

「女性の労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 および「職業生活と家庭生活との両立」

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合

正職員 75%

※2025 年度 4 月採用者（新卒採用）

2. 男女の平均継続勤務年数の差異

正職員 男性 15.0 年

女性 15.9 年

※2026 年 3 月 31 日現在

3. 労働者の一月当たりの平均残業時間

正職員 11.6 時間（管理職を除く）

※2025 年 4 月～2026 年 3 月の平均

※残業時間は、所定労働時間（7 時間 20 分）を基準に算出

4. 管理職に占める女性労働者の割合

課長・所長以上 34%

※2026 年 3 月 31 日現在

5. 男女の賃金の差異

	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)
全労働者	79.5%
うち正規雇用労働者	78.5%
うち非正規雇用労働者	98.3%

対象期間：2025 事業年度（2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与、通勤手当等含む（但し退職金を除く）

正規雇用労働者：正職員および無期雇用転換した準職員 S、準職員を含む

非正規雇用労働者：有期雇用の準職員 S、準職員および再雇用職員を含み、派遣職員を除く

短時間労働者については、職員の所定労働時間（1 日 7 時間 20 分）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

（補足説明）

* 男女間の賃金差異が生じている要因として、育児・介護に伴う短時間勤務制度等利用が女性に多いことが挙げられます。また、準職員 S、準職員（無期雇用）は、女性の割合が高く雇用形態の違いにより賃金差が生じていることも要因の 1 つです。

* 仕事と育児・介護の両立支援制度の周知やキャリア形成支援、ワークライフバランスの向上に向けた環境の整備を進めてまいります。