

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社

一人ひとりが個性を発揮し、活躍、成長できる職場づくり



企業プロフィール		
設立	2012年3月30日	
業種	飲料・食品メーカー	
所在地	東京都渋谷区（東京本社）	
事業内容	飲料水及び食品事業、外食事業、その他	
従業員数	959名 （2022年12月現在）	
	【女性】正規労働者数：256人／非正規労働者数：9人	
	【男性】正規労働者数：639人／非正規労働者数：55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	69.4%
	うち正規雇用労働者	68.6%
	うち非正規雇用労働者	61.8%
	(注釈・説明)	
	相対的に賃金が高い管理職層は男性比率が高いため男女の賃金差が大きいが、一般社員・若年層では賃金差は縮小している。女性管理職比率計画値達成に向け女性活躍推進に取り組んでいる。	
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=3305	

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	今後の課題がより明らかになった	
大変だったこと	より細かく、様々な層での分析に時間と労力がかかった	

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ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社
人事総務部 人事グループ
グループリーダー

中村 大輔さん

Q.

公開した
理由・背景

A.

管理職における
男女比率の課題が浮き彫りに

弊社では、管理職の女性比率が業界の平均値に達していないことを以前より認識していたので、改善に向けてさまざまな取り組みを進めてきました。男女の賃金の差異に関する情報公表は義務ではありますが、今回、差異の算出を行うことで、管理職に占める女性の割合の低さが差異の要因であることを認識し、あらためて女性管理職を増やしていく取り組みの方向性を再確認し、課題を明らかにすることもできました。

Q.

差異の
要因

A.

課題は
女性管理職が少ないこと

男女の賃金の差異を算出したところ、特に40代後半以降で、男女の社員数の差異が大きかったことがわかりました。ただ2020年に人事制度を改定し、年功序列的な要素の撤廃に向けて人事制度を改定したので、このことが今後、賃金にも徐々に影響してくると思っています。また、リモートワークの普及に伴い、育休明けの時短勤務をフルタイムに切り替える女性も増えてきました。今は出産を機に退職する女性もほぼいないので、年代別の偏りも少しずつ解消されてくるとみています。

最大の課題は、やはり女性の管理職が少ないことです。現時点では管理職に占める女性比率は約5%にとどまっており、上級管理職への登用実績もない状態なので、女性活躍推進の観点からも改善していかなければなりません。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦労

A.

読む側が
関心のあることに焦点

男女の賃金の差異を算出したところ、若年層ではほぼ男女の賃金の差異が見られず、年代が上がるにつれて差が見られる傾向が顕著に現れました。単に数字として記載するだけでは意味がなく、読む側もその部分をどう改善していくかに注目していると考えていますので、改善に向けた意識や取り組みが伝わるように工夫しました。

Q.

ズバリ！
公開した
感想A. 明確になった課題への
取り組みを強化

差異の分析結果は、基本的には想定通りだったので、より課題が明確になったという認識です。ただ数字で目の当たりにすると男女の賃金の差異をより実感したため、改善に向けてしっかりと取り組むことが必要だと感じました。

弊社が喫緊で取り組まなければならない課題である、女性管理職の育成についてはこれまでも女性管理職社員と一般社員との座談会や、管理職社員を対象としたリーダー勉強会などを実施してきました。さらに今夏から、管理職候補に推薦された女性社員が社長と対話する機会を設け、本人のキャリアに対するマインドセットをサポートしていく取り組みを、2年計画でスタートしました。管理職になることが唯一のゴールではないのですが、本人の努力が結果に反映されることは大事だと思っています。

また、女性にだけアプローチするのではなく、その上司に対しても研修を行うなど、伴走する周囲のメンバーに対しても積極的に働きかけを行うようにしています。管理職社員の傾聴力を高めるなど、対女性社員に限らないサポートや取り組みにも力を入れていきます。

人事担当からのメッセージ



ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社
人事総務部 人事グループ
アシスタントマネージャー

浅野 梨紗さん

個々の経験やスキルが活きる会社に

サッポログループの人財育成方針として『ちがいを活かして変化に挑む越境集団となる』を掲げています。そのなかで当社は、多様な人財が揃うだけでなく、一人一人の経験やスキル、考え方を深め、よりよい成果に結びつく。そんな会社になりたいと考えています。

社員が「働きやすさ」と「働きがい」を感じながら成長している状態を目指すと同時に、持続可能な社会を創る企業として、お客様から必要とされるおいしい以上の価値をお届けすることを目指し、これからもさまざまな人事制度や施策を展開していきます。