

Ⅶ. ポジティブ・アクションの取組事例

第一三共株式会社

1. 企業概要

第一製薬と三共が統合し2007年4月に発足。

企業データ ※2013年9月末現在	社員数	6,081名
	社員数に占める女性の割合	19%
	主任・係長クラスに占める女性の割合	24%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	4.1%
	部長・部長相当クラスに占める女性の割合	0%

2. 取組の背景

1) MR(現場営業職)女性の活躍促進の取組

統合当初から営業本部内の課題であった、比較的定着率が低いとされている女性MRについて、長期キャリアの構築と活躍のための風土・環境づくりに注力することとし、2007年度に女性MR活躍促進のプロジェクトを本部内に立ち上げました。

2) 全社女性社員の活躍推進の取組

① 子育て支援面の取組

同社は統合の際に、子育て支援のホームページや育児支援面談制度、大規模事業場への育児支援窓口担当者設置など、子育て支援策にかかる両社の長所を組み合わせ踏襲しました。さらに2008年度には、男女が共にいきいきと働ける職場環境づくりを目指し、次世代育成支援推進の労使委員会を立ち上げて、「(両立支援の)制度を取得しやすい環境づくり」と「多様性に対応した制度づくり」の両面から半年にわたり検討・整備を行いました。

② ポジティブ・アクション面の取組

2008年11月より、人事部内で女性活躍推進検討のための兼務プロジェクトを立ち上げ、「そもそも当社の女性社員は活躍できているのか、いないのか？」という問題意識を持って、人事データの分析や、男女全社員への女性活躍推進に関するアンケートの実施・分析を進めました。その結果から取組の必要性を再認識し、2010年4月に、同組織を専任組織化し、女性活躍推進プロジェクトとして取組を本格化させました。

3. 取組内容

1) 女性MRへのアプローチ

① 女性MR活躍促進に向けた取組

女性MRが長く生き生きと働くことを目的に掲げ、2007年度より、年1回全国の女性MRを一堂に集めた「Three Stars Forum(女性MR会議)」を開催しました。また、2010年度からは「Stars MTG(支店別女性MRによる小集団活動)」もスタートしています。「Stars MTG」では「女

性MRとして目指す姿の明確化]、「ライフイベントがあっても安心して働き続けられるために」といった支店ごとのテーマを決めて活動しています。年2～3回、各支店から女性MRリーダーが本社に集まり問題提起し、議論を重ねながら解決策を立案し、具体的な改善のための取組・実行につなげています。

2) 全社的なアプローチ

① 社員全てが働きやすい職場づくり

新社発足時より、裁量労働制およびフレックスタイム制を導入した他、ワークライフバランスデー、過重労働防止休暇、リフレッシュ休暇、ライフイベント休暇、リメンバー制度(退職者の再雇用制度)、キャリアチャレンジ制度(社内公募制度)、ショートタイムMR制度(MR エリア・時間限定勤務制度)など、社員がその時々職場や生活環境にあわせた多様な働き方を選択できるよう、さまざまな制度を順次導入しています。

② 多様性に対応した制度づくり(子育て支援の面から)

2009年4月に育短フレックスタイム制の導入、育短取得期間の延長(小学校就学直前から小学校3年生末までに延長)と期間や時間の変更回数制限撤廃、男性の育休取得促進策の一環として配偶者が無職あるいは育休中であっても育休取得可、子の看護休暇の半休での取得可などを実現しました。

③ 制度を取得しやすい環境づくり(子育て支援の面から)

育児支援窓口担当者を全事業場に配置し、面談対応スキル向上のため窓口担当者研修も実施しています。また「子育て支援ハンドブック」を作成し、全社員に配布することで、ワークライフバランスの要素の一つに子育て支援がある、その実現は「社員」と「会社」の双方の成長につながる、と明確に定義づけを行い、社員に浸透を図りました。

両立支援制度を取得しやすい環境が整う中で、2012年度からは「両立支援策のセーフティネットは守りつつも働きやすさ(守り)から働きがい(攻め)へのシフトをはかる」とメッセージを打ち出し、ただ長く働くだけでなく、キャリアを充実させて生き活きと働くことに視点転換を図っています。そこで両立支援策も働く上での制約を減らすことに目線をおいて、事業場内保育所の設置や、ベビーシッター会社との法人契約など、環境面を充実させました。

④ ポジティブ・アクション面の取組

上司の意識とマネジメントを変える「上司向け研修」や、女性自身の意識と行動を変える各種「女性社員向け研修」の実施、ロールモデルとの交流機会増加(研修時参画、ロールモデル座談会記事)、女性採用比率向上、社長・経営陣からの活躍応援メッセージ発信、専用webサイト開設等、全方位からのバランスよい取組を意識して進めています。

4. 取組の効果と今後の課題

① 取組の効果

女性の育児休業取得者数、看護休暇取得者は年々増加しており、両立支援制度の利用は浸透しています。また、全女性MR中勤続6年以上の割合は、2007年時点で約5%(5人)が13年4月現在40%(56人)、既婚MRも増え(約2%→16.5%)、全社女性幹部社員比率も2008年度2.3%が12年度には4.1%と上昇傾向です。

② 今後の課題

これまでは、個人の質的变化につながるアプローチとして、女性がキャリアへの意欲を高め、個人の持てる能力を十分に顕在化させ職場により貢献出来るよう、上記取組を進めてきました。今後は、質を伴った量的変化につながるアプローチとして、自分らしいリーダーシップを発揮しつつ、上位職層も含めた様々な意思決定の場に積極的に関わる女性達がさらに増えるよう、取組を一層進化させたいと考えます。その結果として、組織風土の改革を実現し、全ての社員が活躍できる真のダイバーシティの実現を目指します。

アステラス製薬株式会社

1. 企業概要

当社は、日本のみならず世界の医薬品市場で十分な競争力を有する新しい会社を創生するという考え方のもと、山之内製薬と藤沢薬品工業が合併して2005年4月に誕生した、医療用医薬品の売上高において国内第2位、世界の医薬品企業の中では第18位に位置する(2012年度)、医療用医薬品を中核事業とするグローバル製薬企業です。

企業データ ※2013年12月末現在	社員数(正社員のみ)	5,789名
	社員数に占める女性の割合	19%
	主任・係長クラスに占める女性の割合	—%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	5%
	部長・部長相当クラスに占める女性の割合	3%

2. 取組の背景

当社は発足以降、「先端・信頼の医薬で世界の人々の健康に貢献する」を経営理念の存在意義と位置づけ、研究開発型製薬企業として、積極的に事業に取り組んできました。2006年には、2015年にアステラス製薬が実現を目指す姿とそれを達成するための指針並びに戦略を定めた「VISION2015」を策定しました。このVISION2015の中で「人材」と「組織」がアステラスの戦略・仕組みを支えるとし、「人的資源の活用」を最重要課題の一つとしました。特に採用・配置において、ダイバーシティへの取組みは急務であり、日本においては女性活躍を試金石ととらえ、「WIND※」プロジェクトを立ち上げ、女性活躍推進に向けた取組をスタートさせました。

※WIND:Women's Innovative Network for Diversity 意識や行動の変革を促す「チェンジマネジメント」と、業務プロセスや人事制度の仕組み・運用等の「枠組み改革」を同時に推進

3. 取組内容

a. チェンジマネジメント

「職場」「上司」「女性」の3つの切り口から、各セグメントに必要とされるダイバーシティに関する意識啓発研修等をはじめとした様々な取組を行っています。

b. 枠組み改革

女性が活躍する為の制度面・意識面の見直しに資する以下のような取組を行っています。

- ・ ライフイベントへのサポート強化、制度の拡充
- ・ 復職者向け支援施策
- ・ 父親の育児参加促進施策
- ・ 介護関連情報発信(介護セミナー、介護啓発用冊子の配布など)
- ・ メンタリング(メンター:執行役員、メンティ:女性管理職、事務局(フォロー):人事部)

c. 労働時間管理

- ・ FFDAY(Family Friday)
毎週金曜日の終業時刻を1時間45分繰り上げ、所定労働時間を短縮しました。支店・営業所に関しては毎日の所定労働時間を15分短縮し、さらに夏季休日を3日間別に付与することで、所定労働時間を短縮しました。
- ・ 在宅勤務制度(WLBを目的とした場合は最大1日/週、育児・介護等のライフイベントの場合は最大4日/週)
- ・ 短時間勤務制度(育児は小学校3年生まで1時間又は2時間の短縮、介護は事由が無くなるまで、1時間・2時間・半日・1日を組み合わせで取得可能)
- ・ 短時間フレックス勤務制度

d. その他

- ・ 育児・介護等に対する支援は、法に定める以上の期間・日数を整備
- ・ 託児費用の補助やベビーシッター派遣会社との法人契約
- ・ 再雇用登録制度(退職後5年間)

4. 取組の効果

近年、育児、結婚を理由に退職する女性社員が、かなり少なくなり、女性の離職率は男性と大きな差は見られなくなってきました。これに伴い、女性社員数や女性経営基幹職数は着実に増加してきています。

また、当社のこれまでの取組が評価され、第3回ワーク・ライフ・バランス大賞(2009年/財団法人日本生産性本部)、「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門・東京労働局長優良賞(2010年/厚生労働省)などを受賞することができました。

5. 今後の課題

「現在休業中の方には早く復帰して活躍していただきたい」「短時間勤務の方にはフルタイムに戻ってさらに活躍していただきたい」と考えておりますので、引き続き社内の環境整備を進めてまいります。そして、より高い職位で活躍する女性やマネジメント職の女性を増やし、部長職の女性割合の拡大、初の執行役員の誕生に向け取組を進めていきます。

また、充実した制度面に対して「制度＝権利(当たり前)」という意識ではなく、周りの理解・協力があつてこそ制度は運用され利用出来ているという意識の醸成により、社員と会社のWin-Winの関係を目指していきます。

当社は、制度・意識・運用の各々における課題の更なる改善に取組み、活躍・定着両面からポジティブ・アクションを推進してまいります。

ファイザー株式会社

1. 企業概要

医療用医薬品の製造・販売・輸出入等を手がける、世界最大の製薬会社の日本法人。日本法人の設立は1953年。

企業データ ※2013年8月末現在	社員数	4,851名
	数社員数に占める女性の割合	21%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	12%
	部長以上クラスに占める女性の割合	11%

2. 取組の背景

ファイザー株式会社では、グローバルファイザーの活動のひとつである「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組んでいます。ダイバーシティ&インクルージョンは、人種等、性差に限らず多様な人々を包摂する取組であり、特段性別による違いを強調したものではありません。しかし、グローバルレベルでのダイバーシティ&インクルージョンを日本法人で展開することを考えたとき、最もダイバーシティ&インクルージョンを進めていく必要があると考えられた対象が女性の活躍・定着であったことは事実です。実際にグローバルで行われている「ウィメンズ・カウンスル」に日本法人からも代表を送っており、意識面での醸成は従来から図られてきていました。こうしたグローバルの流れに加え、従来からの女性の定着・活躍を図るための活動が継続され、5年ほど前から様々な活動が具体化してきています。

3. 取組内容

①女性の活躍促進に向けた取組

グローバルの流れに加えて、国内の流れとして、JWC(Japan Women's Council)と呼ばれる女性執行役員、統括部長クラスに男性の役員クラスが数名参画する組織体を持たれ、その下部組織としてJWCRG(Japan Women's Colleague Resource Groups)と呼ばれる、女性のネットワークが構築されました。管理職、将来管理職への昇進が望まれるポテンシャルの高い女性が選抜され、2010年～2011年に第一期、2012年～2013年に第二期が活動しています。JWCRGでは女性自身のキャリアを考え、それを周囲に伝播させていくという流れで、ワークショップやデータの収集・分析などのグループワークを行っています。これを社内的にも広報し、認知度を高めるよう工夫しています。

さらに、「ワークライフ・マネジメント」(一般ではワーク・ライフ・バランスという用語かもしれませんが、意図的にバランスではなくマネジメントという用語を使用)を掲げています。具体的には、仕事と私生活を天秤にかけるようなことではなく、「仕事の充実」と「プライベートの充実」を社員個々人が自らマネジメントしていく状態になることを目指す取組です。

社内では、マネジメント側からの発信に加え、人事と組合代表者による「ワークライフ・マネジメント・コミッティ」という委員会を設立し、定期的に会議を持ち、残業削減に向けたアクションの実施や新しい働き方の提案などを通じ、必要であれば制度化を図ってきました。「ワークライフ・マネジメント」は、多様な働き方と結びついてくるため、「ダイバーシティ」という観点から様々な働き方を推奨しており、いわゆる「ポジティブ・アクション」と趣旨を同じくする取組も含まれています。

②両立支援に向けた取組

ファイザー株式会社では、MRなどの外勤職も含めた全社員が働き続けられるよう、以下のような制度を構築し、取組を続けています。

- 1) MR勤務地定住制度(都心部除外)
- 2) MR結婚による勤務地選択制度(男女とも取得可)(全国可)
- 3) MR短縮勤務制度
 - ①コアタイム:11時~13時
 - ②短縮可能時間:月間60時間以内
 - ③利用可能者:勤続1年以上、育児中の子が満6歳到達後の4月末まで若しくは介護(介護は1事由で最長2年)
 - ④その他:ビジネス戦略として実施しているミラー制度(同一エリアを担当製品の異なる2名で担当)を活用し、短縮勤務MRのサポートをもう1名のミラーMRが実施。短縮勤務MRのサポートを実施することは評価に反映される。
- 4)全社員を対象とした制度(勤続年数・等級要件あり)
 - ①育児休業:子が満1歳6か月に達する月の月末若しくは、3月31日時点で満1歳に達した後の4月末までのどちらか長い時期まで
 - ②育児特別休暇:育児休業のうち最大2週間を有給とする
 - ③短縮勤務制度:介護若しくは子が3歳未満は「週20時間以上、週3日以上、1日4時間以上勤務」、子が満3歳から小学3年生までは、「週30時間以上、週5日、1日4時間以上勤務」が条件
 - ④在宅勤務制度(原則として内勤のみ):小学3年生以下の子の育児若しくは介護の為に最高週4日在宅勤務が出来る
 - ⑤ワーク・アット・ホーム制度:本社フレックスタイム制度適用の管理職対象で、月4日在宅勤務を認める
 - ⑥ウィークエンドフレックス:本社勤務社員対象に上司の許可があれば金曜日午後のコアタイム勤務を免除し、退社出来る(不足時間は月間フレックスで清算)
 - ⑦ファミリーサポート休暇/チャイルドケア休暇:ファミリーサポート休暇は、家族や社員本人の病気やけがの際、また子が中学生以下の場合は学校行事に参加する際に年5日まで有給。チャイルドケア休暇は、小学校就学前の子の病気やけがの看護、検診の為に1人につき年5日、2人以上は年10日

4. 取組の効果と今後の課題

①取組の効果

実際に諸制度が活用され、就業意欲の高い女性の就業継続が実現できていることは大きな成果だと思います。また、上司やマネジメント層の理解も進んできていると思われれます。

勤務地選択制度と短縮勤務制度を組み合わせれば、家族のサポートが受けやすくなる、転勤のある職種であることへの不安がやわらげられるといった具体的な効果も見られており、就業意欲の高い女性にとって、有効な制度が整備されていると考えています。

②今後の課題

制度は男女ともに利用できますが、実際の利用者は女性が大半を占めます。勤務地選択制度などは、利用者が女性に偏ってしまうと、結婚した女性MRのみが都市部に勤務しやすいといった現象を招きかねず、男性の不公平感や女性の側を萎縮させてしまうといった可能性も懸念されます。また、上司や職場とのコミュニケーションやビジネスでの成果を出すための両立支援制度であるということを利用者の側も考えて行く必要があると思います。

以上のような課題を克服しつつ、効果的な取組を継続していきたいと思っています。

参考① 業種別「見える化」支援ツール

男女を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票 【製薬業版】

制度・体制

- 男女を問わず社員の活躍を促進する雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標(アウトカム指標)を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、**男女を問わず社員の活躍を促進するもの**になっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※本調査票に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

回答の仕方

- この調査票は、企業を調査単位としております。本社だけでなく、店舗、営業所などを含めた企業全体の雇用管理について記入して下さい。
- すべて、正社員についてお答え下さい。
- お答えは、枠内に数値などを記入いただくものと、あてはまる番号を選んでいただくものがあります。小数点以下は、第2位までご記入下さい。

用語等について

「ポジティブ・アクション」：固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。詳しくは、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください

→ http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

※表中の業界平均値の算出に当たっては、日本製薬工業協会の会員企業を対象にアンケート調査から集計したものです。

業界平均値の算出について

- 「見える化」支援ツールの作成にあたっては、全国の製薬業の企業に対し、アンケートを実施し、平成25年8月末日現在の各社のデータをご提供いただき、業界平均値を算出しています。
- このアンケートの概況は以下のとおりです。
 - 1) アンケート対象
日本製薬工業協会
 - 2) 調査実施時期
平成25年10月10日～10月31日
 - 3) 有効回答数
38社(うち内資系27社、外資系11社)

※各指標のうち、有効回答が5件未満であったのものは「—」と表記してあります。

すべて「正社員」についてお答えください。

I. 採用に関する指標

指標 1-1 職種別の採用実績

1-1 本年度新規採用学卒者に占める女性の割合	
職種	該当職種に占める女性割合(%)
① 医薬情報担当者(MR)	%
② 研究開発	%
③ その他	%
④ 合計	%

(業界平均値)

職種	外資系	内資系	全体
	該当職種に占める女性割合(%)	該当職種に占める女性割合(%)	該当職種に占める女性割合(%)
① 医薬情報担当者(MR)	50.6%	33.1%	37.5%
② 研究開発	-	30.0%	32.9%
③ その他	39.5%	33.0%	34.3%
④ 合計	49.0%	33.3%	36.9%

【算出方法】
当該年度における新規採用実績について、次式で算出。

$$\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$$

注1：工場等で独自に採用を行っている従業員であって本社・本部では把握が困難なものは含みません。

指標 1-2 中途採用の実績

1-2 中途採用*における女性の占める割合	
職種	該当職種に占める女性割合(%)
① 医薬情報担当者(MR)	%
② 研究開発	%
③ その他	%
④ 合計	%

(業界平均値)

職種	外資系	内資系	全体
	該当職種に占める女性割合(%)	該当職種に占める女性割合(%)	該当職種に占める女性割合(%)
① 医薬情報担当者(MR)	16.5%	7.7%	11.3%
② 研究開発	44.2%	27.0%	33.3%
③ その他	36.7%	42.3%	40.4%
④ 合計	29.1%	31.5%	30.7%

【算出方法】
当該年度における中途採用実績について、次式で算出。

$$\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$$

※正社員として中途採用された人数。有期契約労働者から、正社員に転換・登用された人は除く。

II. 配置に関する指標

指標2-1 部門別の配置状況

2-1 部門別の配属に関する指標

部門	男性	女性
	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)
① 営業所・支店等の営業部門	%	%
①のうちMR職	%	%
② 研究開発部門	%	%
③ 信頼性保証・安全性管理部門	%	%
④ 生産・生産管理部門	%	%
⑤ 本社企画・管理部門	%	%
⑥ その他	%	%

(業界平均値)

部門	外資系		内資系		全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)
① 営業所・支店等の営業部門	67.5%	40.4%	44.3%	31.1%	50.5%	33.6%
①のうちMR職	60.8%	35.3%	34.7%	17.7%	41.8%	22.5%
② 研究開発部門	7.9%	16.4%	18.7%	24.8%	15.8%	22.5%
③ 信頼性保証・安全性管理部門	3.3%	8.5%	2.7%	5.2%	2.9%	6.1%
④ 生産・生産管理部門	5.3%	9.9%	17.8%	20.3%	14.5%	17.5%
⑤ 本社企画・管理部門	11.6%	18.1%	12.5%	15.6%	12.2%	16.3%
⑥ その他	4.2%	6.8%	4.1%	3.0%	4.1%	4.1%

【算出方法】

①男性社員、女性社員それぞれ100として、部門別の区分(①～⑥)ごとに、構成比を算出する。

注1：本社事業所だけでなく支社、支店を含めた全体(以降も同様)。

注2：出向者についても日本法人本社における所属が残っている方を含める。

指標2-2 初任配属の部門別配属実績

2-2 初任配属の部門別の配属に関する指標

部門	男性	女性
	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)
① 営業所・支店等の営業部門	%	%
①のうちMR職	%	%
② 研究開発部門	%	%
③ 信頼性保証・安全性管理部門	%	%
④ 生産・生産管理部門	%	%
⑤ 本社企画・管理部門	%	%
⑥ その他	%	%

(業界平均値)

部門	外資系		内資系		全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)
① 営業所・支店等の営業部門	79.5%	83.6%	50.6%	49.9%	56.7%	57.1%
①のうちMR職	79.5%	83.6%	48.9%	47.2%	55.4%	54.9%
② 研究開発部門	10.0%	10.5%	29.5%	30.5%	25.4%	26.2%
③ 信頼性保証・安全性管理部門	0.5%	1.3%	1.3%	2.3%	1.2%	2.1%
④ 生産・生産管理部門	9.3%	2.2%	12.2%	8.9%	11.6%	7.5%
⑤ 本社企画・管理部門	0.0%	0.8%	2.7%	4.1%	2.1%	3.4%
⑥ その他	0.6%	1.5%	3.6%	4.4%	3.0%	3.8%

【算出方法】

②新卒の男性社員、女性社員それぞれ100として、部門別の区分(①～⑥)ごとに、構成比を算出する。

指標2-3 部門別勤続10年目の配置状況

2-3 勤続10年目の部門別の配属に関する指標

部門	男性	女性
	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)
① 営業所・支店等の営業部門	%	%
①のうちMR職	%	%
② 研究開発部門	%	%
③ 信頼性保証・安全性管理部門	%	%
④ 生産・生産管理部門	%	%
⑤ 本社企画・管理部門	%	%
⑥ その他	%	%

(業界平均値)

部門	外資系		内資系		全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)	該当部門に占める比率(%)
① 営業所・支店等の営業部門	74.7%	36.9%	47.1%	24.7%	54.6%	27.8%
①のうちMR職	69.5%	31.9%	42.7%	19.9%	49.9%	23.0%
② 研究開発部門	8.1%	22.1%	29.4%	26.5%	23.6%	25.4%
③ 信頼性保証・安全性管理部門	0.3%	4.3%	1.3%	1.9%	1.0%	2.5%
④ 生産・生産管理部門	3.3%	3.8%	11.0%	11.4%	8.9%	9.5%
⑤ 本社企画・管理部門	11.4%	20.7%	9.4%	29.0%	10.0%	26.8%
⑥ その他	2.2%	12.2%	1.7%	6.6%	1.9%	8.0%

【算出方法】

勤続10年目の男性社員、女性社員それぞれ100として、部門別の区分(①～⑥)ごとに、構成比を算出する。

Ⅲ. 異動に関する指標

指標3-1 人事異動の対象となった社員に見られる傾向

3-1 人事異動^{注1}の対象となった社員における女性の占める割合

選択肢		回答	
		MR	%
① 男性の方が異動の頻度が高い	1. あてはまる	MR	%
		MR以外	%
	2. あてはまらない	MR	%
		MR以外	%
② 男性の方が異動の範囲が広い	1. あてはまる	MR	%
		MR以外	%
	2. あてはまらない	MR	%
		MR以外	%
③ 男性の方が異なる職種・部門間の異動が多い	1. あてはまる	MR	%
		MR以外	%
	2. あてはまらない	MR	%
		MR以外	%

注1：人事異動は、自社で「異動として管理されている範囲」（出向者も含める）。

(業界平均値)

選択肢	外資系		内資系		全体	
	MR	MR以外	MR	MR以外	MR	MR以外
	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)
① 男性の方が異動の頻度が高い	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1. あてはまる	33.3%	22.2%	61.5%	66.7%	54.3%	55.6%
2. あてはまらない	66.7%	77.8%	38.5%	33.3%	45.7%	44.4%
② 男性の方が異動の範囲が広い	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1. あてはまる	33.3%	22.2%	52.0%	53.8%	47.1%	45.7%
2. あてはまらない	66.7%	77.8%	48.0%	46.2%	52.9%	54.3%
③ 男性の方が異なる職種・部門間の異動が多い	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1. あてはまる	22.2%	22.2%	36.0%	42.3%	32.4%	37.1%
2. あてはまらない	77.8%	77.8%	64.0%	57.7%	67.6%	62.9%

VI. 昇進、昇格に関する指標

指標6-1 昇進、昇格の状況

6-1 主任・係長クラス、課長クラス、部長以上クラスに昇進、昇格した人数に占める女性の割合

	全体	MR	MR以外
	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
① 主任・係長クラス	%	%	%
② 課長クラス	%	%	%
③ 部長以上クラス	%	%	%
うち役員	%	%	%

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
① 主任・係長クラス	30.2%	8.1%	55.2%	18.3%	10.1%	24.4%	21.1%	9.6%	31.8%
② 課長クラス	21.2%	2.8%	33.1%	8.7%	0.2%	13.4%	11.7%	1.0%	17.6%
③ 部長以上クラス	8.1%	-	8.1%	4.7%	0.0%	5.1%	5.4%	0.0%	5.8%
うち役員	-	-	-	4.0%	-	4.0%	13.6%	-	13.6%

【算出方法】

当該年度において昇進、昇格した社員数の実績において、次式で算出。

$$\frac{\text{[女性の昇進者数]}}{\text{[男女計の昇進者数]}} \times 100$$

※「主任・係長」とは、「一般と課長クラスとの役職・資格等級者」であり、管理職直前の等級にある者とする。

※「課長クラス」とは、組織の管理監督者である課長のみならず、本社課長相当の等級にある者(部下無し含む)とする。

※「部長以上クラス」とは、組織の管理監督者である部長のみならず、本社部長相当以上の等級にある者(部下無し含む)とする。

VII. 賃金に関する指標

指標7-1 特定の年齢における男女別賃金額

7-1 男女別賃金額の差異に関する指標

年齢別男女別賃金の差異
(男性を100とした場合)

	全体	MR	MR以外
	賃金格差	賃金格差	賃金格差
① 25歳			
② 30歳			
③ 40歳			
④ 50歳			

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	賃金格差	賃金格差	賃金格差	賃金格差	賃金格差	賃金格差	賃金格差	賃金格差	賃金格差
① 25歳	100.1	99.2	124.9	98.2	100.8	97.9	98.7	100.3	104.4
② 30歳	99.9	99.2	100.8	96.1	97.8	98.1	97.1	98.3	98.8
③ 40歳	82.7	-	77.1	81.1	-	82.4	81.6	94.1	81.0
④ 50歳	79.4	-	77.6	69.5	-	68.7	72.2	-	71.1

【算出方法】

特定の年齢(25歳・30歳・40歳・50歳)の職種別の社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出したもの。

具体的には、同じ年齢の職種別の社員について、次の算式で算定される賃金格差指数。

$$\frac{\text{[女性の平均賃金]}}{\text{[男性の平均賃金]}} \times 100$$

●賃金は、自社の基本給(短時間勤務の場合は、短縮時間分の賃金控除前)を標準形とする。

Ⅷ. 定着に関する指標

指標8-1 新規学卒採用後3年目、7年目及び10年目の定着率

8-1 新規学卒採用後3年目、7年目及び10年目の社員の定着率に関する指標

① 新卒採用後3年目の定着率

	全体	MR	MR以外
	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)
男性	%	%	%
女性	%	%	%

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)
男性	94.9%	92.7%	99.3%	97.5%	96.2%	99.7%	96.9%	95.4%	99.6%
女性	89.7%	88.4%	95.8%	92.7%	86.6%	95.1%	92.0%	87.0%	95.2%

② 新卒採用後7年目の定着率

	全体	MR	MR以外
	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)
男性	%	%	%
女性	%	%	%

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)
男性	80.7%	79.5%	78.9%	72.3%	64.8%	87.9%	74.4%	69.0%	85.8%
女性	59.2%	56.5%	84.8%	61.1%	48.2%	70.8%	60.6%	50.5%	74.4%

③ 新卒採用後10年目の定着率

	全体	MR	MR以外
	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)
男性	%	%	%
女性	%	%	%

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)	定着率(%)
男性	66.8%	61.8%	71.5%	65.4%	56.2%	73.6%	65.8%	58.0%	73.0%
女性	39.2%	34.1%	57.7%	48.0%	37.6%	64.4%	45.5%	36.5%	62.3%

【算出方法】

該当年度の3年前、7年前及び10年前における新規学卒採用者のうち、在籍者の割合を職種別男女別にみた指標。次式により算定。

$$\frac{\text{[分母のうち退職者を除いた在籍者数]}}{\text{[3 (又は7、10)年前の新規学卒採用数]}} \times 100$$

IX. ワーク・ライフ・バランス／両立支援に関する指標

指標9-1 育児休業の取得状況

9-1 育児休業の取得状況に関する指標									
育児休業取得割合									
	全体	MR	MR以外						
	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)						
男性	%	%	%						
女性	%	%	%						
(業界平均値)									
	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)	取得率(%)
男性	1.5%	0.8%	3.7%	1.4%	0.1%	2.7%	1.5%	0.3%	3.0%
女性	95.8%	100.0%	92.9%	97.0%	100.0%	97.0%	96.7%	100.0%	95.9%
<p>【算出方法】 過去1年間に子どもが誕生した社員における、男女別の育児休業の取得実績。 取得割合は、次式により算出。</p> $\frac{\text{[母のうち育休を取得した社員数]}}{\text{[過去1年間に子どもが誕生した社員数]}} \times 100$ <p>注：社内結婚の場合は、男性、女性、それぞれ1人と数える。</p>									

指標9-2 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用者数

9-2 子育て等を契機に退職した元女性社員の再雇用の状況			
再雇用した女性の人数			
再雇用者数(人)			
人			
(業界平均値)			
外資系	内資系	全体	
再雇用者数(人)	再雇用者数(人)	再雇用者数(人)	
0.1	0.2	0.2	
<p>【算出方法】 結婚・妊娠・出産などを契機に退職した元女性社員のうち、過去1年間に再雇用した女性の人数。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●再雇用制度は妊娠、出産、育児、介護など何らかの理由で退職した従業員、主として正社員を、一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で雇い入れる仕組みのことを指す。ここでは、定年退職者等を再雇用する制度は対象に含まない。 ●自社の再雇用制度のもとで直接雇用された人(パート・アルバイト等を含む)が対象。なお、再雇用制度がない場合は算出しなくてよい。 			

指標9-3 そのほかのワーク・ライフ・バランス推進施策の状況

9-3 そのほかのワーク・ライフ・バランス推進施策の状況									
育児短時間勤務利用率									
	全体	MR	MR以外						
	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)						
男性	%	%	%						
女性	%	%	%						
(業界平均値)									
	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)	利用率(%)
男性	-	-	-	11.5%	-	11.5%	15.1%	-	15.1%
女性	56.4%	43.6%	62.7%	72.1%	52.1%	70.8%	68.0%	49.0%	68.8%
<p>【算出方法】 過去1年間に産休・育休から復帰した社員に対する短時間勤務制度の利用者の割合。 育児短時間勤務利用割合は、次式により算出。</p> $\frac{\text{[母のうち短時間勤務制度を利用した社員数]}}{\text{[産休・育休から復帰した社員数*]}} \times 100$ <p>※産休・育休から復帰後短時間勤務を利用し、すでに退職した者も含む。</p>									

X. 総合的指標

指標10-1 その他、男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映する状況

10-1 男女を問わない社員の活躍促進のための人事管理を反映するその他の一般的な指標

①-1 平均勤続年数

	全体	MR	MR以外
平均勤続年数(年)			
男性	年	年	年
女性	年	年	年

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
平均勤続年数(年)									
男性	12.3	11.4	13.9	16.9	13.5	18.7	15.7	12.9	17.4
女性	8.9	4.3	10.8	14.1	4.9	16.2	12.7	4.7	14.7

注：医薬品情報担当者(MR)の勤続年数については、2013年8月末時点でMRである方の勤続年数について回答。

①-2 平均勤続年数の5年前との違いについて(該当する番号1つを選択)。

(全体)〔 1.縮まっている 2.変わらない 3.広がっている 〕
 (MR)〔 1.縮まっている 2.変わらない 3.広がっている 〕

選択肢	外資系		内資系		全体	
	全体	MR	全体	MR	全体	MR
	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1.男女差は5年前より縮まっている	44.4%	22.2%	44.0%	47.8%	44.1%	40.6%
2.男女差は5年前と変わらない	33.3%	44.4%	36.0%	26.1%	35.3%	31.3%
3.男女差は5年前より広がっている	22.2%	33.3%	20.0%	26.1%	20.6%	28.1%

② 勤続年数比率

勤続年数	男性		女性	
	MR	MR以外	MR	MR以外
a. ~3年未満	%	%	%	%
b. 3~5年未満	%	%	%	%
c. 5~10年未満	%	%	%	%
d. 10~15年未満	%	%	%	%
e. 15~20年未満	%	%	%	%
f. 20~25年未満	%	%	%	%
g. 25~30年未満	%	%	%	%
h. 30年以上	%	%	%	%
合計	100%	100%	100%	100%

(業界平均値)

	外資系					内資系					全体							
	全体		MR		MR以外	全体		MR		MR以外	全体		MR		MR以外			
a. ~3年未満	14.8%	21.0%	17.1%	39.3%	11.8%	14.9%	11.0%	17.8%	14.5%	39.5%	8.8%	12.2%	12.0%	18.6%	15.2%	39.4%	9.5%	12.9%
b. 3~5年未満	9.0%	12.9%	8.7%	19.6%	8.9%	9.4%	7.4%	10.9%	10.5%	21.9%	6.0%	8.1%	7.8%	11.4%	10.0%	21.4%	6.7%	8.5%
c. 5~10年未満	22.7%	29.7%	25.3%	28.1%	19.0%	28.6%	14.6%	16.2%	20.1%	28.7%	11.8%	13.5%	16.7%	19.7%	21.5%	28.6%	13.7%	17.4%
d. 10~15年未満	16.3%	15.7%	18.6%	11.1%	13.6%	18.2%	12.1%	11.4%	14.5%	8.6%	10.8%	12.8%	13.2%	12.5%	15.6%	9.2%	11.5%	14.2%
e. 15~20年未満	12.4%	8.4%	9.6%	1.5%	16.6%	11.3%	11.7%	10.3%	10.5%	0.6%	12.9%	12.5%	11.9%	9.8%	10.3%	0.8%	13.9%	12.2%
f. 20~25年未満	10.7%	7.7%	9.3%	0.4%	12.6%	10.8%	16.4%	14.6%	13.4%	0.4%	17.5%	18.0%	14.9%	12.9%	12.3%	0.4%	16.3%	16.2%
g. 25~30年未満	7.2%	2.5%	6.0%	0.0%	8.6%	3.6%	10.4%	7.9%	7.2%	0.3%	12.0%	9.5%	9.5%	6.5%	6.9%	0.2%	11.1%	8.0%
h. 30年以上	7.0%	2.2%	5.2%	0.0%	8.9%	3.1%	16.5%	10.9%	9.3%	0.0%	20.2%	13.4%	14.0%	8.6%	8.2%	0.0%	17.3%	10.8%

【算出方法】

②勤続年数別の男女比率
 勤続年数の階層ごとの男女を合わせた社員数を100として、うち女性の社員数の割合を算出する。

③ 年齢別比率

年齢	全体	MR	MR以外
	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
a. 25歳	%	%	%
b. 30歳	%	%	%
c. 40歳	%	%	%
d. 50歳	%	%	%

(業界平均値)

年齢	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
a. 25歳	53.4%	51.4%	62.9%	34.2%	29.8%	40.3%	38.6%	34.7%	45.9%
b. 30歳	32.8%	27.0%	52.7%	30.1%	20.5%	36.1%	30.7%	22.3%	39.9%
c. 40歳	25.8%	2.0%	43.5%	26.1%	4.9%	34.3%	26.0%	4.1%	36.6%
d. 50歳	14.0%	0.0%	25.5%	22.0%	0.0%	26.6%	20.0%	0.0%	26.4%

【算出方法】

③年齢別の男女比率
年齢の階層ごとの男女を合わせた社員数を100として、うち女性の社員数の割合を算出する。

④-1 役職別の女性割合

職位	全体	MR	MR以外
	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
a. 一般	%	%	%
b. 主任・係長	%	%	%
c. 課長クラス	%	%	%
d. 部長以上クラス	%	%	%
うち役員	%	%	%

(業界平均値)

職位	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
a. 一般	33.0%	23.6%	51.8%	37.3%	20.7%	46.3%	36.3%	21.4%	47.7%
b. 主任・係長	23.1%	2.2%	49.0%	19.2%	5.8%	24.8%	19.9%	5.0%	29.7%
c. 課長クラス	13.7%	1.1%	20.3%	6.2%	0.1%	7.9%	8.1%	0.4%	11.0%
d. 部長以上クラス	12.3%	-	13.0%	2.3%	0.0%	2.6%	4.8%	0.2%	5.2%
うち役員	17.0%	-	17.0%	0.7%	-	0.7%	6.1%	-	6.1%

【算出方法】

④-1 役職別の男女比率
役職クラスの階層ごとの男女を合わせた社員数を100として、うち女性の社員数の割合を算出する。

$$\frac{[\text{女性の人数}]}{[\text{男女計の人数}]} \times 100$$

④-2 課長クラス以上割合

全体	MR	MR以外
女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
%	%	%

(業界平均値)

外資系			内資系			全体		
全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)	女性割合(%)
13.5%	1.1%	18.2%	5.1%	0.1%	6.4%	7.2%	0.4%	9.3%

【算出方法】

④-2 課長クラス以上割合
課長クラスと部長以上クラスの合計における女性社員の割合。

$$\frac{[\text{女性の課長クラス人数} + \text{部長以上クラス人数}]}{[\text{男女計の課長クラス人数} + \text{部長以上クラス人数}]} \times 100$$

⑤ 管理職に占める育児休業経験者割合

役職		全体	MR	MR以外
		育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)
a. 課長クラス	男性	%	%	%
	女性	%	%	%
b. 部長以上クラス	男性	%	%	%
	女性	%	%	%
うち役員	男性	%	%	%
	女性	%	%	%

(業界平均値)

役職		外資系			内資系			全体		
		全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
		育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)	育児休業 経験者 割合(%)
a. 課長クラス	男性	0.3%	0.1%	0.5%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.2%
	女性	11.5%	4.2%	10.2%	11.0%	—	11.1%	11.1%	6.8%	10.9%
b. 部長以上クラス	男性	0.2%	—	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
	女性	9.8%	—	8.7%	7.0%	—	6.7%	7.8%	—	7.3%
うち役員	男性	0.0%	—	0.0%	0.0%	—	0.0%	0.0%	—	0.0%
	女性	0.0%	—	0.0%	—	—	—	0.0%	—	0.0%

【算出方法】

⑤ 管理職に占める育児休業経験者割合
管理職(課長クラス以上)の職位にある社員のうち、育児休業の取得経験を有する人の割合。

$$\frac{[\text{育児休業を経験した管理職数}]}{[\text{管理職全体の人数}]} \times 100$$

指標10-2 平均でみた男女別賃金

10-2 男女別賃金額の差異に関する指標

① 男女別賃金の差異

(男性を100とした場合)

全体	MR	MR以外
平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数

(業界平均値)

外資系			内資系			全体		
全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数	平均賃金指数
74.1	73.0	68.3	75.2	69.8	72.6	74.9	70.7	71.4

【算出方法】

職種別の社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出したもの。

具体的には、職種別の社員について、次の算式で算定される賃金格差指数。

$$\frac{[\text{女性の平均賃金}]}{[\text{男性の平均賃金}]} \times 100$$

- 役職者を含めて算出する。
- 賃金は、自社の基本給(短時間勤務の場合は、短縮時間分の賃金控除前)を標準形とする。

指標10-3 労働時間(残業時間)

10-3 労働時間に関する指標

- ① 労働時間(残業時間)を把握できる従業員の比率をご回答ください。(該当する番号を1つ選択)
[1. 7割以上 2. 4～6割程度 3. 3割以下]

選択肢	外資系	内資系	全体
	構成比(%)	構成比(%)	構成比(%)
合計	100.0%	100.0%	100.0%
1. 7割以上	33.3%	59.3%	52.8%
2. 4～6割程度	44.4%	29.6%	33.3%
3. 3割以下	22.2%	11.1%	13.9%

- ② 昨年度の1人当たりの残業の状況

月平均残業時間数

	全体	MR	MR以外
	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)
男性	時間	時間	時間
女性	時間	時間	時間

(業界平均値)

	外資系			内資系			全体		
	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外	全体	MR	MR以外
	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)	残業時間(時間)
男性	8.7	4.3	13.5	11.2	3.5	13.3	10.5	3.8	13.3
女性	10.0	3.5	11.5	8.8	3.2	9.3	9.1	3.3	9.9

【算出方法】

- ②昨年度の1人当たりの残業の状況
1年間の残業時間を12で割った、1ヶ月当たりの平均残業時間数を男女別に算出する。

注：所定外労働時間を管理している従業員について回答。管理職、裁量労働制適用者など、残業時間の把握が行われていない従業員は対象に含まない。

注：正社員であっても短時間勤務者は除く。

XI. ポジティブ・アクションの取組について

指標11-1 ポジティブ・アクションの取組状況

11-1 貴社のポジティブ・アクションの取組状況

- 1 女性活躍・活用方針など会社としての取組姿勢を明確にしているか
〔1. 明確にしている 2. 明確にしていない
3. 以前はしていたが現在は明確にしていない〕
- 2 新卒採用において女性採用比率の目標を設定しているか
〔1. 設定している 2. 設定していない
3. 以前は設定していたが現在は設定していない〕
- 3 管理職登用
 - 3-1 女性の積極的な管理職への登用方針等を設けているか
〔1. 設けている 2. 設けていない
3. 以前は設けていたが現在は設けていない〕
 - 3-2 女性の管理職への登用比率の目標を設定しているか
〔1. 設定している 2. 設定していない
3. 以前は設定していたが現在は設定していない〕
- 4 女性の職域拡大に向けた取り組みを行っているか
〔1. 行っている 2. 行っていない
3. 以前は行っていたが現在は行っていない〕
- 5 性別に関わりなく公平な人事考課を実施するための、管理職への人事評価者研修を行っているか
〔1. 行っている 2. 行っていない
3. 以前は行っていたが現在は行っていない〕
- 6 自社におけるポジティブ・アクションの取組について、その方針や内容を公表しているか
〔1. 自社のホームページやCSR報告書等で公表
2. 行政(厚生労働省のポジティブ・アクション情報ポータルサイトなど)を活用して公表
3. CSR報告書で公表(自社ホームページにおけるCSR報告書の開示を含む)
4. その他
5. 取組は行っているが公表はしていない
6. 公表するほどの取組は行っていない〕

男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識アンケート

アンケートの目的および回答方法	
実施目的	
回答方法	各設問に対して、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。 1 → そう思う 2 → どちらかと言えばそう思う 3 → どちらかと言えばそう思わない 4 → そう思わない
アンケート実施要領	
返送方法	アンケートご回答後、 _____※企業ごとに返送方法をご記入ください。
返送先	
返送期限	____月 ____日（ ）必着（なるべく早いご返送をお願いします）
秘密保持	<ul style="list-style-type: none"> ・回答内容は厳秘とし、集計・分析のみに使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータなどは一切開示いたしませんので、安心して率直にご回答下さい。
基本データ（企業ごとに必要に応じて属性を選んでください）	
<p>●印の項目については、記入を必須とすることが望まれます。</p> <p>※以下の基本データは、各属性の間での違いを分析する目的でのみ使用されます。</p>	
○ 氏名	● 性別／年齢 ○男 ○女 どちらかを選択して下さい
● 勤続年数	○ 国籍
○ 学歴	● 所属部署
● 役職	○ 資格等級
● 配偶者の有無	● 子どもの有無
● 育児・介護休業制度の利用状況	

引き続き、設問へご回答下さい。

設問 番号	設 問	1	2	3	4
		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
1	わたしの会社では、新卒採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	わたしの会社では、性別に関わりなく新入社員の配属先が決められていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	わたしの会社では、中途採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	わたしの会社では、男性は総合職的な仕事、女性は一般職的な仕事、例えば、営業は男性、営業事務は女性、という管理をしていないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	職場では、性別に関わりなく適性や能力をみて仕事の配分をしていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	職場では、仕事において男女の固定的な役割分担は存在していないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	わたしの会社では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	わたしの会社では、性別に関わりなく転勤(転居を伴う異動)が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	職場では、性別に関わりなく社員の育成が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	職場では、性別に関わりなく能力や成果で評価していると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	職場では、性別に関わりなく昇進(役職への登用)・昇格(資格等級が上がること)が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	わたしは、賃金や昇進・昇格などの処遇に満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	わたしは、昇進・昇格して、より責任ある仕事につきたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	職場では、仕事、能力、成果などが同じであれば、性別による賃金差はないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	職場では、男女ともに育児・介護休業・短時間勤務をとりやすい雰囲気だと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	わたしは、仕事とプライベートを両立できていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	わたしの会社では、女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	わたしは、今の仕事に満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

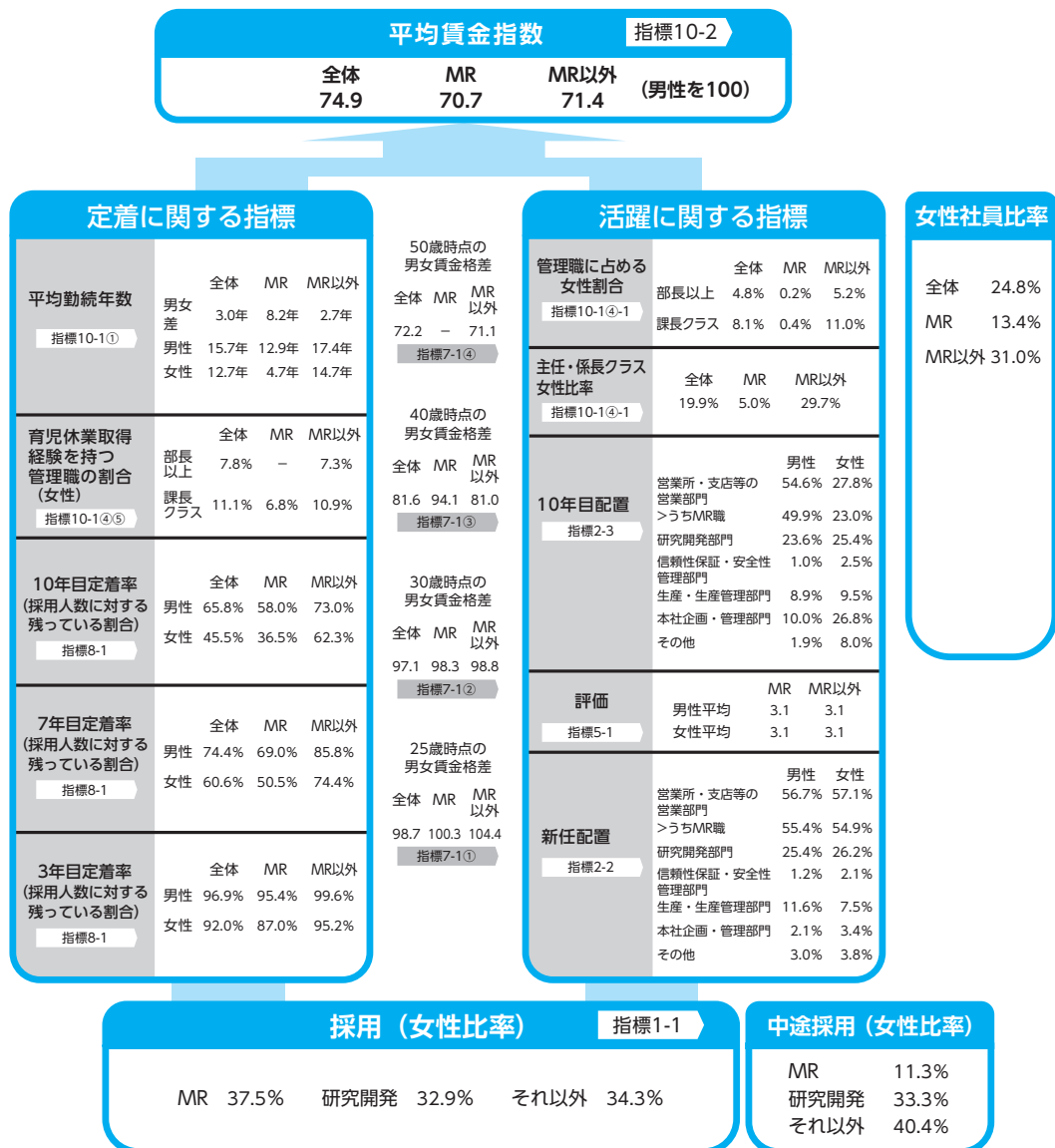
ご協力ありがとうございました

参考② 業界平均値

業種別実態調査票より、平均賃金指数を男女処遇格差を表す最終的な指標とし、同指数の決定に影響する要素を「活躍」と「定着」に関連する指標として分類整理したものが、先に紹介した「表1」(P.9)の図です。これらの指標については、現時点での業界の平均値が示されています。

各企業においては、これらの業界平均値と自社のデータを比較して、業界内での自社の状況を確認することができます。製薬業においては「業界平均値」および「内資系の企業群」、「外資系の企業群」を留意しています。自社の取組目標に応じて、比較する値を選択してください。

製薬業界の業界平均値



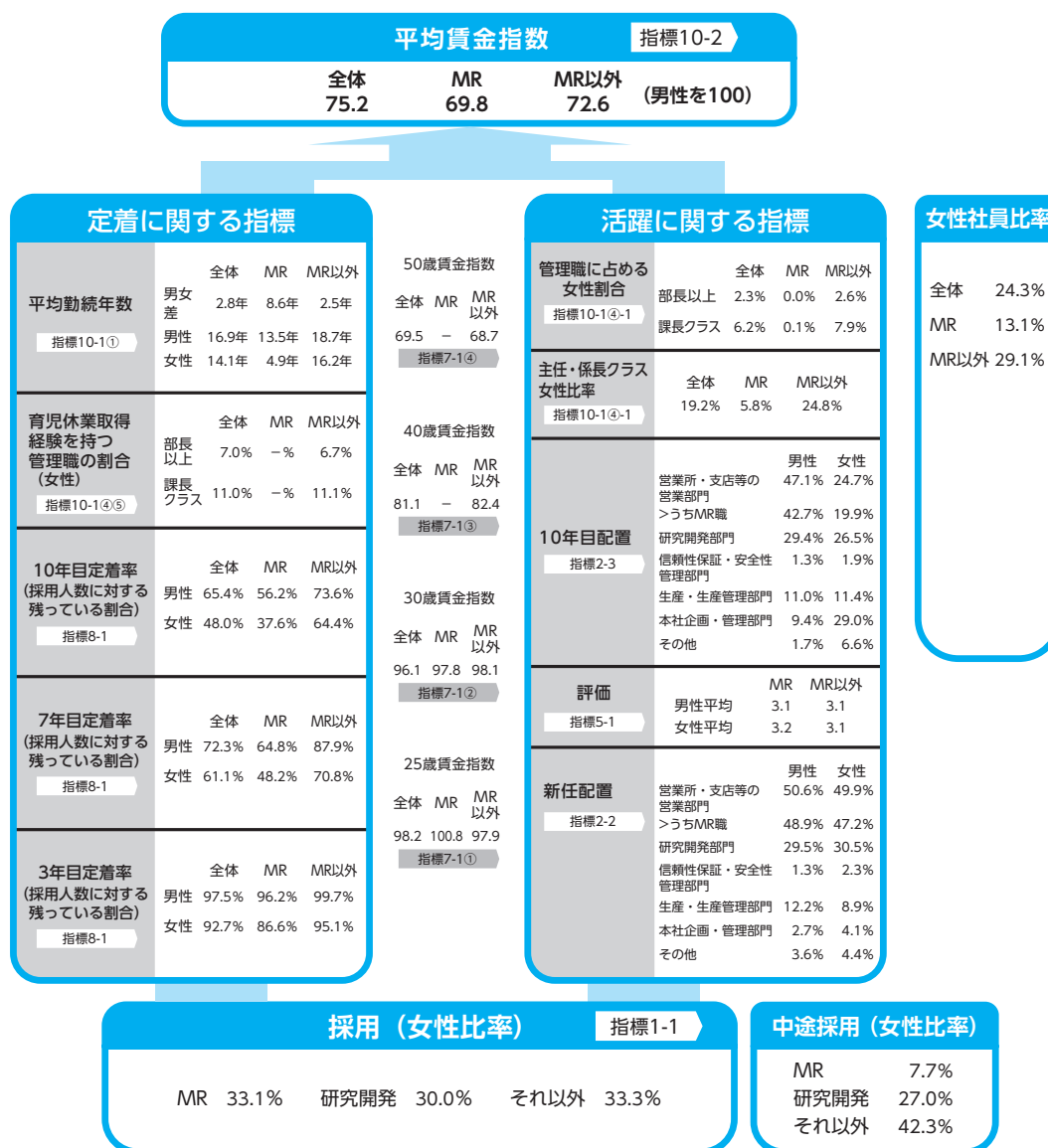
注1: 「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」。

注2: データは2013年現在。製薬業の38社のデータをもとに算出。

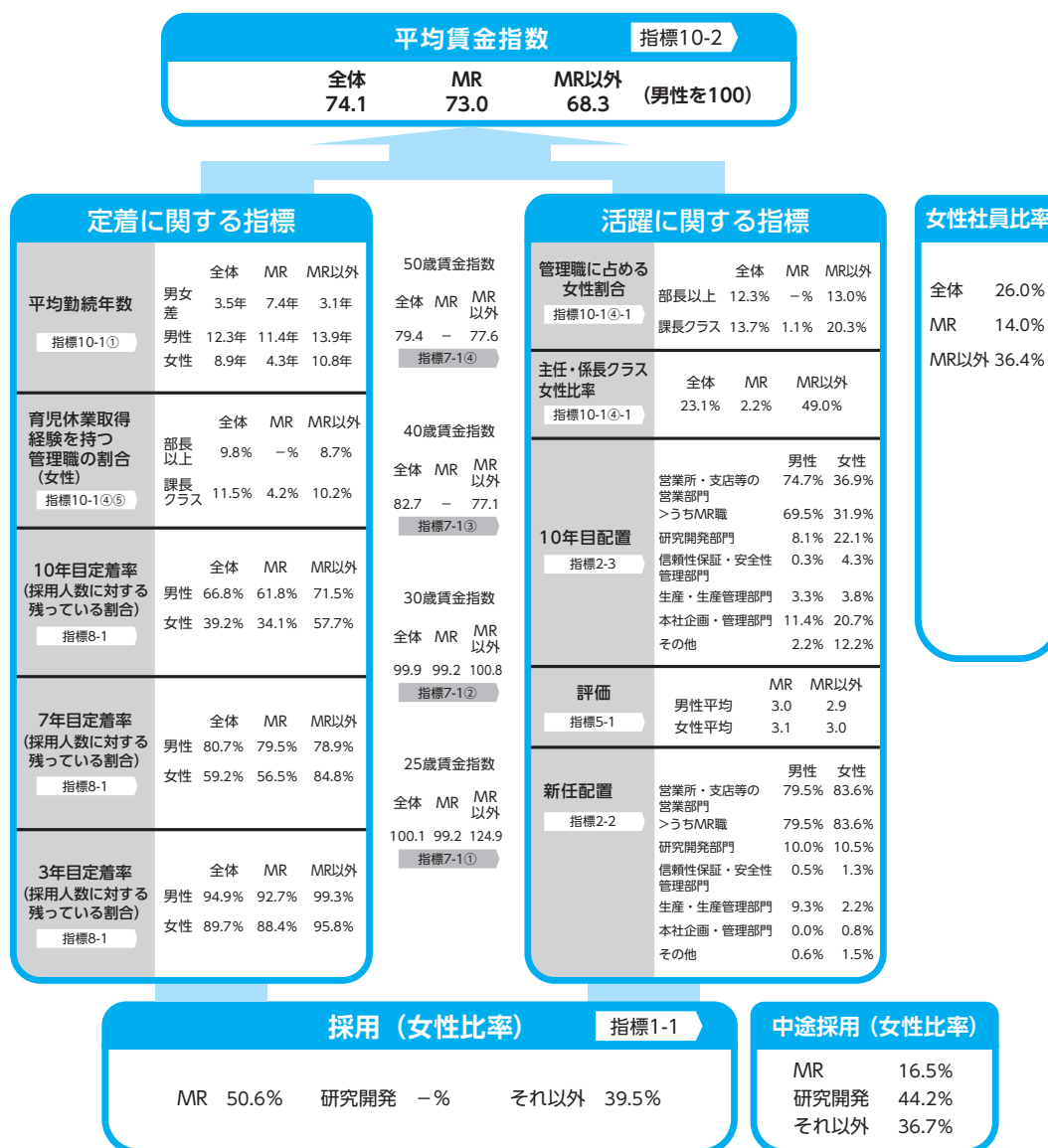
注3: 平均賃金指数は年齢別の男女構成の偏りを反映した値であるのに対し、各歳時点の男女賃金格差は特定の年齢における男女の賃金格差を示している。算出の基となるデータが相異なるため、数値間に直接的な関係はない。

注4: 各指標のうち、有効回答が5件未満の項目は「-」と表記している。

製薬業界（内資系企業）の平均値



製薬業界（外資系企業）の平均値



〈指標解説〉

平均賃金指数

- 男女間賃金格差は、一般的に男女の管理職比率や平均勤続年数に差異があることが主な要因となっています。
- 昇進・昇格の割合と男女労働者の割合が同じになるということは、男女均等に管理職への昇進・昇格ができていることを示します。これは女性が男性と同様の職務経験やキャリアを積んで昇進・昇格の対象となっていること、そのため同等の活用や処遇を受けていること、即ち「活躍」が進んでいることを示します。
- 勤続年数の長さが男女で格差が小さくなることは、女性も家庭的理由などで退社することなく、男性と同様に勤め続けることができていること、即ち「定着」が進んでいることを示します。
- 従って、男女での平均賃金は、男女の活躍（昇進）や勤続の実態を総合的に反映した指数と言えます。同指数が100に近づくほど、「活躍」と「定着」の両方が進んでおり、男女格差が解消されつつあることを示します。

「活躍」に関する指標(右側の指標)

- 代表的な指標として管理職に占める女性割合を選定していますが、管理職に至るまでの男女均等取扱いに関する指標として、以下の指標を設定しています。
- ▲ 管理職に占める女性割合：部長以上クラス(役員含む)や課長クラスに占める女性比率
- ▲ 主任・係長クラス女性比率：主任・係長クラスに占める女性比率
- ▲ 10年目配置：10年目における男女の部門別構成比
- ▲ 評価：男女で人事評価点数に対する格差が生じていないか検証
- ▲ 新任配置：入社後の配属段階で部門や職務が偏っていないか検証

「定着」に関する指標(左側の指標)

- 平均勤続年数で表されるように、女性が途中でキャリアを断絶することなく、男性と同様に勤続できているのかを検証する指標として、勤続の節目ごとに以下の指標を採用しています。
- ▲ 平均勤続年数の男女差：現時点での在籍社員の勤続年数平均の男女差
- ▲ 育児休業経験を持つ管理職の割合：課長クラスの女性のうち、育児休業経験者の割合
- ▲ 10年目定着率：現時点での勤続10年目社員の在籍率
- ▲ 7年目定着率：現時点での勤続7年目社員の在籍率
- ▲ 3年目定着率：現時点での勤続3年目社員の在籍率

採用(女性比率)

- 応募状況も踏まえつつ、男女の採用状況を確認します。応募状況に比べ、男女の採用比率が極端に偏っていないか？などを検証します。

見える化ツールは下記ホームページにて 閲覧・ダウンロードできます。

見える化ツール 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

平成26年4月下旬に掲載を予定しています

厚生労働省委託事業

お問合せ先

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室
TEL:03-5253-1111 (内線7843)

協力団体

日本製薬工業協会

〒103-0023 東京都中央区日本橋本町3丁目4-1 トリイ日本橋ビル4F
<http://www.jpma.or.jp/>

企画・製作

株式会社三菱総合研究所



厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。

登録はこちら

<http://merumaga.mhlw.go.jp/>

【著作権について】

本紙で紹介しています「見える化ツール」に関しての著作権は厚生労働省が有しています。「見える化ツール」の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記して下さい。なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室(03-5253-1111(内線7843))までご相談下さい。

【免責事項】

本紙の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

平成26年3月作成