

期間 令和4年度（令和4年10月1日～令和5年9月30日）

採用した労働者に占める女性労働者の割合

| | | 正社員 | 非正規社員 | 全体 |
|-----------------|-----|-------|-------|-------|
| 女性の採用者数（人） | A | 2 | 15 | 17 |
| 採用者数（人） | B | 3 | 24 | 27 |
| 採用者に占める女性労働者の割合 | A/B | 67.0% | 63.0% | 63.0% |

男女の平均勤続年数

| 男女の平均勤続年数 | 正社員 | 非正規 |
|-----------|--------|--------|
| 女性の平均勤続年数 | 10年6カ月 | 13年5カ月 |
| 男性の平均勤続年数 | 15年6カ月 | 4年4カ月 |
| 差異 | ▲5年0カ月 | 9年1カ月 |

男女の賃金の差異

| | |
|---------|-------|
| 正規 | 83.4% |
| 非正規 | 87.6% |
| 全体（男女別） | 85.0% |

（注釈・説明）

職種的に非正規の女性従業員の採用率が高いのには変わらないが、生活環境の変化により早期に退職する女性従業員も多く、平均勤続年数は男性に比べて伸び悩みがある。また、近年では、従業員の高齢化にともない、勤務歴の長い非正規の女性従業員が離職する事も多く、平均勤続年数の差を大きくしていると考えられる。

男女の賃金の差異については、正社員の場合、男性の人数が多いこと、また、役職者が男性にかたよっているための差異である。将来的に役職者にすべく、女性従業員へ資格取得の機会等は今後考えているので、長期的な計画で差異縮小を目指す。

非正規従業員に関しては、退職後、雇用形態を変えて採用された男性社員の人数が多く、賃金も高いため、差異が生じていると思われる。経験値、勤務歴が同じような非正規従業員と比べた場合、男女の賃金に差異はないと思われる。