

京王グループのマテリアリティ

マテリアリティ	主な社会課題	目指す姿	指標	目標 (注記のないものは 2023年度目標)	足元の実績 (2022年度)	指標の選択理由	主に貢献するSDGs
安全・安心	<ul style="list-style-type: none"> 輸送事故ゼロ 混雑緩和 踏切による地域の分断 ユニバーサルサービス 自然災害への安全対策 無差別テロ行為の抑止 	<ul style="list-style-type: none"> 日本一安全で、快適なサービスの実現(鉄道) 	<ul style="list-style-type: none"> 重大運転事故発生件数(鉄道) お客様満足度調査 総合満足度で肯定的評価の割合(鉄道) 	<ul style="list-style-type: none"> 0件 モニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 0件 88.9% 	<ul style="list-style-type: none"> 過去から積み上げてきた鉄道事業の「安全」は追求すべき最重要課題であり、グループ全体の信頼の源泉でもある根幹です。 安全を土台として、輸送サービス全体が快適であることを定量的に把握するため、お客様満足度をモニタリングしています。 	 
「まち」との共生・発展	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少 高齢化 郊外の役割変化 ワークスタイルの変化 災害に強い街 	<ul style="list-style-type: none"> お客様が足を運びたい沿線拠点 多世代が交流・共生し、住民が増加、企業も集まる沿線 暮らしやすく、愛着を持ってもらえるまちづくり 					 
幸せな暮らし	<ul style="list-style-type: none"> ウェルビーイングの追求 ライフスタイルの変化 テクノロジーの進化 	<ul style="list-style-type: none"> 付加価値の提供によって、多世代が精神的にも満たされた、「豊かさ」や「幸せ」を感じられる暮らしを実現する 多様化し変化するライフスタイルに対して、適切な事業・商品・サービスを開発し提供する 人流が変化する中での新しいライフスタイルを牽引する 	<ul style="list-style-type: none"> 鉄道輸送人員 沿線人口 	<ul style="list-style-type: none"> モニタリング モニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 554百万人 約330万人 	<ul style="list-style-type: none"> 駅を基点とした付加価値の提供を通じて、様々な人が「まち」に集い、住む人・訪れる人にとって豊かで幸せな暮らしを実現していくことで、京王沿線の発展につなげていきたいと考えています。 そのために、「輸送人員」と「沿線人口」をモニタリング指標とし、諸施策を推進してまいります。 	 
デジタル社会への対応	<ul style="list-style-type: none"> 急速な社会全体のデジタル化 イノベーション・DX人財の育成 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術を駆使した自社ビジネスを通し、お客様に新たな価値を提供し続ける イノベーションマインドを持った人財が、お客様やパートナーと共に成長し続け、業務変革を推進していく 	<ul style="list-style-type: none"> 京王アプリMAU数 (1カ月間のアクティブユーザー数) イノベーション・DX思考に係る研修受講率(単体・課長級以上) 	<ul style="list-style-type: none"> 15万 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 12万 — 	<ul style="list-style-type: none"> 京王アプリをお客様との重要なデジタル接点の窓口として位置付けています。 新たな価値提供やDXによる業務変革を行う基盤として、イノベーションに関する社内言語を共有するため、研修受講率について目標を設定しています。 	 
活躍する人財	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン 働きやすい職場環境整備 個人のキャリア成長実感 働き手の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 「安全・安心」を基本とし、個の強みに磨きをかけ、失敗を恐れず、変革や挑戦の気概を持ち、自律的に業務を遂行する人財を創出 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 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒女性採用比率(総合職) 女性管理職比率 男女別育児休業取得率 年次有給休暇取得率 トータルエンゲージメント 職場の心理的安全性スコア 安全・安心に関する教育・訓練 経営戦略実現に必要な専門人財の育成研修 ※上記8項目は全て単体目標 	<ul style="list-style-type: none"> 50%(2024年度入社～) 30%(2030年度) 女性100% 男性100% 前年度水準以上 3.5点以上/5点満点 モニタリング 3.5点以上/5点満点 モニタリング モニタリング モニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 33.3% 7.7% 女性100% 男性41.0% 86.3% 3.50 3.46 34.8時間/人 19.3時間/人 	<ul style="list-style-type: none"> 人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。 	 
環境にやさしく	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への予防と適応 生物多様性 資源循環 	<ul style="list-style-type: none"> 都市と自然が身近にある沿線の豊かな自然環境を維持するとともに、未来社会に豊かな環境を引き継ぐために、環境に配慮した活動を行う 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量(Scope1、2) (連結、鉄道) 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度 2019年度比△30%(連結) 2013年度比△46%(鉄道) 2050年度 実質ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 2019年度比 △9.0%(連結) 2013年度比 △21.3%(鉄道) 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動による地球環境への影響を回避するために、二酸化炭素排出量の削減を進めています。 	   
経営基盤	<ul style="list-style-type: none"> 企業不祥事・不正 情報開示の充実・透明性・公平性 企業の成長・株価向上 健全な財務状況 	<ul style="list-style-type: none"> 「信頼のトップブランド」として、すべてのステークホルダーに誠実で公正な企業であり続ける 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに係る研修受講率(単体) 重大な法令違反の発生件数(連結) 独立社外取締役比率(単体) 女性取締役人数(単体) 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 0件 1/3以上 1人以上 	<ul style="list-style-type: none"> 95.4% 0件 5人/15人 1人 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修等を継続的に実施することにより、コンプライアンス意識の啓発を行い、グループ全体のコンプライアンス体制の強化をはかります。 取締役会の独立性と多様性の確保に取り組んでいます。 透明性・公正性を確保しつつ、迅速・果敢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。 	

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