

信用金庫における男女間賃金格差の 解消に向けた取組み

—男女間賃金格差について考えるシンポジウム—

2025年7月28日

一般社団法人全国信用金庫協会

1. 全国信用金庫協会（全信協）とは

全国254の信用金庫と信金中央金庫が加盟する業界団体。人事管理部では、信用金庫の人事担当部門を支援するべく、労働行政への対応、人事・労務関連の参考資料作成、統計調査の実施、研修の実施等を行っている。

2. 全信協の取組み

（1）「女性活躍推進見える化調査」の実施

ポジティブアクション推進を目的に、2014年度に厚生労働省と共同で、男女間の職域・役職などの格差の実態把握等に用いる『業種別「見える化」支援ツール』等の信用金庫版を作成した。2017年度以降、その際の実態調査をベースとして3年ごとに標記調査を実施し、集計結果を信用金庫に還元している（直近の実施は2023年度）。

（2）女性活躍推進に資する各種資料の取りまとめ

2016年5月に、①女性職員活躍推進の取組方法、②各種施策の概要、③施策の導入の考え方、④信用金庫事例等をまとめた「信用金庫における女性職員の活躍推進の手引き」を作成した。このほか、女性職員の職域拡大推進の参考資料として「女性職員による渉外業務への配置・活躍について」（2015年4月）や「信用金庫における女性活躍推進事例集～女性職員の職域拡大に向けて～」（2024年3月）を作成している。

3. 「女性活躍推進見える化調査」から見てきたこと

一般労働者（正規非正規合計）の男女間賃金差異は、全産業平均の74.8、金融業保険業平均の61.5に対し（2023年度厚労省調査）、信用金庫業界は65.4（正規労働者では69.4）であるが、同じ役職では90.0～95.6に縮小する。従って女性管理職比率の低さが問題であることが分かる。

女性職員比率が4割前後である一方、女性管理職比率が低位にとどまっている背景には、男女の配属先の顕著な違いや働き方の差があることなどが窺えた。

また、全産業と同様に、人員規模が小さいほど女性管理職比率は高く、男女間賃金差異が小さいことが分かった。

なお、女性活躍推進に効果のあった取組みとして「登用、昇進・昇格」と回答した信用金庫が61.6%と突出して多く、管理職等への登用が重要であることが示唆された。

4. 今後の取組み

男女間賃金格差の主な要因である低い女性管理職比率や、その遠因である配属先の偏りの改善が必要と思われる。今後は、銀行業界や他産業の取組みも参考にしながら、引き続き取組事例の紹介や、定期的な「見える化調査」の実施・還元などを通じて、信用金庫に適した方法で男女間賃金格差の是正に取り組んでまいりたい。

「女性活躍推進見える化調査（2023年度）」抜粋

男女の賃金の 差異	正規雇用労働者 69.4 (男性を100)
	(参考) 前回調査までの定義に基づく男女の賃金の差異 72.2 (男性を100)

女性職員 比率
43.8%

⇒ 全産業: 74.8、金融業・保険業: 61.5

平均勤続 年数	男性	18.1	年
	女性	13.6	年
	男女差	4.6	年

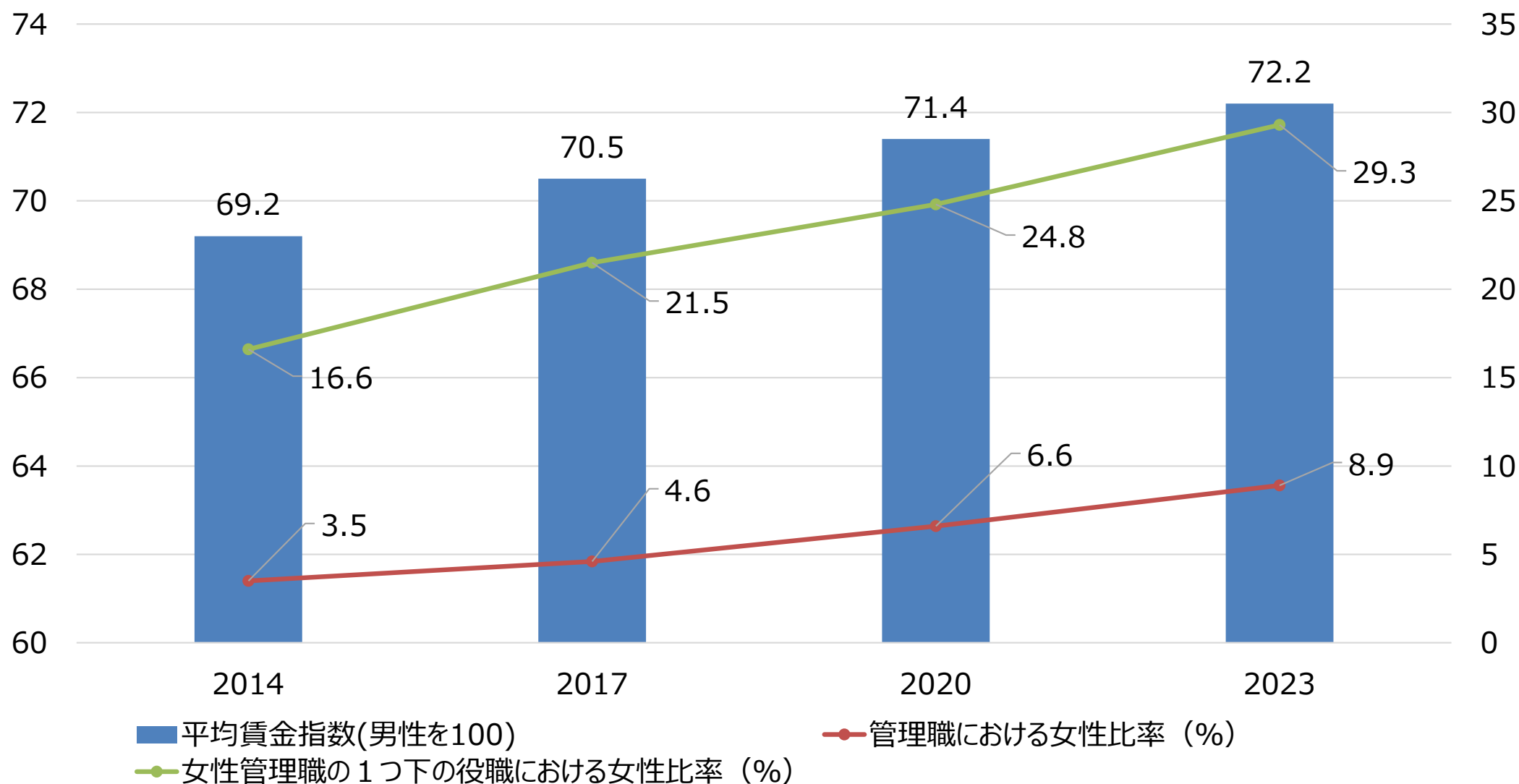
⇒ 全産業: 男性 13.8年、女性 9.9年
(男女差 3.9年)

女性役員比率	2.1%
女性管理職比率	8.9%
管理職の1つ下の役職の女性比率	29.3%

⇒ 【女性管理職比率】全産業: 12.7%、金融業・保険業: 16.0%

(※) 出典...女性活躍推進見える化調査(n=254)、令和5年賃金構造基本統計調査、令和5年雇用均等基本調査、
「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」中間取りまとめ

【「見える化調査」より】平均賃金指数及び女性管理職比率等の推移



(注)「平均賃金指数」は、女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」とは算出方法が異なります。