

女性の活躍に関する情報公開

《2026 年 6 月 1 日現在》

東日本三菱自動車販売株式会社

※2019 年 4 月 1 日付け社名変更

【1】行動計画1 目標：全社員に占める女性割合を 15%以上にする

- ・ 2016 年 3 月現在 9.5%
- ・ 2021 年 2 月現在 11.6%
- ・ 2022 年 2 月現在 11.9%
- ・ 2023 年 2 月現在 12.4%
- ・ 2024 年 3 月現在 13.5%
- ・ 2025 年 3 月現在 14.8%
- ・ 2026 年 3 月現在 15.3%

取組：採用における女性社員の比率向上を図る

- ・ 2019 年 4 月採用 38 名中、女性 7 名 (18.4%)
- ・ 2020 年 4 月採用 44 名中、女性 12 名 (27.3%)
- ・ 2021 年 4 月採用 44 名中、女性 8 名 (18.2%)
- ・ 2022 年 4 月採用 23 名中、女性 10 名 (43.5%)
- ・ 2023 年 4 月採用 40 名中、女性 7 名 (17.5%)
- ・ 2024 年 4 月採用 31 名中、女性 6 名 (19.4%)
- ・ 2025 年 4 月採用 26 名中、女性 6 名 (23.1%)
- ・ 2026 年 4 月採用 39 名中、女性 7 名 (21.9%)

取組：女性活躍できる環境づくり推進の実施

- 女性社員による活躍推進プロジェクトを発足
- える星認定制度の「2つ星」を取得
- 女性社員向け「ロールモデル後援会」を開催
- 女性社員中心とした社会貢献室の設置
- 女性社員が活躍できる新たな職種の基盤構築

【2】行動計画2 目標：管理職に占める女性割合を 6%以上にする

- ・ 2016 年 3 月現在 1.5%
- ・ 2021 年 2 月現在 4.8%
- ・ 2022 年 2 月現在 4.8%
- ・ 2023 年 2 月現在 6.9%
- ・ 2024 年 3 月現在 7.3%
- ・ 2025 年 3 月時点 8.0%
- ・ 2026 年 3 月時点 8.7%

取組：女性を含めた管理職候補者に対する研修の実施

- 新人事制度の「キャリアアップ制度」に連動した通信教育を実施
 - (1)アカデミーコース・・・主に一般職が対象
 - (2)ゼミナールコース・・・主に管理職が対象
- 管理職と一般職が共有して受講できる研修コンテンツを追加
- SDG,s や健康経営など、会社方針に連動したコンテンツを追加

【3】 その他 取組：労働者の一月当たりの平均残業時間

- ・ 2019 年度 ：全体 22.00 時間
- ・ 2020 年度 ：全体 0.60 時間
- ・ 2021 年度 ：全体 0.03 時間
- ・ 2022 年度 ：全体 0.76 時間
- ・ 2023 年度 ：全体 0.67 時間
- ・ 2024 年度 ：全体 2.50 時間
- ・ 2025 年度 ：全体 2.70 時間

取組内容

- ワークライフバランスを整える為、退館時刻の周知及び徹底を図る
- 残業ゼロでも、効率良い働き方を目指した業務改革にチャレンジ
- お客様を最優先とした時間管理の周知及び徹底を図る

以上

<男性の賃金に対する女性の賃金割合>

区分	男女賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金割合)
全 労働者	79.7%
正社員	78.5%
パート・有期社員	77.0%

(付記事項)

- ※ 対象期間 ： 2025 年度 (2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日)
- ※ 正社員 ： 社外からの出向者を除く
- ※ パート・有期社員 ： 契約社員、アルバイト、パートが該当
- ※ 賃金 ： 基本給、残業手当、賞与等を含み、通勤手当等は含まれません
