

<基本情報（企業情報）>

基本情報	説明			
所在地	企業（本社）が所在する都道府県について、以下の地域区分に基づき分類したもの（沖縄県除く）			
	区 分	都道府県	区 分	都道府県
	北海道地方	北海道	北陸地方	富山、石川、福井
	東北地方	青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島	近畿地方	滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
	甲信越地方	新潟、山梨、長野	中国地方	鳥取、島根、岡山、広島、山口
	北関東地方	茨城、栃木、群馬	四国地方	徳島、香川、愛媛、高知
	南関東地方	埼玉、千葉、東京、神奈川	九州地方	福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島
	東海地方	静岡、岐阜、愛知、三重		
(注) 上記は「地域経済動向」（内閣府）の地域区分に基づく。				
従業員数	平成30年3月31日現在の常用雇用者数（常時雇用する労働者の数） ※常勤役員を含み、パート・アルバイト、契約社員なども含む（派遣労働者や請負労働者は含まない）			
平均年齢	原則として、平成30年3月31日現在の男女別正社員（通常の労働者（パートタイム労働法第2条）。以下同じ。）の平均年齢（5歳刻み）			
女性採用比率	各年度における正社員採用者（中途採用者含む）に占める女性採用者割合			
平均継続勤務年数	原則として、平成30年3月31日現在の男女別平均継続勤務年数（期間の定めのない労働契約に基づく労働者）			
一月当たりの平均残業時間	各年度における1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数÷12ヶ月÷対象労働者数 ただし、対象労働者からは、管理監督者や短時間労働者などは除く。			
女性の登用 【係長級比率】 【管理職比率】	<p>【係長級比率】 原則として、各年度末における係長級に占める女性の割合 係長級とは、課長級より下位の役職であって、①事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は②同一事業所においてその職務と内容及び責任の程度が「係長」に相当する者</p> <p>【管理職比率】 原則として、各年度末における管理職（課長級及び課長級より上位の役職（役員を除く）にある者）に占める女性の割合 課長級とは、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）のもの、又は②同一事業所において、課長の他に呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）</p>			

(注) 基本情報において「－」としているものは事業者から回答が得られなかったデータ

<基本情報（レーダーチャート）>

- ◆ 事業者における各指標（①従業員の女性比率、②女性採用比率、③女性の平均継続勤務年数、④一月当たり平均残業時間、⑤女性の登用【管理職比率】）（注）と、各事業者が属する産業（業種）における各指標の平均値（平成29年）をレーダーチャート形式で比較（評価が高い指標ほど外側にプロット）
 - ◆ 各産業における各指標の平均値を算出するに当たっては、産業ごとに、以下のデータを利用
 - ◆ 企業における各指標は把握可能であった直近（原則として、平成30年3月末時点）のデータを利用。ただし、データが不明である指標は、当該事業者が属する産業（業種）の平均値を利用
- （注）事業者における各指標は、実地調査の結果得られた情報に基づく。

	指 標	説 明
①	従業員の女性比率	<p>常用雇用者（「常雇」^{（注1）}）における女性比率</p> <p>（注）1 役員及び1年を超える又は雇用期間の定めのない契約で雇われている者 2 平成29年（2017年）労働力調査（速報）（総務省）の結果に基づく。</p>
②	女性採用比率	<p>5人以上の常用労働者^{（注1）}を雇用する事業所における一般労働者^{（注2）}の産業（業種）ごと入職者数の女性比率</p> <p>（注）1 i）期間を定めずに雇われている者、ii）1か月を超える期間を定めて雇われている者等 2 常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者 3 平成29年（2017年）雇用動向調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>
③	女性の平均継続勤務年数	<p>5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象として、一般労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日（平成29年6月末）までに勤続した年数</p> <p>（注）平成29年（2017年）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>
④	一月当たりの平均残業時間	<p>常用労働者数5人以上の事業所を対象とした、一般労働者1人当たりの月平均所定外労働時間（対象期間：平成29年1月～12月）</p> <p>（注）1 平均残業時間については、残業時間数が短ければ短いほど評価が高いという基準に基づき評価。残業時間数が短ければ短いほど、レーダーチャートの外側にプロットされる。 2 平成29年（2017年）毎月勤労統計調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>
⑤	女性の登用【管理職比率】	<p>常用労働者が100～499人規模の企業における課長級及び部長級（役員を含まない）に占める女性比率</p> <p>（注）平成29年（2017年）賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果に基づく。</p>

<用語の解説>

本事例集において用いている主な用語は以下のとおり

用語	説明
女活法	女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号））
次世代法	次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）
年休	年次有給休暇（労働基準法第39条）
産休	産前・産後休業（労働基準法第65条）
育休	育児休業（育児・介護休業法第5条）。法定では、1歳に満たない子どもを養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、子どもが1歳になるまで希望する期間、育児のために取得可能 なお、保育園への入所を希望しているものの、入所できない場合などは、子どもが2歳に達するまで期間の延長が可能
子どもの看護休暇	子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために取得が可能な休暇
短時間勤務制度	1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する措置のことで、育児のために短時間勤務制度を利用する場合、法定では子どもが3歳になるまで取得可能（育児・介護休業法第16条の8）
フレックスタイム制	1日の労働時間の長さを固定的に定めず、一か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度（労働基準法第32条の3）。なお、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、労働者自身で決めた労働時間帯の中であればいつ出退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けることが一般的だが、コアタイムの設定は義務とはされていない。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。働く場所によって、①在宅勤務（自宅において、インターネット、電話、ファックス等を連絡手段とするもの）、②モバイルワーク（施設に依存せずパソコンや携帯電話等を連絡手段とするもの）及び③サテライトオフィス勤務（勤務先以外のオフィススペースでパソコン等を連絡手段とするもの）に分けられる。
最低滞留年数	上位の職に昇格するまでに、その等級（役職）に滞留しなければならないとされる必要最低限の年数