

女性活躍推進法に基づく 女性の活躍に関する情報公表

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合

採用区分	2023年度実績				2024年4月1日採用者				
	女性	男性	総計	女性比	女性	男性	総計	女性比	
新卒	技術職	2	48	50	4%	2	35	37	5%
	事務・営業職	1	2	3	33%	1	1	2	50%
中途	技術職	1	5	6	17%	-	2	2	-
	事務・営業職	-	1	1	-	-	-	-	-
全体		4	56	60	7%	3	38	41	7%

実績対象期間 : 令和5年事業年度（2023年4月1日から2024年3月31日）
対象期間内の新卒採用・中途採用・社員登用者を含む

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【男女別の育児休業取得率】

職種	2022年度実績		2023年度実績	
	男性	女性	男性	女性
技術職	61%	-	82%	-
事務・営業職	33%	100%	50%	-
全体	58%	100%	80%	-

【男女別の平均取得期間】

職種	2022年度実績		2023年度実績	
	男性	女性	男性	女性
技術職	47日	-	66日	-
事務・営業職	48日	305日	36日	244日
全体	48日	305日	63日	244日

(3) 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）

職種	2022年度	2023年度
正規労働者	65.6%	66.8%
非正規労働者	87.2%	98.2%
全労働者	66.9%	68.6%

対象期間 : 令和5年事業年度（2023年4月1日から2024年3月31日）

賃金 : 基本給、各種手当等、賞与等を含む
通勤手当、退職金を除く

正規労働者 : 社員・エリア社員・シニア社員・準社員（無期雇用）
他社から当社への出向社員を除く

非正規労働者 : スタッフ社員・準社員（有期雇用）

賃金差異についての補足説明 :

〈正規労働者〉

- ・賃金構成は、雇用形態別に定めており、男女同一となっている
- ・各種手当等については、保有資格及び勤務地、家族構成、転勤等の状況により異なる
- ・過去に女性の採用数が少なかったことから、女性管理職が男性に比べ少ないことで賃金の差異が生じている

〈非正規労働者〉

- ・女性の非正規労働者（有期雇用準社員）の2名のうち1名は、2023年度に入社1年以上となり、賞与が満額支給されたことにより男女間の賃金差が縮小されている