

## 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	60.3%
職員	59.3%
パート・有期職員	54.7%

対象期間: 令和5年度事業年度(令和5年4月1日から令和6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	3.1%	82.8%
課長クラス	27.5%	89.3%
係長クラス	31.6%	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 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
	男性	女性		
総合職	15	11	42.3%	99.4%
一般職	0	14	100.0%	—
合計	15	25	62.5%	87.2%

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。