

女性活躍推進法等に基づく 情報公表について

1. 女性活躍推進法に基づく情報公表

① 男女間賃金差異



区分	割合
全職員	90.6%
正規職員	93.5%
非正規職員	113.2%

※対象期間：令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

※年度途中採用または退職した職員を含む

※割合算出方法：

$$\text{賃金差異の割合} = \frac{\text{女性の平均年間賃金}}{\text{男性の平均年間賃金}} \times 100\%$$

$$\left(\begin{array}{l} \text{男性（又は女性）の平均年間賃金} = \\ \text{男性（又は女性）の総賃金} \div \text{男性（又は女性）の職員数} \end{array} \right)$$

※賃金：通勤手当・奨学金返済支援金を除く

注1）正規職員においては、男性職員の方が扶養手当の受給者が多いことが、賃金差異の一因となっている。

注2）非正規職員においては、在職期間の短い男性職員が多かったことが、賃金差異の一因となっている。

② 女性管理職比率

項目	割合
女性管理職比率	30.8%

※調査日：令和8年4月1日時点

2. その他項目について

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

〈採用した労働者に占める女性労働者の割合〉



区分	割合
全体	48.7%
正規職員	47.1%
福祉職	46.6%
その他	50.0%
契約職員	63.6%
福祉職	63.6%

※対象期間：令和7年度採用（1年間の実績）

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〉

区分	割合
男性	66.7%
女性	100.0%



※対象期間：令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

※対象職員：正規職員、契約職員

3. 男性労働者の育児休業等取得状況

項目	取得率
育児休業と育児目的休暇の取得割合	155.6%



※育児休業と育児目的休暇の取得割合算出方法：

$$\frac{\left(\begin{array}{c} \text{育児休業を取得した男性職員数} \\ + \\ \text{育児を目的とした休暇制度を利用した男性職員数} \end{array} \right)}{\text{配偶者が出産した男性職員数}} = \text{育児休業等と育児目的休暇の取得割合}$$

※対象期間：令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

※対象職員：正規職員、契約職員

※育児目的休暇：「出産支援休暇」「育児参加休暇」

※配偶者出産時期と育休等取得時期の年度が異なる場合、取得割合は100%を超える場合がある



4. 労働施策総合推進法に基づく中途採用比率について

	2023年度	2024年度	2025年度
正規雇用労働者の中途採用比率	3%	6%	6%

※対象者：キャリア採用者及び再採用者

※中途採用とは、既卒者のうち、新規学卒者と同じ採用枠で採用されるなど、新規学卒者と同様の処遇がなされる者を除いた採用をいう