

男女の賃金差異

の情報公表に関する企業の事例紹介



株式会社エービーシー・マート

ワーク・ライフ・バランスを推進
女性も男性も活躍できる職場を目指して

企業プロフィール		
設立	1985年6月6日	
業種	卸売業、小売業	
所在地	東京都渋谷区道玄坂1-12-1 渋谷マークシティウエスト19F	
事業内容	靴、スポーツアパレルの製造小売、「ABC-MART」の運営	
従業員数	9,402名	
	【女性】 正規雇用労働者数：1,459人／非正規雇用労働者数：3,434人	
	【男性】 正規雇用労働者数：2,466人／非正規雇用労働者数：2,043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	60.1%
	うち正規雇用労働者	77.3%
	うち非正規雇用労働者	103.5%
	(注釈・説明) 私たちABC-MARTは、職種階層別に求められる能力や要件を定義し、性別などの属性によらない、個人の能力に基づく評価を実施しています。まず弊社では男女で同一の職位および同一賃金の公正な賃金体系を適用しており、性別による賃金差異はありません。 ただ管理職の中でも、より高い職位に女性の人数が少ないことなど、職位別の人数構成に起因して、賃金における男女差が発生しています。 弊社では女性のキャリア形成を推進するため、育児を対象としたショートタイム社員制度(1日6～7.5時間の短時間の勤務制度)を柔軟に適用しています(短時間勤務者も1名として算出)。こうしたライフスタイルに応じた働き方を提供しながらも、2022年度時点の日本の小売業界の女性管理職比率の17.3%よりも低いこと、また管理職の中でも、より高い職位に女性従業員が少ないことを課題と認識しているため、さらに女性活躍推進を目的とした独自の社内研修として【LCD研修(レディースキャリアデザイン研修)】を実施し、さらなる昇格者が増えるよう取り組みを進めております。今後も職位毎の男女人数および割合を定期的にモニタリングし、会社における女性管理職比率のさらなる向上、また経営幹部となる女性の育成を強化していくことにより、男女賃金差異の解消をめざします。 ※賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与などを含み、退職、通勤手当などを除く。	
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=8886	

きっかけ

賃金差異に関する算出・要因分析や
情報公表に取り組まれたきっかけ

弊社が率先して男女の賃金の差異に関する情報やその取り組みを公開することで、少しでも他企業の手助けになればと思い、詳細なデータの算出・分析を行い公表しました。

また少子化が続く中で、働き手も減少することが予想されるため、現在働いている女性従業員が長く安心して働ける環境を整え、帰属意識を高めていただけるような取り組みに力を入れたい、という思いも強くありました。

さらに、就職活動や転職を検討している方々にも弊社に興味を持っていただき、希望を持って入社していただくために、より具体的な情報を記載して公表しました。

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	賃金の差異に関する実態を把握し、見直すきっかけになったこと
大変だったこと	初回の算出の際に、算出方法の理解に時間を要したこと

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



株式会社エービーシー・マート
広報IR担当

古橋 龍介さん

Q.

差異の
要因分析
について

A. ライフスタイルによる勤務形態の変化や
管理職比率が課題

要因分析の作業は、人事部と給与担当で行いましたが、給与データを遡って抽出し、従業員数や割合を算出することが大変でした。

男女の賃金の差異の分析を進めた結果、3つの要因が浮かび上がりました。1つ目は、勤続年数の違いによる基本給及び賞与基準額の差です。入社年次や職位に差がない場合、スタート時点では賃金の差はありませんが、結婚や出産などライフスタイルの変化により、女性の方が退職するケースが多く見られます。そのため、勤続年数に男女の開きが生じ、賃金に差が出てしまいます。

2つ目は、管理職比率に応じた役職手当による差です。従業員全体の男女比を見ると、未だ男性の割合が高く、管理職比率にも反映されています。結果として、役職手当で賃金の差が出てしまいます。

そして3つ目は、雇用形態の違いによる差です。1つ目の理由と同様に、女性の方がライフスタイルの変化により、育児休業取得をしたり、休業明けに短時間勤務で働く人が多く見られます。そのため、育児休業中には給与支給がなかったり、勤務時間の差から正社員と比べて賃金の差が出てしまいます。

これら3つの要因を真摯に受け止め、女性活躍を推進する取り組みが必要であると認識しました。自然に男女の賃金の差異を解消していくことは難しいため、積極的に改善に向け、女性の非正規社員を正規社員に登用したり、女性を役職へと登用するなどの取り組みの強化に繋がりました。

Q.

取組内容 について

A. 積極的に女性を役職登用し、 女性従業員に向けた研修も実施

明らかになった要因を踏まえ、まずは、女性が結婚・出産を経ても柔軟に働き続けられるよう、多様な働き方を従業員に提案する取り組みを進めました。産休・育休の復帰を支援し、男女問わず店長やマネージャーに昇進するモデルケースを増やすことで、女性が活躍できる風土を整えています。その結果、女性の勤続年数も徐々に増加しています。

また、現場のトップであるSV（スーパーバイザー）職において、今期は女性店長から3名を抜擢しました。これまで女性は70名中1名でしたが、今期から4名に増え、会社の女性活躍推進の方向性を改めて、現場に周知・浸透させました。

さらに、2022年より女性従業員に向けた「LCD研修（レディースキャリアデザイン研修）」という独自の研修をこれまで6回実施しています。この研修では、女性でも役職者として活躍できる環境を紹介したり、女性従業員が抱える働き方に対する悩みや不安の解消を図ったりと、自己成長を促しています。

これらの取り組みの結果、女性管理職比率は13.5%（2022年5月）から直近(2024年8月)では15.7%に増加しました。1歩1歩ではありますが、着実に取組の効果が表れ、手応えを感じています。

Q.

情報公表 について

A. 女性従業員からのポジティブな反響、今後は女性だけでなく男性に向けた研修も

情報公表の際には、今後日本において働き手が少なくなると予想される状況を踏まえ、現在働いている女性が長く働ける環境を整えることが重要だと考え、安心して働き続けられるような取り組みを強化していることが伝わるよう、詳細に情報を記載しました。また、「男女の賃金の差異」欄には、これから就職を希望する新卒者や応募者にも分かりやすい表現を心がけ、担当レベル目線ではなく、読み手の立場に立った情報の伝え方に工夫しました。

その結果、女性従業員やエリアを担当するSV(スーパーバイザー)からポジティブな反応をいただけるようになりました。「自分の目指す目標が明確になった」「ライフスタイルが変わっても、柔軟に働き続けられると分かって安心した」など、女性社員からの感謝の言葉をいただく機会が増え、励みになっています。また、今後は男性社員向けにもLCD研修と同等の研修を実施し、会社全体の意識向上に向けた取り組みを加速させる予定です。さらに、社外からのこのような取材依頼が増えるなど、外部からの関心も高まっていると感じています。

担当者からのメッセージ

誰もが働きやすい環境を目指して、会社の取り組みを広く発信

男女の賃金の差異の情報公表や取組を通して、弊社の現状を他社と比較し、不足している部分や優れている部分を理解することができました。その結果、従業員や就業希望者に対して具体的な働きかけを行うことができました。方向性に迷っていたり、退職を考えていた女性従業員に対しても、会社として寄り添い、未来に向けたサポートや提案を行うことができました。この取り組みを通じて、自然と従業員の意識改革につながり、生き生きと働く姿勢を引き出すことができたと感じています。

女性が活躍する職場を作るには、一緒に働く男性従業員の周囲理解と協力が欠かせません。男性も含めた全ての従業員が、自らの働き方を見直す機会を提供するなどの取り組みを加速させ、誰もが働きやすい会社を目指していきます。

そのためにも、会社の目指す将来像をしっかりと持ちながら、今回の取材などを通して、社内外に向けて弊社の取り組み内容を広く発信し、理解いただけるよう、努めてまいります。