

脱炭素・循環型社会①「環境ビジョン2030」目標	36
脱炭素・循環型社会② 目標実現に向けたステップ	37
脱炭素・循環型社会③「環境ビジョン2030」の進捗	38
TCFD提言への取り組み	39
人的資本	40
知的資本 & 社会・関係資本（社会貢献活動含む）	42
リアル×デジタルの融合を目指したデジタル戦略	43
安心・安全	44
コーポレート・ガバナンス	45
コーポレート・ガバナンス体制	46
主な社外からの評価	47

※ ESG情報等は統合報告書にも記載しております

https://ir.tokyu.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html

※ サステナブル経営への取り組みは当社ホームページよりご覧いただけます

<https://tokyu.disclosure.site/ja>



脱炭素社会

地球温暖化を1.5℃に抑える水準に向けた取り組みとともに、街の脱炭素に貢献する

循環型社会

ゼロ・ウェイスト社会に向け、顧客接点の多い事業特性を生かして資源循環・循環経済の輪に加わり、輪を広げる

1 チャレンジ目標を掲げる

自社
(連結)

I 自社（連結）の事業活動

Scope1,2

2030年	CO ₂ 排出量	46.2%削減（2019年度比）
	再エネ比率	50%
2050年	CO ₂ 排出量	実質0
	再エネ比率	100%（RE100）

I 2030年 廃棄物量 10%削減（収益原単位2019年度比）

I 2030年 水使用量 10%削減（収益原単位2019年度比）

脱炭素・循環型社会

2 あらゆるステークホルダーとのパートナーシップで取り組む

3 環境に良い行動変容を後押しするサービスを提供する

街への
取り組み

I 事業活動のサプライチェーン

Scope3

2030年	CO ₂ 排出量	30.0%削減（2019年度比）
-------	---------------------	------------------

I 街の脱炭素

Scope3を超えて

お客様の脱炭素を促進するサービス提供やエネルギーインフラマネジメント、自治体連携等を通じて街の脱炭素を促進する

I 環境負荷を低減するサービスメニュー提供

2030年までに100件以上

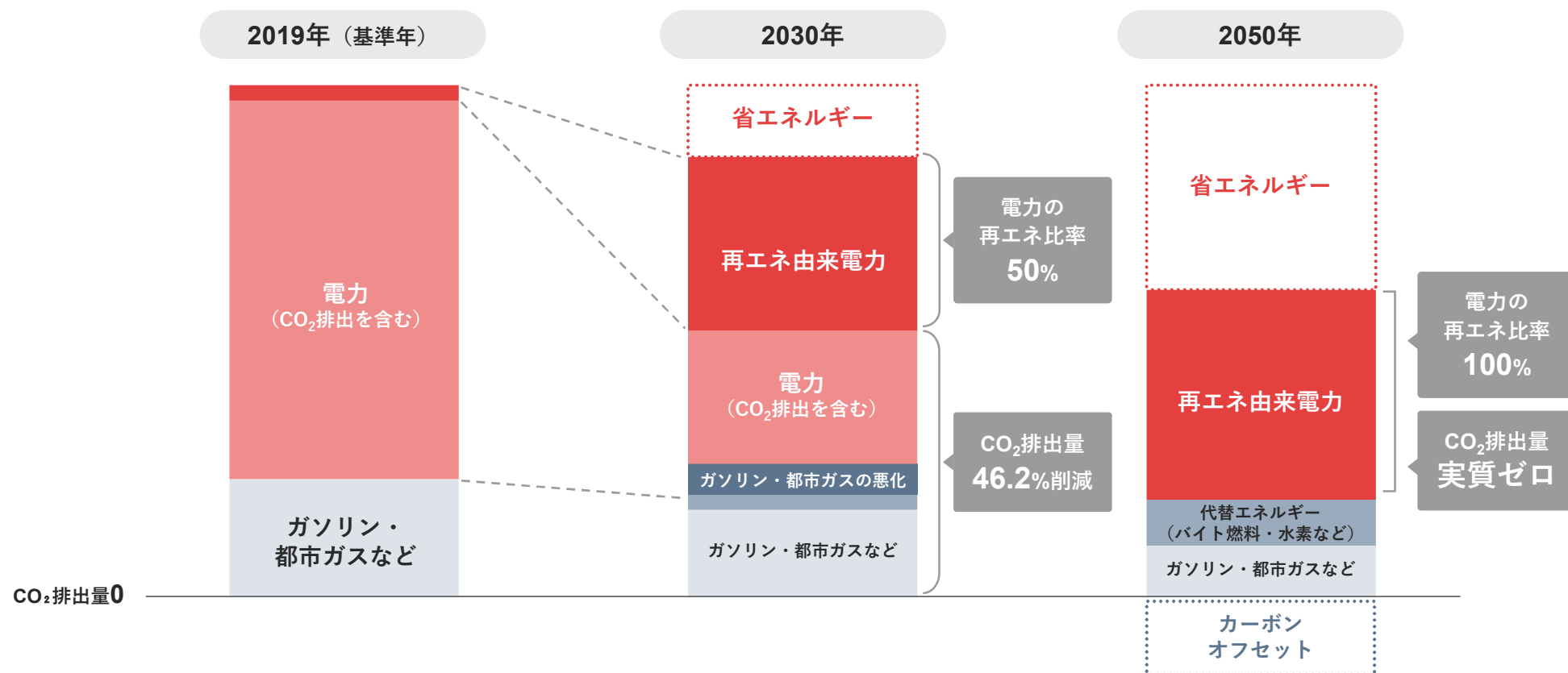
I SDGs行動する人 2030年までに3割向上*

（2021年度50.6% ⇒ 65%）

※東急(株)による東急線沿線17市区におけるSDGs認知度調査（インターネット調査）にて、SDGs17のゴールのいずれか1つ以上で企業選択意向／行動意向のある人の割合。2021年度は50.6%。3割向上することで、行動する人が約82万人増加に相当。

- 事業活動と環境価値向上が一体となった運営事業に取り組みを推進する
- 再生エネルギーへの転換に加え、省エネルギー化や代替エネルギーの検討を積極的に進める
 - ・ 鉄道事業における省エネルギー性能が高い新型車両への置き換え
 - ・ 不動産事業における環境不動産認証の取得、環境投資基準の設定
 - ・ 代替エネルギー（バイオ燃料、水素燃料、燃料電池など）の技術動向の把握、積極的な導入検討

CO₂換算エネルギー構成の目標実現に向けたステップ



脱炭素社会

循環型社会

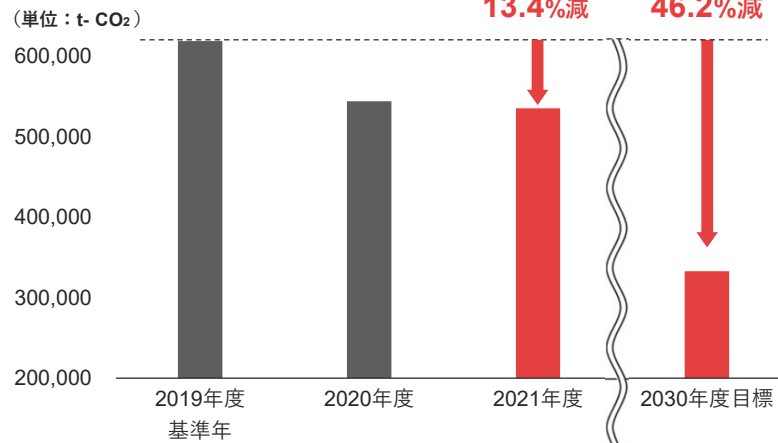
目標

<p>2030年</p> <p>CO₂排出量</p> <p>46.2%削減</p> <p>(2019年度比)</p> <hr/> <p>再エネ比率</p> <p>50%</p>	<p>2050年</p> <p>CO₂排出量</p> <p>実質 0</p> <hr/> <p>再エネ比率</p> <p>100% (RE100)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2030年</p> <p>廃棄物量</p> <p>10%削減</p> <p>(収益原単位2019年度比)</p>	<p>2030年</p> <p>水使用量</p> <p>10%削減</p> <p>(収益原単位2019年度比)</p>
--------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

進捗

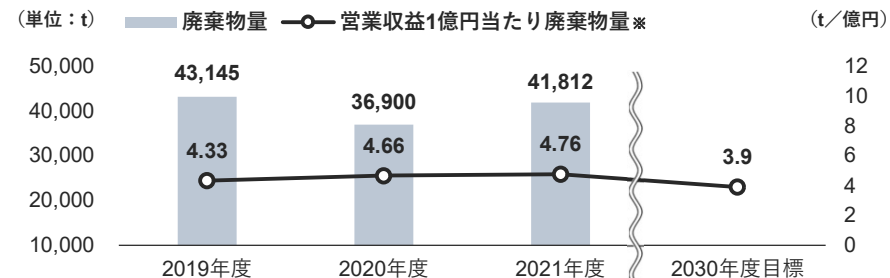
CO₂排出量



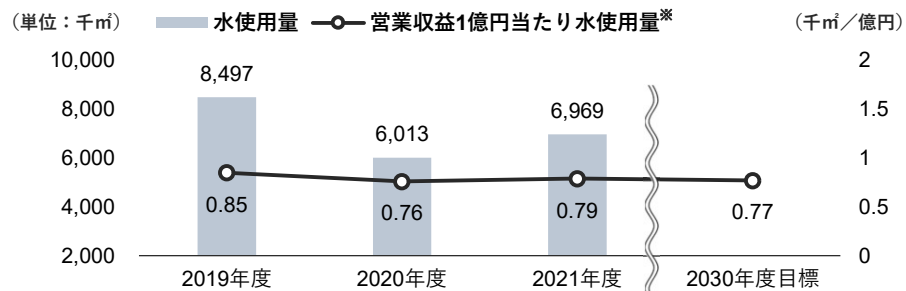
(単位：t-CO₂)

2019年度 (基準年)	2020年度	2021年度	対基準年度
618,643	544,081	535,741	△13.4%

廃棄物量実績 (連結)



水使用量実績 (連結)



※ 2019年度および2020年度の営業収益は、収益認識に関する会計基準を適用した場合の影響額を試算し算出

TCFD提言への取り組み

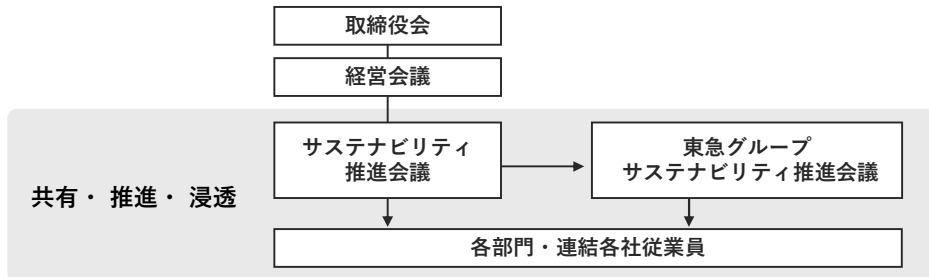
● 2020年9月にTCFDへの賛同を表明し、その提言に基づいた情報開示を推進

TCFDの開示提言



▶ ガバナンス

- 気候変動を重要課題とし、経営会議でリスクの特定・評価および戦略・目標について審議・決定する
- 年2回開催されるサステナビリティ推進会議、および東急グループサステナビリティ推進会議にて、環境課題の共有・推進・浸透および取り組み状況のモニタリングを実施する

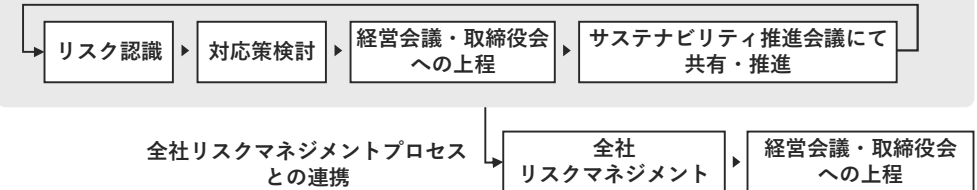


▶ リスク管理

- 気候変動のリスクと機会について、毎年経営会議・取締役会にて上程する
- 毎年各事業・各社にてリスク分析する際に、気候関連リスクを含めて検討・評価・管理する

● リスク管理プロセス

気候変動リスクと機会



▶ 戦略〈シナリオ分析における大枠（世界観）の設定〉

- 選定シナリオ：21世紀末における気温上昇を1.5℃に抑制する「1.5℃シナリオ」と「4℃シナリオ」を選定

シナリオ	当社グループへの影響		
1.5℃	移行リスク	技術	電力コストや省エネ技術に対するコスト増加
		政策・法規制	炭素税など温暖化抑制に向けた政策や規制の強化
	機会	資源効率性	省エネ技術開発によるコストの減少
		製品／サービス	環境意識向上による公共交通利用者の増加 環境配慮物件への入居志向の向上
4℃	物理リスク	急性	災害激甚化による施設の浸水などによる改修コストの増加と顧客の流出
		慢性	新たな感染症により利用者が減少

▶ 指標と目標

- 脱炭素社会の実現のために、気温上昇を1.5℃に抑える水準を目指す
- 環境と調和する持続可能なまちづくりを推進する

脱炭素社会		循環型社会
Scope1,2		Scope3
2030年 CO ₂ 排出量 46.2%削減 (2019年度比)	2050年 CO ₂ 排出量 実質0	2030年 事業活動のサプライチェーン 30.0%削減 (2019年度比)
再エネ比率 50%	再エネ比率 100% (RE100)	2030年 廃棄物量 10%削減 (収益原単位2019年度比)
		2030年 水使用量 10%削減 (収益原単位2019年度比)

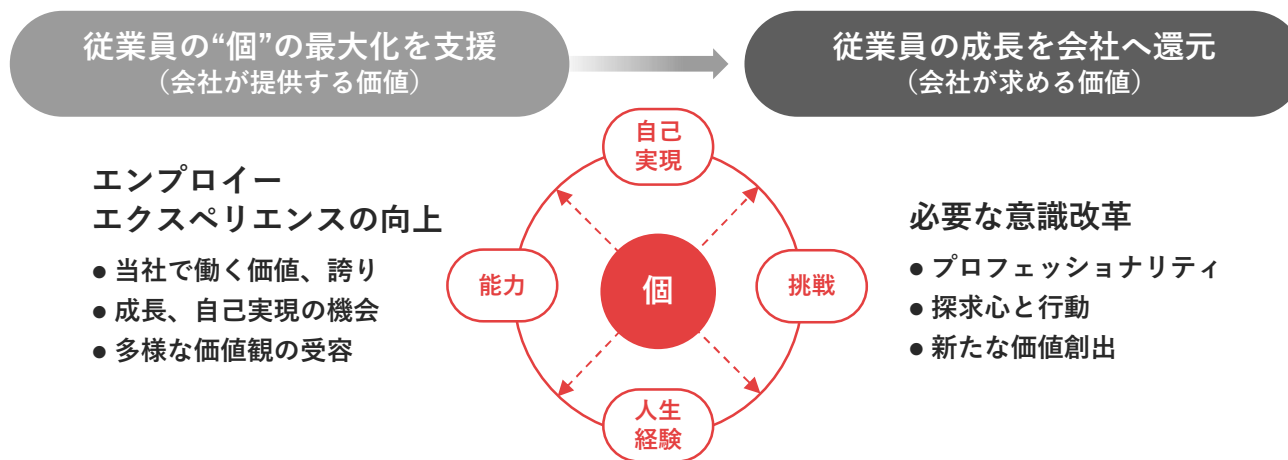
人的資本 (1)

- 持続的な成長を図るべく、競争力の源泉である人材に対して様々な施策を積極的に打ち出し、“個”の最大化及び「誰もが働き続けたい会社」を実現していく

中期3か年経営計画「人材戦略」のコンセプト

従業員が当社で働くことに価値と誇りを感じ、エンployeeエクスペリエンス（従業員としての経験価値）を高めるような取り組みを行うとともに、従業員の成長を会社へ還元していく意識改革を推進する

従業員エンゲージメントの向上



対応すべき環境変化

外的環境

- 雇用の流動化
- 就業意識の変化・多様化
- 専門人材の不足感

内的環境

- 労務構成の変化
- 職歴の多様化
- 業務の高度化・専門化

従業員の“個”の最大化支援の取り組み

- 自身の職務・環境に合わせたスタイルを自ら選択する取り組み「スマートチョイス」を実践
- 円滑な業務遂行やキャリア形成支援のため、上司と部下が1対1で行う対話「1on1」ミーティングの強化
- 業務上の経験学習に対し、上長から持続的な成長支援が行えるよう設計
- 業務内外の時間を自己のキャリア研鑽のために使用できる土台を構築（社内副業制度や社外副業、選択型研修へのシフト）
- 「再入社窓口」の運用開始、シニア世代の職域拡大

各指標における実績・目標

キャリア支援・人材育成

自律的なキャリア形成支援

2022年度実績 **24.3%**
(教育制度利用率)

2023年度目標 **30%以上**
(教育制度利用率)

対話型組織開発研修プログラム

- 延べ参加人数1,087名
 - 延べ開催回数全120回・計209時間
- (2022年7月末現在)

イノベーション人材の育成

新規事業を提案し、発案者自らがプロジェクトリーダーとして携わることが可能な「社内起業家育成制度」

事業化した案件数：6件

働き方

“スマートチョイス”拡充

場所	時間
服装	リフレッシュ

Choice

(フレックスタイム制の全社導入等)

ダイバーシティマネジメント

管理職に占める女性比率

2022年度末実績 **12.9%**
(前年比3.0pt増加)

2023年度末目標 **10%以上**
※2020年度策定

男性育児休業取得比率

2022年度末実績 **90.6%**
(前年比0.7pt増加)
※平均取得日数32.7日

2023年度末目標 **100%**

健康経営

禁煙成功率

禁煙外来の費用負担補助や産業医・保健師によるサポート

参加者のうち83%が禁煙に成功

メタボ判定区分の改善

約半年間の管理栄養士や保健師による食事・運動面のサポート

参加者半数以上32名が改善

従業員エンゲージメント

2022年度実績 **B**
(11段階中6段階目)

2023年度目標 **A**
(11段階中3段階目)

「なでしこ銘柄」に
2022年まで10年連続選定



「プライム100選」に
運輸業初選定



「健康経営優良法人
ホワイト500」
に認定



「PRIDE指標
『ゴールド』」
を5年連続受賞

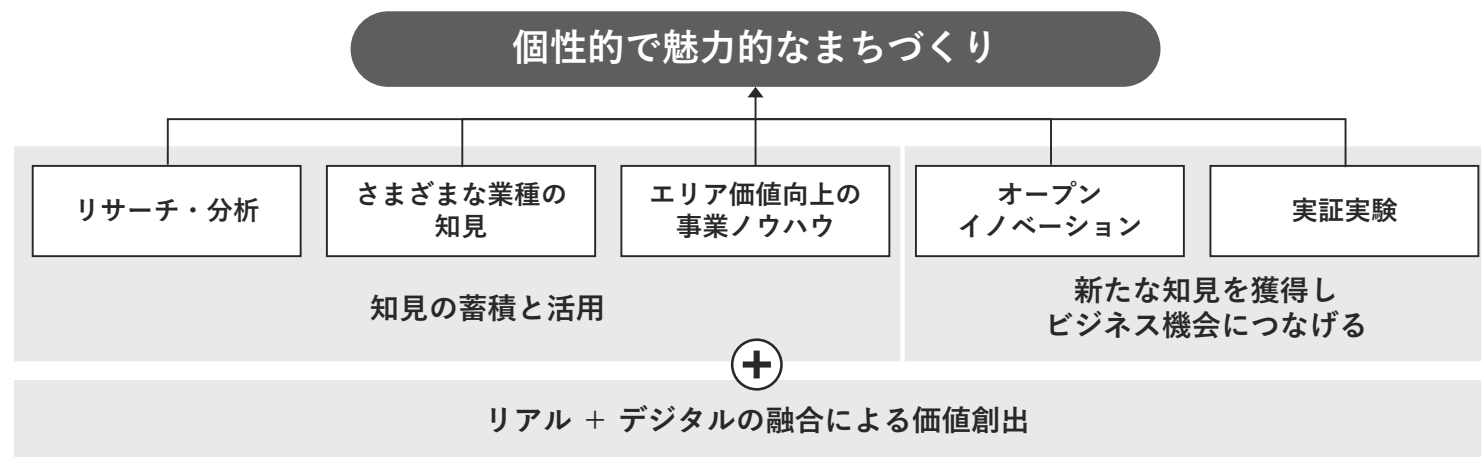


知的資本 & 社会・関係資本（社会貢献活動含む）

知的資本

経験の蓄積と新たな挑戦により強化される知見

当社グループの知見を発掘・有効活用し、各種実証実験や実験的なサービス展開によって新たな知見を獲得することにより、常に新しい視点での生活品質を提案



社会・関係資本

地域と一体で進めるまちづくりを通じたパートナーとの信頼関係

地域コミュニティと共生し 地元行政とも連携

地域コミュニティとの共生、地元行政との連携による、東急線沿線各地域の街の課題解決や活性化に取り組む

行政との
まちづくり協定件数

8件

(2023年3月末現在)

社会課題の解決に向けた 知的協働

大学に集積された知と民間企業のノウハウを組み合わせる産学連携に積極的に取り組む

産学連携協定
締結数

8件

(2022年3月末現在)

株主・投資家との対話を通じた 企業価値向上

投資家向け説明会や国内外の機関投資家との対話を通じ、当社の事業や戦略などに関する情報を積極的に提供する

機関投資家との対話

218回

内、ESG対話10回
(2022年度)

事業活動と両輪となる 社会貢献活動

事業ではカバーできない領域も、社会貢献活動として継続的に取り組むことで、持続可能な地域社会を実現する

事業活動 + 社会貢献活動

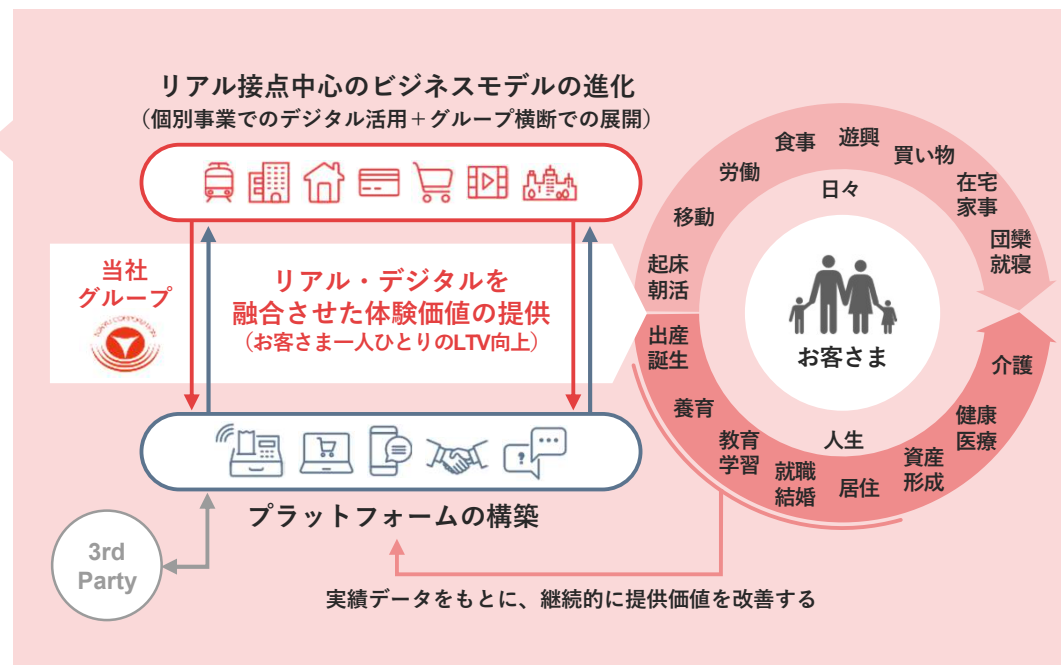
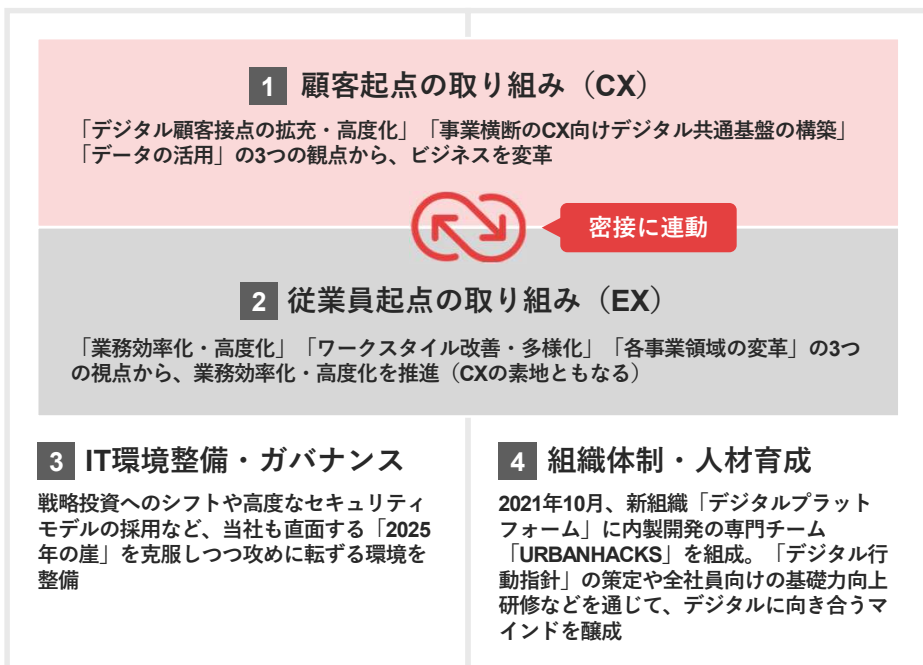
持続可能な地域社会の実現

リアル×デジタルの融合を目指したデジタル戦略

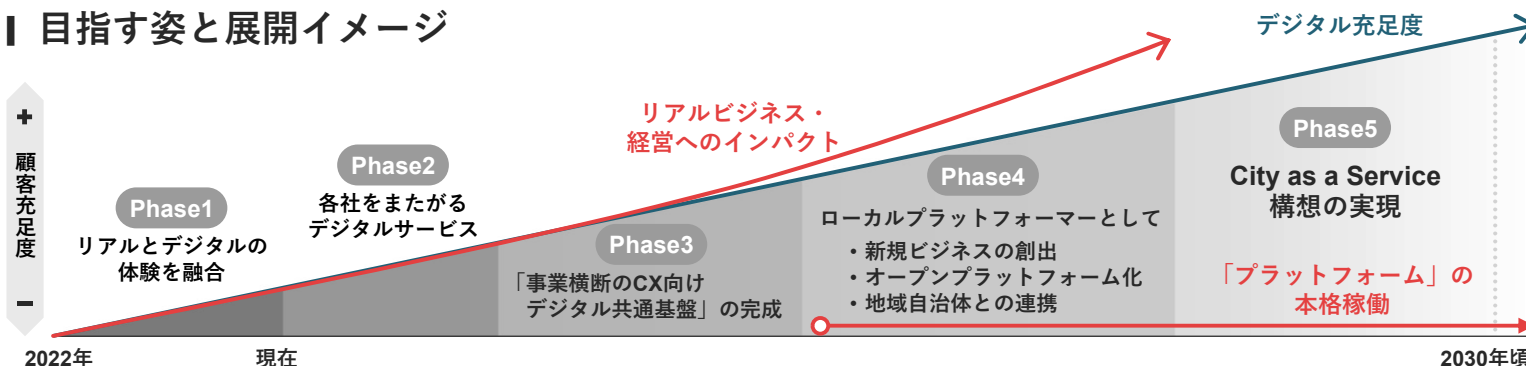
- 既存のリアルアセット・豊富な顧客接点を、デジタルのプラットフォームと融合することで、お客さま一人ひとりを深く理解し、LTVの向上・ビジネスモデルの進化を目指す

Ⅰ デジタル戦略の骨子

4つの枠組みによって、業務改善から組織風土の変革までを一体で行う



Ⅱ 目指す姿と展開イメージ



● 顧客接点の内製化事例

- Ex.1 東急カードアプリのリニューアル
- Ex.2 東急線アプリのリニューアル
- Ex.3 東急ホテルズアプリのリリース

● 当社グループでは各部門および連結各社が連携し、安全の確保と安心の向上に努めている

東急電鉄における安全マネジメント

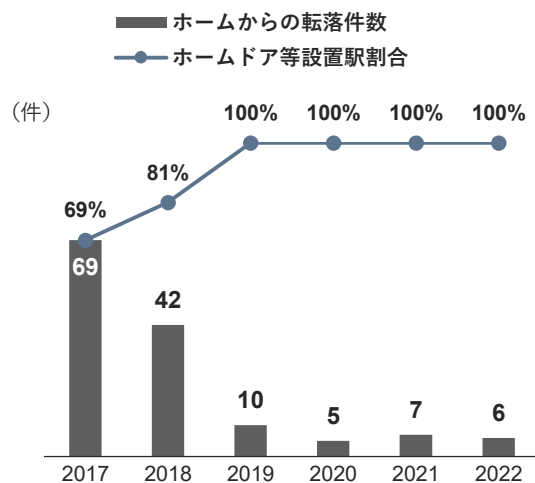
Ⅰ ホームドア、センサー付固定式ホーム柵整備率100%を実現

- ホームにおける転落件数は5年間で10分の1程度に減少
- 線路転落の輸送障害による運転支障時分の低下

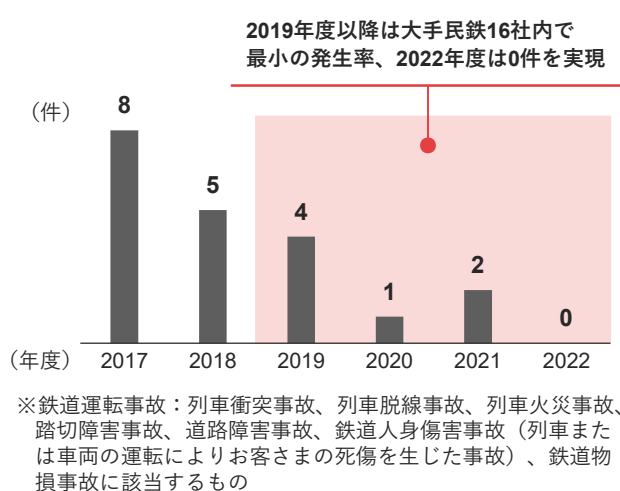
Ⅱ 大手民鉄で初めて「鉄道版インフラドクター」導入

- 鉄道保守業務のDXおよび高度化を推進する
- 検査作業の効率化・検査精度の向上や技術継承支援につなげる
- 検査費用の3割減少を目指し、鉄道維持管理における固定費削減に貢献

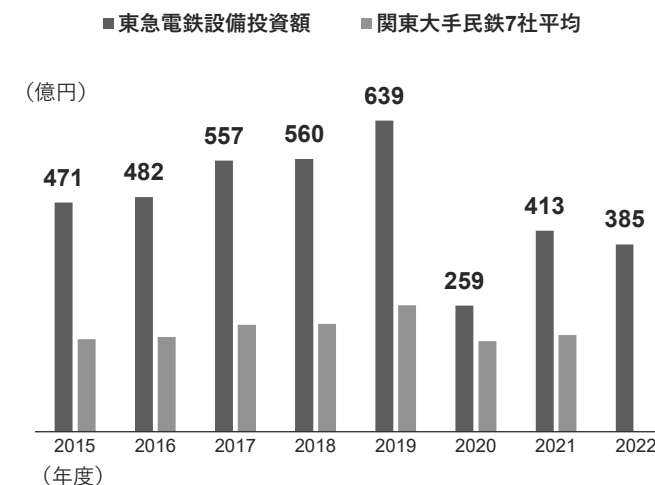
ホームからの転落件数とホームドア等設置駅割合



鉄道運転事故件数



設備投資額の推移



街のレジリエンスを高める取り組み

Ⅰ 渋谷エリアにおける取り組み

- 浸水被害を防止するための渋谷駅雨水貯留施設の整備
- 異常発生時に速やかに被害拡大を防止するための渋谷駅周辺への東急セキュリティ警備員の配置

Ⅱ 帰宅困難者対策への貢献

- 渋谷駅周辺の当社グループ運営施設における帰宅困難者受入施設としての準備、定期的な訓練の実施
- 帰宅困難者対策の実効性を高める検討などを行う、周辺帰宅困難者対策協議会事務局の運営

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、社会の基盤を担う責任ある企業として、企業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、経営の公正性・透明性を確保するとともに、株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たしてまいります。

コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み

持続的な成長を実現するため、継続してコーポレート・ガバナンスを強化

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022～
機関設計					2015：諮問委員会設置			2018：サステナビリティ推進会議設置				
				2000：東急グループコーポレート会議設置								
規則・方針				2008：グループ経営管理規定制定	2015：コーポレート・ガバナンスガイドライン制定			2019：サステナブル経営方針				
								2018：コーポレート・ガバナンスガイドライン改定				
								2018：相談役・顧問規定制定				
取締役					2015：女性取締役就任					2020：独立社外取締役1/3		
				2010：独立役員届出書提出	2015：筆頭独立社外取締役選定					2021：スキルマトリックス開示		
										2021：諮問委員会社外役員過半数		
実効性評価・モニタリング						2016：取締役会実行性評価						
								2019：取締役会実行性評価強化				
										2020：事業モニタリング強化		
報酬							2017：株式報酬制度導入					
										2020：個人別報酬などの決定方針制定		

取り組みの一例

●スキルマトリックス

取締役会全体としての多様性および構成のバランスに配慮し、経営者としての豊富な経験や当社の事業分野に対して優れた見識を有する候補者を取締役および監査役に選任

●取締役会の諮問委員会

全て社外役員を議長とする「ガバナンス委員会」「人事委員会」および「報酬委員会」を設置し、審議を通して取締役などの人事や報酬などの客観性および透明性を確保することでコーポレート・ガバナンスを強化

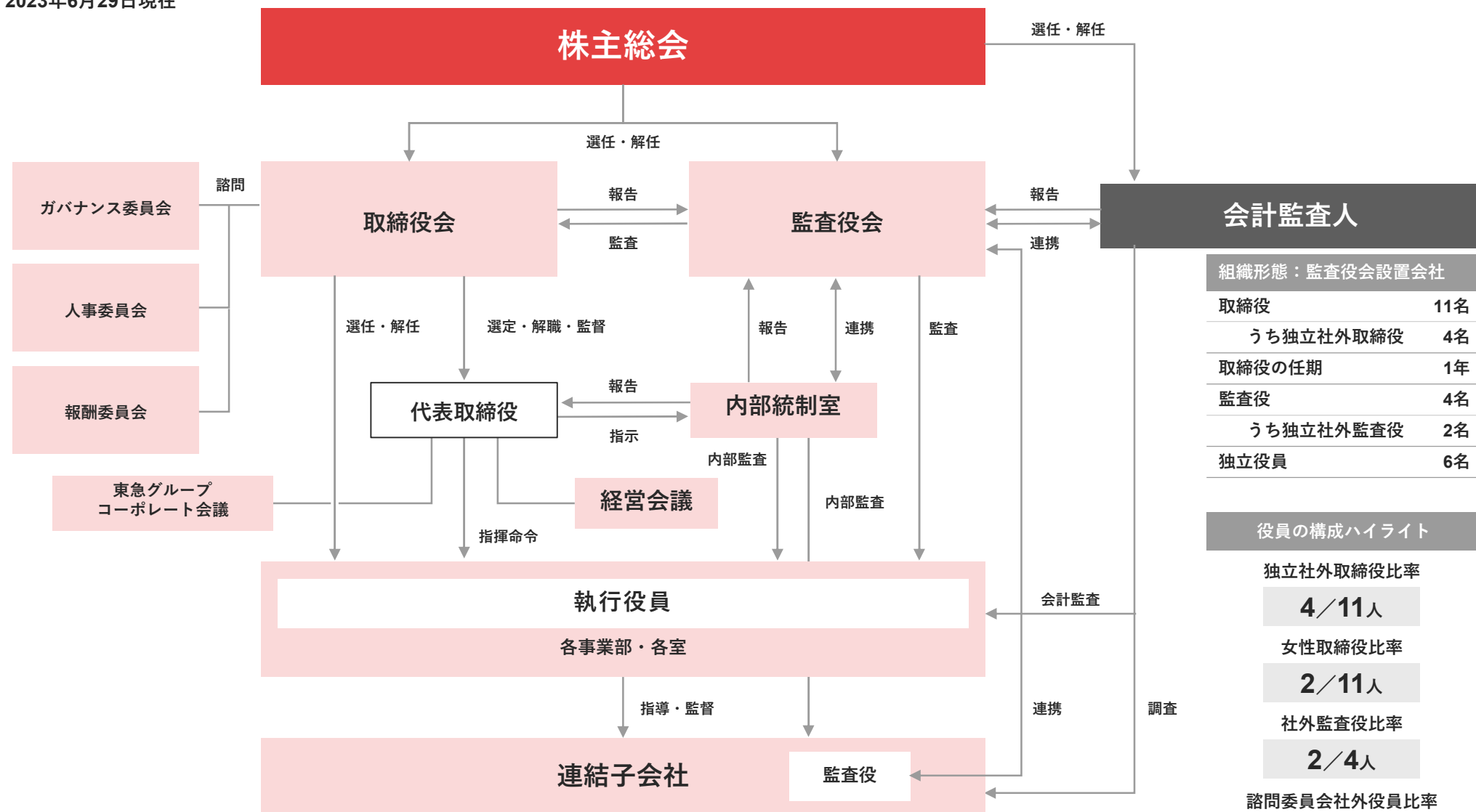
●グループガバナンス

全社的なグループ経営管理体制のうち、①権限移譲・情報伝達、②戦略共有・業績管理、③業務機能別管理、④リスク管理について、基準や制度・会議体を組み合わせながら仕組みを日々進化させ、幅広い事業を通じてシナジーを発揮するグループ経営を実現

コーポレート・ガバナンス体制

体制の概要

2023年6月29日現在



組織形態：監査役会設置会社

取締役	11名
うち独立社外取締役	4名
取締役の任期	1年
監査役	4名
うち独立社外監査役	2名
独立役員	6名

役員の構成ハイライト

独立社外取締役比率

4 / 11人

女性取締役比率

2 / 11人

社外監査役比率

2 / 4人

諮問委員会社外役員比率

ガバナンス委員会	人事委員会	報酬委員会
3 / 5人	3 / 5人	2 / 3人

※参考：コーポレートガバナンス・方針／コーポレート・ガバナンス報告書

<https://www.tokyu.co.jp/ir/manage/governance.html>

2023年7月31日現在

インデックスへの主な採用状況

- 日経平均株価（日経225）
- TOPIX 500 INDEX（東証）
- JPXプライム150指数
- Tokyo Stock Exchange Prime Market Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数
- MSCI日本株女性活躍指数（WIN）
- S&P グローバル1200指数
- S&P / JPX カーボン・エフィシエント指数
- SOMPOサステナビリティ・インデックス
- Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（GE1）

環境・気候変動を始めとした
各種イニシアチブへの加盟・賛同

多様な人材・働き方に関する
認定

