

**【男女賃金格差】**

|          | 男女の賃金の格差<br>(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者     | 65.1%                           |
| 正社員      | 79.6%                           |
| パート・有期社員 | 79.8%                           |

**対象期間：**令和6事業年度（令和6年4月1日から令和7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、嘱託を含む。

**差異についての補足説明：**

## &lt;正社員&gt;

正社員の賃金格差が生じている要因として、男女で賃金差を設けている事実はないが、女性正社員数が男性正社員数の半分以下であることにより、賃金格差にも影響を与える結果となっている。しかし、管理職における女性の割合は21.6%と、前年対比1ポイントアップし、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ている。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けるよう新規採用・管理職登用を積極的に行っていく。

## &lt;パート・有期社員&gt;

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。

**【育児休業の取得率】**

公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした女性労働者数の割合 100%

公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした男性労働者数の割合 0%

**補足説明：**

該当年度における男性社員の対象者が1名のみであった。なお、制度についての周知・案内はしているが、本人より希望がなかった。今後も対象者が出た場合は、取得促進を図っていく。