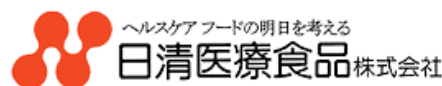


各位



## 男女の賃金の差異の情報公表について

「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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令」（令和4年内閣府令第66号）および「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号）が発出され、令和5年4月1日に施行されました。これを受け、当社でも男女の賃金の差異を公表しております。

| 男女の賃金の差異の情報公表について   |          |       |       |         |       |       |
|---------------------|----------|-------|-------|---------|-------|-------|
| 管理職に占める<br>女性労働者の割合 | 男女の賃金の差異 |       |       | 育児休業取得率 |       |       |
|                     | 全社員      | 正社員   | 正社員以外 | 全社員     | 女性    | 男性    |
| 14.0%               | 78.6%    | 79.8% | 91.0% | 91.6%   | 97.2% | 61.7% |

**対象期間：** 令和7事業年度（令和7年3月16日から令和8年3月15日まで）

**賃金：** 基本給、各種手当、時間外労働等に対する報酬、賞与等を含み、退職手当を除く。

**正社員：** 当社から社外への出向者を含み、他社から当社への出向者を除く。

**正社員以外：** パートタイマー、嘱託社員を含み、派遣社員を除く。

**役員：** 役員は除く。

※パート社員については、フルタイム労働者の所定労働時間（1日8時間）を基に人員数を換算しています。

※管理職に占める女性労働者の割合は、2026年4月1日現在の数値です。

### 差異についての補足説明、要因分析、経年比較および今後の取り組み

#### <正社員>

男女の賃金差異は、女性管理職比率の状況に加え、男性の方が女性よりも平均年齢が高く、勤続年数が長いことなどが主な要因です。

女性管理職比率は、前年の12.3%から1.7ポイント上昇しました。また、全社員ベースの賃金差異は、前年の77.4%から1.2ポイント改善しました。

今後も、女性社員の育成および管理職への登用を計画的に推進し、賃金差異の縮小に取り組んでまいります。

育児休業取得率は、前年比で5.2ポイント上昇し、特に男性は32.6ポイント上昇しました。引き続き、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

### <正社員以外>

男女の年齢に大きな差はありませんが、男性は勤続年数がやや長く、所定労働時間も長い傾向にあります。そのため、相対的に賃金が高い労働者が多く、賃金差異が生じています。賃金差異は、前年の88.5%から2.5ポイント改善しました。

引き続き、就業調整の要因解消や仕事と家庭の両立支援に取り組み、賃金差異の縮小に努めてまいります。

### お問い合わせ先

日清医療食品株式会社

人事総務本部総務部広報課 [担当：榎・荻野・星野]

電話：03-3287-3619

以上