

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 【貿易・商社業版】

機能・目的

- 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めます。

※以下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。

回答にあたって

- 各項目には、「総合職」「一般職」など、対象となる職種が記載されています。それに従い、対象の職種についてお答えください。
- 「指標8-2 子育てや配偶者転勤等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況」のみ、女性非正社員についてお聞きする項目がありますが、他は全て正社員についてご記入ください。
- 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、営業所等を含めた企業全体の雇用管理について記入してください。
- 直近の終了年度についてお答えください。
- お答えは、枠内に数値等を記入いただくものと、あてはまる番号を○印でかこんでいただくものがあります。小数点以下は、第2位までご記入ください。

用語について

「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。

→www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/

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、全国の企業に対し、アンケートを実施し、平成26年3月末時点の各企業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:日本貿易会会員企業
 - 2) 調査実施時期:平成26年12月13日～平成27年1月13日
 - 3) 有効回答数:21社

I.採用に関する指標


I-1. 本年度新規学卒者の採用実績

●指標1-1 コース別の採用実績(コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入)

①「総合職」採用における女性の占める割合

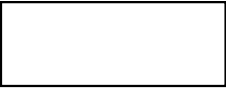
| | | |
|---|--|---|
|  % (業界平均値:16.3% n=19) | 【指標】 当該年度における新規学卒者の「総合職」採用実績を、次式で算出。 | $\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$ |
|---|--|---|

②「一般職」採用における女性の占める割合

| | | |
|--|--|---|
|  % (業界平均値:100.0% n=16) | 【指標】 当該年度における新規学卒者の「一般職」採用実績を、次式で算出。 | $\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$ |
|--|--|---|

I-2. 中途採用の実績

●指標1-2 中途採用(総合職)における女性の占める割合

| | | |
|--|--|---|
|  % (業界平均値:10.4% n=14) | 【指標】 当該年度における中途採用実績(総合職)を、次式で算出。 | $\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$ |
|--|--|---|

II.配置に関する指標

II-1. 部門別の配置状況

●指標2-1-1 「総合職」の部門別構成比(コース別採用がない場合を含む)

| | 男性 | 女性 |
|-------|---------|---------|
| ①営業部門 | % | % |
| ②管理部門 | % | % |
| ③海外駐在 | % | % |
| ④国内出向 | % | % |
| ⑤その他 | % | % |
| ⑥合計 | 100.0 % | 100.0 % |

(業界平均値)

| | 男性 n=21 | 女性 n=20 |
|-------|------------|------------|
| ①営業部門 | 57.0 % | 57.0 % |
| ②管理部門 | 15.4 % | 31.0 % |
| ③海外駐在 | 15.0 % | 3.8 % |
| ④国内出向 | 11.2 % | 6.3 % |
| ⑤その他 | 1.4 % | 1.9 % |
| ⑥合計 | 100.0 % | 100.0 % |

【指標】
 男性社員、女性社員それぞれを100として、部門別の区分(①～⑤)ごとに、構成比を算出する。

※「③海外駐在」には、海外出向や研修目的の駐在も含む。
 ※「④国内出向」には、教育的目的の出向は含まない。教育的目的の出向は「⑤その他」に含める。
 ※「⑤その他」は、製造部門、研究開発部門など。

● 指標2-1-2 「総合職」採用者の初任配属時の部門別構成比(コース別採用がない場合を含む)

| | 男性 | 女性 |
|-------|----|----|
| ①営業部門 | % | % |
| ②管理部門 | % | % |
| ③海外駐在 | % | % |
| ④国内出向 | % | % |
| ⑤その他 | % | % |
| ⑥合計 | % | % |

(業界平均値)

| | 男性 n=19 | 女性 n=15 |
|-------|------------|------------|
| ①営業部門 | 73.0 % | 69.9 % |
| ②管理部門 | 15.5 % | 24.0 % |
| ③海外駐在 | 0.0 % | 0.0 % |
| ④国内出向 | 9.8 % | 1.3 % |
| ⑤その他 | 1.7 % | 4.7 % |
| ⑥合計 | 100.0 % | 100.0 % |

【指標】

新規学卒採用者の男性社員、女性社員それぞれを100として、部門別の区分(①～⑤)ごとに、構成比を算出する。

※「③海外駐在」には、海外出向や研修目的の駐在も含む。

※「④国内出向」には、教育目的の出向は含まない。教育目的の出向は「⑤その他」に含める。

※「⑤その他」は、製造部門、研究開発部門など。

● 指標2-1-3 勤続5年目の「総合職」採用者の部門別構成比

| | 男性 | 女性 |
|-------|----|----|
| ①営業部門 | % | % |
| ②管理部門 | % | % |
| ③海外駐在 | % | % |
| ④国内出向 | % | % |
| ⑤その他 | % | % |
| ⑥合計 | % | % |

(業界平均値)

| | 男性 n=18 | 女性 n=16 |
|-------|------------|------------|
| ①営業部門 | 68.7 % | 62.5 % |
| ②管理部門 | 10.6 % | 18.4 % |
| ③海外駐在 | 14.0 % | 12.0 % |
| ④国内出向 | 5.8 % | 6.1 % |
| ⑤その他 | 0.9 % | 1.0 % |
| ⑥合計 | 100.0 % | 100.0 % |

【指標】

勤続5年目の男性社員、女性社員それぞれを100として、部門別の区分(①～⑤)ごとに、構成比を算出する。

※「③海外駐在」には、海外出向や研修目的の駐在も含む。

※「④国内出向」には、教育目的の出向は含まない。教育目的の出向は「⑤その他」に含める。

※「⑤その他」は、製造部門、研究開発部門など。

※休職者は母数から除く。

※勤続5年目に該当する社員数が極端に少ない場合は、その前後に入社した社員を対象に算出する。

● 指標2-1-4 勤続10年目の「総合職」採用者の部門別構成比

| | 男性 | 女性 |
|-------|----|----|
| ①営業部門 | % | % |
| ②管理部門 | % | % |
| ③海外駐在 | % | % |
| ④国内出向 | % | % |
| ⑤その他 | % | % |
| ⑥合計 | % | % |

(業界平均値)

| | 男性 n=18 | 女性 n=13 |
|-------|------------|------------|
| ①営業部門 | 63.1 % | 46.5 % |
| ②管理部門 | 9.1 % | 39.2 % |
| ③海外駐在 | 20.5 % | 5.1 % |
| ④国内出向 | 5.4 % | 5.7 % |
| ⑤その他 | 1.9 % | 3.5 % |
| ⑥合計 | 100.0 % | 100.0 % |

【指標】

勤続10年目の男性社員、女性社員それぞれを100として、部門別の区分(①～⑤)ごとに、構成比を算出する。

※「③海外駐在」には、海外出向や研修目的の駐在も含む。

※「④国内出向」には、教育目的の出向は含まない。教育目的の出向は「⑤その他」に含める。

※「⑤その他」は、製造部門、研究開発部門など。

※休職者は母数から除く。

※勤続10年目に該当する社員数が極端に少ない場合は、その前後に入社した社員を対象に算出する。

II-2. コース別雇用制度におけるコース間転換の実績

● 指標2-2 コース間転換の実績(コース別採用がない場合は不要。)

コース間転換実績

| | | |
|------------------------|------------------------|---|
| <input type="text"/> 人 | <input type="text"/> 人 | 業界平均値 :男性 0.6人 n=19 :女性 0.9人 n=20 |
|------------------------|------------------------|---|

【指標】

当該年度における「総合職以外」から「総合職」へのコース間の転換実績について、男女別の人数を記載する。

II-3. 人事異動・転勤の実績

● 指標2-3-1 人事異動・転勤の実績(総合職、一般職)

①人事異動があった社員の割合

| | |
|----------|------------------------|
| 総合職 | <input type="text"/> % |
| (業界平均値) | <input type="text"/> % |
| 総合職 n=16 | 27.8 % |

②人事異動が合った社員に占める女性割合

| | |
|----------|------------------------|
| 総合職 | <input type="text"/> % |
| (業界平均値) | <input type="text"/> % |
| 総合職 n=15 | 9.8 % |

【指標】

①当該年度における人事異動の対象となった社員数の実績について、次式で算出。

$$\frac{[\text{人事異動者数}]}{[\text{社員総数}]} \times 100$$

※「人事異動」は、異動の発令件数で算出する。以下同様。

※「総合職」「一般職」それぞれについて算出する。

②当該年度における人事異動の対象となった社員数の実績について、次式で算出。

$$\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$$

| | |
|---|--|
| <p>③ 転居を必要とする転勤をした社員の人事異動者に占める割合</p> <p>総合職 <input type="text"/> %</p> <p>(業界平均値) 総合職 n=14 <input type="text" value="39.6"/> %</p> <p>④ 転居を必要とする転勤をした社員に占める女性の割合</p> <p>総合職 <input type="text"/> %</p> <p>(業界平均値) 総合職 n=14 <input type="text" value="2.2"/> %</p> | <p>③ 当該年度における転居を必要とする転勤の実績について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{転居を必要とする転勤者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ </div> <p>④ 当該年度における転居を必要とする転勤の実績について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{うち女性の転勤者数}]}{[\text{転居を必要とする転勤者数}]} \times 100$ </div> |
|---|--|

● 指標2-3-2 入社10年目までに、海外勤務が1回でもあった人の割合(総合職)

| | |
|---|--|
| <p>男性 <input type="text"/> % 女性 <input type="text"/> %</p> <p style="margin-left: 150px;">[業界平均値 :男性 22.8% :女性 11.5% n=18]</p> | <p>【指標】 現時点で10年目までの総合職を母数にして算出する。期間は1年以上とする。海外勤務には、海外駐在、海外出向、研修目的(留学)のいずれも含む。</p> |
|---|--|

Ⅲ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

Ⅲ-1. 社内研修の実施状況

● 指標3-1 社内での選抜型研修の受講者(総合職)

| |
|--|
| <p>選抜型研修*の受講者の選定の際、男女比率を考慮しているか。</p> <p>[1. はい 2. いいえ 3. 研修を実施していない 4. わからない]</p> <p>(業界集計結果:はい19.0%、いいえ61.9%、研修を実施していない19.0% n=21)</p> <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をいう。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を除く。</p> |
|--|

| | |
|--|--|
| <p>① 当該研修受講者に占める女性の割合</p> <p><input type="text"/> % [業界平均値 :9.4% n=14]</p> <p>② 男女別の社員に占める研修受講者の割合</p> <p>男性 n=15 女性 n=13</p> <p><input type="text"/> % <input type="text"/> %</p> <p>[業界平均値 :男性 100% 女性 13.9%]</p> | <p>【指標】 当該年度における管理職育成を目的とした各種社内研修(外部の教育訓練期間への派遣を含む。)の受講者のうち女性社員の占める割合及び男女別の社員に占める当該受講者数の割合である。</p> <p>※対象となる管理職育成を目的とした社内研修には、次のようなものがある。(管理職を対象とした階層別研修等ではない)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダー研修 ・次世代育成研修 <p>※女性社員のみを対象とした研修は除く。</p> |
|--|--|

IV. 評価に関する指標

IV-1 評価結果分布の状況

●指標4-1 評価結果分布の状況(総合職)

| | |
|--|---|
| <p>スコアの平均値</p> <p>男性 <input type="text"/></p> <p>女性 <input type="text"/></p> <p>(業界平均値) (n=10)</p> <p>男性 <input type="text" value="3.1"/></p> <p>女性 <input type="text" value="3.0"/></p> | <p>【指標】 総合職の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計算する。</p> |
|--|---|

V. 昇進、昇格に関する指標

V-1 昇進・昇格の状況

●指標5-1 昇進、昇格の状況(総合職)

| | |
|---|--|
| ① 主任・係長クラス昇進者(管理職未満の役職者が含まれる階層)に占める女性の割合に関する指標 | |
| <p><input type="text"/> %</p> <p>[業界平均値 : 10.1% n=17]</p> | <p>【指標】 「総合職」採用の社員で当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #f0f0f0;"> $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>※主任・係長クラスは、管理職未満で最上位等級者を指す。(以下同様)</p> |
| ② 課長クラス昇進者(最初の管理職階層)に占める女性の割合に関する指標 | |
| <p><input type="text"/> %</p> <p>[業界平均値 : 11.6% n=20]</p> | <p>【指標】 「総合職」採用の社員で当該年度において課長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid gray; padding: 5px; background-color: #f0f0f0;"> $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>※特に役職に就かずとも一定層以上を管理職層とみなしている場合、その管理職階層への昇格者も含む。 ※課長などの役職名を採用していない場合は、各社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断。(以下同様)</p> |

VI. 賃金に関する指標

V-1 特定の年齢における男女別の賃金の状況

●指標 6-1 特定の年齢における男女別賃金額の差異(総合職、一般職)

| 賃金格差指数 | | |
|--------|-----|-----|
| | 総合職 | 一般職 |
| ①25歳 | | |
| ②30歳 | | |
| ③40歳 | | |
| ④50歳 | | |

(業界平均値)

| | 総合職 n=6 | 一般職 n=3 |
|------|------------|------------|
| ①25歳 | 101.5 | 99.0 |
| ②30歳 | 96.7 | 92.1 |
| ③40歳 | 87.2 | 87.1 |
| ④50歳 | 82.8 | 95.8 |

【指標】

「総合職」「一般職」について、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、男女間格差指数を算出する。

賃金格差指数は、次の算式で算定される。

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

※ 賃金は「基本給」で計算する。残業代等は除く。

VII. 定着に関する指標

VII-1 新規学卒採用後3年間及び10年間の定着状況

●指標7-1 新規学卒採用後3年間及び10年間の定着状況(総合職、一般職)

| 新卒採用後3年間の定着率 | | | |
|--------------|----|--|---|
| 総合職 | 男性 | | % |
| | 女性 | | % |
| 一般職 | 男性 | | % |
| | 女性 | | % |

(業界平均値)

| | | |
|-----|------------|---------|
| 総合職 | 男性 n=16 | 92.6 % |
| | 女性 n=14 | 72.9 % |
| 一般職 | 男性 n=1 | 100.0 % |
| | 女性 n=12 | 90.8 % |

【指標】

当該年度の3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。

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

| 新卒採用後10年間の定着率 | | |
|---------------|----|---|
| 総合職 | 男性 | % |
| | 女性 | % |
| 一般職 | 男性 | % |
| | 女性 | % |

(業界平均値)

| | | |
|-----|------------|--------|
| 総合職 | 男性 n=15 | 78.7 % |
| | 女性 n=9 | 58.1 % |
| 一般職 | 男性 n=1 | 77.8 % |
| | 女性 n=9 | 56.7 % |

【指標】
当該年度の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。

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

VII-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職の状況

指標7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況(女性正社員:総合職・一般職)

| | |
|--|--|
| <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> % </div> <p>[業界平均値 :1.4% n=18]</p> | <p>【指標】 過去1年間に妊娠・出産した女性(退職者を含む)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 black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%; background-color: #f0f0f0;"> $\frac{[\text{分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数}]}{[\text{過去1年間に妊娠・出産した女性の人数}]} \times 100$ </div> <p>※退職理由等が分からない場合は、自社で把握可能な範囲で計算。</p> |
|--|--|

Ⅷ. ワークライフバランス／ファミリー・フレンドリーに関する指標

Ⅷ-1. 子の誕生前後における女性社員の就業継続の状況

●指標8-1 育児休業の取得状況(総合職、一般職)

①育児休業取得者数

| | | |
|-----|----|---|
| 総合職 | 男性 | 人 |
| | 女性 | 人 |
| 一般職 | 男性 | 人 |
| | 女性 | 人 |

(業界平均値)

| | | |
|-----|------------|-------|
| 総合職 | 男性 n=18 | 0.6 人 |
| | 女性 n=18 | 5.3 人 |
| 一般職 | 男性 n=3 | 0.0 人 |
| | 女性 n=18 | 9.1 人 |

②取得割合

| | | |
|-----|----|---|
| 総合職 | 男性 | % |
| | 女性 | % |
| 一般職 | 男性 | % |
| | 女性 | % |

(業界平均値)

| | | |
|-----|------------|--------|
| 総合職 | 男性 n=16 | 0.5 % |
| | 女性 n=14 | 88.1 % |
| 一般職 | 男性 n=1 | 0.0 % |
| | 女性 n=17 | 90.6 % |

【指標】

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。

①取得者数

②取得割合 次式により算出。

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

※社内結婚の場合は、男性、女性、それぞれ1人と数える。

Ⅷ-2. 子育てや配偶者転勤等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

●指標8-2 子育てや配偶者転勤等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況(女性正社員、女性非正社員)

| | | | |
|---------------|-------|---|--|
| ①再雇用した女性社員の人数 | | 【指標】 | |
| 正社員 | 人 | 子供の出産や配偶者転勤などを契機に退職した元女性社員を再雇用した人数。過去に再雇用した女性社員を累積した人数。 | |
| 非正社員 | 人 | ※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、定年退職者などを再雇用する制度は対象に含まない。 | |
| (業界平均値) n=20 | | ※子どもの出産や配偶者転勤等に関する休職制度や再雇用制度の有無にかかわらず、再雇用した女性社員の人数を記入。 | |
| 正社員 | 0.2 人 | ※正社員、非正社員別に記入。 | |
| 非正社員 | 0.1 人 | | |

Ⅷ-3. そのほかのワークライフバランス関連指標

●指標8-3 育児のための短時間・短日勤務制度の利用状況(総合職、一般職)

| | | | |
|---------------------|------------|---|---|
| 育休後の短時間・短日勤務制度の利用割合 | | 【指標】 | |
| 総合職 | 男性 | % | 過去1年間に育休から職場復帰した社員(産休明け後に育休を取得せずそのまま勤務を継続している社員を含む)に対する短時間・短日勤務制度の利用者の割合。 |
| | 女性 | % | |
| 一般職 | 男性 | % | |
| | 女性 | % | |
| (業界平均値) | | $\frac{\text{[分母のうち短時間・短日勤務制度の利用者数]}}{\text{[過去1年間に育休から職場復帰した社員数]}} \times 100$ | |
| 総合職 | 男性 n=6 | 8.3 % | |
| | 女性 n=13 | 67.8 % | |
| 一般職 | 男性 n=0 | - % | |
| | 女性 n=18 | 74.0 % | |

IX. 総合的指標

IX-1 上記のほか、男女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

指標9-1 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その他の一般的な指標(総合職、一般職)

①平均勤続年数

| | | |
|-----|----|---|
| 総合職 | 男性 | 年 |
| | 女性 | 年 |
| 一般職 | 男性 | 年 |
| | 女性 | 年 |

(業界平均値)

| | | |
|-----|------------|-------|
| 総合職 | 男性 n=18 | 16.3年 |
| | 女性 n=18 | 11.4年 |
| 一般職 | 男性 n=3 | 12.9年 |
| | 女性 n=18 | 14.5年 |

②勤続年数別構成

| 年 | 総合職 | | 一般職 | |
|----------|------|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 計 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| -3年未満 | % | % | % | % |
| 3-5年未満 | % | % | % | % |
| 5-10年未満 | % | % | % | % |
| 10-15年未満 | % | % | % | % |
| 15-20年未満 | % | % | % | % |
| 20-25年未満 | % | % | % | % |
| 25-30年未満 | % | % | % | % |
| 30年以上 | % | % | % | % |

【指標】

①男女別平均勤続年数

②男女別の勤続年数別
構成比

男性社員、女性社員それぞれを100として、勤続年数の区分ごとに構成比を算出する。

(業界平均値)

| 年 | 総合職 | | 一般職 | |
|----------|------------|------------|-----------|------------|
| | 男性 n=17 | 女性 n=15 | 男性 n=3 | 女性 n=16 |
| 計 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| -3年未満 | 10.0% | 20.4% | 6.0% | 13.5% |
| 3-5年未満 | 5.8% | 13.5% | 3.5% | 7.8% |
| 5-10年未満 | 19.2% | 27.7% | 43.9% | 24.4% |
| 10-15年未満 | 10.1% | 6.1% | 7.1% | 9.6% |
| 15-20年未満 | 13.4% | 5.1% | 7.6% | 10.1% |
| 20-25年未満 | 19.8% | 10.3% | 18.9% | 15.6% |
| 25-30年未満 | 11.3% | 7.4% | 8.1% | 8.4% |
| 30年以上 | 10.3% | 9.6% | 4.8% | 11.2% |

③ 役職者比率

| 年 | 総合職 | | 一般職 | |
|----------|------|------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 計 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 一般クラス | % | % | % | % |
| 主任・係長クラス | % | % | % | % |
| 課長クラス | % | % | % | % |
| 部長クラス以上 | % | % | % | % |

(業界平均値)

| 年 | 総合職 | | 一般職 | |
|----------|------------|------------|-----------|------------|
| | 男性 n=17 | 女性 n=16 | 男性 n=1 | 女性 n=15 |
| 計 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 一般クラス | 28.7% | 58.8% | 100.0% | 87.1% |
| 主任・係長クラス | 19.1% | 31.1% | 0.0% | 17.3% |
| 課長クラス | 42.0% | 15.8% | 0.0% | 0.2% |
| 部長クラス以上 | 14.8% | 2.0% | 0.0% | 0.0% |

③ 男女別の役職者比率

男性社員、女性社員それぞれを100として、役職クラスの階層ごとに構成比を算出する。

※管理職に占める女性比率

| | | |
|----------|--|---|
| 主任・係長クラス | | % |
| 課長クラス | | % |
| 部長クラス以上 | | % |

(業界平均値)

| | | |
|----------|------|--------|
| 主任・係長クラス | n=12 | 16.2 % |
| 課長クラス | n=17 | 3.8 % |
| 部長クラス以上 | n=17 | 2.7 % |

④平均残業時間数

| | | |
|-----|----|----|
| 総合職 | 男性 | 時間 |
| | 女性 | 時間 |
| 一般職 | 男性 | 時間 |
| | 女性 | 時間 |

(業界平均値)

| | | |
|-----|------------|---------|
| 総合職 | 男性 n=12 | 31.3 時間 |
| | 女性 n=11 | 22.5 時間 |
| 一般職 | 男性 n=1 | 9.5 時間 |
| | 女性 n=12 | 15.2 時間 |

④男女別の平均残業時間数

※昨年度1年間の残業時間(所定外労働時間)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。

IX-2 平均で見た男女間賃金差

指標9-1 平均で見た男女間賃金格差(総合職、一般職)

男女間賃金格差指数

| | |
|-----|--|
| 総合職 | |
| 一般職 | |

(業界平均値)

| | | |
|-----|-----|------|
| 総合職 | n=6 | 79.7 |
| 一般職 | n=3 | 92.0 |

【指標】

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「基本給」で計算する。残業代等は除く。

X. ポジティブ・アクションの取組について

X-1 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
4. 今後明確にする予定 〕
- 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
4. 今後設定する予定 〕
- 3 管理職登用
 - 3-① 女性の積極的な管理職への登用方針などを設定しているか。
〔 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
4. 今後設定する予定 〕
 - 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. 今後設定する予定 〕
- 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
4. 今後行う予定 〕
- 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
4. 今後行う予定 〕

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 style="text-align: right;">※企業ごとに返送方法をご記入下さい</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、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・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下さい) | | | |
| <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 | | ● 性別／年齢 | 男 ・ 女 どちらかに○をつけて下さい |
| ● 勤続年数 | | ○ 国籍 | 歳 |
| ○ 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 | | | |

| 分野 | 設問番号 | 設問 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------|------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | その通り | どちらかと言えば その通り | その通りではない むしろ | その通りではない |
| 総合 (平均勤続年数・ 管理職比率と比較) | 1 | わたしの会社では、男女同様に能力発揮(活躍)の機会が得られていると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 2 | わたしの会社では、希望すれば就業継続が可能であると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 会社 (実態調査指標と 比較) | 3 | わたしの会社では、採用は男女同様に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、男女同様に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"/> |
| | 5 | わたしの会社では、男女同様に異動が行われていると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 6 | わたしの会社では、男性は基幹的、女性は補助的な仕事(例えば、営業は男性、営業事務は女性)という管理をしていると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 7 | わたしの会社では、男女間で人事考課における評価の偏りがあると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 8 | わたしの会社では、男女同様に研修や育成支援の機会が得られていると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 9 | わたしの会社では、10年くらいの経験を経た社員の配属先に、男女間で偏りがあると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 10 | わたしの会社では、男女同様に新卒採用者が定着できていると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 11 | わたしの会社では、出産・育児で退職する女性は少ないと思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 職場 (実態調査指標とは 別に経年で見ると) | 12 | 職場では、男女同様に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"/> |
| | 13 | 職場では、短時間勤務など時間制約のある働き方でも能力発揮ができると思う | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 14 | 職場では、男女同様に管理職育成に向けた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"/> |
| | 15 | 職場では、男女同様に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"/> |
| | 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"/> |

ご協力ありがとうございました