**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**

別添

**■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、　　　　 〔女性の採用数〕×100　　　　〔男女計の採用数〕　※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、　　　　 〔女性の採用数〕×100　　　　〔男女計の採用数〕 |

**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。　　　　 〔女性の採用数〕×100　　　　〔男女計の採用数〕 |

**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。　（Σ（｜Ｍ(i)－Ｆ(i)｜））／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　　　　女性　　　　　人　　　　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　　　　　　　　％②人事異動があった社員に占める女性割合　　　　　　　　％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　　　　　　　　％④転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合　　　　　　　　％ | 【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。　　　 〔人事異動者数〕×100　　　　　〔社員総数〕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。　　　　〔うち女性の人事異動者数〕×100　　　　　　〔人事異動者数〕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。　　　　　〔転勤者数〕×100　　　　〔人事異動者数〕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。　　　 〔うち女性の転勤者数〕×100　　　　　〔転勤者数〕※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　　　　　　　　％②男女別の社員に占める研修受講者の割合　　男性　　　女性　　　　　 ％　　　　 ％ | 【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 |
| 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）**

|  |
| --- |
| ５－１①　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 |
| 　　　　　　　　　％ | 【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。　　　　 〔女性の主任・係長昇進者数〕×100　　　　〔男女計の主任・係長昇進者数〕 |
| 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 |
| 　　　　　　　　　％ | 【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。　　　　 〔女性の課長昇進者数〕×100　　　　〔男女計の課長昇進者数〕 |

**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。　　　　〔女性の平均賃金〕×100　　　　〔男性の平均賃金〕　※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。　　〔分母のうち既に退職した者の数〕×100　〔３（又は10）年前の新規学卒採用数〕※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[分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数]×100　　　[過去１年間に妊娠・出産した女性の人数] |

**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　　　女性　　　　　年 　　　　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 |

**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　　　女性　　　　　 人　　　　　　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。　　　〔分母のうち育休を取得した社員数〕×100　〔過去１年間に子どもが誕生した社員数〕 |

**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**

|  |
| --- |
| ８－２　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人数　　　　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。 |

**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**

|  |
| --- |
| ８－３　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 |
| 育休後の短時間勤務制度の利用割合％ | 【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　　[分母のうち短時間勤務制度の利用者数]×100　[過去１年間に育休から職場復帰した社員数]　※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　　　女性　　　　　年　　　　　年②勤続年数別構成

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 　年 | 男性 | 女性 |
| 計 | 100 | 100 |
|  - 3 | 　　％ | 　　％ |
|  3- 5 | 　　％ | 　　％ |
|  5-10 | 　　％ | 　　％ |
| 10-15 | 　　％ | 　　％ |
| 15-20 | 　　％ | 　　％ |
| 20-25 | 　　％ | 　　％ |
| 25-30 | 　　％ | 　　％ |
| 30- | 　　％ | 　　％ |

③役職者比率

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 　年 | 男性 | 女性 |
| 計 | 100 | 100 |
| 一般 | 　　％ | 　　％ |
| 係長 | 　　％ | 　　％ |
| 課長 | 　　％ | 　　％ |
| 部長 | 　　％ | 　　％ |

④平均残業時間数 　　男性　　　女性　　　　時間　　　　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　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。 |

**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。　　　　〔女性の平均賃金〕×100　　　　〔男性の平均賃金〕　※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。 |