

男女の賃金差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

SCSK株式会社



経営の多様性を確保し、
誰もが働きやすく働きがいを実感できる会社に

企業プロフィール

設立	1969年	
業種	情報通信業	
所在地	東京都江東区豊洲3-2-20 豊洲フロント	
事業内容	コンサルティングから、システム開発、検証サービス、ITインフラ構築、ITマネジメント、ITハード・ソフト販売、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）まで、ビジネスに必要なすべてのITサービスをフルラインアップで提供しています。また、ITを軸としたお客様や社会との共創による、さまざまな業種・業界や社会の課題解決にむけた新たな挑戦に取り組んでいます。	
従業員数	8,611名	
	【女性】 正規雇用労働者数：1,895人／非正規雇用労働者数：12人	
	【男性】 正規雇用労働者数：6,672人／非正規雇用労働者数：32人	
男女の賃金差異に関する実績	全労働者	82.5%
	うち正規雇用労働者	82.7%
	うち非正規雇用労働者	70.7%

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



(注釈・説明)

年齢幅別の割合は次の通り。

21～25歳：99.4%、26～30歳：97.9%、
31～35歳：95.1%、36～40歳：87.3%、
41～45歳：86.3%、46～50歳：84.0%、
51～55歳：84.1%、56～60歳：81.3%、
61歳～：81.2%。

1. 出向者は、出向元の社員として集計しています。
2. 非正規雇用は、有期雇用となる契約社員、定年再雇用社員、アルバイト社員を対象に算出しています。
3. 非課税通勤手当等は除いています。
4. 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おりません。
5. 当社の男女間賃金差異が30代以降の年齢幅で徐々に広がっているのは（以下、年齢幅別の男女間賃金差異参照）、出産や育児などのライフイベントにより、休業や短時間勤務を選択する女性社員が増え、男女の業務の経験量や質が異なってくることから成長スピードに差が生じ、結果として処遇面に影響を与えているものです。そのため、仕事とライフイベントとの両立により、さまざまなバックグラウンドを持つ多様な社員が同じステージで活躍できるよう長時間労働を是正し、勤務場所や勤務時間に柔軟性を持たせるリモートワークやフレックス制度、半日や時間単位で取得可能な各種休暇制度を整備することで、すべての社員が活躍できる環境づくりを進めています。また、育児や介護のために短時間勤務をする社員がフルタイム勤務へ早期復帰するための支援制度を整備するとともに、女性が活躍できる組織風土を実現するため、女性管理職の積極的登用の目標を設定し、育成とキャリア開発支援に取り組んでいます。

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=1139

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み始めたきっかけ

当社は、2006年に社長をリーダーとした「女性活躍プロジェクト」を発足し、社内の課題を洗い出しながらさまざまな取り組みを進めてきました。IT企業である当社は、「人」そのものがサービスを生み出す資本であり、最大の財産であるという考えに則り、働き方改革、健康経営、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んできました。

2006年当時、入社後10年以内に退職する女性社員が全体の70%に達しており、その実態に危機感を抱いたことが「女性が働き続けられる組織づくり」を目指す取り組みのきっかけとなりました。

女性の活躍推進企業データベースには、これまでの目標と取り組みを公表しました。公表にあたっては、年代別のデータ集計や女性活躍推進に関するこれまでの取り組み内容を公開しています。

日本の企業文化が長らく男性中心であったことに影響する課題もありますが、そうした障壁を乗り越えて経営の多様性を確保するため、当社では経営層が先陣を切ってさまざまな仕組みづくりを進めています。

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	年代別での男女賃金差異など新たな切り口でデータを分析するきっかけになった。
大変だったこと	算出する要件定義の確認が大変だった。

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を伺いました



SCSK株式会社
人事部
DEIB-Well-Being推進部
部長
井出 和孝さん



SCSK株式会社
人事統括部 副部長
魚住 理沙さん

Q.

差異の
要因分析
について

A. 差異の要因は、ライフイベントに伴う成長スピードの差

当社の場合、男女の賃金の差異が30代以降の年齢幅で徐々に広がっています。これは、出産や育児などのライフイベントに伴い、休業や短時間勤務を選択する女性社員が増え、男女の業務の経験量や質が異なってくることから成長スピードに差が生じ、結果として処遇面に影響を与えているものです。

IT業界は男性が多いという背景もありますが、男女ともに出産や育児のライフイベントがあっても、仕事とプライベートを両立しながら長く働ける働きやすい環境づくりを進めたことで、現在では多くの女性社員が当社に入社しています。評価・報酬制度は男女問わず公平に評価される制度が導入されているため、若年層の女性が増え、女性活躍推進による女性のライン管理職登用や高度専門人材の育成に伴い、女性の報酬も男性と同水準で上昇し、結果的に男女の賃金の差異も自然と縮小していくものと想定しています。これから、経年的に変化を見ていきたいと考えています。

Q.

取組内容
について

A. 一つひとつ取り組み、積み重ねていくことが結果として賃金差異にも表れる

当社は、男女の賃金の差異を算出する前から、さまざまな取り組みを行ってきました。2006年に発足した「女性活躍プロジェクト」を起点に、2012年からは働き方改革をスタートしました。この改革は、社員の心身の健康と仕事へのやりがいを高めることが、お客様へのサービス価値向上やステークホルダーの皆様への利益還元につながるものとの考えから、より効率的な働き方を推進する全社施策で「残業時間20時間/月以下」「年次有給休暇20日（取得率100%）」を全社目標として掲げ取り組みました。当時は比較的男性社員の方が残業できる状況でしたが、この改革を進めた結果、残業時間の男女差が縮まり、男女の成長機会の差も生じにくくなり、女性が活躍しやすい環境が整いました。さらに、育児や介護のために短時間勤務を選ぶ社員がフルタイム勤務に早期復帰できるよう、「フレックス制や在宅勤務、時間休」などの制度を整備し、育成とキャリア開発の支援にも取り組んできました。

女性の就労継続が定着したことを背景に、育児休業からの職場復帰支援プログラムも開始しました。育児休業の前後には、人事も参加する面談の場で上司とのコミュニケーションを図り、職場復帰の際には育児休業後のキャリア形成を促すセミナーの受講と本人と上司で面談を実施しています。育児との両立支援の取り組みとしては、育児を手伝う両親が引越す際の費用を補助する「転居費用補助」などユニークな支援策もあります。

就労継続の次のステージとして、2013年には女性社員をライン管理職に登用する目標を設定し、女性ライン管理職候補者向けの育成プログラムを開始するとともに、多くの男性上司の意識改革にも注力してきました。2021年には、女性の高度専門人材の育成に関する目標も設定し、ライフイベント後も専門性を磨き長期間続くキャリアの場で活躍できるよう、上司とキャリア開発計画に関する定期的な面談を制度として運用し、技術力向上の意欲を引き出す取り組みを進めています。また、重要な意思決定に関わる女性比率を高め、経営の多様性を確保するため

に、一般事業主行動計画には女性ライン管理職の増加を目指し、数値目標を設定しました。「課長級の女性を100人以上登用する」という目標はすでに達成しており、「2030年度末までに取締役30%、執行役員・業務役員20%、2025年度末までに部長級12%」を目標としています。また、2階層上位の上司が育成するメンター制があり、経営層でも積極的に取り入れています。

今後は、専門的なスキルをもつ人材やライン管理職などの育成をさらに進め、その結果として男女の賃金の差異が縮小することを期待しています。会社としては、2021年から「Well-Being経営」に取り組んでおり、誰もが働きやすく、働きがいを実感できる会社を目指しています。

また 2024年4月より、女性が活躍するためには男性の育児参画も必要であることから、「配偶者出産休暇（有給）」を3日から20日に拡充しました。報酬に影響が出ずフレキシブルさもあるため、男性が育児に参画するための休暇取得の背中を押すことにもなっています。このような取り組みの結果、女性の育児休業からの復帰は99%、女性のライン管理職も増加しており、順調に目標に向かって推移しています。

Q.

情報公表
について

A.

女性活躍推進に関する実態と改善点を公開

当社では、有価証券報告書や統合報告書などでも、良い点・悪い点を含めた状況を開示しており、同じ考え方にに基づき「女性の活躍推進企業データベース」においても、算出・分析して明らかになったことを公表しております。賃金の差異の数値のみではその要因が十分に伝わらないため、年代別の集計やこれまでの女性活躍推進に関する取り組み内容を併せて公開することで、実態を正しく把握いただくよう努めています。

当社としては、改めて定量的に、変化を確認することができました。また、ステークホルダーの皆さまに対して「SCSK株式会社が女性活躍推進にどのような方針で取り組み、改善してきているか」を具体的に示すことを意識しました。公表については、賃金の差異の有無を記載するだけでなく、当社の実態と改善していることを正確に伝えるための工夫を行っています。

「女性の活躍推進企業データベース」だけでなく、当社ホームページや求職者向け情報サイトでも多様な形で女性活躍推進に関する情報を発表しています。こうした情報発信を通じて、多くの学生や求職者から「働きやすさと働きがいの両立ができ、長く働き続けられる会社だと思うから」という志望理由を聞くなど、効果を実感しています。

経営陣からのメッセージ



SCSK株式会社
執行役員 人事分掌役員補佐
(DEIB・Well-Being推進担当)

河辺 恵理さん

女性活躍推進を経営基盤強化の重要な要素として取り組んでいく

当社は「夢ある未来を、共に創る」という経営理念の下、「人を大切にします」という約束を掲げ、一人ひとりの個性や価値観を尊重し、互いの力を最大限活かすことを目指しています。

女性活躍推進に関しては、2006年から仕事と育児の両立支援を軸とした環境整備を開始し、2012年からはダイバーシティ推進の専任組織を設置し、女性管理職の育成や女性の高度IT技術者の育成など、さらなる女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。

また当社は、女性活躍推進を「2030年共創ITカンパニー」の実現に向けたグループの基本戦略を支える経営基盤強化（人材価値最大化）の1つとして、欠くことの出来ない要素として位置付けています。2012年度から開始した女性管理職の育成が、一定の成果を上げてきたことを踏まえ、2023年度からは重要な意思決定に関わる女性の比率をさらに高め、経営の多様性を確保するために、女性役員級の育成プログラムも開始しました。

今後も、誰もが公平・公正に活躍できる職場環境の整備や企業風土の醸成を土台として、当社グループにおける女性活躍・登用推進を継続していきます。多様な人材が活躍できる環境を整えることで、持続的な企業としての成長と社会への貢献を目指していきます。