

SUSTAINABILITY DATABOOK

三重交通グループ
サステナビリティデータブック

2026年2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
重要テーマ(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	14
労働安全衛生(健康と安全)	18
サプライチェーンマネジメント	23

環境

環境マネジメント	27
気候変動	30
汚染と資源	35
水資源	38

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	40
リスクマネジメント／コンプライアンス	42
腐敗防止	46

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2025」を補足する内容となっています。

対象範囲

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)の取組みを基本とし、場合により2023年度以前や2025年度の活動についても一部紹介しています。

参照した主な ガイドライン

- ◎ 環境省「環境報告ガイドライン 2019年度版」
- ◎ 「GRI(Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポートニング・スタンダード」
- ◎ 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言

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」を制定しました。

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。

2021年11月制定

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およ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、社会およ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、取締役会に報告しています。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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 働きがいのある職場づくり・人材開発	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ 健康経営 働き方改革
ガバナンス G	公正・適正な取引 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 公正取引・倫理 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、事業計画と連動するPDCAサイクルのもとで管理・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への対応状況を適切に管理するため、2030年度を目標年次とするKPIを設定し、その進捗についてモニタリングを行っています。

これらの取り組み状況は、関係する会議体において報告・審議され、必要に応じて方針や施策に反映するなど、実効性のあるガバナンス体制のもとで運用しています。

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) [※]	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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 働きがいの ある 職場づくり・ 人材開発	ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> ● 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% 	<ol style="list-style-type: none"> 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 70歳まで働ける環境整備 6 業務の見直しによる仕事の再配分・抽出、 環境整備 7 人権教育の実施
		健康経営	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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
ガバナンス G	公正・ 適正な取引 危機管理	公正取引・倫理	<ul style="list-style-type: none"> ● 不適切な利益供与・利益授受 0件 ● 優越的地位の濫用 0件 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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% 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大な法令違反行為 0件 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大な情報セキュリティ事故 0件 ● 個人情報漏洩 0件 	<ol style="list-style-type: none"> 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」を制定しました。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の発生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、同委員会は、「グループ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、経営会議および取締役会等に報告し、グループ全体のコンプライアンスリスクを管理しています。

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%

人権尊重の取組み

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、人権侵害の防止およ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活用しながら、人権への負の影響の深刻度および発生可能性を評価し、予防および低減に向けた取組みを推進してまいります。

■ 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(UNGPs)」に基づき、人権デュー・ディリジェンスに対する理解の深化を目的として、2024年9月に外部有識者を講師としたセミナーを開催し、当社およびグループ各社の役員等30名が参加しました。

また、グループ新入社員研修および中堅幹部研修においても、外部有識者を講師に迎え、人権に関する基礎研修を継続的に実施しており、2025年度は計70名が受講しました。

今後も、人権尊重に関する教育・啓発を計画的かつ継続的に実施し、グループ全体の意識向上と実践力の強化に努めてまいります。

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、執行役員および従業員を対象とする「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および内部通報を受け付けています（匿名での相談も可能です）。

本窓口は、総務人事グループ（総務担当）が中心となり事実関係の聴き取りや調査を行い、顧問弁護士の助言等を踏まえ、うえで「グループコンプライアンス推進委員会」に報告しています。

同委員会では、相談者の保護を徹底するとともに、関係法令および社内規程に基づき事実関係を精査し事実認定および対応方針の決定を行い、ハラスメントによる負の影響を受けた方々の救済および是正に向けて必要な措置を講じています。

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、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年分を記載）

実施時期	テーマ等	研修方法	受講者
2025年9月	カスタマーハラスメント研修	集合研修、WEB	105名
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、労働法令の遵守を徹底するとともに、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あたっては、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強制労働につながる行為は一切行いません。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、円滑な就労生活ができるよう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の方針に掲げており、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)およびジョブリターン制度(元社員の再採用)を採り入れています。

■ インターンシップの開催

当社グループは、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。2024年度は、172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、同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。

その取組みの一環として、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、地域の価値向上や経済効果の創出に資する地域社会への投資を行っています。その一環として、地域共生の推進、次世代の育成支援、災害へのレジリエンス向上など、多様な社会貢献活動に取り組んでいます。

今後も、お客さま、お取引先、地方自治体などのステークホルダーと連携し、地域社会の持続的な発展に貢献してまいります。

取組みの重点項目

地域社会投資の重点分野	当社グループの取組み	社会への効果
地域社会の活性化	地域の賑わいを創出するビル建設、人や環境に優しい施設の提供	雇用創出や産業振興、人や環境に優しい街づくりを通じた地域経済の発展
高齢者の活力ある生活支援	高齢者の生活サポート事業	高齢者が安心して暮らせる社会づくり
地域雇用の促進	地元出身者の採用、アグリ事業での地域雇用	人口維持や社会基盤の安定による地域経済の循環
次世代の育成支援	学びの場や職業体験の提供、地域コミュニティとの交流	子ども・若者の職業能力や社会性の育成
災害時の地域連携	地域防災への協力	災害時における住民の安全確保
ボランティア活動への参加	従業員の社会貢献活動支援、地域コミュニティへの参画	地域のニーズに即した社会貢献
文化・スポーツ振興への投資	地域のイベントへの参加、スポーツ振興への協力	地域文化の継承やスポーツの発展

体制

推進体制

当社グループは、地域・社会への貢献活動を推進するため、グループサステナビリティ推進委員会とグループ各社が連携する推進体制を整備しています。

■ 各社の役割と活動

グループ各社は、地域のニーズに応じた独自のアプローチを取り入れ、地域社会との共生を目指した取組みを計画・立案・実行しています。

■ 情報共有とグループ全体への展開

グループ各社における活動実績は、グループサステナビリティ推進委員会に共有され、グループ全体での知見の蓄積や相互学習に活用しています。これらの取組みを通じて、社会課題の解決や持続可能な社会の実現に向けた地域・社会への貢献活動を、グループ一体となり、より実行性の高い形で推進しています。

取組み

地域社会の活性化

■ 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、一次エネルギー消費量を40%以上削減した建物に与えられる「ZEB Oriented」認証を取得しています。

また、同ビルは、名古屋市の「Nagoyaまちなかオープンスペース制度」の新築物件で承認を受けた第1号物件であり、憩いや賑わいを創出するとともに、まちの魅力や活力の向上に貢献しています。

■ 四日市駅前開発

三交不動産(株)は、2025年8月に近鉄四日市駅前に地上14階建ての賃貸オフィスビル「四日市三交ビル」を開業しました。同ビルは「環境配慮」と「多様な働き方への対応」をコンセプトに掲げ、街とともに成長することを目指しています。

また、同ビルは、一次エネルギー消費量を50%以上削減した建物に与えられる「ZEB Ready」認証を取得したほか、CASBEEスマートウェルネスオフィスにおいて最高位のSランクを獲得しています。

■ 気密性の高い家づくり、地元木材の使用

三交不動産(株)の注文住宅ブランド「三交ホーム」では、外気温の影響を受けにくく、熱効率に優れた高い気密性能・断熱性能の実現を追求しています。

また、三交ホームの「木の家」は、省エネルギー性・居住環境・耐震性・劣化対策・バリアフリー性・維持保全計画など、長期優良住宅の認定基準を満たす仕様となっています。

さらに、住宅の主要構造材には三重県産木材を使用しており、地域資源の活用を通じて地産地消の推進や地域経済への貢献にも取り組んでいます。(2024年度 三重県産木材使用量：1,820m³[全使用木材の57.4%])

■ 安心して快適に利用できる施設の整備(バリアフリー対応)

当社グループのバス事業会社は、高齢者や障がいのある方、お子さまも安心してご利用いただけるよう、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出しなどを行っています。

高齢者の活力ある生活支援

三交ウェルフェア(株)は、ウェルフェア桑名において、高齢者が自宅と同じように暮らしながら、安否確認や生活相談のサービスを利用できる「サービス付き高齢者向け住宅」を運営しています。

また、高齢者の日常生活をトータルにサポートするため、居宅介護支援、通所介護(デイサービス)、訪問介護などの各種介護サービスも提供しています。

地域雇用の促進

三交不動産(株)は、三重県津市の農業施設「三交ハレノヒファーム」にて、高糖度ミニトマト「ハレノヒトマト」を生産しています。

地域社会の発展に向け、地元での人材採用を積極的に進めるとともに、地域の人々に安定した雇用を提供しています。

(地域の雇用者：27名[2025年9月現在])

また、地産地消の推進を通じて地域経済に活力をもたらし、企業と地域が一体となって地域を元気にするビジネス展開に取り組んでいます。

次世代の育成支援

■ おそうじ出前授業

三重交通コミュニティ(株)は、三重県津市内の小学校を対象に、清掃業務に関する出前授業を定期的に開催しています。本取組みを通じ、子どもたちに清掃業務の重要性を伝えるとともに、職業理解やキャリア意識の向上に貢献しています。

2024年度実績

実施月	対 象	参加人数
2024年4月	津市立草生小学校 4~6年生	27名
2024年6月	津市立安東小学校 6年生	25名
2024年10月	津市立西が丘小学校 3年生	130名
2024年10月	津市立大里小学校 6年生	39名
2024年11月	津市立養正小学校 5~6年生	81名

■ ホテル業務体験イベント

㈱三交インは、近隣小学校の児童を無料招待し、チェックイン業務、館内案内、客室チェック、まくらカバーセットなどのホテル業務を体験いただくイベントを実施し、職業理解やキャリア意識の向上を図っています。

体験イベント開催実績

実施月	2024年4月	2025年1月	2025年5月
開催場所	三交イン 伊勢市駅前「別館」Grande	三交イン 名古屋新幹線口ANNEX	三交イン 名古屋伏見

今後は、各地のホテルでも同様の取組みを順次展開していく予定です。

■ 児童招待公演「こころの劇場」への協賛

「こころの劇場」は、一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が全国の子どもたちに演劇を通じて命の大切さや思いやり、信じ合う喜びを伝えるプロジェクトです。当社(三重交通グループホールディングス㈱)は、協賛を通じ、子どもたちへの感動の輪を広げる活動を支援しています。

災害時の地域連携

■ 災害時避難場所の提供

三重交通㈱および三交不動産㈱の本社ビルは、三重県津市より津波避難協力ビルの指定を受けており、災害時には地域住民に避難場所を提供するとともに、交通機関の停止や交通の乱れに備えて食料や水を備蓄しています。

また、三交興業㈱は運営する「名阪関ドライブイン」を、大雨・大雪・地震などの災害時に名阪国道関ICが通行止めとなった場合の一時待機場所として提供し、通行者や地域の安全確保に貢献しています。

■ 災害時連携協定

三重交通㈱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。

ボランティア活動への参加

■ 従業員の社会貢献(ボランティア)活動の支援

三重交通㈱は、社員が自発的に社会貢献活動に取り組めるよう、「ボランティア休業規程」を定めています。社員は年間1回、最長1か月の休業を連続して取得でき、社会活動に参加しやすい制度を整えています。

主な活動対象

- ◎ 大規模災害発生時の被災地における被災者支援活動
- ◎ 身体障がい者療護施設、特別養護老人ホームなどの福祉施設での活動

■ 従業員による地域清掃

三重交通コミュニティ㈱は、地域社会への貢献活動の一環として、定期的にボランティア清掃を行っています。

従業員は月1回を目標に三重県津市の津観音や高山神社などで清掃活動を実施し、地域の美化に取り組むとともに、地域との交流を深めています。

2024年度の活動実績は計9回で、今後も継続して実施する予定です。

文化・スポーツ振興への投資(寄付)

■ 津まつり市民総おどりへの参加

当社グループは、三重県津市で毎年10月に開催される「津まつり市民総おどり」に参加しています。津市内の企業とともに、グループ各社の従業員が参加し、地域文化の振興や地域コミュニティとの交流に取り組んでいます。今後も継続的に同イベントに参加し、地域とのつながりを深め、地域社会の発展に貢献してまいります。

■ スポーツを通じた地域振興に関する取組み

三交不動産㈱は、2017年11月よりバレーボールVリーグチーム「ヴィアティン三重」のユニフォームスポンサーを務めており、2024年10月には「スポーツを通じた地域振興に関する連携協定」を締結しました。本協定に基づき、地域住民や従業員の健康づくり、青少年の健全育成に協力しています。

また、地元スポーツチームの活動支援や各種大会への協賛を通じて、地域社会の発展に貢献しています。

■ ウォーカソン(募金活動)への参加

三重交通㈱は、セントヨゼフ女子学園が主催する「ウォーカソン(マラソンとウォーキングを組み合わせた造語)」に継続して参加しており、2025年度で11回目の参加となりました。

この取組みは、同校の生徒が協賛企業とともに10kmを歩きながら善意の寄付を集めるもので、国際支援や地域貢献を目的としています。集まった善意は、東南アジアのフィリピンや西アフリカのシエラレオネの子ども支援団体などに届けられています。

■ 被災地支援

当社グループは、令和6年能登半島地震への支援として、当社およびグループ各社の役員・従業員から義援金を募り、当社の拠出金とあわせて総額1,000万円を日本赤十字社に寄付しました(2024年2月)。

■ コミュニティへの投資

当社グループは、地域のイベントへの協賛・寄付を通じて、地域の活動をサポートしています。

項目	2022年度	2023年度	2024年度
コミュニティへの投資	4,245千円	23,321千円	4,264千円

(2023年度：能登半島地震への義援金を含む)

雇用・労働への取組み

基本的な考え方

当社グループは、事業の持続的な成長を実現するため、従業員一人ひとりが働きがいを感じ、安心して働ける職場環境の整備に取り組んでいます。性別、年齢、国籍、障がいの有無にかかわらず、多様な人材が活躍できる環境を整えることにより、市場環境への適応力の向上につなげてまいります。

また、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、各職場の特性に応じた働きやすい環境づくりを推進してまいります。

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ため、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います。

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、グループの全従業員（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行ったうえで、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、労働環境の改善に向けて、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、社内にとどまらない成長機会として、他のグループ会社や県などの社外機関への出向を行い、幅広い視野と実践力を備えた人材の育成を推進しています。

研修制度

当社グループでは、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、当社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。これらの取組みにより、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てまいります。

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。

グループ各社は、女性活躍推進法に基づき、2021年4月に各社で計画を策定し、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、シニア人材が有する知識や経験を活かし、モチベーションを維持しながら活躍できる環境づくりを目的として、定年延長を実施しています。中核会社である三重交通(株)および三交不動産(株)をはじめ、グループ14社において、定年年齢の引上げに対応した新たな人事・賃金制度を導入しています。

また、定年を迎える社員を対象に「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取り組み、企業としての社会的責任を果たすとともに、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を通じて、組織の活性化につなげています。

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。2025年9月末現在、グループ全体で134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	2024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%	16.3%
男性労働者の育児休業取得率	2031年3月までに 85%	70.0%
労働者の有給取得率	2026年3月までに 70%	72.7%
障がい者雇用率	2031年3月までに 3%	3.5%

(数値は連結会社ベース)
※管理監督職には係長級を含んでいます。

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、従業員の健康と安全の確保を、企業の持続的な発展にとって重要な課題であると認識し、良好な職場環境の維持、安全の確保、健康の維持・増進支援、ならびに事業活動に伴う悪影響の軽減に向けた各種施策を推進しています。これらの取り組みを通じて、多様な人材がいきいきと働くことのできる環境づくりに継続的に取り組んでいます。

また、グループ内にとどまらず、お取引先さまをはじめとする当社グループの事業に関わる重要なステークホルダーに対しても、安全・衛生の確保を徹底するよう要請しています。

当社は、グループ各社の従業員に関する健康・安全リスクを適切に管理・監督するため、半期ごとに労務管理状況等の調査を実施し、時間外労働の状況、年次有給休暇の取得状況、育児休業取得率などの実績を定期的にモニタリングしています。これらの結果は、グループサステナビリティ推進委員会、経営会議および取締役会に報告され、法令遵守の徹底および国際基準に基づく安全衛生リスクの最小化、事故・疾病の予防につながっています。

さらに、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の推進を通じて、SDGs目標8「働きがいも経済成長も」の達成に取り組んでいます。加えて、年2回、グループ各社の人事・労務担当者を対象とした健康管理セミナーおよび労務管理セミナーを開催し、健康と安全に関する課題や取り組み状況の共有を行っています。

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

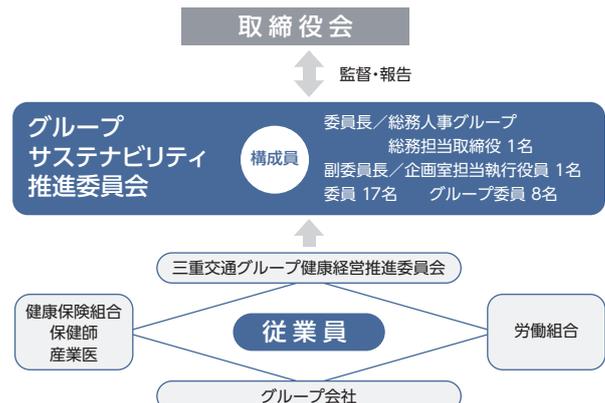
マネジメント・推進体制

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。

健康と安全の監督における取締役会レベルでの責任者

当社グループにおいて、労働安全、健康経営推進における監督の責任者を、当社の人事部門を担当する取締役としています。

健康と安全に関する目標

労働安全に関する目標

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の整備を目的として、労働災害ゼロを目標に各種安全対策に取り組んでいます。

事故防止に関する目標(交通事業)

三重交通(株)、三交伊勢志摩交通(株)、八風バス(株)および三重急行自動車(株)は、事故防止に向けた取組みとして、通年の重点目標に「重大事故の絶無」および「三事故*の絶無」を掲げています。

また、運動期間中における具体的な目標として、有責事故「ゼロ」を目指しています。

※三事故：追突事故、発車時の事故、扉事故

健康増進に関する目標

当社グループは、従業員の健康増進の一環として、がん、心筋梗塞、脳梗塞等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%まで低減することを目標としています。

喫煙率低減目標(三重交通グループホールディングス(株)と三重交通(株)の目標)

	2023年度	2024年度	2025年度
喫煙率	25.3%	24.0%	22.7%

目標値の設定

目標値は、厚生労働省が推進する「健康日本21」および「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できる環境を整備する」という考え方を踏まえて設定しています。禁煙希望者が禁煙に成功した場合の割合を算出するとともに、禁煙支援に関する各種取組みの推進効果を加味し、段階的な目標値としています。

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21社が認定を受けています。

データ

■ 休業災害件数等

三重交通グループホールディングス(株)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労災による死亡事故件数	0件	0件	0件	0件
(うち契約社員等の件数)	0件	0件	0件	0件
休業災害発生率	0%	0%	0%	0%
労働災害件数	0件	0件	0件	0件
労働災害度数率	0	0	0	0

三重交通(株)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労災による死亡事故件数	0件	0件	0件	0件
(うち契約社員等の件数)	0件	0件	0件	0件
休業災害発生率	0.70%	1.98%	2.33%	0.95%
(業界平均)	3.31%	4.06%	3.95%	—
労働災害件数	2件	4件	6件	2件
労働災害強度率	0.01	0.07	0.02	0.04
(業界平均)	0.22	0.21	0.19	—

■ 労働災害発生件数(グループ全体)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	0件	0件	0件	0件
発生件数	57件	44件	61件	60件
(うち死亡災害)	0件	0件	0件	0件

■ 健康管理に関する状況(グループ全体)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
喫煙率	27.9%	27.3%	27.3%	27.1%
ストレスチェック受検率	82.4%	68.4%	81.5%	94.0%
高ストレス者割合	5.9%	11.8%	12.2%	11.3%

■ 健康管理に関するパフォーマンス(業界比較)

三重交通グループホールディングス(株)・三重交通(株)の実績

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
喫煙率	27.9%	26.6%	25.3%	24.0%
業界平均	31.5%	31.3%	31.5%	—

■ ワークエンゲージメント(偏差値)

	2022年度	2023年度	2024年度
ワークエンゲージメント* (偏差値)	48.5	48.6	49.0

※ワークエンゲージメント：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	2024年度
プレゼンティーズム* (生産性損失割合)	36.1%	35.7%	35.1%

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。

※プレゼンティーズム：心身の不調を抱えながらも仕事を行い、本来のパフォーマンスが発揮できない状態を指す。値が高いほど損失が大きいことを示す。

■ 認証のある事業所の比率

現在、ISO45001認証を受けている事業所はありません。

■ 健康と安全に関する研修(過去1年間の実績)

健康管理

- ◎ 当社は、グループ各社の総務・人事担当者を対象に、健康管理に関する研修を実施しています。昨年度は47名が受講しました。
- ◎ 運転士職に対して、リカレント教育の一環として認知症に関する研修を実施し、46名が参加しました。
- ◎ 従業員の健康づくりを推進する取組みとして、薬膳に関する研修を実施し、50名が参加しています。

安全管理

- ◎ 三重交通(株)、三交伊勢志摩交通(株)、八風バス(株)、三重急行自動車(株)は、年4回実施している「安全輸送とサービス向上運動」の期間中に、全乗務員を対象とした安全輸送に関する講習を実施しています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、事業活動を通じて多くのお取引先さま（サプライヤー）（以下、「お取引先」という。）と協働しています。

近年、サプライチェーン全体でのサステナブルな調達の実現に向けた社会的な期待が高まるなか、環境や社会への影響を踏まえ、お取引先とともに持続可能なサプライチェーンの構築に取り組むことが重要であると考えています。

こうした考えのもと、当社グループは2025年12月に、環境保全、人権尊重、公正で透明な取引の推進などを目的とした「サステナブル調達方針」を制定しました。

本方針に基づき、各国の法令を遵守し、「世界人権宣言」や「ILO（国際労働機関）の中核的労働基準」、「国連グローバル・コンパクト」などの国際的な規範を支持・尊重するとともに、お取引先との対話を重ね、理解と賛同を得ながら、持続可能なサプライチェーンの実現に努めてまいります。

サステナブル調達方針

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、持続可能な社会の実現に向けて、関係法令をはじめ、国際的な規約や行動規範を尊重しつつ、サプライチェーンを含むすべての取引において、環境保全、人権尊重、公正かつ透明な取引等の推進に努めます。

本方針については、当社グループ自らが実践するとともに、お取引先にもご理解・ご賛同をいただき、持続可能な社会の実現に向けて共に取り組んでまいります。

1 適用範囲

本方針は、当社グループのすべての事業活動における調達に適用されるとともに、これらの活動に関わるお取引先さま（サプライヤー）を含むサプライチェーン全体にも適用されるものとします。

2 法令遵守

各国の法令や国際法を遵守するとともに、社会規範及び関連する社内規程に基づき、誠実に行動します。

3 遵守事項

(1) 安全・品質の確保

◎「安全・安心・安定・快適なサービス」の提供

「安全・安心・安定・快適なサービス」の提供を最優先に、お客さまや社会から信頼される商品・サービスの提供に努めます。また、品質管理体制を整備し、品質の確保と継続的な品質の向上に取り組みます。

(2) 環境への配慮

◎気候変動への対応

商品・サービスのライフサイクル全体を通じて、エネルギー使用量、二酸化炭素等の温室効果ガス排出量、その他資源利用に伴う環境負荷を適切に把握し、その削減に取り組みます。

◎資源の有効利用

事業で使用する資源の有効利用及び廃棄物の削減に努めます。

◎水資源の保全と効率的な利用

水資源の保全と効率的な利用に努めます。

◎生物多様性の保全

生物多様性の保全に努めます。

◎汚染防止と化学物質・有害物質の適正管理

大気・水質・土壌等の汚染の防止と化学物質（製品に含有するものを含む）の適切な管理・処理を実施し、環境問題への対応に努めます。

(3) 人権尊重と健全・安全な労働環境の確保

◎差別の禁止

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する差別行為を排除し、すべての人々に対して公平かつ平等な雇用・就業の機会を確保します。

◎ハラスメントの禁止

あらゆる形態のハラスメントを禁止し、一切認めません。

◎強制労働の禁止

本人の意に反するあらゆる形態の強制労働を排除するとともに防止に努めます。また、債務労働や人身取引も一切認めません。

◎児童労働の禁止

児童労働の廃止を支持するとともに、その実現に取り組みます。

◎労働者の権利の尊重

すべての労働者の基本的権利である結社の自由と団体交渉権を保障し、その他の労働者の権利を尊重します。

◎労働時間の適正管理

関連法規を遵守するとともに、労働時間を適正に管理し、過剰な労働時間の削減に取り組みます。

◎適正な賃金支給

各国・地域の最低賃金、時間外労働、その他の賃金関連法令を遵守し、不当な減給を行わず、適正な賃金を支給します。また、従業員とその家族が健全な生活水準を維持できるよう、生活賃金の確保に取り組みます。

◎職場の安全衛生の確保

労働安全衛生関連法令を遵守し、安全管理を徹底することで労働災害の防止に取り組みます。また、定期的な点検や適切な安全対策を実施し、安全で衛生的な職場環境を確保するとともに、従業員が健康で健全に働くことができる環境づくりに努めます。

(4) 公正かつ透明な取引の推進

◎公平・公正の追求

公平・公正・透明かつ自由な競争と適正な取引を実施し、これらを阻害する行為は一切行いません。

◎腐敗行為の防止

贈収賄、横領、不正競争、利益相反、インサイダー取引、マネーロンダリング等、職務上の地位や権限を濫用するあらゆる腐敗行為を厳しく禁止し、透明性の高い公正な事業活動を推進します。

◎反社会的勢力との断絶

反社会的勢力及び団体と一切関わりを持たず、不当な要求や圧力に対しては、毅然とした態度で対応します。

◎知的財産権の保護

特許権、商標権、著作権等、自社が保有する知的財産権を適切に管理・保護し、その権利の侵害を防ぎます。また、他者の知的財産権を尊重し、いかなる侵害行為にも関与しません。

◎内部通報・コンプライアンス相談窓口の運営

法令違反、ハラスメント、人権侵害等のコンプライアンス上の問題について、安心して報告・相談できるグループコンプライアンス相談窓口を運営します。

通報者や相談者の個人情報厳重に管理し、通報や相談を理由とする報復行為や不利益な取扱いは一切行いません。

(5) 適切な情報管理

個人情報、機密情報及びプライバシーに関わる情報等、業務上取り扱う全ての情報を適切に保護します。また、情報漏洩を防ぐため、情報管理体制の整備と情報システムの厳格な運用を徹底します。

(6) BCP(事業継続計画)の整備

災害や不測の事態に備え、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定・整備します。また、定期的な見直しや訓練を通じて、迅速に事業を再開できる体制の維持に努めます。

(7) 地域社会との共存

地域社会の文化や慣習を十分に理解し尊重することにより良好な関係を築き、地域社会との共存共栄の実現に努めます。

(8) お取引先さまとの協働によるサプライチェーン構築

お取引先さま(サプライヤー)との対話を深め、本調達方針の理解と実践を共有・推進することで、強固な信頼関係の構築に努めます。また、長期的なパートナーとして連携し、共に持続可能で強靱なサプライチェーンを築くことで、相互の成長と発展を目指します。

4 推進体制

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を中心に、グループ全体で本方針の実現に取り組みます。

5 是正・救済

本方針に反する行為が確認された場合には、グループサステナビリティ推進委員会及びグループコンプライアンス推進委員会を中心として、原因の究明及び再発防止を図るとともに、適切な方法で是正・救済に取り組みます。

6 情報開示

本方針及び関連する取組みについて、ステークホルダーに対して、適切に情報開示を行うとともに、積極的なコミュニケーションを通じて理解の促進に努めます。

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

当社は、グループサステナビリティ委員会を中心に、グループ各社と緊密に連携しながら、サプライチェーンマネジメントに関する取組みを推進しています。

同委員会は、「サステナブル調達方針」の策定・見直しをはじめ、方針理解の促進、重要なお取引先の特定、お取引先の取組み状況の把握・評価などを計画的に進めています。

また、サプライチェーンマネジメントに関する重要事項は取締役会に報告され、取締役会による適切な監督を受けています。

サプライチェーンマネジメント推進に向けた取組み

サステナブル調達の推進

■ サステナブル調達方針の周知

当社グループは、持続可能な調達の実現に向け、サプライチェーン全体で取り組むことが重要であるとの認識のもと、「サステナブル調達方針」を制定し、ホームページ上で公表しています。本方針は、お取引先をはじめ、事業に関わるすべてのパートナーの皆さまを対象とし、その内容についてのご理解と遵守、ならびに必要に応じ改善へのご協力をお願いしています。

なお、当社グループの事業展開は、主に日本国内に限られるため、本方針は日本語で開示しています。

■ 取引前の事前確認

当社グループは、新規のお取引先(新規サプライヤー)との取引開始にあたり、財務状況の調査に加え、人権問題の有無を確認し、人権リスクの評価を含むデュー・ディリジェンスを実施しています。

また、サプライチェーンにおける環境問題・社会課題の解決に向け、「サステナブル調達方針」を周知し、取引開始にあたっては、本方針の趣旨をご理解・ご賛同いただいたうえで、取引を開始しています。

■ 重要なサプライヤーへのアンケートの実施(2026年度予定)

当社グループは、既存のお取引先(既存サプライヤー)のうち、グループ各社の取引において「重要なお取引先」を対象に、サステナブル調達に関する年次アンケート調査を実施し、お取引先における環境・社会課題への取組み状況を定期的に把握・確認します。

また、アンケート結果において重大なリスクが判明した場合には、お取引先との対話を通じて改善に向けた適切な働きかけを行うなど、持続可能な調達の実現に向けた取組みを促進します。

「重要なお取引先」については、発注金額や商品・サービスの重要度、グループ会社との関係性等を踏まえて選定するとともに、事業分野や商品特性、地域等に起因する固有のリスクが認められるお取引先も対象としています。

お取引先と共存共栄、連携強化

■ パートナーシップ構築宣言

グループ各社は、サプライチェーン全体における持続可能な関係の構築を目指す「パートナーシップ構築宣言*」に賛同し、策定・公表しています。

お取引先と連携し、共存共栄の関係を築くことで、サプライチェーン全体の安定性および競争力の強化につなげています。

*パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は、国が官民連携で推進している制度で、事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するものです。



「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト
<https://www.biz-partnership.jp/index.html>

お客さま・お取引先さまとの協働を通じた環境配慮の推進

サプライヤーの環境への影響を管理・抑制するための取組み

当社グループは、環境に与える影響の中でも、建物の解体時に発生する産業廃棄物が特に重要な要素であると認識しています。

三重交通(株)は、同社が直接の排出事業者とならない解体工事等で発生する産業廃棄物を適切に把握・管理するため、工事請負会社(廃棄物排出事業者)に対し、最終処分の完了を確認できるマニフェスト(産業廃棄物管理票)[写]の提出を求めています。

この取組みにより、発注した工事に伴い排出された廃棄物の種類や数量を把握するとともに、適正に処理されたかどうかを確認しています。

また、工事請負会社に対し、廃棄物の発生抑制および徹底した分別による再資源化(リサイクル)の実施を要請しています。

CASBEEなど環境性能認証

過去3年における環境認証取得ビルの割合(延べ床面積10,000㎡以上の新築ビルを対象)

	2022年度	2023年度	2024年度
CASBEE*	0%	100%	100%
BELS	0%	100%	100%

*CASBEEウエルネスオフィス、CASBEE名古屋を含んでいます。

保有する不動産施設の水総使用量

過去3年における保有不動産施設の水総使用量(延べ床面積10,000㎡以上の新築ビルを対象)

	2022年度	2023年度	2024年度
水総使用量	17,558㎡	18,536㎡	23,399㎡

保有する不動産施設へのスマートメーター導入

三交不動産(株)は、電気使用量の「見える化」による節電・省エネの促進を目的として、賃貸する12施設にスマートメーターを導入しています。今後は、新たに開業する施設への導入に加え、既存施設においても電力メーターの交換時期にあわせて、順次導入を進めてまいります。

保有する不動産施設における生物多様性保全プロジェクトの実施

三交不動産(株)は、三重県・国立大学法人三重大学大学院生物資源学研究所・(株)鳥羽水族館との4者間で締結した「みえ生物多様性パートナーシップ協定」における生物多様性保護活動の一環として、2019年4月、保有する太陽光発電施設「大仏山メガソーラー発電所」(三重県伊勢市他)に設置したビオトープへ、環境省のレッドリストで絶滅危惧種に指定されている「カワバタモロコ」の放流を行いました。

放流後はビオトープ内で継続的に、カワバタモロコの生育状況を観察しています。

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」を制定しました。

温暖化ガスの排出量削減、資源利用の削減、効率化・循環等の有効活用、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。

2024年2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、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。

目標・取組み・実績

目標

当社グループは環境教育の一環として、環境をテーマとした研修やセミナーを毎年実施することを目標としています。

2025年度の取組み

■ 環境セミナーへの参加(環境学習)

2025年11月、三重県環境保全事業団が開催したセミナー「自然共生サイトを活用したネイチャーポジティブへの取組み」に当社およびグループ各社の従業員が参加しました。

■ 熊野古道(世界遺産)クリーンアップ作戦への参加(環境学習)

2025年12月、三重県が主催する「熊野古道(世界遺産)クリーンアップ作戦」に当社およびグループ各社の従業員が参加しました。

■ 産業廃棄物処分場の見学(環境学習)

2025年12月、三重県四日市市にある「新小山最終処分場」を環境部会事務局、当社およびグループ各社の従業員が見学しました。

認証取得・違反等の実績

■ 環境マネジメントシステム認証の取得

三重交通(株)は、国土交通省の外郭団体である「交通エコロジー・モビリティ財団」が認証機関となり、「環境保全のための仕組み・体制の整備」「エコドライブの実施」「低公害車の導入」など、6項目にわたる基準を一定レベル以上で満たした事業所に対して認証・登録を行う「環境マネジメントシステム認証」を、全事業所で取得しています。

認証取得会社 三重交通(株)

	2022年度	2023年度	2024年度
認証を取得した事業所数	6	11	11
認証可能な事業所の取得比率	55%	100%	100%

■ ISO14001認証

当社グループにおいて、現在、環境マネジメントシステムに関する国際規格であるISO14001の認証を取得している会社はありません。

	2022年度	2023年度	2024年度
認証を取得した会社数	0	0	0
認証取得率	0%	0%	0%

■ 会計年度中における環境関連の罰金・処罰

当社グループにおいては、会計年度中に環境関連の罰金および処罰は発生していません。

	2022年度	2023年度	2024年度
環境関連の罰金コスト	0円	0円	0円
環境関連の処罰	0件	0件	0件

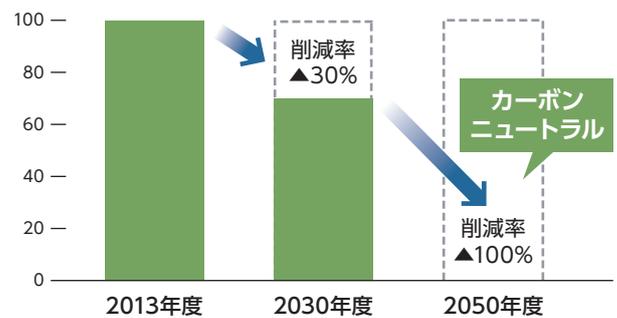
気候変動

基本的な考え方

当社グループは、2050年度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P28をご参照ください。

目標・実績

CO₂排出量 (Scope1およびScope2) 削減

当社グループの運輸セグメントでは、バス車両の電動化(HV・EV・FCV)の推進やエコドライブ(省エネ運転)の徹底を進めています。あわせて、事業拠点および保有するオフィスビル、商業施設、ならびに運営するホテル・旅館等において、省エネルギー施策や空調効率化を推進し、温室効果ガスの削減に努めています。これらの施策は、事業活動が気候変動に及ぼす影響を低減するのみならず、既存事業の再構築や新規事業開拓における競争力の強化にも貢献するものと認識しています。

■ 短期の定量目標

2030年度のCO₂排出量を2013年度比で30%削減を達成します。

■ 長期の定量目標

2050年度にカーボンニュートラル(CO₂排出量実質ゼロ)を達成します。

Scope1、2、3の排出量(実績)

	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	43,138	44,451	42,143
Scope2	8,690	10,329	9,757
Scope3		118,298	102,923
1 購入した財・サービス		44,640	62,127
2 資本財		56,564	22,901
3 燃料・エネルギー関連活動		679	720
4 輸送・配送(上流)		36	84
5 廃棄物(上流)		176	330
6 出張		263	206
7 従業員の通勤		240	194
13 下流リース資産		15,877	16,361

※Scope3については、中核会社2社(三重交通㈱・三交不動産㈱)の実績を記載しています。

CO₂(Scope1、2)の短期的(最大5年以内の)削減目標

当社グループは、各社の事業所や施設において照明のLED化や空調設備の高効率化を進めるなどして電力使用量を抑制し、2030年度のCO₂排出量を2013年度に比較して30%削減します。

CO₂(Scope1、2)の長期的(最大5年超の)削減目標

当社グループのバス会社は、燃費性能に優れたハイブリッド車両や軽油を使用しないEV車両への代替、CO₂の排出量を実質ゼロと見なせる合成燃料の導入、そして車両の効率的な運用を通じた燃料使用量の削減を進めることにより、2050年度のカーボンニュートラルを達成します。

なお、量産が期待される国産EV乗合バスについては、現時点ではバッテリーの充電時間、走行距離、耐用年数などの詳細が明らかになっていないことから、本格的な導入は2030年度以降になると見込んでいます。また、軽油・ガソリンなどの化石燃料に代わる合成燃料についても、2050年頃の普及が想定されているため、EV車両の導入や合成燃料の使用については、長期的な目標になると認識しています。

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/

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年度より回答を行っています。

	2024年度	2025年度
CDP回答評価	B	B

(CDP回答評価「B」：マネジメントレベル)



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8月開業の「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8月開業の「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)

三交不動産株は、三重県内を中心に33か所で太陽光発電所(発電規模114MW)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。

カーボンクレジットの活用

■ 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)三交インは、愛知県およ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。

社内炭素税(インターナルカーボンプライシング)

■ 設定の有無

当社グループは、社内炭素税(インターナル・カーボンプライシング)を導入していませんが、将来的な炭素税の導入を見据え、検討すべき重要な課題であると認識しています。

■ 炭素税等を削減・抑制するための投資

当社グループは、将来発生する炭素税を抑制するために、毎年、バス車両の電動化を進めています。

また、三重交通(株)において導入済みのEVバス車両については、三重県内で水力により発電された電気に非化石証書を付加し、CO₂排出量をゼロにした「三重美し国Greenでんき」(中部電力ミライズ供給)を使用しています。

バス車両電動化の実績

	2022年度	2023年度	2024年度
ハイブリッドバス	15両	15両	17両
電気バス	3両	3両	7両
燃料電池バス	0両	1両	1両
合計	18両	19両	25両

■ 気候変動対策のための政策や規制への見解

当社グループは「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」および「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」の政策に賛同し、これらの法令に基づく対応を適切に実施しています。

会社名	実施内容
三重交通(株)	温対法、省エネ法に基づき設備更新や運用改善等の省エネ施策に取り組んでいます。
三交不動産(株)	省エネ法に基づき設備更新や運用改善等の省エネ施策に取り組んでいます。また、省エネ法に定める「特定事業者」として、エネルギー原単位で年平均1%削減を目指す努力義務を継続的に達成していることにより、事業者クラス分け評価制度(SABC評価制度)において、最上位の「Sクラス(目標達成)」を獲得しています。

■ 気候変動に関する方針と所属団体の方針との整合性

所属団体	所属団体の方針との整合性
中部経済連合会 (中経連)	<p>2024年9月に発表されたカーボンニュートラルの実現に向けた提言書「カーボンニュートラルの実現に向けた社会実装の推進」は、当社グループの気候変動対策に関する方針と一致しており、グループ各社の各種取組みや施策等に提言内容を反映させています。また、本提言やその他の活動において、車両の電動化について明確に言及し、議論を推進していますが、そのスタンスはEV(電気自動車)のみを推進するのではなく、中部圏の自動車産業の特性を踏まえ、多様な選択肢を認める点に特徴があります。具体的には、「多様な電動車の活用推進」や「水素社会実現に向けたFCV関連の取組み」をポイントとして掲げています。当社グループにおいても、これらの方針に基づき電動車の導入を進めています。</p> <p>https://www.chukeiren.or.jp/wp/wp-content/uploads/2024/09/CNteigen.pdf</p> <p>当社グループの電動車車両数 ◎EVバス 7両 ◎FCVバス 1両 ◎HVバス 17両</p>
日本バス協会	<p>2025年度事業計画において示された「環境対策」、「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略への対応」は、当社グループの気候変動対策に関する方針と一致しており、運輸セグメントの各種取組みや施策等に反映させています。また、「バス再興10年ビジョン(2024年11月)」の「次世代のバス輸送への転換」においては、EVバスなどの普及で環境へ貢献することが記載されています。当社グループにおいてもこれらの方針等に基づき電動車の導入を進めています。</p> <p>https://www.bus.or.jp/cms/wp-content/themes/bus/images/about/houkoku/keikaku07.pdf</p> <p>当社グループの電動車車両数 ◎EVバス 7両 ◎FCVバス 1両 ◎HVバス 17両</p>
不動産協会	<p>2021年4月に発表された「不動産における脱炭素社会実現に向けた長期ビジョン」は、当社グループの気候変動対策に関する方針と一致しており、不動産セグメントの各種取組みや施策等に反映しています。さらに、不動産環境実行計画 再改定版(2024年3月)においては、不動産の各事業活動(新築オフィスビルの開発、新築分譲マンションの開発、本社ビル等における自らの業務など)において、省エネルギーの推進、エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーの導入等を目標に掲げていることから、当社グループもこれらに沿った取組みを進めています。</p> <p>https://fdk.or.jp/f_suggestion/pdf/kankyau_jikkou_tyoki_2_2403.pdf</p> <p>当社グループの対応 (省エネルギーの推進) ◎第2名古屋三交ビル(2024年6月開業)…ZEB Oriented取得 ◎四日市三交ビル(2025年8月開業)…ZEB Ready取得 等 ◎既存ビルの省エネ改修やLED照明への切り替え…随時</p> <p>(再生可能エネルギーの導入) ◎三交不動産(株)は、トラッキング付FIT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な再生可能エネルギー電気に切り替えています。 ◎三重交通商事(株)は、2023年8月にガソリンスタンド3拠点の屋根にENEOS(株)と共同で太陽光パネルを設置し、昼間の発電時間帯に設置パネルで発電した電気を中心に使用しています。</p>

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および廃棄物・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P28をご参照ください。

汚染防止に関する目標・取組み・実績

当社グループは事業活動に伴う汚染物質の排出削減を企業の重要な責務と位置付け、バス車両の計画的な更新や環境対策を通じて大気汚染物質の排出抑制を進めています。

さらに、お客さまやお取引先さまとの連携により、汚染物質の排出防止や原因となる材料の使用回避を図ることで、環境負荷の低減に努めています。

プロセス型の目標

■ シックハウス対策(三交不動産株)

2030年度までに、自社で企画・開発するすべての注文住宅および建売住宅において、建材・内装材のVOC自主表示制度(4VOC基準など)への適合率100%を達成します。

■ 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ます。

定量目標

■ バス車両から排出される窒素酸化物[NOx]の削減

バス車両の定期的な更新等によりNOx排出量の削減を進めます。

実績

	2022年度	2023年度	2024年度
NOx排出量*	29t	29t	27t

*三重交通株が保有する三重県四日市市・桑名市のバス車両および名阪近鉄バス株が保有する名古屋市内のバス車両からの排出量

■ バス車両から排出される硫黄酸化物[SOx]の削減

バス車両の定期的な更新やエコドライブ(省エネ運転)により燃料使用量を減少させることで、SOx(硫黄酸化物)排出量の削減を進めます。

実績

	2022年度	2023年度	2024年度
SOx排出量*	0.2t	0.2t	0.2t

*各年度の燃料使用量に排出係数を乗じて算出(少数第2位切り捨て)

廃棄物削減に関する目標・取組み・実績

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。

定量目標

■ 特定プラスチック使用製品の環境配慮型製品への切替

当社グループは、政府の「プラスチック資源循環促進法」と「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(バイオプラスチック、生分解性プラスチック、紙等)への切り替えを進めています。2025年度には、使用素材の切り替え率100%の達成を目指しています。

実績

	2022年度	2023年度	2024年度
環境に優しい素材への切り替え率	86.8%	97.4%	98.8%

廃棄物削減に関する主な取組み

■ カレンダーの木製化(三交不動産株)

お客さま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住宅用木材加工で発生する端材とすることを継続します。

■ 「アメニティBAR」の設置(株三交イン)

ロビーで必要なアメニティ(歯ブラシ、髭剃り、入浴用タオル等)を選べる「アメニティBAR」の導入を継続します。

■ アメニティグッズの素材変更(株三交イン・鳥羽シーサイドホテル株 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。

■ リサイクル素材の寝具導入(株三交イン)

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。

■ 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廃止を継続し、紙資源の使用量を削減します。

■ 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の電子化を継続し、紙資源の使用量を削減します。

産業廃棄物・食品ロス等削減の取組み・実績

産業廃棄物の削減

産業廃棄物排出量の実績

	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物排出量	2,534t	2,787t	2,696t

(上記の内、特定有害廃棄物の排出量)

	2022年度	2023年度	2024年度
特定有害廃棄物排出量	0.7t	3.7t	23.9t

三交不動産(株)では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とっています。

他社やお客さまと協働した廃棄物削減の取組み

当社グループは、循環型社会の実現に向け、事業活動における資源の枯渇を防ぐため、食品を含むすべての原材料の廃棄削減と有効活用に努めることを約束します。

■ 廃食用油のリサイクル

鳥羽シーサイドホテル(株)、三交興業(株)(名阪関ドライブイン)、御在所ロープウェイ(株)で運営するレストランやフードコート等から排出される廃食用油は、委託先の専門事業者により回収され、燃料、工業原料、飼料原料へリサイクルされています。

リサイクルされた商品は、国内外の企業で販売・使用されており、廃棄物だけでなく資源使用量の削減にもつながっています。

実績

	2022年度	2023年度	2024年度
廃食用油のリサイクル量	7.6t	6.5t	7.8t

■ 備蓄食料品の有効活用

三重交通(株)、三交不動産(株)、(株)三交ドライビングスクールは、NPO団体や行政へ防災備蓄用食料品を寄贈しています。これらは食事支援や生活支援に役立つだけでなく、備蓄食料品の有効活用にもつながっています。

■ 食品ロスの削減

鳥羽シーサイドホテル(株)は、宴会などにおいて乾杯後の30分とお開き前の10分を自席で過ごし、料理を食べきることで食品ロス削減を図る「3010運動」を、お客さまと協力しながら実施しています。

資源(原材料)利用削減に関する実績

■ 三交不動産(株)の注文住宅および建売住宅における木材(原材料)の使用量

実績

	2022年度	2023年度	2024年度
木材使用量*	3,246㎡	2,821㎡	2,858㎡

*各年度に引渡した注文住宅および建売住宅の延床面積に簡易計算用の係数を乗じて算出

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、「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P28をご参照ください。

目標・取組み・実績

プロセス型の目標

■ オフィスビル等における節水機器の導入(三交不動産株)

三交不動産株は、新たに開発するすべての賃貸ビルにおいて、節水型水栓や節水型便器を導入することで、取水量(水使用量)の抑制を図っています。

さらに、既存ビルや施設についても、順次、水回りの機器の更新を進めることで、一層の取水量(水使用量)の削減につなげています。

■ 分譲マンションの「ZEH-M」標準仕様化による水使用量(取水量)の減少(三交不動産株)

三交不動産株は、住宅の断熱性や省エネ効果を高め、家庭で使う年間の消費エネルギー消費量の20%以上を削減するZEH-M Orientedを、2026年1月以降に完成する新築分譲マンションで標準仕様化します。

また、ZEH-M Orientedで求められる省エネ性能を満たすために、節水効果の高い設備を採用し、水使用量(取水量)の減少につなげます。

節水シャワーヘッド 手元で一時止水が可能

節水トイレ 洗浄水量を減らした節水トイレを採用

キッチン水栓 節水効果の高い水栓を採用

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

雨水の有効活用

三交不動産㈱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（性別問わず誰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、取水量（水使用量）を削減しています。

水ストレス地域での事業活動および水使用

当社グループはWRI Aqueductが示す「総合水リスク」において水ストレスが懸念されている地域で、事業活動は行っていません。よって、それらの地域での取水（水使用）もありません。

取水量・排水量

取水量実績

	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	571,548m ³	635,948m ³	603,128m ³
1 上水	556,893m ³	616,629m ³	578,877m ³
2 工業用水	4,591m ³	5,121m ³	4,915m ³
3 地下水	6,375m ³	9,966m ³	13,549m ³
4 その他	3,689m ³	4,231m ³	5,787m ³

排水量実績

排水量については、蒸発量や雨水の混入など、全体量から差し引く要素の推定が困難であることから、取水量（水使用量）の90%を排水量としています。なお、使用した水の排出先は、公共下水および道路側溝（浄化槽で処理後に放流）が大半を占めています。

	2022年度	2023年度	2024年度
排水量（主に公共下水・浄化槽）	514,393m ³	572,353m ³	543,815m ³

水関連のリスクに関するシャドウコスト

当社グループは、水関連のリスクがある地域で事業を行っていないため、シャドウコストや、その対策に向けた研究開発費等は発生していません。

水質／水量に関する許可・基準・規制違反

	2022年度	2023年度	2024年度
罰金コスト	0円	0円	0円
許可・基準・規制違反	0件	0件	0件

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

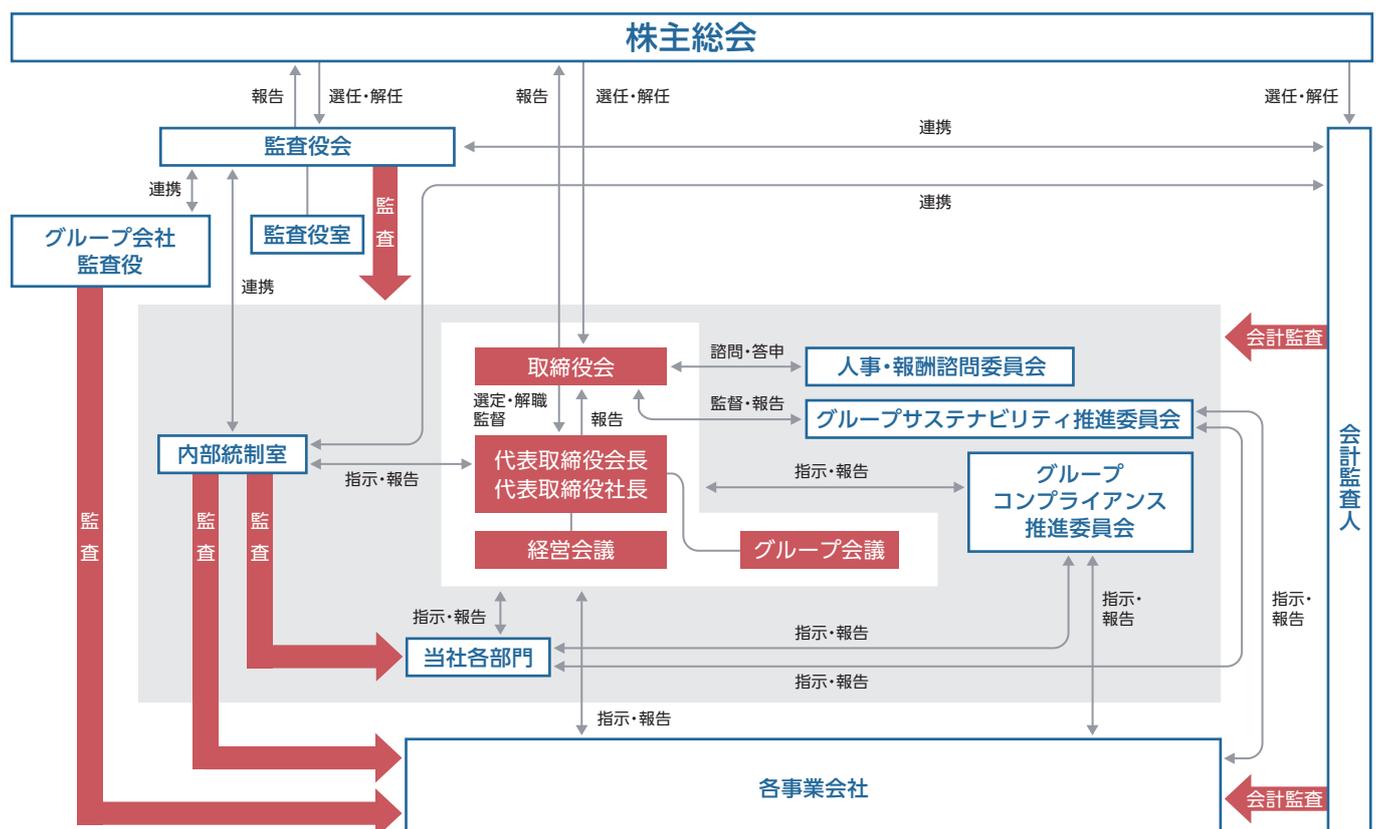
当社グループは、コーポレート・ガバナンスを企業経営上の重要課題の一つとして認識し、株主総会、取締役会、監査役会等の諸機関ならびにその構成員が、法令に基づきそれぞれの役割を果たすことで、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

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(2024年度)

役職および氏名	取締役会	
	開催回数	出席回数
代表取締役会長 小倉 敏秀	11回	11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	11回	11回
取締役 増田 充康	11回	11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	11回
社外取締役 都司 尚	11回	10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

役職および氏名	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	11回	11回
社外監査役 山中 利之	9回	9回
社外監査役 笠松 宏行	11回	11回

(注) 社外監査役山中利之は、2024年6月20日開催の第18回定時株主総会にて選任された後の取締役会の出席回数を記載しております。

リスクマネジメント／コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、健全なグループ経営を推進するため、「グループリスク管理規程」を制定し、発生し得るリスクの適切な管理に取り組んでいます。

同規程に基づき、リスクの発生を未然に防止するとともに、万が一リスクが具体化した場合には、その影響を最小限に抑えることを基本方針としています。

また、ISO31000を参照し、当社グループのリスク管理活動を継続的かつ効果的に運用するためのマネジメント体制を構築し、グループ全体でリスク管理に関する情報共有を図っています。この中で重要度の高いリスクは、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。

さらに、社会情勢や社内体制の変化を踏まえ、リスク管理体制の定期的な見直しを実施しており、2026年1月には「グループリスク管理規程」の一部改正を行いました。

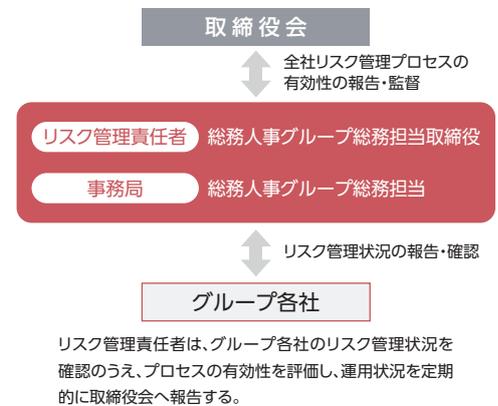
リスク管理体制

当社グループは、取締役会が定める「内部統制システムの基本方針」に基づき、「グループリスク管理規程」を制定し、リスク管理体制を整備しています。

本体制においては、総務人事グループ総務担当取締役をリスク管理責任者と位置付け、グループ各社におけるリスク管理状況の把握を行っています。

また、リスク管理責任者は、リスク管理プロセスの有効性を評価したうえで、定期的に取り締役会へ報告するとともに、評価結果に基づいたプロセスの見直しを実施しています。

なお、リスク管理の執行状況については、監査役による監査を実施しており、リスク管理責任者は監査役会議長と分離されています。



リスクの調査・管理

グループ各社は、年度ごとに自社のリスクを、影響度(財務・人命・業務影響・環境・評判)と発生頻度から評価し、上位5件のリスクを抽出しています。

また、最大のリスクについては、現在のコントロール(対策内容)に加えて、回避・低減・移転・受容のいずれの対応を講じるべきかを検討し、これらを総務人事グループ総務担当取締役に報告します。

総務人事グループ総務担当取締役は、グループ各社のリスク管理状況を把握・評価したうえで、重要な課題については取締役会に報告する体制を整備しています。

また、当社は、事故や災害の発生、重大な犯罪行為やテロ等の発生、気候変動による事業経営への影響など、財務状況・経営成績・キャッシュフローに重大な影響を及ぼす可能性のある主要なリスクを特定し、有価証券報告書で開示しています。

主要なリスク

財務資本 人事労務 法務コンプライアンス 情報セキュリティ 危機管理・災害対応 等

ESGリスク

気候変動 生物多様性の保全 環境汚染 廃棄物処理 水資源の保全 人権尊重・ハラスメント 強制労働・児童労働
地域社会への貢献 健康と安全 公正な取引 腐敗行為 等

その他のリスク

大規模地震の発生 パンデミックの発生 仕入価格の高騰 人材不足 等

リスクへの取組み

当社グループが認識している主なリスクおよびその対策の一例を以下に示します。

リスク項目	リスクシナリオ・内容	主な対策
事故や災害等の発生リスク	事故や自然災害等の発生により、事業活動や業績に影響を及ぼす可能性があります。	事業継続計画(BCP)を策定し、防災訓練や安否確認訓練を実施することで、非常時における対応力の強化に努めます。
気候変動リスク	気候変動に伴う異常気象の発生により事業停滞やコスト増加が生じ、業績に影響を及ぼす可能性があります。	事業継続計画(BCP)の整備に加え、電気バス導入や非化石証書活用など、脱炭素社会に向けた取組みを推進します。
人材確保に関するリスク	少子高齢化や労働力人口の減少により、必要な人材を安定的に確保できず、事業運営に影響を及ぼす可能性があります。	処遇改善や育児・介護支援制度の充実等により、従業員が安心して働き続けられる職場環境の整備を進めます。
コンプライアンス違反に関するリスク	法令違反やハラスメント等が発生した場合、社会的信用の低下や経営への重大な影響が生じる可能性があります。	行動規範の周知徹底、教育研修の実施、内部通報制度の適切な運用などにより、違反行為の未然防止と早期発見を図ります。
情報セキュリティ・個人情報漏えいリスク	情報システム障害や個人情報の漏えいが発生した場合、事業停止や信用低下につながる可能性があります。	情報セキュリティ対策の強化、定期的なシステム点検および従業員教育を実施し、事故防止と迅速な対応体制を整えます。
少子高齢化・人口減少による事業環境変化	人口減少や利用者構造の変化により、収益基盤が弱体化する可能性があります。	都市部での事業展開やサービス品質の向上、業務効率化を進め、持続可能な事業構造の構築を図ります。

反社会的勢力排除の取組み

当社グループは、「内部統制システムの基本方針」および「グループコンプライアンス行動規範」に基づき、暴力団をはじめとする反社会的勢力と一切の関係を持たないことを企業倫理として掲げ、「グループ反社会的勢力対応規程」を制定しています。

お取引先さまとの契約・覚書等の締結時には暴力団等排除条項を盛り込むとともに、既存のお取引先さまについても定期的な調査を実施し、反社会的勢力との関係の有無を確認しています。

グループコンプライアンス行動規範の遵守

当社グループは、すべての役員および従業員が、法令遵守はもとより社会規範を尊重し、公正かつ適切な事業活動を行うため、「グループコンプライアンス行動規範」を制定しており、取締役会がその運用状況を監督しています。

「グループコンプライアンス行動規範」については、定期的に内容の見直しを行い、社会環境や法令の変化等を踏まえ、必要に応じて改正を行います。

リスク管理責任者である総務人事グループ総務担当取締役は、「グループコンプライアンス行動規範」の遵守状況を確認するため、グループ各社に対して定期的に調査アンケートを実施し、その結果を取締役に報告しています。

違反行為が確認された場合には、原因究明および再発防止策を講じるとともに、適正な手続きにより是正および救済に取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制

グループコンプライアンス推進委員会

■ 組織体制

当社は、コンプライアンスを重視した健全な職場環境および企業風土を確立するため、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。

■ 対応プロセス

法令違反やコンプライアンス上の問題が疑われる事案が発生した場合には、同委員会のグループコンプライアンス相談窓口を通じ事実関係の調査を行い、その結果に基づき判断を行います。

調査の結果、違反が認められた場合には、適切な救済および是正措置を講じるとともに、重大な事案については、経営会議および取締役会等へ報告を行っています。

■ 違反等の実績

2024年度における、当社(三重交通グループホールディングス(株))の重大な法令違反・コンプライアンス違反(法規制違反や制裁措置の対象となるもの)は、0件であり、罰金・課徴金・和解金の発生もありませんでした。また、当社(三重交通グループホールディングス(株))の財政状態や経営成績に重大な影響を及ぼす可能性のある係争中の訴訟等は存在しておらず、罰金や和解金に備える引当金(準備金)は計上していません。

グループコンプライアンス相談窓口(内部通報窓口)

■ 設置目的

グループコンプライアンス推進委員会は、職場における不正行為やハラスメント、贈収賄を含む腐敗行為など、発生または発生のおそれのある法令違反および企業倫理上の問題に対応するため、内部通報制度として「グループコンプライアンス相談窓口」を設置しています。

■ 利用範囲

グループコンプライアンス相談窓口の利用範囲は、グループのすべての役員および従業員を対象としています。今後は、サプライチェーン全体におけるコンプライアンス体制の強化を目的として、請負先業者やお取引先さまを含む関係先にも利用範囲を拡大していく予定です。

■ 通報者保護、利用

本窓口は、相談者および通報者の厳重な保護を図るとともに、積極的な相談・通報を促進するため、匿名による相談・通報も受け付けています。

■ 対応フロー

相談・通報内容について、法令違反やコンプライアンス上の問題が疑われる場合には、当窓口において調査および事実確認を行います。調査結果はグループコンプライアンス推進委員会へ報告し、同委員会において判断を行ったうえで、重大な事案については、同委員会を通じて経営会議および取締役会等へ報告する体制を整備しています。

コンプライアンスの啓発、教育

当社グループは、役員および全従業員に「コンプライアンスチェックカード」を配布し、「グループ基本理念」や「グループコンプライアンス行動規範」を提示しています。また、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、コンプライアンス意識の向上を図っています。

さらに、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、当社およ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。

会計監査人のローテーションおよび再関与について

当社(三重交通グループホールディングス(株))は、公認会計士法および監査法人の規程に基づき、会計監査人のローテーションおよび再関与に関する制度を適切に運用しています。

公認会計士法等では、主たる監査業務に従事する公認会計士に対して一定期間ごとの交代(ローテーション)が義務付けられており、当社(三重交通グループホールディングス(株))はこれに準拠した監査体制を維持しています。

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、お客さま、地域社会、従業員、お取引先さま、株主・投資家等、すべてのステークホルダーからの信頼と支持によって成り立つものと考えています。この期待に応え、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 お客さまからの信頼 | 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 環境問題への取組み | 9 コンプライアンス体制の推進・改善 |

2006年10月制定

腐敗防止に関する考え方

当社グループは、「グループコンプライアンス行動規範」に定める「法令・社会規範の遵守」および「公正な事業活動」に基づき、役職員による腐敗行為（賄賂、不正、詐欺、脅迫、インサイダー取引等）を、関連する規程類において禁止しています。

腐敗行為の防止に関しては、「サステナブル調達方針」（P23～P24）に基づき、サプライチェーンを含むすべての取引において公正かつ透明な取引を推進し、お取引先さま（サプライヤー）とともに、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。

また、日々の業務においては、コンプライアンスを重視した主体的な判断と行動を徹底し、腐敗行為を許さない健全で公正な企業風土の定着を目指します。

■ 適用範囲

腐敗防止については、当社グループが率先して実践するとともに、サプライチェーン上のお取引先さま（サプライヤー）および代理店・エージェント（仲介業者）に対しても、同様の取組みを求めてまいります。

■ 遵守事項

(1) 腐敗行為の禁止

秩序ある自由で公正な競争市場の維持・発展に貢献するため、高い倫理観をもって公正な事業活動を行い、いかなる腐敗行為も行いません。

(2) 贈収賄の禁止

誰に対しても、直接・間接を問わず、賄賂の申し出、約束、供与を行わず、また賄賂の受領も行いません。

(3) 利益相反の禁止

役職員は、自身の利益と会社の利益が相反する状況において、関連する法規制や社内ルールに従い、会社の利益を優先して行動します。

(4) 公正な競争の確保

独占禁止法およびその他の公正な競争に関する法令ならびに社内規程を遵守し、公正で自由な競争のもとに事業を行います。カルテルや談合等、競争を制限する行為、また取引上の優越的地位を利用した不正な取引は行いません。

(5) インサイダー取引の禁止

役職員によるインサイダー取引を厳格に禁止し、証券市場に対する投資家の信頼維持に努めます。

■ 推進体制

取締役会の監督のもと、グループコンプライアンス推進委員会を中心に、グループ全体で腐敗防止の実現に取り組んでまいります。

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、腐敗防止の推進を目的として、総務人事グループ総務担当取締役を委員長とする「グループコンプライアンス推進委員会」を設置しています。

同委員会は、腐敗防止に関する取組状況の報告や重要事項の審議を、原則として年2回実施しており、委員会で審議された課題や改善策はグループ全体で共有され、腐敗防止の徹底に努めています。

万一、重大な違反行為が発生した場合には、速やかに経営会議や取締役会に報告するとともに、必要に応じて警察・司法機関等の外部機関と連携する体制を整えています。

グループコンプライアンス相談窓口

グループコンプライアンス推進委員会は、機密性および匿名性を担保した内部通報制度として、「グループコンプライアンス相談窓口」を設置しています。

同相談窓口は、贈収賄を含む腐敗行為全般（「節度ある接待・贈答に反する行為」、「汚職・賄賂」等）を通報対象としています。重大な違反行為が確認された場合には、「グループコンプライアンス推進委員会」を通じて速やかに経営会議や取締役会に報告し、適切な是正措置を講じるとともに、再発防止に取り組んでいます。

腐敗防止の取組み

事業における腐敗リスクの評価

当社グループは、新たな事業展開を検討する際に、お取引先さま（サプライヤー）および代理店・エージェンツ（仲介業者）を対象として、汚職、贈収賄、横領、詐欺、労働違反、犯罪、虐待・奴隷、脱税、マネーロンダリング、恐喝、人権侵害などのリスクを調査し、包括的に評価するとともに、腐敗防止に取り組んでいます。

特に高リスクと判断された場合には、調査結果を詳細に確認し、必要に応じて追加調査を行ったうえで、対応策の有無や事業展開の可否を検討します。

お取引先さまとの適正な関係構築

当社グループは、腐敗防止に関する考え方として、2025年12月に「サステナブル調達方針」（P23～P24）を制定し、職務上の地位や権限を濫用するあらゆる腐敗行為を禁止しています。

この方針は、当社グループが率先して実践するとともに、サプライチェーン上のお取引先さま（サプライヤー）や代理店・エージェンツ（仲介業者）に対しても、同様の取組みを求めています。

また、当社は、お取引先さまとの関係において、過剰な贈答・接待その他の利益の授受を行わないことや、私事の理由による貸借関係を結ばないことを規程類等で定めており、サプライチェーン上での適正な関係構築に努めています。

腐敗防止の啓発

当社グループは、全役職員を対象に、グループウェアの掲示板を通じて月2回「コンプライアンス・ニュース」を配信し、コンプライアンスおよび腐敗防止に関する意識の浸透・定着を図っています。

配信するニュースの内容は毎回異なりますが、贈収賄の禁止に限らず、「不正競争防止法における遵守事項」や「利益相反の防止」、「インサイダー取引規制」など、あらゆる腐敗行為のリスクや法令の要点、留意すべき行為について分かりやすく解説し、包括的な周知を行っています。

研修の実施

当社グループは、年1回以上のコンプライアンス研修を実施しています。

研修では、企業の不祥事リスクを定期的に取り上げ、カルテル・贈収賄・汚職・賄賂などの腐敗行為が企業にもたらす影響について周知するとともに、法令遵守および高い企業倫理意識の定着を図っています。

腐敗関連事項

腐敗防止違反に関する処分および罰金・罰則

当社(三重交通グループホールディングス(株))の2024年度における腐敗行為に関する違反は発生していません。

	2022年度	2023年度	2024年度
腐敗行為の違反件数	0件	0件	0件
従業員の処分および解雇	0件	0件	0件
腐敗行為に関連する罰金	0円	0円	0円
腐敗行為に関連する罰則の適用	0件	0件	0件

政治献金

当社(三重交通グループホールディングス(株))の2024年度における政治献金の実績はありません。

	2022年度	2023年度	2024年度
政治献金	0円	0円	0円