

◆組織の概況

支社等の状況

区分	2022年度末	2023年度末
支社	90	90
事業部	2	2
支部	1,528	1,531
合計	1,620	1,623

従業員の在籍・採用状況

区分	2022年度末 在籍数	2023年度末 在籍数	2022年度 採用数	2023年度 採用数	2023年度末	
					平均年齢	平均勤務年数
職員	10,511名	10,429名	345名	420名	47歳 4ヶ月	17年 1ヶ月
(男性)	4,120	4,063	66	107	47歳 6ヶ月	21年11ヶ月
(女性)	6,391	6,366	279	313	47歳 3ヶ月	14年 1ヶ月
(総合キャリア職員) ^{※1}	3,968	3,976	55	93	45歳 9ヶ月	22年 3ヶ月
(ビジネスキャリア職員) ^{※2}	4,299	4,316	115	170	45歳 5ヶ月	14年10ヶ月
営業職員	33,538	32,082	5,410	4,726	46歳 5ヶ月	12年 7ヶ月
(男性)	367	338	29	14	49歳 8ヶ月	17年 1ヶ月
(女性)	33,171	31,744	5,381	4,712	46歳 5ヶ月	12年 6ヶ月
(定地型支部長・営業管理職 ・総合営業職員)	3,081	3,106	269	173	39歳 2ヶ月	12年10ヶ月
(上記以外の営業職員)	30,457	28,976	5,141	4,553	47歳 3ヶ月	12年 6ヶ月

※1 職種体系変更に伴い総合職員から名称変更(2021年4月～)

※2 職種体系変更に伴い一般職員から名称変更(2021年4月～)

平均給与(職員)

(単位：千円)

区分	2022年度末	2023年度末
職員	356	359

(注) 平均給与月額額は、各年度末3月中税込定例給与であり、賞与及び時間外手当は含みません。

平均給与(営業職員)

(単位：千円)

区分	2022年度	2023年度
営業職員	259	262

(注) 平均給与月額額は、各年度の税込定例給与であり、賞与は含みません。

男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
	2022事業年度の実績	2023事業年度の実績
全労働者	40.3 %	40.9 %
正規労働者	39.5 %	40.3 %
(職員) [*]	52.5 %	53.2 %
(うち総合キャリア職員)	74.3 %	74.8 %
(うちビジネスキャリア職員)	123.1 %	127.0 %
(うち定地型支部長・営業管理職・総合営業職員)	80.0 %	80.7 %
(営業職員) [*]	93.4 %	86.8 %
パート・有期労働者	62.7 %	60.1 %

※定地型支部長・営業管理職・総合営業職員は「職員」に含みます。

(注) 対象期間 : 2023事業年度(2023年4月1日から2024年3月31日まで)
 賃金 : 基準給与・基準外給与(時間外手当等)・賞与・通勤費等の合計。ただし、退職給与・転居手当・自己賃借住宅補助金等を除きます。
 正規労働者 : 出向者については、当社から社外への出向者・社外から当社への出向者のいずれも含みません。
 パート・有期労働者 : オフィスパートナー、エキスパート、コンサルティングスタッフ等を含み、派遣スタッフ等を含みません。
 パート労働者については、正規労働者の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出しています。

補足説明：

- ・就業規則その他の社内規程において男女による差はなく、男女の賃金の差異は主に職種別の男女構成比の差によって生じています。
- ・また、以下の事項も男女の賃金の差異の要因となっています。
 - 過去に家庭の事情等で退職した女性職員が多く、現在在籍する女性職員の勤続年数が男性と比較して短いこと
 - 転居を伴う異動の対象となる種別の職員に男性が多いこと(転居を伴う異動の対象となる種別の職員には手当等を支給しています。)
- ・当社は、多様な人材が、公平な環境で、互いを尊重しながら自分らしく活躍できる、働きがいのある職場づくりを進めています。女性の活躍推進については、女性管理職の育成とキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスと柔軟な働き方の推進、意識改革・風土醸成等の取組みを実施しています。また、女性管理職比率については2025年度末50%の目標に向けた行動計画を策定しています。こうした取組みを通じ、男女の賃金の差異の縮小を図ってまいります。