

女性活躍推進法に関連する情報 ※社会福祉法人溪仁会

男女別育児休業取得率

	2019(令和1)年度	2021(令和3)年度	2022(令和4)年度	2023(令和5)年度	2024(令和6)年度	2025(令和7)年度
女性の育児休業取得率			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性の育児休業取得率			37.5%	54.5%	100.0%	50.0%

$$\frac{\text{育児休業を取得した女性労働者の数}}{\text{出産した女性労働者の数}} \times 100 = \text{女性育児休業取得率}$$

$$\frac{\text{育児休業を取得した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}} \times 100 = \text{男性育児休業取得率}$$

公表日 : 2023年6月30日

更新日 : 2026年5月1日

男女の賃金差額(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

	2019(令和1)年度	2021(令和3)年度	2022(令和4)年度	2023(令和5)年度	2024(令和6)年度	2025(令和7)年度
正職員			81.6%	80.4%	80.8%	81.3%
正職員以外			64.4%	61.7%	65.1%	69.2%
全労働者			69.1%	70.5%	67.3%	70.5%

賃金 : 総支給額

正職員 : 正職員

正職員以外 : 契約職員、嘱託職員、非常勤職員 ※非常勤職員については、正職員の所定労働時間(1日8時間)で換算していない

公表日 : 2023年6月30日

更新日 : 2026年5月1日

女性管理職比率

	2021(令和3)年4月1日	2022(令和4)年4月1日	2023(令和5)年4月1日	2024(令和6)年4月1日	2025(令和7)年4月1日	2026(令和8)年4月1日
女性管理職比率	30.0%	27.4%	27.1%	26.3%	25.3%	28.4%

$$\frac{\text{女性管理職(部長・次長・課長)の数}}{\text{管理職(部長・次長・課長)の数}} \times 100 = \text{女性管理職比率}$$

公表日 : 2026年5月1日

更新日 : 2026年5月1日