

## ◆ 女性の活躍に関する情報の公表

### ● 女性の活躍に関する情報の公表／一般事業主行動計画の策定

2015年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、本協会では、女性の活躍に関する情報の公表を行っております。【図表1～7】

また、同法に基づき、女性の活躍に関する状況把握と課題分析を行い、一般事業主行動計画を策定しております。

<https://www.jsda.or.jp/about/torikumi/koudoukeikaku/files/jyoseikatsuyakusuishinhou20250401.pdf>

### ● 男女の賃金の差異の公表

本協会における「男女の賃金の差異」については、次のように考えています。【図表8】

- ・本協会の給与体系において同一の職位で男女間の賃金に差はありませんが、男女の賃金の差異が発生しているのは、女性管理職の割合が低いことが主な要因です。
- ・本協会では2001年から女性総合職の採用に取り組んでおり、近年の新卒採用職員における男女比率はほぼ半々となっています。（図表3）。また、新卒採用職員の就業継続率に男女差異はなく、高い水準で推移しています。（図表4）
- ・このような取り組みの結果、女性管理職の割合はここ数年で大きく増加（図表7）し、直近20年間に新卒採用した職員の男女の賃金の差異は85.9%となっています。
- ・引き続き、女性の活躍への取り組みを推進していくことにより、男女の賃金差異は縮小すると見込んでいます。

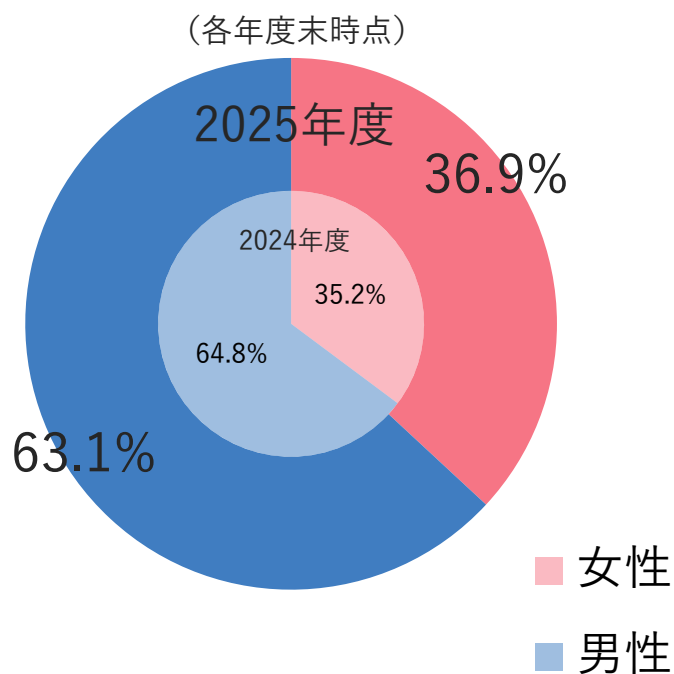
本協会では、性別に関わらず、すべての職員がいきいきと働ける環境づくりに取り組んでいます。特に女性が働きつづけられるよう各種制度の充実を含め、さまざまなサポート体制の整備を進めています。このような取り組みの結果、当協会では次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代認定マーク（くるみん）」を2021年に取得しました。



# 女性の活躍に関する情報 (女性職員の割合)

図表1

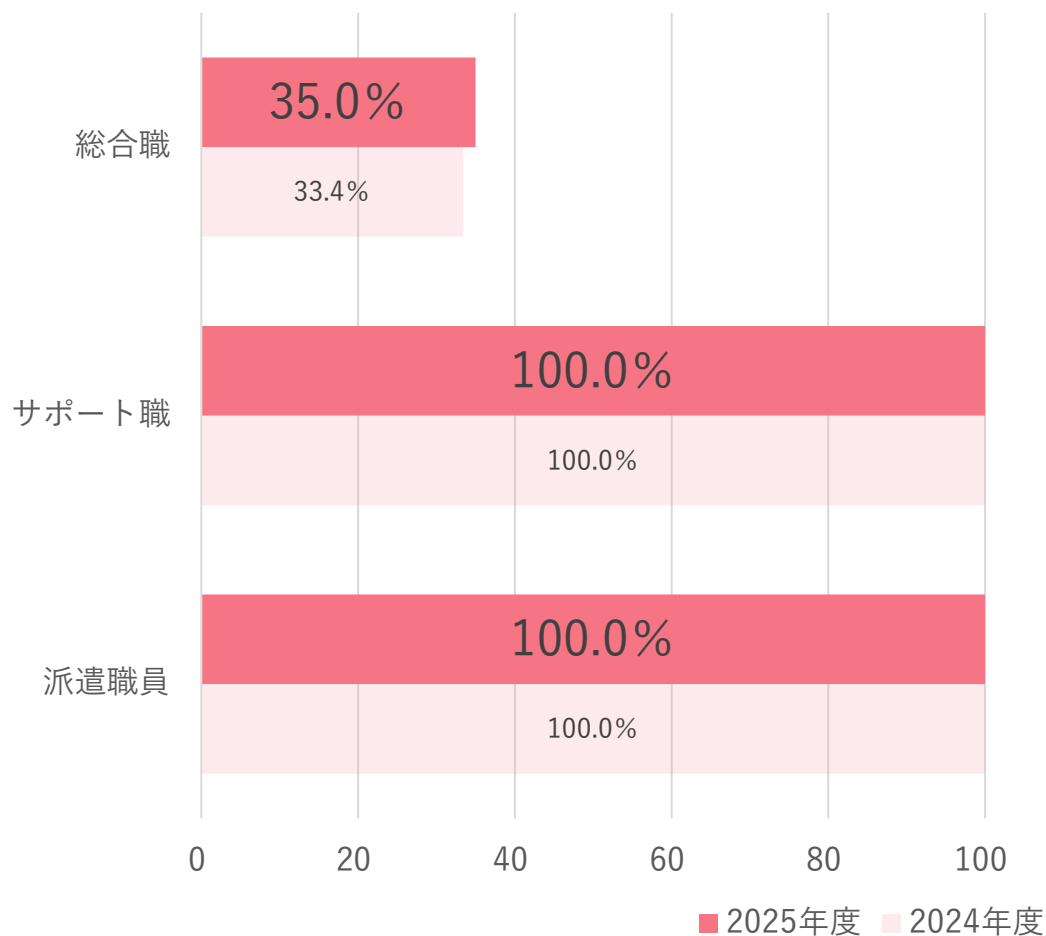
## 全体における男女比率



図表2

## 職種ごとの女性職員の割合

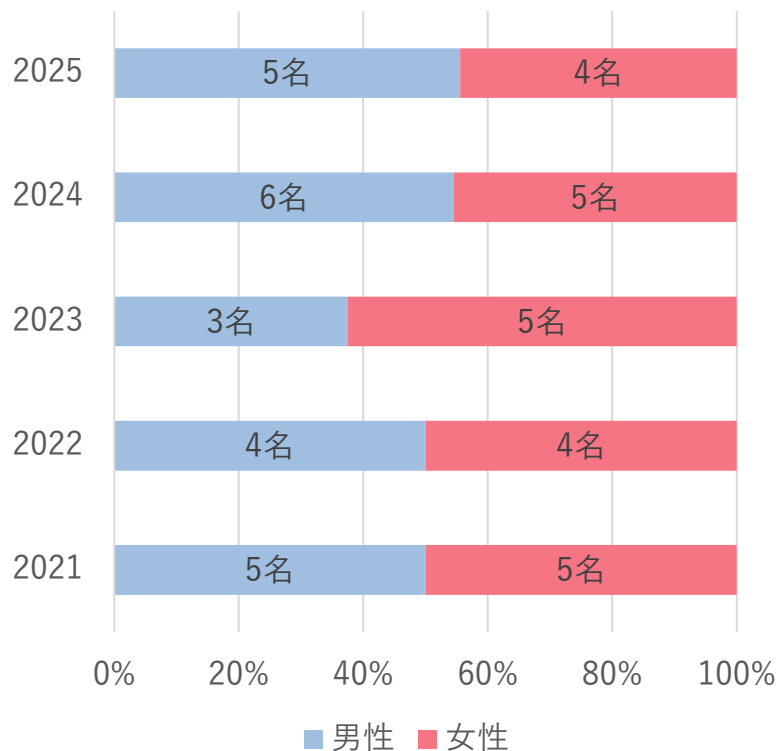
(各年度末時点)



# 女性の活躍に関する情報 (新卒採用職員の情報)

図表3

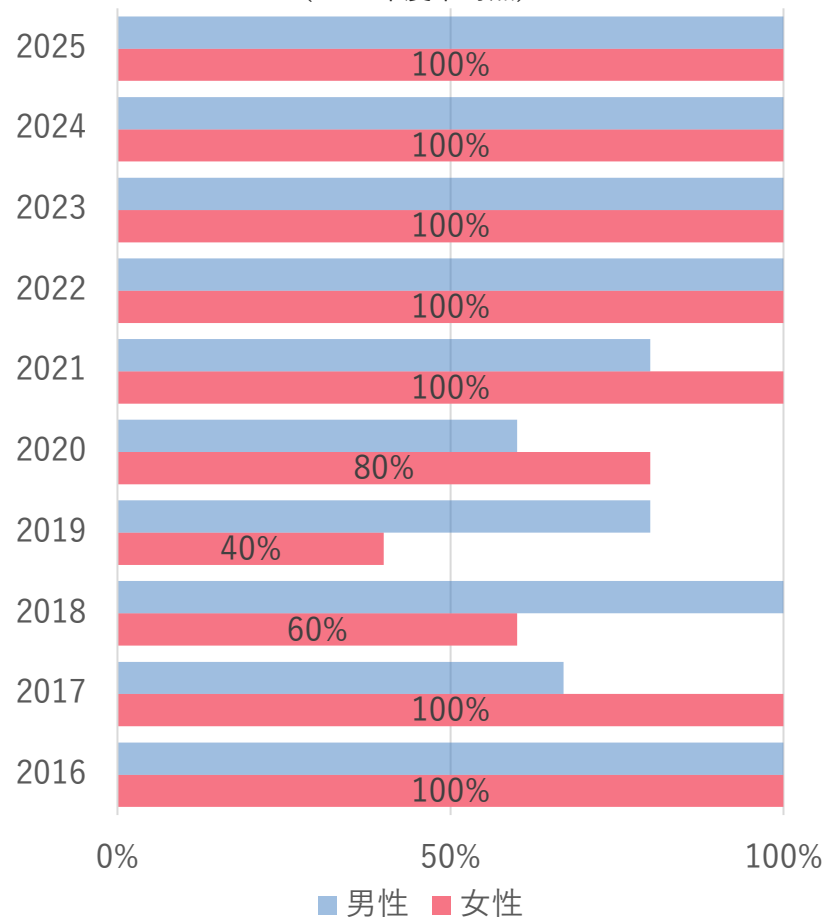
新卒採用職員における男女比率



※上記は総合職における新卒採用実績。  
サポート職については対象期間において実績なし

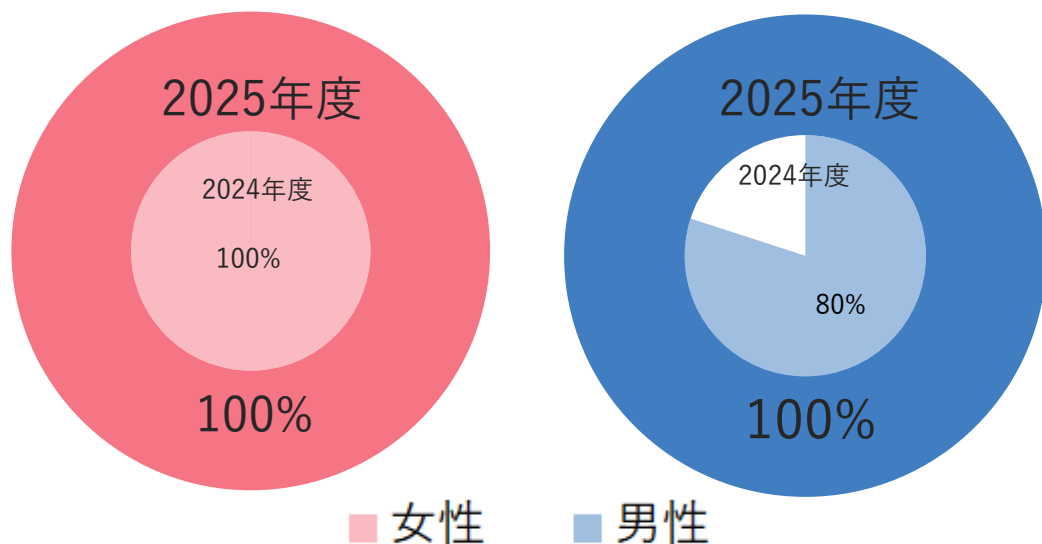
図表4

新卒採用職員が継続して  
就業している割合  
(2025年度末時点)



図表5

男女別の育児休業取得率



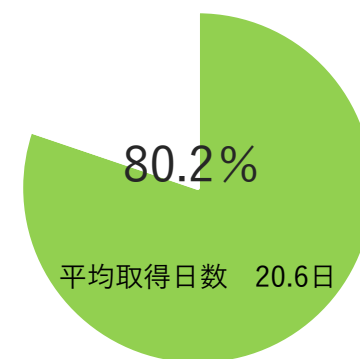
※取得率は当該年度中に本人または配偶者が出産した職員のうち、育児休業取得者の割合

※育児休業取得者には、出生時や配偶者の育児休業時に取得可能な「育児サポート休暇」の取得者を含む

図表6

有給休暇の取得率

(2025年度)



※取得率は取得日数を付与日数で除した値

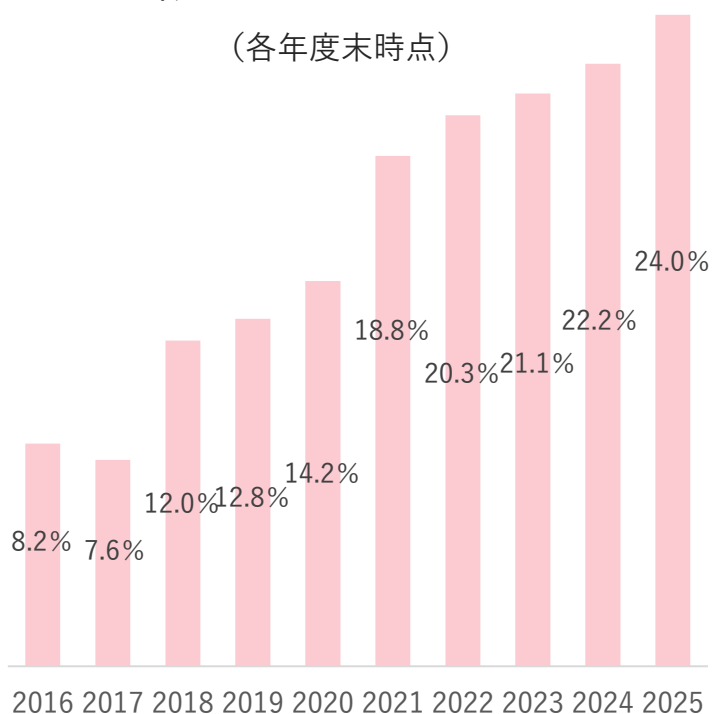
※取得日数には、年次有給休暇のほかに夏季休暇などの有給の休暇を含めている

# 女性の活躍に関する情報 (管理職の女性比率および賃金の差異)

図表 7

## 管理職に占める女性の割合

(各年度末時点)



図表 8

## 男女の賃金の差異

全職員	70.3%
総合職等	68.6%
嘱託職員等	60.5%
新卒総合職 (直近20年間採用)	85.9%

各数値は、職層毎に男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合を示している。

対象期間：2025年4月から2026年3月まで

賃金：基本給、超過労働に対する手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

※総合職等には、総合職、サポート職、特別職を含む。

※嘱託職員等には嘱託職員、顧問契約を含み、派遣職員は除く。

※転籍出向中の職員は除く。