

女性の活躍に関する状況の情報公表

男女の賃金の差異

	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)
全労働者	62. 2%
職員	61. 4%
パート・有期職員	53. 0%

対象期間: 令和6年度事業年度(令和6年4月1日から令和7年3月31日まで)

賃 金: 基本給、時間外手当、賞与等を含み、退職金、通勤手当を除く

職 員: 出向者については、当庫から他社への出向者は含み、他社から当庫への出向者は除く

パート・有期職員: パートタイマー、嘱託を含み、契約社員は除く

算出方法: 人数は、各月1日の人員数の合計÷12で算出

パートタイマーは、職員の所定労働時間・週の労働日数(1日8時間・週5日)を基に人数を換算

【差異についての補足説明】

現在、女性活躍推進の取組により、総合職へのコース変更を促すことや、女性総合職の管理職・役席者への登用、新規採用により全体における女性総合職の割合を増やすことで、男女の賃金差異の縮小を目指している。

(1) 役職における女性労働者の割合と男女の賃金差異

	女性労働者の割合 (年間平均)	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)
管理職	4. 8%	87. 2%
課長クラス	31. 7%	89. 0%
係長クラス	33. 7%	83. 0%

(2) 新規採用労働者に占める女性労働者の割合と男女の賃金差異

	採用人数		女性の割合	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)
	男性	女性		
総合職	16	7	30. 4%	99. 4%
一般職	1	16	94. 1%	96. 6%
合計	17	23	57. 5%	85. 5%

総合職は全て大学卒である一方、一般職は大半が高校卒の職員であるため賃金差が生じる。