

男女の賃金差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

アステラス製薬株式会社



「患者さんに最大の価値を届ける」ために
多様な人材がポテンシャルを最大限に生かせる会社に

企業プロフィール

設立	創業1923年、設立2005年	
業種	化学工業	
所在地	東京都中央区日本橋本町2-5-1	
事業内容	医薬品の製造・販売および輸出入	
従業員数	4,806名	
	【女性】 正規雇用労働者数：1,497人	
	【男性】 正規雇用労働者数：3,309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	73.6%
	うち正規雇用労働者	74.3%
	うち非正規雇用労働者	71.5%
	(注釈・説明)	
<ul style="list-style-type: none"> ・管理職以上、特に高い職務グレードに就いている割合が、まだ男性の方が高いことが要因である。 ・人事制度は職務給制度に一本化しており、同等の職務グレードであれば男女で賃金格差が生じることはない。 ・育児休業の取得期間や短時間勤務を取得している割合が女性の方が多いことも一因である。育児休業については男性の育児休業取得も推進しており、2023年度の男性の育児休業等取得率は93%であり、2025年度までに100%にすることを目標としている。 ・以前から女性活躍のための教育、制度・意識改革、また働きやすい環境づくりに取り組んでおり、女性の経営基幹職の人数も徐々に増加しているため、今後はこの格差は縮小して行くものと考えている。 ・一般事業主行動計画において、女性の経営基幹職比率を2025年度までに20%、2030年度までに30%にすること目標に掲げており、さらに取り組みを加速させている。 		
企業認定・表彰等	くるみん認定 (2018年認定)、プラチナくるみん認定 他	
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=383	



きっかけ

賃金差異に関する算出・要因分析や
情報公表に取り組み始めたきっかけ

弊社は、変化する医療の最先端に立ち科学の進歩を患者さんの「価値」に変えることをビジョンとしています。その実現には、ダイバーシティ豊かな人材の活躍が必要であり、ジェンダーに限らず、多様な価値観、人種、バックグラウンドを持つ社員が一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出し、働きがいのある会社を目指しています。

弊社は10年以上前からグローバル全体でダイバーシティに重点を置いた取り組みを進めており、全ての人事データを一元管理できるシステムを導入しています。そのデータを活用し「全てのタレントが活躍できる」ための取り組みを進めています。

その一環として、女性の活躍に関する情報公表にも踏み切りました。具体的には、年齢や職位の分布を分析し、顕著に男女間で差が出ると予想される点をしっかり把握しました。見えてきた課題については、人材育成や教育など、長期的な視点を持って対応しています。今後も、ゴールとビジョンに向けて、ダイバーシティの取り組みを継続していきます。

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	自社の客観視と社内の認識・ゴールの共有に生かすことができたこと
大変だったこと	データの背後にある要因の分析を行うこと

業務担当者インタビュー

DE&I推進を担当されている方々にお話を伺いました



アステラス製薬株式会社
CPO & CECO オフィス
課長

井之上 大祐さん



アステラス製薬株式会社
CPO & CECO オフィス
課長

前田 理恵さん

Q.

差異の
要因分析
についてA. 高いグレード(役職)における男女の差が要因
■ 男性管理職の理解促進のための長期的な教育も進める

日本の特殊な事情として、新卒採用が一般的であり、そのため多くの社員が必然的に低いグレード(役職)からスタートします。この仕組みが、賃金のギャップの一因となっていると考えられます。特に、高いグレードには歴史的に男性が多く、女性が少ない傾向があります。同じ仕事をしている場合、男女間で賃金に差はありませんが、実際にはグレードの違いが賃金の差を生む要因となっています。

さらに分析を進めると、出産や育児などのライフイベントに伴って仕事を離れる女性が多いことも、賃金の差に影響を与えていることが分かります。加えて、世帯主に支給される住宅手当は男性が受け取るケースが多いことや、夜間の会議に参加しやすい社員が時間外手当を多く受け取ること、育児中の短時間勤務は女性に多く見られるなどのことも賃金の差を生む一因だと考えています。

こうした背景を踏まえ、女性を意識的に採用・育成していくためには、異なる属性への理解を深めることが重要だと考えています。特に、男性管理職に対しては、理解を促進するための教育を長期的に進めることが重要だと考えています。

Q.

取組内容
についてA. 多様な人材が働きやすい制度の見直し・取り組みにより、
■ ダイバーシティの意識が浸透

弊社では、一般事業主行動計画において、女性の管理職比率向上を目指した数値目標を設定しています。具体的には、「2025年度までに20%」「2030年度までに30%」を達成することを目標としています。この目標を実現するため、「サクセッションプランニング(後継者プランニング)」にも力を入れており、将来の後継者候補には必ず女性を含む多様な候補者を選ぶことで、ダイバーシティの意識を組織全体に浸透させています。

また、定期的に上長(上司)とのキャリア面談を実施し、スキルギャップを埋めるための方策を話し合いながら、社員の能力開発をサポートしています。また、役員や部門長クラスのリーダーがメンターとなり、日々のコーチングや教育を提供するほか、様々な課題解決を目的としたワークショップも開催し、日本の女性管理職の中でもトップタレントを育成するためのプログラムを充実させています。

ユニークな取り組みとしては、海外の女性シニアリーダーが来日した際に、日本の女性社員とキャリアの考え方についてカジュアルに意見交換をする機会を設けています。また、グローバルな女性トップタレントが集まる場に、男性役員が1人で参加し、自身がマイノリティ(少数派)となる体験を通じて、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)をコントロールするための意識改革にも取り組んでいます。

これらの取り組みの結果、女性管理職の比率は年々向上しており、設定した目標に向けて着実に進展しています。現状としては日本のマネージャー層には男性が多いものの、ジェンダー・ギャップに対する意識変化が見られ、研修やキャリア面談も積極的に行われています。女性社員自身も「なぜジェンダー・ギャップが存在するのか」について議論する機会が増え、意識の改革が進んでいると感じられます。

さまざまな取り組みを通じ、シニアリーダー層の間でもダイバーシティの意識が深まり、社内文化が醸成されています。さらに、社内異動制度の公募を通じて、自由にポジションに挑戦できる環境が整備され、ジェンダーに限らず多様な人材が働きやすい制度の見直しを行うなど取り組みを進めています。これらの結果、女性が管理職に就きやすい環境が徐々に整ってきています。

Q.

情報公表
についてA. 「選ばれる会社」であり続けられるよう、
積極的に情報公表を活用

弊社では「透明性」を大切にしており、男女の賃金の差異に関する情報を含め、公表可能な情報はすべて公表しています。情報を公開する際には、進捗状況や目標などについても丁寧に説明し、読み手が弊社の考え方を理解できるよう努めています。

「女性の活躍推進企業データベース」や「有価証券報告書」などでも同様のデータを使用していますが、それぞれの読み手が異なるため、表現方法や情報の伝え方を工夫しています。また、弊社は「全てのステークホルダーから選ばれる会社」を目指しており、会社は「選ばれる存在」だという視点を持ちながら、情報公表を積極的に活用していきたいと考えています。男性社員からも「女性が活躍できる会社は、男性にとっても働きやすい職場だ」と評価をいただいています。

情報公表は、ジェンダーに捉われることなく、弊社をより深く理解していただきたくための手段としても活用されています。社内向けの啓蒙活動にも役立っており、人事部では目線合わせができ、今後の方向性を共有するための良いきっかけとなりました。

こうした透明性の高い情報公表によって、弊社のダイバーシティに関する先進的な取り組みが広く認知されるようになりました。その結果、外部からは講演やインタビューの依頼が増え、弊社の取り組みが評価されていることを実感しています。

経営陣からのメッセージ



アステラス製薬株式会社
代表取締役副社長
人事・コンプライアンス担当

杉田 勝好さん

DE&Iのビジョン実現に向けて

弊社において、ダイバーシティ・エクイティ（公平性）&インクルージョン(DE&I)は、従業員のエンゲージメントを高め、イノベーションを創出し、患者さんの「価値」を向上させるために不可欠です。当社のDE&Iのビジョンは、従業員、リーダー、サプライヤーが患者さんと同様に多様性に富み、全ての従業員が受け入れられ、公平性を実感し、共同してイノベーションを創出することで、患者さんが公平でより良い「価値」を享受することにより実現されます。

その一環として、ジェンダー・ギャップにおける男女の賃金の差異に関して、実際にデータを算出し情報公表を行ったことで、自分たちの現状やどこに課題があるのが把握でき、対策を具体的に検討・実施できるようになりました。また、こうしたDE&Iへの取り組みにおいてはトップマネジメントのコミットメントが必要不可欠です。制度や取り組みを社内でも導入しても、トップの意識が伴わないと変化は期待できません。当社では社長はじめとするトップマネジメントがDE&Iに対して強くコミットし、社内外の取り組みにも参画して、積極的に発信するなどの働きかけを行っています。

今後もデータに基づいた現状把握を通して自社の課題に最適な対策を講じ、DE&Iのビジョンを実現していきます。社内で誰もが生き生きと働ける環境・風土を醸成し、患者さんに最大の「価値」を届けることができるよう、引き続き取り組んでまいります。