

統合報告書 2024

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。

(2003年1月1日 制定)

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。

(2023年5月12日 制定)

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ました。このようなグループの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。

CONTENTS

イントロダクション

沿線とともに成長してきた京王グループの歴史	02
事業フィールド	04

価値創造ストーリー

トップメッセージ	06
事業環境におけるリスクと機会	10
価値創造プロセス	12
京王グループの強みと経営資本	14

価値創造の戦略

中期3カ年経営計画(2022~2024年度)	16
財務分担役員メッセージ	18
人事分担役員メッセージ	19

価値創造の基盤

サステナビリティ経営の推進	20
ステークホルダーエンゲージメント	22
京王グループのマテリアリティ	24
安全・安心	26
「まち」との共生・発展×幸せな暮らし	34
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	50
経営基盤	56
役員紹介	64

企業データ

セグメント別事業概況	66
グループ会社一覧／株式情報	71
11カ年主要連結財務データ	72
主要ESGデータ	74

編集方針

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「価値協創ガイダンス」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

2023年4月1日~2024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。

京王グループ行動規範

「信頼のトップブランド」になるため、私たちは以下のとおり行動します。

企業活動を通じて社会に貢献します

- お客様の幸せな生活に資する商品・サービスを提供します
- 常に商品・サービスの品質、安全性の向上を追求します
- 適時適切な情報開示に努めるとともに、お客様の声を事業活動に活かします

法令・社内規程を遵守し、健全・公正な企業活動を行って、企業価値の向上に努めます

- 全てのステークホルダー(お客様・株主・取引先・社員などの関係者)に対して、相互に適正な利益を確保できるよう互いを尊重します
- 法令を正しく理解し、法令に則った手続きを行うことで、公的機関等と適切な関係を維持します
- 反社会的な組織、人物に対しては断固とした姿勢で臨みます
- 知的財産や情報の取扱いに細心の注意を払います
- 社員個人の権利を尊重し、社員同士が信頼しあえる風通しの良い職場づくりをします

社会の一員としての責任を果たします

- すべての人にやさしい環境づくりを進めます
- リサイクル、省エネなど環境保護に積極的に取り組みます
- 社会に貢献し、社会と共に発展するための活動に取り組みます
- 社会の変化に対応し、よき企業市民であるためのチャレンジをしつづけます

(2004年4月1日 制定)

沿線とともに成長してきた京王グループの歴史

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余年。

「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、今後も沿線とともに成長を目指します。

鉄道とバスを走らせ 人々の往來を支える

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來を支えました。



東京で最初のバス営業



1914年頃の調布駅

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を進めました。

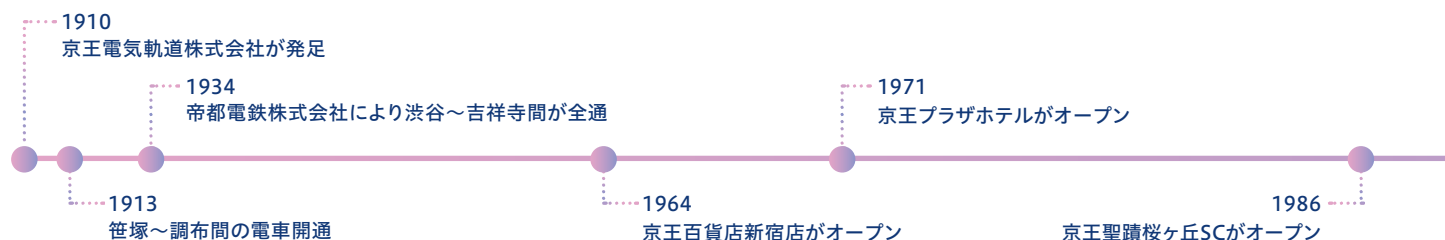
1964年には「京王百貨店新宿店」が、1971年には当時の超高層ホテル第1号として「京王プラザホテル」がオープンしました。また、1986年には、推進していた聖蹟桜ヶ丘駅周辺総合開発において「京王聖蹟桜ヶ丘SC」をオープンさせるなど、魅力ある沿線づくりを進めました。



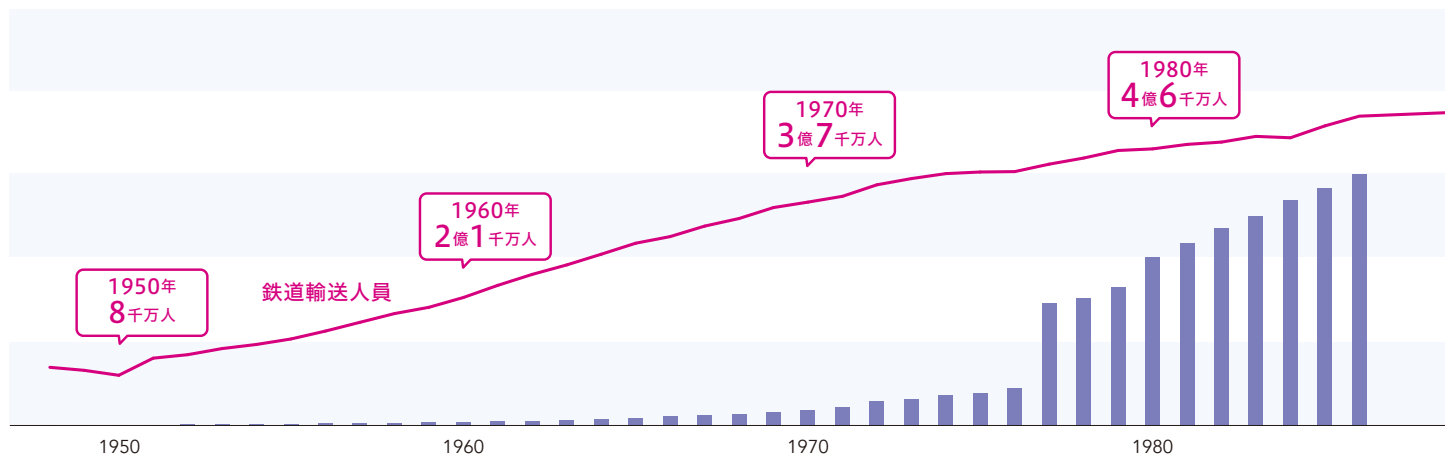
1964年の京王百貨店新宿店



1971年の京王プラザホテル



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。

幅広い世代が住みやすい街へ豊かな暮らしづくり

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)

企業価値向上と、持続可能な社会の実現

2024年4月には、「個商いが地域と出会うビル」をコンセプトに、「KO52 TAKAO」が高尾駅前に開業しました。個人の価値観や個性を共有し、「豊かさ」を追求する個売り事業者の方と共創し、KO52 TAKAOならではの商いの発信やイベント開催などを通じて、高尾エリアに住む人と商う人のコミュニケーションを誘発し、街の豊かさの一助となることを目指しています。

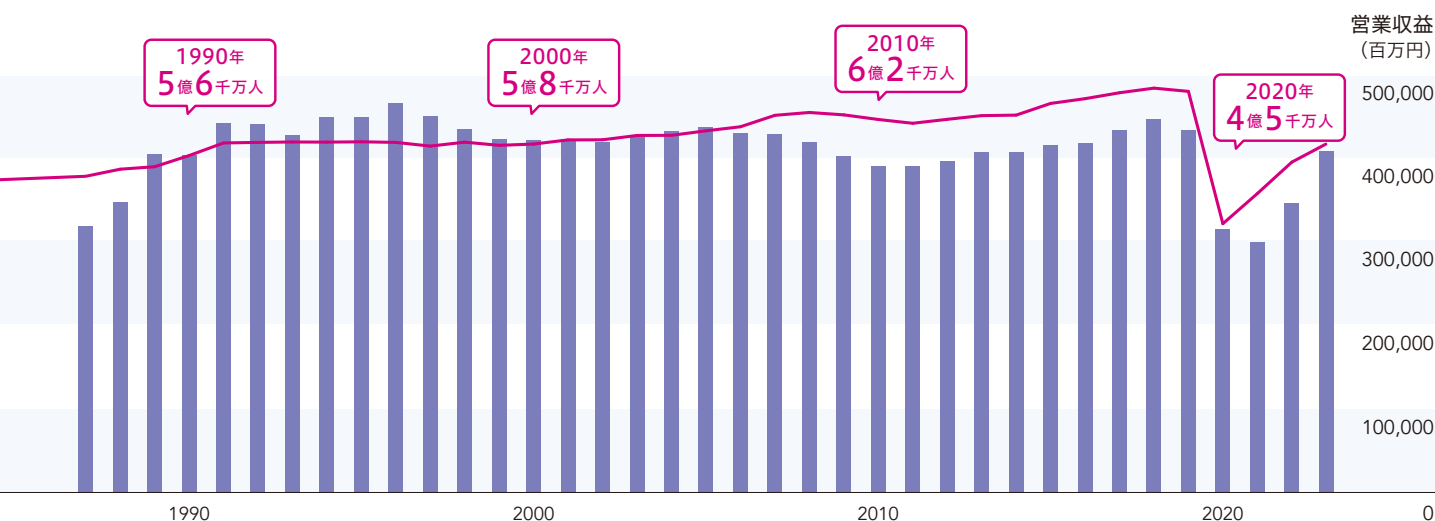
さらにエリアを起点とした事業共創プログラム KEIO AREA OPEN INNOVATION PROGRAM「ROOOT(ルート)」を開始し、京王グループと外部パートナーとの共創により、地域の課題解決や価値創出を目指していきます。



KO52 TAKAO



下北沢で開催されたプログラム

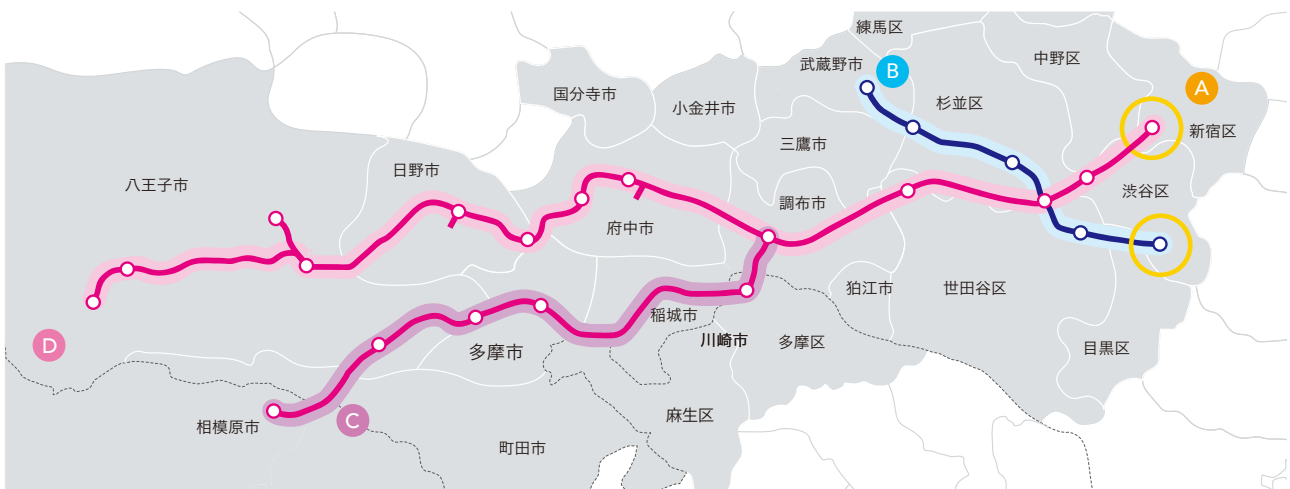


事業フィールド

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)の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。

事業フィールド



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



©2024 SANRIO CO., LTD. APPROVAL No.P1607292

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

沿線データ



沿線人口

約330万人 ※1※2



新宿駅の
平均乗降人員

約65万人/日※2



沿線事業所数

約179,000社※3



沿線の大学数
(大学・短期大学)

約77キャンパス※4



自治体・企業・大学
などの案件数

51件



明治の森高尾国立公園
年間利用者数

約361万人※5

※1 大都市交通センサスをもとに当社集計

※2 2023年度実績

※3 2015年国勢調査と2014年経済センサス基礎調査等とのリンクデータ

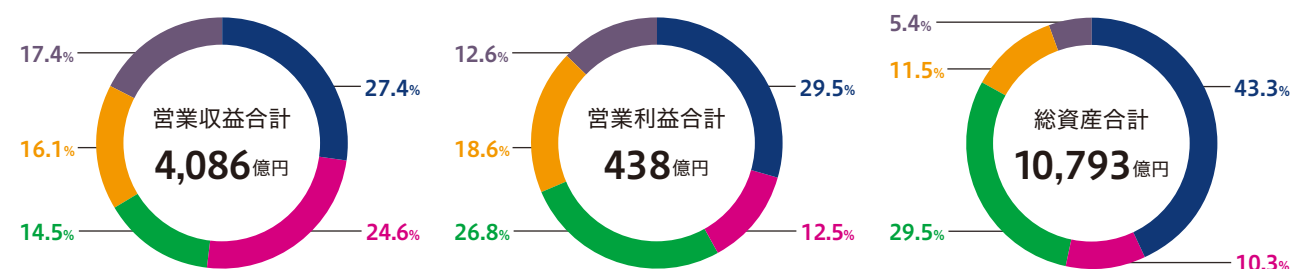
※4 2024年 京王エージェンシー調べ

※5 2022年から過去5年で最大の年間利用者数を記載

出典:「自然公園等利用者数調(令和4年) 国定公園利用者数(公園、年次別)」(環境省)をもとに作成

事業の全体像 (数値はすべて2023年度実績、2024年3月末時点)

セグメント別営業収益・営業利益・総資産構成比



■ 運輸業 ■ 流通業 ■ 不動産業 ■ レジャー・サービス業 ■ その他業

運輸業 	- 鉄道事業 - バス事業 - タクシー業 - その他	営業キロ数(鉄道) 84.7km 駅数(鉄道) 69 駅	輸送人員(鉄道) 584 百万人 輸送人員(バス) ^{※1} 114 百万人
流通業 	- 百貨店業 - ストア業 - その他	百貨店業 売上高 ^{※2} 854 億円 スーパーマーケット店舗数 28 店舗	京王パスポートカード会員数 172 万人
不動産業 	- 不動産賃貸業 - 不動産販売業 - その他	不動産賃貸業 賃貸面積(京王電鉄持分) 52 万m² 不動産販売業 売上高 324 億円	販売戸数 344 戸
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} 5,957 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} 59 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 282 億円 建築・土木業 売上高 334 億円	運営保育所数 11 園

※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

トップメッセージ

安全という揺るぎない基本価値をベースに、
幸せな暮らしの実現に向けた
付加価値を高めていく

代表取締役社長
社長執行役員

鄒利智史



鉄道の安全に向けて

本年9月に、鉄道車両の輪軸組立作業において、作業を委託していたグループ会社による不正行為が判明いたしました。

早急に安全確認作業を実施し、運行に支障が無いことは確認しておりますが、お客様ならびにお取引先様をはじめとするステークホルダーの皆様にご迷惑とご心配をおかけいたしましたことを、深くお詫び申し上げます。

今後、作業や検査フローの見直しに加えて、管理体制・風土の刷新など、再発防止策を策定・実行してまいります。鉄道事業に従事する私たちが、改めて安全という基本価値の重要性に立ち戻り、不断の努力を重ねてまいります。

足下の状況

昨年度は、3年以上の長きにわたった新型コロナウイルス感染症がようやく収束し、社会生活が従前の状況へ急速に戻りつつある1年でした。京王グループの決算においても全セグメントで対前年増収となり、過去最高益を更新する結果となりました。

しかしながら、現下の鉄道輸送人員はパンデミック前と比較すると約90%弱で安定しており、路線バスの輸送人員、百貨店に来店されるお客様数もほぼ同様な状況であることから、これがアフターコロナの人流規模の着地点と見てよいかと思えます。つまり、人流による需要の1割が消失しているわけであり、京王グループにとって、能動的な需要創造・生産性の向上、そして提供サービスの付加価値向上が喫緊のテーマといえます。

付加価値向上に向けて

京王グループの存在意義は、沿線の生活者の幸せな暮らしの実現をサポートすること、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にあると考えています。我々が志向する提供サービスの付加価値向上は、沿線地域の価値向上に直結するものでなければなりません。

鉄道会社の持つ最大のリソースはいわゆる「ジバン（地盤）」「カンバン（看板）」「カバン（鞆）」の3点に集約されるといえるでしょう。「地盤」は言うまでもなく、当社グループが立脚する京王沿線、「看板」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、「鞆」は「地盤」価値と「看板」価値をベースとした良好な財務体質、ということになります。

「地盤」価値＝沿線活力の向上に際しては、企画力・サービススキルを上げることが最も重要であり、従業員の創意工夫とチャレンジ精神が欠かせません。「看板」価値を形づくる交通事業の安全と安心は、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であり、事業に従事する従業員1人1人の毎日の努力の積み重ねがそれを支えています。つまり、これらの価値の源泉は、人財価値に尽きるということです。京王グループでは、2024年3月にDE&I宣言を制定しました。これは、当社グループが持続的な成長を続けていくため、多様な社員1人1人が高いパフォーマンスを発揮し、新しい価値を創造していくことを社内外に宣言するものです。そして、従業員の心理的安全性を担保することで、安心して自分の意見を発信できる職場を目指し、「地盤」価値・「看板」価値を弛まず向上させてまいります。

プラットフォームとしての役割

京王グループの価値創造プロセスで定義したビジネスモデルでは、地域・外部パートナーとの共創が大きなキーワードとなっています。VUCAの時代といわれていますが、変化が激し

トップメッセージ

く先行きの不透明感が一層増しており、教科書が通用しない時代であると言わざるを得ません。生活者の価値観はかなり多様化しているため、正解は1つや2つではありません。何が需要創造につながるのか、一生懸命「正解探し」をしても、変化のスピードに追いつけずに振り回されるだけとなるでしょう。

こうした問題意識から、我々とは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、「KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM」という共創プロジェクトをスタートさせています。

そして、スタートアップの方々と共創していくという経験を積むことにより、安全・安心・信頼の文化に加えて、よりクリエイティブな気風を加えていきたいという思いがあります。

第1弾である事業起点の共創プログラム「鉄道事業の変革」、第2弾であるエリア起点の共創プログラム「ROOOT」に続き、2024年は社員起点の共創プログラム「My turn」がスタートいたしました。社員自身の「やりたい」を起点に、「解決したい課題」や「チャレンジしたいア

イデア」と、外部パートナーとの共創を通じて新規事業領域開拓に挑戦し、併せて、よりイノベティブでチャレンジブルな風土の醸成と人財創出にもつなげてまいります。

将来にわたって「まちの魅力」を向上させていくため、我々がプラットフォームとして機能することにより、「ジバン」「カンバン」「カバン」を最大活用できるパートナーを呼び込み、スピード感を持って新たな価値を共創していきたいと考えております。

中長期展望・3つのテーマの克服

京王グループのライフサイクルは、2030年前後に大きなターニングポイントを迎えます。現在進めている沿線まちづくり事業「新宿駅西南口地区開発計画」「橋本駅周辺整備まちづくり事業」「(仮称)京王多摩川開発プロジェクト」等が節目を迎えることに加え、笹塚以西連続立体交差事業など、大規模な投資を伴うプロジェクトが2030年前後を目指して進行中です。京王線東西のターミナル(新宿・橋本)と沿線の間節点(調布)の3つのエリアが大



きく変革するチャンスであり、様々な関係者との共創を通じた先進的プロジェクトでもあります。それぞれが地球環境に配慮した、人に優しい「駅まち一体開発」であり、新宿は国際交流拠点、橋本は先端技術産業の集積、京王多摩川は多世代共生というコンセプトを掲げた、夢と希望が持てるまさにビッグプロジェクト。我々は全力でこのまちづくり事業を完遂させていかなければなりません。

一方で、克服すべき中長期テーマ・課題も存在します。「人口減少時代への適合」「インフレトレンドへの耐性」「大規模投資による財務体質への影響」の3点が代表的テーマであるといえるでしょう。次期中期経営計画は、2030年をターゲットにこれらのテーマをいかに解決していくか、道筋を示したいと考えております。

すでにいくつかの取り組みも進行しています。鉄道乗車ポイントと京王NEOBANKの事業開始という2つの取り組みは、交通・銀行といったより日常的なインフラ事業をフックにしてファミリー層・若年層と新たな関係構築を図り、新たな需要創造に繋げていくための重要な施策です。そして、鉄道乗車ポイントと併せてクレジットカードのタッチ決済・QRコード認証による乗車サービス導入を加速し、ポイント・インセンティブによる価格弾力性を付加することで、少しでもインフレ耐性を強めたいと考えています。

大規模投資により暫くは資産規模が増加していくため、それに見合った稼ぐ力も付けていかなければなりません。資産効率をできるだけ損なわずに利益規模を大きくしていくために、不動産販売業・バリューアップ投資事業といった短期でキャピタル・ゲインを生む領域を拡大すること、また、資産に頼らないB2B領域に注力してまいります。M&Aにより株式会社サンウッド、京王建設横浜株式会社(旧・株式会社NB建設)を連結子会社化し、この領域の強化を図っております。

しかしながら、鉄道の安全に関わる投資、人材確保と育成に関する投資は手を緩めることなく推進いたします。併せて、鉄道保守業務を中心としたオペレーションのデジタル化を進め、TBM(時間基準保全)からCBM(状態基準保全)への移行を早めることで、安全性の向上と生産性の向上を両立させてまいります。

そして、前述の新宿・橋本・調布に加えて、連続立体交差事業が進行する杉並・世田谷地区、「聖蹟桜ヶ丘かわまちづくり計画」を契機に魅力づけを進める聖蹟桜ヶ丘地区など、新しい生活スタイルを牽引するまちづくりを面的に進めて関係人口・交流人口を増やし、次代においても活力ある沿線の実現を目指します。

ステークホルダーの皆様へ

我々は民間企業である以上、マーケットからの要望にしっかり応えていく義務があります。ただし、鉄道会社にはお客様の大切な命をお預かりしている責任があります。短期的思考に陥り、目先の指標だけに惑わされることなく、改めて安全かつ確実な輸送サービスを提供することを経営の最優先事項として取り組みます。

安全という揺るぎない基本価値をベースに、幸せな暮らしの実現に向けた付加価値を高めていく。「つながりあうすべての人に誠実である」・・・これが京王グループ理念で謳った我々の根幹となる姿勢です。あらゆるステークホルダーとの対話を疎かにせず、パートナーとの共創の輪を広げ、我々の存在意義である「お客様の幸せな暮らしの実現」に貢献してまいります。

持続可能な地域社会にとって、欠かせない存在となることを目指してまいりますので、どうか今後もご支援のほどよろしくお願いいたします。

事業環境におけるリスクと機会

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



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り、環境にやさしく、「信頼のトッ

京王グループ サステナビリティ基本方針

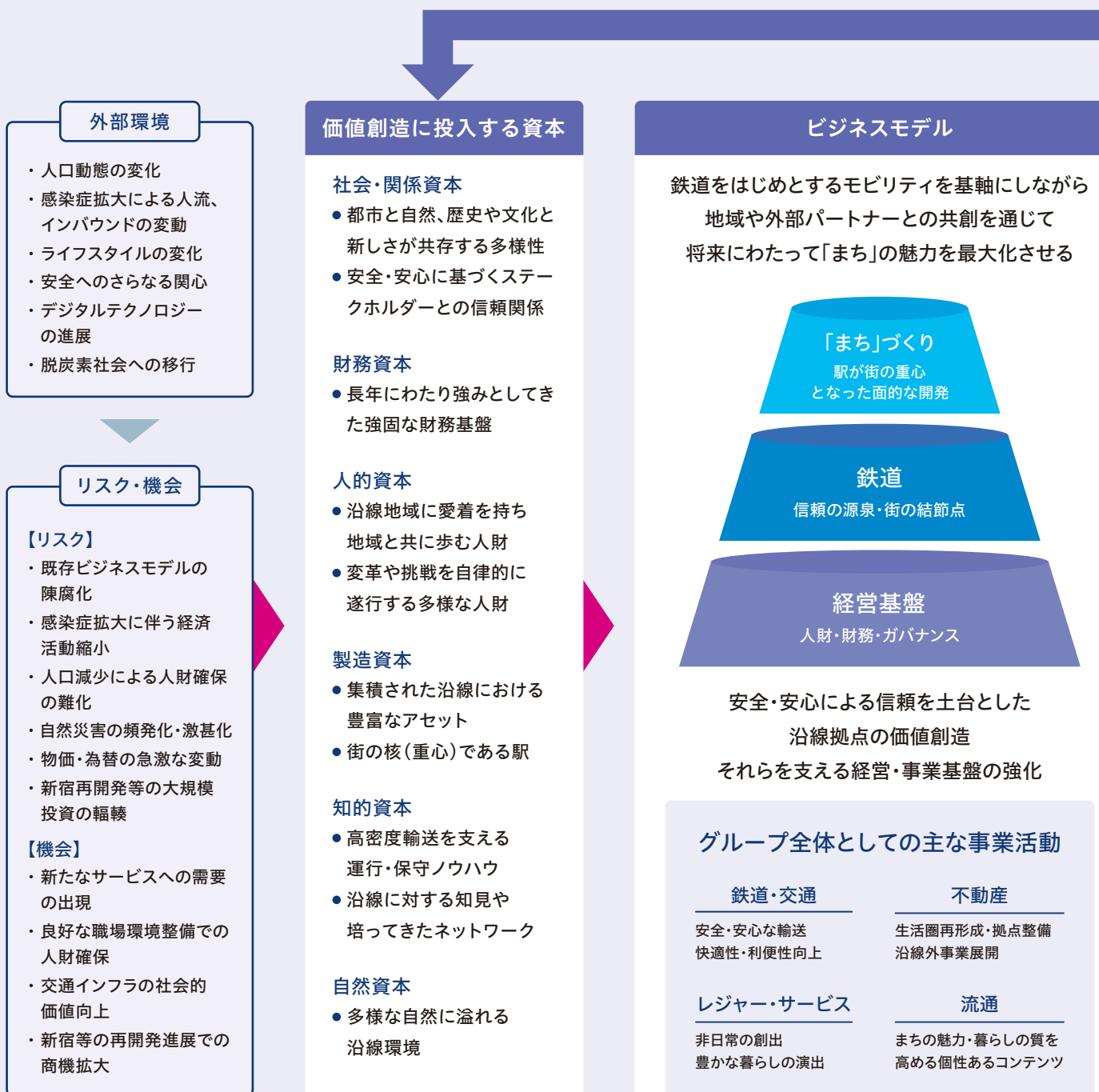
当社の交通ネットワークが広がる沿線地域を事業基盤としている私たちは、京王グループ
そして時代の変化にいち早くきめ細やかに対応しながら多様化するライフスタイルを牽引
価値を向上させてまいります。

マテリアリティ

安全・安心

「まち」との共生・発展

幸せな暮らし



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。

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。
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

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

📖 P24以降参照

×
共創

地域

外部
パート
ナー

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



京王グループの強みと経営資本

京王グループの強みとビジネスを推進するうえで投入される各種経営資本については、測定可能な指標で把握し増強・循環させてまいります。

1 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

2 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財

3 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

経営資本	資本拡大に向けた取り組みや指標
 社会・関係資本 - 都市と自然、歴史や文化と新しさが共存する多様性 - 安全・安心に基づくステークホルダーとの信頼関係	- 京王パスポートカード会員数 172万人 - 鉄道定期券ユーザー数 約88万人 - 京王アプリ MAU数 20万 KPI - 京王NEOBANK 口座数 4,780件(2024年8月末時点) - オープンイノベーションプログラム 累計採択数(電鉄) 12件 - お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合(鉄道) 89.6% KPI
 財務資本 長年にわたり強みとしてきた強固な財務基盤	- 自己資本比率 36.4% - ネット有利子負債／EBITDA倍率 4.9倍 - 信用格付 AA ※日本格付研究所(JCR)による長期発行体格付(1998年～)
 人的資本 - 沿線地域に愛着を持ち地域と共に歩む人財 - 変革や挑戦を自律的に遂行する多様な人財	- 従業員数(連結) 12,918人[5,073] ※従業員数は就業人員であり、臨時従業員数は[]内に年間の平均人員を外数で記載 - 安全・安心に関する教育・研修 36.3時間 モニタリング - 経営戦略実現に必要な専門人財の育成研修 19.4時間 モニタリング 「ユニバーサルマナー検定」の資格取得の推進(鉄道) - 積極的な社外派遣制度の推進 - 社員起点オープンイノベーションプログラム「My turn」(37ページ参照) - トータルエンゲージメント 3.44／5点満点中(46ページ参照) モニタリング
 製造資本 - 集積された沿線における豊富なアセット - 街の核(重心)である駅	各事業のアセットは5ページを参照
 知的資本 - 高密度輸送を支える運行・保守ノウハウ - 沿線に対する知見や培ってきたネットワーク	- 事故防止や防災のための安全システム・規程、マニュアル、教育カリキュラム - 自治体・企業・大学などとの連携
 自然資本 多様な自然に溢れる沿線環境	- カーボンニュートラルの実現 - 資源循環の推進 - 生物多様性の確保

中期3カ年経営計画(2022～2024年度)

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



- 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



- 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



- 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る財務基盤づくり

実施した主な取り組み

鉄道事業 「日本一安全で サービスの良い鉄道」	• 全車両・全駅への防犯カメラ100%整備 • 座席指定列車サービスの強化(京王ライナー) • 鉄道乗車ポイントサービス「京王トレインポイント」を開始	• GISプラットフォーム運用開始(保守業務の効率化)
まちづくりへの注力・ 大規模拠点開発	• 新宿駅西南口地区開発計画の推進 (南街区 2028年度竣工、北街区 2040年代竣工) • 沿線拠点のエリア価値向上に向けたまちづくりの推進	• eスポーツやデジタル学習体験を通じた多様性あるまちづくり • 笹塚以西連続立体交差事業の推進(～2030年度末)
事業構造改革の推進	• 京王 NEOBANKのサービス提供開始 • KEIO OPEN INNOVATION PROGRAMの開始 • ホテル業の競争力強化 (客室改装やラウンジ新設による商品力・単価の向上)	• 京王観光 個人旅行カウンター店舗の縮小 • 商業施設運営事業の再編(京王SCクリエイション設立) • コンビニ事業のフランチャイズ店舗化
稼ぐ力の強化	• サンウッド子会社化(不動産業の強化) • 不動産ファンドの組成	• NB建設(現:京王建設横浜)子会社化(BtoB領域の拡大)

経営目標

(単位:億円)

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 計画	2024年度 中期計画
営業収益	3,471	4,086	4,540	3,880
営業利益	214	438	460	340
経常利益	217	434	443	324
親会社株主に帰属する 当期純利益	131	292	342	240
EBITDA	506	746	796	675

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
 ※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

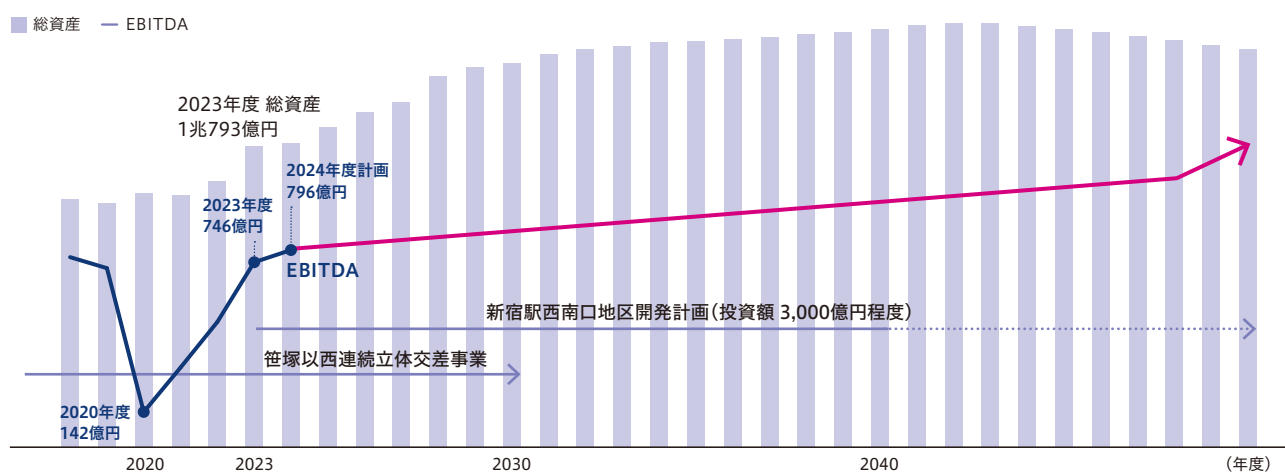
2030年代を見据えて

事業環境認識

新宿駅西南口地区開発計画など大規模かつ長期にわたるプロジェクトへの投資により、当社の総資産は増加が見込まれ、財務・資産効率の低下が課題と認識しています。

次期中期経営計画の策定にあたっては、収益力の成長に加えてBSのスリム化など、財務・資本効率の向上を重要テーマと考えています。

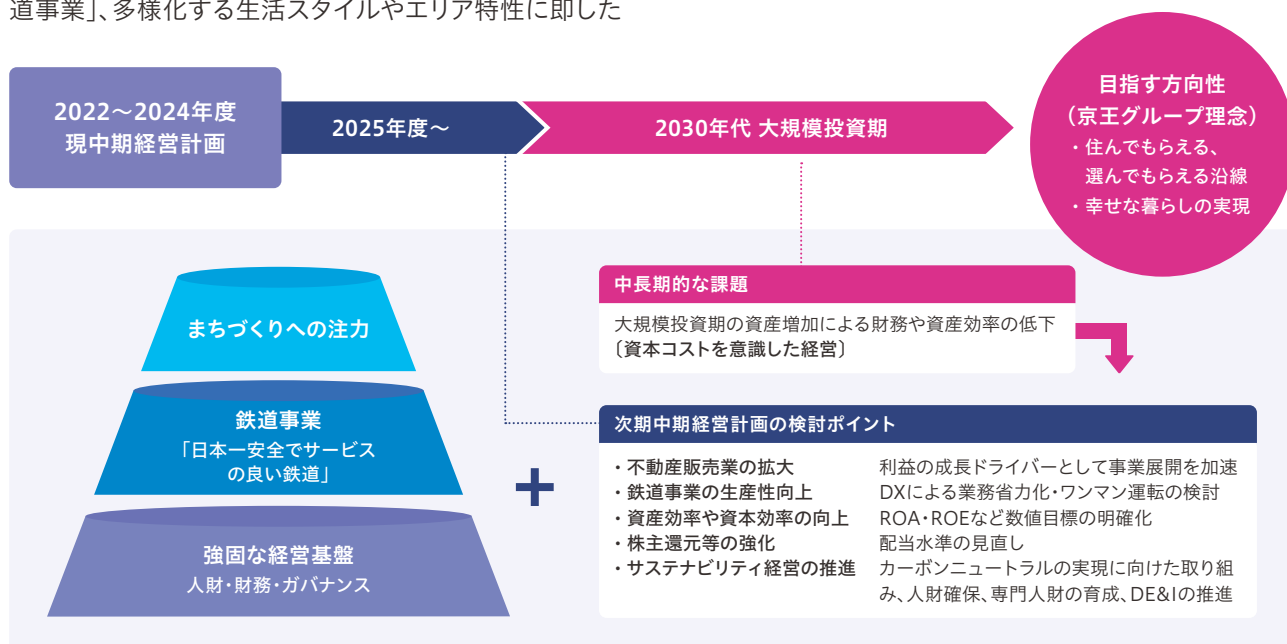
総資産およびEBITDAの推移イメージ



次期中期経営計画の策定に向けて

2024年度は、現中期経営計画で掲げる「2030年代を見据えた事業変革」に引き続き注力するとともに、中長期的な課題の解決に向けて、当事業の根幹である「鉄道事業」、多様化する生活スタイルやエリア特性に即した

「まちづくり」による需要創造、それらを支える人財などの「経営基盤」の3つを基軸として次期中期経営計画の策定に取り組んでいきます。



財務分担役員メッセージ



資産効率を重視し

収益力の強化を図ります

取締役 常務執行役員

山岸 真也

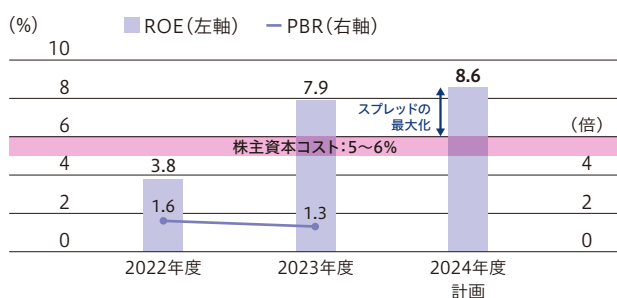
中期3カ年経営計画の進捗状況

2023年度の業績は、ホテル業の大幅な客室単価上昇による売上高の回復や、鉄道事業およびバス事業の輸送人員回復が進んだことに加え、2023年10月の鉄道旅客運賃の改定などにより、対前年で増収増益となり、営業利益は438億円と過去最高益を更新しました。

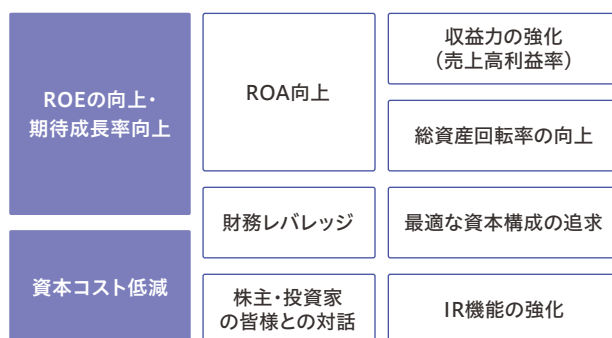
中計最終年度である2024年度の業績につきましても、不動産販売業の業績牽引など現中計の取り組みの成果が表れ始め、2023年度の過去最高益を上回る営業利益460億円を計画しています。「2030年代を見据えた事業変革」に引き続き注力するとともに、中長期的な課題の解決に向けて、資本コストを意識しながら、資本効率向上や株主還元強化を意識した次期中計の策定に取り組んでまいります。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社の株主資本コストは5～6%と認識しており、株主資本コストを継続的に上回るROE水準の実現が必達であると考えています。2024年度はROE 8.6%を目標としていますが、「ROEの向上」と「資本コストの低減」の両面から施策を推進し、持続的な企業価値向上を目指してまいります。



2025年度以降の次期中計においては、資産効率向上の観点からROAを各事業の重要指標と捉え収益力強化を図るほか、保有資産の整理適正化や政策保有株式の縮減などを進めます。また、資本効率向上の観点から最適な資本構成を追求し、自己資本比率の抑制を進めていきます。そして、株主還元方針および手段の具体化など投資判断に有用な情報提供や株主・投資家の皆様とのコミュニケーション強化を行い、IR機能強化を図るとともに戦略の透明性を高めることで、資本コスト低減につなげてまいります。



株主還元

2023年度の年間配当金は1株につき52円50銭でしたが、2024年度の年間配当金は1株につき70円と2期連続で増配を予定しています。2025年度以降の次期中計では配当水準の見直しを含めた持続的な還元強化を実施し、株主の皆様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



社員の活躍と会社の成長のために、

自分らしさを活かすことができる

組織風土を目指します

取締役 常務執行役員

番 睦

昨年5月に、5つの柱（人財確保・人財育成・エンゲージメント・DE&I・組織風土および組織構造づくり）を人財戦略として掲げ、各種施策を推進してきました。

人財確保・人財育成について

人財確保については、不動産販売業等のポートフォリオ拡大による稼ぐ力を強化するため、新卒採用にて不動産・まちづくりに特化した新卒採用コースを新設したほか、社会人採用においても各事業領域で必要とされる高い専門性を有した人財の採用に努めてまいりました。また、転職などを理由に退職した社員に対する再就労を制度化しており、優秀な人財の再戦力化への取り組みも行っています。

人財育成については、各自の自律的なキャリア形成が「変革」「挑戦」という気概を生むとの考えのもと、希望する職場への人事異動を自ら手を挙げて実現する施策を、原則全部署を対象として実施しています。また、当社では得ることができない知見を得るべく社外に派遣する制度も浸透しており、経験の幅の拡大や、専門性の伸長を目的に多くの実績が上がっております。今後も、事業展開に応じて必要とされる人財を確保・育成していけるように、必要な目標を定めて施策を推進してまいります。

エンゲージメント施策について

エンゲージメント施策については、従業員の「仕事（成長実感・やりがい）」「職場（上司）」「会社（ロイヤリティ）」に関するエンゲージメントの状態を定点観測するための調査を2022年度から実施しており、組織別に

課題を可視化するとともに、改善に向けたサイクルを回すことに役立てています。2回の調査を経て、各職場において結果を経年比較できるようになり、良い点をさらに伸ばし、改善を要する点は改める取り組みを積極的に進めていることで、自発的に改善サイクルを回す土壌ができつつあると認識しています。このように、社員の声に耳を傾け、正しく理解し、応えていくことがとても重要ですが、真の意味でエンゲージメントの向上を図るためには、誰かからもたらされるのではなく、関係する一人ひとりが当事者となり、あるべき姿に向かうための改善を行っていくことが必要です。そのような組織風土が当社の文化となるよう、取り組みを継続していきます。

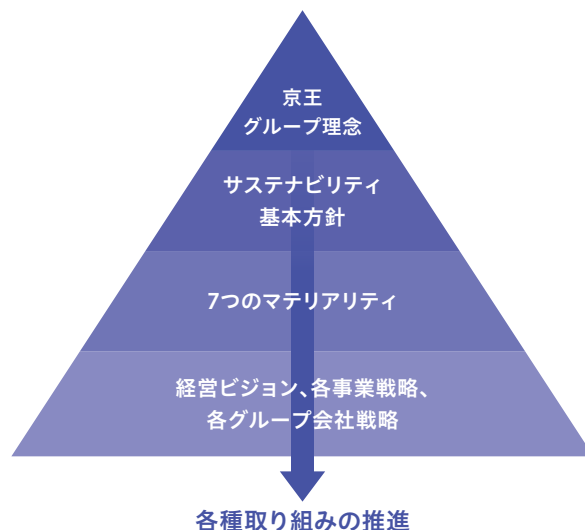
DE&I・組織風土および組織構造づくりについて

2024年3月に、「自分らしさを 幸せな暮らしの実現へ」をスローガンとする「京王グループDE&I宣言」を制定・公表しました。当社では、これまで育児・介護等の両立支援制度など、各種制度の充実を図ってきましたが、さらに制度を活用しやすい風土づくりを推進していく必要があります。そのため、個々の施策の推進と並行して、DE&Iマインドの浸透や風土醸成に重きを置いた研修・啓発を進めています。理想とする組織風土を実現するには相応の時間がかかるものと思いますが、我々経営陣が筆頭となりDE&I施策を実践し続けることにより、多様な個性を尊重し、安心して自分らしさを表現できる組織風土をつくっていききたいと考えています。

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

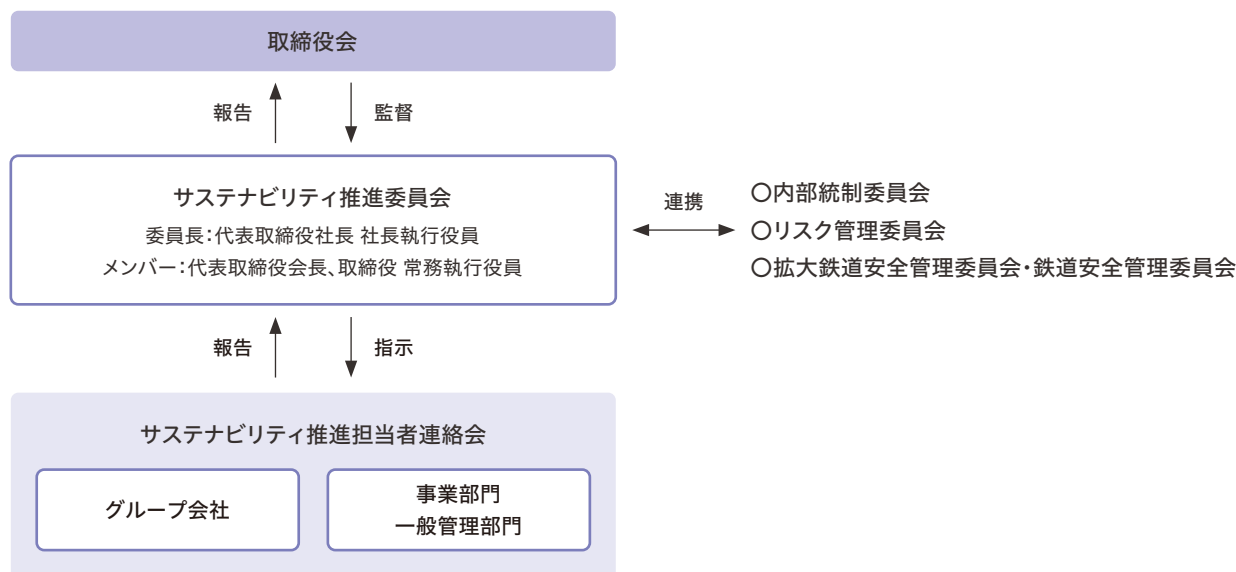
「京王グループ サステナビリティ基本方針」のもと長期的に取り組むべき主要課題として、SDGs等のイニシアティブやガイドラインにおける社会課題の視点も取り入れた7つのマテリアリティ(重要課題)を設定し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。マテリアリティに紐づく社会課題を当社グループの事業を通じて解決していく中で、沿線力を向上させ、長期的に「住んでもらえる、選んでもらえる沿線」であり続け、そこで生活する人の「幸せな暮らし」を実現することで、当社グループの価値を創造してまいります。



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、サステナビリティを巡るリスク・機会の把握、マテリアリティの設定と指標と目標策定・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。

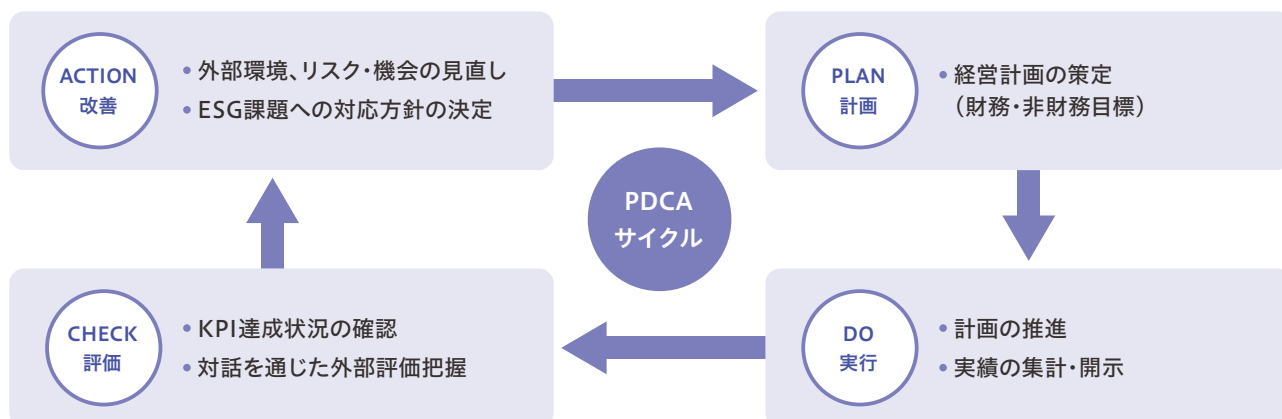
また、サステナビリティを巡るリスクと機会については、他の委員会で審議した事項も踏まえて、「サステナビリティ推進委員会」でも認識・評価を行い、対応について経営計画に反映させ、当社取締役会に報告することとしています。また、鉄道事業の安全に関するリスクについて、「拡大鉄道安全管理委員会」および「鉄道安全管理委員会」と連携する他、京王グループ全体で対応すべきリスクについては実施状況を確認しPDCAを回す際には「内部統制委員会」および「リスク管理委員会」と連携します。



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。



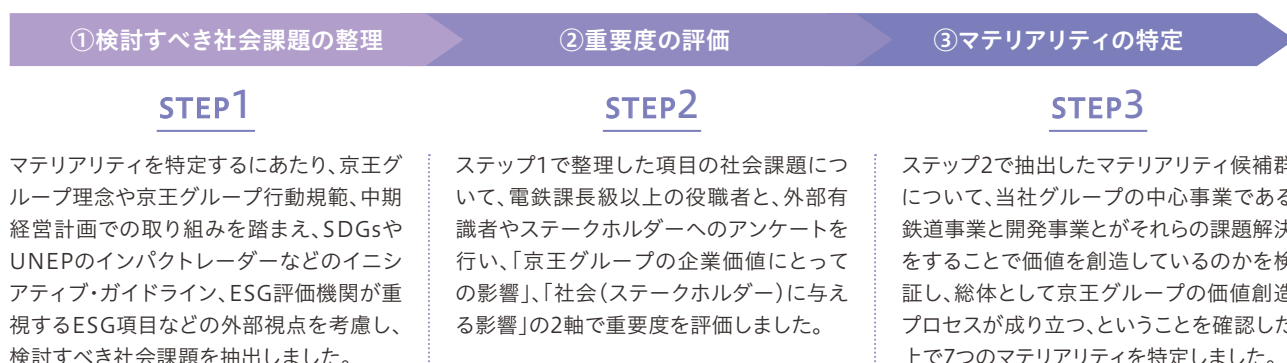
サステナビリティ推進委員会における主な審議内容(2023年度～2024年度)

- ・外部環境変化とESG課題への対応について
- ・京王グループ人権方針の制定・開示について
- ・京王グループ DE&I宣言および健康経営宣言について
- ・CO₂削減見通しとカーボンニュートラルに向けた移行計画について
- ・2023年度非財務KPI実績の振り返り

その他グループ内浸透活動

	社内浸透活動の実施テーマ
グループ社長会(連結)	・京王グループ人権方針 ・講演会「DE&I経営実装」
環境担当者連絡会(連結)	・GHG排出量算定勉強会 ・京王グループカーボンニュートラルに向けた検討状況
新入社員研修	・京王グループのサステナビリティ推進について
メールマガジン(単体)	・サステナビリティピックアップの配信 ・DE&I通信の配信

マテリアリティ特定プロセス



ステークホルダーエンゲージメント

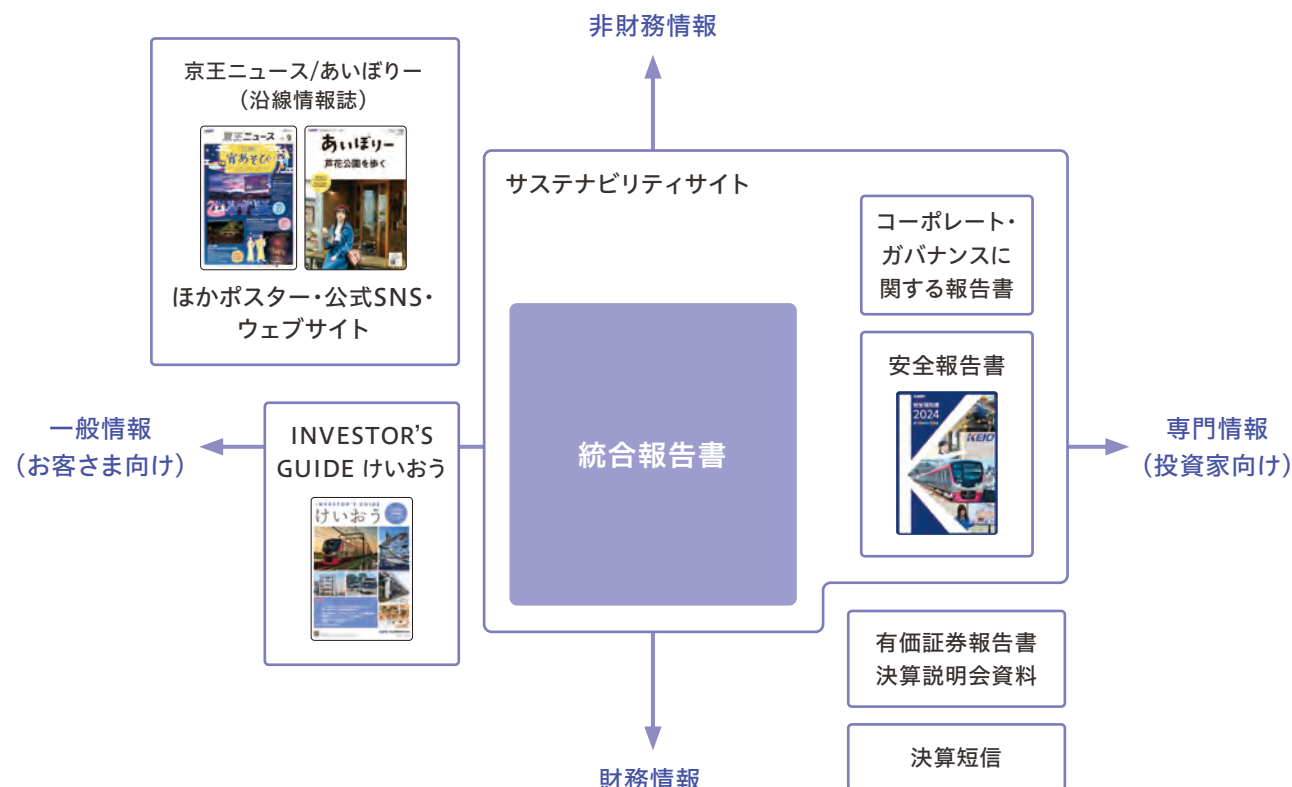
京王グループのステークホルダー

当社グループは、会社の持続的な成長と企業価値の創出は、つながりあうすべての人により支えられていることを十分に認識し、ステークホルダーと誠実に向きあい、適切な協働に努めるとともに、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めてまいります。



ステークホルダーとのコミュニケーションツール

情報開示体系



	取組例
お客様	● お客さまセンターへの問合せ 2023年度:32,353件 ● お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合(鉄道) 89.6% ● 京王アプリMAU数 20万 ● 沿線情報誌の京王ニュース、あいぼりーの発行 ● 京王電鉄ウェブサイト、公式SNSでの発信(京王電鉄運行情報公式X、京王電鉄広報公式X、京王電鉄公式YouTube、あいぼりーInstagram等)
株主・投資家	● 決算説明会 年2回 ● ウェブサイトでのIR資料掲載(決算短信、決算説明会資料、有価証券報告書／半期報告書、月次営業概況、株主総会関係資料、適時開示情報等) ● 投資家向け情報誌「INVESTOR'S GUIDE けいおう」 ● 個別取材 年間約60件 ● 社長スモールミーティング ● 施設見学会
従業員	● 社内報・グループ報の発行 ● 産業医や専門医による医療相談 ● 育児・介護・出生支援相談窓口 ● キャリア相談会 ● 内部通報窓口(京王ヘルプライン)への通報件数 140件 ● エンゲージメント調査の実施 ● 福利厚生(ライフサポート、レクリエーション) ● 社員起点オープンイノベーションプログラム「My turn」(P.37参照) ● 経営層との対話機会の創出(P.47参照)
取引先	● オープンイノベーションプログラム ● パートナシップ構築宣言に則った、取引先との連携・共存共栄の推進
地域社会・行政・自治体	● 地域社会への貢献(車両基地見学会の開催、京王キッズおしごと隊などのアカデミープログラムの実施、京王駅伝フェスティバル、京王音楽祭の開催) ● スポーツを通じた地域活性化(FC東京との包括連携協定、バスケットボール女子日本リーグや中高生世代のバスケットボール全国大会等の協賛、その他京王沿線での大会誘致・連携施策実施等) ● 若年層に向けたeスポーツイベントの実施 ● 環境保全活動(京王クリーンキャンペーン、高尾の森整備保全、京王水源の森)

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
安全・安心  	- 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	日本一安全で、快適なサービスの実現（鉄道）
「まち」との共生・発展  	- 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	- お客様が足を運びたいくなる沿線拠点 - 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
幸せな暮らし  	- 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	- 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  	- 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	- 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
活躍する人材  	- ダイバーシティ・エクイティ&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	「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
環境にやさしく    	- 気候変動への予防と適応 - 生物多様性 - 資源循環	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
経営基盤 	- 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	「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

	指標	目標 (注記のないものは2024年度目標)	2023年度実績	財務目標 (2024年度計画)
	- 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)	0件 - モニタリング	0件 89.6%	
	- 鉄道輸送人員 - 沿線人口	- モニタリング - モニタリング	584百万人 - 約330万人	
	- 京王アプリMAU数 (1カ月間のアクティブユーザー数) - 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)	25万 100%	20万 99.7%	
	- 新卒女性採用率(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 ※上記8項目はすべて単体目標	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	36.8%(参考)24年度 51.9% 9.7% - 女性 92.9% - 男性 114.9% 88.4%(参考)22年度 86.3% 3.44 3.47 36.3時間／人 19.4時間／人	
	CO₂排出量(Scope1、2)(連結、鉄道)	2030年度 (連結)2019年度比 △30% (鉄道)2013年度比 △46% 2050年度 - 実質ゼロ	2019年度比 △18.3%(連結) 2013年度比 △34.4%(鉄道)	ROE 8.6% ROA 4.2% 営業利益 460億円 EBITDA 796億円
	- 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)	100% 0件 1／3以上 1人以上	96.9% 0件 5人／15人 1人	

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。

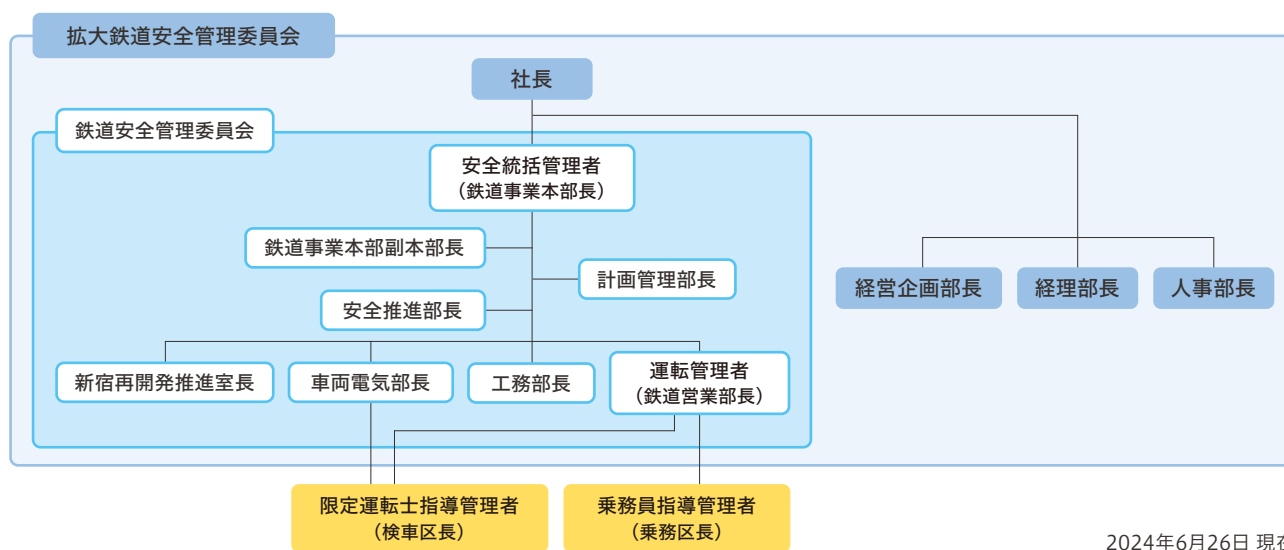
KPI・モニタリング指標	目標(2023年度)	2023年度実績	目標(2024年度)
重大運転事故発生件数	0件	0件	0件
お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合	モニタリング	89.6%	モニタリング

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「安全に係る社員の行動規範」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。

安全管理体制



2024年6月26日 現在

安全管理方法

鉄道安全管理委員会を中心に、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、年4回の安全推進運動を中心に、社長や安

全統括管理者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、全社員が一丸となった安全管理体制の構築に取り組んでいます。

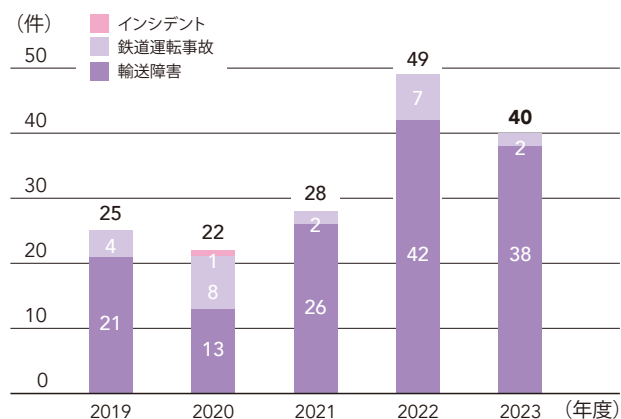


社長による職場巡視

鉄道運転事故・輸送障害・インシデントの発生状況

2023年度は、鉄道運転事故が2件（対前年度5件減）、輸送障害が38件（同4件減）発生しました。インシデントは発生していません。また、重大運転事故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。

■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。

■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。

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、2023年度は総額232億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81億円を支出しました。



連続立体交差事業

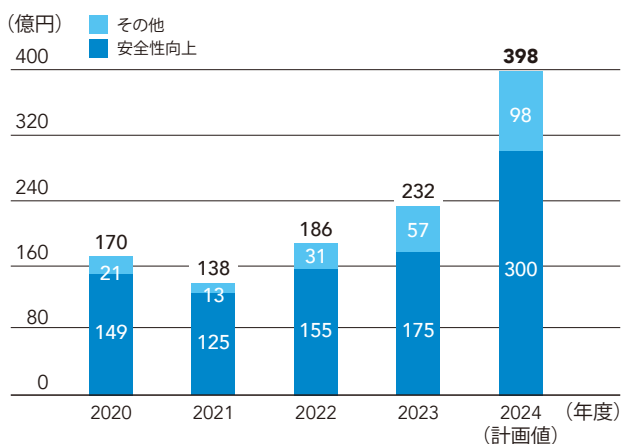


5000系車両

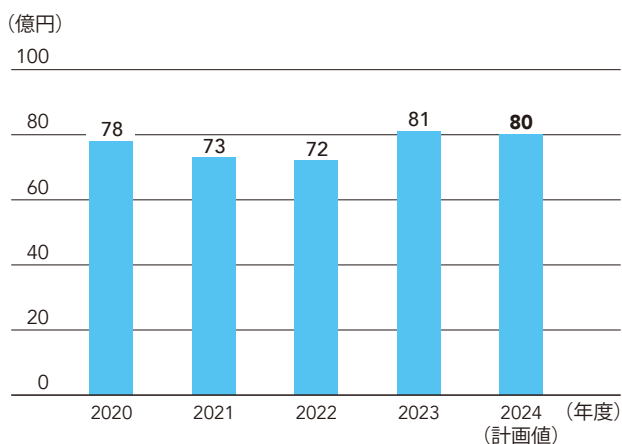


笹塚駅ホームドア

設備投資額



修繕費



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、駅構内や車両における防犯・セキュリティ対策にも取り組んでいます。

防犯カメラの設置

ホーム上や車内における事故やトラブルが発生した際に、早期に状況を把握、速やかな対応につなげるため、リアルタイム伝送機能付き駅防犯カメラ・車内防犯カメラの全駅・全車両への設置を2023年度に完了しています。



ホーム上防犯カメラ



車内防犯カメラ

踏切障害物検知装置

踏切での列車と自動車などとの接触事故を未然に防止するため、93箇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。従来の光線式より検知性能の高い高機能型(エリア検知式)への更新、新設を進めています。



ホームドア・転落防止固定柵

ホームからの転落やホーム上での列車との接触事故を未然に防止するため、ホームドアの全駅整備を進めています。井の頭線は2020年代中頃、京王線は2030年代前半の全駅整備完了を目標に進めています。また、ホームドア整備に合わせ、ホームと車両床面の段差・隙間の解消を進めています。2023年度は、渋谷駅、神泉駅、笹塚駅、三鷹台駅で使用を開始しました。



笹塚駅ホームドア



ホームドア車両間扉



ホームドア非常開ボタン

これらのホームドアは、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ホームに脱出できるように、「戸袋スライド式非常口」を採用しています。2024年度は、永福町駅、久我山駅などの整備を進めます。

ホームからの転落防止を目的として、終端部や狭隘部のほか、お客様が滞留する駅などのホームの一部に固定柵を設置しています。

災害などへの備え

激甚化する自然災害などに対して、耐震補強工事などの施設改良を推進しているほか、さまざまな訓練を通じて対処能力を高めています。

地震・大雨への備え

地震や大雨などの自然災害に迅速に対応するため、沿線に地震計や雨量計などの計器を設置し、24時間体制で監視するとともに、列車の緊急停止や速度規制、運転中止の判断に活用しています。加えて、新たな耐震基準に適合

するよう、橋梁や高架橋柱などの耐震補強を進めるとともに、線路脇斜面の改修工事や施設の浸水対策といった大雨対策など、ハード面の整備も推進しています。



耐震補強を実施した高架橋柱



多摩川橋梁耐震補強



法面改修

危機に備えた訓練

自然災害による脱線などの重大事故を想定した総合事故復旧訓練を警察や消防と合同で行っています。2023年度は、ブラインド訓練(参加者に事前にシナリオを知らせ

ない訓練)とし、より実際の状況に近い環境で行うことで対応力向上を図りました。そのほか雪害やレール折損などに備えた訓練も定期的に行っています。



消防と連携した負傷者の救出



脱線車両の復旧



レールの応急復旧訓練

鉄道運行情報の提供

列車の運行に支障が生じた場合、文字情報・路線図・音声などで鉄道運行情報をお届けしています。

文字情報は、ホーム上の「行先案内盤」、車内に設置の「車内案内表示器」のほか、「京王アプリ」「SNS」、路線図については、改札付近の「お客さま案内ディスプレイ」および「京王ホームページ」などで提供して、一部の情報は多言語によるご案内も行っています。また、異常時などは、車掌が運輸指令所からの連絡やタブレット端末を活用して、お客様に必要な情報をよりスムーズにご案内できるよう努めています。



安心で快適な施設・サービスの提供

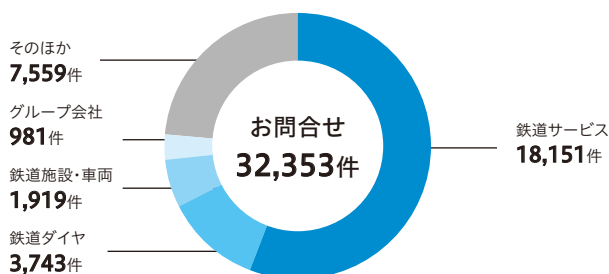
お客様からの声を事業活動へ反映させ、お客様が安心して京王グループをご利用いただけるよう、サービスの拡充を進め快適性の向上を図ります。

積極的な広聴活動

▶ 京王お客さまセンター

2023年度は32,353件のお客様からのご意見・ご要望を頂戴し、うち23,813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(2023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
(2023年度実施)

89.6%

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)を定期的の実施しています。

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。

VOICE



鉄道営業部管理担当
小関 多恵

2023年度お客様満足度調査では、お客様のご利用状況を踏まえた輸送サービス改善や鉄道係員による接遇の改善などにより、2022年度調査と比較して総合満足度が向上しました。

今後は、駅係員や乗務員等を対象とした調査結果の共有やさらなる接遇向上に向けた社内教育を実施するとともに、調査結果から得られた輸送動向の変化などを基に列車ダイヤの検討を進めるなど、お客様のニーズを踏まえたうえでのさらなる満足度向上に取り組んでまいります。

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、「ユニバーサルマナー検定」の資格取得などといったソフト面の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だけでなく、あらゆる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「ユニバーサルマナー検定」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。



浜田山駅エレベーター



講習会の様子

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

▶ 大型ディスプレイを全営業所に導入

実際に発生した事故の映像や、危険予知トレーニング（KYT）動画を営業所員が適時確認できるよう、大型ディスプレイを全営業所に導入しています。動画教材を多く活用することにより、安全に対する意識向上を図っています。



▶ 「事故撲滅トレーナー養成講座」の実施

運行管理者を対象に、外部講師による「事故撲滅トレーナー養成講座」を実施しています。本講座では、ドライブレコーダー映像を活用し、安全運行や交通法令の知識と指導スキルの更なる向上に取り組んでいます。



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活用、お客様参加型の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

ケーブルカーおよびリフトが運行不能となった場合に備えて、難易度が高い急勾配地点などでの救助訓練や救助したお客様を担架により運ぶなどの各種訓練を、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。また、夜間に展望レストランからお客様を誘導して外灯の無い登山道にて下山する訓練も実施しています。



役員メッセージ

京王グループのビジネスモデルの根幹を支える、

安全・安心

取締役 常務執行役員
(鉄道事業本部長)

井上 晋一



「安全・安心」は鉄道事業における最優先の取組

京王電鉄鉄道事業においては、『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」という『安全に関する基本方針』のもと、『日本一安全でサービスの良い鉄道』を目指し、日々の業務に取り組んでいます。

こうした日々の積み重ねによる信頼の獲得が、当社グループのビジネスモデル「鉄道をはじめとするモビリティを基軸としながら地域や外部パートナーとの共創を通じて将来にわたって『まち』の魅力を最大化させる」ことの基礎となっているという自負と責任感のもと、お客様へ快適な移動サービスを提供しています。

しかしながら、今般、鉄道車両の輪軸組立作業において、委託していたグループ会社の作業記録を確認した結果、目安値を逸脱する車軸が存在することが判明しました。

車軸完成品の納品時には、全ての輪軸について超音波探傷検査の実施および定期的な車輪の内面距離(バックゲージ)測定に加え、緊急の再測定を行い、安全確認を行っておりますが、鉄道をご利用のお客様をはじめとするステークホルダーの皆様にも、多大なるご心配、ご迷惑をおかけしましたこと、心よりお詫び申し上げます。

私たちは、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様からの信頼回復に向けて、改めて「安全・安心」を最優先に専心努力を続けてまいります。

2023年度の振り返りと次年度に向けて

2023年度を振り返りますと、2021年10月に発生した京王線車内傷害事件を受けた鉄道テロ対策として、いち早くリアルタイム伝送機能付き防犯カメラの全車両・全駅への設置を完了しました。また、想定外事象への対応力を強化するため、異常時総合訓練はブラインド要素を取り入れ、より実際に近い状況下での訓練を行いました。さらに笹塚駅～仙川駅間連続立体交差事業の大規模工事を進めるとともに、ホームドア整備等の各種安全対策についても着実に推進しています。

自然災害対策では、昨今の災害の激甚化に対応すべく、降雨時の運転規制の判断基準として「実効雨量」を導入したほか、大規模震災に備えて高架橋などの耐震補強工事や、コンクリート製電力柱を耐震性の高い鋼管柱に更新するなどの工事を引き続き実施しました。また、老朽化の進む鉄道インフラの計画的な維持管理と共に、将来に向けた最適なインフラ・マネジメントを実現するため、DXの活用を積極的に進めてまいります。併せて、これらのサステナブルな事業運営の根幹となる人財育成に注力してまいります。

2024年度も、「有責事故ゼロと運転事故・輸送障害発生件数の前年比削減」を安全目標として、何よりも安全を第一にお客様の視点に立ち行動してまいります。今後も継続的に安全かつ確実な輸送サービスを提供し、地域社会に貢献してまいります。

当社は、京王線に新型通勤車両「2000系」を導入します。2027年3月までに10両4編成の計40両を導入する計画で、2026年初めに10両1編成の営業運転を開始します。

コンセプト

「もっと、安全に、そして安心して、これからもずっと、のっていただける車両を。全ての世代に、やさしく、そして、ワクワクしてもらえる車両を」

外観および客室デザイン

外観は、車両前面、側面ともに円をモチーフにしたラウンド型とすることで、多くの人が優しさを感じ、安心できる車両を表現しました。また、内装に関しても同様にラウンド形をモチーフとし、心を落ち着かせるナチュラルな空間を演出します。ご利用されている幅広い世代のお客様や多様な社員の声から得られたニーズをAI等も用いて分析し、最もコンセプトにマッチする外観デザインや内装としました。



主な仕様

安全・安心

リアルタイム伝送機能を持つ車内防犯カメラを各車両に設置します。また、全車両の通路が貫通した車両を導入し車両併結による非貫通車両の解消を図るほか、お客様がトラブルの発生を乗務員などへ速やかに通報できるよう車内非常通話装置の双方向対話式化を推進します。

環境性能

消費電力削減や車両軽量化を図るため、フルSiC素子※を用いた新型のVVVFインバータ制御装置(当社7000系車両と比較し約20%の省エネ性能向上)を導入します。

※SiC(シリコンカーバイド)を用いた素子



大型フリースペース(仮称)

子育て世代やシニア世代など、年齢や性別、また目的を問わず、あらゆるお客様が安全・快適に鉄道をご利用いただけるよう、当社初となる大型フリースペース(仮称)を導入します。座席を廃止することでベビーカーや車いすの方にとって利用しやすいエリアとします。加えて、お子様が夢中になれるような大型窓を設置します。設置号車は車両乗降時にエレベータに近い5号車とします。



バリアフリー・快適性

車いすスペースを各車両に設置するほか、開いているドアをチャイム音でお知らせする装置を設置します。また、「ナノイーX※」方式の空気清浄機を各車両に搭載し、車内環境の向上を図ります。

※ナノイーX はパナソニック株式会社の商標です。

DX推進

車両機器を常に監視できる車両情報管理装置を採用し、車両不具合時の早期対応や、蓄積したデータを予防保全に活用し、さらなる安全性・安定性の向上とともに鉄道オペレーションの高度化・効率化を図ります。

「まち」との共生・発展×幸せな暮らし

地域の視点、生活者の視点、両者にとって持続可能な「まち」と「暮らし」を追求していきます。

KPI・モニタリング指標	2023年度実績
鉄道輸送人員	584百万人
沿線人口	約330万人

京王沿線のまちづくり

沿線拠点のまちづくり(ハード・ソフト)

ハード

- ✓ 新宿、橋本、京王多摩川等の再開発
- ✓ エリアの新たな価値の創造、沿線への還元

ソフト

- ✓ 行政・地域・外部プレイヤーとの連携、共創
- ✓ エリア資源の活用、コミュニティの形成



沿線内での移動需要創出・生活サービス提供

- ✓ エリアの魅力発信を通じた沿線内外からの集客・移動需要促進
- ✓ 生活圏内の回遊性・利便性向上
- ✓ 生活サービスに関わるグループ事業



沿線拠点のまちづくり(ハード・ソフト)

ハード・ソフト一体となったまちづくりを鉄道会社ならではの長期視点で進め、まちとの共生・発展の実現を目指します。

新宿エリア

新宿駅西南口地区開発計画については、2023年4月に南街区既存建物の解体工事に着手しました。また、2023年8月2日には南街区および京王線新宿駅改良工事の推進について、概要を公表するとともに、2024年4月に京王線新宿駅改良工事に着手しました。

当社にとって新宿エリアは、鉄道・百貨店・ホテル等の主要事業が集積する最重要拠点と考えており、「次の100年をつなぐ京王グループの象徴」とする開発計画として、共同事業者である東日本旅客鉄道(株)とともに本計画を推進しています。



高尾エリア

● 自然環境や観光資源としての魅力最大化

高尾エリアにおいては、高尾599ミュージアムの運営受託(2015年8月～)、京王高尾山温泉／極楽湯の開業(2015年10月)など、様々な楽しみ方を提供することで、エリアの魅力向上に取り組んでいます。

2021年7月には、「ホテル」「飲食」「アクティビティの拠点」となる施設として、体験ホテル「タカオネ」を開業いたしました。団体での合宿や研修にもおすすめのアクティビティが体験できるほか、ワーケーションやコミュニティの拠点としても利用できます。また、高尾山口駅前広場も活用しながら地元事業者やアウトドア系企業などと連携したイベントの実施や、インフルエンサーと協業した企画を行い、高尾エリアでの体験価値を高める取り組みを行っています。



● 地域プレイヤーとの共創

2024年4月には、京王高尾線高尾駅前に所有するビルを「KO52 TAKAO」としてリノベーションのうえ開業しました。飲食・ラウンジフロアと個商い事務所フロアから構成され、高尾で酒類製造・飲食事業を営む高尾ビール(株)を事業パートナーに迎え、「個商いが地域と出会うビル」をコンセプトに、地域活性化に取り組んでいます。様々なイベントや個商い事業者の方との共創を行いながら、高尾エリアに住む人と商う人とのコミュニケーションを誘発し、街の豊かさの一助となることを目指しています。



橋本エリア

リニア中央新幹線の開通に向けて橋本駅の周辺では、3つの鉄道駅、駅前の交通広場、南北のまちをつなげて人々が回遊しやすい動線とし、駅とまちが融合した「駅まち一体のまちづくり」を目指しています。相模原市の策定したまちづくりガイドラインでは、京王駅移設を前提としたまちづくりが計画されており、駅を起点として利便性の向上と賑わいを形成し、歩いて楽しいまちづくりの実現に向けた検討や関係者協議を進めています。

世田谷エリア

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。2024年度からは上北沢駅付近の第5工区で鉄道工事に着手し、全工区で工事を進めています。引き続き、用地取得および仮線準備工・高架橋の構築などを進めます。

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(千歳烏山駅～仙川駅間)

調布エリア

京王多摩川駅徒歩1分に立地する、旧京王フローラルガーデンアンジェ跡地ほか社有地を含む約2.8haの敷地において、土地区画整理事業により、道路の新設や既存道路の拡幅、公園の整備を実施します。

本開発の事業敷地内では、広場や歩行者空間を整備するほか、集合住宅、商業店舗、保育園、事務所、調布市福祉施設など多様な用途からなる、計3棟の建物を開発し、「住み継がれる、暮らし継がれる街」を目指して、京王グループとしての新たなまちづくりに取り組んでいきます。



街区内イメージ

聖蹟桜ヶ丘エリア

2020年度以降、国交省の登録を受けた「聖蹟桜ヶ丘かわまちづくり計画」に基づく、多摩川河川敷エリアの活性化を多摩市や地元と連携して進めております。2023年9月には、当社と地元商店会、東京建物(株)を中心に「一般社団法人聖蹟桜ヶ丘エリアマネジメント」を組成し、多摩市との連携協定に基づき、多摩川河川敷芝生広場「せいせきカワマチ」の活用をはじめ、まちの活性化施策を推進しています。

また、多摩川河川敷に隣接する商業施設「サクトラスモール」内に会員制アウトドアフィットネスクラブ「RIVERPARK 聖蹟桜ヶ丘」を2023年10月にオープンし、多摩川でのSUPやヨガなど屋外空間でのアクティビティサービスの提供を行っています。



多摩川河川敷でのリバーSUP

下北沢エリア

▶ 地域価値を沿線価値へ「ROOOT」

2023年10月、KEIO AREA OPEN INNOVATION PROGRAM「ROOOT(ルート)」を下北沢を舞台に開始しました。

スタートアップ企業をはじめとした外部パートナーとの共創により地域の課題解決や価値創出を目指す、エリアを起点とした事業共創プログラムです。

「地域価値を沿線価値へ」をコンセプトに、70件の応募の中から5件の提案を採択しました。



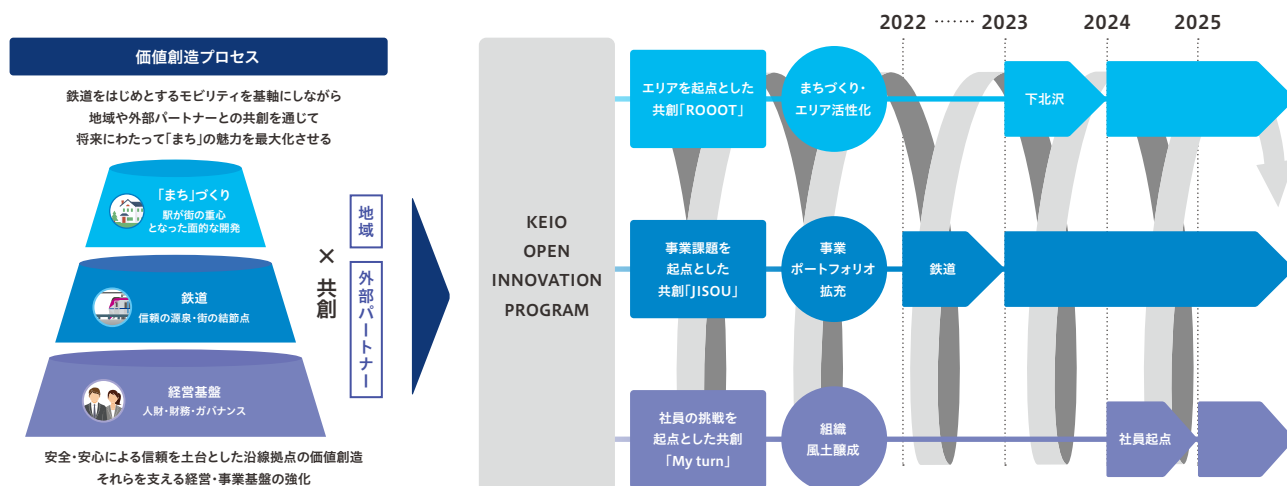
Topic

京王オープンイノベーションプログラム

▶ オープンイノベーションに取り組む背景

様々なプレイヤーとの共創を通じて、鉄道事業、開発事業など基幹事業では「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」へ進出することで事業ポートフォリオを拡充し、当社グループの持続的な成長の実現と新たな価値の創造を目指します。

エリアを起点とした共創(ROOOT)、事業課題を起点とした共創(JISOU)、社員の挑戦を起点とした共創(My turn)をオープンイノベーションの取り組みの3本柱として継続的に実施していきます。



▶ 社員起点オープンイノベーションプログラム「My turn」

「My turn」は社員自身の「やりたい」を起点に「解決したい課題」や「チャレンジしたいアイデア」を募集し、外部パートナーとの共創を通じて新規事業創出に挑戦するプログラムです。

また、「どこからでも、誰からでも挑戦できる」共創の仕組みを構築し、挑戦する風土を醸成することで、イノベーションの担い手となる「共創人財」を生み出すことを目指します。



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

沿線で開催されたバスケットボール大会「女子日本リーグ(Wリーグ)プレーオフ」や中学・高校生の全国大会などの連携を行いました。また、府中市に本拠地を置くラグビー2チームの直接対決「府中ダービー」に協賛したほか、包括連携協定を締結するJリーグのFC東京と共同で当社冠試合「京王電鉄Day」を開催するなど、グループや地域関係者と連携してスポーツを通じた地域活性化に取り組んでいます。

京王沿線での大会告知のほか、会場では抽選会等のブース出展を実施し、大会を盛り上げました。また沿線在住の小・中学生の観戦招待など、大会開催により移動需要創出と地域活性化だけでなく、スポーツを通じた青少年の教育貢献という中長期的な観点での沿線価値向上にも取り組んでいます。



(©Wリーグ)

○ 京王グループで「クレジットカード等のタッチ決済」「QRコード認証」を活用した乗車サービスの実証実験を開始

2024年3月25日から京王電鉄の一部の駅において、「タッチ決済対応のカード(クレジット、デビット、プリペイド)や、同カードが設定されたスマートフォン等」および「QRコード」※を活用した「高尾山きっぷ」発売の実証実験を開始しました。

多様化したライフスタイルとニーズに対応し、シームレスに、より便利に移動できる多様な乗車サービスの提供を目指しています。

※「QRコード」は株式会社デンソーウェーブの登録商標となり、JIS・ISO規格です。



○ eスポーツ/エデュテイメントによる新たな体験価値を提供

eスポーツやデジタルコンテンツでの教育を通じて、多世代が交流・躍動するまちづくりに取り組んでいます。

2024年3月に武蔵野の森総合スポーツプラザで「京王電鉄eスポーツ祭」を開催したほか、沿線でのeスポーツ体験会を開催。主催大会「KEIO CUP」では沿線だけでなく国内外の多くの方に参加・視聴いただき、若年層を中心とするeスポーツファンに熱気あふれる体験価値を提供しています。

笹塚・調布のKEIO eSPORTS LAB.では、多様化する新たな学びを応援するため、プログラミング教室やフリースクールを開講。子どもたちが、「楽しみながら学ぶ」体験(エデュテイメント)を通じて、デジタル知識やコミュニケーション力などを培う場を提供しています。

※本取り組みは、「KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM」を起点とし、株式会社TechnoBlood eSports等との協創により進めています。



○ 鉄道乗車ポイントサービス「京王トレインポイント」を開始

テレワーク等の新たな生活スタイルをサポートし、外出機会を創出するため、京王線・井の頭線にご乗車いただくと乗車回数や乗車運賃に応じてポイントが京王アプリ内に貯まる鉄道乗車ポイントサービス「京王トレインポイント」を開始しました。特に子育て世帯のお出かけを応援するため、お子さまが小児運賃でご乗車する場合はご乗車ごとに乗車運賃の50%の「トレインポイント」を付与するサービスとしました。



❖ 屋外アスレチック「HUGTRATOPS(ハグトラトプス)」

「キッズパークたまどう」エリアで運営する「京王あそびの森 HUGHUG<ハグハグ>」のリニューアルを実施し、都内初の屋外アスレチックタワーと日本最大のキッズコースからなる新アトラクション「HUGTRATOPS(ハグトラトプス)」を新設しました。今後も多摩動物公園駅エリアを持続的に発展させ、沿線におけるレジャーエリアの確立を目指してまいります。



多世代の暮らしを支える生活サービス提供

❖ 子育て支援

京王グループの保育所「京王キッズプラッツ」「サクラさーくる」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。現在沿線で11か所の保育所を運営しています。



❖ 地域高齢者を支える

介護付き有料老人ホーム「アリスタージュ経堂」や、サービス付き高齢者向け住宅「スマイラス聖蹟桜ヶ丘」といったシニア向け住宅事業を通じて、充実したシニアライフを提供しています。



アリスタージュ経堂 開業10周年コンサート

地域社会への貢献

❖ 京王アカデミープログラム

幅広い世代を対象に、「文化」「教育」「子育て」に関する学びプログラムを提供しています。



沿線巡り



京王キッズおしごと隊



高尾山峰中修行体験合宿

❖ 京王駅伝フェスティバル

2013年から、調布市の味の素スタジアムで開催しています。駅伝だけでなく家族やグループで楽しめるよう京王グループ各社の出店や、キャラクター出演などを行っています。開催した際の参加料の一部は日本赤十字社に寄付しています。



❖ 京王音楽祭

1994年から開始した「京王音楽祭」は毎回テーマに趣向を凝らし、多彩なアーティストを迎えて開催するチャリティコンサートです。開催した際の入場料の一部は日本赤十字社に寄付しています。



役員メッセージ



「まち」の魅力を最大化させるために、 グループ不動産領域の力を結集します

取締役 常務執行役員
(開発事業本部長 新宿再開発推進室 分担)

中瀬 正春

開発事業部門では「住んでもらえる・選んでもらえる沿線」の実現に向けて、沿線拠点のエリア価値向上に向けた「拠点開発」を推進するとともに、当社グループの成長ドライバとして、不動産販売業をはじめとした「不動産領域の利益成長」を図っていきます。

「拠点開発」について

最重要拠点である「新宿」エリアをはじめとして、リニア新駅の開業が計画されている「橋本」エリア、京王線連続立体交差事業による高架化が計画されている「世田谷」エリアなどで今後開発を予定しています。また、「京王多摩川」「聖蹟桜ヶ丘」「高尾」エリアなどの沿線郊外においても、利便性と自然あふれる快適性を活かした魅力的なまちづくりを進めていきます。そのためには当社のみならず、地域や外部パートナーとの協力・共創が重要と考えており、例えば下北沢エリアでは「ROOOT」というオープンイノベーションの取り組みを実施しています。

一方で、これまでのように当たり前に通勤・通学をしていた時代からテレワークの普及等により移動機会が減少している中で、いまの京王沿線の魅力を「知っていただく・来ていただく」ことも重要だと考えています。そこで、スポーツイベントの誘致・協賛による移動目的の創出やMaaS(Mobility as a Service)システム「TAMa-GO」を活用した移動手段の拡充、自治体・大学等との連携による地域に根差した活動にも積極的に取り組んでいきます。

ハード面での拠点開発によるエリアの価値の向上と、ソフト面での移動需要創出の取り組みを両輪で進

めていくことで、お客様に京王沿線の魅力を最大限感じていただき、「住んでもらえる・選んでもらえる沿線」を実現していきます。

「不動産領域の利益成長」について

これまで当社は駅ビルをはじめとした沿線不動産の賃貸業を主業としてきましたが、2030年代の大規模投資を見据え、資産効率を意識した利益成長を図っていく必要があります。現在、不動産賃貸業に比べて事業期間が短く、早期の資金回収が可能となる不動産販売業に注力していますが、その一環として2023年12月には新築分譲マンション事業を展開するサンウッドを連結子会社化しました。2024年6月にはアセットマネジメント事業に参入し不動産私募ファンドの運用を開始するなど、不動産事業領域の拡大も進めています。

また、2024年7月より商業施設運営事業を担う新会社「京王SCクリエイション」が営業開始し、運営体制効率化・収益力向上を図るとともに、将来の新宿エリアの価値最大化に向けた検討を進めていきます。

グループ経営の観点では、まちづくり・不動産賃貸業を主体とする京王電鉄を中心に、不動産仲介・管理・販売業を展開する京王不動産、リノベーション事業を展開するリビタ、新築分譲マンション事業を展開するサンウッド、商業施設運営事業を展開する京王SCクリエイションと連携しながら、各社の強みを最大限発揮できる体制を構築していくことで、不動産領域における利益成長の最大化を目指していきます。

グループ不動産領域の利益成長に向けて

グループシナジーを最大化し、
セグメント全体での利益成長を加速させる

京王電鉄 開発事業部門

新築分譲マンション・
バリューアップ事業

京王不動産

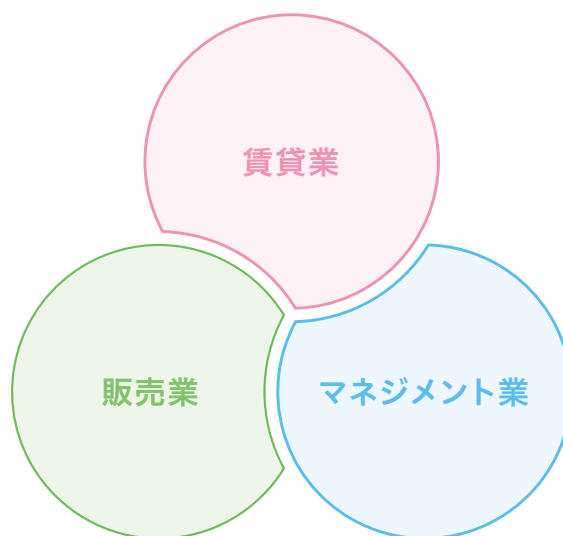
投資用マンション・
新築分譲戸建

リビタ

リノベーション分譲

サンウッド

新築分譲マンション・
投資用不動産



京王電鉄 開発事業部門

拠点開発・まちづくり、
保有資産の最有効活用

京王SCクリエイション

施設運営(商業)

京王不動産

- ・施設管理(オフィス・住宅)
- ・仲介・コンサルティング
- ・アセットマネジメント

リビタ

- ・施設運営(シェア型住宅・
オフィス・ホテル)
- ・コンサルティング

※主要な事業のみ記載しています

サンウッドの連結子会社化

当社は、2021年5月18日公表の「2021年度京王グループ経営計画および中長期的な方向性」において、中長期的な方向性のテーマの一つを「稼ぐ力の強化」と定め、不動産業の領域拡大を重点項目と置き、当時上場会社であった株式会社サンウッドと2021年11月22日に資本業務提携契約を締結しました。

さらに、資本業務提携の目的である「不動産開発事業における事業協力」の足掛かりとなる共同事業である「サンウッド浜田山」プロジェクトを推進し、その後も人材・情報・ノウハウ等の経営資源を共有してきました。

用地情報の連携や人事交流を通じた両社の事業ノウハウの共有といったメリット・シナジーを一層実現するため、株式会社サンウッドの経営体制を尊重し一定の経営自由度を担保する前提のもと、友好的な企業買収(TOB)を実行し、2023年12月に同社を連結子会社化いたしました。

2024年度計画では営業利益17億円を計画する等、当社グループの不動産販売業を牽引する会社として、2030年代を見据えた次期中期経営計画でも、当社資金力を活かして事業拡大を図る想定です。



サンウッド元代々木町



サンウッド浜田山

デジタル社会への対応

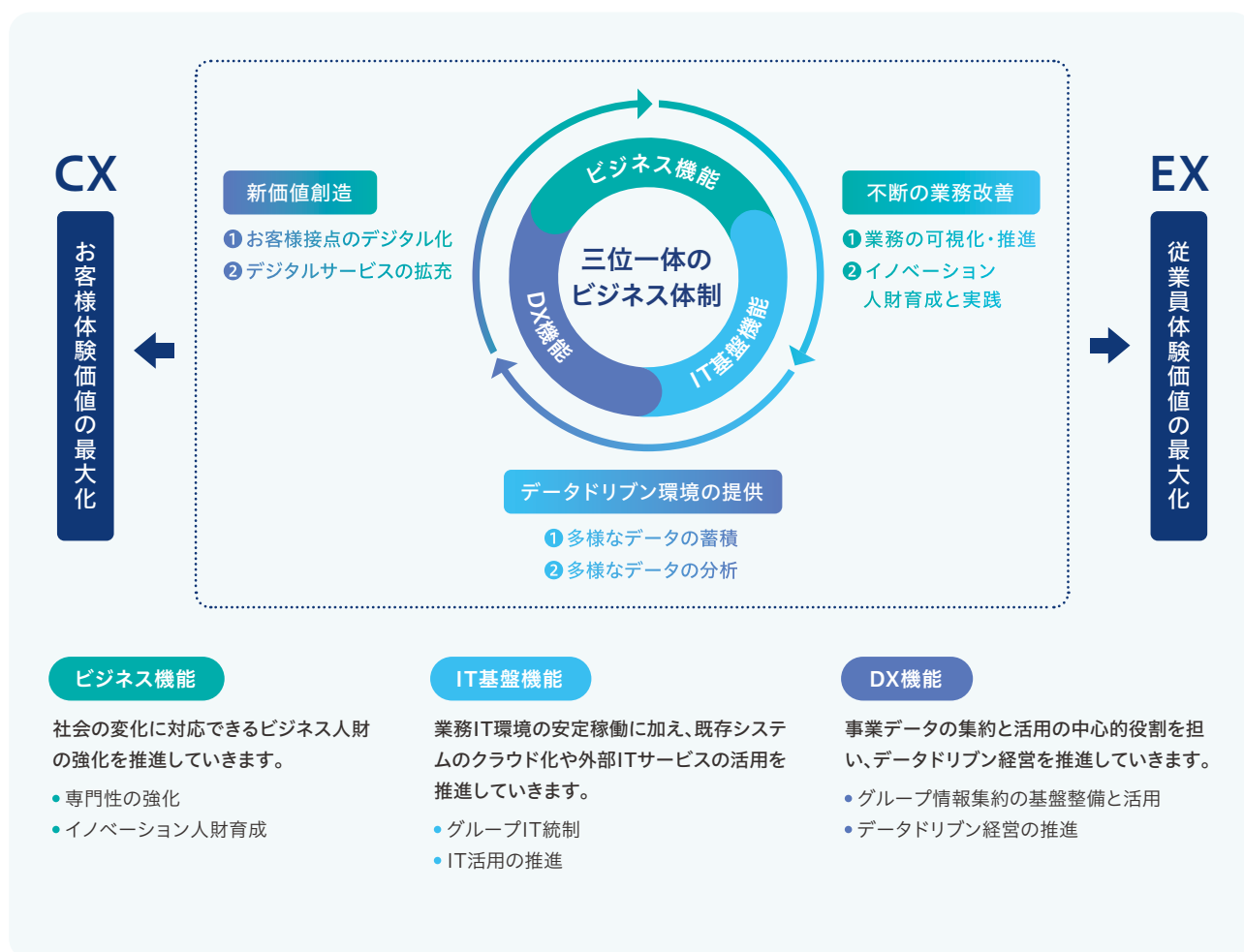
急速に社会がデジタルシフトする中、デジタル技術を駆使した自社ビジネスを通じ、お客様に新たな価値を提供し続けていくことを目指しています。

KPI	目標(2023年度)	2023年度実績	目標(2024年度)
京王アプリMAU数 (1か月間のアクティブユーザー数)	15万人	20万人	25万人
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%	99.7%	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会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ID

お客様とのデジタル接点となる京王アプリを、様々なサービスで便利にご利用いただくため、2023年10月より、アプリと連動した共通IDサービス「京王ID」を開始しています。

同時にスタートした鉄道乗車ポイント「京王トレインポイント」を皮切りに、今後も移動や暮らしのコンテンツを強化し、アプリとIDとのシームレスな連動で「京王とつながり続ける価値の創出」と「得られるデータを活用した新たなサービスの検討」を推進してまいります。



京王IDマイページ

交通サービス画面

京王トレインポイント画面

▶ 京王グループにおけるAI活用の基盤 KEIO AI-Hub

「KEIO AI-Hub」は、京王グループ社員がセキュリティの確保された環境で生成AIを利用できる基盤です。京王グループでAI開発を専門としている感性AI社が京王グループ向けに開発したこのプラットフォームは、複数のAIサービスを業務内容・用途に応じてユーザーが選択して利用できるほか、文章解析など業務をサポートする機能も実装しています。

現在、京王グループ各社での利活用が進んでおり、今後

は様々な業務の内容や利用実態に合わせ、機能の拡充を予定しております。

また、鉄道事業における安全啓発等を推進する取り組みでの活用も検討してまいります。

進化するAI技術を適切に利用することで、業務効率の向上と安全性の強化を図り、グループ全体の価値創造に貢献します。



▶ 学習管理システム LMS (Learning Management System) の導入

LMSはパソコン等で学習を行うeラーニングを運用・管理するシステムのことを指し、2023年7月より鉄道部門全体に展開しています。

導入の背景として、これまでの研修は対面での集合教育が中心でしたがLMSの導入後は、受講履歴の一元管理が可能となったほか、集合教育の一部をLMSでの個人受講としたことで、効率的な教育体制を構築することができました。

また、LMSの特徴の一つに、動画の配信があります。動画を効果的に活用することで受講者の理解度が高まることに加え、教材制作を各職場で内製化することによって制作者のスキル向上に繋がっています。内製化が難しい分野

の教材については、マイクロラーニングの動画教材を購入し配信することで、鉄道部門全体で一律の教育を実施しています。



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。

人財戦略と主な取り組み状況

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



DE&I
(ダイバーシティ・エクイティ
& 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



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

当社の人財戦略	カテゴリ	指標と取り組み※	2023年度実績	目標(2023年度～)
人財確保	採用 維持 サクセッション	Rejoin Program (自己都合による退職者の再入社)	3名	—
		通年に亘る社会人採用	107名	—
人財育成	育成 リーダーシップ スキル・経験	安全・安心に関する教育・訓練	36.3時間/人	モニタリング
		経営戦略実現に必要な専門人財の育成研修	19.4時間/人	モニタリング
DE&I	ダイバーシティ 育児休業 非差別	新卒女性採用比率(総合職)	36.8%	50%(総合職)【2024年度入社～】
		女性管理職比率	9.7%	30%【2030年度】
		男女別育児休業取得率	女性 92.9% 男性 114.9%	100%
		DE&Iマインド醸成に向けた研修・啓発 柔軟な働き方の整備		
エンゲージメント	従業員満足度	トータルエンゲージメント	3.44	3.5点以上/5点満点中 (モニタリング)
		職場の心理的安全性スコア	3.47	3.5点以上/5点満点中 (モニタリング)
組織風土・組織構造	安全 身体的健康 精神的健康	労働災害発生件数	27件	—
		肥満率の減少	39.4%	35%未満
		喫煙率の減少	24.3%	20%未満
		運動習慣者率の増加 ※上記は健康経営の目標	22.9%	20%以上
	労働慣行 児童労働・強制労働 賃金の公平性 福利厚生 組合との関係	年次有給休暇取得率	88.4%	前年度水準以上
		人権方針の制定と浸透		
マテリアリティ「経営基盤」に包含	法令順守	男女賃金差異	67.5%	—
		コンプライアンスに係る研修受講率	96.9%	100%
		重大な法令違反の発生件数	0件	0件

※KPIは青字で表記

人財確保

◆ 多様な人財確保の取り組み

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.社会人採用

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。

人財育成

◆ 社員教育・研修について

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、安全・安心に関する教育・訓練では鉄道事業部門を中心に、「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。

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気付きや自律心を得ることを目的とし、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。
ジョブジョイン制度	各部署で発生したプロジェクトや課題に対し、部外の戦力が必要だと判断した場合に公募を実施し、選考を通過すればプロジェクトに業務時間の一定割合内で参画できる制度です。
資格取得支援	専門性の向上や自律的なキャリア支援に向け、各種資格の取得にかかる受験料や登録料等の補助を実施しています。

エンゲージメント

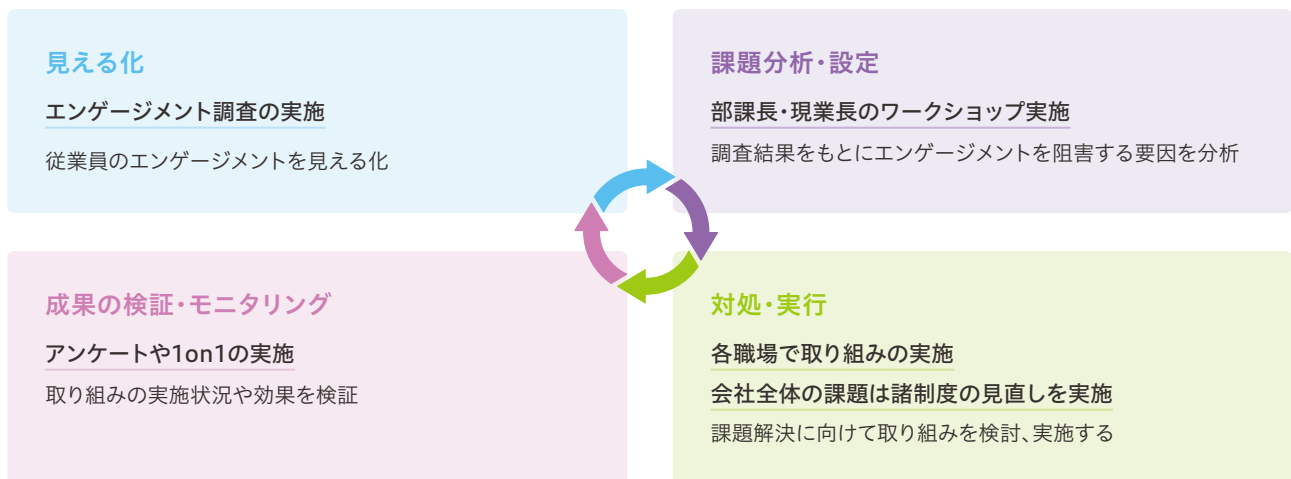
「エンゲージメント」を重要な経営課題と認識しており、社員と会社の成長の方向性が一致し、お互いが貢献し合えるような関係性の構築を目指しています。従業員のエンゲージメントの状況の正確な把握、および早期改善に向けて、毎年エンゲージメント調査を実施しています。2023年度の調査結果を踏まえ、課題である要員充足を進めるとともに、経営トップ層からのビジョン発信の強化や会社全体の課題に対する諸制度の見直し、各職場での取り組みを継続して推進しています。

エンゲージメント調査結果

項目	2023年度	2022年度	前年差異	モニタリング基準
トータルエンゲージメント	3.44	3.5	△0.06	3.5点以上／5点満点
職場の心理的安全性スコア	3.47	3.46	+0.01	3.5点以上／5点満点

エンゲージメント向上へのサイクル

調査結果を基に顕在化した課題解決のための取り組みを「会社施策」と「職場別の施策」の両輪で回しており、下記の図のサイクルを繰り返し実施することで、組織内のエンゲージメントを向上させています。



振り返り

2023年度の実施策	評価	今後の施策
- 部署別ワークショップ型研修 1on1、横断型プロジェクトの実施	- 各職場での取り組みが活性化 - 管理職層におけるエンゲージメント向上への意識が浸透	- 継続的なモニタリング実施 - 対象社員別に適切な調査の実施 - 経営トップ層からのビジョン発信の強化

エンゲージメント向上に資する主な会社施策

処遇改善

当社が掲げる人財戦略に基づく人への投資として、中長期的な業績の見通しを踏まえ、全社員一律のベースアップを含む賃金改善を実施したほか、他産業・他業種との人材獲得競争を念頭に、一般職・総合職ともに初任給の引上げを行いました。また、定年後再雇用者やアルバイト社員などを対象に、正社員と同程度の処遇改善を実施しました。

一定着率向上・採用強化

地方出身の若手社員の定着率向上や採用強化を目的として、独身寮の無償化や帰省時の費用補助を実施しています。社会人採用で入社した場合、これまでの社会人経験を加味して年次有給休暇を付与する見直しを行い、入社直後からワークライフバランスを意識した働き方が可能な環境整備を行いました。また、技術系特有の業務に対する手当を新設し、働きがいの向上を図っています。

エンゲージメント結果を踏まえた施策

社長キャラバンの開催

社長との対話を通して会社への理解を深めていくことを目的に「社長キャラバン」を開催いたしました。鉄道部門の職場をグルーピングし、各グループを行脚する形で実施しています。



参加者の声



車両電気部通信担当
高藤 俊充

社長キャラバンは、社長と非常に近い距離で自職場が抱える課題などについて直接話す初めての機会でした。中でも、社長は現業の重要性を強調していて、鉄道事業においては毎日同じルーティンを行うことが重要かつ難しいことであり、誇りを持つべきだと話していたことがとても印象に残っています。また、社長の人となりを通して対話を通じて知ることができたことは、とても良い経験になりました。現業職場をめぐる中で、経営トップと現場とのコミュニケーションが活発になるのも良いと思います。こうした取り組みが、会社がより良い方向に向かうためのきっかけの一つになると思いました。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

京王グループで働く全社員がDE&Iの考えを理解し、職場の中で日々実践していくために「自分らしさを 幸せな暮らしの実現へ」をスローガンに、「京王グループ DE&I宣言」を制定し、グループ各社の状況に合わせた取り組みを推進しています。

DE&Iマインドの醸成

DE&I意識の浸透に向け、組織風土醸成の重要な担い手であるマネジメント層全員に対して、多様な社員が最大限のパフォーマンスを発揮できるマネジメントスタイルに変革することを目的に、多様性やアンコンシャス・バイアスをテーマに取り上げた研修を実施しています。また、一人ひとりに「ちがいが」あることを体感し、他者への理解を深めるため、DE&I体験イベント「一人称で理解する、あなたが知らない『他者』のこころ『知ること』からはじめる 認知症体験×月経痛体験×障がい者交流」を開催しました。



月経痛体験の様子

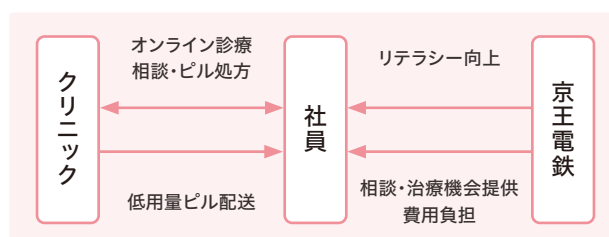
女性活躍推進

女性活躍推進に関するKPIを設定し、経営陣のコミットメントのもと、その実現に向けて、女性・男性に関わらず公平に活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

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。

一 月経プログラム

(株)LIFEMの法人向けフェムテックサービス「ルナルナオフィス」の「月経プログラム」を導入し、男性を含めた全従業員を対象に女性のカラダに関する教育を実施することで、女性特有の健康課題である月経について理解を深めるとともに、女性自身へのサポートとしてオンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピルの服薬支援を開始しました。



プログラムイメージ

― 社外の女性社員との交流機会創出

東日本旅客鉄道(株)が提供するワーキングマザー向けキャリア形成支援サービス「PeerCross」を導入。育児をしながら働く女性社員が、他社の価値観・境遇の近い女性社員との交流を通じ、キャリアの悩みを解消したり、今後のキャリアの展望につなげたりできることを期待しています。

➤ ワークライフバランスの充実

「育児」や「介護」をはじめとする生活と仕事の両立を支援することで、すべての従業員が安心して働き続け、各人のライフスタイルに合わせて活躍できるように、各種制度の設計、組織風土の醸成に取り組んでいます。

― ライフステージに応じた両立支援制度

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や障がい児を養育する社員の支援策として専門家による相談窓口を開設するなど、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、事業所内保育所の設置、病児・病後児保育利用料やベビーシッター利用料の補助制度の導入、育児・介護・不妊治療中の管理職を対象に、一時的に職位の変更を選択できる「ポストチェンジ制度」を導入するなど、ライフステージに応じた柔軟なキャリア形成の実現を支援しています。

― 働きやすい職場づくり

テレワークやフレックス制度の導入など場所や時間にとられない多様な働き方の実現に取り組んでおり、半休制度については駅・乗務区職場を含む全職場に導入しています。

➤ 多様な人財の活躍

世代・経験・障がいの有無などを問わず、あらゆる社員が自分らしく安心して働ける職場づくりを目指し、多様な価値観を認め合える風土づくりに取り組んでいます。

― シニアの活躍

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、2023年5月に定年年齢を60歳から65歳に変更し、より長く安心して活躍し続ける環境を整備

― 男性育休取得促進

男性の育児休職取得促進に向け、育児休職の一部を有給化(4日+保存年次有給休暇最大50日)しているほか、当事者や上司をはじめとする周囲のメンバーが男性の育児参加の重要性に対する理解を深められるよう、両親学級やマネジメント層を対象とした育児講演会を開催しています。



両親学級の様子

― 障がい者の活躍

2004年に設立された京王シンシアスタッフでは、京王沿線の京王グループ従業員施設を中心とした約70か所の清掃や名刺作成等において、障がいを持つ社員約90名が活躍しています。なお、京王電鉄を含むグループ認定企業における2024年6月現在の障害者雇用率は2.95%(2024年4月時点の法定雇用率は2.5%)です。また、障がいを持つ社員の活躍する環境づくりと全社員に対する理解促進

しています。また、役職定年を廃止し、年齢にかかわらず働く意欲のある社員が発揮する能力に応じた役割を担い、モチベーション高く働き続けられる環境を整備しています。

を目的に、京王電鉄本社1階エントランスに京王シンシアスタッフの障がいを持つ社員が制作したアート作品を展示しています。



社員の健康

健康経営

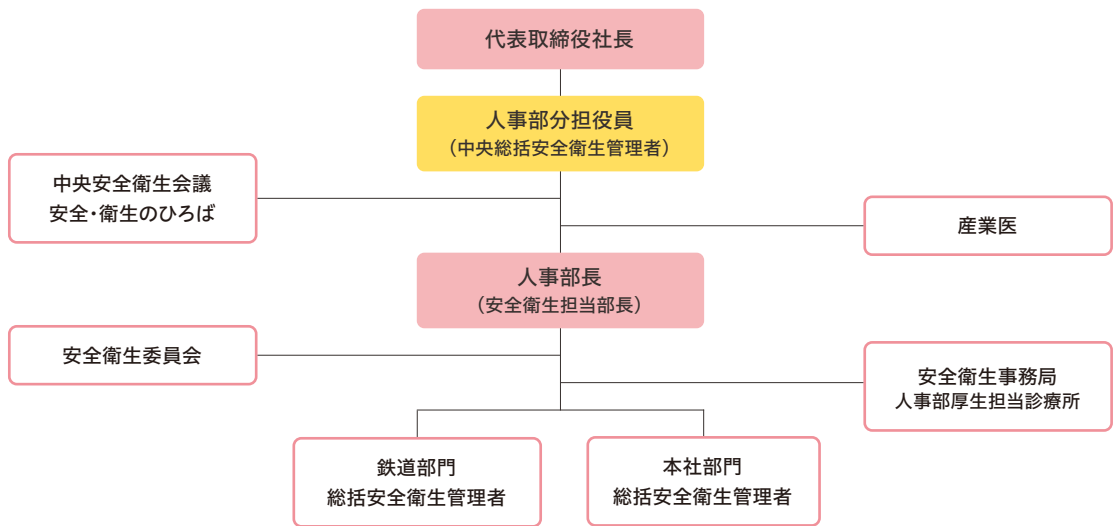
健康経営は人財戦略の土台となる重要な課題であるとの認識のもと、従前から社内診療所が主体となって保健指導の強化やメンタルケアの拡充を実施してきました。2023年5月から定年年齢を65歳に引き上げたことを契機として、改めて健康経営に対する姿勢を経営的視点から明

文化するため、健康経営宣言を制定しました。また、健康意識の向上を目的に定期健康診断の結果から健康年齢の通知を開始したほか、一定の年齢に達した社員に無償で脳ドックを受検できる制度を導入するなど、新たな施策にも積極的に取り組んでいます。

推進体制

当社では社員の健康づくりにあたり、人事部分担役員を中央総括安全衛生管理者とし、産業医や診療所、人事部が中心となって全社的な取り組みを推進しています。さらに

鉄道部門と本社部門それぞれに総括安全衛生管理者をおき、各職場の状況に合わせて健康増進施策に取り組んでいます。



外部からの評価

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2024」(大規模企業部門)に認定されています。



健康経営の実績と目標

当社では、京王グループ社員の健康保持・増進と疾病の予防を図るため、京王電鉄診療所を開設し、定期健康診断、各種検診、医療相談の他、内科診療も実施しています。これらの取り組みを通して特に以下の項目について課題ととらえ、各種施策を展開しています。

	(参考) 2023年度	目標
肥満率の減少	39.4%	35%未満
喫煙率の減少	24.3%	20%未満
運動習慣者率の増加	22.9%	20%以上

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。

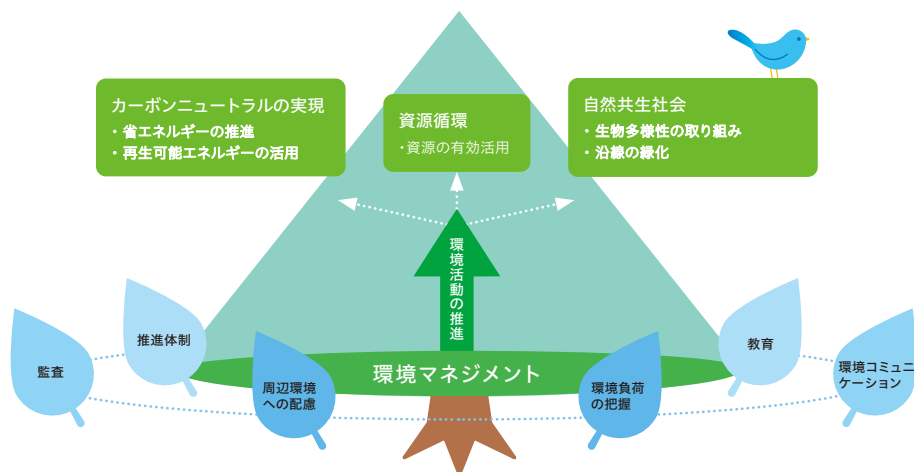
KPI	目標	2023年度実績
CO ₂ 排出量 (Scope1、2)	【2030年度】 ・2019年度比△30%(連結) ・2013年度比△46%(鉄道) 【2050年度】 実質ゼロ	連結 2019年度比 △18.3% 鉄道 2013年度比 △34.4%

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。

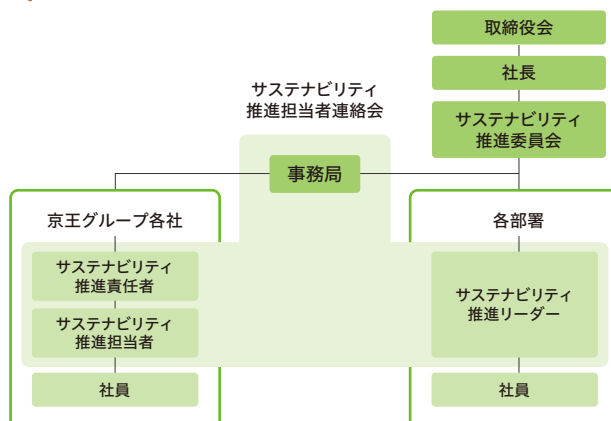
1. 気候変動の緩和のために、温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効率利用に努め、気象災害に適応したインフラを構築します。
2. 効率的な資源の利用、廃棄物の削減、リサイクルに取り組み、資源循環を推進します。
3. 汚染の予防をはじめとする、環境に関する法令、条例、協定などを遵守します。
4. 当社グループが事業を展開している地域社会との調和のために、騒音、振動の抑制に継続的に取り組み、くらしの豊かさをもたらす生物多様性の保全に努めます。
5. 地域コミュニティや社会の環境活動への参加を通じて、良好な環境づくりを推進します。
6. 従業員一人ひとりの環境意識向上を図るため、教育・啓発活動を行います。
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、サステナビリティ推進担当者連絡会等を通じた従業員への環境教育を実施することで、グループ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っています。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います。

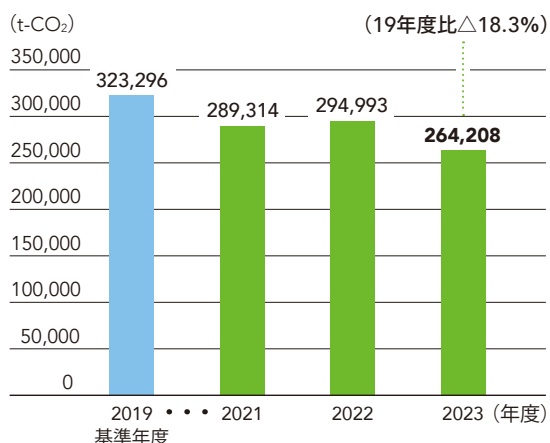
2023年6月に従来の環境目標を更新し、当社グループ

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。

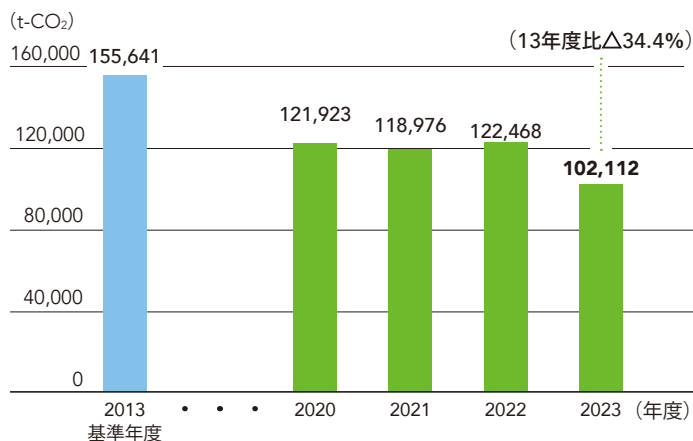
CO₂排出量削減目標

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

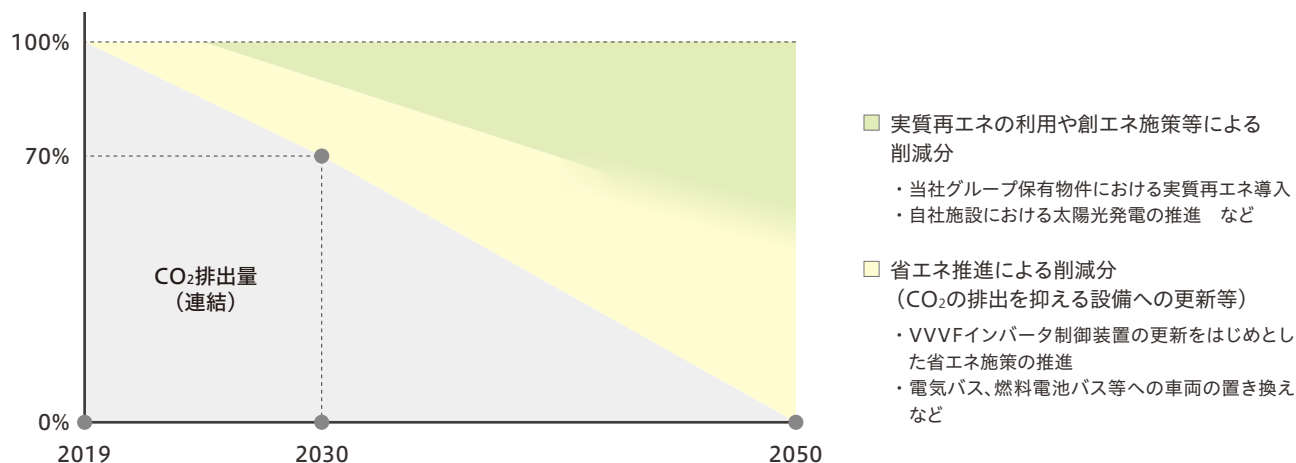


鉄道事業CO₂排出量



移行計画(CO₂排出量削減ロードマップ)のイメージ

省エネ施策を着実に推進、各種証書の利用を含む再生可能エネルギーを導入しながら、2050年度に実質ゼロを達成します。

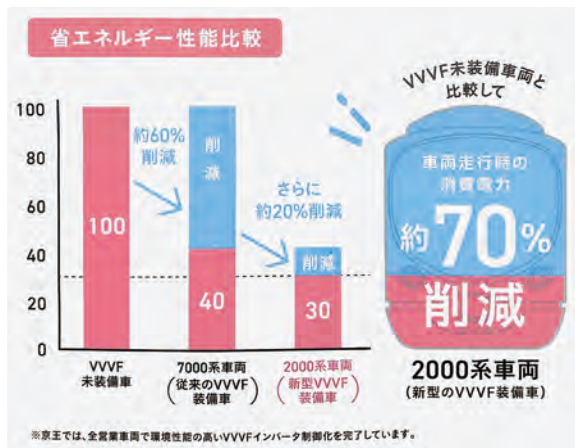


カーボンニュートラルの実現

▶ 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。



▶ 電気バス・燃料電池バスの運行

京王グループのバス事業では、電気バスおよび燃料電池バスを導入しています。

電気バスは、バスに搭載したバッテリーに貯めた電気でモーターを駆動させ、CO₂等の排気ガスを排出せずに走行するほか、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。

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気をモーターの駆動に使用します。

いずれも環境にやさしいバスであり、滑らかな加速や静粛性を兼ね備えています。



西東京バスの電気バス

▶ グループ都内主要ホテルにおける実質再生可能エネルギーの導入

京王グループにて所有または運営管理する「京王プラザホテル(新宿)」および「京王ブレッソイン」全店舗では、2024年8月から使用する電気の全てを実質再生可能エネルギー由来の電力に切り替えています。

本取り組みにより、上記物件にて電気の使用に際し排出していた年間約10,000t-CO₂（2023年度実績）が実質ゼロとなっています。



京王プラザホテル(新宿)

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。

▶ 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。

● エリアを起点とした事業共創プログラム「ROOOT」における資源循環の実証実験

P.37に掲載の「ROOOT(ルート)」の採択企業である株式会社FASHION Xと共同で、衣類循環型社会のインフラ構築を目指した実証実験として、2024年5月から古着の回収と回収した古着をリユース・リサイクル・アップサイクルする取り組みを実施しています。

古着の街として有名な下北沢ほか、京王線・井の頭線の一部の駅、施設において専用の回収BOXを設置して古着を回収し、京王沿線の様々な場所でリユース品として循環させる仕組みづくりを行います。

将来的には、さまざまなクリエイターなどと連携したアップサイクルを行い、循環型社会のインフラ構築を目指します。



回収BOXのイメージ



笹塚駅周辺での販売風景

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。2024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485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います。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います。

サステナビリティ経営の推進にあたっては、「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する形で、当社グループのCO₂排出量の削減目標として、2050年度実質ゼロを掲げ、中間地点となる2030年度にも目標を設定しています。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。



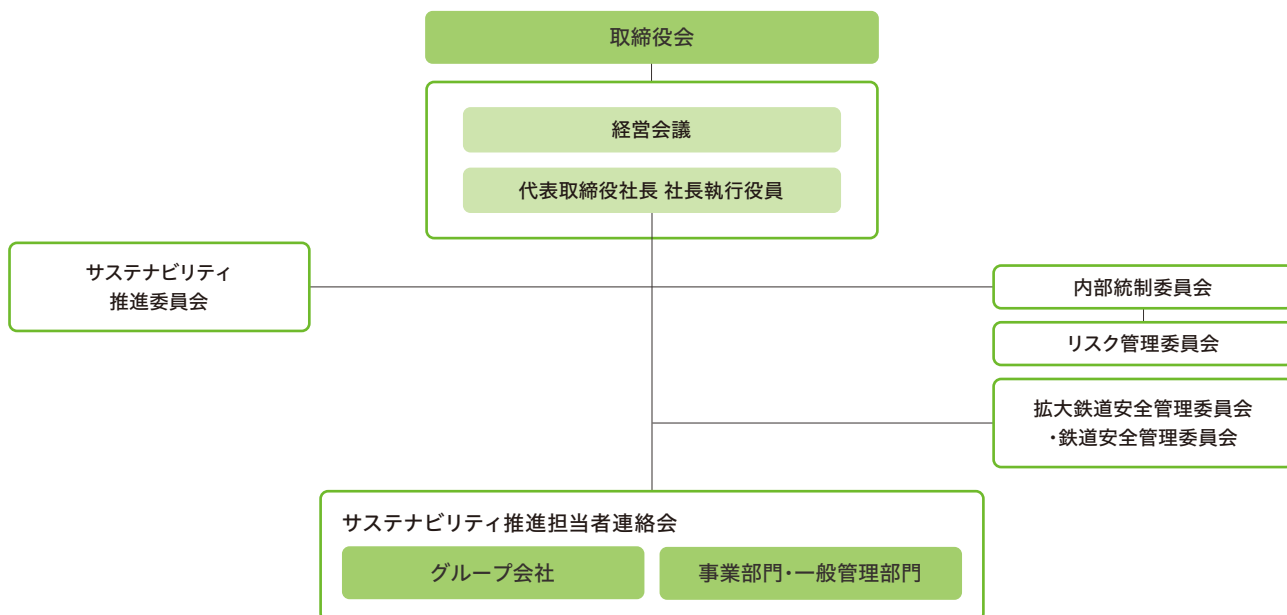
※TCFDとは、金融安定理事会(FSB)により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」です。2019年6月のG20大阪サミットを契機に多くの日本企業が賛同を表明しています(2023年10月12日現在で1,470の企業と機関)。

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变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	- 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	省エネ設備、自己発電設備の導入 - VVVFインバータ制御装置 - 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 - 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
	顧客の評判・行動変化による売上減少	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の減少	
	資材調達コストの増加	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	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	気象災害対策 - 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 - 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
	災害対応コストの増加	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	- 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	サプライヤーの物流寸断による資材不足	

- 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	- 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	- 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	- 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年度に実質ゼロにすることを目標としており、その中間地点である2030年度には連結として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・果断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)	2023年度実績	目標(2024年度)
コンプライアンスに係る 研修受講率(単体)	100%	96.9%	100%
重大な法令違反の発生件数(連結)	0件	0件	0件
独立社外取締役比率(単体)	1/3以上	5人/15人	1/3以上
女性取締役人数(単体)	1人以上	1人	1人以上

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・果断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。

[illegible]

- 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 等)
- 役員等に関する事項(役員の選定・異動 等)
- 企業統治に関する事項(取締役会の実効性評価、上場株式保有検証結果、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(株式取得、商業施設運営事業の再編 等)
- 重要な人事に関する事項
- 2024年度経営計画、決算の承認公表、配当金の支払
- サステナビリティ経営に関する事項(体制構築、人権方針 等)
- 鉄道の安全への取組み状況、京王線(笹塚駅～仙川駅間)連続立体交差事業進捗
- 新宿駅西南口地区開発計画に関する事項 等

A horizontal timeline with a blue-to-purple gradient background, divided into five segments by chevron arrows. The segments represent the years 2005, 2010, 2015, and 2020, with the final segment labeled '2020年度～'.

2005年度～	2010年度～	2015年度～	2020年度～
2005年度 - リスクマネジメント体制の構築 - 指名・報酬委員会を設置		2015年度 - ガバナンス委員会を設置 - 取締役会の実効性についての分析・評価を開始 - コーポレート・ガバナンス基本方針の制定	2023年度 サステナビリティ推進委員会を設置
2006年度 内部統制委員会を設置			
2007年度 - 取締役員数を20名以内に変更 - 取締役任期を1年に変更			2020年度 - 監査等委員会設置会社へ移行 - 取締役員数を15名以内に変更 - 執行役員制度の導入 - 株式報酬制度の導入 - 社外取締役比率が1/3になる

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および親会社株主に帰属する当期純利益の達成状況を反映させて算定しています。変動の範囲は、年次業績の評価の標準値に対して下限は-100%、上限は役位に応じて+30%~+90%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。各報酬の割合については、年次業績の評価が

標準値の場合に、役位に応じて基本報酬が56%~72%、年次業績連動報酬が8%~24%の範囲とし、株式報酬については20%としています。なお、個人別の報酬額については、指名・報酬委員会で審議の上、取締役会の決議により代表取締役に一任しています。代表取締役社長は、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。)の報酬額を決定しています。

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。

なお、執行役員の個人別の報酬等の決定は、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。)の報酬方針を準用しています。

役員の報酬等の総額(2023年度)

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)	348	217	49	80	9
監査等委員 (社外監査等委員を除く)	36	36	—	—	1
社外取締役	70	70	—	—	6

※2024年3月31日現在の人員は取締役(監査等委員を除く。)11名、監査等委員4名、計15名です。

※コロナ禍における厳しい経営環境を勘案し、2023年6月まで取締役(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まいりました。上記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、監査等委員会設置会社として、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指しています。

当社の実効性評価では、事務局作成のWebでの匿名によるアンケートを実施し、その結果および運営状況等の定量情報についてガバナンス委員会で分析・評価を行い、取締役会に報告しています。なおガバナンス委員会は取締役会の任意の諮問機関であり、社外取締役を含むメンバーで構成されています。

アンケートは、取締役会の「構成」「運営」「審議事項」「意思決定・監督機能」「取締役会事務局による支援体制」「役員自身の取組み」について、4段階の評点方式とし、その理由の記載を求めることで課題の抽出に努めています。これらに加え、2023年度は重要課題としていた取締役会事務

局による支援体制の強化に関する記述項目を設けました。

実効性向上施策として、2023年度は、「取締役会の監督機能の充実・強化」「取締役会事務局による支援体制強化」を重点テーマとして取り組みました。取締役会における審議の活性化を目的に、メリハリを意識した取締役会の運営や決裁基準見直しについて検討しましたが、さらなる検証や議論を要すると判断し、継続課題としております。また、役員に対して、経営陣として必要な知識に関する外部セミナーを案内し、役員の自己研鑽機会を提供しました。

2024年度は、「環境の変化に対応すべく、中長期的な課題を議論するための体制を整備する」ことを重点テーマとし、コーポレート・ガバナンス強化、審議時間の確保、役員トレーニングの充実などに取り組み、取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

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、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。また、社外取締役向けに鉄道現業職場の視察を実施するなど、当社の事業についての理解を深める取り組みを行っています。



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、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しております。

保有額は、中期的に連結純資産の10%以内に縮減することを目指し、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や資本コストなどの定量的観点に基づき、総合的に検証しております。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	年間約60件	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、2024年8月に「若葉台工場（車両基地）」および「京王あそびの森 HUGHUG<ハグハグ>＆京王れーるランド」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

当社グループでは、コンプライアンスは法令遵守にとどまらず、企業倫理や社会規範を含む広い概念として捉え、社会の期待に応えていくことを考えています。

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。

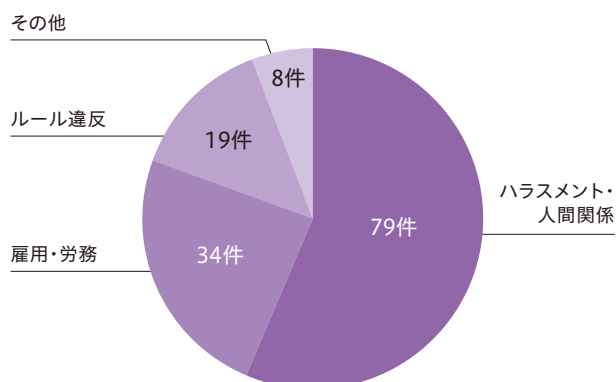
「京王ヘルプライン」は、匿名での通報が可能であり、通報者保護のため、通報を取り扱う者の守秘義務や通報者への不利益な取り扱いの禁止などを定めた規程に従って運用しており、公益通報者保護法にも準拠しています。

相談は、専用メールアドレス(24時間365日受付可能)・電話を通じて行うことができます。

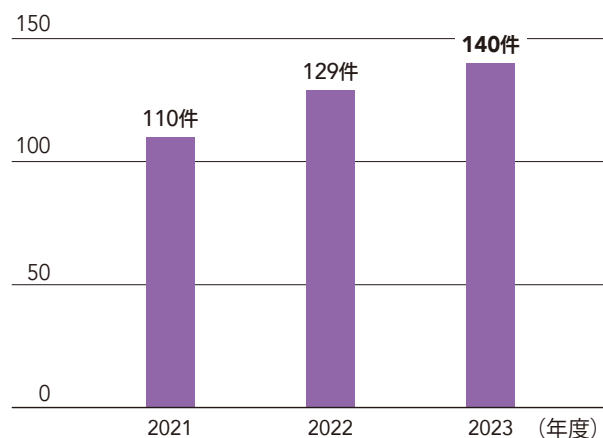
寄せられた通報のうち、コンプライアンス上の疑義があるものについては、グループ各社・当社各部で選任され、研修を受けたコンプライアンス・リーダーを通じて調査・対応を行っています。また、通報の受付・対応状況について、定期的にコンプライアンス委員長・代表取締役社長・常勤監査等委員へ報告しています。

「京王ヘルプライン」の連絡先は、当社グループ従業員に配付している携帯用カードへの記載や、職場掲出用のポスター、各種研修等を通じて周知しています。

通報内容



通報件数の推移



リスクマネジメント

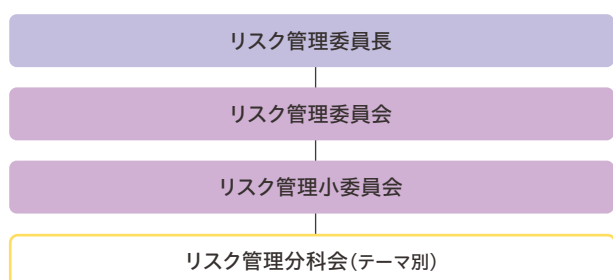
基本的な考え方・リスクマネジメント体制

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。

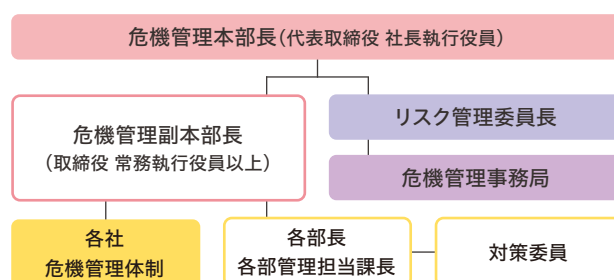
また、京王グループのリスクマネジメント体制は、平常時の体制と危機発生時（発生の恐れがある時を含む）の体

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。

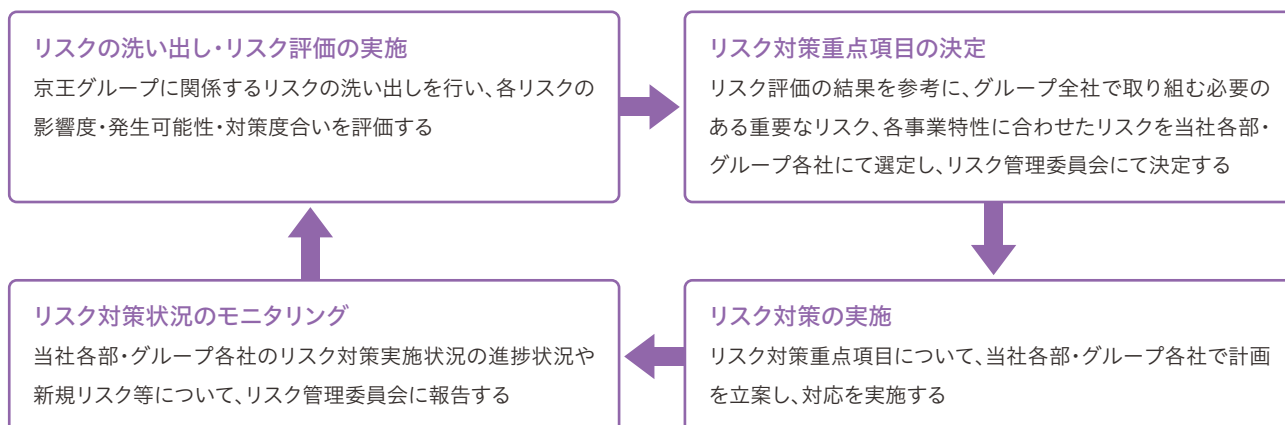
リスクマネジメント体制（平常時）



リスクマネジメント体制（危機発生時）



リスクマネジメントサイクル



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」のほか、事業特性に応じてグループ各社、当社各部が選定する「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。2023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
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

人権の尊重

京王グループ人権方針

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「京王グループ理念」において掲げています。そして、当社グループの事業活動の影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならないことを理解し、その責任を果たすべく、「京王グループ行動規範」の上位方針として「京王グループ人権方針」を定め、人権尊重のための取り組みを推進していきます。

● 人権に対する基本的な考え方

「国際人権章典」(「世界人権宣言」及び「国際人権規約(社会権規約・自由権規約)」)、国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に定められたILO中核的労働基準(結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び商業における差別の排除、安全で健康的な労働環境)に加え、「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関する国際規範を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき本方針を制定し、人権尊重の取り組みを推進します。

● 適用範囲

本方針は、京王グループの全役職員(正社員、契約社員、派遣社員を含む)に適用されます。また、サプライヤーおよびビジネスパートナーに対しても、本方針の理解と支持を求めます。

● 人権に関するガバナンス体制

代表取締役社長 社長執行役員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、人権課題が当社事業に及ぼす影響に関する検討を行い、本方針に基づいた取り組みを立案・推進しています。

● 人権デュー・ディリジェンスの実施

私たちは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施していきます。

● 是正と救済

私たちは、自らの事業活動が直接的または間接的に人権へ負の影響を及ぼす可能性を理解しています。自らの事業活動により、人権に対する負の影響を引き起こした場合、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、迅速かつ適切な手段を通じて、是正に取り組みます。

また、当社グループでは、サプライヤーやお客様を含む社内外のステークホルダーが利用できる通報窓口を設置しています。

● ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、実際のまたは潜在的な負の影響に関する対応について、社外有識者からの専門的な知見も活用しながら、関連するステークホルダーとの対話・協議を行い、人権侵害リスクの防止・軽減に努めます。

● 人権方針の周知浸透・教育

私たちは、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対する適切な教育と研修、サプライヤーおよびビジネスパートナーに対する周知を行います。

● 情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みの進捗状況や結果について、統合報告書や、当社グループウェブサイトにて適切な開示を行っています。

本方針は、当社取締役会の承認を得ており、代表取締役社長 社長執行役員により署名されています。

制定年月日 2024年3月28日

京王電鉄株式会社

代表取締役社長 社長執行役員

都村 智史

社外取締役メッセージ



社外取締役
古市 健

“ひたすら真面目な”

京王のサステナビリティ経営に期待を

2016年から社外取締役に務めている古市です。この8年間、どんな課題にも真正面から“ひたすら真面目”に取り組む、京王人の姿を見てきました。例えばコロナ禍を受けての徹底した感染対策、又車内傷害事件を受けての稠密なテロ対策等の緊急対応はもちろんのこと、ホームドア整備、高架化等の安全性・利便性向上のための地道な施策、さらには長期的な視点からの不動産開発・販売分野への戦略的布石等々。そしてこれら多岐にわたる課題への対応は、各分野の異なる様々な京王人が担当してきたわけですが、全員に共通しているのは、お客様や地域に対する“ひたすら真面目”な向き合い方、仕事への高い責任感だと感じています。そしてそれは祖業の鉄道という公的使命を担ってきた歴史が紡いできた京王の企業カルチャーだと思います。

そのカルチャーをベースに、昨年度から「サステナビリティ経営」がスタートしました。新しい時代における京王が創造すべき価値を徹底して議論・再整理、「安全・安心」「『まち』との共生・発展」「活躍する人財」「環境にやさしく」等の7つのマテリアリティに絞り込みました。いずれも今の、そして未来の社会が求めている視点です。具体的な目標も設定しています。もちろんハードルは高く達成はそれほど容易ではありません。ですが、それらを“ひたすら真面目”に追求、サステナブルな社会構築に貢献しつつ、着実に企業価値を高めていく、そんな京王グループの姿が、私の目には浮かびます。そしてそれを支えるガバナンス面でも、2020年に監査等委員会設置会社に移行、取締役会、各種委員会を含めルール・制度面でのしっかりした整備・運営が進められています。

私も社外取締役として微力ではありますが、こうしたプロセスに冷静かつ前向きに貢献していきたいと思っています。



社外取締役
常陰 均

地域と価値を共有する京王のサステナビリティ 経営の実効性向上を目指して

2023年6月に社外取締役に任ぜられ1年が経ちましたが、毎回の取締役会では、議長のリーダーシップと工夫された資料から、議論の質を高める意志を、また初めて壇上にて出席させていただいた株主総会では、株主の皆様と経営陣の間に培われてきた対話の厚みに、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組む熱意を感じました。

加えて、役職員の皆様と接点を持つ中で、京王グループの地域と共に沿線価値向上を図る理念と志が広く、深く浸透していることを痛感しました。

とりわけ、昨秋公表された京王グループのサステナビリティ基本方針やマテリアリティの各項目は、未来を見据えた当グループの理念・存在意義に照らし、マルチステークホルダーの要請・期待を踏まえたものであり、役職員の方々が長く目指してこられた思いと行動を課題として具体的に示されたものと理解しています。

今年度は、いよいよそのレベルアップと実効性、実行力が問われるフェーズを迎えています。

鉄道・運輸事業が目指す安全・安心を断固として確保しつつ、グループの多彩な業務に多様な価値観を持たせて、ロングスパン経営を進める道は平坦ではないと思います。しかし、現状に満足せず、引き続き地に足を着けて、進取の精神で真摯、誠実そして柔軟に提供付加価値のブラッシュアップをすれば、高齢化と人口減少が進む中でも沿線・地域を取り巻く環境変化に適応でき、京王グループの存在意義と企業価値を向上させると思います。

私自身は、今後とも、金融の観点から広く経済社会を見てきた経験を活かし、バックキャスト、フォアキャストの両睨みでPDCAサイクルが回っていることの確認を通じ、京王グループのサステナビリティ経営の実現を推進する役割を果たしてまいりたいと存じます。

役員紹介 (2024年6月26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

山岸 真也

(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)



取締役

南 佳孝

((株)京王百貨店 代表取締役社長)



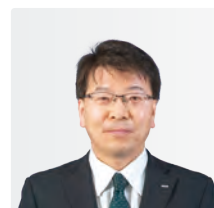
取締役

若林 克昌

((株)京王プラザホテル
代表取締役社長)

取締役

宮坂 周治

(京王電鉄バス(株)
代表取締役社長)

取締役 監査等委員(常勤)

小野 正浩

(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		*	*	*	○	○	○		○
山岸 真也		*	*		○		○	○	
井上 晋一		*			○				○
番 睦		*			○				○
中瀬 正春		*			○				
古市 健	社外 独立役員	*	*	*	○	○			
常陰 均	社外 独立役員	*	*	*	○	○			
南 佳孝		*			○	○	○		
若林 克昌		*			○				○
宮坂 周治		*			○			○	○
小野 正浩		*			○	○			
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

番 睦

(総務・危機管理部、法務・コンプライアンス部、広報部、人事部 分担コンプライアンス 担当)



取締役 常務執行役員

中瀬 正春

(開発事業本部長
新宿再開発推進室 分担)



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
	○	○	人事部門、流通事業
	○	○	鉄道事業、バス事業
		○	鉄道事業
	○	○	不動産・開発事業、流通事業
			現 日本生命保険 (相) 顧問
			現 三井住友信託銀行 (株) 特別顧問
	○	○	不動産・開発事業
	○		ホテル事業、バス事業
	○		バス事業、人事部門
	○	○	不動産・開発事業、財務部門
			(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 グループ事業部長)

執行役員

加藤 慎司

(人事部長)

執行役員

竹内 健

(経営統括本部 経営企画部長)

執行役員

熊谷 高志

((株)高山グリーンホテル
代表取締役社長)

執行役員

古屋 圭子

((株)京王SCクリエイション 代表取締役社長)

執行役員

川田 裕史

((株)京王ストア 代表取締役社長)

執行役員

許田 晃子

((株)京王プレッソイン 代表取締役社長)

運輸業

2023年度の事業概況

鉄道事業およびバス事業では、前期と比べて輸送人員の回復が進んだことや2023年10月実施の鉄道旅客運賃改定などにより増収となりました。

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引き続き用地取得を進めたほか、高架橋構築工事を進めました。安全への取り組みでは、リアルタイム伝送機能を持つ防犯カメラの全車両、全駅への設置を完了したほか、渋谷駅、神泉駅、笹塚駅、三鷹台駅でホームドアの使用を開始しました。

これらの結果、運輸業の営業収益は1,241億2千1百万円

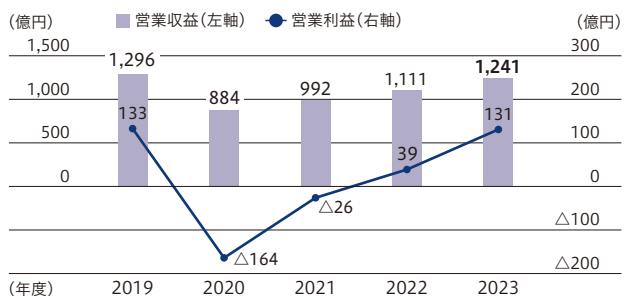
(前期比11.6%増)、営業利益は131億9千7百万円(前期比235.9%増)となりました。

営業収益構成比

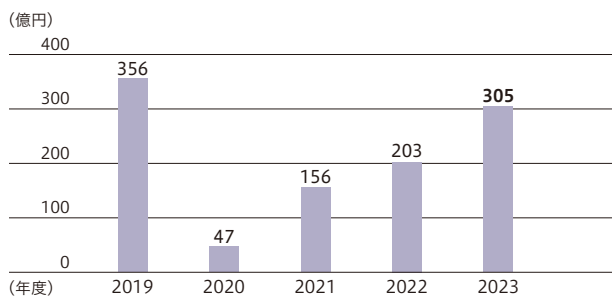


営業収益 内訳(億円)	
鉄道事業	796
バス事業	361
タクシー業	104
その他	25
消去	△46
合計	1,241

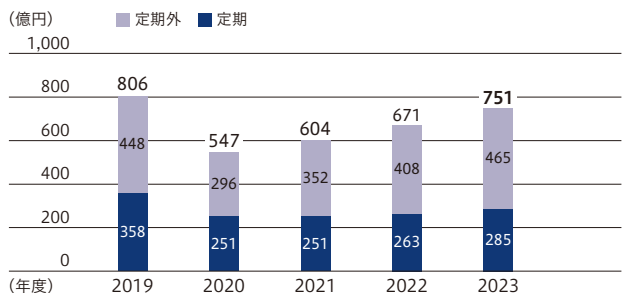
営業収益・営業利益の推移



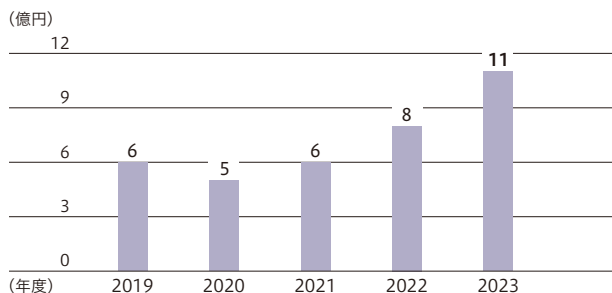
EBITDAの推移



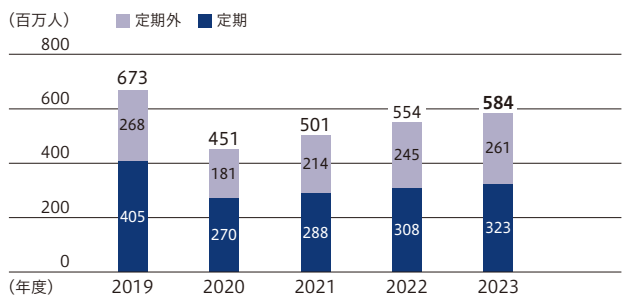
鉄道事業 旅客運輸収入の推移



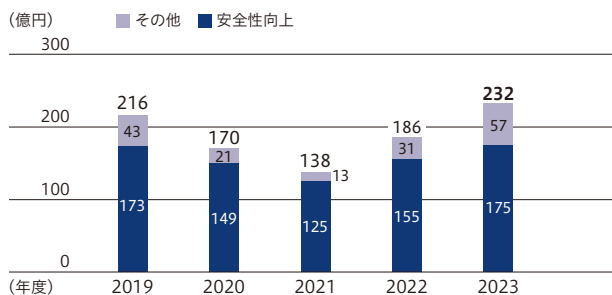
鉄道事業 京王ライナー収入の推移



鉄道事業 輸送人員の推移



鉄道事業 設備投資額の推移



不動産業

2023年度の事業概況

不動産開発事業の仕入・企画・設計・販売などにおける事業協力をはじめとする資本業務提携のメリット・シナジーの一層の実現などのため、(株)サンウッドの株券等を公開買付けを通じて追加取得し、12月に同社を連結子会社化しました。

不動産販売業ではこのほか、既存のサービスアパートメントをリノベーションしバリューアップした中央区日本橋堀留町の賃貸マンションを一棟販売するなどリノベーション物件の売上増により増収となりました。

これらの結果、不動産業の営業収益は654億2千8百万円

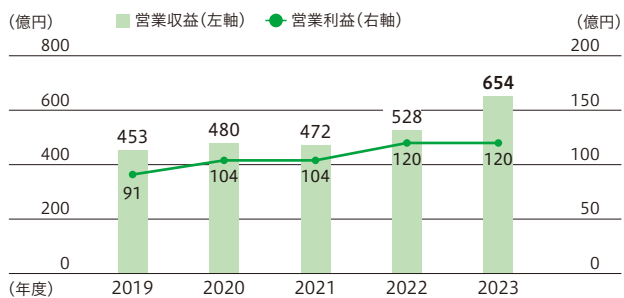
(前期比23.8%増)、営業利益は120億1千8百万円(前期比0.6%減)となりました。

営業収益構成比

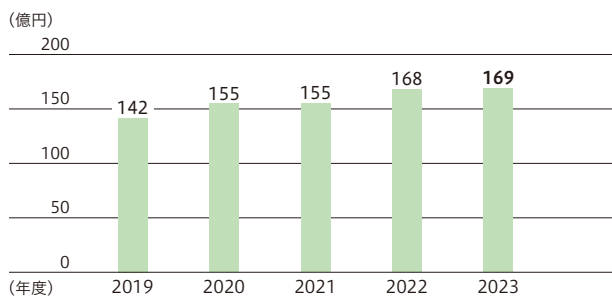


営業収益 内訳(億円)	
不動産賃貸業※	405
不動産販売業	324
その他	44
消去	△119
合計	654

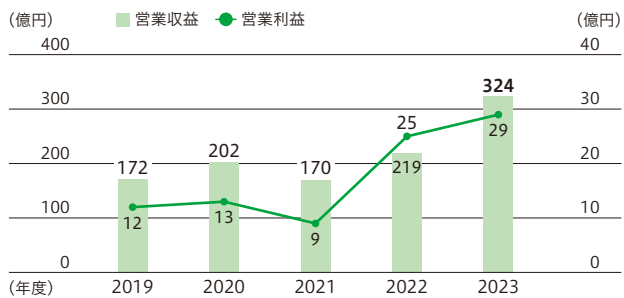
営業収益・営業利益の推移



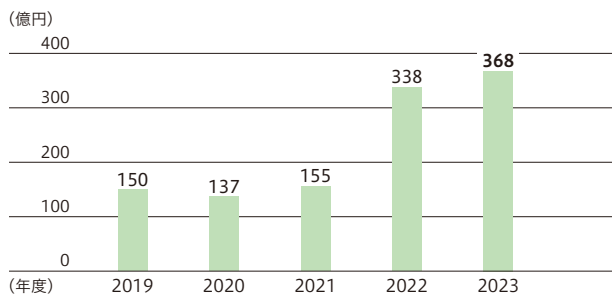
EBITDAの推移



不動産販売業 営業収益・営業利益の推移



販売用不動産 投資額の推移



※2024年度に商業施設運営事業の再編を実施し、流通業の一部を不動産賃貸業へ移管するなどセグメント区分を変更しています。

不動産賃貸業 沿線の主要物件(2024年10月現在)



レジャー・サービス業

2023年度の事業概況

ホテル業では、訪日外国人旅行客の宿泊需要の取り込みなどにより、「京王プラザホテル(新宿)」や「京王プレッソイン」などの客室単価が、コロナ禍以前を上回る水準まで大きく回復し増収となりました。

「京王プラザホテル(新宿)」においては、本館最上階(47階)の約1,100m²の広々とした空間に「ラウンジ」「パーク」など6つのゾーンからなる新スペース「SKY PLAZA IBASHO」をオープンしました。また、本館32階から34階の客室を改装しました。

これらの結果、レジャー・サービス業の営業収益は727億

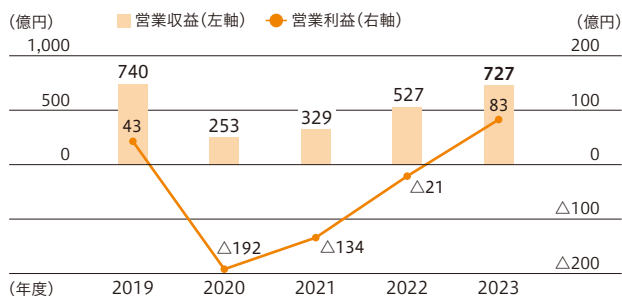
3千1百万円(前期比37.9%増)、営業利益は83億4千5百万円となりました。

営業収益構成比

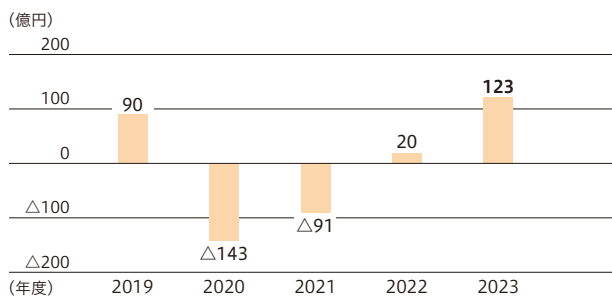


営業収益 内訳(億円)	
ホテル業	583
旅行業	107
広告代理業	85
その他	61
消去	△111
合計	727

営業収益・営業利益の推移

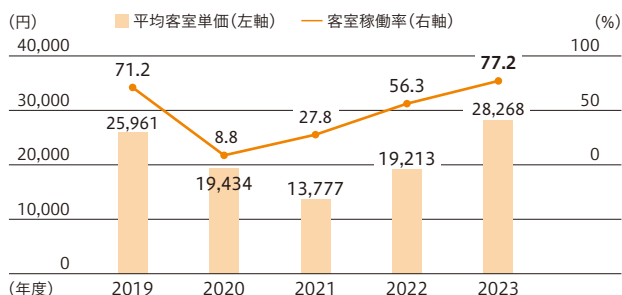


EBITDAの推移

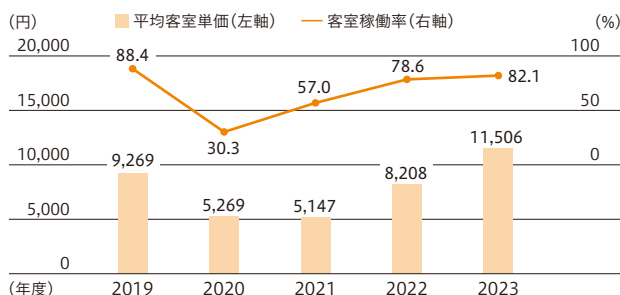


京王グループ ホテル業の状況

京王プラザホテル(新宿)の平均客室単価・客室稼働率



京王プレッソイン(全店舗)の平均客室単価・客室稼働率



主なホテルの所在地・客室数



その他業

2023年度の事業概況

建築・土木業では、中期経営計画の重点施策である「稼ぐ力の強化」の取組みの一環として実施した、京王建設(株)の(株)NB建設※子会社化により増収となりました。

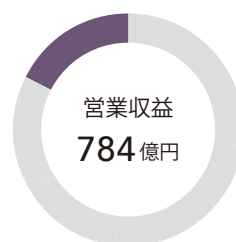
ビル総合管理業では、株式会社ゆりかもめの新橋駅から豊洲駅の全16駅や車両基地の昇降機等の機械設備保守点検業務を受注したほか、多摩都市モノレール株式会社の多摩都市モノレール線14駅について昇降機設備修繕作業を受注したことなどにより増収となりました。

これらの結果、その他業では営業収益は784億8千9百万円(前期比21.3%増)、営業利益は56億2千7百万円(前期

比25.6%増)となりました。

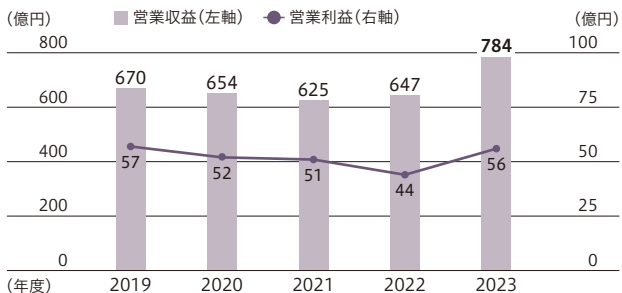
※(株)NB建設は2024年4月から京王建設横浜(株)に商号を変更しました。

営業収益構成比

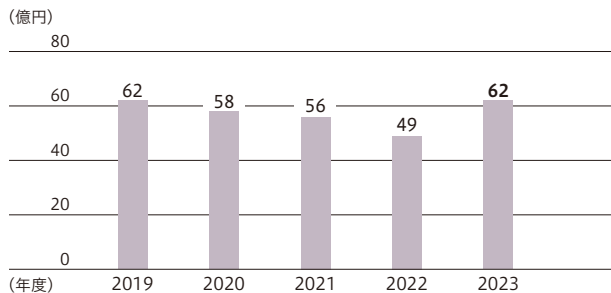


営業収益 内訳(億円)	
ビル総合管理業	282
車両整備業	93
建築・土木業	334
その他	94
消去	△20
合計	784

営業収益・営業利益の推移



EBITDAの推移



その他業における主要会社

ビル総合管理業

○京王設備サービス

ビル総合管理・鉄道施設管理・総合設備工事の3分野で事業を展開。「東京都立多摩産業交流センター」など公共施設の維持・運営管理業務の実績が豊富。



PFI事業を受託している「杉並公会堂」

建築・土木業

○京王建設横浜

インフラ整備や公共施設などの土木工事、集合住宅や福祉・教育・商業施設などの建築工事、関東大手私鉄などの鉄道関連工事、マンションの大規模修繕や耐震補強のリニューアル工事などを行う。



横浜市内に建設した特別養護老人ホーム

建築・土木業

○京王建設

京王沿線や都心を中心に、建築・土木工事のコンサルティング、設計、施工を実施。鉄道関連施設やマンション、オフィス、ホテルなどの建築工事を行うほか、線路の保守などの鉄道関連工事や官公庁発注のインフラ整備など土木工事を行う。



設計・施工した下北沢駅の高架下施設「ミカン下北」

車両整備業

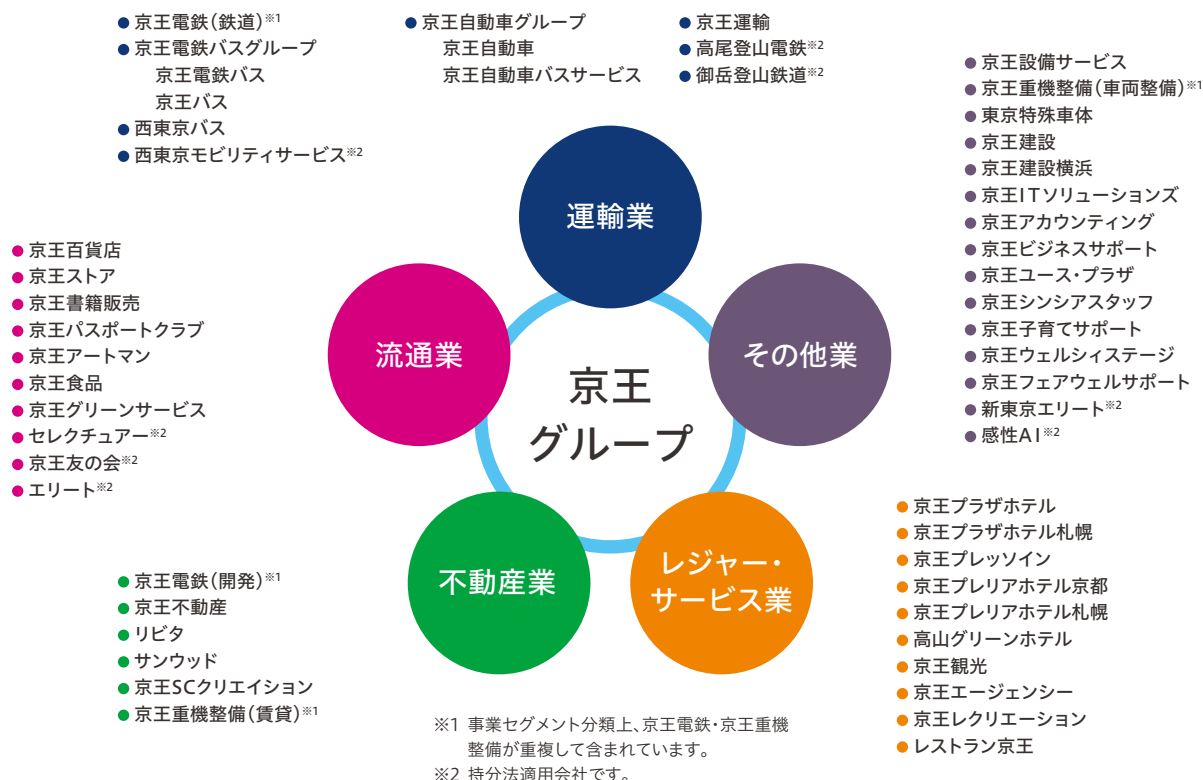
○京王重機整備

鉄道車両の整備、改造工事を主な事業とし、全国各地から幅広い業務を受注。また、特殊車両の製作やメルクマール京王笹塚、京王塩尻kePioなどの施設を運営。



アルピコ交通株式会社向けの譲渡車両

グループ会社一覧 (2024年7月1日現在)



株式情報

当社の2024年3月31日現在の株主数は42,557名です。そのうち全体の約6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

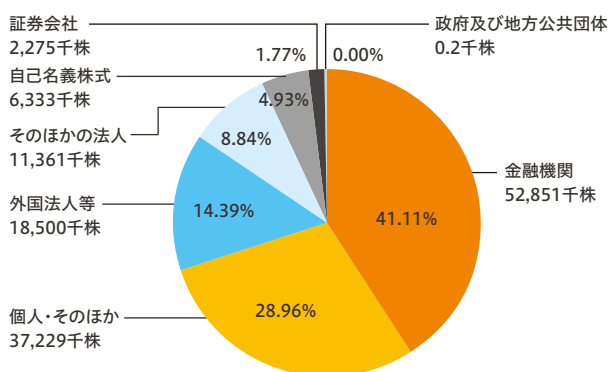
発行可能株式総数	316,046,000株
発行済株式総数	128,550,830株
株主数	42,557名

● 株主総会

2024年6月26日に京王プラザホテル八王子にて第103期定時株主総会を開催し、485人の株主様に出席いただきました。

当日は、2023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 (2024年3月31日)



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。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index^{※2}



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)

※1 当社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマークまたは指数の名称は、MSCIまたはその関連会社による当社への後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCI指数はMSCIの独占的な財産です。MSCIおよびMSCI指数の名称並びにロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

※2 <https://www.iiseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>

11カ年主要連結財務データ

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
連結経営成績				
営業収益	407,985	408,039	416,254	418,996
営業利益	33,073	33,845	37,758	37,976
経常利益	30,244	31,390	35,066	35,285
親会社株主に帰属する当期純利益	16,197	17,248	19,468	21,168
営業収益営業利益率	8.1%	8.3%	9.1%	9.1%
総資産経常利益率(ROA)	3.8%	4.0%	4.4%	4.3%
自己資本当期純利益率(ROE)	5.7%	5.8%	6.3%	6.6%
EBITDA ^{※1}	67,420	69,171	73,740	73,063
減価償却費	33,942	34,921	35,577	34,681
資本的支出	38,891	44,909	46,397	61,793
連結財政状態				
総資産	787,825	782,422	820,177	834,682
純資産	292,607	307,726	311,818	332,020
有利子負債 ^{※2}	328,941	308,157	339,306	328,584
ネット有利子負債/EBITDA倍率	4.3倍	4.0倍	4.1倍	4.0倍
自己資本比率	37.1%	39.3%	38.0%	39.7%
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	58,772	51,858	54,247	49,440
投資活動によるキャッシュ・フロー	△37,939	△32,325	△55,323	△65,908
財務活動によるキャッシュ・フロー	△33,158	△26,281	25,530	△16,642
配当の状況				
配当性向(連結)	28.3%	28.3%	26.7%	26.0%
1株あたり配当金 ^{※3}	37.5円	40.0円	42.5円	45.0円

※1 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。

※2 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。

※3 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)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
434,697	447,508	433,669	315,439	299,872	347,133	408,694
38,537	40,078	36,024	△20,866	740	21,479	43,840
35,728	39,281	34,684	△17,980	5,366	21,772	43,485
23,897	27,213	17,875	△27,519	5,585	13,114	29,243
8.9%	9.0%	8.3%	△6.6%	0.2%	6.2%	10.7%
4.1%	4.4%	3.9%	△2.0%	0.6%	2.3%	4.3%
7.0%	7.6%	4.8%	△7.7%	1.6%	3.8%	7.9%
74,802	76,731	72,292	14,269	32,208	50,607	74,692
35,860	36,248	35,862	34,663	31,164	29,127	30,643
72,621	55,146	56,632	36,121	33,822	52,865	44,959
889,135	889,341	876,691	912,624	906,212	955,233	1,079,388
352,241	368,022	373,454	344,395	342,286	351,566	393,930
352,181	338,376	329,501	399,610	375,715	402,653	435,352
4.0倍	3.9倍	4.0倍	22.6倍	9.6倍	6.6倍	4.9倍
39.6%	41.3%	42.6%	37.7%	37.8%	36.8%	36.4%
62,713	60,620	50,157	6,897	28,222	25,039	52,258
△71,267	△47,608	△50,570	△30,822	△14,318	△42,045	△42,485
17,384	△20,376	△15,611	58,767	△23,264	20,633	△7,758
24.3%	22.4%	35.9%	—	87.4%	37.2%	21.9%
47.5円	50.0円	52.5円	40.0円	40.0円	40.0円	52.5円

主要ESGデータ

(環境)指標			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量	スコープ1		千t-CO ₂	連結	84	84	89
	スコープ2		千t-CO ₂	連結	205	211	175
CO ₂ 排出量原単位※1			t-CO ₂ /百万円	連結	0.96	0.85	0.65
エネルギー別管理	電気使用量		千kWh	連結	443,865	445,386	431,449
		一般電力	千kWh	連結	443,761	445,297	431,358
		再生可能エネルギー・自社発電・使用量	千kWh	連結	104	89	91
	再生可能エネルギー売電量		千kWh	連結	3,593	3,245	3,822
廃棄物※2	一般廃棄物		t	連結	—	—	10,734
	産業廃棄物		t	連結	—	—	39,848
水※2	取水		千m ³	連結	—	—	2,314
		上水	千m ³	連結	—	—	1,876
		井戸・地下水	千m ³	連結	—	—	436
		雨水	千m ³	連結	—	—	2
	排水		千m ³	連結	—	—	2,074
その他の排出物	NOx排出量		kg	連結	66,727	63,591	56,829
	PM排出量		kg	連結	1,582	1,455	1,188
	フロン漏洩量		t-CO ₂	連結	4,058	2,366	3,843
グリーンビルディング認証取得			物件数	単体	—	—	3

※1 CO₂排出量原単位=CO₂排出量/営業収益

※2 対象会社(範囲)のカバー率:87.5%

(社会)指標			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度
安全管理	重大運転事故発生件数		件	鉄道	0	0	0
	お客様満足度調査		%	鉄道	90.9	88.9	89.6
	総合満足度で肯定的評価の割合						
労働安全衛生	労働災害発生件数		件	単体	24	23	27
	死亡災害件数		件	単体	0	0	0
従業員	トータルエンゲージメント		—	単体	—	3.50	3.44
	職場の心理的安全性スコア		—	単体	—	3.46	3.47
	新卒女性採用比率(総合職)		%	単体	33.3	33.3	36.8
	女性管理職比率		%	単体	7.7	7.7	9.7
	定年退職再雇用者数		人	単体	240	245	205
	障がい者雇用率		%	※3	2.61	2.74	2.95
	平均勤続年数		年	単体	17.8	17.9	17.8
	平均年間給与		万円	単体	649	710	729
	月当たり平均残業時間		時間	単体	20.6	25.0	27.1
	離職率		%	単体	2.3	2.7	3.0

(社会)指標			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度
従業員	年次有給休暇取得率		%	単体	85.6	86.3	88.4
	育児休業取得者数	男性	人	単体	14	32	85
		女性	人	単体	18	11	13
	育児休業取得率	男性	%	単体	20.9	41.0	114.9
		女性	%	単体	105.9	100.0	92.9
	育児休業平均取得日数	男性	日	単体	36.9	110.8	66.5
	介護休業制度取得者数		人	単体	1	7	7
	安全・安心に関する教育・訓練		時間	単体	—	34.8	36.3
	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	19.4
	定期健康診断受診率		%	単体	100	100	100
	ストレスチェック実施率		%	単体	94.4	93.3	92.5
	メンタル不調による休職者の割合(全従業員に占める割合)		%	単体	0.7	1.4	1.2
	肥満率		%	単体	38.9	38.1	39.4
	喫煙率		%	単体	24.8	25.6	24.3
	運動習慣者率		%	単体	22.9	17.8	22.9
	労働組合に所属している社員の割合		%	単体	91.2	91.1	91.2
その他	寄付額合計		百万円	単体	21	26	51

※3 特例認定を受けたグループ全体の数値

(ガバナンス)指標			単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度
取締役	取締役会開催回数		回	単体	11	12	11
	社外取締役比率		%	単体	33.3	33.3	33.3
	女性取締役比率		%	単体	6.7	6.7	6.7
	取締役会出席率		%	単体	100	97.1	99.4
	社外取締役出席率		%	単体	100	91.7	98.0
	社外取締役監査等委員比率		%	単体	75	75	75
	監査等委員会開催回数		回	単体	16	15	15
執行役員	執行役員数 (取締役兼務者を除く)		人	単体	6	7	7
		女性	人	単体	0	1	1
指名・報酬委員会	指名・報酬委員会委員数		人	単体	4	4	4
		社外	人	単体	2	2	2
企業不祥事・不正	内部通報件数		件	連結	110	129	140
	コンプライアンスに係る研修受講率		%	単体	—	95.4	96.9
	重大な法令違反の発件数		件	連結	0	0	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/>