

(4) 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及び労働者の男女の賃金の差異

当社グループは、全てのライフステージにおける「人」の課題解決に事業を通して貢献するために、すべての従業員が、多様性を活かして生き生きと活躍できる企業となることを目指しています。

当社グループは、ダイバーシティの取り組みの一つとして「女性活躍推進」に取り組んでおります。多様な視点を持つことや包摂的な職場のあり方は、従業員一人ひとりの価値創造の源泉となり、企業としての収益力の向上、ガバナンスの強化及び全従業員のエンゲージメントの向上につながると考えています。

また、管理職の労働時間の低減やメリハリある柔軟な働き方の推進によって、すべての従業員が活躍できる環境整備を進めていくことが重要であると考えています。

- ・当社グループでは、女性リーダーの育成を重要な課題と認識しています。当社の主要子会社である㈱ベネッセコーポレーション及び㈱ベネッセスタイルケアでは、複数の女性の取締役や執行役員が活躍し、課長以上の管理職における女性の比率も30%以上と国内においては比較的高い水準となっています。今後もさらに育成を強化し、グループ全体においても30%以上を目指すと同時に、3年以内に当社業務執行取締役に女性1名を選任することを目標として女性活躍を推進してまいります。
- ・男性労働者の育児休業取得率については、改めて従業員への制度の周知徹底を図るとともに、事例紹介などによる心理的安全性を確保したうえで、積極的な育児休業の取得促進に向けた働きかけを行います。
- ・労働者の男女の賃金の差異は、上級管理職における女性比率の低さによるものと分析しており、引き続き従業員全体の男女比率に近づけていけるよう各社目標をもって進めてまいります。

当事業年度					
名称	管理職に占める女性労働者の割合(%) (注1、3)	男性労働者の育児休業取得率(%) (注2、4)	労働者の男女の賃金の差異(%) (注1、5)		
			全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
㈱ベネッセコーポレーション	33.1	66	77.1	88.5	91.7
㈱ベネッセスタイルケア	33.9	65	92.2	94.7	109.6
㈱東京個別指導学院	5.7	38	81.9	70.0	98.5
㈱アップ	8.6	50	49.1	68.1	79.2
㈱進研アド	25.0	—	—	—	—
㈱EDUCOM	23.1	50	73.2	82.5	85.1
㈱ベネッセビースタジオ	65.2	100	68.3	82.2	62.9
㈱ラーンズ	27.3	該当者なし	—	—	—
㈱ベネッセMCM	50.0	100	94.3	98.9	101.7
㈱ベネッセビジネスメイト	70.8	該当者なし	84.1	124.6	58.5
㈱ベネッセ・ベースコム	28.6	—	—	—	—

(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。以下、「女性活躍推進法」という。)の規定に基づき算出したものであります。

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。以下、「育児・介護休業法」という。)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 管理職に占める女性労働者の割合については、2024年3月31日時点の数値となります。

4 男性労働者の育児休業取得率については、2023年度を対象期間とした実績となります。

5 労働者の男女の賃金の差異については、2023年度の支払い金額から算出しております。なお、パート・有期労働者の人員数は正規雇用労働者の所定労働時間を1として所定労働時間に合わせて換算しております。

6 女性活躍推進法及び育児・介護休業法に基づく公表をしていないため「-」としております。