

人的資本開示の好事例集

1. 標準的な開示（プライム企業上位）	2
2. ミスリーディング防止対策としての詳細開示.....	3
① 実数値の開示（給与、男女、役職別）	3
② 非正規労働者の詳細（パート・定年再雇用の GPG と女性比率）	3
③ 手当の要素を除いた賃金（所定内賃金上のギャップ）	4
④ 女性比率詳細（採用・採用倍率・各役職）	4
3. 経年変化.....	5
4. グローバル比較.....	7
5. 将来の改善策（ロードマップ）	9
6. その他.....	10
① 第三者検証	10
② 注意点：男性の育休データ	11

※GPG : Gender Pay Gap, 男女間賃金格差（／差異）

1. 標準的な開示（プライム企業上位）

プライム市場の上位企業においては、「同一労働、同一賃金」であることを説明するために、職種別・役職・勤続年数といった切り口は比較的良く利用される（例：トヨタ自動車、東京海上HD）。

トヨタ自動車

(参考1) 正社員における男女別の平均年齢（歳）			
男性	女性		
40.4	36.0		

(参考2) 正社員における職種・男女別の在籍割合（%）			
	男性	女性	計
事務職（総合職）	28.5	2.6	31.1
業務職（一般職）	0.1	5.5	5.6
技能職（現業職）	58.3	3.4	61.7
医務職	0.3	1.2	1.5
計	87.2	12.8	100.0

なお、正社員について、同一年齢かつ同職種であれば男女間の賃金差は縮小します。年齢が30歳の正社員について、職種別に男女間の賃金差を算出すると、以下のとおりとなります。
 事務職：89.0%、業務職：データなし（男性口名のため）、技能職：79.8%、医務職：89.1%
 パート・有期契約社員等の男女間賃金の差は「就業形態の違い」に起因しています。特に、定年後再雇用者は、職務内容や定年前の資格等を踏まえて処遇を決定しており、差異が出る要因となっています。

(参考3) パート・有期契約社員等における就業形態別・男女別の在籍割合（%）			
	男性	女性	計
定年後再雇用者等	54.7	1.9	56.5
うち定年前職種：事務職・医務職	16.9	0.7	17.6
うち定年前職種：業務職	0.0	1.2	1.2
うち定年前職種：技能職*	37.7	0.0	37.7
パートタイマー	0.0	1.2	1.2
期間従業員・準社員	21.4	3.0	24.4
その他嘱託社員等	14.7	3.2	17.9
計	90.8	9.2	100.0

東京海上ホールディングス

男性の賃金に対する女性の賃金の割合 (%)

全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
51.2	48.9	61.5

(注) 1. 正規雇用労働者の社員区分には、勤務地を限定しない「グローバル」および勤務地を限定する「エリア」があり、勤務地限定の有無により相対的に「グローバル」の賃金水準が高くなっています。「グローバル」に男性が多いことおよび相対的に男性の勤続年数が長いことから上表の差異が表れていますが、性別によって賃金に差異は設けていません。社員区分ごとおよび勤続年数ごとの男性の賃金に対する女性の賃金の割合は下表のとおりです。

勤続年数	社員区分	
	グローバル	エリア
1～10年	85.5%	98.5%
11～20年	91.9%	87.9%
21～30年	94.5%	109.3%

2. 非正規雇用労働者については従事する業務ごとに職種を定めています。賃金の差異は、賃金水準が相対的に高く男性比率が高い特定の職種の構成比が大きいことを主因として生じているものであり、性別によって賃金に差異は設けていません。

(ホールディングスおよび中核子会社・各社に対して同様の開示)

本ページ以降、一般的な開示を超え、踏み込んだ情報提供を行う事例を掲載（好事例集）。

2. ミスリーディング防止策

比率が独り歩きしないよう、実数値や多角的な開示を行っている事例

① 実数値の開示（給与、男女、役職別）

ディスコ

* 万円単位を省略している。

(参考) 総合職、事務職、技能職※1 における職群ごとの賃金等に関する内容は、下記のとおりです。
各職群の各等級において、男女の賃金差異に著しい差異はありません。

(1) 総合職

等級	平均年間給与（円）		従業員数（名）		男女の賃金差異
	男性	女性	男性	女性	
1	10,892,557	10,507,980	321	65	96.6%
2	13,512,324	11,830,739	349	72	87.6%
3	15,604,375	14,099,415	333	34	90.4%
4	17,818,288	17,317,416	196	12	97.2%
5	- ※2	- ※2	90	1	109.6%

(2) 事務職

等級	平均年間給与（円）		従業員数（名）		男女の賃金差異
	男性	女性	男性	女性	
1	-	8,020,471	0	5	-
2	-	7,383,257	0	99	-
3	8,749,817	8,625,009	2	87	110.0%
4	10,435,016	12,277,709	3	40	117.7%
5	14,881,339	14,742,940	2	9	100.4%
6	16,734,326	14,296,436	4	4	85.4%
7	- ※2	-	1	0	-

(3) 技能職 ※1

等級	平均年間給与（円）		従業員数（名）		男女の賃金差異
	男性	女性	男性	女性	
1	- ※2	- ※2	1	10	241.8%
2	7,415,818	7,846,034	136	35	105.8%
3	8,848,855	8,388,851	192	25	94.8%
4	10,607,375	8,371,144	460	45	78.8%
5	12,984,088	8,857,730	218	6	68.2%
6	- ※2	- ※2	82	1	94.0%
7	16,984,145	-	27	0	-
8	- ※2	- ※2	8	1	96.6%

(注)

② 非正規労働者の GPG

しずおか FG

パート・定年再雇用の GPG と女性比率

職種区分	株式会社 静岡銀行	静銀ティ ー エム証券 株式会社	静銀ビジ ネスクリ エイト株 式会社	静銀モー ゲージサ ービス株 式会社	静銀 I T ソリュー ション株 式会社	補足説明
	賃金差異 (女性割 合)	賃金差異 (女性割 合)	賃金差異 (女性割 合)	賃金差異 (女性割 合)	賃金差異 (女性割 合)	
パート労働者	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	パート労働者は女性のみで あります。 再雇用労働者は、定年退職 後、再雇用制度にて雇用さ れている労働者でありま す。
再雇用労働者	89.7 (24.5)	95.4 (7.7)	85.8 (29.4)	82.7 (2.6)	74.3 (7.4)	
その他	90.4 (78.2)	(-)	(-)	(-)	(-)	
全 体	89.1 (92.2)	70.1 (87.6)	85.4 (81.8)	89.4 (37.3)	84.3 (34.2)	

③ しずおかフィナンシャルグループ合算(注1)

当事業年度	
管理職に占める 女性労働者の割合(%) (注2)	男性労働者の 育児休業取得率(%) (注3)
22.6	136.3

③ 手当の要素を除いた賃金（所定内賃金上のギャップ）

ノリタケ

2023年3月31日現在					
当事業年度					
会社名	管理職に占める女性労働者の割合 (%)	男性労働者の育児休業取得率 (%)	労働者の男女の賃金の差異 (%)		
			全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
株式会社ノリタケカンパニーリミテド	4.8	63.6	71.1	74.0	79.2
日本レヂボン株式会社	2.2	40.0	69.2	74.1	67.9

(注) 1 管理職に占める女性労働者の割合及び労働者の男女の賃金の差異は、女性活躍推進法の規定に基づき算出したものであります。
 2 男性労働者の育児休業取得率は、「育児・介護休業法」の規定に基づき、「育児・介護休業法施行規則」第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
 3 管理職は課長級以上に相当する従業員であります。
 4 賃金は対象期間を2022年4月1日から2023年3月31日として算出してあります。
 5 労働者の男女の賃金の差異の主要因として、管理職に占める男性従業員の比率が高いこと及び時短勤務等の利用によって給与が減額している従業員の女性比率が高いことが挙げられます。時短勤務、残業時間等の影響を取り除いた所定内賃金ベースにおける労働者の男女の賃金の差異は以下のとおりです。

2023年3月31日現在			
当事業年度			
会社名	所定内賃金ベース 労働者の男女の賃金の差異 (%)		
	全労働者	管理職のみ	管理職を除く
株式会社ノリタケカンパニーリミテド	81.1	92.8	93.1
日本レヂボン株式会社	75.7	85.7	86.9

④ 女性比率詳細（採用・採用倍率・各役職）

ローム

(4) 女性活躍推進法に基づく開示								
会社名	採用した労働者に占める女性労働者の割合 (%)	採用における競争倍率 (倍)		労働者に占める女性労働者の割合 (%)	係長級にある者に占める女性労働者の割合 (%)	管理職に占める女性労働者の割合 (%)	役員に占める女性の割合 (%)	摘要
		男性	女性					
ローム㈱	15.8	17.6	34.5	21.2	5.6	0.9	15.4	
ローム浜松㈱	18.5	15.6		12.4	2.4	0.0	0.0	※2
ローム・ワコー㈱	6.3	3.3	5.3	8.0	0.0	0.0	0.0	
ローム・アポロ㈱	2.6	2.7	5.0	7.0	1.8	1.3	0.0	
ローム・メカテック㈱	28.6	15.7	12.0	11.8	0.0	0.0	0.0	
ローム・ロジステック㈱	-	-	-	43.2	0.0	16.7	0.0	※3
ラビセセミコンダクタ㈱	25.0	2.5	1.2	11.3	28.6	1.8	0.0	
ラビステクノロジー㈱	0.0	5.2	-	6.0	7.7	3.7	0.0	※4

3. 経年変化

時系列の開示例。主に「サステナビリティの取り組み」のセクションに開示。

SMC 株式会社

有報で経年変化（応募～採用～管理職比率～育休復帰）まで網羅した開示を行う例。

＜当社における育児休業取得者の復職率＞					
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者の復職率	98.9%	99.0%	96.7%	100.0%	99.0%

(注) 期間中に復職した者の数/期間中に退職を終了した者の数(退職者を含む)で算出いたしました。

＜当社における大学新卒採用状況＞						
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性の 応募比率	技術職	2.3%	0.0%	4.2%	3.9%	7.2%
	営業職・企画業務職	23.2%	21.0%	—	32.5%	31.3%
女性の 採用比率	技術職 (5年平均)	0.0% (0.9%)	0.0% (1.0%)	3.1% (1.2%)	2.3% (1.1%)	5.0% (2.5%)
	営業職・企画業務職 (5年平均)	15.0% (16.7%)	22.7% (17.1%)	— (16.7%)	36.0% (20.4%)	39.1% (28.9%)

(注) 2020年度の営業職・企画業務職の女性の応募比率・採用比率につきましては、採用者が0名であったことから、算出しておりません。

＜当社における女性管理職比率＞					
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職層における女性比率	0.7%	0.9%	1.5%	1.8%	1.7%

＜女性活躍推進法に基づく行動計画＞	
数値目標	(1) 技術職の新卒女性採用比率を5年平均で10%とする。 (2) 営業職・企画業務職の新卒女性採用比率を5年平均で35%とする。 (3) 社員1人当たりの年次有給休暇の取得率を80%以上とする。

② 男性の育児休業取得

当社は、男性の育児参加の促進を図るため、出生時育児休業制度の新設に合わせ、「出生時育児休業取得奨励金」を新設いたしました。職場全体が育児への理解を深めるとともに、育児を応援する職場風土の醸成と、育児休業を取得しやすい環境の整備を進めるために、社内報で男性の育児休業取得者の特集を組みました。これらの取組により、男性従業員の育児休業制度の利用が進んでおります。

また、育児を目的とした休暇の取得を促進するために、配偶者の出産時の特別有給休暇日数を増やしております。

＜当社における男性従業員の育児休業取得率＞

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性従業員の育児休業取得率	1.3%	0.7%	3.6%	11.0%	21.9%

＜男性の育児休業取得の数値目標と施策＞

数値目標	男性の育児休業取得率を2025年度に50%とする。
施策	男性の育児休業取得状況を公表し、社内報等で取得者の声を紹介する。 管理職研修において周知徹底する。

三井物産

女性管理職比率の経緯と直近の採用人数

④指標及び目標
 当社グループでは以下のとおり各種環境指標や目標を設定、モニタリングを継続して実施しています。

(a) 当社（単体）における女性管理職数・比率推移

	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	目標 (2025年3月末)
女性管理職数（名）	252	267	284	-
管理職比率（%）	7.5%	8.0%	8.5%	10.0%

なお、当社グループ（当社および国内外連結子会社）における2023年3月末時点の女性管理職比率は18.8%となります。

(i) 当社（単体）採用人員数
 多様性を重視し、当社（単体）は国内でのキャリア採用をいち早く導入しました。2023年3月期に当社（単体）へ入社した総合職社員203名（新卒・キャリア採用合計）の内、女性は75名（36.9%）となります。

	男性（名）	女性（名）	女性比率
新卒入社	67	44	39.6%
キャリア入社	61	22	26.5%
配偶者転勤による再雇用入社	0	9	100%
	128	75	36.9%

三菱電機

GPG の変化

③指標及び目標
 マテリアリティ「あらゆる人の尊重」の目標として、人財に関する目標/取組み指標(KPI)を「(1)④指標及び目標」に掲載しています。その他の人財に関する当社の主な実績及び目標は下表のとおりです。なお、多様性に関する指標のうち、女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女賃金格差については、「第1 企業の概況 5 従業員の状況」にも記載しています。

下表は提出会社の数値です。連結子会社についても、多様性推進に向けて取組を進めています。
 【単位は、従業員一人当たりの年間人財育成・研修投資額は千円/人、それ以外は%】

区分	指標	分類	実績					目標	
			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度	
人財育成	自身のキャリア希望を当社で実現できると感じていると回答した従業員の割合	-	-	-	48.0	43.0	42.0	-	
	従業員一人当たりの年間人財育成・研修投資額*	-	-	-	-	86	124	-	
社内環境整備	従業員エンゲージメントスコア(三菱電機で働くことの誇りややりがいを感じている従業員の割合)	-	-	-	63.0	54.0	54.0	70.0	
	仕事と生活のバランスが取れていると回答した従業員の割合	-	-	-	66.0	65.0	66.0	70.0	
多様性	女性管理職比率	-	1.8	2.0	1.9	2.3	2.6	4.5	
	男性育児休業取得率	-	55.4	59.1	64.9	67.8	76.1	-	
	男女間賃金格差	全従業員	-	54.9	58.5	60.7	61.0	61.5	-
		正規雇用	-	61.2	62.3	63.5	63.6	63.6	-
	非正規雇用	-	71.0	66.5	63.5	62.4	63.2	-	
障がい者雇用率	-	2.2	2.3	2.3	2.4	2.5	-		

* 研修費用及び研修主管部門における費用の合計額。従業員には臨時従業員等を含む。

4. グローバル比較

日清食品ホールディングス（国内・海外・連結）

② 連結会社							補足説明
当連結会計年度							
管理職に占める女性従業員割合 (%) (注) 1	男性従業員の育児休業等取得率 (%) (注) 2	男性従業員の育児休業等+育児目的休暇取得率 (%) (注) 3、4	従業員の男女の賃金の差異 (%) (注) 1			(注) 5	
			全従業員	うち正規雇用従業員	うちパート・有期従業員		
国内	5.0	36.5	88.2	56.5	74.0	76.2	(注) 5
海外	34.6	*	*	103.9	89.1	130.9	—
連結	17.1	*	*	69.1	66.2	111.7	—

(注) 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。
 2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
 3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものであります。

アンリツ（海外・国内の連結）

② 連結会社			
	管理職に占める女性従業員割合 (%) (注2)	男性の育児休業取得率 (%) (注3)	男女の賃金格差 (%) (注4)
当社及び連結子会社(注1)	10.5	*	69.6
当社及び国内連結子会社	3.1	45.2	67.5

(注1) 「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」(昭和51年大蔵省令第28号)第2条第5号に規定されている連結会社を対象としております。
 (注2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。出向者を出向先の従業員として集計しております。
 (注3) 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。出向者は出向元の従業員として集計しております。「*」は海外子会社の男性従業員育児休業取得率の集計を実施していないため、記載を省略していることを示しております。

ブリヂストン（12月決算）グローバル・地域毎の開示

①管理職に占める女性労働者の割合

当社グループのセグメント別の管理職に占める女性労働者の割合は以下のとおりです。グループ合計で、前年に比へ着実に増加しております。

(2022年12月31日現在)

	トップマネジメント			合 計
		マネジメント ポジション	ジュニアマネジメント ポジション	
日本	8.1%	4.3%	6.4%	5.3%
米州	25.5%	23.2%	10.4%	14.8%
欧州・ロシア・中近東・ インド・アフリカ	15.1%	14.6%	18.8%	17.6%
中国・アジア・大洋州	12.6%	19.0%	23.6%	22.8%
合計 (括弧内数値は前年数値)	10.7% (10.4%)	11.6%	12.5%	12.1% (10.6%)

花王（海外・国内連結）12月決算

②連結会社の状況

	管理職に占める 女性従業員の割合 (%)	男性の育児 休職取得率 (%)	男女の賃金格差 (%)
当社及び連結子会社	30.5	*	78.1
当社及び国内連結子会社	22.4	95.6	63.5

[女性の状況]

	2022年		
	従業員 (%)	管理職 (%)	達成率 (%)
当社グループ	52.9	30.5	57.7
当社及び国内子会社	55.9	22.4	40.1
アジア	44.6	47.6	106.6
欧州	49.9	40.8	81.7
米州	51.2	53.3	104.2

※ 12月31日時点

※ 従業員は正規雇用の従業員及びフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む

※ 達成率は、女性社員比率に対する女性管理職比率の割合であり、女性管理職比率を女性社員比率と同じにするという目標に対する達成度を示す

5. 改善策の提示（ロードマップ）

有報の「サステナビリティに関する考え方」で取り組みの概要を説明し、詳細は Website、統合報告書、サステナビリティレポートで開示する事例が多い。

アステラス製薬

有価証券報告書

B-2. グローバルな人材・組織を支える人事制度の構築に関する状況

グローバルな人材・組織を支える人事制度の構築の1つの取り組みとして、全世界でのタレントマネジメントのプロセス統合を行っています。まず、目標管理と評価制度の改訂を実施しました。さらに、報酬・レコグニション制度についても改訂を行い、これまで部門業績を賞与支給金額の算定要素にしていたところを、全社業績に変更しました。そして、これらの柱を支え、グローバルでの適所適材を実現する基盤として、全世界で人事システムの統合を進めています。

また、多様性確保に関しては、下記のとおりに取り組んでいます。

a. 女性のマネジャー職への登用

日本を含む各地域の女性従業員比率、女性のマネジャー職比率については、下記ウェブサイトに掲載しています。2023年7月頃に更新内容を公開する予定です。

<https://www.astellas.com/jp/sustainability/esg-social>

b. 外国人、中途採用者のマネジャー職への登用

当社では、国籍にとらわれずさまざまな従業員が中核人材として活躍しています。2023年3月31日現在、部長クラス以上の57%、マネジャー職以上の66%が日本人以外の従業員です。また、積極的に多くの中途採用者を、中核人材へ登用しています。

c. 後継者プランの作成実績

2022年9月時点では、部長クラス以上のポジションが178ポジションあり、後継者候補として522人を選定しています。その内、外国籍従業員が43%、女性が3%を占めています。

また、後継者プランの作成を次長クラス以上のポジションにも拡大しています。次長クラス以上のポジションが238ポジションあり、後継者候補として551人を選定しています。このうち、外国籍従業員が38%、女性が42%を占めています。

丸紅

(b) 女性活躍推進

2021年4月1日に制定した5カ年の行動計画（第2期）では、2026年3月末までに、総合職全体に占める女性比率を15%以上（2023年3月31日現在13.2%）、管理職全体に占める女性比率を10%以上（2023年3月31日現在8.2%）にすることを含み4つの数値目標を設定し、女性活躍推進に注力しています。

女性活躍推進に関する行動計画：
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/202103251414514613827_1.pdf

2023年3月期には女性活躍推進の新たな方針「女性活躍推進2.0」を制定しました。女性が当社の経営やビジネスの意思決定により深く関わる状態を目指して、女性の成長機会をより充実させ、意思決定に関わるポストまでのキャリアパスをたく強固なものにします。女性総合職の採用を強化しており、2020年12月には新卒採用における総合職の女性比率を40～50%程度とする数値目標を決定し、2023年3月期新卒入社者の総合職の女性比率は39.4%となりました。今後は目標を更に引き上げ、新卒・キャリアを合わせた採用全体の女性比率を自然比率の50%程度にすることを目指します。

また、「国際女性デー」に因み、2017年度から開催しているMarubeni International Women's Dayでは社長のメッセージを発信する等、グループを挙げて、女性の活躍を支援する風土醸成に取り組んでいます。

女性活躍推進2.0：
<https://www.marubeni.com/jp/news/2022/release/data/20220812J.pdf>

	女性活躍推進1.0	+	女性活躍推進2.0
基本方針	活躍し続けられる環境づくり		タレントパイプラインの拡張
重点施策	<ul style="list-style-type: none"> 働き環境の充実 意識・風土の醸成 		<ul style="list-style-type: none"> 採用の更なる強化 成長機会の拡大 計画的配置・登用の推進 推進体制の強化
女性比率	<p>11%</p> <p>6%</p> <p>2.8%</p> <p>部長</p> <p>管理職</p> <p>総合職</p> <p>↑ 上記内容は2023年3月31日現在の数値です</p>		

(出所：Website)

6. その他

① 第三者検証

過去数年、ESG データに第三者検証を実施する企業が増加傾向（特に GHG 排出量等の環境系データ）。検証の範囲を人的資本データにも拡大する例が増えているが、有報内でもこの点に触れて、データの客観性担保を強調する事例も見られる。

LIXIL

提出会社及び連結子会社	管理職に占める 女性労働者の 割合 (%) (注) 1	男性労働者の 育児休業取得率 (%) (注) 2、3	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1、4		
			全労働者	うち 正社員	うち 契約社員
株式会社LIXIL(注) 5	7.1	77	57.4	63.6	95.9
株式会社LIXILトータルサービス	-	19	55.5	65.3	67.2
株式会社LIXILトータル販売	-	-	67.1	76.9	78.0
Gテリア株式会社	-	-	69.3	73.5	39.9
株式会社LIXILリアルティ	-	-	63.9	66.7	70.2
株式会社LIXIL住生活ソリューション	-	-	49.2	72.5	77.2 (92.6)

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。なお、小数点以下第一位を切り捨てて表示しています。

3. 直雇用の従業員のみを対象としています。当社独自の育児目的休業である「配偶者出産・育児休暇(ばばの子育て休暇)」を含んでいます。

4. 賃金には基本給のほか時間外勤務手当等の基準外賃金及び賞与を含んでいます。

5. 本数値は当社ウェブサイトに掲載するデータブックにおいて、2023年8月に第三者保証を受ける予定です。

② 注意点：男性の育休データ

- ◇ 育休データ開示では、殆どの場合、注記に計算根拠を記載される。
- ◇ 育休法の第71条4第1号または第2号に基づくケースに分かれる。
(1号：育児休業、2号：育児休業+育児目的休暇)
- ◇ 事業主はいずれか1項目を選択し、有報上の注記で確認できる印象では、第1号が大半(70%?)、第2号が20~30%程度と混在。
- ◇ 1号・2号を併記する事例はわずかだが存在(現在確認できているのは十数社)。

一般的な事例(トヨタ自動車、第1号に基づき表記)

① 提出会社				
当事業年度				
管理職に占める 女性労働者の割合(%) (注2)	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注3)	労働者の男女の 賃金の差異(%) (注2) (注4) (注5) (注6)		
		全労働者	正社員	パート・ 有期契約社員等
3.4	38.0	66.7	66.5	57.8

(注) 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出した指標については小数点以下第2位を四捨五入して、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき算出した指標については小数点以下第1位を切り捨て、それぞれ小数点以下第1位まで表示しています。

2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しています。

3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出しています。

日清食品 HG (1号・2号の併記：39.2% vs 89.7%)

特記すべき事項はありません。

(4) 管理職に占める女性従業員の割合、男性従業員の育児休業取得率及び従業員の男女の賃金の差異

① 連結子会社

	当事業年度					
	管理職に占める女性従業員の割合(%) (注) 1	男性従業員の育児休業等取得率(%) (注) 2	男性従業員の育児休業等+育児目的休暇取得率(%) (注) 3	従業員の男女の賃金の差異(%) (注) 1		
				全従業員	うち正規雇用従業員	うちパート・有期従業員
日清食品株式会社	5.8	39.2	89.7	54.3	73.4	75.9
日清化成株式会社	—	33.3	33.3	65.6	88.6	92.7

2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものであります。

アステラス製薬（1号・2号の併記：32.5% vs 95.8%）

経営基幹職に占める 女性労働者の割合（%）	男性労働者の 育児休業等取得率（%）	男女の賃金の差異（%）		
		全労働者	うち 正規雇用労働者	うちパート・ 有期労働者
15.0	95.8	70.5	71.5	81.2

(注) 1. 従業員数は就業人員を記載しています。
 2. 前事業年度末に比べ従業員数が924名増加していますが、これは主として、2022年4月1日付で当社の完全子会社であった、アステラス ファーマ テック株式会社及びアステラスグリーンサプライ株式会社を吸収合併したことによるものです。
 3. 平均勤続年数は、吸収合併前完全子会社での勤続期間を通算しています。
 4. 平均年間給与は、基準外賃金及び賞与を含む 総年間賃金を人数で除して算出しています。
 5. 経営基幹職に占める女性労働者の割合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。労働者の母数には取締役及び担当役員を含めていません。
 6. 男性労働者の育児休業等取得率は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものです。なお、同第71条の4第1号における育児休業等のみの取得率は32.5%です。
 7. 男女の賃金の差異は、男女別に対象労働者の年間平均賃金（対象労働者の総年間賃金÷対象労働者数）を算出し、女性年間平均賃金÷男性年間平均賃金×100として算出しています。
 なお、差異の主な要因は男性の方が高い職務グレードに就いている割合が高いことであり、同等の期待役割を持つ職務レベルであれば男女で賃金に差異が生じることはありません。

日本取引所グループ（1号・2号との明記はないが、2つの数値を併記）66.7% vs 23.3%

4. 当社及び中核子会社における、管理職に占める女性労働者の割合（2023年3月31日現在）及び2022年度における男性労働者の育休取得率（育児休業、産後パパ育休及び育児休暇の取得率）は以下のとおりです。

管理職に占める女性労働者の割合（%）	男性労働者の育休取得率（%）
8.2	66.7

なお、2022年度における育児休業及び産後パパ育休の取得率は23.3%です。