
女性の活躍・定着に関する実態調査 集約結果報告

女性の活躍・定着に関するUAゼンセンにおける実態と課題
～男女共同参画活動の政策実現・運動推進に向けて～

2023年6月

UAゼンセン 多様性協働局

はじめに

UAゼンセンにおける男女共同参画推進に関する課題を明確にし、政策に反映していくことや、加盟組合における男女共同参画アクションプラン推進に向けた活用等を目的に、今回、「女性の活躍・定着に関する実態調査」を実施しました。

調査目的

(1) 政策面

- 1) 2026年に時限を迎える女性活躍推進法（2026年3月31日迄）におけるUAゼンセンの方向付け、労働政策審議会に向けた意見具申
- 2) UAゼンセン重点政策、労働条件闘争方針への反映

(2) 運動面

- 1) 加盟組合のアクションプラン推進に向け活用

策定済み組合

アクションプランを策定してから月日が経過する中、改めて組織の現状・課題を把握するために今調査を実施し、必要に応じてアクションプランを見直し

未策定組合

組織の現状・課題を把握するために今調査を実施し、その上でアクションプランを策定

- 2) 加盟組合における調査結果をもとにした労使協議の展開

報告書の狙い

(1) 回答内容の集約

- 設問ごとの回答データを度数分布や箱ひげ図を用いて図として掲載することで、自組織がどのような位置にいるか視覚的に分かるようにデータを整理。
- UAゼンセン全体や部門ごとの平均値を構造図に落とし込み、自組織と比較しやすいようデータを整理。

(2) 加盟組合における具体的な活用法の明示

- UAゼンセンは業種、従業員人数など、多様な組織で構成されているため、今回の調査報告書に掲載の平均値と比較するだけでは十分な実態把握や効果的な活用につながらない面があります。UAゼンセンの特性を踏まえ、各種データをどのように活用いただけるかを具体的に明示することを意識して作成。

はじめに・・・報告書の目的、狙い

I 女性の活躍・定着に関する実態調査

- 1. 調査概要（調査内容、対象、収集、実施時期）…………… 1
- 2. 回答者プロフィール…………… 1

II 調査結果

- 1. 各設問の回答状況（度数分布・箱ひげ図）…………… 3
- 2. 構造図（UAゼンセン全体・部門別、従業員規模別）…………… 28
- 3. 活躍と定着の関係図（平均勤続年数男女差×課長以上管理職女性割合）…………… 31

III 数値から読み取れること

- 1. UAゼンセン全体・部門別…………… 33
- 2. 従業員規模別…………… 37

IV 加盟組合での活用について

- 1. 企業の実態を把握しましょう…………… 41
- 2. 課題を分析しましょう…………… 43
- 3. 労働組合としての取り組みを策定しましょう…………… 52

参考資料

- 1. 定着と活躍に関する構造図（部会別）…………… 57
- 2. 各設問数値一覧（平均数値）…………… 64
- 3. 女性の活躍・定着に関する実態調査 設問シート…………… 84

I . 女性の活躍・定着に 関する実態調査

1 調査概要

- (1) 内 容 女性の活躍・定着に関する下記5項目について設問を設定。
 ①女性の定着 ②賃金・採用 ③女性の活躍
 ④ポジティブ・アクションの取り組み ⑤労働組合における女性の活躍・定着
 ※各設問項目は巻末に掲載。
- (2) 対 象 UAゼンセン加盟組合 2,271組合
 ※2022年6月21日開催「2022年度第7回中央執行委員会報告・議案書」記載の組合数が調査実施時期直近の数値のため、そちらを記載。
- (3) 収 集 286サンプル
- (4) 実施時期 2022年7月1日～12月31日

2 回答者プロフィール

(1) 回答組織について

- 全加盟組合を対象として調査を実施し、286組合より回答があった。
- 部門別にみると、製造産業部門58組合（そのうち業種委員組合37組合）、流通部門154組合（そのうち部会運営委員組合102組合）、総合サービス部門74組合（そのうち部会運営委員組合49組合）であった。

(2) 回答データに関する注意事項

- 回答にあたり原則「漏れなく回答」をお願いしたものの、回答ができない項目については未回答での提出を可としたので設問ごとに母数が異なる。
- 一部異常値やデータ不足の回答は、以下のルールに基づき削除したうえで、今回の調査結果をまとめた。

〈異常値やデータ不足で削除した際のルール〉

- 各設問で回答が不十分のため「指標」が出せない場合は、該当データを削除。
 （例：「2-2 出産を契機とした女性社員の退職状況」の設問で「①妊娠・出産した女性」と「②うち退職した女性」の入力が指標の計算に必要となるが、片方のデータのみ入力されている場合）
- 各設問で入力内容が設問で求める単位や期間とあきらかに異なるデータが入力されている場合は該当データを削除。
- 指標の計算結果として、100%を超えることがないにもかかわらず、100%を超えているデータは削除。
- P.22「9 ポジティブ・アクションの取り組み状況」P.27「10-4 女性執行委員の活躍・定着に向けた取り組み状況」など、必ず、いずれかの選択肢を選ぶ設問で全てに回答していない場合はデータを削除。

従業員規模別

1000人以下	112
300名以下	55
1001人以上	174

部門・部会別

1. 製造産業部門

タテ組合	29
ヨコ組合	29

2. 流通部門

タテ組合	126
ヨコ組合	28

3. 総合サービス部門

タテ組合	38
ヨコ組合	36

繊維素材	10
繊維加工	11
衣料・スポーツ	4
化学	14
医薬・化粧品	6
総合製造	13
合計	58

スーパーマーケット	56
GMS	13
住生活関連	16
百貨店	16
ドラッグ関連	18
専門店	24
家電関連	11
合計	154

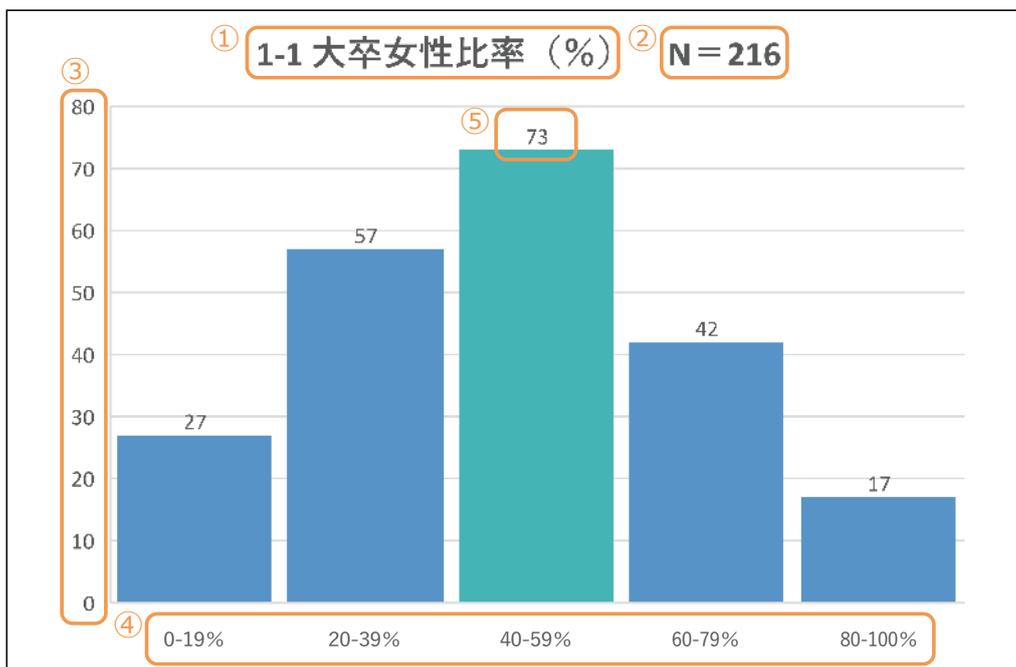
フード	14
フードサービス	18
インフラサービス	11
生活サービス	11
ホテル・レジャー	6
パチンコ関連	4
医療・介護・福祉	8
人材サービス	2
合計	74

※当時のケータリング部会はフードサービスへ包含。

II. 調查結果

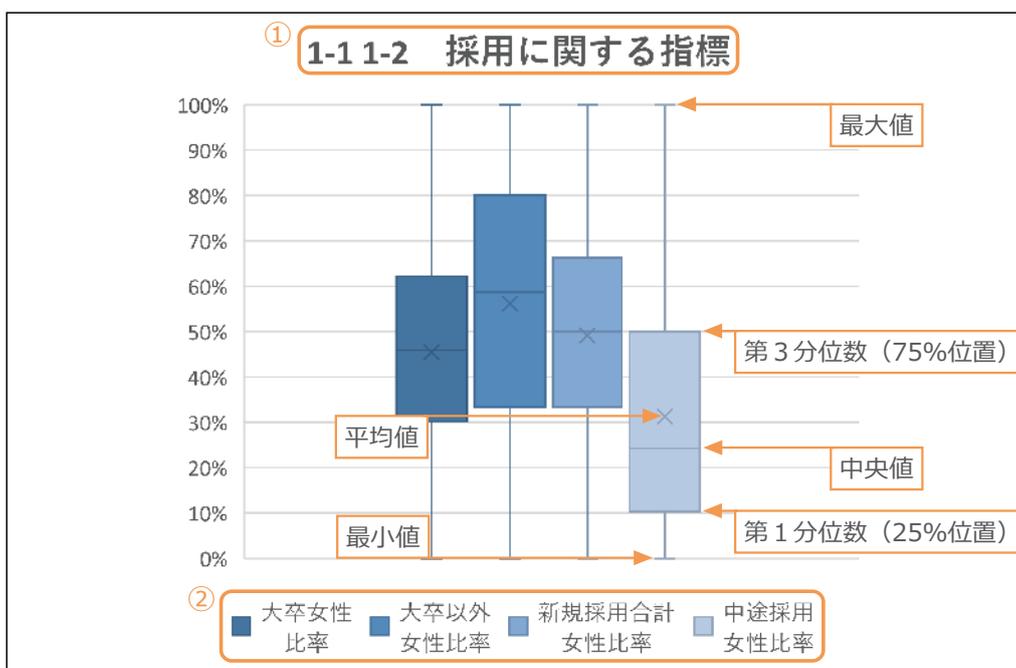
1 各設問の回答状況（度数分布・箱ひげ図）

（1）度数分布の見方



- ①設問タイトル ②各設問での有効回答数
 ③縦軸は回答数 ④横軸はデータ範囲（今回は20%刻みで設定）
 ⑤グラフ上の数値はその範囲内の回答数

（2）箱ひげ図の見方



- ①設問タイトル ②凡例
 ※最小値、最大値の範囲を超えて点で表示されるデータは「外れ値」です。

I. 採用に関する指標

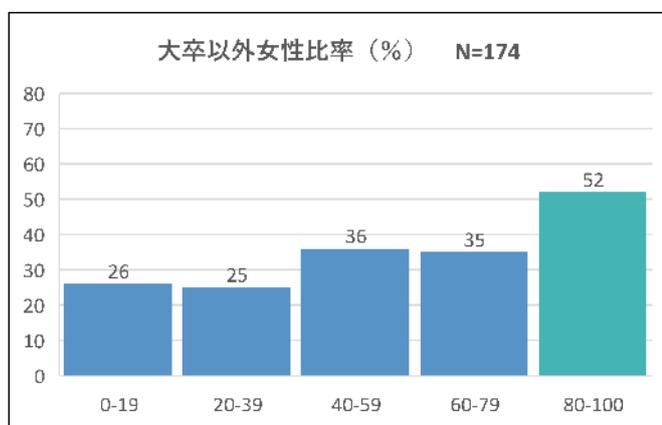
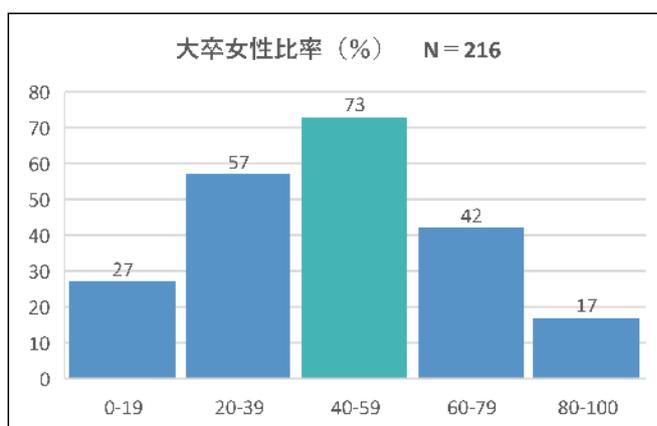
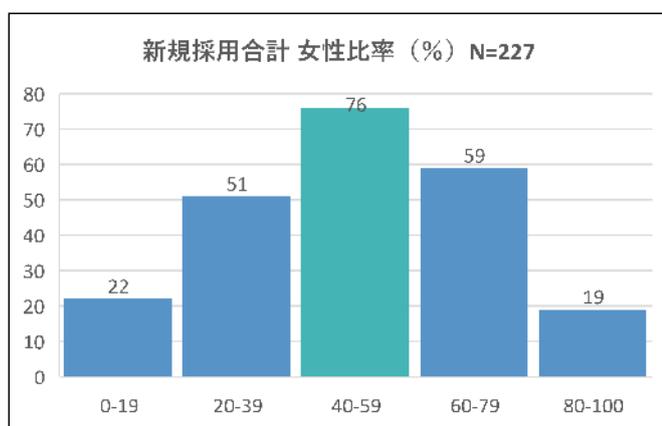
1-1 新規採用学卒者に占める女性の割合

- ◇新規採用者（大卒＋大卒以外合計）の女性割合は40-59%の範囲が76組織と最多。
- ◇大卒の新規採用者の女性割合は40-59%の範囲が73組織と最多である一方で、大卒以外の新規採用者の女性割合は、80-100%の範囲が52組織と最多。

Q

昨年度に新規採用された学卒者の職種別男女別の人数についてお答えください。新規採用者がいない場合は、「0」とご記入ください。（2021年度実績）

⇒男女別の人数より各女性比率を計算。



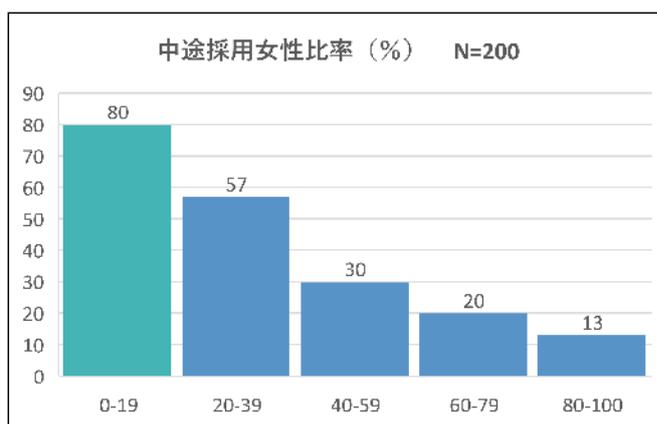
1-2 中途採用における女性の占める割合

- ◇中途採用における女性の割合は0-19%の範囲が80組織と最多。

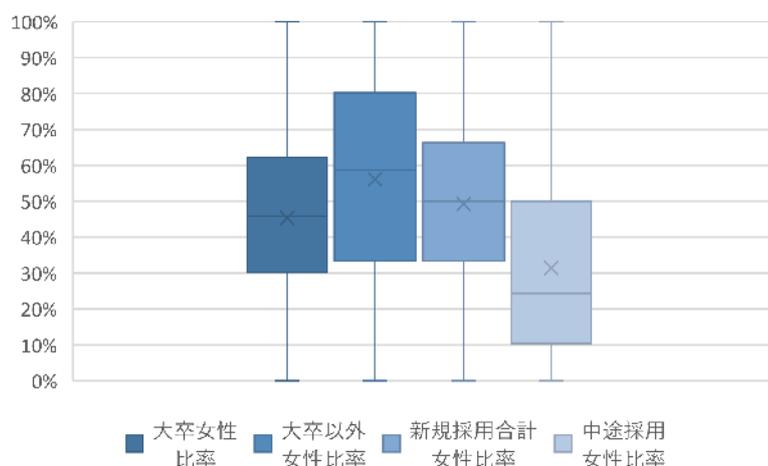
Q

昨年度1年間に正社員として中途採用された方の職種別男女別の人数についてお答えください。ただし、貴社の有期契約労働者から、正社員に転換・登用された人は除いてください。（2021年度実績）

⇒男女別の人数より女性比率を計算。



採用に関する指標



◇採用に関する各指標の中央値

- ①大卒 : 45.9%
- ②大卒以外 : 58.7%
- ③新規合計 (①+②) : 50.0%
- ④中途採用 : 24.3%

Ⅱ. 定着に関する指標

2-1 新規学卒採用後3年目及び10年目の社員の定着

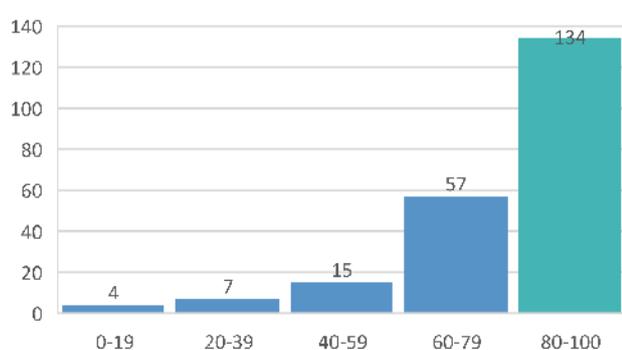
◇3年目の定着率は、男女ともに80-100%の範囲が最多。

◇10年目の定着率は、女性が20-39%と40-59%の範囲が最多。

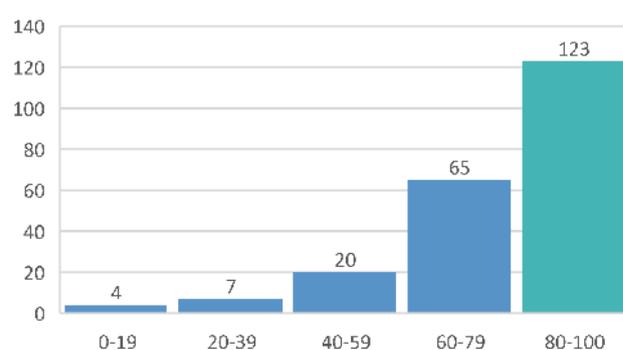
Q

新規学卒採用後3年目及び10年目の社員について、新規学卒採用時の人数と、2022年3月末日時点までの在籍者数を、男女別にお答えください。⇒男性と女性それぞれの定着率を計算。

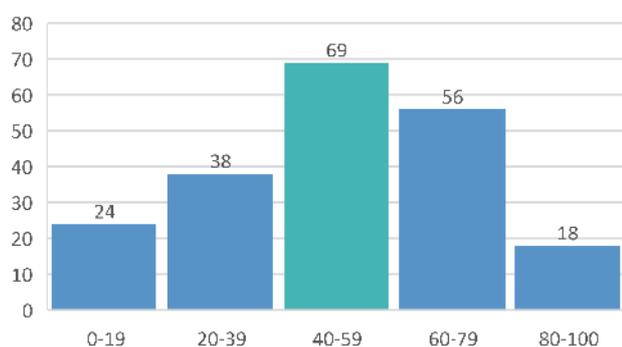
<男性>入社3年目定着率 (%) N=217



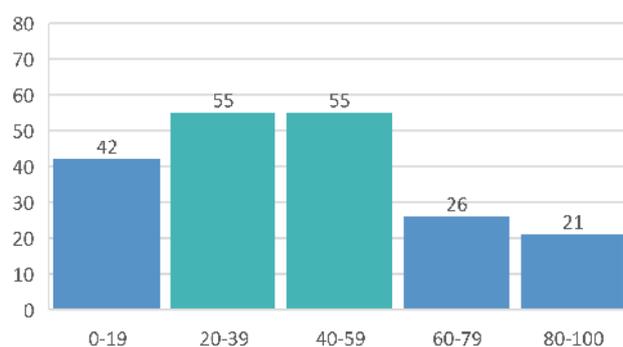
<女性>入社3年目定着率 (%) N=219

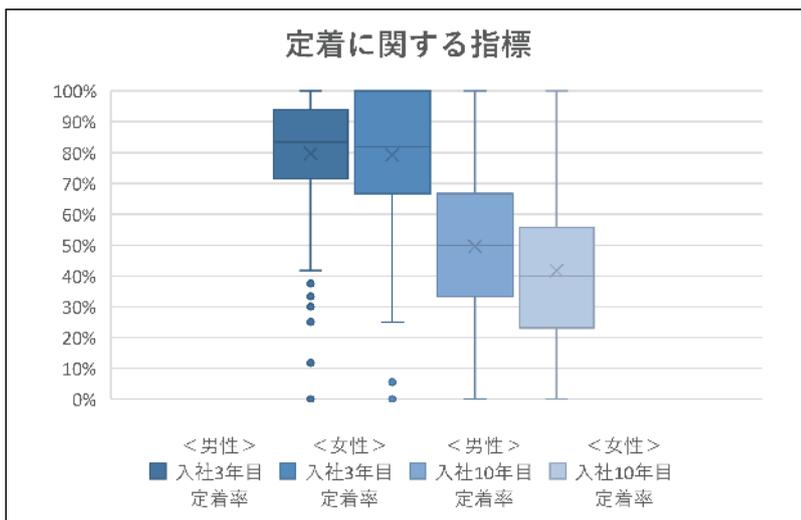


<男性>入社10年目定着率 (%) N=205



<女性>入社10年目定着率 (%) N=199





◇定着に関する各指標の中央値

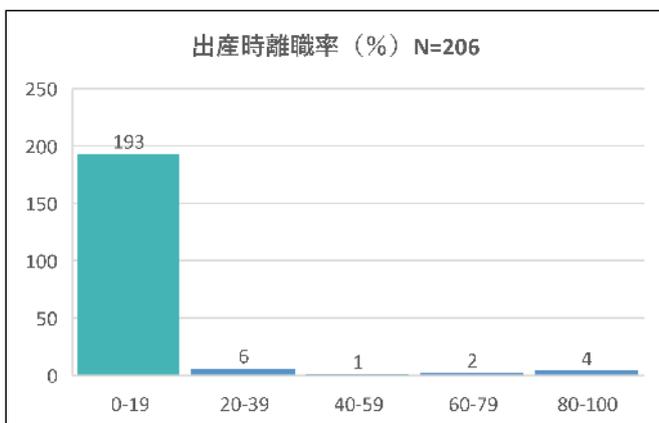
- ①男性 3 年目 : 83.3%
- ②女性 3 年目 : 81.9%
- ③男性10年目 : 50.0%
- ④女性10年目 : 40.0%

2-2 出産を契機とした女性社員の退職状況

◇出産を契機として退職した女性社員の割合は、0 - 19%の範囲が193組織（93.7%）。
そのうち、0%（離職していない）との回答が170組織。

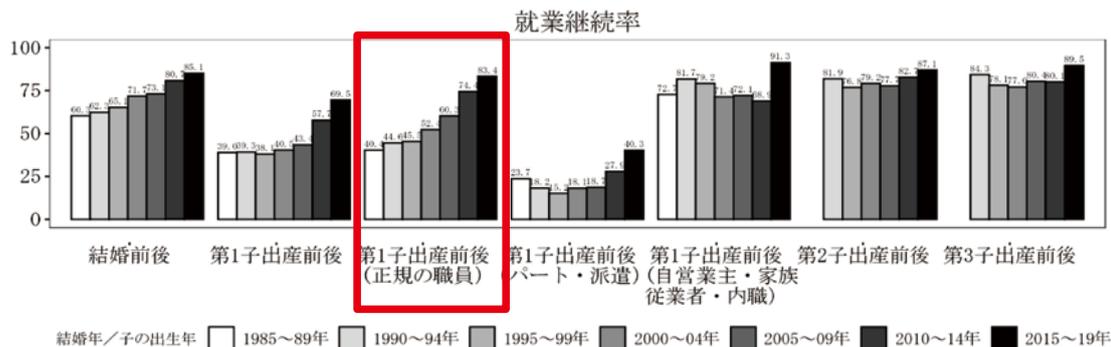
Q

女性社員の退職状況について、昨年度1年間の実績についてお答えください。2021年度に妊娠・出産した女性（退職者を含む）の人数と、その中で退職した女性の人数（2021年度実績）⇒出産時の離職率を計算。



◇第1児出産前後の正社員勤務女性の就業継続割合は2015～2019年の期間で83.4%。

図表9-4 結婚前／妊娠前の従業上の地位別に見た、結婚・出産前後に就業継続した妻の割合



国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 結果の概要」より

Ⅲ. ワーク・ライフ・バランス/両立支援に関する指標

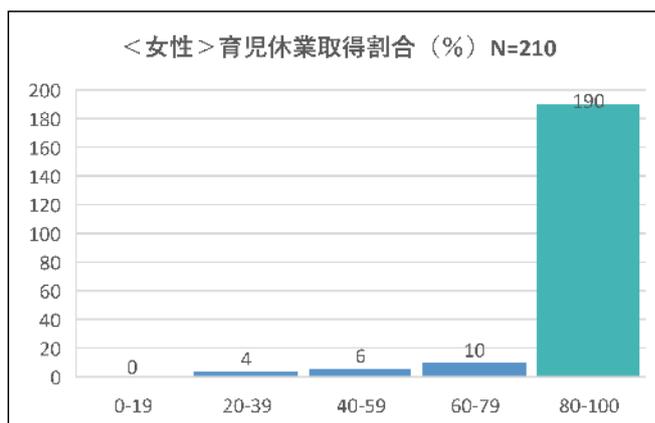
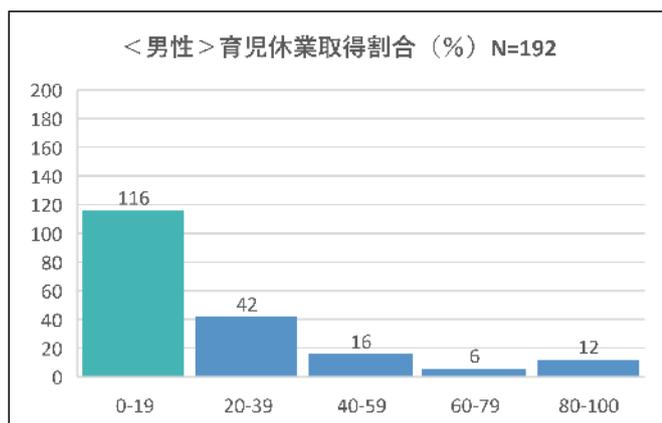
3-1 育児休業の取得状況

◇男性は0-19%の範囲が116組織と最多。うち取得率0%が46組織（24.0%）。

◇女性は80-100%の範囲が190組織と最多。うち取得率100%が136組織（64.8%）

Q

①昨年度、子どもが誕生した社員数と、②そのうち育児休業を取得した社員数を男女別にお答えください。男女別に育児休業取得率を計算。



◇厚生労働省「令和3年度雇用均等調査」では、育児休業取得者の割合について、女性：85.1%（令和2年度81.6%）男性：13.97%（令和2年度12.65%）。

3-2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

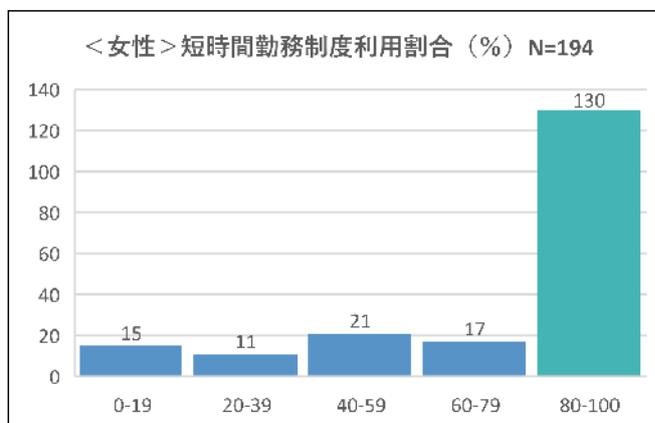
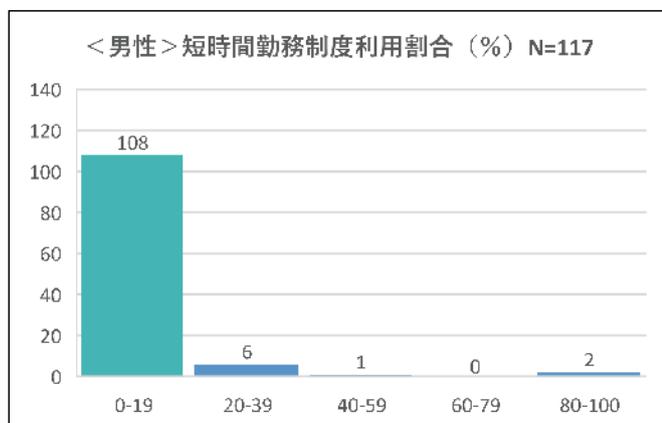
◇男性は0-19%の範囲が108組織と最多。うち取得率0%が67組織（57.3%）。

◇女性は80-100%の範囲が130組織と最多。うち取得率100%が104組織（53.6%）

Q

①昨年度、産休・育休から職場復帰した人数と、②そのうち、短時間勤務制度を利用した人数について、男女別にお答えください。

⇒男女別に産休・育休復帰後の短時間勤務取得者の割合を計算。

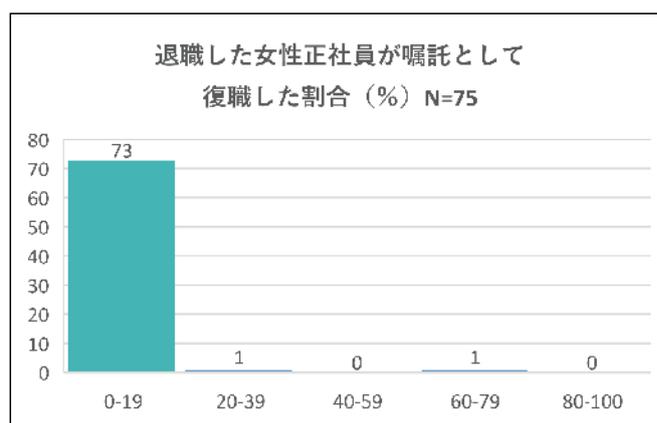
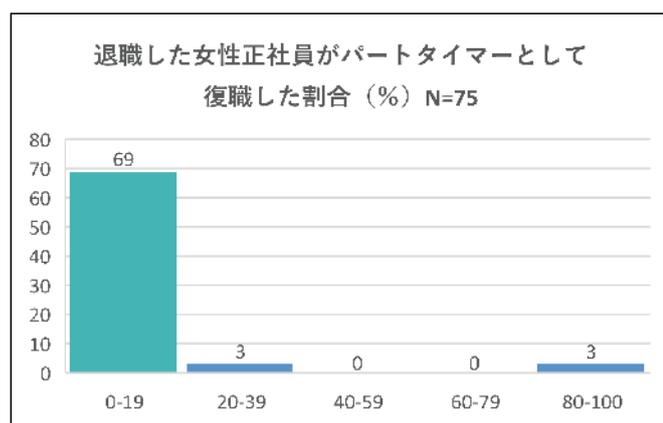
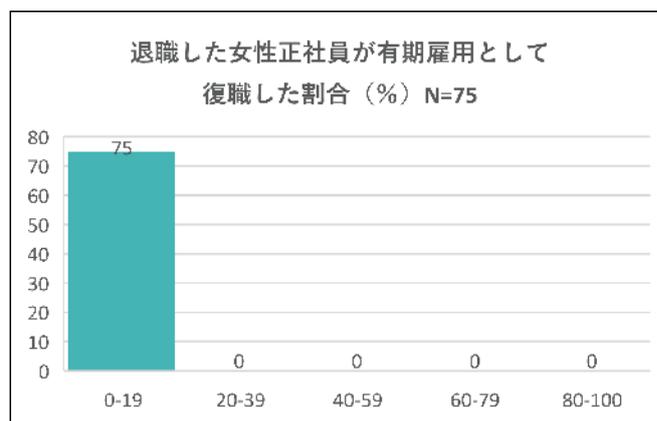
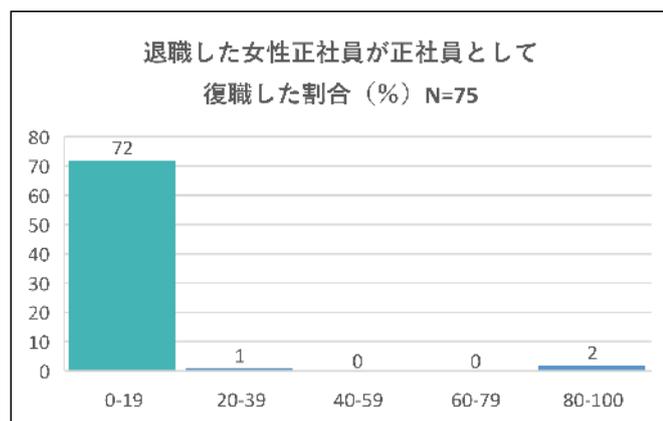


3-3 出産・子育てを機に退職した女性社員の再雇用状況

◇退職した女性正社員が再雇用制度を利用して復職する割合について、UAゼンセン全体の平均値で、正社員での復職割合0.9%、有期雇用での復職割合0.1%、パートタイマーとしての復職割合4.2%、嘱託での復職割合1.6%と、いずれの雇用形態でも少ない状況。

Q

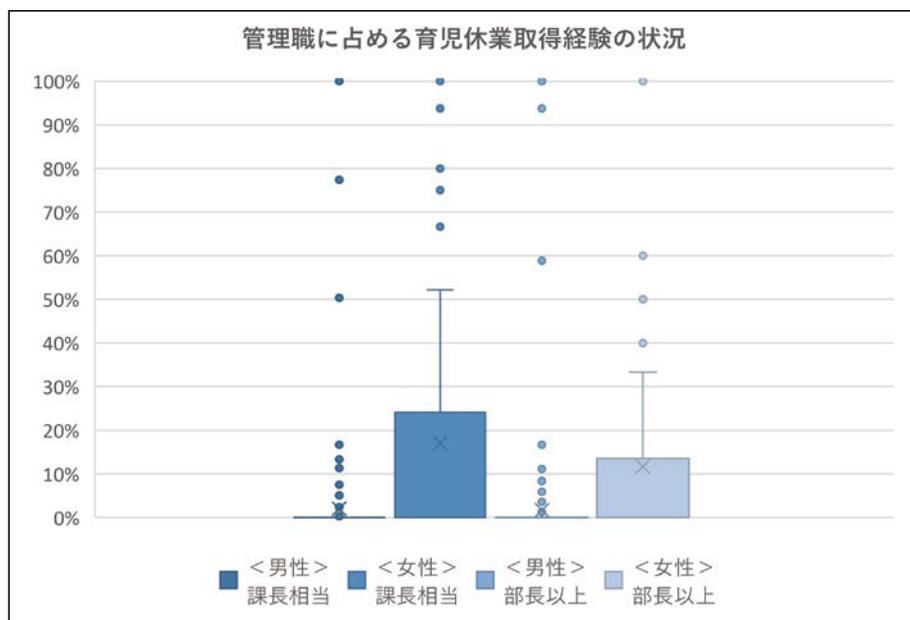
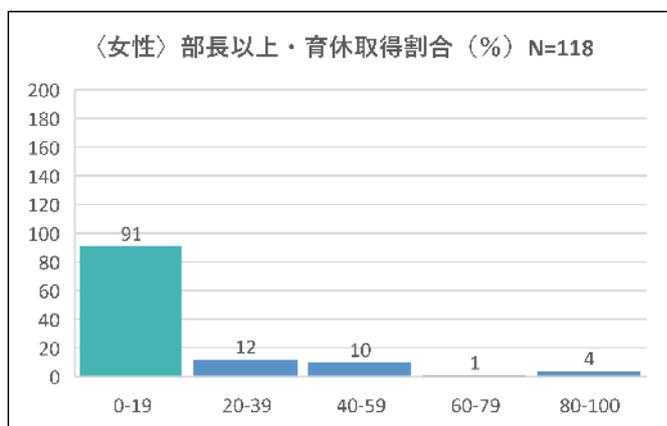
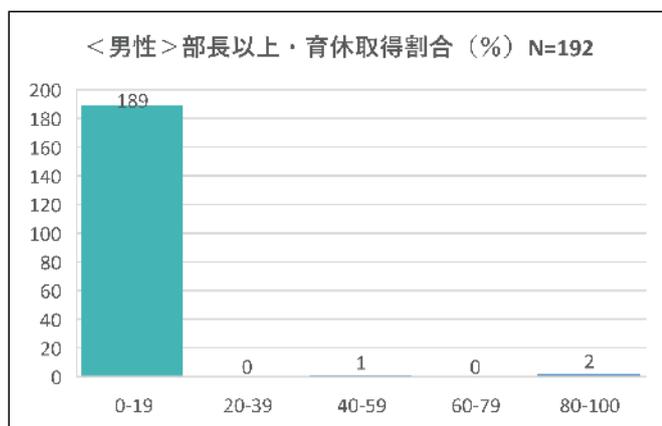
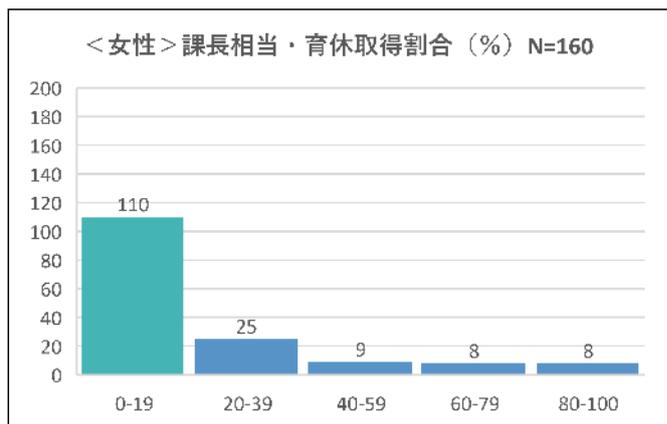
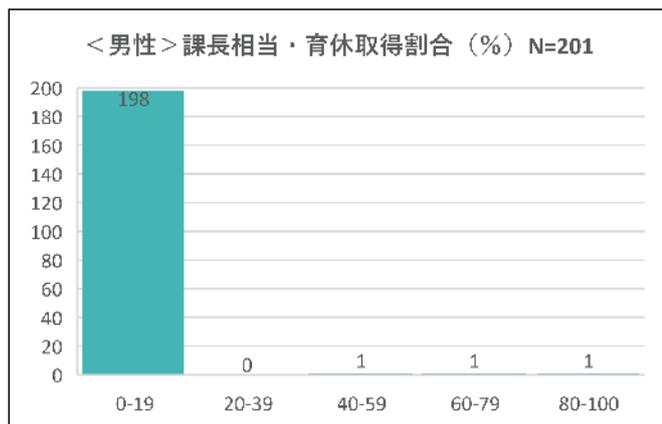
出産・子育てを理由に直近5年間で退職された女性正社員の人数と、そのうち再雇用制度を利用された女性の人数をお答えください。⇒退職後の再雇用状況を計算。



3-4 管理職に占める育児休業取得経験の状況

- ◇課長相当・男性は0-19%が198組織と最多。うち取得率0%は155組織（77.1%）。
- ◇課長相当・女性は0-19%が110組織と最多。うち取得率0%は87組織（54.4%）。
- ◇部長以上・男性は0-19%が189組織と最多。うち取得率0%は173組織（90.1%）。
- ◇部長以上・女性は0-19%が91組織と最多。うち取得率0%は83組織（70.3%）。

Q 2022年3月末日時点で管理職（課長クラス以上）の職位にある社員のうち、育児休業の取得経験を有する方の人数を回答してください。⇒男女別に育児休業取得割合を計算。



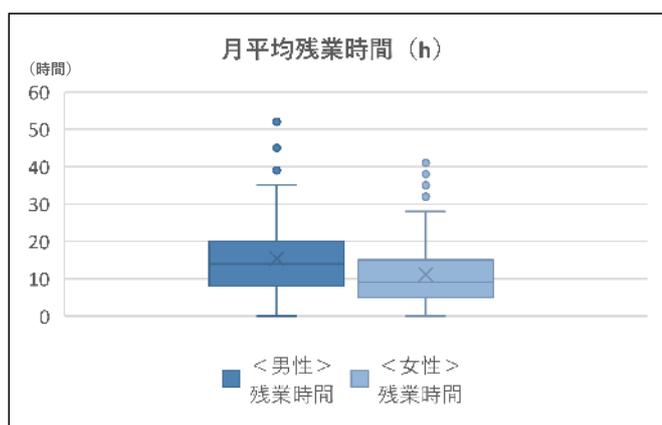
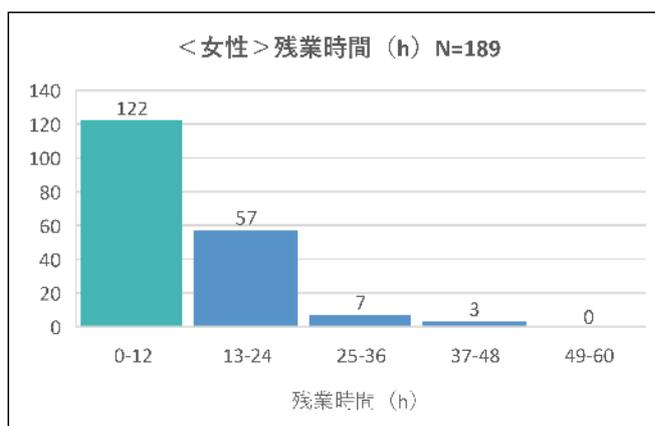
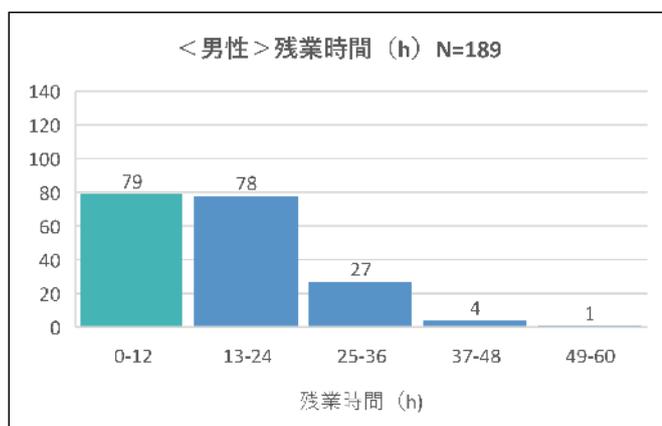
3-5 男女別残業時間に関する指標

◇男性は0-12時間の範囲が79組織と最も、13-24時間の範囲も78組織であった。

◇女性は0-12時間の範囲が122組織。

Q

正社員の男女別月平均残業時間数について、お答えください。（正社員であっても短時間勤務者は除く）（2021年度実績）



◇月平均残業時間 (h) の中央値は、

- ①男性：14.0時間
- ②女性：9.0時間

Ⅳ. ハラスメントに関する指標

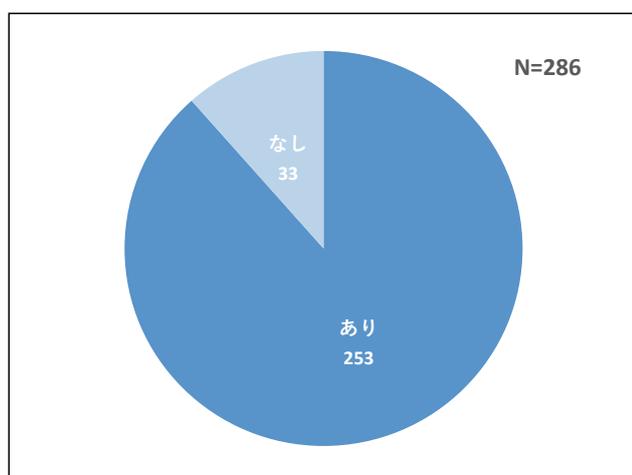
4-1 ハラスメント撲滅に向けた環境整備

◇就業規則や労働協約で規定しているとの回答が253組織（88.5%）。

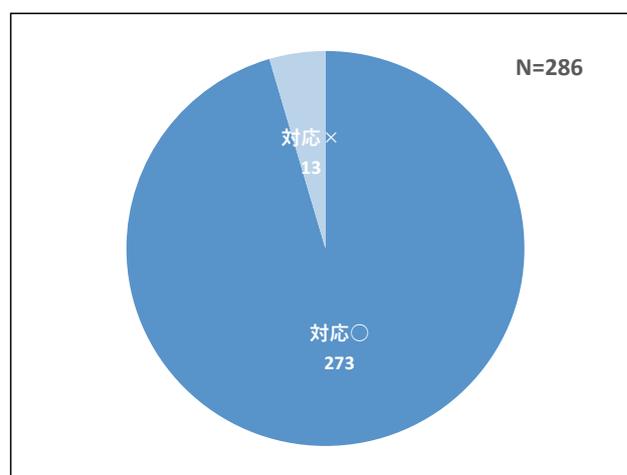
◇相談窓口の設置・周知されているとの回答が273組織（95.5%）。

◇研修や資料の配布を継続的に実施されているとの回答が183組織（64.0%）。

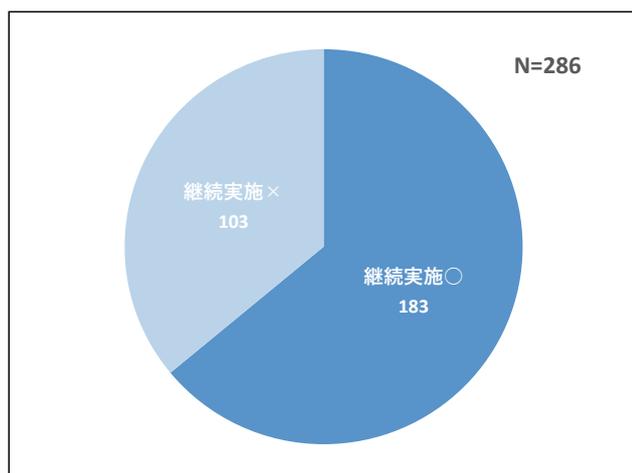
Q あらゆるハラスメントを行ってはならない方針を就業規則や労働協約で規定している。（○・×で回答）



Q ハラスメント相談窓口を設置し、従業員に周知している。（窓口は社内・社外問わず）（○・×で回答）



Q ハラスメント撲滅に向け、全従業員を対象とした研修の実施や資料の配布を継続して行っている。（○・×で回答）



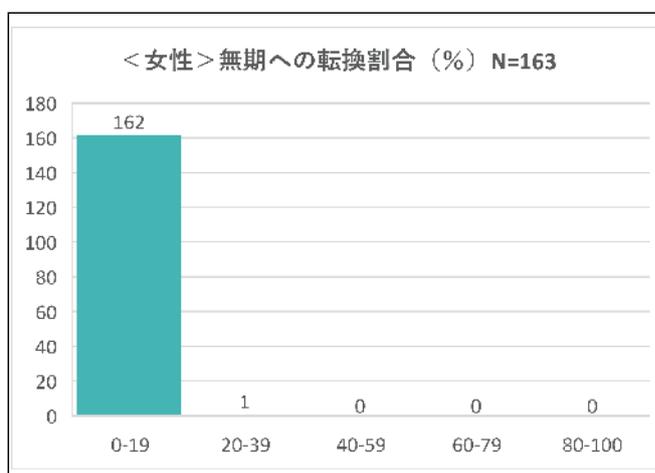
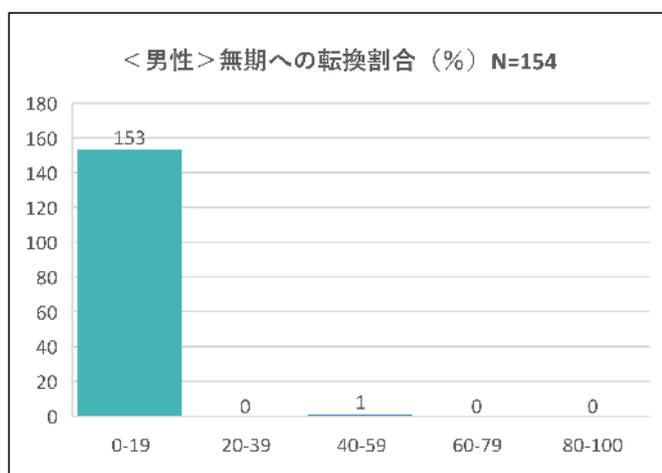
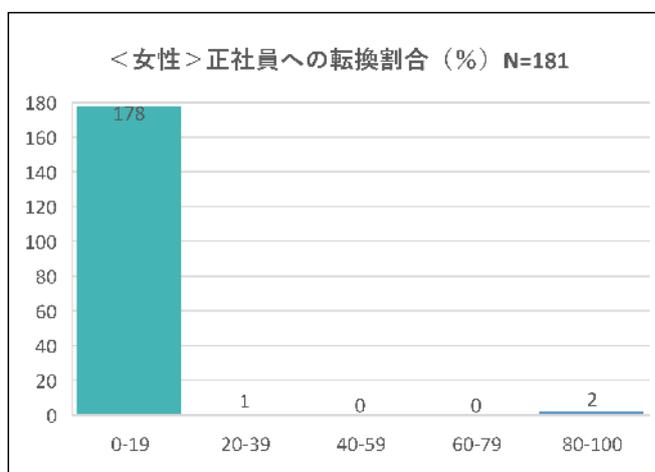
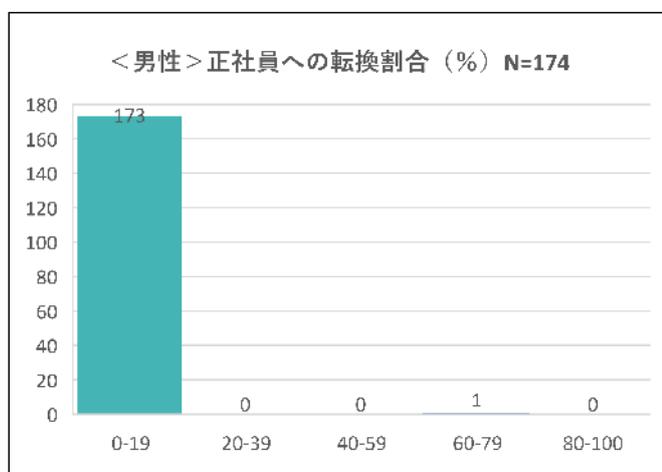
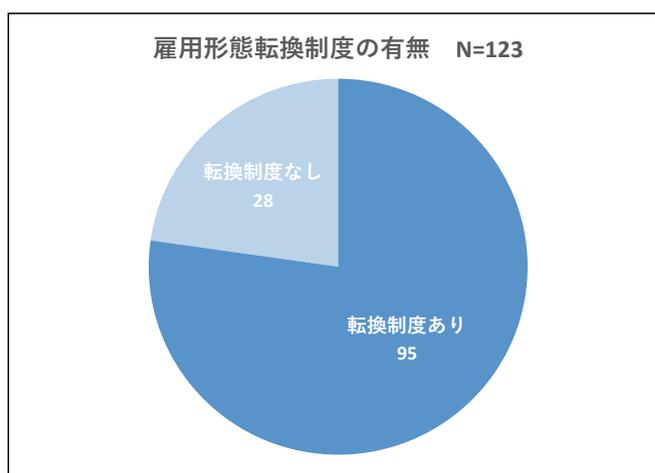
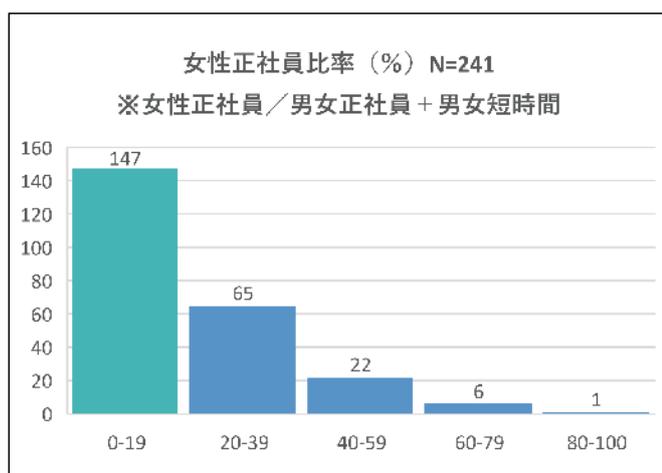
V. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

5-1 雇用形態転換の実績に関する指標

- ◇雇用形態間の転換割合は、男女ともに0-19%の範囲が最多。
- ◇男性・正社員への雇用形態転換の実績は0%が83組織、男性・無期への転換は0%が118組織。
- ◇女性・正社員への雇用形態転換の実績は0%が83組織、女性・無期への転換は0%が127組織。

Q

以下①～④の就業形態における男女別の人数と、昨年度の雇用形態間の転換実績について、男女別にお答えください。(2021年度実績) ⇒男女別・雇用形態別に転換した割合を計算。

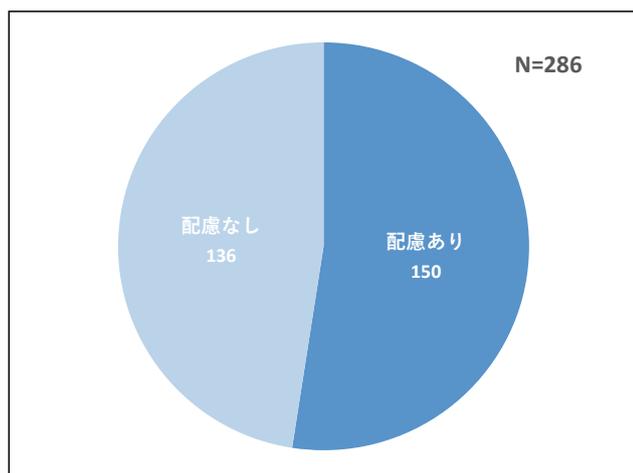


5-2 人材育成、キャリア支援における男女共同参画の体制に関する指標

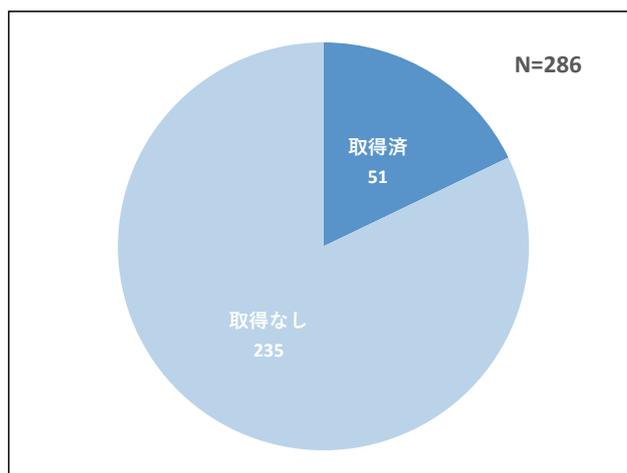
◇会議や研修の配慮について配慮しているとの回答が50%を上回る結果。

◇えるぼしの取得率は17.8%、くるみんの取得率は29.4%。

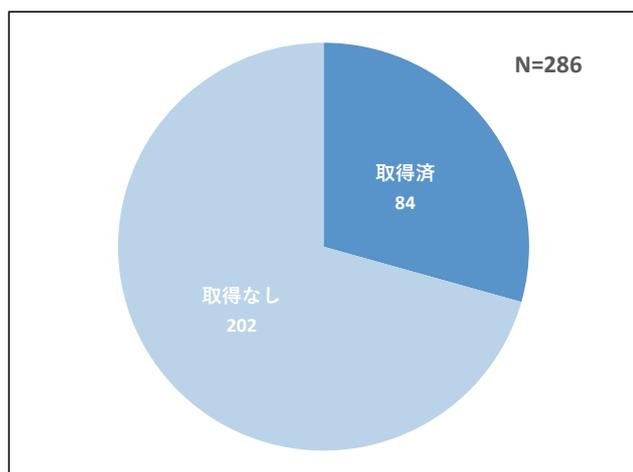
Q 会議や研修の実施は、短時間勤務者等の時間が制約されるキャリアの中でも対応できることを考慮して設定している。(○・×で回答)



Q 厚生労働大臣が女性活躍支援に関する優良事業主を認定する制度、「えるぼし・プラチナえるぼし」を取得している。(○・×で回答)



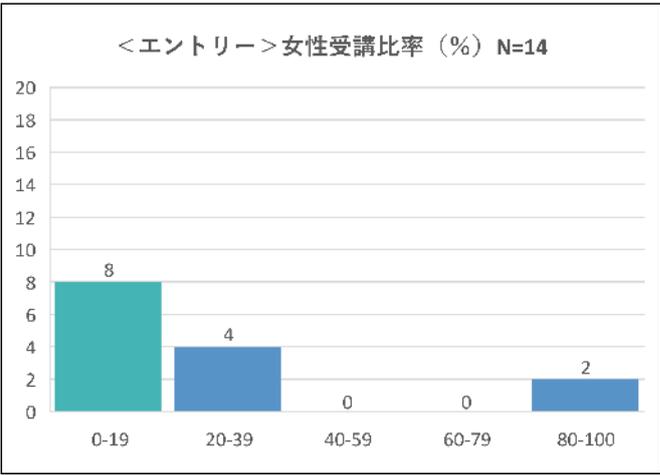
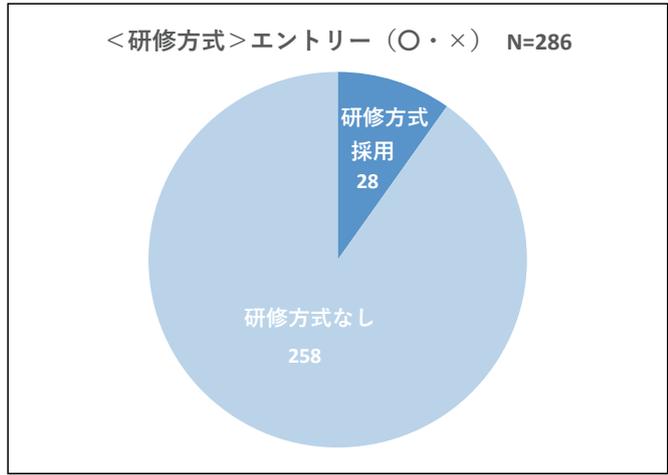
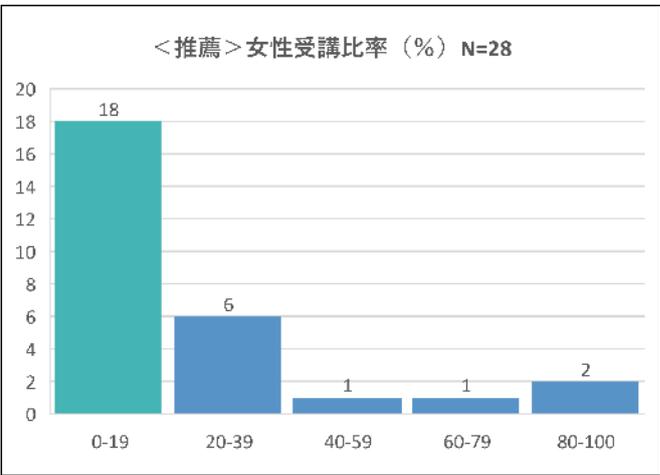
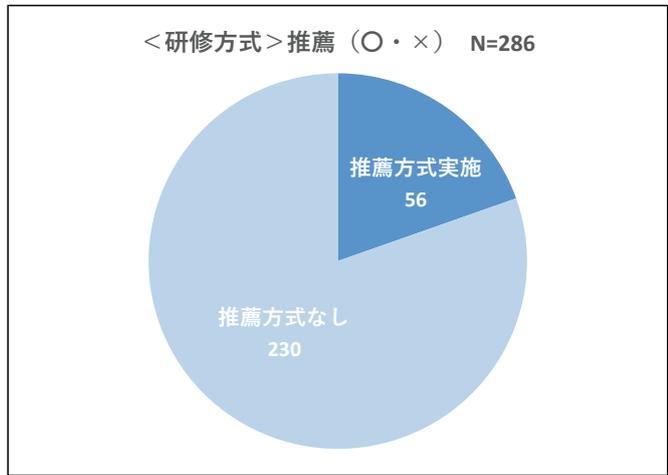
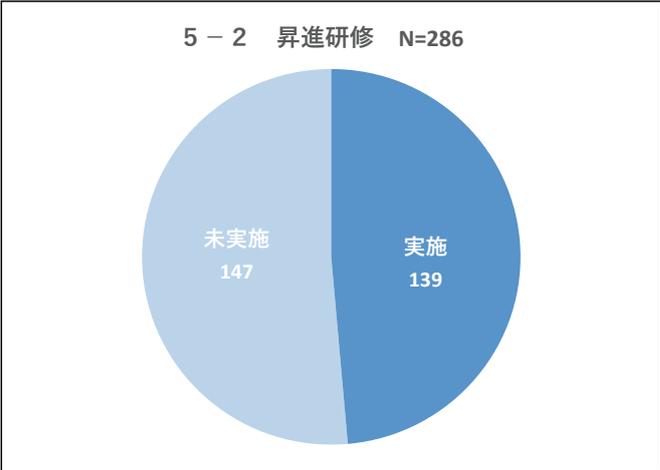
Q 厚生労働大臣が子育て支援に関する優良事業主を認定する制度、「くるみん・プラチナくるみん」を取得している。(○・×で回答)



◇役職に昇進するための研修を実施している企業は48.6%。

◇推薦方式、エントリー方式共に、女性受講比率は0-19%の範囲が最多。

Q 管理職への就任が可能となる役職に昇進するために実施される研修は推薦式ですか、エントリー式ですか、方式をお答えください。また、該当する研修を受講した実績について、男女別で人数をお答えください。(2021年度実績)
⇒各方式において女性の受講比率を計算。

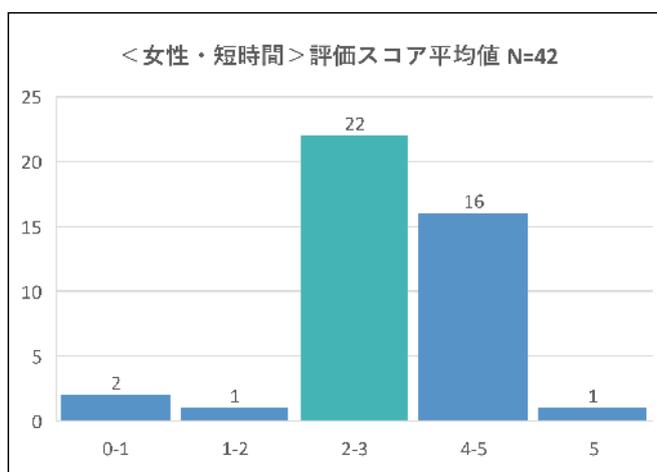
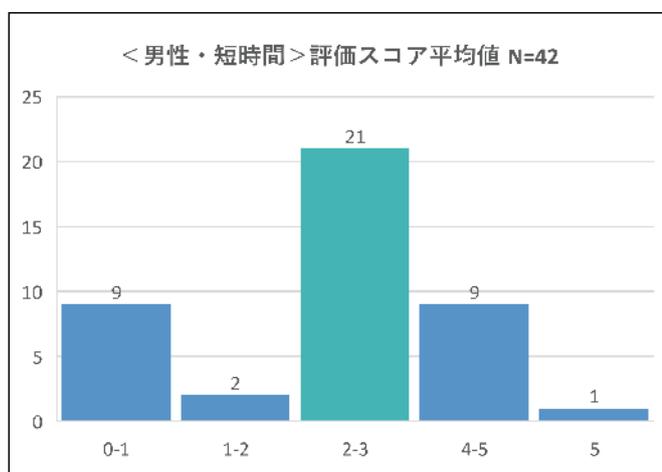
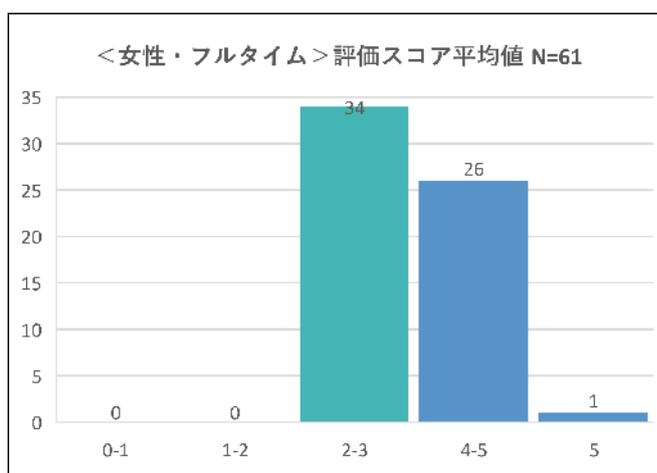
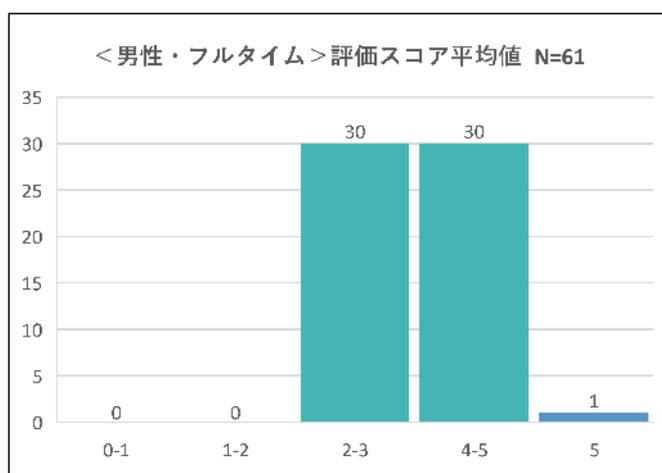
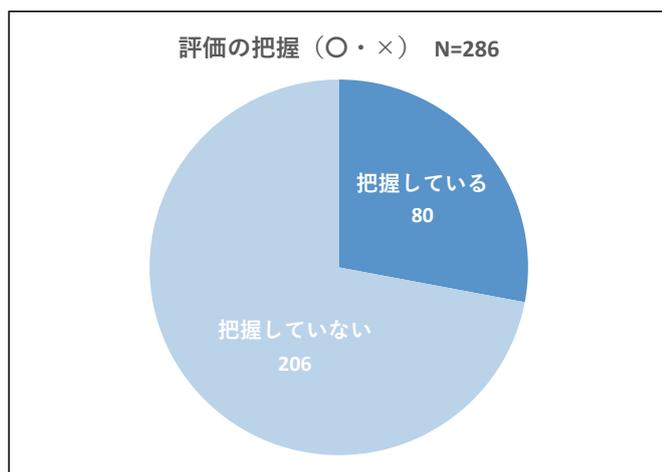


5-3 人事評価の結果分布の状況に関する指標

- ◇評価の把握について、把握していないが50%を上回る結果。
- ◇評価スコアの平均値については、男女、雇用形態問わず、2-3の範囲が最多。
- ◇評価スコアについて、フルタイム61回答。短時間が42回答と無回答が多い設問となった。

Q

働き方による評価の差がないか、人事評価における貴社の体制について、以下当てはまる場合、○の入力、および数値を入力してください。

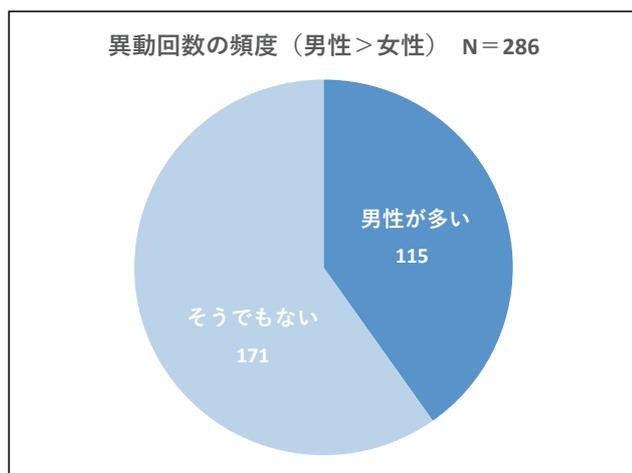


5-4 キャリア展開（人事異動※）に見られる傾向

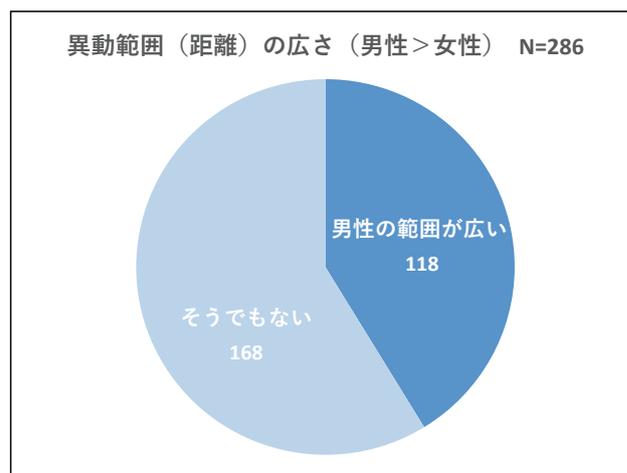
◇人事異動に関しては、性別による差がないと答えた回答が全ての設問で上回った。

Q 昨年度1年間に、人事異動の対象となった社員について、以下の傾向が当てはまる場合、○を入力してください。（2021年度実績）

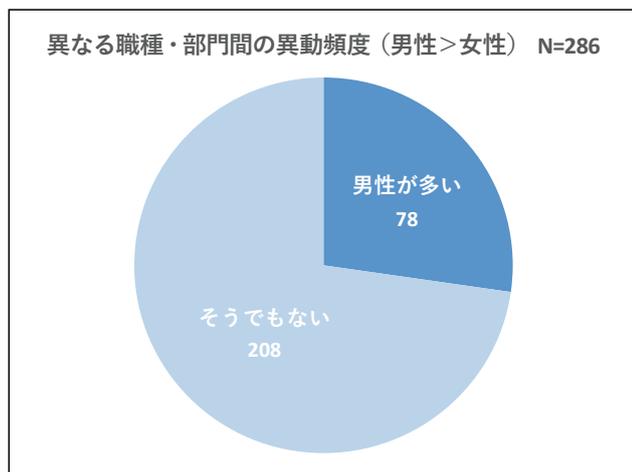
Q 男性の方が異動の頻度が高い



Q 距離の観点：男性の方が転居をとまなう等、異動の範囲が広い



Q 職種の観点：男性の方が異なる職種・部門間の異動が多い



VI. 昇進、昇格に関する指標

6-1 昇進、昇格した人数に占める女性の割合

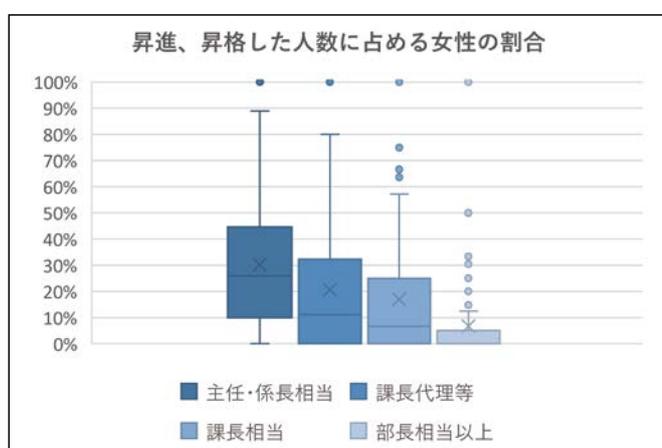
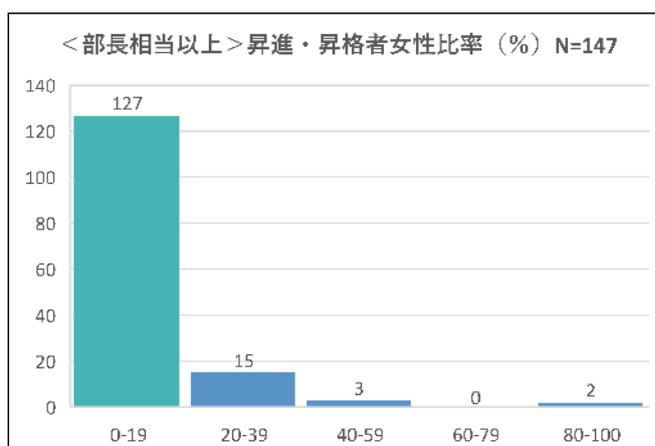
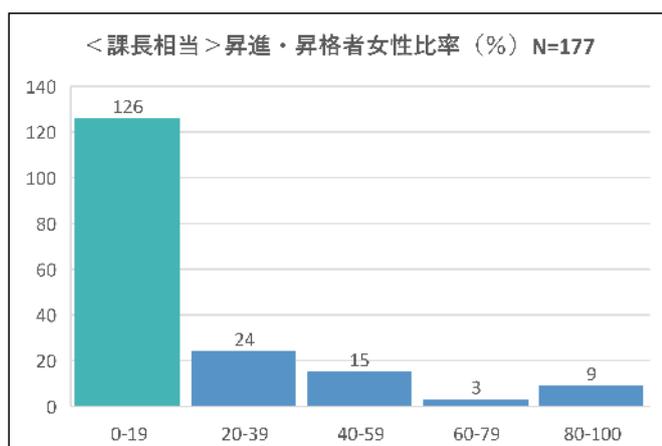
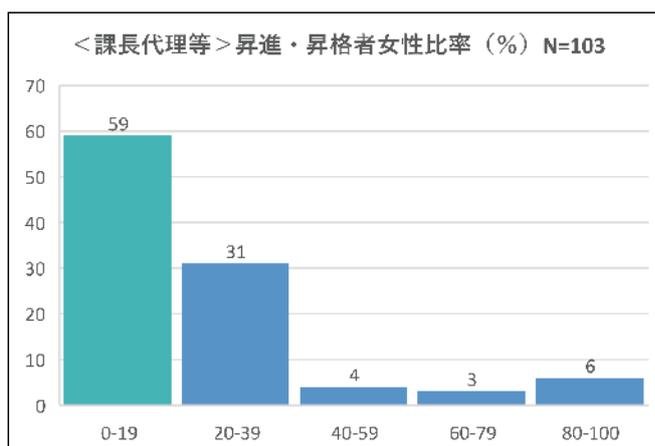
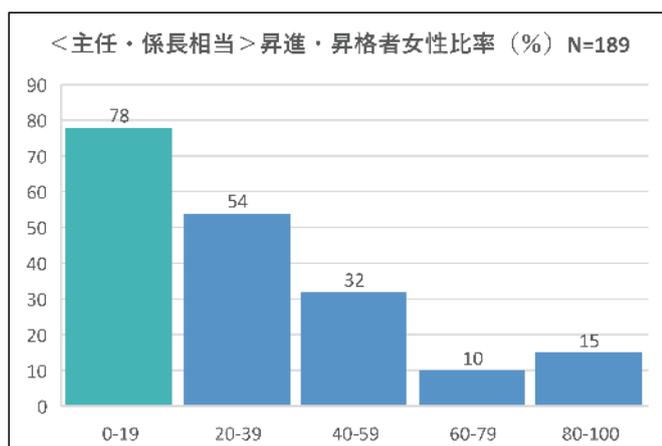
◇役職が上がるほど、昇進、昇格した女性の比率は減少する結果。

また、全ての役職で、昇進・昇格者に占める割合として0-19%の範囲が最多。

Q

昨年度、昇進、昇格した男女別の人数を階層別にお答えください。(2021年度実績)

⇒男女別の昇進昇格人数より、女性比率を計算。



◇昇進昇格に関する各指標の中央値

①主任・係長 : 25.9%、0%が34組織。

②課長代理 : 11.1%、0%が34組織。

③課長相当 : 6.7%、0%が75組織。

④部長相当以上 : 0%、0%が108組織。

また、部長相当以上の平均値は9.1%

◇厚生労働省「令和3年度雇用均等調査」では、役職別女性昇進者割合について、

係長相当職 : 25.2%、課長相当職15.7%、部長相当職9.8%、課長相当以上14.5%。

VII. 総合的指標

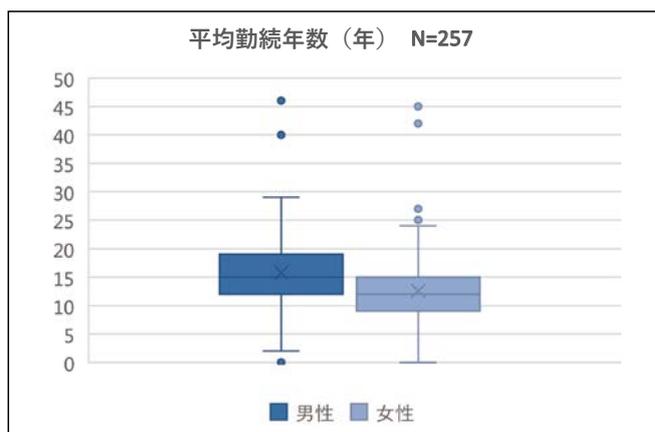
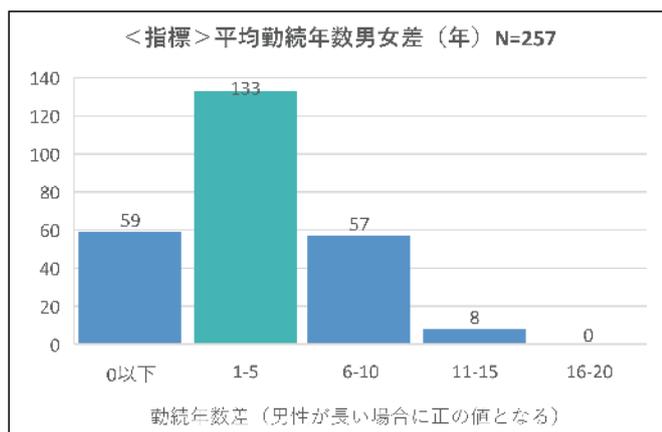
7-1 男女を問わない社員の活躍促進のための人事管理を反映するその他の一般的な指標

◇平均勤続年数の男女差は1-5年差の範囲が最多。男女差0以下は59組織（23.0%。）

◇平均勤続年数の中央値は、男性15年、女性12年。

Q

①-1 平均勤続年数（2022年3月末日時点）



◇2020年産業計男性は13.4年、女性は9.3年、男女差は4.1年ある状況。

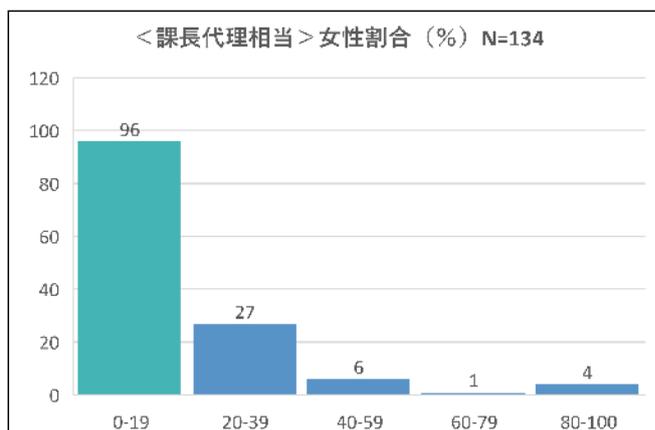
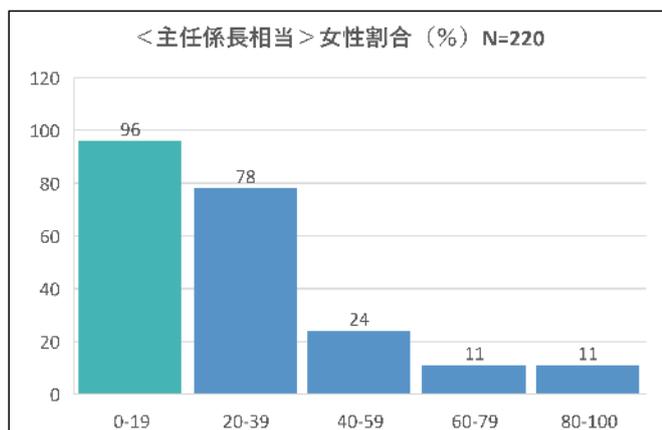


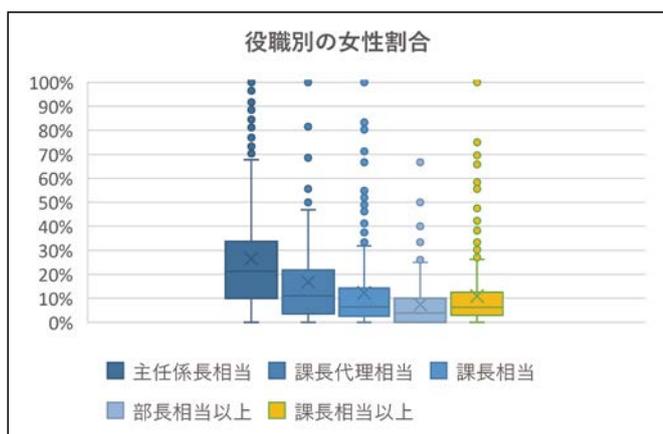
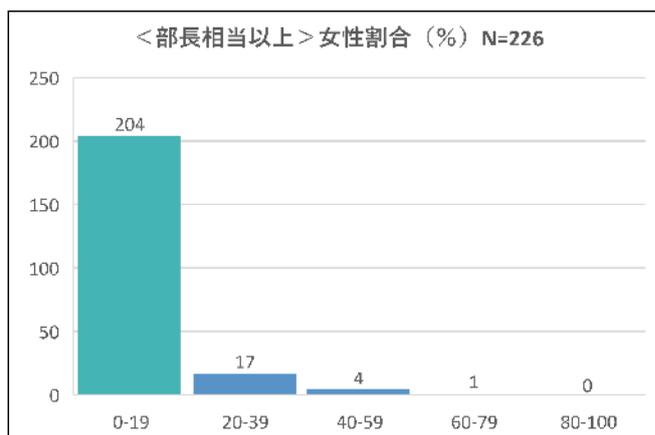
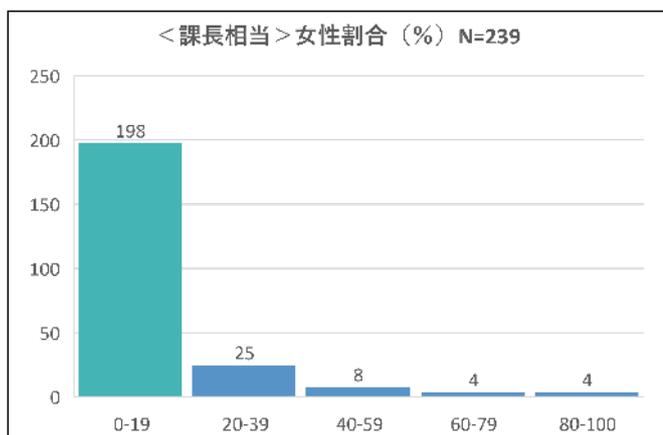
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに「厚生労働省政策統括官付政策統括室」作成の資料より

◇役職別の女性割合は、役職が上がるごとに女性割合が減少。

Q

②-1 役職別の女性割合

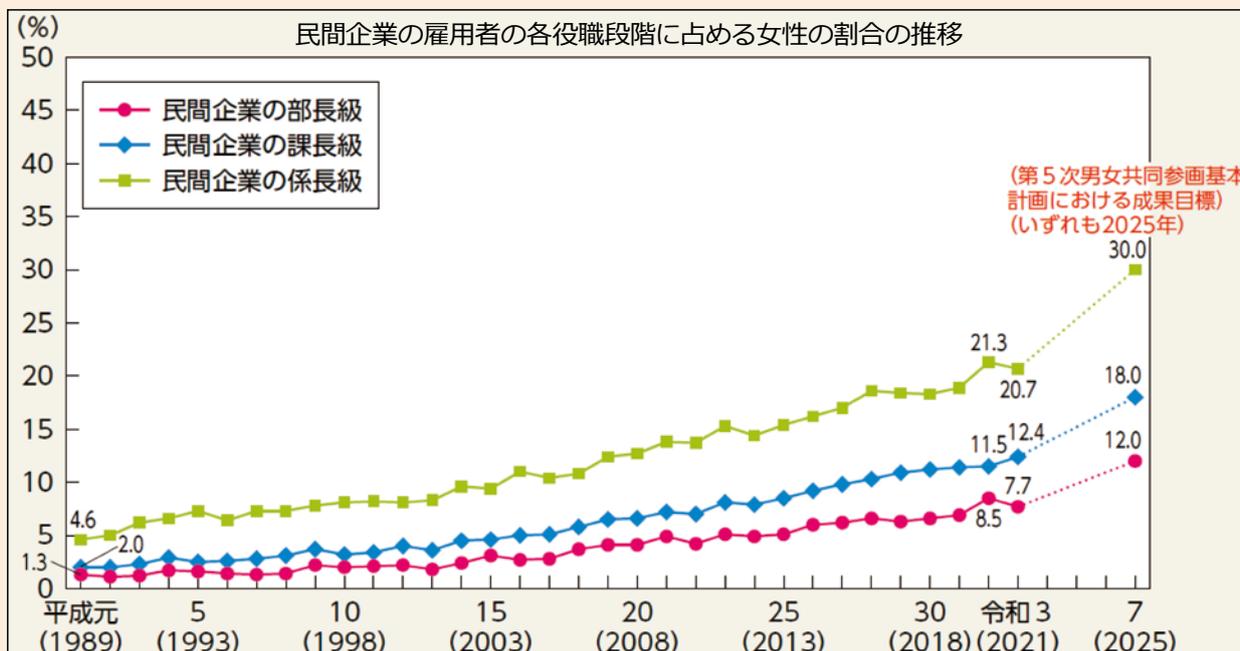




◇役職別の女性割合に関する各指標の中央値

- ①主任・係長 : 21.3%※0%が8組織。
- ②課長代理 : 11.1%※0%が20組織。
- ③課長相当 : 6.4%※0%が43組織。
- ④部長相当以上 : 3.8%※0%が82組織。

◇民間企業の2021年度の役職別の女性割合は、係長級20.7%、課長級12.4%、部長7.7%。



※内閣府男女共同参画局「令和4年版 男女共同参画白書」より

Ⅷ. 賃金に関する指標

8-1 男女別賃金額の差異に関する指標

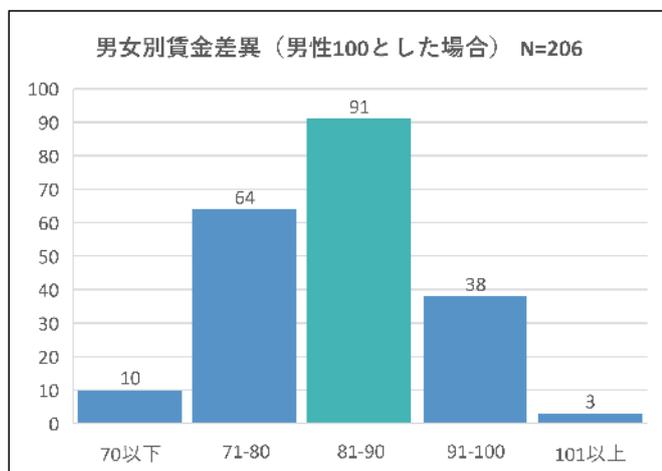
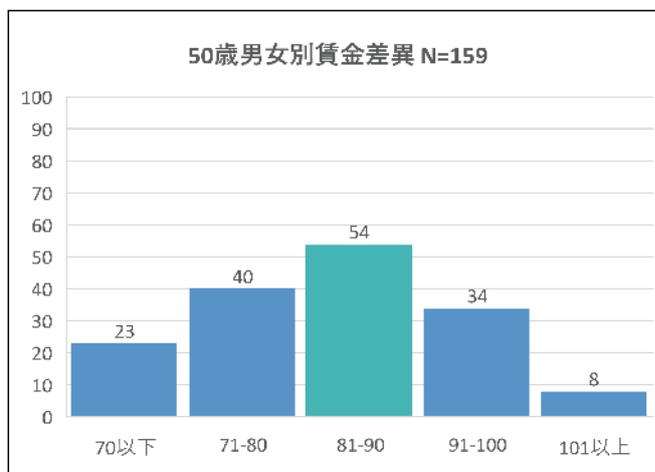
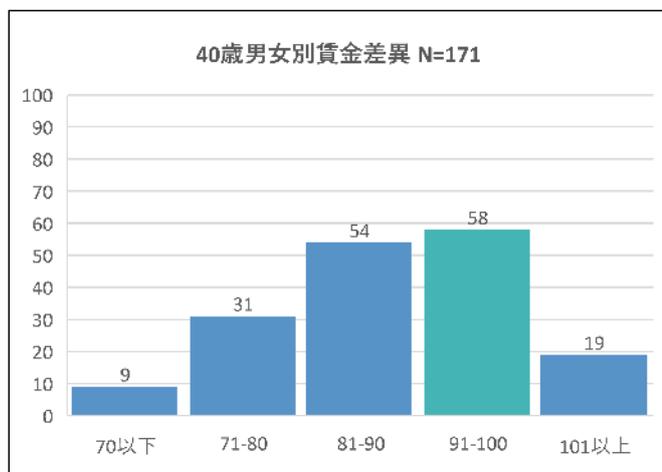
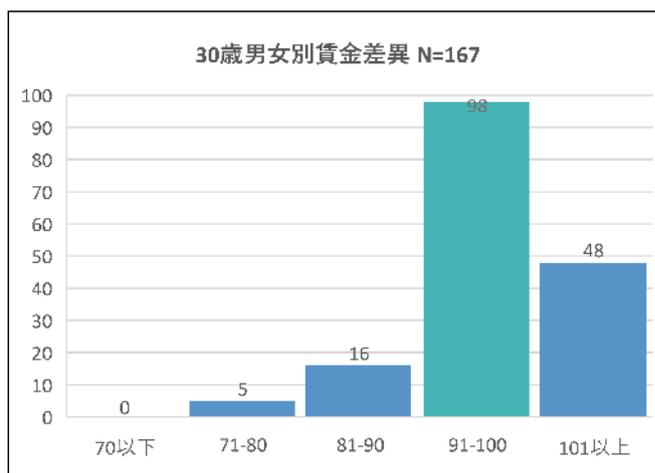
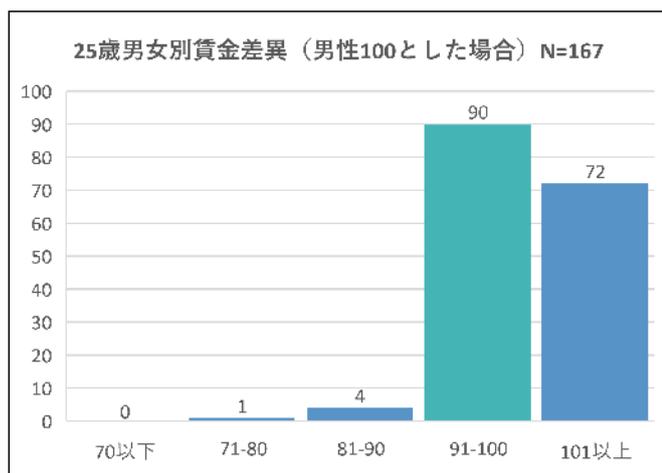
◇25、30、40歳時点の男女別賃金の差異では、91—100の範囲が最多。

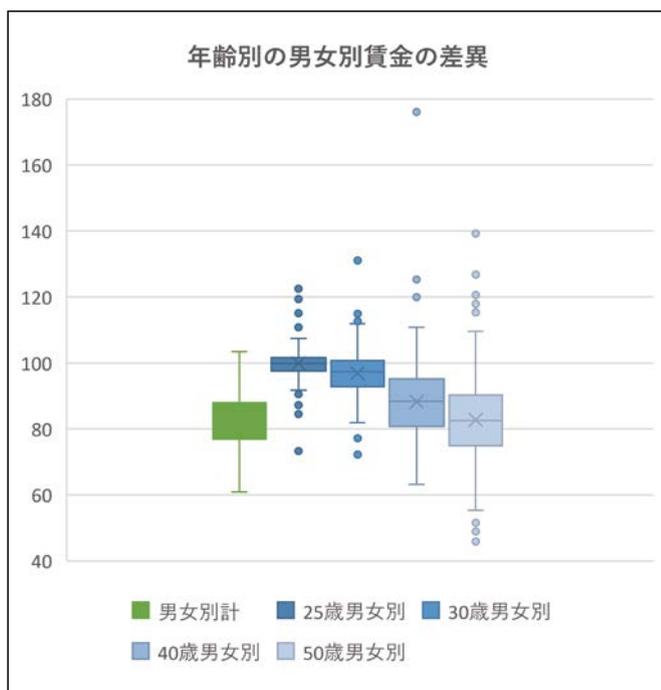
50歳時点では、81—90の範囲が最多。年齢が高くなると男女別の差異が拡大傾向。

Q

男女別の平均賃金額（基本給）をお答えください。

⇒男女別の平均賃金額より、男性を100とした場合の女性の賃金額を計算。





◇男女別賃金額の差異の中央値

- ①男女別計：82
- ②25歳時点：100
- ③30歳時点：97
- ④40歳時点：88
- ⑤50歳時点：83

◇男女別賃金額の差異で100以上の組合数

- ①男女別計：7組織
- ②25歳時点：85組織
- ③30歳時点：57組織
- ④40歳時点：24組織
- ⑤50歳時点：13組織

◇厚生労働省統計調査では、令和4年男女間賃金格差は75.7。

第1表 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差、対前年差の推移

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)		
平成 13 (2001) 年	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14 (2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15 (2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16 (2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17 (2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18 (2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19 (2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20 (2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21 (2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22 (2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23 (2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24 (2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25 (2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26 (2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27 (2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28 (2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29 (2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30 (2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和 元 (2019)	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
※令和 元 (2019) 年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3 (2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9
4 (2022)	311.8	1.4	342.0	1.4	258.9	2.1	75.7	0.5

注： 1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。
 「※令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

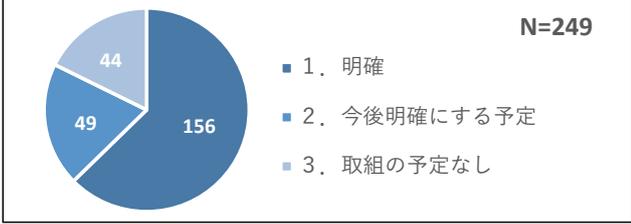
※厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」より

IX. ポジティブ・アクションの取り組みについて

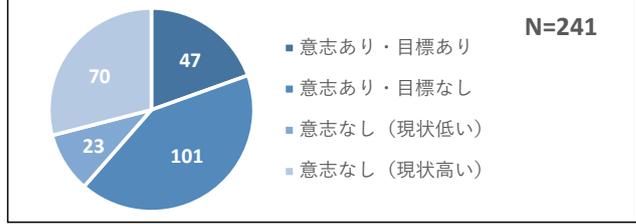
9 ポジティブ・アクションの取り組み状況

◇①設問「取組姿勢」を明確にしているとの回答が156組織ある一方で、②新卒採用、③女性の管理職への登用の設問にて「目標あり」もしくは「現状女性比率が高い」という回答が②117組織、③116組織。

① 女性活躍・活用方針など、会社としての取組姿勢を明確にしているか。



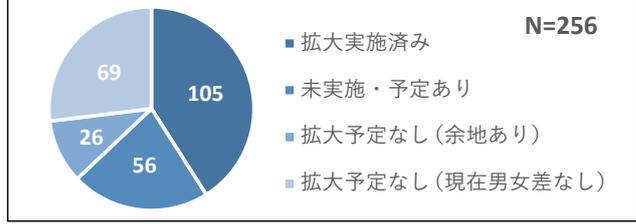
② 新卒採用(一般職等もともと女性比率の高い区分での採用を除く)において女性採用比率を高めようとしているか。



③ 女性の管理職への登用比率を高めようとしているか。そのために目標を設定しているか。



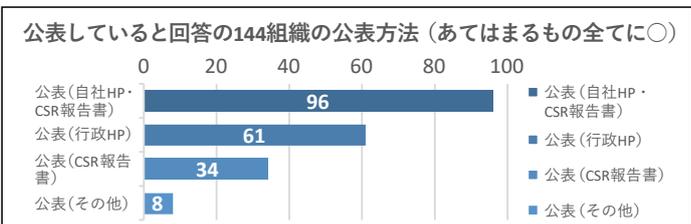
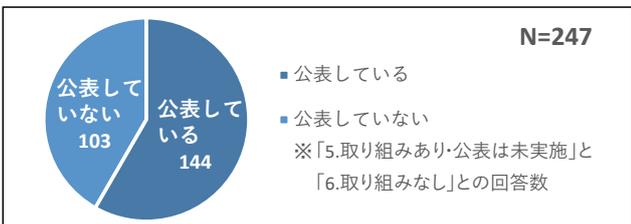
④ 女性の職域拡大に向けた取り組みを行っているか。



⑤ 性別に関わりなく公平な人事考課を実施するため管理職へ人事評価者研修を行っているか。



⑥ 自社におけるポジティブ・アクションの取組について、方針や内容を公表しているか。

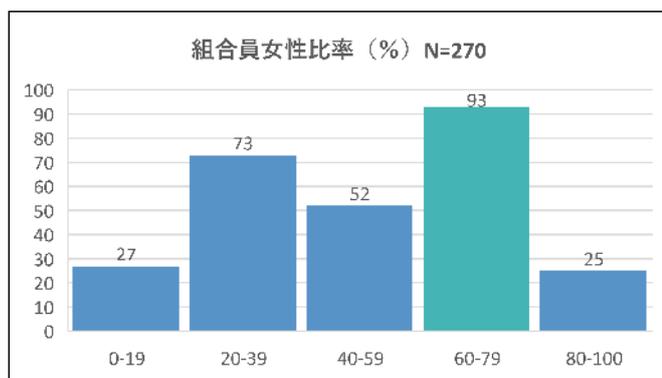


X. 労働組合の女性活躍・定着について

10-1 組合員、執行委員における女性の占める割合

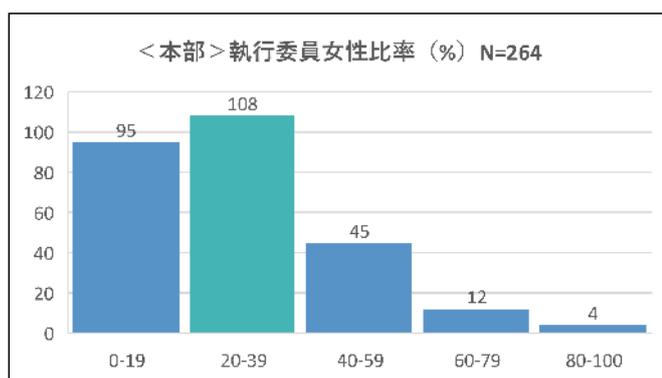
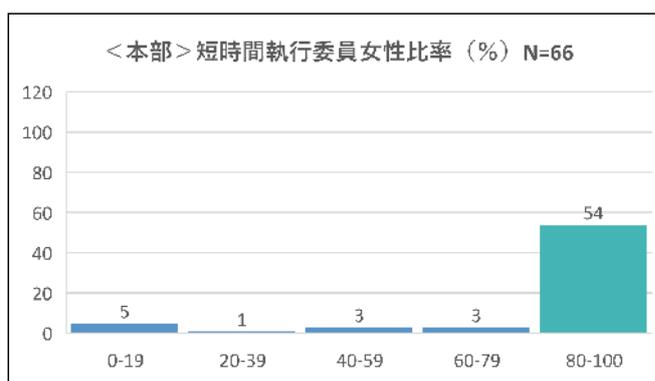
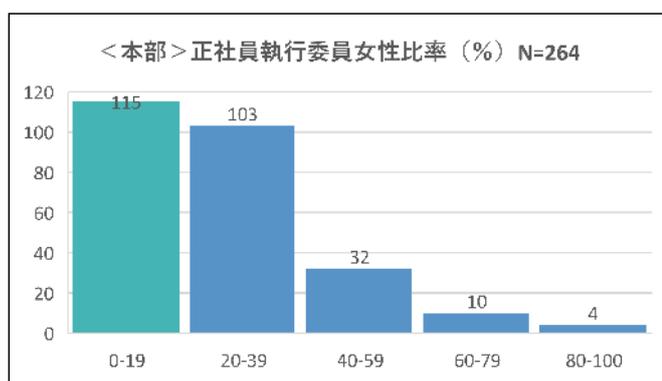
◇女性組合員比率は、60-79%の範囲が93組織と最多。

- ① 貴社の組合員数について、お答えください。(本部・支部合わせて)
⇒男女別の組合員数より組合員の女性比率を計算。

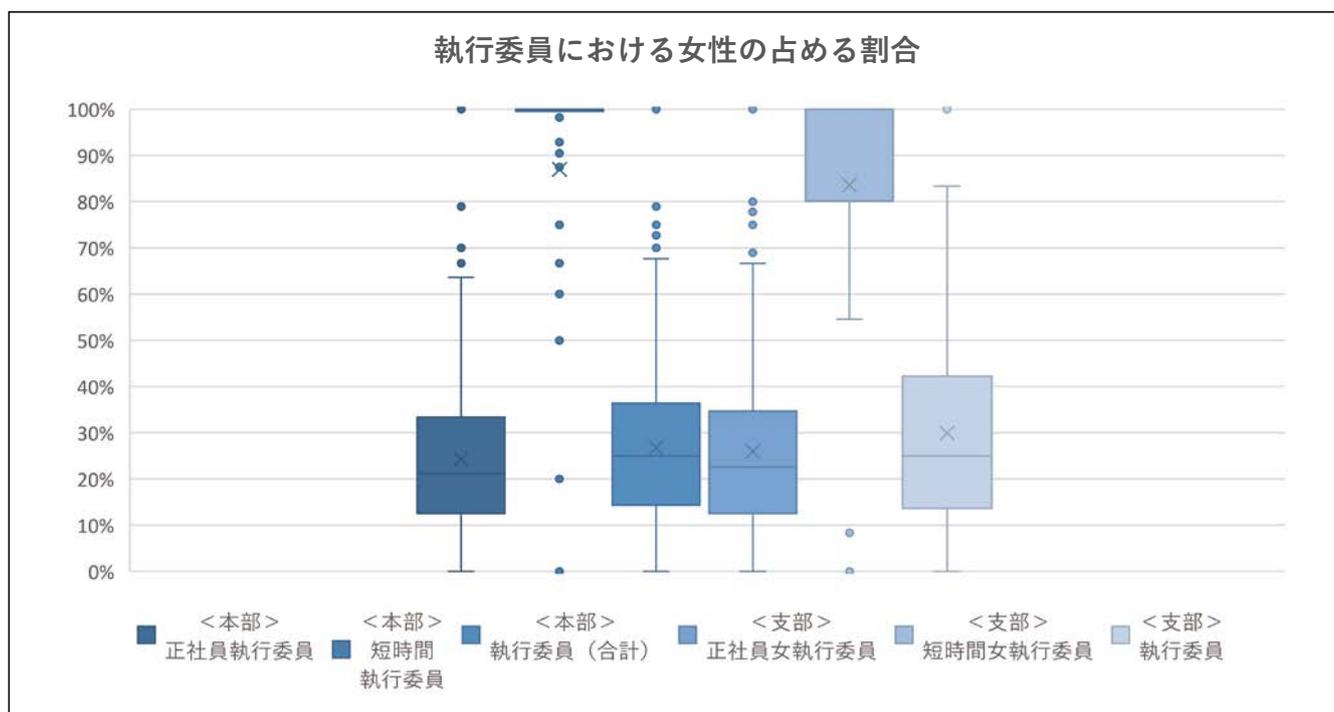
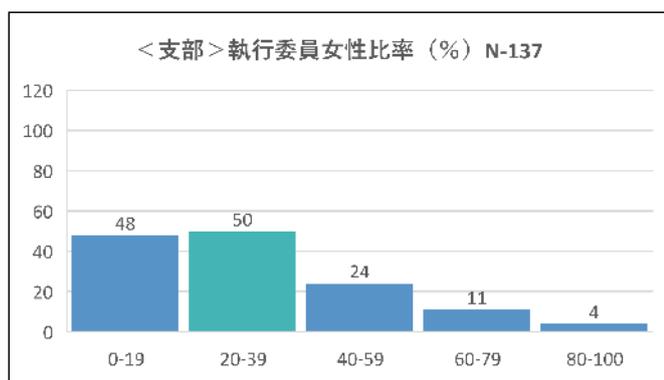
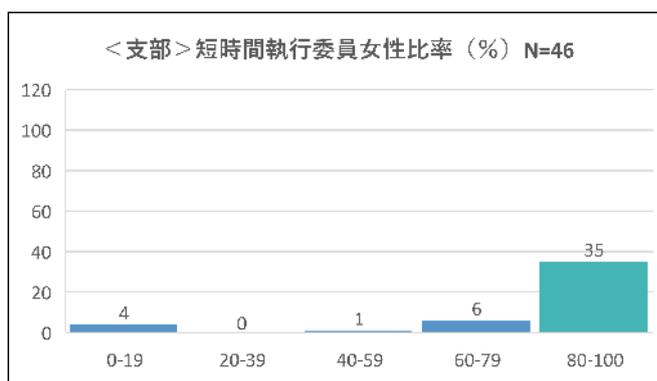
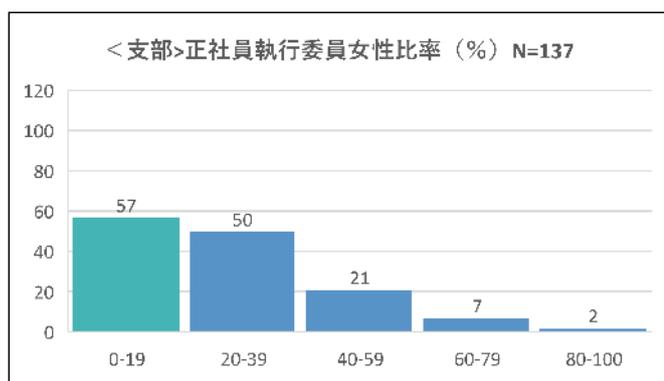


◇本部の執行委員女性比率は、20-39%の範囲が108組織。
0%の組合が34組織 (12.9%)。

- ② 貴組織の執行委員数について、お答えください。(本部・支部それぞれ)
※短時間組合員：本調査では、パートタイマー、有期・無期契約社員、嘱託、派遣など正社員以外の雇用形態で働く組合員を対象とします。
⇒本部、支部それぞれの男女別執行委員数より、女性比率を計算。



◇支部の執行委員女性比率は、20－39%の範囲が50組織。
0%の組合が7組織（5.1%）。



◇本部・支部執行委員比率の中央値

- ①本部・正社員：21.1%
- ②本部・短時間：100%
- ③本部合計：25.0%
- ④支部・正社員：22.6%
- ⑤支部・短時間：100%
- ⑥支部合計：25.0%

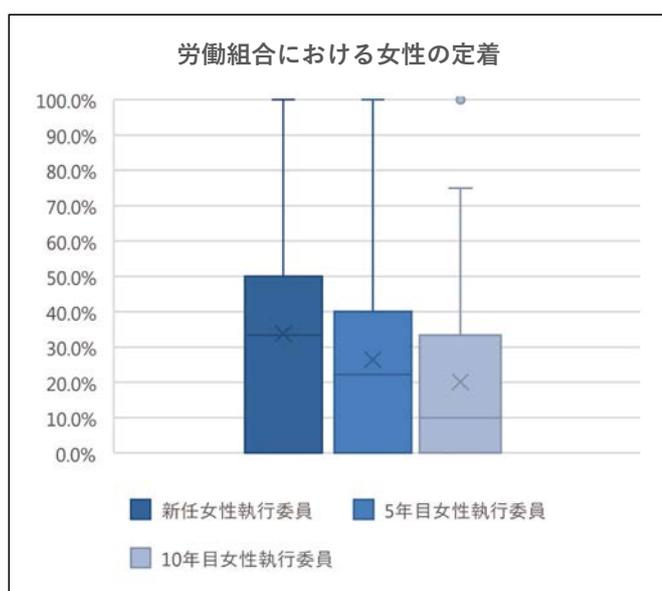
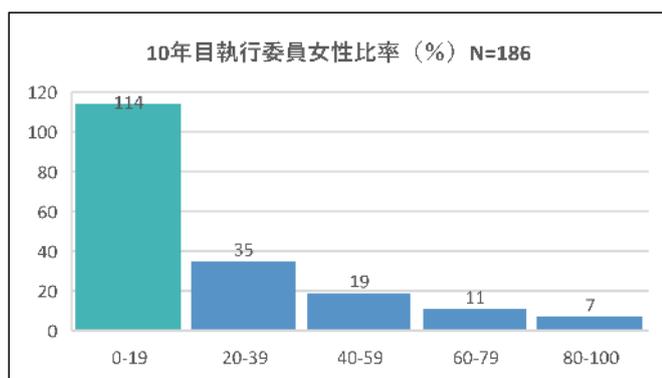
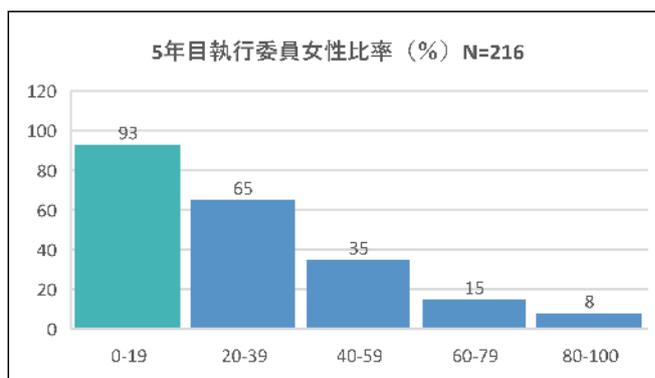
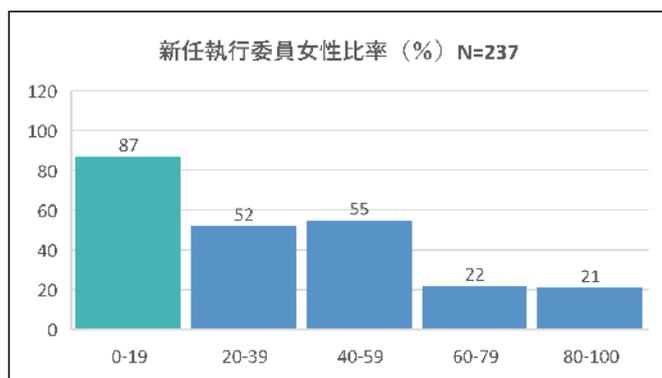
10-2 労働組合における女性の定着に関する指標

◇執行委員の女性比率について、新任、5年目、10年目と年数が高くなるほど、女性の比率が低下する傾向。

Q

貴組織で以下①～③の年次にあたる執行委員数について、お答えください。(本部・支部合わせて)

⇒各年代の男女別の執行委員人数から、女性比率を計算。



◇労働組合における女性の定着の中央値

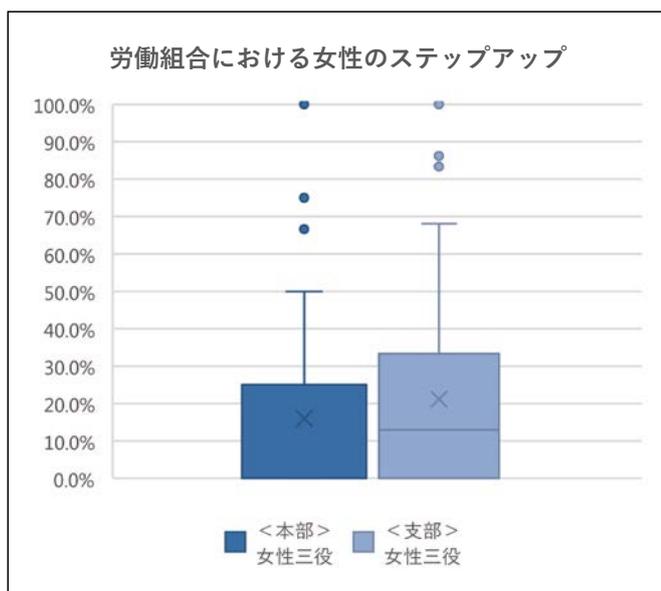
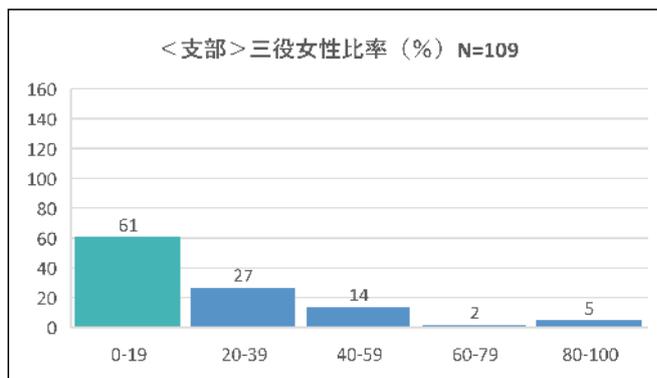
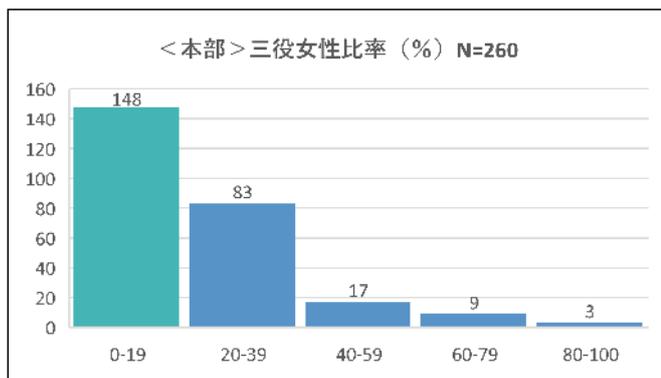
- ① 新任執行委員女性比率 : 33.3%
- ② 5年目執行委員女性比率 : 22.2%
- ③ 10年目執行委員女性比率 : 10.0%

10-3 労働組合における女性のステップアップに関する指標

- ◇三役の女性比率は、本部、支部共に0-19%の割合が最多。
- ◇本部では、三役の女性比率0%の組合数が137組合（52.7%）。
- ◇支部では、三役の女性比率0%の組合数が37組合（33.9%）。



貴組織の組合三役について、お答えください。（本部・支部それぞれ）
本部、支部それぞれの男女別の三役の人数から、女性比率を計算。



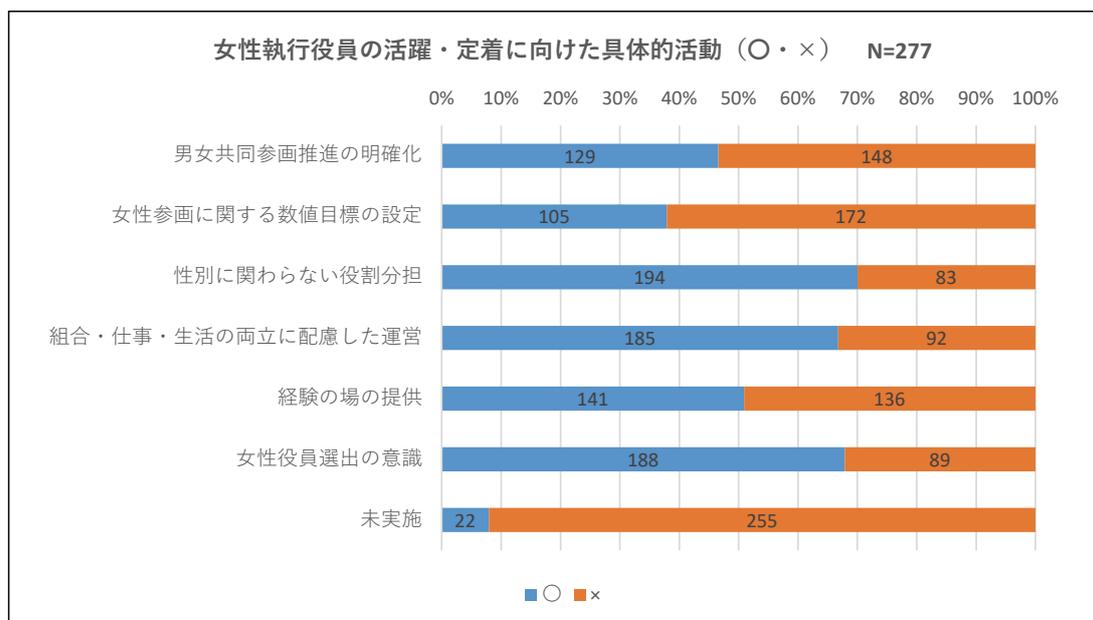
◇本部・支部三役の女性比率の中央値
①本部：0.0%（平均値は16.0%）
②支部：13.0%（平均値は21.1%）

10-4 女性執行委員の活躍・定着に向けた取り組み状況

◇女性執行委員の活躍・定着に向けた取組を意識、実施しているとの回答が50%を超えた設問は、「性別にかかわらない役割分担」「組合・仕事・生活の両立に配慮した運営」「経験の場の提供」「女性役員選出の意識」の3項目。

Q

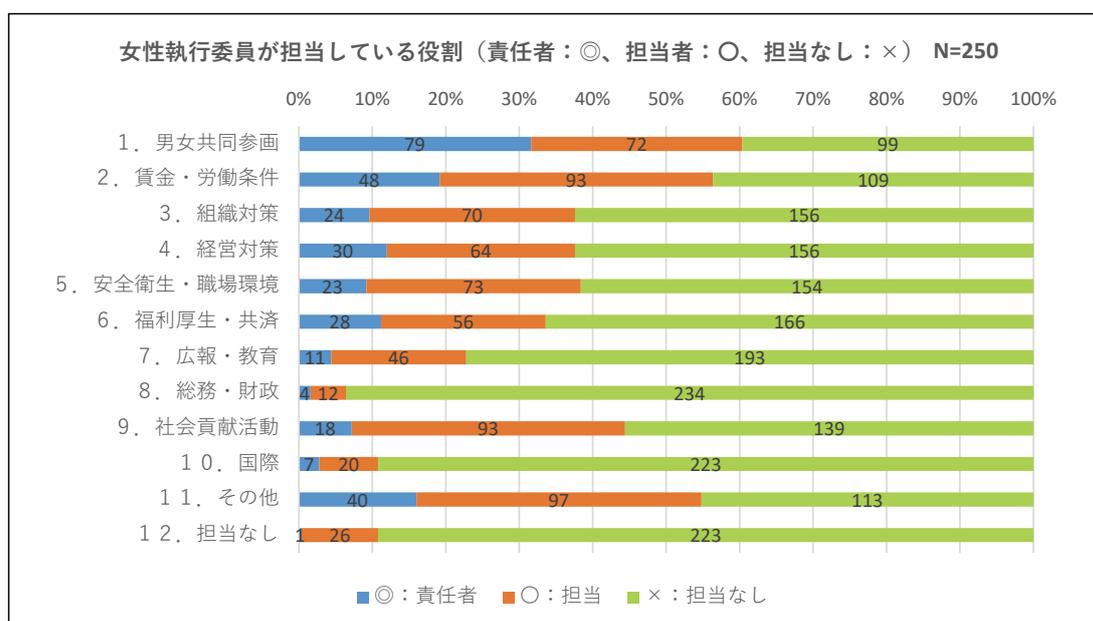
①貴組織の女性執行委員の活躍・定着に向けた取組状況について、それぞれお答えください。
(①はあてはまるものすべてに○を入力、②はあてはまるものすべてに○もしくは◎を入力)



◇女性執行委員が担当している役割は、「1. 男女共同参画」、「2. 賃金・労働条件」を担当している割合が多い。

Q

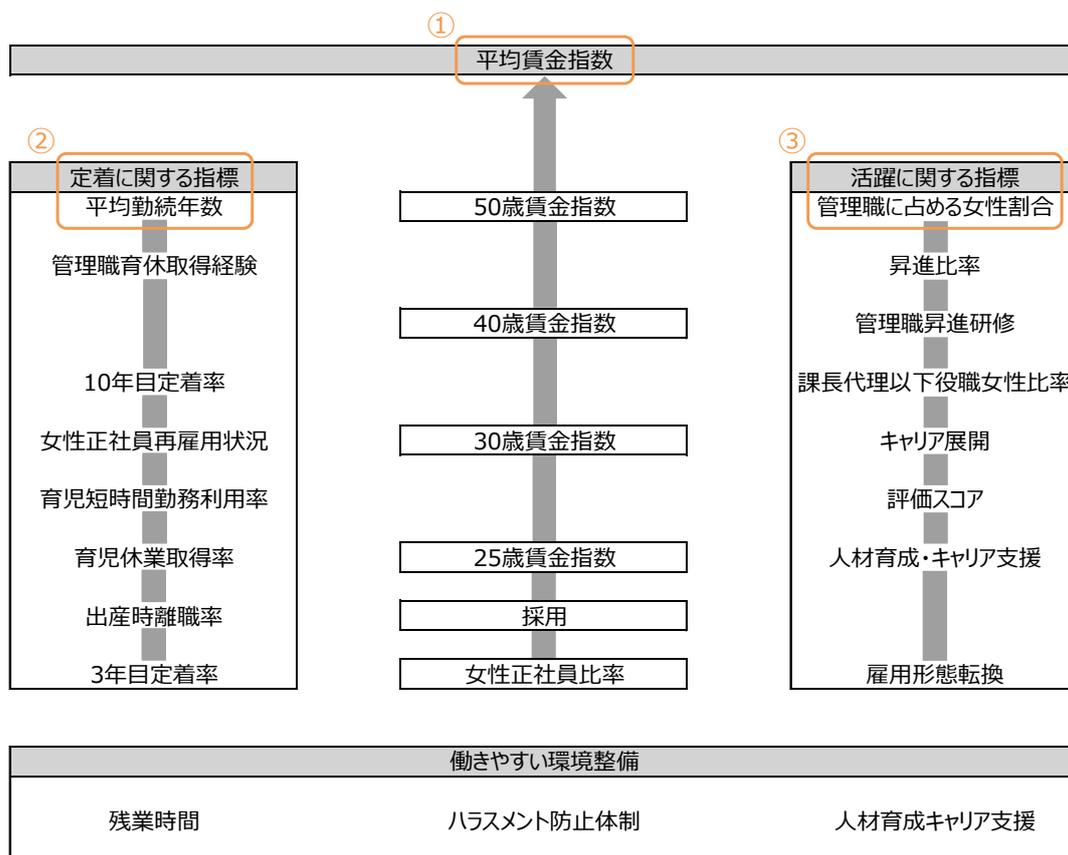
②女性執行委員が担当している役割 (該当するものには○、女性執行委員が責任者を担っているものは◎を記入してください)



2 構造図 ※UAゼンセン全体・部門別、従業員規模別

(1) アウトプットイメージ（集約結果の見方）

平均賃金指数の男女差異を最終的な指標とし、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アウトプットイメージとなります。各企業・労働組合においては、UAゼンセン全体、各部門、各部会平均値と自社のデータを比較して、自社状況を確認することができます。



【指標解説】

① 平均賃金指数

- 指数が100に近づくほど、男女間の賃金の差異がないことを示します。
- 差異がある場合は、女性の「活躍」、「定着」における課題があることを示します。

② 「定着」に関する指標（表左側の指標）

- 代表的な指標として、平均勤続年数を設定しています。
- 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？を検証する指標を配置しています。

③ 「活躍」に関する指標（表右側の指標）

- 代表的な指標として、管理職に占める女性割合を設定しています。
- 管理職に至るまでの男女均等取扱いに関する指標を配置しています。

女性の活躍・定着に関する実態 (UAゼンセン全体・部門別)

全体 286組合
 製造産業 58組合
 流通 154組合
 総合サービス 74組合

定着に関する指標 (両立支援)

指標 7-1

		全体平均	製造	流通	総サ
平均勤続年数	男女差	3.2	0.7	4.2	3.2
	男性	15.8	16.1	16.9	13.1
	女性	12.5	15.4	12.6	9.9

指標 3-4

		全体平均	製造	流通	総サ	
管理職育休取得経験	部長以上	男性	0.6%	0.0%	0.6%	2.1%
		女性	3.3%	3.1%	2.7%	8.6%
	課長相当	男性	2.0%	0.4%	0.8%	9.5%
		女性	10.3%	23.1%	8.9%	14.9%

指標 2-1

		全体平均	製造	流通	総サ
10年目定着率	男性	49.9%	64.6%	48.3%	45.6%
	女性	41.2%	47.1%	41.7%	36.1%

指標 3-3

		全体平均	製造	流通	総サ
女性正社員再雇用状況 (直近5年間)	正社員	0.9%	3.8%	0.8%	1.5%
	有期	0.1%	0.0%	0.1%	0.5%
	パート	4.2%	3.8%	2.8%	17.3%
	嘱託	1.6%	0.0%	0.0%	16.3%

指標 3-2

		全体平均	製造	流通	総サ
育児短時間勤務利用率 (女性)		75.5%	63.3%	81.4%	53.5%
	※男性	2.4%	1.1%	3.3%	1.3%

指標 3-1

		全体平均	製造	流通	総サ
育児休業取得率	男性	29.4%	46.3%	22.2%	32.9%
	女性	94.5%	98.5%	96.1%	87.5%

指標 2-2

		全体平均	製造	流通	総サ
出産時離職率 (女性)		2.4%	1.4%	1.9%	5.4%

指標 2-1

		全体平均	製造	流通	総サ
3年目定着率	男性	80.2%	91.3%	80.4%	70.6%
	女性	77.6%	91.1%	78.0%	70.2%

指標 8-1

		全体平均	製造	流通	総サ
平均賃金指数 (男性を100)		82.1%	84.0%	80.7%	83.8%

指標 8-1

		全体平均	製造	流通	総サ
50歳賃金指数		80.1%	79.0%	80.4%	80.4%

指標 8-1

		全体平均	製造	流通	総サ
40歳賃金指数		87.5%	85.8%	87.4%	88.9%

指標 8-1

		全体平均	製造	流通	総サ
30歳賃金指数		96.0%	98.2%	95.0%	97.4%

指標 8-1

		全体平均	製造	流通	総サ
25歳賃金指数		99.7%	101.7%	98.7%	101.0%

指標 1-1・2

		全体平均	製造	流通	総サ
採用 (女性比率)	新規採用合計	50.0%	24.5%	52.4%	52.2%
	大卒	48.0%	27.8%	49.8%	48.3%
	中途採用	34.4%	23.2%	35.9%	39.5%

指標 5-1

		全体平均	製造	流通	総サ
女性正社員比率		32.8%	24.2%	33.9%	33.4%

活躍に関する指標 (均等・均衡)

指標 7-1

		全体平均	製造	流通	総サ
管理職に占める女性割合	部長以上	9.8%	9.4%	10.4%	7.7%
	課長相当	15.6%	5.1%	17.6%	14.5%

指標 6-1

		全体平均	製造	流通	総サ
昇進比率 (女性)	部長以上	9.1%	5.3%	11.0%	7.6%
	課長相当	16.5%	9.7%	20.1%	12.6%
	課長代理	18.3%	11.1%	22.0%	12.3%
	主任・係長	32.8%	21.5%	35.8%	23.2%

指標 5-2

		全体平均	製造	流通	総サ	
管理職昇進研修	推薦	採用割合	19.6%	22.4%	19.5%	17.6%
		女性比率	17.1%	12.4%	17.9%	29.4%
	エントリー	採用割合	9.8%	13.8%	9.1%	8.1%
		女性比率	14.2%	6.3%	16.3%	15.6%
未実施	51.4%	48.3%	51.3%	54.1%		

指標 7-1

		全体平均	製造	流通	総サ
課長代理以下役職女性比率	課長代理	15.3%	15.4%	15.3%	15.3%
	主任・係長	26.1%	17.0%	28.7%	18.0%

指標 5-4

		全体平均	製造	流通	総サ
キャリア展開	男性の方が				
	異動の頻度が高い	40.2%	58.6%	38.3%	29.7%
	異動の範囲が広い	41.3%	53.4%	37.7%	39.2%
異なる職種・部門間に異動する	27.3%	46.6%	20.1%	27.0%	

指標 5-3

		全体平均	製造	流通	総サ	
評価スコア	評価の把握		28.0%	22.4%	33.1%	21.6%
		フルタイム				
	男性	3.1	3.0	3.1	3.4	
	女性	3.1	3.0	3.1	3.5	
短時間	男性	2.4	3.0	2.1	2.7	
	女性	3.6	3.0	2.8	3.4	

指標 5-1

		全体平均	製造	流通	総サ	
雇用形態転換	正社員への転換	男性	0.6%	1.7%	0.6%	0.7%
		女性	0.2%	2.0%	0.1%	0.3%
	無期契約社員への転換	男性	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%
		女性	0.1%	0.3%	0.1%	0.1%

働きやすい環境に関する指標

指標 3-5

		全体平均	製造	流通	総サ
残業時間	男性	15.4	14.9	15.4	15.8
	女性	11.1	10.3	10.9	12.2

指標 4-1

		全体平均	製造	流通	総サ
ハラスメント防止体制	就業規則や労協に規定	88.5%	86.2%	85.7%	95.9%
	相談窓口の設置・周知	95.5%	96.6%	95.5%	94.6%
	研修実施や資料配布	64.0%	70.7%	62.3%	62.2%

指標 5-2

		全体平均	製造	流通	総サ
人材育成キャリア支援	会議・研修時間の考慮	52.4%	55.2%	48.7%	58.1%
	「えるぼし」の取得	17.8%	12.1%	21.4%	14.9%
	「くるみん」の取得	29.4%	19.0%	34.4%	27.0%

女性の活躍・定着に関する実態 (UAゼンセン全体・従業員規模別)

300人以下 55組合
 1,000人以下 112組合
 1,001人以上 174組合
 ※1000人以下には300人以下を含む。

定着に関する指標 (両立支援)

指標 7-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
平均勤続年数	男女差	3.2	1.9	2.3	3.8
	男性	15.8	14.2	15.6	15.9
	女性	12.5	12.3	13.3	12.1

指標 3-4

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上	
管理職育休取得経験	部長以上	男性	0.6%	0.0%	0.5%	0.6%
		女性	3.3%	10.0%	14.7%	2.5%
	課長相当	男性	2.0%	0.4%	0.3%	2.2%
		女性	10.3%	17.8%	16.8%	9.8%

指標 2-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
10年目定着率	男性	49.9%	52.7%	47.7%	50.1%
	女性	41.2%	34.9%	35.3%	41.8%

指標 3-3

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
女性正社員再雇用状況 (直近5年間)	正社員	0.9%	2.6%	0.7%	0.9%
	有期	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%
	パート	4.2%	5.3%	1.0%	4.8%
	嘱託	1.6%	7.9%	10.8%	0.0%

指標 3-2

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
育児短時間勤務利用率 (女性)		75.5%	78.2%	74.2%	75.7%
	※男性	2.4%	0.0%	4.8%	2.2%

指標 3-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
育児休業取得率	男性	29.4%	13.6%	26.1%	29.7%
	女性	94.5%	99.0%	91.3%	95.0%

指標 2-2

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
出産時離職率 (女性)		2.4%	8.4%	4.7%	2.1%

指標 2-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
3年目定着率	男性	80.2%	75.5%	80.7%	80.1%
	女性	77.6%	79.0%	80.4%	77.4%

指標 8-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
平均賃金指数 (男性を100)		82.1%	85.7%	83.9%	81.2%

指標 8-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
50歳賃金指数		80.1%	80.8%	79.1%	80.6%

指標 8-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
40歳賃金指数		87.5%	93.9%	88.9%	86.9%

指標 8-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
30歳賃金指数		96.0%	96.6%	97.2%	95.6%

指標 8-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
25歳賃金指数		99.7%	100.4%	102.1%	98.8%

指標 1-1・2

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
採用 (女性比率)	新規採用合計	50.0%	42.2%	47.9%	50.1%
	大卒	48.0%	34.2%	42.5%	48.3%
	中途採用	34.4%	33.5%	33.2%	34.5%

指標 5-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
女性正社員比率		32.8%	29.5%	30.6%	33.0%

活躍に関する指標 (均等・均衡)

指標 7-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
管理職に占める女性割合	部長以上	9.8%	6.7%	6.5%	10.2%
	課長相当	15.6%	12.6%	13.9%	15.8%

指標 6-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
昇進比率 (女性)	部長以上	9.1%	7.5%	4.7%	9.7%
	課長相当	16.5%	18.2%	18.7%	16.2%
	課長代理	18.3%	21.6%	19.2%	18.2%
	主任・係長	32.8%	29.1%	28.4%	33.1%

指標 5-2

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上	
管理職昇進研修	推薦	採用割合	19.6%	12.7%	19.6%	19.5%
		女性比率	17.1%	18.0%	15.5%	17.2%
	エントリー	採用割合	9.8%	5.5%	8.0%	10.9%
		女性比率	14.2%	100.0%	20.0%	14.1%
未実施	51.4%	76.4%	53.6%	50.0%		

指標 7-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
課長代理以下 役職女性比率	課長代理	15.3%	17.4%	12.8%	15.4%
	主任・係長	26.1%	27.8%	24.5%	26.2%

指標 5-4

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
キャリア展開	男性の方が				
	異動の頻度が高い	40.2%	32.7%	49.1%	34.5%
	異動の範囲が広い	41.3%	25.5%	47.3%	37.4%
	異なる職種・部門間に異動する	27.3%	21.8%	34.8%	22.4%

指標 5-3

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上	
評価スコア	評価の把握		28.0%	21.8%	23.2%	31.0%
		フルタイム				
	男性	3.1	3.2	3.2	3.1	
	女性	3.1	3.2	3.2	3.1	
短時間	男性	2.4	2.7	2.1	2.5	
	女性	3.6	3.4	4.9	2.8	

指標 5-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上	
雇用形態転換	正社員への転換	男性	0.6%	1.2%	1.4%	0.6%
		女性	0.2%	0.3%	0.5%	0.2%
	無期契約社員への転換	男性	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%
		女性	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%

働きやすい環境に関する指標

指標 3-5

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
残業時間	男性	15.4	15.5	15.1	15.5
	女性	11.1	10.8	10.8	11.2

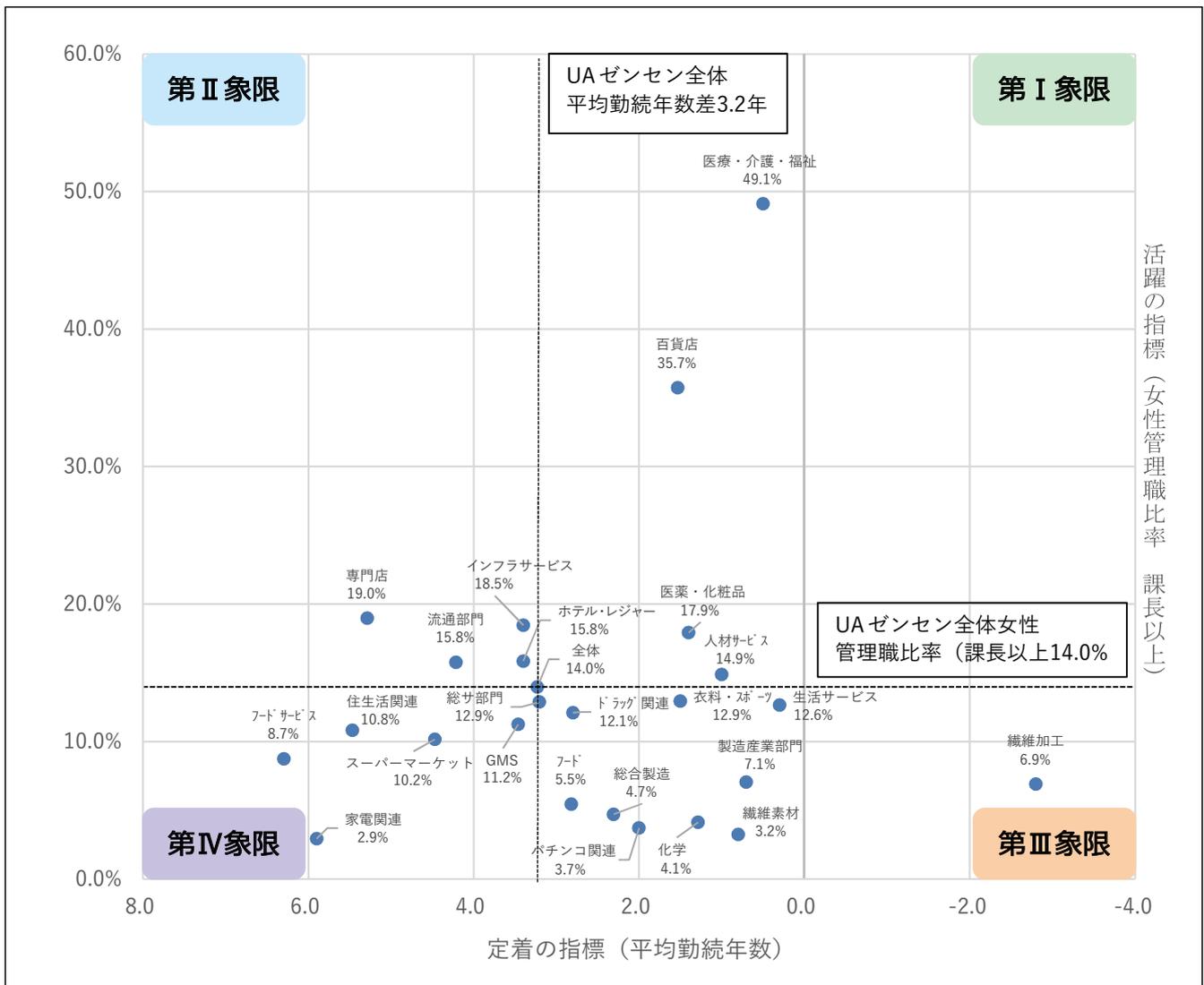
指標 4-1

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
ハラスメント防止体制	就業規則や労協に規定	88.5%	87.3%	89.3%	87.9%
	相談窓口の設置・周知	95.5%	94.5%	96.4%	94.8%
	研修実施や資料配布	64.0%	54.5%	57.1%	68.4%

指標 5-2

		全体平均	300人以下	1000人以下	1001人以上
人材育成 キャリア支援	会議・研修時間の考慮	52.4%	60.0%	55.4%	50.6%
	「えるぼし」の取得	17.8%	9.1%	8.0%	24.1%
	「くるみん」の取得	29.4%	10.9%	10.7%	41.4%

3 活躍と定着の関係図(平均勤続年数男女差×課長以上管理職女性割合)



象限	男女勤続年数格差	課長以上女性管理職比率	現状認識
第I象限	小	高	昇進・昇格における格差が比較的小さく、女性も男性と同じ程度就業継続しやすい
第II象限	大	高	昇進・昇格における格差は比較的小さいが、男性と比較して就業継続しにくい
第III象限	小	低	昇進・昇格における格差が男女で大きいですが、女性も男性と同じ程度就業しやすい
第IV象限	大	低	昇進・昇格における格差が男女で大きく、男性と比較して就業継続しにくい

(1) UAゼンセン全体・部門

	UAゼンセン全体	製造産業部門	流通部門	総合サービス部門
平均勤続年数 男女差(年)	3.2	0.7	4.2	3.2
平均勤続年数(年)	14.2	15.7	14.8	11.5
<課長相当以上> 女性割合(%)	14.0%	7.1%	15.8%	12.9%

(2) 製造産業部門

	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	化学	医薬・化粧品	総合製造
平均勤続年数 男女差(年)	0.8	-2.8	1.5	1.3	1.4	2.3
平均勤続年数(年)	18.6	14.8	16.3	15.2	13.3	15.5
<課長相当以上> 女性割合(%)	3.2%	6.9%	12.9%	4.1%	17.9%	4.7%

(3) 流通部門

	スーパーマーケット	GMS	住生活	百貨店	ドラッグ関連	専門店	家電関連
平均勤続年数 男女差(年)	4.5	3.5	5.5	1.5	2.8	5.3	5.9
平均勤続年数(年)	14.7	15.6	13.3	23.2	9.2	13.9	13.3
<課長相当以上> 女性割合(%)	10.2%	11.2%	10.8%	35.7%	12.1%	19.0%	2.9%

(4) 総合サービス部門

	フード	フードサービス (ケータリング含む)	インフラ	生活 サービス	ホテル・ レジャー	パチンコ	医療・介護・ 福祉	人材 サービス
平均勤続年数 男女差(年)	2.8	6.3	3.4	0.3	3.4	2.0	0.5	1.0
平均勤続年数(年)	13.7	12.2	11.0	10.5	10.3	11.7	9.6	8.5
<課長相当以上> 女性割合(%)	5.5%	8.7%	18.5%	12.6%	15.8%	3.7%	49.1%	14.9%

Ⅲ. 数值から読み取れること

1 UAゼンセン全体・部門別

UAゼンセン全体・部会別まとめ

- 今回回答をいただいた加盟組合企業の平均値では、男女の賃金の差異は日本全体の傾向よりも男女の差が少ないという結果となった。(UAゼンセン82.1、厚生省数値75.7) 一方で、年齢が上がると男女の賃金の差異が拡大する傾向は日本全体の傾向と同様であった。
- 男女の「定着」に関する差は縮小してきていることが読み取れる結果であった。価値観の変化や各種両立支援制度の整備などにより結婚、出産、育児によって退職する方が減ってきている状況がみられる。そして、**日本全体の傾向よりも、UAゼンセン加盟組合企業の出産時離職率が低いこと、育児休業などの両立支援制度の利用率が高いこと、平均勤続年数は長く男女差も少ないなど、定着に関する取り組みが進んでいる傾向がみられた。**
- 定着に関する各指標で、製造産業部門の平均値が他部門を上回る傾向があり、業界、業種の違いによる要因が推測される。
- また、**短時間勤務制度の利用状況について男性は全ての部門で5%以下であり、子育て家庭では男性が家計を支え、女性が短時間勤務を取得し育児を担う形が圧倒的多数である。**女性のキャリア形成には、短時間勤務者がキャリアアップできる仕組みや、男性の家庭参画推進など、各企業の事情にあわせた取り組みが必要と考える。
- 採用や活躍に関する各指標では、**流通部門、総合サービス部門の平均値は日本全体の傾向よりも高い結果となった。**少子高齢化、人口減少社会となる中で、女性を積極的に採用、人材育成を行い、管理職へ登用しようという企業の意識が女性活躍を後押しすることにつながっているのではないかと。

男女の賃金の差異（男性を100とした場合）

<平均賃金指数>

①全体

- UAゼンセン全体（平均）は82.1、製造84.0、流通80.7、総合サービス83.8。
- 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」では、男女の賃金の差異は2022年度75.7。
→UAゼンセン全体、各部門の数値が厚生労働省調査の数値を上回る。(男女の賃金の差異がUAゼンセンの方が小さい)

②年齢別

- 25、30、40、50歳と年齢別の賃金指数をみると、年齢の上昇に合わせて、UAゼンセン全体、各部門全ての男女の賃金の差異が拡大。
→男性と比較し、女性が「定着」、「活躍」するにあたっての障壁が回答いただいたUAゼンセン加盟組合の各企業においても存在することが想定される。

採用

<採用女性比率>

①新規採用合計

- UAゼンセン全体（平均）は50.0%、製造24.5%、流通52.4%、総合サービス52.2%。

②大卒

- UAゼンセン全体（平均）は48.0%。、製造27.8%、流通49.8%、総合サービス48.3%。
 →流通部門、総合サービス部門は採用について男女半数ずつを採用している状況にある。

定着

<平均勤続年数>

①男女差

- UAゼンセン全体（平均）は3.2年。製造0.7年、流通4.2年、総合サービス3.2年。
- 厚生労働省作成資料では2020年全産業合計の男女差は4.1年。
 →製造産業部門と総合サービス部門は全産業合計の男女差より小さい。

②勤続年数

- UAゼンセン全体（平均・男女計）は14.2年。
 製造15.8年、流通14.8年、総合サービス11.5年。
- 厚生労働省作成資料では、2020年全産業合計の平均勤続年数は11.4年。
 →UAゼンセン全体、各部門で全産業合計の平均勤続年数を上回る結果となった。性別に関係なく働きやすい環境の整備がUAゼンセン加盟組合の企業で一定進んできている。

<3年目、10年目定着率>

- 入社3年目定着率（平均）は男性80.2%、女性77.6%、男女間の差は2.6%。
- 部門別では、製造男性91.3%、女性91.1%、男女間の差は0.2%。
 流通男性80.4%、女性78.0%、男女間の差は2.4%。
 総合サービス男性70.6%、女性70.2%、男女間の差は0.4%。
- 入社10年目定着率（平均）は男性49.9%、女性41.2%、男女間の差は8.7%。
- 部門別では、製造男性64.6%、女性47.1%、男女間の差は17.5%。
 流通男性48.3%、女性41.7%、男女間の差は6.6%。
 総合サービス男性45.6%、女性36.1%、男女間の差は9.5%。
 →入社3年目時点では男女差は小さい。10年目時点では3年目と比較して男女差が拡大しており、入社3年目から10年目の期間で女性の「定着」に関わる障壁が推測される。
 →10年目男性の定着率を部門別に比較すると、製造産業部門と流通部門・総合サービス部門で定着率に差が発生している。製造産業部門では、年齢、ライフステージに関わらず、女性が働きやすい風土、制度となっていることが推測される。

<出産時離職率>

- UAゼンセン全体（平均）は2.4%、製造1.4%、流通1.9%、総合サービス5.4%。
- 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」では、2015～2019年の期間で、第1児出産前後に正社員勤務女性の就業継続の割合は83.4%。
 →UAゼンセン全体、各部門の出産時離職率は上記統計の離職率を下回っている。

<育児休業取得率>

- 男性は、UAゼンセン全体（平均）29.4%、製造46.3%、流通22.2%、総合サービス32.9%。
- 女性は、UAゼンセン全体（平均）94.5%、製造98.5%、流通96.1%、総合サービス87.5%。
- 厚生労働省「令和3年度雇用均等調査」では、育児休業取得者の割合について、女性85.1%、

男性13.97%。

→UAゼンセン全体、各部門において、男女ともに厚生労働省調査を上回る取得率となった。

特に、男性の育児休業取得率は、厚生労働省数値を10%以上上回る結果となった。

<育児短時間勤務利用率>

●UAゼンセン全体（平均）は75.5%、製造63.3%、流通81.4%、総合サービス53.5%。一方で、男性の取得率はUAゼンセン全体、各部門ともに5%以下。

→共働きで子供が小さい場合、男性が家計を支え、女性が育児を担うケースが大半である。

活躍

<管理職に占める女性割合>

●主任係長はUAゼンセン全体（平均）26.1%、製造17.0%、流通28.7%、総合サービス18.0%。

●課長代理はUAゼンセン全体（平均）15.3%、製造15.4%、流通15.3%、総合サービス15.3%。

●課長相当ではUAゼンセン全体（平均）15.6%、製造5.1%、流通17.6%、総合サービス14.5%。

●部長以上ではUAゼンセン全体（平均）9.8%、製造9.4%、流通10.4%、総合サービス7.7%。

●内閣府男女共同参画局「令和4年版男女共同参画白書」では、2021年時点の民間企業の役職別の女性割合は、係長級20.7%、課長級12.4%、部長級7.7%。

→課長相当の数値で比較した際には、流通部門、総合サービス部門は内閣府数値を上回っており、女性が活躍しやすい環境整備が進んでいることがうかがえる。

→部長以上の数値で比較した際には、製造、流通が内閣府数値を上回り、総合サービスは同じ数値となった。

<昇進、昇格した人数に占める女性割合>

●主任係長はUAゼンセン全体（平均）32.8%、製造21.5%、流通35.8%、総合サービス23.2%。

●課長代理はUAゼンセン全体（平均）18.3%、製造11.1%、流通22.0%、総合サービス12.3%。

●課長相当ではUAゼンセン全体（平均）16.5%、製造9.7%、流通20.1%、総合サービス12.6%。

●部長以上ではUAゼンセン全体（平均）9.1%、製造5.3%、流通11.0%、総合サービス7.6%。

●厚生労働省「令和3年度雇用均等調査」では役職別女性昇進者割合について民間企業の係長級25.2%、課長級15.7%、部長級9.8%。

→流通部門は厚生労働省の数値を上回る結果となっており、昇進、昇格の際に、女性を登用することが一定進んでいる。

<評価スコア>

●活躍に関する一指標である「評価スコア」に関する設問への回答数は、正社員に関する回答で61回答と、21.3%の組合からの回答にとどまった。

→評価スコアは、昇進、昇格といったその後のキャリア形成や、賃金そのものに影響を与えるものとなる。また、労働者に対する不当な扱いがないかを把握することにもつながることから、労使で情報共有、意見交換できる場の設定がされることが望ましいと考える。

働きやすい環境

<残業時間>

●UAゼンセン全体（平均）は男性15.4時間、女性11.1時間。

- 部門別には、製造男性14.9時間、女性10.3時間。
流通男性15.4時間、女性10.9時間。
総合サービス男性15.8時間、女性12.2時間。

⇒いずれも男性の残業時間が女性と比べ長い。男性の家庭参加時間の拡大が女性の仕事と家庭生活の両立には必要であり、男性も含めて、誰もが効率的に働くことのできる環境整備を進めていく必要があることがうかがえる。

<ハラスメント防止体制>

- 就業規則や労使協定への規定はUAゼンセン全体、各部門ともに85%以上ある。
- 相談窓口の設置についても、UAゼンセン全体、各部門ともに平均で95%前後。
- 一方で、研修実施や資料配布といった継続的な取り組みは60～70%台。
⇒ハラスメント防止体制の整備は一定進んでいるものの、継続的に意識啓発に取り組むことが次の課題となる。

<人材育成・キャリア支援>

- 「えるぼし」の取得割合はUAゼンセン全体で17.8%、製造12.1%、流通21.4%、総合サービス14.9%。
- 「くるみん」の取得割合はUAゼンセン全体で29.4%、製造19.0%、流通34.4%、総合サービス27.0%。
⇒えるぼしの取得割合が高い流通部門は、女性の管理職割合も他部門と比較して高い。
⇒くるみんの取得割合が高い流通部門よりも、定着に関する各指標は製造産業部門の方が男女差が小さく、数値もよい傾向がある。

2 従業員規模別

UAゼンセン全体・部会別まとめ

- 男女の賃金の差異については従業員人数の規模別で大きな差異はなかった。
- 定着に関する各指標では、従業員人数に関わらず、男女の差が小さくなってきている傾向がみられること、国の統計数値を上回る結果が出てきており、UAゼンセン加盟組合全体で一定取り組みが進んできていることがうかがえる。
- 活躍に関する各指標では、従業員人数に関わらず、男女の差が一定発生している状況がみられる結果であり、管理職女性比率や昇進、昇格者女性比率も国の統計と同程度という結果であり、取り組みを加速していく必要があると考えられる。

男女の賃金の差異（男性を100とした場合）

<平均賃金指数>

①全体

- 従業員人数300人以下85.7、1000人以下83.9、1001人以上81.2。

②年齢別

- 25、30、40、50歳と年齢別の賃金指数をみると、年齢の上昇に合わせて、全ての従業員規模で男女の賃金の差異が拡大。
 - ➔従業員人数に関わらず、女性が「定着」、「活躍」するにあたっての障壁が回答いただいたUAゼンセン加盟組合の各企業においても存在することが想定される。

採用

<採用女性比率>

①新規採用合計

- 従業員人数300人以下42.2%、1000人以下47.9%、1001以上50.1%。

②大卒

- 従業員人数300人以下34.2%、1000人以下42.5%、1001人以上48.3%。
 - ➔1001人以上の従業員人数の企業では、男女の採用が半々という結果となった。採用希望者の女性比率の低さが女性の採用者数に影響していると考えられる場合は、今後の労働力確保のためにも性別に関係なく働きやすい環境の整備が求められることが想定される。

定着

<平均勤続年数>

①男女差

- 従業員人数300人以下1.9年、1000人以下2.3年、1001人以上3.8年。

②勤続年数

- 従業員人数300人以下13.3年、1000人以下14.5年、1001人以上14年。
 - ➔従業員規模が300人以下の方が平均勤続年数の男女差は小さい一方で、勤続年数については300人以下が一番短い結果となった。性別に関係なく働きやすい環境を整備し、従業員の定着

を図っていくことが求められることが想定される。

<3年目、10年目定着率>

- 入社3年目定着率（平均）は300人以下男性75.5%、女性79.0%、男女間の差は△3.5%。
1000人以下男性80.7%、女性80.4%、男女間の差は0.3%。
1001人以上男性80.1%、女性77.4%、男女間の差は0.7%。
 - 入社10年目定着率（平均）は300人以下男性52.7%、女性34.9%、男女間の差は17.8%。
1000人以下男性47.7%、女性35.3%、男女間の差は12.4%。
1001人以上男性50.1%、女性41.8%、男女間の差は8.3%。
- ➡入社3年目時点では男女差は小さい。10年目時点では全ての従業員規模で3年目と比較して男女差が拡大しており、入社3年目から10年目の期間で女性の「定着」に関わる障壁が想定される。

<出産時離職率>

- 従業員人数300人以下8.4%、1000人以下4.7%、1001人以上2.1%。
- ➡数値にばらつきはあるものの、全ての従業員規模において、国の統計の離職率を下回っており、出産時に離職せず、正社員として働き続けることが加盟組合企業にて根付いてきている。

<育児休業取得率>

- 男性は、従業員人数300人以下13.6%、1000人以下26.1%、1001人以上29.7%。
 - 女性は、従業員人数300人以下99.0%、1000人以下91.3%、1001人以上95.0%。
- ➡全ての従業員規模において、男女ともに厚生労働省調査を上回る取得率となっており、特に男性の育児休業取得率について規模の大きい企業にて取得が進んでいる。

活躍

<管理職に占める女性割合>

- 主任係長は従業員人数300人以下27.8%、1000人以下24.5%、1001人以上26.2%。
 - 課長代理は従業員人数300人以下17.4%、1000人以下12.8%、1001人以上15.4%。
 - 課長相当では従業員人数300人以下12.6%、1000人以下13.9%、1001人以上15.8%。
 - 部長以上では従業員人数300人以下6.7%、1000人以下6.5%、1001人以上10.2%。
- ➡課長相当の数値では、全ての従業員規模で国の統計の数値を上回っている。
➡部長以上の数値では、1001人以上の平均値が国の統計を上回っている。

<昇進、昇格した人数に占める女性割合>

- 主任係長は従業員人数300人以下29.1%、1000人以下28.4%、1001人以上33.1%。
 - 課長代理は従業員人数300人以下21.6%、1000人以下19.2%、1001人以上18.2%。
 - 課長相当では従業員人数300人以下18.2%、1000人以下18.7%、1001人以上16.2%。
 - 部長以上では従業員人数300人以下7.5%、1000人以下4.7%、1001人以上9.7%。
- 厚生労働省「令和3年度雇用均等調査」では役職別女性昇進者割合について民間企業の係長級25.2%、課長級15.7%、部長級9.8%。
- ➡課長級の昇進、昇格した人数に占める女性割合では、国の女性昇進者割合と比較したときに全ての従業員規模別の数値が上回った一方で、部長級では下回っている。

働きやすい環境**<残業時間>**

- 男性は従業員人数300人以下15.5時間、1000人以下15.1時間、1001人以上15.5時間。
- 女性は従業員人数300人以下10.8時間、1000人以下10.8時間、1001人以上11.2時間。
 - ➡いずれも男性の残業時間が女性と比べ長い。男性の家庭参加時間の拡大が女性の仕事と家庭生活の両立には必要であり、男性も含めて、誰もが効率的に働くことのできる環境整備を進めていく必要があることがうかがえる。

<ハラスメント防止体制>

- 就業規則や労使協定への規定は全ての従業員規模で85%以上ある。
- 相談窓口の設置についても、全ての従業員規模で95%前後と高位にある。
- 一方で、研修実施や資料配布といった継続的な取り組みは50%～70%台。
 - ➡ハラスメント防止体制の整備は一定進んでいるものの、継続的に意識啓発に取り組むことが今後求められる。

<人材育成・キャリア支援>

- 「えるぼし」の取得割合は、従業員人数300人以下9.1%、1000人以下8.0%、1001人以上24.1%。
- 「くるみん」の取得割合は従業員人数300人以下10.9%、1000人以下10.7%、1001人以上41.4%。
 - ➡従業員人数の多い企業での取得が進んでいる傾向がみられる。

IV. 加盟組合での活用について

①UAゼンセン全体・部門別、従業員規模別平均値（構造図）と比較をしましょう！

女性の活躍・定着に関する実績（UAゼンセン全体・部門別）

項目	平均	前年	目標	2022
平均賃金指数（前年比）	82.1%	84.0%	80.7%	83.8%
50歳賃金指数	80.1%	79.0%	80.4%	80.4%
40歳賃金指数	87.5%	85.8%	87.4%	88.5%
30歳賃金指数	96.0%	98.2%	95.0%	97.4%
25歳賃金指数	99.7%	101.7%	98.7%	101.0%
女性正社員採用状況（前年比増減）	1.6%	0.0%	0.0%	16.3%
女性正社員採用率	4.2%	3.8%	3.8%	4.7%
女性正社員比率	1.6%	0.0%	0.0%	16.3%
女性正社員比率	32.8%	24.2%	33.0%	33.4%

※「構造図」とは、この表の「前年」と「目標」の欄に、各項目の男女別平均値を記入し、各項目の男女別平均値を比較するためのデータが提供されています。構造図は、このデータに基づいて作成されています。

◇構造図の見方は、28ページを参考にしてください。

◇構造図は、「男女の賃金の差異」とその差異を生む要因となる「定着」「活躍」「働きやすい環境整備」の各項目について、自社の平均値とUAゼンセン全体、各部門平均値を簡単に比較できる表となっています。どの項目で差が発生している確認しましょう。

◇P.57～の部会別構造図は回答数が少ないため参考値として活用ください。

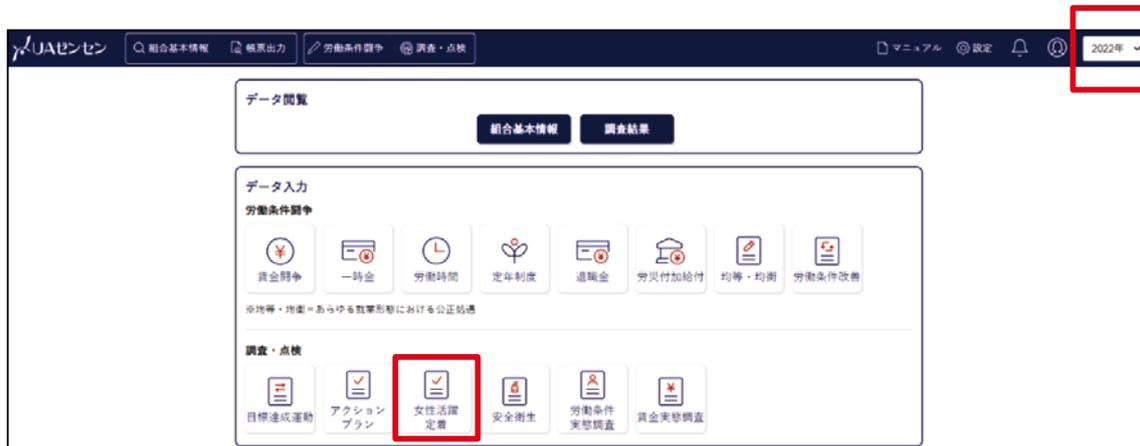
◇『UAゼンセン集約システム』の2022年度調査「女性活躍定着」にて自社の数値を入力、回答いただいている組合は、自社の数値が入力された形で、構造図を出力することができます。

※集約システムで出力される構造図と本報告書構造図にて、一部レイアウトと数値が異なります。

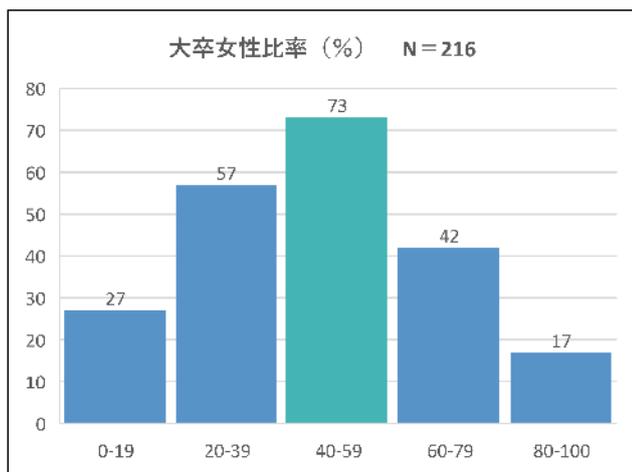
参考：UAゼンセン集約システム「女性活躍定着」ページについて

UAゼンセン集約システムへログインしていただき、右上の年度を2022年としてください。2022年画面「調査・点検」内に「女性活躍定着」調査ページがございます。

URL：http://uazensen.com/syuyaku/sys/login.php

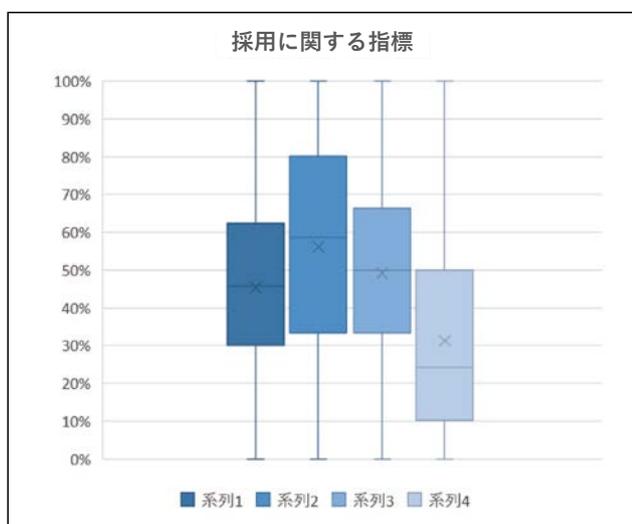


②回答組織の分布状況（度数分布）③回答組織の分布状況（箱ひげ図）を用いて、UAゼンセン全体の中で、自社がどこに分布されるか把握しましょう。



◇①構造図による平均値の比較だけでは自社の正確な状況を把握することはできません。②度数分布や③箱ひげ図を用いて、自社がUAゼンセン全体の中で、どのような位置に分布しているか把握することが課題を分析する参考となります。

◇例えば、①の構造図にて、自社の数値と差異が大きい設問について、②度数分布や③箱ひげ図で、自社がどの範囲に分布しているのか把握しましょう。



2 課題を分析しよう！

UAゼンセンの加盟組合企業は、業界、業種、規模さまざまとなりますので、課題は各企業で異なることが想定されます。自社の組織の特性を踏まえて分析することが重要となります。

一般的に想定される課題と課題解決に向けた取り組み事例を「厚生労働省リーフレット女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!」より引用しておりますので、ご活用ください。

「採用関係」、「継続就業及び職場風土関係」、「長時間労働関係」、「配置・育成・教育訓練及び評価登用関係」の項目に分かれていますので、自社の数値で課題が想定される項目部分を読んで分析の参考にしてください。

また、「第3章 数値から読み取れること」の中で、国の統計との比較や考えられる課題について記載しておりますので、そちらも参考にしてください。



▶ 課題分析の方法例、課題に対する取組例

課題分析の方法例、その課題に対する取組例について、フローチャートでご紹介します。事業主の実情に応じて、自社の課題分析、取組内容の参考としてご覧ください。

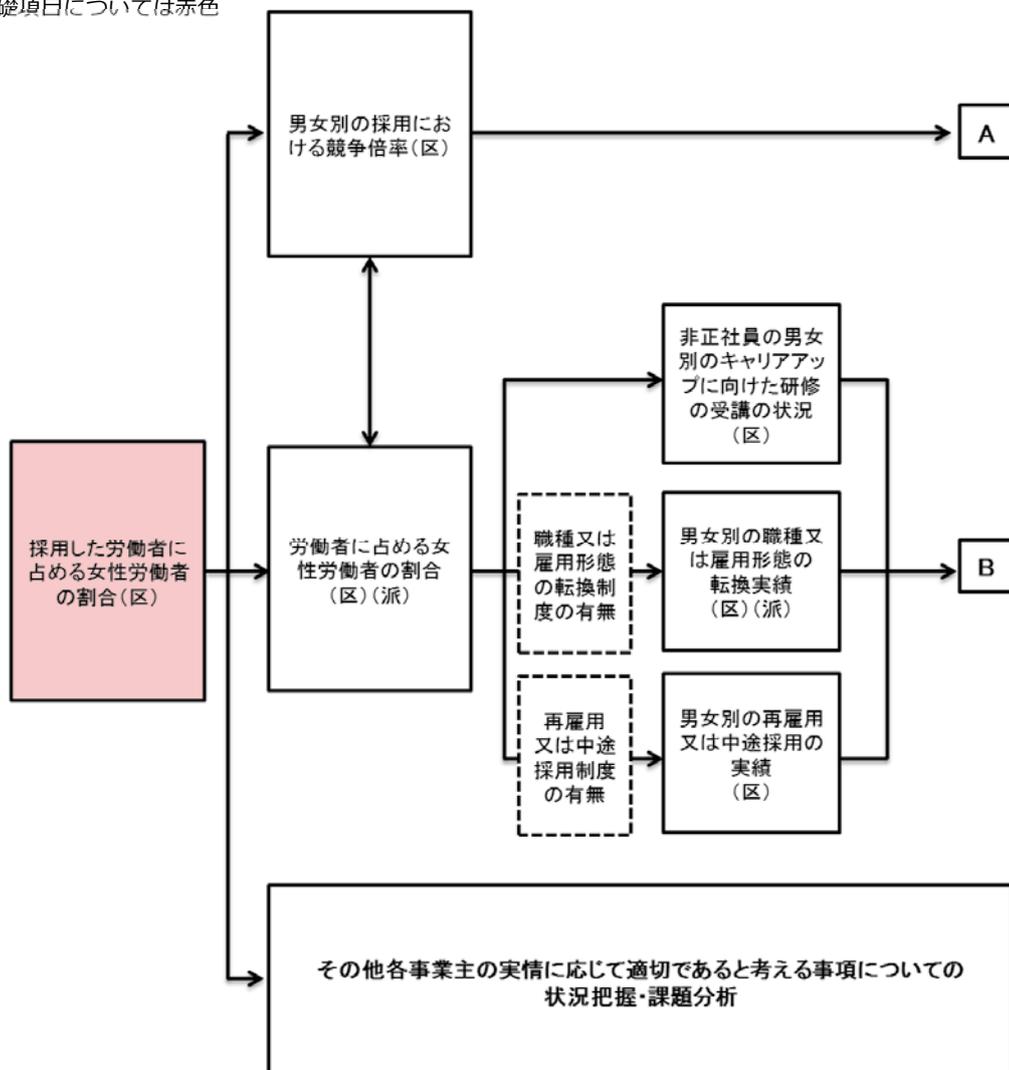
例えば、基礎項目の分析の結果、課題であると判断された事項について、矢印の方向に進み、さらに選択項目の状況把握、課題分析により、その原因について検討を深めることが望ましいといえます。

採用関係

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 - ② 男女別の採用における競争倍率については、 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ である場合
- 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

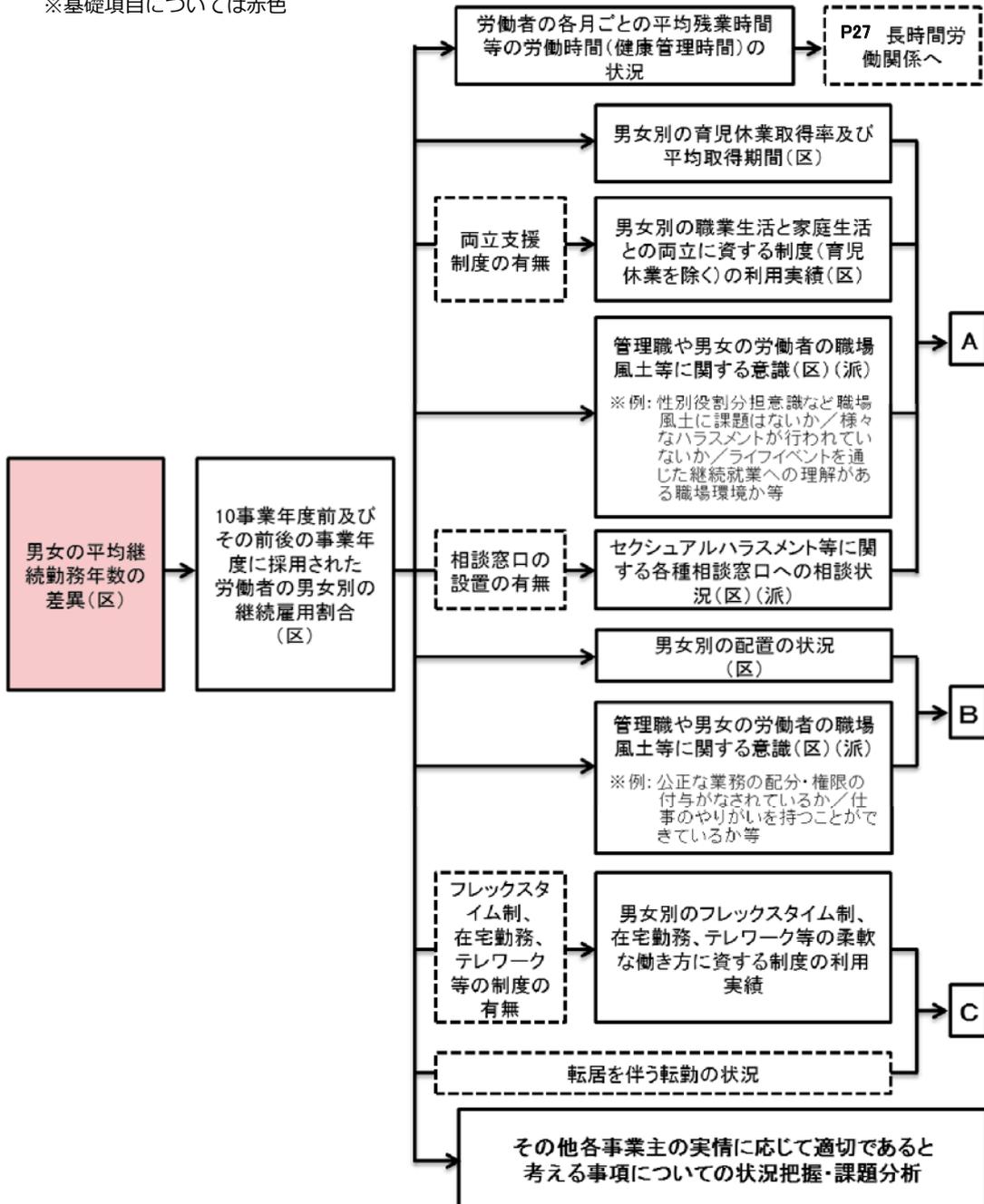
	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 ■ （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 ■ （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用選考基準や、その運用の見直し ● 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除 ● 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ （過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 ■ より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。 ■ その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。 ■ 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） ● 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ● 一般職や非正社員に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援 ● 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正社員から正社員への転換制度の積極的な運用 ● 非正社員と正社員の人事評価基準の共通化 ● 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 ● 中途採用の積極的な実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

継続就業及び職場風土関係

課題分析における判断の目安例：
 継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
 → 男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、選択項目以外の項目等

出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→長時間労働関係へ】 ■ 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 ■ 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ■ 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ● 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 ● 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ● 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ● 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ● 様々なハラスメントが起らないようにするための管理職への研修等による周知徹底
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 ■ 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。 ■ 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行《再掲》 ● 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 ● 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的なノウハウ等の共有 ● 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ● 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内託児施設やベビーシッタールーム等） ● 短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 ■ 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 ● 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 ● 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

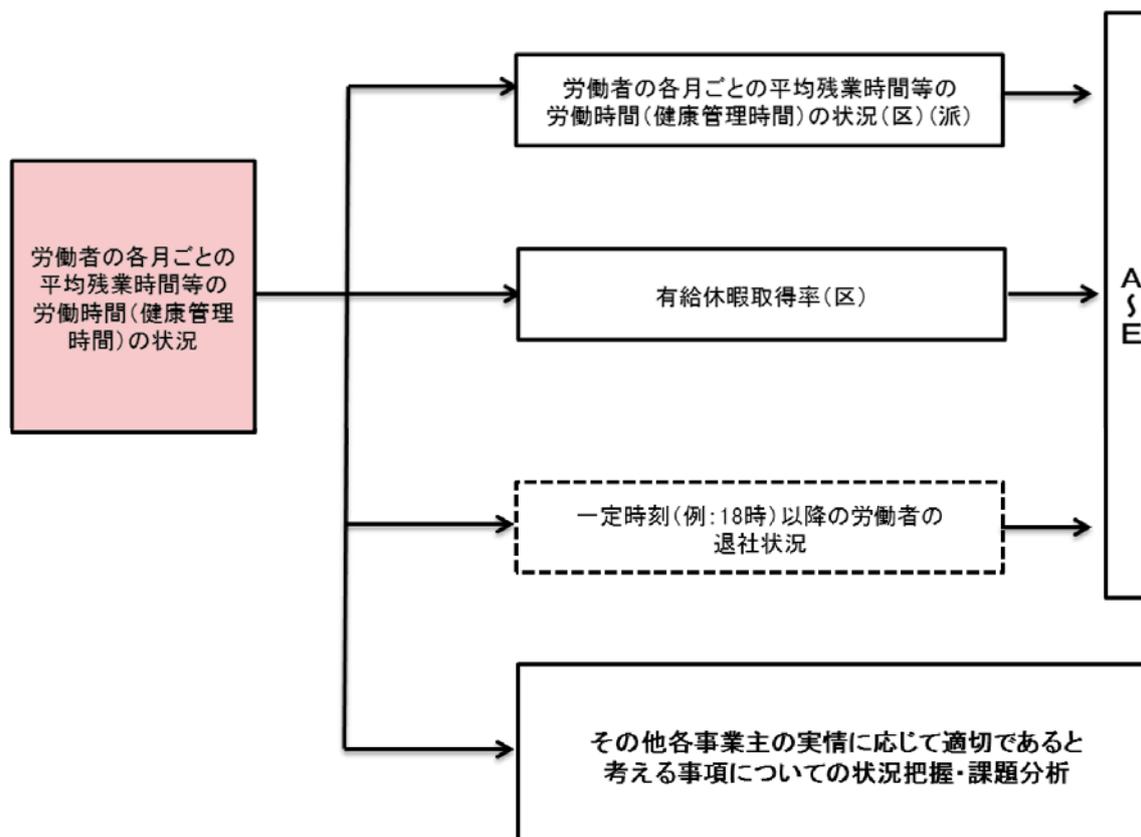
長時間労働関係

課題分析における判断の目安例：

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 ■ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ● 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ● 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ● サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ● 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ● 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ● 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 ■ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働になっていないか。 ■ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ● 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築《再掲》 ● 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ● チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ● 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ● 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	<ul style="list-style-type: none"> ■ 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

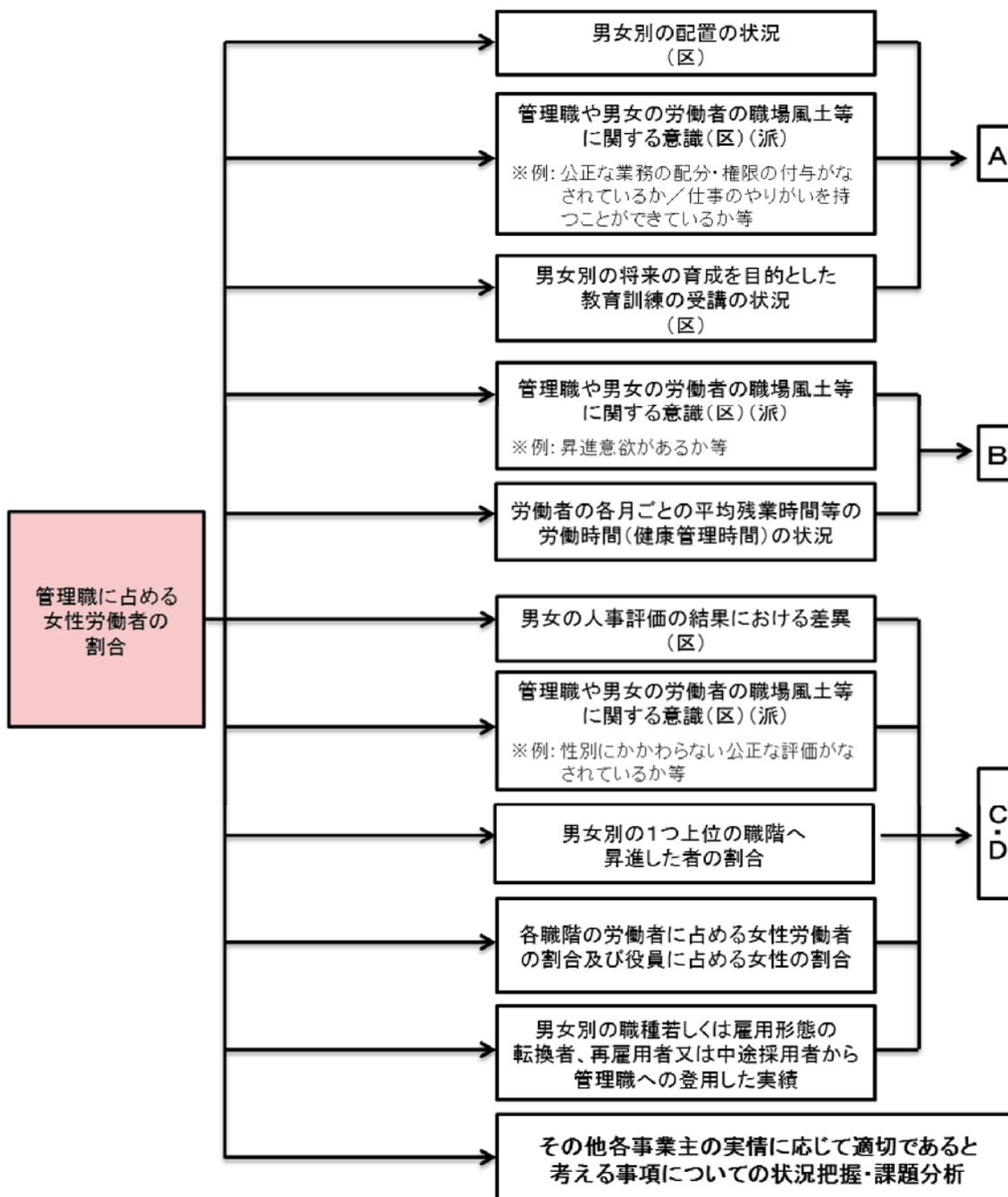
課題分析における判断の目安例：

① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合

② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、選択項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い

※基礎項目については赤色



出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

	課題分析の視点例	取組例
A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 ■ 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ● 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ● 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ● 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができているか。 ■ 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ● 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ● 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ● 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 ■ 性別にかかわらず公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ● 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 ● 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	<ul style="list-style-type: none"> ■ （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 ■ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 ■ 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新任の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） ● 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ● 新任の管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

出典：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

3 労働組合としての取り組みを策定しましょう！

労働組合として、課題改善に向けた施策を立案、実行していきましょう。

具体的取り組みを検討する際には、ぜひ、UAゼンセンアクションプランのフォーマットを活用ください。策定済みの組合は過去作成したアクションプランの見直しを進めましょう。

(1) UAゼンセンのアクションプランとは

UAゼンセンでは、性別や働き方にかかわらず、誰もがイキイキと働き続けられる職場をつくるために、「第2次男女共同参画推進計画」を策定し、取り組んでいます。

この計画にはUAゼンセンのすべての組織（本部、部門、都道府県支部、加盟組合）が目指す目標と実現するための活動を示しています。

加盟組合が男女共同参画を推進し、掲げた目標を達成するための取り組みの一つが、「アクションプランの策定・実行」となります。



【第2次男女共同参画推進計画 目指す目標】

- ①職場におけるジェンダー平等の実現
- ②ワーク・ライフ・バランスの実現
- ③組合活動における男女共同参画の実現



【目標達成のための加盟組合の4つの活動】

- ①運動方針に男女共同参画推進の取り組みを明記
- ②男女共同参画に関する委員会や担当者等の設置
- ③アクションプラン（行動計画）を策定・実行
- ④部門や都道府県支部との連携

第2次男女共同参画推進計画の詳細は、UAゼンセンHP「男女共同参画推進計画とは？」より確認ください。また、アクションプランの具体的な進め方を記載した「第2次男女共同参画ガイドブック」もこちらのHPから確認いただけます。

URL : https://uazensen.jp/danjyo-kyoudou-page/promotion_plan/



(2) UAゼンセンの「アクションプラン」の作成方法

作成方法の詳細は「第2次男女共同参画ガイドブック」にて確認ください。

加盟組合のアクションプランは「UAゼンセン集約システム」にて入力、出力できるようになっています。実態把握にも活用させていただくため、集約システムでの入力をお願いします。

A トップ自らの取り組む意志を表明します

第3期AP策定の有無に関わらず、トップリーダー自らが自組織の目指すべき姿や具体的にすすめていく取り組みなど、男女共同参画推進にむけた強い意思を表明します。その意志は執行部や組合員にあらゆる場で伝え続けてください。

B 自組織の現状と課題を確認し記入します

第3期アクションプラン策定の有無に関わらず、自組織の男女共同参画に関する、改善すべき課題について記入します。また、自組織の男女共同参画に関する体制を確認します。

〇〇労働組合 第4期(2021年9月～2024年9月)男女共同参画アクションプラン

トップリーダーの意志表明	自組織の課題	現状と課題
第3期アクションプランの取組	第4期アクションプラン(行動計画)	
第3期アクションプラン	結果(2024年1月～記入)	
意識におけるジェンダー平等の実現	社内活動	員外活動
ワーク・ライフ・バランスの実現	員外活動	員外活動にむけた取り組み
組合活動における男女共同参画の実現	社内活動	員外活動
第2期アクションプランにおける男女共同参画の実現	達成率	

C 3つの目標の観点から、優先項目・具体策を選択し、具体策にむけた取り組みを記入します

①第3期(2019～2020年度)に取り組んできたこと

- ◆第3期アクションプラン策定済の組合…3つの目標それぞれで掲げた優先項目や具体策に対する評価、振り返りを行い、成果が出た取り組みや、改善すべき事項について記載します。
- ◆未策定の組合…3つの目標に即した、組合・企業としての取り組みがあれば、その成果について記載します。取り組みが実行できなかった場合はその旨を記載します。

②①を踏まえ、第4期アクションプランの優先項目・具体策を、P24「アクションプランシートの優先項目・具体策の例」から選択し、具体策にむけた取り組みを調います。

※例以外の優先項目・具体策がある場合は、簡条書きで記入してください。

※具体策にむけた取り組みは、P25「アクションプランシートの具体策にむけた取り組み」もご参照ください。

③下表は、第2次推進計画の目標のうち、「決議機関への女性参画率」と「女性役員比率」の自組織における目標設定と現状を記入します。

D アクションプラン期間終了時(終了年度の1月～)に達成度を評価し次期への課題を確認します

①Cの具体策を振り返り、次期アクションプランで取り組むことを確認します。

②下表は、第2次推進計画の目標について、結果を記入します。

シートは
UAゼンセンメンバーズページからも
ダウンロードできます(詳細は P79)



アクションプランシートが
UAゼンセン労働条件集約システムで
入力できます(詳細は P79)



(3) 今回の報告書の各項目とアクションプランの項目の関連性

報告書のデータにて把握した課題が、アクションプランのいずれの取り組み項目に該当するかを図にしております。本報告書で課題を把握、分析し、その課題改善につながる具体的な取り組みをアクションプランに落とし込みましょう。

報告書			アクションプラン	
項目	指標	詳細	該当目標	優先項目
働きやすい環境	残業時間		〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(2)働き方の見直し、労働時間短縮
	ハラスメント防止体制		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(3)ハラスメント対策
	人材育成キャリア支援	会議・研修時間の考慮	〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
		「えるぼし」の取得	〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
		「くるみん」の取得	〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
	採用 (女性比率)		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
	女性正社員比率		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
定着	3年目定着率		課題により、〈目標1〉〈目標2〉該当	
	出産時離職率 (女性)		〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
	育児休業取得率		〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
	育児短時間勤務利用率		〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
	女性正社員再雇用状況		〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
	10年目定着率		課題により、〈目標1〉〈目標2〉該当	
	管理職育休取得経験		〈目標2〉ワーク・ライフ・バランス	(1)育児・介護と仕事の両立
	賃金	平均賃金指数		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等
活躍	雇用形態転換		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
	評価スコア		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(1)男女間賃金格差の解消
	キャリア展開		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
	課長代理以下役職女性比率		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
	管理職昇進研修		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
	昇進比率 (女性)		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進
	管理職に占める女性割合		〈目標1〉職場におけるジェンダー平等	(2)女性の活躍促進

【例】本報告書で、「評価スコア」に課題があった場合

- ◇ガイドブック「(1) 男女間賃金格差の解消」の項目を確認すると、課題改善につながる具体的な取り組み例が確認できます！
- ◇P.44～51記載の厚生労働省の資料と比較しながら、自社の課題解決につながる取り組みをアクションプランへ落とし込みましょう。

1 職場におけるジェンダー平等の実現

≪男女間賃金格差の解消≫

No.	具体策の例	具体策にむけた取り組み
1	男女間賃金格差の実態把握	<p>♥【労使で取り組むもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別賃金プロット (所定内賃金の分布図) の作成と課題の把握 ・家族手当等支給要件の確認と課題の把握 ・ポジティブアクション「見える化支援ツール」^{※1}の活用 ・均等・均衡処遇実現にむけた短時間組合員の諸手当・福利厚生の確認と課題の把握

(4) アクションプラン策定後の取り組み方

アクションプランを策定したら、その取り組みを実行、PDCAのサイクルで回していくことが重要となります。女性の活躍・定着に関する取り組みは、企業の持続可能な成長に欠かせない取り組みです。労使一体となって取り組んでいきましょう！

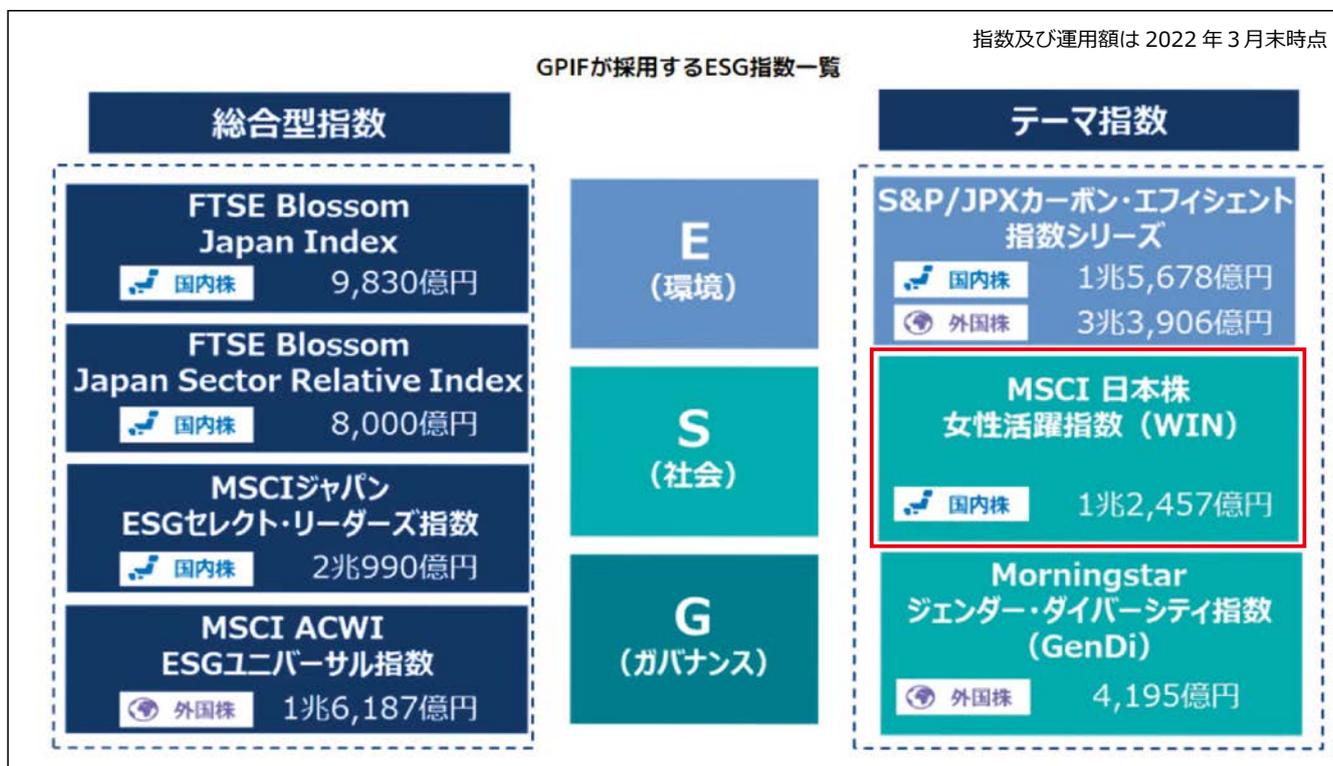
【企業が女性の活躍・定着に取り組むべき理由】

①「ダイバーシティ（多様性）経営」の実現！

- ◇消費者の多様化が進む中、様々な価値観・倫理観をとらえた企業活動が必要。
- ◇人口減少社会の中でも優秀な人材を確保していくために、そして自社の限られた人材で成果を最大化するためには、性別や雇用形態、働き方に関係なく誰もが活躍できる職場環境が不可欠。
 - ➔企業の持続的な成長には、多様性を柔軟に取り入れ、顧客からも従業員からも選ばれる存在になることが重要。
 - ➔ダイバーシティ経営の実践により、①従来の働き方の見直しによる生産性向上、②誰もが能力を発揮できる職場環境、③多様な人々のアイデアから、新たな市場、消費者を想像できる、様々なリスクに気づくことができる風土が実現

②「女性活躍推進法」や「ESG投資」への対応！

- ◇法律への対応やESG投資に対する機運の高まりなど、企業が非財務情報の開示を求められる時代。
- ◇「女性活躍」に関する指標は企業の多様性を図る指標の一つであり、日本の最大の投資家であるGPIFは「女性活躍指数」を投資判断の指数として使用。
 - ➔企業が社会的な評価を得るため、投資を受けるためにも、女性活躍の取り組みは不可欠！



出典：年金積立金管理運用独立行政法人「ESG投資」より

<https://www.gpif.go.jp/esg-stw/esginvestments/>

參考資料

1. 定着と活躍に関する構造図（部会別）

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（製造産業部門・部会別2-1）

製造産業 58組合
 繊維素材 10組合
 繊維加工 11組合
 衣料・スポーツ 4組合

平均賃金指数 (男性を100)

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
84.0%	78.5%	88.5%	100.0%

定着に関する指標（両立支援）

指標7-1

平均勤続年数	男女差	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
		0.7	0.8	-2.8	1.5
平均勤続年数	男性	16.1	19.0	13.4	17.0
	女性	15.4	18.2	16.2	15.5

管理職 育休取得経験

指標3-4

部長以上	課長相当	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
部長以上	女性	3.1%	0.0%	14.3%	0.0%
	男性	0.4%	1.3%	0.0%	0.0%
課長相当	女性	23.1%	31.8%	14.3%	25.0%
	男性	0.4%	1.3%	0.0%	0.0%

10年目 定着率

指標2-1

	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	男性	64.6%	55.6%	33.3%
女性	47.1%	33.3%	44.8%	57.1%

女性正社員 再雇用状況 (直近5年間)

指標3-3

正社員	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%
	有期	0.0%	0.0%	0.0%
	パート	3.8%	50.0%	0.0%
嘱託	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

育児短時間勤務 利用率 (女性)

指標3-2

	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	63.3%	54.1%	36.4%	57.1%
※男性	1.1%	1.3%	0.0%	0.0%

育児休業取得率

指標3-1

	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	男性	46.3%	39.1%	20.0%
女性	98.5%	98.4%	100.0%	85.7%

出産時離職率 (女性)

指標2-2

	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	1.4%	0.0%	8.0%	0.0%

3年目 定着率

指標3-1

	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	男性	91.3%	90.0%	86.2%
女性	91.1%	91.5%	92.3%	91.7%

平均賃金指数 (男性を100)

指標8-1

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
84.0%	78.5%	88.5%	100.0%

50歳 賃金指数

指標8-1

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
79.0%	74.4%	87.7%	100.0%

40歳 賃金指数

指標8-1

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
85.8%	76.3%	92.5%	100.0%

30歳 賃金指数

指標8-1

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
98.2%	92.1%	105.1%	100.0%

25歳 賃金指数

指標8-1

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
101.7%	100.4%	99.9%	100.0%

採用 (女性比率)

指標1-1・2

新規採用合計	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	
	24.5%	23.9%	28.3%	37.1%	
	大卒	27.8%	26.2%	25.7%	36.8%
	中途採用	23.2%	21.4%	42.9%	16.3%

女性正社員比率

指標5-1

製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
24.2%	24.1%	40.3%	33.6%

活躍に関する指標（均等・均衡）

指標7-1

管理職に占める女性割合	部長以上	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
		9.4%	1.6%	6.1%	7.5%
課長相当	女性	5.1%	3.8%	7.4%	17.8%
	男性	5.1%	3.8%	7.4%	17.8%

昇進比率 (女性)

指標6-1

昇進比率 (女性)	部長以上	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	
		5.3%	2.1%	0.0%	0.0%	
	課長相当	女性	9.7%	10.7%	11.1%	33.3%
		男性	11.1%	4.8%	50.0%	4.0%
主任・係長	女性	21.5%	21.1%	33.3%	28.6%	
	男性	21.5%	21.1%	33.3%	28.6%	

管理職 昇進研修

指標5-2

管理職 昇進研修	推薦	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	
		採用割合	22.4%	30.0%	18.2%	25.0%
	女性比率	採用割合	12.4%	9.1%	0.0%	10.0%
		採用割合	13.8%	10.0%	0.0%	25.0%
未実施	女性比率	6.3%	6.0%	0.0%	0.0%	
	未実施	48.3%	40.0%	27.3%	25.0%	

課長代理以下 役職女性比率

指標7-1

課長代理以下 役職女性比率	課長代理	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
		15.4%	4.8%	83.3%	3.5%
主任・係長	女性	17.0%	13.3%	34.8%	7.9%
	男性	17.0%	13.3%	34.8%	7.9%

キャリア 展開

指標5-4

キャリア 展開	男性の方が 異動の頻度が高い	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	
		58.6%	70.0%	45.5%	75.0%	
	異なる職種・部門間に 異動する	異動の範囲が広い	53.4%	60.0%	36.4%	100.0%
		異なる職種・部門間に 異動する	46.6%	60.0%	27.3%	50.0%

評価 スコア

指標5-3

評価 スコア	評価の把握	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	
		22.4%	20.0%	0.0%	0.0%	
	フルタイム	男性	3.0	3.0	2.6	0.0
		女性	3.0	2.9	2.6	0.0
短時間	男性	3.0	0.0	0.0	0.0	
	女性	3.0	0.0	0.0	0.0	

雇用形態 転換

指標5-1

雇用形態 転換	正社員への転換	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ	
		1.7%	3.0%	0.6%	20.0%	
	無期契約社員への転換	女性	2.0%	2.4%	5.1%	7.7%
		男性	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%
女性	女性	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
	男性	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

働きやすい環境に関する指標

残業時間

指標3-5

	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	男性	14.9	8.2	17.6
女性	10.3	4.9	10.6	18.0

ハラスメント防止体制

指標4-1

ハラスメント防止体制	就業規則や労協に規定	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	86.2%	100.0%	72.7%	75.0%	
	相談窓口の設置・周知	96.6%	100.0%	90.9%	100.0%
研修実施や資料配布	70.7%	60.0%	54.5%	100.0%	

人材育成 キャリア支援

指標5-2

人材育成 キャリア支援	会議・研修時間の考慮	製造平均	繊維素材	繊維加工	衣料・スポーツ
	55.2%	50.0%	27.3%	50.0%	
	「えるぼん」の取得	12.1%	10.0%	9.1%	0.0%
「くるみん」の取得	19.0%	20.0%	0.0%	0.0%	

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（製造産業部門・部会別2-2）

製造産業 58組合
 化学 14組合
 医薬・化粧品 6組合
 総合製造 13組合

指標 7-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
平均勤続年数	男女差	0.7	1.3	1.4	2.3
	男性	16.1	15.9	14.0	16.7
	女性	15.4	14.6	12.6	14.4

指標 3-4

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
管理職 育休取得 経験	部長以上	男性	0.0%	0.0%	0.0%
		女性	3.1%	12.2%	0.4%
	課長相当	男性	0.4%	0.2%	0.0%
		女性	23.1%	23.0%	10.3%

指標 2-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
10年目 定着率	男性	64.6%	72.4%	22.2%	80.6%
	女性	47.1%	54.0%	30.8%	53.3%

指標 3-3

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
女性正社員 再雇用状況 (直近5年間)	正社員	3.8%	4.3%		0.0%
	有期	0.0%	0.0%		0.0%
	パート	3.8%	0.0%		0.0%
	嘱託	0.0%	0.0%		0.0%

指標 3-2

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
育児短時間勤務 利用率(女性)		63.3%	64.5%	72.7%	100.0%
	※男性	1.1%	0.6%		7.1%

指標 3-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
育児休業取得率	男性	46.3%	51.3%	0.0%	28.1%
	女性	98.5%	99.0%	100.0%	100.0%

指標 2-2

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
出産時離職率(女性)		1.4%	0.0%	0.0%	5.6%

指標 2-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
3年目 定着率	男性	91.3%	92.4%	90.0%	87.8%
	女性	91.1%	92.1%	70.6%	96.7%

指標 8-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
平均賃金指数 (男性を100)		84.0%	86.2%	83.7%	82.4%

指標 8-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
50歳 賃金指数		79.0%	78.5%	76.7%	79.0%

指標 8-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
40歳 賃金指数		85.8%	85.4%	115.8%	77.5%

指標 8-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
30歳 賃金指数		98.2%	98.3%	107.7%	99.1%

指標 8-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
25歳 賃金指数		101.7%	101.6%	108.4%	102.4%

指標 1-1・2

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
採用 (女性 比率)	新規採用 合計	24.5%	21.0%	58.3%	26.4%
	大卒	27.8%	25.0%	66.7%	28.9%
	中途採用	23.2%	14.1%	37.6%	18.8%

指標 5-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
女性正社員比率		24.2%	19.0%	32.0%	15.8%

指標 7-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
管理職に占める 女性割合	部長以上	9.4%	3.4%	17.7%	4.4%
	課長相当	5.1%	4.5%	20.3%	4.9%

指標 6-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
昇進比率 (女性)	部長以上	課長相当	5.3%	5.2%	22.2%
		課長代理	9.7%	7.3%	24.1%
	主任・係長	課長代理	11.1%	10.4%	58.3%
		主任・係長	21.5%	19.1%	42.9%

指標 5-2

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
管理職 昇進研修	推薦	採用割合	22.4%	21.4%	16.7%
		女性比率	12.4%	12.8%	
	エントリー	採用割合	13.8%	21.4%	0.0%
		女性比率	6.3%	10.5%	
未実施	48.3%	57.1%	83.3%		

指標 7-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
課長代理以下 役職女性比率	課長代理	15.4%	7.3%	32.5%	
	主任・係長	17.0%	14.7%	32.7%	

指標 5-4

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
キャリア 展開	男性の方が 異動の頻度が高い	58.6%	71.4%	33.3%	
	異なる範囲が広い	53.4%	71.4%	33.3%	
	異なる職種・部門間に 異動する	46.6%	64.3%	33.3%	

指標 5-3

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
評価 スコア	評価の把握		22.4%	42.9%	33.3%
		フルタイム	男性	3.0	3.0
	短時間	女性	3.0	3.0	3.2
		男性	3.0	3.0	
女性	3.0	3.0			

指標 5-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
雇用形態 転換	正社員へ の転換	男性	1.7%	1.6%	0.3%
		女性	2.0%	1.7%	0.9%
	無期契約 社員への 転換	男性	0.2%	0.0%	0.3%
		女性	0.3%	0.0%	1.2%

働きやすい環境に関する指標

指標 3-5

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
残業時間	男性	14.9	18.1	12.5	15.9
	女性	10.3	14.9	9.0	8.7

指標 4-1

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
ハラスメント 防止 体制	就業規則や労協に規定	86.2%	85.7%	100.0%	
	相談窓口の設置・周知	96.6%	92.9%	100.0%	
	研修実施や資料配布	70.7%	85.7%	83.3%	

指標 5-2

		製造平均	化学	医薬・化粧品	総合製造
人材育成 キャリア 支援	会議・研修時間の考慮	55.2%	71.4%	33.3%	
	「えるぼん」の取得	12.1%	7.1%	33.3%	
	「くるみん」の取得	19.0%	28.6%	33.3%	

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（流通部門・部会別2-1）

流通 154組合
 スーパーマーケット 56組合
 GMS 13組合
 住生活関連 16組合

定着に関する指標（両立支援）

指標7-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
平均勤続年数	男女差	4.2	4.5	3.5	5.5
	男性	16.9	17.0	17.3	16.1
	女性	12.6	12.5	13.8	10.6

指標3-4

		流通平均	SM	GMS	住生活	
管理職 育休取得 経験	部長以上	男性	0.6%	0.2%	0.3%	4.1%
		女性	2.7%	0.8%	0.9%	17.6%
	課長相当	男性	0.8%	0.3%	0.8%	2.5%
		女性	8.9%	10.0%	4.9%	28.3%

指標2-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
10年目 定着率	男性	48.3%	51.0%	51.2%	47.6%
	女性	41.7%	38.0%	46.2%	51.0%

指標3-3

		流通平均	SM	GMS	住生活
女性正社員 再雇用状況 (直近5年間)	正社員	0.8%	1.0%	0.8%	1.1%
	有期	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	パート	2.8%	3.4%	0.4%	1.5%
	嘱託	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

指標3-2

		流通平均	SM	GMS	住生活
育児短時間勤務 利用率（女性）		81.4%	80.4%	92.3%	72.0%
	※男性	3.3%	4.5%	1.2%	0.0%

指標3-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
育児休業取得率	男性	22.2%	13.0%	16.4%	16.6%
	女性	96.1%	96.9%	95.1%	93.8%

指標2-2

		流通平均	SM	GMS	住生活
出産時離職率（女性）		1.9%	1.4%	1.4%	2.0%

指標2-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
3年目 定着率	男性	80.4%	80.1%	78.8%	77.9%
	女性	78.0%	76.4%	79.8%	72.6%

指標8-1

	流通平均	SM	GMS	住生活
平均賃金指数 (男性を100)	80.7%	80.6%	80.7%	77.1%

指標8-1

	流通平均	SM	GMS	住生活
50歳 賃金指数	80.4%	78.2%	76.7%	81.8%

指標8-1

	流通平均	SM	GMS	住生活
40歳 賃金指数	87.4%	90.8%	86.4%	83.8%

指標8-1

	流通平均	SM	GMS	住生活
30歳 賃金指数	95.0%	92.9%	96.2%	97.4%

指標8-1

	流通平均	SM	GMS	住生活
25歳 賃金指数	98.7%	99.6%	98.6%	93.3%

指標1-1・2

		流通平均	SM	GMS	住生活
採用 (女性 比率)	新規採用 合計	52.4%	48.9%	58.5%	36.6%
	大卒	49.8%	42.8%	51.7%	34.9%
	中途採用	35.9%	22.6%	41.5%	26.7%

指標5-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
女性正社員比率		33.9%	25.6%	38.8%	20.8%

活躍に関する指標（均等・均衡）

指標7-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
管理職に占める 女性割合	部長以上	10.4%	13.0%	8.6%	4.5%
	課長相当	17.6%	8.0%	12.1%	12.2%

指標6-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
昇進比率 (女性)	部長以上	11.0%	5.6%	10.5%	4.0%
		課長相当	20.1%	12.0%	21.1%
	課長代理	22.0%	19.3%	26.1%	16.3%
		主任・係長	35.8%	34.3%	44.4%

指標5-2

		流通平均	SM	GMS	住生活	
管理職 昇進研修	推薦	採用割合	19.5%	16.1%	30.8%	31.3%
		女性比率	17.9%	18.0%	33.3%	24.1%
	エントリー	採用割合	9.1%	3.6%	46.2%	0.0%
		女性比率	16.3%	23.7%	16.7%	31.8%
未実施	51.3%	60.7%	23.1%	43.8%		

指標7-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
課長代理以下 役職女性比率	課長代理	15.3%	12.9%	16.6%	4.0%
	主任・係長	28.7%	23.3%	33.6%	17.6%

指標5-4

		流通平均	SM	GMS	住生活
キャリア 展開	男性の方が 異動の頻度が高い	38.3%	42.9%	30.8%	50.0%
	異動の範囲が広い	37.7%	33.9%	30.8%	50.0%
	異なる職種・部門間に 異動する	20.1%	25.0%	15.4%	25.0%

指標5-3

		流通平均	SM	GMS	住生活	
評価 スコア	評価の把握	33.1%	33.9%	46.2%	31.3%	
		フルタイム	男性	3.1	3.0	3.1
	女性	3.1	3.1	3.2	2.9	
	短時間	男性	2.1	1.7	2.8	3.0
女性	2.8	2.5	3.1	2.8		

指標5-1

		流通平均	SM	GMS	住生活	
雇用形態 転換	正社員へ の転換	男性	0.6%	0.3%	0.4%	0.2%
		女性	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%
	無期契約 社員への 転換	男性	0.1%	0.1%	0.0%	0.2%
		女性	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%

働きやすい環境に関する指標

指標3-5

		流通平均	SM	GMS	住生活
残業時間	男性	15.4	20.3	15.5	12.3
	女性	10.9	14.4	10.3	9.0

指標4-1

		流通平均	SM	GMS	住生活
ハラスメント 防止 体制	就業規則や労協に規定	85.7%	80.4%	92.3%	87.5%
	相談窓口の設置・周知	95.5%	94.6%	92.3%	100.0%
	研修実施や資料配布	62.3%	55.4%	69.2%	50.0%

指標5-2

		流通平均	SM	GMS	住生活
人材育成 キャリア 支援	会議・研修時間の考慮	48.7%	37.5%	46.2%	37.5%
	「えるぼし」の取得	21.4%	14.3%	61.5%	6.3%
	「くるみん」の取得	34.4%	26.8%	76.9%	31.3%

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（流通部門・部会別2-2）

流通 154組合
百貨店 16組合
ドラッグ関連 18組合
専門店 24組合
家電関連 11組合

定着に関する指標（両立支援）

指標 7-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
平均 勤続年数	男女差	4.2	1.5	2.8	5.3	5.9
	男性	16.9	23.9	10.6	16.6	16.2
	女性	12.6	22.4	7.8	11.3	10.3

指標 3-4

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
管理職 育休取得 経験	部長以上	男性	0.6%	0.4%	0.2%	0.2%	
		女性	2.7%	3.8%	3.4%	8.8%	4.3%
	課長相当	男性	0.8%	0.5%	1.0%	0.8%	0.1%
		女性	8.9%	6.8%	5.3%	11.2%	3.3%

指標 2-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
10年目 定着率	男性	48.3%	56.5%	48.1%	35.7%	43.6%
	女性	41.7%	47.9%	43.9%	26.7%	37.4%

指標 3-3

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
女性正社員 再雇用状況 (直近5年間)	正社員	男性	0.8%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%
		女性	0.1%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
	パート	男性	2.8%	2.4%	5.0%	0.8%	0.0%
		女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	嘱託	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

指標 3-2

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
育児短時間勤務 利用率（女性）	男性	81.4%	97.8%	68.4%	78.9%	95.4%
	女性	3.3%	2.5%	4.2%	4.2%	3.3%
	※男性	3.3%	2.5%	4.2%	4.2%	3.3%

指標 3-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
育児休業取得率	男性	22.2%	40.4%	38.9%	31.1%	19.1%
	女性	96.1%	98.3%	95.7%	98.1%	95.1%

指標 2-2

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
出産時離職率（女性）	男性	1.9%	1.4%	1.3%	5.7%	1.0%
	女性	1.9%	1.4%	1.3%	5.7%	1.0%

指標 2-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
3年目 定着率	男性	流通平均	80.4%	89.2%	83.8%	74.8%	78.9%
		百貨店	80.4%	89.2%	83.8%	74.8%	78.9%
	女性	78.0%	92.2%	79.7%	75.0%	71.4%	

指標 8-1

	流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
平均賞金指数 (男性全100)	80.7%	75.1%	86.8%	83.7%	81.9%

指標 8-1

	流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
50歳 賞金指数	80.4%	76.3%	90.0%	85.0%	89.0%

指標 8-1

	流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
40歳 賞金指数	87.4%	77.4%	92.7%	86.1%	90.5%

指標 8-1

	流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
30歳 賞金指数	95.0%	93.8%	97.1%	96.8%	98.2%

指標 8-1

	流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
25歳 賞金指数	98.7%	98.7%	98.8%	100.3%	98.6%

指標 1-1・2

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
採用 (女性比率)	新規採用 合計	52.4%	66.8%	63.3%	65.3%	38.4%
	大卒	49.8%	67.1%	60.1%	61.3%	40.6%
	中途採用	35.9%	12.9%	44.5%	28.6%	19.6%
	女性正社員比率	33.9%	54.9%	44.8%	36.5%	18.1%

活躍に関する指標（均等・均衡）

指標 7-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
管理職に占める 女性割合	部長以上	10.4%	15.8%	6.4%	11.7%	2.1%
	課長相当	17.6%	39.6%	13.1%	22.2%	3.2%

指標 6-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
昇進比率 (女性)	部長以上	男性	11.0%	21.1%	8.0%	13.9%	8.0%
		女性	20.1%	34.7%	13.2%	33.3%	3.4%
	課長代理	男性	22.0%	67.6%	14.0%	19.6%	8.1%
		女性	35.8%	65.8%	34.9%	39.6%	18.0%

指標 5-2

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
管理職 昇進研修	推薦	採用割合	19.5%	6.3%	27.8%	20.8%	9.1%
		女性比率	17.9%	8.3%	18.3%	3.8%	3.8%
	エントリー	採用割合	9.1%	6.3%	0.0%	12.5%	18.2%
		女性比率	16.3%	6.3%	0.0%	6.9%	6.9%
未実施	51.3%	62.5%	38.9%	45.8%	63.6%		

指標 7-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
課長代理以下 役職女性比率	課長代理	15.3%	58.9%	22.7%	17.5%	4.4%
	主任・係長	28.7%	74.5%	22.4%	36.4%	11.9%

指標 5-4

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
キャリア 展開	男性の方が 異動の頻度が高い	流通平均	38.3%	12.5%	22.2%	45.8%	54.5%
		百貨店	38.3%	12.5%	22.2%	45.8%	54.5%
	異動の範囲が広い 異なる職種・部門間に 異動する	20.1%	6.3%	16.7%	12.5%	36.4%	

指標 5-3

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
評価 スコア	評価の把握	男性	33.1%	25.0%	22.2%	20.8%	72.7%
		女性	3.1	3.0	3.1	3.0	3.3
	フル タイム	男性	3.1	2.9	3.0	3.0	3.2
		女性	2.1	0.0	2.5	3.0	2.0
短時間	男性	2.8	3.0	2.6	2.9	3.2	
	女性	2.8	3.0	2.6	2.9	3.2	

指標 5-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連	
雇用形態 転換	正社員への 転換	男性	0.6%	1.0%	0.4%	1.1%	3.2%
		女性	0.1%	0.6%	0.2%	0.3%	0.7%
	無期契約 社員への 転換	男性	0.1%	0.5%	0.0%	0.6%	0.5%
		女性	0.1%	0.3%	0.0%	0.8%	0.1%

働きやすい環境に関する指標

指標 3-5

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
残業時間	男性	15.4	9.7	14.8	10.4	8.0
	女性	10.9	6.4	10.7	7.9	5.6

指標 4-1

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
ハラスメ ント防止 体制	就業規則や労協に規定	85.7%	100.0%	83.3%	83.3%	90.9%
	相談窓口の設置・周知	95.5%	93.8%	88.9%	100.0%	100.0%
	研修実施や資料配布	62.3%	68.8%	66.7%	66.7%	81.8%

指標 5-2

		流通平均	百貨店	ドラッグ	専門店	家電関連
人材育成 キャリア 支援	会議・研修時間の考慮	48.7%	93.8%	61.1%	37.5%	63.6%
	「えるぼし」の取得	21.4%	25.0%	38.9%	12.5%	18.2%
	「くるみん」の取得	34.4%	50.0%	33.3%	12.5%	54.5%

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（総合サービス部門・部会別3-1）

総合サービス 74組合
 フード 14組合
 フードサービス 18組合
 インフラ 11組合

定着に関する指標（両立支援）

指標7-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
平均勤続年数	3.2	2.8	6.3	3.4
男女差				
男性	13.1	15.1	15.4	12.7
女性	9.9	12.3	9.1	9.3

平均賃金指数

指標8-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
平均賃金指数 (男性を100)	83.8%	80.6%	84.3%	85.0%

50歳賃金指数

指標8-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
50歳賃金指数	80.4%	75.2%	82.3%	73.8%

40歳賃金指数

指標8-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
40歳賃金指数	88.9%	85.4%	92.5%	80.2%

30歳賃金指数

指標8-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
30歳賃金指数	97.4%	95.9%	96.8%	96.1%

25歳賃金指数

指標8-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
25歳賃金指数	101.0%	106.5%	100.2%	99.3%

採用(女性比率)

指標1-1・2				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
新規採用合計	52.2%	46.3%	50.9%	33.5%
大卒	48.3%	37.7%	41.1%	44.1%
中途採用	39.5%	23.9%	28.4%	25.2%

女性正社員比率

指標5-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
女性正社員比率	33.4%	27.1%	25.3%	19.6%

働きやすい環境に関する指標

指標3-5				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
残業時間	15.8	23.6	15.9	10.8
男性				
女性	12.2	15.8	12.8	9.8

ハラスメント防止体制

指標4-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
就業規則や労協に規定	95.9%	100.0%	100.0%	90.9%
相談窓口の設置・周知	94.6%	92.9%	100.0%	90.9%
研修実施や資料配布	62.2%	64.3%	55.6%	72.7%

活躍に関する指標（均等・均衡）

指標7-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
管理職に占める女性割合				
部長以上	7.7%	3.7%	6.0%	8.4%
課長相当	14.5%	6.2%	9.9%	22.2%

昇進比率(女性)

指標6-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
昇進比率(女性)				
部長以上	7.6%	0.0%	6.5%	10.0%
課長相当	12.6%	19.0%	3.2%	23.8%
課長代理	12.3%	0.0%	9.9%	0.0%
主任・係長	23.2%	23.9%	23.1%	18.8%

管理職昇進研修

指標5-2				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
推薦				
採用割合	17.6%	21.4%	16.7%	9.1%
女性比率	29.4%	7.1%	70.4%	
エントリー				
採用割合	8.1%	7.1%	11.1%	9.1%
女性比率	15.6%	0.0%	0.0%	
未実施	54.1%	42.9%	61.1%	36.4%

課長代理以下 役職女性比率

指標7-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
課長代理以下 役職女性比率				
課長代理	15.3%	3.6%	14.1%	10.0%
主任・係長	18.0%	16.7%	19.2%	8.2%

キャリア展開

指標5-4					
	男性の方が	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
異動の頻度が高い		29.7%	57.1%	27.8%	27.3%
異動の範囲が広い		39.2%	71.4%	61.1%	45.5%
異なる職種・部門間に異動する		27.0%	50.0%	38.9%	36.4%

評価スコア

指標5-3				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
評価の把握	21.6%	28.6%	38.9%	0.0%
フルタイム				
男性	3.4	3.2	3.2	
女性	3.5	3.4	3.1	
短時間				
男性	2.7	1.7	2.0	
女性	3.4	3.0	3.2	

雇用形態 転換

指標5-1				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
正社員への転換				
男性	0.7%	1.4%	0.5%	0.2%
女性	0.3%	0.8%	0.3%	1.1%
無期契約社員への転換				
男性	0.1%	1.3%	0.0%	0.0%
女性	0.1%	1.5%	0.0%	0.6%

人材育成 キャリア支援

指標5-2				
	総サ平均	フード	フードサービス	インフラ
会議・研修時間の考慮	58.1%	57.1%	66.7%	45.5%
「えるぼん」の取得	14.9%	7.1%	11.1%	18.2%
「くるみん」の取得	27.0%	21.4%	27.8%	9.1%

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（総合サービス部門・部会別3-2）

総合サービス 74組合
生活サービス 11組合
ホテル・レジャー 6組合
パチンコ関連 4組合

定着に関する指標（兩立支援）

指標7-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
平均勤続年数	男女差	3.2	0.3	3.4	2.0
	男性	13.1	10.6	12.0	12.7
	女性	9.9	10.3	8.6	10.7

指標3-4

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ	
管理職 育休取得 経験	部長以上	男性	2.1%	3.3%	0.0%	23.0%
		女性	8.6%	8.0%	7.7%	33.3%
	課長相当	男性	9.5%	1.7%	0.7%	44.1%
		女性	14.9%	19.8%	8.3%	85.7%

指標2-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
10年目 定着率	男性	45.6%	55.9%	30.6%	57.9%
	女性	36.1%	57.4%	40.4%	26.9%

指標3-3

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
女性正社員 再雇用状況 (直近5年間)	正社員	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	有期	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	パート	17.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	嘱託	16.3%	0.0%	12.5%	0.0%

指標3-2

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
育児短時間勤務 利用率（女性）		53.5%	78.8%	72.4%	7.9%
	※男性	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%

指標3-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
育児休業取得率	男性	32.9%	28.8%	41.5%	48.3%
	女性	87.5%	98.1%	83.5%	96.7%

指標2-2

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
出産時離職率（女性）		5.4%	0.0%	12.5%	1.4%

指標2-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
3年目 定着率	男性	70.6%	85.5%	78.7%	67.0%
	女性	70.2%	84.2%	78.4%	61.5%

指標8-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
平均賃金指数 (男性を100)		83.8%	84.7%	82.1%	76.2%

指標8-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
50歳 賃金指数		80.4%	89.2%	91.4%	65.3%

指標8-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
40歳 賃金指数		88.9%	88.8%	95.7%	79.2%

指標8-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
30歳 賃金指数		97.4%	97.4%	102.5%	96.6%

指標8-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
25歳 賃金指数		101.0%	96.1%	98.2%	97.8%

指標1-1・2

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
採用 (女性 比率)	新規採用 合計	52.2%	42.9%	56.4%	43.8%
	大卒	48.3%	40.5%	55.0%	41.3%
	中途採用	39.5%	30.6%	31.8%	28.1%

指標5-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
女性正社員比率		33.4%	41.6%	45.9%	12.4%

活躍に関する指標（均等・均衡）

指標7-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
管理職に占める 女性割合	部長以上	7.7%	10.6%	11.9%	3.3%
	課長相当	14.5%	13.4%	16.7%	3.8%

指標6-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
昇進比率 (女性)	部長以上	7.6%	16.7%	0.0%	0.0%
		課長相当	12.6%	23.3%	0.0%
	課長代理	12.3%	31.4%	30.8%	5.4%
		主任・係長	23.2%	32.5%	32.1%

指標5-2

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ	
管理職 昇進研修	推薦	採用割合	17.6%	9.1%	16.7%	0.0%
		女性比率	29.4%	36.4%		
	エントリー	採用割合	8.1%	18.2%	0.0%	0.0%
		女性比率	15.6%	31.5%		
未実施	54.1%	63.6%	83.3%	50.0%		

指標7-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
課長代理以下 役職女性比率	課長代理	15.3%	15.1%	26.3%	3.3%
	主任・係長	18.0%	28.7%	30.8%	7.8%

指標5-4

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
キャリア 展開	男性の方が 異動の頻度が高い	29.7%	45.5%	16.7%	0.0%
	異動の範囲が広い	39.2%	18.2%	16.7%	0.0%
	異なる職種・部門間に 異動する	27.0%	18.2%	0.0%	0.0%

指標5-3

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ	
評価 スコア	評価の把握	21.6%	18.2%	16.7%	25.0%	
		フル タイム	男性	3.4	4.0	3.0
	女性	3.5	4.0	3.0	3.6	
	短時間	男性	2.7	4.0		3.5
女性		3.4	4.0		3.0	

指標5-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ	
雇用形態 転換	正社員へ の転換	男性	0.7%	0.5%	3.8%	1.7%
		女性	0.3%	0.8%	2.0%	0.2%
	無期契約 社員への 転換	男性	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
		女性	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%

働きやすい環境に関する指標

指標3-5

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
残業時間	男性	15.8	10.5	15.8	6.7
	女性	12.2	9.0	10.8	4.3

指標4-1

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
ハラスメント 防止 体制	就業規則や労協に規定	95.9%	100.0%	100.0%	100.0%
	相談窓口の設置・周知	94.6%	100.0%	83.3%	100.0%
	研修実施や資料配布	62.2%	63.6%	66.7%	75.0%

指標5-2

		総サ平均	生活	ホテル・レジャー	パチンコ
人材育成 キャリア 支援	会議・研修時間の考慮	58.1%	54.5%	66.7%	25.0%
	「えるぼん」の取得	14.9%	18.2%	33.3%	0.0%
	「くるみん」の取得	27.0%	45.5%	33.3%	25.0%

UAゼンセン 女性の活躍・定着に関する実態（総合サービス部門・部会別3-3）

総合サービス 74組合
医療・介護・福祉 8組合
人材サービス 2組合

定着に関する指標（両立支援）

指標 7-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
平均勤続年数	男女差	3.2	0.5	1.0
	男性	13.1	9.8	9.0
	女性	9.9	9.3	8.0

指標 3-4

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
管理職 育休取得 経験	部長以上	男性	2.1%	0.0%
		女性	8.6%	0.0%
	課長相当	男性	9.5%	0.0%
		女性	14.9%	7.1%

指標 2-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
10年目 定着率	男性	45.6%	34.5%	
	女性	36.1%	47.4%	

指標 3-3

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
女性正社員 再雇用状況 (直近5年間)	正社員	1.5%	0.0%	
	有期	0.5%	0.0%	
	パート	17.3%	0.0%	
	嘱託	16.3%	0.0%	

指標 3-2

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
育児短時間勤務 利用率（女性）		53.5%	60.6%	
	※男性	1.3%	0.0%	

指標 3-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
育児休業取得率	男性	32.9%	10.8%	
	女性	87.5%	76.9%	

指標 2-2

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
出産時離職率（女性）		5.4%	10.2%	

指標 2-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
3年目 定着率	男性	70.6%	50.0%	
	女性	70.2%	74.3%	

指標 8-1

	総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
平均賃金指数 (男性を100)	83.8%	93.1%	92.8%

指標 8-1

	総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
50歳 賃金指数	80.4%	82.5%	

指標 8-1

	総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
40歳 賃金指数	88.9%	95.9%	

指標 8-1

	総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
30歳 賃金指数	97.4%	101.1%	

指標 8-1

	総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
25歳 賃金指数	101.0%	104.8%	

指標 1-1・2

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
採用 (女性 比率)	新規採用 合計	52.2%	83.4%	76.6%
	大卒	48.3%	80.0%	76.6%
	中途採用	39.5%	56.0%	

指標 5-1

	総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
女性正社員比率	33.4%	73.2%	43.5%

活躍に関する指標（均等・均衡）

指標 7-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
管理職に占める 女性割合	部長以上	7.7%	20.7%	5.1%
	課長相当	14.5%	58.9%	18.3%

指標 6-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
昇進比率 (女性)	部長以上	7.6%	50.0%	
	課長相当	12.6%	60.0%	
	課長代理	12.3%		
	主任・係長	23.2%	55.6%	

指標 5-2

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス	
管理職 昇進研修	推薦	採用割合	17.6%	50.0%	0.0%
		女性比率	29.4%	37.5%	
	エントリー	採用割合	8.1%	0.0%	0.0%
		女性比率	15.6%		
	未実施		54.1%	50.0%	50.0%

指標 7-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
課長代理以下 役職女性比率	課長代理	15.3%	30.0%	26.5%
	主任・係長	18.0%	59.0%	

指標 5-4

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
キャリア 展開	男性の方が 異動の頻度が高い	29.7%	0.0%	0.0%
	異動の範囲が広い	39.2%	0.0%	0.0%
	異なる職種・部門間に 異動する	27.0%	0.0%	0.0%

指標 5-3

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス	
評価 スコア	評価の把握		21.6%	12.5%	0.0%
		フルタイム	男性 3.4	4.0	
	短時間	女性 3.5	4.0		
		男性 2.7	4.0		
女性 3.4	4.0				

指標 5-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス	
雇用形態 転換	正社員への 転換	男性	0.7%	0.8%	0.0%
		女性	0.3%	0.6%	0.0%
	無期契約社 員への転換	男性	0.1%	0.0%	0.0%
		女性	0.1%	1.5%	0.0%

働きやすい環境に関する指標

指標 3-5

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
残業時間	男性	15.8	16.0	
	女性	12.2	15.0	

指標 4-1

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
ハラスメント防止 体制	就業規則や労協に規定	95.9%	75.0%	100.0%
	相談窓口の設置・周知	94.6%	87.5%	100.0%
	研修実施や資料配布	62.2%	37.5%	100.0%

指標 5-2

		総サ平均	医療・介護・福祉	人材サービス
人材育成 キャリア支援	会議・研修時間の考慮	58.1%	75.0%	50.0%
	「えるほし」の取得	14.9%	12.5%	50.0%
	「くるみん」の取得	27.0%	12.5%	100.0%

2. 各設問平均値一覧 ①UAゼンセン全体・部門別

女性の活躍・定着調査	UAゼンセン 全体	製造産業 部門	流通 部門	総合サービス 部門
大卒女性比率(%)	48.0%	27.8%	49.8%	48.3%
大卒以外女性比率(%)	55.7%	18.9%	60.8%	60.7%
新規採用合計女性比率(%)	50.0%	24.5%	52.4%	52.2%
中途採用女性比率(%)	34.4%	23.2%	35.9%	39.5%
<男性>入社3年目定着率(%)	80.2%	91.3%	80.4%	70.6%
<女性>入社3年目定着率(%)	77.6%	91.1%	78.0%	70.2%
<男性>入社10年目定着率(%)	49.9%	64.6%	48.3%	45.6%
<女性>入社10年目定着率(%)	41.2%	47.1%	41.7%	36.1%
出産時離職率(%)	2.4%	1.4%	1.9%	5.4%
<男性>育児休業取得割合(%)	29.4%	46.3%	22.2%	32.9%
<女性>育児休業取得割合(%)	94.5%	98.5%	96.1%	87.5%
<男性>短時間勤務制度利用割合(%)	2.4%	1.1%	3.3%	1.3%
<女性>短時間勤務制度利用割合(%)	75.5%	63.3%	81.4%	53.5%
<正社員>復職割合(%)	0.9%	3.8%	0.8%	1.5%
<有期雇用>復職割合(%)	0.1%	0.0%	0.1%	0.5%
<パートタイマー>復職割合(%)	4.2%	3.8%	2.8%	17.3%
<嘱託>復職割合(%)	1.6%	0.0%	0.0%	16.3%
<男性>課長相当・育休取得割合(%)	2.0%	0.4%	0.8%	9.5%
<女性>課長相当・育休取得割合(%)	10.3%	23.1%	8.9%	14.9%
<男性>部長以上・育休取得割合(%)	0.6%	0.0%	0.6%	2.1%
<女性>部長以上・育休取得割合(%)	3.3%	3.1%	2.7%	8.6%
<男性>月平均残業時間(時間)	15.4	14.9	15.4	15.8
<女性>月平均残業時間(時間)	11.1	10.3	10.9	12.2
ハラスメント労働協約に記載	88.5%	86.2%	85.7%	95.9%
ハラスメント相談窓口の周知	95.5%	96.6%	95.5%	94.6%
ハラスメント研修・資料配布	64.0%	70.7%	62.3%	62.2%
女性正社員比率(%)	32.8%	24.2%	33.9%	33.4%
<男性>正社員への転換割合(%)	0.6%	1.7%	0.6%	0.7%
<女性>正社員への転換割合(%)	0.2%	2.0%	0.1%	0.3%
<男性>無期への転換割合(%)	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%
<女性>無期への転換割合(%)	0.1%	0.3%	0.1%	0.1%
転換制度あり・なし	33.2%	17.2%	42.2%	27.0%

女性の活躍・定着調査	UAゼンセン 全体	製造産業 部門	流通 部門	総合サービス 部門
会議・研修時間の設定配慮	52.4%	55.2%	48.7%	58.1%
えるぼし取得有無	17.8%	12.1%	21.4%	14.9%
くるみん取得有無	29.4%	19.0%	34.4%	27.0%
<研修方式> 推薦(○・×)	19.6%	22.4%	19.5%	17.6%
<推薦> 女性受講比率(%)	17.1%	12.4%	17.9%	29.4%
<研修方式> エントリー(○・×)	9.8%	13.8%	9.1%	8.1%
<エントリー> 女性受講比率(%)	14.2%	6.3%	16.3%	15.6%
昇進研修未実施	51.4%	48.3%	51.3%	54.1%
評価の把握(○・×)	28.0%	22.4%	33.1%	21.6%
<男性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.1	3.0	3.1	3.4
<女性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.1	3.0	3.1	3.5
<男性・短時間> 評価スコア平均値	2.4	3.0	2.1	2.7
<女性・短時間> 評価スコア平均値	3.6	3.0	2.8	3.4
異動頻度(男性>女性)	40.2%	58.6%	38.3%	29.7%
異動範囲距離(男性>女性)	41.3%	53.4%	37.7%	39.2%
異動範囲職種(男性>女性)	27.3%	46.6%	20.1%	27.0%
<主任・係長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	32.8%	21.5%	35.8%	23.2%
<課長代理等> 昇進・昇格者女性比率(%)	18.3%	11.1%	22.0%	12.3%
<課長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	16.5%	9.7%	20.1%	12.6%
<部長相当以上> 昇進・昇格者女性比率(%)	9.1%	5.3%	11.0%	7.6%
<指標> 平均勤続年数男女差(年)	3.2	0.7	4.2	3.2
<主任係長相当> 女性割合(%)	26.1%	17.0%	28.7%	18.0%
<課長代理相当> 女性割合(%)	15.3%	15.4%	15.3%	15.3%
<課長相当> 女性割合(%)	15.6%	5.1%	17.6%	14.5%
<部長相当以上> 女性割合(%)	9.8%	9.4%	10.4%	7.7%
<課長相当以上> 女性割合(%)	14.0%	7.1%	15.8%	12.9%
男女別賃金差異(男性100とした場合)	82.1%	84.0%	80.7%	83.8%
25歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	99.7%	101.7%	98.7%	101.0%
30歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	96.0%	98.2%	95.0%	97.4%
40歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	87.5%	85.8%	87.4%	88.9%
50歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	80.1%	79.0%	80.4%	80.4%

ポジティブアクション取り組み状況	UAゼンセン 全体	製造産業 部門	流通 部門	総合サービス 部門
1. 明確	54.9%	56.9%	57.1%	48.6%
2. 今後明確にする予定	17.1%	17.2%	18.8%	13.5%
3. 取組の予定なし	15.7%	17.2%	12.3%	21.6%
女性比率向上意志あり・目標あり	16.4%	24.1%	15.6%	12.2%
女性比率向上意志あり・目標なし	35.3%	46.6%	33.1%	31.1%
女性比率向上意志なし(現状低い)	8.0%	15.5%	3.9%	10.8%
女性比率向上意志なし(現状高い)	24.5%	5.2%	28.6%	31.1%
女性管理職比率向上意志あり・目標あり	37.8%	34.5%	43.5%	28.4%
女性管理職比率向上意志あり・目標なし	43.0%	48.3%	40.9%	43.2%
女性管理職比率向上意志なし(現状低い)	6.3%	12.1%	1.9%	10.8%
女性管理職比率向上意志なし(現状高い)	3.8%	3.4%	2.6%	6.8%
女性の職域拡大実施済み	36.7%	25.9%	42.9%	32.4%
女性の職域拡大未実施・予定あり	19.6%	32.8%	17.5%	13.5%
女性の職域拡大予定なし(余地あり)	9.1%	12.1%	6.5%	12.2%
女性の職域拡大予定なし(現在男女差なし)	24.1%	22.4%	22.7%	28.4%
公平な人事考課に向けた研修実施済	56.6%	48.3%	59.7%	56.8%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定あり	19.6%	31.0%	16.2%	17.6%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定なし	13.3%	13.8%	11.7%	16.2%
ポジティブアクション公表(自社HP・CSR 報告書)	33.6%	36.2%	32.5%	33.8%
ポジティブアクション公表(行政 HP)	21.3%	17.2%	24.7%	17.6%
ポジティブアクション公表(CSR 報告書)	11.9%	10.3%	12.3%	12.2%
ポジティブアクション公表(その他)	2.8%	1.7%	3.2%	2.7%
ポジティブアクション取組あり・公表は未実施	18.9%	12.1%	20.1%	21.6%
ポジティブアクション取組なし	17.1%	27.6%	14.3%	14.9%

労働組合における女性参画状況	UAゼンセン 全体	製造産業 部門	流通 部門	総合サービス 部門
女性組合員比率(%)	66.7%	26.3%	68.3%	69.0%
<本部> 正社員女性執行委員比率(%)	48.8%	17.8%	23.7%	67.2%
<本部> 短時間女性執行委員比率(%)	89.4%	42.9%	91.4%	86.1%
<本部> 女性執行委員比率(%)	50.0%	18.2%	28.4%	67.4%
<支部> 正社員女性執行委員比率(%)	27.1%	17.4%	31.7%	18.6%
<支部> 短時間女性執行委員比率(%)	85.3%		85.0%	91.2%
<支部> 女性執行委員比率(%)	39.3%	17.4%	46.3%	24.1%
新任女性執行委員比率(%)	32.6%	26.6%	35.8%	31.6%
5年目女性執行委員比率(%)	27.5%	16.5%	29.5%	33.0%
10年目女性執行委員比率(%)	20.4%	12.4%	21.3%	27.2%
<本部> 女性三役比率(%)	15.9%	6.0%	16.5%	21.9%
<支部> 女性三役比率(%)	45.7%	8.6%	51.2%	19.0%
男女共同参画推進の明確化	45.1%	46.6%	50.6%	32.4%
女性参画に関する数値目標の設定	36.7%	29.3%	46.1%	23.0%
性別に関わらない役割分担	67.8%	60.3%	71.4%	66.2%
組合・仕事・生活の両立に配慮した運営	64.7%	56.9%	68.2%	63.5%
経験の場の提供	49.3%	41.4%	51.3%	51.4%
女性役員選出の意識	65.7%	65.5%	70.8%	55.4%
未実施	7.7%	13.8%	3.9%	10.8%
1. 男女共同参画	52.8%	48.3%	59.7%	41.9%
2. 賃金・労働条件	49.3%	32.8%	57.1%	45.9%
3. 組織対策	32.9%	20.7%	37.7%	32.4%
4. 経営対策	32.9%	24.1%	32.5%	40.5%
5. 安全衛生・職場環境	33.6%	20.7%	40.3%	29.7%
6. 福利厚生・共済	29.4%	17.2%	38.3%	20.3%
7. 広報・教育	19.9%	10.3%	24.0%	18.9%
8. 総務・財政	5.6%	5.2%	5.2%	6.8%
9. 社会貢献活動	38.8%	27.6%	42.9%	39.2%
10. 国際	9.4%	10.3%	9.1%	9.5%
11. その他	47.9%	34.5%	55.2%	43.2%
12. 担当なし	9.4%	8.6%	8.4%	12.2%

②製造産業部門・部会別

女性の活躍・定着調査	繊維 素材	繊維 加工	衣料・ スポーツ	化学	医薬・ 化粧品	総合 製造
大卒女性比率(%)	26.2%	25.7%	36.8%	25.0%	66.7%	28.9%
大卒以外女性比率(%)	22.0%	36.4%	38.5%	12.5%	41.7%	21.1%
新規採用合計女性比率(%)	23.9%	28.3%	37.1%	21.0%	58.3%	26.4%
中途採用女性比率(%)	21.4%	42.9%	16.3%	14.1%	37.6%	18.8%
<男性>入社3年目定着率(%)	90.0%	86.2%	93.5%	92.4%	90.0%	87.8%
<女性>入社3年目定着率(%)	91.5%	92.3%	91.7%	92.1%	70.6%	96.7%
<男性>入社10年目定着率(%)	55.6%	33.3%	54.9%	72.4%	22.2%	80.6%
<女性>入社10年目定着率(%)	33.3%	44.8%	57.1%	54.0%	30.8%	53.3%
出産時離職率(%)	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
<男性>育児休業取得割合(%)	39.1%	20.0%	3.8%	51.3%	0.0%	28.1%
<女性>育児休業取得割合(%)	98.4%	100.0%	85.7%	99.0%	100.0%	100.0%
<男性>短時間勤務制度利用割合(%)	1.3%	0.0%	0.0%	0.6%		7.1%
<女性>短時間勤務制度利用割合(%)	54.1%	36.4%	57.1%	64.5%	72.7%	100.0%
<正社員>復職割合(%)		0.0%		4.3%		0.0%
<有期雇用>復職割合(%)		0.0%		0.0%		0.0%
<パートタイマー>復職割合(%)		50.0%		0.0%		0.0%
<嘱託>復職割合(%)		0.0%		0.0%		0.0%
<男性>課長相当・育休取得割合(%)	1.3%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
<女性>課長相当・育休取得割合(%)	31.8%	14.3%	25.0%	23.0%	10.3%	33.3%
<男性>部長以上・育休取得割合(%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<女性>部長以上・育休取得割合(%)	0.0%	14.3%	0.0%	12.2%	0.4%	50.0%
<男性>月平均残業時間(時間)	8.2	17.6	20.5	18.1	12.5	15.9
<女性>月平均残業時間(時間)	4.9	10.6	18.0	14.9	9.0	8.7
ハラスメント労働協約に記載	100.0%	72.7%	75.0%	85.7%	100.0%	84.6%
ハラスメント相談窓口の周知	100.0%	90.9%	100.0%	92.9%	100.0%	100.0%
ハラスメント研修・資料配布	60.0%	54.5%	100.0%	85.7%	83.3%	61.5%
女性正社員比率(%)	24.1%	40.3%	33.6%	19.0%	32.0%	15.8%
<男性>正社員への転換割合(%)	3.0%	0.6%	20.0%	1.6%	0.3%	0.0%
<女性>正社員への転換割合(%)	2.4%	5.1%	7.7%	1.7%	0.9%	0.5%
<男性>無期への転換割合(%)	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%
<女性>無期への転換割合(%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.5%
転換制度あり・なし	10.0%	27.3%	50.0%	7.1%	0.0%	23.1%

女性の活躍・定着調査	繊維 素材	繊維 加工	衣料・ スポーツ	化学	医薬・ 化粧品	総合 製造
会議・研修時間の設定配慮	50.0%	27.3%	50.0%	71.4%	33.3%	76.9%
えるぼし取得有無	10.0%	9.1%	0.0%	7.1%	33.3%	15.4%
くるみん取得有無	20.0%	0.0%	0.0%	28.6%	33.3%	23.1%
<研修方式> 推薦(○・×)	30.0%	18.2%	25.0%	21.4%	16.7%	23.1%
<推薦> 女性受講比率(%)	9.1%		10.0%	12.8%		14.3%
<研修方式> エントリー(○・×)	10.0%	0.0%	25.0%	21.4%	0.0%	23.1%
<エントリー> 女性受講比率(%)	6.0%			10.5%		0.0%
昇進研修未実施	40.0%	27.3%	25.0%	57.1%	83.3%	53.8%
評価の把握(○・×)	20.0%	0.0%	0.0%	42.9%	33.3%	23.1%
<男性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.0	2.6		3.0	3.2	3.0
<女性・フルタイム> 評価スコア平均値	2.9	2.6		3.0	3.2	3.0
<男性・短時間> 評価スコア平均値				3.0		3.0
<女性・短時間> 評価スコア平均値				3.0		3.0
異動頻度(男性>女性)	70.0%	45.5%	75.0%	71.4%	33.3%	53.8%
異動範囲距離(男性>女性)	60.0%	36.4%	100.0%	71.4%	33.3%	38.5%
異動範囲職種(男性>女性)	60.0%	27.3%	50.0%	64.3%	33.3%	38.5%
<主任・係長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	21.1%	33.3%	28.6%	19.1%	42.9%	20.4%
<課長代理等> 昇進・昇格者女性比率(%)	4.8%	50.0%	4.0%	10.4%	58.3%	15.4%
<課長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	10.7%	11.1%	33.3%	7.3%	24.1%	10.0%
<部長相当以上> 昇進・昇格者女性比率(%)	2.1%	0.0%	0.0%	5.2%	22.2%	0.0%
<指標> 平均勤続年数男女差(年)	0.8	-2.8	1.5	1.3	1.4	2.3
<主任係長相当> 女性割合(%)	13.3%	34.8%	7.9%	14.7%	32.7%	15.0%
<課長代理相当> 女性割合(%)	4.8%	83.3%	3.5%	7.3%	32.5%	8.0%
<課長相当> 女性割合(%)	3.8%	7.4%	17.8%	4.5%	20.3%	4.9%
<部長相当以上> 女性割合(%)	1.6%	6.1%	7.5%	3.4%	17.7%	4.4%
<課長相当以上> 女性割合(%)	3.2%	6.9%	12.9%	4.1%	17.9%	4.7%
男女別賃金差異(男性100とした場合)	78.5%	88.5%	100.0%	86.2%	83.7%	82.4%
25歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	100.4%	99.9%	100.0%	101.6%	108.4%	102.4%
30歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	92.1%	105.1%	100.0%	98.3%	107.7%	99.1%
40歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	76.3%	92.5%	100.0%	85.4%	115.8%	77.5%
50歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	74.4%	87.7%	100.0%	78.5%	76.7%	79.0%

ポジティブアクション取り組み状況	繊維 素材	繊維 加工	衣料・ スポーツ	化学	医薬・ 化粧品	総合 製造
1. 明確	50.0%	45.5%	50.0%	64.3%	66.7%	61.5%
2. 今後明確にする予定	10.0%	9.1%	0.0%	28.6%	16.7%	23.1%
3. 取組の予定なし	20.0%	18.2%	25.0%	7.1%	16.7%	23.1%
女性比率向上意志あり・目標あり	30.0%	18.2%	25.0%	28.6%	0.0%	30.8%
女性比率向上意志あり・目標なし	50.0%	36.4%	25.0%	57.1%	50.0%	46.2%
女性比率向上意志なし(現状低い)	10.0%	27.3%	0.0%	14.3%	0.0%	23.1%
女性比率向上意志なし(現状高い)	0.0%	9.1%	25.0%	0.0%	16.7%	0.0%
女性管理職比率向上意志あり・目標あり	70.0%	0.0%	25.0%	35.7%	50.0%	30.8%
女性管理職比率向上意志あり・目標なし	30.0%	72.7%	50.0%	50.0%	33.3%	46.2%
女性管理職比率向上意志なし(現状低い)	0.0%	9.1%	0.0%	14.3%	16.7%	23.1%
女性管理職比率向上意志なし(現状高い)	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
女性の職域拡大実施済み	40.0%	36.4%	25.0%	14.3%	16.7%	23.1%
女性の職域拡大未実施・予定あり	50.0%	18.2%	0.0%	42.9%	0.0%	46.2%
女性の職域拡大予定なし(余地あり)	0.0%	18.2%	25.0%	7.1%	0.0%	23.1%
女性の職域拡大予定なし(現在男女差なし)	10.0%	9.1%	25.0%	35.7%	66.7%	7.7%
公平な人事考課に向けた研修実施済	60.0%	27.3%	75.0%	50.0%	66.7%	38.5%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定あり	40.0%	27.3%	0.0%	42.9%	16.7%	30.8%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定なし	0.0%	27.3%	0.0%	7.1%	0.0%	30.8%
ポジティブアクション公表(自社HP・CSR 報告書)	40.0%	0.0%	50.0%	50.0%	33.3%	46.2%
ポジティブアクション公表(行政 HP)	30.0%	9.1%	0.0%	21.4%	16.7%	15.4%
ポジティブアクション公表(CSR 報告書)	10.0%	9.1%	25.0%	7.1%	0.0%	15.4%
ポジティブアクション公表(その他)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
ポジティブアクション取組あり・公表は未実施	10.0%	9.1%	0.0%	28.6%	0.0%	7.7%
ポジティブアクション取組なし	30.0%	54.5%	0.0%	14.3%	16.7%	30.8%

労働組合における女性参画状況	繊維 素材	繊維 加工	衣料・ スポーツ	化学	医薬・ 化粧品	総合 製造
女性組合員比率(%)	28.6%	44.3%	36.6%	19.5%	35.7%	16.9%
<本部> 正社員女性執行委員比率(%)	7.1%	33.3%	14.0%	10.6%	20.0%	18.8%
<本部> 短時間女性執行委員比率(%)				100.0%	100.0%	20.0%
<本部> 女性執行委員比率(%)	7.1%	33.3%	14.0%	11.6%	21.6%	18.9%
<支部> 正社員女性執行委員比率(%)	17.6%	20.5%	26.5%	12.8%	27.5%	10.0%
<支部> 短時間女性執行委員比率(%)						
<支部> 女性執行委員比率(%)	17.6%	20.5%	26.5%	12.8%	27.5%	10.0%
新任女性執行委員比率(%)	22.5%	35.5%	37.3%	20.0%	31.4%	25.0%
5年目女性執行委員比率(%)	16.0%	25.0%	22.6%	14.7%	15.8%	16.4%
10年目女性執行委員比率(%)	9.9%	28.6%	28.6%	11.1%	16.7%	20.0%
<本部> 女性三役比率(%)	0.0%	16.1%	0.0%	2.0%	5.0%	8.5%
<支部> 女性三役比率(%)	7.8%	0.0%	20.0%	6.3%	12.5%	0.0%
男女共同参画推進の明確化	90.0%	36.4%	50.0%	28.6%	50.0%	38.5%
女性参画に関する数値目標の設定	70.0%	18.2%	0.0%	28.6%	50.0%	7.7%
性別に関わらない役割分担	70.0%	36.4%	75.0%	78.6%	50.0%	53.8%
組合・仕事・生活の両立に配慮した運営	60.0%	36.4%	75.0%	78.6%	33.3%	53.8%
経験の場の提供	50.0%	45.5%	75.0%	21.4%	66.7%	30.8%
女性役員選出の意識	80.0%	36.4%	75.0%	78.6%	66.7%	61.5%
未実施	0.0%	27.3%	0.0%	14.3%	16.7%	15.4%
1. 男女共同参画	50.0%	36.4%	25.0%	64.3%	50.0%	46.2%
2. 賃金・労働条件	50.0%	27.3%	25.0%	28.6%	66.7%	15.4%
3. 組織対策	20.0%	27.3%	0.0%	21.4%	16.7%	23.1%
4. 経営対策	20.0%	27.3%	50.0%	14.3%	33.3%	23.1%
5. 安全衛生・職場環境	20.0%	27.3%	50.0%	7.1%	50.0%	7.7%
6. 福利厚生・共済	10.0%	9.1%	25.0%	14.3%	33.3%	23.1%
7. 広報・教育	20.0%	9.1%	0.0%	14.3%	16.7%	0.0%
8. 総務・財政	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	16.7%	7.7%
9. 社会貢献活動	40.0%	36.4%	25.0%	21.4%	16.7%	23.1%
10. 国際	10.0%	9.1%	0.0%	7.1%	33.3%	7.7%
11. その他	50.0%	27.3%	50.0%	21.4%	33.3%	38.5%
12. 担当なし	0.0%	9.1%	25.0%	7.1%	16.7%	7.7%

③流通部門・部会別

女性の活躍・定着調査	SM	GMS	住生活 関連	百貨店	ドラッグ 関連	専門店	家電 関連
大卒女性比率(%)	42.8%	51.7%	34.9%	67.1%	60.1%	61.3%	40.6%
大卒以外女性比率(%)	61.2%	74.6%	45.9%	63.2%	88.7%	79.3%	35.7%
新規採用合計女性比率(%)	48.9%	58.5%	36.6%	66.8%	63.3%	65.3%	38.4%
中途採用女性比率(%)	22.6%	41.5%	26.7%	12.9%	44.5%	28.6%	19.6%
<男性>入社3年目定着率(%)	80.1%	78.8%	77.9%	89.2%	83.8%	74.8%	78.9%
<女性>入社3年目定着率(%)	76.4%	79.8%	72.6%	92.2%	79.7%	75.0%	71.4%
<男性>入社10年目定着率(%)	51.0%	51.2%	47.6%	56.5%	48.1%	35.7%	43.6%
<女性>入社10年目定着率(%)	38.0%	46.2%	51.0%	47.9%	43.9%	26.7%	37.4%
出産時離職率(%)	1.4%	1.4%	2.0%	1.4%	1.3%	5.7%	1.0%
<男性>育児休業取得割合(%)	13.0%	16.4%	16.6%	40.4%	38.9%	31.1%	19.1%
<女性>育児休業取得割合(%)	96.9%	95.1%	93.8%	98.3%	95.7%	98.1%	95.1%
<男性>短時間勤務制度利用割合(%)	4.5%	1.2%	0.0%	2.5%	4.2%	4.2%	3.3%
<女性>短時間勤務制度利用割合(%)	80.4%	92.3%	72.0%	97.8%	68.4%	78.9%	95.4%
<正社員>復職割合(%)	1.0%	0.8%	1.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%
<有期雇用>復職割合(%)	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
<パートタイマー>復職割合(%)	3.4%	0.4%	1.5%	2.4%	5.0%	0.8%	0.0%
<嘱託>復職割合(%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<男性>課長相当・育休取得割合(%)	0.3%	0.8%	2.5%	0.5%	1.0%	0.8%	0.1%
<女性>課長相当・育休取得割合(%)	10.0%	4.9%	28.3%	6.8%	5.3%	11.2%	3.3%
<男性>部長以上・育休取得割合(%)	0.2%	0.3%	4.1%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%
<女性>部長以上・育休取得割合(%)	0.8%	0.9%	17.6%	3.8%	3.4%	8.8%	4.3%
<男性>月平均残業時間(時間)	20.3	15.5	12.3	9.7	14.8	10.4	8.0
<女性>月平均残業時間(時間)	14.4	10.3	9.0	6.4	10.7	7.9	5.6
ハラスメント労働協約に記載	80.4%	92.3%	87.5%	100.0%	83.3%	83.3%	90.9%
ハラスメント相談窓口の周知	94.6%	92.3%	100.0%	93.8%	88.9%	100.0%	100.0%
ハラスメント研修・資料配布	55.4%	69.2%	50.0%	68.8%	66.7%	66.7%	81.8%
女性正社員比率(%)	25.6%	38.8%	20.8%	54.9%	44.8%	36.5%	18.1%
<男性>正社員への転換割合(%)	0.3%	0.4%	0.2%	1.0%	0.4%	1.1%	3.2%
<女性>正社員への転換割合(%)	0.1%	0.1%	0.0%	0.6%	0.2%	0.3%	0.7%
<男性>無期への転換割合(%)	0.1%	0.0%	0.2%	0.5%	0.0%	0.6%	0.5%
<女性>無期への転換割合(%)	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.8%	0.1%
転換制度あり・なし	37.5%	46.2%	56.3%	56.3%	22.2%	50.0%	36.4%

女性の活躍・定着調査	SM	GMS	住生活 関連	百貨店	ドラッグ 関連	専門店	家電 関連
会議・研修時間の設定配慮	37.5%	46.2%	37.5%	93.8%	61.1%	37.5%	63.6%
えるぼし取得有無	14.3%	61.5%	6.3%	25.0%	38.9%	12.5%	18.2%
くるみん取得有無	26.8%	76.9%	31.3%	50.0%	33.3%	12.5%	54.5%
<研修方式> 推薦(○・×)	16.1%	30.8%	31.3%	6.3%	27.8%	20.8%	9.1%
<推薦> 女性受講比率(%)	18.0%	33.3%	24.1%	8.3%	18.3%		3.8%
<研修方式> エントリー(○・×)	3.6%	46.2%	0.0%	6.3%	0.0%	12.5%	18.2%
<エントリー> 女性受講比率(%)	23.7%	16.7%	31.8%				6.9%
昇進研修未実施	60.7%	23.1%	43.8%	62.5%	38.9%	45.8%	63.6%
評価の把握(○・×)	33.9%	46.2%	31.3%	25.0%	22.2%	20.8%	72.7%
<男性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.0	3.1	2.9	3.0	3.1	3.0	3.3
<女性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.1	3.2	2.9	2.9	3.0	3.0	3.2
<男性・短時間> 評価スコア平均値	1.7	2.8	3.0	0.0	2.5	3.0	2.0
<女性・短時間> 評価スコア平均値	2.5	3.1	2.8	3.0	2.6	2.9	3.2
異動頻度(男性>女性)	42.9%	30.8%	50.0%	12.5%	22.2%	45.8%	54.5%
異動範囲距離(男性>女性)	33.9%	30.8%	50.0%	25.0%	38.9%	41.7%	54.5%
異動範囲職種(男性>女性)	25.0%	15.4%	25.0%	6.3%	16.7%	12.5%	36.4%
<主任・係長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	34.3%	44.4%	28.8%	65.8%	34.9%	39.6%	18.0%
<課長代理等> 昇進・昇格者女性比率(%)	19.3%	26.1%	16.3%	67.6%	14.0%	19.6%	8.1%
<課長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	12.0%	21.1%	19.2%	34.7%	13.2%	33.3%	3.4%
<部長相当以上> 昇進・昇格者女性比率(%)	5.6%	10.5%	4.0%	21.1%	8.0%	13.9%	8.0%
<指標> 平均勤続年数男女差(年)	4.5	3.5	5.5	1.5	2.8	5.3	5.9
<主任係長相当> 女性割合(%)	23.3%	33.6%	17.6%	74.5%	22.4%	36.4%	11.9%
<課長代理相当> 女性割合(%)	12.9%	16.6%	4.0%	58.9%	22.7%	17.5%	4.4%
<課長相当> 女性割合(%)	8.0%	12.1%	12.2%	39.6%	13.1%	22.2%	3.2%
<部長相当以上> 女性割合(%)	13.0%	8.6%	4.5%	15.8%	6.4%	11.7%	2.1%
<課長相当以上> 女性割合(%)	10.2%	11.2%	10.8%	35.7%	12.1%	19.0%	2.9%
男女別賃金差異(男性100とした場合)	80.6%	80.7%	77.1%	75.1%	86.8%	83.7%	81.9%
25歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	99.6%	98.6%	93.3%	98.7%	98.8%	100.3%	98.6%
30歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	92.9%	96.2%	97.4%	93.8%	97.1%	96.8%	98.2%
40歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	90.8%	86.4%	83.8%	77.4%	92.7%	86.1%	90.5%
50歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	78.2%	76.7%	81.8%	76.3%	90.0%	85.0%	89.0%

ポジティブアクション取り組み状況	SM	GMS	住生活 関連	百貨店	ドラッグ 関連	専門店	家電 関連
1. 明確	53.6%	69.2%	50.0%	68.8%	61.1%	41.7%	81.8%
2. 今後明確にする予定	23.2%	7.7%	25.0%	12.5%	11.1%	25.0%	9.1%
3. 取組の予定なし	14.3%	15.4%	6.3%	6.3%	11.1%	16.7%	9.1%
女性比率向上意志あり・目標あり	17.9%	0.0%	12.5%	6.3%	11.1%	16.7%	45.5%
女性比率向上意志あり・目標なし	42.9%	30.8%	18.8%	6.3%	22.2%	37.5%	54.5%
女性比率向上意志なし(現状低い)	7.1%	7.7%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性比率向上意志なし(現状高い)	16.1%	38.5%	43.8%	68.8%	44.4%	16.7%	0.0%
女性管理職比率向上意志あり・目標あり	41.1%	61.5%	43.8%	50.0%	44.4%	29.2%	54.5%
女性管理職比率向上意志あり・目標なし	42.9%	30.8%	31.3%	43.8%	33.3%	50.0%	45.5%
女性管理職比率向上意志なし(現状低い)	3.6%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性管理職比率向上意志なし(現状高い)	3.6%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%
女性の職域拡大実施済み	50.0%	38.5%	25.0%	31.3%	50.0%	33.3%	63.6%
女性の職域拡大未実施・予定あり	21.4%	15.4%	25.0%	12.5%	0.0%	25.0%	9.1%
女性の職域拡大予定なし(余地あり)	8.9%	0.0%	6.3%	0.0%	11.1%	4.2%	9.1%
女性の職域拡大予定なし(現在男女差なし)	12.5%	38.5%	25.0%	50.0%	16.7%	25.0%	18.2%
公平な人事考課に向けた研修実施済	57.1%	76.9%	50.0%	81.3%	50.0%	41.7%	90.9%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定あり	19.6%	7.7%	18.8%	12.5%	5.6%	29.2%	0.0%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定なし	10.7%	7.7%	12.5%	6.3%	16.7%	16.7%	9.1%
ポジティブアクション公表(自社HP・CSR報告書)	35.7%	38.5%	18.8%	37.5%	27.8%	16.7%	63.6%
ポジティブアクション公表(行政HP)	10.7%	38.5%	25.0%	43.8%	22.2%	33.3%	36.4%
ポジティブアクション公表(CSR報告書)	3.6%	23.1%	12.5%	31.3%	0.0%	4.2%	54.5%
ポジティブアクション公表(その他)	5.4%	0.0%	6.3%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%
ポジティブアクション取組あり・公表は未実施	26.8%	15.4%	25.0%	25.0%	11.1%	8.3%	18.2%
ポジティブアクション取組なし	14.3%	15.4%	6.3%	18.8%	16.7%	20.8%	0.0%

労働組合における女性参画状況	SM	GMS	住生活 関連	百貨店	ドラッグ 関連	専門店	家電 関連
女性組合員比率(%)	71.6%	74.5%	65.9%	71.3%	70.3%	59.9%	33.9%
<本部> 正社員女性執行委員比率(%)	24.4%	30.3%	17.6%	35.0%	18.6%	25.2%	16.1%
<本部> 短時間女性執行委員比率(%)	93.3%	90.5%	95.8%	85.7%	75.0%	77.8%	100.0%
<本部> 女性執行委員比率(%)	32.2%	35.1%	22.5%	37.0%	21.4%	26.8%	17.1%
<支部> 正社員女性執行委員比率(%)	25.9%	40.0%	16.0%	48.6%	21.1%	23.5%	22.1%
<支部> 短時間女性執行委員比率(%)	83.6%	90.4%	76.9%	76.0%	100.0%	42.1%	100.0%
<支部> 女性執行委員比率(%)	51.6%	53.9%	31.3%	49.9%	23.3%	25.4%	23.0%
新任女性執行委員比率(%)	38.7%	51.2%	24.2%	50.0%	25.5%	29.8%	24.5%
5年目女性執行委員比率(%)	25.3%	36.4%	17.5%	49.2%	29.4%	31.4%	14.9%
10年目女性執行委員比率(%)	20.5%	29.0%	16.1%	22.7%	22.9%	20.8%	14.5%
<本部> 女性三役比率(%)	14.5%	19.2%	13.0%	15.3%	20.3%	20.0%	17.1%
<支部> 女性三役比率(%)	52.9%	53.9%	18.1%	38.0%	9.5%	15.2%	17.0%
男女共同参画推進の明確化	55.4%	61.5%	37.5%	50.0%	66.7%	29.2%	54.5%
女性参画に関する数値目標の設定	46.4%	76.9%	50.0%	31.3%	44.4%	41.7%	36.4%
性別に関わらない役割分担	71.4%	76.9%	93.8%	87.5%	55.6%	62.5%	54.5%
組合・仕事・生活の両立に配慮した運営	69.6%	61.5%	81.3%	87.5%	55.6%	58.3%	63.6%
経験の場の提供	44.6%	46.2%	68.8%	75.0%	44.4%	45.8%	54.5%
女性役員選出の意識	76.8%	69.2%	68.8%	56.3%	72.2%	62.5%	81.8%
未実施	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	12.5%	0.0%
1. 男女共同参画	57.1%	92.3%	75.0%	56.3%	61.1%	45.8%	45.5%
2. 賃金・労働条件	50.0%	92.3%	43.8%	81.3%	44.4%	54.2%	63.6%
3. 組織対策	32.1%	69.2%	25.0%	68.8%	22.2%	45.8%	9.1%
4. 経営対策	21.4%	76.9%	18.8%	43.8%	33.3%	37.5%	27.3%
5. 安全衛生・職場環境	39.3%	69.2%	18.8%	62.5%	38.9%	37.5%	18.2%
6. 福利厚生・共済	33.9%	84.6%	12.5%	56.3%	33.3%	29.2%	45.5%
7. 広報・教育	19.6%	53.8%	6.3%	50.0%	16.7%	29.2%	0.0%
8. 総務・財政	3.6%	7.7%	0.0%	6.3%	5.6%	12.5%	0.0%
9. 社会貢献活動	35.7%	84.6%	31.3%	68.8%	38.9%	37.5%	27.3%
10. 国際	5.4%	0.0%	25.0%	6.3%	11.1%	12.5%	9.1%
11. その他	53.6%	84.6%	31.3%	75.0%	44.4%	50.0%	63.6%
12. 担当なし	10.7%	0.0%	6.3%	6.3%	0.0%	12.5%	18.2%

④総合サービス部門・部会別

女性の活躍・定着調査	フード	フードサービス (ケータリング部)	インフラ サービス	生活 サービス	ホテル・ レジャー	パチンコ 関連	医療・介護・ 福祉	人材 サービス
大卒女性比率(%)	37.7%	41.1%	44.1%	40.5%	55.0%	41.3%	80.0%	76.6%
大卒以外女性比率(%)	54.3%	68.1%	7.9%	63.2%	57.9%	80.0%	85.6%	
新規採用合計女性比率(%)	46.3%	50.9%	33.5%	42.9%	56.4%	43.8%	83.4%	76.6%
中途採用女性比率(%)	23.9%	28.4%	25.2%	30.6%	31.8%	28.1%	56.0%	
<男性>入社3年目定着率(%)	83.7%	58.1%	80.0%	85.5%	78.7%	67.0%	50.0%	
<女性>入社3年目定着率(%)	84.1%	55.1%	87.8%	84.2%	78.4%	61.5%	74.3%	
<男性>入社10年目定着率(%)	60.3%	30.8%	68.6%	55.9%	30.6%	57.9%	34.5%	
<女性>入社10年目定着率(%)	41.3%	25.8%	47.8%	57.4%	40.4%	26.9%	47.4%	
出産時離職率(%)	0.0%	4.7%	0.0%	0.0%	12.5%	1.4%	10.2%	
<男性>育児休業取得割合(%)	25.3%	15.3%	33.8%	28.8%	41.5%	48.3%	10.8%	
<女性>育児休業取得割合(%)	100.0%	92.5%	77.9%	98.1%	83.5%	96.7%	76.9%	
<男性>短時間勤務制度利用割合(%)	4.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
<女性>短時間勤務制度利用割合(%)	70.9%	89.6%	64.1%	78.8%	72.4%	7.9%	60.6%	
<正社員>復職割合(%)	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
<有期雇用>復職割合(%)	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
<パートタイマー>復職割合(%)	62.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
<嘱託>復職割合(%)	0.0%	0.0%	54.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	
<男性>課長相当・育休取得割合(%)	0.0%	0.0%	3.3%	1.7%	0.7%	44.1%	0.0%	0.0%
<女性>課長相当・育休取得割合(%)	36.7%	6.8%	12.1%	19.8%	8.3%	85.7%	7.1%	0.0%
<男性>部長以上・育休取得割合(%)	0.5%	0.0%	1.4%	3.3%	0.0%	23.0%	0.0%	0.0%
<女性>部長以上・育休取得割合(%)	25.0%	10.0%	6.5%	8.0%	7.7%	33.3%	0.0%	0.0%
<男性>月平均残業時間(時間)	23.6	15.9	10.8	10.5	15.8	6.7	16.0	
<女性>月平均残業時間(時間)	15.8	12.8	9.8	9.0	10.8	4.3	15.0	
ハラスメント労働協約に記載	100.0%	100.0%	90.9%	100.0%	100.0%	100.0%	75.0%	100.0%
ハラスメント相談窓口の周知	92.9%	100.0%	90.9%	100.0%	83.3%	100.0%	87.5%	100.0%
ハラスメント研修・資料配布	64.3%	55.6%	72.7%	63.6%	66.7%	75.0%	37.5%	100.0%
女性正社員比率(%)	27.1%	25.3%	19.6%	41.6%	45.9%	12.4%	73.2%	43.5%
<男性>正社員への転換割合(%)	1.4%	0.5%	0.2%	0.5%	3.8%	1.7%	0.8%	0.0%
<女性>正社員への転換割合(%)	0.8%	0.3%	1.1%	0.8%	2.0%	0.2%	0.6%	0.0%
<男性>無期への転換割合(%)	1.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<女性>無期への転換割合(%)	1.5%	0.0%	0.6%	0.5%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%
転換制度あり・なし	14.3%	27.8%	45.5%	36.4%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%

女性の活躍・定着調査	フード	フードサービス (ケータリング部)	インフラ サービス	生活 サービス	ホテル・ レジャー	パチンコ 関連	医療・介護・ 福祉	人材 サービス
会議・研修時間の設定配慮	57.1%	66.7%	45.5%	54.5%	66.7%	25.0%	75.0%	50.0%
えるぼし取得有無	7.1%	11.1%	18.2%	18.2%	33.3%	0.0%	12.5%	50.0%
くるみん取得有無	21.4%	27.8%	9.1%	45.5%	33.3%	25.0%	12.5%	100.0%
<研修方式> 推薦(○・×)	21.4%	16.7%	9.1%	9.1%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%
<推薦> 女性受講比率(%)	7.1%	70.4%			36.4%		37.5%	
<研修方式> エントリー(○・×)	7.1%	11.1%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<エントリー> 女性受講比率(%)	0.0%	0.0%		31.5%				
昇進研修未実施	42.9%	61.1%	36.4%	63.6%	83.3%	50.0%	50.0%	50.0%
評価の把握(○・×)	28.6%	38.9%	0.0%	18.2%	16.7%	25.0%	12.5%	0.0%
<男性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.2	3.2		4.0	3.0	3.5	4.0	
<女性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.4	3.1		4.0	3.0	3.6	4.0	
<男性・短時間> 評価スコア平均値	1.7	2.0		4.0		3.5	4.0	
<女性・短時間> 評価スコア平均値	3.0	3.2		4.0		3.0	4.0	
異動頻度(男性>女性)	57.1%	27.8%	27.3%	45.5%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
異動範囲距離(男性>女性)	71.4%	61.1%	45.5%	18.2%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
異動範囲職種(男性>女性)	50.0%	38.9%	36.4%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<主任・係長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	23.9%	23.1%	18.8%	32.5%	32.1%	13.0%	55.6%	
<課長代理等> 昇進・昇格者女性比率(%)	0.0%	9.9%	0.0%	31.4%	30.8%	5.4%		
<課長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	19.0%	3.2%	23.8%	23.3%	0.0%	4.3%	60.0%	
<部長相当以上> 昇進・昇格者女性比率(%)	0.0%	6.5%	10.0%	16.7%		0.0%	50.0%	
<指標> 平均勤続年数男女差(年)	2.8	6.3	3.4	0.3	3.4	2.0	0.5	1.0
<主任係長相当> 女性割合(%)	16.7%	19.2%	8.2%	28.7%	30.8%	7.8%	59.0%	
<課長代理相当> 女性割合(%)	3.6%	14.1%	10.0%	15.1%	26.3%	3.3%	30.0%	26.5%
<課長相当> 女性割合(%)	6.2%	9.9%	22.2%	13.4%	16.7%	3.8%	58.9%	18.3%
<部長相当以上> 女性割合(%)	3.7%	6.0%	8.4%	10.6%	11.9%	3.3%	20.7%	5.1%
<課長相当以上> 女性割合(%)	5.5%	8.7%	18.5%	12.6%	15.8%	3.7%	49.1%	14.9%
男女別賃金差異(男性100とした場合)	80.6%	84.3%	85.0%	84.7%	82.1%	76.2%	93.1%	92.8%
25歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	106.5%	100.2%	99.3%	96.1%	98.2%	97.8%	104.8%	
30歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	95.9%	96.8%	96.1%	97.4%	102.5%	96.6%	101.1%	
40歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	85.4%	92.5%	80.2%	88.8%	95.7%	79.2%	95.9%	
50歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	75.2%	82.3%	73.8%	89.2%	91.4%	65.3%	82.5%	

ポジティブアクション取り組み状況	フード	フードサービス (ケータリング含む)	インフラ サービス	生活 サービス	ホテル・ レジャー	パチンコ 関連	医療・介護・ 福祉	人材 サービス
1. 明確	35.7%	66.7%	54.5%	63.6%	50.0%	0.0%	12.5%	100.0%
2. 今後明確にする予定	14.3%	22.2%	9.1%	9.1%	16.7%	25.0%	0.0%	0.0%
3. 取組の予定なし	35.7%	5.6%	18.2%	9.1%	16.7%	25.0%	62.5%	0.0%
女性比率向上意志あり・目標あり	21.4%	11.1%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性比率向上意志あり・目標なし	35.7%	66.7%	9.1%	18.2%	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%
女性比率向上意志なし(現状低い)	14.3%	0.0%	18.2%	18.2%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%
女性比率向上意志なし(現状高い)	28.6%	22.2%	9.1%	27.3%	50.0%	0.0%	75.0%	100.0%
女性管理職比率向上意志あり・目標あり	28.6%	50.0%	27.3%	36.4%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
女性管理職比率向上意志あり・目標なし	50.0%	50.0%	45.5%	45.5%	33.3%	25.0%	12.5%	100.0%
女性管理職比率向上意志なし(現状低い)	7.1%	0.0%	18.2%	9.1%	33.3%	25.0%	12.5%	0.0%
女性管理職比率向上意志なし(現状高い)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	62.5%	0.0%
女性の職域拡大実施済み	42.9%	55.6%	36.4%	18.2%	16.7%	0.0%	12.5%	0.0%
女性の職域拡大未実施・予定あり	14.3%	5.6%	27.3%	18.2%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
女性の職域拡大予定なし(余地あり)	21.4%	16.7%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性の職域拡大予定なし(現在男女差なし)	14.3%	22.2%	0.0%	27.3%	66.7%	0.0%	75.0%	100.0%
公平な人事考課に向けた研修実施済	50.0%	61.1%	72.7%	63.6%	50.0%	25.0%	37.5%	100.0%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定あり	14.3%	33.3%	0.0%	18.2%	16.7%	0.0%	25.0%	0.0%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定なし	28.6%	5.6%	18.2%	9.1%	16.7%	25.0%	25.0%	0.0%
ポジティブアクション公表(自社HP・CSR報告書)	14.3%	38.9%	45.5%	45.5%	16.7%	25.0%	25.0%	100.0%
ポジティブアクション公表(行政HP)	7.1%	27.8%	18.2%	27.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
ポジティブアクション公表(CSR報告書)	7.1%	11.1%	0.0%	27.3%	16.7%	0.0%	12.5%	50.0%
ポジティブアクション公表(その他)	7.1%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ポジティブアクション取組あり・公表は未実施	35.7%	33.3%	9.1%	9.1%	33.3%	0.0%	12.5%	0.0%
ポジティブアクション取組なし	21.4%	0.0%	18.2%	9.1%	16.7%	25.0%	37.5%	0.0%

労働組合における女性参画状況	フード	フードサービス (ケータリング部)	インフラ サービス	生活 サービス	ホテル・ レジャー	パチンコ 関連	医療・介護・ 福祉	人材 サービス
女性組合員比率(%)	49.1%	60.2%	39.8%	48.7%	42.5%	48.8%	76.1%	93.9%
<本部> 正社員女性執行委員比率(%)	20.2%	22.8%	17.0%	28.9%	39.0%	11.8%	78.2%	66.7%
<本部> 短時間女性執行委員比率(%)	75.0%	95.5%	100.0%		0.0%	100.0%	100.0%	100.0%
<本部> 女性執行委員比率(%)	22.1%	28.3%	17.8%	28.9%	37.5%	15.1%	78.2%	68.4%
<支部> 正社員女性執行委員比率(%)	22.8%	19.4%	7.6%	37.6%	40.0%	5.4%	29.2%	80.0%
<支部> 短時間女性執行委員比率(%)	75.0%	96.0%	25.0%				66.7%	
<支部> 女性執行委員比率(%)	23.7%	33.4%	8.1%	37.6%	40.0%	5.4%	36.7%	80.0%
新任女性執行委員比率(%)	20.0%	28.2%	14.3%	30.2%	55.2%	4.5%	59.7%	67.6%
5年目女性執行委員比率(%)	25.0%	38.0%	17.1%	26.7%	24.2%	12.5%	56.4%	74.2%
10年目女性執行委員比率(%)	15.2%	37.8%	4.3%	31.8%	36.8%	7.7%	44.4%	72.7%
<本部> 女性三役比率(%)	16.3%	9.6%	29.6%	33.3%	38.9%	14.3%	32.1%	16.7%
<支部> 女性三役比率(%)	17.8%	26.8%	9.1%	26.6%		7.5%	26.3%	56.8%
男女共同参画推進の明確化	28.6%	50.0%	27.3%	36.4%	16.7%	0.0%	37.5%	0.0%
女性参画に関する数値目標の設定	14.3%	44.4%	9.1%	9.1%	16.7%	25.0%	37.5%	0.0%
性別に関わらない役割分担	50.0%	72.2%	45.5%	72.7%	100.0%	75.0%	62.5%	100.0%
組合・仕事・生活の両立に配慮した運営	57.1%	77.8%	45.5%	45.5%	83.3%	75.0%	62.5%	100.0%
経験の場の提供	35.7%	66.7%	45.5%	45.5%	66.7%	75.0%	50.0%	0.0%
女性役員選出の意識	57.1%	83.3%	36.4%	45.5%	66.7%	25.0%	50.0%	0.0%
未実施	7.1%	0.0%	18.2%	18.2%	16.7%	0.0%	25.0%	0.0%
1. 男女共同参画	28.6%	50.0%	27.3%	36.4%	83.3%	0.0%	62.5%	50.0%
2. 賃金・労働条件	28.6%	38.9%	54.5%	45.5%	83.3%	0.0%	62.5%	100.0%
3. 組織対策	28.6%	38.9%	27.3%	27.3%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
4. 経営対策	42.9%	27.8%	45.5%	36.4%	66.7%	25.0%	37.5%	100.0%
5. 安全衛生・職場環境	21.4%	33.3%	18.2%	18.2%	50.0%	0.0%	62.5%	50.0%
6. 福利厚生・共済	14.3%	11.1%	18.2%	9.1%	66.7%	0.0%	37.5%	50.0%
7. 広報・教育	21.4%	22.2%	9.1%	9.1%	33.3%	0.0%	25.0%	50.0%
8. 総務・財政	0.0%	16.7%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
9. 社会貢献活動	28.6%	38.9%	27.3%	18.2%	83.3%	0.0%	87.5%	50.0%
10. 国際	0.0%	11.1%	9.1%	9.1%	33.3%	0.0%	12.5%	0.0%
11. その他	35.7%	38.9%	45.5%	27.3%	83.3%	25.0%	50.0%	100.0%
12. 担当なし	14.3%	16.7%	0.0%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

⑤従業員規模別

女性の活躍・定着調査	300人以下	1000人以下 (300人以下含む)	1001人以上
大卒女性比率(%)	34.2%	42.5%	48.3%
大卒以外女性比率(%)	50.7%	56.1%	55.6%
新規採用合計女性比率(%)	42.2%	47.9%	50.1%
中途採用女性比率(%)	33.5%	33.2%	34.5%
<男性>入社3年目定着率(%)	75.5%	80.7%	80.1%
<女性>入社3年目定着率(%)	79.0%	80.4%	77.4%
<男性>入社10年目定着率(%)	52.7%	47.7%	50.1%
<女性>入社10年目定着率(%)	34.9%	35.3%	41.8%
出産時離職率(%)	8.4%	4.7%	2.1%
<男性>育児休業取得割合(%)	13.6%	26.1%	29.7%
<女性>育児休業取得割合(%)	99.0%	91.3%	95.0%
<男性>短時間勤務制度利用割合(%)	0.0%	4.8%	2.2%
<女性>短時間勤務制度利用割合(%)	78.2%	74.2%	75.7%
<正社員>復職割合(%)	2.6%	0.7%	0.9%
<有期雇用>復職割合(%)	0.0%	0.0%	0.1%
<パートタイマー>復職割合(%)	5.3%	1.0%	4.8%
<嘱託>復職割合(%)	7.9%	10.8%	0.0%
<男性>課長相当・育休取得割合(%)	0.4%	0.3%	2.2%
<女性>課長相当・育休取得割合(%)	17.8%	16.8%	9.8%
<男性>部長以上・育休取得割合(%)	0.0%	0.5%	0.6%
<女性>部長以上・育休取得割合(%)	10.0%	14.7%	2.5%
<男性>月平均残業時間(時間)	15.5	15.1	15.5
<女性>月平均残業時間(時間)	10.8	10.8	11.2
ハラスメント労働協約に記載	87.3%	89.3%	87.9%
ハラスメント相談窓口の周知	94.5%	96.4%	94.8%
ハラスメント研修・資料配布	54.5%	57.1%	68.4%
女性正社員比率(%)	29.5%	30.6%	33.0%
<男性>正社員への転換割合(%)	1.2%	1.4%	0.6%
<女性>正社員への転換割合(%)	0.3%	0.5%	0.2%
<男性>無期への転換割合(%)	0.2%	0.2%	0.1%
<女性>無期への転換割合(%)	0.1%	0.2%	0.1%
転換制度あり・なし	29.1%	25.9%	37.9%

女性の活躍・定着調査	300人以下	1000人以下 (300人以下含む)	1001人以上
会議・研修時間の設定配慮	60.0%	55.4%	50.6%
えるぼし取得有無	9.1%	8.0%	24.1%
くるみん取得有無	10.9%	10.7%	41.4%
<研修方式> 推薦(○・×)	12.7%	19.6%	19.5%
<推薦> 女性受講比率(%)	18.0%	15.5%	17.2%
<研修方式> エントリー(○・×)	5.5%	8.0%	10.9%
<エントリー> 女性受講比率(%)	100.0%	20.0%	14.1%
昇進研修未実施	76.4%	53.6%	50.0%
評価の把握(○・×)	21.8%	23.2%	31.0%
<男性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.20	3.16	3.11
<女性・フルタイム> 評価スコア平均値	3.24	3.20	3.11
<男性・短時間> 評価スコア平均値	2.67	2.13	2.49
<女性・短時間> 評価スコア平均値	3.36	4.94	2.81
異動頻度(男性> 女性)	32.7%	49.1%	34.5%
異動範囲距離(男性> 女性)	25.5%	47.3%	37.4%
異動範囲職種(男性> 女性)	21.8%	34.8%	22.4%
<主任・係長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	29.1%	28.4%	33.1%
<課長代理等> 昇進・昇格者女性比率(%)	21.6%	19.2%	18.2%
<課長相当> 昇進・昇格者女性比率(%)	18.2%	18.7%	16.2%
<部長相当以上> 昇進・昇格者女性比率(%)	7.5%	4.7%	9.7%
<指標> 平均勤続年数男女差(年)	1.9	2.3	3.8
<主任係長相当> 女性割合(%)	27.8%	24.5%	26.2%
<課長代理相当> 女性割合(%)	17.4%	12.8%	15.4%
<課長相当> 女性割合(%)	12.6%	13.9%	15.8%
<部長相当以上> 女性割合(%)	6.7%	6.5%	10.2%
<課長相当以上> 女性割合(%)	10.2%	11.4%	14.2%
男女別賃金差異(男性100とした場合)	85.7%	83.9%	81.2%
25歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	100.4%	102.1%	98.8%
30歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	96.6%	97.2%	95.6%
40歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	93.9%	88.9%	86.9%
50歳男女別賃金差異(男性100とした場合)	80.8%	79.1%	80.6%

ポジティブアクション取り組み状況	300人以下	1000人以下 (300人以下含む)	1001人以上
1. 明確	29.1%	44.6%	61.5%
2. 今後明確にする予定	21.8%	15.2%	18.4%
3. 取組の予定なし	29.1%	20.5%	12.6%
女性比率向上意志あり・目標あり	9.1%	14.3%	17.8%
女性比率向上意志あり・目標なし	41.8%	33.9%	36.2%
女性比率向上意志なし(現状低い)	18.2%	14.3%	4.0%
女性比率向上意志なし(現状高い)	14.5%	19.6%	27.6%
女性管理職比率向上意志あり・目標あり	14.5%	25.9%	45.4%
女性管理職比率向上意志あり・目標なし	50.9%	47.3%	40.2%
女性管理職比率向上意志なし(現状低い)	16.4%	10.7%	3.4%
女性管理職比率向上意志なし(現状高い)	3.6%	3.6%	4.0%
女性の職域拡大実施済み	20.0%	22.3%	46.0%
女性の職域拡大未実施・予定あり	23.6%	23.2%	17.2%
女性の職域拡大予定なし(余地あり)	14.5%	11.6%	7.5%
女性の職域拡大予定なし(現在男女差なし)	23.6%	27.7%	21.8%
公平な人事考課に向けた研修実施済	32.7%	42.9%	65.5%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定あり	27.3%	27.7%	14.4%
公平な人事考課に向けた研修未実施・今後予定なし	27.3%	17.9%	10.3%
ポジティブアクション公表(自社 HP・CSR 報告書)	18.2%	24.1%	39.7%
ポジティブアクション公表(行政 HP)	7.3%	12.5%	27.0%
ポジティブアクション公表(CSR 報告書)	3.6%	5.4%	16.1%
ポジティブアクション公表(その他)	3.6%	2.7%	2.9%
ポジティブアクション取組あり・公表は未実施	18.2%	19.6%	18.4%
ポジティブアクション取組なし	34.5%	28.6%	9.8%

労働組合における女性参画状況	300人以下	1000人以下 (300人以下含む)	1001人以上
女性組合員比率(%)	47.6%	43.7%	67.5%
<本部> 正社員女性執行委員比率(%)	28.0%	25.3%	52.3%
<本部> 短時間女性執行委員比率(%)	42.9%	63.6%	90.5%
<本部> 女性執行委員比率(%)	28.3%	25.8%	53.6%
<支部> 正社員女性執行委員比率(%)	26.0%	24.3%	27.5%
<支部> 短時間女性執行委員比率(%)	94.3%	90.8%	85.1%
<支部> 女性執行委員比率(%)	36.8%	29.2%	40.5%
新任女性執行委員比率(%)	34.3%	29.6%	33.5%
5年目女性執行委員比率(%)	26.7%	29.3%	26.9%
10年目女性執行委員比率(%)	17.4%	16.5%	21.7%
<本部> 女性三役比率(%)	17.8%	15.0%	16.4%
<支部> 女性三役比率(%)	16.4%	20.6%	47.1%
男女共同参画推進の明確化	34.5%	33.9%	52.3%
女性参画に関する数値目標の設定	20.0%	21.4%	46.6%
性別に関わらない役割分担	52.7%	52.7%	77.6%
組合・仕事・生活の両立に配慮した運営	52.7%	48.2%	75.3%
経験の場の提供	36.4%	42.0%	54.0%
女性役員選出の意識	45.5%	57.1%	71.3%
未実施	23.6%	15.2%	2.9%
1. 男女共同参画	38.2%	34.8%	64.4%
2. 賃金・労働条件	29.1%	32.1%	60.3%
3. 組織対策	18.2%	18.8%	42.0%
4. 経営対策	30.9%	25.9%	37.4%
5. 安全衛生・職場環境	21.8%	24.1%	39.7%
6. 福利厚生・共済	12.7%	13.4%	39.7%
7. 広報・教育	7.3%	8.9%	27.0%
8. 総務・財政	0.0%	0.9%	8.6%
9. 社会貢献活動	21.8%	27.7%	46.0%
10. 国際	3.6%	7.1%	10.9%
11. その他	29.1%	33.0%	57.5%
12. 担当なし	12.7%	10.7%	8.6%

3. 女性の活躍・定着に関する実態調査 設問シート

- ★黄色の網かけ部分のセルに数値を記入してください。【指標】は自動計算され、オレンジ色の網かけが次ページのシートに反映されます。
- ★項目1～11の横にヒアリングの対象となる雇用区分等を記しております。（例：【正社員】と書かれていれば、正社員についてお答えください。）
- ★内容は○年度実績など時期を指定しておりますが、指定した時期の実績が把握できない場合は、直近の実績を入力してください。
- ★調査の回答について、原則「漏れなく回答」をお願いします。ただし、回答ができない項目については未回答でご提出いただきかまいません。

I 採用に関する指標

1-1 新規採用学卒者に占める女性の割合【正社員】

昨年度に新規採用された学卒者の職種別男女別の人数についてお答えください。新規採用者がいない場合は、「0」とご記入ください。（2021年度実績）

職種	男性	女性	【指標】
①大卒（4年生大学／大学院新規学卒者）			①大卒（4年生大学／大学院新規学卒者）
②大卒以外			②大卒以外
③合計			③合計

→ 指標算出

1-2 中途採用における女性の占める割合【正社員】

昨年度1年間に、正社員として中途採用された方の職種別男女別の人数についてお答えください。ただし、貴社の有期契約労働者から、正社員に転換・登用された人は除いてください。（2021年度実績）

職種	男性	女性	【指標】
中途採用者数			中途採用者数

→ 指標算出

II 定着に関する指標

2-1 新規学卒採用後3年目及び10年目の社員の定着率に関する指標【正社員】

新規学卒採用後3年目及び10年目の社員について、新規学卒採用時の人数と、2022年3月末日時点までの在籍者数を、男女別にお答えください。

①新卒採用後3年目の定着率

2020年度の新規学卒採用者数、うち2022年3月末日時点までの在籍者数（3年目の在籍者数）

	男性	女性	【指標】
a. 採用者数（2020年度）			定着率
b. 上記のうち、在籍者数			
			新卒採用後3年目の定着率

→ 指標算出

②新卒採用後10年目の定着率

2013年度の新規学卒採用者数、うち2022年3月末日時点までの在籍者数（10年目の在籍者数）

※会社設立から10年未満の場合は記入しなくて結構です。

		男性	女性	【指標】		
a. 採用者数（2013年度）				→ 指標算出	定着率	
					男性	女性
b. 上記のうち、在籍者数					新卒採用後10年目の定着率	

2-2 出産を契機とした女性社員の退職状況に関する指標 【正社員】

女性社員の退職状況について、昨年度1年間の実績についてお答えください。

2021年度に妊娠・出産した女性（退職者を含む）の人数と、その中で退職した女性の人数（2021年度実績）

（退職事由が不明の場合は、記入不要です）

		【指標】	
①妊娠・出産した女性		女性割合	
②うち、退職した女性		→ 指標算出 出産時離職率	

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス/両立支援に関する指標

3-1 育児休業の取得状況に関する指標 【正社員】

①昨年度、子どもが誕生した社員数と、②そのうち育児休業を取得した社員数を男女別にお答えください。

※1：本社人事部門で把握している限りでかまいません。

※2：社内結婚の場合は、男性、女性、それぞれ1人ずつ数えてください。

		男性	女性	【指標】		
①子どもが誕生した社員数（2021年度実績）				→ 指標算出	取得割合	
					男性	女性
②うち、2022年3月末日時点までに育児休業を取得した人数					育児休業取得割合	

3-2 育児のための短時間勤務制度の利用状況 【正社員】

①昨年度、産休・育休から職場復帰した人数と、②そのうち、短時間勤務制度を利用した人数について、男女別にお答えください。

※復帰後、2022年3月末日時点までに退職した人を含めてご記入ください。

		男性	女性	【指標】		
①産休・育休から職場復帰した人数（2021年度実績）				→ 指標算出	利用割合	
					男性	女性
②うち、短時間勤務制度利用人数（復帰後2022年3月末日時点までに制度を利用した・利用している人）					育休・産休後の短時間勤務制度の利用割合	

3-3 出産・子育てを機に退職した女性社員の再雇用状況【正社員】

出産・子育てを理由に直近5年間で退職された女性正社員の人数と、そのうち再雇用制度を利用された女性の人数をお答えください。

(退職事由が不明、再雇用制度がない場合は、記入不要です)

※1：自社の再雇用制度のもとで直接雇用された人が対象です。

※2：再雇用制度は、妊娠、出産、育児、介護など何らかの理由で退職した従業員、主として正社員を、一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で雇い入れる仕組みのことを指します。

① 5年間で退職した女性正社員		指標算出	【指標】	
				復職割合
② 正社員として再雇用		→	正社員として再雇用した女性の割合	
③ 有期雇用社員として再雇用			有期雇用社員として再雇用した女性の割合	
④ パートタイマーとして再雇用			パートタイマーとして再雇用した女性の割合	
⑤ 嘱託として再雇用			嘱託として再雇用した女性の割合	

3-4 管理職に占める育児休業取得経験の状況【正社員】

2022年3月末日時点で管理職（課長クラス以上）の職位にある社員のうち、育児休業の取得経験を有する方の人数を回答してください。

※1：ここで言う「育児休業」とは、育児・介護休業法に定められた育児休業を指します。各社で独自に設けている、有給休暇を用いた「育児休暇」等は含みません。

※2：1991年の育児・介護休業法施行以降の実績について、把握が可能な限りにおいてご回答ください。

職位	男性	女性	指標算出	【指標】		
				職位	取得割合	
					男性	女性
課長相当			→	課長相当		
部長以上				部長以上		

※7-1, ②-1「役職別の女性割合」回答後、指標結果が出ます。

3-5 男女別残業時間に関する指標【正社員】

正社員の男女別月平均残業時間数について、お答えください。(正社員であっても短時間勤務者は除く)(2021年度実績)

※1：2021年度1年間の残業時間を12で割った、1ヶ月当たりの平均残業時間数をお答えください。

※2：所定外労働時間を管理している従業員について回答ください。裁量労働制適用者や労働時間管理の適用除外に該当する従業員は対象外としてください。

【指標】

男性	女性

IV ハラスメントに関する指標

4-1 ハラスメント撲滅に向けた環境整備に関する指標

ハラスメント撲滅に向けた貴社の体制について、以下当てはまる場合、○を入力してください。

- ①あらゆるハラスメントを行ってはならない方針を就業規則や労働協約で規定している。
- ②ハラスメント相談窓口を設置し、従業員に周知している。(窓口は社内・社外問わず)
- ③ハラスメント撲滅に向け、全従業員を対象とした研修の実施や資料の配布を継続して行っている。

V 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

5-1 雇用形態転換の実績に関する指標 【正社員】【無期転換フルタイム契約社員】【有期フルタイム契約社員】【パートタイマー】

以下①～④の就業形態における男女別の人数と、昨年度の雇用形態間の転換実績について、男女別にお答えください。(2021年度実績)

社員数	男性	女性
①正社員	<input type="text"/>	<input type="text"/>
②無期転換フルタイム契約社員	<input type="text"/>	<input type="text"/>
③有期フルタイム契約社員	<input type="text"/>	<input type="text"/>
④パートタイマー	<input type="text"/>	<input type="text"/>

→ 指標算出

【指標】		女性比率
女性正社員比率		<input type="text"/>

転換者数	男性	女性
上記②③④から①への転換実績	<input type="text"/>	<input type="text"/>
上記③④から②への転換実績	<input type="text"/>	<input type="text"/>
転換制度なし	<input type="checkbox"/>	

→ 指標算出

【指標】		
②③④から①への転換実績	<input type="text"/>	<input type="text"/>
③④から②への転換実績	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5-2 人材育成、キャリア支援における男女共同参画の体制に関する指標 【正社員】

働き方による機会の差がないか等、人材育成、キャリア支援における貴社の体制について、以下当てはまる場合、○を入力してください。

- ①会議や研修の実施は、短時間勤務者等の時間が制約されるキャリアの中でも対応できることを考慮して設定している。
- ②厚生労働大臣が女性活躍支援に関する優良事業主を認定する制度、「えるぼし・プラチナえるぼし」を取得している。
- ③厚生労働大臣が子育て支援に関する優良事業主を認定する制度、「くるみん・プラチナくるみん」を取得している。
- ④管理職への就任が可能となる役職に昇進するために実施される研修は推薦式ですか、エントリー式ですか、方式をお答えください。

また、該当する研修を受講した実績について、男女別で人数をお答えください。(2021年度実績)

研修の方式	男性	女性
推薦式		
エントリー式		
昇進に向けた研修は実施していない		

→ 指標算出

【指標】		女性比率
女性受講比率		
女性受講比率		

5-3 人事評価の結果分布の状況に関する指標 【正社員】

働き方による評価の差がないか、人事評価における貴社の体制について、以下当てはまる場合、○の入力、および数値を入力してください。

①正社員における男性、女性別の評価、および正社員の短時間勤務者の評価を把握している。

②①を把握している際、フルタイム勤務者と短時間勤務者の男女別評価平均点（5段階評価で換算）をお答えください。(2021年度評価分)

※1：能力評価（昇級や昇格などにリンク）と業績評価（賞与などにリンク）で人事考課が異なる場合は、能力評価に関してご回答ください。

※2：管理職も含まれます。

【指標】

	フルタイム		短時間	
	男性	女性	男性	女性
評価スコアの平均値				

5-4 キャリア展開（人事異動※）に見られる傾向 【正社員】

昨年度1年間に、人事異動の対象となった社員について、以下の傾向が当てはまる場合、○を入力してください。(2021年度実績)

※自社で「異動として管理されている範囲」で出向者も含めてご記入ください。

①男性の方が異動の頻度が高い

②距離の観点：男性の方が転居をとまなう等、異動の範囲が広い

③職種の観点：男性の方が異なる職種・部門間の異動が多い

VI 昇進、昇格に関する指標する指標

6-1 昇進、昇格した人数に占める女性の割合 【正社員】

昨年度、昇進、昇格した男女別の人数を階層別にお答えください。(2021年度実績)

※1：「主任・係長」とは、一般職と課長職の間の役職・資格等級者とします。

※2：「課長」とは、①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長、又は②同一事務所において、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) をいいます。

※3：自社で設定している役職・資格等級と相当となるものについて、構成比を算出してください。
該当する役職・資格等級の設定がないものは除いてください。

資格等級	男性	女性
①主任・係長相当に昇進、昇格した人数		
②課長代理等に昇進、昇格した人数		
③課長・課長相当に昇進、昇格した人数		
④部長相当以上（役員を含む）に昇進、昇格した人		

→
指標算出

【指標】		資格等級	女性比率
		①主任・係長相当に昇進、昇格した人数	
		②課長代理等に昇進、昇格した人数	
		③課長・課長相当に昇進、昇格した人数	
		④部長相当以上（役員を含む）に昇進、昇格した人	

Ⅶ 総合的指標

7-1 男女を問わない社員の活躍促進のための人事管理を反映するその他の一般的な指標 【正社員】

男女を問わない社員の活躍促進のための人事管理の状況に関して、①～②についてお答えください。

①-1 平均勤続年数（2022年3月末日時点）

男性	女性	【指標】		
		年数		
		男性	女性	男女差
				0.0年

②-1 役職別の女性割合

※自社で設定している役職・資格等級と相当となるものについて、構成比を算出してください。該当する役職・資格等級の設定がないものは除いてください。

	男性	女性	【指標】	
a. 主任・係長相当			女性割合	
b. 課長代理相当				
c. 課長相当				
d. 部長相当以上（役員を含む）				

②-2 課長相当以上の割合（②-1を入力すると、自動計算されます）

【指標】	
	課長相当職割合
課長相当以上の割合	

VIII 賃金に関する指標

8-1 男女別賃金額の差異に関する指標【正社員】

①男女別賃金の差異（男性を100とした場合）

男女別の平均賃金額（基本給）をお答えください。

※1：役職者を含めて、お答えください。

※2：基本給:本調査では、毎月の賃金の中で最も基本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など、労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって算定される賃金で原則として同じ賃金体系が適用される労働者に全員支給されるものを基本給とします。

なお、住宅手当、通勤手当など、労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は除きます。

		【指標】
男性	女性	平均賃金指数
		男女別賃金の差異

→ 指標算出

②年齢別男女別賃金の差異（男性を100とした場合）

25歳・30歳・40歳・50歳に該当する社員の平均賃金額（基本給）を、男女別にお答えください。
（2022年3月末日時点）

			【指標】
年齢	男性	女性	賃金格差指数
①25歳			①25歳
②30歳			②30歳
③40歳			③40歳
④50歳			④50歳

→ 指標算出

IX ポジティブ・アクションの取り組みについて

9 ポジティブ・アクションの取り組み状況

貴社のポジティブ・アクションの取組状況について、①～⑥にお答えください。

（①～⑤はそれぞれ該当する番号に○で入力、⑥はあてはまるものすべてに○を入力）

①女性活躍・活用方針など、会社としての取組姿勢を明確にしているか

1. 明確にしている

2. 明確にしていないが、今後は明確にする予定である

3. 明確にしておらず、今後も明確にする予定はない

②新卒採用（一般職等もともと女性比率の高い区分での採用を除く）において女性採用比率を高めようとしているか。また、そのために目標を設定しているか

1. 高めようとしており、具体的な目標を設定している

2. 高めようとしているが、具体的な目標は設定していない

3. まだ高いとはいえないが、高めようとはしていない

4. すでに高いので、これ以上高めることは考えていない

③女性の管理職への登用比率を高めようとしているか。また、そのために目標を設定しているか

1. 高めようとしており、具体的な目標を設定している

2. 高めようとしているが、具体的な目標は設定していない

3. まだ高いとはいえないが、高めようとはしていない

4. すでに高いので、これ以上高めることは考えていない

④女性の職域拡大に向けた取り組みを行っているか

1. 行っている

2. 行っていないが、今後は行う予定である

3. 職域拡大の余地はあるが行ってはならず、今後行う予定はない

4. すでに女性の職域は広いため、今後、行う予定はない

⑤性別に関わりなく公平な人事考課を実施するための、管理職への人事評価者研修を行っているか

1. 行っている

2. 行っていないが、今後は行う予定である

3. 行っておらず、今後行う予定はない

⑥自社におけるポジティブ・アクションの取組について、その方針や内容を公表しているか

- 1. 自社のホームページやCSR報告書等で公表
- 2. 行政（厚生労働省のポジティブ・アクション情報ポータルサイトなど）を活用して公表
- 3. CSR報告書で公表（自社ホームページにおけるCSR報告書の開示を含む）
- 4. その他
- 5. 取り組みは行っているが公表はしていない
- 6. 取り組みは行っていない

X 労働組合の女性活躍・定着について

10-1 組合員、執行委員における女性の占める割合【組合員】

①貴社の組合員数について、お答えください。（本部・支部合わせて）

	男性	女性	→ 指標算出		
組合員数				【指標】	
				女性組合員比	

②貴組織の執行委員数について、お答えください。（本部・支部それぞれ）

※短時間組合員：本調査では、パートタイマー、有期・無期契約社員、嘱託、派遣など正社員以外の雇用形態で働く組合員を対象とします。

	男性	女性	→ 指標算出		
執行委員数（本部）正社員組合員				【指標】	
執行委員数（本部）短時間組合員				正社員組合員女性執行委員比率（本部）	
本部合計				短時間組合員女性執行委員比率（本部）	
執行委員数（支部）正社員組合員				本部女性執行委員比率	
執行委員数（支部）短時間組合員				正社員組合員女性執行委員比率（支部）	
支部合計				短時間組合員女性執行委員比率（支部）	
				支部女性執行委員比率	

10-2 労働組合における女性の定着に関する指標【組合員】

貴組織で以下①～③の年次にあたる執行委員数について、お答えください。（本部・支部合わせて）

	男性	女性	→ 指標算出		
①新任執行委員数（直近の改選で新任）				【指標】	
②任期5年執行委員数				新任女性執行委員比率	
③任期10年以上執行委員数				任期5年女性執行委員比率	
				任期10年以上女性執行委員比率	

10-3 労働組合における女性のステップアップに関する指標【組合員】

貴組織の組合三役について、お答えください。（本部・支部それぞれ）

	男性	女性		【指標】	女性比率
組合三役数（本部）			→ 指標算出	女性三役比率（本部）	
組合三役数（支部）				女性三役比率（支部）	

10-4 女性執行委員の活躍・定着に向けた取り組み状況

貴組織の女性執行委員の活躍・定着に向けた取組状況について、それぞれお答えください。

（①はあてはまるものすべてに○を入力、②はあてはまるものすべてに○もしくは◎を入力）

①女性執行役員の活躍・定着に向けた具体的活動

1. 労働組合の運動方針等で男女共同参画推進の明確化
2. 女性参画に関する数値目標の設定（例．決議機関における女性参画率、女性役員比率等）
3. 組合業務における性別に関わらない役割分担を意識（例．政策・組織・広報等分け隔てなく配置）
4. 組合活動と仕事・生活との両立に配慮した運営を意識
5. 大会や団体交渉等へのオブザーバー参加による経験の場の提供
6. 改選時に女性役員選出を意識
7. 取り組みは行っていない

②女性執行委員が担当している役割（該当するものには○、女性執行員が責任者を担っているものは◎を記入してください）

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. 男女共同参画 <input type="checkbox"/> | 7. 広報・教育 <input type="checkbox"/> |
| 2. 賃金・労働条件 <input type="checkbox"/> | 8. 総務・財政 <input type="checkbox"/> |
| 3. 組織対策 <input type="checkbox"/> | 9. 社会貢献活動 <input type="checkbox"/> |
| 4. 経営対策 <input type="checkbox"/> | 10. 国際 <input type="checkbox"/> |
| 5. 安全衛生・職場環境 <input type="checkbox"/> | 11. その他 <input type="checkbox"/> |
| 6. 福利厚生・共済 <input type="checkbox"/> | 12. 担当役割なし <input type="checkbox"/> |

(禁無断転載)

**女性の活躍・定着に関する実態調査
集約結果報告**

2023年（令和5年）6月

U A ゼンセン 多様性協働局

〒102-8273 東京都千代田区九段南四丁目8番16号

TEL：03-3288-3586

