

公表日：2024年4月23日

	男女の賃金の格差 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	71.3%
正社員	79.0%
パート・有期社員	90.7%

**対象期間：**令和5事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

**賃 金：**基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

**正社員：**正社員、地域限定正社員を含む。

**パート・有期社員：**契約社員、パートタイマー、アルバイト、嘱託を含み、派遣社員を除く。

**差異についての補足説明：**

<正社員>

正社員の賃金格差が生じている原因としては、女性社員数が男性社員数の半分以下であることが大きく影響している。男女の社員数に大きな差があることが賃金格差にも影響を与え、結果的には総賃金における男女差の割合が34.3%と開いてしまっている。

この状況を改善するためには、女性社員数の割合を増やしていくことが男女の賃金格差を改善するためにも必要である。

管理職における女性の割合は20.6%と、行動計画で掲げた目標(女性管理職の割合を20%以上にする)を達成することができた。今後も引き続き管理職における女性の割合を増やしていくように新規採用・管理職登用を行っていく。

<パート・有期社員>

女性よりも男性に 相対的に賃金が高い契約社員・嘱託社員が多いこと、また夜勤や宿直など、男性のみが勤務している職種があること から、賃金格差が生じていると考えられる。ただし、女性の非正規雇用者数が男性の非正規労働者数を大きく上回っているために、賃金格差は結果的に縮小している。