

直近の事業年度86期（2025年5月21日～2026年5月20日）の情報を公表します。
なお、補足説明のため一部の項目で5年前（81期）との比較を記載しています。

1. 男女の賃金差異

区分	86期
全労働者	73.3%
正社員	69.5%
有期契約者	75.2%

賃金の範囲：給与（基本給、各手当など給与として支給されるすべて）および賞与
ただし、通勤手当は除く

2. 管理職および管理職以外の役職に占める女性の割合（）内は人数

区分	86期末時点	81期末時点
管理職（課長以上）	3.8%（1/26）	0.0%（0/33）
管理職以外の役職	25.0%（12/48）	14.3%（8/56）

3. 労働者に占める女性の割合（）内は人数

区分	86期末時点	81期末時点
全労働者	29.5%（36/122）	27.9%（46/165）
正社員	31.3%（25/80）	24.2%（29/120）
有期契約者	22.5%（9/40）	34.9%（15/43）
派遣労働者	100.0%（2/2）	100.0%（2/2）

4. 男女別の育児休業取得率（）内は人数

区分		86期	81期
全労働者	男性	100.0%（1/1）	該当者なし
	女性	100.0%（1/1）	100.0%（1/1）
正社員	男性	100.0%（1/1）	該当者なし
	女性	100.0%（1/1）	100.0%（1/1）
有期契約者	男性	該当者なし	該当者なし
	女性	該当者なし	該当者なし

【補足説明】

世代交代を見据えた採用、人員配置や役職登用を進めてきたところ、結果的に5年前と比較して、全体の人員構成、管理職および管理職以外の役職において、女性の割合が増加してきた。

また、男女ともに育児休業（産後パパ育休を含む）、子の看護等休暇や介護休暇の利用実績が増えてきている。

今後も一般事業主行動計画に基づき、性別や年齢に関わらず仕事と家庭を両立して継続勤務できる雇用環境を整備することで、賃金や役職登用、育児や介護を含めた様々な面において男女差異の縮小につながるものと考えている。