

女性活躍推進法に関する情報の公表について

2025年度 女性の活躍に必要な職場環境整備、ワーク・ライフ・バランスに関する情報は以下のとおりです。

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 【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
2026年3月31日	520名	261名	50.19%
2025年3月31日	529名	268名	50.66%

(2) 【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
2026年3月31日	107名	6名	5.60%
2025年3月31日	96名	5名	5.21%

(3) 【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
2026年3月31日	232名	60名	25.86%
2025年3月31日	240名	59名	24.58%

(4) 【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
2026年3月31日	10名	1名	10.00%
2025年3月31日	10名	1名	10.00%

(5) 【中途採用実績】

	職員数	採用数(内女性)	割合(内女性)
2025年度	520名	2名(1名)	0.38%(0.19%)
2024年度	529名	2名(0名)	0.38%(0%)
2023年度	537名	2名(0名)	0.37%(0%)

(6) 【男女の賃金の差異】

	男性賃金に対する 女性賃金の割合	前年度比
職 員	62.4%	▲2.4 ポイント
パート	87.0%	+10.4 ポイント
全 体	60.9%	▲0.7 ポイント

【条件】

- ・対象期間：2025年4月1日～2026年3月31日
- ・職員には育児短時間勤務者を含む。
- ・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

【補足説明】

- ・育児短時間【6時間～7.5時間】：男性職員における取得者割合 0%（前期比±0%）
女性職員における取得割合 14.17%（前期比+4.98%）
- ・職位における賃金基準に男女間の差異はないが、決算月賞与支給対象を総合職として
いるため、一般職選択割合の差が影響している。
（一般職の選択割合が全職員に対し男性 5.7%、女性 33.8%）
- ・女性の管理監督者および役席の割合が低いため。

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

(1) 【男女別の育児休業取得率】

<基準日：2025年度末>

	男性職員	女性職員	合 計
出産（配偶者）	6名	13名	19名
育休取得者	6名	13名	19名
取得割合	100%	100%	100%

(2) 【1か月あたりの平均残業時間数】

2025年度 3時間17分（管理監督者を含む全職員）

2時間08分（管理監督者を除く）

(3) 【付与日数に対する有給取得率】

2025年度 平均有給取得日数 13.1日 付与に対する有給取得率 70.5%