

事業概要

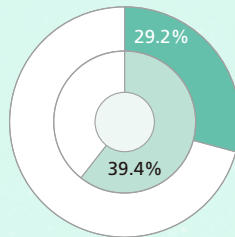
事業

売上高／利益構成比

事業内容



運輸事業

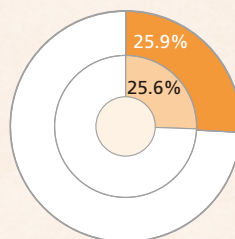


■ 売上高 ■ 営業利益

運輸事業は、鉄道業、バス・タクシー業、貨物運送業などで構成され、輸送の安全を第一に、きめ細かな行き届いたサービスの提供と、ワンランク上の物流サービスを展開しています。



レジャー事業

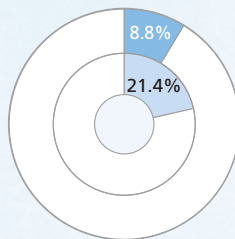


■ 売上高 ■ 営業利益

レジャー事業は、旅行、ホテル、遊園地・テーマパーク、スキー、ゴルフ、スポーツクラブ、ロープウェイ、遊覧船などの各種レジャー事業で構成され、お客様の多様なニーズにお応えしています。



不動産事業

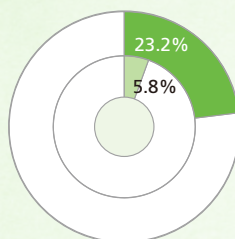


■ 売上高 ■ 営業利益

不動産事業は、不動産分譲・賃貸・仲介、建物・施設管理事業などで構成され、良質な不動産情報の提供や不動産・財産の最適活用のコンサルティング、「東京ソラマチ」の商業運営などを行っています。



流通事業

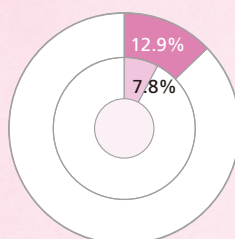


■ 売上高 ■ 営業利益

流通事業は、百貨店業、ストア業などで構成されており、ターミナル駅の特性を活かした都市型百貨店を展開するとともに、東武ストアでは「地域で一番買いやすい店づくり」を目指し、店舗価値向上を図っています。



その他事業



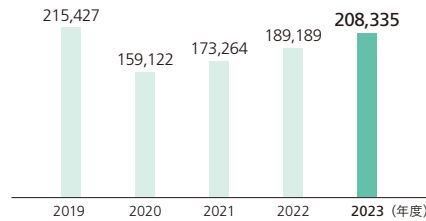
■ 売上高 ■ 営業利益

その他事業は、建設、施設設備管理、建材供給、熱供給事業などで構成され、グループ各社が連携しながら、安心して住み続けられるまちづくりに貢献しています。

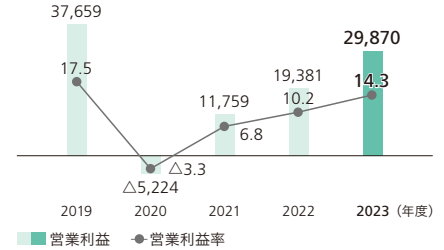
主なグループ会社

- 東武鉄道
- 東武バス
- 朝日自動車
- 東武運輸
- 東武デリバリー

売上高
(百万円)

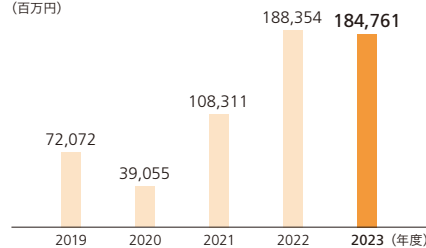


営業利益／営業利益率
(百万円／%)

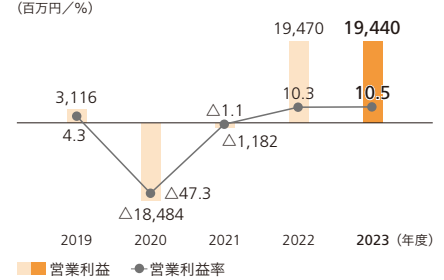


- 東武鉄道
- 東武興業
- 東武トップツアーズ
- 東武ホテルマネジメント
- 東武タワースカイツリー

(百万円)

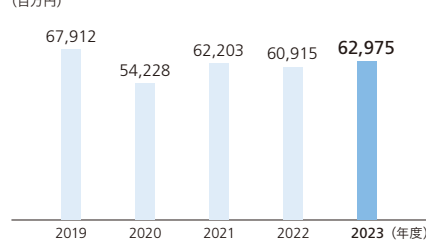


(百万円／%)

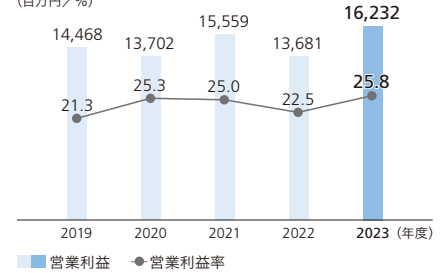


- 東武鉄道
- 東武不動産
- 東武タウンソラマチ

(百万円)

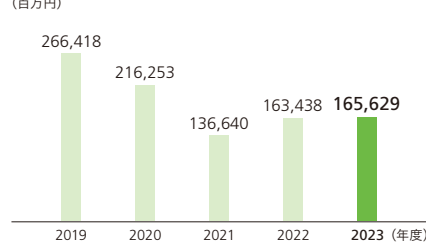


(百万円／%)

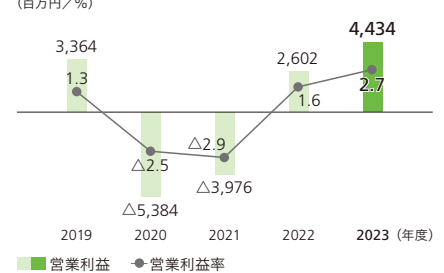


- 東武百貨店
- 東武宇都宮百貨店
- 東武ストア

(百万円)

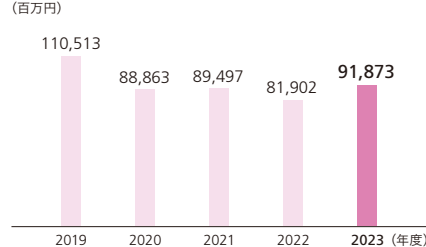


(百万円／%)

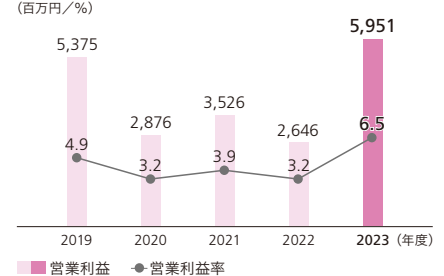


- 東武建設
- 東武谷内田建設
- 東武ビルマネジメント

(百万円)



(百万円／%)



東武グループは2024年3月現在、東武鉄道及び連結子会社68社、持分法適用会社3社を連結の範囲とし、運輸事業、レジャー事業、不動産事業、流通事業、その他事業の5つのセグメントから構成されています。

2023年度の東武グループの営業収益は6,359億円、2023年度末の従業員数は18,384人となっています。

運輸事業

2024年3月期業績ハイライト

鉄道業におきまして、通勤・通学利用や行楽利用の回復により定期・定期外ともに輸送人員が増加いたしました。さらに、鉄道駅バリアフリー料金制度導入及びスペース Xの運行開始により、運輸事業全体としては、営業収益は2,083億35百万円（前期比10.1%増）、営業利益は298億70百万円（前期比54.1%増）となりました。

主な取組み

鉄道業におきまして、安全・安心で暮らしやすく、選ばれる沿線を目指し、取組みを進めております。

営業面では、特急スペースXの新型車両「スペース X」増発を行い、乗車機会の拡大及び誘客をはかりました。また、東武宇都宮線の愛称をいちご王国ラインとして駅や車両の装飾、「いちごスペース」運行など地域の魅力創出・発信を、館林エリアでは、魅力向上と地域活性化を目的に「りょうもう『カルピス』EXPRESS」を運行しました。

安全面では、輸送の安全を確保するための施策を実施しております。とうきょうスカイツリー駅、竹ノ塚駅及び春日部駅付近等において高架化工事を推進、安全性・回遊性の向上とエリア全体の魅力向上をはかっております。また、鉄道駅バリアフリー料金を活用し、ホーム上の安全対策としてホーム柵（可動式・固定式）の整備を行いました。

事故・災害対策では、異常時総合訓練、車両避難訓練、帰宅困難者避難誘導訓練等に取り組みました。

一方、厳しい事業環境下においても安定した利益を確保できる体制を構築すべく、事業構造改革を着実に実施、固定費削減を行いました。

バス・タクシー業におきまして、東武バスグループでは、将来的な無人自動運転の実現による交通課題の解決に寄与すべく、自動運転バスの実証実験を行いました。



新たに運行開始した「スペース X」



「いちごスペース」個室

レジャー事業

2024年3月期業績ハイライト

スカイツリー業及びホテル業では増収増益となったものの、旅行業における受託収入の減少により、レジャー事業全体としては、営業収益は1,847億61百万円（前期比1.9%減）、営業利益は194億40百万円（前期比0.2%減）となりました。

主な取組み

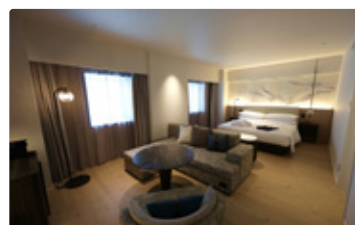
スカイツリー業におきまして、「東京スカイツリー」では、各種イベントの開催、インバウンド向けPR活動強化等により、誘客をはかりました。また、5階「SKYTREE SHOP」の改装工事を行い、全面リニューアルオープンいたしました。

ホテル業におきまして、都内ホテルでは、国内旅行需要及びインバウンド需要の取込みにより、稼働率及び客室単価の上昇をはかりました。さらに、「コートヤード・マリオット銀座東武ホテル」及び「日光金谷ホテル」ではリニューアルを実施し、さらなるインバウンドの獲得に努めました。

旅行業におきまして、東武トップツアーズ(株)では、旅行需要の回復にあわせ、教育旅行等の団体旅行を中心に旅行取扱の取込みをはかるとともに、デジタル技術を活用したソリューションビジネスを推進し、自治体の地域観光事業支援等を受託するなど、旅行販売以外の事業拡大により増収に努めました。



「SKY TREE SHOP」



「コートヤード・マリオット銀座東武ホテル」

不動産事業

2024年3月期業績ハイライト

スカイツリータウン業における増収及び不動産分譲業における需要に合わせた価格設定の実施により、不動産事業全体としては、営業収益は629億75百万円（前期比3.4%増）、営業利益は162億32百万円（前期比18.7%増）となりました。

主な取組み

スカイツリータウン業におきまして、「東京スカイツリータウン」では、台湾祭や冬季イルミネーション等、年間を通じた様々なイベント等を実施し、国内外の観光需要を捉えることができ、過去最高の年間売上を達成いたしました。

不動産賃貸業におきまして、当社では、「EQUiA（エキア）谷塚」「EQUiA越谷」の開業、草加ヴァリエ「VARIE1」のリニューアル開業により増収とお客様の利便性向上をはかりました。また、草加市において従業員住宅をリノベーションした賃貸住宅・店舗に広場と農園を併設した複合施設「ミノリテラス草加」を開設し、人と地域がつながる街づくりを推進いたしました。

不動産分譲業におきまして、当社では、沿線価値向上と沿線定住人口増加を目的として、分譲マンション「ソライエ新鎌ヶ谷」（鎌ヶ谷市）及び「ソライエ若葉ステーションヴィラ」（坂戸市）の販売を行いました。



「東京スカイツリータウン」 イベント



「ソライエ新鎌ヶ谷」

流通事業

2024年3月期業績ハイライト

百貨店業におきまして、外出機会の増加に伴い化粧品や婦人雑貨等が好調に推移したこと等により、流通事業全体としては、営業収益は1,656億29百万円（前期比1.3%増）、営業利益は44億34百万円（前期比70.4%増）となりました。

主な取組み

百貨店業におきまして、(株)東武百貨店では、池袋店において収益性の高いカテゴリーの再編としてアウトドア用品売場の拡大や、次世代顧客の獲得を目的として子供フロアの品揃え等を強化させたほか、船橋店において食品フロアの大型リニューアルを実施し、地域・沿線のお客様の幅広いニーズに対応する売場を実現するとともに、お客様の利便性向上をはかりました。

ストア業におきまして、(株)東武ストアでは、EQUiA越谷内に「東武ストア越谷店」をオープンいたしました。また、お客様ニーズに対応した付加価値の高い自社オリジナル商品の開発・販売等に注力し、増収に努めました。



「東武百貨店船橋店」 食品フロア



「東武ストア越谷店」

その他事業

2024年3月期業績ハイライト

建設業における完成工事増による増収及び原価率の改善により、その他事業全体としては、営業収益は918億73百万円（前期比12.2%増）、営業利益は59億51百万円（前期比124.9%増）となりました。

主な取組み

建設業におきまして、東武建設(株)では、日光市において社会福祉法人の障がい者支援施設建設工事を、東武谷内田建設(株)では、墨田区において公共施設の大規模改修工事をそれぞれ完了させました。

そのほか、東武ビルマネジメント(株)では、港区においてホテルの清掃業務を受注するなど増収に努めました。



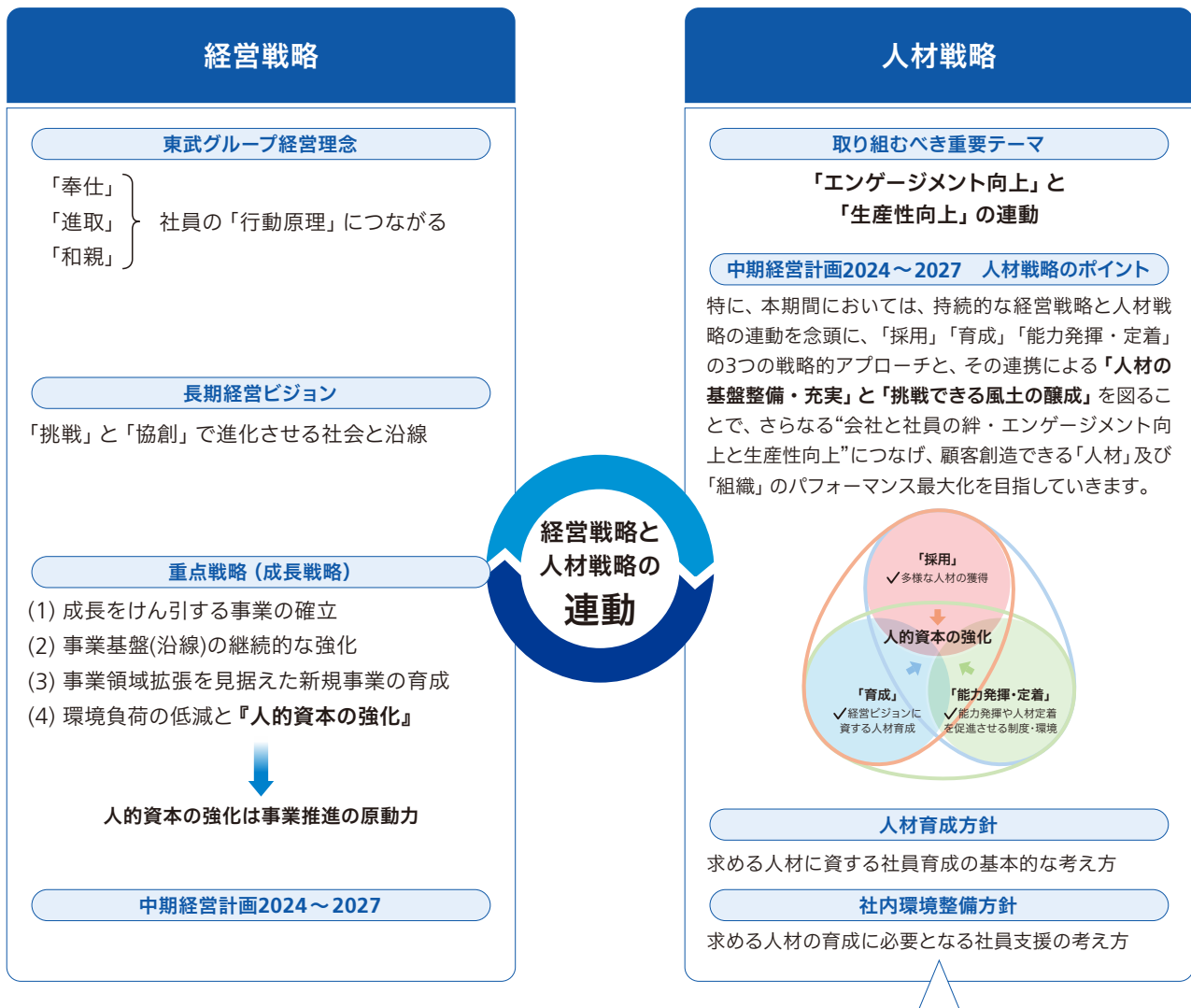
障がい者支援施設（日光市）



公共施設（墨田区）

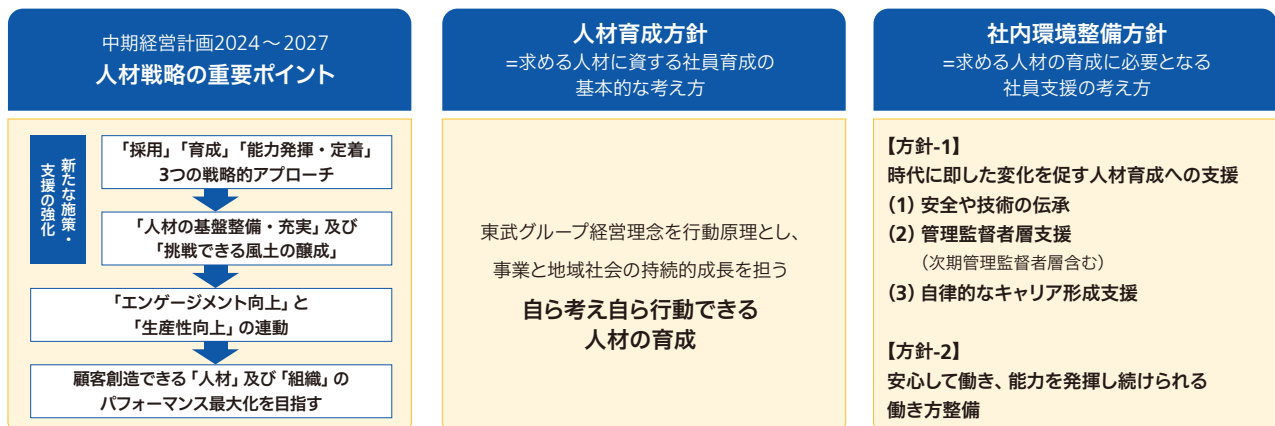
基本的な考え方

経営理念（奉仕・進取・和親）を行動原理とし、長期経営ビジョンで掲げる「挑戦」・「協創」に資する人材こそ、事業と地域社会の持続的成長を担う原動力であるとの信念のもと、3つの戦略的アプローチ（「採用」「育成」「能力発揮・定着」）と、その連携により、「多様な人材」と「組織」を相互に連動させる“新たな施策”と“支援の強化”をたゆみなく推進することで、顧客創造できる「人材」及び「組織」のパフォーマンス最大化を目指していきます。



求める人材

既存事業をさらに磨き上げることによる『信頼』と、変革を恐れない新たな発想による『価値創造』によりビジネスチャンスの開拓を地域社会の持続的成長につなげていく人材（＝顧客創造できる「人材」）



中期経営計画2024～2027における人材戦略に基づく重点的な取組み

	採用	育成	能力発揮・定着
① 人材育成・自律的なキャリア形成支援		○	○
② ダイバーシティ&インクルージョン推進	○	○	
③ 人的資本の最適化・制度設計	○		○
④ 健康経営・ウェルビーイング推進		○	○

人材戦略に基づく重点的な取組み

① 人材育成・自律的なキャリア形成支援

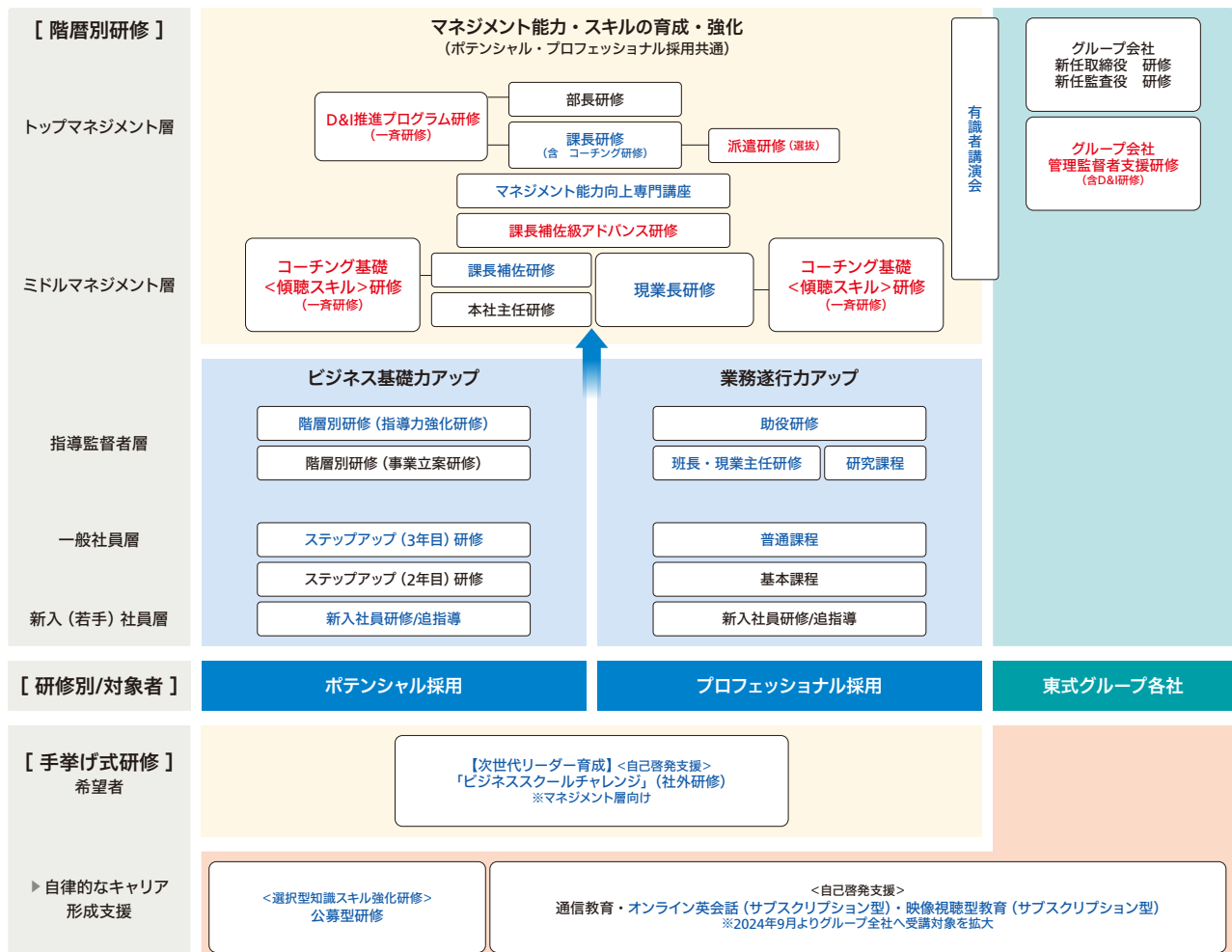
育成

能力発揮・定着

東武グループの「安全・安心」の磨き上げによる『信頼』の醸成、そして「挑戦」と「協創」を推進し『価値創造』する原動力は、「社員」であることを再認識し、人材育成方針である「自ら考え自ら行動できる人材育成」に向け、OJT教育の充実に加え、off-JTや社外スクール研修、各種手挙げ式研修の拡充等を積極的に推進しています。「多様な人材」と「組織」双方のパフォーマンスを連動させ、スパイラルアップしていくため、社員と伴走することを意識した新たな教育メニューや支援の強化を教育体系に盛り込み、社員が知識とスキルを磨きながら、自律的なキャリア形成支援と組織貢献できる育成を図っていきます。

なお、社長を委員長とする「教育審議会」を開催し、トップコミットメントを踏まえた年度教育重点項目の設定や現状についてのPDCAを行っています。

○ off-JT/社外研修及び自己啓発支援 教育体系図（含む東武グループ会社への教育支援）



(赤字) 2023年度～新規実施 (青字) 2023年度～内容や対象者を見直し再編

事例-1 管理監督者への支援研修

～社員のキャリア形成支援や可能性を引き出すための『対話』スキル（傾聴・1on1）一斉研修～

2023～2025年度にかけて、「人づくり」「組織づくり」の起点となる「管理監督者」を対象とした一斉研修（ハラスメント、対話スキル・コーチング等）を重点的に実施しています。これは、管理職としての必要な知識に加え、『対話』の実践研修により、管理職自らの意識改革や所属員と話がしやすい環境変容の促進を目的としており、社員のエンゲージメント向上と生産性向上を連動させるための基盤整備・充実の一環と考えています。

また、同様に、東武グループ各社の管理職に対しても、共通の基盤整備・充実のため、「グループ会社管理監督者支援研修」を開始しており、今後もグループ会社の管理職への支援策として着実に実施していきます。



グループ会社管理監督者支援研修

事例-2 研究課程～リーダーシップ育成支援研修～

将来、職場長やリーダーとして活躍を期待される次期管理職候補者が自ら手を挙げて参加する1か月半の集合教育です。「ソトを知り、ウチに活かす」「シームレスで多角的な感度獲得」をテーマに、職能の枠を越え、自社、グループ会社、同業他社や異業種への訪問からの学びを通して、チームで課題を発見・共有し、その解決策まで検討・発表することで、「自ら考え、『挑戦』や『協創』につながる行動」を目指し、2022年度から実施しています。



SDGs ボードゲーム研修

2022年度～受講者合計

39名

事例-3 「手挙げ式研修」の拡充

人材育成方針・社内環境整備方針に基づき、グループ会社社員を含めた自律的なキャリア形成支援と組織貢献を促進していくため、グループ会社社員も含めた全社員を対象とした「手挙げ」で学ぶ機会を拡充し、主体性のある社員の育成・支援を積極的に行っています。「マーケティング」や「見る人の心を動かすポスターデザイン～プロクリエイターがデザインのコツを惜しみなく教えます!」等の自由参加の公募型研修（手挙げ）で、グループ内人材交流が伴う自己啓発支援として実施しています。さらに、2024年9月開講期からは、「オンライン英会話」や「映像視聴型サブスクリプション教育」をグループ会社社員も参加可能とする等、今後もグループ会社社員を含めた自己啓発支援及び組織パフォーマンス向上につながる“学びの機会”提供を推進していきます。



公募型研修の一例
「見る人の心を動かすポスターデザイン～プロクリエイターがデザインのコツを惜しみなく教えます!」

2023年度受講者実績

1,260名

事例-4 『提案制度』

社員に広くアイデアを募集し、創意工夫による生産性向上と社員の業務改善意欲の向上を目的として、1955年の規程制定以来、改正を重ねながら長きにわたり継承しています。2022年度からは、業務に直結する「改善提案」だけでなく、新たな企画や事業等への「企画アイデア」についても提案可能な制度としてリニューアルし、社員からのアイデアや発想を評価・奨励する仕組みとすることで、主体性のある人材育成に貢献しています。



(例) 東武鉄道の「やりがい」のアニメ化による東武ファン・人材獲得の取組み（YouTube）～（事例-2）研究課程の社員チームが作成・提案～

2023年度実績

43件応募（うち入賞18件）

○ 主な指標と推移

指標	目標	2022年度実績	2023年度実績
対話スキル（傾聴・1on1） 研修実施状況	2023～2025年度で課長補佐・ 現業長級対象者全員に一斉教育	—	206名 (79.2%)
「グループ会社管理監督者 支援研修」実施状況	毎年度継続実施	—	20名 (17社)
「手挙げ式研修」の グループ会社社員への拡大	全参加者の 50%以上	47.6% (570名／1,197名)	46.7% (589名／1,260名)

② ダイバーシティ&インクルージョン推進

採用

育成

東武グループでは、「東武グループダイバーシティ&インクルージョン宣言」に基づき、性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認・価値観・働き方等に依らずに、お互いを尊重し、個々人が持つ能力を最大限に発揮しながら共に高め合い協働することで、職場環境や組織風土の醸成を図り、エンゲージメント向上や生産性向上を目指しています。

④ 詳細はこちらをご覧ください。「東武グループダイバーシティ&インクルージョン宣言」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/employee/dai/>

事例-1 ダイバーシティ&インクルージョン推進教育

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進には、持続的な成長力の源泉たる貴重な人材一人ひとりが、個の能力を最大限に発揮できる職場環境整備に努めることが不可欠です。

そこで、職場運営の要となる管理職（部課長職）を対象に、D&Iの観点を取り入れながら部下と信頼関係を築き、部下が持つ資質や能力を活かす伴走者としても役割を果たしてもらうべく、「D&I推進プログラム研修」として、上司自身の自己理解を深め、職場内での実践に活かせるよう、「対話」・「傾聴」をはじめとするスキル習得研修を実施しました。

また、さらなるD&Iの推進及び人権尊重の観点での取組みでは、階層別研修において、D&I教育を導入したほか、全社員に対してもD&I教育を展開するなど、継続して実施していきます。

なお、当社ではさらなる女性管理職の育成・登用にに向けた取組みとして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、管理職候補（課長補佐）の女性登用者数の引上げや、新卒採用者女性比率を5割程度にすることを掲げています。



部課長職対象 D&I 推進プログラム研修

事例-2 両立サポート面談によるキャリア支援

ライフイベント（主に妊娠・出産、育児休職・復職前後）を迎える社員を対象に、事前教育を受けた人事部担当者が面談者となった「両立サポート面談」を導入しています。

この面談では、当事者の家庭内での支援状況を踏まえ、復職後の働き方や社内両立支援制度の説明はもとより、中長期的なキャリア設計に際し本人が直面するであろう復職後のキャリアへの不安解消や離職防止につなげることを目的としています。

子供の年齢に応じ、グループ・個人面談形式にて実施しており、普段の業務では交流することの少ない社員同士のつながりも生まれており、当事者にとって少しでも有益なものとなるよう努めています。



育児中の社員向けオンライン面談

面談経験者の声

- ✓ 「他の職場の方と交流でき、復職後のイメージを膨らませることができて不安が解消されました」
- ✓ 「日頃の悩みを伝え、今後どのように働き続けていきたいか考えさせられたことで前向きになりました」
- ✓ 「面談を通じて、整理した復職後の働き方や考え方をしっかり上司に伝える機会となりました」

事例-3 障がい者の雇用・活躍

障がい者の雇用を重要な社会的責務と考え、多くの社員が現在活躍しています。

また、特例子会社であるシンフォニア東武を中心として、障がい者雇用の職域の拡大を段階的に進めることで、雇用数は着実に増加しています。シンフォニア東武では当社や鉄道事業を行うグループ会社の業務を受託し、グループ適用の拡大を進めており、2024年6月1日現在、当社・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の5社を合わせて90名の障がい者が在籍し、障がい者雇用率は3.37%となっています。なお、活躍の場の一例として、沿線の障がい福祉サービス事業所と連携し、同事業所で手作りしたお菓子などを年1回開催する「東武ファンフェスタ」にて販売しています。



東武ファンフェスタでの販売

○ 主な指標と推移

指標	目標	2022年度実績	2023年度実績
管理職向けD&I推進プログラム研修	対象者全員受講（部課長職）	—	100%（211名）
両立サポート面談によるキャリア支援	対象者全員面談	—	90.9%（40名）
障がい者雇用率	法定雇用率（2.5%）を上回る水準の継続	3.37%	3.35%

3 人的資本の最適化・制度設計

採用

能力発揮・定着

人材の獲得につながる採用広報活動や社外への情報発信機能を強化するとともに、社員一人ひとりが長期にわたってその能力を遺憾なく発揮し、働き続けられる・続けたいと思えるような制度設計等により、人材の最適化を目指した社内環境の整備を図っています。

事例-1 採用チャネルの拡大・人材確保

〔採用チャネルの拡大〕

労働人口の減少や働き方に対する価値観が多様化する中、鉄道事業のみならず非鉄道事業における成長戦略を実現し、新たな分野に挑戦しうる人材を確保する上で不可欠なアプローチとして、採用チャネルの拡大を図っています。

○ 新卒採用

企業と学生間の相互理解を図る機会として、多種多様なプログラムによるインターンシップを実施し、フィールドワークやグループワーク・フィードバック、仕事体験、社員座談会などにより、東武鉄道グループを深く知ることができるようコンテンツを充実させています。

○ 第二新卒・経験者採用

当社外で培った専門分野の視点に加え、東武グループ内での業務やジョブローテーション等で経験を積み、さらなる経営基盤強化をもたらす人材として活躍しています。

○ 再採用・民鉄キャリアトレイン・アルムナイ採用

妊娠・出産・育児・看護等のやむを得ない事情により退職することとなった社員に対し、退職前に申し出をすることにより、再度就業できる機会を設けているほか、「民鉄キャリアトレイン」制度を活用した採用やアルムナイ採用を実施しています。

採用職種

- ・ポテンシャル採用 東武鉄道（株）
- ・プロフェッショナル採用 ... 東武インターテック（株）・東武エンジニアリング（株）・東武ステーションサービス（株）・東武シェアードサービス（株）

※当社及び当社鉄道事業に係る業務を担務する採用職種を記載

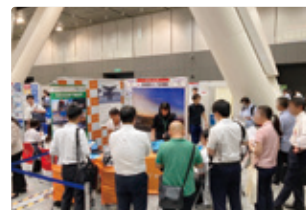
【人材確保・定着に向けた新たな取組み】

採用競争力を強化し、次世代を担う優秀な人材を確保するため、新卒初任給の最大20,000円の引上げを図り、2025年度入社の大学卒初任給（ポテンシャル採用入社）は250,000円、2024年度入社の高校卒初任給（プロフェッショナル採用入社）は210,000円としました。

また、経験者採用についても、2024年度より経験に応じた初任給を設定し契約社員採用から正社員採用とするとともに、在籍中の契約社員も正社員化することで処遇改善を図る等、人材獲得強化に向けた取組みを推進しています。



インターンシップ（ポテンシャル採用）



合同説明会（プロフェッショナル採用）

事例-2 働き続けられる制度の整備

【蓄積された知見の伝承・活用】～高齢者の雇用（再雇用）～

長年培った経験や技能を活かせるよう、再雇用を希望し会社の定める条件を満たす社員に対して、65歳までの再雇用制度を整備しています。再雇用満了以降の雇用については、昨今の事業環境の急激な変化を踏まえ、人材活用方法を全体的に見つめ直すこととあわせて、現在再検討を進めています。

【子育てとの両立】～男性育休取得の促進～

男性社員を対象とした「出生後8週以内の育休」について、取得開始から5日間は有給としており、2024年4月以降の取得率は100%にて推移しています。

また、出産を控えた本人・配偶者には、「仕事と育児の両立支援ガイド」を配布し、出産前後の手続き関係や制度内容の理解を深めるとともに、各家庭の状況に応じ、安心して育児に専念できるようサポートしています。

このように、仕事と育児の両立支援や働きやすい職場環境整備に努め、継続して高い水準での取組みを推進したことにより、当社では厚生労働大臣より2024年2月に「プラチナくるみん認定」を受けています。



○ 主な指標と推移

指標	目標	2022年度実績	2023年度実績
多様な知識・経験を持つ人材の獲得	採用チャネルの拡大・獲得 (新卒採用によらない人材の獲得)	—	22.6%
再雇用への移行率	100%に近い水準の継続	89.3%	88.6%

4 健康経営・ウェルビーイング推進

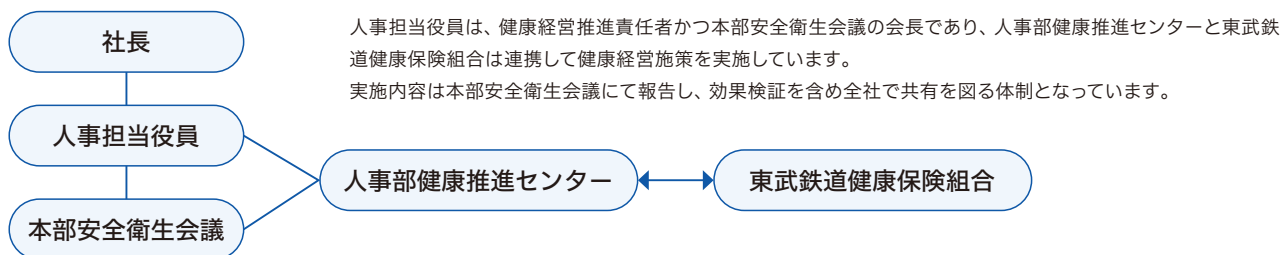
育成

能力発揮・定着

健康宣言と健康経営推進体制

お客様の豊かな生活を支えるために、当社は安全・安心な鉄道運行を守っていくことを使命としています。そのためには、社員が心身共に健康で生き生きと働くことが必要であり、それは企業の持続的な成長にもつながっていくものと考えます。

会社、社員、健康保険組合が一体となり、社員とその家族の心身の不調を未然に防ぎ、健康面に不安なく自己の能力を発揮できるよう、健康づくりに積極的に取り組み、事業を通じ社会に貢献していくことを宣言いたします。



事例-1 若年層に対する生活習慣病予防早期アプローチ

男性社員肥満割合は全国平均と比べて高く、この傾向は39歳以下の若年層にもみられるため、BMI基準値25以上の若年層に対し、生活習慣病予防健診を勧奨し、将来の特定保健指導対象者を減らす取り組みを行っています。2023年度は勧奨を受け受診した社員の約3割に精密検査や治療が必要という結果となり、本人への気付きへとつながることができました。2024年度については、生活習慣病予防健診の年齢指定受診者を拡大したほか、39歳以下の年齢指定受診者のうち判定基準を超えた該当者に対する保健指導を開始しました。あわせて、若年層全般に対し食生活の改善や運動習慣の醸成といった健康意識の向上を図る教育を実施しています。

39歳以下肥満の割合（男性）	
当社平均（2023）	31.9%
全国平均（2019）	21.8%

※2023年度当社健康診断（秋）データ・令和元年国民健康・栄養調査より

事例-2 女性特有の健康課題の改善

女性は月経・妊娠・出産・更年期に係る特有の健康課題があり、仕事中に「不調」を感じること多いため、女性特有の健康課題に関するリテラシー向上を図る研修を管理職に対し実施しています。また、2022年1月には気軽に悩みを相談できる場として、保健師による「女性の健康相談窓口」を設置しました。



女性の健康相談窓口

○ 主な指標と推移

指標	目標	2022年度実績	2023年度実績
定期健康診断受診率	100%の維持	100.0%	100.0%
1人あたり有給休暇取得日数※	20日以上取得	23.4日	22.9日

※ 年次有給休暇のほか、当社独自の有給休暇制度を含む1人あたりの取得日数を記載しています。

このように、健康経営の観点から社員一人ひとりのウェルビーイングの推進に向けた様々な取り組みを実施していることから、2024年3月に日本健康会議より「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。

① 詳細はこちらをご覧ください。「健康経営」

<https://www.tobu.co.jp/corporation/employee/health/>



労働安全衛生

労働安全衛生/安全衛生の考え方

労働安全衛生法の目的にもある「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する」ために、当社では、従業員の安全衛生管理に必要な事項を定め、もって労働災害の防止及び健康の保持増進を図ることを目的に「安全衛生管理規程」を定め、全社をあげて安全衛生管理に取り組んでいます。

指標	2021年	2022年	2023年
休業災害強度率※1	0.02	0.02	0.08
休業災害度数率※2	0.61	0.36	1.01
労働災害による死亡者数	0	0	0

※1 休業災害強度率＝労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

※2 休業災害度数率＝労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000

労働安全／安全衛生の管理体制

「安全衛生管理にあたる者」として、(1) 中央安全衛生管理者 (2) 主任安全衛生管理者 (3) 安全衛生管理者 (4) 総括安全衛生管理者 (5) 安全管理者 (6) 衛生管理者 (7) 安全衛生推進者 (8) 産業医 (9) 作業主任者のほか、「安全衛生業務担当者」を配置し、役割を明確にして、職務を遂行しています。

また、安全衛生に関する事項を調査審議し、労働災害の防止及び健康の保持増進を図ることを目的に労使で構成される「安全衛生委員会」を設置しています。

同委員会は「本部安全衛生会議」「部門安全衛生委員会」「職場安全委員会」の組織を構成し、安全衛生を推進しています。

なお、工務・電気関係の鉄道工事に関わる協力会社についても、「事故防止及び災害防止連絡会議」を通じ、事故・災害防止を図っています。

労働安全衛生向上の取組み①－教育・周知－

安全衛生管理業務の年間計画に基づき、次の研修等を開催し、産業医・安全衛生業務担当者・外部講師による教育を行っています。

KYTトレーナー養成研修、心理相談員養成研修、安全衛生産業医講話、安全衛生管理講習会、衛生管理者免許取得支援

また、全従業員に向けて、社内報・ポスター等による災害防止、生活習慣病多発疾病の予防、健康づくりに関する周知広報もあわせて推進しています。

労働安全衛生向上の取組み②－健康診断・環境調査－

年2回の定期健康診断のほか、次の各種「健康診断」等を通して、従業員等の安全衛生面の管理に努めています。

該当者への各種特殊健康診断、身体機能試験、指定年齢及び希望者への生活習慣病検診、希望者への大腸ガン検診、ストレスチェック調査による診断

また、環境衛生面では、必要職場の環境調査及びその対策も必要の都度、適時適切に対応し、改善を図っています。

基本的な考え方

東武鉄道では、「安全は東武グループすべての事業の根幹である」との信念のもと、「鉄道輸送の安全」を最も重要な使命として、「信頼される東武鉄道」を目指し、役員をはじめ社員一人ひとりが安全性の向上に取り組んでいます。

また、安全に関する基本的な考え方として「安全方針・安全行動規範」を定め、安全管理体制の確立に努めてきました。今後、継続的な見直しを図るとともに、安全文化の創造に向けた取組みを推進していきます。

安全目標

「重大事故・重大インシデントゼロ」の継続

社内に安全風土、安全文化を構築・確立させ、安全最優先の原則と関係法令等の遵守を徹底し、「安全・安心」を確実なものとするため、「重大事故・重大インシデントゼロ」の継続を目指し、「輸送の安全」の確保に向けての取組みを積極的に推進していきます。

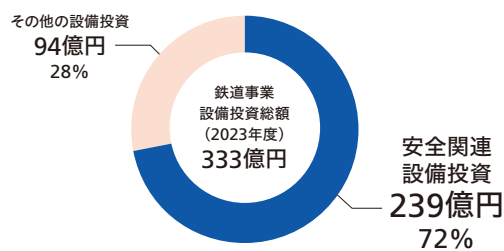
安全の確保に関する体制

社長が選任した安全統括管理者のもと、安全を推進し管理する社内の体制や各部門の責任者の役割・権限等を定めています。

また、輸送の安全に関する会議を通じて、経営トップから現場までが一体となって安全管理体制の見直し・改善を推進しています。輸送の安全に関する会議では安全に関する様々な取組みを審議し、安全施策の確実な実施と自律的・継続的な改善（スパイラルアップ）を図っています。

安全への投資

安全関連設備投資として、2023年度は総額239億円（鉄道事業設備投資の約72%）を投資し、踏切保安整備及び駅の安全対策としてエレベーターやホーム柵（可動式・固定式）等の整備のほか、線路・電気等施設の更新、車両増強改良等、様々な設備対策を実施し、安全対策の強化・向上を図っています。



2024年度安全重点施策

2024年度は、安全目標である「重大事故・重大インシデントゼロ」の継続を目指して、以下の項目について重点的に実施していきます。

【1】安全文化の創造

- (1) 安全風土をさらに醸成させる人材の育成、技術の伝承
- (2) 実践的な教育の充実による対応能力の向上
- (3) 「セーフティII[※]」を浸透させる取組みの推進

【2】安全管理体制の充実

- (1) 「事故の芽」・ヒヤリハット・良好事例等の収集・分析・活用による類似事象の再発・未然防止

- (2) コミュニケーションのさらなる充実

- (3) 保守管理体制のさらなる充実

【3】安全性向上施策の推進

- (1) 駅及び車両・踏切における安全性向上
- (2) 自然災害・テロ・感染症等に対する安全対策の推進
- (3) 先進技術を活用した安全性向上

※セーフティIIとは、普段の仕事が滞りなく行われていることを「うまくいっていること」と認識し、「どのようにすればうまくいくか」を分析して、「うまくいくことが可能な限り多い状態」を目指す、という安全の考え方です。

「輸送の安全」の維持・向上のため

「輸送の安全」を維持・向上させ、全社をあげて「鉄道の安全」について再認識をするために「安全の日」を制定しているほか、外部有識者との安全推進活動や現業と本社の意見交換、安全巡回、安全監査など、様々な取組みを行っています。

安全巡回

社長をはじめ鉄道関係役員が現業職場を巡回し、現業社員と直接対話を行い、安全に関する取組みや実作業の確認を実施しています。

2023年度は、全線を7つのエリアに分け、エリアごとに全職能の現業職場を巡回し、現業社員とのコミュニケーションを通して安全意識の向上を図っています。



安全監査（鉄道輸送の安全に関する内部監査）

安全監査は、各部門の安全管理体制の構築・改善における取組みの適合性及び安全管理体制の有効性を確認し、社内全体の安全管理体制を継続的に改善する仕組みを確立することを目的としています。監査の実施にあたっては、監査責任者（安全推進部長）をはじめとする監査担当者がヒアリングや記録の閲覧等を行います。



現業での取組み一例

施設部 「有事災害に備えた各職能合同ブラインド訓練の実施」～駅管区・乗務管区・軌道区・電気区～

異常時に職能を越えて協力する体制を創出するために合同訓練を実施しています。過去の事故事例を参考にしながら、実際に障害が発生した時を想定し「連絡体制確認訓練」や「駅係員、乗務員による初期対応訓練」、「工務・電気係員による障害復旧訓練」をブラインド（シナリオレス）訓練として実施することにより、臨場感・緊張感を高め、状況に応じた判断力等、総合的な異常時対応能力の向上を図る効果的な訓練となっています。



各職能合同ブラインド訓練



振り返り意見交換会

お客様の安全のために

お客様が安全・安心に鉄道をご利用いただけるよう、駅係員・乗務員による安全確認を徹底するとともに、設備面の対策や対応訓練を実施しています。

安全確保

駅や車両、踏切等の設備に様々な対策を実施しています。また、自然災害への対策も進めています。



ホーム柵（可動式）越谷駅



踏切支障報知装置（押ボタン式）



避難はしご



法面改修（藤岡～静和間）

セキュリティ確保

国土交通省の作成した「鉄道テロへの対応ガイドライン」に基づき、「不審者・不審物の対応マニュアル」を整備するとともに、鉄道テロの発生を抑止するため、防犯カメラや非常用インターホンの設置、侵入防止対策、警備腕章を着用しての巡回等、各種取組みを実施しています。



防犯カメラ設置



警備腕章



テロ対策・テロ対応訓練



社員安全教育

輸送の安全を確保することを目的として、必要な知識・技能を習得するための教育訓練を行っています。全職種に関する教育を総合教育訓練センターにおいて、実機教材を用いて実施するほか、事故から学ぶ展示室にて教育を行うなど、効率的な教育を実施しています。

シミュレータ教育

乗務員の養成及び現役乗務員に対する教育訓練のほか、駅係員の基本的動作や安全確認方法、事故が発生した際の対処方法について、鉄道運転訓練シミュレータを活用し、より実践的な教育を実施しています。



訓練線での教育

社員のさらなる技能向上を図るため、訓練線を活用し、普段営業線ではできない実地訓練を中心に、より実践的な教育を実施しています。



技術部門における教育・訓練

車両部門では、故障の発生につながる要注意作業や、作業頻度は低いものの技術継承が必要な作業をテーマとして事前学習や練習を行い、その成果を披露する「技能研修会」を実施することで知識と技能の向上に努めています。

施設部門では、知識や技能の継承・向上を目的に様々な訓練・教育を実施しています。



技能研修会の様子
南栗橋工場 制御職場



技能研修会の様子
南栗橋工場 回転機職場

異常時総合訓練

踏切において列車と車が衝突した事故や、自然災害を想定した異常時総合訓練を、南栗橋車両管区及び森林公園検修区で実施しています。



異常時総合訓練

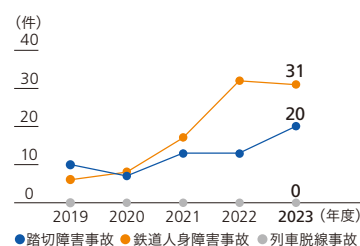


事故の発生状況

鉄道運転事故の件数

2023年度に当社で発生した鉄道運転事故は、踏切障害事故が20件、鉄道人身障害事故が31件でした。

※鉄道運転事故…列車衝突事故、列車脱線事故、列車火災事故、踏切障害事故、道路障害事故、鉄道人身障害事故、鉄道物損事故



踏切障害事故の主な原因

踏切障害事故とは踏切道において、列車又は車両が道路を通行する人又は車両等と衝突・接触した事故のことです。当社で発生した直近5年間の踏切障害事故件数は63件で、その主な原因は踏切道内停車、直前横断などです。

鉄道人身障害事故の主な原因

鉄道人身障害事故とは列車又は車両の運転により、人の死傷を生じた事故のことです。当社で発生した直近5年間の鉄道人身障害事故件数は94件で、その主な原因は線路内立ち入り、ホーム上での接触などです。

輸送障害

当社で発生した2023年度の輸送障害は合計67件で、その主な原因は第三者による事故（人の敷地内立ち入りなど）、自然災害などです。

※輸送障害…鉄道による輸送に障害を生じた事態で、鉄道運転事故以外のもの

① 詳細はこちらをご覧ください。「安全報告書」

https://www.tobu.co.jp/pdf/corporation/2024_anzenhoukokusyo.pdf

環境負荷低減に向けた取組み

基本的な考え方

東武グループでは、鉄道事業を中心とした高い環境優位性をさらに向上させ、環境負荷・気候変動リスクの低減につなげるほか、あらゆる事業分野において、CO₂などの温室効果ガス（GHG）の排出量の削減をはじめとした取組みや事業施設のレジリエンス強化など、自然災害によるリスクを低減させる取組みを推進して、持続可能な社会の構築に寄与し、企業の成長との両立を図ります。

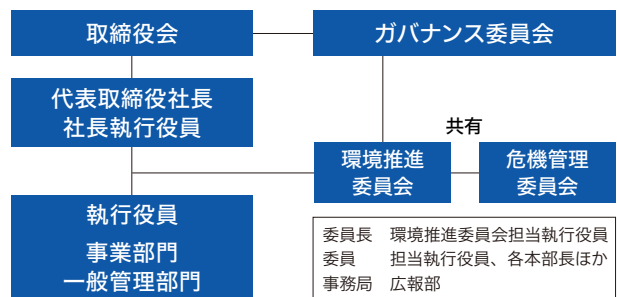
① 詳細はこちらをご覧ください。「東武鉄道環境理念・環境方針」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/policy/#ANC05>

環境マネジメントシステム推進体制

基本的な考え方に掲げる、環境負荷・気候変動リスク低減等を達成するため、環境保全活動等の取組みにかかる目標を設定した環境マネジメントシステムを運用することで、継続的に改善・見直しを図りながら取組みを推進しています。同システムの運用にあたっては、環境推進委員会において、推進状況をモニタリングするとともに、同委員会の審議の内容については、代表取締役及び社外取締役が出席するガバナンス委員会に報告し、その内容について審議・評価するなど、同システムの実効性を担保しています。

① 詳細はこちらをご覧ください。「環境マネジメントシステム」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/environment/>

① 環境マネジメントシステム体制図



気候変動に対して

ガバナンス・リスク管理

東武グループでは、あらゆる事業分野において、廃棄物の排出抑制をはじめとした環境保全活動や自然災害によるリスクを低減させる取組みを推進しています。

当社では、この取組みを推進すべく、環境推進委員会担当執行役員を委員長とし、各本部長及び環境経営に関係する部・室の担当執行役員及び部・室長で構成する環境推進委員会を設置し、気候変動に係るリスク・機会（以下、「気候変動リスク等」と言います。）について議論・検証を行っています。

代表取締役、社外取締役及び常勤監査役を委員とし、社外取締役が議長となり会議を主宰するガバナンス委員会において、環境推進委員会委員長は気候変動リスク等にかかる活動計画及び活動報告、提言を行います。ガバナンス委員会では、その内容について審議、評価を行い取締役会へ報告する等、気候変動リスク等に対する取組みにかかるガバナンス体制を構築しています。

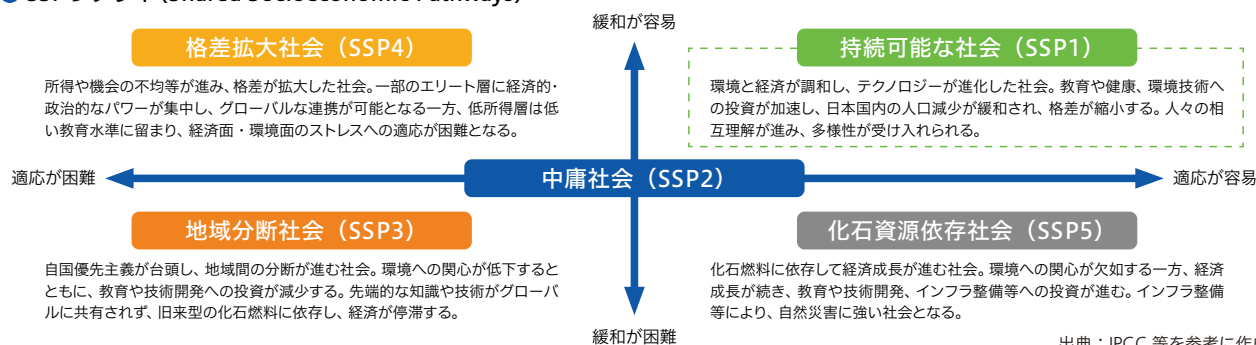
また、気候変動リスク等にかかる取組みについては、東武グループにおける危機管理上重要な事項と捉え、危機管理委員会へ共有を図り、適切に管理する体制を構築しています。

戦略

連結決算上、最大の財務的影響を及ぼす当社の鉄道事業を対象に、気候変動の影響について、気候変動研究の分野で用いられる国立環境研究所による社会経済シナリオ（SSPシナリオ）のうち、持続可能な社会シナリオ（SSP1、2℃未満シナリオ）と地域分断社会シナリオ（SSP3、4℃シナリオ）を比較し、それぞれの社会における「リスク」と「機会」並びに「収益」への影響について分析しました。

SSP1とSSP3それぞれに、気候変動による当社鉄道事業への影響を「物理リスク」（洪水や暴風雨をはじめとした異常気象による倒壊など）と「移行リスク・機会」（低炭素経済への移行による規制の強化や新技術の導入、消費者の嗜好・行動の変化による市場や評判の変化など）に分類し、次のとおり分析を行いました。

○ SSP シナリオ (Shared Socioeconomic Pathways)



物理リスク

異常気象の増加に伴う水災リスクとして、鉄道事業の「施設」「設備」への財務的影響を分析しました。この分析では、洪水リスク評価モデル^{※1}や気候予測データベース^{※2}を使用し、鉄道事業に関する個々の資産（駅舎、線路、電気設備等）が洪水によって物理的にどの程度の損害を受けるか評価しています。過去の気象データをもとに、当社線全線における100年に一度レベルでの災害発生による被害額を計算しています。また、災害発生により運行に支障が生じた場合の収入への影響について概算で算出を行いました。

その結果、鉄道事業全体での水災リスクの影響については、SSP1とSSP3ではいずれも被害額が現行よりも増大するリスクがあるものの、SSP1の方が被害額が少ないことがわかりました。そのため、持続可能な社会を実現して気温上昇を2℃未満に抑えることは、当社が事業を営むうえで、水災リスク低減の観点からも重要と認識しています。

なお、当社では法面・橋梁強化など鉄道施設のレジリエンス強化に取り組んでいます。今後も環境負荷低減と合わせて、リスク低減のための取組みも進めていきます。

※1 過去の気象データをもとに、数万通りの降水可能性をコンピュータ上で仮想的に再現した評価モデル

※2 文部科学省による「気候変動リスク情報創生プロジェクト」等による大規模気候予測データベース

移行リスク・機会

SSP1では、炭素税の導入や脱炭素に向けた規制強化等により、エネルギーや資材の調達費用が増加し、財務的な負担が増加するリスクがあります。一方、クリーンエネルギー技術の進展等をはじめとした次世代技術の普及、特にMaaSや自動運転の実験など当社ですでに取り組んでいる施策を機会と捉え、鉄道運行等の関連コストの減少や業務効率化の可能性のほか、鉄道の環境優位性を維持することによる代替輸送機関からの転移等、収益向上の機会を得られることが推定されました。

収益に与える影響

将来的な人口動態変化による鉄道収入への影響を分析しました。社会的に子育て環境を整えるシナリオのSSP1に対して、SSP3では経済停滞等により一層人口減少が進行することが見込まれます。

その結果、SSP1とSSP3では、2050年度には鉄道収入でSSP3の方が大きく減収することがわかりました。そのため、持続可能な社会を実現して気温上昇を2℃未満に抑えることは、当社が事業を営むうえで、将来的な収益確保の観点からも重要と認識しています。

以上を踏まえ、事業を運営するうえでSSP1の実現を目指すことが重要と考え、今後も気候変動に関する各種取組みを進めていきます。

指標と目標

東武グループ全体においては、2030年度に、CO₂排出量2022年度比 30%削減並びに脱炭素先行地域の奥日光エリアにおけるカーボンニュートラルを目標として掲げています。

東武グループの事業の基盤である鉄道事業では、2030年度にCO₂排出量2013年度比約50%削減の達成を見込み、その実現のため省エネ車両への置き換えなどを中心に様々な環境負荷低減への取組みを行っています。

特に日光・鬼怒川エリアについては、同エリアの電車運行にかかるCO₂排出量実質ゼロを実現しています。これに加え、環

境配慮型「NIKKO MaaS」など日光市や地域とも連携しながら取組みを加速化し、「国際エコリゾート日光」としてのブランド強化を図っていきます。

2050年でのCO₂排出量実質ゼロに向けて、今後も東武グループでは環境負荷低減のための取組みを進めていきます。

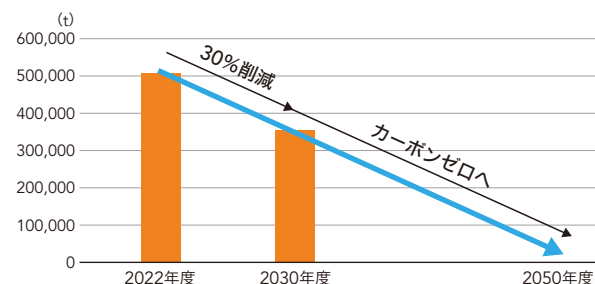
① 詳細はこちらをご覧ください。「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/kankyo/tcfd/>

CO₂排出量削減

気候変動に大きな影響を与える温室効果ガスのうちCO₂については、2030年度の排出量を2022年度比30%削減するとともに、2050年度においては排出量ゼロを目指します。また、環境省の脱炭素先行地域に指定された奥日光エリアにおいては、先行して2030年度の時点でカーボンニュートラルを目指します。

この目標を実現するため、省エネ車両・LED照明、高効率空調設備の導入を進めるなど、省エネルギーに向けた取組みのほか、太陽光発電等の再生可能エネルギーの導入を積極的に進め、CO₂排出量の削減に努めています。

東武グループにおける脱炭素に向けたロードマップ



② 詳細はこちらをご覧ください。「CO₂排出量削減」
https://www.tobu.co.jp/corporation/kankyo/emissions_reduction/

省エネルギーの取組み

- 従来の特急スペーシア（100系）から消費電力約40%減を実現したスペーシア X（N100系）



- 照明機器のLED化により約70%の消費電力の削減を実現（竹ノ塚駅改札口天井照明）



再生可能エネルギーの活用 ①

- オンサイトPPA

東武商事では、東武運輸の物流倉庫屋根上に2つの太陽光発電所を設置し、発電した電力はオンサイトPPAで東武運輸が利用し、もう一つの発電所は自己託送制度を活用して、約4キロメートル離れた東武動物公園へ供給を行っています。



東武商事太陽光発電所



電力を供給される東武動物公園

再生可能エネルギーの活用 ②

- グリーンビルディングの導入

（BELS：建築物省エネルギー性能表示制度の獲得）

商業施設の省エネルギー化を推進すべく、グリーンビルディングを積極的に導入しています。その一環として「東武動物公園駅西口商業施設」ほか1物件では、建築物の省エネルギー性能を表示する第三者認証制度「BELS」を獲得しました。なお、同施設では使用する電力量の約1/3を太陽光発電により賄い、最高評価の5つ星を獲得し、グリーンビルディングとして環境に配慮しています。



BELS 5つ星を獲得した東武動物公園駅西口商業施設

森林資源・水資源の保全と生物多様性の維持

東武グループでは、沿線地域社会の持続的成長を実現するために、保有する森林の「森林資源・水資源の保全や生物多様性の維持」に取り組んでいます。

森林が持つ、水源涵養機能・土壌保全による災害の防止機能・生物多様性の保全機能、さらには、CO₂の吸収による地球温暖化抑制機能などに着目し、その機能が最大限に発揮できるよう、定期的な間伐・下刈りなどを行い、適切な森林保全に努めます。

そのほか、沿線自治体や企業・団体と連携して、里山整備の学習会などを実施し、森林保全への理解を広げる活動にも積極的に取り組んでいます。

また、適正な管理によって森林が吸収したCO₂吸収量については、国の認証を受けたクレジットとして広く市場に流通し、地球温暖化対策に貢献、活用されています。

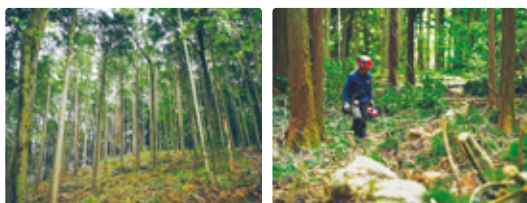
生物多様性の維持については、沿線地域社会の持続的発展には、多様な生物共生・共創が生み出す、様々な価値が不可欠であると考え、東武グループではその一助となるべく、様々な取り組みを行っています。

具体的には、日光においてホタルの自然育成を行っているほか、東武動物公園においては様々な動物を紹介することで、生物多様性の大切さなどの理解促進に努めているとともに、同園での動物の繁殖を通じて種の保存に取り組んでいます。

① 詳細はこちらをご覧ください。「森林資源・水資源と生物多様性の維持」
https://www.tobu.co.jp/corporation/social_contribution/conservation/

森林保全

- 保有山林において実施する適正な森林保全（間伐・下刈りなど）



- 「とうふの森 とちぎ中央」では、栃木県壬生町などと連携し、沿線の小学生を対象とした里山体験学習会を実施しています。「もやかき」・「植樹」などの活動を通じて、森林保全への理解促進に努めています。



もやかきを体験する参加者

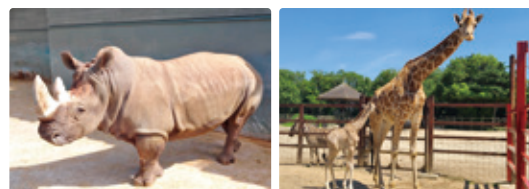
生物多様性保全

- 東武鬼怒川線沿線の倉ヶ崎SL花畑において、ホタルの幼虫の放流・餌となるタニシやカワナなどの育成を通じて、ホタルの自然育成を目指しています。



ホタルの自然育成を目指す倉ヶ崎 SL 花畑

- 東武動物公園において、様々な動物の展示・紹介を行うとともに、繁殖を通じた種の保存の取り組みを実施しています。



種の保存を目的として導入した「ミナミシロサイ」と、繁殖に成功した「アミメキリン」の親子

ステークホルダーへの取組み

基本的な考え方

東武グループでは、沿線にお住まいの方、お客様、お取引先など様々なステークホルダーとともに、沿線地域社会において共生、共創により多くの価値を創出し、地域の発展とともに成長してきました。今後もステークホルダーと協力したコミュニティの創出・住みやすい地域社会の提供・地域社会の魅力創出などの取組みを充実させ、地域とともに地域の魅力を発見・発信するとともに、働き方や価値観が多様化した社会に求められる新たなサービスを含め、ニーズに応える地域づくりを進めます。これらの取組みにより、全ての世代が住みやすく、さらには訪れたい沿線を実現するなどし、お住まいの方が満足できる地域を目指すとともに、交流人口の増加を図り、地域の持続的な発展に貢献していきます。

お客様に対して

東武グループでは、東武鉄道お客さまセンターを設置するなど、お客様のニーズの把握やニーズをもとにした様々なサービスを創造・提供しお客様の利便性向上に努めるほか、広報誌を発行するなど、東武グループが提供するサービスの紹介だけでなく、お客様にとって有用な情報の提供・コミュニティを創造するなど、東武グループに対する顧客ロイヤリティを向上し、沿線地域及び事業の持続的な発展を目指しています。

- ① 詳細はこちらをご覧ください。「お客様に対して」
https://www.tobu.co.jp/corporation/social_contribution/customer/

お客様の声の取り込み

お客さまセンターを設置し、いただいたお客様の声をもとに、サービス改善・創造・提供に努めています。



- 「駅のトイレをもっと快適に利用したい」との声をもとに設置した、「ベビー休憩室」や「ファミリートイレ」

広報誌「マンスリーとーぶ」

1951年4月の創刊以来70年以上、お客様に東武グループをはじめとする様々な情報・誌面コミュニティなどの提供を通じて、沿線地域に対するロイヤリティ向上に寄与してきました。



広報誌
「マンスリーとーぶ」

- ① 詳細はこちらをご覧ください。
「マンスリーとーぶ」
<https://www.tobu.co.jp/monthly/>

地域社会に対して

沿線地域社会は、東武グループにとって重要な事業の源泉として捉え、お住まいの方・自治体・学校などのステークホルダーと協力し、利便性の高い施設の提供や沿線特産物の輸送・地域コミュニティの創出などの取組みを展開し、コミュニティの創出、住みやすい地域社会の提供や地域社会の魅力創出に努めています。

- ① 詳細はこちらをご覧ください。「地域社会に対して」
https://www.tobu.co.jp/corporation/social_contribution/region/

利便性の高い施設の提供

沿線地域に利便性の高い施設を提供し、住みやすい、住み続けたい地域を創出し、沿線地域の価値向上を図っています。



ソライエアイル練馬北町 外観



ソライエアイル練馬北町
キッズルーム

- 「ソライエアイル」などの賃貸住宅では、子育て支援施設の併設やワークスペースの提供など利便性の高い住環境を提供

沿線特産物の輸送・提供

東武グループでは、沿線地域の特産物を鉄道により他地域へ輸送・提供することにより、沿線の魅力を発信しているほか、沿線地域の産業振興の一助とするなど、地域社会の価値向上に努めています。

- 日光産希少米「しゃりまんてん」を特急列車で輸送し、都内グループホテルにおいて提供する取組み

【輸送フロー】



地域社会コミュニティの創出

東武グループが沿線地域社会に様々なサービスを提供するだけでなく、沿線の自治体や学校などと協力・共創し、お住まいの方が主役となるコミュニティを創出するなど、地域社会へのロイヤルティの向上、沿線地域社会の持続的な発展を目指しています。

- 獨協大学前駅西側における産官学5者連携によるまちづくりの推進



戸建分譲住宅「WELL BIND CITY 獨協大学前」

サプライヤーエンゲージメント

東武鉄道では、お取引先との共生・共創の関係を強固にすることにより、グループ事業におけるサプライヤーエンゲージメントを向上させ、持続的な事業の推進を目指しています。具体的な取組みとしては、お取引先に対する「パートナーシップ構築宣言」の実施、安全・安心をテーマとしたお取引先との連絡会議の開催、環境に配慮したグリーン購入ガイドラインを制定しています。

- ④ 詳細はこちらをご覧ください。「サプライヤーエンゲージメント」
https://www.tobu.co.jp/corporation/supplier_engagement

パートナーシップ構築宣言

お取引先と共存共栄の関係を構築することを示すため「パートナーシップ構築宣言」を行っています。



- ④ 詳細はこちらをご覧ください。「パートナーシップ構築宣言」
<https://www.biz-partnership.jp/declaration/28388-08-00-tokyo.pdf>

協力会社との事故防止及び災害防止連絡会議の開催

東武鉄道では、「事故防止及び災害防止連絡会議」を開催し、工務・電気関係の鉄道工事に関わる協力会社と安全への取組み事例を共有するなど、事故・災害防止に役立てています。このほか、事故・災害防止に対する「社内各種資格認定、更新講習」「施工場所等の安全巡視・確認」を適時適切に実施して事故・災害が発生しないよう日々取組みを行っています。



施工場所等の安全巡視・確認状況

グリーン購入ガイドライン

東武鉄道では製品等を購入する際に、環境に与える負荷ができるだけ小さいものを優先する「グリーン購入」に努めることにより、東武鉄道の環境保全活動の推進を図ることを目的とした「グリーン購入ガイドライン」を制定し、「製造、使用の段階で資源やエネルギーの消費が少ない。」「天然資源（森林等）は持続可能な方法で採取・利用している。」「再生材料や再使用部品を用いている。」「環境負荷低減に努めている事業者から購入する。」などの基準により資材等を購入するなど、環境面でのサプライヤーエンゲージメントの向上を図っています。

- ④ 詳細はこちらをご覧ください。「グリーン購入ガイドライン」
https://www.tobu.co.jp/corporation/supplier_engagement/

人権の尊重

東武グループ人権方針

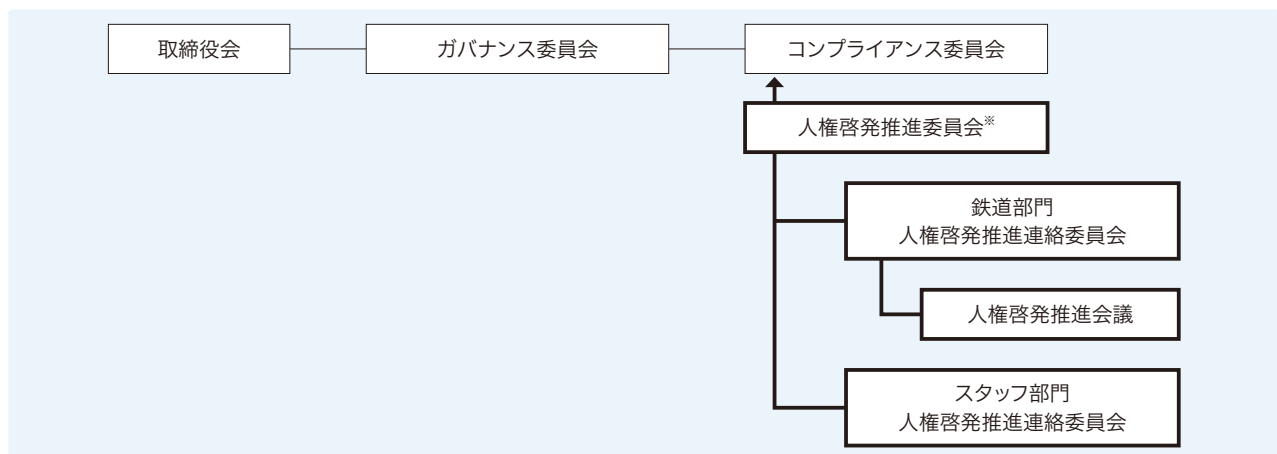
東武グループでは、企業として事業活動において配慮すべき人権侵害リスクの範囲や対象が拡大していることを踏まえ、さらなる人権尊重の取組みを推進するため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、「東武グループ人権方針」を制定しました。

本方針制定に伴い、方針内容の周知浸透を図るとともに、ガバナンス体制である人権啓発推進委員会を中心に、社内関係部署及びグループ会社と連携しながら、社員の継続的な意識啓発による人権尊重の取組みはもとより、人権デュー・ディリジェンスによる人権侵害リスクの把握・防止に向けた取組みを推進していきます。

① 詳細はこちらをご覧ください。「東武グループ人権方針」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/employee/humanrights/>

推進体制

事業活動におけるすべての人々の人権尊重に向けた取組みの基本計画及び重要事項を審議決定し、人権啓発の推進を統轄するガバナンス体制として、「人権啓発推進委員会」を設置しています。本委員会を中心に、グループ全体における人権に係わる意識啓発の推進状況及び事業活動における人権への影響を把握し、各部門間の連絡・調整を図る体制を整備しています。



意識啓発

社員一人ひとりが、人権に係わる意識や企業が取り組む必要性の理解を深めるため、新入社員教育・階層別研修・新任管理者研修等における「人権教育」にて、人権侵害や不当な差別を防止する研修のほか、社内相談窓口担当者向けの勉強会を実施しています。

また、全社員に対しても、人権尊重を考える機会として社内報を活用するなど、継続的な意識啓発に取り組んでいます。



社内相談窓口担当者向け勉強会

人権相談窓口

東武鉄道では、「ハラスメント・人権相談窓口」を設置し、人権に関する相談を受け付ける体制を整え、働きやすい職場づくりに取り組むとともに、コンプライアンスに関する通報・相談窓口として、「コンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

なお、2023年度の「ハラスメント・人権相談窓口」への相談件数は3件でした。

東武グループカスタマーハラスメント対応方針

東武グループでは、お客様からの期待に応え引き続き質の高いサービスの提供を維持し続けること、東武グループで働く社員の人権を守り心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境整備への取組みを明文化することで、お客様と東武グループの相互理解をさらに深めるべく、2024年9月に「東武グループカスタマーハラスメント対応方針」を制定しました。

① 詳細はこちらをご覧ください。「東武グループカスタマーハラスメント対応方針」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/employee/humanrights/>

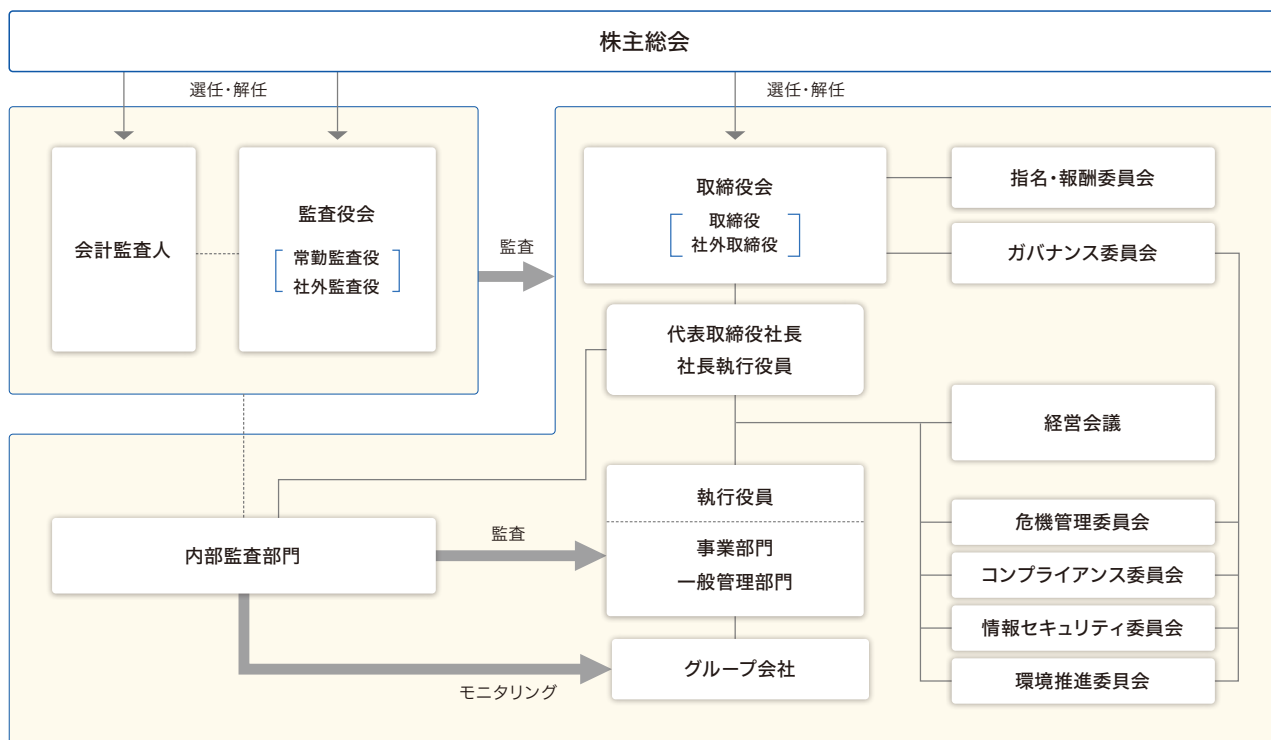
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方と基本方針

株主の皆様をはじめとする各ステークホルダーの信頼をいただき、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、公正かつ透明な経営体制を確立することが重要な課題であると考えています。今後も、取締役会、執行役員制度及び監査役制度をさらに充実させ、適時・適切かつ積極的に情報開示を行っていきます。さらに、企業倫理と遵法意識に則った誠実な企業行動を実践することにより、コーポレート・ガバナンスの充実に努めていきます（基本的な考え方）。

上記基本的な考え方のもと、コーポレートガバナンス・コードの趣旨・精神を尊重し、各原則に対応して企業価値向上を図っていくことを基本方針としています。

コーポレート・ガバナンス体制（模式図）



コーポレート・ガバナンス体制の変遷

時期	内容
2015年	社外取締役を1名から2名へ増員（女性社外取締役を初めて選任）
2016年	指名・報酬委員会の設置
2018年	執行役員制度の導入、取締役定員の削減（20名→15名） → 執行と監督の分離、取締役会の機能強化 第三者機関を活用した取締役会の実効性評価の実施 ガバナンス委員会の設置 指名・報酬委員会規程の一部改正（社外取締役より選任された議長が会議を主宰）
2019年	取締役に対する株式報酬制度の導入
2020年	社外取締役を2名から4名へ増員（うち1名女性） → 取締役の3分の1以上が社外取締役
2023年	指名・報酬委員会規程の一部改正 （社外取締役を2名から3名へ増員）

取締役会構成の推移			
	社内取締役	社外取締役	社外取締役の割合
2021年	8名	4名	33.3%
2022年	7名	4名	36.3%
2023年	5名	4名	44.4%

主な会議体

会議体	構成メンバー		役割・目的	2023年度の開催回数と主な審議内容	
取締役会	議長	取締役会長	法令及び定款に定められた事項のほか、「取締役会規則」の規定に則り、「東武グループ経営理念」「東武グループ経営方針」に基づき、具体的な経営戦略や経営計画等、経営に関する重要な事項の意思決定を行うとともに、各取締役の業務執行状況の監督を行う。	2023年度の開催回数	12回
	構成	常勤取締役5名 社外取締役4名 常勤監査役2名 社外監査役3名		主な審議内容	決議事項 - 株主総会/株式に関する事項 - コーポレート・ガバナンスに関する事項 - 経営戦略/経営計画 - 予算/借入 - 重要な組織/人事 - 重要な業務執行に関する事項 等 報告事項 - 営業概況 - ガバナンス委員会実施結果 - 決議事項の実施結果 等
指名・報酬委員会	議長	社外取締役	取締役の指名・報酬に関する事項の検討にあたり、取締役会の機能の独立性、客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として設定している。	2023年度の開催回数	2回
	構成	代表取締役2名 社外取締役3名		主な審議内容	- 取締役候補者選任案や代表取締役選定案の妥当性 - 報酬水準の妥当性
ガバナンス委員会	議長	社外取締役	当社におけるコーポレート・ガバナンスのさらなる実効性向上を図るため、危機管理委員会、コンプライアンス委員会、情報セキュリティ委員会、環境推進委員会及び資産運用委員会等の委員長から活動計画及び活動報告、提言を受け、審議、評価を行い、取締役会へ上申し、取締役会の監督機能の強化を図る。	2023年度の開催回数	2回
	構成	代表取締役2名 社外取締役2名 常勤監査役2名		主な審議内容	- 危機の予防に関する事項 - コンプライアンス・ホットライン、コンプライアンス事案報告 - コンプライアンス教育計画/実施結果 - 情報セキュリティマネジメント実施計画/実施状況 - 環境マネジメントシステム(EMS)行動目標/実施結果 - CDPへの回答結果 - 社会環境報告書制作 - 年金資産運用方針/結果報告
経営会議	議長	経営企画本部担当執行役員	取締役会の機能を補完し経営効率を向上させるため、取締役会へ上程する経営に関する重要な事項を審議するとともに、取締役会から委譲された業務執行の決定、経営に関する重要な情報の共有化を図る。	2023年度の開催回数	22回
	構成	常勤取締役、グループ事業本部長、鉄道事業本部長、生活サービス創造本部長及びその他取締役社長が指名した者並びに常勤監査役		主な審議内容	- 取締役会付議/報告事項に関する事項 - 経営計画 - 組織/人事 - 業務執行に関する事項 等

取締役会の構成やスキル・マトリックスについての考え方

当社では、事業特性を熟知のうえ、事業運営や事業を支える間接部門に精通している社内出身の取締役と、監督機能を高め、経営の公正性かつ透明性確保に資する独立社外取締役により取締役会について構成し企業価値向上を図っていくことが望ましいと考えています。また、多様性・知識・経験・能力がバランスよく構成されるよう努めています。

今後の事業環境は、変化が不透明かつ速くなることに加え、東京圏においても2030年頃から人口減少を迎えると予測されています。したがって、今後の当社グループにおける中長期的な経営の方向性は、沿線の持続的な発展によりグループ全体の利益を維持・拡大させるとともに、非鉄道部門における成長事業の拡大により収益力を強化し、グループの成長を実現することです。

以上より、当社が特定したマテリアリティ（重要課題）、長期経営ビジョン「挑戦と協創で進化させる社会と沿線」、また中期経営計画における重点戦略を踏まえ、重要と考える専門性・見識（スキル）を定めました。当社取締役会では、これらのスキルを発揮することが期待される取締役候補者を指名することとしています。

なお、当社は執行役員制度を導入しており、当社グループ全体の各事業分野において必要なスキルについては、担当執行役員を含めた全体で備える体制としています。また、必要に応じて執行役員を取締役会に出席させることで、取締役会の機能強化を図っています。

▶ 詳細はP.73「スキル・マトリックス」

取締役会実効性評価

取締役会の実効性を確保すべく、毎年、各取締役等の自己評価等を踏まえ、取締役会の実効性について、分析・評価を行い、その評価結果の概要についてはコーポレート・ガバナンスに関する報告書において開示することとしています。なお、客観性を高めるため、3年に一度、第三者を活用したアンケート調査を実施しています。

評価手法

各取締役等にアンケートを行ったうえで、結果の集計・分析を行い、アンケート結果及び取締役会の課題等について代表取締役へのヒアリングを踏まえ、さらに監査役会からの意見もあわせて評価結果をとりまとめました。

評価結果概要

各取締役等へのアンケートを主体とした自己評価の結果からは、全般的には自由闊達な議論を行う体制が整備され、また、昨年度の実効性評価の結果を踏まえて、さらなる機能強化に向けた施策に取り組むなど、取締役会は概ね良好に機能しており、実効性は確保されていると判断いたしました。

前回評価における機能強化策に対する取組み・意見

- 中期的な事業計画の進捗管理や、事業ポートフォリオの見直し等に関する議論の深度化
- 執行役員やグループ会社経営者等による説明の機会の設定や施設見学会の再開等、社外役員に対する情報提供のさらなる充実
- 社外取締役が取締役候補者に関する資質や適性の確認ができる場の充実
- サステナビリティ課題等についての議論の機会の充実

今後さらなる機能強化が必要であると考えられる事項

- 機関投資家を含む株主との対話状況等に関するさらなる情報共有や、社外役員間の情報共有機会の充実
- 次の取締役候補者について、業績・課題に関する報告等を通じた人材育成の推進やコミュニケーション機会の拡充など、社外取締役が資質や適性の確認ができる場のさらなる充実
- 社外役員に対し意思決定の基礎となる情報共有を行うとともに、経営計画に関する継続的な議論やステークホルダーの当社理解向上に資する情報開示の充実に向けた議論

取締役・監査役に対するトレーニング

取締役・監査役が求められる役割と責務を理解し、職務遂行に役立てるべく、講演会を適宜開催するとともに、必要なセミナー、シンポジウム等への出席を斡旋するほか、費用等を含め積極的な支援を行っています。

新任の取締役・監査役については、取締役・監査役に求められる役割・責務を中心に理解促進の機会を提供するほか、社外取締役・社外監査役については、経営環境等を含めた会社の情報についても説明等の機会を提供しています。



社外役員による東武グループ施設の視察の様子

政策保有株式

取引先との関係の維持・強化による事業の円滑な推進と東武グループの事業への相乗効果等を総合的に勘案し、政策保有株式を保有するとともに、次の検証を踏まえ、保有の意義が中長期的に希薄と考えられる場合には、段階的に縮減を図っていくことを基本的な方針としています。

政策保有株式として保有している個別の上場株式については、毎年取締役会にて、「営業取引の維持・強化」、「グループ事業の相乗効果」等の当初目的に即しているかを第一義の判断基準としつつ、当初取得目的の達成状況、保有に伴う便益やリスクが資本コスト等を踏まえた採算性に見合っているか等の精査を行い、中長期的な視点も踏まえた継続保有の経済合理性や必然性並びに将来の見通し等を総合的に勘案し検証しています。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、東武グループ並びに投資先企業の中長期的な企業価値向上に資するか否かの観点から判断しています。東武グループ並びに投資先企業の中長期的な企業価値向上を毀損する恐れのある議案については、投資先企業との対話等を踏まえ、議決権の行使について慎重に検討を行っています。

内容		単位：百万円
貸借対照表上の連結純資産額	(A)	541,713
政策保有株式 非上場株式		1,044
非上場株式以外の株式		84,711
合計	(B)	85,755
(銘柄数)		99
連結純資産における割合	(B)／(A)	15.8%

役員報酬

取締役の報酬は、指名・報酬委員会への諮問・答申を経て取締役会で定めた「取締役報酬の決定に関する方針」において、当社の企業価値向上及び社会的評価向上への意欲を高め、株主価値の増大に資する目的で、各人の役位、担当業務に応じた職責、会社・個人業績、経営環境、社会情勢等を考慮のうえで決定することとしています。

各取締役の報酬は、役位別の基本報酬と短期インセンティブ報酬（個人業績連動報酬分及び会社業績連動報酬分）により構成される金銭報酬と、中長期インセンティブ報酬としての株式報酬からなります。短期インセンティブ報酬のうち個人業績連動報酬分は、各人の総合評価とするため財務的業績や企業価値向上への貢献等各人の職務遂行状況により決定しています。会社業績連動報酬分は、企業本来の事業活動の状況、すなわち「稼ぐ力」の源泉となる指標とするため連結営業収益及び連結営業利益の中期経営計画等に掲げた数値に対する達成状況を評価指標としています。なお、経済情勢等の外部要因、異常気象等を勘案し、合理的な範囲内で必要な調整を行うことがあります。

中長期インセンティブ報酬である株式報酬は、取締役（社外取締役を除きます。）の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、株式交付信託を活用し、役位に応じて付与するポイントに基づき、原則として退任時に本信託を通じて当社株式及び金銭を交付します。

報酬の構成比率は、役位ごとに定める標準額を基準とし、基本報酬が55％～65％、短期インセンティブ報酬が20％～30％、中長期インセンティブ報酬が15％程度を目安としており、社外取締役の報酬は、独立性確保の観点から、金銭報酬の基本報酬のみとしています。

○ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数（2023年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		金銭報酬		株式報酬	
		基本報酬	短期インセンティブ報酬	中長期インセンティブ報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	224	131	59	33	8
監査役 (社外監査役を除く)	42	42	—	—	3
社外役員	60	60	—	—	7

(注) 1 上記には、2023年6月23日開催の第203期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名及び監査役1名を含んでいます。

2 上記の短期インセンティブ報酬は、業績連動報酬等であり、個人業績連動報酬分と会社業績連動分からなります。

3 上記の中長期インセンティブ報酬は、株式交付信託による非金銭報酬等であり、その額は2023年度の費用計上額です。

役員一覧 (2024年6月21日現在)

取締役



根津 嘉澄 男性

代表取締役
取締役会長

重要な兼職の状況
(株)松屋社外取締役
富国生命保険(相)社外監査役

1974年 4月 当社入社
1988年 4月 当社関連事業室部長
1990年 5月 当社関連事業室長
1990年 6月 当社取締役関連事業室長
1991年 4月 当社常務取締役
1993年 6月 当社代表取締役(現在)
1993年 6月 当社専務取締役
1995年 6月 当社取締役副社長
1999年 6月 当社取締役社長
2018年 4月 当社取締役社長 社長執行役員
2023年 6月 当社取締役会長(現在)



都筑 豊 男性

代表取締役
取締役社長
社長執行役員

1984年 4月 当社入社
2008年 7月 当社鉄道事業本部運輸部長
2013年 7月 東武エンジニアリング(株)代表取締役社長
2015年 6月 当社取締役鉄道事業本部副本部長兼運輸部長
2016年 4月 当社取締役鉄道事業本部部長
2017年 6月 当社常務取締役鉄道事業本部部長
2018年 4月 当社常務取締役常務執行役員鉄道事業本部部長
2018年 6月 当社常務執行役員鉄道事業本部部長
2019年10月 東武商事(株)代表取締役副社長
2020年 6月 同社代表取締役社長
2023年 4月 当社執行役員
2023年 6月 当社代表取締役(現在)
2023年 6月 当社取締役社長 社長執行役員(現在)



横田 芳美 男性

取締役
専務執行役員

1984年 4月 当社入社
2012年 6月 当社経営企画部長
2015年 4月 当社経営企画部長兼池袋開発プロジェクト部長
2015年 6月 当社取締役経営企画部長兼池袋開発プロジェクト部長
2016年 1月 当社取締役経営企画部長
2017年 6月 当社常務取締役経営企画部長
2017年 7月 当社常務取締役経営企画本部副本部長
2018年 4月 当社常務取締役常務執行役員経営企画本部副本部長
2018年 6月 当社常務執行役員経営企画本部副本部長
2018年 7月 当社常務執行役員
2019年 6月 当社常務執行役員生活サービス創造本部まちづくり推進統括部長
2020年 6月 当社取締役常務執行役員生活サービス創造本部まちづくり推進統括部長
2021年 6月 当社取締役常務執行役員生活サービス創造本部部長
2022年 6月 当社取締役常務執行役員生活サービス創造本部部長兼沿線価値創造統括部長
2023年 4月 当社取締役常務執行役員
2024年 4月 当社取締役専務執行役員(現在)



重田 敦史 男性

取締役
常務執行役員

1979年 4月 (株)富士銀行入行
2006年 3月 (株)みずほコーポレート銀行執行役員
2008年 4月 同行常務執行役員
2010年 5月 (株)東武百貨店専務取締役
2011年 5月 同社代表取締役専務
2013年 4月 同社代表取締役社長
2015年 6月 (株)東武ホテルマネジメント代表取締役社長
2020年 6月 当社取締役常務執行役員
2021年 6月 当社取締役常務執行役員グループ事業本部部長
2022年 6月 当社取締役常務執行役員グループ事業本部部長兼グループ事業統括部長
2023年 4月 当社取締役常務執行役員グループ事業本部部長
2024年 4月 当社取締役常務執行役員(現在)



鈴木 孝郎 男性

取締役
常務執行役員
鉄道事業本部長

1986年 4月 当社入社
2012年 4月 当社鉄道事業本部施設部長
2016年 4月 当社鉄道事業本部運輸部長兼鉄道乗務員養成所所長
2019年 6月 当社鉄道事業本部車両部長
2021年 6月 当社執行役員鉄道事業本部副本部長兼技術統括部長兼車両部長
2022年 6月 当社取締役常務執行役員鉄道事業本部長(現在)



柴田 光義 男性

社外 独立役員
取締役
重要な兼職の状況
古河電気工業(株)特別顧問
いすゞ自動車(株)社外取締役
朝日生命保険(相)社外監査役

1977年 4月 古河電気工業(株)入社
2008年 6月 同社執行役員
2009年 6月 同社執行役員常務
2010年 6月 当社取締役兼執行役員常務
2012年 4月 同社代表取締役社長
2017年 4月 同社取締役会長
2018年 6月 当社取締役(現在)
2023年 4月 古河電気工業(株)取締役
2023年 6月 同社特別顧問(現在)



安藤 隆春 男性

社外 独立役員

取締役

重要な兼職の状況
(株)アミューズ社外取締役
(株)ゼンショーホールディングス社外取締役
(株)日清製粉グループ本社社外取締役(監査等委員)
楽天グループ(株)社外取締役

1972年 4月 警察庁入庁
1999年 8月 警視庁公安部長
2004年 8月 警察庁長官官房長
2009年 6月 警察庁長官(2011年10月退官)
2018年 6月 当社取締役(現在)



矢ヶ崎 紀子 女性

社外 独立役員

取締役

重要な兼職の状況
東京女子大学
現代教養学部国際社会学科
コミュニティ構想専攻教授
日本貨物鉄道(株)社外取締役
東日本高速道路(株)社外監査役

1987年 4月 (株)住友銀行入行
1989年10月 (株)日本総合研究所総合研究部門
上席主任研究員
2008年10月 国土交通省観光庁参事官
(観光経済担当)
2011年 7月 首都大学東京都市環境学部特任准教授
2014年 4月 東洋大学国際地域学部准教授
2015年 6月 当社取締役
2018年 4月 東洋大学国際観光学部教授
2019年 4月 東京女子大学現代教養学部国際社会学科コミュニティ構想専攻教授
2020年 6月 当社取締役(現在)
2022年 4月 東京女子大学副学長 現代教養学部
国際社会学科コミュニティ構想専攻教授
2024年 4月 同大学現代教養学部国際社会学科
コミュニティ構想専攻教授(現在)

④ 社外取締役・社外監査役の選任理由はこちらをご覧ください。「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」
<https://www.tobu.co.jp/ir/governance/>



1974年 4月 日本開発銀行入行
2006年10月 日本政策投資銀行理事
2008年10月 (株)日本政策投資銀行取締役常務執行役員
2011年 6月 同行代表取締役副社長
2015年 6月 同行代表取締役社長(2018年6月退任)
2018年 8月 一般財団法人日本経済研究所理事長(現在)
2020年 6月 当社取締役(現在)

柳 正憲

男性

社外 独立役員

取締役

重要な兼職の状況
一般財団法人日本経済研究所理事長
近鉄グループホールディングス(株)社外取締役
富国生命保険(相)社外取締役(2024年7月2日退任)

○ スキル・マトリックス各項目の選定理由

項 目	選 定 理 由
企業経営・経営戦略	事業環境やニーズの変化を進取する「挑戦」と、関係者との協力や連携により価値を創出する「協創」により、重点戦略(成長戦略)を推進し、「東武グループの持続的な成長」と「人にやさしく 人と地域が共に輝きつづける社会」の実現をはかるため
財務・会計	正確・適切な財務報告と財務健全性の維持を実現し、かつ持続的な企業価値向上に向けた成長投資の推進と株主還元強化を実現する確かな財務・資本戦略を推進するため
人材開発・組織戦略	人的資本は当社グループの事業の基盤であり、経営戦略と事業戦略に応じた人的資本戦略を推進するため
法務・リスクマネジメント	コンプライアンス経営や適切なリスク管理を基盤とした機動的かつ公正なコーポレート・ガバナンスを確立し、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上をはかるため
サステナビリティ	環境ブランディング実現や長期的なエネルギーコスト低減をはじめ環境負荷低減へのさらなる取組みと、地域社会との持続的な発展をはかるため
デジタルトランスフォーメーション	デジタル技術の積極的な活用により、収益拡大・コスト削減を実現する事業変革をはかるため
運輸事業	輸送サービスのレベルアップや持続的な運行体制の確立等、事業基盤(沿線)の持続的な発展をはかるため
開発(まちづくり)事業	沿線での開発余地があり、今後の成長をけん引する中核事業として、収益力を強化するため
観光事業	インバウンドを中心として市場の成長が見込めるなど、今後の成長をけん引する中核事業として、収益力を強化するため

○ 取締役会のスキル・マトリックス

氏 名	専 門 性 ・ 見 識								
	企業経営・経営戦略	財務・会計	人材開発・組織戦略	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ	デジタルトランスフォーメーション	運輸事業	開発(まちづくり)事業	観光事業
根津 嘉澄	○		○		○				
都筑 豊	○	○	○	○	○	○			
横田 芳美	○	○		○	○			○	
重田 敦史	○	○	○					○	○
鈴木 孝郎	○			○		○	○		○
柴田 光義	○	○		○	○	○			
安藤 隆春			○	○	○				
矢ヶ崎 紀子			○				○		○
柳 正憲	○	○		○			○	○	

監査役



杉山 知也 男性
常勤監査役

1985年 4月 当社入社
2013年 6月 当社財務部長
2015年 6月 当社監理部長
2017年 9月 (株)東武ホテルマネジメント常務取締役
2019年 6月 当社執行役員
2020年 6月 当社執行役員グループ事業部
(グループ管理担当)部長
2021年 6月 当社常勤監査役(現在)



吉田 辰雄 男性
常勤監査役

1982年 4月 当社入社
2009年 4月 当社分譲事業本部不動産事業部長
2010年 4月 当社沿線開発事業本部部長
2012年 6月 当社資産管理部長
2018年 4月 当社執行役員資産管理部長
2020年 6月 当社執行役員生活サービス創造本部
アセット戦略部長
2021年 6月 当社執行役員生活サービス創造本部
アセット戦略統括部長
2023年 4月 当社執行役員生活サービス創造本部
副本部長
2023年 6月 当社常勤監査役(現在)



茂木 友三郎 男性
社外 独立役員

監査役

重要な兼職の状況
キッコーマン(株)
取締役名誉会長取締役会議長
カルビー(株)社外取締役
(株)オリエンタルランド社外取締役
(株)フジ・メディア・ホールディングス
社外取締役(監査等委員)

1958年 4月 野田醤油(株)(現キッコーマン(株))入社
1979年 3月 同社取締役
1982年 3月 同社常務取締役
1989年 3月 同社専務取締役
1994年 3月 同社取締役副社長
1995年 2月 同社取締役社長
2001年 6月 当社監査役(現在)
2004年 6月 キッコーマン(株)取締役会長CEO
2011年 6月 同社取締役名誉会長取締役会議長(現在)



福田 修二 男性
社外 独立役員

監査役

重要な兼職の状況
太平洋セメント(株)名誉顧問

1974年 4月 小野田セメント(株)
(現太平洋セメント(株))入社
2008年 4月 同社執行役員
2010年 8月 同社取締役常務執行役員
2012年 4月 同社代表取締役社長
2018年 4月 同社取締役会長
2020年 6月 当社監査役(現在)
2022年 4月 太平洋セメント(株)取締役相談役
2022年 6月 同社相談役
2024年 4月 同社名誉顧問(現在)



林 信秀 男性
社外 独立役員

監査役

重要な兼職の状況
(株)みずほフィナンシャル
グループ顧問
日本精工(株)社外取締役
(2024年6月27日就任)
(株)JTB社外監査役

1980年 4月 (株)富士銀行入行
2007年 4月 (株)みずほコーポレート銀行執行役員
2009年 4月 同行常務執行役員営業担当役員
2011年 6月 同行常務取締役インテリナショナル
バンキングユニット統括役員
2013年 4月 (株)みずほフィナンシャルグループ
副社長執行役員国際ユニット担当副社長、
(株)みずほ銀行副頭取執行役員
MHC国際ユニット連携担当副頭取、
(株)みずほコーポレート銀行取締役
副頭取国際ユニット担当副頭取
2013年 6月 (株)みずほフィナンシャルグループ
取締役副社長国際ユニット担当副社長
2013年 7月 (株)みずほ銀行取締役副頭取
国際ユニット担当副頭取
2014年 4月 同行取締役頭取
2017年 4月 同行取締役会長
2019年 4月 同行常任顧問
2020年 6月 当社監査役(現在)
2023年 4月 (株)みずほフィナンシャルグループ顧問(現在)



役員一覧

1 根津 嘉澄

代表取締役
取締役会長

2 都筑 豊

代表取締役
取締役社長

3 横田 芳美

取締役

4 重田 敦史

取締役

5 鈴木 孝郎

取締役

6 柴田 光義

取締役（社外）

7 安藤 隆春

取締役（社外）

8 矢ヶ崎 紀子

取締役（社外）

9 柳 正憲

取締役（社外）

10 杉山 知也

常勤監査役

11 吉田 辰雄

常勤監査役

12 茂木 友三郎

監査役（社外）

13 福田 修二

監査役（社外）

14 林 信秀

監査役（社外）

コンプライアンス

コンプライアンスに対する基本的な考え方

東武グループは、ステークホルダーの皆様を支えられていることを自覚し、役員、執行役員及び従業員等が法令及びルールを守り、高い倫理意識をもって、信頼される東武グループの推進者として誠実かつ適切に行動するためのコンプライアンスに関する行動原則として「東武グループコンプライアンス基本方針」を制定するとともに、各種教育研修等の実施によりコンプライアンス意識の向上を図るなど、コンプライアンス経営体制の整備、拡充につとめ、社会から信頼される企業グループとなることを目指します。

東武グループコンプライアンス基本方針

私たちは、一人ひとりが信頼される東武グループの推進者として誠実かつ適切な行動を心がけます。

お客様に対して

私たちは、安全・安心を第一に考え、お客様のニーズに合わせた高品質なサービス・商品を提供しつづけることによって、お客様からの期待にこたえます。

投資家に対して

私たちは、適時・適切な情報開示による投資家の皆様からの信頼をベースに、経営環境の変化に対応した事業展開によって企業価値増大を目指し、誠実な企業行動を推進します。

お取引先に対して

私たちは、お取引先と相互に信頼を築くために、法令に基づき、公平・公正かつ透明な取引を行います。

社会に対して

私たちは、事業を通じて地域社会の魅力創造に努め、社会とのコミュニケーションや地球環境に配慮したよき企業市民として活動します。

東武グループの一員として

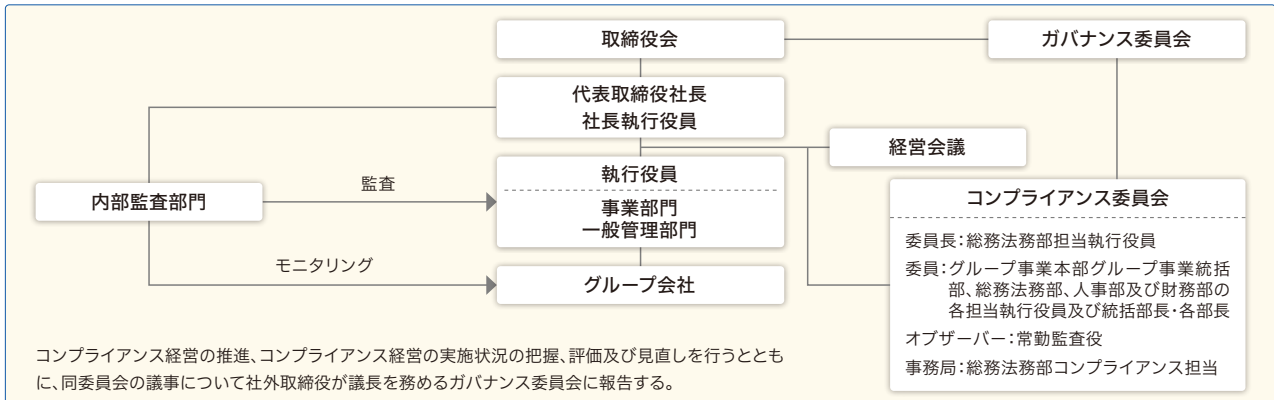
私たちは、法令と規律を守り、礼節を重んじ、誇りと責任をもって自らの役割を果たすことにより、健全な職場を創出・維持します。

コンプライアンス推進体制

東武鉄道では、「東武グループコンプライアンス基本方針」に基づき、行動指針としてのコンプライアンス・マニュアル及びコンプライアンスカードを作成のうえ全役員、執行役員及び従業員等に配付し、継続的に教育研修などを実施しています。また、コンプライアンスの取組みを社内横断的に統括する専門部署やコンプライアンスに関する通報・相談窓口の設置のほか、推進状況の監視機関である「コンプライアンス委員会」などの整備により、コンプライアンス経営体制を構築、推進しています。

さらに、子会社等を統括管理する専門部署を設置し、「グループ会社管理規程」に基づき、子会社等の経営及び事業運営について、管理、支援を行い、子会社等における当社への報告体制、危機管理体制、業務執行の効率性を確保する体制を構築するとともに、「グループ会社モニタリングに関する規程」に基づき、子会社等の監査役と連携し、情報共有・情報蓄積を図りながら、子会社等へのモニタリング及びその結果に対する改善指導を行い、グループガバナンスを一層強化しています。そして、定期的に「東武グループコーポレート会議」の開催等により、グループ経営方針の伝達と子会社等の事業の進捗状況及び経営に関する情報の共有化を図り、子会社等と連携し、グループ全体でのコンプライアンス経営体制を構築しています。

コンプライアンス経営体制



コンプライアンス研修・教育

東武鉄道及びグループの鉄道事業関連会社[※]では、新入社員や新任管理監督者候補者等に対するコンプライアンス教育を実施するとともに、全従業員等を対象としたコンプライアンス・テーマ教育を実施しています。このほか、法改正や社会環境の動向などを注視し、必要に応じて全社または各部門・各社においてコンプライアンス教育を実施しています。

また、グループ会社では、「東武グループコンプライアンス基本方針」に関するeラーニング教育を実施し、グループ全体でのコンプライアンス意識の啓発を図っています。

※東武インターテック(株)・東武エンジニアリング(株)・東武ステーションサービス(株)・東武シェアードサービス(株)

○ 2023年度に実施した主なコンプライアンス教育 (東武鉄道及びグループの鉄道事業関連会社)

内容	教育延人員
新入社員・新任管理監督者候補者研修	110
コンプライアンス・テーマ教育 (個人情報の取扱い・公益通報者保護法)	7,793
ソーシャルメディアポリシーに関する教育	5,599

内部通報制度(コンプライアンス・ホットライン)

東武鉄道では、コンプライアンスに関する通報・相談窓口である「東武鉄道コンプライアンス・ホットライン」を社内外に設置し、コンプライアンス違反の早期発見と是正を図る体制を整備しています。なお、2023年度の「東武鉄道コンプライアンス・ホットライン」利用件数は7件でした。

また、「公益通報者保護規程」を制定し、公益通報者に対する不利益取扱いを禁止するとともに、通報・相談内容や是正、再発防止策等をコンプライアンス委員会に上程する体制を整備するなど、適正な処理の仕組みを定めています。

腐敗防止の取組み

東武鉄道では、取引先等と相互に信頼関係を構築するために法令及び健全な商習慣に従い、公平・公正かつ透明な選定・取引を行うことをコンプライアンス・マニュアルにおいて定め、研修・教育等を通じ、贈収賄・汚職の防止に取り組んでいます。また、インサイダー情報について厳重な管理を行うとともに、eラーニング等を活用した教育などにより、インサイダー取引禁止の徹底を図っています。

さらに、東武グループでは、反社会的勢力に対し毅然とした対応を行うとともに、その排除に向け、「東武グループ連絡協議会」を開催し、グループ内において反社会的勢力に対する防備を固め、情報及び対応策などを共有化する体制を構築しています。また、取引開始後に反社会的勢力であることが判明した場合に備え、契約書類に反社会的勢力排除条項を導入しています。

なお、当社は取引先等との共存共栄の構築を目指し、2023年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。同宣言の取組みを推進することで、取引先等の事業継続と取引適正化に貢献していきます。

リスク管理

リスク管理に対する基本的な考え方

当社は、「危機」をコンプライアンス事案や地震などの自然災害、個人情報の漏洩や知的財産を含む当社資産への不当な侵害のほか、当社事業経営に重大な影響を与えるあらゆる事故・事象などであると定義しており、危機は未然防止を原則とし、危機の要因の縮小あるいは分散に努めることとしています。危機発生の際には、お客様、株主様、お取引先等の関係者並びに当社及び従業員等に対する被害を最小限にとどめ、もって当社に対する信頼の維持・向上を図り、社会的使命を果たすこととしています。

リスク管理体制

リスク管理体制の体系化と、事業活動に関する様々な損失リスクの最小化・分散化を図るため、「危機管理規程」を制定するとともに、危機管理を統括する「危機管理委員会」を中心とした危機管理体制を構築、推進し、あらゆるリスクに関する予防と対応、情報の共有化を図っています。

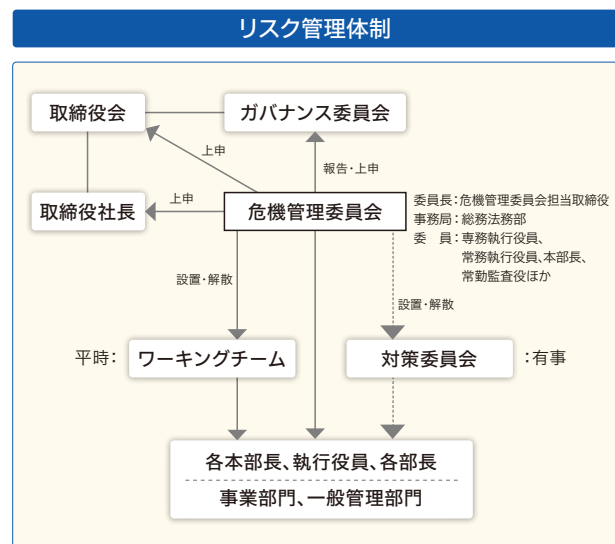
危機管理委員会は、危機管理委員会担当取締役を委員長とし、各部門担当執行役員ほかで構成し、6か月に1回の定例会議を開催しているほか、必要な都度臨時的な会議を開催することとしています。

また、該当部署が複数にわたる危機の予防のため、関係各部署からなる危機の予防に関するワーキングチームを設置しています。

各事業本部並びに各部等では、情報の収集・分析により、発生の頻度及び発生した場合の影響度を見える化した「リスクマップ」や事象ごとの対応を列挙した「危機の予防に関する報告書」を作成し、把握した危機及び危機の要因について、危機の未然防止のため、危機要因の縮小あるいは分散に努めています。これらの内容については、危機管理ワーキングチームが6か月に1回取りまとめ、危機管理委員会に報告しています。

危機管理委員会は、全社的に影響を与えるような重要事項については、取締役社長、ガバナンス委員会及び取締役会に上申しています。さらに、委員長はガバナンス委員会において、委員会の活動計画及び活動報告、提言を行っています。

危機発生時は、地震など災害時に置かれる災害対策総本部や鉄道事故発生時に置かれる鉄道事業本部事故・災害等対策本部のほか、危機管理委員会のもとに対策委員会を設置し、対策を検討実施するとともに、お客様等に必要に応じて、迅速・正確な情報提供を行い、企業としての社会的使命を全うします。



危機管理

危機管理規程に基づき、鉄道事故に関しては事故・災害等対策規程並びに被害者支援計画などを策定し、情報セキュリティに関しては東武セキュリティ対策基準規程などの策定並びに「TOBU-CSIRT」を運用し、広報対応に関しては異常時広報ガイドライン等を策定するなど、事象や対応に合わせ、危機の発生のおそれや危機発生時における被害の最小化を図る方策を事前に定め、緊急対応体制を整備しています。

BCP(事業継続プラン)

危機管理の一環として、地震発生時並びに新型インフルエンザなどの発生時に対する「事業継続計画」を策定しています。

各計画は、本社屋の状況や罹患状況など事態の状況等に応じ、各部署が自らの業務に優先順位をつけ、継続する業務を選択しています。また、常に実効性の高い計画であることを維持するため、年1回見直しを実施しています。

情報セキュリティ

① 詳細はこちらをご覧ください。「東武鉄道情報セキュリティ基本方針」
<https://www.tobu.co.jp/corporation/policy/#ANC03>

運営体制

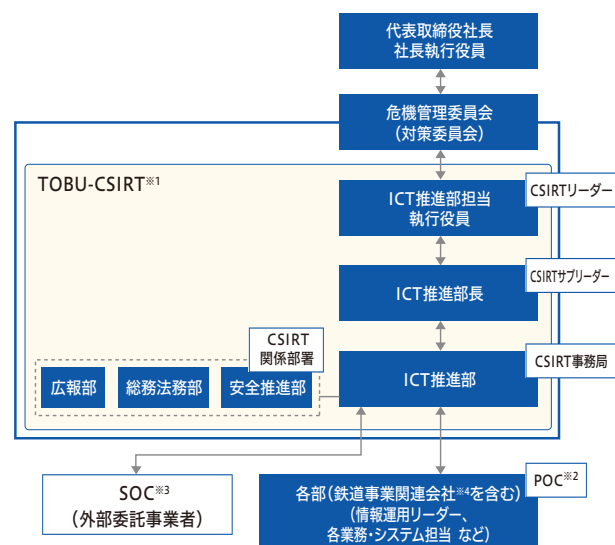
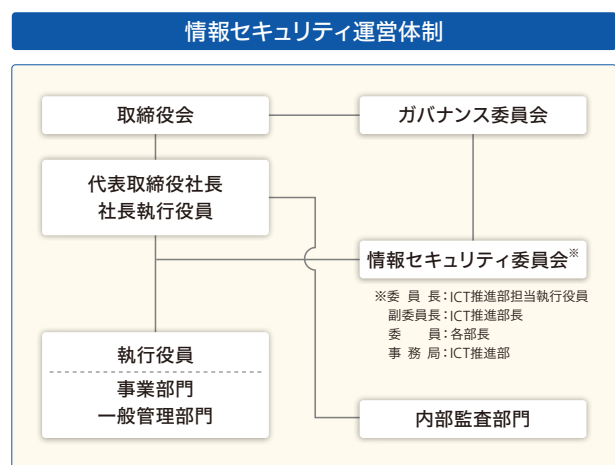
「東武鉄道情報セキュリティ基本方針」に基づき、重要な社会インフラを有する企業として全社的な運営体制を確立しています。

情報セキュリティマネジメントに関するガバナンス体制として、ICT推進部担当執行役員を委員長とした情報セキュリティ委員会を設置し、マネジメントの実施状況及び実施計画の報告を行い、同委員会の議事についてはガバナンス委員会に報告を行っています。

また、役員を含めた全パソコンユーザーに対しては、情報セキュリティeラーニング、標的型メール攻撃を模擬した実体験型の訓練を実施するなど、情報セキュリティに対する意識の向上を図っています。

「TOBU-CSIRT」の運用

高度化、複雑化するサイバー攻撃等の情報セキュリティインシデントに対応するため、専門チーム「TOBU-CSIRT」により、「有事における迅速な対応」と「平時における未然防止活動」に取り組んでいます。外部専門家が業務用ネットワークを常時監視し、異常検知の際は迅速に対応できる体制を確保しているほか、当社内での情報セキュリティインシデント発生を想定した対応訓練を実施しています。



※1 CSIRT（シーサート）：Computer Security Incident Response Teamの略称。セキュリティインシデントに効果的に対応するために整備された体制・チームであり、各官公庁や企業においても整備に取り組みされている。

※2 POC（ポック）：Point of contactの略称。各部の連絡受付窓口。

※3 SOC（ソック）：Security Operation Centerの略称。外部情報セキュリティ専門業者による助言や技術支援を役割としている。

※4 鉄道事業関連会社：東武インターテック（株）・東武エンジニアリング（株）・東武ステーションサービス（株）・東武シェアードサービス（株）