

女性の活躍に関する情報の公表

公表日：2026年6月1日



◇育児休業取得率（対象：2025年度に出産または育児休業を開始した社員）

対象	出産した人数 (本人または配偶者)	育児休業取得	取得率
女性	1名	1名	100%
男性	9名	6名	66.7%
全体	10名	7名	70.0%

◇男女間賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

区分	割合
全労働者	66.9%
正社員	68.9%
パート・有期社員	39.4%

○対象期間

2025年度（2025年4月1日から2026年3月31日）

○賃金

職能給、超過勤務に対する手当、賞与等を含む総支給額とし、退職手当を除く。

○人員数

毎月、月末現在の人員数により算出

○正社員

出向者については、当社から社外への出向者を含み、社外から当社への出向者を除く。

○パート・有期社員

パートタイマー及び嘱託契約社員とし、実労働時間により平均年間賃金を算出している。

○差異についての補足説明

パート社員は、全て女性であり、また、嘱託社員は、主に定年退職後、嘱託契約を希望し、入社した社員であるため、職務及び業務内容の違いが、男女間賃金差異が広がる要因となっている。

その他の区分においても、管理職・職群の比率が差異の要因となっている。

◇管理職に占める女性の割合

区 分	割 合
課長級以上	3.2%

○対象

2026年4月1日現在

○管理職（課長級以上）の計上範囲

課長以上（執行役員・部長・部長代理・所長・センター長・工場長・課長）

課長級の定義は、呼称・構成員に関係なく、その職務内容及び責任の度合が「課長級」に相当する者としています。

○女性管理職比率の上昇に向けた取組

女性が管理職を希望し、その能力を十分に発揮できる職場とするため、総合職、地域限定総合職を対象とした研修を実施するとともに、随時、職群転換希望者からヒアリングを行っている。

今後、職群転換希望者からのヒアリングを継続するとともに、一般職からの職群転換希望者に対する育成研修を実施する予定

以上