

京王電鉄株式会社女性活躍推進行動計画

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 数値目標の設定

- ① 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。
- ② 年次有給休暇取得率80%以上を継続する。

3. 行動計画の内容

数値目標達成のための取組内容として、2021年4月から以下のとおり実施する。

取組1：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。

- ・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。

取組2：男性社員が育児休職を取得しやすい環境を整備する。

- ・男性社員の育児休職の取得についての制度周知を対象者・管理職の双方へ実施する。

取組3：仕事と家庭の両立をさらに充実すべく、より働きやすい職場を目指し、諸制度の見直しおよび新設を検討・実施する。

- ・社員のニーズを把握するため座談会などを実施し、諸制度の見直しを行う。

取組4：年次有給休暇取得促進のための施策を実施する。

- ・本社において半休の取得促進を行うとともに、資料の削減、WEB会議の活用、各種業務の電子化等の業務効率化を継続実施する。

4. 現状把握（2020年8月15日現在）

（1）職種別の女性社員の割合

・総合職	：	（男性）	81.1%	（女性）	18.9%
・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）	86.7%	（女性）	13.3%

（2）役職別の女性社員の割合

・部長級	：	（男性）	94.8%	（女性）	5.2%
・課長級	：	（男性）	92.1%	（女性）	7.9%
・課長補佐級以下	：	（男性）	90.0%	（女性）	10.0%

（3）年次有給休暇取得率（2019年度実績）

・課長以上	：	（男性）	65.3%	（女性）	73.0%
・課長補佐	：	（男性）	75.5%	（女性）	80.3%
・総合職	：	（男性）	73.5%	（女性）	69.8%
・一般職	：	（男性）	87.9%	（女性）	80.2%

以上

(参考) 前期の行動計画内容と達成状況

2016年4月～2021年3月の行動計画では「管理職（課長以上）における女性人数を2021年3月までに2016年4月と比較して5割増とする」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2020年8月15日時点で2016年4月と比較して8割増となり、数値目標を達成しております。