



Japan Gender Pay Gap 2023

日本における男女の賃金の差異





日本において「男女の賃金の差異」の公表が新たに義務化された背景

日本では、女性の活躍推進を目的として、2015年に女性活躍推進法が制定されました。2022年7月8日に、本法が改正され、従業員数が300人を超える企業は、既に開示している他の人事データに加え、新たに「男女の賃金の差異」の開示が義務化されました。

AIGジャパンにおいては、AIG損害保険株式会社とアメリカンホーム医療・損害保険株式会社が対象であり、決算後3ヵ月以内、両社ともに2023年6月末までの開示が求められています。

AIGの報酬戦略

AIGでは、AIGが展開するすべてのビジネスにおいて、同等の業務に従事する従業員に対して、男女で処遇に違いを設けていません。また、報酬に関する方針と決定プロセスがすべての従業員にとって、適切かつ公平であるように注力しています。AIGは、AIGにおける賃金が労働市場において公正であり競争力を確保できるように、同業種の企業グループにおける総報酬額のベンチマークを確認できるツールを活用しています。

AIGは、今後も引き続き、すべての従業員の会社への貢献を評価し、促進し、報いていきます。競争が激化する労働市場において、AIGは意欲的で多様な人材を惹きつけ、やりがいとインクルージョンを通じて従業員の定着を図り、従業員が自身のキャリア目標を達成できるようにサポートします。

私たちはダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン(DEI)に投資しています

AIGは、多様性に富み、インクルーシブな人材の育成に取り組んでおり、多様な背景、経験、視点を持つ人材がAIGの最大の資産の一つであると確信しています。DEIの推進に寄与する人材採用に加えて、AIGジャパンでは各ビジネスのシニア・リーダーが代表として参加するDEIエクゼクティブ・カウンシルを設置しています。本カウンシルでは、あらゆる種類の多様性を対象に、公平でインクルーシブな人材を育成するために様々な意思決定が行われます。ジェンダーに関しては、女性管理職を確実に増やしていくというAIGジャパンの目標に沿った様々なアクション・プランが議論され、実行に移す決定がなされています。



2023年3月末時点で、AIGジャパンの従業員の56%が女性ですが、従来から多くの女性が、下位層の職務等級(特に、4カ所の主要なコールセンターおよび一部のサポート業務において)での雇用となっています。組織全体では管理職層の女性の割合は、管理職層における男女バランスを改善する取組みを始めた2015年の8.8%から改善し、2023年4月時点で18.8%に達しました。2022年には、全採用者の56% および昇進した従業員の60%が女性でした。産休後の女性の職場復帰率は一貫して高く、過去何年もの間90%以上を維持しています。

AIGジャパンは、女性管理職比率の向上に継続して取り組んでおり、この目標を確実に達成するためのワーキング・グループを組成しました。

この点に関し、現在進行中のDEIに関する取組みの概要を以下に示します。

多様性を考慮した採用

AIGは、多様性に富むチームの重要性と、健全な企業文化において、そのようなチームが担う重要な役割を理解しています。そして性別、年齢、人種、婚姻状況、性的指向、性同一性、障がい、宗教や信条に関係なく、もっぱら能力と成果に基づいた人員配置を行っています。AIGは、ビジネスのいくつかの領域において、一部の人材配置に偏りが見られることを認識しており、公平な機会を確実に提供するため、障壁を調査し、特定し、取り除くことに注力しています。

より多くの女性を惹きつけ、管理職における男女のバランスを改善するための継続的な取組みの一環として、AIGジャパンでは2020年にジェンダー・バランス・ポリシーを導入しました。このポリシーでは、いかなるポジションであっても、候補者リストならびに面接官に両方の性別を必ず含めることとしています。この取組みを確実に成功させるため、200人以上の女性が包括的な面接スキル研修を修了しています。更に、性別に関わりなく、すべてのマネージャーがアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に関するトレーニングを受講し、誰もが抱えている何らかの偏見と、それに関して採用など重要な意思決定を行う際に考慮すべき注意点等についての理解を深めました。

また、このポリシーでは、社内イベント等のスピーカーや進行役について、両方の性が等しくその役割を担うことを定めています。これは、すべての従業員、特にキャリアを築こうとする女性にとってのロールモデルを提供するうえで重要な方法の一つであると考えています。

また、将来的に、すべての職務等級においてより公平なジェンダー・バランスを確保するという長期的な目標を達成するには、キャリアの初期段階から一貫してジェンダー・バランスがとれていることが重要であり、2020年以降「新卒採用社員の50%以上を女性が占めるようにする」という目標を掲げています。

研修、教育、理解向上

AIGでは、月ごとにテーマを変えて関連する学習ツールや資料を紹介するなど、DEIにフォーカスした定期的なコミュニケーションを行っており、マネージャーや従業員がインクルージョンに対する理解を深める機会を一貫して提供しています。全従業員必修の年間研修プログラムでは、“意識的なインクルージョン”や“アンコンシャス・バイアスの克服”等の話題を取りあげています。

2020年の国際女性デーに合わせて、AIG日本のワーキング・グループは、あらゆる個性とジェンダーを受け入れるインクルーシブな会議やプロジェクト・マネジメントに関する有益な情報を提供する冊子「インクルーシブである大切さ (Inclusive Matters)」を作成しました。この冊子は、AIGの他の地域においても、インクルーシブな行動を促進するために活用される共通のひな型になっています。

AIGのEmployee Resource Group (ERG)は、ダイバーシティのある側面について共通の関心を持っている従業員が、自発的に集まっているグループです。ERGは、日本全国、およびAIGのグローバルネットワーク全体でのオンライン開催を含む社内イベント、様々な活動、ミーティング、プロジェクトを主催し、従業員に参加を呼びかけています。またERGは、インクルージョンと帰属意識を重視するAIGのカルチャーを強化し、地域の大学生の卒業生をはじめ、多様な人材をAIGのビジネスに惹きつけるうえでも貢献しています。日本で活動している六つのERG (Japan disAbilities & Allies, Language and Culture Exchange, LGBTQ+ & Allies Rainbow, Young Professionals, Women & Allies, Working Families)は、DEIの理解向上や機会均等に対する障壁解消のために、従業員に対するサポートやガイダンスの共有、従業員同士のコミュニティの場の提供などを行っています。日本のWomen & Allies ERGは、全国に九つの支部を持ち、約1,270人のメンバーを擁する、AIGにおける世界最大のERGです。

能力開発とメンター制度

AIG日本では、高いポテンシャルを持つ女性に対してキャリアアップに必要なスキルを提供するために、2015年に日本独自の研修プログラムとして、Women Development ProgramおよびExpress Yourself Programを立ち上げました。この二つのプログラムの卒業生は、過去7年間の合計で約300名に上ります。これらのプログラムで習得されるスキルには、問題解決やコミュニケーションに関わるものだけでなく、リーダーシップや効果的なプレゼンテーションのスキルも含まれています。

2021年には、上記の女性に焦点を当てた研修プログラムの卒業生を対象に、継続的な学習の機会を提供するためのプラットフォームとして、Women in Leadership Learning (Will) プログラムを創設しました。この取組みを通じて、保険業界の様々な領域に関する講演会、プレゼンテーションやネットワーキングなどのソフトスキルの向上を目指したセッションなどが開催されました。

この数年、高いポテンシャルを持つ女性人材をサポートし、社内で実績を残している女性の認知度を高めることを目的に、メンタリングおよびスポンサーシッププログラムを数多く実施しました。また、2022年には、女性が互いに学び合う機会と、学習し成長できる安全なスペースを創出する、ピア・メンタリングを導入しました。

育児／介護とキャリアの両立を支援

AIGの就業規則は、働く母親や父親、家族の介護が必要な従業員をサポートするための様々な福利厚生制度を定めています。可能な限り柔軟な働き方を認め、このテーマに焦点を当てた管理職研修を行っています。AIG日本の「The Best Place to Work」の取組みでは、福利厚生に関して時代の先を行く方針と制度を導入し、それについての従業員の意識を高めることに長く注力してきました。Work@Homebaseプログラムは、社命による転勤を行わず、従業員自身が働きたい場所を選択できる仕組みであり、市場をリードする取組みとなっています。特に子育て期間や介護・ケアが必要な家族がいる時期など、様々なキャリアやライフステージにおいて、多くの従業員が希望する場所で働くことが可能になりました。また、育児・介護といったテーマに取り組むERGの活動が、この取組みを更に補完しています。

2023年の日本における「男女の賃金の差異」の公表

男女の賃金の差異の計算の基礎となる賃金データは、直近の決算日より前の12ヵ月間（2022年4月から2023年3月）に実際に支払われた賃金を反映しています。

1. 政府指定フォーマットによる「男女の賃金の差異」（正規雇用労働者および有期労働者の男女比較）

AIG 損害保険株式会社

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	56.9%
- うち正規雇用労働者	54.5%
- うち有期労働者	71.4%

アメリカンホーム医療・損害保険株式会社

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	50.9%
- うち正規雇用労働者	51.5%
- うち有期労働者	41.2%

正規雇用労働者：定年制社員。グループ内出向勤務者を含む

有期労働者：正規雇用労働者以外。時給制社員・有期雇用社員が該当

上記の賃金差異は、全男性従業員と全女性従業員の賃金を単純平均していることによるものです。賃金水準が低い職務等級の下位層に占める女性従業員の比率が高い反面、職務等級の上位層（リーダーシップや管理職層）においては男性の比率が高いことが、差異の理由として挙げられます。

2. 階層ごとの平均賃金の差異（職務等級階層ごとの男女の賃金比較）

AIG 損害保険株式会社

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
管理職層	91.3%
中堅専門職層	80.3%
スタッフ層	96.2%
キャリアエージェント(営業外務社員)	89.2%

アメリカンホーム医療・損害保険株式会社

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
管理職層	83.0%
中堅専門職層	91.7%
スタッフ層	84.2%

同一職務等級内では同一程度の適正な賃金が、各人の評価に応じ、市場競争力のある形で支払われることをAIGでは重視しています。現在の差異の解消に向けて、より多くの女性管理職の育成、昇進、雇用に組織全体で積極的に取り組んでいます。

<データに関する注記>

男女の賃金の差異は、女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100(%)で計算されます。

この算出目的において、総賃金には、給与、手当、賞与、インセンティブ、残業代、その他名称の如何を問わず支払われる金銭的報酬が含まれます。所得税法第28条により非課税所得として扱われる支払い(例：非課税の通勤手当)は計算から除外されます。

差異の縮小に向けて

「男女の賃金の差異」は、同一労働・同一賃金とは異なるものであり、AIGジャパンにおいては、同等の業務に従事する従業員に対して、男女で処遇に違いを設けていません。

このレポートで概説しているように、DEI推進の枠組みを通してインクルージョンとエクイティ(公平性)の目標を達成し、以下に示すアクションを中心に据えて取組みを進め、男女の賃金の差異の縮小を目指します。

- 採用時に多様な候補者を揃えることに重点を置き、若手従業員、リーダーシップ・パイプライン、シニアリーダー、リーダーシップチームの男女バランスをモニターする
- 社内の人材を育成するために、採用、昇進、後継者計画、および人材計画のプロセスを引き続き強化する
- 多様な、または過小評価されている従業員層の能力開発プログラムに投資を行う
- スポンサーシップおよびメンターシッププログラムを構築する。将来に焦点を当て、女性の人材パイプラインの開発に取り組む
- 柔軟で臨機応変な働き方に対する認識を高め、ビジネスニーズを踏まえた時短勤務制度を活用し、育児休暇関連施策の推進を継続する ERG の活動と、AIG のインクルーシブな文化の醸成について ERG が果たしている 価値ある貢献に対し、サポートおよび推進に継続して取り組む

私たちが為すべきことはまだあるという認識のうえに、AIGは、より多くの女性が上位の職位に就くことをサポートする活動に投資します。また、組織のあらゆるレベルにおいて、ダイバーシティの促進を着実に進めていきます。AIGは、職場におけるインクルージョンの強化という、DEIに関する現在の目標の達成に向けて引き続き取り組み、これからも将来に向けてより多様性に富むリーダーシップ チームを構築するための投資を行っていきます。

