

2024年4月16日

社員のライフステージに応じた柔軟なキャリア形成の 実現を支援する「ポストチェンジ制度」を導入します！

京王電鉄株式会社（本社：東京都多摩市、代表取締役社長：都村 智史）は、『人財は最大の経営資源である』という考えのもと、社員ひとりひとりのライフステージに応じた柔軟なキャリア形成の実現を支援するため、4月16日（火）から、**育児・介護・不妊治療中の管理職を対象に、最大3年間にわたって職位を変更することを選択可能とする「ポストチェンジ制度」を新たに導入**します。これにより、管理職としての責務を軽減して働き続けることが可能となります。

当社ではこれまで、社員ひとりひとりが考える自律的なキャリアを支援するための様々な施策を導入しています。今回新たに「ポストチェンジ制度」を導入し、支援体制をより実効性あるものとしていくことで、引き続き、将来にわたり活躍する人財の確保ならびに社員の更なる働き甲斐の向上を目指してまいります。

詳細は以下のとおりです。

ポストチェンジ制度の導入について

1. 導入の背景

管理職としての職責を果たしながら育児との両立を不安に感じる社員の声を受けて検討を行う中で、同じ悩みを抱える管理職がいるかもしれないという潜在的なニーズや、管理職登用にあって、将来的なライフイベントを考え登用されることを躊躇する社員がいる可能性などを踏まえ、制度化したものです。

2. 目的

育児・介護・不妊治療といった大きなライフイベントに直面した管理職が、一時的に職位を変更することで業務負担を軽減し、ワーク・ライフ・バランスの比重を可変的にすることで、ライフステージに応じた柔軟なキャリア形成の実現を可能とし、将来にわたり活躍する人財の確保ならびに社員の更なる働き甲斐の向上を目指します。

3. 対象者・職務変更

移行前	移行後
部長級・課長級	課長補佐級もしくは一般職（主任級） ※自身で選択可能

4. 移行期間

最大3年間（移行期間終了後は、原則移行前の職位に復帰します）

5. 制度開始日

2024年4月16日

【参考1】 これまでに導入済みの主なキャリア支援策

1. Rejoin Program

転職などの自己都合の理由で退職した元社員を対象に、再び当社で活躍できる人財を募集する制度。

(1) 対象者

- ・退職時に当社を原籍かつ正社員として3年以上勤務していた方
- ・懲戒処分、または定年による退職に該当しない方
- ・退職後10年以内の方

(2) エントリー方法

当社採用HPから随時エントリーいただけます。

<https://www.keio.co.jp/recruit/dentetsu/cyuto/rejoin/usually.html>

(3) 選考方法

書類選考、面談、面接（複数回実施の場合あり）を実施のうえ、内定となります。

(4) これまでの実績

4件（2024年4月1日現在）

2. 武者修行制度（社外派遣制度）

当社では得られない経験・スキルの習得や、自社とは異なる環境に身を置くことによる自律心の体得を目的とした、京王グループ外の企業に一定期間社員を派遣する制度です。

(1) 対象者

総合職社員

(2) エントリー・選考方法

エントリーシート・面談

(3) 派遣期間

3カ月から6カ月

(4) これまでの実績

12件（2024年4月1日現在）

3. キャリアチャレンジ制度（社内人財公募制度）

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た社内人財公募制度です。

(1) 対象者

総合職・入社2年目～課長補佐級

(2) エントリー・選考方法

- ・公募部署の業務内容および募集要項を社員に共有
- ・社員は公募内容を認識し、異動を希望する部署についてはエントリーする。
- ・公募各部および人事部にて選考したうえで異動の可否を決定
- ・選考を通過した社員については定期異動にあわせて異動する

(3) これまでの実績

13件（2024年4月1日現在）

4. ジョブジョイン制度（社内副業制度）

当社各部署で課題やプロジェクトが発生した際に、他部署からの戦力を求める場合に総合職を公募することで業務を推進し、参画する社員は自部門ではできない経験をすることで成長を促進する制度です。

(1) 対象者

総合職社員

(2) エントリー・選考方法

面談等

(3) 応募先業務の従事可能時間

所定労働時間の20%以内

5. その他

制度	内容
キャリアデザインシートおよびキャリア面談	社員の自律性を高めることを目的に、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、社員本人記載の「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。
メンター制度	総合職の若手社員と先輩社員がグループを組み、キャリア支援やフォローアップを行う仕組みを導入しています。

以上

【参考2】当社において「必要な人財」と「あるべき組織」について

「安全・安心」という価値観を守りつつ、ポストコロナ社会に適応した抜本的な事業構造変革を成し遂げるため、「必要な人財」と「あるべき組織」を制定しています。

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

【参考3】当社の人財戦略について

上記「必要な人財」の確保と「あるべき組織」の実現に向けて、「人財戦略」として右記の5つの項目を推進しています。



人財確保

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



人財育成

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



エンゲージメント

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



ダイバーシティ&インクルージョン*

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

※D&Iと省略



組織風土・組織構造

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