

男女の賃金差異の 情報公表に関する企業の優良事例紹介



株式会社シーテック

会社基本情報

企業名	株式会社シーテック
所在地	愛知県名古屋市長区忠治山101番地
従業員数	全体1,710人(男性1,565人、女性145人) うち正規雇用労働者1,365人(男性1,233人、女性132人) うち非正規雇用労働者345人(男性332人、女性13人) (2025年10月1日現在)
業種	建設業
事業内容	建設業(電気工事、電気通信工事、土木工事はじめ16業種登録)、再生可能エネルギー発電事業、熱供給事業、エネルギーサービス事業他

男女の賃金差異に関する実績

全労働者	80.1%
うち正規雇用労働者	77.6%
うち非正規雇用労働者	68.0%
算出基準	<ul style="list-style-type: none">・対象期間:2024年4月1日~2025年3月31日・正規雇用労働者は60歳未満の社員、定年前の常勤嘱託員を指す 非正規雇用労働者は60歳以上の社員、契約社員、定年以降の常勤嘱託員、非常勤嘱託員、臨時員を指す・出向者は除外・3月末時点の在籍者を対象とし、在籍1年未満の社員も含む・時短勤務の社員や嘱託員など、勤務時間が短い人も含む・退職金、通勤手当は除外

INTERVIEW
Q & A

男女の賃金差異の集計・公表を担当した 責任者にお話を伺いました

ご担当者インタビュー



株式会社シーテック
人財部 人事・労務グループ
グループ長
辻直也さん

Q

公表にまつわる
エピソード

A

目標を掲げて女性活躍を推進、公表は自然な流れ

元々、女性活躍に踏み切った経緯は人材不足からです。現場の仕事が多いですが、これからは女性の登用をしていかなければ採用も難しいのではないかと考え、2020年頃から認証取得など目標を掲げて進めていきました。男女の賃金差異の公表については、特段の抵抗はなく、女性の活躍を応援するという考えのもと、会社情報として自然に公表しました。

Q

差異の
要因分析

A

男女の労働時間と管理職比率の差が大きな要因

- 育児短時間勤務等により、女性の労働時間が相対的に短いことが挙げられます。
- また、管理職層の男性比率が高く、女性比率は1割未満となっており、これも大きな要因として挙げられます。
- 子育て等のタイミングで昇進が遅れるケースはありますが、評価に差別的傾向はなく、管理職比率を除けば男女差は小さいと認識しています。今後、女性の雇用と登用が増えることで、この差は徐々に縮まっていくと考えています。

Q

是正に向けた
取組

A

両立支援とキャリア面談で 女性管理職予備軍を育成する

- まずは女性管理職を増やしていくことを目標に掲げ、登用側の意識改革のために、管理職向けの研修を行いました。
- 女性社員に向けては、外部講師によるメンター面談を実施しています。マンツーマンでキャリアビジョンを描くための面談を行うもので、毎年3名を手挙げ制で募集しています。
- 管理職手前の等級にいる女性社員には、上司や役員との面談を通じたアプローチも並行して行っています。管理職登用にあと一歩が踏み切れないという方のモチベーションを高めるきっかけになっています。
- 従来は、「現場＝男性」というイメージが強かったのですが、最近では女性の希望者も見られるようになりました。そのため、現場には女性用トイレの導入や、現場後に事務作業を自宅でもできるようにスマホを支給するなど、働きやすい環境にするための取組を進めています。
- 男性の育児休業取得についても、1～2か月取得する社員が増えてきています。育休案内メールの送付や、社内報で継続的に周知をしています。
- 有給休暇の取得については強制ではありませんが、10月30日までに5日取得するよう有給休暇の取得計画を設定し、組合とも協力して目標管理を行っています。

Q

公表することによる
メリット

A

社内外に会社としての姿勢が伝わる

- 今のところ、すぐに大きな効果を実感しているわけではありませんが、採用の場面では資料として提示することができ、会社としての姿勢を伝えるうえで役立っていると感じています。
- 当社にはさまざまな働き方や価値観を持ったロールモデルがいるため、それを併せて見てもらうことで、自分のキャリアの描き方を考えるヒントにもなると感じています。特に女性にとっては、「この会社で自分も活躍しているのだ」と思えるきっかけになる点は大きいと思います。

Q

注意点や
工夫したこと

A

「見せかけ」の数値に注意！ 丁寧な分析で実態を把握する

- 非正規の男性比率が高い場合、非正規の賃金水準の低さで男性平均が下がり、見かけの男女差が縮小するため、要因分析する際に注意する必要があります。
- さまざまな機関から正規・非正規、有期・無期などの異なるカテゴリー分けでのデータを求められるため、どの対象者がどこに当てはまるのかの基準づくりが大変でした。
- また、1年分の個人別の給与・賞与のデータを「正規・非正規」「基準賃金・基準外賃金・賞与・対象外」など属性ごとに分類するのに、データ量が多く時間を要してしまうのが大変なところでした。

認証・登録制度の取得状況

- あいち女性輝きカンパニー認証(2017年)
- 愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録
- えるぼし認定
- くるみん認定
- 健康経営優良法人認定
- 名古屋市女性の活躍推進企業認定
- 名古屋市子育て支援企業認定・表彰
- 名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業認証

認証・登録制度の取得の意義

認証を維持することが、より良い職場づくりにつながる

- 建設業の公共工事入札で認証が有利な条件となる場面があり、業務上のメリットがあります。
現場・営業からの要望に応じて認証取得を進めることもあります。
- 採用活動においてアピールができます。法律要件の引き上げで、認証を維持するハードルはありますが、より良い職場づくりへの刺激となります。

女性活躍推進責任者よりメッセージ



株式会社シーテック
人財部
部長

早川 昭仁さん

現在、当社でも要員不足が顕在化しており、その解決のためにも“魅力ある会社づくり”を加速させる必要があると考えています。当社の人財活躍推進基本方針で掲げている『多様な人財が個々の能力を最大限に発揮し、やりがいを感じながらいきいきと働ける会社』を、いち早く実現していくことが重要です。特に女性活躍の分野では、まず管理職層への意識啓蒙を進めるとともに、次期管理職候補となる職級へ女性社員を積極的に登用していきたいと考えています。また、管理職を目指す女性社員へのキャリア支援にも引き続き力を入れていきます。

さらに、女性活躍や育児と仕事の両立といったテーマは、本人だけではなく、上司や同僚を含めた周囲の理解が不可欠です。互いの立場や状況を理解し合える“相互理解”の風土をしっかりと育てていきたいですね。こうした取組を着実に進めることで、一人ひとりが成長を実感しながら、より活躍できる職場づくりを実現していければと考えています。



リンク・補足情報

- あいち女性の活躍促進応援サイト
(→厚生労働省女性の活躍推進企業データベースのリンク先掲載あり)
<https://jokatsu.pref.aichi.jp/company/details/cp-00252.html>
- 自社の人財活躍推進への取り組み
<https://www.ctechcorp.co.jp/csr/humanactivity/>

