

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	59.9%
職員	59.8%
パート・有期職員	50.3%

対象期間: 令和4年度事業年度(令和4年4月1日から令和5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、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) 新規採用労働者に占める女性労働者の割合 : 60.0% (令和4年度)

男性 17名 女性 25名 合計 42名

(2) 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	2.3%	83.5%
課長クラス	21.7%	89.0%
係長クラス	28.9%	90.8%