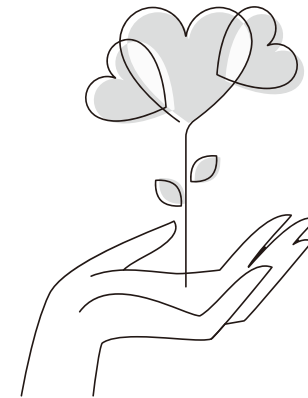


ベisiaグループ

行動憲章

Beisia Group Code of conduct



ベisiaグループ行動憲章

制定 2004年 10月 初版
改定 2021年 3月 2 版

ベisiaグループ企業倫理委員会

発行事務局: (株)カインズ法務部
コンプライアンス・ガバナンス企画室

〒367-0030 埼玉県本庄市早稲田の杜1丁目2番1号

※本書の複写・複製・転載・電子データ化等を禁ずる

ベisiaグループ企業倫理委員会

お客様とともに 豊かな生活文化を創造するために

「人をつくって商で文化を創造する」

これは、ベシアグループの経営理念の一文です。

言うまでもなく企業は人によって成り立っています。

チェーンストアは、多くの企業の中で、とくに人への依存度が高いビジネスです。

私たちのビジネスは、人々の生活に最も近いところに位置しており、私たちベシアグループ社員は、お客様との関わりを通じて地域の人々の生活に貢献しています。

ベシアグループ各社では、お客様とともに豊かな生活文化を創造するため、人の育成を最重要視し、「教育は最大の経営戦略」と位置づけています。

この「行動憲章」は、お客様とともに豊かな生活文化を創造するために、社員一人ひとりが、最大の成果をあげられるよう実践するための方針をまとめたものです。

お客様と関わる現場では、時として予想外のことが起こります。

社会の変化や時代の流れとともに、お客様の価値観やベシアグループへの期待も変わります。

その変化に合わせ、サービスの提供方法も作業のあり方も変わります。

大切なことは、お客様の立場に立って判断することです。

ベシアグループの経営理念は“For the Customers”です。“Customers”つまり、お客様にとって何がベストかを考える。それぞれの現場で一人ひとりが考えて行動する。この行動憲章は、行動に迷ったときに良き判断基準になるはずで

す。また、この行動憲章はお客様だけに限らずグループ社員一人ひとりの関わりあいにおいての、判断基準にもなります。グループ社員同士がお互いの価値観を尊重することが、働きやすい職場環境をつくり、さらにはお客様への信頼につながります。

お客様とともに豊かな生活文化を創造するために、一人ひとりがお客様の良きパートナーとなれるよう、共に頑張りましょう。

ベシアグループ企業倫理委員会

経営理念

“For the Customers”

- チェーンストア イズ モア ディスカウントビジネスに徹する
- 地域格差を解消し国民の豊かな生活づくりに貢献する
- 人をつくって商で文化を創造する

信条 “3つの満足”



○お客様の満足

お客様の満足の追求と実現がわれわれのすべてにわたる判断基準である

- 返金制度
- フレンドリーサービスとクリンリネスの徹底
- バリアフリーの推進



○社員の満足

社員の満足がチャレンジする社風を支えすべてを推進する力となる

- プロフィットシェアリング (利益還元制度)
- 安心して長く働ける福利厚生制度
- 充実した教育制度



○お取引先の満足

お取引先の満足なしでは売れるものを継続的に安く確保することはできない

- キャッシュペイメント (現金決済制度)
- 商品買取制度

クリーンポリシー “3つの誓い”

1. 私達は取引先より金品の贈受・貸借又飲食の供応は受けません
2. 私達は上司へはもちろん社員間の虚礼はいたしません
3. 私達は部下および社員間の金銭貸借はいたしません

経営基本方針

○マウンテンチェーンの展開

うるおいと節約を提供する店舗と業態を開発しつづけ“商の山脈”をつくりあげる

○エブリデー・ロープライスの実践

高速回転の追求と簡素で効果的なローコスト経営に徹し“安く売ってもうかる仕組み”を確立する

○全員参加の経営

人間尊重の精神で人の育つ環境をつくり衆知を集め絶えずイノベーションに挑戦する

目次

行動憲章

1	誠実さの追求	P 05
2	人権の尊重	P 06
3	持続可能な社会の実現	P 06

行動基準

1	誠実さの追求	
	01. ベイシアグループ従業員のあるべき姿	P 07
	└ 1. 従業員のあるべき姿	P 07
	└ 2. 管理職のあるべき姿	P 07
	02. 公正な取引	P 08
	└ 1. 独占禁止法・下請法のルールを守る	P 10
	└ 2. 景品表示法のルールを守る	P 11
	└ 3. 外国為替及び外国貿易法のルールを守る	P 11
	└ 4. インサイダー取引はしない	P 11
	03. 安全な商品・サービスの提供	P 12
	└ 1. 法令・ルールの遵守	P 14
	└ 2. 苦情への対応	P 14
	└ 3. トラブルへの対応	P 14
	04. 反社会的勢力との関係遮断	P 15
	└ 1. 反社会的勢力との関係は一切遮断	P 15
	05. 政治への関与禁止	P 16
	06. 適切な情報管理	P 17
	└ 1. 業務関連情報～積極的な収集と共有化を図る～	P 18
	└ 2. 提供する情報は事前に承認を得る	P 18
	└ 3. 社外秘資料の取扱い	P 18
	└ 4. 各種の書類の社外持ち出し	P 19
	07. マスメディアへの対応	P 20
	└ 1. 社外からの取材などへの対応～広報担当責任者へ窓口の一本化～	P 20
	└ 2. ネガティブ情報の報告	P 20

08. ソーシャルメディアの利用	P 21
└ 1. 会社を代表するソーシャルメディアの利用	P 22
└ 2. ソーシャルメディアにおける個人的な発信	P 22
└ 3. 業務上入手した情報を発信してはいけない	P 23
└ 4. ソーシャルメディア利用時の注意点	P 23
└ 5. ソーシャルメディア利用における禁止事項	P 23
└ 6. 会社の価値を高める情報発信	P 24
└ 7. 不適切情報を発見した場合はすぐに連絡	P 24

09. 会社財産の適切な使用	P 25
└ 1. お取引先情報を漏らしてはいけない	P 26
└ 2. 知的財産権を意識する	P 26
└ 3. 会社財産の貸与は事前に承認を得る	P 26
└ 4. 会社財産の私的利用や持ち帰りの禁止	P 26

2 人権の尊重

10. 人権・個人の尊厳の尊重	P 27
└ 1. 人権が尊重される企業風土を創る	P 30
└ 2. 働き方の尊重と労働時間の管理	P 30
└ 3. 強制労働・人権侵害の禁止	P 30

11. 安全で衛生的な職場環境の整備	P 31
└ 1. 安全・安心な職場環境をつくる	P 31

3 持続可能な社会の実現

12. 環境への取組み	P 32
└ 1. 一人ひとりが仕事の中で取組む	P 33
13. 地域社会への貢献	P 34
└ 1. 地域社会の一員としての認識	P 35

求められる行動

14. あるべき従業員の行動	P 36
└ 1. お客様への基本姿勢～誠実な態度～	P 36
└ 2. お取引先への基本姿勢～謙虚な姿勢～	P 37
└ 3. 接待や贈り物は受けない	P 38
└ 4. 社外での行動	P 39
└ 5. 社外での会話	P 39
└ 6. 誹謗・中傷は厳禁	P 39
└ 7. 社外での業務は上司へ報告	P 40
└ 8. ベイシアグループ従業員とは	P 40
└ 9. セルフチェック	P 40

行動憲章

誠実さの追求

01 お客様の生活向上への貢献

より良い商品・サービスの提供を通じ、常にお客様の立場に立って日々の暮らしに密着するとともに、お客様の生活の向上に貢献します。

02 お取引先とともに発展する関係づくり

お取引先との公正な取引関係のもとに必要な商品資材などを適切な品質、価格および納期で取引を行い、お互いが発展し合える関係を築きます。

03 従業員の人格・価値観の尊重

すべての従業員の人格・価値観を尊重するとともに、それぞれが能力を最大限発揮できる職場風土を醸成します。そして、従業員のチャレンジを支え、その成果に応える制度・環境を作ります。

04 安全・安心な商品・サービスの提供

お客様が安心して充実した生活を送れるよう、安全・安心で満足度の高い商品・サービスの提供に努めます。

05 コンプライアンスの徹底

社会的責任と公共的使命を果たすため、あらゆる法令や社会規範、会社ルールを遵守します。また、お取引先や従業員間において「クリーンポリシー」の実践を徹底し、公正・公明な企業を目指します。

06 重要情報の適切・厳格な管理

個人情報や機密情報を正当かつ適切な手段での入手を徹底するとともに、業務上の目的のみに使用し、厳格かつ厳正に管理します。

07 適時・適切な情報開示

法令や制度、社会・経済規範、コーポレートガバナンスの諸原則に照らし、適時・適切に情報を開示します。

人権の尊重

08 すべての人権の尊重

お客様、お取引先、地域社会、従業員など当社に関わる全ての人の人権を尊重し、個人の尊厳を守ります。

また、一人ひとりの多様性を尊重し、性別、人種、国籍、宗教、年齢、心身の障がい、性的指向に基づくいかなる差別や嫌がらせも許さず、それらを見過さない態度で臨みます。

09 「人財」の成長支援

「人財」のベースとなる従業員の心身の健康やワークライフバランス向上を図るため、柔軟な働き方の実現などに努めます。

同時に、従業員の成長の支援などを通じてエンゲージメント(仕事への熱意度)向上を図ります。

持続可能な社会の実現

10 地球環境への配慮

事業活動を行うに当たり、環境保護に関する法令等の遵守はもとより地球環境への負荷を軽減するため、資源の有効活用・再資源化、省エネルギー、廃棄物の削減、ロス削減、環境汚染の予防に努め、自然との調和を図ることにより、豊かで健康的な社会の環境づくりに貢献します。

11 地域社会との連携・調和

地域社会との連携と調和を図るため、その一員としての責任を果たすとともに、豊かな生活環境づくりを支援するため社会的責任と公共的使命を実践します。



02. 公正な取引

行動基準

関連する法令・ルールを遵守し、健全な社会習慣や社会通念に従った販売活動を行います。

取引上のトラブルを未然に防止するため、取引開始に当たっては取引条件を明確に提示します。

不当景品類及び不当表示防止法に基づき、商品・チラシなどでお客様が誤解されるような表示は行いません。

海外との取引においては、外国為替及び外国貿易法(外為法)などの関連法令を遵守します。

関連法令

独占禁止法

公正かつ自由な競争を妨げる行為を規制する法律です。自由な競争を行うことは、事業者間だけの問題ではなく、消費者の利益にも繋がりますので遵守してください。次のような行為等はしないでください。

- ・競争相手の排除を目的として、事業者が単独又は他の事業者と共同して、不当に低価格で販売する
- ・地域又は相手方により対価において格差を設ける など

下請法

大企業などの「親事業者」から中小企業などの「下請事業者*」を守ることを目的に定められた法律です。例えば発注者(自社)が立場の弱い受注者(取引先)とお互いに公平な取引を行えるようにするため、発注者による優越的な立場を利用した取引に関する禁止事項を定めています。

次のような行為等はしないでください。

- ・陳列・販売応援や、新店・改装応援を強制する
- ・倉庫でこれ以上商品の保管ができないからといって受け取りを拒否する
- ・発注のときに合意した下請代金を減額する。または、支払遅延する(60日超)
- ・「販売協力金」という名目で金銭を提供するよう要請する など

*下請事業者…資本金3億円以下の企業で、PB・SBの製造委託先の企業

行動基準

01. ベイシアグループ従業員のあるべき姿

行動基準

事業運営にあたり、企業の社会的責任と公共的使命を自覚するとともに、経営倫理を遵守することが企業の社会的価値を向上させることに留意し、これらへの十分な配慮を心がけます。

経営に必要なコーポレートガバナンス(企業統治)が機能し、かつ確保されるよう配慮します。

また、事業運営に関する法令・ルール及び社会的ルールを遵守します。

経営倫理に則した企業行動を徹底するため、社内に企業行動に関する委員会を設置して、より高い水準の経営倫理の確立を目指します。

1 従業員のあるべき姿

- ・日々の業務において、行動憲章や行動基準、社会的ルールに従った行動をします。
- ・会社・上司の指示を理解し、適切に業務を遂行します。
- ・社内の規程やルールを理解し遵守します。
- ・行動憲章や行動基準などを確認してもなお疑問が生じた場合は、個人で判断せず上司に質問、相談をします。
- ・不正を認知した場合には、報告するとともにその是正に努めます。

2 管理職のあるべき姿

- ・率先して業務を行うとともに、従業員の模範となる行動を実践します。
- ・職場の仲間の苦情や不満には謙虚に耳を傾け、解決していく配慮や部下の将来への希望を聞き、その実現に向けて努力します。
- ・部下に対しては、成長に必要なアドバイスとともに誤った行動への適切な指導を通じて育成を行います。
- ・従業員同士がお互いを認め、自由闊達な意見を言い合える職場環境の醸成に努めます。
- ・判断に迷った時や問題が発生した時に躊躇なく発言できる雰囲気づくりに努めます。

不正競争防止法

事業者間において正当な営業活動を遵守させることにより、適正な競争を確保するための法律です。公正な競争を阻害する一定の行為を禁止することによって、適正な競争・公正な市場を確保します。法令違反につながるだけでなく当社の信用問題につながりますので次のような行為は絶対にしないでください。

- ・他人の商品を模倣して酷似した商品を販売する行為
- ・他人の有名な商品表示を、自社の商品として表示を使用する行為
- ・広く知られた商品表示を使用した商品を作り、販売する行為 など

景品表示法

商品やサービスの品質、内容、価格等を偽って表示を行うなど、消費者に誤認される不当な表示を禁止する法律です。景品表示法には大きく分けて、「優良誤認表示」と「有利誤認表示」の2種類があります。

優良誤認表示

- ・(例)実際の商品・サービスより著しく優良である旨を示す(カシミア80%を100%で表示)

有利誤認表示

- ・(例)とっておきだと思わせておいて実はそうではない表示のこと。「POPに“地域一番の安さ”と表示、実際は周辺の価格を確認しておらず根拠のないものだった」 など

外国為替及び外国貿易法(外為法)

海外との資金やモノ・サービス及び居住者間の外貨建て取引などを規制する法律です。国際社会の平和と安全を維持するため、武器への転用が可能な物資などの輸出に対する管理などが定められています。

次のような点などを十分に確認してください。

- ・海外の生産工場への輸出に際して、武器への転用が可能な原材料が含まれていないか

金融商品取引法

証券市場における有価証券(株式など)の発行や売買などについて定めた法律です。その中ではインサイダー取引について定められており、「上場会社の役員等(及び情報受領者)が重要事実を知って、その重要事実が公表される前に、その会社の株式の売買等を行うこと」を禁じています。

行動宣言

01 独占禁止法・下請法のルールを守ろう！

取引拒絶、優越的地位の濫用、不当廉売など独占禁止法で制定されている禁止事項や下請法に定められた代金の支払い遅延、返品、受領拒否などの禁止事項は、万一これに違反すると関係する方々に多大なご迷惑をお掛けするばかりでなく、会社が処罰の対象になります。

これらの主旨をよく理解して日常業務の中でルールをきちんと守りましょう。

①口頭による約束ではなく文書による契約をしよう！

企業間取引となる約束事は、全てが金銭を伴った契約となります。

従って、あとで約束の有無が係争になったり、約束した内容が異なったりすると単に金銭上の問題だけでなく、税務上の観点からお取引先との今後の取引に大きな影響を与えることとなります。

商品発注のほか、リベート、割戻金、奨励金などの様々な取引条件についての約束事は必ず複数人で交渉し文書でその内容を取り交わすことが必要です。

②契約内容決定の際には十分に説明し協議しよう！

お取引先とリベートや協賛金について話し合うことは非常に大切ですが、これらの条件は双方が十分理解し納得の上で決めなければなりません。その際にはお取引先との取引実績や業界の慣習などを総合的に判断する必要があります。

なお、協賛金・リベート・割戻金等については所定の書式や手続きがありますので必ず規程に従ってください。

③契約した内容は必ず守ろう！

一度締結した契約内容は守らなくてはなりません。

契約時に予測を誤り発注量が順調に消化されない場合であっても、一方的に発注単位を変更したり、期限内に拒否することはできません。特にPB商品の下請け取引に関しては、必ず当初の契約内容を守り、お取引先に不測の損害を与えないようにしなければなりません。

また、発注時に委託の合意をした場合を除き、不良品や注文と異なる商品以外の返品は禁止されています。



03.安全な商品・サービスの提供

行動基準

安全・安心な商品やサービスの提供によってお客様からの信頼を得ています。この信頼を裏切らないため、製造、仕入れ、販売、流通、サービスなどすべての面において、関連する法令やルールを遵守し、商品またはサービスに関する事故またはトラブルの発生を未然に防止するために万全の措置を講じます。

上記のベシアグループの品質方針に合致した商品やサービスを提供し、お客様の安全・安心を守ります。

そのため、常に品質と安全性を高める活動を実践し、お取引先に対しても私たちの品質基準を満たすことを求めます。

商品またはサービスに関する事故またはトラブルが発生した場合は、お客様の安全の確保を最優先し、迅速かつ適切な対応を行い、その事故またはトラブルの拡大防止に最善の努力を払います。

また事実を隠すことなく正直に公表するとともに速やかに再発防止のための対策を講じ、社内にもその周知徹底を図ります。

例) 食中毒、食品添加物、残留農薬、異物混入、製品事故、
食品表示(原料原産地・生産地(国)・加工日時・消費期限・アレルギー表示・栄養表示) など



02 景品表示法のルールを守ろう！

商品、チラシなどでお客様が誤解されるような表示は行いません。商品を市場価格より安く販売するときは、商品によっては表示の仕方に公的な厳しいルールがあり、取り扱いを間違えるとお客様に間違ったイメージを与えるばかりでなく、会社として責任を問われる場合があります。価格表示を行う場合には、上司や担当部門とよく相談のうえ消費者庁のガイドラインの定めるルール*に従った表示を行ってください。

*消費者庁ホームページによる

□ 具体例(不当な二重価格表示)

01 家電量販店の場合：
家電製品の店頭価格について、競合店の平均価格から値引すると表示しながら、その平均価格を実際よりも高い価格に設定し、そこから値引きを行っていた。

02 メガネ店の場合：
フレーム+レンズ一式で「メーカー希望価格の半額」と表示したが、実際には、メーカー希望価格は設定されていなかった。

03 外国為替及び外国貿易法(外為法)等輸出入のルールを守ろう！

外為法に違反した場合、行政処分として輸出取引が最大3年間全部または一部が禁止されます。また違反事実に関して会社名が公表されることでお取引先等からの信用が失墜する恐れがあります。海外との取引に関しては、経済制裁対象国の確認も含めた外為法等の関連法令に従い、必要な手続きを行ってください。

04 インサイダー取引と疑われる行為はやめよう！

ベシアグループ各社に勤務する事により入手した未公開の情報に基づいて、有価証券の取引を行うことは違法です。未公開の重要事実に基づいてインサイダー取引をしたとの疑いを持たれないように、インサイダー取引に見える行為もしないでください。

過去事例：ラウンダーへの売場変更指示(下請法違反例)

事象 売場担当者がラウンダーに対して他社商品の撤去と陳列を指示していた。

解説
・ラウンダーに対して、他社商品の撤去や陳列などの範囲外の仕事をやっていただくことは、本来自社でやるべきことを、立場の弱いラウンダーに代わりにやらせていることになるので、行き過ぎた指示になり、下請法違反になります。
・そもそものラウンダーの業務範囲は、自社の商品の売上を伸ばすため、自社の商品や販促物の陳列、商品補充など自社の商品に関する作業に限られます。

行動宣言

01 法令・ルールを遵守した販売行動をしよう！

食品の表示はお客様が食品を選ぶ時の基準になっています。消費者庁の食品表示ガイドブックを参考に食品衛生法・J A S法に関する正しい知識を身に付け、お客様からの質問には適切な説明ができるようにしましょう。

食品表示は様々な法律で規制されていて、違反した場合には行政処分や罰則が課せられ、著しく信頼性を損なう結果となりますので細心の注意が必要です。特に店舗内で調理加工やパック詰めをする青果、鮮魚、精肉、惣菜部門では加工年月日、消費期限・成分・産地の表示には厳しい管理が必要です。

期限表示 消費期限・・・急速に劣化しやすいもの(概ね5日以内のもの)
賞味期限・・・品質保持期限(品質の劣化が比較的遅いもの)

02 お客様の苦情には、迅速、丁寧な対応をしよう！

商品やサービスに対するお客様からの苦情の内容はさまざまで、その解決方法もケースによって違います。

商品に不都合や欠陥がある場合は、まずお客様に丁寧にお詫びをするとともに、必ず本部の関連部門と連携し、迅速かつ的確な対応に努めましょう。また、これらの苦情のなかには、従業員の接客態度や対応方法の不手際による不満も相当数あり、二次クレームに発展することが多々あります。接客の基本は、お客様に感謝の気持ちを持つことであることを一人ひとりが意識し、現場で実践しましょう。一方で、苦情の中には無理な要求をしてくるお客様もいます。そのような際は、自分一人で対応しようと焦らず、上司に相談のうえ一緒に対応するなど、心に少しでもゆとりを持って行動してください。

03 店内事故やトラブルが発生した場合は、お客様の安全確保を最優先にしよう！

お客様が店内で事故やトラブルに巻き込まれたり、ケガをされたりすることがあります。この場合に最優先に考えることは、お客様の安全をいかに確保するかということです。火災、地震、停電、昇降機や自動ドアの故障などお客様の救出と救護を要するものからお子様のかすり傷にいたるまで、それぞれの状況に応じた対応方法が必要です。日頃から「各社対応のルール」をよく理解し、万一の場合に所定の行動がとれるように訓練しておく必要があります。

関連法令

食品衛生法

飲食によって生ずるリスクの発生を防止するための法律です。食品衛生法では販売した食品だけではなく、無償で配布した食品(試食・試飲など)についても対象となります。なお、食品や添加物だけでなく、口に入れる可能性のある容器や乳児用のおもちゃなどの商品等も対象となります。また、同法の改正により、食品の製造・加工・調理・販売などを行う店舗や工場は「HACCPに沿った衛生管理」の取組みが義務付けられています。法令違反や当社の信用問題につながりますので次のような行為は絶対にしないでください。

- ・賞味期限チェックリストの確認不徹底
- ・廃棄商品の再販売
- ・食中毒の疑いのある申告の隠蔽 など

P L法(製造物責任法)

製品の欠陥が原因で、購入者等の生命・身体・財産に損害が生じた場合、製造業者等に損害賠償責任を負わせる法律です。製品には自社が製造した商品だけでなく、外部に製造を依頼した商品(P B商品など)も含まれます。P L責任を回避するため、商品に警告・説明表示を入れる場合、以下の点に留意した表示をする必要があります。

- ・商品の購入者だけでなく、使用者も意識した記載にする
- ・目につきやすくわかりやすいものにする など

食品表示法

従前の食品衛生法、J A S法、健康増進法の3法で規定の食品表示に関わるルールを一本化した法律です。具体的な表示のルールは食品表示基準に定められており、食品の製造者、加工者、輸入者、販売者に対しては、食品表示の遵守が義務付けられています。以下の食品表示については、食品表示基準に留意した表示をする必要があります。

- ・P B商品(販売者責任)
- ・自社センターや店舗内で商品化した生鮮食品(製造者責任・販売者責任) など

04. 反社会的勢力との関係遮断

行動基準

社会の秩序や市民生活の安全に脅威を与える反社会的勢力、組織または団体とは取引をしないことはもちろん、関わりを持たず、これらの反社会的勢力からの圧力に対しては毅然とした態度で接し、一切の関係を遮断します。

関連法令

暴力団排除条例

各地方自治体が、暴力団排除の基本理念や一般市民や企業の責務など定めた条例を設けています。
条例では、企業が暴力団員に利益を供与することを禁止しています。

行動宣言

01 反社会的勢力とは関係を持たない！

暴力団など反社会的勢力との関係排除のため、警察や関連機関などと連携します。また、個人だけでなく、店舗・部署など組織として関係を排除します。次のような場合は、暴力団など反社会的勢力と関係を持つてしまう危険があるので、すぐ会社に報告してください。

- ・不合理なクレームや言いがかりを理由にした金品などの不当な要求
- ・高額な機関紙・雑誌などの購入の要求
- ・「フロント企業*」への業務委託
- ・店舗への「みかじめ料」の要求
- ・本部を通さない商取引 など

*フロント企業…暴力団や関係者が経営に関与している会社。



05. 政治への関与禁止

行動基準

政治、行政等に係る人々に対する接待や贈り物については、法令から逸脱する行為を行いません。

関連法令

政治資金規正法

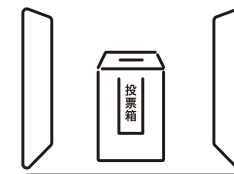
政治家や政治団体が取り扱う政治資金について定めた法律です。
個人としての寄付であっても、寄付先や寄付の金額によっては同法に違反することになりますので注意してください。

公職選挙法

国会議員や地方公共団体の議会の議員・首長の選出に際して、公正な選挙を行うための法律です。
次のような行為等はしないでください。

- ・特定の候補者に投票させるためにお金を渡す
- ・特定の候補者に投票することを条件としてお金を受け取る など

※ベシアグループとして特定の政党を支持することはありません。
上司の指示で 投票を強制された場合は内部通報制度などを利用してください。



06.適切な情報管理

行動基準

業務遂行上入手した会社及び第三者の情報を漏洩することのないよう厳重に管理し、私的に使用、または他人に利用させる行為は行いません。

情報関連機器などの取扱いについては、社内規程やルールを遵守します。

個人情報の取扱いは、プライバシー保護の観点を中心に踏まえ、厳格かつ適正な内部管理を行い、みだりに社内外への開示等を行いません。

関連法令

個人情報保護法

個人情報の不適正な取扱いによって様々な不利益が生じることを未然に防止するために、個人情報を取り扱う際を守るべき適正なルールを定めようとする法律です。

個人情報とはお客様に関する氏名や生年月日だけでなく、特定の個人を識別できる情報(顔画像、個人の身体・特徴など)を含みます。

次のような行動は情報漏洩に繋がる可能性があるので注意してください。

- ・書類の置き忘れ(電車、車、コンビニのコピー機・FAX機 等)
- ・書類紛失、勘違いによる誤廃棄
- ・送付時(メール・FAX)における確認の不徹底
- ・防犯カメラの画像などを会社の許可なく、社外の人へ提供、見せること など

不正競争防止法

事業所間において正当な営業活動を遵守させることにより、適正な競争を確保するための法律です。公正な競争を阻害する一定の行為を禁止することによって、適正な競争・公正な市場を確保します。

法令違反につながるだけでなく当社の信用問題につながりますので、次のような行為は絶対にしないでください。

- ・社外秘の情報や資料を許可なく持ち出したり、他人に見せる行為
- ・デジタル関連の技術を無効とする目的のためのプログラムを提供する行為
- ・利益を得る、また相手に損害を与えるため、不正にドメインを使用する行為 など

行動宣言

01 業務関連情報は共有化しよう！

お取引先との商談などを通して知り得た情報やお取引先の業界内の情報、例えば業界内の動き、企業別の財務、経営、商品の動き、お取引先の顧客その他、ベイシアグループにとって参考となる資料は、最大限収集して上司に報告し、情報の共有化を図ることが重要です。

02 提供する情報は事前に承認を得よう！

お取引先に会社の営業秘密や個人情報を提供する場合は、勝手な判断をすることなく、必ず上司や会社の承認を得なければなりません。

03 社外秘の資料の取扱いには十分注意しよう！

会社で扱う資料や伝票類には、会社の取引内容、売上や利益、経費数値の入ったデータや仕入れ価格、値入率など重要な情報が含まれています。ベイシアグループでは働く全ての人たちを信頼し、これら情報の活用を通じた仕事の改善を目的として提供していますが、これらの内容を外部に漏らすことは固く禁じており、違反した場合は懲罰の対象になることもあります。

なお、在宅勤務時において、家族に対してもこれらの資料(印刷物、PC画面など媒体問わず社外秘の情報全て)が見られることのないように留意してください。社内の人といえども直接その業務に関連の無い人に対して、積極的に話してはならないことは当然です。

また、これらの重要情報を含む書類や伝票類を放置し、第三者に情報を漏洩することのないよう厳重に管理しなければなりません。



04 各種の書類、資料を勝手に社外に持ち出さない！

各種契約書、営業成績に関連する数値データ、主要会議の議事録などが社外に流失した場合、当社にとって大きなダメージになる書類も多々あります。これらの書類や資料を勝手に社外に持ち出すことは禁止しています。業務上やむを得ず持ち出す場合は、次のルールを守りましょう。

- ①事前に、必ず上司の許可を得ること
- ②持ち出す書類の名称と内容をその書類管理者に連絡すること
- ③持ち出し中は、自己の責任で保管に十分注意し、返却する場合も持ち出すときと同様の方法で書類管理者に報告・連絡をすること

過去事例：個人情報の漏洩（個人情報保護法違反例）

事象 事務所の机の上に応募者の履歴書が置いてあり、名前や住所、電話番号が見えていた。翌日出勤した時もそのままになっていた。

解説

- ・履歴書に記載されている内容は、個人情報に該当します。放置せず、適切な管理が必要です。
- ・履歴書等の個人情報に記載された文書が外部に流出すれば、ベシシアグループ全体の問題となり社会全体からの批判を浴びることになります。そのようなことがないように、日頃からの情報管理意識を高めてください。

過去事例：機密情報の流出

事象 従業員の一人が、休憩室のテーブルの上で、持ち出した会社の帳票を広げ自分のスマートフォンで写真を撮っていた。

解説

- ・会社の帳票類に記載されている内容は社外秘です。勝手に持ち出してはならないだけでなく、どのような理由があろうとも個人のスマートフォン等で撮影してはいけません。



07. マスメディアへの対応

行動基準

業務の必要上、会社情報を開示するときは、所定の社内手続きに従って事前に会社の許可を得たうえで行います。

また新聞、雑誌、TVなどのマスメディアと接触する場合には、事前に広報担当責任者の了解と指導に基づいて行動します。

会社にとってネガティブな事実が発生した時は、マスメディアへの速やかな情報公開と冷静な対応を行います。

行動宣言

01 社外からの取材やインタビュー依頼には、広報担当責任者に連絡し、指示に従おう！

新聞やTV、雑誌などマスメディアからの取材には、会社の対応窓口を広報担当責任者に一本化します。

問い合わせがあった場合は、勝手に回答や対応せず必ず広報担当責任者までご連絡ください。

～マスメディアからインタビューを受けた時の基本行動～

- ・路上でインタビューを受けた場合は、コメントをせずに会釈して通りすぎる
- ・執拗に迫られた場合は「私では分かりかねますので、本部 広報までお問い合わせください」と回答する

02 マスメディアやSNS上のネガティブ情報は速やかに報告しよう！

マスメディアやSNS上でベシシアグループに関するネガティブな論調や投稿などを見つけた場合には、速やかに上司に報告し、その後の対応について指示を仰いでください。

個人で釈明や反論を投稿するなどの対応はしないでください。

08. ソーシャルメディアの利用

行動基準

ベシアグループの一員であることを意識したソーシャルメディア*の活用に努めます。

ソーシャルメディアの私的利用にあたっては、法律や社会倫理に基づき、自己の責任において情報を発信します。

ソーシャルメディアの利用に際してはいかなる場合であっても上記の方針に従い、会社及び第三者に不利益をもたらす情報は一切発信しません。

*ソーシャルメディア…インターネットを利用して誰でも手軽に情報を発信し、相互のやりとりができる双方向のメディア

ソーシャルメディアの主な種類

SNS	Twitter、Facebook、LINE、Instagram、MySpace、mixi、LinkedIn など
動画・画像投稿サイト	YouTube、ニコニコ動画、TikTok、Flickr など
ビデオ通話	Zoom、Skype、Teams、Google Chrome、Webex など
ブログ	(個人や企業、メディアなどが提供するもの) アメーバブログ、livedoor Blog など
電子掲示板	5ちゃんねる など
オンライン百科事典	Wikipedia など
Q&Aサイト	Yahoo! 知恵袋、OKwave など



関連法令

著作権法

思想・感情を創作的に表現したもの(著作物)に対し、他人が利用する際の制限を定めた法律です。

次のような行為等はしないでください。

- ・新聞の記事や書籍の内容を勝手に引用する
- ・人気漫画の絵をそのまま店舗のポップに利用する
- ・他人のHPの写真やイラストを無断で転載する など

個人情報保護法

個人情報の不適正な取扱いによって様々な不利益が生じることを未然に防止するために、個人情報を取り扱う際を守るべき適正なルールを定めようとする法律です。

行動宣言

01 会社を代表してソーシャルメディアを利用できるのは承認を受けた従業員のみ!

ソーシャルメディアを通じて、商品やサービス、店舗、その他のあらゆる情報を発信できるのは、広報や広告宣伝担当者など、会社から承認された一部の従業員(その委託先も含む)に限ります。

個人的な情報発信でも、閲覧者には「公式」情報と捉えられる場合があります。不用意な情報発信はしないように注意しましょう。

また、ベシアグループや各社のロゴ・商標を許可なく使用することは禁止です。

02 ソーシャルメディアにおける個人的な発信には自ら責任を持とう!

すべてのソーシャルメディアで個人的に発信した情報には、当然、本人が責任を持たなければなりません。

半永久的に公開されることに留意し、内容には十分注意しましょう。

03 業務上入手した情報は発信しない！

業務上入手した情報は、会社が公式発表したものでない限り、ソーシャルメディアを通じて発信してはいけません。未公開情報を発信すると情報漏えいとみなされ、会社規程に基づいて懲罰の対象となります。公式に発表された情報とは、新聞、テレビなどのマスメディア、グループ各社ホームページにて発表された情報をさします。

※ベシアグループとして公式発表したもの以外は、発信してはいけません。
見つけた場合は内部通報制度などを利用してください。

04 不特定多数が容易に閲覧できるメディアであることを認識して十分に配慮しよう！

ソーシャルメディアは、必ずしも匿名性が保たれているものではありません。ソーシャルメディアを利用する際には、以下に十分に配慮しましょう。

- ①お客様、お取引先、従業員(上司・部下・同僚)、友人・知人等に関する情報には十分に配慮すること。とくに上司や部下、同僚の誹謗・中傷などは決してしないこと
- ②ベシアグループ各社、及びお取引先の事業、業績等、機密事項あるいはそれに準ずる情報やそれを想起させる情報は発信しないこと
- ③名前、居住地、電話番号、メールアドレスなど自分自身を含めたすべての人のプライバシーを保護すること
- ④人種、性別、政治、宗教、国籍、社会的身分等に関する中傷、またはそれを想起させる情報は発信しないこと
- ⑤ソーシャルメディア上で言い争いを仕掛けたり、煽ったりはしないこと
- ⑥自社、自社商品・サービス等を過剰に称賛する書き込みはしないこと

05 ソーシャルメディア利用における禁止事項

- ①パソコン、タブレットPC、スマートフォン、携帯電話など、会社から貸与されたハードウェアにて、許可なくソーシャルメディアを利用すること
- ②ベシアグループの各社ロゴ・商標を許可なく使用すること
- ③各種法令・法規に反する書き込み
- ④著作権や商標権を侵害するような書き込み
- ⑤お客様情報(来店情報や購入履歴など)の書き込み
- ⑥特定ターゲットへの悪口や軽蔑(特定の国籍、性別、趣味、宗教、政党など)の書き込み
- ⑦組織内に関する愚痴(上司、同僚への不満など)の書き込み など

06 会社の価値を高める情報発信をしよう！

会社や商品、サービス等について情報発信する場合は、本部広報からの事前承認を得たうえで、会社への信頼、評価が高まるように心がけてください。事実を正確に伝えることが基本で、過剰な賞賛等はむしろ会社の信頼を落とすこととなりますので、十分注意しましょう。会社や商品等のブランド価値は従業員の発言に左右されることを忘れないでください。

07 不適切な情報を発見した場合はすぐに連絡しよう！

ベシアグループに関する不適切な情報を発見した場合は、放置せず、すぐに上司や内部通報制度などを利用してください。

参考情報 ソーシャルメディアを発端とした企業の損害事例(出典:ニュースサイト各社)

コンビニエンスストア	事件:女性客にわいせつな言動を繰り返す男性店長の動画をYouTubeに投稿 対応:該当店舗とのフランチャイズ契約を解除して店舗を閉店
飲食店チェーン	事件:従業員がゴミ箱に捨てた食材の生魚で調理する動画をTwitterに投稿 対応:運営会社が謝罪し、従業員への損害賠償請求を検討
ファーストフードチェーン	事件:従業員が廃棄予定のパンズの上に寝そべった画像をTwitterに投稿 対応:運営会社が謝罪。従業員は厳重処分
ホテル	事件:従業員がスポーツ選手と芸能人が来店したことをTwitterに投稿 対応:支配人が謝罪し、ホームページ上にお詫びを掲載
スポーツ用品店	事件:来店したスポーツ選手家族を従業員がTwitter上で中傷 対応:従業員は退職し、運営会社がスポーツ選手と所属クラブに謝罪

過去事例:SNSでの不適切な投稿(プライバシーの侵害)

事象

従業員が、競合店の売場写真を撮影し、混んでいる様子をSNSに投稿したところ、写真に多数のお客様が個人を特定できるレベルで映っていたことから、投稿の削除を求められた。

解説

従業員が個人で投稿したものであっても、写真で個人が特定できるような投稿の場合、プライバシーの侵害になります。
ベシアグループ各社の売場で撮影したと特定できるような投稿の場合、個人ではなくベシアグループに対応を求められます。個人のアカウントからであっても業務に関する内容は発信しないでください。

09. 会社財産の適切な使用

行動基準

第三者の所有する知的財産権、その他企業秘密・ノウハウなどの情報を不当・不適切な手段で入手し、または入手しようとする行為及び当該第三者の許可なくこれを利用することを禁止します。

会社から生まれたアイデア(特許・商標等)の権利化を進めるとともに、その保全に努めます。

会社の知的財産及び経営資源、資産などを個人的な利益等のために悪用しません。

関連法令

知的財産基本法

発明、考案、著作物などの創造、保護、活用について定めた法律です。知的財産には次のようなものが含まれますので、利用しないよう注意してください。

- ・営業秘密
- ・ノウハウやライセンス等
- ・著作権 など



行動宣言

01 お取引先情報を他のお取引先に漏らしません！

お取引先の所有する知的財産権、その他企業秘密・ノウハウなどの情報は、お取引先の了解を得ずに他のお取引先や第三者に漏らしてはなりません。

02 知的財産権を意識し保護しよう！

技術やノウハウの流出により、自社製品の類似品や模倣品が発生する可能性があります。

そのようなことがないように会社の知的財産を第三者に漏らしてはなりません。

03 会社内部で作成した情報を外部に貸与する場合は所属の上長の許可を得よう！

業務上作成された資料やデータは、全て会社の財産といえます。

これらをお取引先等に貸与する必要がある場合は、必ずその内容を記録し上司の許可を得なければなりません。

04 会社の商品や資機材の私的利用や無断での持ち帰りはしません！

店舗の商品・資機材等は全て会社の資産であり、業務に利用するためにあります。

次のような行動は会社資産の私的利用と判断されます。

- ・会社のコンセンートを私用で利用
- ・景品やサンプル、備品の持ち帰り
- ・お惣菜や廃棄商品の持ち帰り
- ・勝手な判断で商品を値引きして販売または購入する など

10. 人権・個人の尊厳の尊重

行動基準

事業活動を通して、当社に関わる全てのお客様、お取引先、従業員、地域社会の人たちの人権を尊重します。

個人の基本的な人権を尊重し、社会的身分、人種、障がいの有無、信条または性別（「LGBT*」含む）などによる差別はしません。

また、従業員によるいかなる差別的言動（例：セクシャルハラスメント行為、パワーハラスメント行為）やいやがらせ（例：ストーカー行為）もこれを許しません。

*LGBT…レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダーの頭文字をとった、セクシャルマイノリティの総称。従来の「性別」だけでなく、様々な価値観があることを知り、お互いに認め合う関係を築いてください。

人事情報などプライバシー情報は、それが不当に開示され、個人のプライバシーが侵害されることのないよう厳格かつ厳正な管理を行います。

また、個人情報の管理については、「個人情報保護規程」を策定し、当該規程の遵守と徹底を図ります。

基本的人権及びそこから派生する諸権利の擁護につき、理解と認識の向上を図るため、各種教育など適切な措置を講じます。

ワークライフバランスを実現するため、多様な働き方への理解と共に、法令で定められた労働時間等を遵守します。



関連法令

労働施策総合推進法

労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律です。パワーハラスメント（パワハラ）の防止も規定されているため、「パワハラ防止法」とも呼ばれています。

厚生労働省では以下の行為をパワハラとして定めています。これらの行為をしないでください。

パワハラに当たりうる行為	
①身体的な攻撃	蹴ったり、殴ったり、体に危害を加える
②精神的な攻撃	侮辱、ひどい暴言、他の従業員の前での罵倒など精神的な攻撃を加える ・長時間激しく叱責を続ける ・部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける など
③人間関係からの切り離し	隔離や仲間はずれ、無視など個人を疎外する
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能な業務を押し付ける
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入る ・他人に知られたくない従業員本人や家族の個人情報を言いふらす など

・パワーハラスメントは当人同士の関係性を悪化させるだけでなく、職場全体の雰囲気悪くします。自身の発言がパワハラになっていないか、職場内でパワハラが行われていないか注意し、解決が難しいようであれば内部通報窓口などへ相談してください。

※相談・通報に関する秘密は厳守されます。

また、相手方に対して、通報者捜しや不利益な行為などの報復が行われないよう配慮します。

男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律です。

セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントが規定されています。

厚生労働省では以下の行為をセクハラとして定めています。

これらの行為をしないでください。

①対価型	性的関係を拒否したことに腹を立て、当人を降格処分などの不利益を与える
②環境型	該当者の性的な噂を社内に流し職場に居づらくさせる、相手の身体に触る など

・セクシャルハラスメントは被害を受けた側が「セクハラだ」と言えば、その行為自体が1回であってもセクハラに該当する可能性があります。

加害者側はコミュニケーションのつもりでもセクハラとなる可能性がありますので、相手（異性・同性関係なく）が嫌だと思ってしまうような行動は絶対にしないでください。

労働基準法

労働条件の最低基準を定める法律です。

基準には賃金、労働時間、年次有給休暇、時間外及び休日の労働などが定められています。雇用形態により関連する法令は異なりますが、労働基準法では例えば以下の内容が定められています。

労働時間	1日に8時間、1週間に40時間
有給休暇	年10日以上有給休暇が与えられている従業員は、年間最低5日は消化しなければならない
休憩	労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上
休日	少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日

- ・職場では一人ひとりが気持ちよく働けるようお互いを尊重する必要があります。そのためには労働基準法や契約を遵守することはもちろん、業務時間とプライベートのメリハリを付けられるよう従業員全員が時間管理を意識した行動を実践することが求められます。
- ・労働契約書または月間スケジュール通りの勤務だけでなく、繁忙状況に応じて追加の勤務依頼があります。上司と相談のうえ各々の事情に応じ業務に従事してください。
- ・労務管理は管理職の義務です。部下のスケジュールや繁忙状況などを適宜チェックし、過度な残業や休日出勤が生じないように留意することが求められます。また、退勤前や休日前の急な業務の依頼など、残業や休日出勤を誘発しないような労務管理を行ってください。



行動宣言

01 一人ひとりの人権が尊重される企業風土を創ろう！

私たち一人ひとりが生きていくうえで権利はみな平等です。私たちは、日常生活用品やサービスを提供するという仕事を通じ、地域社会の人々の人権のあり方に大きく関わっています。

私たちには、自立した社会人として自分の人権を守っていくことと同時に、お互いの人権を尊重し、人間としてお互いの尊厳を尊重することが求められています。

お客様に… すべてのお客様に公正・真摯に接し、差別しない。

お取引先に… 公正で対等な取引を行い、優越的な態度で接しない。

地域社会に… それぞれの地域で生活されている人々の伝統・文化・生活習慣を尊重する。従業員同士で… ペイシアグループで働く人々はすべて同じ「従業員」であり、お互いの人権と尊厳を尊重する。

私たちの生活している社会は地域も職場も、さまざまな違い(性別、年齢、人種、民族、国籍、出身地、障がいの有無、学歴、雇用形態、思想信条など)のある人たちが集まって成り立っています。

人権尊重の基本は、「お互いの違いや存在を認めあう」ことです。このような違いに起因する「不当な差別を決してしない、させない、許さない」という断固とした姿勢と勇気ある行動を一人ひとりが心がけてください。

02 従業員一人ひとりがお互いの働き方を尊重するとともに、労働時間の管理を徹底しよう！

雇用形態だけではなく育児・介護などによる時短勤務など、働き方は個人の事情によって異なりますが、「お客様の満足」「お取引先の満足」を追求するペイシアグループ従業員であることに変わりはありません。

ペイシアグループ従業員全員が気持ちよく日々の業務に取り組めるよう、お互いの働き方を理解しましょう。

また、無駄なサービス残業を防止するため、業務手順等の見直しを行うとともに、必要な残業については正当な権利として申請しましょう。

03 強制労働などの人権侵害はあらゆる職場で発生させません！

ペイシアグループだけでなくお取引先(海外を含む)においても強制労働を排除するとともに、その防止に努めます。

1.安全で衛生的な職場環境の整備

行動基準

安全かつ衛生的な職場、作業場の環境整備に努めます。

職場環境(建築物や設備など)に、必要な安全・衛生対策を講じます。

安全衛生と健康を重視した作業基準及び法令・ルールを遵守します。

関連法令

労働安全衛生法

職場における労働者の安全・健康の確保とともに、快適な職場環境の形成・促進を目的とする法律です。

次のような行為等はしないでください。

- ・労災があったことを隠す、事実と異なる届出・報告をする
- ・未然に防止できるような措置を講じずに、身体に危険が及ぶ場所あるいは健康に障害が生じる恐れのある場所で作業をさせる など

行動宣言

01 安全・安心な職場環境をみんなで作ろう！

職場が安全でなければ、従業員が安心して働くことはできません。

日頃慣れてしまっている職場の状況や仕事の手段なども「これで良いのか」という目で改めて確認してみてください。

従業員一人ひとりの気付きで職場の安全は守られます。次のような場合は危険ですので注意してください。必要に応じて改善、または上司に報告してください。

- ・防火シャッターの下に商品を陳列している
- ・避難経路を段ボールや備品で塞いでいる
- ・コンセントのタコ足配線、コードを束ねたまま使用している
- ・カッターの刃を出したまま無造作に売場に置いている
- ・売場や従業員通路が水で滑りやすくなっている など

2.環境への取り組み

行動基準

商品の安全性はもとより、環境負荷の少ない商品の販売に心がけ、環境に配慮した生活提案を行います。

事業活動の全分野でロス削減に努力し、節電節水をはじめとする省エネルギー型の設備導入と店舗運営に努め、商品の包装やサービスの提供方法についても見直しを図り、省資源化に努めます。

廃棄物・食品ロスの減量化を推進するとともに、資源となる廃棄物・食品ロスのリサイクルや再生品資材の使用に努めます。

環境保護への取り組みが年毎に改善されるよう、自主的な目標を定めて取り組みます。

関連法令

廃棄物処理法

廃棄物の排出抑制と処理の適正化により、生活環境の保全と公衆衛生の向上を図ることを目的とした法律です。

原則として事業者は、事業活動に伴って生じた廃棄物(燃え殻、廃油、廃プラスチックなど)を一般ごみとして処理してはいけません。

許可されている廃棄物処理業者に処理を依頼してください。次のような投棄は禁止されています。

- ・地中に埋める
- ・山中に放置する など



行動宣言

01 一人ひとりが環境問題に取り組もう！

環境問題は、ベシアグループの事業活動であり私たちの行動も地域の環境、ひいては地球環境に大きく関わっています。

私たちは事業活動に伴う環境負荷を低減することに配慮する使命を持っています。

ベシアグループは環境負荷の低減をはじめ、資源の有効活用、省エネルギー、廃棄物・食品ロスの削減、環境保護などへの取り組みを行っています。

従業員一人ひとりが毎日の仕事を通じて環境問題を考える責任を担っています。商品づくりから仕入れ、物流、販売などの分野で、環境負荷を低減させるためにどのような方法があるか。自分の仕事が「環境」にどのような負荷を及ぼしているか、それを低減させるためには、どのような手だてがあるかを考える必要があります。

企業が社会の一員としての責任を果たすためにも、一人ひとりが環境問題に正面から取り組むことが求められています。



13. 地域社会への貢献

行動基準

地域社会の文化、習慣などを尊重した事業活動に努めます。

地域社会活動への参加協力を積極的に行うとともに、ベシアグループの経営方針及び事業活動に対して地域社会の理解を得られるよう努力します。

地域社会の教育・環境保全などの取り組みを通じた社会的責任を果たすことで、企業の社会的価値を向上させます(ベシア21世紀財団、ベシアの森など)。

店舗出店に当たっては、周囲の生活環境に配慮し、交通、駐車、騒音、臭気などの環境問題解決に積極的に取り組み、地域住民との良好な関係を構築します。

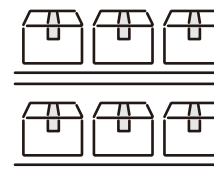
ノーマライゼーション(福祉環境づくり)への取り組みを積極的に推進するとともに、高齢化社会に備えた介護サービスへの配慮などについてキメ細やかなサービスに努めます。

協定

災害時支援協定

災害発生時における各種応急復旧活動に関する人的・物的支援について、地方公共団体と民間事業者や関係機関との間などで締結される協定。

ベシアグループでは、災害発生時に自治体の要請に応じて優先的に物資提供を行っています。



行動宣言

01 地域社会の一員であることを認識しよう！

私たち従業員の一人ひとは、企業の一員であると同時に地域社会の一員でもあります。

今では私たちの店や会社は、地域社会の中で知られる存在になっています。私たちの行動は、常に地域社会から注目されています。

私たちの行動全てに大きな責任がかかっていることを、しっかり自覚して行動しましょう。

お店がその地域に根ざした販売活動を行い、お客様の幅広い支持をいただくためにも、私たちがどれだけ地域に密着した行動をとれるかが問題です。これらのことを理解したうえで、地域社会への関心を持ちつつ、お客様とのコミュニケーションを図るとともに地域活動にも積極的に参加しましょう。



求められる行動

14. あるべき従業員の行動

行動基準

すべてのお客様に誠意を持って公正かつ真摯に接し、お客様の豊かな生活の実現を願い、より高品質の商品とサービスの提供に努めます。

すべてのお取引先に対し、公正かつ真摯な態度で接し、お取引先の申し出に対しては、常に誠意を持って対応します。

関連する法令・ルールを遵守し、健全な商習慣に従いお取引先と相互に利益のある取引関係を樹立し、これを維持します。

お取引先から金品の贈受、賃貸又飲食の供応など私的な利益を受けません。

不正行為を認知した場合には、上司に報告するとともに、必要な場合には躊躇せず内部通報窓口などへ通報します。

行動宣言

01 お客様には常に誠実な態度で接しよう！

ご来店されたお客様に対しては、常に感謝の気持ちを持って誠実に接し、お買い物を楽しんでいただけるよう努力することは、従業員の基本的マナーです。

お店の第一印象は、従業員の挨拶で決まります。お客様に、笑顔で明るく「いらっしゃいませ！」「ありがとうございました！」と元気よく挨拶しましょう。

02 お取引先には常に謙虚な姿勢と 礼儀作法を守って接しよう！

ペイシアグループは、お取引先との取引に当たっては法律や社会的ルールに照らして、常に「公正であること」を貫こうとしています。

あなたの行動によって、取引の公正さが損なわれれば、お取引先に対してご迷惑をお掛けするばかりでなく、法令・ルール違反が社会的に問われ、会社全体の問題に発展して会社の信用を失うことにもなります。

私たちは常にお取引先の立場を理解し、社会的ルールや社会通念に則った対応が必要です。

①私的な利益は受けない！

お取引先から有形・無形の利益やサービスを受けてはいけません。

利益を特定のお取引先から受けることは、円滑な商談を妨げることもありますので、全社的な判断が必要です。

少なくとも、個人的な便益や直接商談と関係のないサービスの提供は絶対に受けてはいけません。

②新規取引先や先方の担当者交代時には当社の姿勢を説明しよう！

新規に取引を開始する時やお取引先の担当者が交代した時は、お取引先に対して当社の取引システムを説明するとともに、当社の取引姿勢についても分かりやすく説明してください。

当社に社内ルールがあるように、お取引先にもそれぞれの規則・社風や業界の慣習があります。取引開始に当たっては、当社の取引姿勢を納得していただけないと後日トラブルになる恐れがあります。

③商談の打ち合わせ時間は厳守しよう！

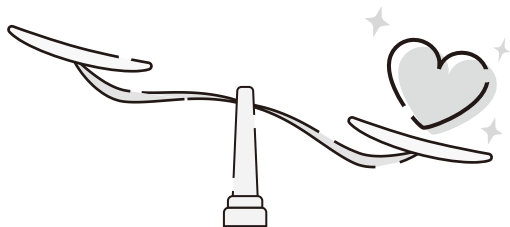
あらかじめ決めた商談時間は厳守しましょう。

約束した日時をやむを得ず変更しなければならない場合には、必ず事前に了解を取りましょう。また交通渋滞などで遅れる時は、必ずお詫びの一報を入れましょう。

④速やかに情報を共有しよう！

社内で公式に確定している情報や決定事項は、速やかにお取引先へ連絡することがお互いの信頼関係を維持するために大切なことです。

例えば、社内で確定し、外部に公表できることになった新店の開店予定日などは、お取引先へ連絡すれば納品日の段取りや配車の手配、人員配置、商品手配などの計画が容易になります。



03 接待や贈り物は受けない！

①金銭・物品の贈与は一切受けない！

お取引先とクリーンな関係を続けるためにも金銭・物品の贈与を一切受けてはいけません。中元・歳暮の時期には、事前にご各お取引先へペイシアグループクリーンポリシーの趣旨を説明しておきましょう。万一自宅に届いた場合は直ちに会社に持参し、上司と相談のうえこのような心遣いをいただかないよう丁寧に説明しましょう。

～わずかな価値の一般的贈り物の場合～

お取引先が他の取引関係者にも一般的に配っているわずかな価値の贈り物(カレンダー、手帳など)は、丁寧に敬礼を述べて受け取ってもかまいませんが、次回からは心遣いを頂かないように必ず伝えましょう。特にカレンダーや手帳または記念品のなかには高額なものがあることをよく考えましょう。

②お取引先に対して接待や経済的な負担を負わせない！

お取引先との商談に伴うものであっても、お取引先に対し経済的負担(飲食の費用、交通費、宿泊費など)を負わせてはいけません。結果的に当社の「公正な取引」を阻害することになります。

③展示会、説明会でのお車代、記念品は原則として受け取らない！

お取引先の展示会や説明会に出席した際に、お車代もしくは記念品を出席者に手渡すことがあります。これらの金銭や記念品は丁寧に断りましょう。

しかし、状況によっては断ることが失礼になるケースもありますので、やむを得ず受け取った場合は、帰社後上司に報告し指示を受けてください。

④やむを得ない飲食は実費を支払おう！

商談が長引いてお取引先の方と一緒に食事をとり、お取引先の担当者が支払ってしまうこともあり得ます。必ず実費を負担する旨を申し出て支払ってください。お取引先の方が役員や年長の方の場合、状況によっては実費負担の申し出がかえって失礼に当たると考えられる場合は、その場で丁寧に敬礼を述べ、帰社後上司に報告し指示を仰いでください。

⑤自宅住所はお取引先に教えない！

長年取引のあるお取引先は、ペイシアグループの取引姿勢をご存じですが、取引開始直後や担当者が変わったときに、自宅の住所を聞かれることがあります。そのような場合に、自宅の住所を教えるべきではありません。必要場合は会社宛にご連絡いただくようにしましょう。

⑥食事時間にかかるお取引先への訪問は止めよう！

当然ですが、昼食、夕食の時間帯にお取引先を訪問すれば、先方に食事の心配をさせることになります。食事時間帯の訪問は避けましょう。

⑦お取引先の式典への出席は上司の指示を受けよう！

お取引先から落成記念日などの招待を受けた時は、必ず上司の指示を受けなければなりません。お取引先からの招待は、取引関係の一環として行われるものです。個人名での招待であっても同様の対応が必要です。

03 接待や贈り物は受けない！(続)

⑧接待するときには上司の指示に従おう！

お取引先に食事その他の接待をすることが、会社の業務上必要な場合があります。必ず上司の指示を受け会社のルールに従ってください。

⑨誤解を受けるような交際はしない！

お取引先とのプライベートな交際は、第三者から見た場合、仕事上のことなのか個人的なことなのか判断できません。誤解を招きやすいお取引先とのつき合いは慎みましょう。

04 ベイシアグループ従業員としてふさわしい行動をとろう！

私たちの仕事は、お客様に喜んでいただくことで成り立つ商売です。仕事の中でお客様を大切にする心、お客様に喜んでいただくことに喜びを感じる心や姿勢は、仕事以外であっても大切なことです。ベイシアグループ従業員として常にお客様から見られていることを意識し、従業員同士の付き合い方が周囲に誤解を与えることのないようにしてください。会社のルールや法律に従うだけでなく、礼儀正しく社会人としてのモラルを守る姿勢と行動が必要です。

05 社外で会社の話は慎もう！

私たちは、他社の従業員が、電車の中やレストランなど社外の場で同僚たちと会社や仕事関係の話をしているのをよく見かけます。時には個人を非難したり、組織や会社を非難していることがあります。自分の会社の組織や仕事または特定の個人を非難しているのを目の当たりにして、その会社を好ましいと考えるでしょうか。社外で会社や仕事上の不満や悪口を言うのは許されません。また、社外秘の内容を社外で話し合ってはならないのは当然のことです。

06 誹謗・中傷は厳禁！

会社の役員や従業員を誹謗・中傷することは禁止されています。文書やSNSによる投稿などでも同様です。また、日常業務に関連する職場内の事柄を興味本位に公開することは、会社のイメージを著しく損ない、会社に損害を与えるばかりでなく、個人的な被害を助長することになります。職場での不満は、ルールに則って職場で解決すべきです。各部店の責任者には、仲間の苦情や不満には謙虚に耳を傾け、解決していく配慮や部下の将来への希望を聞き、その実現に向けて努力する姿勢が求められています。

07 社外で業務を行う際は逐一上司に報告しよう！

お取引先への訪問や在宅勤務など社外で業務することも増えています。働き方が多様化していますが、突発的な事故や自然災害等が発生した際に、上司は部下の所在を把握し適宜連絡することが必要です。業務運営だけでなく安全・安心な職場づくりのためにも上司への報告は欠かせないようにしましょう。

08 ベイシアグループの従業員とは？

こんな場面を見かけたら、世間ではどのように捉えられるでしょうか？

- 制服で煙草を吸いながら歩く、煙草を道端に捨てる
- 制服姿のまま、スマホ画面に夢中で前を向かずに歩いている
- 営業中の店内を従業員同士で話しながら歩き、お客様の通行を妨げる
- 従業員同士で怒鳴っていたり、言い争いをしている
- 売場やレジで商品などを乱雑に扱っている
- 働いている同僚と売場で長時間に渡り世間話をしている
- 自己または知人に対し、所定の工賃を請求しない(サービスする)
- お取引先や出入り業者などに対し威圧的な態度をとる
- 退勤後に制服を着たまま、従業員同士で駐車場や駐輪場で長時間話している
- 従業員が寮に集まり、夜中まで大きな声で騒いでいる
- 寮の所定の場所以外に無断駐車する
- 営業車両で強引な割り込みなど、危険な運転を繰り返す

ベイシアグループの従業員として、お客様やお取引先等から、法令遵守はもとより地域の慣習や公序良俗を守ることが求められています。上記のような言動をたった一人であっても、行ってしまえばすぐに世間に広まりベイシアグループのブランドイメージを損なうことにつながります。今一度、自身の行動は誤っていないか、家族にも自信を持って話せる言動をしているかを念頭に日々の業務に取り組んでください。

09 セルフチェック

「自分の行動が良いか悪いか判断に迷った時は？」
まず考えてみてください。

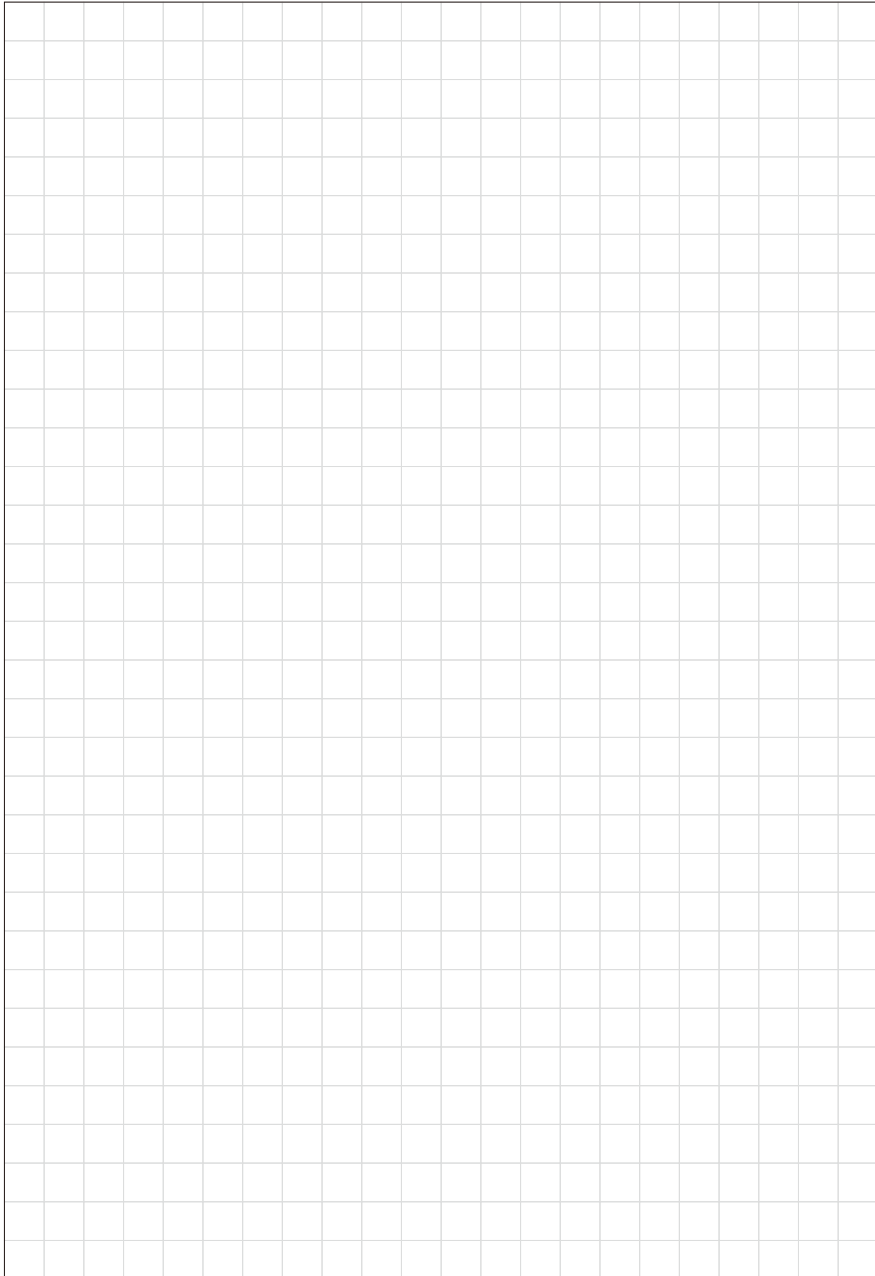
- ペイシアグループの行動憲章・行動基準に反していないだろうか。
- それは社会常識に反していないだろうか。
- それは法律や社内規則に反していないだろうか。
- 他人がそれをしたら、自分はその人をどう思うだろうか。
- それが人に知られても、恥ずかしくないか。
- 自分の言動を身内に自信を持って話ができるか。
- そのことがマスコミに報道された場合の影響はどうか。



memo

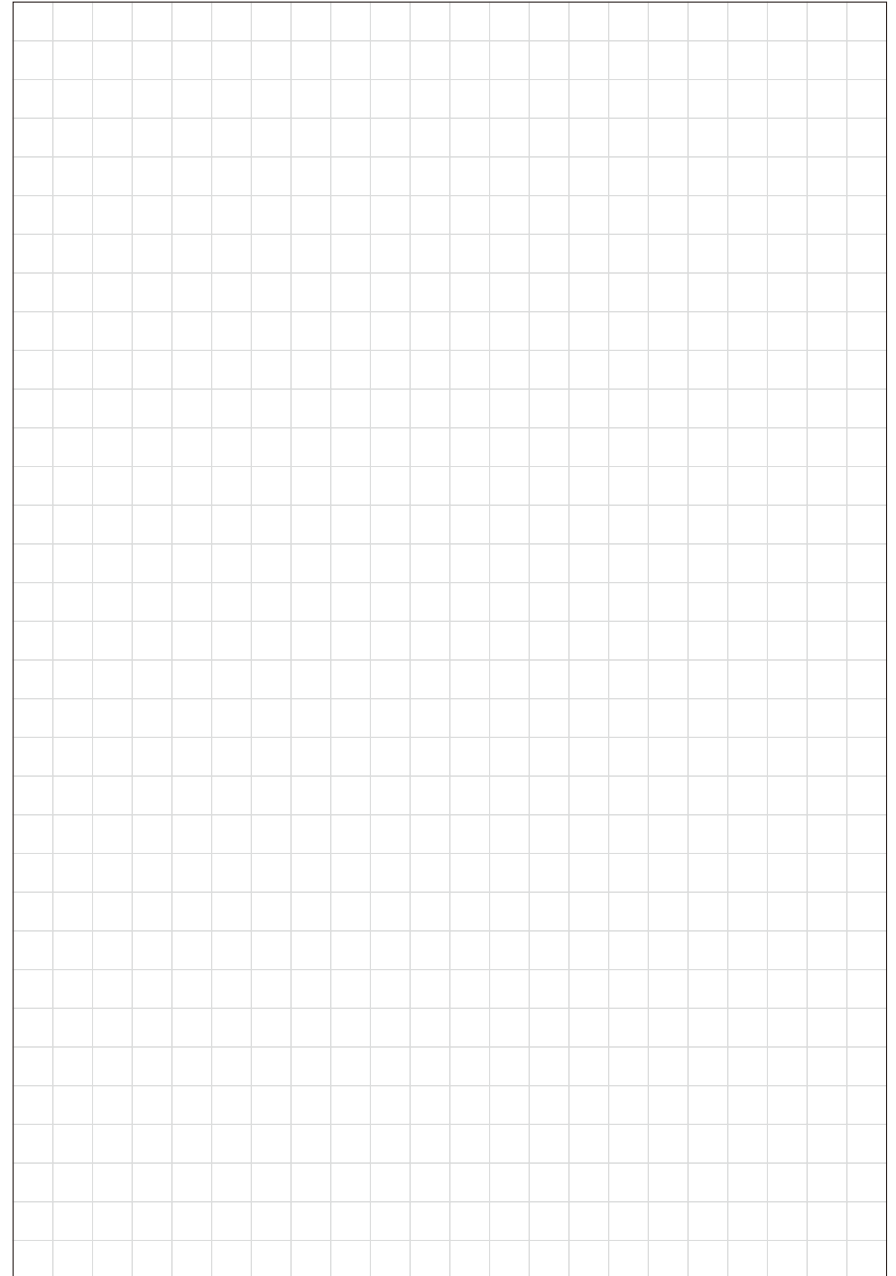
<div style="text-align: center; padding-top: 10px;">Beisia Group Code of conduct</div>
--

memo



Beisia Group Code of conduct

memo



Beisia Group Code of conduct

