

別紙 1.

取り組み	指標及び施策	目標（当社）	実績（2025 年 3 月末現在）	目標達成に向けた実施事項及び補足
人材の多様性	スタッフ社員に占める女性比率	継続的な上昇	64.8%（注）	仕事と子育て・介護を両立でき、キャリアアップも考えられる職場環境の整備
	技術社員に占める女性比率	継続的な上昇	13.6%（注）	
	管理職に占める女性比率	50%	47.6%	
	マネジメント層女性比率	2030 年代を目途に 30%以上	18.0%	
	女性取締役比率	2030 年までに 30%以上	28.5%（注）	取締役 7 名中 2 名が女性
	全労働者の男女の賃金の差異	差異の縮小	88.8%（注）	管理職に占める女性比率向上などの取り組み
	障がい者雇用比率 （障がい者の就労機会の創出）	法定雇用率（2.5%）以上	2.7%	クラフトセンターの開設による障がい者の就労機会創出など、ノーマライゼーションの推進
働きがいを高めるための社内環境整備	従業員全体の有給取得を促進	1 人当たり年間取得平均 16 日	1 人あたり年間取得平均 16.1 日	社内ポータルサイトなどを活用した社員への休暇取得の啓蒙
	看護休暇利用率	2027 年 9 月までに 100%	42.5%	看護休暇を小学校 6 年生まで拡大する就業規則の改定を実施
	育児休業取得率	従業員全体の取得率 2%向上	78.3%	社内ポータルサイト等での定期的な制度を周知
	男性育休取得比率	60%	56.5%（昨年 46.3%）	育児休業取得意向の確認時に制度の周知を図る

（注） 1. スタッフ社員に占める女性比率及び技術社員に占める女性比率は、有期雇用と休職者を含んでおります。

2. 女性取締役比率の実績は、2025 年 6 月 26 日現在の数値となります。

3. 全労働者の男女の賃金の差異は、委任型執行役員を除いております。