

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)	33.3% 100% 22.5%	(総合職・事務職) 2023年度入社 (中途採用)						
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) (総合職)	男性:45.6倍 女性:32.2倍 男性: - 倍 女性:36.4倍 0.7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)	16.9% 100% 35.8% 78.2%	2022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:8.6年 男性:0.0年 女性:12.0年 男性:63.8% 女性:40.4%	2022年度 2011-2022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:100% 女性:100% 男性:- % 女性:100% 男性:- % 女性:100%	2022年度						
6	一月当たりの労働者の平均残業時間 長時間労働は正のための取組内容		16.8時間	2022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)	18.8時間 9.0時間 13.6時間	2022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)	73.5%	2022年度						
9	係長級にある者に占める女性労働者の割合		14.1%(46人) (係長級全体(男女計)327人)	2022年度						
10	管理職に占める女性労働者の割合		6.1%(57人) (管理職全体(男女計)941人)	2022年度						
11	役員に占める女性の割合		16.7%(6人) (役員全体(男女計)36人)	2023年6月20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	2022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:0人 男性:31人、女性:9人	2022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		<ul style="list-style-type: none"> ■職種・雇用形態転換制度 事務職から総合職(地域限定総合職含む)、総合職から事務職 ■配偶者転勤に伴い退職した社員の再雇用制度 ■教育訓練・研修制度 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) ・デジタル人材育成プログラム(全社員) ・キャリアスキル研修(事務職) ・選抜型リーダー育成・醸成研修(女性管理職) ・女性総合職に対するキャリアの早回し(海外・国内出向経験) ■その他 ・女性社外取締役による「双日女性キャリアトークセッション」 ・女性執行役員による「ラウンドテーブル」 ・女性総合職を対象とした役員メンタープログラム 	2022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		<ul style="list-style-type: none"> ■勤務制度 ・フレックスタイム制度(全社員) ・短時間勤務制度(小学校3年生までフレックスタイム制との併用可) ■所定休暇 年次有給休暇(勤続期間に関わらず4月1日に20日付与) 夏季休暇(年5日) ファミリーサポート休暇(年5日) 看護休暇(年5日、15分単位) 介護休暇(年5日、15分単位) ■仕事と育児の両立支援 産前休暇(女性社員 出生予定日以前6週間) 産後育児休暇(男女共通 子の出生後1年までに通算40労働日、分割可) 育児休暇(最長2歳半まで) 早期復職者に対する保育料補助 事業所近隣保育園の利用(法人枠) ベビーシッター利用補助 産前・産後の面談 ■仕事と介護の両立支援 積立介護休暇(20日 時効消滅年休から積立) 特別介護休暇(60日 時効消滅年休からの積立の傷病休暇を代替して利用) ■健康支援 ・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 ・産業医、精神科産業医、臨床心理士、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 ・国内・海外勤務者向けストレスチェックの実施 ・カンセンシング可能な体制の整備 ・管理職に向けたメンタルヘルスマネジメントに対する意識啓蒙セミナー ・低糖質弁当の提供 ・ヘルスケアルーム(マッサージ室)の設置 ・受動喫煙対策(社内喫煙所廃止、卒煙支援) ・生活習慣病対策(ウォーキングキャンペーン) ・産業医・上司・人事が連携したメンタルヘルス対策 	2022年度						
16	男女賃金差異		<table border="1"> <tr> <td>全労働者</td> <td>57.3%</td> </tr> <tr> <td>うち、正規雇用労働者</td> <td>58.0%</td> </tr> <tr> <td>うち、非正規雇用労働者</td> <td>51.0%</td> </tr> </table> <p>全労働者のうち、正規雇用労働者は「総合職」と「事務職」で構成されています。総合職は基幹業務において主体的に役割を担い、事務職は総合職を補佐し事務処理業務全般を担う職種です。</p> <p>また、非正規労働者は主に定年再雇用社員です。当社では、それぞれの職種毎に役割等級制度を採用し、年齢や性別を問わず、本人の資質や能力、取組意欲に応じて役割が決定されていて、時間外勤務等の変動要因によるものを除くと、職務の内容や異動の範囲等が同じ役割等級では性別の違いによる賃金の差はありません。一方で、企業側にあるように、女性活躍推進法に基づき雇用管理区分においては男女の賃金の差異が発生しています。</p> <p>差異が発生している要因として、当社では総合職において管理職層で女性社員の割合が少なくないことが挙げられます。給与水準の高い管理職層に女性が少ないことで、従業員全体で年間平均賃金をみると男女間で差異が発生しています。現任、人材戦略の重宝施策として女性活躍推進に取り組んでいます。2030年代に全社員に占める女性社員比を50%程度にすることを目指し、新卒および中途採用における女性総合職社員の採用増に加えて、仕事と育児の両立環境の整備、各世代層のハイライン形成と経験の蓄積やキャリア意識の醸成を積極的に進めています。今後は女性割合が少ない意思決定層である管理職層の女性社員増加により、この要因による男女の賃金の差異は縮小していくと考えています。</p> <p>また、総合職とは役割が異なる事務職において全員が女性社員となっていることも、男女の賃金の差異の要因となっています。当社は事務職を多様な働き方のひとつの形態と位置付けており、今後も採用を継続していく方針です。事務職は、性別に関わりなく選択可能な職種となっており、新卒採用、キャリア採用とも応募者は女性となっていることから、今後も男女の賃金の差異への影響は発生すると考えています。一方、当社では、総合職と事務職との間で相互に職種転換を可能とする制度を設けており、男女ともに入社後に社員個人のキャリア、働き方に応じた職種転換が可能となっています。</p> <p>非正規労働者は主に定年再雇用制度に基づき定年退職後(60歳定年制)に有期雇用社員として継続雇用された社員です。定年再雇用者に対する賃金は、定年時に担っていた職種と職種毎の役割等級に準じて決定されますが、女性の再雇用社員の多くが事務職からの雇用継続となっていることから賃金の差異が発生しており、全労働者の男女の賃金の差異にも影響しています。</p>	全労働者	57.3%	うち、正規雇用労働者	58.0%	うち、非正規雇用労働者	51.0%	2022年度
全労働者	57.3%									
うち、正規雇用労働者	58.0%									
うち、非正規雇用労働者	51.0%									