

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

日東精工株式会社

課題の洗い出しができ、必要とされる具体的な活動が明確に



企業プロフィール		
設立	1938年	
業種	金属製品製造業	
所在地	京都府綾部市	
事業内容	ねじ製品、自動組立機、計測・検査装置、メディカル製品	
従業員数	単独598人、連結1.967人	
	【女性】 正規労働者数：80人／非正規労働者数：10人	
	【男性】 正規労働者数：447人／非正規労働者数：61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	77.9%
	うち正規雇用労働者	76.4%
	うち非正規雇用労働者	99.7%
	(注釈・説明)	
	正社員における女性比率は15%である。職能等級別での男女の賃金の差異は、管理職89.9%、指導職86.3%、一般職92.7%である。 今後は女性活躍推進取り組みをより積極的に行い、管理職層・指導職層の女性比率増加に繋げる。	
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=17166	

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	女性活躍推進の取り組みの方向性が正しかったと確認できた	
大変だったこと	昭和的な意識からどう抜け出すか	

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日東精工株式会社
人事総務部 労務課 課長

片山 奈巳さん

Q.

公開した
理由・背景A. ダイバーシティ推進の観点から
必要性を感じる

弊社の従業員数は301人以上ですから、男女の賃金の差異に関する情報公開は義務になっています。ただ今回、差異を算出したことで、女性活躍推進の課題の洗い出しができ、必要とされる具体的な活動が明確になりました。

女性活躍推進の取り組みについては、その前提に弊社の歴史があります。そもそも同じ綾部発祥の企業であるグンゼ株式会社が女性の働き口になっていたことを受けて、男性にも技術や能力を身につけてもらうための企業として弊社が設立されました。この経緯から、そもそも男性のための会社であり、賃金面で女性を上回るのが当然とする風土があったのです。

こうした男性優位の発想は次第に薄れていきましたが、多様な人材を活用しようとする時代の要請に応じる形で、2019年にダイバーシティ推進室を立ち上げました。力を入れている女性活躍推進の取り組みとしては、女性管理職の比率の向上、有給取得の推進、男性育休取得推進の三つです。

Q.

差異の
要因A. 過去の制度が
数字上に反映

2015年に職能を重視する形で人事制度を変更し、近年はさらに若年層の賃金底上げを目的とした賃金正と賃金表の見直しで、より昇給を実感できる賃金制度に改定したことにより、各職層における実質の賃金差も解消されました。ただ、勤続年数が長い層の賃金は今もなお、過去の制度を引きずっており、この部分が数字上で賃金差異として現れました。

まず差異が生まれていく要因として、生活関連手当があることを再確認しました。家族手当や住宅手当といった生活関連手当は、いわゆる昭和的な考え方が背景にあり、世帯主である男性に支給されることが当たり前となっていました。これが結果として、男女の賃金の差異の要因になっていたことが明らかになりました。

さらに言えば、昇格のタイミングも賃金に影響しています。スタート地点で同じ賃金でも、女性が結婚すれば産前・産後休業や育児休業の取得は避けられず、結果として昇格のタイミングが遅れる場合があります。弊社では出産を理由に女性が退職する例はなく、誇りに思っていることなのですが、これが逆に差異を生む原因になっているのであれば改善しなければなりません。

従前は昇格要件の一つに直近の昇格考課が2年連続で一定以上ないといけないことになっており、育児休業になると連続が途切れていました。これを見直し、適正な人事考課ができる時点まで遡り2年連続と見なすよう運用を変えました。このように、昇格要件において育児休業の取得で不利にならないように制度を運用しています。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦労

A. 女性が活躍できることを 知ってもらう

先ほどお話しした賃金制度の改定では、職能別の賃金表を見直しています。これにより学歴や性別による賃金差は原理的に生まれません。そこで男女の賃金の差異を算出するにあたっては、職能等級別に算出し、各等級の人員構成比を確認しています。

さらに、説明欄では、正社員における女性の比率も公表しました。弊社は製造業なので男性の職場というイメージが強いのですが、生産現場で活躍する女性も増えてきており女性活躍の場があることを広く知ってもらうことも大切だと考えたからです。

Q.

ズバリ！
公開した
感想

A. マインドセット変革の 必要性

従業員からは「もっと悪いと思っていた」という反応がありました。「男性の職場」という会社に対するイメージ、というよりも思い込みですが、逆に言えば、これまでのダイバーシティ推進の取り組みの方向性が間違っていなかったことを確認できたという点で、大変意義深かったと思います。

最新の一般事業主行動計画では本年4月1日から2025年12月31日までの2年9ヶ月間を計画期間として、管理職に占める女性の割合を6.0%以上に引き上げることであります。現状は4.9%で産業平均を上回ってはいますが、さらにキャリア支援の取り組みを進めていきます。

具体的には、すでに女性リーダー研修や女性キャリアアップ研修といった女性リーダー育成プログラムを始めており、社外との女性リーダー交流会やキャリア面談も実施しています。特にキャリア面談はキャリアコンサルタントの資格を持つ女性の社外取締役によるエンカレッジ面談という形で、本人の意識を高める働きかけをしました。

ただ、あらためて管理職や指導職の層で女性の比率が低いという課題が浮き彫りになったことについては、女性自身の意識も変えていく必要性を強く感じています。中高年層の女性には「管理職になりたくない」という意識が根強く、逆に若い世代では、例えば営業職といった、かつては男性職場と思われていた仕事にも抵抗はありません。誰もがやりたい仕事に挑戦し、活躍したいと思える風土を作るためにはマインドセットを変えていくことも重要です。

人事総務部からのメッセージ



日東精工株式会社
人事総務部 部長

布川 貴英さん

一人ひとりが輝く職場に

社は「我らの信条」には、よい人が、よい仕事をして、よい貢献をするという思いが込められており、一つ目のよい人の部分では「我らはよい自己をつくる健康を増進し品性を養い 知識を求め技術をみがいて健全な人格をつくる」とあります。

女性の活躍をはじめとするダイバーシティ推進の取り組みも、社は「我らの信条」で真っ先に掲げているように、社員全員が健康であってはじめてよい仕事ができるという考えが根底にあります。その上で、これからも地元綾部市と共に歩んでいこうと考えているのですが、時代の変化に合わせていく必要はあります。例えば、これまでは地元の高校生が卒業後に入社するという流れがありましたが、進学希望者が増えている現状ではこれまで通りというわけにはいきません。加えて少子化や人口減もあり、従来のやり方を続けても社員の確保は難しい。そこで弊社が最も重要視しているのは、多様な人材の活用です。

障がい者については、日東精工SWIMMYという特例子会社を設立して働きやすい環境を整えました。外国人の技能実習生も一年から三年でしっかりとスキルを身につけてもらい、弊社の現地法人で採用しています。女性活躍推進は、これらとあわせてダイバーシティ推進として注力しています。従業員全員が互いの多様性（性別、年齢、学歴、職歴、国籍、障がいの有無等）を尊重し、一人ひとりが個性を発揮し、活躍、成長できる職場づくりを進めていきます。