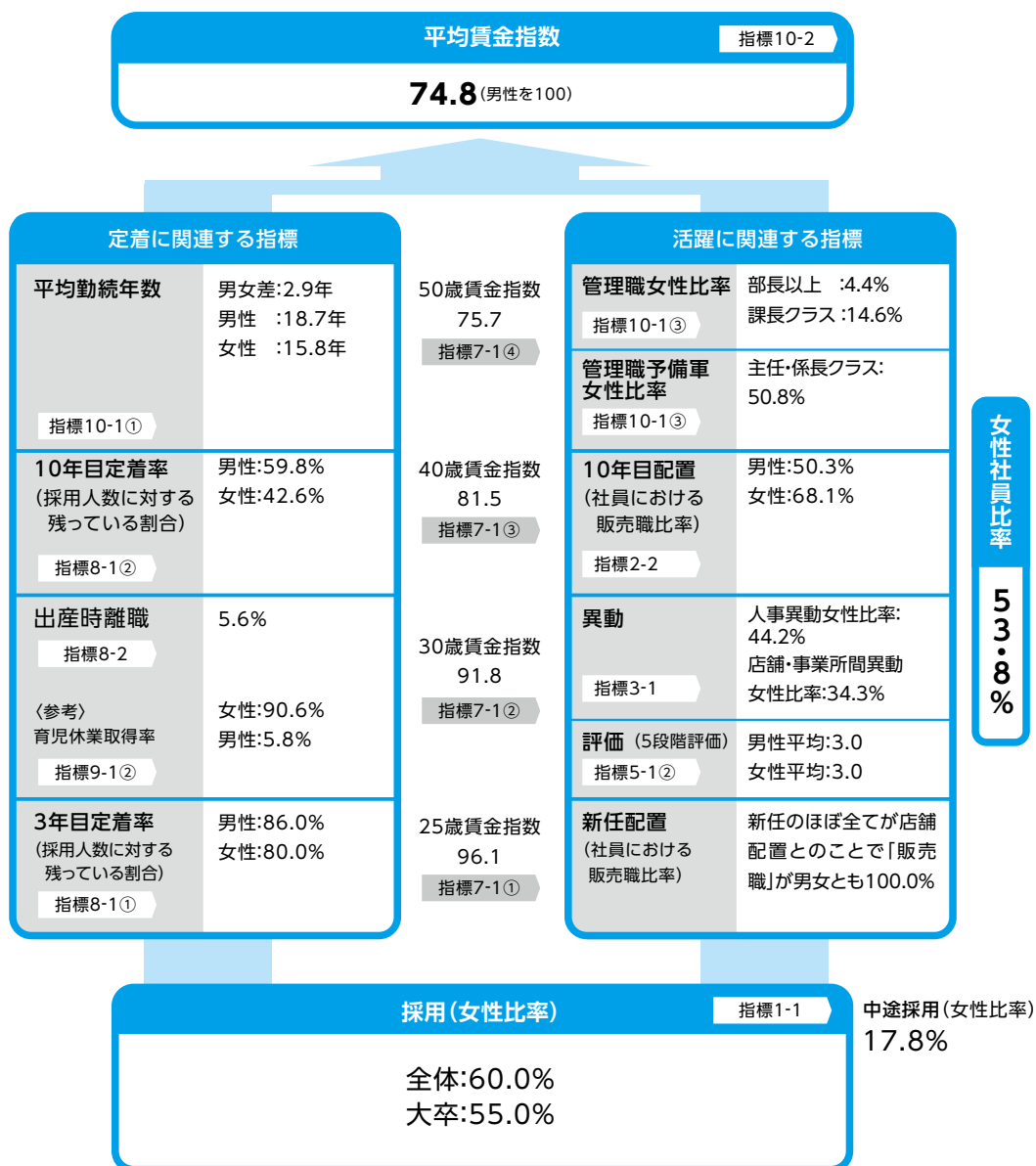


参考② 業界平均値

業種別実態調査票より、平均賃金指数を男女処遇格差を表す最終的な指標とし、同指数の決定に影響する要素を「活躍」と「定着」に関連する指標として分類整理したものが、P.9で紹介した「表1」の図です。これらの指標については、現時点での業界の平均値が設定されています。

各企業においては、これらの業界平均値と自社のデータを比較して、業界内での自社の状況を確認することができます。百貨店業においては、「業界全体の平均値」、平均賃金指数の「上位企業平均値」、「下位企業平均値」、さらに本社都市店・地方店、地方店上位企業・下位企業の平均値を用意しています。自社の取組目標に応じて、比較する値を選択してください。

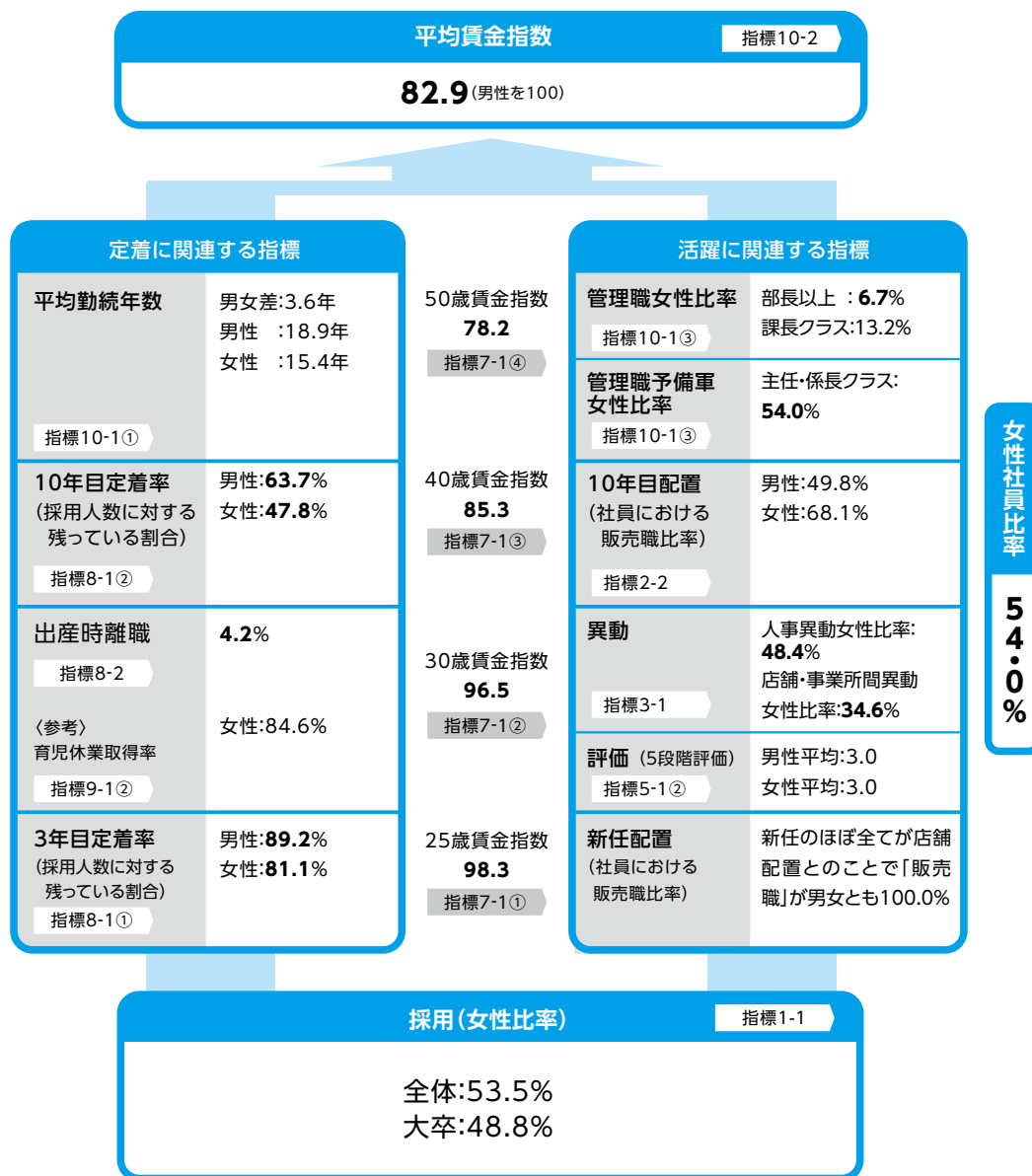
百貨店業界全体の平均値



注1:「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」。

注2:データは2011年現在。百貨店業の53社のデータをもとに挿入。

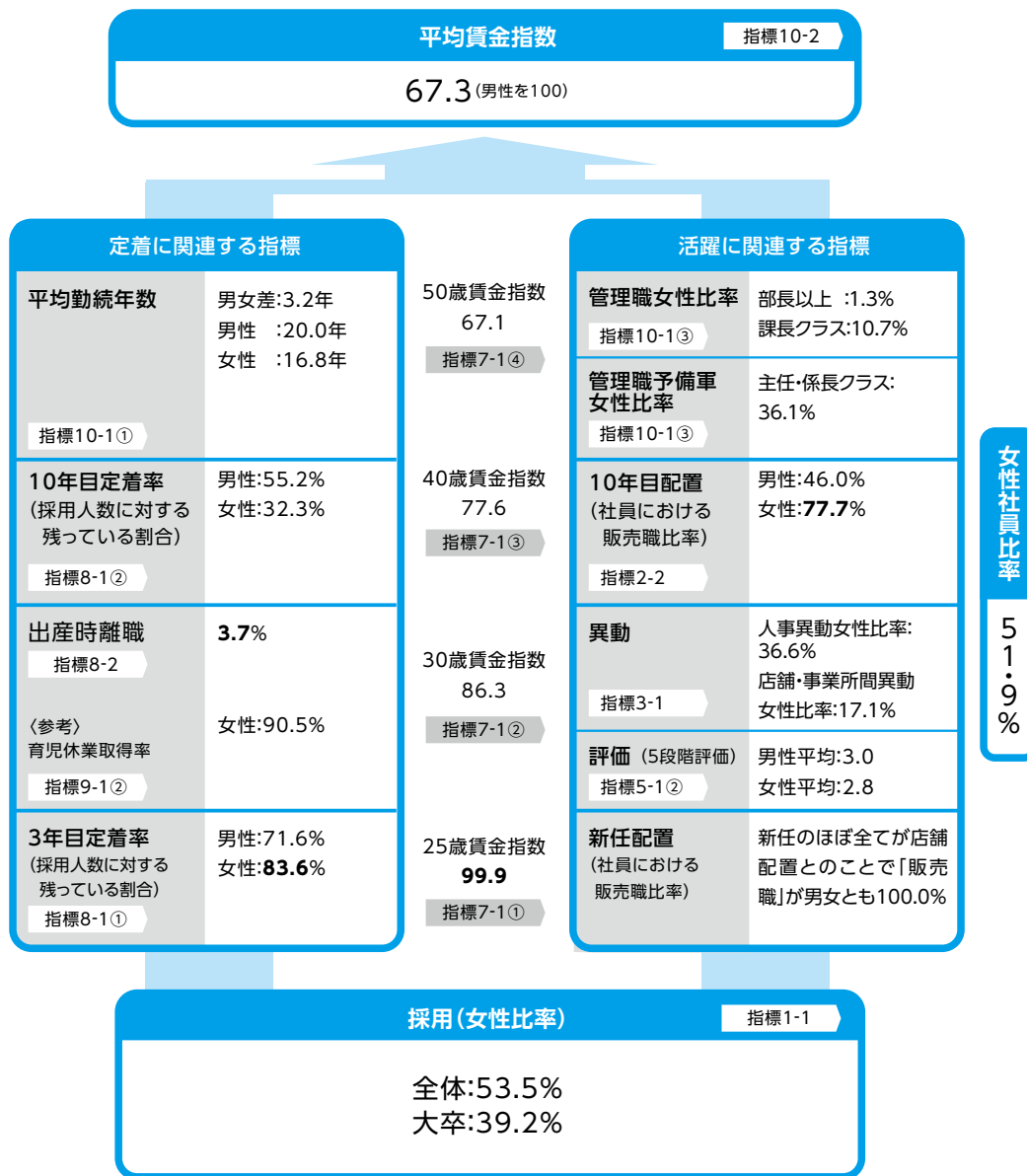
百貨店業界の上位企業平均値



注1:「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」。

注2:全国平均値より水準が高い場合は太字で表示している(ただし平均勤続年数は男女の年数差をみている。また、出産時離職は、全国値より水準が低い場合を太字で表示している)。

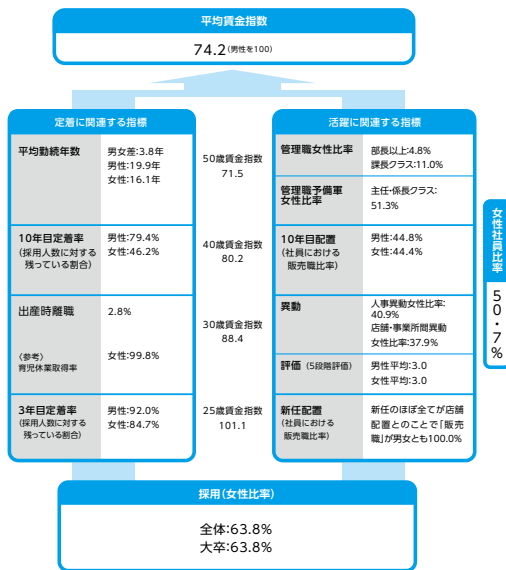
百貨店業界の低位企業水準値



注1:「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」。

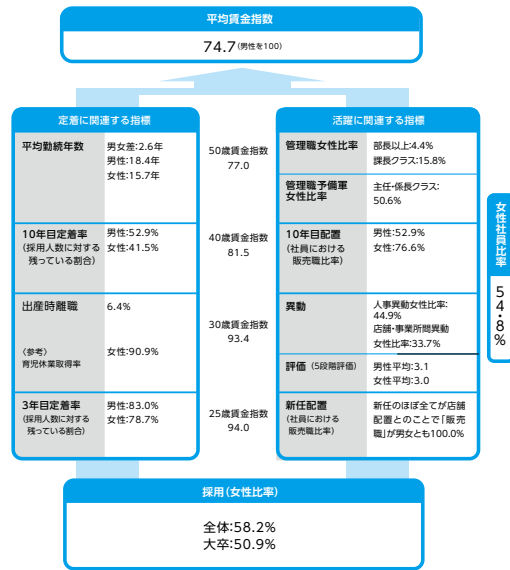
注2:全国平均値より水準が高い場合は太字で表示している(ただし平均勤続年数は男女の年数差をみている。また、出産時離職は、全国値より水準が低い場合を太字で表示している)。

本社都市店平均値 (n=11)



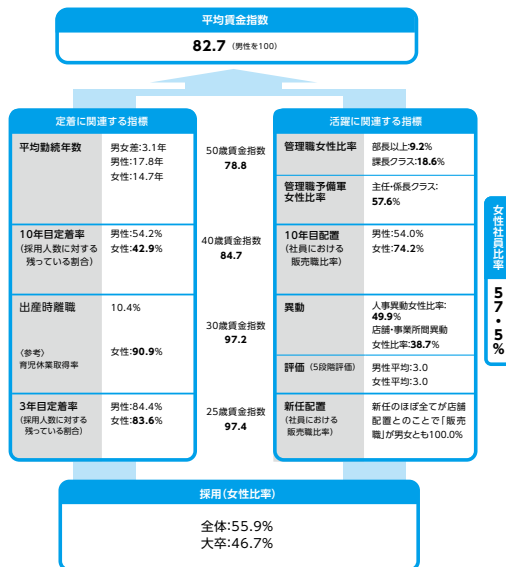
注:本社都市店は、6大都市(東京都内23区、横浜、名古屋、大阪市内、京都、神戸)に本社を置く企業。

地方店平均値 (n=41)



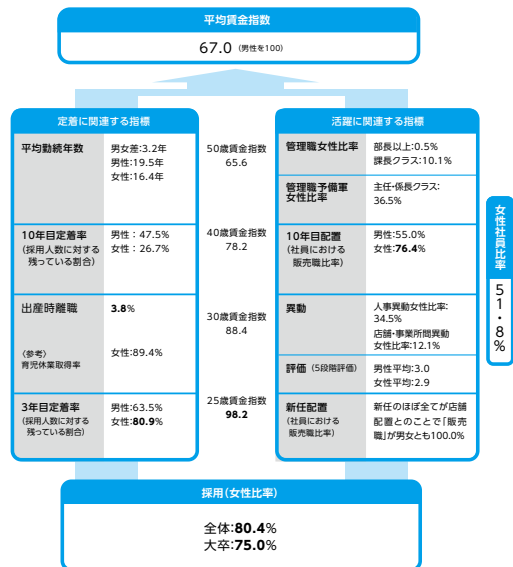
注:地方店は、6大都市(東京都内23区、横浜、名古屋、大阪市内、京都、神戸)以外の都市に本社を置く企業。

地方店上位企業平均値 (n=13)



注:「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」
注2:全国平均値より水準が低い場合は赤字、高い場合は青地で表示している(ただし平均勤続年数は男女の平均の年数差をみている。また、出産時離職は、全国値より水準が低い場合を青地で表示している。

地方店下位企業平均値 (n=13)



注:「女性比率」とあるものは、「男女計に占める女性の割合」
注2:全国平均値より水準が低い場合は赤字、高い場合は青地で表示している(ただし平均勤続年数は男女の平均の年数差をみている。また、出産時離職は、全国値より水準が低い場合を青地で表示している。

〈指標解説〉

平均賃金指数

- 男女間賃金格差は、男女の管理職比率や平均勤続年数に差異があることが主要因となっています。
- 女性社員の比率に照らして、昇進・昇格の程度が男女で同じになるということは、男女均等に管理職への昇進・昇格ができていていることを示します。これは女性が男性と同様の職務経験やキャリアを積んで昇進・昇格の対象となっていること、そのため同等の活用や処遇を受けていること、即ち「活躍」が進んでいることを示します。
- 勤続年数の長さが男女で格差が小さくなることは、女性も家庭的理由などで退社することなく、男性と同様に勤め続けることができていること、即ち「定着」支援が進んでいることを示します。
- 従って、男女での平均賃金は、男女の活用（昇進）や勤続の実態を総合的に反映した指数と言えます。同指数が100に近づくほど、「活躍」と「定着」の両方が進んでおり、男女格差が解消されつつあることを示します。

「活躍」に関する指標（右側の指標）

代表的な指標として、管理職女性比率を選定していますが、管理職に至るまでの男女均等取扱いに関する指標として、以下の指標を設定しています。

- **A** 管理職女性比率：部長以上クラス（役員含む）や課長クラスに占める女性比率
- **B** 管理職予備軍女性比率：主任・係長クラスに占める女性比率
- **C** 10年目配置：10年目での特定職種（販売）の男女比率差
- **D** 異動：人事異動に占める男女比率差。特に部門・店舗をまたぐ異動の比率も検証
→男女ともに同頻度で異動が実施され、職務経験の機会が均等になっていることを検証します
- **E** 評価：男女で人事評価点数に対する格差が生じていないか?検証します
- **F** 新任配置：入社後の配属段階で部門や職務が偏っていないか?検証します

「定着」に関する指標（左側の指標）

平均勤続年数で表されるように、女性が途中でキャリアを断絶することなく、男性と同様に勤続できているのか?を検証する指標として、勤続の節目ごとに以下の指標を採用しています。

- **A** 平均勤続年数の男女差：現時点での在籍社員の勤続年数平均の男女差
- **B** 10年目定着率：現時点での勤続10年目社員の在籍率
- **C** 出産時の離職率：補足指標として育児休業取得率
- **D** 3年目定着率：現時点での勤続3年目社員の在籍率

採用（女性比率）

応募状況も踏まえつつ、男女の採用状況を確認します。応募状況に比べ、男女の採用比率が極端に偏っていないか?などを検証します。

見える化ツールは下記ホームページにて 閲覧・ダウンロードできます。

見える化ツール 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

平成 24 年 4 月下旬に掲載を予定しています

厚生労働省委託事業

お問合せ先

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室
TEL:03-5253-1111 (内線7843)

協力団体

日本百貨店協会

〒103-0027 東京都中央区日本橋2-1-10 柳屋ビル2F
<http://www.depart.or.jp>

日本サービス・流通労働組合連合 百貨店部会

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-23-1 ニューステイトメナー3F
<http://www.jsd-union.org>

企画・製作

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社



厚生労働省では、企業の皆さまのお役に
立てる人事労務に関する情報を
メルマガで配信しています。

登録はこちら

<http://merumaga.mhlw.go.jp/>

【著作権について】

本紙で紹介しています「見える化ツール」に関しての著作権は厚生労働省が有しています。
「見える化ツール」の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記して下さい。
なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室 (03-5253-1111 (内線 7843))までご相談下さい。

【免責事項】

本紙の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

平成 24 年 3 月作成