

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかわる
情報の公表について

1. 対象期間

2025年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで）

2. 情報の公表について

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

雇用区分	採用数（うち女性）	割合	備考
社員	12名（8名）	67.7%	2026年4月1日採用者

②労働者に占める女性の割合

雇用区分	全体数（うち女性）	割合	備考
社員	282名（96名）	34.0%	他社からの出向者含む
契約社員	1277名（1013名）	79.3%	

③係長職にある者に占める女性労働者の割合

雇用区分	全体数（うち女性）	割合	備考
社員	24名（2名）	8.3%	他社からの出向者含む

④管理職に占める女性労働者の割合

雇用区分	全体数（うち女性）	割合	備考
社員	33名（1名）	3.0%	他社からの出向者含む

⑤男女の賃金の差異について

雇用区分	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	51.0%
社員（正規雇用）	77.4%
契約社員（非正規雇用）	116.2%

【対象期間】 2025年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで）

【賃 金】 基本給、各種手当、賞与を含み、退職金を除く。

【人 員 数】 対象期間の各月末日時点の人員数をもとに、平均の人数とする。

【社 員】 他社からの出向者及び他社へ出向中の者については、当社が賃金を支給した者のみ含む。

【契約社員】 嘱託、フルタイム、パートタイムを含み、派遣社員を除く。

【差異についての補足説明】

<全労働者>

全労働者のうち84%が契約社員（非正規雇用）であり、かつ契約社員の79%が女性である。契約社員は社員に比べ、労働時間が短時間であることから、1人あたり平均としたときに賃金の差異が生じると考えられる。

<社 員>

各種手当において、家族手当（扶養家族の人数に応じた手当）の受給者は大半が男性であること、平均勤続が男性に比べ女性が5年短いことが差異の一因となっている。また、管理職及び係長職にあたる者の女性割合が低く、基本給において賃金の差異に繋がっていると考えられるため、女性の登用を計画的に推進する。

<契約社員>

契約社員においては、女性の労働時間が多い傾向にあることから、相対的に女性の賃金が高い傾向にある。

（更新日 2026年5月25日）

以上