

### 女性活躍推進法による情報公表について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称『女性活躍推進法』）の定めにより、「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の情報を公表します。また、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績として、「労働者の一月当たりの平均残業時間」を公表します。

#### 男女間賃金差異（男性社員の賃金を100%としたときの女性社員の賃金）

	男性 (計算対象社員数)	女性 (計算対象社員数)
全社員	100% (正規 111・非正規 4)	52.9% (正規 6・非正規 7)
正規社員 (無期雇用かつフルタイムで働く社員)	100%	82.5%
非正規社員 (パートタイマーおよび有期雇用社員)	100%	104.3%

- 「全社員」において男女間賃金差異が大きい理由は次のように考えられる
  - 女性社員に占める非正規社員（正規社員より賃金額が低い）の割合が大きい。「正規社員」のみで比較すれば男 100:女 82.5 となり、「非正規社員」のみの比較ではむしろ女性社員の方が賃金は高い
  - 平均勤続年数に男女間で差があるため。たとえば「正規社員」の比較では、男性社員の平均勤続年数 9.3 年に対し、女性社員は 6.9 年である
- 賃金には賞与・扶養手当・住居手当を含み、通勤手当は除く。扶養手当と住居手当は正規社員のみ支給対象で、男性社員が支給要件を満たしている率が高いため、男性社員の賃金が女性社員より高くなる一因となっている
- 育児や介護のための短時間勤務によって、賃金が減額された社員は、減額

前の賃金額を基礎として計算している。なお、女性社員の複数名が育児短時間勤務制度を利用しており、この場合は原則残業を行わず残業代が発生しないため、女性社員の賃金が男性社員より低くなる一因となっている

- 計算対象期間は 2024 年 4 月～2025 年 3 月
- 以下の社員は、計算対象から除外する
  - 対象期間の途中に入社または退職した社員
  - 対象期間の途中に育児休業や介護休業等を取得した社員  
(※なお、対象期間において出産した女性社員の育児休業取得率は 100%)
  - 出向社員

### 管理職の内訳

男性 4 人	女性 0 人
女性管理職比率 0%	

- 2026 年 3 月 31 日現在
- 当社において管理職とは、課長および部長のことをいい、役員は除く

### 労働者の一月当たりの平均残業時間

7.5 時間
--------

- 計算対象期間は 2024 年 4 月～2025 年 3 月。
- この期間における一月当たりの所定労働日数は 20.25 日
- 当社は 1 日の所定労働時間が 7 時間 30 分（一部社員は異なる）のため、7 時間 30 分を超えて働いた時間を「残業」としている。そのため、労働基準法で定められた法定労働時間（1 日 8 時間）を基準として計算した場合は、上記の残業時間はさらに少なくなる