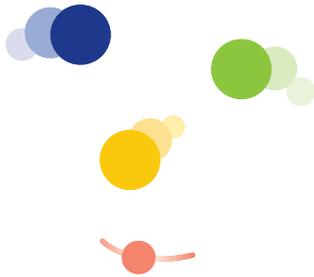




「愛するまち」を、あなたとつくる。

CSRレポート 2006



このCSRレポートの編集方針について

レポートの概要

株式会社ダイヤモンドシティは、ショッピングセンター(以下、SC)の開発・管理・運営を専業として行っています。本レポートは、その経営理念や事業活動について、CSR(企業の社会的責任)の観点からみた現状や課題等を報告するとともに、ステークホルダーの皆さまとの双方向コミュニケーションの活性化を促し、より良い経営と事業活動を実現していくことを目的に制作いたしました。

SCの開発・管理・運営という事業は、経済的な価値の向上のために固有の強みやノウハウを必要としますが、事業展開の大前提としてステークホルダーの皆さまからの“信頼”がなくてはならないものです。そのためダイヤモンドシティでは、CSR活動を企業活動の中のひとつの項目として扱うのではなく、すべての経営活動、事業活動に組み込んで対処しています。本レポートにおいては、こうしたダイヤモンドシティのCSRの特徴を、できる限りわかりやすく紹介することに努めました。

一方、読者の皆さまにとってより客観的な視点からダイヤモンドシティのCSR活動の現状や課題等をご理解頂くため、本レポートから、GRI「サステナビリティレポーティングガイドライン2002」により準拠する形で記載内容をまとめています。また今回は記載内容の正確性について、第三者保証を受けていませんが、記載項目に該当する部署における複数名による確認とともに、本レポート作成担当部署(コーポレート本部)による収集・集計方法および記載内容の確認を行っています。

レポートの範囲

本レポートは、2005年1月(前回のレポート発行月)から2006年2月までを対象期間としてまとめておりますが、一部情報につきましては2006年5月までのものを掲載しています。当期間においては、1SCを閉店(2005年6月)し、1SCを新規オープン(2005年10月)、2SCをリニューアルオープン(2005年7月および11月)しています。なお、次回の発行は2007年5月を予定しています。

報告組織については、株式会社ダイヤモンドシティおよび連結子会社1社(株式会社ダイヤモンドファミリー)であり、本レポートにおける「ダイヤモンドシティ」という記載は、すべて連結子会社を含んだものです。なお、連結子会社につきましては、2006年3月1日、株式会社ダイヤモンドシティに吸収合併しましたので、同日付けで連結子会社は解散しています。

また、2006年4月5日から5月1日まで、イオン株式会社による当社株式の公開買付けが実施され、その結果、5月11日よりダイヤモンドシティはイオン株式会社の連結子会社となっています。



目次

—ごあいさつ—	
“21世紀にふさわしいSC”の実現に向けて	02 ●
会社概要／SC一覧	05 ●
対談：「愛するまち」を、あなたとつくる。	06 ●
CSR推進の原動力	10 ●
マネジメントシステム	12 ●
CSR推進体制	14 ●
社会性報告	15 ●
ダイヤモンドシティのステークホルダー	15 ●
お客さまとともに	16 ●
特集：コミュニケーション	20 ●
事業パートナーの皆さまとともに	22 ●
特集：サポート	24 ●
特集：挑戦	26 ●
スタッフとともに	28 ●
特集：多様な感性	30 ●
株主の皆さまとともに	32 ●
環境報告	34 ●
環境方針	34 ●
SCの環境負荷について	36 ●
目標と実績	37 ●
具体的な取組事例の紹介	38 ●
GRI「サステナビリティ レポーティングガイドライン2002」対照表	40 ●

問合せ先

株式会社ダイヤモンドシティ コーポレート本部 総務部
〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-12-18 渋谷南東急ビル4F
TEL：03-5469-5200 (代)
e-mail：webmaster@diamondcity.co.jp

“21世紀に ふさわしいSC”の 実現に向けて



代表取締役社長
鯛 洋三

1969年の設立以来、私どもダイヤモンドシティは、その企業理念である「私達は、商業専門ディベロッパーのパイオニアとしての誇りを持ち、地域社会の発展とお客さまの生活文化の向上に貢献する企業として、ショッピングセンターの創造に挑戦し続けます。」に忠実な活動を展開し、時代とともに変化する地域社会やお客さまの動向を見据え、常に時代の一步先を行く文化的な生活の実現や地域社会の発展に貢献してまいりました。

そして現在では、単に商品やサービスを提供するだけでなく心から豊かさを実感でき、地域にとって欠かすことのできない“まち”機能を有した“21世紀にふさわしいSC”の実現をめざしています。

中期経営計画の着実な進捗

まずは、私どもの業績が順調に推移していることをお知らせいたします。現在私どもは、“21世紀にふさわしいSC”の実現に向けた第一歩として、「中期経営計画(DC100)」(対象期間:2005年3月から2008年2月まで)を力強く推進しています。その初年度となる2006年2月期は、営業収入423億円、経常利益105億円、当期純利益68億円と、当初掲げていた数値目標をすべてクリアいたしました。

この「DC100」は、単に業績拡大だけを目標としたものではありません。豊かな時間とゆとりのある空間を提供できるSCの新設(計画期間中に新たに7ヶ所オープン予定)、既存SCのさらなる魅力向上、そしてすべてのお客さまに“安全・安心・快適”をご提供できるサービスの質の向上なども目標に掲げており、むしろ、こうしたSCとしての進化を着実に進めることで、結果として業績の伸長につなげていく考えです。また「DC100」の2年目となる今期は、東京都の立川市・武蔵村山市、大阪市の鶴見区、宮城県の名取市に3つのSCを新たにオープンさせるとともに、営業収入470億円、経常利益127億円、当期純利益75億円を目標に掲げ、その達成に邁進しています。

多方面からのSCの進化

私どものSCは、常に進化しています。その象徴的な存在が、2005年10月、熊本県に新規オープンさせた「ダイヤモンドシティ・クレア」です。ここでは、商業施設としては日本初となる本格的なユニバーサルデザインをすべての設備に導入し、ハンディキャップをお持ちの方々や高齢者の方々だけでなく、健常者の方々にとっても使いやすいSCを具現化いたしました。（「ダイヤモンドシティ・クレア」の主要なユニバーサルデザインについては、16頁をご参照ください。）

また、既存SCも進化し続けています。2004年にオープンした6SCをはじめ多くのSCで、その高いサービスレベルや施設のクオリティへの評価が高まっており、当初の想定よりも広い範囲のお客さまにご愛顧頂けるSCへと進化しています。しかし一方で、交通混雑や駐車場内動線のわかりにくさなど、お客さまよりお叱りのお言葉を頂いたケースもあります。これらに対し、例えば「ダイヤモンドシティ・プラウ」では、道路用地を自ら手当し拡張することで混雑緩和を図るとともに、駐車場内動線の見直しを実施するなど、一つひとつ問題の解消に真摯に努めています。

この他既存SCでは、その新鮮さを保つため、核テナントや専門店に対し商品の取り揃えやディスプレイ方法の見直しを提案したり、さらにはリニューアルの実施等を恒常的に行っています。特に、2005年7月にリニューアルオープンした「ダイヤモンドシティ・バリュー」（旧名：「熊本南ショッピングセンター」）では、SC名称の変更とともに、新たな業態として、不変の価値（バリュー）を持つ上質な商品をご提供できるテナントを誘致し、高いご評価を得ることができました。

成長の土台となるCSR意識の浸透

CSR意識の浸透なくして、私どもの社業の発展、あるいは「DC100」の目標達成はありえません。

なぜなら、SCの開発・管理・運営とは、準公共事業、地域密着型ビジネスの色彩が極めて強く、CSR活動とは、業務を遂行する上での基盤要件であると認識しているからです。こうした認識は、私どもの「経営理念」、「行動規範」、「環境方針」あるいは、「愛するまち」を、あなたとつくる。」というブランド・ビジョン等に現れており、これら日常業務の指針すべてが、CSR活動の方向性を示したものとなっています。だからこそすべてのスタッフ、テナントで働く方々に、これらの指針を理解してもらい、意識の共有とそれらに沿った行動の実践を促すことに力を注いでいます。

特に現在は、急速に増加しているスタッフおよびテナント等で働く方々に、如何に効率的かつ実効性のある形で、CSR意識を浸透させるかが課題となっています。部分最適ではなく全体最適を視野に入れながら、CSR意識の浸透を図ることが肝要と考えています。そのため私どもは、個々人のCSR意識の一層の向上を図ると同時に、全社足並みがそろった形での成長を果たしていくため、部門を越えたコミュニケーションの活性化を力強く進めています。

具体的には、各SCで実施される植樹祭・育樹祭活動への本社役職員の参加や、献血やクリーン活動等のSCで実施されるイベントへの参画を奨励し、小さな活動であっても「自主的に参加すること」を通してCSR意識の一層の向上を促しています。また、2005年3月より業務遂行上の問題を横断的な視点から考える場として、タスクフォース（TF）の設置を本格化させました。このTFは、課題の早期解消だけでなく、スタッフ間のコミュニケーションの活性化も目的としており、2006年2月期は「クレームゼロTF」、「クロージング（閉店）TF」、「共用部使用ガイドラインTF」などの8つが設置され、ノウハウの全社レベルでの共有に大きな効果を受けました。また一部はその機能が本部内のセクションに組み込まれることにもなりました。また今期は、

異業種とのコラボレーションの推進やテナントスタッフのモチベーションアップ等を目的とした新規TFの設置や、新規開発案件、大型のリニューアル案件に対し初期の計画段階から市場環境、投資採算等について種々な角度から専門スタッフが議論し、その事業内容を検討する「フィージビリティ・スタディ・チーム」を創設しています。

地域に愛されるSC

CSR意識の浸透という基盤要件の強化と平行し、私どもは、地域に愛されるSCとなるための活動を継続的に進めています。そのひとつが地域生活の利便性向上、ゴミ問題の解消と地域の美化、治安向上等、地域の皆さまの期待に応じていく“まち”機能の充実です。

そのため最近では、首長との情報交換、警察署・消防署への定期的な報告の実施等、地域とのコミュニケーションを一層充実させ、行政サービス機関や交番スペースの確保と誘致、保育施設等の誘致、音楽演奏会などの文化的行事の実施等、地域の要望の強い“まち”機能の充実に積極的にお応えしています。また今後は、非常時に備えたバルーンシェルターの導入なども検討しています。

一方施設面では、ユニバーサルデザインの積極導入だけでなく、より環境負荷の少ない設備の導入等、常により良いものの導入に挑戦し続けています。また、ユニバーサルデザインに関しては、地元以外の方々からもこうした取り組みに対する激励のお言葉を多数頂戴しており、私どもとしては、ダイヤモンドシティのSCにとどまらず、より多くの企業や施設にも広がるようなサポートを実施していきたいと考えています。

“21世紀にふさわしいSC”の実現に向けて

私どもの最終的な存在価値は、生活文化の向上をもたらす力があるか否かといえます。既存の業務ノウハウを受け継ぐことでも規模の大きさを求めること



でもありません。大切なことは、いかに環境が変化しても、常に住民の皆さまや地域の現状の変化を的確に把握し、「生活文化の向上のために何ができるか」を考えるセンスを磨き、行動し続けることと考えます。嬉しいことに私どものスタッフは、夢を持ちアクティブに働く人材ばかりです。だからこそ、こうしたスタッフに無限の挑戦機会を提供しながら、そのセンスを磨きあげることに注力しています。

また私どもは、2006年4月にイオン株式会社の当社株式の公開買付けに賛同し、同年5月11日より同社の子会社となりました。SC事業を展開する私どもにとりましては、同社の持つ高い小売ノウハウや消費トレンドの把握力、さらには海外への展開力などは、高いシナジー効果が期待できるだけでなく、小売業としてのCSR活動を一層活性化する上で極めて有利な環境を整えることにもつながります。

今、私どもは、“21世紀にふさわしいSC”の実現という目標に向かい歩き始めたばかりです。そして、こうした恵まれた人材と環境を活かすとともに、地道な努力を積み重ねていくことで、目標は必ず実現できると確信しています。

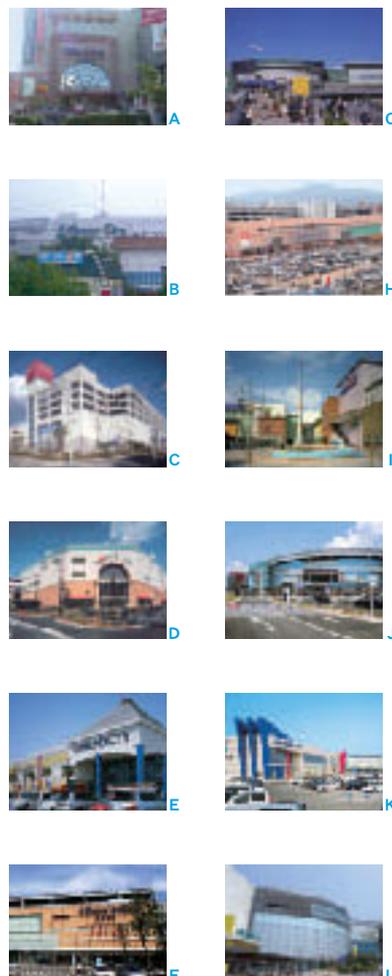
今後とも変わらぬご支援、ご指導を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

2006年7月

株式会社 ダイヤモンドシティ
代表取締役社長

◆ 会社概要 2006年2月28日現在

会社名称	株式会社ダイヤモンドシティ
本社所在地	東京都渋谷区渋谷3丁目12番18号
設立	1969年3月20日
代表者	代表取締役社長 鯛 洋三
資本金	88億66百万円
連結営業収益	422億75百万円(2006年2月期実績)
事業内容	ショッピングセンターの開発・管理・運営
従業員数	265人(連結ベース)
株主数	4,653名
大株主	イオン株式会社(27.45%) 三菱商事株式会社(27.45%)
上場証券取引所	東京証券取引所(市場第一部) 大阪証券取引所(市場第一部)
決算期	毎年2月末日
一単元の株式数	100株

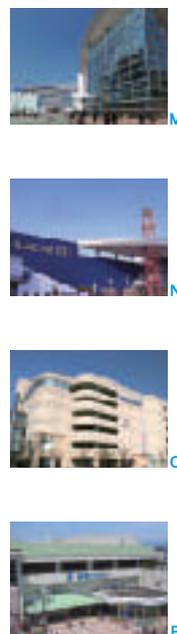


◆ 総賃貸面積 (GLA) の推移 (単位: m²)

	2004年2月末	2005年2月末	2006年2月末
総賃貸面積 (GLA)	501,000	876,000	920,000

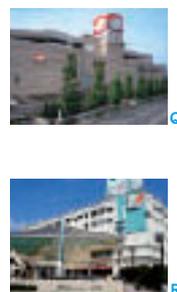
◆ SC一覧

SC名称	所在地	営業開始	賃貸面積(I)	駐車台数(台)	保有形態
藤井寺ショッピングセンター	大阪府藤井寺市	1973年12月	20,000	680	土地建物所有
寝屋川グリーンシティ	大阪府寝屋川市	1978年 3月	29,000	710	土地建物所有
川口グリーンシティ	埼玉県川口市	1984年 4月	32,000	1,100	土地建物賃借
ワンダーシティ	愛知県名古屋	1994年 3月	59,000	3,000	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・バリュー	熊本県宇城市	1997年11月	70,000	3,800	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・キャラ	埼玉県川口市	2000年11月	44,000	2,060	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・テラス	兵庫県伊丹市	2002年10月	57,000	2,610	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・ハナ	京都府京都市	2004年 3月	40,000	1,690	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・ソレイユ	広島県安芸郡	2004年 3月	81,000	4,300	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・アルル	奈良県橿原市	2004年 4月	54,000	3,300	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・ルクル	福岡県糟屋郡	2004年 6月	74,000	4,200	土地建物賃借
ダイヤモンドシティ・キリオ	愛知県一宮市	2004年 6月	69,000	4,000	土地賃借・建物リース
ダイヤモンドシティ・ブラウ	大阪府堺市	2004年10月	71,000	2,800	土地賃借・建物所有
ダイヤモンドシティ・クリア	熊本県上益城郡	2005年10月	71,000	4,500	土地賃借・建物所有



◆ プロパティ・マネジメント (PM) 受託SC一覧

SC名称	所在地	営業開始	賃貸面積(I)	駐車台数(台)	契約形態
ならファミリー	奈良県奈良市	1972年 3月	81,000	1,850	PM受託
京都ファミリー	京都府京都市	1982年11月	24,000	700	PM受託
エスパ川崎	神奈川県川崎市	2002年 5月 ²	N.A.	N.A.	PM受託
あびこショッピングプラザ	千葉県我孫子市	2002年12月 ²	44,000	1,025	PM受託



注) 1. 「エスパ川崎」は、受託範囲が狭くフロアおよび駐車スペースの管理を実施していませんので、「賃貸面積」、「駐車台数」の数値は掲載していません。
2. 「エスパ川崎」、「あびこショッピングプラザ」については、PM受託物件として営業を開始した月です。

対談

「愛するまち」を、あなたとつくる。



摂南大学
工学部建築学科教授 田中 直人
代表取締役社長 鯛 洋三

田中 直人(たなか なおと)

1948年神戸市生まれ。1975年東京大学大学院工学系研究科建築学専門課程修了。神戸市を経て神戸芸術工科大学環境デザイン学科教授。1997年4月から摂南大学工学部建築学科教授。

神戸市や静岡県、滋賀県、熊本県などでユニバーサルデザインの推進に携わる。熊本県公共的建築ユニバーサルデザイン策定委員会座長。工学博士。



ブランド・ビジョン“「愛するまち」を、あなたとつくる。”の実現に向け、ダイヤモンドシティは、今、どのような取り組みを進め、今後どのような方向にこうしているのか。「ダイヤモンドシティ・クリア」のユニバーサルデザインの開発に尽力頂きました、摂南大学 田中 直人教授と、弊社社長 鯛 にダイヤモンドシティが進めている“まちづくり”の現状と将来について語って頂きました。

ステークホルダーとのコラボレーション

田中：

改めて今回の「ダイヤモンドシティ・クリア」のユニバーサルデザイン(UD)開発を総括すると、私は3つのポイントがあったと思っています。まずひとつは、開発プロセスにおけるステークホルダーの積極的な参画です。これまで、どちらかといえば、バリアフリーにしてもユニバーサルデザインにしても、専門のデザイナーや知識の豊富な行政の担当者が中心となって建築物が作られてきました。しかし、今回の御社のプロジェクトでは、利用者の方々やハンディキャップをお持ちの方々などから、「何を不自由に思われているのか」、「何を望んでおられるのか」など、

様々な意見を集め、対応するプロセスをしっかりと組み込むことができたと思っています。

2点目は、継続的な改善活動です。オープンから半年経った今年の4月、「ダイヤモンドシティ・クリア」では、ご来場者の方々にUDに関するアンケートを実施されていました。何事にしても最初から100%、あるいは100点満点のものはできないもので、こうした改善活動を行い、ステップアップを図る取り組みは、とても良いことだと思います。

それから3点目は、“五感”の活用です。これまでの建築物では、視覚を重視したデザインがなされていましたが、人間には、視覚だけでなく、聴覚、嗅覚、味覚、触覚と多様な機能があります。こうした五感を活用した、さりげないデザインとすることができたとも思います。

鯛：

今、UD開発プロセスでのコラボレーションや継続的な改善活動などお話をしましたが、本当にコラボレーションは重要だと思います。今回のプロジェクトでは、田中先生をはじめたくさんの方々のご協力やアドバイスを頂戴しましたが、実際にSCに来て頂くお客さまの視点をうまくかみ合わせる事が、本当に大切だと感じました。

また、今回のUD開発をきっかけに、ダイヤモンドシティは大きく変わったと思っています。お客さまや地域への対応、商売の仕方、空間デザインの考え方など、これまでの画一的な部分がどんどん少なくなってきたと感じています。同時に、新しいことに取り組もうとする意識も変わってきていると思っています。何か新しいことをやろうとすると、当然会社側に申し出て予算を得なくてはなりませんが、こうしたことを苦手に感じる人が、とても多いのが現状です。ですが「新しいことに光を当てて、社内でもっと広げることが大切なんだ」という意識を社内に浸透させる上で、今回のUD開発は大きな意義があったと思っています。

多様性を受入れたSC

田中：

私も御社の方々の意識が、ものすごく変わってきたなと感じています。建設部の方々だけでなく、何かUDに取り組むということで、お客さまサイドへの全社的な意識がこれまで以上に強くなってきているように感じます。また、御社への印象として、“前向きで柔軟性が高い”とも思っています。UDを進める場合、べき論で固まったマニュアル通りの発想で進めることは問題があり、柔軟性がとても大切です。その意味で、御社はすごく可能性があると思います。また、大規模SCのUDの場合、地域の味わいを如何に多くの人に認めてもらうかも重要だと思います。言い換えると、ローカリティという多様性を、“ユニバーサル”という形で受入れ、そしてより多くの人

にとって魅力的なものとしてつくり上げることが、大規模SCの最大のテーマだと思います。その意味からも、柔軟性はとても重要です。

鯛：

私達の事業は、極めて公共的な色彩が強く、ローカリティを意識すること、すなわち地域との密着、あるいは住民の皆さまとの密着ということは、私達の仕事の原点だと思っています。地域には様々な年齢の方、ハンディキャップをお持ちの方、健常な方など様々な方がいらっしゃいます。そうしたすべての方々と密着していきたい。そして最終的には、私達のSCを地域に欠かすことのできない存在にしていきたいと思っています。

また私達は今、郵便局や派出所、パスポートセンター、託児所、クリニックモールなど、“まち”機能を支えるテナントを導入するだけでなく、地域との防災協定が結べるのであれば、積極的に結んでいこうと動いています。できる限り緑を植えているのもそうです。そして本当に地域に無くてはならない場所にしていきたいと思っています。

次頁へつづく→



いろいろな車椅子とカート



敷地内警察連絡所

キッズコーナー



「ダイヤモンドシティ・クレア」

対談



「愛するまち」を、あなたとつくる。

心がかよいあうまちづくり

田中：

全く同感ですね。私は、今のお話は“まちづくり”の話だと思います。“まちづくり”の視点から商業施設を企画していくと、自ずと物販だけではなく、様々な情報サービスが必要になると思います。特にこれから高齢化が進んでいく状況下、地域に暮らす高齢者の方々に対して、どのような機能を果たしていくかも、重要なテーマだと思います。こうした中、「ダイヤモンドシティ・クレア」のご高齢のお客さまから、うれしい話を聞きました。「これまでは、いくところが無かったけど、ここには映画館もある。食事もできる。トイレもある。ここにいたら楽しい。だから1日中ここで過ごせる」と。こうした多様な機能を持つことは、大型施設だからできる部分でもあります。一方で、“まちづくり”を考える場合、私は、もっと大切なこととして、「親しみやすさをどう出すか」があるのではないかと思います。特に大型化したことによって、昔の商店街等が持っていたヒューマンコンタクトな部分が、欠落してきているのではないかと思います。このあたりは、如何ですか。



親しみやすさ、地域のふれあいを大切に

「ダイヤモンドシティ・ルクル」におけるロボット実験



鯛：

今のお話は、その通りだと思います。私達は、UDの取り入れは早かったが、お客さまの視点、お客さまの立場に立ったシステムづくりは、逆に遅れていると思います。例えば、お客さまが品物を選び、支払をされ、品物を持ち帰られる一連の流れに、ご不便を掛けていないだろうか。フィッティングルームには鏡が1枚しかないが、店員はきちんとうしろ姿の感じを話せているのだろうか。何回もご来場頂くお客さまにとって、フードコートは飽きられていないだろうか。こうしたお客さまサイドの視点からあらゆるものを見直し、新たな知恵をどう出していくかが、大切だと思っています。

新たな知恵を出すということでは、今年の3月には、「ダイヤモンドシティ・ルクル」において、地元企業の要請に応える形で、ロボットが目的の店舗まで案内する、という世界で初めてとなる実験が行われました。ロボティクスと大規模SCは、今後何か良い関係ができないかと思い、現在ではタスクフォースをつかって継続的に検討を重ねています。この他にも、いくつかのタスクフォースをつくり、少し現実離れしてもかまわないので、他のSCでは考えつかないようなことを、われわれが先手を打って、どんどんやっっていこうとしています。



ダイヤモンドシティの特性を活かして

田中：

私は、そうした御社の大規模で、なおかつ、いろいろなことを展開される力を、魅力のひとつとして感じています。要はひとつのSCを開発して終わりというわけではなく、拡大成長戦略を進めることが、“まちづくり”のレベルを高めることにつながっていると思っています。

そこで2点お願いがあります。ひとつは、そうした先駆的な取り組みを、積極的にモデル発信して頂きたいと思っています。絶えず何かに挑戦している姿を、企業スタイルとしてもスタッフの方々の意識としてもどんどん前に出して頂きたいと思っています。

もうひとつは、冒険かもしれませんが、多核1モールを固定パターンとしないで、いろいろと挑戦して頂きたいと思っています。その中で、先ほど言いましたように、これからもっと、地域の構造とか地域の特性にあった、多様性を受入れるSCづくりを続けて欲しいと思っています。つまり、商業空間であっても最終的には、地域にある文化的な要素をもっと取り込み、「あの施設は、自分たちの地域の施設なんだ」と地域の人々の誇りとなるような、地域の人々が大切にしてくれるような施設をつくり上げて欲しいですね。

「愛するまち」づくりのために

鯛：

そうですね。重要なことを2つ指摘して頂いて有難うございます。実際私達も、施設やUDを隠そうとは思っていません。むしろいろいろな方々に「どうぞ真似してください」と宣伝しています。そうすることで、最終的には社会がよくなることに通じるわけで、私達としても、悪い部分を改善しもっと良いものをつくといい進化が必要になりますから。それに、画一的なものや、ローカリティが感じられないものだと、早晚飽きられてしまいます。それはすなわち、私達の命を絶つことになってしまいます。その地域に受け入れられる独自のものは何なのか、これはなかなか難しいところもありますが、それを追いかけてながら、それぞれのSCをつくっていきたいと思います。

また、世の中を変えていくような新しい発想のDNAを、役職員みんなが持っていると思っています。こうしたDNAへの気付きを促し、その挑戦意欲を鼓舞しながら、皆さまと一緒に、今後とも「愛するまち」づくりに専心していきたいと思います。



「ダイヤモンドシティ・クレア」での経験やお客さまからのご要望・ご意見を参考に、新規開発案件においてはさらに進化したUDの導入に努めています。



CSR推進の原動力

ダイヤモンドシティがめざしているCSRとは、ショッピングセンター(SC)の創造という事業活動を通じて、ステークホルダーの皆さまに価値を提供し、信頼を獲得することで、社会の持続的成長とともに、私達も同じく成長を遂げていくことです。そしてその原動力とは、理念とブランド(皆さまへの約束)に忠実であることに他なりません。





Growing Our Community Together

21世紀対応型SCの 7つのこだわり —魅力的な“まち”づくり—

1. 効果と効率のバランス
2. 回遊性の高いSC開発
3. 快適なショッピング モール開発
4. “まち”づくり視点の開発
5. 顧客満足の提供
6. 人と環境にやさしい SC開発
7. 環境負荷の継続的 改善



CSR活動の特徴

お客さまの生活文化の向上と
地域社会の持続的発展に
貢献する企業として、成長していく

さらなる企業成長をめざすと同時に、
地域社会とすべての
ステークホルダーの皆さまに対して、
透明性の高いオープンな
企業集団をつくり上げる

地域に根ざす企業市民としての
責任の遂行

ユニバーサルデザイン

スタッフの自律的な 意識・
行動の喚起、実践

環境経営の推進

コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス

マネジメントシステム

ダイヤモンドシティのCSR活動と事業活動とは、密接に関連しています。そのため双方の推進スピードを高め、企業価値の向上につなげるためには、堅牢なマネジメントシステムの構築が必要不可欠であると認識しており、日々その充実・強化に取り組んでいます。

◎ 企業価値向上のための コーポレート・ガバナンス

ダイヤモンドシティは、「私達は、商業専門ディベロッパーのパイオニアとしての誇りを持ち、地域社会の発展とお客さまの生活文化の向上に貢献する企業として、ショッピングセンターの創造に挑戦し続けます。」を経営理念とし、事業規模の一層の拡大とサービスの質的向上をめざし中期経営計画を現在推進しています。これら経営理念の実現と経営計画の円滑な推進を図り、企業価値の継続的な向上を果たしていくため、コーポレート・ガバナンスの継続強化を経営の重要課題の一つと考えており、経営環境の変化に対する迅速な対応とともに、ステークホルダーに対して説明責任を果たし倫理観の高い企業風土を醸成し続けることに注力しています。

またダイヤモンドシティでは、生活者のニーズの変化が激しい経営環境下において、生活者視点に立ったSCの開発・管理・運営を機動的に実施していく必要があります。また事業活動がCSR活動に密接に関連しているため、取締役が経営および業務執行上の重要事項の決定に関与すべきであると考えています。そのためコーポレート・ガバナンス体制は、業務執行者を兼務する取締役が互いに連携して業務を遂行することが重要である一方、取締役による相互監視と監査役による経営の監査を行う体制が望ましいと考えており、監査役制度を採用した上で社外役員を選任する形としています。2006年5月18日現在、取締役11名の内、社外取締役は2名となっており、監査役は4名全員が社外監査役で常勤監査役が1名となっています。この他、環境変化への迅速な対応を図るとともに経営判断の透明性を高めるため、社長諮問機関として、常勤役員等による経営会議を毎週月曜日に開催しています。

◎ 内部統制システムの 強化に着手

ダイヤモンドシティでは、2006年5月18日の取締役会において、今後、内部統制システムの整備・強化を図ることを目的に、内部統制への基本方針策定について決議しました。これまでもダイヤモンドシティでは、コンプライアンスの強化、内部監査の充実、財務情報の信頼性確保、経営危機管理、個人情報管理の実践などに力を入れてきましたが、今後は、これらを有機的に機能させ、経営理念の実現や経営計画の達成に向けた戦略遂行等をより確実に実現するための体制やプロセス(内部統制システム)の確立をめざしていきます。

現段階では、職務権限の明確化やチェック機能の強化、部門間の牽制機能の強化、情報セキュリティ強化のために必要な体制、業務プロセスの書面化の方法等について、ダイヤモンドシティの持つ企業理念や業務特性に応じた、あるべき姿の検討を進めています。また、これらの運用・管理のモニタリングを行う監査部の機能につきましても、その権限の拡大と独立性の確保、公認会計士等外部機関とのより緊密な連携を可能とする体制整備などを進めています。

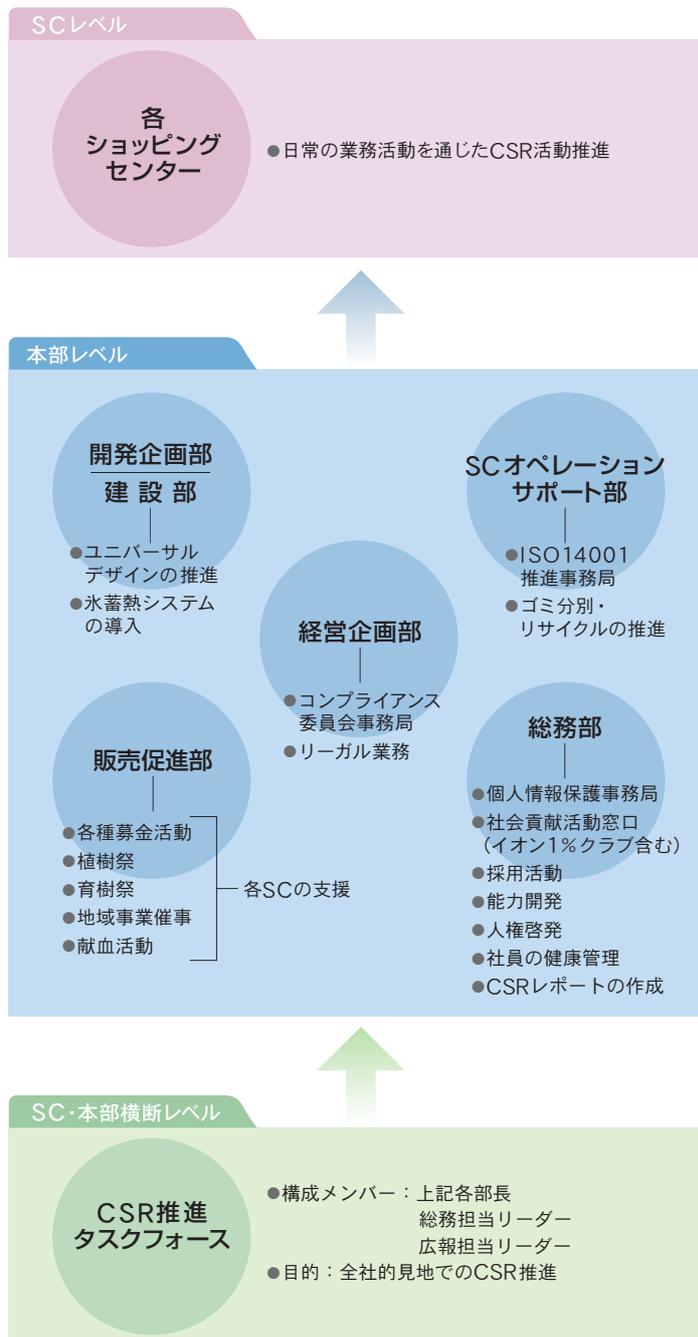
◎ コンプライアンス体制の充実

ダイヤモンドシティでは、「経営理念」に応じて社内規程を定め、適法かつ公正な事業活動の推進に努めています。また別途「行動規範」を定め、全役職員に周知徹底を図っています。この他コンプライアンス委員会を設置し、全役職員の企業活動における法令順守および倫理性の向上に努めています。コンプライアンス体制の特徴としては、各本部およびSCにコンプライアンスオフィサーを設置し全社的な浸透の実効性を高めるとともに、監視システムとして顧問弁護士宛ホットラインを設けています。

CSR推進体制

ダイヤモンドシティでは、「CSR活動は本業そのもの」との認識から、全事業部門の職務分掌の中に、CSRの考え方に沿った活動を推進していくことが組み込まれています。各SCレベル、本部レベル、SC・本部を横断したレベルで役割を分担しています。

CSR推進のための組織体制



社会性 報告

ダイヤモンドシティの ステークホルダー

ダイヤモンドシティでは、「お客さま」、「事業パートナー」、「スタッフ」、「株主」等のすべてのステークホルダーの皆さまとの関わりにおいて、「ひとつ上。ひとつ先。」を提供していくことをめざしています。そしてステークホルダーの皆さまへの「プロミス」を明確にし、様々な事業活動の指針としています。

また、「プロミス」に忠実な行動を実行してだけでなく、ダイヤモンドシティから積極的に情報発信し、コミュニケーションしていくことで、ステークホルダーの皆さまからの“信頼”を獲得し、“愛するまち”を、あなたとつくる。”を実現していくことに努めています。

お客さまへの プロミス

ひとつ上。ひとつ先の
満足を提供

買う・観る・遊ぶ・食べる・
話す・知る・磨く・憩う
などの多様な機能を複合した
ダイヤモンドシティならではの
魅力を、ひとつ上の
クオリティで提供する。

事業パートナーへの プロミス

ひとつ上。ひとつ先の
サポートを提供

単なるスペースの提供を超え、
数多くのテナントを持つ強みと
地域密着型施設としての
メリットを生かし、
テナントとは視点の違う
コンサルティングレベルの
サポートを提供する。

「愛するまち」を、あなたとつくる。

スタッフへの プロミス

ひとつ上。ひとつ先の
働く喜びを提供

一人ひとりの意欲と
ビジョンに応え、
働くことに
誇りと喜びを持てる
職場を提供する。

株主への プロミス

ひとつ上。ひとつ先の
投資価値を提供

投資先としての
確実性と成長性、双方を持ち、
またマインド面での
優位を感じられる。

お客さまとともに

ダイヤモンドシティでは、SC施設そのものが安全・安心・快適で、なおかつ、高齢者、ハンディキャップをお持ちの方、お子さまといったすべての方々に快適で使いやすいものでなくてはならないと考え、日々改善を進めています。またSC運営においては、地域の経済・産業・社会の発展に貢献していくため、地域の皆さまと一体となった活動を積極的に行っています。

ユニバーサルデザインへの取り組み

1994年6月の「ハートビル法」施行以来、ダイヤモンドシティが開発したすべてのSCは、ハートビル法の認定建築物となっています。しかし、ダイヤモンドシティでは、高齢者やハンディキャップをお持ちの方だけでなく、訪れるお客さますべての方々に“安全・安心・快適”なショッピングを楽しんで頂くために、環境の整備から対応(サービス)のあり方まで、常に改善を続けており、新規のSC開発においては、これまでのSCにはないものを必ず組み込むこととしています。

最近の取り組みとしては、ユニバーサルデザイン(UD)の理念の導入があげられ、2005年10月10日、熊本にオープンした「ダイヤモンドシティ・クリア」では、商業施設では日本初となる本格的なユニバーサルデザインを導入しました。

また、ユニバーサルデザインの導入以外でも、お客さまの安全に配慮し、施設内の安全対策強化を進めています。まず、建物内においては、すべてのSCにおいて、落下防止柵の設置やモールの手すりの高さを法令で定められた基準より高くしました。また、駐車場等の建物外の部分では、不用意な事故の発生を抑えるため、お客さま通路(歩道)の確保や十分な車路幅とすることによる視界確保、見やすいゾーンサインの設置等を実施しました。

◆「ダイヤモンドシティ・クリア」の主なユニバーサルデザイン(UD)

生活空間におけるUD	使いやすさ、わかりやすさにこだわった居心地のよい安心空間デザイン
トイレ	お客さま一人ひとりが自分に合ったトイレを選べるように、子どもブース、パウダーコーナー、引戸、折戸、音声誘導装置付きなど、様々なタイプのトイレを用意 写真-A
休憩スペース・カートロッカー	少しの待ち時間でもゆったりくつろいで頂くために、スペースとソファを用意。また、カートロッカーを各トイレ近くに配置。 写真-B
インフォメーション	丸い形、2種類のカウンターの高さとする事で、誰でもどこからでも声をかけやすいように配慮 写真-C
空間デザインにおけるUD	お客さまの不安や不満を解消する機能的デザイン
モール	歩いていて疲れにくいカーペット仕様と、モール両サイドに大判タイル貼りに加え、車椅子、ベビーカー等の負担軽減を両立
駐車場	平面駐車場に車椅子庫(屋根付き有り)、幅広車室、高齢者向け車室などを加え、車室のバリエーションを拡大 車椅子車室については、健康者の駐車を抑制する装置を設置
フードコート	お子さま、車椅子の方にも使いやすい洗面台を設置 バリエーション豊富なイス、テーブルを設置
サイン系におけるUD	目的地までスムーズに誘導し視認が容易なデザイン
サイン	お客さまを目的地までスムーズに誘導できるよう、壁一面を使い目線で視認できるように配慮 耳の不自由な方に文字情報で伝える電光掲示板を設置 写真-D
インフォメーション	施設中心部に位置していて、回転式 [?] サインや照明効果により遠くからでも見つけやすいように配慮 写真-C
フードコート	各店舗に数字を振り分けることで、料理の受取などもわかりやすくなるように配慮
機械系におけるUD	より安全で快適なショッピングをサポートするデザイン
エレベーター	UD対応機種と身障者機種の2種類とするだけでなく、腰掛けられる手すりを配置 写真-E
カート、車椅子	様々なタイプのカート、車椅子を用意

A-洗面・パウダーコーナー



B-休憩スペース



C-インフォメーション



D-見やすい壁一面のサイン



E-エレベーター内



ハートビル法とは、ご高齢者、ハンディキャップをお持ちの方々などが円滑に利用できる特定建築物の建築に関する法律です。1994年の「ハートビル法」施行以来、開発されたSCは、すべてハートビル法の認定建築物となっています。



ハートビル法
認定建築物

防犯対策・青少年非行防止対策

SCは多くの人が集まり賑やかな場である反面、犯罪、騒音、ごみ問題など、反社会的な問題が発生する場にもなりかねません。こうした地域の社会問題に対し、「ダイヤモンドシティ・アルル」では、防犯マニュアルの作成や定期的な防犯訓練の実施等テナントの皆さまと一体となった取り組みを実施しています。また、SC敷地内に派出所を誘致し地元警察との日常的な連携を図るとともに、イベント開催時には、防犯対策・青少年非行防止対策について事前の情報交換を実施し、その撲滅に努めています。

写真-F

お客さまとの コミュニケーション

ダイヤモンドシティでは、お客さまの声をサービスや施設、CSR活動の改善につなげていくため、「ご意見承りBOX」やインフォメーションの設置、介添えサービス、テナントとの情報交換等を実施しています。このようにして寄せられた声をもとに、特に最近では、車椅子の方でももっと気軽に相談できるようインフォメーションカウンターの高さを低くしたり、駐車場内の案内表示を分かりやすくするなどの改善に努めています。また、2006年4月には、「ダイヤモンドシティ・クレア」において、ユニバーサルデザインに関し、敷地内のいたるところで、スタッフが直接お客さまの声を聞く形でのアンケートを実施しました。

写真-G

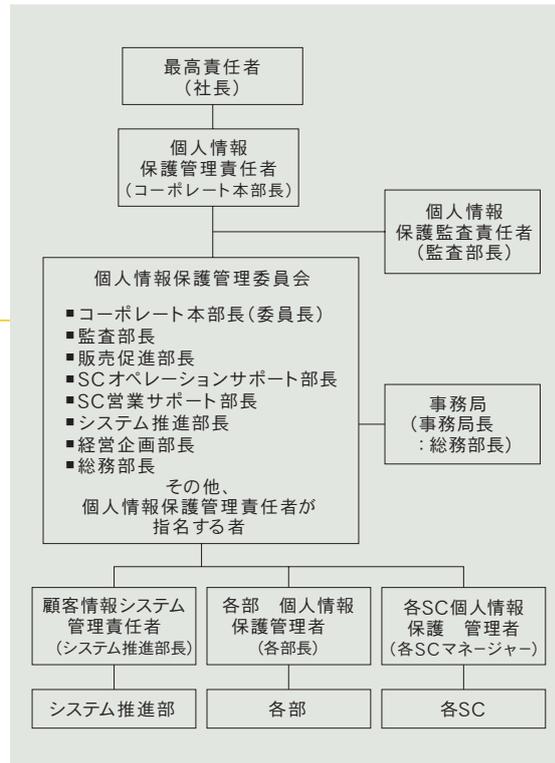
F-「ダイヤモンドシティ・アルル」敷地内派出所



G-ユニバーサルデザインに関するアンケート調査



◆ ダイヤモンドシティ個人情報保護体制



個人情報保護への取組の強化

2005年4月より、個人情報保護法が全面施行されました。これにあわせダイヤモンドシティでは、同法に準拠した形で、社内体制の強化、規程や運営マニュアルの再整備、情報管理システムの更新、ダイヤモンドシティカード会員の方々への会員情報取り扱いに関するお知らせ等を実施してきました。

これらと同時に、個人情報保護の実効性を高めるため、SCの開発・管理・運営を行う事業者としての特性を踏まえた上での取り組みも実施しています。特に、ダイヤモンドシティカード会員の方々の個人情報の管理においては、社内関係部門との連携および情報管理方法の明文化や個人情報関連Q&Aを作成するなどして、その実効性の向上を図っています。また植樹祭・育樹祭への参加者や「応募方式抽選会」当選者など、業務特性に合わせた個人情報の管理・監査を明確化し、その徹底を図っています。

この他、外部委託業者との個人情報の取り扱いに関する契約締結、テナント各社が独自で入手する個人情報の管理に関し、その注意喚起を促す活動などを推進しています。

地域の“まち”づくりへの協力

これまでダイヤモンドシティでは、地域の社会インフラの充実に貢献していくため、SC内に行政サービス(役所・警察等)や郵便局、銀行(ATM設置を含む)、医療機関等といった“まち”機能の導入を積極的に進めてきています。例えば「ダイヤモンドシティ・ハナ」に設置されている「メディカルプラザ京都」では、内科・眼科・歯科・調剤薬局の連携により、SC内でありながら総合医療の提供が行われています。 **写真-A**

また最近では、小さなお子さまの教育やお母さん、お父さんの充実した生活をサポートすべく、学童保育や託児所のSC内への導入に力を入れています。「ダイヤモンドシティ・ルクル」および「ダイヤモンドシティ・クレア」では、学童・託児所「エデュモール」にテナントとして出店頂いています。「エデュモール」は、10分単位、予約なしのシステムとなっており、お客さまだけでなくSCで働かれている方々をしっかりとサポートしています。 **写真-B**

さらに、すべてのSCにおいては、テナントの皆さまとともにSC周辺の清掃活動を定期的(多くが毎月11日)に実施しています。地域の自治体、警察、教育機関などの皆さまとともに、様々な地域貢献活動を実施しています。

「ダイヤモンドシティ・プラウ」の音楽イベント

「感動ライフソリューションSC」をコンセプトとする「ダイヤモンドシティ・プラウ」では、まちと暮らしに花を咲かせるショッパーテイメント空間となることを願い、様々なイベントを実施しています。中でも音楽イベントは、回数・頻度・内容すべての面において大変充実したものとなっています。

土曜日にはプロピアニストによる演奏、日曜日には地元の音楽大学の学生による演奏が、1階ウエルカムコートにおいて毎週定期的実施されています。また、アーティストによるライブも不定期ではありますが実施しており、地域の暮らしを音楽からも彩っています。 **写真-C**

A- メディカルプラザ京都



C- ピアノコンサート



B- 託児所



D- 献血



◆「ダイヤモンドシティ・プラウ」の2006年2月期の主な地域貢献活動

タイトル	実施期間	内容
クリーン活動	毎月11日	SC周辺を朝9時から30分間、20名にて実施
全社統一募金活動	不定期	ユニセフ、災害地域、盲導犬など、全社統一での募金活動
大阪府立花の文化園「写真」展	4月9日～17日	花の文化園で期間中に咲いている花の写真をパネルにて展示
ジャズライブ	5月1日	市の職員によるジャズライブ (依頼元: 堺市教育委員会)
エコライフキャンペーン	6月15日	リサイクルグッズを中心にエコグッズの利用促進のためのPR活動 (依頼元: 堺市環境局)
ブラックイルミネーション2005	6月19日	地球温暖化防止のためのCO ₂ 削減ライトダウンキャンペーン (依頼元: 環境省地球環境局、イオン株式会社)
大和川「河川愛護月間」キャンペーン	7月1日	1階センターコートにて河川愛護のPR活動 (依頼元: 堺市環境局)
献血	7月16日、8月28日	交通広場前に移動献血車の駐車スペースを提供 (依頼元: 大阪府南大阪赤十字センター) 写真-D
和歌山県田辺市観光PR	8月27日、28日	新生田辺市のPR活動と田辺市長による挨拶 (依頼先: 田辺市)
松原徳州会病院医療講演会	年3回 (不定期)	医療講演を3階プラウホールにて実施
堺市政令指定都市決定告知 (懸垂幕) 設置	10月21日 ～11月30日	堺市政令指定都市閣議決定の告知のための懸垂幕の設置 (依頼元: 堺市指定都市推進部)
地域の幼稚園・保育園のお披露目会	10月19日	周年祭として地域の幼稚園・保育園児による合唱や鼓笛の演奏 (参加園: あさか保育園、ときわ保育園、宝珠学園幼稚園)
中学生による職業体験学習	10月27日、28日	堺市立金岡北中学校の生徒の皆さんが、小売とは何かを学習するための実地体験に協力
Heart to you キャンペーン	11月9日からスタート	車椅子駐車場の適正使用をめざす Heart to you キャンペーンの紹介
人権週間による人権啓発	12月6日 (年1回)	敷地内建物外で人権啓発メッセージの入ったティッシュを配布 (依頼元: 堺市人権指導課)
110番の日	1月10日	堺東警察によるPR活動 (依頼元: 堺東警察地域総務課)

地元取引、地産地消の推進

テナントの誘致にあたり、当地初のナショナルチェーン店を誘致することは、話題性も高く集客力を高める効果が期待できます。しかし、ダイヤモンドシティでは、地域とより密着しながら中長期的な成長を果たしていくため、SCコンセプトに相応しい地元企業の誘致にも力を入れています。そのため現在は、今まで以上に情報収集力の強化を図り、地元企業の出店誘致を強化しています。

また、地元の経済活性化のため、地産地消への取り組みにも力を入れています。特に、食料品を取り扱う核テナントであるジャスコでは、多数の地元の生産物の販売やそれらのPR活動を展開しています。また、ダイヤモンドシティとしても、地元農水産物関連団体への協力等を通して、地産地消の推進を行っています。例えば、「ダイヤモンドシティ・アルル」では、年1回、奈良県農政課主催の「奈良のお米『ひのひかり』消費拡大キャンペーン」に積極的に協力しています。この他、2005年度の株主優待として、「ダイヤモンドシティ・クレア」の新規オープンに因み、熊本県の名産品を優待商品として用意させて頂き、好評を博しました。

地域防災への協力

ダイヤモンドシティの8つのSCは、災害時の避難場所等の提供を行うなど行政との防災協定を締結する予定で進めています。また、すべてのSCにおいて災害時やその他の緊急時に備えた地下水の確保や、必要な物資(水、食料品等)の提供についてもテナントの方々と協同で行うこととしています。この他、地元消防署等と協力し、パンフレットの配布、ポスターの展示、各種イベントへの協力等を行っています。

イオン1%クラブ

イオングループが推進する「イオン1%クラブ」では、「環境保全」「国際的な文化交流・人材交流」「地域の文化・社会の振興」をテーマとした各種活動に取り組んでおり、ダイヤモンドシティでも税引前当期純利益の1%を事業費として毎年拠出しています。

2005年度実績	6,828万円
----------	---------



◆ 2006年2月期の募金活動

	実施期間	募金金額	募金先
<社会・地域社会支援募金>			
「インド洋津波災害下のこどもたちのために」復興支援募金 ☆	2005年4月1日から5月22日まで	1,724,850円	財団法人日本ユニセフ協会
盲導犬育成支援募金 ☆	2005年10月1日から11月30日まで	484,307円	全国盲導犬施設連合会
24時間テレビ「愛は地球を救う」募金 ☆	2005年7月29日から8月31日まで	1,933,007円	「24時間テレビ」チャリティー委員会事務局
クリスマスチャリティ募金 (チャリティオークション、チャリティ販売等含む)	2005年11月25日から12月25日まで	2,640,116円	財団法人日本ユニセフ協会 写真-EF
<環境保全支援募金>			
「世界自然遺産 知床の森を守ろう!」キャンペーン募金 ☆	2005年11月25日から12月25日まで	42,686円	知床国立公園内森林保全基金
<緊急支援募金>			
米国ハリケーン「カトリーナ」災害支援募金 ☆	2005年9月6日から9月20日まで	980,098円	在日米国大使館
パキスタン・インド地震緊急被災者支援募金 ☆	2005年10月9日から10月30日まで	1,091,977円	ジャパン・プラットフォーム (JPF)

☆印は、イオングループとして実施した募金活動です。募金金額は、すべてダイヤモンドシティのみの金額です。

「愛するまち」は、
開発段階のコミュニケーションにより
つくられています

Communication

ダイヤモンドシティの開発の基本スタンスは、よりよい「まちづくり」を進めていくために大型SCの導入を希望されている地域で開発を行うということです。そして地域の方々と十分なコミュニケーションを持ち、地域社会の発展のためにSCとして何ができるか、地域社会や人々、あるいは地域の自然環境とどのように共生していくかを徹底的に検討しながらSCの開発を進めています。



Growing Our Community Together



左・中／かみましきUDワークショップinカシマ

右／UD意見聴取会

人、地域、自然、生物と共生するSC

ダイヤモンドシティは、そのブランド・ビジョンとして「愛するまち」を、あなたとつくる。”を掲げている通り、SCをその地域になくしてはならない存在としていきたいと願っています。そのためには、地域社会と密着し、地域の人々と密着し、そして文化、自然、生物と共生していくこと、あるいは一緒に育てていくことが、必要不可欠であると考え、開発段階から、様々な地域貢献活動を展開しています。現在では、すべての新規オープンSCにおいて、地域の方々とともに植樹祭を実施しており、まちなみづくりを考えながら、地域に自生する「ふるさとの木」を植えています。また、「ダイヤモンドシティ・クレア」では、近隣を流れる緑川にうなぎが生息していることもあり、オープンに先立ちその稚魚の放流を行いました。今後も年1回、うなぎの稚魚の放流を行っていきます。

地域住民とのコミュニケーション

「ダイヤモンドシティ・クレア」の開業にあたっては、大規模小売店舗法に基づく地域の皆さまへの説明会に加え、より質の高いUDとするために、合計4回の意見聴取会を実施しました。他SC施設の見学会なども実施し、実際に利用される際の不具合や日ごろから不便に思われていることなど、多くの要望を聞かせて頂き、意見交換しながら開発を進めてきました。また、オープン以降も検証会やアンケートの実施、「ご意見承りBOX」に寄せられるたくさんの方への声への対処など、地域住民の方々とのコミュニケーションの充実に努めています。



UDアンケート調査



ご意見承りBOX

◆「ダイヤモンドシティ・クレア」 開業前後の各種ミーティング経過

2004年 11月	第1回 UD意見聴取会
2005年 1月	第1回 説明会（大規模小売店舗法に基づくもの）
	第2回 説明会（大規模小売店舗法に基づくもの）
	第3回 説明会（大規模小売店舗法に基づくもの）
6月	第2回 UD意見聴取会
7月	第3回 UD意見聴取会
9月	植樹祭
10月	第4回 UD意見聴取会
	グランドオープン
2006年 1月	既存事例 検証会
	かみましきUDワークショップinカシマ
2月	県政モニタ 検証会
4月	UD導入後の施設利用実態調査

事業パートナーの皆さまとともに

お客さまへの商品やサービスは、テナントの方々を通じて提供されます。また、SC施設の運営にあたっては、警備、設備維持・管理、清掃など多様な事業パートナーの方々の協力が不可欠です。ダイヤモンドシティでは、こうした事業パートナーの皆さまとの良好な関係を築きつつ、魅力あるSCづくりを進めています。

安全で快適な SCづくりでの連携

安全で快適なSCとするためには、施設そのものに瑕疵がないだけでなく、お客さまの思いがけぬ怪我などを未然に防ぐための“お声がけ”や案内放送など、運営面での地道な努力も欠かすことができません。そのためダイヤモンドシティでは、スタッフと警備、設備維持・管理、清掃を行う外部委託会社の方々が連携して、SCの安全性、快適性の維持・向上に努めています。

また、これら業務の実効性を高めるため、綿密なコミュニケーションの実施を重視しており、イベントの実施や繁忙日、天気等に応じてきめ細かな対応ができるよう毎日ミーティングを実施しています。一方、事故発生時の一次対応、報告等についてもルール化し、事故の被害を最小限にとどめるための態勢を整えています。

写真-A

安全確保に向けた 取り組みを強化

特に最近では、防犯対策での連携を強めています。一般にSCの治安は、新規オープンの2・3年後から悪化する傾向があると言われており、その意味で、ダイヤモンドシティは、複数の該当SCを抱えていることとなります。また、2000年11月オープンの「ダイヤモンドシティ・キャラ」以降大型化が進んでいるため、通常では人の目が行き届かない場所が増えてきているのも事実です。こうした課題に対し、現在ダイヤモンドシティでは、改めて見直しが必要と思われる場所、警備強化を図る場所の洗い出しに力を入れています。

また、施設の自然劣化により生じてしまう小さな隙間、緩み、起伏、あるいは尖り部分といった、快適さを損なったり、安全面で問題のある部分については、外部委託先やテナントの方々と一緒に、早期発見と早期解消に努めています。

商品・サービスの安全性確保

これまで、飲食店で提供される食材の安全性確保や、物販テナントで販売される商品の品質管理、有害物質含有商品の排除等への対応は、個々のSCレベルで各テナントに対し要望書を提出し、協力を仰ぐ形で進められてきました。しかし最近では、SC数の増加とともに、複数の施設に出店頂くテナント企業も増加してきており、実際に店頭で販売・提供される商品やサービスの安全性確保に対する取り組みが、個々のSCレベルでの対応から、企業レベルでの対応に強化されてきています。

例えば、鳥インフルエンザやBSE問題の発生時においては、使用食材の原産地確認や一時的な使用・販売の中止について、企業同士で合意し、即時に各店舗一斉に対応いたしました。また、個人情報の管理等に関しても、多くのテナントと企業レベルで足並みをそろえた対応を図りました。

一方、こうした企業レベルでの対応強化は、すべてのテナント企業で実施されているものではないため、SCの開発・管理・運営を行う立場からの自主的な取り組みも継続して行っています。飲食店や食品を取り扱うテナント従業員(アルバイトを含む)に対する月1回の検便の実施等、商品・サービスの安全性確保に向けた取り組みや、すべてのSCに心停止時の救命処置に必要なAED(自動体外式除細動器)を設置するといった緊急時対応を日々改善・強化しています。

A- 毎日のミーティング



「愛するまち」を、あなたとつくる。



B- fm fukuoka パワコンストリート
（「ダイヤモンドシティ・ルクール」）

C- わくわく横丁
（「ダイヤモンドシティ・クリア」）



テナントとの理念の共有

ダイヤモンドシティでは、テナント企業の選定・契約にあたり、理念の共有を重視したスタンスをとっています。具体的には、SCのコンセプト、ターゲット層、エリアニーズ等を勘案し大きな経済的メリットの獲得を期待できる企業を選定するだけでなく、地域を熟知し地域に根ざした地元企業、そして「愛するまちを、あなたとつくる。」というダイヤモンドシティのブランド・ビジョンに対し、理解と協力の得られる企業との取引を重視しています。中でも地元企業との取引強化については、地域との密着を促進し長期的な成長にもつながるものと考えており、入居テナントの30%を地元企業とすることを当面の目標としています。

一貫したフェアな姿勢

ダイヤモンドシティは、テナントとの取引において、相互の発展を第一に考えるフェアな姿勢を貫いています。テナント企業との選定・契約にあたっては、多くの企業に門戸を開き、条件交渉を行いながら決定します。ダイヤモンドシティでは、固定賃料ではなく売上高の一定割合を賃料とする歩合賃料制を基本としているため、単に高い固定賃料の支払を基準に条件交渉を行うのではなく、相互発展の鍵となる“集客力”を基軸に条件交渉を行っています。

また、各SCに営業スタッフを配し、日常的に相互の発展に資する有益な情報交換や、ダイヤモンドシティ独自の情報やノウハウの提供を行っています。結果、売上が思わしくない状況となった場合においても、ゾーニング変更等を含め、可能な限りのサポートを実施しており、退店に至る場合においても、徹底した意見交換を行い、テナントの合意を得て退店頂いています。

fm fukuoka パワコンストリート

SCへの出店にあたっては、内装工事や敷金の預け入れ等、一定の資金負担が必要となります。そのため小規模の企業にとっては、資金負担がSC出店時のハードルのひとつとなっています。しかし一方で、元気があり地域で評判の企業も多数存在しています。

こうした企業のSC導入を進めるため、「ダイヤモンドシティ・ルクール」では、株式会社エフエム福岡様の協力を得て同SC内に“fm fukuoka パワコンストリート”を展開しています。これは、同社にテナントとして契約頂き、そのスペースを地元の元気のある企業にサブリース（通常6ヶ月間）するスキームとなっており、小規模の企業でも、少ない資金負担でSCへの出店を可能にするものです。「気どらない親しみやすさがお客さまをホッとさせる。他のショッピングセンターにないユニークな横丁風商店街。」をコンセプトとした同ストリートには、“NOW”、“NEW”、“NEXT”を感じさせる個性的な雑貨、ファッション、飲食店等が勢ぞろいしています。

写真-B C

テナントによる「愛するまち」づくり

ダイヤモンドシティの各SCには、「シティボード」と呼ばれるテナントが主体となって運営する独立組織が設置されています。テナントが相互に協力し、スタッフ教育や接客態度の覆面調査を実施したり、地域貢献のあり方の検討等が進められており、ダイヤモンドシティはその事務局として、「シティボード」の活動を支援しています。

特集：サポート Support

「愛するまち」は、
事業パートナーのサポートにより
つくられています

Support

2000年11月オープンの「ダイヤモンドシティ・キャラ」以降、ダイヤモンドシティではテナントから得る賃料について売上高に応じた歩合賃料制を本格的に導入しました。このことは、ディベロッパーとしての成長の軸足を、SCの開発・管理だけではなく、その運営にまで拡げることと言え、以降、テナントの売上拡大をサポートする営業力の強化に努めています。

当初テナントサポートは、個々のSCレベルで試行錯誤を繰り返しながら改善を重ねていましたが、現在では、個々のSCで蓄積したノウハウをダイヤモンドシティ全社として共有し、活用していくことで、これまでより高いレベルでのテナントのサポートを実践しています。





組織としての営業力の底上げ

より広い視野からテナントをサポートし、より魅力あるSCへと進化させるため、ダイヤモンドシティでは、2005年7月より、各SCの営業担当者を集めた「担当者会議」を月1回の頻度で開催しています。ここでは、アパレル、雑貨、飲食の3つの分野に分かれ、各担当者が収集したテナント各社の要望や売れ筋商品、成功事例や失敗事例等の情報共有を図るとともに、各種課題の改善方法の検討などが行われ、営業担当者のテナントサポート力の向上につなげています。また、会議の場で議論される内容や個々のSCにおける多様な事例は、データベース化されており、組織としてのノウハウの蓄積と、個々の営業スタッフのサポートインフラとして有効に活用されています。また、「担当者会議」を各SC持ち回りで開催することで、スタッフが他のSCから学ぶ機会を増加させるとともに、ダイヤモンドシティのスタッフとしての経営参画意識を高めることにもつながっています。



テナントスタッフの満足向上

2006年2月期、クレームゼロを実現するためのタスクフォースが組成されました。そこで導き出された結論のひとつとして、直接お客さまと接点を持つテナントで働くスタッフの生き生きとした姿が、クレームゼロ、すなわちお客さま満足獲得の源泉のひとつであると再認識されました。この結論を受け、現在、ダイヤモンドシティでは、これまで以上に安心して働けるSC、元気の出るSCとするための環境の整備に注力しています。

例えば、「ダイヤモンドシティ・キリオ」では、業務終了後のスタッフのためにバスを用意し、帰宅時のスタッフの不安解消に取り組んでいます。また、全SCにおいては、休憩室をはじめとした後方施設を心からスタッフがリフレッシュできる空間となるよう、明るい内装への変更、植栽やテレビの設置など、様々な改善を図っています。また今後は、スタッフが利用できる託児所や保健施設の導入・拡大なども検討されています。



スタッフ全員が安心して帰宅できるよう無料バスを運行しています。



特集：挑戦 Challenge

「愛するまち」は、
“ひとつ上。ひとつ先。”への挑戦により
つくられています

Challenge



「東住吉ショッピングセンター」
当時(1970年)としては
西日本最大級のSC。
残念ながら建物の老朽化により、
2004年10月、
借しまれながらも閉店しました。

1970年6月、地域社会の活力と人々の生活レベルの向上に
対し、全く新しい視点から貢献すべく、ダイヤモンドシティ
は西日本最大級の大型SCをオープンさせました。以降、
大型商業施設専門ディベロッパーの先駆者としての挑戦の
DNAを育み続けています。



↑現在の「ならファミリー」



←オープン当時(1972年)の
「ならファミリー」近郊風景。
鉄道沿線地域の活性化に
貢献しました。



「ダイヤモンドシティ・クレア」



A-洗面・子どもブース・パウダーコーナー



B-簡易多機能ブース
(折戸)



新業態L.A.S内のワールド店舗「フラクサス」
(「ダイヤモンドシティ・ソレイユ」)

多核のSC

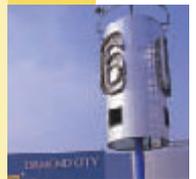
今では多くの大型SCが核テナントを2つ持つ多核型となっており、現在ダイヤモンドシティが開発するSCも多核1モールを基本としています。実は、この多核のSCは、ダイヤモンドシティが1972年3月にオープンさせた「ならファミリー」が日本初のものです。(当時は、近畿日本鉄道株式会社との共同出資会社「株式会社ダイヤモンドファミリー」が開発・管理・運営していました。)百貨店とGMS(総合スーパー)を2核とした当時の「ならファミリー」の開発は、鉄道沿線地域の活性化と人々の生活文化の向上に向けた、当時としては斬新な試みともいえるものでした。その後、様々な改善が施され、34年たった現在では、年間約1,200万人のお客さまがご来店される「愛するまち」として地域社会の発展とお客さまの生活文化の向上に貢献しています。

ひとつ上。ひとつ先。

現在でも、ダイヤモンドシティは、日本の都市のおかれている現状の把握や、人々のライフスタイルやニーズの変化を踏まえながら、常に“ひとつ上。ひとつ先。”を提供することを考え、形にしていくことに努めています。

2004年3月に広島にオープンした「ダイヤモンドシティ・ソレイユ」では、「一人ひとりの生き方を大切にしていきたい」という思いを基本に、2核のうちの1核として上質な商品をラインナップした独自の新業態L.A.S(Lifestyle Assortment Stores)をつくり上げています。また、2005年10月に熊本にオープンした「ダイヤモンドシティ・クレア」のユニバーサルデザインは、「より簡単に、より快適に、より安全に、より柔軟に」の実現への挑戦でもあります。(写真A~D:ユニバーサルデザインを取り入れた施設等の一例。「ダイヤモンドシティ・クレア」のユニバーサルデザインの詳細につきましては、16頁をご参照ください。)

そして今、ダイヤモンドシティでは、そのユニバーサルデザインを次のSC開発に向けさらに進化させるとともに、新たな挑戦として、建築物総合環境性能評価システム(CASBEE)の本格導入による施設の環境配慮レベルの向上等にも取り組んでいます。(CASBEEの詳細につきましては、38頁をご参照ください。)



C-駐車場ゾーンナンバー



D-身障者の方用
駐車スペース



東北最大級のRSCとなる
「(仮称)ダイヤモンドシティ仙台名取SC」
(2007年3月グランドオープン予定)
を舞台に最新の挑戦が続いています。

スタッフとともに

積極的に事業規模を拡大させているダイヤモンドシティにとって、成長に見合う形で優秀な人材を確保・育成していくことは、大きな経営課題のひとつとなっています。そのためダイヤモンドシティでは、多様な人材の採用、バランスのとれた能力開発、働きやすく活発なコミュニケーションが交わされる風通しの良い職場づくりに注力しています。

多彩な人事戦略

多様な人材を確実に採用するため、ダイヤモンドシティでは、年度毎に人員計画を立案し、多彩で木目細かな採用活動を実施しています。

新卒採用、キャリア採用にあたっては、性別にとられない能力重視による採用を実施しています。また、ハンディキャップをお持ちの方の採用については、2006年2月期現在実績はありませんが、2007年2月期中には、採用の実施を計画しています。これにあわせて、SC内事務スペースにおいてもユニバーサルデザイン対応を取り進めています。

一方、SC周辺地域にお住まいの方の雇用状況は、テナント内で働かれる方を含め1SC(モール型SC)当り、2,500名から3,000名程度の雇用を創出しており、今後も新規出店の都度同様の雇用創出を期待することができます。新規出店の際には、地元のハローワークの協力を仰ぎながら、テナントとして出店する企業と一体となった募集説明会を実施しています。また、ダイヤモンドシティ本体としては、3~4名程度の方を派遣社員、パート・アルバイトとして雇用し、12~13名程度の社員とともにSCの管理・運営に当たっています。

人事評価制度の見直し

ダイヤモンドシティでは、2006年2月期、従来の制度を見直し、新たな人事評価制度を導入しました。従来、個人の目標達成割合に応じた形で評価していましたが、事業規模の拡大とともに、定量的な目標達成度合いの把握が困難な仕事に携わっているスタッフも増加しており、多様な能力を最大限に活かし伸ばしていくために、評価制度の見直しが急務となっていました。

そのため、改定後の人事評価制度では、評価原資を会社業績に連動して、資格毎に一律に支給するポジションと個人の目標達成度に基づいて支給するポジションとに分け、同時に、個々人の目標設定方法に関しても、個々人の能力を勘案した上で、挑戦意欲を高める目標を評価者側と相談の上、設定することに改めました。さらに、評価委員会についても、従来の役員だけによるものから、複数の役員および部長・SCマネージャー等の上位者により構成される評価委員会を本部単位で設けることとしました。これにより、より木目細かな評価を実施するだけでなく、個々人の目標設定の難易度や評価の妥当性のレベリングも図られるようになり、あわせて評価者側の責任もより明確になりました。

能力開発制度の充実

これまでダイヤモンドシティでは、新規採用スタッフの早期の即戦力化を図るため、オン・ダ・ジョブ・トレーニング(職場内訓練)を中心としたインストラクター制度や年次研修等を通じて、能力開発に取り組んできました。しかし、スタッフの増加とともに、人材育成に対するスタッフの意識統一やより満足度の高い能力開発制度の確立が急務となっていました。そのため、全社レベルでのより専門的かつスピーディーな能力開発をめざすべく、2005年3月より『ダイヤモンドシティ・アカデミー』をスタートさせました。

これは、入社年次に応じた「年次研修」、「管理職研修」といった階層別研修や将来の経営者育成を目的とした「マネジメントリーダー養成講座」、さらには個人別の能力開発をサポートする自己啓発支援制度(通信教育や業務内容に応じた目的別研修等)が組み込まれた体系的かつ充実した能力開発システムとなっています。また、『ダイヤモンドシティ・アカデミー』

◆ 2006年2月期における主な研修実績

	研修名	開催数	参加人数	研修名	開催数	参加人数
階層別研修	内定者研修	4回	15名	3年次研修	1回	9人
	新入社員研修	1回	7名	マネジメントリーダー養成講座	6回	12人
	新入社員フォローアップ研修	1回	7名	キャリア採用研修	20回	47人
	2年次研修	1回	4名			
目的別研修	運営管理研修	1回	18名	個人情報保護研修(Eラーニング)		全員
	景品表示法研修	2回	23名	メンタルヘルス研修	2回	24名
	考課者研修	1回	75名	パワーポイント基礎研修	1回	10名
	考課者研修(通信教育)	1回	46名	アメリカ視察研修	1回	9名
	SC協会全国大会セミナー受講	1回	4名	中国視察研修	1回	13名
	BMP研修	6回	1名	タイ視察研修	1回	9名
	法務研修上級編	1回	20名	中国・青島 植樹活動	1回	4名
	ISO研修	2回	37名	インストラクター研修	1回	6名
	経伺・契約手続研修	2回	37名	SC管理運営講座(通信教育)		55名
	契約書作成講習	1回	21名	SC開発講座(通信教育)		2名

※ 新入社員研修は、2006年4月より、従来の3日間から3週間に延長されています。また、キャリア採用研修についても、2006年6月より導入し、研修期間の延長および実施回数が増加され、加えてフォローアップ研修が新たに実施されています。

においては、単なる業務遂行機能のレベルアップだけではなく、人権擁護やハラスメントを含む行動規範の啓蒙、CSR活動の推進強化に関連した事項についても教育メニューとして組み込んでいます。

心と体の健康管理

SCの開発・管理・運営という業務特性を考え、ダイヤモンドシティでは、労働時間の長期化や特定のスタッフへの過度な負荷を回避するための取り組みを強化しています。

現在スタッフに対しては、一日8時間労働の早番・遅番といったシフト制を組み合わせた週休2日制の勤務体系を導入しています。これらの勤務体系を維持する上で、経営側と労働組合間での36条協定の締結や就業規則での規程とそれに則した時間管理の実施は勿論のこと、長時間勤務者については、本部長および部長やSCマネージャーといった各所属長に改善策を提出させ着実に実行させています。

また、全スタッフに対し年1回の定期健康診断を義務付けており、対象年齢毎の受診項目等についても、法令で定められたものより高い水準を設定しています。診断の結果、健康管理面での改善が必要と判断さ

れるスタッフについては、人事セクションより、当該所属長に対し、該当するスタッフの業務負荷の改善を図るよう指示しています。これらの対応に加え、現在、労働安全衛生法に定められた産業医の選択を取り進めており、今後は、産業医の専門的な視点から、問題点の抽出や解消に向けた協力を仰ぐこととなります。

一方、2006年2月期において、数名のスタッフが精神的ストレスから療養を余儀なくされました。ダイヤモンドシティとしては、このことを全社的な問題として捉え、メンタルヘルスへの対応強化に努めています。具体的には、問題意識を全社レベルで共有するためのメンタルヘルス研修の実施や、マネージャー以上が参加する営業会議の席上では、療養を余儀なくされたケースの発生状況および周囲の対応のまずさが症状を重くしたこと等を説明し、上位者を含む周囲の者が、少しの変化でも見逃すことなく、早期に上司や人事セクションや専門家に連絡・相談できる体制の構築を進めています。

この他、自己啓発に対する支援、あるいは出産、育児、介護等に伴った休暇取得についても、その支援体制を就業規則で規程するとともに、スタッフが働きやすい環境を整備しています。

特集：多様な感性 Sensitivity



「愛するまち」は、
スタッフの豊かな感性により
つくられています

Sensitivity

テナントの方々を通じてのお客さまとの接点、施設管理に携わる協力会社各社との共同による施設管理など、ダイヤモンドシティの抱く思いは、パートナーの方々を通して実現されることとなります。そのため、ダイヤモンドシティには、自らの思いを正しく伝えるとともにお客さまの声に耳を傾ける高いコミュニケーション能力とまわりの方々と協調して仕事を進める行動力のあるスタッフを必要としています。また、多様化するお客さまのニーズに適切に対処していくためには、幅広い側面からの情報収集と、豊かな感性と多様な価値観がうまく融合していくことが重要と考えています。ダイヤモンドシティでは、そのような人材を積極的に確保するために、新卒採用ならびにキャリア採用を実施し、能力のある人材には積極的に色々な業務を経験させ、早期にマネジメントとして登用しています。

多様性に配慮した人事戦略

ダイヤモンドシティでは、性別にとらわれることなく能力重視による採用を実施していますが、SC店舗の約70%がファッションや雑貨等、女性のお客さまをターゲットとしていることもあり、女性の感性がビジネスを取り進める上で非常に重要であると認識しています。その意味から、女性の採用を重要な人事戦略のひとつとして位置づけており、2006年4月入社の新入社員では15名中9名が、2007年4月入社予定の内定者では21名中半数の10名が女性となっています。また、新規に6SCをオープンした2004年度以降のキャリア採用者約90名の内、約30%が女性です。一方、現在の女性管理職の登用状況は、部長1名、リーダー5名、SCでのサブマネージャー4名となっています。

◆従業員数、平均勤続年数、前期比増減

	2004年 2月期(末)	2005年 2月期(末)	2006年 2月期(末)
従業員数	231名	240名	265名
平均勤続年数	6年7ヵ月	7年2ヵ月	6年9ヶ月
前期比増減	49名増	9名増	25名増



Growing Our Community Together



リーシング本部 新店統括部 部長 山元 広美

テナント揃え(リーシング)は、魅力あるSCとするための重要な要素ですが、お客さまの満足度を高めるためには、お客さまと同じ視点で物を見る力や同じ感覚で捉える感性も必要です。山元 広美は、女性のお客さまの要望に応えられる人材として、ダイヤモンドシティ初の30代の部長として現在の職に就いています。キャリア採用で入社して10年。若さと感性を武器に、チャレンジングで積極的な取り組みをしています。



一方、キャリア採用で入社したスタッフは、一年以上のSCでの業務経験を経て、正社員登用試験の受験資格を得ることができます。2004年度、2005年度共70%強、2006年度は90%強のスタッフが合格し、正社員として活躍しています。4年前にキャリア採用で入社し、現在SCマネージャーとして活躍しているスタッフや、サブマネージャーの半数以上がキャリア採用入社のスタッフなど、キャリア採用で入社したスタッフも前職での経験を活かしつつ、ダイヤモンドシティの新戦力として活躍しています。また、こうした多様なスタッフのモチベーションを一層向上させるため、2006年2月期における人事評価制度の見直しでは、能力のある人材を積極的に評価し、従来以上に早期に昇格させる制度を確立しています。



「ダイヤモンドシティ・キリオ」
オペレーション担当

高須賀 大索

高須賀 大索は、担当業務を「SCを操縦すること」と表現します。つまり、現場の状況把握を通してより快適なSCとするためのヒントを掴み、具体的な実行に移すことを意味しています。彼は、毎日、駐車場にある車両の車種やナンバーを確認し、来店されるお客さまの動向変化を確認するとともに、お客さまがお帰りの際の出口の混雑を予測しています。そして、出口案内や交通警備の重点ポイント等を手際よく調整し、SCの快適さを“操縦”しています。



株主の皆さまとともに

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションは、経営改革を進める上での重要な活動と認識しています。そのためダイヤモンドシティでは、単に会社からの情報発信を充実させるだけでなく、経営の透明性を高め、説明責任を果たしながら、より充実した双方向コミュニケーションへと発展させていくことを目標としています。

機関投資家、証券会社の 皆さまとのコミュニケーション

ダイヤモンドシティでは、正確な情報をタイムリーに発信していくことを情報開示の基本方針とし、同時により多くの方々とのコミュニケーションの機会の創出に努めています。

2006年2月期においては、主に証券アナリストの方々を対象に決算説明会や中間決算説明会を開催。各々109名、127名の参加者に対し、社長より営業状況、財務状況および今後の経営戦略等の説明を行いました。また、これら説明会の模様は、より多くの方々に同一の情報を提供するため、ホームページ上での動画配信を開催後速やかに実施しています。

機関投資家の方々との個別ミーティングにも積極的に取り組み、2006年2月期は合計176回、延べ270名の方々、ダイヤモンドシティの経営について様々な角度から意見交換を行いました。また、外国人投資家のダイヤモンドシティへの関心の高まりに応えるべく、2006年2月期においては、海外の機関投資家の方々と直接訪問する形でのミーティングを初めて実施しました。2005年7月13日から16日までの4日間、アジアの重要金融センターであるシンガポールおよび香港において、合計10回のミーティングを開催し、経営方針やビジネスモデル、今後の戦略等について説明するとともに、外国人投資家の視点から見た、ダイヤモンドシティの経営のあり方、問題点などについての意見を頂きました。

◆機関投資家との個別ミーティング実績

		国内 機関投資家	外資系 機関投資家	月間合計	
2005年	3月	3回	5回	8回	
	4月	15回	5回	20回	
	5月	14回	6回	20回	
	6月	5回	10回	15回	
	7月	6回	10回	16回	
	8月	6回	2回	8回	
	9月	7回	17回	24回	
	10月	19回	8回	27回	
	11月	2回	6回	8回	
	12月	4回	5回	9回	
	2006年	1月	5回	10回	15回
		2月	2回	4回	6回
合計		88回	88回	176回	



アナリスト・機関投資家向け決算説明会



マスコミ向け決算説明会



ホームページでの動画配信

個人投資家の皆さまとのコミュニケーション

個人株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションに関して、ダイヤモンドシティでは、単に株主・投資家としての関係だけでなく、SCの周辺地域の方々、SCにご来場頂くお客さまといった多様な関係性を意識した上で、IR活動を展開しています。例えば、2005年度に実施した株主優待では、「ダイヤモンドシティ・クリア」の新規オープンに因み、熊本県の名産品を優待商品として用意させて頂き、好評を博しました。

また今後の事業展開として、東京、大阪、宮城など各地にSCを開発していくことを想定しており、IR活動においても、こうした事業エリアの拡大にあわせた形で地域ごとの活動を充実させ、企業理解の促進と知名度の向上に努めています。2005年12月には、証券会社主催の個人投資家向けイベント(東京国際フォーラムにて開催)に参加し、ダイヤモンドシティのブースには約2,000名の方が来場されました。また例年開催している定時株主総会終了後の株主懇談会についても、本社の東京移転にあわせ、2006年5月の株主懇談会から、東京と大阪の2ヶ所で開催しています。

◆株主優待の充実

保有株数	優待内容
100株以上	3,000円相当の優待商品または優待券
1,000株以上	5,000円相当の優待商品または優待券



IR活動と経営改革

IR活動を通じ、株主の皆さまからダイヤモンドシティの経営に関し、様々な質問や意見・要望が寄せられます。ダイヤモンドシティでは、こうした声を真摯に受け止め、必要な経営改革の実践に努めています。特に現在進めている「中期経営計画(DC100)」の達成への期待は大きく、ダイヤモンドシティとしても、計画達成の成否に最も大きな影響を与える新規SCの開発に関し、着実に業務を進捗させるとともにタイムリーな情報開示に努めています。

また、コーポレート・ガバナンス体制の充実への要望も強く出されています。これに対しダイヤモンドシティでは、経営のチェック機能強化とともに、コンプライアンスおよびリスクマネジメント機能の充実ため、取締役の相互監視や監査役監査の独立性確保だけでなく、弁護士、公認会計士等からの第三者意見を積極的に経営判断に活用すべく、外部専門家との連携を強化しています。

さらに、収益還元拡大への要望も出されています。利益の分配に関しては、SCを長期にわたり安定的に管理・運営するために内部留保の充実(経営基盤の強化)と、株主の皆さまへの長期的かつ安定的な利益還元をバランスよく実施するように努めています。現状、配当金については、配当性向20%を目安に配当を続けていく考えであり、内部留保については、新規物件の開発や自社ノウハウの蓄積を主眼として有効に投資を行い、将来の利益貢献および安定配当につなげていきたいと考えています。また、「持たざる経営」を実践していくことで、財務体質を強化しながら事業規模の拡大を果たし、同時に企業価値の向上を図ることで、株主の皆さまの期待に応えていく考えです。

環境方針

ダイヤモンドシティでは、持続可能な社会の構築に貢献すべく、SC運営上の環境負荷の特性を認識した上で、省エネルギーや資源効率の向上、あるいは植樹の実施といった環境保全活動を幅広いステークホルダーの皆さまと一体となって進めています。



人と環境にやさしいSC

ダイヤモンドシティでは、「人と環境にやさしいSC」づくりをモットーに、省エネルギーへの取り組みによる環境負荷の低減、環境保全および環境汚染の予防を柱とした環境保護活動を積極的に展開しています。また、こうした姿勢を社内外に示し、環境保護活動の一層の取り組み強化を図るため、毎年その「環境方針」の目標・目的を見直しています。

環境方針

株式会社ダイヤモンドシティは、ショッピングセンターの開発・管理・運営を通じて、地域社会の発展に貢献する商業専門ディベロッパーとして、地球環境に配慮し、事業活動のあらゆる面において、地球環境の保全と改善に努め以下の内容に全社をあげて取り組みます。

1. 事業活動を通じて、環境負荷を最小限にし環境の保全と汚染の予防に取り組みます。
!省エネ・省資源の推進。
"廃棄物の削減と再資源化。
#水質汚染・大気汚染の低減。
\$グリーン購入の積極的推進。
%環境に配慮したショッピングセンターの開発。
&クリーン活動への取り組み。
2. 事業活動を通じた環境保全活動に、目的・目標を設定し、定期的に見直し、継続的改善に努めます。
3. 環境保全に関連する法規制の要求事項を順守します。
4. この方針を実行し、維持するとともに、全従業員に周知徹底いたします。
5. この方針を広く情報公開いたします。

2006年3月1日制定
株式会社ダイヤモンドシティ
代表取締役社長 鯛 洋三



環境マネジメントシステム

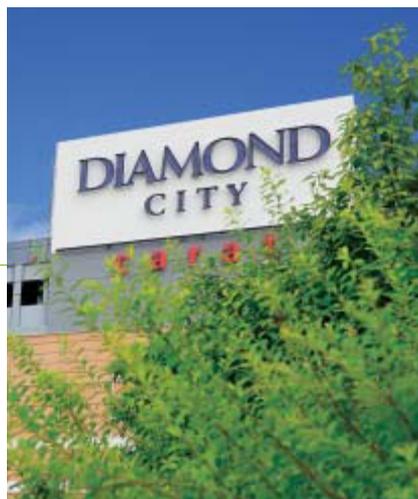
ダイヤモンドシティでは、環境活動の推進の実効性を高め、全スタッフへ環境意識を浸透させるために、国際規格であるISO14001に則った環境マネジメントシステムを推進しています。2006年2月期においては、社内で活用しているマニュアルを、現場における実効性を向上させる目的から、個々のスタッフにより客観的に理解できる内容へと見直しました。この他、2005年2月期に新規にオープンした6SCの認証取得およびその他事業所の認証の更新を通して、環境活動の全社的な見直しと意識の浸透を図ってきました。

ISO14001の認証取得については、2001年1月の「ワンダーシティ」での取得を皮切りに2002年1月には当時のすべての事業所およびSCで取得し、その後は、新規SCのオープンに合わせ順次取得しています。そして現在では、準備中である新規SCを除き、全事業所・SCでISO14001の認証を取得しています。

◆ ISO14001認証取得年月

事業所名称	ISO認証取得年月
ワンダーシティ	2001年 1月31日
本社	2002年 1月21日
大阪事務所	2002年 1月21日
ならファミリー	2002年 1月21日
藤井寺ショッピングセンター	2002年 1月21日
寝屋川グリーンシティ	2002年 1月21日
京都ファミリー	2002年 1月21日
川口グリーンシティ	2002年 1月21日
ダイヤモンドシティ・バリュー	2002年 1月21日
ダイヤモンドシティ・キャラ	2002年 1月21日
ダイヤモンドシティ・テラス	2004年 1月31日
あびこショッピングプラザ	2005年 6月 8日
ダイヤモンドシティ・ハナ	2006年 1月 6日
ダイヤモンドシティ・ソレイユ	2006年 1月 6日
ダイヤモンドシティ・アルル	2006年 1月 6日
ダイヤモンドシティ・ルクル	2006年 1月 6日
ダイヤモンドシティ・キリオ	2006年 1月 6日
ダイヤモンドシティ・ブラウ	2006年 1月 6日
ダイヤモンドシティ・クレア	2006年度拡大審査予定 (認証取得準備中)

注) プロパティ・マネジメントを受託しています「エスバ川崎」については、点検作業のみ受託しておりISO14001の認証取得申請を行う権限を有していませんので、上記表には記載していません。



環境保全活動の推進体制

ダイヤモンドシティでは、環境保全活動を推進するにあたり、各事業所において、部門責任者および運用責任者を任命するとともに、全社では環境管理責任者およびISO推進事務局を設けています。こうした体制下、環境に関する現状の分析、環境保全に関する目標・目的の継続的改善、環境教育、内部監査などを、PDCAサイクル(Plan(計画)–Do(運用)–Check(点検・原因分析)–Action(見直し))に基づいて実施しています。具体的には、各事業所単位で、主に下記の項目に関し目標や実施計画を掲げ、これらに従った運用状況を各事業所から月次で報告を受けながら、点検・評価、見直しを繰り返し行うことで、日々環境保全活動をレベルアップしていく体制となっています。

◆ 主な取組事例と目的

取組事例	目的
ISO14001従業員携帯カードの配布	環境方針の周知・関係者への開示
環境影響評価手順書の作成 環境影響評価リストの作成	事業活動が環境に与える影響を調査
緊急事態登録簿の作成	緊急事態の特定と対応策の明確化
緊急事態対応テストの実施	緊急事態への準備および対応の強化
環境法規制・要求事項登録簿の作成	法規制等への対応の強化
環境改善実施計画表の作成	特定した環境重点管理項目をもとに目的・目標および実施計画を設定
内部提案・情報受付票の設置 危機発生報告の実施	社内外からの環境に関する情報への対応
不適合対策報告書の作成	再発防止・予防措置の充実
電気・ガス・水道・コピー用紙の使用目標の設定	省資源、省エネルギーの推進
廃棄物の適正分別 グリーン購入	リサイクルの推進
水質汚染低減目標の設定 アイドリングストップの推進	地球環境汚染の低減
ボイラー排ガスの測定管理 浄化槽管理	

環境教育

ダイヤモンドシティでは、スタッフへの環境方針・目的・目標を徹底するために、「ISO14001従業員携帯カード」の携帯を義務付けるほか、継続的な環境教育や啓発活動を実施しています。具体的には、環境方針等の理解、環境マネジメントシステムの体制・役割・責任、環境方針の重要性、事業活動による著しい環境影響等の理解促進を図る「基本教育」を、環境管理責任者からパート・アルバイトを含む全スタッフに対し、年1回実施しています。また、各事業所の部門責任者からは、環境マネジメントマニュアルの理解、著しい環境影響・法規制・部門毎の目的・目標、緊急事態の把握・準備・対応等を目的とした「手順教育」が実施されています。

この他、「エネルギー管理員」、「内部監査員」などの「専門教育」を必要に応じて実施しています。

◆ 2006年2月期の環境教育実績

	受講人数	開催数
本社での管理者研修	43名	2回
基本・手順教育	延べ459名	42回
専門教育		
・ エネルギー管理員資格取得者	32名	
・ 内部監査員資格取得者	3名	

SCの環境負荷について

SCは電気・ガス・水など、多くのエネルギーを使用する施設であり、ゴミなどの廃棄物も多く発生します。また、環境に関わる多数の関連法規制や各自治体の条例を順守することが求められています。そのためダイヤモンドシティでは、規制・条例を順守することはもちろん、多方面から環境負荷の低減と環境保全に努めています。

使用エネルギーおよび排出物の状況



環境関連法規制の順守状況

法規制	主な規制内容	順守状況
省エネルギー法	省エネルギー対策の実施・報告	法律を順守しています。
廃棄物処理法	廃棄物の適正な処理の実施	
大気汚染防止法	ばい煙、揮発性有機化合物、粉じん、有害大気汚染物質の排出規制	
浄化槽法	浄化槽の設置、日常点検、清掃	
下水道法	排水基準・下水排除基準の順守	
消防法	消防施設の設置	
騒音規制法	送風機・クリーンタワー等騒音発生施設の規制	
大店立地法	1,000m ² 以上の小売店（飲食を除く）	
フロン回収破壊法	空調機器のフロンの適正な処分	
建設リサイクル法	閉店時の廃材のリサイクル契約	

目標と実績

2006年2月期、ダイヤモンドシティでは、期初に下記の環境活動目標を掲げ、エネルギー・資源の効率的な利用、既存SCおよび新規SCにおける積極的な省エネルギー機器の導入等、環境保全活動を推進してきました。



2006年2月期の目標と実績および2007年2月期の目標

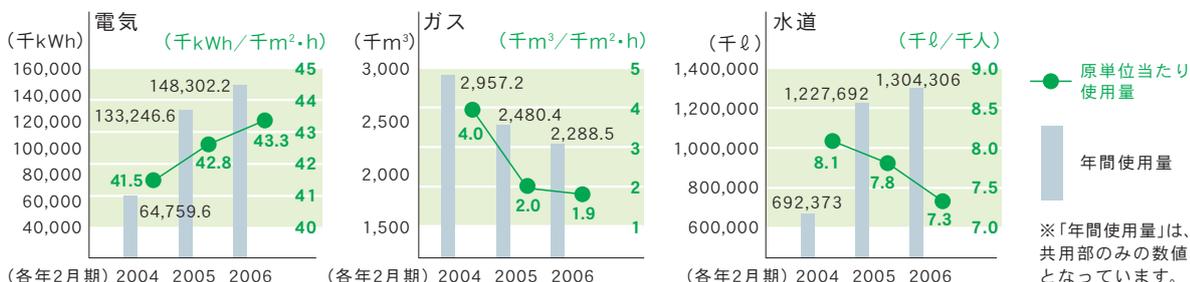
2006年2月期の目標	実績	2007年2月期における目標
省エネ・省資源の推進 (本社・事務所およびSCの共用部における電気・ガス・水道の使用量低減)		
電気：全社計画数値比1%削減	計画比3.0%削減	原単位を見直し、 ^注 前年度比1%削減に
ガス：全社計画数値比1%削減	計画比17.1%削減	
水道：全社計画数値比1%削減	計画比6.2%削減	
コピー用紙：全社計画数値比1%削減	計画比0.3%削減	
廃棄物の削減と再資源化		
廃棄物の適正分別管理	テナント宛協力要請文の配布、ポスターでお客さまに協力依頼	前年度同様の内容で継続
廃棄物の分別によるリサイクル回収の推進	処理業者との契約の見直し	
水質汚染・大気汚染の低減		
テナント・グリストラップによる水質汚染の低減	グリストラップの定期洗浄	前年度同様の内容で継続
清掃(ワックス)による水質汚染の低減	ドライメンテナンスへの移行を推進	
殺虫剤による水質汚染の低減	環境にやさしい薬剤の使用	
アイドリングストップ運動の推進による大気汚染の低減(CO ₂ 排出規制)	テナント宛協力依頼、巡回強化、ポスター・館内放送での呼びかけを実施	
グリーン購入の積極的推進		
グリーン購入特定調達物品の使用	使用状況の把握を実施	グリーン購入比率30%を目標に設定
環境に配慮したショッピングセンターの開発		
省エネ機器の導入	「ダイヤモンドシティ・クレア」において導入・実施	新規SCにおいて、CASBEE評価、NAS電池などを追加導入
ハートビル法・ユニバーサルデザインの導入		
植樹の推進		
クリーン活動への取り組み		
周辺地域での定期的なクリーン活動の実施(ディベロッパーとテナントとの共同実施)	全SCにおいて計画的に実施	前年度同様の内容で継続

^注：「省エネ・省資源の推進」における原単位の見直しについて

ダイヤモンドシティでは、2007年2月期より、下記の通りエネルギー・資源の使用の社内目標値を設定する際の原単位の見直しを行いました。

- 電気使用量原単位＝総使用量÷営業床面積÷営業時間
- ガス使用量原単位＝総使用量÷営業床面積÷営業時間
- 水道使用量原単位＝総使用量÷レジ通過客数
- コピー用紙使用量＝購入枚数のA4サイズ換算枚数

◆主要エネルギーの使用量の推移



具体的な取組事例の紹介

CASBEEの本格導入

ダイヤモンドシティでは、財団法人建築環境・省エネルギー機構が進める建築物総合環境性能評価システム(CASBEE[※])を2006年11月にオープン予定の「ダイヤモンドシティ・ミュウ」より本格的に導入することといたしました。
 ※CASBEE:Comprehensive Assessment System for Building Environmental Efficiency
 CASBEEでは、エネルギー消費、資源循環、地域環境、室内環境といったものを、SC施設およびその近隣(敷地内駐車場や土壌および隣接空間)に影響を及ぼすもの(「建築物の環境品質・性能」と、エネルギーや資源といった敷地外にも影響を及ぼすもの(「建築物の外部環境評価」))に分類・再構成して、より高い環境品質・性能とより低い外部環境負荷を同時に実現していくための評価システムです。

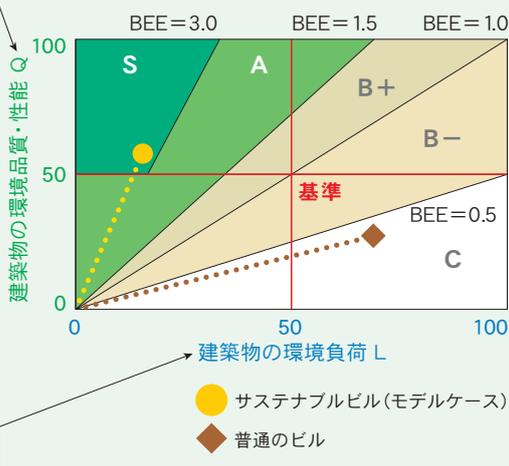
ダイヤモンドシティでは、これまで「人と環境にやさしいSC」の開発に努めておりますが、今後はCASBEEにおけるランキングにおいて、SないしAランク評価の獲得をめざすとともに、より客観的な状態の把握と改善点の明確化、よりスピーディな改善の実施につなげていきたいと考えています。

建築物のサステナビリティランキング

「建築物の環境品質・性能」の主要項目

室内環境	音、温熱、光、空気質等の状態
サービス性能	バリアフリー等の機能性、 部品・部材の耐用性・信頼性、 各種設備の対応性・更新性
室外空間(敷地内)	生物環境の保全、 まちなみ・景観への配慮、 地域性への配慮

BEEによる建築物のサステナビリティランキング



「建築物の環境負荷低減性」の主要項目

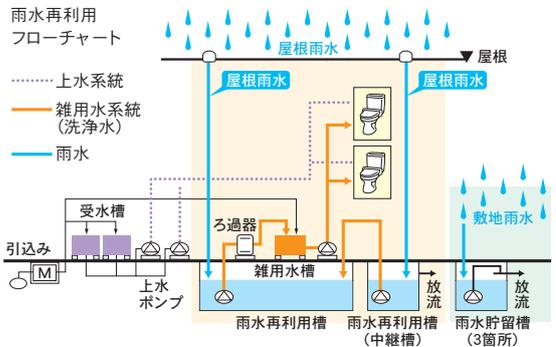
エネルギー	高効率設備の導入、 自然エネルギーの利用
資源・マテリアル	水資源保護、低環境負荷材
敷地外環境	大気汚染防止、 騒音・振動・悪臭の防止、 風害・光害の抑制

◆「ダイヤモンドシティ・ミュウ」



空地面積の30%の緑化を計画しています

壁面緑化計画



A - NAS電池



大規模氷蓄熱システム

ダイヤモンドシティでは、これまで同様、電力会社の推奨する蓄熱受託制度を利用した大規模氷蓄熱システムの導入を各SCで進めています。同システムは、火力発電等のCO₂排出の伴わない夜間電力を利用して氷をつくり、昼間の冷房エネルギーとして利用するもので、CO₂の排出量削減につながるものです。1997年11月オープンの「ダイヤモンドシティ・バリュー」(当時の名称は「熊本南ショッピングセンター」)より導入を開始し、現在では10SCに導入され、日本の流通業としては最大級の導入規模となっています。また2006年2月期には、財団法人日本ヒートポンプ・蓄熱センターより、9年連続で感謝状の贈呈を受けています。

写真-A

NAS電池の導入

ダイヤモンドシティでは、既述の大規模氷蓄熱システムに加え、今後は、NAS電池(ナトリウム硫黄電池)についても積極的に導入していきます。同システムは、大規模氷蓄熱システムと同様にCO₂排出の伴わない発電電力を利用するため、CO₂排出削減に貢献するだけでなく、自己放電がないことや蓄電容量が大きいため、より効率的なエネルギー利用につなげることが可能となります。

写真：左ページ-A

徹底したゴミの分別収集

2005年10月にオープンした「ダイヤモンドシティ・クリア」では、実に22種類に分けてゴミの分別収集を実施しています。分別されたゴミは、SC内に導入されたゴミ処理機によりコンポスト化し肥料として利用するもの、そのままリサイクル業者に渡されるもの、リサイクル業者によりさらに分別されリサイクルされるものなどに分かれますが、こうした対応を図ることで、リサイクル率の向上とともに最終的な廃棄物の削減につながっています。

またこうした取り組みに対し、周辺の小中学校より見学依頼の申し出を多数受けており、ダイヤモンドシティでは、環境問題への意識高揚につながるよう、積極的に応えています。

写真-B

地域の自然環境に合わせた各種活動

新規SCのオープンに先立ち必ず実施されている植樹祭において、ダイヤモンドシティでは、地域に樹生する木々をまんべんなく選定しながら実施しています。2006年2月期においては、2005年2月期に新規オープンした6SCの育樹祭の実施、「ダイヤモンドシティ・クリア」での植樹祭の実施等を行いました。この他、「ダイヤモンドシティ・クリア」では、地元緑川にうなぎの稚魚の放流を行うなど、地域の自然環境等に配慮した各種イベントを実施しています。また今後は、敷地内での植樹だけでなく建物の壁面緑化なども予定しており、これらは地域の子供たちが地元の自然を学ぶ機会の増加にもつながるものと考えています。

アスベスト問題への対応

アスベスト問題に関しては、全SCを調査しました。その結果、唯一2005年6月に閉店した「名西ショッピングセンター」の立体駐車場および地階電気室においてのみ使用が判明しましたが、即座に飛散防止措置を施すとともに、解体時の飛散防止策を十分に施した上で売却いたしました。

A-大規模氷蓄熱システム



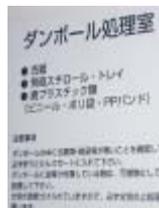
プレスコンテナ



B-ゴミの分別収集



ダンボール処理



グリストラップの分別保管



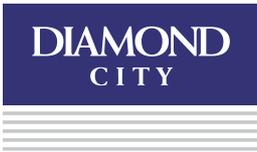
廃油処理(食用油)



GRI「サステナビリティレポートガイドライン2002」対照表

項目	内容	掲載頁	
1 ビジョンと戦略			
1.1	持続可能な発展への寄与に関する組織のビジョンと戦略に関する声明。	2-4、10-11	
1.2	報告書の主要要素を表す最高経営責任者(または同等の上級管理職)の声明。	2-4	
2 報告組織の概要			
組織概要	2.1	報告組織の名称。	5
	2.2	主な製品やサービス。それが適切な場合には、ブランド名も含む。	5
	2.3	報告組織の事業構造。	5、12-14
	2.4	主要部門、製造部門子会社、系列企業および合併企業の記述。	表2、5
	2.5	事業所の所在国名。	5
	2.6	企業形態(法的形態)。	5
	2.7	対象市場の特質。	表2、15
	2.8	組織規模。	5
	2.9	ステークホルダーのリスト。その特質、および報告組織との関係。	15
報告書の範囲	2.10	報告書に関する問い合わせ先。電子メールやホームページのアドレスなど。	1
	2.11	記載情報の報告期間(年度/暦年など)。	表2
	2.12	前回の報告書の発行日(該当する場合)。	表2
	2.13	「報告組織の範囲」(国/地域、製品/サービス、部門/施設/合併事業/子会社)と、もしあれば特定の「報告内容の範囲」。	表2
	2.14	前回の報告書以降に発生した重大な変更(規模、構造、所有形態または製品/サービス等)。	表2
	2.15	時系列での、また報告組織間での比較に重大な影響を与える報告上の基礎的事柄(合併事業、子会社、リース施設、外部委託業務、その他)。	表2
報告書の概要	2.16	以前発行した報告書に含まれている情報について、報告しなす場合、再報告の性質、効果および理由を説明(合併/吸収、基準年/期間、事業内容、または、測定方法の変更など)。	表2、37
	2.17	報告書作成に際しGRIの原則または規定を適用しない旨の決定の記述。	表2
	2.18	経済・環境・社会的コストと効果の算出に使用された規準/定義。	36 - 37
	2.19	主要な経済・環境・社会情報に適用されている測定手法の、前回報告書発行以降の大きな変更。	37
	2.20	持続可能性報告書に必要な、正確性、網羅性、信頼性を増進し保証するための方針と組織の取り組み。	表2
	2.21	報告書全体についての第三者保証書を付帯することに関する方針と現行の取り組み。	表2
	2.22	報告書利用者が、個別施設の情報も含め、組織の活動の経済・環境・社会的側面に関する追加情報報告書を入手できる方法(可能な場合には)。	1
	3 統治構造とマネジメントシステム		
構造と統治	3.1	組織の統治構造。取締役会の下にある、戦略設定と組織の監督に責任を持つ主要委員会を含む。	12-13
	3.2	取締役会構成員のうち、独立している取締役、執行権を持たない取締役の割合(百分率)。	12
	3.3	環境および社会的な面でのリスクと機会に関連した課題を含めて、組織の戦略の方向を導くための専門的知見が必要であるが、そのような知見を持った取締役選任プロセス。	12
	3.4	組織の経済・環境・社会的なリスクや機会を特定し管理するための、取締役会レベルにおける監督プロセス。	12-13
	3.5	役員報酬と、組織の財務的ならびに非財務的な目標(環境パフォーマンス、労働慣行など)の達成度との相関。	13
	3.6	経済・環境・社会と他の関連事項に関する各方針の、監督、実施、監査に責任を持つ組織構造と主務者。	14
	3.7	組織の使命と価値の声明。組織内で開発された行動規範または原則。 経済・環境・社会各パフォーマンスにかかわる方針とその実行についての方針。	10-11
	3.8	取締役会への株主による勧告ないし指導のメカニズム。	12-13
ステークホルダーの参画	3.9	主要ステークホルダーの定義および選出の根拠。	15
	3.10	ステークホルダーとの協議の手法。 協議の種類別ごとに、またステークホルダーのグループごとに協議頻度に換算して報告。	16-33
	3.11	ステークホルダーとの協議から生じた情報の種類。	16-33
	3.12	ステークホルダーの参画からもたらされる情報の活用状況。	16-33
統括的方针およびマネジメントシステム	3.13	組織が予防的アプローチまたは予防原則を採用しているのか、また、採用している場合はその方法の説明。	12-13
	3.16	上流および下流部門での影響を管理するための方針とシステム。以下のものを含む。 - 外部委託(アウトソーシング)と供給業者の環境・社会的パフォーマンスにかかわる、サプライ・チェーンマネジメント方針。 - 製品・サービス責任(スチュワードシップ)についての取り組み。	22-25
	3.17	自己の活動の結果、間接的に生じる経済・環境・社会的影響を管理するための報告組織としての取り組み。	38
	3.18	報告期間内における、所在地または事業内容の変更に関する主要な決定。	表2
	3.19	経済・環境・社会的パフォーマンスに関わるプログラムと手順。 具体的な項目： - 優先順位と目標設定 - パフォーマンス改善のための主な計画 - 組織内コミュニケーションと訓練 - パフォーマンスの監視 - 内部および外部監査 - 上級経営陣による見直し	34-39
	3.20	経済・環境・社会的マネジメントシステムに関わる認証状況。	34

項目	内容	掲載頁		
5 環境パフォーマンス指標				
エネルギー	EN3. 直接的エネルギー使用量。 報告組織自身が使うエネルギーをはじめ、他の組織へのエネルギー製品（電気、熱など）の生産とデリバリーに、使用した全エネルギー源に関する報告。ジュールを用いて報告する。	36-37		
	EN17. 再生可能なエネルギー源の使用、およびエネルギー効率の向上に関する取り組み。	38-39		
水	EN5. 水の総使用量。	36-38		
生物多様性	EN7. 陸上、淡水域、海洋において報告組織が行う活動や提供する製品とサービスによって発生する生物多様性への主な影響の内容。	21、39		
	EN23. 生産活動や採掘のために所有、賃借、管理している土地の全量。	5		
製品とサービス	EN14. 主要製品およびサービスの主な環境影響。 記述するとともに必要に応じて定量化のこと。	36		
法の遵守	EN16. 環境に関する国際的な宣言／協定／条約、全国レベルの規制、地方レベルの規制、地域の規制の違反に対する付帯義務と罰金。 事業活動を行う国別の状況を説明のこと。	36		
6 社会的パフォーマンス指標				
労働慣行と公正な労働条件	雇用	LA1. 労働力の内訳（可能であれば）：地域・国別、身分別（従業員・非従業員）、勤務形態別（常勤・非常勤）、雇用契約別（期限不特定および終身雇用・固定期間および臨時）。 また、他の雇用者に雇われている従業員（派遣社員や出向社員）の地域・国別の区分。	28、30	
		LA2. 雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分。	28、30	
		LA12. 従業員に対する法定以上の福利厚生（例：医療、身体障害、出産、教育および退職に対する手当）。	29	
	労働／労使関係	LA4. 報告組織の運営に関する変更（例：リストラクチャリング）の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順。	28-31	
		LA13. 意思決定および経営（企業統治を含む）に正規従業員が参画するための規定。	28-31	
	安全衛生	LA5. 労働災害および職業性疾病に関する記録・通知の慣行、ならびに「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO行動規範」への適合性。	29	
		LA6. 経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の記述と、この様な委員会を対象としている従業員の割合。	29	
		LA15. 職場の安全衛生に関する労働組合または真に従業員を代表する者・団体従業員代表との公式な取り決めの記述と、これらの取り決めの対象となる従業員の割合。	29	
	教育研修	LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間。 （例：上級管理職、中間管理職、専門職、技術職、事務職、生産、整備など）	29	
		LA16. 雇用適性を持続させるための従業員支援および職務終了への対処プログラムの記述。	28-29	
LA17. 技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム。		28-29		
多様性と機会	LA10. 機会均等に関する方針やプログラムと、その施行状況を保証する監視システムおよびその結果の記述。 機会均等の方針は、職場におけるいやがらせや歴史的差別に対する差別撤廃措置についても言及する。	28-31		
人権	方針とマネジメント	HR1. 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する記述（監視システムとその結果を含む）。 これらの方針の世界人権宣言やILOの基本的な人権規約など既存の国際基準への適合性についても言及すること。	28-31	
		HR2. 投資および調達に関する意思決定（供給業者・請負業者の選定を含む）の中に人権に与える影響への配慮が含まれているか否かの立証。	28-31	
		HR8. 業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修。	12-13、28-29	
	差別対策	HR4. 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの記述（監視システムとその結果も含む）。	28-29	
		懲罰慣行	HR9. 不服申し立てについての業務慣行（人権問題を含むが、それに限定されない）の記述。 供述と抗議のプロセスの記述。	12-13
			HR10. 報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システムの記述（人権への影響を含むが、それに限定されない）。	12-13
社会	地域社会	SO1. 組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画（監視システムとその結果を含む）の記述。 地域のステークホルダーを特定し、対話を進めるための手順の説明も含めること。	21	
		SO4. 社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰。	39	
	贈収賄と汚職	SO2. 贈収賄と汚職に関する方針、手順／マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システムの記述。 また、「国際問取引」における外務公務員の収賄防止に関するOECD議定書の必要条件を満たしているかについても記述すること。	12-13	
	政治献金	SO3. 政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順／マネジメントシステムと遵守システムの記述。	12-13	
製品責任	顧客の安全衛生	PR1. 製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲、またこの問題を扱うための手順／プログラム（監視システムとその結果を含む）の記述。 製品のマーケティング・販売において複数基準が存在する場合は、その理由を説明すること。	22	
		PR2. 商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述。	22	
	製品とサービス	PR8. 顧客満足度に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システム（顧客満足度調査の結果を含む）の記述。 対象となる地域を明記すること。	17、25	
プライバシーの尊重	PR3. 消費者のプライバシー保護に関する、方針、手順／マネジメントシステム、遵守システムの記述。 方針の適応対象となる地域を明記すること。	17		



株式会社ダイヤモンドシティ

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-12-18

渋谷南東急ビル 4F

tel:03-5469-5200(代)

fax:03-5469-5240

<http://www.diamondcity.co.jp/>

