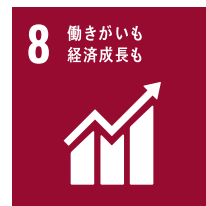


人材の活用と働きやすい職場づくり

多様な価値観・ライフスタイルを持つ従業員がその能力を存分に発揮できるように働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指しています。



人材雇用

▶ 公正な採用方針

京王グループは、厚生労働省が示す「公正な採用選考の基本」に基づいた採用活動を行っています。

▶ 人材雇用に関するデータ

■ 従業員数、平均年齢

	従業員数(人)	平均年齢(歳)
2015年度	2,447	40.2
2016年度	2,497	40.3
2017年度	2,518	40.4
2018年度	2,549	40.3
2019年度	2,547	40.4

■ 平均勤続年数

男性	18年2カ月
女性	10年4カ月

▶ 年休の取得率向上に向けて

「計画的な年次有給休暇の取得推奨」「年次有給休暇の半日単位付与」などにより休暇の取得を推進しています。

→取得率の推移はP.9

▶ 柔軟な働き方の実現

本社部門では「フレックスタイム制度」や「サテライトオフィス」などを活用することで、柔軟に働くことのできる職場環境を整備しています。

2019年度には一部の現業職場で「フレックスタイム制度」や「年次有給休暇の半日単位付与制度」を導入するなど、さらなる制度の充実に努めています。

働きやすい職場環境づくり

▶ 働きやすい職場環境づくりに向けた調査の実施

社員一人ひとりが主体的に働きやすい職場環境づくりをするために、無記名式アンケートによる「従業員意識調査」を実施しています。2019年に実施した調査では、対象3,078名のうち99.0%から回答があり、従業員の満足度は概ね良好な結果が得られました。

健康で安心して働ける環境づくり

▶ 心と身体健康増進施策

社員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して働くことのできる職場を目指し、様々な施策を実施しています。

事故に遭遇した乗務員などのストレスを軽減するため、専門のカウンセラーが心理面をサポートする仕組みを2020年4月に導入するなど、社員のメンタルケアの充実に取り組んでいます。

また、禁煙外来を利用した際の費用補助制度を新設し、社員の卒煙を支援しています。

▶ 衛生講演会・メンタルヘルスケア

定期的に衛生講演会を開催し、診療所の産業医や外部講師により健康に関する講演を行っています。また、法令に基づくストレスチェックを実施し、高ストレス者と判定された社員には産業医との面談を促し、必要に応じて専門医による相談を実施しています。



医師による面談

▶ 社員の健康管理

企業内診療所を設置し、定期健康診断のほか医療相談・保健指導・社員を対象とした内科外来を実施しています。産業医と医療スタッフが各職場と連携し、社員個人の健康維持と、職場全体の環境整備に取り組んでいます。





ダイバーシティ・マネジメントの推進

▶ 仕事・育児・介護の両立支援

育児・介護ともに休業制度・短時間勤務制度について、法定以上の制度を有しています。特に本社部門では、自宅で育児や介護をしながら働く社員を対象とした在宅勤務制度を2020年度に導入しました。

また、鉄道事業の現業職場では勤務サイクルの工夫により、育児や介護に携わる社員が同じ仕事を続けることを可能にしています。

その他、育児・介護が理由で退職した社員を対象とした再入社制度などを整備しています。

■ 育児休業取得者数・育児休業復帰率

	取得者数(人)	うち男性(人)	復帰率(%)
2015年度	28	4	95.7
2016年度	29	4	100.0
2017年度	40	7	100.0
2018年度	29	5	100.0
2019年度	20	6	100.0

▶ ライフステージに応じた両立支援

2020年度には、不妊治療のための休職制度の導入や、不妊治療やがん治療、配偶者の転勤により退職した社員を再入社制度の対象とする制度の拡充を行いました。多様化するライフスタイルに応じて、様々な両立支援制度の整備に取り組んでいます。

▶ 資産形成支援策(確定拠出年金制度への移行)

2020年4月には、退職年金制度を確定給付年金制度(DB)から確定拠出年金制度(DC)へ移行しました。確定拠出年金とは、毎月掛金を拠出、運用し、セカンドライフの資金として年金等で受け取ることのできる制度です。これにより、各人が自身のライフプランを考え、主体的に資産形成を行うことが可能となりました。さらに、社員の希望により、掛金を追加拠出できる制度や前払退職金として受け取ることのできる仕組みを導入し、様々なライフプランを実現するための資産形成を支援しています。



VOICE

家族の絆をより深めることができました

鉄道営業部 若葉台乗務区
指導運転士兼車掌

武笠 智明



第2子出産時に、妻の仕事と育児の両立を図るため、職場の協力のもと約3カ月間の育児休業を取得しました。いざ育児に参加すると慣れない事ばかりで、育児書を読み込む毎日でしたが、妻と協力し合い、役割分担をしっかりと行い育児に向き合うことができました。

育児休業を取得したことで、入浴や一緒に公園で遊ぶ時間が増え、子供たちの成長と笑顔を感じることができた大切な時間を一緒に過ごし、家族の絆をより深めることができました。この経験を活かし、男性も育児に参加する意義を伝え、職場においても中心的な役割を担っていきけるようになりたいです。

topics

■ 介護相談窓口を新設

高齢化や就労期間の長期化などにより、介護と仕事を両立して働く社員が増加することが見込まれることから、両立支援の施策として、医療法人社団めぐみ会と提携し社員専用の介護相談窓口を新設しました。相談窓口では、介護の公的サービスを受けるためのアドバイスなど、社員が介護を始める際の第一段階を支援するとともに、必要に応じて、会社の介護関連制度の利用などに関する支援も実施しています。

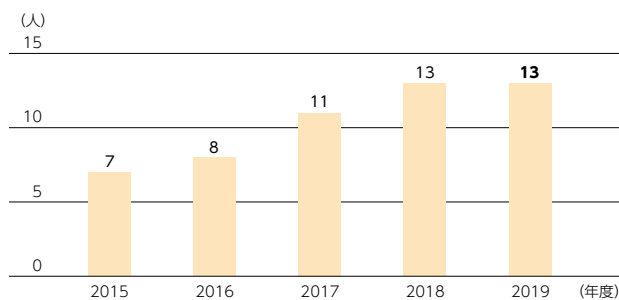


社員に配布したチラシ

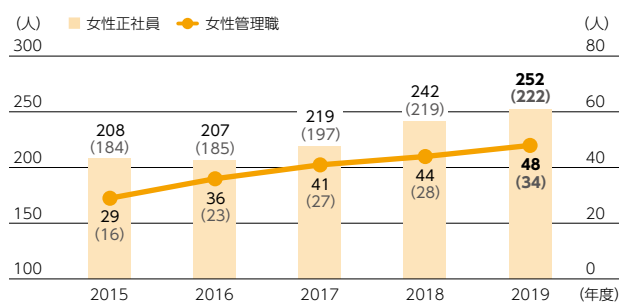
▶女性の活躍

グループ会社社長をはじめとして幅広く女性が活躍しています。また、「女性の課長級以上の管理職人数を2021年3月までに2016年4月と比較して5割増」とする数値目標を設定している他、女性総合職の新卒採用人数を総合職新卒採用人数全体の30%以上とし、2020年度に入社した社員のうち女性の占める割合は41.4%となりました。

■京王グループ女性役員数の推移



■グループ会社への出向を含む当社女性正社員と女性管理職の推移(休職者を除く)



※()はグループ会社への出向を含まない

■管理職における女性人数と比率(当社)

	管理職総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
2015年度	314	16	5.1
2016年度	328	23	7.0
2017年度	340	27	7.9
2018年度	332	28	8.4
2019年度	340	34	10.0

■グループ会社への出向を含む女性の課長級以上の管理職人数

	人数
2015年度	12
2016年度	12
2017年度	14
2018年度	16
2019年度	20

▶外国籍の方の採用

海外関連事業に伴い、外国人の総合職社員を採用しており、現在3名が活躍しています。

また、京王グループ内でも様々な分野で多くの外国人社員を採用しています。

VOICE

語学を生かし
やりがいを
感じています

京王プレミアホテル 札幌
姜ハンビョル

幼い頃から憧れていた札幌で働きたいと考え、転職活動をしていた時に京王プレミアホテル札幌に出会いました。現在はフロントでの業務を中心に、やさしい同僚と一緒に毎日楽しく働いています。

インバウンドのお客様も宿泊することから、語学を生かして働けるため、非常にやりがいがあります。京王グループを信頼して選んでくださるお客様もいらっしゃるの、私は京王グループの一員であることに誇りを持っています。宿泊するお客様が良い思い出を作れるよう、今後も最高のサービスをご提供してまいります。

▶高齢者再雇用

2006年から「継続雇用制度」を実施しており、2019年度の再雇用割合*は80.0%でした。

※該当年度における継続雇用者数/定年退職者数

▶障がい者雇用

2004年に特例子会社「京王シンシアスタッフ」を設立しました。2006年からは、関係会社特例認定を取得し、京王グループ全体の障がい者雇用も拡大し、社内施設の清掃業務、名刺作成、事務補助作業などに従事しており、実雇用率は基準以上となっています。当社では、2016年度から「障害者相談窓口」を設置しています。

■障がい者雇用と雇用割合

	障がい者数(人)*	実雇用率(%)*
2015年度	170	2.5
2016年度	181	2.6
2017年度	181	2.6
2018年度	177	2.5
2019年度	181	2.6

※障がい者雇用促進法に定める計算方法に基づく