

国立研究開発法人防災科学技術研究所
女性の活躍に関する情報公表について

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令 第 19 条」及び「事業主行動計画策定指針第二の六（三）」に基づき、当研究所における女性活躍状況に関する情報を以下のとおり公表いたします。

■ 採用した職員に占める女性の割合（令和 6 年 3 月 30 日時点）

43.8 %

研 究 職（定年制） 0.0 % ，（有期雇用） 25.0 %

技 術 職（定年制） 25.0 % ，（有期雇用） 25.0 %

事 務 職（定年制） 40.0 % ，（有期雇用） 75.0 %

■ 労働者に占める女性の割合（令和 6 年 3 月 30 日時点）

40.7 %

研 究 職（定年制） 6.5 % ，（有期雇用） 12.3 %

技 術 職（定年制） 25.0 % ，（有期雇用） 15.0 %

事 務 職（定年制） 57.9 % ，（有期雇用） 70.1 %

■ 役員に占める女性職員の割合（令和 6 年 3 月 30 日時点）

25.0 %

■ 男女の平均継続勤務年数差異（令和 6 年 3 月 30 日時点）

研 究 職（定年制）… 平均継続勤務年数 男 性 13.3 年，女 性 10.9 年

技 術 職（定年制）… 平均継続勤務年数 男 性 1.0 年，女 性 1.0 年

事 務 職（定年制）… 平均継続勤務年数 男 性 17.3 年，女 性 9.7 年

■ 男女別の育児休業取得率（令和 5 年度実績）

男 性 66.7 %^{*1}，女 性 100.0 %^{*2}

研 究 職（定年制） 男 性 50.0 %^{*1}，女 性 該当者なし^{*2}

（有期雇用） 男 性 100.0 %^{*1}，女 性 該当者なし^{*2}

技 術 職（定年制） 男 性 該当者なし^{*1}，女 性 該当者なし^{*2}

（有期雇用） 男 性 該当者なし^{*1}，女 性 該当者なし^{*2}

事 務 職（定年制） 男 性 該当者なし^{*1}，女 性 該当者なし^{*2}

（有期雇用） 男 性 該当者なし^{*1}，女 性 100.0 %^{*2}

^{*1}算出方法：

（R6.3.31 までに育児休業を開始した男性職員数）÷（R5.4.1～R6.3.31 に配偶者が出産した男性職員数）×100，分母に相当する人数が 0 の場合には「該当者なし」とした

^{*2}算出方法：

（R6.3.31 までに育児休業を開始した女性職員数）÷（R5.4.1～R6.3.31 に出産した女性職員数）×100，分母に相当する人数が 0 の場合には「該当者なし」とした

国立研究開発法人防災科学技術研究所
女性の活躍に関する情報公表について

■ 労働者の一月当たり平均残業時間（令和 5 年度実績）

10.3 時間

■ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（令和 5 年度実績）

13.5 日（取得率 74.6 %^{*3}）

研 究 職（定年制） 12.8 日（63.8 %^{*3}） ，（有期雇用） 13.7 日（70.5 %^{*3}）

技 術 職（定年制） 10.3 日（51.4 %^{*3}） ，（有期雇用） 14.5 日（74.9 %^{*3}）

事 務 職（定年制） 14.0 日（81.8 %^{*3}） ，（有期雇用） 13.4 日（82.9 %^{*3}）

^{*3}算出方法：取得日数 ÷ 付与日数 × 100

■ 男女の賃金の差異（令和 5 年度実績）

区分 ^{※4}	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） ^{※5}
全労働者	48.0 %
正規雇用労働者	48.1 %
非正規雇用労働者	57.9 %

^{※4} 区分の種別：

正規雇用労働者： 任期の定めのない常勤の職員

なお、所外への転籍出向者は除く。

非正規雇用労働者：有期雇用職員及び短時間勤務の職員

全労働者：上記 2 つの区分を合算したもの

^{※5} 算出方法：

区分別女性平均年間賃金 ÷ 区分別男性平均年間賃金 × 100

（平均年間賃金には、通勤手当を含まない）

【補足説明】

- （1）正規雇用労働者は、職種に関わらず常勤かつ任期の定めがない職員。
- （2）非正規雇用労働者は、職種に関わらず有期雇用（任期の定めがある）職員及び短時間勤務の職員。
- （3）同一の職種に適用する基本給、手当、昇給、昇格制度等に男女の差異は無く、同一の考え方をを用いている。
- （4）上記（1）及び（2）の賃金差異については、様々な職種の男女別平均年間賃金を総じて算出していることを背景に、管理職や、業種等により相対的に賃金の高い者が男性に多いこと、及び、年度途中採用者・離職者における女性割合が高いため賃金年額を引き下げていること等により、相対的格差が生じていると考えられる。