



# SAMTY SUSTAINABILITY REPORT 2023

サムティ  
サステナビリティレポート 2023



# 目次

目次	1	環境	社会	ガバナンス
<b>サステナビリティマネジメント</b>				
トップメッセージ	2	環境マネジメント 6	人権・ダイバーシティ 16	コーポレート・ガバナンス 29
サステナビリティマネジメント	3	気候変動への対応 6	働きやすい職場づくり 18	リスクマネジメント 31
マテリアリティ（重要課題）	4	再生可能エネルギー/ 環境配慮型不動産の提供 9	採用・人材育成 19	コンプライアンス 33
		持続可能な資源利用 12	安心・安全 21	
		環境負荷物質に関する リスクへの対応 12	社会貢献 22	
		グリーンローン・フレームワーク 13	社会データ 26	



## トップメッセージ

サムティ株式会社  
代表取締役社長

**小川 靖展**



サムティグループは、「倫理、情熱、挑戦、そして夢の実現」を企業理念に掲げ、自社にとどまらず、お客様やパートナー企業など、私たちの事業に関わる「全ての人の夢を実現させること」を目指してまいりました。サステナビリティに取り組み、社会課題の解決と持続可能な社会の実現を目指すことは、果たすべき当社グループの役割であると考えております。

この基本認識の下、事業活動を通じた社会課題の解決に率先して取り組み、各ステークホルダーの期待と信頼に応えるため、2021年に「サステナビリティ基本方針」を策定いたしました。本方針では、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の3つの側面に焦点を当て、「環境への配慮」「地域との共存」「人を大切にする企業の実現」「企業理念の徹底」の4つのテーマを軸に、サステナビリティ経営の高度化を図っております。また2022年度には、環境・社会・ガバナンス面での課題を「社会・環境における重要度」と「事業にとっての重要度」の2軸で評価し、マテリアリティ (重要課題) を特定いたしました。

特に国内外に事業を展開する総合不動産会社である当社グループにとって、人と環境への配慮は、事業を継続する上で必要不可欠です。当社グループは、“人と自然の共生”をテーマに掲げ、エネルギーや資源に配慮した物件の開発・供給を行うとともに、「BELS認証」をはじめとする外部評価機関による認証・評価の取得を積極的に進めております。物件の開発・運用管理から供給に至るまで、多様化する社会的要請やテナントニーズに即応し、各地域の特色に応じた不動産開発やサービスを提供することで、短期的な利益追求だけではなく、中長期的な視点から持続可能な企業価値向上を目指してまいります。

サムティグループは、引き続きステークホルダーの皆様の期待と信頼に応えられる企業であり続けるよう努め、地域と共存し、社会と共に成長してまいります。今後も一層のご支援を賜りますよう、何卒よろしくごお願い申し上げます。

# サステナビリティマネジメント

## サステナビリティ基本方針

サムティグループでは、ESG（環境・社会・ガバナンス）指標と開示事項を合わせた、4つの基本方針を定めています。社会的価値の創造を重視する考え方である、サステナビリティ経営の高度化により、事業活動を通じた社会課題の解決に率先して取り組みます。

経営理念である「倫理、情熱、挑戦そして夢の実現」の実践に向けて、社会を構成する一員として地域に根差した活動を行い、ステークホルダーの皆様の期待と信頼に応え、中長期の視点から、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努め、誰もが夢をもって成長できる未来を目指します。



### 4つの基本方針

#### 環境への配慮（E：環境）

社会情勢の変化を捉え、エネルギーや資源に配慮し、“人と自然の共生”を意識した不動産の開発やサービスの提供に努めます。

#### 地域との共存（S：社会）

事業を通じて、地域コミュニティとの共存共栄の関係を構築するため、地域ごとの特色にあった活動を模索し、社会の一員として地域の発展に寄与します。

#### 人を大切にする企業の実現（S：社会）

サムティグループに関わる全ての人々の人権や多様な考えを尊重し、次世代が夢をもって成長できる社会の実現に貢献します。

#### 企業倫理の徹底（G：ガバナンス）

サムティグループの経営理念や行動規範に基づき、コーポレートガバナンス体制の強化やリスク管理を徹底するとともに、従業員一人ひとりが高い倫理観をもって事業活動に取り組み、社会から信頼される企業を目指します。

## サステナビリティについての取り組み

持続可能な社会の実現に向け、当社グループが優先的に取り組むテーマとして、マテリアリティ（重要課題）を特定しました。

日本全国に展開する総合不動産会社として、今回特定したマテリアリティの重要性を認識したうえで、「地方創生」の趣旨の下、事業活動を通じて、全てのステークホルダーの皆様との信頼関係の構築に努め、社会の発展に貢献していきます。

### マテリアリティ（P.4）

## 私たちの考え方（経営理念の実践）

### 環境に配慮した不動産開発

地域特性に応じた不動産の開発やサービスを展開するとともに、土壌汚染調査や建築資材の見直しを図るなど、エネルギーや資源等にも配慮した開発で、地域の持続的発展を支えます。

### 地方×雇用の創出

各地域で良質な物件の開発・保有を行い、安心安全かつ快適な暮らしを提供します。また、全国の拠点における採用や不動産の供給を通じて、安定した就業機会を提供し、地域経済の発展に寄与します。

### 日本の観光産業への貢献

日本各地の豊かな観光資源を訪れる国内外のお客様のため、世界に誇れる魅力的なホテルの開発を通じて、地域の魅力をさらに高め、日本の観光産業のさらなる発展に貢献していきます。

### “夢の実現”に挑戦する人々へのサポート

全国各地のスポーツチームや選手、OB/OGの活動やイベント等を積極的に支援し、「夢に向かって頑張る人々」への応援を行うことで、日本全国を明るく、活気づける企業を目指します。



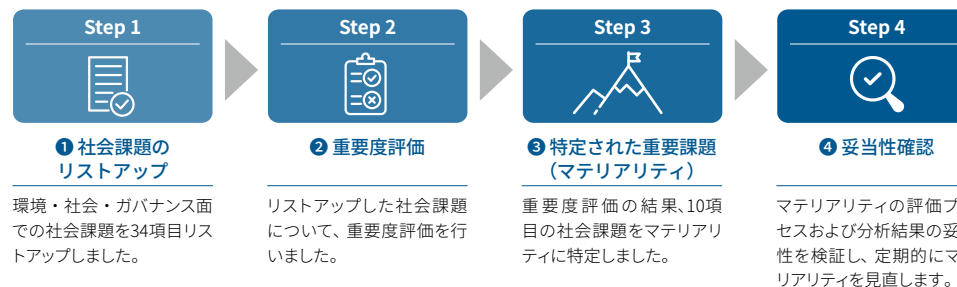
# マテリアリティ (重要課題)

## マテリアリティの特定

### サムティグループのマテリアリティ

<b>Environment</b> 環境	<b>人と自然が共生する社会の実現</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動の深刻化/脱炭素社会の推進</li> <li>● 自然災害(地震災害含む)等対策</li> </ul>	 
<b>Social</b> 社会	<b>情熱を持った人材の育成と獲得</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の成長/人材育成の推進</li> <li>● 事業競争力を高めていくための人材獲得</li> <li>● ライフスタイル及び働き方の多様化/従業員の働きがいの向上/ワークライフバランス</li> </ul>	  
	<b>創意工夫を持った新たな商品・サービスの提供</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧客・社会の多様なニーズの実現</li> <li>● 地方活性化</li> <li>● 安全・安心な社会への貢献</li> </ul>	 
<b>Governance</b> ガバナンス	<b>倫理観を持った企業活動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ガバナンスの高度化</li> <li>● 人権に関する取り組みの向上</li> </ul>	

### マテリアリティ特定ステップ



#### 1 社会課題のリストアップ

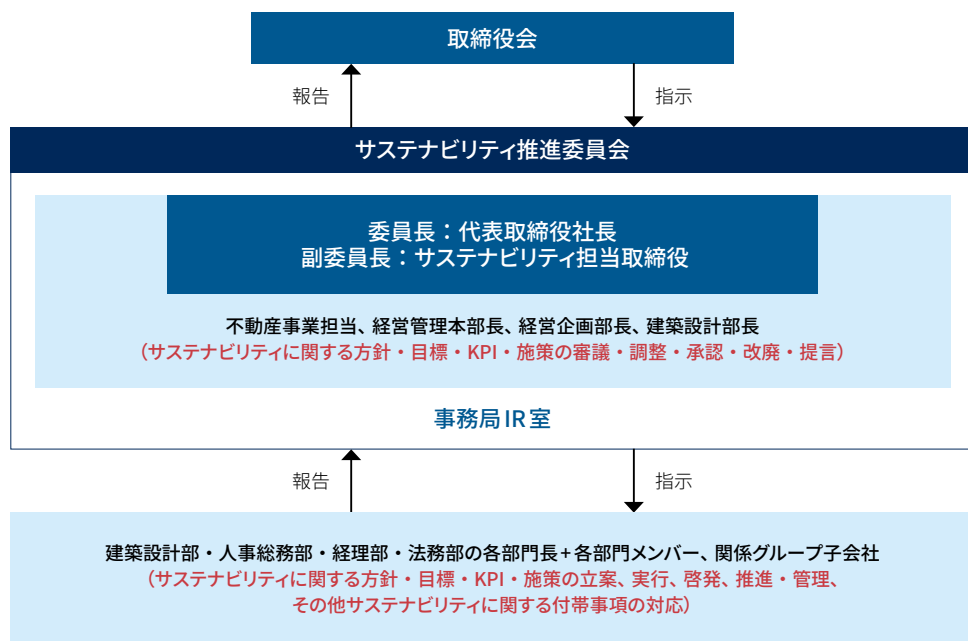
GRIスタンダード※1やSASB※2などの国際的なフレームワークやガイドライン、メガトレンドなどを参照しながら環境・社会・ガバナンス面での課題を広範囲に34項目リストアップしました。

また抽出にあたっては、サムティが関連する、あるいは関連する可能性がある事業領域、そのバリューチェーンを範囲として、社会・環境変化や規制・政策動向、ステークホルダーからの要請事項などを考慮しました。

※1 GRIスタンダード: 報告主体が経済、環境、社会に与えるインパクトを報告し、持続可能な発展への貢献を説明するためのフレームワークです。  
 ※2 SASB: Sustainability Accounting Standards Board (サステナビリティ会計基準審議会)の略称で、2011年に米国サンフランシスコを拠点に設立された非営利団体です。

## サステナビリティ推進委員会

当社のサステナビリティに関する取り組みは、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を2021年7月に発足し、グループ全体の指針となる「サステナビリティ基本方針」を策定しました。

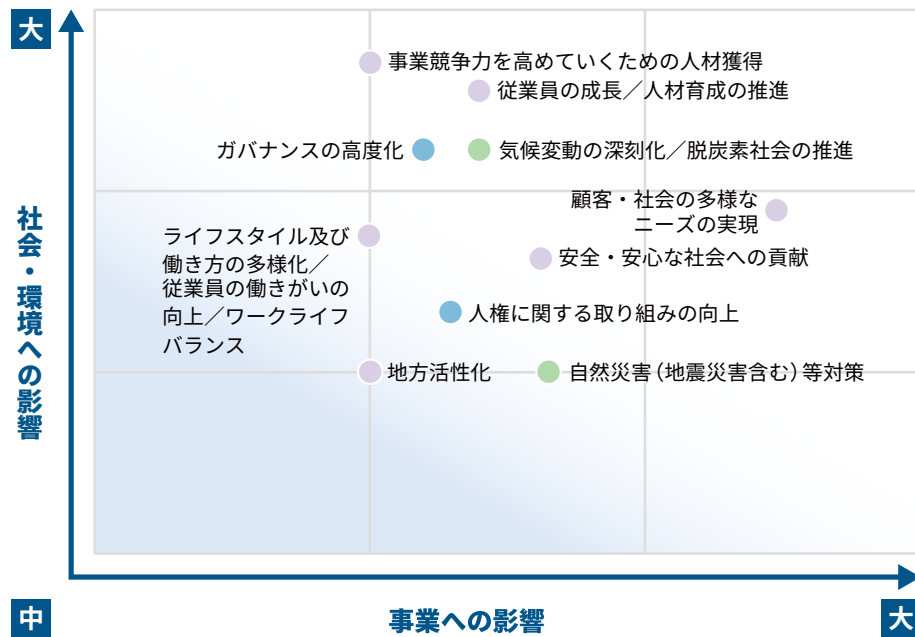


## ② 重要度評価

リストアップした課題の中から、重要度評価を行いました。今回のマテリアリティ分析では、「社会・環境にとっての重要度」と「事業にとっての重要度」の2軸で評価し、優先順位づけを行っています。

「社会・環境にとっての重要度」では、ESG評価機関での要請事項を元に、それぞれ5段階の評価基準により定量化を行っています。また「事業にとっての重要度」では、発生した場合に失われる利益の大きさ、創出される利益の大きさ、すなわち、財務的影響に応じて5段階の評価基準を設定しています。

## ③ 特定された重要課題（マテリアリティ）



## ④ 妥当性確認

これらのマテリアリティの評価プロセスおよび分析結果の妥当性を検証し、優先的に取り組むべきマテリアリティを確認します。

本マテリアリティ特定プロセスは、定期的に見直しを行います。この見直しにより、課題設定と計画の妥当性を担保します。

## 2022年度以降の取り組み

今後は、特定されたマテリアリティについて、目標・KPIを設定しマネジメント体制を構築していきます。

また、サムティグループでは、社会環境の変化や事業環境の変化に伴い、定期的にマテリアリティ分析の内容を見直す必要があると認識しています。



# 環境マネジメント

## 環境についての基本的な考え方

サムティグループは、日本全国や海外に展開する総合不動産会社として、エネルギーや資源を考慮した企画開発から、地域との共存を重視した運用管理に至るまで、人と環境に配慮した事業を展開しています。そして、“人と自然の共生”をテーマに掲げ、エネルギーや資源に配慮した不動産開発やサービスの提供を推進しています。関連するステークホルダーとも連携して、気候変動などの環境リスクのさらなる軽減を図り、地球環境の保全に貢献したいと考えています。

## 環境マネジメント体制

当社グループでは、グループが一丸となり環境問題の解決に取り組むべく、グループ横断型の環境推進体制の構築に向け取り組みを進めていきます。環境リスクについて、国や地方自治体、経団連、不動産協会などの多様なチャネルから国内外の動向・要請等の情報収集を行い、当社グループのリスク特定や事業への影響評価を実施し、課題解決策の検討や活動内容の情報開示を行っていく予定です。

# 気候変動への対応

## TCFD提言への対応

TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) とは、G20の要請受け、金融安定理事会 (FSB) により、気候関連の情報開示および金融機関の対応をどのように行うかを検討するために設立された「気候関連財務情報タスクフォース」を指します。

また、TCFD提言は企業等に対して、自社のビジネス活動に影響を及ぼす気候変動の「リスク」と「機会」について把握し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の項目について開示することを推奨しています。

当社グループでは、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会について、TCFD提言に基づく検討をおこない、さまざまな対応策を講じるとともに、継続的な情報開示に努めています。

## ガバナンス

気候変動問題は、当社グループにとって重要な経営課題と認識しています。環境に負荷をかける建物を開発・運営することは、企業の社会的使命であると同時に、企業価値の向上や収益拡大にもつながると考えています。一方、異常気象・自然災害の激甚化や環境規制の強化による事業への影響が顕在化するリスクが高まっています。

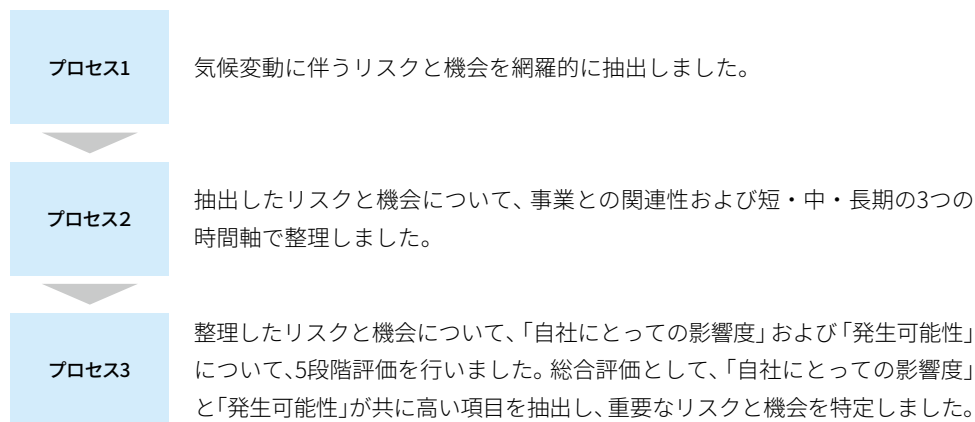
グループ一丸となり気候変動対応に取り組むべく、グループ横断型の環境推進体制の構築に向け取り組みを進めていきます。

## シナリオ分析

シナリオ分析とは、地球温暖化や気候変動そのものの影響や、気候変動に関する長期的な政策動向による事業環境の変化等にはどのようなものがあるかを予想し、そうした変化が自社の事業や経営にどのような影響を及ぼしうるかを検討するための手法です。不確実性の多い世の中において、これまでの事業の前提が大きく変わってしまう場合の事業影響を検討するために利用します。

気候変動に伴うリスクと機会は、自社の事業戦略に大きな影響を及ぼすとの認識のもと、以下のプロセスを通じて気候変動に伴うリスクと機会を特定し、1.5°Cシナリオおよび4°Cシナリオを用いて分析し、重要性を評価しました。

### 気候変動に伴うリスクと機会の特定プロセス



### 気候変動シナリオの選択

脱炭素社会に向かう1.5°Cシナリオと温暖化が進む4°Cシナリオを用いて、分析・評価を行いました。

1.5°Cシナリオは、SSP1-1.9<sup>\*1</sup>\*<sup>\*2</sup>。4°Cシナリオは、SSP5-8.5<sup>\*3</sup>を用いました。

	シナリオ	想定される社会環境
1.5°Cシナリオ	世界がネットゼロへ加速化するシナリオ (規制が広く導入され気温上昇抑制に成功するが、移行リスクが高まる)	炭素税や化石燃料関連の規制強化、さらにエシカル消費の拡大など、社会全体が脱炭素に向かい、温度上昇の抑制に成功するシナリオ
4°Cシナリオ	温室効果ガス排出規制が強化されず、気温上昇が促進されるシナリオ (規制が限定的なため温暖化が進行し、物理リスクが高まる)	規制が限定的で温暖化による自然災害が頻発し、ビジネスの停止リスクが高まるシナリオ

\*1 SSP：将来の社会経済の発展の傾向を仮定した社会経済シナリオ。  
 \*2 SSP1-1.9：持続可能な発展の下で、気温上昇を1.5°C以下におさえるシナリオ。  
 \*3 SSP5-8.5：追加的な気候政策を実施しない場合のシナリオ。

### シナリオ分析結果

#### <リスク>

リスク区分	リスクの種類	ドライバー	発生時期			総合影響度	
			短期 (~2025)	中期 (~2030)	長期 (2031~)	1.5°C シナリオ	4°C シナリオ
移行リスク	政策・法規制	●GHG排出・省エネなどの規制の強化 ●炭素価格制度の導入により建築・運営コストが上昇 ●省エネ法の強化などに伴い新築・改修コストが上昇		●		大	小
		●環境配慮意識の高まり ●再生可能エネルギーの導入コスト	●			中	小
	市場	●顧客(入居テナント、住宅の購入者など)のニーズ変化		●		中	小
		●開発等に関わるコストの上昇		●		小	中
評判	●当社グループの取組・事業が評価されず資金調達への影響		●		大	小	
急性	●自然災害(台風、洪水、集中豪雨など)の増加	●災害の発生に伴う保有建物の破損・機能停止	●			大	大
		●災害の発生に伴う工事の中断・遅延	●			中	大
	●風水害や洪水などの極端な気象事象・過酷化	●			小	大	
物理リスク	●自然災害の顕在化に伴う、不動産の鑑定評価への影響		●		小	大	
	●真夏日増加に伴う、従業員・取引先などへの健康影響 ●労働力への悪影響による収益の減少とコストの増加 ●テナントによる施設のBCP(Business Continuity Planning)対応に対するニーズが増加し、賃料に影響 ●住宅購入者によるLCP(Life Continuity Planning)に対するニーズが増大し、地域の選別や商品間の競争が激化		●		小	中	



## &lt;機会&gt;

機会の 類型	ドライバー	発生時期			総合影響度	
		短期 (~2025)	中期 (~2030)	長期 (2031~)	1.5°C シナリオ	4°C シナリオ
エネルギー・ 資源 効率性	●再生可能・クリーンエネルギー供給技術の進展		●		中	小
	●GHG 排出量の少ない製品需要を通じたコストの低下	●			中	小
製品と サービス	●防災と省エネルギーなどに対応する商品・サービス に対する需要の高まり(資産価値上昇)		●		大	小
	●ZEH <sup>※1</sup> 、ZEB <sup>※2</sup> に対する顧客評価の高まり			●	大	小
市場	●気候変動の解決に資する新たな市場の創出(事業活 動を多様化) ●脱炭素社会に向けた政府・地方自治体・民間団体 などとの協働プロジェクト機会の増加		●		中	小

※1 ZEH (Net Zero Energy House)：エネルギー収支ゼロおよび省エネルギー+創エネルギーを目指した一般住宅のこと。

※2 ZEB (Net Zero Energy Building)：建物内で消費されているエネルギー収支ゼロを目指したビルや工場、学校等の建物のこと。

## 戦略

サムティグループでは、今後強化される環境規制への対応として環境マネジメント体制の強化を行います。

環境マネジメント体制のもと、行動計画やCO<sub>2</sub>の排出削減目標の策定、建物の環境認証取得や設備更新を積極的に行い、サステナビリティ経営を推進していきます。

## リスク管理

気候関連のリスクおよび機会について、短・中・長期の時間軸で整理を行いました。

気候関連リスクについては、当社におけるグループ重要リスクの一つとして当社グループの戦略に反映し、対応していきます。

## 指標と目標

当社は、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、2030年11月期までのCO<sub>2</sub> (Scope1+2) 削減目標を20% (2022年11月期比) と策定しました。

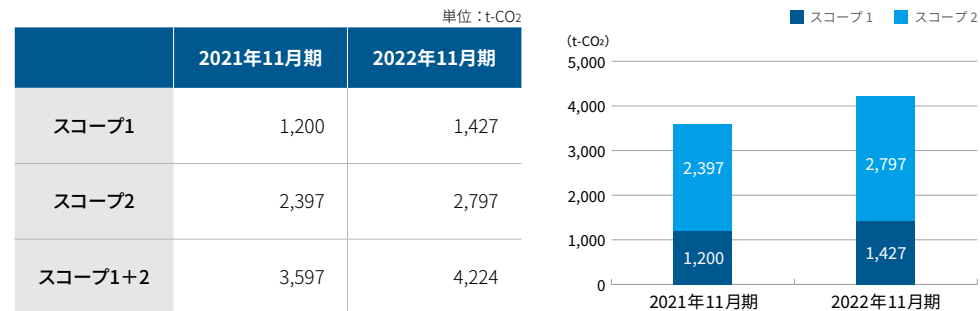
今後、Scope3の排出量の算出、集計データのバウンダリーを拡大していきます。

※ 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

※ Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

## サムティグループの温室効果ガス排出量



## 社用車に水素自動車を導入

当社グループでは、脱炭素社会の実現に向けた施策として、トヨタ自動車の燃料電池車「MIRAI」を導入しました。

水素で作った電気力で走行し、地球温暖化の原因となる排出ガスを出さないことから、走行距離の長い社用車の脱炭素化に寄与します。



# 再生可能エネルギー / 環境配慮型不動産の提供

## BELS 認証取得物件

BELSとは、新築・既存の建築物を対象に、第三者評価機関が省エネルギー性能を評価・認証する制度です。2016年4月に施行された「建築物のエネルギー消費性能の向上に関する法律（建築物省エネ法）」において不動産事業者等に課された、省エネ性能の表示努力義務に対応した唯一の第三者認証制度です。一般の建物からマンションも含めた住宅に至るまで、全ての建築物に統一の評価基準であり、社会的な注目も高まっています。

当社グループでは、今後も開発物件において高水準の環境配慮を確保できるよう、公的な環境認証制度を積極的に活用してまいります。

建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）認証の詳細についてはこちらをご覧ください。

▶ 一般社団法人住宅性能評価・表示協会：建築物省エネルギー性能表示制度とは？

## 賃貸マンション

物件名	所在地	竣工	階数	ランク
S-RESIDENCE 琴似駅前	札幌市西区琴似一条五丁目1-9	2023年3月	地上4階	 この建物のエネルギー消費量19%削減 2023年12月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
中村区井深町PJ	名古屋市中村区	2024年6月（予定）	地上7階	 この建物のエネルギー消費量22%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
中川区幡野町PJ	名古屋市中川区	2024年10月（予定）	地上13階	 この建物のエネルギー消費量21%削減 2023年4月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
淀川区西三国1丁目PJ	大阪市淀川区	2024年10月（予定）	地上9階	 この建物のエネルギー消費量19%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
中村区亀島1丁目II PJ	名古屋市中村区	2024年11月（予定）	地上13階	 この建物のエネルギー消費量16%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務

物件名	所在地	竣工	階数	ランク
中央区北1条西26丁目PJ	札幌市中央区	2024年12月（予定）	地上10階	 この建物のエネルギー消費量17%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
福島区海老江2丁目PJ	大阪市福島区	2025年1月（予定）	地上15階	 この建物のエネルギー消費量16%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
佐賀市天神2丁目PJ	佐賀県佐賀市	2025年2月（予定）	地上14階	 この建物のエネルギー消費量20%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
中村区亀島1丁目III PJ	名古屋市中村区	2025年4月（予定）	地上13階	 この建物のエネルギー消費量18%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務
西区新道1丁目PJ	名古屋市西区	2025年5月（予定）	地上15階	 この建物のエネルギー消費量19%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務

## ホテル

物件名	所在地	竣工	階数	ランク
イビスタイルズ名古屋	名古屋市中村区名駅四丁目22-24	2020年11月	284室	 この建物のエネルギー消費量34%削減 2023年6月15日交付 国土交通省省庁認定マーク表示義務



## オフィス

物件名	所在地	竣工	階数	ランク
ザイマックス 札幌大通ビル (旧:S-BUILDING 札幌大通)	札幌市中央区大通西 五丁目10	2020年11月	地上 10階 地下 1階	

※1 物件名のうち、「PJ」と付くものは仮称です。

※2 上記リストには、売却済みの物件も含まれています。

サムティグループでは、“人と自然の共生”をテーマに、多様化する社会的要請やテナントニーズに即応し、エネルギーや資源にも配慮したGreen Building等の開発で環境負荷を低減し、環境認証やグリーン投資を通じて、企業価値の持続的な向上に資する取り組みを展開しています。

## DBJ Green Building認証取得物件

当社グループは、自社で開発のS-RESIDENCE合計11物件（すでに販売している物件を含む）で、日本政策投資銀行（DBJ）の「2021年度版 DBJ Green Building認証」を取得しました。当制度は、環境・社会に配慮した不動産（Green Building）への評価を通じて、事業者と金融機関・投資家の架け橋となる制度です。不動産の環境性能といったハードスペック面に加え、運営管理などのソフト面にも着目し、築年の経過した既存物件も含めたESG投資を可視化します。

▶ DBJ Green Building 認証

## S-RESIDENCE 日本橋 Qualier



優れた  
「環境・社会への配慮」がなされた建物

## CASBEE評価認証取得物件

CASBEE（建築環境総合性能評価システム）は、企画、新築、既存、改修といった、建物のライフサイクルと環境性能、室内・周辺環境への負荷低減等を総合的に評価するシステムです。主に新築や改修する建築物を対象とする「CASBEE建築」と、既存建築物を対象とする「CASBEE不動産」、オフィスビルを対象とする「CASBEEウェルネスオフィス」等があります。

CASBEE 評価認証の詳細についてはこちらをご覧ください。

▶ CASBEE 評価認証

## (仮称)サムティ名古屋市中村区則武1丁目オフィスビル新築工事



## ホテル屋上に設置した太陽光パネルで自家発電を開始

観光やビジネス目的で国内外から多くの来訪がある京都では、当社が保有する5つのホテルの屋上に設置した太陽光発電・蓄電システムを用いて自給自足で電力を賄う、脱炭素化の取り組みを進めています。発電した電力は蓄電および事務所や駐車場の照明・空調などに使用され、日中の消費電力を自家発電で賄っています。停電時には非常用電源として電力供給が可能であり、事業継続に役立てられます。

## 太陽光発電システム設置ホテル一覧（2022年9月現在）

- エスペリアホテル京都
- メルキュール京都ステーション
- アゴーラ京都烏丸
- アゴーラ京都四条
- オークウッド京都御池



オークウッド京都御池の太陽光パネルの設置風景

## 保有土地を活用したクリーンエネルギー事業を展開

奈良県大和郡山郡の当社保有土地に太陽光発電設備を設置して、2015年4月から関西電力への電力供給（売電）を実施しています。本設備の発電量は月平均37,523kWhで、これは当社事務所で使用する月平均電気量15,261kWhの倍以上に相当します（2020年度の年間使用量183,134kWhから算出）。当社事務所で使用している電気は自社の太陽光発電で賄えているとの見方も可能であり、クリーンな再生可能エネルギーの供給を促進する事業を今後も引き続き展開していきます。

### 「大和郡山土地太陽光発電装置」の概要

当社保有土地に太陽光パネルを設置し、2015年4月22日から売電を開始しました。

所在地（地番）	奈良県大和郡山市椎木町345番・259番1
面積（公簿）	5,046.99m <sup>2</sup> （1,526.71坪）
パネル枚数	1,488枚
売電先	関西電力（株）（2015年4月22日から売電開始）
発電実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2021年実績 443,319kWh</li> <li>●2020年実績 433,776kWh</li> <li>●2019年実績 439,423kWh</li> <li>●2018年実績 464,935kWh</li> <li>●2017年実績 454,838kWh</li> </ul>



ギーが注目されており、エネルギー安全保障の観点からも有益な投資と考えています。また過疎化が進むイタリア南部の農村地域における新たな収益源となるとともに、風車周辺での羊の放牧が除草につながるなど、地域コミュニティとの共存共栄の関係を構築した事業となっています。

2022年度以降も国内外の幅広い企業と連携し、グローバルなグリーンボンドやソーシャルボンド等に関連するESG投資を積極的に行う予定であり、持続可能な社会の構築に貢献していきます。



現地周辺の風力発電事業

## ESG投資ファンドの設置とグリーンボンドへの投資について

昨今のESG投資への関心の高まりを受け、当社グループのSAMTY ASIA INVESTMENTS PTE. LTD.（所在地：シンガポール）では、社内の資金を運用するファンドを設置しました。第一号案件となるグリーンボンドは、再生可能エネルギー事業を手掛ける企業が発行体となり、イタリアの風力発電事業を投資対象にしています。欧州では昨今のウクライナ情勢を受け、従来以上に再生可能エネルギー

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

7 エネルギーをみんなに  
そしてクリーンに



13 気候変動に  
具体的な対策を

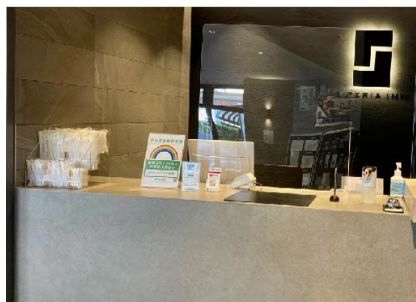


## 持続可能な資源利用

サムティグループでは、資源の枯渇や廃棄物量の増加などの社会問題解決に向けて、使い捨てプラスチック削減や環境汚染物質の把握・管理に取り組み、持続可能な社会の実現に寄与しつつ、保有資産の価値向上も目指しています。

### 使い捨てプラスチック削減の取り組み

当社グループでは、ワンウェイプラスチックの使用合理化を促す「プラスチック資源循環促進法」(2022年4月施行)の考えに賛同し、運営する一部のホテルにおいて使い捨てプラスチック削減に取り組んでいます。これまで客室に設置していたアメニティ(歯ブラシ、カミソリ、ヘアブラシ、ボディタオル、綿棒など)をフロント脇に集約し、必要な分だけ宿泊客に携行いただくスタイルに変更することで、使用量の適正化を図りました。なお、客室内全てのプラスチック製品ゼロに取り組んでいるホテルもあるなど、プラスチック製品のさらなる削減を目指し、循環型社会の転換に向けた取り組みを強力に推進します。



エスペリアイン日本橋箱崎



拡大

## 環境負荷物質に関するリスクへの対応

サムティグループは、開発用地の取得や収益物件の取得において、過去の利用履歴を調査し、土壌汚染の疑いのある場合は、自社および専門調査機関による土壌調査を自主的に実施しています。土壌汚染が確認された場合は土壌汚染対策法など関係法令に基づき、地元自治体への報告や、汚染物質の除去・封じ込みなどの適切な処置を行い、土壌汚染がもたらす環境負荷の排除や健康被害の防止を徹底しています。

中古物件についても同様に、構造物にアスベストやPCBその他の有害物質を含む建材や設備の使用について、事前・事後調査を実施しており、有害物質が確認された際は、除去や封じ込みを実施しています。



# グリーンローン・フレームワーク

サムティは、サステナビリティに関する取り組みをより一層推進するとともに、環境問題の解決に資する投資への資金調達（グリーン・ファイナンス）を通じて、持続可能な環境・社会の実現に貢献するため、またESG投資に関心を持つ投資家層の拡大と安定的な資金調達基盤の強化を図るため、グリーンローンフレームワーク<sup>※1</sup>を策定いたしました。

本フレームワークは、グリーンローン原則2021（LMA<sup>※2</sup>、APLMA<sup>※3</sup>、LSTA<sup>※4</sup>）、「グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン2022年版」（環境省）に基づき、以下の4つの要素により構成されています。サムティグループは本フレームワークに則ってグリーンローン調達を行います。

1. 調達資金の用途
2. プロジェクトの評価と選定のプロセス
3. 調達資金の管理
4. レポートニング

※1 必要に応じて、案件ごとにグリーンローン・フレームワークを策定しています。

※2 LMA (Loan Market Association) : ローン・マーケット・アソシエーション

※3 APLMA (Asia Pacific Loan Market Association) : アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション

※4 LSTA (Loan Syndications and Trading Association) : ローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション

## グリーンローンとは

企業や地方自治体などが、国内外のグリーンプロジェクトに要する資金を調達するために用いる融資のことです。①調達資金の用途がグリーンプロジェクトに限定される、②調達資金が追跡管理される、③それらについて融資後のレポートニングを通じ透明性が確保される、という特徴を持ちます。

### 1. 調達資金の用途

本フレームワークに基づき調達された資金は、以下のグリーン適格クライテリア①を充たす物件またはプロジェクトの開発・購入資金、以下のグリーン適格クライテリア②を充たす改修工事等の資金、またはそれらに要した借入金のリファイナンスに充当する予定です。なお、プロジェクトにおける建物の用途はオフィスビル、賃貸住宅、ホテル、商業施設などがあります。

## (1) グリーン適格クライテリア①（グリーンビルディング）

以下 i ~ iii の第三者認証機関による環境認証のいずれかについて、ローン借入実行日時点で有効な認証を取得済み、または今後取得予定の建築物

- i. CASBEE 評価における S ランクまたは A ランク、B+ ランク
- ii. DBJ Green Building 認証における 5 つ星または 4 つ星、3 つ星
- iii. BELS 評価における 5 つ星または 4 つ星、3 つ星

## (2) グリーン適格クライテリア②（省エネルギー）

以下の i ~ iv のいずれかを充たす改修工事等

- i. グリーン適格クライテリア①のいずれかを充たす建築物について、各認証基準の星の数またはランクがさらに1段階以上改善することを意図した改修工事
- ii. グリーン適格クライテリア①のいずれも充たさない建築物について、各認証基準の星の数またはランクが1段階以上改善し、改修後にグリーン適格クライテリア①を充たすことを意図した改修工事
- iii. エネルギー使用量及び温室効果ガス排出量のいずれかを30%以上削減することが可能な改修工事
- iv. 再生可能エネルギーに関連する設備の導入または取得

グリーン適格クライテリア①はICMAの「グリーンボンド原則」（2021）で例示されている「グリーンビルディング」、グリーン適格クライテリア②は「省エネルギー（エネルギー効率）」の категорияに該当します。

グリーン適格クライテリア①または②のリファイナンスに資金を充当する場合は、当初調達時から3年以内のリファイナンスを対象とします。

また、同一のプロジェクトに対して複数回のグリーンローンでリファイナンスを行う場合は、その資産の経過年数やリファイナンスされる額を開示し、長期にわたる環境改善効果について評価します。

### (3) ネガティブインパクト

対象物件によっては、環境・社会面の潜在的ネガティブ効果が発生する恐れがあります。環境・社会面に対してネガティブ効果が発生する場合は、対象物件への投資を見送る、または改善するよう是正するなどして、できる限りの環境負荷低減を図り、環境・社会面へのネガティブ効果に配慮する方針です。

また、既存物件の運用期間中においては、定期的に環境・社会面のネガティブ効果をモニタリングするとともに、ネガティブ効果の低減と物件の価値向上を図ります。

## 2. プロジェクトの評価と選定のプロセス

### (1) プロジェクトの評価・選定の判断規準

当社グループが事業を通じて実現を目指す環境面の目標は、気候変動の緩和です。本フレームワークにてグリーンローンの対象に選定する各クライテリアでは高い環境改善効果\*が見込まれ、本ローンによる資金調達の実施は、当社グループのサステナビリティ基本方針に則したものと なっています。

\* CO<sub>2</sub>削減効果等を含みます。

### (2) プロジェクトの評価と選定のプロセス

個別プロジェクトの選定に当たっては、適格クライテリアを設定しており、プロジェクトにおける国の環境関連法令対応への遵守状況、各種許認可の取得状況、環境・社会面へのネガティブな影響とその環境保全措置等を確認したうえで、最終的に決定します。

### (3) 不測の事態発生時の対応

不測の事態\*1が発生し、当初想定していた環境改善効果が得られない場合\*2、その後の対応方法について公表します。

\*1 災害や事故による建物の破損等を含みます。

\*2 グリーンビルディング認証が予定通り取得できなかった場合等を含みます。

## 3. 調達資金の管理

### (1) 調達資金の管理方法

本フレームワークに基づいて調達されたグリーンローンの管理は当社の財務部が行います。資金は調達額と同額が事業プロジェクトに充当されるよう、会計システムと台帳を用いて追跡・管理します。プロジェクトへの充当済み資金、未充当資金は、電子ファイルにて管理する予定です。

### (2) 未充当資金の運用方法

グリーンローンで調達した資金に未充当額が発生する場合は、未充当額と同額を現金または現金同等物にて管理します。また、資産の売却等により未充当資金が発生した場合は、適格クライテリアを充たす他のプロジェクトに再充当します。

### (3) 文書管理の方法

調達資金に関連する証憑となる文書等については、当社の社内規程に基づき適切に管理する予定です。

## 4. レポーティング

### (1) 開示の概要

レポーティングの概要は以下の通りです。

	適格事業に関する開示事項 (資金調達毎に分けて概要を開示)	開示 タイミング	開示方法
資金 充当 状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>物件またはプロジェクト、改修工事等の名称（新規・リファイナンスの別を明記）</li> <li>物件取得価格、改修工事等の価格</li> <li>グリーンローン調達額</li> <li>未充当金額及び充当予定時期</li> </ul>	資金充当完了までの間、年に1回	貸付人へ報告及び当社ウェブサイトにて公表
環境 改善 効果	<p><b>【グリーンビルディング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グリーンビルディング認証の種類、ランク、取得時期（取得予定の場合は、取得進捗状況）</li> <li>グリーン適格資産の電力使用量、CO<sub>2</sub>排出量</li> </ul> <p><b>【省エネルギー】</b></p> <p>i または ii の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>取得した環境認証の種類とランク（取得予定の場合は、取得進捗状況）</li> </ul> <p>iii の場合、以下のうちいずれかの指標の改修工事前後の値又は削減率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー使用量</li> <li>温室効果ガス排出量</li> </ul> <p>iv の場合、以下のうちいずれかの指標の値又は削減率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発電量</li> <li>温室効果ガス排出量</li> </ul>	本ローン完済までの間、年に1回	貸付人へ報告及び当社ウェブサイトにて公表

なお、調達資金の充当計画に大きな変更が生じた場合や、充当後に充当状況や対象設備に大きな変化が生じた場合は、適宜開示します。

(2) グリーンビルディング認証の概要

	CASBEE 評価認証制度	DBJ Green building 認証制度	BELS
内容	CASBEE (建築環境総合性能評価システム) は、省エネや環境負荷の少ない資機材の使用といった環境配慮はもとより、室内の快適性や景観への配慮なども含めた建築物の品質を総合的に評価するシステム	「環境・社会への配慮」がなされた不動産とその不動産を所有・運営する事業者を支援する取り組みとして2011年に創設された認証制度	第三者評価機関が省エネルギー性能を評価・表示する制度で、平成26年4月より非住宅において開始された制度。現在は、対象範囲が住宅に拡充されると共に、建築物省エネ法第7条に基づく建築物の省エネ性能表示のガイドラインにおける第三者認証の1つとして運用されている
算定要件	Q (建築物の環境品質・性能) 及びLR (建築物の環境負荷低減性) の各評価項目の得点をもとに、下記の式によりBEE (建築物の環境性能効率) を算出図 <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-right: 5px;">環境品質・性能 Q (Quality)</div> <div style="margin-left: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 室内環境</li> <li>・ サービス性能</li> <li>・ 室外環境 (敷地内)</li> </ul> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-right: 5px;">環境負荷 L (Load)</div> <div style="margin-left: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ エネルギー</li> <li>・ 資源・マテリアル</li> <li>・ 敷地外環境</li> </ul> </div> </div>	対象物件の環境性能のみならず、テナント利用者の快適性、防災・防犯等のリスクマネジメント、周辺環境・コミュニティへの配慮、ステークホルダーとの協業等を含めた総合的な評価	外皮性能及び一次エネルギー消費量によることを基本とし、その評価の方法は、省エネ基準による
ランク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sランク (素晴らしい)</li> <li>● Aランク (大変よい)</li> <li>● B+ランク (良い)</li> <li>● B-ランク (やや劣る)</li> <li>● Cランク (劣る)</li> </ul>	5つ星から1つ星	5つ星から1つ星

グリーンローンファイナンス

資金充当状況レポート

グリーンローンによる借入状況

借入先	調達額 (借入額)	充当額	未充当額	借入実行日	資金用途	第三者機関
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社滋賀銀行 (アレンジャー)</li> <li>● 株式会社愛媛銀行</li> <li>● 株式会社四国銀行</li> </ul>	2,700百万円	1,070百万円	1,630百万円	2023年1月31日	グリーンビルディング (環境認証取得予定) の開発資金	R&I
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社みずほ銀行 (アレンジャー)</li> <li>● 株式会社滋賀銀行</li> <li>● 株式会社岩手銀行</li> <li>● 株式会社名古屋銀行</li> </ul>	8,630百万円	6,400百万円	2,230百万円	2023年8月31日	グリーンビルディング (環境認証取得予定) の開発資金	R&I
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社北洋銀行</li> </ul>	500百万円*	170百万円	330百万円	2023年10月31日*	グリーンビルディング (環境認証取得予定) の開発資金	R&I
合計	11,830百万円	7,640百万円	4,190百万円	-	-	-

\*株式会社北洋銀行からの調達額は借入総額 (予定) を、借入実行日は初回借入実行日を記載しています。



# 人権・ダイバーシティ

## 人権方針

サムティグループは、事業活動が潜在的にあるいは実際に人権への影響を及ぼす可能性があることを理解しています。

国際的に認められている「国際人権章典」及び国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を尊重します。また、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」にのっとり事業活動を行います。

私たちは、事業活動を行う全ての国・地域において自らの業務に関連する法令・ルールを理解し、これを遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が異なる場合、あるいは相反する場合には、当該国・地域の法令・ルールの範囲内で国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

### 適用範囲

私たちの人権方針は、グループ各社の全ての役員・従業員に適用します。私たちの事業活動において人権に対するコミットメントを実現できるようにするために、取引先の皆様にも、本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。

### 監督

サムティ株式会社の取締役会が人権に対するコミットメントの遵守及びその取り組みの監督責任を担います。

### 人権デューデリジェンスの実施

私たちは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に従って、事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するためにデューデリジェンスを実施します。

私たちは、自らが人権侵害をしないことに加え、取引先を含むステークホルダーによる人権侵害を助長しないよう努めます。私たちが人権侵害を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合には、その是正に努めます。

### 事業活動に関わる人権課題

#### 差別

私たちは、個人の人権と多様性 (ダイバーシティ) を尊重します。また、国籍・人種・民族・宗教・思想・性別・年齢・障害・性自認・性的指向・雇用形態その他各国・各地域の法令で保護されている特性による差別や、個人の尊厳を損なう行為を行いません。

#### ハラスメント

私たちは、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動や (あらゆる) ハラスメントを行いません。

#### 強制労働と児童労働

私たちは、強制労働や児童労働を行いません。また、人身売買を含む、いかなる形態の現代奴隷も許容しません。

#### 結社の自由と団体交渉権

私たちは、事業活動を行う国・地域において適用される法令・ルールに従って、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。

#### 労働安全衛生

私たちは、職場の安全・衛生に関する法令・ルールとその運用状況を確認し、安全で健康的な職場環境をつくります。

#### 労働時間と賃金

私たちは、事業活動を行う国・地域において適用される労働時間と賃金に関する全ての法令を遵守します。社員が最低限の生活を満たすことができる賃金の実現に努めます。

#### サプライチェーンにおける影響

私たちは、ビジネスパートナーおよびサプライチェーン全体で人権尊重に取り組みます。私たちの人権方針をサプライヤーと共有し、その遵守状況を確認・評価します。

#### 苦情処理メカニズム

私たちは、事業活動を行う全ての国や地域において、人権侵害を受けたグループの従業員・取引先がいつでも通報できる仕組みと窓口を設け、運営していきます。また、匿名での通報ができる仕組みを整え、事業活動と関係する人権への影響を特定し、是正に向け取り組みを継続します。

私たちは、通報を行った従業員をはじめ、ステークホルダーに対するいかなる不利益な取り扱いを行いません。それらの報告・通報内容は、個人情報の管理を徹底し秘密性を保持します。事業活動の透明性を高めステークホルダーとの相互の信頼を強化するものと位置付けます。

#### 教育と研修

私たちは、本人権方針を浸透させ、それを遵守するために、事業活動を行う国・地域で使用されている適切な言語に人権方針を翻訳し、全ての役員・従業員に対し、継続的に研修や教育を行います。

#### モニタリングと報告

SAMTYグループのウェブサイト等のコミュニケーション手段を通じて、人権方針の浸透に向けた取り組みの進捗状況や人権尊重の促進に向けた取り組みを開示します。

本方針はサステナビリティ推進委員会において2024年1月25日に承認されました。

2024年1月25日制定  
サムティ株式会社  
代表取締役社長  
小川 靖展

## 差別・ハラスメント防止の取り組み

当社グループでは、社会的な問題となっているセクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止に関して、顧問弁護士や外部コンサルタントによる「ハラスメント防止セミナー」を開催するなど差別やハラスメントの防止に向けた研修や啓発を行っています。対応策の強化については、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止と合わせ、「コンプライアンスマニュアル」を策定し、社内や外部の通報相談窓口を設置・運用しています。

## 女性活躍についての取り組み

当社グループは、性別に関係なく多様な人材が活躍し、全ての従業員の満足度向上につながる職場環境づくりに注力しています。特に女性については出産・子育てをしながら活躍できることを推進するべく、育児休業規程を策定し、各種支援制度（育児休業給付・パパママ育休プラス・育児短時間勤務制度等）の構築に努めています。引き続き、女性管理職比率向上を目指し、今後も従業員の多様性を尊重し、社内のさらなる意識改革を図り、さまざまな人材が活躍できる企業風土づくりを推進します。

## 制度一覧

育児休業給付	育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けられる制度
パパママ育休プラス	母親だけでなく父親も育児休暇を取得して育児に参加する場合、それまで1年間だった育児休業期間を2ヶ月延長し、子どもが1歳2カ月になるまで育休を取得できる制度
出生時育児休業	男性の育児休業取得促進策のひとつで、子の誕生から8週間以内に最大4週間の休業を分割して2回まで取得できる制度
育児短時間勤務制度	小学校3年修了までの子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができる制度
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する場合、1年に5日（子が2人の場合は10日）まで、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるための休暇制度（時間単位の休暇も可）
ベビーシッター助成金制度	内閣府および公益社団法人全国保育サービス協会が実施する「ベビーシッター助成金制度」を導入し、乳幼児等を養育する役職員の仕事と育児の両立を支援するため、ベビーシッター利用料金の一部を助成する制度

## 障害者の活躍

当社グループは、障害の有無に関係なく、スポーツを通じみんなで支え合うことができる社会づくりを目指し、パラアスリートの雇用を推進しています。

主な支援として、活動費を当社グループが負担し、競技に専念できる環境を選手たちに提供しています。現在、当社グループには3名の選手（デフ水泳/デフ卓球/車いすラグビー）が在籍しています。今後も選手たちの活動を支援するとともに、障害者スポーツの発展と共生社会の実現に貢献していきます。

### ▶ 当社所属アスリート社員 〆

# 働きやすい職場づくり

## 職場環境整備方針

サムティグループは、従業員がやりがいを持って永く働ける環境を整えることがサステナビリティ経営の根幹であると考えています。そのために、性別、年齢、国籍等に関わらず多様性を持った従業員が、仕事と生活を両立させながら、個人の能力を發揮して長く働ける職場づくりを目指しています。

そのために多様性と包摂性 (D&I) の推進を重視し、仕事と家庭の両立を実現できるように支援やライフイベントに対応した制度の拡充を進め、多様な働き方を支援する制度を整備します。

私たちは、以下の取り組みを推進します。

- 1.D&Iの推進
- 2.仕事と家庭の両立支援
- 3.個々の能力の最大限發揮

本方針はサステナビリティ推進委員会において2024年1月25日に承認されました。

2024年1月25日制定  
サムティ株式会社  
代表取締役社長  
小川 靖展

## ワークライフバランスの取り組み

当社では、労働基準法などの法令遵守の観点や従業員の健康管理面から、ワークライフバランスのとれた働き方を従業員に提供すべく、育児休業などの各種制度の整備を推進しています。また、リモートワークについても、コロナ等の感染者や育児中の従業員等を対象に、所属部門長の判断で必要に応じて導入しています。残業時間削減にも積極的に取り組んでおり、例えばオフィスのPC使用に関して、定時の勤務時間を過ぎると各自のPCにロックがかかり、継続して使用するためには上長の許可を得てロック解除する仕組みを導入しています。2023年度の従業員の平均残業時間 8.45時間/月 (管理職:16.21時間/月、非管理職:6.54時間/月) であり、従業員の健康管理や労働生産性を常に意識し、定時時間中に効率よく業務を終える環境整備を実践しています。なお、2023年度においても、1人当たりの平均残業時間を10時間以内とする目標を達成しています。

## 従業員の健康、安全衛生の取り組み (健康経営)

当社では、従業員の健康や労働環境への配慮は収益機会にもつながる重要な経営課題と認識し、45歳以上の従業員および管理職を対象に人間ドッグ受診に最大10万円の助成金を支給するなど、「健康経営」の視点で手厚い健康管理を実践しています。

また、従業員がメンタルヘルスの不調になることを未然に防止するため、医療機関と連携して全従業員を対象にストレスチェックを実施しています。特別な診療・治療が必要と判断された従業員については、専門医や提携する専門機関を斡旋しています。

## 社内公募制度

当社グループは2020年度、意欲ある従業員に挑戦の機会を提供し、人材を適材適所に配置することを目的として、社内公募制度を導入しました。本制度は、特定の事業・プロジェクト等で必要となる人材を社内で募り、従業員が自由に応募できる制度です。公募案件はイントラネット等で告知し、書類および面談によって選考します。

## 人事面談

当社グループは2023年度より、従業員満足度調査を兼ねた取り組みとして、役員・執行役を除く全従業員を対象に人事面談を年1回行っています。人事面談前に、やりがいや仕事量、自身や組織の課題、悩みや相談したいことなどについてアンケートを行い、面談では普段、上司には相談できない事などをオープンに話してもらおう場としています。面談の内容を会社にフィードバックし、従業員の心身ともに健康な職場環境づくりに活用しています。

## 従業員ホテル利用補助制度

当社グループは、福利厚生制度の一つとして、また従業員に当社グループの事業への理解を深めてもらうことを目的として、「従業員ホテル利用補助制度」を設けています。本制度は、当社グループに在籍する従業員本人または二親等以内の親族が対象のホテル (21カ所、2024年2月現在) を利用した際に、年10万円を上限として宿泊費の100%を補助するものです。従業員本人だけでなく、従業員の家族も利用できることから、当社グループへの理解と愛着を持っていただく機会にもなっています。



# 採用・人材育成

## 人材育成方針

サムティグループは、事業活動を支え会社の成長を牽引していくのは「人」と考えています。従業員の持続的な成長を目指し、従業員が自身の技術や能力を磨けるよう支援します。公平かつ平等な基準で教育と研修の機会を提供することで、強い倫理観、チャレンジ精神や自由な発想力を持った人材を育成し、新たな価値の創造や、会社の発展に貢献することを期待しています。

私たちは、以下の取り組みを推進します。

1. 専門技術と知識の拡充
2. キャリア開発支援
3. リーダーシップ育成

本方針はサステナビリティ推進委員会において2024年1月25日に承認されました。

2024年1月25日制定  
サムティ株式会社  
代表取締役社長  
小川 靖展

## 人材育成についての取り組み(教育・研修制度)

当社グループの成長は人的資源に大きく依存することから、不動産および金融分野における高い専門性と豊富な経験を有するプロフェッショナルな人材の育成に最優先で取り組んでいます。従業員のうち中途採用者が大多数を占めていることから、女性・外国人・中途採用者・年齢・勤続年数を問わず、従業員の能力・適性を的確に把握し、長所を伸ばして短所を是正することを育成方針としています。

## 教育体系図

役職	研修区分	全社教育		現場教育	その他 (資格の取得等)			
役員	会社経営	「インプライアンス・ハラスメント」	会計・税務勉強会	実務知識勉強会	宅地建物取引士資格取得支援			
管理職	戦略思考 組織マネジメント					評価者研修	成果評価・行動評価フィードバック面談	通信教育
中堅社員	マネジメント基礎 シェアードリーダーシップ					情報セキュリティ教育	OJT	
若手社員	課題形成・遂行・解決					新入社員研修・入社後フォロー研修		
新卒社員	業務遂行							

## コラム：新入社員研修

当社では、『不動産業界の常識に囚われず、時に失敗しながらも、新たな挑戦を楽しむ』というメッセージを込めた当社グループのスローガン「不動産を、超えてゆけ。」を体現する人材の育成や、社員のチームワークの強化などを目的として、毎年さまざまな新入社員研修プログラムを実施しています。

2023年度における新卒研修プログラムの一部は、兵庫県三木市にあるネスタリゾート神戸にて実施されました。本研修は、新卒者を含む社員のスキル向上とチームワーク強化を目的としており、数日間にわたり様々な活動が行われました。

自然豊かな環境の中、参加者は就業体験、講義受講、チームビルディング研修などを通じて、実践的な学びを深めました。具体的には、アトラクションの案内をはじめとするスタッフとしての体験や、チームビルディングを目的としたアトラクション体験などが含まれています。

参加者からは、「研修が楽しく、充実していた」「社外の人々とのコミュニケーションが新鮮で刺激的だった」「就業体験を通じて、実際の職場でのやり取りを体験でき、大変有意義だった」「同僚との絆が深まり、チームワークが向上した」「学び多き経験だった」といった肯定的なフィードバックが多数寄せられました。

※ 新卒研修のプログラム内容や実施期間については、年度によって異なります。



数々の経験を通じ、成長していく新入社員たち

## 海外拠点のエンゲージメント向上・人材強化の取り組み

当社グループのアジア諸国への事業拠点である、シンガポールの現地法人「SAMTY ASIA INVESTMENTS PTE. LTD. (以下：SAI)」(2019年2月設立)では、従業員の満足度向上や働きやすい職場づくりの一環として、従業員の資格取得や自己研鑽を目的とした費用補助制度を導入しています(上限：年間2,000 SGD)。業務知識や資格取得、法務や経理、語学などの知識強化に加えて、ヨガやムエタイ教室参加への適用も可能であり、ほぼ全ての従業員が活用して、自己研鑽や健康増進に役立てています。

またSAIでは、シンガポール国立大学のトップマネジメントセミナーに投資マネージャークラスの従業員を派遣しているほか、同大学の政策大学院で日本人教授が主催するマネジメント研修に幹部候補者を派遣するなど、当社グループの海外戦略を担う次世代リーダー育成に積極的に取り組んでいます。

## 採用についての取り組み

当社グループの採用活動においては、地域雇用への貢献や多様性の確保に努めています。特に、中途採用では、各拠点の所在地出身の人材を積極的に採用しています。2023年度は全従業員のうち、女性、外国人または中途採用のいずれかに該当する従業員は82.7%であり、管理職は100.0%です。今後も引き続き、女性や外国人のさらなる登用や出身業界の多様性の確保を推進していきます。

## サムティグループの求める人材像

- 高い倫理観をもって、誠実に周りの人や自分の職務に向き合える人
- 不動産分野に関心を持ち、仕事を通じて創造性を発揮するといった情熱のある人
- 専門的なスキルを身につけるために、ひたむきに挑戦して自己研鑽に励める人  
(入社後に取得奨励している資格：宅地建物取引士・日商簿記・貸金業務取扱主任者)

## 安心・安全

### 過去3年間の男女別新卒採用者数

年度	男性	女性
2021年度	3人	0人
2022年度	7人	2人
2023年度	8人	5人

- 男性：79.4%
- 女性：20.6%

### シニア社員の活躍支援

当社グループは、深い経験と技術をもつシニア社員の活躍を支援しています。定年である60歳を過ぎても継続して働き続けることを希望する社員が活躍できるよう、再雇用制度を設け、高齢者雇用安定法に基づいて継続雇用を行っています。2021年度以降、再雇用率は100.0%となっています。

### 中途（キャリア）採用の強化

当社グループは、変化の激しい市場環境に対応し企業として成長するため、さまざまな経験・専門性を持つ中途採用者の雇用を積極的に進めています。2023年度の採用数全体に対する中途採用の比率は63.9%でした。また管理職は100.0%中途採用者であり、うち不動産業界出身者は66.7%、不動産業界以外の出身者は33.3%と、金融業や小売業等、多様な業界から人材が集まっています。

加えて、中途採用では、各拠点の所在地出身の人材を積極的に採用し、地域の雇用創出に貢献しています。

### 安心・安全についての基本的な考え方

サムティグループでは、中期経営計画の収益構造改革のテーマである、「開発して保有する」ビジネスへの移行を進めており、環境や地域社会に配慮した、価値ある不動産の開発を目指しています。保有する物件の老朽化や陳腐化、自然災害により、お客様や地域社会の安全・安心が脅かされることは、当社グループが掲げる経営理念「夢の実現」の妨げにもなる大きなリスクです。適切な企画開発・運用管理を通じて、「安心・安全」を維持していくことが重要と考えています。

### 安心・安全リスクマネジメント体制

当社グループでは、企画・開発における安心・安全品質をサムティ株式会社が統括し、その配下で、賃貸不動産管理事業においてはサムティプロパティマネジメント株式会社が、ホテルオペレーション事業においてはサムティホテルマネジメント株式会社が品質管理責任者として現場レベルでの責任を担う体制で、安心・安全品質の向上を推進しています。

また、法務部内の「コンプライアンス統括部門」において、リスク管理や行動計画を審議し、決定しています。同部門では、設計・施工から運営・管理、災害時における安心・安全品質の向上についての目標を毎年設定し、法令遵守や進捗状況をモニタリングしています。

### 緊急事態の発生に際して

自然災害や不慮の事故など、当社グループの事業所や保有物件、役員・従業員の安心・安全が脅かされる緊急事態が発生した際には、人命の保護・救助を最優先に対応に当たります。そして、「緊急事態対策規程」に基づいて、リスク管理担当役員は、サムティ株式会社代表取締役社長を本部長とする「緊急事態対策本部」や対応委員会を設置して、情報収集や証拠保全、応急処置の指示、原因の究明および対策方針の決定、外部への情報提供、再発防止策の策定などを実施します。



# 社会貢献

## 社会貢献についての基本的な考え方

サムティグループでは、「夢」「スポーツ」「文化の継承」「地域社会との共存」をテーマに、「夢の実現」に向けて挑戦する人々へのサポートや、地域の文化を守り、社会との共生を大切にする社会貢献活動を展開しています。活動に際しては、地域の行政やNPO/NGO、ボランティア団体などのパートナーとも緊密に連携することで、社会の持続的発展に積極的に貢献することを目指しています。

## テーマ「夢」

### JFAこころのプロジェクト（夢の教室）

公益財団法人日本サッカー協会（JFA）が主催する「JFAこころのプロジェクト」は、子どもの心身の健全な成長を支援する活動で、OB/OGを含むトップアスリートの選手たちが「夢先生」として小学校・中学校の教壇に立ち、「夢を持つことの素晴らしさや、努力することの大切さ」「失敗や挫折に負けない心の強さ」を子どもたちに伝えています。当社グループでは2021年7月より本活動に協賛しており、夢や目標に向かって頑張る人を継続的に応援しています。

#### ▶ JFAこころのプロジェクト



JFAこころのプロジェクト

夢先生

## “夢先生” 第4回

### 源純夏さん（元競泳選手）、小西祥子さん（元競歩選手）

当社の第4回目となる「夢の教室」冠授業が、広島市立中筋小学校の5年生、133名（4クラス）の皆さんを対象に、2024年1月10日、11日の2日間にわたり開催されました。

今回は源 純夏さん（元競泳選手）と、小西祥子さん（元競歩選手）のお二人を夢先生としてお迎えし、体育館の授業では皆が力を合わせて、色々なゲームに挑戦しました。教室内の授業では、子供たちに夢を持った経緯や、どのように夢に向き合ってきたのか、誰かの夢を応援することの素晴らしさなどについて、伝えていただきました。

夢先生達の話を通き、子どもたちも一熱心に将来の夢を「夢シート」に記入し、皆の前で夢の発表をしたクラスメイトたちに大きな拍手を送って応援しました。



## “夢先生” 第3回

### 坪井保菜美さん（元新体操日本代表）

2023年5月2日、当社協賛による第3回目の「夢の教室」は、当社グループが支店を置く福岡市内の席田小学校5年生、51名（2クラス）を対象に、対面形式での授業開催となりました。

体育館で行われた授業では、夢先生がリボンを自在に操る様子に、子どもたちから「すごい!」と大きな歓声が上がりました。

教室の授業では、子供たちが夢先生の話を通き、真剣に夢シートに将来の夢や思いを書き込む姿がとても印象的でした。



## “夢先生” 第2回

### 伊藤剛臣さん (元ラグビー日本代表)

2022年5月20日、当社協賛による第2回目の「夢の教室オンライン」授業は、当社グループが支店を置く札幌市内にある北野台小学校5年生2クラスを対象に開催しました。最初は控えめだった子どもたちも授業が進むうちに笑顔が増え、積極的となり、授業の終わりには子どもたちが率先して夢についての発表がありました。

第1回目と同様、夢先生からの感想が書かれた夢シートが後日届いて授業は終了しました。



## “夢先生” 第1回

### 宮下純一さん (北京オリンピック競泳メダリスト)、安永聡太郎さん (元Jリーグ選手)

2021年11月22日、当社協賛による第1回目の「夢の教室オンライン」を開催し、創業の地である大阪市にある市立三国小学校の5年生児童の約100名に向けてオンライン授業を実施しました。活気溢れる授業に子どもたちは熱心に耳を傾け、課題に真剣に取り組みました。授業の最後には、子どもたちから自分の夢についての発表があり、後日、子どもたち一人一人に夢先生の返事の書かれた夢シートが届きました。



## “OSAKA子どもの夢” 応援事業への協賛

当社は、大阪府の公民連携によるSDGs推進プロジェクト“OSAKA子どもの夢”応援事業の一環として、2024年1月20日に実施された「第4回SDGsギネス世界記録TMチャレンジ」に協賛しました。

多くの小学生と中学生が「オンラインで同時にヨガのワシのポーズをとった人数」に挑戦し、見事ギネス世界記録を達成しました。

「ギネスチャレンジでの成功体験の機会創出」「やり抜く力、困難に立ち向かう強い心を育む」というプロジェクトの意義を、子どもたちが実感できる結果となりました。

## テーマ「スポーツ」

### プロ野球 オリックス・バファローズのオフィシャルスポンサーに就任

当社は2012年より京セラドーム大阪の球場広告スポンサーとして外野フェンス広告の掲出やスポンサーゲーム開催と、継続的にオリックス・バファローズを応援してきました。球団理念「ファンに感動と興奮を、子ども達に夢と希望を、そして地域社会の街づくりと人づくりに貢献する」に共感したことから、2022年2月にオフィシャルスポンサー契約を締結し、ユニフォーム上着の左袖に当社のロゴマークを掲出することになりました。プロ野球を通じて地元大阪を、そして日本全国を盛り上げるため、同チームの活動を積極的に応援していきます。



©ORIX Buffaloes

### アルビレックス新潟シンガポール 女子チームとのオフィシャルパートナーシップ

当社のシンガポール現地法人のSAMTY ASIA INVESTMENTS PTE. LTD. は、シンガポール初の女子プロサッカーチーム「アルビレックス新潟シンガポール」女子チームのオフィシャルパートナーです。アルビレックスのThe reason.「JOY. BRIDGE. DREAM」と当社の経営理念「倫理、情熱、挑戦 そして夢の実現」は共通であり、人と人との架け橋を目指す同チームのスポーツ文化振興活動に賛同し、活動を応援しています。



アルビレックス新潟シンガポール 女子チームメンバー

## テーマ「文化の継承」

### 冷泉家時雨亭文庫（京都市上京区）

当社は、現存する日本最古かつ唯一の公家屋敷であり、冷泉家の建物や古文書類の保護を目的に設立された「公益財団法人 冷泉家時雨亭文庫」の賛助会員です。当社グループは日本全国に展開する総合不動産会社として、今後も同文庫の活動を支援するとともに、「地方創生」の趣旨の下、全国各地の伝統建築物の保護や伝統文化の振興・発展に向けて、さまざまな支援活動を展開していきます。



## テーマ「地域社会との共存」

当社グループは、自ら開発して保有・運営するホテル施設を通じ、地域社会の活性化に向けたさまざまな活動を展開しています。サステナビリティ基本方針として掲げる「地域社会との共存」をテーマに、今後も地域コミュニティとの共存共栄の関係を構築し、地域特性に合った活動を模索し、社会の一員として地域の貢献に寄与していきます。

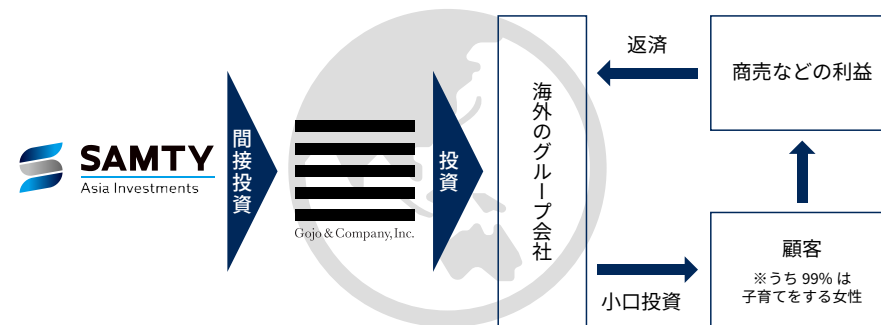
### 低価格で良質な金融サービスを提供する企業への投資

事業活動を通じた社会課題の解決に取り組み、中長期の視点から持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努める当社グループは、シンガポール現地法人であるSAMTY ASIA INVESTMENTS PTE. LTD.が設置したESG投資ファンドを通じて、新興国において中小零細事業向け小口金融サービス（マイクロファイナンス）を展開する企業への投資を行い、その事業を支援しています。

投資先企業である五常・アンド・カンパニー株式会社は、金融包摂を世界中に届けることをミッションに、カンボジア・スリランカ・インド・ミャンマー・タジキスタンにてマイクロファ

イナンス事業を展開しており、子育てをする女性を中心とした139万世帯の顧客に金融包摂を届けてきました。

当社グループは、本投資を通じ、低価格で良質な金融サービスへのアクセスによって誰もが自分の未来を決めることができる世界の実現をサポートするとともに、本サービスを必要とする人々の自立した生活を応援し、次世代が夢を持って成長できる社会の実現を目指していきます。



織物工場の購入資金（カンボジア）



ミシンの購入資金（ミャンマー）



## ゴミ拾いボランティア

2023年11月11日、「国営海の中道海浜公園（福岡市東区）」において海岸のごみ拾いボランティアを行いました。

当日は当社福岡支店の従業員を中心としたメンバー25名が参加し、海風を感じながらトラック1台分のごみを収集しました。

参加した従業員からは、「海洋汚染の現状を目の当たりに、環境に配慮した活動をこれからも積極的に行いたい。」などの声が挙がりました。

サムティグループでは、持続可能な社会の実現に向け、今後も「環境への配慮」をテーマとした取り組みを行ってまいります。



## ふるさと納税の返礼品対象への登録

ふるさと納税の返礼品として受領できる、旅行に使える各種クーポンを、サムティが関与するホテルでご利用いただくことが可能です。寄付をした自治体によって返礼品は異なり、対象施設の宿泊券を受け取るタイプと、旅行券・料飲施設で利用できる補助券を受け取るタイプがあります。

## 対象ホテル一覧（2023年1月31日現在）

NO.	対象施設	申請自治体	返礼品名称	URL (申請自治体:外部リンク)
01	イビススタイルズ名古屋	名古屋市	名古屋市るるぶトラベルプランに使えるふるさと納税宿泊クーポン	ふるさとチョイス <a href="#">🔗</a>
02	エスペリアホテル京都	京都府 京都市	京都市るるぶトラベルプランに使えるふるさと納税宿泊クーポン	京都市ふるさと納税 寄付金について <a href="#">🔗</a>
03	メルキュール京都ステーション		ご宿泊券（スーペリアキングルーム、1泊2名朝食付）他	
04	オークウッドホテル京都御池		ご宿泊券（スタンダードルーム、1泊2名）他	
05	アゴラ京都烏丸・四条		京都市るるぶトラベルプランに使えるふるさと納税宿泊クーポン ふるなびトラベルポイント	
06	天橋立ホテル	京都府 宮津市	京都府宮津市内の指定の施設でご利用可能な宿泊・食事補助券	宮津市の代表的な返礼品 <a href="#">🔗</a>
07	エスペリアホテル博多	福岡市	【ふるさと納税払いチョイスPay】 ふるさと納税をして福岡県福岡市にいこう！（電子ポイント）	ふるさとチョイス 使えるお店 <a href="#">🔗</a>
08	エスペリアホテル博多福岡中洲			
09	エスペリアホテル長崎	長崎県	【長崎県】JTBふるぼWEB旅行クーポン	ふるさと長崎応援 寄附金 <a href="#">🔗</a>

※ ご利用いただける納税サイトや返礼品は、追加・変更となる場合がございます。

※ 他施設との共通券。一部ホテルには宿泊券を返礼品対象としたプランをご用意しています。

## TOKYO ワクソンへの参加について

東京都が展開する、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種の推進プロジェクト「TOKYO ワクソン」の活動理念「新型コロナから自分と自分の大切な人を守るために。そして、東京の街に再び笑顔があふれる、新しい毎日のために。」に当社グループも賛同し、ホテルでの特典提供などを通じて参加しました。



## 都道府県の要請によるホテルの一棟貸し出し

当社グループでは、都道府県からの要請による新型コロナウイルス感染症の無症状者・軽症者の宿泊療養施設として、全国の一部のホテルで一棟貸し出しを実施しました。企業の社会的責任および地域社会に寄与する取り組みを今後も積極的に実施していきます。



## 社会データ

## 雇用の状況

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数 (一般社員数+ 役職者数)	合計	名	149	157	184	203
	男性	名	117	123	149	157
	女性	名	32	34	35	46
	女性比率	%	21.5	21.7	19.0	22.7
	外国籍	名	-	-	-	-
	外国籍比率	%	-	-	-	-
	シニア(60歳以上)	名	10	10	9	6
シニア(65歳以上)	名	3	4	5	5	
一般社員数	合計	名	33	43	54	67
	男性	名	23	31	37	44
	女性	名	10	12	17	23
	女性比率	%	30.3	27.9	31.5	34.3
役職者数 (課長、部門長、 役員含む)	合計	名	116	114	130	136
	男性	名	94	92	112	113
	女性	名	22	22	18	23
	女性比率	%	19.0	19.3	13.8	16.9
役職者のうち、 部門長以上	合計	名	23	22	23	21
	男性	名	22	21	22	20
	女性	名	1	1	1	1
	女性比率	%	4.3	4.5	4.3	4.8
役職者のうち、 次長以下	合計	名	93	92	107	115
	男性	名	72	71	90	93
	女性	名	21	21	17	22
	女性比率	%	22.6	22.8	15.9	19.1

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均年齢	合計	歳	36.6	36.7	35.9	35.1
	男性	歳	37.2	37.0	36.7	36.2
	女性	歳	34.8	35.2	34.6	32.4
平均勤続年数	合計	年	7.0	7.2	6.0	5.7
	男性	年	6.8	7.0	5.8	5.6
	女性	年	7.6	8.3	7.0	6.2
平均給与	男性基本給 <sup>※1</sup>	円/月	301,098	306,615	334,903	338,879
	男性賞与	円/年	3,114,718	2,962,759	2,632,058	2,390,304
	女性基本給 <sup>※2</sup>	円/月	257,220	268,560	284,583	299,623
	女性賞与	円/年	2,315,100	2,345,200	1,929,727	1,323,143
賃金格差		%	80.3	83.8	80.4	76.2
障害者雇用		%	1.5	1.4	-	2.7
		名	2	2	-	3
連結従業員数		名	271	391	705	844
離職率 <sup>※3</sup>		%	3.1	5.1	4.5	6.7
自主退職率 <sup>※4</sup>		%	3.1	5.1	4.5	6.7
新卒社員の定着率		%	87.5	100.0	100.0	100.0
新卒社員の離職率		%	12.5	-	-	-

※1 管理職+非管理職(役員・執行役員及び出向者を除く)

※2 管理職+非管理職(役員・執行役員及び出向者、一般職を除く)

※3 自己都合退職者+自己都合退職以外の退職者(対象:死亡、解雇、私傷病休職。定年退職者を除く)÷全従業員(有報定の単体従業員数)

※4 自己都合退職者÷全従業員

## 採用の状況

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用数	合計	名	8	3	9	13
	男性	名	7	3	7	8
	女性	名	1	-	2	5
	女性比率	%	12.5	-	22.2	38.5
	外国籍	名	-	-	-	-
	外国籍比率	%	-	-	-	-
中途採用		名	11	14	35	23
定年退職者の再雇用率		%	100.0	100.0	100.0	-

## 両立制度の利用者数実績

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
出産休業	女性	名	3	1	2	1
育児休業	合計	名	4	4	11	9
	男性	名	-	1	7	5
	女性	名	4	3	4	4
育児休業からの復職率	合計	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	男性	%	-	100.0	100.0	100.0
	女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0
介護休業	合計	名	-	-	-	-
	男性	名	-	-	-	-
	女性	名	-	-	-	-
短時間勤務	合計	名	5	4	8	8
	男性	名	-	-	1	1
	女性	名	5	4	7	7
子の看護のための休暇	合計	名	-	-	-	-
	男性	名	-	-	-	-
	女性	名	-	-	-	-
家族の介護のための休暇	合計	名	-	-	-	-
	男性	名	-	-	-	-
	女性	名	-	-	-	-
テレワーク勤務	合計	名	-	4	2	2
	男性	名	-	2	1	1
	女性	名	-	2	1	1

## 時間外勤務、年次有給休暇取得実績

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たりの時間外勤務平均時間数	時間/月	4:43	7:14	9:49	8:45
一人当たりの年次有給休暇取得日数	日	7.0	8.0	8.8	8.4
一人当たりの平均有給休暇取得率	%	38.4	45.1	50.8	53.6

## 研修実績

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
研修時間	総時間	時間	3,129	762	1,431	4,454
	一人当たり	時間	21.00	4.85	7.78	21.94
研修投資額	総額	千円	320	254	1,582	15,458
	一人当たり	千円	2.1	1.6	8.6	76.1

## 労働災害実績

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害度数率 <sup>※1</sup>	-	-	-	6.85	7.09
労働災害に係る死亡者数	名	-	-	-	-
強度率 <sup>※2</sup>	-	-	-	-	-

※1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※2 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数

## 安全に係る事故件数

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大事故 <sup>※1</sup>	件	-	-	-	-
死亡事故	件	-	-	-	-
休業事故	件	-	-	-	-
不休業事故 <sup>※2</sup>	件	-	-	2	2

※1 死亡事故、重傷病事故（治療に要する期間が30日以上を負傷・疾病）、後遺障害事故、火災事故など

※2 業務遂行中に業務に起因して受けた負傷又は疾病によって、医療機関等で医師の手当てを受けたもので、被災日の翌日以降1日も休業しなかったもの

## 健康に係る実績

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	
ストレスチェック	受検率	%	99.3	99.3	97.3	99.5
	高ストレス者率	%	2.9	9.0	7.7	6.5





## 独立社外取締役の独立性

当社グループは、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者を独立役員として認定するために、社外役員の独立性に関する基準を下記のように定めています。

### 社外役員の独立性判断基準

社外役員（監査等委員を含む社外取締役）が次の基準を満たす場合、その者は独立性を有し、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断する。

- 現在又は過去において、当社グループ<sup>(注1)</sup>の業務執行者等<sup>(注2)</sup>であったことがないこと。  
(注1)「当社グループ」とは、当社並びに当社の子会社及び関連会社をいう。  
 (注2)「業務執行者等」とは、取締役（社外取締役を除く。）、監査役（社外監査役を除く。）、執行役、会計参与その他これらに類する役職者又は使用人をいう。
- 現在又は過去5年間において、
  - 当社の大株主<sup>(注3)</sup>又はその業務執行者等であったことがないこと。
  - 当社グループが大株主<sup>(注3)</sup>である会社の業務執行者等であったことがないこと。  
(注3)「大株主」とは、議決権の10%以上を保有する株主をいう。
- 現在又は過去5年間において、当社グループの主要取引先<sup>(注4)</sup>又はその業務執行者等であったことがないこと。  
(注4)「主要取引先」とは、当社グループとの間で、双方いずれかの連結売上高の2%以上に相当する額の取引がある取引先をいう。
- 現在又は過去5年間において、
  - 当社グループから、役員報酬以外にコンサルタント、会計専門家又は法律専門家として、年間1,000万円以上の報酬を得ている者（その者が法人・団体等の場合は当該法人・団体等に所属する者）であったことがないこと。
  - 当社グループの会計監査人の社員、パートナー又は従業員であったことがないこと。
- 現在又は過去5年間において、当社グループから年間1,000万円以上の寄付を受けている者（その者が法人・団体等の場合は当該法人・団体等に所属する者）であったことがないこと。
- 現在又は過去5年間において、当社グループとの間で、役員が相互に就任している関係にある者の業務執行者等であったことがないこと。
- 上記1から6までのいずれかに該当する者（重要でない者を除く。）の二親等内の親族でないこと。
- その他、職務を執行する上で重大な利益相反を生じさせ得る事項又は判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係がある者でないこと。

以上

## トレーニングの方針

当社では、取締役がその職責を十分に果たすことができるよう、トレーニングを実施しています。新任取締役は、就任にあたって当社グループの経営戦略、中期経営計画、財務・会計及び業務の状況等について、それぞれの担当役員又は所管部署から説明を受けます。また各取締役は、その役割を果たすために必要となる経済情勢、業界動向、法令遵守、コーポレートガバナンス及び財務・会計その他重要な事項に関する情報を適時に提供されるほか、外部研修会の案内などにより、職務執行の支援を受けます。

## 取締役会の実効性評価

当社では、持続的な企業価値向上を目指して、取締役会の実効性を毎年、定期的に評価し、これを開示しています。取締役会を構成する全ての取締役により、取締役会についてアンケート形式で評価を行い、取締役会に報告します。評価の結果、今後の改善・充実が望まれる点については、検討のうえその改善・充実に取り組んでいます。

## 取締役の報酬

取締役の報酬については、報酬限度額を定時株主総会で決議しています。経営陣幹部・取締役（監査等委員である取締役は除く）の報酬は、職務内容及び当社の状況等を勘案のうえ代表取締役が案を作成し、指名・報酬委員会における協議結果に基づいて、取締役会で決定されます。なお、監査等委員である取締役については職務の内容、経験及び当社の状況等を勘案のうえ監査等委員会の協議により決定されます。

また当社では、取締役の報酬制度として、持続的な業績向上に対するインセンティブを高めること、株主の皆様と一層の価値共有を進めることを目的として業績連動型報酬制度（利益連動給与）、譲渡制限付株式報酬制度及び株連動型ポイント制金銭報酬制度（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）を導入しています。取締役の報酬額については総額を開示し、一部の取締役については法令に従い、有価証券報告書で個別開示しています。また基本報酬、業績連動報酬の額、又は算定方法の決定方針についても開示し、経営の透明性の向上に取り組んでいます。

# リスクマネジメント

## スキルマトリックス

氏名	専門性・経験					
	企業経営	業界に関する知見	会計・ファイナンス	IT・デジタル	法務コンプライアンス	グローバル経験
小川 靖展	○	○	○		○	○
松井 宏昭	○	○	○	○	○	○
森田 尚宏	○	○				○
寺内 孝春	○	○				
大川 二郎	○	○				○
濱松 貴志	○	○	○	○	○	○
河合 順子					○	○
阿部 東洋	○		○		○	
大石 理嗣	○	○	○			
小井 光介	○		○		○	○
三瓶 勝一	○		○	○		
小寺 哲夫					○	
村田 直隆			○	○		

## リスクマネジメントについての基本的な考え方

リスク管理の基本方針および管理体制は「コンプライアンス・リスク管理に係る行動計画書」(2021年12月10日改定)に定めており、サムティグループの事業活動を妨げ、会社に多大な損失を与える要因となるリスク(コンプライアンス上の問題を含む)について、未然防止と発生時の迅速かつ適切な対応に努め、人的な安全確保や経済的な損失の最小化、事業運営の円滑化および企業イメージの失墜防止を図ります。コンプライアンスに係るリスクや日常の業務活動に係るリスクや情報に対するリスクなど、事業を取り巻くさまざまなリスクに対して適切な管理を行い、リスクの顕在化を未然に防ぐ取り組みも実践しています。

### 事業等のリスク一覧

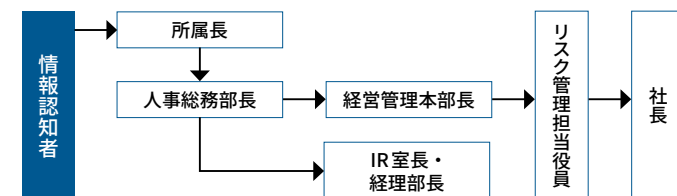
## 平時のリスク管理に関する規程および体制

当社グループでは、リスク管理の基本となる「リスク管理規程」を制定し、リスクの顕在化を未然に防ぐ管理に努めています。平時のリスク管理体制は、リスク管理担当取締役には法務部担当取締役を任命し、総合的なリスク管理所管部門として法務部がその任に当たり、内部監査室、その他関連部門の協力によって運営する体制とします。法務部では、リスク管理の実行計画「コンプライアンス・リスク管理に係る行動計画書」に基づいてリスク管理状況の点検、評価、対策等を実施しています。

## 緊急時の対応および体制

緊急事態が発生した場合、代表取締役社長を本部長とする緊急事態対策本部の下、緊急事態発生時の対策を定めた個別規程「緊急事態対策規程」および「重大自然災害等対策細則」に従い、被害状況等を速やかに把握し、迅速かつ適切に対処するとともに被害を最小限にとどめる体制を迅速に整備して対応に当たります。

### 緊急事態発生時の報告体制



## 緊急事態発生時の所管部門

緊急事態の区分		所管部門等	
		レベルA	レベルB
自然災害	地震、風水害などの災害	緊急事態 対策本部	人事総務部 人事総務グループ
事故	事業所の爆発、火災、建物倒壊等の重大事故		人事総務部 人事総務グループ
	会社の不動産物件に起因する重大事故 (環境問題・近隣からのクレームを含む)		当該部門
	役員および従業員に係る重大人身事故		人事総務部 人事総務グループ
犯罪	企業爆破、放火、誘拐、恐喝等、ならびに脅迫状の受領などの外部からの不法な攻撃		法務部
	会社の法令違反ならびにその摘発等を前提とした官公庁による立入調査		法務部・内部監査室
	役員および従業員による背任、横領、インサイダー取引等の不祥事		法務部・内部監査室
その他	会社の株式の不当な買占め		法務部・経営企画部
	各種訴訟、係争		法務部・当該部門
	重要な取引先の倒産等、取引先の緊急事態に起因する事態		当該部門
	不良債権・貸倒れの発生		当該部門
	金銭事故・有価証券の焼失・盗難・紛失等		経理部・財務部
	差別問題・人権侵害・セクハラ等		人事総務部 人事総務グループ
	その他、上記に準じる経営上の緊急事態	当該部門	

## 新型コロナウイルス感染症への対応について

当社グループは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、従業員とその家族および取引先関係者の健康と安全を最優先に確保すべく、代表取締役社長を委員長とする対策委員会を設置し、政府や自治体の方針に則った感染防止対策に係る基本方針を策定して、グループ全拠点に対する対応指示や支援に全力で取り組んできました。今後、緊急事態宣言等の発令に基づく接触削減の社会的要請が行われた場合においても、少ない出勤率で業務継続が可能な対策・体制を整備しています。

# コンプライアンス

## コンプライアンスに関する基本的な考え方

サムティグループは、豊かな都市環境を提供するとともに社会に貢献できる、自由で新しい企業を目指して活動しています。コンプライアンスはそうした企業活動の根幹であり、法令・規則・手続の遵守は当然のこととし、日々の業務一つ一つを確実かつ正確に遂行することで、お客様やパートナーからの信頼を得て、事故やトラブルを未然に防ぐことを目指しています。法令が実態と乖離している場合も含め、単に法令に従っているだけでは社会の要請に応えられないことは、過去の数々の不祥事からも実証されています。単なる「法令遵守」を超えて社会の要請に「適応」していくことが、当社グループの真のコンプライアンスと位置付けています。

## 行動規範および価値観

当社グループでは、全ての従業員・役員が法令や定款、社会規範を当然に遵守し、高い倫理観をもって誠実かつ適切な企業活動に徹するための共通の基準として、経営理念および行動規範「サムティ5」を定め、夢の実現を目指す共通の価値観の下、日々の業務に取り組んでいます。

### サムティグループ社員の行動規範「サムティ5」

#### 1. 「すみません」より「ありがとう」

だれかが助けてくれたとき、「すみません」の代わりに、「ありがとう」と伝えてみよう。ポジティブな言葉は、自分も相手も明るくしてくれる。

#### 2. 初心と倫理をわすれない

はじめて勤務した日に、目指した場所を思いだしてみる。そこにたどり着くために、やるべきことは何か。やってはいけないことは何か。あの日のまっさらな心と、倫理観を忘れずに、今日も仕事しよう。

#### 3. 思いきって、手をあげよう

「こうしたらいいんじゃないかな」「こんなアイデアどうだろう」そう思うことは、誰にでもできる。でも、手を挙げられる人は、ほんのわずか。ちいさな勇気が、おおきな成長につながる。

#### 4. 知らないを知って、たのしい

電車の外に見える景色。そこに、どんな建物があるか。どんな人が生活しているか。どうして、その街並みになったのか。そんな興味が、しぜんと視野を広げてくれる。仕事を、人生を、おもしろくしてくれる。

#### 5. そのルール、疑ってみよう

成功は、常識を超えた先にある。今のあたりまえを、もっと良くできないか。捨てることで、もっと大きなものを掴めないか。業界を変えるチャンスは、いくらでも転がっている。

## サムティグループの価値観



## コンプライアンス推進体制

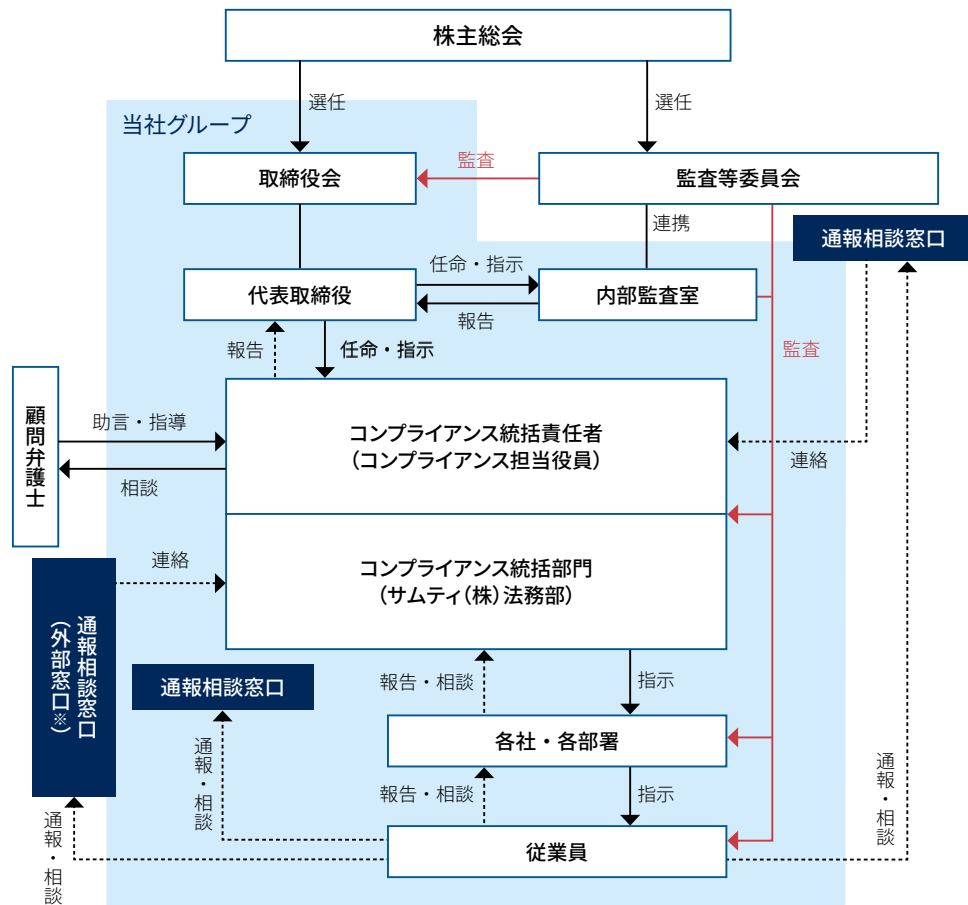
当社グループでは、コンプライアンス管理の実効性を確保するためコンプライアンス統括責任者として、サムティ株式会社 常務取締役・松井宏昭を任命し、同社法務部がコンプライアンス統括部門の役割を担っています。統括部門では、「経営理念」「行動規範」「コンプライアンス規程」および「コンプライアンスマニュアル」の周知徹底と実践的運用を図るため、コンプライアンス管理の実行計画として行動計画書を策定し、研修会の実施、法令遵守状況の点検、日常モニタリング等を実施しています。また、内部統制システム全般に関する横断的な管理を図るため、法務部は全社グループを挙げて内部統制システムの強化に取り組んでいます。

## サムティグループのコンプライアンス体制

### コンプライアンス統括部門の役割

1. 社内の法令遵守体制の構築・維持・管理
2. グループ各社における法令遵守体制の構築・維持・管理に係る指導・支援
3. 法令遵守マニュアルの策定およびメンテナンス
4. 法令遵守についての研修および啓蒙活動
5. 法令遵守実施状況のモニタリング
6. 問題発生時の調査と対応





※「通報相談窓口(外部窓口)」は、海外子会社は別途、運用。

## コンプライアンス研修

当社では、社員のコンプライアンスに対する認識の共通化を確実なものとするため、「コンプライアンス規程」および「コンプライアンスマニュアル」を制定し、全従業員を対象とした研修を定期的実施して、コンプライアンス意識の向上を図っています。法令や人権の遵守、腐敗防止、地面士取引に関する注意喚起などをテーマに、オンライン研修を年2回実施しています。研修動画の感想文の提出を求めるなど双方向のやり取りを通じて、コンプライアンスのさらなる意識向上を目指しています。

## コンプライアンスマニュアル(冊子表紙・目次)

- サムティの経営理念
- サムティ社員の行動規範
- サムティの法令遵守体制
- 遵守事項
  1. 人権の尊重、差別、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントの禁止
  2. 各種業法その他法令の遵守
  3. 贈賄の禁止および贈答・接待など
  4. インサイダー取引規制
  5. 反社会的勢力への対応
  6. 道路交通法の遵守
  7. 情報の適切な使用と管理
  8. 適正な経理処理と会社情報の適正な開示
  9. 利益に反する行為の禁止
  10. トラブルへの対応



## 内部通報制度

当社グループでは、法令遵守や汚職・腐敗等の未然防止および早期発見、自浄作用の向上のため、法令違反行為等を知った者に対して会社への通報を義務付けており、社内や外部機関に通報や相談が可能なコンプライアンス相談窓口による内部通報制度を整備しています。

制度の運用に際して、内部通報管理規程を整備し、利用者の秘密の厳守・不利益な扱いの禁止を定めるなど、安全かつ手軽に通報できる環境を整備しています。なお、2021年度は、全ての通報に対して調査や是正措置を実施した結果、重大な人権侵害や腐敗防止方針違反に該当する事例はありませんでした。

## 情報セキュリティ

業務遂行上の必要性から各事業において多くの個人情報を取り扱っており、経営陣および全従業員が情報セキュリティの社会的責任を強く認識して業務に当たっています。各部門の代表者から構成される情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティ基本方針を2006年に、個人情報保護方針を2007年に策定し、当社が取り扱う全ての情報資産や個人情報の保護を含めた適切な管理体制の確立・維持に努めています。また全従業員を対象とする情報セキュリティに関する確認テストを年1回実施しています。

### 情報セキュリティ基本方針

## 腐敗防止への取り組み

贈収賄行為を含むあらゆる腐敗行為を禁止した「コンプライアンス規程」を制定しており、これらの方針や規程の内容について、「コンプライアンスマニュアル」を活用したオンライン形式の研修で当社全社員に展開しています。また、業務の適正を確保するため、主管部門である経営企画部では、「関係会社管理規程」に基づき開催される関係会社会議等において各種報告を受け、必要に応じてグループ会社に対し、コンプライアンスおよびリスク管理に関する事項の助言を行っています。

グループ会社では各社が定める職務分掌および権限に基づいて業務を運営していますが、重要なグループ会社に対しては当社から取締役を派遣し、業務の監督を行っています。また内部監査室は、当社のグループ管理体制を監査するとともに重要なグループ会社の監査を実施し、その結果を代表取締役社長、取締役会および監査役会に報告するなど、グループを挙げて腐敗防止の取り組みを実践しています。

なお、2021年度は贈収賄などの腐敗行為や反競争的行為に該当する事案および従業員の解雇はありませんでした。

## インサイダー取引防止への取り組み

「内部情報管理規程」に基づき、未公表のインサイダー情報を適切に管理し、株主との対話においても公平な情報開示を徹底しています。また、「コンプライアンスマニュアル」においてインサイダー取引規制に違反する行為の禁止を明記して当社全社員に対する研修を実施しており、平素からの啓発活動を通じて、インサイダー取引防止に取り組んでいます。

## 反社会的勢力との関係排除について

反社会的勢力とのつながりは、企業に対する社会からの信頼を著しく毀損し、企業の存続に関わる重大な影響を及ぼすと認識しています。「コンプライアンス規程」および「コンプライアンスマニュアル」において、反社会的な活動や勢力と断固として対決し、関係を一切持つてはならない旨を定め、反社会的勢力の排除に取り組んでいます。

反社会的勢力による被害の防止や関係の遮断については人事総務部が対応を総括しており、「利害関係者調査規程」や「反社会的勢力対応マニュアル」に基づき、平素から反社会的勢力対応の社内浸透を図るなど、企業活動において関わる株主・役員・取引先等の信用調査および反社会的勢力の介入を排除しています。さらに弁護士、警察等とも連携して、反社会的勢力との関係を遮断する体制の整備・強化を図っています。

## マネー・ローンダリング・テロ資金供与・拡散金融対策について

当社は、宅地建物取引業者および第二種金融商品取引業者として、マネー・ローンダリング・テロ資金供与・拡散金融（以下「マネロン等」といいます。）対策を経営上の最重要課題の1つであると位置づけ、犯罪収益移転防止法その他の関係法令及び関係省庁のガイドラインも踏まえ、経営陣主導のもと、リスクベース・アプローチの考え方に則った管理態勢の構築と対策の実行を進めてまいります。また、複雑化・高度化するマネロン等リスクの変化等に対応するため、PDCAサイクルの中で必要な見直しを検討してまいります。

## お取引先コンプライアンス相談・通報窓口

サムティでは、お取引先の役員及び従業員の方々にも、サムティグループのコンプライアンス違反行為について相談・通報いただけるようコンプライアンス相談・通報窓口を設けています。

### 利用対象者

サムティグループ各社と取引をしているお取引先の役員及び従業員の方。

### 相談・通報の対象

サムティグループ各社によるコンプライアンス違反行為（違反の可能性のある行為を含む。）に関する一切の事項についての相談や通報。

### 対応窓口

サムティ株式会社 コンプライアンス統括部門。

### 相談・通報の方法

ご相談・通報は、当社ウェブサイトの「相談・通報フォーム」をご利用ください。

ご相談・通報の際には、「勤務先名称」、「部署名称」、「お名前」、「E-mail アドレス」及び「相談・通報の内容」を必ずご記入ください。「相談・通報の内容」は、「いつ、どこで、誰が、誰に、何を、どのように、どうした」について、具体的な言動の内容や頻度などを含め、可能な限り具体的にご記入ください。

### 相談・通報者の保護

1. 提供いただいた個人情報は、調査・対応に必要な範囲でのみ使用し、厳重に取り扱います。
2. ご相談・通報いただいた内容は、調査・対応のために必要最小限の範囲の関係者のみで共有します。
3. ご相談・通報をいただいたことを理由として、ご通報者やお取引先に対して不利益な取り扱いをすることは一切ございません。ご相談・通報を理由とした不利益扱いは社内規程により禁止されており、違反者は厳正に処分されます。

## お願い

虚偽の通報や他人を誹謗中傷する等不正な目的の通報、及び営業目的のご連絡はお断りいたします。