

女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査票

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

I. 貴社の概要を教えてください。

企業名			
所在地			
創業年	(西暦で)	<input type="text"/>	年
資本関係	1. いわゆる外資系ではない 2. いわゆる外資系である		
主たる産業	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業 7. 卸売業、小売業 8. 金融業、保険業 9. 不動産業 10. 飲食店、宿泊業 11. 医療、福祉 12. 教育、学習支援業 13. 複合サービス事業 14. その他のサービス業 15. その他の産業（分類不能など） （注：平成19年改正前の産業分類（大分類）によっています。）		
事業所の展開	1. 本社事業所のみ 2. 地域的に展開 3. 全国的に展開 4. 海外にも展開		
常用雇用者数	1. 50人未満 2. 50～99人 3. 100～299人 4. 300～999人 5. 1,000～4,999人 6. 5,000～9,999人 7. 10,000人以上		
直近決算年度における売上高など	売上高	<input type="text"/> 百万円	(前年度増減率) <input type="text"/> % (増/減)
	営業利益	<input type="text"/> 百万円	(前年度増減率) <input type="text"/> % (増/減)
ご回答について照会事項があったときの照会先	部署/お名前 電話： メール：		

II. 貴社の雇用をめぐる状況を教えてください。

問1 ここ5年間（平成15年以降）で新規学卒者を正社員として採用されましたか。（○は一つ）

<input type="checkbox"/> 1. ほぼ毎年採用している <input type="checkbox"/> 2. 毎年ではないが採用した年もある <input type="checkbox"/> 3. 募集はしたが結果的に採用できなかった <input type="checkbox"/> 4. 募集しなかった
--

付問1-1 採用した学歴層はどれですか。（○はいくつでも）

<input type="checkbox"/> 1. 大卒（大学院含む）男性 <input type="checkbox"/> 2. 大卒（大学院含む）女性 <input type="checkbox"/> 3. 高専・短大卒男性 <input type="checkbox"/> 4. 高専・短大卒女性 <input type="checkbox"/> 5. 高卒男性 <input type="checkbox"/> 6. 高卒女性 <input type="checkbox"/> 7. 各種学校・専修学校卒男性 <input type="checkbox"/> 8. 各種学校・専修学校卒女性 <input type="checkbox"/> 9. 中卒男性 <input type="checkbox"/> 10. 中卒女性
--

問2 ここ5年間で正社員の中途採用をされましたか。（○は一つ）

<input type="checkbox"/> 1. ほぼ毎年採用している <input type="checkbox"/> 2. 毎年ではないが採用した年もある <input type="checkbox"/> 3. 募集はしたが結果的に採用できなかった <input type="checkbox"/> 4. 募集しなかった
--

付問2-1 採用した年齢層はどれですか。（○はいくつでも）

<input type="checkbox"/> 1. 20代以下の男性 <input type="checkbox"/> 2. 30代男性 <input type="checkbox"/> 4. 40代男性 <input type="checkbox"/> 5. 50代男性 <input type="checkbox"/> 6. 60代以上の男性 <input type="checkbox"/> 7. 20代以下の女性 <input type="checkbox"/> 8. 30代女性 <input type="checkbox"/> 9. 40代女性 <input type="checkbox"/> 10. 50代女性 <input type="checkbox"/> 11. 60代以上の女性
--

問3 貴社で働いている従業員の中で正社員の占める割合はどの程度ですか。男女計及び男女別にお答えください。

〔ここで「従業員」とは、正社員のほか、パートタイム労働者、有期契約社員、派遣労働者など
貴社と直接・間接（派遣など）の雇用関係がある従業員のことをお考えください。〕

（○はそれぞれ一つ）

貴社で働く <u>全従業員</u> に占める 正社員の割合	1. 90%以上	2. 80%程度	3. 70%程度	4. 60%程度
	5. 50%程度	6. 40%程度	7. 30%程度以下	8. 不明
貴社で働く <u>男性従業員</u> に占め る男性正社員の割合	1. 90%以上	2. 80%程度	3. 70%程度	4. 60%程度
	5. 50%程度	6. 40%程度	7. 30%程度以下	8. 不明
貴社で働く <u>女性従業員</u> に占め る女性正社員の割合	1. 90%以上	2. 80%程度	3. 70%程度	4. 60%程度
	5. 50%程度	6. 40%程度	7. 30%程度以下	8. 不明

付問3—2 貴社における正社員以外の非正規従業員の活用方針を教えてください。（○は一つ）

1. 正社員と並ぶ基幹的な労働力と考えて活用している
2. 正社員が中核であるが、非正規従業員もこれに次ぐ基幹的な労働力と考えて活用している
3. 非正規従業員は正社員の補助的業務を担うものとして活用している
4. とくに積極的に活用してはいない
5. なんともいえない

問4 貴社において雇用・人事面での課題として特に重視して取り組んでいる点はどれですか。

（○はいくつでも）

1. 従業員のモラル（仕事に対する意欲）の維持、向上
2. 従業員の能力アップ
3. 従業員の仕事の成果をより反映した賃金制度の整備
4. 従業員の心身両面での健康の維持・増進
5. 量的な労働力の確保
6. 若年者の退職率の高さと予防策
7. 女性従業員が活躍できる制度・環境の整備
8. ハラスメントの予防など職場環境の整備
9. 高年齢従業員の雇用継続と活躍できる制度・環境の整備
10. パートタイム労働者等の非正規従業員の処遇の見直し
11. その他 []

II. 賃金の支給実態について教えてください。

〔*以下の設問は、特にお願いをしている場合を除いて、いわゆる正社員を念頭においてお答えください。〕

問5 大変お手を煩わせて恐縮ですが、次の様式に沿って、正社員数とその方たちに対する本年6月分の賃金（税・社会保険料等天引き前）の支給状況をご記入ください。役職で該当する正社員がない箇所は、正社員数は「0」とし、その他の項目は空欄にしておいてください。

〔*給与額は毎月の定期給与のみとし、賞与、ボーナス等1ヶ月を超える期間のものは含みません。
*各役職クラスについては、勤続年数や給与額の平均を算出するのが難しい場合には、平均的な社員を選んでその方の勤続年数と給与額をご記入いただいても結構です。〕

	性別	正社員数	平均勤続年数	1人当たり平均給与額	うち所定内給与額
正社員計	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
一般社員クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
係長クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
課長クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円
部長クラス	男性	人	年	円	円
	女性	人	年	円	円

問6 貴社では、正社員の男女間の賃金格差（男性の賃金額を100としたときの女性の賃金額の水準）を計算していますか。（○は一つ）

1. 定期的に合計のみでなく、年齢別、勤続年数別など計算・分析することとしている
2. 定期的に合計のみ計算することとしている。
3. あらかじめ計算はしていないが、必要に応じて計算することがある。
4. 計算したことはない

↓
付問6-1 正社員計について、ここ5年間の推移を教えてください。

〔*回答は、特定のある月（例：6月など）についてでも結構です。
*計算されていないか、又はできないところは、空欄で結構です。〕

	定期給与計	うち所定内給与	賞与
平成16年			
平成17年			
平成18年			
平成19年			
平成20年			

Ⅲ. 貴社の賃金制度について教えてください。

問7 貴社では「賃金表」を作成していますか。「賃金表」とは、一般的には従業員の社内格付け等と関連づけて賃金の基本的な部分（基本給）の額を定めたものをいいます。

(○は一つ)

- 1. 作成している
- 2. 作成していない。

付問7-2-1 「賃金表」は何種類かに分かれていますか。

(○はいくつでも)

- 1. 基本的に一つである。
- 2. 事務系、技能系のように仕事のおおまかな類型により分けている。
- 3. 一般職、総合職のように雇用コースにより分けている
- 4. 一般社員クラス、管理職クラスのように職位により分けている
- 5. 正規社員と非正規従業員とで分けている
- 6. 男性社員と女性社員とで分けている
- 7. 上記以外の区分により分けている

付問7-2-2 「賃金表」は社員に周知されていますか。

(○はいくつでも)

- 1. 文書にして全員に配布している。
- 2. 社内LANなどでいつでも見られるようにしている
- 3. 人事や総務に備え付け、いつでも閲覧できるようにしている
- 4. 社員からの求めがあれば見せている
- 5. とくにしていない
- 6. なんともいえない

付問7-3 「賃金表」を使わずに基本給はどのように決まっていますか。 (○は一つ)

- 1. 採用時に個別に決定し、それ以降折りをみて適宜改定している。
- 2. 「賃金表」のような形にはしていないが、これまでの慣行があって決めている。
- 3. 社長などの裁量で決めている。
- 4. その他

問8 貴社の賃金の構成と決定要素について教えてください。

問8-1 所定内賃金のうちで基本給の割合は、平均的にみてどの程度ですか。(○はそれぞれ一つ)

①非管理職層は・・・

1. 90%以上 2. 80%台 3. 70%台 4. 60%台 5. 60%未満

②管理職層は・・・

1. 90%以上 2. 80%台 3. 70%台 4. 60%台 5. 60%未満

問8-2 正社員の賃金の基本的な部分（一般には「基本給」と呼ばれるもの）は、どのような要素で決定されていますか。次に掲げるそれぞれの事項について、現在基本給の決定要素としているかどうか、また、5年前はどうだったか、さらにその間のそれぞれの要素が持つ基本給決定へのウェイトの変化について、様式に沿ってお答えください。

(なお、創業5年未満の場合は、5年前は創業時のこととしてお答えください。)

①非管理職層について

	現在基本給の決定要素かどうか (各欄○一つ)	5年前(平成15年頃)に基本給の決定要素であったかどうか (各欄○一つ)	(現在も5年前も決定要素である場合) 基本給決定へのその要素が持つウェイトの変化の状況 (各欄○一つ)
年齢	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
勤続年数	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の内容 (職務)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の責任 の程度 (職責)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の成果 ／達成度	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
潜在的な職 業能力	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない

(問8-2のつづき)

②管理職層について

	現在基本給の決定要素かどうか (各欄○一つ)	5年前(平成15年頃)に基本給の決定要素であったかどうか (各欄○一つ)	(現在も5年前も決定要素である場合) 基本給決定へのその要素が持つウェイトの変化の状況 (各欄○一つ)
年齢、勤続年数など属人的な要素	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない 4.	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
職位(役職)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の内容(職務)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の責任の程度(職責)	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
仕事の成果/達成度	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない
潜在的な職業能力	1. 決定要素である 2. 決定要素でない	1. 決定要素であった 2. 決定要素でなかった 3. わからない	1. ウェイトは高くなった 2. あまり変化はない 3. ウェイトは低くなった 4. なんともいえない

問8-3 基本給以外の所定内給与のうちの主な手当について教えてください。

問8-3-1 「家族手当」がありますか。(○は一つ)

1. ある 2. 5年ほど前にはあったが今はない 3. 以前からない
--

▶ 付問8-3-1-2 対象となる扶養家族のうち配偶者はどのような決まりです(でした)か。(○は一つ)

1. 所得税の控除者控除の対象であること 2. 健康保険や厚生年金において扶養家族の扱いを受けていること 3. 上記以外で配偶者の所得が貴社独自に設定した額(ゼロを含む)を超えないこと 4. その他
--

問8-3-2 「住宅手当」がありますか。(○は一つ)

- | |
|--------------------|
| 1. ある |
| 2. 5年ほど前にはあったが今はない |
| 3. 以前からない |

問8-3-3 「家族手当」や「住宅手当」などは、夫婦共働きの場合に併給の問題が生じますが、どのように取り扱いますか。(○はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 基本的に「世帯主」であることを支給要件にしているので併給の問題はない。 |
| 2. 夫婦とも自社の社員であれば、その選択によりどちらかに支給している。 |
| 3. 夫婦とも自社の社員であれば、手当の半額ずつを双方に支給している。 |
| 4. 一方のみが自社社員であれば、特に併給調整せずに支給している。 |
| 5. 一方のみが自社社員であれば、他方に同様の手当が支給されていない場合に支給している。 |
| 6. 上記以外の方法により併給調整をしている。 |
| 7. とくに併給調整の決まりはない。 |
| 8. 「家族手当」や「住宅手当」のように夫婦併給が問題となる手当はない。 |

問8-3-4 特定の役職に就いていることで支給する手当(「役職手当」)がありますか。(○は一つ)

- | |
|--------------------|
| 1. ある |
| 2. 5年ほど前にはあったが今はない |
| 3. 以前からない |

▶ 付問8-3-4-2 「役職手当」は、基本給額を100としてどれくらいの割合(%)になりますか。(○はそれぞれに一つ)

課長クラス	1. 5%程度	2. 10%程度	3. 15%程度	4. 20%程度
	5. 25%程度	6. 30%程度以上	8. なんともいえない	
部長クラス	1. 5%程度	2. 10%程度	3. 15%程度	4. 20%程度
	5. 25%程度	6. 30%程度以上	8. なんともいえない	

▶ 付問8-3-4-3 「役職手当」を支給されている社員はどれくらいいますか。(○はそれぞれに一つ)

男性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満
	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満
	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上

問8-3-5 仕事の成果を基本給ではなく手当(「業績手当」)として支給する制度がありますか。(○は一つ)

- | |
|--------------------|
| 1. ある |
| 2. 5年ほど前にはあったが今はない |
| 3. 以前からない |

▶ 付問8-3-5-2 「業績手当」を支給されている社員はどれくらいいますか。(○はそれぞれに一つ)

男性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満
	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満
	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上

問 8-3-6 特定の職務に就いていることで支給する手当（「職務手当」）がありますか。（ただし、問 8-3-4 の「役職手当」に該当するものは除きます。）（○は一つ）

- | | |
|--------------------|-------|
| 1. ある | _____ |
| 2. 5年ほど前にはあったが今はない | |
| 3. 以前からない | |

→ **付問 8-3-6-2 「職務手当」を支給されている社員はどれくらいいますか。**（○はそれぞれに一つ）

男性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満	2. 5~10%未満	3. 10~15%未満	4. 15~20%未満	5. 20~30%程度	6. 30%以上

問 9 貴社では成果をベースにした賃金決定制度（「成果主義賃金」）を採用していますか。（*ここでの「成果をベースにした賃金」には、いわゆる「出来高給」は含みません。）（○は一つ）

- | | | | |
|----------------------|-------|---|-----------------------|
| 1. 採用している | _____ | → | 引き続き以下の設問にお答えください。 |
| 2. 5年ほど前にはあったが今は廃止した | | | |
| 3. 以前から採用していない | | → | 問 10（10 ページ）にお進みください。 |

問 9-2 貴社の成果主義賃金制度は、次の二つのうちどちらに近いですか。（○は一つ）

- | |
|--|
| 1. 対象となる社員 1 人 1 人に期首に明確な目標を定めて期末にその達成度を評価・測定し、その達成度に応じて賃金額を決める。（いわゆる「目標管理制度」） |
| 2. 社員の 1 人 1 人に明確な目標を定めることはせず、結果としての業績を評価して賃金額を決める。 |
| 3. なんともいえない |

問 9-3 成果主義賃金制度が適用される社員はどの範囲ですか。（○は一つ）

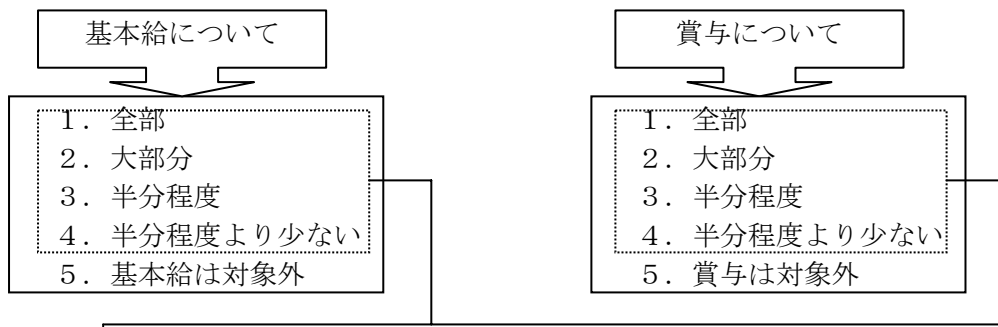
- | |
|----------------------------------|
| 1. 原則として社員全員 |
| 2. 管理職層のみ |
| 3. 非管理職層のみ |
| 4. 特定の部門におけるその部門の中核的な職務に従事する社員のみ |

↓
付問 9-3-2 どの部門ですか。（○はいくつでも）

- | | | |
|-----------|---------|-----------|
| 1. 経営企画部門 | 2. 営業部門 | 3. 研究開発部門 |
| 4. その他 | [|] |

問9-4 成果主義賃金制度による変動の対象となる賃金の範囲はどれくらいですか。

(○はそれぞれ一つ)



付問9-4-2 その変動の幅はどれくらいですか。最も高い額を100としたとき、最も低い額はどの程度かでお答えください。

(○はそれぞれ一つ)

基本給 対象外の場合は空欄で結構です。	制度上できる範囲	1. 90~99	2. 80~89	3. 70~79
	実際の範囲	4. 60~69	5. 50~59	6. 50未満
賞与 対象外の場合は空欄で結構です。	制度上できる範囲	1. 90~99	2. 80~89	3. 70~79
	実際の範囲	4. 60~69	5. 50~59	6. 50未満

問9-5 成果の評価を担当する管理職に対して、評価の内容や方法等に関する研修を実施していますか。(○はいくつでも)

- 1. 全員に毎年実施している
- 2. 数年おきに実施している
- 3. 評価の内容や方法等に変更があったとき実施している
- 4. 初めて評価を担当することとなったとき実施している
- 5. 特に実施していない

問9-6 成果を評価する場合に、各社員が子育てや介護その他の家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときは、その事情を考慮しますか。(○は一つ)

- 1. まったく考慮しない
- 2. あまり考慮しない
- 3. 事情によっては考慮する
- 4. 常に事情を考慮して評価することとしている
- 5. どちらともいえない

問9-7 ここ5年間の実績からみて、男女の社員間で評価結果に差はみられましたか。(○は一つ)

- 1. 男性社員の方が高い傾向がみられた
- 2. 女性社員の方が高い傾向がみられた
- 3. 男女の社員間で特段の違いはみられていない
- 4. なんともいえない
- 5. 成果主義賃金の対象に女性社員はいない

付問9-7-2 男女間で評価に偏りがあることに関して社員から苦情申し出はありましたか。(○は一つ)

- 1. かなりあった
- 2. たまにあった
- 3. なかった
- 4. わからない

IV. 様々な人事制度とそれに関連した賃金面の状況について教えてください。

問 10 貴社の部長・課長クラスに女性社員がいますか。 (○は一つ)

1. いる	→	引き続き以下の設問にお答えください。
2. 5年ほど前にはいたが今はいない		
3. 以前からいない		

→

問 11 (次ページ) にお進みください。

問 10-2 部長・課長クラスの社員のうち、4年制大卒又は大学院修了の社員の占める割合は男女別でどれくらいです(でした)か。 (○はそれぞれ一つ)

	課長クラスにおける大卒等の割合	部長クラスにおける大卒等の割合
男性社員	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない
女性社員	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない 8. 課長クラスに女性はいない	1. 全員 2. 90%程度 3. 80%程度 4. 70%程度 5. 60%程度 6. 半分以下 7. わからない 8. 部長クラスに女性はいない

問 10-3 ここ5年間において部長・課長クラスの女性社員の数はどのように変化しましたか。

(*部長クラス、課長クラスのどちらかでここ5年間女性がない方の回答は、空欄で結構です。)

部長クラス (○は一つ)	→	1. 増えた 2. 変わらない 3. 減った
課長クラス (○は一つ)	→	1. 増えた 2. 変わらない 3. 減った

付問 10-3-2 5年前には何人くらいいましたか。
(*おわかりになる範囲で結構です。)

部長クラス	男女計 <input type="text"/>	人中女性 <input type="text"/>	人
課長クラス	男女計 <input type="text"/>	人中女性 <input type="text"/>	人

付問 増えた理由、減った理由は何ですか。(増えたところは左の欄/減ったところは右の欄)

(女性の部・課長クラスが増えたところ)

付問 10-3-3 増えた理由はなんですか。
(○はいくつでも)

1. ポストの数が増えた
2. 女性社員の勤続年数が長くなった
3. 女性社員のうちで適格者が増えた
4. 女性社員を積極登用する貴社の方針
5. その他
6. なんともいえない

(女性の部・課長クラスが減ったところ)

付問 10-3-4 減った理由はなんですか。
(○はいくつでも)

1. ポストの数が減った
2. 役職者だった女性社員が退職した
3. 役職適格になる前に退職する女性が多い
4. 候補になり得る女性社員がいない
5. その他
6. なんともいえない

問 10-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目にはどのようなものがありますか。
(○はいくつでも)

1. 現在の職務での業績・成果	2. 直近下位の職位での勤務年数		
3. 部下の統率力	4. 社内他部門との折衝力	5. 社外との折衝力	
6. 企画力	7. 専門知識・能力	8. 一般教養	9. 健康状態・体力
10. 入社後の勤続年数	11. 過去の転勤実績	12. 転居を伴う転勤ができること	
13. 時間面で柔軟に勤務できること	14. 家庭の事情	15. 本人の希望	
16. 男女がそれぞれに持つ特性 (例: 剛健さ/細やかさや感性)			
17. その他 ()			

付問 10-4-2 それらの項目の中で、女性社員を昇進させる場合に特に注目する項目があれば、該当する番号を最大5つまで記入してください。

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

問 10-5 今後5年程度を見通したとき、部長・課長クラスの女性社員の数はどうなると見込まれますか。(○は一つ)

部長クラス →

1. 増えるだろう 2. 変わらない 3. 減るだろう

課長クラス →

1. 増えるだろう 2. 変わらない 3. 減るだろう

問 11 貴社には次のような通常の正社員とは異なる雇用に関する制度等がありますか。ある場合には、適用となっている人数、制度の導入時期や現在適用されている社員の男女別の状況についてもお答えください。

<p>①勤務地限定社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. 制度ではないが個々に認めている 3. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*特定の事業所において、又はせいぜい転居しないで通勤可能な範囲にある事業所においてのみ就業することを前提に雇用している社員</p>	<p>①-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>①-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんど女性である 3. 男女問わずいる 4. 全員あるいはほとんどが男性である 5. なんともいえない</p>
<p>②職種限定社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. 制度ではないが個々に認めている 3. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*特定の職種にのみ就業することを前提に雇用している社員 (例：研究職、労務職など)</p>	<p>②-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>②-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんど女性である 3. 男女問わずいる 4. 全員あるいはほとんどが男性である 5. 職種によって男女の偏りがある 6. なんともいえない</p>
<p>③所定勤務時間限定社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. 制度ではないが個々に認めている 3. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*所定勤務時間のみ就業することを前提に雇用している社員。すなわち、原則として残業はしない社員。</p>	<p>③-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>③-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんど女性である 3. 男女問わずいる 4. 全員あるいはほとんどが男性である 5. なんともいえない</p>
<p>④一般職社員 (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. 制度ではないが個々に認めている 3. ない</p> <p>現在 <input type="text"/> 人程度</p> <p>*おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員。</p>	<p>④-1 制度の導入時期 (○は一つ)</p> <p>1. 平成14年以前からある 2. 平成15年以降に導入した</p> <p>④-2 現在適用されている社員 (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんど女性である 3. 男女問わずいる 4. 全員あるいはほとんどが男性である 5. なんともいえない</p>

以下の付問は、問 11 の①から④までのいずれかの制度がある企業がお答えください。なお、①から④までの複数の制度がある場合は、現在適用されている社員数のもっとも多い制度についてお答えください。

付問 11-2 そのような限定のある社員の賃金は、どのように設定されていますか。(○は一つ)

1. 限定のない社員とまったく同じ取り扱いをしている
2. 限定のない社員と同じ賃金体系を適用しているが、昇給のスピード等は変えて運用している
3. 限定のない社員と異なる賃金体系を適用している
4. なんともいえない

付問 11-3 そのような限定はいつの時点で決まりますか。(○は一つ)

1. 募集時から決めている
2. 採用の際に決めている
3. 採用後一定期間後に決めている
4. その他

付問 11-4 限定がある社員が限定のない通常の社員になることができますか。(○は一つ)

1. 本人の申し出があり、会社が認めればできる
2. 原則としてできないが、特段の事情があればできることもある
3. できない
4. なんともいえない

問 12 ここ 5 年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。(○は一つ)

1. あった
2. 実際にはないが有り得る
3. なかった

引き続き以下の付問にお答えください

問 13 (次ページ) にお進みください

付問 12-2 このような正社員としての再雇用を制度化していますか。(○は一つ)

1. 「再雇用制度」などとして制度化している
2. 制度化していないが貴社の方から個別に復職を促し、又は元社員から申し出があれば雇用することがある
3. たまたまそうしたことがあっただけで、制度や慣行ではない。
4. なんともいえない

付問 12-3 正社員として再雇用をする際の賃金はどのように設定しますか。(○は一つ)

1. 通常の中途採用とまったく同じに扱っている
2. 原則として以前の退職時の処遇をそのまま引き継ぐ
3. 職を離れていた期間に応じて以前の退職時の処遇を割り引いて設定する
4. 以前の退職時の処遇をベースにして再雇用するときの本人の状況などを評価して設定する
5. なんともいえない

(次の二つの付問は、ここ 5 年間に実際に再雇用した企業のみお答えください。)

付問 12-4 ここ 5 年間で実際に再雇用した女性正社員の再雇用時の賃金は、仮に退職することなく引き続き勤務されてきたとした場合に想定される賃金に比べて、どのくらいの水準でしたか。(○は一つ)

1. ほぼ同程度
2. 5%程度低い
3. 10%程度低い
4. 15%程度低い
5. 20%程度低い
6. 25%程度以上低い
7. かえって高かった
8. なんともいえない

付問 12-5 再雇用をした結果をどのように評価していますか。(○は一つ)

1. 非常によかった
2. よかった
3. まあまあよかった
4. あまりよくなかった
5. よくなかった
6. 非常によくなかった
7. なんともいえない

V. 主な職務における男女別賃金等について教えてください。

問 13 貴社の事業になくはならないような、あるいは収益の源泉とでもいうような中核的、基幹的な職務を最大三つまで選んでその状況を教えてください。次の様式に沿ってお答えください。

	中核的・基幹的職務：A	中核的・基幹的職務：B	中核的・基幹的職務：C
名称又は概要 〔例：「システム エンジニア」〕			
職務の種類は (○は一つ)	1. 企画の職務 2. 研究開発の職務 3. 生産技術の職務 4. 生産現業の職務 5. 販売現業の職務 6. 保守点検現業の職務 7. 営業の職務 8. 対顧客サービス職務 9. その他	1. 企画の職務 2. 研究開発の職務 3. 生産技術の職務 4. 生産現業の職務 5. 販売現業の職務 6. 保守点検現業の職務 7. 営業の職務 8. 対顧客サービス職務 9. その他	1. 企画の職務 2. 研究開発の職務 3. 生産技術の職務 4. 生産現業の職務 5. 販売現業の職務 6. 保守点検現業の職務 7. 営業の職務 8. 対顧客サービス職務 9. その他
従事する男女別社員数の状況 (○は一つ)	1. ほとんどが男性 2. 男性が多い 3. 男女同程度 4. 女性が多い 5. ほとんどが女性 6. なんともいえない	1. ほとんどが男性 2. 男性が多い 3. 男女同程度 4. 女性が多い 5. ほとんどが女性 6. なんともいえない	1. ほとんどが男性 2. 男性が多い 3. 男女同程度 4. 女性が多い 5. ほとんどが女性 6. なんともいえない
支給実績としての 所定内給与の状況 (○は一つ)	1. 男性の方が高い 2. 男女ほぼ同じ 3. 女性の方が高い	1. 男性の方が高い 2. 男女ほぼ同じ 3. 女性の方が高い	1. 男性の方が高い 2. 男女ほぼ同じ 3. 女性の方が高い
所定内給与に男女 の社員間で差がある理由 (○はいくつでも)	(高い方の社員の) 1. 役職者が多い 2. 業績が高い 3. より質の高い仕事をしている 4. より困難な仕事をしている 5. 経験年数が長い 6. その他	(高い方の社員の) 1. 役職者が多い 2. 業績が高い 3. より質の高い仕事をしている 4. より困難な仕事をしている 5. 経験年数が長い 6. その他	(高い方の社員の) 1. 役職者が多い 2. 業績が高い 3. より質の高い仕事をしている 4. より困難な仕事をしている 5. 経験年数が長い 6. その他
この職務に関連した社内訓練・研修の実施状況 (○は一つ)	1. 男性社員により多く実施している 2. 男女社員同様に実施している 3. 女性社員により多く実施している 4. 実施していない	1. 男性社員により多く実施している 2. 男女社員同様に実施している 3. 女性社員により多く実施している 4. 実施していない	1. 男性社員により多く実施している 2. 男女社員同様に実施している 3. 女性社員により多く実施している 4. 実施していない

問 14 ここ5年間において、従来は男性が従事していた仕事や部署に女性を初めて配置したことがありますか。(○は一つ)

1. あった	→ 付問 14—2 そのようにした理由は何ですか。(○はいくつでも)
2. なかった	

1. 適格の女性社員を採用できた
2. 適格となるように女性社員が育成されてきた
3. 女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った
4. 女性社員から要望があった
5. 特に理由はない

問 15 仕事にみあった能力や資格をもった女性がいれば、従来は男性が従事していた仕事や部署で女性を配置してもよいと思うようなものがありますか。(○は一つ)

- 1. ある
- 2. ない

→ 付問 14—2 どのような職務ですか。(○はいくつでも)

- 1. 企画の職務
- 2. 研究開発の職務
- 3. 生産技術の職務
- 4. 生産現業の職務
- 5. 販売現業の職務
- 6. 保守点検現業の職務
- 7. 営業の職務
- 8. 対顧客サービス職務
- 9. その他

VI. 女性社員が一層活躍できる職場づくりをめざした取組みについて教えてください。

問 16 貴社には、女性社員の活躍を促進するための社内方針や計画がありますか。

(○は一つ)

- 1. ある
- 2. 現在作成中である
- 3. ない

→ 付問 16—2 次の項目が含まれていますか。(○はいくつでも)

- 1. 女性社員をより広い範囲の職務に配置すること
- 2. 女性社員を積極的に役職に登用すること
- 3. ハラスメントの防止など職場環境を整備すること
- 4. 仕事と家庭生活との両立を促進すること
- 5. 女性社員からの意見や苦情を積極的に聴取・収集すること
- 6. 男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去

問 17 貴社には、女性社員がより広い範囲の職務で活躍することにつながる次の制度がありますか。制度として確立していないが、事実として行われている場合も含めてください。(○はいくつでも)

- 1. 自己申告制度 (社員が希望する職務や自己が持つ職務能力、資格等を申告できる制度)
- 2. 社内公募制度 (社内のポストに欠員が出たときに、補充する人材を社内で募集する制度)
- 3. 社内フリーエージェント制度 (一定の条件を満たした社員が希望の部署への異動を申告できる制度)
- 4. ライセンス制度 (職務スキルを明確にして、それを持つ社員にライセンスを与えて、欠員がでた場合の補充者候補とする制度)
- 5. 積極女性登用ルール (管理職の後任候補を選定する場合には、必ず女性社員を含めるルール)
- 6. 社内インターンシップ制度 (従来女性が就いていない職務に、能力開発の観点も含めて、試みに女性社員を就かせてみる制度)
- 7. 特にない

問 18 女性社員が一層活躍できる雇用環境の推進に関して、貴社の取組みで特筆すべきことや行政へのご意見、ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

ご質問はこれで終わりです。

多くの設問にご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

なお、ご回答いただきました企業のみなさまには、ご希望により、調査結果の概要がまとまり次第お送りすることとしたいと存じます。

結果概要の送付は・・・

1. 必要だ

2. 必要でない