

【マダムグループ 人的資本関連データ】

2024年6月19日更新

データ期間：各拠点の事業年度に基づく。日本国内は4月～3月、海外は1月～12月。実績は各拠点の事業年度期末時点。

■ 人財基本データ ■

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度				
		男性	女性	合計														
日本事業	マダム単体	従業員	名	455	153	608	473	173	646	465	178	643	469	179	648	427	192	619
		臨時従業員	名	51	370	421	23	348	371	22	325	347	18	280	298	19	140	159
	国内グループ会社	従業員	名	18	3	21	18	3	21	19	1	20	16	6	22	18	7	25
		臨時従業員	名	1	7	8	1	7	8	2	7	9	2	8	10	2	4	6
インドネシア事業	従業員	名	637	1,064	1,701	626	1,026	1,652	594	967	1,561	573	939	1,512	552	913	1,465	
	臨時従業員	名	252	2,905	3,157	247	2,243	2,490	226	1,914	2,140	252	1,905	2,157	261	1,830	2,091	
海外事業	従業員	名	163	461	624	157	438	595	142	397	539	162	388	550	169	394	563	
	臨時従業員	名	6	120	126	1	84	85	1	71	72	1	69	70	3	77	80	
グループ全体	従業員	名	1,273	1,681	2,954	1,274	1,640	2,914	1,220	1,543	2,763	1,220	1,512	2,732	1,166	1,506	2,672	
	臨時従業員	名	310	3,402	3,712	272	2,682	2,954	251	2,317	2,568	273	2,262	2,535	285	2,051	2,336	

備考：日本事業における国内グループ会社には非連結子会社の実績を除く。以下同じ。

出向者は、出向先の従業員数として算出。またインドネシア事業の実績は、2021年度よりPT Mandom Indonesia Tbkに関連会社1社の従業員数を含む。

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			
		男性	女性	合計													
マダム単体	平均年齢	歳	42.6	37.4	41.1	43.1	38.0	42.0	43.7	38.0	42.2	44.5	38.9	43.0	44.4	39.3	42.8
	平均勤続年数	年	18.0	11.9	17.0	19.0	12.0	17.0	18.9	12.0	17.0	19.6	12.3	17.6	19.5	11.9	17.1

備考：対象は正社員のみ。

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度				
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
マダム単体	新規採用者数	新卒	名	11	12	23	15	10	25	12	9	21	9	6	15	7	5	12
		キャリア	名	8	5	13	2	3	5	2	1	3	3	3	6	9	14	23
	離職者数		名	10	4	14	11	3	14	18	10	28	51	14	65	24	8	32
		自己都合退職者数	名	10	4	14	11	3	14	17	9	26	19	11	30	24	7	31
	自己都合退職率	%	2.2%	2.6%	2.3%	2.3%	1.7%	2.1%	3.6%	4.9%	3.9%	4.0%	6.0%	4.6%	5.5%	3.7%	5.0%	

備考：対象は正社員。新規採用者数には、再雇用を含む。また離職者数は、定年退職者・役員昇格者・グループ内転籍者を除く。

自己都合退職率は、事業年度内の自己都合退職者数 ÷ 事業年度内平均従業員数 で算出。

■ 企業理念と人財理念の共有と実践・エンゲージメント ■

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
		グループ全体	従業員エンゲージメントスコア	%	70	70	73
	活躍社員比率	%	-	-	15	16	15
	マダムグループ考働原則 (MANDOM PRINCIPLES) 実践率	%	-	60	54	62	64

備考：マダムサーベイにおける該当項目を参照。

■ ダイバーシティ ■

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度				
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
日本事業	マダム単体	役員	名	11	1	12	10	1	11	10	1	11	10	1	11	10	1	11
		管理職	名	116	8	124	120	9	129	123	10	133	124	15	139	107	14	121
		うち部長職以上	名	39	2	41	38	3	41	41	3	44	43	4	47	33	2	35
	国内グループ会社	役員	名	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
		管理職	名	5	0	5	7	0	7	5	0	5	5	0	5	5	0	5
		うち部長職以上	名	3	0	3	4	0	4	3	0	3	5	0	5	5	0	5
インドネシア事業	役員	名	14(9)	2(0)	16(9)	10(6)	2(0)	12(6)	11(7)	2(0)	13(7)	5(5)	2(0)	7(5)	6(6)	2(0)	8(6)	
	管理職	名	48(19)	11(1)	59(20)	51(16)	15(0)	66(16)	55(15)	25(0)	80(15)	62(13)	28(0)	90(13)	61(12)	29(0)	90(12)	
	うち部長職以上	名	17(8)	2(0)	19(8)	23(11)	4(0)	27(11)	18(7)	2(0)	20(7)	16(5)	1(0)	16(5)	17(5)	1(0)	18(5)	
海外事業	役員	名	22(15)	1(0)	23(15)	19(16)	1(0)	20(16)	21(17)	1(0)	22(18)	16(12)	0(0)	16(12)	22(19)	0(0)	22(19)	
	管理職	名	40(11)	56(3)	96(14)	39(12)	57(3)	96(15)	38(12)	49(3)	87(15)	40(14)	57(3)	97(17)	37(10)	57(3)	94(13)	
	うち部長職以上	名	19(9)	16(2)	35(11)	12(9)	9(2)	21(11)	15(11)	8(2)	23(13)	14(10)	9(2)	23(12)	14(10)	9(1)	23(11)	

備考：役員は取締役および監査役。管理職は課長までを含み、専門職は除く。（）カッコ内は各事業展開国以外からの出向者における登用数。

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
		日本事業	マダム単体	女性管理職比率	%	6.3	6.9	8.4
	国内グループ会社	女性管理職比率	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
インドネシア事業		女性管理職比率	%	18.6	22.7	31.2	31.1	32.2
海外事業		女性管理職比率	%	59.6	60.6	57.0	60.0	60.6

備考：日本事業における管理職比率は、女性活躍推進法の定義を準用し数値を算出。なお執行役員・専門職は除く。

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
		マダム単体	管理職 キャリア採用人材比率	%	13.4	11.2	13.4

備考：執行役員・専門職は除く。

	単位	2019年度			2020年度			2021年度			2022年度			2023年度			
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
マダム単体	育児休業取得者数	名	4	8	12	8	9	17	23	12	35	7	15	22	11	8	19
	育児休業取得率	%	21.1	72.7	47.1	100.0	121.1	100.0	70.0	93.8	100.0	160.0	100.0	160.0			

備考：「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）の規定に基づき算出。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	男女賃金格差	全労働者	%	47.6	50.1	50.3	50.8	61.2
		正規雇用労働者	%	72.5	74.9	74.8	73.0	73.7
		パート・有期労働者	%	79.1	65.6	61.8	59.7	75.1

備考：「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。なお執行役員・専門職は除く。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	障がい者雇用率		%	3.04	3.24	3.33	3.41	3.61

備考：特例子会社グループ適用、各年度末における雇用率を記載。雇用率の算出方法は法定雇用率に準ずる。

■健康経営・自律協働型ワークスタイル■

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
休業災害	国内合計		件	1	1	4	4	3
		福崎工場	件	1	1	4	4	3
		その他	件	0	0	0	0	0
	海外工場合計		件	7	10	7	11	3
		インドネシア工場	件	6	7	7	7	3
		中国工場	件	1	3	0	4	0
不労災害	国内合計		件	5	1	3	4	9
		福崎工場	件	4	0	3	4	8
		その他	件	1	1	0	0	1
	海外工場合計		件	5	11	7	13	4
		インドネシア工場	件	5	11	7	13	4
		中国工場	件	0	0	0	0	0

備考：通勤災害は除く。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム	労働災害度数率		%	1.32	1.63	4.61	6.05	4.49
福崎工場	労働災害強度率		%	0.01	0.00	0.29	0.02	0.02

備考：度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度の頻度。

強度率：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	経済産業省 健康経営度調査偏差値		-	33.6	43.6	48.0	47.1	51.0
	1人当たり平均時間外労働時間		時間	15.3	12.7	16.1	17.3	16.6
	年次有給休暇取得率		%	73.6	54.7	57.5	59.7	62.5
	健康診断・人間ドック受診率		%	99.7	99.4	100.0	96.9	100.0
	ストレスチェック受診率		%	90.5	90.1	91.4	92.2	96.2

備考：1人当たり平均時間外労働時間・年次有給休暇消化率：対象は管理職を含む正社員。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	従業員サーベイ「協働・コミュニケーション」肯定的スコア		%	-	-	61	59	61

備考：従業員が感じる、従業員同士の連携や社内コミュニケーション（知的にぎわい）の度を測る指標。

■タレントマネジメント■

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	新卒正社員 入社後3年間定着率		%	92.8	92.8	92.8	91.8	93.8

備考：対象は算出年度から起算して3年以内に入社した新卒正社員。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	自己投資支援制度 利用率		%	-	1.7%	1.8%	2.0%	3.9%
	語学学習支援制度 利用率		%	2.7%	4.4%	6.0%	5.8%	7.2%

備考：対象は管理職を含む正社員。

			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
マンガム単体	従業員サーベイ 肯定的スコア	成長機会の充足度	%	71	70	62	62	63
		研修機会の充足度	%	42	41	50	49	56

備考：成長機会提供の充足度：従業員サーベイにおける「当社には、私の能力を伸ばし成長する機会があると思う」のスコア。

研修機会提供の充足度：従業員サーベイにおける「私の担当業務に要するスキル向上のための研修機会は十分である」のスコア。