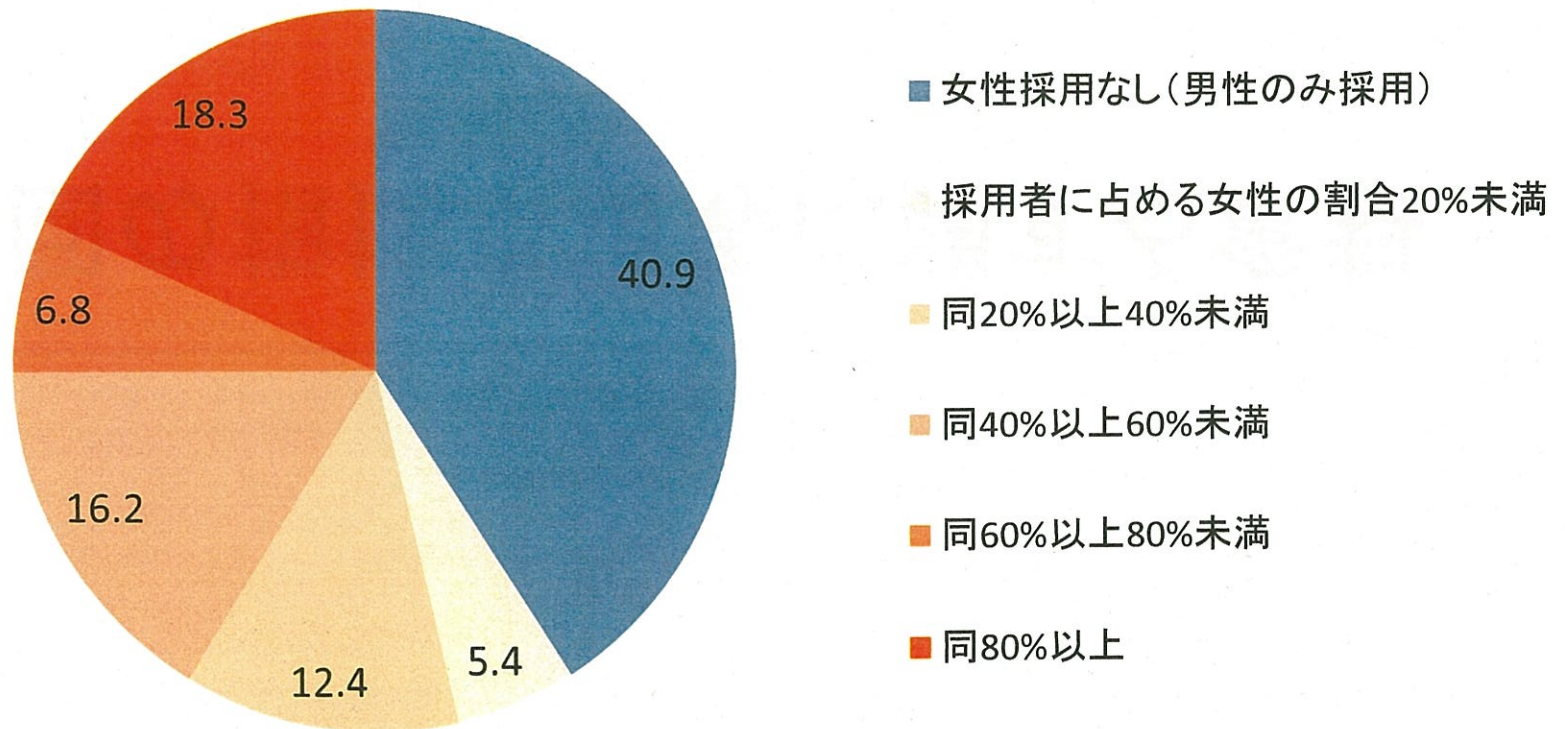


前回の指摘事項等に関する資料

新卒採用に占める女性割合

○ 新規学卒採用者に占める女性割合を見ると、「女性採用なし(男性のみ採用)」という企業が全体の4割を占めている。

新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合(企業規模30人以上)



資料出所: 厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」

配置における男女の偏り①

○「営業」「生産」部門は約7割の企業が、「研究・開発・設計」部門は約6割の企業が、「男性が9割以上の職場がある」としている。

部門、配置状況別企業割合

	(%)		
部門	いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置	女性が9割以上の職場がある(複数回答)	男性が9割以上の職場がある(複数回答)
人事・総務・経理	57.8	33.5	10.5
企画	55.1	16.7	28.8
調査・広報	60.5	16.0	23.5
<u>研究・開発・設計</u>	39.3	3.3	<u>57.8</u>
情報処理	42.9	19.6	37.5
<u>営業</u>	32.6	2.3	<u>66.9</u>
販売・サービス	35.6	34.3	41.2
<u>生産</u>	28.4	7.5	<u>68.0</u>

(当該部門あり企業＝100.0%)

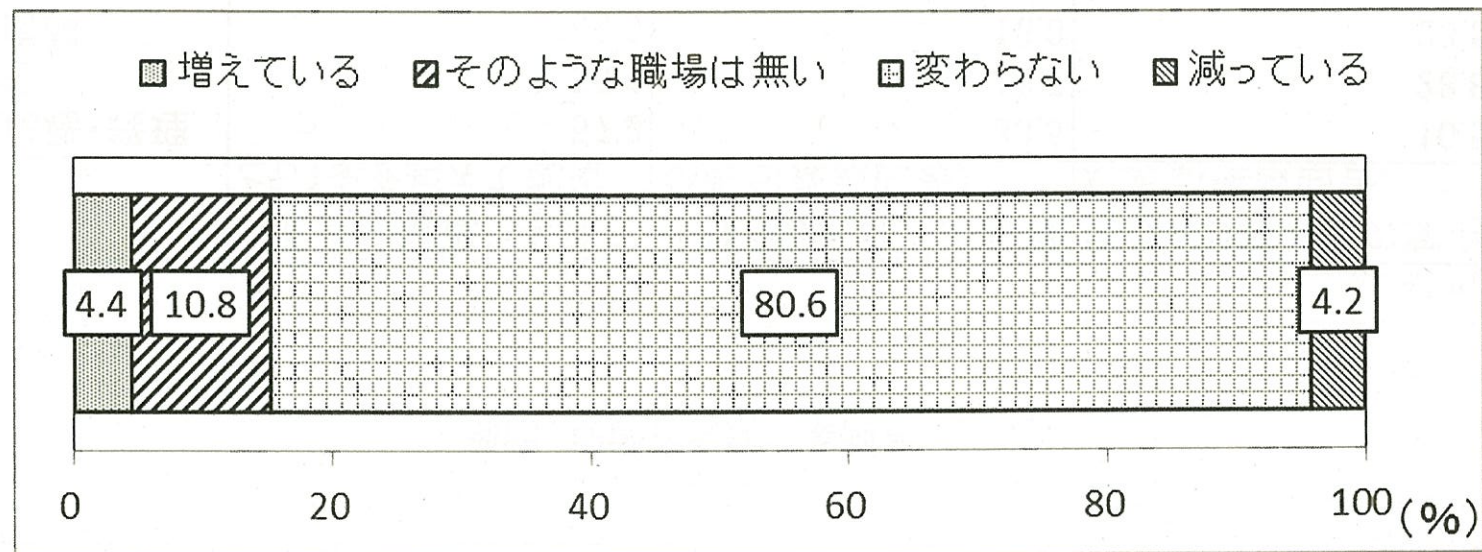
資料出所：JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

配置における男女の偏り②

○ 配置における男女の偏りについて、この5年間にける改善が見られる企業は少ない。

男女いずれかの社員が9割以上を占める配置となっている「職場」の割合の増減

5年前に比した増減

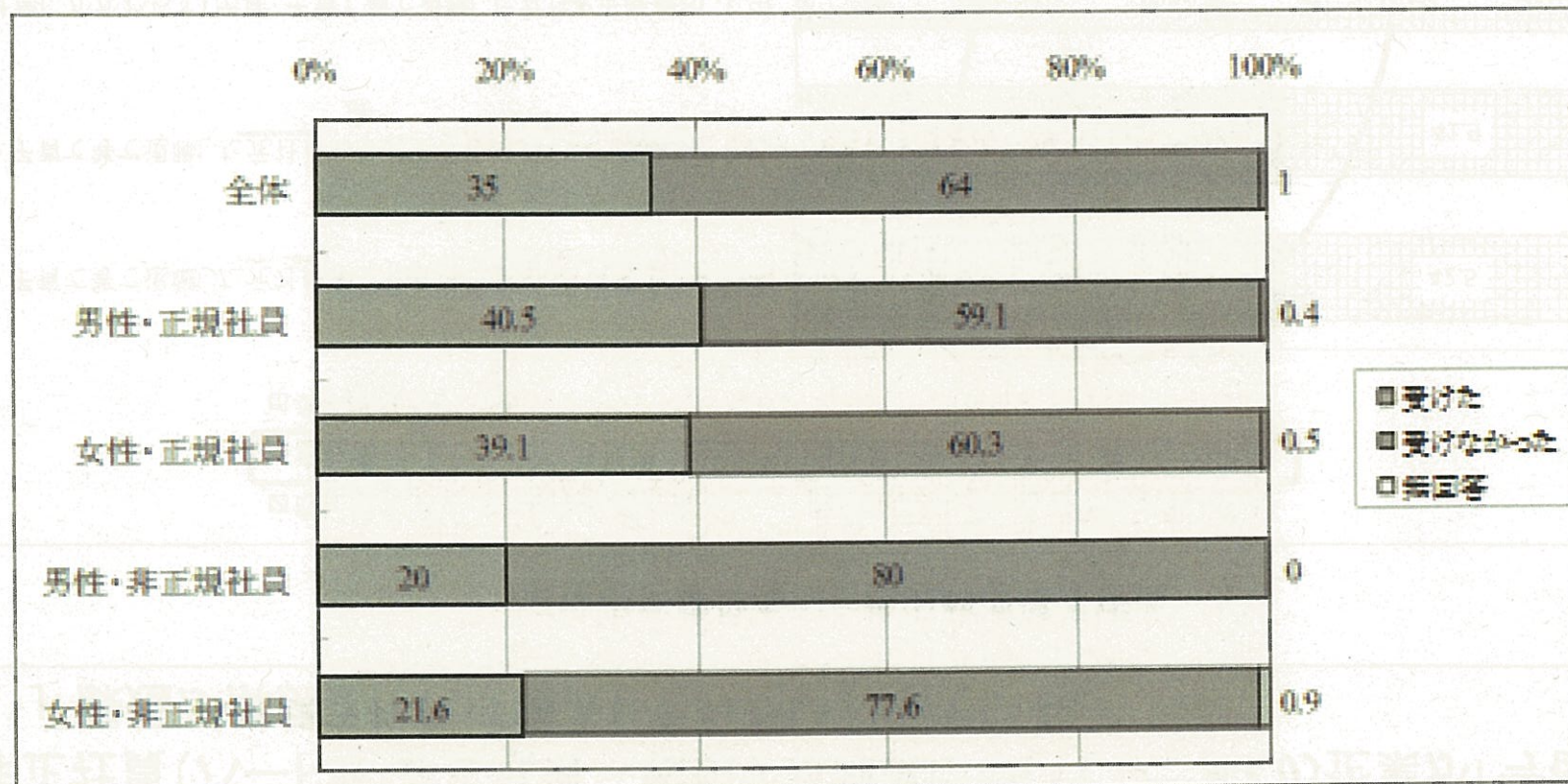


資料出所: JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

教育訓練の受講状況

○ 非正規雇用の場合は、研修の受講率が正規雇用の場合の半分程度となっている。

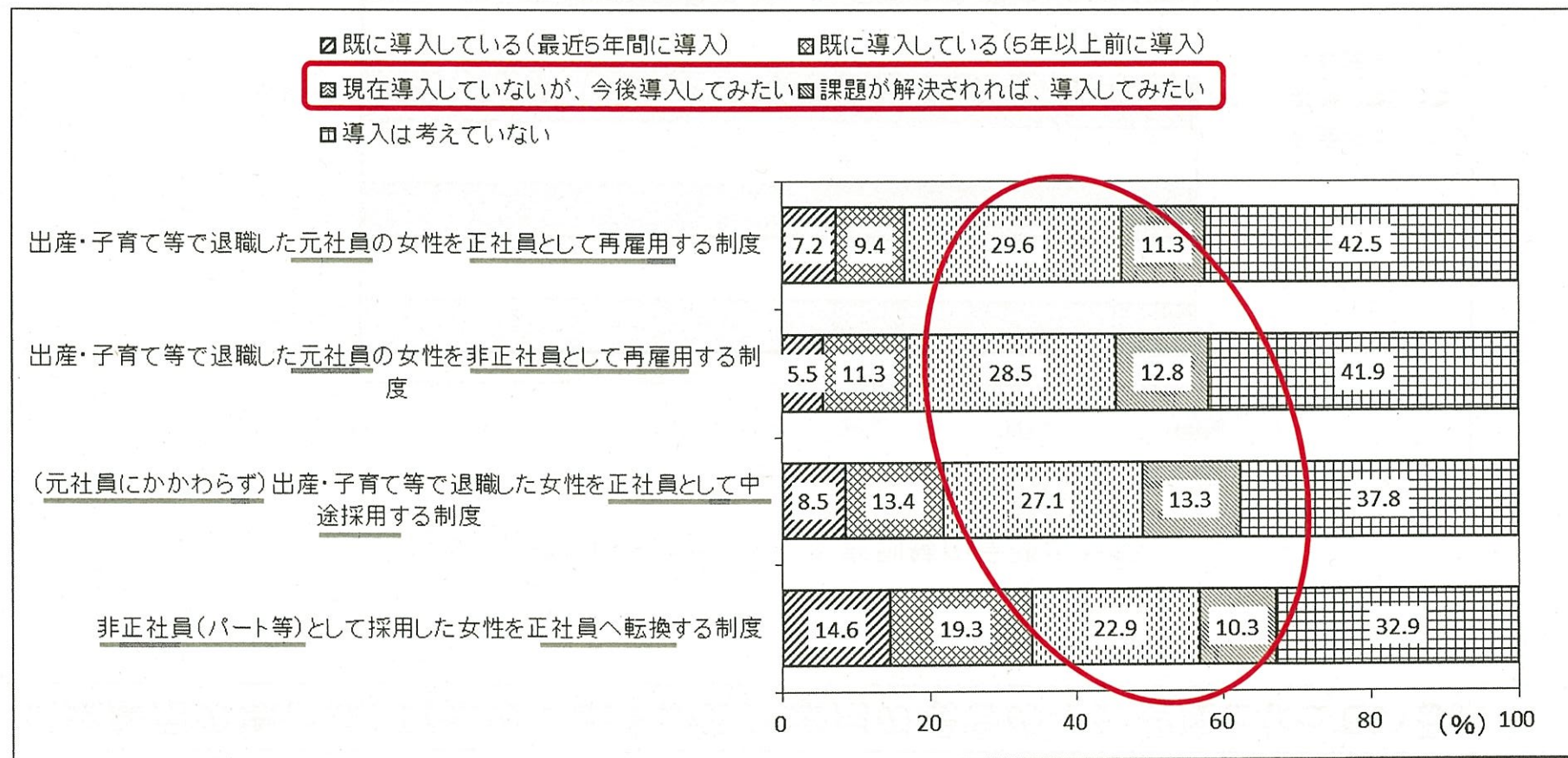
男女、正規・非正規社員別、教育訓練の受講の有無



女性の再雇用・中途採用・正社員転換制度に対する企業の意向

○ 出産・子育て等で退職した元社員の再雇用制度や、(元社員にかかわらず)中途採用する制度、非正社員(パート等)を正社員へ転換する制度については、多くの企業が「今後導入してみたい」「課題が解決されれば導入してみたい」としている。

女性の活躍推進のための制度導入状況

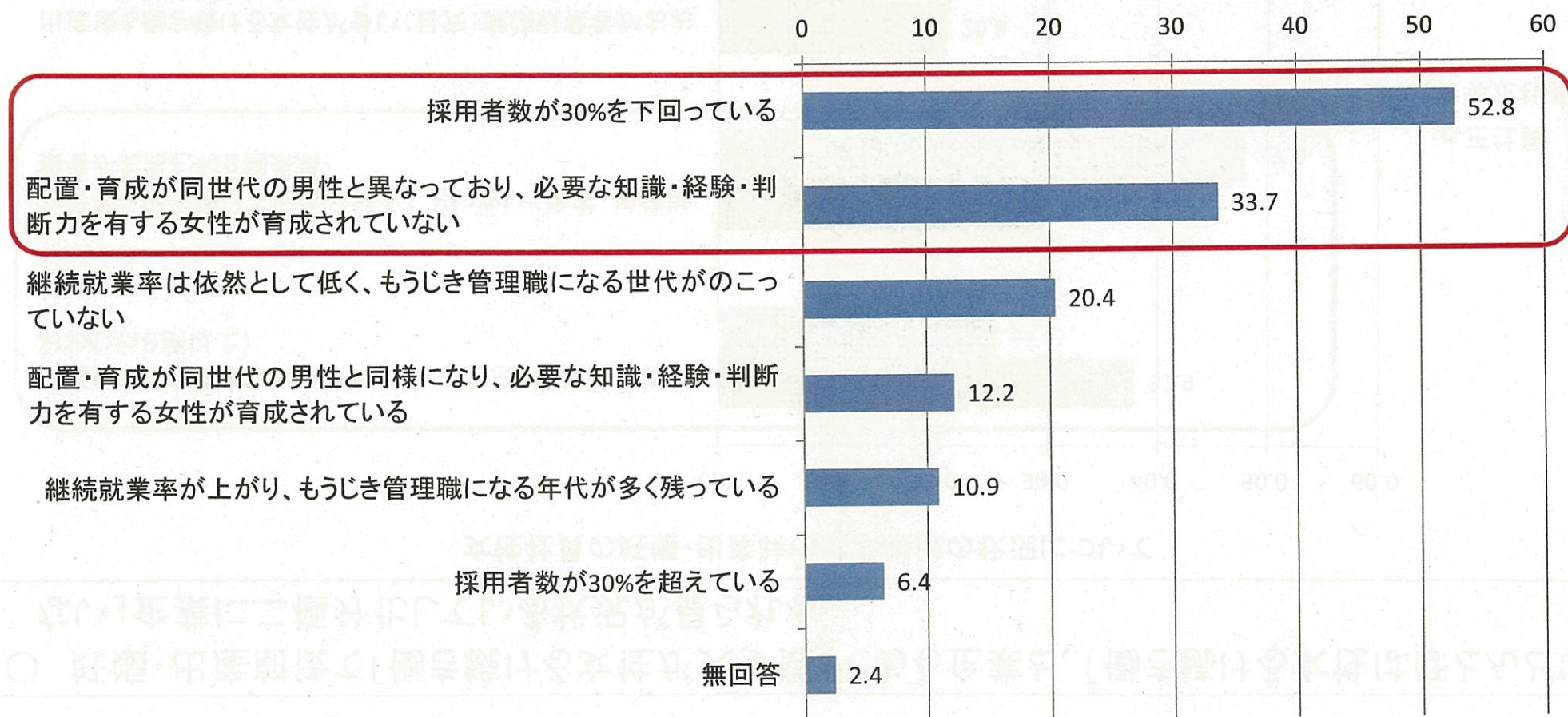


資料出所: JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

係長世代の女性の採用・育成・継続就業状況

○ 現在、管理職の手前(係長等)の世代の女性であっても、「採用者数が30%を下回っている」「配置・育成が同世代の男性と異なっており、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育成されていない」とする企業が多くみられる。

管理職の手前(係長等)の世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)の採用・育成・継続就業について (%)

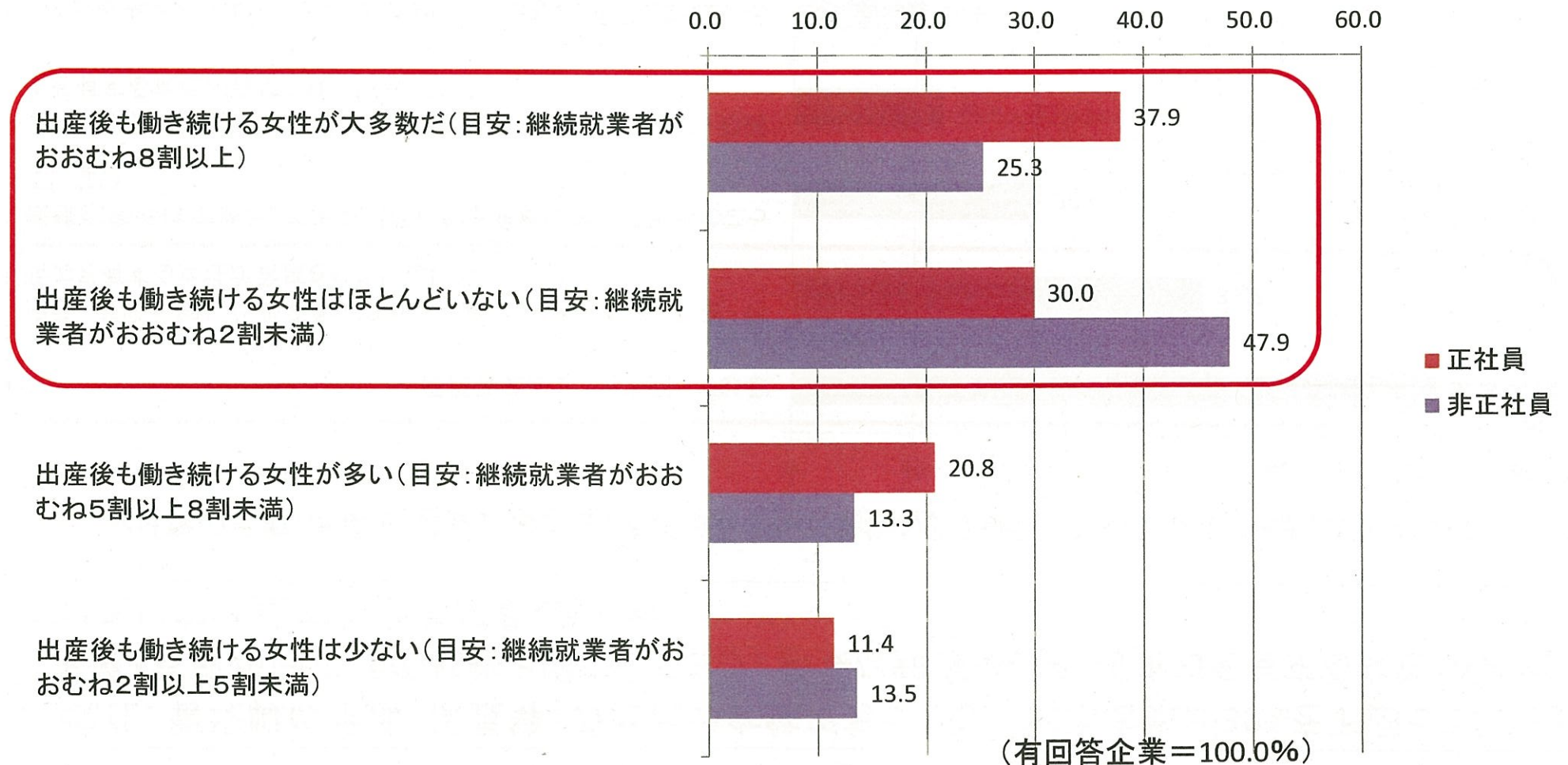


資料出所: JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

企業間における継続就業率の差

- 妊娠・出産前後で「働き続ける女性が大多数」である企業と、「働き続ける女性ほとんどいない」企業に二極分化している状況が見られる。

女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況について



長期の育児休業取得が管理職登用へ与える影響

○ 育児休業取得期間と管理職登用との関係の分析(1970年以降生まれの世代)において、1年以内の育児休業取得の場合は、育児休業の取得なしの場合と差がないのに対し、長期の育児休業取得(13か月以上)の場合は、管理職への登用にマイナスの効果がみられるとする研究結果もみられる。

		(1) 全コーホート			(2) 1969年以前生まれ			(3) 1970年以降生まれ		
		dy/dx	S.E.		dy/dx	S.E.		dy/dx	S.E.	
育児取得状況 ^a	12ヶ月以内	0.001	0.025		0.023	0.042		-0.038	0.038	
	13ヶ月以上	-0.079	0.036	**	-0.102	0.084		-0.086	0.040	**
個人属性・家庭環境	初産の年齢	-0.004	0.002	*	-0.003	0.004		-0.005	0.003	
	年齢	0.012	0.002	***	0.022	0.004	***	0.001	0.004	
	学歴 ^b : 短大・高専・専門学校	0.020	0.018		0.030	0.034		0.017	0.017	
	大学(院)	0.122	0.023	***	0.192	0.042	***	0.106	0.032	***
	正社員経験年数	0.008	0.002	***	0.010	0.002	***	0.010	0.004	***
	転職ダミー	-0.054	0.019	***	-0.106	0.033	***	-0.003	0.022	
	子どもダミー (1 if 2人以上)	-0.039	0.018	**	-0.075	0.034	**	-0.015	0.020	
	有配偶者ダミー	-0.024	0.029		-0.100	0.049	**	0.075	0.040	*
	配偶者年収	0.000	0.000		0.000	0.000		0.000	0.000	
	大企業	-0.003	0.018		0.042	0.034		-0.033	0.020	*
企業環境	社内育児休業制度 ^c =法定どおり	-0.065	0.047		-0.087	0.079		-0.005	0.046	
	法定期間より長い	-0.118	0.049	**	-0.200	0.083	**	-0.024	0.049	
	ポジティブ・アクション(PA)実施	-0.001	0.019		-0.022	0.034		0.011	0.021	
	PAの方針の明確化	0.039	0.024	*	0.049	0.044		0.028	0.026	
	両立支援制度の実施数(0-12)	0.011	0.005	**	0.016	0.009	*	0.005	0.006	
	フレックスタイム制度	-0.036	0.022	*	-0.069	0.040	*	-0.005	0.023	
	ベビーシッター費用の援助措置	-0.020	0.026		-0.047	0.045		-0.008	0.032	
	ロールモデルダミー	0.222	0.025	***	0.368	0.044	***	0.097	0.026	***
	勤務部署 ^d =企画・調査・広報	0.077	0.041	*	0.085	0.075		0.076	0.054	
	研究・開発・設計	0.043	0.037		0.087	0.072		-0.008	0.031	
	情報処理	0.040	0.059		0.021	0.123		-0.004	0.044	
	営業	0.035	0.028		0.103	0.050	**	-0.013	0.028	
	販売・サービス	0.016	0.031		0.065	0.060		-0.023	0.027	
	生産	-0.007	0.036		-0.053	0.064		0.057	0.065	
	その他	0.047	0.023	**	0.075	0.040	*	0.028	0.030	
	組合ダミー	-0.037	0.018	**	-0.045	0.032		-0.039	0.020	**
	業種ダミー(16)	結果省略			結果省略			結果省略		
標本サイズ		1,451			631			720		
対数尤度		-383.3			-221.3			-125.8		
擬似決定係数		0.425			0.442			0.276		

※1 dy/dxは、各個人の限界効果の平均値、S.E.はdelta methodによって算出された標準誤差である。

※2 対照群 a育児休業取得なし、b高校・中学校 c育児休業制度なし d人事・総務・経理

※3 いくつかの業種ダミーに共線性が起こっており、それと関連した標本が推定から自動的に落とされているため、推定2と3の標本合計が、推定1の標本合計と必ずしも合致しない。

※4 *** P値<0.01、** P値<0.05、* P値<0.1

資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2) 一分析編一」



「見える化」支援ツールで、
企業における賃金・雇用管理のあり方を見直し、
性別を問わず社員の活躍を促進しませんか？

＞「見える化」詳細

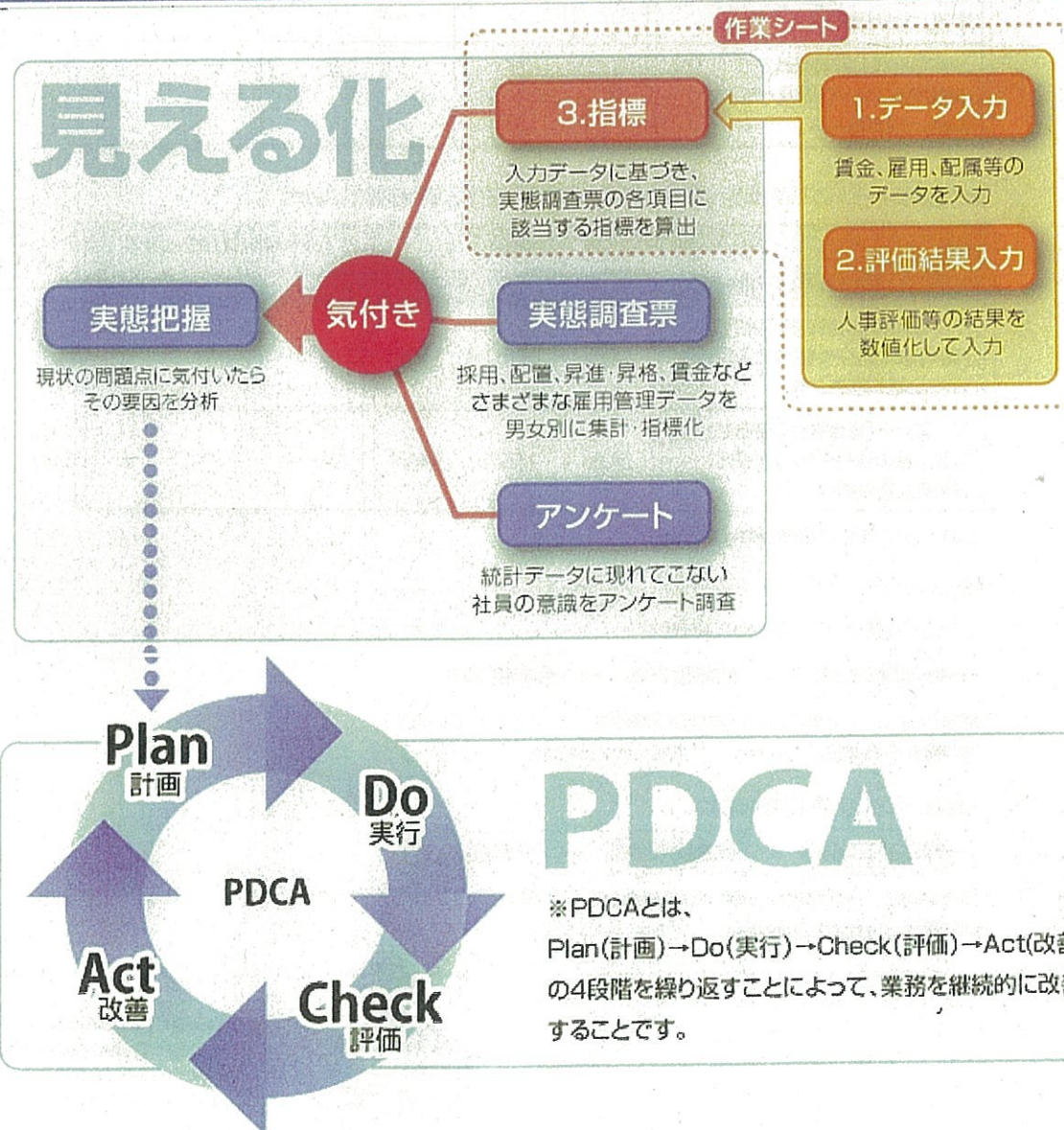
＞「見える化」例

！まず、
男女間格差の
「見える化」を！

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、まず現状を「見える化」して実態を把握し、改善の必要性に「気付く」ことが前提となります。

「見える化」の方法としては、あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化したり、統計データに現れてこない社員の意識をアンケート調査することなどが考えられます。

「見える化」推進支援ツール活用の流れ



「見える化」例

ケース
1

「V. 昇進、昇格に関する指標」の 指標5-1 大卒「総合職」採用者の昇格の状況

●「1.データ入力」シートの「V. 昇進、昇格に関する指標関係データ」欄

《大卒「総合職」採用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数》、
《大卒「総合職」採用社員で当該年度において課長クラスに昇進した社員数》を、
それぞれ男女別に、3年分のデータを入力します。

ケース1では、

「主任・係長クラス」

一昨年度	15人（うち、男性10名、女性5名）
昨年度	25名（うち、男性20名、女性5名）
今年度	20名（うち、男性10名、女性10名）

「課長クラス」

一昨年度	7名（うち、男性5名、女性2名）
昨年度	6名（うち、男性5名、女性1名）
今年度	9名（うち、男性5名、女性4名）

と設定しています。

データ項目 V. 昇進、昇格に関する 指標関係データ	一昨年度 (年度)			昨年度 (年度)			今年度 (年度)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
大卒「総合職」採用社員で、 当該年度において主任・係長クラスに 昇進した社員数(人)	15	10	5	25	20	5	20	10	10
大卒「総合職」採用社員で、 当該年度において課長クラスに 昇進した社員数(人)	7	5	2	6	5	1	9	5	4

●「指標シート」の「V. 昇進、昇格に関する指標」欄で結果を確認します。

指標 V. 昇進、昇格に関する指標	結果			経年傾向(前年度比増減)		
	一昨年度	昨年度	今年度	一昨年度	昨年度	今年度
V-1①大卒「総合職」採用社員で、 当該年度の主任・係長クラス昇進者に 占める女性の割合(%)	33.3	20.0	50.0	-	↓	↑
V-1②大卒「総合職」採用社員で、 当該年度の課長クラス昇進者に 占める女性の割合(%)	28.6	16.7	44.4	-	↓	↑

このように自動で数値が算出されます。

●この例では、

「主任・係長クラス」の女性の割合は、

一昨年度33.3% → 昨年度20% → 今年度50%

経年傾向は、一昨年度から昨年度が下降傾向（↓で示されています）、
昨年度から今年度が上昇傾向（↑で示されています）

「課長クラス」の女性の割合は、

一昨年度28.6% → 昨年度16.7% → 今年度44.4%

経年傾向は、一昨年度から昨年度が下降傾向（↓で示されています）、
昨年度から今年度が上昇傾向（↑で示されています）



なるほど、上の指標の変化から、
この会社では昨年度から今年度にかけて
女性管理職の割合が増えていることが
よく分かりますね。

我が社は毎年順調に業績を伸ばしており、
社員の給与も上昇傾向にある。

賃金格差なんてあるわけじゃないか。



- 男女間賃金格差を計算したことがない事業主Aさんはこう言っていますが、
本当にそうでしょうか？ ツールを使って指標を割り出してみましょう。

データ項目 VI. 賃金に関する 指標関係データ	一昨年度 (年度)		昨年度 (年度)		今年度 (年度)	
大卒総合職コース 平均基本給(月額)	男性	女性	男性	女性	男性	女性
勤続5年	250,000	250,000	260,000	260,000	270,000	270,000
勤続10年	300,000	285,000	310,000	295,000	320,000	305,000
勤続15年	380,000	340,000	390,000	349,000	400,000	357,000
勤続20年	460,000	390,000	470,000	398,000	480,000	406,000
大卒一般職コース 平均基本給(月額)	男性	女性	男性	女性	男性	女性
勤続5年	200,000	200,000	210,000	210,000	220,000	220,000
勤続10年	250,000	235,000	260,000	245,000	270,000	255,000
勤続15年	300,000	260,000	310,000	269,000	320,000	278,000
勤続20年	360,000	300,000	370,000	309,000	380,000	317,000

確かに毎年給与は男女ともに増加しています。
では、「指標シート」で結果を確認してみるとどうでしょうか。

指標 VI. 賃金に関する指標		結果			経年傾向(前年度比増減)		
		一昨年度	昨年度	今年度	一昨年度	昨年度	今年度
VI-1 男女間賃金格差指数 ※		総合職コース正社員のみの賃金格差指数					
総合職コース 基本給(月額)	勤続5年	100.0	100.0	100.0	—	→	→
	勤続10年	95.0	95.2	95.3	—	↑	↑
	勤続15年	89.5	89.5	89.3	—	→	↓
	勤続20年	84.8	84.7	84.6	—	↓	↓
VI-1 男女間賃金格差指数 ※		一般職コース正社員のみの賃金格差指数					
一般職コース 基本給(月額)	勤続5年	100.0	100.0	100.0	—	→	→
	勤続10年	94.0	94.2	94.4	—	↑	↑
	勤続15年	86.7	86.8	86.9	—	↑	↑
	勤続20年	83.3	83.5	83.4	—	↑	↓

※ VI-1 男女間賃金格差指数：特定の勤続年数の社員について次式で賃金格差指数を算出。
女性の平均賃金/男性の平均賃金×100

シートの数値は、男性の給与を100としたときの、女性の給与指数、すなわち男女間賃金格差を示しています。
つまり、この数値が低いほど、男女間の賃金の差が大きいことを表します。

- 賃金格差の数値の変遷を見ると、例えば、
「大卒総合職コース 平均基本給(月額)」勤続20年では、

一昨年度84.8 → 昨年度84.7 → 今年度84.6

と、毎年格差が広がっていることが分かります。

この結果から、なんとAさんの会社では、毎年給与は増加しているにもかかわらず、
男女間賃金格差が生じていることが明らかになりました。

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。

※ 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。

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	
%	【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	
%	【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

1-2 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	
	【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。 $\left(\sum (M(i) - F(i)) \right) / 2$ (i) 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。	

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	
コース間転換実績 男性 人 女性 人	【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	
① 人事異動があった社員 の割合 %	【指標】 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。 $\frac{\text{〔人事異動者数〕}}{\text{〔社員総数〕}} \times 100$
② 人事異動があった社員 に占める女性割合 %	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。 $\frac{\text{〔うち女性の人事異動者数〕}}{\text{〔人事異動者数〕}} \times 100$
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 %	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。 $\frac{\text{〔転勤者数〕}}{\text{〔人事異動者数〕}} \times 100$
④ 転居をともなう転勤を した社員に占める女性の 割合 %	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。 $\frac{\text{〔うち女性の転勤者数〕}}{\text{〔転勤者数〕}} \times 100$
※ 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。	

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 □ %	【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
②男女別の社員に占める研修受講者の割合 男性 □ % 女性 □ %	

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 □	【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）

5-1 ① 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	
□ %	【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。 $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$
5-1 ② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
□ %	【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 □ ・勤続10年 □ ・勤続15年 □ ・勤続20年 □	【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 □ % 女性 □ % ・新卒採用後10年間の退職率 男性 □ % 女性 □ %	【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. 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	
・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	【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

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	
育休後の短時間勤務制度の利用割合 年 %	【指標】 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 $\frac{[\text{分母のうち短時間勤務制度の利用者数}]}{[\text{過去1年間に育休から職場復帰した社員数}]} \times 100$ ※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。

Ⅷ. 総合的指標

Ⅷ-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

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 育児休業の取得状況に関する指標	
①育児休業取得者数 男性 人 女性 人 ②取得割合 男性 % 女性 %	【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。 $\frac{[\text{分母のうち育休を取得した社員数}]}{[\text{過去1年間に子どもが誕生した社員数}]} \times 100$

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元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	
①再雇用した女性社員の数 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。

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 <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> ③役職者比率 <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> ④平均残業時間数 男性 時間 女性 時間	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	%	%	【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。 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。 ④男女別の平均残業時間数 ※算定期間は年平均、月平均のいずれでもよい。 ※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。
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	
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。 $\frac{〔女性の平均賃金〕}{〔男性の平均賃金〕} \times 100$ ※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。