

その他の事業

2つのプラットフォームにおける位置付け



鉄道やバス等の車両修繕・更新工事をはじめとする「移動プラットフォーム」の基盤を支える事業と、保育園の運営、家事代行サービスの提供等、沿線地域での暮らしをより豊かなものとする「まち創造プラットフォーム」を支える事業の両プラットフォームから構成

沿線地域に密着した多種多様なサービスの提供を通じて、当社グループの企業価値向上や高付加価値化を目指します。

強み

- 沿線に密着した幅広いサービスの提供
- 長年築きあげてきた地域からの信頼

主な取り組み

障がい者の活躍の場を創出

関連するサステナビリティ重要課題： **全ての人材が活躍できる企業風土の形成**

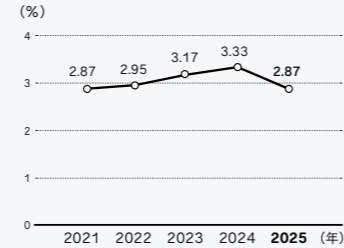
2003年に民鉄業界として初めて、当社の特例子会社として設立された京急ウィズは、地域社会との良好な関係を発展させるため、障がい者が活躍できる場を創出しています。2025年6月時点、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいた当社グループの関係会社特例認定会社は、当社と京急ウィズを含め14社で、障がい者雇用率は2.87%となりました。引き続き誰もが活躍できる職場環境の整備に努めていきます。

ISO認証の取得

関連するサステナビリティ重要課題： **地球環境保全への貢献** **安全・快適なサービスの提供**

お客さまの満足を得る高品質な商品・サービスを提供するため、品質マネジメントシステムに関する国際規格「ISO9001」を京急建設と京急電機が取得しています。また、環境に配慮した事業活動を推進するため、環境マネジメントシステムに関する国際規格「ISO14001」を京急建設が取得しています。今後も品質の向上や環境配慮への取り組みを積極的に進めます。

障がい者雇用率の推移



(注1) 各年6月時点
(注2) 2025年6月時点の法定雇用率は2.5%
(注3) 2025年度数値は除外率引き下げの影響を含む

ISO認証の取得状況

ISO9001	京急建設 京急電機
ISO14001	京急建設

(注) 各拠点に対する適用率は、各社ともに100%



環境への取り組み

京急グループは、「地球環境保全への貢献」をサステナビリティ重要課題とし、気候変動への対応をはじめ、資源の有効活用や生物多様性の保全・回復など、さまざまな環境課題への取り組みを積極的に進め、地域社会と当社グループの持続的発展を目指します。

京急グループ環境基本方針

私たちは、あらゆる事業活動や社会貢献活動を通じて、地球環境の保全・回復と環境負荷の低減に努め、持続的発展が可能な社会の形成に貢献します。

行動指針

1. 気候変動への対応

▶ 私たちは、環境にやさしい公共交通事業を主要とした企業集団として、公共交通機関へのモーダルシフトを推進するとともに、「省エネ」「創エネ」「再エネ」施策を通じたカーボンニュートラルの実現を目指します。

2. 循環型社会の推進

▶ 私たちは、資源やエネルギーの有効活用と、廃棄物の削減・再利用・再資源化への取り組みを通じた循環型社会の推進を図ります。

3. 自然と生物多様性の保全・回復

▶ 私たちは、次世代により良い沿線環境を引き継ぐため、沿線の豊かな自然と生物多様性の保全・回復に努めます。

4. ステークホルダーとのコミュニケーション

▶ 私たちは、地域社会との協調・連携を目指し、エンゲージメントや情報開示を通じて多様なステークホルダーとのコミュニケーションを図ります。

5. 役員・社員の啓発・教育

▶ 私たちは、役員・社員一人ひとりの環境意識を向上させるべく、社内研修等を通じた継続的な啓発・教育活動を行います。

6. 環境法令遵守

▶ 私たちは、事業活動を行うにあたり、環境に関する法令や国際基準等を遵守します。

環境マネジメント

環境法令への対応

当社グループ各社では、国や自治体が定める環境関連法令に則って事業活動を推進し、必要に応じて計画書や報告書を提出しています。また、当社のグループ業務監査部における定期監査では、廃棄物に関する契約の書面や履行状況の確認等を実施しています。なお、当社・グループ各社ともに、2024年度において環境法令違反はありませんでした。

環境会計(単体)

環境会計は、事業活動における環境保全のためのコストとその活動により得られた効果を認識し、可能な限り定量的に測定し伝達する仕組みです。当社では、2008年度から環境会計を導入し情報開示を行っています。

環境会計基本事項

- 「民鉄事業環境会計ガイドライン(2008年版)」を参考に集計しています。
- 集計範囲は京急電鉄単体です。
- 集計数値について千円未満は四捨五入しています。
- 環境会計は、確実に把握できる取り組みについてのみに計上しました。
- 減価償却費は費用額に含んでいません。

2024年度実績

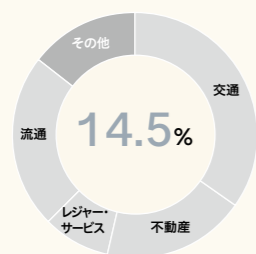
(単位：千円)

分類	設備投資	費用
事業エリア内コスト		
公害防止コスト	409,229	655,198
地球環境保全コスト	42,401	21,530
資源循環コスト	4,651	77,499
計	456,281	754,227
管理活動コスト		
上・下流コスト	—	110,391
管理活動コスト	—	161,670
社会活動コスト	—	3,210
計	—	275,271
合計	456,281	1,029,498

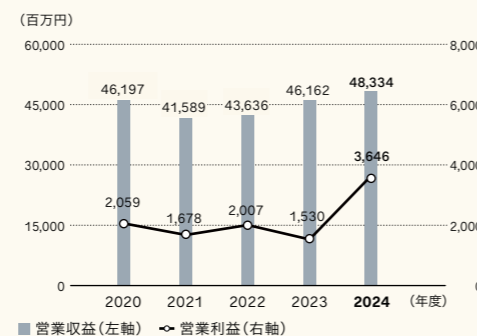
BUSINESS HIGHLIGHTS

完成工事の増加および工事損失引当金減少にともなう費用減により、2024年度の営業収益は483億3千4百万円(前年度比4.7%増)、営業利益は36億4千6百万円(前年度比138.2%増)となりました。

営業収益構成比^{※1}(2024年度)



営業収益・営業利益^{※2}



※1 営業収益構成比は、調整前の営業収益で算出しています。

※2 営業収益・営業利益について、2021年度以降は「収益認識に関する会計基準」等を適用し、2020年度以前は適用していません。

環境への取り組み

気候変動への対応

京急グループでは、脱炭素社会の実現に向けて、長期環境目標「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」を策定し、「省エネ」「創エネ」「再エネ」を3本柱として多様な取り組みを推進しています。また、自家用車と比べて温室効果ガス排出量が少ない鉄道などの公共交通機関を運営する事業者として、引き続き公共交通の利用促進・モーダルシフトを推進するPR活動「ノルエコ(乗るだけでエコ)」も続けていきます。

2024年度の取り組み

京浜急行バスおよび川崎鶴見臨港バスでは、温室効果ガス排出量の削減に向けてEVバスを順次導入しており、2024年度末時点で計20台を運行しています。また、川崎鶴見臨港バスでは2024年3月から、京浜急行バスでは2025年4月から、EVバスの電源に再生可能エネルギー由来の電気を導入し、CO2フリーでの運行を開始しています。非化石自動車の導入は非財務KPIにも掲げており、引き続き計画的な導入を進めていきます。

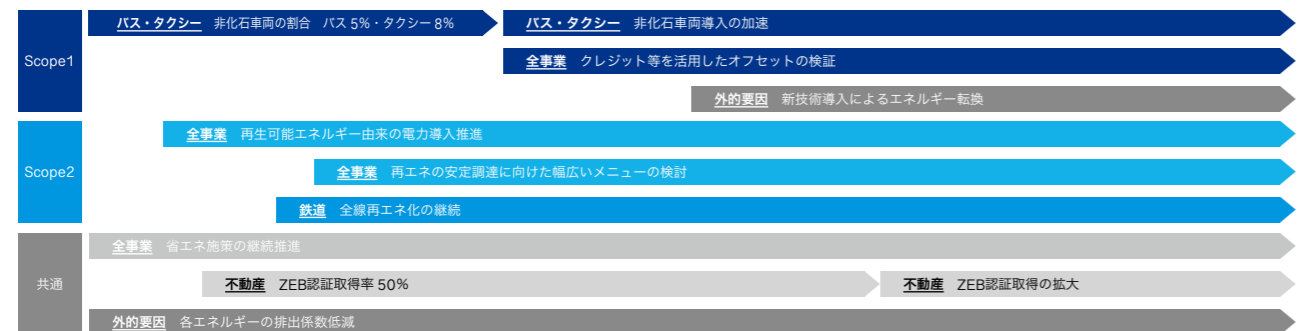
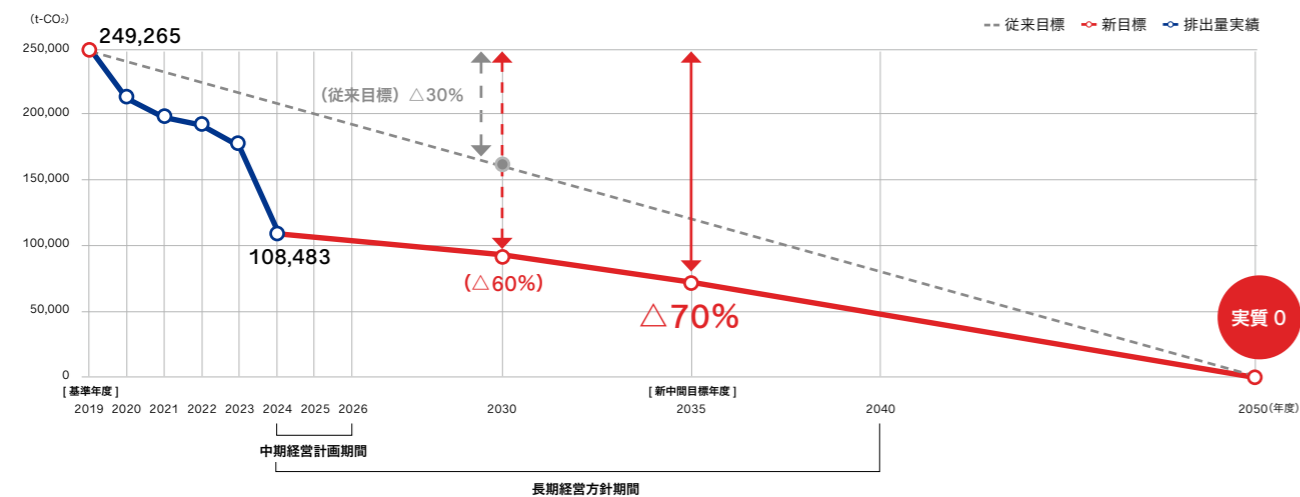


温室効果ガス排出量 中間目標の上方修正

2024年度から実施している、鉄道全線において運行に使用するすべての電力を再生可能エネルギー由来の電力へ置き換える取り組みにより、従来の中間目標(2030年度に2019年度比で30%削減*)を2024年度実績時点において大幅に前倒して達成しました。そこで中間目標を見直し、2035年度に2019年度比で70%削減**する目標を新たに設定しています。なお、本目標は、2025年に閣議決定された日本政府の新たな目標や、IPCC・SBT等の外部機関が公表する目標水準を上回るもので、グループ一体となってさらなる野心的な取り組みを推進していきます。

※ 対象はScope1・2排出量

「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」実績・目標ロードマップ



TCFD提言に基づく情報開示 TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

気候変動による経済をはじめとする各分野への影響の大きさに鑑み、持続可能な経営の実現には気候関連リスクの低減と機会を捉えた取り組みの推進が重要であると考えています。

当社グループでは、2022年度から気候関連リスクと機会の分析等を行い、TCFD提言にて推奨される4つのテーマに沿って気候関連情報を開示しています。分析および情報開示は年に1回見直しを行っており、気候関連リスクの対処方針等への反映や情報開示の拡充に努めています。

これまでの取り組み

分野	主な開示内容
2022年度 (初開示)	・主力の鉄道事業を分析対象とし、リスク・機会の特定および一部移行リスクにともなう財務インパクトの開示 ・長期環境目標「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」および2030年度における中間目標の設定
2023年度	・リスク・機会の分析対象事業を全事業に拡大 ・役員報酬制度における評価指標として環境指標を導入
2024年度	・主力の鉄道事業におけるリスク・機会にともなう財務インパクトの開示拡充
2025年度	・「京急グループ 2050年カーボンニュートラル」における中間目標の上方修正 ・ICP(インターナル・カーボンプライシング)の導入

ICP(インターナル・カーボンプライシング)の導入

脱炭素の取り組みを強く推進かつ定量化(キャッシュベース化)するために、2025年6月から、ICP(インターナル・カーボンプライシング)を導入しました。設定額については、IEAが公表している炭素価格を参考に、2025年度においては1t-CO₂あたり16,900円としています。ICPを活用し、当社における再生可能エネルギー(非化石証書含む)の導入に関する費用対効果を算出することで、より効率的な施策の選択・意思決定を推進していきます。なお、導入初年度は京急電鉄における案件のみを対象としますが、今後はグループ全体への拡大についても検討を進め、2050年カーボンニュートラルに向けて取り組んでいきます。

年度ごとのICPの推移

分野	2025年度	2030年度	2035年度	2040年度	2045年度	2050年度
円/t-CO ₂ **1	16,900	21,000	25,100	29,300	33,400	37,500
USD/t-CO ₂	112.5	140.0**2	167.5	195.0	222.5	250.0**2

※1 1USD=150円前提(2030年度以降は参考)

2030年度以降のICPは参考値

※2 IEA公表の炭素価格

TCFD提言に基づく情報開示の全文は、こちらをご参照ください。
<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/tcfd.html>

Scope3排出量の算定および第三者検証の実施

当社グループでは、従来よりScope1・2排出量の算定および第三者保証を取得してきましたが、2024年度実績においては、新たにScope3排出量の算定ならびに第三者保証を取得しました。

Scope3排出量 2024年度実績

上流 (調達)		下流 (販売)	
カテゴリ1	250,228	カテゴリ9	-
カテゴリ2	301,501	カテゴリ10	-
カテゴリ3	33,550	カテゴリ11	31,961
カテゴリ4	1,881	カテゴリ12	194
カテゴリ5	4,530	カテゴリ13	19,459
カテゴリ6	1,102	カテゴリ14	36
カテゴリ7	2,140	カテゴリ15	-
カテゴリ8	-	Scope3合計	646,587

温室効果ガス排出量およびエネルギー使用量(2024年度)に対する第三者検証の保証声明書は、こちらをご参照ください。
https://www.keikyu.co.jp/company/csr/pdf/assurance_statement_2024.pdf

環境への取り組み

自然資本の維持・回復

当社グループは、三浦半島をはじめとする自然豊かな地域を事業活動エリアに有しているほか、ホテル・流通事業においては水資源を多く利用するなど、自然資本の恩恵を受け多様な事業を展開していることから、事業活動による自然資本への影響を低減させるとともに、多様な自然資本の維持・回復に向けた取り組みを推進していきます。

TNFD Adopterへ登録

当社グループは、2025年6月に自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) の取り組みに賛同し、TNFD Adopterへの登録を行いました。今後、生物多様性や水をはじめとする自然資本に関する依存・影響度合いの分析やリスク・機会の特定等を進め、2026年度中にTNFD提言に基づく情報開示を行う予定です。また、事業活動と自然資本の依存・影響度合いおよび優先地域については先行して分析し、WEBサイトに開示しています。

要注意地域の特定 (一部抜粋)

「生物多様性の重要性」に関する分析結果

京急線全線において、下記3か所の区間が保護地域やKBAを横断していることが確認できました※1。

エリア	該当保護地域・KBA
① 空港線 大鳥居～天空橋駅	東京港 鳥獣保護区 (IUCN管理カテゴリIV)
② 京急本線 六郷土手～京急川崎駅	多摩川 鳥獣保護区 (IUCN管理カテゴリIV)
③ 久里浜線 京急久里浜～YRP野比駅 京急長沢～津久井浜駅	KBA 三浦半島

※1 ①については一部線路を地下化、②については鉄橋を設けていることから、横断の影響は小さく、振動・騒音・光といった観点での生物への配慮が必要であると認識

凡例	
IV	種と生息地管理地域
V	景観保護地域
VI	資源管理地域
	その他生物多様性重要地域 (Other Key Biodiversity Area)



「物理的な水リスク」に関する分析結果

分析対象としたすべての拠点の水ストレス※2レベルは「Medium-High」であり、高ストレス地域※3における事業活動はないことが確認できました。

※2 水の需要量に対して供給量がひっ迫している状態のこと

※3 TNFD提言やCDPガイダンスを参照し、水ストレスレベルがHigh以上の地域を要注意地域と評価

水ストレスレベル	拠点数
Extremely high (>80%)	0
High (40-80%)	0
Medium-High (20-40%)	94
Low-Medium (10-20%)	0
Low (<10%)	0



事業活動と自然資本の依存・影響度合いおよび優先地域については、こちらをご参照ください。

<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/tcfd.html>



もり
「みうらの森林プロジェクト」

当社が三浦半島に所有する社有林の健全管理を目指す「みうらの森林プロジェクト」を2022年度から開始しています。本プロジェクトは「環境保全を通じて、人と自然がすこやかにつながる未来をつくる」を理念とし、間伐作業、間伐材の有効活用、自然と触れ合う場所としての提供など、多様な取り組みを推進しています。

パーパス

環境保全を通じて、
人と自然がすこやかにつながる未来をつくる

1. 健全で豊かな森づくりを目指して、間伐や植林を行っています。
2. 多様な動植物が共存できるような環境づくりを目指します。
3. 再生可能資源として、間伐等で伐採した木々はしっかりと活用していきます。
4. 地域をはくむ共創の場として、森を人にとっても心地の良い場所に変えていきます。

社有林を保有するエリア



事業を通じて環境への取り組みを推進 ～森林共創パートナー事業～

「みうらの森林プロジェクト」の一環として、法人向けの「森林共創パートナー事業」を開始しました。本事業は「みうらの森林プロジェクト」で掲げる「未来につながる森づくり」の方針に共感していただいた法人企業に「森林共創パートナー」として参加していただき、共創パートナー企業の従業員の皆さまとともに「みうらの森林」の未来を描きつつ、四季を通じて「みうらの森林」へ継続的に足を運び「森づくり」の当事者として森林整備・畑づくり・養蜂・遊び場づくりなどの担い手として参画していただくものです。

第1弾の森林共創パートナーとして、(株)イー・エージェンシー、(株)ゴンチャ ジャパン、中央出版(株)アイン保育園、(株)三浦観光バスの4社に参画していただき、各社の従業員の方々とともに、継続的に森林に入り自然に触れることで、多様な学びの機会と企業の枠を超えた交流の場を生み出していきます。なお、参加費用の一部を間伐などの森林再生の取り組みに活用することで、さらなる森林再生モデルを構築し、循環型社会の形成に寄与しています。

「みうらの森林プロジェクト」の詳細については、こちらをご参照ください。

<https://miuranomori.keikyu.co.jp>



安全への取り組み

京急グループは、すべての事業において安全を最優先として事業展開しています。基幹事業である鉄道事業では、鉄道安全管理規程に定めた安全管理体制のもと、安全・安定輸送の確保に努めています。



- 鉄道事業安全方針**
- 安全最優先の意識の徹底を図るとともに、鉄道安全管理規程に基づき、安全確保に全力を傾ける。
 - お客さまや社会の信頼に応えるため、法令や規程等を順守し、厳正・誠実に職務を遂行する。

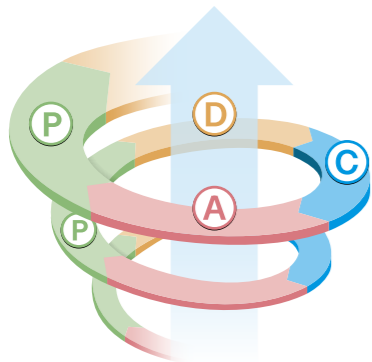
安全管理体制

鉄道事業では、計画(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→見直し・改善(Act)の体制(PDCAサイクル)のもと、安全・安定輸送の確保に向け、鉄道安全管理規程をはじめとする現在の体制を常に見直し、改善に向けた取り組みを行っています。

取締役社長を最高責任者とする安全管理体制を構築

当社では、鉄道輸送における安全水準の維持・向上を目的に、2006年に鉄道事業法等に基づき鉄道安全管理規程を制定しました。鉄道安全管理規程では、取締役社長を最高責任者とする安全管理体制を定めており、各管理者の責務や権限等を明確にするなど、安全に対する取り組みを徹底しています。

鉄道安全管理規程に基づくPDCAサイクル



取締役社長等による職場巡視

取締役社長や安全統括管理者をはじめとする役員・鉄道本部内の各部長が、鉄道の安全を支える現場を巡視し取り組み状況を確認するとともに、意見交換を行い、社員の安全意識を高めています。



社長巡視

2025年度 鉄道本部 安全重点施策

こころをつなぎ、いのちを守ろう

【具体的な目標】

- 鉄道運転事故 : 有責事故0件の継続
- 輸送障害 : 内部要因・外部要因とも減少
- インシデント : 0件の継続

【取組計画】

1. 振り返り(C)と見直し(A)、次の計画(P)への流れを意識して取り組みを推進する
2. 基本作業に対する理解・意識を高めるとともに、作業内容・手順・環境の見直し・改善を行う
3. 「コンプライアンス違反の撲滅」と「心理的安全性(話・助・挑・新)のある組織づくり」に向けた取り組みを推進する
4. 事業を次世代につなぐため、車両・設備・施設を着実に整備するとともに、安全を確保したうえで事業構造改革を推進する
5. 想像力を働かせ「いつもと違うとき」への備えと対応力を向上させる(日常業務、事故、自然災害、テロ、サイバーテロ)

Plan (計画)

鉄道本部の安全重点施策として、目標と目標達成に向けた具体的な取り組み計画を毎年定めています。

Do (実行)

安全重点施策として掲げる目標の達成に向け、安全管理体制のもと、さまざまな施策を実行しています。安全に関する情報を共有する各種会議等の開催、安全対策への設備投資の実施、鉄道事故総合対応訓練・防災訓練やテロ対策訓練といった各種訓練の実施、ヒヤリハット・事故情報の収集および活用を行うほか、コンプライアンスの遵守や安全に関する社員への教育にも注力しています。

Check (評価)

安全管理体制が適切に確立され、実施されているかを確認するため、鉄道安全監査を毎年実施し、安全管理体制の見直し、改善につなげています。2024年度は、取締役社長以下、鉄道の安全確保について重要な役割を担う各管理者に対して、書類や記録を確認したほか、取締役社長、安全統括管理者および直接鉄道業務に関わる管理者に対してはインタビュー形式による監査を行い、鉄道安全管理規程に基づく安全管理体制の構築状況について確認しました。また、現場長および現場社員へのヒアリングも実施し、安全に関する取り組みの現況を確認しました。

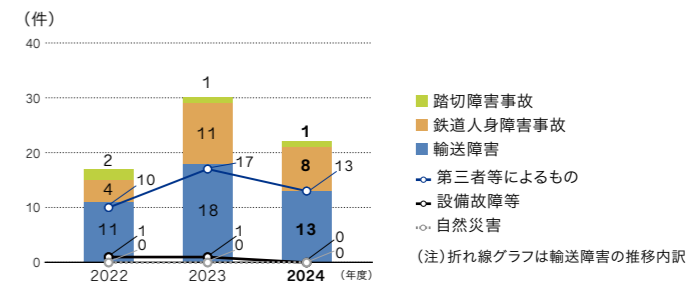
Act (見直し・改善)

安全管理体制が有効に機能しているか総括する安全管理体制全般の見直しを行っており、年度末に安全管理体制の実態と課題を網羅した「安全管理体制全般の見直し報告書」を作成し、次年度の安全重点施策や各種取り組み等に反映させています。なお、取り組み状況の途中経過を把握するため、年度途中に中間見直しを行っており、年2回の見直しを実施しています。

鉄道運転事故・輸送障害の発生状況と再発防止策

2024年度は、安全重点施策に掲げた目標である「鉄道運転事故における有責事故0件の継続」「輸送障害における内部要因・外部要因とも減少」「インシデント0件の継続」を目標に掲げました。引き続き鉄道運転事故等の防止を図り、お客さまに安心してご利用いただけるよう、発生した事故等については原因を追究し、さらなる安全対策の強化に取り組んでいきます。

鉄道運転事故等の発生件数



TOPICS

ホームドア設置工事の推進

当社では、お客さまのホームからの転落や列車との接触を防止するため、ホームドア設置工事を順次進めており、2024年度末までに17駅に設置が完了しています。今後、2025~2028年度にかけて24駅での設置工事を計画しており、引き続き全駅設置に向けてホームドアの設置を推進していきます。



安全に関する教育・訓練

安全・安定輸送の確保に向け、社員の安全に対する意識・知識の向上を目的に「安全に関する講演会」を毎年開催しているほか、過去の鉄道事故の資料を通じて、事故・災害対応の体験を共有し危機感を高めるとともに、事故から教訓を学ぶ教育施設「事故資料展示室」を整備しており、社員教育に活用しています。

また、重大事故に対処すべく、日頃から訓練を実施することが重要であると考えており、万一の重大事故や自然災害等の発生を想定した各種訓練を定期的実施しています。

2024年度に実施した各種訓練

- ・鉄道事故総合対応訓練
- ・鉄道本部防災訓練
- ・テロ対策訓練
- ・施設部合同技能訓練
- ・車両部異常時復旧訓練
- ・運輸営業部実車訓練 など



事故資料展示室

鉄道事業以外の取り組み

バス事業

京浜急行バスおよび川崎鶴見臨港バスにおいては、安全に関する基本方針のもと、毎年重点項目や目標を定め、全社員が一丸となり安全への取り組みを推進しています。また、安全性の高い車両や前方死角警報装置の導入など、継続的な設備投資を通じて、安全・安定輸送を確保していきます。



ストア業

食品を取り扱う京急ストアでは、食の安全・安心を最優先とし、「食品安全委員会」を設置してリスク分析や各店舗の対応状況等のモニタリングを行っています。また、HACCPの考え方を取り入れた衛生管理の徹底を図るなど、食の安全・安心に対する社員の意識向上にも努めています。



安全に関する取り組みの詳細は、こちらをご参照ください。

鉄道安全報告書2025
<https://www.keikyu.co.jp/company/csr/pdf/safety/2025/all.pdf>

京浜急行バス運輸安全マネジメント
<https://www.keikyu-bus.co.jp/company/pdf/kq.pdf>

川崎鶴見臨港バス運輸安全マネジメント
<https://www.rinkobus.co.jp/company/sustainability/management.pdf>

京急タクシーグループ運輸安全マネジメント
<https://www.keikyu-taxi.com/safety>

京急ストア 安全・安心
<https://www.keikyu-store.co.jp/safeandsecure/>



社外取締役

寺島 剛紀

社外取締役

柿崎 環

鉄道本部運輸営業部
人財・サービス課 課長

宮原 奏子

人財戦略部人事担当 担当課長

空保 幸子

経営戦略室
サステナビリティ推進担当 課長

尾原 瑞希

社外取締役

野原 佐和子

女性活躍推進に向けて

京急グループは、「全ての人財が活躍できる企業風土の形成」をサステナビリティ重要課題の1つに掲げるとともに、第20次総合経営計画における経営基盤重点項目の1つとして人的資本経営の推進に注力しています。なかでも、女性活躍の推進は重要なテーマの1つと捉えており、ジェンダーギャップを解消し、誰もが能力を発揮できる環境づくりやカルチャー醸成に取り組んでいます。こうした取り組みの一環として、2025年1月には、課題の抽出と改善に向けた議論を行う「ジェンダーギャップ解消ワーキンググループ(以下、WG)」を立ち上げました。

そこで今回は、WGでの取り組みも踏まえ、社外取締役3名と女性管理職3名で、女性活躍推進に向けた取り組みについて意見交換を行いました。

>> これまでのキャリアと、管理職昇進時の想い

空保 私は新卒で当社に入社後、ショッピングセンター・ウィング上大岡の開業準備に携わり、それを機に、現在の生活事業創造本部の業務を幅広く経験しました。その後、PASMO多機能サービスの立ち上げやグループ・関連会社への出向を経て、2023年からは人財戦略部で採用を担当しています。第二子出産の数年後、沿線旅客誘致やインバウンドを担当する部門の新設にともない課長昇進の打診を受けましたが、未経験分野への不安や、出張やイベント等での不規則勤務が想定されたため、仕事と育児との両立を理由に一度は辞退を考えました。それでも、上司や周囲の支えに背中を押されて就任を決意し、当時は現在と比べて支援制度も乏しい中でしたが、チームメンバーの協力を得て乗り越えてきました。

鉄道現業部門の教育や採用等を担当しています。総務部在籍時に課長昇進の打診を受けた際は、子どもが成長し実家のサポートも得られるタイミングだったため、前向きな気持ちでお受けしましたが、昇進と同時にグループ会社へ出向することになり、より一層の責任を感じていたことを覚えています。当時はコロナ禍とも重なった変化の多い時期でしたが、周囲の支えに助けられながら、一つひとつ乗り越えてきました。

尾原 私も中途採用で入社し、鉄道部門やグループ会社・沿線自治体への出向を経験した後、広報部門へ異動し、社内外の広報業務に従事しました。現在は経営戦略室でサステナビリティ推進担当の課長を務めています。課長補佐としての経験を積み、子どもの就学など家庭の事情に合わせて、上司と相談を重ねながら課長への昇格のタイミングを決めることができました。一方で、当時は身近に育児と管理職を両立しているロールモデルが少なく、不安を感じることも多くありました。

宮原 私は中途入社後、グループ業務監査部で内部統制評価を担当し、その後総務部やグループ会社への出向を経て、2024年から鉄道本部運輸営業部人財・サービス課において

>> 女性活躍推進にあたり、現業レベルでの課題と対応状況

宮原 私が所属する運輸部門では、現業職は泊まり勤務が前提であり、本社においても一部で夜間勤務があります。現業職の採用では、こうした勤務形態が女性の応募をためらわせる一因になっていると考えられます。また、本社部門の働き方についても、運輸部門に限った話ではありませんが、多くの関係者と業務を進めるなかで、効率面からも出社を選択する社員が多いことから、本社においてシェアオフィス・在宅勤務制度を活用しづらい職場の風土が生まれているのも現状です。

寺島 鉄道事業を中心とする現業部門は、「夜中でも何かあればすぐに対応する」といった献身的な文化のもと、安全運行が守られてきました。安全が最優先という基本は変わりませんが、今後はその姿勢に頼るだけでなく、より持続可能な体制を築く必要があります。

女性活躍の先駆者である皆さんは、これまでにさまざまなご苦労をされたでしょう。皆さんが切り拓いてくださった道にこれから続いていく多くの女性たちのために、自分らしく活躍し続けられる環境をつくるのがますます重要です。子育てと仕事の両立についてはいかがですか。



尾原 子育てと仕事の両立のためには、家庭内の協力が何より重要だと日々感じています。私の場合、家族の勤務先にも理解と協力をいただいております。そうした周囲の支えがあってこそ、乗り越えられてきたと実感しています。だからこそ、当社でも女性社員だけでなく、男性社員にとっても働きやすい制度やサポート体制を整えることが必要です。こうした取り組みが、社会全体で広がっていくことが、女性活躍推進を進めるために欠かせないと考えています。

空保 私が所属する人財戦略部では、2025年1月に誰もが働きやすい環境の構築を目的にWGを立ち上げ、現在は女性活躍等の推進に向けた課題の明確化と解決のため、宮原さんをはじめ他部署の社員にも参加いただき、取り組んでいます。社員へのヒアリングでは、支援制度が職場で十分に活用されておらず、「使える制度」になっていない実態が明らかになりました。また、育児中の社員同士が相談できる場はあるものの、交流も活発とは言えません。

さらに、男女にかかわらず育児中の社員への過度な配慮が成長機会を奪っているとの指摘もあり、その背景には上司とのコミュニケーション不足を感じています。

柿崎 皆さんの率直なお話から、現場が抱える課題をより具体的に把握できました。なかでも「コミュニケーション不足」の背景には、制度を使いたくても声を上げづらい心理的な壁があると感じました。

女性活躍は当事者だけでなく、上司やチームの理解と協力が不可欠です。例えば、育児や介護による休職者を支える社員に対するフォローなどの仕組みも必要だと考えます。

宮原 おっしゃる通り、育児や介護といった場面で制度を利用する本人だけでなく、支えるチーム側のフォローや協力し合える風土づくりが不可欠だと感じています。お話を伺って、私自身もまだ十分に検討できていない制度があることを改めて実感しました。今後は、より積極的に情報を収集し、身近な部分から実践につなげていきたいと考えています。

野原 当社では、育児・介護支援やワークライフバランスの充実に向けた各種施策を進めてきましたが、非財務KPIに掲げる女性管理職比率目標の10%以上にはまだ届いていません。今後は制度の整備だけでなく、実効性ある運用へと改革を進める必要があります。社員の働きやすさの追求には、働き方そのものを根本から見直す動きが重要です。

これまでの議論に加え、他に課題だと感じていることはありますか。

尾原 課長昇格を控えていた時期に、他社の女性管理職と交流する機会がありました。彼女たちは管理職という役割を前向きに捉えていたのですが、当時の私は昇格後の働き方や生活を具体的に想像できず、正直なところ昇格に対してプレッシャーを感じていました。社内で女性管理職のロールモデルや経験談に触れる機会が少なかったことが、不安の一因になっていたように思います。育児中の社員による情報交換の場もありますが、目の前に先例があることで、より安心して次のステップを目指すのではないかと感じています。

空保 WGにおける議論でも、「身近にロールモデルがない」という声が上がっています。これまでも後輩から昇格に関する相談を受けることは多くありましたが、属人的な対応にとどまって

いました。現状、女性管理職が自らの経験を体系的に共有できるような社内の仕組みが不足していると感じています。今後は私たちが、管理職昇格を躊躇しなくてよい雰囲気をつくるとともに、会社として管理職の経験談を共有できる場を整えることが重要だと考えています。

寺島 先日、当社の女性活躍に関するデータを見る機会がありましたが、女性管理職の数はまだ少ないものの、次期管理職候補となる課長補佐クラスの女性は、経験年数・人数ともに厚みがありました。加えて、近年では総合職新入社員の約4割が女性であり、将来の人財パイプラインも着実に形成されつつあります。こうした状況を踏まえると、今後は有望な人財がスムーズに管理職へ昇格できるよう、さらなる環境整備に注力すべきだと感じています。

野原 情報共有の機会を増やすためには、ロールモデルとなる社員による講演会や、キャリアを紹介するインタビュー記事の社内掲載など、経験を見える形で発信していくことが有効です。こうした取り組みは、当事者自身だけでなく、周囲の理解促進にもつながります。さらに、新卒採用サイトなどを通じて女性の活躍を社外にも具体的に発信することで、人財獲得の効果も期待できます。

誰かが自分らしく活躍できる企業グループを目指して

寺島 「全ての人財が活躍できる企業風土の形成」を目指し、「2026年度に女性管理職比率10%以上」という目標を達成するため、一層の取り組み強化が求められています。ただし、当社グループが目指すのは、性別に限らず、誰もが活躍できるダイ

尾原 当社では、外部企業が提供するワーキングマザー向けのキャリア形成支援サービスも導入しています。これはロールモデル不足や女性管理職比率向上といった課題解決を目的として、サービス利用者同士の交流を促すもので、このサービスを通じて同じ境遇にある社外の方にも悩みを相談することができる仕組みとなっており、活用の幅をさらに広げてほしいと思います。

宮原 私が所属する運輸部門では同業他社においても比較的女性が少ないことから、数少ない女性課長が「女性活躍の象徴」として特別視されがちです。性別を意識することなく、女性管理職の存在がごく当たり前となることを目指したいです。

空保 以前、同業他社の女性技術職の方々と情報交換する機会がありました。その中で、現場での課題に対して自ら改善策を提案し、実際に職場の環境を改善させたというお話を伺い、大きな刺激を受けました。この経験から、当事者の声を起点に改善を進めていくことの重要性を改めて実感しました。職場環境の改善という点では、当社にもまだ多くの課題が残されていると感じています。

バーシティの実現です。所属や採用区分によるキャリアの隔たりも課題の1つです。WGでも取り組みを進めている「女性活躍推進」を契機に、多様な視点から経営層へ働きかけ、企業価値向上に貢献していきたいと考えています。



野原 当社グループは現在、ビジネスモデルの転換と事業領域の拡大に挑む重要な局面にあり、多様な人財が互いの強みを活かし協働できる体制づくりが、企業価値向上のためにも不可欠です。

先進企業が推進する「インクルージョンファースト戦略」では、多様な人財が自分らしく能力を最大限発揮できる環境づくりと、心理的安全性の確保、そして多様な視点を価値創造へつなげる風土が重要とされています。当社も人的資本経営の基本方針を通じ、その第一歩を踏み出しました。

社員の皆さんには平均像にとらわれず、それぞれが自分らしく活躍してほしいと願っています。また会社としても、京急グループらしい体制と文化の確立に取り組んでいただきたいと思います。

尾原 野原さんのおっしゃる通り、沿線価値共創に向けた新しいサービスや事業の創出のためには多様な人財の活躍が欠かせません。私自身、サステナビリティ推進担当として、当社グループにおける人的資本経営や女性活躍推進の取り組みを促し、未来の仲間づくりに貢献していきます。また、管理職としては、かつて自身が上司に助けられた経験を活かし、誰もが気軽に相談できるフラットな関係を築くことで、風通しの良い職場づくりを推進したいと考えています。

宮原 社員一人ひとりが働きやすい職場をつくることで、多様な経験や価値観が集まり、それが企業としての競争力や価値向上につながると信じています。私も日々、風通しの良い職場づくりが重要だと感じており、育児など家庭の都合で休むこともメンバー同士が理解し合える雰囲気づくりに努めています。こうした取り組みを積み重ねながら、企業風土改革に少しずつでも貢献していきたいと思っています。

柿崎 一人ひとりが異なる役割や個性を持ち、それぞれの特性を活かして補い合うことが、チームとしての力を最大限に引き出す鍵になると考えます。誰もが活躍できる職場づくりを目指すには、取り組み方も多様で良いはず。私も皆さんのこうしたインクルーシブな姿勢に大いに期待しています。

併せて、誰もが安心して制度を利用できる風土づくりを推進していくことも大切です。これは人財戦略部やWGだけの責任ではなく、全社的な取り組みとして進めていくべき課題です。社外取締役として、今後もこうした人的資本経営の推進に向けて、取締役会で積極的に提言していきます。

空保 私は、誰もが自分の持てる力を発揮し、さまざまな価値観や考え方が掛け合わさることで、新しい価値が生まれると考えています。その実現に向けて、私自身がロールモデルの一人として、これまでの経験を伝えていくと同時に、部下と丁寧に向き合い、多様な考え方を受け入れる姿勢でコミュニケーションを重ねていきたいです。また、野原さんのご助言にもあったように、平均像に縛られず、自分らしく主体的にキャリアを切り拓いていきたいと思っています。



人財への取り組み

京急グループにとって人財は、価値創造の源泉となる重要な資本の1つとして認識しています。多様な事業を支える社員一人ひとりが活躍し、持続的な企業価値を創出するため、人的資本経営を通じて個のスキルの伸長や働きやすい組織風土の醸成を図る取り組みを推進しています。

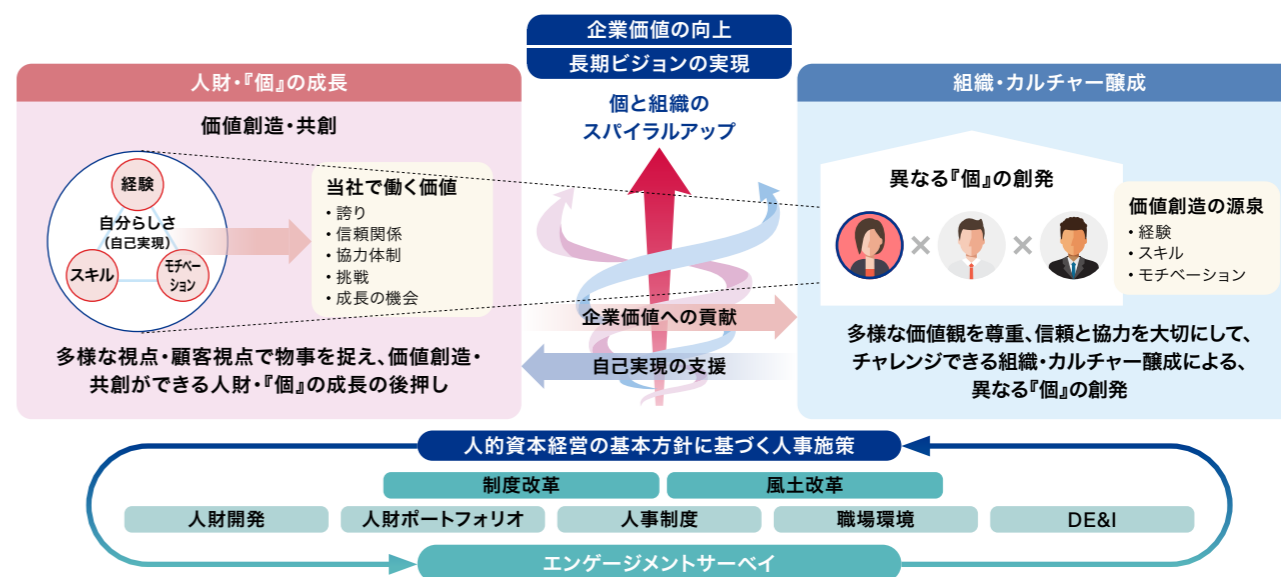


人的資本経営の基本方針

価値創造・共創ができる人財・『個』の成長を後押しし、異なる『個』の創発を促す組織・カルチャー醸成によって、企業価値の向上を目指す

人的資本経営の全体像

当社グループでは、第20次総合経営計画における「経営基盤重点項目」の1つに「人的資本経営の推進」を掲げており、人的資本経営の基本方針および取り組みの全体像を定めています。

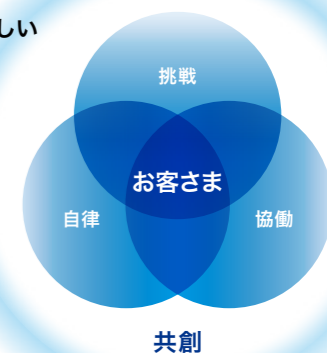


めざす人財像

当社では、社員の能動的な取り組みをさらに促進し、持続的な企業価値創出を実現するため、2025年度に「めざす人財像」を新たに策定しました。第20次総合経営計画に掲げる「共創」「顧客視点」などを重点に置きながら、めざす人財像の実現に向けた各種施策を展開することで、人的資本経営を推進していきます。

社員一人ひとりが、**顧客視点**で物事を捉え、**自律・協働・挑戦**によって新しい価値を**共創**する人財となる

- 挑戦**
 - 既存の枠にとらわれず、新たな可能性に積極的にチャレンジし価値を生み出す
- 協働**
 - 信頼と協力のうえで、個々の強みを最大限に引き出し合えるように働きかける
- 自律**
 - 課題解決意識を持って業務に取り組むとともに、自らの成長に向けて学び続ける



人財への取り組み

推進方針と主な取り組み事例

人的資本経営の基本方針および従業員エンゲージメントサーベイから抽出された取り組みテーマ等に基づき、様々な施策を実施しています。

人財・『個』の成長

推進方針

- ・社員一人ひとりが、多様な個性を発揮し、積極的に挑戦・成長・共創できている
- ・そうした自律的な人財に成長できる制度・機会をしっかりと構築し、自己実現(自分らしいキャリア)につなげる

直近の主な取り組み

リスキリング機会の充実化

データ活用による「顧客視点」の徹底やデジタルを活用した業務改革等を推進するため、2024年度からDX人財を育成する「DXアドバンス研修プログラム」を開発しました。また、業務のレベルアップを目指して「不動産証券化協会認定マスター」の資格取得支援を開始したなど、自律的な成長を支援する施策を実施しています。



昇格者研修の強化

『個』の成長を後押しする研修機会を強化するため、「昇格者研修」の内容を見直しました。社内規程等に関する講義だけでなく、当社の事業や他部署業務への理解を深める沿線見学や、部署の枠組みを越えて取り組むワークショップを含めた構成に変更し、全社戦略と担当業務の関連付けやコミュニケーションの向上を図っています。



組織・カルチャー醸成

推進方針

- ・すべての職場において、多様な価値観が尊重され、仲間との信頼と協力のうえで、創発、チャレンジできている
- ・そうしたカルチャーを生み出すための新たなマネジメントや双方向のコミュニケーションを確立する

直近の主な取り組み

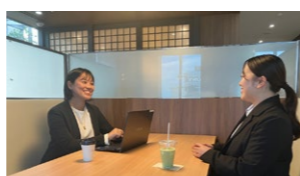
新価値創造プログラム「ICHIRYU」の実施

2回目となる新価値創造プログラム「ICHIRYU(一粒)」を2024年度に開始しました。これは、社員から既存事業や組織の枠組みを超えたアイデアを募集し、当社グループの未来の事業化を目指すものです。業務時間の20%を活用可能とするなど、挑戦しやすい風土醸成にも注力しています。



1on1ミーティングの導入

風通しの良い職場づくりに向けて、関わる上司と部下のコミュニケーション促進を目的に、本社部門を対象として「1on1ミーティング」を導入しました。キャリアや職場環境についてなど、部下主導で自由に話題を決める、率直な意見交換の場としての位置付けで実施しています。



「人財・『個』の成長」・「組織・カルチャー醸成」の土台づくり

推進方針

- ・事業に合わせた必要な人財の戦略的確保や、働くための十分な環境実現を目指す

直近の主な取り組み

ジェンダーギャップ解消WG

誰もが動きやすく、活躍できる環境づくりの一環として、2024年度に「ジェンダーギャップ解消WG」を立ち上げました。社員へのインタビューや社長を交えたディスカッションを実施したほか、抽出された課題や今後の取り組み方針については、社外取締役との意見交換等を実施しました。



健康経営の推進

働きやすい環境を整備するために「健康経営」を積極的に推進しています。健康診断や健康に関するセミナーの開催だけでなく、グループ共同のウォーキングイベントや、スポーツフェスティバルの開催などといった、当社グループ内のコミュニケーションの向上にも寄与するイベントを通して、楽しみながら健康維持に取り組める機会を創出しています。



従業員エンゲージメントサーベイ

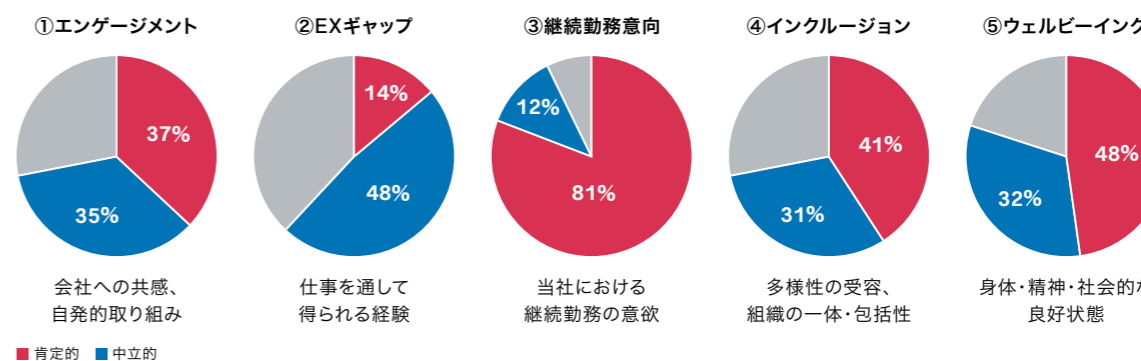
人的資本経営の推進においては、社員と組織をつなぐエンゲージメントの状況を継続的に把握し、各人事施策へ反映していくことが重要であると認識しており、2021年度から毎年「従業員エンゲージメントサーベイ」を実施しています。2024年度は、2023年度に引き続き調査を外部機関に委託し、2023年度の結果や他企業の状況と比較するなど、分析の深度化を図りました。また、サーベイの対象者についても、これまでは当社社員のみでしたが、新たにグループ会社5社を加えた計6社4,112人を対象として実施しています。今後もグループ全体としての状態把握および課題への継続的対応を図るため、他のグループ会社へのサーベイ展開についても検討していきます。

2024年度のエンゲージメントサーベイでは、結果から「継続勤務意向」「協力体制」等が強みである一方、「戦略の浸透」「キャリア開発へのサポート」等の課題があることを把握しました。強みを活かし、課題に対応するため「戦略と業務の関連付け」「キャリア開発に関するサポート強化」など5つの取り組みテーマを設定し、リスキリングの充実化や事業・他部署業務への理解を深める機会創出、1on1ミーティングをはじめとした新規施策の実施など、全社的な取り組みを推進しています。

なお、サーベイの結果については、全社員に対しオンライン説明会を実施したほか、取締役会やグループ社長会等にも報告しています。また、部門による結果の差異が明確であったことから、部門別の傾向把握および組織づくりへの活用を目的に、部長職を対象としたワークショップも実施しました。今後も継続的に各指標の結果をモニタリングしながら、各施策の効果検証とブラッシュアップのサイクルを回していくことで、人的資本経営を推進し、企業価値の向上を目指していきます。

2024年度の従業員エンゲージメントサーベイの結果

調査指標と結果



強み

- ・継続勤務意向
- ・協力体制
- ・上司への信頼感

課題

- ・戦略の浸透
- ・変革への適応
- ・キャリア開発のサポート

サーベイから抽出された取り組みテーマ

1. 全社の戦略と担当業務の関連づけを維持・強化する
2. 社内の全般的なコミュニケーション・風通しをよくする
3. キャリア開発に関する会社からのサポートを強化する
4. 顧客視点の徹底や働き方の改善など、日常業務をレベルアップする
5. 従業員が大切にされる職場づくりを推進する

東京証券取引所と日本経済新聞社が共同で算出する「JPX日経インデックス人的資本100」の構成銘柄に選定されました。



経済産業省が推進する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスは、当社グループにおけるすべての事業のベースであり、経営の基盤となる概念であると考えています。当社グループは、ライフラインを担う企業集団として、すべての事業において安全の徹底を図るとともに、お客さま、株主・投資家、地域・社会・環境、取引先および従業員などのステークホルダーと適切な協働を図り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、「グループ理念（経営理念および行動指針）」、「サステナビリティ基本方針」および「長期ビジョン」に基づき、透明性、客観性の高い体制の構築を目指し、コーポレート・ガバナンスの持続的な強化に取り組みます。

コーポレート・ガバナンス体制の強化

第20次総合経営計画の更新に合わせ、ROE向上に向けた体制整備としてコーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化を図っています。

監査等委員会設置会社への移行

当社は、2025年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会での議決権を有する監査等委員を取締役会の構成員とし、取締役会の監査・監督機能を強化することで、企業価値の向上に努めます。また、新たに監査等委員を指名・報酬委員会委員に選定し、決定プロセスの透明性確保・実効性向上を図ります。▶▶ P.63

執行役員報酬制度の見直し

執行役員報酬制度において、定量的な評価指標としてROEを追加し経営責任の明確化を図ります。▶▶ P.69

政策保有株式の縮減

政策保有株式（みなし保有株式含む）は、保有意義が希薄化した銘柄の積極的な縮減を進めます。▶▶ P.70

1 取締役会

構成メンバー：
取締役13名（うち社外6名、監査等委員である取締役4名）
実施回数（2024年度）：13回

法令・定款で定められた事項や経営上の重要事項の決議および報告ならびに職務執行の監督を行う機関。2024年度は第20次総合経営計画や人財戦略・DX戦略について審議したほか、各部門の全体戦略などについて審議しました。

2 監査等委員会

構成メンバー：監査等委員（社内1名・社外3名）
実施回数（2024年度）：11回※1

取締役の職務の執行を監査・監督することにより、良質な企業統治体制の確立に努める機関です。

3 グループ経営会議

構成メンバー：
取締役（社内）／執行役員（取締役兼務者を除く。）／常勤監査等委員
実施回数（2024年度）：23回

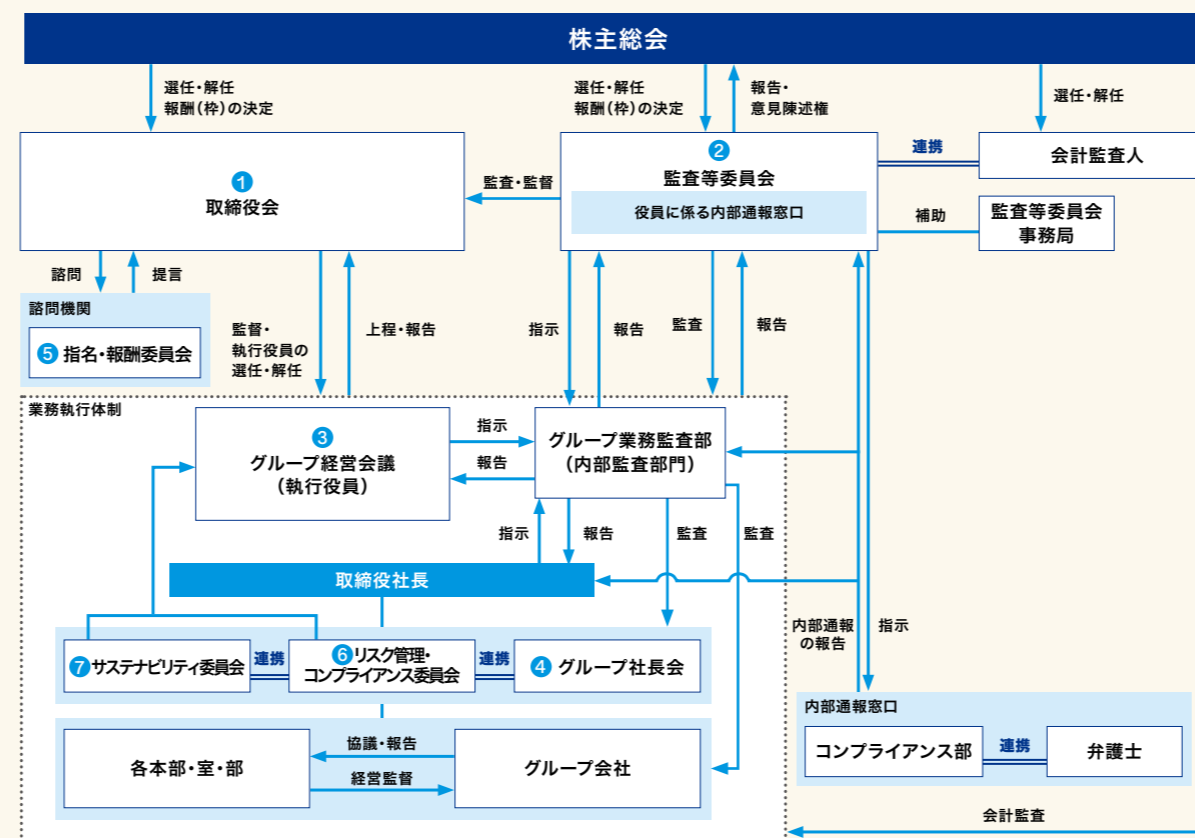
経営に関する重要な事項の基本方針や各部門個別実施計画等の決定を行う機関。2024年度は個別の投資案件などについて決議したほか、各事業の取入報告などを行いました。

4 グループ社長会

構成メンバー：
取締役（社内）、執行役員（取締役兼務者を除く。）、常勤監査等委員、本部長・室長・副本部長・部長、グループ会社取締役社長、グループ会社専任監査役
実施回数（2024年度）：7回

グループとしての経営方針の徹底と経営情報の共有を行う機関。2024年度はグループ全体でのリスク管理や人権方針などについて報告しました。

コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月27日時点）



5 指名・報酬委員会

構成メンバー：
取締役会長・取締役社長、取締役（社外4名、うち1名は監査等委員）
（注）委員長（議長）は取締役（社外）
実施回数（2024年度）：6回

取締役の人事・報酬および後継者育成計画の決定に関する取締役会機能の透明性、客観性と説明責任を強化するための取締役会の諮問機関。2024年度は監査等委員会設置会社への移行にともなう制度改正などについて答申しました。

6 リスク管理・コンプライアンス委員会※2

構成メンバー：
経営戦略室、グループ統括部、総務部、コンプライアンス部、人財戦略部、新しい価値共創室、鉄道本部、生活事業創造本部の各担当執行役員、京浜急行バス株取締役社長
実施回数（2024年度）：6回

当社グループにおけるリスク情報および危機情報を一元的に集約・管理し、当社各部門およびグループ会社と連携してグループ全体の経営リスクの低減と未然防止のための活動および危機発生に備えた体制整備を行う機関。2024年度は重要リスクへの対処などについて答申しました。

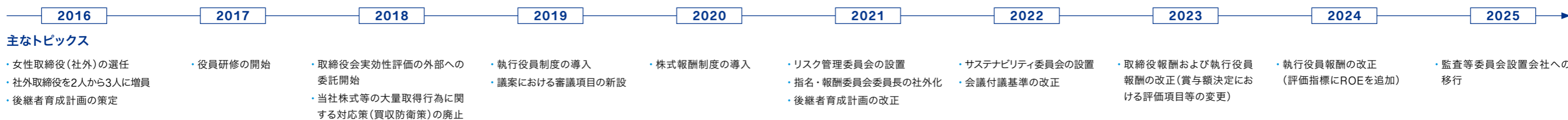
7 サステナビリティ委員会

サステナビリティ・経営戦略・中長期的な経営計画の策定、推進、進捗管理に関する事項について検討、協議を行う機関です。

▶▶ P.19 サステナビリティ推進体制

※1 監査役会（2024年度）の実施回数を表示しています。
※2 2025年6月に、「リスク管理委員会」から改称しました。

コーポレート・ガバナンスの変遷



社外取締役比率



マネジメント体制



取締役

1 取締役会長(代表取締役)

原田 一之

3 取締役 専務執行役員

金子 雄一

経営戦略室長
人財戦略部担当

5 取締役 常務執行役員

竹谷 英樹

鉄道本部長
生活事業創造本部 品川開発推進部担当

7 取締役(社外・独立)

寺島 剛紀

大星ビル管理株式会社代表取締役会長

9 取締役(社外・独立)

野原 佐和子

株式会社イブシ・マーケティング研究所
代表取締役社長

2 取締役社長(代表取締役)
社長執行役員

川俣 幸宏

グループ業務監査部担当

4 取締役 常務執行役員

櫻井 和秀

生活事業創造本部長

6 取締役 常務執行役員

杉山 勲

新しい価値共創室長

8 取締役(社外・独立)

柿崎 環

明治大学法学部教授

取締役(監査等委員)

10 取締役(社外・独立)
常勤監査等委員

原田 修

12 取締役(社外・独立)
監査等委員

末綱 隆

11 取締役
常勤監査等委員

浦辺 和夫

13 取締役(社外・独立)
監査等委員

須藤 修

弁護士

コーポレート・ガバナンス

▶▶ 役員に必要なスキルの考え方

当社グループの中長期的な経営戦略および経営課題に基づいて、取締役および執行役員に求めるスキル(知識・経験・能力)を設定しています。取締役候補者の選任にあたっては、本人の経験および能力を踏まえ、当社グループの置かれている経営状況の変化を認識し、当社の成長戦略を検証・決定しながらその執行状況を適切に監督し、中長期的に当社グループの企業価値を向上させていくことができる者を選任します。

社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)には、事業部門および管理部門に関するスキルを備え、当社の事業を深く理解していることを求めています。また、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)には、業務執行の監督等に活かすための専門性、豊富な経験および幅広い知見を備えていることを求めています。

監査等委員である取締役には、取締役の職務執行の監査的確認、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験および能力を有する者を選任します。また、経営を監査、監督するための専門性、豊富な経験および幅広い知見を備えていることを求めています。

スキル・マトリックス各項目の選定理由

スキル項目	選定理由
企業経営	経営を監督する役割を適切に果たすとともに、企業価値創出の基盤となる経営資本強化を推進するため。
サステナビリティ・経営戦略	当社グループの持続的な成長および中長期的な社会価値・企業価値の向上に資する戦略を策定し、経営・事業活動を推進していくため。
財務・会計	財務報告の適切性・正確性を確保するため。また、大規模成長投資を推進するうえでの財務健全性の確保や資本収益性・株価値を意識した経営を実現するため。
ガバナンス・法務・リスク管理	経営の基盤となるガバナンスに関する知見を有しつつ、経営上のリスクを的確に認識し、適切な対応策を講じることで、リスクに強い企業体質を構築するため。
人財開発・組織戦略	顧客視点での価値創造・共創ができる人財の開発および創発を促すカルチャーを醸成することで、人的資本経営を推進するため。
営業・マーケティング	顧客の多様なニーズに応じたサービスを提供することで、コーポレート・ブランドおよび当社沿線のまちのブランドイメージの向上を実現するため。
ICT・DX	リアルとデジタルの融合によって、交通事業の次世代型オペレーションを実現するほか、データを活用した戦略的マーケティングを推進するため。
交通	基幹事業として、公共性と収益性が両立する持続的なサービスを提供するほか、あらゆる交通手段の最適化を行い、まちの価値向上と沿線範囲の拡大を実現するため。
不動産・生活サービス	不動産事業を交通事業に並ぶ第2の柱となる事業とすべく強化推進するほか、拠点整備や生活支援を行い、移動のきっかけや人の流れの需要創出を実現するため。

取締役の選任理由

地位	氏名	選任理由
取締役	原田 一之	主に鉄道事業および人事業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	川俣 幸宏	主にホテル事業および経営管理業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	金子 雄一	主に開発事業等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	櫻井 和秀	主に鉄道事業等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	竹谷 英樹	主に流通事業および人事業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	杉山 勲	主に総務業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	寺島 剛紀	大手生命保険会社の元経営者として、資金運用や投資マネジメント等に関して豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
	柿崎 環	内部統制や内部監査に関する分野を専門とする大学教授であり、空港ターミナルビル運営会社等の社外役員および大手医薬品会社の元社外役員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
監査等委員である取締役	野原 佐和子	ITビジネスにおける事業戦略やマーケティング戦略に関する会社の経営者であり、大手金融機関の社外役員および政府関係会議の有識者委員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
	原田 修	大手金融機関の元常勤監査役であり、債権管理回収会社等の元経営者として、豊富な業務経験と幅広い見識を有しているため。
	浦辺 和夫	主に鉄道事業および経理、人事、総務業務等に従事し、当社グループにおける豊富な業務経験を有しているため。
	末綱 隆	神奈川県警察本部長、警視庁副総監等の要職を務めたほか、大手総合商社の元社外役員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。
	須藤 修	弁護士として企業法務について高い専門性を有するとともに、大手総合エンターテインメント企業の元社外役員として、豊富な経験と幅広い見識を有しているため。

取締役のスキル・マトリックス

氏名	当社における地位	当社における担当	企業経営	サステナビリティ経営戦略	財務会計	ガバナンス法務リスク管理	人財開発組織戦略	営業マーケティング	ICT DX	交通	不動産生活サービス
原田 一之	取締役会長 (代表取締役)		●	●	●	●	●	●		●	
川俣 幸宏	取締役社長 (代表取締役) 社長執行役員	グループ業務監査部担当	●	●	●	●		●	●	●	●
金子 雄一	取締役 専務執行役員	経営戦略室長 人財戦略部担当	●	●	●		●	●			●
櫻井 和秀	取締役 常務執行役員	生活事業創造本部長	●					●		●	●
竹谷 英樹	取締役 常務執行役員	鉄道本部長 生活事業創造本部 品川開発推進部担当	●			●	●	●		●	●
杉山 勲	取締役 常務執行役員	新しい価値共創室長	●			●		●	●	●	
寺島 剛紀	取締役 (社外・独立役員)		●		●		●	●			
柿崎 環	取締役 (社外・独立役員)			●		●					
野原 佐和子	取締役 (社外・独立役員)		●	●				●	●		
原田 修	取締役 (常勤監査等委員) (社外・独立役員)		●		●						●
浦辺 和夫	取締役 (常勤監査等委員)		●	●	●	●	●	●		●	
末綱 隆	取締役 (監査等委員) (社外・独立役員)				●	●	●				
須藤 修	取締役 (監査等委員) (社外・独立役員)				●	●					

(注1) 取締役の有するすべてのスキルを表すものではありません。

執行役員(取締役兼務者を除く。)のスキル・マトリックス

氏名	当社における地位	当社における担当	企業経営	サステナビリティ経営戦略	財務会計	ガバナンス法務リスク管理	人財開発組織戦略	営業マーケティング	ICT DX	交通	不動産生活サービス
野村 正人	常務執行役員	グループ統括部担当部長 (バス事業統括担当) 川崎鶴見臨港バス 取締役社長	●							●	●
竹内 明男	執行役員	鉄道本部建設部長 兼 生活事業創造本部 品川開発推進部担当部長								●	
坂齊 素彦	執行役員	生活事業創造本部 開発事業部長	●					●			●
青野 良生	執行役員	グループ統括部長 兼 生活事業創造本部 CRE戦略部担当部長 総務部担当 コンプライアンス部担当	●			●	●	●	●		●
村松 英樹	執行役員	生活事業創造本部 事業統括部長 兼 CRE戦略部長						●			●
谷井 健	執行役員	生活事業創造本部 品川開発推進部長 兼 新しい価値共創室部長						●			●
落合 雄	執行役員	経営戦略室部長 兼 生活事業創造本部 CRE戦略部担当部長		●	●	●					○
島 由紀子	執行役員	新しい価値共創室部長						●			●

(注2) ○は、担当として今後伸ばしていくスキルです。

(注3) 執行役員(取締役兼務者を除く。)の有するすべてのスキルを表すものではありません。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

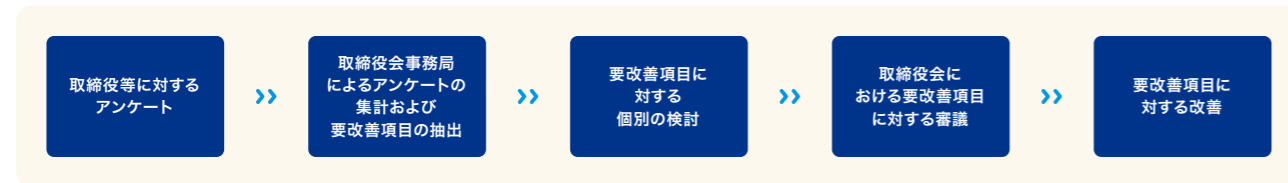
評価の概要

当社は、取締役会の実効性を高めるため、年1回、取締役等による取締役会評価を実施しています。評価結果を踏まえ、課題点を協議し、取締役会の運営に活かしています。なお、調査対象者から忌憚のない意見を引き出すため、2018年度以降は、アンケート調査結果の回収・集計は外部機関に委託しています。また、取締役会全体の実効性分析・評価については、コーポレート・ガバナンス報告書および有価証券報告書等に開示しています。

主な評価項目

- 取締役会の在り方
- 取締役会の構成
- 取締役会の運営
- 取締役会の議論
- 取締役会のモニタリング機能
- トレーニング
- 自身の取り組み
- 社内取締役のパフォーマンス
- 取締役等に対する支援体制
- 株主(投資家)との対話 など

実効性評価のプロセス



2023年度評価を踏まえた2024年度の取り組み結果

2023年度に認識した課題	2024年度の主な取り組み内容
<ul style="list-style-type: none"> 人財戦略・知財戦略に関する議論の充実(継続課題) 資本コストや株価を意識した経営やモニタリングに関する議論の充実 職場およびサプライチェーンにおける人権問題に関する議論の充実 DX推進に関する議論の充実(継続課題) 女性役員の選任に関する目標・行動計画の策定および適切な監督 	<ul style="list-style-type: none"> 資本コストを意識した目標経営指標等の見直しに関する議論 人財戦略のKPIに関する審議・設定 知財戦略・DX推進に関する審議

2024年度評価および課題

2024年度は、特に「資本コストを意識した経営やモニタリングに関する議論の充実」について、資本コストの観点から個別投資案件や各事業・グループ会社別のモニタリングを実施したほか、第20次総合経営計画について、2024年5月公表後に実施した株主・投資家との対話を通じて、目標経営指標と資本市場の期待との間に乖離が生じていることを認識したことから、不動産事業戦略や各事業における資本収益性の向上、資本政策の見直し等による目標経営指標水準の引き上げとともに、達成時期を明確にするための議論を複数回実施しました。その結果、2024年度の評価結果においては、「資本コストを意識した経営やモニタリングに関する議論の充実」を含めた一部の課題において2023年度評価を上回る結果となりましたが、完全な課題の解決には至っておらず、今後も引き続き取り組みが必要と認識したため、2025年度は2024年度に認識した5項目すべての課題を継続課題とし、これらの課題への対応について継続的に取り組むことで、取締役会の実効性の維持および向上に努めます。

2024年度に認識した課題	
<ul style="list-style-type: none"> 人財戦略・知財戦略に関する議論の充実(継続課題) 資本コストや株価を意識した経営やモニタリングに関する議論の充実(継続課題) 職場およびサプライチェーンにおける人権問題に関する議論の充実(継続課題) 	<ul style="list-style-type: none"> DX推進に関する議論の充実(継続課題) 女性役員の選任に関する目標・行動計画の策定および適切な監督(継続課題)

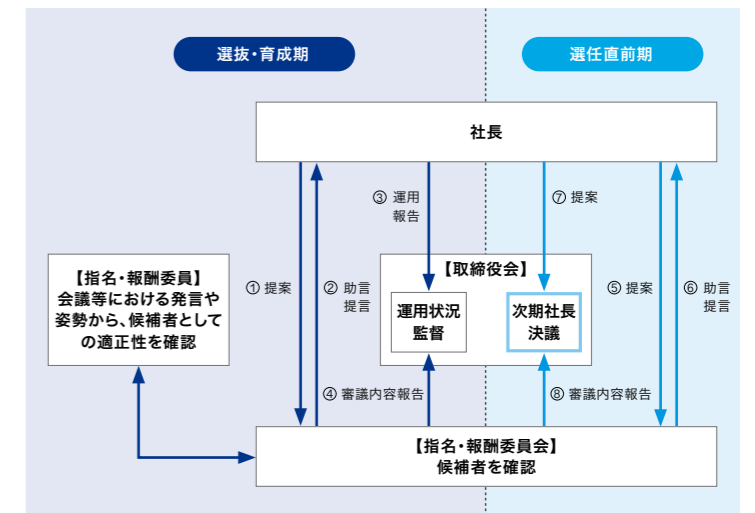
知財戦略に関する議論の状況

実効性評価で認識した課題のうち「知財戦略に関する議論の充実」について、当社では内閣府の「知財・無形資産ガバナンスガイドライン」に基づき、当社における知財戦略の検討を継続して行っています。現在までの検討では、持続的な沿線価値向上と企業価値向上を実現するための長期戦略である「沿線価値共創戦略」を実行するために、今後強化・蓄積すべき知財と必要な取り組みを「知財戦略」と位置付けて整理しています。今後戦略の推進にあたって必要な知財の特定・具体化を進めるとともに、それらの知財に必要な取り組みやモニタリングの手法を検討していきます。

代表取締役社長の後継者育成計画(サクセッションプラン)

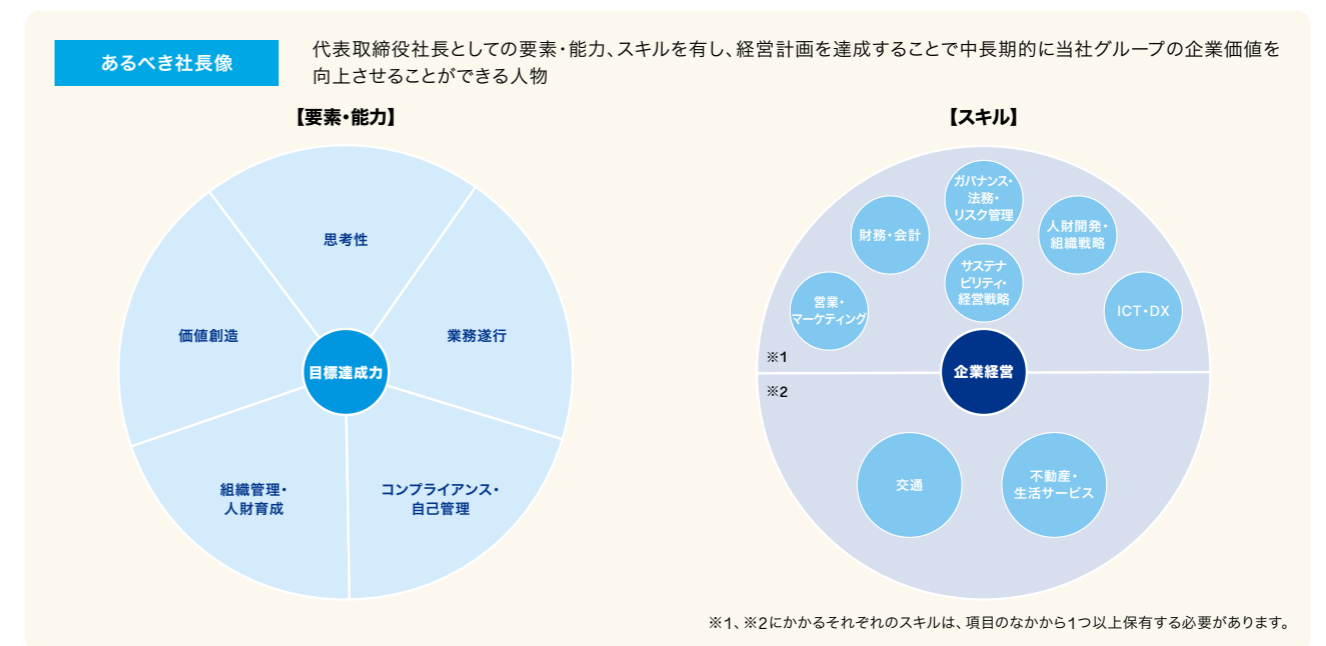
後継者育成方針と選定プロセス

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図るため、計画的に代表取締役社長の後継者を育成・選任しており、計画を体系化するために代表取締役社長の後継者育成計画を策定しています。策定にあたっては、半数以上が独立社外取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会において審議を重ねています。2024年度は、執行役員候補者の選定プロセスの見直しなどを行いました。今後も後継者育成計画の運用にあたっては、指名・報酬委員会が中心となって育成状況のモニタリングを行うとともに、取締役会の監督のもと進めていきます。



代表取締役社長に求められる資質

当社グループは、代表取締役社長の選任を透明・公正なプロセスのもとで適正に行うために、あるべき社長像を定義付け、要素・能力、スキルの2軸の視点で、必要な資質を明確化しています。代表取締役社長に求められる資質(要素・能力、スキル)を向上させるために、候補者ごとの育成課題を明確化し、ジョブローテーションを実施するとともに、教育・研修において経営者として必要な知識の習得に努めています。代表取締役社長に求める資質は、今後も経営環境の変化に応じて、都度見直しを行っていく予定です。



従業員のトレーニング

役員に対し、その役割、責務を果たすために必要な能力の向上に資するトレーニングを実施しています。取締役および執行役員は、経営環境や社外情勢を勘案した役員研修により、経営者としての能力強化を図っています。また、監査等委員である取締役は、外部の研修会等に積極的に参加し、研鑽に努め、監査等委員である取締役の職責を果たすために必要な知識を習得しています。さらに、社外取締役の就任に際しては、当社グループの事業・財務・組織を含めた概況に関する情報の提供を行うほか、必要に応じてグループ施設見学など、当社グループについての理解を深めるための施策を行っています。

役員研修テーマ(直近5か年)
2020年度: ESG経営
2021年度: TCFD
2022年度: コーポレートブランディング
2023年度: 沿線価値共創戦略の理解浸透と実現に向けた議論
2024年度: 資本コストや株価を意識した経営

コーポレート・ガバナンス

社外役員に対する情報提供・支援体制

当社は、社外役員が取締役会の議案内容を十分に理解したうえで会議に臨めるよう、取締役会の1週間前に議案内容の事前説明を実施しているほか、取締役会の2営業日前に議案を配信しています。また、社外役員にグループ経営会議の議事録を共有することで、取締役会における議論の活性化を図っています。

さらに、年に数回、社外役員のみを構成員とする社外役員会議を実施し、社外役員同士の連携を深めているほか、当社施設の見学を企画するなど、当社事業をより深く理解するための取り組みを実施しています。2024年度は、グループ会社である京急百貨店や京急ストアの店舗などの視察を行いました。



京急ストアの店舗視察の様子

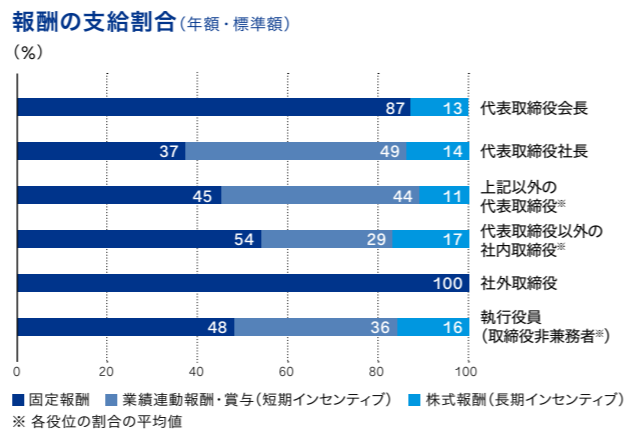
役員報酬制度設計

基本方針

沿線の生活者を支える企業集団として、安全なサービスの提供を最優先に確保するとともに沿線地域の発展のため、グループが連携して事業を行い、相乗効果を図るとい当社グループ経営の特性に鑑みて、短期的な業績に加えて、中長期的な企業価値・業績向上への貢献および株主の皆さまとの価値共有を重視しています。また、報酬額の決定にあたっては、従業員給与、他社の動向、外部調査機関の調査データ等を勘案するものとしています。

報酬の構成

取締役報酬および執行役員報酬については、次のとおり構成されます。当該構成は、半数以上が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会への諮問を経て、取締役会において決定しています。なお、監査等委員の報酬は、株主総会決議の範囲内で監査等委員の協議によって決定し、監査業務の適正性および独立性を確保する観点から、固定報酬のみとしています。



種類	支給対象	内容
固定報酬	取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	取締役会で定める取締役 (監査等委員である取締役を除く。) 報酬および執行役員報酬規程 (以下、規程) に基づき、一定の金額を支給します。なお、取締役会長の固定報酬には、会長報酬を加算した額を支給します。
	執行役員	規程に基づき、役位ごとに定める金額を支給します。
代表取締役報酬	代表取締役会長	規程に基づき、一定の金額を支給します。
	代表取締役会長以外の代表取締役	規程に基づき、一定の金額および業績連動報酬を支給します。
賞与	執行役員	規程に基づき、業績に対するインセンティブを高めるため、事業年度における職務執行の対価として、役位ごとに定める標準額を基準とし、業績等を勘案した金額を支給します。
株式報酬	社内取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	当社株式および当社株式を時価で換算した金額相当の金銭 (以下、当社株式等) を支給します。取締役会で定める役員株式給付規程に基づき、各役員にポイントが付与され、ポイント数に対応する当社株式等が原則として役員の退任時に交付されます。
	執行役員	

業績連動報酬および賞与

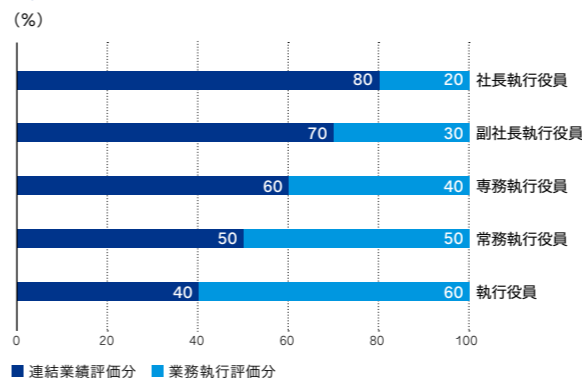
定量的評価

当該年度連結業績数値の対経営計画達成度等をポイント化して評価

【採用指標】

- 連結営業利益
 - ROE
 - 連結純有利子負債/EBITDA倍率
 - CDP*評価結果 (ESG指標)
 - 従業員サーベイ集計結果 (ESG指標)
- ※ 企業等の環境関連の戦略や取り組みなどを評価する外部団体

賞与役位別評価の割合 (標準額) (%)



政策保有株式の縮減

当社は、事業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、事業上の連携、協業関係の構築・強化および当社の経営戦略上の観点から意義が認められる場合には、政策保有株式を保有します。保有意義が希薄化した銘柄については、段階的に縮減を進めることとしています。

取締役会では、毎年、個別銘柄の保有合理性を定量・定性の両面から検証のうえ、保有継続の是非や株式数の見直しについて総合的に判断しています。

なお、2024年度末における連結純資産に占める政策保有株式 (みなし保有株式を含む) の保有割合は15.43%となりました。引き続き、2025年度以降も、積極的に縮減を進めることで資本収益性の改善を図り、企業価値の向上を推進していきます。

また、2025年5月に開催した取締役会において、2025年3月末現在保有する政策保有株式について、配当額、取引状況、事業上の連携、協業関係および経営戦略上の観点等に基づき、定量・定性両面から総合的に保有合理性の検証を実施しました。

なお、当社は、政策保有株主から当社株式の売却の申し出があった場合、当該会社との取引の縮減を示唆することなどにより、その売却を妨げる行為は行いません。

定性的評価

- グループ全体の将来的な価値向上への貢献度
- 特殊な要因による業績への影響
- 外部からの当社業績への評価
- グループ全体に影響を与える不祥事および事故等の安全性への評価

【2024年度実績】

「京急グループ第20次総合経営計画」をスタートさせ、鉄道事業における次世代型オペレーションの推進や不動産事業における流動化の継続による資産の組み換えを強化するなど、キャッシュ創出に向けた事業構造変革を進めるとともに、財務健全性の確保と資本収益性の向上を目指す財務マネジメントの強化に努めた。

取締役、監査役および執行役員の報酬等の額

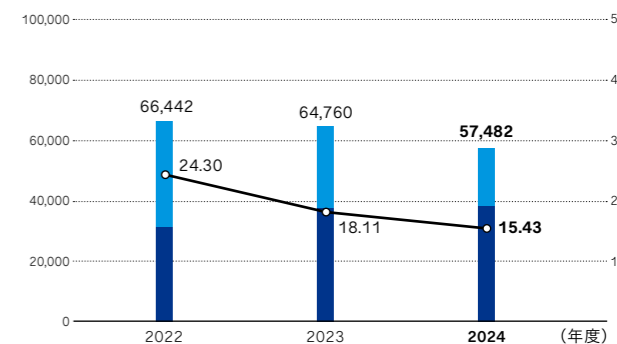
2024年4月～2025年3月

区分	報酬等の総額 (百万円)	対象となる役員の数 (人)
取締役 (うち、社外取締役)	282 (27)	10 (3)
監査役 (うち、社外監査役)	69 (43)	4 (3)
執行役員 (取締役非兼務者)	125	6

政策保有株式の保有状況

	2022年度	2023年度	2024年度	
政策保有株式保有額 (百万円)	特定投資株式	31,169	37,463	38,366
	みなし保有株式	35,273	27,296	19,116
	合計額	66,442	64,760	57,482
連結純資産に占める割合 (%)	24.30	18.11	15.43	

政策保有株式保有額の合計額および連結純資産に占める割合 (百万円) (%)



政策保有株式保有額 (■ 特定投資株式、■ みなし保有株式) (左軸)
 ● 連結純資産に占める割合 (右軸)

リスク管理・コンプライアンス

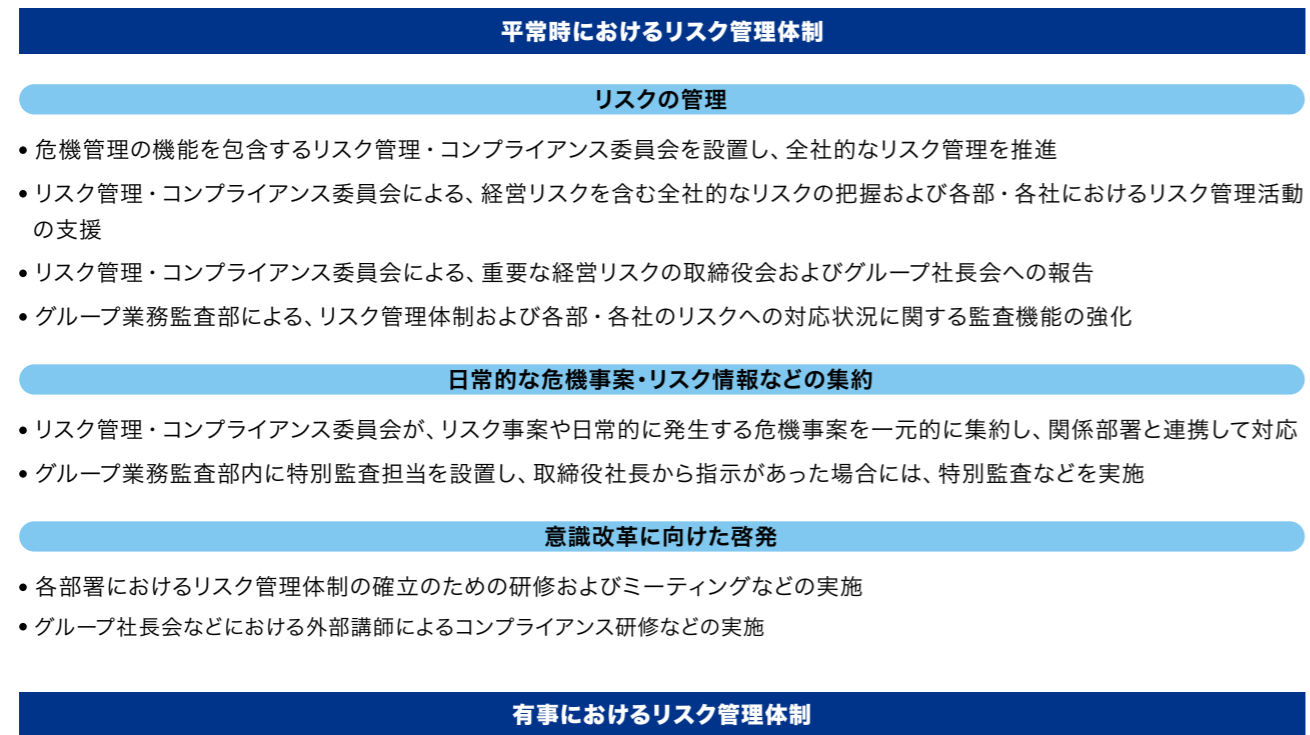
リスク管理の基本的な考え方

京急グループのリスク管理体制においては、管理すべきリスクとして「サステナビリティや経営戦略等の経営に係る中長期的なリスク」と「会社にマイナスの影響のみを与える自然災害や企業不祥事等のリスク」の2つに分類しています。経営に係る中長期的なリスクについては「サステナビリティ委員会」が、自然災害や不祥事等のリスクについては「リスク管理・コンプライアンス委員会」がそれぞれ中心となり全社的なリスク管理を推進するとともに、両委員会が適切に連携し、取締役会に定期的に報告する体制とすることで、取締役会による一元的なリスク管理の体制を確立しています。

リスク管理・コンプライアンス委員会では、重要なリスクについては平時から内部統制部門と情報共有しつつ、定期的および適宜、取締役会において報告、審議するほか、グループ社長会においても情報の共有を図ることで、リスク管理の実効性を高めます。また、当社グループ業務監査部は、各部門およびグループ会社におけるリスク管理体制の適正性を監査しています。

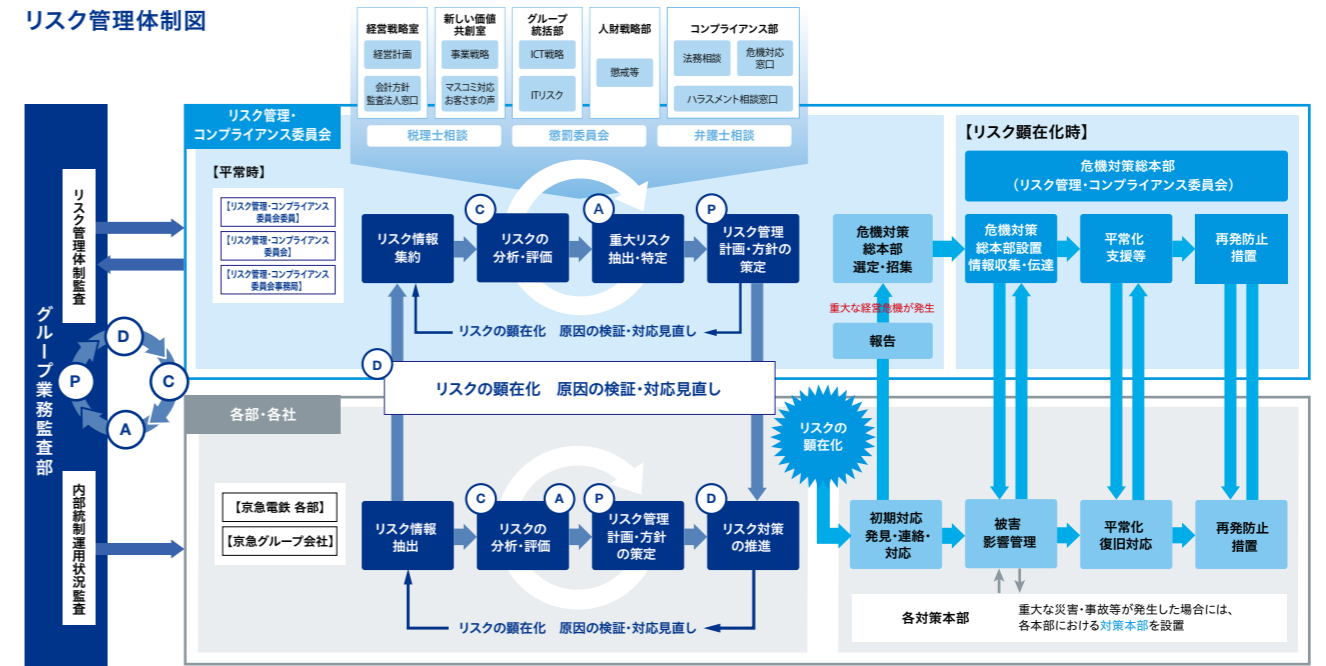


リスク管理体制



重大な経営危機が発生した場合は、取締役社長を総本部長とする危機対策総本部を設置し、対応を図る

リスク管理体制図



重要リスクの特定

リスク管理・コンプライアンス委員会において、自然災害や企業不祥事等、経営にマイナスの影響を与える可能性がある重要リスクの抽出・特定を行うとともに、各部・各社における対応状況の把握、今後の取り組みについて整理をしています。また、特定したリスクについては、経営環境の変化に応じて随時見直しを行うほか、リスクへの対処状況についてもモニタリングを行っています。

重要リスクの分類について

特定した9個の重要リスクについては、突発性、定量的影響度およびレピュテーション影響度を、グループ内外のリスク顕在化事例を参考に評価し、その総合的評価により以下の3つに分類しています。

重要リスクの分類	定義	リスク項目
優先対処リスク	リスク管理・コンプライアンス委員会を中心とする全社的なリスク管理体制によって対処し、対処状況を適宜、取締役会およびグループ経営会議に報告するもの。	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象および大規模な自然災害による事業継続への支障 製品・サービスの品質チェック体制の不備による顧客の生命・身体・財産に多大な損害を与える事故 サイバー攻撃・ウイルス感染等による情報漏えいおよびシステムダウン等のシステムトラブル 長時間労働、過労死、メンタルヘルス、ハラスメント等労務問題の発生
優先報告リスク	各部・各社個別のリスク管理体制によって対処するが、対処状況を定期的にリスク管理・コンプライアンス委員会で確認および評価し、取締役会およびグループ経営会議に報告するもの。	<ul style="list-style-type: none"> 建設工事にかかる受発注手続きの不備 役員および従業員の不正・贈収賄等
その他重要リスク	各部・各社個別のリスク管理体制によって対処するが、対処状況を定期的にリスク管理・コンプライアンス委員会で確認し、概況を取締役会およびグループ経営会議に報告するもの。	<ul style="list-style-type: none"> 事業固有の業法・規制への違反 業務運用ミスによる会社の財産に多大な損害を与える事故 原材料および原油価格の高騰

内部通報制度(コンプライアンス窓口)

当社グループでは、所属会社や雇用形態を問わず、すべての社員が利用できるコンプライアンス窓口および役員に係る内部通報窓口を設置しています。コンプライアンス窓口は社内および社外に設置し、社内窓口では24時間365日対応できるよう、2024年度からWEBでの相談受付を開始しました。役員に係る内部通報窓口は当社社外取締役(監査等委員)を窓口としてコンプライアンス違反情報を早期に察知し、違反を防ぐ体制を構築しています。

また、「内部通報規程」を整備し、通報者の保護など公正かつ適正な窓口の運営を徹底するとともに、グループすべての社員に窓口の連絡先を周知し、実効性を確保しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

京急グループでは、すべての事業活動においてステークホルダーとの関係性を重視しています。適切な相互コミュニケーションや透明性の高い情報開示等を通じて、各所との関係性を強化することで、企業価値・社会価値の向上を目指していきます。

当社グループとステークホルダーとの関係



証券アナリスト・機関投資家

実施内容	決算説明会	決算WEB会議	1on1ミーティング
実施回数	4回	4回	5回
対応者	社長、担当役員	部長、課長	社長、担当役員、部長、課長
主なテーマ	決算説明 経営計画の進捗	決算説明	決算補足説明 経営計画の進捗
主な関心事項	<ul style="list-style-type: none"> ROE8%の到達時期や資本コストの考え方 品川開発をはじめとする不動産開発の進捗、投資の増額可能性、資金調達手法、利益貢献度合いなど 各事業における資本効率性改善策 		<ul style="list-style-type: none"> 株主還元方針の定量的な考え方 政策保有株式の縮減の進捗 鉄道の運賃改定の可能性
フィードバックの実施状況	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会での定期的なIR活動報告(年4回) 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の進捗報告(年1回) 		
対話を契機にこれまで取り入れた事項	<ul style="list-style-type: none"> 経営計画の見直し ROE目標の引き上げおよびアクションプランの見直し キャッシュフローの開示 株主還元の方針の明示 など 		

その他の株主・個人投資家

実施内容	SR面談	オンライン説明会	証券会社支店説明会	IRフェア
実施回数	13回	2回	1回	1回
対応者	担当役員、部長、課長	担当役員	課長	社長、担当役員、部長、課長
主なテーマ	議決権行使基準 経営計画の進捗	会社紹介 決算説明 経営計画の進捗	会社紹介 決算説明 経営計画の進捗	会社紹介 事業説明 経営計画の進捗
主な関心事項	<ul style="list-style-type: none"> 品川開発をはじめとする大規模開発の利益規模の開示 他社の羽田空港アクセス線(仮称)参入後の空港線の施策 株価、株主還元方針 政策保有株式の縮減の進捗 			
フィードバックの実施状況	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会での定期的な報告(SR面談の結果、株主総会議決権行使の結果/各年1回) 			
対話を契機にこれまで取り入れた事項	<ul style="list-style-type: none"> 経営計画の見直し 株主優待制度の拡充(自社ポイント優待の導入、長期保有優待基準の変更等) 			

オンライン説明会における主な質問と回答は、こちらをご参照ください。
<https://www.keikyu.co.jp/ir/individual/session.html>

社員

取締役社長とのタウンホールミーティングの開催

2024年3月から、取締役社長と当社グループの社員が直接対面し会話するタウンホールミーティングを定期的開催しています。日頃、対面する機会が少ない社員とのコミュニケーションの場を設けることで、社員の意見を経営に反映するほか、経営計画等に関する事項への理解を深めるなど、双方向のコミュニケーションを通じた風通しの良い組織風土の形成に努めています。

2024年度実施回数 7回
 2025年度実施回数 3回
 (注)2025年9月末時点



その他コミュニケーションの手法

従業員エンゲージメントサーベイの実施、各種研修の実施、社内報を通じた対話、職場巡視、各種イベントの開催など

取引先

サプライチェーンアンケートの実施

2024年3月に制定した「京急グループ サステナブルな調達方針」に基づき、サプライチェーン全体でのサステナブルな調達の推進および人権デュー・デリジェンスの一環として、取引先に対し当社グループの人権方針・サステナブルな調達方針へのご理解と取引先のサステナビリティ関連の取り組み状況を把握するためアンケート調査を実施しています。2024年度は、鉄道事業における主要取引先105社を対象として実施しました。今後も調査対象の拡大を検討しながら定期的実施していきます。

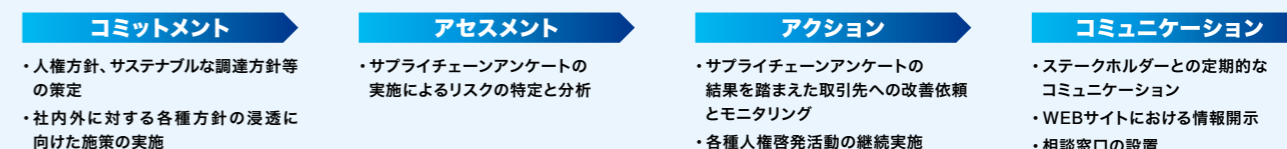
調査概要および結果については、こちらをご参照ください。
https://www.keikyu.co.jp/company/csr/human_rights.html

その他コミュニケーションの手法

安全協議会の開催、定期的な情報交換、安全パトロールの実施、独自の資格認定セミナー・試験の開催など

人権デュー・デリジェンスのプロセス

当社グループは人権を尊重し、すべての社員が守るべき行動指針である従業員行動基準においても人権尊重に関する内容を明文化し、これに則って事業活動を推進しています。従前から、研修や講演会の開催など、毎年さまざまな人権尊重に関する取り組みを実施してきました。これらの取り組みに加え、サプライチェーン全体における人権尊重の取り組みを推進するため、2024年3月に「京急グループ人権方針」「京急グループ サステナブルな調達方針」を、また2024年8月に「京急グループカスタマーハラスメント対応ポリシー」を策定し、人権デュー・デリジェンスを推進しています。なお、各方針を逸脱するような人権問題等に関するステークホルダーの皆さまからのご相談は「京急ご案内センター」にて対応しています。



「京急グループ人権方針」「京急グループ サステナブルな調達方針」に関する詳細は、こちらをご参照ください。
https://www.keikyu.co.jp/company/csr/human_rights.html

「京急グループカスタマーハラスメント対応ポリシー」に関する詳細は、こちらをご参照ください。
https://www.keikyu.co.jp/company/csr/customer_harassment_policy.html