統合報告書 2025

INTEGRATED REPORT

KEIO
京王グループ

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交通業、不動産業、ホテル業、建設設備業、生活サービス業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、不動産業、ホテル業、建設設備業、生活サービス業といった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

価値創造ストーリー

02 トップメッセージ
06 沿線とともに成長してきた京王グループの歴史
08 事業フィールド
09 事業の全体像
10 事業環境におけるリスクと機会
12 価値創造プロセス
14 京王グループの強みと経営資本
16 サステナビリティ経営の推進
18 京王グループの7つのマテリアリティに紐づくKPI

価値創造の戦略

20 京王グループ中期経営計画「HIRAKU2030」
22 まちづくりと企業価値向上に向けて
28 財務分担役員メッセージ

価値創造の実践

32 交通業
38 不動産業
42 ホテル業
46 建設設備業
47 生活サービス業

価値創造の基盤

48 環境にやさしく
56 活躍する人財
64 ステークホルダーエンゲージメント
66 経営基盤
74 新任社外取締役インタビュー
76 役員紹介

企業データ

78 主要ESGデータ
80 6カ年主要連結財務データ
81 グループ会社一覧／株式情報

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
2024年4月1日～2025年3月31日
一部内容に当該年度以外の情報も含みます。

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス

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。

統合報告書2025の発行について

2023年より開示しております京王グループ統合報告書も3回目の発行となりました。本年は中期経営計画「HIRAKU2030」をスタートし、それに合わせて、非財務KPIの見直しを行ったうえで、これまで不十分だった財務指標との融合を図り、経営戦略とESG等のサステナビリティの結びつきをお伝えできるように構成を見直しています。

さらに、マテリアリティ別に記載していたKPIを、事業セグメント別に財務・非財務情報をセットにして記載し、各セグメントにおける目指す姿を明確にすることで、事業ポートフォリオを理解しやすい構成に変更しております。

また、本年6月の株主総会において、独立社外取締役比率を50%超といたしましたが、新任の社外取締役の方々へのインタビューを実施し、当社グループに対する期待と課題感をお示しいただいております。

今後も引き続きステークホルダーの皆様との対話を通じて、より当社の取り組みをご理解いただけるように努力いたしますとともに、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してまいります。

経営統括本部 経営企画部長
竹内 健

トップメッセージ

沿線と京王グループの未来を切りひらく
−HIRAKU2030−

代表取締役社長
社長執行役員
都村智史

新中期経営計画 -HIRAKU2030-がスタート

このたび京王グループは将来に向けて新たな一歩を踏み出すべく、2025年4月より新しい中期経営計画をスタートさせました。この計画は、京王沿線と京王グループの未来を力強く切りひらくための中長期ビジョンであり、次代に向けての成長と、活気ある地域の実現を目指したものです。

当社グループは2023年度、2024年度と2期連続で過去最高益を達成することができました。これは、コロナ禍という未曽有の危機を乗り越え、社員一丸となって事業運営に邁進してきた成果であり、ひとえに日頃より当社グループをご利用いただいているお客様、事業活動を支えてくださる全てのステークホルダーの皆様のご支援の賜物です。改めて、心より感謝申し上げます。

しかしながら、事業環境は構造的に変化しております。鉄道の輸送需要はコロナ禍以前と比較して、概ね1割が喪失している状態です。また、社会全体の課題である少子高齢化の進展により、人財確保がますます厳しい時代となっております。

このような状況を踏まえ、従来の経営計画とは一線を画し、2030年を見据えた中長期視点での6ヵ年計画を策定致しました。

2030年代に本格化する「新宿エリア」「橋本エリア」などでの大規模まちづくりプロジェクトを万全な体制で迎えるため、そして構造的な変化に晒されている鉄道事業の持続可能性を確かなものにするため、この6年間は極めて重要な挑戦の期間となります。

私たちは目先の変化に一喜一憂するのではなく、2030年代とその先の未来を見据えた成長ストーリーを構築することこそが、現在求められているものと考えました。

京王沿線と京王グループの未来を、私たちの手で「切りひらく」。その強い意志と覚悟を込めて、新中期経営計画を「HIRAKU2030」と名付けました。これから始まる6年間は、文字通り、私たちの未来を懸けた期間となります。

「HIRAKU2030が目指すもの」:4つの重点戦略

「HIRAKU2030」では「国内で最も活気とポテンシャルがあるエリア」の形成と、「日本一安全でサービスの良い持続可能な交通」の実現を目指し、4つの重点施策を掲げております。

1.共創をキーワードとしたまちづくりの推進

新中期経営計画の6年間で、将来へ向けた成長投資に2,400億円を見込んでおりますが、そのうち、約1,200億円を「まちづくり」プロジェクトに投じます。

「日本最大のターミナルである新宿エリア」「多世代共生型の新しいまちづくりを進める調布エリア(京王多摩川)」「リニア新駅開業を契機に先端技術産業の集積を目指す橋本エリア」などの大規模な都市再開発事業を中心に、7つの重点エリアでまちづくりプロジェクトを同時並行的に進め、連続的に密度の濃い魅力的な都市空間を形成してまいります。

キーワードは「共創」です。京王グループの最大のリソースである「ジバン(地盤)=日本有数の肥沃なマーケットである沿線エリア」「カンバン(看板)=長年にわたり鉄道の安全性を追求することで得られた信頼」「カバン(鞄)=良好な財務体質」を最大限に活かすため、地域の様々なプレーヤーに開かれた「プラットフォーム」として機能し、共創を通じた多様な価値・新しい価値の創出に繋げて沿線の魅力を高めていきたいと考えています。そして、成果を測る新たなKPI(重要業績評価指標)

「落とし物クラウドfind」にてDigi田甲子園「内閣総理大臣賞(優勝)」受賞した際の表彰式の様子

トップメッセージ

として、「交流人口(沿線外から沿線への流入数)」、「共創プロジェクト件数」を設定いたしました。沿線外、さらには国外から多くの人々が訪れ、交流し、新たな創造が生まれる。そのような活気あるエリアを、皆様と共に創り上げてまいります。

2.次代へ向けた交通業の変革

交通業の安全性・安定性は京王グループの価値の源泉であり、いかなる時代においてもゆるがせにすることはできません。輸送需要の縮小、人財確保難といった困難な状況を乗り越え、将来にわたって安全な都市交通の持続可能性を高めるため、駅オペレーション、運転業務、そして車両や設備の保守業務に至るまで、あらゆる領域でAIの活用やデジタル化を加速させ、質の向上と生産性の向上の両立を目指します。

具体的には、車両や設備の状態をリアルタイムで監視し、故障の兆候を事前に察知するCBM(状態基準保全)の導入、井の頭線におけるワンマン運転の開始、そして駅務におけるAI案内や、線路等を監視するAIカメラによる輸送障害の未然防止などの施策を推進し、鉄道事業全体で生産性を約1割向上させるという目標を掲げました。

目指すところは単なるコスト削減ではなく、あくまでも安全性とサービスレベルの向上を伴った効率化の推進です。人の手による確認・判断が不可欠な領域は堅持しつつ、デジタル技術が得意な領域は積極的に任せることで、ヒューマンエラーのリスクを低減し、社員がより高度で専門的な業務に集中できる環境を創出する。それにより、生産性を高めながら、安全性をさらに向上させるという好循環を生み出します。この6年間は、日本一安全な鉄道の実現に向けた道筋を確かなものにするための、重要な変革の期間となります。

自動運転設備搭載の運転台を視察

3.資本効率の向上と事業成長

2030年代にピークを迎える大規模投資を伴うまちづくりプロジェクトを完遂し、持続的な成長を成し遂げるためには、強靭な財務体質と収益基盤の構築が不可欠です。新中期経営計画では「資本効率の向上」を経営の最重要課題の一つと位置づけ、事業ポートフォリオの変革に着手いたします。

その柱となるのが、不動産業の収益構造改革です。従来、私たちの不動産業は、オフィスや商業施設、賃貸住宅等を長期保有し、安定的な賃料収入を得る「ストック型」が中心でした。今後はこの安定収益基盤を維持しつつも、より資産効率の高い「フロー型」へと事業の軸足をシフトしてまいります。低効率資産の一部を適切なタイミングで売却して投資資金を回収する一方、沿線内外での分譲マンション事業、不動産ファンドの運営などのフィービジネスに取り組み、資産効率の向上を図りつつ利益成長を達成致します。

さらに、グループ全体の経営管理の高度化を図るため、本年度より事業セグメントの再編を実施いたしました。不動産販売業と並んで成長領域と位置付ける「ホテル業」、そして人流や市況の影響を受けにくく安定収益が見込めるBtoB型の「建設設備業」をそれぞれ独立したセグメントとし、従来の流通業やレジャー・サービス業などは、BtoC事業を担う「生活サービス業」へと集約いたしました。

各事業のミッションが一層明確になるとともに、事業セグメントごとのROA(総資産利益率)を管理し、成長余地の高い事業領域への経営資源配分を加速させてまいります。変動リスクは高いものの高収益が期待できる不動産販売業やホテル業と、景気変動に強く安定した収益を生み出す交通業・建設設備業・生活サービス業。これらのバランスを最適化することで、「成長性」と「安定性」を両立した強靭な事業ポートフォリオを構築してまいります。

4.サステナビリティ:DE&I、ガバナンス改革、環境保全

経営計画を達成するには、それを実行する「人」と「組織」が最も重要です。京王沿線と京王グループの未来を切り拓く原動力は、社員一人ひとりの創意工夫と、失敗を恐れないチャレンジ精神です。そして、全ての価値の源泉であり、いかなる経営環境においても決して揺らいではならない「安全・安心」は、現場で事業に従事する社員の日々の地道な努力の積み重ねによって支えられています。

私たちは、価値創造と安全・安心を支える全ての社員が、その能力を最大限に発揮できるよう、働きがいのある環境整備に全力を尽くします。性別、年齢、国籍、価値観などの多様性を尊重し企業の力に変えるDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進に強くコミットし、誰もが自発的に挑戦できる風通しの良い組織風土を構築してまいります。

同時に、経営の透明性と客観性を高めるガバナンス改革も推し進めます。当社は既に、取締役会において独立社外取締役が過半数を占める体制へと移行いたしました。これは、社内の論理、いわば「京王の論理」だけに固執することなく、社会の第一線で多様な経験を積まれた社外の皆様の知見や視点を経営に取り入れ、取締役会の実効性を高めるための改革です。より多角的で深度ある議論を通じて、最善の経営判断を行ってまいります。

また、公共交通事業を担う社会の一員としてカーボンニュートラルを目指し、まずは2030年度をターゲットに、連結ベースで2019年度比△30%のCO_2排出量削減を引き続き目指します。

新中期経営計画は、こうした非財務指標を目標として明確化しております。企業価値の源泉となる人的資本強化に関する目標値、京王グループの存在価値に関わる「安全・安心」「賑わい」などに関する目標値、環境負荷軽減に向けた目標値など、多岐にわたるKPI(重要業績評価指標)を設定しており、株主・お客様・社員・取引先・社会からの視点に沿ってサステナビリティを高め、多面的に企業価値を向上させてまいります。

バックキャスト思考によるブレイクスルー

「HIRAKU2030」は、2030年度の目標値・目指す姿・ゴールイメージを最初に設定し、そこから現在へと逆算して、達成に必要なステップや行動を計画する手法を取りました。

目の前の課題解決という視点だけでは無く、ビジョンを先に描くことによって、既成概念に縛られない自由でイノベーティブな視点で戦略を構築しようという趣旨です。

大事なのは計画を作ることよりも考え方、つまり「当たり前を問い直して失敗を恐れずトライを繰り返し、未来を切りひらく」という風土を構築すること。バックキャスト思考によってチャレンジを繰り返し、ブレイクスルーを果たしていく。この計画を着実に実行していくことで、住まう方・働く方・訪れる方、全ての人々にとって、より豊かで、より活気にあふれ、より愛される沿線エリアにしていきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

京王グループの価値の源泉である鉄道事業、そして持続可能な地域社会の実現を目指すためのまちづくりは、いずれも未来を創造するという長期的な視座が不可欠です。目先の変化だけにとらわれることなく、常に沿線の未来を想い描き、地域社会にとってのあるべき姿・目指すべき姿を追求しながら日々の事業に取り組んでまいります。

そして、京王グループ理念に謳われている「幸せな暮らしの実現」に向けて、大きな役割を果たしていきたいと考えております。

これからもステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、安全・安心なサービスを提供し続けることで「信頼のトップブランド」を目指してまいります。どうか引き続きご支援のほど、宜しくお願い申し上げます。

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。

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」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。

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、京王ウェルシィステージ、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。

企業価値向上と、持続可能な社会の実現

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。

京王多摩川駅に隣接する社有地を含む約2.8haの敷地において、土地区画整理事業と併せて計3棟の建物を開発します。本開発では、賃貸住宅、分譲住宅、商業店舗、保育園、調布市福祉施設など多様な用途を計画し、「住み継がれる、暮らし継がれる街」を目指して、街に根差し、完成して終わりではなく、10年後20年後それ以降も街の魅力が向上していくようなまちづくりに取り組んでいます。

東京で最初のバス営業

1914年頃の調布駅

1964年の京王百貨店新宿店

1971年の京王プラザホテル

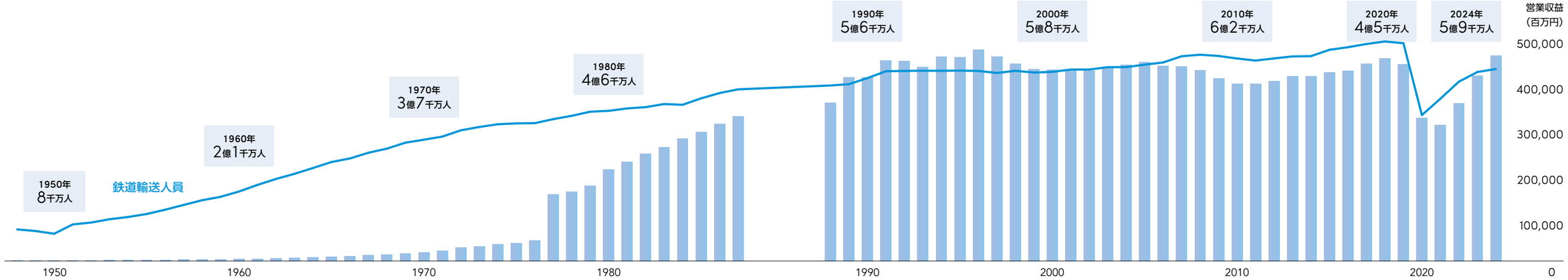
調布駅付近地下化切替工事

スマイラス聖蹟桜ヶ丘
（サービス付き高齢者住宅）

本開発を中心とした京王多摩川エリアの
まちづくりの将来イメージ

- 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
- 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
- 1998 社名を京王電鉄株式会社に変更
- 2012 調布駅付近地下切替工事完了
- 2017 スマイラス聖蹟桜ヶ丘がオープン
- 2022 KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM開始
- 2024 KO52 TAKAOがオープン
- 京王多摩川エリア まちづくり

鉄道輸送人員（年間）と連結営業収益の推移

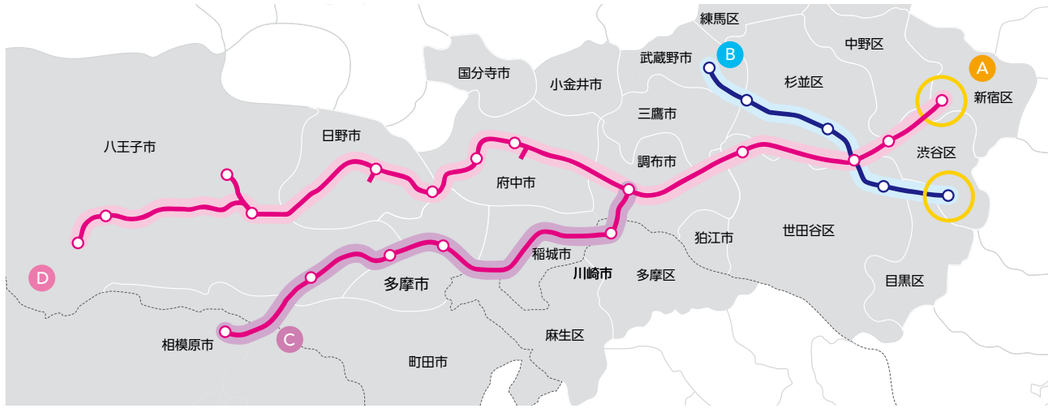


※1977年度より連結決算を適用、2021年度より「収益認識に関する会計基準」等を適用しています。

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、世界屈指の登山者数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

©2025 SANRIO CO., LTD.
APPROVAL No.P1706031

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

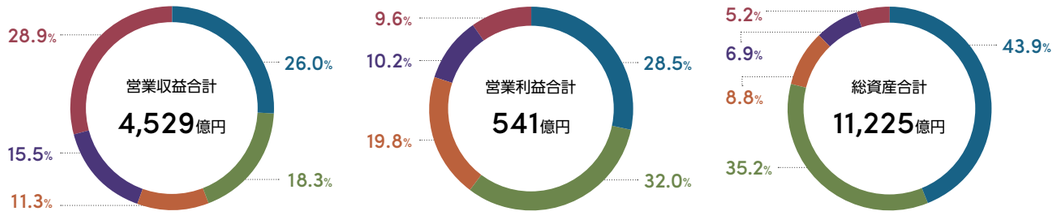
沿線データ

沿線人口	新宿駅の平均乗降人員	沿線事業所数	沿線の大学数(大学・短期大学)	共創プロジェクト件数	明治の森高尾国定公園年間利用者数
約330万人※1※2	約67万人／日※2	約179,000社※3	約75キャンパス※4	92件	約155万人※5

※1 大都市交通センサスをもとに当社集計
※2 2024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 2025年 京王エージェンシー調べ
※5 2023年の年間利用者数を記載
出典:「自然公園等利用者数調(令和5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2024年度実績、2025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



■交通業 ■不動産業 ■ホテル業 ■建設設備業 ■生活サービス業

交通業

- 鉄道事業
- バス事業
- タクシー業

営業キロ数(鉄道) 84.7km
駅数(鉄道) 69駅
輸送人員(鉄道) 593百万人
輸送人員(バス)※1 115百万人

不動産業

- 不動産賃貸業
- 不動産販売業

不動産賃貸業 賃貸面積(京王電鉄持分) 49.5万m²
不動産販売業 売上高 476億円
販売戸数 251戸
販売棟数 14棟

ホテル業

ホテル店舗数 25店舗
ホテル客室数 5,934室※2

建設設備業

- ビル総合管理業
- 車両整備業
- 建築・土木業

ビル総合管理業 売上高 290億円
建築・土木業 売上高 394億円

生活サービス業

- 百貨店業
- ストア業
- その他

百貨店業 売上高※3 889億円
スーパーマーケット店舗数 27店舗※2
京王パスポートカード会員数 179万人
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 2025年8月時点
※3 「収益認識に関する会計基準」等適用前

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 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。

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 / 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

P18.19参照

外部環境

- 人口動態の変化
- 感染症拡大による人流、インバウンドの変動
- ライフスタイルの変化
- 安全へのさらなる関心
- デジタルテクノロジーの進展
- 脱炭素社会への移行

リスク・機会

リスク

- 既存ビジネスモデルの陳腐化
- 感染症拡大に伴う経済活動縮小
- 人口減少による人財確保の難化
- 自然災害の頻発化・激甚化
- 物価・為替の急激な変動
- 新宿再開発等の大規模投資の輻輳

機会

- 新たなサービスへの需要の出現
- 良好な職場環境整備での人財確保
- 交通インフラの社会的価値向上
- 新宿等の再開発進展での商機拡大

P10、11参照

価値創造に投入する資本

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

財務資本

- 長年にわたり強みとしてきた強固な財務基盤

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

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

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

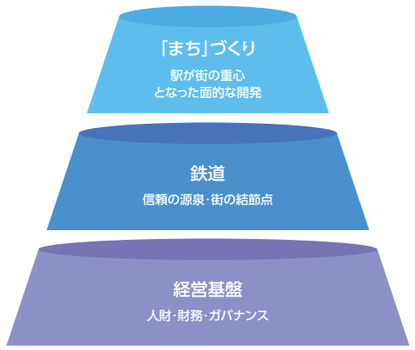
自然資本

- 多様な自然に溢れる沿線環境

P15参照

ビジネスモデル

鉄道をはじめとするモビリティを基軸に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



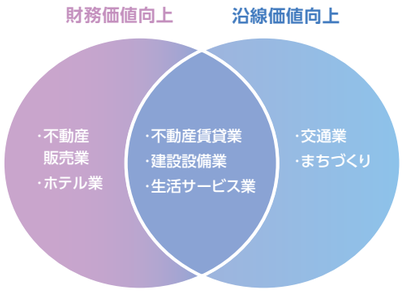
× 共創

地域

外部パートナー

安全・安心による信頼を土台とした沿線拠点の価値創造それらを支える経営・事業基盤の強化

グループ全体としての主な事業活動



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。

01 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

02 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

03 長期視点のまちづくり（ビジネスモデル）

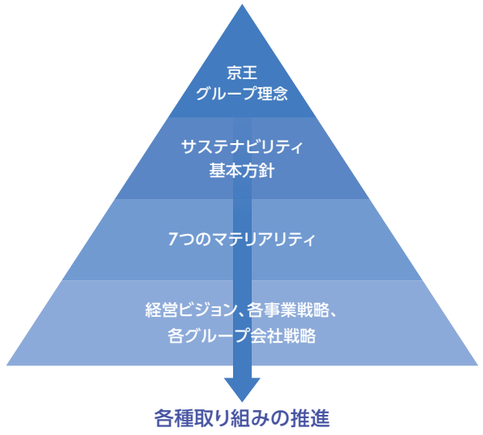
- まちづくり（ハード・ソフト）に加え、移動需要創出や生活サービスを提供
- 財務を含む強固な経営基盤に基づき、地域への安定的な交通サービスの提供
- 街の重心としてあり続ける駅という場

経営資本	資本拡大に向けた取り組みや指標	2024年度実績
社会・関係資本	• 京王パスポートカード 会員数 >うち京王パスポートカードデジタル会員数 • 鉄道定期券 ユーザー数 • 京王アプリ MAU数 • 京王NEOBANK 口座数 • 共創プロジェクト件数 • お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合（鉄道）	• 179万人 >うち11万人 • 約90万人 • 25万 • 8,543口座 • 92件 • 87.1%
財務資本	• ネット有利子負債／EBITDA倍率 • 信用格付 ※日本格付研究所（JCR）による長期発行体格付	• 4.6倍 • AA
人的資本	• 従業員数（連結） • 「ユニバーサルマナー検定」の資格取得の推進（鉄道） • ジョブジョイン制度 • 社内インターン制度 • 社員起点オープンイノベーションプログラム「My turn」提案件数 • トータルエンゲージメント（5点満点中）	• 12,837人 • 2名（2部署開催） • 94名 • 255件 • 3.54
製造資本	• ROA • 鉄道事業における生産性（37ページ参照） • 各事業のアセット（9ページ参照）	• 4.8% • 1.00
知的資本	• 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	• カーボンニュートラルの実現　連結CO_2排出量 • 資源循環の推進 • 生物多様性の確保	• 2019年度比 △17.2%

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。

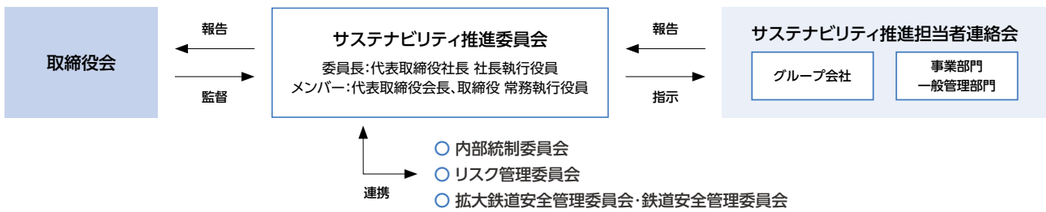


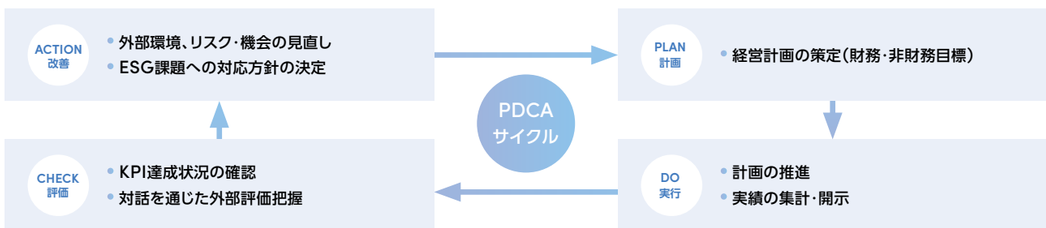
サステナビリティ推進体制

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、指標と目標の策定・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サステナビリティ推進担当者連絡会にてグループ会社・各部門と連携しながら対応しています。

また、ESG・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し、監督を受けることとしています。特に鉄道事業の安全に関するリスクについては、「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。

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(2024年度)

- 非財務KPI振り返りと、次期中期経営計画に向けた非財務KPIの議論
- 人権に関する取組みと今後の流れ
- サステナビリティに関するグループ共有の場の設定
- 統合報告書発行と2023年度非財務KPI実績について
- 次期中期経営計画に向けた非財務KPIの見直しについて
- 環境に関する外部動向とCO_2削減量見通しについて

その他グループ内浸透活動

	社内浸透活動の実施テーマ
サステナビリティ推進担当者連絡会	• 人権教育資料の提供 ～人権尊重の取り組み 各業界における事例紹介～ • DE&I推進に向けた教育啓発ツールの紹介およびエンゲージメント調査に関する情報提供 • 「京王グループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」の制定について
研修・教育	• 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) • 統合報告書解説セミナー
メールマガジン	• サステナビリティトピックス配信

マテリアリティ特定プロセス

①検討すべき社会課題の整理 → ②重要度の評価 → ③マテリアリティの特定

STEP1

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のインパクトレ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。

STEP2

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。

STEP3

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。

マテリアリティ	主な社会課題
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
「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
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

マテリアリティ	主な社会課題
デジタル社会への対応	• 急速な社会全体のデジタル化 • 労働人口減少の対策としてのデジタル化
活躍する人財	• 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
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
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

京王グループの7つのマテリアリティに紐づくKPI

赤字：2025年度に追加・変更した指標
青字：モニタリング指標

マテリアリティ	目指す姿	指標		2024年度実績※	2025年度・長期目標	指標の選択理由
安全・安心	・日本一安全で、快適なサービスの実現（鉄道）	・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） ▶ホームドア設置率 ・鉄道部門外社員向け安全啓発研修（単体）		・0件 ・87.1% ▶17% ・—	・0件 ・モニタリング ▶29%　2030年代前半までに100%実施 ・100%実施	・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。長期的かつ安全への直接的な寄与を毎年の進捗状況で示せる指標として、ホームドア設置率を追加しています。 ・安全を土台として、輸送サービス全体が快適である事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。 ・従来から実施している鉄道部門員への教育に加え、鉄道部門以外の社員にも人財戦略で掲げる安全・安心マインドを醸成していく事が、企業価値向上につながるとし、その徹底を目標化しています。
「まち」との共生・発展	・お客様が足を運びたくなる沿線拠点 ・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	・鉄道輸送人員 ・交流人口 ▶移動需要創出数 （主な構成要素は24ページ参照） ・共創プロジェクト件数		・593百万人 ・約1,160万人 ▶— ・92件	・モニタリング ・モニタリング ▶新たに+約100万人創出 2030年度までに新たに+約350万人創出 ・年間100件以上着手案件がある状態	・「お客様が足を運びたくなる沿線」、「多世代交流・共生」といった目指す姿の一端を映し出す指標として、「鉄道輸送人員」「交流人口」をモニタリング指標としています。 ・それらに寄与する京王グループの取り組みを示す指標として「移動需要創出数」を設定しています。 ・外部企業等との連携・共創をはかりながら持続的な成長と新たな価値創出に取り組む指標として「共創プロジェクト件数」を設定しています。
幸せな暮らし	・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	・お客様とのデジタル接点 （主な構成要素は27ページ参照）		・34.2万人	・58.8万人／2030年度：約100万人	・京王グループのお客様とのデジタル接点を拡大していく事が事業機会増加だけではなく、幸せな暮らしにつながるという考えから指標を設定しています。
デジタル社会への対応	・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財が、お客様やパートナーと共に成長し続け、労働人口が減少していく中でも、安全の質をはじめとするサービスの質を担保するための業務変革を推進していく	・鉄道事業における生産性		・1.00	・2030年度：2024年度比1.09倍	・安全性を担保のうえ、よりよいサービスを追求し持続可能な交通を目指すべく、DXを通じたオペレーションの業務改革と生産性向上の進捗をはかる指標として「鉄道事業における生産性」を設定しています。
活躍する人財	・「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	・女性管理職比率（連結） ・男女の管理職比率の差異（単体／連結） ・男女別育児休業取得率（連結） ・年次有給休暇取得率（連結） ・エンゲージメント調査実施率（連結） ・トータルエンゲージメントスコア（単体） ・職場の心理的安全性スコア（単体） ・キャリアアップ制度への参画や新規事業創出等の挑戦を自発的に行う社員割合（単体）		・10.7% ・単体 95.2%　連結 45.5% ・女性 106.0%　男性84.5% ・77.2% ・41.5% ・3.54 ・3.51 ・8.6%	・2030年度：15%　2050年度：30% ・2030年度：単体：100%　連結：70% ・女性：100%　男性：100% ・前年度水準以上 ・100% ・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 ・2030年度：15%	・人財戦略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。 ・マテリアリティとして掲げている『安全・安心』や『「まち」との共生・発展』『幸せな暮らし』を商品・サービスとして提供するためには、社員一人ひとりの高いエンゲージメントが必要であるとの考えから、グループ全体でエンゲージメント調査を実施してまいります。
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う	・CO_2排出量（Scope1、2）（連結、鉄道）		・（連結）2019年度比△17.2% ・（鉄道）2013年度比△25.4%	・2030年度 （連結）2019年度比△30% （鉄道）2013年度比△46% ・2050年度：実質ゼロ	・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。
経営基盤	・「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	・コンプライアンスに係る研修受講率（連結） ・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）		・98.9%（単体） ・0件 ・5人／15人 ・1人	・100% ・0件 ・2030年度：50% ・2030年度：30%	・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。

※2025年度に追加・変更したKPIの実績は参考値

京王グループ中期経営計画「HIRAKU2030」(2025年度～2030年度)

新宿をはじめとした大規模投資の本格化を2030年代に控え、2030年度が重要な節目となります。

今回中期経営計画の期間を2025年度～2030年度の6年間で設定し、当社の長期的に目指す姿「国内で最も活気とポテンシャルがあるエリア」「日本一安全でサービスの良い持続可能な交通」の実現に向けた盤石な体制づくりに腰を据えて取り組んでまいります。

ハード/ソフト一体での「まちづくり」の推進

- 駅を核とした沿線の大規模開発の推進
- 新しい移動需要の創出
- 共創やオープンイノベーションも活用したにぎわいづくり

新たな時代に向けた交通の創造

- 安全・安定性の維持・向上
- DXを通じたオペレーションの業務改革、生産性向上
- サービスの向上と収益力の強化

事業成長と財務課題解決の両立

- 不動産業、ホテル業の強化
- 建設設備業、生活サービス業の外部環境変化への対応
- 外部パートナーとの価値創出
- 事業別ROA管理の実行、資本コストの低減

サステナビリティ経営の推進

- 企業価値向上ストーリーにつながるKPIの設定
- コーポレート・ガバナンス改革
- 人財戦略の推進
- 環境負荷軽減への対応

財務目標

投資計画(中計6カ年累計)

成長投資(まちづくり・ホテル)	2,400億円
既存更新投資	2,700億円
販売業投資	6,300億円

利益目標(2024年度 → 2030年度)

営業収益	4,529億円 → 5,810億円
営業利益	541億円 → 620億円
EBITDA	869億円 → 1,061億円

資産・資本効率性向上(2024年度 → 2030年度)

連結経常利益ROA	4.8% → 4.5%以上
連結ROE	10.6% → 9.0%以上

財務健全性の維持(2024年度 → 2030年度)

D/Eレシオ	1.1倍 → 1.1倍
ネット有利子負債/EBITDA倍率	4.6倍 → 4倍台

株主還元

- 中計6カ年累計で総還元性向50%を目安
- 安定的な配当と機動的な自己株式取得

新たな時代に向けた交通の創造

安全・安定性の維持・向上

- **ホームドア整備・段差隙間対策**

井の頭線は2020年代中頃(～2027年度)、京王線は2030年代前半にホームドアの全駅整備完了を目指しています。
これにより、お客様の転落等の事故防止および輸送障害の削減を図り、お客様の安全性と列車運行の安定性の飛躍的向上を実現していきます。

2025年度に整備を予定している駅

井の頭線	駒場東大前、池ノ上、東松原、永福町、浜田山、高井戸、富士見ヶ丘
京王線	京王多摩川

目標 ホームドア設置率

2024年度実績	2025年度	2030年代前半
17%	29%	100%

DXを通じたオペレーションの業務改革、生産性向上

- **自動運転(ワンマン運転)の実施**

井の頭線での2020年代のワンマン運転開始を目指し、2025年3月から回送列車において実証試験を開始しています。

自動運転設備の活用により、要員のスリム化などコスト構造の改善を推進し、生産性向上を図ります。

この取り組みを通じて、鉄道輸送の安全およびサービスレベルを確保するとともに、将来予測される生産年齢人口減少などの事業環境変化に対応し、持続可能な鉄道事業を目指します。

目標 自動化レベル

GoA※(自動化レベル)	乗務員	
GoA0 目視運転	2名	
GoA1 非自動運転		現在
GoA2 半自動運転	1名	目標

※GoA(Grades of Automation):
UITP(国際公共交通連合)による鉄道の自動運転レベルを定める基準

ハード/ソフト一体での「まちづくり」の推進

多摩・八王子エリア

聖蹟桜ヶ丘

- かわまちづくりを通じたエリア全体の価値向上
- 住宅開発により生産年齢人口の流入を促進

多摩センター

- 旧京王プラザホテル多摩建替計画

高尾エリア

- 地域連携・プレイヤー発掘・話題創出
- 同業他社・外部企業との連携を加速させる

橋本エリア

橋本駅周辺開発

- リニア中央新幹線の開通を見据え、まちづくりのグランドデザインについて関係者と策定を進める

調布エリア

京王多摩川開発プロジェクト

- 「住み継がれる、暮らし継がれる街」を目指して、街に根差し、10年後20年後それ以降も街の魅力が向上していくようなまちづくりに取り組む

スポーツ・eスポーツによる移動需要の創出

- バスケ、サッカー、ラグビーなどとの連携拡大やeスポーツ大会誘致などにより、沿線の価値創造・移動需要の創出を目指す

- 武蔵野の森総合スポーツプラザ
  ネーミングライツ取得
  名称:京王アリーナ TOKYO
  契約期間:2025年5月～2028年3月

新宿エリア

- 新宿グランドターミナル形成に向けた開発プロジェクトの推進
- 将来的に新宿三丁目エリアでも再開発を検討

世田谷エリア

笹塚以西連続立体交差事業

- 連続立体交差事業により生まれる高架下空間を活用した地域連携・交流人口増加に向けた取り組みの検討

下北沢エリア

- 地域やスタートアップ企業等外部パートナーとの共創

まちづくりと企業価値向上に向けて

沿線拠点のまちづくり

京王グループでは、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・発展の実現に向けた取り組みを推進していきます。

新宿エリア

新宿駅西南口地区開発計画については、北街区は地上19階、地下3階建て、南街区は地上37階、地下6階建ての複合ビルを予定しています。なお、南街区の高層階には、国際水準のラグジュアリーホテルの整備を検討しています。

また、京王線新宿駅改良工事にも着手しており、線路の延伸とともにホームを北側に移動し、端部に改札を新設することにより、乗り換え時間の短縮を目指す等、利便性向上に向け取り組んでいます。

当社にとって最重要拠点である新宿エリアにおいて、「新宿グランドターミナル」の実現に向け、本計画を推進してまいります。

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、土地区画整理事業と併せて計3棟の建物を中心にハード・ソフト一体となった開発を行います。

ハード面では、賃貸住宅、分譲住宅、商業店舗、保育園、調布市福祉施設など多様な用途の計3棟の建物を計画しているほか、住まい手のみならず地域の方々も立ち寄れる、"よりどころ"となる空間づくりを目指していきます。またバリアフリー機能の強化などの駅改良工事も併せて実施します。

ソフト面では、まちづくりの一環として隣接する高架下を暫定的に活用し、開発段階から地域の皆さまに気軽に足を運んでいただけるような様々なイベントを外部パートナーと連携して企画・開催していく予定です。「住み継がれる、暮らし継がれる街」を目指し、地域に根差した活動を通して、長期にわたり価値が向上していくようなまちづくりを進めてまいります。

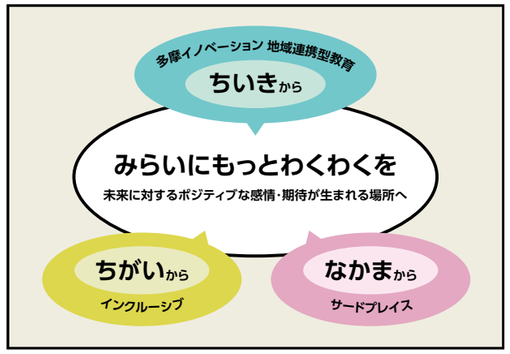
橋本エリア

リニア中央新幹線の開通を見据え、相模原市の策定したまちづくりガイドラインで掲げる、駅とまちが融合した「駅まち一体のまちづくり」の実現に向けた検討を進めています。駅、交通広場等の交通結節機能と周辺街区を一体的に捉え、導入機能や規模、配置等、駅移設に向けた関係者との協議を行っています。併せて、将来の賑わい創出に向け、産学官連携の実証実験や地域共創、オープンイノベーション等により、魅力的なまちづくりの実現に向け検討を推進します。

高尾エリア

高尾エリアにおいては、沿線随一の観光資源として、「ホテル」「飲食」「アクティビティの拠点」となる体験型ホテル「タカオネ」や京王高尾山温泉／極楽湯、高尾山口駅前広場、個商いが地域と出会うビル「KO52 TAKAO」などのアセットを活用し、登山前後のプラスワンの楽しみや新たなパートナーの発掘・地域連携強化に取り組み、観光だけでなく、「住む・働く」といった生活の場としての要素にも磨きをかけ、自然共生型のまちづくりを目指しています。

また、青少年向けの社会教育施設「高尾の森わくわくビレッジ」の運営については、2024年度に実施された東京都の入札に参加し、2025年4月から10年間の運営権を獲得しました。地域や沿線企業・大学などとの連携を通して、将来を担う子ども・若者が未来にわくわくする仕組みの構築と実践を目指しています。



高尾の森わくわくビレッジコンセプト

世田谷エリア

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。引き続き、用地取得を進めるとともに、全8工区にて高架橋構築など鉄道工事を進めます。

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とともに、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。

多摩・八王子エリア

当社が事務局を担う一般社団法人聖蹟桜ヶ丘エリアマネジメントが運営管理を行う多摩川河川敷芝生広場「せいせきカワマチ」では、活用実績が年間200件超にのぼり、年間約1.5万人の方に利用頂いています。こうした官民連携の取組みが、他の模範となる先進的な取組みとして評価され、国土交通大臣より令和6年度『かわまち大賞』を受賞しました。東京都内では2例目の受賞となります。

今後も「川のある豊かな日常」づくりを自治体や地域と連携のうえ進め、来街増・認知向上により地域の活性化を図ってまいります。

せいせきカワマチ
Seiseki Kawamachi

下北沢エリア

開業4年目を迎えた下北沢駅高架下施設「ミカン下北」では「ようこそ。遊ぶと働くの未完地帯へ。」をコンセプトに、下北沢に「働く」というエッセンスを加え、多様な人々がジャンルを超えた混ざり合う街を目指して、開業時より地域パートナーの「やってみたい」を誘発する「下北妄想会議」や「studioYET」などのコミュニティプログラムの運営を実施している他、2023年には地域やスタートアップ企業等外部パートナーとの共創により地域課題を解決するエリア起点のオープンイノベーションプログラム「ROOOT」を実施しました。また、当社は下北沢駅周辺のまちづくりに取り組む「下北沢エリアマネジメント協議会」へ参画しています。

まちづくりと企業価値向上に向けて

新しい移動需要の創出

KPI　移動需要創出数

2025年度目標	2030年度目標
新たに+約100万人	新たに+約350万人

沿線における住宅供給、エリアごとの賑わい創出

沿線でのまちづくりと一体となった分譲マンション事業の推進とともに、エリアごとに賑わいを創出する施策を推進します。

2023年に組成した一般社団法人聖蹟桜ヶ丘エリアマネジメントにおいては、「聖蹟桜ヶ丘かわまちづくり計画」により整備された多摩川河川敷芝生広場「せいせきカワマチ」の運営管理や街なか回遊施策を行い、街の賑わいづくりに取り組んでいます。

スポーツを通じた地域活性化

沿線で開催されるバスケットボール「女子日本リーグ(Wリーグ)プレーオフ」や中学・高校年代の全国大会への協賛を行ったほか、ラグビーにおいて府中市に本拠地を置く2チームのホームゲームに協賛し、スポーツとの連携による移動需要の創出とともに、活性化や青少年の教育貢献を目指し、グループや地域関係者と協力して取り組んでいます。

また、JリーグのFC東京と2023シーズンより包括連携協定を締結し、連携施策を実施してきたことに加え、2025シーズンからは新たにユニフォームパートナー契約を締結したほか、調布市にある武蔵野の森総合スポーツプラザについてネーミングライツを取得し「京王アリーナTOKYO」として新たにスタートするなど、スポーツを通じた中長期的な沿線価値向上、魅力的なまちづくりを推進していきます。

©FC TOKYO

eスポーツを地域と共に盛り上げる

若年層を中心に人気の高まっているeスポーツに関して、大会の沿線への誘致と関連イベントの開催、新宿でのファン交流拠点KEIO eSTATIONの開業などの取り組みを進めています。また、eスポーツやゲームを活用した教育(エデュテイメント)にも注力し、未来の沿線を支える人材育成を進めています。

eスポーツを通じて、選手・ファンの「好き」を応援することで、沿線内外からの移動需要や街の賑わいを創出しています。

共創プロジェクト

KPI　共創プロジェクト件数　外部企業等との連携・共創をはかりながら持続的な成長と新たな価値創出に取り組む指標として「共創プロジェクト件数」を設定しています。

2024年度実績	2025年度目標
92件	年間100件以上着手案件がある状態

京王オープンイノベーションプログラム

様々なプレイヤーとの共創を通じて、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。

KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM

エリア起点「ROOOT」

まちづくり・エリア活性化を目的に、エリア起点の共創プログラム「ROOOT(ルート)」を2023年に下北沢で開始、他エリアで多面的に展開しています。橋本エリアでは今後の本格展開に向けた土台作りとして神奈川県のプログラム「BAK」に参画、多様なプレイヤーとの共創創出を目指します。

事業部起点「JISOU」

事業ポートフォリオ拡充を目的に、事業部門による共創の「自走」を目指すプログラム「JISOU」を2024年度開始。事業部門の課題を公表し、外部企業から共創提案を常時募集しております。ホテル部門やレストラン京王をはじめ課題解決につながる提案を採択し共創を創出しております。

社員起点「My turn」

社員のやりたいことを起点に共創による事業創出を目指し2024年度開始しました。鉄道現業職場を含む社員から255件の提案を集め、複数回の社内審査を通過した6件が共創パートナーと実証実験を実施しております。2025年度末に事業化案件の最終決定を予定しております。

採択例:落とし物クラウドfind

お客様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における業務軽減を目的として、AIによる画像を活用して自動照合を行う「落とし物クラウドfind」を「KEIO OPEN INNOVATION PROGRAM」に採択し、初の導入企業として実証実験段階からfind社ともに改良を重ねてきました。導入により、お問い合わせに対する返却率は導入前の約3倍に向上し、お忘れ物取扱所への電話によるお問い合わせも導入後約3割減少しております。当社への導入を契機に、各鉄道事業者や商業施設など他企業へも拡大しており、2025年3月には「第4回Digi田(デジでん)甲子園」にて優勝にあたる内閣総理大臣賞を受賞しました。

スタートアップ企業・VC出資、CVC設立

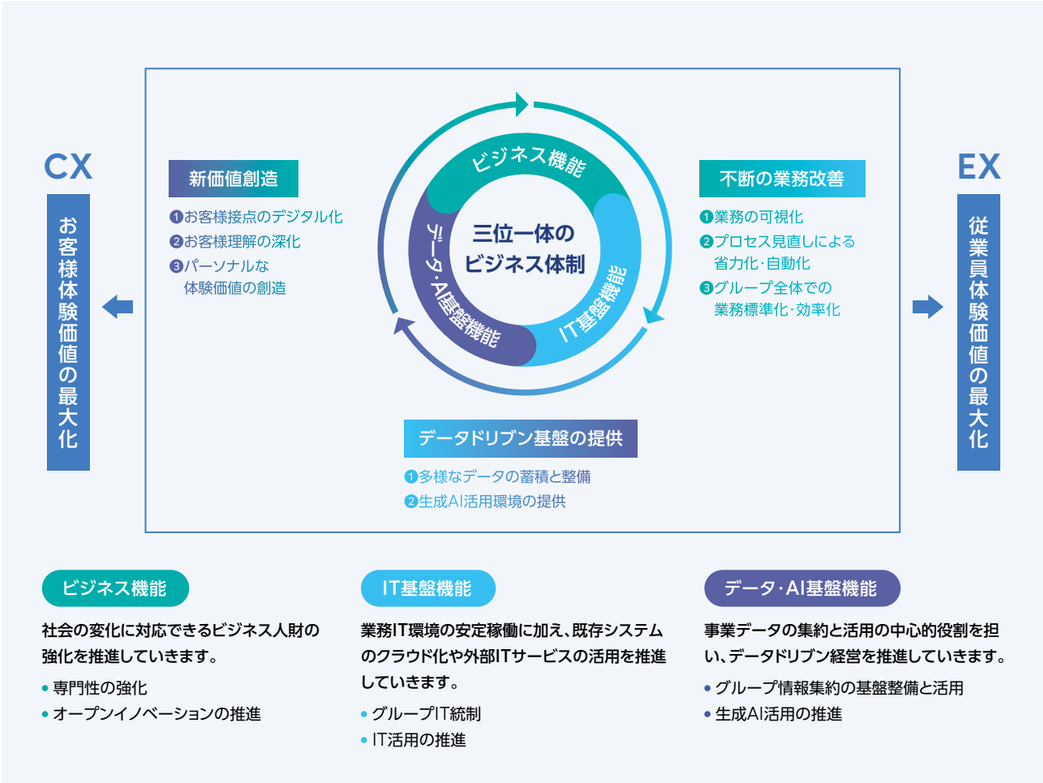
スタートアップ企業やVC(ベンチャーキャピタル)への出資を通じた事業連携の拡大や共創案件の創出に取り組みます。

共創のさらなる推進や事業ポートフォリオの拡充、財務リターンの獲得に向け、CVC(コーポレートベンチャーキャピタル)設立を検討しております。

まちづくりと企業価値向上に向けて

DXの推進

デジタルサービスを活用した体験価値の向上は、沿線を未来につなぐ新たな鍵となってきます。そのために、お客様の移動・購買情報から多様化するライフスタイルの理解を深め、パーソナルなデジタル体験価値の創造を目指します。また、持続的な企業活動には、DXによる継続的な業務改善で実現する生産性の飛躍的向上も必要です。その実現のために、「ビジネス」「IT」「データ・AI」の基盤整備に取り組み、三位一体のビジネス体制でのスピーディーな意思決定で、お客様体験価値(CX)と従業員体験価値(EX)の両方を向上させていきます。



従業員体験価値(EX)の最大化

当社では生産性を向上させ、労働力人口が減少していく中でも事業継続性を確保すべく、駅係員や乗務員向けに現場間での迅速な情報共有や映像配信が可能なライブコミュニケーションプラットフォーム「Buddycom」を導入しています。さらに「Buddycom」内にグループ向けAIサービス「KEIO AI-Hub」との専用チャンネルを設け、利用者がアプリに話しかけるとAIがマニュアルデータを参照し、適切な回答を提供する業務サポート機能を開発中です。システムを利用することで、緊急時に参照すべきデータからAIが最適な回答を自動的に行うため、業務効率化や安全性向上に大きく貢献します。

※KPIとしての生産性指標については37ページをご参照ください。

KPI お客様とのデジタル接点

主な構成要素	2024年度実績	2030年度目標
京王トレインポイント会員数、 京王パスポートカードデジタル会員数、 京王NEOBANK口座保有者数などの合計数	34.2万人	合計 約100万人

「京王トレインポイント」を活用した移動需要の創出

乗車ポイントサービス「京王トレインポイント」は、会員登録したPASMOで当社線をご乗車いただくと、乗車区間や回数に関係なく1回の乗車ごとに運賃の5%分のポイントが貯まるサービスです。本サービス導入により、会員の鉄道利用の回数が約10%増加しました。今後も更なる移動需要創出に向けて、サービスの拡充を積極的に行ってまいります。

京王NEOBANKと京王トレインポイントとの連携

京王NEOBANKは、銀行サービスのご利用、住宅ローンの借入等により、京王グループ店舗などで使える京王ポイントが貯まる(京王パスポートカード会員を対象)ネット銀行サービスです。

2024年4月からは京王トレインポイントともポイント連携をしており、若年層・子育て世代をターゲットに、金融サービスと京王ポイント、京王トレインポイントとの連携を強化し、サービス充実と長期的な顧客接点の構築を推進してまいります。

京王アプリにおけるデジタルサービスの提供

京王アプリでは「京王ライナー予約」や「京王ポイントデジタルカード」などの移動や暮らしに関する様々なコンテンツのほか、「京王トレインポイント」や「京王NEOBANK」とのポイント連携も開始し、一つのアプリで様々な京王グループのwebサービスがご利用いただけます。

財務分担役員メッセージ

事業別ROA管理の導入やキャッシュアロケーションを踏まえた株主還元の強化により資産・資本効率性を向上させ、「事業成長と財務課題解決の両立」を実現いたします。

取締役 常務執行役員
山岸 真也

2024年度実績

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」の最終年度である2024年度は、「2030年代を見据えた事業変革の完遂」に注力し、あらゆる事業における収益性や資産効率性の向上、新規利益創出を果たすための事業構造の変革に取り組んでまいりました。

業績につきましては、不動産販売業の業容拡大や、ホテル業における高単価販売、2023年10月の鉄道運賃改定効果の通期寄与などにより、対前年で増収増益となり、営業利益は541億円、純利益は428億円といずれも過去最高益となりました。

中期経営計画目標

当社グループは、2030年代に新宿駅西南口地区開発計画などの大規模投資が本格化してまいります。その入り口となる2030年度を重要な節目と位置づけ、2025年度から2030年度までの6年間を将来に向けて経営基盤を強化する期間として、新たな「京王グループ中期経営計画(2025年度～2030年度)」を策定いたしました。

今回中計では、キャッシュアロケーションを重視し、成長投資や安全性向上等に必要な投資資金を確保しつつ、積極的に株主還元を行い6年間累計で総還元性向50%を目標としております。また、「事業成長と財務課題解決の両立」を主要テーマの一つとして掲げております。この実現に向けて、事業別ROA管理の実行を通じて生産性と資産効率の向上に取り組むとともに、各事業の戦略に沿った持続的な利益成長を実現してまいります。

あわせて、政策保有株式の縮減(2030年度で純資産対比10%以内)や低収益資産の売却によるROA向上を目指します。

最終年度となる2030年度の主な財務目標は、営業収益5,810億円、営業利益620億円、連結ROE9%以上を掲げております。

2025年度の業績予想につきましては、引き続き不動産販売業とホテル業の業績牽引などにより、営業収益は5,020億円(対前年+490億円)を計画、鉄道事業の修繕費および減価償却費の増加や、ホテル業における人件費や客室改装に伴う費用の増加などを見込み、営業利益は500億円(対前年△41億円)を計画しております。

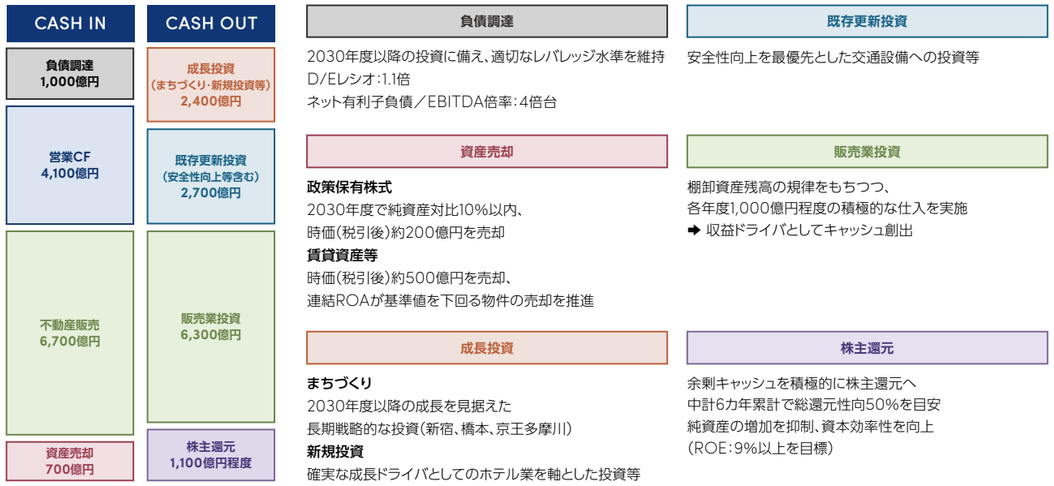
経営目標値

(単位:億円)

	2024年度 実績	2025年度 中期計画	2026年度 中期計画	2027年度 中期計画	2030年度 中期計画
営業利益	541	500	440	520	620
EBITDA	869	850	824	939	1,061
ネット有利子負債／EBITDA倍率	4.6倍	4.6倍	5.4倍	5.2倍	4倍台
D/Eレシオ	1.1倍	1.0倍	1.1倍	1.1倍	1.1倍
連結経常利益ROA	4.8%	4.3%	3.6%	4.0%	4.5%以上
連結ROE	10.6%	9.7%	6.8%	8.0%	9.0%以上

キャッシュアロケーションの考え方

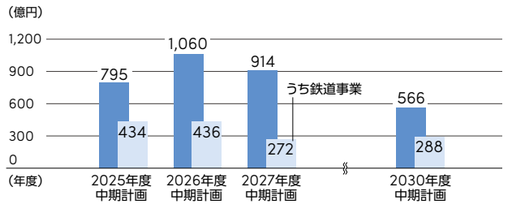
資産・資本効率性向上のため、生産性向上や不動産販売業の強化、資産売却によりキャッシュを創出してまいります。また、長期の視点に立った成長投資や安全性向上等に必要な投資資金を確保しつつ、株主還元に積極的に充当していきたいと考えております。



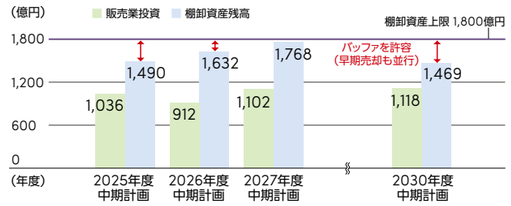
投資計画

今回中計における投資計画は、6カ年累計で成長投資で2,400億円、既存更新投資で2,700億円を計画しております。既存更新投資のうち鉄道事業投資については、今回中計期間は年間平均約360億円とし、前回中計期間の年間平均約220億円から大幅な増加を計画しております。販売業投資につきましては、6,300億円の投資を計画し、棚卸資産残高の上限を1,800億円に設定しつつ、機動的な仕入れを継続してまいります。

設備投資



販売用不動産

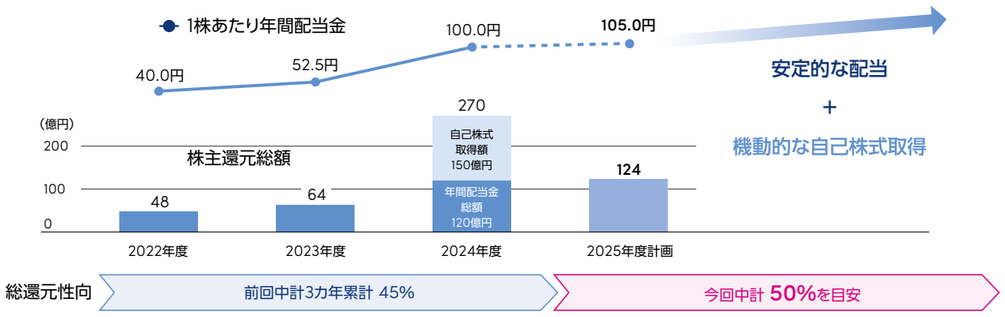


財務分担役員メッセージ

株主還元方針

2024年度の年間配当金は1株につき100円といたしました。また、株主還元強化の一環として、150億円の自己株式の市場買い付けを実施いたしました。2025年度の年間配当金は5円増配の105円を予定しております。

今回中計期間においては9.0%以上のROE水準を目指し、株主還元の強化によって純資産を抑制、資本効率性を向上させてまいります。キャッシュアロケーションを踏まえ、2025年度～2030年度の6ヵ年累計で、総還元性向50%を目安とした安定的な配当と機動的な自己株式取得により、株主の皆様へ積極的に利益還元を図ってまいります。



事業推進の考え方および事業別ROA管理の実行

各事業の方針に沿った管理を明確にするため2025年度よりセグメント区分を変更しました。

変更後のセグメント区分に基づいた事業推進の考え方につきまして、交通業と不動産賃貸業においては、戦略的な長期成長のため、今回中計期間は投資先行フェーズとして減益を計画しておりますが、生産性向上や資産効率性向上に注力してまいります。

事業推進の考え方		投資額（6ヵ年累計）	営業利益成長		ROA目標※
戦略的な長期成長 FY2030	交通業 不動産賃貸業 ・2030年代に繋がるまちづくりの推進 ・本中計期間は投資先行フェーズ ・生産性向上と資産効率性を追求 ・移動需要の創出に注力	交通業 2,558億	FY2024	156億	3.3%
			FY2030	149億	2.5%以上
		不動産業 1,259億	FY2024	176億	4.6%
			FY2030	208億	5.0%以上
確実な利益成長 FY2030	不動産販売業 ホテル業 ・足元の事業環境で確実に利益成長 ・第3の事業としてホテル投資を加速	不動産販売業（棚卸 6,300億）	FY2024	63億	4.8%
			FY2030	116億	7.5%以上
		ホテル業 844億	FY2024	108億	11.5%
			FY2030	127億	9.0%以上
安定収益 FY2030	建設設備業 ・安定収益の拡大を継続	建設設備業 229億	FY2024	56億	7.5%
			FY2030	73億	8.0%以上
	生活サービス業 ・顧客需要を見極めつつ選択を推進	生活サービス業 208億	FY2024	53億	9.4%
			FY2030	82億	14.0%以上
		全社 5,100億	FY2024	541億	4.8%
			FY2030	620億	4.5%以上

※全社ROAは経常利益ベース、各セグメントROAは営業利益ベースで算出（不動産販売業ROAは「営業利益／棚卸資産残高」で算出）

不動産販売業とホテル業については、今回中計期間における成長ドライバと位置づけ、足元の好調な事業環境で確実に利益成長を図ってまいります。安定収益である建設設備業と生活サービス業については、選択と集中などにより資産効率性の向上を目指してまいります。

また、各事業の方針に合わせて2030年度のROA目標を設定いたしました。事業別ROA管理の実行を通じて、WACCを継続的に上回る水準を目指してまいります。

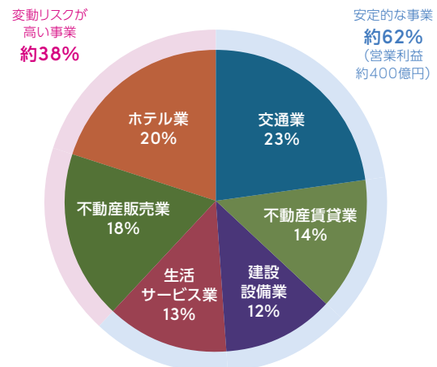
2030年度に目指す事業ポートフォリオの考え方

適切なリスク管理を行うため、2030年度に目指す事業ポートフォリオ（営業利益比率）を設定しております。安定的な事業の割合を確保した上で、変動リスクが高いホテル業や不動産販売業の成長を推進してまいります。

市況悪化時の想定リスク量は約200億円と見積もっており、具体的には、ホテル業において新型コロナウイルス感染症拡大時と同等規模の営業損失が発生した場合に約195億円、不動産販売業においてリーマンショック時と同等規模の地価下落が生じた場合に、連結棚卸資産残高1,800億円に対して約210億円を想定しております。

これらのリスクを踏まえ、安定的な事業で営業利益約400億円を確保し、リスクが顕在化した場合でも交通安全投資や賃貸資産の維持コストなどが賄える事業ポートフォリオとすることで、市況悪化時にも事業運営の継続性を確保してまいります。

2030年度に目指す事業ポートフォリオ

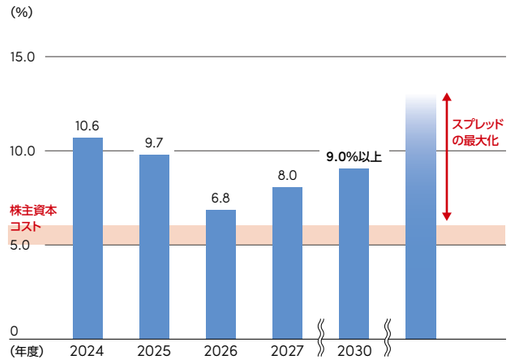


資本コストを意識した経営

当社の株主資本コストは5～6%程度と認識しておりますが、PBRの向上に向けて、ROE向上および資本コスト低減により、株主資本コストを継続的に上回るROE水準を目指してまいります。各事業でのROAを重要指標とした収益力強化、ならびに政策保有株式の縮減（2030年度で純資産対比10%以内、時価（税引後）約200億円を売却）や低収益資産の売却を推進することで、ROA向上を目指してまいります。

また、株主還元の強化等により最適な資本構成を追求するほか、情報開示の拡充、投資家の皆様との対話強化等によりIR機能を強化することで、資本コスト低減に取り組んでまいります。

ROEの推移



ROE向上・期待成長率向上	ROA向上	収益力の強化（売上高利益率）	▸鉄道事業の生産性向上 ▸不動産販売業・ホテル業の強化 ▸建設設備業・生活サービス業の外部環境変化への対応
		総資産回転率の向上	▸低収益資産、非事業用資産の縮減 ▸政策保有株式の縮減
	財務レバレッジ	最適な資本構成の追求	▸自己資本比率の抑制 ▸株主還元の強化・安定化
資本コスト低減	株主・投資家との対話	IR機能の強化	▸アナリストと経営者のミーティング機会の増加 ▸海外投資家を意識した英文開示の拡充強化 ▸海外IRの実施

交通業

役員メッセージ

AI･デジタル化による事業構造改革でひらく交通業の未来

取締役 常務執行役員
（鉄道事業本部長）
井上 晋一

当社では、「安全に関する基本方針」として掲げる「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」という理念のもと、日々の業務に取り組んでいます。

交通業の目指す方向性

交通業では「安全･安心」のマテリアリティをベースとし、「日本一安全でサービスの良い持続可能な交通」の実現に向け、「安全･安定性の維持･向上」「DXを通じたオペレーションの改革、生産性向上」「サービスの向上と収益力の強化」に取り組んでまいります。

「安全･安定性の維持･向上」では、2030年代前半までに全駅へのホームドア整備を達成し、ホーム上の安全を飛躍的に向上させます。また、笹塚駅～仙川駅間における連続立体交差事業を進め、25か所の踏切を無くし、安全性向上と地域道路交通の円滑化を進めます。さらにAIカメラを活用した踏切周辺の不審行動検知による人身事故の未然防止の研究、激甚化する自然災害に備えた高架橋などの耐震補強工事など、各種安全･防災対策も着実に推進してまいります。

「DXを通じたオペレーションの改革、生産性向上」では、自動運転の実証運行を進め、井の頭線での自動運転によるワンマン運行を早期に目指します。駅業務では、駅係員アバターを活用した駅業務の改革により、人にしかできない業務に人的リソースを振り向けます。

保守業務では、車両状態のモニタリングに画像AI等を活用し、保守品質の高度化、点検周期延長による生産性向上など、保守業務のさらなる高度化･効率化を進めていきます。

「サービスの向上と収益力の強化」では、沿線内外の交流人口のさらなる増加に取り組みます。2025年度に導入する新型通勤車両2000系には、子育て世代やシニア世代を含むすべてのお客様が快適に利用できるよう、当社初となる大型フリースペースを設置すると共に、省エネ性能を高め、運転消費電力を従来車両比70%削減します。

さらに、京王線をより気軽にご利用いただけるよう、ご利用ごとに5%のポイントを付与するほか、小児100%還元キャンペーンなど京王トレインポイントの拡充を図ります。あわせて、ダイヤ改正や京王ライナーの更なるご利用促進により、利便性向上と収益力向上の両立を目指します。社会全体で人口減少が進む中でも、京王沿線を最も活気に溢れたエリアにしてまいります。

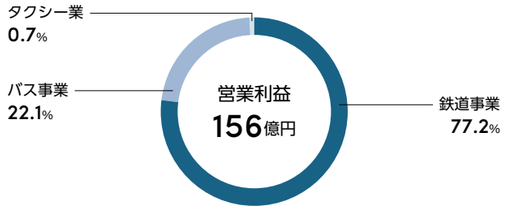
事業の概況

鉄道事業を中心に沿線の交通ネットワークを構築し、バス･タクシーなど多様なサービスを提供しています。鉄道事業は、通勤通学路線という性格が強い一方で、世界屈指の登山客数を誇る「高尾山」など行楽地への輸送の役割も果たし、首都圏交通の大動脈の一翼を担っています。

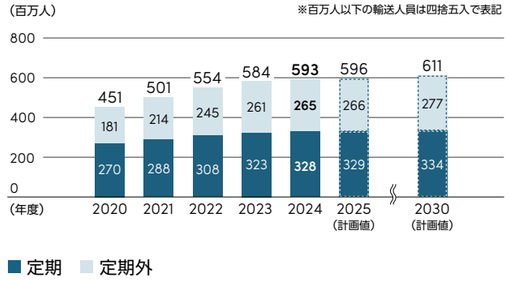
2024年度の業績は、鉄道事業における通勤需要や沿線施設への来訪者の増加に加え、2023年10月の運賃改定効果の通期寄与などにより、対前年で増収増益となりました。また、バス事業も路線･高速などで増収増益となりました。

2024年度実績（交通業）

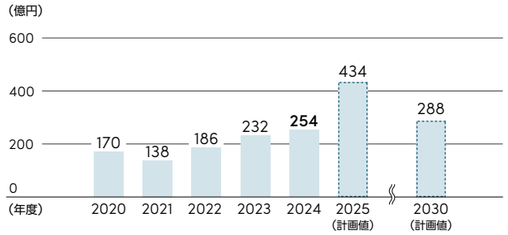
営業利益構成比



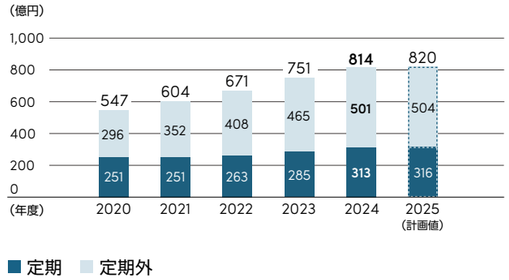
鉄道事業 輸送人員の推移



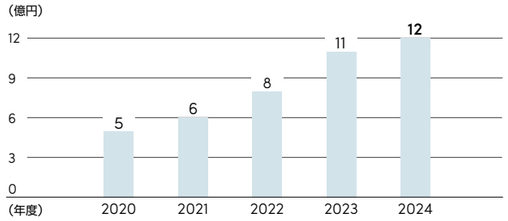
鉄道事業 設備投資額の推移



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



目指す方向性

日本一安全でサービスの良い持続可能な交通

安全･安定性の維持･向上

- ホームドア整備、段差隙間対策
- 踏切事故の未然防止、激甚化する自然災害への対応
- 新型ドライブレコーダーによるAI分析（バス）

サービスの向上と収益力の強化

- ダイヤ改正と京王ライナーの活用によるサービス向上

DXを通じたオペレーションの業務改革、生産性向上

- 運転業務【自動運転（ワンマン運転）の実施】
- 駅業務【運営体制の変更】
- 保守業務【CBM（状態基準保全）の推進】

交通業

安全・安心への取り組み

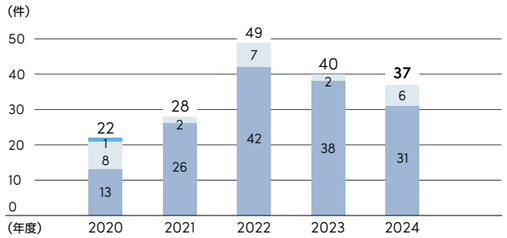
鉄道運転事故・輸送障害・インシデントの発生状況

KPI　重大運転事故発生件数（鉄道）

2024年度実績	2025年度目標
0件	0件

2024年度は、鉄道運転事故が6件（対前年度4件増）、輸送障害が31件（同7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



■インシデント　■鉄道運転事故　■輸送障害

■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。

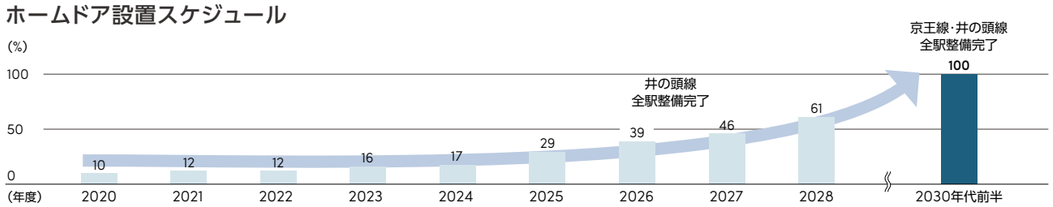
■ 輸送障害とは
鉄道による輸送に障害が生じた事態で、鉄道運転事故以外の運休、また列車に30分以上の遅延が生じたものをいいます。

ホームドア整備

KPI　ホームドア設置率

2024年度実績	2025年度目標	2030年度～目標
17%	29%	2030年代前半までに100%

ホームドア設置スケジュール



ホームドア整備・段差隙間対策

ホーム上における安全性の飛躍的な向上のため、井の頭線は2027年度、京王線は2030年代前半を目標にホームドアの全駅整備を行います。また、ホームドア整備に併せて、ホームと車両の段差・隙間を縮小する工事も全駅で実施します。2025年度は永福町駅などの整備を進めます。

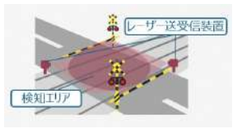
搬入から設置

転落防止ゴムの設置 ホームかさ上げ

その他の安全対策

踏切道における安全対策

踏切道内の安全性向上を図るため、井の頭線明大前2号踏切道などで精度の高いエリア検知式である障害物検知装置の新設工事を実施します。また、踏切道に新たにカメラを設置し、記録された映像をAI解析して不審者の踏切侵入前の監視に活用することで、踏切事故の未然防止につなげます。



障害物検知装置

踏切道AIカメラモニター

激甚化する自然災害への対応

大規模地震に備えて、鉄道施設の耐震性を向上させるため、高架橋や盛土区間、電線を支持しているコンクリート柱を地震に強い鋼管柱に更新する耐震補強工事を進めるとともに、集中豪雨・局地的大雨による土砂崩れのリスクに備えて、線路脇法面の植栽を一部撤去し、法面の防護工事を引き続き実施します。

高架橋耐震補強

お客様満足度調査

KPI　お客様満足度調査総合満足度で肯定的評価の割合

モニタリング指標

2024年度実績
87.1%

お客様満足度向上への取り組み

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）を定期的に実施しています。

2024年度調査では、2023年10月に実施した運賃改定等の影響により2023年度調査と比較して総合満足度はやや低下する結果となりました。引き続き「安全性の向上」や「サービスの向上」に取り組んでまいりますので、ご理解賜りますようお願い申し上げます。

2025年度は、満足度調査結果やお客様の賞賛の声・ご意見を丁寧に分析し、接遇向上に向けた社内教育の実施やお客様のニーズに沿った列車ダイヤの検討を進め、さらなる満足度向上に取り組んでまいります。

サービス向上への取り組み

新型通勤車両2000系の導入

2000系は「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」をコンセプトに、子育て世代やシニア世代など多様なお客様が安全・快適に利用できる設計を目指しています。5号車には当社初の大型フリースペースを設け、多くの方に親しみを感じてもらうため、5月7日から6月10日まで愛称投票を実施し、「ひだまりスペース」に決定しました。

また、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

交通業

安全性向上

京王グループ交通業各社の安全への取り組み

京王グループ交通業各社では「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

新型ドライブレコーダー

全営業車両にドライブレコーダーを装着し、その映像を安全教育に活用しています。

2024年度より、画質の向上、カメラ数が増加した新型への更新を始めました。この新型機により、映像をAIで分析し運転者に注意喚起できる仕組みを今後活用していく予定です。

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。

京王自動車グループ

ドライブレコーダーの活用（「Safety Driving Award 2024」の受賞）

事故につながる可能性の高いシーンを自動検知し、運転傾向を分析するAIドライブレコーダーを導入し、事故防止教育に活用しています。2024年度はAIドラレコの活用によりリスク運転を削減することで、日経ビジネス主催「Safety Driving Award 2024」にて京王自動車の営業所がブロンズ賞を受賞しました。

日経ビジネス主催
「Safety Driving Award 2024」受賞

安全性向上に資する新技術の導入

運転手が見た場所や順番を映像上で可視化するアイトラッカー、乗務員の健康起因事故や居眠り運転事故のリスクを軽減するスマートウォッチなど、安全性向上に資する新技術の導入も積極的に進めています。

生産性向上

鉄道事業における生産性の向上

KPI　鉄道事業における生産性（2024年度比）

EBITDA／正社員数

2024年度（基準）	2030年度目標
1.00	1.09倍

+10%程度の生産性向上を目指す

将来予測される生産年齢人口減少や働き方改革がさらに進行し、深刻な人手不足や採用難への対応が急務となる事業環境下において、センシング技術やAIなどのデジタル技術を活用しながら、鉄道輸送の安全およびサービスレベルの向上、オペレーションにおける業務効率化を実現し、持続可能な鉄道事業を目指してまいります。

自動運転（ワンマン運転）の実施

自動運転設備を活用したワンマン運転を井の頭線は2020年代後半、京王線は2030年代中頃に実施します。

2025年3月から開始した井の頭線での実証試験を踏まえ、2025年度も引き続き、井の頭線の車両設備や地上設備の導入・改修を進めてまいります。

GoA※（自動化レベル）	乗務員	当社の方針
GoA0 目視運転	2名	
GoA1 非自動運転		現在の京王線・井の頭線
GoA2 半自動運転	**1名**	**今回目指す自動化レベル**

※GoA（Grades of Automation）：
UITP（国際公共交通連合）による鉄道の自動運転レベルを定める基準

運営体制の変更

AIアバターなどのデジタル技術を活用するとともに、各駅に固定的に係員を配置する現在の運用から、お客様のニーズに応じて係員が駅を移動する体制に改善することで、効率的でお客様に寄り添ったサービスの提供を目指します。遠隔オペレーションの導入によって、係員の多様な働き方の実現を目指します。2025年度も引き続き駅におけるAIアバターや遠隔によるご案内システムの導入等に向けた検討を進めてまいります。

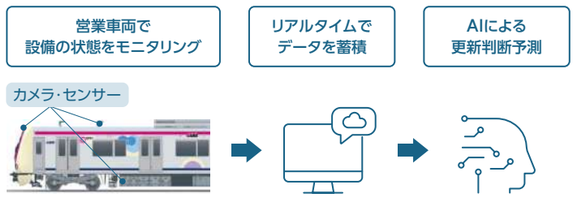
デジタル技術の活用
（駅業務へのAIアバター活用など）

×

人によるサポート
（車いすの乗降サポートなど）

CBM（状態基準保全）の推進

デジタル技術を活用し、業務の高度化と効率化、また保全コスト低減を図るため、カメラやセンサーで車両や設備を常時モニタリングすることで、人による点検を減らし品質向上を目指します。また、AIを設備の更新判断に活用することで、より適切な時期での設備更新や効果的な投資計画策定などへの活用を図ります。



不動産業

役員メッセージ

ハード/ソフト一体での「まちづくり」を推進するためにも、不動産業の成長を加速します

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

不動産戦略について

2030年代の再開発の本格化に伴う大規模投資に向け、グループ不動産業全体でストック型事業の資産効率向上・資金創出を図り、フロー型事業で更なる利益成長・拡大を推進します。

これまで不動産業を下支えしてきた賃貸業では、新規開発や大規模改修、商業施設のリニューアルやテナント入替による収益力の維持・向上に加え、低収益資産の戦略的な売却により資産効率を向上させ、より強固な地盤の確立と資金創出を推進します。

販売業は、引き続き成長ドライバとして位置付け、賃貸業で創出した資金を元手に、これまでのバリューアップ投資事業や分譲マンション事業の拡大に加え、ファンド事業の拡大やエクイティ出資などにより利益を拡大し、不動産業を牽引します。

当社が先頭に立ち、京王SCクリエイション、京王不動産、リビタ、サンウッドと連携し一層のシナジー効果を創出しながら、強力な総合不動産業グループを形成していきます。

拠点開発について

今中期経営計画で掲げる、「国内で最も活気とポテンシャルがあるエリア」の実現に向け、最重要拠点である「新宿エリア」をはじめ、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を予定している「世田谷エリア」などで今後の開発を推進します。

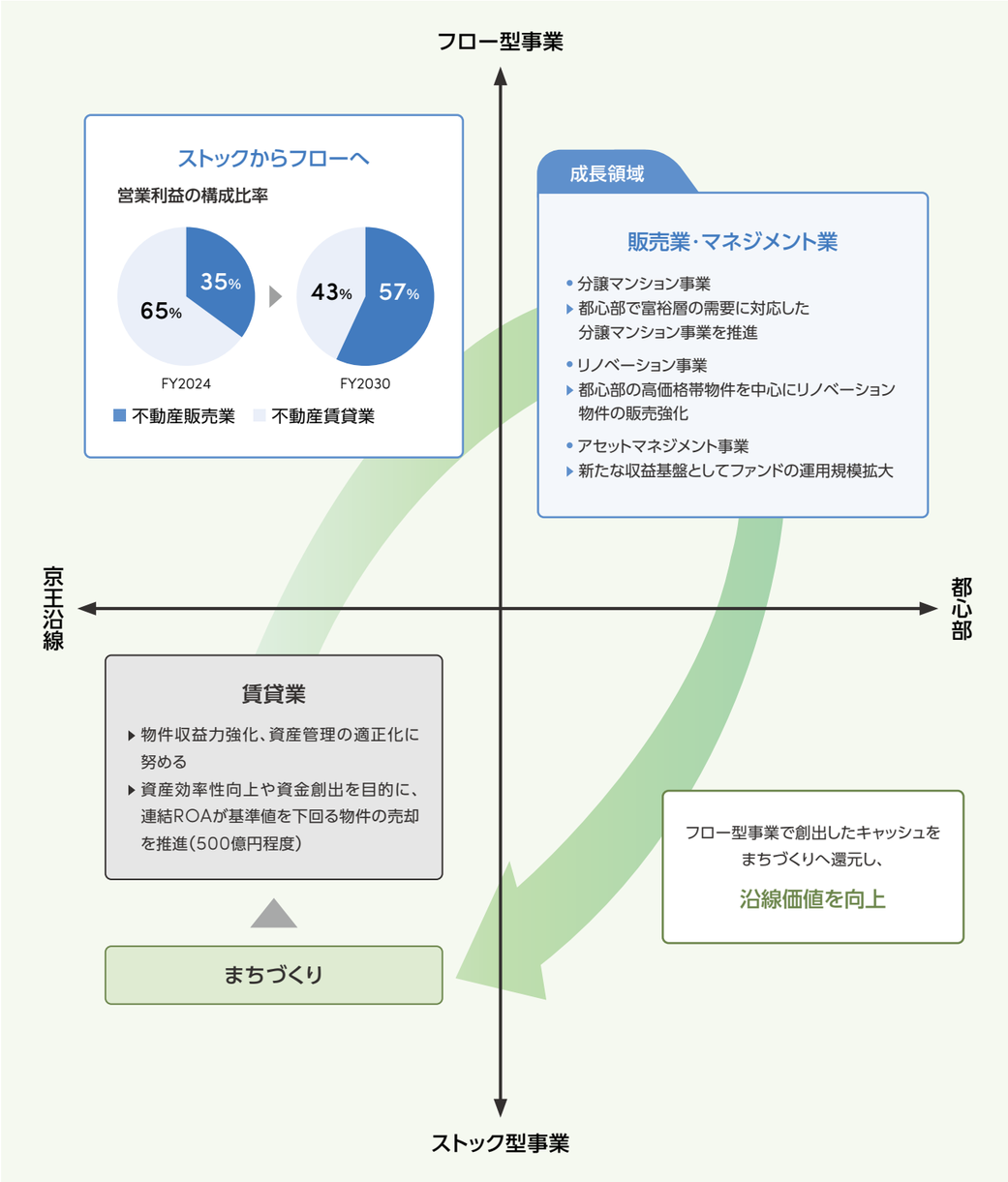
また、沿線郊外でも、「京王多摩川」において、『住み継がれる、暮らし継がれる街』を掲げ基盤工事と建物開発に着手、「聖蹟桜ヶ丘」では、多摩川河川敷芝生広場「せいせきカワマチ」の整備・活用を行い、街の賑わいづくりに取り組んでいます。今後も、自治体、地域関係者、外部パートナーとの共創がより重要になっていくと考えていますので、下北沢で取り組んできた「ROOOT」を継続するとともに、橋本など他エリアにも取り組みを広げるなど、魅力的なまちづくりを進めていきます。

これらの取り組みに加えて、武蔵野の森スポーツプラザの命名権（ネーミングライツ）の取得や、2025シーズンからFC東京のユニフォームパートナーへの参入、スポーツイベントを誘致・協賛するなど、京王の魅力を「知っていただく・来ていただく」ための施策にも注力しています。

こういった「ハード/ソフト一体でのまちづくり」を進め、活気のあふれる持続可能な沿線を実現していきます。

不動産業における戦略

- フロー型事業（販売業・マネジメント業）を成長領域と位置付け
- ストック型事業（賃貸業）の安定キャッシュを元手に、フロー型事業で更なるキャッシュ創出を図り、まちづくり事業へ還元
- 低収益資産の戦略的売却による資産効率向上



不動産業

事業の概況

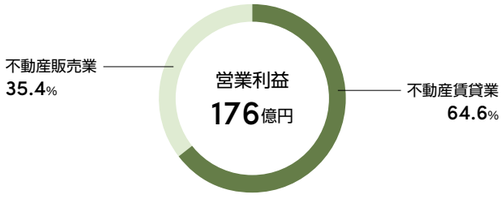
賃貸業では、駅を核とした沿線開発を進めるほか、商業施設や住宅・オフィスなど建物の管理・運営事業を行っています。

販売業では、都心部で新築分譲マンション事業やリノベーション事業を展開するほか、沿線のまちづくりと一体となった住宅供給を行っています。また、新たな収益基盤として不動産ファンドの運用拡大にも注力しています。

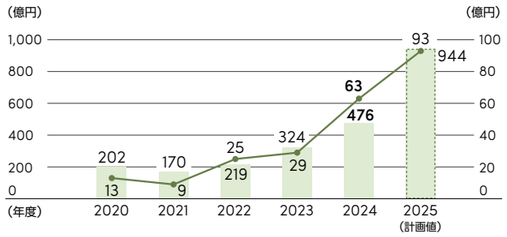
2024年度の業績は、2023年12月のサンウッド連結子会社化の通期寄与や、不動産ファンドへの物件売却など販売業の牽引により、対前年で増収増益となりました。

2024年度実績（不動産業）

営業利益構成比

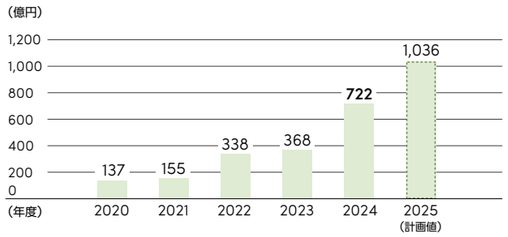


不動産販売業 営業収益・営業利益の推移



※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。

販売用不動産 投資額の推移



不動産賃貸業 沿線の主要物件（2025年3月時点）

成長領域

販売業・マネジメント業

分譲マンション事業

サンウッド

営業利益
（不動産販売業）

17億円 → 38 億円
（FY2024実績→FY2030計画）

サンウッド大森山王三丁目

サンウッド吉祥寺南町一丁目

「上質な暮らしを仕立てる」というブランドポリシーを掲げ、プライバシーを重視した住宅を丁寧に供給し、富裕層の需要に対応した分譲マンション事業を推進してまいります。

リノベーション事業

リビタ

営業利益
（不動産販売業）

23億円 → 31 億円
（FY2024実績→FY2030計画）

オパス有栖川

PATH仲六郷

都心部の高価格帯物件（R100 tokyo）などにおける付加価値の高い商品企画を強みとして、一棟・区分マンションのリノベーション販売事業を推進してまいります。

アセットマネジメント事業

京王不動産

営業利益
（賃貸業を含む不動産業）

16億円 → 22 億円
（FY2024実績→FY2030計画）

ファンド運用規模
1,500億円程度を目指す

京王不動産がアセットマネージャーを担うことで、アセットマネジメント事業による収益機会の拡大を図ります。

資金力・信用力

資金力・信用力

ファンドへの出資・保有物件拠出

京王電鉄 KEIO

営業利益（不動産販売業）

15億円 → 40 億円
（FY2024実績→FY2030計画）

- 強固な経営基盤を背景に、グループ不動産販売業の成長を財務面から後押し
- 沿線でのまちづくりと一体となった分譲マンション事業、都心部の物件を中心としたバリューアップ投資事業、不動産ファンドへのエクイティ出資などにより販売業を拡大

ホテル業

役員メッセージ

事業環境の変化に対応し、
既存ホテル事業の強化と
新規ホテルの出店拡大を図ります

執行役員
（開発事業本部 ホテル事業部長）
許田 晃子

2025年6月、京王電鉄においてグループ全体のホテルアセットとホテル事業を一体で統括する新部署を設立しました。急速に変化する宿泊市場に対し資産の魅力を引き出し、連結ROA最大化・連結利益の最大化に寄与する組織として、より一層の戦略性と機動力を身につけホテル事業を成長拡大していきます。

既存ホテルの強化

既存ホテル事業においては、京王プラザホテルや京王プレッソインをはじめとするグループホテルが長年培ってきた運営ノウハウとブランド資産を最大限に活かし、成長を加速させます。海外富裕層取り込みのため、京王プラザホテル（新宿）では、フォーブス・トラベルガイド4つ星獲得を目指しブランド価値を訴求していくほか、商品力向上による高単価販売を目的として 今後3年で客室の3割の客室改装を進めるなど、収益の最大化を目指します。

また、宿泊特化型ホテルでは、今後の新規拡大を見据え、運営基盤を構造的に強化します。ブランドの再構築や運営体制の刷新、レベニューマネジメント機能の統合によって収益力の最大化を図るとともに、基幹システムの刷新・共通化をはじめとするDX推進により、ホテルチェーン全体での運営の高度化・効率化を実現します。

こうした基盤のもと、人的資源の最適配置と育成を強化することで、チェーンメリットを最大化していきます。

加えて、ホテルが地域との接点として新たな体験や交流の場となるよう、地域資源の価値化と発信、それらを宿泊体験に融合させる取り組みへの挑戦も進めます。

新たな取り組み

中長期的なホテル事業の成長に向けてはこれまでの運営実績と信頼を礎に、地域特性や需給バランス、将来的な市場ポテンシャルなどを多面的に分析し、より精緻なエリアとブランド選定を行い、新規出店を推進します。また、従来のホテルカテゴリーにとらわれず、ライフスタイルや価値観の多様化を先取りし、時代の要請に応えるホテル像を追求したブランド開発も進めます。これによりホテルポートフォリオを進化させるとともに、新たな業態開発や運営スキーム導入も視野に、ホテル事業の拡大と顧客体験価値の最大化に取り組みます。新宿西南口地区の再開発では京王のフラッグシップになるホテルを計画しています。新たなブランドで世界の富裕層をターゲットとした国際水準のラグジュアリーホテルの開業を目指します。

こうした総合的なアプローチにより、市場環境の変化に俊敏に対応しつつ、当社ならではの持続可能で独自性のある成長モデルを構築し、ブランドプレゼンスを高めることで、ホテル事業を交通・不動産に次ぐ第3の中核事業として拡大してまいります。

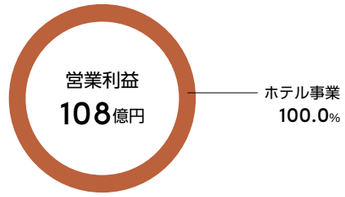
事業の概況

ビジネスや観光の拠点など、多様なニーズに応えるシティホテル「京王プラザホテル」を運営するほか、宿泊特化型ホテルとして「京王プレッソイン」、「京王プレリアホテル」を展開しています。また、飛騨高山ではリゾートホテル「高山グリーンホテル」を運営し、お客様へ非日常体験を提供しています。

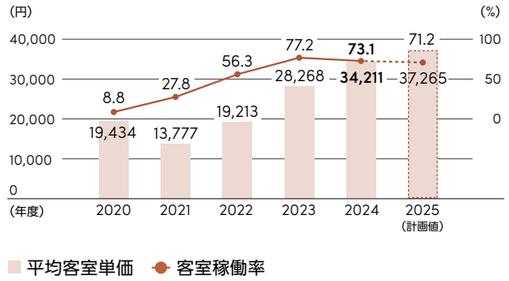
2024年度の業績は、訪日外国人旅行客の増加や活況な宿泊マーケットを背景に、「京王プラザホテル（新宿）」や「京王プレッソイン」などの客室単価が大きく上昇し、対前年で増収増益となりました。

2024年度実績（ホテル業）

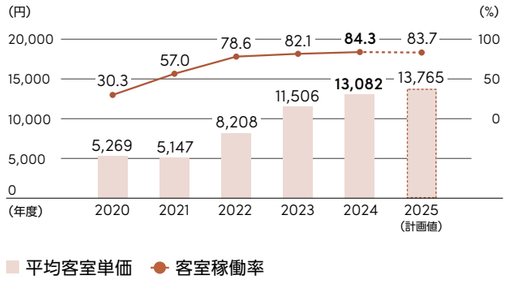
営業利益構成比



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



ホテル業における戦略

事業環境変化を見据えた既存ホテル事業の強化

- チェーンホテルの運営効率向上による強固な事業基盤構築
- 既存施設のブランド価値向上や収益力強化に資するバリューアップ投資の推進

新規ホテル出店拡大の推進

- マーケット分析や将来予測に基づく、戦略的な出店エリア選定
- 市場変化や顧客ニーズの変容に対応した新規業態開発による競争優位性の確保
- ホテルポートフォリオの多角化による事業拡大と顧客体験価値向上

京王プラザホテル「SKY PLAZA IBASHO」

京王プラザホテル札幌
客室最上階リニューアル

京王プレッソイン　リブランディング

ホテル業

KEIO GROUP HOTELS

京王グループのホテル事業は所有機能・運営機能が一体となりインバウンドからビジネスパーソンまで多様なニーズに応えるブランドを展開しています。駅近の利便性、上質で快適な空間、温かな接客が特長で、シティホテルから宿泊特化型ホテルまで幅広いラインナップを揃えお客様に上質な時間をご提供しています。

主なホテルの所在地・客室数(2025年8月時点)

京王プラザホテル札幌	483室
京王プラザホテル(新宿)	1,452室
京王プラザホテル八王子	200室
京王プレッソイン(10店舗)	計2,542室
(神田、新宿、大手町、日本橋茅場町、五反田、池袋、東京九段下、赤坂、東京駅八重洲、浜松町)	
京王プレリアホテル札幌	337室
京王プレリアホテル京都烏丸五条	287室
高山グリーンホテル	238室
THE SHARE HOTELS	計395室
HakoBA 函館	
LYURO 東京清澄	
KAIKA 東京	
HACHi 金沢	
KUMU 金沢	
RAKURO 京都	
TSUGU 京都三条	
MIROKU 奈良	
KIRO 広島	

都市型フルサービスホテル

上質で親しみのある広場をあなたに

新宿・八王子・札幌の都市部では、宿泊のみならず、食事・宴会・会議などお客様の様々なご要望に対応できる「都市型フルサービスホテル」である京王プラザホテルを展開しています。当ホテルグループのフラッグシップとして常に時代のニーズに先駆けた施設や商品をお客様へ提供し、最高のサービスを追求しています。

客室数:
2,135室

KEIO PLAZA HOTEL
KEIO PLAZA HOTEL SAPPORO

京王プラザホテル

京王プラザホテル札幌

宿泊特化型ホテル

お客様に寄り添った機能的で身近なホテル

都内で展開する京王プレッソインでは都会で多様な目的を持つお客様へ自分らしい時間をリラックスして過ごせるホテルを目指し、リブランドを行い、館内リニューアル等を進めています。札幌・京都という人気観光地ではアクティブに旅を楽しむお客様をターゲットに上質な空間と大浴場など機能的な施設を備えた京王プレリアホテルを展開しています。

客室数:
3,166室

KEIO PRELIA HOTEL
PRESSO INN

京王プレリアホテル札幌

京王プレッソイン浜松町

リゾート型フルサービスホテル

多彩な客室、庭園露天風呂
真心を込めたおもてなし

豊かな自然と古き良き伝統が息づく飛騨高山の高山グリーンホテルでは、国内外の幅広いお客様のニーズにお応えする上質な食事・温泉と多様な客室を提供し、地域のシンボルとなるホテルを目指しています。

客室数:
238室

高山グリーンホテル

高山グリーンホテル

リノベーション型ホテル

「SHARING WITH LOCALS」をコンセプトに、
地域との共生を目指すホテルブランド

THE SHARE HOTELSは、「地域との共生」を目指すホテルブランドです。日本各地の文化を担うプレイヤーたちと共に、訪れる人が地域の今の空気を感じられ、人々が集い、地域に開いた場となるホテルを目指しています。

客室数:
395室

THE SHARE HOTELS

MIROKU 奈良

建設設備業

事業の概況

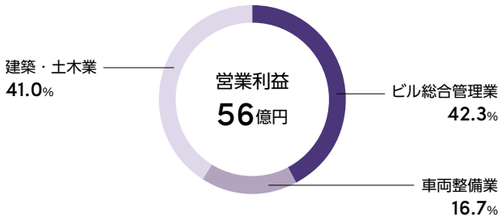
長年培った高い技術力で車両整備や建物の建設を行い、鉄道事業や不動産業の安全・安心を支えています。

2024年度においては、建築・土木業における完成工事高の増加などにより増収となりました。

今後は京王グループの安全安心を担うとともに、グループ外案件の受注拡大による収益基盤の拡大、技術（DX）活用により生産性向上を目指してまいります。

2024年度実績（建設設備業）

営業利益構成比



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。「東京たま未来メッセ（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

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

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

生活サービス業

事業の概況

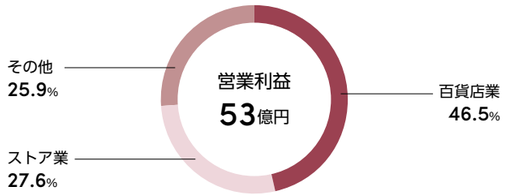
時代に適した商品とお客様の満足を第一に考えたサービスで、京王沿線を中心としたお客様の毎日の暮らしをサポートし、より豊かな生活への提案を行っています。

2024年度においては、ストア業で、来店客数の増加や新規出店などによるスーパーマーケット事業の増収に加え、コンビニ事業やドラッグストア事業が好調に推移し増収増益となりました。

今後は事業ポートフォリオマネジメントの観点から、事業・店舗の撤退も含めて抜本的に検討し、収益性向上に向けて経営資源を集中します。また顧客需要を見極めスーパーマーケット、コンビニエンスストア、ドラッグストアなどにおいては新規出店を推進してまいります。

2024年度実績（生活サービス業）

営業利益構成比



生活サービス業における主要会社

京王百貨店 Keio

新宿店と聖蹟桜ヶ丘店およびサテライト店9店舗（うち沿線外に4店舗）、EC、外商事業を展開

京王ストア

京王ストア　KITCHEN COURT　keio store express

京王沿線を中心に都心から首都圏西南部でスーパーマーケット27店舗（うち沿線外に6店舗）を営業また、駅構内を中心にコンビニエンスストア34店舗やドラッグストア8店舗のフランチャイズ店舗を展開（2025年8月時点）

京王百貨店と京王SCクリエイションの法人格の統合

両社の強みを活かした商業施設運営を通じ、沿線をさらに活性化させるため2030年度に2社の統合を予定しています。統合に先駆けて、聖蹟桜ヶ丘店において新たな商業施設運営体制のモデルを構築します。

KEIO SC CREATION with our Sustainable Community

Keio

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、お子さま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カ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　音楽祭

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。

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。

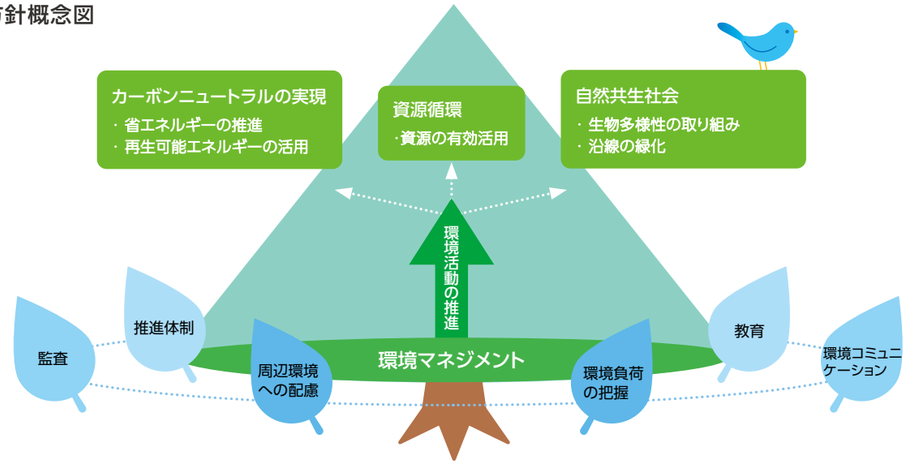
1. 気候変動の緩和のために、温室効果ガスの排出量削減やエネルギーの効率利用に努め、気象災害に適応したインフラを構築します。
2. 効率的な資源の利用、廃棄物の削減、リサイクルに取り組み、資源循環を推進します。
3. 汚染の予防をはじめとする、環境に関する法令、条例、協定などを遵守します。
4. 当社グループが事業を展開している地域社会との調和のために、騒音、振動の抑制に継続的に取り組み、くらしの豊かさをもたらす生物多様性の保全に努めます。
5. 地域コミュニティや社会の環境活動への参加を通じて、良好な環境づくりを推進します。
6. 従業員一人ひとりの環境意識向上を図るため、教育・啓発活動を行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

生物多様性行動指針

私たちは、生活に身近な事業を展開していくなかで、自然の恩恵を継続的に享受していることを認識し、持続可能な利用や自然と共生する社会の実現に向け、生物多様性に配慮した事業活動を行います。

1. 事業活動がおよぼす環境への影響把握
   事業活動と生物多様性とのかかわり(恵みと影響)を把握するように努め、取り組みの必要性に対する認識を高めます。
2. 自然環境の確保と保全
   自然環境を生物の生存にとって欠かせないものと認識し、緑化を推進するとともに、節水や排水の再利用等により水使用量の低減に努め、地域の豊かな自然環境の確保と保全に努めます。
3. 資源循環の推進
   資源の利用が生物多様性におよぼす影響を低減するために、グリーン購入など環境に配慮した調達や3R活動(リデュース・リユース・リサイクル)を推進し、環境負荷低減に努めます。
4. ステークホルダーと連携した生物多様性の保全
   従業員をはじめ、取引先企業、お客様など多くのステークホルダーと連携し、情報の発信と収集を行いながら生物多様性の保全に努めます。

環境方針概念図



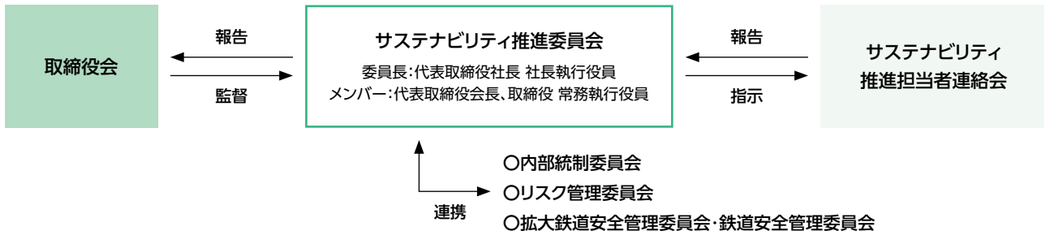
気候変動提言のフレームワークに基づく統合的な情報開示

ガバナンス

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。

気温が上がることで、水不足や生態系の変化が起こるリスクが増加するなど、気候と自然は深く関連しています。

当社では、「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)」のフレームワークを踏まえ、気候変動をはじめとした統合的な環境情報の開示を行ってまいります。



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CO_2排出量の削減について、サステナビリティ推進委員会で進捗管理や分析・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。

指標と目標

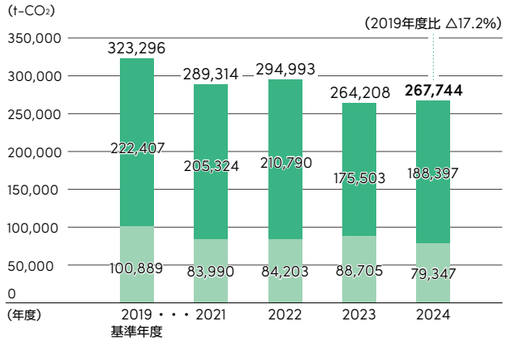
京王グループ(連結)の非財務KPIとしてCO_2排出量(Scope1、2)の削減目標を設定しています。CO_2排出量を2050年度に実質ゼロにすることを目標としており、その中間地点である2030年度には連結として2019年度比30%、鉄道では2013年度比46%の削減を目指します。

KPI　CO_2排出量(Scope1、2)

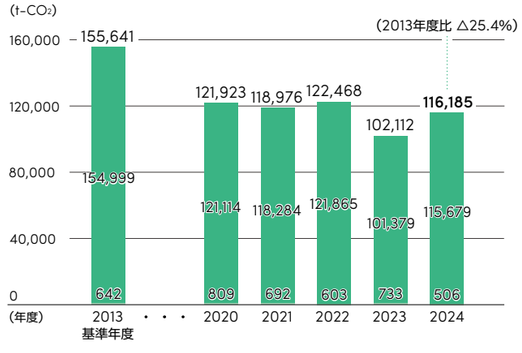
目標	2024年度実績
(2030年度)　・2019年度比△30%(連結) ・2013年度比△46%(鉄道) (2050年度)　実質ゼロ	連結 2019年度比 △17.2% 鉄道 2013年度比 △25.4%

環境にやさしく

連結CO_2排出量



鉄道事業CO_2排出量



○ 再生可能エネルギー導入拡大に向けて

当社グループでは、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などにより、電力量に占める再エネ比率は大きく増加しています。

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
①再生可能エネルギー使用量（自家消費含む）	千kWh	89	91	20,725
②一般電力使用量	千kWh	445,297	431,358	411,578
再エネ比率(①／①+②)	%	0.02	0.02	4.8
(参考)売電電力量	千kWh	3,245	3,822	3,846

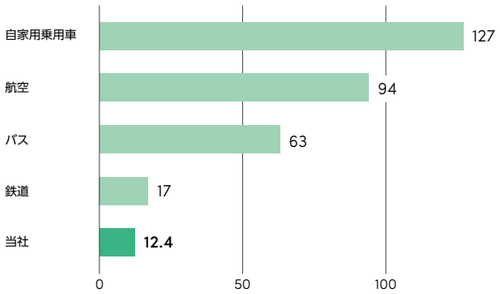
鉄道輸送によるCO_2削減貢献量

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があります。

国土交通省が定める「旅客の鉄道利用に係るCO_2排出量の算定ガイドライン」に基づき削減貢献量を算定したところ、京王グループの2023年度の単位輸送量あたりのCO_2排出原単位は12.4g-CO_2/人kmであり、全ての輸送人員が自動車で移動したと仮定した場合排出量との差額を計算すると、自動車輸送と比較して、年間78.2万t-CO_2の排出を回避していることがわかりました。

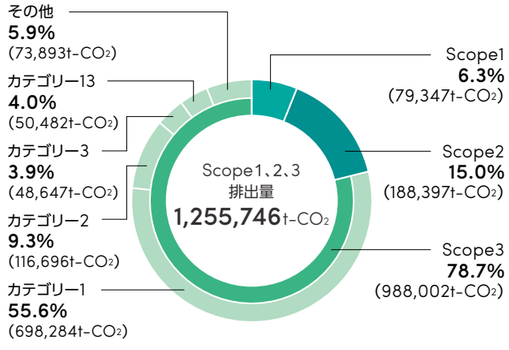
今後も多くのお客様にご利用いただくことで、社会全体のCO_2排出量削減に貢献してまいります。

旅客輸送機関別 単位輸送量あたりのCO_2排出量（2023年度）



CO_2排出量原単位(g-CO_2/人km)
出展：国土交通省「運輸部門における二酸化炭素排出量」

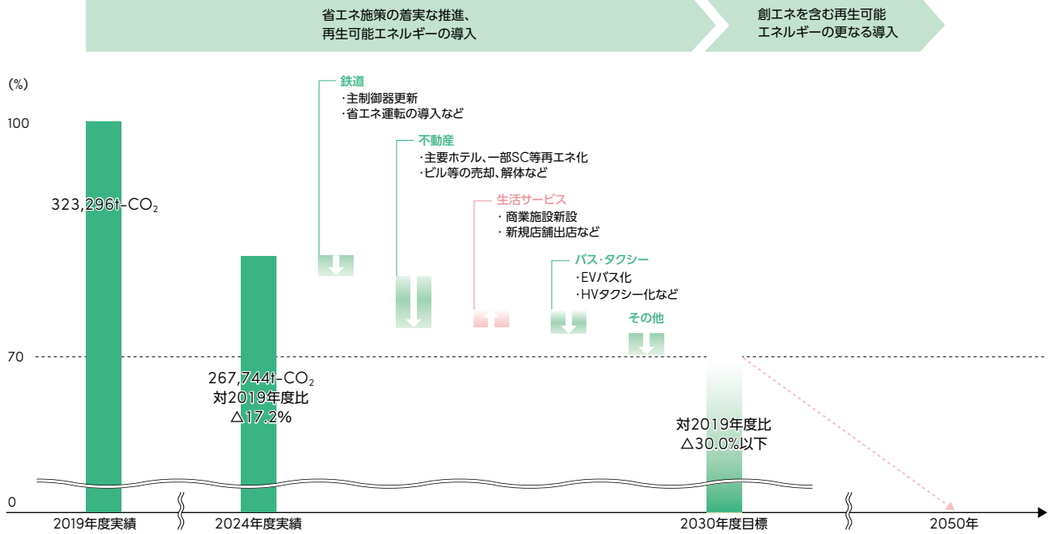
CO_2排出量（Scope1、2、3）の内訳（2024年度実績）



当社グループの2024年度のCO_2排出量の内訳は上記の通り、Scope1、2が21.3%、Scope3が78.7%を占めています。Scope3ではカテゴリ1、2が82.5%を占めており、Scope1、2を含めた全排出のなかでも64.9%を占めています。

○ 目標達成に向けたイメージ

当社グループは、2030年度目標の達成に向けて、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。



○ 環境配慮車両の割合（2024年度実績）

	車両数	環境配慮車両数※	環境配慮車両の割合
バス	1,343台	125台	9.3%
タクシー・ハイヤー	676台	350台	51.8%

※ ハイブリッド車両(HV)、電気車両(EV)、燃料電池車両(FCV)

環境にやさしく

戦略

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℃シナリオと2℃未満シナリオに基づき、事業に影響を及ぼす可能性のある気候変動・自然資本を対象に短期・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。

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
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

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数の減少	
	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

インターナルカーボンプライシングの導入

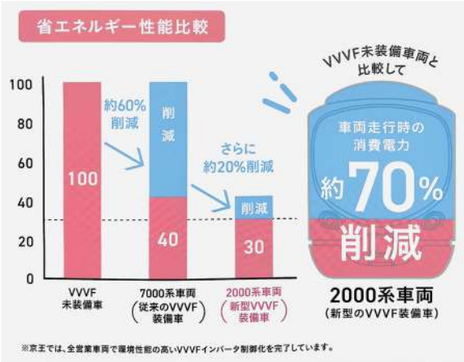
京王グループでは、企業が独自にCO_2排出量をコスト換算する「インターナルカーボンプライシング(ICP)」を導入しております。CO_2排出量1tあたり7,000円に設定し、CO_2削減の取り組みを促進することや、気候変動リスクを算定・把握するための指標として活用してまいります。

カーボンニュートラルの実現

鉄道におけるCO_2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、CO_2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

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)」「京王プレッソイン」全店舗、「京王聖蹟桜ヶ丘ショッピングセンター」では、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(2025年9月現在)。

本取組み等により、使用電力量のうち、4.8%まで再エネ比率が向上しております。

京王プラザホテル(新宿)

ビル管理システムの導入

当社が管理する以下の物件では、エネルギーの使用状況や設備の稼働状況を一括管理しています。これにより、最適な運転計画の策定・実施や、詳細な監視と制御を通じて、エネルギー消費量の削減を目指しています。

代表的な導入物件:京王品川ビル、京王プラザホテル(新宿)など

環境にやさしく

資源循環

環境配慮型リノベーションファンドの組成（リビタ）

株式会社リビタでは、株式会社日本政策投資銀行およびDBJアセットマネジメント株式会社と、新たにリノベーションマネジメントの仕組みを導入した環境配慮型リノベーションファンドを組成し、運用を開始しています。当ファンドは、リノベーションノウハウを持つリビタと、金融と不動産に多様なチャネルを持ち、「DBJ Green Building認証※1」など独自の環境認証を持つDBJグループが協業することにより、老朽化した賃貸物件を環境配慮型不動産としてバリューアップして市場へ再流通させることを目的としています。リノベーションマネージャー※2による良質な住戸を提供し続ける仕組みを導入することで、「リノベーション×ESG投資」によるサステナブルな社会の実現を目指します。

※1 環境・社会への配慮がなされた不動産とその不動産を所有・運営する事業者を支援する取り組みとして2011年4月にDBJが創設した認証制度
※2 ファンドの保有物件に対して、建物の改修・バリューアップのサポートを継続的に行う役割を指します。

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。

食品リサイクルループの構築（京王プラザホテル）

京王プラザホテルでは、厨房から排出される野菜の切れ端・端材などの食品廃棄物を鶏の飼料としてリサイクルする取り組みを行っています。2025年2月からは、その飼料で育った鶏の卵を仕入れ、朝食のオムレツなど一部のメニューに使用してお客様に提供することで、「食品リサイクルループ」を構築しています。この仕組みにより、従来の廃棄物削減だけでなく、循環型の資源利用を促進し、環境負荷の低減に寄与しています。

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

高尾の森わくわくビレッジ（京王ユース・プラザ）

京王ユース・プラザにて運営管理する社会教育施設「高尾の森わくわくビレッジ」では、豊富な屋内施設をはじめ、テントサイト、野外炊さん場、キャンプファイヤー場などの野外施設も充実しており、家族での利用はもちろん、学校の行事、部活動、企業研修など、スポーツやキャンプを通して交流を深める場として幅広く活用されています。

現地では常に100を超える多岐にわたるプログラムを提供しており、その中でも環境系プログラムについては、2024年度は57件、799名にご利用いただきました。

また、社員起点オープンイノベーションプログラム「My turn」の採択案件である「高付加価値な食材の安定供給で飲食店の課題を解決」にて、共創パートナーである株式会社アクポニと連携し、アクアポニックス（水耕栽培と養殖を掛け合わせた循環型農業）の実証実験を本施設で行っております。

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。

レンゲショウマ保全

御岳登山鉄道は、御岳山に群生し絶滅危惧種に指定されている山野草「レンゲショウマ」の保全活動として、みたけ山観光協会などと協力し、群生地での下草刈りやハイキングコースの整備を行っています。

下草刈り作業

レンゲショウマ

「森林×ACTチャレンジ2025」グランプリ受賞について

当社では、北海道に所有する森林（約300ha）の整備や、「京王水源の森」における森林保全作業への参加、「京王あそびの森HUGHUG<ハグハグ>」や高尾山口駅での多摩産材の活用、「高尾の森 親子森林体験スクール」での環境プログラムの実施など、環境保全や環境意識向上につながる活動を行ってきました。この度、これらの取り組みが高く評価され、林野庁が主催する「森林×ACTチャレンジ2025」において、グランプリ（農林水産大臣賞）を受賞しました。なお、鉄道事業者による受賞は全国初となります。

「森林×ACTチャレンジ」とは：森林の適切な整備・保全に貢献する企業や団体等の優れた取り組みを顕彰する制度です。

活躍する人財

人事分担役員メッセージ

人財戦略を確実に推進し、お客様の幸せな暮らしの実現に貢献します

取締役 常務執行役員
番 睦

人財戦略の推進

当社は、「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できる」ということを必要な人財像として掲げており、「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」となることを目指しています。これらを実現するため、当社は2023年に「人財確保」「人財育成」「エンゲージメント」「ダイバーシティ·エクイティ&インクルージョン(DE&I)」「組織風土·組織構造」の5つを柱とした「人財戦略」を策定しました。2025年度から6年間というスパンの新しい中期経営計画がスタートしましたが、予測できる将来を繋いでいるのではなく、新しい挑戦をふんだんに詰め込んだ本計画を実現していくためには、この5つの柱を満遍なく推進し、諸施策を担っていくことができる人財·組織をつくりあげていくことが必要です。これら5つの柱が相互に作用し合い、また隣り合う施策の触媒となることで、人財戦略のスパイラルアップをはかってまいります。

人財に関わるKPIの見直しについて

これらの人財戦略を推進していくにあたって、新しい中期経営計画におけるマテリアリティに対する指標を見直し、目標を再整理しました。例えば、活躍する人財をつくり出していくための新たな指標として「キャリアアップ制度への参画や新規事業創出等の挑戦を自発的に行う社員割合」を高めることを目標に追加することで、挑戦を認め失敗を許容する組織風土を作り上げていく、という姿勢を内外に明確に示しています。多くのチャレンジが必要となる新しい中期経営計画を達成していくためには、一つひとつの施策を担う社員一人ひとりの挑戦心を飛躍的に高めていくことが必要です。社内における人財公募制度や、社員起点のオープンイノベーションプログラムなどへの参加を積極的に促し、誰もが様々なことに挑戦できる風土を醸成していくことで、やがては、それが京王の文化である、と言えるようなレベルにしていきたいと考えています。「女性管理職比率」や「男女別育児休業取得率」などDE&Iに関わる指標も、単体のみの目標であったものから連結ベースに置き直しました。京王グループにおける全ての人財が、多様性を尊重し、時には補完し合い、どのような局面においても役割を果たすことができる環境を整えることで、企業集団としての総合力を高めてまいります。

京王グループは、これらの人財戦略を確実に推進し、お客様の幸せな暮らしの実現に貢献することができる人財の育成や組織づくりに引き続き注力してまいります。

人財戦略と主な取り組み状況

「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。

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※	2024年度実績	目標 (注記のないものは2025年度目標)
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)	1名	ー
		通年に亘る社会人採用	104名	
人財育成	育成 リーダーシップ スキル·経験	キャリアアップ制度への参画や新規事業創出等の挑戦を自発的に行う社員割合(単体)	8.6%	2030年度:15%
DE&I	ダイバーシティ 育児休業 非差別	女性管理職比率(連結)	10.7%	2030年度:15% 2050年度:30%
		男女の管理職比率の差異(単体/連結)	単体95.2% 連結45.5%	2030年度:単体:100% 連結:70%
		男女別育児休業取得率(連結)	女性106.0% 男性84.5%	女性:100% 男性: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	3.54	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	3.51	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	30件	ー
		肥満率の減少 喫煙率の減少 運動習慣者率の増加 ※上記は健康経営の目標	39.2% 24.3% 23.0%	35%未満 20%未満 25%以上
		ストレスチェック実施率	92.4	ー
	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(連結)	77.2%	前年度水準以上
		人権方針の制定と浸透		
		男女賃金差異	69.5%	ー
マテリアリティ「経営基盤」に包含	法令順守	コンプライアンスに係る研修受講率(連結)	98.9%(単体)	100%
		重大な法令違反の発生件数(連結)	0件	0件

※KPIは青字で表記

活躍する人財

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・エキスパート職（現業職）共に、当社の理解度を高め、入社後のミスマッチをなくすためにインターンシップ等を通じて相互理解を高める施策を実施しています。また、総合職については初期配属の領域を限定するコースを設けることで、高いモチベーションをもってキャリアをスタートできる仕組みを導入しています。

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、京王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。

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。

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2年連続で実施したほか、他産業・他業種との人財獲得競争を念頭に、エキスパート職・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。

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。

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。

名称	2024年度実績	内容
キャリアデザインシート およびキャリア面談	292名	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	6名 （応募数）	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	1名 （応募数）	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	94名	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。
資格取得支援	93件	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。
ジョブジョイン制度	2名 （2部署開催）	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。
社内インターン制度	94名	自律的なキャリア形成の促進と部署間連携の強化を目的として、一日完結で他部署の業務を理解できる社内インターン制度を導入しています。

共創による新規事業創出を目的としたプログラム

名称	2024年度実績	内容
社員起点オープンイノベーションプログラム「My turn」	提案件数 255件	京王電鉄社員の思いを起点に、スタートアップ企業をはじめとした外部企業との共創を通じて新規事業を創出していくオープンイノベーションプログラムです。

KPI キャリアアップ制度への参画や新規事業創出等の挑戦を自発的に行う社員割合（単体）

- 目標：15%（2030年度）
- 参考値：8.6%（2024年度実績）
- 構成要素：ジョブジョイン制度、社内インターン制度、My turn参加者

「必要な人財（変革や挑戦の気概を持つ人財）」の確保がなされていることを示すため、自発的なキャリアアップにつながる教育プログラムや、新規事業創出に挑戦する社員割合をKPIに設定しています。

担当者の声

長期戦略室
浅見 和哉

オープンイノベーションの目的は、外部パートナーとの共創を通じて新規事業領域の開拓や、既存事業における課題解決に挑戦することにありますが、イノベーティブでチャレンジャブルな風土の醸成や人財創出にもつながると考えています。特に上記のKPIの構成要素の一つとなっている「My turn」は社員自身が自発的に考え、動き、応募がないと始まらないプログラムです。異なる価値観を持つ他社との連携を通じて、本気で事業を創出していく本プログラムは、当社の人財戦略における「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」を醸成する一助になると考えています。

KPI 鉄道部門外社員向け安全啓発研修

- 目標：100%実施（2025年度）

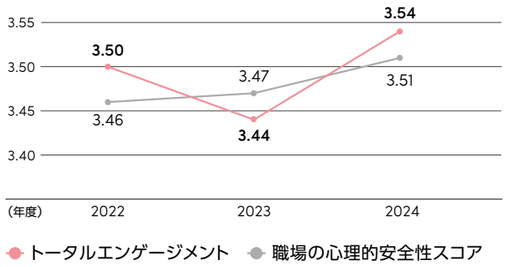
人財戦略で掲げている『「安全・安心」のマインド』は、鉄道事業以外の当社の各部やグループに出向する社員にも共通して求められるマインドであるため、社員の安全意識の向上を目指して様々な安全教育を実施しています。新入社員に実施している入社時安全教育や、外部有識者やベテラン社員による安全講習会、そのほか鉄道教習所見学会などを開催しています。

活躍する人財

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と、個人・組織それぞれにおける課題を探るため、毎年エンゲージメント調査を実施しています。調査結果を基に顕在化した課題については、解決のための取り組みを「会社施策」と「職場別施策」の両輪で実施し、改善サイクルを繰り返し回していくことで組織内のエンゲージメントを向上させています。

エンゲージメント調査結果推移
（目標：3.5点以上/5点満点）



エンゲージメント向上へのPDCA

2023年度結果での課題	2023年度結果を受けて実施した取り組み	2024年度結果での改善事項
・仕事や要員不足に対する負担感の増加	・採用強化による要員充足やDX化などの業務効率化	・要員充足や業務効率化による負担感の軽減
・自己成長やキャリア形成の機会	・他部署の業務経験（社内インターンや研修異動）や部署間連携の強化	・仕事の価値や成長実感の向上
・コミュニケーションの活性化	・コミュニケーションスペースの設置や社内SNSの導入による新しいコミュニケーションの促進	
・経営トップ層による現場の状況把握への評価	・社長が直接現場を訪問し意見交換会を実施	・経営トップ層の意思決定や現場の状況把握への評価

2024年度結果での課題	2024年度結果を受けて実施した取り組み
・要員状況や仕事に対する負担感のさらなる軽減	・採用強化による要員充足やDX化などの業務効率化を引き続き実施
・部門をまたいだ情報共有や協働のスピーディーさ	・エンゲージメント向上施策における好事例の共有（本社部門） ・部門勉強会の参加者を部門外にも拡大して実施
・職場の方針や目指す姿への共感	・社長と鉄道現業社員の意見交換会の継続 ・職場課題解決に向けた現業長によるワークショップの実施（鉄道現業）

エンゲージメント向上に資する取り組み

コミュニケーションスペース「NIKAI」の設置

当社では、「人財は最大の経営資源」という考えのもと、多様な社員が活躍できる柔軟な働き方を支える取り組みの一環として、本社ビルにコミュニケーションスペース「NIKAI」を設置しました。部署や年次を問わず、有志の若手・中堅社員を中心としたプロジェクトチームが主体となり、「しっかり休む」「自分らしく働く」「新しいつながりを生む」をコンセプトにつくり上げた、社員のための空間です。NIKAIは、社内の所属部署を超えて交流や協業を行う場として活用されています。

プロジェクトメンバーの声

開発事業本部
橋本プロジェクトチーム
齋藤 真琴

プロジェクトリーダーとして企画・設計・工事を担当しました。NIKAIは、仕事の合間のリフレッシュや部門を超えたプロジェクト会議など、多様な用途で活用されています。従来の会議室と比べてリラックスした雰囲気のため、会話がより活発になると好評です。また、中期経営計画に関する若手社員向けの説明会では、社長自らが経営方針を伝える場としても利用されており、役職や部門の垣根を越えた交流が生まれています。こうした交流をきっかけに、社員発案による自発的なイベントも開催されています。NIKAIの活用が社員のエンゲージメント向上に一役買っていると嬉しいです。

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意識醸成に向け、京王グループ各社の経営トップを対象とした講演会を実施しました。また、京王電鉄では、マネジメント層全員に対して、多様性やアンコンシャス・バイアスをテーマとした研修を実施しているほか、全社員の理解促進に向けて、DE&I通信や社内SNSの発信、イベントを通じて他者理解の促進につなげています。

パラスポーツ「ボッチャ」の体験イベント

東京都のバリアフリー好事例企業に認定

東京都が実施する「心のバリアフリー」サポート企業連携事業において、当社は先進性、独自性、波及効果等の観点から特に優れた取り組みを行っている企業として、令和6年度「心のバリアフリー好事例企業」に認定されました。

女性活躍推進

京王グループ連結での女性管理職比率の目標を2030年度15%とするなど、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、性別に関わらずすべての従業員が公平に活躍できる職場環境の整備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。

女性特有の健康課題への支援

月経に伴う症状に悩む従業員を対象に、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実施しています。このほか、女性が長く自分らしく働き続けられるよう、更年期症状に関するセミナーの開催や、不妊治療のための休職制度や相談窓口の導入、卵巣機能を調べる検査の無償提供などを行っています。

活躍する人財

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

法定以上の休業制度を設けているほか、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」を導入し、個々の事情に合わせた柔軟なキャリア形成を支援しています。また、2025年5月からは育児・介護・私傷病治療中の社員を対象に、週4日勤務・週3日勤務を選択できる「短日数勤務制度」を導入し、両立支援制度の拡充を図っています。さらに、障がい児を養育する社員を支援するため、専門家による相談窓口を開設するなど、多様化する社員のライフスタイルに応じた制度を導入しています。

男性育休取得推進

当社では、本人と家族が幸せになり、モチベーション向上と新たな経験による個人の成長につながることを期待し、男性の育児休業取得率100%を目標に掲げて男性の育児参加をサポートしています。育児休職の一部有給化(有給4日+保存年次有給休暇最大50日)や、子が誕生予定の従業員や管理職向けに男性育休に関する教育を実施することで、取得を促進しています。

外部からの評価

当社の仕事と育児の両立支援への高い水準での取り組みが評価され、厚生労働大臣から優秀な子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を受けました。

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。

障がい者の活躍

特例子会社京王シンシアスタッフの障がいがある社員約100名が、京王グループ従業員施設を中心とした約80か所の清掃やシーツ交換等を日常的に行っています。その業務を当社社員が一緒に体験するイベントや、パラスポーツ交流、パラアートの展示会などを開催することで、コミュニケーションの活性化を図っています。加えて、新入社員向けに障がいに関する教育を実施するなど、すべての社員が自分らしく安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

京王パラアート展2024

インターナショナルスタッフ座談会

京王プラザホテルでは、約30人の海外出身のスタッフが活躍しています。年に数回開催している座談会は、インターナショナルスタッフ同士のつながりを深め、仕事上の疑問や改善提案、アイディアなど意見を出し合うとともに、スタッフの成長や多文化共生への意識を高める場となっています。

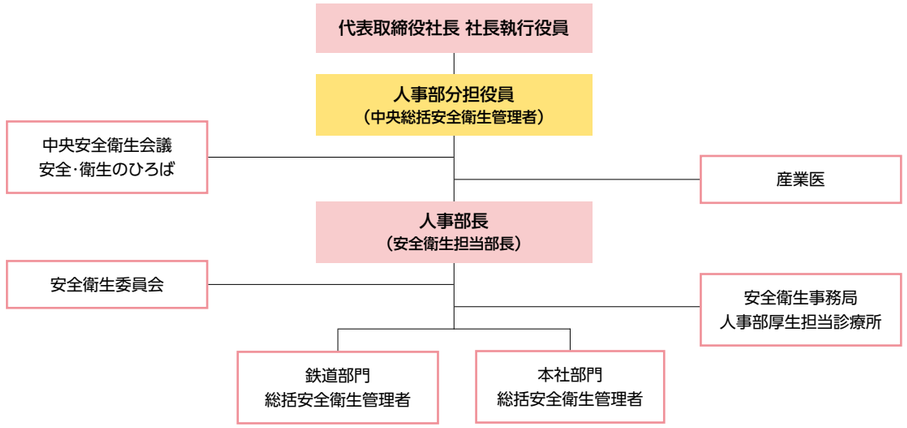
社員の健康(安全衛生)に関する取り組み

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。中央安全衛生会議では、死亡災害、重大災害等発生時における原因の調査および再発防止のための措置の審議等、安全衛生に関する重要事項を審議・決定し、代表取締役社長 社長執行役員へ報告することとしています。また、人事部長を安全衛生担当部長とし、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2025」(大規模法人部門)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。

	2024年度(参考)	目標
肥満率の減少	39.2%	35%未満
喫煙率の減少	24.3%	20%未満
運動習慣者率の向上	23.0%	25%以上

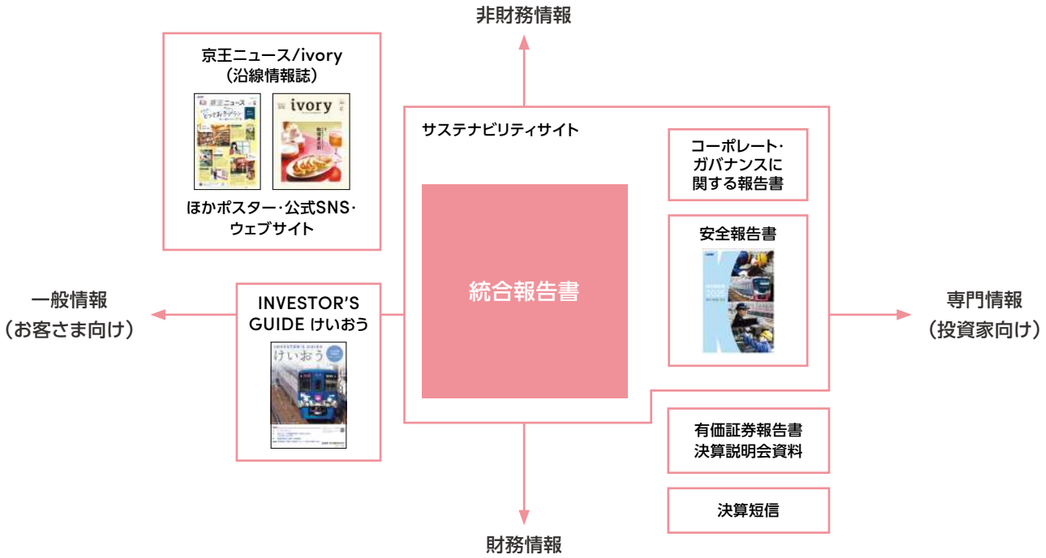
ステークホルダーエンゲージメント

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

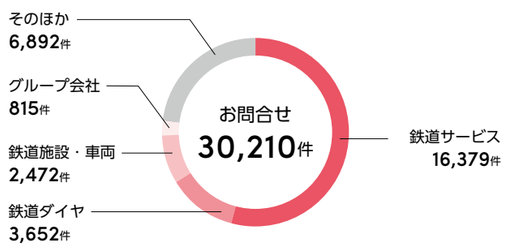
情報開示体系



京王お客さまセンター

当社ではお客さまへのお問い合わせなどを受け付ける総合窓口を設置しております。鉄道に関するご案内や沿線のイベント情報などに関するご質問にお答えする他、お客さまから寄せられるご要望やご意見（企業行動規範違反を含む）なども受け付けております。いただいた個人情報は、お問い合わせへの対応のみに使用し、他の目的に利用することはありません。2024年度には、30,210件のお客さまからのご意見・ご要望を頂戴しました。そのうち22,503件は、鉄道に関する内容でした。お寄せいただいたご意見には速やかに回答するとともに、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。

お客さまの声（2024年度）



	取組例
お客様	• お客さまセンターへの問合せ • お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合（鉄道） • 京王アプリでの列車・バス運行情報やイベント、キャンペーンの発信 • 沿線情報誌の京王ニュース、ivoryの発行 • 京王電鉄Web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チャンネル、ivory Instagram、京王ニュースLINE等）
株主・投資家	• 決算説明会 • Web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 • 社長スモールミーティング • 海外IR • 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 • 内部通報窓口（京王ヘルプライン）への通報件数 • 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」 • 経営層との対話機会の創出
取引先	• オープンイノベーションプログラム • パートナー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、高尾の森親子森林体験スクール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東京との連携強化、バスケットボール、ラグビー等各種スポーツへの協賛、連携施策の実施、武蔵野の森総合スポーツプラザのネーミングライツ取得「京王アリーナTOKYO」の活用等） • 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）

経営基盤

コーポレート・ガバナンス

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　コーポレート・ガバナンスに関する指標・目標

KPI	2025年6月26日時点	2030年度目標
独立社外取締役比率(単体)	8人／15人(53.3%)	2030年度:50% 達成済
女性取締役人数(単体)	3人／15人(20.0%)	2030年度:30%

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。

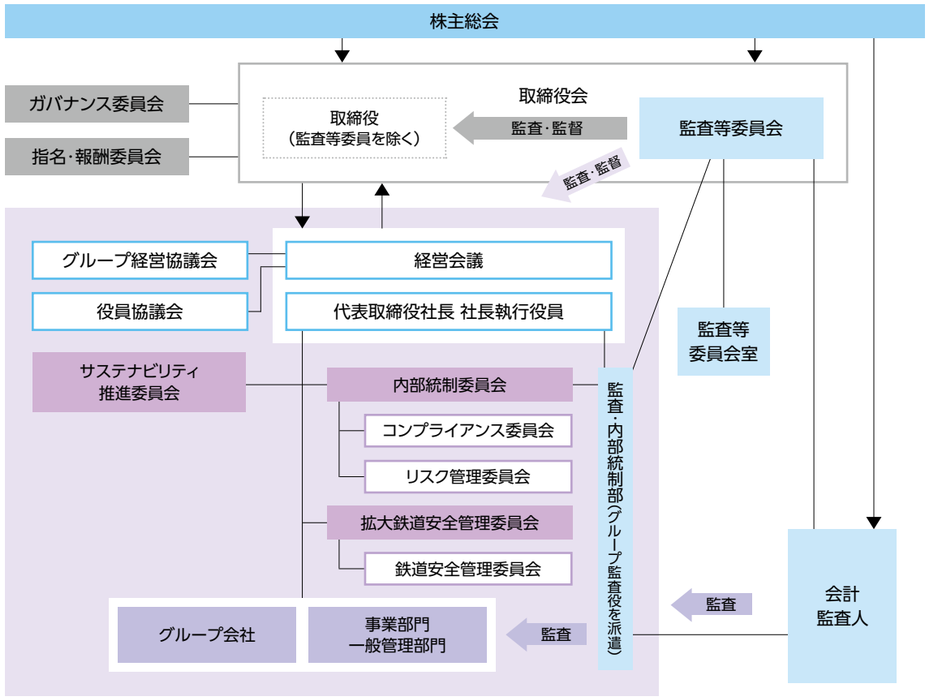
当社では、社外取締役(監査等委員を除く。)を5名、監査等委員である社外取締役を3名選任し、経営に対する監督機能を強化しているほか、取締役会の諮問機関としてガバナンス委員会および指名・報酬委員会を設置し、経営の透明性・公正性の向上に努めております。

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おります。

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、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おります。

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おります。

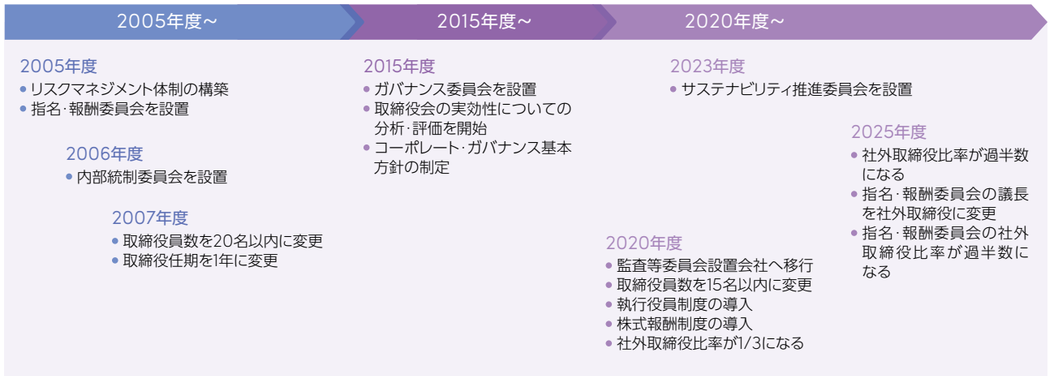
コーポレート・ガバナンス体制(2025年6月26日現在)



取締役会における2024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 等)
- 役員等に関する事項(役員の選定・異動、報酬等の方針 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)
- 重要な人事に関する事項
- 中期経営計画(2025年度～2030年度)、決算の承認公表、配当金の支払、自己株式の取得
- サステナビリティ経営に関する事項(非財務KPI実績について)
- 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、京王線ホームドアおよび自動運転設備の整備工事実施について
- グループ内における不正行為に関する事項　　等

コーポレート・ガバナンス体制の変遷



経営基盤

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職位等を勘案し、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(2024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)	381	213	83	84	11
監査等委員である取締役(社外監査等委員を除く)	37	37	—	—	2
社外取締役	79	79	—	—	5

※2025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。

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および迅速かつ的確な意思決定が可能となる体制の構築を目指しております。

取締役会の実効性評価においては、事務局が作成したWeb上での匿名アンケートを全役員を対象に実施しています。そのアンケート結果や運営状況等の定量データを分析するとともに、アンケート結果をガバナンス委員会にて評価し、取締役会へ報告しています。これらの取り組みを通して、当社取締役会の実効性は十分に確保されていると認識しております。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。

アンケートでは、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段階評価と理由記載を求めており、課題抽出を徹底しています。加えて、2024年度は今後取締役会の在り方を見直していくために、改善点や事務局の支援体制に関する自由記述項目も設けました。

2024年度の実効性向上施策としては、「環境の変化に対応し、中長期的な課題を議論するための体制整備」を重点テーマとしました。具体的には、①コーポレートガバナンス・コードへの対応、②審議時間の確保、③役員トレーニングの充実に取り組みました。①では、透明性と公正性を高めつつ、迅速な意思決定を図るため、取締役会の構成を見直し、独立社外取締役の比率を過半数まで引き上げました。②については、権限移譲や決裁基準の見直しを引き続き検討していますが、現時点での目標達成には至っておらず、継続課題となりました。③では、テーマ別トレーニングとしてコーポレート・ガバナンスに関する講演会・ディスカッション機会を設け、役員の見識向上を図りました。2025年度は、「審議時間の確保」「女性取締役比率30%達成に向けた検討」「役員への情報提供の充実」「役員間の交流機会の提供」を重点テーマに掲げ、取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

役員トレーニングの実施

取締役会の実効性評価に基づき、2024年度は役員トレーニングの充実に取り組みました。新任役員にトレーニング機会を設けているほか、就任後もテーマ別トレーニングとしてコーポレート・ガバナンスに関する講演会・ディスカッション機会を設けるなど、職務遂行に必要な情報を継続的に提供しています。さらに、社外取締役に対しては、当社に関する情報提供や、鉄道現業職場・グループ視察等の取り組みも行っています。

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。

保有する上場株式については、毎年取締役会において、当社の上場株式の保有基準に基づき、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いて総合的に検証しております。

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。

保有意義や経済合理性が認められない株式については、縮減を進めることとしており、2030年度までに保有額を連結純資産の10%以内に縮減することを目指し、時価(税引後)約200億円程度の株式を売却してまいります。

なお、当社では、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げる行為は行わないこととしております。

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	当社グループの事業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、社長や財務分担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70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、財務分担役員やIR担当などとの間で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、2025年8月に「京王あそびの森HUGHUG〈ハグハグ〉&京王れーるランド」および「鉄道教習所・京王資料館」の見学会を開催いたしました。
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。
海外IR	適宜	証券会社が主催する投資家向けカンファレンスへの参加や個別面談を通じて、社長が機関投資家と直接対話し、当社に対する理解促進や意見交換を行っています。

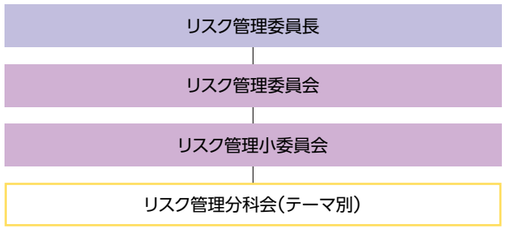
経営基盤

リスクマネジメント

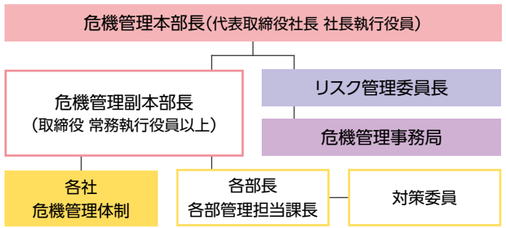
基本的な考え方・リスクマネジメント体制

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（コンプライアンス担当役員）のもと、リスク対策重点項目の設定や対策の実施状況の確認を目的とした「リスク管理委員会」を定期的に開催し、その内容を代表取締役社長社長執行役員が委員長を務める「内部統制委員会」に報告しています。危機発生時は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。

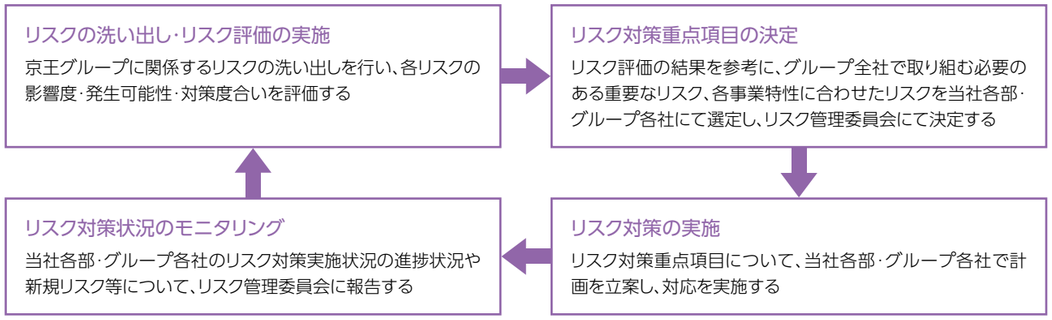
リスクマネジメント体制（平常時）



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。2024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	• 従業員による不正・犯罪行為等の防止のため、コンプライアンス教育やリスク情報の収集を推進したほか、チェック体制の強化等を実施 • ハラスメント防止に向けた教育を実施したほか、コミュニケーション活性化施策など職場の心理的安全性の向上に資する取り組みを推進
情報セキュリティリスク	• 社内PCへの生体認証の導入やウイルス対策ソフトの更新、EDR（PCでの不審なふるまいを検知する仕組み）の導入の推進 • WAF（Webサイトへの不正アクセスを遮断するしくみ）の導入、安全な基盤として当社グループ専用のWebサーバ基盤への移転・運用の推進
個別事業リスク	• 事業特性に応じた自然災害等、事故・故障、事業環境の変化、法令違反などのリスク対策の推進 • 当社及びカスタマーハラスメントの被害が想定されるグループ会社において、対応マニュアルの作成や従業員教育などを実施

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。

※京王グループ人権方針の詳細は、上記QRコードから当社Webサイトをご覧ください。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループの人権デュー・ディリジェンスにおいては、各種ガイドラインや当社関係部署・グループ各社へのヒアリング等からリスクの全体像を洗い出し、外部専門家の知見も活用しながら、深刻性と発生可能性の2軸でリスク評価を行っています。

現状、京王電鉄および主要子会社においてデュー・ディリジェンスを完了しており、重要リスクと評価している項目（セグメント別に集約）は下表のとおりです。今後、順次他のグループ各社に取り組みを拡大してまいります。

※（　）内は、現時点におけるデュー・ディリジェンス実施済みの会社数

影響を受けるステークホルダー	重要リスクとして特定した項目		セグメント				
			交通業（2社）	不動産業（1社）	ホテル業（1社）	建設設備（3社）	生活サービス業（2社）
当社グループ従業員	不当な長時間労働・過重労働		●	●	●	●	●
	労働の内容・環境に起因する労働災害		●			●	
	各種ハラスメント（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、カスタマーハラスメントなど）		●	●	●	●	●
取引先従業員	当社事由以外	不当な長時間労働・過重労働、労働の内容・環境に起因する労働災害、各種ハラスメント、強制労働、外国人労働者差別　など	●	●	●	●	●
	当社事由	当社グループ従業員からのハラスメントや圧力による過重労働　など					
お客様	個人情報流出によるプライバシーの侵害		●		●		●
	当社グループが提供した商品・サービス等による安全・健康の侵害		●	●	●	●	●

※各項目を特に重視すべきとしたセグメントに●を付しておりますが、そうでないセグメントにおいても必要に応じて適切に対応します。

上記結果をうけ、当社グループのリスクマネジメントサイクルの中で適切な対応を図るとともに、サプライチェーン関連リスクに対しては、当社グループのサプライチェーン方針を取引先様へ周知し、アンケート等によって具体的なリスクの把握に努めるなど、2026年度より取り組みを進めてまいります。

苦情処理メカニズム

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」を設けており、京王グループ各社のパート・アルバイト・派遣社員などを含む全役職員および取引先の方が利用できます。また、お客様からのご意見、ご相談に関しては、京王京王お客さまセンターや各社窓口にて承っています。いずれも人権に関わる相談、通報を対象に含みます。

各窓口で受け付けた人権に関わる相談・通報は、関係組織において適切に対応のうえ情報集約を行い、取締役会に報告することとしています。

経営基盤

コンプライアンス

KPI　コンプライアンスに関する指標・目標

KPI	2024年度実績	2025年度目標
コンプライアンスに係る研修受講率【連結】	98.9%【単体】	100%【連結】
重大な法令違反の発生件数【連結】	0	0

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。また、行動規範の遵守状況等について、コンプライアンスアンケートを通じてレビューしております。そのほか、京王グループ行動規範に則った望ましい行動例等について具体的に解説したコンプライアンスブックは、2004年の初版発行後、法改正や社会規範の変化などを踏まえ改訂を重ね、直近では2025年3月に最新版を作成、社員に配布しています。必要な場合は有効性について適宜見直しを実施します。

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。

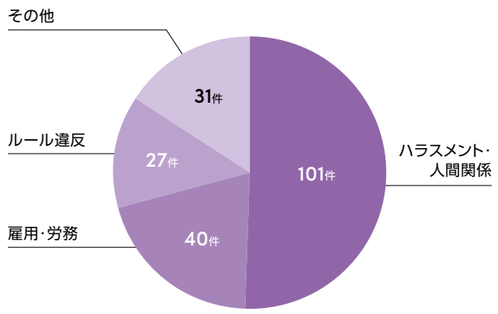
2024年度に実施した主な研修

2024年度は、コンプライアンス全般、個人情報の適正な取り扱い、職場におけるハラスメントの防止、ビジネスと人権、内部通報制度などに関する全社員を対象とした研修を実施し、コンプライアンス意識の向上を推進しました。また、新入社員、新任管理職、コンプライアンス・リーダー、役員層など階層別の研修を実施したほか、管理職・店長向けのカスタマーハラスメント対策研修など、グループ各社のニーズを踏まえた研修を実施しました。

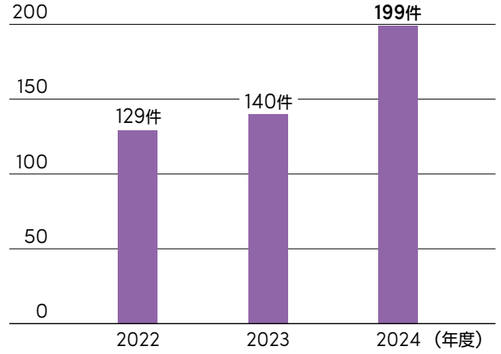
内部通報窓口

京王グループでは、コンプライアンス上の問題（企業行動規範、人権、いじめやハラスメント、贈収賄含むあらゆる腐敗防止など含む）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。京王グループ各社のパート・アルバイト・派遣社員などを含む全役職員、京王グループとお取引関係のある法人・企業・団体等にお勤めの方が利用可能です。「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



2024年度に発生したトラブルと対応策について

車両輪軸組立作業に関する特別保安監査の結果等による改善指示への対応

鉄道車両の輪軸組立作業において、委託先のグループ会社、京王重機整備株式会社での不正行為が判明いたしました。安全確認作業の結果、運行に支障がないことは確認しておりますが、皆様に多大なる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。管理体制・風土の刷新など、二度とこのようなことが起きないよう再発防止策を着実に実行し、社員一人一人が改めて「安全が最大の使命である」ことを徹底いたします。

再発防止に向けては、改めて安全という基本価値の重要性を認識し、以下の通り、規程類の見直し、教育の強化、安全管理体制の改善、また、それらの実施状況の継続的な監査などに取り組んでまいります。

（1）規程類の実作業への反映に関する管理について
・委託先の輪軸組立作業に関するマニュアル類に目安値を逸脱した場合の取扱いを反映
・マニュアル類は監査等の機会において定期的に確認
（2）委託先の教育・訓練の管理について
・整備要綱に基づく定期的な教育・訓練実施を確認
・メーカーや同業他社等への作業確認や意見交換等の機会を設け、問題の有無をチェック
（3）委託先における作業記録の書き換えの防止
・検査成績表と圧入チャートの原本をセットで提出する仕組みの構築
・業務監査を通じ、品質管理の仕組みを検証
（4）安全管理体制の点検と見直し
・規程類の遵守、作業に係る教育及び訓練、記録・保管の状況について、業務監査で確認
・合理性に欠ける検査項目・管理値があれば、検査項目自体の見直しや規程類を変更
・継続的なコンプライアンス教育や、作業における違和感など気づきを報告しやすい体制づくり

経営基盤

新任社外取締役インタビュー

新たに選任された4名の社外取締役に、京王グループに対する期待や課題感、ご自身の抱負についてインタビューいたしました。

社外取締役
松永 陽介

私は日本生命保険相互会社で、主に人事や広報等のコーポレート部門、また資産運用部門では「ESG投融資（現在の名称は責任投融資）」を統括し、投融資を通じて「誰もが、ずっと安心して暮らせる社会」の実現を目指してまいりました。こうした社会課題を解決していく考え方は、長期的な視点で幸せな暮らしの実現を目指す京王グループのパーパスと深く通じるものです。

生命保険業も鉄道事業も、社会インフラとして事業の「公共性」が極めて高い点で共通しています。このような事業では、中長期的な視点でリスクを俯瞰し、社会の未来に貢献する大きな投資も果敢に行うことが求められます。同時に、地道に効率化や生産性向上の取り組みを弛まず続けることも不可欠です。ESGは価値創造の基盤となるものですが、ESGに取り組むこと自体が目的とならないよう「中長期」を意識し、本業と社会的対応が相互に循環して作用し合うことを目指し、PDCAをしっかり行うことが企業価値向上の鍵になると考えます。

鉄道事業を基盤とした「安全・安心」を土台に地域社会と共に「まちづくり」を行うという、鉄道会社だからこそ可能な長期的な時間軸で経営を行う姿勢に加えて、変革を恐れない「決断力」と「スピード感」、そして取り組みの価値を社内外に広く伝える「発信力」を加えることで、京王ブランドは飛躍的に高まっていくと確信しています。

社外取締役として、事業運営の進捗をモニタリングするとともに、ガバナンス体制の高度化にも貢献し、持続的な成長を支えてまいります。

社外取締役
瀬木 達明

セイコーエプソンでは財務、コンプライアンス、経営戦略、サステナビリティ推進など、様々な業務に携わってまいりました。また、CSOとしてパーパスを策定した経験から「企業のサステナビリティとは何か、企業価値の源泉・強みはビジネスモデルのどこにあるのか、世の中にどう貢献するのか」というストーリーが、変化する時代においては重要であると考えています。

京王グループの強みは、沿線というリアルの「場」の存在です。単なる移動手段の提供に留まらず、駅、商業施設、そして沿線に広がる住む場所、働く場所、遊ぶ場所、憩いの場所といった多様な「場」の価値を最大限に高める事で、人口減少社会でも沿線を活性化させられる可能性を秘めています。そのような夢のある「成長ストーリー」を描き、発信し続けることが京王グループの持続的な発展の鍵になると考えています。

社外取締役として、これまでの経験を活かし、経営陣の意思決定を客観的に監督しつつ、長期的な視点でのリスク管理、変化に柔軟に対応できる組織風土の醸成、そして持続可能な成長戦略の推進を後押しすることで、京王グループの持続的な成長に貢献していく所存です。

社外取締役
山口 裕美

私はこれまで、国内外の企業で事業責任者や経営戦略担当として、パーパス（存在意義）を経営に組み込み、企業価値向上に繋げる取り組みを追求してまいりました。その経験から、価値創造の根幹には、組織内外のステークホルダーが共有できる“揺るぎない共通認識”が不可欠であると考えております。

京王グループには、「信頼される公共交通」や「沿線での暮らし」という、誰もが共有できる明確な存在意義が、既に共通認識として浸透しているという他社にはない強みがあります。この強みを、変化の激しい時代の中で次世代の価値へといかに転換していくかが、経営の大きなテーマであると認識しております。

社外取締役として、このテーマの実現に貢献してまいります。具体的には、社会変化の中で“何を守り、何を変えるか”を対話的に問い続け、持続可能で競争力のある中長期の価値創造ストーリーを構築します。さらに、人的資本や地域共創といった「目に見えにくい強み」を可視化し、皆様と共有できる魅力的なストーリーへと翻訳することで、京王グループの企業価値向上を支援してまいります。

企業価値が財務的成果に加え、「どのような未来を描き、本気で行動しているか」というストーリーも合わせて評価される時代です。京王グループの未来を支える“しなやかで折れない軸”を、皆様と共に育てていきたいと願っております。

社外取締役
原田 喜美枝

2年ほど前から企業価値評価独立委員会委員として京王グループに関わっておりますが、この度取締役に就任いたしました。私のキャリアは金融分野からスタートし、証券系の研究所の研究員や大学教員、政府の審議会の委員や財団法人の理事、政府系金融機関の仕事、資産運用会社での社外取締役など、多様な立場を経験してまいりました。金融・資本市場の機能の向上に向けた取り組みに関わってきたと考えています。こうした知見を活かし、京王グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に貢献していきたいと考えております。

持続的な成長をする上で認識すべき重要な外部環境の変化は、人口減少や労働力不足、そしてデジタル化の急速な進展です。海外ではAIを中心とした業務革新やサービス変革のスピードは日本の比ではなく進んでおり、鉄道業界でもAIの導入、DXや自動運転技術の活用といったテクノロジーへの対応が生産性の向上や成長には不可欠です。そうした意味でも、今回新しく中期経営計画で設定したデジタルによる「生産性向上」というKPIはクリティカルな指標であり、デジタル化の進捗と合わせて人的資本の充実も図られていくかモニタリングしていきたいと考えています。

様々なステークホルダーの一角である株主・資本市場の目線というものを経営の中に適切に取り入れていく事に寄与し、今後も社会から信頼される企業であり続けるよう、力を尽くしてまいります。

ガバナンス体制の刷新について

当社はこれまで、鉄道事業者として安全と事業の継続性を確保しながら、取締役会の透明性・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、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を推進し、持続的な成長・中長期的な企業価値の向上をはかってまいりました。（これまでの取り組みはp.67参照）

この度、中期経営計画がスタートするタイミングで、6月の定時株主総会において新たに4名の社外取締役が選任され、社外取締役比率が過半数となり、また女性取締役も増員となりました。また、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会においても、社外取締役比率を過半数とし、議長も社外取締役といたしました。これらの取り組みにより一層のコーポレート・ガバナンスの強化を図る体制を構築いたしました。中期経営計画に基づき、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、今後もコーポレート・ガバナンスの充実・強化に取組んでまいります。

経営基盤

役員紹介（2025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 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
常陰 均

社外 独立役員
取締役
松永 陽介

社外 独立役員
取締役
瀬木 達明

社外 独立役員
取締役
山口 裕美

社外 独立役員
取締役
原田 喜美枝

取締役 監査等委員（常勤）
小野 正浩
（監査等委員会委員長）

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

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、外部の視点から有益な意見をいただき、当社のコーポレート・ガバナンスの強化に適切な役割を果たしていただけることが期待できる社外取締役、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	性別	属性	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	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
			取締役会	ガバナンス委員会	指名・報酬委員会									
紅村　康	男性		＊	＊	＊	○	○	○		○				財務部門
都村　智史	男性		＊	＊	＊	○	○	○		○	○		○	不動産・開発事業、ホテル事業
山岸　真也	男性		＊	＊		○	○	○	○		○		○	人事部門、流通事業
井上　晋一	男性		＊			○				○	○		○	鉄道事業、バス事業
番　睦	男性		＊			○		○	○	○			○	鉄道事業
中瀬　正春	男性		＊			○					○		○	不動産・開発事業、流通事業
常陰　均	男性	社外 独立役員	＊	＊	＊	○	○							現 三井住友信託銀行（株） 特別顧問
松永　陽介	男性	社外 独立役員	＊	＊	＊	○	○	○						日本生命保険（相） 代表取締役 副社長執行役員
瀬木　達明	男性	社外 独立役員	＊			○	○	○						セイコーエプソン（株） 代表取締役 専務執行役員
山口　裕美	女性	社外 独立役員	＊			○					○			日本コカ・コーラ（株） サステナビリティ一担当
原田　喜美枝	女性	社外 独立役員	＊				○							現 中央大学商学部教授
小野　正浩	男性		＊			○	○				○		○	不動産・開発事業、財務部門
竹川　浩史	男性	社外 独立役員	＊	＊	＊		○	○	○					（株）三菱UFJフィナンシャル・グループ執行役員人事部長
金子　正志	男性	社外 独立役員	＊					○						現 弁護士
山内　暁	女性	社外 独立役員	＊				○							現 早稲田大学商学部教授

執行役員

執行役員
古屋 圭子
（経営統括本部 IT管理部長）
（（株）京王パスポートクラブ 代表取締役社長）

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
許田 晃子
（開発事業本部 ホテル事業部長）

執行役員
髙木 保
（西東京バス（株） 代表取締役社長）

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
川田 裕史
（（株）京王ストア 代表取締役社長）

執行役員
小堺 健司
（（株）京王SCクリエイション 代表取締役社長）

執行役員
長谷川 和憲
（（株）リビタ 代表取締役社長）

主要ESGデータ

(環境)指標			単位	範囲	2022年度	2023年度	2024年度
CO_2排出量(Scope1+2)			t-CO_2	連結	294,993	264,208	267,744
	Scope 1		t-CO_2	連結	84,203	88,705	79,347
	Scope 2		t-CO_2	連結	210,790	175,503	188,397
CO_2排出量(Scope3)			t-CO_2	連結	821,616	825,348	988,002
	カテゴリー1 購入した製品・サービス		t-CO_2	連結	578,317	613,159	698,284
	カテゴリー2 資本財		t-CO_2	連結	128,432	85,948	116,696
	カテゴリー3 Scope 1, 2に含まれない燃料及びエネルギー活動		t-CO_2	連結	50,205	50,392	48,647
	カテゴリー4 輸送、配送(上流)		t-CO_2	連結	—※1	—※1	—※1
	カテゴリー5 事業から出る廃棄物		t-CO_2	連結	—	21,400	30,060
	カテゴリー6 出張		t-CO_2	連結	1,655	1,684	1,695
	カテゴリー7 雇用者の通勤		t-CO_2	連結	2,745	2,997	3,008
	カテゴリー8 リース資産(上流)		t-CO_2	連結	—	—	—
	カテゴリー9 輸送、配送(下流)		t-CO_2	連結	—	—	—
	カテゴリー10 販売した製品の加工		t-CO_2	連結	—	—	—
	カテゴリー11 販売した製品の使用		t-CO_2	連結	4,286	2,175	39,130
	カテゴリー12 販売した製品の廃棄		t-CO_2	連結	—	—	—
	カテゴリー13 リース資産(下流)		t-CO_2	連結	55,976	47,593	50,482
	カテゴリー14 フランチャイズ		t-CO_2	連結	—	—	—
	カテゴリー15 投資		t-CO_2	連結	—	—	—
CO_2排出量原単位※2			t-CO_2/百万円	連結	0.85	0.65	0.59
エネルギー別管理	電気使用量	一般電力	千kWh	連結	445,297	431,358	411,578
		再生可能エネルギー自社発電・使用量	千kWh	連結	89	91	20,725
	再生可能エネルギー売電量		千kWh	連結	3,245	3,822	3,846
廃棄物※3	一般廃棄物		t	※3	511	10,734	11,969
	産業廃棄物		t	※3	1,093	39,848	60,163
水※3	取水		千m^3	※3	328	2,314	2,231
		上水	千m^3	※3	—	1,876	1,729
		井戸・地下水	千m^3	※3	—	436	497
		雨水	千m^3	※3	—	2	5
	排水		千m^3	※3	—	2,074	1,984
		下水	千m^3	※3	—	2,074	1,984
その他の排出物	NOx排出量		kg	連結	63,591	56,829	47,683
	PM排出量		kg	連結	1,455	1,188	1,016
	フロン漏洩量		t-CO_2	連結	2,366	3,843	1,805
グリーンビルディング認証取得※4			物件数	単体	—	3	4

(社会)指標		単位	範囲	2022年度	2023年度	2024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 総合満足度で肯定的評価の割合	%	鉄道	88.9	89.6	87.1
労働安全衛生	労働災害発生件数	件	単体	23	27	30
	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	3.54
	職場の心理的安全性スコア	—	単体	3.46	3.47	3.51

(社会)指標			単位	範囲	2022年度	2023年度	2024年度
従業員	従業員数(正社員)		人	連結	—	—	12,837
		男性	人	連結	—	—	10,163
		女性	人	連結	—	—	2,674
		全従業員数に占める女性比率	人	連結	—	—	20.8
	管理職者数		人	連結	—	—	1,150
		男性	人	連結	—	—	1,027
		女性	人	連結	—	—	123
		管理職者数に占める女性比率	%	連結	—	—	10.7
	男女の管理職比率の差異		%	連結	—	—	45.5
	管理職者数に占める女性比率		%	単体	7.7	9.7	10.2
	男女の管理職比率の差異		%	単体	—	—	95.2
	定年退職再雇用者数		人	単体	245	205	166
	障がい者雇用率		%	※5	2.74	2.95	2.89
	平均勤続年数		年	単体	17.9	17.8	17.6
		男性	年	単体	18.5	18.3	18.2
		女性	年	単体	12.0	12.0	11.3
	月当たり平均残業時間		時間	単体	25.0	27.1	26.6
	離職率		%	単体	2.7	3.0	2.2
	年次有給休暇取得率		%	連結	—	—	77.2
	育児休業取得率	男性	%	連結	—	—	84.5
		女性	%	連結	—	—	106.0
	育児休業取得率	男性	%	単体	41.0	114.9	114.3
		女性	%	単体	100.0	92.9	106.7
	育児休業平均取得日数※6	男性	日	単体	110.8	81.3	85.9
	介護休業制度取得者数		人	単体	7	7	4
	ストレスチェック実施率		%	単体	93.3	92.5	92.4
	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	1.4	1.2	1.7
	肥満率		%	単体	38.1	39.4	39.2
	喫煙率		%	単体	25.6	24.3	24.3
	運動習慣者率		%	単体	17.8	22.9	23.0

(ガバナンス)指標			単位	範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年6月26日時点
取締役	独立社外取締役比率		%	単体	33.3	33.3	33.3	53.3
	女性取締役比率		%	単体	6.7	6.7	6.7	20.0
	社外取締役監査等委員比率		%	単体	75.0	75.0	75.0	75.0
執行役員	執行役員数(取締役兼務者を除く)		人	単体	7	7	7	9
		女性	人	単体	1	1	2	2
指名・報酬委員会	指名・報酬委員会委員数		人	単体	4	4	4	5
		社外	人	単体	2	2	2	3
		議長	—	単体	社内	社内	社内	社外
企業不祥事・不正	内部通報件数		件	連結	129	140	199	—
	コンプライアンスに係る研修受講率		%	単体	95.4	96.9	98.9	—
	重大な法令違反の発生件数		件	連結	0	0	0	—

※1 カテゴリ4はカテゴリ1・2に含む
※2 CO_2排出量原単位=CO_2排出量(Scope1+2)/営業収益
※3 対象会社(範囲)のカバー率:2022年度 鉄道事業 2023年度 87.5% 2024年度 100%
※4 DBJ Green Building認証およびCASBEE-不動産評価認証によるもの
※5 特例認定を受けたグループ全体の数値
※6 当該年度に育児休業を取得した者が翌年度以降に取得する場合があるため、最新年度は確定値ではありません。

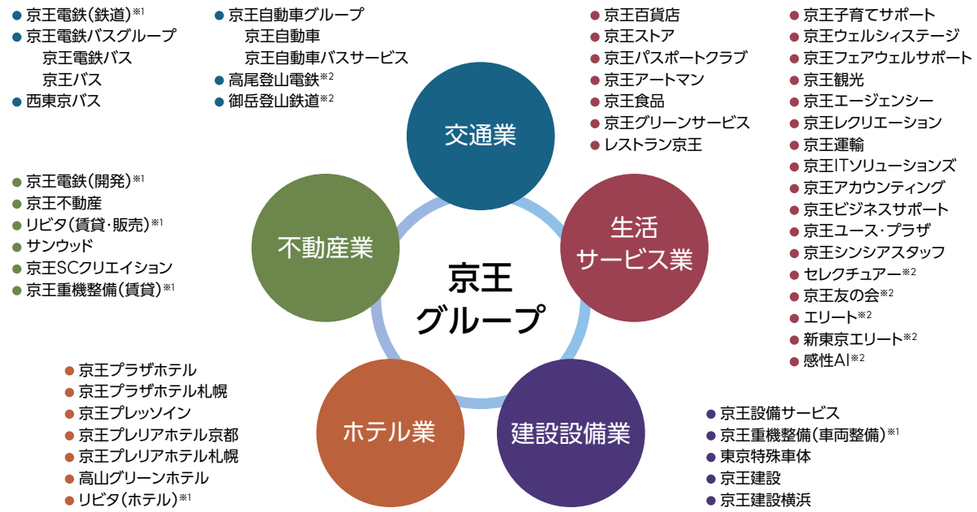
6カ年主要連結財務データ

（単位：百万円）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
連結経営成績						
営業収益	433,669	315,439	299,872	347,133	408,694	452,916
営業利益	36,024	△20,866	740	21,479	43,840	54,148
経常利益	34,684	△17,980	5,366	21,772	43,485	53,253
親会社株主に帰属する当期純利益	17,875	△27,519	5,585	13,114	29,243	42,857
営業収益営業利益率	8.3%	△6.6%	0.2%	6.2%	10.7%	12.0%
総資産経常利益率（ROA）	3.9%	△2.0%	0.6%	2.3%	4.3%	4.8%
自己資本当期純利益率（ROE）	4.8%	△7.7%	1.6%	3.8%	7.9%	10.6%
EBITDA※1	72,292	14,269	32,208	50,607	74,692	86,958
減価償却費	35,862	34,663	31,164	29,127	30,643	32,644
資本的支出	56,632	36,121	33,822	52,865	44,959	45,843
連結財政状態						
総資産	876,691	912,624	906,212	955,233	1,079,388	1,122,589
純資産	373,454	344,395	342,286	351,566	393,930	414,757
有利子負債※2	329,501	399,610	375,715	402,653	435,352	446,935
ネット有利子負債／EBITDA倍率	4.0倍	22.6倍	9.6倍	6.6倍	4.9倍	4.6倍
自己資本比率	42.6%	37.7%	37.8%	36.8%	36.4%	36.9%
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	50,157	6,897	28,222	25,039	52,258	28,611
投資活動によるキャッシュ・フロー	△50,570	△30,822	△14,318	△42,045	△42,485	△38,110
財務活動によるキャッシュ・フロー	△15,611	58,767	△23,264	20,633	△7,758	△15,362
配当の状況						
配当性向（連結）	35.9%	—	87.4%	37.2%	21.9%	28.3%
1株あたり配当金※3	52.5円	40.0円	40.0円	40.0円	52.5円	100.0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
※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。

グループ会社一覧（2025年6月30日現在）



※1 事業セグメント分類上、京王電鉄、リビタ、京王重機整備が重複して含まれています。
※2 持分法適用会社です。

株式情報

当社の2025年3月31日現在の株主数は45,343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（2025年3月31日時点）

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	45,343名

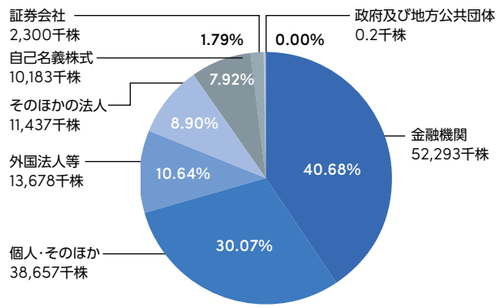
※2025年4月30日付で自己株式を消却し、消却後の発行済株式総数は119,701,730株となっております。

● 株主総会

2025年6月26日に京王プラザホテル八王子にて第104期定時株主総会を開催し、487名の株主様に出席いただきました。

当日は、2024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（2025年3月31日時点）



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。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPX カーボン エフィシェント 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）

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※1　FTSE Blossom Japan Sector Relative Index※2　S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

※1 THE INCLUSION OF Keio Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Keio Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.
※2 https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan

当社は、株式会社JPX総研および株式会社日本経済新聞社が共同で算出する「JPX 日経インデックス人的資本 100」の2025年度（2025年8月29日～2026年8月28日）の構成銘柄として選定されました。

JPX-NIKKEI HC100

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/

2025年9月発行