

9009
けい せい でん てつ
京 成 電 鉄

(注)未回答。公開情報などから調査

【本社】 272-8510 千葉県市川市八幡3-3-1 【TEL】 047-712-7000
【設立】 1909.6 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
【特色】 千葉、東京東部、茨城地盤。成田空港へのアクセス路線が収益柱。オリエンタルランドの筆頭株主

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
B	B	B	B	B
20.0	20.0	36.7	20.0	29.8

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	B	A	AAA
65.3	87.3	61.9	71.8

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動の報告】 Web
【第三者の関与】 無
【英文の報告書】 無
【統合報告書】 無
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有
機関投資家向け決算説明会(年2回)、個人投資家向け説明会の開催
【CSR部署】 (兼任)経営統括部
【CSR等関連基準】 SDGs、TCFD

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
【相談役・顧問制度】 有
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 ー

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している
【CSVの取り組み】 行っている
【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 沿線の待機児童増加や保育所用地不足の解決のために沿線の駅近や高架下に保育所を開設

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 12人 【代表者数】 2人 【女性】 1人 【社外】 4人

監査役

【人数】 5人 【社外】 4人

株主

【株式数】 172,411千株 【株主総数】 17,723人
【特定株比率】 43.2% 【浮動株比率】 6.5%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 42.92%、金融商品取引業者 1.48%、他法人 14.97%、外国法人等 24.78%、個人他 15.85%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 ー

法令順守

【部署】 ー

IR

【部署】 (兼任)経営統括部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内：設置済み
社外：設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

内部統制への取り組み

【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2022年3月)
【情報セキュリティ監査】 内部：定期的 外部：ー
【プライバシー・ポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有

【責任者】 社長など会社の代表者
【取り組み状況】 ①社長・安全統括管理者などによる積極的な職場巡視 ②「安全推進会議」を毎月開催 ③監査計画に基づく内部監査を実施

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	20年度 1,828	—	—
	21年度 1,819	—	—
平均年齢(歳)	20年度 40.8	—	—
	21年度 41.0	—	—
勤続年数(年)	20年度 17.7	—	—
	21年度 17.3	—	—
平均年間給与(円)	20年度 7,149,562	21年度 7,000,999	—
臨時雇用者数(人)	20年度 110	21年度 96	—
連結従業員数(人)	20年度 11,150	21年度 10,855	—
外国人従業員数(人)	20年度 ー	21年度 ー	—
連結外国人従業員数(人)	20年度 ー	21年度 ー	—

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	—	—	—	4.7
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	—	—	—	—
うち執行役員	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性：女性社員比率および女性管理職比率を2倍にする

【多様な人材登用推進の専任部署】 ー

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 ー

障害者雇用

【特例子会社】 有(京成ハーモニー)

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 ー

【キャリア研修】 実施

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育児】	産前8週間・産後9週間	産前6週間、産後6週間について	出産扶助金を支給
産休休暇	—	—	—
配偶者の出産休暇制度	—	—	—
育児休業(最長)	—	—	—

	19年度	20年度	21年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育児取得者数(人)	—	—	—
うち女取得者数(人)	—	—	—
うち女取得率(%)	100.0	100.0	—
うち男取得者数(人)	—	—	—
うち男取得率(%)	2.0	5.7	—
(1週間以内)取得者数(人)	—	—	—
育児休業復職率(%)	—	—	—

【産休・育児取得の取り組み】 社内報などによる妊娠・出産・育児に関する制度の情報発信

看護・介護

看護休暇(最大) ー
介護休業(最長) 365日
(注)要介護者1人につき365日の範囲内で3回を上限として、介護休業の分割取得が可能

【3歳～就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度
【特筆すべき両立支援制度】 子どもの看護、家族の介護に対する保存年次有給休暇の充当

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 ー時間/年
【残業削減の取り組み】 行っている
「ノ残業デー(毎週水曜日)」 「毎日22時完全退社・完全消灯」の実施(本社勤務者のみ)

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
19年度	—	—	86.9
20年度	—	—	85.2
21年度	—	—	94.4

【勤務柔軟化への諸制度】 短時間勤務制度(育児短時間勤務制度：子どもが小学校に入学するまで利用可能)

【インセンティブ向上への諸制度】 自己啓発支援(通信教育講座・通学講座の受講料一部援助等) / 永年勤続表彰(勤続25年を迎えた社員が対象。記念品の贈呈、リフレッシュ休暇(4日間)を支給) / 自己申告制度(年に1回、社員が個人の希望を申告書に記入し、人事に直接伝えられる)

消費者・取引先対応

【対応部署】 ー

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 ー

事業事例

【地域社会参加】 全国交通安全運動期間中に、沿線警察署と合同で啓蒙活動を実施

【教育・学術支援】 ①宗吾車両基地にて「キッズフェスタ」を開催 ②電車安全教室・踏切安全教室の開催 ③小学生を対象とした職業体験型学習プログラム「京成きつずアカデミー」の開催

【新型コロナ課題解決への貢献】 ー

環境

組織と情報開示

【担当部署】 省エネ推進委員会

(注)委員長は代表取締役社長

【担当役員】 兼任有(経営統括担当役員)

【同・環境業務比率】 ー

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

パフォーマンス

【環境負荷量】 20年度 21年度
温室効果ガス排出量(t-CO₂) 111.505 ー

(注)鉄道事業部門、開発事業一般管理部門の合計

管理体制

【環境監査】 ー

【EMS構築】 ISO14001認証取得

(注)グループ会社(京成ビルサービス、京成建設、京成電設工業、京成自動車工業)で認証取得

環境リスクマネジメント

【水問題の認識】 ー

【水問題の取り組み】 浄化した雨水や排水をトイレで再利用(本社ビル、京成曳舟駅)、屋上緑化植物に散水(本社ビル)

その他環境関連指標・取り組み

【環境ラベリング】 ー

【プラスチック削減の取り組み】 有

食品トレイをリサイクル(京成ストア)

【容器包装削減の取り組み】 有

帯状の包装紙を使用(水戸京成百貨店)

地球環境保全への取り組み

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

①運輸部電車区(東京都葛飾区)に太陽光発電システムを導入。最大約15kWで発電、電力は京成高砂駅コンコース等で利用 ②京成ちはら台駅北側に「ちはら台太陽光発電所」を設置し、総出力1,224kWで発電

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 ー

【中期計画の内容】 エネルギー消費原単位の年平均1%以上低減