

## 男女の賃金の差異の公表について

女性活躍推進法の定めに基づき、2026年2月期（2025年3月1日から2026年2月28日まで）における男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）を次のとおり公表します。

### 記

#### 【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）】

	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)
全社員	68.8%
フルタイム勤務の正社員	75.7%
フルタイム勤務以外の 社員・有期社員	72.2%

#### 【基本情報】

対象期間：2026年2月期（2025年3月1日から2026年2月28日まで）

賃金：月例給与（基本給・諸手当・超過労働に対する報酬や通勤手当を含む総支給金額、ただし賃金に該当しない非課税支給額を除く）及び賞与等を含み、退職手当を除く

フルタイム勤務の正社員：

フルタイム勤務をする正社員であって、出向者については当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む

フルタイム勤務以外の社員・有期社員：

フルタイム勤務の正社員以外の社員（時短社員・準正社員・パートタイマー）及び契約社員・嘱託を含み、派遣社員を除く

その他：賃金差異把握のための平均年間賃金の算出にあたり、フルタイム勤務以外の社員の人員については、フルタイム勤務をする正社員の週所定勤務時間を1とし、その割合に応じて計算

（例：1週24時間勤務の社員の場合 …  $24/40=0.6$ 人）

## 【差異についての補足説明】

### ① 社員の内訳（2026年2月時点）

（全社員）男性 198 名・女性 156 名（女性比率 44.1%）

（フルタイム勤務の正社員）男性 185 名・女性 93 名（女性比率 33.5%）

（フルタイム勤務以外の社員・有期社員）男性 13 名・女性 63 名（女性比率 82.9%）

### ② 全社員の差異について

フルタイム勤務以外の社員は各々の事情やライフスタイルに合わせて勤務時間を設定いただいておりますが、現時点においては女性社員の割合が高くなっております。全社員に対しての、フルタイム勤務以外の（勤務時間が正社員より短い）社員の比率は、女性は 40.4%と男性の 6.6%に対して相対的に高く、これが全社員の賃金差異を生じる要因となっております。

また、2026年2月期に採用した社員のうち、20歳代の若年層の女性社員の割合が大きかったことにより、相対的に賃金水準の高くない社員が増えたことも要因として考えられます。

### ③ フルタイム勤務の正社員の差異について

正社員の賃金差異は 75.7%ですが、当社の賃金体系は勤続年数によるものの割合が比較的高く、男性の平均勤続年数が 12.1 年であることに對し女性の平均勤続年数が 7.3 年であることが賃金差異を生じる要因として考えられます。

また、2026年2月期に採用した社員のうち、20歳代の若年層の女性社員の割合が大きかったことにより、相対的に賃金水準の高くない社員が増えたことも要因として考えられます。

### ④ フルタイム勤務以外の社員・有期社員の差異について

現在在籍している嘱託社員（定年後再雇用した有期社員）は全員男性で、かつフルタイム勤務をしている社員が多い一方で、本グループの大半を占めるパートタイマーは女性社員が多く、かつ勤務時間も嘱託社員と比べて短時間であることから相対的に総支給金額が少ない傾向にあることが賃金差異を生じる要因として考えられます。

以 上