

(各種公表データ)

1 . 労働施策総合推進法に関する公表事項

	2020 年度	2021 年度	2022 年度
正規雇用労働者の中途採用比率	57%	82%	71%

2 . 育児・介護休業法に関する公表事項

(2023 年 3 月 31 日現在)

	男性労働者の育児 休業取得率 (※)	有給休暇取得率	
		全労働者	うち管理職を除く
日 東 ベ ス ト 株 式 会 社	94.7%	87.4%	91.7%
(子会社) 株式会社爽健亭	-	-	-

(※) 「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」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」における育児休業等の取得割合を算出しております。

3 . 女性活躍推進法に関する公表事項

(2023 年 3 月 31 日現在)

	管理職に占める 女性労働者の割 合 (※)	労働者の男女の賃金の差異 (※)		
		全労働者	うち正規雇 用労働者	うち非正規 雇用労働者
日 東 ベ ス ト 株 式 会 社	11.7%	56.9%	58.7%	82.1%
(子会社) 株式会社爽健亭	13.0%	52.4%	71.8%	70.8%

(※) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出しております。

(2023 年 3 月 31 日現在)

	(一般事業主行動計画) 年次有給休暇の取得日数	
	全労働者	うち管理職を除く
日 東 ベ ス ト 株 式 会 社	15.3 日	15.8 日

(参考) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

令和2年3月30日

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

日東ベスト株式会社

当社では、女性が活躍し、その能力を十分に発揮できる機会の提供及び雇用環境の整備を行うために、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間

2. 当社の課題

- (1) 管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 更なる職業生活と家庭生活の両立を図りたい。

3. 目標と取組内容・実施時期

【①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を10%以上にする。

<目標達成のための対策>

- 令和2年6月～ ・課題の洗い出しと分析を行う。
- 令和2年12月～ ・各部署長へ女性職域拡大（管理職登用）についてあらためて意識啓蒙を行なう。
- 令和3年6月～ ・女性管理職を講師にした情報交換会を実施する。（ロールモデルの提示、動機付け）
- 令和3年10月～ ・女性係長・主任等を対象にした研修会を実施する。（グループワーク・実践活動）

【②職業生活と家庭環境との両立に資する雇用環境の整備】

目標2：年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間13日以上とする。

<目標達成のための対策>

- 令和2年10月～ ・取得率向上のために課題となる事項の調査分析を行う。
- 令和3年4月～ ・調査分析した情報を基に、年次有給休暇取得について意識向上のための周知、啓蒙を行う。
- 令和4年4月～ ・取得状況を確認し、必要に応じて対策を講じる。

以上