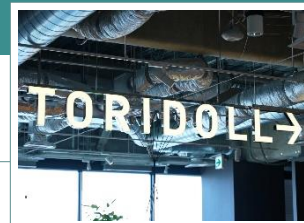


男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

株式会社トリドールホールディングス

差異を計算したからこそ見えてきた女性活躍推進の課題



企業プロフィール		
設立	1990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	飲食業を中心とする傘下子会社の経営管理	
従業員数	251名 ※2022年3月末現在	
	【女性】正規労働者数：76人／非正規労働者数：19人	
	【男性】正規労働者数：154人／非正規労働者数：2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	60.2% *
	うち正規雇用労働者	68.1% *
	うち非正規雇用労働者	192.7% *
	(注釈・説明)	
	女性の勤続年数が短く（女性4.38年、男性7.51年）、賃金の差異への影響が大きい。 また、継続就業の向上のため短時間勤務制度やフレックス制度などの柔軟な働き方ができる職場づくりを行っており、短時間勤務制度の利用が増えることで男女の賃金の差異に影響しているとも考えられる。	
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=12809	

* グループ企業含む

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	賃金の差異を明確にすることで、会社が直面している女性活躍の課題を認識できた	
大変だったこと	雇用管理区分が細分化しているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の区分に戸惑った	

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. より多様で優秀な人材に
アピールするため

男女の賃金の差異の公表は、「次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内」とされたため、当社としては公表期限まで比較的ゆとりがありました。それでも、できる限り早く公表しようと思った理由は、求職者へのアピールになると考えたからです。

当社にアドバイスをくださる社会保険労務士の先生や他社の方に話を聞いたところ、学生や女性の方を中心に、多くの求職者が「女性の活躍推進企業データベース」を会社選びの参考にしていることが分かりました。

会社の未来を担うかもしれない、多様で優秀な人材にいち早く当社のことを詳しく知っていただくことは、事業の活性化と拡大の観点からも大切なこと。そこで、前年度分に遡って男女の賃金の差異を計算し、公表することにしました。

女性の活躍推進企業データベースのご紹介



行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表をする際は、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」をぜひご活用ください。



<https://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

Q.

差異の
要因A. 女性管理職の比率は
増えてきたものの…

当社では、2025年度までに女性管理職の割合を20%にすることを目標に、女性管理職候補者への教育や座談会を実施するなどして、女性の活躍を推進しています。その結果、女性管理職比率は2021年度末で13.1%、2023年2月時点では19.8%まで増加しました。

性別によって働き方に違いはなく、女性管理職も増えていることから、「男女の賃金の

差異は大きくないだろう」と推測していました。しかし、実際に差異を計算してみたところ、全労働者で60.2%（正規雇用労働者68.1%、非正規雇用労働者192.7%）※という結果が出たことには驚きました。

原因を調べてみると、男性に比べて女性の勤続年数が短いこと、女性の管理職が増えていても、一番下の等級に多いこと、そして短時間勤務の利用者に女性が多いことが要因として見えてきました。

※グループ企業含む

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦労

A. あらためて浮き彫りになった 人材育成という課題

男女の賃金の差異を計算するにあたって困ったことは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の区分に迷ったことくらいでしょうか。当社の雇用管理区分は6つに分かれていて、例えば、「契約社員は正規と非正規のどちらに区分けされるのだろうか」といったことに戸惑いました。ただ、それも労働局に問い合わせをすることですぐに解決できたので、公表はスムーズだったと思います。

それよりも、良かったのは、男女の賃金の差異の公表を通じて、当社の課題が人材の育成にあることが明確になったことです。人材育成は、これまでもずっと社内で議論されてきた課題で、特に今回の計算の結果、管理職内で男女の賃金に差異があることが分かりました。

この差異を埋めるには、管理職にある女性がさらに上位の役職や等級を目指せる環境を整えていくことが不可欠です。2021年春には、グループ全体で女性の活躍を後押しすることを目的に「女性活躍推進プロジェクト」を立ち上げ、このプロジェクトを通じて事業会社で初の女性管理職が誕生しました。また、2022年度には人材育成に特化した「KANDO Creators大学」という部署も設立され、性別に限らず広く社員のスキルアップ・キャリアアップを支援する体制づくりを進めているところです。

人材育成の取り組みは試行錯誤を繰り返しているところですが、「女性活躍推進プロジェクト」や「KANDO Creators大学」を通じて、管理職の中でも女性がさらにキャリアアップし、差異の解消につながってくれればと願っています。

Q.

ズバリ！
公開した
感想

A. 会社の現状と課題を 把握できて良かった

男女の賃金の差異の公表は、国の要請にもとづいて取り組んだことでしたが、この作業を行うことができ、結果的に良かったと感じています。近年、人的資本経営の重要性が増しており、特に当社のように海外でも事業を展開している会社にとって、人的資本情報を把握しておくことは大切なことです。

男女の賃金の差異についても、これまで確認したことがなかったため、制度の改正を機会に差異を確認でき、さらにそこから「女性管理職のさらなるキャリアアップ」

という課題を導き出すことができました。その課題を解決し、会社をより活性化させる方法を、今後はより一層具体的に検討していけると期待しています。



エントランス



2022年11月、ISOマネジメントシステム「ISO/IEC 27001、ISO/IEC 27701、ISO 22301」の認証を取得。ISO/IEC 27701を含む3規格同時認証取得は国内の外食企業初

管理職からのメッセージ



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 部長

大下 浩平さん

環境の変化を生き抜く上で欠かせない組織の多様性

当社は「丸亀製麺」など、さまざまな飲食店を展開している会社ですが、女性活躍の推進においては事業会社と異なる状況があります。異なっている点の1つが、当社では専門職が多く、専門知識が求められるため、キャリア採用が多くなっている点です。

近年では女性のキャリア採用が増えており、その分、相対的に女性のほうが男性より勤続年数が短くなっています。勤続年数に差があることにより、男女の賃金にも差異が生じていると考えています。

この状況を是正し、男女の賃金の差異を解消するため、現在、さまざまな施策を試しているところです。具体的には、女性管理職の育成を目的としたキャリアパスの設定・構築や、育休などからスムーズに復職できる環境の整備など、従業員が自分のキャリアについてビジョンを描き、さらにやりがいをもって働き続けられる仕組みづくりを進めています。女性のキャリアアップ促進を目的に2021年春にスタートした「女性活躍推進プロジェクト」は、まさにそうした取り組みの象徴です。

管理職になった後も継続して働くことができ、さらに上のキャリアを目指せる仕組みづくりは、当社の長年の課題。それが、今回の男女の賃金の差異の公表からも見えてきました。今後も引き続き、当社の課題を解決する方法を模索し、その過程で男女の賃金の差異も縮小させていければと考えています。