

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

株式会社ダイアナ

“ダイアナ＝女性が活躍する企業”と言われる未来をめざして



| 企業プロフィール | | |
|-------------------------------------|--|--------------|
| 設立 | 1986年 | |
| 業種 | サービス業（他に分類されないもの） | |
| 所在地 | 東京都渋谷区 | |
| 事業内容 | <ul style="list-style-type: none"> ●プロポーションメイキングの総合コンサルティングフランチャイズ事業 ●ビューティライフスタイル事業 ●フードライフスタイル事業 ●ファッションライフスタイル事業 | |
| 従業員数 | 233名 ※2022年12月末現在 | |
| | 【女性】 正規労働者数：97人／非正規労働者数：69人 | |
| | 【男性】 正規労働者数：57人／非正規労働者数：10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 | 67.8% |
| | うち正規雇用労働者 | 82.9% |
| | うち非正規雇用労働者 | 54.6% |
| | (注釈・説明) | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●正規社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、女性社員の時短社員および新卒社員の比率が多いため。 ●非正規社員における男女間の差異が生じている主要因は、配偶者の扶養内で働くことを希望する女性の短時間労働者が60%いるため。 ●現在女性の管理職比率は46%となっている。 ●今後の取り組みとして、社員のライフスタイルを一緒に考え、非正規社員の正規社員への転換（現在も制度利用実績有）推進と女性管理職比率50%を目指している。 | |
| 【正規雇用労働者の内訳】 | | |
| 管理職クラス | 99.6% | |
| 係長クラス | 102.4% | |
| 係長クラス以外の担当クラス | 90.2% | |
| 企業認定・表彰等 | | |
| 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=28377 | |



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 | 採用ブランディングと社員のモチベーションが向上した |
| 大変だったこと | 人材データの集計が時間と労力を要して大変だった |

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
責任者にお話しを伺いました株式会社ダイアナ
コーポレートサービス部 副部長

栗生 雅文さん

Q.

公開した
理由・背景A. 開示義務はなくても
率先して公表に踏み切ることによって差別化を図る

男女の賃金の差異の公表は301人以上の企業に義務付けられているため、当社に開示義務はありません。それでも公表に踏み切った理由は、情報を開示することで求職者が当社を深く知り、安心してくれると考えたからです。少子高齢化がさらに進展し、採用状況が厳しくなる中で、求職者が「こんなはずではなかった」とミスマッチを感じて離職してしまえば、採用計画はもちろん事業継続にも影響を及ぼしかねません。

そのようなミスマッチをなくすためにも、中小企業こそ情報開示をして、透明性を高めるべきだと思います。また、先手を打っていち早く情報開示に踏み切ることによって、採用ブランディングの差別化にもなります。こうした考えのもと、当社では、たとえ男女の賃金の差異があったとしても情報開示に取り組むことになりました。

Q.

差異の
要因A. 男女の賃金の差異を知ることで
逆に社員が適正に評価されていることを確認

差異を計算した結果、全体で女性の賃金は男性に対して67.8%、正規の場合は82.9%、非正規の場合は54.6%の差異があることが分かりました。これは、正規社員については、時短社員と新卒社員の女性比率が高く、非正規社員については、扶養の範囲で働くことを希望する女性のパート社員が60%であることが主な理由として挙げられます。

一方、正規社員のうち、係長クラスを見た場合、男女の賃金の差異は102.4%となっており、女性のほうが高くなっています。また、係長クラス以外の担当クラスでは90.2%、管理職クラスになると99.6%となっており、男女差はほとんど見られません。これは、性別に関係なく、頑張った社員がきちんと評価されていることの現れ。在宅勤務や短時間勤務制度の推進や、社員のエンゲージメントを高める「フレックス自分磨き制度」の導入など、誰もが働きやすさとやりがいを感じられる環境を整えてきた結果でもあると思います。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦労

A. データ集計には タレントマネジメントシステムがあると便利

賃金の情報は会社にとって財務情報に等しい重要なもの。開示に消極的な経営者が多いかもしれません。幸いなことに、当社は女性が多く活躍する職場で、業務内容も女性のライフスタイルを応援するもの。経営者も女性の活躍に関心が高く前向きで、「先手を打って開示を進めたい」と打診したところ、すぐ承認がおりました。

むしろ大変だったのはデータ集計だったかもしれません。大企業であれば、従業員のスキルや資格、経歴など、従業員1人ひとりのデータを一元管理するタレントマネジメントシステムを導入して集計することが可能ですが、従業員数300人未満の中小企業でそのような大がかりなシステムを取り入れている会社は少ないと思います。

もちろん、当社にもタレントマネジメントシステムはなく、人材データはすべて表計算ソフトによる手集計でした。その分、時間と労力がかかって苦労しました。

Q.

ズバリ！
公開した
感想

A. 改正前からあった、 「開示を進めたい」という思い

開示義務がないにもかかわらず公開に踏み切ったことで、社外から多くの反響がありました。他社の人事総務関係の方と交流する機会があるのですが、その際、公開した理由や経営陣を説得するコツなどはよく聞かれました。

さらに、求職者、特に学生からも高評価を得たと感じました。当社は「えるぼし認定」も取得しているため、その効果と相まって「御社は女性活躍を推し進めていらっしゃるんですね」や「どんな女性が活躍していらっしゃるのですか？」といった質問を、面接などで積極的に聞いてくる学生が増えました。そうした質問を通して、「当社で活躍する自分の将来像」を思い描いてくださっているのだと受け止めています。

また、社内イントラネットなどを通じて、賃金の差異の結果を社員に伝えたと、社内の雰囲気も変わってきたように感じます。正當に評価されていることが伝わり、定着率やモチベーションなど従業員のエンゲージメントも向上しました。採用活動以外でも思わぬ効果が得られ、情報開示に踏み切ってよかったと感じています。

今回の調査結果を踏まえ、今後は現在46%となっている女性の管理職比率を50%に上げ、非正規社員の正規社員への転換をより一層推進していくことが目標です。「プラチ

「ナエるぼし認定」の取得も視野に、これまで進めてきた女性が活躍できる環境づくりの取り組みを継続するとともに、その情報を対外的に発信し、さらに他社と合同で社員のスキルアップを行うなどして、ダイアナ＝「女性が活躍する企業」というイメージをもっと広げていきたいと思っています。



研修での一場面



2022年に東京ライフ・ワーク・バランス認定企業にも認定されている

経営陣からのメッセージ



株式会社ダイアナ
取締役執行役員
コーポレート戦略管掌

小野 由加子さん

ISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）の取得に向けて

ダイアナは、創業以来、一貫して「美と健康」をテーマに女性の生涯に寄り添った事業を幅広く展開してきました。

女性のライフスタイルを応援するため、当社では多くの女性従業員が活躍しています。部署によってはほぼ全員が女性の場合もあり、女性が活躍できる仕組みをつくってきたことが当社の成長の礎であり強みであると考えています。

その強みをさらに伸ばすため、今回、開示義務がないにもかかわらず男女の賃金の差異の公開を行いました。これは、今まで女性活躍を推し進めてきた当社の取り組みの積み重ねがあったからこそ踏み出せた一歩。企業情報をより透明にすることで求職者に安心を与えることもでき、採用ブランディングの差別化にもつながります。今後も、女性が活躍できる仕組みづくりと情報発信を継続して行い、「女性活躍のリーディングカンパニー」をめざしてまいります。