

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異及び育児・介護休業法に基づく 男性労働者の育児休業取得率の公表について

令和6年6月24日

1 男女の賃金の差異

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
正規労働者	90.7%
総合職員・医療職員	96.2%
業務職員	90.2%
非正規労働者	111.7%
シニア職員	83.0%
パート労働者	105.8%
警備員・夜間支援員	73.5%
全労働者	89.1%

対象期間：令和5年事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当（非課税分に限る。）を除く。

人員数：各月の末日に雇用する職員の12カ月平均

短時間労働者は、次の式により正規労働者の週の平均所定労働時間で換算した人員数としている。

常勤換算の方法 各月末の短時間労働者の週平均所定労働時間の合計÷40＝各月末の常勤換算人数。

ただし、警備員及び夜間支援員は、常勤職員と労働時間の形態の差異が大きいため換算していない。

雇用形態：

正規労働者：総合職員、医療職員及びフルタイムの業務職員。ただし、他団体からの派遣職員を除く。

総合職員・医療職員：当法人における正規職員。

業務職員：無期転換した非正規職員（フルタイム労働者に限る）。

非正規労働者：シニア職員及びパート労働者。

シニア職員：高年齢再雇用制度により再雇用された、60歳以上65歳以下の有期雇用職員。

パート労働者：スタッフ職員、嘱託職員（警備員、夜間支援員を除く。）及び短時間の業務職員。

警備員・夜間支援員：警備員は1日15時間30分勤務。夜間支援員は1日11時間勤務。監視・断続的労働者。

差異についての補足説明：

① 給与制度に差はない。

- ② 女性の育児休業取得者が多く、当該取得期間は無給のため、若年層の多い総合職員・医療職員で女性の平均年収が下がっている。
- ③ シニア職員の男性管理職が増加したが、女性シニア職員は非管理職が多いため差が生じた。
- ④ 業務職員は夜勤専従者が男性のみであり、男女関係なく夜勤の無い職員との間に差がある。
- ⑤ 警備員・夜間支援員で差が大きいのは、週3～4回勤務する警備員が男性職員のみであり、女性職員は週1～2回勤務の夜間支援員の実績しかなく、平均年収が少なくなるため。
- ⑥ 非正規職員で女性の割合が高いため、全労働者と比較すると女性の方が平均年収が低くなる。

2 育児休業等の取得割合

対象期間：令和5年事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

	育児休業等の取得割合
男性職員	100.0%
女性職員（参考）	111.1%