

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		2025年4月1日採用者				2026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	1	33	34	2%	2	40	42	5%
	事務・営業職	2	5	7	28%	2	5	7	29%
中途	技術職	0	1	1	0%	0	4	4	0%
	事務・営業職	4	0	4	100%	0	0	0	—
全体		7	39	46	15%	4	49	53	7%

実績対象期間：令和7年事業年度（2025年4月1日から2026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）※2026年4月1日の社員登用者0人

(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	2024年度実績		2025年度実績	
	男性	女性	男性	女性
技 術 職	80%	100%	83%	—
事務・営業職	100%	100%	100%	100%
全 体	81%	100%	84%	100%

<事業年度における育児休業の取得割合>

各事業年度に配偶者が出産した労働者の数 ÷ 各事業年度に育児休業取得した労働者の数 = 育児休業取得率

【男女別の平均取得期間】

職 種	2024年度実績		2025年度実績	
	男性	女性	男性	女性
技 術 職	74日	—	53日	—
事務・営業職	37日	244日	56日	308日
全 体	73日	244日	53日	308日

復職者の日数：各事業年度（4月1日から3月31日の復職者の実績）
※各事業年度に復職した労働者の平均育児休業取得日数を掲載しています。

(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	2024年度	2025年度
正規労働者	68.2%	67.2%
非正規労働者	94.0%	97.2%
全労働者	69.6%	70.5%

対 象 期 間：令和7年事業年度（2025年4月1日から2026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
- ・技術職は現状男性社員の比率が高く、これらの業務では時間外や深夜帯の対応が発生しやすいことから、結果として残業手当・深夜手当の支給が男性に多くなる傾向が見られます。
なお、手当は性別ではなく、実際の業務内容および勤務時間に基づき支給しています

〈非正規労働者〉

- ・賃金体系は時給制を採用しており、職種ごと（事務職・技術職）に応じて時給単価を設定しています。
- ・男性は資格を有する技術職、女性は事務職（短時間勤務を含む）に従事しており、これらの職種・勤務形態の違いが賃金差異の一因となっています。

(4) 女性の管理職比率

女性管理職比率	2026年3月31日時点管理職者数			
	女性	男性	総計	女性比
（管理職の数に対する女性管理職の割合）	2	383	385	0.5%

復職者の日数：各事業年度（3月31日の管理職数）

賃金差異についての補足説明：

- ・過去の女性採用数が少なかったことから、管理職登用試験の受験資格を満たす女性社員が少ない状況が影響している。
- ・管理職登用における制度上の問題や選考上の判断によるものではない。