2025年6月26日
東京商工会議所

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

１．計画期間

2023年4月1日～2027年3月31日（4年間）

２．当会議所の課題

・当会議所においては、中期人員計画の影響を除けば、前回の計画策定時と同様、各項目とも概ね目安となる産業平均の数値（サービス業（他に分類されないもの））を引続き上回っている。

・女性管理職の登用状況は前回計画策定時から大きくポイントを伸ばしており、産業平均も上回っているが、今後の役職定年者の推移ならびに管理職昇級希望者の男女別人数を鑑みると、30%という政府目標はおろか、現状数値（18.4%）を維持していくことも相応のハードルとなっている。中長期的に管理職昇級希望者の裾野を拡大していく取組みを継続的に行うことが課題となる。

３．定量目標

①女性管理職の割合を0.1ポイント上昇させる（18.5%以上にする）。

②管理職の有給休暇取得率を50%以上にする。

４．取組内容

取組１：管理職登用に向けた早期からのキャリア意識の形成と計画的な人材育成

〇非管理職を対象とした階層別研修による実施

・実施時期：2023年4月～

取組２：事務局員が目指すキャリアを実現できる継続して働きやすい職場環境の醸成

〇管理職職員に対する労働環境改善に関する研修の実施（管理職研修等）

・実施時期：2023年4月～

〇有給休暇取得促進等による働き方改革の実施

・実施時期：2023年4月～

〇非管理職を対象とした将来目指すキャリアに関するアンケート実施・分析

・実施時期：2023年10月～

以　上

【情報公表項目】　…　**女性の活躍に現状に関する情報公表**

・管理職に占める女性の割合：　18.4%

・男女の平均継続勤務年数の差異：

	女性 （A）	男性 （B）	差異[%] （A/B * 100）
平均勤続年数	14.9 年	16.7 年	89.2%

※数値はいずれも 2022 年 3 月末時点

【情報公表項目】　…　男女の賃金の差異の情報公表（公表日：2025 年 6 月 26 日）

・**対象期間**：2024 年度（2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日）

	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（%））
全職員	71.3%
無期雇用職員	72.7%
有期雇用職員	54.2%

・差異についての補足説明：

【無期雇用職員】

・同じ職掌・等級で比較した場合の賃金水準に、男女差はほぼない。相対的に給与が低い職掌に女性が多いことが、賃金差の要因となっている。

・相対的に給与水準が高い、管理職層における女性の割合が 15%に留まる。管理職への昇進を望む女性職員が少ないことが課題となっている。

・女性職員の 22%を占め、主に事務補助を行う事務職・臨時員等は、相対的に給与水準が低い。

【有期雇用職員】

・同等程度の業務を行う有期雇用職員の賃金水準に、男女差はない。

・労働契約事務局員は、主に経営者の経営相談に対応する経営指導員が大半を占め、かつ、その全員が男性である。専門性の高い業務のため、臨時員に比べて相対的に給与水準が高い。

・臨時員のうち、フルタイム勤務でない者が 8 割強を占め、かつ、その全員が女性である。労働時間が短いため、年収ベースでの賃金は低く算出される。

以　上