

2024年9月4日

報道関係各位

News release

マーサージャパン、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」分析結果を発表

組織・人事、福利厚生・ウェルビーイング、資産運用のグローバルリーダー、マーサーの日本法人であるマーサージャパン株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長 草鹿 泰士）は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」分析結果を発表「女性の活躍推進企業データベース」分析結果を発表しました。

常時雇用する労働者が301人以上の企業に対して男女の賃金差異の公表が義務化されてから約2年が経過しました。昨年に引き続き、マーサージャパンは、厚生労働省「女性活躍推進企業データベース」の2024年7月8日時点のデータを基に、最新の日本の企業における男女の賃金差異について分析を行いました。

男女の賃金差異（正規雇用／平均）

昨年（2023年7月6日時点）と今年（2024年7月8日時点）の企業の男女の賃金差異（男性の賃金を100とした時の女性の賃金）を比較すると、常時雇用労働者301人以上の全企業平均で74.9%と、昨年の74.3%から0.6%ほど差異が縮まっています。この変化は、データ公開企業が大幅に増加したこと（2023年5,520社、2024年12,414社）による母集団の変化による可能性もあります。そこで、前回の集計と今回の集計いずれもデータの登録があった企業（4,387社）に絞り、同じ母集団で改めて平均を比較したところ、正規雇用の男女賃金差異は昨年の74.07%から74.41%という結果となり、縮小幅は0.3%にとどまりました。

業種別の傾向も昨年と大きく変わりませんでした。特徴として、保険・銀行などの金融業では差異が大きく、教育・医療業で差異が小さい傾向が見られます。

ID	業種(詳細分類)	総計 (%)	社数	ID	業種(詳細分類)	総計 (%)	社数	ID	業種(詳細分類)	総計 (%)	社数
総平均				総平均				総平均			
74.87 12,414				74.87 12,414				74.87 12,414			
1	福祉	88.85	149	16	その他輸送用機械器具製造業	75.59	57	31	電気・ガス・熱供給・水道業	71.75	55
2	公務(他に分類されるものを除く)	82.06	15	17	運輸業、郵便業	74.93	716	32	プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	71.69	75
3	その他医療、福祉	80.19	829	18	分類不能の産業	74.64	95	33	繊維工業	70.93	24
4	教育、学習支援業	79.35	291	19	鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	74.34	196	34	商社	70.92	717
5	レストラン	78.45	43	20	はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	74.20	147	35	鉱業、採石業、砂利採取業	69.14	7
6	報道	77.98	52	21	学術研究、専門・技術サービス業	74.00	159	36	農業、林業	69.03	15
7	医療	77.97	759	22	小売	73.86	298	37	化粧品	68.54	25
8	情報通信業	77.95	654	23	食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	73.77	356	38	百貨店	68.39	24
9	その他化学工業	77.59	136	24	自動車	73.72	253	39	その他建設業	68.38	327
10	その他宿泊業、飲食サービス業	77.37	267	25	石油製品・石炭製品製造業	73.61	12	40	不動産業、物品賃貸業	68.08	202
11	サービス業(他に分類されないもの)	76.93	1,869	26	その他製造業	73.32	1,102	41	住宅	67.61	108
12	医薬品	76.83	97	27	生活関連サービス業、娯楽業	72.98	148	42	その他金融業、保険業	65.93	142
13	ホテル	76.78	177	28	その他卸売業、小売業	72.97	924	43	証券	64.95	14
14	複合サービス事業	76.77	178	29	電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	72.71	374	44	銀行	64.51	180
15	木材・木製品、家具・装備品製造業	75.93	14	30	パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	72.04	78	45	漁業	58.40	1
								46	保険	57.11	53

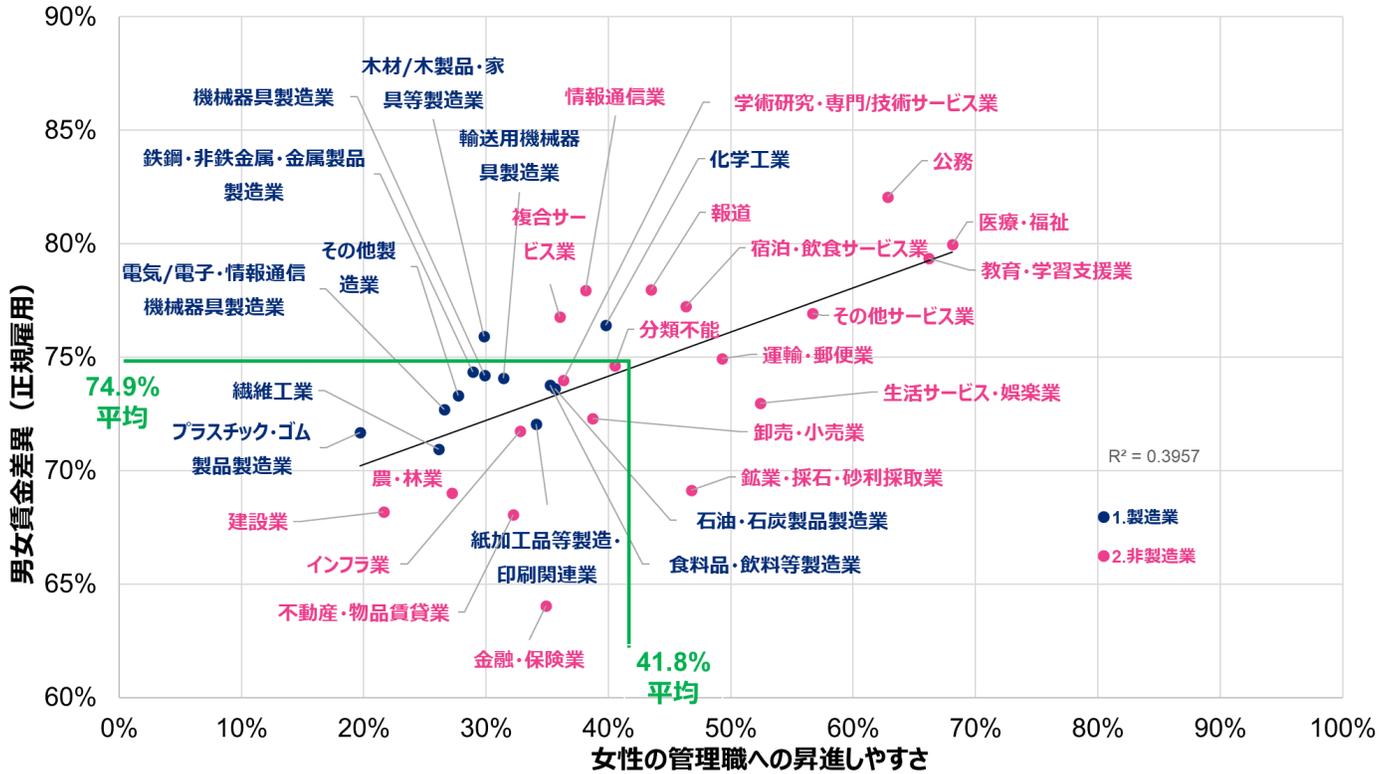
男女賃金差異解消のためのアクション検討に向けたデータ活用

多くの企業が男女賃金差異情報の 2 回目の公表を終えていると想定されますが、自社の数字が同業種や競合他社と比較してどのような位置づけにあるのか、厚生労働省のデータをベンチマークとして活用することができます。

厚生労働省のデータベースの規模は拡大しており、これまでより詳細なベンチマークが可能になりつつあります。男女賃金差異情報の公表の次のステップとして、自社および他社のデータを見ることで、自社の現状を把握し、さらには差異の縮小に向けてどのような施策を講じていくかのヒントを得られます。多くの企業が男女賃金差異の主要因として挙げていた「男女の職位差」に着目し、「女性の管理職への昇進しやすさ¹」と「男女賃金差異」の関係を可視化することで、業種別の女性活躍推進の状況を次のように整理しました（図 1）。

¹ 本分析のために「女性の管理職への昇進しやすさ」を指標としてマーカーで定義した。女性活躍推進データベース上で各社が公表している女性管理職比率を、正社員に占める女性の割合で除して個別企業の従業員分布差を補正したもの。女性管理職比率÷女性従業員比率＝「女性の管理職への昇進しやすさ」と呼ぶ。例えば、女性管理職が 10% ずついる 2 つの会社 A 社と B 社は同じように見えるが、A 社の女性従業員比率が 50% であれば、女性が管理職に昇進する可能性は実際には $10\% \div 50\% = 20\%$ に過ぎない一方、B 社の女性従業員比率が 10% であれば、この会社では女性社員も男性社員も管理職昇進のチャンスは平等と言える。

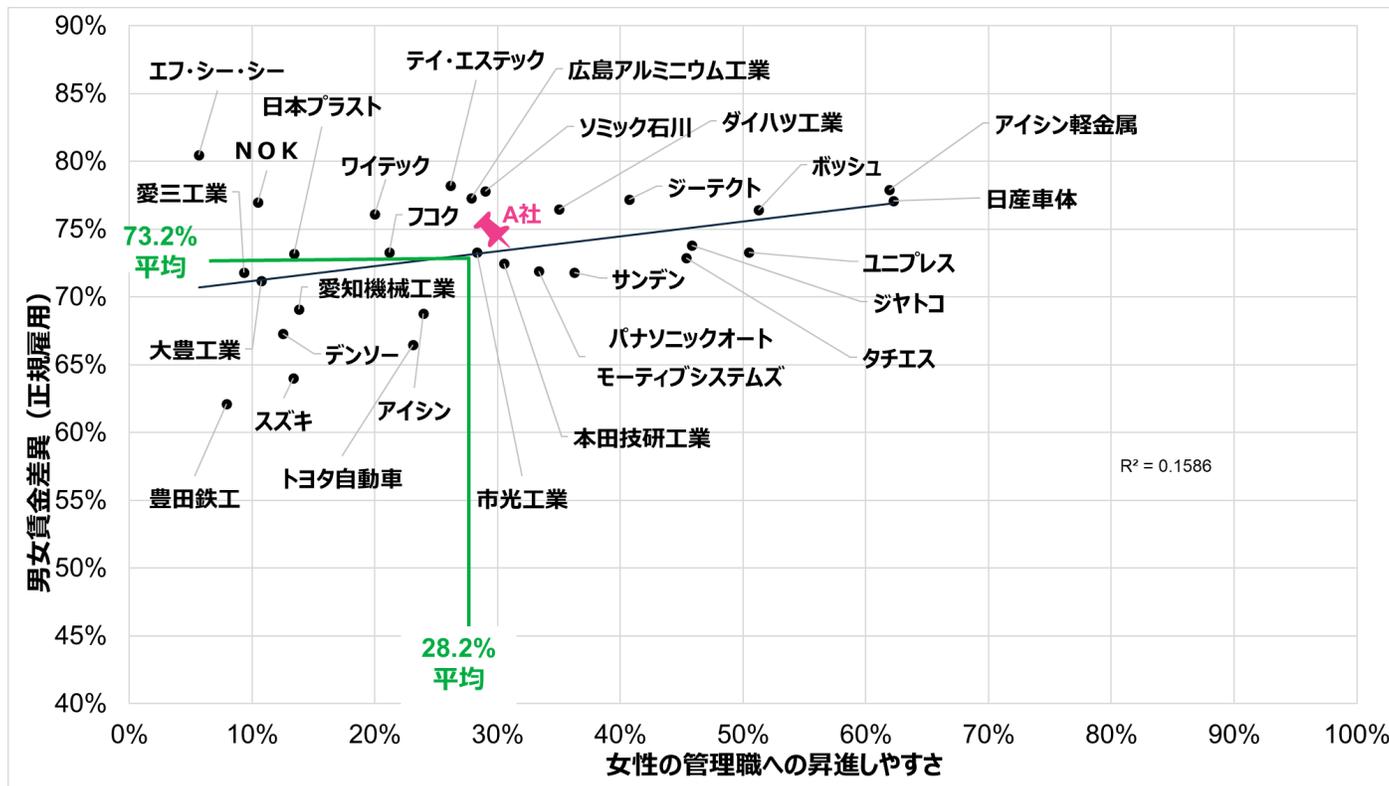
図 1. 業種別比較（従業員数 301 人以上）



まず、業種別の傾向として 2023 年のレポートと同様、女性の管理職への昇進しやすさと男女の賃金差異には正の相関があり、女性が昇進しやすい企業ほど、賃金差異が小さい傾向にあります。また、業種間の比較では多少のばらつきはあるものの、非製造業・サービス業は製造業に比べ女性が管理職へ昇進しやすく男女の賃金差異が小さい傾向が見られました。

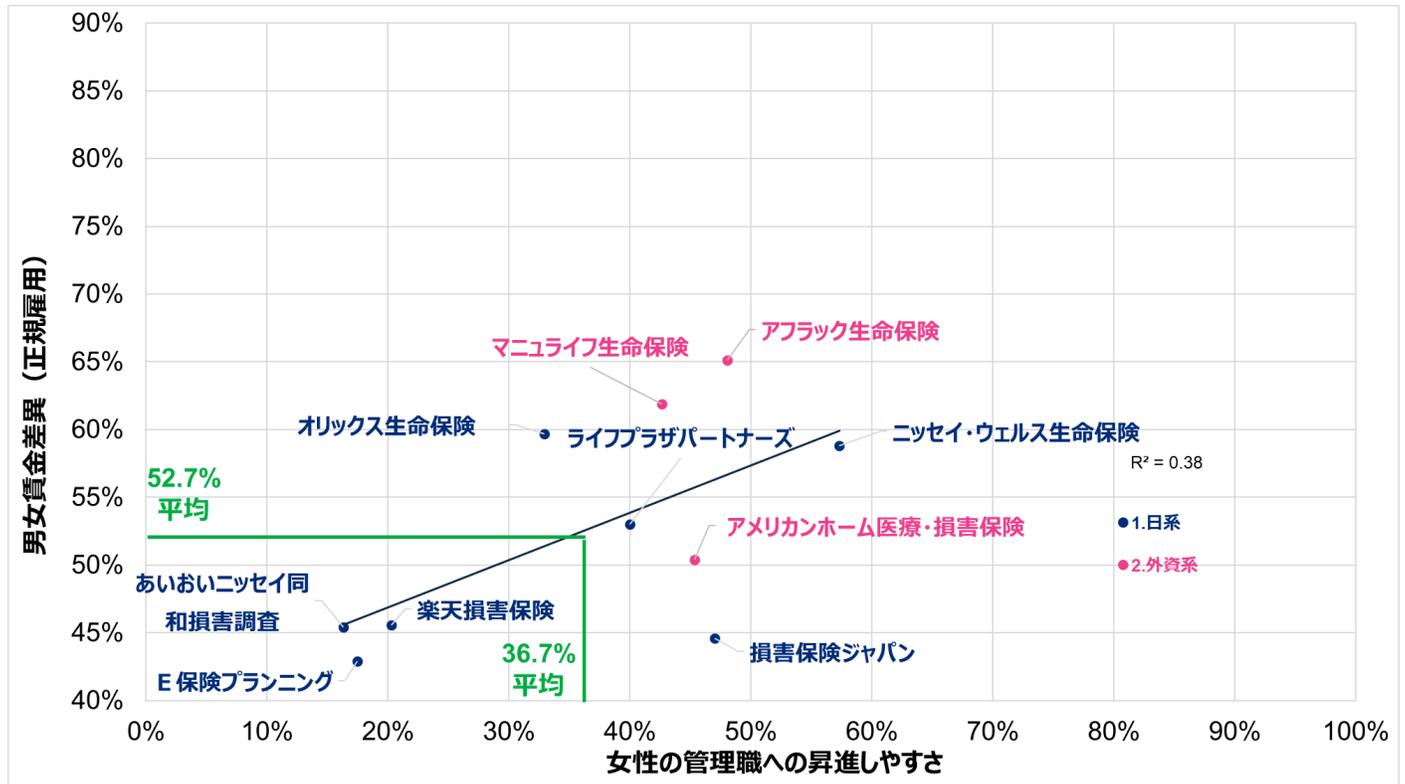
同様のグラフを企業単位で数字をプロットし作成することで、より具体的に自社と他社と比較できます。上記グラフの業種の内、男女賃金差異の平均値が全社平均（74.9%）に近い業種・上回る業種・下回る業種それぞれの状況をさらに詳しく分析します。

図 2. 自動車業種（従業員 1,001 人以上）における企業別比較



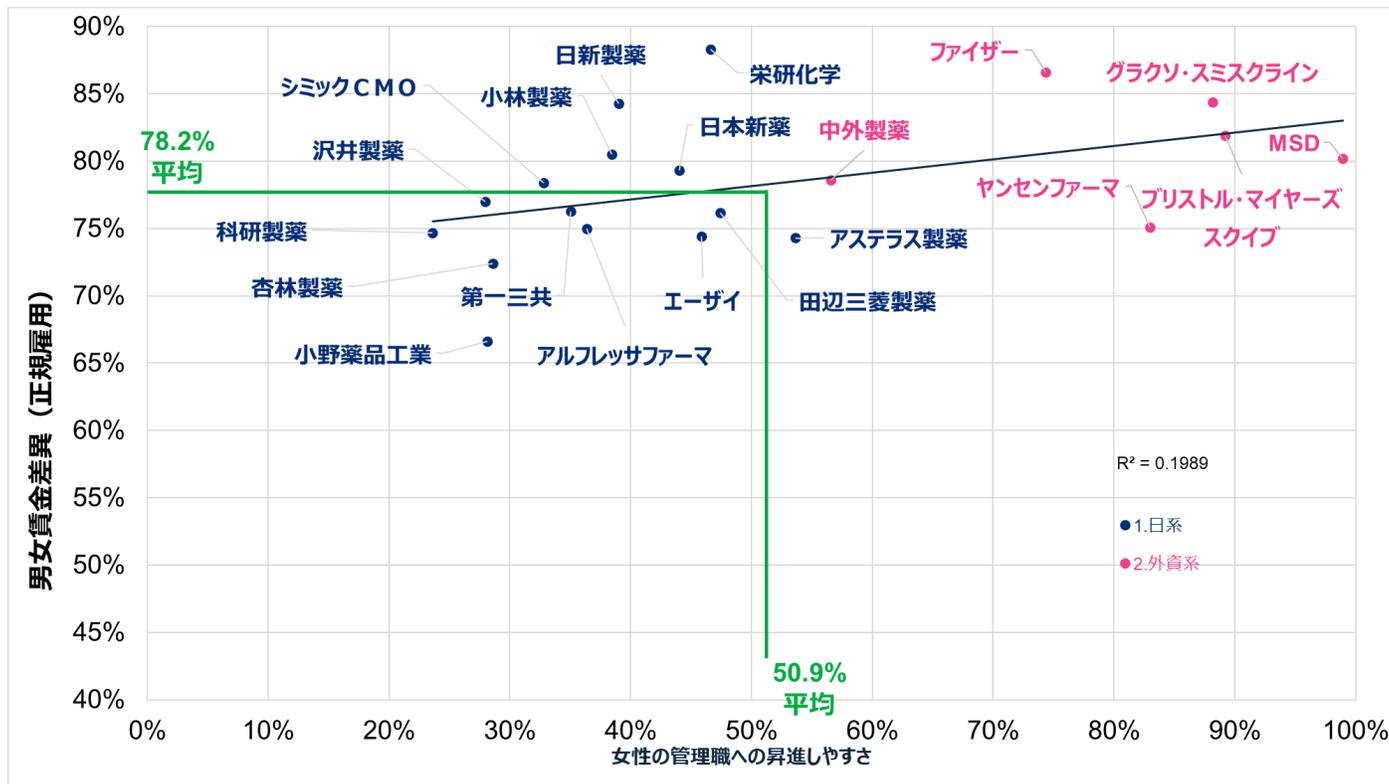
次に、男女賃金差異の業種詳細平均が全社平均に近い「自動車」業・1,001人以上の企業の分布を掘り下げます（図 2）。例えば、ある自動車メーカーA社（女性の管理職への昇進しやすさ：30.0%、正規雇用社員の男女賃金差異：75.0%）のデータを同グラフにプロットすると、A社は同業種内では女性の管理職への昇進しやすさ・正規雇用社員の男女賃金差異ともに「自動車」業種・1,001人以上の企業の平均（女性の管理職への昇進しやすさ：28.2%、正規雇用社員男女賃金差異：73.2%）を上回っていることが確認できます。さらには、自社よりも女性が管理職に昇進しやすく男女賃金差異が小さい企業名が確認できるため、自社の女性活躍推進施策を検討する際のベンチマーク企業の選定に役立てられます。また近年では、製造業が製品に関連するソフトウェア開発やITサービスを事業に取り込むケース等、事業が多様化している場合もあるため、事業構造の変化に合わせて比較対象とする業種や企業も見直しをしながらベンチマークを実施することが望ましいでしょう。

図 3. 保険業種（従業員 301 人以上）における企業別比較



続いて、業種別の比較において男女賃金差異が大きい業種である「保険」業・301人以上の企業分布を見比べてみます（図 3）。多少のばらつきや数の違いはあるものの、日系企業と外資系企業を比較すると、外資系企業の方がより女性が管理職に昇進しやすく、男女賃金差異も小さいように見えます。保険業界の男女賃金差異が大きい主要な要因に、一般職・総合職等の男女の雇用区分の違いによるものが挙げられますが、各社の数字の違いは、性別の違いと雇用区分が強く紐づいている日本的な雇用形態を残している企業と、そのような区分を設けない企業の違いとも考えられます。どのような特徴を持つ企業がグラフのどこに位置しているのかを把握できれば、自社が目指すべき姿が見えてくるかもしれません。

図 4. 医薬品業種（従業員 1,001 人以上）における企業別比較



外資系企業と日系企業の違いに注目すると、その違いがより顕著に見られたのは「医薬品」業です（図 4）。医薬品業は、業種別の集計において男女の賃金差異が全社平均よりも小さい業種です。「医薬品」業・1,001 人以上の企業の分布を見ると、外資系企業と日系企業の分布が明確に分かれています。外資系製薬企業は、グローバル主導で賃金差異に対するガバナンスされている場合が多く、賃金差異の算出だけでなく、差異縮小のための賃金調整なども行われています。一方、日系製薬企業はそこまでの対応はしていないケースが多く、そのスタンス・体制の違いが結果にも表れていると言えます。全体で見ると男女賃金差異が小さく女性活躍が進んでいる業種でも、個別に見ると各企業の属性・状況により結果に差が生じていると分かります。

このように、同業種の中でも企業によって女性登用状況に違いがあり、中でも外資系企業にできていて日系企業にできていないことがあるという現状は、業種ごと・企業ごとの具体的な女性活躍推進施策を見ていくに当たり価値のある事実と言えるでしょう。

本レポートでは、昨年に引き続き、業種別・企業規模別の男女の賃金差異水準を明らかにしました。また、男女の賃金差異と女性の管理職への昇進しやすさの関係を表したグラフを利用し、いくつかの業種に注目してより具体的にデータを読み解く方法について紹介しました。本内容が、皆様の組織における DEI・女性活躍推進の取り組みを検討する際の参考になれば幸いです。

マーサー データソリューション チーム

マーサーがグローバルで毎年実施する報酬、福利厚生、年金などの様々なデータを活用した分析・ベンチマークレポートおよびデータを用いたコンサルティングサービスを展開。クライアント企業における男女の賃金差異に関して、回帰分析の手法であるブラインダー・ワハカ分解を用いて説明できる差異と説明できない差異に分解し、差異要因を分析するレポートを提供しています。

マーサーについて

[マーサー](#)はより輝かしい未来は築くことができるものと信じています。私たちはクライアントと共に、仕事そのものを再定義し必要な改革に導き、退職制度や年金の投資成果を再構築します。そして、真の健康とウェルビーイングへと導くビジョンを掲げています。全世界約 20,000 名のスタッフが 48 カ国をベースに、130 カ国以上におけるクライアント企業と共に多様な課題に取り組み、最適なソリューションを総合的に提供しています。マーシュ・マクレンアン（NYSE：MMC）の一員として、日本においては 45 年にわたる豊富な実績とグローバル・ネットワークを活かし、あらゆる業種の企業・公共団体に対するサービス支援を行っています。

マーシュ・マクレンアンについて

[マーシュ・マクレンアン](#)（NYSE：MMC）は、リスク、戦略および人的資本の分野における世界的リーディングカンパニーであり、[マーシュ](#)、[ガイ・カーペンター](#)、[マーサー](#)、[オリバー・ワイマン](#)の 4 つのビジネスを通じて、世界 130 カ国以上におけるクライアント企業にサービスを提供しています。マーシュ・マクレンアンは、年間総収入 230 億米ドル、総勢約 85,000 名以上のスタッフを擁し、未来への確かな視点を通じて、ビジネスを成功へと導くサポートをいたします。詳細については、marshmclennan.com、[LinkedIn](#)、[X](#)をご覧ください。

お問い合わせ

マーサージャパン株式会社

広報: 天野

Tel: 070 7548 7209

Email: pr.japan@mercer.com