

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

株式会社丸亀製麺

長く働ける環境の整備とキャリアアップ支援で女性活躍を推進



企業プロフィール

設立	2000年		
業種	宿泊業、飲食サービス業		
所在地	東京都渋谷区		
事業内容	「丸亀製麺」の経営		
従業員数	20,787名 ※2022年3月末日時点。		
	【女性】 正規労働者数：198人／非正規労働者数：12,280人		
	【男性】 正規労働者数：618人／非正規労働者数：7,691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	97.5%	
	うち正規雇用労働者	78.3%	
	うち非正規雇用労働者	122.0%	
	(注釈・説明)		
	新卒社員採用を始めて9年になり、男女とも新卒から勤続する社員が過半数となっていることから、男女の勤続年数に大きな差異はなくなってきたため、男女の賃金差異も縮小してきてはいるものの、女性管理職が現場担当（営業）部門においては、1人も誕生していないため、依然として差異が生じている。 （本部機能部門では女性管理職がおり、全体の女性管理職比率は7.7%） その課題をクリアすべく、現在管理職候補者に対して勉強会の実施等を行っている。 非正規社員（パートナースタッフ）においては、非正規社員でありながら店長を務めるケースも多く、子育てと両立させながら働くことのできる仕組みの整備を進めており、男性より女性の方が平均賃金が高くなっている。 （具体的な取り組みとして、仕事と育児の両立支援のため短時間勤務制度の期限を、法律で定められた子が「3歳未満まで」から、「10歳まで」の期限に延長した。） また、近年は非正規社員から正社員への登用も進めており、前年度は約70名が登用された。		
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=41961		

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	男女の賃金の差異を計算することで、会社の課題や現状を明確に知ることができた
大変だったこと	従業員数が多く、雇用管理区分も多岐にわたるため、関係当局に言葉の定義や算定方法を確認する必要があった

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



株式会社トリドールホールディングス
サステナビリティ推進部
ES推進課 課長

古川 雅代さん

Q.

公開した
理由・背景

A. 人材の獲得が難しくなる
将来を見据えて

女性活躍推進法の制度改正にもとづいて、男女の賃金の差異の情報公表を行いました。当社は全国に800以上の店舗を展開する飲食業であり、従業員の多くを非正規雇用労働者に頼っています。

少子高齢化が進み、人材獲得競争が今後さらに激化することが予想されています。そうした状況を見据え、性別や雇用形態に抛らず誰でも活躍でき、多様な働き方ができる当社の魅力をより多くの人に知っていただくために、早い段階での公表に踏み切りました。

Q.

差異の
要因

A. 現場部門に
女性管理職が少ないことが影響

正規雇用労働者においては男女の賃金の差異が78.3%、非正規雇用労働者においては122.0%という結果になりました。その理由ですが、正規雇用労働者では現場担当部門において女性管理職が少ないことが影響しました。2023年3月からは現場担当部門に初の女性管理職が就任しますので、これを契機に女性の管理職が増え、正規雇用労働者の男女の賃金の差異が縮小していくことを期待しています。

一方、非正規雇用労働者では、女性の人数が男性より多く、子育てと仕事を両立させながら店長を務めている女性も多くいます。そのため、女性のほうが男性より平均賃金が高くなりました。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦労A. 分からない点は
労働局に確認して解決

当社は全国に店舗を展開し、従業員数も多いため、データを取りまとめるのが手間だったかもしれません。非正規雇用の場合、長く勤める人がいる一方ですぐに辞めてしまう人もいて、どのタイミングで賃金を確定させるか悩んだりもしました。正規と非正規の区分も分かりづらかったので、都度労働局に確認し、算定方法に間違いがないか確かめるようにしました。

男女の賃金の差異の計算と公表にあたって、大変だったのはそれくらいでしょうか。疑問点があれば、労働局の担当者も丁寧に教えてくださいます。必要なデータを全部集めて、正規・非正規の区分も明確になれば、あとは計算するだけ。「大変な作業」と感じることはありませんでした。

Q.

ズバリ！
公開した
感想A. 「賃金」というデータを通して
会社の現状を知ることができた

今回、男女の賃金の差異を計算してみて、当社が抱える課題がより明確になりました。正規雇用において女性管理職が少ない理由は、女性が長く働き続けられる仕組みが十分整っていないことが考えられます。従業員の勤続年数が短いため、中長期的な視点で人材を育成できず、それが管理職比率の差、ひいては賃金の差異につながっています。

一方、非正規雇用労働者については、肌感覚として女性が活躍していると認識していたのですが、その認識が今回の差異の計算で裏付けられた形になりました。店長だけでなく、複数の店舗を管理するスーパーバイザーを務める女性も多く、性別にかかわらず、意欲があれば誰でも自分の実力を発揮できる環境があることが分かりました。

こうした会社の状況を、「賃金」というデータを通して知ることができたのは良かったです。次なるステップは、男女の賃金の差異から浮かび上がってきた課題とどう向き合うかです。

当社の場合は、正規雇用労働者が長く働き続けることができる環境に課題があることが明らかになりました。その課題を解決するため、これまでも育休や時短勤務の拡充などを行ってきましたが、まだまだプラスアルファの取り組みが必要なことが分かりました。

環境整備の取り組みと並行して、女性のキャリアアップを後押しする活動も必要です。現場に女性管理職をつくるため、2021年春から「女性活躍推進プロジェクト」が始まり、このプロジェクトから初の女性管理職が誕生しました。

環境整備とキャリアアップの支援という2つを軸に、今後さらに具体的な取り組みを検討し実行して、誰もがより一層活躍できる職場環境をつくりたいと願っています。

管理職からのメッセージ



株式会社丸亀製麺
近畿営業部一課
チーフマネージャー
前川 由美子さん

初の女性管理職として、より働きやすい環境をつくりたい

当社で働く従業員は、正規・非正規合わせて約6割が女性となっています。ただ、正規の女性社員の割合が低く、結果として女性の管理職がないという課題が生じていました。会社としても、管理職における性別の多様性を課題と認識しており、それを解決するために「女性活躍推進プロジェクト」を始めました。

私はそのプロジェクトの第一期生です。プロジェクトの勉強会で、管理職として必要な知識やノウハウを1ヵ月に1~2回の頻度で学んできました。そして2023年1月に管理職登用試験を受け、この度、晴れて女性初の管理職に就任することになりました。管理職になると、現場の声を会社に届けやすくなります。この度、管理職に昇格することができましたので、私としても現場の声を会社に届け、従業員が働きやすい環境をつくりていきたいと思っています。

具体的には、現場で働く女性が育休や産休を取りやすい環境をつくりたいと考えています。店長を務めている女性が実は多くいるのですが、その人たちが育休などを取得すると店舗責任者が不在になってしまいます。仮に、休みを取得した場合、代替りの人が店長になり、休んだ人が復帰したとき、前の役職に戻れない事態も生じます。そのような状況だと、休暇・休業制度があっても、女性たちがそれらの制度を利用するのは簡単ではありません。

この状況を何とかして変えたい。例えば、副店長を設置するなど、さまざまな方法があるはずです。育休などを取得した後もスムーズに現場復帰できる仕組みを会社とともに考え、取り入れていきたいと考えています。それと併せて、ロールモデルとしての役割も私の責任の1つだと認識しています。女性の管理職がもっと増えるよう、私が学んだことを伝えるなどして後進の育成にも取り組んでまいります。

管理職に就任するのは2023年3月からです。それによって管理する店舗の数がさらに増えますが、それよりも会社と現場のために何ができるか、とても楽しみ。現場の声を経営層に届けて、従業員1人ひとりが、より笑顔で、よりイキイキと当社のコンセプトである「感動体験」をお客様にお届けできるよう、働きやすい環境の整備に尽力していきます。