



中途採用比率の公表

常時雇用する労働者数が301人以上の企業において正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されたことに基づき、直近の3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率を公表します。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
正規雇用労働者の中途採用比率	88.88%	97.36%	95.70%

※公表日：令和7年8月18日

次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定します。

-
- | | |
|---------|--|
| 1. 計画期間 | 令和5年4月1日～令和8年3月31日までの3年間 |
| 2. 内容 | (〔対策〕はいずれも令和5年4月から実施する) |
| 〔目標1〕 | 管理職（課長代理以上）に占める女性労働者の割合を20%以上にします。 |
| 〔対策〕 | ①女性の役職登用に関する調査・分析を実施する。
②管理職手前の職階の者に対する昇格意欲の喚起・動機付け及び管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施する。 |
| 〔目標2〕 | 男女問わず育児休業（出生時育児休業を含む）を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備するとともに、育児休業の取得実績（男性育児休業を含む）や育児休業に関する法令・諸制度・社内規程を年1回以上、周知します。 |
| 〔対策〕 | ①子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設（企業主導型保育施設との共同利用契約を含む）の設置を進める。
②出産・育児で退職した者の再雇用を積極的に実施するための制度を策定する。 |

女性の活躍推進に関する情報の公表

1. 労働者に占める女性労働者の割合（令和7年3月末時点）

事務職	清掃職	警備受付職	設備職
33.7%	75.1%	26.4%	0.0%

2. 係長級にある者に占める女性労働者の割合（令和7年3月末時点）



3. 管理職に占める女性労働者の割合（令和7年3月末時点）



4. 男女の賃金の差異（令和6年度）

正社員	正社員以外	全従業員
83.5%	62.2%	55.4%

※賃金制度に男女の差異はありません（基本給、賞与、手当を含み、退職金を除く）。

※女性労働者の方が男性労働者に比べて賃金が低い理由は下記の通りです。

- ・正社員は女性労働者の方が少なく（3分の1強）、正社員以外では女性労働者の方が多い（約1.3倍）こと。
- ・正社員以外において、女性労働者の方が男性労働者に比べて短時間勤務者が多いこと。
- ・女性労働者の方が男性労働者に比べて手当を支給する免許資格保有者が少ないとこと。

女性の活躍推進に関する情報の公表

5. 男女の平均勤続年数の差異（令和7年3月末時点）

	女性労働者	男性労働者	全従業員
正社員	5年10ヶ月	7年0ヶ月	6年7ヶ月
正社員以外	3年3ヶ月	2年6ヶ月	3年0ヶ月
全従業員	4年0ヶ月	5年10ヶ月	5年0ヶ月

6. 育児休業取得率（令和6年度）

女性労働者	男性労働者
3件	0件

7. 年次有給休暇取得率（令和6年度）

正社員	正社員以外	全従業員
73.1%	77.4%	75.6%

※7のみ正社員には嘱託契約社員（60歳以上のフルタイム）を含む