

サステナビリティに関する取り組み

サステナビリティを巡る国内外の動向や社会的要請の変化を踏まえ、当社グループの環境・社会・ガバナンスに関する考え方と取り組みを整理し、既存の開示内容との整合性を確保しながら情報の拡充を行いました。

環境

当社グループは、サステナビリティ方針に基づき、環境負荷の低減および低炭素社会への移行を、重要な経営課題の一つとして位置づけています。

特に気候変動への対応は、中長期的に事業環境や市場構造へ影響を及ぼす重要なテーマであると認識しており、温室効果ガス排出量削減目標の明確化や気候移行計画の整理、推進体制や外部フレームワークとの関係性について、新たに開示内容を整理いたしました。

■温室効果ガス（GHG）排出量削減目標

気候変動への対応として、温室効果ガス（GHG）排出量の削減を重要な課題と捉え、排出量削減を軸とした環境への取り組みを推進しています。事業活動に伴う環境負荷を適切に把握・管理し、中長期的な視点で排出量削減に取り組むことで、低炭素社会への円滑な移行に貢献してまいります。

中期目標：2030年 グループ全体の Scope1・2 の温室効果ガス排出量を 2021年3月期対比 42%削減

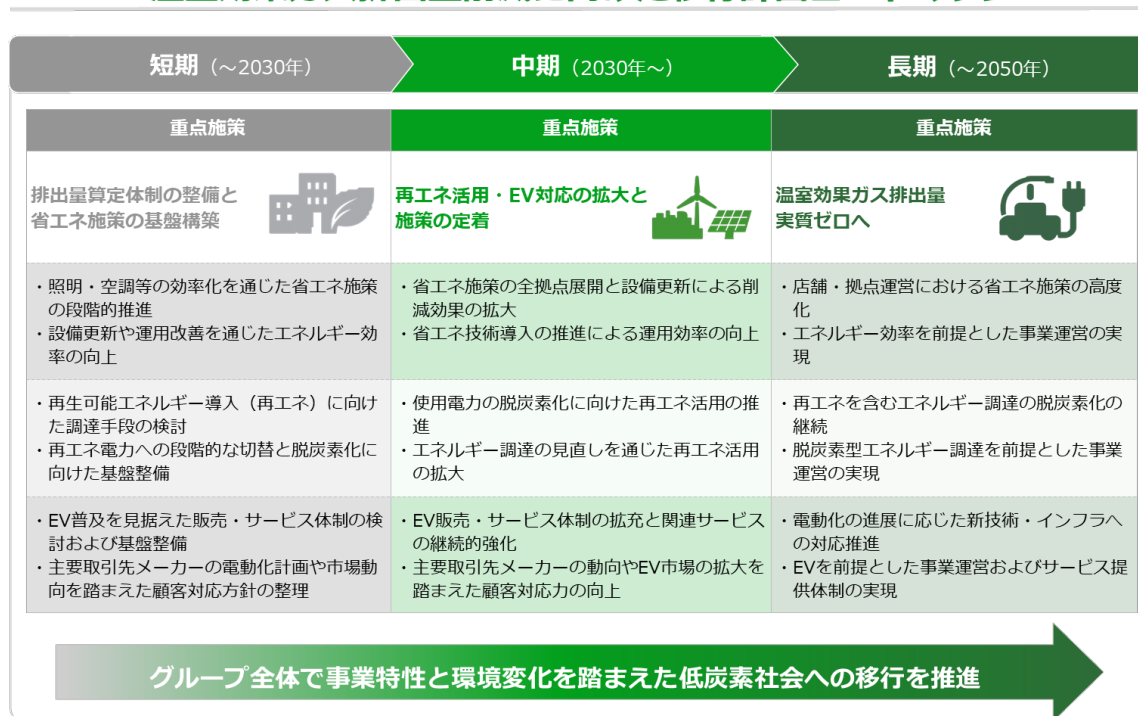
長期目標：2050年 グループ全体の Scope1・2 の温室効果ガス排出量実質ゼロ

■温室効果ガス排出量削減に向けた移行計画ロードマップ

上記の削減目標の達成に向けて、温室効果ガス排出量削減に向けた気候移行計画を整理し、段階的な取り組みを推進しています。

本移行計画は、気候変動に伴う移行リスクおよび機会を踏まえ、事業活動の効率化や市場環境の変化への対応を通じて、持続可能な成長を実現することを目的としています。

温室効果ガス排出量削減に向けた移行計画ロードマップ



移行計画における主な施策カテゴリ

ディーラー事業および住宅関連事業の特性を踏まえ、以下の施策を軸として排出量削減に取り組みます。

1. 省エネルギーの推進（店舗・事業所）

店舗・事業所におけるエネルギー使用の効率化を進め、環境負荷低減に資する取り組みを段階的に実施。

2. 再生可能エネルギー活用（電力切替等）

使用電力の再生可能エネルギーへの切替を含め、脱炭素化に向けたエネルギー調達の在り方を検討。

3. EV 普及への対応（販売・整備体制）

自動車の電動化の進展および主要取引メーカー各社の移行戦略や商品投入動向を踏まえ、EV の販売・整備体制の強化を通じて低炭素社会への移行に貢献。

移行計画の全体像

以下の要素を相互に関連づけながら構成しています。

- ・中長期の GHG 排出量削減目標
- ・省エネ・再エネ・EV 対応を中心とした施策の推進
- ・市場・技術動向や制度変化を踏まえた対応
- ・排出量や取り組み状況の定期的な確認と見直し
- ・主要指標（排出量、エネルギー使用量、再エネ導入状況等）を活用した進捗管理

中長期的な取り組みの方向性

短期 （～2030 年）	Scope1・2 排出量の把握精度の向上、算定体制整備、省エネ施策の推進
中期 （2030 年～）	再エネの活用や EV 対応を含む施策を、社会全体の動向や主要メーカーの電動化計画と整合させながら継続的に実行・改善
長期 （～2050 年）	脱炭素化の進展や市場構造の変化を踏まえた事業運営を通じ、Scope1・2 排出量を実質ゼロへ

■推進体制および意思決定を支える仕組み

気候変動への対応を含む環境への取り組みについては、当社代表取締役を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、関係部門が連携して推進する体制を構築しています。環境に関する課題や取り組み状況は、適切な頻度で経営層へ報告し、経営判断に反映しています。

また、気候変動に伴う移行リスクおよび機会を経営判断に適切に反映するため、事業環境や市場動向、主要取引メーカーや取引先の移行方針・技術動向についても継続的に情報を把握し、設備投資や事業計画の検討における意思決定の参考としています。

将来的には、こうした外部環境の変化をより定量的に捉える手法の一つとして、内部炭素価格の活用についても重要な論点の一つと認識しています。導入にあたっては、国際的なエネルギー機関等が示す炭素価格の動向も参考にしながら、事業特性に即した活用の在り方を今後検討してまいります。

■外部フレームワークへの対応

気候変動への取り組みおよび情報開示の透明性を高めるため、当社グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言をはじめとする国際的な枠組みを参照しています。

また、CDP を通じた情報開示の取り組みを継続するとともに、Science Based Targets（SBT）等の国内外の開示基準や国際的枠組みについても動向を注視し、今後の対応を検討しています。

本資料では、気候移行計画および温室効果ガス排出量削減目標を中心に、TCFD 提言に沿った情報開示を行っています。移行計画、ロードマップおよび推進体制は、事業特性や主要取引先の動向を踏まえ、相互に関連づけて整理しています。

社会

人的資本・人権

当社グループは、人材が事業活動を支える基盤であると捉え、人材の活躍・育成・多様性の推進と人権を尊重した事業運営を通じて、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を目指しています。

人材の活躍に向けた取り組みの一つとして、ダイバーシティ推進を重要なテーマと位置づけており、事業特性による人材構成の現状を踏まえ、例えば管理職における女性比率を10%とすることを目標に、性別にかかわらず能力を発揮できる環境づくりを進めています。

また、従業員をはじめとするステークホルダーの人権に配慮し、透明性のある情報開示と継続的な見直し・改善を通じて、責任ある事業運営を推進しています。

■国際的な人権・労働基準への取り組み

「国際人権章典」および「国際労働機関（ILO）の中核的労働基準」をはじめとする国際的な人権・労働基準を踏まえ、人権を尊重した事業運営に取り組んでいます。

また、人権に対する負の影響が生じた場合、またはその可能性がある場合に相談・通報できる窓口を設け、必要に応じて適切な対応と是正に努めています。

■人権デュー・ディリジェンス

事業活動における人権への負の影響が生じる可能性を認識し、その防止および軽減に向けた取り組みを進めています。

グループ行動規範において人権尊重に関する基本的な考え方を定めるとともに、人権リスクの防止・軽減に向けた取り組みを推進しています。

また、人権に関する懸念事項については、相談窓口等を通じて把握し、適切な対応・是正を図るとともに、人権への配慮を継続的に強化しています。

現時点では人権デュー・ディリジェンスの実施にはいたっておりませんが、その重要性を認識しており、今後、事業特性や事業環境を踏まえながら、人権リスクの把握および対応の在り方について検討を進めるとともに、情報開示の充実に努めてまいります。

■ハラスメントの防止

すべての役職員が互いを尊重し、安心して働ける職場環境の整備を重要な取り組みの一つと位置づけています。

ハラスメントは個人の尊厳を損なう行為であり、決して容認されるものではないとの認識のもと、就業規則等において禁止を明記するとともに、各社代表取締役より展開されるハラスメント対応方針等により、社内規程の整備および方針の周知徹底を行っています。

社内外に各種相談窓口を設置し、ハラスメント等に関する相談や通報の早期把握と適切な対応に努めています。コンプライアンスハンドブックの配布等により相談窓口の周知を図るとともに、通報者の匿名性の確保や被害者保護に配慮しながら、必要に応じた配置転換や加害者への適切な処分等の是正措置を講じています。

加えて、役職員から顧客、取引先その他の関係者に対して、または顧客、取引先その他の関係者から役職員に対して行われる著しい迷惑行為や不当な言動についても、関係者の尊厳および役職員の安全・就業環境を守る観点から、組織として適切に対応します。

また、各社のハラスメント相談窓口担当者に対する研修等を継続的に実施し、相談対応体制の強化を図っています。

今後も、相談窓口の周知や教育研修の充実を通じて、ハラスメントの防止と職場環境の向上に取り組んでまいります。

■適切な労働条件・最低賃金の遵守

事業活動を行う各国・地域における労働関連法令を遵守し、最低賃金を含む適切な労働条件の確保に努めています。

従業員一人ひとりが安心して働ける環境づくりが、事業の持続的な成長を支える基盤であるとの考えのもと、法令遵守を前提とした適正な労務管理を推進しています。

■従業員エンゲージメントの向上

従業員一人ひとりがやりがいを持って働き、能力を最大限に発揮できる環境づくりを重視しています。

従業員との対話を通じて職場環境や制度の改善に取り組み、エンゲージメントの向上を図るとともに、働きがいのある職場づくりを推進しています。

また、意識調査（エンゲージメント調査を含む）やメンタルヘルスに関する取り組み等を活用しながら、従業員の声や職場の状況を継続的に把握し、課題の抽出と改善施策の実施に繋げてまいります。

■人材育成・教育研修

人的資本の価値向上に向けた具体的な取り組みとして、人材育成および教育研修を重要な要素と位置づけています。従業員が主体的にキャリア形成やスキルアップに取り組めるよう、職種や役割に応じた研修機会の提供に加え、eラーニングの活用、スキルアップ支援制度（公認会計士・税理士・司法書士・行政書士等）、英語学習支援制度等を通じて、従業員の自律的な学習を支援する教育体系の整備を進めています。

今後も、事業環境や社会的要請の変化を踏まえながら、研修機会の充実と人材育成施策の高度化を図り、継続的な見直しと改善を行ってまいります。

■現地雇用・現地調達

事業を展開する各地域との共生を重要な考え方の一つとして位置づけ、現地雇用や現地調達を通じた地域社会への貢献を推進しています。地域の文化や慣習を尊重しながら、地元人材の活躍機会の創出や地域経済の発展に寄与する事業運営に努めています。

また、教育機関との連携や地域との災害時協定等を通じて、地域との信頼関係を深め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

サプライチェーン

当社グループは、自動車ディーラー事業および住宅関連事業を通じて、メーカー、取引先、協力会社など多様なパートナーと連携しながら事業活動を行っています。事業特性を踏まえ、サプライチェーンを一方的な関係ではなく、相互に結びついた協働関係として捉えています。

調達や取引の範囲において、環境、社会、ガバナンスに関する課題が事業活動に影響を与える可能性を認識し、関係するパートナーとの対話を通じて理解を深めながら、持続可能なサプライチェーンの実現に向けた取り組みを進めています。

■サプライチェーンにおける協働と重点事項

サプライチェーンに関わるパートナーとの関係において、以下の観点を重視しています。

- ・ 関係法令や社会規範を踏まえた公正かつ誠実な取引
- ・ 人権や労働環境への配慮を含む社会的責任への配慮
- ・ 環境負荷低減や資源の有効活用等の環境課題への対応
- ・ 不正行為やコンプライアンス違反の防止に向けた適切な管理と情報共有
- ・ 相互理解と信頼関係に基づく透明性のあるコミュニケーション

これらの観点について、パートナー各社の立場や事業実態を尊重しながら対話を通じた情報共有や認識のすり合わせを行い、協働による改善に取り組むとともに、サプライチェーンに関する考え方や期待事項の整理・明確化を進めることで、サプライチェーン全体の持続可能性向上を推進しています。

また、今後はサプライチェーンにおける環境・人権リスクへの対応をより体系的に進めるため、ガイドライン等の整備についても検討してまいります。

ガバナンス

当社グループは、持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上を支える基盤として、適切なガバナンス体制の構築を重要な経営課題と位置づけています。

サステナビリティに関する取り組みを実効性あるものとするため、経営層の責任と意思決定の仕組みについても継続的に検討を進めてまいります。

■サステナビリティに関わる経営層インセンティブ

持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営層の役割と責任を踏まえたインセンティブのあり方について、重要なテーマの一つと捉えています。

近年、気候変動対応や人的資本を含む ESG 課題への取り組みが企業価値に与える影響の高まりを背景に、当社グループにおいても、サステナビリティに関する取り組みと経営層のインセンティブとの関係性について整理していく必要があると認識しています。温室効果ガス排出量削減や従業員エンゲージメント等の非財務指標を評価要素として活用することを含め、ESG 連動報酬・サステナビリティ連動報酬の考え方を役員報酬制度に取り入れる可能性について、将来的な検討課題としています。

また、長期インセンティブ報酬（LTIP）の考え方や、マルス条項・クローバック条項といった仕組みについても、制度の透明性と健全性を確保する観点から、国内外の動向を考慮し、今後の検討における論点の一つとしています。

引き続き事業環境やガバナンス体制との整合性に配慮しながら、サステナビリティ推進を支える仕組みの充実に努めてまいります。

2026.08.04

VT HOLDINGS CO., LTD.
