

# SUSTAINABILITY REPORT



サステナビリティレポート

2023.12

## 企業理念 Corporate philosophy

### 『Sound of Your Life あなたの人生に豊かな響きを』

全ての事業において、時代に沿った新しい価値を産み出し、お客様の生涯にわたって永く心に残るサービスを提供することを目指します。

## 経営のビジョン Vision

### プロデュースカンパニー

作られたもの、作ったものを売る会社から売れるもの（消費者が求めるもの）を創る会社として社会ニーズに応えてまいります。

## 行動基準 Code of conduct

当社グループは、企業活動を行う上での規範を「東京テアトルグループ行動基準」として定め、経営陣並びに従業者の全てがこれを理解し、本行動基準の実現に努めることにより、社会から信頼される企業となることを目指します。

- 1.お客様第一主義によるサービスの提供
- 2.法令等の遵守
- 3.反社会勢力との関係遮断
- 4.公正な取引
- 5.企業情報の適宜開示
- 6.株主との関係
- 7.人間性尊重の風土づくり
- 8.良き企業市民としての行動

## トップコミットメント

### Top commitment

私たちは、70年を超える歴史の中で、どのような時代であってもお客様が豊かな時間を過ごせるお手伝いを、絶えず続けてきました。

近年、気候リスクや人権問題への認識が高まる中、当社グループが、持続的な成長を目指すためには、社内外の変化に柔軟に、そして機敏に対応できる企業体であることが重要だと考えております。そのため当社グループは、画一的なサービス商品ではなく、お客様が真に求めているものを社員自らの手で産み出しお届けする“プロデュースカンパニーへの革新”を経営目標といたしました。

目標の実現には、事業活動の一環として、当社グループを取り巻く社会課題にも取り組んでいくことが必要です。そこで当社を取り巻く社会課題をもとに3つのマテリアリティ（重要課題）を設定いたしました。

一つ目は、プロデュースカンパニーへの発展のための人財育成です。価値を創造する社員を人財と捉え、多様な人財がいきいきと活躍するための環境を整備します。

二つ目は、事業活動を通じた社会課題解決への貢献です。多角化企業であることを活かし、環境負荷低減を含め多面的に社会課題の解決に努めます。

三つ目は、公正な経営です。持続的成長に向け、ガバナンス強化と実効性のあるコンプライアンスの推進とリスク管理を実践します。

当社グループは、あらゆるステークホルダーの皆さまの期待に応えるため、企業価値向上に財務・非財務両面から取り組んでまいります。引き続きご支援賜りますようお願いいたします。

代表取締役

木田和夫



# サステナビリティ基本方針

## SUSTAINABILITY BASIC POLICY

当社グループは、「Sound of Your Life あなたの人生に豊かな響きを」という企業理念のもと、豊かなくらし、心を育むための時間と空間、そして豊かになるための「気付き」を提供します。当社グループは、事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献するために、マテリアリティを選定し、限りある資源(人財・エネルギー)の有効活用により、継続的な企業価値の向上を目指します。

### マテリアリティの特定

- 1 プロデュースカンパニーへの発展のための人財育成  
多様な人財がいきいきと活躍するための環境整備の推進
- 2 事業活動を通じた社会課題解決への貢献  
事業活動を通じた環境負荷低減と社会貢献への取り組み
- 2 公正な経営  
持続的成長に向けたガバナンス強化と  
実効性のあるコンプライアンスの推進とリスク管理の実践

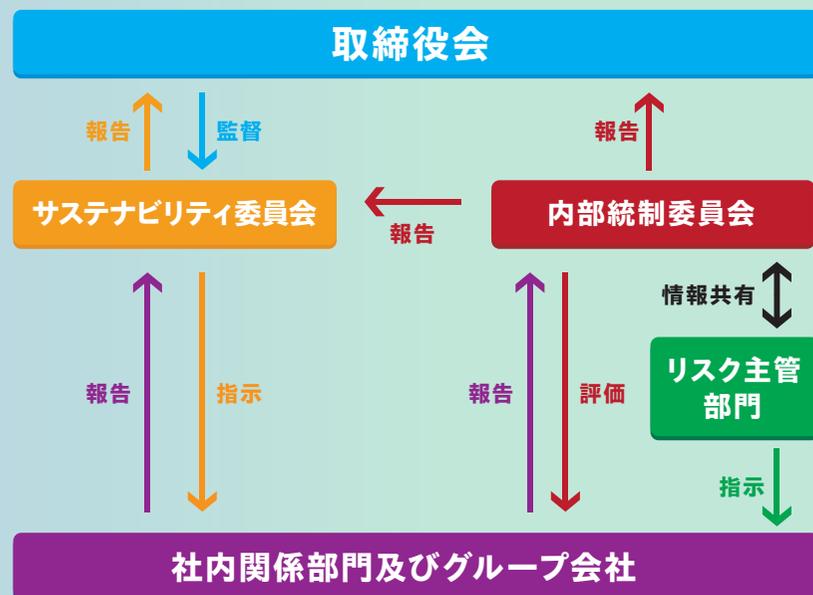


# サステナビリティ推進体制

## SUSTAINABILITY ACTION PROMOTION ORG STRUCTURE

当社は、サステナビリティを経営戦略と一体的に捉え、当社グループ全体の視点においてこれを推進するため、サステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティを巡る課題に対して主体的に対応する体制としています。「サステナビリティ委員会」は、当社経営政策本部の担当取締役を委員長とし、当社グループのサステナビリティを巡る課題の対応状況等について検討・協議し、その結果について定期的に取締役会に報告を行っています。また、取締役会は「サステナビリティ委員会」から報告された内容について審議・監督を行います。

### ガバナンス体制・リスク管理体制



## マテリアリティの目標

	2022年度実績	2025年度目標
女性管理職比率(連結)	12.4%	20%
女性管理職比率	20%	30%
定期健康診断受診率	93.5%	100%
ストレスチェック受検率	72.4%	100%
1人当たり有給休暇平均取得日数	7.4日 (1370.5日/対象186名)	11日
育児・介護離職者数	0人	0人
エネルギー使用に伴って発生する二酸化炭素の温室効果ガス算定排出量 ※省エネ法に基づく定期報告対象事業所	2,475tCO <sub>2</sub>	2,400tCO <sub>2</sub>
食品ロス率	0.33%	1%未満

※連結の記載のない項目は当社の実績・目標となります。

# プロデュース カンパニーへの 発展のための人財育成

---

People development  
for further growth as  
“THE PRODUCE COMPANY”





## 人権尊重

当社グループは「東京テアトルグループ行動基準」においてすべてのステークホルダーの基本的人権の尊重、人権侵害の禁止を定めるとともに従業員の尊厳を守る会社の実現に向けて人権尊重に取り組んでいます。

### 児童労働

当社グループは、児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を遵守します。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させません。

### 雇用維持

景気が急激に悪化した場合でも、配置転換や取引先への出向、当該事業での新規事業への取り組み等を行い、社員の育成や雇用の維持に努めています。

### ハラスメント防止

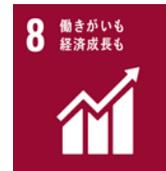
当社では「ハラスメント防止規程」を設け、職場におけるあらゆるハラスメントを防止するために遵守すべき事項や防止するための措置等を定めております。また、ハラスメントに関する相談・苦情に対応するための窓口の開設や、ハラスメント行為が起きないように社員の指導・啓発に努めています。

### 労使関係

当社は、管理職以外が全員加入するユニオンショップ制の労働組合があり、映画演劇関連産業労組共闘会議に加盟しています。当社は、労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重しています。

### 公正・公平な採用・雇用・登用

当社グループは性別・年齢・国籍・人種・民族・宗教などの属性によらず、誰もが生き生きと活躍できる会社を目指しています。ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進し、属性による差別がなく、誰もが公正・公平な環境で個性と強みを発揮しながら活躍できる組織風土の醸成に努めます。



## 人財育成

当社グループは、業務の実践力を高めるOJT（オンザジョブトレーニング）・資格取得支援、より高度な専門性・トレンドを学ぶOFF-JT、社員の自由な学びを支援するEラーニング等 多様な学びの機会と環境を提供しています。

### ■社内OFF-JT

当社では、OFF-JTの企画・主催は、取締役・執行役員自らが行います。各事業特性に合わせた最新トレンドや知識を習得できる学びの場として、多くの研修が実施されています。

### Pick up Off-JT

#### 「事業計画策定研修」

少数の若手社員を集め行われる同研修では、当社社長が自ら講師となり、映画館運営に必要な管理会計や、施設ゾーニング、数値分析、事業戦略など実践的なマネジメントを学びます。



○事業計画策定研修の様子

#### 「キャリアデザイン研修」

社外より第一線で活躍される女性リーダーをお招きし、女性社員に向けて「自分らしいリーダーシップ」について講演をいただきました。この研修では、講演者から刺激を受けるだけでなく、様々な事業部、職種の女性社員同士が自らの体験を語り合うことで、普段の仕事だけでは感じえない気づきや発見が多く生まれました。



○キャリアデザイン研修の様子

#### 資格取得奨励

当社は、業務の専門性を高めるため、有益な国家・公的資格を取得することを支援しています。  
資格を取得した社員にはお祝い金を支給するなど、社員の能力開発を応援しています。

#### 『自由に学ぶ×Eラーニング』

時間も場所も学習内容も問わない多種多様な学びが可能な、Eラーニングを提供しています。  
社員自身が自ら考え、自由に学ぶことを支援しています。





# ダイバーシティ & インクルージョン

社内に異なる経験・技術・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上で強みとなり得るとの認識に立ち、性別・国籍・採用ルートによらずそれぞれの個を尊重し、多様化する社員のキャリア意識や働き方に対する価値観の変化に対応すべく各種のダイバーシティ & インクルージョンの推進に取り組んでいます。

## ■女性の活躍推進

当社グループは、男女の性差に関係なく配置、評価、昇格を実施しております。今後も柔軟な働き方を進めることで、2025年度に女性管理職比率20%を目指してまいります。

### <東京テアトルグループ女性従業員比率>

	2022年度
男性社員	321
女性社員	116
計	437
女性社員比率	26.5%
男性管理職	149
女性管理職	21
計	170
管理職に占める女性比率	12.4%

## ■中途採用者の活躍

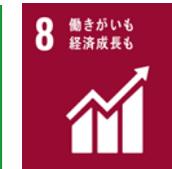
当社グループは、多様な専門性を持った人財の採用に力を入れています。採用後は、各々の経験と知見を活かし会社の中核人財として活躍しております。採用ルートの異なる人財が融合することで組織が活性化され、相互の成長につながると期待しています。

### <東京テアトルグループ中途採用社員比率>

	2022年度
中途採用社員（在籍者数）	363
中途採用社員比率	83.1%
中途採用管理職	132
管理職に占める中途採用者比率	77.5%

## ■シニア人財の活躍

当社グループでは定年（60歳）を迎える従業員が希望する場合、原則として65歳まで再雇用する制度を導入しています。シニア従業員が意欲を持って働き続けられるためには、その経験やスキルを活かせる仕事を用意することが重要だと考えています。



## 健康で働きやすい職場環境

様々な社員がいきいきと健康的に働ける環境を整備することは会社の持続的成長の源泉と考え、職場環境の改善に取り組んでおります。

### ■衛生委員会の設置

当社では全従業員が、安全に安心して健康で働くことができる職場環境を形成するため、衛生委員会を設置しています。毎月、衛生委員会を開催し、残業時間などの労働災害に繋がるような情報を共有し、安全衛生上の問題を改善すべく話し合いを行っています。



○衛生委員会（オンライン）の様子

### ■充実した健康診断

当社は健康増進の一環として、法定項目以上に詳細な検査項目での健康診断を年2回実施しています。健康診断を受診する全社員を対象としたオプション検査の会社補助や、各社員の属性に合わせたより効果的な健康診断を実施する為の検査項目の追加等、社員の健康管理に努めており、毎年高い受診率を維持しています。またインフルエンザ予防接種の費用も全額支給しています。

### ■メンタルヘルスの推進

労働安全衛生法に基づく（労働者の心の健康保持増進のための指針）に従い、メンタルヘルス推進室を開設し「東京テアトル株式会社における心の健康づくり計画」を推進しています。具体的には、管理職を対象としたメンタルヘルス、パワーハラスメント防止研修の開催や、定期的にストレスチェックの機会を提供しております。社員の相談窓口には、産業医並びにこころの健康問題の治療従事者が相談員となり、利用しやすい体制を整備し、ストレスを軽減し、明るい職場づくりの実現に努めています。

### ・仮眠スペースの設置

当社産業医の指導の下、生産性および作業能率向上を目的とした仮眠スペースを本社内に設置しています。



○仮眠スペース



## ■労働災害発生防止

### ・札幌開発(株) 製造工場

札幌開発(株)は4棟の製造工場を稼働し、約240人の従業員が年間2,000万本の焼鳥等を製造しています。工場内で働く従業員の労働災害発生防止のため、工場内すべての機械に作業マニュアル、清掃マニュアルを備えています。また毎月開催する衛生委員会内で、現場でのヒヤリハットを抽出し、事故を防ぐために可能性がある場所にシールで注意喚起を行うなど、日々改善することで労災件数の発生防止に努めています。



### ・東京テアトルリモデリング(株) 建設業

東京テアトルリモデリング(株)は、中古マンションを中心に年間約200件を超えるリノベーション工事を請け負っています。工事に際し、工事マニュアル(作業手順・施工上の注意事項)をパートナー施工会社とも共有し、巡回管理による現場指導を徹底することで、現場における労働災害の発生防止に努めています。また、現場間移動に伴う交通事故の発生を防止するため、安全運転管理者を中心とし、安全運転指導、アルコールチェックの徹底に努めています。



## ■インナーコミュニケーションの活性化

当社グループでは、働きやすい環境づくりには風通しの良い社風を醸成することが重要と考え、各種の施策を実施しています。

### ・グループ社内報

年2回、社員の親睦を目的に、経営情報、営業情報、社員紹介など様々な切り口で会社の情報を分かりやすく伝えています。また、事業所のアルバイトも読めるように紙媒体での発行を続けています。



#### ○社内報

©2021「花束みたいな恋をした」製作委員会  
©2022『ちょっと思い出しただけ』製作委員会  
©2021 つぶやきシロー・ホリプロ・小学館/開う製作委員会

### ・フリースペース

社内のコミュニケーション活性化をテーマに、オフィスの中にフリースペースを設置。棚に置かれた書籍や雑誌、ドリンクは誰でも利用可能。ランチタイムなど、気軽に集まって話せる場所として活用されています。



## ■柔軟な働き方へ

当社はコアタイムのないフレックスタイム制度や在宅勤務制度を活用し、時間と場所に捉われず、個々の役割や仕事の特性に合わせて、働き方を柔軟に選択しながら生産性を高めることのできる就労環境を用意しています。また、時短勤務者に対してもフレックス制度を利用可能とし、仕事と育児や介護を両立しやすい環境を整えています。

<p><b>フレックスタイム制度</b></p>	<p>対象者は本社社員。コアタイムなし。労働時間を1か月単位で管理しています。</p>
<p><b>在宅勤務制度</b></p>	<p>育児、介護などの事由を問わず、上長の許可を要件として1週間単位で実施可能です。</p>
<p><b>勤怠管理システムの導入</b></p>	<p>勤怠管理システムを改修し、日々の残業時間を上司が管理するとともに、残業上限ラインを超過する可能性がある社員について、月中に上司に注意喚起を行っています。 また、上司が部下の休暇取得状況を見える化し、上司部下間で休暇取得に関するコミュニケーションを取りやすい体制を整備しています。</p>
<p><b>有給休暇の半日取得</b></p>	<p>半日単位での休暇は、勤務時間の前半または後半で取得可能です。</p>
<p><b>夏期冬期特別休暇（有給）</b></p>	<p>年間3日（営業所は5日）特別休暇を付与しています。</p>
<p><b>リフレッシュ休暇（有給）</b></p>	<p>永年勤続者にリフレッシュ休暇を付与しています。 勤続10年社員 3日    勤続20年社員 5日</p>

## ■育児休業制度

当社は男女ともに育児を行う従業員が仕事と子育てを両立できるよう、育児休業制度を適切に運用するとともに、個々人の状況にあわせて在宅勤務制度やフレックス制度を活用する働き方を支援しています。

### 育児休業

子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで）、2回に分割して取得可能です。

### 産後パパ育休 （出生児育児休業）

子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得可能です。

### 子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇の取得が可能。時間単位での取得も可能です。

### 短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する従業員は、希望すれば短時間勤務（原則1日6時間）が可能です。

## ■介護休業制度

当社は介護を行う従業員が仕事と介護を両立できるよう、介護休業制度を適切に運用するとともに、個々人の状況にあわせて在宅勤務制度やフレックス制度を活用する働き方を支援しています。

### 介護休業

対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで介護休業の取得が可能です。

# 事業活動を通じた 社会課題解決への貢献

---

Contribution to  
resolve social challenges  
via our business





## 事業活動を通じた社会への貢献

消費者の志向は「モノ消費」から「コト消費」へと移り変わり、環境問題や健康志向など、地域や社会が抱える課題の解決に資する商品・サービスの需要も高まっています。当社グループは、こうした社会情勢や人々のライフスタイルの変化・多様化を好機と捉え、事業活動において、人々の心豊かな生活の実現と地域社会に貢献したいと考えています。

# Sound of Your Life

あなたの人生に豊かな響きを

豊かな暮らしと心を育むための時間と空間、  
そして豊かになるための気づきを提供します

### ■映画を通じて人々の心を豊かに ～心を育む時間と空間～

当社設立の趣旨は、戦後の荒廃した社会に明朗な娯楽を提供することで生活に潤いをもたらし、明日への活力と生産意欲を充実させたいというものでした。現在も創業時の思いを受け継ぎ、明日への活力となる良質な映画をお届けし、人々の心を豊かにすることが当社の使命だと考えています。





## ・配給作品受賞歴 ～心を豊かにする作品の数々～

当社配給事業は市井の人々に起きた出来事をめぐる心の機微を丁寧に描いた作品を数多く手掛け、配給作品は、数々の映画賞を受賞しています。

### 『花束みたいな恋をした』 2021年公開



©2021 『花束みたいな恋をした』製作委員会

- 第13回TAMA映画賞（2021年）
- ・特別賞（作品に関わった全てのスタッフ、キャスト一同へ）
  - ・最優秀男優賞 - 菅田将暉
  - ・最優秀女優賞 - 有村架純

### 『エゴイスト』 2023年公開



© 2023 高山真・小学館/「エゴイスト」製作委員会

- 鈴木良平
- ・ニューヨーク・アジア映画祭 ライジングスター・アジア賞
  - ・第15回TAMA映画賞 最優秀男優賞
  - ・第45回ヨコハマ映画祭 主演男優賞
- 宮沢氷魚
- ・第16回 アジア・フィルム・アワード（アジア全域版アカデミー賞）助演男優賞
  - 第48回報知新聞賞
  - ・作品賞、監督賞、主演男優賞ノミネート

### 『せかいのおきく』 2023年公開



- 佐藤浩市
- ・第15回TAMA映画賞 最優秀男優賞
- 黒木華
- ・第15回TAMA映画賞 最優秀女優賞
  - ・第45回ヨコハマ映画祭 主演女優賞
  - 第45回ヨコハマ映画祭 2023年日本映画ベストテン2位

©2023 FANTASIA

### 『ロストケア』 2023年公開



- 第48回報知新聞賞
- ・作品賞、主演女優賞ノミネート

© 2023 「ロストケア」製作委員会

### 『窓辺にて』 2022年公開



- 第35回東京国際映画祭  
コンペティション部門
- ・観客賞受賞

© 2022 「窓辺にて」製作委員会

・世界中の良質な映画をあらゆる世代にお届けします

当社の映画館はそれぞれの館がマーケットにあわせて独自の番組を編成しています。

各映画館は世界中の作家性の高い作品やインディーズ映画などを上映し、映画文化の多様性を支えています。

劇場名	劇場コンセプト
ヒューマントラストシネマ有楽町	大人の休日が過ごせる心地の良い映画館
ヒューマントラストシネマ渋谷	自分の好みが見つかる映画館
テアトル新宿	日本映画の今を写し出す邦画専門の映画館
シネ・リーブル池袋	ボーダーレスなセレクトで映像カルチャーを発信する映画館
キネカ大森	日本初のシネコンとしてオープンした映画ファン憩いの映画館
新所沢シネパーク	他のどこにもない「ここにしかない」がある映画館
シネ・リーブル梅田	様々なジャンルの良質な映画を幅広い世代へ提供する映画館
シネ・リーブル神戸	上質な空間で多彩なラインナップを楽しめる映画館

・車いす席完備／バリアフリー上映

当社映画館は、様々な方に映画館での鑑賞機会をご提供するために、全館車いす席を完備しております。また、配給各社が提供に取り組んでいる、アプリで字幕や音声ガイドを配信する「バリアフリー」上映に対応しております。

○バリアフリー上映  
「スマホで聴く音声ガイド」ロゴマーク「メガネで見る字幕ガイド」ロゴマーク



## ・家庭内視聴環境との差別化

当社映画館は、映画をコンサートホールやライブ会場のような音場（音の響き）でお楽しみいただける独自の音響システムodessaを導入しています。

### 導入映画館

- ・ヒューマンtrustシネマ渋谷
- ・テアトル新宿
- ・シネ・リーブル梅田
- ・シネ・リーブル神戸



## ・旧作鑑賞機会の提供

当社のスペシャル・プログラム『テアトル・クラシックス』では、誰もが知る不朽の名作や密かに人気を博す隠れた傑作をセレクトし、映画館のスクリーン・音響で鑑賞いただける機会をご提供しています。

## Theatres Classics

テアトル・クラシックス



○「巴里のアメリカ人」



○「紳士は金髪がお好き」



○「暴力脱獄」

## ・作品の魅力をお届けするイベントを多数開催

当社映画館は、上映作品の制作者と観客をつなぐイベントを多数開催し、ファンの方々に深掘した映画の魅力をお届けしています。



○『エゴイスト』松永大司監督&阿川佐和子さんのバリアフリー字幕上映の際のティーチンイベント



○『愛にイナズマ』石井裕也監督&北島直明プロデューサーのティーチン付き試写会

## ・映画以外のコンテンツの上映

チケットが取れない人気のライブやスポーツ観戦から、なかなか行けない海外のミュージカルやオペラ、演劇など。映画以外の様々なコンテンツを映画館で気軽にお楽しみいただける機会をご提供しています。



## ・映像志望の才能発掘

当社は、独立プロダクションの製作者で構成される「日本映画製作者協会」に賛助会員として参画し、同協会が主催するその年の新人監督に与えられる「新藤兼人賞」に特別協賛しています。

また、「ぴあフィルムフェスティバル (PFF)」にも特別賛助会員への参画するほか、新人映画監督を対象としたコンペティションである「田辺・弁慶映画祭」、文化庁が主催する「短編映画製作等を通じた若手映画作家人材育成」(「ndjc:若手映画作家育成プロジェクト」)にも協力し、日本映画の将来を担う人材育成や新人監督の発掘のための援助・事業支援を行っています。



○「田辺・弁慶映画祭」

## ■安全・安心な食の提供 ～豊かな暮らし～

### ・「さっぽろ食の安全・安心推進協定」

札幌市では、生産者や製造・加工者、販売者、飲食店などの「作る人」が食の安心・安全のための様々な取り組みを「食べる人」たちにもっと知ってもらうために、「さっぽろ食の安全・安心推進協定」制度を設けています。札幌開発㈱は札幌市と「さっぽろ食の安全・安心推進協定」を締結し「串鳥グループ」の「マイルール」(食の安全・安心のために特に重点的に取り組んでいく事項)を公表しています。



### 「マイルール」協定締結番号：150010

- ・調理器具の洗浄・消毒は方法、回数を定めて適切に実施し、管理の徹底に努めています。冷蔵庫、冷凍庫の温度管理は営業前、営業終了後の2回、計測しその結果をすべて記録しています。
- ・また、食材の消費期限、鮮度の確認を毎日行い、お客様に安心安全な商品の提供を心がけています。
- ・月に一回、店内及び厨房内の衛生点検を社内衛生管理者が行い、改善箇所がある場合は速やかに改善し、衛生管理の徹底を行っています。
- ・従業員の健康管理や身だしなみの確認を行い、チェック表に記載し、保管・管理をし、従業員一人一人の衛生意識の向上と徹底に努めています。





## ■長く住み続けられる街づくり ~豊かな暮らしと心を育むための時間と空間~

建物やインフラの老朽化・陳腐化、自然災害の増加が社会問題となる中で、適切な品質管理に基づき住宅を再生し、持続可能な街づくりによって、地域社会の安心・安全の実現に貢献します。

### ・中古マンションの再生

当社中古マンション再生販売事業は、経年劣化し間取りの陳腐化が進行した築古マンションを取得し、水回りを一新し、間取りの変更を含めたりノベーションを施すことで、古い住宅を再生販売し、持続的で環境負荷の低い街づくりに寄与しています。一般的に、新築住宅の開発・建築に比べて中古住宅のリフォームにかかるCo2排出量は約1/4（新築が283kg-co2/m<sup>2</sup>に対して中古は76kg-co2/m<sup>2</sup>）と言われています。

### ・環境に配慮した建材の使用

東京テアトルリモデリング(株)は、寿命が長く、リユースしやすく、製造時のCO2排出量が少ない、環境に配慮した住宅建材を選定しています。

### ・アスベストの取扱い

当社中古マンション再生販売事業は、取得物件についてアスベスト事前調査・除去等の適切な措置を通じ、汚染を防止した上で、リフォームを行っています。



### ・街の安心、安全への取り組み

当社は大規模な災害が発生した場合を想定し、お客様の安全を第一として、様々な判断を各事業所で行えるようルールを定めた事業所マニュアルを策定しています。

・お一人お一人の生活スタイルにそった住まいづくり

住み替えや建て替えることなく、多様なライフスタイル・ワークスタイルを設計デザインやサービスでサポートする「リノママ」はお客様お一人お一人の生活を快適にする住まいづくりを行っています。



TDYリモデルスマイル作品コンテスト2022

**全国最優秀賞受賞**

Wワークスペースでご夫婦ルンルンご機嫌な暮らし



～リモデルのポイント～

ご夫婦の作業時間が異なるため、玄関のそばにご主人、リビングに奥様と、離れた位置にワークスペースを配置。キッチンには2人で作業できるスペースを確保し、きれいに片付けられるように収納を造作しました。ウォークインクローゼットやシューズクローゼットも完備し、さらに収納力をアップ。リビングの一角は子ども部屋に間仕切れるよう下地を入れています。





## 環境負荷軽減への取り組み

世界各地で地球温暖化や海洋汚染など様々な環境問題が深刻化し、環境問題への対応が求められています。これからの経済成長においては、温室効果ガス排出量の削減や、物を循環させ廃棄物を出さない資源循環の実現が求められています。当社グループは、事業活動に伴うCO2の削減、ゴミの削減・リサイクルなどの取り組みを進めています。

### ■省エネルギー化（LED照明の導入）

当社は省エネ法の改正により特定事業者指定され、エネルギー使用に係る原単位の年平均1%以上の削減を目標に取り組んでいます。

環境への配慮のため、事業所の照明のLED化、エネルギー効率の高い設備機器への入替などを進めてまいります。

### 当社事業所（本社ビル含む）に係るエネルギー使用量 及び発生する温室効果ガス算定排出量

	単位	2022年度
エネルギー使用量	Kl	1,439
エネルギーの使用に係る原単位 (前年度差)		0.04796 (+1.0%)
エネルギー使用に伴って発生する二酸化炭素 の温室効果ガス算定排出量	t-CO2	2,475

※原単位：エネルギー使用量/事業所延床面

### ■ごみの削減・リサイクル

#### ・食品ロス削減への取り組み

札幌開発(株)の工場では、焼鳥製造時に生まれる端材を再利用し、お客様においしく味わっていただく「商品」とするメニュー開発に取り組んでいます。

「つくね」や「南蛮つくね」は、端材となった生鳥もも肉やささみを混ぜることで旨味がより引き立ちます。適切な下処理と調理方法、他の食材との掛け合わせで、素材が持つ最大限の魅力を引き出しています。また、野菜の端材はカレーや各種スープ、サラダなどに再利用しています。

#### 食品ロスに向けたRe：シリーズ

品名	利用食材
Re：ソーセージ	豚精肉の端材
Re：旨辛豚ニラスタミナ丼の具	豚精肉の端材
Re：spiceカレー	鶏精肉の端材
Re：国産若鶏胸いそぼろ丼の具	鶏精肉の端材
Re：手羽先のさっぱり煮	規格外手羽先

## ・食品ロスへの意識向上

札幌開発㈱では食品ロスを低減するため、全店舗で日々の廃棄量を記録し、全従業員に共有して、食品ロス率を意識するよう教育しています。「串鳥」では鮮度を重視し、午前中に届いた食材をその日中に売り切ることを基本としていますが、日々の発注精度の向上に努め、売れ残りが予想される場合は各店移動を行うなど、食品ロス低減に努めています。

また、各工場では原材料を加工する際にロスを出しすぎているか、串を作製する際に、規定重量から逸脱していないか、全ての商品で毎日分析を行い、原材料の数量差異について適正を保つように努めています。

ロス率 2022年度 **0.33%**

## ・廃食用油のリサイクル

札幌開発㈱では、「串鳥」で調理する揚げ物で使用した廃食用油を行政から許可された廃食用油収集運搬業者に依頼し、鶏の餌や、バイオ燃料などにリサイクルしています。

リサイクル率 2022年度 **100%**

## ・飲食店の割り箸廃止

当社グループの飲食店舗全店で、廃棄物の削減や森林保護を目的として、割り箸を廃止し、エコ箸を採用しております。

## ・竹串を100%再利用（固形燃料へ）

札幌開発㈱では、「串鳥」全店舗で発生する使用済みの竹串を、リサイクルに対応できる廃棄物処理委託業者に依頼し、固形燃料に100%リサイクルしています。

再利用 2022年度 年間 **1,400**kg（約140万本）



## ・リフォーム事業の産業廃棄物リサイクル

東京テアトルリモデリング㈱は、発生した産業廃棄物については分別し、溶解してスラグにした上でリサイクルするなど、廃棄物の発生抑制・リサイクルを推進しています。また廃棄を適正に管理するため、マニフェスト管理を行っています。

### ・「SCRE:EN」プロジェクト スクリーンの再利用

当社は、廃棄処分される映画館のスクリーンを再利用した「SCRE:EN」プロジェクトを展開しています。「過去愛されたものを新しい価値で」というコンセプトで閉館や張替えによって廃棄されるスクリーンを、トートバッグやポーチなどに加工し、当社映画館やオンラインサイトで販売しています。



#### ★スクリーン素材の特長

優れた耐水性によりメンテナンスが簡単  
軽量のため取り扱いやすい  
耐久性が高く、通常使用下での経年劣化が少ない  
耐食性が高く、カビなどに強い  
優れた耐火性能

### ■水質汚染防止・節水対策

札幌開発㈱の食品製造工場では、使用する調理器具の洗浄時に排出される油脂と水を分離する装置であるグリーストラップや浄化槽の設置、水の浄化施設の定期点検の実施により、排水の水質改善のほか水質汚染を防いでいます。また、当社グループでは、自社施設および販売用リノベーションマンションにおいてトイレの手洗い水栓を節水タイプへ入替を進める等、水の使用量の削減にも取り組んでいます。

### ■プラスチック削減

札幌開発㈱は、「串鳥」全店舗でプラスチック製ストローを環境に配慮した紙製ストローに切替えました。



### ■デジタル化推進

#### ・事業所におけるキャッシュレス・ペーパーレス化

当社グループの映画館、飲食店では、スマートフォンを活用した各種バーコード決済サービスを導入し、お客さまの利便性向上とともに、業務の省力化にも繋がっています。また映画館では入場券をチケットレス化しています。

#### ・オフィスのデジタル化

当社グループは社内システム「申請・承認システム」を活用して、社内の各種申請書・報告書などの紙書類の電子化を推進しています。

当社は、営業ツールとしてタブレット端末やスマートフォンを配布しています。また本社社員に、ノートPCを支給、あわせて無線LAN、会議室モニターの導入によるフロア内のモバイルワーク化を実施し、研修や社内会議にも活用されています。これらの取り組みにより紙使用量の削減を図るほか、オフィス内の雑誌やペーパー類を、古紙回収業者に再生紙としてリサイクルしてもらい、紙の焼却処分に使用するCO2の削減に努めています。

当社本社ビル（新宿区）では、オフィスゴミの分別を徹底し、年間50%超の一般廃棄物リサイクル率を達成しています。

# 公正な経営

---

## Fair management





# 企業経営を規律するための仕組み

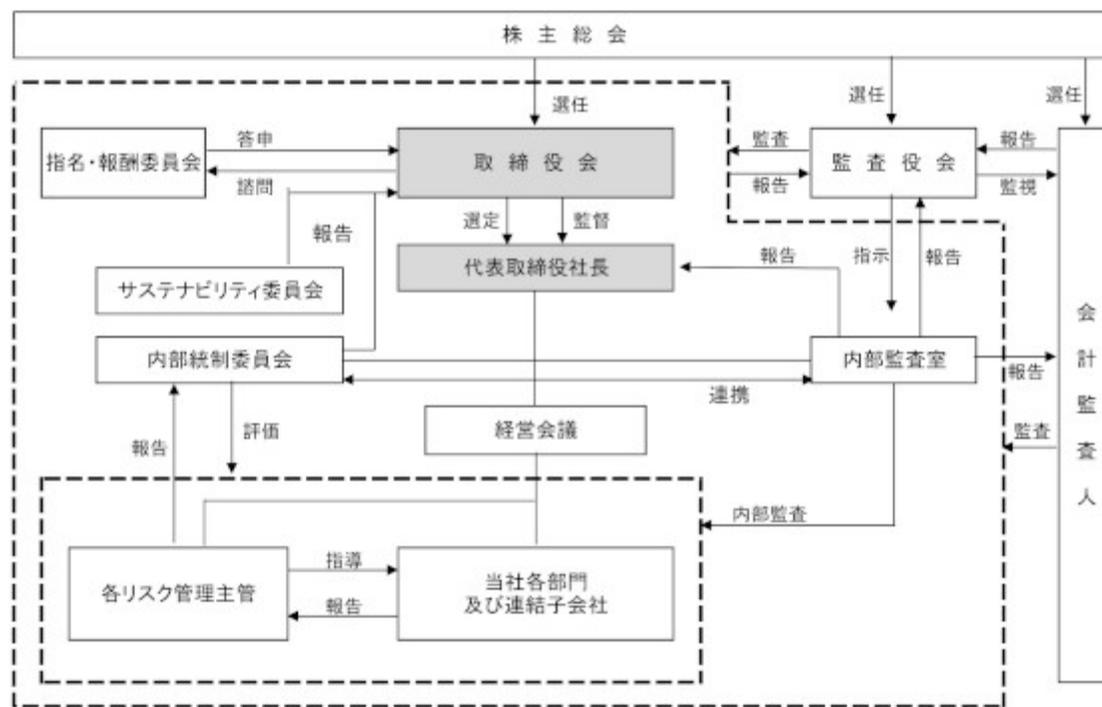
## ■コーポレート・ガバナンスの考え方・体制

当社グループは、経営の透明性と監督機能の充実を図るため、コーポレート・ガバナンスの強化を経営課題として捉えています。

また、社会・環境問題に関わる基本方針や重要事項等に関しては、コーポレート・ガバナンスコードが定める原則と当社の事業基盤に関わる領域との関連性においてリスクと機会の分析を行い、当社取締役会を通してその方針を決定しております。

当社取締役会は、当社グループの内部統制システムが有効に機能発揮するよう、内部統制委員会を設置し、コンプライアンスの推進、リスク管理、財務報告の適正性の確保等に関する体制の整備・監督を行います。

コーポレートガバナンス体制図(模式図)



## ■内部統制システムの整備

当社は、「内部統制システムの整備に関する基本方針」に基づき、当社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制を整備しております。

### ・コンプライアンス体制

当社は、内部統制規程の下に、コンプライアンス規則を定め、主管部門である法務室と内部統制委員会が連携して、当社グループのコンプライアンスの推進に関する業務を統括して行います。各事業本部長、事業部長及び連結子会社社長等は、自らが所管する事業部等において、法務室及び自部門の従業員から発信・報告される情報を双方向に伝達し、事業部等のコンプライアンスを推進しております。

### ●近年実施したリスクコンプライアンス研修

- ・クレーム対応研修
- ・著作権トラブル研修
- ・会社のアカウントを利用したSNSへの投稿トラブル研修
- ・ハラスメント研修



### 「ハラスメント研修」

社会保険労務士である当社社外監査役が講師となり、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントについての正しい理解と予防対策について学ぶ機会を設けています。職位や事業部ごとに研修を継続し、ハラスメントを起こさない組織風土の醸成に努めています。

## ・リスク管理体制

当社内部統制委員会は、内部統制規程に基づき、リスク主管部と連携し、当社グループの事業活動に係るリスクシナリオを想定し、「リスクの発生可能性」、「損失の影響度」の評価軸に基づき、事業活動に影響を及ぼすリスクの識別を行います。気候変動リスクを含め「物理的リスク」の他、「法的リスク」「オペレーショナルリスク」「市場性リスク」について、網羅的にリスクの顕在化状況の識別・評価を行い、これを定期的に取り締役等に報告しています。これらのリスクの内、サステナビリティに関するリスクと機会については、サステナビリティ委員会と共有され、サステナビリティ委員会が当社グループの事業に与える影響並びにその対応について、取締役会に報告することとしています。

## ・内部統制整備状況の評価及び整備

当社内部統制委員会は、内部統制規程及び内部統制（J-SOX）の評価に関する実施基準に基づき、内部統制整備状況の評価を行い、それに基づき内部統制の整備計画を策定し、経営会議・取締役会へ報告しております。なお、今般の企業会計審議会による【財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準】等の改訂に合わせ、内部統制とガバナンス及びリスク管理が一体的に整備・運用されるよう、内部統制規程及び内部統制（J-SOX）の評価に関する実施基準を改正しました。

## ・内部通報制度

当社グループは、不正や不祥事を早期に発見し、適正に対処するため、内部通報制度を設けています。同制度は法務室を通報窓口とし、公益通報対応業務従事者を定めるなど「公益通報者保護法」を踏まえた体制となっています。なお、社内通報窓口の他、社外の弁護士事務所に通報窓口を設置し、匿名通報の受付も可能としています。

通報内容の事実確認および調査対応は内部監査室を中心に行われ、取締役管理本部長を委員長とする内部統制委員会および社外役員を交えた経営会議に対して報告され、行為の是正と再発防止の措置を講じています。

### 「内部通報制度説明会実施」

2022年、弁護士である当社社外取締役が講師となり、当社グループの経営幹部の方々に、内部通報制度やコンプライアンスにおける内部通報制度の重要性を理解していただくことを目的として、内部通報制度の基本的考え方。当社グループの内部通報制度の概要。通報を受けてからの調査、審議、通報者への告知等。公益通報者保護法と内部通報の関係について解説いただきました。

# ■ESGデータ

カテゴリー	項目	2021年度	2022年度	2025年度 目標値	対象
環境(E)	エネルギー使用量(kl)	1,466	1,439		当社
	エネルギー使用に伴って発生する二酸化炭素の温室効果ガス算定排出量(t-CO2)	2,489	2,475	2,400	
	食品ロス率(%)	0.59	0.33	1.0未満	札幌開発株
	廃食用油のリサイクル率(%)	100	100	100	
社会(S)	労働災害件数(件)	1	2		札幌開発株製造工場
	労働災害件数(件)	0	0		東京テアトルリモデリング株
	団体交渉権を持つ従業員数(人)	88	88		当社
	定期健康診断受診率(%)	97.0	93.5	100	
	ストレスチェック受検率(%)	78.9	72.4	100	
	有給休暇取得日数(日)	8.1	7.4	11	
	女性役員比率(%)	0	0		当社
	女性管理職比率(%)	27.3	20.0	30.0	
			12.4	20.0	連結
	女性社員比率(%)	32.2	30.7		当社
			26.5		連結
	中途採用社員比率(%)	52.4	55.6		当社
			83.1		連結
中途採用管理職比率(%)	45.5	45.0		当社	
		77.5		連結	
従業員平均勤続年数(年/人)	14.1	13.5		当社	
ガバナンス(G)	機関設計	監査役会設置会社			当社
	取締役会議長	代表取締役社長			
	取締役人数(人)	6	6		
	独立社外役員人数(人)	5	5		
	女性取締役人数(人)	0	0		
	取締役の任期(年)	1	1		
	取締役会開催回数(回)	13	13		
	取締役会出席率(取締役及び監査役)(%)	99.2	96.8		
	監査役人数(人)	4	3		
	独立社外監査役人数(人)	3	2		
	女性監査役人数(人)	0	0		
	監査役の任期(年)	4	4		
	監査役会開催回数(回)	13	13		
	監査役会出席率(%)	100	97.8		
	指名・報酬委員会委員長	独立社外取締役			
	指名・報酬委員会委員数(人)	6	6		
	指名・報酬委員会開催回数(回)	1	3		
	指名・報酬委員会出席率(%)	100	100		
	買収防衛策導入	有	有		
	会計監査人	有限責任大有監査法人			
会計監査における適正意見・継続企業の前提に関する注記の有無	無	無			

## ■会社概要

社名	東京テアトル株式会社 TOKYO THEATRES COMPANY , INCORPORATED
設立	1946年（昭和21年）6月28日
資本金	45億5264万円
本社所在地	東京都新宿区新宿1-1-8
代表者	代表取締役社長 太田 和宏
社員数	当社 139名 グループ 435名（2023年3月現在）
事業内容	<p>【映像関連事業】 映画の興行・映画の配給・映画、ドラマの制作・総合広告サービス・イベント企画</p> <p>【飲食関連事業】 飲食店の経営、食材の加工・販売</p> <p>【不動産関連事業】 不動産の賃貸・中古マンション等の再生販売・マンション等のリフォーム</p>
連結売上高	16,317百万円（2022年度）
許認可	宅地建物取引業免許 国土交通大臣（1）第10331号 一級建築士事務所登録 東京都知事 第61519号 一般建設業（建築工事業、内装仕上工事業）東京都知事許可（般-29）第108328号