

京王電鉄株式会社女性活躍推進行動計画

1. 計画期間

2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

数値目標達成のための取組み内容として、2026年4月から以下の通りに実施する。

目標1：管理職における女性比率を2031年3月までに15%以上とする。

女性のキャリア機会を最大化し、組織の競争力と業績向上を実現する。

〈取組み内容〉

(1) 女性社員採用の継続

採用ホームページ等を用いて、求職者に対して社内で活躍する女性社員の紹介を行うとともに、これまで通り男女公正な採用選考を行う。

(2) 女性社員の昇進意欲の向上

定量・定性データによる課題把握、改善サイクルの設計・実行。

目標2：年次有給休暇取得率の80%以上を維持する。

従業員の職業生活と家庭生活の両立を図り、健康・エンゲージメントと生産性の向上を目指す。

〈取組み内容〉

(1) 業務効率化

本社部門におけるDX推進などによる業務効率化を継続実施する。

(2) 休暇取得の推奨

年次有給休暇取得推奨日の設定など、取得率向上に向けた施策を実施する。

3. 現状把握（2025年3月15日現在）

(1) 職種別の女性社員の割合

・総合職	：	(男性)	79.6%	(女性)	20.4%
・一般職（鉄道部門）	：	(男性)	93.9%	(女性)	6.1%
・一般職（その他部門）	：	(男性)	81.8%	(女性)	18.2%

(2) 役職別の女性社員の割合

・部長級	：	(男性)	94.1%	(女性)	5.9%
・課長級	：	(男性)	88.6%	(女性)	11.4%
・課長補佐級以下	：	(男性)	89.3%	(女性)	10.7%

(3) 年次有給休暇取得率（2024年度実績）

・課長以上	：	(男性)	68.0%	(女性)	72.3%
・課長補佐	：	(男性)	74.6%	(女性)	74.6%
・総合職	：	(男性)	70.5%	(女性)	64.1%
・一般職	：	(男性)	88.6%	(女性)	84.9%

以上

(参考) 前期の行動計画内容と達成状況

2021年4月～2026年3月の行動計画では「管理職における女性人数を2026年3月までに2021年4月と比較して3割増とする」「年次有給休暇取得率80%以上を継続する」との数値目標を設定して取り組みを進めてまいりました。その結果、管理職における女性人数は2025年3月時点で2021年4月と比較して6割増となり、数値目標を達成しております。さらに、年次有給休暇取得率は2024年度までの実績で目標を達成しております。

また、行動計画の内容で掲げていた「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%以上とする」についても達成をしており、「男性社員が育児休職を取得しやすい環境を整備する」においては、2024年度の男性社員の育児休職取得率114.3%となり達成しています。