



# サステナビリティに対する考え方

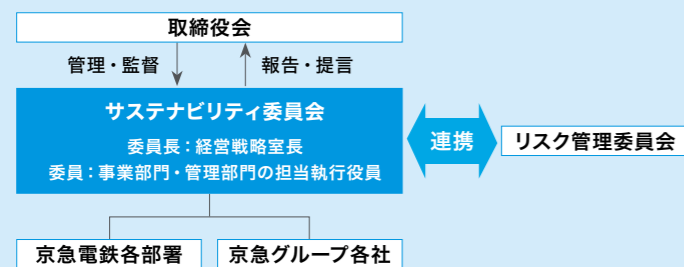
京急グループは、「グループ理念の持続的な実現が、社会と当社グループの持続可能性を高めることにつながる」という考えのもと、グループ理念と不可分一体の方針として「サステナビリティ基本方針」を掲げています。また、地域社会に密着し、社会生活を支え、豊かにする当社グループの事業は、ESG経営の考え方と合致していることから、総合経営計画の長期経営戦略の1つに「コーポレートサステナブル戦略」を掲げ、ESG経営を深化させることとしています。

グループ理念・サステナビリティ基本方針 **P.2**

コーポレートサステナブル戦略 **P.19**

## サステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティへの対応を経営戦略と一体として取り組んでいます。経営計画の検討などを行うサステナビリティ委員会は、取締役社長直轄で事業部門・管理部門の担当執行役員をメンバーとしてサステナビリティに関する諸課題を議論し、リスク管理委員会との連携を図ったうえで、取締役会に報告・提言することで、取締役会が適切に管理・監督を行っています。



### サステナビリティ委員会における主な議題(2022年度)

2022年度はサステナビリティ委員会を計9回開催し、以下の内容について議論しました。

- 気候変動への対応およびTCFD提言に基づく情報開示について
- コーポレートサステナブル戦略について
- 次期総合経営計画策定の方向性について(価値創造モデル等)
- 非財務KPIについて
- 当社グループにおける温室効果ガス排出量について
- 2022年度CDP評価分析および2023年度の対応について(CDP・TCFD)

(注)一部抜粋



サステナビリティ委員会の様子

## ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループでは、すべての事業活動においてステークホルダーとの関係性を重視しており、相互コミュニケーションや情報開示などを通じて企業価値・社会価値の向上に努めています。また、2023年5月には「マルチステークホルダー方針」を策定しました。従業員への還元・取引先への適切な配慮等の取り組みをさらに強化していきます。

ステークホルダー	コミュニケーションの手法		
お客さま	• 京急ご案内センターの設置	• 各種イベントの開催	• 顧客満足度調査の実施
従業員とその家族	• 「組織や人に関するサーベイ」の実施 • 各種研修の実施	• 社内報を通じた対話 • ファミリー・職場見学会の開催	• 職場巡視 • 各種イベントの開催
取引先	• 安全協議会の実施	• 定期的な情報交換	
株主・投資家	• 株主総会 • オンライン会社説明会	• 適時適切な情報開示 • ESGミーティング	• 決算説明会 • 株主イベントの開催
地域社会	• エリアマネジメント組織の組成	• 産学連携企画への参画	• 社会貢献活動の実施
環境	• 事業活動による環境負荷の把握	• NPO・NGO団体との対話	

サステナビリティへの取り組みの詳細については、こちらをご参照ください。  
<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/>



# 環境への取り組み

京急グループは、重要課題として掲げる「気候変動への対応」「循環型社会の推進」「生物多様性の保全」をはじめとする環境への取り組みを積極的に進め、地域社会と当社グループの持続的発展を目指しています。

### 京急グループ環境基本方針

私たちは、あらゆる事業活動や社会貢献活動を通じて、地球環境の保全と環境負荷の低減に努め、持続的発展が可能な社会の形成に貢献します。

### 行動指針

- 私たちは、環境にやさしい公共交通機関を中心に、さらなる利便性の向上と魅力ある沿線価値の創造に努めます。
- 私たちは、資源やエネルギーの有効活用と、廃棄物の削減・再利用・再資源化への取り組みを通じ、環境負荷の低減に努めます。
- 私たちは、次世代を担う子ども達に、より良い沿線環境を引き継ぐため、沿線の豊かな自然との共生・保全に努めます。
- 私たちは、あらゆるステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを大切に、地域社会との協調・連携に努めます。
- 私たちは、環境に関する法令等を正しく理解・順守するとともに、啓発・教育活動を通じて、社員一人ひとりの環境意識の向上に努めます。

## 環境マネジメント

### 環境法令への対応

当社グループ各社では、国や沿線自治体が定める環境関連法令に則って事業活動を推進し、必要に応じて計画書や報告書を提出しています。また、当社のグループ業務監査部における定期監査では、廃棄物に関する契約の書面や履行状況の確認等を行う監査を実施しています。なお、当社・グループ各社ともに、2022年度において環境法令違反はありませんでした。

### 環境会計(単体)

環境会計は、事業活動における環境保全のためのコストとその活動により得られた効果を認識し、可能な限り定量的に測定し伝達する仕組みです。当社では、2008年度から環境会計を導入し情報開示を行っています。

#### 環境会計基本事項

- 「民鉄事業環境会計ガイドライン(2008年版)」を参考に集計しています。
- 集計範囲は京急電鉄単体です。
- 集計数値について千円未満は四捨五入しています。
- 環境会計は、確実に把握できる取り組みについてのみ計上しました。
- 減価償却費は費用額に含んでいません。

### 2022年度実績

(単位:千円)

分類	設備投資	費用
事業エリア内コスト		
公害防止コスト	279,770	828,762
地球環境保全コスト	568,770	32,834
資源循環コスト	62,575	77,077
計	911,115	938,673
管理活動コスト		
上・下流コスト	—	27,738
管理活動コスト	—	27,600
社会活動コスト	—	126
計	—	55,464
合計	911,115	994,137

## ▶ 気候変動への対応

当社グループが運営する鉄道・バス等の公共交通機関は、他の交通手段に比べ輸送量あたりの温室効果ガス排出量が少なく、環境にやさしい交通手段であることから、これまでも公共交通の利用促進・モーダルシフトを推進するため、「ノルエコ(乗るだけでエコ)」として取り組みを続けてきました。

さらに、昨今の脱炭素による気候変動への対応を世界的な流れとして認識し、持続可能な経営を目指すため、2021年度には「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同、2022年度にはTCFD提言に基づく情報開示の実施、また長期環境目標として「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」を策定するなど、気候変動によるリスクや機会の特定とその対応方針の検討、カーボンニュートラルの実現に向けた全社を挙げた取り組みを推進しています。なお、TCFD提言に基づく情報開示については、今後も引き続きシナリオ分析等によるリスクおよび機会の影響度を定期的に再確認するとともに、財務インパクトの定量化の拡大を順次進めるなど、開示内容の拡充を図っていきます。

### TCFD提言に基づく情報開示 (2023年6月更新版)



TCFD提言にて推奨される4つのテーマに沿って気候関連情報を開示しています。

開示推奨項目	
ガバナンス	気候関連リスクと機会に関する組織のガバナンス
戦略	気候関連リスクと機会がもたらす事業・戦略、財務計画への実際の影響と潜在的影響(1.5°Cシナリオ等に照らした分析を含む)
リスク管理	気候関連リスクの特定・評価・管理
指標と目標	気候関連リスクと機会を評価・管理する際の指標と目標

### ● ガバナンス ● サステナビリティ推進体制

気候関連のリスクと機会に関する対応方針の策定および取り組みを推進するため、気候変動への対応を含むサステナビリティへの対応を経営戦略と一体として取り組みます。取締役社長直轄で事業部門・管理部門の担当執行役員がメンバーとなるサステナビリティ委員会において、経営戦略およびサステナビリティに関する諸課題を議論し、リスク管理委員会との連携を図ったうえで、取締役会に報告・提言することで、取締役会が適切に管理・監督を行っています。

サステナビリティ委員会の詳細 ▶ P.41

### ● 役員報酬制度

2023年4月から、サステナビリティの取り組みを一層推進することを目的に、執行役員賞与の評価項目の一部に、非財務指標であるESG指標を新たに導入し、環境についてはCDP※1による評価結果を指標としています。なお、ESG指標で評価される報酬の割合は、執行役員賞与のうち連結業績評価分※2の10%となります。

※1 企業等の環境関連の戦略や取り組みなどを評価する外部団体  
 ※2 執行役員賞与のうち、連結業績を評価し決定する部分(職責や業務分担を考慮し、設定)  
 役員報酬制度の詳細 ▶ P.59~60

### ● 戦略(シナリオ分析)

#### ● 分析対象事業

当社グループすべての事業(交通事業、不動産事業、レジャー・サービス事業、流通事業、その他の事業)

#### ● シナリオの設定

IEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)が公表しているシナリオを参照のうえ、移行リスクと物理的リス

クのインパクトの全体的な幅を捉えるため、設定シナリオを脱炭素社会実現シナリオ(世界的な平均気温の上昇を産業革命以前と比べて+1.5°C程度に抑える努力:ネットゼロ排出シナリオ)と地球温暖化が進展するシナリオ(4°Cシナリオ)に分け、リスク・機会の抽出と財務影響度評価、またリスクへの対応および機会を捉えた取り組みや今後の方向性を定めました。

設定シナリオ	脱炭素社会実現シナリオ 1.5°C	地球温暖化進展シナリオ 4°C
世界観(主なイメージ)	脱炭素社会実現 ・エネルギー調達コスト増加 ・環境意識の高まり	地球温暖化進展 ・自然災害の激甚化・頻発化 ・平均気温上昇
主な参照シナリオ	・RCP2.6 ・WEO:NZE(ネットゼロ排出シナリオ)	・RCP8.5 ・WEO:STEPS(現状の政策に基づくシナリオ) ※ 気温上昇2.5°C

### ● リスク管理

リスク情報および危機情報を一元的に集約し管理することを目的としてリスク管理委員会を設置し、グループ全体の経営リスクの低減と顕在化防止のための活動および危機発生に備えた体制整備を行っています。そのなかで気候変動リスクは、経営計画達成を妨げる可能性がある重要リスクの1つとして特定しており、その対応について継続的にモニタリングを行っていくこととしています。さらに、気候変動への対応は重要課題の1つでもあることから、気候関連リスクや機会の特定・対応方針の策定といった具体的な取り組みについてはサステナビリティ委員会で全体管理を行い、リスク管理委員会とも連携を図ったうえで、取締役会へ報告・提言しています。

リスク管理委員会の詳細 ▶ P.69

### ● リスクと機会の特定

#### 脱炭素社会実現シナリオ(1.5°Cシナリオ)

分類	重要なリスクと機会	該当事業	時間軸	財務影響度	
移行リスク	政府や自治体等による規制強化(省エネ法、炭素税等)にともなうコストの増加	共通	中~長期	大*	
	政策・法規制	2021年度の排出量と同等の排出が 続いた場合 2030年:25億円~39億円 2050年:31億円~70億円 ※炭素税等による影響額の試算	共通	中~長期	大
	技術	開発コストの増加、省エネ設備等への投資	共通	長期	中
	市場	エネルギー・資材の調達コストの増加	共通	短~長期	大
	市場	社会の電化や再生可能エネルギー拡大による電力逼迫の増加	鉄道	中~長期	大
	市場	環境配慮企業増加にともなうリーシング不調	不動産	短~長期	中
機会	社会における環境意識の高まりと対応の遅れによる顧客離れ	共通	中~長期	大	
	取り組みの遅れや情報開示不足等にともなう投資家からのESG評価低下と資金調達への影響	共通	短~長期	大	
	災害に強い事業運営による復旧コストの削減および顧客の信頼確保	共通	中~長期	中	
	空調効率化やエネルギー使用量の削減によるコストの削減	共通	短~中期	中	
	再生可能エネルギーへのシフトにともなう将来の化石エネルギー価格増大に対する影響の低減	共通	中~長期	中	
	低炭素社会へのシフトにともなう新技術等の普及によるコストの削減	共通	長期	中	
	再生可能エネルギーの需要拡大による遊休地(社有地・社有林)の有効活用	共通	長期	中	
	環境配慮型事業へのシフトによるESG投資の呼び込み	共通	短~長期	大	
	環境優位性の維持・向上による公共交通機関利用者の増加	交通	中~長期	大	
	環境性能の高い物件の競争力上昇と売上増加	不動産	中~長期	大	
環境に配慮したサステナブルな商品やサービスの提供による売上増加と顧客の確保	レジャー・流通	中~長期	中		

リスクへの対応および機会を捉えた取り組み	該当事業
省エネ化による使用エネルギーの削減	共通
自己発電等(太陽光発電・蓄電池)の導入	共通
経済運転の推進による使用電力量の削減	鉄道
ZEH、ZEB物件の推進	不動産
ESGに関する情報開示の推進	共通
新技術導入の推進	共通
地域やグループと連携したMaaSの拡充	共通
市場環境の変化に対応した商品やサービスの企画・販売	共通

#### 地球温暖化進展シナリオ(4°Cシナリオ)

分類	重要なリスク	該当事業	時間軸	財務影響度
物理的リスク	自然災害の激甚化・頻発化にともなう施設や設備への被害増加と復旧コストの増加	共通	中~長期	大
	サプライチェーン分断による事業継続への影響	共通	中~長期	大
	水害多発エリアからの顧客流出	共通	長期	大
	自然災害の激甚化・頻発化にともなう交通機関の運休増加や施設の営業停止とそれによる売上の減少	共通	短~長期	大
	自然災害による沿線の観光資源の変化や損失にともなう旅客数の減少	交通・レジャー	中~長期	中
	予測不可能な気象による農畜水産物やその製品への影響	流通	短~長期	大
慢性	平均気温上昇にともなう空調コストの増加	共通	中~長期	中
	農畜水産物の価格変動や調達の不安定化および気温の変化に対応しない商品構成による売上の低下	流通	中~長期	大
	夏季の猛暑による作業効率低下にともなう事業進捗の遅れの発生や、熱中症等による労働災害の増加	共通	中~長期	中
	平均気温上昇にともなう設備等への影響と修繕コストの発生	交通	長期	中
	海面上昇を起因とした高潮や洪水による設備の浸水、それにとともなう運休の発生、運賃収入の減少、復旧コストの発生	交通	長期	大
	海面上昇を起因とした高潮や洪水による建物の浸水、それにとともなう損失の発生と不動産価値および販売機会の減少	不動産・流通・その他	長期	大

時間軸:短期0~1年、中期~2030年、長期~2050年

リスクへの対応	該当事業
BCPの継続的な見直し	共通
建築物環境性能の向上	共通
既存施設および新築施設の浸水対策	共通
備蓄品の確保、サプライチェーンの複線化およびトナーシッピング強化	共通
屋外作業等の効率化および省力化	共通
お客さまへの適時適切な情報発信の強化	交通
屋上緑化・壁面緑化の設置	不動産
異常時対応訓練の実施	交通

### ● 指標と目標

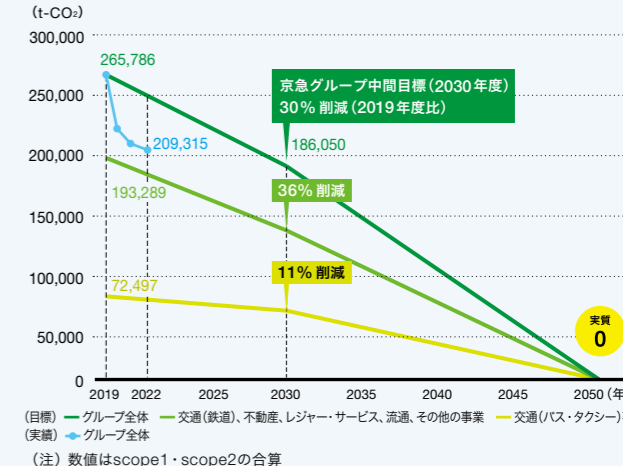
シナリオ分析等を踏まえ、脱炭素社会への移行を目指し、2022年度に長期環境目標「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」を策定しました。また、長期環境目標を達成するための中間目標をあわせて策定し、温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みを推進するとともに、適切なモニタリングを図っていきます。

長期環境目標:「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」  
 中間目標: 2030年度 温室効果ガス排出量30%削減(2019年度比)

2022年度は、2021年度途中から導入した一部施設等における再生可能エネルギー由来の電気の通年稼働や省エネルギー施策の推進等により、2019年度と比較して順調に削減が進んでいます。

環境データの詳細 ▶ P.73

#### 温室効果ガス排出量実績およびカーボンニュートラルに向けた削減イメージ



TCFD提言に基づく情報開示の詳細については、こちらをご参照ください。  
<https://www.keikyuu.co.jp/company/csr/tcfd.html>

## TOPICS

### 当社初となるサステナビリティ・リンク・ローン契約の締結

当社は、気候変動への対応をはじめとするサステナビリティへの取り組みをより一層推進させるため、2023年9月にサステナビリティ・リンク・ローン原則等に則した「サステナビリティ・リンク・ローン」の融資契約を締結しました。本資金調達にあたっては、当社グループの環境目標(温室効果ガス排出量の削減)をベースにした削減目標をSPT(サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット)として設定しており、株式会社日本格付研究所から第三者意見を取得しています。このような取り組みを通じて、気候変動への対応を加速し、サステナブルな社会の実現を目指していきます。

#### サステナビリティ・リンク・ローンにおいて設定しているKPIおよびSPT

KPI	SPT
京急グループ※1における温室効果ガス排出量(scope1・2)	各年度の京急グループにおける温室効果ガス排出量(scope1・2)を、2019年度対比で30.0%以上削減すること(早期に京急グループ中間目標※2達成を目指すこと)

※1 京急電鉄および国内連結子会社すべて  
 ※2 2030年度において、2019年度対比で30.0%削減

## 「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」に向けた取り組み

当社グループが掲げる長期環境目標「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」の実現に向けて、これまでも継続的に取り組んできた省エネルギーに資する施策のさらなる検討・推進、太陽光発電をはじめとした創エネルギー施策の検討、再生可能エネルギーの活用拡大の検討などを積極的に実施しています。

### 省エネ

#### 駅および車両照明設備のLED化

エネルギー使用量の削減に向けて、鉄道事業では駅および車両の照明設備のLED化を順次進めています。

#### 【LED化の進捗状況(2022年度末時点)】

駅…36%完了(前年度比6ポイント増加) 車両…66%完了(前年度比3ポイント増加)

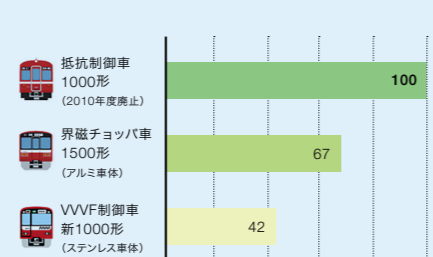


駅照明のLED化(上大岡駅)

#### 省エネルギー車両の導入

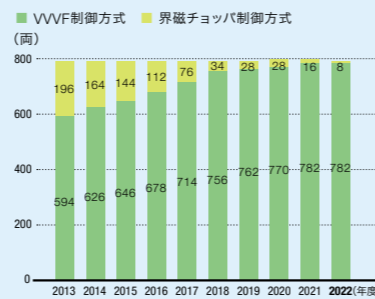
2010年度に従来の「抵抗制御車」を廃止し、全車両が電力回生ブレーキを備えた省エネルギー車両となりました。また、「界磁チョップ車」よりさらに電力回生効率を高めた「VVVF制御車」を順次導入しており、2022年度末時点での導入率は約99%に達しています。

#### 車種による運転用エネルギーの違い



(注) 抵抗制御車を100とした場合の指数

#### 省エネ車両導入の推移



### 創エネ

#### 太陽光発電の導入

一部駅やグループ会社の施設において太陽光発電を導入し、施設運営などに活用しています。

#### 【太陽光発電を導入し自家消費している施設】

- 羽田空港第3ターミナル駅、南太田駅、金沢文庫駅
- 油壺京急マリーナ
- 鴨居自動車学校



南太田駅

油壺京急マリーナ

### 再エネ

#### 再生可能エネルギー由来の実質CO<sub>2</sub>排出量ゼロの電力導入

#### 【再生可能エネルギーへの置き換え】

##### 京急電鉄

- 空港線の運転用電力量(2021年～)
- 京急本線京急東神奈川～金沢八景駅間と逗子線全駅間の計19駅における業務用電力量\*(2021年～)
- グループ12社が入居する京急グループ本社の電力(2021年～)
- 久里浜線京急久里浜～三崎口駅間の計6駅における業務用電力量\*(2023年6月～)

##### グループ各社

- 葉山マリーナの電力量(2023年4月～)
- 臨港エスレートが所有する一部不動産物件の電力量(2023年4月～)



実質CO<sub>2</sub>排出量ゼロで運転する空港線

これらの導入によるCO<sub>2</sub>排出量削減効果は、年間約12,000トンに相当します。

\* 駅構内照明、空調、駅務機器、踏切、信号などが対象

### その他

#### 環境にやさしいバスの導入

京浜急行バスでは、2019年に燃料電池バス「SORA」を、2023年3月に小型電気バスを導入し運行しています。また、川崎鶴見臨港バスでは、バイオディーゼル燃料を使用したバスを運行するなど、環境負荷の低減に努めています。



燃料電池バス「SORA」

バイオディーゼル燃料を使用したバス

#### タクシー事業におけるEV車両の導入

京急タクシーグループでは、2023年4月からEV車両50台\*を導入しており、温室効果ガス排出量の削減に努めています。

\* 京急交通15台、京急横浜自動車10台、京急文庫タクシー10台、京急葉山交通5台、京急中央交通10台



EV車両

## 3つの重要課題を体現する「みうらの森林(もり)プロジェクト」

### プロジェクトの意義

本プロジェクトは、環境保全活動を通じて、人と人、人と自然が健やかにつながる未来、つまりはウェルビーイングな社会の実現を目指しています。さまざまな分野で専門知識を有する外部事業者と協働のもと、間伐等を通じた森林機能の一層の更新と、森林をよりよい形で将来に残していくための共創の場として活用することで、関わる人々や自然が少しでも豊かになるような取り組みを進めていきます。

プロジェクト理念・パーパス

環境保全を通じて、  
人と自然がすこやかにつながる未来をつくる

プロジェクトビジョン

地域資産を再生し、  
豊かな体験を生み出し続ける集団になる

### プロジェクトの概要

2023年2月から始動した本プロジェクトは、当社が三浦半島に所有する約100haの社有林の健全な管理を行うことで、森林の有する二酸化炭素吸収機能の一層の発揮を目指し、生物多様性を維持しながら未来へつなげる機能豊かな美しい森林を目指すものです。間伐等による適切な森林管理によって、太陽光が地面まで差し込む環境をつくることで森林の若返りを図ります。

また、伐採した木々は「横須賀バイオマス発電所」において木質バイオマス燃料(木質チップ)として発電に使用し、同じ三浦半島にある当社グループの施設「葉山マリーナ」にて本発電所由来の環境価値(トラッキング付FIT非化石証書)が付帯された電力を導入することで、電力由来のCO<sub>2</sub>排出量が実質ゼロとなり、CO<sub>2</sub>排出量の年間削減効果は約300t-CO<sub>2</sub>に相当します。このように、エネルギーの川上から川下までが三浦半島地域で循環する一連の流れは、エネルギーの地産地消を体現しています。

当社グループは本プロジェクトを通し、健全な森林の管理を行うことで人と自然がすこやかにつながる未来を目指し、今後もさまざまな取り組みを進めていきます。

#### 主な活動と協働事業者

##### 葉山マリーナ 株式会社タケエイでんき

横須賀バイオマス発電所で発電した再生可能エネルギーの環境価値を有する電気\*を施設内に導入

##### 株式会社タケエイグリーンリサイクル(横須賀バイオマス発電所)

間伐により発生した木材および鉄道線路沿いの伐採木を木質バイオマス燃料として活用し、地域における再生可能エネルギーの生成に貢献



##### 神奈川県森林組合連合会 京急リブコ

社有林における間伐等の森林管理によって、森林の若返りとCO<sub>2</sub>吸収機能の一層の発揮を目指す

##### 原っぱ大学(HARAPPA株式会社)

整備した森で、子どもたちが自然と触れ合ったり、山を活用した法人向けの研修を開催するなど、「山あそび」の場として活用

##### 京急油壺温泉キャンプパーク

伐採した木材を薪として販売したり、ウッドワークショップなどで活用

\* トラッキング付FIT非化石証書付帯の電気

#### 環境に関する主なKPI

項目	対象	目標年度	目標	2022年度実績	進捗評価
温室効果ガス排出量削減 (「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」に向けた中間目標)	京急グループ全体	2030年度	30%削減 (2019年度比)	21.2%削減 (2019年度比)	進捗中

その他のKPIについては、こちらをご参照ください。  
<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/esg.html>





# 安全輸送確保への取り組み

(鉄道事業)

京急グループは、すべての事業において安全なサービスの提供を最優先に事業を展開しています。基幹事業である鉄道事業では、鉄道安全管理規程に定めた安全管理体制のもと、安全・安定輸送の確保に努めています。

## 安全方針

- 1 安全最優先の意識の徹底を図るとともに、鉄道安全管理規程に基づき、安全確保に全力を傾ける。
- 2 お客さまや社会の信頼に応えるため、法令や規程等を順守し、厳正・誠実に職務を遂行する。

## 安全管理体制

鉄道事業では、計画(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→見直し・改善(Act)の体制(PDCAサイクル)のもと、安全・安定輸送の確保に向け、鉄道安全管理規程をはじめとする現在の体制を常に見直し、改善を図っています。

### 取締役社長を最高責任者とする安全管理体制を構築

当社では、鉄道輸送における安全水準の維持・向上を目的に、2006年に鉄道事業法等に基づき鉄道安全管理規程を制定しました。鉄道安全管理規程では、取締役社長を最高責任者とする安全管理体制を定めており、各管理者の責務や権限等を明確にするなど、安全に対する取り組みを徹底しています。

**2023年度 鉄道本部 安全重点施策**

基本とは何か、一人ひとりが再認識し、安全・安定輸送を完遂する

**【具体的な目標】**

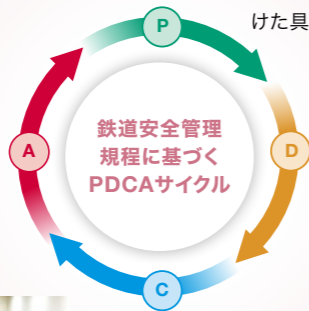
- 鉄道運転事故：有責事故0件の継続
- 輸送障害：内部要因・外部要因とも減少
- インシデント：0件の継続

**【取組計画】**

1. 「なぜそうなのか」を理解・意識し、基本動作を確実に実行する
2. コンプライアンス・ハラスメントに関する理解を一層深めて実践する
3. 次世代に引き継ぐハード・ソフトを構築する

### Act(見直し・改善)

安全管理体制が有効に機能しているか総括する安全管理体制全般の見直しを行っており、年度末に安全管理体制の実態と課題を網羅した「安全管理体制全般の見直し報告書」を作成し、次年度の安全重点施策や各種取り組み等に反映させています。なお、取り組み状況の途中経過を把握するため、年度途中で中間見直しを行っており、年2回の見直しを実施しています。



### Check(評価)

安全管理体制が適切に確立され、実施されているかを確認するため、鉄道安全監査を毎年実施し、安全管理体制の見直し、改善につなげています。2022年度は、取締役社長以下、鉄道の安全確保について重要な役割を担う各管理者に対して、書類や記録を確認したほか、取締役社長、安全統括管理者および直接鉄道業務に関わる管理者に対してはインタビュー形式による監査を行い、鉄道安全管理規程に基づく安全管理体制の構築状況について確認しました。



取締役社長へのインタビュー

### Plan(計画)

鉄道本部の安全重点施策として、目標と目標達成に向けた具体的な取り組み計画を毎年定めています。

### Do(実行)

安全重点施策として掲げる目標の達成に向け、安全管理体制のもと、さまざまな施策を実行しています。安全に関する情報を共有する各種会議等の開催、安全対策への設備投資の実施、鉄道事故総合対応訓練・防災訓練やテロ対策訓練といった各種訓練の実施、ヒヤリハット・事故情報の収集および活用を行うほか、コンプライアンスの遵守や安全に関する社員への教育にも注力しています。

### 取締役社長等による職場巡視

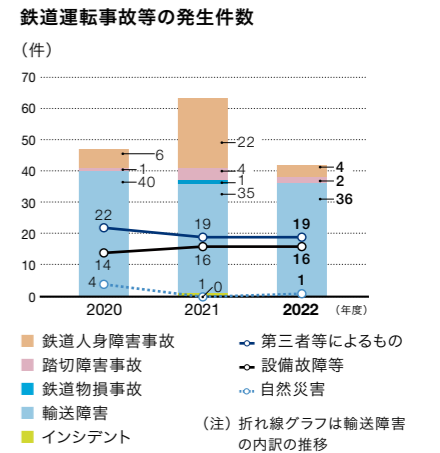
取締役社長や安全統括管理者をはじめとする役員・鉄道本部内の各部長が、鉄道の安全を支える現場を巡視し取り組み状況を確認するとともに、意見交換を行い、社員の安全意識の高揚を図っています。



取締役社長巡視

## 鉄道運転事故・輸送障害の発生状況と再発防止策

2022年度の鉄道運転事故は、旅客や公衆が誤って電車に接触したことなどによる鉄道人身障害事故が4件、踏切障害事故が2件発生しましたが、前年度と比較して発生件数は減少しました。また輸送障害は36件、インシデントは0件でした。これらの原因を追究し、さらなる安全対策を推進することにより、鉄道運転事故等の防止に取り組んでいきます。



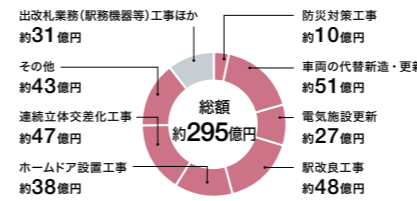
### 輸送障害の詳細と対応事例(2022年度)

- **南太田変電所における停電に対する対応**  
南太田変電所におけるリレー故障により、横浜～弘明寺変電所間で停電が発生し、横浜～上大岡駅間で一時運転を見合わせる輸送障害が発生しました。これを受け、不具合のあったリレーを交換したほか、全変電所の点検を実施し、異常のないことを確認しました。
- **京急長沢～津久井浜駅間における列車と倒木の接触に対する対応**  
同区間を走行中の上り列車の運転士が線路内にあった倒木を発見し、直ちに非常ブレーキ操作を行いました。間に合わず、倒木と接触し停止する輸送障害が発生しました。これを受け、全線において倒木等の恐れがある樹木の確認を行い、伐採等の対策を実施しました。

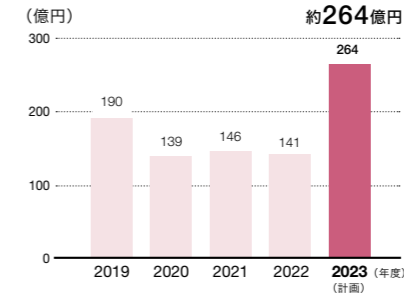
## 安全対策への設備投資

鉄道事業における設備投資計画は、長期ビジョンの実現ならびに中期経営計画で掲げる経営基盤の強靱化に資するものとして位置付けており、2023年度は総額約295億円、うち安全対策については約264億円の設備投資を実施します。安全かつユニバーサルで快適な輸送サービスの提供を目指すほか、環境負荷の低減、羽田空港第1・第2ターミナル駅引上線新設工事、ICT分野への投資といった将来の成長につながる投資についても着実に推進してまいります。

### 2023年度設備投資計画内訳



### 安全関係設備投資額の推移



### 安全対策に関する設備投資事例

- ・連続立体交差事業の推進(品川駅付近・大師線)
- ・車両の代替新造、車内防犯カメラの設置
- ・踏切安全対策の強化
- ・激甚化する自然災害への対策
- ・ホームドア設置工事の推進
- ・駅改良工事、車両更新工事

### TOPICS

#### 鉄道車内の防犯カメラシステムを2026年度末までに全車両へ導入

当社は、近年の鉄道車内における傷害事件等の発生を受け、これまで搭載していた記録式の防犯カメラに代え、新たな防犯カメラシステムを2026年度末までに全車両へ導入します。本システムは通信機能を有することから、車内犯罪やトラブル等の際に地上側でリアルタイムに映像を確認することができるもので、素早い状況把握・対応によって車内のより一層の安全性向上を図ります。



## 安全に関する教育・訓練

安全・安定輸送の確保に向け、社員の安全に対する意識・知識の向上を目的に「安全に関する講演会」を毎年開催しているほか、過去の鉄道事故の資料を通じて、事故・災害対応の体験を共有し危機感を高めるとともに、事故から教訓を学ぶ教育施設「事故資料展示室」を整備しており、社員教育に活用しています。

また、重大事故に対処すべく、日頃から訓練を実施することが重要であると考えており、万一の重大事故や自然災害等の発生を想定した各種訓練を定期的実施しています。



事故資料展示室

### 2022年度に実施した各種訓練

- ・鉄道事故総合対応訓練
- ・鉄道本部防災訓練
- ・テロ対策訓練(2回実施)
- ・津波避難誘導訓練

など

グループ会社(交通事業)の安全に関する取り組みの詳細は、こちらをご参照ください。



鉄道安全報告書 2023

<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/pdf/safety/2023/all.pdf>



京浜急行バス 運輸安全マネジメント

<https://www.keikyu-bus.co.jp/company/pdf/kq.pdf>



川崎鶴見臨港バス 運輸安全マネジメント

<https://www.rinkubus.co.jp/company/sustainability/management.pdf>



京急タクシーグループ 運輸安全マネジメント

<https://www.keikyu-taxi.com/safety>



# 人財への取り組み

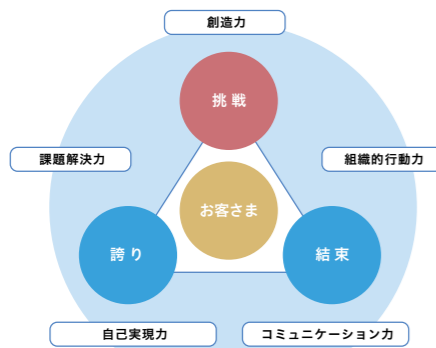
京急グループにとって人財は価値創造の源泉であり、会社の資本の1つとして重要視しています。持続的な価値の創出と成長を実現するためには、当社グループの多様な事業を支える従業員一人ひとりのスキルや能力をさらに伸ばさせていくとともに、働きやすく、働きがいのある職場環境を整備することが重要であると考えています。そこで当社グループでは、重要課題として「ダイバーシティ&インクルージョン・人財開発」「魅力的で働きやすい職場環境」を掲げ、さまざまな取り組みを進めており、人的資本経営の推進を図っています。

## 人事ビジョン

### 人事ビジョン「京急ism」

- 誇り 一人一人がプロフェッショナルとして自律し、課題解決意識をもって業務に取り組む
- 結束 目的・方向性を共有し、グループの連携力を最大限に活かして業務に取り組む
- 挑戦 新たな可能性に挑戦し、お客さまに新しい価値を提供し続ける

当社グループが培ってきた強みを正しく認識しつつ、さらなる発展に向けて、すべての従業員が理解し共有すべき価値観であり、挑み続ける目標として、人事ビジョン「京急ism」を掲げています。特に2023年度を最終年度とする中期経営計画期間においては、急激な事業環境の変化に早急に対応するため、「挑戦」を重点キーワードとして、徹底したお客さま志向のもと、グループ全体が一丸となり、新たな可能性に挑み、新しい価値を創造する人財集団を目指しています。また、「京急ism」の実現に向けて、「5つのチカラ」をグループ共通の人財育成方針としています。



5つのチカラ				
コミュニケーション力	組織的行動力	自己実現力	課題解決力	創造力
傾聴力 提案力 関係構築力	役割認識力 率先力 バランス力	目標設定力 達成志向 自己管理能力	課題発見力 課題展開力 計画実行力	発想力 感動力 探求力

## キャリアの充実化に向けた取り組み

当社の一般職は、鉄道コース・事務コース・総合コースの3つのコースに分かれています。各コースに期待する人財像を定め、個々の専門性や経験を最大限に活かしながら、教育制度による社員の能力の伸長とキャリア形成を図っています。また、キャリア等の相談ができる機会を積極的に設けるなど、今後もさまざまな施策を通じて社員一人ひとりのキャリアの充実化を図るとともに、当社グループの持続的な成長と価値の創出を目指します。

### 各コースで期待する人財像

鉄道コース	事務コース	総合コース
鉄道事業を担うプロフェッショナルとして、鉄道運行に係る定型の実務能力の向上を図る	事務処理のプロフェッショナルとして、広範な事務処理能力と業務知識の習得を図る	経営の幹部候補として、論理的思考、分析力、判断力、指導力など総合的なマネジメント能力の向上を図る

## 多様な研修制度

社員一人ひとりのキャリア形成に向け、職階・コースに応じたさまざまな研修を提供しています。新型コロナウイルス感染症の拡大を機に、現在はオンライン研修も積極的に導入しており、社員が学びやすい環境の整備にも努めています。

### 研修内容の一例 ※昇格要件研修一覧から一部抜粋

	鉄道コース	事務コース	総合コース
管理職	・目標設定(部下のマネジメント) ・コーチング(相手に合わせた部下の指導) 等	・ビジネス戦略概論 ・経営分析概論 等	・経営戦略概論 ・戦略的マーケティング 等
監督職	・接客応用 ・労務管理 等	・ロジカルシンキング ・メンタリング 等	・マネジメント概論 ・リーダーシップ概論 等
担当職	・メンタルヘルス ・接客基礎 等	・企画提案・発想力強化 ・ロジカルシンキング基礎 等	・アサーション(上司・部下・外部の巻き込み) ・コンプライアンス基礎 等

## 従業員エンゲージメント

### 「組織や人に関するサーベイ」の実施

経営計画達成のための組織・体制づくりを目的に、当社従業員を対象とした「組織や人に関するサーベイ」を2021年度から毎年実施しています。本調査から組織や人の状態を正しく把握し、課題に対する施策を検討・実施していくことで、企業価値の最大化を目指します。これまでの調査で把握した課題の1つである経営層のマネジメント能力を高めるとともに、風通しのよい職場環境を実現するため「1on1ミーティング」を試験導入しており、本格導入に向けて検討を進めています。また今後は、新たな能力開発施策の実施のほか、引き続きサーベイの実施により、適切な状況把握と施策の実行をすることで、従業員が個々の能力を最大限に発揮し、価値創造を実現する企業集団を目指します。

### 「#KEIKYUいいね!」活動の実施

当社グループでは、京急ご案内センターに寄せられたお客さまからの感謝・称賛のお声をもとに「お褒めの言葉表彰」を毎月実施しています。2022年度からは、お客さまのお声だけではなく、当社グループ従業員同士が部署や会社の垣根を越えて互いのプロフェッショナルな行動を称賛し、グループ全体にシェアする「#KEIKYUいいね!」活動を開始しました。シェアされた従業員からの声についてはグループ社内報でも紹介し、CS向上に向けた取り組みのヒントとするほか、従業員のモチベーション向上を図っています。



グループ社内報での紹介の一例

## 健康経営

当社は、健康経営の実践を事業活動の一環として位置付けており、従業員全員が参加し、さまざまな取り組みを推進しています。2023年2月に「健康経営宣言」を制定し、2023年4月から「健康経営推進委員会」が発足しました。新たに構築したこの健康経営推進体制のもと、引き続き従業員が心身ともに健康で、生きがいや幸福を実感することができるウェルビーイングの実現を目指すとともに、職場でのパフォーマンスや企業価値のさらなる向上を目指します。

### 健康経営宣言

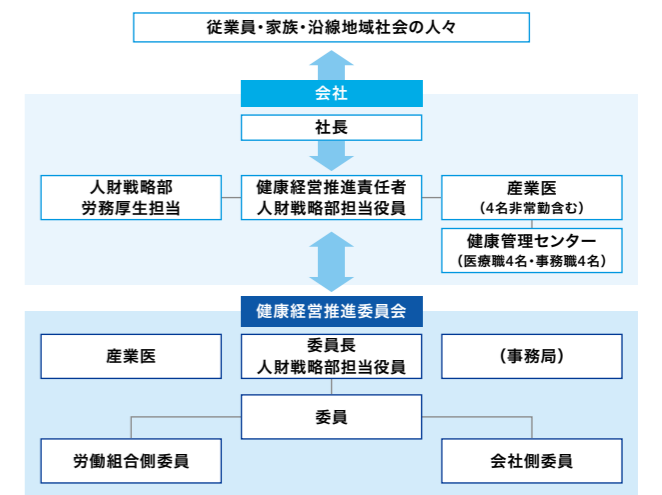
当社は、従業員およびその家族、ならびに沿線および地域社会で暮らすすべての人々に対する心身の健康の保持・増進を基本とした経営を行うことによって、会社と社会の持続的な発展を目指し、全従業員協力のもと健康経営を推進することを宣言する。

#### 【宣言】

- 当社は、従業員およびその家族、ならびに沿線および地域社会で暮らすすべての人々が安心して健康的な生活を営みつつられる環境を提供していきます。
- 当社全従業員は、フィジカル・メンタルのケアをはじめ、健康でいきいきと働くために魅力ある職場づくりを進め、常に働き方を改革する姿勢を持ち実行していきます。

取締役社長 川俣 幸宏

### 健康経営推進体制(健康経営推進委員会)



### 重点推進項目

健康経営推進委員会では、健康経営に関する重点推進項目や活動計画について議論しています。7つの重点推進項目のうち、2023年度は「メンタルヘルス対策」「定期健康診断の適正な実施と健診結果の活用」「母性保護と健康管理の推進」の3項目に注力しています。

#### 7つの重点推進項目

1. 危険・有害業務からの安全および健康の確保
2. 過重労働による健康障害の防止
3. 生活習慣病対策および保健指導
4. メンタルヘルス対策
5. 定期健康診断の適正な実施と健診結果の活用
6. 母性保護と健康管理の推進
7. 法令の遵守

#### ▶メンタルヘルス対策

メンタルヘルスに関する知識の習得や理解を深めるため、グループ社内報等での情報発信やセミナー・研修等の開催

#### ▶定期健康診断の適正な実施と健診結果の活用

健康診断結果を正しく理解するとともに、要精密検査・要医療者の受診率を向上させるため、受診勧奨や健康指導を随時実施

#### ▶母性保護と健康管理の推進

女性の健康に関する知識を深め、女性自身のセルフケアや周囲のサポート力を向上させるためのセミナー等の開催

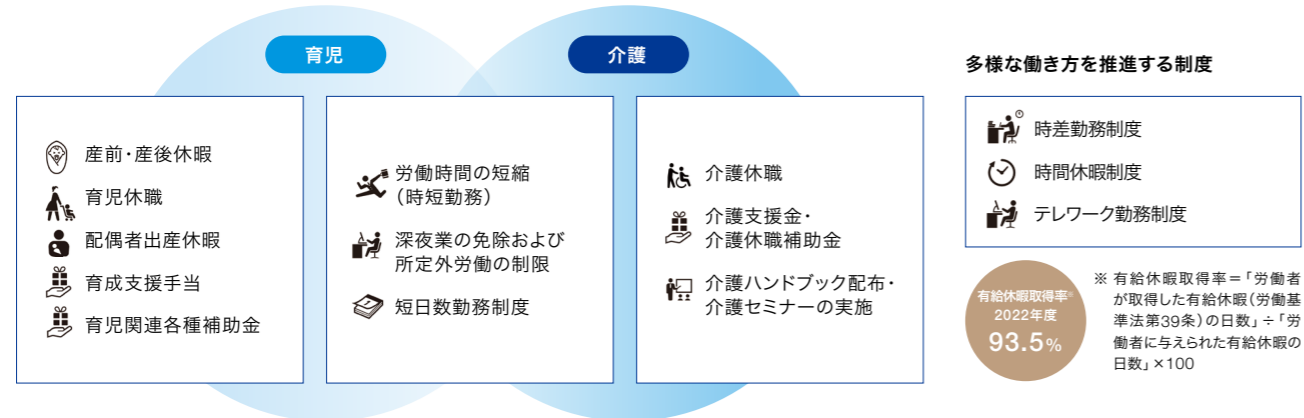
ダイバーシティとワークライフバランス

当社グループでは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無などの多様性はもちろん、育児や介護、疾病などに対して多様な働き方ができる環境構築を目指し、ダイバーシティとワークライフバランスに関するさまざまな取り組みを推進しています。

仕事と育児・介護の両立／魅力的な職場環境の構築

当社では、誰もが多様な働き方を実現し、互いにサポートし合える風土を創出していくため、育児や介護の両立を目指した各種制度の確立と支援を実施しているほか、制度の周知や周囲の多様な働き方への理解促進に努めています。また、勤務体系や場所にしばられない、従業員の多様な働き方を推進するため、「時差勤務制度」「時間休暇制度」「テレワーク勤務制度(在宅勤務・シェアオフィス勤務等)」といったさまざまな制度を導入しており、多くの従業員がライフスタイルに合わせて制度を活用しています。

育児・介護との両立を支援する制度



TOPICS

育児社員座談会の開催

育児と仕事の両立やワークライフバランスに関する情報交換を目的に、育休の取得経験がある当社社員を中心とした「育児社員座談会」を開催しました。座談会では、育休の取得時期・期間や取得中に感じた不安点、今後取得する社員へのアドバイスといったテーマで、ざっくばらんな意見交換が行われました。今後も定期的に開催するとともに、性別を問わず幅広い世代の社員が参加できるような機会を提供することで、社内制度のさらなる周知と育休の取得に対する社内理解の促進を図り、ワークライフバランスの向上を目指します。



女性をはじめとした多様な人財の活躍推進

当社では、2021年3月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、第2期目となる一般事業主行動計画を策定し、女性の活躍を推進するため、当社における女性活躍の状況などの現状を分析したうえで課題の対応策を定めました。あらゆる職場において性別を問わず、個性や強みを発揮し、サポートし合える風土を構築することで、すべての従業員がより働きやすいと思える職場環境の整備に努めています。

また、グループ社内報において「ダイバーシティ通信」を発信するなど、社内制度の周知と浸透に努めています。



「かながわ女性の活躍応援団」への参画

2016年から、神奈川県が主催する「かながわ女性の活躍応援団」に参画し、現業部門における女性の積極的な採用や多様な働き方の推進など、行動宣言に基づき、女性活躍に向けた取り組みを推進しています。

人財戦略部

担当者メッセージ



京浜急行電鉄株式会社  
人財戦略部 担当課長

壺保 幸子

鉄道事業をはじめ、社会生活を支える多様な事業を展開する当社グループにとって、多彩なスキル・能力を有する従業員は価値創造の原点であると考えており、性別や年齢等に関係なくすべての従業員が活躍できる職場環境の整備が必要であると感じています。

特に女性活躍について、当社は1992年から女性総合職の採用を開始したこともあり、現在の女性管理職比率は他社と比べてまだ低い水準ではありますが、まずはKPIとして掲げる「2025年度に女性管理職比率を10%以上とする」ことの達成、また、今後さらなる高みを目指して、管理職登用推進のための教育やフォローアップ施策についても着実に取り組んでいきたいと考えています。また、育児や介護と仕事との両立については、性別に関係なくお互いに協力し合うことで乗り越えていけるものと考えています。そのため、男性の育児休業や介護休業の取得促進にも取り組んでいきます。

これまでの自身の経験も活かしながら、ワークライフバランスを推し進め、多様な働き方ができる職場環境を整備し、従業員が個々のキャリアを重ね、それぞれの能力が最大限に発揮されることで当社の成長につながる持続可能なサイクルを構築していきます。

人権に対する取り組み

当社グループは人権の尊重に努めており、すべての従業員が守るべき行動指針である従業員行動基準においても人権尊重に関する内容を明文化し、これらに則って事業活動を推進しています。また、人権啓発に関する取り組みとして、研修や講演会の開催など、毎年さまざまな取り組みを実施しています。

京急グループ・役員および従業員行動基準(抜粋)

8. 役員・従業員相互の関係

- 私たちは、職場における事故の防止に全力を尽くし、安全で衛生的な職場環境の整備に努めます。
- 私たちは、個人の人格と人権を尊重し、国籍・性別・宗教などによる差別やセクシュアルハラスメントなどの嫌がらせのない、明るく活気のある職場づくりに努めます。

詳細はこちらをご参照ください。  
<https://www.keikyu.co.jp/ir/policy/compliance.html>



人権啓発に向けた取り組み

公正な採用選考の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>公正採用選考に関する研修への参加</li> </ul>
人権啓発研修の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別人権啓発研修の実施</li> </ul>
人権啓発活動の展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権啓発講演会の開催(当社グループ全社員対象、2022年度は211名参加) テーマ:「パワハラが起きない職場の作り方」</li> <li>人権啓発映画会(当社グループ全社員対象、2022年度は774名参加) テーマ:「ハラスメント」「障がい者」「LGBTQ」「外国人」など</li> <li>人権啓発標語・人権啓発イラストの募集(2022年度は当社グループ内1,351点応募)</li> <li>交通広告や職場内での人権啓発ポスターの掲出</li> </ul>

人財に関する主なKPI

項目	対象	目標年度	目標	2022年度実績	進捗評価
女性管理職比率	京急電鉄	2025年度	10%以上	5.7%	進捗中
男性育児休業取得率	京急電鉄	2025年度	100%	63.3%	進捗中

その他のKPIについては、こちらをご参照ください。  
<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/esg.html>



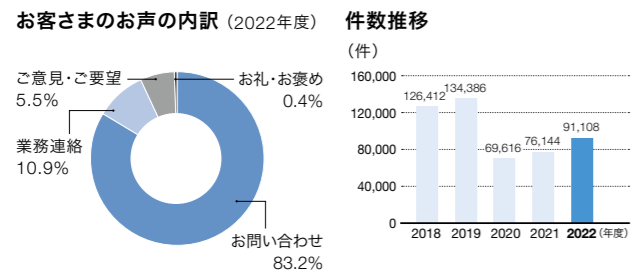


## 地域社会の発展と共生への取り組み

地域に根差した企業集団として、「地域社会の発展と共生」を重要課題に設定しており、沿線の自治体やお客さま、他企業とのさまざまな連携を通じて、沿線の活性化と魅力向上に努めています。

### 顧客満足度(CS)の向上に向けた取り組み

京急グループでは、グループ全社の総合窓口として「京急ご案内センター」を設置しています。2022年度は91,108件のお客さまのお声が寄せられました。また、2020年度から京急ご案内センターと同じシステムを鉄道現業部門にも導入しており、1つでも多くのお声を収集できる仕組みを構築しています。お客さまのお声を集約・分析し、当社各部・グループ各社と情報連携することで、サービスの改善に努め、さらなる顧客満足度(CS)の向上を目指しています。



#### 顧客満足度調査の実施

当社では、2017年度から毎年\*「顧客満足度調査」を実施しています。京急ご案内センターに寄せられるお客さまのお声だけでなく、幅広いお客さまの評価や意見を取り込むことを目的としており、2022年度は当社線に対するお客さまのニーズや課題、競合路線と比較した際の優劣等の観点から調査を実施しました。調査結果については、社内でオンライン説明会を開催し社員へ共有し、各部門における事業活動の検討材料として活用しています。

\* 新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年度は未実施。



オンライン説明会の様子

### 当社沿線のまちづくりを検討する部署横断ワークショップの開催

当社沿線における今後のまちづくりに関する方針を検討するにあたり、若手社員を中心とした部署横断のワークショップを2022年度に開催しました。まちづくりを推進する当社の生活事業創造本部が中心となり、鉄道本部や管理部門、グループ会社(バス部門)の担当者など約40人が参加し、エリアごとにチームに分かれ、沿線の魅力・強みや課題をもとにまちづくりに関するアイデア出しを行いました。グループ会社も含め、異なる部門の担当者が参加することで、「移動」と「まち創造」の2つのプラットフォームを軸としたまちづくりの検討について深化させることができました。また、京急沿線まちづくり戦略に2つのプラットフォームの取り組みをさらに一体的なものとしていくための要素を取り入れた「沿線価値共創戦略」の策定を現在進めています。



ワークショップの様子

沿線価値共創戦略について P.24~25

### 沿線各地におけるエリアマネジメントの推進

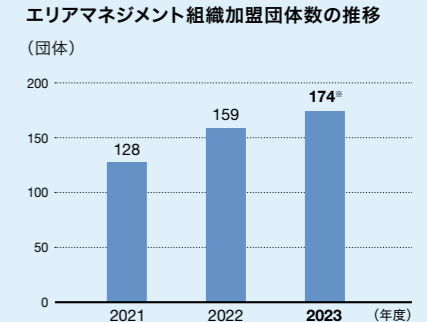
当社沿線の各地域特性に応じ、地域事業者や住民、自治体、教育機関などと連携したエリアマネジメントを深化させるとともに、2020年度から三浦半島エリアで取り組むエリアマネジメントの活動で構築したMaaS基盤を沿線全体へ拡大することで、沿線の活性化や魅力向上を目指す「多極型まちづくり」を推進しています。

2022年度は大田区エリア、横浜エリアにおいて、2023年度は川崎エリア、金沢区エリアにおいてエリアマネジメントの取り組みを加速させているほか、これまでエリアごとに開設していたMaaS/地域情報サイトを2023年5月に1つのWEBサイトに統合し、地域共通の予約機能やマルチモーダル経路探索機能、各地域の情報等を提供しています。同WEBサイトの会員数は2023年8月時点で7.5万人を突破しており、引き続き当社沿線広域での「あたらしいすごし方」を提案するとともに、さらなるMaaS基盤の整備を進め、新たな移動需要の創出と、沿線各地に「住む・働く・楽しむ・学ぶ」機能が揃う中核拠点が複数配置される多極型のまちづくりを実現していきます。



#### 三浦エリア (2020年10月~)

当社グループが中心となり、三浦半島地域の観光事業者や自治体、サポート企業などによるエリアマネジメント組織を結成し、「エリアマネジメントの組織化」「地域拠点整備」「MaaS基盤整備」「モビリティ基盤整備」の4つのアクションを連携させながらエリアマネジメントを推進しています。エリアマネジメント組織の加盟団体数も、2023年9月時点で174団体にのぼるなど、今後も地域事業者とともに地域の課題解決やエリア価値の共創に取り組み、中期経営計画に掲げる「都市近郊リゾートみうらの創生」を進めていきます。



\* 2023年9月時点

#### 大田区エリア (2022年8月~)

平和島駅前に地域交流拠点を開設し、モビリティステーションやイベントスペース等として整備するなど、エリアの価値を高める取り組みや、まちづくりの効果を実証する場として活用しています。また2022年12月には、鉄道駅を中心とした持続可能なまちづくりを目指して大田区と連携協定を締結し、地域の自立的な発展に資するまちづくり人材の育成や地域資源の発掘、MaaS基盤整備およびモビリティ基盤整備を通じた臨海部エリアの回避性向上などに公民連携で取り組んでいます。



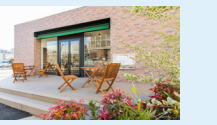
#### 横浜エリア (2022年10月~)

従前から横浜市などとまちづくりに取り組む、日ノ出町~黄金町駅付近の大岡川周辺エリアを中心とするエリアマネジメント活動で、アートによるまちづくりや高架下の活用、グリーンスローモビリティを活用した実証ツアーなど、エリアの価値を高めるさまざまな取り組みを推進しています。また、今後は活動エリアを横浜駅やみなとみらいエリア、関内エリアなどにも拡大していくことを検討しています。



#### 金沢区エリア (2023年5月~)

横浜市と2018年に締結した「公民連携のまちづくり推進に関する連携協定」に基づき、横浜市金沢区の富岡・能見台地区で産・官・学・民でのまちづくりに取り組んできました。2022年12月に開業したシェアキッチンや小高いブースを有するコミュニティ施設「よりみちガーデン」では、地域の交流拠点として、ワークショップ等のイベント開催など継続的なコミュニティ形成を促す取り組みを推進しています。また、交通課題を抱えている富岡地区では、誰もが気軽に移動できるまちの実現に向けて、地域と育てるモビリティである「とみおかーと」の実証実験を実施しています。



#### 川崎エリア (2023年4月~)

学校法人神奈川大学および川崎市と2018年に締結した「まちづくり推進に係る協定」に基づき、八丁畷駅前に地域交流拠点「Park Line 870」を開設し、モビリティステーションやイベントスペース等として整備するなど、エリアの価値を高める取り組みを推進しています。また、今後は活動エリアを京急川崎駅周辺や大師線沿線エリアにも拡大していくことを検討しています。





# コーポレートガバナンス

京急グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、コーポレートガバナンスの継続的な強化、充実に取り組めます。

## ■ コーポレートガバナンスの基本的な考え方

コーポレートガバナンスは、当社グループにおけるすべての事業のベースであり、経営の基盤となる概念であると考えています。当社グループは、ライフラインを担う企業集団として、すべての事業において安全の徹底を図るとともに、お客さま、株主・投資家、地域・社会・環境、取引先および従業員などのステークホルダーと適切な協働を図り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、「グループ理念(経営理念および行動指針)」「サステナビリティ基本方針」および「長期ビジョン」に基づき、透明性、客観性の高い体制の構築を目指し、コーポレートガバナンスの持続的な強化に取り組めます。

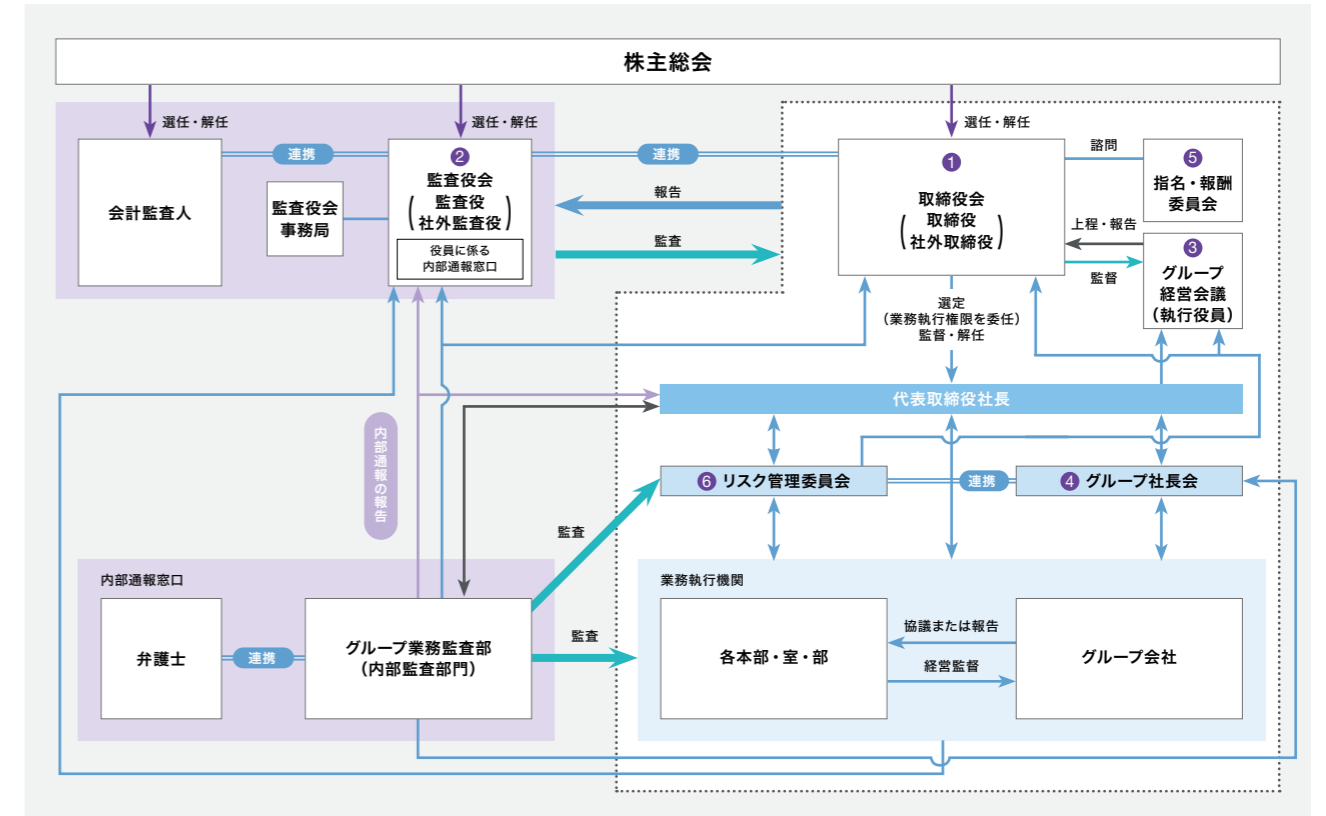
### コーポレートガバナンスの変遷

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
機関設計									執行役員制度の導入	
取締役人数	16人 (社内14人・社外2人)	15人 (社内13人・社外2人)	16人 (社内13人・社外3人)	16人 (社内13人・社外3人)	15人 (社内12人・社外3人)	13人 (社内10人・社外3人)	12人 (社内9人・社外3人)	9人 (社内6人・社外3人)	9人 (社内6人・社外3人)	9人 (社内6人・社外3人)
社外取締役比率	12.5%	13.3%	18.8%	20.0%	23.1%	25.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
執行役員(取締役非兼務者)人数	-	-	-	-	-	4人	5人	6人	5人	5人
取締役会の実効性向上		取締役会の実効性を高めるため、取締役会実効性評価を開始	会議付議基準の見直し	役員研修の開始	取締役会実効性評価の外部への委託開始 議案における審議項目の新設		会議付議基準の見直し 議案の構成および項目の見直し	会議付議基準、再付議基準の見直し 会議運営方法の見直し	会議付議基準の見直し	
その他トピックス	役員報酬制度の改定(退職慰労金制度の廃止)	コーポレートガバナンス・ガイドラインの制定 指名・報酬委員会の設置 独立社外役員のみを構成員とする会合(社外役員会議)の開始	後継者育成計画の策定		当社株式等の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)の廃止		リスク管理委員会の設置 指名・報酬委員会委員長の社外化 後継者育成計画の改正	サステナビリティ委員会の設置	取締役報酬および執行役員報酬の改正(賞与額決定における評価項目等の変更)	

## ■ 企業統治の体制

当社は、現状において、適時かつ適切に取締役会等の運営を行い、迅速かつ適切な意思決定ができていると考え、機関設計として、監査役会設置会社を採用しています。

コーポレートガバナンス体制図



### 会議・委員会の役割

	会議・委員会の構成メンバー	実施回数 (2022年度)	会議・委員会の役割・目的
1 取締役会	取締役(社内・社外) 監査役(社内・社外)	13回 ※このほか、書面決議が1回	法令・定款で定められた事項や経営上の重要事項の決議および報告ならびに職務執行の監督を行う機関。2022年度はサステナビリティ基本方針および政策保有株式の保有方針を定めたほか、各部門の全体戦略などについて審議しました。
2 監査役会	監査役(社内・社外)	12回	取締役会やグループ経営会議などの重要な会議への出席および経営状況や取締役の職務執行の適法性について監査を行う機関です。
3 グループ経営会議	取締役(社内) 執行役員(取締役非兼務者) 常勤監査役	21回	経営に関する重要な事項の基本方針や各部門個別実施計画等の決定を行う機関。2022年度は政策保有株式の売却などについて決議したほか、各事業の収入報告などを行いました。
4 グループ社長会	取締役(社内) 執行役員(取締役非兼務者) 常勤監査役 本部長・室長・副本部長・部長 グループ会社取締役社長 グループ会社専任監査役	6回	グループとしての経営方針の徹底と経営情報の共有を行う機関。2022年度はグループ全体でのリスク管理やDX戦略の推進などについて報告しました。
5 指名・報酬委員会	取締役会長・取締役社長 取締役(社外) (注)委員長(議長)は取締役(社外)	3回 ※このほか、書面開催が2回	取締役の人事・報酬および後継者育成計画の決定に関する取締役会機能の透明性、客観性と説明責任を強化するための取締役会の諮問機関。2022年度は執行役員賞与の評価項目へのESG指標の導入などについて答申しました。
6 リスク管理委員会	経営戦略室、グループ統括部、総務部、 人財戦略部、新しい価値共創室、鉄道本部、 生活事業創造本部の各担当執行役員、 京急急行バス(株)取締役社長	3回	当社グループにおけるリスク情報および危機情報を一元的に集約・管理し、当社各部門およびグループ会社と連携してグループ全体の経営リスクの低減と未然防止のための活動および危機発生に備えた体制整備を行う機関。2022年度は全社的な重要リスクへの対処などについて答申しました。





## 取締役会の実効性評価

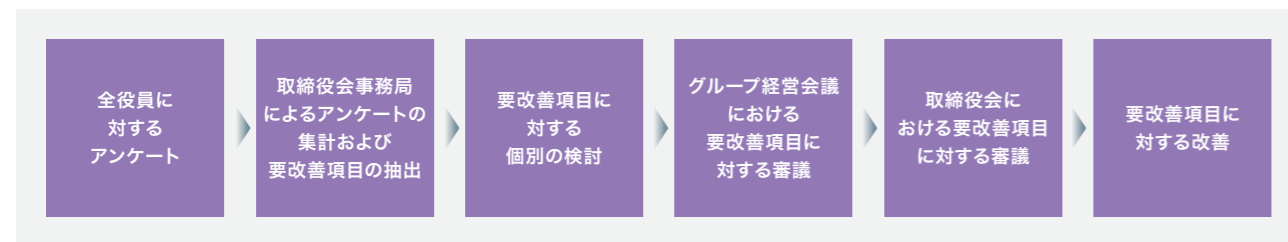
### 評価の概要

当社は、取締役会の実効性を高めるため、年1回、各取締役および監査役による取締役会評価を実施しています。評価結果を踏まえ、課題点を協議し、取締役会の運営に活かしています。なお、調査対象者から忌憚のない意見を引き出すため、2018年度以降は、アンケート調査結果の回収・集計は外部機関に委託しています。また、取締役会全体の実効性分析・評価については、コーポレートガバナンス報告書および有価証券報告書等に開示しています。

### 主な評価項目

- 取締役会の在り方
- 取締役会の構成
- 取締役会の運営
- 取締役会の議論
- 取締役会のモニタリング機能
- トレーニング
- 自身の取り組み など

### 実効性評価のプロセス



### 2021年度評価を踏まえた2022年度の取り組み結果

2022年度は、2021年度の実効性評価にて認識した以下の課題への対応について年間を通して取り組みました。

2021年度に認識した課題	2022年度の主な取り組み内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 審議項目数の絞り込み(審議時間の確保)</li> <li>• 人財戦略・知財戦略に関する議論の充実</li> <li>• DX推進に関する議論の充実</li> <li>• ESGに関する議論の充実(経営戦略とのさらなる関連性)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 会議付議基準の見直し</li> <li>• 取締役会における人財戦略、知財戦略、DX推進の審議</li> <li>• サステナビリティ委員会の設置および議論の実施</li> </ul>

### 2022年度評価および課題

2022年度は、2021年度に認識した課題への対応について年間を通して取り組んだ結果、「ESGに関する議論の充実(経営戦略とのさらなる関連性)」については、サステナビリティ委員会の設置および議論の実施など、適切に対処したことにより改善が見られ、実効性が確保されていると評価および判断されました。一方、「審議項目数の絞り込み(審議時間の確保)」「人財戦略・知財戦略に関する議論の充実」および「DX推進に関する議論の充実」については、年間を通して各施策に取り組んだものの、十分な議論の実施や課題の解決には至っていないため、さらなる改善に向け、2023年度も継続課題とし、2022年度の実効性評価から得られた新たな課題とともに、取締役会の実効性向上に努めます。

2022年度に認識した課題	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 審議項目数の絞り込み(継続課題)</li> <li>• 人財戦略・知財戦略に関する議論の充実(継続課題)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DX推進に関する議論の充実(継続課題)</li> <li>• KPIの適切な設定および各種情報開示の充実</li> </ul>

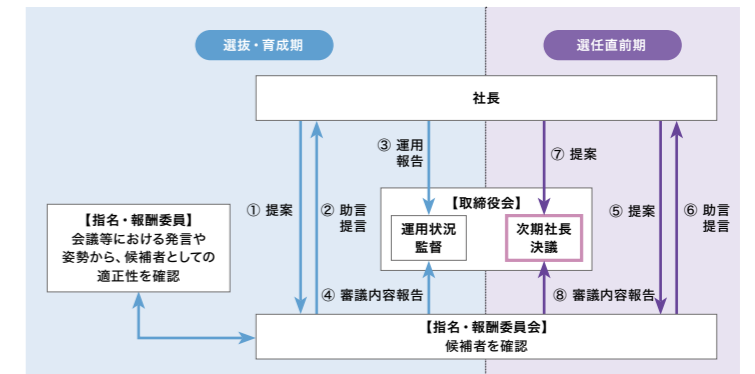
### (参考) 取締役会での主な議論

- 役員人事、役員報酬制度の在り方
- 代表取締役社長の後継者育成計画
- 取締役会の実効性評価
- 当社グループにおける内部統制体制、リスクマネジメントに関する取り組み
- 政策保有株式の保有方針および保有意義
- サステナビリティに関する方針および取り組み
- 経営計画の進捗状況
- 人財戦略、DX推進
- 業務執行報告(各部門における今後の課題および戦略)

## 代表取締役社長の後継者育成計画(サクセッションプラン)

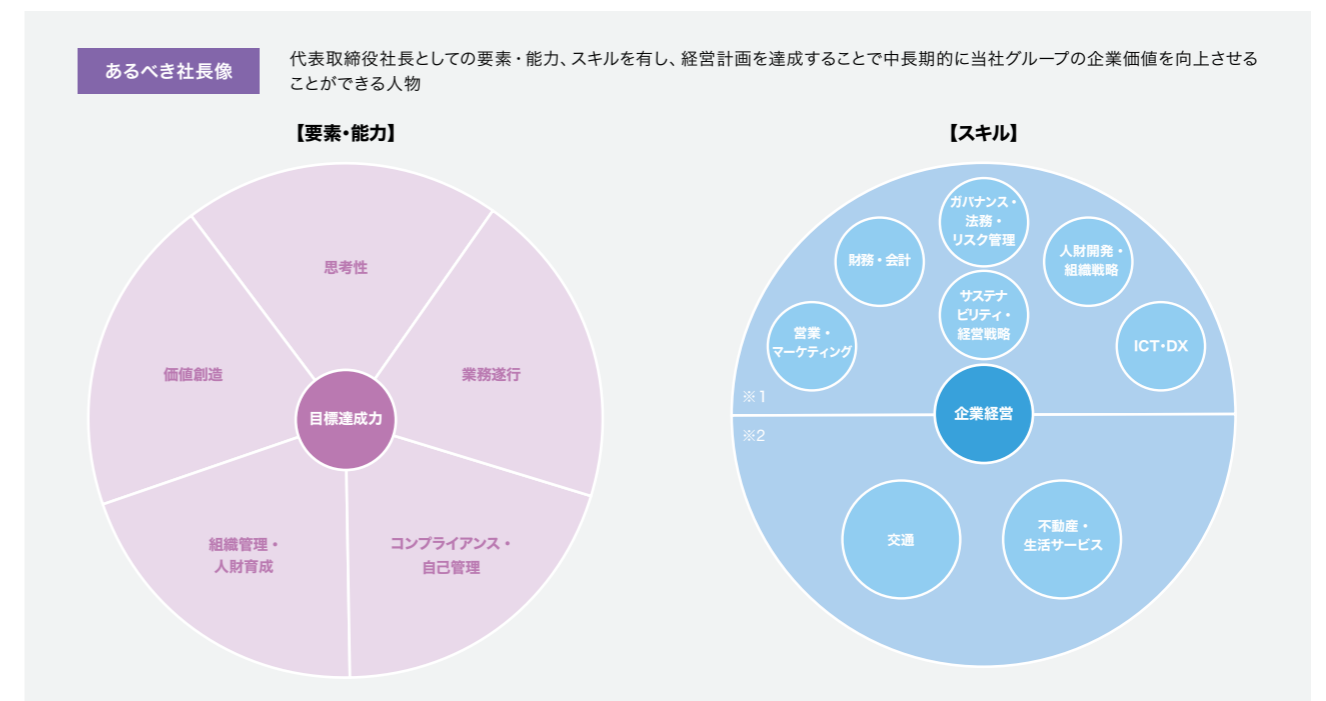
### 後継者育成方針と選定プロセス

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、計画的に代表取締役社長の後継者を育成・選任しており、計画を体系化するために代表取締役社長の後継者育成計画を策定しています。策定にあたっては、半数以上が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会において審議を重ねています。2022年度には、代表取締役社長に求める要素・能力の見直しなどを行いました。今後も後継者育成計画の運用にあたっては、指名・報酬委員会が中心となって育成状況のモニタリングを行うとともに、取締役会の監督のもと進めていきます。



### 代表取締役社長に求められる資質

当社グループは、代表取締役社長の選任を透明・公正なプロセスのもとで適正に行うために、あるべき社長像を定義付け、要素・能力、スキルの2軸の視点で、必要な資質を明確化しています。代表取締役社長に求められる資質(要素・能力、スキル)を向上させるために、候補者ごとの育成課題を明確化し、ジョブローテーションを実施するとともに、教育・研修において経営者として必要な知識の習得に努めています。代表取締役社長に求める資質は、今後も経営環境の変化に応じて、都度見直しを行っていく予定です。



※1、※2にかかるそれぞれのスキルは、項目のなかから1つ以上保有する必要があります。

## 役員のトレーニング

役員に対し、その役割、責務を果たすために必要な能力の向上に資するトレーニングを実施しています。取締役および執行役員は、経営環境や社外情勢を勘案した役員研修(2022年度研修テーマ「コーポレートブランディング」)により、経営者としての能力強化を図っています。また、監査役は、外部の研修会等に積極的に参加し、研鑽に努め、監査役の職責を果たすために必要な知識を習得しています。さらに、社外取締役・社外監査役の就任に際しては、当社グループの事業・財務・組織を含めた概況に関する情報の提供を行うほか、必要に応じてグループ施設見学など、当社グループについての理解を深めるための施策を行っています。

## ■ 社外役員に対する情報提供・支援体制

当社は、社外役員が取締役会の議案内容を十分に理解したうえで会議に臨むため、取締役会の1週間前に議案内容の事前説明を実施しているほか、取締役会の2営業日前に議案を配信しています。また、必要に応じて社外役員にグループ経営会議の議事録を共有することで、取締役会における議論の活性化を図っています。

さらに、年に数回、社外役員のみを構成員とする社外役員会議を実施し、社外役員同士の連携を深めているほか、当社施設の見学を企画するなど、当社事業をより深く理解するための取り組みを実施しています。2022年度は、次期総合経営計画の策定におけるサステナビリティ重要課題の見直しに向けた議論を行ったほか、三浦半島における当社施設および開発予定地等の視察を行いました。



三浦エリア視察の様子

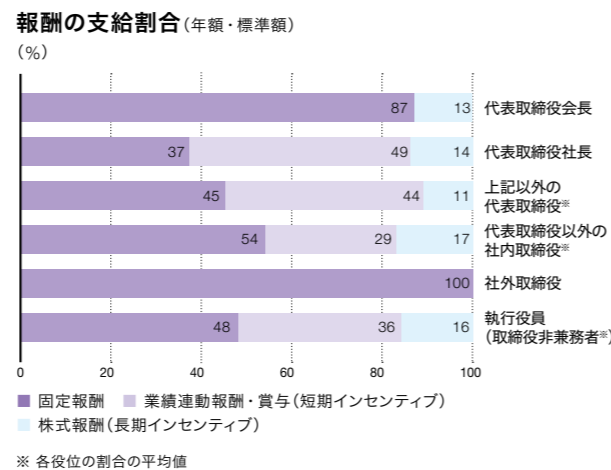
## ■ 役員報酬制度設計

### 基本方針

沿線の生活者を支える企業集団として、安全なサービスの提供を最優先に確保するとともに沿線地域の発展のため、グループが連携して事業を行い、相乗効果を図るとい当社グループ経営の特性に鑑みて、短期的な業績に加えて、中長期的な企業価値・業績向上への貢献および株主の皆さまとの価値共有を重視しています。また、報酬額の決定にあたっては、従業員給与、他社の動向、外部調査機関の調査データ等を勘案して決定するものとしています。

### 報酬の構成

取締役報酬および執行役員報酬については、次のとおり構成されます。当該構成は、半数以上が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において決定しています。なお、監査役の報酬は、株主総会決議の範囲内で監査役の協議によって決定し、監査業務の適正性および独立性を確保する観点から、固定報酬のみとしています。



種類	支給対象	内容
固定報酬	取締役	取締役会で定める取締役報酬および執行役員報酬規程 (以下、規程) に基づき一定の金額を支給します。なお、取締役会長の固定報酬には、会長報酬を加算した額を支給します。
	執行役員	規程に基づき役位ごとに定める金額を支給します。
代表取締役報酬	代表取締役会長	規程に基づき一定の金額を支給します。
	代表取締役会長以外の代表取締役	規程に基づき一定の金額および業績連動報酬を支給します。
賞与	執行役員	規程に基づき業績に対するインセンティブを高めるため、事業年度における職務執行の対価として、役位ごとに定める標準額を基準とし、業績等を勘案した金額を支給します。
株式報酬	社内取締役 執行役員	当社株式等を支給します。取締役会で定める役員株式給付規程に基づき、各役員にポイントが付与され、ポイント数に対応する当社株式等が原則として役員の退任時に交付されます。

## 業績連動報酬および賞与

### ▶ 定量的評価

当該年度連結業績数値の対経営計画達成度等をポイント化して評価

**【採用指標】**

- 連結営業利益
- 連結純有利子負債/EBITDA倍率
- CDP®評価結果 (ESG指標)
- 従業員サーベイ集計結果 (ESG指標)

※ 企業等の環境関連の戦略や取り組みなどを評価する外部団体

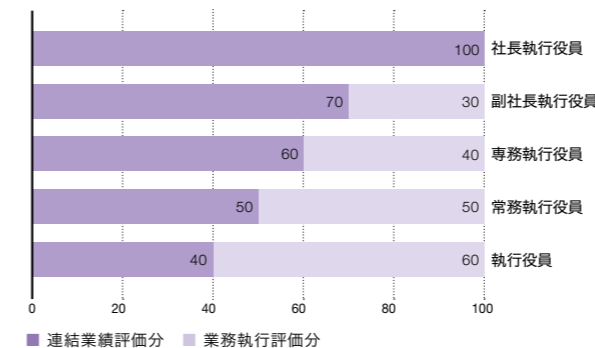
### ▶ 定性的評価

- グループ全体の将来的な価値向上への貢献度
- 特殊な要因による業績への影響
- 外部からの当社業績への評価
- グループ全体に影響を与える不祥事および事故等の安全性の評価

**【2022年度実績】**

グループ全体としては回復傾向にあるものの、鉄道事業やレジャー・サービス事業を中心に新型コロナウイルス感染症の影響が残っており、連結営業利益については、影響を受ける前と比較すると大幅に減少している。

### 賞与役位別評価の割合 (標準額) (%)



### 取締役、監査役および執行役員の報酬等の額

2022年4月～2023年3月

区分	報酬等の総額 (百万円)	対象となる役員の数 (人)
取締役 (うち、社外取締役)	226 (27)	10 (3)
監査役 (うち、社外監査役)	69 (43)	5 (4)
執行役員 (取締役非兼務者)	107	6

## ■ 政策保有株式の縮減

当社は、事業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、事業上の連携、協業関係の構築・強化および当社の経営戦略上の観点から意義が認められる場合には、政策保有株式を保有します。保有意義が希薄化した銘柄については、段階的に縮減を進めることとしています。

取締役会では、毎年、個別銘柄の保有合理性を定量・定性の両面から検証のうえ、保有継続の是非や株式数の見直しについて総合的に判断しています。

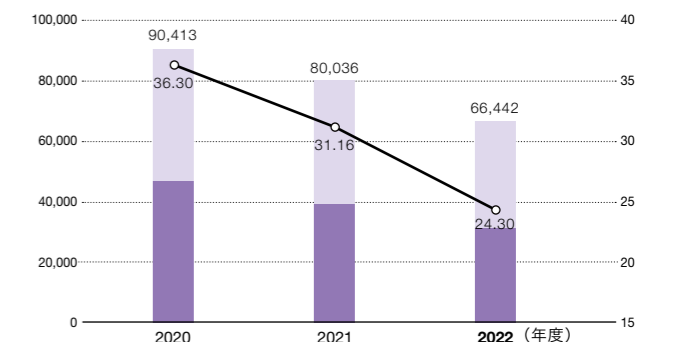
上記方針に基づき、中期経営計画の最終年度である2023年度末までに、連結純資産に占める政策保有株式 (みなし保有株式含む) の保有割合を20%以内まで縮減することを目標としており、2022年度末における保有割合は24.30%となりました。

なお、当社は、政策保有株主から当社株式の売却の申し出があった場合、当該会社との取引の縮減を示唆することなどにより、その売却を妨げる行為は行いません。

### 政策保有株式の保有状況

	2020年度	2021年度	2022年度	
政策保有株式保有額 (百万円)	特定投資株式	46,836	39,184	31,169
	みなし保有株式	43,577	40,852	35,273
	合計額	90,413	80,036	66,442
連結純資産に占める割合 (%)	36.30	31.16	24.30	

### 政策保有株式保有額の合計額および連結純資産に占める割合 (百万円) (%)



政策保有株式保有額 (■ 特定投資株式、■ みなし保有株式) (左軸)  
 ◀ 連結純資産に占める割合 (右軸)



# コーポレートガバナンスを推進するマネジメント体制



## 取締役

### ① 原田 一之 男性

取締役会長(代表取締役)  
1954年1月22日生

1976年 4月 当社入社  
2007年 6月 当社取締役  
2010年 6月 当社常務取締役  
2011年 6月 当社専務取締役  
2013年 6月 当社取締役社長  
2013年 6月 当社代表取締役(現)  
2019年 6月 当社取締役社長執行役員  
2022年 4月 当社取締役会長(現)

取締役会への出席回数 **13回/13回**

### ② 川俣 幸宏 男性

取締役社長(代表取締役)  
1964年2月10日生

1986年 4月 当社入社  
2016年 6月 当社取締役  
2019年 6月 当社取締役常務執行役員  
2022年 4月 当社取締役社長執行役員(現)  
2022年 4月 当社代表取締役(現)  
2022年 4月 当社グループ業務監査部担当(現)

取締役会への出席回数 **13回/13回**

### ③ 本多 利明 男性

取締役 専務執行役員  
1958年7月12日生

1982年 4月 当社入社  
2011年 6月 当社取締役  
2016年 6月 当社常務取締役  
2019年 6月 当社取締役専務執行役員(現)  
2021年 6月 当社代表取締役  
2023年 4月 当社新しい価値共創室長(現)

取締役会への出席回数 **13回/13回**

### ④ 櫻井 和秀 男性

取締役 常務執行役員  
1966年1月8日生

1988年 4月 当社入社  
2019年 6月 当社執行役員  
2022年 4月 当社常務執行役員  
2022年 6月 当社取締役常務執行役員(現)  
2023年 4月 当社生活事業創造本部長(現)  
2023年 4月 当社鉄道本部担当(現)

取締役会への出席回数 **10回/10回**

### ⑤ 金子 雄一 男性 新任

取締役 常務執行役員  
1965年4月18日生

1988年 4月 当社入社  
2012年 6月 当社都市生活創造本部長  
2015年 6月 当社品川開発推進室部長  
2019年 6月 当社執行役員  
2021年 6月 当社常務執行役員  
2023年 4月 当社経営戦略室長(現)  
2023年 4月 当社人財戦略部担当(現)  
2023年 6月 当社取締役常務執行役員(現)

取締役会への出席回数 **-**

### ⑥ 竹谷 英樹 男性 新任

取締役 常務執行役員  
1964年4月8日生

1988年 4月 当社入社  
2013年 6月 当社人事部長  
2020年 6月 当社執行役員  
2020年 6月 株式会社京急百貨店取締役社長  
2023年 4月 当社常務執行役員  
2023年 4月 当社鉄道本部長(現)  
2023年 4月 当社生活事業創造本部 品川開発推進部担当(現)  
2023年 6月 当社取締役常務執行役員(現)

取締役会への出席回数 **-**

### ⑦ 寺島 剛紀 男性 社外 独立

社外取締役  
1959年1月2日生

2017年 3月 日本生命保険相互会社代表取締役副社長執行役員  
2018年 3月 同社取締役  
2018年 4月 大量ビル管理株式会社代表取締役社長(現)  
2018年 6月 当社取締役(現)  
2022年 1月 当社指名・報酬委員会委員長(現)

取締役会への出席回数 **13回/13回**

### ⑧ 柿崎 環 女性 社外 独立

社外取締役  
1961年1月16日生

2008年 4月 東洋大学法科大学院教授  
2012年 4月 横浜国立大学国際社会科学研究院教授  
2014年 4月 明治大学法学部教授(現)  
2016年 6月 エーザイ株式会社社外取締役  
2016年 6月 三菱食品株式会社社外取締役(現)  
2017年 6月 日本空港ビルテック株式会社社外監査役  
2019年 6月 当社企業価値分析会議委員(現)  
2020年 6月 当社取締役(現)  
2021年 6月 株式会社秋田銀行社外取締役(現)  
2022年 6月 日本空港ビルテック株式会社社外取締役(監査等委員)(現)

取締役会への出席回数 **13回/13回**

### ⑨ 野原 佐和子 女性 社外 独立

社外取締役  
1958年1月16日生

2001年12月 株式会社イブシ・マーケティング研究所代表取締役社長(現)  
2006年 6月 日本電気株式会社社外取締役  
2012年 6月 株式会社損害保険ジャパン社外監査役  
2013年 6月 NKSJホールディングス株式会社(現 SOMPOホールディングス株式会社)社外取締役  
2014年 6月 株式会社ゆうちょ銀行社外取締役  
2018年 6月 東京瓦斯株式会社社外監査役  
2019年 6月 第一三共株式会社社外取締役(現)  
2020年 4月 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授  
2021年 6月 当社取締役(現)  
2021年 6月 東京瓦斯株式会社社外取締役  
2022年 6月 株式会社りそなホールディングス社外取締役(現)

取締役会への出席回数 **13回/13回**

## 取締役のスキル・マトリックス

氏名	当社における地位	当社における担当	企業経営	サステナビリティ経営戦略	財務会計	ガバナンス 法務 リスク管理	人財開発 組織戦略	営業 マーケティング	ICT DX	交通	不動産 生活サービス
原田 一之	取締役会長 (代表取締役)		●	●	●	●	●	●		●	
川俣 幸宏	取締役社長 (代表取締役) 社長執行役員	グループ業務監査部担当	●	●				●	●	●	●
本多 利明	取締役 専務執行役員	新しい価値共創室長	●					●	○		●
櫻井 和秀	取締役 常務執行役員	生活事業創造本部長 鉄道本部担当	●					●		●	○
金子 雄一	取締役 常務執行役員	経営戦略室長 人財戦略部担当	○	○	○		○	●			●
竹谷 英樹	取締役 常務執行役員	鉄道本部長 生活事業創造本部 品川開発推進部担当	●			●	●	●		○	●
寺島 剛紀	取締役 (社外・独立役員)		●		●		●	●			
柿崎 環	取締役 (社外・独立役員)			●		●					
野原 佐和子	取締役 (社外・独立役員)		●	●				●	●		

スキル・マトリックスについて  
 ● ○は、担当として今後伸長させていくスキルです。  
 ○ 取締役の有するすべてのスキルを表すものではありません。

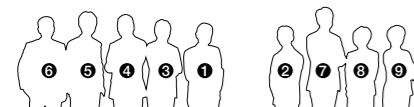
役員一覧  
<https://www.keikyu.co.jp/company/officer.html>



社外役員の独立性の判断基準  
[https://www.keikyu.co.jp/ir/policy/pdf/governance\\_criteria.pdf](https://www.keikyu.co.jp/ir/policy/pdf/governance_criteria.pdf)



独立役員届出書  
[https://www.keikyu.co.jp/ir/policy/pdf/governance\\_notificationform.pdf](https://www.keikyu.co.jp/ir/policy/pdf/governance_notificationform.pdf)



取締役会への出席回数は、2022年4月1日から2023年3月31日までを対象としています。  
 ※ 櫻井 和秀氏は、2022年6月29日の就任後からを対象としています。

監査役



各会議への出席回数は、2022年4月1日から2023年3月31日までを対象としています。  
 ※ 原田 修氏は、2022年6月29日の就任後からを対象としています。

- ① 原田 修** 男性 社外 独立  
 常勤監査役(社外監査役)  
 1960年10月12日生  
 2011年 4月 株式会社みずほ銀行執行役員  
 2012年 4月 同社常務執行役員  
 2012年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行(現 株式会社みずほ銀行)常務執行役員  
 2013年 4月 同社常勤監査役  
 2014年 6月 みずほ不動産調査サービス株式会社代表取締役社長  
 2018年 6月 みずほ債権回収株式会社代表取締役社長  
 2022年 6月 当社常勤監査役(現)  
 取締役会への出席回数 **10回/10回**  
 監査役会への出席回数 **10回/10回**
- ② 浦辺 和夫** 男性 新任  
 常勤監査役  
 1961年11月3日生  
 1984年 4月 当社入社  
 2015年 6月 当社取締役  
 2015年 6月 当社人事部(現 人材戦略部)担当  
 2019年 6月 当社取締役常務執行役員  
 2019年 6月 当社経理部担当  
 2021年 6月 当社経営戦略室長  
 2022年 4月 当社取締役専務執行役員  
 2023年 4月 当社取締役  
 2023年 6月 当社常勤監査役(現)  
 取締役会への出席回数 **13回/13回**  
 監査役会への出席回数 **-**
- ③ 末綱 隆** 男性 社外 独立  
 社外監査役  
 1949年3月8日生  
 2002年 8月 神奈川県警察本部長  
 2004年 8月 警視庁副総監  
 2005年 9月 宮内庁東宮侍従長  
 2009年 4月 特命全権大使ルクセンブルク国駐節  
 2013年 6月 丸紅株式会社社外監査役  
 2015年 6月 東鉄工業株式会社社外取締役(現)  
 2016年 6月 株式会社関電工社外監査役(現)  
 2016年 6月 当社監査役(現)  
 2017年 6月 JCRファーマ株式会社社外取締役(現)  
 取締役会への出席回数 **13回/13回**  
 監査役会への出席回数 **12回/12回**
- ④ 須藤 修** 男性 社外 独立  
 社外監査役  
 1952年1月24日生  
 1980年 4月 弁護士登録  
 1999年 6月 須藤・高井法律事務所(現 須藤総合法律事務所)開設・パートナー(現)  
 2005年 9月 株式会社バンダイナムコホールディングス社外監査役  
 2011年 6月 三井倉庫株式会社(現 三井倉庫ホールディングス株式会社)社外監査役  
 2016年 6月 株式会社プロネクサス社外監査役(現)  
 2016年 6月 当社監査役(現)  
 2018年 6月 当社企業価値分析会議委員(現)  
 2022年 6月 株式会社バンダイナムコエンターテインメント社外監査役(現)  
 取締役会への出席回数 **13回/13回**  
 監査役会への出席回数 **12回/12回**

監査役の実績・マトリックス

氏名	当社における地位	企業経営	サステナビリティ経営戦略	財務会計	ガバナンス法務リスク管理	人財開発組織戦略	営業マーケティング	ICT DX	交通	不動産生活サービス
原田 修	常勤監査役(社外・独立役員)	●		●						●
浦辺 和夫	常勤監査役	●	●	●	●	●	●		●	
末綱 隆	監査役(社外・独立役員)			●	●	●				
須藤 修	監査役(社外・独立役員)			●	●					

スキル・マトリックスについて  
 ・監査役の有するすべてのスキルを表すものではありません。

執行役員(取締役非兼務)

- 野村 正人** 男性 執行役員
- 杉山 勲** 男性 執行役員
- 竹内 明男** 男性 執行役員
- 坂齊 素彦** 男性 新任 執行役員
- 青野 良生** 男性 新任 執行役員

執行役員(取締役非兼務)のスキル・マトリックス

氏名	当社における地位	当社における担当	企業経営	サステナビリティ経営戦略	財務会計	ガバナンス法務リスク管理	人財開発組織戦略	営業マーケティング	ICT DX	交通	不動産生活サービス
野村 正人	執行役員	京浜急行バス株式会社取締役社長	●							●	●
杉山 勲	執行役員	グループ統括部長 総務部担当				●			○	●	
竹内 明男	執行役員	鉄道本部建設部長 兼 生活事業創造本部 品川開発推進部担当部長								●	
坂齊 素彦	執行役員	生活事業創造本部 開発事業部長	●					●			●
青野 良生	執行役員	株京急ストア 取締役社長 新しい価値共創室部長	●				●	●			●

スキル・マトリックスについて  
 ・○は、担当として今後伸ばさせていくスキルです。  
 ・執行役員(取締役非兼務)の有するすべてのスキルを表すものではありません。

取締役・監査役の指名に対する考え方

当社グループの中長期的な経営戦略および経営課題に基づき、取締役および監査役に求めるスキル(知識・経験・能力)を設定しています。取締役候補者の選任にあたっては、本人の経験および能力を踏まえ、当社グループの置かれている経営状況の変化を認識し、当社の成長戦略を検証・決定しながらその執行状況を適切に監督し、中長期的に当社グループの企業価値を向上させていくことができる者を選任します。

社内取締役には、事業部門および管理部門に関するスキルを備え、当社の事業を深く理解していることを求めています。また、社外取締役には、業務執行の監督等に活かすための専門性、豊富な経験および幅広い知見を備えていることを求めています。

監査役候補者の選任にあたっては、取締役の職務執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および能力を有する者を選任します。

スキル・マトリックス各項目の選定理由

スキル項目	選定理由
企業経営	当社および当社グループ主要会社ならびに外部の会社等の経営経験を有することで、経営を監督する役割を適切に果たすとともに、急激な事業環境の変化に対応していくため。
サステナビリティ・経営戦略	当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資する戦略を策定し、推進していくため。
財務・会計	財務報告の適切性・正確性を確保するとともに、財務の健全性を維持し、かつ品川開発等の大規模な成長投資を実現する財務戦略を策定し、推進していくため。
ガバナンス・法務・リスク管理	経営の基盤となるガバナンスに関する知見を有しつつ、経営上のリスクを的確に認識し、適切な対応策を講じることで、リスクに強い企業体質を構築するため。
人財開発・組織戦略	多様な価値観や働き方を受容し、経営環境の変化に即応した新しい価値を創造する人材集団に変化していくため。
営業・マーケティング	顕在化したニーズを深耕させるほか、潜在的なニーズを捉えた付加価値の高いサービスを創出することで、お客さまに選ばれる企業集団を目指すため。
ICT・DX	データの利活用により、サービスの向上を図るほか、デジタル技術の積極的な活用により、ローコストオペレーションおよびグループ内外の事業共創を推進していくため。
交通	基幹事業として、ダイヤ、運賃、ローコストオペレーション等の政策に配慮し、公共性と収益性が両立する持続的なサービスを提供するほか、快適でシームレスな移動サービスを提供する「移動プラットフォーム」を形成するため。
不動産・生活サービス	当社グループ事業に好循環を生み出す持続的なまちづくりを推進することで、人や物の流れを創造する「まち創造プラットフォーム」を形成し、「移動プラットフォーム」との相乗効果を図るため。

取締役および監査役の選任理由

地位	氏名	選任理由
取締役	原田 一之	主に鉄道事業および人事業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	川俣 幸宏	主にホテル事業および経営管理業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	本多 利明	主にレジャー・サービス、開発事業等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	櫻井 和秀	主に鉄道事業等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	金子 雄一	主に開発事業等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	竹谷 英樹	主に流通事業および人事業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	寺島 剛紀	大手生命保険会社の元経営者として、資金運用や投資案件等に関して豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
監査役	柿崎 環	内部統制や内部監査に関する分野を専門とする大学教授であり、空港ターミナルビル運営会社等の社外役員および大手医薬品会社の元社外役員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
	野原 佐和子	ITビジネスにおける事業戦略やマーケティング戦略に関する会社の経営者であり、大手医薬品会社等の社外役員および政府関係会議の有識者委員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
	原田 修	大手金融機関の元常勤監査役であり、かつ債権管理回収会社の元経営者として、豊富な業務経験、見識を有しているため。
	浦辺 和夫	主に鉄道事業および経理、人事、総務業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	末綱 隆	神奈川県警察本部長、警視庁副総監等の要職を務めたほか、大手総合商社の元社外役員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
須藤 修	弁護士として企業法務について高い専門性を有するとともに、大手総合エンターテインメント企業の元社外役員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。	



## 社外取締役座談会



社外取締役  
柿崎 環

社外取締役  
寺島 剛紀

社外取締役  
野原 佐和子

テーマ

## さらなる企業価値向上に向けて

2022年4月に9年ぶりに社長が交代し、新たな経営体制になってから1年が経過しました。この1年を振り返り、取締役会の実効性、今後の成長に向けた課題や期待について、社外取締役の皆さんに語っていただきました。

川俣社長が就任してから1年が経過しました。  
この1年の川俣社長の手腕をどのように見えていますか。

**寺島** 指名・報酬委員会の委員長として、川俣社長にはホテル事業を中心に事業部門の実務経験やグループの構造変革推進を担ってきた経験を活かして、125年の歴史を持つ京急グループに新しい風を吹かしてほしいとの想いで社長に選任しました。この1年を振り返ると、組織改編や人事異動などの施策を通じて部門間の垣根をなくそうと非常に努力をされている印象を受けます。大きな組織を変革し、グループシナジーを生み出していくためにも、部門間の壁をなくすことは重要であり、京急のポテンシャルをこれまで以上に発揮するための基盤づくりを着々と進めていることを高く評価したいと思います。

**野原** 私も同感で、人事異動についてとても印象に残っているエピソードがあります。2023年4月に部門長である執行役員の多くがこれまで実務経験のない他部門のトップへ就任しました。当初は異動された各部門長の皆さんから驚きと不安の声が聞かれましたが、数か月後に改めてお話を伺うと、他部門に異動したからこそできた施策や決断があり、とてもよい経験

になっているとポジティブな意見が多く聞かれました。この結果は川俣社長の狙いどおりで、モチベーションを高め、変革期にある各部門に新たな刺激を与えるための一手だったのだと思ひ、非常に素晴らしい手腕であると高く評価しています。

**柿崎** 川俣社長には傾聴力があると感じています。なおかつ、さまざまな意見を聞いたうえで川俣社長自身が中長期の変革に向けたビジョンをしっかりと描き、そこに向かって京急を1つに束ねようと努力されています。川俣社長が社員の潜在能力を引き出しながら「チーム京急」へとまとめあげていくと同時に、社員からも若い社長を盛り立てる機運を感じており、変革のリーダーとしての姿を大変頼もしく見えています。

**寺島** 川俣社長と各部門長の年齢が近いことも功を奏しているのではないのでしょうか。原田会長の後を引き継ぎ、サポートを受けながら、川俣社長がさらに強力に変革を推進している姿を見ると、若い世代へうまくバトンが引き継がれていると感じます。

当社のガバナンスの在り方をどのように評価していますか。  
この1年間で改善された部分についてもお聞かせください。

**柿崎** 当社の取締役会では非常に活発な議論が行われています。取締役会で発言しやすい雰囲気は他社と比べても際立つものがあり、社外の目から見た率直な疑問や気づきを発言しやすいこと、さらにはそれに対して感度よく迅速に反応していただけることを評価しており、社外役員として非常にやりがいを感じています。こうした取締役会の風土は簡単に真似できるものではなく、京急のよさが表れていると思います。

一方、議論を円滑に進めていくための時間の使い方については、会議付議基準や事前説明の在り方の見直しを行うなど試行錯誤している最中ですね。取締役会でも議論の在り方そのものを議論するなど、適切で有効な取締役会の運営・議論につなげようとする姿勢も見られます。こうした努力の甲斐もあり、今では中長期的な課題についての議論に多くの時間を割けるようになりました。議論の強弱の付け方が随分変わってきていますので、そういった意味では、よりガバナンス

が効くような体制へと、また一歩進化しているのではないのでしょうか。





**寺島** 議論が活性化している要因の1つに、社外役員への事前説明が充実していることが挙げられます。2022年度の統合報告書においても同様の話をしましたが、最近はその機会がさらに増え、社内の常勤役員のみで構成されるグループ経営会議で行われた議論の内容も、取締役会の開催前に共有されています。社外役員は業務に精通しているわけではないため、このような地道な工夫が私たちの理解や取締役会での議論のさらなる深化につながっています。

**野原** 私たちの意見や提案に対しても、執行側がその場限りとすることなく、本質を理解してしっかりと咀嚼し再検討したうえで改善案が提示されます。非常に意義深いキャッチボールができており、だからこそ私たちも一生懸命ボールを投げ返したいと日々思っています。

## 2023年度が最終年度となる中期経営計画の進捗をどのように見えていますか。

**寺島** 品川・羽田・横浜といった成長トライアングルゾーンに限らず、三浦半島の活性化に向けて地道に取り組んでいることを高く評価しています。さまざまなステークホルダーと連携し、地域に寄り添いながら、新たな価値を生み出していくプロジェクトを次々と立ちあげています。エリアマネジメントに強みを持つ京急ですから、当社の使命として粘り強くPRをするなどして、沿線の価値向上に引き続き取り組んでほしいと思います。

一方で、長期的な観点では、今までとは異なる“新しい成長の芽”を出せるかどうか重要なのではないかと感じており、将来に向けて早いうちから検討していく必要があると思います。京急のポテンシャルを最大限に活かすためのアイデア出しを

また、社外取締役と社外監査役で構成される社外役員会議の開催や、取締役会終了後のランチなど、会議以外の場においても執行役員の皆さんと話す機会があり、こうした場でのざっくばらんなコミュニケーションがうまく効果を発揮していることも活性化につながっていると思います。

**柿崎** 普段、他社では執行役員の話や個別に聞く機会はありませんよね。サクセッションプランの面談とは違う形で、どういった方が実際に業務を担っているのか、人となりや各人の興味・関心を知ることは、その個人だけでなく京急グループを理解するうえでも大変役立っています。

進め、実際にトライ・アンド・エラーを繰り返し、場合によってはドラスティックな取り組みも必要になるかもしれません。

**野原** 経営基盤の強靱化については、ローコストオペレーションや間接部門のダウンサイジングが順調に進んでおり、質実剛健な社風を持つ当社にとって比較的得意な施策であると見ています。率直に言うと、「そこまで徹底してやるか」と感じるほど着実に努力を積み重ね、2022年度の目標を期待以上に達成できたことに敬意を表したいと思います。

事業ポートフォリオ変革では、特に不動産事業の強化について、各エリアの開発や資産回転型モデルの確立に向けた取り組みが進んでいます。しかしながら、中長期的な目線での事業ポートフォリオ変革は道半ばです。2022年度は「2つのプラットフォームを連携させる」といった大きな方向性を示すまでにとどまっていたが、2023年4月に創設された「新しい価値共創室」が中心となって新たな価値創造に向けた体制が整いつつあり、いよいよ実質的な施策が動き始めます。部門間が互いに連携しながら、目指すべき方向性をグループ全体で共有し、シナジーを生み出していくことに期待しています。

**柿崎** お二人の言われたことに加え、ガバナンス面でも政策保有株式の縮減など、目標に対してスピード感を持って着実に取り組んでいることを評価したいと思います。

## 京急が進めているさまざまな施策について、取締役会ではどのような議論がありましたか。

**野原** 特に印象に残っているのは新たな価値創造に関わる議論です。例えば、沿線エリアの価値向上の議論で出てくる「沿線」とはどこを指すのかと質問したことがあります。鉄道沿線で事業を展開しエリアの価値向上を目指してきた当社の歴史を考えると当然かもしれませんが、私には「鉄道」にフォーカスしすぎているように思えたからです。この質問によって社員一人ひとりの認識が異なるのではないかとこの気づきもつながり、さまざまな観点で長期的な方向性を共有するための本質的な議論ができたと思います。

**柿崎** 経営の方向性に関わる項目について、特に中長期のリスクや機会をどのように捉えどう対応していくのか、そのうえで経営にどう反映させていくのかについて、繰り返し議論しました。私自身の内部統制やコンプライアンス経営といった領域の知見を活かし、社外取締役として歩み寄った目線で、長期・短期両方の視点からリスク管理について助言ができました。



**寺島** さまざまな議案がありましたが、何のためにどこを向いた取り組みなのかを常に意識し立ち返りながら、議論ができていたように思います。こういった積み重ねが、京急らしさを発揮するうえでは非常に重要です。

## 今後、京急グループのどのような取り組みに注目していきますか。

**寺島** 社員を大切に、人財を中心とした組織であり続けることに期待しています。どんなによい経営計画があっても、それを推進するのはいうまでもなく社員です。また、新たな価値を創出する過程では、若い社員の意見を取り入れながら、過去にとらわれない新しい挑戦が必要となるでしょう。年齢や経験に関わらず皆さん誇りを持って仕事をしていますから、社員が十分に能力を発揮でき、積極的に挑戦できるような人財育成や環境づくりがしっかりとできているのことに注目したいと思います。

**柿崎** 昨今、サステナビリティに関する動きが著しく変化しており、当社も東証プライム市場に上場する企業として、グローバルなトレンドに対応していくことが求められています。そのようななか、京急の価値を深掘りし、その価値と具体的な経営戦略との関連性を示すことで、京急グループならではの価値創造がより強力に推し進められることを期待しています。

また、当社は品川駅周辺の再開発に代表されるように、10

年、20年と長期間にわたるプロジェクトを多く抱えています。そのなかで中長期の計画に対して、短期の計画をどのように足元でコントロールしていくのかについて重視したいと思います。

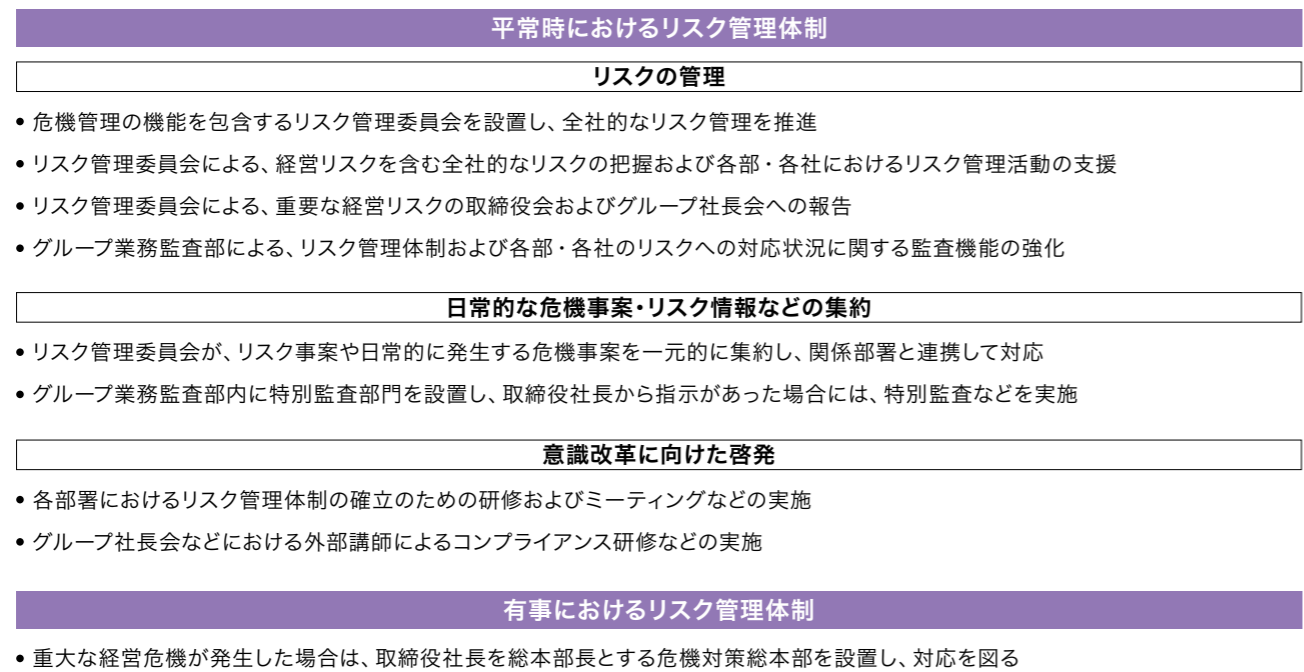
**野原** 注目している点は3つあります。1つ目は、これまで述べてきたように、2つのプラットフォームによる新しい価値創造がしっかりと推進されていくかという点です。この点については、私の専門領域であるIT・DXがデータ活用といった点で大きな役割を果たしていくと考えています。DXに関する戦略は取締役会でも何度か議論しており、まだ策定の過程にあると認識していますが、今後も適切なモニタリングと助言を行いたいと考えています。2つ目は人財戦略です。変革期においては、変革の方向性に合わせた新しい人財の登用とキャリアパスの提供が重要になります。そして3つ目は、女性活躍推進です。当社の女性管理職比率の目標は決して高くはありませんが、事業領域の多角化や女性活躍の場を広げていくためにも、女性の登用や育成に向けた施策にも期待しています。

# リスク管理

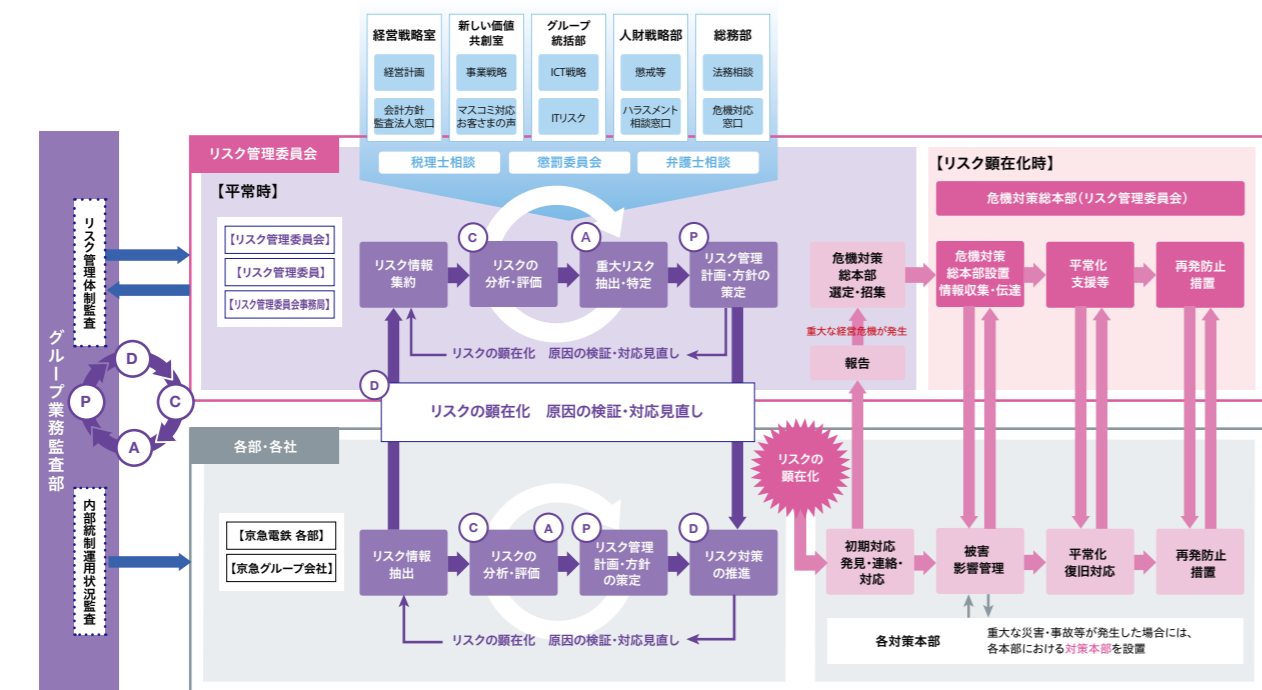
## ▶ リスク管理の基本的な考え方

京急グループにおけるリスク情報および危機情報を一元的に集約し管理することを目的とした、リスク管理委員会を設置しています。同委員会では、当社各部門およびグループ会社と連携してグループ全体の経営リスクの低減と顕在化防止のための活動および危機発生に備えた体制を整備します。重要なリスクについては、平時から内部統制部門と情報共有しつつ、定期的および適宜、取締役会において報告、審議するほか、グループ社長会においても情報の共有を図ることで、リスク管理の実効性を高めます。また、当社グループ業務監査部は、各部門およびグループ会社におけるリスク管理体制の適正性を監査します。

## ▶ リスク管理体制



## リスク管理体制図



## ▶ 重要リスクの特定と対応状況

2021年6月に設置したリスク管理委員会において、当社グループ全体の経営計画達成を妨げる可能性がある重要リスクの抽出・特定を行うとともに、各部・各社における対応状況の把握、今後の取り組みについて整理を行いました。特定したリスクについては、経営環境の変化に応じて随時見直しを行うほか、リスクへの対処状況についてもモニタリングを図っていきます。

## 重要リスクの分類について

特定された重要リスクの突発性、定量的影響度およびレピュテーション影響度を、グループ内外のリスク顕在化事例を参考に評価し、その総合的評価により重要リスクを以下の3つに分類しています。

- 【優先対処リスク】** リスク管理委員会を中心とする全社的なリスク管理体制によって対処し、対処状況を適宜、取締役会およびグループ経営会議に報告するもの。
- 【優先報告リスク】** 各部・各社個別のリスク管理体制によって対処するが、対処状況を定期的にリスク管理委員会で確認および評価し、取締役会およびグループ経営会議に報告するもの。
- 【その他重要リスク】** 各部・各社個別のリスク管理体制によって対処するが、対処状況を定期的にリスク管理委員会で確認し、概況を取締役会およびグループ経営会議に報告するもの。

分類	リスク項目	重要リスクと特定した理由	主な対応の状況と今後の取り組み
優先 対処 リスク	コンプライアンス違反 (ハラスメント等)	管理職層による昔ながらの無意識な言動や、無理な課題設定などは、パワーハラスメントに該当するケースがあり、その結果、企業全体の生産性低下を招いたり、長期的な信用低下を招く可能性があるため。	「コンプライアンス規程」「京急グループ・コンプライアンス指針」および「京急グループ・役員および従業員行動基準」に基づいてコンプライアンス順守に関する教育を定期的実施するなど、啓発活動を推進しています。また、グループ全体で発生するハラスメント事案に対し、全社的に一元化された対処体制を構築し、事案への適切な対処と再発リスクの低減を図るなど、各種対策に取り組んでいます。
	地震および津波	首都直下型地震を想定したBCP(事業継続計画)は制定されており、高架橋耐震補強などの対策も進んでいるが、南海トラフ地震により現在のBCPの想定を超える津波が発生するなどのリスクが残存し、これによる人的被害や事業活動の中断などが生じた場合、当社グループの財政状態や業績に重大な影響を及ぼす可能性があるため。	グループ一体となった複合的災害BCPを整備し、これに基づき、グループ合同防災訓練を実施し、従業員の安否確認、各事業部門の被害情報の集約、電車・バスの運行情報や主要施設の営業情報の伝達を訓練するなど、各種対策に取り組んでいます。
	施設・設備に関する事故・故障	建物・施設・構造物について、建造から相当期間が経ったものが存在し、経年劣化などにより事故や故障が生じることで、お客さまへの損害や事業活動の中断による影響が大きいと考えられるため。	当社グループ全体で保有する施設・建物を対象とし、経年劣化の状況調査や事故などの発生状況の情報収集・展開による再発防止策の策定など、事故や故障を未然に防ぐための各種対策に取り組んでいます。
優先 報告 リスク	顧客の生命・身体に 重大な影響を及ぼす 人身事故・事件	顧客の生命・身体に重大な影響を及ぼす交通人身事故をはじめ、食中毒事件、欠陥住宅販売などは、企業ブランドを毀損し企業価値に長期的な悪影響を及ぼすため。	交通事業においては、列車脱線事故などの重大な鉄道運転事故の防止に向け、運転士作業基準の見直しや発光信号機の増設などを行っています。不動産事業においては、施工不良・施設老朽化にともなう事故などの防止に向け、第三者機関による検査実施や工事段階ごとの現場確認を複数名で実施しています。また、食品などを取り扱う事業においては、食品事故の防止に向け、HACCPの考え方を取り入れた衛生管理など、各種対策に取り組んでいます。
その他 重要 リスク	土砂災害	法面防護などの対策は進んでいるが、異常気象の頻度が増加しており想定外の災害発生も考えられ、人的・物的被害が生じる可能性があるため。	鉄道事業においては、線路と高低差のある約400か所の土構造物の点検・工事の実施のほか、当社用地外からの落石などに対する防護柵や落石検知装置の設置、気象レーダー・高解像度降水ナウキャスト解析システムの導入、ハザードマップによる警戒区域の確認の実施など、各種対策に取り組んでいます。

分類	リスク項目	重要リスクと特定した理由	主な対応の状況と今後の取り組み
その他重要リスク	気候変動	気候変動による自然災害の激化、海面上昇といった物理的な影響のほか、脱炭素社会への移行にともなう政策・法規制の強化、取り組みの遅れや情報開示不足による社会的評価の低下などさまざまなリスクが考えられ、財政面を含め当社グループの事業活動に大きな影響を及ぼす可能性があるため。	当社グループすべての事業を対象に、気候関連リスクと機会の特定や対処方針などを策定し、TCFD提言に基づく情報開示として公表しています。今後も分析と開示情報の拡充に努めていきます。また、脱炭素社会の実現に向けて、長期環境目標「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」を策定しており、各事業において省エネルギー施策の推進、創エネルギー施策の検討、再生可能エネルギーの活用といった各種施策に取り組んでいます。 気候変動への対応 <a href="#">P.43~46</a>
	富士山噴火	発生頻度は低いと想定されるが、発生時には広範囲に及ぶ降灰により首都圏の経済活動が打撃を受け、当社グループの経営計画の実現に深刻な影響を受ける可能性があるため。	重要施設における機器類のカバーによる保護・点検・清掃の強化、内閣府想定を活用した災害想定箇所の把握のほか、マリナ事業における降灰による船舶トラブル回避のための出港停止訓練など、影響軽減のための各種対策に取り組んでいます。
	感染症	新型インフルエンザなどによる疾病の発生・流行により、事業環境の大きな変化やお客さま・従業員の罹患による事業継続への危機など、当社グループの財政状態や業績に重大な影響を及ぼす可能性があるため。	新型インフルエンザ等の感染症による従業員の欠勤が想定されることから、「新型インフルエンザ等対策事業継続計画」に基づき、国内感染初期段階から流行終息期までの各段階における継続事業の実施項目を選定し、従業員の安全を確保しつつ事業の継続を図り、感染拡大防止に努め、社会生活のインフラを支える企業として各種対策に取り組んでいます。
	人材確保の障害	少子高齢化や人口減少による人材不足によって、今後サービスの低下や事業活動の中断が生じる可能性があるため。	当社グループ全体の認知度や信用力を活かした、グループ間における採用活動での協働体制の構築・学生への合同アプローチのほか、人事制度や福利厚生制度の見直しを図ることで柔軟な働き方を提供するなど、各種対策に取り組んでいます。
	取引先の不祥事	不動産分野において、設計士や施工会社など、取引先の不正により建物に重大な欠陥が生じる事例が他社で発生しているほか、社会的なコンプライアンス意識の向上により同種事例が当社グループで発生した場合、風評被害などによりその後の事業継続に支障をきたす事態も考えられるため。	施工管理体制を必要に応じ複数業者に依頼し、監視体制の強化を図っているほか、建築基準法に基づく中間検査・完了検査結果の精査の実施、社内規定順守の徹底による取引先選定プロセスの厳格化など、各種対策に取り組んでいます。
	景気変動	1990年代序盤のバブル崩壊、2000年代終盤のリーマンショックなど大きな景気変動が10~20年スパンで発生しており、不動産事業の強化を経営計画の柱の1つに掲げる当社グループでは、住宅販売の不振や地価下落などにより大きな影響を受ける可能性があるため。	今後の需要予測および同予測に基づく営業戦略の見直しの実施、特定事業に特化せず安定的な収益を確保できる付帯事業の強化、同業他社との差別化による新規顧客の獲得・既存顧客のリピート率向上など、各種対策に取り組んでいます。
	工事発注・業者選定プロセスでの不正	工事費の増大や施工管理の弱体化などの直接的影響のほか、行政機関からの受託工事や補助金等公的資金が投入された事案での発生は、企業ブランドを毀損し企業価値に長期的な悪影響を及ぼすため。	社内規定順守の徹底により、取引先選定プロセスを厳格化しているほか、当社では、取引先と従業員人間の贈答等を禁じるなど、各種対策に取り組んでいます。
	サイバー攻撃	サイバー攻撃により当社グループの施設やコンピューターシステムなどの設備が損壊を受けた場合、事業継続に支障をきたし、財政状態や業績に重大な影響を及ぼす可能性があるため。	WEBサイト運営環境など外部環境との結節点にセキュリティ装置を配置しているほか、各種セキュリティ装置および対策ソフトの常時監視、異常を検知した際のインシデント対処体制の整備、サイバー攻撃にともなう電子データ損壊または情報漏えいなどによる損害賠償請求費用、事故対応費用の保険としてサイバー保険に加入するなど、各種対策に取り組んでいます。
	金利変動	鉄道事業や品川駅周辺開発事業をはじめ、各事業においては多額の設備投資を行っており、社債や金融機関からの借入により調達しているため、市場金利の大幅な変動や格付機関による当社発行債券の格付の引き下げがあった場合、利息負担の増加や調達金利の変動などにより大きな影響を受ける可能性があるため。	現時点での低金利の市場環境を踏まえ、調達資金の長期固定金利化の推進、資金調達方法の多様化の検討など、各種対策に取り組んでいます。

## コンプライアンス

### ▶ コンプライアンスの基本的な考え方

当社グループは、社会インフラを担う企業として、法令・社会規範に則り、当社グループを取り巻くすべての皆さまからの信頼に応え、企業市民として期待される社会的責任を果たすため、社員一人ひとりのコンプライアンス意識の醸成と、高い倫理観を持った人材の育成に努めます。

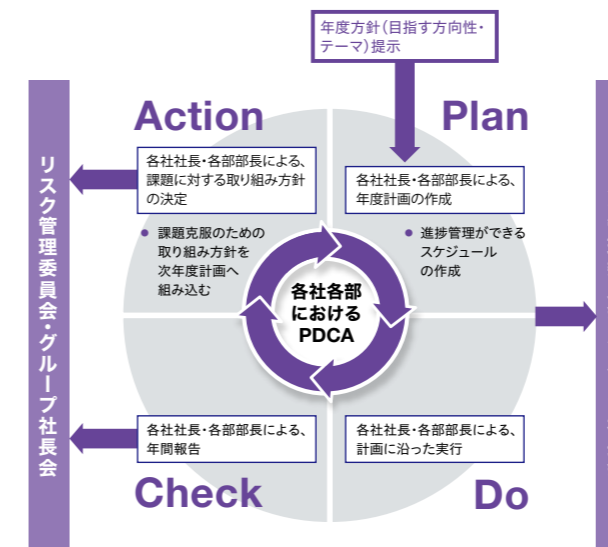
京急グループ・コンプライアンス指針  
<https://www.keikyuu.co.jp/ir/policy/compliance.html>



### コンプライアンス強化に向けた取り組み

組織、仕組みについて	課題や情報の共有	「リスク管理委員会」「グループ社長会」および「コンプライアンスリーダー情報交換会」において、当社およびグループ各社の経営層や実務担当者に対し、コンプライアンスに関する取り組みについて情報を共有しています。
	グループ各社従業員へのコンプライアンス意識の共有	毎年、当社各部署およびグループ各社が策定している「コンプライアンス向上のための実行計画」に基づき、全従業員のコンプライアンス活動における全体的な底上げを図るため、施策や教育を実施しています。
教育について	経営層向け	当社部長以上およびグループ会社社長に対して、コンプライアンス順守を目的として、以下の講演会を行いました。 「パワーハラスメントと経営層の責任」(2022年度)
	その他、従業員への教育	全従業員に対し、当社グループのコンプライアンスに関する指針および従業員行動基準を記載した「コンプライアンスカード」、コンプライアンス上従業員が取るべき具体的な行動例をまとめた「京急グループ コンプライアンスブック」をそれぞれ配布しているほか、グループ社内報に啓発記事を定期的に掲載し、コンプライアンスに関する理解を促しています。  コンプライアンスに関するアンケートを当社グループ全従業員に対して実施し、結果をリスク管理委員会およびグループ社長会にて報告しました。本アンケート結果をもとに当社グループのコンプライアンス違反リスクを未然に察知し、これに対する施策を適宜講じていきます。

### コンプライアンス活動の継続的改善のためのPDCAサイクル



当社各部署およびグループ各社は、自部門および自社のコンプライアンス上の課題に対して継続的改善を図るためのPDCAサイクルを構築し、リスク管理委員会およびグループ社長会において活動の成果および課題について共有しています。これにより、次年度以降の活動に反映させ、全体の意識の底上げを図っています。

### ▶ 内部通報制度

当社グループでは、所属会社や雇用形態を問わず、すべての従業員が利用できるコンプライアンス窓口および役員に係る内部通報窓口を設置しています。コンプライアンス窓口は社内および社外に、役員に係る内部通報窓口は当社社外監査役を窓口として設置し、コンプライアンス違反情報を早期に察知し、違反を防ぐ体制を構築しています。

また、「内部通報規程」を整備し、通報者の保護など公正かつ適正な窓口の運営を徹底するとともに、グループすべての従業員に窓口の連絡先を周知し、実効性を確保しています。