

女性活躍推進法に定める情報公表について

① 男女の賃金の差異の情報について

(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

区 分	男女の賃金の格差
全従業員	68.8%
正社員	66.5%
有期雇用社員	(女性の該当者なし)

【付記事項】

対象期間：2025事業年度（2025年4月1日～2026年3月31日）

算定方法および対象者

- ・ 正社員は、総合職、地域限定総合職および一般職を対象としています。
- ・ 中途採用、退職、休職等により、対象期間中に1か月以上賃金の支給がなかった社員は、算定対象から除外しています。
- ・ 有期雇用社員は、再雇用嘱託社員、嘱託社員および夜警員を対象としています。
- ・ 対象期間中、パートタイム労働者（時給制）の在籍はありませんでした。
- ・ 夜警員（日給制）については、フルタイム労働者への換算を行わず実際の支給額としています。

【賃金差の背景】

当社の正規雇用労働者は、転勤の可否や職務範囲等に応じて、総合職、地域限定総合職および一般職に区分しています。現状、女性従業員は地域限定総合職または一般職に在籍しており、総合職に在籍する女性従業員はおりません。この職務区分の構成の違いが、基本給の差異の一因となっています。

また、女性従業員は事務職を中心に従事しているため、宿直や休日保安当番等の業務に必要な技術的な国家資格・免許を取得している従業員がおりません。そのため、当該業務への従事に伴う当番手当等の支給、及び保安担当としての休日勤務がないため基準外給与にも差異が生じています。

当社は、今後も職務・役割に応じた適正な配置および処遇の確保に努めるとともに、女性従業員の職域拡大や資格取得を含むキャリア形成を支援していきます。

② 女性の管理職の比率

(管理職者総数に対する女性の管理職者数の割合)

女性の管理職の比率	
0%	(対象期間において、女性管理職は在籍していません。)

③ 年次有給休暇取得率

平均取得日数	年次有給休暇取得率
12.83日/人 ※1	70.33% ※2

※1 2025年4月1日から2026年3月31日までの各月の在職従業員数を合計し、12か月で除して算出した年平均在職従業員数を分母として、同期間に取得した年次有給休暇の合計日数を除して算出しています。

※2 2025年4月1日から2026年3月31日までに取得した年次有給休暇の合計日数を、同期間に付与した年次有給休暇の合計日数で除して算出しています。