

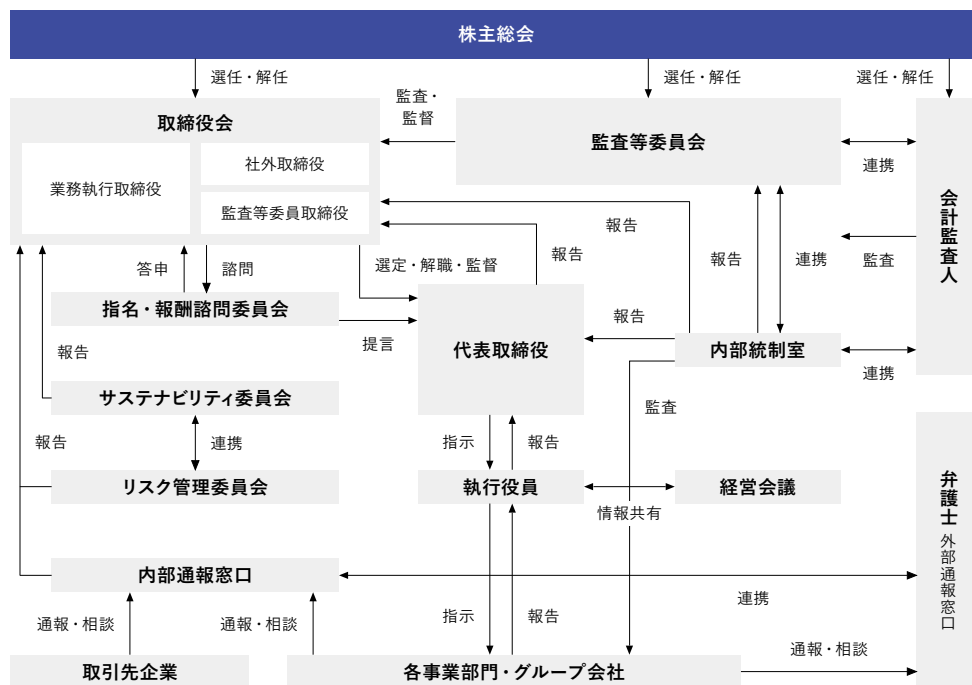
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

セカンドリテイリンググループは、「豊かで楽しい日常の暮らしを提供する」を企業理念とし、お客さまの日常の暮らしに対して「身近に広がる豊かさ楽しさ」を実感していただくためのサービスの提供を追求しています。当社グループは、企業価値の最大化を図るため、激変する経営環境に迅速かつ的確に対応するとともに、取締役会・監査等委員会体制をさらに強化し、経営内容の透明性の向上、法令遵守の徹底を図ることにより、コーポレート・ガバナンスの強化に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2026年7月7日時点)



ガバナンス体制強化の変遷

	2015年度	2020年度	2026年度
取締役の人数	3名 (男性3名、女性0名)	7名 (男性6名、女性1名)	13名 (男性11名、女性2名)
うち社外取締役数／ 社外取締役比率	1名／33%	2名／29%	6名／46%
うち女性役員数／ 女性役員比率	0名／0%	1名／14%	2名／15%

※ 2024年6月から監査等委員会設置会社へ移行

取締役会の実効性評価

当社は、全取締役に対して取締役会の実効性についてアンケートを実施し、集計・分析を経て、2026年5月の取締役会にて審議しました。なお、2年目にあたる本年は自社内製で実施しましたが、英国等で主流となる3年に一度の第三者機関による評価にならない、初年度を含め3年に一度は外部機関の支援を受けて実施する方針としています。

アンケート項目および評価結果の概要は以下の通りです。

アンケート項目	評価結果の概要
① 取締役会の役割・機能 ② 取締役会の規模・構成 ③ 取締役会の運営 ④ 内部統制等の整備 ⑤ 社外取締役の活用 ⑥ 株主・投資家との関係 ⑦ 総括および自由記載設問	アンケートの結果、当社取締役会の構成(人数および知識・経験・能力のバランス)は適切であり、オープンで活発な議論が行われていることなどが強みとして確認されました。これらのことから、当社取締役会は適切に運営されており、実効性は確保されているものと評価しています。一方で、さらなるガバナンスレベルの向上のため、中長期的な視点での経営戦略に関する議論の充実や、株主・投資家との対話のための体制整備などの課題について協議を行いました。今後も、本評価を通じて確認された課題に対し、継続的な改善および機能向上に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンス

役員一覧													
氏名	遠藤 結蔵	久保 幸司	村上 幸正	今井 則幸	森田 広史	荻野 恒久	安田 加奈	堀江 容子	笹野 和雄	吉川 恭史	小宮山 太	太田 裕之	服部 真也
役職名	代表取締役 社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 常務執行役員	社外取締役	社外取締役	社外取締役	取締役 常勤監査等委員	取締役 常勤監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員
社外						●	●	●			●	●	●
独立						●	●	●			●	●	●
スキルマトリックス													
企業経営	●	●	●	●		●			●	●	●		
営業・マーケティング	●	●		●	●					●			
財務・M&A	●		●			●	●	●	●		●		
IT・デジタル	●	●		●	●								
労務・人事・人材開発				●						●			●
法務・リスクマネジメント						●	●			●		●	●
グローバル経験		●	●		●			●					
コンプライアンス										●		●	●
サステナビリティ推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2025年度の出席状況 出席回数／開催回数(出席率)													
取締役会	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	10／10回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	12／12回 (100%)	10／10回 (100%)
経営会議	11／11回 (100%)	11／11回 (100%)	11／11回 (100%)	11／11回 (100%)	10／11回 (91%)	—	—	—	11／11回 (100%)	10／11回 (91%)	—	—	—
監査等委員会	—	—	—	—	—	—	—	—	13／13回 (100%)	10／10回 (100%)	13／13回 (100%)	13／13回 (100%)	10／10回 (100%)
指名・報酬諮問委員会	2／2回 (100%)	—	—	—	—	2／2回 (100%)	2／2回 (100%)	2／2回 (100%)	—	—	—	—	—
サステナビリティ委員会	3／3回 (100%)	3／3回 (100%)	3／3回 (100%)	3／3回 (100%)	3／3回 (100%)	—	—	—	—	1／1回 (100%)	—	—	—

コーポレート・ガバナンス

社外取締役・監査等委員選任理由

荻野 恒久	社外取締役	会計・税務の専門家としての長年の経験、知見等により、客観的かつ専門的な視点から、当社取締役会の意思決定および取締役の職務執行の監督等、社外取締役として期待される役割を十分に発揮することができ、当社のガバナンスの適正化に貢献してきたことから、社外取締役に選任。
安田 加奈	社外取締役	会計・税務の専門家としての長年の経験、知見等により、客観的かつ専門的な視点から、当社取締役会の意思決定および取締役の職務執行の監督等、社外取締役として期待される役割を十分に発揮することができ、当社のガバナンスの適正化に貢献してきたことから、社外取締役に選任。
堀江 容子	社外取締役	会計・税務の専門家としての海外駐在を含む経験、知見等により、客観的かつ専門的な視点から、当社取締役会の意思決定および取締役の職務執行の監督等、社外取締役として期待される役割を十分に発揮することができ、適任であると判断したことから、社外取締役に選任。
笹野 和雄	取締役 常勤監査等委員	金融機関における豊富なキャリアと専門知識を有しており、また当社入社以来、財務部長、常務取締役を、2008年6月からは当社常勤監査役を務め、当社における豊富な業務経験と経営全般に関する知見を有していることから、適任であると判断し、取締役 常勤監査等委員に選任。
吉川 恭史	取締役 常勤監査等委員	購買・流通・店舗運営の責任者としての経験に加え、管理部門、内部監査部門の責任者としてガバナンス強化に努めた。また、株式会社ゲオの前代表取締役を務め、当社グループの事業に深い見識を持ち、実効性の高い監査・監督、および助言が期待されることから取締役 常勤監査等委員に選任。
小宮山 太	社外取締役 監査等委員	会計・税務の専門家としての経験および幅広い見識を有し、当社の経営判断・執行に客観的、中立的な立場で監査・監督、および助言が期待できることから監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、社外取締役 監査等委員に選任。
太田 裕之	社外取締役 監査等委員	警察庁の要職を歴任した豊富な経験と幅広い見識を有し、当社の経営判断・執行に客観的、中立的な立場で監査・監督、および助言が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、社外取締役 監査等委員に選任。
服部 真也	社外取締役 監査等委員	弁護士資格を有しており、当社の経営判断・執行に対し客観的かつ中立的な立場で高度な法的見地をもって監査・監督、および助言が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断し、社外取締役 監査等委員に選任。

選任方針と手続き

当社グループでは、企業理念および経営方針の実現に資するため、順法精神を重んじ、人格と見識に優れた人物を取締役として選任する方針を定めています。社内外からの取締役候補者は、専門知識や経験、経営判断・執行・監督の能力など複数の基準に基づき選定され、取締役会にて審議・決定されます。

スキル選定理由

企業経営	企業やその他の組織における経営および組織運営に関する深い知見と豊富な経験を有しており、それらを通じて培った実践的なマネジメント能力を備えている
営業・マーケティング	社会や消費者のニーズを的確に把握・予測する力に加え、成長分野や重点分野への戦略的なアプローチを実践してきた経験を有しており、営業・マーケティング分野における高度な知識と能力を備えている
財務・M&A	財務戦略の立案・実行をはじめ、会計・税務およびM&Aに関する高度な専門知識を有しており、企業価値の向上に資する実践的な知見と経験を備えている
IT・デジタル	システムの企画・運用・管理に加え、デジタル技術の活用やDX(デジタルトランスフォーメーション)の推進に関する知見と経験を有しており、IT・デジタル分野における実践的な能力を備えている
労務・人事・人材開発	多様な人材の採用・育成や、サプライチェーンを含む人的資本への戦略的な投資に関する知見と経験を有しており、人材マネジメント全般における高い能力を備えている
法務・リスクマネジメント	法律、リスク管理に関する専門的な知識に加え、業界や企業の分析を通じて経営判断を支える実務経験を有しており、これらの分野における高い知見と実践的な能力を備えている
グローバル経験	グローバルな視点を持ち、海外事業の展開や国際的な市場運用に関する豊富な知見と実務経験を有しており、国際ビジネスにおける戦略的な判断力と実践的な能力を備えている
コンプライアンス	企業活動における法令遵守や倫理的なガバナンスの重要性を深く理解し、コンプライアンス体制の構築・運用に関する実務経験と専門的な知見を有している
サステナビリティ推進	社会の持続可能性に貢献する長期的な価値創出の重要性を理解し、それを踏まえた自社の持続的かつ長期的な成長の源泉を生み出すための知識・経験・実行力を備えている

コーポレート・ガバナンス

役員報酬について

株主の皆さまと利益およびリスクを共有し、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献することを目的とした報酬制度を導入しています。取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬額については、年額280百万円以内（うち社外取締役分は70百万円以内、使用人兼務取締役の使用人分給与を除く）、監査等委員である取締役については年額70百万円以内とし、これらの上限は2024年6月27日開催の第36期定時株主総会において決議されました。また同日開催の取締役会においては、取締役（監査等委員であるものを除く）の個人別の報酬内容に関する決定方針を決議しています。取締役（監査等委員であるものを除く）の個人別の報酬等にかかる決定方針の内容は次の通りです。

基本報酬に関する方針	月例で支給される固定報酬は、役位・職責・在任年数に応じて、他社水準、当社業績、従業員給与水準などを総合的に勘案し、取締役会にて決定します。
業績連動報酬に関する方針	事業年度ごとの業績向上への貢献意識を高めるため、社外取締役を除く取締役には、前年度の当期純利益を指標とした現金賞与を支給することができます。支給額は、定時株主総会の承認を前提に、当期純利益の概ね0.5%を目安とします。
非金銭報酬に関する方針	中長期的な企業価値向上の観点から、株式報酬型ストック・オプション（1株当たりの権利行使価格1円の新株予約権）を、社外取締役を除く取締役に付与することができます。
報酬構成割合に関する方針	株式報酬は、基本報酬の50%に相当する額を上限とします。賞与については固定比率を定めず、当期純利益の概ね0.5%を目安に支給可能とします。報酬構成比は、当社と同程度の事業規模や同業他社の水準を踏まえ、取締役会において毎年検討を行い、必要に応じて変更します。
報酬決定の委任に関する方針	個人別報酬（基本報酬、賞与の配分、株式報酬の付与数）は代表取締役社長に委任し、その際は、社外取締役を含む任意の指名・報酬諮問委員会に諮問のうえ、その意見を尊重します。

コンプライアンス

役員・従業員一人ひとりが社会的責任を果たす行動を実践できるよう、グループの企業倫理規程・行動基準のもと、コンプライアンス部門担当取締役を統括責任者とする体制を整備しています。すべての役員・従業員に対してコンプライアンス意識の徹底を図るため、年1回の研修や周知活動を継続的に実施しています。また、監査部門による内部監査を通じて、取締役および監査等委員会への報告を行う体制を構築。違反の兆候があった場合には、社内外の通報窓口へ直接通報できる内部通報制度を整備し、全社的なコンプライアンスリスクの早期把握・是正に努めています。さらに、反社会的勢力に対しては「毅然とした態度で臨む」ことを企業倫理規程に明記し、法務部門と関係機関・専門家と連携した対応体制を整えています。

コンプライアンス強化に関する主な取り組み	年1回 コンプライアンス研修実施（取締役・執行役員対象）	内部通報制度の整備と周知（社内・社外窓口）
	内部監査によるコンプライアンス体制の継続的確認	反社会的勢力排除に関する明確な行動基準の設定と対応

内部統制

取締役および使用人の職務執行が有効かつ効率的であることを確保するための内部統制システムを整備しています。また法令遵守の実現においては社内規程の整備と運用に加え、監査等委員会によるモニタリング体制を確立しています。リスク管理においては、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、想定しうるリスクの把握・評価・対策を決定、リスク管理規程に基づき、危機発生時には危機管理対策本部を設置して損害を最小限にとどめる体制を構築しています。子会社に対しては、統括管理を経営管理部門が行い、各部門は担当業務に応じた管理を実施。月1回の重要事項報告や、当社取締役会への報告を通じてガバナンスを強化。また、監査役の派遣や、海外法人においては、現地の法令・商習慣に配慮した内部統制の整備を促進しています。

内部統制に関する主な体制と制度	コンプライアンスおよびリスク管理を含む全社的な内部統制の構築	リスク管理委員会と危機管理対策本部による対応体制
	子会社との連携強化と重要事項報告制度	監査等委員会による監視と監査室との連携

社外取締役 鼎談

セカンドリテイリングの長期的な成長に向けて

社名変更、グローバル展開の加速、新フォーマットのリリースなど、
当社は新たなフェーズに突入しています。

新生セカンドリテイリングとして長期的な成長を遂げ、
「2035年度売上高1兆円・5,000店舗」の目標を
達成するために何が求められるのか。

この先の道筋となる経営戦略や、
成長の基盤となるガバナンスについて、
3名の社外取締役がそれぞれの視点で意見を交わしました。

社外取締役
堀江 容子

社外取締役
安田 加奈

社外取締役
荻野 恒久



社外取締役鼎談

ガバナンスにおける各強化策が会社の知見として蓄積され、
より高度で本質的な議論や体制構築につながっています

—— 荻野

ガバナンス

—— 着実に強化されてきたガバナンス。

課題はより踏み込んだ議論

荻野：私が当社の社外取締役に就任して、15年が経ちます。就任したのは2011年、不祥事が発覚した直後のことです。以降、組織体制の変更を含む再発防止策の策定をはじめ、ガバナンス体制の強化に取り組んできました。当時の調査では内部統制機能の不十分さが明らかでしたが、取締役と監査役がさまざまな角度から議論を重ね、組織体制の強化策を実行してきた結果、内部統制はもとよりガバナンス全体が着実に強化されてきたと評価しています。

15年を振り返ると、5年を一区切りに第一期・第二期・第三期と段階的に進展してきました。ガバナンスに完成はありませんが、各強化策が遠藤社長をはじめとする社内役員の方々に根付き、会社の知見として蓄積されてきたことが、今日のより高度で本質的な議論や体制構築につながっていると思います。

安田：2024年の監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行が、当社のガバナンスの進化を後押ししたと実感しています。監査等委員が取締役として取締役会で議決権を持つことで監督機能が一層強化されました。また、同年

より取締役会の実効性評価が導入され、外部の評価機関の支援を受けながら改善に取り組んでいる点も評価できます。当社の取締役会は、非常に発言しやすく、活発に議論ができるオープンな場ですが、今後の成長を見据えると、より一層踏み込んだ議論が必要になると感じています。たとえば、当社グループはリユース事業を主軸にさまざまな事業を展開していますが、一口にリユースと言っても非常に幅広く、資本効率の観点では課題があります。どこに強みがあり、何を磨き、何に投資してどう回収するのか。事業の方向性や選択と集中に向けた議論を深める時期に差し掛かっているのではないのでしょうか。

堀江：当社の取締役会は本質的な議論ができる体制が整っており、モニタリングボードとして業務執行の監督機能を果たせていると考えています。ただ、安田取締役のご指摘の通り、事業の方向性に関する議論はまだ不十分という印象です。目指す姿に対する現状分析を行い、各事業が今どのフェーズにあり、今後の投資や収益をどのように見込んでいるかを共有できれば、より建設的な議論につながると思います。運営面では、社外取締役からの問題提起に対する執行側からの見解や、その後の対応状況についてフィードバックする仕組みが確立されれば、取締役会の実効性はさらに高まると感じています。



中長期の目標・ビジョン

—— 未来像を描き、ステークホルダーに伝えることの大切さ

安田：事業の方向性を議論するには、まず会社としてのビジョンを明確に描くことが前提となります。2025年に、「2035年度 売上高1兆円・5,000店舗」という目標が公表され、2026年はその達成に向けた取り組みや年度ごとの目標値が社内ですされるなど、方向性の共有は着実に前進しています。ただ現状は、従来の延長線上で取り組みや目標を定めたに過ぎません。中長期的にどのようなビジョンを描き、その実現に向けて自社のどのような強みを活かし

社外取締役鼎談

て、選択と集中など具体的な戦略に落とし込むのか。その道筋を中期経営計画として策定し、開示することが必要であると考えています。

ビジョンを描くうえで最も重視すべきは価値観だと思います。当社グループは、モノを大切に作る心や「もったいない」の精神など、日本的な価値観をベースに社会的意義の大きな事業を営んでいます。その共通意識を可視化し、選択と集中を通じた事業ポートフォリオへの反映、グループ従業員への浸透、オペレーションの磨き上げなどへとつなげていくことを期待しています。



荻野:確かに、取締役会の議題の大半は足元の状況に関するものです。少なくとも半期に一度は長期ビジョンについて話し合う場を設けることが望ましいと思います。当社の取締役を長年務める中で感じるのは、当社は「描くこと」「見せること」「伝えること」があまり得意ではないということです。社内役員と社外役員では持つ情報量が異なりますから、「こういう会社です」「こういう姿を目指しています」としっかり示していただけると、社外取締役も同じ方向を向いて意見やアドバイスができます。これは経営層に対してだけでなく、若い人材や多様なバックグラウンドを持つ人材が高いモチベーションと志を持って活躍するためにも、欠かせないことだと思います。

—— グローバルでの成功の鍵となる「人」と「価値観」

堀江:この先の成長を加速させる施策として、国内外全体における在庫最適化、リアル店舗の強みを活かしたシステム投資、新フォーマットのゲオデジタルベースの多店舗展開が重要になると考えていますが、長期目標の達成を見据えると、グローバルでの成功が牽引することは言うまでもありません。

グローバル展開の成功において私が最も重視しているのが「人」です。公認会計士として多くのグローバル企業の監査

中長期のビジョンを描き、
その実現に向けた道筋を示すことが必要です

—— 安田

に携わり、自身も海外駐在を経験してきた中で、日本からの駐在員派遣では限界があること、また駐在員主導では現地の会社や事業の管理が行き届かず、自立的な成長が困難になることを実感してきました。グローバルでの成功には、現地でキーパーソンを採用し、育てることが欠かせないため、人への投資と教育に大いに期待しています。

安田:私も「人」が重要だと思います。堀江取締役とは少し視点が変わりますが、現地の人材にいかに価値観を浸透させるかを重視しています。先程も申し上げた通り、モノを大切にする心や「もったいない」の精神を、現地の人材にも根付かせることが必要だと考えています。たとえば日本のセカンドストリートでは商品が丁寧に陳列されていますが、海外店舗でも同様の陳列を行う必要があります。その際に、「綺麗に並べましょう」という指導に従って陳列するのと、商品に対するリスペクトを持って陳列するのとでは、お客さまに伝わる印象が大きく異なると思います。

さらに、その価値観をお客さまにも伝えながら販売することで、「捨てない暮らし」があたりまえになり、市場の創造にもつながります。こうした価値観のもとでオペレーションを徹底的に磨き上げることが、お客さまとの信頼関係を強固にし、多店舗展開や海外展開を推進する基盤になると考えます。

社外取締役鼎談

成長戦略の妥当性を株主の視点から監督し、
合理的な意思決定を促すことが社外取締役としての責務です

—— 堀江

荻野：「モノを大切に作る文化」は日本社会に広く根付いていますが、リユース品への認識や距離感は世代によってさまざまです。シニア世代は衣類や家電のリユース品に抵抗を感じる方もいますが、若い世代は比較的受け入れやすい傾向があります。価値観は世代や国・地域によって大きく異なるため、国内外を問わず、モノに対する価値観を共有し啓発していくことが重要です。当社はリユース業界のリーディングカンパニーとして、立場や責任がある会社ですので、この価値観をより積極的に社会へ発信していくべきだと思います。

—— 社名変更は企業価値を高める絶好の機会

荻野：対外発信という観点では、今般の社名変更は当社のブランド力や企業価値を高める絶好の機会です。グループの姿が変わりゆく中、いまだに当社をDVDレンタルの会社と認識している方は少なくありません。当社グループに対するイメージがアップデートされることは、数字には表れない形でのブランド力向上につながります。また、IR活動にもより一層注視していただきたいと考えています。資本市場での認知度を高め、株主や投資家からの評価を向上させることも当社の重要な課題です。社名変更を契機に積極的に自社をアピールし、日本だけで

なく北米でもアジアでも通用する社名・ブランドへと成長していったほしいと思います。

堀江：リユース事業は循環価値を生み出す事業ですが、それがまだ十分なブランド力につながっていないと感じています。サステナビリティが重視される今、当社が社会からさらに評価される余地は十分にあるので、積極的に発信し、伝えることは重要だと思います。

社外取締役として果たす責務

安田：確固たる価値観と仕組みを持つことが当社グループの強みですので、それを意識的に強化していただけるよう働きかけていきたいと思っています。

守りの面では、リユース事業の特性上、在庫評価や買取価格に恣意性が介入しやすく、日常的に現金を扱うなど不正が生じやすい業態です。グローバルでのガバナンスと内部統制にも引き続き注視していきます。

堀江：当社は成長局面にあるため、投資やM&Aは重要な成長戦略となります。その内容が適切か、資本効率に合う意思決定か、事業ポートフォリオの観点で妥当かどうかを、株主の視点から監督し、合理的な意思決定を促す意見やアドバイスをしていきたいと考えています。



また、社外取締役としての就任歴が比較的浅いこともあり、フラットで客観的な視点を大切にしながら、気になる点は積極的に質問・発言していきたいと思っています。

荻野：法曹界で活躍し、かつて当社の社外取締役を務めた北島孝久氏が「組織が複雑になるほど、不正や問題が発生しやすくなる」とおっしゃっていたことが、常に頭の片隅にあります。社内役員と比べて情報量が限られる社外取締役にとって、組織が複雑になると意思決定プロセスや責任の所在が見えにくくなります。規模や戦略の変化に伴い組織は変わるものですが、何がどのように、何のために変わったのかを注視しながら、監督機能をしっかりと果たしていきたいと考えています。

ステークホルダーエンゲージメント

セカンドリテイリンググループでは、顧客、従業員、取引先、株主・投資家、地域社会など、多様なステークホルダーとの価値共創を重視しています。持続的な企業価値の向上には、ステークホルダーとの対話と信頼関係の構築が不可欠であり、価値共創や生産性向上によって生み出された収益・成果について公正に分配することで、経済の持続的発展にも貢献できると考えています。

ステークホルダーとの関わり

ステークホルダー	関係性	対話	共有価値
顧客	事業の基盤であり、価値共創のパートナー	・店頭のご案内 ・お問い合わせ窓口 ・Webサイト 等	・顧客ニーズを反映したサービスの開発と提供 ・顧客体験価値の向上と継続的な信頼関係の構築
従業員	企業理念を体現し、持続的な企業価値創造の源泉となる重要な人材	・社内報 ・従業員エンゲージメントサーベイ ・キャリアデザイン研修 等	・安全で働きがいのある職場の実現 ・個々の能力の発揮 ・多様な人材の活躍推進
取引先	サプライチェーン全体の競争力と持続可能性を高め合う、公正で対等なパートナー	・商談 ・パートナーシップ構築宣言 ・意見交換会 等	・公正で透明性の高いパートナーシップの構築 ・サプライチェーン全体の持続可能性と競争力の向上
株主・投資家	当社グループの経営を支え、長期的視点からの支援を通じて企業価値の向上を共に目指すパートナー	・株主総会 ・決算説明会 ・統合報告書 等	・経営の透明性向上 ・経営戦略への深い理解 ・対話を通じた企業価値向上と、持続的な株主還元
地域社会	事業基盤を共有し、地域の課題解決と持続的な発展に貢献することで信頼関係を築くパートナー	・地方自治体との協業連携 ・リユースについての講演活動 ・社会貢献活動 等	・事業を通じた地域経済の活性化 ・信頼される企業市民としての役割遂行

取り組みの事例

株主・投資家との対話

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家との建設的な対話の実施を推進しています。2025年度には、140件の対話を行いました。得られたご意見・ご提案は、取締役会へ報告・議論し、経営に反映しています。透明性の高い情報開示と誠実な対話を積み重ねることで、信頼関係をより一層深めるとともに、持続可能な社会・企業価値の共創に努めていきます。

横浜市とのリユース活動促進に向けた連携協定

セカンドストリートは、2例目となる自治体との連携協定を横浜市と締結しました。官民が連携してリユース活動を推進するとともに、市民の皆さまとの対話を深め、廃棄物の削減に貢献することで、循環型社会の実現を共に目指していきます。

