

2025年3月14日

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法）

東急プロパティマネジメント株式会社

女性が活躍でき、社員が仕事と子育てを両立させることができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日

2. 当社の課題

- （１）管理職に占める女性労働者の割合が低い。
- （２）労働者に占める女性労働者の割合が低い。
- （３）男性労働者の育児休業等と育児目的休暇の取得割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標１ 女性管理職の人数を２倍以上にする。（女性活躍推進法）

<取組内容>

- ・管理職登用に向けた計画的な育成
2025年 4月～ 女性社員を対象とした育成計画書の運用（継続）
- ・管理職の部下育成力強化
2025年 4月～ 管理職を対象とした部下育成力強化研修の実施（継続）

目標２ 正社員における女性比率を２１％以上にする。（女性活躍推進法）

<取組内容>

- ・求職者に対する女性活躍推進および働きやすさに関する積極的な広報
2025年 4月～ 学生等の求職者向けの会社説明会における広報の実施（継続）
- ・ダイバーシティ推進の意識改革
2025年 4月～ 女性活躍推進に関するダイバーシティ推進委員会の実施（継続）

目標３ 男性の子育て目的の休暇の取得率を８０％以上にする。（次世代法）

<取組内容>

- ・取得しやすい職場文化の醸成
2025年 4月～ アンコンシャス・バイアスの解消に関する研修の実施（継続）
- ・両立支援制度の周知や情報提供
2025年 6月～ コーポレートサイトに両立支援制度を掲載（更新）

以 上

公開データ（２０２６年６月更新）

１．労働者に占める女性労働者の割合

２０２６年３月末実績
社員１７．９％ 契約社員１９．１％

<付記事項>

２０２５年４月１日に東急技術センター株式会社を吸収合併した影響により、全体に占める女性労働者の割合が昨年度と比較して低下しています。

２．男女の平均継続勤務年数の差異（社員の平均年数）

２０２６年３月末実績
男性１２．２年 女性８．６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	５４．１％
正規雇用労働者	７９．２％
非正規雇用労働者	６８．９％

<付記事項>

- ・対象期間：２０２５年度（２０２５年４月１日～２０２６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９１．３％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