

# 「男女の賃金の差異」および「男性の育児休業取得率」について

女性活躍推進法および、育児介護休業法に基づき、東明工業の「男女の賃金の差異」および「男性の育児休業取得率」について、下記のとおり公表致します。

	男女の賃金の差異 ※男性の賃金=100%に対する 女性の賃金割合	労働者に占める 女性の割合	管理職の内 女性管理職 の割合	役職者の内 女性役職者 の割合	男性の 育児休業 取得率
全ての労働者	64.3%	14.5%	0.0%	4.1%	25.0%
正規社員	62.8%	10.0%	0.0%	4.1%	25.0%
非正規社員	88.3%	58.7%	0.0%	0.0%	0.0%

対象期間： 2024年9月1日～2025年8月31日まで (52期報告分)

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、通勤手当等を除く

正規社員： 出向者については、他社から当社への出向者を除く

非正規社員： 派遣社員を除く

## 《差異についての補足説明》

正規社員： 現在は女性管理職がいないことから差異が大きくなっているが、管理職を除くと約78%の差異にとどまる。

また、産休・育休を含め子育て中（子の看護対象児のいる）女性社員が22%いるため、短時間勤務や無給の休暇制度を利用している影響も出ていると考えられる。

女性社員の割合が1割と母数が少ないと加え、女性社員の約4割は勤続5年未満、約6割は勤続10年未満となっているため、まだ役職者が少ないことも要因と考えられる。育児介護休業制度の活用を積極的に推奨し、働きやすい職場環境を整えることで女性社員の長期定着を図っていく。今後も女性社員を積極的に採用し、役職者および管理職への登用も計画的に推進していく。

非正規社員： 時給の男女格差はほぼみられない。

週所定40時間に満たないパート社員について、9割が女性で、平均勤続約3年であることも影響が出ている。

## 《男性の育児休業取得についての補足説明》

非正規社員： 配偶者が出産した方がいなかったため、対象者がおらず0%となっている。