

## ■ 労働者に占める女性労働者の割合

従業員データ(2024年6月1日時点)

従業員数: 595名 派遣社員数: 395名

採用者に占める  
女性比率

雇用形態	従業員数	性別	人数	女性比率
正社員	427名	男	360名	16%
		女	67名	
嘱託社員	24名	男	24名	0%
		女	0名	
準社員	31名	男	2名	94%
		女	29名	
契約社員	10名	男	7名	30%
		女	3名	
技能実習生	21名	男	17名	19%
		女	4名	
パートナー社員	82名	男	9名	89%
		女	73名	
派遣社員	395名	男	169名	57%
		女	226名	

### (注釈・説明)

- 正規労働者や月給制の契約社員は男性労働者が多く、時給制の非正規労働者には女性が多い。

## ■ 男女の平均継続勤務年数の差異

平均継続勤務年数 : 13.8年

男性	16.2年
女性	7.9年

### (注釈・説明)

- 男女の平均継続勤務年数の差異は、継続勤務年数が長い正規労働者の40代~50代の割合が男性労働者が半数を占めているのに対して、女性労働者は2割程度となっていることが要因である。

## ■ 男女の賃金差異に関する実績（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

全労働者：49.1%

正規労働者 (正社員)	73.4%
非正規労働者 (パートナー・有期社員)	70.1%

## (注釈・説明)

- 対象期間:2023年4月1日～2024年3月31日
- 賃金の割合を算出する際の人員数は、各月の給与支払日の人員数の平均をもとに算定している。ただし、病気休暇および育児休暇・介護休暇中の者は含まない。
- 正規労働者の男女の賃金差異は、男性労働者の場合、40代～50代が6割を占めており、役職者などの賃金水準が高い者が多いのに対して、女性労働者は新卒採用数の増加により10代～30代が8割を占め、賃金水準の低い若年層が多い状況が男女の賃金格差が発生する要因となっている。  
また、管理職における女性社員の割合が2%と低いことも、賃金格差が発生する要因となっている。
- 非正規労働者には業務内容や技能水準による複数の雇用区分があり、男性労働者は専門職が多く、女性労働者には作業職(短時間勤務を含む)が多いことから賃金格差が発生する要因となっている。
- 全労働者における男女の賃金の差異は、非正規労働者の大部分を占めるパートナー社員の9割が女性であり、短時間勤務者も多く含まれることが影響している。