

## 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<br>(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者     | 63.0%                           |
| 職員       | 62.4%                           |
| パート・有期職員 | 54.1%                           |

対象期間: 令和7年度事業年度(令和7年4月1日から令和8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: パート職員、嘱託職員を含み、契約職員は除く

算出方法: 人数は、各月1日の人員数の合計÷12で算出

パート職員は、正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<br>(年間平均) | 男女の賃金の差異<br>(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|-------|--------------------|---------------------------------|
| 管理職   | 7.6%               | 88.8%                           |
| 課長クラス | 32.7%              | 88.9%                           |
| 係長クラス | 33.5%              | 84.2%                           |

#### (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<br>(男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|-----|------|----|--------|---------------------------------|
|     | 男性   | 女性 |        |                                 |
| 総合職 | 12   | 13 | 52.0%  | 94.7%                           |
| 一般職 | 0    | 17 | 100.0% | —                               |
| 庶務職 | 0    | 0  | —      | —                               |
| 合計  | 12   | 30 | 71.4%  | 84.5%                           |

総合職は大半が大学卒である一方、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。

**【職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備】**

(1) 男女の平均勤続勤務年数の差異

| 男性    | 女性    | 差異   |
|-------|-------|------|
| 16.6年 | 12.3年 | 4.3年 |

(2) 有給取得率

|     |       |
|-----|-------|
| 総合職 | 57.0% |
| 一般職 | 69.2% |
| 庶務職 | 68.1% |