

## 女性活躍推進法に係る情報公開

## ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

○採用した労働者に占める女性労働者の割合

(1月～12月採用実績)

年	内勤						技能社員（派遣・請負）					
	正社員			契約社員			正社員			契約社員		
	女性	全体	割合	女性	全体	割合	女性	全体	割合	女性	全体	割合
2020	8	18	44.44%	3	4	75.00%	1	17	5.88%	915	2692	33.99%
2021	3	18	16.67%	6	7	85.71%	25	193	12.95%	978	3348	29.21%
2022	24	65	36.92%	1	2	50.00%	14	66	21.21%	1148	3637	31.56%

## ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

○有給休暇取得率(1月～12月実績)

年	取得率（使用日数/付与日数）	
	内勤	技能社員（派遣・請負）
2020年	60.91%	80.43%
2021年	57.18%	71.67%
2022年	64.40%	77.55%

## ③男女別の育児休業取得状況

年	男			女		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
2020	19	1	<b>5.26%</b>	27	27	<b>100%</b>
2021	9	1	<b>11.11%</b>	30	30	<b>100%</b>
2022	9	3	<b>33.33%</b>	30	30	<b>100%</b>

④男女の賃金の差異について（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）  
（対象期間 2022 年 4 月～2023 年 3 月）

正社員	65.6%
契約社員（派遣・請負就労社員含む）	83.9%
すべての労働者	82.2%

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く

契約社員：本社、各営業所で就労する有期雇用契約の社員、派遣先・請負事業所で就労している社員を含む

※なお、契約社員については、フルタイム労働者の所定労働時間（8 時間/日）をもとに人員数の換算を行っている

差異についての補足説明：

正社員の賃金差異については、役職者に占める女性の割合が低いことが大きく影響しています。（係長以上に占める女性の割合：1.33%（2022 年 3 月 21 日時点）、1.31%（2023 年 3 月 21 日時点）

契約社員の賃金差異については、①役職手当の差異（男性 80.9%、女性 19.1%）、②男性の方が夜勤、時間外労働、休日出勤をしている、③選択する業務内容や職種の違いによる基本賃金の差異が影響しています。

以下も合わせてご参照ください。

女性活躍推進企業データベース

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=26926>

両立支援のひろば

[https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search\\_dtl.php?cn=137422&n=%E6%A0%AA%E5%BC%8F%E4%BC%9A%E7%A4%BE%E3%82%B8%E3%83%A3%E3%83%91%E3%83%B3%E3%82%AF%E3%83%AA%E3%82%A8%E3%82%A4%E3%83%88](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=137422&n=%E6%A0%AA%E5%BC%8F%E4%BC%9A%E7%A4%BE%E3%82%B8%E3%83%A3%E3%83%91%E3%83%B3%E3%82%AF%E3%83%AA%E3%82%A8%E3%82%A4%E3%83%88)