

女性活躍推進法に関わる情報の公開について

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

【労働者に占める女性労働者の割合】

	職員数	女性職員数	割 合
2023 年 3 月 31 日	543 名	276 名	50.8%
2022 年 3 月 31 日	513 名	236 名	46.00%

【管理監督者に占める女性労働者の割合】

	管理監督者数	女性管理監督者数	割 合
2023 年 3 月 31 日	110 名	5 名	4.54%
2022 年 3 月 31 日	101 名	2 名	0.01%

【役席に占める女性労働者の割合】

	役席者数	女性役席者数	割 合
2023 年 3 月 31 日	248 名	60 名	24.19%
2022 年 3 月 31 日	258 名	54 名	20.93%

【常勤役員に占める女性の割合】

	常勤役員数	女性役員数	割 合
2023 年 3 月 31 日	10 名	1 名	10.00%
2022 年 3 月 31 日	10 名	1 名	10.00%

【男女の賃金の差異】

	賃金の差異
職 員	55.3%
パート	77.2%
全 体	53.5%

・対象期間：2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

・職員には育児短時間勤務者を含む。

女性職員における育児短時間取得者割合：10.99%（6 時間～7.5 時間）

女性職員における育児休業取得者割合：6.11%

・賃金：定例給与、時間外勤務手当、賞与（業務の対価）を含み、通勤手当は除く

・賃金の差異の原因は、女性の管理監督者および役席の割合が低いためである。

一般事業主行動計画（女性活躍推進法）【計画期間 2021.4.1～2026.3.31】の中で、

“全役席者に占める女性役席者の割合を 25.0%以上”を目標としている。

2022 年度 女性の管理監督者 3 名、役席 6 名の登用をしているが、今後も女性役席の登用による賃金差異の改善に取組みをしていく。

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

【男女別の育児休業取得率】

＜基準日：2022 年度末＞

	男性職員	女性職員	合 計
出産（配偶者）	4 名	18 名	22 名
育休取得者	0 名	18 名	18 名
取得割合	0%	100%	81.81%

【平均残業時間数】

2022 年度 5 時間 58 分（管理監督者を含む全職員）

2 時間 36 分（管理監督者を除く）

【付与日数に対する有給取得率】

2022 年度 平均有給取得日数 10.9 日 付与に対する有給取得率 62.3%