

■女性活躍推進について

全従業員のうち、約71%が女性従業員(2024年3月末時点)であり、多くの女性が活躍しています。2022年度、女性従業員が出産・育児などの問題に直面しても、キャリアアップを断念せず、生き生きと働き続けられるような両立支援制度の導入や従業員の大多数を占める女性非正規社員の社員登用制度の活用を盛り込んだ行動計画を策定しました。この行動計画を基に、今後更なる両立支援制度の拡充やダイバーシティへの理解促進を図ってまいります。

◆女性の活躍に関するデータ

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
管理職に占める 女性従業員の割合	3.1%	2.9%	2.8%
男女の賃金の差異 (全従業員)	53%	54%	47.8%
(正社員)	71%	70%	70.5%
(非正社員)	82%	83%	73.1%

【対象期間】事業年度(4月1日から翌年3月31日まで)

【正社員】当社から社外への出向者、休職者を除く

【非正社員】嘱託社員、契約社員、パート社員、アルバイト

※短時間労働者については正社員の所定労働時間(8時間/日)をもとに人員数の換算を行っている

【注釈】男女の賃金差の要因

- ①女性に比べ、男性の勤続年数が長い ②管理職における女性社員の割合が低い
③若年層に女性社員が多い ④2021年度、2022年度は有期管理職を正社員に含む

■ワークライフバランスについて

従業員のワークライフバランス確保の一環として、女性はもちろん男性従業員も育児休業を取得しやすい環境づくりを目指しています。これまでの取り組みとして、①社内報での取得事例の紹介 ②配偶者妊娠判明時での上司による面談実施 ③法定を上回る制度の整備等が挙げられます。今後も次世代育成支援対策行動計画を軸に、職場環境の整備と育児休業取得率の向上に努めてまいります。

◆育児休業取得に関するデータ

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性従業員の育児休業取得率 (※1)	9%	50%	81.3%
育児休業取得率(正社員) 男性	5%	50%	80%
女性	100%	100%	100%

※1 育児休業取得率＝ $\frac{\text{男性の育児休業等(※2)の取得者}}{\text{配偶者が出産した男性従業員数}}$

※2 配偶者出産休暇、育児有給休、育児休業

【対象期間】事業年度(4月1日から翌年3月31日まで)