

東洋ビルメンテナンス株式会社 行動計画

(女性活躍推進法)

女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、女性のみならず、社員全員がともに健康で長く働ける職場環境を作る為、次の行動計画を策定する。

一般事業主行動計画

1. 計画期間 2026年4月1日～2030年3月31日 (4年間)

2. 目標と取組内容について

**目標1 女性の技術職及び事務職(総合)で合計18名を目指す
(2026年3月末現在 合計13名)**

【取組内容】

- (1) 女性技術職の積極採用 (女性が活躍できる現場である旨の社内外への発信)
- (2) 配属可能現場の整備と拡大 (現場のインフラ調査及び整備等、各種施策の実施)
- (3) 職種転換、社内公募制度の活性化 (本人希望、適性の把握、具体的キャリアプランの提示)
- (4) 管理職候補育成を視野に、育成制度の見直し (現行職務、OJTの質の向上、主任研修導入)

**目標2 管理監督者を含む全社員の法定時間外労働及び法定休日労働の
一人当たりの年間平均時間を15時間未満とする**

【取組内容】

- (1) 各業務の効率化、省人力化に注力 (仕事内容の見直し、定型化、システム化)
- (2) 各種研修・会議の場での時間外労働削減の指導、啓蒙
- (3) 適正かつ計画的な人員配置と助勤体制の整備

以上

女性活躍に関する現状の情報公開（東洋ビルメンテナンス株式会社）

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 4.4%
- ② 男女平均勤続年数の差異 63.6%
- ③ 労働者の1か月あたりの平均残業時間 16時間51分
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合 0.67%
- ⑤ 男女別の育児休業取得率 男性：75.0% 女性：100.0%

(2026年3月31日現在)

- ⑥ 男女の賃金に対する女性の賃金の割合

区分	男性の賃金に対する 女性の賃金の割合
全体	79.2%
正社員	78.3%
有期契約社員	75.4%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示

(付記事項)

- ▶対象期間 2025年度（2025/4～2026/3）
- ▶賃金 通勤手当等を除く
- ▶有期契約社員 特別職員 …定年到達時管理職の再雇用者
(1年以内の有期雇用契約) 嘱託 …定年到達時非管理職の再雇用者
契約社員 …週所定労働時間が正社員に比し短い者

(注釈・説明)

- 全体の男女の賃金差異は、男女の人数比率が影響。（2026年4月1日現在：女性割合 7.7%）
当社のメインプレーヤーである技術職の女性割合は、1.4%にとどまる。
引き続き女性技術職の採用に注力するとともに、研修機会の充実や就業環境の整備を通じて
管理職候補の育成と一層の定着を図る。