

Hankyu Hanshin Holdings Sustainability Data Book 2021

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 2021

目次

サステナビリティ全般

- 2 トップメッセージ
- 3 サステナビリティに関する考え方
- 4 サステナビリティ宣言の基本方針と重要テーマ
- 5 重要テーマ(マテリアリティ)の特定プロセス
- 6 サステナビリティ推進の進捗

社 会

- 7 ①働きがいの向上及び労働環境の整備
- 12 ②人権の尊重
- 17 ③ダイバーシティの推進
- 21 ④労働安全衛生と健康経営
- 26 ⑤地域・社会への貢献
- 30 ⑥事業の安全・安心
- 34 ⑦社会課題に応えるビジネス

環 境

- 41 ①環境マネジメント
- 45 ②気候変動
- 51 ③汚染と資源
- 54 ④生物多様性
- 56 ⑤水資源

ガバナンス

- 58 ガバナンスの充実
- 68 社外からの評価

編集方針

本報告書では、サステナブル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、2020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・レポーティング・スタンダード [GRIスタンダード対照表](#) 

■報告対象範囲：当社及び中核会社を中心に、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、ホテル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
- 当社及び中核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76社
- 当社及び連結子会社：計96社

※連結に占める「当社及び中核6社」の営業収益の割合は約70%。

■報告対象期間：2020年度(2020年4月1日～2021年3月31日) 取組の一部は2021年度も含まれます。

■発行月：2021年10月 ■次回発行予定：2022年10月

■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・ガバナンス)関連の詳細な非財務情報を掲載
- コーポレートサイト：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：2020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：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：「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) 

トップメッセージ



阪急阪神ホールディングスグループは、創業以来、100年以上の長い歴史の中で、鉄道事業をベースに、住宅・商業施設の開発から阪神タイガースや宝塚歌劇など魅力あふれるエンタテインメントの提供等に至るまで、多岐にわたる事業を展開し、それらを通じて良質な「まちづくり」に貢献するとともに、人々の求める新しいライフスタイルを提案してきました。そして、グループの使命として、「『安心・快適』、そして『夢・感動』をお届けすることで、お客様の喜びを実現し、社会に貢献します」というグループ経営理念を掲げ、いま次の時代を見据えながら、持続的な成長を志向するとともに、その基盤となるESG（環境・社会・企業統治）に関しても積極的に取り組んでいます。

一方、いま社会は、気候変動への対応、安全・安心への関心の高まり、価値観の多様化への対応、技術革新の一層の進展など、さまざまな課題に直面しており、国連加盟国が2030年までに解決を目指す「SDGs（持続可能な開発目標）」においても、企業が果たすべき役割はますます大きくなってきています。

こうしたことから、当社グループでは、持続可能な社会の実現に向け、今後の取組の方向性を示すものとして「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」を策定し、サステナブル経営をこれまで以上に推進しています。これからも、同宣言に基づき、グループのESGに関する取組を推し進めるとともに、お客様や地域社会・株主様・お取引先・従業員等のステークホルダーの皆様との信頼関係を構築しながら、事業を通じて社会課題の解決に努め、グループを挙げて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つなげてまいります。

代表取締役会長 グループCEO

角 和夫

代表取締役社長

杉山 健博

サステナビリティに関する考え方

グループ経営理念

使 命 私たちは何のために集い、何をめざすのか

「安心・快適」、そして「夢・感動」をお届けすることで、お客様の喜びを実現し、社会に貢献します。

価値観 私たちは何を大切に考えるのか

お客様原点 すべてはお客様のために。これが私たちの原点です。
誠 実 誠実であり続けることから、私たちへの信頼が生まれます。
先見性・創造性 時代を先取りする精神と柔軟な発想が、新たな価値を創ります。
人の尊重 事業にたずさわる一人ひとりが、かけがえのない財産です。

行動規範 「価値観」を守り、「使命」を果たしていくために、私たちはどのように行動するのか

1. 私たちは、出会いを大切にし、お客様の立場に立って最善を尽くします。
2. 私たちは、法令遵守はもとより、社会的責任を自覚して行動します。
3. 私たちは、仕事に責任と誇りを持ち、迅速にやり遂げます。
4. 私たちは、目先のことにとらわれず、中長期的な視点で考えます。
5. 私たちは、現状に満足することなく、時代の先を見据えて取り組みます。
6. 私たちは、思いやりの心を持ち、お互いを認め合います。
7. 私たちは、活発にコミュニケーションを行い、風通しのよい職場をつくります。
8. 私たちは、グループ全体の発展のために力を合わせます。

サステナビリティ宣言の位置付け

持続可能な社会の実現に向け、当社グループの今後の取組の方向性を示すものとして「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」を策定し、2020年5月に公表しました。

当社グループの持続的成長に向けたビジョン・戦略
※長期ビジョン2025については、現在アップデートを行っています。

当社グループが持続的成長を目指していくにあたり、ベース(基盤・前提)となるもの

- ①基本方針
- ②重要テーマ(マテリアリティ)と各テーマの取組方針
- ③具体的な取組の方向性と主な非財務KPI

社会における当社グループの存在意義

使 命

「安心・快適」、そして「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**します。

その一部を具体化したものが「サステナビリティ宣言」



持続的な企業価値の向上

生活価値 社会価値 経済価値

長期ビジョン2025

サステナビリティ宣言

グループ経営理念

SDGs(持続可能な開発目標)への取組

SDGsは、国連加盟国が2030年までに環境・教育・まちづくり等の17分野の社会課題を解決することを目指す世界共通の目標です。当社グループでは、サステナビリティ宣言で定めた6つの重要テーマを通じて、SDGsの達成に貢献していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

当社グループは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています

サステナビリティ宣言の基本方針と重要テーマ

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感じ喜びを実感でき、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
 <h3>安全・安心の追求</h3> <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>	<ul style="list-style-type: none"> 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、安心で快適な施設・サービスの充実 	 
 <h3>豊かなまちづくり</h3> <p>自然や文化と共に、人々がいきいきと集い・動き・住み続けたいくなるまちづくりを進めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	   
 <h3>未来へつなげる暮らしの提案</h3> <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>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	  
 <h3>一人ひとりの活躍</h3> <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>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	   
 <h3>環境保全の推進</h3> <p>低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>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	  
 <h3>ガバナンスの充実</h3> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 	 

※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

重要テーマ(マテリアリティ)の特定プロセス

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等のガイドラインを基に、①グローバル共通の社会課題や②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

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 2

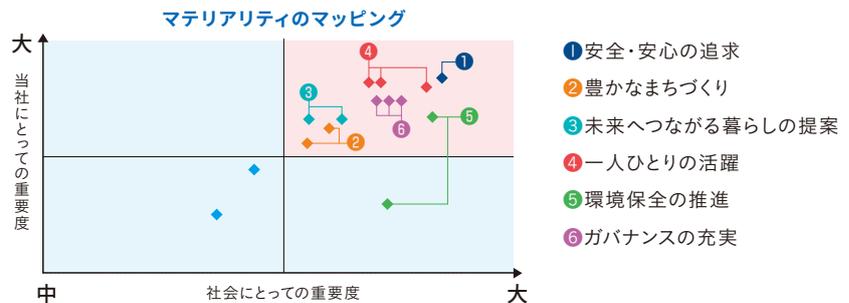
ショートリストに集約

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

STEP 3

優先順位づけと重要テーマの特定

ショートリスト(54項目)に対して、「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」を踏まえて、優先順位づけを実施。あわせて、各コア事業統括担当へのアンケート・ヒアリングや、外部有識者5名へのインタビュー^{WEB}を行い、それにより明らかになった項目の追加検討を経て、6項目の重要テーマを特定。取締役会において承認



6つの重要テーマ(マテリアリティ)

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



サステナビリティ推進の進捗

■ サステナビリティ宣言に基づく非財務KPIの設定

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」に基づくグループ共通の目標として非財務KPIを下表の通り設定するとともに、各事業部門においても個別の目標を設定しています。

重要テーマ	非財務KPI
安全・安心の追求	鉄道事業における有責事故ゼロ ・対象範囲: 阪急電鉄・阪神電気鉄道・北大阪急行電鉄・能勢電鉄
一人ひとりの活躍	従業員満足度: 継続的に前回調査を上回る 女性管理職比率: 10%程度(2030年度) ・対象範囲: 当社及び中核6社 女性新規採用者比率: 30%以上を継続 ・従業員満足度調査は2年に一度実施
環境保全の推進	CO ₂ 排出量の削減率 ①2013年度比▲26%(2030年度)※ ・対象範囲: 当社及び子会社の国内事業所 ②2013年度比▲40%(2030年度) ・対象範囲: 阪急電鉄・阪神電気鉄道の鉄道事業における電力の使用分

※日本政府が掲げる2050年のカーボンニュートラル(脱炭素社会)の実現に向けて、現在見直しを検討しています。

■ サステナビリティ推進委員会の設置

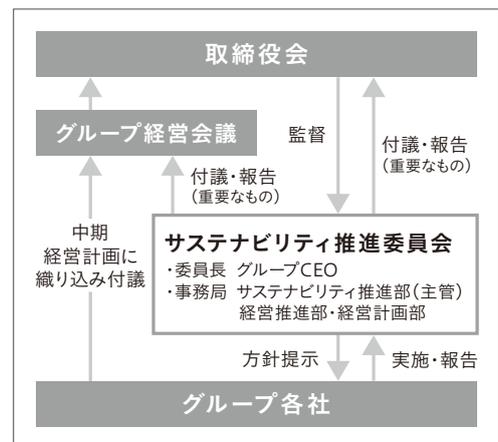
当社グループ全体で横断的にサステナビリティを推進していくため、当社グループCEOを委員長とし、全代表取締役・人事総務室担当執行役員(ESG・環境・社会貢献・人事・リスクマネジメント・コンプライアンス担当)、グループ経営企画室担当執行役員(経営企画・財務担当)等を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、年2回(9月・2月)開催しています。

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委員会の主要議題

開催時期	議題
2020年9月	・サステナブル経営の重要テーマに関する取組の進捗状況
2021年2月	・サステナブル経営の重要テーマに関するアクションプラン及び非財務KPIの設定状況 ・気候関連財務情報開示タスクフォース、国連グローバル・コンパクトへの対応

サステナビリティ推進体制図



■ サステナビリティ推進部の発足とサステナブル経営のPDCAサイクル

当社グループのサステナブル経営のPDCAサイクル※を確実に回すため、2020年4月に当社内に独立した専任部署「サステナビリティ推進部」を発足させました。なお、同部には、サステナビリティ推進委員会の事務局を置いています。

※サステナビリティ推進委員会で決定した方針・計画(Plan)を基に、各コア事業が取組を推進(Do)し、同委員会がその進捗状況を把握・審議(Check)するとともにステークホルダーからの意見・評価を収集(Check)し、計画・取組の改善とさらなる推進につなげる(Action)、というサステナブル経営のPDCAサイクルを、サステナビリティ推進部がハブとなることで回しています。

■ 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 働きがいの向上及び労働環境の整備

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、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、「働きがいの向上及び労働環境の整備」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の一つに掲げています。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。委員会において、サステナビリティ宣言に掲げる重要テーマに関する課題やその進捗状況を管理するとともに、必要に応じて、取締役会に報告します。

■ 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、当社及び中核6社にて、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。

指 標	範 囲	2019実績	目 標
従業員満足度	当社及び中核6社	3.72※(5段階)	継続的に前回調査(2年に一度実施)を上回ること

※2019年度実績は、調査を実施した4社(当社・阪急電鉄・阪神電気鉄道・阪急阪神不動産)を集計対象としている。

取 組

■ 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を対象に配付する「コンプライアンスの手引き」において、「適正な労働環境の確保」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。



■ 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

当社及び中核6社は、当社グループに適した従業員満足度調査を独自に設計・実施することで、従業員満足度の定期的なモニタリングと、取組への反映による従業員満足度のさらなる向上を目指しています。調査項目として「仕事・職場・上司・会社に対する現状認識」に加え、「仕事・職場・会社への貢献意欲」等のエンゲージメントに関する項目を設定し、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。各社の特長を把握するとともに、従業員満足度向上に寄与する効果的な制度・取組の水平展開やグループ共同での実施につなげていきます。

■ 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、中核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。
- 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。

| DATA | 従業員持株会加入者数：1,558人（2021年3月時点）

■ 過重労働の防止と生産性の向上

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、そ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。

あわせて、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1.2万人の従業員が活用しています（2021年8月時点）。グループ横断的に従業員間で情報を共有できることで迅速・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。

■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。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：当社の人材育成体系

当社は以下のような人材育成を実施しています。

●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。

●MBA大学院派遣

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。

●ナイトトーク

管理職層を対象に、各部門の役員との少人数での対話の場を設定しています。事業横断的なテーマで議論・意見交換をすることで、グループ全体最適の視座を養う機会を提供するとともに、コア事業・会社の枠を超えたグループ横断の人材交流を行っています。

●学びサポート制度(自己啓発支援)

社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。

対象	(1)職場における育成	(2)研修[Off-JT]		(3)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)	■グループ新任取締役・監査役研修	ワークライフデザイン講座	学びサポート制度
		管理職5年目研修		
一般社員	目標面談(都度面談)	■新任管理者研修	ヘルスリテラシー教育 ITリテラシー教育 ※	通信教育補助制度
		管理職昇格研修		
		ナイトトーク		
		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)		
主任クラス	評価者研修	外部派遣研修 MBA大学院派遣 育休復帰社員セミナー	資格取得祝金	
昇格研修				
2年目	フォローアップ(社長懇談会)	財務実務基礎研修 労働法基礎講座		
リーダーシップ・経営戦略研修				
昇格研修	納得を得るための考え方・伝え方			
新入社員	メンター制度	新入社員フォロー研修	※全社方針に沿って各階層に順次導入	
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)

※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、グループ従業員対象の研修(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。



| DATA |

阪急阪神まなび場の受講者数(延べ):1,045人(2020年度)

阪急阪神ビジネススクールの受講者数(延べ):166人(2020年度)

◆事業提案制度

当社グループは、グループ従業員が新しい事業の企画・提案に参画できる「事業提案制度」を設けています。事務局のスタッフが、定期的にテクノロジー等のビジネストrendに関する勉強会や様々な分野に関するセミナー等を開催すること等により、一人ひとりの発想力や事業構想力の向上を支援しています。本制度を通じて、起業マインドを持った人材の育成を図るとともに、グループ従業員全体のモチベーションの向上にもつなげています。

| DATA | 事業提案制度の応募数:112件(2020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。

■従業員との関わり

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、中核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し、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。毎年、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。また、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。

また、当社では従業員代表を選出し、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书面化したもの。

DATA

指標	対象		単位	実績
従業員数※1	当社及び連結子会社	2021年3月31日時点	人	23,192
臨時従業員数※2				8,648
従業員の自発的離職率	当社及び国内連結子会社	2020年度	%	3.9%
一ヵ月あたりの法定時間外労働時間数 (休日除く)	当社及び中核6社	2020年度	時間	13.7
年次有給休暇取得率	当社及び中核6社	2020年度	%	61.6%
研修受講者数(延べ)	当社及び中核6社	2020年度	人	5,051
研修時間(合計)			時間	87,825
従業員一人あたりの教育時間 (人事部門主催のOff-JTのみ)			8.34 (1.04日)	

※1: 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。

② 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」と「人権の尊重に関する基本方針」を明文化し、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※に賛同の意を表明する等、事業活動を行う各国・地域での労働者の人権に関する法令及び事業活動に関わる法令遵守はもちろんのこと、さらに、出生、国籍、信条(宗教)、性別、人種、年齢、障がいの有無等による差別や人権侵害をしない旨を基本理念で定めているほか、強制労働や児童労働、性的指向及び性自認を理由とした差別等についても容認しません。

また、取引先にも人権を尊重することを求めながら、お客様をはじめとするすべての人との関わりにおいて人権侵害が生じないように、未然防止に努めています。

阪急阪神ホールディングス 人権の尊重に関する基本理念

私たちは、出生、国籍、信条、性別、人種、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。

今、企業の社会的責任のひとつとして、お客様やお取引先、株主様、地域社会、従業員など、あらゆる人の人権を尊重することが大切です。そのためには、私たち一人ひとりが、より一層「人権」について正しい知識を持ち、深く理解すること、すなわち「人権感性」を高めていくことが必要です。人権を自分自身に関わる身近な問題としてとらえ、常日頃から人権について意識し、気づき、考えて行動していきましょう。

阪急阪神ホールディングス 人権の尊重に関する基本方針

●採用

私たちは、あらゆる差別をせず、公正かつ公平な採用を行います。

●人権啓発

私たちは、あらゆる差別をなくすため、身の回りで起こる人権侵害に気付けるように、人権感性を高めていきます。

●職場環境

私たちは、お互いに一人ひとりの違いを認め、すべての社員が持っている力を発揮できる職場環境づくりを進めます。

●社会との共生

私たちは、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、事業活動をしていきます。

●取引先との関係

私たちは、取引先にも人権を尊重することを求め、人権侵害に加担し、もしくは助長する取引先に対しては、毅然とした態度で臨みます。

●予防

私たちは、お客様をはじめとするすべての人との関わりにおいて人権を尊重し、グループ一体となって人権侵害が生じないように常に未然防止に努めます。

※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。

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。

- 【人 権】 原則 1:人権の保護を支持・尊重する
原則 2:人権侵害へ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権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:環境問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

■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。委員会において、サステナビリティ宣言に掲げる重要テーマに関する課題やその進捗状況を管理するとともに、必要に応じて、取締役会に報告します。

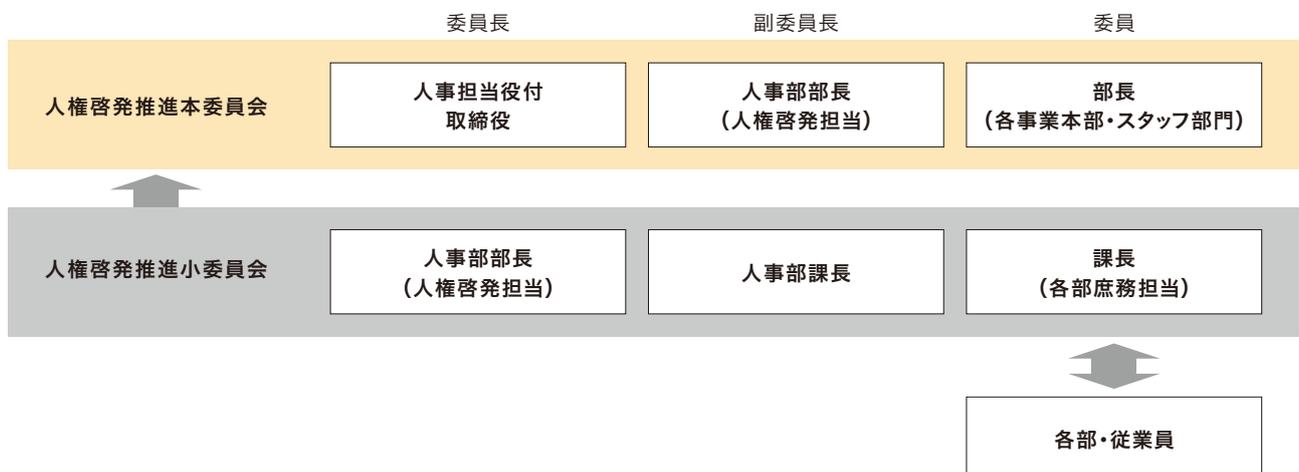
■中核会社における人権啓発推進体制

当社グループでは、各事業における中核会社が、傘下のグループ会社とともに、事業特性に応じた人権啓発の取組を推進しています。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」とその下部組織である「人権啓発推進小委員会」を毎年各2回開催し、人権啓発の取組について審議し、機関決定しています。

また、グループ全体としては、グループ各社の人権啓発推進者に対して、様々な人権課題について学びの場を提供することで、各社の従業員向けの人権啓発研修の計画と実施に役立てています。なお、当社及び中核6社に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。

指 標	範 囲	2020実績	目 標
当社主催の昇格時 人権研修受講率	当社及び中核6社	100%	100%を継続

◆例：阪急電鉄の人権啓発推進体制図



取組

「人権の尊重に関する基本方針」のテーマごとに、取組を記載しています。

■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、66社において「公正採用選考人権啓発推進員」を選任し、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。2020年度は、計535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、グループの全従業員を対象に配付する「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。



◆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様々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」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・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

◆啓発ポスターの掲示

当社は、グループ従業員への「人権の尊重に関する基本理念・基本方針」の浸透を目的に、毎年「じんけんポスター」を約1,500枚作成し、グループ内の各職場に掲示しています。ポスターにて、ハラスメント相談窓口の連絡先や相談後の流れのイラストを明記する等、相談窓口の利用につながるよう努めています。



■ 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)に先んじて、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、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、各社で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て、各社における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行っています。

■ 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。

◆ 当社グループ施設における落書きへの対応

当社グループが管理する駅や商業施設等において、差別的と捉えられうる落書きが発見された場合は、速やかに行政や警察と連携し、適切に対応しています。

■ 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、取引先にも人権を尊重することを求め、人権侵害に加担し、もしくは助長する取引先に対しては、毅然とした態度で臨みます。例えば、当社従業員が取引先の従業員に対して加害行為に及んだ場合は当社従業員を厳しく罰し、当社従業員が取引先の従業員の加害により被害を受けた場合は速やかに救済し対処します。また、事業活動においても、人権侵害事案を感知した場合は、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に先んじて、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ました。

◆ 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」を当社人事総務室人事部内に設置し、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・通報も可能）。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。

あわせて、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を強化しています。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266人です（2021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※」においても、ハラスメント・人権侵害事案を受け付けています（匿名での相談・通報も可能）。

※ガバナンスの「コンプライアンス・腐敗防止の徹底」に掲載する「企業倫理相談窓口(内部通報専用窓口)の設置」(P64)参照

◆ 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いるため、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を行い、「ひとりで悩まず、相談してほしい」というメッセージとともに、窓口の利用も呼びかけています。

｜ DATA ｜ 職場環境に関するアンケート回答者数(当社共同実施分)：14,490人(2020年度)

③ ダイバーシティの推進

考え方

当社グループは、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「ダイバーシティの推進」を掲げています。

労働集約型の事業を多く営む当社グループの持続的成長の起点は、従業員です。そのため、当社グループは、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、能力を最大限発揮できる企業風土を醸成することを方針として、ダイバーシティの推進にグループ全体で取り組み、様々な価値観が響き合う活性化された組織づくりを実現していきます。

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。委員会において、サステナビリティ宣言に掲げる重要テーマに関する課題やその進捗状況を管理するとともに、必要に応じて、取締役会に報告します。

■ 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ダイバーシティの推進に取り組んでいます。なお、当社及び中核6社に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、取組を推進しています。

また、障がい者雇用については、2005年に特例子会社である「あしすと阪急阪神」を設立しており、以下の目標を定め、同社を中心に障がい者の雇用機会の創出に努めています。

指 標	範 囲	2020実績	目 標
女性管理職比率	当社及び中核6社	4.7%	2030年度に10%程度まで向上
女性新規採用者比率		44.5%	30%以上を継続
男性の育児休業取得率	当社・阪急阪神不動産	8.6%	2025年度に100%
障がい者雇用率	特例子会社 適用19社※	2.84%	法定雇用率以上を継続

※19社には当社及び中核6社を含んでいる。

取 組

■ 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行動目標を設定し、以下の取組を推進することで、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、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。

◆ 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。

- 法定期間を上回る育児休職・介護休職期間の設定
- 育児目的休暇取得の促進（配偶者の出産時等）
- 失効年次有給休暇の育児目的利用の制度化
- 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

なお、女性活躍推進に向けたこれらの取組の結果、当社は2021年6月に「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)※」の銘柄に2年連続で選定されました。

※MSCI日本株女性活躍指数(WIN)：企業における女性の雇用・昇進等のデータやダイバーシティの取組に関する開示情報をもとに、性別多様性の観点で業界をリードしている日本企業が選定されています。



2021 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCI <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing>

■ 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、清掃事業・ジョブあしすと事業（信書便、印刷、名刺作成、喫茶運営等）等をグループ各社から受託し、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うほか、指導員スタッフの育成にも力を入れています。

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※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（もにす認定制度）：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

阪急電鉄は、支援学校や支援機関等に通う障がい者の就労支援として、職場体験を受け入れています。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ることでグループ会社への就職につながることもあり、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。

また、特にグローバルに事業を展開する国際輸送コアは、海外に子会社29社、134拠点（2021年8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

当社及び中核6社の従業員に関する実績（2021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	1,081	3,019	1,133	318	764	600	1,275	8,190
	女性		176	311	104	109	474	268	895	2,337
	女性比率	%	14.0%	9.3%	8.4%	25.5%	38.3%	30.9%	41.2%	22.2%
管理職数 ※1・2	男性	人	661			80	280	243	303	1,567
	女性		32			4	11	8	23	78
	女性比率	%	4.6%			4.8%	3.8%	3.2%	7.1%	4.7%
新規採用者数 ※3	男性	人	27	97	57	23	16	18	97	335
	女性		14	18	10	12	40	29	146	269
	女性比率	%	34.1%	15.7%	14.9%	34.3%	71.4%	61.7%	60.1%	44.5%
平均勤続年数	男性	年	20.5	22.2	20.4	13.2	19.8	21.1	16.0	20.1
	女性		9.7	13.9	15.3	10.4	11.4	9.5	7.7	10.1
	男女差		10.8	8.3	5.1	2.8	8.4	11.6	8.3	10.0

※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。 ※3：2020年度入社の新卒採用者及び中途採用者。

ダイバーシティの推進に関する実績

指標		対象		単位	実績
従業員数	男性	当社及び国内連結子会社	2021年3月31日時点	人	16,409
	女性				5,026
	女性比率				23.4%
障がい者雇用率		特例子会社適用19社※1	2020年6月1日時点	%	2.84%
育児休業取得率	男性	当社・阪急阪神不動産※2	2020年度	%	8.6%
	女性				100%
介護休業取得者数	男性	当社及び中核6社	2020年度	人	1
	女性				4

※1:19社には当社及び中核6社を含んでいる。

※2:当社グループにおける目標設定範囲に合わせ、2社を対象としている。

当社及び中核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	・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・業務の見直し(会議資料の事前配布)
ハラスメントに関する体制整備	・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	・時間外労働の免除、制限 ・半日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	・女性特有の健康課題に関する制度の構築

④ 労働安全衛生と健康経営

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、生き生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。

2018年4月

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
杉山 健博

※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。委員会において、サステナビリティ宣言に掲げる重要テーマに関する課題やその進捗状況を管理するとともに、必要に応じて、取締役会に報告します。

■安全衛生委員会・健康経営管理組織

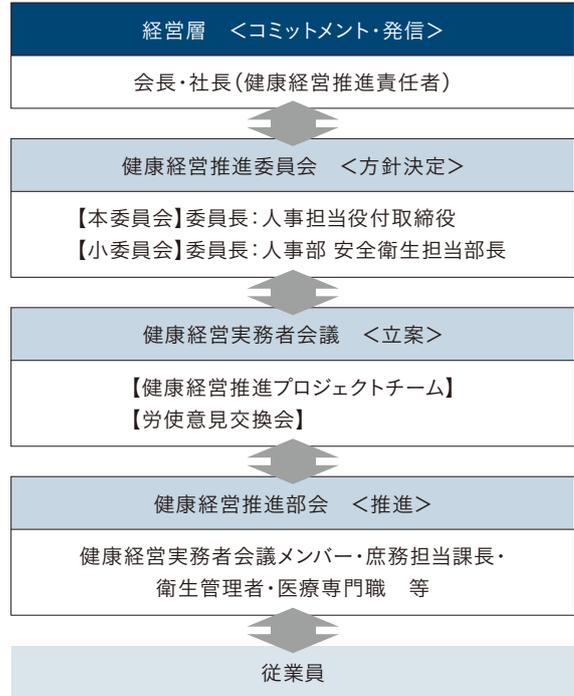
当社グループでは、労働安全衛生法を遵守し、業種・従業員数等に応じて、各社・各事業場で従業員が出席する安全衛生委員会等を構成し、各社の安全衛生活動の監督・推進を行っています。当社の安全衛生委員会は月1回開催しており、人事総務室の担当役員が議長となり、当社における安全衛生活動を監督・推進するとともに、各組織長と従業員の代表者が安全衛生に関する様々なテーマについて議論をすることで、実効性のある取組につなげています。

また、グループ各社で必要に応じて健康経営管理組織を構成し、健康経営活動を推進しています。

当社の安全衛生委員会の構成

議 長	人事総務室の担当役員		
委 員	グループ経営企画室長	副議長	従業員を代表する者
	グループ開発室長	委 員	従業員を代表する者が推薦する者(4名)
	グループ監査室長		
	産業医		
	衛生管理者		
事務局	人事総務室人事部		

阪急電鉄の健康経営管理組織図



なお、当社及び中核6社におい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。

指 標	範 囲	2020実績	目 標
特定保健指導実施率	当社及び中核6社	30.9%	2025年度に60%以上
喫煙率	当社・阪急電鉄・阪神電気鉄道・ 阪急阪神不動産	21.7%	2025年度に15%以下

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。

◆ 安全に関する教育の実施

当社グループでは、特に安全確保を求められる鉄道事業に従事する従業員に対して、業務知識・スキル向上のための研修や訓練に加え、安全意識の高揚や職場における安全風土の醸成に向けた取組として、教育・講演会等を定期的に開催しています。鉄道各社の安全に関する教育については、安全報告書をご参照ください。

安全報告書：阪急電鉄・阪神電気鉄道・北大阪急行電鉄・能勢電鉄 

また、商業施設・オフィスビルをお客様に安心してご利用いただくため、加えて従業員や事業関係者の安全にもつなげるため、不動産賃貸事業に従事する従業員に対して、救急救命講習を順次実施しています。

◆ 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。

■ カラダの健康管理・健康増進

◆ 感染症の蔓延時の対策

当社グループは、新型コロナウイルス等の感染症の蔓延防止に向け、事業における感染防止対策に加え、従業員の感染防止対策を徹底します。

● 新型コロナウイルスに対する従業員の感染拡大防止対策例

- ・ 体調管理の徹底(出勤前の検温等)
- ・ 時差通勤や在宅勤務の取組
- ・ 「3密」「5つの場面」対策の徹底
- ・ 執務室・共用スペースのアルコール消毒、マスク着用の徹底

◆ 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、グループ従業員及びその家族を対象とした接種体制を速やかに整備し、2021年6月より順次接種を実施しました。

| DATA | インフルエンザ予防接種の費用補助制度利用者数(当社及び中核6社):7,220人(2020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:37,583人(2021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、日本の三大疾病の一つと言われるがんの予防には、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。

◆カラダの健康に関する教育の実施

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言われていたこと等を踏まえ、当社グループでは、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。例えば当社及び中核6社(阪急阪神健康保険組合含む)では、禁煙外来補助やオンライン禁煙外来補助を行っており、2021年度には新たに禁煙啓発セミナーを実施する予定です。

| DATA | 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(当社及び中核6社):339人
(2020年9月~2021年4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通り実施し、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。

| DATA | ストレスチェック受検率(当社及び国内連結子会社):87.6%(2020年度)※

※ストレスチェックは、約90%の会社において、第三者である外部検査機関により実施されています。

当社の場合は株式会社ハビネス・アイにより実施され、同社による分析・検証を受けています。

◆相談体制の充実

当社の事業場内にカウンセリングルームを設置しており、一部のグループ会社の従業員も利用できます。当社グループの事業特性を理解した産業カウンセラーが対応することで、利用者にとってより安心して相談できる場となっています。また、阪急阪神健康保険組合に加入するグループ従業員とその家族は、24時間対応の社外電話相談窓口を利用でき、メンタルヘルスについていつでも相談できます。

◆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、グループの全新入社員と係長相当職の昇格者を対象に実施しています。入社時や昇格時というキャリアの節目において、ココロの健康管理(セルフケア・ラインケア)が重要であるとの認識の強化と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、事業を担う中核6社をはじめとするグループ15社において、健康経営優良法人2021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2021大規模部門(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、阪急阪神ホテルズ、阪急交通社、阪急阪神エクスプレス、ベイ・コミュニケーションズ

中小規模法人部門(ブライツ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、阪急タクシー、阪神ケーブルエンジニアリング、中央電設、阪急阪神保険サービス、阪急メディアックス

※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	対象	単位	2018年度	2019年度	2020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※	当社及び中核6社	—	0.65	0.61	0.39
	(全産業 全国平均)		1.83	1.80	1.95
	(鉄道業・郵便業 全国平均)		3.42	3.50	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	対象	単位	2020年度
健康・メンタルヘルスに関する 研修を受けた従業員数	新入社員	当社グループ	763
	係長相当職	当社・阪急電鉄・阪神電気鉄道	71
	管理職等	当社及び中核6社	115

⑤ 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、阪急阪神沿線をはじめとする地域社会とともに成長してきました。当社グループにとって、地域の皆様はお客様であるとともに、地域社会をともに支えるパートナーでもあります。

さらに、当社グループは、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」を通じて、「地域環境づくり」「次世代の育成」に取り組んでいます。また、事業特性を生かしながら産・官・学の連携にも取り組むことで、社会貢献活動の幅を広げています。

これらの地域社会への貢献の取組は、当社グループにとって、持続的な企業価値（生活価値・社会価値・経済価値）の向上、ひいては当社グループのブランド価値の向上につながるものと考えています。これからも、様々なステークホルダーと連携しながら「未来にわたり住みたいまち」づくりに取り組んでいきます。

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。委員会において、サステナビリティ宣言に掲げる重要テーマに関する課題やその進捗状況を管理するとともに、必要に応じて、取締役会に報告します。

■ 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、事業特性を生かしながら、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。



私たちは、未来へつなく
「地域環境づくり」と「次世代の育成」に
貢献します。

◆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。

具体的な取組のテーマ

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。

具体的な取組のテーマ

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

取組

■阪急阪神 未来のゆめ・まちプロジェクト

◆グループ各社の社会貢献活動の推進

グループ各社がノウハウを生かし、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、2020年度の活動は96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、2020年度までに延べ236校 約2万人の子ども達に、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。

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



出張授業の様子

◆資金や広報協力を通じた市民団体の支援

グループ従業員の募金を基に、当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。2020年度は、継続助成4団体を含めて14団体に計827万円を助成しました（助成累計：149団体8,806万円）。助成した市民団体とは、その後もお客様向けプロジェクトを共催する等、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共同で実施するお客様参加型ワークショップやイベント等

◆グループ従業員・OB・OG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の機会提供を行っています。

事例：従業員向けフェアトレード商品販売会の実施、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等

◆阪急阪神 ゆめ・まちソーシャルラボ

阪急西宮ガーデンズ内の沿線コミュニティベース「スタジモにのみや」や阪急・阪神の駅等で、沿線の市民団体やグループ各社が協働して、お客様参加型のワークショップやセミナーを定期的に行っています。ゆめ・まちプロジェクトに関する情報発信のほか、地域の学びや被災地支援につながるセミナーや、身近な環境について学ぶイベント等、大人から子どもまで幅広い世代に向けて実施しており、地域住民の皆様には社会課題を知る機会を提供することで、「未来にわたり住みたいまち」づくりへの共感や機運を高めることを目指しています。

◆産・官・民との協働「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）を再生可能エネルギー100%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。



◆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、2020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いう結果が出ています。

●当社グループへの好感度

- 感じる
- やや感じる

●阪急阪神沿線への居住意向

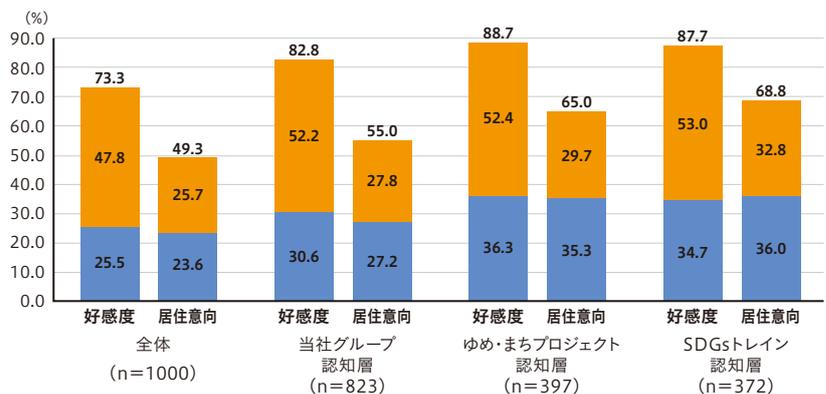
- 住みたいと思う
- 少し思う

調査対象：阪急阪神沿線23市町在住18～69歳男女

調査方法：無作為抽出によるインターネット調査

回答者数：1,000人

調査期間：2021年3月13日～14日



その他の取組

■ 当社グループの事業を生かした社会貢献

◆ 災害時の旅行手配及びボランティア協力に関する協定の締結

阪急交通社は、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。

■ 当社グループの従業員の社会参加を通じた社会貢献

◆ ボランティア休暇

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。

◆ 関西学院大学のプログラムへの協力

当社は、同大学の課題解決型学習プログラムに2019年から協力しています。当プログラムは、地域や社会における課題解決に向けた事業提案がテーマです。当社は、プログラムの監修及び学生の事業提案に対する助言を行います。事業の最前線で活躍する社員や新規事業開発の経験を持つ社員が直接助言することで、学生の実践的な思考力・ビジネス感度の向上をサポートしています。

■ 寄付・支援を通じた社会貢献

当社グループは、事業活動を通じて地域・社会に広く関わる存在であることを意識して、募金活動、自然保護活動、芸術文化やスポーツの維持普及活動、教育活動や国際交流活動まで、幅広く寄付を行っています。

■ 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、学びウィーク等のイベント
- NPOとの対話：ゆめ・まち基金の助成金贈呈式、助成団体の訪問やオンラインを活用した定期的な交流会
- 外部有識者との対話：サステナブル経営の重要テーマの特定における対話 

⑥ 事業の安全・安心

全般的な考え方

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、鉄道をはじめとする各事業において、日々の安全・安心に取り組むとともに、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。

鉄道事業の考え方

当社グループの鉄道各社は、輸送の安全を守るという使命のもと、安全方針を遵守し、安全目標の達成に向けて注力しています。安全管理規程を定め、社長をトップとする安全管理体制を確立し、自主的かつ積極的に推進する輸送の安全の取組を、計画(PLAN)→実行(DO)→確認・評価(CHECK)→改善(ACT)のPDCAサイクルにより継続的に改善することで、ハードとソフトの両面を通じて、日常の安全性向上、そして異常時における安全確保に努めています。

■ 目標

指 標	範 囲	2020実績	目 標
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	ゼロの継続

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](#) 



阪神神戸三宮駅のホームドア



線路脇の土砂崩れ防止工事



沿線の消防本部の合同訓練

鉄道事業の取組

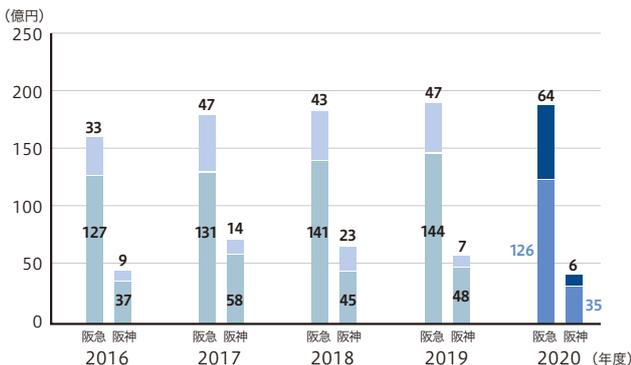
① 事故の撲滅と安全性のさらなる向上

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 ●転落防止柵 ●転落防止警告灯 ●くし状ゴム ●車両連結面間転落防止装置 ●内方線付き点状ブロック ●CPライン
		転落検知	●転落検知マット ●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
		非常時の通報	●非常通報装置 ●非常通話装置
		転倒防止	●大型袖仕切り ●縦手すり
		運転状況の記録	●運転状況記録装置
	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
		事故・渋滞防止	●立体交差事業の推進による踏切の廃止
	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 ●輸送に関する安全講習会及び安全推進報告会の開催 ●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	具体的取組例
防災・減災に向けた取組	●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	●地震等発生時に停止した列車からの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	●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)

| DATA | 鉄道事業の設備投資額



■ 安全関連設備投資額 ■ その他の設備投資額

(注) 阪急電鉄 営業キロ数:143.6km、阪神電気鉄道 営業キロ数:48.9km

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。しかしながら、2020年度は、新型コロナウイルスの影響を大きく受けたことに鑑み、安全に配慮しながら、当初計画から設備投資を削減するとともに、投資時期の見直しも行いました。その結果、安全関連設備投資額は、阪急電鉄が126億円、阪神電気鉄道が35億円となりました。主な内容は、車両の新造・改造、駅改良工事、高架橋の耐震補強工事です。

鉄道事業以外の考え方

鉄道事業で積み重ねてきた「安全・安心を提供する」という使命は、その他の事業においても根幹となっています。これまで、これからも、ご利用になるお客様や地域社会の安全・安心を第一に考え、グループ経営理念に掲げる「安心・快適」そして「夢・感動」をお客様にお届けしていきます。

鉄道事業以外の取組

◆都市交通事業(自動車事業)

自動車事業においても、鉄道事業と同様に、安全操業に向けた環境をハード(車両・設備の安全確保)とソフトの両面で整備しています。特に、自動車事業は運転士単独での操業になることから、運転士の健康起因の事故防止の取組を法定以上に強化しています。例えば、阪急バスでは、高齢運転士に対して視機能検査器具を導入し、動体・夜間・深視力の変化を適切に指導しています。また、阪神バスでは、乗務中に症状が現れた場合は重大事故に直結することから、50歳到達時の脳ドック付人間ドックの全額補助を実施しています。

◆不動産事業

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、梅田エリアにいる人、来る人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)。

阪急阪神不動産では、お客様に商業施設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、災害時に障がい者・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、エアコン増設を行うほか、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。また、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。

◆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証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1日付、2021年3月15日付で取得しました。

※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证する物流基準)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。

◆ホテル事業

阪急阪神ホテルズは、安心・安全なお食事を提供するため、品質管理部門によるメニュー販売前の確認や販売中のチェック体制の遵守を徹底します。また、お客様に安心してホテルをご利用いただけるよう、非常時の対応マニュアルはもちろんのこと、災害備蓄品・防災備品の管理体制の整備及び自治体との連携強化に取り組んでいます。



⑦ 社会課題に答えるビジネス

考え方

いま社会は、気候変動への対応、安全・安心への関心の高まり、価値観の多様化への対応、技術革新の一層の進展等、様々な課題に直面しており、「SDGs(持続可能な開発目標)」においても、企業が果たすべき役割はますます大きくなってきています。

当社グループでは、事業を通じてお客様・地域社会・株主様・お取引先・従業員等、各ステークホルダーに関わる社会課題の解決に努め、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つなげていくために、サステナビリティ宣言のもと、6つの重要テーマを特定しています。

これまででも、これからも、事業を通じて社会課題に向き合い、「すべての人々が豊かさや喜びを実感でき、次世代が夢を持って成長できる社会の実現」を当社グループ一丸となって推し進めていきます。

取組

「サステナビリティ宣言」に掲げる重要テーマ①②③の取組の方向性ごとに取組を記載しています。

重要テーマ①：安全・安心の追求

取組の方向性1・2に関する内容は「社会⑥事業の安全・安心」(P30)をご参照ください。



■ 取組の方向性3：様々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

◆ 様々なお客様が利用する施設・サービスにおけるバリアフリーの推進

鉄道事業において、ご高齢のお客様や身体の不自由なお客様にも駅や電車を快適にご利用いただけるよう、バリアフリー化を推し進めています。特に駅については、バリアフリー法と沿線各自治体が策定する基本構想に沿って、地域の交通結節点としてお客様をお迎えできる施設づくりを目指しています。

また、不動産事業の商業施設・オフィスの新規開発において、バリアフリー法等の法令に則って対応を実施し、ご高齢のお客様や身体の不自由な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。

◆ 鉄道運輸従事員のサービス介助士資格取得促進

鉄道事業において、介助の知識と技能を認定されたサービス介助士資格の取得に取り組んでいます。ご高齢のお客様や身体の不自由なお客様にも安心して駅や電車をご利用いただくため、必要に応じて適切な介助を行えるよう努めています。

◆ 商業施設・オフィス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、沿線開発のひと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。

◆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。

●休憩室の整備

大型商業施設では、テナント従業員が休憩時間に心身ともにリラックスして過ごせるよう、休憩室を整備しています。

●防災訓練の実施

災害発生時にお客様とテナント従業員の安全を守るために、テナントの協力のもと、定期的に防災訓練を実施しています。

●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SNSアプリの導入、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。

重要テーマ②：豊かなまちづくり



■取組の方向性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・教育施設等の充実)

◆彩都で進化する阪急阪神のまちづくり

当社グループは、広大な丘陵地の自然環境を生かした「国際文化公園都市」として誕生した彩都の大規模地権者として、開発当初から中心的な役割を担い、21世紀に求められる新しいまちづくりを行っています。充実した教育環境、タウンセキュリティや高水準に確保された防災機能、都市計画に基づく緑豊かで広々とした街並みの景観等、安心して快適な生活環境が整っています。また、EVカーシェアリングの導入、マンションの屋上緑化や雨水利用、住民が取り組む里山・棚田の保全等の活動、住民のコミュニティ活動の支援等に取り組み、平成23年度おおさか環境賞大賞、2018年度グッドデザイン賞を受賞する等、外部からも評価されています。

◆ASEAN諸国における住宅分譲参画

当社グループがこれまで培ってきた良質な住環境の開発ノウハウを生かして、ASEAN諸国における住宅分譲事業に積極的に参画しています。例えば、タイにおける分譲マンション事業では、2016年の第一号物件より、当社グループ独自の商品企画「ジオフィットプラス※」を導入し、現地のお客様に非常に高い評価を得ています。

※ジオフィットプラス：多くのお客様の声を集め、検証し、より快適な住まいを生み出すサイクル型プロジェクト

■取組の方向性2：人の交流を生み出す商業・ビジネスエリアの整備・拡大

◆大阪・梅田エリアの計画的なバリューアップ

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）・開発等を実施し、価値向上に取り組んでいます。

例えば、2019年11月にはヨドバシ梅田タワーに1,000室超の規模で「ホテル阪急レスパイア大阪」を開業しました。また、2022年春には大阪梅田ツインタワーズ・サウスが全体竣工し、ワーカーサポートフロア「WELLCO」を備えたオフィスと大小2つのホールとホワイエからなる「梅田サウスホール」が開業します。

◆新しいまちづくり（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を基に、地域の皆様の声に耳を傾け、防災や防犯コミュニティ等、様々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生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。



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。10,000㎡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きます。

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。

■取組の方向性3：女性が働きやすく、子育てしやすい沿線環境の整備

◆阪神沿線の女性応援プロジェクト

「HANSHIN女性応援プロジェクト」は、阪神沿線に暮らす女性が自分自身の持つ力をいきいきと発揮して、もっと暮らしやすく活躍しやすくなるようにと、阪神電気鉄道が2014年11月から取り組む活動です。2016年4月に開設したウェブサイト「Cheer*full Café」では、沿線で活躍する女性のインタビューや、800を超える沿線の公園について遊具や施設で検索できる「公園ガイド」等、多彩な情報を発信しています。また、子ども連れでママ同士が交流を深められるイベントや、300人以上の女性が登録する「チアフルサポーター」組織の活動における沿線情報の発信や交流イベント等を実施しています。

◆安心のまちづくりをサポートする「まちなかミマモルメ」

当社グループは、セキュリティBLE(Bluetooth Low Energy)技術とスマートフォン技術を活用して、2016年から見守りサービス「まちなかミマモルメ」(まちなかにビーコン(受信器)を取り付けて、発信器を持った子どもや高齢者がその付近を通過すると、保護者や家族の方に通過時間等をお知らせするサービス)を展開しています。2021年7月末時点で6自治体※で導入されており、子どもや徘徊する認知症の高齢者等の見守りに実績をあげています。「登下校ミマモルメ」(全国の学校・園で導入されている、校門に取り付けたアンテナ等の機器により登下校の時間をお知らせするサービス)とともに、地域の安全・安心に貢献しています。

※兵庫県伊丹市、京都府長岡京市、大阪府大東市、兵庫県加古川市、三重県木曾岬町、埼玉県戸田市

■取組の方向性4:高齢者の健康寿命の増進に向けた施策の推進

◆阪急阪神グループのリハビリ特化型デイサービス

半日タイプのリハビリ特化型デイサービス「はんしんいきいきデイサービス」では、日常生活動作の維持・向上を図るため、国内で唯一ドイツの認証(TÜV/ZAT※)を取得した信頼性の高い機器を使用するリハビリ運動等を、専門家から指導を受けたスタッフのサポートのもと、行うことができます。楽しく気軽に交流できるティータイムも設け、心身両面から“いきいきとした生活”を送れるようなサポートをしています。

※TÜV:一般的な工業製品規格のISO規準に、ドイツの「機器安全法」における規格・規準を加えたもの
ZAT:ドイツ外来リハビリテーション施設全国協会が定める医療用マシンに関する規格・規準

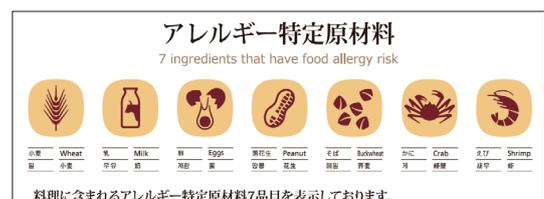
■取組の方向性5:訪日外国人・在住外国人のニーズに対応したサービスの提供

◆駅・各種施設における多言語による館内表示・アナウンス

様々なお客様が利用する施設・サービスにおいて、多言語化率を向上することは、利便性の向上だけでなく、非常時の適切な情報提供にもつながります。具体的には、都市交通各社は、鉄道車両における多言語放送装置の導入や車内案内表示装置の設置と、駅における案内ディスプレイ・駅務機器の多言語化を推進しています。また、観光地として多数の訪日外国人の方が集まる大阪・梅田エリアの主要商業施設や神戸・六甲山上の施設においても、多言語での案内を充実させています。

◆食材ピクトグラムによるホテル直営レストランの原材料表示

食物アレルギーを持つ方、様々な国・地域からの旅行者等すべてのお客様が安心して朝食ビュッフェを利用できるよう、阪急阪神ホテルズでは、2015年3月までに、ホテルの直営レストランの全朝食ビュッフェにおいて、アレルギー特定原材料と宗教戒律による禁忌食材を食材ピクトグラムで表現した原材料表示を完了しました(国内の大手ホテルチェーンで初の試み)。継続して、食材ピクトグラムの表示のさらなる充実を推進しています。



■ 取組の方向性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

◆ スタートアップ企業を支援し、融合して新たな価値を提供

当社グループは、国際的な都市間競争における関西の優位性向上と「大阪・梅田」のビジネス拠点としての競争力・地域力の伸長を目指し、新産業創造や地域活力につながる新ビジネスの立ち上げ(スタートアップ)を支援しています。例えば、2014年11月に、保有不動産の一部をスタートアップ支援専用にした会員制オフィス「GVH#5」を開設しました。阪急大阪梅田駅から徒歩2分の立地にオフィススペース、会議室等を完備し、24時間利用可能なコワーキングスペースを提供しています。

◆ コミュニティデザインの手法を活用した、沿線自治体・地域コミュニティ等との協業の推進

地域の社会課題に挙げられる「コミュニティ形成・地域活性化」に貢献すべく、コミュニティデザインの手法を活用して、社会参加を促進する介護予防プログラム、働き方に関する女性活躍推進プログラム、住民参加によるまちづくりのためのプログラム等を沿線自治体に提供しています。また地域で活動する様々な人と情報が集まる場として「沿線コミュニティベース スタジモにしのみや」(阪急西宮ガーデンズ内)の運営や「デザイン・クリエイティブセンター神戸」(神戸市指定管理施設)の受託を行っています。



重要テーマ③：未来へつながる暮らしの提案



■ 取組の方向性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

◆ 分譲マンションにおける環境への配慮

「環境②気候変動」の「分譲マンション〈ジオ〉における環境への配慮」(P47)をご参照ください。

◆ 生物多様性の保全

「環境④生物多様性」の「生物多様性の保全」(P55)をご参照ください。

■ 取組の方向性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

◆ 自治体と連携した地域振興につながる旅行商品の企画

阪急交通社は、隠れた観光素材を自治体と共同で発掘・商品化し、地域活性化や観光地整備等にもつなげる連携を積極的に進めています。同社は自治体との観光振興に関する連携協定を締結するとともに、一般社団法人地域未来企画を設立し、地域振興ビジョンの創造、観光プロモーションや地域の特産品の物販事業等を展開し、幅広く地域振興を支援します。

◆ 阪神武庫川線の車両装飾による地域活性化

阪神電気鉄道が営業する武庫川線では、阪神甲子園球場や鳴尾浜球場に隣接している地域の特性を生かして、2020年6月から「野球」をテーマとするデザインを車両に装飾して4編成で運行しています。タイガース号・甲子園号・TORACO号・トラッキー号と名付けた4編成は、それぞれ外装及び内装について様々な趣向を凝らしたデザインを採用しており、沿線地域の活性化を図っています。

■ 取組の方向性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

◆ 寄付つき宿泊プランの販売

阪急阪神ホテルズは、地域社会に根ざすホテルとして、寄付金つき宿泊プランを販売しています。これまで、小児がん等の患者が、家により近い環境で治療するための施設を資金的にサポートする団体や、クリニクラウン(臨床道化師)を小児病棟に派遣して入院中の子ども達を支える団体への寄付つきプランを販売し、累計で約9,000室の利用(2021年3月末時点)があり、プランに含まれる寄付金に当社グループから同額を上乗せして寄付をしました。また、2020年10月からは、新型コロナウイルスワクチン・治療薬の開発に携わる方々を支援する寄付つき宿泊プランの販売を開始し、累計で1,395室の利用(2021年7月末時点)がありました。

◆ グリーンツーリズムやボランティア旅行ツアーの企画

阪急交通社では、美しい自然・文化景勝地を次世代に継承するため、2011年から従業員による清掃・保全活動を実施しています。2018年からは一部ツアーを一般のお客様も参加できるツアーとして企画し、好評を得ています。(静岡県富士山麓、京都府天橋立、熊本県南阿蘇鉄道等)

■ 取組の方向性4：次代を担う若年層のための商品・サービスの提案

◆ 子ども達の「夢を実現するチカラ」を育むロボットプログラミング教育

ミマモルメでは、ロボットプログラミングを通じて、未来を担う子ども達の「夢を実現するチカラ」を育む教育事業「プログラボ」を展開しています。「プログラボ」はオリジナルのカリキュラムを用い、日本各地の59教室(フランチャイズも含む、2021年9月末時点)で事業を行っています。

また、2020年度からはSTEAM教育(単科での学習を実社会での課題に紐づけて学ぶ教科横断的な教育)全般にカリキュラムを拡充。新聞を教材に思考の整理やアウトプットする力を身に付ける「ロジカルリーディング・ライティング講座」、AIの基礎から開発まで学ぶ「AIラボ」等、4講座を新たに開講しています。



■ 取組の方向性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

◆ タイガースアカデミーの野球とダンスのスクール

阪神タイガースは、2018年4月に野球振興を目的とするタイガースアカデミーを開校し、幼児から小学生を対象にしたベースボールスクールとダンススクールを開催しています。ベースボールスクールは、阪神タイガースのOBがコーチを務め、野球の基礎技術の習得だけでなく、基礎体力の向上、運動神経の発達を促します。ダンススクールは、阪神タイガースのオフィシャルファンサービスメンバー「TigersGirls」の現役・OGが講師を務め、ダンスの基礎技術から総合的に指導します。

◆ 宝塚歌劇を通じた演劇文化の振興

1914年の第1回公演より百余年の歴史を重ねる宝塚歌劇団は、宝塚大劇場・東京宝塚劇場での通年公演のみならず、毎年およそ20都市で開催する全国ツアーや、全国の映画館でのライブビューイングを行っているほか、これまでに18の国と地域で計27回の海外公演を実施してきました。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、通年公演や全国ツアー等の多くの公演を中止せざるを得ませんでしたが、ご自宅のテレビやスマートフォン等で視聴できるライブ配信サービスやSNS・動画共有サイトでの情報発信を積極的に展開する等、幅広い地域や年齢層の方々に宝塚歌劇を通じて、気軽に舞台芸術に親しむ機会を提供しています。

■ 取組の方向性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

◆ MaaS (Mobility as a Service) の実用化に向けた検討

当社は、株式会社三菱総合研究所と共同で、2021年4～8月に、阪急阪神沿線の拠点都市である西宮市において、沿線居住者向けの都市型MaaSの実証実験を行いました。本実験では、西宮市在住の阪急阪神のグループカード『STACIA PiTaPa(スタシア ピタパ)カード』会員の中からモニターを募り、当社が提供する実験用のスマートフォンアプリ「maruGOT(まるごと)にのみや」を通じて、西宮市域を中心とする経路・施設検索から予約・決済、ポイントサービス等の多様なサービスをワンストップで提供するほか、アプリと連動した様々なイベントにご参加いただきました。MaaSは、グループの総合力を発揮できる新たなサービスとして沿線での展開を目指しており、本実験で得られる成果を、今後の沿線居住者向け都市型MaaSの実用化に活用していきたいと考えています。

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」に取り組む方針を掲げ、継続的に取り組んできました。

さらに、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、低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、環境法令の遵守を基盤としながらも、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7つのコア事業の強みを生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

低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

- ①CO₂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(太陽光発電等)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廃棄物の発生の抑止及びリサイクルの推進

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。

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。委員会において、サステナビリティ宣言に掲げる重要テーマに関する課題やその進捗状況を管理するとともに、必要に応じて、取締役会に報告します。

取締役会及びサステナビリティ推進委員会の主要議題（環境関連）

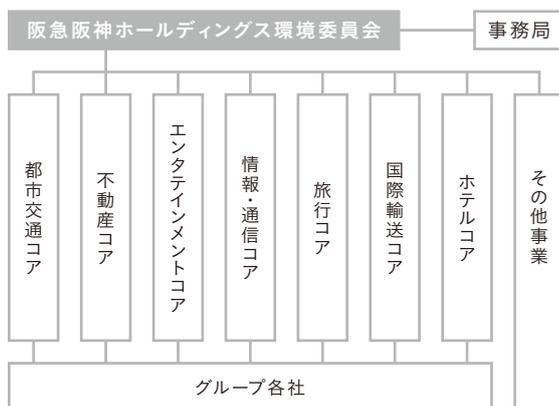
開催時期	議 題
2020年9月	重要テーマ「環境保全の推進」の進捗状況
2021年2月	CO ₂ 排出量の削減目標と施策 TCFDへの対応
2021年3月	サステナブル経営に関する取組状況について「環境保全の推進」

■ 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、7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について、年1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、当社グループの連結子会社と非連結子会社（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1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 グループ広報誌を活用した情報発信

■ グループ会社での推進

グループ各社は、グループ共通の環境基本理念・環境基本方針のもと、必要に応じて各社の事業特性に基づいて理念・方針等を定め、コア事業単位で環境保全活動を推進しています。また、サステナブルの経営の重要テーマに沿って、コア事業単位でアクションプランを定め、その達成状況を年度ごとに確認し、取組を推し進めています。

なお、グループ全体の環境負荷を適切に把握するために、当社グループの連結子会社と非連結子会社（一部除く）を対象に、環境負荷情報管理システムを導入し、当社グループの環境負荷情報を一元的に集計しています。

■ NPOへの助成を通じた環境保全の推進

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等の関連活動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ており、環境保全の実現に向けた活動に関する対話を定期的を実施しています。

目 標

指 標	範 囲	2020実績	2030目標
CO ₂ 排出量の削減率 (2013年度比)	当社及び子会社の国内事業所	40.0%	26%※
	阪急電鉄及び 阪神電気鉄道の鉄道事業における 電力の使用分	41.5%	40%

※日本政府が掲げる2050年のカーボンニュートラル(脱炭素社会)の実現に向けて、現在見直しを検討しています。

認 証

当社グループでは、上記の通り、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。

| DATA | 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):
12社・12.5%(2020年度)

■環境マネジメントシステムISO14001

ISO14001は、環境マネジメントシステムに関する国際的な標準規格です。

◆認証を取得している会社・事業所

- 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

グリーン経営認証は、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で、トラック、バス、タクシー、海運、港湾運送、倉庫といった事業者を対象としています。

◆認証を取得している会社・事業所

- 阪急バス(大阪、伊丹、石橋、伏尾台、西宮、芦屋浜の各営業所)
- 阪急観光バス
- 大阪空港交通(空港営業所、空港南営業所)

※同認証は、バス・タクシー事業者に関して2004年4月より開始され、阪急バスは近畿の乗合バス事業者で初めて2005年9月に認証を取得しています。

■KES・環境マネジメントシステム・スタンダード

KES・環境マネジメントシステム・スタンダードは、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です。

◆認証を取得している会社・事業所

- 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、従来から、地球温暖化防止の観点からグループ全体で省エネルギーの取組を進め、CO₂排出量の削減に努めてきました。そして、サステナブル経営の重要テーマ「環境保全の推進」の中で、低炭素社会に資する環境保全活動の推進を掲げています。

当社グループは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、各種法令・条例等を遵守し、当社グループの環境基本方針に基づいて、事業活動に伴うCO₂排出量等の環境負荷を把握し、鉄道事業をはじめとする各事業における省エネルギーの取組や不動産事業における環境配慮型建物（グリーンビルディング）の拡大等を行ってまいります。そして、気候変動が及ぼすリスクと機会への対応を行うとともに、CO₂排出量等の環境負荷の低減を図り、低炭素社会の実現につながる活動に取り組んでまいります。

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（P42）をご参照ください。

目 標

指 標	範 囲	2020実績	2030目標
CO ₂ 排出量の削減率 (2013年度比)	当社及び子会社の国内事業所	40.0%	26%※
	阪急電鉄及び 阪神電気鉄道の鉄道事業における 電力の使用分	41.5%	40%

※日本政府が掲げる2050年のカーボンニュートラル（脱炭素社会）の実現に向けて、現在見直しを検討しています。

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」をはじめとした地球温暖化対策に関する各種合意・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についての提言を行っています。この結果、例えば、阪急電鉄では、環境省のCOOL CHOICEプロジェクトにおける連携施策として、電車内ポスターや大型ビジョン・店舗を活用して、電車やレンタサイクルを活用したエコな移動を呼びかけるキャンペーンを2016年に実施しました。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ひと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(GC) ・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 GCへの賛同を表明 ・GCNJ入会 	GC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、GC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。
公益社団法人 関西経済連合会	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、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。

■ 低炭素社会の実現に向けた当社グループの取組

◆ 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(省エネの推進)

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。

◆ 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13%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排出量が削減されると考えられます。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をベースにまちづくりを推進しており、沿線開発の一環で不動産事業・エンタテインメント事業・ホテル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。

◆ 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の占める割合は約40%であるため、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の鉄道事業の電力使用に伴うCO₂排出量の削減率」を目標に掲げるとともに、両社において、取引先車両メーカーと省エネ性能の高い車両の開発協議等を行いながら、省エネルギー型車両への導入・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37駅、阪神電気鉄道:49駅中35駅。ともに2021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、実質的にゼロにしています。

◆ 不動産事業

● 分譲マンション(ジオ)における環境への配慮

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※1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※2にも取り組んでいます。

※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:物件規模、グレード等により、以下(事例の一部)の通り選択的に採用しています。

・ジオタワー高槻ミューズフロント(2012年6月竣工):「太陽熱+発電時排熱」を設置し、マンション共用部の冷暖房に利用しています。

・ジオ芦屋東山町(2013年2月竣工):「太陽熱利用ガス温水システム+コージェネレーションシステム」を設置し、発電時の排熱を各住戸の給湯に利用しています。

・ジオ帝塚山1丁目(2013年3月竣工):「太陽光発電システム」を全住戸分設置し、各住戸の電力に使用しています。

◆ 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」、大阪市の建築物総合環境評価制度(CASBEE大阪)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。

◆ DBJ Green Building 認証

● 国内トップクラスの卓越した『環境・社会への配慮』がなされたビル(5つ星)

● 梅田1丁目1番地計画(2022年春に全体竣工予定の大阪梅田ツインタワーズ・サウス)のプラン認証

(認証取得者:阪神電気鉄道及び阪急電鉄)

専有部全体においてLED照明や太陽光発電設備を設置する等、省エネ・創エネを通じた環境配慮に取り組んでいます。また、72時間対応の非常用発電機をはじめガスコージェネレーション設備や構造ヘルスマニタリングシステムを導入する等、ビルの防災やテナントBCPの観点でも取組を進めています。また、多目的利用が可能な大規模カンファレンスゾーン(4,000㎡)を整備し、災害時には、屋上広場・歩行者デッキと併せて一時避難スペース又は帰宅困難者の一時滞留スペースとしての活用も予定しています。I期棟は2018年4月に竣工し、全体竣工は2022年春の予定です。



● 阪急西宮ガーデンズ

(認証取得者:阪急電鉄及び阪急阪神リート投資法人)

スカイガーデン等の屋上緑化や壁面緑化を積極的に採用し、ヒートアイランド現象の軽減に努めるとともに、太陽光発電パネルの設置や雨水の散水への利用等、自然エネルギーの活用を図っています。また、LED照明の採用や自然光を取り入れる設計等により省エネルギー化を図っています。

●極めて優れた『環境・社会への配慮』がなされたビル(4つ星)

●HEPファイブ(認証取得者:阪急阪神不動産及び阪急阪神リート投資法人)

太陽光発電システムを取り入れ、クリーンな自然エネルギーを観覧車のライトアップに利用しています。また、夏場のヒートアイランド対策のため、メインエントランスにドライミストを設置しています。

●非常に優れた『環境・社会への配慮』がなされたビル(3つ星)

●神戸三宮阪急ビル(認証取得者:阪急電鉄)

Low-Eガラスの採用、施設内照明のLED化の採用等により、施設の省エネ・省資源化を促進しています。また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等により、利用者の利便性・快適性に配慮しています。専用部への72時間・15VA/m²の電源供給が可能な非常用発電機の設置、浸水リスクを考慮した防潮板の設置等により、防災性を高めています。



◆CASBEE大阪(大阪市建築物総合環境評価制度)

●Sランク(最高位)

●梅田阪急ビル

「明るさセンサー」による照明出力制御や高効率空調熱源機器の採用と、インバーターによる空調機やポンプ、エレベーターの制御等により、省エネルギー化を図る設計となっています。



◆その他環境に配慮した建物

●NU chayamachiプラス

商業施設のメインエントランス上部と3階飲食店舗のテラスに壁面緑化をしています。テラスには屋上緑化も行い、緑を感じながらショッピングやお食事が楽しめる空間を創出するとともに、緑の蒸散効果により館内の熱負荷を低減し、ヒートアイランド現象の緩和に寄与しています。また、間接照明を含む共用部の照明ほぼすべてにLED照明を採用することで、CO₂排出量を削減しています。

●ハービスOSAKA、ハービスENT

ビル空調システムに、単一建物としては日本最大級(設置時)の氷蓄熱空調システムを導入し、夜間電力を有効活用しています。また、冷媒搬送動力を必要としない冷媒自然循環空調システム、エネルギーを有効に活用できるコージェネレーションシステム等、環境や省エネルギーに配慮したシステムを取り入れています。

◆再生可能エネルギー(太陽光発電等)の拡大

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通り(カッコ内は2020年度の年間発電電力量)です。

- 都市交通事業: 阪神大石駅(122,156kWh)、阪急摂津市駅(51,442kWh)
- 不動産事業: HEPファイブ(18,000kWh)
- エンタテインメント事業: 阪神甲子園球場(160,886kWh)

◆ 排出枠の活用

阪急電鉄は、2014年度より「宝塚大劇場カーボン・オフセット公演※1」を開催し、期間中に排出されるCO₂を、一方、阪神電気鉄道・阪神タイガースは、2021年度より「ウル虎の夏」期間(2021年度は6日間)に阪神甲子園球場で開催する阪神タイガース主催試合で排出されるCO₂を、それぞれ大阪ガスと共同で「J-クレジット制度※2」を活用してカーボン・オフセットしています。

※1:2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、実施を見合わせ。

※2:J-クレジット制度:省エネルギー機器の導入や森林経営等の取組による、CO₂等の温室効果ガスの排出削減量や吸収量を、クレジットとして国が認証する制度。

■ 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、近年の台風の大型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、リスクの洗い出しと対策の検討を行いました。結果、2020年度に大雨発生時の車両退避及び従業員避難の方法並びに判断基準の策定や、台風発生時の計画運休に関する考え方の再検討、列車運行に必要な設備に対する対策の検討、橋梁の改修計画等の具体的な対応をまとめ、投資計画等に織り込み、順次実施しています。

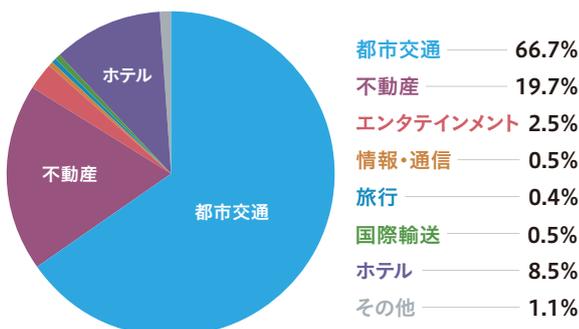
◆ 移行リスクへの対応

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のスキームに則って把握し、対策を検討しています。詳細は、[統合報告書](#)  をご参照ください。

DATA

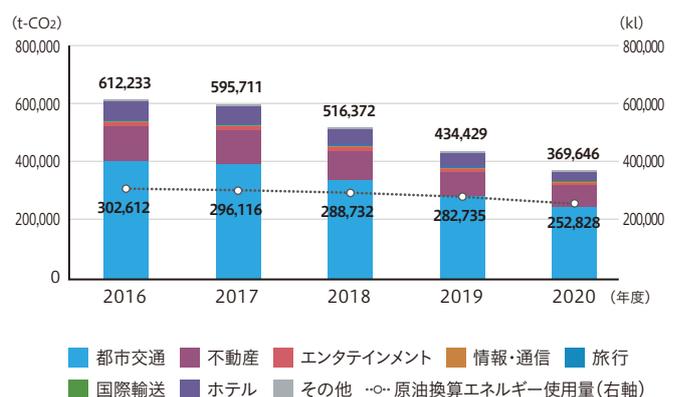
2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大と二度にわたる緊急事態宣言の発令により、社会経済活動が大きく停滞したことから、CO₂排出量は前年度比15%減の369,646t-CO₂、原油換算ベースのエネルギー使用量は、11%減の252,828klとなりました。

2020年度グループ全体のCO₂排出量(事業別)の内訳



※集計対象は、当社の国内子会社84社です。エネルギー使用量の把握が困難な一部事業所については、集計の対象外としています。

CO₂排出量／原油換算エネルギー使用量



実績(コア事業別)

指標	単位	国内事業所※1					海外事業所※1	
		2018年度	2019年度	2020年度	対2013年度	(参考) 2013年度	2019年度	2020年度
CO2排出量 (SCOPE1&2)	合計	516,372	434,429	369,649	▲ 40.0%	616,365	1,082	1,005
	都市交通	339,155	283,728	246,640	▲ 38.4%	400,619		
	不動産	98,476	81,557	72,954	▲ 39.4%	120,417	85	80
	エンタテインメント	13,581	11,845	9,342	▲ 39.5%	15,434		
	情報・通信	2,152	1,895	1,925	▲ 39.2%	3,169		
	旅行	2,185	2,029	1,556	▲ 25.9%	2,099	13	10
	国際輸送	2,049	1,933	1,856	▲ 20.5%	2,335	983	916
	ホテル	54,072	47,321	31,380	▲ 51.9%	65,274		
その他	4,701	4,121	3,993	▲ 43.1%	7,018			
原油換算 エネルギー 使用量 (SCOPE1&2)	合計	288,732	282,735	252,828	▲ 20.1%	316,491	538	485
	都市交通	185,543	181,390	166,856	▲ 16.9%	200,728		
	不動産	57,874	56,962	52,611	▲ 18.0%	64,133	56	52
	エンタテインメント	7,977	8,045	6,578	▲ 20.7%	8,299		
	情報・通信	1,273	1,335	1,428	▲ 20.0%	1,786		
	旅行	1,170	1,159	935	▲ 17.8%	1,137	10	7
	国際輸送	1,147	1,049	1,023	▲ 17.6%	1,241	472	427
	ホテル	31,159	30,185	20,794	▲ 41.5%	35,541		
その他	2,588	2,610	2,604	▲ 28.2%	3,626			

実績(合計)

指 標	単 位	国内事業所 ※1			海外事業所 ※1	
		2018年度	2019年度	2020年度	2019年度	2020年度
温室効果ガス排出量 ※2・3	SCOPE1&2	516,372	434,429	369,646	1,082	1,005
	SCOPE1	132,635	129,514	104,660	144	104
	SCOPE2	383,737	304,915	264,986	938	902
原油換算エネルギー使用量(SCOPE1&2)	k l	288,732	282,735	252,828	538	485

※1:「国内事業所」とは当社の国内子会社、「海外事業所」とは海外現地法人を指す。

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、2020年度の集計対象は国内84社、海外11社である。

※2:温室効果ガス排出量は、SCOPE1(燃料を使用して直接排出する量)と、SCOPE2(電力等のエネルギーを使用して間接的に排出する量)を集計している。

また、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。

※3: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(HFCであればCO2の0.5%)であるため、SCOPE2については、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
の抑止及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
物の発生等の環境負荷を把握し、それらの環境負荷の低減を図ります。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(P42)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講じることによって、事業活動に伴う環境汚染
をできる限り抑制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。

◆ 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、とうもろこし等の植物由来の樹脂を原料としたストローに切り替え、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。植物由来の樹脂は、紙と同様に焼却エ
ネルギーが低く、有害物質を含む燃焼ガスを発生しません。



■ 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、他社や商業施設におけ
るテナントとの協働等を通じて、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。

◆ 阪神甲子園球場における他社との協働によるプラカップリサイクル

阪神甲子園球場では、他社と協働し、生ビール等の販売に使用するポリエステル製のカップをリサイクルしています。お客様のご協力により回収したカップが、帝人フロンティア株式会社の技術により新たなポリエステル繊維に生まれ変わり、樹脂製のビアカップホルダー等のノベルティとして、阪神甲子園球場からお客様に提供される、という循環の仕組みを導入しています。新型コロナウイルス感染症拡大前の2019年度は4.9tに及ぶカップを回収し、11,000個のカップホルダーを提供しました。



◆ 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他社との協働による食品廃棄物リサイクル

阪急阪神ホテルズでは、生ゴミを適切に分別し、再利用可能な生ゴミを長瀬畜産株式会社、太誠産業株式会社とともに処理・運搬し、同社養豚場や提携農家に提供することで、養豚飼料や堆肥として活用するという資源循環の仕組みを一部のホテルで導入しており、廃棄物削減と資源の有効活用を図っています。

◆ 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、2021年7月時点で25の国と地域、78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
廃棄物	発生量	t	(25,749)	55,085
	リサイクル量		(8,570)	19,927
	最終処分量		(17,179)	35,158
うち有害廃棄物※1	発生量		(18)	172

廃棄物排出量抑制の取組実績

指 標		単位	2019年度	2020年度
建設工事廃棄物※2	発生量	t	(678)	69,602
	リサイクル量		(268)	67,215
	最終処分量		(410)	2,387
リサイクル法対象機器	引渡量		(1)	4
不用品売却	引渡量		(21)	696

化学物質に関する実績

指 標		単位	2019年度	2020年度
揮発性有機化合物 (VOCs)※3	発生量	kg	(6,450)	9,340
	大気への排出量		(650)	3,080
	移動量(当該事業所外)		(5,800)	6,260
PCB含有廃棄物※4	保管量	t	(104)	81

原材料に関する実績

指 標		単位	2019年度	2020年度
OA用紙	使用量	t	(457)	618

■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、2020年度の集計対象は84社である。

また、2019年度は中核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。

※3：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。

※4：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。

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(P42)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、多様な生物が息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(P51)をご参照ください。

■ 生物多様性の保全

当社グループの事業活動エリアや地域社会において、以下の取組を通じて、生物多様性の保全に貢献しています。

◆ 都市部の不動産開発を通じた、多様な生物が生息する環境の創出

NU chayamachiプラスでは、メインエントランス上部と3階飲食店舗のテラスに壁面緑化をしています。テラスには屋上緑化も行い、お客様が自然と触れ合う場を提供しています。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4,000㎡の庭園を、南館・北館9階の屋上に計10,000㎡を超える屋上庭園を、それぞれ設けています。また、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に選定された「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80,000㎡（うち、都市公園は約45,000㎡）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、飛来してい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。

◆ 六甲高山植物園の運営

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。50,000㎡の園内にそれぞれの植物を環境にあ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。



兵庫県で絶滅が危惧されるケスハマソウ

◆ 植栽工事・管理事業

阪神園芸では、公園・庭園の造園事業や、商業施設・マンション等の住宅の植栽管理事業等を通じて、都市の緑化の推進をしています。神戸布引ハーブ園、池田城跡公園、尼崎城等の大型公園・施設では、地域社会の様々な場面で自然と触れ合う機会を提供しており、尼崎の森中央緑地では生物多様性への配慮・保全活動を行っています。



◆ 里山の整備

● 「日本一の里山」と称される黒川地区（兵庫県川西市）を沿線に擁する能勢電鉄では、行政や市民団体と連携し、妙見山の自然環境や里山の保全を目的に、2011年から森林整備活動に取り組んでいます。毎年1～3月に集まる従業員ボランティアが、下草刈りや間伐作業を実施する等、多様な生物が集まる里山の再生・維持に注力しています。

● 当社グループが地権者として関わる彩都のまちづくりにおいて、約5.2haの彩都西公園は、様々な世代が自然に親しみ、自由に遊び・学び・体験できる公園であり、公園北側には、近くを流れる川の自然緑地からチョウ等の昆虫を呼び込み、住民参加で自然を体験する「彩都バタフライガーデン」を設置しています。また、約2.4haのあさぎ里山公園は、約3分の1を彩都の造成以前の林の一部を保全活用した自然林が占めており、自然林を生かした散策路や湿地のビオトープ等を整備しています。

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」の取組方針の通り、「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」ことを方針としています。

当社グループは、不動産事業とホテル事業を中心に、節水や中水設備の利用等により、水の使用量を極力低減することに取り組んでいます。

※「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(P42)をご参照ください。

取組

◆タオル・シーツ類再利用による節水と洗濯污水の低減

阪急阪神ホテルズでは、直営22ホテル※(首都圏9、関西圏12、その他1)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ことで、洗濯水の節水と洗濯により排出する汚水量の低減に努めています。

※第一ホテル東京、第一ホテルアネックス、レムプラス銀座、レム東京京橋、レム日比谷、レム秋葉原、レム六本木、第一ホテル東京シーフォート、吉祥寺第一ホテル、京都新阪急ホテル、レム新大阪、ホテル阪急インターナショナル、大阪新阪急ホテル、新阪急ホテルアネックス、梅田OSホテル、ホテル阪急レスパイア大阪、ホテル阪神大阪、ホテル阪神アネックス大阪、千里阪急ホテル、宝塚ホテル、レムプラス神戸三宮、レム鹿児島



◆中水設備の利用

ハービスOSAKA・ハービスENTでは、飲食店舗の厨房排水を浄化処理して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ます。2020年度の中水再利用量は、ハービスOSAKAが41,534m³、ハービスENTが46,589m³です。



ハービスOSAKA外観

◆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。

◆節水型トイレの導入推進

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、宝塚大劇場・宝塚バウホールにおいても、節水型のトイレ器具に更新又は新設することで、大幅な節水を実現しています。

◆水資源リスクの高い地域における事業活動の例

シンガポールでは、阪急阪神不動産の現地法人(阪急阪神プロパティーズ シンガポール)が倉庫業を営んでいます。同社は、テナントや共用部の水資源使用量の測定と節水を徹底し、水資源保全に努めています。なお、同社の営業収益が不動産事業に占める割合は、0.2%です。

DATA

取水量

指標		単位	2019年度	2020年度
取水量合計		m ³	(4,190,003)	3,125,040
水源別内訳※1	地下水		(184,028)	138,357
	上水道・工業用水道		(3,891,045)	2,892,189
	雨水等		(114,930)	94,494

排水量

指標		単位	2019年度	2020年度
排水量合計※2		m ³	(4,190,003)	3,125,040

■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、2020年度の集計対象は84社である。

また、2019年度は中核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。

(ほとんどが公共の下水道管に排出されることから、都市用水(上水)、地下水、雨水等の使用量を汚水の排出量とみなして計算。)

ガバナンスの充実

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・充実を図っています。この考え方に基づき、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。

ガバナンス体制

■ 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

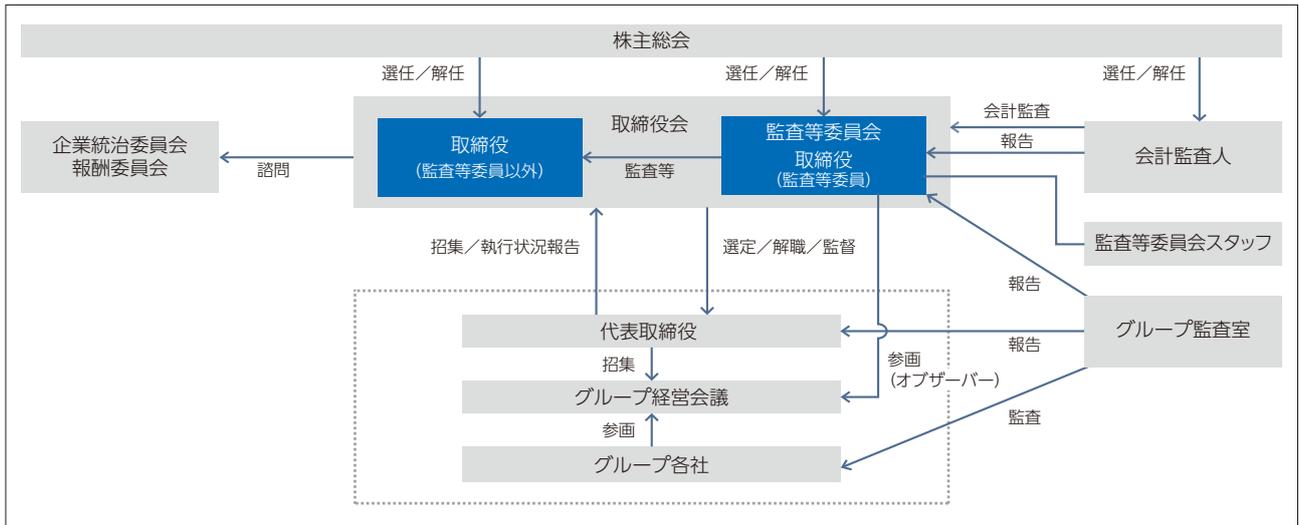
当社グループは、純粋持株会社体制を採用しており、事業執行は基本的に傘下のグループ会社が担当し、当社はグループ全体の監視・監督を主要な職務とすることで、監視・監督機能と執行機能とを分離した体制としています。

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、常勤の監査等委員及び当社から独立した立場にある社外取締役で構成する「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・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する「報酬委員会」を設置しています。

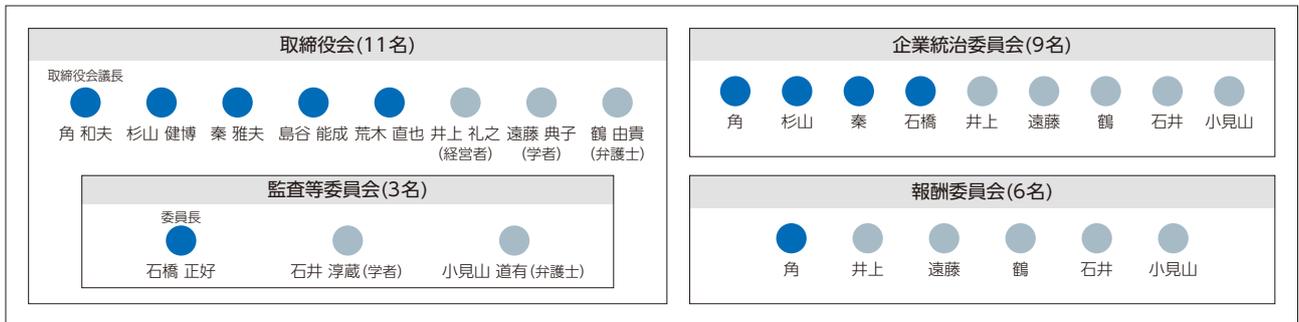
さらに、当社グループでは、グループとしての総合力強化の一環として、資金調達を原則として当社に一元化し、事業執行会社には、当社が承認した経営計画の範囲内において必要な資金が配分される仕組みを構築する等、資金面でのガバナンスの強化にも努めています。

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、当社ホームページのサステナビリティサイト内「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



コーポレート・ガバナンスの強化に資する近年の取組

独立役員割合

年度	取組	独立役員割合
2015年度	企業統治委員会の設置 ・役員を選解任の透明性の確保、社外役員間の連携等を目的として設置(年2回開催)。代表取締役、常勤監査役(2020年6月からは常勤の監査等委員)及び社外役員で構成	5名/18名 27.8%
2016年度	取締役会の実効性評価 ・取締役会の運営に関し、説明の十分性や議事進行の妥当性等について、同会でヒアリングを実施(2020年度からは、評価の効果をさらに高めるため、ヒアリングにあたり事前アンケートを実施)	5名/19名 26.3%
2017年度	相談役制度の廃止	5名/14名 35.7%
2018年度	買収防衛策の非継続(廃止)、報酬委員会の設置 ・具体的な報酬額を含む取締役の報酬の決定について、客観性・透明性のある手続とすることを目的として設置(年1回開催。会長及び社外役員で構成)	5名/14名 35.7%
2019年度	報酬制度の見直し ・企業価値及び業績の向上への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を目的として、会長及び社長を対象に、信託を活用した業績連動型株式報酬制度を導入	6名/14名 42.9%
2020年度	監査等委員会設置会社への移行 ・取締役会の監督機能をより強化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社に移行 ・当該移行と同時に役員数を11名に減じるとともに、独立社外取締役を5名(うち2名は女性)とし、独立役員割合をさらに高めた	5名/11名 45.5%

取 組

■ 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、執行及び監督等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。

また、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、11名の取締役により取締役会を構成し、うち女性2名を含む5名を独立社外取締役として選任しています。また、11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：当社では、取締役の選任について、次のとおり定款で定めています。

- ① 取締役は、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、株主総会において選任すること。
- ② 取締役の選任決議は、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こと。
- ③ 取締役の選任決議は、累積投票によらないものとする。

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	11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

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)

企業統治委員会(指名委員会に相当する任意の委員会)

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3名、常勤の監査等委員1名及び当社から独立した立場にある社外取締役5名で構成する「企業統治委員会」を設置しています。

企業統治委員会は、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く。)の解任についての諮問を行うほか、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を行っています。

報酬委員会(任意の委員会)

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、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、代表取締役会長及び当社から独立した立場にある社外取締役5名で構成する「報酬委員会」を設置しています。

報酬委員会は、報酬制度及び内容についての諮問を行っています。

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・監査役会への出席状況（2020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	監査役会	
井上 礼之	取締役	10回/10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おります。
遠藤 典子	取締役	10回/10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おります。
鶴 由貴	取締役	8回/8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おります。
石井 淳蔵	取締役監査等委員	10回/10回	9回/9回	2回/2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おります。
小見山 道有	取締役監査等委員	10回/10回	9回/9回	2回/2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おります。

※当社は、2020年6月17日開催の第182回定時株主総会終結の時をもって、監査等委員会設置会社に移行しております。上表には、移行前の監査役会及び移行後の監査等委員会への出席状況を記載しております。

※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。

2020年度に当社が実施した取締役会の実効性評価の過程・項目・結果の概要は、以下のとおりです。

1. 評価過程

2020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、2020年度の実効性に関し、取締役会の構成及び運営は妥当であり、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、取締役会の付議案件に関する事前の情報提供のさらなる充実等について提言がなされました。

◆現在のコーポレート・ガバナンス体制を採用している理由

当社グループは、「ガバナンス体制」（P58）に記載のとおり、純粋持株会社体制を採用し、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。

これに加え、当社は、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図り、さらなる企業価値向上に取り組むため、2020年6月17日開催の第182回定時株主総会における承認を得て、監査等委員会設置会社に移行しました。

■ 報酬制度

◆ 取締役の報酬等

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、その役位に対して支給される現金報酬と、会長及び社長の職にある者に支給される信託を用いた業績連動型株式報酬から構成します。

※業績連動型株式報酬制度では、株式交付等を受ける権利（受益権）確定前に、本制度対象者が、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マルス条項を設定しています。

※取締役の退職慰労金については、より透明性の高い報酬制度を実現するため、2004年4月に廃止しています。

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もと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5名で構成される「報酬委員会」を設置しています。報酬委員会において、あらかじ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ます。

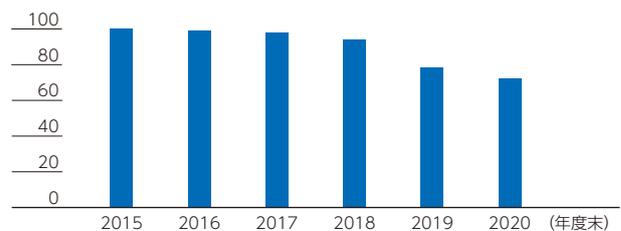
■ その他ガバナンス強化に向けた取組

政策保有株式に対する考え方

当社は、様々なステークホルダーとの信頼関係を構築しながら、中長期的な視点で企業価値の向上を図っていくため、相手企業との取引関係維持や連携強化、地域社会との関係維持等を目的として、政策保有株式を取得・保有します。

政策保有株式については、保有目的のほか配当利回り等の経済合理性を踏まえて、毎年、取締役会において、個別の銘柄ごとに保有の適否を検証します。その結果、保有が適切でないと判断された銘柄については、当社の財務や市場に対する影響等を総合的に考慮の上、順次売却を推し進めます。

政策保有株式銘柄数の推移（2015年度末を100とした場合）



買収防衛策の非継続（廃止）

当社では、2018年6月開催の定時株主総会終結の時をもって有効期限が満了となる買収防衛策について、同施策を巡る近時の動向や当社をとりまく経営環境の変化等を勘案し、非継続（廃止）としました。

■ 内部統制システム

◆ 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社では、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内部統制システムを整備し、適宜見直しを行うことが必要であると考えています。

そのうち、特に、コンプライアンス経営に関する体制としては、コンプライアンス担当部署を設置し、コンプライアンス啓発マニュアルの作成・配布や、コンプライアンスに関する研修の実施により、当社及びグループ会社のコンプライアンスに関する意識の高揚を図っています。

さらに、内部通報制度として、「企業倫理相談窓口」を設置して、コンプライアンス経営の確保を脅かす事象を速やかに認識するよう努めるとともに、重大な事象が発生した場合、対処方法等を検討する委員会を速やかに設置することとしています。

なお、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を対象に内部監査を実施しています。具体的には、当社グループでは、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、「法令・社内規程の遵守」等のグループ全体で重点的に取り組むテーマのほか、各事業における特有のリスクに対応した監査を実施しています。

当社グループにおける業務の適正を確保する体制の構築については、グループ各社の監査役について、監査権限を会計監査に限定せず、業務監査権限まで付与するとともに、内部統制システムの構築に関する取締役会決議を行うよう、大会社に該当しないグループ各社についても指導しています。

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。

◆ 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、コンプライアンスや企業防衛の観点から、暴力団、暴力団関係企業、総会屋その他の市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係は一切持たず、不当な要求に対しては毅然とした態度をとることとしており、その関係遮断を徹底することを基本方針としています。

この方針を「内部統制システムの構築の基本方針」において規定するとともに、「阪急阪神ホールディングスグループ コンプライアンスの手引き」においても明確にし、グループ各社の役員や従業員に配付することで浸透を図っています。

具体的な取組として、平時には、弁護士、警察等の外部機関との連携を図るとともに、グループ各社が締結する契約書において、いわゆる反社会的勢力排除条項を導入することとしています。

また、グループ会社間での情報交換、各種社員研修等を通じて意識の向上・啓発に努めるほか、反社会的勢力の排除に関する地域活動や会合にも積極的に参加しています。

なお、有事の場合には、担当部署を中心に組織的な対応をとることとし、外部の専門家と連携しながら対応します。

■ 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もとに2年ごとにレビューを行っております。

1. 「コンプライアンスの手引き」を用いた意識の向上

「コンプライアンスの手引き」では、当社グループの役職員に対し、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 ・ルールへの遵守 ・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への禁止 ・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〉

- ・環境問題への取組 ・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〉

- ・適正な労働環境の確保 ・公私の区別 ・意思決定手続の遵守



コンプライアンスの手引き例(公正・誠実な取引の考え方や様々な贈収賄防止策等の説明)

2.「企業倫理相談窓口」(内部通報専用窓口)の設置

日常業務の中で、法令等違反行為・反倫理的行為が行われていた場合、又は、その恐れがある場合に、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・通報も可能)を設置しています。

また、企業倫理相談窓口の相談受付の状況について、毎年取締役会に報告しています。

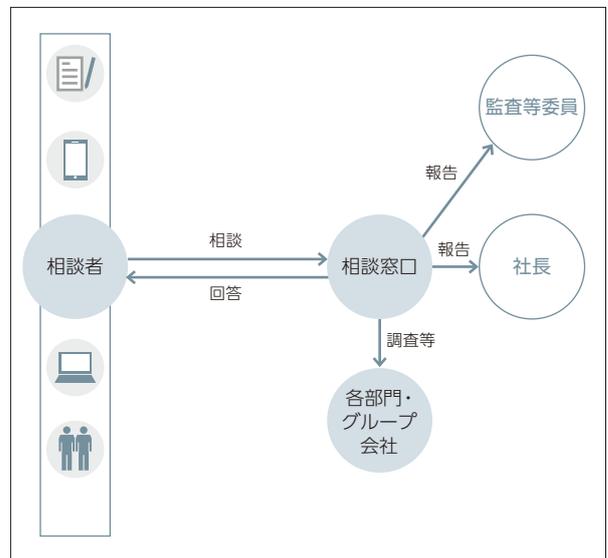
2020年度におけるグループ全体の受付件数は48件でした。

当社では、企業倫理相談窓口設置の取組が評価され、2020年10月に「内部通報制度認証」※を取得しました。



※事業者の内部通報制度の実効性の向上を図るために導入された、消費者庁による認証制度です。

企業倫理相談窓口の概念図

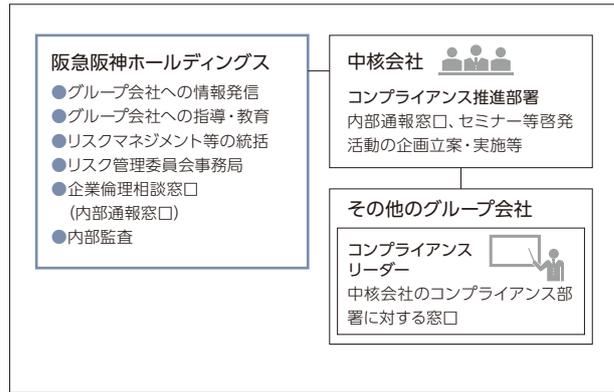


3.その他の取組

企業倫理相談窓口に寄せられた相談案件等により、重要な事象の発生が確認された場合には、対処方法を協議・決定するリスク管理委員会を速やかに設置することとしています。

そのほか、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。

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集合研修
- ・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

◆ 腐敗防止の徹底

腐敗防止については、公務員に対する贈賄の禁止のほか、過度な接待等疑いを招く行為を行わないよう徹底するとともに、外国においても、当該国の制度を理解し、贈収賄の疑いを招く行為を行わないよう周知徹底を図っています。

また、当社グループでは、腐敗防止の取組の一環として、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おります。

■ リスクマネジメント体制の整備

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に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。

上記の体制のもと、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、自然災害(感染症を含む)、事故、情報管理、法令遵守、その他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適切な対応方を定めることとしています。

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。

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、リスク分析やリスク対応の状況については、毎年取締役会に報告しています。

なお、気候変動問題については、サステナビリティ推進委員会においても審議しており、その審議内容は、リスク管理の統括部署や各担当部門と共有する等、グループ全体のリスクマネジメントに反映しています。

■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

2021年6月開催の定時株主総会招集通知は、開催日の21日前(2021年5月26日)に発送いたしました。

●集中日を回避した株主総会の設定

2021年6月開催の定時株主総会は、集中日の13日前(2021年6月16日)に開催いたしました。

●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おります。

●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おります。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おります。

●招集通知(要約)の英文での提供

招集通知及び決議通知の英訳版を作成しております。

●IR活動

IRに関しては、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おります。また、いただいたご意見等につきましては、社内で共有し、経営に反映させています。

ステークホルダーの立場の尊重に係る取組状況

当社グループでは、『安心・快適』、そして『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」というグループ経営理念を掲げ、持続的な成長を志向するとともに、その基盤となるESGについても様々な取組を推進してきました。そうした中で、2020年5月、持続可能な社会の実現に向け、当社グループの今後の取組の方向性を示すものとして「サステナビリティ宣言」を策定しました。同宣言では、当社グループのESGに関する取組をさらに加速させるとともに、お客様や地域社会・株主様・お取引先・従業員等のステークホルダーの皆様との信頼関係を構築しながら、事業を通じて社会課題の解決に努めていく旨を定めています。

また、環境保全活動や地域・社会貢献活動については、基本方針を定めているほか、人事総務室に専任部署を置いて、上記の「サステナビリティ宣言」に沿った取組を進めております。なお、詳細な情報は[当社ホームページ](#) に掲載しています。

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の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。

有識者からの意見を反映

当社グループのサステナブル経営における重要テーマの策定にあたっては、大学教授、市民団体、投資家等の有識者の意見をヒアリングし、方針に反映しました。

■ 税の透明性（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みます。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等の監督体制を構築しております。

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
2018年度	295	6	302
2019年度	140	5	145
2020年度	194	3	198

※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。

■ 知的財産についての考え方

長年の事業活動を通じて育まれたブランドや商標、著作物その他ノウハウを含めた営業秘密等の知的財産は、当社グループの重要な会社財産です。当社グループでは、お客様に安心して当社グループが提供する商品やサービスを選んでいただけるよう、また今後、事業を展開していく上でも経営資源を適切に配分し、知的財産の創出に努めるとともに、これを適切に管理・活用していくことが、必要不可欠であると認識しています。このような考え方のもと、当社グループでは、次のとおり知的財産の管理等を図りながら、その価値を一層高めてまいります。

なお、当社グループでは、第三者の知的財産についても最大限に尊重してまいります。

- (1) 当社グループにおいて創出した知的財産は、第三者からの権利侵害等のリスク回避や防衛にとどまらず、当社グループの事業活動の展開に資するよう権利化を図り、これらを積極的かつ戦略的に事業に活用してまいります。
- (2) 取引先を含む第三者が、当社グループが有する知的財産を使用してビジネスを行おうとする場合、当社グループの許諾を要することとし、適正に審査を行った上で、内容に応じて許諾を行ってまいります。
- (3) 当社グループが有する知的財産に対して、第三者からの権利侵害の事実又はそのおそれがある事実が確認された場合、厳格に措置を講じてまいります。

社外からの評価

当社グループでは以下のESGインデックス(社会的責任投資指数)・各種制度等から選定・評価を受けています。
(2021年9月時点)

ESGインデックスへの組み入れ状況

■ MSCIジャパンESGセレクトリーダーズ指数

MSCI社がMSCIジャパンIMIトップ700構成銘柄の中から、ESG評価に優れた企業を業種ごとに選定して構築するESGインデックスです。当社は、組成当初から選定を受けています。

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing>

■ S&P/JPXカーボンエフィシエント指数

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と東京証券取引所が共同で開発したESGインデックスです。東証株価指数(TOPIX)の構成銘柄から、炭素効率性が極端に低い企業やリスク指標が一定以上の企業を除外して選定されています。当社は組成当初から選定を受けています。



■ MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

MSCI社が、企業における女性の雇用・昇進等のデータやダイバーシティの取組に関する開示情報を基に、性別多様性の観点で業界をリードしている日本企業を選定するESGインデックスです。当社は、2020年・2021年の2年連続で選定されました。

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

MSCI <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing>

その他の評価・認証

■ 健康経営優良法人の認定

経済産業省が、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社グループは、「健康経営優良法人2021」に15社が認定されました。

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、阪急阪神ホテルズ、阪急交通社、阪急阪神エクスプレス、ベイ・コミュニケーションズ

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、阪急タクシー、阪神ケーブルエンジニアリング、中央電設、阪急阪神保険サービス、
阪急メディアックス



■ 内部通報制度認証の取得

コンプライアンス経営の推進や安全・安心な製品・サービスの提供を通じた健全な事業遂行の確保や企業価値の向上に向けて、各事業者の内部通報制度の実効性の向上を円滑に図っていくために、消費者庁が導入した認証制度です。当社の内部通報制度(「企業倫理相談窓口」)は、2020年10月に同認証を取得しました。



■ 顧客満足度調査「JCSI (日本版顧客満足度指数: Japanese Customer Satisfaction Index)」

サービス業の約30の業種を対象に、毎年、公益社団法人日本生産性本部が調査を行い、スコア上位企業を公表しています。同調査において、阪急電鉄は、近郊鉄道の部門で12年連続で1位、宝塚歌劇団は、2016～2018年度にエンタテインメントの部門と総合で3年連続1位を獲得しています。



■ 住んでみたい街アンケート (関西圏)

新築マンションポータルサイトMAJOR7 (大手不動産会社7社) が実施する「住んでみたい街アンケート (関西編)」※のベスト10すべての街に当社グループの沿線がランクインしています。

1位 ▶ 西宮北口、2位 ▶ 梅田・大阪、3位 ▶ 夙川、4位 ▶ 千里中央、5位 ▶ 岡本、6位 ▶ 芦屋、7位 ▶ 芦屋川、8位 ▶ 神戸三宮・三ノ宮、9位 ▶ 宝塚、10位 ▶ 高槻・高槻市
※MAJOR7 (大手不動産会社7社) による調査 (2021年9月30日)

■ 第4回ジャパンSDGsアワード SDGsパートナーシップ賞 (特別賞) の受賞

日本政府のSDGs推進本部が、SDGs達成に資する優れた取組を行っている企業・団体等を表彰するものです。阪急電鉄と阪神電気鉄道で2019年に開始した「SDGsトレイン 未来のゆめ・まち号」運行の取組が評価され、2020年12月開催の第4回「ジャパンSDGsアワード」において、SDGsパートナーシップ賞 (特別賞) を受賞しました。



Japan.
Committed
to the SDGs

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

2021年10月