

# ESGスモールミーティング

---

京浜急行電鉄株式会社（証券コード：9006）

2019年12月10日

<https://www.keikyu.co.jp>

## 京急グループが考えるESG

E（環境）	P. 4
S（社会）	P. 6
G（ガバナンス）	P.11
ESG経営の推進における課題	P.14

## グループ理念・長期ビジョンをふまえ、ESGの各取り組みを推進

### グループ理念（存在意義・使命）

都市生活を支える事業を通して、新しい価値を創造し、社会の発展に貢献する

### 長期ビジョン（2035年度に目指す将来像）

品川・羽田を玄関口として、国内外の多くの人々が集う、豊かな沿線を実現する

### CSR方針

京急グループは、沿線を行きかう多様な人々を支える企業集団として、安全・安心を最優先に確保するとともに、ESG経営を通して地域価値の向上と企業価値の最大化に努めてまいります。

**E（環境）** : **事業推進と環境負荷低減の両立**

**S（社会）** : **安全最優先の意識のもと、安全・安定輸送を確保**  
**人口減対策による沿線活性化**  
**ヒューマンリソースの強化・喪失防止**

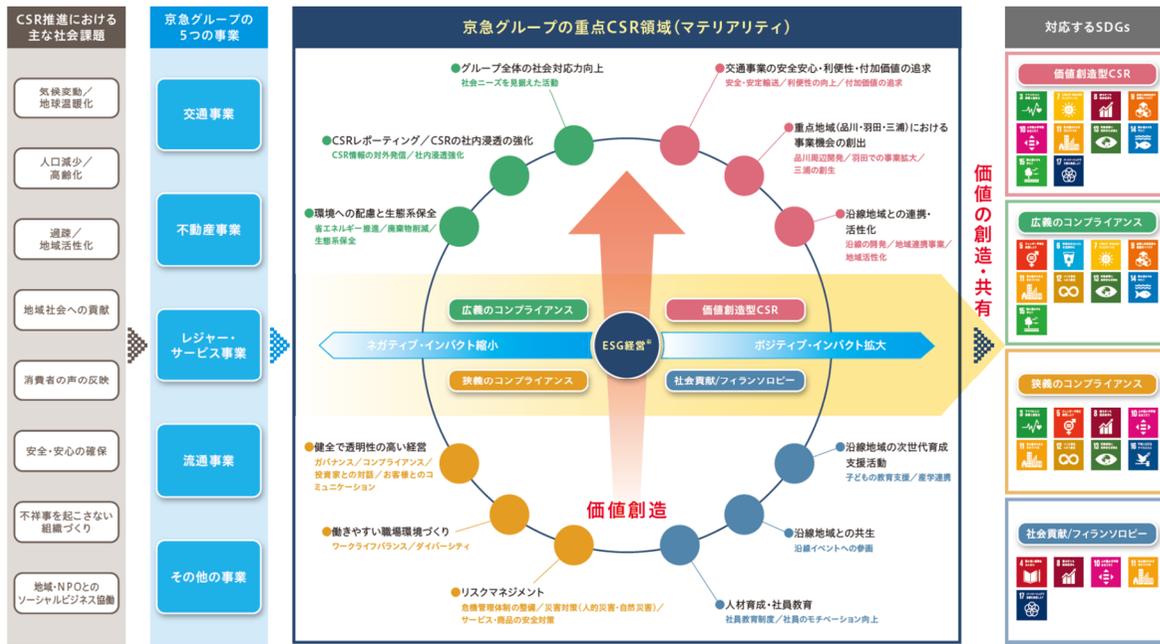
**G（ガバナンス）** : **ガバナンス強化によるESG経営の推進**

# 京急グループが目指すべきCSRの全体像をまとめた「京急グループCSRビジョンシート」の作成

## 京急グループCSRビジョンシート

京急グループの長期ビジョン(2035年に目指す将来像) **品川・羽田を玄関口として、国内外の多くの人々が集う、豊かな沿線を実現する**

- CSRスローガン **人に、地域に、未来につなぐ。**
- CSR方針 京急グループは、沿線を行きかう多様な人々を支える企業集団として、安全・安心を最優先に確保するとともに、ESG経営を通して地域価値の向上と企業価値の最大化に努めてまいります。



※環境・社会・ガバナンス(ESG経営)の概念を統合して示すこと。

※京急グループCSR報告書2019 P17・18から抜粋

京急グループワーキングプロジェクトの実施  
社内で「特任チーム」を構成し議論を進め、  
京急グループのCSR方針改定や重要課題  
(マテリアリティ)・ゴール等を策定



京急グループCSRビジョンの策定  
京急グループが本業を通じて貢献できる社会課題・これから推進していくべきCSR活動の方向性をとりまとめ  
→2019年9月から社内外へ開示

- ・ESG経営（社会課題解決）を通して地域価値・企業価値の最大化に努める
- ・次期中期経営計画において、非財務活動でのKPIの設定に向けて検討を進める

## より環境負荷の少ない移動に貢献

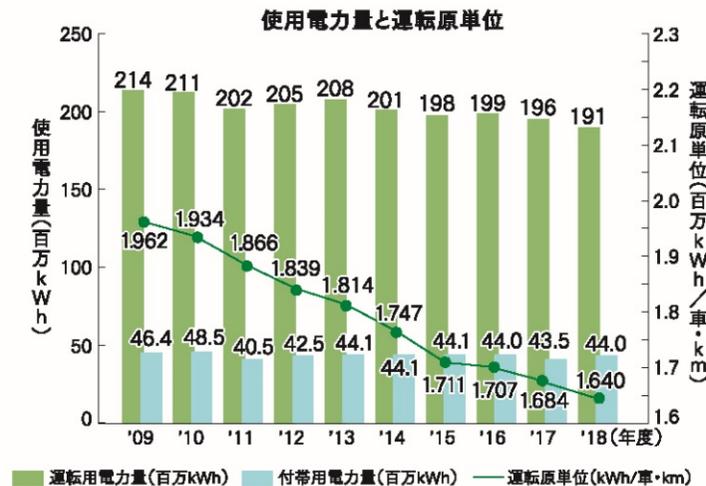
### (交通事業拡大が環境負荷低減に貢献する)

鉄道・バスなどの公共交通機関は、エネルギー使用量・CO<sub>2</sub>排出量の少ない、環境にやさしい乗り物であることから、利用促進に取り組むことで、環境負荷低減を図る



- 鉄道・バス等の公共交通機関でのお出かけを推進する「ノルエコ」プロジェクトの継続
- 鉄道・バス等の公共交通機関利用は、エネルギー使用量・CO<sub>2</sub>排出量が少ない

※鉄道・バスの旅客輸送量あたりのCO<sub>2</sub>排出量は自家用乗用車の半分以下（国土交通省HP「運輸部門における二酸化炭素排出量」から当社試算）



- 安全性・快適性向上に向けたエスカレーター・エレベーター等の設置や電車運転本数の増加により必要とする電力量は増加する傾向にあるが、省エネ車両の導入等、使用電力量抑制に向けた取り組みを継続



- 燃料電池バス「SORA」を民間事業者初導入
- 水素発電を動力とするため、CO<sub>2</sub>や環境負荷物質の排出ゼロ

## 廃棄低減やリサイクル、環境配慮に向けた投資を進め、費用削減効果も狙う

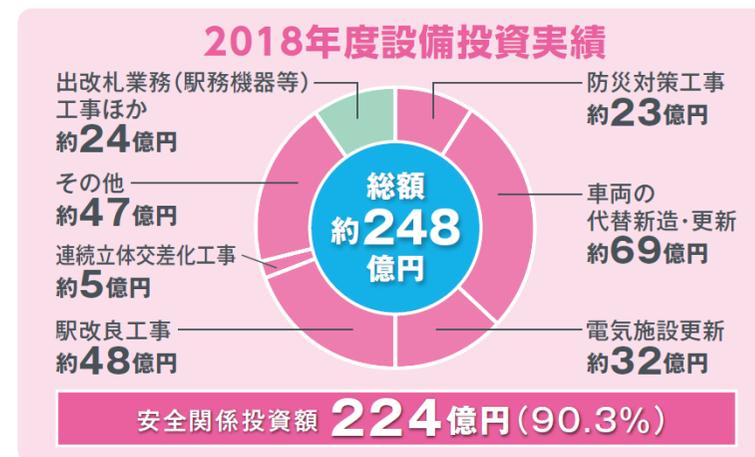
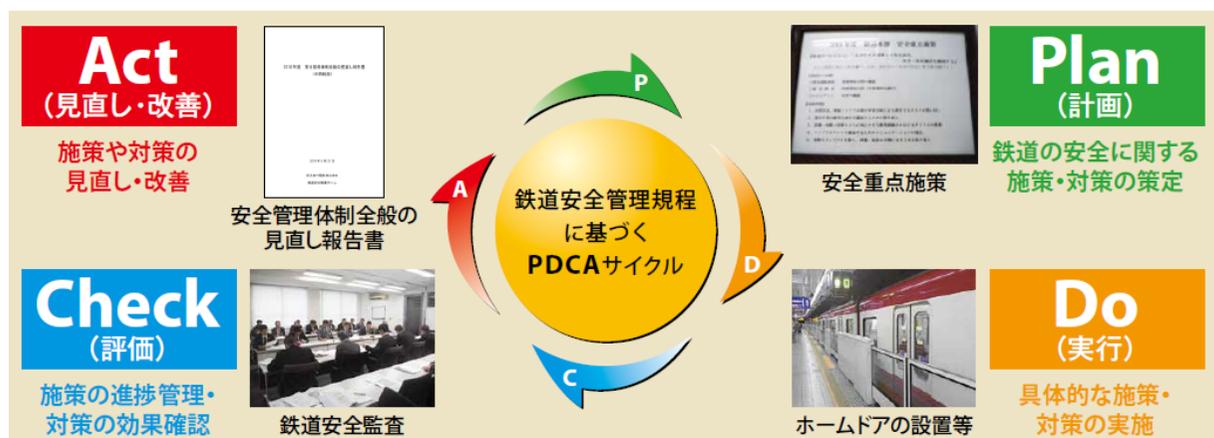
車両部品のリサイクル化・流通事業における廃棄ロス低減・本社移転による環境負荷低減・業務におけるペーパーレス化等を推進



- 鉄道車両新造にあたり、分別解体の容易さや部品リサイクル可能性を考慮して設計
- 断熱材のノンアスベスト化
- 仕入れの見直しを進めることで廃棄ロスを削減
- レジ袋削減に向けたマイバッグ運動（百貨店）・“楽”eco活動（ストア）等の推進
- 新本社において太陽光パネル・屋上緑化・人感センサーによる照明・空調制御・日射制御効果の高い外装等により環境評価最高ランク取得
- 本社移転にあわせ新型複合機・新システム等を導入してペーパーレス化を推進

## 安全・安定輸送の確保による事業継続性の向上

安全最優先の意識を徹底し、安全・安定輸送を確保するための安全管理体制構築に向けたPDCAサイクルの維持と、安全対策への設備投資等を実施



●安全管理体制を常に見直し、PDCAサイクルを継続

①Plan:

安全重点施策において、具体的な目標・取組計画を設定

②Do:

ヒヤリハット等の収集・活用、重大な事故等への対応（規程類等の見直し）、法令順守、社員教育、各種訓練の実施

※ 9月発生の踏切事故も、対策を社内議論し、随時取締役会に報告中

③Check:

鉄道安全監査を実施し、安全管理体制の見直し・改善に反映

④Act:

安全管理体制の見直しと改善

●鉄道関連の設備投資のうち約9割が安全対策への投資

●自然災害対策のほか、駅・車両・踏切等への安全対策を実施

## より快適性・利便性を高めた移動手段（交通事業）の提供

駅改札混雑状況の即時提供や混雑度の平準化・多様なお客様が利用しやすい車両導入等を推進し、より快適性・利便性の高い交通手段へ



- 自社アプリ内で、駅改札混雑状況をタイムリーに提供することで、ダイヤ乱れの際などに、混雑回避・他社線利用・テレワーク等が判断でき、ストレスを低減

- 平日朝ラッシュ時間帯における、快特や特急列車の混雑緩和を目的としたポイント付与アプリ「KQスタンプ」サービスを開始
- 比較的混雑度の低い普通列車に乗車することでポイント付与
- 通勤時間をズラすことが難しいお客さまに列車種別をズラすオフピークを提案

- 座席指定列車「モーニング・ウイング号」「イブニング・ウイング号」を運行
- 2019年12月から、「モーニング・ウイング号」を増発。都心方面へ通勤されるお客さまへ、さらなる利便性を提供

## まちづくりを通じた沿線活性化

（特色ある駅前開発・高架下活用・コンパクトシティ・郊外対策等）

高架下を活用した駅前商業開発や地域交流拠点の形成、社宅・団地の再生・利活用、駅郊外住宅街への対策等の取り組みを推進



- 既存の団地・社宅をリニューアルし、一般向け集合住宅化（hagu組む東戸塚）
- 様々な住戸タイプの企画などを通して、多世代・動物・豊かな自然の共存・交流を促進

- 少子高齢化の進行する郊外住宅地等において、駅・バス停へのアクセスが容易でない地域や起伏のある地域に向けた、電動小型低速車の導入（移動支援）や移動販売車サービスを提供（小売店舗数減少による買い物困難者支援）

- 連続立体交差化によって生まれた高架下を、駅前商業・街の特徴を生かした交流拠点（アート拠点やものづくり拠点等）・保育所等として活用

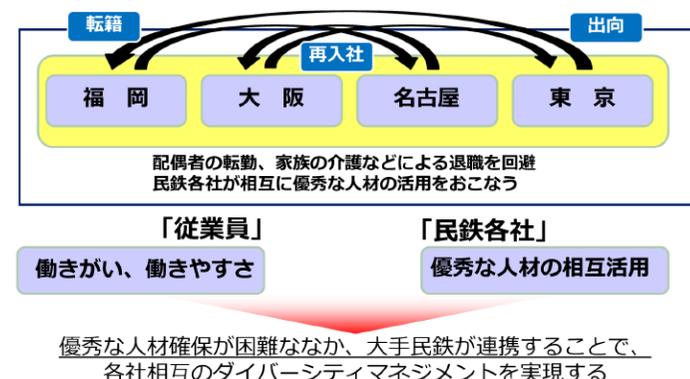
## ダイバーシティ推進・働きやすい環境整備による活力向上

さまざまな取り組みを通して、すべての社員が働きやすい環境や機会を整備し、ダイバーシティを推進することで、各事業の成長を促進



### 民鉄キャリアトレイン

勤務場所の都合で就労継続が困難な各社社員の相互受入スキーム



・女性の活躍を支援するとともに、すべての社員が働きやすい環境整備を推進

#### ① 時差勤務制度

・業務効率アップ、社員健康維持、ワークライフバランス推進を目的として導入

#### ② シェアオフィス利用

・柔軟な働き方対応、災害時等の就業場所確保等を目的として導入

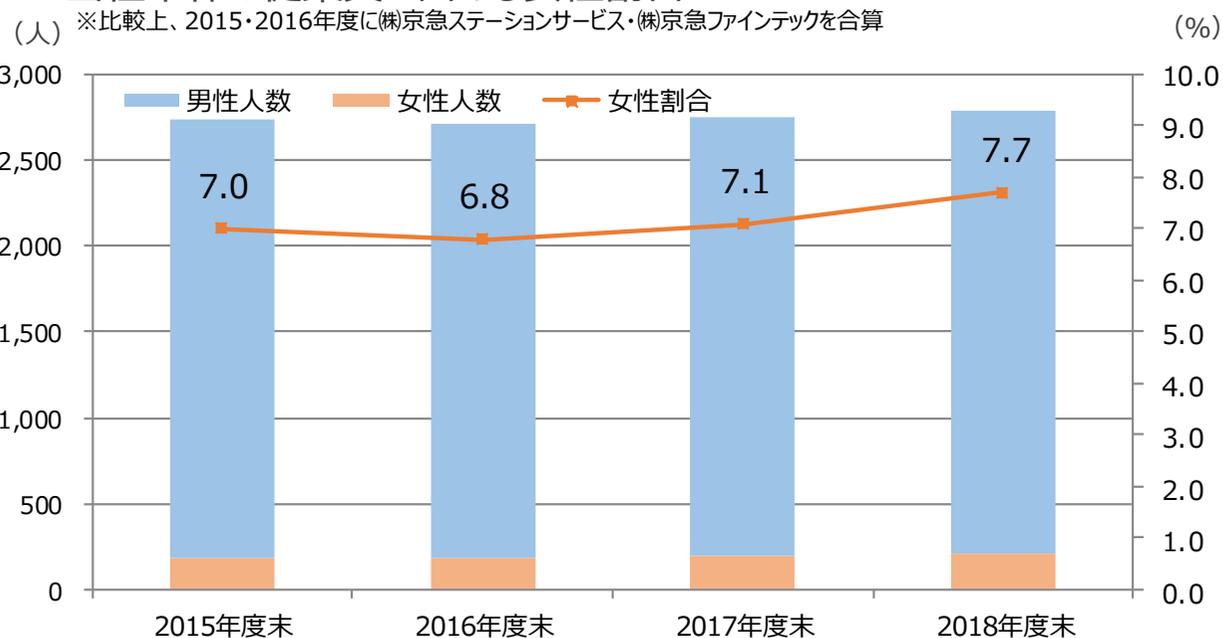
#### ③ 介護セミナーや個別相談会

・介護・育児・キャリア支援等について、取り巻く環境・社内制度等のセミナー・個別相談を実施

- ・配偶者転勤や家族の介護などにより退職する社員が増加傾向にある課題に対して、民鉄各社間で活躍の場を提供
- ・各社社員の経験したノウハウを共通財産と捉え、即戦力として活かし、優秀な人材の確保につなげる

## (参考) 女性社員の人数などの推移

### 当社単体の従業員に占める女性割合



### 当社総合職の新卒採用における男女比率

(単位：人)

	2018年 4月 入社	2019年 4月 入社	2020年 4月 入社予定
男性	11	10	9
女性	5	4	4
計	16	14	13
<b>女性比率</b>	<b>31.3%</b>	<b>28.6%</b>	<b>30.8%</b>

### 女性社員の人数

(単位：人)

	2015年度末	2016年度末	2017年度末	2018年度末
本社	60	61	72	79
現業	131	125	124	136
全社計	191	186	196	215
うち女性管理職	17	20	20	20
その他 女性管理職出向者数	4	5	7	9

## 執行役員制度の導入によるコーポレート・ガバナンス体制の強化

### 執行役員制度の導入

- 持続的な成長・中長期的な企業価値の向上と、コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を目的に導入
- 意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を図る
- 取締役会は、「経営上の重要な意思決定と業務執行の監督」に注力
- 「グループ経営会議」を新設し、執行役員は「業務執行内容等」に注力



将来的な社外取締役の増員・  
社外比率の向上等も視野に検討

### （参考）取締役員数の推移等

	取締役員数	社外取締役比率
2017年度	16名	18.8%
2018年度	15名	20.0%
2019年度	13名	23.1%



取締役会前の社外役員への事前説明の様子

## 取締役・執行役員構成（スキルマトリクス）

		性別	指名・報酬 委員会	総務	広報	経理	人事	経営 管理	鉄道	バス	開発	レジャー	流通	ホテル	他社の 企業経営
取締役（議長）	石渡 恒夫	男性	○（議長）			○		○							
取締役	原田 一之	男性	○				○		○						
取締役	小倉 俊幸	男性							○		●				
取締役	道平 隆	男性			●				●						
取締役	本多 利明	男性									●	○			
取締役	平位 武	男性								●					
取締役	浦辺 和夫	男性		○		●	●	○	○						
取締役	渡辺 静義	男性		●	○			○							
取締役	川俣 幸宏	男性						●						○	
取締役	佐藤 憲治	男性											●		
社外取締役	佐々木 謙二	男性	○												○
社外取締役	友永 道子	女性	○			○									
社外取締役	寺島 剛紀	男性	○												○
執行役員	上野 賢了	男性											●		
執行役員	三原 弘之	男性							●						
執行役員	金子 雄一	男性									●	○			
執行役員	櫻井 和秀	男性		○					●						

（●：現在の担当業務 ○：これまでの主な担当業務）

## 当社の課題認識と改善案

取締役会での議論の活性化・各会議の役割分担・構成の見直し等の課題について、改善の取り組みを推進

項目	課題	改善策
取締役会での議論の活性化	・取締役会で議論すべきテーマを中心に据えた議案の構成	経営計画や大型プロジェクト等の議論すべきテーマを中心に据えるため、“審議”を新設。議案構成は、今後取締役会で複数回議論し決定予定
各会議の役割分担明確化と権限委譲の促進	・会議付議基準の継続的な見直しによる権限委譲の促進・付議事項の見直し	取締役会とグループ経営会議（執行役員中心）との機能分担をさらに明確にすべく、付議基準の改正案を取締役会で複数回議論のうえ、決定予定
取締役会の構成	・機関設計の検討	6/27からグループ経営会議を新設のうえ、執行役員制度を導入
	・女性取締役や社外取締役の登用検討 ・員数の適正化の検討および社外役員の増員検討	女性取締役や社外取締役等の登用について取締役会で議論予定

## 第三者意見等から見える課題

今後のさらなるESG経営の推進に向け、第三者意見も参考に検討を開始する

### ○ESG関連の全体的な課題

- ・マテリアリティにおけるKPIの設定と成果の開示
- ・ESGと経営計画の連動

### ○開示方法に関する課題

- ・ポジティブ要素だけでなく、リスク要素も含めたバランスのよい開示
- ・各リスク要素に対する解決策案の開示（経営の透明性向上）

### ○その他課題

- ・高齢者対応、気候変動等への備え
- ・ゼロエミッションを目指した施策
- ・生物多様性保全・エシカル（倫理的）消費の視点

# KEIKYU

京急グループ

## 【ご注意】

この資料に記載の情報のうち、過去の事実以外のものは将来の見通しであり、発表時点において想定した各種前提条件を基に作成しております。こうした記載情報は、将来の業績を保証するものではなく、リスクや不確実性を含むものです。実際の業績は、様々な要因によって異なる結果となる場合がありますので、あらかじめご了承ください。

## 【お問い合わせ先】

総務部 統括課 株式・I R担当

Tel 045-225-9311

E-mail [ir-keikyu\\_t7z@keikyu-group.jp](mailto:ir-keikyu_t7z@keikyu-group.jp)