女性の活躍推進企業データベース

1	採用した労働者に占める女性労働者の割合	（総合職） （事務職） （中途採用者）	31.9% 100% 53.3%	（総合職・事務職） 2021年4月入社 （中途採用） 2020年度
2	(1)採用における男女別の競争倍率 (2)採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）	（総合職） （事務職） 男女比（総合職）	男性：69.7倍　女性：48.4倍 男性：　-　倍　女性：73.4倍 0.7倍	2020年度
3	労働者に占める女性労働者の割合	（総合職） （事務職） （契約社員） （派遣社員）	14.2% 99.7% 35.4% 96.7%	2020年度
4	（1）男女の平均継続勤務年数の差異 （2）男女別の採用10年前後の継続雇用割合	（総合職） （事務職） （総合職）	男性：16.7年　女性：8.3年 男性：1年　　女性：11.7年 男性：71.2%　女性：39.1%	2020年度 2009-2021年度入社
5	男女別の育児休業取得率	（総合職） （事務職） （契約社員）	男性：55.6%　女性：100% 男性：　-　%　女性：100% 男性：　-　%　女性：100%	2020年度
6	一月当たりの労働者の平均残業時間 長時間労働是正のための取組内容		15.1時間 ・ 残業削減策および有給取得促進策で実効性が高いと判断された施策（20時以降の残業原則禁止／有休取得目標17日）を全社で実施中。 ・ 年次有給休暇とは別に夏期休暇(6～12月に5日)を付与し、毎年度100%取得を目標として休暇取得を推進中。 ・ 毎日の定時退社をイントラネットや社内放送で推奨している。 ・ 人事部が残業時間をモニタリングし、適時、指導・啓蒙を行う。自組織の毎月残業時間実績を各所属長が確認できるよう環境を整備し、併せて全部署の平均残業時間をイントラネットに掲示している。 ・ コアタイムのないフレックス制度を実施中。短時間勤務制度について始業・終業時間の変更・スライドを認めるなど、柔軟に勤務時間を設定できる体制を整備している。 ・ 全社員を対象に、テレワーク制度を実施しており、より柔軟で生産性の高い働き方の実現に取組んでいる。 ・ テレワーク中の勤務時間把握ができるよう、リモート勤務時でもPCログを取得できる環境を整備。	2020年度 法定時間基準で算出
7	雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間	（総合職） （事務職） （契約社員）	16.6時間 9.2時間 12.5時間	2020年度 法定時間基準で算出
8	年次有給休暇の取得率	（従業員）	64.4%	2020年度 従業員は出向者を含む。海外赴任者、休職者を除く。
9	係長級にある者に占める女性労働者の割合		11.8%（38人） （係長級全体（男女計）322人）	2020年度
10	管理職に占める女性労働者の割合		5.4%（54人） （管理職全体（男女計）1,008人）	2020年度
11	役員に占める女性の割合		8.6%（3人） （役員全体（男女計）35人）	2020年度
12	男女別の職種又は雇用形態の転換実績	○職種転換実績 （事務職⇒総合職） （総合職⇒事務職） ○雇用形態転換実績 （契約社員⇒正社員）	 男性：0人、女性：1人 男性：0人、女性：0人 男性：1人、女性：1人	2020年度
13	男女別の再雇用又は中途採用の実績	○再雇用実績 ○中途採用実績	男性：0人、女性：5人 男性：14人、女性：16人	2020年度 再雇用者は弊社の人事制度に伴う、「配偶者海外転勤に伴う再雇用者」のみを対象とする。 中途採用者は、年齢に関わらず、「配偶者海外転勤に伴う再雇用者」、復籍者を含む人数とする。