

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

**YAHAGI**

矢作建設工業株式会社

会社基本情報

企業名	矢作建設工業株式会社
所在地	愛知県名古屋市中区葵3丁目19-7 葵センタービル
従業員数	全体998人(男性870人、女性128人) うち正規雇用労働者966人(男性846人、女性120人) うち非正規雇用労働者32人(男性24人、女性8人) (2025年3月31日現在)
業種	建設業、不動産業
事業内容	建設事業、不動産事業

男女の賃金差異に関する実績

全労働者	58.9%
うち正規雇用労働者	63.0%
うち非正規雇用労働者	57.7%
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・非正規雇用労働者は契約社員(有期雇用者、定年後再雇用、試用期間者)を指す・対象期間の全期間を通して在籍していた者を算出の対象とする・契約社員は、フルタイムで働いた場合の年収換算で算定・退職手当は除外、通勤手当は課税対象の通勤費のみ加算

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



矢作建設工業株式会社
コーポレート本部 人事部
矢定 奈那子さん

Q

公表にまつわる
エピソード

A

女性活躍に向けた新たな気づきのきっかけに

かねてより女性技術者の育成や、ライフイベントを経ての女性活躍については課題として向き合っていました。賃金については、男女で差をつけていたわけではないですが、現状の役職や職種区分（総合職、エリア限定職等）の構成バランスによって差は出てしまうと思っていました。義務化されて数値を算出したところ、思ったよりも差が大きく、数値だけで判断されることがないよう、要因を分析し、対外的にきちんと説明できるようにしていく必要を感じました。女性活躍に向けた次なるステップを考える良いきっかけとなりました。

Q

差異の
要因分析

A

「若い女性技術者の増加」も差異を広げる要因に

- 同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差によるものが大きいです。
- 近年女性技術職の採用数が増え、若い女性技術者が多くなったことが、さらに差を広げている要因になっています。

Q

是正に向けた
取組

A

女性活躍推進プロジェクトでキャリア形成を推進

- 人材不足のため、建設業は厳しい状況です。女性、外国人、シニアなど、様々な人材が活躍することが当社の存続にかかわってきます。将来を見据えて女性活躍には積極的に取り組んでいます。トイレ、更衣室の改善、清潔な職場環境といったところから始まり、今は女性が現場で働くのは当たり前になりました。当初は、初めての女性受入れで戸惑いもありましたが、仕事を覚えて活躍する女性も増え、社員の受入れ方も会社の考え方も変わりました。
- 毎年4～5月には、女性技術職の座談会を実施しています。現場が違うと会うタイミングが少ないため、悩みを共有できるよう縦のつながりも作っています。
- 総合職の女性技術者が増え、役職登用も増えています。女性リーダーを計画的に育成し、「次世代の」女性リーダーを作っていくことを目指しています。そのために、女性活躍推進プロジェクトを立ち上げて、女性のキャリアを考えていく取組を始めています。外部の管理職経験者にサポートとして入っていただき、アドバイスをもらいながら進めています。
- 出産して「現場に戻りたい」という勤続8年の現場社員もいるので、そのための環境をどう作るかに取り組んでいます。課題はやはり時短勤務です。時短になったときの現場での働き方や、他のメンバーとの業務分担の面で不安があります。また、勤務地が現場によって変わるため、通勤の問題や、現場ごとのサポートの受けやすさに違いもあります。「出産しても現場に戻れる」というモデルケースができると、後に続く女性社員の励みにもなりますね。そうした検討ができるのは、現場の女性社員たちが「戻ってきて欲しい」と思える活躍をしてくれているからこそ。部門長も積極的になっています。活躍する社員本人があつてこそ、変わってきた風土だと思っています。
- 協力会社にも女性が増え、女性との関わり方も変わってきています。「女性だから休日出勤は辞めておこう」といった配慮のつもりの差別はなくなりました。特に本人たちが嫌がりません。成長機会をととも求めているため、転勤などもきちんと本人と話し合っています。
- 採用にあたり、入社前に現場見学会や先輩社員座談会などのインターンシップを実施しています。文系学生も施工管理職で採用しています。今の資格要件は年齢のみになりました。また、管理職基準に転勤経験は問いません。

Q

公表することによる
メリット

A

是正に向けたアプローチをしっかりと示すことが、PR効果にもなる

- 公表したことにより、改めて女性活躍に向けてしっかり取り組んでいくことを表明する機会になりました。
- 色々な情報を公表することで、入社前のミスマッチを防ぐことにつながっています。
- 是正に向けたアプローチとともに公表することで、女性活躍のPRの機会としています。
- 有価証券報告書では、数値の詳細な説明や根拠を出したり、新卒の女性比率が増えていることを伝えたりしています。

Q

注意点や
工夫したこと

A

差異の要因と是正策をしっかりと説明する

- 算出基準として、契約社員は、フルタイムで働いた場合の年収換算で算定しています。
- 手当については、厚生労働省の基準に基づき、通勤手当の非課税対象部分以外の手当は含めています。
- 差異の要因を分析し、しっかりと説明するとともに、未来に向けた取組目標とセットで公表しています。

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
- 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
- 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

採用力の強化や、社員エンゲージメント向上にも

- 公的認定の取得により働きやすい環境が可視化できます。
- 採用力の強化や企業価値の向上、社員のエンゲージメント向上にも繋がります。

現場からひとこと



矢作建設工業株式会社
土木事業本部 土木本部 積算部
積算部長

齋藤 稔人さん

当社初の女性施工管理職が配属された土木工事現場の所長を務めていたときに、職場の環境整備に注力しました。具体的には、現場事務所の奥に女性社員用の快適な更衣室・トイレを設けたり、女性特有の体調不良に配慮した薬を常備したりしました。また、女性社員をはじめとした現場メンバーの体調不良時の業務継続性を確保するため、ミーティングの回数を従来よりも増やし、各人の業務進捗を共有するようにしました。これにより、欠員発生時に他の社員が即時にフォローできる体制を構築することができただけでなく、体調不良を申告しやすい雰囲気づくりもできたと思います。

当社は、女性活躍推進に関する認証／登録制度を数多く取得するなど、性別を問わず社員が活躍するための環境が整っていると思います。現在は、私が所長を務めていたときよりも多くの女性技術者が現場・内勤問わず活躍しており、彼女らのさらなる活躍を期待しています。

女性活躍推進責任者よりメッセージ



矢作建設工業株式会社
コーポレート本部 人事部
人事部長

吉田 宗史さん

当社では、人財戦略の基本方針として、人財を維持するだけでなく、人財を魅了し惹きつける「選ばれる会社、働き続けたい会社」を目指し、従業員一人ひとりが能力を発揮し、安心して活躍できる環境づくりに取り組んでいます。女性活躍に関しては、数年前より将来を見据え、女性採用および女性活躍に向けた取組を継続的かつ積極的に進めています。具体的には、受入れ環境の整備を起点に、女性社員の座談会によるネットワーク形成や、女性活躍推進プロジェクトを通じたキャリア形成支援、計画的な育成と役職登用などに取り組んできました。また、出産後も安心して働き続けられる職場づくりや、多様な価値観を尊重した働き方の検討、インターンシップや現場見学を通じた多様な人財の採用にも注力しています。今後も、性別を問わず全ての社員が輝ける会社、誇りを持って働くことができる会社の実現を目指すとともに、女性社員が長期的にキャリアを描ける環境づくりを進めていきます。



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-00196.html>
- 自社のDE&I方針
https://www.yahagi.co.jp/sustainability/society/diversity_equity/

