

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)	44.3% 100% 34.3%	(総合職・事務職) 2022年度入社 (中途採用) 2021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)	男性:64.7倍 女性:32.5倍 男性:-倍 女性:44.5倍 男女比(総合職) 0.5倍	2022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)	15.2% 99.7% 29.8% 88.0%	2021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:16.6年 女性:8.6年 男性:2.0年 女性:11.7年 男性:64.5% 女性:43.6%	2021年度 2010-2021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:83.3% 女性:100% 男性:-% 女性:100% 男性:-% 女性:100%	2021年度
6	長時間労働は正のための取組内容		17.0時間	2021年度 法定時間基準で算出
			<ul style="list-style-type: none"> ・残業削減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ター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ター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。短時間勤務制度利用者にもフレックス勤務を認めるなど、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り組んでいる。 ・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。 	
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)	19.1時間 10.3時間 15.0時間	2021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)	68.7%	2021年度
9	係長級にある者に占める女性労働者の割合		12.0%(39人) (係長級全体(男女計)326人)	2021年度
10	管理職に占める女性労働者の割合		5.9%(57人) (管理職全体(男女計)972人)	2021年度
11	役員に占める女性の割合		15.4%(6人) (役員全体(男女計)39人)	2022年6月17日時点
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:1人、女性:13人 男性:0人、女性:0人 男性:0人、女性:0人	2021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:2人 男性:23人、女性:12人	2021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。
14	女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要		<p>【職種・雇用形態転換制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアの選択肢として職群変更制度 事務職⇒総合職、事務職⇒地域限定総合職、総合職⇒事務職等 <p>【正社員再雇用又は中途採用制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者転勤に伴う再雇用制度 <p>【教育訓練・研修制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロフェッショナルスキル育成プログラム(全総合職社員) ・グローバル対応力育成プログラム(全総合職社員) ・女性総合職管理職向け選抜型研修 ・事務職対象のキャリアスキル研修 <p>【キャリアコンサルティング制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性総合職キャリア研修 ・女性総合職に対する役員メンタープログラム <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス相談窓口の設置 ・管理職向けのイクボス研修・アンコンシャスバイアス研修 	2021年度
15	労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要		<p>各項目につき、育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度を構築している</p> <p>【フレックスタイム制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーフレックス制度(コアタイム撤廃。全社員対象) <p>【在宅勤務・テレワーク】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク制度 <p>【短時間勤務制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度(子の出生後から小学校3年まで) <p>【病氣・不妊治療休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファミリーサポート休暇(年5日付与。配偶者の出産付添、学校の参観日、親の看病等の家族サポートに利用) <p>【年次有給休暇時間単位取得制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇(年20日付与。半日単位・1日単位で取得可能) ・夏期休暇の付与(年5日付与) <p>【仕事と育児の両立】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産後育児休暇(22年4月より子が1歳になるまで40日間の有給を分割で取得可能) ・育児休職 ・看護休暇 ・早期復職支援制度 ・事業所近隣保育園 施設利用制度 ・ベビーカー利用補助制度 <p>【仕事と介護の両立】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休暇、介護休職 <p>【健康支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診/成人病検診/がん検診 ・全女性社員 子宮頸がん検診/乳がん検診 ・産業界、精神科産業界、内科(循環器、内分泌、消化器)、婦人科の専門医、看護師による診療体制の整備 ・不妊治療に関する相談窓口の設置 ・不妊治療を含む各種検査費用割引クーポン ・女性活躍/女性健康支援/男女共同参画に向けた啓蒙セミナー ・がん対策 ・健康管理システム導入 	2021年度