

男女の賃金差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

東亜建設工業株式会社

女性活躍推進への意識がさらに高まるきっかけに



企業プロフィール

設立	創業1908年、創立1914年、設立1920年
業種	建設業
所在地	東京都新宿区西新宿3-7-1 新宿パークタワー31階
事業内容	総合建設業（主な事業：海上土木、陸上土木、浚渫・埋立、建築工事の請負、土地の造成・販売、開発、建設コンサルタント）など
従業員数	1,883名（2024年3月31日） 【女性】正規雇用労働者数：188人／非正規雇用労働者数：86人 【男性】正規雇用労働者数：1,358人／非正規雇用労働者数：251人

全労働者	51.8%
うち正規雇用労働者	54.6%
うち非正規雇用労働者	46.3%

（注釈・説明）

男女の賃金の差異について、上記のデータとは別に正規雇用従業員を職階別に分析したものが以下の表となります。以下の表の分析における賃金は基本給および賞与総支給額の年間支給額（ベース平均給与）としており、時間外手当等の各種手当は含まれておりません。これは時間外手当等の各種手当を除くことで、男女の賃金差異の主要因を把握することを目的としております。

<正規雇用従業員の賃金差異分析>

幹部職	（男性）535人	（女性）2人	（男女の賃金差異）103.6%
準幹部職	（男性）330人	（女性）8人	（男女の賃金差異）88.9%
監督職	（男性）196人	（女性）17人	（男女の賃金差異）97.5%
一般職	（男性）296人	（女性）48人	（男女の賃金差異）99.9%
実務職	（男性）1人	（女性）113人	（男女の賃金差異）91.3%

当社は、従業員数1,883名のうち82.1%を占める正規雇用従業員について、職務遂行能力等を元にした雇用管理制を採用しており、職階制度に基づいて処遇を決定しております。職階別のベース平均給与賃金割合は女性の方が低い場合でも80～90%台であるのに対し、正規雇用労働者全体の賃金割合は54.6%となっております。この原因として、男性従業員のうち幹部職および準幹部職の割合は63.7%であるのに対し、女性従業員は5.3%と低いことが挙げられます。

一方、パート・有期雇用従業員については、臨時雇用や継続再雇用、パート・アルバイト社員、特別社員から構成されております。これらの従業員は、多様な働き方に対応するために個別に労働契約を締結しており、職掌、職種、勤務体系などが異なっております。なお、男女の賃金の差異が生じている大きな要因としては、継続再雇用者の男女の賃金の差異が大きいことが挙げられます。継続再雇用は、定年を迎えた社員と再雇用契約したものであり、その処遇は定年時の月額給与等を基に決定しております。継続再雇用に含まれる女性の多くは一般職であったことから、相対的に低い割合となっております。

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



企業認定・表彰等	 えるぼし認定
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=11954

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

男女の賃金差異に関する公表義務化が報道された際に試算したところ、想定以上の差異があることがわかりました。そのため、そのまま数値を公表するのではなく、これを機に内容を詳細に分析・公表し、今後の施策を推進するきっかけになればと考え、議論を重ねました。女性活躍推進を会社の方針として進めていく上でも、この情報公開は良きタイミングだと考えました。

情報公表にあたっては、義務化された内容を掲載するだけでなく、賃金差異の中身についてしっかり精査をしたうえで、今後の取り組みや具体的な目標を公表すること、それを女性管理職の増加につなげていくことを念頭に置き検討を進めました。

また、独自に追加的な算出を行った点として、時間外手当等を除いた賃金を元にした賃金差異の分析が挙げられます。これにより、よりはっきりと賃金差異の主要因を把握することができました。

主要因たる男女の管理職数の格差は正に向け、現在は、「2030年において準幹部職および幹部職（課長職以上の役職に就くことのできる職）に女性を20人以上（2023年度末実績10人）登用する」ことを目標に、ダイバーシティの推進を進めています。

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	取り組みの方向性が間違っていないことを改めて確認できた
大変だったこと	公表範囲や表現について、社内でコンセンサスを取ることに時間がかかった

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



東亜建設工業株式会社
管理本部 人事部人材戦略課
(左から)

松原 昌宏さん、水山 利昭さん
田島 亜紀子さん

Q.

差異の
要因分析
について

A. 女性管理職が圧倒的に少ないことが明らかに

2023年4月に新設した人材戦略課で、担当1名がメインとなり分析に取り組みました。ちょうど同じ時期に開発していたシステムを使用することで、数値の算出自体は1～2日程度で行うことができました。公表自体が初の取り組みであったため、公表する範囲や表現について社内で議論し、経営層のコンセンサスを取ることに大変さを感じました。

分析前は男女の賃金差異は、男性の従業員数が女性従業員と比べて多いことが要因であると考えていました。しかし分析を通して、女性従業員に占める管理職の比率が、男性のそれと比べて圧倒的に少ないことが一番の要因であることが判明し、より精度の高い要因を把握することができました。背景として、建設業に入職する女性自体が少なく、入職しても定型的な業務を行う実務職中心だったという点がありますが、弊社の女性活躍推進へのポジティブ・アクションが不足していたことも要因の一つかと思えます。

今後、女性就業者の増加、女性の管理職層を増やすための育成・積極的な登用、企業風土の変化が必要だと考えています。

Q.

取組内容
についてA. 男女双方の意識の変化、D&I推進など
企業風土の変化が大事

男女の賃金差異の解消に向けて、以下3つの施策等を通じて、能力のある女性の管理職登用に向けた人材プールを拡大していきます。

- ① 採用を積極化し、女性総合職の採用を総合職採用の10%以上とする
- ② 女性のキャリア採用に注力し、2030年までに管理職層である「準幹部職」「幹部職」に女性を20人以上登用する
- ③ 管理職層まで昇進が設定されていない実務職社員に対し、転居を伴う転勤がなく、基幹的な業務を行う地域限定総合職制度を2024年度より導入。転換を実施してジョブローテーションや教育の機会を増やす。女性が働きやすい会社となるべく、時短勤務やテレワークの推奨といった、柔軟な働き方ができる環境の整備を行う

採用の積極化により、女性総合職の割合は2020年度の2.9%から、2023年度には5.2%へと着実に増えてきています。また現在、弊社には女性の社内執行役員が2人、女性の社外取締役が2人います。社内の女性執行役員の活躍は、女性従業員のロールモデルとなっています。③の地域限定総合職制度の施策はスタートしたばかりですが、実務職の従業員の80%（女性91人、男性1人）が地域限定総合職を希望し総合職に転換しました。この数値は2024年度の実績に反映されるため、女性総合職割合がさらに高くなると考えています。その他、男性従業員の育児休業取得を促し、育休中の一定期間を有給とするなど仕事と家庭を両立しやすい環境整備を進めています。男性の育児休業取得率は2020年度の5.9%から2023年度では90.2%へと増加し、取得日数も平均30日を超えています。

こういった取り組みに加えて、企業風土の変化（働きやすさ、男女双方の意識の変化、ダイバーシティの認識向上）が重要だと考え、管理職向けにアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）やダイバーシティ&インクルージョンの研修を行いました。また、女性向けのリーダーシップ研修や、女性同士の勉強会、交流会等のコミュニティも活性化していこうとしています。分析結果により、弊社の女性管理職層が少ないことを認識しましたので、今後は管理職登用に向けて新規・キャリア採用の充実、女性管理職の人材プールを拡大していくための女性向け研修の充実を行っていく予定です。

Q.

情報公表
について

A. 求職者などの目に触れることも意識して

有価証券報告書で作成した賃金差異の詳細は、取締役も含めて表現について議論を重ねて作成したものである一方で、女性の活躍推進企業データベースに法定の男女賃金差異を載せるだけでは勿体ないと考えました。

データベースは、求職者の方にも発信されていますので、学生や求職者の目に触れることも意識して、詳細な内容について掲載しました。

また、しっかり公表していくことで、女性活躍推進に向けた取り組みが進むきっかけにもなればと考え、詳細な情報を公表することにしました。賃金差異を公表することになったこともあってか、経営層が女性活躍推進をさらに強く意識するようになったと感じています。

経営陣からのメッセージ



東亜建設工業株式会社
執行役員
管理本部副本部長 兼 人事部長

広瀬 祐子さん

企業価値の向上を目指して

建設業は伝統的に女性従業員の割合が少なく、男性が多くを占めるという特徴があり、性別による役割分担意識が根強かったと思います。そのため、基幹的業務や管理職層への女性の登用、育成が遅れていた面は否めません。しかし、2024年度に導入した地域限定総合職制度などをきっかけとして、女性が活躍できる環境を整え、女性活躍推進を加速させたいと考えています。男女の賃金差異の算出から情報公表までの取り組みを通して、弊社の数値の推移を把握でき、ここ数年で行ってきた女性活躍推進施策の方向性が間違っていないことを確認することができました。

地域限定総合職制度の導入により、女性総合職を増やすことができましたが、制度を作って終わりではなく、女性管理職の増加につなげていくことが重要です。女性向けのリーダーシップ研修を行うなど育成にも力を入れ、後輩の女性幹部候補社員が、役員として後に続いてほしいと思っています。将来的には、従業員における女性の割合と管理職に占める女性の割合が同程度になることを目指していきたいと思います。

弊社の目指す姿は、「性別や国籍、年齢などの属性にとらわれない多様性と包摂性を備え、社会から信頼され、社員から愛される企業」です。その実現に向けて、「多様性と包摂性を備え、個人の特性にあった人材育成をすること」「将来の事業を想定した計画的な人材の確保と育成をすること」

「ライフサイクルを通じて社員が長く働くことができる環境を構築すること」。これら3点を基にした取り組みを進めていきます。人材を安定的に確保し、多様な社員一人ひとりが自発的に能力を高めながら力を発揮し続けられる環境づくりを通して、組織力を強化し、企業価値の向上を目指します。