

人事の指標は、どこに出すかで定義が決まります。法令で決まっているもの、調査票の様式で決まっているもの、自社で決めてよいもの。この3つを混ぜると、経営会議で見た数字と開示した数字が食い違います。このカタログは、実務で使われる指標を**届け先ごとの定義の決まり方**で並べ直したものです。

3つの層に分けて使う

結果

開示や公表に出す指標。定義は法令・省令・調査票に従い、社内で決めてよい部分だけを定義書に書く。

過程

結果指標が動く手前で動く指標。自社で定義してよいが、結果指標の定義と整合させる。

運用

日々の人事運用のための指標。自社で自由に定義してよく、開示には使わない。

運用指標を開示に転用するときは、結果指標の層に移して定義書を作ってから使います。

女性活躍推進法の情報公表項目

常時雇用101人以上の事業主。データベースまたは自社サイトで公表

#	指標	定義の決め手	実務での注意
区分① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（8項目）			
①	採用した労働者に占める女性労働者の割合 結果	雇用管理区分ごとに算出。直近の事業年度	区分の切り方で数字が変わる。区分名も公表する
②	男女別の採用における競争倍率 結果	応募者数 ÷ 採用者数。雇用管理区分ごと	母集団形成の段階の偏りが出る指標
③	労働者に占める女性労働者の割合 結果	雇用管理区分ごと。常時雇用する労働者	有価証券報告書の就業人員とは範囲が違う
④	係長級にある者に占める女性労働者の割合 結果	係長級（課長級の一つ下の職階）	管理職比率の手前を見る唯一の法定項目
⑤	管理職に占める女性労働者の割合 結果	課長級以上。課長代理・課長補佐は含めない	2026年4月から必須項目。社内呼称ではなく職階で数える
⑥	役員に占める女性の割合 結果	取締役・監査役・執行役	執行役員を含めるかを注記する
⑦	男女別の職種または雇用形態の転換実績 結果	転換した人数。直近の事業年度	非正規から正社員への転換が中心
⑧	男女別の再雇用または中途採用の実績 結果	退職者の再雇用、中途採用の人数	定年後再雇用と区別する
区分② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備（7項目）			
①	男女の平均継続勤務年数の差異 結果	男女別の平均継続勤務年数	非正規を含めるかで大きく動く
②	10事業年度前およびその前後に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 結果	10事業年度前とその前後に採用した労働者	長期の定着を見る。①の代わりに選べる
③	男女別の育児休業取得率 結果	育児・介護休業法の算出方法に準じる	男性の数字は育介法の公表値と定義をそろえる
④	労働者の一月当たりの平均残業時間 結果	法定時間外労働＋法定休日労働	管理監督者・裁量労働の扱いを注記する
⑤	雇用管理区分ごとの平均残業時間 結果	④を区分別に出したもの	④か⑤のどちらかで足りる
⑥	有給休暇取得率 結果	取得日数 ÷ 付与日数	繰越分の扱いを決めておく
⑦	雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 結果	⑥を区分別に出したもの	⑥か⑦のどちらかで足りる
必須項目			
⑨	男女の賃金の差異 結果	女性の平均賃金 ÷ 男性の平均賃金。全労働者・正規・非正規の3区分で公表	パート・有期は労働時間で人員数を換算する

いくつ公表するか 男女の賃金の差異と、管理職に占める女性労働者の割合が**必須**です（後者は2026年4月から）。これに加えて、**常時雇用301人以上**は区分①から1項目以上と区分②から1項目以上、**101～300人**は区分①②のいずれかから1項目以上を選んで公表します。厚生労働省のデータベースでは、この16項目が1～14の番号（④と⑧に枝番）で並んでいます。

有価証券報告書と健康経営度調査で求められる指標

有価証券報告書「従業員の状況」提出会社と連結子会社。企業内容等の開示に関する内閣府令 第二号様式 記載上の注意

指標	範囲	定義の決め手	実務での注意
従業員数（就業人員） 結果	提出会社・連結	就業人員。臨時従業員は別掲	女性活躍推進法の「常時雇用する労働者」とは範囲が違う。差を説明する1行を用意する
平均年齢・平均勤続年数 結果	提出会社	期末時点	出向者の帰属を決めておく
平均年間給与 結果	提出会社	賞与・基準外賃金を含む	男女間賃金差異の賃金の範囲とそろえる
管理職に占める女性労働者の割合 結果	提出会社・連結子会社それぞれ	女性活躍推進法にもとづく公表値	法にもとづく公表をしない会社の分は省略できる
男性の育児休業取得率 結果	提出会社・連結子会社それぞれ	育児・介護休業法 施行規則第71条の6の第1号か第2号	どちらの方式かを注記する。100%を超えることがある
男女の賃金の差異 結果	提出会社・連結子会社それぞれ	女性活躍推進法にもとづく公表値	連結ベースの合算値は任意の参考情報。範囲を明記する
人材の育成・社内環境整備の方針と、その指標 結果 過程	連結	自社で選ぶ。戦略との結びつきを説明する	2026年3月期から記載事項が拡充。掲げた指標は翌年以降も同じ定義で続ける

健康経営度調査（大規模法人部門・令和8年度）経済産業省・日本経済新聞社。設問番号は年度ごとに変わるため、回答年度の調査票で確認

指標	設問	分母	実務での注意
従業員数（4区分） 結果	Q3	正社員／健診実施義務のある出向正社員／常時使用する非正社員／自社が派遣元の派遣社員	以降の受診率・参加率の分母はこの4区分に合わせる。最初に確定する
定期健診の受診率・精密検査の受診率 結果	—	Q3の区分に対応する対象者	健保データの年度を確認する
ストレスチェック受検率 結果	—	実施対象者	高ストレス者への対応状況もあわせて問われる
男性の育児休業取得 結果	Q42	前年度に配偶者が出産した男性正社員	連続1か月以上の取得に限る。法の公表値とは定義が違う
女性の健康に関する教育の参加率 結果	Q47	対象区分（全従業員／女性／管理職）の全員	任意参加の人数ではなく割合で答える
女性特有の健康課題への取り組み 結果	Q48	該当項目の選択（13項目）	制度があるだけでは不可の項目がある
効果検証 過程	Q69	テーマごとに自社で設定	前年度のフィードバックシートで弱い設問に合わせてテーマを選ぶ
健康投資額 運用	—	自社で範囲を決める	グループでは各社の費用を集約する。範囲の考え方を先にそろえる

過程指標と運用指標 自社で定義してよいもの

法定の指標は単年ではほとんど動きません。動かない年に進捗を説明するのが過程指標です。自社で定義してよいものですが、結果指標の定義と整合させる必要があります。管理職の範囲を課長級以上と決めたなら、その手前の指標も同じ職階の定義で数えます。

過程指標				結果指標が動く手前で動く。定義は自社で決め、結果指標の定義と合わせる
指標	何を見るか	定義で決めること	手前にある結果指標	
段ごとの人数と女性比率 過程	スタッフ・主任・係長・管理職の各段に何人いるか	段の区切り方。職階か等級か。兼務・専門職の扱い	女性管理職比率	
段ごとの昇進率（男女別） 過程	ある段から上の段へ、何年で何％が上がったか	観測期間。分母は期首在籍者が期中在籍者か	女性管理職比率	
同一等級の滞留年数（男女別） 過程	同じ段にとどまっている年数の分布	平均か中央値か。5年超の割合も併記する	女性管理職比率	
候補者層の女性比率 過程	次の登用の母集団に誰がいるか	候補者の定義。全体順位か等級内順位か	女性管理職比率	
育休からの復帰率・復帰後の職務 過程	復帰したか、復帰後どの職務に就いたか	復帰の判定時点。時短勤務の扱い	男性育休取得率／継続勤務年数	
育休の平均取得日数（男女別） 過程	取得の有無の次に問われる数字	分母は取得者全員か、1か月以上取得者か	男性育休取得率	
初任格付けの男女差 過程	入口の等級に差があるか	新卒・中途を分ける。職種を統制するか	男女間賃金差異	
等級内の賃金差異 過程	同じ等級の中で差が残るか	等級の区切り。賞与・手当の範囲	男女間賃金差異	
離職率の男女差（雇用形態別） 過程	辞めているのは誰か	自発的離職と契約満了を分ける	継続勤務年数の差異	
私傷病休職の発生率 過程	健康状態が就業に出ているか	在籍1,000名あたりか人数か。雇用形態で分ける	健康経営度調査の各指標	

運用指標			社内の運用のための指標。開示に使わないと決めることで、定義を自由にできる
指標	用途	開示に転用するときに必要なこと	
採用充足率・選考通過率 運用	採用計画の進捗管理	統合報告書に載せるなら、母集団と期間の定義を先に固定する	
研修受講率・研修時間 運用	施策の実施状況	1人あたり研修時間を開示するなら、分母（全従業員か対象者か）を書く	
1on1の実施率 運用	マネジメントの運用状況	開示にはほとんど使えない。実施の記録の定義が社内でも揺れやすい	
サーベイの回答率 運用	結果の代表性を判断する	エンゲージメントスコアを開示するなら、回答率も併記しないと読めない	
エンゲージメントスコア 過程	組織状態の把握	測定手段・尺度・回答率・時期を固定する。手段を変えた年は旧手段の値も残す	

指標を1つ決めるときに書いておく7項目

カタログから指標を選んだら、使う前に定義を書きます。7項目そろっていれば、翌年に担当者が代わっても同じ数字が出ます。そろっていないければ、同じ指標名で別の数字が社内に生まれます。

#	項目	書くこと	記入例（女性管理職比率）
1	算出式	分子と分母を式で書く	課長級以上の女性数 ÷ 課長級以上の総数
2	法人の範囲	単体か、連結子会社それぞれか、グループ合算か	提出会社および国内連結子会社12社それぞれ
3	従業員の範囲	雇用形態、出向者、派遣、海外の扱い	正社員および出向受入者。出向者は主たる賃金を負担する会社で数える
4	対象時点・期間	期末時点か期中平均か。事業年度か計画期間か	各事業年度の末日時点
5	抽出条件	別の人が別のツールで再現できる言葉で書く	在籍区分＝在籍、かつ職階コード＝M2以上、かつ基準日時点で休職していない
6	端数処理	小数第何位で、切り捨てか四捨五入か	小数第2位以下を切り捨て
7	改定履歴	版と改定日。変えた年は旧定義の値も残す	v2（2026年4月）。課長代理を対象から除外。旧定義での当年値は13.2%

届け先ごとに分ける 同じ指標でも届け先ごとに定義が違う場合は、定義書を届け先ごとに分けます。男性育休取得率がその代表で、育児・介護休業法の公表値、有価証券報告書、健康経営度調査、くるみん認定で分母も期間も違います。1つの文書に書くと混ざります。

AIに読ませる前に、追加で決める3つ

どの層の指標か	結果・過程・運用のどれか。結果指標だけが開示に使える。運用指標をAIが開示の文脈で引用しないよう、層を属性として持たせる
出典に戻れるか	出力された数字から、抽出条件と基準日のスナップショットに戻れるか。戻れない指標は、AIの説明の根拠に使わない
見せてよい範囲	誰に、どの粒度まで見せてよいか。10名未満の区分を表示しない閾値を、画面と出力の両方に持たせる

Floraのご支援 Flora株式会社の「CapLead」は、グループ各社の人事データを、出典まで遡れる一つの基盤で管理するデータ基盤です。本カタログの指標を定義レジストリとして固定し、法人ごと・グループ合算の切り替え、基準日ごとの値の保持、10名未満の自動非表示を備え、有価証券報告書・女性活躍推進法の公表・健康経営度調査・統合報告書・経営層サマリーを同じ根拠から出力します。まず30分、貴社グループの指標と届け先をお聞かせください。biz.flora-tech.jp/ja/caplead admin@floramaternity.com