

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

公表日：2026年6月16日

	男女の賃金の差異 (男性賃金に対する女性賃金の割合)
全労働者	91.5%
正社員	90.0%
パート・有期社員	97.3%

※対象期間：令和7事業年度（令和7年4月1日から令和8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

※正職員：短時間正職員、個別条件付き無期雇用労働者（嘱託職員）を含む

※パート・有期社員：パートタイマー、定年後の再雇用者（嘱託職員）を含み、派遣社員を除く

◆差異についての補足説明

<正社員>

制度上の男女賃金差異はないが、育児に伴う短時間勤務や短時間正職員が女性労働者に多く賃金差異に繋がる要因となっている。

<パート・有期社員>

勤務時間が短い学童保育事業所で勤務する女性労働者が多く含まれていることが賃金差異に繋がる要因となっている。

学童保育事業所の職員を除くと差は101.2%となり女性の方が高い水準となる。

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・管理職に占める女性労働者の割合

	管理職に占める女性の労働者の割合
副課長級以上	45.5%

※対象期間：令和7事業年度（令和7年4月1日から令和8年3月31日まで）

※管理職（副課長級以上）には当法人の次の役職の人数を計上した。

副課長以上（副課長、課長、部長、施設長）

◆割合についての補足説明

副課長職以上は11名となっており、うち5名が女性の労働者である。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

・男女の平均継続勤務年数の差異

	男女の平均勤続年数の差異
男性	8年7ヶ月
女性	9年2ヶ月

※対象期間：令和7事業年度（令和7年4月1日から令和8年3月31日まで）

※調査対象：全ての労働者

◆差異についての補足説明

平均継続勤務年数を男女別に比較した際に、大きな差異はなく女性の方が平均勤続年数が長い。

理由として、育休取得やライフステージに合わせた柔軟な働き方を可能としているため自身に合った働き方が選択できることが女性労働者にとって働きやすい環境であると推測される。