

A man and a woman in business attire are standing in front of a large glass window. The man is on the left, wearing a light blue button-down shirt and holding a white folder. The woman is on the right, wearing a white long-sleeved shirt and holding a white folder. Both are smiling. The background shows a modern building with large glass windows and a staircase on the left.

個別訪問支援のご案内

こんなお悩みはありませんか？



男女間賃金差異の
実態把握の方法が
わからない

差異の**背景・要因の分析**が
できていない

公表の手順・方法が
わからない

差異の縮小に向けて
何から取り組めばよいか
わからない

そのお悩み、**個別訪問支援**が解決します！

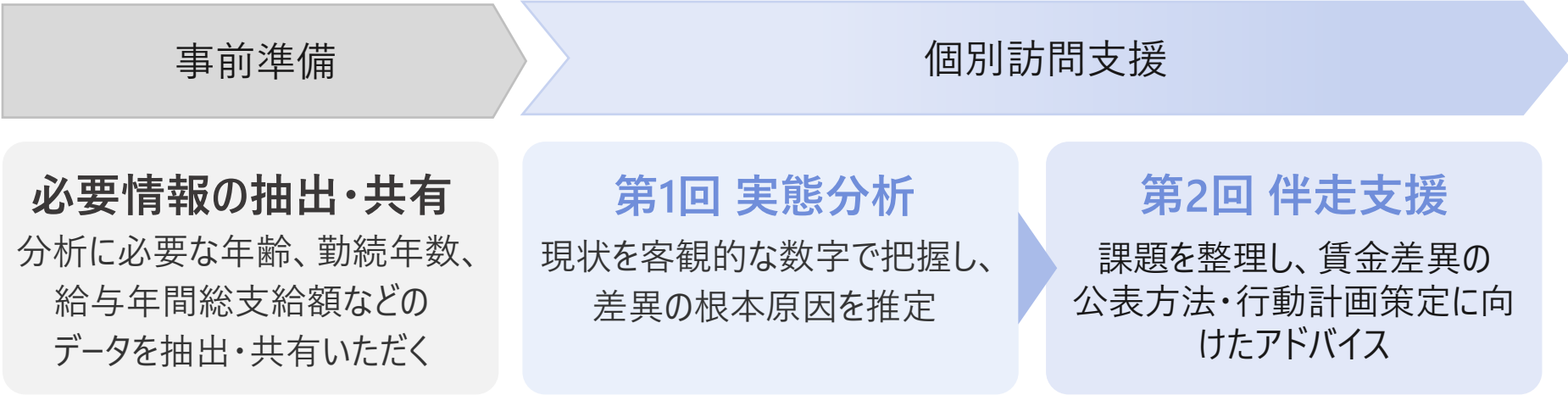
個別訪問支援の概要

専門の人事コンサルタントが直接貴社に伺い、男女間賃金差異の実態把握から公表・行動計画の策定に向けたアドバイスまで、伴走支援するプログラムです

訪問回数	1社あたり2回（各1時間程度）
担当	人事関連支援の実績が豊富な専門コンサルタント
費用	無料



【支援の流れ】



分析ツールによる根本要因の把握

男女間賃金差異を生む要因は複数存在し、単純に男女の賃金を比較しただけでは本質的な要因は掴みきれません
分析ツールを用いて、男女間賃金差異を生む要素に分解し、より本質的な要因を可視化し、推定します



多角的に分析

年齢・勤続年数・職種・職位
など多角的に分析



本質的要因まで把握

単純平均では見えない差異の
要因を特定



わかりやすく可視化

分析結果をグラフ・
図で可視化

男女間賃金差異を生む 要因 (例)	男女間賃金差異を生む 要素 (例)							
	年齢	勤続年数	学歴 (教育水準)	部署・職種	労働時間	既婚 (子供の有無)	役職	非正規
性別職域分離				●			●	
育成における男女差異	●	●	●				●	
評価における男女差異							●	
昇進における男女差異	●	●	●	●	●			
硬直的な雇用制度 (非正規・限定正社員)	●	●						●
長時間労働					●			
異動幅・異動頻度			●	●			●	

個別訪問：実態分析

分析ツールを活用した男女間賃金差異の抽出・解釈を通じて、自社の現状と課題を正確に把握することを目的とします
人事専門コンサルタントが直接企業に伺い、データの読み方から課題の整理まで、わかりやすくサポートします

男女間賃金差異の抽出



- ✓ データ（年齢・勤続年数・部署・職種・学歴・職位・雇用区分・労働時間・給与等）の確認・入力

数値で現状確認



- ✓ 年齢、勤続年数、学歴が同じ男女での比較
- ✓ 上記 + 部署・職種を揃えた上での比較
- ✓ 上記 + 労働時間を考慮した上での比較
- ✓ 結婚、子どもの有無による比較

詳細確認



- ✓ 経年変化の確認
- ✓ 育成機会の男女差異を確認
- ✓ 評価における男女差異を確認
- ✓ 昇進における男女差異を確認
- ✓ 硬直的な雇用制度による差異を確認
- ✓ 育休復帰後の仕事内容を確認

伴走支援に続く

【単純比較ではダメな事例】

企業	単純比較の格差	属性統制後の格差	解説
化学メーカーA社	-4%	-15%	工場（男性多・高卒）と研究開発（女性多・修士・博士）で属性が大きく異なるため、単純比較では格差が小さく見えた
食品メーカーB社	-38%	-15%	管理職の大半が男性のため、単純比較では格差が大きく見えた

単純に男女の平均賃金を比較すると、格差は **-38%**

年齢・学歴・勤続年数による影響を制御して比較すると、格差は **-15%**

さらに、職位を制御して比較すると、格差は **-5%**

年齢・学歴・勤続年数の男女差による影響が23%あるということ
昇進の遅れによる影響が10%あるということ

【分析結果イメージ】

分析サマリー

PDF

賃金の男女格差

単純な男女差(統制なし)

-45.1

ベースライン

-20.1

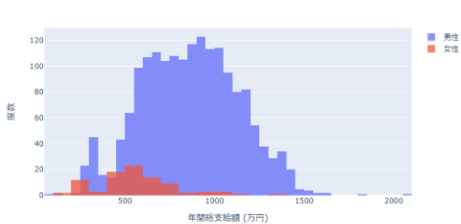
部署・職種統制済

-20.3

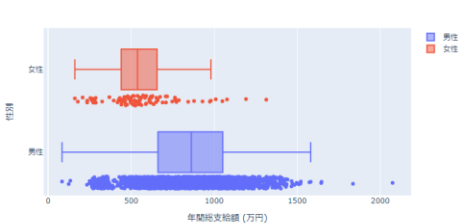
労働時間統制済

8.3

男女別の年間総支給額の分布 ヒストグラム(2006年度)



男女別の年間総支給額の分布 箱ひげ図(2006年度)



【個別訪問】伴走支援

分析結果に基づく男女間賃金差異の公表と、差異縮小に向けた取組みの方向性を明確にすることを目的とします
人事専門コンサルタントが課題の特定から解決の方向性、公表に向けた方法まで一貫してサポートします

取組みの方向性



課題の特定

< 課題の例 >

- ✓ 正規転換の仕組みがない
- ✓ 管理職候補の育成機会がない



< 差異縮小への取組みの例 >

- ✓ 正規転換制度の整備
- ✓ 女性管理職育成プログラム



< KPI設定の例 >

- ✓ 正規雇用への転換者数
- ✓ 女性管理職比率

公表に向けたサポート



- ✓ 女性の活躍推進企業データベースへの登録についてのアドバイス
- ✓ 自社ホームページへの公表方法アドバイス

【行動計画書イメージ】

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- ・ 当社は、既に正社員の8割を女性が占め活躍しているが、女性社員比率に比べて女性の管理職比率が低い。
- ・ 管理職の残業が多く、仕事と家庭の両立が難しいと考えられることから、管理職を目指す女性社員が少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

女性管理職を80%程度に増やし、管理職の男女比と全社員の男女比が同程度となるようにする。

<実施時期・取組内容>

- 2020年4月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有する。
- 2020年10月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2023年4月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する。

目標 2

全社員の有給休暇取得率を75%以上とする。

<実施時期・取組内容>

- 2020年6月～ 管理職が率先して有給休暇を取得できるよう、経営会議にて管理職に課している業務の削減案を検討する。
- 2021年4月～ 削減する管理職業務を決定し、実際に削減への取組を開始する。
- 2022年4月～ 部門ごとの有給休暇取得率を経営会議及び社内イントラネットでの公表により全社で共有する。
- 2023年4月～ 当社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客や関連企業に理解を呼びかける。
- 2024年4月～ 有給休暇の取得率が低い管理職とその部下全員に、人事部が面談を実施する。

出典：＜厚生労働省＞一般事業主行動計画の策定例/モデル行動計画C
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/koudoukeikaku_ex.html

今回のポイント

01

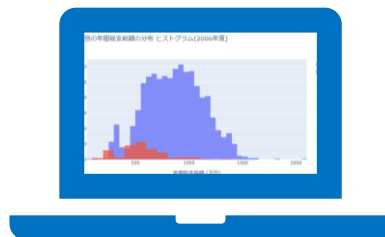
企業への豊富な支援実績を
有する人事コンサルタントが担当



貴社の実態に即した実践的な
アドバイス

02

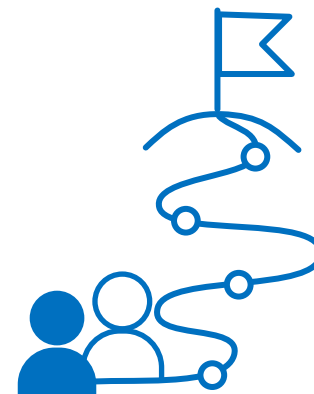
多角的に分析可能な
ツールを無料で活用



年齢・勤続年数・職種・役職
など多角的に分析

03

公表や行動計画の策定に
向けたアドバイスによる伴走支援



採用力・定着率・生産性の向上へ

お申し込み

費	用	無料
募	集	30社限定（応募多数の場合は抽選）

個人情報の取扱いについて

- 利用目的
- ： 個別訪問支援（実態分析・伴走支援）に利用いたします
 - ： 報告書・報告会にて個人が特定されない形での集計データとして利用いたします
- 第三者への提供・共有の範囲
- ： 分析ツールの利用に必要なデータを提供いたします
 - ： 上記以外の第三者への提供は行いません
- 管理・安全対策
- ： 取得したデータは本事業の目的以外には使用いたしません
 - ： 取得したデータは適切なセキュリティ環境のもとで管理いたします

お申し込みは
以下の二次元コードまたはURLから



<https://forms.cloud.microsoft/r/3FV4f7Wm6s>

30社限定です。ぜひこの機会をご活用ください！

さいごに

男女間賃金差異への対応は、採用力・定着率・生産性の向上という、企業の成長にも直結します
ぜひこの機会をご活用ください

男女間賃金差異への対応は、

「義務だから仕方なく」やるものではありません。

自社の課題と向き合い、誰もが公平に活躍できる職場をつくる、**前向きな取り組み**です。

採用力・定着率・生産性の向上という**企業の成長にも直結**します。

専門のコンサルタントが、貴社の実態に合わせてしっかりと伴走します。

誰もが公平に活躍できる職場づくりを、ともに。

従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績

（以下2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

- ☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

- (付記事項 (例))
- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
 - ・正社員：社外への出向者を除く。
 - ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
 - ・賃金：通勤手当等を除く。
- ※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）