

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

三承工業株式会社

多様な視点を取り入れることで生まれ変わった会社の風土



企業プロフィール		
設立	2006年	
業種	建設業	
所在地	岐阜県岐阜市	
事業内容	●新築工事・建築工事・リフォーム工事 ●土木工事業、管工事業、タイル・レンガ・ブロック工事業、舗装工事業、造園工事業、水道施設工事業 ●産業廃棄物収集運搬業 ●前各号に附帯する一切の事業	
従業員数	67名 ※ 2022年8月時点	
	【女性】 正規労働者数：20人／非正規労働者数：17人	
	【男性】 正規労働者数：30人／非正規労働者数：0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	52.2%
	うち正規雇用労働者	79.8%
	うち非正規雇用労働者	—%
	(注釈・説明)	
	●女性労働者比率：営業部門（63%）、事務部門（55%）、現場技術部門（19%） ●営業部門及び事務部門は女性の短時間勤務社員の割合が高いため、男女の賃金の差異が生じている。 ●今後は、現場技術部門への女性労働者の増加と全ての部門において多様な働き方を選択割合が増えるように取り組んでおり、そのことで男女の賃金の差異の縮小を図っている。	
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=22315	



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	賃金の差異の計算を通して会社の現状を知り、課題を確認することができた
大変だったこと	データの整理はやはり大変！社外の協力を頼むことも選択肢にあると心強い

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



三承工業株式会社
ブランド推進室 室長
寺田 有希実さん

Q.

公開した
理由・背景

A. どれくらい男女の賃金に
差異があるのか知りたかった

当社は300人未満の会社で、男女の賃金の差異の公表は必須ではありませんでした。それでも公表しようと思ったのは、求職者へのアピールになることに加え、自分たちの会社にどれくらい性別によって賃金に差があるのか知りたかったからです。

賃金は生々しいデータなので、触れてほしくないと感じる人がいます。そうした中で、一従業員である私たちが「男女の賃金の差異を調べてみよう！」と声を上げても、誰も取り合ってくれないでしょう。その意味で、今回、国が音頭を取って、男女の賃金の差異の公表義務化に動いてくれたのは、私たちにとっても絶好のタイミングになりました。

実際に男女の賃金の差異を計算してみて、職種ごとに差があるのはもちろん、働き方によっても差が生じていることが分かりました。肌感覚で「男女の賃金に差がある」と以前から感じていたことが、今回の計算で確認できて良かったと思います。

Q.

差異の
要因

A. 各部門の男女比率の差が
賃金の差異に現れた

総合建設業を営む当社は、現場技術部門と営業部門、事務部門という3つの部署で構成されています。営業部門と事務部門はそれぞれ63%と55%という比率で女性社員が半数を占めています。一方、現場技術部門の女性社員比率は19%に留まっています。

部門ごとの男女比率の差と、各部門の働き方の違いが、今回の男女の賃金の差異の要因として考えられます。例えば、営業部門と事務部門では時短勤務を選択できるほか、フレックスタイムで働くこともできるなど、多様な働き方が可能となっています。一方、現場技術部門はフルタイム勤務が中心で、かつ男性社員が多いため、これらの違いが賃金の差異につながっていると分析しています。

Q.

公開に
あたったの
工夫・苦労

A. 社外の協力を活用して
不安を払拭

男女の賃金の差異の計算は、やっぱり戸惑いました（笑）そもそも賃金を男女別に分けていなかったで、賃金台帳を見ながら分類するのが大変でした。社会保険労務士の先生にアドバイスをいただき、一つひとつ丁寧に確認しながら計算したので、時間もそれなりにかかりました。

ただ、データを抽出できれば、計算自体はスムーズでした。ちょうど今、「えるぼし認定」などにも申請を行っている最中で申請作業には慣れており、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」など、男女の賃金の差異に関連する言葉の定義で困ることもありませんでした。「女性の活躍推進企業データベース」への情報登録は滞りなくできたと思います。

でも、こういう申請作業はアドバイスをくださる先生がいてくださるほうが心強いですね。自分たちだけで申請しようと思ったら、果たしてここまでスムーズだったかどうか……。社外の方にご支援いただくことも大切だと感じました。

Q.

ズバリ！
公開した
感想

A. 「いずれは正社員に…」
の声に応えたい

今回、男女の賃金の差異を計算し、実際に差があることが明らかになったのは、とても良かったと思っています。部門ごとの男女比率の違いや働き方の違いによる差が見えましたが、正社員と、パート・アルバイトを含む非正規社員との違いも見られました。当社はこれまで女性女性の活躍推進に取り組んできましたが、まだまだ課題があることが分かりました。

課題の1つが女性の管理職候補者の育成で、当社はすでに女性管理職の比率が30%を超えています。男女の賃金の差異を縮小させるためにも、さらなる女性の管理職引き上げが必要だと感じました。現在、各種団体が主催しているスキルアップセミナーへの参加促進や、インテリアコーディネーターなどの民間資格や建築士などの国家資格の取得支援などを通して、女性社員のキャリアアップを促しているところです。

また、正社員として働き続けることができる環境の重要さも再認識しました。子育てなどを理由にやむなく退職したり、正社員からパートやアルバイトに変更したりする方は、まだゼロではありません。当社では、部門ごとに導入の度合いにバラつきがあるものの、2013年から子連れ出勤（カンガルー出勤）を行っているほか、時短勤務やフレックスの働き方を取り入れたりして、それぞれの状況に合わせて柔軟に働き続けられる環境の整備に取り組んでいました。

近年では、これらに加え、女性社員を対象としたキャリアプランの面談も実施。特に、非正規の働き方を選択している方には、正社員への復帰または転換の意思を確認し、どのようなサポートが必要か、早い段階で把握するよう努めています。

実際に面談してみると、多くの方が「いずれは正社員に…」という意味を示してくれます。そうした方がスムーズに復帰・転換し、バリバリ活躍できるよう、これからも環境の整備に取り組んでいきます。



エントランス

経営陣からのメッセージ

三承工業株式会社
代表取締役

西岡 徹人さん

多様な視点が呼び寄せた会社の成長

今でこそ女性社員が50%以上で、女性の管理職も30%を超えていますが、創業当初の三承工業は完全な男社会。自分で言うのもおかしいですが、ブラック企業そのもので、みんな疲弊してフラフラな状態でした。

変わるきっかけとなったのが、社員に行ったアンケートでした。「こんな会社、早く辞めたい」などといった回答がたくさんあり、それを見て愕然としたんです。「これではいけない。この会社の現状をつきつけられ、会社の風土を変えなければ」と思い立って、態度を改めるようにしました。そうしたところ、今度は私自身が脳梗塞で倒れてしまった。そこからですね、うちの会社が本気で風土改革に動き出したのは。

その象徴が、ブランド推進室 室長の寺田さんが立ち上げた「チーム夢子」です。私たちが「カンガルー出勤」と呼んでいる子連れ出勤制度やノー残業デーも寺田さんの発案によるもの。その他にも、風通しの良い職場をつくるための土台として、社員間のコミュニケーションを促す企画をたくさん推し進めてくれました。

私はアンケートでぼろぼろに書かれるくらい、人気がない社長で、誰も話を聞いてくれない。しかし、社員は寺田さんの話には耳を傾けているのが見て取れました。「それならば」ということで、社内の改革を一任することにしたんです。

ちょうどそのとき、女性活躍推進法が成立し、国が具体的に女性活躍の目標値を示してくれました。SDGsが採択されたのもそのときで、目指すべきところが数値として分かりました。

目に見える具体的な目標がなければ人は動けません。「せっかく示された目標値なのだから活用しないのはもったいない」ということで、当社でも「チーム夢子」を中心に、女性管理職比率の向上や職能系資格取得の推進など、国や県が示した女性活躍推進の指標にもとづいて取り組みを進めていくことにしました。

その成果は、目を見張るものがありました。風土改革を始める前と、風土改革を開始し、女性の活躍を推し進めるようになった今とでは、売上に5倍以上の差があります。もちろん、社内の風土は雲泥の差で、私が病気で倒れる前では想像もできなかった会社になっています。

「会社がチームとして良くなること」を考え、それを実践してくれた「チーム夢子」のおかげです。多様な視点を入れることで会社は変わる。そのことを実感しています。