

## 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 【地方銀行業版】

#### 趣旨・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。

#### 回収方法

- 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。

#### 雇用平等について

「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](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、全国地方銀行協会会員行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、全国の地方銀行各行に対し、アンケートを実施し、平成24年9月末日現在の各行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  
一般社団法人全国地方銀行協会会員行
  - 2) 調査実施時期  
平成25年1月7日～1月24日
  - 3) 有効回答数  
38行

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 コース別の採用実績

1-1 本年度新規採用学卒者に占める女性の割合														
		<p><b>【算出方法】</b> 当該年度における新規採用実績について、次式で算出。</p> $\frac{\text{[女性の採用数]}}{\text{[男女計の採用数]}} \times 100$												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>女性比率</th> <th>業界平均値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 総合職<sup>注1</sup></td> <td>%</td> <td>16.0%</td> </tr> <tr> <td>② 準総合職、一般職等<sup>注2</sup>の合計</td> <td>%</td> <td>98.0%</td> </tr> <tr> <td>③ 合計</td> <td>%</td> <td>54.4%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	女性比率	業界平均値	① 総合職 <sup>注1</sup>	%	16.0%	② 準総合職、一般職等 <sup>注2</sup> の合計	%	98.0%	③ 合計	%	54.4%	<p>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。</p> <p>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。）</p>
職種	女性比率	業界平均値												
① 総合職 <sup>注1</sup>	%	16.0%												
② 準総合職、一般職等 <sup>注2</sup> の合計	%	98.0%												
③ 合計	%	54.4%												

### 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														
		<p><b>【算出方法】</b> 当該年度における中途採用実績について、次式で算出。</p> $\frac{\text{[女性の採用数]}}{\text{[男女計の採用数]}} \times 100$												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>女性比率</th> <th>業界平均値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 総合職</td> <td>%</td> <td>8.3%</td> </tr> <tr> <td>② 準総合職、一般職等の合計</td> <td>%</td> <td>70.0%</td> </tr> <tr> <td>③ 合計</td> <td>%</td> <td>33.3%</td> </tr> </tbody> </table>	職種	女性比率	業界平均値	① 総合職	%	8.3%	② 準総合職、一般職等の合計	%	70.0%	③ 合計	%	33.3%	<p>※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。</p>
職種	女性比率	業界平均値												
① 総合職	%	8.3%												
② 準総合職、一般職等の合計	%	70.0%												
③ 合計	%	33.3%												

## 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	1) 総合職		2) 準総合職、 一般職等		3) 全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
本部	① 企画・管理・融資管理・ 審査部門	%	%	%	%	%	%
	② 事務集中部門	%	%	%	%	%	%
	③ その他	%	%	%	%	%	%
店舗	④ 管理監督者 (支店長等、店舗全体の統 括・管理を行う者)	%	%	%	%	%	%
	⑤ 法人営業・融資管理	%	%	%	%	%	%
	⑥ 個人・小口営業 (個人向けローン窓口、保険、 投信等の窓口販売など)	%	%	%	%	%	%
	⑦ 後方事務・融資事務・ハ イカウンターテラー	%	%	%	%	%	%
	⑧ その他	%	%	%	%	%	%
⑨ 合計(①～⑧の合計)		100%	100%	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、部門別職種別の区分(①～⑧)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。

(業界平均値)

部門	1) 総合職		2) 準総合職、 一般職等		3) 全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
本部	① 企画・管理・融資管理・ 審査部門	17.0%	18.9%	20.7%	5.9%	17.3%	7.4%
	② 事務集中部門	3.7%	3.8%	21.0%	4.2%	4.0%	3.6%
	③ その他	9.7%	8.9%	15.2%	3.9%	8.8%	4.2%
店舗	④ 管理監督者 (支店長等、店舗全体の統 括・管理を行う者)	14.8%	4.7%	1.0%	1.3%	14.0%	2.0%
	⑤ 法人営業・融資管理	29.0%	12.9%	11.8%	2.0%	28.7%	3.5%
	⑥ 個人・小口営業 (個人向けローン窓口、保険、 投信等の窓口販売など)	12.5%	19.7%	8.3%	20.5%	13.2%	21.6%
	⑦ 後方事務・融資事務・ハ イカウンターテラー	9.9%	27.8%	17.7%	55.9%	10.9%	52.2%
	⑧ その他	3.4%	3.3%	4.3%	6.3%	3.1%	5.4%
⑨ 合計(①～⑧の合計)		100%	100%	100%	100%	100%	100%

## ②初任配属の部門別の配属

部門	1) 総合職		2) 準総合職、 一般職等		3) 全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
本部	① 企画・管理・融資管理・ 審査部門	%	%	%	%	%	%
	② 事務集中部門	%	%	%	%	%	%
	③ その他	%	%	%	%	%	%
店舗	④ 管理監督者 (支店長等、店舗全体の統 括・管理を行う者)	%	%	%	%	%	%
	⑤ 法人営業・融資管理	%	%	%	%	%	%
	⑥ 個人・小口営業 (個人向けローン窓口、保険、 投信等の窓口販売など)	%	%	%	%	%	%
	⑦ 後方事務・融資事務・ハ イカウンターテラー	%	%	%	%	%	%
	⑧ その他	%	%	%	%	%	%
⑨ 合計 (①～⑧の合計)		100%	100%	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  
職種別の区分(①  
～⑧)ごとに、構成  
比を算出する。

## (業界平均値)

部門	1) 総合職		2) 準総合職、 一般職等		3) 全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
本部	① 企画・管理・融資管理・ 審査部門	3.8%	2.1%	0.0%	0.5%	3.0%	0.5%
	② 事務集中部門	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
	③ その他	0.0%	0.2%	25.0%	0.0%	0.2%	0.2%
店舗	④ 管理監督者 (支店長等、店舗全体の統 括・管理を行う者)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	⑤ 法人営業・融資管理	7.3%	2.1%	0.0%	0.0%	8.7%	1.1%
	⑥ 個人・小口営業 (個人向けローン窓口、保険、 投信等の窓口販売など)	9.9%	5.8%	0.0%	1.4%	13.5%	3.5%
	⑦ 後方事務・融資事務・ハ イカウンターテラー	78.3%	89.3%	75.0%	96.8%	74.1%	93.5%
	⑧ その他	0.7%	0.4%	0.0%	1.3%	0.6%	1.0%
⑨ 合計 (①～⑧の合計)		100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 指標2-2 部門別勤続10年目の配置実績

## 2-2 勤続10年目の部門別の配属に関する指標

部門	1) 総合職		2) 準総合職、 一般職等		3) 全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
本部	① 企画・管理・融資管理・ 審査部門	%	%	%	%	%
	② 事務集中部門	%	%	%	%	%
	③ その他	%	%	%	%	%
店舗	④ 管理監督者 (支店長等、店舗全体の統 括・管理を行う者)	%	%	%	%	%
	⑤ 法人営業・融資管理	%	%	%	%	%
	⑥ 個人・小口営業 (個人向けローン窓口、保険、 投信等の窓口販売など)	%	%	%	%	%
	⑦ 後方事務・融資事務・ハ イカウンターテラー	%	%	%	%	%
	⑧ その他	%	%	%	%	%
⑨ 合計(①～⑧の合計)		100%	100%	100%	100%	100%

## 【算出方法】

① 勤続10年目の  
男性社員、女性  
社員それぞれ  
100として、部  
門別職種別の  
区分(①～⑧)  
ごとに、構成比  
を算出する。

部門	1) 総合職		2) 準総合職、 一般職等		3) 全体		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
本部	① 企画・管理・融資管理・ 審査部門	21.2%	46.0%	0.0%	9.0%	21.1%	13.1%
	② 事務集中部門	0.4%	0.9%	0.0%	0.4%	0.5%	1.4%
	③ その他	9.5%	20.2%	50.0%	6.3%	9.2%	7.0%
店舗	④ 管理監督者 (支店長等、店舗全体の統 括・管理を行う者)	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
	⑤ 法人営業・融資管理	49.7%	3.7%	0.0%	1.3%	50.2%	2.9%
	⑥ 個人・小口営業 (個人向けローン窓口、保険、 投信等の窓口販売など)	10.7%	11.1%	50.0%	33.1%	10.9%	28.7%
	⑦ 後方事務・融資事務・ハ イカウンターテラー	3.1%	13.0%	0.0%	43.5%	3.2%	39.9%
	⑧ その他	3.1%	5.3%	0.0%	6.3%	3.0%	7.1%
⑨ 合計(①～⑧の合計)		100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 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	/千人	/千人	/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	/千人	/千人	/千人
(業界平均値)			
	転換実績		
	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	2.8/千人	19.8/千人	4.2/千人
② 準総合職、一般職等から総合職へのコース転換実績	9.4/千人	7.2/千人	7.8/千人

**【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。

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

### 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<sup>注1</sup>の対象となった社員における女性の占める割合

	女性比率		
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
① 人事異動の対象となった社員の内、女性が占める割合	%	%	%
② 転居を伴う人事異動の対象となった社員の内、女性が占める割合	%	%	%

(業界平均値)

	女性比率		
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
① 人事異動の対象となった社員の内、女性が占める割合	9.9%	91.7%	32.1%
② 転居を伴う人事異動の対象となった社員の内、女性が占める割合	2.7%	53.1%	4.6%

##### 【算出方法】

①当該年度において人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。

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

②当該年度において転居を伴う人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。

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

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

## 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	
選抜型研修を受講した社員の内、 女性が占める割合  _____ %  業界平均値            26.7 %	<b>【算出方法】</b> 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。  <div style="border: 1px solid gray; background-color: #f0f0f0; padding: 10px; border-radius: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">\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</math> </div> ※「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。

## 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	
評価スコアの平均値(5段階相当) 男性    _____ 女性    _____  (業界平均値) 男性    _____ 3.1 女性    _____ 2.9	<b>【算出方法】</b> 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。 5段階でない場合は5段階に換算して平均値を算出する。  <ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> <li>●管理職も含む。</li> </ul>



## 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

資格等級	女性比率		
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
① 主任・係長相当※ に昇進、昇格した 人数	%	%	%
② 課長代理・支店長 代理等に昇進、昇 格した人数	%	%	%
③ 課長・課長相当の 支店長等に昇進、 昇格した人数	%	%	%
④ 部長相当以上(役 員を含む)に昇 進、昇格した人数	%	%	%

(業界平均値)

資格等級	女性比率		
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
① 主任・係長相当※ に昇進、昇格した 人数	15.8%	94.1%	39.8%
② 課長代理・支店長 代理等に昇進、昇 格した人数	6.5%	89.5%	18.2%
③ 課長・課長相当の 支店長等に昇進、 昇格した人数	4.8%	80.0%	6.9%
④ 部長相当以上(役 員を含む)に昇 進、昇格した人数	1.1%	—%	0.9%

#### 【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、一般職と課長職の間の役職・資格等級者とする。

## 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)

1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等

(業界平均値)

1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等
69.8	77.1

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	
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等
① 25歳		
② 30歳		
③ 40歳		
④ 50歳		

(業界平均値)

年齢	賃金格差指数	
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等
① 25歳	102.4	97.5
② 30歳	96.2	93.7
③ 40歳	82.6	99.7
④ 50歳	84.1	91.2

【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。

【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				
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体	<b>【算出方法】</b> 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、在籍者の割合を職種別男女別にみた指標。次式により算定。  <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">\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</math> </div>
男性	%	%	%	
女性	%	%	%	
(業界平均値)				
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体	
男性	91.4%	65.0%	90.9%	
女性	87.9%	83.7%	83.5%	
②新卒採用後10年目の定着率				
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体	
男性	%	%	%	
女性	%	%	%	
(業界平均値)				
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体	
男性	78.7%	50.0%	76.7%	
女性	37.1%	37.6%	37.2%	

### 指標8-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

8-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標				
妊娠・出産を機に退職した女性の割合				
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体	<b>【算出方法】</b> 過去1年間に妊娠・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。  <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">\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・出産をした女性(退職者を含む)の人数]}} \times 100</math> </div> <p>●社員の妊娠・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>
	%	%	%	
(業界平均値)				
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体	
	6.1%	8.0%	9.1%	

## 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			
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
男性	%	%	%
女性	%	%	%
(業界平均値)			
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
男性	5.5%	0.0%	4.6%
女性	93.5%	98.8%	97.7%
<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。 育児休業取得割合は、次式により算出。</p> $\frac{[\text{分母のうち育休を取得した社員数}]}{[\text{過去1年間に子どもが誕生した社員数}]} \times 100$ <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の状況

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  _____人	<p>【算出方法】 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"> <li>●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。</li> <li>●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いてよい。</li> </ul>
業界平均値 1.4 人(一社当たり平均)	

### 指標9-3 育児のための短時間勤務制度の利用状況

9-3 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			
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
男性	%	%	%
女性	%	%	%
(業界平均値)			
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
男性	0.0%	—%	0.0%
女性	36.4%	28.8%	32.4%

**【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。

$$\frac{\text{[分母のうち短時間勤務制度の利用者数]}}{\text{[過去1年間に産休・育休から職場復帰した社員数*]}} \times 100$$

注：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。

### 指標9-4 残業の状況

9-4 労働時間に関する指標			
月平均残業時間数			
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
男性	時間	時間	時間
女性	時間	時間	時間
(業界平均値)			
	1) 総合職	2) 準総合職、 一般職等	3) 全体
男性	23.4時間	19.5時間	27.6時間
女性	18.7時間	14.9時間	22.1時間

**【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。

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。

## 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(例示)						
①-1 平均勤続年数					【算出方法】	
		年数	業界平均値		①男女別平均勤続年数	
男性		年	17.7年		(男女差)	
女性		年	11.8年		男性の平均勤続年数－女性 の平均勤続年数	
男女差		年	6.0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)。 [1.縮まっている 2.変わらない 3.広がっている]						
②10年以上在籍者率					②勤続10年以上在籍率 勤続年数別合計に対する 勤続年数10年以上の者の 割合。	
勤続年数	1)総合職		2)準総合職、 一般職等		3)全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10年以上在籍者	%	%	%	%	%	%
(業界平均値)						
勤続年数	1)総合職		2)準総合職、 一般職等		3)全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10年以上在籍者	68.7%	37.3%	77.5%	39.5%	68.4%	41.6%
					$\frac{\text{[勤続年数10年以上の数]}}{\text{[勤続年数別合計]}} \times 100$	

## ③役職者比率

	1)総合職		2)準総合職、 一般職等		3)全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
a. 主任・係長相当	%	%	%	%	%	%
b. 課長代理・支店 長代理等	%	%	%	%	%	%
c. 課長・課長相当 の支店長等	%	%	%	%	%	%
d. 部長以上(役員 を含む)	%	%	%	%	%	%
課長以上(c + d)	%	%	%	%	%	%

## (業界平均値)

	1)総合職		2)準総合職、 一般職等		3)全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
a. 主任・係長相当	87.3%	12.7%	9.1%	90.9%	57.3%	42.7%
b. 課長代理・支店 長代理等	95.6%	4.4%	33.8%	66.2%	88.6%	11.4%
c. 課長・課長相当 の支店長等	96.3%	3.7%	37.0%	63.0%	95.6%	4.4%
d. 部長以上(役員 を含む)	99.4%	0.6%	100.0%	0.0%	99.4%	0.6%
課長以上(c + d)	97.1%	2.9%	37.2%	62.8%	96.5%	3.5%

## ③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。

## XI. ポジティブ・アクションの取り組みについて

### 指標11-1 ポジティブ・アクションの取り組み状況

#### 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(ポジティブ・アクションには、女性の勤続年数を伸長という観点から、ワーク・ライフ・バランス施策、両立支援施策等を含みます)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	<p>・回答内容は厳密とし、回収・集計・分析にのみ使用します。</p> <p>・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。</p>		
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 どちらかを選択して下さい
● 勤続年数		○ 国籍	歳
○ 学歴		● 所属部署	
● 役職		○ 資格等級	
● 配属先の有無		● 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
		その 思う	ど す ら か に 思 う ば そ う 思 わ な い	ど す ら か に 思 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、より責任の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"/>

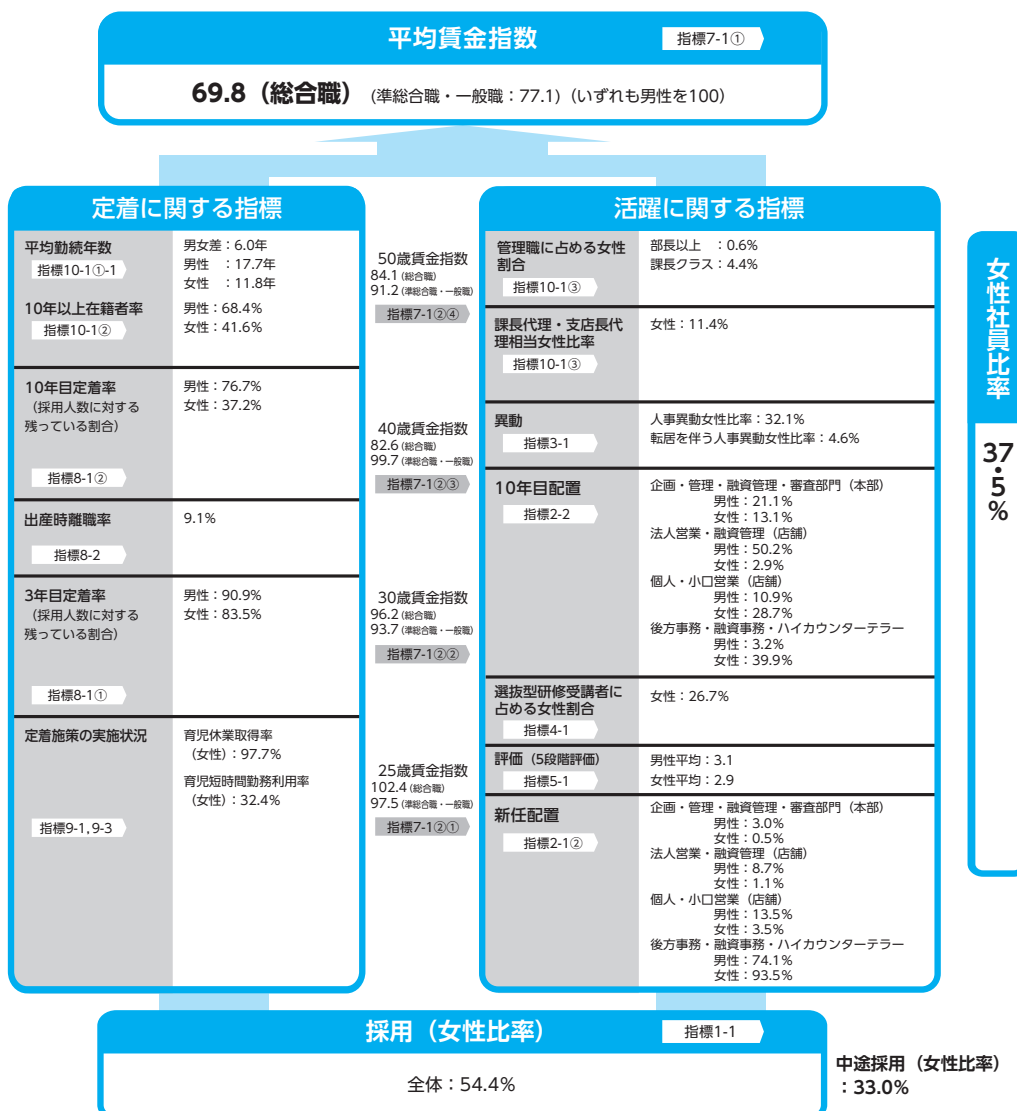
ご協力ありがとうございました

## 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設定されています。

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。地方銀行業においては、「業界平均値」(「総合職」「準総合職・一般職」の別を問わない全体)と「総合職」の業界平均値を用意しています。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。

### 地方銀行業界の業界平均値



女性社員比率

37.5%

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2012年現在。地方銀行業の38社のデータをもとに算出。  
 注3: 各指標でとくに断りがないものは全回答の平均値 (コース別人事管理の有無を問わない)。  
 注4: 平均賃金指数は、男女間の年齢構成やコース間の格差など、過去の採用実績やコース間の賃金格差の影響を受けている可能性があります。

地方銀行業「総合職」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2012年現在。地方銀行業でコース別人事管理を実施していると回答した31行のデータをもとに算出。  
 注3：各指標でとくに断りが無いものは総合職についての値。コース別の算出ができない指標についてはカッコ内にデータの属性を記載。

## 地方銀行業「総合職」の業界平均値

準総合職・一般職のコースでは、当該コースに所属する従業員の女性比率が9割以上と高いため、男性比率の高い総合職と女性が大多数の準総合職・一般職の間に見られるコース間の人材活用や処遇の違いが男女間の処遇の違いに影響を与えている側面があります。

そこで以下には、参考情報として、各指標について「準総合職・一般職」と「総合職」の比較を示しました。

		男性	女性
平均賃金指数 (総合職を100とした場合の準総合職・一般職の賃金)		75.0	79.5
年齢別平均賃金指数 (総合職を100とした場合の準総合職・一般職の賃金)	50歳	60.7	68.6
	40歳	67.0	78.5
	30歳	84.8	79.4
	25歳	91.2	85.6

定着に関する指標		総合職	準総合職・一般職	
平均勤続年数	男女差(年)	6.3		
	男性(年)	18.1		
	女性(年)	11.8		
10年以上在籍者率	男性(%)	68.7	77.5	
	女性(%)	37.3	39.5	
10年目定着率	男性(%)	78.7	50.0	
	女性(%)	37.1	37.6	
出産時離職		6.1	8.0	
3年目定着率(採用人数に対して残っている割合)	男性(%)	91.4	65.0	
	女性(%)	87.9	83.7	
定着施策の実施状況	育児休業取得率	男性(%)	5.5	0.0
		女性(%)	93.5	98.8
	育児短時間勤務利用率	男性(%)	0.0	対象者なし
		女性(%)	36.4	28.8

その他の指標		総合職	準総合職・一般職
採用(女性比率)(%)		16.0	98.0
中途採用(女性比率)(%)		8.3	70.0
女性社員比率(%)		8.8	92.0
コース転換実績(準総合職・一般職から総合職への転換実績)	男女計(/千人)		7.8
	男性(/千人)		9.4
	女性(/千人)		7.2

活躍に関する指標			総合職	準総合職・一般職
管理職に占める女性割合	部長以上	男性(%)	99.4	100
		女性(%)	0.6	0.0
	課長クラス	男性(%)	96.3	37.0
		女性(%)	3.7	63.0
課長代理・支店長代理相当女性比率	男性(%)	95.6	33.8	
	女性(%)	4.4	66.2	
異動	人事異動女性比率		9.9	91.7
	転居を伴う人事異動女性比率		2.7	53.1
10年目配置	企画・管理・融資管理・審査部門(本部)	男性(%)	21.2	0.0
		女性(%)	46.0	9.0
	法人営業・融資管理(店舗)	男性(%)	49.7	0.0
		女性(%)	3.7	1.3
	個人・小口営業(店舗)	男性(%)	10.7	50.0
		女性(%)	11.1	33.1
後方事務・融資事務・ハイカウンターテラー	男性(%)	3.1	0.0	
	女性(%)	13.0	43.5	
選拔型研修受講者に占める女性割合(%)			26.7	
評価(5段階評価換算)		男性	3.1	
		女性	2.9	
新任配置	企画・管理・融資管理・審査部門(本部)	男性(%)	3.8	0.0
		女性(%)	2.1	0.5
	法人営業・融資管理(店舗)	男性(%)	7.3	0.0
		女性(%)	2.1	0.0
	個人・小口営業(店舗)	男性(%)	9.9	0.0
		女性(%)	5.8	1.4
後方事務・融資事務・ハイカウンターテラー	男性(%)	78.3	75.0	
	女性(%)	89.3	96.8	

地方銀行業でコース別人事管理を実施していると回答した31行のデータをもとに算出

## 〈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・昇格の男女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・支店長代理相当女性比率：課長代理や支店長代理クラスに占める女性比率
  - Ⓒ 10年目配置：10年目での特定職種の男女比率差
  - Ⓓ 異動：人事異動に占める男女比率差。  
特に部門・店舗をまたぐ異動の比率も検証  
→男女ともに同頻度で異動が実施され、職務経験の機会が均等になっていることを検証
  - Ⓔ 選抜型研修に占める女性割合：社内で研修受講者を選抜し、社員に受講させた研修を受講した者のうち、女性が占める割合→選抜型の研修受講者の選抜にあたって、対象者の男女比と著しい格差が生じていないか検証
  - Ⓕ 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
  - Ⓑ 10年目定着率：現時点での勤続10年目社員の在籍率
  - Ⓒ 10年以上在籍者率：現時点での勤続10年以上の社員に占める女性比率
  - Ⓓ 出産時の離職率：補足指標として育児休業取得率、育児短時間勤務利用率
  - Ⓔ 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25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

一般社団法人全国地方銀行協会  
〒101-0047 東京都千代田区内神田3丁目1-2  
<http://www.chiginkyo.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25年3月作成

平成25年5月改訂