

▶▶ 雇用管理区分とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

(例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

選択項目による状況把握

女性活躍の推進に向け、基礎項目に加え、自社の実情に応じて状況把握することが効果的である選択項目は、以下のとおりです。

なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行うことも効果的です。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆ 採用

- ・男女別の採用における競争倍率(区)・・・(1)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)

◆ 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)・・・(2)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)／(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)・・・(3)

◆ 評価・登用

- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合・・・(4)
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合・・・(5)
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)(6)

◆ 職場風土・性別役割分担意識

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)

◆ 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)(7)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)・・・(8)

◆ 取組の結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異(全・正・パ有)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

◆ 継続就業・働き方改革

- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)・・・(9)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)・・・(10)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)・・・(11)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)(12)
- ・有給休暇取得率(区)

(※) 管理職を含む全ての労働者が対象です。

(ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握します)

※(1)~(12)の定義や計算方法は次のページに記載があります。

※「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

※「男女の賃金の差異(全・正・パ有)」については、全ての労働者、正規雇用労働者、パート・有期社員(非正規雇用労働者)の3区分それぞれについて把握を行うことが必要です。

▶▶ 定義、計算方法

選択項目の計算方法は、以下のとおりです。

▶ ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- (1) 「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
※中途採用も含めることが望ましい
- (2)例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別の受講率など。
- (3)意識調査の内容として
(配置・育成・評価・昇進に関する事項)
性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか など。
(職場風土に関する事項)
様々なハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か など。
- (4)「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)
※「役員」とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者(職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない)
※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者
- (5)「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例：係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数」
- (6)例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、
・人事評価の評価段階ごとの男女別分布
・高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較)などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。
- (7)男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用(定年後の者の雇入れを除く)の実績。
- (8)「非正社員」の定義については3ページの(注)参照。

▶ ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- (9)9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」 ※新規学卒採用者等が対象
- (10)女性の育児休業取得率：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」
男性の育児休業取得率：「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」
育児休業の平均取得期間：「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」
※改正育児・介護休業法により令和4年10月1日から施行される出生時育児休業(産後パパ育休)は育児休業としてカウント
- (11)例えば、直近の事業年度における社内の両立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など。
- (12)「労働時間」及び「健康管理時間」の状況については、
・タイムカードによる記録
・パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録
等の客観的な方法等より把握。

男女の賃金の差異の状況把握

★ 常用労働者が301人以上の事業主については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても実施が必須となりました！

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

✓ 初回の情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更において、状況把握を行う必要があります。

➔ 情報公表にかかる計算方法等は21～22ページをご覧ください！

コラム 男女間の賃金格差

我が国における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向ですが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。

男女間賃金格差の主たる要因は、役職（管理職）、勤続年数、労働時間等となっています。

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和3年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		74.7	-0.5

(注1) 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

(注2) 「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

※左記の分析の手法と結果は、「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報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

資料出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局にて作成