

ガイドライン作成の背景

- 女性の平均勤続年数が短い
- 管理職に占める女性の割合が低い

- 男女間賃金格差は依然として存在
- しかし、格差が企業で認識されていない



ガイドラインのポイント

1. 男女間格差の「見える化」推進

各企業における賃金についての男女間格差の実態把握や取組の必要性の「気づき」を推進することが必要。

例えば、

- ・ 男女別統計資料の整備を行うこと
- ・ 統計データに現れてこない労働者自身の意識を把握し、分析を行うこと
- ・ 把握した男女別統計資料のうち女性の活用・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



自己点検用の調査票（女性の配置に関する指標など）や労働者へのアンケート（性別にかかわらず活躍を促進するための意識調査）のひな形を参考例として提示

2. 賃金・雇用管理の見直しの視点

① 賃金・雇用管理の制度面の見直し

例えば、

- ・ 賃金表の整備はしているか
- ・ 賃金決定、昇給・昇格の基準が公正、明確、透明なものになっているか

② 賃金・雇用管理の運用面の見直し

例えば、

- ・ 配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価において、男女で異なる取り扱いをしていないか。また、現場レベルでチェックはされているか
- ・ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかどうか精査しているか

③ ポジティブ・アクションの推進

例えば、

- ・ 女性に対する社内訓練・研修の積極的実施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させるなどのポジティブ・アクションに取り組んでいるか

男女を問わず社員の活躍を促進するための 賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・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、配属、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。
- ※ 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。

1. 採用に関する指標

1-1. 本年度新規卒者の採用実績

指標 1-1-1 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	【指標】 4年制大学／大学院新規卒者の「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	【指標】 4年制大学／大学院新規卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$

1-2. 中途採用の実績

指標 1-2-2 中途採用実績

1-2-2 中途採用における女性の占める割合	【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. 配属に関する指標

II-1. 本年度新規卒者の初任配属

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	【指標】 4年制大学／大学院新規卒者の「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。 $(\Sigma (M(i) - F(i))) / 2$ 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（%） ※ 「部門」については、事業面の部門区分のほか、他の拠点（例：本社・支店など）の区分についても計算されることが望まれる。
----------------------------	--

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。）

2-2 コース間転換実績に関する指標	【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。
--------------------	---

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	【指標】 ① 人事異動があった社員の割合 $\frac{\text{〔人事異動者数〕}}{\text{〔社員総数〕}} \times 100$ 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。 ③ 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。 $\frac{\text{〔うち女性の人事異動者数〕}}{\text{〔人事異動者数〕}} \times 100$
----------------------	---

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	%	[女性の主任・係長昇進者数] [男女計の主任・係長昇進者数] ×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	%	[女性の課長昇進者数] [男女計の課長昇進者数] ×100

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	%	[転勤者数] [人事異動者数] ×100	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。
④ 転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合	%	(うち女性の転勤者数) [転勤者数] ×100	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。

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 ② 男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 女性 [女性の割合] [男性の割合] [女性の割合] [女性の割合] [女性の割合] [女性の割合]	① 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	%	スコアの平均値 男性 女性 [男性の平均値] [女性の平均値]	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。 ※ 1段階などにより、男女間の平均に差があるかどうかを確認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。
---------------------	---------------------------------------	---	---

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 ・勤続10年 ・勤続15年 ・勤続20年 [女性の平均賃金] [男性の平均賃金] [女性の平均賃金] [男性の平均賃金] [女性の平均賃金] [男性の平均賃金]	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。 ※ 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）、賞与を含めた年取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。
--------------------------------	---------------------------------------	---	--

Ⅷ. 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			
【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。			
$\frac{[\text{分母のうち既に退職した者の数}]}{[\text{3（又は10）年前の新規学卒採用数}]} \times 100$			
※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。			
①新卒採用後3年間の退職率		②新卒採用後10年間の退職率	
男性	%	男性	%
女性	%	女性	%

Ⅶ-2. 妊娠・出産を契機とした女性の退職の状況

指標7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

7-2 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
【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 $\frac{[\text{分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数}]}{[\text{過去1年間に妊娠・出産した女性の人数}]} \times 100$
%

Ⅶ-3. 当該年度の退職者の状況

指標7-3 当該年度における定年退職者の状況

7-3 当該年度における定年退職者の状況に関する指標
【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平均勤続年数 男性 年 女性 年 ②基本給額の平均 男性 円 女性 円

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

Ⅶ-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 育児休業の取得状況に関する指標
【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 次式により算定。 $\frac{[\text{分母のうち育児休業を取得した社員数}]}{[\text{過去1年間に子どもが誕生した社員数}]} \times 100$
男性 人 女性 人 ②取得割合 男性 % 女性 %

Ⅶ-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

8-2 子育て等を契機に退職した元女性社員の再雇用の状況に関する指標
【指標】 子供の出生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。
人

Ⅶ-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

8-3 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
【指標】 過去1年間に育児休業から職場復帰した社員（産休明け後に育児休業取得せずに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 $\frac{[\text{分母のうち短時間勤務制度の利用者数}]}{[\text{過去1年間に育児休業から職場復帰した社員数}]} \times 100$
育児後の短時間勤務制度の利用割合 %

※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。

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)

①平均勤続年数
男性 年 女性 年

②勤続年数別構成
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。

④平均残業時間数
男性 時間 女性 時間

【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

③男女別の役職者比率

④男女別の平均残業時間数

①平均勤続年数
男性 年 女性 年

②勤続年数別構成
男性 年 女性 年
計 100 100
3 5 10 15 20 25 30
3- 5- 10- 15- 20- 25- 30-
% % % % % % %
% % % % % % %

③役職者比率
男性 年 女性 年
計 100 100
一般 係長 課長 部長
% % % %
% % % %

④平均残業時間数
男性 時間 女性 時間

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

男女間賃金格差指数

【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、基本給を標準形とする。そのほか月例給（残業代を含まないもの、きんだもの）、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。

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	各設問に対して、あなたはどうのように考えているかを回答いただきます。			
	1	2	3	4
	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない

アンケート実施要領	
回答方法	アンケートで回答後、※（ ） ※企業ごとに送付方法を記入ください。
返 送 先	
返 送 期 限	〇月〇日（〇）必滴（なるべく早いご返答をお願いします）
秘密保持	・回答内容は厳密とし、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ので、安心して率直にご回答ください。

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） ●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、各属性の順での選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)	●年齢
●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			

設問番号	設 問	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
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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、という管理をしないと思う	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
10	職場では、仕事、能力、成果等が同じであれば、性別による賃金差はないと思う	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
17	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
19	わたしは、賃金や昇進・昇格等の処遇に満足している	☐	☐	☐	☐
20	わたしは、今の仕事に満足している	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
ご協力ありがとうございました					