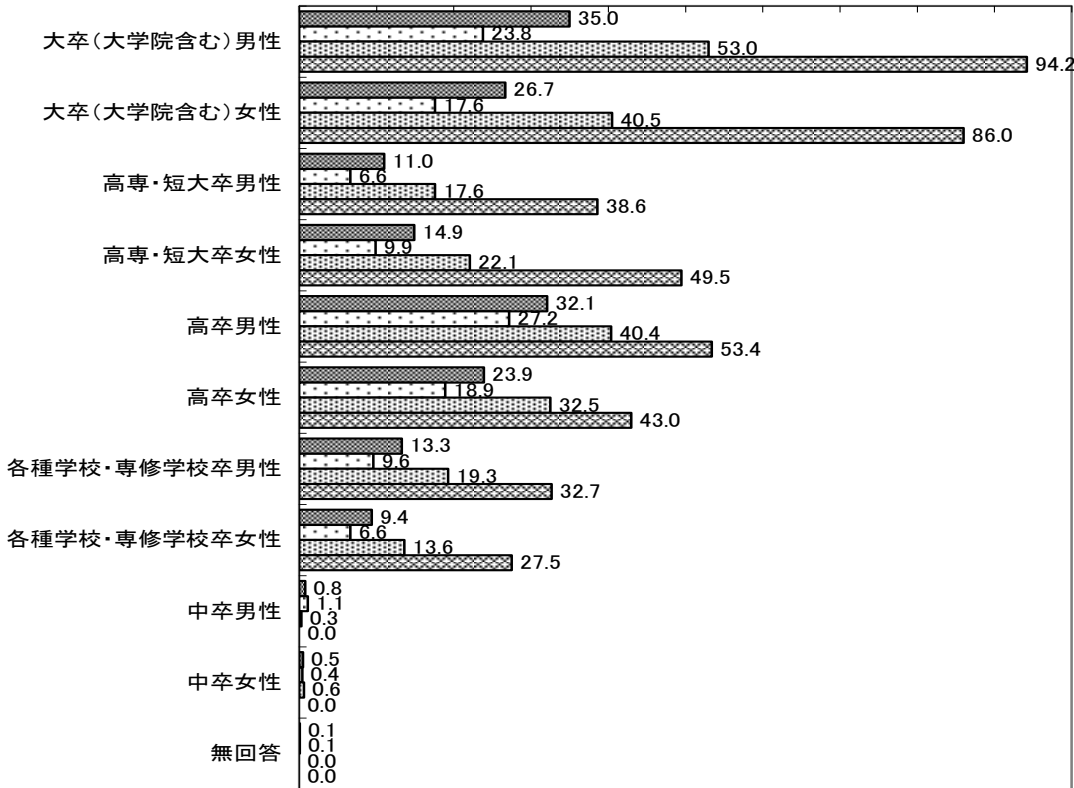


# 企業アンケート調査－採用

## 新規学卒者を採用した学歴区分

(ここ5年間に新規学卒者を採用をした企業=100)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0

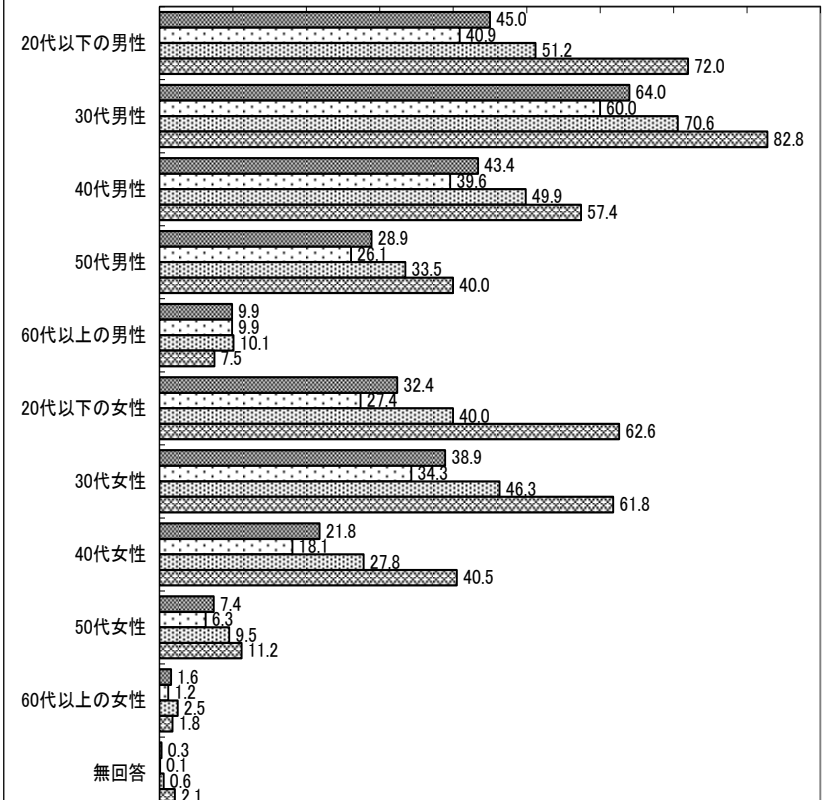


■ 規模計 □ ～99人 ▨ 100～999人 ▩ 1,000人～

## 中途採用した性・年齢区分

(ここ5年間に中途採用をした企業=100)

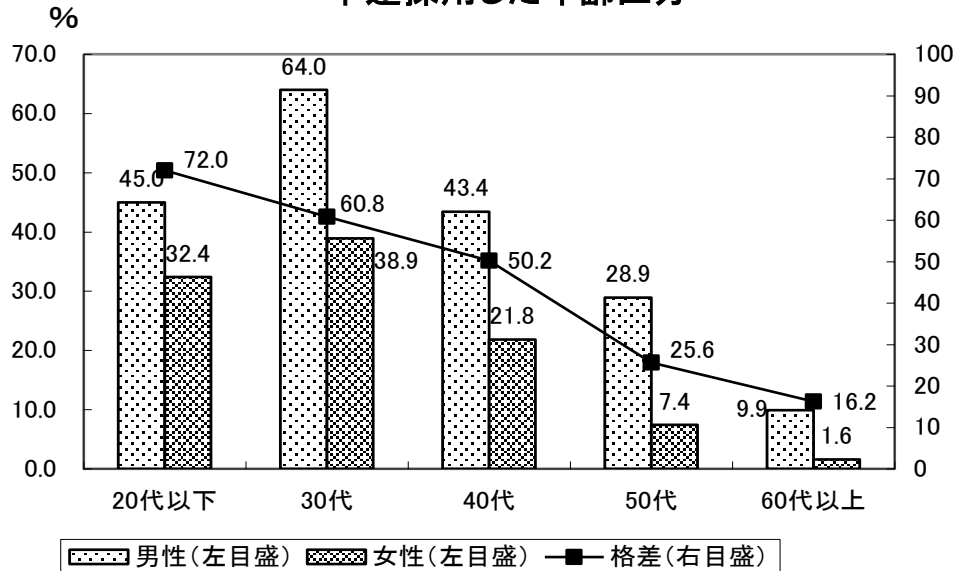
0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0



■ 規模計 □ ～99人 ▨ 100～999人 ▩ 1,000人～

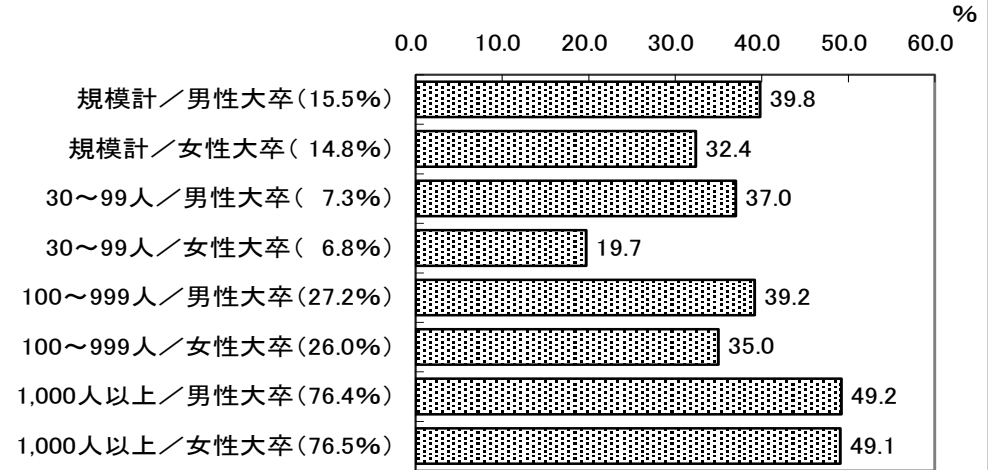
(注)新規学卒採用について「ほぼ毎年採用した」又は「毎年ではないが採用したことがある」とした企業の回答である。

### 中途採用した年齢区分



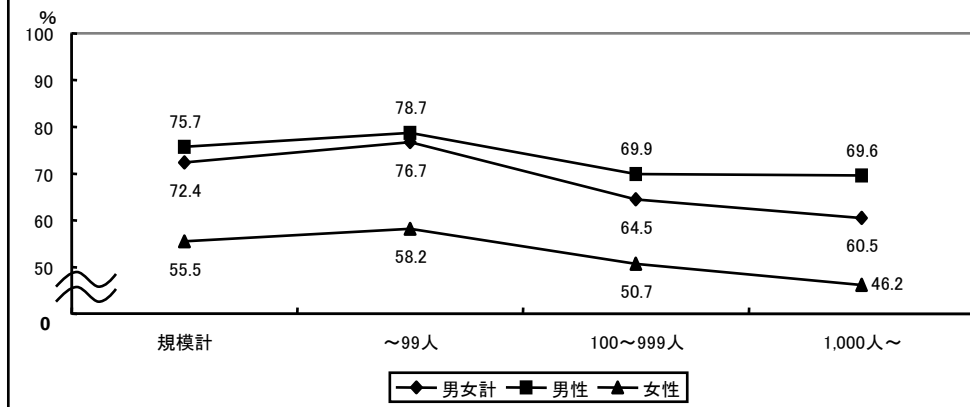
(注) 図表Ⅱ-1-1-8の規模計のデータの再掲である。  
格差は、男性を100としたときの女性の水準である。

### 新規大卒採用「総合職」区分のある企業割合 (平成20年春に大卒採用のあった企業=100)



(注) 大卒には大学院修了者を含む。  
( )内は、平成20年春に当該大卒の採用のあった企業の割合である。  
それぞれ「採用者数」の記入回答のあった企業の割合である。

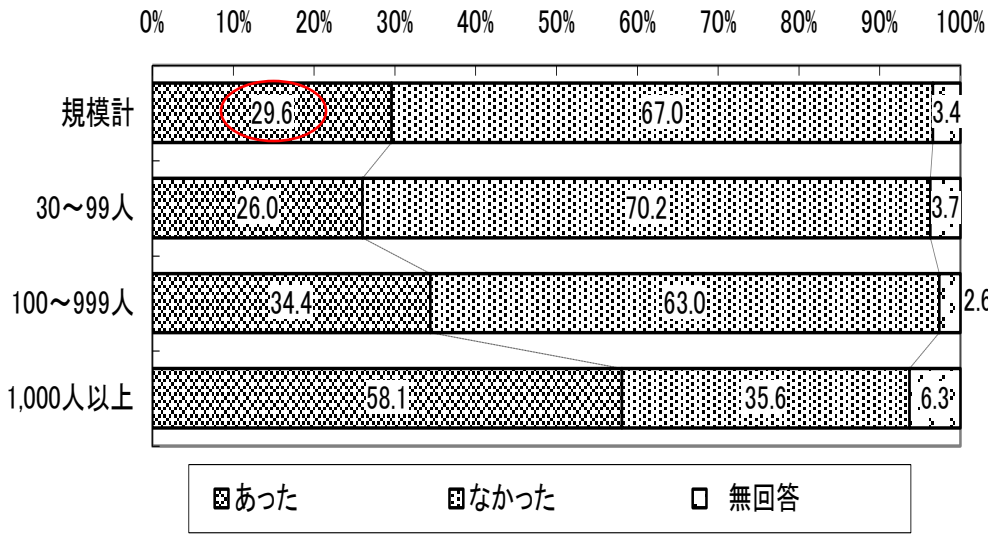
### 全従業員に占める正社員の割合 (階級値による試算値)



(注) 図表Ⅱ-1-1-9で示された階級別の構成比から、それぞれの階級値(「90%程度以上」は90、「80%程度」は80などとおり、「30%程度以下」は20とした。)を使って平均値を試算したもの。(不明及び無回答は除く。)  
数値軸の始点が40であることに留意されたい。

# 企業アンケート調査－女性の職域拡大

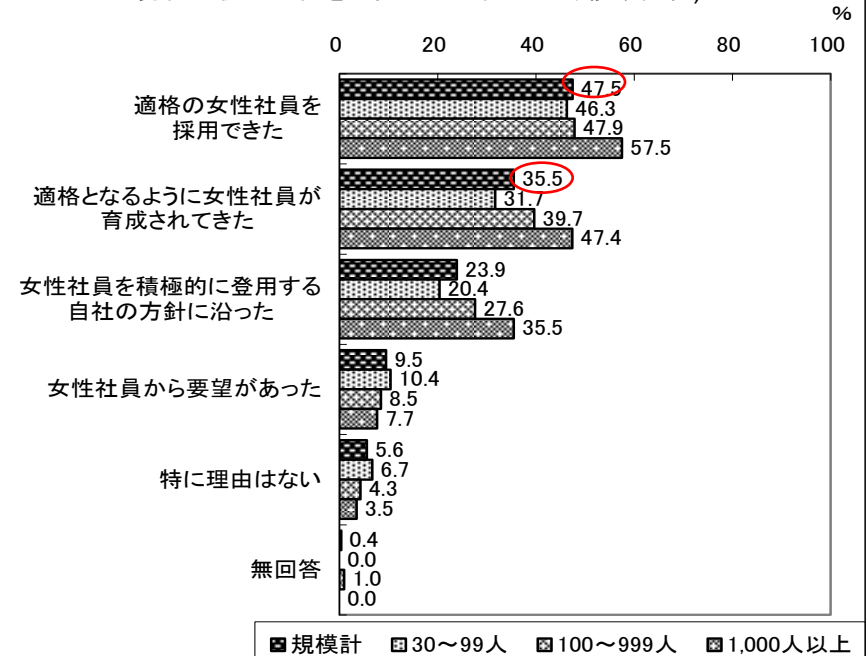
## 従来男性がついていた仕事への女性配置の有無



(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。

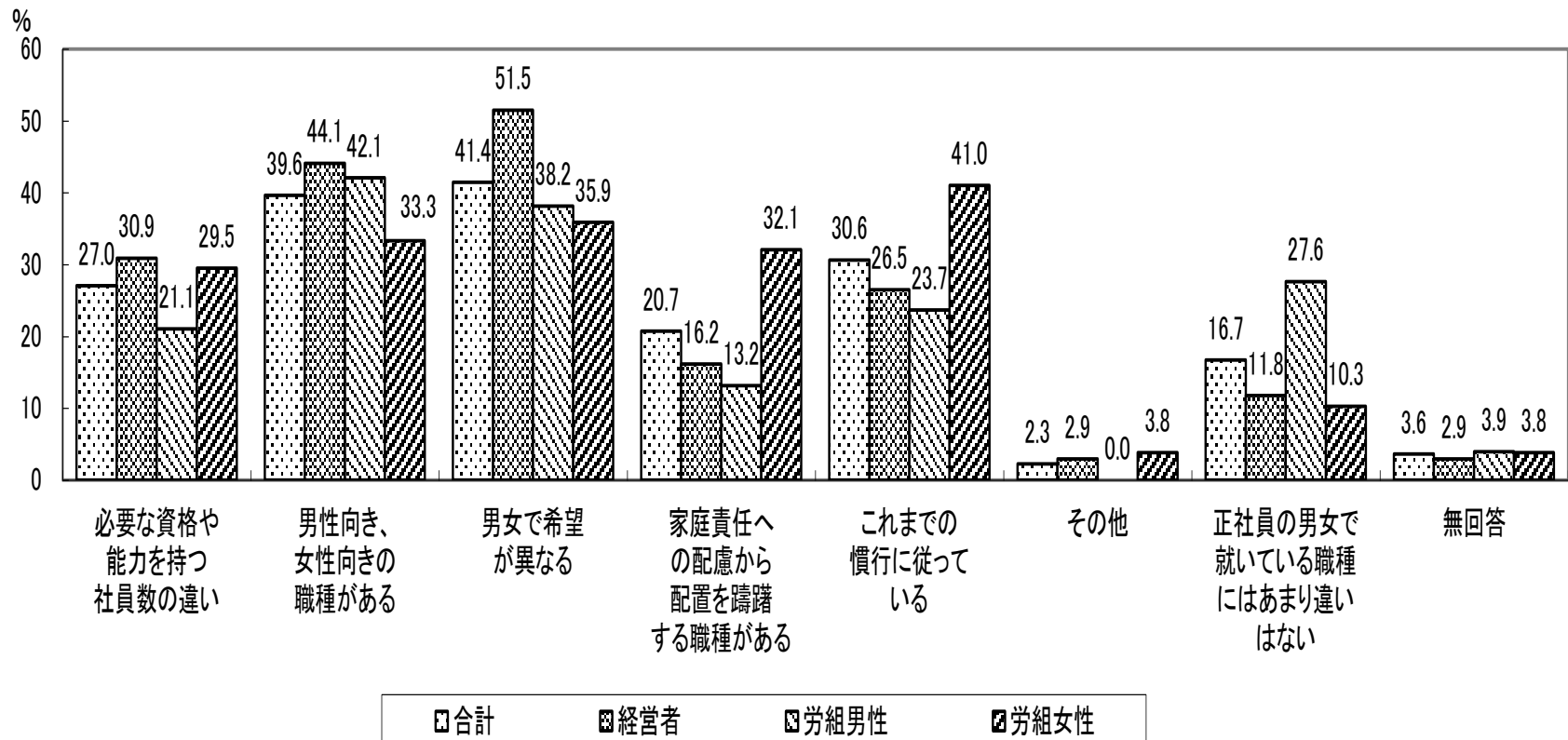
## 「男性の仕事」への女性配置の理由

(男性の後に女性を配置した企業=100、複数回答)



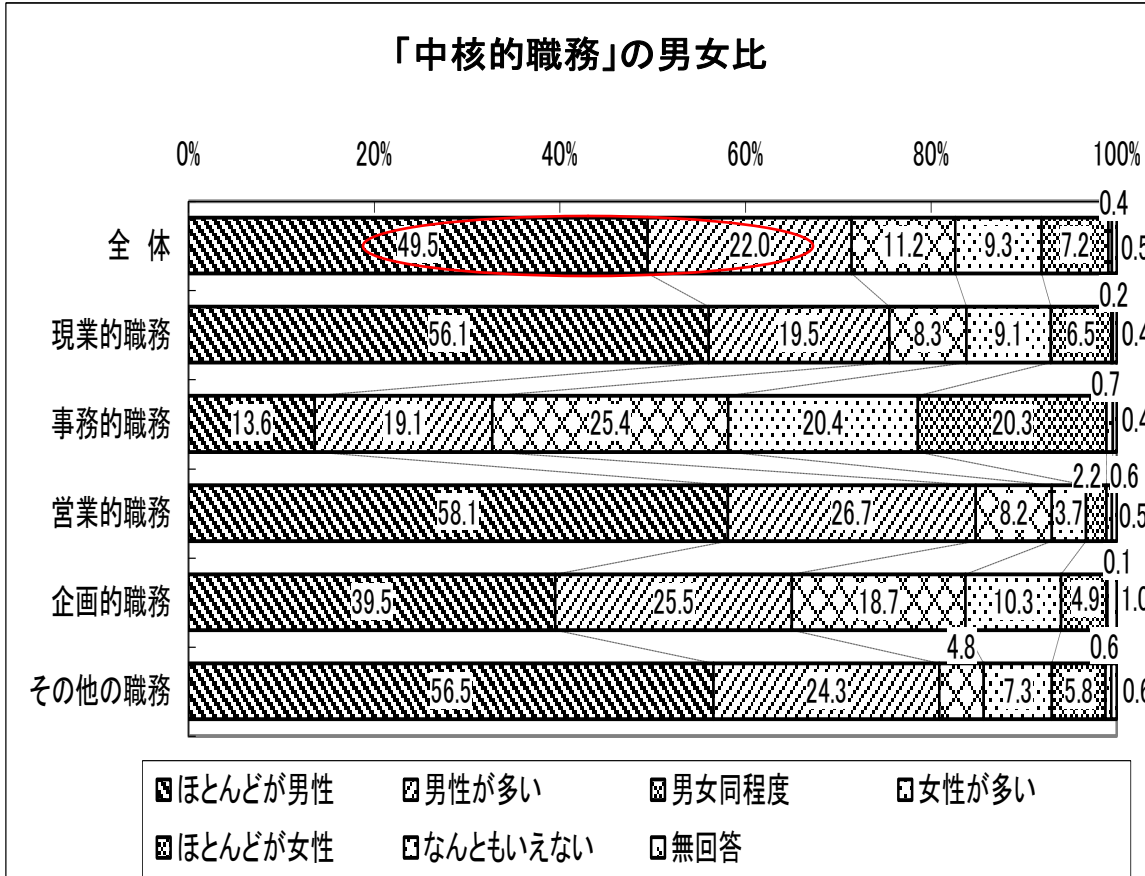
男女間賃金格差に関する経営者団体・経営トップ層、労働組合のリーダー・女性役員への意識調査  
～男女間で職務が違うことの背景についての認識～

男女で就いている職種が違うことの理由(複数回答)



# 企業アンケート調査－中核的・基幹的職務

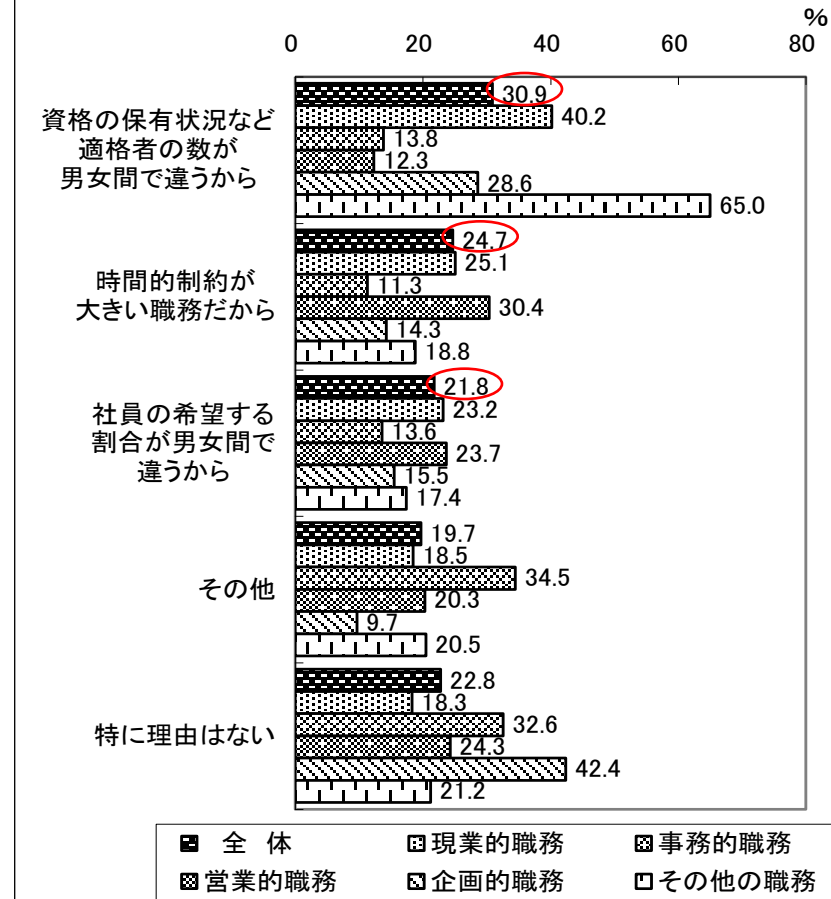
## 「中核的職務」の男女比



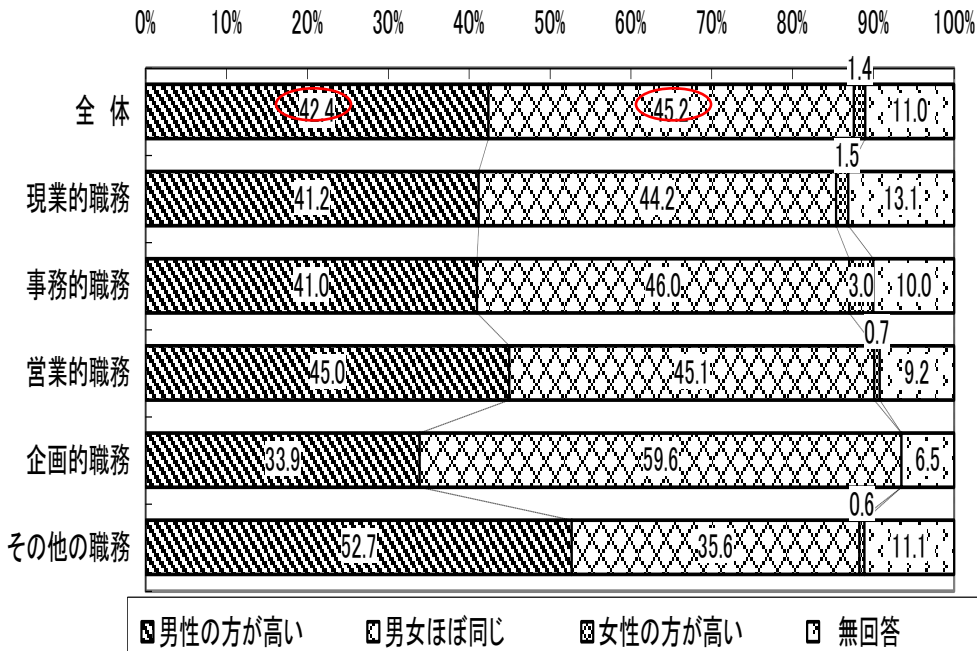
(注) 最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。

## 「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)

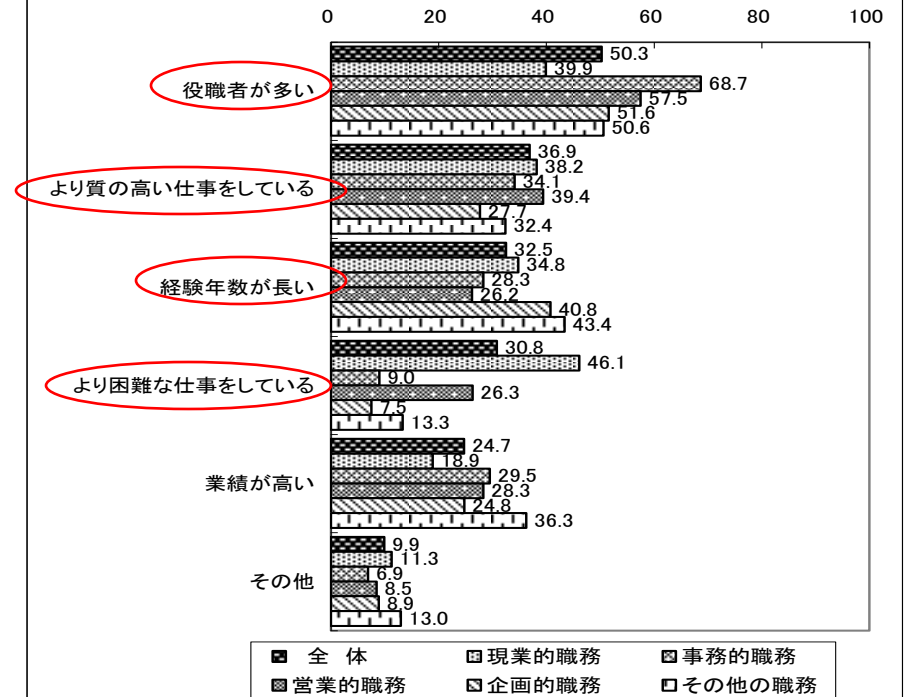


## 「中核的職務」における所定内給与の男女比



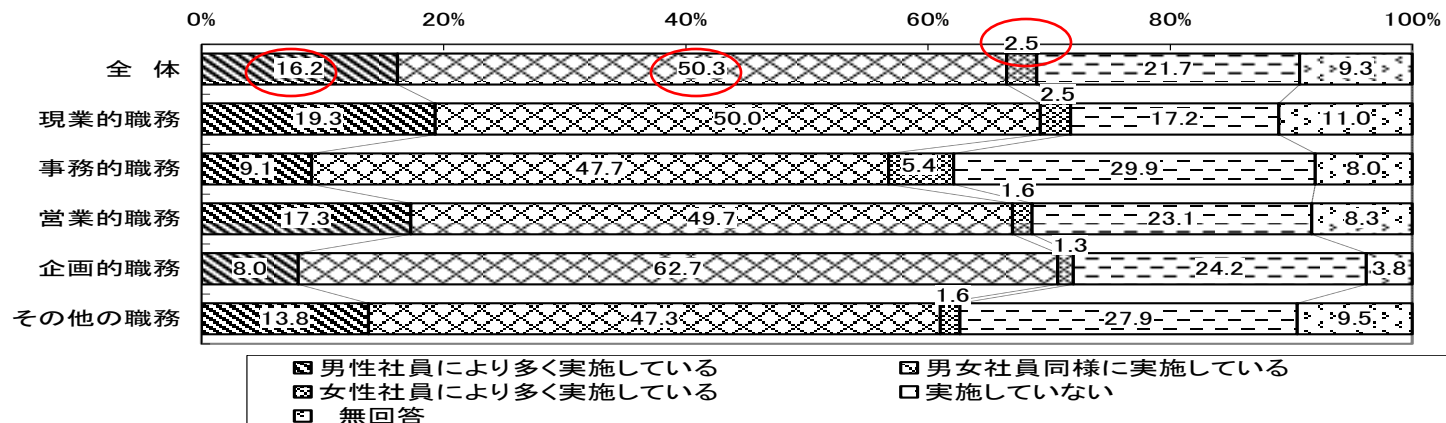
## 「男性の所定内給与が高い理由」

(男性の方が高いとされた「中核的職務」数=100、M.A.)



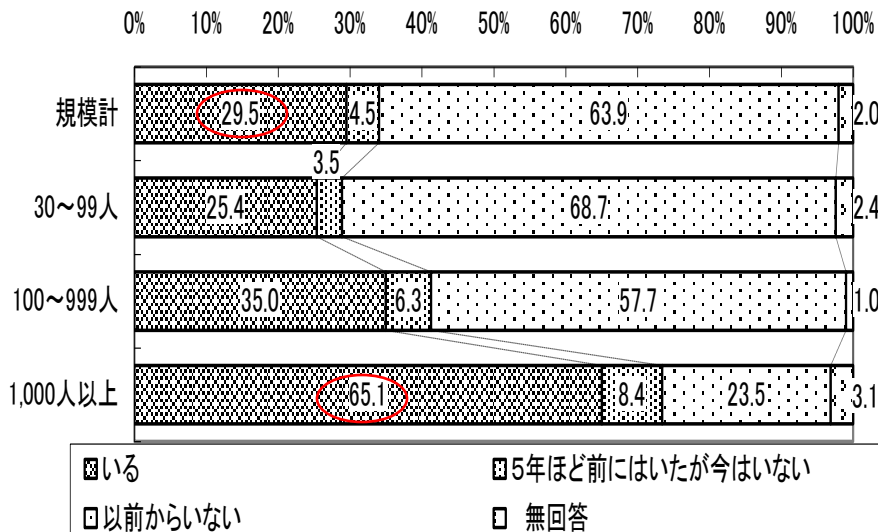
## 「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況

(回答のあった「中核的職務」数=100)



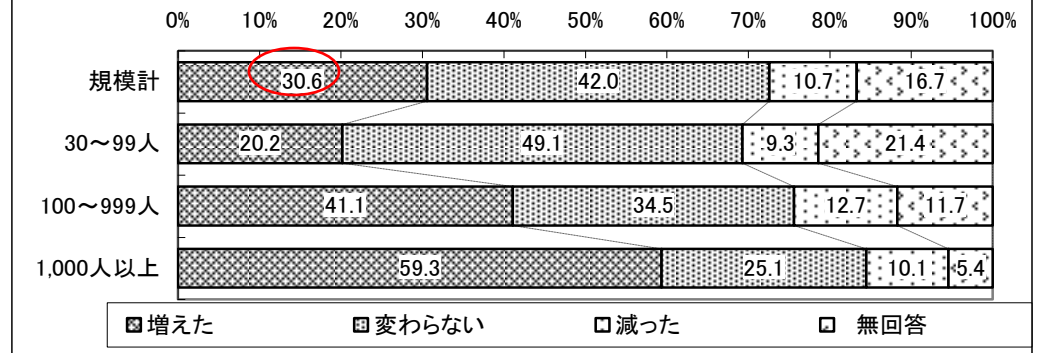
# 企業アンケート調査－役職者に占める女性の割合

## 女性部課長クラスの存否



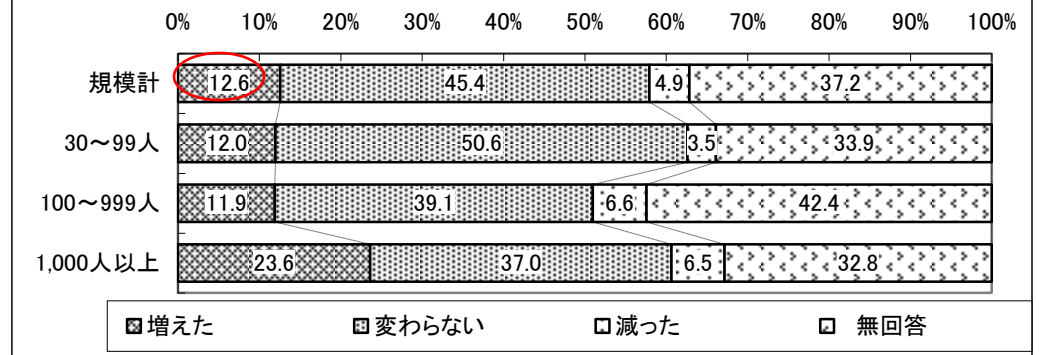
## 女性課長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



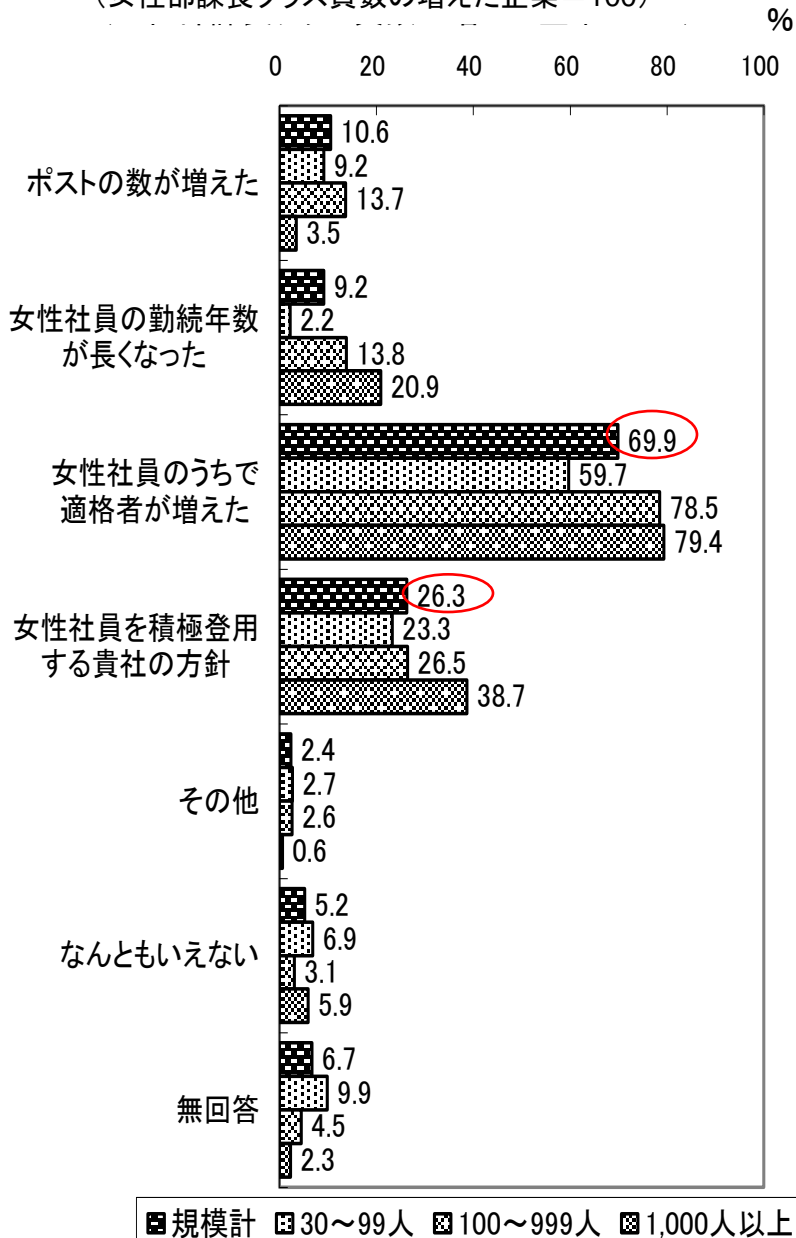
## 女性部長クラス員数の変化

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)

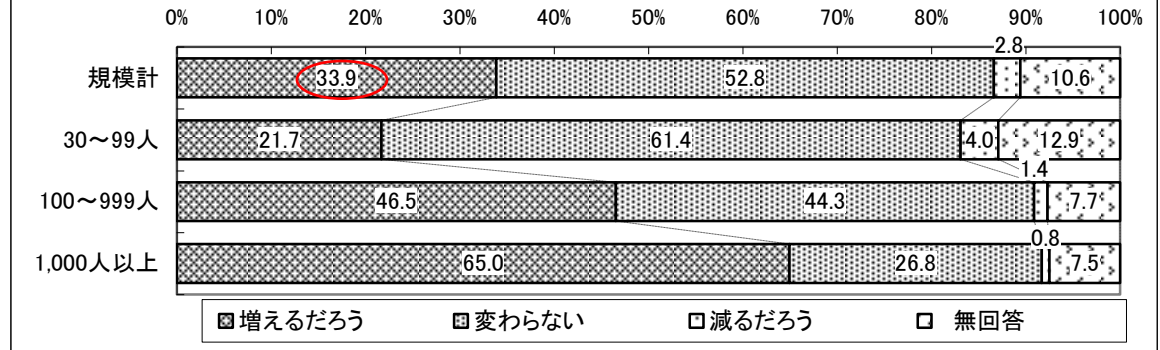


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

### 女性部課長クラス員数の 増えた理由 (女性部課長クラス員数の増えた企業=100)

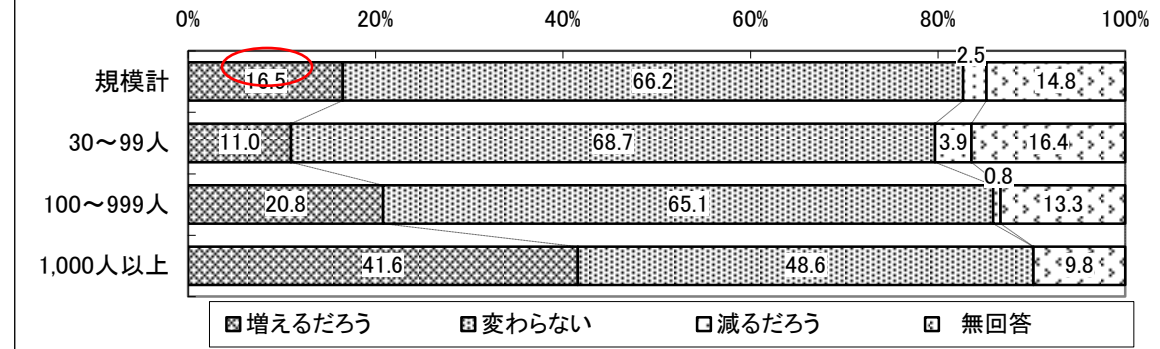


### 今後の女性課長クラス員数の見通し (女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

### 今後の女性部長クラス員数の見通し (女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。