

An abstract graphic on the left side of the page, composed of several overlapping, curved shapes in various shades of blue, ranging from light to dark. The shapes are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, resembling a stylized globe or a series of interlocking segments.

Hankyu Hanshin Holdings

Sustainability Databook 2022

阪急阪神ホールディングス サステナビリティデータブック 2022

目次

サステナビリティ全般

サステナビリティ宣言の基本方針と重要テーマ	3
サステナビリティ推進体制	4

社会

1. 人権の尊重	5
2. 安全・安心への取組	9
3. 地域・社会への貢献	12
4. 雇用・労働への取組	17
5. 労働安全衛生(健康と安全)	24

環境

1. 環境マネジメント	28
2. 気候変動	31
3. 汚染と資源	37
4. 生物多様性	41
5. 水資源	43

ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンス	45
2. コンプライアンス・腐敗防止の徹底	51
3. リスクマネジメント	54
4. 税の透明性	55

編集方針

本報告書では、持続可能な社会の実現に向けて、阪急阪神ホールディングスグループの考え方や取組、2021年度の主な活動実績、今後の方針・計画を掲載しています。

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポートिंग・スタンダード [GRIスタンダード対照表](#) [WEB](#)

報告対象範囲

当社及び主要会社を中心に、都市交通、不動産、エンタテインメント、情報・通信、旅行、国際輸送の各コア事業に属する会社、その他の事業会社(一部、対象範囲を以下の区分に設定している)

- 当社：阪急阪神ホールディングス
- 当社及び主要6社：計7社
(当社、阪急電鉄、阪神電気鉄道、阪急阪神不動産、阪急交通社、阪急阪神エクスプレス、阪急阪神ホテルズ)
- 当社及び国内連結子会社：計78社
- 当社及び連結子会社：計99社
※連結に占める「当社及び主要6社」の営業収益の割合は約70%。

報告対象期間

2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日) 取組の一部は2021年度前後も含まれます。

主な更新履歴(2022年11月発行以降)

- 2023年4月更新 P5 阪急阪神ホールディングスグループ 人権の尊重に関する基本理念・基本方針(改定)
P40 硫黄化合物(SOX)に関する実績(新規)
P44 当社グループの不動産ポートフォリオにおける水使用量に関する実績(新規)

報告体系

サステナビリティに関する情報は、サステナビリティデータブックとコーポレートサイトを中心に、以下の媒体にて報告しています。

- サステナビリティデータブック：ESG(環境・社会・企業統治)関連の詳細な非財務情報を掲載
- [コーポレートサイト](#) [WEB](#)：サステナビリティのサイトに、重要テーマに沿った当社グループの取組事例・GRIスタンダード対照表等を掲載
- [統合報告書](#) [WEB](#)：2021年度の振り返りとともに当社グループの経営方針やESGへの取組を掲載
- [有価証券報告書](#) [WEB](#)：財務状況に関するより詳細な情報を掲載
- [コーポレート・ガバナンス報告書](#) [WEB](#)：「コーポレートガバナンス・コード」に従い、当社グループのコーポレート・ガバナンスに対する考え方や体制等を掲載
- [安全報告書](#)：鉄道事業者としての安全に関する取組等を掲載
(発行者：阪急電鉄・阪神電気鉄道・北大阪急行電鉄・能勢電鉄 [WEB](#))

サステナビリティ宣言の基本方針と重要テーマ

当社グループでは、2020年5月に「阪急阪神ホールディングスグループサステナビリティ宣言」を公表し、持続的な企業価値の向上、ひいては持続可能な社会の実現に向け、サステナブル経営を推し進めています。



基本方針

～暮らしを支える「安心・快適」、暮らしを彩る「夢・感動」を、未来へ～

私たちは、100年以上積み重ねてきた「まちづくり」・「ひとづくり」を未来へつなぎ、地球環境をはじめとする社会課題の解決に主体的に関わりながら、すべての人々が豊かさ喜びを実感でき、次世代が夢を持って成長できる社会の実現に貢献します。

重要テーマ・取組方針・具体的な取組の方向性

重要テーマ／取組方針	具体的な取組の方向性	関連するSDGs
<p>1 安全・安心の追求</p> <p>鉄道をはじめ、安全で災害に強いインフラの構築を目指すとともに、誰もが安心して利用できる施設・サービスを日々追求していきます。</p>	<p>① 鉄道や営業施設における事故の撲滅と安全性の更なる向上 ② 防災・減災に向けた取組の推進と災害発生時の迅速かつ適切な対応 ③ さまざまな人々のニーズに配慮した、安心して快適な施設・サービスの充実</p>	
<p>2 豊かなまちづくり</p> <p>自然や文化と共に、人々がいきいきと集い・働き・住み続けたいくなるまちづくりを進めます。</p>	<p>① 良質な住環境の整備（優良な住宅の供給、緑地や公共スペースの整備、文化・教育施設などの充実） ② 人の交流を生み出す商業・ビジネスエリアの整備・拡大 ③ 女性が働きやすく、子育てしやすい沿線環境の整備 ④ 高齢者の健康寿命の増進に向けた施策の推進 ⑤ 訪日外国人・在住外国人のニーズに対応したサービスの提供 ⑥ 大学や研究機関・ベンチャー企業・地域コミュニティ等との協業・連携強化</p>	
<p>3 未来へつながる暮らしの提案</p> <p>未来志向のライフスタイルを提案し、日々の暮らしに快適さと感動を創出します。</p>	<p>① 自然と調和するライフスタイルを実現する商品・サービスの提案 ② 地域の活性化や文化振興につながる商品・サービスの提案 ③ 多様な価値観に応え、快適さや感動を生む商品・サービスの提案 ④ 次代を担う若年層のための商品・サービスの提案 ⑤ スポーツやエンタテインメントを通じた文化の創造と普及 ⑥ ICTイノベーションを活かした既存サービスの改善と新規ビジネスの創出</p>	
<p>4 一人ひとりの活躍</p> <p>多様な個性や能力を最大限に発揮できる企業風土を醸成するとともに、広く社会の次世代の育成にも取り組みます。</p>	<p>① 働きがいの向上および労働環境の整備 ② 健康経営の推進 ③ ダイバーシティの推進 ④ 人権の尊重およびハラスメントの防止 ⑤ 次世代を育成する機会の提供</p>	
<p>5 環境保全の推進</p> <p>脱炭素社会や循環型社会に資する環境保全活動を推進します。</p>	<p>① CO₂など温室効果ガスの排出量の削減 ② エネルギー効率の改善（省エネの推進） ③ 再生可能エネルギー（太陽光発電など）の活用 ④ 環境配慮型建物（グリーンビルディング）の拡大 ⑤ 廃棄物発生抑制およびリサイクルの推進</p>	
<p>6 ガバナンスの充実</p> <p>すべてのステークホルダーの期待に応え、誠実に公正なガバナンスを徹底します。</p>	<p>① 企業統治の実効性・透明性の向上 ② コンプライアンス・腐敗防止の徹底 ③ 気候変動リスクを含めたリスクマネジメントの強化 ④ 各ステークホルダーの意見を踏まえた事業遂行</p>	

※SDGsのアイコンは、重要テーマに関連が強いものを先頭に掲載しています。

※重要テーマの特定プロセス [WEB](#) において、SDGs・GRIスタンダード・SASBスタンダード・ISO26000等のガイドラインを参照しました。

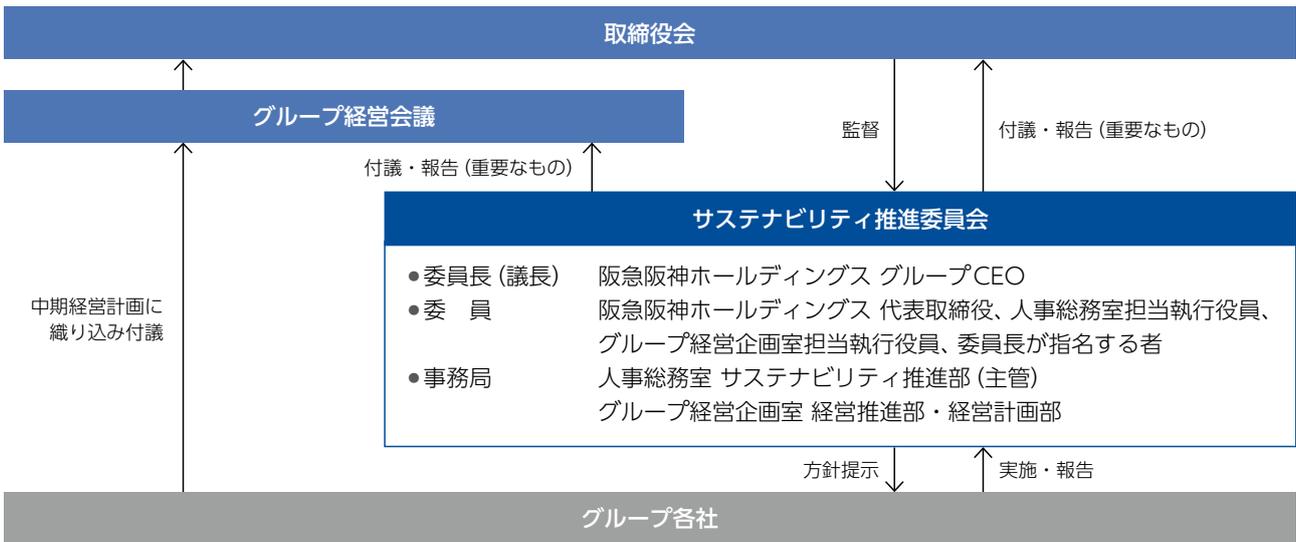
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進委員会の設置

当社グループ全体で横断的にサステナビリティを推進していくため、当社グループCEOを委員長とし、全代表取締役・人事総務室担当執行役員 (ESG・環境・社会貢献・人事・リスクマネジメント・コンプライアンス担当)、グループ経営企画室担当執行役員 (経営企画・財務担当) 等を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、年2回 (9月・2月) 開催しています。

本委員会では、サステナブル経営の重要テーマに関する方針策定や取組の進捗状況の監督、中期経営計画に反映すべき事項等について、財務・非財務の両面から審議・決定を行っています。また審議内容は、全代表取締役及び当社グループの各コア事業の代表者を構成員とするグループ経営会議に付議されるとともに、取締役会にも報告してその監督を受けています。このようにグループ全体のマネジメント体制に組み込み、サステナブル経営を推し進めています。

サステナビリティ推進体制図



TCFD、国連グローバル・コンパクトへの賛同

当社グループは、サステナブル経営の積極的な推進の姿勢を明示すべく、2021年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」^{※1} 及び「国連グローバル・コンパクト」^{※2} に対して賛同の意を表明しました。



※1 「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」: 2015年に、G20の要請を受け、金融安定理事会の作業部会として設置されたものであり、投資家等の適切な投資判断に資するよう、企業等に対して、気候変動を想定した中長期的な事業戦略・計画への財務的な影響等を開示することを推奨しています。

※2 「国連グローバル・コンパクト」: 1999年の世界経済フォーラムで提唱された企業の行動規範であり、企業等に対し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野において、10原則を遵守し実践するよう要請しています。

1. 人権の尊重

考え方

当社グループは「人の尊重」をグループ経営理念の価値観の一つとしており、その具現化として「人権の尊重に関する基本理念・基本方針」を掲げて、従業員一人ひとりの人権感性を高めるための啓発活動に取り組んでいます。中でも職場におけるハラスメントについては、従業員の能力発揮を阻害する重大な問題と捉え、トップメッセージの発信や教育・啓発活動、従業員対象のアンケート調査等、グループ全体でハラスメント根絶に向けた取組を進めてきました。

また、2021年5月に国連グローバル・コンパクト^{*1}に賛同の意を表明したほか、2023年4月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、「人権の尊重に関する基本理念・基本方針」を改定しました^{*2}。

今後も継続して、差別や人権侵害のない豊かな社会づくりを推進していきます。

阪急阪神ホールディングスグループ 人権の尊重に関する基本理念

私たちは、事業活動を通じて関わるすべての人の人権を尊重することで、出生、人種、国籍、宗教、信条、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無などによる差別や人権侵害のない、豊かな社会づくりに貢献します。

阪急阪神ホールディングスグループ 人権の尊重に関する基本方針

1. 人権尊重に関連する法令・規範の遵守

私たちは、私たちの事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される人権に関する法令の遵守に努めるとともに、国際連合の「国際人権章典（世界人権宣言・国際人権規約）」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」^{*}などの人権に関する国際規範を支持・尊重します。

^{*} 結社の自由および団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、雇用および職業における差別の禁止、安全で健康的な労働環境を中核的労働基準として定めている。

2. 適用範囲

本理念と方針は、阪急阪神ホールディングスグループのすべての役職員に適用します。また、関連するステークホルダーに対しても、本理念と方針への理解・支持を得るよう努め、共に人権尊重の歩みを進めることを期待します。

3. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスを継続的に実施し、人権への負の影響の回避・低減に努めます。

4. 救済・是正

私たちは、私たちの事業活動において人権への負の影響を直接的に引き起こしたり、助長したりしたことを把握した場合、適切な手段を通じて、その救済と是正を実施もしくは協力します。

5. ステークホルダーとの対話

私たちは、社外の専門家との対話を通じて知見を得るとともに、ステークホルダーの意見に耳を傾け、責任ある対応に努めます。

6. 教育・啓発

私たちは、本理念と方針が私たちの事業活動に定着するよう、必要な教育と啓発を継続的にを行います。

7. 職場環境づくり

私たちは、私たち役職員一人ひとりの人権を尊重するため、採用に始まるすべての処遇において、公正かつ公平であるよう努めます。また役職員がお互いに一人ひとりの違いを認め、個性や能力を存分に発揮できる職場環境づくりを進めます。

8. 情報開示

私たちは、人権尊重の取組について、適時・適切に情報を開示します。

※1 国連グローバル・コンパクト(UNGC) [WEB](#) :
 1999年の世界経済フォーラムで提唱された
 企業の行動規範であり、企業等に対し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野において、10原則を遵守し実践するよう要請しています。
 国連グローバル・コンパクトに参加する企業や組織に課される責任は、世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、環境と開発に関するリオデジャネイロ宣言(地球サミット)、腐敗防止に関する国際連合条約に基づいて定められています。
 当社グループは、国連グローバル・コンパクトの理念に賛同し、2021年5月に署名するとともに、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」に加入しています。

※2 本理念・方針は、当社取締役会において承認されています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

- **人 権** 原則 1：人権の保護を支持・尊重する
 原則 2：人権侵害に加担しないよう確保する
- **労 働** 原則 3：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持する
 原則 4：強制労働の撤廃を支持する
 原則 5：児童労働の実効的な廃止を支持する
 原則 6：雇用と職業における差別の撤廃を支持する
- **環 境** 原則 7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持する
 原則 8：環境に関する大きな責任を率先して引き受ける
 原則 9：環境にやさしい技術の開発と普及を奨励する
- **腐敗防止** 原則 10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組む

マネジメント・推進体制

グループ全体で横断的なサステナビリティを推進していくため、当社グループCEOを委員長(監督責任者)とする「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(毎年2回開催)では、人権の尊重に関する課題について当社グループの対応の方向性を審議しており、そのうち重要なものをグループ経営会議や取締役会に付議・報告し、グループ全体のマネジメント体制に組み込んでいます。

また、当社人事部に人権啓発担当部長・担当課長・担当数名を配置し、グループの人権尊重の取組を推進する一方で、日常業務における人権尊重の推進は、中核会社*が傘下のグループ会社とともに事業特性に応じて実施しています。例えば、阪急電鉄では、人事担当役員取締役を委員長(監督責任者)とする「人権啓発推進本委員会」を開催し、人権啓発の取組について審議し、機関決定しています。同様に、阪神電気鉄道でも、人事部担当取締役を委員長(監督責任者)とする「人権啓発推進委員会」を設置し、人権教育の基本計画の策定を行い、同委員会の下部組織を設けて全社的な人権啓発の推進を図っています。また、阪急阪神不動産では、取締役社長を委員長(監督責任者)、同社各部門長並びに傘下各社社長を委員とした「人権啓発推進委員会」を設置しています。このように各社において人権啓発推進体制を構築し、人権尊重の取組を推進しています。

特に、当社はグループ各社のハラスメント防止に関する計画及び執行状況を監督することにより、ハラスメントの根絶に向けて取り組んでいます。

※中核会社：阪急電鉄・阪神電気鉄道・阪急阪神不動産・阪急交通社・阪急阪神エクスプレス

目 標

指標	範囲	目標	2021実績
当社主催の昇格時 人権研修受講率	当社及び主要6社	100%を継続	100%

取 組

採用

公正採用選考人権啓発推進員*の選任

当社グループでは、従業員数にかかわらず、「公正採用選考人権啓発推進員」を選任するよう努め、採用活動における公正かつ公平な選考を徹底しています。

※公正採用選考人権啓発推進員：厚生労働省の公正採用選考人権啓発推進員制度において、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、労働局等との連携窓口としての役割を担う。

インターンシップの開催

当社は、インターンシップを複数回開催することで、学生に対して広く就業体験の機会を提供しています。2021年度は、計498人の学生がインターンシップに参加しました。

人権啓発

人権の尊重に関する基本理念・基本方針の浸透

当社グループでは、グループの全役員に配付する「コンプライアンスの手引き」で、人権の尊重に関する基本理念・基本方針を、人権尊重に反する行動の例とともにわかりやすく掲載し、従業員への意識づけを図っています。また、同手引きにハラスメント相談窓口の案内を掲載し、広く相談を受け付けることで、従業員の保護に努めています。



コンプライアンスの手引き

人権啓発研修

当社グループでは、グループ各社の経営トップと当社の全管理職総勢約800人を対象とした人権啓発研修を毎年実施し、マネジメントを担う者が知っておくべきさまざまな人権問題について、定期的に啓発しています。また、グループ各社の新任取締役、新任管理者、新入社員等、各階層に対して人権啓発研修を実施し、人権の尊重に関する基本理念及び基本方針の浸透やハラスメントの防止について、継続的に啓発しています。研修では、「人権の尊重に関する基本理念及び基本方針」を学ぶとともに、出生、人種、障がいの有無、性的指向、性自認等による差別や人権侵害について正しく知り、深く考えることで、一人ひとりの人権感性を高めることを目指しています。

● 研修テーマ例

- 人種：色鉛筆の「はだいろ」表記問題をきっかけに、人種に対して自身の考え方を問う機会とする
- 性的指向、性自認：性的マイノリティ（LGBT等・SOGI）を理解する
- 在日外国人：大阪府内のコリアンタウンへのフィールドワーク等により、歴史的背景や多文化共生について理解する
- 障がい者：車椅子をご利用のお客様の来店、という具体的なケースを用いて合理的配慮を考える

職場環境

ハラスメント防止対策の強化

2020年6月の改正労働施策総合推進法の施行（パワーハラスメント防止措置の義務化）以前から、トップ主導のもと、全社をあげてパワーハラスメントの防止に取り組んでいます。

● トップメッセージの発信

パワーハラスメントを根絶するには、上位職の意識変革が最重要であると考え、当社社長及びグループ各社のトップによるハラスメント防止メッセージのグループ従業員への配信や、当社主催の管理職対象の研修における当社社長によるハラスメント防止の訓示等を通じて、トップメッセージを繰り返し発信しています。

● ハラスメント防止対策計画の策定

2020年度より毎年、グループ各社がハラスメント防止対策計画を策定し、それに沿った取組を計画的に実施しています。なお、当社及び各社監査役は、各社の進捗確認や助言を行うことで、着実な実施を支援しています。

● ハラスメント防止対策研修の実施

グループ各社の経営トップと当社の全管理職を対象に、「ハラスメントのない職場づくり」をテーマとした研修を行いました。ハラスメントに該当する言動や部下指導に関する要点に加え、部下からのハラスメントに関する相談を受ける一次窓口となる立場として、相談対応時の心構えや留意点、守秘義務の遵守や不利益取扱いをしないこと等について学ぶ場としています。

労働法令の遵守徹底

当社グループでは、国際規約及び現地法令を遵守し、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考え方を容認しないことはもちろんのこと、人権尊重の基盤となる職場環境・労働条件の改善に努めています。また、各社での取組に加え、当社がグループ各社に対して毎年行う人事労務関係調査において、労働法令の遵守状況の確認と労働法令の改正に関する情報共有を図っています。

社会との共生

当社グループは、常に多様なお客様にご利用いただくことを念頭に事業活動を進めています。電車・バス等の都市交通事業はもとより、エンタテインメント事業やホテル事業においても、障がいの有無や使用する言語にかかわらず、より快適にご利用いただけるよう取り組んでいます。

●都市交通事業を通じた人権啓発の推進

公共交通機関としての役割を果たすべく、交通ご案内センターやお問い合わせ窓口を設置して、ご利用に際してのお困りごとや利便性に関するお気づきの点等を含め、お客様から広くご意見をお聴きする体制を整えています。また社外団体や行政からの依頼に基づき、駅構内にて、人権啓発ポスターの掲出や人権啓発に関する自動放送も行っています。

取引先との関係

当社グループは、自らが人権を尊重することはもちろんのこと、お取引先にも人権を尊重することを期待します。お取引先が人権侵害に加担し、もしくは助長していることが明らかなケース、例えば、お取引先の従業員より当社従業員がハラスメント被害を受けた場合には、速やかに救済すべく対処します。また、事業活動においても、人権侵害事案を把握した場合は、放置せず、適切に対処します。

予防

ハラスメント防止に関する規程の制定

当社グループでは、2020年6月の改正労働施策総合推進法の施行以前から、事業規模にかかわらず全社において、パワーハラスメントを行ってはならないことと、パワーハラスメントに係る言動を行った従業員について厳正に対処することを規程に定めて周知しています。

ハラスメント・人権侵害事案に関する相談体制の整備

当社グループでは、グループ従業員を対象とした「ハラスメント相談窓口」を当社人事部内に設置し、職場におけるハラスメントについての相談を受け付けています（匿名での相談も可能）。利用にあたっては、相談者のプライバシーが保護されることはもちろん、相談したことを理由とする不利益な取扱いがない旨を明示しています。そして、相談者をはじめ、ハラスメントの影響を受けている方が困っている状況であれば、その状況を改善できるように取り組みます。

併せて、当社グループでは、グループ各社のハラスメント相談窓口の担当者を対象に、相談に対して適切に対応できる知識とスキルの取得のため、ロールプレイを取り入れた研修（人権の尊重に関する基本理念・基本方針に関する研修を含む）を実施すること等を通じて、グループ従業員が安心して相談できる体制づくりに努めています。2016年度以降の当社主催の相談窓口の担当者向け研修の受講者数は356人です（2022年3月末までの累計）。

また、ハラスメント相談窓口に加え、当社グループの役職員及び当社グループのお取引先が利用可能な内部通報制度「企業倫理相談窓口※」において、人権侵害事案を受け付けています（匿名での相談も可能）。

※「ガバナンス 2.コンプライアンス・腐敗防止の徹底」の「企業倫理相談窓口」（内部通報専用窓口）の設置と対応（P51）をご参照ください。

職場環境に関するアンケートの実施

当社グループでは、グループ各社にて、従業員を対象に「職場環境に関するアンケート」を隔年で実施しています。アンケートには、自分自身に対するハラスメント行為の有無に加え、周囲におけるハラスメントの懸念の有無や、会社が実施したハラスメント防止施策が従業員にとって有効に機能しているか等、広くハラスメントに関わる設問を設定しており、アンケートの結果は、各社がハラスメント防止対策を策定するための重要な資料となっています。なお、アンケートを実施する際には、グループ従業員が相談できるハラスメント相談窓口の周知と利用を呼びかけています。

- 職場環境に関するアンケート回答者数：24,121人（2022年度）

2. 安全・安心への取組

考え方

当社グループは、サステナブル経営の重要テーマの筆頭に「安全・安心の追求」を掲げています。

鉄道事業をベースにした当社グループのあらゆる事業活動には「安全・安心の追求こそが、社会に信頼されるために最も重視すべき事業の根幹である」という考え方が根付いています。人命を預かって運行する鉄道事業ではもちろんのこと、その他各事業においても、お客様に安全・安心を提供するという使命と誇りをもって、グループ一丸となって安全・安心を日々追求しています。また、感染症や自然災害といった事業の継続を脅かすリスクについても、社会からの多様な要請にできる限り応えられるよう、安全で災害に強いインフラ構築を目指していきます。

目 標

指標	範囲	目標	2021実績
鉄道事業における 有責事故ゼロ	阪急電鉄・阪神電気鉄道 北大阪急行電鉄・能勢電鉄	ゼロの継続	ゼロ

取 組

都市交通事業

鉄道事業において、安全・安心の追求に向け、以下のような取組を推進しています。

① 事故の撲滅と安全性のさらなる向上

種別	目的	具体的取組・設備例	
ハード	ホーム	転落防止	● ホームドア ● くし状ゴム ● 内方線付き点状ブロック ● CPライン
		非常時の通報	● 列車非常停止ボタン
	車両	速度超過防止	● ATS：自動列車停止装置
		転倒防止	● 大型袖仕切り ● 縦手すり
	踏切	異常の検知	● 障害物検知装置 ● 踏切未降下検知装置
		非常時の通報	● 踏切非常通報装置 ● 踏切支障報知装置
ソフト	安全を大切にする 社員の育成	● 経営トップ層による、現業部門の巡視及び従業員との意見交換を通じた安全意識の高揚 ● 教習所、人材育成センター及び過去の事故や災害を学ぶための安全考学室の設置 ● 鉄道施設の保守に関する技術向上のための安全大会や訓練の実施	
	お客様への啓発	● 踏切事故防止キャンペーンの実施（踏切通行者に対する安全確認の協力呼びかけ）	

② 防災・減災に向けた取組の推進と災害発生時の迅速かつ適切な対応

目的	具体的取組・設備例
防災・減災に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 地震による倒壊に備えた、駅ホーム等のブロック塀の撤去とフェンスの設置 大雨による線路脇の土砂崩れ等への対策工事 高架橋柱等の耐震補強工事
迅速な避難誘導及び早期の運転開始に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 地震等発生時に停止した列車からお客様の避難を円滑に誘導するための梯子等の設置 橋梁や橋脚の状態を監視するシステムの導入 異常気象等における列車運行の安全確保のための気象情報システムの活用 沿線の消防本部との合同訓練
情報提供を充実させる取組	<ul style="list-style-type: none"> 計画運休の実施の可能性やその実施内容についてのタイムリーな情報提供 異常時における情報提供(アプリ活用)及び情報発信の多言語対応の推進 (多言語音声翻訳システムを搭載したタブレット端末の駅への配備や車内放送への活用)

なお、鉄道事業を営む以下の4社は、安全方針及び輸送の安全確保のための取組等を、安全報告書にて公表しています。各社の取組の詳細は、安全報告書をご参照ください。

[阪急電鉄](#)・[阪神電気鉄道](#)・[北大阪急行電鉄](#)・[能勢電鉄](#) [WEB](#)

鉄道事業の設備投資額(阪急電鉄・阪神電気鉄道)

(単位:億円)

	2019年度	2020年度	2021年度
阪急電鉄	191	190	191
安全関連	144	126	122
その他	47	64	69
阪神電気鉄道	55	41	65
安全関連	48	35	48
その他	7	6	17

当社グループは、公共インフラである鉄道事業者として、お客様の安全確保を最優先することを経営の基本とし、鉄道事業における安全確保のための投資を継続的に行っています。2021年度の安全関連設備投資額は、阪急電鉄が122億円、阪神電気鉄道が48億円となりました。主な内容は、車両の新造・改造、ホーム柵の設置、駅改良工事、高架橋の耐震補強工事等です。

※営業キロ数：阪急電鉄143.6km、阪神電気鉄道48.9km

不動産事業

阪急阪神不動産では、お客様や従業員の方々に商業施設やオフィスビルを安心してご利用いただけるよう、賃貸事業に従事する従業員を対象に、救急救命講習を順次実施しています。また、災害時に障がいのある方・外国人を含めたすべてのビル利用者が安全に避難できるよう、非常放送設備の多言語化対応や、設備を補完するコミュニケーションツールの配備、ビル管理職員・テナント従業員の方々に対する避難誘導教育／訓練の充実に取り組むとともに、災害復旧活動にあたるビル管理要員のための防災備蓄品を一定量確保しています。

エンタテインメント事業

プロ野球や大規模イベントの会場となる阪神甲子園球場では、お客様の熱中症予防のため、空調機器の増設を行うほか、主催者との協議を通じて開催要項の見直し等につなげています。加えて、豪雨発生時のグラウンドの安全性向上のため、グラウンドの排水改善工事を実施しています。

また、宝塚大劇場、東京宝塚劇場、梅田芸術劇場においては、お客様に安心してご観劇いただけるよう、必要箇所の耐震補強工事を実施しているほか、災害発生時の対応に備え、従業員教育を定期的に行うとともに、防災備蓄品を一定量確保しています。

情報・通信事業

ベイ・コミュニケーションズ、阪神ケーブルエンジニアリングは、自治体と防災協定を締結し、防災用端末をご利用いただける環境を整備することで、地域の防災・減災に貢献しています。

旅行事業

阪急交通社は、お客様の安心かつ快適な旅行を実現するため、定期的に安全対策と品質管理の適合性を評価し、重大事故対応マニュアル等のルールの見直しや事故発生時対応訓練等の予防措置を講じることで、旅行の安全運行管理の強化を図っています。

また、自治体と「災害時の旅行手配及びボランティア協力に関する協定」を締結し、災害発生時に当該自治体に応援に向かう関係機関職員の宿泊・交通機関等の手配や、コロナ禍でニーズが高まっている旅館やホテルへの分散避難手配のほか、従業員によるボランティア活動により、地域の防災対策と経済の活性化に貢献します。

国際輸送事業

阪急阪神エクスプレスは、医薬品物流における高度な輸送品質と安全性を保證するサプライチェーンの構築を目指し、関西国際空港と成田国際空港において、IATA (International Air Transport Association 国際航空運送協会) が推進する医薬品国際輸送に関する品質認証プログラム「CEIV Pharma」*認証を、それぞれ、2019年6月、2021年3月に取得しました。また、2022年6月には、関西国際空港における同認証取得から3年経過後の再認証にあたり、同社大阪カーゴターミナル(大阪市住之江区)内の保冷施設も含めて再認証を取得しました。

* CEIV Pharma : “The Center of Excellence for Independent Validation in Pharmaceutical Logistics”の略。IATAがGDP (Good Distribution Practice 医薬品流通過程の品質を保證する物流基準) に適合する輸送品質認証として策定したグローバルでの統一基準。

3. 地域・社会への貢献

考え方

当社グループは、創業以来、鉄道事業をベースに良質なまちづくりを推進し、また、社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まちプロジェクト」では経営戦略と親和性が高い「地域環境づくり」「次世代の育成」を重点領域として取り組み、阪急阪神沿線をはじめとする地域社会に貢献してきました。そして、地域における社会課題に対して、当社グループだけでなく、お取引先（テナント含む）、市民団体、行政等地域の皆様とも協力しながら、その解決にも取り組んでいます。

これまでも、これからも、事業や社会貢献活動を通じて「すべての人々が豊かさ喜びを実感でき、次世代が夢を持って成長できる社会の実現」に取り組み、継続して地域・社会に貢献していきます。なお、これら地域社会への貢献の取組を通じて良質なまちづくりを推進していくことが、顧客満足度の向上、ひいては当社グループの持続的な企業価値の向上やブランド価値の向上にもつながるものと考えています。

取組

まちづくりの取組

不動産事業において、都市のバリューアップ、安心・快適な施設づくり、社会課題の解決に向けた取組等を推進し、豊かなまちづくりに貢献しています。

大阪・梅田エリアの計画的バリューアップ

当社グループは、最重要拠点である大阪・梅田エリアで、長期的な視点でビルの計画的な建替（バリューアップ）・新規開発等を実施し、価値向上に取り組んでいます。例えば、2022年3月には大阪梅田ツインタワーズ・サウスのオフィスゾーンを開業しており、同ビルではカフェ・ラウンジ・フィットネス等を備えたオフィスワーカー専用フロア「WELLCO」等、多様な働き方をサポートする施設を導入しています。

都市の再開発プロジェクト

当社グループは、再開発事業を通じて地域社会の持続可能な発展に取り組むことができるものと捉えており、沿線開発で培ったまちづくりの思想のもと、地域の皆様の声に耳を傾け、防災や防犯コミュニティ等、さまざまな課題解決のお手伝いを行い、その地域のポテンシャルを最大限に活かした開発をしています。

事例 阪急西宮北口駅前

阪急電鉄は、2002年に営業終了した阪急西宮スタジアム跡地の再開発事業として「周辺にお住まいの皆様に庭のようにゆったりとお過ごしいただく」をコンセプトに、2008年に開業した阪急西宮ガーデンズを中心としたまちづくりを進めてきました。同社が誘致した甲南大学、関西学院大学ロースクール等の教育施設、同社が敷地を提供する兵庫県立芸術文化センターも近隣に立地し、文化・教育施設の充実にもつながっています。



阪急西宮ガーデンズ

事例 大阪駅北地区（うめきた）

梅田貨物駅跡地の再開発事業として、「多様な人々や感動との出会いが新しいアイデアやイノベーションを育むまち」をコンセプトに、阪急電鉄を含む開発事業者12社が2013年にグランフロント大阪を開業しました。10,000m²の憩い空間「うめきた広場」では関西・大阪の風物詩となるお祭りや日常的なイベントを開催し、子どもからお年寄りまで幅広い方々が集う広場を目指しています。また、「ナレッジキャピタル」では企業人、研究者、クリエイター、一般ユーザー等がそれぞれ持つ感性と技術を融合させて新しい価値を生み出す「場」と「機会」を提供し、知的創造活動を行っています。

事例 神戸三宮阪急ビル

阪急電鉄と阪急阪神不動産では、1995年の阪神・淡路大震災で半壊した神戸阪急ビル東館の建替と駅高架下店舗（西側）のリニューアルを同時に進め、新たに「神戸三宮阪急ビル」として2021年に開業しました。個性豊かな飲食店や当社グループの宿泊主体型ホテル「レムプラス神戸三宮」が入居し、新たな三宮のランドマークとして地域の魅力度の向上に貢献しています。

事例 その他

JR山手線内最高層・最大規模（竣工当時）の超高層複合再開発である富久クロス（西富久地区第一種市街地再開発）については、新宿区のほぼ中心に位置する歴史ある街に“世界一のイゴコチ”をコンセプトに、地上55階建のタワーマンションをはじめとする住宅施設のほか、大型スーパー、認定こども園、防災倉庫等の商・住・公の施設を設けました。

安心・快適に利用できる商業施設・オフィスビルの整備**● 施設のバリアフリー化の推進**

不動産事業において、誰もが安心して快適に利用できる施設づくりを目指しており、特に2007年度以降に新規開発した商業施設・オフィスビルにおいて、バリアフリー法等に則って対応を実施し、障がいのある方や身体の不自由な方を含むすべてのお客様にとって利用しやすい施設づくりに努めています。

● 商業施設・オフィスビルの設計及び開発段階におけるアクセスの考慮

当社グループは鉄道事業を基盤にまちづくりを推進し、沿線開発の一つの形として不動産事業を展開してきました。多くの商業施設・オフィスビルについて、公共交通機関からのアクセスを考慮して開発しており、利用されるお客様に対して立地による利便性・安全性を提供するとともに、移動に伴う環境負荷の低減にも寄与しています。例えば、神戸三宮阪急ビルでは低層部の商業ゾーンの整備、複数の鉄道駅に直結するアクセス性の確保、オフィスワーカーも利用可能な展望スペースの設置により、利用者の利便性・快適性に配慮しています。

● 商業施設・オフィスビルにおけるテナント従業員の働きやすさ・働きがいの向上

当社グループの商業施設・オフィスビルで働くテナント従業員の方々は、大切なパートナーです。働きやすさや働きがいが向上するとテナント従業員の方々の定着につながり、ひいては施設の価値向上につながるという考えのもと、施設管理者として以下のような取組を推進しています。

● 接客ロールプレイングコンテストの開催と表彰

大型商業施設においては、施設単位で接客ロールプレイングコンテストを毎年開催しています。入賞することでSC接客ロールプレイングコンテスト（一般社団法人日本ショッピングセンター協会主催）への出場権を獲得できることもあり、テナント従業員の方々のスキルとモチベーションの向上につながっています。

● 阪急阪神ワーカーズサービス

関西一のオフィス街である大阪・梅田エリアでは2015年10月から、当社グループのオフィスビルで働く方に向けた限定サービス「阪急阪神ワーカーズサービス」を展開しています。「働くを、面白くする！」をコンセプトに、オフィスワーカー同士が会社の枠を超えて交流できるイベントの実施や、当社グループの商業施設での飲食・買い物の優待特典の用意等、オフィスワーカーのコミュニティづくりと福利厚生支援に取り組んでいます。

地域社会との連携を通じた社会課題解決

当社グループは、お客様をはじめ、企業・テナント・地域の皆様と協力しながら、地域の共通課題である「防災」「良質な都市環境の創出」「地域のにぎわい創出」等の社会課題の解決に向けた取組を行っています。

● 防災

阪急電鉄・阪神電気鉄道は、西日本旅客鉄道・グランフロント大阪TMO・Osaka Metroとともに、梅田エリアに訪れるお客様やテナント従業員の方々等を対象とした防災啓発活動「梅田防災スクラム」を展開し、非常時の対応力向上^{*}にまちぐるみで取り組んでいます。

^{*}デジタルサービスを活用した情報発信、防災セミナー実施、テナントと連携した防災啓発に係るツール掲載等。



● 良質な都市環境の創出

当社グループでは、2022年4月より官民連携の取組として、梅田地区の価値向上を目指すエリアマネジメント活動に参画しています。この活動は、当該地区の地上・地下の道路空間を有効活用した収益活動による収益を用いて、道路空間を良好とするための道路・植栽帯の維持管理、安心・安全な都市環境の創出等に取り組み、居心地の良い歩きたくなる空間づくりとエリア価値の向上を目指しています。

● 地域のにぎわい創出

西梅田・茶屋町エリアの企業、テナント、地域団体、学校、行政等の皆様と協力し、エリア内のにぎわい創出・回遊性向上を目的に、さまざまな取組を行っています。例えば、一定時間帯においてエリア全体を消灯し、街に集う人々とともにキャンドルを灯すことで、持続可能な社会について考えるためのキャンドルアートイベントや、和文化・SDGs・まちづくりについて考えるきっかけを提供する、ゆかたをテーマにしたエリアイベント等を開催しています。



● 安全・安心に配慮したまちづくり等

当社は、公共交通事業を営む企業グループとして、各自治体と連携・協力し合い、安全・安心で魅力あふれるまちづくりやSDGsが目指す持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。2022年には自治体数市と包括連携協定を締結しました。

■ 社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まちプロジェクト」

当社グループでは、「未来にわたり住みたいまち」づくりを目指して、2009年から社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まちプロジェクト」[WEB](#)に取り組んでいます。サステナビリティ推進委員会の事務局を務めるサステナビリティ推進部が、グループ各社と連携し、事業特性を活かしながら、本プロジェクトの重点領域に関するグループの社会貢献活動を推進しています。



私たちは、未来へつなぐ「地域環境づくり」と「次世代の育成」に貢献します。

基本方針

阪急阪神沿線を中心に、私たち一人ひとりが関わる地域において、「未来にわたり住みたいまち」をつくることを目指します。

重点領域

未来へつなぐ「地域環境づくり」と「次世代の育成」

地域環境づくり

地域に密着した事業を行ってきたグループとして、地域コミュニティが安全・安心かつ文化的で、環境に配慮しながら発展する、持続可能なまちづくりに取り組みます。

具体的取組のテーマ

1. 安心・快適で、環境に配慮した地域コミュニティをつくる活動
2. 自然環境・生物多様性の保全につながる活動
3. 持続可能なライフスタイルの普及活動
4. 地域の歴史・文化的資源の保全・活用・発展につながる活動
5. 地球温暖化防止につながる活動
6. 廃棄物等を低減した循環型社会の実現につながる活動

次世代の育成

未来の地域社会を担う人材である子ども達が、夢を持って健やかに成長する機会を創出します。

具体的取組のテーマ

1. 子ども達が自然やエコロジーについて体験・学習する活動
2. 子ども達の豊かな心を育む文化・芸術活動
3. 子ども達の健全な成長を支援するスポーツ活動
4. 子ども達が地域や社会についての理解を深める活動
5. 子ども達が多様性を認めあい、思いやりの気持ちを育む活動
6. 子ども達へ祖父母・親世代からの知恵を伝承する活動
7. 障がい児、交通・災害遺児、一人親家庭、社会福祉施設等の児童を支援する活動

活動内容

● グループ各社の社会貢献活動の推進（企業での協働）

グループ各社がノウハウを活かし、プロジェクトの重点領域である「地域環境づくり」や「次世代の育成」につながる多彩な社会貢献活動を実施しています。広報、協賛、上乘せ寄付を通じ、各社の社会貢献活動を促進したことにより、2021年度の活動は105件となっています。

夏の小学生向け体験学習プログラム「阪急阪神 ゆめ・まちチャレンジ隊」は、グループ一体感のある社会貢献活動として2010年度から実施しています。また、阪急電鉄が実施する小学生向け出張授業「阪急ゆめ・まち わくわくWORKプログラム」は、同社の管理職経験者が小学校で出張授業を行い、創業者「小林一三」のチャレンジ精神やまちづくりの歴史を伝えることで、自分のまちへの愛着や将来の夢を育むことを目的としており、2021年度までに延べ295校 約2万5千人の子どもたちに、将来の仕事を考える機会を提供しています。なお、この2つの取組は、2017年度に経済産業省が主催する「第8回キャリア教育アワード」で経済産業大臣賞（大賞）を受賞したほか、2020年度に文部科学省主催の「青少年の体験活動推進企業表彰」で最優秀賞である文部科学大臣賞を受賞しました。

- 事例：地域の防犯のためのタクシー・営業所・店舗等での「こども110番」活動、車庫・工場等でのお客様感謝イベント等

● 資金や広報協力を通じた市民団体の支援（地域社会との協働）

グループ従業員の募金を基に、会社が同額を上乘せし沿線の市民団体を助成する「阪急阪神 未来のゆめ・まち基金」を運営しています。2021年度は、非営利団体17団体に総額1,100万円を寄付（助成）しました（寄付（助成）累計：166団体9,906万円）。助成した市民団体とは、その後もお客様向けイベントを実施する等、さまざまな協働を進めています。

- 事例：グループの商業施設や駅等で市民団体やグループ各社と協働して実施するお客様参加型ワークショップやイベント等

● 当社グループ従業員の社会貢献活動の促進

グループ従業員・OB・OGの社会貢献活動への参加・継続を応援するため、グループ広報誌やメールマガジンを通じた情報の配信や社内外でのボランティア活動の機会を提供しています。なお、当社及び一部のグループ会社では、「ボランティア休暇」を備えています。当社の場合、従業員は最大年5日取得可能です。

- 事例：ボランティア団体支援金「ゆめ・まち ええこと応援団」による従業員・OB・OGのボランティア支援、「ゆめ・まちアクションプログラム」企画の実施等

● 「SDGsトレイン 未来のゆめ・まち号」の運行

本プロジェクト10周年を機に、国や自治体のほか、SDGsの取組に先進的な企業や市民団体等と連携して、2019年5月から「SDGsトレイン 未来のゆめ・まち号」（阪急3編成・阪神1編成）を実質的に100%再生可能エネルギーで運行し、SDGsの目標達成に向けた多様なメッセージを発信しています。さらに、2020年9月からは東急グループが加わり、「SDGsトレイン」を東西で協働運行し、協働先を広げています。



阪神電気鉄道



阪急電鉄

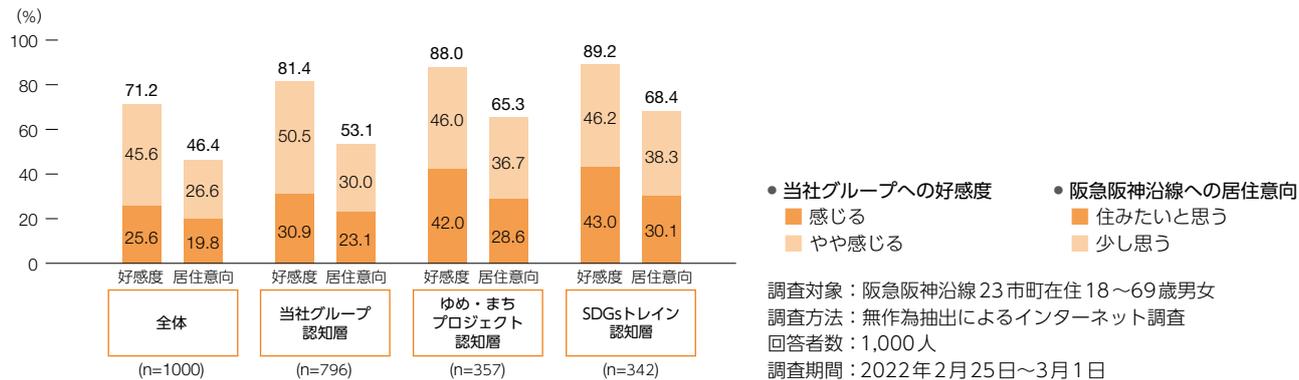
● ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの信頼関係を強化するとともに、社会的要請に真摯に耳を傾けるためにも、ステークホルダーとの対話を重視しています。

- お客様との対話：阪急阪神 ゆめ・まちソーシャルラボ、ゆめ・まち×スタジモこども学びウィーク等のイベント
- 市民団体との対話：阪急阪神 未来のゆめ・まち基金における助成金贈呈式の実施や、助成団体への訪問、オンラインを活用した定期的な交流等

● 活動を通じた成果

本プロジェクトでは定期的に阪急阪神沿線でのお客様調査を行っており、2021年度の調査では、同プロジェクトや「SDGsトレイン 未来のゆめ・まち号」を認知する層ほど、当社グループへの好感度や同沿線への居住意向が高まるとの結果が出ています。



4. 雇用・労働への取組

考え方

お客様へより良質なサービスを提供するためには、従業員の働きがいや働きやすさを高め、従業員一人ひとりが、性別や年齢、ライフステージや障がいの有無にかかわらず、多様な人材が個性や能力を発揮し、活躍できる環境を整備することが重要です。

当社グループは、「働きがいの向上および労働環境の整備」及び「ダイバーシティの推進」を、サステナブル経営の重要テーマ「一人ひとりの活躍」の具体的な取組の方向性に掲げています。また、2021年5月に国連グローバル・コンパクト^{※1}に賛同の意を表明しました。「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を踏まえ、国連グローバル・コンパクトの10原則や従業員の基本的な権利^{※2}を尊重するとともに、各社の事業特性に応じて、従業員が意欲をもって働くことのできる職場づくりに取り組んでいます。

※1 国連グローバル・コンパクト (UNGC) : 1999年の世界経済フォーラムで提唱された企業の行動規範であり、企業等に対し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野において、10原則を遵守し実践するよう要請しています。

※2 結社の自由及び団体交渉権・団体行動権、雇用及び職業における不適切な差別の禁止、最低賃金以上の賃金水準等、国際規約・関連法令で定められる労働者の基本的な権利を指します。

マネジメント・推進体制

サステナビリティ推進委員会

グループ全体で横断的なサステナビリティを推進していくため、当社グループCEOを委員長(監督責任者)とする「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(毎年2回開催)では、労働環境等の整備に関する課題について当社グループの対応の方向性を審議しており、そのうち重要なものをグループ経営会議や取締役会に付議・報告し、グループ全体のマネジメント体制に組み込んでいます。

当社及びグループ会社での推進

「サステナビリティ宣言」に基づいて取組を推進するために、当社人事総務室が起点となって、グループ各社の取組を支える情報を発信するとともに、グループ各社からの情報を集約しています。また、グループ各社の人事部門が自社の労働環境の整備等に取り組んでいます。

当社グループが持続的に企業価値を向上させていく源泉は「人材」とあるという考えから、当社及び主要6社において、総合的な指標として以下の目標を定め、アクションプランと達成状況を年度ごとに確認し、取組を推し進めています。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
従業員満足度	当社及び主要6社	継続的に前回調査(2年に一度実施)を上回る	3.57(5段階)
女性管理職比率	当社及び主要6社	2030年度に10%程度まで向上	5.1%
女性新規採用者比率		30%以上を継続	36.8%
男性の育児休業等取得率 ^{※1}	当社及び主要6社	2025年度に100%	87.6%
障がい者雇用率	特例子会社適用19社 ^{※2}	法定雇用率以上を継続	2.96% (法定雇用率以上)

※1 2021年度の育児休業・育児目的休暇の取得者数/2021年度に配偶者が出産した従業員数

※2 当社及び主要6社を含む。

取組

労働環境の整備

グループ従業員へのメッセージの発信

当社グループでは、グループCEOや当社社長がグループ従業員に対して、グループ広報誌等を通じて、定期的にトップメッセージを発信しています。具体的な内容としては、グループ経営理念の浸透、中期的な経営の見通しに加え、顧客満足につながる従業員満足的重要性、働く上で大切にしてほしい考え方等、多岐にわたります。

また、当社グループの全従業員に配付する「コンプライアンスの手引き」において、「働きがいのある職場環境の構築」をテーマに、「従業員が安心して働くことができる職場づくりはもとより、仕事とプライベートの調和を図り、一人ひとりが充実した生活を過ごせるように心掛けること」を、当社からのメッセージとしてグループ従業員に伝えています。なお、コンプライアンスの手引きは、グローバルで活躍する現地従業員にも伝えられるよう、英語へ翻訳しています。



コンプライアンスの手引き (英語版)

従業員のエンゲージメント向上のための満足度調査の実施

当社及び主要6社は、当社グループが独自に設計した従業員満足度調査を隔年で実施し、その結果のモニタリングと、取組への反映によって、従業員満足度のさらなる向上に取り組んでいます。本調査では、行動・成果として表れると考えられる4項目「仕事への貢献意欲／職場への貢献意欲／会社への貢献意欲／品質の維持・向上」の平均値を従業員満足度と定義し、これらの要因となりうる「仕事・職場・上司・会社に対する現状認識」についての項目を併せて設定することで、従業員満足度をあらゆる角度から分析できるように設計しています。2021年度の従業員満足度は、総合満足度3.57^{*}と相応に高い水準となりました。

※当社及び主要6社の加重平均値により算出 (各設問は5段階評価)

人事制度の整備

当社グループでは、各社の状況に応じて、以下のような人事制度を整備しています。

● 従業員に対するインセンティブの付与に資する制度

- 当社グループでは、主要6社を含む40社を超えるグループ各社に従業員持株会制度を導入し、従業員に対する財産形成の支援と長期的なインセンティブの付与を図っています。従業員持株会の加入者数は2022年3月時点で1,531人です。
- 当社では、すべての従業員を対象に業績連動型の年俸制度 (業績年俸：職階に応じて報酬全体の2～3割程度) を導入し、業績への責任の明確化とインセンティブの付与を図っています。

● 従業員の生活水準向上に資する制度

- 給与制度において、扶養手当等を設定しています。
- 福利厚生制度において、カフェテリアプラン (選択式福利厚生メニュー) や共済会を導入しています。

過重労働の防止 (過度な労働時間の削減) と生産性の向上

当社グループでは、過重労働は従業員の心身に及ぼす影響が大きく、良質なサービス提供を阻害しかねないものと認識しており、過重労働の防止に取り組んでいます。例えば、事業特性等により、過重労働のリスクが高いと考えるグループ会社においては、防止対策及び改善対策を各社取締役会等で審議の上、推進することとしています。また、各職場においては、職場環境に応じた労働時間管理手法 (パソコンのログ記録・点呼による上長の現認等) を整備し、総労働時間の把握と過度な労働時間の削減に努めています。そして、年次有給休暇の取得状況を把握し、必要に応じて取得を促進しています。

併せて、当社グループは生産性の向上にも取り組んでいます。例えば、スケジュール管理やメッセージの送受信等の機能が備わった共通のグループウェアを導入し、約13,000人の従業員が活用しています。グループ横断的に従業員間で情報を共有することで迅速・正確にコミュニケーションをとることができ、生産性が高まるとともに、グループ連携の強化にもつながっています。

適正な労働環境の整備に向けた新規事業・既存事業におけるリスク評価

当社グループのリスクマネジメント体制のもと、グループ各社において、新規事業・既存事業における従業員の適正な労働環境に関するリスク評価を実施してリスクを特定するとともに、リスク軽減のための適切な対応方（労働時間管理の徹底、ハラスメント防止教育の継続実施）を定め、着実に実施することとしています。

従業員との関わり（労使関係）

当社グループでは、労使間の重要な取り決めに関しては、各社の労働組合又は従業員代表と、協議等を行った上で労働協約[※]や労使協定を締結しています。

例えば、主要会社である阪急電鉄・阪神電気鉄道には、各々の従業員が自主的に結成した阪急電鉄労働組合並びに阪神電気鉄道労働組合が存在し、それぞれ労働組合との間で労働協約を締結することで、従業員の賃金水準・労働時間を含む待遇の基準を設定しています。また、毎年各労働組合との団体交渉を実施しています。具体的には、春季には賃金に関わる改定交渉、秋季には賃金以外の労働条件に関わる改定交渉を実施しており、労使間での真摯な議論を経て、賃金水準を含む労働条件を決定しています。なお、各職場単位においても、従業員が働きやすい労働環境の整備を目指し、定期的に労使間での協議・交渉の機会を設定する等、職場環境の改善に向けて従業員が参画する機会が確保されています。

一方、当社では従業員から選出された従業員代表と労使協定を締結し、必要に応じて適宜意見交換を行っています。

いずれも「当社グループ全体の発展と、従業員の働きがい及び労働条件の向上、労働環境の整備を目指す」という共通認識のもと、定期的な意見交換や交渉を積み重ねています。

[※]労働協約：団体交渉・人事（採用、昇職・異動・休業、退職）・賃金（基準賃金、基準外賃金）・労働時間・安全衛生・福利厚生・組合活動等、労使間の取り決めを書面化したもの。

人材開発

職場における従業員の育成

グループ各社において、業務経験を通して本人の成長を促すための目標管理の仕組みや、上司の適切な支援を引き出すための定期的な面談の仕組みを設けています。当社では、部長職以下の全従業員を対象に、直属上司が月1回を目安に面談（目標面談・都度面談）を実施しており、個々人の目標達成に加え、キャリア形成や能力開発を支援しています。また、必要に応じてジョブローテーションを行いながら、多様なキャリア経験の付与を図っています。

研修を通じた従業員の育成（各社）

グループ各社が、それぞれの事業特性に応じて、従業員が期待される役割を果たすために必要とされる能力の開発を目的とした研修を計画・実施しています。

例えば、当社は当社従業員を対象に、以下のような人材育成プログラムを実施しています。

● リーダーシップ・経営戦略研修

主任クラスを対象とした研修において、外部講師を招き、経営戦略の基本的な視点・考え方を講習するとともに、次代を担うリーダーとして自覚を促しています。

● デジタル教育

事業の価値創造の推進及びグループ各社の生産性向上に寄与し、組織を牽引する人材を育成すべく、DX・IT分野の支援強化としてデジタル教育プログラムを導入しています。

● MBA大学院派遣・学位取得支援

希望者から選抜して大学院の社会人MBAプログラム等に派遣。派遣された従業員は、自ら設定した研究課題への取組を通して、社外人脈を形成するとともに、経営に関するあらゆる分野について、高度かつ専門的な知識・スキルを習得します。修了者は学位（経営学修士等）を取得できます。

● 学びサポート制度（自己啓発支援）[※]全従業員対象

従業員の主体的な学びを支援する制度。会社主催の研修以外の能力開発プログラムの受講料として、一人あたり年間最大22万円を支援します。また、取得推奨資格の情報提供や祝金制度の整備により、資格取得も支援しています。

当社の人材育成体系

対象	職場における育成	研修[Off-JT]		自己啓発支援		
		階層研修	目的研修			
管理職	目標面談(都度面談)	<ul style="list-style-type: none"> ■ グループ新任取締役・監査役研修 管理職5年目研修 ■ 新任管理者研修 管理職昇格研修 	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフデザイン講座 ナイトトーク 	<ul style="list-style-type: none"> 学びサポート制度 通信教育補助制度 資格取得祝金 		
一般社員		係長クラス	<ul style="list-style-type: none"> チェンジリーダーシッププログラム研修 フォローアップ(社長懇談会) 評価者研修 昇格研修 		<ul style="list-style-type: none"> リテラシー教育(テーマ別)※ 新規価値創造プロジェクト研究 外部派遣研修 MBA大学院派遣 育休復帰者へのセミナー 	
		主任クラス	<ul style="list-style-type: none"> フォローアップ(社長懇談会) リーダーシップ・経営戦略研修 昇格研修 			財務実務基礎研修 労働法基礎講座
		2年目以下	<ul style="list-style-type: none"> 納得を得るための考え方・伝え方 			
新入社員	メンター制度	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員フォロー研修 新入社員導入研修 ■ グループ合同新入社員研修 				

■ グループ合同研修 [.....] 選抜型研修(希望・応募含)

※サステナビリティ・コンプライアンス・ヘルスケア等、各種リテラシー教育を全社方針に沿って各階層に順次導入

研修を通じた従業員の育成(グループ共通)

当社グループでは、従業員のキャリアの節目(入社時、管理職着任時、取締役・監査役着任時)においてグループ合同の研修を設定しています。また、当社グループの人事・経理業務を広く受託する阪急阪神ビジネスアソシエイトが、年間を通して、グループ従業員を対象にリーダーシップ・人的資源管理・財務分析等をテーマにした研修(阪急阪神まなび場・阪急阪神ビジネススクール)を企画・開催し、グループ横断的に人材育成を支援しています。これらの取組により、当社グループの一員としての意識醸成やグループ間の連携強化を図る機会、さらには近い職階や能力開発テーマをもつグループ従業員同士で切磋琢磨する機会を創出しています。

- 阪急阪神まなび場の受講者数(延べ)：1,370人(2021年度)
- 阪急阪神ビジネススクールの受講者数(延べ)：162人(2021年度)

従業員表彰制度

当社グループでは、グループ経営理念の価値観に基づいた従業員の積極的な取組を、グループ全体で称える従業員表彰制度「阪急阪神グループ・アワード」を設けています。お客様原点や先見性・創造性等の価値観に基づいた取組や、顕著なシナジー効果をもたらしたグループ共同での取組に対して、「ベスト・サービス賞」「ナイス・パートナー賞」「ベスト・イノベーション賞」「シナジー賞」を毎年授与しています。表彰者には表彰状及び賞品が贈られ、社報やグループ広報誌にて紹介されます。

ダイバーシティの推進

仕事と家庭の両立支援施策の充実

当社グループでは、仕事と育児・介護・治療との両立が必要な従業員にとって働きやすい職場環境を実現するために、各社で必要に応じて以下のような両立支援制度を整え、取組を実施しています。

- 育児休職取得者向けの復職支援セミナーの実施
- 柔軟な働き方を実現する制度（法定を上回る勤務時間短縮の時間選択や期間の設定・半日/時間単位の年次有給休暇の取得制度・時差出勤制度・フレックスタイム制度・在宅勤務制度等）
- 仕事と育児・介護との両立支援制度の紹介リーフレット及び仕事と育児の両立支援ハンドブック（本人向け・上司向け）の配付
- 育児休業等の取得促進に向けた、対象者への制度案内・働きかけ

女性の活躍推進（性別の多様性と機会均等）

当社グループでは、女性活躍推進法に基づき、女性新規採用者比率や女性管理職比率の向上等の目標を設定し、従業員がいきいきと活躍できる環境の実現に努めています。

女性従業員の積極的な採用とキャリア形成支援

当社グループでは、採用ホームページや説明会において、女性従業員の活躍や仕事と育児の両立支援制度についての紹介を充実させることで、女性の採用に向けて積極的に取り組んでいます。

また、さまざまな職場に女性従業員を配置し、多様な職務経験を通して一人ひとりがキャリアを形成できるように支援するとともに、グループ各社が事業特性に応じて実施する研修に、性別等の属性を問わず対象者を選定することで、一人ひとりが能力を開発できるよう支援しています。

シニアの活躍支援（年齢の多様性と機会均等）

当社及び一部のグループ各社において、60歳以上の従業員の多様な働き方・生き方を支援する環境を整備しています。

- 当社：セカンドキャリアに向けた準備等を行うことを希望する従業員を対象に、短時間・短日数勤務の選択や副業・兼業を可能としています。また、50歳の従業員を対象に、60歳以降の働き方・生き方が視野に入る50歳という節目に、キャリアの棚卸等を通じて将来の働き方・生き方を考える「ワークライフデザイン講座」の機会を提供しています。
- 阪急電鉄：定年後の働き方やライフプランを考えるにあたり、退職金や年金、定年後の再雇用制度等の理解を深めてもらうことを目的に、「ライフプランセミナー」を実施しています。

障がい者の雇用促進

特例子会社の取組

当社グループでは、障がい者が働きやすい環境を整備するとともに、将来にわたり、積極的に障がい者の雇用機会の創出を図るため、特例子会社である「あしすと阪急阪神」を中心に障がい者雇用に取り組んでいます。

同社では、グループ各社から業務を受託し、障がいのある従業員が個々の適性に応じて業務を行っています。仕事を通じて成長していく喜びを実感できるよう、一人ひとりに合わせた教育やサポートを行っています。

なお、同社のこれまでの障がい者雇用の取組が評価され、2019年に大阪府より「ハートフル企業チャレンジ応援賞」を受賞しました。また、同社は、2020年12月に、障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度^{*}（もにす認定制度）における、大阪府で最初の認定を受けています。

^{*}障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度：障がい者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況等が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度

障がい者の就労支援

当社グループでは、就労移行支援機関等に通う障がい者の就労支援として、グループ内で職場実習を実施して仕事を体験できる仕組みを導入しています。これは、障がい者にとって、実際の職場の雰囲気や体感できる機会となるほか、当社グループへの理解が深まり、またグループ会社への就職につながることもあるため、就労移行支援機関等からも支持されています。

ダイバーシティの意識浸透

当社グループでは、グループ各社の経営トップと当社の全管理職約800人を対象とした人権啓発研修を毎年実施するほか、グループ各社の新任取締役・新任管理者・新入社員等、各階層に対する人権研修を通じて、人権感性の向上を図るとともにダイバーシティ意識の浸透を図っています。2022年春には、LGBTへの理解と当事者へのハラスメント防止について、グループ経営トップと当社の全管理職に対して外部講師による研修を実施しました。

また、特にグローバルに事業を展開する国際輸送コアは、海外の28の国と地域において144拠点（2022年7月時点）で多くの現地社員を雇用する等、多様な人材が活躍できる風土づくりを目指しています。

DATA

労働環境

指標	範囲	単位	2021年度
従業員数 ^{※1}	当社及び連結子会社 (2022年3月31日時点)	人	22,869
臨時従業員数 ^{※2}			8,294
従業員の自発的離職率	当社及び国内連結子会社	%	5.2
一ヵ月あたりの法定時間外労働時間数(休日除く)	当社及び主要6社	時間	17.1
年次有給休暇取得率	当社及び主要6社	%	65.9

※1 就業人数。出向者を除き、受入出向者を含む。

※2 年間の平均人員。契約社員、嘱託契約社員等を含み、派遣社員を除く。

人材開発

研修(人事部門主催のOff-JTのみ)に関する実績

指標	範囲	単位	2021年度	
研修受講者数(延べ)	当社及び主要6社	人	12,883	
総研修時間		時間	66,882	
従業員一人あたりの研修時間		6.53 (0.82日)		
研修 タイプ別		階層別研修(管理職向け)	時間	0.45
		階層別研修(非管理職向け)	5.06	
		会社指名研修	0.95	
		公募・任意研修	0.07	

ダイバーシティ

当社及び主要6社の従業員に関する実績 (2022年3月31日時点)

指標	単位	当社	阪急電鉄	阪神電気鉄道	阪急阪神不動産	阪急交通社	阪急阪神エクスプレス	阪急阪神ホテルズ	計	
従業員数 ^{※1}	男性	人	1,098	3,035	1,130	320	713	572	1,135	8,003
	女性	人	188	321	108	119	467	279	764	2,246
	女性比率	%	14.6	9.6	8.7	27.1	39.6	32.8	40.2	21.9
管理職数 ^{※1・2}	男性	人	680			82	269	236	288	1,555
	女性	人	35			5	11	8	25	84
	女性比率	%	4.9			5.7	3.9	3.3	8.0	5.1
新規採用者数 ^{※3}	男性	人	28	85	26	13	12	14	13	191
	女性	人	16	18	6	13	21	23	14	111
	女性比率	%	36.4	17.5	18.8	50.0	63.6	62.2	51.9	36.8
平均勤続年数	男性	年	21.1	22.7	21.3	13.5	21.2	21.1	17.5	20.9
	女性	年	10.0	14.2	15.7	9.9	13.3	9.7	9.3	11.3
	男女差	年	11.1	8.5	5.6	3.6	7.9	11.4	8.2	9.6

※1 出向者を含み、受入出向者を除く。

※2 阪急電鉄・阪神電気鉄道の管理職は全員当社からの受入出向者のため、3社は合算値を示す。

※3 2021年度入社の新規採用及び経験者採用を含む。

ダイバーシティの推進に関する実績

指標	範囲	単位	2021年度	
従業員数	男性	当社及び国内連結子会社 (2022年3月31日時点)	人	16,225
	女性			4,637
	女性比率			22.2
障がい者雇用率	特例子会社適用19社 ^{※1} (2021年6月1日時点)	%	2.96	
育児休業等取得率 ^{※2}	男性	当社及び主要6社	%	87.6
	女性			110.4
介護休業取得者数	男性	当社及び主要6社	人	2
	女性			0

※1 当社及び主要6社を含む。

※2 2021年度の育児休業・育児目的休暇の取得者数/2021年度に自身・配偶者が出産した従業員数

当社及び主要6社での職場環境の整備(女性活躍推進含む)に向けた取組

目的	取組例
過重労働の防止と生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の実労働時間を把握する仕組みの導入 業務の効率化(社内調整の簡素化等)
ハラスメントに関する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 匿名での内部通報制度(ハラスメント相談窓口)の構築 ハラスメント等のコンプライアンス規程の明文化
仕事と家庭の両立支援施策の充実	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の免除、制限 半日/時間単位の有給休暇制度 配偶者出産休暇制度
カラダの健康管理・健康増進	<ul style="list-style-type: none"> 女性特有の健康課題に関する制度の構築

5. 労働安全衛生（健康と安全）

考え方

労働集約型の事業を多く営む当社グループにおいて、従業員の安全と健康は持続的成長のために重要であると認識し、サステナブル経営の重要テーマ「一人ひとりの活躍」の具体的な取組の方向性の一つに「健康経営の推進」を掲げています。グループの事業活動に関わるすべての人の安全を守り、グループ従業員の活躍の基盤となる心身の健康維持を支援するために、労働安全衛生法をはじめとした関係諸法令を遵守し、また、安全衛生管理規程や健康宣言を制定し、安全管理の徹底と労働災害の未然防止、一人ひとりの健康意識の向上と働きやすい職場環境の形成を推進しています。

阪急阪神ホールディングスグループ 健康宣言

阪急阪神ホールディングスグループでは、従業員やその家族の心身の「健康」が、幸せの源泉であるとともに、グループの豊かな未来の礎であると考えています。また、お客様に「安心・快適」、そして「夢・感動」をお届けするためには、みんなが健康で多様な個性や能力を最大限に発揮することが何よりも大切です。

これを実現するために、私たちは自らの健康に高い意識を持ち、職場の仲間や家族とともに健康づくりに取り組みます。

ここに阪急阪神ホールディングスグループは、「阪急阪神Wellnessチャレンジ[※]」をスローガンに、一人ひとりの健康づくりを積極的に支援するとともに、生き活きと働くことができる職場環境づくりに努めることを宣言します。

阪急阪神ホールディングス株式会社
代表取締役社長 健康経営推進責任者
嶋田 泰夫

※阪急阪神Wellnessチャレンジの重点施策方針「1.カラダの健康」「2.ココロの健康」「3.職場の健康」

マネジメント・推進体制

サステナビリティ推進委員会

グループ全体で横断的なサステナビリティを推進していくため、当社グループCEOを委員長（監督責任者）とする「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（毎年2回開催）では、労働安全衛生に関する課題について当社グループの対応の方向性を審議しており、そのうち重要なものをグループ経営会議や取締役会に付議・報告し、グループ全体のマネジメント体制に組み込んでいます。

安全衛生委員会・健康経営推進組織

当社グループでは、労働安全衛生法を遵守し、業種・従業員数等に応じて、各社・各事業場で従業員が出席する安全衛生委員会等を構成し、各社の安全衛生活動の監督・推進を行っています。当社の安全衛生委員会は月1回開催しており、人事総務室の担当役員が議長となり、当社における安全衛生活動を監督・推進するとともに、議長を除く労使同人数が構成員となり、組織長と従業員の代表者が安全衛生に関するさまざまなテーマについて議論をすることで、実効性のある取組につなげています。また、当社及び主要6社では健康経営推進責任者に取締役社長が就任しており、グループ各社でも必要に応じて健康経営管理組織を構成し、健康経営に取り組んでいます。

目 標

指標	範囲	目標	2021実績
特定保健指導実施率	当社及び主要6社	2025年度に60%以上	49.3%
喫煙率	当社及び主要6社	2025年度に15%以下	20.3%

取 組

■ 職場での安全確保

安全週間を契機とした取組

当社グループでは、労働災害ゼロ（通年）を目指し、職場の安全確保に取り組んでいます。例えば、厚生労働省が実施する「全国安全週間」に合わせて、安全週間バッジの着用、ポスターの掲示等を行い、従業員の安全に対する意識の高揚を図っています。

健康と安全に関する教育の実施

当社グループでは、お客様に安全・安心を提供するという使命と誇りをもって各事業に取り組んでいます。そして、その事業を支えるためには、従業員の心身の健康と安全は最も重要であり、グループの持続的成長の礎となるものと考えています。そのため、グループ従業員一人ひとりが自らの健康や職場の安全に対する意識を高めるための教育を実施しています。

請負業者との取組

職場での安全を確保するためには、自社のみならず請負業者とともに安全確保を強く認識し、団結して取り組むことが重要であると認識しています。特に、多数の請負業者との協働が不可欠であり、ともすれば危険を伴う鉄道事業の推進においては極めて重要です。例えば、阪神電気鉄道の工務部では、事業推進に関わる60社を超える会社と「安全協力会」を組成し、共通目標の策定や安全パトロール・表彰の実施等で協働することで、事業推進における安全をより強固なものとしています。

安全な職場づくりに向けた新規事業・既存事業におけるリスク評価

当社グループのリスクマネジメント体制のもと、グループ各社において、新規事業・既存事業における従業員の労働安全衛生に関するリスク評価を実施してリスクを特定するとともに、リスク軽減のための適切な対応方（安全教育の継続実施、作業手順の遵守等）を定め、着実に実施することとしています。

■ カラダの健康管理・健康増進

感染症の予防管理対策

インフルエンザウイルス・新型コロナウイルス等の感染症に対する予防管理は、従業員の健康を守るだけでなく、感染症による欠勤者を出さないことで、事業の安定的な継続を可能とするため、当社グループでは、感染症に対する予防管理が重要であると認識しています。

鉄道事業を営む阪急電鉄・阪神電気鉄道を中心に、社内外の医療機関でのインフルエンザ予防接種の費用補助を行っています。また、当社グループにおいて、新型コロナウイルスワクチンの職域接種として、グループ従業員とその家族及び業務上で関わる機会の多いお取引先も含めた接種体制を速やかに整備し、初回接種及び追加接種を実施しました。

- インフルエンザ予防接種の費用補助制度利用者数（当社及び主要6社）：5,487人（2021年度）
- 当社グループ 新型コロナウイルスワクチンの職域接種者数（延べ）：97,663人（2022年9月時点）

海外赴任者等への感染症等の予防管理

当社グループでは不動産事業・国際輸送事業を海外で展開しており、海外で勤務するにあたって注意すべき感染症等の健康課題へ対応することが重要であるという認識のもと、従業員が安心して生活でき、事業活動に励むことができる体制を整えています。

具体的には、海外に赴任する従業員と帯同家族に対して、赴任時の健康診断や厚生労働省及び外務省が推奨する予防接種の実施、赴任期間中のメンタルヘルス、健康相談等を支援する体制を整え、従業員や帯同家族を心身両面でサポートしています。

特定保健指導や検診機会の提供

当社グループでは、特定健診（いわゆるメタボに着目した健診）の結果、特定保健指導の対象となった従業員の健康管理を促進するべく、職制を通じた特定保健指導の受診推奨や健診結果から見た生活習慣病の発症リスク等を付記した結果通知の配付等の工夫を行っています。

また、近年、日本人の2人に1人がかかるといわれるがんの対策としては、定期的に検診を受けて早期に発見・治療することが効果的です。阪急阪神健康保険組合に加入するグループ従業員に対して、自宅でできるがん検診や婦人科がん検診を無料で利用することができる体制を整えています。

禁煙の推進のための各種取組

喫煙は疾病や死亡の原因の中で防ぐことのできる最大の危険因子であるといわれていること等を踏まえ、当社グループでは、2021年5月に「阪急阪神ホールディングスグループ 禁煙推進宣言」を制定し、禁煙を推進していくための支援、教育・啓発、環境整備等に取り組んでいます。例えば、当社及び主要6社（阪急阪神健康保険組合含む）では、禁煙外来費用の補助やオンラインによる無料禁煙外来の提供を行っており、禁煙啓発セミナー等を実施しています。

- 阪急阪神健康保険組合のオンライン禁煙外来 申込者累計（当社及び主要6社）：82人[※]

※集計期間は、2021年5月～2022年3月

ココロの健康・メンタルヘルス対策

ストレスチェックの活用

当社グループでは、ストレスチェックを法定どおり実施し、高ストレス者に対して産業医の面談等で対応しています。また、集団分析結果を活用し、職場環境改善に取り組んでいます。

- ストレスチェック受検率（当社及び国内連結子会社）：86.0%（2021年度）

ココロの健康に関する教育の実施

当社グループでは、メンタルヘルス対策をテーマとした研修をグループの新入社員全員を対象として実施するとともに、一部のグループ会社において、昇格等キャリアの節目にメンタルヘルス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

当社グループでは、経済産業省が推進する「健康経営優良法人認定制度」の趣旨に賛同するとともに、グループ19社において、健康経営優良法人2022の認定を受けています。さらに、阪急電鉄、阪神電気鉄道、アイテック阪急阪神の3社は、健康経営優良法人2022大規模法人部門（ホワイト500）に認定されています。

- 大規模法人部門（ホワイト500）：阪急電鉄、阪神電気鉄道、アイテック阪急阪神
- 大規模法人部門：阪急阪神不動産、阪急交通社、阪急阪神エクスプレス、阪急阪神ホテルズ、ベイ・コミュニケーションズ、阪急阪神ビジネストラベル、阪急阪神ビジネスアソシエイト
- 中小規模法人部門：北大阪急行電鉄、能勢電鉄、阪急阪神リート投信、阪神ケーブルエンジニアリング、阪急コンストラクション・マネジメント、阪急阪神保険サービス、阪急メディアックス、阪神園芸、オーエス

※健康経営優良法人認定制度：優良な健康経営を実践している法人を経済産業省と日本健康会議が共同で選定するもの



DATA

指標	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
死亡災害件数	当社及び国内連結子会社	件	0	0	0
休業災害度数率 [※]	当社及び主要6社	—	0.61	0.39	0.37
	(全産業 全国平均)		1.80	1.95	2.09
	(鉄道業・郵便業 全国平均)		3.50	3.31	3.31

※ 100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数 (休業1日以上)

指標	範囲	単位	2021年度
健康と安全に関する研修を受講した従業員数	当社及び主要6社	人	5,749

● OHSAS18001 認証を受けた事業所の比率

現在、OHSAS18001 (ISO45001 労働安全衛生マネジメントシステム) 認証を受けている事業所はありません。

1. 環境マネジメント

考え方

当社グループは2010年に「環境基本理念」を制定し、当社グループのすべての事業活動を展開する上で、地球環境の保全が人類共通のテーマであるとの認識を示しました。また、同年に「環境基本方針」を制定し、「環境法令の遵守」と「事業上の環境負荷の把握と低減」を掲げ、継続的に取り組んできました。

加えて、2020年5月に策定したサステナビリティ宣言において、6つの重要テーマの一つとして「環境保全の推進」を特定し、脱炭素社会や循環型社会に資する環境保全活動を推進することを取組方針に掲げました。これは、当社グループは、環境法令の遵守を徹底しつつ、さらに、気候変動等のグローバル共通の環境課題に、鉄道事業をはじめとする6つのコア事業の強みを活かして取り組むことが重要と考えているためです。

「サステナビリティ宣言」重要テーマ⑤：環境保全の推進

- **取組方針** 脱炭素社会や循環型社会に資する環境保全活動を推進します。
- **取組の方向性**
 - ① CO₂など温室効果ガスの排出量の削減
 - ② エネルギー効率の改善(省エネの推進)
 - ③ 再生可能エネルギー(太陽光発電など)の活用
 - ④ 環境配慮型建物(グリーンビルディング)の拡大
 - ⑤ 廃棄物発生を抑止およびリサイクルの推進

環境基本理念・方針

- **環境基本理念** 阪急阪神ホールディングスグループは、地球環境の保全は人類共通のテーマであるとの認識のもと、よりよい地球・生活環境を次世代に引き継ぐため、環境に配慮した事業活動を推進し、持続的発展が可能な社会づくりに貢献します。
- **環境基本方針** 以下の方針に基づき、環境保全に向けた取組を実施し、継続的に改善してまいります。
 1. 事業の環境負荷を把握し、その低減を図ります。
 2. 環境に関する法令その他の社会的要請を正しく理解し、それを遵守します。
 3. 従業員一人ひとりが環境に配慮した行動ができるよう、従業員の意識向上に努めます。

また、以下のように、ステークホルダーとの連携を通じた環境保全の推進にも取り組みます。

● 不動産事業の環境に関する施設管理・運営の考え方

不動産施設の管理・運営において、テナントの皆様にご協力いただきながら、テナント専有部を含む施設全体のエネルギーの利用の効率化、廃棄物の分別徹底・排出量の削減やリサイクル等、脱炭素社会や循環型社会に資する環境保全活動を推進します。

● 市民団体との連携についての考え方

当社グループの社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まち基金」にて、環境保全に取り組むNPO等の市民団体に対する助成を行い、市民団体との連携による環境保全の推進を図っています。助成した市民団体とは継続して懇談の場を設け、環境保全の実現に向けた活動に関する対話を定期的実施していきます。

マネジメント・推進体制

サステナビリティ推進委員会

グループ全体で横断的なサステナビリティを推進していくため、当社グループCEOを委員長（監督責任者）とする「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（毎年2回開催）では、環境保全の推進に関する課題について当社グループの対応の方向性を審議しており、そのうち重要なものをグループ経営会議や取締役会に付議・報告し、グループ全体のマネジメント体制に組み込んでいます。

環境委員会

当社グループが経営・事業活動を進める上で、地球温暖化防止をはじめとする環境の保全に積極的に取り組むため、対応を検討し決定することを目的として、当社社長を委員長とする環境委員会を設置しています。環境委員会は、6つのコア事業における環境法令遵守状況や省エネ推進の取組状況等について、年2回審議する体制とすることで、当社グループの環境マネジメントを推進する起点となっています。

環境委員会の事務局は、当社グループの国内連結子会社と国内非連結子会社（一部除く）を対象に、環境法令遵守状況を毎年調査します。法令違反の有無を点検するとともに、環境法令の改正動向をグループ各社に周知することで、法令違反のリスクを未然に防いでいます。

推進体制図



環境委員会事務局の主な役割

環境委員会への報告	<ul style="list-style-type: none"> 環境保全活動の進捗について年2回報告するとともに、同委員会における審議を受け、活動の方針や計画を見直す 	
環境保全活動	環境法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> 環境法令遵守の状況調査 優先度の高い法令に関する個別調査
	環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> エネルギーをはじめとする環境負荷実績の集計及びモニタリング
	従業員の意識向上	<ul style="list-style-type: none"> 環境保全強化月間（6月・12月）の設定 ウェブ版グループ広報誌を活用した情報発信

取組

認証の取得

当社グループでは、上記のとおり、グループ全体で独自の環境マネジメントシステムを構築・運用しているほか、一部の事業所ではISO14001等の環境マネジメントシステムの認証を取得しています。

● 環境マネジメントシステムの認証を受けている事業所のある会社数・比率（当社及び連結子会社）

11社・11.1%（2021年度）

環境マネジメントシステム認証の取得状況

認証名	概要	認証取得会社・事業所
環境マネジメントシステム ISO14001	環境マネジメントシステムに関する国際的な標準規格	<ul style="list-style-type: none"> ● 阪急電鉄 (正雀工場) ● アイテック阪急阪神 ● 阪急阪神エクスプレス (阪急阪神成田カーゴセンター、 阪急阪神大阪カーゴターミナル) ● HHE (USA) INC. ● HHE (DEUTSCHLAND) GMBH ● HHE (NETHERLANDS) B.V. ● HHE (HK) LIMITED ● HHE (MALAYSIA) SDN.BHD. (HHE : HANKYU HANSHIN EXPRESS)
グリーン経営認証	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」が推進する環境保全を目指した認証制度 (対象：トラック・バス・タクシー・海運・港湾運送・倉庫等の事業者)	<ul style="list-style-type: none"> ● 阪急バス (伊丹、石橋、伏尾台、西宮、芦屋浜の各営業所) ● 阪急観光バス (大阪営業所、中津営業所、空港営業所、空港南営業所)
KES・環境マネジメントシステム・スタンダード	NPO 法人 KES 環境機構が推進する、あらゆる事業者を対象に「環境改善活動に参画していただく」ことを目的に策定された環境マネジメントシステム	阪神ホテルシステムズ (ザ・リッツ・カールトン大阪) : ステップ1の認証を取得

2. 気候変動

考え方

当社グループは、サステナブル経営の重要テーマ「環境保全の推進」の中で、脱炭素社会に資する環境保全活動の推進を掲げています。

また、気候変動をリスクとしてだけでなく、事業活動に大きな成長をもたらす機会としての可能性があることを認識しています。今後も、各事業でエネルギー効率の着実な改善や再生可能エネルギーの活用に取り組むとともに、不動産事業では環境配慮型建物（グリーンビルディング）の拡大や、テナント等のステークホルダーの皆様にご協力いただきながら施設の省エネルギーの推進に取り組む等、CO₂排出量等の環境負荷の削減を図り、脱炭素社会の実現につながる活動に取り組んでいきます。

マネジメント・推進体制

「環境 1. 環境マネジメント」のマネジメント・推進体制 (P29) をご参照ください。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
CO ₂ 排出量の削減率	当社及び子会社の 国内事業所 [※]	2030年度に2013年度比 46%削減 2050年度にCO ₂ 排出量実質ゼロ (2022年5月公表)	36.1%削減

※スコープ1・2相当

取組

気候変動抑止に向けた業界団体への所属・公共政策の支持

当社グループは、「パリ協定」をはじめとした気候変動に対する取組に関する各種合意・公共政策の重要性を認識してその取組を支持し、鉄道部門を中心に、国土交通省や環境省と定期的に意見交換の機会をもち、気候変動に関する当社グループの考え方を提言しています。また、現在進行中の北大阪急行電鉄の鉄道路線の延伸においては、沿線自治体である箕面市と緊密に協議を行い、公共交通の利用促進や自動車の交通渋滞緩和による環境負荷の低減等を事業計画の重要な目的の一つとして位置付けています。

さらに、次のような気候変動の抑止に向けた取組に参加しています。

主催団体	当社の関わり	概要・取組内容
<ul style="list-style-type: none"> TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) TCFD コンソーシアム 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年5月 TCFD 提言への賛同を表明 TCFD コンソーシアム 入会 	TCFDは、G20の要請を受け、金融安定理事会の作業部会として設置された。投資家等の適切な投資判断に資するよう、企業等に対して、気候変動を想定した中長期的な事業戦略・計画への財務的な影響等を開示することを推奨している。
<ul style="list-style-type: none"> 国連グローバル・コンパクト (UNGC) グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年5月 UNGC への賛同を表明 GCNJ 入会 	<p>UNGCは、1999年の世界経済フォーラムで提唱された企業の行動規範であり、企業等に対し、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野において、10原則を遵守し実践するよう要請している。</p> <p>GCNJは、UNGCの日本におけるローカル・ネットワーク (持続可能な発展を目指すプラットフォーム) である。</p>
一般社団法人日本経済団体連合会	阪急電鉄・阪神電気鉄道が企業会員として参加	<p>日本経済団体連合会は、各国の政府・経済団体並びに国際機関との対話を通じて、国際的な問題の解決と諸外国との経済関係の緊密化を図る総合経済団体である。</p> <p>阪急電鉄・阪神電気鉄道が企業会員として参加しており、同会の気候変動への取組である「経団連カーボンニュートラル行動計画」へも積極的に関与し、CO₂の着実な排出削減を進めている。当社グループの気候変動に関する方針は同会の方針と整合している。</p>
公益社団法人関西経済連合会	副会長として参加	<p>関西経済連合会は、関西に本社又は拠点をもつ企業等を会員とする経済団体であり、関西経済活性化に関連する調査研究を行い、国や自治体へ提言する。また、気候変動・カーボンニュートラルを含むESG・SDGsに関しても取組の推進及び政策提言を担っている。同会の気候変動に関する方針は当社グループの方針と整合しており、当社グループCEOは同会の副会長として全面的にコミットしている。</p> <p>当社グループにおいても、ESG・SDGsの取組を率先して行うことにより、関西経済界における取組の推進の一翼を担い、団体内の組織で意見が反映されるように働きかけている。</p>
一般社団法人日本民営鉄道協会	阪急電鉄・阪神電気鉄道が理事として参加	<p>日本民営鉄道協会は、多くの人々の生活と密着している鉄道を、より安全で便利なものにするを目的として設立された一般社団法人である。同協会では、鉄道の安全性・利便性向上のための活動や、鉄道整備の強化活動、環境推進活動等に取り組んでいる。</p> <p>当社グループの阪急電鉄・阪神電気鉄道は、社長が同協会の理事として参加するとともに、同協会の活動の一つである、気候変動への取組の観点から鉄道利用促進を図る「鉄道でエコキャンペーン」に参加し、鉄道の環境優位性を積極的にアピールしている。</p>

■ 環境負荷の低い交通ネットワークの拡充

鉄道は、自家用乗用車に比べ、輸送量あたりのCO₂排出量が約1/8と、環境負荷の低い交通機関です。公共交通の利便性を向上することで、自家用乗用車の利用が抑制されれば、我が国における運輸部門のCO₂排出量が削減されます。阪神なんば線に代表されるような鉄道ネットワークの拡充に今後も努めるとともに、バス・タクシーはもちろんのこと、レンタサイクル・駐輪場の自転車の利用環境の充実を通じて、「駅まで」や「駅から」の交通手段をより便利にし、公共交通を軸とした環境負荷の低い交通ネットワークの形成に取り組んでいます。

また、当社グループは鉄道事業の沿線開発の一環で不動産事業・エンタテインメント事業等を展開しています。それらの拠点(商業施設・阪神甲子園球場・宝塚大劇場等)の多くは駅から徒歩圏内にあり、交通ネットワークの形成とともに、ご利用になる多くのお客様の移動に伴う環境負荷の低減に寄与しています。

■ CO₂等温室効果ガスの排出量の削減・エネルギー効率の改善

今後2030年度へ向けては、特にエネルギー使用割合が多い都市交通事業・不動産事業を中心として、各事業の特性に応じて、省エネルギー機器の導入や省エネ活動の推進等、エネルギー使用量の削減へ向けた施策を推進することで、CO₂排出量の削減に取り組めます。

都市交通事業

● 運行に係る省エネルギーの取組

当社グループのエネルギー使用において、鉄道事業の運行に係るエネルギーは約40%を占めるため、当社グループは、同事業の運行における省エネルギーの取組を重要視しており、阪急電鉄及び阪神電気鉄道において、車両機器メーカーとの開発協議等を行いながら、省エネルギー性能の高い車両の導入や更新に注力しています。

例えば、阪急電鉄の車両においては、高効率のVVVFインバータ制御装置・モーターのほか、前照灯を含むすべての照明機器にLED照明を採用し、省エネ性能の高い車両（従来型と比較して約50%の消費電力削減）の開発を実現しています。また、阪神電気鉄道の最新の普通用車両においては、永久磁石同期電動機を用いたVVVFインバータ制御（電力回生ブレーキ付き）の主回路システムのほか、前照灯を含むすべての照明機器にLED照明を採用し、既存の普通用車両と比較して約60%の消費電力削減を実現しています。

● 駅施設に係る省エネルギーの取組

駅施設等に、消費電力量が少なく、長寿命で廃棄物削減にも寄与するLED照明の導入を順次進めています（阪急電鉄：87駅中47駅、阪神電気鉄道：49駅中37駅。ともに2022年3月時点）。

また、2010年に日本初のCO₂排出量ゼロの駅（カーボン・ニュートラル・ステーション）である「摂津市駅」を阪急京都線に開業しました。この駅では、太陽光パネルやLED照明等の各種環境施策を実施することで、CO₂排出量を通常の駅の半分程度に削減し、残りのCO₂については、森林を保全する活動により削減されるCO₂の量を利用し埋め合わせることで（カーボン・オフセット）によって、実質的にゼロにしています。

不動産事業

● エネルギー効率を測定するビル管理システムの活用

当社グループは、エネルギー使用量や効率を測定し、ビル全体の省エネやエネルギー効率の向上に寄与するとともに、テナントの省エネ意識向上と日々の省エネ活動を支援できる、体系的なビル管理システムの活用に取り組んでいます。

大阪梅田ツインタワーズ・サウスでは、BEMS（ビルエネルギーマネジメントシステム）によりエネルギー使用量・効率を「見える化」してビル設備の省エネ運転・制御に役立てているとともに、発電効率の高いコージェネレーションシステム、建物の外部に近いゾーンから執務室にかけて段階的な温度設定を自動的に行う「シークエンス空調」、デシカント（乾燥剤）で空気中の湿度をコントロールすることにより空気環境を整える「デシカント空調」等により、快適性を維持しながら省エネを促進しています。また、当ビルではテナントも貸室内の日ごと・時間ごとのエネルギー使用量をウェブ上で確認でき、トレンドや対前年比較等のグラフ化も可能な、一歩進んだ「見える化」システムを実現しています。これにより、テナントの省エネ意識の向上を助け、日々の省エネ活動が行える仕組みを構築しています。



大阪梅田ツインタワーズ・サウス

● 分譲マンション〈ジオ〉における環境に配慮した取組^{※1}

当社グループが分譲するマンション〈ジオ〉は、2011年7月末以降、販売するすべてのマンションでLow-E複層ガラスやLED照明（共用部・専用部）、電気自動車充電設備等を採用するとともに、太陽光や太陽熱を利用した創エネにも取り組んでいるほか、一部のマンションにおいては家庭内で出る天ぷら油を回収して再利用する等、環境に配慮した取組を率先して行ってきました。また、現在建設中の物件においては住宅性能表示制度における「断熱等性能等級4以上」かつ「一次エネルギー消費量等級4以上」を取得していますが、2024年度以降に販売・賃貸募集開始するすべての物件をZEH-M Oriented^{※2}以上とし、引き続き、環境への配慮を強化していきます。

※1 他社との共同事業物件等においては一部採用できない場合があります。

※2 ZEH-M Oriented（ゼッチ・マンション・オリエンテッド）：共用部を含むマンション全体の一次エネルギー消費量を20%以上削減（2016年の省エネ基準で定められた「暖房」「冷房」「換気」「照明」「給湯」の基準一次エネルギー消費量との比較）したマンション。

● 分譲戸建〈ジオガーデン〉におけるZEH普及の推進

当社グループが分譲する戸建〈ジオガーデン〉シリーズにおいては、省エネルギー・脱炭素社会の実現に寄与すべく、今後積極的にZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）の普及を推進していきます。戸建のZEHには設計一次エネルギー（冷暖房・換気・給湯・照明）消費量の基準一次エネルギー消費量からの削減率が100%以上の「ZEH」、75%以上のNearly ZEH、20%以上のZEH Orientedがあります。当社グループは、2025年度には分譲戸建の50%以上を「ZEH」及びNearly ZEHとし、2030年度には原則すべての分譲戸建をZEHとすることを目標としています。

環境配慮型建物（グリーンビルディング）の拡大

当社グループは、環境・社会への配慮がなされた不動産に対して付与される認証（株式会社日本政策投資銀行が企画・運営し、日本不動産研究所が認証実施する「DBJ Green Building認証」等）の取得を推進し、環境へ配慮した建物の拡大に取り組んでいます。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
オフィス・商業等用途の大型ビル※ ¹ におけるグリーンビルディング等の環境認証※ ² 取得率	阪急電鉄・阪神電気鉄道・阪急阪神不動産	2021年度 100% (毎年度、100%を目標とする)	100% (神戸三宮阪急ビル)

※¹ 2020年度以降竣工・延床面積30,000m²以上のビル（他社共有物件等除く）

※² DBJ、CASBEE、BELS、LEED等の環境認証制度

グリーンビルディング認証 取得状況

認証名・評価内容	施設名
DBJ Green Building 認証〈5段階評価〉	
	★★★★★ (5つ星) 国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされた建物 大阪梅田ツインタワーズ・サウス 阪急西宮ガーデンズ
	★★★★ (4つ星) 極めて優れた「環境・社会への配慮」がなされた建物 HEP ファイブ
	★★★ (3つ星) 非常に優れた「環境・社会への配慮」がなされた建物 神戸三宮阪急ビル
CASBEE 大阪 (大阪市建築物総合環境評価制度) 〈5段階評価〉	
Sランク (最高位) (室内環境の快適性、建築物の長寿命化、景観への配慮等も含め、建築物の総合的な環境性能で最高位ランクを取得した建物)	大阪梅田ツインタワーズ・ノース

再生可能エネルギー（太陽光発電等）の活用

当社グループの各施設は再生可能エネルギーの活用として、太陽光発電の設置等によりCO₂削減に取り組んでいます。主な太陽光発電の設置施設は以下のとおり（カッコ内は2021年度の年間発電電力量）です。

- 都市交通事業：阪神大石駅（119,302kWh）、阪急摂津市駅（59,796kWh）
- 不動産事業：HEP ファイブ（17,477kWh）
- エンタテインメント事業：阪神甲子園球場（128,514kWh）

また、2022年4月からは、大阪梅田ツインタワーズ・ノース/サウスの両ビルにおいて、共用部とオフィス専用部での使用相当分の電力※をCO₂フリーの再生可能エネルギー由来の電力に切り替えています。これにより、建物所有者とともに入居企業も一体となって脱炭素社会の実現に取り組んでいます。

※コージェネレーションシステムによる自家発電分を除く。

気候変動が及ぼすリスクと機会の特定

気候変動が及ぼすリスクは、物理的リスクと移行リスクに大別されます。

● 物理的リスクへの対応

近年、台風の大型化や線状降水帯等による水害の発生が社会課題となっています。当社グループにおいても、自然災害対応によるリスク低減の取組を進める必要があると認識しています。

当社グループは、リスクマネジメント体制として毎年グループ各社に対してリスク調査を実施し、各社において重点リスクを設定しています。都市交通事業では、近年の台風の強大化により同業他社において水害が発生している状況を受けて、阪急電鉄・阪神電気鉄道においては、2019年度の重点リスクとして気候変動に伴う自然災害への対応を掲げて、リスクの洗い出しとその対策を検討しました。その結果、2020年度に大雨発生時の車庫からの車両退避方針の策定及び台風発生時の計画連休の考え方の再整理などのソフト対策、並びに変電所等の列車運行に必要な施設・設備に対する対策の検討及び橋梁の改修計画等の具体的な対応をまとめました。

● 移行リスクへの対応

低炭素社会への移行に伴う政策・法規制の変化や技術革新、市場の変化等によりもたらされる移行リスクへの対応については、TCFDのフレームワークに則って把握し、対策を検討しています。詳細は、[TCFD提言に基づく情報開示](#) [WEB](#) をご参照ください。

DATA

当社グループの温室効果ガス排出量

指標	単位	グループ全体 (国内事業所+海外事業所)			国内事業所					海外事業所			
		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	対2013 年度	(参考) 2013 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	
温室効果ガス* 排出量合計 (SCOPE1&2)	t-CO ₂	436,013	371,136	394,858	434,932	370,131	393,821	△222,544	△36.1%	616,365	1,082	1,005	1,037
コア別													
都市交通	t-CO ₂	284,232	247,119	260,062	284,232	247,119	260,062	△140,557	△35.1%	400,619	—	—	—
不動産		81,643	73,034	77,501	81,557	72,954	77,430	△42,987	△35.7%	120,417	85	80	71
エンタテインメント		11,843	9,341	10,989	11,843	9,341	10,989	△4,445	△28.8%	15,434	—	—	—
情報・通信		1,895	1,938	2,135	1,895	1,938	2,135	△1,034	△32.6%	3,169	—	—	—
旅行		2,042	1,566	1,472	2,029	1,556	1,462	△637	△30.3%	2,099	13	10	9
国際輸送		2,916	2,774	2,778	1,933	1,858	1,821	△514	△22.0%	2,335	983	916	957
ホテル		47,321	31,372	35,658	47,321	31,372	35,658	△29,615	△45.4%	65,274	—	—	—
その他		4,121	3,993	4,264	4,121	3,993	4,264	△2,754	△39.2%	7,018	—	—	—
SCOPE別													
SCOPE1	t-CO ₂	129,656	104,772	104,555	129,512	104,668	104,479	△39,688	△27.5%	144,166	144	104	77
SCOPE2		306,357	266,365	290,303	305,420	265,463	289,342	△182,857	△38.7%	472,199	938	902	961

● データの対象は当社・連結子会社・一部の非連結子会社。ただし、集計が困難な一部の事業所を除く。なお、コア事業別の内訳については、2021年度末時点のコア事業体制に基づき算出している。

※ 温室効果ガス排出量は、すべて調整後温室効果ガス排出係数を用いて算出している。

CO₂以外の温室効果ガスについては、全体に占める割合が極小（地球温暖化対策の推進に関する法律において報告対象外）であるため、CO₂排出量をもって温室効果ガス排出量としている。

CO₂排出量は、SCOPE 1（燃料を使用して直接排出する量）と、SCOPE 2（電力・熱等のエネルギーを使用することにより間接的に排出する量）を集計している。

当社グループの原油換算エネルギー使用量

指標	単位	グループ全体 (国内事業所+海外事業所)			国内事業所						海外事業所		
		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	対2013 年度		(参考) 2013 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
原油換算エネルギー使用量合計	kl	283,582	253,601	252,986	283,045	253,116	252,495	△ 63,996	△ 20.2%	316,491	538	485	491
コア別													
都市交通	kl	181,701	167,138	164,480	181,701	167,138	164,480	△ 36,248	△ 18.1%	200,728	—	—	—
不動産		57,017	52,663	52,305	56,962	52,611	52,258	△ 11,875	△ 18.5%	64,133	56	52	47
エンタテインメント		8,044	6,577	7,210	8,044	6,577	7,210	△ 1,090	△ 13.1%	8,299	—	—	—
情報・通信		1,335	1,438	1,465	1,335	1,438	1,465	△ 320	△ 17.9%	1,786	—	—	—
旅行		1,169	941	859	1,159	935	852	△ 285	△ 25.1%	1,137	10	7	7
国際輸送		1,521	1,450	1,473	1,049	1,024	1,035	△ 205	△ 16.6%	1,241	472	427	437
ホテル		30,185	20,789	22,542	30,185	20,789	22,542	△ 12,999	△ 36.6%	35,541	—	—	—
その他		2,610	2,604	2,653	2,610	2,604	2,653	△ 974	△ 26.8%	3,626	—	—	—

- データの対象は当社・連結子会社・一部の非連結子会社。ただし、集計が困難な一部の事業所を除く。なお、コア事業別の内訳については、2021年度末時点のコア事業体制に基づき算出している。

当社グループの不動産ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量・原油換算エネルギー使用量

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度
温室効果ガス排出量*	t-CO ₂	175,885	153,028	166,291
原油換算エネルギー使用量	kl	126,818	115,078	115,407

- 温室効果ガス排出量・エネルギー使用量の集計対象範囲は、「省エネ法(エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律)」において報告義務のある、当社グループの不動産事業部門が保有する貸事務所業に分類される施設である。

※温室効果ガス排出量は、すべて調整後温室効果ガス排出係数を用いて算出している。

CO₂以外の温室効果ガスについては、全体に占める割合が極小であるため、CO₂排出量をもって温室効果ガス排出量としている。

3. 汚染と資源

考え方

当社グループはサステナブル経営の重要テーマ「環境保全の推進」の中で、具体的な取組の一つとして「廃棄物発生を抑止およびリサイクルの推進」を掲げています。

当社グループの環境基本方針に基づき、各種法令・条例を遵守することはもちろん、事業活動に伴う環境汚染・廃棄物・資源利用の削減に努めていきます。また、リサイクルの推進を中心に、資源の有効活用に取り組んでいきます。

さらに、不動産事業の施設管理・運営においては、テナント等のステークホルダーの皆様にもご協力いただきながら、テナント業務で発生する廃棄物の分別徹底や排出量の削減、リサイクルの推進等に取り組むことで、循環型社会に資する環境保全活動を推進しています。

マネジメント・推進体制

[「環境 1. 環境マネジメント」](#)のマネジメント・推進体制(P29)をご参照ください。

取 組

■ 環境汚染の抑制

当社グループでは、各種法令・条例等に則り、環境汚染に関する対策を徹底することによって、事業活動に伴う環境汚染物質の排出を削減することをプロセス型の目標としています。

不動産事業における土壌汚染対策の実施

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

不動産施設における厨房排水除害設備の設置

大阪梅田ツインタワーズ・サウスや阪急西宮ガーデンズ、ハービス OSAKA・ハービス ENT では、厨房排水除害設備を備え、飲食・食品テナントの厨房排水を公共下水への排水前に複合微生物群により処理することで汚濁物質を低減し、公共下水道への排出基準を大きく下回る水準の水質を維持しています。

ホテル事業におけるプラスチック製ストローの素材切り替え

阪急阪神ホテルズでは、直営ホテル内の直営レストラン・宴会場で使用するプラスチック製ストローを、環境に配慮した製品に切り替えています。また燃焼時のCO₂排出量の削減にもつながるため、直営レストランでは必要とするお客様にのみ提供しています。

■ 廃棄物削減と資源の有効活用

当社グループでは、各種法令・条例等に定められている事業者としての責務を果たすとともに、他社や不動産施設におけるテナントの皆様との連携・協力を通じて、さらなる廃棄物発生抑制・資源の有効活用に向けて取り組むことをプロセス型の目標としています。

従量課金制度の導入による廃棄物削減促進

当社グループが管理運営する商業施設（阪急三番街・阪急西宮ガーデンズ）において、店舗の廃棄物の処理費用（店舗負担）について、一般的な一律課金制度ではなく、廃棄物の排出量に応じて課金する従量課金制度を導入しています。これにより、店舗からの廃棄物の発生抑制に向けたインセンティブが働くことによる廃棄物削減を図っています。

ホテル事業における食品廃棄量削減

阪急阪神ホテルズでは、食品廃棄物の発生抑制や計量に関する仕組みの整備、再利用可能な生ごみの有効活用等により、食品の廃棄量削減と資源の有効活用を図っています。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
食品廃棄量	阪急阪神ホテルズ	2030年度に 2013年度比 50%削減	2013年度比 77.3%削減

資源利用の削減

当社グループでは、他社を含むステークホルダーの皆様との協働等を通じて、資源そのものの使用抑制やリサイクル素材の活用推進を通じて、資源利用の削減に取り組むことをプロセス型の目標としています。

阪神甲子園球場におけるレジ袋使用枚数の削減

阪神甲子園球場において、飲食売店・グッズショップのレジ袋枚数の削減について、テナント等のステークホルダーの皆様と協働しながら、資源利用の削減に取り組んでいます。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
阪神甲子園球場における 飲食売店・グッズショップの レジ袋使用枚数の削減率	阪神電気鉄道(甲子園事業部)・ 阪神タイガース・ ウエルネス阪神	2030シーズン 2019シーズン比 45%削減	2021シーズン 2019シーズン比 77.5%削減 (感染症の影響により一時的 に削減率が向上)

ユニフォームへのリサイクル素材の活用

阪神甲子園球場では、2022年3月より社員及び球場アルバイトスタッフが着用するユニフォームにおいて、ポリエステル繊維の代替素材として、帝人フロンティア株式会社が製造する再生ポリエステル繊維を使用しており、繊維資源の利用の削減に寄与しています。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
阪神甲子園球場スタッフ着用 ユニフォームのリサイクル 素材使用率	阪神電気鉄道 (甲子園事業部)	2030シーズン 20%	2021シーズン 60% (感染症の影響により一時的 に向上)

阪神甲子園球場における他社・行政との協働によるプラスチックカップリサイクル

阪神甲子園球場では、生ビール等の販売に使用し、お客様のご協力により回収したプラスチックカップを、帝人フロンティア株式会社や株式会社シモジマと協働し、ビアカップホルダー等のノベルティやごみ袋の原材料の一部としてリサイクルし、同球場で使用するという循環型の取組を導入しています。さらに、2022年度より、行政指定のごみ袋としての使用を認められたことで、阪神甲子園球場外に使用を拡大する等、行政との連携により資源利用の削減を推進しています。



専用回収カート

目標

指標	範囲	目標	2021実績
阪神甲子園球場におけるプラスチックカップの回収率	阪神電気鉄道 (甲子園事業部)・ 阪神タイガース・ ウエルネス阪神	2030シーズン 70%	2021シーズン 29%

国際輸送事業における、航空輸出に関する書類の電子化による紙資料の削減

阪急阪神エクスプレスでは、IATA (国際航空運送協会) が推進する航空輸出混載における書類の電子化 (e-Freight[※]) の活動に参画し、2016年度から、日本発香港向けの航空輸出混載において、すべての船積書類を電子化 (ペーパーレス混載) しています。航空会社や現地法人・海外代理店との検証を重ねてスキームを構築し、より安全・確実・迅速な輸送と紙資源消費の削減 (一混載あたり A4 コピー用紙で 500 枚相当) を実現しました。本取組は、2022年8月時点で36の国と地域、109の仕向地 (送り先) まで拡大し、月間80tの紙の削減効果が見込まれます。

※ e-Freight : 航空会社、フォワーダー、グランドハンドリング会社、荷主、税関、関係省庁までサプライチェーン全体が協調して電子書類化を推進する国際輸送業界の共同プロジェクト

DATA

廃棄物排出量

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物	発生量	t	(25,749)	55,153	43,094
	リサイクル量		(8,570)	19,954	22,777
	最終処分量		(1,423)	23,728	7,370
うち有害廃棄物 ^{※1}	発生量		(18)	172	327

廃棄物排出抑制の取組実績

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
建設工事廃棄物 ^{※2}	発生量	t	(678)	69,602	35,463
	リサイクル量		(268)	67,215	28,894
	最終処分量		(202)	301	5,066
リサイクル法対象機器	引渡量		(1)	4	3
不用品売却	引渡量		(21)	696	797

● データの対象は当社の国内子会社。ただし、集計が困難な一部の事業所を対象外としているため、2021年度の集計対象は87社である。また、2019年度の()内は、主要6社の国内事業所のみを対象としている。

※1 日本の廃棄物処理法で定める「特別管理廃棄物」。産業廃棄物のうち、毒性、感染性のあるもの。

※2 建設リサイクル法に該当する工事における廃棄物。

化学物質に関する実績

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
揮発性有機化合物 (VOCs) ※1	発生量	kg	6,450	9,340	7,970
	大気への排出量		650	3,080	2,870
	移動量(当該事業所外)		5,800	6,260	5,100
PCB含有廃棄物※2	保管量	t	104	82	24

その他の排出物に関する実績

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
窒素酸化物 (NOx) ※3	排出量	t	96.1	74.0	59.5
硫黄酸化物 (SOx) ※4			—	—	0.63

原料に関する実績

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
OA用紙	使用量	t	(453)	597	589

● データの対象は当社の国内子会社。ただし、集計が困難な一部の事業所を対象外としているため、2021年度の集計対象は87社である。また、2019年度の()内は、主要6社の国内事業所のみを対象としている。

※1 化学物質排出把握管理促進法に基づき行政に排出量・移動量を届け出た事業所における対象物質。

※2 廃棄物処理法及びPCB特別措置法に則り、保管及び処分している。

※3 自動車NOx・PM法に基づき行政に届け出た、大阪府・兵庫県の特定期域における自動車から排出した窒素酸化物。

※4 大気汚染防止法に基づき行政に届け出たばい煙発生施設から排出した硫黄酸化物。

4. 生物多様性

考え方

当社グループは、サステナブル経営の重要テーマに掲げる「豊かなまちづくり」において、良質な住環境の整備のために、生物多様性が重要であると考えています。また、当社グループの社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まちプロジェクト」においても、重点領域の一つに「地域環境づくり」を掲げ、「自然環境・生物多様性の保全につながる活動」を推進してきました。

これからも、当社グループの事業活動及び社会貢献活動において、周辺環境や生態系に配慮することを原則とし、地域社会の皆様とも協働し、生物多様性の保全に取り組んでいきます。

マネジメント・推進体制

「環境 1. 環境マネジメント」のマネジメント・推進体制 (P29) をご参照ください。

取組

生物多様性への配慮

以下の取組を通じて、当社グループの事業活動による自然環境への影響の緩和に努め、生物多様性に配慮しています。

開発時の生物多様性への配慮及び環境影響評価の実施

当社グループは、都市交通事業及び不動産事業の新規開発を行うにあたって、開発敷地内に保存・保全すべき樹木・樹林等の自然環境の有無を確認し、必要に応じて保存・保全等を行っています。また、植栽の配置及び樹種の選定については、開発地区の自然と調和するように工夫しています。なお、自然地の多い地域の開発については、環境影響評価や自然保護等に係る法令・条例に基づき、動植物や生態系への環境影響評価を実施しています。

環境汚染の抑制

環境汚染の抑制により、多様な生物が生息する自然環境への影響の緩和につなげています。詳細は「環境 3. 汚染と資源」の取組 (P37) をご参照ください。

生物多様性の修復と保全

当社グループの事業活動エリアや地域社会において、多様な生物が生息する環境の創出・整備等の以下の取組を通じて、生物多様性の修復と保全に貢献しています。

大阪・梅田エリアの都市緑化

大阪梅田ツインタワーズ・サウスでは、壁面緑化として低層部の外壁バルコニー (3~9階) に広範囲にわたってプランター (477基、約700m²) を設置しています。生物多様性にも配慮し、六甲山系と淀川水系に自生する樹種を選定するほか、開花や紅葉等の季節に応じた変化を感じられる植物も配置しています。12階の屋上庭園では、壁面緑化と同様の考え方で樹種を選定し、シンボルツリーであるケヤキを周囲の景観との調和を意識して配置し、季節感が感じられる植物と組み合わせ、オフィスワーカーや来訪者にとって、くつろぎ、憩いが感じられるオアシス的な空間を提供しています (屋上緑化全体で約800m²)。

また、当社グループが開発事業者として参画したグランフロント大阪は、環境共生の取組として、北館北側に約4,000m²の庭園を、南館・北館9階に計10,000m²を超える屋上庭園を、それぞれ設けています。いちよう並木・けやき並木・水景ネットワークが施設を囲み、ご来店のお客様・オフィスワーカー・住宅居住者・ホテル宿泊者の方々に、自然や四季のうつろいを感じられる空間を提供しています。さらに、当社グループの参画するコンソーシアムが開発事業者を選定された「うめきた2期地区開発事業」では、『「みどり」と「イノベーション」の融合拠点』というまちづくり方針の理念に基づき、開発エリアで概ね80,000m² (うち、都市公園は約45,000m²) の「みどり」を創出します。また、当該エリアは、大阪城から淀川をつなぐ生態系ネットワークを構築していく上で重要な場所であるため、植物だけでなく、飛来する鳥や公園に生息する生き物にも配慮したまちづくりを実現します。

兵庫県六甲山エリアの六甲高山植物園の運営

当社グループがレジャー事業の拠点として所有する六甲山地区で運営する六甲高山植物園では、世界の高山植物や寒冷地植物、六甲自生植物、その他絶滅危惧植物を含む山野草等を約1,500種栽培しています。約50,000m²の園内にそれぞれの植物を環境に合わせて野生に近い状態で植栽し、毎日行う花のガイドや季節の企画展、自然体験プログラムの開催を通じて、自然保護意識の啓発に努めています。また、同園は、1947年の創立当初から公益社団法人日本植物園協会に加盟し、その地域拠点園として、日本の絶滅危惧植物を生息域外で保全する事業にも取り組んでいるほか、2021年からは、環境省のレッドリストで絶滅危惧種に指定されている昆虫「フサヒゲルリカミキリ」の保全をしている伊丹市昆虫館に、同幼虫の餌として同園で栽培しているニッコウキスゲを提供しています（同館は2022年に国内施設で初めて飼育下での同昆虫の繁殖に成功しています）。



ニッコウキスゲ

兵庫県南部臨海エリアの植樹事業等の緑地・植栽の整備管理

阪神園芸では、生物多様性の修復と保全につながる施設（緑地・植栽等）の整備管理に積極的に取り組んでいます。例えば、約291,000m²に及び兵庫県南部埋め立て地の工場跡地であり、都市緑地公園として整備中の「尼崎の森中央緑地」において、森や草原等多様な群落の生態系を創出するために、周辺地域の森や草原に自生している植物のタネを採取し、苗に育て、植栽を行っています。多様な生物の生息環境に配慮した緑地管理を行うことで、行政が定期的を実施する鳥・昆虫等のモニタリング調査でも、着実に種の豊かさが高まっており、生物多様性の修復と保全に貢献しています。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
生物多様性関連案件の取組件数	阪神園芸	取組件数（整備、管理件数）が前年度実績と同等もしくは上回る	5件

NPO法人等、地域との対話・連携

当社グループの社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まちプロジェクト」の助成団体として、植樹・育林等を通じた森林保全活動や里山保全・絶滅危惧種の保護活動を推進する市民団体を選定し、寄付での活動支援や定期的な対話を行うことで、当社の社会貢献活動が目指す「未来にわたり住みたいまち」のために生物多様性の保全に向けて連携しています。



虫生川周辺の自然を守る会

生物多様性に関する認証の取得

当社グループでは、阪神園芸が壁面緑化、屋上緑化等の施設を施工・保有している大阪梅田ツインタワーズ・サウスの植栽及びその維持・管理の取組が、都市の中での質の高い緑地空間として認められ、公益財団法人都市緑化機構が実施するSEGES（社会・環境貢献緑地評価システム）の「都市のオアシス」として認定されています。



大阪梅田ツインタワーズ・サウス 屋上広場

5. 水資源

考え方

当社グループの主たる事業活動地である日本は、水資源リスクが相対的に低い^{*}エリアではありますが、当社グループのサステナブル経営の重要テーマ「環境保全の推進」の取組方針のとおり、「循環型社会に資する環境保全活動を推進」していく上で、水資源の有効活用は重要な観点の一つです。また、当社グループは、2010年に制定した「環境基本方針」において、「環境負荷を把握し、その低減を図る」ことを掲げています。

当社グループは、不動産事業を中心に、テナント等のステークホルダーの皆様にもご協力いただきながら、節水や中水設備の利用等により、上水の取水量を極力低減することに取り組んでいきます。

※「Aqueduct Water Risk Atlas」リスクスコア（5段階）において、低位から1・2段階目のLow/Low-Mediumに該当。

マネジメント・推進体制

「環境 1. 環境マネジメント」のマネジメント・推進体制（P29）をご参照ください。

取組

タオル・シーツ類再利用による取水量の削減

阪急阪神ホテルズでは、直営18ホテル（首都圏7、関西圏11 2022年9月末時点）で連泊されるお客様を対象に、1泊目に使用したタオル・シーツ類を交換することなく再度使用していただく「No Cleaning」申請を促進し、以下の目標を掲げることで、洗濯水の節水と洗濯により排出する汚水量の削減に努めています。

目標

指標	範囲	目標	2021実績
連泊時の「No Cleaning」申請率 (節水と汚水削減に向け)	阪急阪神ホテルズ	2030年度に7.0% (2019年度比倍増)	5.9%



No Cleaningカード

中水設備の利用

大阪梅田ツインタワーズ・サウスやハービス OSAKA、ハービス ENT では、雨水や飲食店舗の厨房排水を浄化処理して雑用水（植栽用散水やトイレの洗浄水）として活用する中水道施設を採用することで、上水の取水量低減に寄与しています。

雨水の活用

阪急電鉄の摂津市駅と西山天王山駅は、ホームの上屋に降った雨を集めて貯蔵するタンクをホーム下に設置し、駅の植栽への散水やトイレの洗浄水にこの雨水を活用しています。

阪神甲子園球場も、銀傘に降った雨水を地下タンクに貯水し、グラウンドへの散水やトイレの洗浄水に利用しています。

節水の促進

● 設備改修による取組

駅のトイレには、節水タイプの小便器を積極的に設置しています。阪急電鉄が2015年にリニューアルしたトイレでは、洗浄水を0.8L/回に低減した最新型の節水小便器を設置しています。また、商業施設やオフィスビル、劇場施設においても、節水装置の導入や節水型のトイレ器具への更新により、大幅な節水を実現しています。

● 運用改善による取組

管理清掃時の節水、巡回時の洗面所・トイレの水漏れチェック等を行い、節水に努めています。

DATA

取水量

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
取水量合計		m ³	(4,190,003)	3,132,413	3,328,912
水源別内訳 ^{※1}	上水道・工業用水道		(3,891,045)	2,893,687	3,062,846
	地下水		(184,028)	144,232	164,383
	雨水等		(114,930)	94,494	101,683

排水量

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度
排水量合計 ^{※2}	m ³	(4,190,003)	3,132,413	3,328,912

● データの対象は当社の国内子会社。ただし、集計が困難な一部の事業所を対象外としているため、2021年度の集計対象は87社である。また、2019年度の()内は、主要6社の国内事業所のみを対象としている。

※1 地表水、採石場で採取された水、外部排水、海水からの取水はなし

※2 すべて下水道を通じた外部の水処理場への排水。海洋、地表水、地下・井戸等への排水はなし。取水量のほとんどが公共の下水道管に排出されることから、取水量を排水量とみなして計算

当社グループの不動産ポートフォリオにおける水使用量に関する実績(取水量・排水量)

指標		単位	2019年度	2020年度	2021年度
水資源	取水量	m ³	3,939,330	2,799,923	2,911,640
	排水量 [※]		3,939,330	2,799,923	2,911,640

● 取水量・排水量の集計対象範囲は、「省エネ法(エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律)」において報告義務のある、当社グループの不動産事業部門が保有する貸事務所業に分類される施設のうち、データの取得が可能な物件である。

※取水量のほとんどが公共の下水道管に排出されることから、取水量を排水量とみなして計算

1. コーポレート・ガバナンス

考え方

「お客様をはじめとする皆様から信頼される企業でありつづける」ために、経営の透明性・健全性を一層高めることや、法令等の遵守、適時適切な情報開示等を通じて、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図っております。

上記の基本的な考え方に基づき、以下の方針を定め、コーポレートガバナンス・コードの各原則に取り組み、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保いたします。
2. 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働いたします。
3. 会社情報を適切に開示し、透明性を確保いたします。
4. 取締役会の役割・責務を適切に遂行し、高度な監督機能と意思決定機能の確保に努めます。
5. 当社の持続的な成長や中長期的な企業価値向上の観点から、株主と建設的な対話を行います。

体 制

■ 当社及び当社グループにおけるコーポレート・ガバナンス体制の概要

当社グループは、純粋持株会社体制を採用しており、事業執行は基本的に傘下のグループ会社が担当し、当社はグループ全体の監視・監督を主要な職務とすることで、監視・監督機能と執行機能とを分離した体制としています。

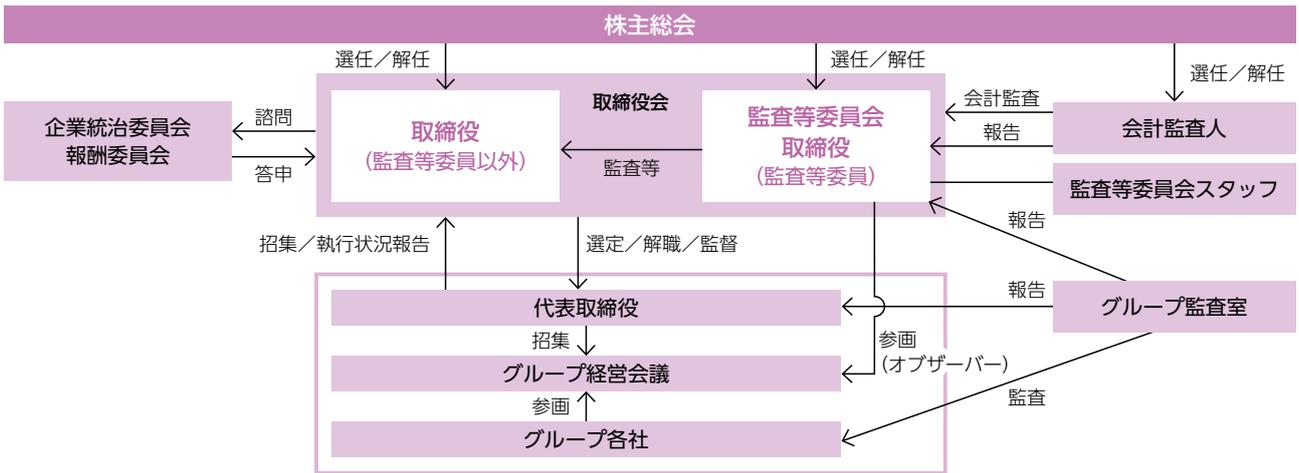
そのような体制のもと、当社は、当社及び当社グループの経営方針、経営戦略等に関わる事項や各コア事業の中期・年度経営計画につき承認する権限を保持するとともに、事業執行会社に対して適時その進捗状況に関する報告を求めるほか、一定金額以上の投資を行う場合等、グループ会社がグループ経営の観点から重要な事項を実施する場合に、事前に当社の承認を得るか報告することを求めること等により、各会社を監視・監督し、グループ全体のガバナンスの向上を図っています。

そのため、上記事項については、社外取締役を加えて構成された当社取締役会を承認又は報告の場とするとともに、その前置機関として、当社グループの各コア事業の代表者等もメンバーに加えた「グループ経営会議」を設置しています。

また、取締役の選解任の透明性の確保、社外取締役間の連携等を目的として、代表取締役会長（欠員又は事故があるときは、代表取締役社長）及び当社から独立した立場にある社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務める「企業統治委員会」を設置するとともに、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬について、具体的な報酬額の決定を取締役会の責任の下で、客観性及び透明性のある手続によって行うことを目的として、代表取締役会長（欠員又は事故があるときは、代表取締役社長）及び当社から独立した立場にある社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務める「報酬委員会」を設置しています。

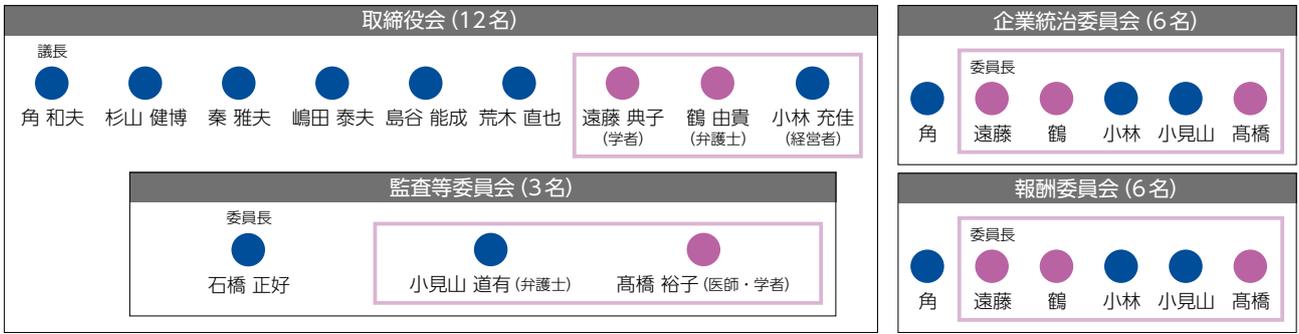
さらに、当社グループでは、グループとしての総合力強化の一環として、資金調達を原則として当社に一元化し、事業執行会社には、当社が承認した経営計画の範囲内において必要な資金が配分される仕組みを構築する等、資金面でのガバナンスの強化にも努めています。

コーポレート・ガバナンス体系図



※当社グループではコーポレートガバナンス・コードの各原則についてすべて実施しています。各原則の実施内容及びその他コーポレート・ガバナンスに関する事項については、[コーポレート・ガバナンス報告書](#) [WEB](#) をご参照ください。

□ 独立社外取締役 ● 男性 ● 女性



取組・実績

経営の透明性・ガバナンスの実効性の向上

当社の経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織

● 取締役会・取締役

取締役会は、当社及び当社グループの経営方針、経営戦略等に関わる事項や各コア事業の経営計画について承認する権限を保持するとともに、グループ会社における重要な投資案件等について適時事業執行会社から報告を求めることで、各会社を監視・監督し、グループ全体のガバナンスの向上を図っています。

取締役会は、当社グループのESGの取組に関して、ESG課題に関する対応方針・状況について定期的に報告を受けて審議し監督しています。また、利益相反取引・関連当事者間取引への対応として、当社の取締役や主要株主等との取引を行う場合に、法令等の定めや当該取引の重要性等に従い、適宜、取締役会において取引の承認又は報告を通じた監視を実施しています。

さらに、当社は、監視・監督機能の強化と意思決定の質の向上を図るため、12名の取締役により取締役会を構成し、うち女性3名を含む5名を独立社外取締役として選任しています。これにより、当社の取締役会は多様性を確保しています。また、12名の取締役のうち3名は監査等委員である取締役であり、監査等委員会を構成しています^{*1・2}。

※1 取締役会の定数：当社の取締役は4名以上、監査等委員である取締役は3名以上とする旨を定款で定めています。

※2 取締役の選任の要件：当社は、取締役の選任決議は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨、また、累積投票によらないものとする旨を定款で定めています。

● 監査等委員・監査等委員会

監査等委員及び監査等委員会については、3名の監査等委員のうち、当社から独立した立場にあり、かつ高度な専門性を有した社外取締役2名を選任することで、業務執行に係る意思決定の適正性のより一層の確保に努めるとともに、グループ経営会議をはじめとするグループ内の会議体に常勤の監査等委員が出席する等、監査等委員会による監査・監督の環境整備にも留意しています。

取締役会の構成等

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1年（監査等委員である取締役の任期は2年）
取締役会の議長	会長
取締役の人数	12名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

※ 2021年度の取締役会の開催回数：9回

監査等委員会の構成

	監査等委員会
全委員（名）	3
常勤委員（名）	1
社内取締役（名）	1
社外取締役（名）	2
委員長（議長）	社内取締役
監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人	あり（専任スタッフ）

※ 2021年度の監査等委員会の開催回数：11回

● 企業統治委員会（指名委員会に相当する機能を担う任意の委員会）

企業統治委員会は、取締役の選解任の透明性の確保、社外取締役間の連携等を目的として、代表取締役会長（欠員又は事故があるときは、代表取締役社長）及び当社から独立した立場にある社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めています。取締役候補者の選任や取締役（監査等委員である取締役を除きます。）の解任等について、取締役会から諮問を受け、答申しているほか、社外取締役に対し、当社グループの財務等に関する情報の提供等を行っています。なお、2021年度の企業統治委員会の開催回数は2回です。

● 報酬委員会（任意の委員会）

報酬委員会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬の決定手続について客観性及び透明性を確保することを目的として、代表取締役会長（欠員又は事故があるときは、代表取締役社長）及び当社から独立した立場にある社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めています。報酬制度及び内容について、取締役会から諮問を受け、答申しています。なお、2021年度の報酬委員会の開催回数は1回です。

● グループ経営会議

グループ経営会議は、当社の常勤取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び執行役員並びに当社グループの各コア事業の代表者等を構成員とし、取締役会の決議事項のほかに、当社グループの経営戦略、経営計画や、グループ会社における重要な投資案件等、当社のグループ経営に関わる重要事項の審議・承認等を行っています。

取締役会・監査等委員会の実効性の確保

● 社外取締役の取締役会・監査等委員会への出席状況 (2021年度)

氏名	地位	出席状況 (出席回数/開催回数)		取締役会等における発言、その他の状況
		取締役会	監査等委員会	
井上 礼之	取締役	8回/9回	—	主に、豊富な経営経験に基づく企業経営者としての視点から有益な発言を行っています。
遠藤 典子	取締役	9回/9回	—	主に、公共政策研究を通じて培った豊富な経験・知見に基づいて有益な発言を行っています。
鶴 由貴	取締役	9回/9回	—	主に、コンプライアンスの視点から有益な発言を行っています。
石井 淳蔵	取締役監査等委員	9回/9回	11回/11回	主に、経営学の専門家としての視点から有益な発言を行っています。
小見山 道有	取締役監査等委員	9回/9回	11回/11回	主に、コンプライアンスの視点から有益な発言を行っています。

※社外取締役については取締役会の事務局が、監査等委員である社外取締役については監査等委員会の事務局が、それぞれ補佐を行うこととしており、特に、監査等委員会事務局には専任のスタッフを配置しています。さらに、取締役会に付議される議案の内容については、取締役会事務局が、原則として会日の7日前を目途に資料を送付する等、社外取締役の監視・監督機能の向上を図っています。

● 取締役会の実効性評価

当社では、原則として毎年4月の取締役会において、取締役会の実効性について評価を実施しています。

2021年度の実効性評価の過程・結果の概要は、以下のとおりです。

1. 評価過程

2021年度の実効性に関し、取締役会の構成及び運営等の妥当性について全取締役にアンケートを実施し、その結果を取締役に報告の上ヒアリングを実施しました。

2. 評価結果

アンケートとヒアリングの結果、2021年度の実効性に関し、取締役会の構成及び運営等は妥当であり、概ね適切に運用され実効性が確保されていると結論づけられました。

一方、各コア事業の課題と現状に関する情報提供の充実等について提言がなされました。

本評価を踏まえ、取締役会のさらなる監督機能及び意思決定機能の向上を図るための検討を進めていきます。

報酬制度

取締役の報酬等

● 基本方針

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、企業価値及び業績の向上に対する意欲を一層高めるとともに、株主価値の向上に対するインセンティブを働かせることができる報酬体系とし、その役位及び職責に対して支給される固定報酬である金銭報酬と、代表取締役に支給される信託を用いた業績連動型株式報酬[※]とから構成しています。

※業績連動型株式報酬制度はグループCEOを含むすべての代表取締役（4名）を対象としています。なお、すべての対象者に対して、株式交付等を受ける権利（受益権）確定前に、支給対象となる取締役が、取締役としての職務に関して重大な違反があった場合その他一定の事由に該当する場合には、受益権を付与しない条項（マルス条項）を設定しています。

● 手続

上記の方針に基づき、具体的な報酬額の決定を取締役会の責任の下で、客観性及び透明性のある手続によって行うことを目的として、代表取締役会長（欠員又は事故があるときは、代表取締役社長）及び当社から独立した立場にある社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務める「報酬委員会」を設置しています。報酬委員会において、予め報酬制度及び内容について諮問した上で、取締役会において報酬について決議しています。また、取締役（監査等委員である取締役を除きます。）の個人別の報酬等の内容については、報酬委員会が同内容に係る決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っていることから、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものと判断しています。

なお、同決定方針については、[コーポレート・ガバナンス報告書](#) [WEB](#) において掲載しています。

■ その他ガバナンス強化に向けた取組

会計監査人の定期的なローテーションについて

公認会計士法等に基づく監査法人の規程に則り、次のとおり運用しています。

- 業務執行社員は7会計期間、筆頭業務執行社員は5会計期間を超えて当社監査業務に関与することはできない。

■ 内部統制システム

当社グループの役職員が、法令・定款・規程及び企業倫理に則って誠実に行動し、ステークホルダーの期待に応えるというコンプライアンスの考え方に従い経営を推進することを確保するため、企業活動を行う上で、業務の適正を確保することを重要なものと認識しグループ全体を対象として、以下のとおり、内部統制システムを整備し、適宜見直しを行っています。

コンプライアンス・腐敗防止の徹底

「ガバナンス 2. コンプライアンス・腐敗防止の徹底」(P51) をご参照ください。

リスクマネジメント体制の整備

「ガバナンス 3. リスクマネジメント」のリスクマネジメント体制の整備 (P54) をご参照ください。

内部監査の実施

当社グループでは、監査専任スタッフからなる社長直轄の内部監査部門を設置して、規程を整備した上で、当社及びグループ会社の業務全般を対象として、法令・規程の遵守状況について、内部監査を実施しています。具体的には、グループ経営理念(行動規範)を前提として、毎年策定するグループの年度監査方針及び監査計画に基づき、グループ全体で重点的に取り組むテーマについて監査するほか、各事業における特有のリスクに対応した監査を適宜実施しています。例えば、「経理処理・資金管理」については定期的に(少なくとも3年に一度)監査テーマに設定し、経理・資金に関するチェック・承認・牽制体制等の基本的な内部統制が有効に機能しているかを監査しています。そのほか、事業に関わる法令・社内規程の遵守状況、情報セキュリティへの取組状況、労働時間管理の体制整備等を監査し、グループの経営活動全般にわたり内部統制が有効に機能しているかを検証しています。

財務報告の信頼性確保

金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価及び監査」制度については、規程を整備した上で、連結ベースで選定した評価対象範囲について経営者評価を実施することで適切に対応しています。

■ 各ステークホルダーの意見を踏まえた事業遂行

当社グループでは、お客様・地域社会・株主様・お取引先・従業員等のステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、それを踏まえて事業を遂行していくことが重要であると考えています。

● 株主・IRに関する取組状況

株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化を図るため、集中日を回避した定時株主総会の日程設定、インターネットによる議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知及び決議通知(英訳版含む。)の当社ホームページへの掲載、その他機関投資家の議決権行使環境向上等に取り組んでいます。

● 株主総会招集通知の早期発送

2022年6月開催の定時株主総会招集通知は、開催日の21日前(2022年5月25日)に発送しました。

● 集中日を回避した株主総会の設定

2022年6月開催の定時株主総会は、集中日の14日前(2022年6月15日)に開催しました。

● 電磁的方法による議決権の行使

当社が指定する議決権行使サイトにおいて、インターネットによる議決権行使を可能としています。

● 議決権電子行使プラットフォームへの参加、その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組

株式会社ICJ が運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しています。また、招集通知及び決議通知(英訳版を含む。)を当社ホームページに掲載しています。

- IR活動

社長が出席するアナリスト・機関投資家向けの決算説明会を年2回(中間・本決算)開催する等、積極的なIR活動を実施しているほか、グループ経営企画室に専任の担当者を置き、IRに関するご質問等に対応しています。また、頂いたご意見等は、社内で共有し、経営に反映させています。

- お客様からのご意見の反映

当社グループでは、お客様からのご意見を受け付ける広聴センターを設置しているほか、鉄道沿線の市民団体との対話の機会を設ける等、そのご意見を社内に共有する仕組みを整えています。

阪急電鉄では、交通ご案内センターや広報部広聴センターを設置し、お客様のご意見に対応する体制を整備しています。阪神電気鉄道では、広報担当や各施設でご意見を受け付けているほか、ホームページにご意見フォームを設け、お客様のご意見に対応する体制を整備しています。

寄せられたご意見・ご質問に対しては、担当部署と連携の上、必要に応じて調査・回答するとともに、事業運営の改善に活用しています。

2. コンプライアンス・腐敗防止の徹底

当社グループは、すべてのステークホルダーの期待にお応えし、信頼され、称賛される企業集団となることを目指しています。その前提の一つとなるのがコンプライアンスを重視した経営姿勢です。

■ コンプライアンスへの制度的取組

当社では、人事総務室 総務部内にコンプライアンス担当を設置し、グループ全体のコンプライアンス強化に取り組んでおり、現在、次の3つを柱とした施策を実施しています。また、取締役会において、行動規範の遵守状況について、従業員へのアンケートを基に、2年ごとにレビューを行っています。

当社は、適宜、行動規範の有効性を定期的に評価、検証し、明文化されたルールだけでなく、常にお客様をはじめとしたステークホルダーの視点に立ちながら、内容をアップデートしていきます。

1. 「コンプライアンスの手引き」を用いた意識の向上

当社グループの全役職員に配付する「コンプライアンスの手引き」において、法令や社会規範に反したり、お客様の信頼を裏切ったりする行動は許されないことを周知するとともに、陥りやすい事例等を紹介し、コンプライアンス意識の向上に努めています。

「コンプライアンスの手引き」の内容

- 阪急阪神ホールディングスグループ経営理念
使命・価値観・行動規範
- お客様に対するコンプライアンス
 - お客様の安全第一
 - お客様への誠実な対応
 - ルールの遵守
 - 個人情報の適切な取扱い
 - 適切な公表
 - 良識ある社会人としての行動
 - SNSの適切な利用
- 取引先に対するコンプライアンス
 - 誠実な取引
 - 知的財産の適切な利用
 - 反社会的勢力との関わりの禁止
 - 贈賄・過度な接待の禁止
- 株主に対するコンプライアンス
 - 不正な会計処理の禁止
 - インサイダー取引の禁止
- 社会的存在としてのコンプライアンス
 - 環境保全への取組
 - 社会貢献への取組
 - 人権の尊重
- 職場におけるコンプライアンス
 - 働きがいのある職場環境の構築
 - 公私の区別
 - 意思決定手続の遵守

2. 「企業倫理相談窓口」(内部通報専用窓口)の設置と対応

● 企業倫理相談窓口の概要

日常業務の中で、法令等違反行為・反倫理的行為(コンプライアンスの手引きに含まれるあらゆる腐敗行為や人権侵害行為を含む)が行われていた場合、又はそのおそれがある場合に、当社グループの役職員及び当社グループのお取引先が利用可能な内部通報制度として、内部相談受付窓口及び外部の弁護士を窓口とする外部相談受付窓口からなる「企業倫理相談窓口」(匿名での相談も可能)を設置しています。

当窓口は公益通報者保護法に基づき整備をしており、相談者を特定する情報等を適正に管理し、相談者の不利益な取扱いを行わない等、相談者の保護を徹底しています。

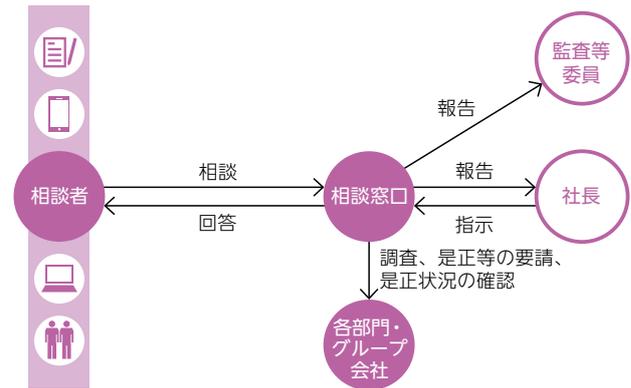
なお、企業倫理相談窓口の運用の状況について、毎年取締役会に報告しており、2021年度におけるグループ全体の受付件数は53件でした。

● **コンプライアンス違反時の対応**

企業倫理相談窓口は相談内容に関係する各部門・グループ会社に調査を依頼し、調査結果に基づく対応について報告を受けるとともに、是正の状況を確認します。

また、企業倫理相談窓口に寄せられた相談案件等について、相談内容に係るリスクを勘案し、重要と判断した場合は、リスク管理委員会を開催し対処方法を協議・決定することとしています。

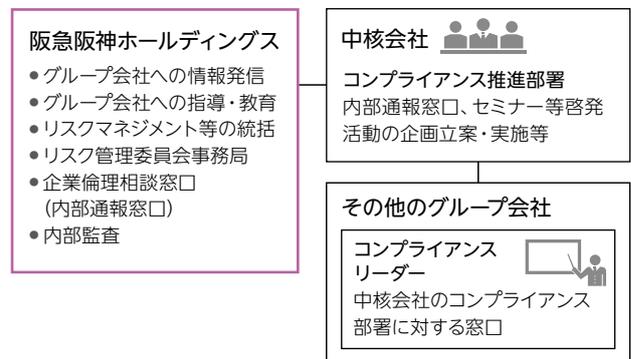
企業倫理相談窓口の対応手順



3. **その他の取組**

グループの中核会社にコンプライアンス推進部署を設けるほか、それ以外の会社にもコンプライアンス・リーダーを選任し、グループ全体でコンプライアンスの推進に努めています。

コンプライアンス体制概念図



■ **役職員への研修・啓発活動**

次のような研修や情報発信を通じて、当社グループの役職員^{*}に対するコンプライアンス意識の向上に努めています。特にコンプライアンスに関する研修においては、ステークホルダー（お客様・お取引先・株主等）や場面（職場・プライベート等）ごとに留意すべきコンプライアンスを整理し、より実践的な啓発に取り組んでいます。

^{*}役職員：役員・従業員・臨時従業員を含める。

1. **研修**

- 入社時・昇格時の研修
- 関係会社の取締役・監査役に初めて就任した者に対する研修
- グループ会社のコンプライアンス担当者に対する研修
- グループ会社に訪問して実施する研修

2. **情報発信**

- グループ広報誌にコンプライアンスに関する記事を連載
- コンプライアンス・メールマガジンによる事例・法令改廃等の情報発信
- 社内イントラネットにおけるコンプライアンス情報の発信

3. リスクマネジメント

■ リスクマネジメント体制の整備

● リスク管理体制

当社グループでは、リスクの現実化を未然に防止し、また、そのリスクが現実化したときの損害を最小化することで、健全なグループ経営に資することを目的に、リスク管理体制を整備しています。具体的には、人事総務室内にグループのリスク管理を統括する担当部署を設け、組織横断的なリスクについては同担当部署が、各部門又は各グループ会社の所管事業に関するリスクについては各担当部門又は各グループ会社が、それぞれリスク想定・分析を行うとともに、不測の事態が発生した場合に適切な情報伝達が可能となる体制を整備しています。さらに、重大なリスクが現実化した場合には、社長を対策本部長とする危機対策本部を設置して、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整備することとしています。

● 新規事業・既存事業のリスク評価

上記のリスクマネジメント体制のもと、各グループ会社において、毎年リスク調査を実施しており、新規事業・既存事業を対象に、自然災害(感染症を含む。)、事故、情報管理、法令遵守、その他ESG関連リスク[※]を含む組織運営に関するリスクを洗い出し、それぞれのリスクについて発生可能性と影響度によるアセスメントや発生シナリオの想定を行った上で、適切な対応方を定めることとしています。なお、気候変動に関するリスクに特化したマネジメントとして、気候変動等を要因として発生可能性が高まる「自然災害(浸水被害)リスク」を2022年度のグループ共通重点リスクに設定し、リスクの洗い出しとリスク対策を重点的に行っています。

※ ESG関連リスクとして認識する項目

環境：気候変動リスク、廃棄物・汚染リスクと生物多様性への影響 等

社会：従業員の労働環境整備や労働安全衛生に関するリスク、人権侵害・ハラスメントリスク 等

ガバナンス：不公正な取引・インサイダー取引・贈収賄等の包括的な腐敗リスク 等

● グループマネジメント体制

上記事項を規定するリスク管理に関する規程を制定するとともに、ESG関連リスクを含むリスク分析やリスク対応の運用状況については、毎年取締役会に報告しています。すなわち、取締役会がESG関連リスクを含むグループ経営上重要なリスクの管理状況を監督し、リスク管理プロセスの有効性についても適宜レビューしています。

なお、特に気候変動問題をはじめとする環境・社会に関するリスクやそれらが事業に与える影響等については、サステナビリティ推進委員会でも審議しています。そして、その内容については、リスク調査時の重点リスクの選定に活かす等、グループ全体のリスクマネジメントに反映するようにしています。

上記のリスクマネジメント体制の構築において、ISO31000を参考にしています。

4. 税の透明性

当社グループは、経営の透明性・健全性の向上に向け、以下の税務ポリシーを策定しています。また、適用される税務関連法の精神を理解し、事業活動を行う国の税務関連法令を遵守し、適切に税務運営を行うことで、企業の社会的責任を果たします。

■ 税務ポリシー

1. 基本方針

当社グループは、「お客様をはじめとする皆様から信頼される企業でありつづける」ために、経営の透明性・健全性を一層高めることや、法令等の遵守、適時適切な情報開示等を通じて、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図っています。この基本的な考え方に基づき、適正な納税を通じて社会に貢献するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。

2. 税務コンプライアンス

当社グループは、税務関連法令を遵守するとともに、適時適正な税務申告及び納税を行い、企業の社会的責任を果たします。

3. 税務プランニング

当社グループは、事業の目的や実体に即した範囲で税務プランニングを行い、優遇税制の有効活用等により企業価値の向上に取り組めます。租税回避を目的とした税務プランニングは行いません。

4. 税務ガバナンス

当社グループの税務に関するコーポレート・ガバナンスは、グループ全体のガバナンス体制に包含されており、税務リスク等に関しては必要に応じて取締役会並びに監査等委員会に報告を実施するなどの監督体制を構築しています。

5. 税務リスク管理

当社グループは、事業活動の中で税務上の解釈が不明確な取引が生じた場合、外部専門家の助言を受けるとともに、必要に応じて税務当局へ事前相談を行うことで税務リスクの低減に努めています。

6. 税務当局との関係

当社グループは、税務当局からの問い合わせに対して正確、誠実、適時に対応し、税務当局と良好な関係維持に努めています。

納付税額

(単位：億円)

	国内	海外	合計
2019年度	140	5	145
2020年度	194	3	198
2021年度	△111	9	△101

※納付税額は所得に対する国税及び地方税の合計額を記載しています。

上記金額は「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

阪急阪神ホールディングス株式会社

人事総務室 サステナビリティ推進部
〒530-0012 大阪市北区芝田一丁目16番1号
TEL. 06-6373-5086
<https://www.hankyu-hanshin.co.jp>

阪急阪神東宝グループ

発行年月：2022年11月
最終更新：2023年 4月
次回発行予定：2023年10月