

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

株式会社富士通ゼネラル



株式会社 富士通ゼネラル

誰もがその能力を発揮しチャレンジできる環境のために

企業プロフィール		
設立	1936年	
業種	製造業	
所在地	神奈川県川崎市高津区	
事業内容	電子電気機械器具の製造・販売	
従業員数	1,919名	
	【女性】 正規労働者数：262人／非正規労働者数：14人	
	【男性】 正規労働者数：1,467人／非正規労働者数：176人	
男女の賃金差異に関する実績 ※女性の活躍推進企業データベースより	全労働者	70.0%
	うち正規雇用労働者	69.5%
	うち非正規雇用労働者	55.3%
	(注釈・説明) 当社において、性別による賃金体系および制度上の違いはありません。ただし、管理職比率を含む等級別人員構成に男女差があり、それに伴う賃金差異が発生しています。当社はダイバーシティ&インクルージョンの推進として、女性に限らず多様な人材が活躍できる環境作りや、それらの人材の育成と活用を進めることで、改善に向けて取り組んでいます。	
企業認定・表彰等	くるみん認定（2007年、2010年、2018年、2021年）	
女性の活躍推進企業データベースURL	https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=662	

賃金の差異を公開して

ここが大変! ここがよかった!

よかったこと	差異が生じる要因だけでなく「働き方」の男女差の気づきを得た!
大変だったこと	差異が生じる要因の深堀に時間と労力がかかった!

業務担当者インタビュー

男女の賃金の差異の集計・公開を担当した責任者にお話を伺いました



株式会社富士通ゼネラル
人事統括部 人事部 部長
難波 美智子さん



人事統括部 人事部
中村 祐太さん

Q.

現状と
取組内容

A. 女性が自律的な
キャリア形成できる環境を目指す

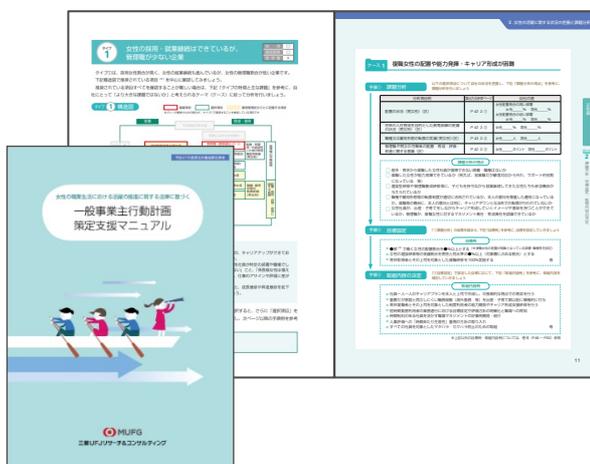
富士通ゼネラルは、持続的な企業成長をするための取り組みの1つとして女性活躍推進を実施しています。多様な人材が活躍できる職場環境を目指すなかで「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」を基に当社の状況を分析したところ、「女性の採用・就業継続はできているが、管理職が少ない企業」と分類されました。

また、女性従業員とその上司へヒアリングを行うと、双方が「育児中の働き方/仕事の与え方」に悩みを抱えていることがわかりました。

このため昇進・昇格だけでなく、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げたりする「自律的なキャリア形成」に向けた取り組みが必要であると考えています。

2022年度には女性取締役と女性従業員の座談会や、女性部下を持つ管理職を対象とした研修を実施しました。

「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」の紹介



本マニュアルは、女性活躍推進法に関する企業の取組を支援することを目的として作成されたものです。

本マニュアルを活用することで、より効果的な課題分析・目標設定・取組内容の決定・行動計画を策定することができます。

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/



Q.

差異の
要因A. 女性従業員が
若い世代に偏る

男女の賃金の差異について算出する前は、女性従業員における女性管理職の割合が男性に比べて低いことが賃金の差異が生じる大きな要因だろうと考えていました。しかし検証を進めていくと、一般社員における人員構成等も少なからず影響を与えていることに気付きました。

当社ではここ数年、女性の新卒採用に力を入れていることから、年代別に見るとまだ若い世代に女性従業員が偏っています。このことも賃金の差が生じてしまう要因の一つであると分析しました。

一部の層では平均年間賃金は男性の方が高いにもかかわらず、平均賞与額は女性の方が高いという結果が出ました。賃金差異の解消を今後検討していく上で、「成果を出す力」にも着目していく必要があると、新たな気づきを得ることもできました。

また、時間外勤務手当の平均金額も、男女で大きな差異が生じていました。これは男女で労働時間の差が出ていたことが原因です。このことから、労働時間の適正化に向けた取り組みを今後も継続していきます。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦勞A. 算出よりも
分析に注力

賃金の差異の算出そのものよりも、なぜその差が発生しているのか、具体的にどこの層に発生しているのか、そしてこういった要因が関係しているのか、という分析の方に時間と労力を割きました。苦勞はありましたが、前述の通り、有意義な気づきを得ることができました。

Q.

ズバリ！
公開した
感想A. 誰もがその能力を発揮し
チャレンジできる環境のために

男女の賃金の差異の現状を把握するだけでなく、今後どう改善していくかという点についても、より意識するようになりました。公開した分析結果を基に、時間的な制約だけでなく、さまざまな事情がある従業員も、チャレンジングな仕事に取り組む機会、成長の機会が得られるようにしたいと考えています。

ライフイベントに伴い、本人を取り巻く状況は日々変化します。上司と部下が互いの思いを伝えあえる関係を作り、上司は部下に期待を伝え、部下は働き方を相談し、望まないマミートラックが発生しないような組織作り・マネジメントの強化に今後も尽力していきたいと考えています。