

VII. ポジティブ・アクションの取組事例

株式会社クレディセゾン

1. 企業概要

1951年設立の月賦百貨店である緑屋が母体です。セゾングループの企業として業態を転換し現在に至っています。日本初となる年会費無料、サインレス決済、有効期限を廃止した永久不滅ポイントなどのサービスなど常識にとられないサービス・商品を提供し続けています。

企業データ ※2013年3月末現在	社員数(社員、専門職、出向受社員を含む)	1,938名
	社員数に占める女性の割合	70.2%
	主任・係長クラスに占める女性の割合	69.6%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	20.1%
	部長・部長相当クラスに占める女性の割合	14.7%

2. 取組の背景

経営ビジョンに「女性活用度No.1企業」を掲げています。前身の緑屋で、男性社員のグループへの転籍があり、事業経営の観点から能力の高い女性社員の有効活用が必須の命題となりました。そのDNAが現在まで受け継がれており、女性が働きやすく、活躍できる環境整備を他社に先んじて進めてきた結果、女性の継続就労の常態化と、管理職の約半数が女性という現在の状況に結び付きました。

3. 取組内容

「女性活用度No.1企業」を目指して、以下の取組を行っています。

①社員の継続就業を支援する制度・取組

制度	内容
産前産後休業	産前8週、産後8週間
産休中の所得保障	健保の保障対象外期間について基準内賃金の70%(産前期間のうち法定を超えて企業独自に設けた産前期間)を実質2週間
育児時間	1日2回各1時間(有給)
育児休業	子が3歳になる年度の3月31日まで
短時間勤務	子が小学校4年生進級年度の4月15日まで(1h/1.5h/2hから選択)
子の看護休暇	年間5日間(有給)、未就学児が2人以上の場合10日(6~10日は無給、積立有休利用可能)
配偶者出産休暇	3日(有給・慶弔休暇)
配偶者育児休暇	5日(有給・子が1歳2ヶ月まで取得可能)
介護休業	対象1名につき通算12か月
学校行事休暇	5日(有給)
リワークエントリー制度	家庭の事情等による退職後、一定の条件をクリアした場合、同条件での再入社が可能
ルートチェンジ制度	結婚・育児・介護・疾病等の事情により、別の社員区分への変更が可能
勤務地コース変更	結婚・育児・介護・疾病等の事情により、転勤のないエリアコースへの変更が可能

また、短時間勤務制度は、現状に合わせて改訂を行っています。以前は短時間勤務からフルタイム勤務に戻した場合、再度短時間勤務を取得することが出来ませんでした。制度改定により原則1回に限り、短時間勤務を再取得することが出来るようになりました。これにより、育児状況に応じた働き方の選択肢を増やすことができました。

さらに、子育てと仕事の両立をサポートする取組として、ファミリーデーの開催、育児休職中の健康診断受診、復職面談、短時間勤務者ヒアリングなど、労働組合では社内報、労働組合の組合員誌の送付、人事異動があった場合にはイントラネットに掲載等、のサポートがあります。最近では社員限定のSNSも利用できる環境も整えました。

②社員の活躍を支援する制度・取組

社員の活躍を支援する制度・取組としては以下のものがあげられます。

女性が働き続けることのハードルが高かった頃は、ワーク・ライフ・バランスに力点を置いた取組を行ってきましたが、現在は、「働きやすい会社」から、「働き甲斐のある会社」へとシフトチェンジを図っています。女性が長く働き続けられることに加え、より上位の役職に就いたり、広い裁量を持つなど、モチベーションを高く保ちながら、働くことが出来る会社づくりを進めています。

制度・取組	内容
ワーキングマザーのための仕事と育児の両立支援セミナー	仕事と育児の両立ノウハウ習得だけでなく、中長期的なキャリアプランの策定についての研修を行っています。
夢中力チャレンジ	年に2回、異動の希望を直属の上司を通さずに、人事部に直接申告することができる制度です。
C-BOARD	若手社員が社長を含む経営陣と直接議論し経営的課題解決に参画できる制度です。経営者とコミュニケーションを通じて経営的視点や考え方を学ぶこと、部門横断的なネットワークを構築することを目的としています。
ドリームプラン	社員の創造的、独創的なアイデアを経営施策に反映させること、また、新規ビジネス等、新しい分野へ進出することを目的とする制度です。新規事業計画や新商品開発、業務改革案等、社員から様々なアイデアや提案を募り、優秀な提案については、報奨金の授与や実現に向けた人事異動が行われています。
オープンチャレンジ(社内公募)	新設部門やプロジェクトを対象に行われる社内公募制度です。社員自らが上司を通さず応募できる制度です。対象部門との面接後、基準をクリアした社員は該当部門への異動を実現できます。

注：上記の他に、男女の枠にとられないキャリア研修や選抜研修、幹部社員・先輩社員の経験を学ぶ「ラーニングカフェ」なども行っています。

4. 取組の効果

仕事と家庭の両立サポートの取組により、出産を理由に退職する社員は減少、育児短時間勤務を取得する社員は増加しており、出産後も復職して働き続けるというモデルが、全ての雇用形態において定着しております。

また、社員の活躍支援の取組により、女性管理職比率は高水準を維持し、女性の平均勤続年数が延び、男女格差も縮小傾向にあります。

5. 今後の課題

全社員の約7パーセントが短時間勤務制度を利用しており、これから出産期や育児期に入る女性社員が多いことを踏まえると、2019年位までは制度利用者は増える見込みです。

そうした労務構造を、今後どのようにマネジメントしていくかが課題となっています。

また、基本的には男女関係なくチャレンジを尊重するカルチャーですが、未だボードメンバーに女性がいないこと、部課長クラス的女性比率が低いことから、会社の発展のために、女性をこれまで以上に育成していく取組が重要です。

今後は、さらに女性の役職者を増やし、また、役職を持たずとも裁量を持った仕事に関わるようなローテーションを意識的に行い、これまでも増して、社員が「働き甲斐のある会社」になるよう取組を進めていきます。

トヨタファイナンス株式会社

1. 企業概要

1988年に設立。トヨタグループの金融パートナーとして、トヨタ車の販売、購入のサポート、ライフスタイルに合わせた金融商品・サービスの提供、トヨタグループ各社を中心とした法人向け金融支援など多角的に事業を展開。

企業データ ※2013年3月末現在	社員数	1,432名
	社員数に占める女性の割合	40.2%
	主任・係長クラスに占める女性の割合	5.2%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	4.0%
	部長・部長相当クラスに占める女性の割合	1.3%

2. 取組の背景

2005年からポジティブ・アクションに取り組み始め、2009年『人材マネジメント方針』を策定。2010年人事制度改定とともに、トップのコミットメントの下、「企業文化変革活動」として本格的に活動を開始しました。

『人材マネジメント方針』は「人を大切にする」を基本方針とし「フェアネスを貫く・多様性を認め合う・人を育てる」の3本柱で構成され、従来の業務一辺倒の価値観から大きく転換しました。この企業文化変革活動の一環でポジティブ・アクションが加速しました。

3. 取組内容

ポジティブ・アクションは以下の3つの柱で取り組んでいます。

キャリア形成支援

仕事と家庭の両立支援

職場風土改革
(ハラスメント)
(ワークライフバランス)

(1)「仕事と家庭の両立支援」の取組

①社内外への情報発信

- ・ 自社Webサイト及び厚生労働省のポジティブ・アクション応援サイトを含む行政3サイト、計4サイトに両立の行動宣言を掲載し社内外にコミット。
- ・ 両立支援ガイドブック(育児編・介護編)を社内イントラネットで誰でも見れるように掲載。
- ・ ポジティブ・アクションハンドブック「トヨタファイナンス・スタイル」を全社員へ配布し、ポジティブ・アクションの基本的な考え方を周知。



②職場への意識啓発

- ・ 職場の仲間と一緒に考える「出前 両立支援勉強会」を常時公募し、対象者と上司のみならず、職場全員が自分ごととして何ができるか考える場を提供。
- ・ 「いきいき実践職場の事例紹介」を継続的に発信し、ポジティブ・アクションに関する職場の好事例を展開。

- ・「両立支援制度運用における職場風土づくり」を職場主体で実施。
女性社員が多い、土日のシフト勤務がある、20時までの営業時間という3つのセンターにて、2012年より継続的に職場の課題解決に向けて活動。

③両立支援制度利用者への意識啓発

- ・「両立コミュニケーション面談」を妊娠判明時から復帰3ヶ月後まで上司と本人が今後のキャリア形成を考える場として5段階で実施。
- ・毎年2月に「仕事と家庭の両立支援フォーラム」を開催。復帰を前にした育休者と上司がペアになり参加。先輩ママ、先輩上司がパネリストとなり助言。

(2)「キャリア形成支援」の取組

ハードルの高い業務を上司や同僚のサポートを得ながら達成する「修羅場経験」を積み、更なる成長に繋げるため、以下の施策に取り組んでいます。

①キャリア特別研修

2010年の人事制度改定に伴い、一般職から総合職に職種転換した女性社員は従来オペレーションや補助的業務が中心であったため、総合職に求められる5つの行動プロセス(情報収集・現状把握・構想・合意形成・実行)をアセスメント形式の研修にて実施し、将来的に総合職と伍して戦える人材を50名選抜しました。

②キャリア面談

「役割付与が本人の能力伸張を図るものになっているか」と「本人のモチベーションの状態」を1年に1回確認しています。面談結果は上司へも報告し、職場での育成に活用しています。

③キャリア育成会議

選抜社員が部署の所属長(部長)とポジティブ・アクションチームが、個々の社員の3～5年後の育成計画について話し合う場を設けています。

④総務人事部役員との懇談会

総合職女性社員と総務人事部の役員、人事部長との懇談会を開催することにより、女性社員に対して今後のキャリア形成を考える機会を提供するとともに、会社としての期待役割を伝え、動機付けを行っています。

4. 取組の効果

育児休業取得者は2007年の10倍、短時間勤務者は7倍となりました。ライフイベントによる退職が少なくなり、取り組み前は30歳で退職する女性が80%でしたが、現在は20%になりました。男性の育児休業取得者利用はまだまだですが、今年3人目の申請がありました。

取組みを始めた当初は現場には人事任せの意識が見られましたが、現在、取組みを行っている部署においては、職場メンバーが中心となって「人事が何をしてくれる」という意識から「自分たちが何ができるだろうか」という意識に進化しています。

5. 今後の課題

多くの女性は仕事を続けていく上で、結婚、出産といったライフイベントは大きな影響となるため、早い段階で「働き続けるために何が大切か」を考える長期的なキャリアデザインの機会を拡げていく必要があります。同時に、いきいき働く女性社員にとって必要なのは、一段高い役割付与や、上司、周囲の育成的関与をうけながら「修羅場体験」をすることであるため、職場主体の戦略的OJT推進を図っていきます。

また、生産性が低い長時間労働を是正し、「際限なく拘束できる人」から「短時間で成果を出す人」が評価されるように価値観や風潮を見直すための改革が必要です。短時間勤務者が今後増大することがシミュレーションされているため、「チーム力」でいかに成果を出していくか、固定概念をなくして新しい職場運営を考えていくかが今後の課題です。


三菱UFJニコス株式会社

1. 企業概要

2007年にUFJニコス(旧 日本信販・UFJカード・協同クレジットサービスが合併)とディーシーカードが合併し発足。三菱UFJフィナンシャル・グループ(MUFG)のリテール部門の中核を担うクレジットカード会社です。

企業データ ※2013年3月末現在	社員数(契約社員を含む)	3,454名
	社員数に占める女性の割合	46.4%
	主任・係長クラスに占める女性の割合	35.4%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	2.2%
	部長・部長相当クラスに占める女性の割合	2.4%

2. 取組の背景

当社の職場では、事務業務やコールセンター等のお客様対応業務などで、多くの女性が担い手になっています。

従来から管理職は男性中心であったところ、2007年の合併以降、特に女性の多い職場で能力のある方を現場管理者として活用することや、企画分野で女性ならではの視点を商品・サービスの開発に活用すべきとの気運が高まっています。

現在当社の女性基幹職は、管理職候補期の30代中盤から後半の世代が、その世代より若い層に比べ少ない状況です(これは、採用数の違いに加え、ライフイベントに応じた退職が多かったことによると思われます)。そこで、管理職や管理職候補の層が薄い点を補うため、継続就労支援に向けた取組に加え、若手層やエリア職の活用・活躍の場を広げ、女性管理職(候補)をいかに育成していくかを検討しております。

3. 取組内容

- ・短時間勤務の利用期間拡大
育児支援として、育児短時間勤務の利用期間を小学校就学前から小学3年生の年度末まで拡大しました。
- ・チームリーダー登用
チームリーダー(10人~20人を束ねる、一般的な企業の係長職)に、積極的に女性を登用しています。
- ・コース転換制度
多様化する社員の価値観やキャリアプランに対応し、仕事に対するやりがいや自己実現を求めるチャレンジを支援するコース転換制度があります。
このエリア職と基幹職間のコース転換制度によって、毎年5人程度が基幹職へ転換し、活躍の場を広げています。なお、基幹職として地域を限定せず活躍していただいた方が、ライフプランに合わせ転勤を前提としないエリア職に転換することも可能な制度にもなっています。
- ・自己申告制度
毎年1回、自身のキャリアプランを考え会社に対し申告できる制度を実施しています。

- ・ モーラルサーベイ
社員の意識・満足度等を把握して人事制度施策に活かしています。

【その他】

今後、エリア限定の基幹職(地域基幹職)を制度化し、諸事情により勤務エリアを限定せざるを得ない社員も、基幹職と同等の職務を行う事ができるように整備し、活躍の場を広げるとともに、課長職相当までは昇進できるよう人事制度の改定を予定しています(2014年4月制度スタート予定)。

4. 取組の効果

2009年には、次世代育成支援対策推進法にもとづく次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

就労継続支援として、育児休業、育児短時間勤務は定着しています。

エリア限定の職種では役職への登用に限定的な面もありますが、女性をチームリーダーに積極登用する事で活躍の幅を広げ、将来の管理職(課長職相当)候補となる人材育成にもつなげています。

エリア職で入社して、その後コース転換制度を利用して基幹職に転換し、仕事の幅を拡げて活躍している社員がいます。

チャレンジしたい人材・能力のある人材のやる気・意識を喚起し引き上げる土壌に至るには途上ですが、その効果は徐々に現れていると感じています。

また、これまでは、活躍できる能力やチャレンジ精神があるにもかかわらず、転居を伴う転勤を望まないなどの諸事情によってエリア職に留まっている場合、制度上の限界から昇格・昇進を含めた活躍の場が限定されがちでした。しかし今後は地域基幹職制度の実施により、職務の幅を広げることで活躍の場を増やし、上位職へのチャレンジも可能とすることで、社員のモチベーション向上が期待されます。

5. 今後の課題

女性の管理職予備軍は男性に比べ少ない状況にあり、今後さらに管理職登用、管理職候補を増やすための取組を行う必要があります。

(取組としてチームリーダーへの積極的な登用を開始。人事制度改定による地域基幹職を創設)

就労継続支援に向けた取組についても、今よりもさらに取得しやすい環境及び職場風土に出来ればと考えています。そのためにも、制度利用者と職場の社員の意識の醸成について、全体的に高める取組が必要と考えています。

イオンクレジットサービス株式会社

1. 企業概要

イオングループの金融会社で、プロセッシング事業、銀行代理業、ATM事業、信用保証事業、アクワイアリング事業、個品割賦事業、ネット事業、電子マネー事業を行っています。事業会社としての設立は2012年です。

企業データ ※2013年3月末現在	社員数(契約社員を含む)	1,639名
	社員数に占める女性の割合	41.0%
	主任・係長クラスに占める女性の割合	18.6%
	課長・課長相当クラスに占める女性の割合	5.6%
	部長・部長相当クラスに占める女性の割合	11.5%

2. 取組の背景

クレジット事業専業の時期には、「管理職のほとんどが男性」でしたが、2007年のイオン銀行設立、および2013年の同社との経営統合を機に、その風土は変わりつつあります。

イオンモール内で銀行サービスを提供するインストアブランチを運営するようになり、ターゲット層である「イオンに買い物に来られるお客さま(女性)の視点」がこれまで以上に重要となりました。そこで、本年度よりインストアブランチの女性店長比率を高めることを新たな目標として取り組んでいます。

また、2013年度にイオン株式会社本体において「2020年までに女性管理職比率を50パーセントにする」という明確な目標が発信されたこともあり、グループ全体で女性社員活躍を推進する動きが加速しています。

3. 取組内容

ダイバーシティやポジティブアクションだけでなく、事業の継続的な成長を目指し、労働力の確保、サービスの質の向上に向け、以下の取り組みを行っています。

● 育児休業制度の充実

子どもが3歳になるまで取得が可能です。また、早期に育児休業から復職していただくことを目的に、2013年に子女教育手当の拡充を行いました。制度開始当初は5歳から手当を付与するものでしたが、現在では1歳から手当を付与し、金額も3倍に上げることで制度の充実を図っています。

● 育児勤務制度の充実

短時間労働の充実を図るため、育児勤務制度の充実を図っています。中学校就学までの子どもを養育する従業員が対象となっており、短縮時間を社員自身で選択できること、育児勤務期間を長期で取得できることが特徴です。他に、看護休暇を有給で取得できる制度を導入しています。

● 社内情報誌の発行

ワークライフBALANCEガイドブックを発行し、従業員に周知しています。

- 休暇制度の充実

年次有給休暇の計画的付与を年5日間設定したり、ボランティア・記念日・自己啓発・本人や家族の突発的な私傷病等の様々なニーズに対応できる休暇制度を導入するなど、休暇制度の充実を図っています。

- 管理職候補者教育の実施

若手の社員や女性管理職を拡充・育成することを目的に、管理職候補教育を実施しています。

4. 取組の効果

2007年には、次世代育成支援対策推進法にもとづく次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

また、2013年より導入した年次有給休暇の計画付与や、休日・休暇の拡充により、社員の就労満足度は飛躍的に向上しています。

また現在、女性執行役員が1名誕生し、23名の女性管理職の登用が図られています。今後も継続して、女性が活躍する社内風土の醸成に向け、制度の拡充や働き方改善に取り組めます。

5. 今後の課題

若年層への教育、および既存社員に対するポジティブ・アクションやダイバーシティ教育が継続して必要と考えています。また、全社員がポジティブ・アクションの取り組みの重要性を理解できるような情報発信が必要と考えています。

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 【クレジット業版】

働き・生き・育む

- 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。

わかりやすい

- 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1位までご記入下さい。

用語解説

「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、一般社団法人日本クレジット協会の会員企業(メールアドレスを管理している企業)を対象に電子上で実施した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

- 「見える化」支援ツールの作成にあたっては、全国のクレジット業の企業に対し、アンケートを実施し、平成25年3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
一般社団法人日本クレジット協会
 - 2) 調査実施時期
平成26年1月22日～2月17日
 - 3) 有効回答数
50社

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 新規学卒者のコース別採用実績

1-1 本年度新規採用学卒者に占める女性の割合			
			【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：業務範囲や勤務地等の雇用条件に制約がない正社員の区分とする。 注2：業務範囲や勤務地等の雇用条件に制約がある正社員の区分とする。（「エリア総合職」、「エリア限定職」、「準総合職」、「一般職」等。）
職種	女性比率	業界平均値	
① 総合職 ^{注1}	%	41.8%	
② 準総合職、一般職等 ^{注2}	%	100.0%	
③ 合計	%	63.2%	

指標 1-2 中途採用者のコース別採用実績

1-2 中途採用者 [*] における女性の占める割合			
			【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。
職種	女性比率	業界平均値	
① 総合職 ^{注1}	%	15.3%	
② 準総合職、一般職等 ^{注2}	%	99.2%	
③ 合計	%	27.4%	

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

① 部門別配属

部門		男性	女性	業界平均値	
				男性	女性
本社	① 企画・管理部門	%	%	28.5%	20.4%
	② その他	%	%	37.1%	43.0%
支社・支店	① 営業部門	%	%	8.9%	7.0%
	② その他	%	%	3.0%	5.4%
センター		%	%	17.4%	21.1%
その他		%	%	5.1%	3.1%
合計		100%	100%	100%	100%

【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、出張所等を含めた全体（以降も同様）。

注2：複数業務を担当している従業員についてはウェイトが最も重い業務のみに従事しているものと見なす。

② 初任配属の部門別の配属

部門		男性	女性	業界平均値	
				男性	女性
本社	① 企画・管理部門	%	%	17.1%	22.8%
	② その他	%	%	34.2%	19.0%
支社・支店	① 営業部門	%	%	23.0%	21.0%
	② その他	%	%	0.0%	5.0%
センター		%	%	25.2%	32.2%
その他		%	%	0.5%	0.0%
合計		100%	100%	100%	100%

【算出方法】

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

指標2-2 部門別勤続10年目の配置状況

2-2 勤続10年目の部門別の配属に関する指標					
部門		男性	女性	業界平均値	
				男性	女性
本社	① 企画・管理部門	%	%	26.8%	14.7%
	② その他	%	%	29.4%	49.3%
支社・支店	① 営業部門	%	%	15.8%	7.4%
	② その他	%	%	2.4%	2.9%
センター		%	%	13.6%	22.8%
その他		%	%	12.0%	2.9%
合計		100%	100%	100%	100%

【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、部門別の区分ごとに、構成比を算出する。

指標2-3 コース間転換の実績

2-3 コース間転換の実績に関する指標				
	転換実績			男女計
	男性	女性	男女計	
① 総合職から準総合職、一般職等へのコース転換実績	人/千人	人/千人	人/千人	人/千人
② 準総合職、一般職等から総合職へのコース転換実績	人/千人	人/千人	人/千人	人/千人

【算出方法】
当該年度におけるコース間転換実績について、次式で算出。

$$\frac{[\text{コース転換した人数}]}{[\text{転換前のコース人数}]} \times 1000$$

(業界平均値)

	転換実績			男女計
	男性	女性	男女計	
① 総合職から準総合職、一般職等へのコース転換実績	0.6人/千人	24.2人/千人	1.2人/千人	1.2人/千人
② 準総合職、一般職等から総合職へのコース転換実績	14.0人/千人	1.2人/千人	1.3人/千人	1.3人/千人

Ⅲ. 異動に関する指標

指標3-1 人事異動の実績

3-1 人事異動 ^{*1} の対象となった社員に見られる傾向			
選択肢		自社	業界平均値 ^{*2}
① 男性の方が異動頻度が高い	1. あてはまる 2. あてはまらない	%	29.2%
② 男性の方が異動の範囲(事業所間の距離)が広い	1. あてはまる 2. あてはまらない	%	27.1%
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 2. あてはまらない	%	27.1%

※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)。
※2
業界平均値の値は、「あてはまる」とされた割合

Ⅳ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

指標4-1 社内研修の受講状況

4-1 社内での選抜型研修の受講状況	
<p>選抜型研修を受講した社員の内、女性が占める割合</p> <p>_____ %</p> <p>業界平均値 29.2 %</p>	<p>【算出方法】 当該年度における選抜型研修を受講した人数について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 10px; padding: 10px; background-color: #f0f0f0; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[女性の選抜型研修を受講した人数]}}{\text{[男女計の選抜型研修を受講した人数]}} \times 100$ </div> <p>※「選抜型研修」とは、社内で研修受講者を選抜し、社員に受講させた研修。階層別研修や管理監督者研修のような、対象層の社員全員が受講対象となる研修は除く。</p>

V. 人事考課に関する指標

指標5-1 人事考課の結果分布の状況

5-1 評価結果分布の状況に関する指標	
<p>②評価スコアの平均値(5段階相当)</p> <p>男性 _____</p> <p>女性 _____</p> <p>(業界平均値)</p> <p>男性 3.2 _____</p> <p>女性 3.0 _____</p>	<p>【算出方法】 当該年度における評価結果について、例えば5段階評価の場合には、5から1までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を算出する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●能力評価(昇級や昇格などにリンク)と業績評価(賞与などにリンク)で人事考課が異なる場合は、能力評価について算出する。 ●正社員全体についての算出が難しい場合は、把握できる範囲で算出する。 ●管理職も含む。

VI. 昇進、昇格に関する指標

指標6-1 昇進、昇格の状況

6-1 昇進、昇格した人数に占める女性の割合																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>資格等級</th> <th>女性比率</th> <th>業界平均値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 主任・係長相当^注に昇進、昇格した人数</td> <td style="text-align: center;">%</td> <td style="text-align: center;">48.6%</td> </tr> <tr> <td>② 課長代理・支店長代理等に昇進、昇格した人数</td> <td style="text-align: center;">%</td> <td style="text-align: center;">8.1%</td> </tr> <tr> <td>③ 課長・課長相当の支店長等に昇進、昇格した人数</td> <td style="text-align: center;">%</td> <td style="text-align: center;">9.9%</td> </tr> <tr> <td>④ 部長相当以上(役員を含む)に昇進、昇格した人</td> <td style="text-align: center;">%</td> <td style="text-align: center;">2.5%</td> </tr> </tbody> </table>	資格等級	女性比率	業界平均値	① 主任・係長相当 ^注 に昇進、昇格した人数	%	48.6%	② 課長代理・支店長代理等に昇進、昇格した人数	%	8.1%	③ 課長・課長相当の支店長等に昇進、昇格した人数	%	9.9%	④ 部長相当以上(役員を含む)に昇進、昇格した人	%	2.5%	<p>【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。</p> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 10px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\frac{\text{[女性の昇進者数]}}{\text{[男女計の昇進者数]}} \times 100$ </div> <p>※「主任・係長」とは、一般職と課長職の間の役職・資格等級者とする。</p>	
資格等級	女性比率	業界平均値															
① 主任・係長相当 ^注 に昇進、昇格した人数	%	48.6%															
② 課長代理・支店長代理等に昇進、昇格した人数	%	8.1%															
③ 課長・課長相当の支店長等に昇進、昇格した人数	%	9.9%															
④ 部長相当以上(役員を含む)に昇進、昇格した人	%	2.5%															

Ⅶ. 賃金に関する指標

指標 7-1 男女別賃金額

7-1 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)

平均賃金指数

業界平均値 68.3

【算出方法】

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、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。

②年齢別男女別賃金の差異 (男性を100とした場合)

年齢	賃金格差指数	業界平均値
① 25歳		101.3
② 30歳		91.5
③ 40歳		77.5
④ 50歳		71.4

【算出方法】

特定の年齢(25歳・30歳・40歳・50歳)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年目及び10年目の定着率

8-1 新規学卒採用後3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		
	定着率	業界平均値
男性	%	98.7%
女性	%	78.6%
② 新卒採用後10年目の定着率		
	定着率	業界平均値
男性	%	74.0%
女性	%	68.3%

【算出方法】
 該当年度の3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。

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

指標8-2 出産を契機とした女性社員の退職状況

8-2 出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標	
<p>出産を機に退職した女性の割合</p> <p>_____ %</p> <p>業界平均値 17.6 %</p>	<p>【算出方法】 過去1年間に出産した女性(退職者も含む)に占める、それを契機に退職した女性の比率。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; background-color: #f0f0f0; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{分母のうち出産を契機に退職した女性の人数}]}{[\text{過去1年間に出産をした女性(退職者を含む)の人数}]} \times 100$ </div> <p>● 社員の出産の有無について、自社で把握可能な範囲で算出する。</p>

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		
	取得割合	業界平均値
男性	%	0.0%
女性	%	91.1%

【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

$$\frac{\text{[分母のうち育休を取得した社員数]}}{\text{[過去1年間に子どもが誕生した社員数]}} \times 100$$

注：社内結婚の場合は、男性、女性、それぞれ1人と数える。

指標9-2 管理職に占める育児休業経験取得状況

9-2 管理職に占める育児休業取得状況				
職位	男性	女性	業界平均値	
			男性	女性
課長クラス	%	%	0.0%	16.5%
部長以上クラス	%	%	0.0%	1.8%

【算出方法】
管理職（課長クラス以上）の職員にある社員のうち、育児休業取得経験を有する人の割合。

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

指標9-3 退職した女性社員の再雇用の状況

9-3 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用者数	
再雇用した女性の人数 _____人 業界平均値 0.2 人（1社当たり平均）	<p>【算出方法】 妊娠・出産などを契機に退職した女性社員のうち、過去1年間に再雇用した人数。</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9-4 育児のための短時間勤務制度の利用状況

9-4 育児のための短時間勤務実施状況										
産休・育休後の短時間勤務制度の利用割合	<p>【算出方法】 過去1年間に産休・育休から職場復帰した社員に対する短時間勤務制度の利用者の割合。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[分母のうち短時間勤務制度の利用者数]}}{\text{[過去1年間に産休・育休から職場復帰した社員数*]}} \times 100$ </div> <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>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>利用割合</th> <th>業界平均値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>%</td> <td>-%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>%</td> <td>65.3%</td> </tr> </tbody> </table>		利用割合	業界平均値	男性	%	-%	女性	%	65.3%	
	利用割合	業界平均値								
男性	%	-%								
女性	%	65.3%								

指標9-5 残業の状況

9-5 労働時間に関する指標										
月平均残業時間数	<p>【算出方法】 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。</p> <p>注：所定外労働時間を管理している従業員について回答。裁量労働制適用者や労働時間管理の適用除外に該当する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。</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>時間数</th> <th>業界平均値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>時間</td> <td>15.7時間</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>時間</td> <td>11.6時間</td> </tr> </tbody> </table>		時間数	業界平均値	男性	時間	15.7時間	女性	時間	11.6時間	
	時間数	業界平均値								
男性	時間	15.7時間								
女性	時間	11.6時間								

X. 総合的指標

指標10-1 男女を問わない活躍促進のための人事管理の状況

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			【算出方法】 ①男女別平均勤続年数	
	年数	業界平均値		
男性	年	9.9年		
女性	年	10.5年		
男女差	年	-0.6年		
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)。				
貴社の状況	1. 縮まっている	2. 変わらない	3. 広がっている	
業界平均値	28.3%	56.5%	15.2%	
② 男女別・勤続年数別社員構成比			【算出方法】 ②男女別の勤続年数構成比 男性社員、女性社員それぞれの 合計人数を100として、勤続年 数の区分ごとに男女ごとに構 成比を算出する。	
勤続年数	男性	女性	業界平均値	
			男性	女性
a. ~3年未満	%	%	23.3%	11.5%
b. 3~5年未満	%	%	17.9%	10.8%
c. 5~10年未満	%	%	19.5%	33.0%
d. 10~15年未満	%	%	11.8%	14.6%
e. 15~20年未満	%	%	6.9%	11.5%
f. 20~25年未満	%	%	8.8%	10.1%
g. 25年~	%	%	11.8%	8.5%
合計	100%	100%	100%	100%

③-1 役職別の女性割合

職位	女性割合	業界平均値
a. 主任・係長	%	47.1%
b. 課長代理クラス	%	13.6%
c. 課長クラス	%	6.3%
d. 部長以上(役員含む)	%	2.4%

③-2 課長クラス以上割合

_____ %

業界平均値 3.3 %

【算出方法】

③-1 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。

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

③-2 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

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〕
- ③-1 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けていない〕
- ④ 女性の職域拡大に向けた取組を行っているか
 - 〔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。
(複数回答)
 - 〔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調査アンケート

アンケートの目的および回答方法	
実施目的	
回答方法	<p>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。</p> <p>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</p>
アンケート実施要領	
返送方法	<p>アンケートご回答後、</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">※企業ごとに返送方法をご記入ください。</p>
返送先	
返送期限	<p>___月 ___日() 必着 (なるべく早いご返送をお願いします)</p>
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めます。</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	<p>● 性別／年齢</p> <p>○男 ○女 どちらかを選択して下さい</p> <p>歳</p>
● 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"/>

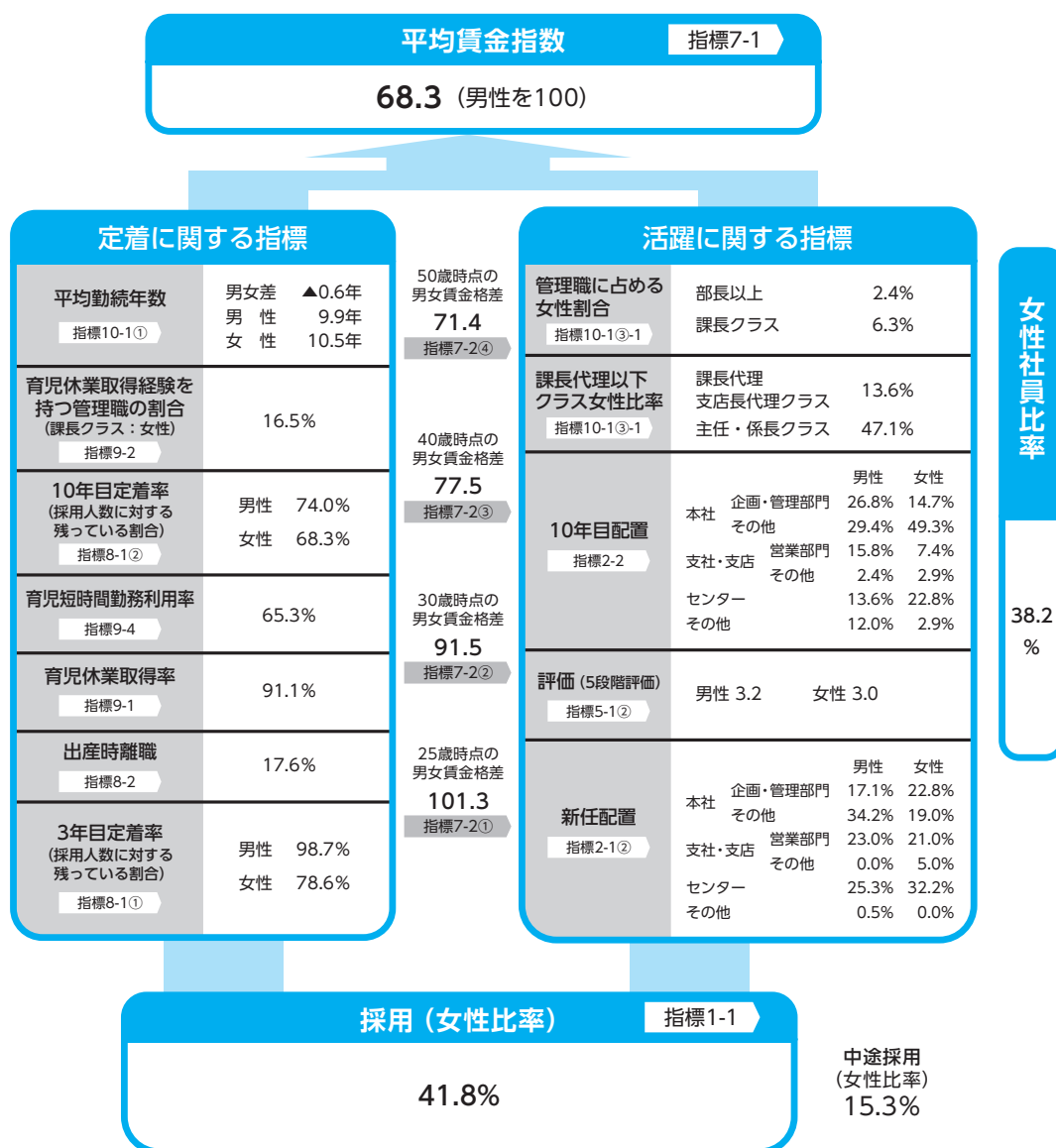
ご協力ありがとうございました

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」(P9)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。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。

クレジット業界の業界平均値



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。クレジット業の50社のデータをもとに算出。ただし、コース別の人事管理を行っている企業18社については総合職の社員を対象とした。

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。

〈指標解説〉

平均賃金指数

- 男女間賃金格差は、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
- ▲ 課長代理以下クラス女性比率：主任・係長クラスおよび課長代理、支店長代理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
- ▲ 育児休業取得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
- ▲ 育児短時間勤務利用率：産休・育休から職場復帰した女性のうち、短時間勤務制度を利用した人の割合
- ▲ 育児休業取得率：子どもが誕生した社員のうち、育児休業の取得者の割合
- ▲ 出産時の離職率：妊娠・出産を契機に退職した女性の割合
- ▲ 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

一般社団法人日本クレジット協会

〒103-0016 東京都中央区日本橋小網町14-1 住生日本橋小網町ビル6階
<http://www.j-credit.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