

SUSTAINABILITY DATABOOK

三重交通グループ
サステナビリティデータブック

2025年3月

目次

CONTENTS

サステナビリティ全般

サステナビリティ基本方針と推進体制	2
需要テーマ(マテリアリティ)の 特定プロセス	3
重要テーマ(マテリアリティ)・ 達成目標(KPI)・活動	4

社 会

人権の尊重	5
地域社会への貢献	9
雇用・労働への取組み	13
労働安全衛生(健康と安全)	17

環 境

環境マネジメント	20
気候変動	22
汚染と資源	25
水資源	28

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	29
コンプライアンス・腐敗防止	31

編集方針

本報告書は、三重交通グループホールディングス(株)のサステナビリティに対する考え方や取組みについて開示している、「三重交通グループ統合報告書2024」を補足する内容となっています。

対象範囲

2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日)の取組みを基本とし、場合により2022年度以前や2024年度の活動についても一部紹介しています。

サステナビリティ基本方針と推進体制

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて社会的責任を果たすべく、2021年11月に「グループサステナビリティ基本方針」を策定しました。

当方針に基づき、長期的な価値創造を目指すサステナビリティ経営に取り組んでまいります。

グループサステナビリティ基本方針

当社グループは、事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に向け地域社会と共に、さまざまな課題に取り組んでまいります。

■ 環境保全

事業活動における環境負荷低減を推進し、脱炭素社会の実現を目指します。

■ 人権の尊重

基本的人権と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、あらゆる事業活動において、人種・国籍・性別・信条・身体的特徴その他を理由とする差別を容認しません。

■ 働きがいのある職場づくり・人材開発

従業員の健康・安全を企業成長の基盤と考え、労働環境の向上に努めるとともに、多様な働き方を尊重し、従業員の能力開発に積極的に取り組みます。

■ 公正・適正な取引

取引先との相互の発展を目指し、公正・適正で透明性の高い取引に努めます。

■ 危機管理

自然災害をはじめとする不測の事態に備え、予防措置を実行し、万一発生した場合には、お客さまの安全確保並びに従業員及びその家族の安否確認のうえ、被害を最小限にとどめ、事業の継続・早期復旧を行います。

サステナビリティ推進体制

グループサステナビリティ推進委員会の設置

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営を推進するため、「グループサステナビリティ推進委員会」を設置しています。

同委員会は、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とし、E（環境部会）、S（ソーシャル部会）、G（ガバナンス部会）の各専門部会を通じて、グループ各社の連携による効率的かつ一貫性のある取組みを推進しています。

委員会は年に2回以上定期的に開催しており、サステナビリティ経営における重要テーマに関する方針の策定や、ESG各専門部会の推進計画等を審議・承認しています。

取締役会はサステナビリティ全般に関する責任と権限を有しており、グループサステナビリティ推進委員会から年1回以上報告を受け、当社グループのサステナビリティのリスク及び機会への対応方針や実施計画等の確認・監督を行っています。

サステナビリティ推進体制



重要テーマ(マテリアリティ)の特定プロセス

当社グループは、社会的要請や事業環境の重要課題を踏まえ、社会及び投資家にとっての重要度と、事業の持続的成長への影響の優先度から、9つの重要テーマ(マテリアリティ)を特定しました。

マテリアリティの特定にあたっては、SDGs、GRIスタンダード、SASBスタンダード等の国際的なガイドラインを参照するとともに、社内外のステークホルダーの意見を反映し、当社グループの事業戦略や価値観と整合する項目を抽出しています。また、特定した重要テーマは、グループサステナビリティ推進委員会で審議・決定し、取締役会に報告されています。

STEP
1

課題の抽出

国際的な報告・行動の枠組み(GRIスタンダード等)から社会的課題を抽出

STEP
2

課題の絞り込み

グループサステナビリティ基本方針やグループ事業との関連性を踏まえ課題を絞り込み

STEP
3

重要度・優先度の検討

長期ビジョンに対するステークホルダーからの期待、当社グループの持続的成長の観点からESG専門部会が重要度・優先度を検討

STEP
4

重要課題(マテリアリティ)の決定

特定した優先度の高い課題を9つのマテリアリティとして整理し、グループサステナビリティ推進委員会・経営会議で審議・決定し、取締役会に報告

特定した9つの重要テーマ(マテリアリティ)

ESG	基本方針	マテリアリティ
環境 E	環境保全	- CO₂排出量削減(Scope1及びScope2)* - 環境教育
ソーシャル S	人権の尊重	ダイバーシティ
	働きがいのある職場づくり・人材開発	- 健康経営 - 働き方改革
ガバナンス G	公正・適正な取引	公正取引・倫理
	危機管理	- 災害対策 - コンプライアンス - システム安定運用 - 個人情報漏洩防止

※ Scope1. 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)

Scope2. 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出

重要テーマ(マテリアリティ)・達成目標(KPI)・活動

当社グループは、特定した9つの重要テーマ(マテリアリティ)について、事業計画と連携しながらPDCAサイクルを運用し、課題の解決に取り組んでいます。

また、サステナビリティ課題の解決に向けて、2030年度に達成すべき目標をKPIとして設定し、その進捗を定期的に確認しています。今後も具体的な活動を計画し、目標達成に向けた取組みを一層推進してまいります。

ESG	基本方針	マテリアリティ	KPI(2030年度) ※公正・適正な取引、危機管理除く	活 動
環境 E	環境保全	CO ₂ 排出量削減 (Scope1及びScope2)※	● 2030年度30%減(2013年度比) ● 2050年度カーボンニュートラル(CO₂排出量実質ゼロ)	1 社有車の電動車(ハイブリッド含む)への切替え 2 省エネ機器の導入、設備更新 3 EVバスの導入 4 CO₂フリー電力、ガス等の導入(削減計画の推移等に応じ導入を検討) 5 自家消費太陽光発電等の研究 6 定時退社推進等による省エネ
		環境教育	● 研修、セミナーの開催 1回/年 ● 環境保全に関する活動の実施、参加 1回/年	1 テーマ別の研修企画、実施 2 グループ各社向けの啓発活動(環境関連情報の共有等)
ソーシャル S	人権の尊重	ダイバーシティ	● 2030年度女性管理監督職比率 30% ● 2030年度障がい者雇用率 3.0%	1 女性総合職・障がい者の積極採用 2 各人のキャリアを鑑みた登用・キャリア形成支援 3 若年層の定着率向上 4 多様な働き方の拡充 5 定年制度の見直し・再雇用制度の充実 6 70歳まで働ける環境整備 7 業務の見直しによる仕事の再配分・抽出、環境整備 8 人権教育の実施
		健康経営	● 健康促進補助 ○ 健康支援サービスの導入 グループ全社 ○ 健康づくりセミナー 2回/年	1 健康支援アプリ・プログラムの導入 2 健康づくり支援セミナーの開催 3 健康保険組合との連携強化
		働きがいのある職場づくり・人材開発	● 2025年度有給取得率 70% ● 2030年度男性社員の育休取得率 85%	1 業務効率化の推進(DX推進) 2 人事労務管理システムの導入、IT投資 3 勤務間インターバル、時差出勤等の活用 4 休み方改革の実践 5 法以上の制度改正等、サポート体制の充実 6 福利厚生施設の拡充 7 福利厚生支援サービス導入
ガバナンス G	公正・適正な取引	公正取引・倫理	● 不適切な利益供与・利益授受 0件 ● 優越的地位の濫用 0件	1 パートナーシップ構築宣言に基づく公正な事業活動 2 グループ取引先調査：契約確認(年1回)
		災害対策	● 安否確認訓練(各社) 24時間以内応答率 100% ● 非常災害時用食料等備蓄(各社) 3日分 100%	1 安否確認テスト実施(年4回) 2 備蓄食料、備品のチェック(年1回) 3 BCP計画の策定・更新、教育実施
		コンプライアンス	● 重大な法令違反行為 0件	1 コンプライアンス関連テーマの研修実施(年1回) 2 グループコンプライアンス相談窓口の運用 3 グループコンプライアンス推進委員会(年2回)
		システム安定運用 個人情報漏洩防止	● 重大な情報セキュリティ事故 0件 ● 個人情報漏洩 0件	1 情報セキュリティ研修実施 2 コンピュータウイルス、外部攻撃の注意喚起(随時)

※ Scope1. 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス) Scope2. 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出

人権の尊重

基本的な考え方

当社グループは、「人権尊重」をサステナビリティの重要テーマとして掲げ、2024年2月に「人権方針」を策定しました。この方針の浸透を図るため、トップメッセージの発信をはじめ、従業員向けの教育・啓発活動に積極的に取り組んでいます。

また、ハラスメントや不正行為を重要課題の一つと位置付け、「グループコンプライアンス推進委員会」において年2回審議を行い、問題解決と改善に努めています。さらに、同委員会ではコンプライアンス相談窓口を設置し、窓口の運用を通じて、人権侵害に対する救済・是正を行う体制を整えています。

人権方針

当社グループは、「お客さまの豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献する」という基本理念のもと、当社グループ及びサプライチェーンの事業活動における人権に対する負の影響に注意を払い、当社グループの事業に関わるすべての人々の人権を尊重する取組みを推進してまいります。

1 人権の尊重

関係法令はもとより、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」等に規定された人権を尊重します。

2 適用範囲

本方針を当社グループのすべての役員及び従業員（非正規雇用者、派遣社員を含む。以下同じ。）に適用します。
また、取引先等についても本方針の理解と支持を求めます。

3 推進体制

人権尊重の取組みは取締役会の監督のもと、グループサステナビリティ推進委員会が中心となり、グループ全体で改善・向上に取り組めます。

4 差別の禁止

当社グループの事業に関わるすべての人々の人権を尊重し、人種、国籍、出身地域、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等を理由としたあらゆる差別を行いません。

5 ハラスメント等の禁止

性的又は妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント及びパワーハラスメント等の個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

6 児童労働・強制労働の禁止

あらゆる事業活動において、児童労働、強制労働等一切の不当な労働慣行を許容しません。

7 労働者の権利の尊重

安全で衛生的な職場環境を整備し、最低賃金、同一労働・同一賃金、休日、休暇等の確保に努めます。
また、労働者の基本的権利である結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。

8 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権に関する負の影響の特定と防止・軽減に取り組む人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施に努めます。

9 ステークホルダーとの対話

事業活動において懸念される人権への負の影響について、ステークホルダーとの対話を通じ、改善・向上に努めます。

10 救済と是正

社内外に設置しているグループコンプライアンス相談窓口の周知により、人権に対する負の影響の回避・改善に努めます。
また、人権に対する負の影響が生じた場合は、適切な方法で、是正・救済に取り組めます。

11 教育と啓発

本方針が理解され、すべての人々の人権と多様性が尊重されるよう、役員及び従業員に適切な教育や啓発を行います。

12 情報開示

人権尊重の取組みについて、適時・適切に情報開示を行い透明性の確保に努めます。

マネジメント・推進体制

グループサステナビリティ推進委員会

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて社会的責任を果たすべく、サステナビリティ経営を推進しています。その一環として、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、人権に関する課題について審議・承認を行っています。委員会での審議内容は取締役会に報告され、取締役会の適切な監督を受けています。

グループコンプライアンス推進委員会

当社グループは、人権の救済と是正に向けた取組みを強化するため、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループコンプライアンス推進委員会」を設置しています。

委員会では、各事案の審議・決議を行うとともに、重要なコンプライアンス事案については、経営会議及び取締役会等に報告し、グループ全体のリスクを管理する体制をとっています。

目標・実績

人権研修への参加

対 象	目 標	実績(2024年9月)
グループ全26社の管理職(部長職以上)	対象者の受講率100%	100%

取組み

人権デュー・ディリジェンス

■ 人権リスクの予防・低減

当社グループは、グループ全体(サプライチェーンを含む)の事業活動における人権リスクの洗い出しと優先順位付け(重要リスクの特定)を行い、人権侵害の防止及び負の影響の軽減に取り組んでいます。当社グループでは、外国人労働者の就業において負の影響が生じる可能性が高いと認識し、ホテル業、清掃業、流通業の管理監督者との意見交換を通じて、人権リスクの洗い出しを進めています。

今後は、外部の専門的知見も取り入れながら、人権への負の影響の深刻度及び影響が生じる可能性を評価し、予防及び低減に向けた取組みを進めてまいります。

■ 人権尊重の啓発・教育

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスへの理解を深めることを目的として、2024年9月に外部有識者によるセミナーを開催し、グループ各社の役員等30名が参加しました。

また、同年10月の新入社員研修では、外部有識者(法務局)を講師に迎え、人権に関する基礎研修を実施し、55名が研修を受講しました。今後も、人権尊重に関する教育と啓発を計画的に実施してまいります。

ハラスメント・人権侵害等の救済と是正

当社グループは、役員、執行役員及び従業員を対象に「グループコンプライアンス相談窓口」を設置し、職場におけるハラスメントに関する相談や内部通報を受け付けています（匿名での相談も可能です）。

本窓口では、総務人事グループ（総務担当）の担当者が聴き取りや調査を行い、顧問弁護士の意見を踏まえた上で、その結果を「グループコンプライアンス推進委員会」に報告します。

委員会では、関連する法律や規程に基づき審議を行い、相談者をはじめ、ハラスメントの負の影響を受けた方々の救済と是正に努めています。

ステークホルダーとの対話

当社グループは、外部の専門家との意見交換を通じ、「ビジネスと人権」に基づく人権課題について理解を深めています。

コンプライアンス教育・啓発

当社グループでは全役職員に「コンプライアンスチェックカード」を配布し、基本理念やコンプライアンスの行動規範をわかりやすく提示するとともに、グループウェアの掲示板で月2回「コンプライアンスニュース」を発信し、人権尊重の意識向上に努めています。

また、グループ全体のコンプライアンスの徹底とハラスメント防止等を目的に、年1回、当社及びグループ各社の役員・幹部職員等を対象とする教育・研修を実施しています。

コンプライアンス研修の開催実績（過去3回分を記載）

実施時期	テーマ等	研修方法	受講者
2025年3月	ハラスメントセミナー（ケーススタディー）	集合研修	16名
2024年2月	企業の不正、人権、ハラスメント	WEB	42名
2023年8月	ハラスメントの実例解説	集合研修	19名

職場環境の整備

■ 労働法令の遵守

当社グループは、人権尊重の基盤となる法令・規範を遵守し、人権侵害に該当するような労働条件や同一労働同一賃金に反する行為を容認しません。また、労働法令を遵守し従業員一人ひとりが、安心して働ける職場環境の整備に努めています。

■ ハラスメント防止の取組み

当社グループは、「グループコンプライアンス推進委員会」が中心となり、教育や啓発を通じてハラスメント防止に取り組んでいます。

■ 児童労働・強制労働の禁止

当社グループは、労働基準法を遵守し、雇用契約時に公的機関が発行する書類等で、労働者として働くことができる最低年齢を確認し、違法な児童労働を防止しています。

また、外国人労働者の受け入れに関して、技能実習制度を理解し、技能実習生の旅券（パスポート）や在留カード等を保管するなどの行為は行いません。外国人労働者と労働契約を締結する際には、雇用契約期間、労働時間・業務内容、給与・控除について、丁寧に説明するとともに、生活面での支援も行っています。

■ 採用方針

当社グループは、公平で差別のない採用を方針に掲げており、公正かつ透明性のある採用を行っています。

また、多様な人材を確保するために、オンライン面接、社員紹介制度（リファラル採用）及びジョブリターン制度（元社員の再採用）を採用しています。

■ インターンシップの開催

当社グループでは、学生が企業理解を深め、ビジネススキルを向上させる機会を提供するとともに、優れた人材を確保するため、グループ各社において複数回のインターンシップを開催しています。2023年度は、139名の学生がこのプログラムに参加しました。

子どもの権利条約の支持と取組み

当社グループは、人権に関する国際規範である「子どもの権利条約」を支持し、条約に定める子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動に取り組んでいます。

活動の一環として、福祉団体等への食料品の寄付や、子ども食堂の開催などの支援を実施しています。

地域社会への貢献

基本的な考え方

当社グループは、「お客さまの豊かな生活と地域社会の発展に貢献する」という基本理念のもと、地域のステークホルダーとの緊密な連携により、「安全・安心・安定・快適なサービス」の提供を行い、地域社会の発展に貢献してまいります。

取組み

安全への取組み(運輸安全マネジメント)

運輸事業を中心とした安全・安心・安定・快適なサービスの提供は、グループ全体の使命であり、グループ経営の基盤となっています。

■ グループの各バス・タクシー会社の目標及び重要施策

三重交通(株)・三交伊勢志摩交通(株)・三重急行自動車(株)・八風バス(株)

- | | |
|--|---|
| <p>1 重大事故の絶無…高速道路での事故、転落事故、積雪凍結路での事故をはじめ、社会的影響を及ぼす事故の絶無</p> <p>2 三事故の絶無…追突事故・発車時の事故・扉事故の絶無を目指す</p> | <p>3 当社責任による苦情と運行ミスの絶無</p> <p>4 具体的な数値目標…重大事故並びに三事故0件</p> |
|--|---|

名阪近鉄バス(株)

- | | |
|--|---|
| <p>1 「輸送の安全確保が最も重要」という意識を徹底し、関係法令及び安全管理規程に定められた事項を遵守します。</p> <p>2 輸送の安全に関する費用支出及び投資を積極的かつ効率的に行います。</p> | <p>3 輸送の安全に関する内部監査を実施し、必要な是正・改善措置又は予防措置を講じます。</p> <p>4 輸送の安全に関する教育及び研修に関する具体的な計画を作成し、これを的確に実施します。</p> |
|--|---|

(株)三交タクシー

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <p>1 交通事故ゼロに挑戦</p> <p>2 追突、正面衝突、一時不停止等による有責事故の絶無</p> | <p>3 飲酒運転、無免許、速度違反等の撲滅</p> |
|--|-----------------------------------|

■ 取組み状況(2023年4月～2024年3月)

会社名	重大事故(目標/結果)	三事故(目標/結果)	有責事故 (目標/結果)	車両故障 (目標/結果)	労働災害事故 (目標/結果)
三重交通(株)	高速道路事故、転落事故、 積雪凍結路でのスリップ事故(0件 / 0件)	追突事故、車内事故、 扉事故(0件 / 8件)	—	—	—
名阪近鉄バス(株)	自動車事故報告規則 第2条に規定する事故(0件 / 2件)	—	16件 / 11件	9件 / 9件	—
三交伊勢志摩交通(株)	高速道路事故、転落事故、 積雪凍結路でのスリップ事故(0件 / 0件)	追突事故、車内事故、 扉事故(0件 / 0件)	0件 / 0件	—	—
三重急行自動車(株)	—	—	0件 / 1件	—	—
八風バス(株)	自動車事故報告規則 第2条に規定する事故(0件 / 0件)	追突事故、車内事故、 扉事故(0件 / 1件)	0件 / 3件	—	0件 / 0件

グループの各バス・タクシー会社における取組みの詳細は、各社のホームページで公開しています。

会社名	URL
三重交通(株)	https://www.sanco.co.jp/company/company11/company09
名阪近鉄バス(株)	https://www.mkb.co.jp/safety_management/
三交伊勢志摩交通(株)	https://iseshima-kotsu.sanco.co.jp/company/index.html
三重急行自動車(株)	https://miekyuko.sanco.co.jp/safety.html
八風バス(株)	https://happubus.sanco.co.jp/company/index.html
(株)三交タクシー	https://www.sanco-taxi.co.jp/management/

■ 貸切バス事業者 安全性評価制度「3つ星」認定

当社グループの各バス会社は、安全の向上に取り組み、「貸切バス事業者安全性評価認定制度」において、最高ランクである「3つ星」を10年連続して獲得し、「評価認定長期継続優良事業者」の認定を受けています。

まちづくりの取組み

■ 名古屋駅前開発

三交不動産(株)は、2024年6月に名古屋市中村区で賃貸オフィスビル「第2名古屋三交ビル」を開業しました。同ビルは省エネ性能に優れ、ZEB Oriented(一次エネルギー消費量40%以上削減)の認証を取得しています。また、本物件は名古屋市の「Nagoyaまちなかオープンスペース制度」第1号に認定されています。

■ 四日市駅前開発

三交不動産(株)は、2025年夏に三重県四日市市で地上14階建ての賃貸オフィスビル(新)「四日市三交ビル」を開業予定です。同ビルは、三重県で初めてZEB Ready(一次エネルギー消費量50%以上削減)の認証を取得しています。

また、2028年春に旧四日市三交ビルを建て替え、ホテルを主体とした地上13階建ての複合ビル「四日市三交ビル アネックス」の開業を予定しており、両ビルの開業を通じて、新たな街の景観を創出し、地域の発展に貢献してまいります。

■ 安心で快適に利用できる施設の整備(バリアフリー対応)

当社グループは、バリアフリー対応の施設整備に積極的に取り組んでいます。

当社グループのバス各社では、高齢者、障がいのある方、お子さまも安心して乗降できるノンステップバスや車いす対応バス、リフト付き観光バスを導入しています。

また、(株)三交インでは、10ホテルにユニバーサルルーム(客室内バリアフリー)を設置するとともに、全店舗でスロープの設置や車いすの貸し出しなど、車いす利用者のサポートに努めています。

地域社会との対話による課題解決

■ 地域防災の取組み

災害時 避難場所の提供

三重交通(株)と三交不動産(株)の本社ビルは、三重県津市から津波避難協力ビルの指定を受けており、災害時に地域住民に避難場所を提供します。また、災害時における交通機関の混乱等を想定し、食料や水を備蓄しています。

災害時連携協定

三重交通(株)は、三重県桑名市との間で、南海トラフ臨時情報(巨大地震警戒)発表時に浸水想定区域内の要配慮者の移送を行う相互支援・協力協定を締結しています。

社会貢献活動

■ 熊野古道保全活動

熊野古道は2004年に「紀伊山地の霊場と参詣道」として世界遺産登録され、2024年に世界遺産登録から20周年を迎えました。当社グループは、2023年12月に熊野古道の環境保全に貢献するため、三重県主催の「熊野古道伊勢路一斉クリーンアップ作戦」にグループ各社の従業員(30名)が参加するとともに、一般のかた向けに、ボランティアバスを無料で運行しました。また、翌年の2024年12月に開催された同イベントにも、グループ各社の従業員(22名)が参加し、清掃活動を行いました。

■ ウォーカソン(募金活動)

三重交通(株)は、セントヨゼフ女子学園が主催するボランティア活動「ウォーカソン」に2015年から継続的に参加しています。ウォーカソンは、教育や医療支援を必要とする国や地域を支援するため、市内を歩き募金活動を行う取組みです。

2024年度は、同校の生徒や教職員、三重交通(株)の従業員、協賛企業を合わせて約200名が参加し、集まった募金はシエラレオネ、フィリピン、ケニア、そして国境なき医師団に寄付されました。

■ 学びの機会の提供

グループ各社では地域の学校や教育プログラムを支援し、子どもたちの学びの機会を増やす活動を行っています。(株)三交インで「フロント業務体験プログラム」を、三重交通コミュニティ(株)で「おそうじ出前授業」を開催し、子どもたちの学びの機会を提供しています。

■ 被災地支援

当社グループでは、「令和6年能登半島地震」への支援として、グループ各社の役員・従業員から義援金を募り、当社の拠出金と合わせ、総額1,000万円を日本赤十字社に寄付しました。

また、グループ各社の取組みとして、三重交通(株)は救助活動のための「災害派遣輸送バス」を運行し、三重いすゞ自動車(株)は、救援物資搬送用トラックの貸し出しを行いました。

SDGs達成に向けた取組み(地方創生SDGs官民連携プラットフォーム)

グループ各社は、内閣府が、地方創生とSDGs(持続可能な開発目標)の達成のため、企業、自治体、教育機関、NPOなど多様なステークホルダーが連携するために設置した「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」に入会しています。

地方創生 SDGs
官民連携
プラットフォーム



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

雇用・労働への取り組み

基本的な考え方

当社グループは、事業の持続的成長を目指し、従業員が働きがいを感じ、安心して働ける環境の整備に取り組んでいます。

また、性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず、多様な人材が活躍できる環境を整えることが、市場環境への適応力やリスク管理の向上につながると考えています。

さらに、当社グループは、国際規範である「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などを尊重した、各職場に応じた働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

マネジメント・推進体制

グループサステナビリティ推進委員会

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて社会的責任を果たすべく、サステナビリティ経営を推進しています。その一環として、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、雇用・労働に関する課題について審議・承認を行っています。

委員会での審議内容は取締役会に報告され、取締役会の適切な監督を受けています。

目 標

当社グループは、多様な人材が活躍し、働きがいのある職場づくりを目指し、以下の目標を定めています。

指 標	目 標
管理監督職に占める女性の割合	2031年3月までに 30%
男性労働者の育児休業取得率	2031年3月までに 85%
労働者の有給取得率	2026年3月までに 70%
障がい者雇用率	2031年3月までに 3%

(数値は連結会社ベース)

(注) 管理監督職には係長級を含んでおります。

労働環境の整備の取組み

人事制度の整備

■ 従業員の福利厚生制度

当社グループは、グループの従業員が、グループ各社の施設やサービスを割引価格で利用できる福利厚生制度を設けています。
また、グループの従業員を対象に、インフルエンザワクチンの職域接種や接種費用の補助を行っています。

■ 持株会制度

当社は、グループ全従業員（連結子会社に限る）の資産形成を支援するとともに、グループの共同体意識や経営参画意識を高めることを目的に、「三重交通グループ社員持株会」を設けています。

従業員との関わり（労使関係）

当社グループは、労使間の重要な取り決めについて、各社の労働組合または従業員代表者等と十分な協議を重ねた上で、労使協定等を締結しています。また、毎年、グループ各社の代表と労働組合の代表が意見交換を行う「グループ労使会議」を開催し、労働環境の改善を目指して、労使一体となり取り組んでいます。

人材育成の取組み

グループ各社では、入社後の新入社員研修をはじめ、階層別・職種別に多様な研修を実施するとともに、資格取得支援制度や自己啓発通信教育制度を導入し、人材育成に取り組んでいます。

また、社内では得られない知識やノウハウを習得するために、多くの社員が他のグループ会社や県などの社外機関への出向を経験しており、柔軟性を兼ね備え、情報力や行動力に優れた人材育成に成果を上げています。

研修制度

当社グループは、従業員のキャリア育成を目的として、入社1年目や管理職昇格時等にグループ合同の研修を実施しており、グループの従業員としての意識の醸成や、グループ間の連携強化につながっています。

従業員表彰

当社グループでは、グループ各社において、従業員のモチベーション向上や組織の活性化につなげるため、勤続年数に応じた「永年勤続表彰」や、運輸部門等で「無事故表彰制度」を設けています。

ダイバーシティ＆インクルージョンの取組み

仕事と家庭の両立支援

当社グループは、人材の多様化を推進し、性別を問わず活躍できる、いきいきと働ける職場環境の整備に力を入れています。育児休職期間の延長や時短勤務制度の拡充などの制度改正を実施し、子育て中の従業員が働きやすい環境を整えています。これにより、人材の流出を防ぐとともに、多様な人材の確保、従業員の満足度向上等につなげたいと考えています。

女性活躍推進

当社グループは、多岐にわたる事業を展開しており、女性が活躍できる職場が多く存在しています。

グループ各社では、女性活躍推進法に基づき、各社で計画を策定（2021年4月）し、女性比率の拡大や職場環境の改善に取り組んでいます。

シニアの活躍（定年延長の実施）

当社グループは、シニアの知識や経験を活用し、シニアがモチベーションを維持しながら働けるよう、2023年4月に三重交通㈱、三交不動産㈱、その他3社で定年年齢を段階的に65歳に引き上げる新たな人事賃金制度を導入しています。また、定年を迎える社員向けに「ニューライフセミナー」を開催し、定年後の働き方やライフプランに関する情報提供を行っています。

障がい者の就労支援

当社グループは、障がい者雇用の拡充に努め、社会的責任を果たすとともに、組織の活性化につなげたいと考えています。

外国人労働者の雇用

当社グループは、多様な人材の活用や労働力不足の解消、社内のダイバーシティ推進の観点から、外国人労働者を積極的に雇用しています。2024年9月末現在、グループ全体で112名の外国人労働者が各職場で活躍しています。

ダイバーシティ＆インクルージョンの意識浸透

当社グループは、ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の意識を浸透させるため、定期的に講習会や研修を開催しています。

2023年12月に開催したグループ役員研修会では、グループ役員等140名を対象に、専任講師による「誰もが働きやすく、働きがいのある社会」をテーマとする講演会を開催しました。

また、2024年12月の同研修会でも、153名を対象に、「人的資本経営とDE&I」をテーマとする講演会を開催しました。

データ

指 標	目 標	2023年度実績
管理監督職に占める女性の割合	2031年3月までに 30%	15.0%
男性労働者の育児休業取得率	2031年3月までに 85%	71.8%
労働者の有給取得率	2026年3月までに 70%	73.3%
障がい者雇用率	2031年3月までに 3%	3.1%

(数値は連結会社ベース)
(注) 管理監督職には係長級を含んでおります。

労働安全衛生(健康と安全)

基本的な考え方

当社グループは、労働安全衛生(健康と安全)を企業活動における重要な課題の一つと認識し、健康で安全な職場の環境整備が個人の幸福だけでなく、組織全体のパフォーマンス向上にもつながると考えています。

各種法令の遵守や国際基準に基づき、安全衛生に関するリスクの最小化や事故・疾病の予防に努めてまいります。

また、心身ともに健康で生きがいや幸福を実感できるウェルビーイングの実現を目指し、持続可能な労働慣行(SDGs目標8「働きがいも経済成長も」)の達成に取り組んでまいります。

三重交通グループ 健康経営宣言

従業員が心身ともに健康であることが、企業成長の基盤と考え、「健康経営」を実践するための活動に会社、従業員、健康保険組合・労働組合等が一体となり取り組みます。

従業員が健康で元気にやりがいを持って働くことにより、お客さまの豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献します。

(2022年9月制定)

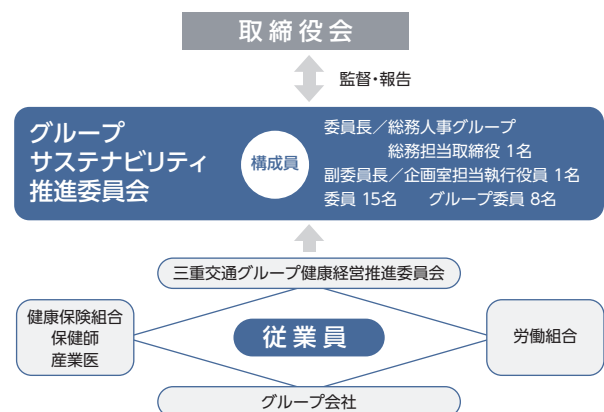
マネジメント・推進体制

グループサステナビリティ推進委員会

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて社会的責任を果たすべく、サステナビリティ経営を推進しています。その一環として、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、労働安全衛生(健康と安全)に関する課題について審議・承認を行っています。委員会での審議内容は取締役会に報告され、取締役会の適切な監督を受けています。

三重交通グループ健康経営推進委員会

当社グループは、従業員が心身ともに健康であることが、企業成長の基盤と考え、健康経営を実践するため、総務人事グループ人事担当取締役を委員長とする「三重交通グループ健康経営推進委員会」を設置しています。同委員会での審議・承認事項は、グループサステナビリティ推進委員会を通じて取締役会に報告されています。



安全衛生委員会

当社グループは、労働安全衛生法を遵守し、業種や従業員数に応じて各社の各事業場で安全衛生委員会を設置しています。

同委員会は、労働組合、健康保険組合、産業医等と連携し、安全衛生に関するさまざまなテーマについて検討を行い、職場環境の改善に努めています。

目 標

当社グループは、すべての従業員が安全に働ける職場環境を整えるため、労働災害ゼロを目指して取り組んでいます。

また、健康増進の一環として、ガン・心筋梗塞・脳梗塞等、さまざまな病気のリスクを高める喫煙について、2025年度までに喫煙率を22.7%まで下げることが目標としています。

健康経営における目標値

目標年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
喫煙率	27.9%	26.6%	25.3%	24%	22.7%

(健康管理が一体である三重交通GHDと三重交通の目標値)

※目標値設定の根拠

健康日本21(厚生労働省)及び「がん対策推進基本計画」における、「喫煙をやめたい人が禁煙する環境を整備する」という考え方にに基づき、禁煙希望者が禁煙に成功した場合の割合を算出。さらに禁煙に関する取り組みの推進効果を加算し、目標値を設定。

取組み

職場の安全衛生

感染症の予防

当社グループは、インフルエンザワクチンの職域接種や接種費用の補助を行っています。

健康管理・健康増進

生活習慣の改善・コミュニケーションの促進

健康行動習慣化をサポートする「SUNTORY+」アプリの利用促進を図っています。

ヘルスリテラシーの向上

従業員の知識向上やスキルアップを目的に、健康管理セミナー、認知症対応力向上講座、薬膳講座等を開催しています。

喫煙率の低減

卒煙サポートプログラムを無料提供しています。

こころの健康・メンタルヘルス対策

当社グループは、労働安全衛生法に基づきストレスチェックを実施し、高ストレス者に対しては産業医などによる面談を行うなどの対応を行っています。また、メンタルヘルスに関するセミナーや研修を実施し、従業員のリテラシー向上を図っています。

健康経営優良法人認定の取得

当社グループは、健康経営を推進する指標として「健康経営優良法人」の認定取得に取り組んでおり、グループ会社20社が認定を受けています。

データ

■ 労働災害発生件数

	2021年度	2022年度	2023年度
目標	0件	0件	0件
発生件数	57件	44件	61件
うち死亡災害	0件	0件	0件

■ 健康管理に関する状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
喫煙率	31.2%	29.8%	27.9%	27.3%	27.3%
ストレスチェック受検率	85.2%	84.3%	82.4%	68.4%	81.5%
高ストレス者割合	5.8%	4.9%	5.9%	11.8%	12.2%

■ ワークエンゲージメント(偏差値)

	2022年度	2023年度
ワークエンゲージメント(偏差値)	48.5	48.6

2022年度より集計開始。

ストレスチェック回答時に、ワークエンゲージメントに関する項目より測定。

社員の仕事に対するやりがいや貢献意欲を示す。

■ プレゼンティーズム(生産性損失割合)

	2022年度	2023年度
プレゼンティーズム(生産性損失割合)	36.1%	35.7%

2022年度より集計開始。

ストレスチェック回答時に、WHO-HPQ(Health and Work Performance Questionnaire)絶対的プレゼンティーズムで測定。

健康の問題を抱えながら業務を行うため、100%の能力が発揮できず、値が高いほど損失が大きいことを示す。

環境マネジメント

基本的な考え方

当社グループは、持続可能な成長のために環境との共生が不可欠と考え、2024年2月に「環境方針」を策定しました。

温暖化ガスの排出量削減、資源の循環、水資源の有効活用、生物多様性の維持などの取組みを進めることで持続可能な社会の実現を目指してまいります。

環境方針

当社グループは、「お客さまの豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献する」という基本理念のもと、企業の持続的成長のためには環境課題の解決が不可欠であると認識し、サステナビリティの重要テーマとしてその対策を経営や事業戦略に取り込み、解決を図ってまいります。

1 法令等の遵守

環境に関する法令・条例を遵守し、環境保護と汚染防止に努めます。

2 推進体制

環境課題解決の取組みは、取締役会の監督のもとグループサステナビリティ推進委員会が中心となり、グループ全体で推進を図ります。

3 CO₂排出量削減

2050年度カーボンニュートラルと脱炭素社会の実現に向け、効率的なエネルギー利用と新技術の活用等によるCO₂排出量削減に取り組めます。

4 循環型社会への貢献

環境負荷軽減のため、省資源、リサイクル、廃棄物削減を推進します。

5 水資源の有効利用

予測される世界的な水不足・水質汚濁から、水資源の保全が重要な社会課題であると認識し、水使用量の削減と適正な排水に取り組めます。

6 生物多様性と生態系の保護

環境汚染や自然破壊の防止に努め、生物多様性と生態系の保護に取り組めます。

7 教育と啓発

役員及び従業員(非正規雇用者、派遣社員を含む。)を対象とする環境教育や啓発活動を通じ、本方針の周知と環境意識向上を図ります。また、取引先等についても本方針の理解と支持を求めます。

8 情報開示

環境に関する取組みについて、適時・適切に情報開示を行い透明性の確保に努めます。

マネジメント・推進体制

グループサステナビリティ推進委員会

当社グループは、サステナビリティ経営を推進するため、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、環境に関する課題について審議・承認を行っています。委員会での審議内容は取締役会に報告され、取締役会の適切な監督を受けています。

環境部会

グループサステナビリティ推進委員会は、環境保全の取組みを推進するために環境部会を設置しています。

環境部会は、グループサステナビリティ推進委員会に対して環境課題の解決に向けた計画を立案するとともに、グループ全26社と連携し施策を着実に実行しています。

環境部会における環境保全活動

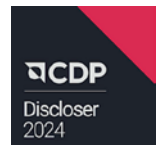
1. 社有車の電動車（ハイブリッド含む）への切替え
2. 省エネ機器の導入、設備更新
3. EVバスの導入
4. CO₂フリー電力、ガス等の導入（削減計画の推移等に応じ導入を検討）
5. 自家消費太陽光発電等の研究
6. 定時退社推進等による省エネ

取組み

CDPへの回答による情報開示

CDPIは、企業に対して温室効果ガスの排出量や、気候変動などに対する取組みの情報公開を求める活動を行う組織で、当社は2024年9月に回答を行いました。

2024年度CDP回答スコア 評価「B」（マネジメントレベル）



グリーン経営認証の取得

グリーン経営認証制度とは、環境保全を目的とした取組みを行う運輸事業者を対象とした認証制度で、認証機関である交通エコロジー・モビリティ財団が、一定の基準を満たす事業者に対し、審査の上で認証・登録を行うものです。三重交通(株)では、本社及び全営業所でグリーン経営認証を取得し、環境負荷の低減に取り組んでいます。

熊野古道の保全活動

環境部会では、環境保全の一環として、世界遺産に登録されている熊野古道の清掃活動に取り組んでいます。2023年度に続き2024年度もグループ各社の従業員（22名）が三重県主催の「熊野古道伊勢路一斉クリーンアップ作戦」に参加し、ゴミ拾いや落ち葉の除去などを行いました。

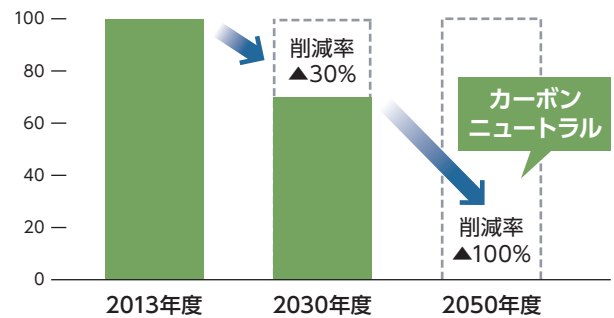
気候変動

基本的な考え方

当社グループは、2050年のカーボンニュートラルを達成するため、「2030年度までに温室効果ガス排出量を2013年度比で30%削減」することを目標に定めています。

定期的な進捗管理に加え、環境に配慮したビルの建設や事業所への省エネ機器の導入、さらに電動車(HV・EV・FCV等)への切り替えなど、CO₂排出量削減に向けた取組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

Scope1・2 排出量 (%)



マネジメント・推進体制

マネジメント・推進体制についてはP21をご参照ください。

目 標

マテリアリティ	KPI(2030年度) ※公正・適正な取引、危機管理除く	2024年3月末
CO ₂ 排出量削減 (Scope1及びScope2) [※]	2030年度30%減(2013年度比) 2050年度カーボンニュートラル(CO₂排出量実質ゼロ)	36.8%減(2013年度比) ※コロナ禍からの回復とともに、削減率は低下すると想定
環境教育	- 研修、セミナーの開催 1回/年 - 環境保全に関する活動の実施、参加 1回/年	- 環境講演会開催ほか - 熊野古道清掃活動参加

※ Scope1. 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス) Scope2. 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出

取組み

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への対応

当社グループでは、運輸セグメントの気候変動リスクと機会を分析し、TCFD提言で推奨される4つのテーマ(「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」)に基づき、情報を開示しています。今後は対象セグメントを拡大し、情報の質・量の充実を図ってまいります。

https://holdings.sanco.co.jp/sustainability/environment/environment_activity03/

脱炭素社会に向けた環境負荷低減の取組み

■ 環境に配慮したバス車両の導入(三重交通(株)・名阪近鉄バス(株))

連節バス	三重交通(株) 4両	EVバス (電気バス)	三重交通(株) 5両	名阪近鉄バス(株) 1両
	効果 輸送効率向上によるCO ₂ 排出量削減		効果 CO ₂ 排出量削減、大気汚染防止、騒音低減など	
ハイブリッドバス	三重交通(株) 12両		名阪近鉄バス(株) 1両	
	効果 CO ₂ 排出量削減			

環境配慮型建物(グリーンビルディング)の拡大

■ CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証(三交不動産(株))

CASBEE-スマートウェルネスオフィス認証は、一般財団法人建築環境・省エネルギー機構(IBEK)が実施する制度で、オフィスビルの環境性能や健康・快適性を評価するものです。

三交不動産(株)は、2024年6月開業の「第2名古屋三交ビル」と、2025年夏開業予定の(新)「四日市三交ビル」で、最高位のSランクを取得しています。

■ ZEB認証(三交不動産(株))

ZEBとは、Net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称で、快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のことです。

三交不動産(株)は、2024年6月に開業した「第2名古屋三交ビル」でZEB Oriented(一次エネルギー消費量40%以上削減)、2025年夏に開業を予定している(新)「四日市三交ビル」ではZEB Ready(一次エネルギー消費量50%以上削減)の認証を取得しています。

再生可能エネルギーの活用

■ 太陽光発電(三交不動産(株)・三重交通(株))

三交不動産(株)では、三重県内を中心に33ヶ所で太陽光発電所(発電規模114MWh)を稼働しており、年間約1億4千万kWhの電力を発電しています。

また、三重交通(株)では、3営業所でバス・自家用車駐車場に太陽光発電設備付きの上屋を設置し、年間で約210万kWhの電力を発電しています。

カーボנקレジットの活用

■ トラッキング付FIT非化石証書(三交不動産株)

三交不動産株では、トラッキング付非化石証書を活用し、2022年4月以降の自社使用電力を実質的に再生可能エネルギー化しています。
また、賃貸オフィスビル「第2名古屋三交ビル」では、共用部・専有部のすべての電力に同証書を適用し、入居テナントの電力も実質再生可能エネルギー化を実現しています。

■ カーボン・オフセット都市ガス(株)三交イン

(株)三交インでは、愛知県及び三重県で運営する10ホテルにおいて、2022年8月から「カーボン・オフセット都市ガス」を導入しています。

■ Jブルークレジット(三交不動産株)・鳥羽シーサイドホテル(株)

ジャパンプルーエコノミー技術研究組合(JBE)により認証・発行された「鳥羽港周辺海域の漁業と観光業連携による海女文化・地域振興に資するBC(ブルーカーボン)プロジェクト」のカーボנקレジット「Jブルークレジット」を購入し、CO₂排出量の一部をオフセットしています。

その他

■ CO₂を吸収する自販機の設置(三交興業株)

三交興業株は、同社が運営する「名阪関ドライブイン」に大気中のCO₂を吸収する「CO₂を食べる自販機」を、三重県内で初めて設置しました。

データ

■ CO₂削減の状況(Scope1・Scope2)

	単 位	2021年度	2022年度	2023年度	対2013年度比	(参考) 2013年度
温室効果ガス排出量合計 (Scope1+2)		50	53	54	△32 △36.8%	87
Scope1	千t-CO ₂	40	43	44	△25 △35.6%	69
Scope2		11	10	10	△7 △41.2%	18

汚染と資源

基本的な考え方

当社グループは、各種法令や条例を遵守するとともに、「環境方針」に基づき、省資源やリサイクルの推進及び廃棄物・汚染物質の排出削減に努め、生態系維持を含む環境保全に貢献することを目指しています。

マネジメント・推進体制

マネジメント・推進体制についてはP21をご参照ください。

取組み

汚染対策の実施

当社グループは、事業活動における汚染物質の排出削減を企業の責務と考え、環境への影響を最小限に抑える取組みを進めています。お客さまや取引先と協力し、汚染物質の排出防止や原因となる材料の使用を避けることで、環境負荷の低減に努めてまいります。

■ 土壌汚染対策(三交不動産株)

関連法令に基づき、土地取得時・開発時における土地履歴調査及び土壌汚染調査・浄化対策を適切に実施しています。

■ アスベスト対策(三交不動産株)

関連法令に基づき、建築物の解体や改造、補修を伴う建設工事の際にアスベスト含有建材の使用箇所の有無に関する調査を行い、その結果に対して適切に対応しています。

■ シックハウス対策(三交不動産株)

オフィスビルや商業施設の一部で、ホルムアルデヒドやVOC(揮発性有機化合物)の排出・飛散を防止する対策を実施しています。

廃棄物削減と資源の有効活用

当社グループは、事業活動において廃棄物の削減と資源の有効活用を推進し、循環型社会の実現に向けた取組みを進めています。

■ フードバンクへの提供と食品ロス削減(三重交通(株)・三交不動産(株)・(株)三交ドライビングスクール)

NPO団体や行政と連携し、防災備蓄食糧品を食事支援活動や生活支援のために寄贈しています。

■ ペーパーレス化の推進(三交不動産(株))

注文書・請求書の電子化により64,000枚の紙使用量を削減しています。

■ 使い捨て紙コップの廃止(三交不動産(株))

本社事業所で社員向けの紙コップ提供を廃止し、年間約30,000個の削減を実現しました。

■ 「3010運動」の実施(鳥羽シーサイドホテル(株))

宴会や会食時の食べ残し削減を目的とした「3010運動」を実施しています。

※3010運動：会食、宴会等の乾杯後の30分とお開き前の10分は自分の席に座り、料理を食べることで、食品ロスの削減を図るための運動。

■ アライバルカードの電子化(株)三交イン)

チェックイン時のアライバルカードを電子化し、紙使用量を削減しました。

脱プラスチックの取組み

プラスチックごみは海洋汚染の大きな原因となっており、海洋生物への悪影響が指摘されています。当社グループは、政府の「プラスチック資源循環促進法」と当社の環境方針に則り、プラスチック使用量の削減や環境に優しい素材への切り替えを進めています。

目 標	取組み状況	対 象
特定プラスチック使用製品の環境配慮型製品への切替100%	切替率97.4% (2023年度末時点)	特定プラスチック製品を提供する連結子会社

■ カレンダーの木製化(三交不動産㈱)

2021年度よりお客様等にお渡しするカレンダーの台座をプラスチック製からFSC認証の木材に変更しています。

■ 使い捨て製品の紙・木製化(三交興業㈱)

レストランや売店で提供するストロー、マドラー、スプーンを紙・木製に変更しました。

■ アメニティグッズの素材変更(㈱三交イン・鳥羽シーサイドホテル㈱ 他)

くし・ヘアブラシ・カミソリ・歯ブラシの素材を、再生プラスチックや植物由来成分配合プラスチックに変更しています。

■ 「アメニティBAR」の設置(㈱三交イン)

ロビーで必要なアメニティを選べる「アメニティBAR」を導入しています。

■ 店頭POP資材の環境配慮型移行(㈱三交クリエイティブ・ライフ・㈱三交シーエルトゥー)

店頭POP資材をプラスチック製から段ボールパネルへ変更しています。

■ リサイクル素材の寝具導入(㈱三交イン)

海洋プラスチックごみになるリスクの高いプラスチックごみを原料とした中わた素材の寝具を全15ホテルに導入しています。

■ ビニール袋廃止と木製ティー及びマーカの製作及び導入(㈱三重カンツリークラブ・㈱松阪カントリークラブ)

浴場に設置していたビニール袋の無償配布を廃止しました。また、木製のティーとマーカを製作・導入しています。

■ 弁当容器の紙製化(三交興業㈱)

テイクアウト弁当の一部容器を紙製へ変更しています。

データ

■ 廃棄物排出量(当社及び連結子会社)

	2021年度	2022年度	2023年度
産業廃棄物排出量(t)	2,752	2,535	2,788

水資源

基本的な考え方

当社グループは、世界的な水不足や水質汚濁が重要な社会課題であると認識し、当社の「環境方針」に基づき、水資源の有効利用を推進しています。

今後も水使用量のモニタリングや節水技術の導入を進めることで、環境負荷の低減を図ってまいります。

マネジメント・推進体制

マネジメント・推進体制についてはP21をご参照ください。

取組み

節水型機器の導入(三交不動産株)

三交不動産株は、分譲マンションに節水機器を導入し、水資源の有効活用に取り組んでいます。

キッチン水栓

節水効果の高い水栓を採用。(プレイズ尼崎、プレイズ香芝五位堂等)

節水トイレ

洗浄水量を減らした節水トイレを採用。(プレイズ尼崎、プレイズ香芝五位堂、プレイズ浜松駅等)

食器洗い乾燥機

手洗いに比べて水量・洗剤使用量を抑えられる機器を採用。(プレイズ尼崎、プレイズ香芝五位堂等)

雨水の有効活用(三交不動産株)

三交不動産株は、2024年6月に開業した第2名古屋三交ビルにおいて、1階の「誰でもトイレ(性別問わずどなたでも自由に使えるトイレ)」の洗浄水や散水用に雨水を活用しています。

データ

■ グループの水使用量(当社及び連結子会社)

	2021年度	2022年度	2023年度
水使用量 (m ³)※	522,279	571,548	635,948

※使用量については、上水、工業用水、計測可能な地下水の使用量を集計しています。なお、上水の使用量については推計値が含まれます。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

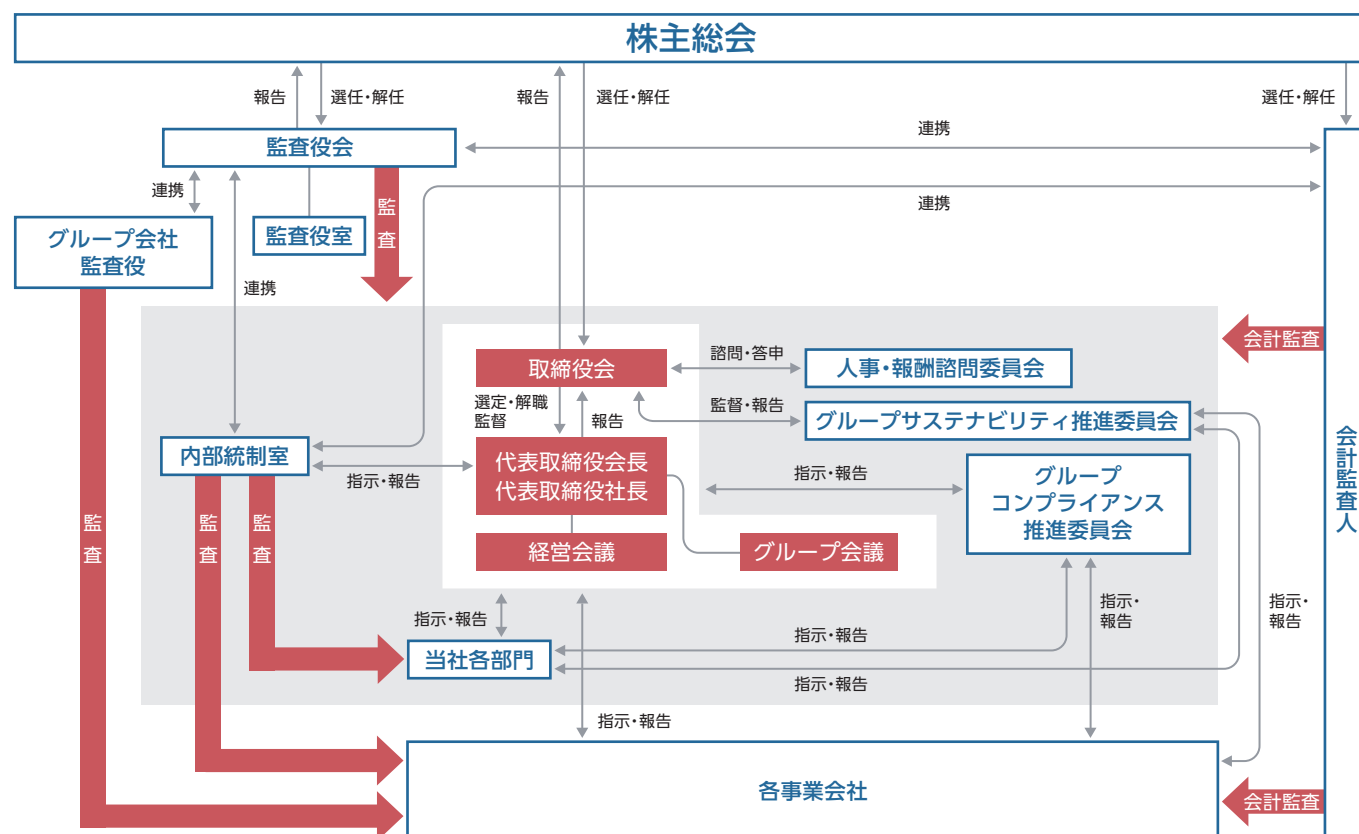
当社グループは、コーポレート・ガバナンスを企業経営上の重要課題の一つとして認識し、株主総会、取締役会、監査役会等の諸機関並びにその構成員が、法令に基づきそれぞれの役割を果たすことで、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

また、東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの各原則に則り、ガバナンス機能の強化に取り組むことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

コーポレート・ガバナンス報告書

<https://holdings.sanco.co.jp/ir/governance/>

コーポレート・ガバナンス体制



実 績

■ ガバナンスの実効性向上

取締役会の出席状況(2023年度)

役職及び氏名	取締役会	
	開催回数	出席回数
代表取締役会長 小倉 敏秀	9回	9回
代表取締役社長 竹谷 賢一	11回	11回
取締役相談役 岡本 直之	11回	11回
取締役 田端 英明	9回	9回
取締役 増田 充康	9回	9回
取締役 村田 陽子	11回	11回
取締役 中村 充孝	11回	11回
社外取締役 楠井 嘉行	11回	10回
社外取締役 都司 尚	11回	11回
社外取締役 田中 彩子	11回	11回
社外取締役 高宮 いづみ	11回	11回
社外取締役 植田 隆	11回	11回

役職及び氏名	取締役会	
	開催回数	出席回数
監査役(常勤) 中川 伸也	11回	11回
監査役(常勤) 別府 通孝	9回	9回
社外監査役 小林 克	11回	11回
社外監査役 笠松 宏行	9回	9回

※代表取締役会長小倉敏秀、取締役田端英明、取締役増田充康、監査役別府通孝及び社外監査役笠松宏行は、2023年6月23日開催の第17期定時株主総会において役員に就任していますので、就任後に開催された取締役会の出席状況を記載しています。

コンプライアンス・腐敗防止

基本的な考え方

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、すべてのステークホルダー（お客様、地域社会、従業員、取引先、株主・投資家等）の信頼と支持に支えられていると考えています。その期待に応え、コンプライアンス経営を推進するため「グループコンプライアンス行動規範」を制定しています。

グループコンプライアンス行動規範

- | | | |
|--------------|--------------|--------------------|
| 1 法令・社会規範の遵守 | 4 適切な情報開示 | 7 人権尊重・健全な職場環境 |
| 2 お客様からの信頼 | 5 社会への貢献・責任 | 8 情報、知的財産権の管理 |
| 3 公正な事業活動 | 6 環境問題への取り組み | 9 コンプライアンス体制の推進・改善 |

マネジメント・推進体制

グループコンプライアンス推進委員会

当社グループは、コンプライアンスの徹底と腐敗防止に取り組むため、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループコンプライアンス推進委員会」を設置しています。万が一、重大なコンプライアンス違反が発生した場合には、同委員会で救済・是正等の対応を行い、経営会議や取締役会等に報告する体制を整備しています。また、委員会ではコンプライアンスの課題や改善策について審議を行い、審議内容をグループ全体で共有することでコンプライアンスの徹底・腐敗の防止に努めています。

目標・実績

	2023年度目標	2023年度実績
重大な法令違反行為	0 件	0 件 (相談窓口受付件数 8 件)

取組み

コンプライアンスの啓発、教育

当社グループでは、全役職員に「コンプライアンスチェックカード」を配布し、基本理念やコンプライアンスの行動規範を分かりやすく提示するとともに、グループウェアの掲示板で月2回「コンプライアンスニュース」を発信し、コンプライアンス・不正防止の意識の向上を図っています。

また、グループ全体のコンプライアンスの徹底を目的に、年1回、当社及びグループ各社の役員・幹部職員等を対象とする教育・研修を実施しています。

コンプライアンス研修の開催実績についてはP7をご参照ください。

腐敗防止の取組み

当社グループでは、役職員による立場の悪用、不正行為、インサイダー取引、利益相反等について、規程を定め腐敗行為の防止に取り組んでいます。

また、法的及び倫理的な問題を早期に発見し迅速に是正するため、グループコンプライアンス相談窓口を設置し、必要に応じて警察や司法機関と連携し、不正行為を徹底的に追及する体制を整備しています。

ステークホルダーとの適正な取引

当社グループは、内閣府及び中小企業庁が推進する「大企業と中小企業の共存共栄関係の構築」の趣旨に賛同し、サプライチェーン全体の共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」を、グループ各社で宣言しています。

