

本資料は、当社が提供する人的資本レポート「e-pay HR KPI」を用いて分析した情報を基に、2022年3月期の当社の人的資本に関する情報開示、人的資本に関する取り組みを示す資料です。

PAYROL

Pay Gap Report

目次

1. 報告サマリ
2. 詳細
 - ① 背景・目的
 - ② 格差解消の方針
 - ③ 当社の男女の賃金の差異
 - ④ 課題仮説
 - ⑤ 課題検証
 - ⑥ 施策

1. 報告サマリ

- ✓ 近年、ESG投資やSDGsへの関心から、人的資本とその情報開示の重要性が高まっています。当社は、人事労務領域をけん引する企業としてPay Gap Reportを作成公開し、人材・組織力の強化に役立てます。
- ✓ 本Pay Gap Reportでは、最大限偏りのない組織を構築し人材・組織力の強化、偏りのないサービス提供の目的のもと、当社の男女の賃金の差異とその要因について分析を行いました。
- ✓ 分析の結果、男女の賃金の差異の主な要因として「性別に占める管理職人数割合の格差」が挙げられ、当社の課題として確認できました。また、男女の賃金の差異に僅かに影響を与えており当社の課題と言える可能性があるものとして「産育休復職後の評価平均の低さ」が確認できました。さらに、男女の賃金の差異の要因とは言えないが、当社の課題として「離職率の高さ」が確認できました。
- ✓ 当社の3つの課題の考え得る原因として「女性の昇進意欲の低さ」「特定の人への業務集中」「業務内容への不満」「人間関係への不満」「フォロー体制の不足」が挙げられます。既に当社で今年度新たに実施している10の施策は、当社の課題に適しているとわかりました。さらに、復職者へリーチする施策として「復職者へのフォローアップ研修の実施」を追加で検討しました。今後、継続的な定量分析により施策の効果を測り改善していくことで、課題解消に努めます。

-①背景・目的

背景

国内外の動き

欧米諸国に続き日本企業においても、ESG投資やSDGsへの関心から「人的資本」の重要性が高まり、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営に注目が集まっています。
また、2021年6月に施行された改訂版コーポレートガバナンスコードにおいて、人的資本に関する開示が求められるなど、人的資本に関する情報開示の重要性が高まってきています。

当社の動き

当社は、人事労務管理・給与計算業務におけるBPOサービスを主な事業としており、人事労務に関連する世の中の動向については適宜把握し、有意義な取り組みについては積極的に進めることで、人事労務領域をけん引する企業を目指しています。
これまでも男女の賃金の差異の改善や適切な評価の実現に向けた評価制度の改善に努めてきました。

目的

当社におけるPay Gap Reportを作成することで、定量的な情報をもとにクリアになった課題に対する施策を検討し人材・組織力の強化に積極的に役立てます。

また、内部及び外部のステークホルダーに対して有益な人的資本に関する情報を開示することで、当社の人的資本経営の取り組み状況についてご理解いただきます。

2.詳細

-②格差解消の方針

当社のビジネスは性別に依存しないため性別格差解消により、最大限偏りのない組織を構築し人材・組織力の強化、偏りのないサービス提供に努めます。

性別観点から見た. . .

当社のビジネス特性

当社は、給与計算、人事労務管理、BPOサービスを提供しており、サービス提供機能と管理機能が存在し、全てにおいて性別に依存しない

サービス提供	管理機能
営業 セットアップ プロセス BPOセンター 事業開発	人事 総務 経営管理 内部統制 システム推進 開発推進

格差解消の方針

偏りのない組織を構築することで、

- ✓ 人材・組織力を強化する
- ✓ 偏りのないサービスを提供する

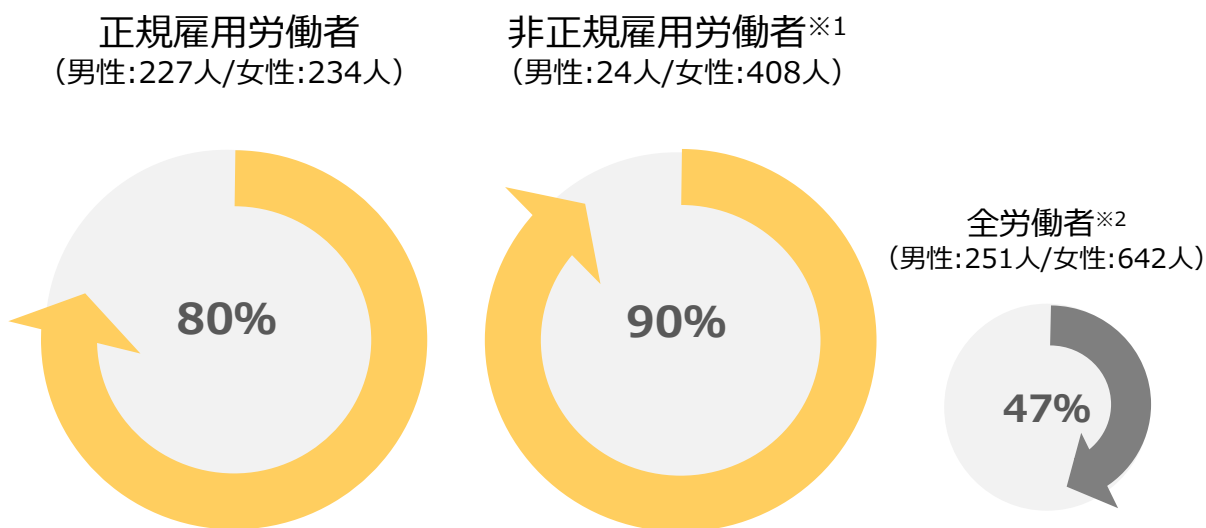
2.詳細

-③当社の男女の賃金の差異

当社の男女の賃金の差異は、正規雇用・非正規雇用いずれにおいても男性の方が女性よりも賃金が高い傾向にあるとわかりました。

【男女の賃金の差異】

■ 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合



2021年4月、2022年3月どちらも在籍している従業員（休職者を除く）を対象として調査※3

※1当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマー

※2全労働者における男女の賃金の差異は、非正規雇用労働者の男女の人数比率が影響

※32022年6月に給与規定を改定しており、差異は縮小見込み

当社の現状

- 当社の男女の賃金の差異は、正規雇用労働者で80%、非正規雇用労働者で90%
- どの属性においても男性の方が賃金が高い

正規雇用労働者の男女の賃金の差異の解消に向けて、当社の男女の賃金の差異の要因を検証します

(参考)

日本の正規雇用労働者でフルタイム勤務者の男女の賃金差異は77.5%
厚生労働省 令和3年賃金構造基本統計調査 (6) 雇用形態別にみた賃金

-④課題仮説

男女の賃金の差異の要因として考え得る事象を、入社から退職までの一気通貫で整理しました。

入社

新卒採用者よりも中途採用者の方が採用時の賃金が高いことから、男性の方が年間採用者に占める中途採用者の人数割合が高く、平均賃金が高いのではないかと？

配属

賃金が高い部門へ配属される人数割合が男性の方が高いのではないかと？

昇格

性別に占める管理職者の人数の割合が男性の方が高いのではないかと？

休職・時短

女性特有の産育休取得が評価に不利に働き、男性の方が平均賃金が高いのではないかと？

時短勤務制度を利用している人の割合が女性の方が高いのではないかと？

退職

女性の方が離職率が高く賃金が上がりづらいため、男性の方が平均賃金が高いのではないかと？

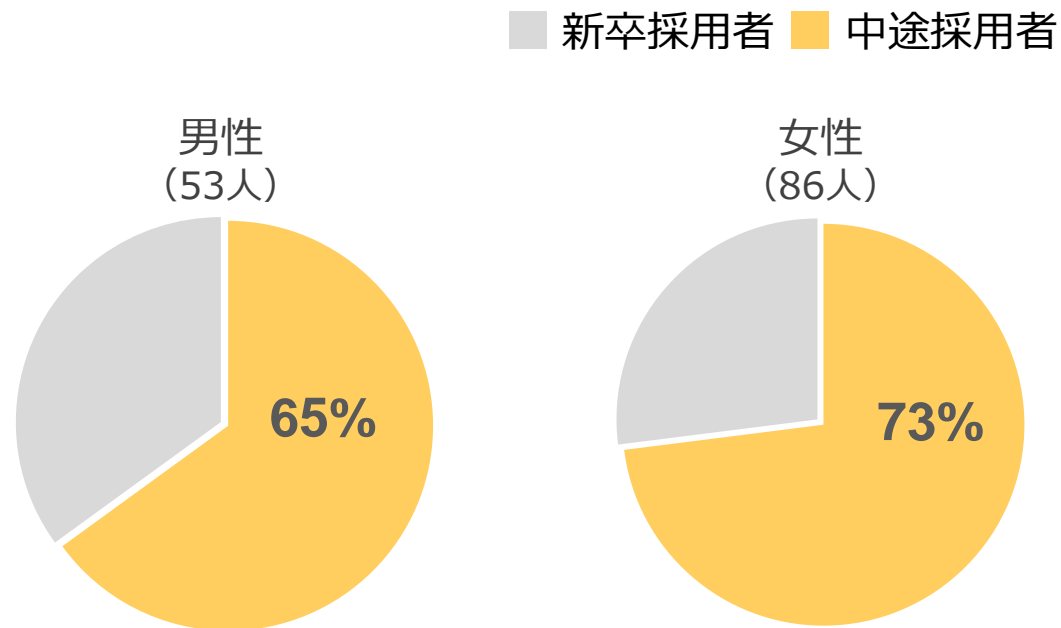
2.詳細

-⑤課題検証<入社>



男女の賃金の差異が、男性の方が年間採用者に占める中途採用者の人数割合が高く、平均賃金が高いことによるものであるか調査し、結果影響していないとわかりました。

【性別に占める中途採用者人数割合】



2021年4月～2022年3月に採用した正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 年間の採用者のうちの中途採用者の割合は、男性が65%、女性が73%
- 採用者に占める中途採用者割合は、女性の方が高い



男女の賃金の差異に影響していない

2.詳細

-⑤課題検証<配属>



男女の賃金の差異が、賃金が高い傾向にある部門へ配属される人数割合が男性の方が高いことによるものであるか調査し、結果影響していないとわかりました。

課題検証結果

- 当社の給与規定において、部門による基本給の違いや特別手当等は存在せず、行動と成果によって評価される
- 配属部門に起因した男女の賃金の差異は生じない



男女の賃金の差異に影響していない

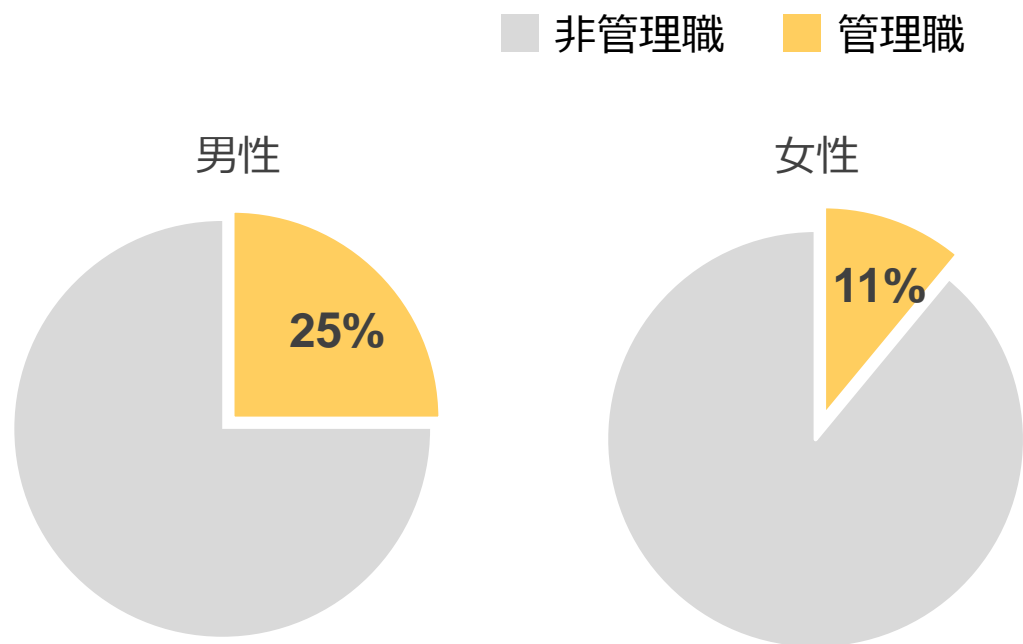
2.詳細

-⑤課題検証 <昇格>



男女の賃金の差異が、性別に占める管理職者の人数の割合が男性の方が高いことによるものであるか調査し、結果影響しているとわかりました。さらに性別に占める管理職比率の格差は当社の課題であると確認しました。

【性別に占める管理職人数割合】



2022年3月時点の役員を除く正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 性別に占める管理職人数割合は、男性が25%、女性が11%
- 男性の方が、性別に占める管理職者の人数の割合が高い



男女の賃金の差異に影響していると言え、管理職人数割合の格差は当社の課題である

(参考)

日本の管理職に占める女性割合は18.5%

[厚生労働省 令和3年度雇用均等基本調査 \(2\) 管理職に占める女性の割合](#)

当社の管理職に占める女性割合は35%

2.詳細

-⑤課題検証<休職>



男女の賃金の差異が、女性特有の産育休取得が評価に不利に働き、男性の方が平均賃金が高いことによるものであるか調査し、僅かに影響を与えていて当社の課題と言える可能性があるとわかりました。

【男性・女性・産育休復職者の平均評価】

	平均評価※1	人数
男性	3.10	214
女性 (復職者を除く)	3.16	240
産育休復職者	2.96	11

2021年4月～2022年3月の正規雇用労働者を対象として調査

※1 2021年4月～2022年3月の評価制度は、1～4の4段階評価

課題検証結果

- 評価の平均は、産育休復職者は2.96、男性は3.10、女性は3.16で、産育休復職者が最も低い
- 産育休復職者は11人と母数が少ない



男女の賃金の差異に僅かに影響を与えていて、
当社の課題と言える可能性がある

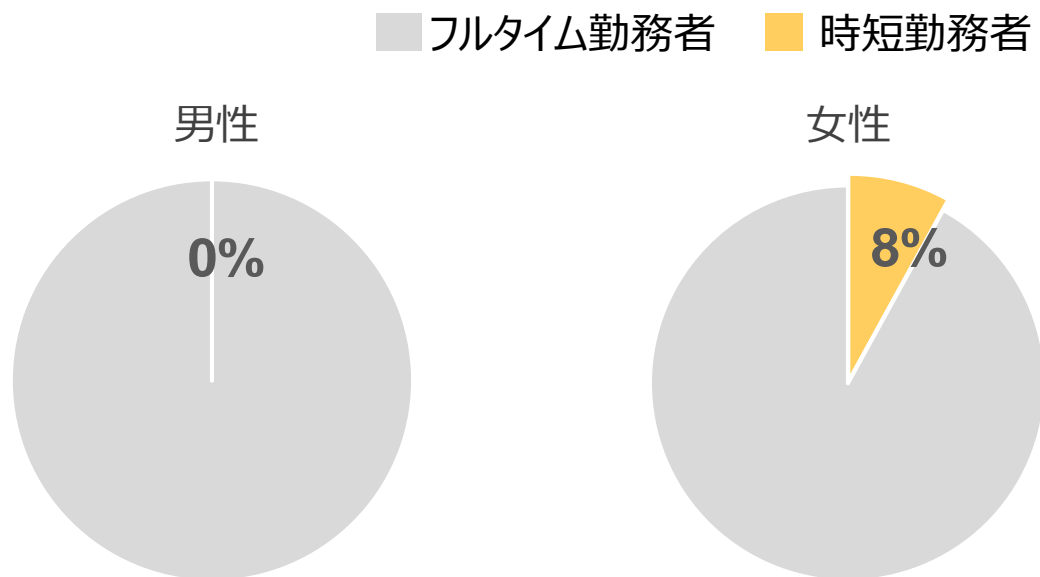
2.詳細

-⑤課題検証<時短>

全社	調査対象者の性別別・年齢別の時短勤務者割合、および、男性の労働時間削減による労務費削減効果の検証結果を、全社で共有していただく。
性別	調査対象者の性別別・年齢別の時短勤務者割合、および、男性の労働時間削減による労務費削減効果の検証結果を、性別ごとに共有していただく。
年齢	調査対象者の年齢別の時短勤務者割合、および、男性の労働時間削減による労務費削減効果の検証結果を、年齢ごとに共有していただく。
職種	調査対象者の職種別の時短勤務者割合、および、男性の労働時間削減による労務費削減効果の検証結果を、職種ごとに共有していただく。

男女の賃金の差異が、時短勤務制度を利用している人の割合が女性の方が高いことによるものであるか調査し、結果僅かに影響を与えているとわかりました。

【性別に占める時短勤務者割合】



2022年3月時点の正規雇用労働者を対象として調査。当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマーであり、時短勤務の概念を持たないため算出しない。

課題検証結果

- 性別に占める時短勤務労働者は男性が0%、女性が8%で、女性の方が多い



男女の賃金の差異に与える影響は小さいと言える

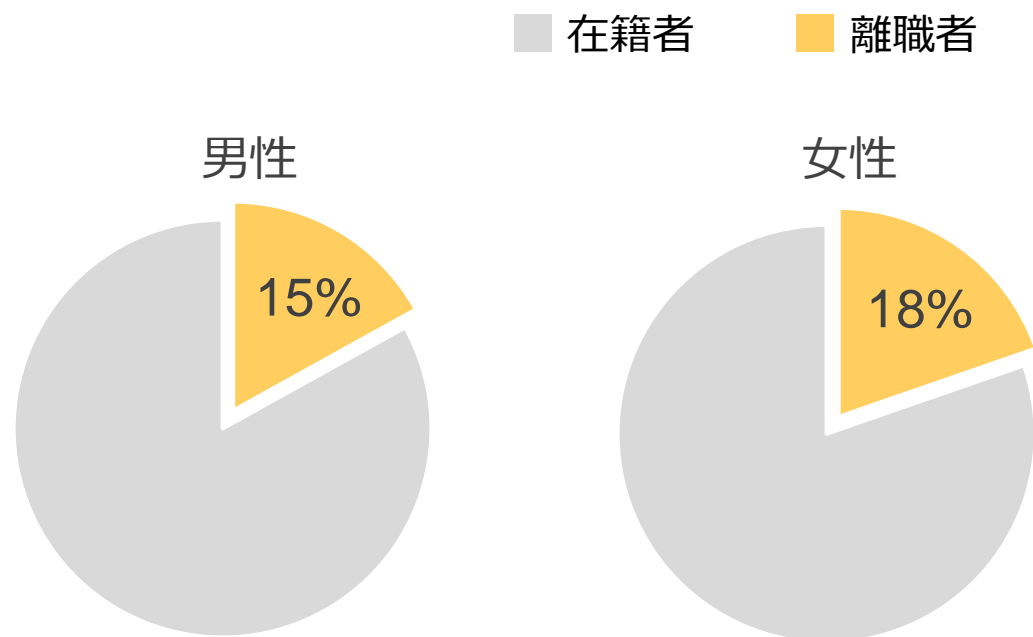
2.詳細

-⑤課題検証<退職>

入社	新卒採用者のうち退職者数の割合(離職率)は、2021年、男性の労働者数に占める退職者数の割合が低く、女性の高率であることを確認しました。
退職	男性は、給与・福利厚生から退職者の割合が低く、女性の方が退職者の割合が高くなる傾向があることが確認されました。
給与	給与の水準は、男性の方が女性よりも高くなる傾向があることが確認されました。
福利厚生	福利厚生の水準は、男性の方が女性よりも高くなる傾向があることが確認されました。

男女の賃金の差異が、女性の方が離職率が高く賃金が上がりづらいために男性の方が平均賃金が高いことによるものであるか調査し、結果男女の賃金の差異に与える影響は小さいとわかり、さらに離職率の高さを当社の課題として確認しました。

【性別における離職率】



2021年4月～2022年3月の正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 性別における離職率は、男性が15%、女性が18%
- 女性の方が離職率が僅かに高い
- 当社の離職率は比較的高い



男女の賃金の差異に与える影響は小さいと言えるが、離職率の高さは当社の課題である

(参考)

日本の離職率は、男性12.8%、女性15.3%

[厚生労働省 令和3年雇用動向調査 1 入職と離職の推移](#)

2.詳細

-⑥施策

課題検証で散見した「性別に占める管理職人数割合の格差」「離職率の高さ」「産育休復職者の評価平均が低いこと」という課題に対する施策を検討しました。



今年度実施している施策は、当社の課題に適しているとわかりました。さらに追加の施策として「復職者へのフォローアップ研修の実施」を検討しました。今後、継続的な定量分析により施策の効果を測り改善していくことで、課題解消に努めます。