

男女の賃金の差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

住まいを通じて生涯のおつきあい




ミサワホーム

ミサワホーム株式会社

取り組むべき方向性の再確認や、新たな課題の発見

企業プロフィール

設立	2003年（旧ミサワホーム設立は1967年）	
業種	建設業	
所在地	東京都新宿区	
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・建物及び構築物の部材の製造及び販売・建築、土木、外構、造園その他工事の設計、請負、施工及び監理・不動産の売買、交換、賃貸、仲介、管理及び鑑定・建設資材、建設設備機器、建設機械装置、家具及び室内装飾品の設計、製造、施工、販売、賃貸及び輸出入・高齢者向集合住宅施設の経営並びに当該施設の利用権の販売及び仲介・介護保険による居宅介護業務他、介護業務関係・上記事業に関する調査、研究、技術開発、教育及びコンサルタント業務 他	
従業員数	3,108名 （2023年3月末時点）※原籍社員	
	【女性】正規労働者数：551人／非正規労働者数：246人	
	【男性】正規労働者数：2,117人／非正規労働者数：194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	59.4%
	うち正規雇用労働者	74.4%
	うち非正規雇用労働者	31.0%
	(注釈・説明) 【算出基準】 対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで） 賃金：基本給、時間外手当、賞与等を含み、通勤手当、退職金、別居手当等を除く 正規労働者：当社原籍の正社員（他社への出向者を含む） 非正規労働者：契約社員、嘱託、パートタイマーを含み、派遣社員を除く。 ※なお非正規労働で所定労働日数、所定労働時間に満たない労働者（時間給与者）は、実勤務時間にて賃金を算定。	
【差異についての補足説明】 〈正規労働者〉 ・正社員のうち、差異が最も生じている年代は30～40代である。当社では子育て支援の一環として子供が小学校6年生まで時短勤務が可能であり、30～40代女性の47%が利用している。子育て時間は確保されているが労働時間の減少が生じており、差異の主な要因となる。 ・現在はテレワークやフレックスタイム制度等の柔軟な働き方を推進し、子育て時間の確保とともに、仕事での更なる充実をはかっている。今後は労働時間確保が可能となり、賃金差の改善が見込まれる。		

男女の賃金差異に関する実績	<p>〈非正規労働者〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金差異が生じるのは、男女で雇用形態の比率が異なることが主な要因。女性は就労時間が所定労働時間に満たないパートが8割を超えている一方で、男性は正規労働者と同様の労働時間である定年再雇用の嘱託が7割を超えている。 ・なお同一労働の場合、時間給与は経験・能力により決定し、性別による差はない。 ・当社では非正規労働者から正規労働者への登用を制度化しており、キャリアアップを推進することで、処遇変更による賃金差縮小を進めている。
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=3978

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	取り組みの方向性が間違っていないことを確信。新たな施策にも繋がる
大変だったこと	ミサワホームグループ全体の集計が難航! システム化に向けて始動

業務担当者インタビュー



男女の賃金の差異の集計・公開を担当した課にお話を伺いました

ミサワホーム株式会社
HR戦略部女性活躍推進課
(左から)

細井 友加里さん、菊田 佳奈さん (課長代理)
高橋 圭子さん、中野 大成さん (担当部長)

Q.

公開した理由・背景

A. D&I推進に繋がりたいという思い

ミサワホームでは、多様性や個性を“彩り”と呼び、「一人ひとりの“彩り”を認めあう」というD&Iポリシーを掲げています。その中で当課は、女性の活躍推進を中心とした取り組みを行っています。

今回の男女の賃金の差異の公開のきっかけは法対応でしたが、データ分析から公開までの一連の過程の中で、分析した内容を施策へ活用する事が重要だと再認識することができました。また、女性の活躍推進企業データベースへの掲載も十分ではなかったため、制度内容等の追記を行い充実させることにも繋がりました。

公開を通じて、外部の優秀な女性たちに弊社を選んでもらうきっかけになるだけでなく、社内でも新たな施策を展開することでD&I推進にも繋がりたいと考えています。

Q.

差異の
要因A. 子育て世代の賃金が
相対的に低い

男女の賃金の差異が生じている大きな要因のひとつとして、30・40代の子育て世代女性の賃金が他の世代に比べて低くなっていることがあります。また、女性の昇格が遅れていること・管理職の人数も少ないことで、全体に差が出てしまっています。それは肌感覚ではわかっていたことですが、数字によって客観視することができました。女性の昇格については、2019年に育休中社員にも昇格に向けてのポイントが貯まるよう制度変更しました。また、フレックスタイム・テレワークの活用もコロナの流行などを受けて進みました。

時間と共に制度改定を重ねてきて、制度という「器」は整ってきていますが、それを活用する・享受できる（している）風土に至っていない。あとはそれを多くの社員に理解してもらい、「当たり前にあるもの」という意識の醸成を一步ずつ進めていかないといけないと考えています。

現在、行っているさまざまな取り組みの方向性は間違っていないと確信できたことは大きいと思います。今後、子育て世代の女性の賃金底上げにつながると期待しています。

Q.

公開に
あたっての
工夫・苦勞A. グループ全体の
課題を認識

男女の賃金の差異を算出するにあたって苦労したのはデータのボリュームが思ったより大きかったことです。今回、当社だけではなくミサワホームグループ各社のデータも当社が一括して集計しました。各社ごとに賃金や雇用の制度が異なっているため、統一した基準で算出するのに一番苦労しました。

従業員が300人以下のグループ会社の公表自体は任意としましたが、各社ごとのデータを横並びで見ること、各社における賃金の差異を把握し、グループ全体としての傾向や、取り組むべき課題を見つけることができました。グループ会社が一体となって、取り組むきっかけにもなったと思います。

今後は、男女の賃金の差異の算出をシステム化していくことで業務の効率化を図り、そこから見えてくる課題の改善活動により注力できるよう準備を進めています。

Q.

ズバリ！
公開した
感想A. データ公表が
女性活躍の後押しに

男女の賃金の差異の公表を通じて課題の再認識ができ、新たな施策につなげることができました。

例えば、子育て世代に営業の第一線で働いてもらう「ロールモデル」となる女性社員を選び、サポートしていく取り組みを2023年10月に始めました。育休から復帰後もそれまでの業務経験を活かしながら家庭でも充実した子育てができる働き方の見本を示すことで、キャリアの継続と、ライフイベントに左右されず女性が活躍できる社内風土の醸成をはかっていくことがねらいです。

また、公表のためのデータを活用して「えるぼし認定」の申請も行い、取得することができました。認定に不足している項目を達成させるための施策を推進することも意識するようになりました。加えて「えるぼし認定」や「くるみん認定」をグループ全社で取得することを目標にグループ会社にも展開し、協働してチャレンジしています。

データの公表は、女性が活躍しやすい企業に進化する後押しとなっています。

女性社員の声

自己実現を目指せる仕組みを作る

ミサワホーム株式会社
HR戦略部女性活躍推進課課長代理

菊田 佳奈さん

私自身、2人の子育てのため約1年の育休を2回取得しました。復帰後は現在まで時短勤務で働いています。

1人目の育休から復帰したときは子どもを保育園に迎えに行く時間に間に合うように仕事を途中で切り上げたり、夕方遅くの打ち合わせには参加できなかったりと「私は一人前ではないのだな」と不安に思うこともありました。

2人目の復帰時には、会社のサポート制度が充実してきました。例えばテレワークやフレックスの制度を活用し、保育園のお迎えの時間に切り上げても子どもが寝ている時間などに仕事に取り組むことが可能です。時間も環境も柔軟に働くことができ、仕事と家庭ともに充実しています。

今回、男女の賃金の差異のデータを分析し、その格差をなくしていくためにそれぞれの生活を大切にしながら活躍できる制度や職場環境を整えていくことが大切だと改めて強く感じました。私自身が経験した不安や焦りのようなものを社員誰もが感じることなく、自己実現を目指せる仕組みや風土醸成に地道に取り組んでいきたいと考えています。

経営陣からのメッセージ



ミサワホーム株式会社
執行役員 管理本部副本部長
兼HR戦略部長

久保 建史さん

多様性に富んだ魅力的な企業に

弊社は、量と質を備えた工業化住宅の必要性の高まりを受け、ハウスメーカーとして創業いたしました。コーポレートスローガン「住まいを通じて生涯のおつきあい」や、創業以来培ってきたDNA・価値観の下、時代や社会の変化に対応し、事業ポートフォリオを多様化・多層化してまいりました。私が担当しているブランディングや人事・HR戦略部門においても、時代に合わせた変革や実行が求められております。

2023年4月に、経営方針の一つ「人財育成」を受け、HR戦略部を新設しました。最適な人的資源の活用（タレントマネジメント・リソースマネジメント）、人財育成、加えて人的資本情報開示やD&I推進に取り組んでいます。

今回の、男女の賃金の差異のデータ公表は、取り組むべき方向性の再確認や、新たな課題も見え、大変良い機会になりました。

今後も、見えてきた一つひとつの課題を解決し、誰もが働きやすい・働きたいと思える基盤を整えていきます。社員の誰もが各々の個性や能力を最大限に発揮できる風土・環境が、当たり前ものとなる、多様性に富んだ魅力的な企業として発展していきたいと思っております。