの警備員やメンテナンススタッフは、全員が消防署による「救急救命講習」を受講しています。またAED（自動体外式除細動器）も全店に配備しており、操作訓練も受けています。



消防訓練の様子

パルコグループのBCP（事業継続計画）※

パルコグループでは、PARCO館内スタッフの定期的な消防訓練の実施、救急救命講習の受講などによる人命の安全確保、資産の保護など、防災の観点に加え、サービスの継続提供のために、大規模災害発生時などに起こりうるさまざまなリスクを未然に防ぐ、また最小化するための手順を定めています。



名古屋PARCO 地下水ろ過システム

パルコでは、「PARCO大規模地震災害 事業継続基本計画」を2011年に制定し、二度の改訂を経て、2014年2月には全面改訂しました。実際に大規模災害が発生した場合に速やかに対応できるよう、毎年定期的にBCP訓練を実施しています。

名古屋PARCOでは、自然災害時における水の供給対策を目的として、地下水のろ過システムを導入しました。精製された地下水は、館内における飲料水や施設設備に利用されています。

※BCPとはBusiness Continuity Plan（事業継続計画）の略で、事業活動を中断・停止させない、また早期に復旧させるための計画を意味します。

社会

株主・投資家の皆さま

IRに関する基本方針

パルコは、株主や投資家の皆様に向けた、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報提供に努めています。

金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則等を遵守した情報の開示に努めるとともに、当社をご理解いただくために有効な情報を、積極的に開示しています。

パルコサイト内の「企業情報」「IR情報」を充実、メディアへの情報発信をおこない、また、国内外での説明会、各種印刷物をはじめとするさまざまな情報媒体を通じて、株主や投資家の皆様がアクセスしやすい環境でわかりやすい開示をおこなうよう努めています。

さらに情報を受け取りやすくするために、RSS、facebook、Twitterによる情報発信もおこなっています。

半期ごとの決算説明会

半期ごとに決算説明会などのアナリスト説明会を開催しています。



国内での個人投資家説明会

個人投資家の皆様に、パルコへのご理解を深めていただくため、個人投資家説明会を不定期におこなっています。



[> パルコ IR情報](#)

社会 従業員

パルコグループは、「人」すなわち「社員」の心と知恵によって支えられています。社員の心と知恵でお客さまに新しい提案をおこない続け、それに共感したご出店テナントがパルコを応援し、その結果、お客さまが共感をしてくださる、と考えます。社員ひとりひとりが生き活きと能力を発揮できる環境を整えることがすべてのステークホルダーに対して大切なことだと考え、多様性を担保する制度整備と風土醸成を進めています。

[ダイバーシティ経営](#)

[ワークライフバランス支援の推進](#)

[人材育成の取り組み](#)

[女性の活躍を推進](#)

[参考指標](#)

ダイバーシティ経営

多様な能力・個性を持った人材が活躍し協働を通じて新しい価値創造に繋げていくことが企業価値の向上・発展・成長に寄与するものと考え、ダイバーシティ経営を推進しています。

パルコグループ横断での「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、多様な人材が持つ個性と能力を活かすことができるよう、グループ間・社内の活発なコミュニケーション構築や啓蒙活動、外部組織・団体とのネットワーキングを通じた風土づくりやダイバーシティの視点を活かした事業活動への貢献をおこなっています。

また、ダイバーシティ推進委員会では、多様な人材の柔軟な働き方を実現するためのトライアルを通じた新たな制度の導入や社内研修、外部活動団体への参画を通じてダイバーシティ経営に対する意識改革をおこない、多様な働き方に繋がるアクションをおこなっています。

[ダイバーシティ推進委員会活動報告 \(PDF\)](#)

【パルコグループのダイバーシティ経営に向けたビジョン】

多様な人材が、多様な働き方で、多様な提案を生むことで、選ばれる企業集団になる

【key message】

difference is value. 違いは価値



ダイバーシティ推進委員会設立の経緯

2005年度より「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」として女性活躍推進を目指す全社横断的なプロジェクトを立ち上げました。2011年度からは「ダイバーシティ推進プロジェクト」として女性だけにテーマを限定しないダイバーシティ&インクルージョンの活動へと幅を広げ、社内の風土づくりや意識改革のための多様な活動をおこなってきました。

グローバル化や市場競争など急速に変化する経済環境に柔軟かつ迅速に対応するため、2014年度には、経営戦略に則してさらに強力にダイバーシティ経営を推進するために代表執行役社長が委員長となって、パルコグループ各社社長とパルコ執行役を委員とする「ダイバーシティ推進委員会」を新設しました。パルコグループ中堅社員が実務メンバーとなり、経営層のトップダウンと現場からのボトムアップの双方からのアプローチによるダイバーシティ活動を、パルコグループ一体となって推進しています。

ワークライフバランス支援の推進

働き方の見直しと育児・介護と仕事の両立の関する施策で、社員のワークライフバランスを支援し、女性社員の活躍を進める施策もおこなっています。

働き方の見直しの推進

フレックスタイム制

社員のワークライフバランス促進の一環として、効率的で柔軟に働ける「フレックスタイム制」を、2016年5月全社に拡大しました。業務やプライベートの予定にあわせて日々の勤務時間を調整することが可能となり、個人のインプットの時間が増え生産性が高まることでより大きな成果につながります。それに伴い社員の業務の効率化や労働時間に対する意識も高まりました。「フレックスタイム制」は、以前より本部には導入済みでしたが、店舗では一部店舗での試行を経て、全社への導入となりました。

ノー残業デイ

メリハリを持った業務をおこなうために、ノー残業デイを設定し継続的に実施しています。

モバイルワーク

外出を伴う業務が多い社員を対象に、移動時間を活用するなど時間当たりの生産性を上げるためのモバイルワーク（リモートデスクトップサービス）を推進しています。また、育児や介護などの事由で働く時間に制約がある社員には、在宅ワークを2017年3月より制度として導入し運用を開始しています。



在宅ワーク活用に向けたシステム説明会

休暇取得促進

「しっかり働き、ゆっくり休む」環境づくりも推進しています。社員がもつ力を存分に発揮して仕事で成果を上げるためには、十分な休養をとり次の仕事への英気を養うことが欠かせません。新しいアイデアを生み出すためにも休暇の取得は大きな意味を持っています。パルコでは、積極的な休暇取得のために、年間の「休暇取得促進日」の設定や部門毎の「休暇取得促進日」の設定を推奨しています。また、有給休暇の取得平均日数が多かった部門の表彰もおこなっています。

幹部向けセミナーの開催

働く時間を効率化して生活との両立をはかり多様な社員の成長と活躍を推進するため、幹部向けの意識変革を促すセミナーを実施しています。2016年9月には、外部講師による「イクボス（部下の私生活とキャリアを応援し自らもワークライフバランスを満喫しながら組織の成果を高め目標を達成する上司・経営者・管理職）セミナー」を実施しました。

育児・介護と仕事の両立支援

パルコでは育児・介護と仕事の両立支援に取り組んでいます。

2007年、2012年と2015年には、次世代育成支援対策推進法に基づき、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定・達成した「基準適合一般事業主」として認定を受け、「くるみん」マークを取得しました。これら制度の整備と社内の雰囲気醸成の結果、産休・育休後2012年度以降の復職率は100%となっています。

また、2017年1月の育児・介護休業法改正に伴って、両立支援制度の改定を行うとともに、一部制度では法定の基準以上に拡充をはかっています。



法定の基準を上回る制度

※特に記載のないものについても、法定基準を満たした制度を整えています。

1) 妊娠中に利用できる制度

| | |
|-------------|------------------------------|
| 妊娠中の勤務緩和 | 1日あたり1時間まで、有給扱いでの勤務緩和適用が可能です |
| 失効年次有給休暇の復活 | 前年度に失効した年次有給休暇を、復活させて取得できます |

2) 出産時に利用できる制度

| | |
|---------|-----------------------------------|
| 配偶者出産休暇 | 配偶者（事実婚などを含む）の出産時、3日間の有給休暇を取得できます |
|---------|-----------------------------------|

3) 育児・介護期間中に利用できる制度

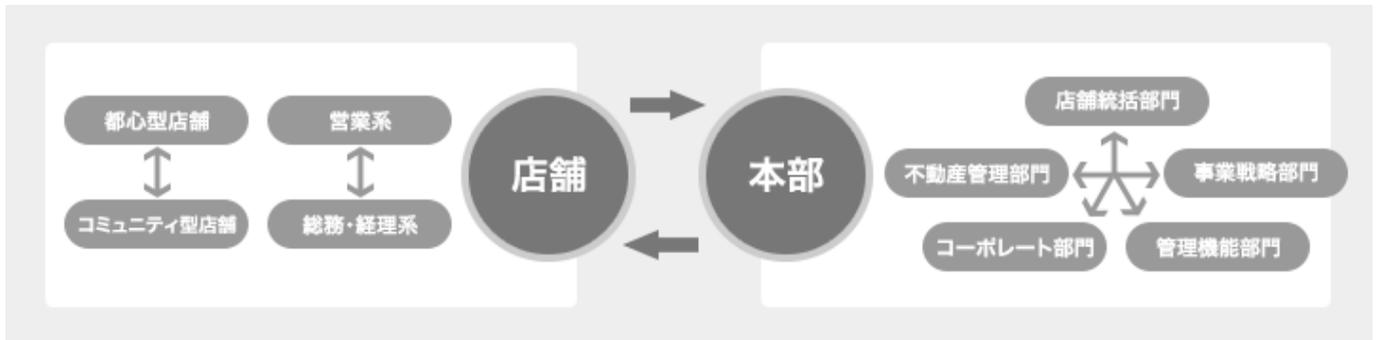
| | | |
|--------------|----------|--|
| 育児休職 | 育児 | 子が1歳を迎えた次の4月10日まで休職が可能です。(正社員) 保育園に入所できないなどの理由がある場合、子が1歳6か月を迎えるまで休職が可能です |
| 介護休職 | 介護 | 対象家族1人につき通算1年までの期間、3回まで分割して休職できます |
| 復職部門希望制度 | 育児 介護 | 育児・介護休職からの復職時、復職部門を希望することができます。復職から原則2年間は異動対象となりません |
| 育児時間 | 育児 | 子が1歳を迎えるまで、1日あたり1時間まで有給扱いでの勤務時間短縮が可能です |
| 育児のための勤務時間短縮 | 育児 | 子の中学校就学前まで、1日あたり2時間までの勤務時間短縮が可能です |
| 介護のための勤務時間短縮 | 介護 | 介護が継続する間、期間や回数の制限なく、1日あたり2時間までの勤務時間短縮が可能です |
| 時短・休日選択制 | 育児 介護 | 1日あたり2時間までの勤務時間短縮分を、休日に換算して取得することができます。時短と休日の併用も可能です |
| 勤務地域選択制度 | 育児 介護 | 育児は子が中学校就学前まで、介護は対象家族の介護が継続する間は、転居を伴わない範囲で勤務地域の選択を行うことができます |
| 退職者の再雇用制度 | 育児 介護 | 育児・介護事由での退職時に申請して認められた場合、退職から3年以内は再雇用制度の適用を受けられます |

2020年6月までの間を第4期「一般事業主行動計画」期間とし、「両立支援制度の利用促進と雇用環境の整備、働き方の改善」の目標への対策として、「働き方の見直しの推進」「育児（・介護）と仕事の両立支援制度の周知強化と推進」を制定しています。

[次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」](#)

人材育成の取り組み

社員一人一人のモチベーション向上とスキルアップを目指し、各キャリア・各分野に応じた教育プログラムを実施しています。また、多くの職務を経験し、広い視野と変化対応能力を体得するために、パルコでは、定期異動により様々な部門/業務/地域を経験する教育ローテーションをおこなっています。様々な業務経験を通じ、適性や能力に応じてキャリアアップできる仕組みを導入しています。



研修制度

経験を通じて学ぶローテーション制度に加え、様々な研修や学習機会をもうけ、社員の能力開発をサポートしています。

主な実施研修

1) 新入社員

入社前学習(eラーニング、研修旅行)、配属前研修(約2ヶ月間)、フォローアップ研修

2) 若手中堅社員

ビジネススキル研修、チューター(新入社員育成)研修、異業種交流研修、ビジネススクール通学支援、外部公開セミナー受講支援、次世代リーダー研修

3) その他

各部門専門スキル研修、マネジメント研修、コンプライアンス研修、マーケット視察研修、eラーニング・通信教育、資格取得祝金・受験料支給、女性リーダー育成研修

女性の活躍を推進

パルコグループでは、女性の活躍を推進することは重要な課題と捉え、キャリア研修、マネジメント研修、ワークライフマネジメントの社内浸透を図り、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）への対応にも取り組んでいます。

パルコでは、女性の活躍を推進するために、様々な施策を講じていきます。

女性が働きやすく貢献できる環境のため、全社的な「労働時間の短縮＝有給休暇の取得推進」に取り組むほか、活躍をさらに促進し「女性管理職比率の向上」につなげるために、女性管理職候補者の育成やキャリア意識向上機会の提供、時間制約のある社員が働きやすい職場の整備など、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に対応した行動計画を策定しました。

年次有給休暇取得日数平均は2014年度の5日を2020年度までに10日にすること、管理職に占める女性比率は2015年度3月時点の11%を2020年3月には20%以上にすることを目指し、取り組んでいます。

[女性活躍推進法に基づく行動計画](#)

異業種合同企画への参加

仕事と女性のキャリア育成や、ワークライフバランスについて考える異業種合同企画などに積極的に参加し、情報共有をおこなっています。



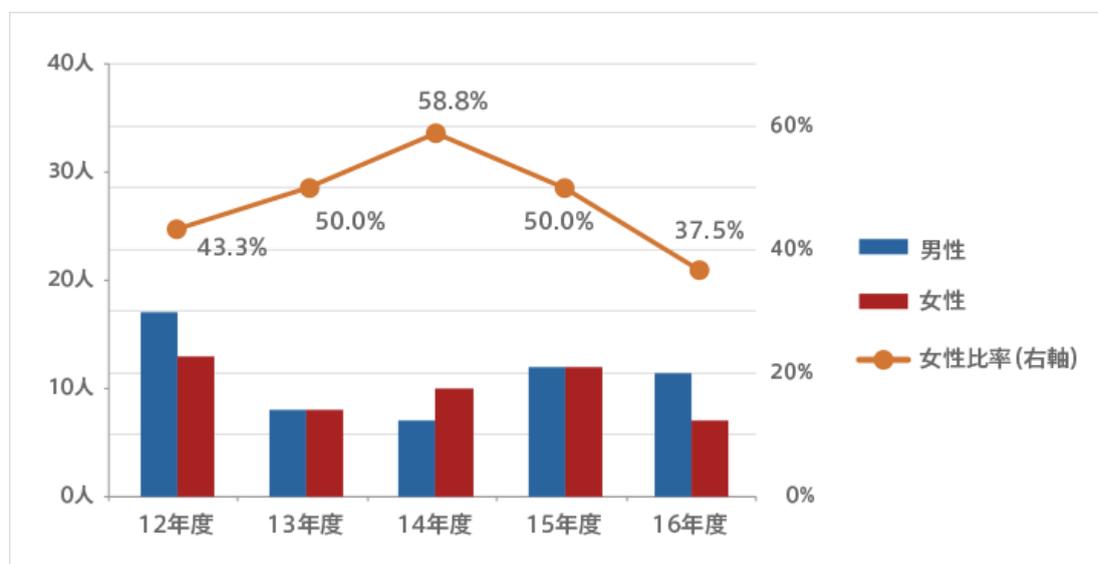
セミナー受講支援、次世代リーダー研修

3) その他

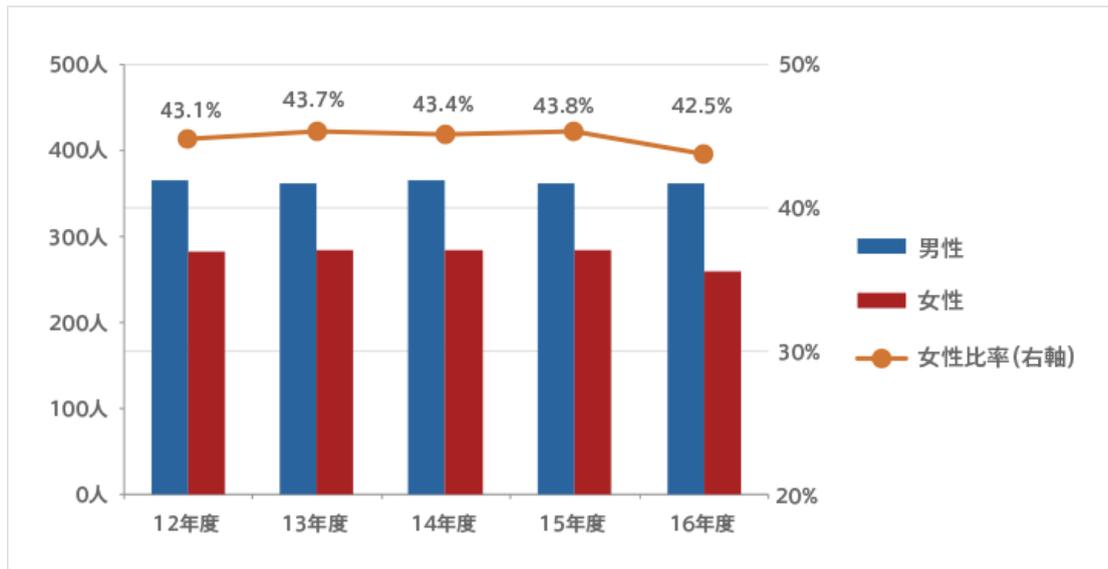
各部門専門スキル研修、マネジメント研修、コンプライアンス研修、マーケット視察研修、eラーニング・通信教育、資格取得祝金・受験料支給、女性リーダー育成研修

仕事と子育ての両立を目指す女性向け座談会

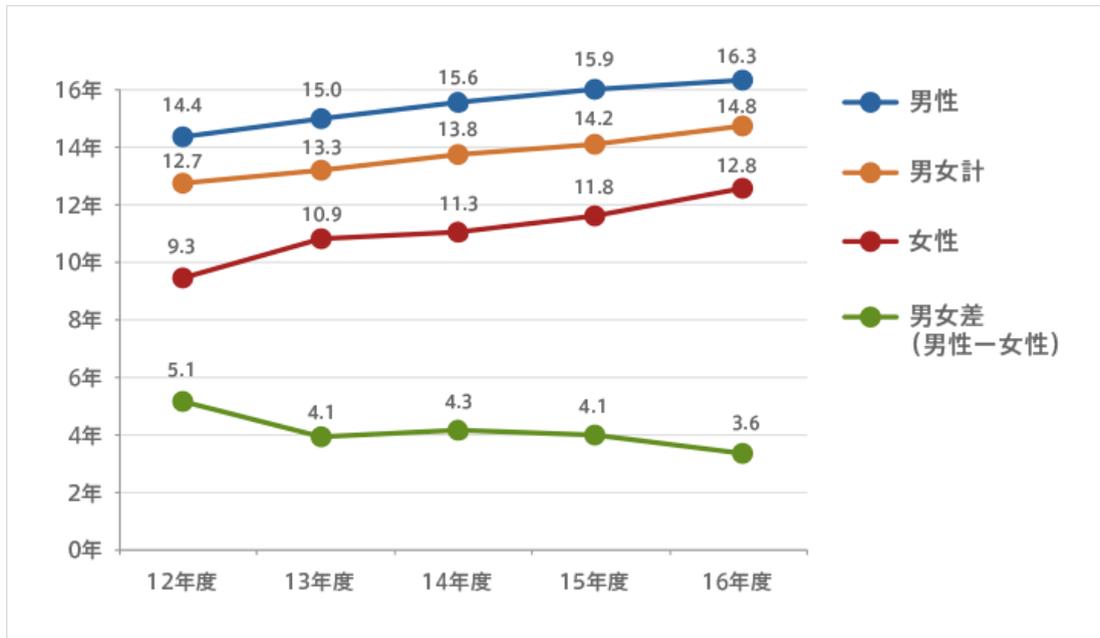
採用者数の推移、男女内訳と比率



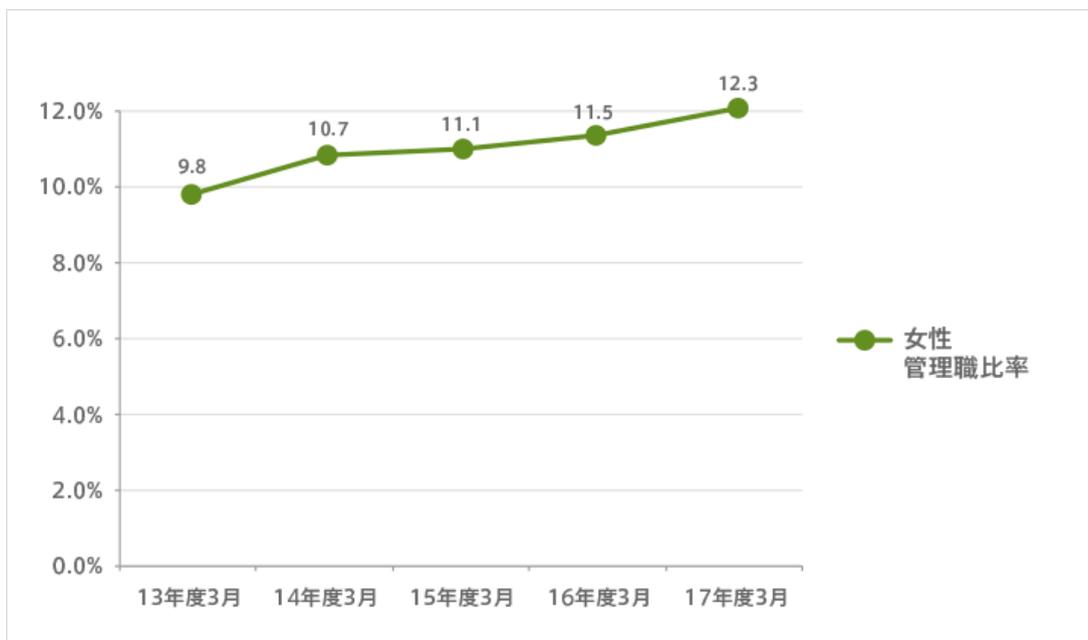
男女別社員数／女性比率推移（正社員・契約社員 計）



勤続年数の推移（各年度末）



女性管理職比率の推移



女性活躍推進法に基づく行動計画

2016年2月18日

株式会社パルコ

当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）に基づき、行動計画を以下の通り策定しました。

(1)計画期間

2016年4月1日～2021年2月28日

(2)数値目標と取組目標

【1】2020年度：年間の有給休暇取得日数平均10日（2015年2月時点 5日）

<具体的取組目標>

- ・年間120日の定休日消化の徹底をするべく、年2回8日以上連続休暇取得
- ・時間に縛られない働き方ができる、フレックスタイム制を全社導入
- ・ノー残業デイの継続実施
- ・時間や場所の制約を受けない働き方ができるモバイルワークの拡大

【2】2020年3月：管理職に占める女性比率20%以上（2015年3月時点 11.1%）

<具体的取組目標>

- ・女性管理職候補者を選抜し育成を行う、また若手女性社員に対してもキャリア意識向上に繋がる機会を積極的に提供
- ・時間制約のある社員の働く機会の拡大（ex.即日利用しやすいベビーシッターの利用支援、育児時短期間の延長など）

以上

環境

基本方針

パルコグループは、ショッピングセンター事業とそれに関連する活動分野のなかで、地球環境との関わりを重要テーマと認識し、持続可能な社会を次世代に残していくため、環境保全活動を推進してまいります。そのために、パートナーであるテナント企業をはじめ取引先企業と協力し、また、お客さまや地域の方々のご理解をいただきながら、環境負荷の少ない商業空間の創造を目指します。

行動指針

環境保全活動

1. パルコグループすべての店舗及び事業所において、環境に配慮し省資源・省エネ化を進めます。環境への取り組みについて定期的に検証を行い、継続的な改善を実施します。
2. 商業施設の使用エネルギーの大半を占める電気使用量の削減に取り組みます。特に、ショッピングセンターの営業に欠かせない空調機・昇降機・照明器具など各種設備機器の省電力化に努め、さらに最新技術の導入などにより、効率的なエネルギー使用を目指します。
3. パートナーであるテナント企業などと協力しながら、冷房温度の緩和など館内温度適正化、設備機器の運転時間の適正化による省エネを継続します。
4. パートナーであるテナント企業などと協力しながら、リサイクル・リユースの推進と廃棄物の排出抑制に取り組み、環境負荷を低減すべく努めます。
5. 店舗の計画においては、建築・設備・内装デザインの全てに渡って、環境負荷の少ない新しい商業施設の創造にチャレンジします。

地域活動

6. 地域社会の一員として、社会貢献活動に積極的に参加し、ホスピタリティあふれる街づくりに貢献します。

イベント活動

7. パルコグループが主催するイベントや販売促進活動においても、環境テーマを取り入れたキャンペーンを積極的に実施します。

社員意識と教育

8. パルコグループの全社員は、自身が環境保全活動の当事者であることを意識し、リサイクル・省エネ・ゴミの分別など、職場・家庭を問わず環境改善につながる活動を率先して行います。
また、パルコグループは、パートナーであるテナント企業などと連携しながら、この活動が促進されるように社員に働きかけ支援します。

法令遵守

9. 地域社会の一員として、社会貢献活動に積極的に参加し、ホスピタリティあふれる街づくりに貢献します。

環境

活動実績

省エネルギー・省資源への取り組み

館内空調温度の緩和

フロア毎・時間帯別に館内温度を実測し適切な温度管理を徹底しています。年間を通じて空調の間欠運転や外気取入量の最適化を積極的に行い、省エネルギー化に取り組むことで、電力使用量を削減し、CO2排出量の削減を進めています。



店舗入口ステッカー

照明LED化の推進

LEDを中心とした省エネ型照明器具の積極的な導入により、器具自体から発する熱量の抑制と、CO2排出量の低減に努めています。2012年以降PARCO各店の共用部において、高効率照明や蛍光灯を除き、集中的にLED化を実施しました。

また、各ショップ区画においても、改装などのタイミングで着実にLEDの導入を進めていただいています。



LED化した店内共用通路

ショップにおける環境負荷の軽減

ショップの新規出店や改装時に店舗設計段階から電気支給容量の抑制を図っているほか、グループ会社であるパルコスペースシステムズ連動のもと、各ショップの省エネ診断や省エネサポートを実施するなど、省エネ化を推進しています。

リサイクル・リユースの推進

テナント企業のご協力のもと、事業所ゴミの減量・再資源化に積極的に取り組んでいます。プラスチックハンガーの再利用や、ダンボール、廃油の100%リサイクル、生ゴミの肥料化によるリサイクルなどを積極的に実施しています。

さらに廃棄物計量器を利用し、テナント毎の品目別排出量の見える化を推進、リサイクルできる品目は確実にリサイクルしていく体制を整備しています。



浦和PARCO 廃棄物計量器

省エネ設備の導入

PARCO全店舗を対象に、春期・秋期・冬期の外気冷房の採用、省エネランプの導入やスイッチタイマーによる節電に取り組むとともに、節水型バルブ、トイレ擬音装置、自動節水センサー導入などによる節水に努めています。また、井戸設備による地下水の汲み上げや、湧水・中水・雨水を清掃し、トイレ排水などへの再利用にも取り組んでいます。名古屋PARCO、浦和PARCO、札幌PARCOではコージェネレーションシステムを採用し、発電により生じた廃熱を給湯・プールなどに有効利用しています。



中水設備

グリーン電力証書の調達

一部店舗では、太陽光などの自然エネルギーで得られた電力の付加価値を証書化した「グリーン電力証書」を調達しています。将来のCO2排出量の削減義務履行時に活用していく予定です。

環境に関するキャンペーンへの参加や制度への登録

Fun to Shareへの企業登録

「Fun to Share」とは、2014年3月に環境省が開始した企業や国民一人ひとりが実戦しているCO2削減のための「情報・技術・知恵」を、広く共有して連鎖的に広げていくことで低炭素社会を目指す環境キャンペーンです。パルコも環境方針を定め省エネルギーに取り組んでおり、同キャンペーンに企業登録を行い環境取り組みを宣言いたしました。



Fun to Share ロゴマーク

クールシェア・ウォームシェアスポットに全国のPARCOを登録

「クールシェア」・「ウォームシェア」とは、一人1台のエアコン使用をやめ、みんなで涼しい、または暖かい場所に集まってシェア（共有）し、地域全体で節電を行うキャンペーンです。PARCOは全店舗クールシェア・ウォームシェアスポットとして登録されています。

エアコン消して 涼しいところ集まろう

COOL
SHARE

ライトダウンキャンペーンへの参加

環境省が中心となり、建物の照明を消してCO2排出量の削減を呼びかける「ライトダウンキャンペーン」に、PARCO全店で参加しています。

ライトダウンキャンペーンは毎年夏至（6月21日頃）とクールアースデー（7月7日）に開催されており、PARCO各店でも、屋上照明や看板照明などを一斉に消灯しています。



調布PARCO 消灯前（左）消灯後（右）

武蔵野市Ecoパートナーとして認定

吉祥寺PARCOは、「武蔵野市Ecoパートナー」として表彰、認定されています。この認定制度は、東京都武蔵野市が事業系廃棄物の減量を促進するため、雑誌、生ゴミの資源化などで一定基準に適合した事業者を表彰、認定するものです。

調布エコ・オフィスゴールドランクに認定

調布PARCOの事務所は「調布エコ・オフィス」ゴールドランクに認定されています。「調布エコ・オフィス」は地球に優しい事業所づくりを応援するための調布市による認定制度です。積極的にごみ減量、リサイクル、意識啓発に取り組んでいる事業所をゴールド、シルバー、ブロンズの三段階で表彰、認定しています。

環境配慮型商業施設を広げる取り組み

P'es Lighting（ピースライティング）

パルコスペースシステムズでは、環境負荷低減に配慮したオリジナル照明器具「P'es Lighting」を他社との協業により開発し、販売しています。P'es LightingをLED照明などと組み合わせ、ECOをテーマとしたデザインや内装工事、ビルメンテナンスをトータルで提案しています。



照明コンサルティングの実施

パルコスペースシステムズでは売場それぞれの特性を考慮した照明計画をおこなうとともに、ショップを含めた照明面での設計管理をおこなうことで、施設全体の環境のイメージを統一し、お客さまにとって心地よい商環境構築の提案をおこなっています。

最新LEDの比較検証会実施

パルコスペースシステムズではクライアントの求める空間条件に見合った最適な照明計画を提供するために、メーカーなどと協力しLED照明器具の比較検証会を定期的実施して、最新器具をはじめ、様々な照明器具の性能および省エネ効果を検証しています。



「ISO50001」認証取得による継続的な維持・改善

パルコスペースシステムズの本社は、エネルギーパフォーマンス、エネルギー効率や省エネルギーの継続的改善を図ることを目的とした国際規格である

「ISO50001」について、一般財団法人日本品質保証機構(JQA)より認証を取得しています。

これは、設計・施工・ビルマネジメント業界内では初の認証取得です。今後もこれを活かし、環境負荷やエネルギーコストの低減に配慮した提案を積極的に進め、業務受託の拡大を目指します。



社内での働きかけ

コピー用紙使用量の削減

パルコの事務所では、コピー用紙の両面印刷やNアップ印刷（複数ページデータを1ページにレイアウトしてプリントすること）、ミスコピー用紙の裏紙印刷を推進しています。

また、複合機から出力する際に社員番号を入力し、印刷のミスを防ぐシステムや、社内手続き書類や掲示文書などのオンライン化など、ペーパーレスシステムを構築し、コピー用紙使用量の削減に努めています。

環境に配慮した商品の購入

コピー用紙は環境負荷低減につながるものを優先的に選んでいます。文房具や各種ファイル、DVDディスクなど社内事務用品の一部は、グリーン購入法に対応したものを購入しています。

また、カーボンオフセットを設定した洗剤、ワックスなどの清掃用品の購入を進め、CO2削減に寄与しています。

ペットボトルキャップの回収

NPO法人「Reライフスタイル」を通じてペットボトルキャップをリサイクル資源として売却し、利益をワクチン募金として国際支援団体「NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会」に寄付しています。

クールビズ・ウォームビズ

空調エネルギー使用を削減するために、社内事務所の室温設定を夏期・冬期それぞれで設定し、クールビズおよびウォームビズを実施しています。

社員にはノーネクタイ・ノージャケットのほか半そでシャツやポロシャツなど、夏期の職場環境において快適に仕事ができるスタイルを奨励しています。

社員の意識向上

パルコでは、社員一人ひとりが身近な問題として環境について考える機会となるよう、環境省主催の「チャレンジ25キャンペーン」及び「Fun to Share」に参加するとともに、東京商工会議所主催の「環境社会検定試験®（eco検定）※」の受験を社内で奨励しています。

2016年度末現在、累計でパルコでは186名、パルコグループで378名の合格者を輩出しています。

検定については、受験料の全額支援並びにテキストの配布・貸出しを行い、社員が受験しやすい社内制度を設けています。

※環境社会検定試験®は東京商工会議所の登録商標です。



› 活動実績をもっとみる

› 活動実績

› 環境データ

環境

環境データ インプット

電気使用量



ガス使用量



2015、2016年度のガス使用量の増加は空調のGHP※、ガスコージェネレーションなどの導入によるものです。それにより電気使用量が削減され単位あたりのエネルギー使用量の削減を図っています。

※GHP（ガスヒートポンプ）は、室外機の圧縮機をガスエンジン駆動し、ヒートポンプ運転によって冷暖房を行なう空調システムです。

総水使用量



CO2排出量

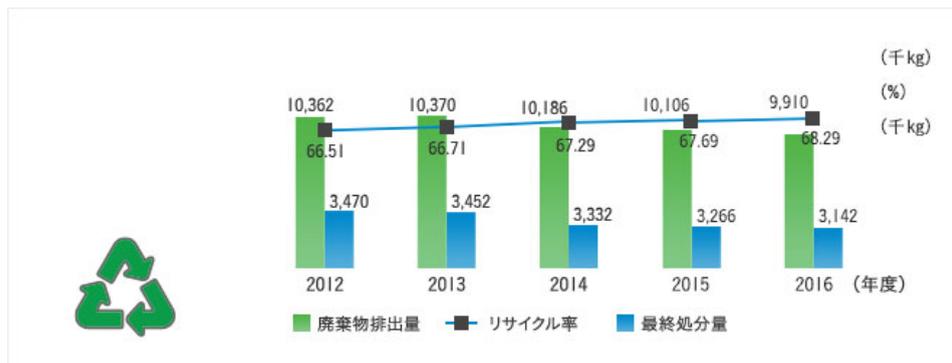


2013年度CO2排出量の増加は、各電力会社によるCO2排出量算出換算係数（燃料比率により毎年変動）が、前年より上昇したことが主な要因です。

廃棄物排出量

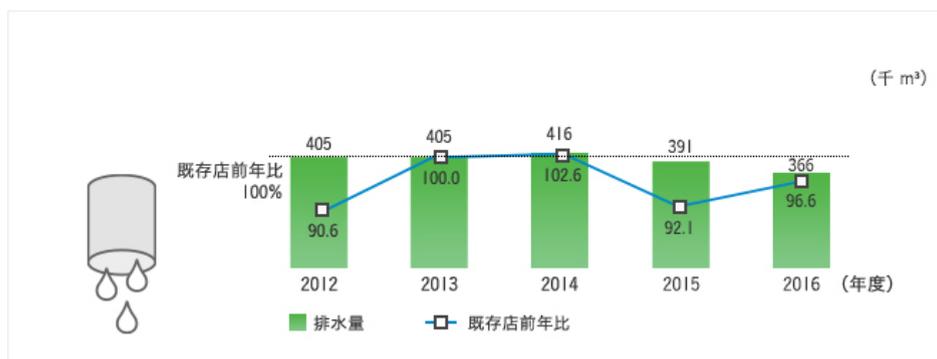
最終処分量

リサイクル率



廃棄物排出量と最終処分量の削減取り組みを継続した結果、リサイクル率は毎年向上しています。

排水量



2014年度の排水量の増加は、一部店舗において湧水が増加したことによります。

既存店前年比については、前年同月に営業実績のある店（ビル）の合計値です。

福岡PARCO新館（2014年度開業）、名古屋PARCO midi（2015年度開業）、福岡PARCO本館増床部（2015年度開業）、仙台PARCO 2（2016年度開業）、渋谷PARCO（2016年度一時休業）、千葉PARCO（2016年度閉店）を除き算出しています。

なお、廃棄物排出量・リサイクル率・最終処分量以外の環境データ数値はテナント区画を除いたものです。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、持続的な企業価値向上のためには、株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

経営における監督機能と執行機能の分離を明確化し、透明性の高いコーポレートガバナンス体制を構築するとともに、迅速な意思決定・執行を確立するため、指名委員会等設置会社形態を採用しています。

当社は、2016年に「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めました。本基本方針は、当社の[経営理念](#)に基づき、お客様やテナント、株主等のステークホルダーに満足していただける価値を創造し提供していくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、最良となる当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定めたものです。

[コーポレートガバナンスに関する基本方針](#)  [PDF] 184KB (2016.1.29)

[コーポレートガバナンス報告書](#)  [PDF] 4.62 MB (2017.10.4)

[当社のコーポレートガバナンス体制の概要](#)

[委員会議長メッセージ](#)

[内部統制・リスク管理体制](#)

[株主を含むステークホルダーとの関係](#)

[独立社外取締役の独立性判断基準および資質](#)

[関連当事者間の取引](#)

[取締役会全体の実効性の分析・評価](#)

[役員トレーニング方針](#)

[取締役の選任理由と活動状況](#)

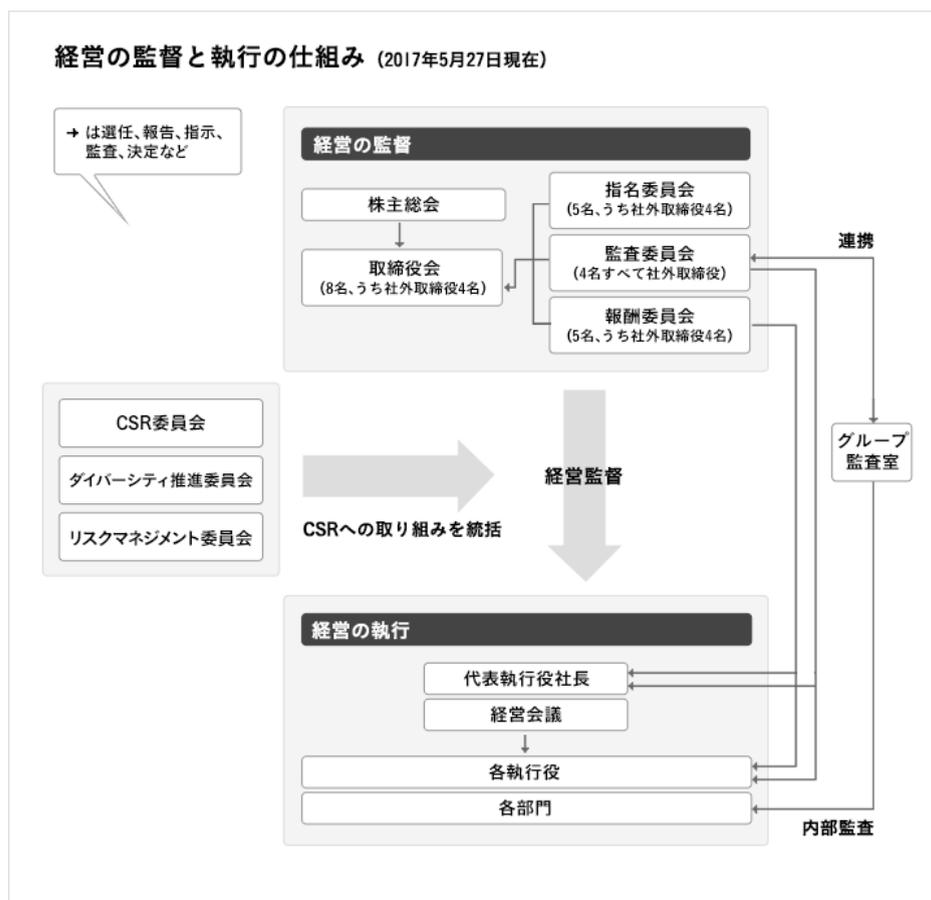
[役員報酬の考え方](#)

[株式の保有方針](#)

[議決権行使基準](#)

[株式の保有状況](#)

当社のコーポレートガバナンス体制の概要



取締役会

会社の持続的な企業価値向上のため、株主に対する受託者責任、説明責任をふまえ、企業戦略の方向付けや、リスク管理体制の環境整備および指名委員会・監査委員会・報酬委員会と連携し、取締役・執行役に対する実効性の高い監督を行います。

取締役会の構成

指名委員会で定めている役員選任基準に基づき、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成しています。半数以上を独立社外取締役とし、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる役員数を維持しています。

役員選任基準は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」で開示しています。

委員会

当社では、指名委員会等設置会社として、当社取締役で構成される指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しています。各委員会は、それぞれの権限に基づき経営監督および取締役会報告を行います。また、各委員会の活動を補佐するために、経営陣から独立した委員会事務局を設置し、専従スタッフを配置しています。

指名委員会

指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会に提出する議案内容の決定、取締役会に対する代表執行役・執行役候補者の推薦、解任提案をする権限を有します。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とします。

監査委員会

監査委員会は、取締役・執行役の職務執行の監査、会計監査人の選解任・不再任に関する株主総会に提出する議案内容の決定をする権限を有します。3名以上の取締役で構成し、原則として独立社外取締役とします。

報酬委員会

報酬委員会は、取締役・執行役の個人別報酬内容を決定する権限を有します。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とします。

執行役・経営会議

執行役は、取締役会の決定した基本方針に基づき、具体的な業務執行を行います。経営会議は、代表執行役社長が具体的な業務執行上の意思決定をするための審議機関とします。

外部会計監査人

実効性のある監査を行うため、監査委員会は外部会計監査人の評価の確認及び独立性・専門性の確認を行うと共に、外部会計監査人は代表執行役社長とコミュニケーションを取り、監査委員会と連携して不正や誤謬などへの対応協議を行っています。

監査委員会議長



高橋 廣司（たかはし ひろし）

社外取締役（独立役員）

監査委員会の委員4名は、全員が独立役員である社外取締役に構成されています。監査委員会は、会社の健全で持続的な成長を確保し、皆さま方の信頼に応える良質な企業統治体制を確立するために、「内部統制システムの構築および運用の状況」を監視・検証することにより監査が実効的におこなわれることを確保する体制を維持することに努めています。

監査委員会は、グループ監査室、会計監査人およびグループ各社監査役からの報告を受け、関係する執行役に報告を求め、毎週開催される経営会議など、重要会議に出席することにより、「執行役等の善管注意義務、忠実義務の法的義務の履行状況」などを監査しています。

内部監査担当部門でありますグループ監査室との連携により、企業集団における財務報告の信頼性・業務の適正性に対する監査だけではなく、コーポレートガバナンス・コードの目指す「攻めのガバナンス」により企業価値の向上を実現すべく、重要な改善提案をおこなうことを心がけています。

指名委員会議長



伊藤 友則（いとう ともりのり）

社外取締役（独立役員）

指名委員会は、独立役員である社外取締役4名と取締役兼代表執行役社長の計5名で構成されています。

指名委員会では法律が定める「株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容の決定」と当社規程に基づく「取締役会に対する執行役および代表執行役候補者の推薦」ならびに「執行役および代表執行役の解任に関する提案」の2点を職務としています。

コーポレートガバナンス・コードが制定されてから2年が経過しましたが、その間、日本のコーポレート・ガバナンスも大きく変革を遂げてきました。さまざまなガバナンス形態を各社が採用する中で、任意を含め指名委員会を設置する企業が増えてきました。代表執行役の評価および後継指名を担う指名委員会の重要性がますます認識されてきていますが、長期的視点に立った株主価値の創造に貢献できるような指名委員会の運営を心掛けています。



中村 紀子（なかむら のりこ）

社外取締役（独立役員）

報酬委員会は、独立役員である社外取締役4名と取締役兼代表執行役社長の計5名で構成されています。

「取締役および執行役が受ける個人別報酬の内容の決定」を報酬の方針ならびに制定された規程・基準に従い、取締役はその役割に基づき、執行役は役位・役割および会社業績ならびに各人の職務執行結果としての評価に基づき、個人別の報酬を決定しています。

報酬の決定に係わるプロセスの客観性と透明性の確保が重要であると認識しています。あらかじめ定めた基本年俸や評価ルールに則り、公平、公正な決定をおこなうことで、株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たすとともに、企業価値向上にも貢献したいと思えます。

内部統制・リスク管理体制

当社は、業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守ならびに資産の保全等において、当社および当社グループの業務の適正性を確保する体制を定め、企業価値の向上に努めます。

リスク管理体制

リスクマネジメント委員会が中心となり、企業活動に内包するリスクの洗い出し、リスク評価、対策の検討、社内啓蒙活動を行うと共に、緊急時の対策本部の設置、情報管理などリスクの発現時に迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備に努めています。

コンプライアンス体制

全社員が遵守し実践すべき「[コンプライアンス基本理念](#)」、「[行動規範](#)」を制定しているほか、全役員・全社員にコンプライアンス活動の指針を盛り込んだ「パルコ社員ハンドブック」を配布するなど、社内啓蒙活動を進めています。また、当社グループの社内通報制度を設け、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとっています。

内部監査体制

当社グループの内部監査業務機能の強化を図るため、グループ監査室を設置しており、専任の執行役のもと、監査計画に基づき当社グループの業務全般にわたる合法性、合理性、リスク管理状況の監査を行っています。さらに、監査委員会・グループ子会社の監査役と随時監査情報を交換しながら効率的な監査に取り組んでいます。

株主を含むステークホルダーとの関係

株主の権利及び平等性の確保

当社は、持続的な企業価値向上のためには株主の権利・利益の保護が不可欠であると認識し、少数株主を含む株主の権利の確保、株主総会での議決権行使のための環境の整備や、資本政策及び関連当事者間の取引等の株主の利益を害する可能性のある取引についての監督を行っています。

株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築のため、経営理念・行動指針の策定や女性の活躍促進を含むダイバーシティの推進、コンプライアンス経営の強化に取り組んでいます。

CSRの取り組み

当社グループのCSR（企業の社会的責任）活動の推進に加え、内部統制の強化を図るため、CSR委員会を設置しています。CSR委員会は、当社グループにおけるCSR活動の指針づくり、行動計画づくり、社外広報支援、社内情報共有の推進、外部企業・団体との協働に向けた取り組みの推進を行います。

国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、ダイバーシティ推進委員会、リスクマネジメント委員会・社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進めています。

女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保・ダイバーシティ推進

当社グループにおいてダイバーシティへの全社的な取り組みを推進するため、ダイバーシティ推進委員会を設置しています。ダイバーシティ推進委員会は、多様な価値観や能力、文化を受け入れ活用する企業風土の醸成に向けた取り組みを行います。女性の活躍も重要な課題と捉え、経営幹部やリーダー層への女性登用を積極的に行うなど、女性の活躍を促進しています。国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進めています。

内部通報制度

コンプライアンス経営の強化を図るため、法令等違反行為に関する通報の適正な処理の仕組みを定める当社グループの社内通報制度を設けており、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとっています。また、通報者及び通報内容の調査協力者に対し、通報を行ったことを理由とした解雇その他いかなる不利益取扱いも行いません。

独立社外取締役の独立性判断基準および資質

当社は、東京証券取引所および日本取締役協会の定める独立性判断基準を基に、当社の独立社外取締役の独立性判断基準を策定し、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」にて開示しています。

関連当事者間の取引

当社は、当社および子会社を含むすべての役員に対し、関連当事者間取引の有無について確認をするアンケート調査を実施し、当社と当社役員および主要株主などとの取引状況を取締役会にて報告し、関連当事者間の取引の適正性について管理する体制を構築しています。当社と取締役・執行役との間の利益相反取引については、法令・取締役会規則に基づき、取締役会の承認を得るものとします。

取締役会全体の実効性の分析・評価

当社は、取締役会の実効性向上のため、全取締役を対象とした取締役会の実効性評価を実施しています。評価プロセス、評価ポイント、結果および導かれた改善点について、下記に開示します。

(i) 評価プロセス

委員会事務局および取締役会事務局にて、全取締役を対象に、取締役会の実効性評価についてのアンケート調査とヒアリングを個別に実施しました。

(ii) 評価ポイント

取締役会の構成、議論状況、議題、運営・サポート体制等に関する現状および昨年度評価時からの改善状況に関する評価、今後の取締役会の実効性を高めるための意見集約を行いました。

(iii) 実効性評価の結果および導かれた改善点

1. 取締役会構成について

社外取締役に一部交代があったなか、一定の評価を得ましたが、社外取締役が役割を果たすために必要な情報、とりわけ、業務執行者の考えや職務状況に関する情報に不足があるとの意見があり、各執行役の報告や取締役と各執行役のコミュニケーションの機会を増やしていきます。また、同コミュニケーションの機会を増やすことで、サクセッションプランへも繋げていきます。

2. 議論状況、議題について

2016年度に、重要性の高い戦略的なテーマでの議案選定や議案の早期スケジュール化を図った事などにより、本質的な議論を行うための議案選定には評価を得ましたが、議論の質向上のための議事進行や各委員会の時間確保は課題であり、論点の明確化や十分な回答体制の確保が必要であるとの意見があり、事前説明の更なる充実や質問事項への的確な回答を行う体制をとっていきます。

また、重要度の高い論点については、引き続き議論を継続していく必要があるとの意見から、本年度も取締役会にてあらかじめ戦略的な議論を行うための議案設定を行い、早期スケジュール化を図っていきます。

3. 運営、サポート体制について

事前説明や情報提供については一定の評価を得ましたが、取締役会当日に本質的な議論を行うための会議時間の更なる確保が必要であるとの意見があり、取締役会の開始時間の前倒しを行うとともに、議案説明内容および資料の質向上を図っていきます。

評価結果については取締役会にて共有し、実質的な議論を行いました。また、取締役会の実効性評価については、評価、分析、議論、改善を継続して繰り返すことで、取締役会が変化し、実効性の向上に繋がると考え、毎年実施します。

役員トレーニング方針

社内取締役を含む新任の執行役については、取締役・執行役の役割や義務、責任、会社との契約形態および関連規程などの説明を就任時に実施します。就任後には、コンプライアンス研修会などを開催しています。また、新任の社外取締役については、会社概要、経営理念、経営状況、コーポレートガバナンスに関する事項および関連規程などの説明を、就任時に実施します。さらに就任後は、当社への理解を深めることを目的に、当社の事業活動、小売業界の動向、当社の経営環境などについて、継続的な説明や店舗の視察などを実施しています。

取締役の選任理由と活動状況

パルコでは取締役の半数以上を社外取締役に構成しており、社外取締役は取締役会、各委員会への出席を通じて、執行役の職務執行の監督など、内部統制の有効性向上に努めています。

取締役

| 氏名 | 選任理由 |
|------|---|
| 牧山浩三 | 長年にわたり店舗統括部門に携わり、2011年5月から代表執行役社長に就任し、広く当社事業全般に関する豊富な経験を有しているほか、2008年5月以降、当社取締役として取締役会における協議・検討に積極的に貢献しており、これまでの経験と実績に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。 |
| 平野秀一 | 長年にわたり店舗統括部門、コーポレート部門に携わり、2008年3月から代表執行役社長、2011年5月から専務執行役に就任し、広く当社事業全般に関する豊富な経験を有しているほか、2008年5月以降、当社取締役として取締役会における協議・検討に積極的に貢献しており、これまでの経験と実績に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。 |

| 氏名 | 選任理由 | 主な活動状況（2016年度） |
|------|--|--|
| 小林泰行 | J. フロント リテイリング株式会社の代表取締役兼専務執行役員を務め、経営及び小売事業について豊富な経験、実績、見識を有しており、取締役として、当社の事業における執行役による円滑かつ適正な業務の執行に対し、企業経営の経験を生かした有益な助言を期待したためです。2012年5月から当社取締役を務めています。 | 当期開催の取締役会14回のうち13回に出席し、必要に応じ、主に経営および小売事業についての専門的見地から発言をおこなっています。 |
| 藤野晴由 | J. フロント リテイリング株式会社の取締役兼常務執行役員を務め、経営及び小売事業について豊富な経験、実績、見識を有しており、取締役として、当社の事業における執行役による円滑かつ適正な業務の執行に対し、企業経営の経験を生かした有益な助言を期待したためです。2014年5月から当社取締役を務めています。 | 当期開催の取締役会14回のすべてに出席し、必要に応じ、主に経営及び小売事業についての専門的見地から発言をおこなっています。 |

社外取締役

社外取締役各氏は経営を監督する立場にあり独立性を十分有していることから、独立役員として指定いたしました。

| 氏名 | 選任理由 | 主な活動状況（2016年度） |
|------|--|--|
| 高橋廣司 | 公認会計士（元新日本有限責任監査法人シニアパートナー）および株式会社プロネットの代表取締役社長であり、その経歴を通じて培われた財務・会計に関する専門的な知識、経験、見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。2011年5月から当社社外取締役を務めています。 | 当期開催の取締役会14回のうち13回に、また監査委員会14回のすべてに出席し、必要に応じ、主に公認会計士としての専門的見地から発言をおこなっています。 |
| 伊藤友則 | 一橋大学大学院国際企業戦略研究科の教授であり、国内外での豊富なキャリアとその経歴を通じて培われた知識、経験、見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。2012年5月から当社社外取締役を務めています。 | 当期開催の取締役会14回および監査委員会14回のすべてに出席し、必要に応じ、主に国内外での豊富なキャリアとその経歴を通じて培われた知識、経験、見識に基づき、発言をおこなっています。 |

| 氏名 | 選任理由 | 主な活動状況（2016年度） |
|------|--|---|
| 中村紀子 | 株式会社ポピンズホールディングス、株式会社ポピンズの代表取締役CEOおよび株式会社日本経済新聞社経営アドバイザーリーボードメンバーであり、その経歴を通じて培われた経営者としての知識、経験およびグローバルな視点での見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。 | 当期開催の取締役会14回のうち11回に、また監査委員会14回のうち11回に出席し、必要に応じ、主に経験豊富な経営者の観点から発言をおこなっています。 |
| 関忠行 | 長年にわたり伊藤忠商事株式会社の経営に携わったことで培われた経営者としての知識、経験およびグローバルな視点での見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待したためです。 | 就任以降開催の取締役会11回および監査委員会11回のすべてに出席し、主に経験豊富な経営者の視点とグローバルな知識や見解に基づき発言をおこなっています。 |

役員報酬の考え方

報酬委員会にて報酬基準を定め、取締役及び執行役各人の役割、職責、職務執行結果としての評価に基づき、公平、公正に個人別の報酬内容を決定しています。

役員報酬基準

1. 取締役の年俸は、役割に応じた「基本年俸」「委員会議長年俸」および「委員会委員年俸」の確定報酬とします。
2. 執行役の年俸は、役位・役割に応じた「基本年俸」、会社業績および個人業績に基づく「成果年俸」および役位、役割に応じた「自社株取得目的報酬」の確定報酬とします。
3. 執行役の「基本年俸」「成果年俸」（標準）及び「自社株取得目的報酬」の比率は、50%：45%（相当）：5%（相当）とします。
4. 執行役の「基本年俸」は当期の役位・役割に基づき決定します。
5. 執行役の「成果年俸」は、前期の会社業績に連動した支給総額を個人業績（0%～200%）に基づき配分します。
6. 執行役の「自社株取得目的報酬」は、当期の役位・役割に基づき決定します。
7. 執行役兼務取締役については、取締役年俸に執行役年俸を加算支給します。

2016年度における役員報酬総額

| 役員区分 | 支給人員 | 支給額（百万円） |
|----------------|------|----------|
| 取締役（社外取締役をのぞく） | 4 | 22 |
| 社外取締役 | 7 | 34 |
| 執行役 | 15 | 390 |
| 合計 | 26 | 446 |

- ※1. 上記には平成28年5月28日に開催された当社第77期定時株主総会をもって退任した社外取締役1名に対する報酬を含んでいます。
- ※2. 社外取締役の報酬には上記※1のほか取締役2名の社外取締役在任中に対する報酬を含んでいます。
- ※3. 取締役2名が当社の社外取締役在任中に当社の親会社から受け取った役員報酬などの総額は30百万円です。
- ※4. 退職慰労金は、2004年度末日をもって廃止し、同日在任の取締役及び執行役に対しては、退職慰労金支給額を決定・未払金計上し、取締役及び執行役の退任時に支給します。2016年度末日における未払い退職慰労金残高の内訳は取締役5百万円、執行役2百万円です。
- ※5. 当連結会計年度末現在の人員は、取締役（社外取締役を除く）2名、社外取締役6名、執行役15名で、うち2名は取締役と執行役を兼務しています。

ストックオプション

実施しておりません

株式の保有方針

当社は、政策保有株式を原則として保有しません。ただし、営業上の取引関係の維持・強化、業務提携関係の維持・発展を通じた、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合には保有します。

議決権行使基準

当社および投資先企業の企業価値向上に寄与するか否かを総合的に判断し、適切に議決権を行使します。

株式の保有状況

1. 純投資目的以外の目的で保有している投資株式

銘柄数 9銘柄

貸借対照表計上額の合計額 583百万円

2. 純投資目的以外の目的で保有している投資株式の保有区分、銘柄、株式数、貸借対照表計上額及び保有目的（2016年度）

特定投資株式

| 銘柄 | 株式数 (株) | 貸借対照表計上額 (百万円) | 保有目的 |
|-------------|------------|-------------------|--------------------------|
| 東京テアトル(株) | 907,000 | 105 | 取引関係の強化を通じ、事業活動の円滑化を図るため |
| (株) エスエルディー | 36,300 | 63 | 取引関係の強化を通じ、事業活動の円滑化を図るため |

※貸借対照表計上額が資本金額の100分の1以下ですが、全保有銘柄について記載しています。

※特定投資株式とは、保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式のうち、非上場株式以外の株式のうちの、みなし保有株式以外の株式を言います

※保有目的が純投資目的である投資株式の保有はありません

コーポレートガバナンスに関する基本方針

第1章 総則

本基本方針は、当社の「経営理念」に基づき、お客様やテナント、株主等のステークホルダーに満足していただける価値を創造し提供していくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、最良となる当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を定めるものである。

1. 経営理念

「訪れる人々を楽しませ、テナントを成功に導く、先見的、独創的、かつホスピタリティあふれる商業空間の創造」

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

持続的な企業価値向上のためには株主の権利・利益の保護、株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築、経営の透明性の確保および有効な経営監視体制の構築が不可欠であるとの認識から、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組む。

3. 当社の企業統治システム

経営における監督機能と執行機能の分離を明確化し、透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築するとともに、迅速な意思決定・執行を確立するため、指名委員会等設置会社形態を採用する。

第2章 当社のコーポレートガバナンス体制の概要

1. 取締役会・取締役

取締役会は、会社の持続的な企業価値向上のため、株主に対する受託者責任・説明責任をふまえ、企業戦略の方向付けや、リスク管理体制の環境整備及び指名委員会・監査委員会・報酬委員会と連携し、取締役・執行役に対する実効性の高い監督を行う。

(1) 取締役会の役割

取締役会は、当社の経営の基本方針に関する意思決定、取締役及び執行役の職務執行の監督を行う。

(経営陣に対する委任の範囲)

当社は、指名委員会等設置会社形態を採用しており、取締役会は、法令・定款に定められた事項を除き、原則として執行役に権限委任を行い、取締役会はその執行状況の監督を行う。一方、取締役会が必要と認める事項については、取締役会の決議事項とする。

（後継者計画の監督）

指名委員会は、後継者の候補を選定し、モニタリングを通じて指名に繋げる。また、指名委員会にて適宜その進捗状況を確認し、取締役会と連携して監督を行う。

（２）取締役会の構成

取締役会は、指名委員会にて定めている役員選任基準に基づき、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成し、半数以上を独立社外取締役とし、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を維持する。

（独立社外取締役の有効な活用）

当社は、経営に対する客観性を担保すべく取締役の半数以上を独立社外取締役とする。多様な見識や経験を有する独立社外取締役の視点を当社取締役会に取り入れることにより、経営の透明性と業務執行の監督の実効性をより一層向上させることを目的とする。独立社外取締役は東京証券取引所が定める独立性判断基準及び当社が定める独立性判断基準を満たし、指名委員会、監査委員会、報酬委員会の各議長または委員に就任するものとする。さらに、各委員会は、指名委員による代表執行役社長の評価の審議など、必要に応じて社外取締役のみでの会合を開催する。

筆頭独立社外取締役は設置しないが、監査委員会議長が経営会議にもオブザーバーとして出席するなど、経営陣と連携を行う。また、各委員会の議長が経営陣と連携を図る。

（独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）

当社は、東京証券取引所及び日本取締役協会の定める独立性判断基準を基に、当社の独立社外取締役の独立性判断基準を策定する

（取締役の受託者責任）

取締役会は、取締役の半数以上を独立社外取締役で構成し、社内取締役は、当社事業の幅広い経験と知識に基づく経営の監督とチェック機能を担い、社外取締役は取締役会、各委員会への出席を通じて、執行役の職務執行の監督、内部統制の有効性向上に努める。

（取締役の他社兼任状況の開示）

各取締役は取締役職務規程に基づき職務にあたり、他社兼任については職務の遂行に支障がない範囲とする。取締役の主な兼任状況については開示する。

（３）役員選任の考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、指名委員会にて役員選任基準を定め、当社取締役・代表執行役・執行役として相応しい者を候補者として選定し、株主総会の議案、取締役会への推薦内容を決定するものとする。また、役員選任基準および、取締役個々の選任・指名理由について開示する。

（４）役員報酬の考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、報酬委員会にて報酬基準を定め、取締役及び執行役各人の役割、職責、職務執行結果としての評価に基づき、公平、公正に個人別の報酬内容を決定する。また、報酬基準について開示する。

(5) 取締役会に関する審議の活性化

当社は、取締役会での審議の活性化に向けた取り組みを継続的に行い、早期の年間スケジュール確定や付議議案の設定、事前説明・資料配布を行うほか、各取締役からの要望に応じて、情報提供環境の改善に努める。

(6) 実効性の分析・評価

当社は、持続的成長と中長期的な企業価値向上のためには取締役会の実効性の向上が重要であると考え、全ての取締役から、取締役会における構成、議論内容、運営及びサポート体制などに関する意見を収集し、取締役会の実効性について分析・評価を行い、結果の概要を開示する。

また、取締役会の実効性評価については、評価、分析、議論、改善を繰り返すことで取締役会が変化し、実効性の向上に繋がると考え、毎年継続して実施する。

(7) 内部統制・リスク管理体制

当社は、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動にかかわる法令等の遵守ならびに資産の保全等において、当社および当社グループの業務の適正性を確保する体制を定め、もって企業価値の向上に努める。

(リスク管理体制)

リスクマネジメント委員会が中心となり、企業活動に内包するリスクの洗い出し、リスク評価、対策の検討、社内啓蒙活動を行うと共に、緊急時の対策本部の設置、情報管理などリスクの発現時に迅速に対応できる社内横断的な管理体制の整備に努める。

(コンプライアンス体制)

当社は、全社員が遵守し実践すべき「コンプライアンス基本理念」、「行動規範」を制定しているほか、全役員・全社員にコンプライアンス活動の指針を盛り込んだ「パルコ社員ハンドブック」を配布するなど、社内啓蒙活動を進める。また、当社グループの社内通報制度を設け、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとる。

(内部監査体制)

当社は、当社グループの内部監査業務機能の強化を図るため、グループ監査室を設置しており、専任の執行役のもと、監査計画に基づき当社グループの業務全般にわたる合法性、合理性、リスク管理状況の監査を行う。さらに、監査委員会・グループ子会社の監査役と随時監査情報を交換しながら効率的な監査に取り組む。

(8) 情報入手と支援体制

取締役および委員会委員は、その役割責務を果たすために必要な情報の入手に努め、取締役会事務局および委員会事務局は、情報を提供するための適切な体制をとる。また、監査委員は内部監査部門との連携を行う。

取締役がその職務執行に係る、外部専門家の助言を得るためにかかった合理的な費用は、原則として会社が負担する。

(9) 役員のトレーニング方針

社内取締役を含む新任の執行役については、取締役・執行役の役割や義務、責任、会社との契約形態および関連規程等の説明を就任時に実施する。就任後には、コンプライアンス研修会等を開催する。

また、新任の社外取締役については、会社概要、経営理念、経営状況、コーポレートガバナンスに関する事項および関連規程等の説明を、就任時に実施する。さらに就任後は、当社への理解を深めることを目的に、当社の事業活動、小売業界の動向、当社の経営環境等について、継続的な説明や店舗の視察等を実施する。

2. 委員会

指名委員会等設置会社として、当社取締役で構成される指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置する。

(1) 役割

各委員会は、それぞれの権限に基づき経営監督および取締役会報告を行う。また、各委員会の活動を補佐するために、経営陣から独立した委員会事務局を設置し、専従スタッフを配置する。

(2) 委員会の構成

(指名委員会)

指名委員会は、取締役の選解任に関する株主総会に提出する議案内容の決定、取締役会に対する代表執行役・執行役候補者の推薦、解任提案をする権限を有する。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする。

(監査委員会)

監査委員会は、取締役・執行役の職務執行の監査、会計監査人の選解任・不再任に関する株主総会に提出する議案内容の決定をする権限を有する。3名以上の取締役で構成し、原則として独立社外取締役とする。

(報酬委員会)

報酬委員会は、取締役・執行役の個人別報酬内容を決定する権限を有する。3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役とする。

3. 執行役・経営会議

執行役は、取締役会の決定した基本方針に基づき、具体的な業務執行を行う。経営会議は、代表執行役社長が具体的な業務執行上の意思決定をするための審議機関とする。

4. 外部会計監査人

実効性のある監査を行うため、監査委員会は外部会計監査人の評価の確認及び独立性・専門性の確認を行うと共に、外部会計監査人は代表執行役社長とコミュニケーションを取り、監査委員会と連携して不正や誤謬などへの対応協議を行う。

(1) 実効的な監査を保つための体制

監査時間については、監査計画に基づいて十分に時間を確保する。また、代表執行役社長との計画的なコミュニケーションを行い、監査結果に関しては監査委員会議長とのディスカッションを実施し、不正や誤謬などが見つかった場合には、都度報告及び監査委員会との協議を実施する。

(2) 監査委員会による外部会計監査人の評価

監査委員会は、独立性・専門性その他の監査業務の遂行に関する事項から構成される会計監査人の選定・評価基準を策定し、これらに基づいた評価を行う。また、日本公認会計士協会による品質管理レビュー、公認会計士・監査審査会による検査結果及び会社計算規則第131条に基づく通知事項等の確認を行う。

第3章 株主を含むステークホルダーとの関係

1. 株主の権利及び平等性の確保

当社は、持続的な企業価値向上のためには株主の権利・利益の保護が不可欠であると認識し、少数株主を含む株主の権利の確保、株主総会での議決権行使のための環境の整備や、資本政策及び関連当事者間の取引等の株主の利益を害する可能性のある取引についての監督を行う。

(1) 株主総会での権利行使に係る環境整備

当社は、株主総会において、株主が議決権その他の権利を適切に行使できるよう、情報提供や適切な日程の設定、事前通知などの環境整備に努める。

(情報提供、招集通知)

株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、迅速かつ適切に開示すべきと認識し、株主総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、招集通知を法定期日前に発送する。招集通知は当社及び東京証券取引所のウェブサイトへ招集通知発送日前に開示する。また、狭義の招集通知及び株主総会参考書類の英訳を当社ウェブサイトを開示する。

(開催日)

株主総会の開催日は、株主総会集中日の開催を避け、株主の出席しやすい日程を考慮して設定する。

(議決権の電子行使)

議決権電子行使プラットフォームに参加する。

(実質株主による議決権行使に関する対応)

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合の対応について、信託銀行等と協議しつつ、検討を行う。

(2) 株主総会において相当数の反対票が投じられた際の必要な対応

当社は、株主総会の議決権行使結果について、取締役会及び経営会議に報告するとともに、相当数の反対票が投じられた際は、要因の分析を行い必要に応じて対応の検討を行う。

(3) 株主総会決議事項の取締役会への委任

当社は、適正なコーポレートガバナンス体制を敷いており、株主総会での決議事項の中で会社法にて取締役会への委任が許容されている事項のうち、定款に定められている剰余金の配当、自己株式の取得など、経営判断の機動性、専門性を確保すべきものについて、その決議を取締役に委任する。

(4) 資本政策の基本的な方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することで、株主への利益還元を果たすことを重要政策の一つと位置づけ、剰余金の配当については安定配当を行うことを基本とし、業績と配当性向を勘案して実行する。内部留保金については財務基盤の充実を図るとともに、今後の成長戦略における事業展開を推進するために有効活用する。

また、希薄化を伴う可能性のある資本政策を実行する場合には、既存の株主の権利を不当に害することがないように、半数以上が独立社外取締役で構成される取締役会にて審議する。

(5) 政策保有株式

(株式の保有方針)

当社は、政策保有株式について、原則として保有しないことを基本方針とする。但し、営業上の取引関係の維持・強化、業務提携関係の維持・発展を通じた、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合のみ、政策保有株式を保有する。

(議決権行使基準)

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、当社及び投資先企業の企業価値向上に寄与するか否かを総合的に判断し、適切に議決権を行使する。

(6) 会社の支配に関する基本方針

当社は、大規模買付行為に対して、「会社の支配に関する基本方針」に基づき、株主への十分な情報提供や検討時間の確保等のため、金融商品取引法、会社法その他関連法令の許容する範囲内で適切な措置を講じる。

(7) 関連当事者間の取引

当社は、当社および子会社を含むすべての役員に対し、関連当事者間取引の有無について確認をするアンケート調査を実施する。当社と当社役員及び主要株主等との取引状況については取締役会にて報告し、関連当事者間の取引の適正性について管理する体制を構築する。当社と取締役・執行役との間の利益相反取引については、法令・取締役会規則に基づき、取締役会の承認を得るものとする。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

株主以外のステークホルダーとの円滑な関係の構築のため、経営理念・行動指針の策定や女性の活躍促進を含むダイバーシティの推進、コンプライアンス経営の強化に取り組む。

(1) 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定

当社は、経営理念を現実のものにしていくことによって、お客様やテナント、株主など皆様に満足していただける価値を創造し、提供し続けていくことを望み、その活動の成果として、適正な利潤を得ることにより企業として発展・成長していくことを目指す。

(2) 会社の行動準則の策定・実践

日ごろの行動をより経営理念に近づけ、全社で共有できる価値観・行動基準として、当社グループ社員の「行動指針」を定めるものとする。

(3) CSRの取り組み

当社は、当社グループのCSR（企業の社会的責任）活動の推進に加え、内部統制の強化を図るため、CSR委員会を設置する。CSR委員会は、当社グループにおけるCSR活動の指針づくり、行動計画づくり、社外広報支援、社内情報共有の推進、外部企業・団体との協働に向けた取り組みの推進を行う。

国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、ダイバーシティ推進委員会、リスクマネジメント委員会・社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進める。

(4) 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保・ダイバーシティ推進

当社は、当社グループにおいてダイバーシティへの全社的な取り組みを推進するため、ダイバーシティ推進委員会を設置する。ダイバーシティ推進委員会は、多様な価値観や能力、文化を受け入れ活用する企業風土の醸成に向けた取り組みを行う。女性の活躍も重要な課題と捉え、経営幹部やリーダー層への女性登用を積極的に行うな

ど、女性の活躍を促進する。国内グループ各社社長並びに全執行役によるディスカッションの実施や、社内各部門・グループ各社との連動により、全社横断で活動を進める。

(5) 内部通報制度

当社は、コンプライアンス経営の強化を図るため、法令等違反行為に関する通報の適正な処理の仕組みを定める当社グループの社内通報制度を設けており、通報窓口第三者機関を利用するなど、法令違反行為などに関する適正な通報処理の体制をとる。また、通報者及び通報内容の調査協力者に対し、通報を行ったことを理由とした解雇その他いかなる不利益取扱いも行わない。

第4章 情報開示

1. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに対し、透明性、公平性、継続性を基本として迅速な当社情報の開示に努める。適時・適切な情報開示により、経営の透明性を高めるとともに、ステークホルダーとの信頼関係の構築と、当社への一層の理解促進に取り組む。

株主・投資家をはじめとするステークホルダーへの適切な情報開示のため、経営理念や中期経営計画、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」、役員に関する報酬や選解任、指名等についての情報を開示する。

開示に際しては、株主・投資家などの利用者にとって利便性の高い情報開示を心がけ、また、当社ウェブサイト上に開示するものに関しては、必要に応じて英語での開示も行う。

2. 株主との建設的な対話に関する方針

株主との対話は、IR担当部門執行役が担う。株主・投資家のみなさまからの建設的な対話の申し入れには、趣旨や目的を思議し、代表執行役社長、各事業部門の担当執行役、または社外取締役が対応する。IR担当部門は社内との関係部門と綿密な連携を取り、株主との対話に臨む。

(1) 経営陣及び社外取締役による面談

当社は、株主を含む投資家との円滑な関係を構築し、相互理解の促進に向けた対話を積極的に行い、中長期的な企業価値の向上に資するIR活動を推進する。

また、定期的な調査により株主構成の把握に努める。

なお、社外取締役による面談の対応については、必要に応じて実施する。

(2) 個別の対話

当社は、機関投資家・アナリストに対し、定期的に決算説明会を開催し、事業の進捗に応じて個別に説明会を開催する。決算説明会での説明資料、動画などは当社ウェブサイト上にて英語版もあわせて開示する。個人投資家に対しては迅速性、利便性を重視した情報提供を行う。建設的な対話のためのツールのひとつとして、統合報告書型アニュアルレポートを作成する。

(3) 経営陣及び取締役会へのフィードバック

当社は、投資家との対話により得られた意見・質問は経営陣幹部へ適宜報告する。また決算説明会の結果を総括し、取締役会に報告を行う。

(4) インサイダー情報の管理

当社は、当社及び子会社に関する内部情報等の管理並びに当社役職員による当社及び公開子会社の株式等の売買等に関する規程（「パルコグループ内部者取引管理規程」「内部者取引防止規程」）を定め、役職員による内部者取引の防止に努める。

また、「情報開示の基本方針」「情報開示の基準」「情報開示の方法」「情報の充実」「沈黙期間」および「将来予想について」からなるディスクロージャーポリシーを定め、当社ウェブサイトにて開示し、透明性・公平性・継続性を基本とした対応に努める。

(5) 経営戦略の策定・公表

当社は、長期経営ビジョンおよび中期経営計画を公表し、戦略・戦術において目標達成に向けた定性、定量目標および投資計画を明示する。

(附則)

本基本方針の改廃は、取締役会の決議による。

本基本方針は、2016年1月29日より施行する。

独立社外取締役の独立性判断基準

当社の独立社外取締役は、当社及び当社一般株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有している者から選任されるものとする。なお、その独立性の判断基準は、次のいずれにも該当しないこととする。

- ①当社グループの業務執行者（過去10年間に該当していた者を含む。）
- ②当社の親会社及びその子会社（その業務執行者を含む。以下③～⑧において同じ。）
- ③当社の主要株主
- ④当社グループの主要な取引先
- ⑤当社グループの主要な借入先
- ⑥当社グループから役員報酬以外に一定額以上の支払を受ける法律事務所、監査法人その他のコンサルタント等
- ⑦当社グループが一定額以上の寄付を行っている寄付先
- ⑧当社グループと役員相互就任関係となる場合のその関係先
- ⑨過去5年間において、上記②～⑧に該当していた者
- ⑩上記①～⑨の配偶者又は二親等以内の親族

なお、上記において、「業務執行者」とは「業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等」を、「主要株主」とは「議決権所有割合10%以上の株主」を、「主要な取引先」とは「過去5年間のいずれかの年度において、当社グループとその取引先との間で、当社の連結年間売上高又はその取引先の年間売上高の2%以上の取引が存在する取引先」を、「主要な借入先」とは「当社の借入先のうち、直近の事業年度における借入額が上位3位以内の会社」を、「一定額」とは「過去5年間のいずれかの年度において年間1千万円」をいうものとする。

また当社において、現在独立社外取締役の地位にある者が、独立社外取締役として再任されるためには、通算の在任期間が原則として6年間を超えないことを要する。

取締役・執行役の報酬基準

当社は、取締役および執行役の報酬委員会の報酬基準を以下のとおり定め、運用する。

1. 取締役年俸は、役割に応じた「基本年俸」「委員会議長年俸」及び「委員会委員年俸」の確定報酬とする。
2. 執行役年俸は、役位・役割に応じた「基本年俸」、会社業績及び個人業績に基づく「成果年俸」及び役位、役割に応じた「自社株取得目的報酬」の確定報酬とする。
3. 執行役の「基本年俸」「成果年俸」（標準）及び「自社株取得目的報酬」の比率は、50%：45%（相当）：5%（相当）とする。
4. 執行役の「基本年俸」は当期の役位・役割に基づき決定する。
5. 執行役の「成果年俸」は、前期の会社業績に連動した支給総額を個人業績（0%～200%）に基づき配分する。
6. 執行役の「自社株取得目的報酬」は、当期の役位・役割に基づき決定する。
7. 執行役兼務取締役については、取締役年俸に執行役年俸を加算支給する。

役員選任基準

当社は、指名委員会等設置会社として、役員選任の方針、手続に関し「指名委員会細則」に以下のように定める。

取締役の選任

①指名委員会は、次項に定める各要件を満たし、指名委員から推薦を受けた者の中から、当社取締役として相応しい者を選任（新任又は再任）候補者として選定し、株主総会の議案を決定するものとする。

②取締役選任候補者の要件は、次のとおりとする。

1. 業務執行取締役

- (1) 経営感覚に秀で、企業経営の諸問題に精通していること
- (2) 国際的視野に立ち、経営環境の変化に対応した戦略構築力が優れていること
- (3) 遵法精神に富んでいること
- (4) 人格・識見に優れていること
- (5) 心身ともに健康であること

2. 非業務執行取締役

- (1) 経営感覚に秀で、企業経営の諸問題に精通していること
- (2) 国際的視野に立ち、豊かな経営職経験あるいは専門職経験を有すること
- (3) 遵法精神に富んでいること
- (4) 人格・識見に優れていること

- (5) 社外取締役の場合は独立性を維持できること
- (6) 心身ともに健康であること

執行役及び代表執行役候補者の推薦

①指名委員会は、次項に定める各要件を満たし、指名委員から推薦を受けた者の中から、当社執行役として相応しい者を執行役に、又、執行役の中から、代表執行役として相応しい者を代表執行役に各々選定し、取締役会に推薦（新任又は再任）するものとする。

②執行役及び代表執行役候補者推薦の要件は、次のとおりとする。

1. 執行役

- (1) 経営感覚に秀でていること
- (2) 優れた業務実績を有すること
- (3) 経営環境の変化に対応した戦略・戦術構築力が優れていること
- (4) 強靱な意志・リーダーシップを有していること
- (5) 先見力、洞察力、改革力、計画力、行動力が優れていること
- (6) 統率力、指導力、育成力が優れていること
- (7) 遵法精神に富んでいること
- (8) 人格・識見に優れていること
- (9) 心身ともに健康であること

2. 代表執行役

前1. の執行役の要件に加え、

- (1) 企業経営の諸問題に精通していること
- (2) 独自の経営ビジョンの創造ができること
- (3) 業務執行に関し、当社グループ全体の視野に立ち、会社を代表する者として、適時・的確に判断・決定できること

コンプライアンス

コンプライアンス基本理念

当社の全役員、全社員は、業務遂行に当たり、国内及び海外の各種法令、社会ルール、社会的規範及び社内諸規程を遵守し、公正で透明性の高い企業活動を行います。

行動規範

1. 当社の全役員、全社員は、一人ひとりの基本的人権を尊重し、差別、ハラスメントを行いません。
2. 当社の全役員、全社員は、人と地球環境に配慮した活動を行い、環境に関する条約、法令等を遵守します。
3. 当社の全役員、全社員は、企業活動で蓄積した知的財産、業務上の秘密情報等を適切に取扱い、管理します。
4. 当社の全役員、全社員は、株式等の不正取引（インサイダー取引）は、行いません。
5. 当社の全役員、全社員は、公私のけじめを付けるとともに、会社の利益に反する行為は致しません。
6. 当社の全役員、全社員は、贈答・接待等において、法令に反することなく、かつ社会通念上妥当な範囲で行います。
7. 当社の全役員、全社員は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力には毅然とした対応をし、その要求には一切応じません。
8. 当社の全役員、全社員は、この規範に反する行為については、これを発見した場合または不注意により自ら行った場合を問わず、社内通報規程に従い、速やかに報告します。