

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（三井不動産リアルティ株式会社）

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立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

第1期	2016年4月1日～2018年3月31日	
第2期	2018年4月1日～2020年3月31日	
第3期	2020年4月1日～2022年3月31日	
第4期	2022年4月1日～2026年3月31日	※本行動計画期間

2. 前期(第3期)振り返り

(1) 新卒女性総合職採用促進

2019年度以降、新卒総合職採用における女性比率は30%超を維持できている。これにより当社における女性総合職比率は2015年度の4.5%から、2021年度には15.1%まで増加。

(2) 管理職の意識改革

管理職およびその候補層の女性活躍に関する理解促進を図るため、ダイバーシティマネジメント研修を継続実施。

(3) 女性総合職定着支援

キャリア形成に向けて必要なマインドと自律的な行動促進支援として、女性総合職（若年層）に対しキャリア形成研修を継続実施。

(4) 育児との両立支援

育児休業からスムーズな職場復帰を支援するため、社員の状況に合わせ面談・イベント等の支援を継続実施。特に今期は、オンライン形式を取り入れることにより、支店やグループ会社とも連携し支援対象をより拡大。

(5) 社員系列転換制度導入

キャリア形成支援と長期就業サポートを実現することを目的に導入。

3. 今期課題

- ①若年層に占める女性総合職割合は高まったが、管理職候補層における女性総合職の人数は、まだ少ない。
- ②女性総合職において将来を見据えたキャリアに関する不透明感がある。
- ③育児に関連した制度（育休、時短等）の利用率は女性が圧倒的に多く、男性はまだ少ない。

4. 今期目標・取り組み・実施時期

目標 1	新卒総合職採用における女性比率について 30%以上を維持する。
------	---------------------------------

<取組内容（継続）>

- 女性社員の採用拡大に向けた情報開示
- 新卒採用 HP や説明会での情報発信
- 進捗状況を分析し、目標達成に向けた見直しを行う。

目標 2	管理職・リーダー職にいたるまでの定着およびキャリア形成支援を図る。
------	-----------------------------------

<取組内容>

- 2016 年度～ （継続）女性総合職若年層に対するキャリア形成支援プロジェクトの実施
- 2022 年 6 月～ 管理職候補層に対するキャリア開発支援プロジェクトの実施
- 2022 年 10 月～ キャリア相談窓口を設置
- 2023 年度～ 好事例および体験談等を社内で共有

目標 3	男女ともにワークとライフ（家庭・育児・介護等）を両立して活躍するための意識改革と職場づくりの推進を図る。また、2020 年度導入の「リフレッシュ休暇」については取得率 100%を目指す。
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

<取組内容>

- 2016 年度～ （継続）イントラ等を利用した継続的な情報発信
（育児との両立中社員の紹介・マネジメントガイドブック等）
- 2016 年度～ （継続）産休・育休からの復帰支援と復帰社員のネットワーク化
- 2016 年度～ （継続）長時間労働改善の取組実施
- 2016 年度～ （継続）ダイバーシティマネジメント研修の実施
- 2018 年度～ （継続）介護との両立支援としてセミナー・個別相談会の実施
- 2019 年度～ （継続）働きやすさと就業継続を促進する制度の導入
（時間有休、育児・介護スライド勤務、転勤対象除外選択制度等）
- 2020 年度～ （継続）リフレッシュ休暇導入
- 2022 年 4 月～ 一度退社した社員が再び雇用される再雇用制度（リターン制度）導入
- 2022 年 4 月～ 産後パパ育休等、男性の育児休業取得に関する相談窓口の設置
- 2022 年 10 月～ 現行の育児休業制度を育児介護休業法改正に対応した内容に改正
一般社員・管理職向けの勉強会を実施

以上

[情報公表]

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（2022年度実績）

社員系列	割合
総合職	32.8%
業務職	100.0%

② 男女の平均勤続年数の差異（2023年3月31日時点）

男性	12.8年
女性	7.9年

※平均年齢 男性 39.3歳、女性 32.6歳

20代社員比率 男性 29.3%、女性 54.2%、全体 38.1%

③ 男女の賃金の差異（公表日：2023年6月30日）

	男女の賃金の差異 (男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合)
全労働者	52.1%
正社員	55.1%
パート・有期社員	23.2%

対象期間：2022年事業年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

賃金：基本給、時間外労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く

正社員：他社から当社への出向者は除き、当社から他社への出向者は含む。

パート・有期社員：パートタイマー（臨時雇員）、契約社員が該当。派遣社員を除く。

差異についての補足説明：

<正社員>

同じ社員系列・資格等級で比べた場合、男女の賃金格差はない制度ではあるが、以下要因により賃金差異（女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金）が生じている。

○社員系列の違いによる賃金差異

総合職とサポート業務を担う業務職において役割の違いによる賃金差異があり、比較的ワークライフバランスがとりやすい業務職における女性割合が多い。

業務職系列の中で上位資格を2020年度に創設、また、2023年度に業務職の給与改定実施など収入増施策を実施し、あわせて業務職のキャリア拡大施策として総合職への系列転換制度を2020年度から導入している。

※女性正社員における業務職割合 67.2%・男性正社員における業務職割合 0.3%

○管理職・管理職候補層に女性が少ないことによる賃金差異

過去、女性総合職の採用が少なく離職率も高かったため、現時点において賃金水準の高い管理職等上位資格における女性比率が低い。

2016年度より女性総合職の積極採用に加え、2018年度より働きやすさと就業継続を促進する制度導入などの定着支援を図っている。あわせて、管理職、管理職候補層にいたるまでのキャリア形成支援を推進している。

※女性総合職比率は2015年度期首 4.5%から2023年度期首 16.3%に、管理職比率は、0.7%→2.3%に増加

<パート・有期社員>

女性に週20時間未満の働き方の社員が多いため格差が生じている。