

事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消 のための

ガイドライン

その賃金・雇用管理、見直してみませんか？

<目次>

- 1. 男女間賃金格差の現状と推移 P. 2
- 2. 男女間賃金格差が生じている原因 P. 4
- 3. 男女間賃金格差解消のための取組 P. 6
- 4. 男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援
のためのガイドライン（全文） P.14



ポジティブ・アクション普及・促進
のためのシンボルマーク「きらら」



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

はじめに

労働者が性別を理由に差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは重要な課題です。

男女雇用機会均等法の施行により男女均等取り扱いの法的枠組みが整備されるに伴い、企業内での女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど、女性の活躍の場が広がっています。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その格差は大きいものがあります。この要因は何なのか？ 格差縮小のためにはどうすればいいのか？

こうした中、厚生労働省では、平成 20 年 6 月に、学識経験者による「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」を立ち上げました。この委員会では、男女間賃金格差の現状把握と、企業における賃金・雇用管理制度やその運用が格差に与える影響についての調査・分析をベースに、格差縮小に向けた現実的な対応策の検討を行い、その成果を平成 22 年 4 月に報告書として取りまとめました。

これを受け、「**男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン**」を作成しました。男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票といった支援ツールを盛り込んだ内容になっています。

このパンフレットは、ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたものです。これから皆さまが男女間の賃金格差の問題に取り組まれる際の指針として、ぜひご活用ください。

1

男女間賃金格差の現状と推移

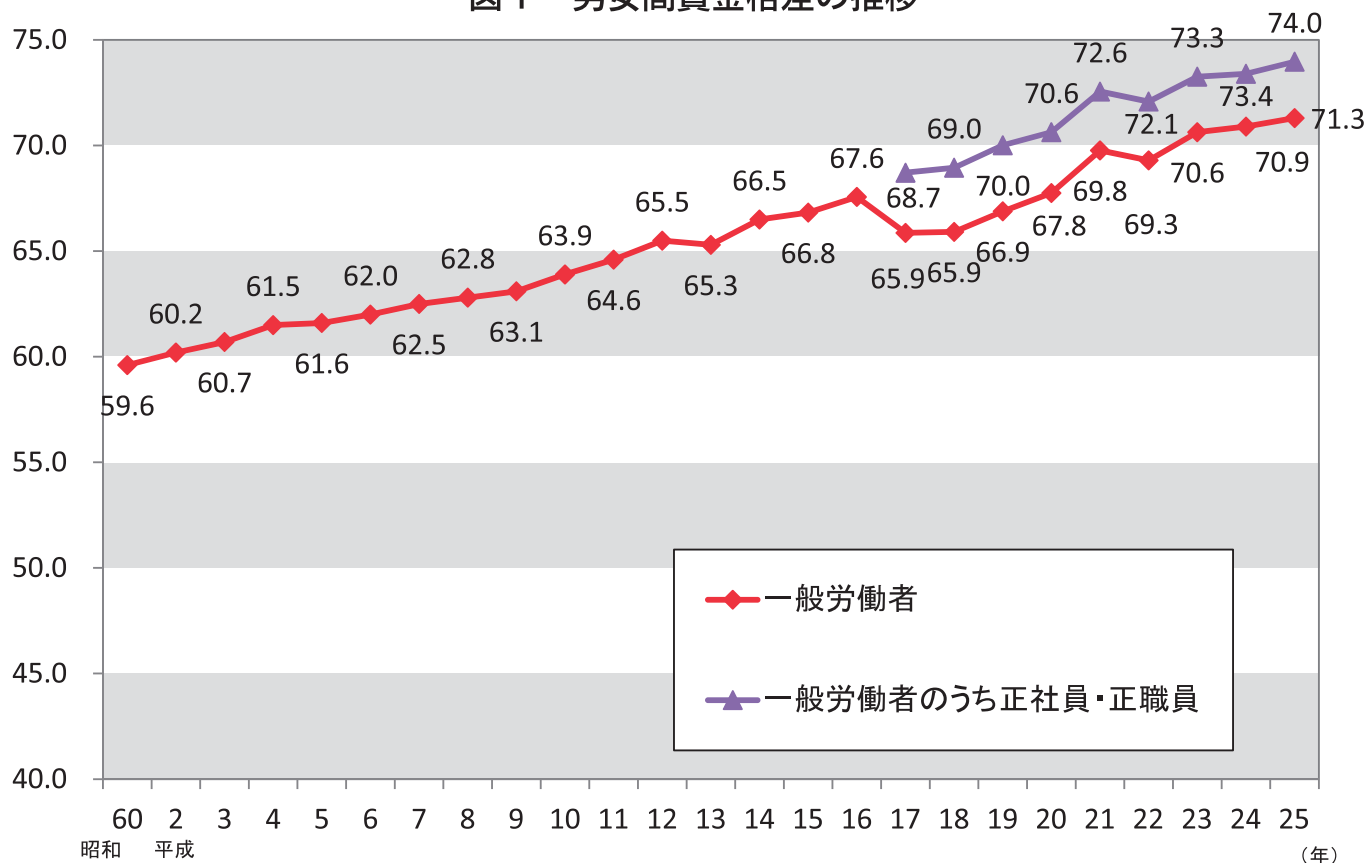
男女間賃金格差の「今」

男女間賃金格差は依然として大きい状況です！

一般労働者^(※)の男性の平均賃金水準を 100.0 としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、平成 25 年で 71.3 と約 7 割でした。長期的には縮小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その格差は依然として大きいものがあります（図 1）。

（※）一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者をいいます。

図 1 男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注） 1 男性一般労働者の所定内給与額を 100.0 としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値。
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。
 3 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成 16 年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
 4 正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいう。

賃金についての男女差別は法違反です

労働基準法第4条は、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定し、同条の違反に対しては罰則を設けています。

※ 労働基準法第4条違反の判断に当たっては、男女間の賃金格差が具体的に職務の内容や権限、責任、能率、技能などの差によるものとして説明できるかどうかについて、総合的に判断を行い、運用することとされています。

差別的取扱いに当たると考えらえる例

- 男女別の賃金体系、賃金形態（男女別の賃金表、男性は月給制なのに女性は日給制等）
- 男性にのみ住宅手当、家族手当を支給
- 職務、能率、技能等が等しい場合に、女性のみ昇級を遅らせること



2

男女間賃金格差が生じている原因

－女性の賃金が低いのは「なぜ？」

男女間賃金格差は何が原因となって生じているのでしょうか

男女間賃金格差は、男女の平均勤続年数や管理職比率に差異があることが主な要因となっています（表1）。

表1 男女間の賃金格差の要因

調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	71.3	76.3	5.0
職 階	73.5	83.8	10.3
年 齢	71.3	72.5	1.2
学 歴	71.3	72.0	0.7
労働時間	71.3	72.7	1.4
企業規模	71.3	71.9	0.6
産 業	71.3	68.6	-2.7

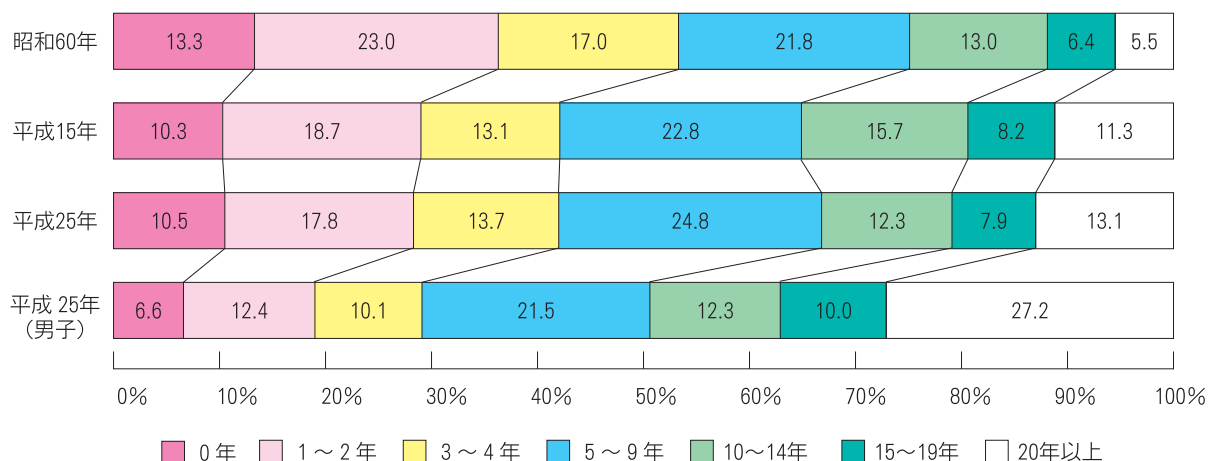
勤続年数や職階の違いが、大きな要因となっているんだね。



資料出所：厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

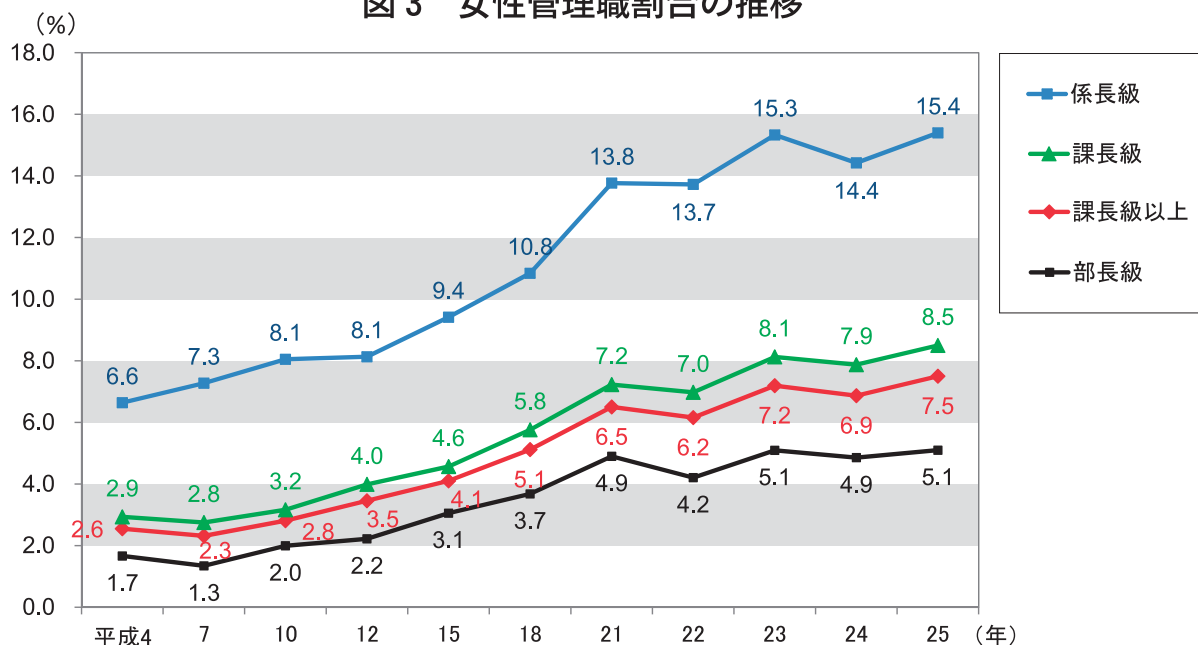
※ 「労働時間」については、時間当たり賃金により格差を再計算した。「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外しているため他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

図2 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



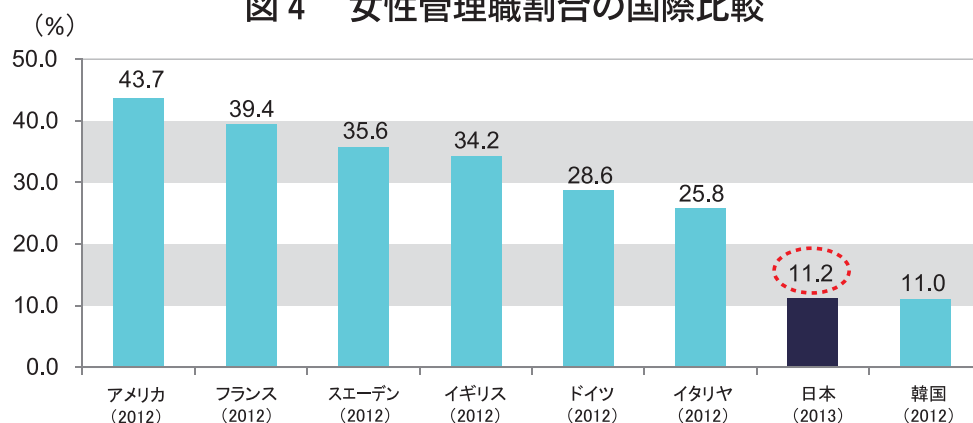
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図3 女性管理職割合の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図4 女性管理職割合の国際比較



資料出所：日本／総務省統計局「労働力調査」

その他／（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2014」

注：「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

女性の管理職は
増えているけど、
諸外国に比べると
まだ少ないね。



さらに原因を分析してみると…

(1) 制度設計の面

- 性別役割分担意識を持って運用されることが実質的に容認される制度になっている
- 家事、育児と仕事との両立が困難な制度になっている



採用・配置等の面での男女差を生む

(2) 賃金・雇用管理の運用の面

- 採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りがある



男女間に経験や能力差が生まれ、
管理職比率の男女差につながる

ー男女間賃金格差を「どうする？」

賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

男女間賃金格差の実態を把握した上で、賃金・雇用管理に問題がないか、以下の3つの視点から見直してみましょう。

1

公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保

◆具体的には…

- ☐ 賃金表の整備はしていますか。
- ☐ 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ますか。
- ☐ 生活手当（家族手当、住宅手当など）は、どのような属性の労働者にも公平なものになっていますか。
- ☐ 人事評価基準が公正、明確、透明なものになっていますか。
また、評価者研修や複層的評価の実施、評価結果のフィードバックは実施されていますか。
- ☐ 出産・育児がハンデにならない評価制度を検討していますか。

2

配置や仕事配分、人材育成など、賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善

◆具体的には…

- ☐ 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ませんか。また、現場レベルでのチェックはされていますか。
- ☐ 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ますか。
- ☐ コースごとの採用、配置について、先入観やこれまでの採用、配置の実績などにとらわれず均等取り扱いを推進していますか。

3

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って事実上生じている格差を解消するための取組（ポジティブ・アクション^(※)）

◆具体的には…

- ☐ 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ますか。

※ ポジティブ・アクションとは？

男女間の固定的な役割分担意識や過去の経験から、男女労働者の間に生じている事実上の格差（例えば管理職は男性が大半を占めているなど）の解消を目指して、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組をいいます。

まず、男女間格差の「見える化」を！

あなたの会社は、賃金・雇用管理において性別に基づく差別扱いはしていないと確かに言えますか？ 男女間の賃金格差を計算してみたことはありますか？ 実際は男女の取り扱いの差異、賃金の差異があるのに、それが見えていないかもしれません。

男女間格差の縮小のためには、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。

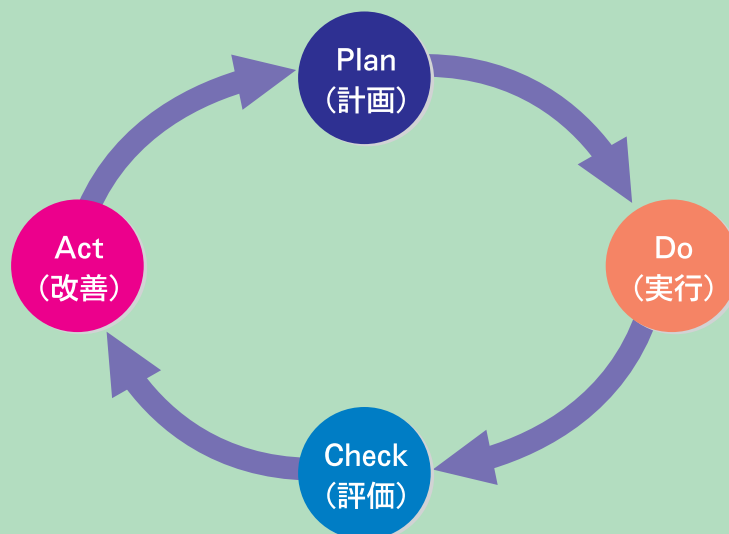
「見える化」の方法としては、あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化したり、統計データに現れてこない社員の意識をアンケート調査することなどが考えられます。

このパンフレットは、「見える化」支援ツールとして、各種データを指標化する実態調査票と社員意識調査アンケートの様式を盛り込んでいます。

8 ページから支援ツールの使い方を説明しています。これらを活用して、「見える化」に取り組んでください。

現状の問題点に気付いたら、その要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を具体的に見直していくPDCA^(※)のプロセスにつなげていきましょう。

(※) PDCAとは、Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善すること



男女間格差の「見える化」推進支援ツール

(1) 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 (22 ページ)

(2) 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 (29 ページ)

支援ツールの使い方

(1) 賃金・雇用管理に関する実態調査票

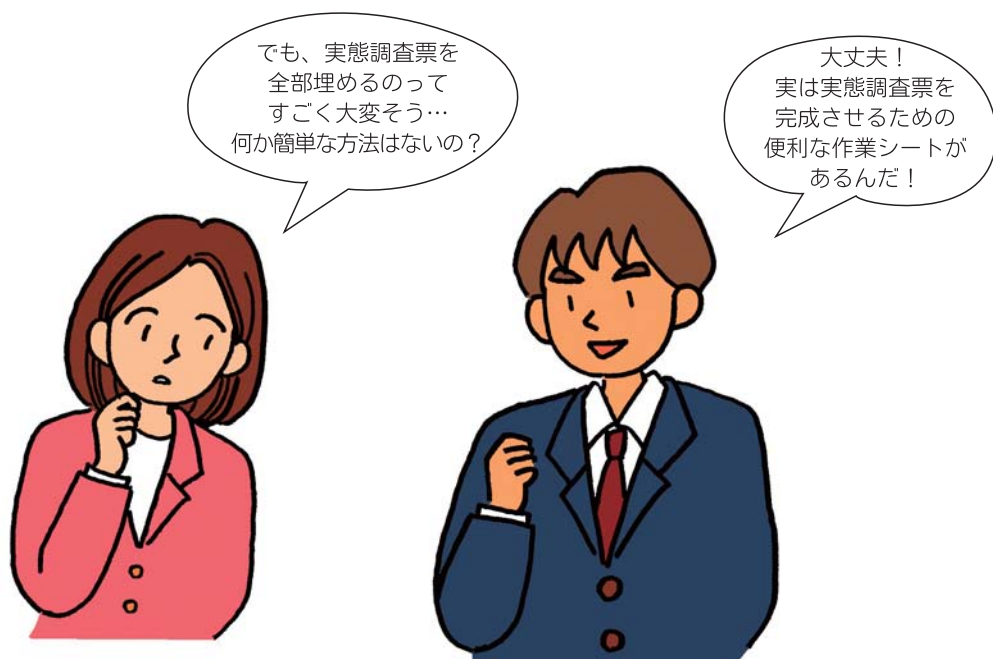
- ▶ この調査票は、自社の賃金・雇用管理制度を客観的に見ること
- を目的としています。Ⅰ～Ⅸの項目に関する各指標を、必要な数値を調査した上で記入してください。

(例) 【Ⅰ－Ⅰ－①大卒「総合職」採用における女性の占める割合】
指標の算出の仕方

- ① [女性の採用数]を[男女計の採用数]で割り、100 をかけます。
- ② 【大卒「総合職」採用における女性の占める割合】がパーセント表示で分かります。

(2) 社員意識調査アンケート

- ▶ このアンケートは企業で働く方々を対象とするものです。
- 自社の賃金・雇用管理制度に対する社員の意識を調査・分析することによって、制度の問題点の「気付き」につながります。



作業シートにデータを入力するだけで、 実態調査票が簡単に作成できます！

作業シート（Excel ファイル）は厚生労働省ホームページからダウンロードしてご活用ください。

■男女間の賃金格差解消のためのガイドラインのページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>

厚生労働省
トップページ
「報道発表資料」

「雇用均等・児童家庭局」

2010年8月31日「男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを作成」

「実態調査票を入力するためのシート」

作業シートの構成

作業シートには「1. データ入力」（賃金、雇用、配属等のデータを入力）、「2. 評価結果入力」（人事評価等の結果を数値化して入力）、「3. 指標」の3つのシートが含まれております。

作業シートの使い方

STEP 1

「1. データ入力」「2. 評価結果入力」シートに各データを入力

▶黄色に塗られているセルに、各データを入力していきます。

STEP 2

「3. 指標シート」で算出結果を確認

▶ **STEP 1** の入力データに基づいて、実態調査票の各項目に該当するデータが指標シートに自動で算出されます。パーセンテージ表示の結果だけでなく、経年傾向、外部水準との比較についても表示されます。

すごい！これなら簡単に
実態調査票を完成させる
ことができるね！



では実際に、
作業シートを使って
実態調査票を埋めて
みよう！（次ページへ）

作業シートを使って、調査票を作ってみよう!

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

■「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	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
V. 昇進、昇格に関する指標関係データ									
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	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	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」で結果を確認します。

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. 昇進、昇格に関する指標						
V-1 ①大卒「総合職」採用社員で、当該年度の主任・係長クラスに昇進者に占める女性の割合	33.3%	20.0%	50.0%	—	↓	↑
V-1 ②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。

■ この例の数値では、

■ 「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
よく分かるね。



次は、具体的にある会社の賃金格差について調べてみます。

ケース 2

「VI. 賃金に関する指標」の 指標 6-1 特定の勤続年数における男女別賃金額の差異

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な
いじゃないか。



事業主Aさん

■ 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。

「データ入力シート」の「VI.賃金に関する指標関係データ」を入力します。

データ項目	一昨年度（ 年度）		昨年度（ 年度）		今年度（ 年度）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
VI.賃金に関する指標関係データ						
大卒総合職コース 平均基本給（月額）						
勤続 5 年	150,000	120,000	170,000	130,000	200,000	140,000
勤続 10 年	200,000	150,000	220,000	160,000	240,000	165,000
勤続 15 年	250,000	200,000	270,000	210,000	300,000	220,000
勤続 20 年	300,000	250,000	320,000	260,000	350,000	270,000
大卒一般職コース 平均基本給（月額）						
勤続 5 年	120,000	117,500	125,000	120,000	135,000	125,000
勤続 10 年	150,000	130,000	160,000	135,000	170,000	140,000
勤続 15 年	180,000	160,000	200,000	170,000	220,000	180,000
勤続 20 年	180,000	160,000	200,000	170,000	240,000	200,000
男女別平均年収年収 （賞与、諸手当を含む）	4,000,000	3,800,000	5,000,000	4,100,000	5,500,000	4,200,000

確かに**毎年月給も年収も男女ともに増加**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		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. 賃金に関する指標							
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						
合計（総合職コース＋一般職コース）基本給(月額)	総合職コースと一般職コースを合わせた全正社員の賃金格差指数						
	勤続 5 年	88.0	84.7	79.1	—	↓	↓
	勤続 10 年	80.0	77.6	74.4	—	↓	↓
	勤続 15 年	83.7	80.9	76.9	—	↓	↓
	勤続 20 年	85.4	82.7	79.7	—	↓	↓
	総合職コース正社員のみの賃金格差指数						
	勤続 5 年	80.0	76.5	70.0	—	↓	↓
	勤続 10 年	75.0	72.7	68.8	—	↓	↓
	勤続 15 年	80.0	77.8	73.3	—	↓	↓
	勤続 20 年	83.3	81.3	77.1	—	↓	↓
	一般職コース正社員のみの賃金格差指数						
	勤続 5 年	97.9	96.0	92.6	—	↓	↓
	勤続 10 年	86.7	84.4	82.4	—	↓	↓
	勤続 15 年	88.9	85.0	81.8	—	↓	↓
	勤続 20 年	88.9	85.0	83.3	—	↓	↓
VI-2 男女間賃金格差指数							
年収（賞与含む）		95.0	82.0	76.4	—	↓	↓

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、

「総合職＋一般職合計 平均基本給（月額）」「勤続 20 年」は、

一昨年度 85.4

→

昨年度 82.7

→

今年度 79.7

と、毎年格差が広がり、

「勤続 5 年」では、

一昨年度 77.6

→

昨年度 74.1

→

今年度 68.8

と、さらに格差が大きくなっています。

「平均年収」も、

一昨年度 95.0

→

昨年度 82.0

→

今年度 76.4

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、男女間賃金格差は毎年拡大している**ことが明らかになりました。

なんと！
男女間でこんなに格差があったとは
気づかなかった！
これを機に、賃金や雇用形態を
見直してみる必要があるな。



このように、**男女間格差の「見える化」**を進めることは、男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理体制を築くきっかけとなります。



さあ、早速支援ツールを
使って、「見える化」を
進めていこう！

（参考）パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇について

パートタイム労働者として働く女性の割合は高く、男女間賃金格差の解消を進める上では、通常の労働者との間の均衡待遇の確保が重要になります。パートタイム労働法では、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡のとれた待遇を確保するための措置等を規定しています。詳しくは厚生労働省ホームページ

「パートタイム労働者の雇用管理の改善のために」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>)

をご覧ください。

4

男女間賃金格差解消に向けた 労使の取組支援のためのガイドライン

—男女間の賃金格差解消のためのガイドラインの概要

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

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

1 趣 旨

我が国においては急速な少子化と高齢化の進行により人口減少時代を迎えており、今後労働力人口の減少も見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。

企業においては、男女均等取扱いの法整備の進展に伴い女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど女性の活躍が進んでいる。

しかし、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在している。一般労働者間での比較においても、平成21年の女性一般労働者の平均所定内給与は、男性のその69.8%であり、7割に満たない。

男女間賃金格差をもたらす要因としては、女性は男性に比べて年齢とともに賃金が上昇しないこと、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が挙げられ、これらをもたらす企業の賃金・雇用管理の実態としては、

- ① 制度設計の段階では性の要素は入っていないが、基準等が曖昧であるため性別役割分担意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度、家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいること
 - ② 賃金・雇用管理の運用の段階で、採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力差に、さらには管理職比率の男女差につながっていること
- が考えられる。

男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものであるから、現在の男女間賃金格差の状況は、さらなる女性の活用・活躍推進の必要性を示していると考えられる。言い換えれば、男女間賃金格差の問題を賃金・雇用管理のあらゆる点から検討し、要因を明らかにすることは、女性の活躍推進の課題を明らかにすることであるといえる。一方、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がある。このため、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いを行っているはずであると認識しているが、男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあると考えられる。こうした状況にとどまる限り、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。

このガイドラインは、これらの状況を踏まえ、現在の賃金・雇用管理において、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向け、労使が自主的に見直しに取り組むことを促進するための現実的な対応方策を示したものである。

2 労使が自主的に取り組むための対応方策に係る事項

（１）男女間格差の「見える化」推進

企業における男女間賃金格差縮小に向けた取組を推進するためには、各企業の男女の取扱いや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「気付き」を推進する必要がある（男女間格差の「見える化」の推進）。

例えば、男女別統計資料の整備を行うことは、男女間格差の「見える化」を推進の一助となると考えられる。実態把握に当たっては、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データをみることが有効である。

また、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。したがって、これらを併せて推進する必要がある。

今後、女性も男性もともに活躍してほしいと考える企業にとって、女性労働者の意識・労働意欲への影響を把握することは、その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、「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」及び「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」からなる支援ツール（別添）を示す。

（２）賃金・雇用管理の見直しの視点

企業の賃金・雇用管理の実態を踏まえると、男女間賃金格差の縮小、さらなる女性の活躍推進に向けて、①公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や業務の与え方、教育訓練等の賃金・雇用管理の運用面における取扱いの見直し、改善、③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事実上生じている格差を解消するための取組、の三つの視点に立った対応策が求められる。

ア 賃金・雇用管理の制度面の見直し

（ア）公正・明確・透明な賃金制度

賃金表が未整備であったり、賃金決定や昇給・昇格の基準が不明確・不透明になっている場合、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・明確な賃金・雇用管理制度の整備を行うとともに、労働者に対して適切な情報提供を行うことにより制度の周知を図り、透明性を高める必要がある。

また、家族手当や住宅手当といった生活手当については、労働者の生活の安定を図るため、多くの企業が採用しているが、女性労働者の納得性という点からは、支持は得られていない制度であると考えられる。男女間賃金格差解消の観点からも、また、女性労働者や独身の労働者の労働意欲への影響という観点からも、改めて労使で話し合い、どのような属性の労働者にとっても不公平の生じないように、必要な見直しを行うことが望ましい。



（イ）公正・明確・透明な評価制度

多くの企業において、能力評価や業績評価の形で人事評価が行われ、その結果は昇進、昇格等とともに賃金に反映されている。

このため人事評価は、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明確・透明な制度を構築することが重要である。さらに、全ての労働者に対して制度を統一的に適用するとともに、評価基準に基づいた客観的かつ適正な評価が行われるよう、人事評価を行う管理職に対する研修を定期的の実施するとともに、客観性を担保するため、複層的な評価や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。

とりわけ、産前産後休業や育児休業を取得することが人事評価に影響するのではないか、という指摘もされているところである。

育児・介護休業法等においては、育休取得等を理由とする不利益な配置の変更、人事考課における不利益な評価等不利益取扱いが禁止されているが、各企業においても、法令により禁止されている取扱いがなされていないか自ら確認を行うとともに、育休取得者等の不安感を払拭し、取得者以外の納得感を高めるためにも、労働者に対し十分な説明に努めることが望ましい。

また、出産や育児については、仕事に対してマイナスの影響があるように言われがちであるが、仕事の効率化、視野の拡大、部下の育成や交渉における忍耐力、包容力の向上につながる等仕事へのプラスの影響も指摘されている。このような結果も考慮しながら、出産や育児がハンデとならないような評価制度のあり方について、検討を行うことが望ましい。



(ウ) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

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、特に家庭責任を担っている労働者にとって働き方の選択肢を狭めることとなっており、男女間賃金格差解消の観点からは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。

男女にかかわらず、仕事上の責任も家庭における責任も果たし、仕事と生活の調和の実現を図ることは、個人の幸福に資するというだけではなく、潜在的な能力のある人材の労働市場への参加を促進し、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。

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整備し、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。

イ 賃金・雇用管理の運用面の見直し

(ア) 女性の配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価についての改善

男女雇用機会均等法は、配置、昇進等あらゆる雇用管理の段階における性別を理由とする差別を禁止している。各企業においても、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、業務の配分や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、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い、取扱いの見直しを行うことが重要である。

その際、実際に評価や業務の配分、教育訓練等を行う現場の管理職がそのような取扱いを行っていないか、現状を把握することが重要である。

また、特に女性の職業生活において、妊娠・出産といったライフイベントが及ぼす影響は避けることはできないが、育児・介護休業法等においては、産休・育休取得等を理由とする不利益な配置の変更等が禁止され、不当に不利益な取扱いを受けないことが定められている。育児休業を取得したことのみをもって取得していない者よりも不利に評価していないか、通常の人事異

勤のルールからは十分に説明できない職務の変更を行っていないか等育児・介護休業法等により禁止されている取扱いがなされていないか確認を行うとともに、女性労働者の労働意欲に悪影響が生じないよう子育てや介護等の家庭の事情に配慮したり、育児休業等を取得した労働者が不利にならないような取扱いとすることを検討することが望まれる。

(イ) 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、適性等によって評価し、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が、その運用において、基幹的な業務を担当するコース等における男女の採用や配置の比率に偏りがみられ、結果として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と考えられる。

採用や配置の偏りの原因の一つには、全国転勤を要件とする場合などがあると考えられるが、平成18年に改正された男女雇用機会均等法において、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¹。

男女雇用機会均等法に即した雇用管理となるよう、コース別雇用管理制度の設定が合理的なものとなっているかどうか精査する必要がある。

また、コースごとの採用や配置については、先入観やこれまでの採用や配置の実績などにとらわれず、事実上の男女別のコースとなることのないよう、積極的に均等な配置を行う必要がある。

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。

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。

¹ 男女雇用機会均等法施行規則の改正により、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止されています。(平成26年7月1日から施行)

ウ 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を解消し、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。

例えば、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ことなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましい。



別添

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めます。
- ※ 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．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。 $(\sum (M(i) - F(i))) / 2$ 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 <table> <tr> <td>男性</td><td>女性</td></tr> <tr> <td> 人</td><td> 人</td></tr> </table>	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。
男性	女性				
人	人				

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 %	【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。 $\frac{[\text{人事異動者数}]}{[\text{社員総数}]} \times 100$ 【指標】 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 % ④転居をともなう転勤をした社員に占める女性の割合 %	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 % 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。 $\frac{〔女性の主任・係長昇進者数〕}{〔男女計の主任・係長昇進者数〕} \times 100$
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	
%	【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。 $\frac{〔女性の課長昇進者数〕}{〔男女計の課長昇進者数〕} \times 100$

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。 $\frac{〔女性の平均賃金〕}{〔男性の平均賃金〕} \times 100$ ※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。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	
①新卒採用後3年間の退職率 男性 % 女性 % ②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。 $\frac{[\text{分母のうち既に退職した者の数}]}{[3(\text{又は}10)\text{年前の新規学卒採用数}]} \times 100$ ※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	
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	【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 <table> <tr> <td>男性</td><td>女性</td></tr> <tr> <td> 人</td><td> 人</td></tr> </table> ②取得割合 <table> <tr> <td>男性</td><td>女性</td></tr> <tr> <td> %</td><td> %</td></tr> </table>	男性	女性	人	人	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。 $\frac{\text{〔分母のうち育休を取得した社員数〕}}{\text{〔過去１年間に子どもが誕生した社員数〕}} \times 100$
男性	女性								
人	人								
男性	女性								
%	%								

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	
育児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 $\frac{\text{〔分母のうち短時間勤務制度の利用者数〕}}{\text{〔過去１年間に育休から職場復帰した社員数〕}} \times 100$ ※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。

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																																
【指標】 ①男女別平均勤続年数																																
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>			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																														
- 3	%	%																														
3- 5	%	%																														
5-10	%	%																														
10-15	%	%																														
15-20	%	%																														
20-25	%	%																														
25-30	%	%																														
30-	%	%																														
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>			年	男性	女性	計	100	100	一般	%	%	係長	%	%	課長	%	%	部長	%	%												
年	男性	女性																														
計	100	100																														
一般	%	%																														
係長	%	%																														
課長	%	%																														
部長	%	%																														
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平均残業時間数 男性 時間 女性 時間																																
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。 $\frac{〔女性の平均賃金〕}{〔男性の平均賃金〕} \times 100$ ※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。

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、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。 <table> <tr> <td>1</td><td>そう思う</td></tr> <tr> <td>2</td><td>どちらかと言えばそう思う</td></tr> <tr> <td>3</td><td>どちらかと言えばそう思わない</td></tr> <tr> <td>4</td><td>そう思わない</td></tr> </table>	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	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								

アンケート実施要領

■返送方法	アンケートご回答後、※() ※企業ごとに返送方法をご記入ください。
■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	- 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いたしませんので、安心して率直にご回答ください。

基本データ（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)	●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、という管理をしていないと思う	☐	☐	☐	☐
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					

都道府県労働局雇用均等室へ

〔受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）〕

	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅前西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アックス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>