

2022年4月1日

東急プロパティマネジメント株式会社 女性活躍推進 行動計画

1. 計画期間：2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 女性の管理職の人数が少ない。
- (2) 全社的に女性の正社員の人数が少ない。

3. 目標

目標1：2024年度までに女性管理職の人数を現在の人数の1.5倍以上にする。

【取組①】子育てしながらキャリアアップを図るための、働きやすい環境づくりをする。

- ・子の看護休暇の有給化等、休暇制度の見直しの検討
2022年4月～ 子の看護休暇の有給化
2022年10月～ その他、休暇制度の新設の検討
- ・ダイバーシティ推進委員会の実施と女性活躍推進PJの活動
2022年4月～ 継続実施（既に実施中）
- ・育児休業者の相談窓口の設置、休業中・休業前後の面談の実施
2022年4月～ 運用開始

【取組②】社員のキャリア意識の向上を目指す。

- ・年代別の研修の実施およびキャリア相談窓口の設置
2022年2月～ 30代女性向けのキャリア研修実施、キャリア相談窓口の設置
2022年度～ 40代、50代女性向けのキャリア研修実施
2024年度～ 年代別研修の継続的な運用方法の確立
- ・人財開発会議の継続実施
2022年4月～ 人財開発会議の活用による、社員の育成およびキャリア形成視点をもったジョブローテーションの実施
2023年4月～ 社員一人ひとりのスキル、経験、資質、志向等の人財情報を体系的に集約する仕組みの構築と人財開発への活用
- ・女性活躍の全社的な情報発信
- ・新たな成長機会となるジョブローテーションの活発化

目標 2：2024年度末時点で、正社員の女性比率を19%以上にする。

(2021年度末時点で17%)

【取組①】女性の採用について、3年間で40名を目指す。

(過去3年間は31名)

・新卒採用説明会で、女性社員の活躍、働きやすさを積極的に開示する。

【取組②】女性社員の職域拡大を目指す。

・短時間措置勤務者が働ける職場について、社内調査の上、順次拡大を図る。

・設備管理技術者の女性社員について、働きやすい環境を整備する。

2022年4月～ 女性の設備管理技術者について、状況を把握し、女性が働く上での課題の洗い出しをする。

2023年4月～ 課題解決方法を検討し、対策を順次実施する。

公開データ（2023年6月更新）

項目	2023年3月末実績
(1) 労働者に占める女性労働者の割合	社員17.2% 契約社員29.9%
(2) 男女別の平均勤続年数の差異 ※社員平均在籍年数	男性11.2年 女性10.4年

(3) 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	54.5%
正規雇用労働者	79.7%
非正規雇用労働者	71.0%

<付記事項>

- ・対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）
- ・賃金：退職金、通勤手当を除く
- ・労働者：他社から当社への出向者を除く

当社は、同一の社員区分、職務区分内における基本給の男女差異はありません。

全労働者における男女差異については、労働時間が比較的短いパート社員の職種（主に清掃職）の女性人数比率が非常に高いことが主な要因です。

正社員における男女差異については、主に以下の理由によります。

- ・資格手当の支給が多い職種（主に工事・設備管理職）の男性人数比率が高い。
- ・管理職の男性人数比率が高い。

なお、非管理職の事務職における賃金の差異は86.9%です。

現在、女性管理職比率の向上を図るため、ポジティブ・アクションとして女性管理職の育成、登用を積極的に推進しています。

以 上