2026 Sustainability Databook

サステナビリティデータブック

Hankyu Hanshin Holdings

目　次

編集方針 …… 3

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 …… 4
重要テーマ（マテリアリティ）の特定プロセス …… 5
サステナビリティ推進体制 …… 6

社　会

1. 人権の尊重 …… 7
2. 地域社会への貢献 …… 13
3. 雇用・労働への取組 …… 18
4. 労働安全衛生（健康と安全） …… 25

環　境

1. 環境マネジメント …… 29
2. 気候変動 …… 33
3. 汚染と資源 …… 42
4. 生物多様性 …… 46
5. 水資源 …… 50

ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンス …… 53
2. 企業倫理・コンプライアンス・腐敗防止の徹底 …… 55
3. リスクマネジメント …… 58
4. 電子情報セキュリティ・サイバーセキュリティ …… 59
5. 個人情報の保護 …… 60

※ガバナンスに関する内容（コーポレート・ガバナンス、企業倫理・コンプライアンス・腐敗防止の徹底、リスクマネジメント、税の透明性等）については、統合報告書2026「ガバナンス」（P65～）WEB をご参照ください。本報告書では、補足情報のみを記載しています。

第三者保証報告書 …… 61
補足事項 …… 62

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、2025年度の主な活動実績、今後の方針・計画について、統合報告書2026を補足する形で掲載しています。

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・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）
  ※連結に占める「当社及び主要6社」の営業収益の割合は約78%。
- 当社及び国内連結子会社：計78社
- 当社及び連結子会社：計112社（従業員数：計23,867人［2026年3月31日時点］）

報告対象期間

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
※取組の一部は2025年度前後も含みます。

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（本報告書）：
  ESG（環境・社会・企業統治）関連の非財務情報（統合報告書の補足情報）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、サステナビリティに関する当社グループの取組事例やGRIスタンダード対照表等を掲載
- 統合報告書 WEB：
  2025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。

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

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と喜びを実感でき、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
① **安全・安心の追求** 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。	❶ 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 ❷ 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 ❸ さまざまな人々のニーズに配慮した、安心で快適な施設・サービスの充実	11, 9
② **豊かなまちづくり** 自然や文化と共に、人々がいきいきと集い・働き・住み続けたくなるまちづくりを進めます。	❶ 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） ❷ 人の交流を生み出す商業・ビジネスエリアの整備・拡大 ❸ 女性が働きやすく、子育てしやすい沿線環境の整備 ❹ 高齢者の健康寿命の増進に向けた施策の推進 ❺ 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 ❻ 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	11, 9, 14, 15
③ **未来へつながる暮らしの提案** 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。	❶ 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 ❷ 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 ❸ 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 ❹ 次代を担う若年層のための商品・サービスの提案 ❺ 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 ❻ 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	4, 9, 12
④ **一人ひとりの活躍** 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。	❶ 働きがいの向上および労働環境の整備 ❷ 健康経営の推進 ❸ ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 ❹ 人権の尊重およびハラスメントの防止 ❺ 次世代を育成する機会の提供	8, 3, 4, 5
⑤ **環境保全の推進** 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。	❶ CO_2など温室効果ガスの排出量の削減 ❷ エネルギー効率の改善（省エネの推進） ❸ 再生可能エネルギー（太陽光発電など）の活用 ❹ 環境配慮型建物（グリーンビルディング）の拡大 ❺ 廃棄物発生の抑止およびリサイクルの推進	13, 7, 12
⑥ **ガバナンスの充実** すべてのステークホルダーの期待に応え、誠実で公正なガバナンスを徹底します。	❶ 企業統治の実効性・透明性の向上 ❷ コンプライアンス・腐敗防止の徹底 ❸ 気候変動リスクを含めたリスクマネジメントの強化 ❹ 各ステークホルダーの意見を踏まえた事業遂行	16, 17

※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（マテリアリティ）の特定プロセス

以下のフローにより、当社グループが優先的に取り組むべきサステナブル経営の重要テーマを特定しました。

STEP 1 社会課題のロングリストを作成

SDGs・GRIスタンダード・SASBスタンダード・ISO26000等のガイドラインや、外部環境分析・外部有識者によるPEST分析等を基に、「グローバル共通の社会課題」と「当社グループが特に対処すべき社会課題」を整理し、当社グループにとって重要な社会課題のロングリスト（349項目）を作成。

STEP 2 ショートリストに集約

当社グループとの関連性が低い項目の削除や内容が重複する項目の統合により、ロングリスト（349項目）をショートリスト（54項目）に集約し、大きく15のカテゴリーに分類。

グローバル共通の社会課題

- 気候変動への対応
- 循環型社会への対応
- 持続可能なまちづくり
- ジェンダー平等・ダイバーシティ推進
- 経済成長と働きがいの両立
- ガバナンス強化の要請
- パートナーシップによる課題解決

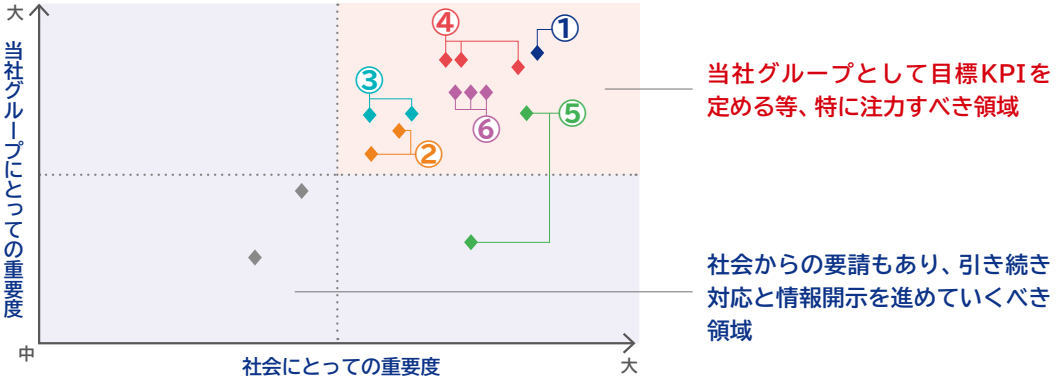
当社グループが特に対処すべき社会課題

- 本格的な人口減少社会の到来
- 高齢化の進展
- 労働市場の逼迫
- 安全・安心への関心の高まり
- インフラの老朽化
- 価値観の多様化への対応
- 外国人の増加による多文化への対応
- 技術革新の一層の進展

STEP 3 優先順位づけと重要テーマの特定

15のカテゴリーを「当社グループにとっての重要度」と「社会にとっての重要度」の2つの側面から優先順位づけを実施。併せて、ステークホルダー・エンゲージメントとして、当社グループの各コア事業統括担当者へのアンケート・ヒアリングや、外部有識者へのインタビュー WEB を実施。これらにより得た意見や明らかになった項目の追加検討を経て、6つの重要テーマ（マテリアリティ）を特定。取締役会において承認。

マテリアリティのマッピング



6つの重要テーマ（マテリアリティ）

① 安全・安心の追求　② 豊かなまちづくり　③ 未来へつながる暮らしの提案　④ 一人ひとりの活躍　⑤ 環境保全の推進　⑥ ガバナンスの充実

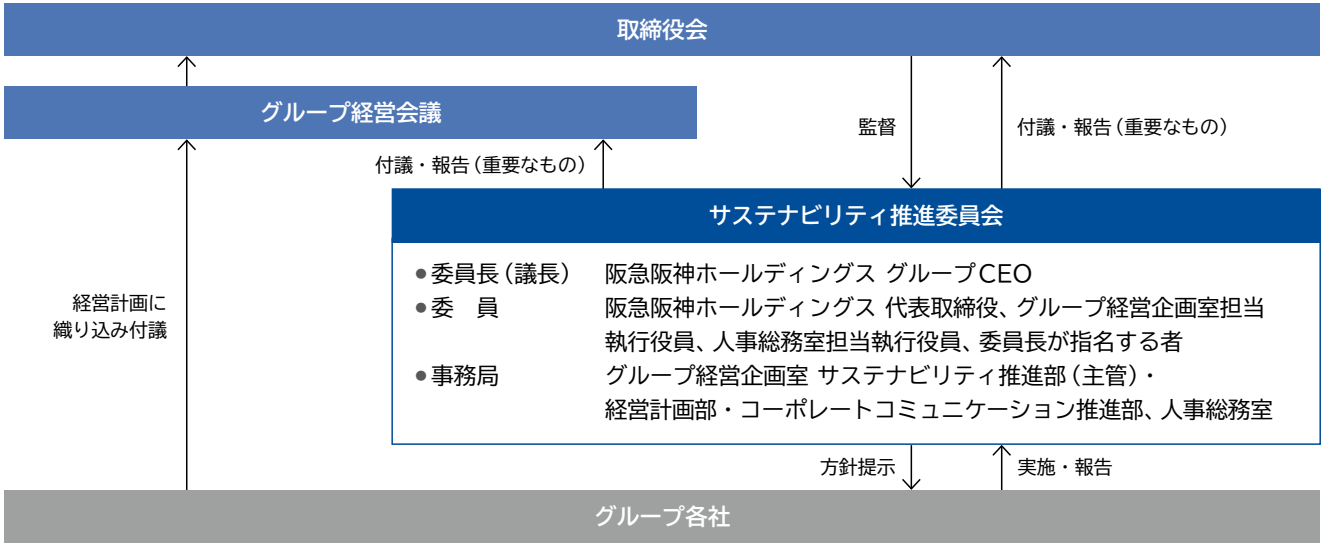
サステナビリティ推進体制

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向上・発展させる取組を推し進めていくため、当社グループCEOを委員長とし、全代表取締役・グループ経営企画室担当執行役員（経営企画・財務・IR・ESG・環境担当）、人事総務室担当執行役員（コンプライアンス・人事・社会貢献担当）等を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を年2回開催し、財務と非財務を一体的に議論するガバナンス体制を構築しています（人事総務室の担当執行役員は、リスクマネジメント推進室の担当執行役員も兼任しています）。

本委員会では、気候変動、人的資本、人権、自然資本、ESG評価・開示規制等のサステナビリティ関連テーマについて、当社グループの企業価値に影響を与えるリスク・機会をモニタリングするとともに、その内容を経営計画や事業戦略へ反映するための議論・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



国連グローバル・コンパクト、TCFD、TNFD 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「国連グローバル・コンパクト」※1及び「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」※2に対して賛同の意を表明しました。また、2025年10月には「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」※3に対して賛同の意を表明し、「TNFDアダプター」※4に登録しました。

※1 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。

※2 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。

※3 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）：2021年に国連開発計画（UNDP）や世界自然保護基金（WWF）等により共同で設立された国際的なイニシアチブであり、企業等が自然資本・生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価・開示するための枠組みを策定しています。

※4 TNFDアダプター：TNFD提言に沿った情報開示に取り組む意向を表明した企業等。

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

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、人権に配慮した事業の推進を徹底するとともに、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。2021年5月に国連グローバル・コンパクト（P8）に賛同の意を表明したほか、国連が提唱する「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持・尊重しています。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方針

趣旨

私たち阪急阪神ホールディングスグループの使命は、「安心・快適」と「夢・感動」をお届けすることで、お客様の喜びを実現し、社会に貢献することです。そして、その使命を果たし続けるための基盤は、社会の一員としてすべての人と共生していることを念頭に置き、お客様や取引先、株主様、地域のみなさま、そして事業活動を担う役職員など、あらゆる人（ステークホルダー）の人権を尊重することにあると考えます。

私たち一人ひとりが人権感性を高めることで人権を自分自身に関わる問題と捉え、意識し、気づき、考えて行動していけるよう、人権の尊重に関する基本理念と基本方針を定めます。なお、本理念と方針は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて策定しています。

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。

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。

（注）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

※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。

マネジメント・推進体制

グループ全体で横断的にサステナビリティを向上・発展させる取組を推し進めていくため、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、主要6社が傘下のグループ会社と共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、人事担当役付取締役を委員長（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。

目　標

指標	範囲	目標	2025年度実績
人権研修受講率 （当社主催の階層別研修）	当社及び主要6社	100%を継続	100%

取　組

人権デュー・ディリジェンス

事業特有の重要な人権課題の特定

当社グループは、グループ全体（サプライチェーンを含む。）において、事業特有の重要な人権リスクの洗出しと優先順位付けを行い、重要な人権課題を特定しました。具体的には、まず、当社グループのコア事業に関係する従業員により、人権リスクの洗出しに関するワークショップを開催しました。ワークショップにおいて、各事業のサプライチェーン上の人権リスクを、ステークホルダーごとに抽出した上で、外部の有識者等の助言や各国際規範・ガイドラインを踏まえ、現時点で想定される各事業の人権リスクを洗い出しました。そして、洗い出した人権リスクについて、潜在的な人権への負の影響の深刻度（規模・範囲・是正困難度）と負の影響が生じる可能性の観点から評価を行い、当社グループにおける重要な人権リスクを特定しました。

なお、人権リスクの洗出しや重要な人権リスクの特定にあたっては、当社広聴センターや企業倫理相談窓口等へのご意見・相談内容等、お客様・地域住民・従業員等のステークホルダーの声を考慮しています。今後も、当社グループの従業員をはじめ、お客様、地域住民、ビジネスパートナー等とのエンゲージメントを通じて実態を把握し、その結果を人権影響評価に反映することで、人権影響評価を継続的に高度化し、人権への負の影響の防止・軽減に努めていきます。

重要な人権リスク	関係するステークホルダー※1					対応の主な方向性
	自	サ	利	求	住	
利用者の安全※2			●			● 安全施策（施設・設備の安全対策、従業員教育等）の継続・強化
ハラスメント（カスタマーハラスメントを含む。）	●	●		●		● ハラスメント防止施策（教育・啓発、アンケート調査等による実態把握・改善等）の継続・強化 【採用活動時のハラスメント対策】 ● 応募者への相談窓口の周知 ● 従業員への継続的な教育の実施 【カスタマーハラスメント対策】 ● カスタマーハラスメント防止体制の構築、対応マニュアルの整備 ● 従業員への継続的な教育の実施
差別	●	●	●	●	●	● 従業員への継続的な教育の実施
強制労働・外国人労働者の権利侵害	●	●				● 外国人労働者の現状把握（アンケート・ヒアリング等）及び状況改善 ● 雇用管理上の留意点等の継続的な周知
過重労働	●	●				● 労働時間対策（労働時間管理・36協定の遵守状況の確認等）の継続・強化
労働安全衛生	●	●				● 法令等に基づいた、従業員の健康・安全管理対策の徹底
児童労働	●	●				● 児童労働の現状把握（アンケート・ヒアリング等）及び状況改善 ● 雇用管理上の留意点等の継続的な周知
人権侵害相談等への不適切な対応	●	●	●	●	●	● 外国語対応を含めた相談窓口のあり方の検討 ● 相談窓口担当者への継続的な教育の実施
プライバシーの権利	●	●	●	●	●	● 個人情報保護や情報セキュリティを中心とした対策の継続的な実施（情報セキュリティ対策の一層の強化等）
近隣住民の安全					●	● 安全施策（近隣との協議、従業員教育等）の継続・強化
紛争等による心身の安全※2	●					● グループ横断的なカントリーリスク情報の収集、発信体制の整備・強化 ● インシデント対応力の強化

※1　自：自社従業員、サ：サプライヤー従業員、利：利用者・消費者、求：求職者、住：地域住民

※2「利用者の安全」：国際輸送事業を除くコア事業が対象、「紛争等による心身の安全」：都市交通・不動産・旅行・国際輸送の各事業のうち、海外事業従事者が対象。それ以外のリスクは、全コア事業が対象

救済・是正

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が、ロールプレイを取り入れた研修により、相談内容や状況に応じて適切に対応できる知識とスキルの習得を進め、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599人です（2026年3月末までの累計）。

また、ハラスメント相談窓口に加え、当社グループ及び取引先の役職員とその家族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. 企業倫理・コンプライアンス・腐敗防止の徹底」の2.「企業倫理相談窓口」（内部通報専用窓口）の設置と対応（P56）をご参照ください。

ステークホルダーとの対話

2023年に人権の尊重に関する基本理念・基本方針を改定し、社内広報紙やWEB掲載等を通じて、お客様・地域住民・従業員への開示を行いました。なお、その改定に先がけ、当社グループの事業特性を踏まえた人権尊重の方針・取組について、人権に関する専門家との意見交換を複数回実施しました。また、「ビジネスと人権」への取組の推進においては、人権リスクの洗出しや重要な人権リスクの特定にあたり、当社広聴センターや企業倫理相談窓口へのご意見・相談内容など、お客様・地域住民・従業員等のステークホルダーの声を考慮しています。

また、当社グループは、取引先の皆様と相互の信頼関係・強固なパートナーシップを構築して、サプライチェーン全体で人権の尊重を含むサステナビリティの取組を推進するため、「阪急阪神ホールディングスグループ サプライチェーン方針」を策定しています。同方針では、当社グループ及び取引先の実践項目の一つとして「人権の尊重及び労働環境への配慮」を掲げ、差別の禁止、ハラスメントの禁止、強制労働・児童労働の禁止や、労働時間の適切な管理、健康・安全衛生への配慮等の実践を要請しています。

取引先とのエンゲージメント

サプライチェーン方針については、継続的な取引関係にある取引先を対象に、契約書への明記等を通じて実効性を高めることとしています。また、取引先とのエンゲージメントとして、2026年度より、主要取引先を対象としたサプライチェーンアンケートを開始しました。アンケートでは、人権方針の整備状況や人権尊重の取組等について確認を行い、サプライチェーン上のリスク把握に取り組んでいます。今後は、調査結果を踏まえ、必要に応じて取引先との対話や改善支援等を進めていきます。

従業員とのエンゲージメント

従業員とのエンゲージメントとして、当社グループでは、国内グループ各社の従業員を対象に「職場環境に関するアンケート」を隔年で実施しています（直近では、2026年6月に実施）。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：26,214人（2026年度）

教育・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、グループの全役職員に「コンプライアンスチェックカード」を配付し、さらにグループウェア上の「コンプライアンスの手引き」において、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することで、従業員への意識づけを図っています。また、2023年4月に人権の尊重に関する基本理念・基本方針を改定したことを広く周知するため、グループ広報誌に解説動画等を掲出しています。

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層と当社の全管理職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様々な人権問題について、定期的に啓発しています（直近では、2026年3月に実施）。また、グループ各社の新任取締役・新任監査役・新任管理者・新入社員等、各階層の新任者や各社の人権担当者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・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・基本方針」を学ぶとともに、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

- 「企業と人権～企業の人権取組みと人権啓発推進者の役割～」
- 「企業と人権・部落問題」
- 「LGBTが抱える職場での課題」

職場環境づくり

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。

ハラスメント防止対策の強化

当社グループでは、経営トップ主導のもと、全社をあげてハラスメントの防止に取り組んでいます。

●経営トップメッセージの発信

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経営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訓示等を通じて、経営トップ自ら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

以下のように、ハラスメント防止に向けた研修を定期的に実施しています。

- 2022年3・4月：グループ各社の経営トップと当社の全管理職を対象に、性的マイノリティへの理解及びハラスメント防止に関する研修を行いました。特に、管理職についてはハラスメントに該当しう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理解を深めました。
- 2024年7月：経営トップ層を対象に、「経営者に求められる人権リスクへの向き合い方」という演題で、外部講師による講演を行い、ビジネスの現場で問題となる人権リスクや、人権対応において経営者に求められる意識や姿勢、そして特にハラスメントを防止するために経営者に求められること等について、理解の促進を図りました。
- 2025年12月：グループの経営層向けに「『無自覚なハラスメント』を行わない、発生させないために」をテーマに行動変革研修を実施し、ケースを用いながら、経営層として求められる役割や留意点について理解を深めました。

●児童労働・強制労働の禁止

当社グループでは、労働基準法等を遵守し、雇用契約時に公的機関等が発行した書類等により本人の年齢を確認することで、違法な児童労働の発生を防止しています。

また、強制労働防止のため、労働施策総合推進法等を遵守し、パスポート等、従業員の重要書類は会社で保管していません。従業員の生活支援・キャリア支援を目的として導入した金銭貸付制度や給与控除による貯蓄制度に関しては、従業員の任意で適用される制度になっており、労使協定の締結や行政官庁の届出等、労働基準法等に則った適切な手続きを行っています。

採用における取組

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。2025年度は、計404人の学生がインターンシップに参加しました。

その他

子どもの権利に対する方針と取組

当社グループは、人権に関する国際規範の一つである「子どもの権利条約」に定められている子どもの権利（生きる権利・育つ権利・守られる権利等）を支持・尊重しています。サステナブル経営の取組の方向性の一つに「次世代を育成する機会の提供」を掲げ、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」を通じて、未来の地域社会を担う人材である子どもたちが、夢を持って健やかに成長する機会を創出しています。例えば、子どもたちに様々な職業を知り、夢や職業観を育む機会の提供や自然や環境に対する興味・関心を養うプログラムの実施、困難な状況にある子どものサポートを行うNPO法人への支援等を行っています。

2. 地域社会への貢献

考え方

当社グループは、創業以来、鉄道事業及び不動産事業をベースに良質なまちづくりを推進してきました。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、経営戦略上の事業基盤の深耕となる「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、地域社会における社会課題に対して、当社グループだけでなく、取引先（テナント含む）、市民団体、行政等の地域社会の皆様とも対話・協力しながら、その解決に取り組んでいます。

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と喜びを実感でき、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

安全・安心への取組

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。鉄道事業を営む阪急電鉄・阪神電気鉄道・北大阪急行電鉄・能勢電鉄の、安全方針及び輸送の安全確保のための取組等については、各社の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

まちづくりの取組

当社グループは、長期経営構想において「圧倒的No.1の沿線の実現」「エリアを超えた展開（首都圏・海外）」を事業戦略の方向性として掲げています。この内、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、地域社会の課題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・梅田エリアでの計画的リノベーション等

当社グループは、最重要拠点である大阪・梅田エリアで、長期的な視点で保有資産の計画的なリノベーション（ビル等の建替・改修、導入する機能の見直し等）や新規開発等を実施し、エリアのバリューアップ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貢献できるものと捉えており、これまで培ってきたまちづくりのノウハウを最大限活かして、地域の皆様の声に耳を傾けつつ、地域の魅力度の向上や防災･防犯、コミュニティ形成等、様々な課題解決の一翼を担い、その地域のポテンシャルを最大限に活かした開発を目指しています。

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、阪急電鉄を含む開発事業者が2013年にグランフロント大阪を開業。その後、阪急電鉄を含む9社が共同開発事業者として開発を進める「グラングリーン大阪」が、2024年9月に先行まちびらきを迎えました。「“Osaka MIDORI LIFE”の創造～「みどり」と「イノベーション」の融合～」のコンセプトのもと、約45,000m²の都市公園「うめきた公園」を中心に、ホテルやオフィス、商業施設など、様々な施設で構成されており、関西国際空港や新大阪駅につながる西日本最大のターミナル駅「JR大阪駅」にも直結しています。 今後も、訪れる人々やパートナー企業等との価値共創を図るとともに、世界をリードする高度な都市空間を創出していきます。

事例 神戸三宮阪急ビル

阪急電鉄･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、2021年に「神戸三宮阪急ビル」として開業しました。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、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 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 東京都四谷駅前の法定再開発への参画

阪急阪神不動産が事業参画※した、JR・東京メトロ各線「四ツ谷」駅至近の約2.4haの大規模再開発プロジェクトであるCO・MO・RE YOTSUYA（四谷駅前地区第一種市街地再開発事業）については、オフィス・商業・住宅・教育・公益施設等の多機能施設に加え、約5,000m²に及ぶ緑豊かな広場を設けました。完成後も高度な都市機能を維持する、管理・運営まで見据えた再開発ビルの計画づくりに参画しています。

※特定目的会社への出資を通じて参画

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、誰もが安心で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・オフィスビルにおいて、公共交通機関からのアクセス・動線を考慮して設計・開発を検討・実施しており、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、来街者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。

● 不動産ポートフォリオ管理方針

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、そして施設管理者は、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職場定着等につながり、ひいては施設の価値向上につながるという考えのもと、以下のような取組を通じて、テナント従業員の方々・施設管理者の健康・安全配慮、働きがい向上などを推進しています。

健康・安全

各施設において、自然災害の発生を想定した防災マニュアルを策定してテナント従業員・施設管理者にも共有するとともに、避難訓練をテナント従業員・施設管理者等に対して定期的に実施しています。そして、自然災害時にテナント従業員・施設管理者が利用可能な防災備蓄品や広域無線を配備しています。また、一部施設ではテナント従業員・施設管理者向けの休憩室を設置し、働きやすさの向上を支援しています。

均衡な機会提供

商業施設におけるテナント従業員の採用情報について、公正な採用活動の促進に向けて、適宜協力・確認を行っています。また、施設管理者である当社のグループ会社においても、機会均等の観点から、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。

働きがいの向上

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・テナント等の皆様との対話を通じた地域課題の解決

当社グループでは、不動産事業を中心に、お客様をはじめ、企業・テナントを含む地域社会の皆様と協力しながら、「防災」「良質な都市環境の創出」「地域のにぎわい創出」等の取組を進めることで、地域の課題改善及び活性化、まちの魅力向上を図っています。また、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。

● 防災

西日本旅客鉄道・グランフロント大阪TMO・Osaka Metroと共に、梅田エリアに来訪されるお客様や就業者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、非常時の対応力の向上※にまちぐるみで取り組んでいます。

西梅田地区では、阪神電気鉄道が事務局を務める一般社団法人西梅田地下道管理協議会が中心となり、会員地権者が連携・共同したエリア防災体制構築を目指して、各会員事業所・所有ビルの防災力の向上、共助可能な備えへの取組等の活動を行い、安心・安全なまちづくりを推進しています。

※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

2022年4月より、官民連携の取組として梅田1丁目地区のエリアマネジメント活動を実施しています。当該地区内の地下の道路空間において広告事業等を行い、その収益を財源として当該地区全体の道路施設の高質な維持管理、防災活動の実施、公共空間でのにぎわい創出等に取り組むことで、居心地の良い歩きたくなる都市空間づくりを進め、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や回遊性の向上を目的に、様々な取組を行っています。例えばエリア全体を消灯して周辺に展示した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。

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。当社の総務部内に専任の担当チームを設置し、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。

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こども達が、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. こ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. こども達の豊かな心を育む文化・芸術活動
3. こども達の健全な成長を支援するスポーツ活動
4. こども達が地域や社会についての理解を深める活動
5. こ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. こども達へ祖父母・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。当社による広報や上乗せ寄付等を通じ、グループ各社の社会貢献活動を促進しており、2025年度の活動は128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、2025年度までに延べ599校約5万2千人のこども達に、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、会社が同額を上乗せし、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。2025年度は、非営利の15団体に総額900万円を寄付（助成）しました（寄付（助成）累計：228団体13,606万円）。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、様々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制度による従業員・OB・OGのボランティア活動への支援、グループ従業員との協働による社会課題を支援する企画の実施等

グループ従業員による社会貢献活動を通じた寄付実績（例）（当社による上乗せ額を含む）

内容	寄付額（2025年度）
グループ従業員との協働による社会課題支援への寄付（被災地（熊本県・福島県）こども支援等）	409,698円
グループ従業員との協働による社会課題支援への寄付（食堂＋寄付付き自動販売機による市民団体への寄付）	747,840円
グループ従業員が継続参加するボランティア活動への寄付	1,560,000円

● 社会課題解決の機運を高める特別企画列車の運行

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月から約7年間、「SDGsトレイン 未来のゆめ・まち号」（阪急3編成・阪神1編成）を運行。2020年9月からは、実質的に100%再生可能エネルギーで運行するとともに、東急グループが加わり、「SDGsトレイン」の東西での協働運行も開始しました。さらに、2024年4月からは、阪急観光バス・阪神バス・東急バスの一部路線で、SDGsトレインと連動したデザインを施した「SDGsバス」の運行を開始するなど、東西での取組を拡大し、SDGsの目標達成に向けた多様なメッセージを発信してきました。

そして、2026年4月より、「SDGsトレイン 未来のゆめ・まち号」の後継列車として、新たな特別企画列車「ゆめ・まちアクション号」の運行を開始しました。「一緒に取り組む」をテーマに“みんなで力を合わせて行動する”ポジティブな姿勢と持続可能な未来のイメージを表現しています。

今後も、「未来にわたり住みたいまち」に向けた参画機会を広く社会に提供し、持続可能な地域・社会の実現に向けて行動するきっかけ作りを行います。

阪急電鉄

阪神電気鉄道

● 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 未来のゆめ・まちプロジェクト」に関するアンケート調査、お客様参加型のワークショップやセミナー等のイベント等
- 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、助成団体の活動状況や社会課題に関する定期的な情報交換等（オンライン・訪問含む）

3. 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、従業員一人ひとりの働きがいや働きやすさを高め、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＆インクルージョンの推進」を、サステナブル経営の重要テーマである「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にサステナビリティを向上・発展させる取組を推し進めていくため、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。

目　標

指標	範囲	目標	2025年度実績
従業員エンゲージメントのスコア	当社及び主要6社	継続的に前回調査を上回る	3.55（5段階）※1 （前回調査比　+0.05）
女性管理職比率	当社及び主要6社	10%程度まで向上 （2030年度）	7.5%
女性新規採用者比率	当社及び主要6社	30%以上を継続	43.6%
男性育児休業等取得率	当社及び主要6社	100%を継続※2	103.7%※3 （平均日数：60.5日）
障がい者雇用率	特例子会社適用会社※4	法定雇用率以上を継続	2.96% （法定雇用率以上）

※1 2025年度までは指標が「従業員満足度」、目標が「継続的に前回調査（2年に一度実施）を上回る」であり、2025年度実績は2025年度に実施した従業員満足度、前回調査は2023年度に実施した調査です。

※2 2025年度までは目標は「100%（2025年度）」。

※3 2025年度の育児休業・育児目的休暇等の取得者数／2025年度に配偶者が出産した男性従業員数。

※4 当社及び主要6社を含みます。

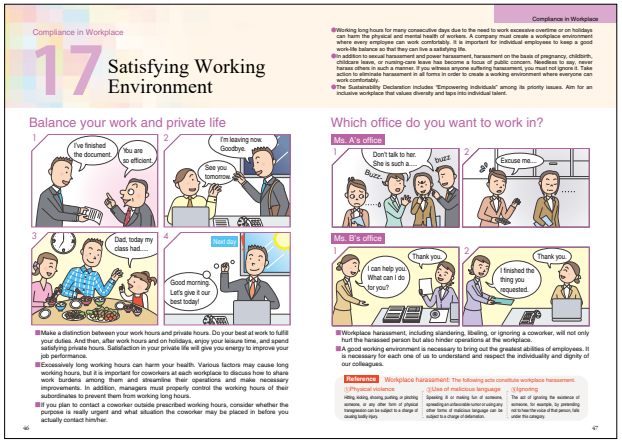
取　組

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、定期的に経営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、顧客満足度向上のためには従業員エンゲージメントの向上が重要であること、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、当社グループの全役職員が閲覧可能な「コンプライアンスの手引き」に、「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」を掲載し、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）

従業員エンゲージメントサーベイの実施

当社グループでは、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場環境の実現に向けて、当社及びグループ各社を対象に、従業員エンゲージメントサーベイを年1回実施しています。本サーベイでは、「自発的貢献意欲」「達成感」「推奨意向」の3項目に対する肯定的回答の割合を従業員エンゲージメント指標として測定するとともに、エンゲージメントに影響を与える要因についても調査しています。調査結果を各社・各組織の単位で確認・分析できる環境を整え、各社が自社の組織ごとの強みと改善すべき点を把握するとともに、従業員エンゲージメントに影響を与える課題を特定できる仕組みを構築しています。こうした仕組みを通じて、各社が分析結果に基づく効果的な施策を主体的に検討し、実施することで、グループ全体における従業員エンゲージメントの継続的な向上に取り組んでいます。

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、当社及び主要6社を含む約40社の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。また、当社をはじめとする一部グループ会社において奨励金率の引き上げを実施し、持株会への加入促進や拠出額の増加を図り、従業員の資産形成を支援しています。こうした取り組み等により、従業員持株会の加入者数は、2026年3月末時点で1,924人となり、前年度比で479人増加しました。
- 当社では、すべての従業員を対象に成果連動型の年俸制度（基本年俸の一部が個人の成果に連動）及びプロフィットシェア（会社業績に連動した賞与）を導入し、インセンティブの付与と業績への責任の明確化を図っています。

●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（福利厚生のために会社等が設立する組織）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）

当社グループでは、労働時間・時間外労働等に関する現地の法令を遵守するとともに、過度な労働時間の削減に向けた方針を作成し、例として以下のような取組を行っています。

- 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、防止及び改善策を各社の取締役会等で審議の上、推進しています。
- 職場環境に応じた労働時間管理の手法（パソコンのログ記録の把握等）を整備し、総労働時間を把握することで、長時間勤務となりうる従業員とその上長へ通知を行っています。
- 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。

労働課題に関するリスク評価

新規事業

当社グループのリスクマネジメント体制のもと、当社グループ開発室が推進する新規事業の開発において、従業員の労働環境整備及び人事労務管理体制の適正性等の労働課題に関するリスク評価を行っています。

既存事業

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、既存事業の従業員の労働課題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、リスク低減のための適切な対応方針を定め、対策（労働時間管理の徹底、ハラスメント防止教育の継続実施等）を着実に実施することとしています。さらに、グループ会社に対して、毎年、各種労働法令等の遵守状況や労働慣行（労働条件・労働安全衛生・職場環境等）に関する人事労務関係調査を行い、継続的にモニタリングすることにより、適正な労働環境の維持・向上に取り組んでいます。

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、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ており、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。能力開発の対象となるスキル・知識の範囲は、コミュニケーションスキル、ロジカルシンキング、デジタルスキル、経営マネジメントスキル、財務実務、労働法基礎、語学、マーケティング・経営戦略等、多岐にわたります。

●リーダーシップ研修・経営学全般に関する教育

管理職（社内選抜者）を対象に、社内ビジネススクールを実施しています。次世代の経営者候補養成に向け、経営に必要な知識を体系的に修得し、将来経営を担う立場としての価値観・リーダーシップの醸成を図っています。

また、管理職・係長クラスを対象とした研修において、内省を通じて自身のリーダーシップを磨くアセスメント研修を実施しています。主任クラス以下についても、タイミングに応じて、マーケティングや経営戦略、アカウンティング等、基本的な経営知識を学習する機会を提供しています。

●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しています。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。

●自己啓発支援制度・資格取得祝金制度

従業員の主体的かつ継続的な学びを支援するため、自己啓発支援制度および資格取得祝金制度を設けています。自己啓発支援制度では、社外の能力開発プログラムの受講費用について、一人あたり年間最大22万円を補助しています。また、資格取得祝金制度では、当社が推奨する資格を取得した従業員に祝金を支給しています。これらの制度を通じて、従業員一人ひとりの成長と専門性の向上を支援しています。

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・経営戦略・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や、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。

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

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。

- 公的制度による出産・育児に関する給付に加え、独自の制度として、女性社員には産前7週から産後8週まで年俸相当額を保障するとともに、男性社員には子が1歳になるまでに最大15日間、有給の「はぐくみ休暇」を付与
- 本人または配偶者の妊娠・出産の申出時から復職後まで、上司との定期的な面談を通じた、制度の利用意向や必要な配慮等の確認
- 育児休職取得予定者向けのオンラインセミナー及び復職予定者に向けた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／リモートワーク制度等）
- 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の配付
- 介護休職中の独自の支援手当や、勤務時間・勤務日数の短縮、時間単位で取得できる介護休暇等による、仕事と介護との両立支援
- 治療を継続しながら勤務する従業員等を対象とした、短時間・短日数勤務やリモートワーク等を組み合わせた両立支援プランの適用

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、女性の活躍を推進するとともに、非財務の経営目標として、女性管理職比率の向上や女性新規採用者比率等の目標を設定し、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、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、採用ホームページや説明会において紹介することで、女性の採用に向けて積極的に取り組んでいます。

また、様々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。
- 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を体験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。

外国籍従業員の活躍支援

当社及び一部の国内グループ会社では、約80名の外国籍従業員が在籍しており、サービス業務からスタッフ業務まで幅広い職場で活躍しています。

当社グループでは、多様な従業員が国籍にかかわらず能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、従業員向けのエンゲージメントサーベイ及び職場環境に関するアンケートを多言語で実施する等、安心して働き続けられる環境の整備に努めています。

ダイバーシティ & インクルージョンの意識浸透

当社グループでは、新任取締役・新任監査役・新任管理者・新入社員等、各階層の新任者やライフステージの変化のタイミングを迎える従業員向けに各種研修やセミナーを開催し、ダイバーシティ＆インクルージョンの意識の浸透を図っています。また、特にグローバルに事業を展開する国際輸送事業では海外において145拠点（2026年9月時点）で、不動産事業でも複数の国・地域において、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	2025年度
従業員数※1	当社及び連結子会社（2026年3月31日時点）	人	23,867
臨時従業員数※2			7,857
従業員の離職率	当社及び国内連結子会社	%	5.8
自発的離職率※3			4.8
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	18.8
年次有給休暇取得率	当社及び主要6社	%	77.6

※1 就業人数。出向者を除き、受入出向者を含みます。
※2 年間の平均人員。契約社員、嘱託契約社員等を含み、派遣社員を除きます。
※3 自発的離職率：定年退職や役員登用に伴う退職等を除いた、自己都合による離職の割合

人材開発

従業員向け能力開発研修※1に関する実績

指標		範囲	単位	2025年度
研修受講者数（延べ）		当社及び主要6社	人	16,038
総研修時間			時間	140,207
従業員一人あたりの研修時間※2				13.48（1.69日）
研修タイプ別	階層別研修（管理職向け）			0.83
	階層別研修（非管理職向け）			9.81
	会社指名研修			2.64
	公募・任意研修			0.20

※1 人事部門主催のOff-JT 研修
※2 総研修時間／全従業員数（正社員）

ダイバーシティ & インクルージョン

当社及び主要6社の従業員に関する実績（2026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	1,165	3,090	1,161	472	710	575	800	7,973
	女性		248	358	121	211	610	324	556	2,428
	女性比率	%	17.6	10.4	9.4	30.9	46.2	36.0	41.0	23.3
管理職数※1	男性	人	739	6	1	110	296	238	133	1,523
	女性		61	0	0	8	25	12	17	123
	女性比率	%	7.6	0.0	0.0	6.8	7.8	4.8	11.3	7.5
新規採用者数※2	男性	人	41	82	37	70	51	32	40	353
	女性		22	16	11	31	103	49	41	273
	女性比率	%	34.9	16.3	22.9	30.7	66.9	60.5	50.6	43.6
経験者採用者数※2	男性	人	26	74	21	22	9	23	1	176
	女性		11	16	3	15	8	39	1	93
	女性比率	%	29.7	17.8	12.5	40.5	47.1	62.9	50.0	34.6
平均勤続年数	男性	年	22.1	24.0	23.9	11.8	21.1	24.5	19.6	22.3
	女性		11.0	15.3	17.3	8.7	12.3	11.7	12.2	12.4
	男女差		11.1	8.7	6.6	3.1	8.8	12.8	7.4	9.9

※1 出向者を含み、受入出向者を除きます。
※2 2025年度入社。新規採用者数には経験者採用者も含みます。

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進に関する実績

指標		範囲	単位	2025年度
従業員数	男性	当社及び国内連結子会社（2026年3月31日時点）	人	15,806
	女性			6,186
	女性比率		%	28.1
障がい者雇用率		特例子会社適用会社※1	%	2.96
育児休業等取得率※2	男性	当社及び主要6社	%	103.7
	女性			104.7

※1 当社及び主要6社を含みます。
※2 2025年度の育児休業・育児目的休暇等の取得者数／2025年度に自身・配偶者が出産した従業員数

4. 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な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である「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。さらに、当社グループの事業におけるサプライチェーン全体で労働安全衛生及び健康維持を推進するため、「阪急阪神ホールディングスグループ サプライチェーン方針」において、当社グループ及び取引先の実践項目の一つとして、健康・安全・衛生への配慮を含む「人権の尊重及び労働環境への配慮」を掲げており、サプライヤーに対して、健康・安全衛生への配慮等の実践を要請しています。

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 グループCEO 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にサステナビリティを向上・発展させる取組を推し進めていくため、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。

健康経営推進委員会

労働安全衛生の取組の一環である健康経営を戦略的に推進するため、当社グループCEOを委員長とする「健康経営推進委員会」を設置しています。同委員会（毎年2回開催）は、当社の代表取締役社長及び主要6社の代表取締役や人事部門担当取締役が出席し、健康経営の推進、実施計画、推進体制に関してグループ横断的に協議・決定しています。また、社会健康医学・健康経営の専門的知見のある社外取締役監査等委員がオブザーバーとして出席することで、その実効性を高めています。なお、当社及び主要6社では、各社の健康経営推進責任者に代表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。

安全衛生委員会

当社グループでは、労働安全衛生法を遵守しており、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。当社では、安全衛生委員会を月1回開催しており、人事総務室の担当役員又は室長が議長となり、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様々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。

目 標

指標	範囲	目標	2025年度実績
特定保健指導実施率	当社及び主要6社	60%以上（2030年度）※1	62.1%
喫煙率	当社及び主要6社	13%以下（2030年度）※2	15.4%

※1　2025年度までは目標が「60%以上（2025年度）」
※2　2025年度までは目標が「15%以下（2025年度）」

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や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、グループの持続的な成長の礎となるものであると考えています。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。

協力会社との取組

職場での安全を確保するためには、自社のみならず協力会社と共に安全確保の必要性を十分に理解し、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、多数の協力会社との協働が不可欠な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・表彰の実施等について協働することで、事業推進における安全をより強固なものとしています。

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等の感染症の予防は、従業員の健康を守るだけではなく、事業の安定的な継続のために、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、季節性インフルエンザ予防接種の費用補助を行っているほか、鉄道事業者として「新型インフルエンザ等対策業務計画」を策定しています。

グローバルな健康問題に対する取組

現在、世界ではHIV（エイズ）、結核、マラリアなどといった深刻な健康問題に悩まされている国も多く存在しています。当社グループでは都市交通事業・不動産事業・国際輸送事業等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職場で指導を受けることができる体制の整備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あることから、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、人間ドック等で検診の機会を提供しています。

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、当社では2024年4月より勤務時間中禁煙を実施しており、主要会社においても、勤務時間中禁煙や禁煙外来費用の補助、阪急阪神健康保険組合が提供するオンラインによる無料禁煙外来受診の推奨等に取り組んでいます。

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接指導等で対応しています。また、集団分析結果を活用し、職場環境の改善に取り組んでいます。

ココロの健康に関する教育の実施

当社では、全管理職向けにメンタルヘルスマネジメントセミナーを実施し、職場でのメンタル不調の発生予防に努めています。また、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、昇格等の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。

健康と安全に関するリスク評価

新規事業

当社グループのリスクマネジメント体制のもと、当社グループ開発室が推進する新規事業の開発において、従業員の平常時における労働安全衛生リスクに加え、事故発生時や感染症流行時のリスクも含め、健康と安全に関するリスク評価を行っています。

既存事業

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、既存事業の従業員の労働安全衛生に関するリスク評価（平常時・異常時含め）を実施してリスクを特定するとともに、リスク低減のための適切な対応方針を定め、対策（安全教育の継続実施、作業手順の遵守等）を着実に実施することとしています。

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30社において、「健康経営優良法人2026」の認定を受けています。

※健康経営優良法人認定制度：特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度

- 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／
  阪急設計コンサルタント／阪神ホテルシステムズ／
  ウエルネス阪神／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（ブライト500）：阪急阪神リート投信
- 中小規模法人部門：北大阪急行電鉄／丹後海陸交通／
  能勢電鉄／阪急観光バス／阪急タクシー／阪急バス／
  阪神車両メンテナンス／大阪ダイヤモンド地下街／
  阪神ケーブルエンジニアリング／
  阪急阪神ロジパートナーズ／中央電設／
  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／ハンシン建設

DATA

指標	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
死亡災害件数	当社及び国内連結子会社	件	0	0	0	0	0
労働災害発生者数※1	当社及び主要6社	人	16 (8)	17 (13)	49 (33)	14 (13)	16 (14)
総労働災害発生率（TRIR）※2	当社及び主要6社	ー	0.15	0.14	0.41	0.13	0.13
休業災害度数率※3	当社及び主要6社	ー	0.75 (0.37)	0.72 (0.55)	2.05 (1.38)	0.64 (0.60)	0.66 (0.57)
	［参考］全産業 全国平均		2.09	2.06	2.14	2.10	2.01
	［参考］運輸業・郵便業 全国平均		3.31	4.06	3.95	3.55	3.65

※1　休業1日以上。通勤災害を除きます。さらに、カッコ内は第三者行為災害を除きます。
※2　Total Recordable Incident Rate。従業員100人あたりの年間労働災害発生件数（休業1日以上。通勤災害を除きます）。
※3　100万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。通勤災害を除きます。さらに、カッコ内は第三者行為災害を除きます。）

指標	範囲	単位	2025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	4,654

- 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」及び「環境基本方針」を制定するとともに、サステナブル経営の重要テーマの一つに「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ています。

そして、2025年3月に策定した長期経営構想では、環境分野の取組の方向性として、サプライチェーンを超えた「社会全体の脱炭素化の推進」（脱炭素）、緑化・自然保護による「地域の魅力向上」（生物多様性）、廃棄物の削減・リサイクルの促進を通じた「環境負荷低減と付加価値向上の両立」（資源循環）、環境貢献活動への「参加機会の提供とコミュニティ形成の促進」（全般）を明示しており、こうした方向性のもと、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいきます。

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、よりよい地球・生活環境を次世代に引き継ぐため、事業活動による環境負荷を継続的に低減するとともに、良質な商品・サービスを提供し、お客様に選ばれ続けることで、人々がサステナブルな行動を自然と選択できる社会の実現を目指します。

● 環境基本方針

- エネルギーを効率的に利用するとともに、社会全体の脱炭素化を推進し、カーボンニュートラルに貢献します。
- 地域の魅力向上につながる緑化、自然保護及び生物多様性の保全を推進します。
- 省資源、廃棄物削減及びリサイクルを促進するとともに、より質の高いリサイクルに努めます。
- お客様による環境貢献活動への参加機会の提供や、コミュニティ形成の促進に貢献します。
- ステークホルダーとのエンゲージメントを通じ、社会の環境負荷低減に努めます。
- 事業の環境に対する影響及び環境負荷※を把握し、開示するとともに、重要な項目については削減目標を設定のうえ、低減に努めます。
- 環境法令及び国内・国際社会の環境に対する要請を正しく理解し、それを遵守します。
- 従業員が、事業活動による環境負荷を理解し、環境基本理念及び環境基本方針に沿って行動するよう、意識向上に努めます。

※エネルギー、廃棄物、水使用量、大気汚染・水質汚染、化学物質・有害物質、騒音・振動等

（注）本理念・方針は、当社取締役会において承認されています。

「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 CO_2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 廃棄物発生の抑止およびリサイクルの推進

当社グループでは、気候変動を否定、又は気候関連規制に反対するロビーグループへの資金提供を行わないよう努めています。
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、テナントの皆様のご協力を得ながら、テナント専用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ていきます。また、不動産施設の環境に関する取組や実績の改善に向けて、施設管理者と連携・協力しています。例えば、不動産施設のエネルギー使用量・廃棄物・取水量等を集計・分析し、施設管理計画の検討に活用しています。

● 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に実施していきます。

指標	範囲	目標	2025年度実績
「未来のゆめ・まちプロジェクト」等を通じた環境貢献活動への参加者数／市民団体助成数（累計）	当社グループ	モニタリングを実施	延べ570,954人／累計49団体

マネジメント・推進体制

サステナビリティ推進委員会

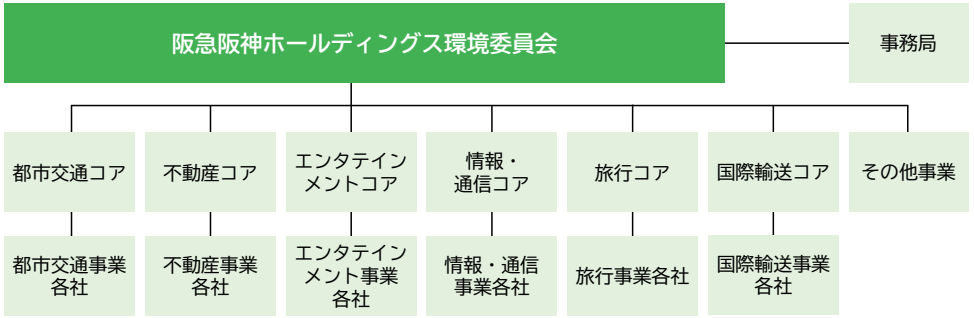
グループ全体で横断的にサステナビリティを向上・発展させる取組を推し進めていくため、当社グループCEOを委員長（監督責任者）とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。同委員会（毎年2回開催）では、環境保全の推進に関する課題について当社グループの対応の方向性を審議しており、そのうち重要なものをグループ経営会議や取締役会に付議・報告し、グループ全体のマネジメント体制に組み込んでいます。

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の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、環境法令の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		● 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	● 環境法令の遵守状況に関する調査 ● 優先度の高い法令に関するより詳細な調査
	環境負荷の低減	● 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	● 環境保全強化月間（6月・12月）の設定 ● 環境に関する従業員研修の実施 ● グループ広報誌等を活用した情報発信

取　組

環境マネジメントシステムに関する認証

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）**

14社・12.5%（2025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	● 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（THAILAND）CO.,LTD. ● HHE（MALAYSIA）SDN.BHD.（HHE：HANKYU HANSHIN EXPRESS） ● PT. HANKYU HANSHIN LOGISTICS INDONESIA ● ハンシン建設
グリーン経営認証	国土交通省の外郭団体である「公益財団法人交通エコロジー・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）	● 阪急バス（石橋営業所） ● 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する」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

その他の環境マネジメントに関連する認証

当社グループでは、持続可能な観光の実現に向けて、宿泊施設における環境負荷の低減や地域・社会への配慮に取り組んでおり、第三者認証の取得を通じてその取組の向上に努めています。

その他の環境マネジメントに関連する認証の取得状況

認証名	概要	対象施設
グリーンキー認証	環境配慮や持続可能な社会への取組を推進する宿泊施設等を対象とした国際的な認証制度	● ザ・リッツ・カールトン大阪
サクラクオリティグリーン認証（5段階評価）	宿泊施設を対象に、環境・社会・地域への配慮等持続可能な観光に向けた取組を評価・認証する制度	**4御衣黄ザクラ（ESG Practice 4）** ● ホテル阪急グランレスパイア大阪 **3御衣黄ザクラ（ESG Practice 3）** ● 第一ホテル東京 ● ホテル阪急インターナショナル ● ホテル阪急レスパイア大阪 ● ホテル阪神大阪 ● 宝塚ホテル ● レムプラス銀座　ほか9施設

環境に関する従業員研修の実施

当社グループでは、従業員に対して、環境保全推進の考え方の浸透や環境保全意識の啓発を目的として、階層別研修やグループ広報誌等を通じ、長期経営構想における環境分野の取組の方向性・目標、事業活動における環境保全の取組事例や環境に関連する一般知識・情報等を発信しています。また、グループ会社の環境担当に対して、環境法令の最新情報やグループの環境保全施策に関する研修を定期的に実施しています。

サプライヤーに対する、環境に関する方針の伝達・浸透

当社グループでは、サプライチェーン方針を策定して、常時当社WEB上で公開するとともに、継続的な取引関係にある取引先に対して周知し、同取引先との契約書における「サプライチェーン方針の遵守」条項の明記を順次進めています。その中で、「環境への配慮」として、気候変動への対応、生物多様性の保全、資源の有効活用・廃棄物の削減、汚染の防止、水の適切な使用について、サプライヤーに実践・協力を要請しています。

サプライチェーンにおける環境インパクトに関するイニシアチブへの参加

当社グループの不動産事業を営む阪急阪神不動産は、一般社団法人不動産協会において、不動産業における環境行動の推進に関する事項を取り扱う環境委員会に正委員として参加しています。不動産協会は、都市の開発やまちづくりに取り組む企業により構成される団体で、その環境委員会では、不動産事業のサプライチェーンである建設団体・メーカー団体との意見交換会等を通じて、建設資材の省エネ化や住宅設備機器の高効率化等のサプライチェーンを通じた環境負荷の低減・見える化を推進しています。

環境関連法令への対応

当社グループの国内連結子会社及び国内非連結子会社（一部除く）を対象に、環境関連法令の遵守状況や行政による立入検査・指導の状況、ならびに環境事故や苦情等の発生状況について毎年調査を実施しています。調査の結果、法令遵守上の課題が確認された場合には、事務局による是正指導を実施するとともに、対応状況を継続的にフォローしています。また、調査結果は環境委員会へ報告し、グループ全体のコンプライアンス強化および環境リスク管理に活用しています。

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。2025年3月に策定した、未来のありたい姿の実現に向けた長期的な経営方針である「長期経営構想」においても、環境分野の取組方針として「脱炭素」をテーマの一つとして掲げ、サプライチェーンを超えた社会全体の脱炭素化の推進を目指すこととしています。

また、気候変動をリスクとしてだけではなく、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と認識しています。各事業でエネルギー効率の着実な改善や創エネの導入、再生可能エネルギーの活用に取り組むとともに、都市交通事業では、沿線の自治体や同業他社と連携して地域の再エネ普及や公共交通の利用促進に取り組むほか、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の推進に取り組む等、脱炭素社会の実現に向け、これらの取組を積極的に推し進めることで、温室効果ガス排出量の削減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（P30）をご参照ください。

目　標

グローバルで求められる水準を踏まえ、長期経営構想において、CO_2排出量の指標に加えて温室効果ガス（GHG）排出量の2035年度の中間削減目標を設定しています。

指標	範囲	目標	2025年度実績
温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1・2）※1	当社及び連結子会社（GHGプロトコルに基づく）	2019年度比60%削減（2035年度）実質ゼロ（2050年度）	2019年度比57.5%削減
電力の再エネ比率	当社及び連結子会社（国内のみ）	90%以上（2035年度）	84.8%
サプライチェーン上のGHG排出量（Scope3）	当社及び連結子会社	算出を継続し、取引先と共に削減を検討	4,169,114t-CO_2
鉄道事業（阪急・阪神）のGHG排出削減貢献量※2	阪急電鉄・阪神電気鉄道	モニタリングを実施	△1,377,174t-CO_2

※1　2026年3月に内容を見直し、改めて設定しています。

※2　鉄道事業（阪急・阪神）のGHG排出削減貢献量：削減貢献量とは、製品・サービスの普及を通じ、企業が社会全体のCO_2を含む温室効果ガス排出削減にどれだけ貢献したかという“貢献量”を定量的に評価しようという考え方。温室効果ガス排出抑制の考え方の一つ。阪急電鉄・阪神電気鉄道の2社の路線（計約193km）を対象に算出。比較対象は、対象路線のお客様の移動距離のすべてにおいて、自家用車の利用による移動が行われたと仮定した状況。鉄道脱炭素官民連携プラットフォームの利用促進・見える化WGによる「旅客の鉄道利用に係るCO_2排出量の算定ガイドライン」（2024年3月）に基づき算定（自家用車利用による輸送人キロあたりのCO_2排出量は、国土交通省ウェブサイト「運輸部門における二酸化炭素排出量」から引用）

- 2030年度を目標年度とする指標は以下のとおりです。
  当社及び子会社の国内事業所におけるCO_2排出量（Scope1・2相当）
  目標：2013年度比46%削減（2030年度）　2025年度実績：2013年度比73.0%削減

取　組

気候変動の緩和に向けた公共政策や規制への支持及び業界団体への所属

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国際社会における各種合意・公共政策や、気候変動の緩和に関する法律・規制（省エネ・非化石転換法、温対法等）を支持しています。また、鉄道部門を中心に、国土交通省や環境省、一般社団法人日本民営鉄道協会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。

さらに、次のような気候変動の緩和に向けた取組に参加しています。業界団体主催のセミナー等では、情報収集を行うとともに、当社の立場・考えに沿っているかを確認しています。また両者に相違がある場合には、当社グループCEOを委員長としたサステナビリティ推進委員会にて対応を協議し、望ましい方向に向けて働きかけていきます。

主催団体	当社の関わり	概要・取組内容
●TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）	●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。
●GXフューチャー・コンソーシアム（TCFDコンソーシアムから改組）	●2026年4月 GXフューチャー・コンソーシアム入会（TCFDコンソーシアムから移行）	GXフューチャー・コンソーシアムは、日本国内でTCFD型開示を浸透させるための議論のプラットフォームとして設立された企業間コミュニティである、TCFDコンソーシアムが、2026年に、政府主導の枠組みとして改組されたもの。
●GXフューチャー・リーグ（GXリーグから改組）	●2024年3月 GXリーグ入会 ●2026年6月 GXフューチャー・リーグ入会	GXフューチャー・リーグは、日本政府が、2022年に公表した「GXリーグ基本構想」を基に、温室効果ガス排出削減と社会の持続的な成長実現に向けた 企業の議論の場として設置された枠組みである、GXリーグが、2026年に改組されたもの。
●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）	●2021年5月UNGCへの賛同を表明 ●GCNJ入会	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。 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。
一般社団法人 日本経済団体連合会	企業会員として参加	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。 当社・阪急電鉄・阪神電気鉄道は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」へも業界団体を通じて積極的に関与し、CO_2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。
公益社団法人 関西経済連合会	阪急電鉄社長が副会長として参加	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、阪急電鉄の社長は同会の副会長として全面的にコミットしている。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。
一般社団法人 日本民営鉄道協会	阪急電鉄取締役が会長として参加	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こと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。 当社グループでは、阪急電鉄取締役が会長として参加し、政策提言等に積極的に関与している。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」に参加しているほか、カーボンニュートラル実現に向けて鉄道事業におけるCO_2排出量の削減や鉄道の利用促進を図る「鉄道で目指すカーボンニュートラル」を推進している。

脱炭素社会に向けた環境負荷低減への貢献

公共交通ネットワークの拡充と利用促進による環境負荷の低いまちづくりへの貢献

鉄道は、自家用車に比べ、輸送量あたりのCO_2排出量が約1／7と、環境負荷の低い交通機関です。公共交通の利便性が向上することで、自家用乗用車の利用が抑制されれば、日本における運輸部門のCO_2排出量が削減されます。阪神なんば線や北大阪急行電鉄の延伸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・駐輪場等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。

なお、阪急電鉄・阪神電気鉄道は、列車運行及び駅施設等で使用するすべての電力を実質的に再エネ由来の電力とし、CO_2排出量ゼロで運行しています。

温室効果ガス削減につながる輸送サービスの提案

企業活動における脱炭素化が求められる中、製品輸送等のサプライチェーン（Scope3）を含めた温室効果ガスの排出量削減が重要となっています。そのサプライチェーンの一端を担う国際輸送事業では、お客様企業に対し、貨物の軽量化、輸送ルートの最適化、航空会社と連携したSAF（Sustainable Aviation Fuel）を利用した航空輸送、船会社と連携したバイオ燃料を利用した海上輸送など、様々な温室効果ガス排出量の削減提案を行い、お客様企業と共にScope3の温室効果ガス削減に取り組んでいます。

阪急阪神エクスプレスでは、貨物の輸送距離を短縮し、環境負荷の低い鉄道輸送を利用したサービスとして、日本からドイツまでアドリア海を経由した海上・鉄道・トラックの複合輸送での輸送サービスを開拓したところ、この輸送ルートが2023年の国土交通省の「多元化・強靭化に向けた実証輸送プログラム」に選定され、同省からは環境負荷の低減効果や輸送品質の安定性について高評価を得ています。

また、同社は、東京都が実施する「企業のScope3（物流分野）対策促進事業（航空・海上輸送）」に継続して参画しています。環境負荷の少ない貨物輸送を促進することで当社並びにお客様企業のサプライチェーン全体のCO_2排出量削減に貢献しています。

CO_2など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2035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します。

都市交通事業

● 運行・駅施設に係る省エネルギーの取組

当社グループでは、エネルギー使用において、鉄道の運行に係るエネルギーが約40％を占めるため、鉄道の運行における省エネの取組を重要視しています。阪急電鉄・阪神電気鉄道では、車両機器メーカーとの開発協議等を行いながら、省エネ性能の高い車両の導入や更新に注力しています。例えば、最新の省エネ性能が最も高い車両において、モーターに全閉式高効率主電動機を用いた高効率のVVVFインバータ制御装置のほか、前照灯を含むすべての照明機器にLED照明を採用し、従来型車両と比較して約60％の消費電力削減を実現しています。また、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。

● EVバスの導入・エコドライブの推進

当社グループでは、走行時にCO_2を排出せず環境負荷が低いEVバスを運行しています。

阪急バスでは、2021年9月のEVバス2両の導入を皮切りに、現在は19両保有しており、千里営業所及び茨木営業所管轄路線で運行しています。

阪神バスでも、2023年5月からEVバス2両の運行を開始し、現在では合計6両運行しています。これは兵庫県内の乗合路線バスとしては初の事例となります。

阪急バス・阪神バスをはじめとしたグループ各社では、従業員への教育をはじめ、アイドリングストップ装置のついた車両の導入等、様々な取組を通じて、エコドライブを推進しています。

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（BEMS等）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、BEMS（ビルエネルギーマネジメントシステム）等の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

大阪梅田ツインタワーズ・サウスでは、BEMS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WEB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。

●スマートメーター等の導入

効率的なエネルギー利用を推進するため、当社グループが開発する商業施設・オフィスビルでは、原則※スマートメーター（電気使用量を30分ごとに計測・記録でき、通信機能を持つメーター）を導入しています。

※一部取替作業が困難な場所を除く

国際輸送事業

●物流倉庫での使用電力量の削減

当社グループが保有する物流倉庫「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」ではISO14001での活動を積極的に取り入れ、施設内照明のLED化や使用電力量監視のための「デマンド監視装置」の設置等によりエネルギー使用量の削減を推進し、温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

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	2025年度実績
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	2025年度100%（毎年度、100%を目標とする）	100%（神戸三宮阪急ビル、大阪梅田ツインタワーズ・サウス）

※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

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〉		
環境および社会への配慮の観点から株式会社日本政策投資銀行（DBJ）が物件を5段階で認証する制度	★★★★★（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 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築物		大阪梅田ツインタワーズ・ノース
ZEB		
ZEB Ready 快適な室内環境を保ちながら高効率設備等により省エネルギーに努めることで、同規模の標準的な設備仕様の建築物と比較し、一次エネルギーの年間消費量が大幅に削減されている建築物。削減量に応じて、『ZEB』、Nearly ZEB、ZEB Ready、ZEB Orientedの4つに定義される。ZEB Readyは、50%以上の一次エネルギー消費量を削減した建築物		ロジスタ・ロジクロス茨木彩都 B棟 ロジスタ京都上鳥羽

太陽光発電設備の設置

当社グループの各施設では、再生可能エネルギーの活用として太陽光発電設備の設置を進めています。主な設置施設は以下のとおりです。

- 都市交通事業：阪急電鉄　摂津市駅・西宮北口駅・蛍池駅・正雀工場・桂電気作業車格納庫
  阪神電気鉄道　大石駅・大物駅・杭瀬駅・尼崎センタープール前駅
- 不動産事業：HEPファイブ、阪急西宮ガーデンズ、大阪梅田ツインタワーズ・サウス、ミューア阪急桂、宝塚商業ゾーン、Hankyu Hanshin LogisticsCentre（シンガポール物流倉庫のオンサイトPPA）
- エンタテインメント事業：阪神甲子園球場、ゼロカーボンベースボールパーク（日鉄鋼板SGLスタジアム 尼崎、室内練習場、選手寮兼クラブハウス「虎風荘」）

阪急西宮北口駅

阪神大石駅

再生可能エネルギー由来の電力及びコーポレートPPAの導入

都市交通事業

●鉄道事業におけるカーボンニュートラル運行

2025年4月から、阪急・阪神全線の列車運行及び駅施設等で使用するすべての電力を実質的に再生可能エネルギー由来の電力とし、CO_2排出量実質ゼロで運行しています。さらに、阪急電鉄及び阪神電気鉄道では、コーポレートPPA※を活用した追加性のある再生可能エネルギー電力の拡大にも取り組んでいます（コーポレートPPAの取組により供給される電力は、2029年度以降、両社の鉄道事業の全使用電力量の約16.7%に相当する見込みです）。

※「Power Purchase Agreement」（電力購入契約）の略

カーボンニュートラル運行を記念するラッピング列車
（左：阪急電鉄 右：阪神電気鉄道）

不動産事業・エンタテインメント事業

●オフィスビル・商業施設等への再生可能エネルギー由来の電力の導入

大阪梅田地区及び阪急阪神沿線で運営するオフィスビル・商業施設等※1における電力使用量※2の約9割を、再エネ電力メニューを活用し、実質的に再エネ電力に置き換えています。そのうち、大阪梅田ツインタワーズ・ノース／サウス及びHEPファイブについては、コーポレートPPAを活用して追加性のある再生可能エネルギー電力に一部切り替えています。

※1　建替・再開発予定の物件、使用電力が極めて小さい物件、当社グループがエネルギー管理権原を有しない物件等、一部の物件を除きます。
※2　ガスコージェネレーションシステムによる自家発電分を除きます。

●宝塚大劇場・阪神甲子園球場等でのコーポレートPPAの導入

宝塚大劇場・宝塚ホテル及び阪神甲子園球場において、コーポレートPPAを活用した追加性のある再生可能エネルギー電力を導入し、再エネ電力メニューの活用と合わせて、使用電力の実質100%再エネ化を実現しています。この取組により、2025年度は、合計約6,500t-CO_2の排出量削減に貢献しました。

カーボン・オフセットの活用

●阪神甲子園球場におけるカーボン・オフセット試合の開催

阪神甲子園球場では、試合で排出されるCO_2をオフセットする取組を実施しています。2025年3月より、コーポレートPPAを活用した再生可能エネルギー電力を導入していますが、ガス・水道の消費や廃棄物の処理に伴うCO_2の排出分をオフセットし、脱炭素とごみの削減に取り組むものです。2025年度は、コトブキシーティング株式会社、日本GXグループ株式会社と協働し、合計8試合で実施し、約206t-CO_2を削減しました。

●宝塚大劇場における「カーボンニュートラルな都市ガス」の導入

宝塚大劇場では、2023年8月から「カーボンニュートラルな都市ガス※」を導入しており、2025年度は、約1,273t-CO_2のCO_2排出量削減につながりました。

※天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスをクレジットで相殺した「カーボンニュートラルLNG」を活用した都市ガス

インターナルカーボンプライシング※の導入

CO_2排出量の削減に向けた投資の促進等を目的に、2023年度から、インターナルカーボンプライシングを導入（5,000円/t-CO_2）しています。

※インターナルカーボンプライシング（ICP）：企業が独自に炭素価格を設定し、将来のCO_2排出量削減や炭素税の導入による経済的な影響の把握、投資判断の意思決定、省エネ推進へのインセンティブ等に活用する手法

DATA

当社グループの温室効果ガス排出量（Scope1&2）

指標	単位	当社及び海外含む連結子会社						国内事業所			海外事業所		
		2023年度	2024年度	2025年度	対2019年度		（参考）2019年度※	2023年度	2024年度	2025年度	2023年度	2024年度	2025年度
温室効果ガス排出量合計（Scope1&2）	t-CO_2	**419,194**	**409,515**	**194,061**☑	**△263,081**	**△57.5%**	**457,142**	**419,123**	**382,931**	**165,441**	**71**	**26,584**	**28,620**
コア別													
都市交通	t-CO_2	297,176	289,490	92,285	△188,186	△67.1%	280,471	297,176	289,490	92,285	—	—	—
不動産		99,898	101,182	86,143	△69,401	△44.6%	155,544	99,827	74,598	57,523	71	26,584	28,620
エンタテインメント		12,816	9,688	6,491	△5,351	△45.2%	11,843	12,816	9,688	6,491	—	—	—
情報・通信		2,468	2,340	2,405	+555	+30.0%	1,851	2,468	2,340	2,405	—	—	—
旅行		1,074	1,047	1,032	△980	△48.7%	2,012	1,074	1,047	1,032	—	—	—
国際輸送		1,672	1,753	1,766	△159	△8.3%	1,925	1,672	1,753	1,766	—	—	—
その他		4,090	4,014	3,937	+442	+12.6%	3,496	4,090	4,014	3,937	—	—	—
Scope別													
Scope1	t-CO_2	108,119	106,230	104,420☑	△32,572	△23.8%	136,992	108,119	106,230	104,376	—	0	44
Scope2		311,074	303,285	89,641☑	△230,509	△72.0%	320,150	311,003	276,701	61,065	71	26,584	28,576

※基準年以降に、法人のグループへの新規連結又はグループ外への移管があった場合であって、当該法人の基準年の温室効果ガス排出量を実測値を基に算定でき、その規模が基準年におけるグループ全体の5%以上である場合、基準年のグループ総排出量に反映しています（新規連結については2024年度までを対象とする）。

- GHGプロトコル【マーケット基準】に基づき、グループ全体の温室効果ガス排出量合計（Scope1&2）及び、Scope別排出量合計（Scope1・2）を算出しています。
- 2025年度のグループ全体の温室効果ガス排出量（Scope1・2）に関して、GHGプロトコル【ロケーション基準】に基づき算出した数値は以下のとおりです。

【ロケーション基準】

・Scope1・2合計　487,082t-CO_2☑

・Scope2　382,662t-CO_2☑

- データの対象及び算定基準については、「補足事項」（P62）をご参照ください。
- ☑を付している数値は、その信頼性を担保するため、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証（限定的保証）を取得しています。詳細は、「第三者保証報告書」（P61）をご参照ください。

当社グループの温室効果ガス排出量（Scope3※）

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
Scope3　合計		t-CO_2	3,480,706	4,164,386	4,169,114
カテゴリー別	1. 購入した製品・サービス		2,226,623	2,914,574	3,003,912
	2. 資本財		487,886	434,689	374,145☑
	3. Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動		79,711	70,170	35,680☑
	4. 輸送、配送（上流）		329,886	325,874	289,265
	5. 事業から出る廃棄物		50,844	56,389	63,001
	6. 出張		2,970	2,816	2,923
	7. 雇用者の通勤		8,098	8,094	8,011
	8. リース資産（上流）		0	0	0
	9. 輸送、配送（下流）		11,882	8,157	8,624
	10. 販売した製品の加工		0	0	0
	11. 販売した製品の使用		102,324	184,553	244,792☑
	12. 販売した製品の廃棄		12,131	18,461	15,736
	13. リース資産（下流）		139,460	107,647	97,608
	14. フランチャイズ		28,891	32,963	25,415
	15. 投資		0	0	0

※Scope3は、Scope1・2以外の、自らの活動に関連する自社以外での間接排出を算出しています。

- GHGプロトコルに基づき算出しています。なお、2025年度からカテゴリー2及び11のデータの対象及び算定基準を一部変更しています。
- ☑を付しているデータの対象及び算定基準については、「補足事項」（P62）をご参照ください。
- ☑を付している数値は、その信頼性を担保するため、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証（限定的保証）を取得しています。詳細は、「第三者保証報告書」（P61）をご参照ください。

当社グループのエネルギー使用量※

指標	単位	当社及び海外含む連結子会社						国内事業所			海外事業所		
		2023年度	2024年度	2025年度	対2019年度		（参考）2019年度	2023年度	2024年度	2025年度	2023年度	2024年度	2025年度
エネルギー使用量合計	**MWh**	**1,365,950**	**1,399,070**	**1,387,191☑**	**△213,010**	**△13.3%**	**1,600,201**	**1,365,765**	**1,364,483**	**1,348,464**	**185**	**34,587**	**38,727**
コア別													
都市交通	MWh	826,661	832,623	822,057	△127,193	△13.4%	949,250	826,661	832,623	822,057	―	―	―
不動産		466,442	497,948	494,342	△83,040	△14.4%	577,382	466,257	463,360	455,615	185	34,587	38,727
エンタテインメント		44,799	40,229	42,475	△1,970	△4.4%	44,444	44,799	40,229	42,475	―	―	―
情報・通信		6,258	6,324	6,636	+1,191	+21.9%	5,444	6,258	6,324	6,636	―	―	―
旅行		3,448	3,522	3,478	△1,261	△26.6%	4,739	3,448	3,522	3,478	―	―	―
国際輸送		4,675	4,752	4,782	△527	△9.9%	5,308	4,675	4,752	4,782	―	―	―
その他		13,666	13,674	13,422	△210	△1.5%	13,632	13,666	13,674	13,422	―	―	―

※基準年以降に、法人のグループへの新規連結又はグループ外への移管があった場合、Scope1&2と同様の算定基準に基づき算定しています。

- データの対象及び算定基準については、「補足事項」（P62）をご参照ください。
- ☑を付している数値は、その信頼性を担保するため、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証（限定的保証）を取得しています。
  詳細は、「第三者保証報告書」（P61）をご参照ください。

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・エネルギー使用量

指標	単位	2023年度	2024年度	2025年度
温室効果ガス排出量※	t-CO_2	136,755	86,805	56,882
エネルギー使用量	MWh	583,453	588,777	633,236

- 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・非化石転換法（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す。ただし、集計が困難な一部のデータを除きます。

※温室効果ガス排出量は、2023年度は調整後温室効果ガス排出係数を、2024、2025年度は基礎排出係数を用いて算出しています。

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、具体的な取組の方向性の一つとして「廃棄物発生の抑止およびリサイクルの推進」を掲げています。また、2025年3月に策定した、未来のありたい姿の実現に向けた長期的な経営方針としての「長期経営構想」において、住むにも訪れるにも魅力的なまちづくりに向け、サステナブルな行動を自然と選択できる社会を実現していくことを掲げており、資源循環の分野においても、環境負荷の低減と、付加価値の向上を沿線で実現することが重要であると考えています。この活動はビジネスモデル上で重要な機会とも捉えており、水平リサイクルやアップサイクルのプロジェクト数や産業廃棄物排出量の削減率をKPIとして設定しています。

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、多くのお客様にご利用いただく拠点・アセットを中心に資源循環に向けた回収効率の向上を図っています。さらに、社会関係資本である信頼・ブランド力に基づき資源循環の取組を拡大し、サプライヤーを含むパートナー企業、お客様、地域社会との協働を強化しながら、水平リサイクルやアップサイクルの促進に取り組んでいきます。なお、環境汚染・廃棄物・資源利用の削減や資源循環に着手しない場合は、環境負荷増大による環境維持コストの増加や、まちの魅力度低下、当社グループブランドイメージの毀損等のリスクにつながると認識しています。

また、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のご協力を得ながら、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し進めています。

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（P30）をご参照ください。

目　標

指標	範囲	目標	2025年度実績
産業廃棄物排出量（建設受注工事を除く。）の連結売上高比率	当社及び連結子会社	2023年度比10%削減（2030年度）	2023年度比9.3%削減
水平リサイクルやアップサイクル（PETボトル・廃油等）のプロジェクト数	当社グループ	着実な増加及びプロジェクトの質の向上	11件（2024年度：11件）

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・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／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。

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の抑制・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不動産施設（阪急三番街・阪急西宮ガーデンズ・阪急ターミナルビル）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き、より効果的な廃棄物の削減を図っています。

食品廃棄量削減と資源の有効活用

阪急阪神ホテルズでは、食品廃棄物の発生抑制（加工時に出る廃材の有効活用、提供方法・盛り付けの工夫）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、食品廃棄量の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	2025年度実績
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71.1%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

阪神甲子園球場では、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	2025年度実績
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	2025シーズン 2019シーズン比41%削減

阪神甲子園球場における他社・行政との協働によるリサイクルの推進

阪神甲子園球場では、他社・行政との協働によりリサイクルを推進することで、資源利用の削減及びリサイクル率の向上に取り組んでいます。

●リサイクル素材の活用

リサイクル推進の一環として、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の素材に、ポリエステル繊維の代替として、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いるほか、リサイクル素材を活用したごみ袋等の“eco”商品の開発と活用を進めています。さらに、同社と協働で、2024年には、コロナ禍において球場で使用したアクリル板をアップサイクルし、ノベルティグッズ（アクリルキーホルダー）として再利用したほか、2025年には外野席の座面リニューアル工事によって発生した古い座面から再生ペレット（プラスチック製品を成形する材料）を生成しました。

●プラスチックカップリサイクル

阪神甲子園球場での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・ごみ袋・球場ラバーフェンス（クッション材）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、同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。

目標

指標	範囲	目標	2025年度実績
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	2035シーズン 70%	2025シーズン 49%

PETボトルの水平リサイクル

当社グループでは、株式会社サーキュラーペットやアサヒ飲料株式会社等と協働し、使用済みPETボトルから再生PET樹脂を製造し、PETボトルにリサイクルする水平リサイクルプロジェクト「ボトルtoボトル」の取組を行っています。実施拠点は、阪急電鉄駅施設（主に飲料自動販売機横のリサイクルボックス）、HEPファイブ、アプローズタワー（ホテル阪急インターナショナルを含む。）、宝塚大劇場、阪神甲子園球場（夏の高校野球選手権大会）等、多岐にわたります。

この取組により、リサイクルされない場合と比較してCO_2排出量を約40%削減することができるため、資源の有効活用及び環境負荷の低減が期待できます。今後も取組拠点の拡大を図り、資源の活用をより一層推進していきます。

廃食油のSAF製造原料としての提供

当社グループの各施設では、使用済み食用油を、国産の持続可能な航空燃料 SAF（Sustainable Aviation Fuel）製造の原料として供給することで、資源の有効活用に取り組んでいます。

●不動産事業（2026年6月末現在）

- 分譲マンション〈ジオ〉※
- ホテル阪急インターナショナル
- 宝塚ホテル
- 京都新阪急ホテル
- 第一ホテル東京
- 大阪梅田ツインタワーズ・サウス（オフィス部分）
- HEPファイブ
- ラグザ大阪

※マンションの共用部に回収BOXを設置。一部の物件を除く。

●エンタテインメント事業

- 阪神甲子園球場
- 日鉄鋼板 SGL スタジアム尼崎
- 六甲ビューパレス等（六甲山観光が運営するレストラン）

DATA

廃棄物排出量

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物	発生量	t	33,545	35,201	34,689
	リサイクル量（リサイクル率）		14,195（42.3%）	15,745（44.7%）	15,835（45.6%）
	最終処分量		5,140	4,476	4,042
うち有害廃棄物※1	発生量		355	412	290

廃棄物排出抑制の取組実績

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
建設工事廃棄物※2	発生量	t	5,996	40,925	24,617
	リサイクル量（リサイクル率）		2,699（45.0%）	39,858（97.4%）	22,907（93.1%）
	最終処分量		24	531	527
リサイクル法対象機器	引渡量		0	219	5
不用品売却	引渡量		623	706	435

● データの対象は当社及び連結子会社 80社（2025年度）

※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	2023年度	2024年度	2025年度
揮発性有機化合物（VOCs）※1	発生量	kg	8,630	8,190	8,300
	大気への排出量		2,800	2,400	2,600
	移動量（当該事業所外）		5,830	5,790	5,700
PCB含有廃棄物※2	保管量	t	8	4	2

その他の排出物に関する実績

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
窒素酸化物（NOx）※3	排出量	t	66.9	40.0	39.4
硫黄酸化物（SOx）※4			0.004	0.000	0.008

原料に関する実績

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
OA用紙	使用量	t	551	540	505

● データの対象は当社及び連結子会社 80社（2025年度）

※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ます。

※3 自動車NOx・PM法に基づき算出し行政に届け出た、大阪府・兵庫県の特定地域における自動車から排出した窒素酸化物（2023年度）、及び、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「豊かなまちづくり」の中で、具体的な取組の一つとして「良質な住環境の整備」を掲げており、自然や文化とともに、人々がいきいきと集い・働き・住み続けたくなるまちづくりに向けた取組として、自然環境・生物多様性の保全につながる活動をグループ全体で推進しています。また、2025年3月に策定した、未来のありたい姿の実現に向けた長期的な経営方針としての「長期経営構想」においても、環境分野の取組方針として「生物多様性」をテーマの一つとして掲げ、緑化・自然保護による地域の魅力向上を目指すこととしています。

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。また、2024年5月には、一般社団法人日本経済団体連合会と経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」の趣旨に賛同し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しました。

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（P30）をご参照ください。

目　標

指標	目標
沿線住民へのアンケートを通じた、自然の豊かさによる地域の魅力度	モニタリングを実施
特定地域（大阪梅田・六甲山など）の植物種数／生物種数	モニタリングを実施

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。

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（P43）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。

不動産ポートフォリオにおける生物多様性保全の取組

大阪梅田ツインタワーズ・サウスでは、阪神園芸が壁面と屋上の緑化施設を資産として保有・管理しています。各施設の植物は、この地域に由来する六甲山系や淀川水系に自生する樹種を選定しており、低層部の外壁バルコニー（3～9階）には広範囲にわたってプランター（477基、約700m^2）を設置し、開花や紅葉等の季節に応じた変化を感じられる樹木を植えることで、大阪梅田の玄関口に相応しいファサードとなっています。また、12階の屋上庭園ではシンボルツリーであるケヤキを中心に、都会の喧騒のなかでも静寂を感じられるよう多くの木々を植え、オフィスワーカーや来訪者に憩いが感じられる空間を提供しています（屋上緑化全体で約800m^2）。このような人や環境に配慮した空間づくりが、ヒートアイランド現象の抑制や生物多様性の保全及び、良質な景観の形成に寄与していることと評価され、同施設は「第16回おおさか優良緑化賞」の大阪府知事賞・生物多様性賞、「令和4年度おおさか環境にやさしい建築賞」の大阪市長賞、第22回屋上・壁面緑化技術コンクールにおける国土交通大臣賞を、それぞれ受賞しています。また本施設は計画時に生物の誘致目標を定めており、その結果を継続的にモニタリングしており、現在大阪府の希少種を含め、鳥類29種、昆虫類82種が確認されています。

また、当社グループが開発事業者として参画する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4,000m^{2}の庭園を、南館・北館9階に計10,000m^{2}を超える屋上庭園を、それぞれ設けています。いちょう並木・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、当社グループが事業者JVとして参画した「グラングリーン大阪」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、約4.5haのうめきた公園を中心に、約320種（在来種約270種を含む）、1,500本以上の植樹で多様な緑地を形成し、生物多様性に配慮したまちづくりを進めています。

グラングリーン大阪　うめきた公園（サウスパーク）
提供：グラングリーン大阪開発事業者

大阪梅田ツインタワーズ・サウス 屋上広場

大阪梅田ツインタワーズ・サウスで確認された大阪府準絶滅危惧種
サラサヤンマ

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50,000m^{2}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ます。また、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）。

園内にある絶滅危惧種「ケスハマソウ」

神戸市「キーナの森」で取り組む森林保全活動

阪急阪神不動産は、神戸市の「キーナの森」の一部を「阪急阪神不動産の森」と名付け、下層植生の育成を阻害している常緑樹等の除伐や、作業に必要となる歩道の整備等の森林保全活動を実施しています。また、伐採木を用いたワークショップや森林ボランティア体験の研修等を開催することで、森林資源の活用や森林環境教育を推進しています。

森林ボランティア体験の様子

兵庫県南部臨海エリアの植樹事業等の緑地・植栽の整備

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。代表例として、約291,000m^{2}に及ぶ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「兵庫県立尼崎の森中央緑地」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種子を採取し、苗を育て、植栽を行っています。「遺伝子の多様性」を守りつつ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、行政が定期的に実施する鳥・昆虫等のモニタリング調査でも、着実に種の多様性が高まっており、地域種による生物多様性の修復と保全に貢献しています。また、保全活動を活かした多様な環境学習を多数実践しています。

目標

指標	範囲	目標	2025年度実績
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	6件 （2024年度：6件）

NPO 法人等、地域との対話・連携

グループの社会貢献活動「阪急阪神 未来のゆめ・まち基金」を通じて、植樹・育林等の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助成し、活動支援や定期的な対話を通じて、「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

環境省「自然共生サイト」　認定状況

自然共生サイトとは、「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を認定する制度です。2022年12月の生物多様性条約第15回締約国会議（CBD-COP15）において、2030年までの新たな世界目標として採択された「30by30目標」（2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標）の達成に向けて、環境省が主導しています。

自然共生サイト認定ロゴ

認定時期	認定対象
2024年10月	大阪梅田ツインタワーズ・サウス（屋上広場・地上部・壁面緑化などから構成）
2025年9月	六甲高山植物園

その他の認証状況

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。

また、分譲マンション「ジオ荻窪」は、生物多様性保全のランドスケープデザインを4つのガーデンに採り入れていること等が認められ、「いきもの共生事業所認証（以下、「ABINC 認証」）」を取得しています。ABINC 認証とは、「一般社団法人いきもの共生事業推進協議会」が設定した、人といきものの共生を実現できる環境づくりや維持管理の基準を満たし、同協議会の審査を経て認証を受けた物件に与えられる認証です。

生物多様性に関するリスク評価

新規プロジェクトにおける、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、法令・条例等に基づき、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。

また、当社グループのリスクマネジメント体制のもと、当社グループ開発室が推進する新規事業の開発において、有害物質の発生有無や適切な処理、環境法令への適切な対応等、生物多様性に関するリスク評価を行っています。

既存プロジェクト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、既存事業の生物多様性に関するリスク評価（有害物質の流出や土壌汚染のリスク、環境法令への適切な対応等）を実施するとともに、高リスクと判断した場合は、リスク低減のための適切な対応方針を定め、対策を着実に実施することとしています。また、生物多様性に関するリスクや機会の評価に向け、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）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、TNFD提言に基づく情報開示 WEB をご参照ください。

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のご協力のもと、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、ほぼすべてのエリアが低位から1・2段階目のLow／Low-Mediumに該当。

マネジメント・推進体制

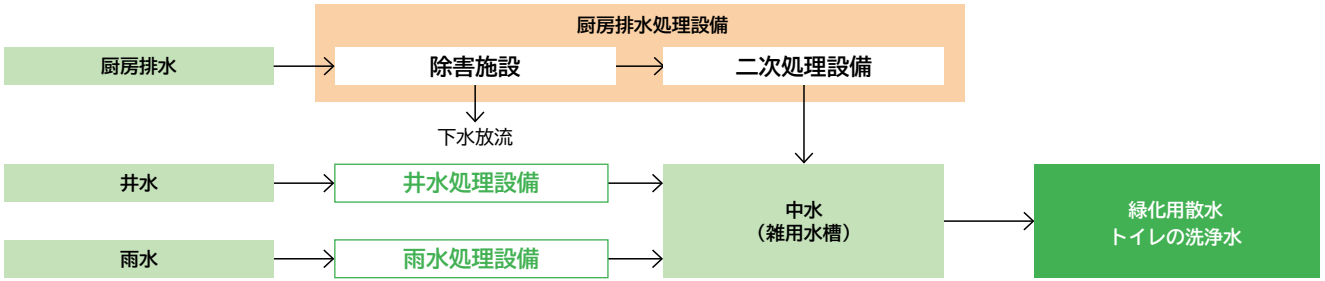
「環境 1. 環境マネジメント」のマネジメント・推進体制（P30）をご参照ください。

取　組

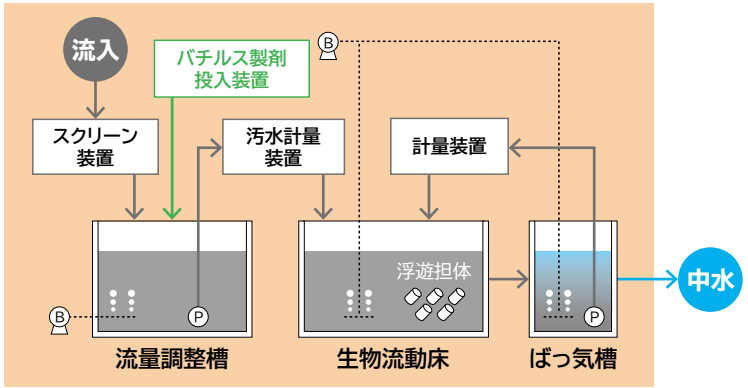
中水の有効活用の取組

当社グループでは、水管理計画の一つとして、排水処理設備や中水設備を導入・運用し、取水量の削減に取り組んでいます。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、飲食店舗の厨房排水や井水、雨水を浄化処理して雑用水（緑化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しているほか、インドネシア・ジャカルタで運営管理に携わるセントラルパークモールにおいても、水質や排水量に関する現地規制に沿った排水処理だけでなく、雑用水として活用可能な再生水の精製も行う水処理設備を運用し、水のリサイクルによる上水の取水量低減に寄与しています。厨房排水の処理では、脂質・でんぷん・たんぱく質等の分解能力が高い微生物を添加することで、厨房排水特有の有機排水の処理を可能にしています。

排水処理・リサイクルシステム（例：大阪梅田ツインタワーズ・サウス）



厨房排水処理の仕組み



微生物製剤添加担体流動法
脂質・でんぷん・たんぱく質等の分解能力が高い、自然界に生息するバチルス属菌を添加し分解能の高い生物相に誘導するもの。

Ⓑ：ブロワー
（槽内への酸素供給装置）
Ⓟ：ポンプ

雨水の活用

阪急電鉄の摂津市駅と西山天王山駅では、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。

阪神甲子園球場でも、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（取水量の削減）

● タオル・シーツ類の再利用

阪急阪神ホテルズでは、直営16ホテル（2026年4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そのまま使用していただく「No Cleaning」申請を促進し、以下の目標を掲げることで、取水量・洗濯後の排水量の削減に努めています。

No Cleaningカード

目標

指標	範囲	目標	2025年度実績
連泊時の「No Cleaning」申請率（取水量削減に向け）	阪急阪神ホテルズ	2030年度に7.0%（2019年度比倍増）	5.9%

● 設備改修による取組

駅のトイレには、節水タイプの機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機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

施設管理における清掃時の節水、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。

水ストレス地域における現地NPO法人との連携

阪急阪神不動産では、数多くの事業を展開するインドネシアにおいて、水ストレス（水需給がひっ迫している状態）が深刻な地域に対する支援に取り組んでいます。

具体的には、西ジャカルタの商業施設「セントラルパークモール」において、現地のNPO法人Solar Chapter※と連携し、持続的な水供給システム構築に向けた支援に取り組んでおり、モール内で開催される様々なイベントを通じて本プロジェクトを紹介するとともに、お客様や関係者から寄付を募っています。こうした取組を通じた資金を活用し、同国の東ヌサ・トゥンガラ州・Tunabesi・Oenenuに太陽光パネルを活用した水供給設備を設置する等、地域住民が安定的に水資源を利用できる環境づくりに貢献しています。

※Solar Chapter：インドネシアを拠点に、離島等で生活インフラの整備・支援が必要な地域において、水問題、教育、コミュニティ開発の支援に取り組む非営利団体。

DATA

取水量

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
取水量合計		m³	3,624,648	3,638,876	3,596,117
水源別内訳※1	上水道・工業用水道		3,374,737	3,379,364	3,339,841
	地下水		233,254	240,869	231,086
	雨水等		16,657	18,643	25,190

排水量

指標	単位	2023年度	2024年度	2025年度
排水量合計※2	m³	3,624,648	3,638,876	3,596,117

- データの対象は当社及び連結子会社 80社（2025年度）

※1　地表水、採石場で採取された水、外部排水、海水からの取水はありません。

※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・井戸等への排水はありません。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しています。

当社グループの不動産ポートフォリオにおける水資源に関するデータ

指標		単位	2023年度	2024年度	2025年度
水資源	取水量	m³	3,588,631	3,622,782	3,325,569
	排水量※		3,588,631	3,622,782	3,325,569

- 取水量・排水量の集計対象範囲は、「省エネ・非化石転換法（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す。ただし、集計が困難な一部のデータを除きます。

※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しています。

ガバナンスに関する内容（コーポレート・ガバナンス、企業倫理・コンプライアンス・腐敗防止の徹底、リスクマネジメント、税の透明性等）については、統合報告書2026「ガバナンス」（P65～）WEBをご参照ください。本報告書では、補足情報のみを記載しています。

1. コーポレート・ガバナンス

ガバナンスの実効性の向上

役員一覧

2026年6月18日現在

役職	氏名			
代表取締役社長グループCEO	嶋田 泰夫			男性
代表取締役副社長	久須 勇介			男性
取締役執行役員	上田 靖			男性
取締役	遠藤 典子	社外	独立	女性
取締役	鶴 由貴	社外	独立	女性
取締役	小林 充佳	社外	独立	男性
取締役	宮原 幸一郎	社外	独立	男性
取締役	増田 睦子	社外	独立	女性
取締役	島谷 能成			男性
取締役	荒木 直也			男性
取締役	福井 康樹			男性
取締役監査等委員（常勤）	橋本 一範			男性
取締役監査等委員	髙橋 裕子	社外	独立	女性
取締役監査等委員	甲斐 行夫	社外	独立	男性
執行役員	野村 欣史			男性
執行役員	佐々木 浩			男性
執行役員	谷本 修			男性
執行役員	佐々川 紀雄			男性

※社外：会社法第2条第15号に定める社外取締役です。
※独立：東京証券取引所に対し、独立役員とする独立役員届出書を提出している取締役です。

当社の経営上の意思決定、執行及び監督等に係る経営管理組織

● 取締役会

社外取締役を含む取締役で構成する取締役会（議長：取締役会長（欠員又は事故があるときは、代表取締役社長））は、原則月1回開催し、当社及び当社グループを監視・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、次に掲げる事項を決議しています。

- 当社及び当社グループの経営方針、経営戦略等に係る事項
- 各コア事業の経営計画
- 株主総会に付議する議案及び報告事項
- 重要な契約の締結
- 重要な投資及び融資
- その他必要な事項

また、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、監督しています。また、利益相反取引・関連当事者間取引の対応として、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。

取締役会は、14名の取締役により構成され、そのうち7名の独立社外取締役には、女性取締役や、法務・リスクマネジメントに係る知識・経験・能力を有する取締役、社会・環境を含む専門的な知識・経験・能力を有する取締役等も選任することで、多様性を高めており、監視・監督機能の強化と意思決定の質の向上を図っています。また、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。

なお、2025年度の取締役会の開催回数は11回です。

● 監査等委員会

社外取締役を含む取締役監査等委員で構成する監査等委員会は、原則月1回開催し、以下の基本権限等を基に、当社及び当社グループの業務執行に係る意思決定の更なる適正性確保、グループ全体のガバナンスの向上を図っています。

- 取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成
- 株主総会に付議する、会計監査人選解任・再任に関する議案の内容の決定
- 監査等委員でない取締役の選解任・辞任及び報酬等に関する意見の決定
- 当社及びグループ会社の業務・財産の調査権限
- その他の権限等

なお、2025年度の監査等委員会の開催回数は12回です。

● 指名・報酬委員会

取締役人事及び取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬の透明性及び客観性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しています。本委員会は、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全員で構成し、社外取締役が委員長を務めています。

本委員会は、取締役会からの諮問を受け、次に掲げる事項を取締役会に答申しています。

- 株主総会に付議する取締役候補者の選任に関する議案
- 取締役会に付議する代表取締役の選定に関する議案
- 株主総会に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く。）の解任に関する議案
- 経営トップの後継者計画（サクセッションプラン）
- 株主総会に付議する取締役の報酬等に関する議案
- 取締役会に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する議案
- 取締役会に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容
- その他、上記各事項に関して取締役会が必要と認めた事項

なお、2025年度の指名・報酬委員会の開催回数は6回です。

取締役会・監査等委員会等の実効性の確保

● 取締役会への出席率（2025年度）

氏名	地位※	在任期間の出席率
嶋田 泰夫	代表取締役社長 グループCEO	100%
久須 勇介	代表取締役副社長	100%
上田 靖（2025年6月17日就任）	取締役	100%
遠藤 典子	取締役	100%
鶴 由貴	取締役	100%
小林 充佳	取締役	100%
宮原 幸一郎（2025年6月17日就任）	取締役	100%
島谷 能成	取締役	100%
荒木 直也	取締役	100%
福井 康樹（2025年6月17日就任）	取締役	100%
橋本 一範	取締役監査等委員	100%
小見山 道有	取締役監査等委員	100%
髙橋 裕子	取締役監査等委員	100%

● 監査等委員会への出席率（2025年度）

氏名	地位※	在任期間の出席率
橋本 一範	取締役監査等委員	100%
小見山 道有	取締役監査等委員	100%
髙橋 裕子	取締役監査等委員	100%

● 指名・報酬委員会への出席率（2025年度）

氏名	地位※	在任期間の出席率
嶋田 泰夫	代表取締役社長 グループCEO	100%
遠藤 典子	取締役【委員長】	100%
鶴 由貴	取締役	100%
小林 充佳	取締役	100%
宮原 幸一郎（2025年6月17日就任）	取締役	100%
小見山 道有	取締役監査等委員	100%
髙橋 裕子	取締役監査等委員	100%

※地位は、2025年度末時点の地位です。

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。

- 筆頭業務執行社員として5会計期間、その他の業務執行社員として7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

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に、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）のもと、毎年策定するグループの年度監査方針に基づき、グループ全体で重点的に取り組むテーマに加えて、各社・各事業における特有のリスクへの対応も含めた年度監査計画をグループ各社で策定し、適宜監査を実施しています。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。また、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。

2. 企業倫理・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。

企業倫理・コンプライアンス推進体制

当社グループでは、「内部統制システムの構築の基本方針」に基づき、当社及び各社において、当社グループの役職員を対象としたコンプライアンスに関する各種研修等の教育を実施するほか、内部監査体制を整備し、当社及びグループ会社を対象とした内部監査を実施すること等により、企業倫理・コンプライアンスに関する取組を推進しています。そして、当社取締役会は、毎年、当社グループにおける内部統制システムの運用状況として、企業倫理・コンプライアンスに関する取組を監督しています。

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、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が閲覧可能な「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

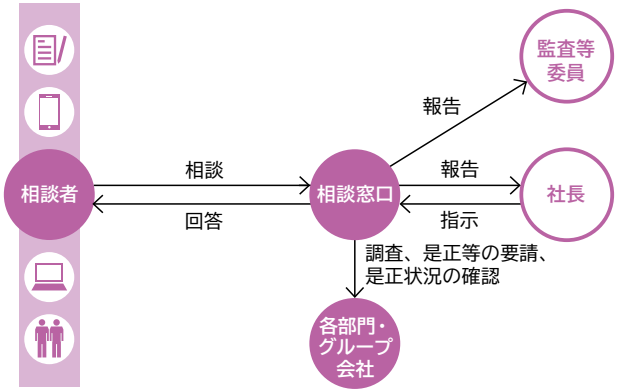
● 企業倫理相談窓口の概要

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、当社グループ及び取引先の役職員とその家族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。相談は、専用メールアドレス（24時間365日受付可能）・封書・電話等を通じて行うことができます。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。

当窓口については、当社グループの全役職員が閲覧可能な「コンプライアンスの手引き」への掲載に加え、コンプライアンス研修やグループ広報誌において、従業員に周知しています。また、職場における周知状況を定期的に確認し、従業員の認知度及び当窓口の実効性の向上を図っています。

なお、企業倫理相談窓口の運用の状況について、毎年取締役会及び監査等委員会に報告しており、2025年度におけるグループ全体の受付件数は87件でした。

企業倫理相談窓口の対応手順



● 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。

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。

企業倫理に関する役職員への研修・教育活動

当社は、研修や情報発信を通じて、当社グループの役職員（役員・従業員・受入出向者・臨時従業員を含む。）に対する企業倫理・コンプライアンス意識の向上に努めています。特に企業倫理・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・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。

2025年度の具体的な取組

- 入社時（新卒入社・キャリア入社）及び昇格時に研修を実施するとともに、グループ会社の取締役・監査役就任者には新任役員研修を実施しました。また、グループ会社に対して、各社ニーズに応じた出張セミナーを実施しました。
- グループ広報誌や全社向けメールマガジンにおいて、法改正情報を含むコンプライアンス関連情報を広く周知しました。
- 法務セミナーの年間計画を策定し、年間で4つのテーマについて動画コンテンツを発信し、知識向上を図りました。
- 当社グループのコンプライアンスに関する重点テーマとして、取引先との関係の適正化を掲げ、グループ各社でフリーランス法への対応状況の自己点検を実施し、法令遵守の再徹底を図った他、カルテル防止に向けた啓発活動や、中小受託取引適正化法（取適法）施行に伴う法令遵守の徹底に向けた取組を行いました。

腐敗防止に向けた取組

当社グループは、規程類に基づき、役職員の腐敗行為（役職員が有している地位や立場を利用した不正、違法又は非倫理的な行為）を禁止しています。そして、2021年5月に「国連グローバル・コンパクト」に賛同の意を表明し、原則10（強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組）に基づき、腐敗防止活動を推進しています。具体的には、「腐敗行為（贈収賄等）の防止に関する基本方針」を定めるとともに、内部者取引防止規程や贈収賄防止規程・ガイドライン等の腐敗行為防止を目的とした規程・ガイドラインを整備しています。

当社グループの全役職員が閲覧可能な「コンプライアンスの手引き」に、当社が腐敗行為（贈収賄等）の防止に関する基本方針を制定していることと合わせて「贈賄・過度な接待の禁止」「不正な会計処理の禁止」「インサイダー取引の禁止」「誠実な取引（優越的地位の濫用の禁止）」といった包括的な腐敗の態様とその防止方法について掲載し、周知に努めています。なお、万一、当社グループの役職員がこれらの禁止行為を行った場合は、当該役職員の所属先の規程等に基づき、厳正に処分します。また、このような禁止行為が発覚した場合、速やかに社内報告を行い、再発防止に努めます。

また、役職員に対し、腐敗防止に関する研修を開催し、同方針及び腐敗行為の防止のための具体的な留意点を説明することで、腐敗防止意識の向上を図り、さらに、腐敗防止の徹底に向け、取締役会が同方針を監督しています。なお、同方針については、腐敗行為（贈収賄等）の防止に関する基本方針 WEB において掲載しています。

● 賄賂・過度な接待の禁止

当社グループの全役職員が閲覧可能な「コンプライアンスの手引き」に、国内外の公務員等に対する賄賂や過度な接待は禁止であることを掲載し、周知に努めています。

- 国内外を問わず公務員に対する贈賄は、許されない行為である
- 公務員との会食において会費を全額負担することは、贈賄にあたる可能性がある

サプライチェーンマネジメント

当社グループは、持続可能な社会の実現に向け、取引先と相互の信頼関係・強固なパートナーシップを構築して、サプライチェーン全体でサステナビリティの取組を推進することが重要であると考えています。

サプライチェーン方針

当社グループは、「阪急阪神ホールディングスグループ サプライチェーン方針」を策定しています。同方針では、安全性の確保と品質の向上、人権の尊重及び労働環境への配慮、環境への配慮、公正な企業活動等、環境・社会・ガバナンスに関して、当社グループが取引先の皆様と共に実践していきたいことを掲げており、グループ全体で取引先と共にサステナビリティの取組を推進しています。当社グループの役職員に対しては、サプライチェーン方針の策定に合わせて、同方針の策定趣旨や主な内容、「サプライチェーン方針の遵守」条項の契約への追加に関する説明会を開催し、教育・浸透を図っています。なお、同方針については、阪急阪神ホールディングスグループ サプライチェーン方針 WEB において掲載しています。

サプライヤーへのサプライチェーン方針の浸透、サプライヤーとの契約への明記

当社グループでは、サプライチェーン方針の遵守の実効性をより高めるため、継続的な取引関係にある取引先に対してサプライチェーン方針を周知するとともに、同取引先との契約書における「サプライチェーン方針の遵守」条項の明記を順次進めています。

サプライチェーンアンケートの実施

2026年度より、主要取引先を対象としたサプライチェーンアンケートを開始しました。アンケートでは、人権方針の整備状況や人権尊重・健康経営・環境に関する取組等について確認を行い、サプライチェーン上のリスク把握に取り組んでいます。今後は、調査結果を踏まえ、必要に応じて取引先との対話や改善支援等を進めていきます。

事業における腐敗の包括的なリスク評価

当社グループのリスクマネジメント体制のもと、新規事業・既存事業を対象に、贈収賄、不当要求、インサイダー取引、反社会的勢力との取引、労働法違反、その他犯罪や法令違反等の腐敗行為について包括的にリスク評価し、腐敗防止に取り組んでいます。また、高リスクと判断した場合は、リスク低減のための適切な対応方針を定め、対策を着実に実施することとしています。例えば、当社では、贈収賄防止に向け、公務員等に対する接待・贈答等に係る社内決裁手続きを厳格に定めて運用しています。

3. リスクマネジメント

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、リスクマネジメント体制を整備しています。なお、ISO31000を参考にして、当リスクマネジメント体制を構築しています。

リスクマネジメントの責任者・体制

当社グループでは、グループにおけるリスクマネジメントの最高責任者である社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、同委員会が当社グループ全体のリスクマネジメントを統括する体制としています。同委員会は監査等委員会から独立した会議体であり、原則として年2回開催し、当社の執行役員その他委員長が指名する者で構成されます。また、専任部署である「リスクマネジメント推進室」を設置し、同室が、同委員会の事務局をはじめとした、グループにおけるリスクマネジメント推進の実務を担っています。

リスク管理委員会は、当社グループの事業戦略やサステナブル経営の観点を踏まえて、グループ経営上重要かつグループ横断での対応が必要なリスクとして、自然災害をはじめとするリスクを選定するとともに、当該リスクの管理を統括するリスクオーナーを決定し、それらの対応状況・取組をモニタリングしています。また、社会経済情勢等の外部環境の変化により発生するリスクについても、グループ全体での対応状況・取組に関して議論することで、新たなリスクを適時に捉える体制を構築しています。リスク管理委員会で議論した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、随時取締役会に報告しており、取締役会は、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するとともに、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。また、その内容については、グループ共通の重要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。

リスクマネジメントの基本的な取組

当社グループでは、グループ全体で毎年リスク調査を実施しており、新規事業・既存事業とも、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、適切な対応方針を定めることとしています。また、これらのリスク分析やリスク対応の状況については、毎年取締役会で報告しています。

※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

事業継続マネジメント

大規模な自然災害発生時において、お客様・周辺住民の安全を第一に、できる限り早期に各事業を復旧させることができるよう、グループ一体となって、事業継続計画（BCP）の整備及び継続的な見直しを進めています。

また当社では、このような大規模な自然災害をはじめとした重大なリスクが現実化した場合には、グループ経営上の損失を最小限にとどめることができるよう、危機対策本部設置規程に基づき、社長を対策本部長とする危機対策本部を速やかに設置して、迅速かつ適切に対応にあたる体制を構築しています。

4. 電子情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

電子情報セキュリティ基本方針

当社グループは、電子情報資産の保全及び業務運用の効率性・継続性の確保、関連法令等の遵守を図り、お客様をはじめとするステークホルダーの安心と信頼を高めることを目的として、情報セキュリティ基本方針を制定しています。同方針において、グループにおいて電子情報セキュリティ（機密性・完全性・可用性）の確保を統一的に行うための基本的な事項を示しています。

電子情報セキュリティ・サイバーセキュリティに関する推進体制

当社グループでは、情報セキュリティ・サイバーセキュリティ対策に向け、当社リスクマネジメント推進室情報セキュリティ推進部を設置するとともに、グループ各社において各種規程や体制を整備し、グループ全体の情報セキュリティ・サイバーセキュリティ強化に取り組んでいます。具体的には、グループ各社において、電子情報管理責任者（社長）が電子情報セキュリティ推進責任者・電子情報管理者を任命し、各社の電子情報セキュリティ管理体制の中で、役職員に対する教育や情報セキュリティに係る評価、点検及び改善を定期的に実施するとともに、行政等の関係機関とも積極的に連携して情報収集に努める等、継続的にインシデントの防止に努めています。そして、当社情報セキュリティ推進部がグループ各社のセキュリティ対策の状況について適宜レビューを行い、対策強化に向けた支援を行っています。

また、当社グループでは、グループ全体のリスクマネジメントを統括するため、社長を委員長とするリスク管理委員会を定期的に開催し、リスク管理に関する事項を審議しています。同委員会では、「情報セキュリティリスク」をグループ共通で取り組む重要リスクの一つとして選定した上で、同リスクに関する対策の進捗状況をモニタリングし、適時取締役会に報告してその監督を受けています。

なお、インシデントが発生した場合の対応に向け、グループが一体となってセキュリティインシデントに対応する体制（グループCSIRT）を整備・運用すべく、連絡体制、社内・グループ内報告、被害の拡大防止・復旧・再発防止に関する手続きを明記した「インシデント対応に関するガイドライン」を整備しており、速やかに連絡・対処して被害の局所化を図るとともに、適切な再発防止を講じることとしています。

サイバーセキュリティ強化に関する取組

当社グループでは、役職員に対する情報セキュリティに関する研修・啓発活動に取り組んでいます。例えば、グループ従業員を対象に年1回以上、情報セキュリティ・サイバーセキュリティに関する理解を深めるためのｅラーニング形式による教育（必修）を実施しています。また、グループ各社の新任取締役・新任監査役・新任管理者・新入社員等、各階層の新任者に対して、情報セキュリティを含むコンプライアンス研修を実施するとともに、グループ従業員に向けて教育資料を公開し、動画教材等を通じてサイバーセキュリティ対策の解説・情報発信を行っています。

情報セキュリティに関する認証

グループの各事業の特性に合わせて、情報セキュリティに関する認証を取得しています。例えば、当社が営むヘルスケア事業においては、お客様の健康情報を適切に管理・活用してヘルスケアに関するソリューションを企画・開発・提供するため、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001を取得しています。

5. 個人情報の保護

個人情報の取扱いに関する基本方針

当社グループでは、個人情報を適正に管理、保護することは企業の重要な責務であるとの考えのもと、「個人情報の取扱いに関する基本方針」を定めています。同方針は、当社及び当社の連結子会社に適用するものですが、連結子会社においては、その事業特性や各国法令等に基づき、同方針と同様の方針を独自に設定し、通知又は公表しています。同方針では、個人情報の保存に関して、利用する必要がなくなった個人情報は遅滞なく消去・廃棄するよう努めること等を定めています。

また、個人情報の取扱業務を第三者に委託する際には、委託先に対して必要最小限の個人情報のみを提供し、委託先が適用法令を遵守し機密性を保持することを要求しています。

なお、同方針については、個人情報の取扱いに関する基本方針 WEB において掲載しています。当社は、同方針を含む当社グループの個人情報保護への取組を継続的に見直し、改善しています。

個人情報保護に関する体制

当社では、個人情報管理基本方針に基づき定める個人情報管理規程において、社長又は社長から委任を受けた者が個人情報管理責任者となり個人情報管理者を指名し、個人情報管理者は、自部門における個人情報管理が適切に運用されていることを年1回以上定期的に確認する旨を定める等、個人情報保護のための体制を整備しています。そして、グループ会社の個人情報を取り扱う各部門は、毎年当社人事総務室からグループ会社に対して行われる、個人情報の取扱状況を一覧管理する個人情報管理台帳の確認・適宜見直しの指示に基づき、個人情報管理台帳の点検を通して個人情報の取扱状況の定期的な検証・改善に努めています。

また、当社では個人情報管理の遵守状況を内部監査する旨を規程で定め、当社グループ監査室及びグループ会社の内部監査部門が個人情報管理の遵守状況の監査を実施しています。なお、当社では、情報セキュリティの観点からの情報漏洩（個人情報を含む）に係るリスク及び対応状況については、リスク管理委員会での審議を経て、適時取締役会に報告しています。

個人情報保護に関する取組

当社グループでは、役職員に対する個人情報保護の研修・啓発活動に取り組んでいます。例えば、当社は全従業員向け研修として、年1回、個人情報保護を含む情報セキュリティ研修を実施しています。また、当社グループの新入社員に対して個人情報保護を含むコンプライアンス研修を実施するとともに、当社グループの全役職員が常時閲覧可能な個人情報の取扱いに関する解説動画を提供し、定期的に閲覧を周知するほか、個人情報保護に関する最新情報等の情報発信を行っています。

第三者保証報告書

データの信頼性を担保するため、本報告書で開示した当社グループの温室効果ガス排出量（Scope1・2 及びScope3カテゴリー2・3・11）（P39・40）及びエネルギー使用量（P41）における2025年度の実績データについて、独立した第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けました。（なお、保証対象指標には、☑を付しています。）

独立業務実施者の限定的保証報告書

2026 年 10 月 15 日

阪急阪神ホールディングス株式会社
代表取締役社長　グループCEO　嶋田 泰夫　殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
大阪事務所

業　務　責　任　者　　家弓　新之助

結論

当社は、阪急阪神ホールディングス株式会社（以下「会社」という。）のサステナビリティデータブック2026（以下「データブック」という。）に含まれる2025年4月1日から2026年3月31日までの期間の☑マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、データブックに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第１号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

データブックの補足事項に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- リスク評価の結果に基づき選定した国内２事業拠点における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以　上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

補足事項

当社グループの温室効果ガス排出量（Scope1・2 及び Scope3 カテゴリー 2・3・11）（P39・40）及びエネルギー使用量（P41）のデータの対象及び算定基準

データの対象

●温室効果ガス排出量（Scope1・2）、エネルギー使用量

当社・連結子会社84社（2025年度）

集計期間は、原則として各社の会計期間としています。

●温室効果ガス排出量（Scope3）カテゴリー2

当社・連結子会社115社（2025年度）

集計期間は、原則として各社の会計期間としています。

●温室効果ガス排出量（Scope3）カテゴリー3

当社・連結子会社84社（2025年度）

集計期間は、原則として各社の会計期間としています。

●温室効果ガス排出量（Scope3）カテゴリー11

当社・連結子会社6社（2025年度）

集計期間は、原則として各社の会計期間としています。

算定基準

●温室効果ガス排出量（Scope1・2）

The Greenhouse Gas Protocol,“ A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION”並びに“GHG Protocol Scope 2 Guidance”に基づき算定しています。

国内及び海外の燃料のCO_2排出係数並びにHFCの地球温暖化係数は、環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」で定める値を使用しています。ただし、国内都市ガスのCO_2排出係数は、環境省・経済産業省公表のガス事業者別排出係数の基礎排出係数もしくは代替値を使用しています。

国内電力（マーケット基準）のCO_2排出係数は、環境省・経済産業省公表の電気事業者別排出係数の基礎排出係数を使用しています。

国内電力（ロケーション基準）のCO_2排出係数は、環境省・経済産業省公表の電気事業者別排出係数の全国平均係数を使用しています。

海外電力（マーケット基準・ロケーション基準）のCO_2排出係数は、IEA Emission factorsの値を使用しています。

熱のCO_2排出係数は、環境省・経済産業省公表の熱供給事業者別排出係数の代替値を使用しています。

●温室効果ガス排出量（Scope3）カテゴリー2（2025年度）

The Greenhouse Gas Protocol, " Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard" に基づき算定しています。

固定資産の取得による増加額（阪急電鉄、阪神電気鉄道、阪急阪神不動産に関しては土地の増加額を除く）より算定しています。

海外子会社5社のリース資産の取得額は、固定資産の取得額から除いています。

排出原単位は、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベースVer.3.6」を参照しており、資本財価格当たり排出原単位の一覧表に記載された原単位を使用しています。

●温室効果ガス排出量（Scope3）カテゴリー3（2025年度）

The Greenhouse Gas Protocol, " Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard" に基づき算定しています。

国内及び海外の燃料の排出原単位は、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベースVer3.6」、及びIDEAv2.3で定める値を使用しています。

電力の排出原単位は、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベースVer3.6」で定める値を使用しています。

熱の排出原単位は、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベースVer3.6」で定める蒸気の値を使用しています。

●温室効果ガス排出量（Scope3）カテゴリー11（2025年度）

The Greenhouse Gas Protocol, " Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard" に基づき算定しています。

不動産からの排出は2025年度の竣工物件を対象とし、販売戸数に環境省「家庭部門のCO_2排出実態統計調査」に記載されている「建て方別延べ床面積別世帯当たり年間エネルギー種別CO_2排出量」を乗じる方法で算定しています。

使用年数は法定耐用年数を用いています。

販売した燃料については、販売量に環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」で定める排出係数を使用して算定しています。

●エネルギー使用量

燃料は「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施行規則」の熱量換算係数により算定した熱量を3.6GJ/MWhでMWh単位に換算し合算し、電力については一次エネルギーに換算せず使用量（MWh）を合算しています。

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。

阪急阪神ホールディングス株式会社

グループ経営企画室　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. 06-6373-5174
https://www.hankyu-hanshin.co.jp

阪急阪神東宝グループ

発行年月：2026年10月
次回発行予定：2027年10月