

地域社会への貢献

京王アカデミープログラム

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



●京王キッズおしごと隊



京王グループでの職業体験を通じて、自分の将来の職業について考え、社会の仕組みを知るプログラムとして2009年から実施しています。

●沿線めぐり



2023年6月に開催した沿線めぐり「伊能忠敬と高尾山歴史散歩」～伊能測量隊の軌跡と高尾山薬王院～では、高尾山も測量した伊能隊の軌跡を探求し、高尾山

薬王院の歴史や高尾山の自然を感じる企画を実施しました。

●高尾山^{ぶちゅう}峰中修行体験合宿



子どもたちが座禅、法話、写経、水行など、普段ではなかなか体験できない高尾山薬王院の修行を通して、「新しい友達をつくる」「自然に触れて自然を大切にすること」「心に残る思い出をつくる」ことを目的とし、1970年から実施しています。

京王音楽祭



1994年から開始した「京王音楽祭」は毎回テーマに趣向を凝らし、多彩なアーティストを迎えて開催するチャリティコンサートです。2022年に開催した際の入場料の一部は日本赤十字社に寄付しています。

地域社会とともに・社員とともに

京王駅伝フェスティバル



2013年から、調布市の味の素スタジアムで開催しています。駅伝だけでなく家族やグループで楽しめるよう京王グループ各社の出店や、キャラクター出演などを行っています。2022年に開催した際の参加料の一部は日本赤十字社に寄付しています。

広報誌・Webを通じたコミュニケーション



京王ニュース・あいぼりー

京王グループの事業、イベントや沿線情報についてお知らせする「京王ニュース」を毎月発行している他、沿線の皆様の生活・レジャーに役立つ情報を発信する京王沿線生活マガジン「あいぼりー」を年6回発行しています。

また、Webサイト「京王ホームページ」

では、電車のご案内をはじめIR・企業情報、沿線のおでかけ情報などを掲載しています。さらに、京王沿線おでかけ情報サイト「街はぴ」では、沿線の魅力やクチコミ情報も発信しています。高尾山と周辺エリアの情報サイト「山ほど遊べるTAKAO」では、山登りだけではなく高尾山と周辺エリアの楽しみ方を紹介しています。

その他、京王電鉄広報公式Xや京王電鉄キャラクター「[かい太くん]」のFacebookやインスタグラムを通じて、企業・沿線情報を発信しています。

活躍する人財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社員がその能力を存分に発揮できるよう働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指しています。

人財確保

外部環境の変化に適切に対応するとともに、高卒採用や大卒採用といった新卒採用や経験者採用において、それぞれに応じた方法、日程で採用活動を展開し、人財の確保を進めています。

(1) 新卒採用

総合職新卒採用については、夏期・冬期において部門別のインターンシップを実施しています。またエキスパート職採用では職場見学会を実施し相互理解した上でそれぞれ人財確保に努めています。

社員とともに

(2) 経験者採用

各部門において専門性の高い人財を近年で採用しています。専門性の高い人財を採用し、電鉄のみならず京王グループで横断的に配置することで、グループ全体の知識向上の底上げも図っています。

(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る環境を整備しています。

人財育成

当社では、若手社員からベテラン社員、正社員から非正規社員に至るまでさまざまな社員が自律し、長期にわたって活躍できるように、社員のキャリア支援・人財育成に取り組んでいます。

●人財育成施策と内容

実施項目	内容
キャリアデザインシートおよびキャリア面談	社員の獲得した専門性や、自律的に描いたキャリア志向を社員本人、上司、会社が相互理解するためのツールとして「キャリアデザインシート」を導入し、上司との「キャリア面談」を実施しています。
キャリアチャレンジ制度	自らのキャリアを自身で変革する機会を提供することを目的として、社内人財公募制度である「キャリアチャレンジ制度」を導入しています。
社外派遣制度	当社では得られない経験・スキルの習得や、自社とは異なる環境に身を置くことによる自律心の体得、社外人脈の構築を目的とし、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	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。
研修異動制度	駅掛員や乗務員として働く一般職の現業社員を対象に、管区・乗務区以外の職場の業務内容を把握することや、課題解決能力を獲得することを目的とし、京王お客さまセンターや運輸指令所、本社などの対象職場の中から社員自身が希望する職場で、一定期間働く経験を積むことが出来る制度を導入しています。
正社員登用制度および特定社員制度	非正規社員から正社員への登用制度、有期雇用の非正規社員を無期雇用へと変更する特定社員制度を整備しています。

働きやすい職場環境づくり

●柔軟な働き方の実現

本社部門などでは、事由を問わず利用できるテレワーク制度や、コアタイムのないフレックスタイム制度、サテライトオフィスなどを整備することで柔軟な働き方を実現できる職場環境を実現しています。また、現業部門においても、「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」の対象職場を拡大するなど、制度の充実に努めています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

●女性の活躍推進

当社では、執行役員やグループ会社社長に女性社員が就任するなど、幅広いフィールドで女性が活躍しています。今後も女性が活躍できる環境を整備するため、数値目標を設定し、積極的に取り組みを推進してまいります。

項目	目標
新卒女性採用比率	2024年度入社以降総合職で50%
女性管理職比率	2030年度に30%
育児休業取得率	男女ともに100%

●ライフステージに応じた両立支援

当社では、育児・介護をはじめ、不妊治療やがん治療、配偶者の転勤など、多様化するライフスタイルに社員が柔軟に対応し、仕事との両立が図れるようさまざまな制度を整備しています。

- 育児や介護の法定以上の休業制度・短時間勤務制等の整備
- 不妊治療のための休職制度
- 育児・介護・がん治療・不妊治療や、配偶者の転勤による退職者の再入社制度
- 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
- 病児・病後児保育施設利用料補助制度
- 育児・介護・出生支援制度に関する相談窓口の設置
- 育児・介護に関する個別面談・座談会の実施 など

◆事業所内保育所・企業主導型保育所

京王グループ社員の仕事と育児の両立を支援するため、事業所内保育所「サクラサーくる」や企業主導型保育所「京王キッズプラッツ多摩センター」を開設しています。「サクラサーくる」では2016年からは多摩市の認可を受けて地域の方を新たに受け入れているほか、「京王キッズプラッツ多摩センター」でも地域の方を受け入れ、地域住民の方の子育て支援と沿線価値の向上も図っています。

●障がい者雇用の促進

2004年に京王シンシアスタッフを設立し、障害者雇用促進法に基づく特例子会社の認定を受けました。2006年からは、関係会社特例認定を受け、グループ会社を含めた障がい者雇用の促進と地域社会への貢献に努めています。

京王電鉄診療所



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ています。診療所では定期健康診断、各種の検診、メンタルヘルスケアの他、内科診療も実施。また、産業医を中心とする職場訪問などにより、京王グループ各社の健康相談、生活指導、職場環境づくりの支援を行っています。

共済組合

京王グループ各社の共済組合員と家族の健康で豊かな生活の構築を目的に、各種祝金・見舞金・医療金やレジャーなどの補助制度を実施しています。また、株式会社リロクラブのパッケージサービスに加入しているため、生活全般やレジャーなどの多彩なサービスをいつでも会員価格で利用することができ、還付金が受けられる「KEIO共済マイファンド」にもご加入いただけます。

アルバイト社員などは定時社員共済福祉制度、退職者は退職者共済福祉制度(いずれも加入条件あり)に加入することができます。