

## 「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」

## 基礎集計共通票側項目（案）

## I 30人以上規模企業

産業（Iの主たる産業）	計及び15区分（このほかに無回答。以下同じ。）
企業規模（Iの常用雇用者数）	計及び7区分
女性雇用に関する課題意識企業（II問4）	計及び選択肢7又は8の該当企業（2区分）
労組の有無（II問5）	計及び3区分
正社員のうち女性の割合（III問6）	計及び10%ごとの10区分
賃金表の有無（IV問8）	計及び有無2区分
非管理職層の賃金決定要素（IV問9-2）	計及び次の3区分（「年齢」及び「勤続年数」を要素類型1と、「仕事の内容」、「仕事の責任の程度」、「仕事の成果／達成度」及び「能力」を要素類型2とし、類型1のみ、類型2のみ、両者混在の3区分）
成果主義賃金の有無（IV問10）	計及び3区分
女性部課長の有無（V問11）	計及び3区分
特定事項限定社員の有無（V問12）	計及び4区分 （注：付問12-2～12-4はもっとも適用人数の多い制度について集計）
女性活用社内方針の有無（VII17）	計及び3区分

## II（10人以上）30人未満企業

産業（I問1）	計及び15区分
労組の有無（I問5）	計及び3区分
従業員規模（I問6）	計及び4区分（30人未満、30～49人、50～99人、100人以上）
正社員規模（I問6）	計及び2区分（～19人、20～29人）
女性雇用に関する課題意識企業（I問8）	計及び選択肢7又は8の該当企業（2区分）
正社員のうち女性の割合（II問9）	計及び10%ごとの10区分
賃金表の有無（III問15）	計及び4区分
社員の基本給決定要素（III問16）	計並びに3区分（選択肢6及び7を要素類型1と、同1、2、4及び5を要素類型2とし、類型1のみ、類型2のみ、両者混在の3区分）及び3区分（選択肢3、8及び9を独立項目として別掲）
コース別雇用管理制度の有無（IV問22）	計及び3区分
女性管理職の有無（IV問23）	計及び有無2区分
女性活躍促進取組の有無（V問26）	計及び有無2区分

## ◇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

### (調査の趣旨とお願い)

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請を受けて行うものです。

働く女性がその能力を十二分に発揮できるようにすることは、こんにち重要な課題となっています。この調査は、賃金面の制度・運用に焦点をあてて、関連する事項も含めた実態を把握し、女性の従業員がいきいきと働ける環境を整備するための施策を検討するための基礎資料を得ることを目的としています。

調査結果は、JILPT の報告書等としてとりまとめたくうえで、厚生労働省の関連施策の検討のための基礎資料として活用されます。

業務ご多端のところ誠に恐縮ではございますが、是非とも皆様方の事業における実態を十分踏まえた資料を作成したいと思いますので、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

1. 調査の結果は、統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名はもとより個々の回答結果をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
2. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入下さい。なお、各問において特に回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
3. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を使って、平成 20 年 8 月 22 日 (金) までに郵便ポストにご投函ください。
4. この調査の実施業務 (調査票の発送・回収など) は、厳格な守秘義務を課したうえで、調査機関である(株)サーベイリサーチセンターに業務委託しております。

### 【この調査についての照会先】

1. 調査票の記入方法や締め切りなど調査の実務的な事項については・・・

(株)サーベイリサーチセンター 社会情報部 リサーチ 2 課 須賀、村木、高橋  
(電話：0120-806-351 FAX：03-3802-6731 E-mail：muraki\_h@surece.co.jp )  
お問い合わせ時間(月～金)10:00～12:00、13:00～17:00  
サーベイリサーチセンターは個人情報の保護をお約束する「プライバシーマーク」の認定を受けております。  
〔(社)日本マーケティング・リサーチ協会／認定番号 C820008(04)〕



2. 調査の趣旨や各調査項目の内容については・・・

労働政策研究・研修機構 (JILPT) 主席統括研究員 浅尾  
(電話：03-5991-5171 FAX：03-5991-5710 Eメール：asao@jil.go.jp)  
※JILPT ホームページ： <http://www.jil.go.jp>

3. 行政施策の関連におけるこの調査の意義等については・・・

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 新垣、河野  
(電話：03-5253-1111 (内線 7836) FAX：03-3502-6762)

**I. 貴社の概要や従業員の雇用状況について教えてください。**

**問1 貴社の事業は次のどの産業にあたりますか。(○は一つ)**

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)	

**問2 貴社の創業は、何年ですか。**

(西暦でお答えください。)

	年
--	---

**問3 ここ5年ほどの売上高の状況はいかがですか。(○は一つ)**

(創業してから5年未満のところは、創業以降の状況を選んでください。)

1. 急拡大している	2. 順調に伸びている	3. ほぼ横ばいである
4. 少しずつ縮小傾向にある	5. かなり縮小している	6. 非常に厳しい状況にある
7. なんともいえない		

**問4 貴社は、特定の企業といわゆる下請関係にありますか。(○は一つ)**

1. 下請けではない	2. 以前は下請けであったが今は違う	3. 下請けである
4. なんともいえない		

**問5 貴社には労働組合がありますか。(○は一つ)**

1. ある	2. ない	3. わからない
-------	-------	----------

**問6 貴社の従業員数を教えてください。(可能な限り本年6月における人数を記入してください。)**

	男性の従業員数	女性の従業員数
従業員計		
〔 貴社で働いているすべての従業員 (派遣労働者を含みます) 〕	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> 人	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> 人
うち「正社員」		
〔 雇用期間を定めておらず、通常の勤務時間の従業員 〕	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> 人	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> 人
うち「パートタイム労働者」		
〔 通常の勤務時間よりも所定勤務時間が短い従業員 〕	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> 人	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/> 人

**問7 5年前と比べたときの貴社の従業員数の増減は次のどれに当てはまりますか。(○は一つ)**

(創業してから5年未満のところは、創業以降の状況を選んでください。)

1. かなり増えた	2. 増えた	3. ほぼ同じ	4. 減った	5. かなり減った
6. なんともいえない				

**問8 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. 若年者の退職の予防策 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女性の働きやすい職場環境の整備 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 [	]
--	---

(※以下の設問は、特にお願いをしている場合を除いて、正社員についてお答えください。)

**II. 賃金の支給実態について教えてください。**

**問9 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）の支給状況を教えてください。**

(※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。)

	平均勤続年数	1人当たり平均給与額	うち所定内給与額 (残業分などを含まない給与)
男性正社員	年	円	円
女性正社員	年	円	円

**問10 貴社の正社員の中に、勤続年数が2年以上5年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。**

(該当する勤続年数の社員が男女ともいる場合が「いる」となり、該当する社員が男女いずれともいない場合や男性又は女性どちらか一方しかいない場合は、「いない」となります。以下問14まで同様です。)

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問11にお進みください。
-------	--------	--------------

**問10-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。**

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	年 月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	年 月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 11 貴社の正社員の中に、勤続年数が5年以上 10年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	→ 問 12 にお進みください。
-------	--------	------------------

問 11-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 12 貴社の正社員の中に、勤続年数が10年以上 15年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	→ 問 13 にお進みください。
-------	--------	------------------

問 12-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 13 貴社の正社員の中に、勤続年数が15年以上 20年未満の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	→ 問 14 にお進みください。
-------	--------	------------------

問 13-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

問 14 貴社の正社員の中に、勤続年数が20年以上の人が、男女それぞれ1名以上いますか。

(○は一つ)

1. いる	2. いない	問 15 にお進みください。
-------	--------	----------------

問 14-2 男女でもっとも勤続年数の近い正社員を選んで、次の様式に沿って、本年6月分の賃金などを教えてください。

	勤続年数	業務内容	役職	学歴	所定内給与額
男性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円
女性	□年 □月	1. 現業的な業務 2. 事務的な業務 3. 営業的な業務 4. 企画的な業務	1. 特になし 2. 係長クラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス	1. 中卒 2. 高卒 3. 短大卒 4. 大卒以上	円

### Ⅲ. 貴社の賃金制度について教えてください。

問 15 貴社では、個々の社員の基本給をどのように決めていますか。(○は一つ)

- |  |
|--|
| 1. 「賃金表」を作成して、個々の社員をそれぞれの等級・号などにあてはめて決めている。<br>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。<br>3. 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。<br>4. その他 [ ] |
|--|

※「賃金表」とは、従業員の社内格付け（等級）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。（例：「4等級3号給は273,000円」など）

問 16 個々の社員の基本給額を決定するに当たって考慮する要素は、次のどれですか。

(○はいくつでも)

- |                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 1. 仕事の内容（どのような職務に就いているか） | 2. 仕事の責任度合（職責） |
| 3. 仕事に取り組む姿勢・努力          | 4. 業績・成果       |
| 5. 能力                    | 6. 年齢          |
| 7. 勤続年数                  | 8. 学歴          |
| 9. その他 [ ]               |                |

問 17 それらの要素のうち、5年前と比べて考慮する程度が高くなったものはどれですか。

(創業してから5年未満のところは、創業以降の状況を選んでください。)(○はいくつでも)

- |                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 1. 仕事の内容（どのような職務に就いているか） | 2. 仕事の責任度合（職責） |
| 3. 仕事に取り組む姿勢・努力          | 4. 業績・成果       |
| 5. 能力                    | 6. 年齢          |
| 7. 勤続年数                  | 8. 学歴          |
| 9. その他 [ ]               |                |

問 18 以上のような基本給額の決定の方法は、社員に周知していますか。(○は一つ)

- |  |
|--|
| 1. 社内規定や説明した文書を作成して全員に配布している。(社内LANなどでいつでも見られるようにしている場合も含まれます)<br>2. 社内規定や説明した文書を事務所に備え付け、いつでも閲覧できるようにしている<br>3. 社員からの求めがあれば説明するようにしている<br>4. とくに周知するようなことはしていない |
|--|

問 19 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。 (○は一つ)

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

問 20 個々の社員の仕事ぶりや仕事の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思うように仕事に取り組めないことがあった場合、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 21 基本給以外の諸手当について教えてください。

問 21—1 社員に扶養家族がいる場合に支給する「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

問 21—2 社員が賃貸住宅を借りている場合に家賃を補助するためなどに支給する「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 21—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. 社員が「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 21—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

問 22 (次ページ) にお進みください。

問 21—5 「役職手当」を支給されている社員は男女それぞれ何人いますか。

○男性社員

人

○女性社員

人

問 21—6 「役職手当」などは、基本給額を 100 としてどれくらいの割合 (%) になりますか。

○部長クラス

%くらい

○課長クラス

%くらい

**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 22 貴社には、「総合職と一般職」といったようなコース別の雇用制度がありますか。(○は一つ)**

1. ある      2. ない      3. なんともいえない

**問 23 貴社の管理職に女性社員がいますか。**

〔管理職とは、係長、課長、部長など一定の役職に就いて、部下の社員を指揮命令する立場の社員のことをいいます。〕

1. いる      2. いない      (○は一つ)      問 24 にお進みください。

**問 23—2 女性の管理職がない理由は何ですか。(○はいくつでも)**

1. 将来の候補者はいるが、今のところ必要な在職年数等の条件を満たしていないから
2. 今のところ管理職の候補になり得る女性社員がいないから
3. 管理職に適格となる前に辞めてしまったから
4. 管理職になれる女性社員を採用できないから
5. 管理職にすることを考えて女性社員を採用していないから
6. 家庭責任を多く負っているため管理職のような責任ある仕事に付けられないから
7. 管理職は残業が多く、女性社員を就かせるのは難しいから
8. 女性社員が希望しないから
9. 男女問わず社員が管理職になることはないから
10. 「管理職」といえるポストがないから
11. 女性の管理職がない理由はわからない

**問 23—3 今後女性が管理職になることがありますか。(○は一つ)**

1. 近いうちになる予定である      2. いずれはなと思う  
3. 今後ともなる見込みはない      4. なんともいえない

**問 24 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. なかった      問 25 にお進みください。

**問 24—2 再雇用した女性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

**問 24—3 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. よかった      2. まあまあよかった  
3. あまりよくなかった      4. よくなかった  
5. なんともいえない

**問 25 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したか。(○は一つ)**

1. あった      2. なかった      付問 25—2 そのようにした理由はなんですか。(○はいくつでも)

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



**V. 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 26 貴社では、女性社員の一層の活躍を促進するために、次のような取組みを行っていますか。**

- (○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
  7. その他 ( )

**問 27 女性社員が一層活躍できる職場づくりに関する施策を推進することをめざした、次のような地域の機関をご存じですか。**

1. 都道府県労働局雇用均等室
2. (財) 21 世紀職業財団やその都道府県事務所
3. 都道府県や政令市が設置した女性センターなど
4. その他 ( )

**問 28 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

送付先のご住所と宛先をお書きください。

(注) 調査結果概要のご送付以外に使うことはありません。

## 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

### (調査の趣旨とお願い)

この調査は、厚生労働省所管の研究機関である独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) が、厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請を受けて行うものです。

働く女性がその能力を十二分に発揮できる雇用環境を整備することは、労働力人口の減少見通しへの対応もあって、こんにち重要な課題となっています。一方、女性をめぐる就業環境には、まだまだ整備されていない面がみられます。この調査は、とくに「古くて新しい」問題であります賃金面の制度・運用に焦点をあてて、関連する雇用・人事制度などを含めた実態を把握し、女性の従業員がいきいきと働ける就業環境を整備するための施策を検討するための基礎資料を得ることを目的としています。

調査結果は、研究上の分析を加え JILPT の報告書等としてとりまとめたくうえで、厚生労働省の関連施策の検討のための基礎資料として活用されます。

業務ご多端のところ誠に恐縮ではございますが、この調査の趣旨をご理解いただき、是非ともご協力賜りますようお願い申し上げます。

1. 調査の結果は、統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名はもとより個々の回答結果をそのままの形で公表することはありませんので、ありのままをご回答ください。
2. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入下さい。なお、各問において特に回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
3. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を使って、平成 20 年 8 月 22 日 (金) までに郵便ポストにご投函ください。
4. この調査の実施業務 (調査票の発送・回収など) は、厳格な守秘義務を課したうえで、調査機関である(株)サーベイリサーチセンターに業務委託しております。

### 【この調査についての照会先】

1. 調査票の記入方法や締め切りなど調査の実務的な事項については・・・

(株)サーベイリサーチセンター 社会情報部 リサーチ 2 課 須賀、村木、高橋  
(電話 : 0120-806-351 FAX : 03-3802-6731 E-mail : muraki\_h@surece.co.jp )  
お問い合わせ時間(月～金)10:00～12:00、13:00～17:00  
サーベイリサーチセンターは個人情報の保護をお約束する「プライバシーマーク」の認定を受けております。  
〔(社)日本マーケティング・リサーチ協会／認定番号 C820008(04)〕



2. 調査の趣旨や各調査項目の内容については・・・

労働政策研究・研修機構 (JILPT) 主席統括研究員 浅尾  
(電話 : 03-5991-5171 FAX : 03-5991-5710 Eメール : asao@jil.go.jp)  
※JILPT ホームページ : <http://www.jil.go.jp/>

3. 行政施策の関連におけるこの調査の意義等については・・・

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 新垣、河野  
(電話 : 03-5253-1111 (内線 7836) FAX : 03-3502-6762)

**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）

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

付問1-2 採用した学歴層はどれですか。（○はいくつでも）

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 1. 大卒（大学院含む）男性  | 2. 大卒（大学院含む）女性  |
| 3. 高専・短大卒男性     | 4. 高専・短大卒女性     |
| 5. 高卒男性         | 6. 高卒女性         |
| 7. 各種学校・専修学校卒男性 | 8. 各種学校・専修学校卒女性 |
| 9. 中卒男性         | 10. 中卒女性        |

付問1-3 本年春の新規大卒者（大学院含む）の採用者数を教えてください。

（本年春に採用がなかった場合は、問2（次ページ）にお進みください。）

	採用者数	そのうち「総合職」の人数
男性	<input type="text"/> 人	1. 「総合職」の人数は <input type="text"/> 人 2. 「総合職」といった区分はしていない
女性	<input type="text"/> 人	1. 「総合職」の人数は <input type="text"/> 人 2. 「総合職」といった区分はしていない

問2 ここ5年間で正社員の中途採用をされましたか。(〇は一つ)

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

付問2-2 採用した年齢層はどれですか。(〇はいくつでも)

- |             |          |          |          |              |
|-------------|----------|----------|----------|--------------|
| 1. 20代以下の男性 | 2. 30代男性 | 3. 40代男性 | 4. 50代男性 | 5. 60代以上の男性  |
| 6. 20代以下の女性 | 7. 30代女性 | 8. 40代女性 | 9. 50代女性 | 10. 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。〕

(〇はそれぞれ一つ)

貴社で働く全従業員に占める正社員の割合	1. 90%程度以上	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	
貴社で働く男性従業員に占める男性正社員の割合	1. 90%程度以上	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	
貴社で働く女性従業員に占める女性正社員の割合	1. 90%程度以上	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。(〇は一つ)

- |   |
|---|
| 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。

(〇はいくつでも)

- |                               |
|-------------------------------|
| 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. 若年者の退職の予防策                 |
| 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女性の働きやすい職場環境の整備 |
| 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                       |

問5 貴社に労働組合はありますか。(〇は一つ)

- |       |       |          |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

**Ⅲ. 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6 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7 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7-2 「男性の賃金額を100としたときの女性の賃金額の水準」の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			

**IV. 貴社の賃金制度について教えてください。**

**問 8 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 8-2-1 「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 8-2-2 「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 8-3 「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9 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9-1 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9-2 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、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
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9-2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	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
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9-3 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9-3-1 「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9-3-1-2 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9-3-2 「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9-3-3 「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9-3-4 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9-3-4-2 「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	7. 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	7. なんともいえない

→ **付問9-3-4-3 「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9-3-5 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9-3-5-2 「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9-3-6 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9-3-4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9-3-6-2 「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 4. 15~20%未満	2. 5~10%未満 5. 20~30%程度	3. 10~15%未満 6. 30%以上
女性正社員のうち	1. 5%未満 4. 15~20%未満	2. 5~10%未満 5. 20~30%程度	3. 10~15%未満 6. 30%以上

**問10 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

問11（10ページ）にお進みください。

**問10-2 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10-3 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）**

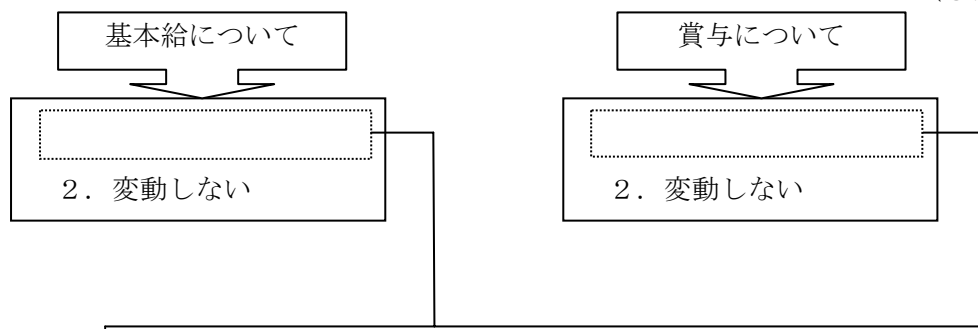
- 1. 原則として社員全員
- 2. 管理職層のみ
- 3. 非管理職層のみ

▼  
**付問10-3-2 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 10-4 基本給と賞与は成果によって変動しますか。また、変動する範囲はどれくらいですか。

(○はそれぞれ一つ)



付問 10-4-1 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 〔変動しない 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 〔変動しない 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 10-5 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. 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 10-6 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 10-7 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 10-7-2 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  |

**V. 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 11 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
- 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 12 (次ページ) にお進みください。

**問 11-2 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
<b>男性社員</b>	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
<b>女性社員</b>	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 11-3 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 11-3-2 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 11-3-3 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 11-3-4 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 11-4 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 11-4-1 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 11-5 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 12 貴社には次のような正社員に対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><b>①勤務地限定社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p style="text-align: center;">現在 <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> 人程度</p> <p style="font-size: small;">*特定の事業所において、又は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><b>①-1 制度の導入時期</b> (○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><b>①-2 現在適用されている社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>
<p><b>②職種限定社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p style="text-align: center;">現在 <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> 人程度</p> <p style="font-size: small;">*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><b>②-1 制度の導入時期</b> (○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><b>②-2 現在適用されている社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>
<p><b>③所定勤務時間限定社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p style="text-align: center;">現在 <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> 人程度</p> <p style="font-size: small;">*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><b>③-1 制度の導入時期</b> (○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><b>③-2 現在適用されている社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>
<p><b>④一般職社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 制度がある 2. ない</p> <p style="text-align: center;">現在 <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> 人程度</p> <p style="font-size: small;">*主に事務を担当する職員で、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><b>④-1 制度の導入時期</b> (○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><b>④-2 現在適用されている社員</b> (○は一つ)</p> <p>1. 全員が女性である 2. ほとんどが女性である 3. 男性に比べて女性が多い 4. ほぼ男女同数である 5. 女性に比べて男性が多い 6. ほとんど又は全員が男性である</p>

以下の付問は、問 12 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 12-2 そのような制度の対象になっている社員は、賃金の面で、勤務地、職種、勤務時間等について限定のない社員と異なる扱いを受けていますか。(○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 12-3 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 12-4 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 13 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

問 14 (次ページ) にお進みください

付問 13-2 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 13-3 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退職時の処遇を一定の方法で割引いて設定する
4. 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 13-4 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 13-5 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

**VI. 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 14 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
<b>名称又は概要</b> 例：「システム エンジニア」			
<b>職務の種類は</b> (○は一つ)	1. 現業的な職務 2. 事務的な職務 3. 営業的な職務 4. 企画的な職務 5. その他	1. 現業的な職務 2. 事務的な職務 3. 営業的な職務 4. 企画的な職務 5. その他	1. 現業的な職務 2. 事務的な職務 3. 営業的な職務 4. 企画的な職務 5. その他
<b>従事する男女別社員数の状況</b> (○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
<b>男女構成が異なる理由</b> (○はいくつでも)	1. 資格の保有状況など 適格者の数が男女間で 違うから 2. 時間的制約が大きい 職務だから 3. 社員の希望する割合 が男女間で違うから 4. その他 5. 特に理由はない	1. 資格の保有状況など 適格者の数が男女間で 違うから 2. 時間的制約が大きい 職務だから 3. 社員の希望する割合 が男女間で違うから 4. その他 5. 特に理由はない	1. 資格の保有状況など 適格者の数が男女間で 違うから 2. 時間的制約が大きい 職務だから 3. 社員の希望する割合 が男女間で違うから 4. その他 5. 特に理由はない
<b>支給実績としての                      所定内給与の状況</b> (○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
<b>所定内給与に男女                      の社員間で差がある理由</b> (○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
<b>この職務に関連し                      た社内訓練・研修                      の実施状況</b> (○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 15 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
- 2. なかった

付問 15—2 そのようにした理由はなんですか。(○はいくつでも)

- 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 16 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 16—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

**VII. 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 17 貴社には、女性社員の一層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)

- 3. ない

付問 17—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女性の働きやすい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 18 貴社には、次の制度がありますか。制度として確立していないが、慣行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. 女性の積極登用ルール  
(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. 女性のための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 19 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