



数字で見る自社の魅力シート

「大手には勝てない」「うちは普通の会社だから」と思っていませんか？本シートに自社のデータを書き込み、全国や三重県の数字と並べて比較してみましょう。感覚ではなく数字で比べることで、自社の強み（外部にアピールできる点）と弱み（改善の余地がある点）が客観的に見えるようになります。

1 多様性と活躍

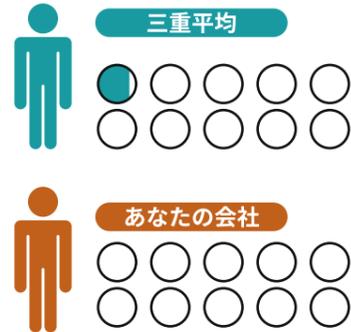
女性管理職の比率

%

三重県平均：9.1%

(出典：総務省統計局「令和2年国勢調査」)

管理的職業従事者に占める女性の比率は、緩やかに増加傾向にあります。依然として低い状況となっています。国では2030年までに30%まで引き上げることを目標としています。



2 働きやすさ

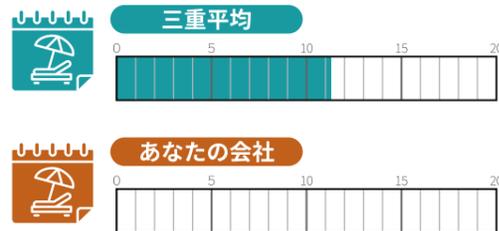
有給休暇の平均取得日数

日

三重県平均：11.3日

(出典：三重県「令和5年度県内事業所労働条件等実態調査」)

以前は8日程度でしたが、働き方改革で伸びています。取得率[%]で出す場合は、60%以上が優良企業の目安です。



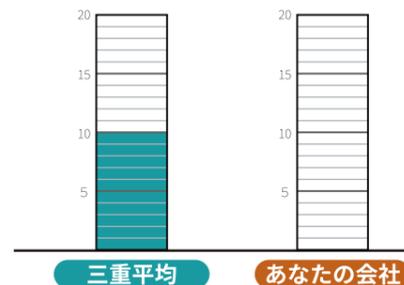
月平均の残業時間 (所定外)

時間

三重県平均：10.0時間

(出典：三重県「毎月勤労統計調査地方調査年報(令和5(2023)年)」)

全国平均も10.0時間です。だからこそ、もし貴社が「平均以下」なら、強力な採用優位性になります。



3 仕事と家庭の両立

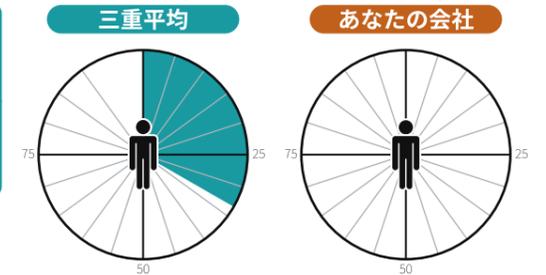
男性の育休取得率

%

三重県平均：32.7%

(出典：三重県「令和6年度三重県内事業所労働条件等実態調査」)

三重県内では前年比+7.0pt増ですが、まだ3人に1人程度です。もし50%を超えていけば、採用市場で圧倒的な「ホワイト企業」として差別化できます。



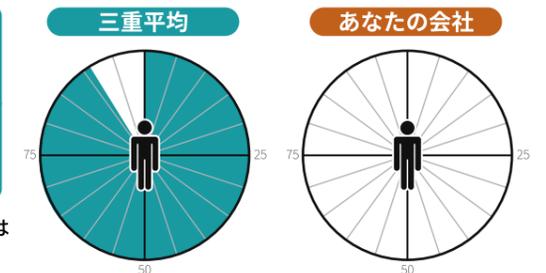
女性の育休取得率

%

三重県平均：90.8%

(出典：三重県「令和6年度三重県内事業所労働条件等実態調査」)

三重県は全国平均(86.6%)よりも取得率が高い「育休先進県」です。ここは「100%」をめざしたい項目です。



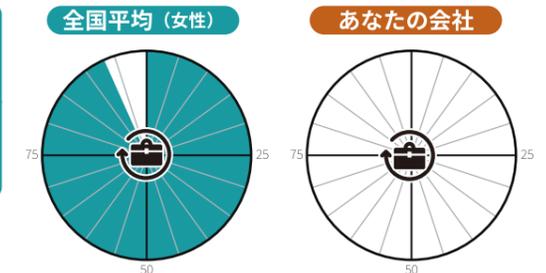
育休後の復帰率

%

全国平均：女性93.2% / 男性97.3%

(出典：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」)

「戻ってこられる職場か」を示す最重要指標です。「復帰率100%」は、福利厚生の手厚さはもちろん、「周囲のサポートや協力体制が整備されている」とも言えるのではないのでしょうか。



4 定着と成長

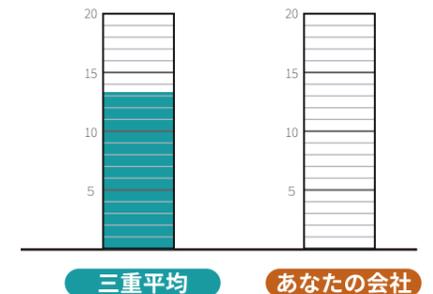
平均勤続年数

年

三重平均：13.3年 (男性14.7年、女性10.5年)

(出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」)

特に「女性の勤続年数」が11年を超えている場合、平均値よりも高いため、ライフイベントを経ても働き続けられる環境である客観的な事実になります。



シートの活用について

本シートを通じて自社を分析し、見直しのきっかけとすることで、例えば「自社の強みは〇〇です」「現状は〇%ですが、5年後には〇%を目標に〇〇制度を導入します」といったメッセージを各種媒体で発信するなどして、PRに活用することが可能です。



男女間賃金差異分析ツール 基本データを入力するだけで、業界平均との比較から要因分析まで完了します。企業の労務改善を支援する、簡易分析ツールをぜひご活用ください。
厚生労働省作成「お役立ちツール：男女間賃金差異分析ツール」

