

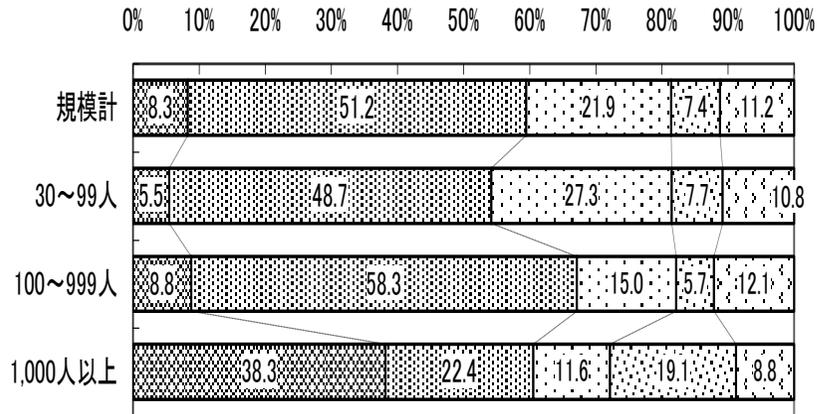
2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

(1) 企業アンケート調査の結果

② 女性社員の活躍状況

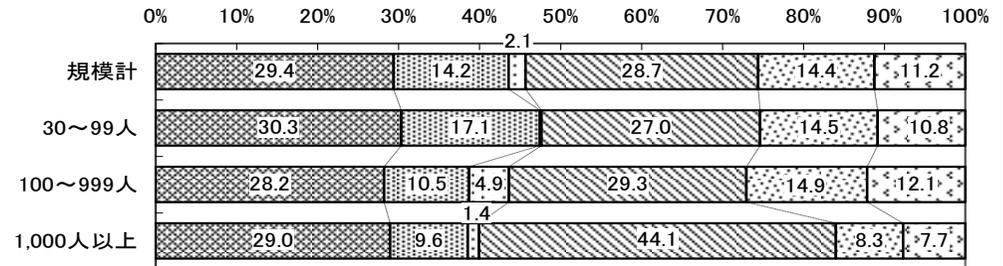
iii) 結婚・出産による退職者の再雇用の状況

「再雇用」の制度化の状況
(再雇用をした又はあり得る企業=100)



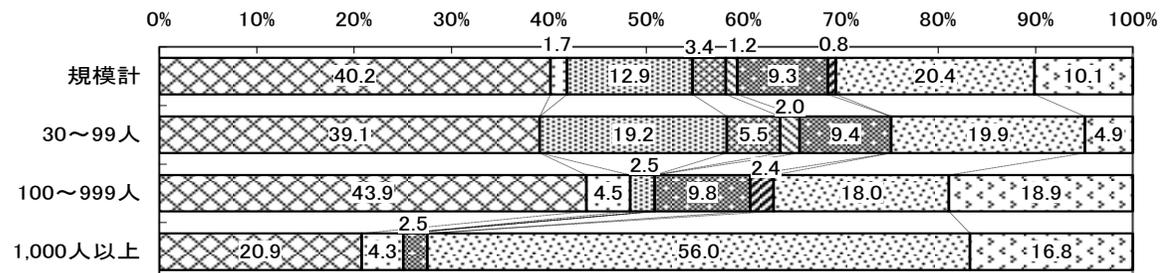
- 「再雇用制度」などとして制度化している
- 個別に復職を促し、又は本人から申出があれば雇用することがある
- たまたまそうしたことがあっただけで、制度や慣行ではない
- なんともいえない
- 無回答

「再雇用」の際の賃金の取扱い
(再雇用をした又はあり得る企業=100)



- 通常の中途採用とまったく同じに扱っている
- 原則として退職時の処遇をそのまま引き継ぐ
- 離職期間に応じて退職時の処遇を一定の方法で割り引いて設定
- 退職時の処遇をベースにし、再雇用時の本人の状況等を評価し設定
- なんともいえない
- 無回答

実際の「再雇用」の際の賃金状況
(再雇用をしたことのある企業=100)



- ほぼ同程度
- 5%程度低い
- 10%程度低い
- 15%程度低い
- 20%程度低い
- 25%程度以上低い
- かえて高かった
- なんともいえない
- 無回答

(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

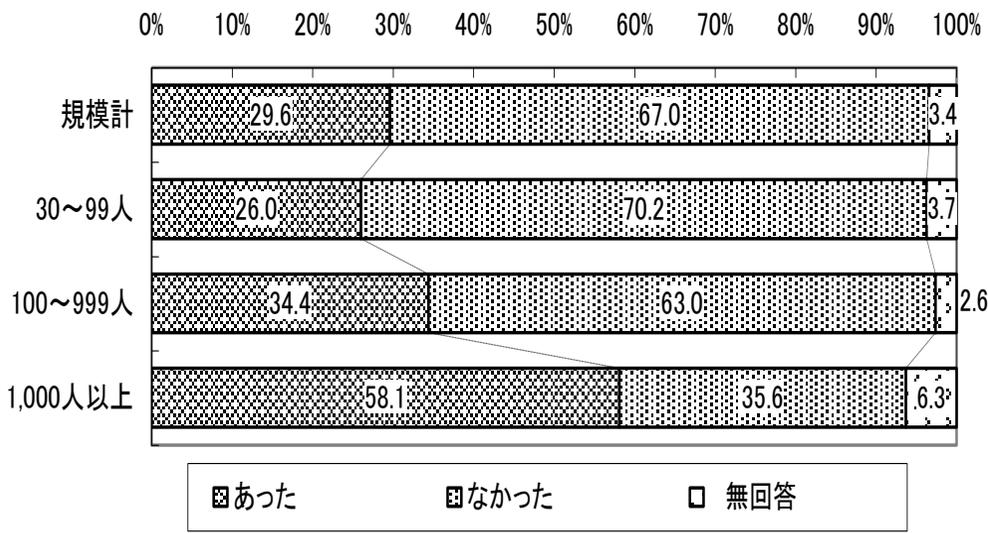
2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

(1) 企業アンケート調査の結果

② 女性社員の活躍状況

iv) 女性の職域拡大

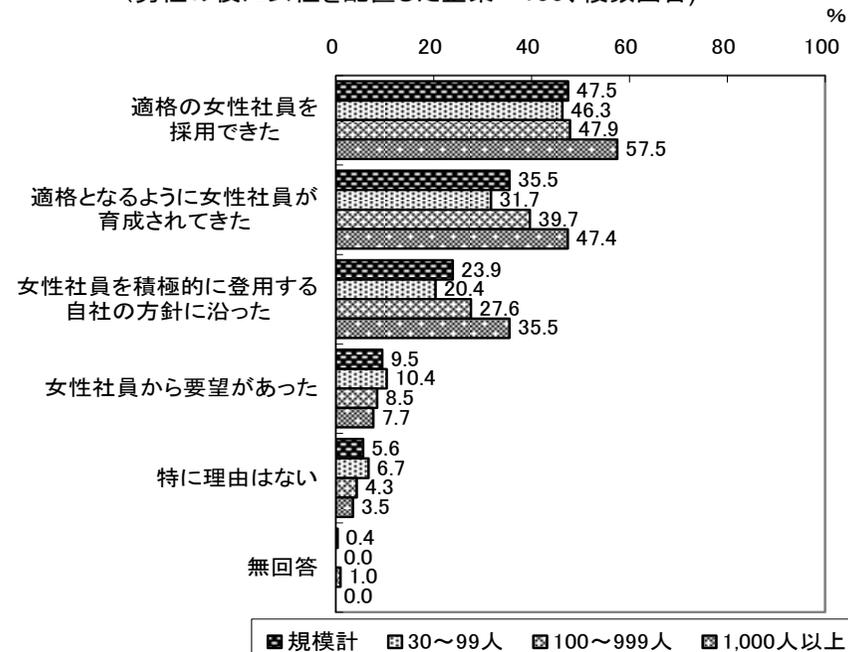
従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。

「男性の仕事」への女性配置の理由

(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)



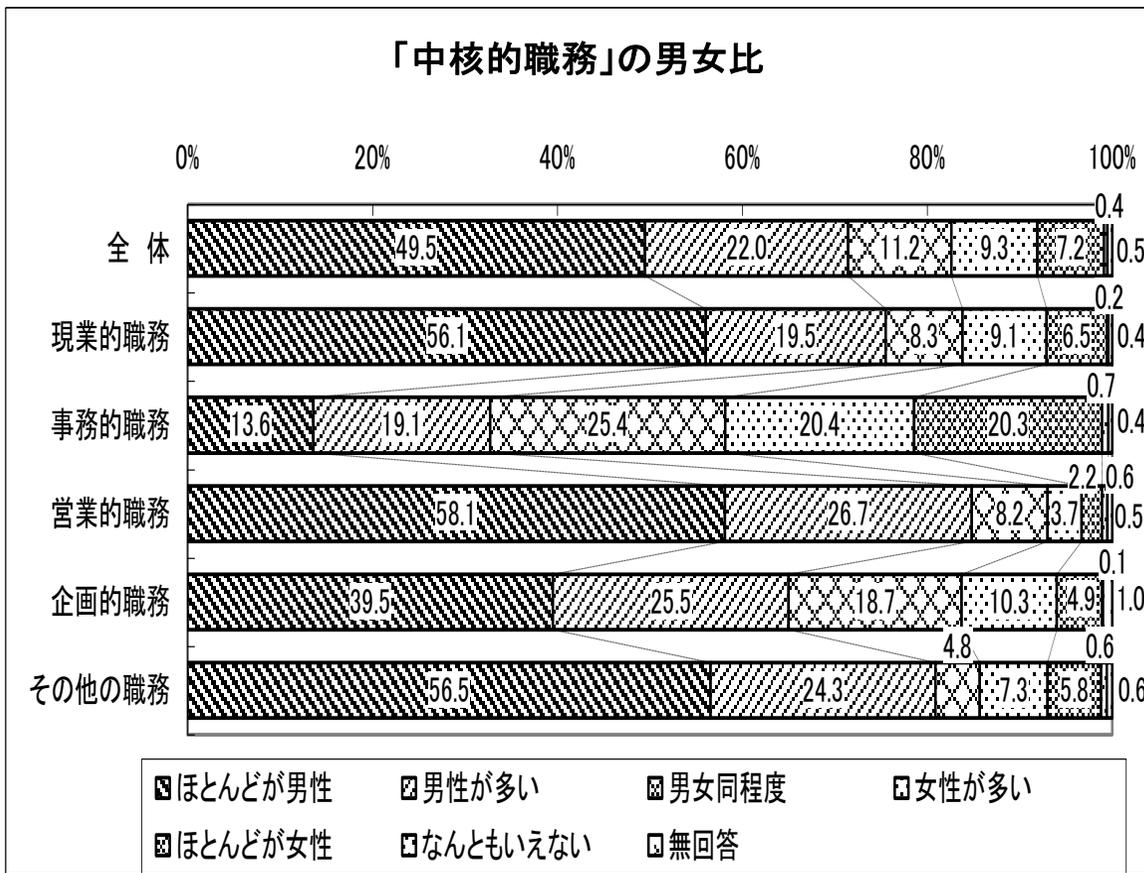
2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

(1) 企業アンケート調査の結果

② 女性社員の活躍状況

v) 中核的・基幹的職務

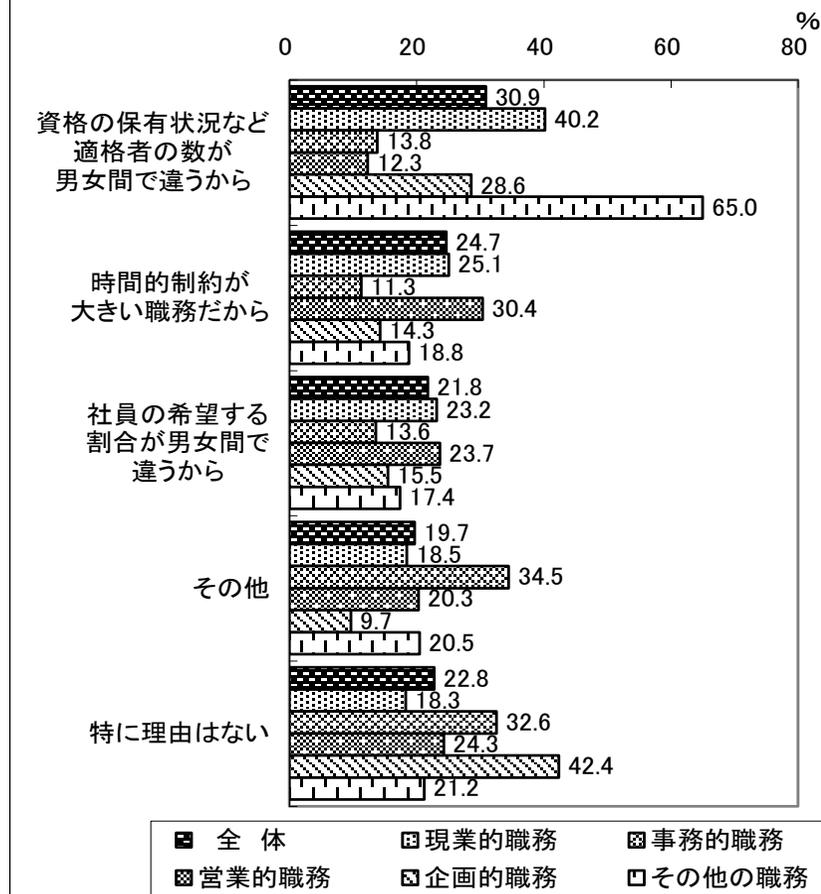
「中核的職務」の男女比



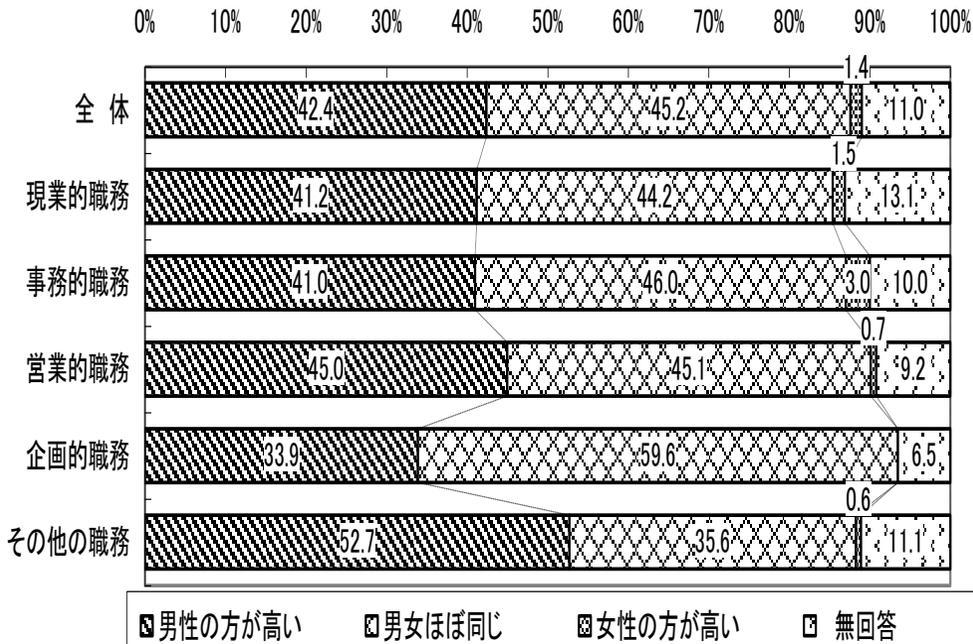
(注) 最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。

「中核的職務」で男性が多い理由

(男性の方が多いとされた「中核的職務」数=100)
(複数回答)

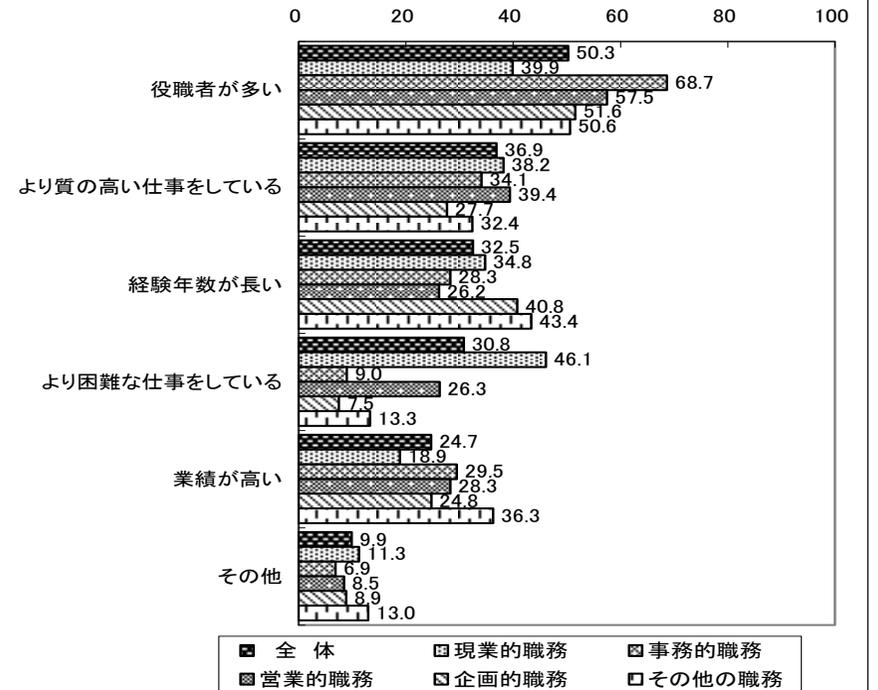


「中核的職務」における所定内給与の男女比



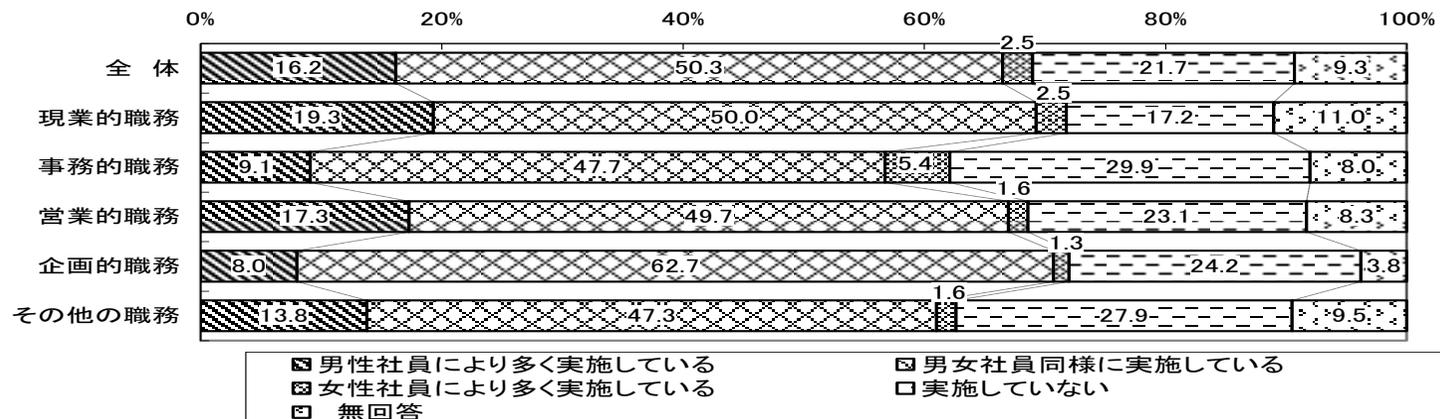
「男性の所定内給与が高い理由」

(男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)



「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

(回答のあった「中核的職務」数=100)

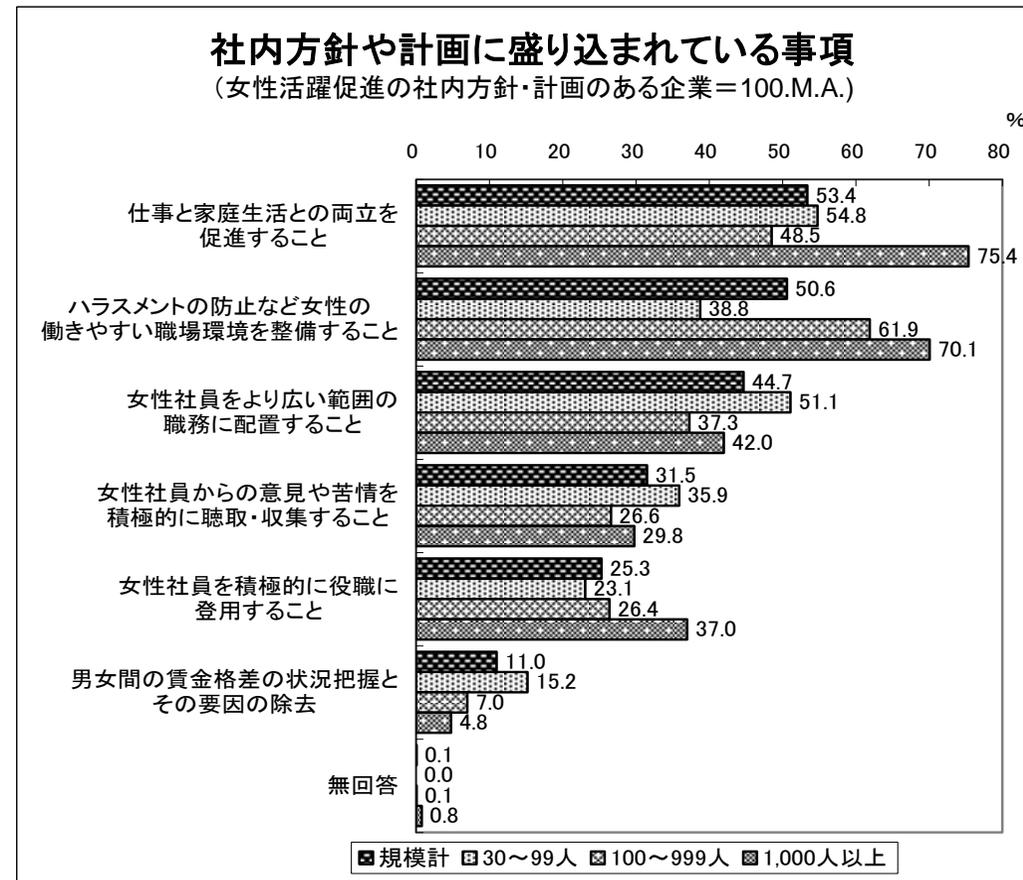
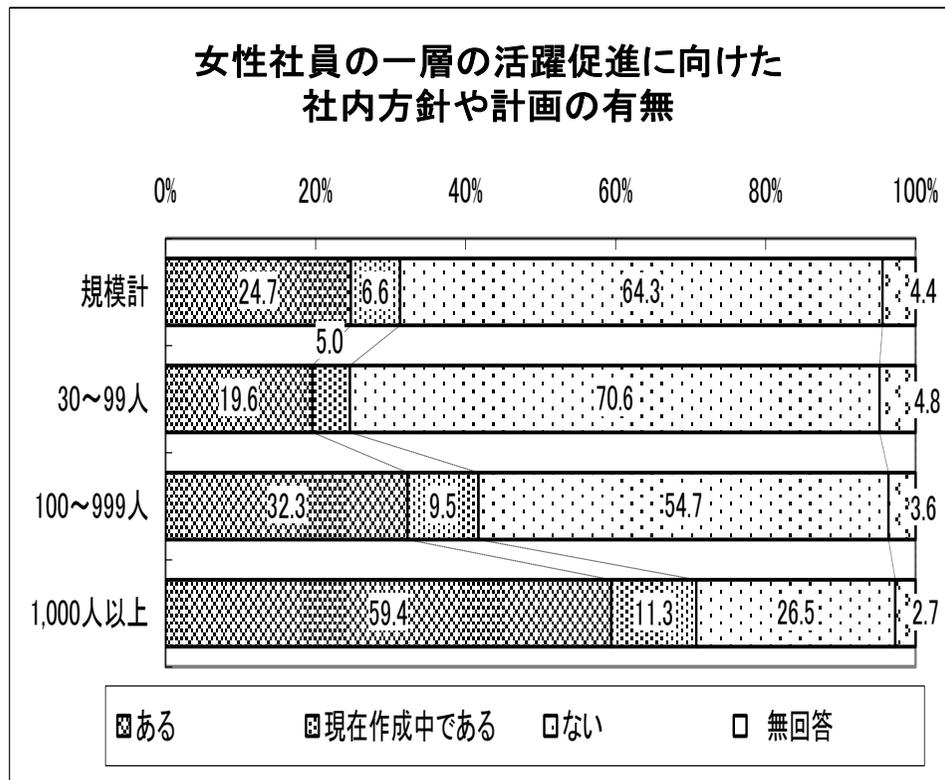


2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

(1) 企業アンケート調査の結果

② 女性社員の活躍状況

vi) 女性社員の活躍を促進するための社内方針・計画



2. 企業における賃金制度、雇用管理制度の状況

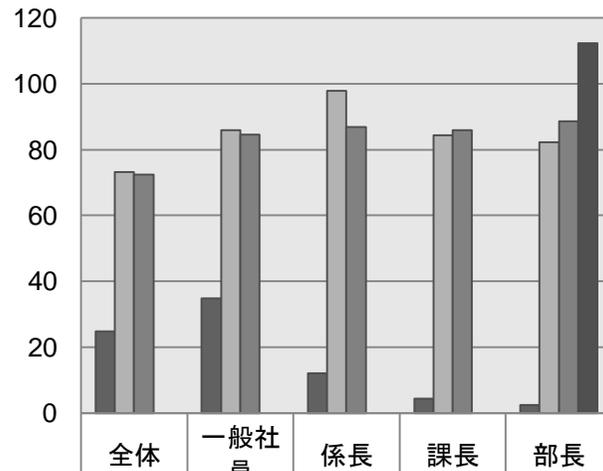
(1) 企業アンケート調査の結果

③ 男女間賃金格差の状況

i) 男女間賃金格差の状況

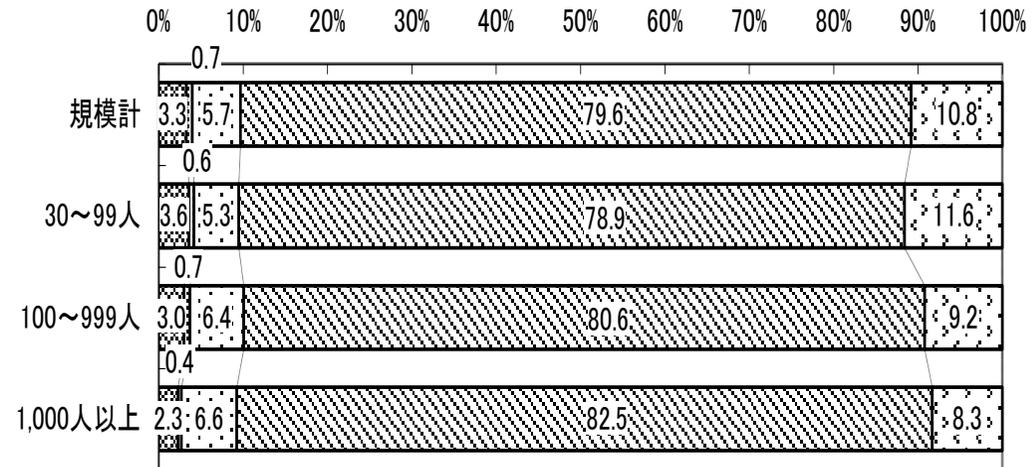
社員数、勤続年数、賃金額の男女間の違い (職階クラス別)

(男性=100としたときの女性の水準)



	全体	一般社員	係長	課長	部長
■ 人数	24.8	34.8	12.2	4.5	2.6
■ 平均勤続年数	73.1	85.9	97.8	84.3	82.0
■ 所定内給与額	72.4	84.5	86.8	85.9	88.6
■ (参考)大企業所定内給与額	74.1	88.9	89.0	89.5	112.2

男女間格差指数の計算の有無



- 定期的に年齢別、勤続年数別など計算・分析することとしている
- 定期的に合計のみ計算することとしている
- 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
- 計算したことはない
- 無回答

(注)「男女間格差指数」とは、【女性社員の賃金額】／【男性の賃金額】×100で計算される。