

賃金・雇用管理における男女間賃金格差の要因

これまでの分析や調査結果を踏まえると、男女間賃金格差の要因は多種多様、複合的であり、その要因を精密に把握するのは極めて困難であるが、賃金・雇用管理の制度そのものには性の要素は入っていないものの、配置、職務の難易度、教育訓練等能力開発機会の与え方、人事評価、コース別雇用管理における採用等において、男女労働者間に偏りが生じており、それらが経験や能力差に、さらには管理職に占める割合の男女差にもつながり、男女間賃金格差の要因となっているものと考えられる。

また、依然として女性が子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えることが多い中、女性にとって非常に困難の大きい制度設計になっていることなどから、勤続年数の男女差を生んでいることも男女間賃金格差の要因となっているものと考えられる。

配置等についての男女労働者間による偏りの要因は、配置や仕事の配分を行い人事評価を担当する現場の管理職に、社員間の性別分業といった意識、女性よりも男性を優先する意識があり、無意識のうちに男女で取り扱いを変えることにあるのではないかと考えられる。

また、コース別雇用管理における採用における男女労働者間の偏りの要因は、女性の方が残業や転勤が難しい場合が多いため、男女間でキャリアについての希望の差異が生じることも影響しているものと考えられる。

賃金・雇用管理の見直しの視点

1 公正・明確・透明な賃金制度

賃金表の未整備等賃金決定が不明確・不透明な場合、性別による賃金差別や男女間賃金格差につながりかねないことから、各企業においては、公正・明確・透明な賃金制度の整備を行う必要がある。

→公正・明確・透明な賃金制度の整備のため、具体的にどのような提言をすればよいか。

2 公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、コンピテンシー評価や業績評価の形で人事評価が行われ、昇進、昇格等に反映されている。成果主義賃金を導入している企業においては、賃金にも直接人事評価が影響することから、評価者によって偏りが生じないような明確な基準を設定し、納得性を高めることや、一方の性に不利にならない公正・明確・透明な制度を構築することが重要である。

評価を行うに当たっては、人事評価や成果評価を行う管理職に対する研修を定期的実施するとともに、評価結果のフィードバック等が行われるようにすべきである。

また、男女雇用機会均等法により、昇進、降格等における性別を理由とする差別は禁止されているところである。都道府県労働局雇用均等室においては、同法の履行確保のため、引き続きこれらに係る是正指導を積極的に行うべきである。各企業においても、評価を担当する現場の管理職において、一定の役職への昇進に当たり男性を優先して昇進させてないか等男女雇用機会均等法により禁止されている取扱いがなされていないか十分確認を行うべきである。

→子育てや介護等の家庭の事情について配慮した評価基準についてどうか。

→将来的に男女ともに子育てや介護等の家庭責任を担う社会となることをみすえて、仕事と生活の調和の実現、働き方の見直しを推進する観点から、家庭責任のある労働者を基準にした評価を推進することについてどうか。

3 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方についての改善

男女雇用機会均等法により、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・教育訓練、職種の変更・雇用形態の変更等における性別を理由とする差別は禁止されているところである。都道府県労働局雇用均等室においては、同法の履行確保のため、引き続きこれらに係る是正指導を積極的に行うべきである。各企業においても、配置等を担当する現場の管理職において、配置に当たって女性を排除していないか、男性を優先していないか、配置における権限の付与に当たって男女で異なる取扱いをしていないか、教育訓練の対象から女性を排除していないか等男女雇用機会均等法により禁止されている取扱いがなされていないか十分確認を行うべきである。

また、各企業においては、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合が多いが、女性に社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや配置基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置する等のポジティブ・アクションを講じることが求められる。その際、育児等の家庭の状況により時間的制約が大きい女性の配置に当たっては、時間的制約が大きいことが効率的な働き方につながることもあること、育児の経験が視野を広げ、忍耐力等がアップすることもあることも考慮すべきである。

4 コース別雇用管理における適正な運用の促進

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適正等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであるはずであるが、その運用において、事実上の男女別の雇用管理となっている場合も多くみられ、コース間の処遇の差が男女間賃金格差の要因となっている。

各企業においてコース別雇用管理を行う場合には、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別に当たり違法とされている男女雇用機会均等法に即した雇用管理を行わなければならない。

また、コース間の賃金体系の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮する等により、どのようなコース区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれる。

→インカム指標に入れることについてどうか。

さらに、育児や介護を行っている労働者にとって、転勤が継続就業を困難にしたり、仕事と家庭の両立のための負担を著しく大きくする場合があるため、育児・介護休業法により、転勤を命ずる場合には、育児や介護の状況に配慮しなければならないこととされていることにも留意する必要がある。

5 ポジティブ・アクションの推進

過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差の解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むことは、男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。その際、国により開発・運営されている自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの利用は取組のきっかけになるものと考えられる。

国においては、ポジティブ・アクションを推進することは、企業にとっても持つ人材の有効活用につながることであり、生産性の向上に資するものであること、実際に取り組んだ企業においては、職場環境の向上、従業員意識の向上、企業業績・評価の向上等プラス効果がみられること等周知するべきである。

6 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

男女にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ、仕事と生活の調和の実現を図ることは、企業の生産性向上に資するとともに、我が国の社会経済を持続可能で確かなものにするという観点からも必要不可欠となっている。特に、家庭責任の多くを担っている女性にとっては、男性を中心とした基幹的労働者に見られる長時間労働等を前提とした働き方は、働き方の選択肢を狭めることとなっており、男性の育児や家事への参加を促進するとともに、こうした働き方を見直すことが求められている。

このため、各企業においては、育児・介護休業法等に基づく仕事と家庭の両立支援のための制度を男女を問わず労働者が安心して利用できる職場環境を整備するとともに、男性も含めた働き方の見直し等を進めるべきである。また、国においては、仕事と家庭の両立を図るための制度の普及・定着を促進するとともに、そのた

めの企業における職場環境整備の支援を行うべきである。

7 生活手当の見直し

家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活安定を図るため、賃金制度の一部としている企業があるが、女性労働者の納得性や労働意欲への影響について確認し、その結果等に基づき労使で話し合っ必要を見直しを行うことが望ましい。

男女間賃金格差縮小に向けた労使の取組支援

男女間賃金格差の現状、生成要因及び背景にある賃金・雇用管理の現状はこれまでみてきたとおりであるが、これらは言わば我が国企業におけるマクロの状況であり、個々の企業におけるミクロの状況はそれぞれに異なっている。

マクロの男女間賃金格差の縮小は、言うまでもなく、個々の企業それぞれのミクロの状況に応じた賃金・雇用管理の見直しを進めた結果、総体として達成されるものである。したがって、個々の企業が自らの企業における男女間賃金格差の現状を把握し、生成要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を見直していくというプロセスが必要であるが、今回の労使アンケート等において明らかになったことは、以下でみるとおり、男女間賃金格差を問題として認識する者が減少し、また多くの企業が男女間賃金格差を計算したこともないという実態であり、こうした実態にとどまる限り、格差縮小に向けた労使の取組は進んでいかないものと懸念される。

そこで、以下においては、労使における実態把握をはじめとした取組を推進するための支援ツールを提案する。

1 男女間賃金格差に関する問題意識・実態把握の状況

—男女間賃金格差に関する労使の問題意識の低下

労使アンケート調査によると、男女間賃金格差を問題として意識している者は8割を超えており、課題の一つとして意識されているが、平成14年研究会で行ったアンケート調査結果と比べると、強く問題として意識している者が減少し、格差の存在を認識しているもののあまり問題として認識していない者が増加している。

また、自社の正社員全体の男女間賃金格差があるとする者はおおむね7割を超えている。特に、労働組合女性幹部は「大きな差がある」と認識している者が相対的に多かったが、平成14年研究会で行ったアンケート調査結果と比べると、労働組合女性幹部でも「ほとんど差がない」とする者が増えているなど、労働組合女性幹部の中でも男女間賃金格差に関する認識に差が生じている。

―各企業の労使において男女間賃金格差に関する実態把握せず

一方、企業アンケート調査によると、正社員の男女間の賃金格差（男性の賃金額を100としたときの女性の賃金額の水準）について、79.6%の企業が計算したことはないとしており、各企業の労使において男女間賃金格差はほとんど問題として認識されていないと思われる。

これらの状況は、男女雇用機会均等法など法的枠組みの整備の進展により、企業の賃金・雇用管理において、外見上は性の要素がなくなっていることから、男女間賃金格差が見えにくくなり、問題が生じていないと認識されているのではないかと考えられる。

2 旧ガイドラインの評価

―旧ガイドラインの浸透は十分とはいえず

旧ガイドラインは、一般労働者の男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策を包括的に示している。

①公正・透明な賃金制度の整備、②公正・透明な人事評価制度の整備と運用、③生活手当の見直し、④ポジティブ・アクションの実践、女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善、⑤コース別雇用管理制度及びその運用の改善、⑥ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進、の各事項について示されている内容については、基本的には現時点においても有用である（その後の法律改正や男女間賃金格差の推移を踏まえ、賃金・雇用管理を見直す際に必要な視点としてあらためて整理）。

しかしながら、上述のとおり、男女間賃金格差に関する労使の問題意識が低下し、また、各企業において男女間賃金格差に関する実態を把握していない中で、男女間賃金格差解消を目的として謳っている旧ガイドラインの浸透は十分とは言えず、ヒアリングを行った労使団体からも、その実効性のみならず、男女間賃金格差を直接的に問題とすることへの疑問が呈されたところである。

3 労使の取組を推進するための支援ツールの必要性

上述の男女間賃金格差に関する労使の取組等の実態を踏まえると、企業における男女間賃金格差縮小に向けた取り組みを推進するためには、まず、男女別の賃金の状況のみならず、男女別の採用、配置、人事異動・転勤、能力開発の実績、評価結果、昇進・昇格の状況、育児休業の取得状況等賃金・雇用管理に係る指標の男女別統計資料の整備、実態把握を推進する必要がある。

また、企業における賃金・雇用管理についての労働者の認識を把握し、分析を行うことは、企業の賃金・雇用管理の運用面等での問題点の気付きにつながり、労使による具体的な見直しの議論につながると考えられることから、併せて推進する必要がある。特に女性労働者の意識を把握することは、その活用・活躍推進の観点からも企業にとって有用であると考えられる。

さらに、企業においては、把握した男女別統計資料のうち男女の採用割合、入社後10年の女性の勤続状況、既婚率等女性の活用・活躍度合いや働きやすさを判断する際に参考となる指標を公開することにより、優秀な女性採用につながるメリットもあると考えられる。

なお、企業において整備・把握する男女間賃金格差に関連する賃金・雇用管理に係る指標については、それぞれの労使において決められるべきものであるが、その取組を支援する観点から、別添のとおり参考例を示す。

国においては、労使における取組を促進・支援するため、簡便なツールの提供に努めるべきである。

**男女を問わず社員の活躍を促進するための
企業の従業員活用・育成力を自己理解するためのアウトカム指標サーベイ票（仮称）**

以下の指標は、企業における採用、配置、処遇などの人事労務管理（人的資源管理）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、様々な結果指標に基づいて自己点検する際に活用していただくことを目的として作成されたものです。

男女を問わず社員の活躍を促進する人事労務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となっています。このサーベイ票では、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、自社の「従業員活用・育成力」を判断・評価していただき、次のステップに向けた取組につなげていただければ幸いです。

なお、このサーベイ票に掲げた結果指標は例示としての性格をもっており、それぞれの企業において独自の指標を検討・追加され、実施していただければ一層有効なものになると考えられます。

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）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	
<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> %	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	
<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> %	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

I-2. 中途採用の実績

指標1-2 中途採用実績

1-1 中途採用における女性の占める割合	
<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> %	【指標】 中途採用実績（事務・技術系）において、次式で算出。 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

II. 配置に関する指標

II-1-1. 本年度新規学卒者の初任配属

指標2-1 「総合職」採用者の初任配属実績（コース別採用がない場合を含む。）

2-1 大卒「総合職」採用者の初任配属部門分離度指標	
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; margin: 0 auto;"></div>	<p>【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用者の初任配属実績において、各部門への配属割合を男女別に計算し、部門ごとに男性採用者の配属割合から女性のそれを差し引いたものの絶対値を求め、それを全部門について合計したものを2で割って求める。</p> $\left(\sum (M(i) - F(i)) \right) / 2$ <p>(i)</p> <p>M(i) : i部門における男性配属者数が男性採用者総数に占める割合 (%) F(i) : i部門における女性配属者数が女性採用者総数に占める割合 (%)</p> <p>※「部門」については、事業面の部門区分のほか、他の視点（例：本社・地域など）の区分についても計算されることが望まれる。</p>

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。）

2-2 コース間転換実績に関する指標	
<p>コース間転換実績</p> <p>男性 女性</p> <p style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px; display: inline-block; margin-right: 10px;"></div>人 <div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px; display: inline-block; margin-left: 10px;"></div>人 </p>	<p>【指標】 当該年度における「総合職」と「一般職」との間など、コース間の転換実績に関する指標である。次のような指標が考えられる。</p>

II-3. 人事異動・転勤の実績

指標2-3 人事異動・転勤の実績

2-3 人事異動・転勤の実績に関する指標	
<p><u>①人事異動があった社員の割合</u></p> <p style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 25px; display: inline-block;"></div> % </p> <p><u>②人事異動があった社員に占める女性割合</u></p> <p style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 25px; display: inline-block;"></div> % </p> <p><u>③転居をともなう転勤をした社員の人事異動者に占める割合</u></p> <p style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 25px; display: inline-block;"></div> % </p> <p><u>④転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合</u></p> <p style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 25px; display: inline-block;"></div> % </p>	<p>【指標】</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> $\frac{[\text{人事異動者数}]}{[\text{社員総数}]} \times 100$ <p>②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> $\frac{[\text{うち女性の人事異動者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ <p>③当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。</p> $\frac{[\text{転勤者数}]}{[\text{人事異動者数}]} \times 100$ <p>④当該年度において転居を伴う転勤の実績において、次式で算出。</p> $\frac{[\text{うち女性の転勤者数}]}{[\text{転勤者数}]} \times 100$ <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>

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 各種社内研修の受講者

3-1 各種社内研修の受講者に関する指標	
①当該研修受講者に占める女性の割合 <input type="text"/> % ②男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 <input type="text"/> % 女性 <input type="text"/> %	【指標】 当該年度における各種社内研修（外部の教育訓練機関への派遣を含む。）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。 対象となる社内研修には、次のようなものがある。 ・業務能力向上研修 ・階層別研修 ・管理監督者研修

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

4-1 評価結果分布の状況に関する指標	
①スコアの平均値 男性 <input type="text"/> 女性 <input type="text"/>	【指標】 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。 ※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。

Ⅴ. 昇進、昇格に関する指標

Ⅴ-1. 大卒採用者の昇格の状況

指標5-1 大卒「総合職」採用者の昇格の状況

（「総合職」の区分がないときは、大卒者全員について）

5-1① 主任・係長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
<input type="text"/> %	【指標】 大卒「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。 $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$
5-1② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
<input type="text"/> %	【指標】 大卒「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。 $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$

VI. 賃金に関する指標

VI-1 特定の勤続年数における男女別の賃金の状況

指標6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異

6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異に関する指標	
賃金格差指数 ・勤続5年 <input type="text"/> ・勤続10年 <input type="text"/> ・勤続15年 <input type="text"/> ・勤続20年 <input type="text"/>	【指標】 学歴別や雇用コースがある場合にはコース別に、特定の勤続年数（例えば5年、10年、15年、20年など）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、同じ学歴、同じ雇用コース及び特定の勤続年数の社員について、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、基本給を標準形とする。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。また、同じ学歴、雇用コースの社員について計算され、分析されることも望まれる。

VII. 退職に関する指標

VII-1 新規学卒採用後3年間及び10年間の退職者の状況

指標7-1 新規学卒採用後3年間及び10年間の退職者の状況

7-1 新規学卒採用後3年間及び10年間の退職状況に関する指標	
・新卒採用後3年間の退職率 男性 <input type="text"/> % 女性 <input type="text"/> % ・新卒採用後10年間の退職率 男性 <input type="text"/> % 女性 <input type="text"/> % ・・・・	【指標】 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すでに退職した者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。 $\frac{[\text{分母のうち既に退職した者の数}]}{[3 \text{ (又は10) 年前の新規学卒採用数}]} \times 100$ ※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。

VII-2 当該年度の退職者の状況

指標7-2 当該年度における定年退職者の状況

7-2 当該年度における定年退職者の状況に関する指標	
・平均勤続年数 男性 <input type="text"/> 年 女性 <input type="text"/> 年 ②基本給額の平均 男性 <input type="text"/> 円 女性 <input type="text"/> 円	【指標】 当該年度において定年退職した社員について、男女別に次の指標を算定する。 ①退職時の勤続年数の平均 ②退職時の基本給額の平均

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

8-1 当該年度における子の誕生に際しての女性社員の就業継続の状況に関する指標	
①育児休業取得者数 男性 女性 <input type="text"/> 人 <input type="text"/> 人 ②取得割合 男性 女性 <input type="text"/> % <input type="text"/> %	【指標】 当該年度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 次式により算定。 $\frac{[\text{育休を取得した社員数}]}{[\text{育休対象の年齢の子どものいる社員数}]} \times 100$

Ⅷ―2. 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

指標 8-2 子育て等を契機に退職した女性社員の再雇用の状況

8-3 子育て等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	
①再雇用した女性社員の人数 <input type="text"/> 人	【指標】 子供の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。過去に再雇用した女性社員を累積した人数。

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 そのほかのワークライフバランス推進施策の状況

8-4 ワークライフバランス推進施策（両立支援策）の実施実績に関する指標（例示）	
(例) 子育て期の短時間勤務実施割合 男性 女性 <input type="text"/> % <input type="text"/> %	【指標】 子育て期における短時間勤務制度が適用対象とする社員数に対する実際の短時間勤務者の割合 ※その他自社の両立支援策の実施実績に関する指標を作成する。

IX. 総合的指標

IX-1 上記のほか、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

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（例示）																																																	
<p>①平均勤続年数</p> <p>男性 女性</p> <p><input type="text"/> 年 <input type="text"/> 年</p> <p>②勤続年数別構成</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>- 3</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>3- 5</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>5-10</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>10-15</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>15-20</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>20-25</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>25-30</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>30-</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table> <p>③役職者比率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>一般</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>係長</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>課長</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>部長</td> <td>%</td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table> <p>④平均残業時間数</p> <p>男性 女性</p> <p><input type="text"/> 時間 <input type="text"/> 時間</p>	年	男性	女性	計	100	100	- 3	%	%	3- 5	%	%	5-10	%	%	10-15	%	%	15-20	%	%	20-25	%	%	25-30	%	%	30-	%	%	年	男性	女性	計	100	100	一般	%	%	係長	%	%	課長	%	%	部長	%	%	<p>【指標】</p> <p>①男女別平均勤続年数</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>④男女別の平均残業時間数</p> <p>※コース別雇用管理などを行っている場合には、さらにその区分ごとに算出することが望ましい。</p>
年	男性	女性																																															
計	100	100																																															
- 3	%	%																																															
3- 5	%	%																																															
5-10	%	%																																															
10-15	%	%																																															
15-20	%	%																																															
20-25	%	%																																															
25-30	%	%																																															
30-	%	%																																															
年	男性	女性																																															
計	100	100																																															
一般	%	%																																															
係長	%	%																																															
課長	%	%																																															
部長	%	%																																															

IX-2 平均でみた男女間賃金格差

9-2 平均でみた男女間賃金格差指数	
<p>男女間賃金格差指数</p> <p><input type="text"/></p>	<p>【指標】</p> <p>次の算式で算定される賃金格差指数。</p> $\frac{[\text{女性の平均賃金}]}{[\text{男性の平均賃金}]} \times 100$ <p>※賃金は、基本給を標準形とする。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。</p>

企業の従業員活用・育成力に関する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> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>1</td><td>まったくそう思う</td></tr> <tr><td>2</td><td>そう思う</td></tr> <tr><td>3</td><td>どちらとも言えない</td></tr> <tr><td>4</td><td>あまりそう思わない</td></tr> <tr><td>5</td><td>まったくそう思わない</td></tr> <tr><td>6</td><td>分からない・知らない</td></tr> </table>	1	まったくそう思う	2	そう思う	3	どちらとも言えない	4	あまりそう思わない	5	まったくそう思わない	6	分からない・知らない
1	まったくそう思う												
2	そう思う												
3	どちらとも言えない												
4	あまりそう思わない												
5	まったくそう思わない												
6	分からない・知らない												

アンケート実施要領

■返送方法	アンケートご回答後、添付の封筒をご使用いただき、お一人ずつ人事部まで直接ご返送ください。
■返送先	
■返送期限	〇月〇日(〇)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等は一切開示致しませんので、安心して率直にご回答ください。

基本データ（必ずご記入下さい）

※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	男 ・ 女	(どちらかに○をつけてください)
■所属部署				
[右記のいずれかに○をつけてください]				
■役職				その他()
[右記のいずれかに○をつけてください]				その他()
				その他()

設問 番号	設問	1 まったく そう思う	2 そう思う	3 どちらとも 言えない	4 あまりそう 思わない	5 全くそう 思わない	6 分からない・ 知らない
1	当社では、新卒採用は性別に関係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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	当部署では、中途採用は性別に関係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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	(コース別管理制度を導入している企業の場合の質問です) 当社では、性別に関係なく総合職・一般職等のコースを管理していると思う (男性は総合職、女性は一般職、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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	(コース別管理制度を導入していない企業の場合の質問です) 当社では、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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	当部署では、性別に関係なく能力や適性にあった配置や配属が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	当部署では、性別に関係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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	当部署では、性別に関係なく転勤(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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	当部署では、性別に関係なく能力開発(研修等)を行っていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	当部署では、人事制度全般は性別に関係なく運用されていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	当部署では、評価や昇格、賃金は同じコースで同じ等級であれば男女とも同じだと思う (差がつくのは個人の能力によってであって性別には関係ないと思う)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	当部署では、同じコースや同じ仕事をしている場合、性別に関係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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	当部署では、同じコースや同じ仕事をしている場合、性別に関係なく昇進(役職への登用)が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	当部署では、同じコースや同じ仕事をしている場合、性別に関係なく昇格(資格等級が上がる)が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	当部署では、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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	当部署では、同じコースで同じ等級の場合、性別に関係なく適性や能力をみて仕事配分(仕事の負荷)をしていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	当部署では、残業が発生したら、性別に関係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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	当部署では、仕事において慣行的に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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	当部署では、男女ともに育児・介護休業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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	当部署では、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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	当社では、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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	自分は、仕事に対して満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	自分は、仕事とプライベートを比較したら、仕事を重視するのが理想的である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	上記について、実態は仕事にウエイトがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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