

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

日興システムソリューションズ株式会社

多種多様な思考・キャリアを持つ人材へのアピールに



企業プロフィール							
設立	1977年						
業種	情報通信業						
所在地	神奈川県横浜市						
事業内容	証券・金融システムに関するシステムインテグレーションサービス・システムインテグレーションサービス						
従業員数	709名						
	【女性】 正規労働者数：135人／非正規労働者数：2人 【男性】 正規労働者数：520人／非正規労働者数：52人						
男女の賃金差異に関する実績 <small>※女性の活躍推進企業データベースより</small> 	<table border="1"> <tr> <td>全労働者</td> <td>74.2%</td> </tr> <tr> <td>うち正規雇用労働者</td> <td>73.3%</td> </tr> <tr> <td>うち非正規雇用労働者</td> <td>71.3%</td> </tr> </table>	全労働者	74.2%	うち正規雇用労働者	73.3%	うち非正規雇用労働者	71.3%
	全労働者	74.2%					
	うち正規雇用労働者	73.3%					
	うち非正規雇用労働者	71.3%					
	(注釈・説明)						
<ol style="list-style-type: none"> 賃金は、通勤手当、退職手当を除いています。 出向者は、出向元の社員として集計しています。 非正規雇用は継続雇用社員と嘱託社員です。パート・アルバイトはいません。 等級、評価、報酬の制度上及び運用上における男女の差は設けていません。 当社の男女間賃金差異は、女性に比べて男性の方が管理職比率が高いことが要因の1つとなっています。 							
女性管理職比率の向上は、当社の重要な課題と認識しており、全ての社員が同じように活躍できるよう勤務場所や勤務時間に柔軟性を持たせる在宅勤務やフレックス制度、時間単位で取得可能な各種休暇制度等の職場環境整備に取り組んでいます。							
なお、正規雇用労働者の各役職における男女の賃金差異は次の通りです。 部長レベル：100.0% 課長レベル：94.4%							
企業認定・表彰等	えるぼし認定 ほか						
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=5166						

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	社内外に取り組み状況が伝わったこと
大変だったこと	女性の管理職に対する意識転換

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



日興システム
ソリューションズ株式会社
人事部長

牧田 康司さん



人事部 スタッフ

中村 直喜さん

Q.

公開した
理由・背景A. 積極的な情報公開で
好影響を

当社には301人以上の社員がいるため、男女の賃金の差異に関する公表は義務付けられておりますが、2022年にえるぼし認定の取得を通じて、就職活動を行う学生や女性等が、厚生労働省の運営する「女性の活躍推進企業データベース」を会社選びの参考に利用しているということが分かりました。

日本では、システムエンジニア等のIT人材不足が拡大傾向にあります。少子高齢化等により、今後さらにIT人材が不足すると言われており、システム会社である当社でも、人材獲得が厳しくなると考えております。当社のことを、より詳しく知っていただくことで、多種多様な思考・キャリアを持つ人材へのアピールにもなると思い、データの集計と分析を行い、男女の賃金の差異を公表しました。

えるぼし認定やくるみん認定、健康経営優良法人認定を通じて、社員からは、「今後も男女ともに活躍することができ、働きやすい職場環境を構築してほしい」という声が多数あり、社内へ会社の取り組み状況が客観的に伝わったと感じました。当社はSMB C日興証券のグループ会社であり、特にグループ内から、当社の採用活動や時間外労働削減、休暇取得推進等の取り組み内容について質問が寄せられました。また、当社の事業に欠かせないビジネスパートナーに対して、少しずつ当社の取り組みの情報展開を進めており、定期的な情報交換会も開催しています。その中で、現在は「健康への取り組み」を一つのテーマとして一緒に取り組んでいます。

男女の賃金の差異についても、積極的に情報を開示することにより、社内に留まらず、グループ会社やビジネスパートナーの取り組みにも良い影響があればと考えております。

Q.

差異の
要因A. キャリアの違いが
差を生む

分析した結果、男女の賃金の差異が生じる主な要因は3点ありました。

1点目は、女性の管理職比率（6.3%）の低さです。当社の女性の賃金は男性対比で、全社員では74.2%ですが、管理職である課長は94.4%、部長は100%と、男女間での差異はほぼありませんでした。

2点目は、男女の年齢構成です。直近では、女性の採用者数が全体の4割程度まで高まっており若年層の女性社員は増加傾向となっています。一方で、50歳代の女性社員は同じ年代の男性社員の1割程度に留まっています。以前は女性の採用が少なかったことに加え、当社の平均勤続年数が男女ともに長いこともあり、賃金差に大きく影響したものと考えています。なお、直近の年代別男女の賃金の差異は、20歳代では約90%、30歳代は82%程度と、全体と比較して差異は縮小しています。

3点目は、子育てする社員の働き方の違いです。当社では、子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務制度を活用する女性社員が多い一方で、男性社員の利用はまだまだ少ないのが現状です。

また、女性社員の育児休業取得率は100%となっている一方で、男性社員は近年増えているとはいえ2022年度の取得率は66.7%となっています。なお、育児休業の期間は、女性社員は3年間取得する人がいる一方で、男性は長くて1年、多くの社員が1カ月～数カ月程度の取得となっています。このような働き方の違いがキャリア形成にも影響を及ぼし、結果的に賃金差につながっていると考えています。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦勞A. 女性求職者に
わかりやすく

ご覧になる方がわかりやすいように短い箇条書きにしました。また、男女の賃金の差異だけを公表しても、その要因や課題、それに対する取り組みなどは伝わらないと思いましたので、詳しく説明するように工夫しています。特に女性の求職者に伝わりやすい形で書くよう心がけています。

Q.

ズバリ！
公開した
感想A. 女性の応募者が
着実に増えていると実感

現在、当社は女性管理職比率の向上に力を入れていますが、2023年4月時点の女性管理職比率は6.3%と同業（情報通信業）平均対比でも低いため当社が取り組むべき課題の一つと認識しています。

目下、業界平均まで向上させることを目標とし、女性社員の更なる管理職登用に向けた仕組みづくりに取り組んでいます。例えば、次世代を担う管理職候補者のためのキャリアアップ研修の充実や、上司が1on1ミーティングを活用して管理職候補者を

育成する枠組みの構築といったことがあげられます。キャリアアップ研修は、社員のキャリアパスの意識付けに繋がられる内容のため性別を問わず受講が可能です。また、社外研修を受講することも可能となっており、他の会社の人たちと触れ合うことで刺激を受けられる貴重な機会となっています。1on1ミーティングは全社員を対象としていますが、部門長が部下の声を聴く機会として、毎月1回を目安に全社的に取り組んでいます。部門長は部下に対して「今後志向するキャリアは、マネージャーなのかスペシャリストなのか」といったことも確認しながらしっかりと対話していくことで、一人ひとりの成長をサポートできるよう努めています。

当社の女性社員の比率は現在20%程度ですが、前述のように近年女性社員の採用は増えているものの、持続的な女性社員採用に向けて今後も取り組んでいきます。直近は女性の応募者も多くなっており、採用人数に対する女性比率は40%程度となっています。会社説明会の座談会に参加する女性も多く、社員の生の声を聞いて女性が働きやすい職場かどうか確認できる機会となっています。

当社は、2022年度に「えるぼし認定」を、2023年度に「くるみん認定」を受けており、近年は社員の健康促進に真剣に取り組むため健康経営にも力を入れ、女性の健康に関するセミナー開催といった取り組みを進め、健康経営優良法人にも認定されました。健康に関するセミナーは、例えば更年期といった加齢による身体の変化などを皆で理解することが大切であるため、eラーニングで学べるようにしています。健康経営優良法人と認定された基準の一つに、「ビジネスパートナーと健康経営に関する取り組みを共有していること」があるため、健康経営に自ら取り組むことが採用にも効果的につながっています。直近入社した女性社員からは、福利厚生がしっかりしていること、人を大切にしている会社であることを重要視したという声もあるため、女性の応募者が着実に増えている要因の1つとなっていると考えています。

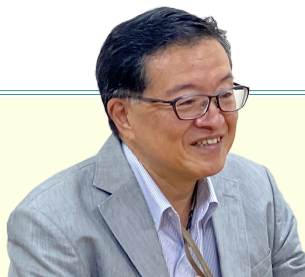
当社は4、5年前から健康経営に取り組んでいますが、経営トップから「会社が変わっていい」と声をかけて取り組んだこともあり、今ではほぼ定着し、社員の意識も変わってきました。社員からは「健康経営の取り組みはとて素晴らしいことだから、ぜひ続けてほしい」という声があがっています。

直近の当社社員の月平均時間外労働は12.1時間です。一部の人に業務量のしわ寄せがいくことのないように適切な人員配置を行うなど、社員の体力的・心理的負担を減らすため、会社としてもさまざまな取り組みを進めることが大事だと考えています。

また、コロナ禍で希薄となった社員同士のコミュニケーションを活性化するため、お互いが感謝や賞賛の気持ちを伝え、社内で共有し、その投稿に対して「拍手」を送ることができる社内賞賛システムを導入しました。これによりポジティブなコミュニケーションが広がり、心理的安全性の構築にもつながっています。

当社としては、全ての社員が活躍できる、働きやすい職場環境づくりを今後も進めていきたいと考えています。

経営陣からのメッセージ



日興システムソリューションズ株式会社
専務取締役

河村 聡さん

女性の負担軽減を図っていく

これまで当社では、女性にフォーカスした会社独自の制度や取り組みというよりは、社員全体の働きやすさを実現するため、社宅補助や育児休業など各種制度の充実に取り組んできました。また、従前より、総合職のみの採用を継続しており、直近は採用数における女性比率が約4割まで増えました。

一方で、「えるぼし認定」「くるみん認定」「健康経営優良法人」などの認定を受けることができ、女性を含め社員の働きやすさを実現できつつあります。またIT企業という業種上、成果物を構築するにあたって男女差を生みにくいことから、男女の賃金格差が生じにくかったともいえると思います。

しかしながら、年齢層別にみると高年齢層になるに伴い女性比率が低下し、管理職比率も6.3%に留まっています。これはIT業界そのものの特徴でもあります。夜間に発生する障害対応や難易度の高いプロジェクトなどで、家庭や子どもを持つ社員にとっては負担が大きく、能力があっても希望者が少ないという課題があります。

これまでは、フラットな組織運営、自然体で社員が働きやすい制度構築を念頭に置いて人事施策を行ってきましたが、従来の方針のままでは課題解決は困難です。今後も、管理職の負荷軽減や周りの社員によるサポートにより、性別に関係なく、管理職がいきいきと働ける仕組みづくりの実現に向けた検討を続けてまいります。