

# 男女の賃金差異

の情報公表に関する企業の事例紹介

## EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

ジェンダー・ギャップを解決し、個が個として活躍できる企業へ



### 企業プロフィール

設立	2020年10月	
業種	学術研究、専門・技術サービス業	
所在地	東京都千代田区有楽町1-1-2東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー	
事業内容	経営コンサルティング・トランザクションアドバイザー	
従業員数	4,126名 (2024年6月30日)	
	【女性】 正規雇用労働者数：1,179人／非正規雇用労働者数：47人	
	【男性】 正規雇用労働者数：2,839人／非正規雇用労働者数：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	74.8%
	うち正規雇用労働者	76.1%
	うち非正規雇用労働者	42.0%
<p>(注釈・説明)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●当社では、評価や報酬決定のプロセスにおいて性別やその他属性による区別はなく、社員個人の成果に応じた公平な決定を行っている。</li> <li>●男女間賃金格差の最大の要因は、現状賃金が高い上位職階の女性比率が低いことであり、これにより全労働者・雇用区分別の平均賃金差が生まれている。同一職階・同一条件下ならば、ほぼ同一水準である。一方、多様な働き方をサポートする複線型勤務（短時間・短日勤務）の制度利用に関し現状女性の方が多くも一因である。</li> <li>●非正規雇用労働者の格差についても同様に、男女で職階別の分布が異なることが最大の要因であり、正規雇用労働者と比較しても管理職以上の女性比率が特に少ないことが賃金差に影響している。</li> <li>●格差の主要因である上位職階のジェンダー比率の改善については経営課題と捉え、下記のような施策を重点的に取り組んでいる。             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.女性を含む多様な人材の積極的な採用・リテンション</li> <li>2.職階別女性リーダー育成研修・スポンサーシッププログラムの実施</li> <li>3.社内ロールモデルの可視化・社員コミュニティを中心としたネットワーキング機会の創出</li> <li>4.性別にかかわらずライフイベントとキャリアの両立がしやすい働き方の設計、制度・環境の整備</li> </ol> </li> </ul> <p>【データ注記】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●賃金:基本給、残業手当（みなし含む）、賞与等 実際に支給した賃金</li> <li>●人員数:標準労働時間7hを基に、実働時間に基づいてFTE換算</li> <li>●正社員:海外出向者は除く</li> <li>●非正規:契約社員・パートタイマーを含み、派遣社員・業務委託を除く</li> </ul>		



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	<a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=15954">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=15954</a>

## 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まれたきっかけ

男女の賃金の差異に関する情報公表に取り組んだきっかけは、やはり義務化による理由が大きいです。しかし、実は義務化発表の少し前から社内で「男女の賃金の差異」についての議論が始まっており、義務化の発表によって取り組む必然性がはっきりしました。

当社は、グローバルのメンバーファーム(企業)であり、海外のオフィスではすでにその点について検証が進んでいます。日本においても検証が必要な課題であると考え、データを集計している最中に義務化が発表され、非常に良いタイミングだと思いました。

また日常業務の中では、あまり男女の差異を感じる場面がなかったのですが、実際にデータを分析することで様々な気づきが得られ、公表に取り組んだ意義を実感しています。

## 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	要因分析や今後の施策推進のために、データに基づく課題をまず可視化できたこと
大変だったこと	効果的な分析方法を、様々な角度から試行錯誤して行ったこと

## 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



EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社  
Talent (人事部)

中山 悠太郎さん

Q.

差異の  
要因分析  
について

## A. ランク別に見ると差はないが、 管理職に女性が少ない

要因分析の結果、職階や条件が同じ男女での賃金の差異はほとんど見られませんでした。これは、当社の評価・報酬決定プロセスが性別問わず公平であることを反映していると考えています。一方で、明らかになった差異の最大の要因は、管理職を含めた上位ランクの女性の数が少ないことです。これは社会・業界全体の課題でもあり、マーケット(市場)を見渡しても特に管理職層においては女性の数が男性に比べて圧倒的に少ないのが現状です。女性管理職比率の向上は、賃金差異の観点でも大きなインパクトがあり、経営課題としての継続的な取組みの重要性を改めて実感しました。

また、今回の賃金の差異は総賃金で算出しているため、育児や介護などを理由に時短勤務で働いているメンバーに女性が多く、男性が少ないということも、差異が生じる原因の一つになっています。多様な働き方が浸透しつつある現代では、「積極的に育児に参加したい」「より良く仕事と生活の両立をしたい」という男性も増えていますし、男性育休取得率も向上してきています。しかし、まだまだ社会的に不均衡な現状は残存する中で、男女の賃金の差異が自然に解消されるとは考えにくいいため、企業による継続的な取り組みが重要だと考えています。当社では、採用や育成の取組みに加えて、直近では両立支援をはじめとした制度を改善し、性別に関係なく多様な働き方を柔軟に選択できる環境を整えることで、ジェンダー・ギャップの解消に取り組んでいます。

Q.

取組内容  
について

## A. 現場の声を拾い、 両立支援制度を充実させた

当社では元々、妊活休暇や看護休暇、ベビーシッター費用補助などの独自制度を設けており、両立支援にかかる人事制度や福利厚生に関して充実しているという自負がありました。しかし、現場の社員にヒアリングを行ったところ、「制度名のために上司に申請しづらい」、「休暇は取れても無給であったりする」、「看護の対象となる家族の範囲が限られていたりする」などの、細かい部分で利用し難いという意見が多く寄せられました。

そこでまずは、先ほどの休暇制度をまとめて「ライフサポート休暇」という名称に変更しました。また、この休暇を有給とし、ケアする家族の対象範囲を広げるとともに、自身の障害や長期治療が必要な病気、不妊治療・生理・更年期等の事由でも利用できるようにして、より広く使いやすい制度に改善しました。さらに、ベビーシッターの事業者と法人契約を結び利用率を高めたり、復職後にクライアントワークに戻るための慣らし期間を設けたりするなど、制度の改革を迅速に進めました。このように多様なニーズに対応できる柔軟な制度を導入することで、メンバーが自律的に働き方をデザインできるようになることを目指しています。

今後も常に現場社員の声を聞きながら、社会の変化にも対応しつつ、その都度ブラッシュアップしていきたいと考えています。

Q.

情報公表  
について

## A. 性別関係なく、 個が個として活躍できる企業へ

2024年の4月に両立支援制度を改善したところ、多くの感謝のメールが届くなど、ポジティブな反応があり手ごたえを感じています。それと同時に、皆がそれぞれ家族の事情や自身の病気を抱えながらも「キャリアを積みたい」という思いで働いていることを改めて実感しました。

当社では、男女の賃金差異の他にも、女性の活躍推進企業データベース上で多くの任意項目についても情報公表を行っています。正直に言うと、必ずしも良いとは言えない数値も含まれていますが、透明性高く開示することでしっかりと向き合い、改善に取り組む姿勢を持ち続けたいと考えています。そして最終的には、性別関係なく多様な個が個性を發揮し活躍できる環境を目指し、社会課題を解決できる企業になるべく尽力していきます。

## 経営陣からのメッセージ



EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社パートナー  
EY Japan ダイバーシティ、  
エクイティ&インクルーシブネス(DE&I) コンサル  
ティングリーダー

佐々木 恵美子さん

### 男女の賃金差異の公表をきっかけに対話し、社会課題解決を進める

当社では、ダイバーシティ・エクイティ&インクルーシブネス（DE&I）を重要な経営戦略と位置づけて推進しています。これは、一人ひとりが能力を最大限に発揮し活躍することが、個と組織の成長、ひいては社会へのより良い価値提供へつながらと確信しているためです。特に不確実性が高くめまぐるしい変化が起こる環境の中で、企業においても同質的な文化から脱却し、多様な意見を活かしてイノベーションを起こしていくことの重要性は増すばかりです。

当社のDE&Iが目指す「多様な個の活躍」を達成するためには、現存するあらゆる構造的なバリアをクリアしていく必要がある中で、今回の男女の賃金差異は非常に重要な指標だと捉えています。当社の差異の要因を分解すると、同一職階においては差異がほとんど見られない一方で、女性管理職比率の低さやライフイベントとの両立など当社の現在の課題が反映されています。

当社では、かねてよりジェンダー平等の達成に向けて制度の充実やリーダー育成、インクルーシブな文化の醸成などに取り組んでいますが、賃金差異の解消の観点からも多方向からの施策を継続していく重要性を改めて実感しています。

ジェンダー・ギャップは社会全体の重要な課題であると認識しており、次世代に向けてすべての人が性別関わらず「個」として最大限能力を発揮する環境を醸成していくことは、ビジネスにおける社会的責任だと考えています。男女の賃金差異をすぐに劇的に縮小させるのは難しいかもしれませんが、当社含め各企業が自社の状況をしっかりと把握し、経営層や投資家、クライアントなど様々なステークホルダーと粘り強く対話しながら、本質的なアクションを取り続けることが重要だと思います。その中では、個社だけでは解決が難しい局面もあると思いますので、企業経営や業界の成長を支援するコンサルティング・ファームとしても、多くの皆様と協力しながら進められるよう尽力してまいります。