

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 【スーパーマーケット業版】

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。

お答えにあたって

- このアンケートは、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/

すべて「正社員」についてお答え下さい。

I. 採用に関する指標

指標 1-1 本年度新規学卒者の採用実績

1-1 本年度新規採用者（大卒及び大卒以外）に占める女性の割合									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>学歴</th> <th>女性比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 大卒</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>② 大卒以外</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>③ 合計</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> </tbody> </table>	学歴	女性比率	① 大卒	%	② 大卒以外	%	③ 合計	%	<p>【算出方法】 当該年度における新規学卒採用実績について、次式で算出。</p> $\frac{\text{【女性の採用数】}}{\text{【男女計の採用数】}} \times 100$ <p>●大卒（4年制大学／大学院新規学卒者）、大卒以外、採用者合計に分けて算出。</p>
学歴	女性比率								
① 大卒	%								
② 大卒以外	%								
③ 合計	%								

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	
女性比率 _____ %	<p>【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。</p> $\frac{\text{【女性の採用数】}}{\text{【男女計の採用数】}} \times 100$ <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>

Ⅱ. 配置に関する指標

指標 2-1 部門機能別の配置状況

2-1 部門機能別の配置に関する指標			
			<p>【算出方法】 男性社員、女性社員それぞれを 100 として、部門機能別の区分（①～④）ごとに、構成比を算出する。</p> <p>●本社事業所だけでなく、店舗・営業所などを含めた企業全体について把握する（以降も同様）。</p>
部門	男性	女性	
① 販売（営業）	%	%	
② バイヤー（商品）	%	%	
③ 管理	%	%	
④ その他	%	%	
⑤ 合計	100 %	100 %	

指標2-2 勤続10年目の配属実績

2-2 勤続 10 年目の部門機能別の配置に関する指標			
			<p>【算出方法】 勤続 10 年目の男性社員、女性社員それぞれを 100 として、部門機能別の区分ごとに、構成比を算出する。</p> <p>※②販売以外の部門とは、指標2-1の②～④の部門の合計をさす。</p>
部門	男性	女性	
① 販売	%	%	
② 販売以外の部門※	%	%	
⑥ 合計	100 %	100 %	

Ⅲ. 異動に関する指標

指標 3-1 人事異動の実績

1-1 人事異動※ ¹ の対象となった社員における女性の占める割合	
<p>①人事異動の対象となった社員のうち、女性が占める割合</p> <p>_____ %</p> <p>②店舗間・事業所間※²での異動の対象となった社員のうち、女性が占める割合</p> <p>_____ %</p>	<p>【算出方法】</p> <p>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。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ </div> <p>②当該年度において店舗間・事業所間の異動対象となった社員数の実績において、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{店舗間・事業所間異動者数}]} \times 100$ </div> <p>※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「のべ数」。</p> <p>※2 ②は、単店舗・事業所のため店舗・事業所間異動がない場合、算出しなくてよい。</p> <p>●いわゆる「育成期間」にある社員や「能力発揮期間」にある社員などの別に指標を算出することも望まれる。</p>

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※の受講者の選定の際、男女比率を考慮しているか（該当する番号 1 つに○）。</p> <p>[1. はい 2. いいえ 3. 研修を実施していない 4. 分からない]</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さす。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	
①評価の段階数 _____ 段階	【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計算する。 <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。 ●t検定などにより、男女間の平均に差があるかどうかを検証することが望まれる。 ●職位など種々のグループ別に検証されることが望まれる。
②評価スコアの平均値 男性 _____ 女性 _____	

VI. 昇進、昇格に関する指標

指標 6-1 昇進、昇格の状況

6-1-① 主任・係長クラス(副店長、店長代理、部門チーフを含む)*に昇進、昇格した人数に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	【算出方法】 当該年度において主任・係長クラス(副店長、店長代理、部門チーフを含む)に昇進した社員数の実績において、次式で算出。 <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>※「主任・係長クラス(副店長、店長代理、部門チーフを含む)」は、「一般と課長クラス(店長を含む)の間の役職・資格等級者」とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●該当役職・資格等級の設定がない場合は、算出しなくてよい(以下、②課長クラス(店長を含む)・③部長クラス以上(役員を含む)も同様)。

6-1-② 課長クラス（店長を含む）に昇進した人数に占める女性の割合

女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度において課長クラス（店長を含む）に昇進した社員数の実績において、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>● 該当役職・資格等級の設定がない場合は、算出しなくてよい。</p>
---------------------	---

6-1-③ 部長以上クラス（役員を含む）に昇進した人数に占める女性の割合

女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度において部長クラス以上（役員を含む）に昇進した社員数の実績において、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\frac{[\text{女性の部長以上昇進者数}]}{[\text{男女計の部長以上昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>● 該当役職・資格等級の設定がない場合は、算出しなくてよい。</p>
---------------------	---

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 特定の年齢における男女別賃金額の差異に関する指標											
男女別賃金の差異 (男性を 100 とした場合)	<p>【算出方法】 特定の年齢（例えば 25 歳、30 歳、40 歳、50 歳など）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。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\frac{[\text{女性の平均賃金}]}{[\text{男性の平均賃金}]} \times 100$ </div> <p>● 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。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算、分析されることが望まれる。また、学歴別に計算、分析されることが望まれる。</p>										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">年齢</th> <th>賃金格差指数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 25歳</td> <td></td> </tr> <tr> <td>② 30歳</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③ 40歳</td> <td></td> </tr> <tr> <td>④ 50歳</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	年齢	賃金格差指数	① 25歳		② 30歳		③ 40歳		④ 50歳		
年齢	賃金格差指数										
① 25歳											
② 30歳											
③ 40歳											
④ 50歳											

Ⅷ. 退職に関する指標

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									
<p>①新卒採用後3年目の定着率</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> </table> <p>②新卒採用後 10 年目の定着率</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> </table>	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	<p>【算出方法】 当該年度の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。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[分母のうち退職者を除いた在籍者数]}}{\text{[3(又は10)年前の新規学卒採用数]}} \times 100$ </div> <p>●大卒、短大卒、高専卒など学歴別に算定することが望ましい。採用後10年目の社員についても同様とする。</p>
男性	%								
女性	%								
男性	%								
女性	%								

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	
<p>妊娠・出産を機に退職した女性の割合</p> <p>_____ %</p>	<p>【算出方法】 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 gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数]}}{\text{[過去1年間に妊娠・出産した女性(退職者を含む)の人数]}} \times 100$ </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>

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									
<p>①育児休業取得者数</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>人</td> </tr> </table> <p>②取得割合</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>%</td> </tr> </table>	男性	人	女性	人	男性	%	女性	%	<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。</p> <p>①取得者数</p> <p>②取得割合は、次式により算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[分母のうち育休を取得した社員数]}}{\text{[過去1年間に子どもが誕生した社員数]}} \times 100$ </div>
男性	人								
女性	人								
男性	%								
女性	%								

指標 9-2 子育てなどを契機に退職した女性社員の再雇用の状況

9-2 子育てなどを契機に退職した元女性社員の再雇用*の状況に関する指標	
<p>再雇用した女性の人数</p> <p>_____ 人</p>	<p>【算出方法】 過去1年間に結婚・妊娠・出産などを契機に退職した元女性社員を再雇用した人数。</p> <p>※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。</p> <p>●自社の再雇用制度のもとで直接雇用された人（パート・アルバイトなどを含む）について算出する。なお、再雇用制度がない場合は算出しなくてよい。</p>

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 ワーク・ライフ・バランス推進施策（両立支援策）の利用実績に関する指標—短時間勤務実施状況							
<p>産休・育休後の短時間勤務制度の利用割合</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td></td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>%</td> </tr> </table>	男性		%	女性		%	<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: 10px; 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。 ●その他自社にとって重要な両立支援策に関する指標を作成する。</p>
男性		%					
女性		%					

指標9-4 残業の状況

9-4 労働時間に関する指標							
<p>月平均残業時間数</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td></td> <td>時間</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>時間</td> </tr> </table>	男性		時間	女性		時間	<p>【算出方法】 1年間の残業時間を12で割った、1か月当たりの平均残業時間数を男女別に算出する。</p>
男性		時間					
女性		時間					

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（例示）

①平均勤続年数

男性	年
女性	年

②勤続年数別構成

勤続年数	男性	女性
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 %

③役職者比率

役職	男性	女性
a. 一般	%	%
b. 主任 (部門チーフクラス)	%	%
c. 係長・課長代理 (副店長クラス)	%	%
d. 課長(店長)クラス	%	%
e. 部長以上(役員含む)	%	%
合計	100 %	100 %

【算出方法】

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。

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。

- 該当する役職・資格等級の設定がないものは除き、自社で設定している役職・資格等級を対象として、構成比を算出する。

指標 10-2 平均でみた男女別賃金

10-2 平均でみた男女間賃金格差指数	
男女間賃金格差指数 _____	<p>【算出方法】 次の算式で算定される賃金格差指数。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[女性の平均賃金]}}{\text{[男性の平均賃金]}} \times 100$ </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃金は、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。そのほか月例給（残業代を含まないもの、含んだもの）、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。 ● 役職者を含めて算出する。ただし、役員は除く。

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
<p>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〕</p> <p>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〕</p> <p>3 管理職登用</p> <p>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〕</p> <p>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〕</p> <p>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〕</p> <p>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〕</p>

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	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。 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、 _____ <small>※企業ごとに返送方法をご記入下さい</small>		
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、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）			
●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。 ※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。			
○ 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	
○ 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			

設問 番号	設 問	1	2	3	4
		そう 思う	どちら かと思 う	ど ちらか とも思 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	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"/>
6	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"/>
7	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	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"/>
9	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"/>
10	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"/>
11	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"/>
12	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"/>
13	職場では、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	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"/>
15	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"/>
16	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"/>
17	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"/>
18	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"/>
19	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"/>
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"/>
21	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"/>

ご協力ありがとうございました