

企業名： 京王電鉄株式会社

レポート名： 統合報告書 2024

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

統合報告書では、「沿線の生活者の幸せな暮らしの実現をサポートする」という京王電鉄株式会社（以下、京王と略す）の目指す姿は確実に伝わってきたと考える。

同社は、経営理念である「信頼の「トップブランド」になることを目指し、幸せな暮らしの実現に向かって生活に溶け込みサービスの充実に日々チャレンジする」を元に、「交通サービスを中心とした暮らしにおける「安全・安心」を提供し続ける上、地域やパートナーと共に「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る」ことを経営方針として掲げている。特に、同社の企業価値の向上は地域の価値向上に直結するものと強調されている。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

統合報告書では、京王は事業エリア、社会・関係資本とビジネスモデルという三つの視点から自社の強みを述べている。

1 点目は、事業エリアの視点から見た魅力ある沿線資源を有することである。京王が所有する交通ネットワークは、日本有数のターミナル駅として重要なビジネス拠点かつ商業・観光の中心地である新宿・渋谷といった東京の都心から、住宅・商業・教育等の機能を持つ多摩ニュータウンエリア、高尾地域を代表とした歴史・自然・文化が溢れる郊外にかけて、多種多様な特徴を持つ地域を含めている。すなわち、沿線は通勤通学のために利用されるだけでなく、観光や買物・外出など日常生活を支える手段としてのポテンシャルも十分にある。その上、沿線人口、事業所数や教育機関数等の沿線データは報告書に記載されており、京王が有する交通ネットワークの魅力とその競争優位性を直感的に理解することができる。

2 点目は、沿線からの信頼感である。鉄道事業を通じて、長年で培われてきた沿線地域との連携、とりわけ行政・教育機関、企業と積み重ねてきたパートナーシップは、京王の重要な社会・関係資本と説明されている。報告書では京王が沿線地域で地元事業者や行政機関と連携したイベントの事例をエリア別に挙げたため、説得力がある点である。しかし、この社会・関係資本は企業価値にどのように直結するかについてももう少し詳しく説明すると、より理解しやすいと考える。

3 点目は、長期視点でまちづくりを推進するのである。この点について、報告書ではハード（物理的開発）・ソフト（行政・地域・外部プレーヤーとの連携）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・発展の実現を目指すと同時に、沿

線での移動需要創出や生活サービスを提供すると説明されるが、報告書だけではやや理解しづらかった。確かに、鉄道会社として長年で沿線地域と深く関わった京王は、沿線地域の魅力や価値を根本的に理解し、長期的な視点でその価値を最大限に引き出す、もしくは新たな価値を創造する知見と能力を持っている。しかし、それが達成できるかどうかは、沿線地域の発展方向に対する京王の考え次第である。各エリアの特徴とそれぞれの未来像について、報告書ではあまり深く言及されていないため、京王の考え方を理解するのはやや難しかった。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

報告書によれば、京王はいくつかのエリアで再開発計画を推進している。鉄道・百貨店・ホテルなど主要事業が集積する重要な拠点としての新宿エリアでは、他の事業者とともに再開発を行っているほか、橋本エリア、調布エリア、世田谷エリア等の沿線地域では、地元事業者と協力した開発計画も示されている。特に下北沢エリアでは、京王はスタートアップ企業をはじめとした外部パートナーとの共創により地域の課題解決と価値創出を目的としたプログラムを積極的に実施しており、沿線のステックホルダーと協力し沿線地域の価値向上に力を入れている。したがって、魅力ある沿線資源と沿線からの信頼感といった京王が有する競争優位性に持続性があると考えられる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

報告書では、京王は必要な人財とあるべき組織を策定した上、その実現に向けた人財戦略を推進している。人財戦略に関して京王は、人財確保、人財育成、エンゲージメント、ダイバシティ・エクイティ&インクルージョン、組織風土・組織構造といった5つの項目を取り組んでいる。

人財確保について、京王は経営戦略に沿った新卒採用を強化するほか、転職、育児、配偶者の転勤などを理由として退職した社員に対して再入社制度を整備しており、優秀な人材の確保を進めている。人財育成について、社員の自律的なキャリア形成を生む考えをもとに、自主的に部門間の異動を申し込む制度が整備されている。その上、経験の幅の拡大や専門性の伸長を目的とした社外派遣制度も導入されており、多様性が備える人材の育成に京王は力を入れていると感じた。エンゲージメントについて、経営課題の可視化とその改善に向けたサイクルを回すことを目的に、従業員の仕事におけるやりがい、職場における同僚との関係、会社へのロイヤリティに関する調査を実施され、その結果に基づいて取り組んでいた施策の例も報告書に記載されている。

以上により、京王は人材育成に力を入れている上、優秀な人材に対する再入職制度の整備や職場環境を積極的改善する努力を払うなど、人材の確保に関わる施策を実施しているた

め、人的資本の価値向上を達成できると考える。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

全体的には、京王グループの経営理念と目指す姿は報告書で明確に伝わっている。また、鉄道事業の安全性向上やまちづくり計画といった京王が具体的な取り組んでいるプロジェクトに関するデータ情報も豊富であり、信頼性の高い報告書と評価できる。

一方、報告書全体の内容と情報量は多いため、要点がややわかりにくい部分があり、要約や図解を増やしたりするなど、重要なポイントをすばやく把握できる工夫が望まれる。また、多様化になっていく社会への対応や未来のビジョンに関する京王の考え、具体的な施策と期待できる成果についてより詳しく説明すると、株主と投資家にとって有力な投資情報になるのだろう。