



統合報告書 2023

Integrated Report





京王グループ理念

私たち京王グループは、
つながりあうすべての人に誠実であり、環境にやさしく、
「信頼のトップブランド」になることを目指します。
そして、幸せな暮らしの実現に向かって
生活に溶け込むサービスの充実に日々チャレンジします。

京王グループでは、生活関連サービス事業者として運輸業、流通業、不動産業、レジャー・サービス業などの事業を展開しています。グループ経営を強化していくにあたり、京王グループの存在意義を明文化し、価値観を共有するため、2003年1月に「京王グループ理念」を制定しました。この「京王グループ理念」のもと、グループ一丸となって総合力を高め、グループとしての企業価値向上に努めています。



京王グループ サステナビリティ基本方針

当社の交通ネットワークが広がる沿線地域を事業基盤としている私たちは、
京王グループ理念に基づく誠実かつ環境に優しい事業活動を通じ、
交通サービスを中心とした暮らしにおける「安全・安心」を提供し続けます。
そして時代の変化にいち早くきめ細やかに対応しながら多様化するライフスタイルを牽引し、
地域やパートナーと共に多世代が交流・躍動する「まちづくり」に取り組むことで、
持続可能な社会の実現に貢献し、長期的な企業価値を向上させてまいります。

公共交通事業者としての社会的責務を果たすという使命を軸に、
流通業、不動産業、レジャー・サービス業など幅広い事業を通じて、
幸せな暮らしの実現や地域の発展を目指してきた京王グループは、
幅広い事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、
長期的な企業価値の向上を目指す旨を明文化した、
「京王グループ サステナビリティ基本方針」を策定しています。

京王グループのスローガン・経営ビジョン・行動規範などはこちらを参照ください。

https://www.keio.co.jp/company/corporate/summary/corporate_manual/pdf/2015/2015_p001_p002.pdf

Contents

イントロダクション

| | |
|-----------|----|
| 沿線価値向上の歴史 | 04 |
| 事業フィールド | 06 |
| 事業の全体像 | 08 |

価値創造ストーリー

| | |
|--------------------|----|
| トップメッセージ | 10 |
| 京王グループの価値創造プロセス | 14 |
| 京王グループを取り巻く事業環境 | 16 |
| 特集:共創により新たな価値を生み出す | 18 |

価値創造の戦略

| | |
|---------------|----|
| 中期経営計画 | 20 |
| 財務分担役員メッセージ | 22 |
| 人事分担役員メッセージ | 23 |
| 人財戦略の推進 社員座談会 | 24 |

価値創造の基盤

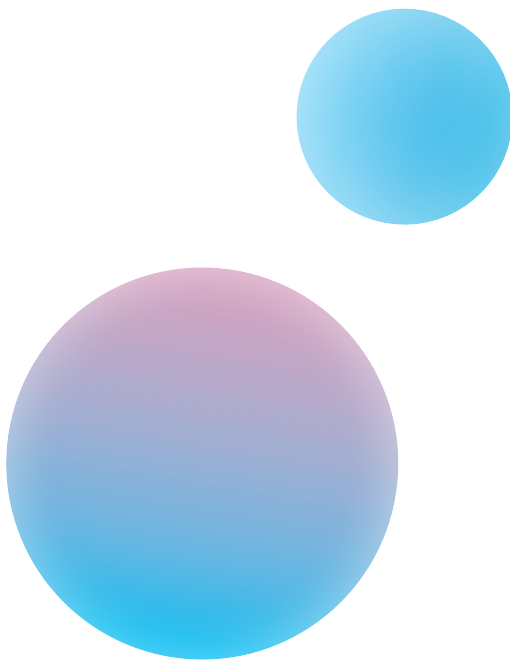
| | |
|--------------------|----|
| サステナビリティ経営の推進 | 28 |
| 京王グループのマテリアリティ | 30 |
| 安全・安心 | 32 |
| 「まち」との共生・発展／幸せな暮らし | 38 |
| デジタル社会への対応 | 42 |
| 活躍する人財 | 44 |
| 環境にやさしく | 48 |
| 経営基盤 | 54 |
| 役員紹介 | 60 |

事業概況

| | |
|------------|----|
| 運輸業 | 62 |
| 流通業 | 63 |
| 不動産業 | 64 |
| レジャー・サービス業 | 65 |
| その他業 | 66 |

企業データ

| | |
|---------------|----|
| グループ会社一覧／株式情報 | 67 |
| 11カ年主要連結財務データ | 68 |
| 主要ESGデータ | 70 |



編集方針

当社では、統合報告書を株主・投資家の皆様をはじめ、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションの媒介と位置付け、建設的な対話を通じた持続的な企業価値向上に努めています。

本報告書は、経営戦略や業績動向などに加え、安全、環境・社会・ガバナンスといったステークホルダーの皆様にとって、重要な非財務情報を結合することにより、京王グループの持続的な価値創造に向けた取り組みについてご理解を深めていただける内容で構成しています。

なお、編集にあたっては国際統合報告評議会(IIRC)、現IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省「価値協創ガイドンス」を参考にしています。また、ESG情報の収集については、GRI(Global Reporting Initiative)の「GRIスタンダード」を参考にしています。



報告対象範囲

京王電鉄株式会社および連結子会社

報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日
一部内容に当該年度以外の情報も含まれます。

将来の見通しに関する注意事項

本報告書における当社の今後の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する記述は、当社が開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績などの結果は見通しと大きく異なることがあります。

各種主要な情報開示媒体

| 刊行物 | 内容 | 冊子 | PDF |
|---------------------|---|----|-----|
| 統合報告書(本冊子) | 本冊子 | ○ | ○ |
| 京王ハンドブック | すべてのステークホルダーの皆様に向けて当社の概要および取り組みをわかりやすく説明している会社要覧です。 | ○ | ○ |
| 有価証券報告書 | 金融商品取引法第24条1項に基づき作成し、関東財務局への提出を義務付けられている報告書です。財務状況に関する詳細な情報につきましてはこちらをご参照ください。毎年6月下旬に発行しています。 | | ○ |
| コーポレート・ガバナンスに関する報告書 | 「コーポレートガバナンス・コード」に従い、当社のコーポレート・ガバナンス(企業統治)の考え方や体制などを記述した、東京証券取引所へ提出している報告書です。 | | ○ |
| 安全報告書 | 鉄道事業法第19条の4に基づき、「安全報告書」として、京王電鉄の鉄軌道事業の安全に関する情報を体系的に記載しています。 | | ○ |

沿線価値向上の歴史

1913~

京王電気軌道開業

鉄道とバスを走らせ 人々の往来を支える

京王線は新宿と八王子を結ぶ路線として計画され、1913年に笹塚～調布間が開業しました。

未開業区間の新宿～笹塚間などで、東京で最初のバスの営業も開始しました。1928年には新宿から東八王子まで電車が直通となり、1934年には渋谷～吉祥寺間が全線開業。当時まだ開発が進んでいなかった西東京エリアに鉄道とバスを走らせ、公共交通機関として人々の往来を支えました。



東京で最初のバス営業



1914年頃の調布駅

- 1910 京王電気軌道株式会社が発足
- 1913 笹塚～調布間の電車開通
- 1934 帝都電鉄株式会社により渋谷～吉祥寺間が全通

1948~

京王帝都電鉄の時代

事業を多角化し 沿線のまちづくりを本格化

戦後、1948年に京王帝都電鉄が発足。戦後復興と高度経済成長期の中で、沿線のまちづくりに着手。不動産、流通など事業の多角化も進めました。

1964年には「京王百貨店新宿店」が、1971年には当時の超高層ホテル第1号として「京王プラザホテル」がオープンしました。また、1986年には、推進していた聖蹟桜ヶ丘駅周辺総合開発において「京王聖蹟桜ヶ丘SC」がオープンするなど、魅力ある沿線づくりを進めました。



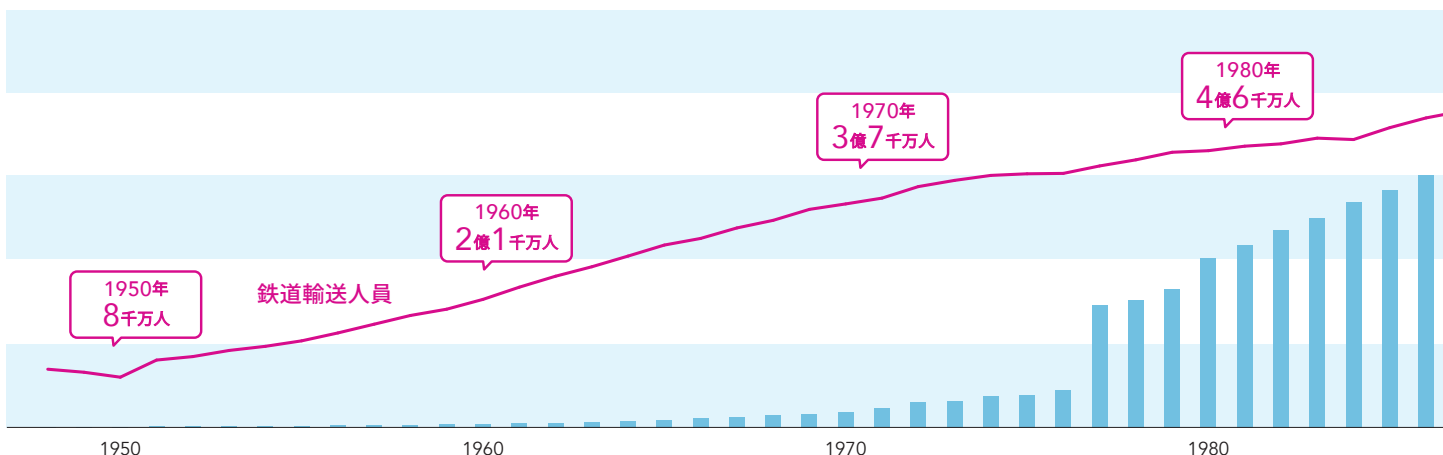
1964年の京王百貨店新宿店



1971年の京王プラザホテル

- 1964 京王百貨店新宿店がオープン
- 1971 京王プラザホテルがオープン
- 1986 京王聖蹟桜ヶ丘SCがオープン

鉄道輸送人員(年間)と連結営業収益の推移



※1977年度より連結決算を適用、2021年度より「収益認識に関する会計基準」等を適用しています。

鉄道事業と路線バス事業から始まり、沿線に魅力的な街をつくり、人々の暮らしを支え続け110年。「進取の気性」に代表される京王の精神は、歴史の中で脈々と継承されてきています。また、社会の変革期である現在、従来のビジネスモデルに地域やステークホルダーと共創していく観点を加え、さらなる価値向上に挑戦し続けます。

1998~

京王電鉄に社名変更

幅広い世代が住みやすい街へ豊かな暮らしづくり

1998年に社名を京王電鉄に変更。2012年に調布駅付近地下化切り替えを実施し、鉄道により分断されていた市街地の一体化を図りました。その調布の新たなランドマークとして2017年には「トリエ京王調布」が誕生しました。

また2000年代から、多世代が交流・躍動する「まち」を目指し、グループ会社（京王子育てサポート、京王ウェルシステージ、京王フェアウェルサポートなど）を設立し、生活支援サービスを拡充するなど、時代の変化に対応した暮らし方を提案してきました。



調布駅付近地下化切替工事



スマイラス聖蹟桜ヶ丘
(サービス付き高齢者住宅)

2012 調布駅付近地下化切替工事完了

2022~

鉄道会社としての新たな役割

企業価値向上と、持続可能な社会の実現

2022年3月、下北沢駅の高架下施設「ミカン下北」が開業しました。多様な人々がジャンルを超えて交ざり合う場を創出します。

さらに、スタートアップ企業をはじめとした外部企業との共創によるオープンイノベーションの実現を目指す「KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM」を開始しました。次の時代につながる移動需要の創出や沿線力の向上を実現していきます。



ミカン下北

KEIO OPEN
INNOVATION
PROGRAM

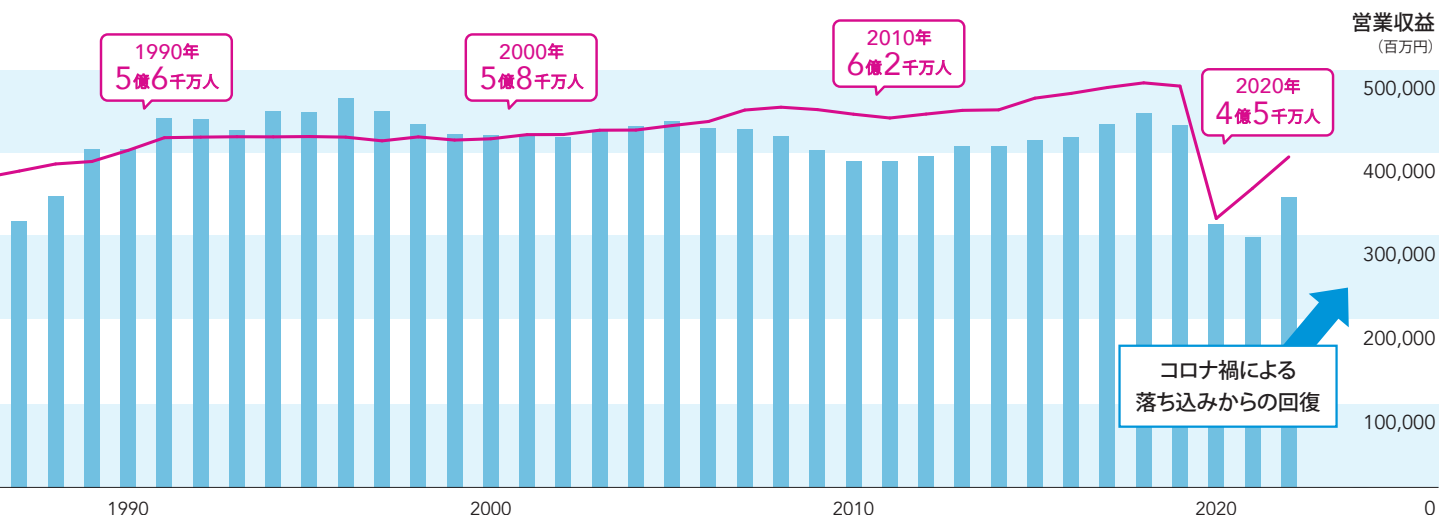
京王オープンイノベーションプログラム



京王オープンイノベーションプログラム

2022 下北沢駅の高架下新施設「ミカン下北」開業
京王オープンイノベーションプログラム開始

2023 沿線のエリアを起点としたオープンイノベーションプログラムを実施

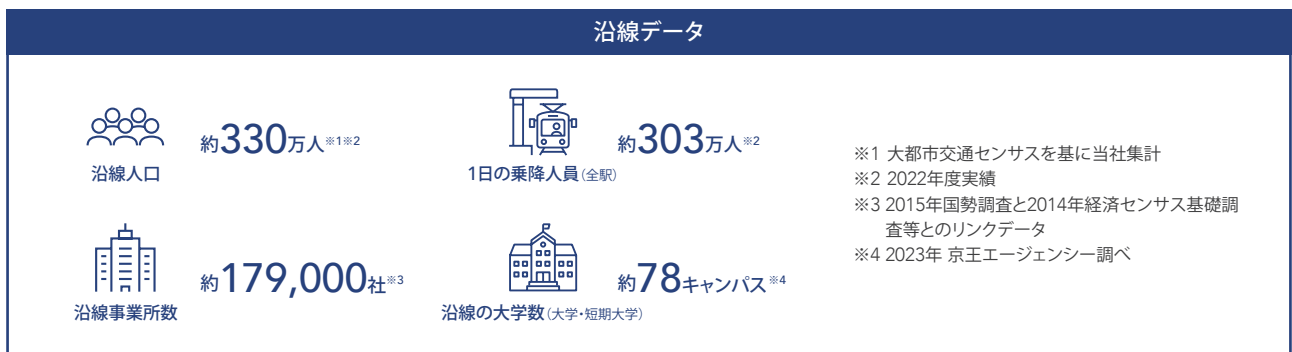


事業フィールド

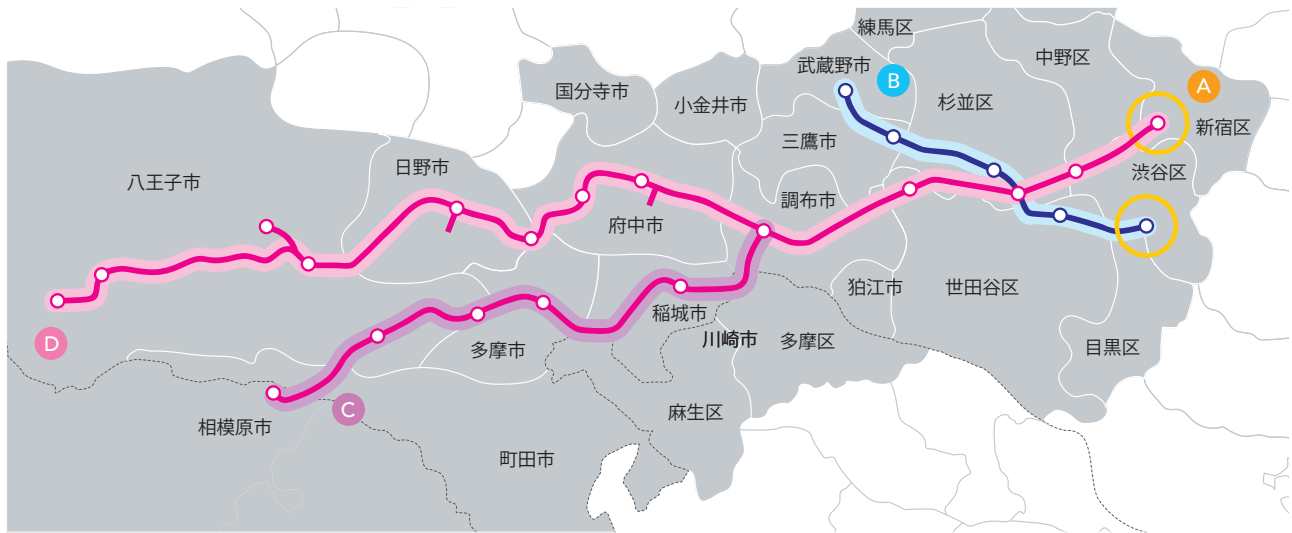
京王線沿線の事業ポテンシャル

当社の交通ネットワークが広がる沿線地域は日本有数の人口を有する経済圏です。日本有数のターミナル駅である新宿・渋谷や、街道沿いの旧宿場町を中心に歴史のあるまちなみ、登山者数世界一を誇る自然豊かな日本遺産「高尾山」、高度経済成長に合わせて新しい住宅地として開発された多摩ニュータウンエリアなど、都心から郊外にかけて商業、自然、文化、学問、行楽地と多種多様な特徴を持つ地域が広がっています。

京王線(72.0km)、井の頭線(12.7km)2路線は距離としては短い部類の路線ですが、多様な地域が適度に集積しており、この肥沃な市場にて当社グループは様々な事業を展開しています。



多様性あふれる京王沿線



D 京王線

世界屈指の登山客数を誇る「高尾山」のほか、神社や仏閣が多く存在するなど、歴史・文化・自然のある路線



高尾山薬王院

C 相模原線

多摩ニュータウンを沿線に抱え、住宅、商業、教育など多様な機能を持つ路線



©2023 SANRIO CO., LTD. APPROVAL No.P1508255

B 井の頭線

閑静な住宅街と、渋谷、下北沢、吉祥寺というトレンド・カルチャー発信地とがコンパクトな路線に混在



井の頭恩賜公園

A 新宿・渋谷

日本の主要ターミナルで重要なビジネス拠点かつ、商業・観光の中心地



京王百貨店新宿店

沿線外での事業展開

ホテル業、不動産業を中心に培ったノウハウを活かして、沿線外での事業展開を行っています。

ホテル事業の全国展開

京王プラザホテル、京王プレッソイン、京王プレミアホテル、高山グリーンホテル、THE SHARE HOTELS など、都市型ホテルからバジェットホテルにいたるまで様々な形態のホテルを展開しています。

全国の主な施設

京王プラザホテル
新宿・八王子・札幌
京王プレッソイン
都内に10店舗



THE SHARE HOTELS

HakoBA 函館
HATCHi 金沢
KUMU 金沢
LYURO 東京清澄
KAIKA 東京
RAKURO 京都
TSUGU 京都三条
MIROKU 奈良
KIRO 広島

京王プレミアホテル

京王プレミアホテル 京都烏丸五条
京王プレミアホテル 札幌
高山グリーンホテル

沿線外でのバスターミナル事業

2022年9月に開業した「バスターミナル東京八重洲」は、長年培った新宿駅西口における高速バスターミナル運営ノウハウを活かし、京王電鉄バスが運営しています。

今後、2025年度に第2期エリア、2028年度には第3期エリアが開業予定であり、全体開業時には1日に最大で1,500便の発着が可能な国内最大級のバスターミナルとなります。



京王グループならではの強み(競争優位性)

魅力ある沿線資源 (事業エリア)

- 購買力を持つ消費者が多い沿線
- 教育機関の数が多く、多世代が共存しやすい街
- 都市開発として新しい街のあり方を示すニュータウンエリア
- 路線の終端には集積された街
- 寺社仏閣など歴史ある街




沿線からの信頼感 (社会・関係資本)

- 鉄道を中心として培われてきた沿線地域からの信頼
- 行政や教育機関、企業などと積み重ねてきたパートナーシップ実績
- 沿線に入り込み、パートナーと共創しながら持続可能な地域の実現を目指す人材

長期視点のまちづくり (ビジネスモデル)

- まちづくり(ハード・ソフト)に加え、移動需要創出や生活サービスを提供
- 財務を含む強固な経営基盤に基づき、地域への安定的な交通サービスの提供
- 街の重心としてあり続ける駅という場

事業の全体像 (数値はすべて2022年度実績、2023年3月末時点)

| 運輸業 | 流通業 | 不動産業 |
|--|---|---|
|  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 鉄道事業 ● バス事業 ● タクシー業 ● その他 | <ul style="list-style-type: none"> ● 百貨店業 ● ストア業 ● ショッピングセンター事業 ● その他 | <ul style="list-style-type: none"> ● 不動産賃貸業 ● 不動産販売業 ● その他 |
| <p>営業キロ数 (鉄道)</p> <p>84.7 km</p> | <p>直営SC賃貸面積</p> <p>14万m²</p> | <p>不動産賃貸業 賃貸面積 (京王電鉄持分)</p> <p>36万m²</p> |
| <p>駅数 (鉄道)</p> <p>69 駅</p> | <p>百貨店業 売上高^{※2}</p> <p>735億円</p> | <p>不動産販売業 売上高</p> <p>219億円</p> |
| <p>輸送人員 (鉄道)</p> <p>554百万人</p> | <p>スーパーマーケット店舗数</p> <p>27店舗</p> | <p>販売戸数</p> <p>269戸</p> |
| <p>輸送人員 (バス)^{※1}</p> <p>123百万人</p> | <p>京王パスポートカード会員数</p> <p>166万人</p> | |

※1 京王電鉄バスグループ (路線+高速・貸切) + 西東京バス (路線+高速)

※2 「収益認識に関する会計基準」等適用前

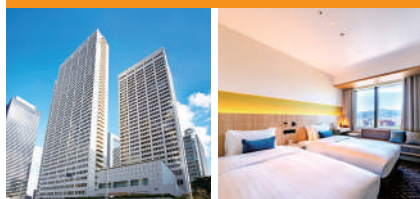
※3 (株)リビタが展開するホテルブランド「THE SHARE HOTELS」を含んでいますが、財務報告上は不動産業に計上されています。

※4 ゴルフ場、ゴルフ練習場、テニスクラブ・テニススクール

※5 (株)レストラン京王が運営する施設

京王電鉄および連結子会社は、運輸業、流通業、不動産業、レジャー・サービス業など大きく5つの事業グループ39社から構成されています。グループをひとつの企業と見なした連結決算での売上高は3,471億円、従業員数は全体で約1万3千人になります。

レジャー・サービス業



- ホテル業
- 旅行業
- 広告代理業
- その他

ホテル店舗数^{※3}

25店舗

ホテル客室数^{※3}

5,985室

ゴルフ場などスポーツ施設^{※4}

6施設

飲食店、給食施設など^{※5}

60店舗

その他業



- ビル総合管理業
- 車両整備業
- 建築・土木業
- その他

ビル総合管理業
売上高

263億円

建築・土木業 売上高

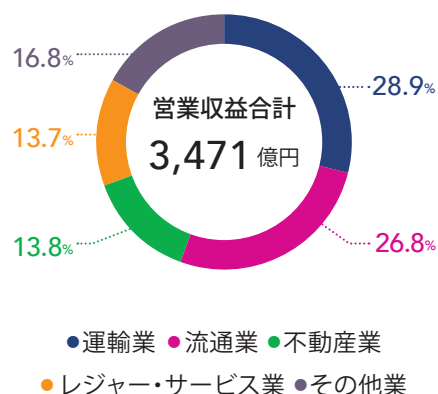
235億円

運営保育所数

11園

2022年度セグメント別実績

営業収益構成比

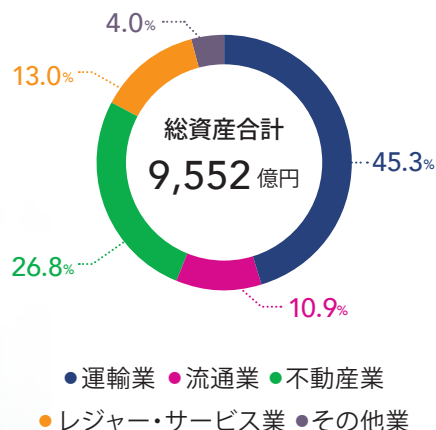


営業利益内訳

営業利益合計 214億円

| | |
|------------|-------|
| 運輸業 | 39億円 |
| 流通業 | 39億円 |
| 不動産業 | 120億円 |
| レジャー・サービス業 | △21億円 |
| その他業 | 44億円 |

総資産構成比



トップメッセージ

地域社会の発展と当社の成長は
一体不可分との認識で、
社会的課題の解決に取り組む

代表取締役社長
社長執行役員

都利智史



コロナ禍で当社の役割を再認識

新型コロナウイルスの感染拡大により、鉄道グループのビジネスモデルは根底から揺るがされる事態となりました。直接的な要因は、リモートワークの普及による通勤需要を中心とした人流の減少ですが、価値観の多様化・雇用と働き方の変化・社会全体のデジタル化・競争環境の変質という、時間をかけて将来到来したであろう事象が新型コロナウイルス感染症の流行により急速に進展したとも言え、人々のライフスタイルは一部不可逆的に変化し、従前の状態に戻ることはないだろうと考えます。つまり、経営環境は急速かつ大幅に変貌したと考えざるを得ません。

しかしながら、鉄道会社が歴史的に担ってきた役割・責任は、沿線の生活者の幸せな暮らしの実現にあることを、改めて実感することにもなりました。150年前、明治初期の頃は、日本の産業革命の影響で都心部の生活環境が急激に悪化したことをうけ、鉄道会社が率先して郊外での生活を提案し、開発を進めてきた時代です。郊外にレジャー施設・文化施設をつくり、移動機会の創出とともに、健康的で文化的な生活の提供に貢献してきたわけです。

コロナ禍が引き金となり人々の価値観が大きく変化している現在は、鉄道事業が始まった明治初期の近代化の時代と同じレベルの変革期と言えます。本年度で京王線開業110周年となりますが、鉄道事業者の原点とも言うべき、新しいライフスタイルを牽引する役割を愚直に追求することが、私たちの変わることのない存在意義だと考えています。

ここで改めて代表取締役社長をサステナビリティ推進委員長とした体制を構築し、当社の社会的責務を再定義した上で、取り組みの内容・方向性を統合報告書によりステークホルダーの方々へ開示する運びとなり

ました。今後も引き続き持続可能な社会の実現に貢献し、長期的な企業価値向上を目指してまいります。

価値の源泉と基本的なビジネスモデル

私たちの基本的な経営資源は、長年にわたって交通事業を中心に安全・安心を追求してきたことにより培ってきた信頼のブランドと、それを支える人財・財務基盤です。交通事業の安全確保は、いかなる経営環境においても手を抜くことのできない最大のテーマとなります。

そして、街の結節点である駅を基軸とした「まちづくり」により、人々の移動促進と活気ある沿線を実現することが、企業としての成長・発展につながります。沿線活力が私たちの価値の源泉であり、共通の利害を持つ沿線地域のパートナーとのネットワークをより強固にしなが、街の魅力の最大化に取り組んでまいります。

生活者の価値観は多様化しているため、新たな移動需要や生活サービスの創出については、正解は1つや2つではありません。こうした問題意識から、異なる価値観を持つ多様な方々とお付き合いしながら、いくつものストーリーを描いていきたいとの考えに至り、昨年から「京王オープンイノベーションプログラム」という取り組みをスタートさせています。第1弾は「鉄道事



業変革への挑戦」をテーマとし、採択した案件について実装を進めています。本年は、下北沢エリアのミカン下北をフックに、まちづくりの文脈で地域や外部パートナーとの共創を進め、「住んでもらえる、選んでもらえる沿線」「幸せな暮らしの実現」という社会価値の向上に貢献してまいります。

取り組むべき社会課題

公共交通事業者として私たちが取り組むべき社会課題で最も重要なものは「安全」「安心」であることは申し上げるまでもありません。コロナ禍においても安定した運行に向けて力を尽くした現業部門の努力が実り、2022年には鉄道事業において3期連続となる鉄道等運転無事故事業者表彰を受賞しました。「日本一安全でサービスの良い鉄道」を目指し、重大事故ゼロという目標を達成し続けるだけでなく、各種防犯対策の推進・バリアフリー設備の整備・お客様サービスの向上に努めてまいります。また、企業価値の源泉である「安全」「安心」を損なわないよう、コンプライアンス遵守をはじめとしたコーポレートガバナンスの充実に継続して取り組みます。

「まちとの共生・発展」においては、価値創造のストーリーを重視し、ハードの大規模再開発とソフトの沿線価値向上事業を融合させて一体的に取り組んでまいりま



社員との意見交換会の様子

す。エリア資源の活用やコミュニティの形成など、駅を中心とした「長期視点でのまちづくり」を進めることで地域の成長と幸せな暮らしの実現に寄与してまいります。

また、最大の経営資源である人財の確保・育成とエンゲージメント向上が価値創造に不可欠であり、あるべき組織像と必要な人財像と、それを達成するための人財戦略を定めました（P44参照）。多様性の確保・キャリア形成意識に応える制度設計・ハラスメントの撲滅などを通じて、社員個々が生き生きと活躍できる組織風土を構築していきます。

一方で、人財の流動化は社会構造的な流れでもあります。したがって、業務プロセスのデジタル化、組織全体のデジタル化により、質の向上と生産性の向上を両立させてまいります。

当社のグループ理念でも触れている「環境」については、従来の「鉄道事業におけるCO₂排出原単位での削減目標」を「グループ連結でのCO₂排出量の削減」にアップデートするとともに、カーボンニュートラルを目指す旨を宣言し、TCFDへ賛同・提言に沿った開示を行うなど、企業活動が与える外部不経済の最小化を目指した活動を推進します。

財務的側面（中期経営計画について）

京王グループ中期3カ年経営計画の初年度である2022年度は、計画より増益で着地しました。2023年度につきましても、鉄道旅客運賃の改定、インバウンド需要の回復により好調に推移しているホテル事業の影響などにより、当初計画を上回る見通しです。

しかしながらコロナ禍前と様相の異なる経営環境を見据え、新しいライフスタイルを牽引する「まちづくりへの注力」、鉄道需要の減少に対応した「稼ぐ力の強化」、時代の変化に適応した「事業構造改革の推進」について、手を緩めずに推進してまいります。

2023年8月に公表いたしました「新宿駅西南口地区開発計画および京王線新宿駅改良工事」は当社にとって過去最大規模の象徴的なまちづくり事業であり、長期にわたって進めていくプロジェクトとなります。日本最大のターミナルである新宿は、当社の中核事業が集積する最重要拠点です。新宿全体を活性化させる次世代のターミナル「新宿グランドターミナル」の実現に向け、重層的な歩行者ネットワークや滞留・回遊空間等の基盤整備・宿泊施設整備等の国際競争力を高める都市機能導入・環境負荷低減・防災力強化などに取り組むものです。



このほか、リニア新駅の開業が予定されている橋本エリア、連続立体交差事業が進行中の世田谷エリア、社有地での大規模再開発を予定している調布エリア、多摩川河川敷周辺整備が進む聖蹟桜ヶ丘エリアなどでの再開発を通じ、面的に沿線でのまちづくりを進めてまいります。

「稼ぐ力」の強化では不動産業を成長ドライバーと位置付け、株式会社サンウッドとの資本業務提携を締結した住宅分譲事業の強化と、資産効率と収益向上の両立を目的とした不動産ファンドの組成とバリューアップ投資事業の強化を推進します。また、株式会社NB建設の連結子会社化により、BtoB事業の領域拡大を図ります。

「事業構造改革」の一環として、2023年秋より新たな

金融サービス「京王NEOBANK」を提供開始予定であり、新たな生活インフラ事業として若年層・子育て世代との接点を強化します。

これらの取り組みを通じて新たな価値創出を図るとともに、2030年代に到来する大規模投資期までには過去最高を超える利益水準を目指し、強固な財務基盤を構築してまいります。

ステークホルダーの皆様へ

2003年に制定した京王グループ理念は、環境への配慮・信頼の価値重視・幸せな暮らしの実現への決意を表明したもので、20年が経過した今でも色あせるものではないと考えています。サステナビリティ経営推進の拠りどころとなる理念であり、今後も当社グループの背骨ともいえる基本軸として大切にまいります。

沿線地域と当社は一体不可分であり、地域の社会的課題は当社の課題でもあります。事業を通じて社会課題の解決を図ることで社会の持続可能性も高め、結果として企業集団としての成長に結びつけて持続可能性を高めてまいります。

ステークホルダーの皆様からの期待に応えることでこれからも「信頼のトップブランド」を目指してまいりますので、ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。



京王グループの価値創造プロセス

京王グループ理念

私たち京王グループは、つながりあうすべての人に誠実であそして、幸せな暮らしの実現に向かって生活に溶け込むサー

京王グループ サステナビリティ 基本方針

当社の交通ネットワークが広がる沿線地域を事業基盤とし「安全・安心」を提供し続けます。そして時代の変化にいち早く取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献し、長期的な

マテリアリティ

安全・安心

「まち」との共生・発展



り、環境にやさしく、「信頼のトップブランド」になることを目指します。
 ビスの充実日々チャレンジします。

ている私たちは、京王グループ理念に基づく誠実かつ環境に優しい事業活動を通じ、交通サービスを中心とした暮らしにおける
 くきめ細やかに対応しながら多様化するライフスタイルを牽引し、地域やパートナーと共に多世代が交流・躍動する「まちづくり」に
 企業価値を向上させてまいります。

幸せな暮らし

デジタル社会への対応

活躍する人財

環境にやさしく

経営基盤

ル

を基軸にしながら
共創を通じて
を最大化させる

× 共創

地域
外部パートナー

沿線拠点の価値創造
基盤の強化

な事業活動

不動産
生活圏再形成・拠点整備
沿線外事業展開

流通
まちの魅力・暮らしの質を
高める個性あるコンテンツ

ステークホルダーへの提供価値

お客様
日本一安全で快適な鉄道と
安心して暮らせる
環境の提供

地域社会
「まち」の持続可能性を
高める、魅力度の向上
環境負荷の小さい
移動手段の提供

従業員
人と地域、地域間の
つながり創出による
地域コミュニティの強化

株主・投資家
職場環境の整備による
社員の成長と働きやすい
組織風土の実現

取引先
京王グループ全体の
事業活動に基づく
安定した利益還元

行政・自治体
気候変動リスクの低減
豊かな自然環境の維持

社会価値

住んでもらえる、
選んでもらえる沿線
沿線力の向上

幸せな暮らし
の実現

貢献するSDGs

京王グループを取り巻く事業環境

外部環境の変化を踏まえ、京王グループにおける中長期の価値創造に影響を及ぼすリスクと機会を抽出しています。これらのリスクに適切に対応し、また機会を活かしつつ、事業を通じて社会課題を解決していくことで、さらなる価値創造を実現していきます。

外部環境

人口動態の変化



安全へのさらなる関心



感染症拡大による人流、インバウンドの変動



デジタルテクノロジーの進展



ライフスタイルの変化



脱炭素社会への移行



リスク

既存ビジネスモデルの陳腐化

- 行動様式変化への適応遅れによる競争力低下
- 当社グループが提供する商品・サービスの需要減退

感染症拡大に伴う経済活動縮小

- 出控えや渡航制限に伴う移動需要の減少や消費の低迷
- 感染対策に伴う事業運営体制への制約

人口減少による人財確保の難化

- 適切な人財を配置できないことによるサービス品質や安全性の低下
- 過重労働等の違法就労の常態化

自然災害の頻発化・激甚化

- 大型台風や集中豪雨等の自然災害発生による事業運営支障
- 売上減少、復旧費用負担による業績、財政状態への悪影響

物価・為替の急激な変動

- 資材、エネルギー価格などの高騰による需要減退、財政状態への悪影響

新宿再開発等の大規模投資の輻輳

- 一部施設の休業や計画内容の変更による業績および財政状態への影響

機会

新たなサービスへの需要の出現

- デジタルテクノロジー活用によりリアル・バーチャルの融合が進み、リアルの場を有する当社グループ事業の価値向上

良好な職場環境整備での人財確保

- 社員エンゲージメントの高まりによるイノベーション機運の醸成

交通インフラの社会的価値向上

- エネルギー効率に優れる鉄道のコスト優位性の高まり
- 環境優位性に関する認知向上による鉄道の利用促進

新宿等の再開発進展での商機拡大

- 世代や国籍を超えた多様な人々が集まり交流する拠点としてポジション確立



特集：共創により新たな価値を生み出す

京王グループは、鉄道とまちを軸とした共創の取り組みを通じて、新たな価値創出を強化し、当社グループと社会の持続的な成長を実現していきます。

共創に取り組む背景

①事業ポートフォリオの拡充の必要性

鉄道事業、開発事業などの基幹事業では能動的な人流創出を中心とした「まちづくり」へ原点回帰するほか、「人流に依存しない新規の成長領域」への進出を行うことで、事業ポートフォリオの拡充が必要。

②持続的成長のための「共創」

持続的な成長のためには、様々なプレイヤーを呼び込み、連携することで自ら人流を生み出すことも必要となる。そのためには「共創」が重要と認識。

③価値観の多様化、環境変化への対応

将来の環境変化が予測できない中、多様な価値観の基に将来予測を行うことで予測の偏りを減らし、変化への対応力を上げることが必要。

鉄道事業×共創 ～KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM～









➔ 「鉄道事業変革への挑戦」

2022年7月、「KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM」を開始しました。これは当社が指定するテーマで、スタートアップ企業をはじめとした外部企業からの共創提案を募集、審査会で採択された提案を協働でブラッシュアップして実証実験を行い、事業化を目指していくプログラムです。

2022年度は「誰もが知っている鉄道を、まだ誰も見たことのない鉄道へ 鉄道事業変革への挑戦」をビジョンに掲げ、71件の応募の中から7件の提案を採択しました。



採択企業一覧

| KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM 2022年度 採択企業 | | | |
|---|--|---|---|
| <p>株式会社 休日ハック</p>  <p>京王沿線を題材にしたオリジナル小説による新たな体験価値の提供</p> | <p>ケアプロ 株式会社</p>  <p>外出に課題を持つ人々への外出サポート支援による沿線の価値向上</p> | <p>株式会社 KOMPEITO</p>  <p>次世代自販機による商品販売/人流データ活用</p> | <p>株式会社 ZAUNTED</p>  <p>京王独自ホラーブランドの創出</p> |
| <p>株式会社 find</p>  <p>落とし物業務DX</p> | <p>株式会社 モバイルファクトリー</p>  <p>鉄道×NFTと位置情報型ゲームと連動した回遊施策</p> | <p>株式会社 コウクリ 株式会社 TechnoBlood eSports</p>  <p>eスポーツの場と機会の提供を通して、沿線地域の賑わいやつながりを創出</p> |  |

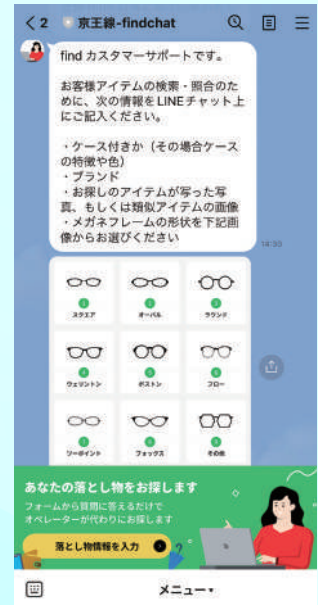
AIを活用したお客様のお忘れ物検索サービス

これまで、駅施設や電車内でお預かりしたお忘れ物について、電話や対面で問い合わせを受け付けた際には、情報確認や照合までに多大な時間がかかるという課題を抱えていました。

そのような中、落とし主のお忘れ物照会にかかる利便性向上と、係員のお忘れ物取扱業務における業務軽減を目的として、AIによる画像を活用した自動照合を行う「落とし物クラウドfind」を導入しました。これによりLINEによる問い合わせも対応が可能となりました。

find chat (落とし物問い合わせ)  **LINE ID**
 対応時間 (土日祝OK)
 9:00~22:00
 @keio-find

※ただし、21:00以降の新規問い合わせは翌朝9:00以降に順次回答いたします。



笹塚駅前の地域交流ラウンジでeスポーツ体験施設をオープン

2023年2月14日から3月5日の期間、笹塚駅前の「笹塚アキチ!ツナガルラウンジ」にてeスポーツ無料体験施設「eSports Lab. KEIO SASAZUKA」をオープンし、eスポーツの各種体験プログラムを提供しました。また、チーム形式バトルロイヤルシューティング「Apex Legends」を用いたオンラインeスポーツ大会「KEIO CUP Apex Legends」を開催しました。

本実証実験で得られた成果および知見を活かし、老若男女問わず楽しむことができるeスポーツによる移動需要の創出や、人材育成を通じた沿線の価値向上を目指します。今後も沿線でのスクールの開校やeスポーツ体験イベントの開催などを継続して取り組んでまいります。



VOICE



株式会社ヨウクリ
 代表取締役
 高橋 直道 氏

初めは両者の立場や価値観の違いでもどかしさもありましたが、対話を重ねていくうちに徐々に共創が大きき力となって成果として実を結ぶことができ、多くを学ばせていただきました。

eスポーツによってつながりの機会をつくりデジタル人材を育成することによって、ともに新しい未来を創ってまいります。

まち×共創 ～下北沢プロジェクト～

2022年3月に開業した「ミカン下北」は京王井の頭線の高架下およびそれに沿ったエリアに設けられた複数の街区から成り、商業テナント、ワークスペース、歩行者専用道路に面したパブリック空間など多様な要素が同居しています。ミカン下北内にある、コワーキングスペースとシェアオフィスを備えるワーキングプレイス「SYCL by KEIO」を拠点に、下北沢で事業を展開するプレイヤーと一緒に街の魅力向上に向けた取り組みを行っています。(取り組みの内容はP39に掲載)



ミカン下北



下北妄想会議 @SYCL by KEIO

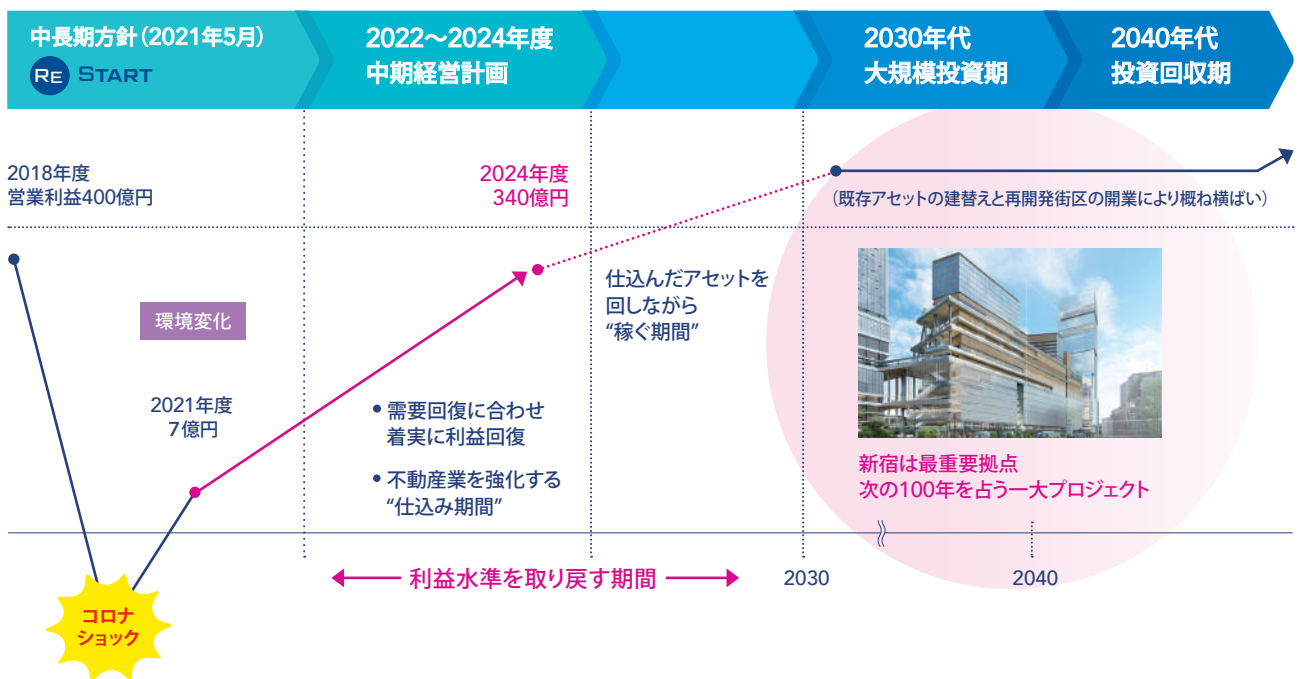
中期経営計画

当社グループを取り巻く事業・社会環境は、新型コロナウイルス感染症による生活様式の変容を経て、ポストコロナ社会に移行しています。ホテル業では、インバウンド需要の急激な回復が見られ、百貨店業においても沿線のお客様を中心に回復が見られますが、テレワーク等の定着により、鉄道・バスの輸送人員は、コロナ禍以前の水準に回復することは想定できない状況にあり、駅を中心にビジネス展開しているグループの各事業においても、より能動的に需要創造をしていく努力が求められています。

当社グループでは、これら事業・社会環境の変化に対応した事業構造への抜本的な変革を完遂するため、2022年度を初年度とする「京王グループ中期3カ年経営計画」に取り組んでいます。

本中期経営計画の位置付け

本中期経営計画期間は、新宿・橋本エリアでの再開発といった2030年代に本格化する大規模投資期に向けて、「稼ぐ力」を取り戻すための重要な期間と位置付けています。



策定時点の環境認識

- 鉄道・バス輸送人員はテレワークなどの定着により、コロナ禍以前の水準まで回復することは想定できない状況
- インバウンド需要に支えられていたホテル業、百貨店業も回復途上 など

縮小する生活圏への対応

沿線生活圏の再形成
＜まちづくりへの注力＞

リアル商業低迷への対応

事業構造改革の推進
＜需要減に対応した体質へ＞

輸送需要低下への対応

稼ぐ力の強化
＜収益ポートフォリオ再構築＞

中期経営計画の概要



- ▶ 新しいライフスタイルを牽引する存在として、生活圏内の回遊性向上を図る
- ▶ 豊かで魅力的な「まちづくり」への主体的な関与
- ▶ 新しい移動需要の創出

RE DEVELOPMENT 「まちづくりへの注力」

- 生活圏内の回遊性向上により、新たな移動需要を創出
- 沿線のエリアマネジメント
- 駅を核とした拠点開発

RE STRUCTURING 「事業構造改革の推進」

- DX推進によるコスト構造改革やグループ横断的なデータ活用
- 不採算領域の見極め、選択と集中
- 人流やインバウンドに依存しない事業構造構築

RE INFORCE 「稼ぐ力の強化」

- 分譲マンション事業をはじめとする不動産販売業の強化
- 出口戦略を見据えた新規資産の取得と売却
- 物流事業進出やBtoB領域の拡大

鉄道事業「日本一安全でサービスの良い鉄道」

- より高度な安全・安心の追求
- お客様ニーズを先取りしたサービスの提供
- さらなる社会貢献を通じた地域・社会との共生
- 未来を見据えた盤石な事業運営体制の構築

強固な経営基盤

- 専門性の高い人材の育成・採用と多様性の確保
- 環境への取り組み
- 大規模投資期のキャッシュアウトに耐えうる財務基盤づくり

経営目標

中期経営計画最終年度の2024年度には、2018年度（コロナ前）の85%程度まで利益を回復させ、2030年代までには過去最高益を超える水準を目指します。

（単位：億円）

| | 2022年度 実績 | 2024年度 中期計画 | 2018年度 実績 | 対2018年度 増減 |
|---------------------|--------------|----------------|--------------|---------------|
| 営業収益 | 3,471 | 3,880 | 4,475 | — |
| 営業利益 | 214 | 340 | 400 | △60 |
| 経常利益 | 217 | 324 | 392 | △68 |
| 親会社株主に帰属する 当期純利益 | 131 | 240 | 272 | △32 |
| EBITDA | 506 | 675 | 767 | △92 |

| 財務・安全性指標 | 2024年度 中期計画 |
|-------------------|----------------|
| ネット有利子負債残高 | 4千億円以下 |
| ネット有利子負債/EBITDA倍率 | 6倍以内 |
| 自己資本比率 | 38%程度 |

※EBITDAは、営業利益＋減価償却費＋のれん償却額により算出している
 ※2021年度より「収益認識に関する会計基準」等を適用しているため、営業収益の増減は非表示
 ※中期経営計画については2023年10月実施の鉄道運賃改定による影響額を見込んでいない

財務分担役員メッセージ



財務規律を重視しながら 利益水準の回復を図ります

取締役 常務執行役員

小野 正浩

中期3カ年経営計画の進捗状況

当社グループは、2022年度を初年度とする「京王グループ中期3カ年経営計画」に基づき、2030年代に本格化する新宿駅西南口地区開発計画をはじめとした大規模投資に耐える財務体質を維持するため、まずはコロナ禍以前の利益水準まで回復させることに注力しています。本中期経営計画では利益目標に加え、営業活動によって得られたキャッシュ・フローを簡便的に示す指標であるEBITDAを重視しており、最終年度である2024年度には営業利益340億円、EBITDA 675億円を経営目標として掲げています。

2022年度は、ホテル業において宿泊需要が大幅に回復したことなどにより対前年で増収増益となり、営業利益は214億円、EBITDAは506億円となりました。

2023年度の通期予想(2023年8月2日公表)は、外部環境の好転や、鉄道運賃改定の実施などにより、親会社株主に帰属する当期純利益が2024年度中期計画を超える見込みです。

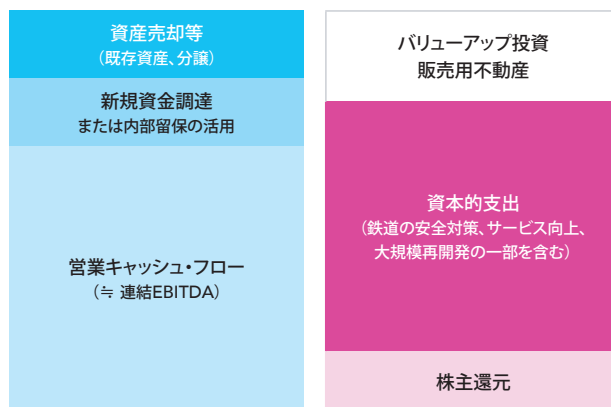
キャッシュ・フローの考え方

新型コロナウイルス感染拡大当初は、お客様の安全確保を最優先しながら更新工事のスケジュール見直しを進めるなど、投資を抑制しておりましたが、現在は鉄道事業における安全・サービス向上に向けた投資や、不動産販売業の強化に向けた販売用不動産等の仕入れを拡大させています。本中期経営計画は「稼ぐ力」を取り戻すための重要な期間だと捉えており、不動産業におけるバリューアップ投資など将来の成長に向けた投

資については、資産効率を維持しながら新たな収益源を確保するため、新規資金調達や内部留保の活用も視野に進めてまいります。

一方で、財務運営方針としては財務規律を重視しており、2024年度中期計画でネット有利子負債残高4,000億円以下、ネット有利子負債/EBITDA倍率6倍以内、自己資本比率38%程度を目標としています。

2022～2024年度 キャッシュ・フローの考え方



株主還元

株主還元につきましては、将来の事業展開と経営環境の変化に備えた経営基盤の強化に必要な内部留保を充実させながら、業績等を勘案し、株主の皆様への利益還元をはかっていくことを基本方針としています。本中期経営計画では、利益の回復度合いに合わせてコロナ禍以前の配当水準に戻すことを目指し、株主の皆様への期待に応えられるよう最大限の努力をしております。

人事分担役員メッセージ



社員との対話を強化し
会社と社員がともに
成長していける組織を目指します

取締役 常務執行役員

山岸 真也

事業推進を担う人財の必要性

人流に依存した事業の多い当社グループは、新型コロナウイルス感染症により大きな影響を受けましたが、ポストコロナの生活様式の定着に対応し、企業としても持続可能な成長を実現するため、事業構造変革等の完遂、不動産販売業等のポートフォリオ拡大による稼ぐ力の強化や「まちづくり」への注力などを内容とする中期3カ年経営計画を遂行しています。

しかし、どれだけ素晴らしい経営計画を策定しても、それを実現する「人財」がいないと意味がないことは言うまでもありません。

経営計画の実現のためには、各事業領域が複雑化・高度化する中で外部企業との競争に勝ち抜く必要があるとともに、外部企業との共創により新たな価値を提供することが不可欠であり、そのための高い専門性や強みを有し、これまでとかく保守的になりがちであった当社グループにおいても挑戦できる様々な人財が必要です。また、そのような人財が活躍できる組織・風土に変わることも必要だと考えています。

人財戦略について

公共交通事業者として守り続けてきた「安全・安心」は、当社グループへの信頼の源泉であり、グループ全体の価値・強みです。当社グループにおいて「安全・安心」を度外視して収益を上げることは考えられません。

そこで、「安全・安心」を守り続けながら経営計画を実現するために「必要な人財」と「あるべき組織」を設定（P44参照）した上で、それらを実現するための「人財

戦略」を制定いたしました。「人財戦略」自体も経営計画の内容を踏まえ継続的に見直していきますが、当面は「人財戦略」の内容を実現するために必要な施策を実施してまいります。

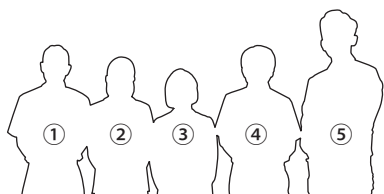
すでに、高い専門性や強みを持つ人財の育成を重視したジョブローテーションへの転換、自律的なキャリア形成支援のための各種制度の導入、テレワーク・フレックスタイム制度の拡充など働き方の見直し、マネジメント強化のための管理職制度の見直し、これまで継続的に実施していた経験者採用の通年化などを実施しています。また、エンゲージメントに関するモニタリング指標を設定するとともに、毎年エンゲージメント調査を実施し、社員のエンゲージメントに各施策がどのように影響しているかをモニタリングいたします。

「安全・安心」を現場の最前線で実現している鉄道事業に従事する社員について、その業務の特性上、柔軟な働き方の実現は難しいものの、可能な範囲で柔軟な働き方ができるようにする制度を導入していく予定です。将来的にはDXなど新技術を活用し、さらなる働き方の改善を検討していき、職種を越えた人の流動化が進む中でも必要な人財の確保に努めてまいります。

今後も社員の声に耳を傾けながら施策を遂行し、「人財戦略」を実現することで、「必要な人財」を確保するとともに、「あるべき組織」を実現してまいります。

人財戦略の推進 社員座談会

当社は「安全・安心」という価値観を守りつつ「京王グループ中期3カ年経営計画」を遂行するため、2023年5月に「人財戦略」を制定しました。(P44参照)「人財戦略」における5つの柱である、人財確保、人財育成、エンゲージメント、ダイバーシティ&インクルージョン、組織風土・組織構造の各視点について取り組みを推進しています。



③車両電氣部 車両計画改良担当
宮園 朋菜

2021年度に社外派遣制度を活用しドローンを扱うベンチャー企業へ派遣。現在は車両電氣部で主に車両の設計業務などに携わる。

①鉄道営業部 井の頭北管区
渡部 力哉

駅係員、車掌、運転士を務め2018年に退職。その後2023年に再入社。現在は井の頭北管区で駅係員を務めている。

④鉄道営業部 富士見ヶ丘乗務区
宍戸 和則

駅係員、車掌を務め、2023年から育休を6カ月取得。7月から復帰し、現在は富士見ヶ丘乗務区で指導車掌を務めている。

②開発推進部 開発担当 課長
佐藤 円佳

入社以来、開発部門で活躍。2人の子どもの育てながら管理職を務める。

⑤人事部 人事担当
荻原 聡太郎(司会)

ホテル事業でのキャリアを経て現在は人事部にて採用業務や人財の活躍につながる施策検討などに携わる。



荻原：今日は、様々な環境・バックグラウンドで活躍する社員にお集まりいただきました。皆様の人事制度の活用を振り返りながら、京王グループにとって必要な人財とあるべき組織像の実現に向けてお話を伺っていきたくと考えています。

人財確保

荻原：まずは「人財の確保」ですが、育児や介護で離職せざるを得ない人もいます。昨今、仕事と家庭の両立支援が活躍する人財の定着や、心理的安全につながるため、注力して取り組むべき課題であると認識しています。

佐藤さんは育児をしながら管理職を務める大変さを感じられているかと思います。仕事と家庭の両立をする上で意識している点や、現状の各種制度の利用で自身の理想とする両立に近づけているのか、お考えをお聞かせください。

佐藤：仕事と家庭の両立のために大事な点は2つあると考えています。1つ目は子どもの体調不良等で急に会社に行けなくなるなどスケジュールの変更がある点、2つ目は平日に残業ができないので、業務に割ける時間に制約がある点です。

1つ目については在宅勤務制度ができたことで融通が利くようになりかなり助かっています。2つ目は、以前は時短制度を活用していたのですが夫が単身赴任中ということもあり、平日はワンオペになってしまうため、理想を言えば週休3日制にして平日の時間を家事や育児に振り向けられるとありがたいと感じます。

荻原：仕事と家庭を両立させる中で、仕事の継続が難しいと思った局面もありますか？

佐藤：夫の単身赴任が決まった時にすごく悩みました。それでも京王電鉄で仕事を続けようと思ったのは、一緒に仕事をしてきた周囲のメンバーが助けになってくれたことが大きいです。私の子育ての事情があっても一緒に仕事をする上で誰も嫌な顔の1つもなくて。そして好きな業務に従事でき充実感をもって働けることも大きいです。これからも自

分も成長しつつ京王沿線のファンを増やしていくことを目指し日々の業務に取り組んでいきたいですね。

荻原：渡部さんは一度当社を退社して「Rejoin Program」※を活用し戻られました。「Rejoin Program」を活用した経緯や、他社を経験して感じる当社の印象についてお聞かせください。

※再入社制度

渡部：私はもともと海外で山岳ガイドをやりたいという夢があり2018年に一度退職しました。しかしその後コロナ禍となったこともあり挑戦の機会に恵まれず他業種を経験した後に復帰いたしました。

改めて入社するに至ったきっかけとしては、京王電鉄と一緒に仕事をした社員が本当にいい方ばかりで人の温かさを感じるから。また会社に安定感と手厚い福利厚生があるのも魅力的だと考えています。

荻原：「京王電鉄で働く」ということが安心や安定を感じることができる、ということでしょうか？

渡部：そうですね。実は、再入社する1年ほど前に結婚したこともあり、将来設計がしやすい会社であると考えたから、というの大きな理由の1つです。

荻原：違う職場の経験で、現在の業務で活きていることはありますか？

渡部：やはり駅ではお客様への対応業務がメインですので、英語の勉強をしたことや接客業での経験は駅の現場でも役に立っていると感じています。「Rejoin Program」を活用し戻ってきたからには、様々な経験を活かして再び会社に貢献しようと思っています。

人財育成

荻原：次は人財育成についてお話を聞かせていただきたいと思います。当社では、各社員の専門性を高めていくために、各々の考える自律的なキャリアについて支援施策を打ち出しています。宮園さんは2021年度から、社外派遣制度を活用し、ドローンベンチャーの会社へ3カ月間、派遣されまし



た。制度を活用しようと思った動機や、派遣先での経験を聞かせてください。

宮園：会社のDXについての研修を受講し、興味を持ったのがきっかけです。

荻原：当社は「デジタル社会への対応」をマテリアリティ(重要課題)の1つに設定し、指標として課長級以上の「イノベーション思考・デジタル知識に関わる研修受講率」100%を目標にしました。また、鉄道部門でも全在籍者にDX概論を受講してもらい、知識の底上げを図ろうとしています。重要課題として急浮上してきていますよね。

宮園：はい、当社がDXに取り組むために詳しい人材が少ないことが課題だと感じ、社外派遣制度に応募しました。派遣先ではドローンを活用して業務を効率化するような仕事に携わらせていただきました。

荻原：実際に働いてみると様々な刺激や学びがあったかと思えます。新たな一面もありましたか？

宮園：そうですね。業務が立て込んだ場面もあったのですが、説明の順序や、仕事の段取りを見直すことで時間を有効活用できるようになりました。自分にとって学びの多い経験ができたと思っています。

荻原：社外での様々な経験から学びを得られたのは、まさに社外派遣制度の醍醐味ですね。

ダイバーシティ&インクルージョン

荻原：続いてダイバーシティ&インクルージョンについてです。宮園さんは女性の人数がかなり少ない技術系職場においてマイノリティ側で頑張っていると思いますが、その中で宮園さんが感じたことや、会社としての課題などはありますか？

宮園：技術系職場は特に女性が少なく、過剰な配慮を受けかかっていたのですが、女性だからこの業務はやらせないということではなく、なんでも任せてもらえるので、そこがすごくよかったと感じています。



荻原：技術系職場に比べると駅や乗務区では少しずつ女性の比率も増えており、さらに穴戸さんは乗務区において男性として育児休業を取得されました。育児休業を取得した際の心境、取得してよかった点などをお聞かせください。

穴戸：私が所属する職場では、男性社員の中でも育児休業を取得する方が多く、すでに取得した方々からの後押しもあり、私自身も取得することを決めました。当初3カ月取得する予定だったのですが、産後も妻の体調が戻らず、6カ月に延長させてもらいました。職場への影響もある中、急な変更に対しても柔軟に対応していただき、上司も快く承諾してくださったのは制度の利用者として大変ありがたかったです。

荻原：当社では「男女別育児休業取得率を100%」にするという目標を掲げました。穴戸さんは目標が掲げられる前に育休を取得したかと思いますが、目標設定の前後で雰囲気や制度の利用しやすさに変化はありそうでしょうか？

穴戸：変わると思えます。男性の育休取得に対する世代間のギャップはまだ少なからずあると感じています。組織の中には沢山の人がいて、各個人が抱える事情もそれぞれで多様です。会社が率先して目標設定してくれるとより安心して誰もが取得できるようになるのではないのでしょうか。

組織風土・組織構造

荻原：次は組織風土・組織構造です。佐藤さんは時短勤務制度を利用して子育てと仕事を両立していましたが、一方で制度の活用に後ろめたさを感じることもあったのでしょうか？

佐藤：ありましたね。周囲のメンバーが忙しい中、時短勤務制度を使って早引けするときは引け目を感じました(笑)。

荻原：組織の雰囲気を变えるのに佐藤さんの視点からどのような取り組みが必要だと思いますか？

佐藤：男性も積極的に時短制度を活用するなど、仕事と育児の両立をより進めることで、さらに制度利用者への理解も進むと思います。積極的に制度を利用できる職場であれば退職率も減ると思いますし、子育てがひと段落して仕事の比

重を増やせるようになった社員は、よりエンゲージメントが高まった状態で仕事ができると思います。

荻原：人事としては制度を整えるだけでなく、誰もが当たり前前に制度を利用しやすい組織へと雰囲気づくりもしていきたいと思っています。

組織を構成する「個」の変化という観点から、武者修行制度に挑戦した宮園さんにお聞きます。これから京王電鉄に入社する社員や各種教育制度が活用されていくことで、組織風土も良い方向に変わっていくと思っています。チャレンジを迷っている社員に向けてアドバイスやアピールポイントはありますか？

宮園：当時、私が所属していた車両電気部は仕事量と要員数が明確に決まっている定員職場でしたが、要員が1人減ることになっても上司は社外派遣制度へのチャレンジを応援してくれました。復帰後も、周囲から「すごく成長した」と評価していただき、挑戦してよかったと思っています。

荻原：宮園さんのような定員職場でも、社外派遣制度は挑戦できます。成長できる機会ですのでぜひ積極的に活用してほしいと思いますし、これからも様々な人に利用してもらえるよう検討していきたいと思っています。

エンゲージメント

荻原：最後にエンゲージメントについてお話を伺います。佐藤さんがキャリアアップを考えれば転職という選択肢もある中で、どのような観点で「京王のマネジメント層になる」といった判断をされましたか？ また職場のエンゲージメントを高めていくにはどのような取り組みが必要になると考えますか？

佐藤：入社以来開発部門に在籍し、好きな開発の仕事を続けることができているので、私自身が京王電鉄でステップアップすることに悩みはありませんでした。ただ人財が流動化している昨今では「この会社にいれば（仕事や家庭などで）自己実現できる」という安心感がエンゲージメントの向上につながると感じています。

結婚、出産、育児といった各々のライフステージに応じて柔軟に合わせられるような制度設計、自ら選択できるキャリアプランや育成プランがあるといいと思います。

荻原：マテリアリティの「活躍する人財」は社員が主語になります。社員視点での施策を考えることがエンゲージメント向上につながりそうです。職場環境の観点から管理職として取り組んでいきたいことはありますか？

佐藤：若手に「どうやりがいを感じてもらえるか？」がポイント



トだと思います。開発部門の業務にはルーティン業務と毎回異なる業務があります。後者の毎回異なる業務の場合は、やりがいを感じやすいところもあると思います。しかし前者のルーティン業務の場合、仕事の意味合いや、貢献度合いが見えづらくなるので、マネジメント層がフォローすべき業務なのだと思います。

荻原：最後に宮園さんにお聞きますが、仕事をする中でやりがいや成長を感じられる点はどのようなところにありますか？

宮園：私の場合は自ら考える業務が多く、最終的に沿線住民や地域の方に貢献できる仕事ができているという点にやりがいを感じます。未来の車両について検討し、いつか京王の顔になるような仕事をしてみたいです。こんな機能があればお客様に喜んでいただけるのではないかと、もしそういうお声をいただけたら嬉しいな、と想像することが今の仕事のやりがいにつながっていると思います。

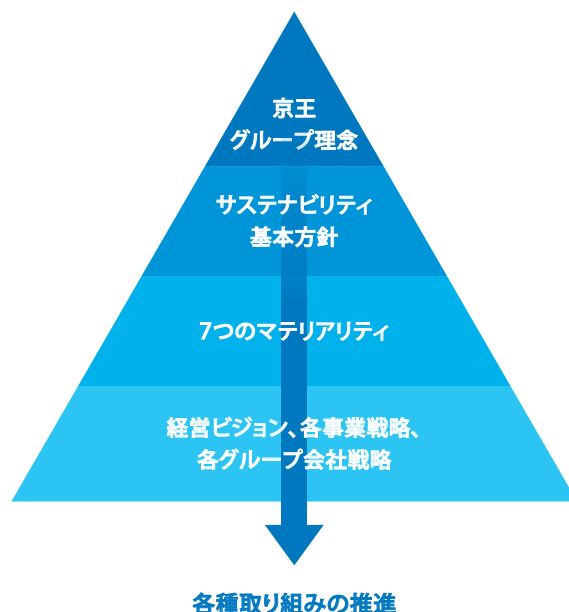
荻原：皆様の人事制度の活用状況や「人財戦略」を踏まえたご意見ご要望をいただきました。皆様のお話を聞き、各社員である「人財」とそれらで構成される「組織」、それぞれをより良い方向にかじ取りをするのが人事部なのだ改めて実感した次第です。幸せな暮らしの実現に向けて活躍していける人財を増やしていきたいと考えていますので、これからの取り組みに期待していただければと思います。



サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ推進の基本的な考え方

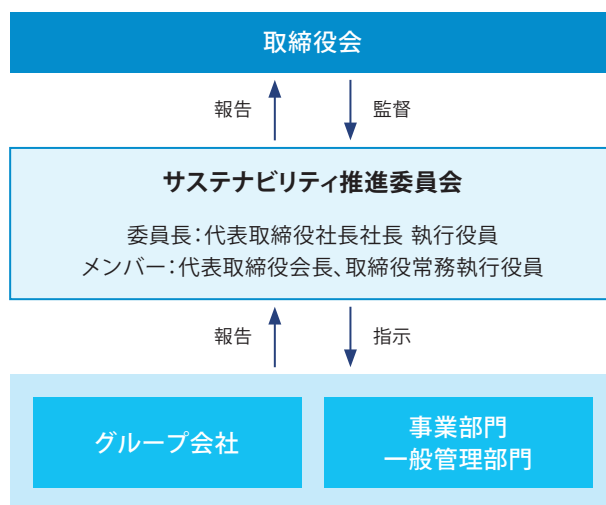
「京王グループ サステナビリティ基本方針」のもと長期的に取り組むべき主要課題として、SDGs等のイニシアティブやガイドラインにおける社会課題の視点も取り入れた7つのマテリアリティ(重要課題)を設定し、企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指しています。マテリアリティに紐づく社会課題を当社グループの事業を通じて解決していく中で、沿線力を向上させ、長期的に「住んでもらえる、選んでもらえる沿線」であり続け、そこで生活する人の「幸せな暮らし」を実現することで、当社グループの価値を創造してまいります。



サステナビリティ推進体制

京王グループではサステナビリティの視点を踏まえた経営を推進するため、代表取締役社長 社長執行役員が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。同委員会では、サステナビリティに関する全社方針や推進体制の整備、ESG課題の把握、マテリアリティの設定と目標策定・実績把握等について審議・決定を行い、当社取締役会に報告することとしています。また、グループ共通課題についてはグループ会社と各部門と連携しながら対応しています。

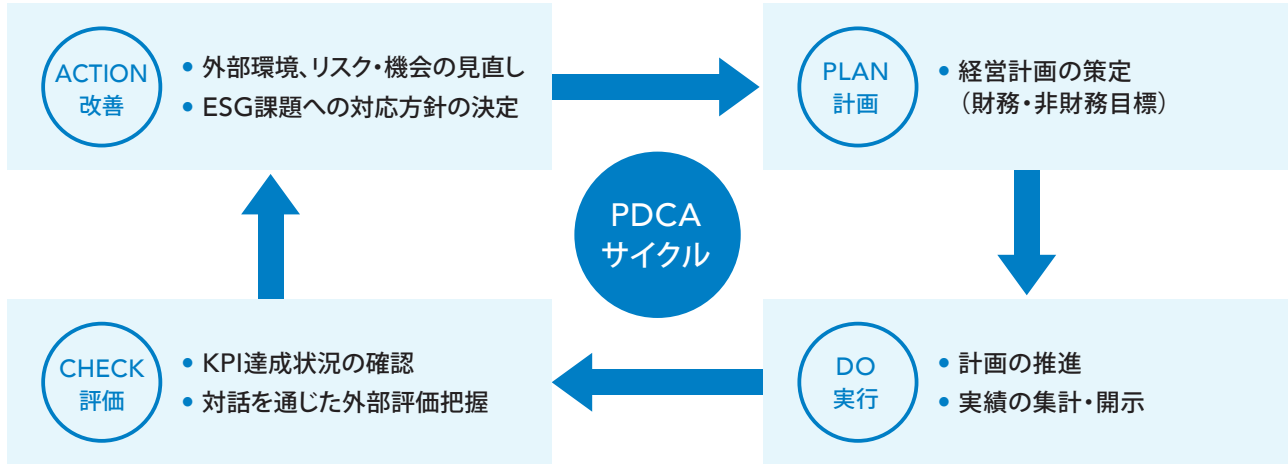
また、サステナビリティを巡るリスクと機会については、他の委員会で審議した事項も踏まえて、「サステナビリティ推進委員会」でも認識・評価を行い、対応について経営計画に反映させ、当社取締役会に報告することとしています。また、鉄道事業の安全に関するリスクについて、「拡大鉄道安全管理委員会」および「鉄道安全管理委員会」と連携する他、京王グループ全体で対応すべきリスクについては実施状況を確認しPDCAを回す際には「内部統制委員会」および「リスク管理委員会」と連携します。



■ マネジメントサイクル

サステナビリティ推進にあたっては、「サステナビリティ推進委員会」を起点にマネジメントサイクルを回しています。年間2回開催を基本とするサステナビリティ推進委員会では、年次更新される外部評価やリスク・機会

を認識するとともに次年度以降の経営計画での対応方針を議論するほか、方針に基づいて非財務目標を策定し妥当性を確認します。



■ サステナビリティに関する意思決定・社内浸透

| | | 実施テーマ | 実施時期 |
|----------|--------------|---|------------------|
| 取締役会 | | 京王グループサステナビリティ経営体制構築について | 2023年4月度取締役会【決議】 |
| 役員協議会 | | 理念の再検証、価値創造プロセス、マテリアリティ、KPI、ガバナンス体制、TCFD対応等 | 2021年度から複数回議論を実施 |
| ガバナンス委員会 | | サステナビリティ経営体制構築の検討状況について | 2021～2023年 |
| 社内浸透 | グループ社長会(連結) | <ul style="list-style-type: none"> SDGs/ESG時代のサステナビリティ経営 京王グループサステナビリティ経営体制構築について | 2021年 2023年 |
| | 環境担当者連絡会(連結) | <ul style="list-style-type: none"> 連結環境目標(カーボンニュートラル)設定について | 2023年 |
| | 各種社員研修(単体) | <ul style="list-style-type: none"> 当社グループのサステナビリティとは カーボンニュートラル含む環境課題 | 今後、啓発の場を予定 |

■ マテリアリティ特定プロセス



〈ステップ 1〉

マテリアリティを特定するにあたり、京王グループ理念や京王グループ行動規範、中期経営計画での取り組みを踏まえ、SDGsやUNEPのインパクトリーダーなどのイニシアティブ・ガイドライン、ESG評価機関が重視するESG項目などの外部視点を考慮し、検討すべき社会課題を抽出しました。

〈ステップ 2〉

ステップ1で整理した項目の社会課題について、電鉄課長級以上の役職者と、外部有識者やステークホルダーへのアンケートを行い、「京王グループの企業価値にとっての影響」、「社会(ステークホルダー)に与える影響」の2軸で重要度を評価しました。

〈ステップ 3〉

ステップ2で抽出したマテリアリティ候補群について、当社グループの中心事業である鉄道事業と開発事業とがそれらの課題解決をすることで価値を創造しているのかを検証し、総体として京王グループの価値創造プロセスが成り立つ、ということを確認した上で7つのマテリアリティを特定しました。

京王グループのマテリアリティ

| マテリアリティ | 主な社会課題 | 目指す姿 | 指標 |
|-------------|--|---|--|
| 安全・安心 | <ul style="list-style-type: none"> 輸送事故ゼロ 混雑緩和 踏切による地域の分断 ユニバーサルサービス 自然災害への安全対策 無差別テロ行為の抑止 | <ul style="list-style-type: none"> 日本一安全で、快適なサービスの実現(鉄道) | <ul style="list-style-type: none"> 重大運転事故発生件数(鉄道) お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合(鉄道) |
| 「まち」との共生・発展 | <ul style="list-style-type: none"> 人口減少 高齢化 郊外の役割変化 ワークスタイルの変化 災害に強い街 | <ul style="list-style-type: none"> お客様が足を運びたい沿線拠点 多世代が交流・共生し、住民が増加、企業も集まる沿線 暮らしやすく、愛着を持ってもらえるまちづくり | <ul style="list-style-type: none"> 鉄道輸送人員 沿線人口 |
| 幸せな暮らし | <ul style="list-style-type: none"> ウェルビーイングの追求 ライフスタイルの変化 テクノロジーの進化 | <ul style="list-style-type: none"> 付加価値の提供によって、多世代が精神的にも満たされた、「豊かさ」や「幸せ」を感じられる暮らしを実現する 多様化し変化するライフスタイルに対して、適切な事業・商品・サービスを開発し提供する 人流が変化する中での新しいライフスタイルを牽引する | |
| デジタル社会への対応 | <ul style="list-style-type: none"> 急速な社会全体のデジタル化 イノベーション・DX人材の育成 | <ul style="list-style-type: none"> デジタル技術を駆使した自社ビジネスを通し、お客様に新たな価値を提供し続ける イノベーションマインドを持った人材が、お客様やパートナーと共に成長し続け、業務変革を推進していく | <ul style="list-style-type: none"> 京王アプリMAU数 イノベーション・DX思考に係る研修受講率(単体・課長級以上) |
| 活躍する人材 | <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン 働きやすい職場環境整備 個人のキャリア成長実感 働き手の確保 | <ul style="list-style-type: none"> 「安全・安心」を基本とし、個の強みに磨きをかけ、失敗を恐れず、変革や挑戦の気概を持ち、自律的に業務を遂行する人材を創出 それら個の多様性を許容し、相互に機能し合うことにより、スピーディーに新しい価値を地域社会に提供できる集団へと変化する | <ul style="list-style-type: none"> 新卒女性採用比率(総合職) 女性管理職比率 男女別育児休業取得率 年次有給休暇取得率 トータルエンゲージメント 職場の心理的安全性スコア 安全・安心に関する教育・訓練 経営戦略実現に必要な専門人材の育成研修 <p>※上記8項目はすべて単体目標</p> |
| 環境にやさしく | <ul style="list-style-type: none"> 気候変動への予防と適応 生物多様性 資源循環 | <ul style="list-style-type: none"> 都市と自然が身近にある沿線の豊かな自然環境を維持するとともに、未来社会に豊かな環境を引き継ぐために、環境に配慮した活動を行う | <ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量(Scope1、2)(連結、鉄道) |
| 経営基盤 | <ul style="list-style-type: none"> 企業不祥事・不正 情報開示の充実・透明性・公平性 企業の成長・株価向上 健全な財務状況 | <ul style="list-style-type: none"> 「信頼のトップブランド」として、すべてのステークホルダーに誠実で公正な企業であり続ける | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに係る研修受講率(単体) 重大な法令違反の発生件数(連結) 独立社外取締役比率(単体) 女性取締役人数(単体) |

※モニタリングについては、推移や傾向を把握し対策を講じていくことを目的とした指標です。

| | 目標 (注記のないものは 2023年度目標) | 足元の実績 (2022年度) | 指標の選択理由 | 主に貢献するSDGs |
|--|---|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> 0件 モニタリング | <ul style="list-style-type: none"> 0件 88.9% | <ul style="list-style-type: none"> 過去から積み上げてきた鉄道事業の「安全」は追求すべき最重要課題であり、グループ全体の信頼の源泉でもある根幹です。 安全を土台として、輸送サービス全体が快適であることを定量的に把握するため、お客様満足度をモニタリングしています。 |   |
| | <ul style="list-style-type: none"> モニタリング モニタリング | <ul style="list-style-type: none"> 554百万人 約330万人 | <ul style="list-style-type: none"> 駅を基点とした付加価値の提供を通じて、様々な人が「まち」に集い、住む人・訪れる人にとって豊かで幸せな暮らしを実現していくことで、京王沿線の発展につなげていきたいと考えています。 そのために、「輸送人員」と「沿線人口」をモニタリング指標とし、諸施策を推進してまいります。 |     |
| | <ul style="list-style-type: none"> 15万 100% | <ul style="list-style-type: none"> 12万 — | <ul style="list-style-type: none"> 京王アプリをお客様との重要なデジタル接点の窓口として位置付けています。 新たな価値提供やDXによる業務変革を行う基盤として、イノベーションに関する社内言語を共有するため、研修受講率について目標を設定しています。 |   |
| | <ul style="list-style-type: none"> 50% (2024年度入社～) 30% (2030年度) 女性100% 男性100% 前年度水準以上 3.5点以上/5点満点 モニタリング 3.5点以上/5点満点 モニタリング モニタリング モニタリング | <ul style="list-style-type: none"> 33.3% 7.7% 女性100% 男性41.0% 86.3% 3.50 3.46 34.8時間/人 19.3時間/人 | <ul style="list-style-type: none"> 人材戦略 (P44) の各項目の状況把握を定量調査によってモニタリングしています。 個の多様性を許容し、相互に機能し合う集団というあるべき組織の実現に向け、まずは女性活躍推進の取り組みについて目標を設定しています。 |   |
| | <ul style="list-style-type: none"> 2030年度 ・2019年度比△30% (連結) ・2013年度比△46% (鉄道) 2050年度 ・実質ゼロ | <ul style="list-style-type: none"> 2019年度比 △9.0% (連結) 2013年度比 △21.3% (鉄道) | <ul style="list-style-type: none"> 気候変動による地球環境への影響を回避するために、二酸化炭素排出量の削減を進めています。 |     |
| | <ul style="list-style-type: none"> 100% 0件 1/3以上 1人以上 | <ul style="list-style-type: none"> 95.4% 0件 5人/15人 1人 | <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修等を継続的に実施することにより、コンプライアンス意識の啓発を行い、グループ全体のコンプライアンス体制の強化をはかります。 取締役会の独立性と多様性の確保に取り組んでいます。 透明性・公正性を確保しつつ、迅速・果断な意思決定を行うことで、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はかります。 |  |

安全・安心

「信頼のトップブランド」であり続けるため、
交通サービスを中心とした暮らしにおける「安全・安心」を追求します。

| KPI・モニタリング指標 | 目標 (2023年度) | 【参考】2022年度の状況 |
|----------------------------|-------------|---------------|
| 重大運転事故発生件数 | 0件 | 0件 |
| お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合 | モニタリング | 88.9% |

鉄道事業の取り組み

安全方針

当社では、「安全に関する基本方針」とそれに基づく「安全に関する社員の行動規範」を定めています。また、社長は社員に「基本方針・行動規範と安全について」を発出することで、安全に対する考え方を示しています。

安全に関する基本方針

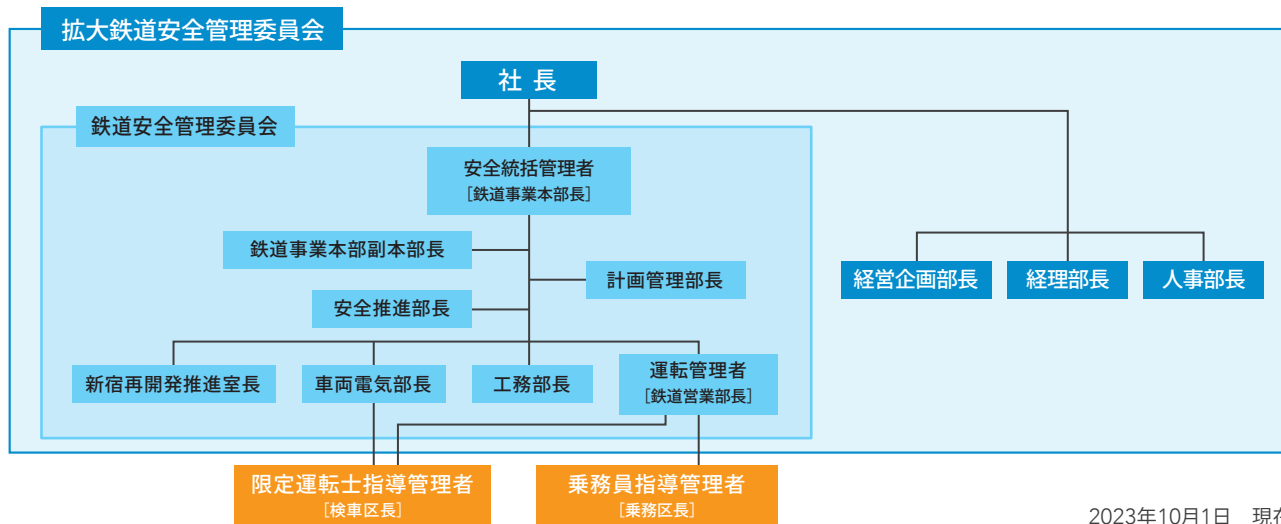
- 「安全」は最大の使命であり、最高のサービスである。
- 全社員が一丸となり継続的改善に取り組み、安全最優先の鉄道を創る。

安全に係る社員の行動規範

- 全てにおいてお客さまの視点に立ち、安全確保を第一に行動する。
- 社員一人ひとりがルールを遵守し、判断に迷ったときは、自ら考え、誰も安全を妨げられない行動を志す。
- 情報伝達は迅速かつ正確に行い、共有化を図る。
- 組織・職位を超えたコミュニケーションを構築し、全社員が連携して問題解決にあたる。

KEIO

安全管理体制



2023年10月1日 現在

安全管理方法

安全統括管理者を中心に、運転管理者を含む鉄道事業本部の各部長がメンバーとなり、原則として毎月1回、また必要により臨時に開催し、事故などの原因究明・対策の検討・検証などを行っています。さらに、拡大鉄道安全管理委員会を社長出席のもと、年2回開催し、安全重点施策をはじめとした安全管理体制全般の実施状況の評価(マネジメントレビュー)を行っています。このほか、夏季安全輸送推進運動と年末年始輸送安全総点検を中心に、社長が現業職場を巡視して保安設備の構造や安全管理状況を確認するとともに、一人でも多くの現業係員との意見交換を積極的に実施して、安全管理体制の構築に取り組んでいます。

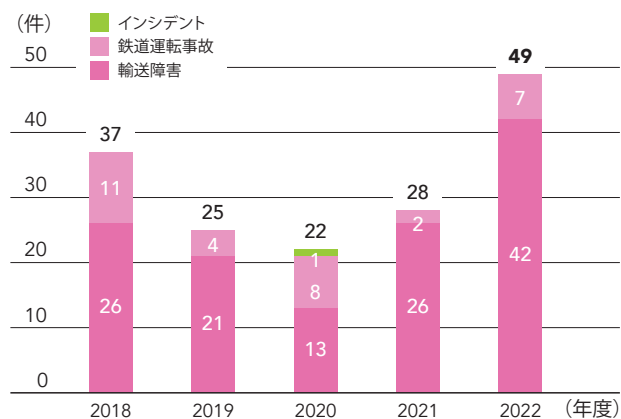


社長による職場巡視

鉄道運転事故・輸送障害・インシデントの発生状況

2022年度は、鉄道運転事故が7件(対前年度5件増)、輸送障害が42件(同16件増)発生しました。インシデントは発生していません。

最近5年間の発生状況



■重大運転事故とは

下記の「鉄道運転事故」に該当し、かつ有責事故のことをいいます。

■鉄道運転事故とは

「列車衝突事故」「列車脱線事故」「列車火災事故」「踏切障害事故」「鉄道人身傷害事故」「鉄道物損事故」をいいます。

■輸送障害とは

鉄道による輸送に障害が生じた事態で、鉄道運転事故以外の運休、また列車に30分以上の遅延が生じたものをいいます。

■インシデントとは

事故には至らなかったが、鉄道運転事故が発生するおそれがあると認められる事態をいいます。

安全確保のための設備投資・修繕費

「日本一安全でサービスの良い鉄道」を目指し、連続立体交差事業を着実に推進するほか、駅や車両の安全対策、自然災害への備え、バリアフリー設備の整備など安全で快適なサービスの提供を目指して、2022年度は総額186億円の設備投資を行いました。また、既存設備の維持・保全に必要な修繕費として72億円を支出しました。



連続立体交差事業

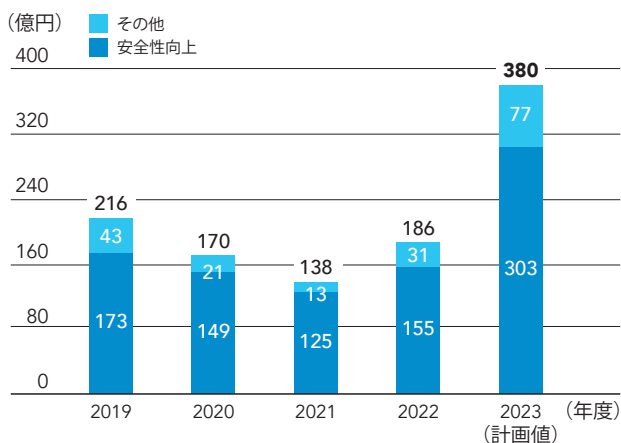


5000系車両

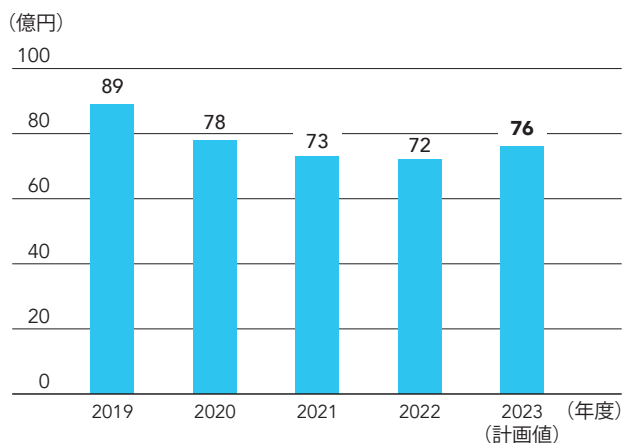


笹塚駅ホームドア

設備投資額



修繕費



防犯・セキュリティ対策

2021年10月31日に発生した京王線車内傷害事件を受け、駅構内や車内における防犯・セキュリティ対策の重要性を再認識し、同種事件への対応力強化および未然防止のためハード・ソフト両面から様々な対策を実施しています。

防犯カメラの設置

リアルタイム伝送機能を持つ車内防犯カメラの全車両への導入を2023年度に完了します。また、リアルタイム伝送機能を持つホーム上防犯カメラも2023年度に全駅に設置します。(2022年度末時点の設置状況は、車内防犯カメラが656両/877両、ホーム上防犯カメラが48駅/69駅です。)



車内防犯カメラ



ホーム上防犯カメラ

車内傷害事件を受けて実施した教育・訓練

不審者に対応する手順書を策定するとともに、係員の身を守る装備品の増備や、対応力向上を目的として警察と合同で暴漢対策訓練を行いました。



防護盾の訓練



警察との合同訓練

非常用設備の認知度向上の取り組み

非常用設備(非常用ドアコック、ホームドア非常開ボタンなど)の設置場所について、ピクトグラム等を活用した表示方法により視認性向上を図りました。また、車両やホームドアにある非常用設備の取り扱い方法や、車両か

らの避難方法をまとめた動画を、車内ドア上の液晶ディスプレイで放映しているほか、京王ホームページにも動画を掲載して、お客様の認知度向上を図っています。



非常用ドアコックの表示



ホームドア非常開ボタン



電車内ドア上の液晶ディスプレイ

施設・設備の取り組み

ホーム・踏切での安全を確保するため、様々な対策に取り組んでいるほか、耐震補強工事などの施設改良を推進しています。

地震への備え

沿線の地震計で、一定以上の震度を感知すると、全列車に警報を送り、列車を停止させます。さらに、気象庁の「緊急地震速報」を活用し、震度4以上の地震発生が想定される場合、自動的に全列車に警報を送り、乗務員が列

車を安全な場所に停止させます。また、新たな耐震基準に適合した構造物とするため、橋梁、盛土区間や高架橋柱、トンネルを対象とした耐震補強を実施しています。



高架橋柱耐震補強



多摩川橋梁耐震補強



盛土区間耐震補強

ホームドア・転落防止固定柵

お客様のホームからの転落やホーム上での接触事故を未然に防止するため、ホームドアを設置しています。2022年度は笹塚駅1番線・4番線で使用を開始しました。このホームドアは、非常時、ホームドアと車両扉がずれた場合においても車両から脱出できるように、「戸袋スライド式非常口」を京王線で初めて採用しました。2023年度は笹塚駅2番線・3番線で整備するとともに、将来の全駅整備完了を目指してまいります。また、終端部や狭隘部のほか、乗客が滞留する駅などのホームの一部に転落防止固定柵を設置しています。



笹塚駅ホームドア



転落防止固定柵

踏切障害物検知装置

踏切での列車と自動車などの接触事故を未然に防止するため、91カ所の踏切に設置しています。踏切内に何らかの障害物を検知すると、運転士に異常を知らせるとともに、付近の列車を自動的に停止させます。従来の光線式より高い精度で検知できる高機能型(エリア検知式)への更新を進めています。



エリア検知式(三次元式)



エリア検知式(二次元式)

その他の施策については「安全報告書2023」をご覧ください。

https://www.keio.co.jp/company/environment/safety_report/index.html

安心で快適な施設・サービスの提供

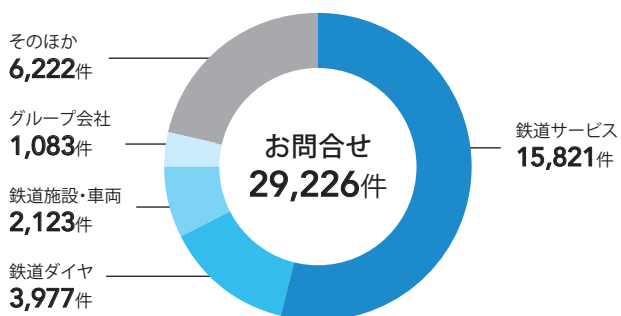
お客様からの声を事業活動へ反映させ、お客様が安心して京王グループをご利用いただけるよう、サービスの拡充を進め快適性の向上を図ります。

積極的な広聴活動

○ 京王お客さまセンター

2022年度は29,226件のお客様からのご意見・ご要望を頂戴し、うち21,921件は鉄道に関するものでした。いただいた声に対しては、速やかに回答しているほか、担当部署においてサービス向上や従業員教育に活用しています。

お客様の声 (2022年度)



○ お客様満足度調査

モニタリング指標

総合満足度で肯定的評価の割合
(2022年度実施)

88.9%

京王線・井の頭線の利用者および他社路線の利用者を対象に、電車の運行や係員・駅施設のサービスレベル、各施策などの満足度や利用動向を調査する、お客様満足度調査 (WEBアンケート) を定期的に行っています。

調査後は結果から得られた傾向やニーズを把握し、サービス改善に活かしています。

バリアフリーへの取り組み

あらゆるお客様が安心・快適にご利用いただけるよう、バリアフリー設備などのハード整備や、「サービス介助士」の資格取得などのソフト面など快適性の向上を図ります。

身体の不自由なお客様や高齢のお客様が安心して鉄道をご利用いただけるよう、駅係員・乗務員などの「サービス介助士」の資格取得を推進しているほか、車いすや白杖をお持ちのお客様への声掛けを行い、ホームへのご案内および列車の乗降のお手伝いを実施しています。



京王よみうりランド駅
バリアフリースイートイレ



車内の車いす・ベビーカースペース

多言語通訳サービスの活用

京王プレミアホテル札幌では、コニカミノルタジャパン株式会社が開発した多言語通訳サービス「KOTOBAL (コトバル)」を活用しています。

AI機械通訳とオペレーターによるハイブリッド通訳により、最大31カ国の言語に対応した外国語通訳や音声筆談を行うことが可能で、訪日外国人のお客様や耳の不自由なお客様などのニーズにも合わせた居心地の良いホテルを目指しています。



京王グループの安全対策

京王グループ運輸業各社では「運輸安全マネジメント」に取り組み、安全管理規程の制定、事故件数削減目標の設定、安全意識の向上などを行うとともに、安全関連情報をホームページで公表しています。

また、社長以下役員が営業所を巡回し、安全管理体制の確認や、営業所員・乗務員と安全に関する意見交換を行うなど、積極的なコミュニケーションを通じて、輸送の安全確保を図っています。

京王電鉄バスグループ

○ アイトラッカー（視線計測機）

各種センサーやカメラを搭載したメガネサイズの機器を用い運転中の視線を抽出して映像化する「アイトラッカー」を導入しています。この機器を用いて運転時に見るべきポイントを見ているかを可視化し、確認の偏りやタイミングのズレを教育することで安全確認技能の向上を図っています。



アイトラッカーを使用した訓練の様子

運転中の目線を可視化

○ 各種災害訓練を実施

大規模災害対策として「運輸防災マネジメント」に則り、災害時でもお客様の安全を確保し、いち早く運行が再開できるように防災関連の教育・訓練を計画的に実施しています。

その他にも警察署と連携したバスジャック対策訓練や、消防署と連携した救助訓練・消火訓練も定期的に行っています。



○ 連節バスにおける安全対策

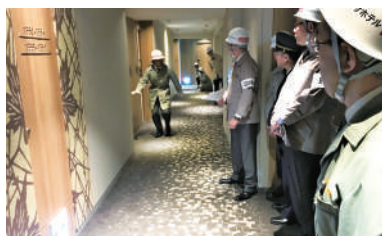
全長が18メートルある連節バスの運転席には、安全を確認するミラー以外に、常にバス車外の左右側方・後方車内の安全確認ができるように独立したモニターを3台設置しています。

加えて、左右側方の衝突危険性をセンサーで感知し、乗務員にモニター表示と音で知らせる「側方衝突防止補助装置」を搭載しています。



京王プラザホテル

「ホテルの安心・安全こそ最高のサービス」という理念のもと、海外からのお客様に絵で避難誘導の説明ができる5カ国語対応の携帯コミュニケーションカードを作成、盲導犬・介助犬も参加した避難訓練を実施するなど、ホテル独自の安全対策に取り組んでいます。



高尾登山電鉄

ケーブルカーの夜間運行時や、リフト沿線における救助など、様々な状況下で運行不能となった場合を想定した訓練を高尾警察署および八王子消防署と合同で実施しています。



駅を核とした拠点開発

○ 聖蹟桜ヶ丘エリア

聖蹟桜ヶ丘では、都市利便性や自然あふれる快適性を併せ持った街の良さを活かしながら、多摩市や近隣事業者、地域にお住まいの皆様と共に、エリアマネジメントの視点を持って、当社所有地だけでなく周辺エリア全体の活性化を目指して検討を進めています。



多摩市との共創

2020年3月、多摩市による「聖蹟桜ヶ丘かわまちづくり計画」登録以降、地域の自治会や団体、当社を含む周辺事業者と、多摩川河川敷の活用に向けた議論を重ね、2022年8月にはこのメンバーによる「聖蹟桜ヶ丘かわまちづくり協議会」が発足しました。

2022年10～11月、2023年5～6月には、多摩市と当社が共同事務局を務め、水辺のある豊かな日常づくりを目指し、河川敷におけるルールづくりや持続的な利用検討を進めるため、リバーSUPやアウトドアオフィス、ドッグランなどの社会実験を行いました。



多摩川河川敷でのリバーSUP

○ 下北沢エリア

2022年7月に全面開業した「ミカン下北」では、商業施設の運営に留まらず、これまで下北沢にあまりなかった「働く」という要素を呼び込む場としてコワーキングスペース「SYCL by KEIO」を運営しています。

ミカン下北を起点に、下北沢の様々な人や企業と積極的に関わりを持ち、情報発信やイベント実施等、下北沢を魅力的にするための活動を実施してまいります。



ミカン下北にある「SYCL by KEIO」

地域プレイヤーとの共創

「SYCL by KEIO」を中心に会ったプレイヤーと大小様々なチャレンジ(“コト”)を起こしていくために、「下北妄想会議」という共創プログラムを実施しています。誰かのやってみたいことを下北沢の街とつなげ、アイデアや妄想を発散するきっかけや出会いの場として開催し、延べ100人以上の参加、200以上の妄想から、具体的な取り組みにもつながっています。ミカン下北を起点に下北沢で「多様な人々が交差することで、新しいチャレンジが生まれ、チャレンジを見に来街する人が増えるという連鎖」を生み出すことでまちの魅力向上を目指していきます。



○ 京王線（笹塚駅～仙川駅間）連続立体交差事業

事業主体である東京都および世田谷区・渋谷区・杉並区とともに、京王線（笹塚駅～仙川駅間）連続立体交差事業を実施しています。2023年度は、引き続き用地取得や仮線準備工・高架橋の構築などを進めています。この事業が完了すると、笹塚駅から仙川駅間の約7.2kmが高架化され、25カ所の踏切が廃止されます。これにより、道路と鉄道それぞれの安全性が向上するほか、交通渋滞の解消や、鉄道によって分断されていた地域の一体化が図られます。



高架橋構築箇所（明大前駅付近）

○ 商業施設運営を通じた暮らしやすいまちの実現

運営する駅ビル等の商業施設は、ショッピングに留まらない「まちのコミュニティ拠点」として、お客様・地域・テナントがリアルにつながる場となることを目指しています。

2023年4月には京王聖蹟桜ヶ丘ショッピングセンターで「KEIO 春のビールまつり」を開催し、京王沿線や多摩地域に所在するブルワリーが集合し、クラフトビールを楽しむイベントを開催しました。

今後もお客様がワクワクするイベントの開催やくつろげる場所づくりなど、まちに求められる機能を提供し続けてまいります。



KEIO 春のビールまつりの様子

移動需要創出・生活サービス提供

沿線拠点のまちづくりと並行してライフスタイルに応える生活サービスを提供することにより、京王沿線の暮らしやすさを向上させるとともに、移動需要を喚起する施策を通じて新たな京王沿線の魅力を発見してもらい、豊かで幸せな暮らしを実現します。

移動需要創出

○ スポーツを通じた地域活性化

バスケットボール女子日本リーグ「Wリーグ」の年間チャンピオンを決めるプレーオフ大会の冠協賛を行い、世界レベルの試合を沿線で観戦いただく機会を提供しました。来場者にエリアの魅力やグループ会社の取り組みを知っていただくきっかけとするため、グループ会社によるキャンペーンや観戦チケット提示で優待サービスを受けられる調布市内約180店舗との連携施策などに加えて、会場内において京王百貨店のミニ駅弁大会や地元企業とWリーグのコラボ商品を販売するなど、スポーツをきっかけとした移動需要創出や地域の活性化に取り組んでいます。



第24回Wリーグプレーオフ表彰式

©W LEAGUE

○ 沿線を舞台にした「小説×街歩き」体験コンテンツ「いつも駅からだった」

「KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM」(P18 参照)の採択企業である株式会社休日ハックと共同で「小説×街歩き」体験コンテンツ「いつも駅からだった」の実証実験を2023年3月から実施しています。

「いつも駅からだった」は小説家の岩井圭也氏による、京王沿線の駅や街、実在する商店街・店舗などの地域コンテンツを取り込んだ「友情や家族の絆」をテーマにした物語です。

小説の追体験ができる内容や現地に行かないとわからない推理要素が盛り込まれており、新たな人流の創出に取り組んでいます。



多世代の暮らしを支える生活サービス提供

○ 子育て支援

認可保育所・東京都認証保育所・企業主導型保育所「京王キッズプラッツ」は、家庭的な雰囲気の中、お子様一人ひとりの発達や気持ちに寄り添い、豊かな成長をサポートします。2022年4月には「京王キッズプラッツ桜上水」を開設しました。



○ 移動販売

沿線地域(多摩市・日野市・八王子市・調布市・稲城市など)にて日常の買い物に不便なお客様を対象に移動販売を行っており、多くのお客様にご利用いただいています。



○ 地域高齢者を支える

介護付有料老人ホーム「アリスタージュ経堂」ではバリアフリーの居室と魅力的な共用空間を有するシニアレジデンスで、生活サポートサービスや介護サービスなどの提供をしています。

サービス付き高齢者向け住宅「スマイラス聖蹟桜ヶ丘」では、快適な住み心地にこだわったバリアフリーの居室と24時間体制の有人管理により、シニアの自由で安心な暮らしをサポートしています。



アリスタージュ経堂 開業10周年コンサート

○ 複合型カフェラウンジ「Lounge K」

京王百貨店では2022年11月、リニューアルの一環としてスカイファーム株式会社、株式会社いいオフィスと協業し、カフェスペースとワークスペースの役割を併せ持つ複合型カフェラウンジ「Lounge K」を4階フロアにオープンしました。

「心地よく過ごせる自分時間」をテーマに「くつろぐ」「はたらく」「体験する」の3つの要素を兼ね備え、気分や用途によって日常的に使い分けて利用することができる複合型カフェラウンジとなっています。



複合型カフェラウンジ「Lounge K」

デジタル社会への対応

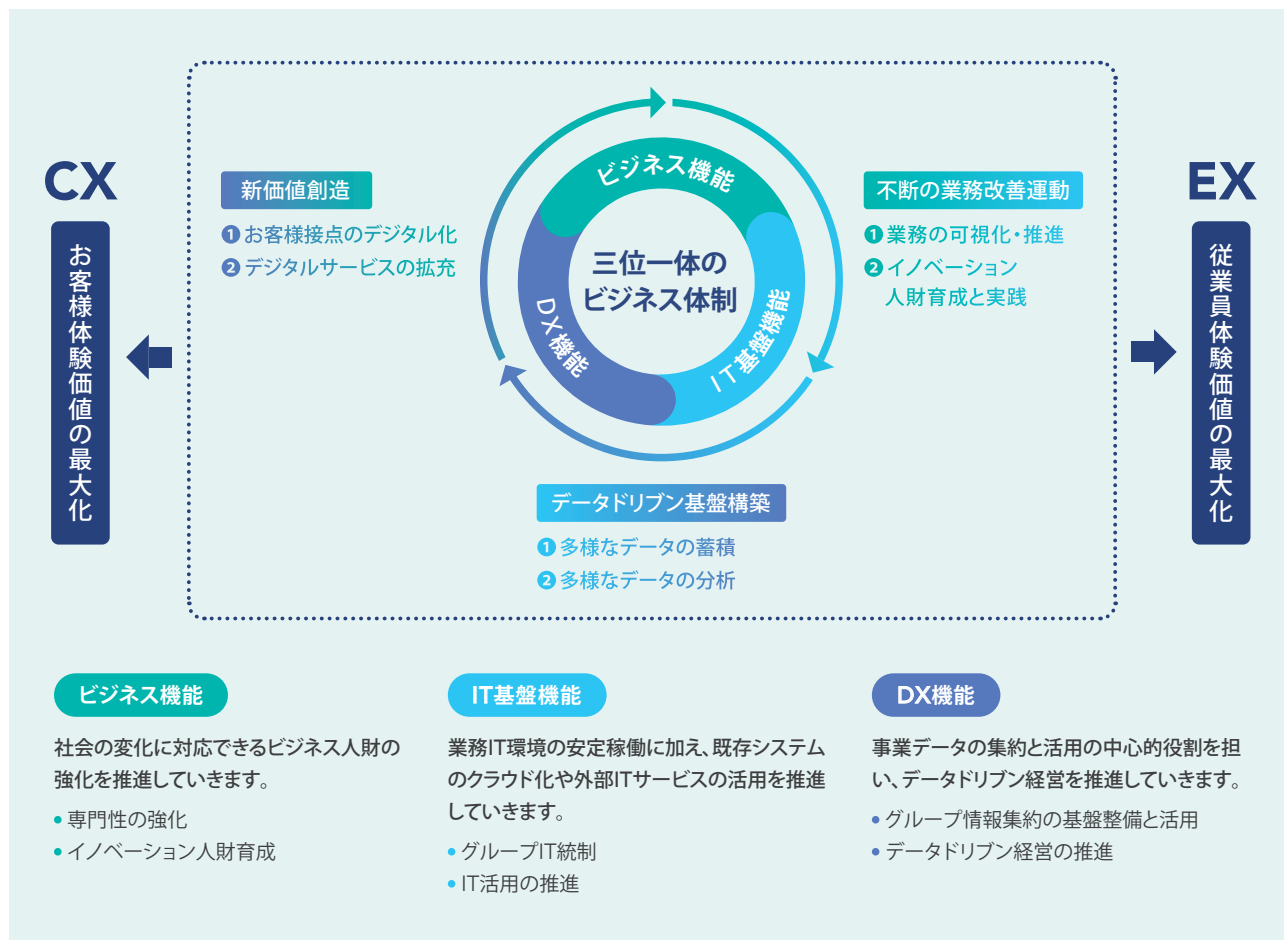
急速に社会がデジタルシフトする中、デジタル技術を駆使した自社ビジネスを通じ、お客様に新たな価値を提供し続けていくことを目指しています。

| KPI | 目標 (2023年度) | 【参考】2022年度の状況 |
|---------------------------------|-------------|---------------|
| 京王アプリMAU数 (1カ月間のアクティブユーザー数) | 15万人 | 12万人 |
| イノベーション・DX思考に係る研修受講率 (単体・課長級以上) | 100% | — |

社会変化に対応するためのデジタル対応方針

私たちは、多くのお客様とのリアルな出合いを接点に成長してきましたが、コロナ禍やデジタル社会の浸透によるライフスタイルや行動変容を実感しています。その変化に呼応し、持続的な成長を実現するために、デジタルを基軸としたお客様接点を強化いたします。そのために、「ビジネス機能」(リアル事業の展開に必要な要素)、

「IT基盤機能」(効率的な運用を支える要素)、「DX機能」(デジタル変化に対応し進化するための要素)を組み合わせ、三位一体のビジネス体制を強化いたします。さらに、これにより実現するお客様体験(CX)と従業員体験(EX)を加え、新しい事業価値の創造を、リアルとデジタルを活用して加速させます。



京王におけるDXの取り組み

○ お客様とのデジタル接点の強化 京王アプリ

京王アプリを「お客様とのデジタル接点」として位置付け、継続的にコンテンツを充実するとともに、京王ポイントデジタル会員証や京王トレインポイントなどの機能を提供し、沿線の生活に溶けこむアプリとして、「京王とつながり続ける価値」を創出します。

また、デジタル接点から得られたデータを新たなサービスの検討等に活用し、お客様に還元してまいります。



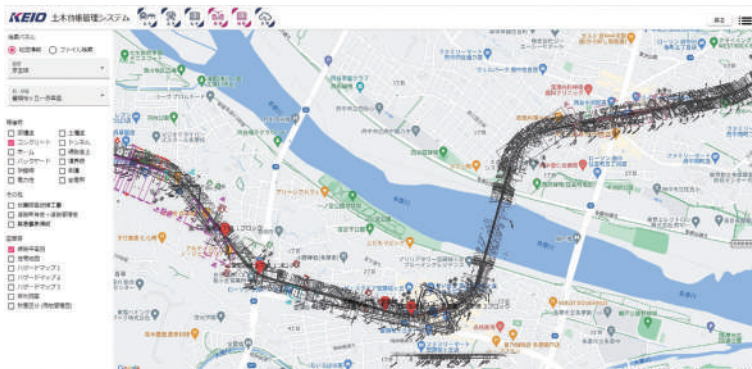
○ 鉄道施設・構造物における維持管理業務のデジタル化について

京王電鉄では、鉄道事業における構造物の機能を維持、長寿命化を図るため、地図上の様々な情報に位置情報を持たせて可視化し、迅速な判断や高度な分析を可能とするGISプラットフォーム(K-PaS: KEIO Platform and Systems)を当社社員が中心に開発を行い、2023年4月より運用を開始しています。

これにより、①竣工図面や設計計算書等の資料収集にかかる時間の大幅な削減、②タブレット端末から現場

で直接検査結果を入力・報告できるようになったことによる現場作業および報告書作成業務の業務効率化、③構造物全体の健全度を視覚的に把握可能とする補修計画システムの開発による計画策定業務の効率化を図ることができました。

今後は、災害時などに関係各所との円滑な情報連携を図るため、総合防災システムも同システムに組み込むべく、開発してまいります。



GISプラットフォーム



タブレットによる現場での検査

○ 顔認証セルフチェックイン 京王プラザホテル

京王プラザホテルでは、2023年8月より、顔認証によるセルフチェックインの運用を開始しています。これにより、混雑時にも短い待ち時間でチェックインが可能となりました。

宿泊されるお客様は、事前にスマートフォンの「NEC Smooth Check-in」アプリからお客様情報を登録して、ホテルに到着後、ロビーに設置されたセルフチェックインタブレット画面で顔認証を行うとチェックインが完了し、客室のカードキーを受け取ることができます。なお、顔認証でチェックイン可能なホテルの規模(客室数)としては国内最大となっています。



活躍する人財

「安全・安心」という価値観を守りつつ、様々な経営課題に取り組むため、京王電鉄において「必要な人財」と「あるべき組織」を制定し、その実現のために「人財戦略」を掲げ、各種施策を推進します。

| KPI(単体) | 目標 (2023年度～) | 【参考】2022年度の状況 |
|------------|--------------------------|----------------|
| 新卒女性採用比率 | 50% (総合職) 【2024年度入社～】 | 33.3% (総合職) |
| 女性管理職比率 | 30% 【2030年度】 | 7.7% |
| 男女別育児休業取得率 | 100% | 女性100% 男性41.0% |
| 年次有給休暇取得率 | 前年度水準以上 | 86.3% |

| モニタリング指標 (単体) | 目標 | 【参考】2022年度の状況 |
|---------------------|-------------|---------------|
| トータルエンゲージメント(注1) | 3.5点以上/5点満点 | 3.50 |
| 職場の心理的安全性スコア(注2) | 3.5点以上/5点満点 | 3.46 |
| 安全・安心に関する教育・訓練 | — | 34.8時間/人 |
| 経営戦略実現に必要な専門人財の育成研修 | — | 19.3時間/人 |

- (注) 1. 外部の調査専門会社が提供するエンゲージメント調査サービスにおける評価指標で、「一人ひとりが今の仕事や職場・会社で働くことに意味や価値を感じ、自ら貢献する意思をもって働いているか」などの度合いについて、当社全社員を対象とした調査結果を点数化したもの(3.5点以上が「良好」)であります。
 2. (注) 1と同様の評価指標で、「職場にはお互いを尊重し、協力し合う雰囲気や何でも言い合える安心感があるか」などの度合いについて、当社全社員を対象とした調査結果を点数化したもの(3.5点以上が「良好」)であります。

| | |
|--------|--|
| 必要な人財 | 「安全・安心」を基本とし、個の強みに磨きをかけ、失敗を恐れず、変革や挑戦の気概を持ち、自律的に業務を遂行する人財 |
| あるべき組織 | それら個の多様性を許容し、相互に機能し合うことにより、スピーディーに新しい価値を地域社会に提供できる集団 |

人財戦略

人財戦略として、以下の5つの項目を推進してまいります。



人財確保

社内外を問わず優秀な人財確保のため、採用、処遇面、働き方、制度を柔軟に見直していく



人財育成

「安全・安心」はすべてに優先するという価値観を醸成・定着させる
 経営戦略実現に必要な専門人財を育成するとともに、各自の自律的なキャリア形成を支援する



エンゲージメント

社員と会社が深い信頼でつながり、働きがいを感じながら互いに成長していく環境を整える



ダイバーシティ&インクルージョン*

性別・世代・知識・経験・価値観ほか多様な個性を積極的に評価し新たな価値を創造する組織を実現する

※D&Iと省略



組織風土・組織構造

挑戦を認め、失敗を許容する組織風土を形成し、スピード感をもって改革・実行を推進する組織をつくり上げる

○ 多様な人財確保の取り組み

人財確保

エンゲージメント

D&I

性別・世代・知識・経験・価値観ほか多様な個性を積極的に評価し新たな価値を創造する組織を実現するために人財確保を進めています。

1. 新卒採用

総合職新卒採用については、夏期・冬期において部門別のインターンシップを実施しています。またエキスパート職採用では職場見学会を実施し、相互理解した上でそれぞれ人財確保に努めています。

2. 経験者採用

各部門において専門性の高い人財を通年で採用しています。専門性の高い人財を採用し、電鉄のみならず京王グループで横断的に配置することで、グループ全体の知識向上も図っています。そのほか副業人財の受け入れも開始しています。

3. 再入社

育児、介護、配偶者の転勤、がん治療、不妊治療などやむを得ない事情で当社を退職した社員に対し、再度当社で就労する機会を提供することを目的として、再入社制度を整備しています。

また、2023年度より、転職などを理由として退職した社員に対し、再度当社で就労する機会を提供する仕組みとして「Rejoin Program」を整備しました。優秀な人財の再戦力化により、組織力の向上も図っています。

4. 定年延長

人生100年時代の到来など高年齢者を取り巻く環境の変化に対応するため、定年年齢を60歳から65歳に変更し、より長く安心して活躍し続けられる環境を整備しています。

○ 社員教育・研修について

人財育成

D&I

エンゲージメント

組織風土・組織構造

人財確保

当社では、京王グループ全体として競争社会を生き抜くべく、「安全・安心」を基本とし、個の強みに磨きをかけ、失敗を恐れず、変革や挑戦の気概を持ち、自律的に業務を遂行する人財を創出するための人財育成施策を実施しています。若手社員から中堅社員には、自分の強み・弱みを自己認識し、自身のキャリアを考える研修や、財務・法務・マーケティングなど、実務能力向上のための研修を実施しています。管理職層には、京王グループ全体の発展を視野に入れ、次世代のグループの経営者層へとレベルアップを図る研修を行っています。

また、鉄道事業部門では、「鉄道従事員として自らの知識・技能の習得に努め、安全・安心・快適な鉄道であるための使命を果たせる人財を育成する」との方針のもと、乗務員養成教育の他、業務に直接必要となる知識・技能を習得するための教育・訓練を実施しています。さらに、現業職場の管理職層のマネジメント力向上と本社・現業職場間の連携強化を目的としたマネジメント研修なども行っています。その他、通信教育や公募型研修などの自己啓発支援にも積極的に取り組んでいます。

VOICE



鉄道営業部
営業課営業担当

横田 祐樹

～社外派遣制度を活用したスキルアップ～

「今できること」を行動に移せる選択肢が充実 個人のスキルアップにつながる

空間の借り手と貸し手をつなぐプラットフォームやイベントを運営する「株式会社スペースマーケット」にて、駅遊休空間を活用するプランの検討・当社への提案を経験しました。今後は、「駅＝生活のプラットフォーム」といった機運を醸成し、鉄道利用が無くとも駅での消費・購買が活発に行われる仕組みを強化していきたいです。

個人が将来やりたいことを考えた際に「今できること」を行動に移すことに対する選択肢が充実していることはありがたく、こうした制度を通じた個人のアクション・スキルアップが京王の将来につながっていくと思います。

| 社員教育・研修 | 内 容 |
|--------------------------|--|
| キャリアデザインシート およびキャリア面談 | 社員の自律性を高めることを目的とし、社員が自らのキャリアを考え、主体的に能力開発を進めていく仕組みとして「キャリアデザインシート」の導入や上司との「キャリア面談」を実施しています。 |
| キャリアチャレンジ制度 | 自らのキャリアを自身で変革する機会を提供することを目的として、人財公募制度である「キャリアチャレンジ制度」を導入しています。 |
| 社外派遣制度 | 当社では得られない経験・スキルの習得や、自社とは異なる環境に身を置くことによる自律心や忍耐力の体得を目的とし、グループ外の企業に一定期間社員を派遣する制度を導入しています。 |
| メンター制度 | 総合職の若手社員と先輩社員がグループを組み、キャリア支援やフォローアップを行う仕組みを導入しています。 |
| 生き方・働き方 プランニング研修 | 50歳を迎えた社員に対し、「これからありたい自分」になるには今後なにをすべきか修得するための機会として「生き方・働き方プランニング研修」を実施しています。 |
| 正社員登用制度 および特定社員制度 | 非正規社員から正社員への登用制度、有期雇用の非正規社員を無期雇用へと変更する特定社員制度を整備しています。 |

○ 柔軟な働き方の実現

人財確保 エンゲージメント

本社部門などでは、事由を問わず利用できるテレワーク制度や、コアタイムのないフレックスタイム制度、サテライトオフィスなどを整備することで柔軟な働き方を実現できる職場環境を実現しています。また、現

業部門においても、「フレックスタイム制度」や「年次有給休暇の半日単位付与制度」の対象職場を拡大するなど、制度の充実に努めています。

○ 女性活躍推進に向けた取り組み

D&I エンゲージメント 組織風土・組織構造

当社では鉄道現業をはじめとする幅広い事業領域において女性が活躍しており、執行役員やグループ会社社長をはじめ管理職の女性登用も積極的に行っています。今後、さらなる女性活躍の推進を目指し、総合職

の新卒女性採用比率を2024年度入社より50%、女性管理職比率を2030年度までに30%とするなど数値目標を設定し、取り組みを進めていきます。

○ ライフステージに応じた両立支援

D&I エンゲージメント 組織風土・組織構造

育児・介護ともに法定以上の休業制度・短時間勤務制度を有しているほか、不妊治療のための休職制度など社員の多様化するライフスタイルに応じた制度を導入しています。また、育児・介護・出生支援相談窓口の開設、事業所内保育所の設置、病児・病後児保育利用料の補助制度導入など、仕事と家庭の両立支援を拡充すると

ともに、育児・介護・不妊治療などが理由で退職した社員を対象とした再入社制度などを整備しています。今後は、さらなるワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、育休取得率を男女ともに100%とする目標値を設定して取り組みを推進していきます。

○ 障がい者雇用

D&I

2004年に特例子会社「京王シンシアスタッフ」を設立しました。2006年からは、関係会社特例認定を取得し、京王グループ全体の障がい者雇用も拡大し、社内施設

の清掃業務、名刺作成、事務補助作業などに従事しており、実雇用率は基準以上となっています。2022年度の実雇用率は2.7%でした。

○ 安全衛生の取り組みについて

組織風土・組織構造

全社的な安全衛生管理組織を構築して役割を明確化し、安全衛生の各施策を確実に推進しています。厚労省による全国安全週間、全国労働衛生週間にあわせ、各

職場の代表者が参加する会議を定期的に開催し、労働安全や健康に関する課題を共有するとともに、経営トップによる職場巡視を実施しています。

○ 健康経営優良法人2023の認定

組織風土・組織構造

経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」において、当社は「健康経営優良法人2023」(大規模企業部門)に認定されています。



○ 社員の健康管理

組織風土・組織構造

企業内診療所を設置し、定期健康診断のほか医療相談・保険指導・社員を対象とした内科外来を実施しています。産業医と医療スタッフが各職場と連携し、社員

個人の健康維持と、職場全体の環境整備に取り組んでいます。

○ メンタルヘルスケア

組織風土・組織構造

エンゲージメント

ストレスチェックにおいて高ストレスと判定された社員には産業医との面談を促すとともに、職場ごとの傾向を分析し環境改善につなげています。また、メンタル面で不安を抱える社員には産業医や専門医による医療相談や職場の支援を実施しているほか、鉄道事故に遭遇した現業社員への心理的支援を強化し、心的外傷後ストレス障害防止に取り組んでいます。さらに、異動者や昇進者に対するケアとして「簡易ストレスチェック」とフォロー面談を実施しています。



医師による面談

○ エンゲージメント施策

エンゲージメント

社員と会社が深い信頼でつながり、働きがいを感じながら互いに成長していく環境を整えるため、全社員を対象に外部の調査専門会社が提供するエンゲージメント調査を実施し、社員のエンゲージメントレベルの把握に努めています。また、同調査では、職場の心理的安全性(「職場には、お互いを尊重し、協力し合う雰囲気や何でも言い合える安心感があるか」などの度合い)についても状態を注視しています。エンゲージメント調査の結

果を受けて、待遇面の向上や、柔軟な働き方を選択できる制度の拡充に取り組んでいるほか、各職場の管理職が打つ手を検討し、職場単位で職場風土を改善していく取り組みを行っています。今後も定期的に調査するとともに、結果指標をKPIとして設定し、継続的な改善を実施することでエンゲージメントと職場の心理的安全性の向上に取り組んでまいります。

環境にやさしく

都市と自然が身近にある沿線の豊かな自然環境を維持するとともに、
未来社会に豊かな環境を引き継ぐために環境に配慮した活動を行います。

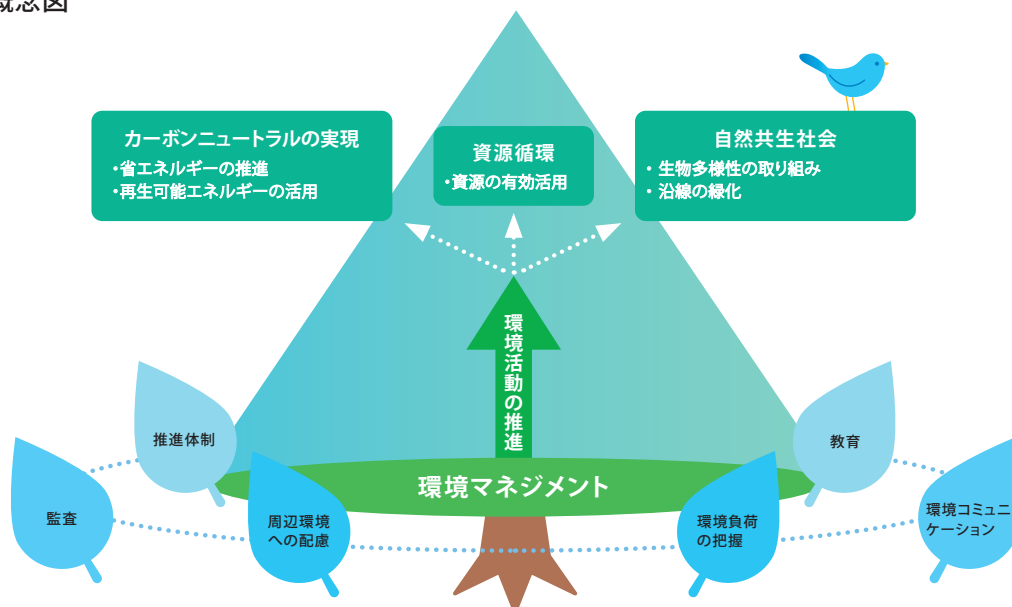
| KPI | 目標 | 【参考】2022年度の状況 |
|--------------------------------|--|---------------------------------------|
| CO ₂ 排出量 (Scope1、2) | 【2030年度】 ・2019年度比△30% (連結) ・2013年度比△46% (鉄道) 【2050年度】 実質ゼロ | 連結 2019年度比 △9.0% 鉄道 2013年度比 △21.3% |

京王グループ環境基本方針

私たちは、「環境にやさしく」というグループ理念に基づきステークホルダーの皆様のごくらしを支える事業を通じて、未来社会に豊かな環境を引き継ぐために、環境に配慮した活動を行います。

1. 気候変動の緩和のために、温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効率利用に努め、気象災害に適応したインフラを構築します。
2. 効率的な資源の利用、廃棄物の削減、リサイクルに取り組み、資源循環を推進します。
3. 汚染の予防をはじめとする、環境に関する法令、条例、協定などを遵守します。
4. 当社グループが事業を展開している地域社会との調和のために、騒音、振動の抑制に継続的に取り組み、くらしの豊かさをもたらす生物多様性の保全に努めます。
5. 地域コミュニティや社会の環境活動への参加を通じて、良好な環境づくりを推進します。
6. 従業員一人ひとりの環境意識向上を図るため、教育・啓発活動を行います。
7. これらの環境活動を推進するため、鉄道をはじめとするすべてのグループ会社の事業活動において環境マネジメントシステムを構築し、継続的改善に取り組みます。

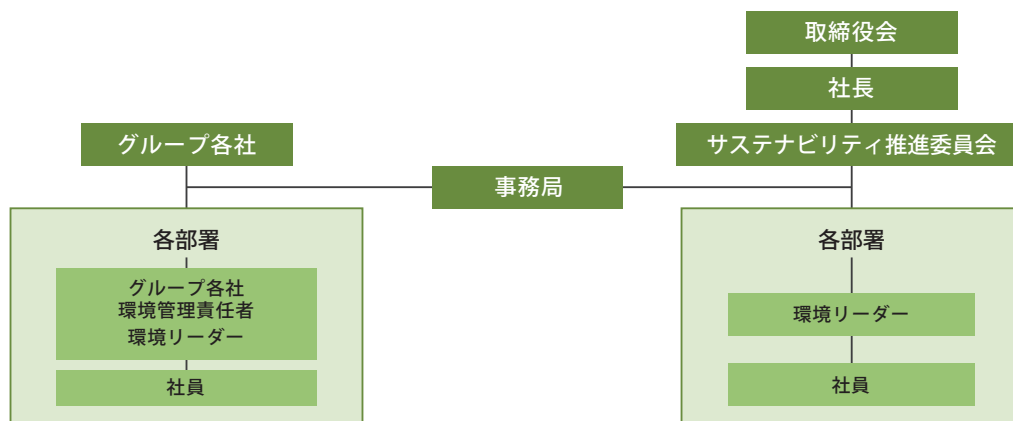
環境方針概念図



環境マネジメント推進体制

独自の環境マネジメントシステム(EMS)の構築・推進や、内部監査、従業員への環境教育を実施することで

社内における環境意識向上を図るとともに、環境目標の達成に向けて取り組みを推進しています。



長期環境目標の達成に向けて

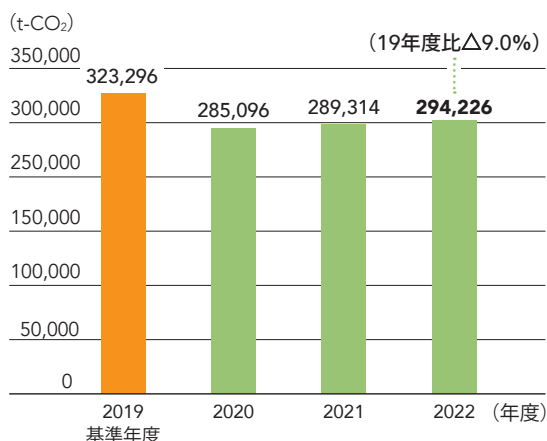
京王グループでは、グループ理念に基づき、ステークホルダーの皆様の暮らしを支える事業を通じて、未来社会に豊かな環境を引き継ぐために、環境に配慮した活動を行ってまいりました。中でも、気候変動の緩和のために、省エネ施策の実施など環境負荷低減に積極的に取り組んできました。

2023年6月に従来の環境目標を更新し、当社グループのCO₂排出量の削減目標として、新たに2050年度実質ゼロを掲げ、中間地点となる2030年度の目標を設定いたしました。京王グループの主力事業である鉄道は、他の輸送機関と比べて環境負荷が少ないという特性を活かし、今後も多くのお客様にご利用いただくことで、CO₂排出量削減に貢献していきます。

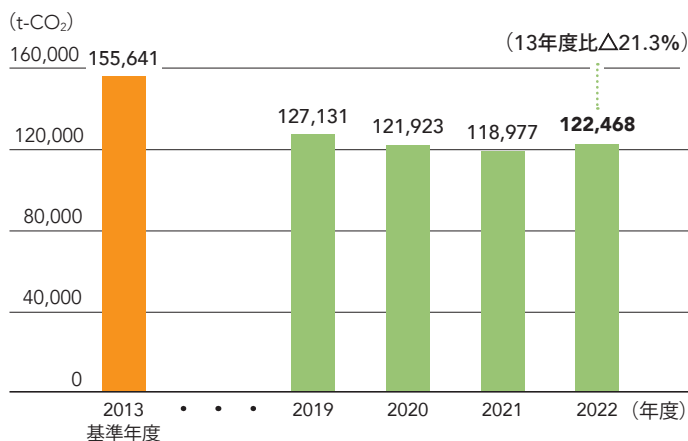
CO₂排出量削減目標

| 項目 | 基準年度 | 基準年度排出量 | 2030年度削減目標率 | 2050年度削減目標率 |
|-------------------------|--------|--------------------------|-------------|-------------|
| 連結CO ₂ 排出量 | 2019年度 | 323,296t-CO ₂ | △30% | 実質ゼロ |
| 鉄道事業CO ₂ 排出量 | 2013年度 | 155,641t-CO ₂ | △46% | 実質ゼロ |

連結CO₂排出量



鉄道事業CO₂排出量

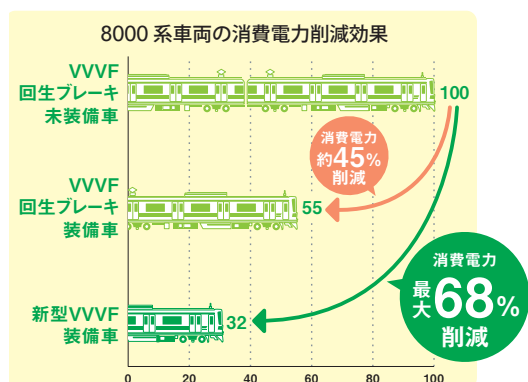


カーボンニュートラルの実現

○ 鉄道におけるCO₂排出量削減の取り組み

電車の加速力や速度などに応じて、電圧や周波数を変化させながら効率よく動かす「VVVFインバータ制御装置」を1992年に初めて導入以降、継続的に導入を進め、2012年に全営業車両のVVVFインバータ制御化を大手民鉄で初めて完了しました。

また、電車がブレーキをかけた際に発生する回生電力を駅設備で使用される電力に変換して、駅の照明や空調、エスカレーターなどに供給する駅舎補助電源装置を導入しています。現在、東府中駅、高幡不動駅、北野駅、めじろ台駅、若葉台車両基地に導入しています。



※横軸は未装備車の使用電力量を100とした場合の数値

○ 環境認証「CASBEE-不動産」の取得

日頃から建物の省エネルギー化に対する施策の実施や快適性の向上により環境負荷の低減を図ってきた結果、2023年6月にオフィスビル3棟「京王品川ビル」、「京王調布小島町ビル」、「京王府中1丁目ビル」において、環境認証「CASBEE-不動産」の最高位であるSランク認証を取得しました。

○ 燃料電池バス・大型電気バスの運行

京王電鉄バスグループでは走行時にCO₂等の環境負荷物質を排出しない燃料電池バスを導入しています。燃料電池バスは、水素と大気中から取り込んだ酸素の化学反応により発電した電力でモーターを駆動させて走行するため、騒音や振動が少なく、滑らかな加速と静粛性を兼ね備えています。

西東京バスでは、2023年3月より大型EV路線バス(電気バス)を3両導入しています。導入したEV路線バスは、走行時にCO₂等の排気ガスを排出しないほか、バス自体が大型の電源施設となり、災害時などに電気を供給する機能も有しています。



西東京バスの大型EV路線バス



環境認証を取得した京王品川ビル

資源循環

○ 車両洗車時の節水

京王線の若葉台工場では、車両や部品の洗浄などに用いる水の使用量を削減するため、「処理水再利用装置」を導入しています。この装置で、使用済みの水の汚れを取り除くほか、工場内の湧水を活用し、洗浄水に用いる水の半分以上はこの装置により処理されたものです。また若葉台車両基地と高幡不動車両基地内に、車両洗浄に使用する水を従来に比べ約50%に削減できる節水型車両洗浄装置を導入しています。



節水型車両洗浄装置

○ 車両のリニューアル・再生（京王重機整備）

京王重機整備では、現役車両のリニューアル工事や京王電鉄等を引退した車両の再生化工事を実施しています。全国の鉄軌道事業者ごとのニーズに合わせて改造し、再生を図ることで、全国各地の「地域の足」として快適に利用していただいています。新造車両同様に再生した転用改造車両を、新造車両よりも安価で提供しており、1984年以降の納車車両数は220両以上にのぼっています。



元京王3000系を転用改造した伊予鉄道の車両



元東武20000系を転用改造したアルピコ交通の車両

自然共生社会

○ 京王クリーンキャンペーン

1991年から沿線地域の環境保全を目的に、毎年高尾山や多摩川の清掃活動を行っています。2023年5月には、多摩川で清掃活動を行い、一般のお客様と京王グループ社員あわせて398名が参加しました。



京王クリーンキャンペーンの様子

○ ツバメのフン受け板の設置

2014年から、ツバメが巣作りをする春から初夏にかけて、駅の設置可能な箇所に取り付けています。ツバメのフンでお客様にご迷惑をおかけしないこと、またツバメの生息環境にも配慮した生物多様性施策の一環です。



ツバメのフン受け板

○ 京王水源の森・森林再生への取り組み

2021年9月に東京都水道局の「みんなでつくる水源の森」に賛同し「東京水道～企業の森」の協定を締結しました。

本協定にてネーミングライツを設定した水道水源林の一部を「京王水源の森」（約2ha）とし、水道局と連携し植栽活動や保全作業などを通じて、多摩川流域の森林保全に貢献していきます。

また、2002年から日本山岳会「高尾の森づくりの会」が裏高尾（小下沢国有林）で行う森林再生活動を支援しており、累計約17,000本の苗木提供を行ったほか、下草刈りなどの育樹活動を行っています。



気候変動提言に基づく情報開示

私たち京王グループでは、グループ理念に基づきステークホルダーの皆様の暮らしを支える事業を通じて、未来社会に豊かな環境を引き継ぐために、環境に配慮した活動を行ってまいりました。中でも、京王グループ環境基本方針に基づき、気候変動の緩和のために、省エネ施策の実施など環境負荷低減に積極的に取り組んでまいりました。

この度、サステナビリティ経営の推進にあたり、「環境にやさしく」というマテリアリティを掲げるとともに、「気

候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）※」へ賛同の意を表明し、提言に沿った情報開示を進めています。

また、従来の環境目標をアップデートし、当社グループのCO₂排出量の削減目標として、新たに2050年度実質ゼロを掲げ、中間地点となる2030年度の目標を設定いたしました。京王グループの主力事業である鉄道は、他の輸送機関と比べて環境負荷が少ないという特性を活かし、今後も多くのお客様にご利用いただくことで、CO₂排出量削減に貢献してまいります。

※TCFDとは、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」です。2019年6月のG20大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しています（2022年3月31日現在で758の企業と機関）。

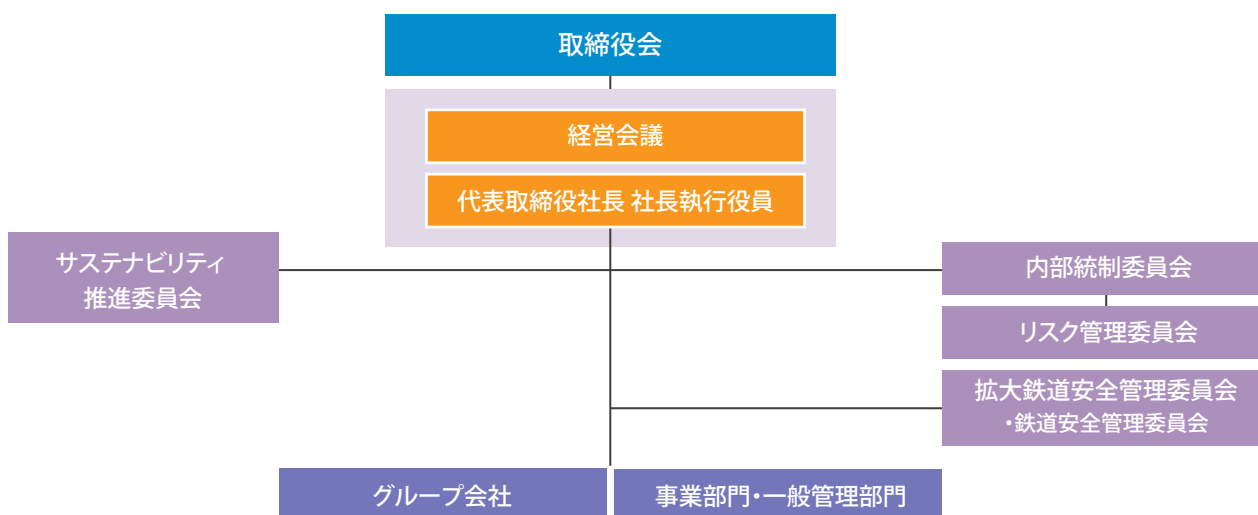


○ ガバナンス

代表取締役社長を議長とするサステナビリティ推進委員会を中心に社内の関係部署と連携して、気候変動が当社事業に及ぼす影響に関する検討を行い、環境施策を立案・推進しています。その際、代表取締役社長及

び関係役員は、気候変動に関する検討内容を経営に反映するとともに、取締役会が気候関連問題への取り組みをモニタリングしています。

サステナビリティ推進体制



○ リスク管理

当社ではサステナビリティマネジメントを推進する中で、気候変動に関するリスクについて、サステナビリティ推進委員会にてリスクの認識・評価を行い、経営計画への反映やモニタリングを行ってまいります。

その中で気候変動の緩和に関しては、非財務KPIとし

て掲げたCO₂排出量の削減について、サステナビリティ推進委員会の中で進捗管理や分析・対応策検討の協議を行うほか、気候変動への適応に関しては、鉄道事業における物理的リスクの低減に向け、事業計画の中で激甚化する気象災害への対策を強化、推進しています。

○ 戦略

当社事業のうち、気候変動の影響が大きいと想定される鉄道事業を対象とし、国連気候変動に関する政府間パネル (IPCC) および国際エネルギー機関 (IEA) による4℃シナリオ (現状を上回る温暖化対策を取らないことにより、産業革命時期比で気温が約4℃上昇し、気候変動による物理的変化に関するリスクが顕在化) と2℃未満シナリオ (抜本的なシステム移行が達成されること

で、産業革命時期比で気温の上昇が2℃未満に留まり、低炭素経済への「移行」に関するリスクが顕在化) に基づき、事業に影響を及ぼす可能性のある短期・中期・長期のリスクと機会の洗い出しを行いました。中・長期かつ特に影響が大きいと特定したリスク・機会と、リスクへの対応策を下記に示しました。

リスク・機会一覧 (鉄道事業)

① リスク

| リスクが顕在化した際の影響 | | リスクへの対応策 |
|---------------|--------------------|--|
| 移行 リスク | エネルギー調達コストの増加 | <ul style="list-style-type: none"> カーボンプライシング進行によるエネルギー調達コストの増加 再エネ賦課金の上昇による電力調達コストの増加 |
| | 顧客の評判・行動変化による売上減少 | <ul style="list-style-type: none"> 他の交通手段に対する環境優位性が低下することによる利用者数の減少 |
| | 資材調達コストの増加 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの環境コストが価格転嫁されることによる資材価格の上昇 |
| 物理的 リスク | 気象災害による営業停止に伴う売上減少 | <ul style="list-style-type: none"> 大型台風や集中豪雨等の気象災害による施設・情報システムの損壊、本社や各事業所の機能停止、営業活動の停止 |
| | 災害対応コストの増加 | <ul style="list-style-type: none"> 大型台風や集中豪雨等の気象災害からの復旧や気象災害を見据えた設備改修に要するコストの増加 |
| | 顧客の外出意欲減退による売上減少 | <ul style="list-style-type: none"> 気象現象の極端化 (集中豪雨、暑熱) による旅客数の減少 新規感染症発生に伴う利用者の減少 |
| | サプライチェーンの分断 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの物流寸断による資材不足 |
| | | 省エネ設備、自己発電設備の導入 <ul style="list-style-type: none"> 駅舎補助電源装置 回生電力貯蔵装置 車上蓄電池 太陽光発電 ソフト対策による使用電力量削減 <ul style="list-style-type: none"> モニタリングシステム活用による省エネ運転 地下駅の空調チューニングによる省エネ 再生可能エネルギー由来の電力調達の検討 |
| | | 気象災害対策 <ul style="list-style-type: none"> 線路脇斜面の法面改修工事 防風壁整備 止水板等による施設浸水対策 気象情報の収集と活用による気象災害被害の最小化 <ul style="list-style-type: none"> 気象情報システムの活用による被害予測と民間気象情報サービスの活用 タイムラインを活用した車両疎開 |

- 移行リスク: 低炭素社会への移行に伴うリスク
- 物理的リスク: 気候変動によってもたらされる災害等のリスク

② 機会

| 機会が顕在化した際の影響 | | |
|--------------|---------------------|--|
| 機会 | エネルギー調達コストの減少 | <ul style="list-style-type: none"> 設備等のエネルギー効率向上に伴うエネルギー消費の減少 再生可能エネルギーの拡大による電力調達コストの低下 省エネ技術開発によるコスト削減 |
| | 低炭素型製品・サービスによる売上増加 | <ul style="list-style-type: none"> 他の交通手段に対する鉄道の環境優位性が再評価されることによる利用者数の増加 MaaS普及に伴う公共交通機関の利便性向上による利用者数の増加 |
| | 災害適応型製品・サービスによる売上増加 | <ul style="list-style-type: none"> 他の交通手段に対する鉄道の災害時安全性が評価されることによる利用者数の増加 災害リスクが低いエリアへの顧客流入 |

- 移行リスク: 低炭素社会への移行に伴うリスク
- 物理的リスク: 気候変動によってもたらされる災害等のリスク

○ 指標と目標

京王グループ (連結) の非財務KPIとしてCO₂排出量 (Scope1、2) の削減目標を設定しています。CO₂排出量を2050年度に実質ゼロとする目標を新たに掲げ、その中間目標である2030年度に連結として2019年度比30%、鉄道では2013年度比46%の削減を目指します。

財務の健全性と投資効果をみながら、省エネの着実な推進に取り組むとともに、技術革新の動向や事業採算性を踏まえて、再生可能エネルギーの導入などの検討も進め、脱炭素社会に向けた取り組みを積極的に進めてまいります。

経営基盤

透明性・公正性を確保しつつ、迅速・果敢な意思決定を行うことにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を推進します。

| KPI | 目標(2023年度) | 【参考】2022年度の状況 |
|----------------------|------------|---------------|
| コンプライアンスに係る研修受講率(単体) | 100% | 95.4% |
| 重大な法令違反の発生件数(連結) | 0件 | 0件 |
| 独立社外取締役比率 | 1/3以上 | 5人/15人 |
| 女性取締役人数 | 1人以上 | 1人 |

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループでは、「京王グループ理念」に掲げる「信頼のトップブランド」の確立を目指し、「京王グループ行動規範」に基づき、「住んでもらえる、選んでもらえる沿線づくりを進めています。特に鉄道事業においては、皆様から信頼され、愛される鉄道になるため、「安全に関する基本方針」および「安全に係る社員の行動規範」を定め、全社員が一丸となって安全文化の構築に取り組んでいます。

鉄道事業者として、安全と事業の継続性を確保しながら、「京王グループ理念」に基づき、透明性・公正性を確保しつつ、迅速・果敢な意思決定を行うことにより、株主の皆様をはじめつながりあうすべての人からの信頼を確保し、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はかるため、当社では基本方針に基づき、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を推進してまいります。

コーポレート・ガバナンスの体制の概要および当該体制を採用する理由

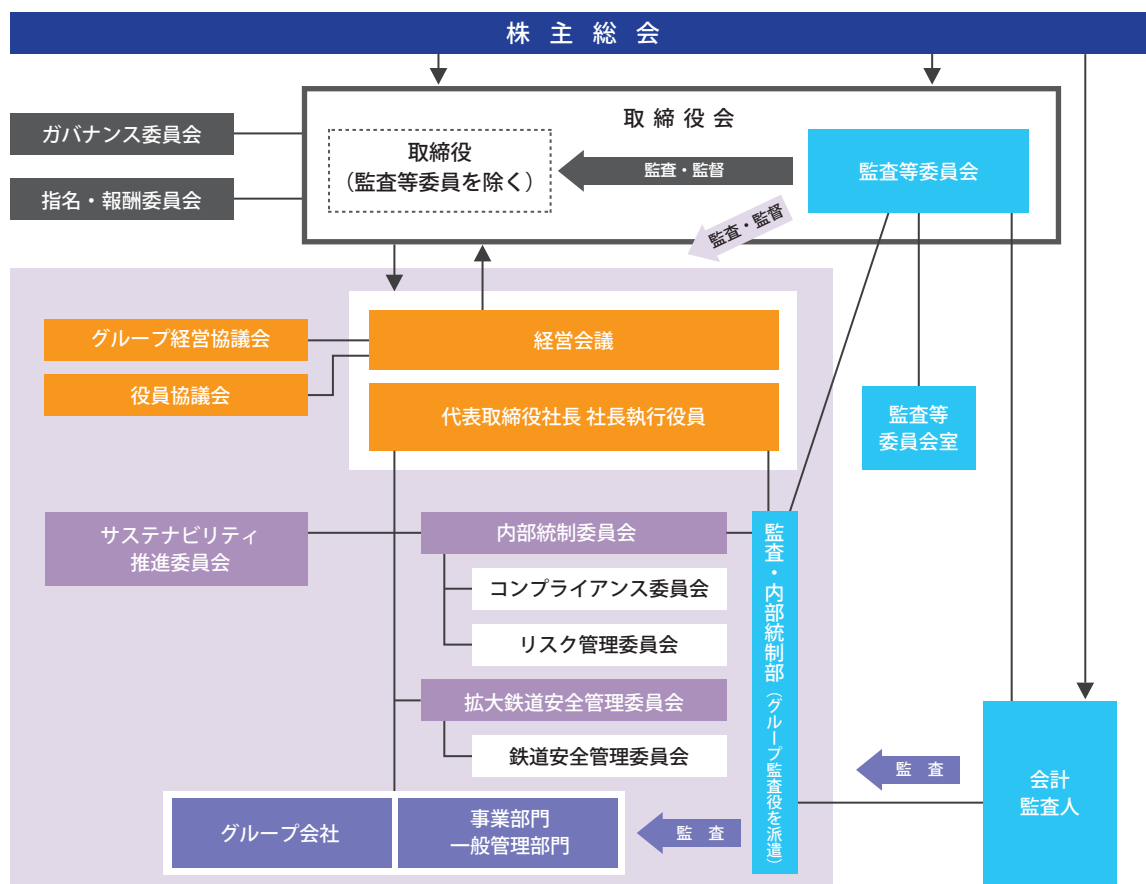
当社は、監査等委員である取締役が取締役会の構成員として取締役会での議決権を持ち、監査機能を担いつつ、取締役会の業務執行の監督機能の実効性を高めることで、取締役会の透明性・公正性の向上をはかることを目的とした監査等委員会設置会社です。また、執行役員制度を導入しており、機動的な意思決定と業務執行をはかることで当社グループを取り巻く経営環境の変化に、迅速に対応できる体制を構築しています。

当社では、社外取締役(監査等委員を除く。)について、大手金融機関の経営者としての経験や見識を持つ社外取締役を2名選任するとともに、監査等委員である社外取締役について3名選任し、経営に対する監督機能を強化しているほか、取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会および指名・報酬委員会を設置し、経営の透明性・公正性の向上に努めています。

監査等委員会については、監査等委員会による監査の実効性を高めるため、財務・会計・法務に関する相当程度の知見を有する、独立性の高い監査等委員である取締役を選任しているほか、監査等委員会と会計監査人、内部監査部門および内部統制部門との連携体制を構築しています。さらに、沿線を中心とした事業の多角的な展開による総合力の発揮を目指す当社は、取締役会のメンバーに主要なグループ会社社長を加えているほか、グループ会社の社長等をメンバーとするグループ経営協議会や京王グループ社長会の開催、ならびに、グループ監査役会の開催等を行うことで、グループ・ガバナンス体制の充実をはかっています。

以上のことから、当社のコーポレート・ガバナンス体制は十分機能していると認識しています。

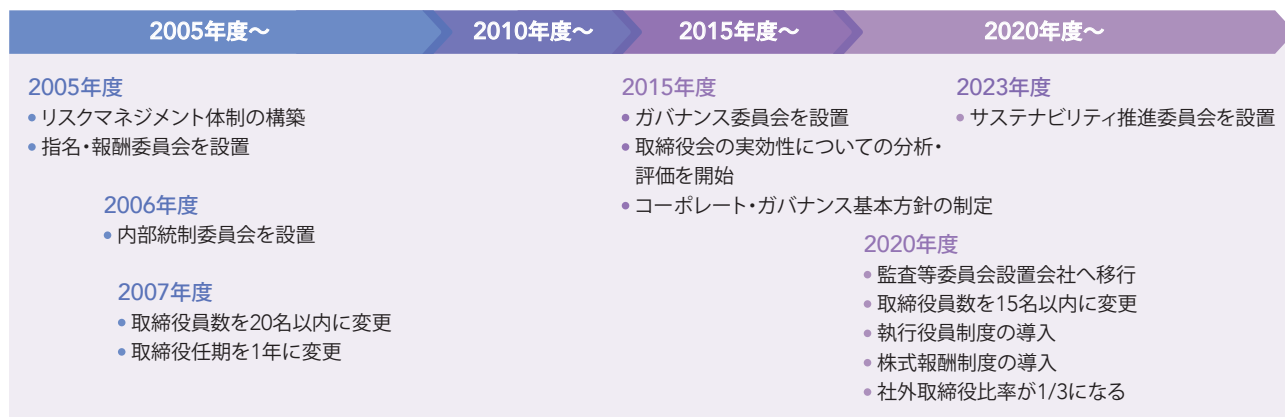
コーポレート・ガバナンス体制 (2023年6月29日現在)



取締役会における2022年度の主な決議事項および報告事項

- 株主総会に関する事項 (株主総会の招集、事業報告計算書類等の承認、定款の一部変更、買収防衛策関係等)
- 役員等に関する事項 (代表取締役の異動、役員を選定・異動等)
- 企業統治に関する事項 (取締役会の実効性評価、委任に関する事項、内部監査報告、内部統制報告書の提出等)
- 子会社等に関する重要事項 (吸収合併、株式取得、銀行代理業への参入)
- 重要な人事に関する事項
- 2023年度経営計画、決算の承認公表、配当金の支払
- 鉄道の安全への取り組み状況、京王線 (笹塚駅～仙川駅間) 連続立体交差事業進捗、鉄道旅客運賃の改定認可申請
- 新宿駅西南口地区開発計画に関する事項 等

コーポレート・ガバナンス体制の変遷



役員報酬

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の報酬については、基本報酬と事業年度ごとの業績に連動する年次業績連動報酬に区分・整理するとともに、株式報酬制度を導入しています。社外取締役および監査等委員である取締役の報酬については、職務内容等を勘案し、基本報酬のみとしています。

各役員の報酬額は役位等を勘案し、職責に応じ適切な水準としており、事業年度ごとの業績に連動する年次業績連動報酬については、当該年次の連結経常利益等を総合的に勘案し、業績の達成状況を反映させる仕組みとしています。また、中長期的な業績向上および株主価値の最大化に貢献する意識を高めることを目的に、株式報酬制度を導入しています。報酬額については指名・報酬

委員会で審議の上、取締役会に答申を行うことにより、経営の透明性を確保しています。取締役会は、指名・報酬委員会の審議内容を尊重し、株主総会で決議された取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額の範囲内で、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額の決定を代表取締役社長に一任しています。

また、監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)を含むメンバーで構成される指名・報酬委員会では、役員の報酬について審議し、報酬額の妥当性を検証しています。

| 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) |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|----------|--------|-------------------|
| | | 基本報酬 | 年次業績連動報酬 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役 (監査等委員である取締役 および社外取締役を除く) | 298 | 220 | — | 77 | 13 |
| 監査等委員 (社外監査等委員を除く) | 35 | 35 | — | — | 1 |
| 社外取締役 | 71 | 71 | — | — | 5 |

(注) 1. 2023年3月31日現在の人員は取締役(監査等委員である取締役を除く。)11名、監査等委員4名、計15名です。

2. 2022年度における厳しい経営環境を勘案し、取締役(非常勤の社外取締役を除く。)の報酬について役位に応じて10%~30%の報酬返上を行っています。上記表に記載の金額は当該返上後の金額です。

取締役会全体の実効性の確保

当社は、2020年に監査等委員会設置会社に移行し、取締役会の監督機能の強化と、迅速かつ果敢な意思決定が可能となる体制の構築を目標とし、取締役会の実効性向上に向けた取り組みを行っています。2022年度は、「定例議案のスリム化」と「議案の電子化」について取り

組むとともに、「取締役への委任」の一部について、事業特性を勘案した体制をとることで、経営判断をより機動的に行えるようにし、取締役会の実効性の向上に向けた取り組みを促進しました。

社外取締役のサポート体制

取締役会の開催にあたっては、事前に議案書を社外取締役を含む全取締役に配付するほか、必要に応じて事前説明を行っています。社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)への情報提供等のサポートは、秘書

室および経営企画部で行っており、当社事業に関する一層の情報提供に努めてまいります。監査等委員である社外取締役への情報提供等のサポートは、監査等委員会室で行っています。

政策保有株式に関する考え方

当社は、鉄道事業を中心に公共性の高い事業を営んでおり、中長期的な視点での成長が重要であると考えま

す。このため、当社グループの事業の継続や、企業価値の向上に資すると判断した企業の株式を政策的に保有

いたします。

保有する株式については、保有による安定した事業運営への寄与や取引関係の維持・強化の可能性などの定性的観点、および株価変動のリスクなどの定量的観点に基づき、総合的に検証しています。検証の結果、保有意義や経済合理性が認められない株式については売却を検討し、保有株式の縮減に努めます。

なお、毎年取締役会において、保有する上場株式につ

いて、当社の上場株式の保有基準に基づき、事業の継続と企業価値向上の観点から保有意義の検証を行っています。

また、議決権の行使にあたっては、中長期的な企業価値向上の視点に立ち、株主価値を著しく毀損させるものでないか等を個別に検証した上で、総合的に賛否を判断いたします。

株主との建設的な対話

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、2006年4月に「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、これに基づきIR活動を実施しています。当社グループの業績や中長期計画を中心とした財務情報の提供に

加えて、当社グループの将来像やESGに関する取り組みなどについて、株主・投資家と活発な対話（意見交換）を行うとともに、得られた声を社内で共有し、適切に経営に反映させるよう努めています。

株主・投資家との対話事例

| 取り組み | 時期 | 内容 |
|--------------|--------|--|
| 決算説明会 | 年2回 | 社長をはじめとした経営陣幹部が、証券アナリストや機関投資家に対して、当社グループの業績や将来像などを説明するとともに、質疑応答を行い、経営陣幹部の考えを直接伝えています。 |
| スモールミーティング | 適宜 | 当社グループの業種や中長期計画の内容への理解を深めていただくため、証券アナリストや機関投資家と、役員との間でミーティングを開催しています。 |
| 個別取材 | 年50件以上 | 証券アナリストや機関投資家と個別に面談（電話・Web形式を含む）し、業績の内容や事業の具体的な取り組みなどについて、意見交換を行っています。 |
| 施設見学会 | 適宜 | 実際の物件を見学することで事業内容の理解を深めていただくため、証券アナリストや機関投資家を対象に、適宜見学会を開催しています。また、個人株主を対象に、2023年8月に「VRを活用したバーチャル見学会（若葉台工場&高尾山編）」および「鉄道教習所・京王資料館」の見学会を開催しました。 |
| ホームページでの情報開示 | 適宜 | 投資判断に影響を及ぼすと考えられるIR情報を、当社ホームページに積極的に開示しています。公平性のさらなる向上を図るため、「決算説明会資料」を中心に開示内容の充実を図っています。 |

コンプライアンス

基本的な考え方・コンプライアンス体制

京王グループにとっての「コンプライアンス」とは、「法令遵守にとどまらず、社会の規範やルールまで含めて遵守することで、社会の期待に応える」ことであると考えています。

また、京王グループでは、「京王グループ理念」におい

て「信頼のトップブランド」を目指すことを掲げ、この理念をコンプライアンスの観点から実践するための指針である「京王グループ行動規範」について、研修などを通じて社員一人ひとりに周知徹底を図り、コンプライアンス意識の向上に努めています。

コンプライアンス意識の浸透

当社では、新入社員から役員までの全社員に対し、コンプライアンス研修を継続的に実施しています。また、京王グループ全体のコンプライアンス意識の向上を図るため、コンプライアンスに関する啓発ツール類を活用

しながら、グループ各社の従業員を対象に研修を行っているほか、時事的な話題等をテーマにしたコンプライアンス・トピックスを定期的に配信し、京王グループの全従業員に対し、啓発を行っています。

内部通報窓口

京王グループでは、コンプライアンス上の問題の早期発見と解決を図るため、グループ全体の内部通報窓口である「京王ヘルプライン」を設けています。「京王ヘルプライン」は、2022年6月改正の公益通報者保護法に

則った公益通報窓口であり、寄せられた通報のうち、コンプライアンス上の疑義があるものは速やかに調査を行い、適切な対応を行っています。2022年度は、129件の通報を受け付けました。

リスクマネジメント

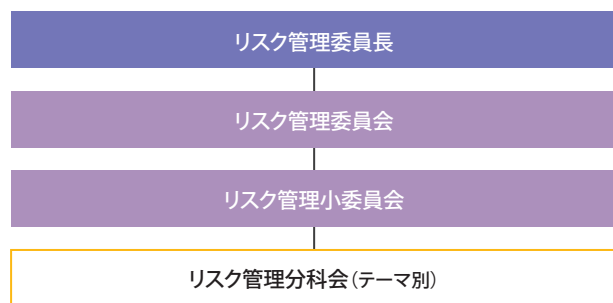
基本的な考え方・リスクマネジメント体制

京王グループでは、「信頼のトップブランド」にふさわしい適切なリスク管理活動を実施するため、「京王グループリスク管理方針」を定め、リスクの低減および発生防止を目的とした体制を整備しています。

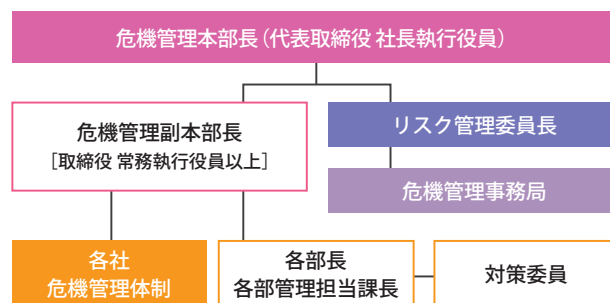
また、京王グループのリスクマネジメント体制は、平常時の体制と危機発生時(発生の恐れがある時を含む)

の体制の2つからなっています。平常時は、リスク管理委員長のもと「リスク管理委員会」を定期的に開催し、リスク対策重点項目の設定や対策の実施状況の確認、リスクマネジメントに関する活動報告などを行っています。危機発生時は当社の社長を本部長とする「危機管理本部」を設置し、速やかに対応します。

リスクマネジメント体制(平常時)



リスクマネジメント体制(危機発生時)



リスク対策重点項目

京王グループでは、全社的なリスクである「労務・コンプライアンスリスク」、「情報セキュリティリスク」、「事業継続リスク(大規模災害等発生・感染症等蔓延時のリスク)」、のほか、事業特性に応じてグループ各社、当社各々が選定する「個別事業リスク」に大別されるリスク

対策項目を選定し、特定したリスクの対応の進捗状況のモニタリング、時点修正、リスクの新規追加等を行っています。2022年度は、以下の項目について特に注力しました。

| | |
|----------------|---|
| 労務・コンプライアンスリスク | 個人情報保護法改正への対応、ハラスメント防止に向けた啓発活動の継続実施等 |
| 情報セキュリティリスク | ホームページへの不正アクセス遮断、京王グループWEBサーバー基盤の構築、ランサムウェア感染を想定したIT-BCPの検討等 |
| 事業継続リスク | 従業員の感染症対策と感染症を踏まえた事業運営、感染症終息後の需要増への対応準備等 |
| 個別事業リスク | 事故・インシデント防止(運輸業)、テロ・トラブルの未然防止(運輸業・流通業・ホテル業ほか)、食品衛生法等に基づく衛生管理の強化(流通業・ホテル業・レジャー・サービス業ほか)、採用強化や離職防止による要員の確保(共通)等 |



社外取締役・監査等委員の立場から 中長期的な企業価値の向上を 後押ししていきます

取締役監査等委員(常勤)

竹川 浩史

2018年6月に当社にて社外監査役(常勤)の任を得て以来、6年ほど、監査業務に従事しています。途中、2020年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行という大きな組織変革がありました。この改革により、①取締役会構成員の1/3が社外取締役②監査等委員会の構成員は3/4が社外役員となり、当社のガバナンス体制は大きく前進することとなりました。

私の立場も、2020年6月に監査役の任期を終え、取締役監査等委員に任命されてから、よりポジティブ、かつ、プロアクティブに経営に向かい合う局面が増えてきました。

また、組織体としても、監査役会から監査等委員会と構造が変わることで議案に対する意思決定を実施するための議論の深化、また、そのための現場、現実に照らした情報収集を行う流れができてきたと思います。

とはいえ、この間の弊社を取り巻く環境はコロナ禍、ロシアのウクライナ侵攻に伴うエネルギー・物流コスト上昇などもあって急激に変動してまいりましたので、この大きなガバナンス構造改革について、実効性を高めるための運用の進化は、まだまだ途上にあります。

ご高承の通り、弊社は主に多摩地区の交通・運輸インフラを基盤とした事業展開を110年にわたって担ってきたわけですが、歴史の進展に伴い、沿線のお客様の満足度向上を目的とし、開発、まちづくりから小売流通、サービス、不動産業等、多角的事業拡大を模索してまいりました。

一方、各事業の有機的つながりや、事業展開の整合

性、グループとして統制を持った管理体制の構築というポイントを監査的な視点から捉えると、未だ改善の余地があり、沿線やお客様、従業員、そして社会的な付加価値を企業として生み出して、グループのプレゼンスを高めていくために継続努力していく必要があると思います。

例えば、グループ会社と電鉄本社間のコミュニケーションや意思決定の流れなど、各社の管理感度や電鉄本社との関係などにより、品質粒度にムラがあることがあります。

また、グループとして全体価値を高め、沿線やお客様、さらには、従業員の満足度を高めていくことが中長期的成長のために必要なのですが、現実には部分最適になるなど、全体の平仄が合わなくてうまく進まないことも往々にしてあります。

人、そして、組織は、どうしても過去の成功体験や慣例に従うのが所与のことだと認識してしまうため、そのような運びとなりがちですが、外部の環境変化に応じて品質を高めていかねば、生き残っていくことはできません。

今一度、我々が掲げてきた「安全」と「信頼」という基本理念・価値観を、変化し続ける現状に照らし見つめなおすと同時に、お客様、働いている従業員、向かい合っている社会等あらゆるステークホルダーの満足度を高め、企業としての価値を中長期的、かつ、サステナブルに高めていくために何ができるかということ、ガバナンスに携わる経営の「監査」という第三線の立場、そして、「社外取締役」という重層的立場から、職責を果たせるように心を砕いていく所存です。

役員紹介 (2023年6月29日現在)

○ 取締役



代表取締役会長
紅村 康



代表取締役社長 社長執行役員
都村 智史



取締役 常務執行役員
南 佳孝
(開発事業本部長
新宿再開発推進室 分担)



取締役 常務執行役員
山岸 真也
(人事部長 総務・危機管理部、
法務・コンプライアンス部、広報部
分担 コンプライアンス 担当)



取締役
仲岡 一紀



取締役
若林 克昌



取締役
宮坂 周治



取締役 監査等委員 (常勤)
伊藤 俊司
(監査等委員会委員長)

○ 取締役のスキル・マトリックス

当社では、事業特性を鑑み、企業価値向上に貢献しうる豊富な経験と能力を有する社内出身の取締役と、ガバナンス強化の観点から、経営者としての経験や見識を有する社外取締役、財務・会計・法務に関する専門知識を有する監査等委員である社外取締役、業務執行者を適切に監査・監督できる常勤の監査等委員である取締役により取締役会を構成することとしています。なお、下記の一覧表は、各氏の有するすべてのスキル・経験を表すものではありません。

| 氏名 | 各機関の構成員 | | | 企業経営・ 経営戦略 | 財務・会計 | 法務・リスク マネジメント | 人事労務 | 安全管理 |
|-------|---------|--------------|--------------|---------------|-------|------------------|------|------|
| | 取締役会 | ガバナンス 委員会 | 指名・報酬 委員会 | | | | | |
| 紅村 康 | * | * | * | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| 都村 智史 | * | * | * | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| 南 佳孝 | * | | | ○ | ○ | ○ | | |
| 山岸 真也 | * | | | ○ | | ○ | ○ | |
| 小野 正浩 | * | * | | ○ | ○ | | | |
| 井上 晋一 | * | | | ○ | | | | ○ |
| 古市 健 | 社外 独立役員 | * | * | ○ | ○ | | | |
| 常陰 均 | 社外 独立役員 | * | * | ○ | ○ | | | |
| 仲岡 一紀 | * | | | ○ | | | ○ | ○ |
| 若林 克昌 | * | | | ○ | | | | ○ |
| 宮坂 周治 | * | | | ○ | | | ○ | ○ |
| 伊藤 俊司 | * | | | ○ | ○ | ○ | | |
| 竹川 浩史 | 社外 独立役員 | * | * | | ○ | ○ | ○ | |
| 金子 正志 | 社外 独立役員 | * | | | | ○ | | |
| 山内 暁 | 社外 独立役員 | * | | | ○ | | | |



取締役 常務執行役員

小野 正浩

(経営統括本部長
財務・情報開示 担当)



取締役 常務執行役員

井上 晋一

(鉄道事業本部長)



社外 独立役員

取締役

古市 健



社外 独立役員

取締役

常陰 均



社外 独立役員

取締役 監査等委員(常勤)

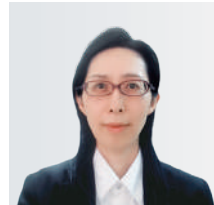
竹川 浩史



社外 独立役員

取締役 監査等委員

金子 正志



社外 独立役員

取締役 監査等委員

山内 暁

| 営業・マーケティング | まちづくり・生活サービス | 主な経験分野、経歴、資格など |
|------------|--------------|----------------------------------|
| | | 財務部門 |
| ○ | ○ | 不動産・開発事業、ホテル事業 |
| ○ | ○ | 不動産・開発事業 |
| ○ | ○ | 人事部門、流通事業 |
| ○ | ○ | 不動産・開発事業 |
| ○ | ○ | 鉄道事業、バス事業 |
| | | 現 日本生命保険(相)顧問 |
| | | 現 三井住友信託銀行(株)特別顧問 |
| ○ | ○ | 鉄道事業、不動産・開発事業、人事部門 |
| ○ | | ホテル事業、バス事業 |
| ○ | | バス事業、人事部門 |
| | | 流通事業 |
| | | (株)三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役員人事部長 |
| | | 現 弁護士 |
| | | 現 早稲田大学商学部教授 |

○ 執行役員

執行役員

高木 保

(経営統括本部 部長
事業課題チーム部長)

執行役員

番 睦

(鉄道事業本部 工務部長)

執行役員

熊谷 高志

(経営統括本部 グループ事業部長)

執行役員

古屋 圭子

(開発事業本部 SC営業部長)

執行役員

中瀬 正春

(新宿再開発推進室長)

執行役員

加藤 慎司

(鉄道事業本部 計画管理部長)

執行役員

川田 裕史

((株)京王ストア 代表取締役社長)

運輸業

事業内容

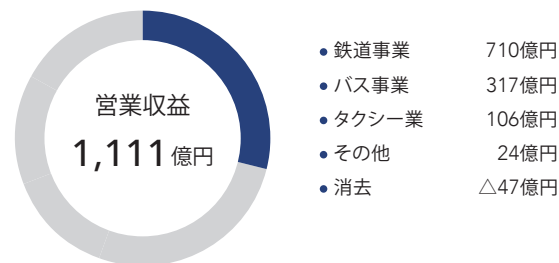
基幹事業である鉄道事業の他、バス、タクシー、貨物輸送など、安全・安心でお客様から信頼される交通サービスの提供に努めています。

2022年度の取り組み

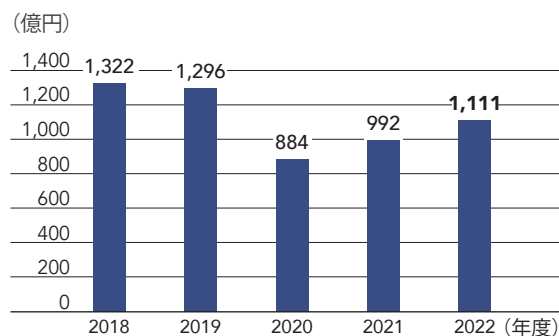
鉄道事業では、京王線(笹塚駅～仙川駅間)連続立体交差事業について、事業主体である東京都と用地取得や高架橋柱の構築工事を引き続き進めました。安全への取り組みでは、傷害事件を受けて、リアルタイム伝送機能を持つ防犯カメラの車両、駅への設置を進めたほか、警察・消防と連携した車内暴漢対処訓練を実施し、安全体制の強化に取り組みました。また、笹塚駅において一部の番線でホームドアの使用を開始したほか、残りの番線でも設置に向けた準備を進めました。自然災害対策では、高架橋柱や盛土などの耐震補強工事を引き続き実施しました。営業面では、5000系車両1編成を増備するとともに、「京王ライナー」の運行拡大や「Mt.TAKAO号」の増発など、ダイヤ改正を実施しました。

運輸業の各事業は、新型コロナウイルスの流行によりテレワーク等の新しい生活様式が定着するなか、移動需要が以前の水準には戻らないと想定されるなど、極めて厳しい事業環境にあります。このような中、効率化や費用の削減に向けて、あらゆる施策に取り組んでまいりましたが、公共交通事業者として安心で安全な運行を維持し、お客様サービスの向上を進めていくためには、運賃の改定が必要との判断に至りました。そこで、タクシー業では一部エリアについて2022年11月に、バス事業では路線バスの一部エリアについて2023年3月に運賃を改定しており、当社では2023年10月に鉄道旅客運賃を改定しました。

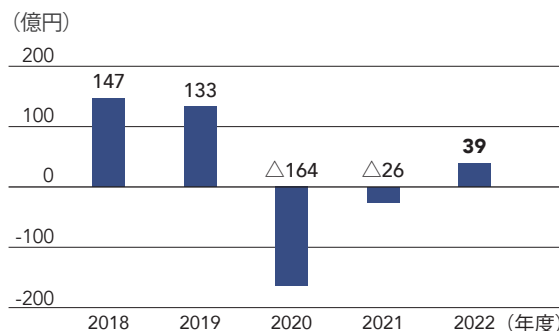
営業収益におけるセグメント内構成比



営業収益



営業利益



Topics

鉄道旅客運賃改定の実施

2023年10月1日(日)に鉄道旅客運賃改定を実施しました(値上げは消費税率変更によるものを除くと1995年以来約28年ぶりとなります)。

公共交通事業者として揺るぎない安全・安心をお客様に提供し続けていくため、防犯対策やホームドアなどのバリアフリー設備の整備などを進め、「日本一安全でサービスの良い鉄道」を目指していきます。

鉄道旅客運賃改定のポイント

- 普通旅客運賃
 - 初乗り運賃は10円程度の値上げ
 - その他区間は改定額を極力抑え、最大で42円の値上げ
- 定期旅客運賃
 - 通学定期旅客運賃は、家計負担に配慮し据置き
 - 通勤定期旅客運賃は、普通旅客運賃の値上げにあわせた改定
- その他
 - 相模原線京王多摩川～橋本間の乗車キロに応じて設定している加算運賃を廃止
 - 障がいをもつ方の社会活動への参加を支援する取り組みとして、精神障がい者割引を新たに導入

流通業

事業内容

流通業では、百貨店、ストア、ショッピングセンターなど、お客様の毎日の暮らしをサポートし、より豊かな生活を提案する事業を展開しています。

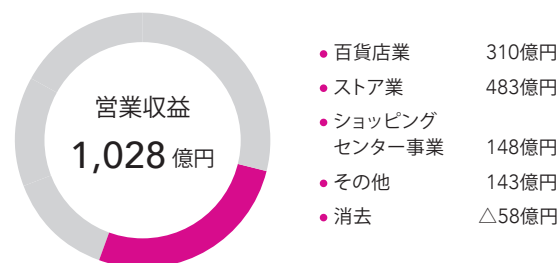
2022年度の取り組み

百貨店業では、「京王百貨店」新宿店において、新宿駅周辺地区の再開発にともなう環境変化を見据えて、全館にわたる大規模改装に着手し、2階から7階フロアの一部をリニューアルいたしました。4階には、ライフスタイル提案の強化を目的として“くつろぐ。はたらく。体験する。心地よく過ごせる自分時間”をテーマとした複合型カフェラウンジ「Lounge K」をオープンいたしました。また、「ぷらりと京王府中」に小型サテライト店をオープンいたしました。

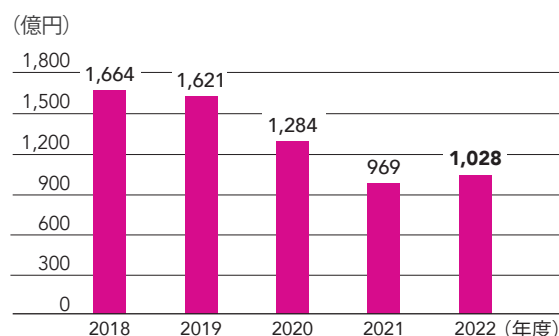
ストア業では、「京王ストア」八幡山店および稲城店において、惣菜・冷凍食品売場の強化など売場リニューアルを実施したほか、(株)セブン-イレブン・ジャパンのフランチャイズ店について、京王府中駅店など20店をオープンいたしました。

ショッピングセンター事業では、「ようこそ。遊ぶと働くの未完地帯へ。」をコンセプトとした複合施設「ミカン下北」をグランドオープンしました。同施設ロゴデザインは、世界3大デザイン賞のうち「Red Dot Design Award 2022」と「iF DESIGN AWARD 2023」の2つを受賞しています。また、「ぷらりと京王府中」の飲食フロア「TSUZUMI(つづみ)」のリニューアルを完了しました。「京王ポイントサービス」では、お客様の利便性向上を目的として、スマートフォンをポイントカードとしてご利用いただける「京王パスポートデジタルポイントカード」の発行を開始しました。

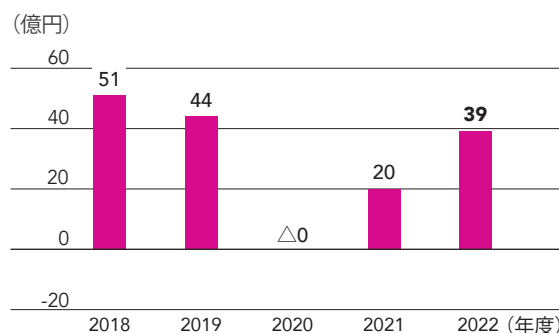
営業収益におけるセグメント内構成比



営業収益



営業利益



Topics

京王グループの新たな金融サービス「京王NEOBANK」

2023年9月27日(水) サービス開始

「京王NEOBANK」アプリで手軽かつスピーディーに銀行口座を開設することができ、預金や振込、ATMなどの銀行サービスをスマートフォン1つで利用することができます。また、本サービスは京王パスポートカード会員を対象としており、銀行サービスのご利用、1,000万円以上の住宅ローンの借入により京王ポイントが貯まります。

京王グループは、「京王NEOBANK」を通じて、長期的に幅広いお客様とつながり続け、お客様の暮らしがより便利で充実するサービスを提供してまいります。

※京王パスポートクラブは住信SBIネット銀行を所属銀行とする銀行代理業者として、「京王NEOBANK」を通じ預金、貸付、為替取引の契約締結の媒介を行います。

KEIO NEOBANK



不動産業

事業内容

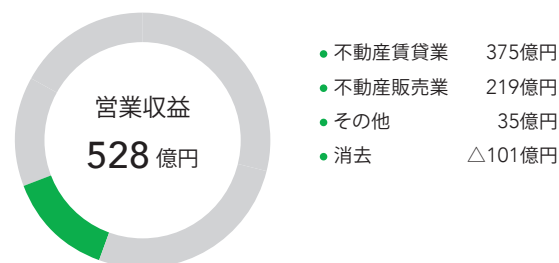
不動産業では、オフィスビルや商業施設、住宅等の賃貸、土地・建物の売買やリノベーション、駐車場の運営などを通じてお客様の様々な不動産ニーズに応え、より豊かで快適な生活環境づくりにつながる商品・サービスを提供しています。

2022年度の取り組み

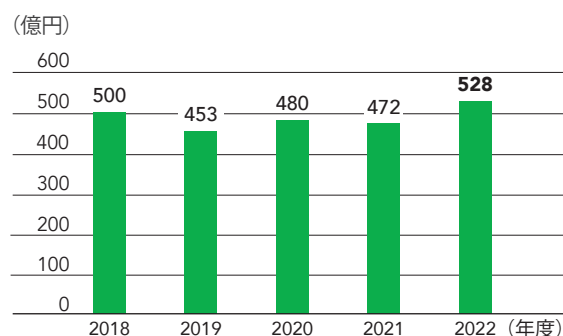
不動産賃貸業では、賃貸マンション「ACOLT中野富士見町」および「MODIER NIHONBASHI NINGYOCHO」が竣工し、入居を開始しました。また、「働く」「遊ぶ」「食べる」などをテーマに入居者が交流できるスペースを備えた賃貸住宅「Well-Blend」について、蒲田など3棟で入居を開始しました。さらに、多摩境駅の近隣において店舗、オフィス、物流倉庫からなる複合施設の建設に着手しました。

不動産販売業では、共同販売を進めていた「プリリアタワー 聖蹟桜ヶ丘ブルーミングレジデンス」が竣工し、引き渡しを開始しました。また、賃貸マンション「MODIERICHIGAYA」を一棟販売したほか、バリューアップ工事を実施した新宿区西早稲田の賃貸マンションを一棟販売しました。さらに、(株)サンウッドと共同で進めている「(仮称)浜田山三丁目プロジェクト」において、新築分譲マンションの建設工事に着手しました。なお、新宿駅西南口地区開発計画については、11月に都市計画決定の告示がなされたことを受け、新宿全体を活性化させる「新宿グランドターミナル」の実現に向けて本計画における南街区開発を推進するため、2023年4月から既存建物の解体工事に着手しました。

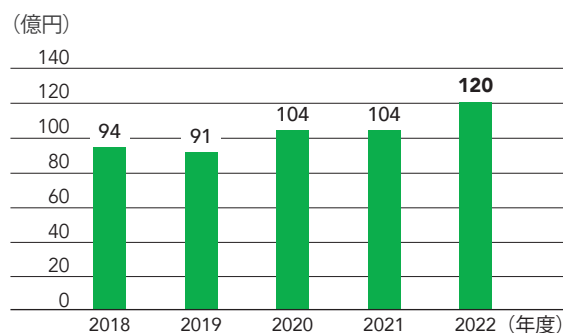
営業収益におけるセグメント内構成比



営業収益



営業利益



Topics

暮らしを自由にするオフィス 「12 KANDA」が2024年2月にオープン

リビタは、暮らしを自由にするオフィス「12 KANDA」を2024年2月にオープンします。1階～10階は、企業の本社利用からサテライト利用まで様々な目的に合わせて利用できるオフィスを計66区画(予定) 設け、完全個室のオフィスと1名から利用可能なフリーデスク、一部区画はオフィスを構えながら物販等ができるスペースを併設しています。1階はオフィス入居者以外でも立ち寄れるまちな食堂のような飲食店を誘致(予定)し、地下1階には業務用シェアキッチンを入れて飲食販売やテストマーケティングができる仕組みを持たせ、食における新たなチャレンジができる場の提供を計画しています。



レジャー・サービス業

事業内容

レジャー・サービス業では、ホテル業、旅行業、広告代理業など、さまざまなサービスを通じてお客様にうるおいある生活ステージを提供しています。

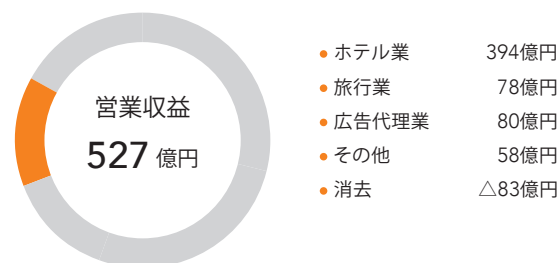
2022年度の取り組み

ホテル業では、グループ各ホテルにおいて、「ただいま東京プラス」などの全国旅行支援に対応した専用宿泊プランを販売するなど、国内旅行需要の取り込みをはかりました。また、「京王プラザホテル(新宿)」において、季節毎の素材やテーマを冠したスイーツbuffetを展開するなど集客力の強化をはかったほか、コロナ後を見据え、インバウンド需要を取り込むため、海外セールス活動に取り組みました。さらに、「京王プラザホテル札幌」において開業40周年を記念した各種フェアを行ったほか、高山グリーンホテルにおいて本館地下1階大浴場「天領の湯～風雅～」をオープンいたしました。

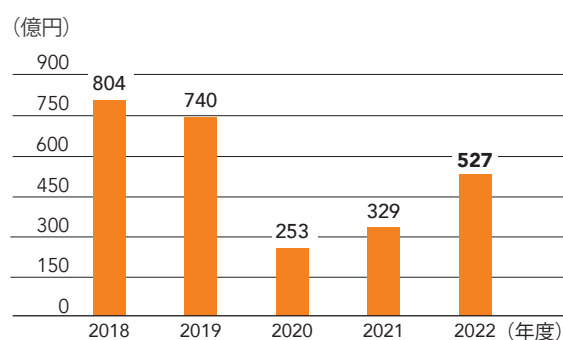
旅行業では、プロスポーツチームや学生スポーツ大会の参加チームの選手等の移動・宿泊の取り扱いを新規受注するなど営業強化に取り組みました。また、広告代理業では、八王子市日本遺産PRキャンペーンを受注したほか、都内商店街の魅力をPRするイベントの企画・運営を受注するなど収益拡大に取り組みました。

なお、事業の選択と集中をすすめるため、ホテル業において「京王プレッソイン東銀座」および「京王プラザホテル多摩」を閉館したほか、旅行業において、個人向け旅行商品を販売するカウンター店舗の一部について営業を終了しました。

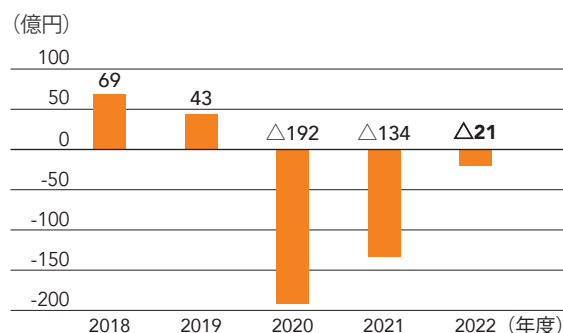
営業収益におけるセグメント内構成比



営業収益



営業利益



Topics

需要回復フェーズの取り組み

需要が回復してきたホテル業については施設改装の投資を再開いたします。京王プラザホテル(新宿)では、さらなるサービス力の向上に取り組んでいくとともに、最上階に開放感あふれる宿泊者向けのラウンジを新設するほか、3フロア84室の客室改装を実施いたします。引き続きお客様への高付加価値のサービス提供に向け、取り組みを推進してまいります。



宿泊者向けラウンジ(イメージ)

その他業

事業内容

「住んでもらえる、選んでもらえる沿線」の実現に向けて、ビル総合管理業や建築・土木業など幅広い事業を手掛けています。京王グループの総合力を基盤にして、きめ細やかなサービスや長年培った高い技術力を提供しています。

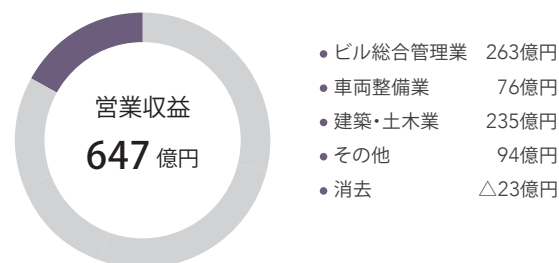
2022年度の取り組み

ビル総合管理業では、東京都立多摩産業交流センター「東京たま未来メッセ」の施設管理に関する受託業務を開始しました。また、多摩都市モノレール(株)の多摩センター駅から玉川上水駅までの17駅についてエレベーターの保守・修繕業務を受注しました。

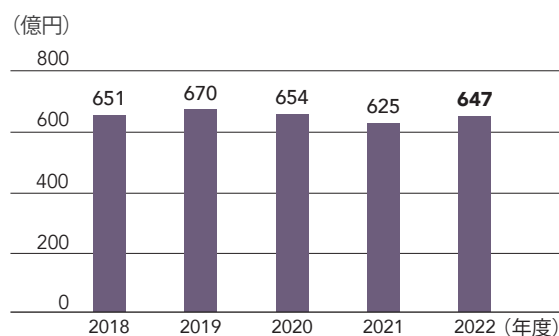
車両整備業では、東京都交通局から全般重要部検査業務や台車検査業務を受注したほか、三陸鉄道(株)から車輪交換業務を、わたらせ渓谷鐵道(株)から全般検査業務を受注するなど、引き続き各鉄道事業者から車両整備業務を受注しました。また、アルピコ交通(株)の上高地線鉄道車両の改造工事を完了し、同社新村車両基地(長野県松本市)に納入しました。

建築・土木業では、東京消防庁国分寺消防署新庁舎の建設工事を竣工したほか、多摩都市モノレール軌道桁伸縮装置更新工事や多摩市コミュニティセンター改修工事を完了しました。また、豊島区池袋や港区西麻布などでマンションを建設するなど、新築マンション建設工事の受注に取り組んだほか、トミンハイム国分寺泉町の大規模修繕工事を完了しました。なお、業容のさらなる拡大を目的として、京王建設(株)では2023年5月に(株)NB建設(本社:神奈川県横浜市)の全株式を取得し、子会社とすることとしました。

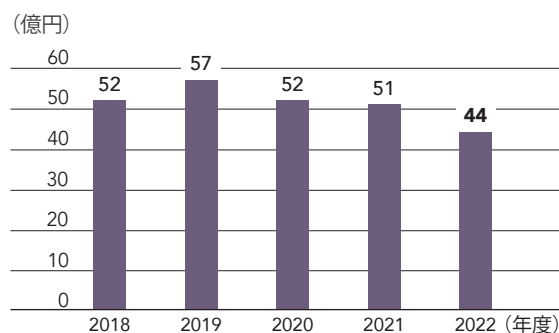
営業収益におけるセグメント内構成比



営業収益



営業利益



Topics

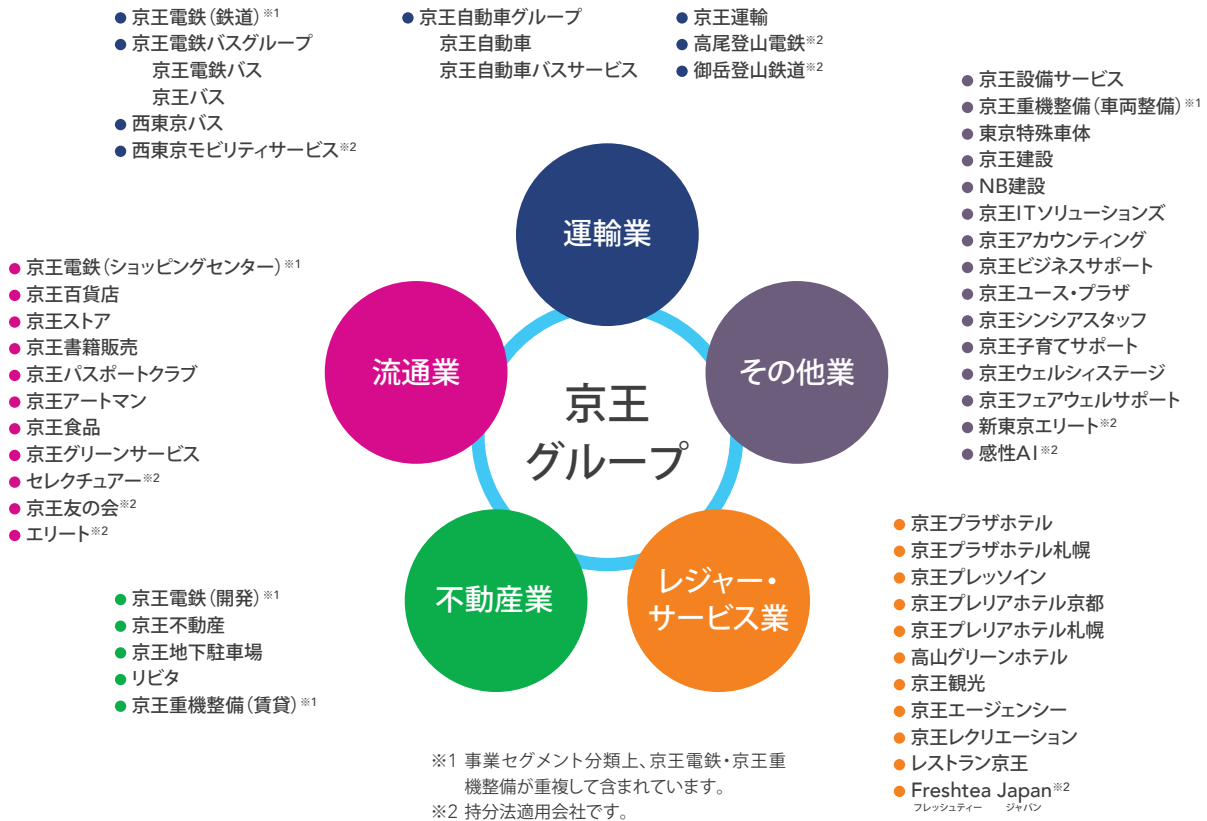
京王建設による 「株式会社NB建設」の子会社化

京王グループでは中期経営計画の重点施策でもある「稼ぐ力の強化」の取り組みの一環として、建設業などのBtoB領域は、強固な経営基盤の整備の観点から機能強化を図る領域としています。

そのような中、京王建設(株)は、2023年5月31日付でスペースバリューホールディングス(株)が保有していた(株)NB建設の株式を取得し、子会社化しました。これにより、新たな商圏の獲得による受注機会の増加、高い技術力や有資格者等スキル保有者の獲得、技術者と協力会社の相互活用による受注拡大を実現してまいります。



グループ会社一覧 (2023年5月31日現在)



株式情報

当社の2023年3月31日現在の株主数は35,349名です。全体の約7割が、当社沿線に在住されている個人株主です。

● 株式の状況

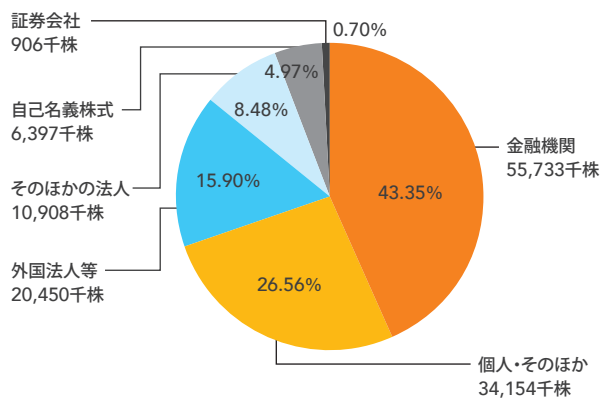
| | |
|----------|--------------|
| 発行可能株式総数 | 316,046,000株 |
| 発行済株式総数 | 128,550,830株 |
| 株主数 | 35,349名 |

● 株主総会

2023年6月29日に京王プラザホテル八王子にて第102期定時株主総会を開催し、419人の株主様に出席いただきました。

当日は、2022年度の事業の経過や業績についてわかりやすくお伝えするよう努めました。

● 株式分布状況(2023年3月31日現在)



当社は、以下のサステナビリティ/ESG指数の構成銘柄に選定されています。

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

11カ年主要連結財務データ

| | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|
| 連結経営成績 | | | | |
| 営業収益 | 396,860 | 407,985 | 408,039 | 416,254 |
| 営業利益 | 28,022 | 33,073 | 33,845 | 37,758 |
| 経常利益 | 24,538 | 30,244 | 31,390 | 35,066 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 14,748 | 16,197 | 17,248 | 19,468 |
| 営業収益営業利益率 | 7.1% | 8.1% | 8.3% | 9.1% |
| 総資産経常利益率 (ROA) | 3.1% | 3.8% | 4.0% | 4.4% |
| 自己資本当期純利益率 (ROE) | 5.5% | 5.7% | 5.8% | 6.3% |
| EBITDA [※] | 63,032 | 67,420 | 69,171 | 73,740 |
| 減価償却費 | 34,605 | 33,942 | 34,921 | 35,577 |
| 資本的支出 | 49,327 | 38,891 | 44,909 | 46,397 |
| 連結財政状態 | | | | |
| 総資産 | 793,293 | 787,825 | 782,422 | 820,177 |
| 純資産 | 278,834 | 292,607 | 307,726 | 311,818 |
| 有利子負債 | 356,366 | 328,941 | 308,157 | 339,306 |
| ネット有利子負債/EBITDA倍率 | 4.9倍 | 4.3倍 | 4.0倍 | 4.1倍 |
| 自己資本比率 | 35.1% | 37.1% | 39.3% | 38.0% |
| 連結キャッシュ・フローの状況 | | | | |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 48,711 | 58,772 | 51,858 | 54,247 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △47,080 | △37,939 | △32,325 | △55,323 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | 11,442 | △33,158 | △26,281 | 25,530 |
| 配当の状況 | | | | |
| 配当性向 (連結) | 33.1% | 28.3% | 28.3% | 26.7% |
| 1株あたり配当金 [※] | 40.0円 | 37.5円 | 40.0円 | 42.5円 |

※EBITDAは、連結営業利益+減価償却費+のれん償却額により算出しています。

※有利子負債は、借入金+コマーシャル・ペーパー+社債+鉄道・運輸機構未払金により算出しています。

※2017年10月1日付で普通株式5株につき1株の割合で株式併合を実施したため、各年度の1株あたり配当金は株式併合後の基準に置き換えています。

(単位:百万円)

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 418,996 | 434,697 | 447,508 | 433,669 | 315,439 | 299,872 | 347,133 |
| 37,976 | 38,537 | 40,078 | 36,024 | △20,866 | 740 | 21,479 |
| 35,285 | 35,728 | 39,281 | 34,684 | △17,980 | 5,366 | 21,772 |
| 21,168 | 23,897 | 27,213 | 17,875 | △27,519 | 5,585 | 13,114 |
| 9.1% | 8.9% | 9.0% | 8.3% | △6.6% | 0.2% | 6.2% |
| 4.3% | 4.1% | 4.4% | 3.9% | △2.0% | 0.6% | 2.3% |
| 6.6% | 7.0% | 7.6% | 4.8% | △7.7% | 1.6% | 3.8% |
| 73,063 | 74,802 | 76,731 | 72,292 | 14,269 | 32,208 | 50,607 |
| 34,681 | 35,860 | 36,248 | 35,862 | 34,663 | 31,164 | 29,127 |
| 61,793 | 72,621 | 55,146 | 56,632 | 36,121 | 33,822 | 52,865 |
| 834,682 | 889,135 | 889,341 | 876,691 | 912,624 | 906,212 | 955,233 |
| 332,020 | 352,241 | 368,022 | 373,454 | 344,395 | 342,286 | 351,566 |
| 328,584 | 352,181 | 338,376 | 329,501 | 399,610 | 375,715 | 402,653 |
| 4.0倍 | 4.0倍 | 3.9倍 | 4.0倍 | 22.6倍 | 9.6倍 | 6.6倍 |
| 39.7% | 39.6% | 41.3% | 42.6% | 37.7% | 37.8% | 36.8% |
| 49,440 | 62,713 | 60,620 | 50,157 | 6,897 | 28,222 | 25,039 |
| △65,908 | △71,267 | △47,608 | △50,570 | △30,822 | △14,318 | △42,045 |
| △16,642 | 17,384 | △20,376 | △15,611 | 58,767 | △23,264 | 20,633 |
| 26.0% | 24.3% | 22.4% | 35.9% | — | 87.4% | 37.2% |
| 45.0円 | 47.5円 | 50.0円 | 52.5円 | 40.0円 | 40.0円 | 40.0円 |

主要ESGデータ

| E (環境) | | 単 位 | 範 囲 | 2022年度実績 |
|---------------------|---------|--------------------|-----|----------|
| CO ₂ 排出量 | スコープ1 | 千t-CO ₂ | 連結 | 83 |
| | スコープ2 | 千t-CO ₂ | 連結 | 211 |
| エネルギー管理 | 電気使用量 | 千kWh | 連結 | 445,297 |
| 資源管理 | OA用紙使用量 | 千枚 | 単体 | 5,185 |
| その他の廃棄物 | NOx排出量 | kg | 単体 | 9.1 |
| グリーンビルディング認証取得 | | 物件数 | 単体 | 3※ |

※2023年6月時点

| S (社会) | | 単 位 | 範 囲 | 2022年度実績 |
|--------|----------------------------|-----|-----|----------|
| 安全管理 | 重大運転事故発生件数 | 件 | 鉄道 | 0 |
| | お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合 | % | 鉄道 | 88.9 |
| 労働安全衛生 | 労働災害発生件数 | 件 | 単体 | 23 |
| | 死亡災害件数 | 件 | 単体 | 0 |
| 従業員 | トータルエンゲージメント | — | 単体 | 3.50 |
| | 職場の心理的安全性スコア | — | 単体 | 3.46 |
| | 新卒女性採用比率(総合職) | % | 単体 | 33.3 |
| | 女性管理職比率 | % | 単体 | 7.7 |
| | 定年退職再雇用者数 | 人 | 単体 | 245 |
| | 障がい者雇用率 | % | ※ | 2.74 |
| | 平均勤続年数 | 年 | 単体 | 17.9 |
| | 平均年間給与 | 万円 | 単体 | 710 |
| | 月当たり平均残業時間 | 時間 | 単体 | 25.0 |
| 離職率 | % | 単体 | 2.7 | |

※特例認定を受けたグループ全体の数値

| S(社会) | | 単 位 | 範 囲 | 2022年度実績 | |
|-------------|---------------------|-----|-----|----------|------|
| 従業員 | 年次有給休暇取得率 | % | 単体 | 86.3 | |
| | 育児休業取得者数 | 男性 | 人 | 単体 | 32 |
| | | 女性 | | | 11 |
| | 育児休業取得率 | 男性 | % | 単体 | 41.0 |
| | | 女性 | | | 100 |
| | 育児休職平均取得日数 | 男性 | 日 | 単体 | 98.8 |
| | 介護休業取得者数 | | 人 | 単体 | 7 |
| | 安全・安心に関する教育・訓練 | | 時間 | 単体 | 34.8 |
| | 経営戦略実現に必要な専門人財の育成研修 | | 時間 | 単体 | 19.3 |
| | 定期健康診断受診率 | | % | 単体 | 100 |
| ストレスチェック実施率 | | % | 単体 | 93.3 | |
| その他 | 寄付額合計 | 百万円 | 単体 | 26 | |

| G(ガバナンス) | | 単 位 | 範 囲 | 2022年度実績 | |
|----------|------------------|-----|-----|----------|---|
| 取締役 | 取締役会開催回数 | 回 | 単体 | 12 | |
| | 社外取締役比率 | % | 単体 | 33.3 | |
| | 女性取締役比率 | % | 単体 | 6.7 | |
| | 取締役会出席率 | % | 単体 | 97.1 | |
| | 社外取締役出席率 | % | 単体 | 91.7 | |
| | 社外取締役監査等委員出席率 | % | 単体 | 88.9 | |
| | 監査等委員会開催回数 | 回 | 単体 | 15 | |
| 執行役員 | 執行役員数(取締役兼務者を除く) | | 人 | 単体 | 7 |
| | | 女性 | 人 | 単体 | 1 |
| 指名・報酬委員会 | 指名・報酬委員会委員数 | | 人 | 単体 | 4 |
| | | 社外 | 人 | 単体 | 2 |
| 企業不祥事・不正 | 内部通報件数 | 件 | 連結 | 129 | |
| | コンプライアンスに係る研修受講率 | % | 単体 | 95.4 | |
| | 重大な法令違反の発生件数 | 件 | 連結 | 0 | |

京王電鉄株式会社

経営企画部 サステナビリティ推進担当

<https://www.keio.co.jp/contact/>

2023年10月発行