

9001
とうぶてつどう
東武鉄道

(注)公開情報ベース

【本社】 131-8522 東京都墨田区押上2-18-12 【TEL】 03-5962-2065
【設立】 1897.11 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
【特色】 関東東武で路線最長、北関東地盤。東京スカイツリー軸に再開発推進。日光など沿線観光に注力

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	B	A	A
43.5	33.0	46.5	35.3	51.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	B	B	AAA
71.5	87.7	59.9	95.6

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
「地域社会の持続的な発展」「企業価値創造に資するコーポレート・ガバナンス」「多様な社員の「能力と可能性」向上」「環境優位性の更なる向上などによる環境負荷の低減」「グループ全体の事業の根幹である安全・安心の確保」

【方針の文書化】 有
(注)社会環境報告書
【活動の報告】 紙とWeb
【第三者の関与】 無
【英文の報告書】 有
【統合報告書】 無
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
年2回決算や中期経営計画の推進状況などを社長が説明。グループ会社の施設見学会を年1回実施している

【CSR部署】 一
【CSR等関連基準】 国際統合報告FW、SDGs、TCFD、CDP

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている
【相談役・顧問制度】 有
相談役:0人 顧問:0人
【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】 行っている
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 取引先と相互に信頼関係を築くため、法令および健全な商慣習に従い、公平・公正かつ透明な選定・取引を行うとともに、取引先の選定・取引状況について継続的な評価を実施

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にして
【SDGsの対応】 目標4/目標5/目標7/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16/目標17
【社会課題解決型債券等の発行】 有
【プロボノ支援の取り組み】 行っている
【プロボノ支援の具体例】 沿線小学校などを訪問して安全教室(電車・バス、環境教育)を実施
【従業員の社会課題解決】 活動への協力

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 9人 【代表者数】 2人 【女性】 1人 【社外】 4人

監査役

【人数】 5人 【社外】 3人

株主

【株式数】 209,815千株 【株主総数】 67,299人
【特定株比率】 33.8% 【浮動株比率】 19.7%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 34.68%、金融商品取引業者 0.70%、他法人 7.38%、外国法人等 21.58%、個人他 35.66%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 コンプライアンス委員会

IR

【部署】 (兼任)財務部

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: 一

【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(2023年3月)

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【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

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震/水害/落石、強風などの自然災害

【取り組み状況】 東日本大震災が発生した3月に、災害発生時の再確認として、乗客の避難誘導経路、避難誘導場所、連絡・石集体制、要注意箇所ならびに点検方法の確認等を実施するとともに、災害発生時の訓練として、現場画像共有システムを活用した本社と災害現場の状況画像の共有訓練、列車の一旦停止訓練等を実施

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	21年度 3,470	3,349	121
	22年度 3,346	3,223	123
平均年齢(歳)	21年度 47.2	47.6	33.2
	22年度 47.5	48.1	33.8
勤続年数(年)	21年度 26.1	26.7	10.2
	22年度 26.6	27.1	11.1
平均年間給与(円)	21年度 6,337,924	—	—
	22年度 6,520,227	—	—
臨時雇用者数(人)	21年度 —	22年度 —	—
連結従業員数(人)	21年度 19,621	22年度 18,599	—
外国人従業員数(人)	21年度 —	22年度 —	—
連結外国人従業員数(人)	21年度 —	22年度 —	—

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短・専門 高卒・他
22年4月入社 — — — — —
23年4月入社 14 — — — —

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	7	203	—	3.3
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	1	27	—	3.6
うち執行役員	—	—	—	—

2023年4月現在
【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:課長補佐に占める女性比率を目標策定時と比較し5割増にする
【多様な人材登用推進の専任部署】 ダイバーシティ推進プロジェクトチーム(2021年10月)

【推進のための基本理念】 東武グループダイバーシティ&インクルージョン宣言:「わたしたちは、一人ひとりの性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認・価値観・働き方等の多様性をお互いに認め合い、自分らしく誇りをもっていきいきと活躍できる風土を創ります。」「わたしたちは、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、コミュニケーションを図りながら共に高め合い、協働することで、新たな価値を創出します。」など
【推進の中長期ビジョン】 事業環境の変化に対応しイノベーションを創出するには、新たな価値を創造するための多様な人材の活用は不可欠であり、女性の活躍をはじめとしたダイバーシティの推進が重要である

【推進の取り組み】 ①18年6月に大手民鉄各社で立ち上げた勤務場所の都合で就労継続が困難な社員を相互で受け入れる「民鉄キャリアトレイン」に参加 ②女性管理職登用に向けたキャリア意識向上研修の実施 ③総合職採用における女性採用比率を25%以上にする

【男女間賃金格差】 有

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【正社員の定年】 有:60歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【複線型人事制度】 導入

【キャリアコース】 ポテンシャル採用(総合職)とプロフェッショナル採用(鉄道専門職)がある

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有

【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 人権問題の研修推進に関する規程を設け、組織的・継続的に取り組み、研修計画に基づき適時・適切に研修教育を実施している

障害者雇用

【障害者雇用】	20年度	21年度	22年度
実人数(人)	93	93	93
障害者雇用率(%)	3.29	3.43	3.37

(注)5社の合計(東武鉄道、シンフォニア東武、東武インターテック、東武エンジニアリング、東武ステーションサービス)。各年6月現在

【特例子会社】有(シンフォニア東武)

【障害者雇用の取り組み】障害者の雇用を重要な社会的責務と考え、年間をととして新規採用を積極的に行っている

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】—

【キャリア研修】実施

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休暇 —

配偶者の出産休暇制度 有(出産当日を含め、前後に5日取得)

育児休業(最長) —

産休取得者数(人) —

育児取得者数(人) — 32 24

育児取得率(%) — 100.0 44.4

うち女・取得者数(人) — 21 10

うち女・取得率(%) — 100.0

うち男・取得者数(人) — 11 14

うち男・取得率(%) — 31.8

(1週間以内取得者数(人)) —

育児休業復職率(%) —

【看護・介護】

看護休暇(最大) —

介護休業取得者数(人) — 6 7

【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】短時間勤務制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/所定外労働をさせない制度/育児サービス費用を補助する制度

【特筆すべき両立支援制度】時差出勤(本社部門):小学校3年生までの子の養育、配偶者・子・父母(配偶者の父母を含む)の看護(短時間勤務と合わせて上限3年)をする社員は、始業の時刻を7:30~10:30まで30分ごとに選択することができる

賞金・休暇・諸制度

【総労働時間】—時間/年

【残業時間】14.7時間/月

【残業削減の取り組み】行っている

①本社部門では毎週金曜日を定時退社日としている ②経営幹部出席の会議で、定期的な時間外勤務状況の確認を行っている

【有給休暇】付与日数 取得日数 取得率(%)

20年度 — — 75.0

21年度 — — 80.3

22年度 — — 84.4

【勤務柔軟化への諸制度】短時間勤務制度(小学校3年生までの子の養育、配偶者・子・父母(配偶者の父母を含む)の看護(上限3年)をする社員は、本社部門、現業部門ともに勤務時間の短縮をすることができる)/時間単位の有給休暇制度(車掌・運転士を除く。本社部門:1時間単位、現業部門:1~4時間単位)/保育設備・手当(育児休暇からの復職者や看護休暇者への支援金支給。保育サービス利用時費用の一部補助。企業主導型保育所付きの社宅あり)/終業時間繰り上げに使用する有給休暇(年間56時間分、1時間単位で終業時間を早めて退社することができる(本社部門))/保存年次有給休暇(失効する年次有給休暇を積み立て(上限70日)、育児・看護のほか、配偶者や子の誕生日、子の学校主催の行事参加を理由に使用できる)

労働安全衛生

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】有

【主な取り組み】①安全衛生業務担当者等の配置 ②安全衛生委員会の設置 ③安全衛生管理業務の年間計画に基づき、KYT/レナラー養成研修、心理相談員養成研修など各種研修の実施

【労働災害】

労働災害度率 20年度 21年度 22年度

0.61 0.61 0.36

【メンタルヘルス】

20年度 21年度 22年度

— — —

【メンタルヘルスの取り組み】ストレスチェックの実施

【ハラスメント防止】行っている

【ハラスメント防止の取り組み】ハラスメントに関する基本的な知識や具体例などの理解を深める資料を作成し教育を実施

【労働安全衛生・表彰歴】

(21年度)健康経営優良法人2022(大規模法人部門)(経済産業省)

(22年度)健康経営優良法人2023(大規模法人部門)(経済産業省)

消費者・取引先対応

【対応部署】(専任)お客様センター

社会貢献

組織と支出

【担当部署】—

事業事例

【地域社会参加】主に小学生を対象とした体験・参加型のWebサイトで、親子で楽しめるさまざまなコンテンツを展開

【教育・学術支援】「次世代育成支援対策推進法」に基づき、沿線の中学校・高校に対して、学校単位の社会科見学を受け入れ、鉄道の仕組みや安全への取り組み、働く意義を学習する機会を提供

【文化・芸術・スポーツ】東武鉄道杯少年野球・少年サッカー大会をグループ社員などのボランティアにより開催

【新型コロナ課題解決への貢献】行った(他)

【新型コロナ課題解決の具体例】20年6月に、郊外型サテライトオフィス「Solaie + Work(ソライエ プラスワーク)」を開業。店舗型オフィス5施設(草加松原・ふじみ野・鎌ヶ谷・朝霞台・坂戸)のほか、駅BOX型サテライトオフィス「EKI DESK(エキアスク)」を北千住駅など12駅に設置

環境

組織と情報開示

【担当部署】環境推進委員会

【担当役員】兼任有(環境推進委員会担当取締役)

【同・環境業務比率】半分以上

【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】

21年度 22年度

水資源投入量(m³) 13,690,000 —

温室効果ガス排出量(t-CO₂) 269,099 —

廃棄物等総排出量(t) 56,562 —

(注)集計範囲:水資源投入量(グループ)、温室効果ガス排出量(東武鉄道、東武ステーションサービス、東武インターテック、東武エンジニアリング)、廃棄物等総排出量(単体)

【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO₂)

21年度 22年度

スコープ1 7,297 128,683

スコープ2 261,802 378,521

(注)21年度のサプライチェーン排出量集計範囲:東武鉄道、東武ステーションサービス、東武インターテック、東武エンジニアリング

管理体制

【環境監査】定期的実施

【EMS構築】ISO14001認証取得

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】自社独自指針ののって実施

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施

【環境ラベリング】—

【環境ビジネスの取り組み】行っている

分譲戸建住宅において、断熱性の高い住まいをベースに、高効率エアコンやLED照明などの省エネシステム、太陽光発電をはじめとする創エネシステムと、それらをコントロールするHEMSを活用。年間のエネルギー消費量(一次エネルギー換算)を正味(ネット)ゼロ以下にすることを旨としたZEH(ゼロエネルギーハウス)として計画

【環境・表彰歴】

(21年度)GP環境大賞(日本印刷産業連合会)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】行っている

【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自社所有地などを活用して、8カ所の太陽光発電所を稼働。年間想定発電量は1,000万kWh、年間CO₂削減量は約4,900t ②22年4月より日光・鬼怒川エリアおよび都心から同エリアへ運行する特急列車など、鉄道輸送にかかる電力相当を実質再生可能エネルギー由来の電力に置き換えた。年間で約3,200万kWhの電力に相当

【CO₂排出量等削減への中期計画】—

【中期計画の内容】30年度にCO₂排出量約50%削減(13年度比)の達成を見込み、その実現のため「省エネ車両への置き換え・保有車両数の適正化」「照明のLED化」「高効率変圧器への更新」を中心にさまざまな環境負荷低減への取り組みを行っている。とくに、日光・鬼怒川エリアは「国際エコリゾート日光」と位置づけ、同エリアにおける東武グループの事業活動によるCO₂排出量ゼロを目指している

【生物多様性保全への取り組み】—

栃木県の社有林「とうぶの森とちぎ中央」で、栃木県企業局と協働で森林保全活動を行っている