

平成 20 年 8 月実施

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

——結果概要——

(回答企業フィードバックのための速報)

平成 21 年 1 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

謝辞

先に「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」を実施しましたところ、ご多忙にもかかわらずご回答いただき誠にありがとうございました。

とり急ぎまとめました「結果概要」をお送りいたしますので、ご参考にしていただければ幸いに存じます。

いただきました回答データにつきましては、今後さらに統計的な集計・分析を加え、厚生労働省雇用均等行政担当部局へ資料提供するとともに、JILPT の報告書（調査シリーズ）にとりまとめて公表することとしております。JILPT の報告書は、ホームページ（<http://www.jil.go.jp>）でご覧いただけますので、公表しました際には併せてご活用いただければ幸いに存じます。

平成 21 年 1 月

（本調査担当）JILPT 主席統括研究員 浅尾 栞

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 ——結果概要——

目次

調査の概要	2
調査結果の概要	3
Ⅰ 常用雇用規模 30 人以上企業調査結果	3
Ⅱ 常用雇用規模 10～29 企業調査結果	41
Ⅲ 主な項目の産業別集計結果統計表	51

調査の概要

1. 趣旨

この調査は、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実施した。

2. 調査対象

調査対象は、農林水産業及び公務並びに調査実施上の観点から社会保険・社会福祉・介護事業、政治・経済・文化団体及び宗教を除き、これら以外の産業に属する民営企業（常用雇用者数 10 人以上に限る。）10,000 社を対象とした。

3. 調査方法

調査は、調査票による郵送調査とする。その際、調査対象企業を次の二つに分け、それぞれ別の調査票を用いて調査した。

- ①常用雇用者数 30 人以上規模企業（調査対象数：8,328 件）
- ②常用雇用者数 10～29 人規模企業（調査対象数：1,672 件）（以下「小規模企業調査」という。）

4. 調査期間

平成 20 年 7 月下旬に調査票を発送し、8 月 22 日までの投函を求めた。
（ただし、実際の回収は、9 月中旬まで行った。）

5. 有効回答数

30 人以上規模企業	1,245 社（14.9%）
10～29 人規模企業	311 社（18.6%）
（計）	1,556 社（15.6%）

6. 集計方法

全体が平成 18 年「事業所・企業統計調査」結果の企業数となるように、ウェイトバック（復元）を行って集計した。

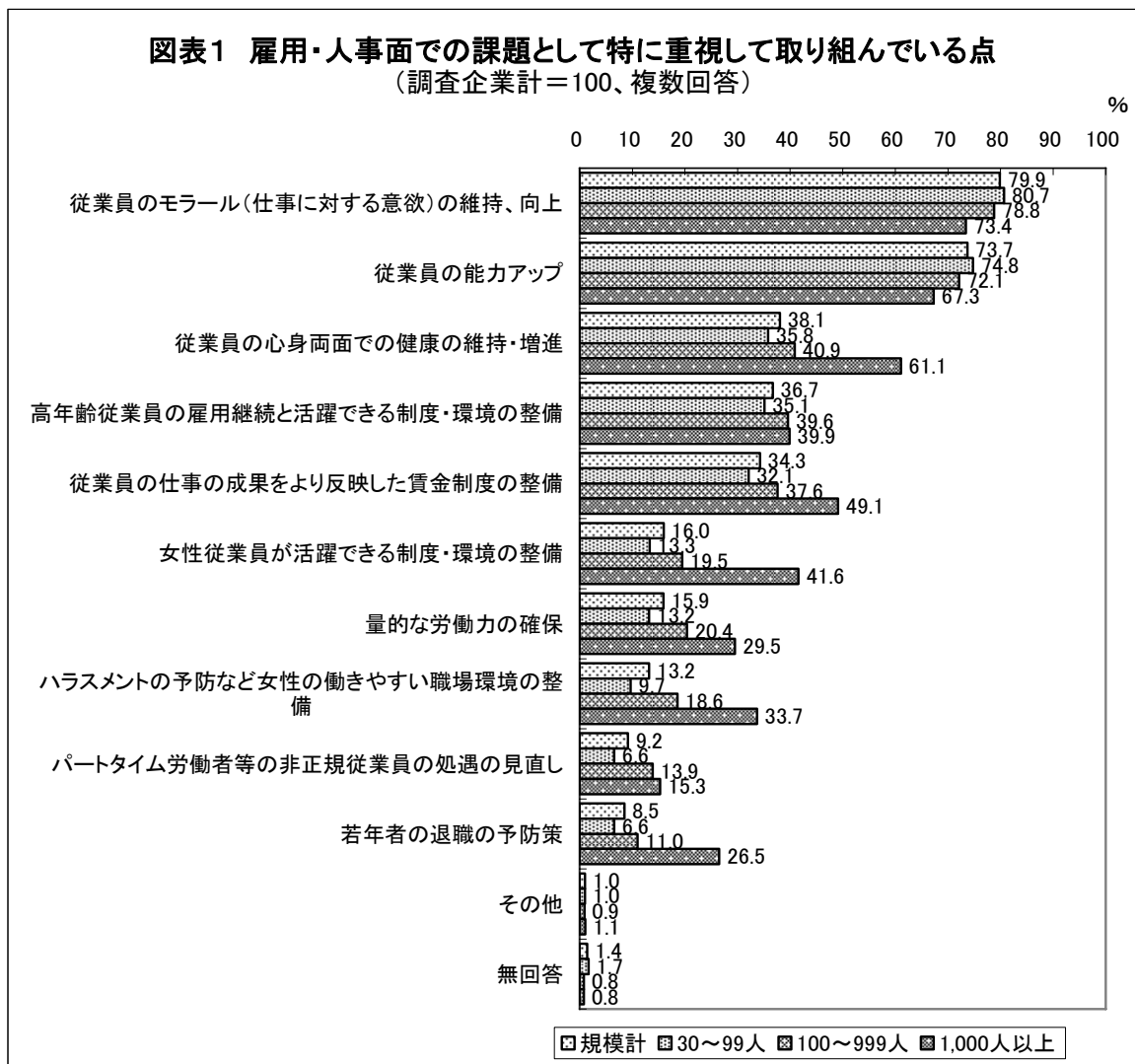
調査結果の概要

*以下では企業規模別に結果をみている。なお、産業別の集計結果を巻末に統計表としてまとめて掲載している。

I 常用雇用規模 30 人以上企業調査結果

1. 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

現在各企業が雇用・人事面の課題として特に重視して取り組んでいる点をみると、「従業員のモラルの維持・向上」（規模計で 79.9%）、「従業員の能力アップ」（73.7%）などを挙げる企業が多くなっている。一方、女性社員の就業環境との関連では、「女性従業員が活躍できる制度・環境の整備」が 16.0%、「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」が 13.2%となっている。男女を問わずに従業員の意欲や能力アップに取り組んでいることがうかがわれるが、特に女性をターゲットにして取り組む企業も少なからずあるといえる（図表 1）。



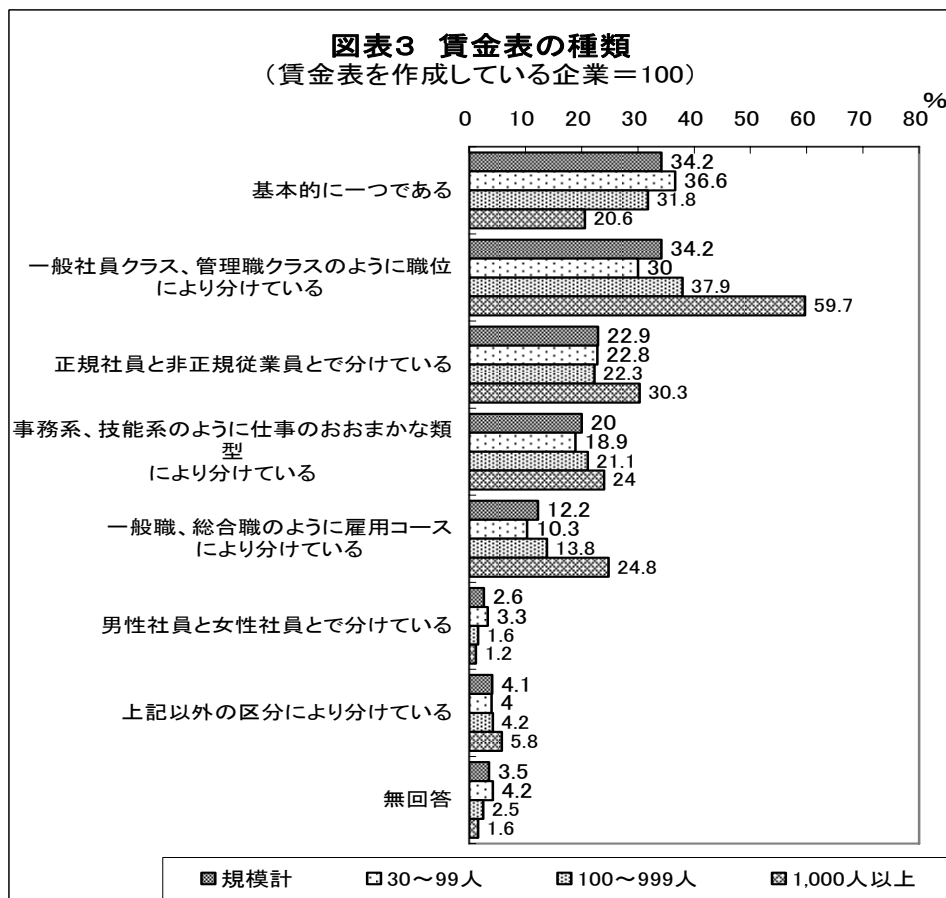
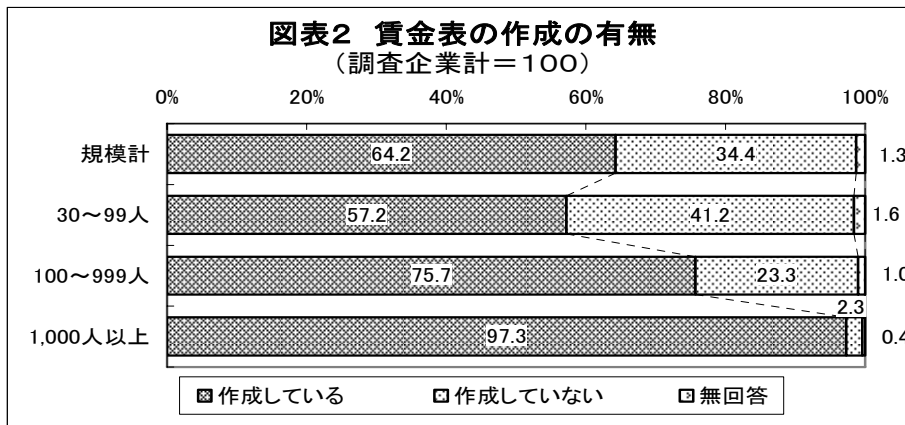
(注) 企業規模は常用雇用者数による。「規模計」は 30 人以上規模である。(以下同じ。)

2. 賃金表の作成状況

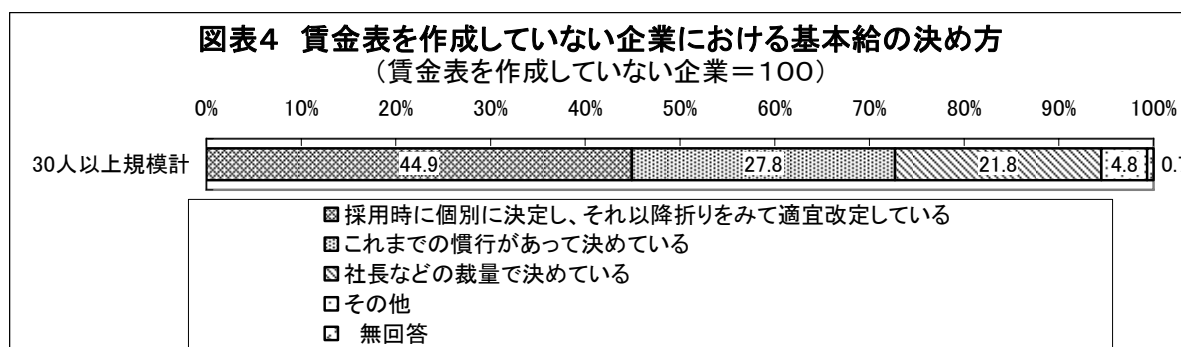
従業員の賃金（基本給）決定において賃金表を作成して運用している企業が64.2%となっており、企業規模が大きくなるほどその割合は高くなっている（図表2）。

賃金表を作成している場合に、賃金表は基本的に一つであるとする企業は34.2%であり、企業規模が小さくなるほどその割合は高くなっている。一方、賃金表が複数ある場合には、一般社員と管理職といった職位で分けているところ（34.2%）、正規と非正規とで分けているところ（22.9%）、事務系・技術系といった仕事の類型で分けているところ（20.0%）などが多くなっている。

また、雇用コース（一般職と総合職など）で分けているところは12.2%であり、企業規模が大きいかほどその割合が高くなる傾向がみられる（図表3）。



なお、賃金表を作成していない企業における基本給の決め方をみると、「採用時に個別に決定し、それ以降折りをみて適宜改定」が44.9%、「これまでの慣行があつて決めている」27.8%などとなっている（図表4）。



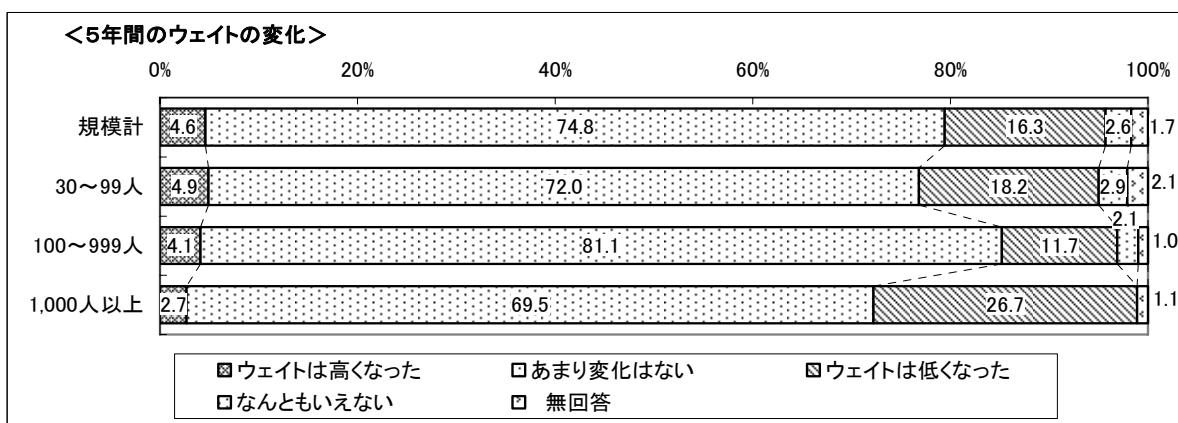
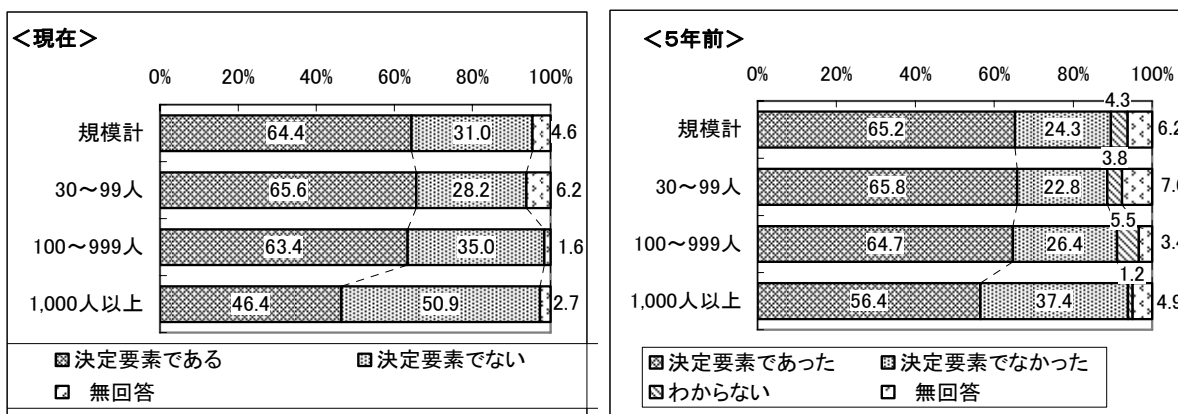
3. 基本給の決定要素

非管理職層、管理職層別にそれぞれ基本給の決定要素について、ここ5年間ににおける決定要素としている項目の変化と継続して決定要素としている場合のウェイトの変化をみると、次のようになっている。

(1) 非管理職層の基本給決定要素

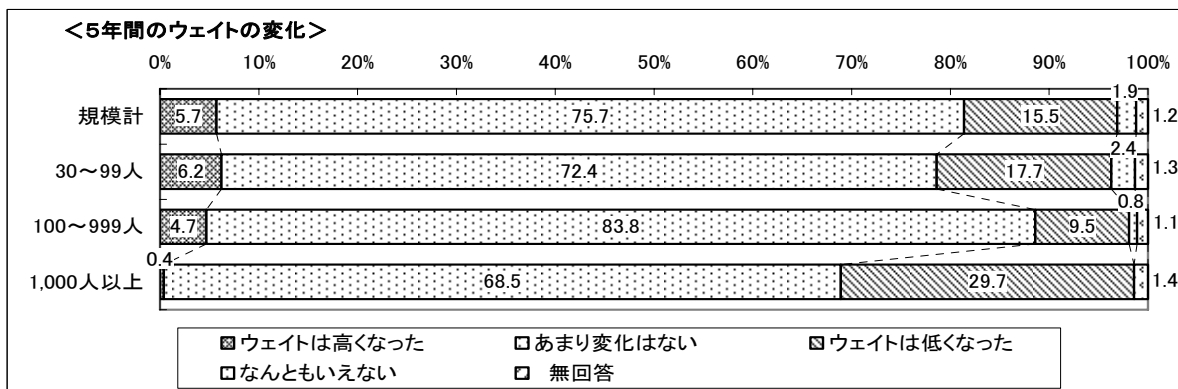
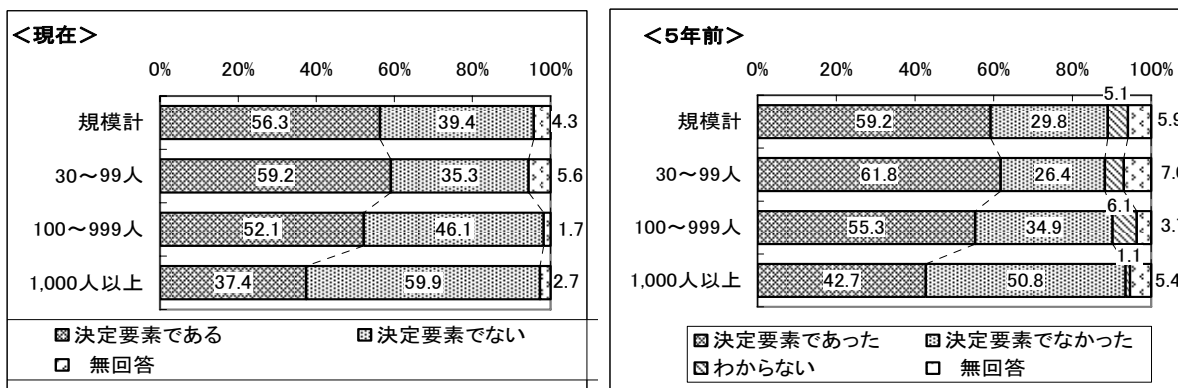
- ① 年齢を非管理職層の基本給の決定要素としている企業は64.4%となっているが、1,000人以上規模企業では46.4%と半数を下回っている。5年前に年齢を決定要素としていた企業は規模計で65.2%であった。この5年間に年齢を決定要素とするところは減少しており、規模の大きなところでの減少が目立っている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは4.6%であるのに対して、低くなったとするところは16.3%であり、ウェイト面でも低下しているといえる（図表5-1）。
- ② 勤続年数については、決定要素としている企業は、年齢の場合よりも低く56.3%となっており、特に1,000人以上規模企業では37.4%と4割を切っている。5年前に勤続年数を決定要素としていた企業は規模計で59.2%であった。この5年間に勤続年数を決定要素とするところは減少しており、年齢の場合には規模の大きい企業が中心であったのと同様に、勤続年数では規模を問わず同程度の減少となっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、ウェイトが高くなったとするところは5.7%であるのに対して、低くなったとするところは15.5%であり、ウェイト面でも低下しているといえる（図表5-2）。
- ③ 職務を非管理職層の基本給の決定要素としている企業は69.5%となっており、規模別には1,000人以上規模企業で採用率が相対的にやや低くなっている。5年前に職務を決定要素としていた企業は規模計で63.9%であった。この5年間に職務を決定要素とするところは増加しており、特に100～999人規模での上昇幅が大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、ウェイトが高くなったとするところは22.4%であるのに対して、低くなったとするところは1.5%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる（図表5-3）。

図表5-1 非管理職層の基本給決定要素 ①年齢
(調査企業計=100)

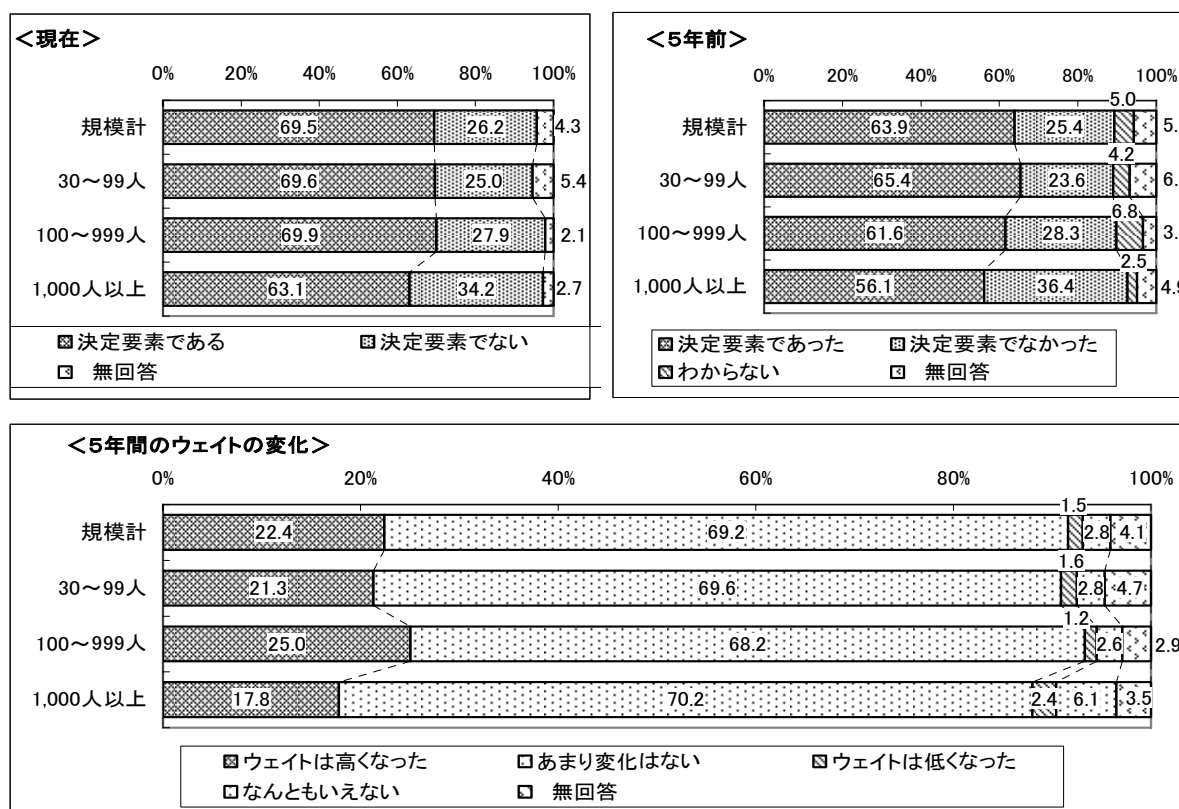


(注)ウェイトの変化は、現在及び5年前ともに決定要素である(あった)とした企業の回答である。(以下同じ。)

図表5-2 非管理職層の基本給決定要素 ②勤続年数
(調査企業計=100)



図表5-3 非管理職層の基本給決定要素 ③職務
(調査企業計=100)

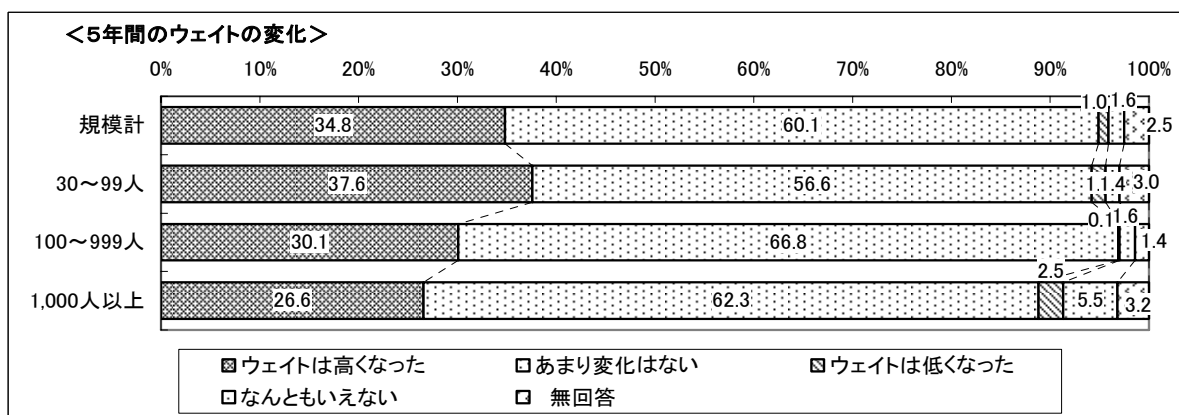
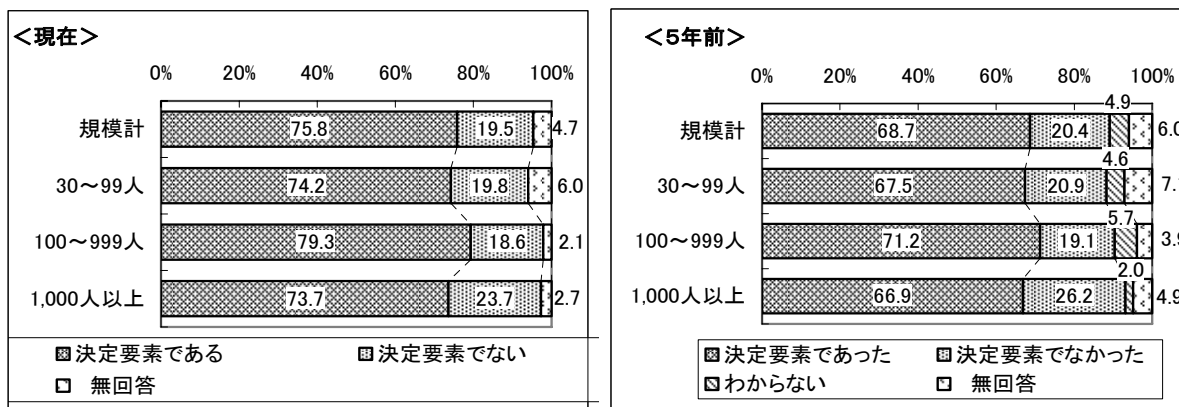


④ 職務を決定要素としている企業は 75.8%とほぼ4分の3となっており、規模別には 100～999人規模企業 (79.3%) で採用率がやや高くなっている。5年前に職務を決定要素としていた企業は規模計で 68.7%であった。この5年間に職務を決定要素とするところは増加しており、規模別には 100～999人規模での増加が相対的にやや大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとすることは 34.8%であるのに対して、低くなったとすることは 1.0%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる (図表5-4)。

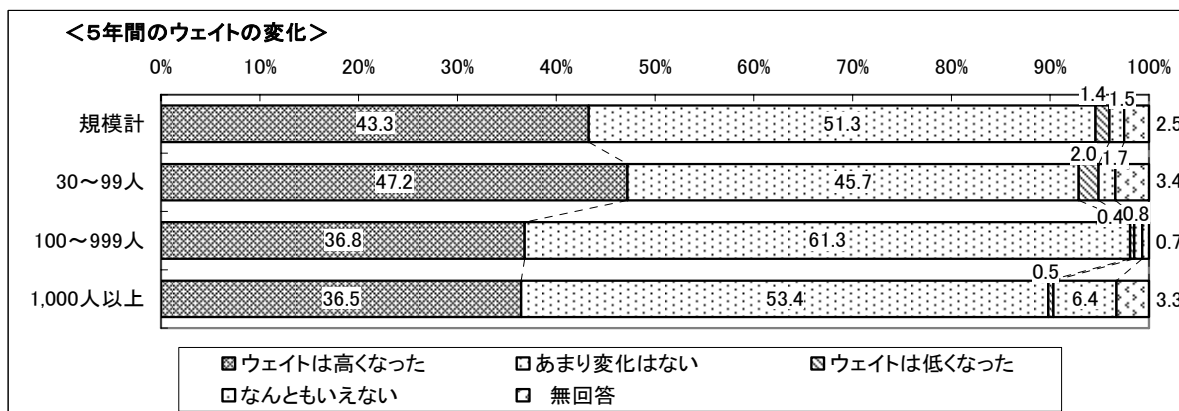
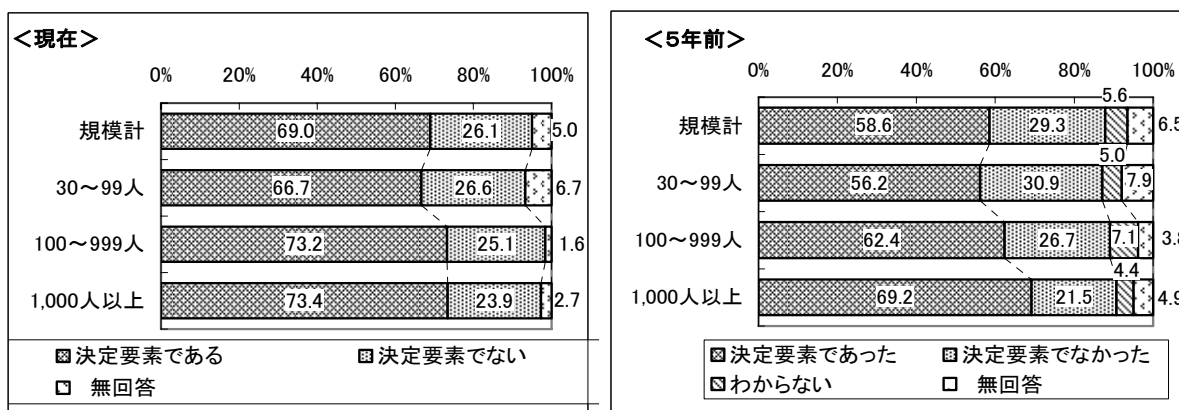
⑤ 成果を決定要素としている企業は 69.0%となっており、規模別にも 30～99人規模 (66.7%) で採用率がやや低くなっているものの大きな違いはみられない。5年前に成果を決定要素としていた企業は規模計で 58.6%であった。この5年間に成果を決定要素とする企業の割合は 11.4%ポイントも上昇しており、規模別には規模の小さい企業で採用率の上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、ウェイトが高くなったとすることは 43.3%であるのに対して、低くなったとすることは 1.4%にすぎず、ウェイト面でも大きく上昇しているといえる (図表5-5)。

⑥ 能力を決定要素としている企業は 76.6%と4分の3を上回っており、規模別には 30～99人規模 (74.5%) で採用率がやや低くなっている。5年前に能力を決定要素としていた企業は規模計で 66.1%であった。この5年間に能力を決定要素とするところは増加しており、規模別には規模の小さい企業での上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、ウェイトが高くなったとすることは 37.0%であるのに対して、低くなったとすることは 1.0%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる (図表5-6)。

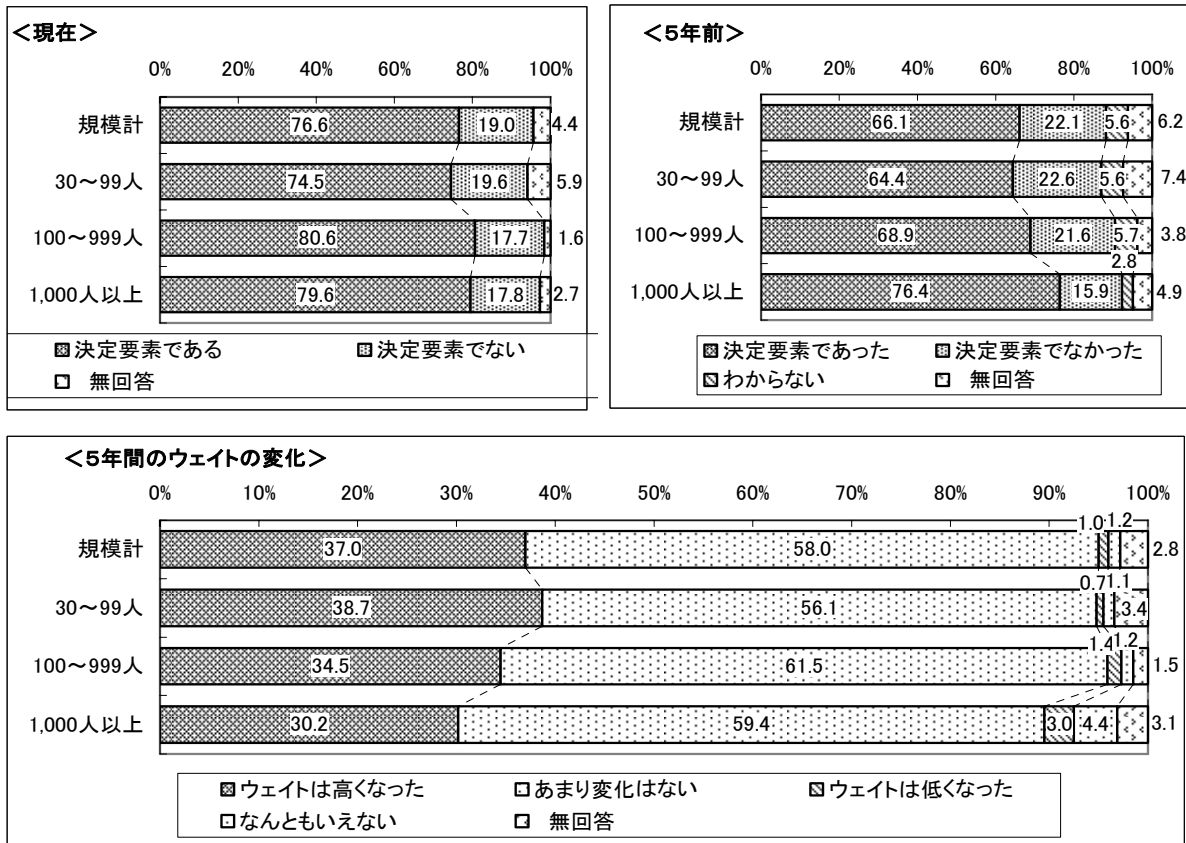
図表5-4 非管理職層の基本給決定要素 ④職責
(調査企業計=100)



図表5-5 非管理職層の基本給決定要素 ⑤成果
(調査企業計=100)



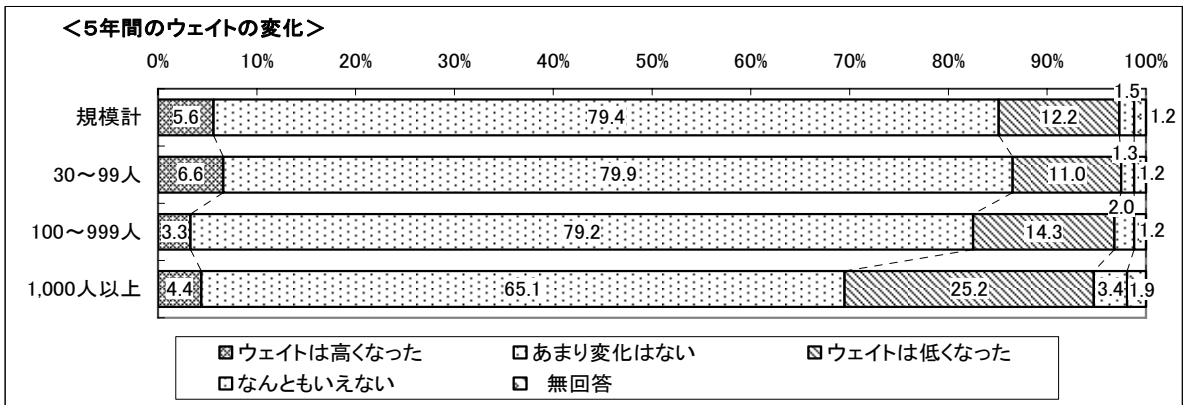
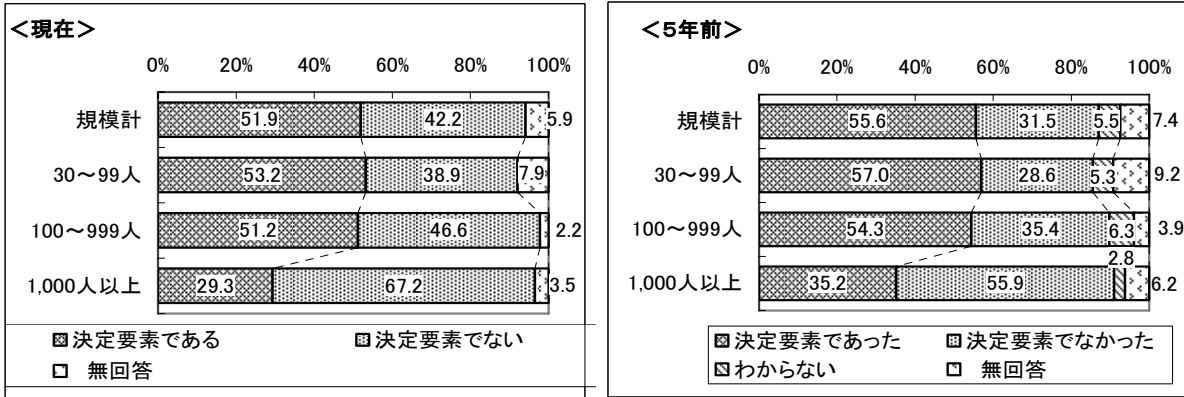
図表5-6 管理職層の基本給決定要素 ⑥能力
(調査企業計=100)



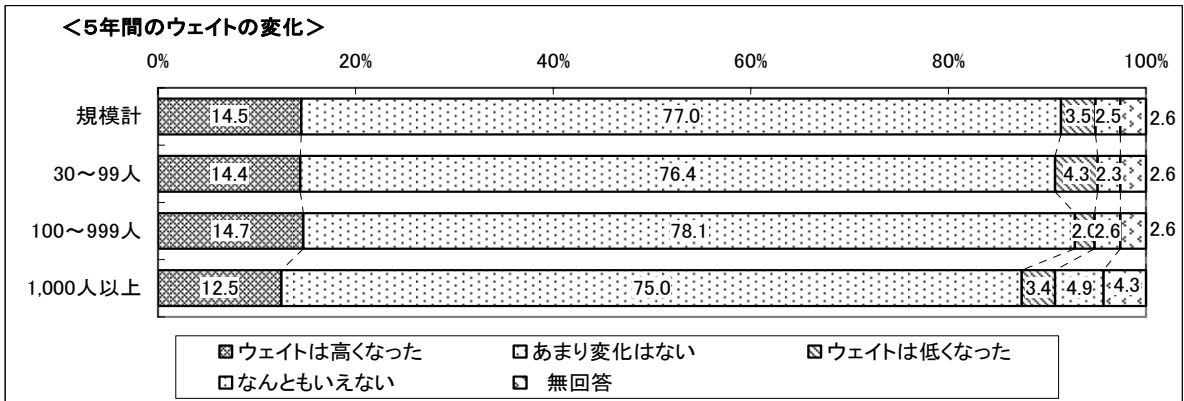
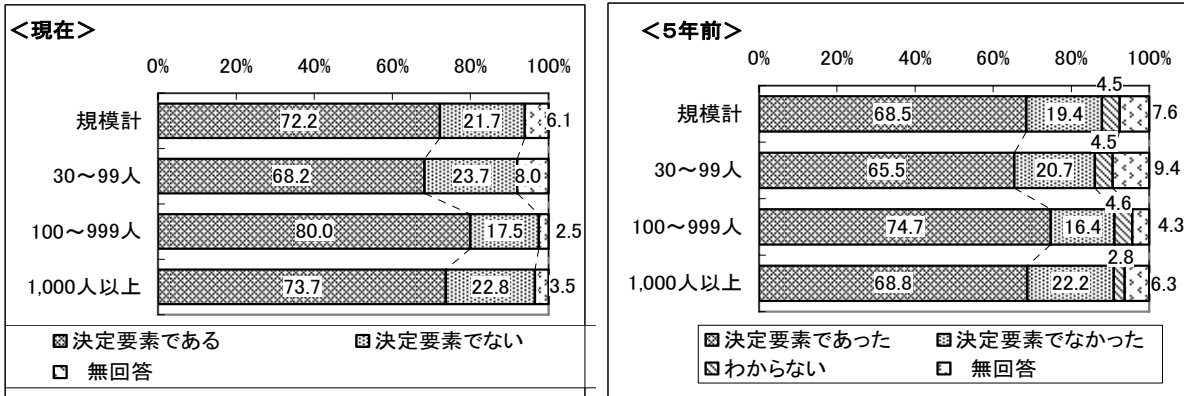
(2) 管理職層の基本給決定要素

- ⑦ 年齢、勤続等の属人的要素を管理職層の基本給の決定要素としている企業は 51.9%となっており、特に 1,000 人以上規模企業では 29.3%と 3 割を切っている。5 年前に属人的要素を決定要素としていた企業は規模計で 55.6%であった。この 5 年間に決定要素とするところは減少しており、規模の大きなところでの減少幅が相対的に大きくなっている。また、現在も 5 年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは 5.6%であるのに対して、低くなったとするところは 12.2%であり、ウェイト面でも低下しているといえる (図表 6-1)。
- ⑧ 役職については、決定要素としている企業は 72.2%となっており、規模別には 100~999 人以上規模の中規模企業 (80.0%) での採用率が相対的に高くなっている。5 年前に勤続年数を決定要素としていた企業は規模計で 68.5%であった。この 5 年間に役職を決定要素とするところは増加しており、規模を問わず同程度の増加となっている。また、現在も 5 年前も決定要素としていた企業において、ウェイトが高くなったとするところは 14.5%であるのに対して、低くなったとするところは 3.5%であり、ウェイト面でも上昇しているといえる (図表 6-2)。
- ⑨ 職務については、決定要素としている企業は 71.6%となっており、規模別には中規模企業 (76.0%) での採用率がやや高くなっている。5 年前に職務を決定要素としていた企業は規模計で 65.0%であった。この 5 年間に職務を決定要素とするところは増加しており、規模別にも各規模とも同じような上昇となっている。また、現在も 5 年前も決定要素としていた企業において、ウェイトが高くなったとするところは 24.1%であるのに対して、低くなったとするところは 1.4%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる (図表 6-3)。

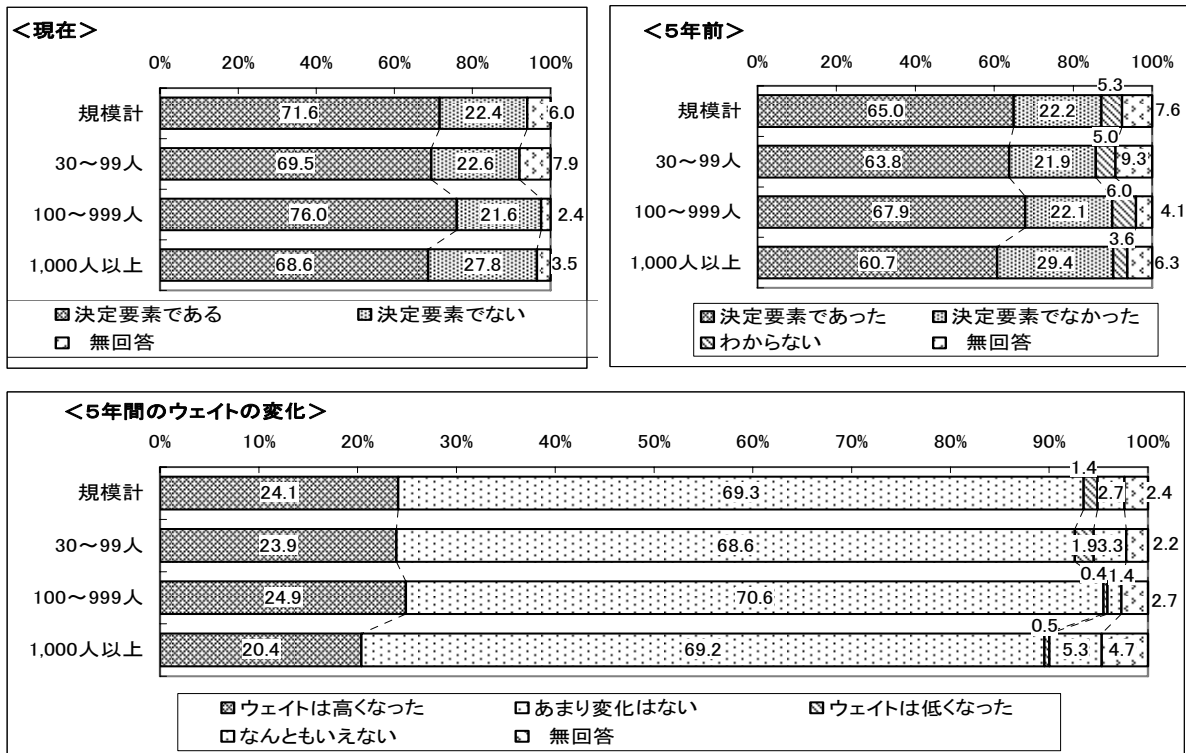
図表6-1 管理職層の基本給決定要素 ①年齢、勤続等属人的要素
(調査企業計=100)



図表6-2 管理職層の基本給決定要素 ②役職
(調査企業計=100)



図表6-3 管理職層の基本給決定要素 ③職務
(調査企業計=100)

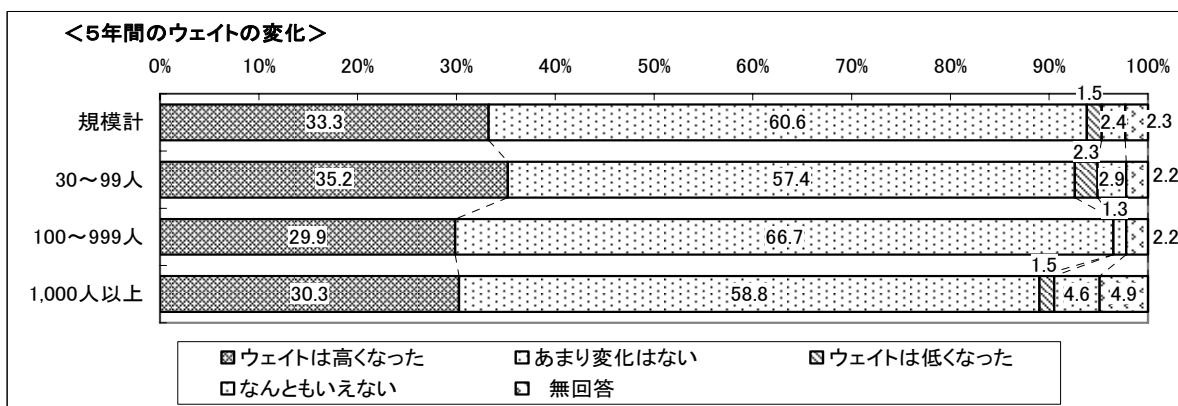
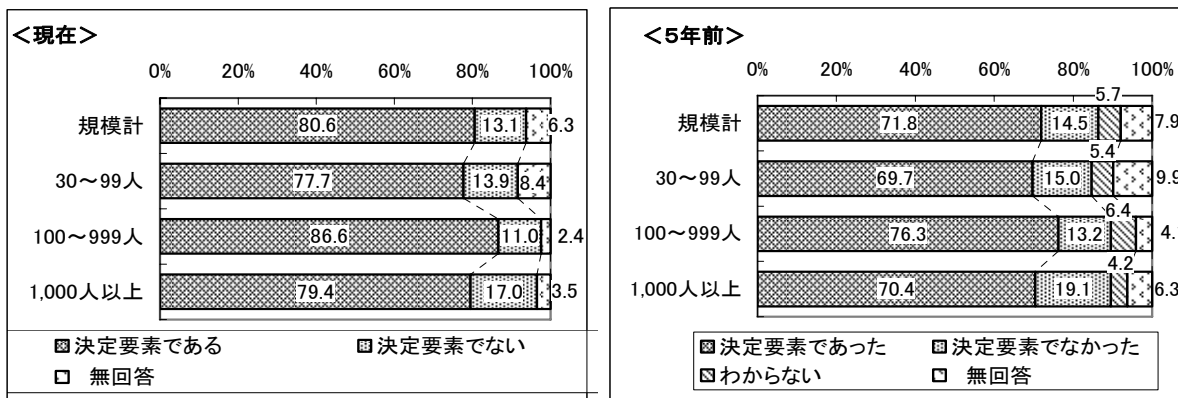


⑩ 職務を決定要素としている企業は 80.6%と8割を超え、規模別には100~999人規模(86.6%)で相対的に高くなっている。5年前に職務を決定要素としていた企業は規模計で71.8%であった。この5年間に職務を決定要素とするところは増加しており、規模別には規模の大きい企業での上昇幅がやや大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは33.3%であるのに対して、低くなったとするところは1.5%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる(図表6-4)。

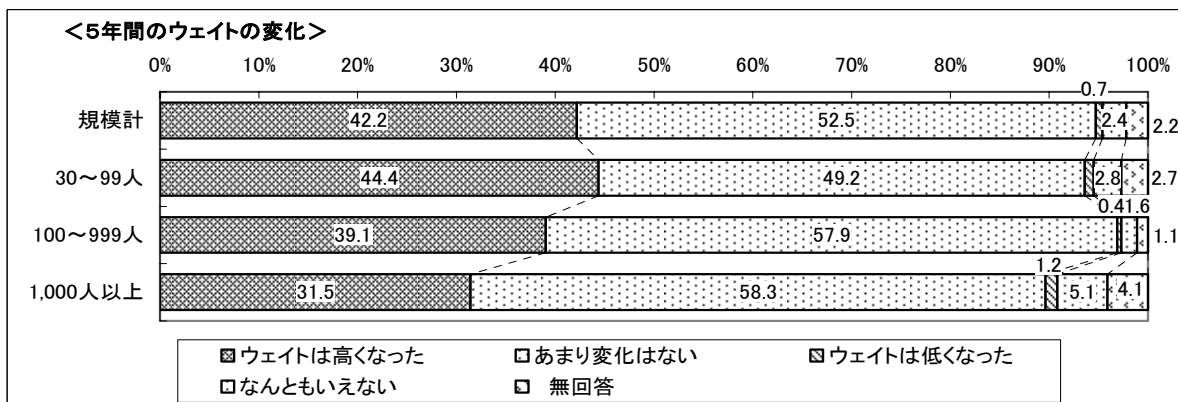
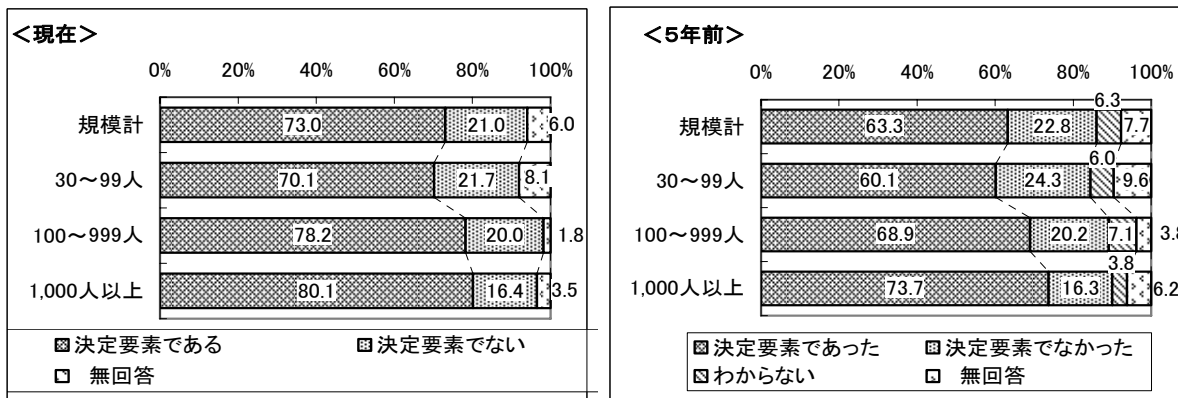
⑪ 成果を決定要素としている企業は73.0%となっており、規模別には規模の大きい企業ほど採用率が高くなっている。5年前に成果を決定要素としていた企業は規模計で63.3%であった。この5年間に成果を決定要素とする企業の割合は9.7%ポイント上昇しており、特に中規模や小規模企業での上昇幅が相対的に大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、その基本給決定に占めるウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは42.2%であるのに対して、低くなったとするところは0.7%にすぎず、ウェイト面でも大きく上昇しているといえる(図表6-5)。

⑫ 能力を決定要素としている企業は77.8%となっており、規模別には100~999人規模企業(82.2%)での採用率が相対的に高くなっている。5年前に能力を決定要素としていた企業は規模計で68.8%であった。この5年間に能力を決定要素とするところは増加しており、規模別には中規模や小規模企業で採用率の上昇幅が大きくなっている。また、現在も5年前も決定要素としていた企業において、そのウェイトの変化をみると、ウェイトが高くなったとするところは35.0%であるのに対して、低くなったとするところは0.8%とわずかであり、ウェイト面でもかなり上昇しているといえる(図表6-6)。

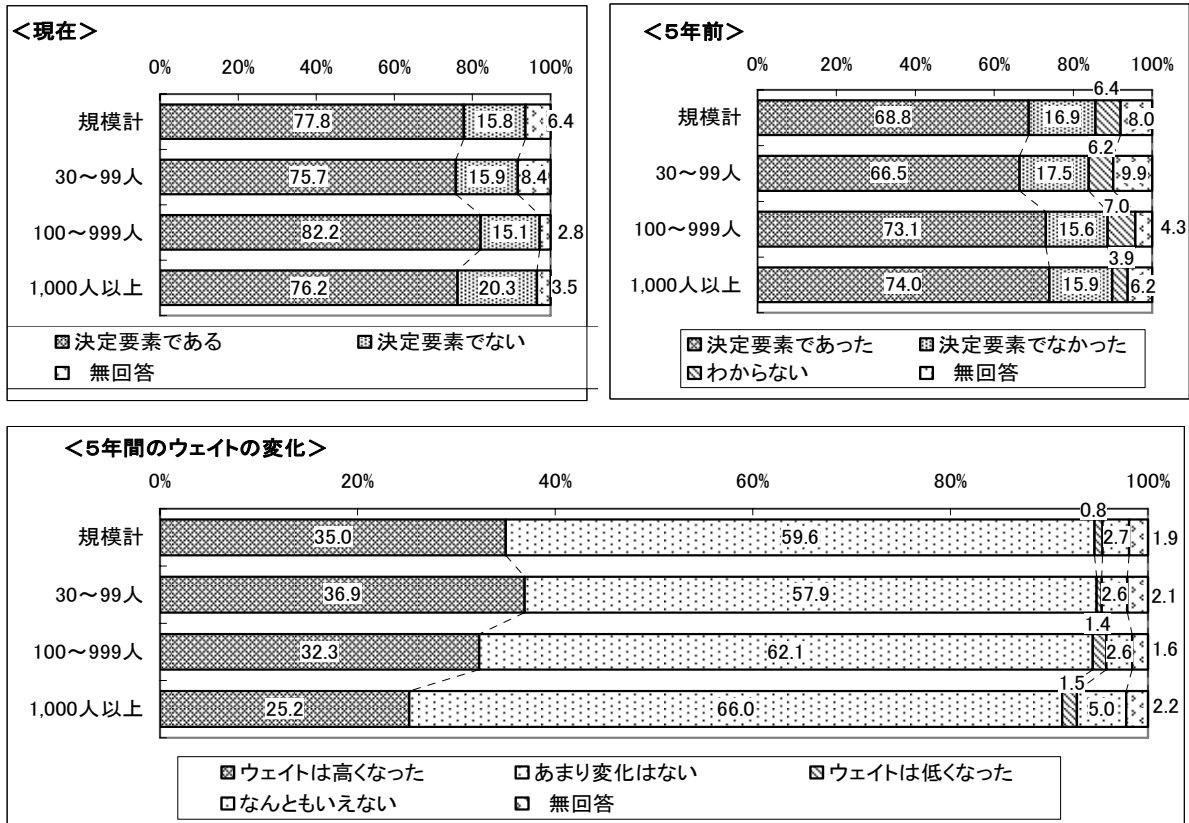
図表6-4 管理職層の基本給決定要素 ④職責
(調査企業計=100)



図表6-5 管理職層の基本給決定要素 ⑤成果
(調査企業計=100)



図表6-6 管理職層の基本給決定要素 ⑥能力
(調査企業計=100)



(基本給決定要素のまとめ)

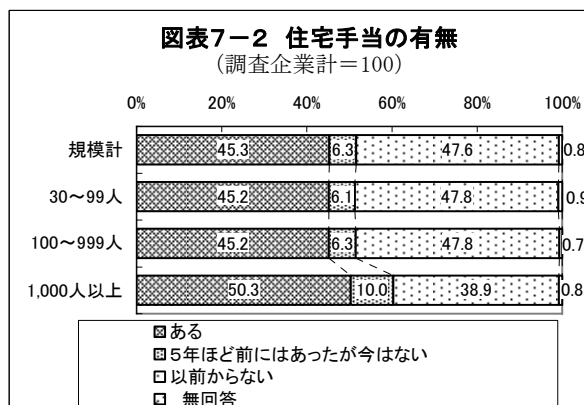
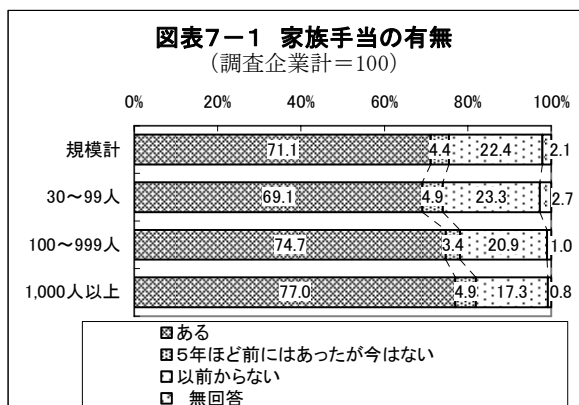
以上のように、基本給決定要素については、年齢や勤続年数といった属人的要素は後退し、代わって職務や職責、役割、成果、能力といった仕事に関連した項目が増大するという従来の流れがこの5年間も引き続きみられている。

4. 各種手当の状況

(1) 家族手当、住宅手当

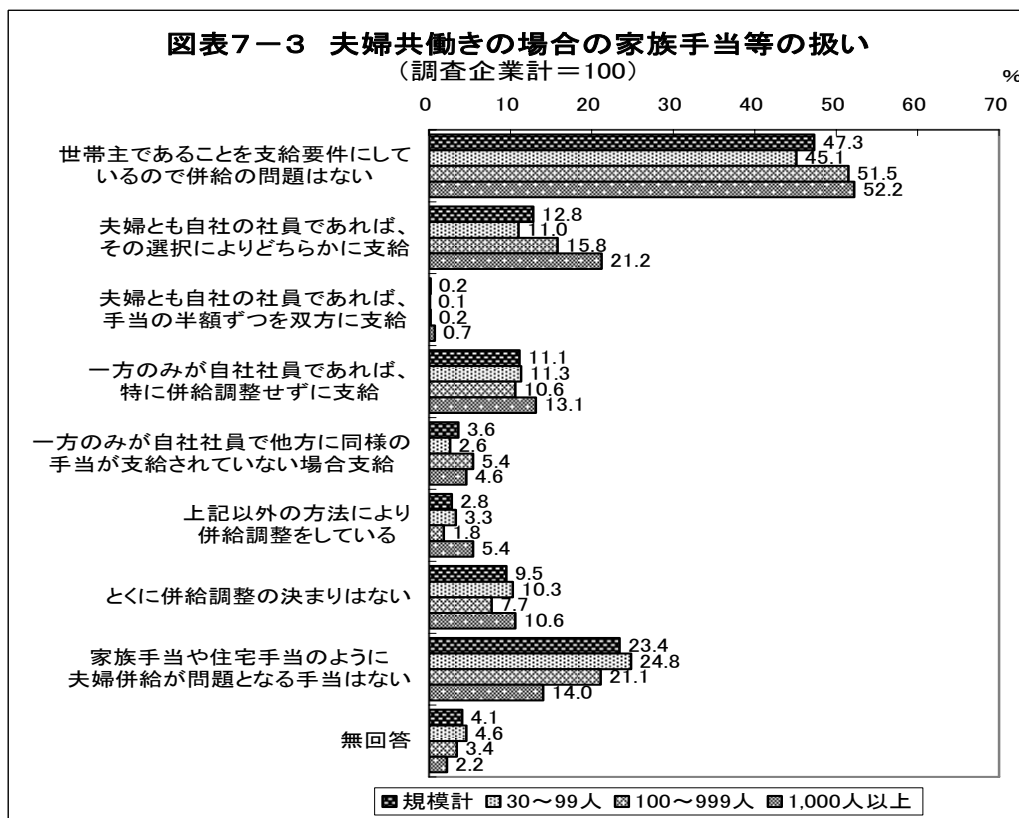
(手当の有無)

家族手当のある企業は71.1%で、企業規模が大きくなるほどあるところの割合がやや高くなっている。また、住宅手当のある企業は45.3%となっているが、規模別に大きな違いはみられない。なお、両手当とも、ここ5年間に当該手当を廃止したところが数%（4.4%、6.3%）あるが、1,000人以上規模企業で住宅手当を廃止したところがやや目立っている。



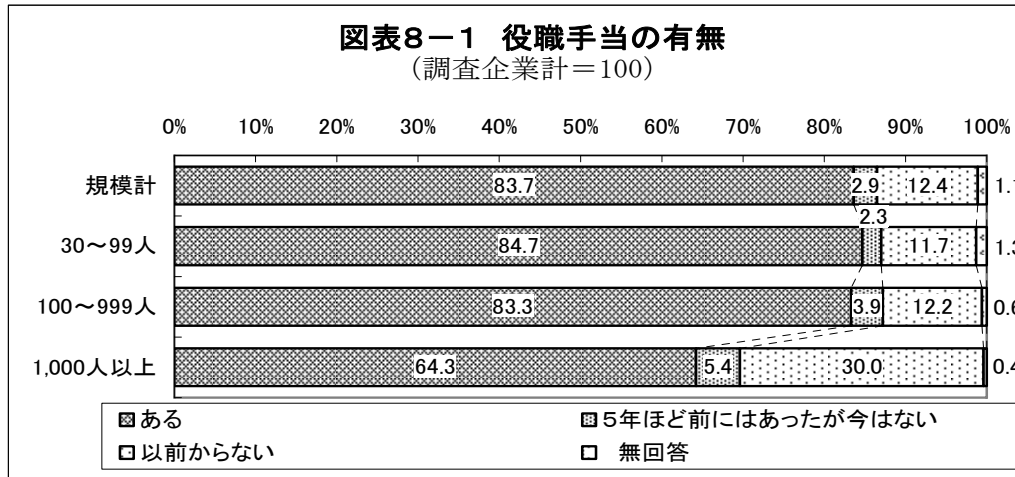
(夫婦共働きの場合の支給調整)

家族手当や住宅手当などにあつては、夫婦が共に働いている場合に同一の事由により夫婦ともに受け取れることになることが考えられるが、これ（併給）への対処としては、支給対象を「世帯主」とすることで併給を避けているとする企業が49.9%と半数を占め、次いで夫婦とも自社社員であればどちらが受給するかはその選択に任せることとしているが15.2%などとなっている。



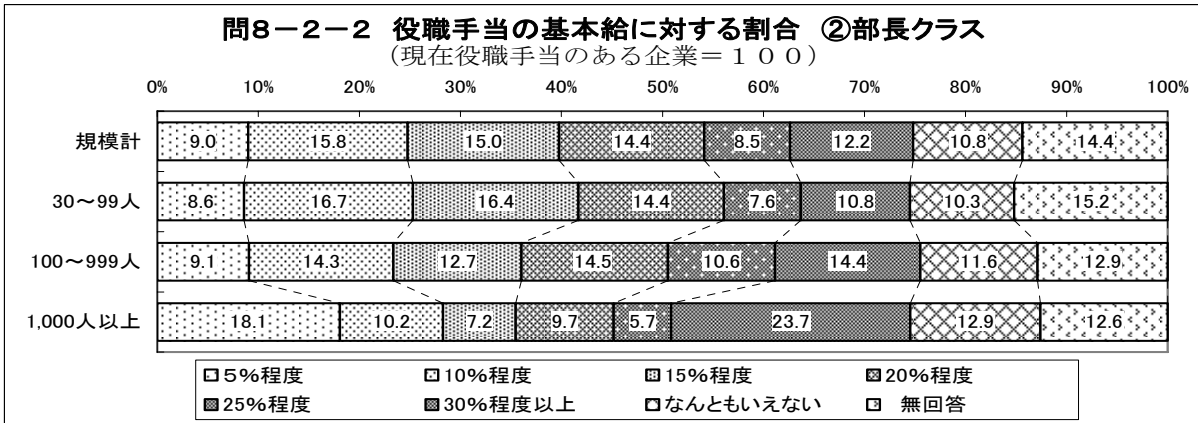
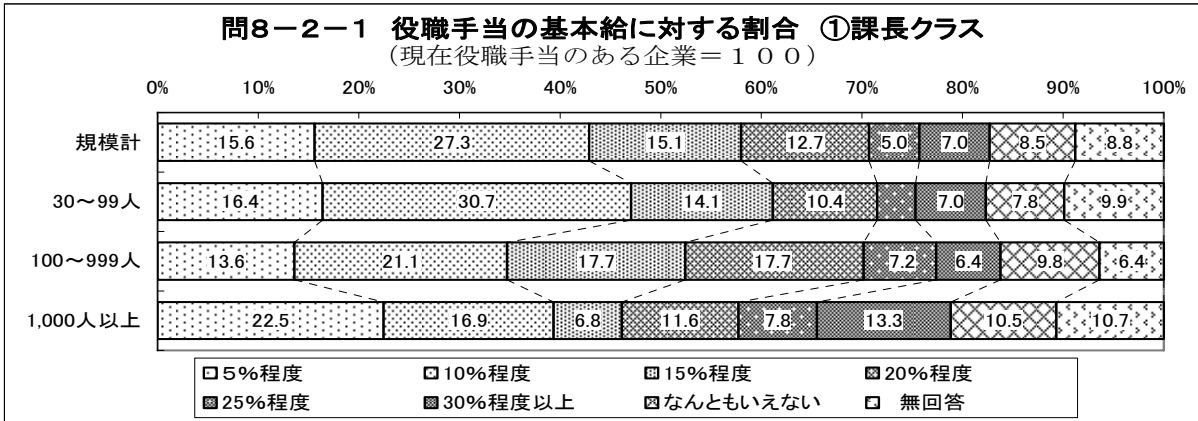
**(2) 役職手当
(手当の有無)**

役職手当のある企業は 83.7% となっており、企業規模別には規模が小さいほどあるとする割合が高くなっている。その中で、1,000人以上規模企業では 64.3% と相対的にかなり少なく、また、ここ 5年間に廃止したところも 5.4% となっている (図表 8-1)。(役職手当の役職を決定要素とする基本給化が進んでいるとみられる。)



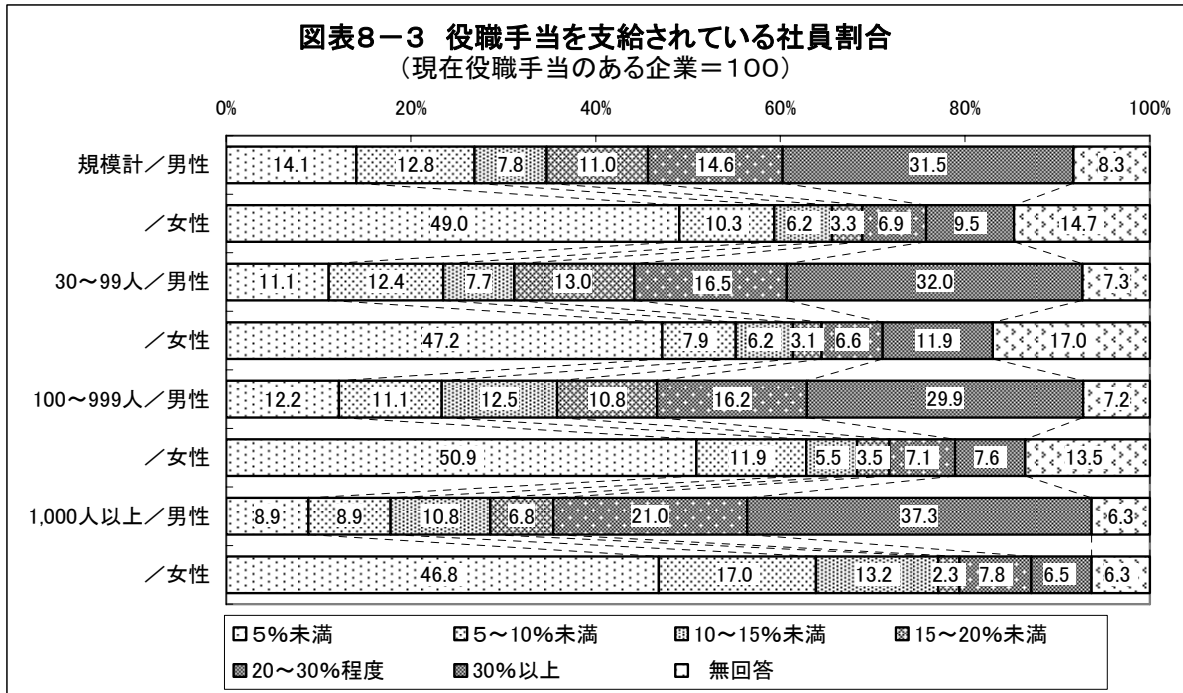
(役職手当の基本給に対する割合)

役職手当の基本給に対する割合は、課長クラスでは 10%程度とするところが 27.3% ともっとも多く、部長クラスでは 10%程度 (15.8%) や 15%程度 (15.0%) などが多くなっている。1,000人以上規模企業をみると、5%程度のところと 20%程度以上のところの両端が相対的に多くなっているなど二極分化がうかがわれる (図表 8-2-1・2)。



(役職手当を支給されている社員の割合)

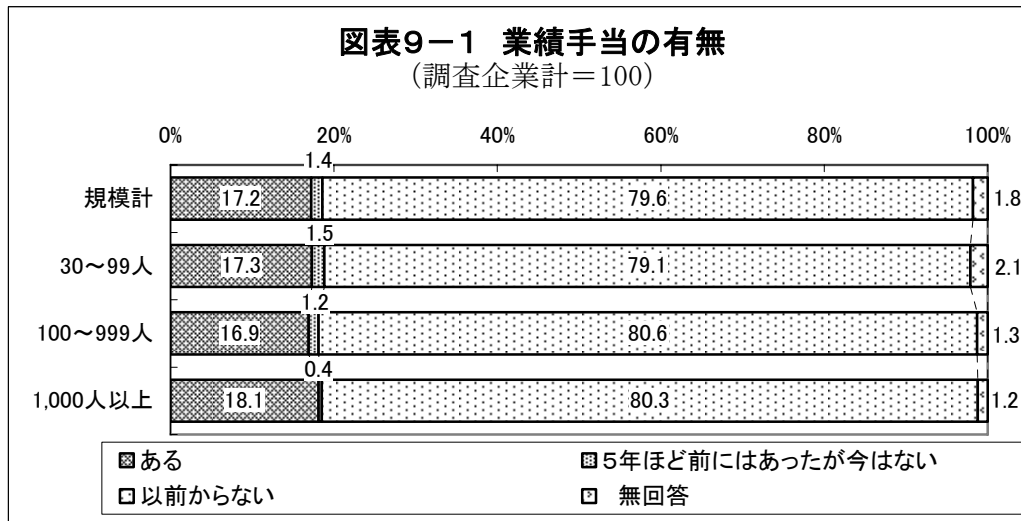
役職手当のある企業において、役職手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性では30%以上(31.5%)と20%~30%程度(14.6%)とを合わせて企業の半数近くになっているのに対して、女性では20%以上の企業は16.4%にとどまっており、女性で業績手当を支給されている社員は5%未満である企業が49.0%と半数近くになっているなど、女性社員で支給されている割合がかなり低いことがわかる(図表8-3)。



(3) 業績手当

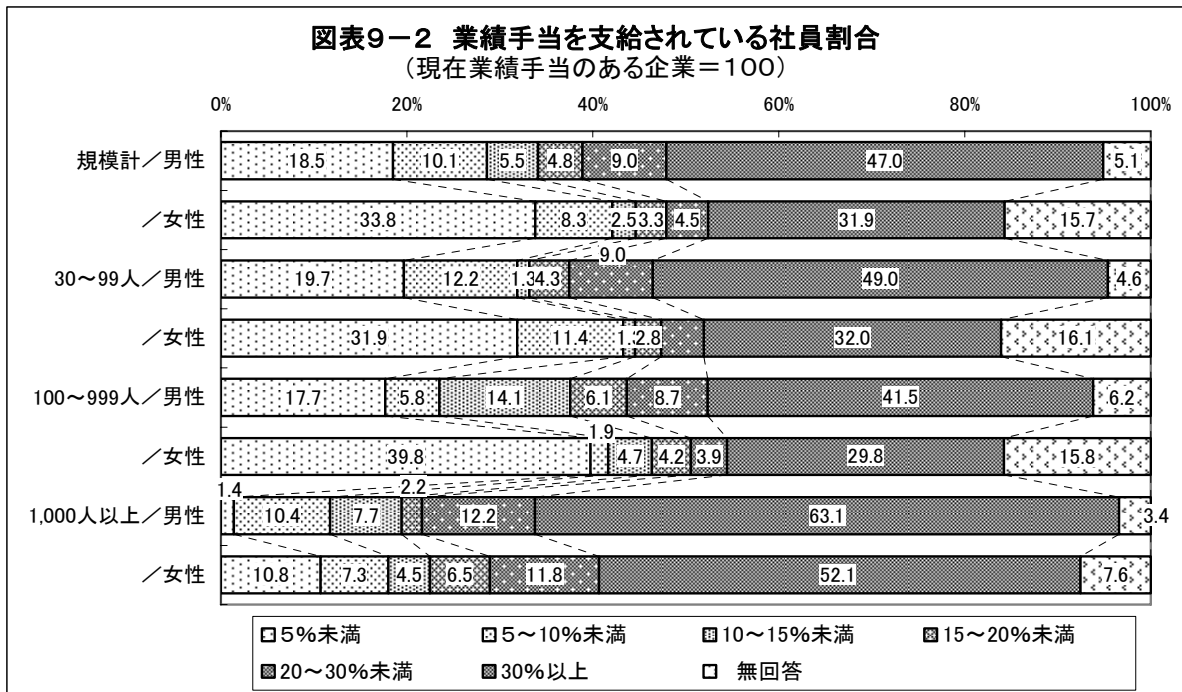
(手当の有無)

業績手当のある企業は 17.2%となっており、企業規模別にも大きな違いはなく、他の手当に比べ実施率がかなり低くなっている (図表 9-1)。



(業績手当を支給されている社員の割合)

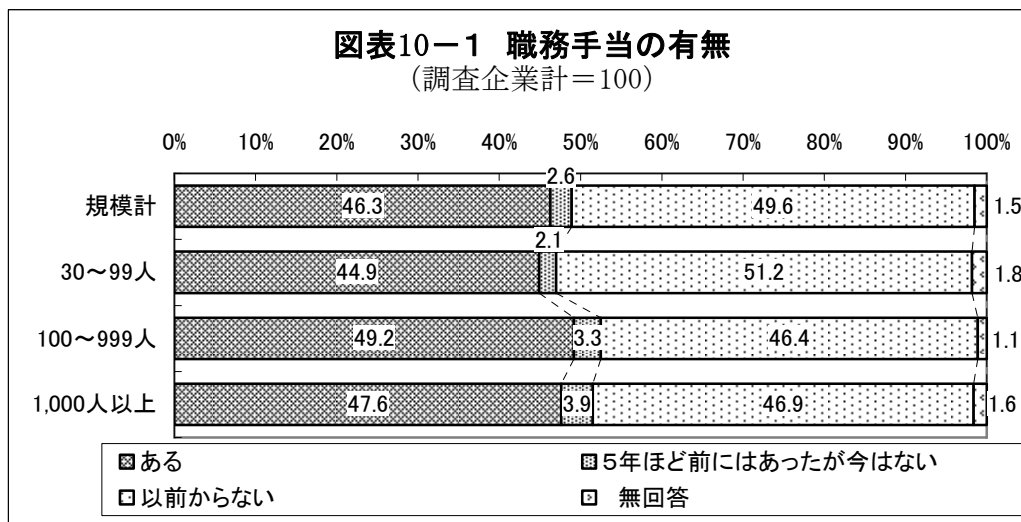
業績手当のある企業において、業績手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、男性では 30%以上の社員に支給されているとする企業が 47.0%と半数近くになっているのに対して女性では 30%以上の企業は 31.9%にとどまっており、女性で業績手当を支給されている社員は 5%未満である企業が 33.8%となっているなど、女性の方が支給されている社員の割合が総じて低いことがうかがわれる (図表 9-2)。



(4) 職務手当

(手当の有無)

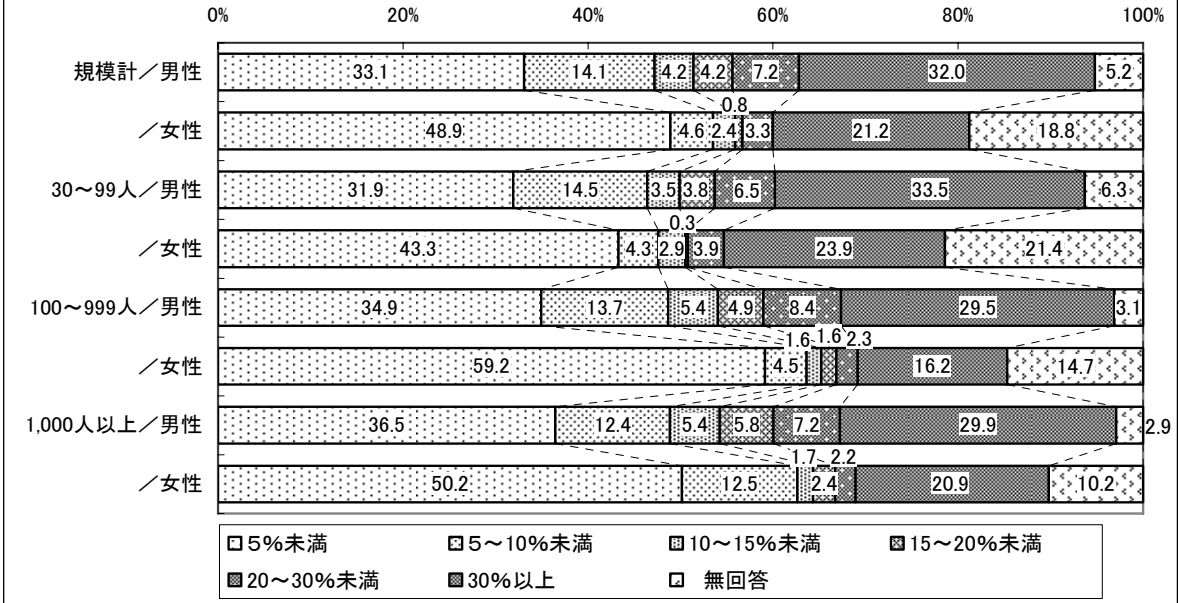
職務手当のある企業は46.3%と半数近くとなっており、企業規模別にも大きな違いはない。その中でここ5年間に職務手当を廃止した企業の割合は、規模が大きい企業ほどやや高くなっている(図表10-1)。



(職務手当を支給されている社員の割合)

職務手当のある企業において、職務業績手当を支給されている社員の割合を男女別にみると、社員の5%未満とする企業が男性では33.1%であるのに対して、女性では48.9%となっているなど、女性の方が支給されている社員の割合が総じて低いことがうかがわれる(図表10-2)。

図表10-2 職務手当を支給されている社員割合
(現在役職手当のある企業=100)

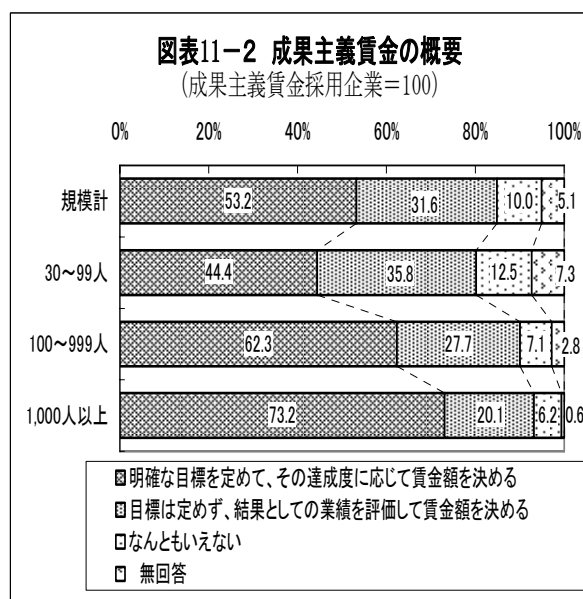
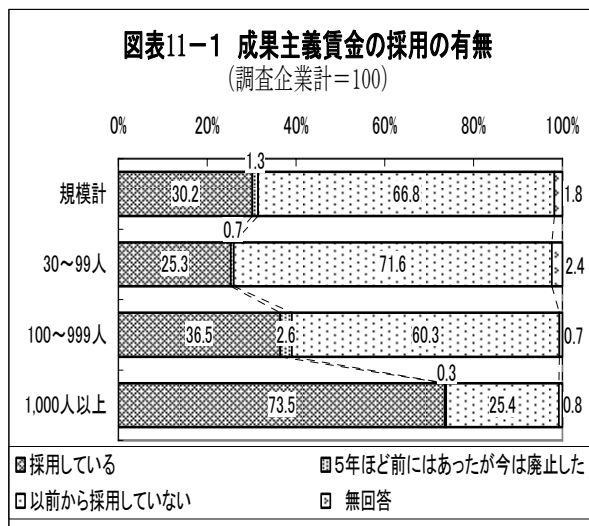


5. 成果主義賃金

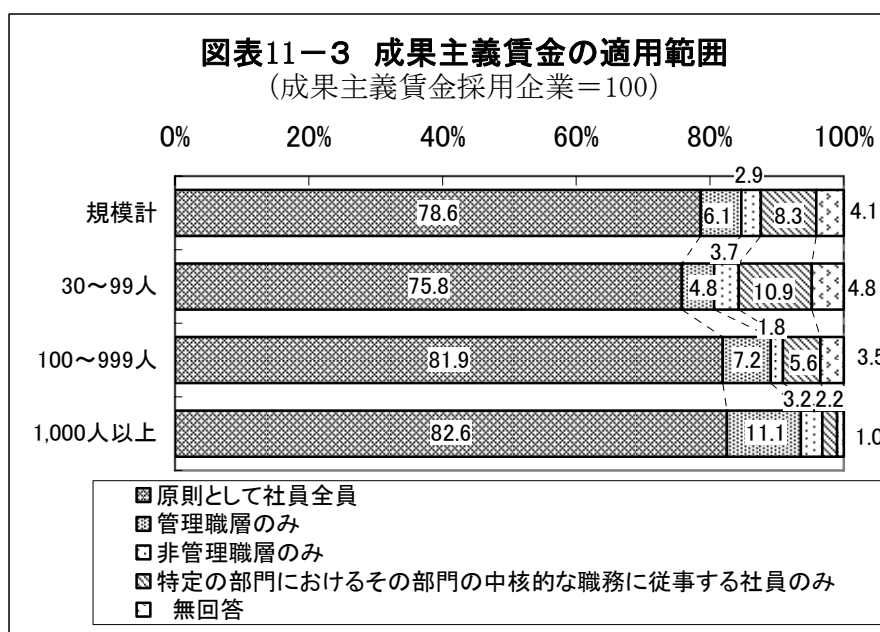
(1) 成果主義賃金の採用状況

成果主義賃金を採用している企業は、30.2%となっている。採用率は企業規模によりかなりの違いがみられ、30～99人規模では25.3%と4分の1程度にとどまっているのに対して、1,000人以上規模では73.5%と4分の3程度となっている（図表11-1）。

採用されている企業について成果主義賃金の大きな性格類型をみると、明確な目標管理的性格を有する企業が53.2%となっており、これも企業規模が大きくなるほど割合が高くなり、1,000人以上規模では73.2%となっている（図表11-2）。

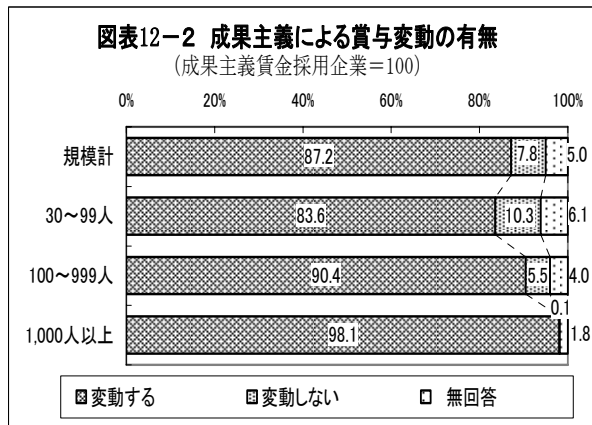
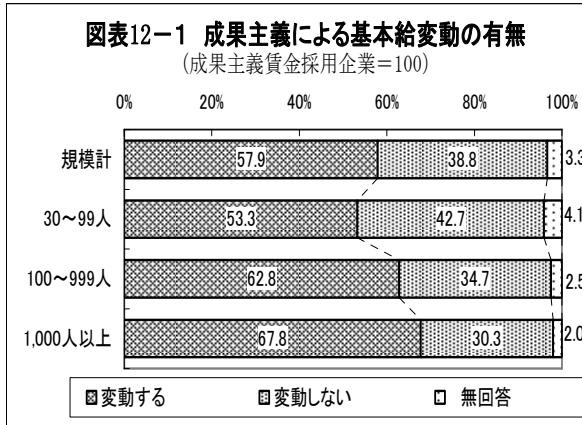


また、成果主義賃金採用企業においてその適用範囲は、原則として社員全員とするところが78.6%と大勢となっている。企業規模別には、規模が大きい企業ほど全員とするところの割合がやや高くなっている（図表11-3）。



(2) 成果主義賃金による賃金変動の状況

成果主義賃金制度の下、基本給が変動するとする企業が 57.9%、賞与が変動するとする企業が 87.2%となっており、いずれも企業規模が大きいほどその割合が高くなっている(図表 12-1 及び 2)。

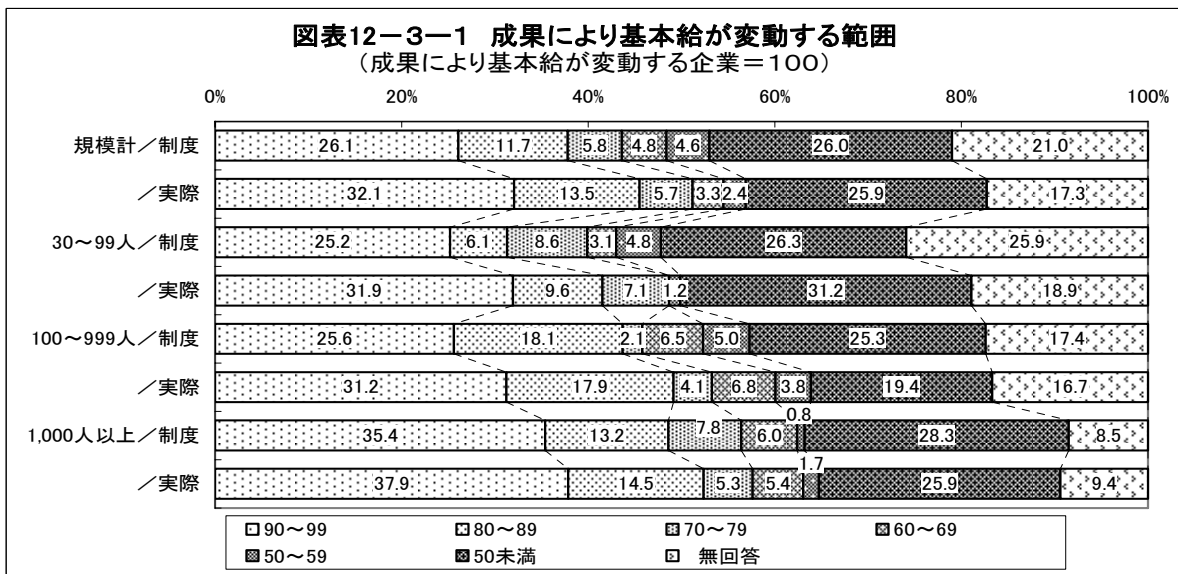


(変動する範囲・程度)

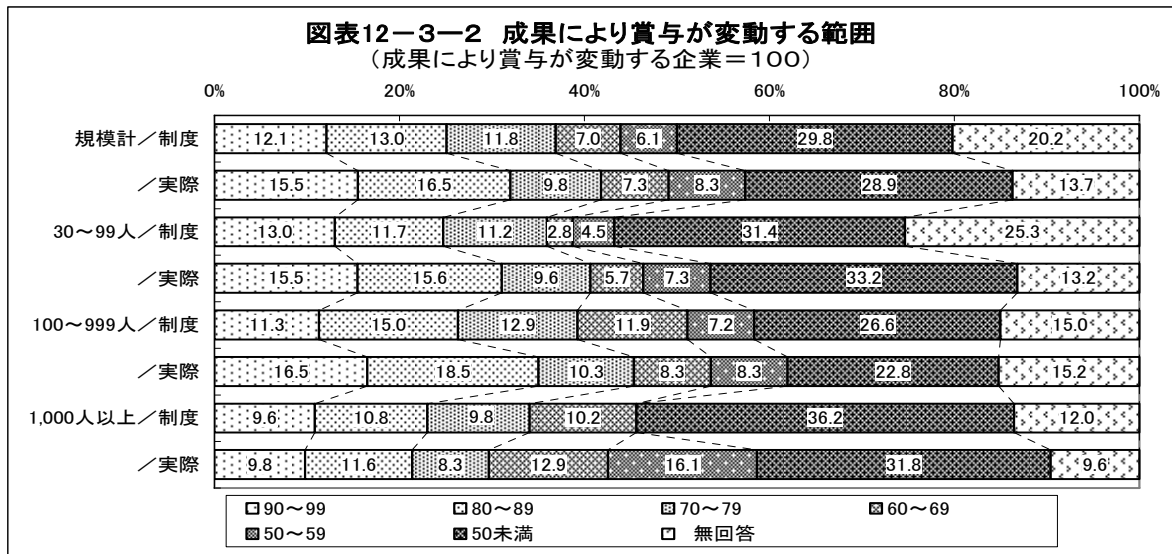
成果によって賃金が増える企業において、その変動する範囲・程度をもっとも高くできる(高かった)額を100としてもっとも低くできる(低かった)額の水準で見ると、

① 基本給については、制度上「90~99」までできるとするところが 26.1%、「50未満」が 26.0%とほぼ同じ割合が多く、次いで、「80~89」が 11.7%などとなっている。また、実際の変動幅については、「90~99」が 32.1%、「50未満」が 25.9%などとなっており、制度上の変動幅よりは実際の変動幅はやや緩やかであるところが多くなっていることがうかがわれる。また、企業規模別には、規模が大きいところほど変動幅がやや小さくなっている傾向がうかがわれる(図表 12-3-1)。

② 賞与については、基本給の場合よりも変動幅が大きく設計されている傾向がうかがわれ、制度上「50未満」までできるとするところが 29.8%、次いで「80~89」が 13.0%、「70~79」が 11.8%となっており、「90~99」は 12.1%にとどまっている。基本給同様制度上よりは実際の方がやや変動幅は控えめであることが多いことがうかがわれる一方で、



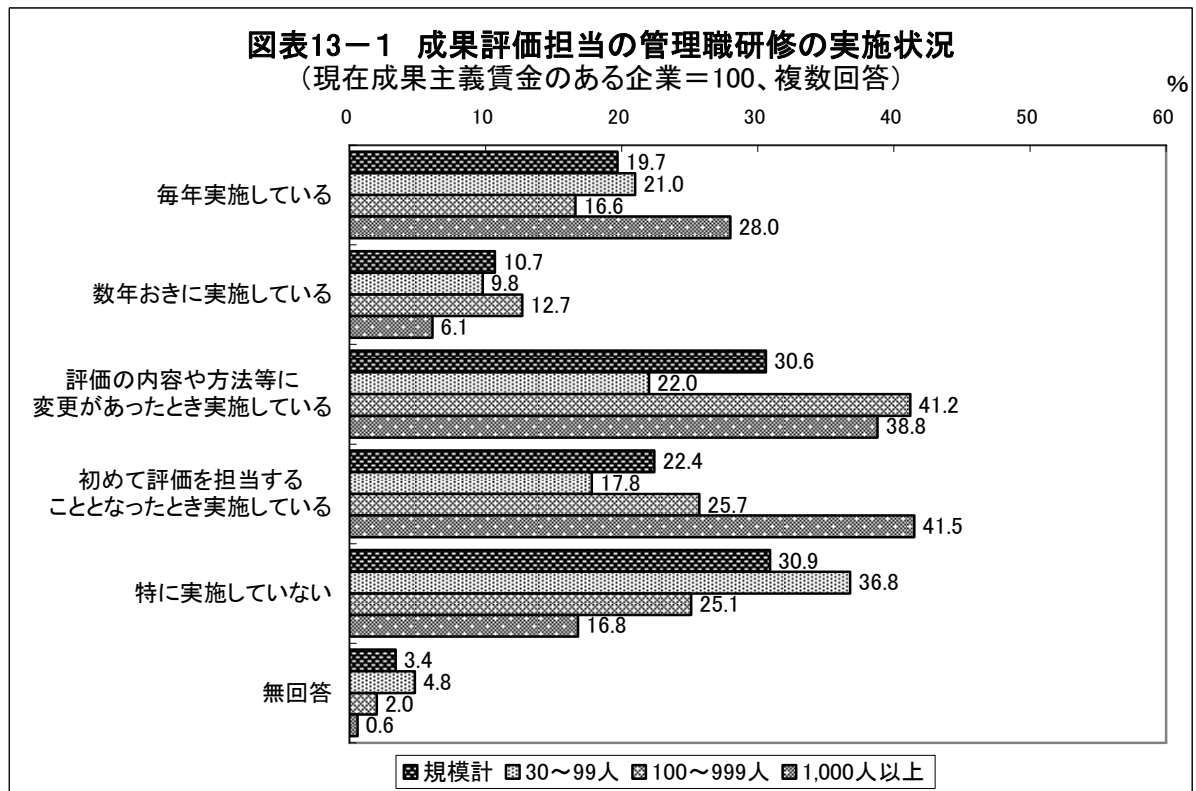
(注) もっとも高くなる額を100として、もっとも低くなる額の水準を尋ねたものである。(次のグラフにおいても同じ。)



1,000人以上規模でもがかなり大きな変動幅となっている（図表12-3-2）。
といったことがみられる。

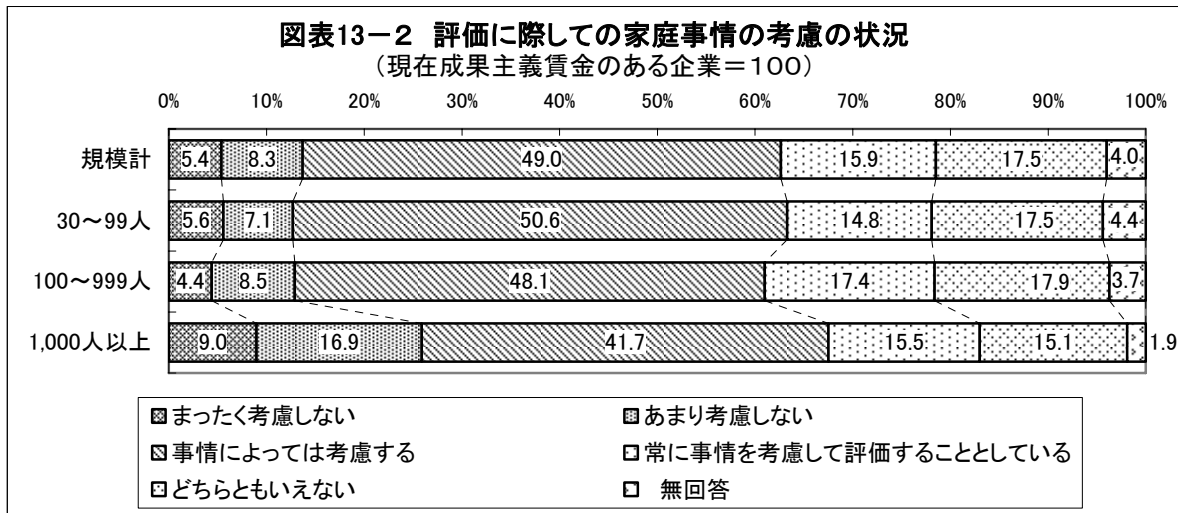
（3）成果主義賃金をめぐる状況 （評価者研修の実施状況）

成果主義賃金と男女間賃金格差との関連において議論の俎上に上ることの多い事項の一つである評価者研修の実施状況をみると、「評価内容・方法に変化があったとき」が30.6%と最も多く、「初めて評価担当となったとき」22.4%と最低限の対応にとどまっている企業が多く、「特に実施していない」企業も30.9%に上っている。一方、「毎年実施している」企業は19.7%、「数年おき実施」は10.7%となっている（図表13-1）。



（評価に際しての家庭事情の考慮）

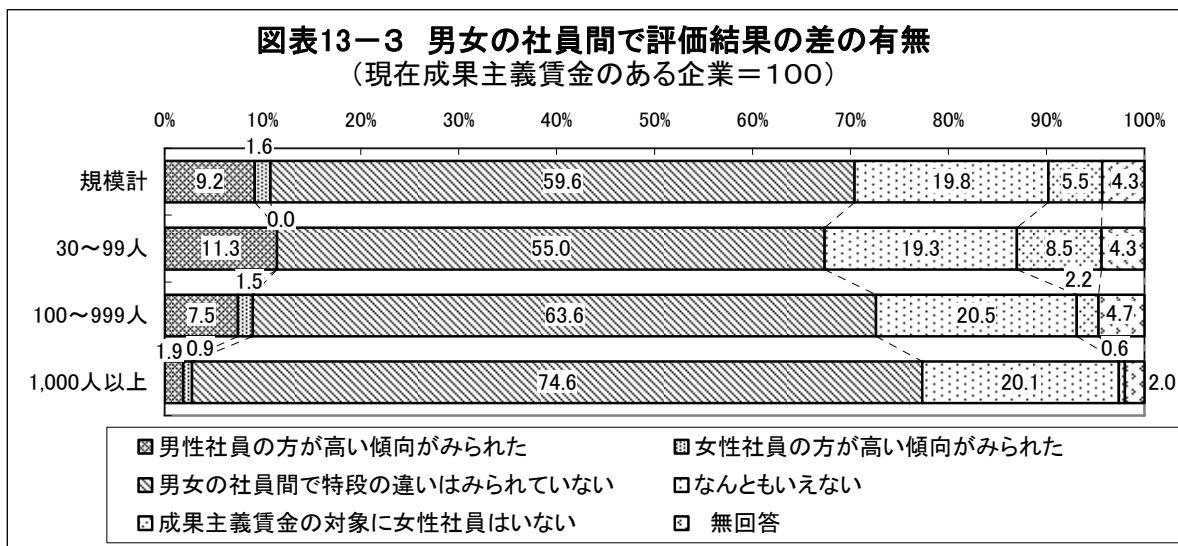
成果主義賃金において、成果を評価する場合に、子育てや介護その他家庭の事情によりやむを得ず成果の目標を達成できなかったときにその事情を考慮するかどうかをみると、「事情によっては考慮する」が49.0%と最も多く、ついで「常に事情を考慮して評価」が15.9%となっている。一方、「まったく」及び「あまり」を合わせて考慮しないとする企業は13.7%となっており、規模別には1,000人以上規模（25.9%）で多くなっている（図表13-2）。



(注) 設問は、「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。」である。

（評価結果の男女差の状況）

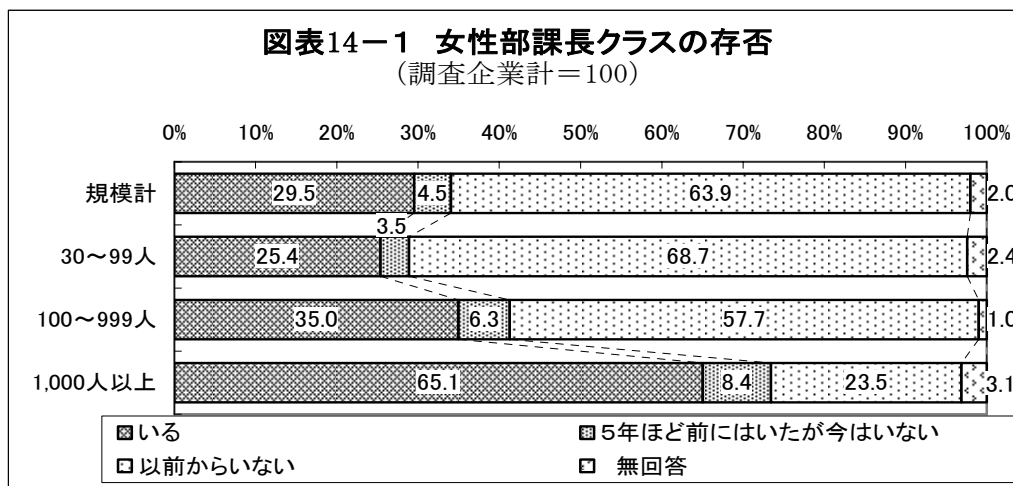
成果主義賃金において成果評価の実績において、男女間に違いがみられるかどうかをみると、59.6%、6割程度が「特段の違いはない」としており、「男性の方が高い傾向がみられた」は9.2%となっている（図表13-3）。



6. 女性の部課長

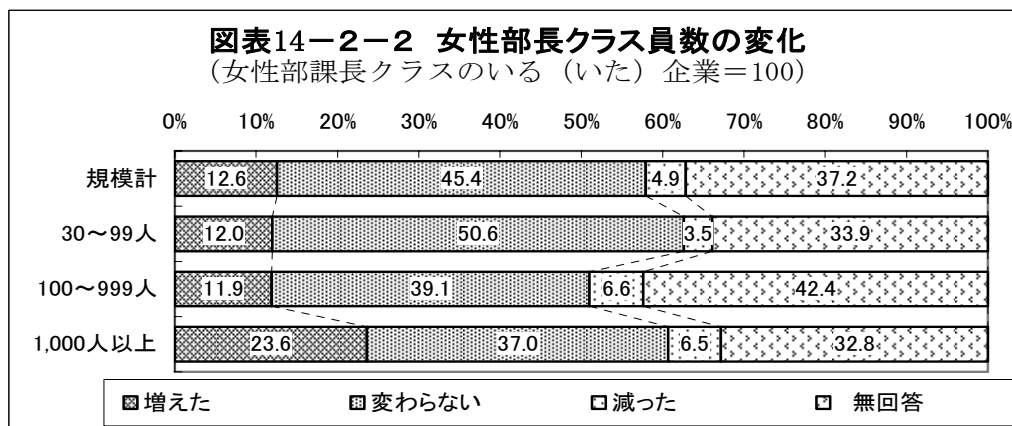
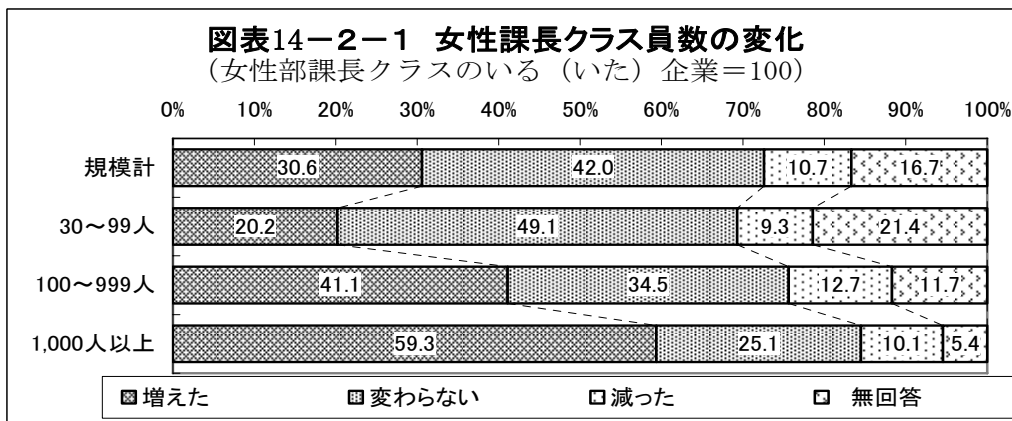
(1) 女性の部課長クラスの存否

女性の部課長クラスがいるとする企業は29.5%となっており、企業規模別には規模が大きくなるほどいるとする割合が高くなっている（図表14-1）。



(女性の部課長クラスの増減)

女性の部課長クラスがいる企業におけるここ5年間の増減状況を見ると、課長クラスでは増加が30.6%に対して減少が10.7%となっており、また、部長クラスでは増加12.6%に対して減少4.9%となっている。現在までのところ課長クラスへの女性の就任が多く、部長クラスへはまだ少ないといえる（図表14-2-1及び2）。

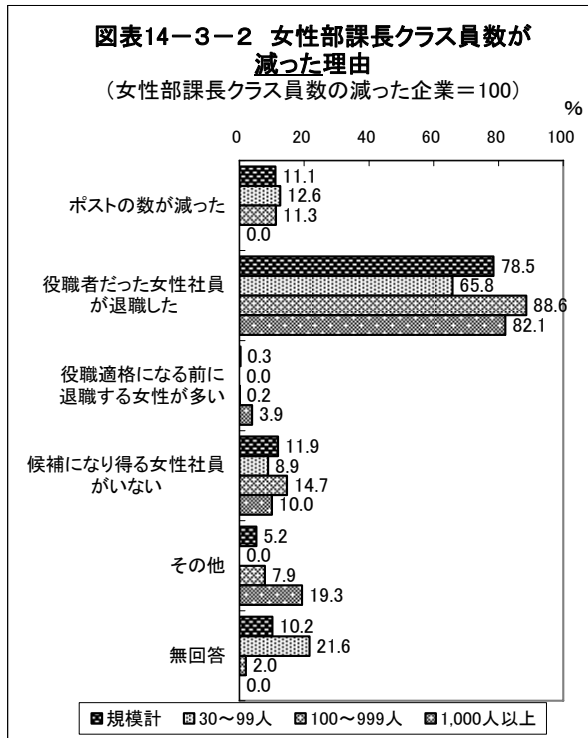
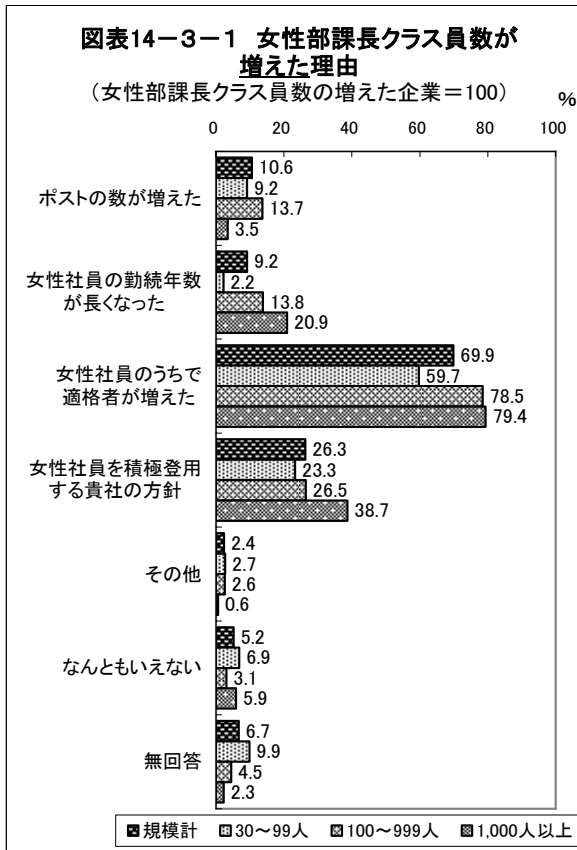


(注)ここ5年程度における変化を尋ねたものである。

(女性の部課長クラスの増減の理由)

ここ5年間に女性の部課長クラスの員数が増えた企業にその理由を尋ねたところ、女性社員に「適格者が増えた」とするところが69.9%と群を抜いて多く、次いで「女性を積極登用する会社の方針」によるが26.3%などとなっている(図表14-3-1)。

一方、減った企業のその理由は、図表14-3-2のとおりである。



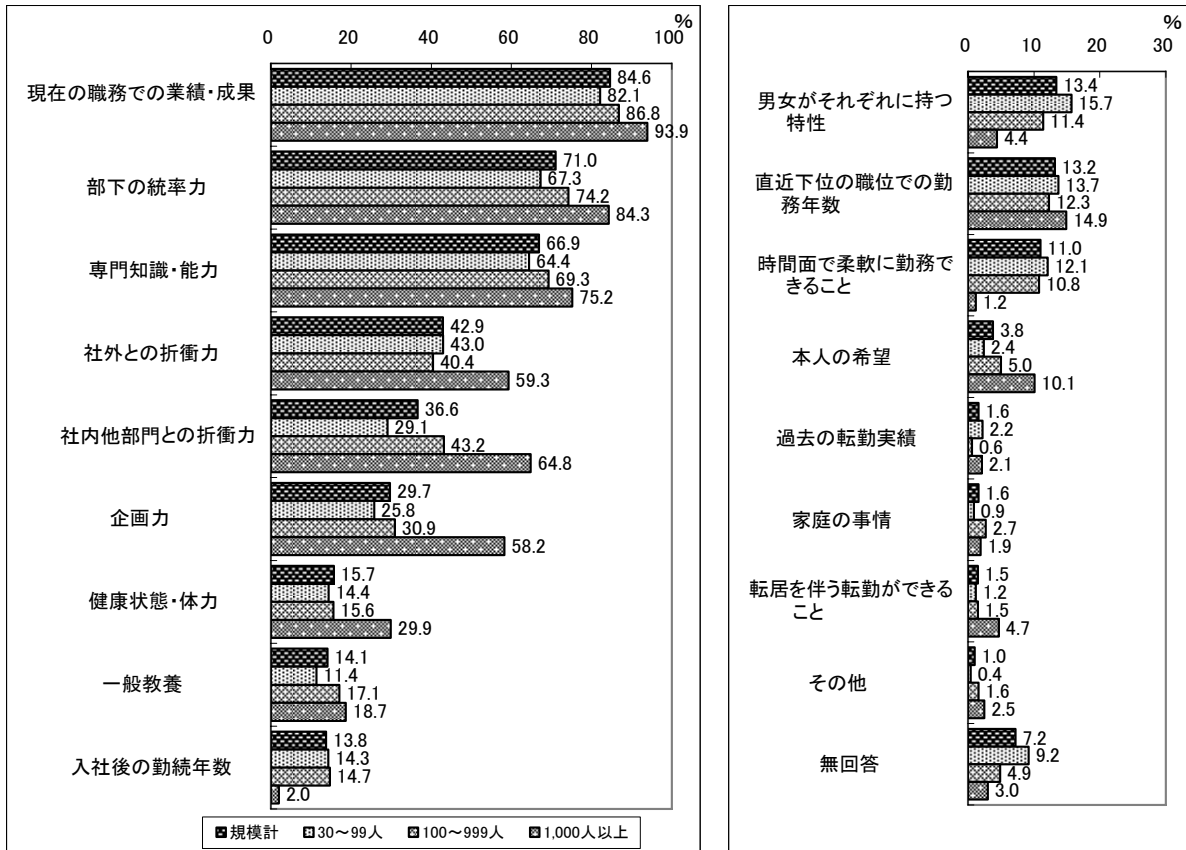
(2) 部課長クラスへの昇進に当たり重視している項目

男女を問わず社員を部課長クラスに昇進させるときに重視している項目としては、「現在の職務での業績・成果」を挙げる企業が84.6%と最も多く、次いで「部下の統率力」71.0%、「専門知識・能力」66.9%、「社外との折衝力」42.9%、「社内他部門との折衝力」36.6%などとなっている。これらの項目では、規模が大きくなるほど挙げる企業の割合が高くなっている(図表15-1)。

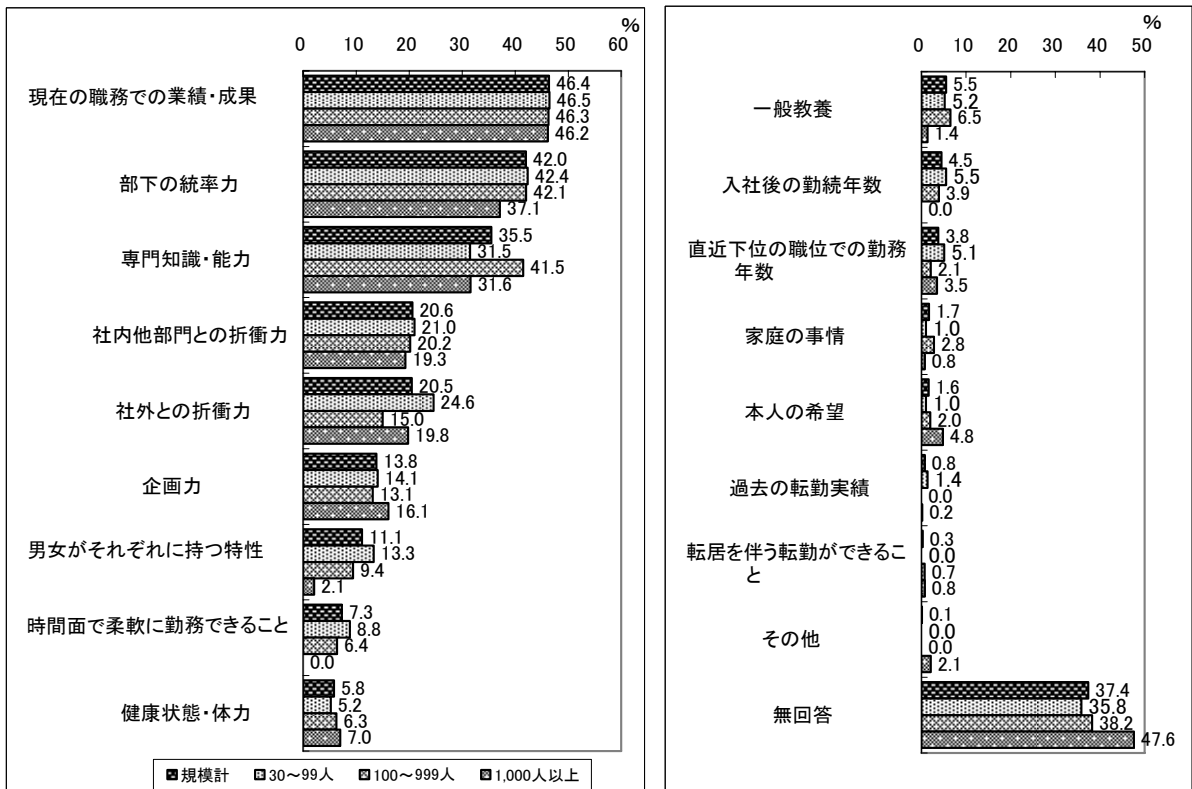
一方、そうした項目の中で、女性社員を部課長クラスに昇進させるときに時に重視している項目を尋ねた結果は、上と同様の項目を指摘する企業が多く、「現在の職務での業績・成果」が46.4%と最も多く、次いで「部下の統率力」42.0%、「専門知識・能力」35.5%、「社内他部門との折衝力」20.6%、「社外との折衝力」20.5%などとなっている。ただし、企業規模別にみて規模が大きいほど指摘割合が高いといった傾向はみられなくなっている(図表15-2)。

両方で指摘割合の高い順番に項目をみると、女性で特に重視するとされる項目で順位が上がっているものをみると、「社内他部門との折衝力」(5位→4位)、「男女がそれぞれに持つ特性」(10位→7位)、「時間面で柔軟に勤務できること」(12位→8位)、「家庭の事情」(16位→13位)などがあるが、後三つの項目は指摘割合が10%に満たない項目であることには留意する必要がある。

図表15-1 部課長クラス昇進に当たり重視している項目
(女性部課長クラスがいる企業=100)

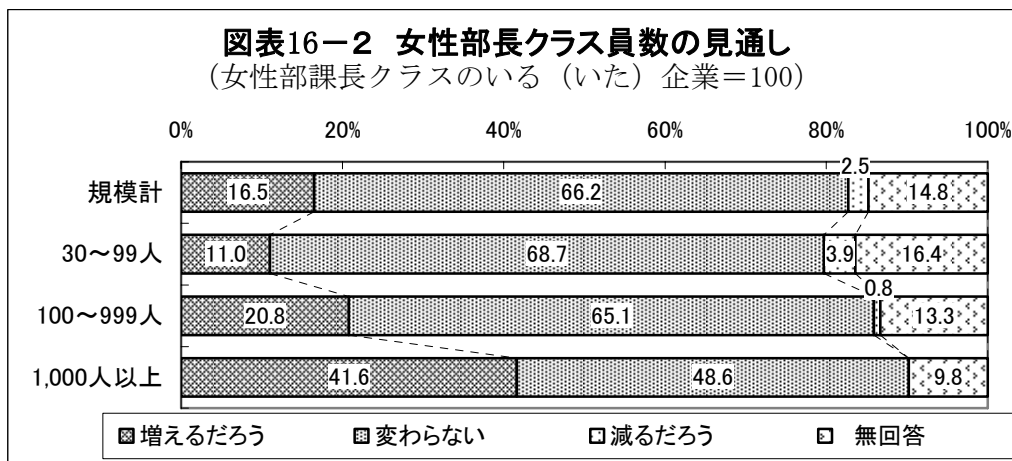
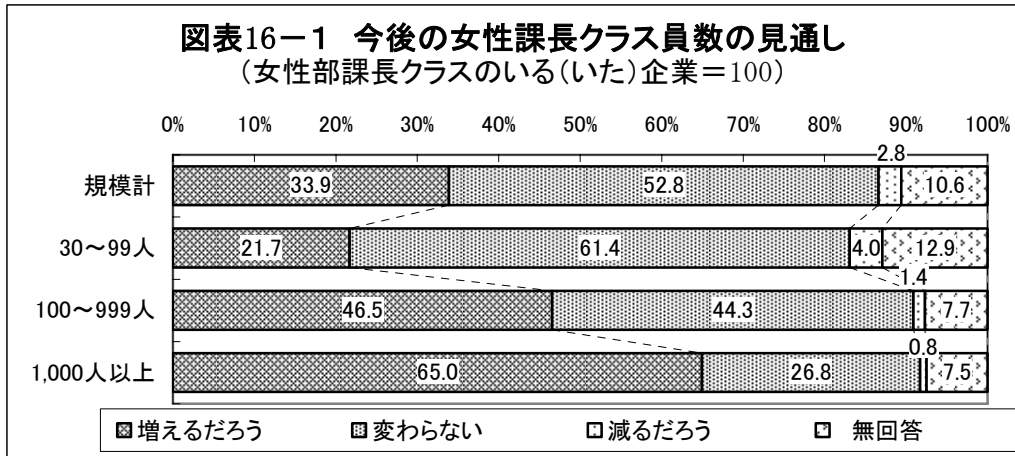


図表15-2 女性の昇進で特に重視している項目
(女性部課長クラスがいる企業=100)



(3) 今後の女性部課長クラスの見通し

今後の女性の課長クラス、部長クラスの見通しは、課長クラスで「増えるだろう」とした企業が33.9%に対して「減るだろう」は2.8%しかなく、部長クラスについても「増えるだろう」が16.5%に対して「減るだろう」2.5%となっており、増大を見込む企業が多くなっている。企業規模別には、規模が大きい企業ほど増加を見込む割合が高くなっている（図表16-1及び2）。

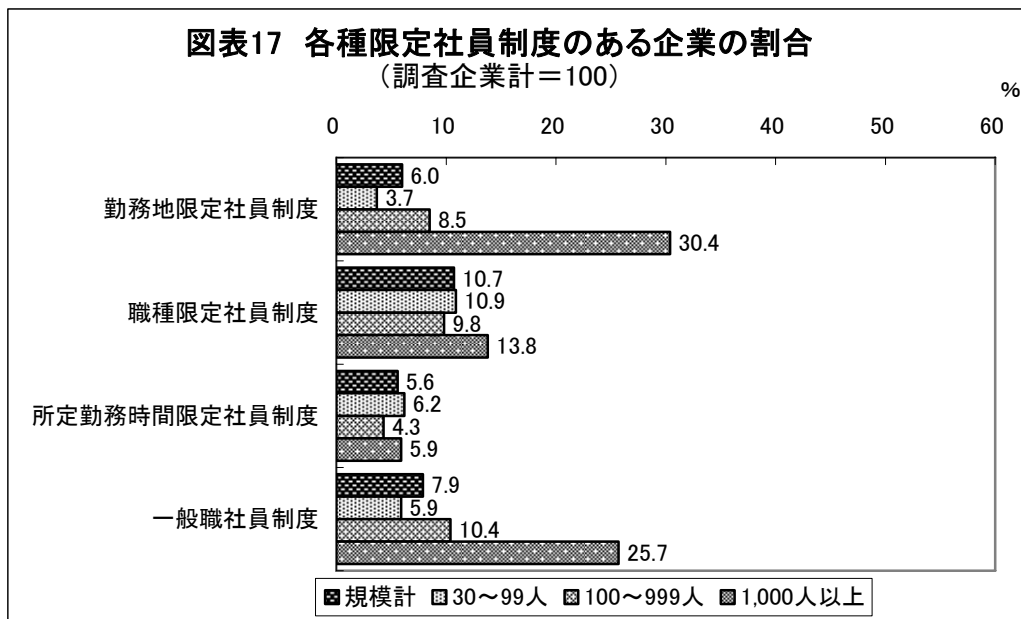


(注) 今後5年間程度における変化を尋ねたものである。

7. 各種の限定社員制度

(1) 各種「限定社員制度」の導入状況

勤務地や職種、勤務時間、キャリア・コース設定などに関しあらかじめ限定した社員制度の導入状況を見ると、「職種限定社員制度」が10.7%の企業で導入されておりもっとも割合が高く、次いで「一般職社員制度」7.9%、「勤務地限定社員制度」6.0%、「所定勤務時間限定社員制度」5.6%となっている。規模別には、総じて規模の大きい企業ほど導入割合が高くなっている（図表17）。

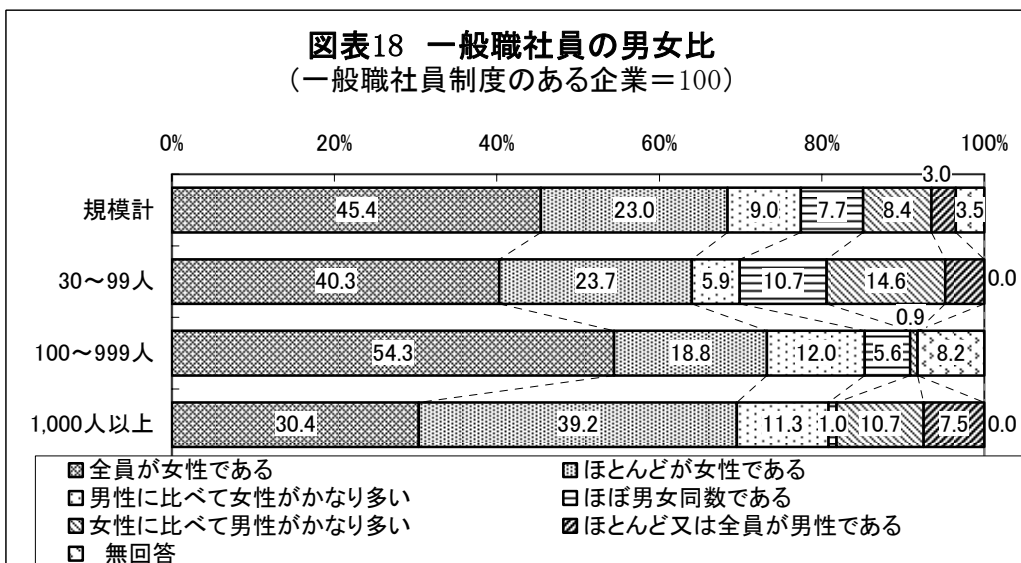


(2) 「一般職社員」の取扱い

限定社員制度のうちここでは、「一般職社員制度」についての結果をみる。

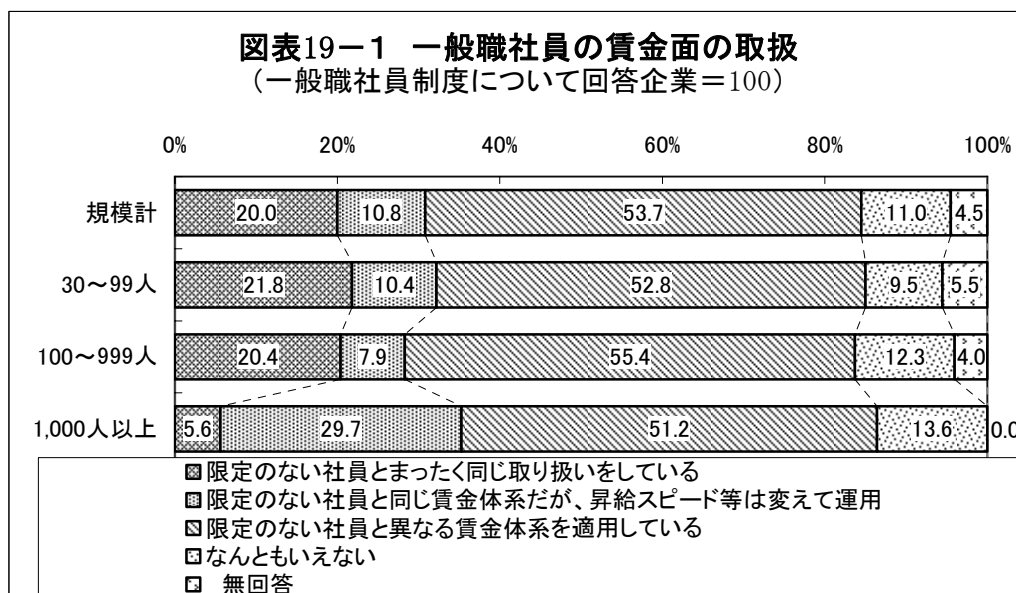
(適用社員の男女比)

「一般職社員」の男女比は、「全員女性」が45.4%、「ほとんど女性」23.0%と圧倒的に一般職社員は女性が多くなっている（図表18）。



（賃金面の取扱い）

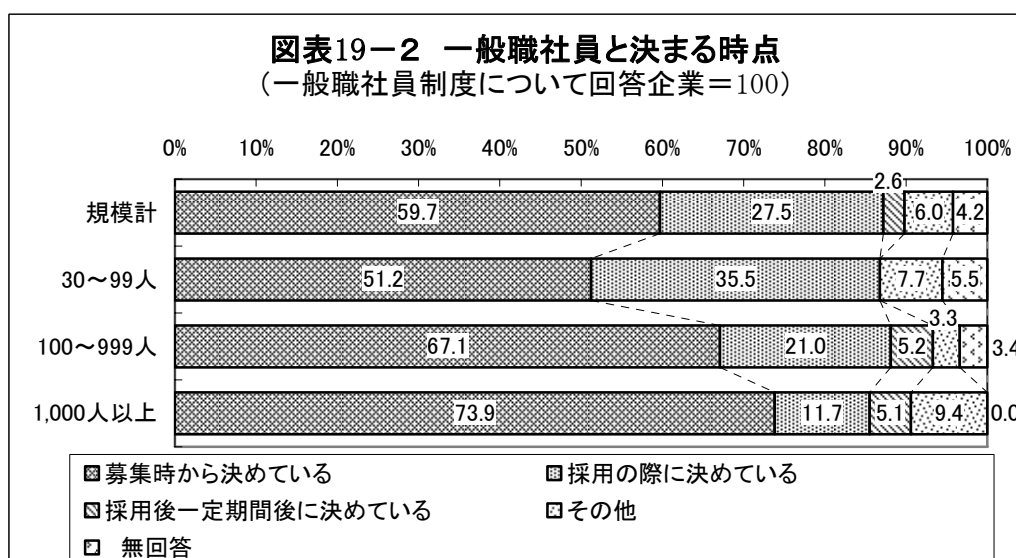
賃金面の取扱いは、限定のない社員（以下「通常の社員」という。）と異なる賃金体系を適用しているところが 53.7%であり、通常の社員とまったく同じ取扱いは 20.0%、通常の社員と同じ賃金体系ではあるが昇給スピードは変えて運用しているところが 10.8%となっている。1,000人以上の大規模企業では異なる賃金体系を適用 51.2%、昇給スピードを変えて運用が 29.7%など異なる取扱いをする割合が8割を超えている（図表 19-1）。



（注）一般職社員制度のみある企業及び四つの限定社員制度が複数あり、一般職社員制度適用社員数をもっとも多い企業の回答である。

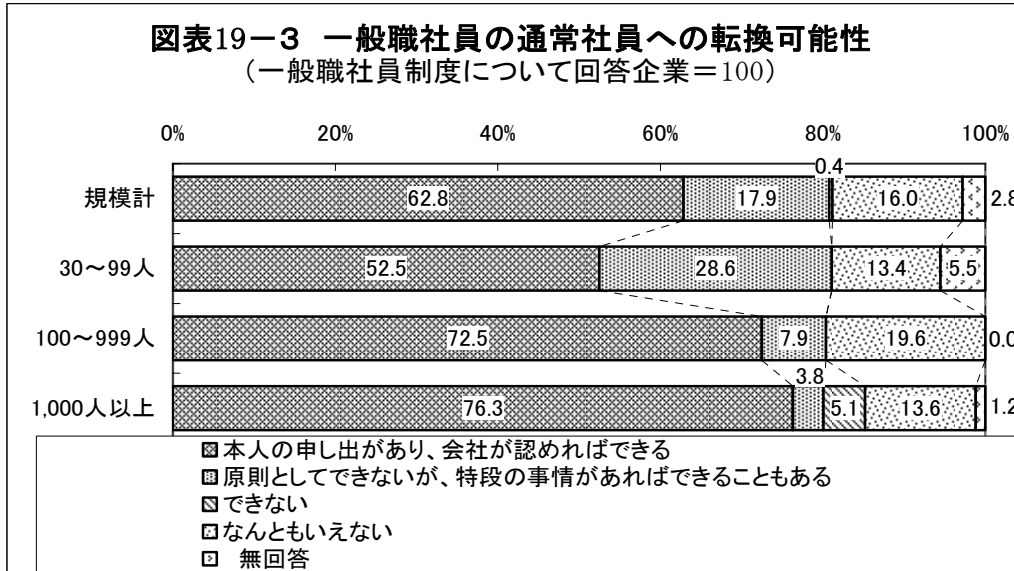
（「一般職社員」と決まる時点）

一般職社員となることが決まる時点は、「募集のときから」一般職と決めて募集している企業が 59.7%を占め、次いで「採用する時点で」が 27.5%となっている。「採用後一定期間後に決める」とするところは 2.6%と少ない（図表 19-2）。



（通常の社員への転換可能性）

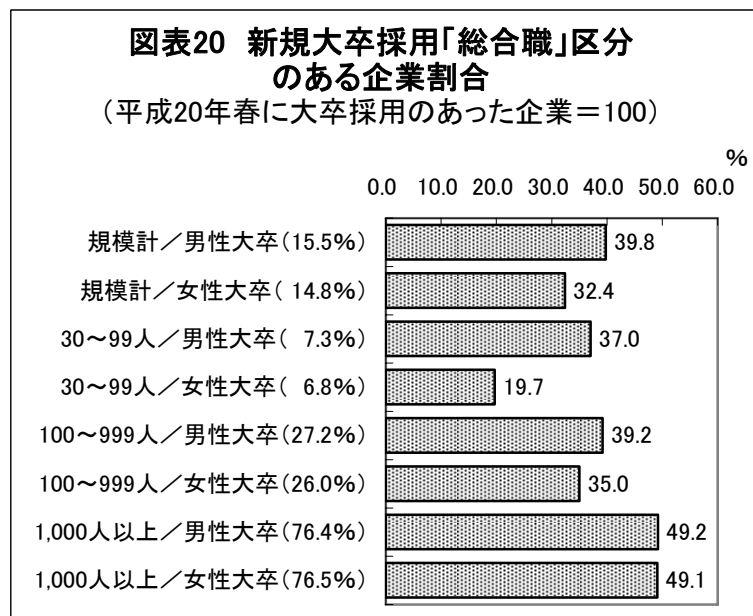
一般職社員が通常の社員へ転換できるかどうかについては、本人の申し出に会社が認めればできるところが 62.8%で、規模別には規模が大きくなるほど転換できる企業の割合が高くなっている（図表 19－3）。



（注）一般職社員が限定のない「通常の社員」へ転換できるかどうかを尋ねたものである。

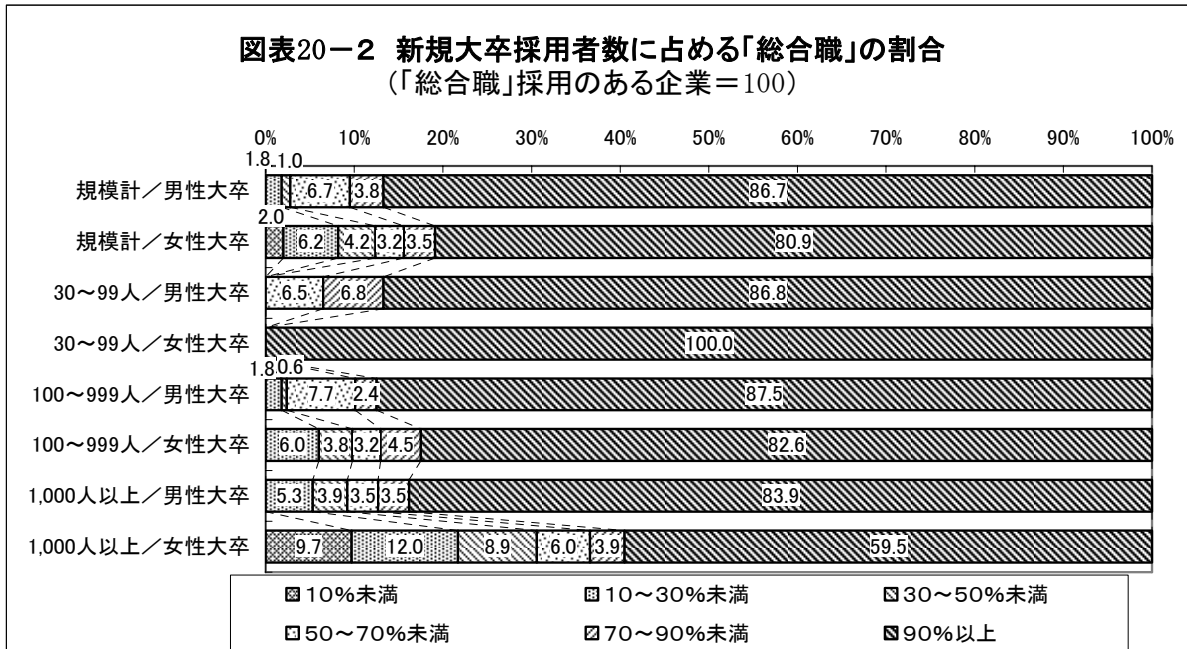
（3）新規大卒の総合職採用状況

平成 20 年春に新規大卒者（大学院修了者を含む。）を採用した企業（全調査企業に占める割合は、男性大卒採用：15.5%／女性大卒：14.8%）のうち、「総合職」という区分で採用していることがうかがわれる企業の割合は、男性大卒では 39.8%、女性大卒では 32.4% となっている。また、1,000 人以上規模企業（男性大卒 49.2%、女性大卒 49.1%）では、ほぼ半数が「総合職」区分を設けていることがうかがわれる（図表 20）。



（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。

「総合職」採用区分のある企業における大卒採用者に占める「総合職」採用者の割合は、男性の場合は「90%以上」が86.7%など採用者の半数以上が「総合職」である企業が97.2%に達しているのに対して、女性の場合は半数以上が「総合職」としての採用である企業は8割強（87.6%）にとどまり、大卒女性の採用において「総合職」以外（「一般職」）の採用が少なくないことがうかがわれる。



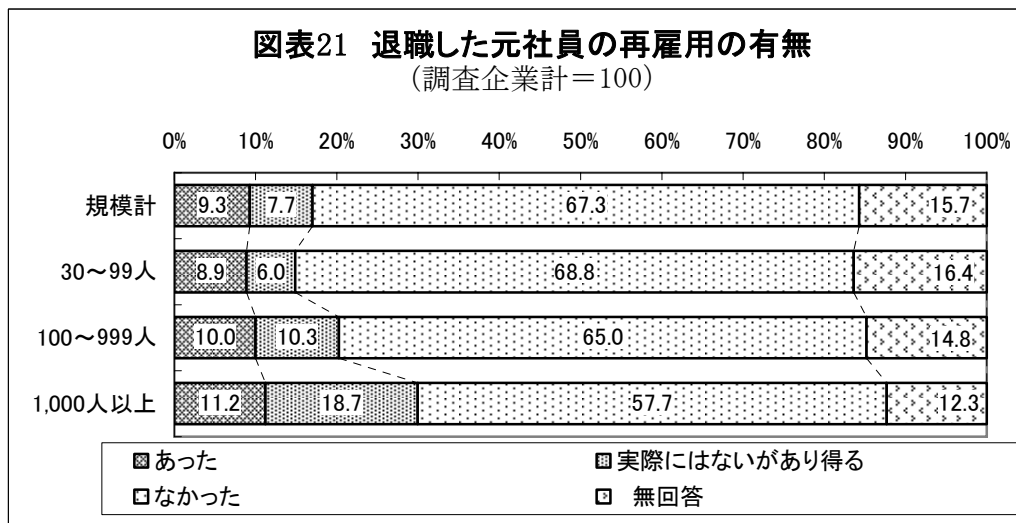
(注) 男性大卒については、「10%未満」はなかった。
図表20の脚注参照。

8. 結婚・出産退職社員の再雇用

結婚、出産などを契機に退職した元社員を再び正社員として雇用する、いわゆる「再雇用」についてみる。

(ここ5年間における再雇用経験の有無)

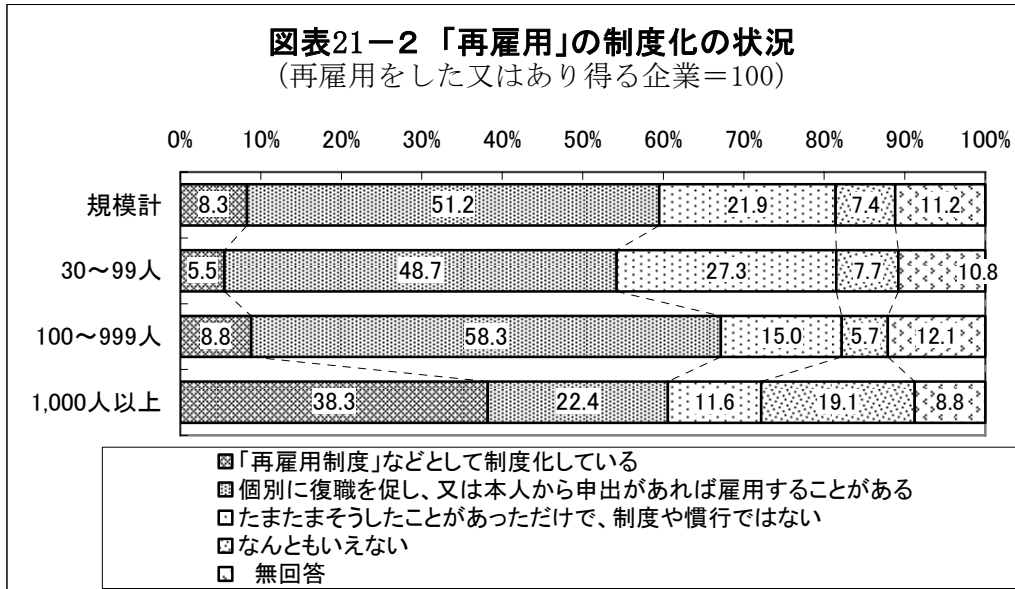
ここ5年間に実際に再雇用をした企業は9.3%とそれほど多くはない(図表21)。



(注) 「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。」に対する回答である。

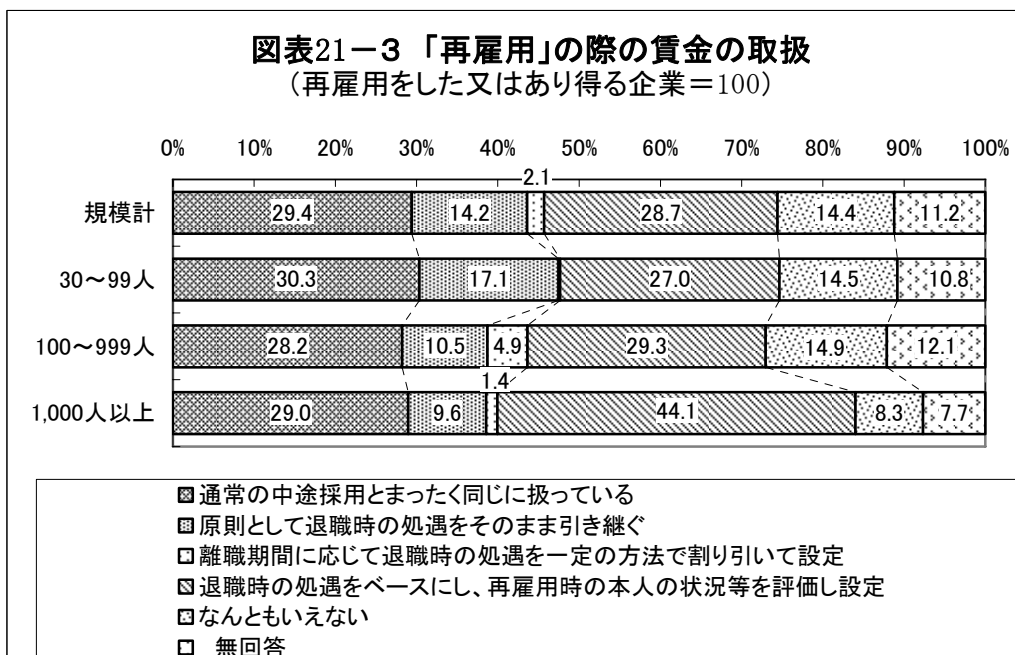
（再雇用の制度化の状況）

再雇用をしたか又はあり得るとした企業についてその制度化の状況をみると、再雇用を制度化している企業は 8.3%にとどまっているものの、個別対応で再雇用をすることとしているところを合わせれば、6割近く（59.5%）の企業で再雇用をする制度ないし慣行がある。規模別には、1,000人以上で再雇用の制度化をしているところ（38.3%）が多くなっている（図表 21-2）。



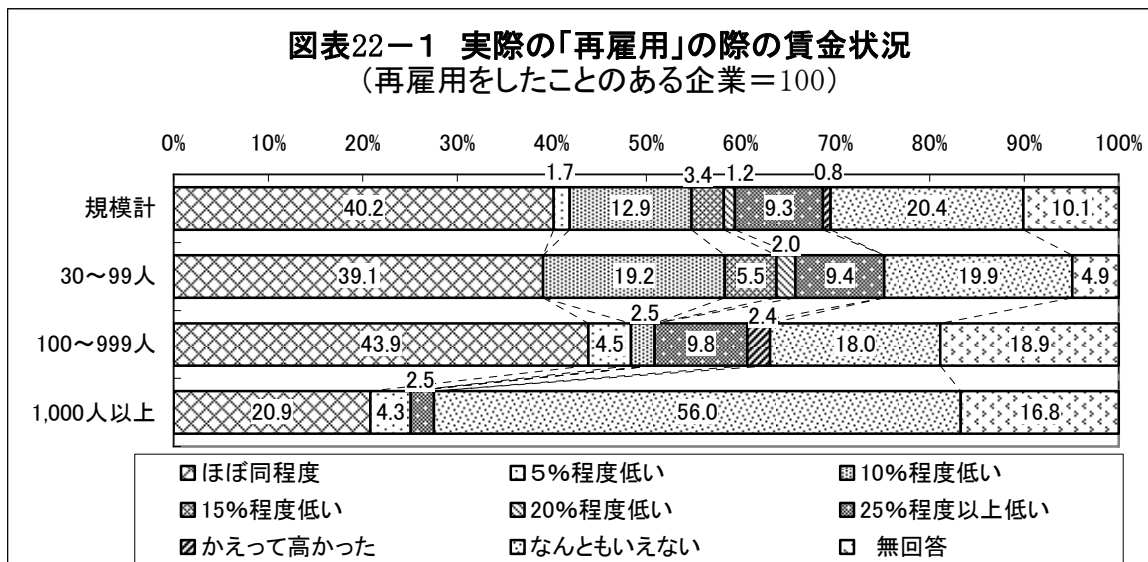
（再雇用時の賃金の取扱）

再雇用の際の賃金の取扱状況をみると、「通常の中途採用とまったく同じに扱う」（29.4%）と「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」（28.7%）とがほぼ拮抗している。前者は規模による違いはあまりないが、後者は規模が大きいくほど割合が高くなっている。また、「退職時の処遇をそのまま引き継ぐ」とするところも 14.2%あり、これは規模が中規模や小規模の企業で多くなっている（図表 21-3）。



(再雇用時における賃金の取扱の実際)

ここ5年間に再雇用を実際にしたことのある企業について、実際の賃金の取扱い状況を、仮に退職することなく就業を継続していたとした場合に想定される賃金額との比較でみると、「ほぼ同程度」とする企業が40.2%ともっとも多くなっているものの、「10%程度低い」(12.9%)、「25%程度低い」(9.3%)など低下したとするところも少なくない。なお、この設問においては、「なんともいえない」とした企業が大規模企業を中心にかなり多くなっている(図表22-1)。

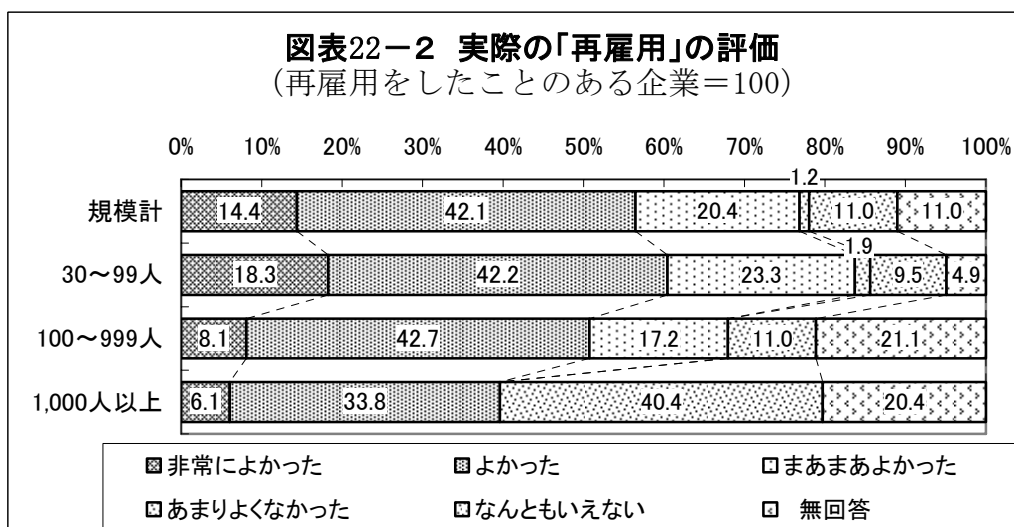


(注) 「仮に退職することなく引き続き勤務されていたとした場合に想定される賃金」と比べた水準である。

(実際に行った「再雇用」の評価)

実際に「再雇用」を行った企業におけるその評価は、「よかった」が42.1%と4割を超え、「まあまあよかった」(20.4%)と「非常によかった」(14.4%)を合わせれば、4分の3程度の企業が「再雇用」を肯定的に評価している(図表22-2)。

しかし、この設問でも「なんともいえない」とした企業が大規模企業を中心にかなり多くなっており、大規模企業では総じて肯定的評価ではあるが、ケース・バイ・ケースであるといった認識であることがうかがわれる。



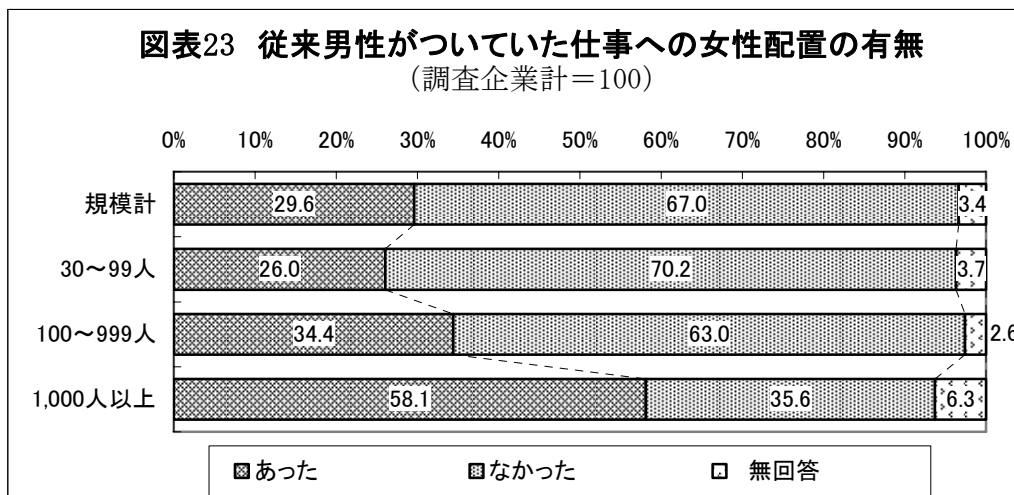
(注) 「よくなかった」、「非常によくなかった」を選択した企業はなかった。

9. 男性が就いていた仕事への女性の配置（女性の職域拡大）

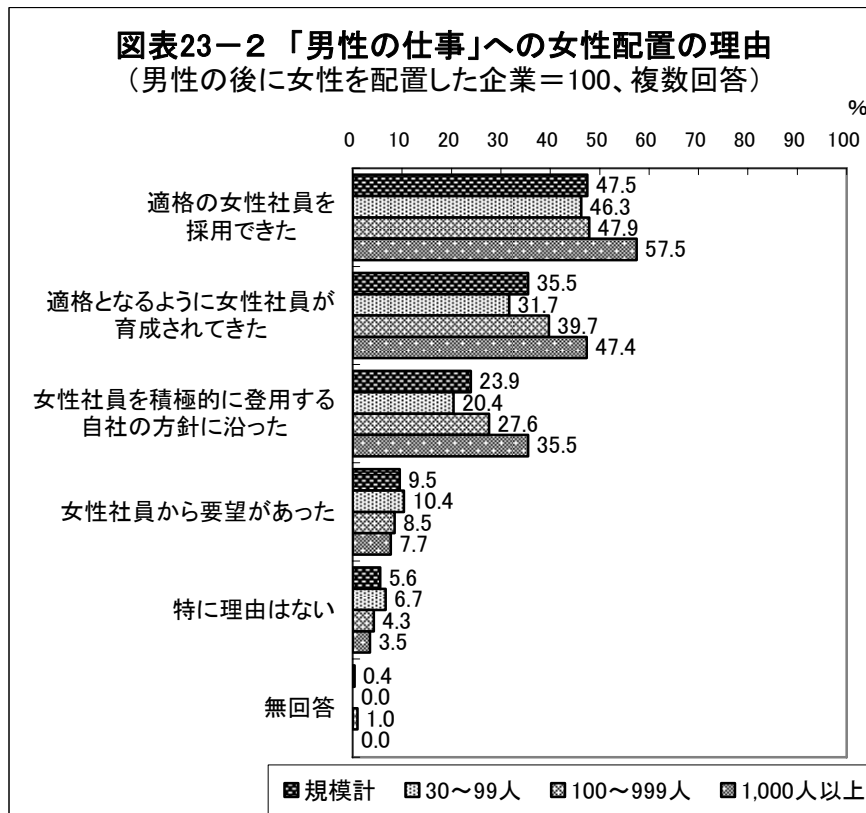
（従来男性が就いていた仕事（部署）への女性の配置の有無とその理由）

従来男性が就いていた仕事（部署）へ女性を配置したことがある企業は、29.6%であり、規模別には規模が大きくなるほどあるとする割合が高くなっている（図表 23）。

配置した理由としては、「適格の女性社員を採用できた」が 47.5%ともっとも多く、次いで「適格となるよう女性社員が育成されてきた」35.5%、「女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った」23.9%などとなっている（図表 32-2）。



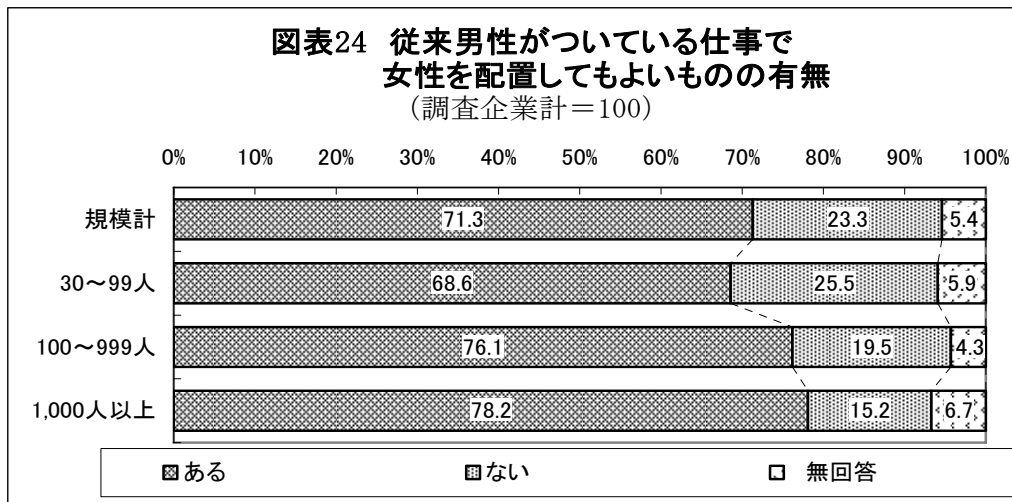
(注) 「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。



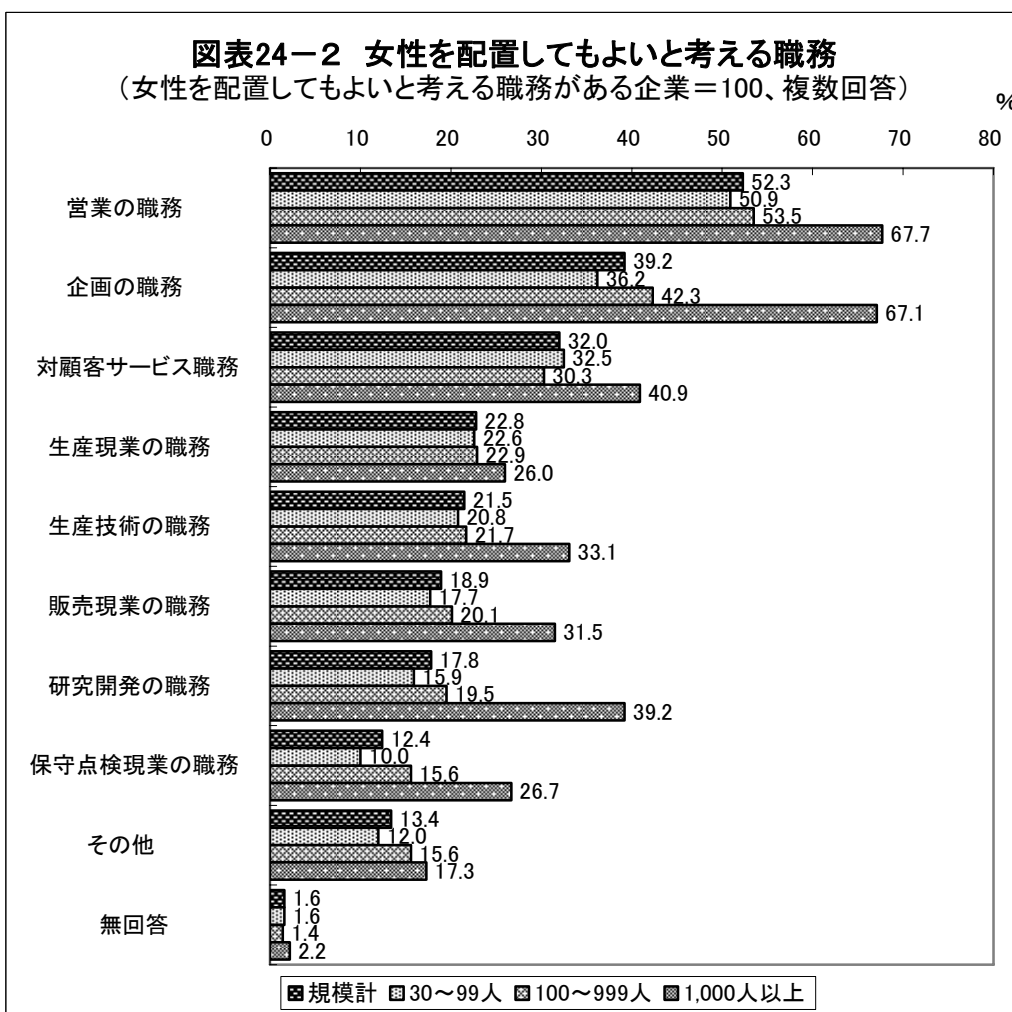
（今後における女性の職域拡大）

従来男性が就いている仕事（部署）で女性を配置してもよいと考えるもののある企業は71.3%で、多くの企業で女性の職域拡大に対する期待が高い（図表24）。

またどのような職務での職域拡大が期待されているかをみると、「営業」（52.3%）、「企画」（39.2%）、「対顧客サービス」（32.0%）などとなっている（図表24-2）。



（注）「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るかどうか」に対する回答である。

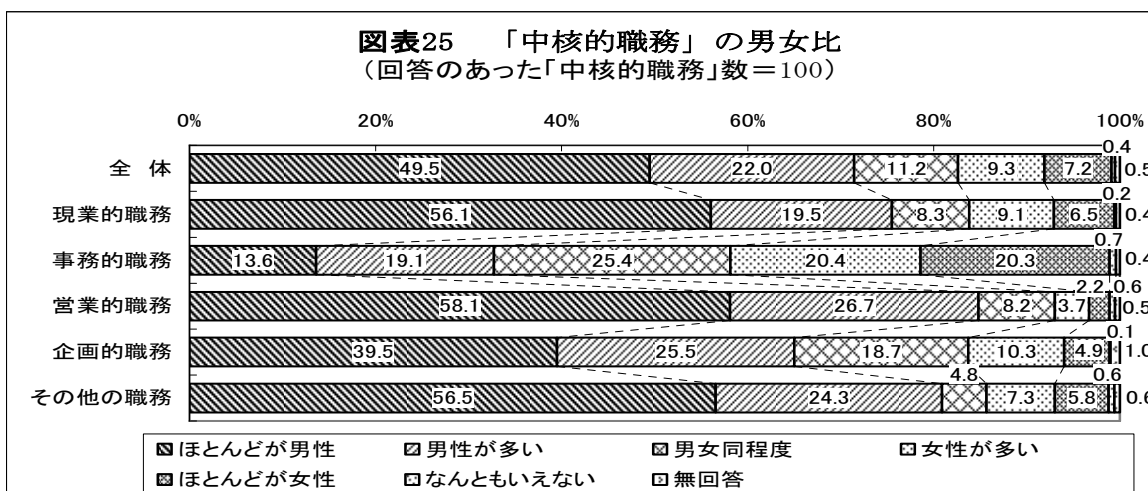


10. 中核的・基幹的職務

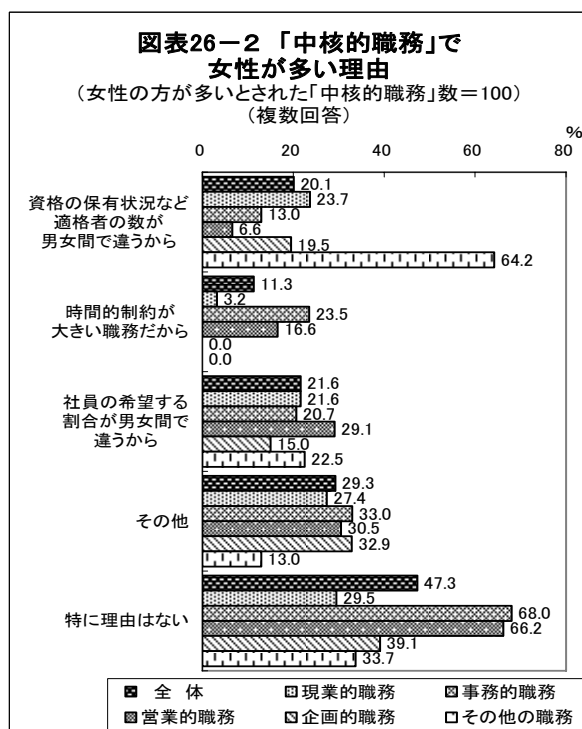
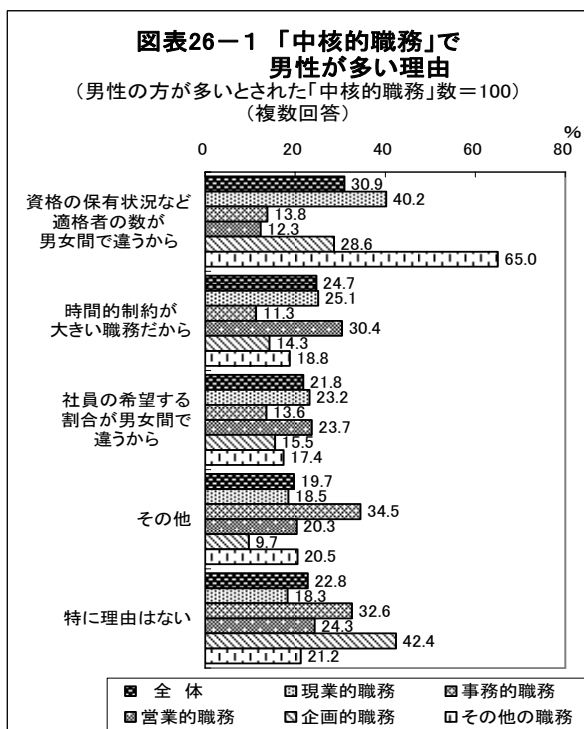
（「中核的職務」の男女比とその理由）

従事している社員の男女比をみると、記入のあった「中核的職務」のうち「ほとんどが男性」である職務が49.5%、「男性が多い」（22.0%）を合わせて男性の方が多い職務が7割を超えている。その中で、職務類型別にみると、事務的職務では女性の方が多いとする職務も比較的多くなっている（図表25）。

男性が多くなっている職務についてその理由をみると、「適格者の数が男女で違うから」（30.9%）を始めとして、「時間的制約が大きい」（24.7%）、「男女による社員の希望の違い」（21.8%）などの理由が挙げられている。一方、女性が多くなっている職務についてその理由をみると、「特に理由はない」とする企業が47.3%と半数近くあり、また、「その他」（29.3%）、「男女による社員の希望の違い」（21.6%）などが多くなっている（図表26-1及び2）。



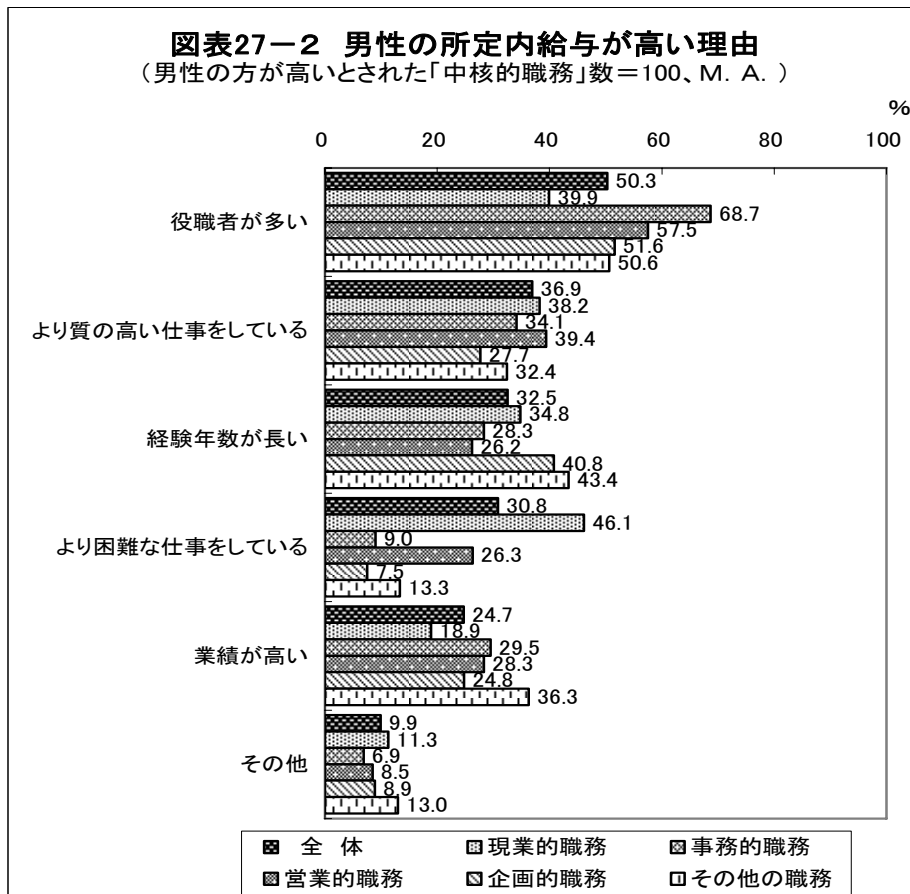
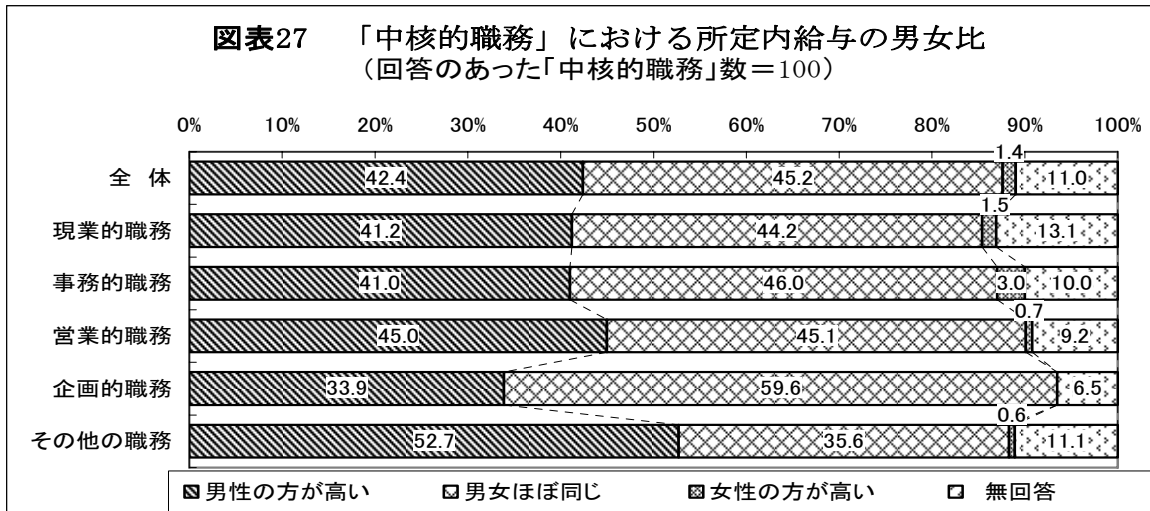
（注）最大三つまで、中核的・基幹的な職務を選んで回答していただいたものであり、記入のあった職務数による割合である。



(所定内給与の男女比とその理由)

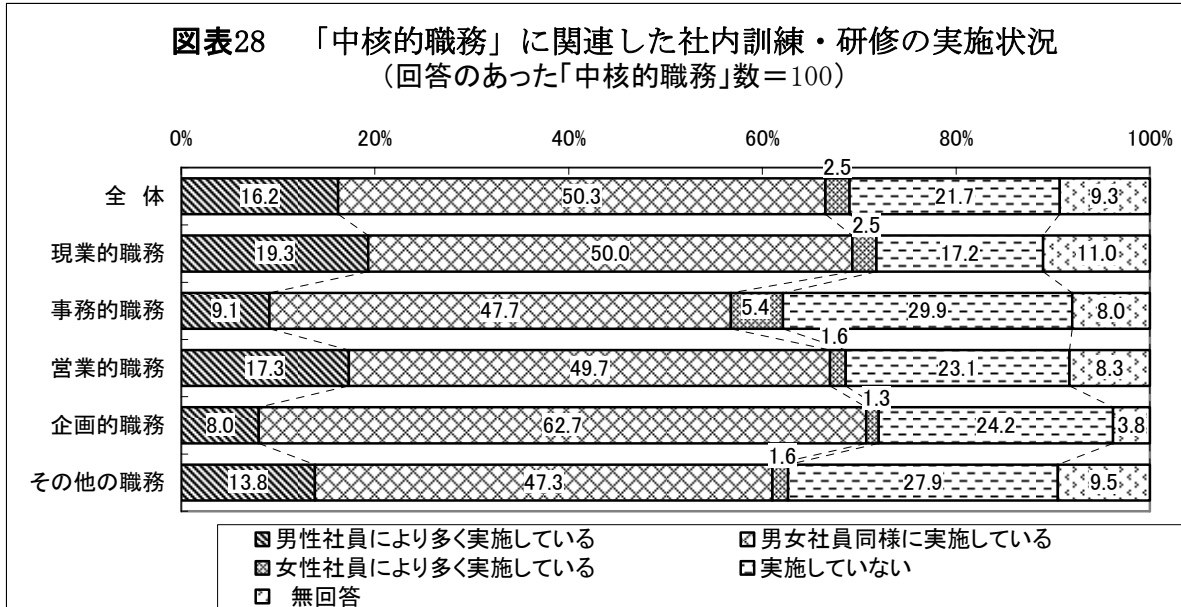
「中核的職務」に従事する社員の所定内給与を男女で比較したとき、「男女ほぼ同じ」とする職務が 45.2%となっているものの、「男性の方が高い」とする割合は 42.4%と男性の方が給与の高い職務がかなり多くなっている（図表 27）。

その理由をみると、男性の方が「役職者が多い」を挙げたものが 50.3%ともっとも多く、次いで「より質の高い仕事をしている」36.9%、「経験年数が長い」32.5%、「より困難な仕事をしている」が 30.8%などとなっている。職務類型別には、現業的職務で「より困難な仕事」（46.1%）、事務的職務で「役職者が多い」（68.7%）を挙げるものが多いといった特徴もみられる（図表 27-2）。



（「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況）

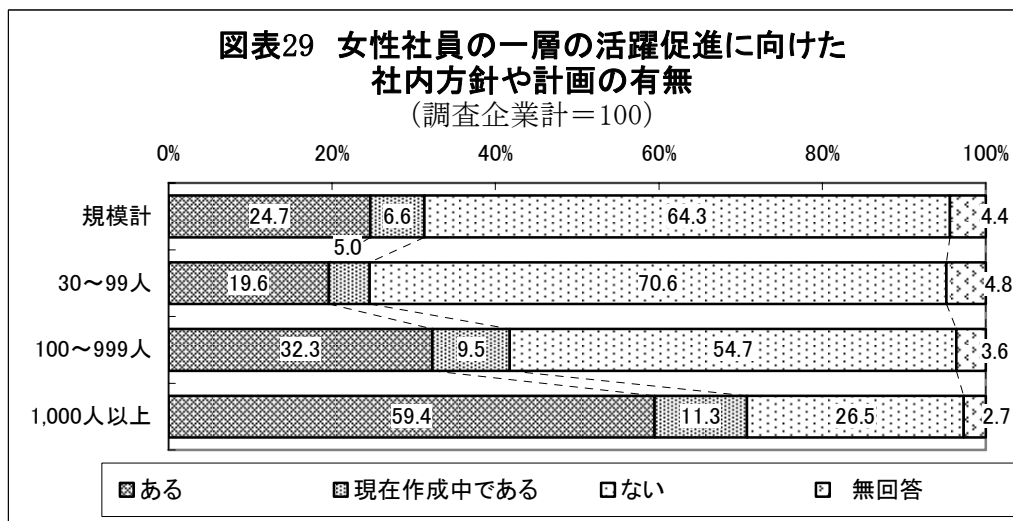
「中核的職務」に関連した社内訓練・研修の実施状況は、「男女社員同様に実施している」とする職務が 50.3%と多くなっているが、一方で「男性社員により多く実施している」とする職務が 16.2%であるのに対して、「女性社員により多く実施している」職務は 2.5%にとどまっている（図表 28）。



11. 女性社員の一層活躍促進のための社内方針・計画

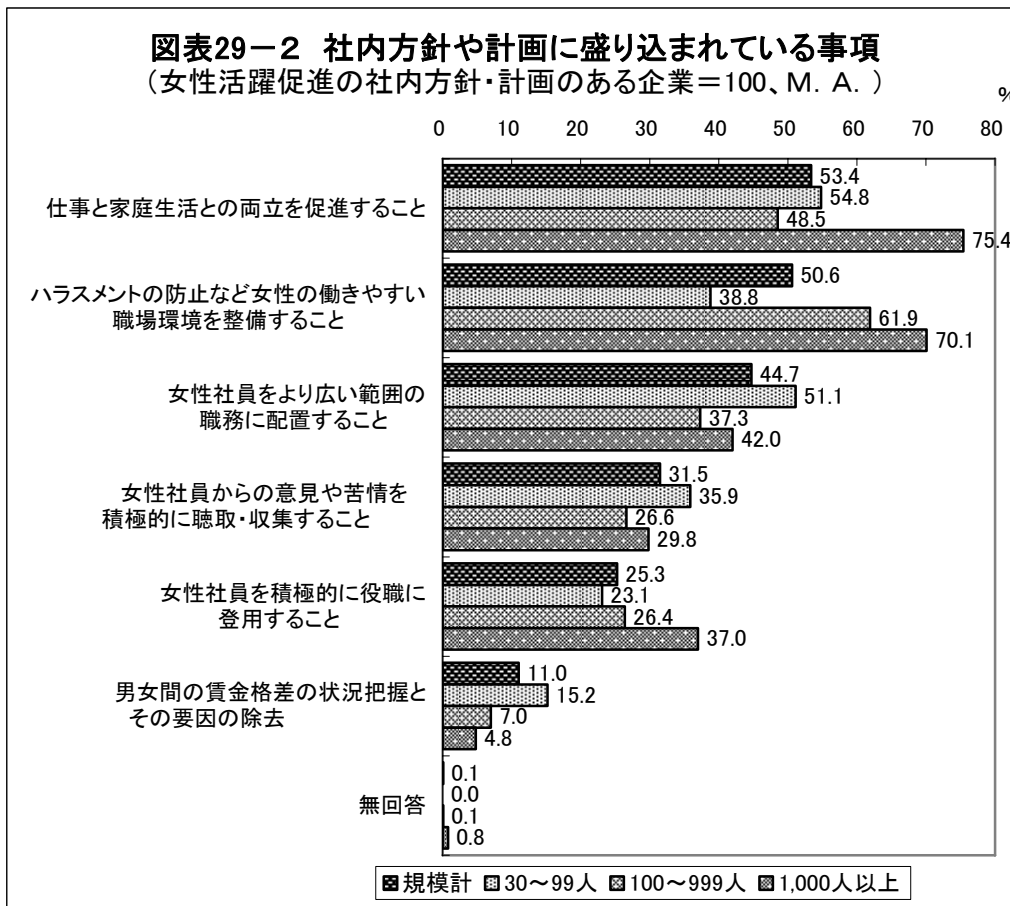
（女性社員活躍促進の社内方針・計画の有無）

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の有無は、あるとする企業が 24.7%であり、現在作成中（6.6%）を合わせて 31.3%であるのに対して、ないとする企業は 64.3%に上っている。しかし、規模別には規模が大きくなるほどある又は作成中の企業の割合が高く、1,000人以上規模では7割程度の企業にそうした社内方針や計画がある（図表 29）。



(盛り込まれている事項)

社内方針や計画がある場合に、それに盛り込まれている事項としては、「仕事と家庭の両立を促進すること」(53.4%)や「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」(50.6%)を挙げる企業が半数を超え、次いで「女性社員をより広い範囲の職務に配置すること」(44.7%)、「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」(31.5%)などとなっている(図表29-2)。



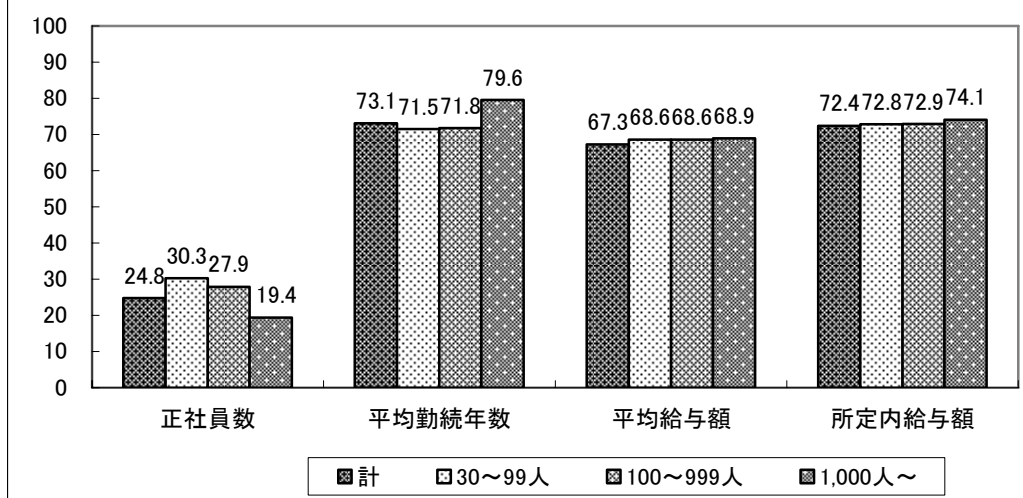
12. 賃金の支給状況－男女間賃金格差の状況－

調査では、可能な限り平成20年6月分賃金の支給額等についての記入を求めた。回答企業のすべてで記入があったとはいえないが、多くの企業から記入をいただいた。以下は、有効な記入のあったところを集計した結果である。

(正社員計の状況)

男性社員を100としたときの女性社員の水準を比較すると、規模計では、女性の正社員数は男性の4分の1程度(男女比が4:1程度)であり、平均勤続年数は7割強程度、月例の給与総額は3分の2強、所定内給与額は7割強の水準にある。規模別にみると、正社員数の男女比は規模が大きくなるほど女性の割合が低くなること、一方、1,000人以上規模で他に比べ平均勤続年数で格差がやや小さくなっており、また、賃金額の男女比の水準はいずれの規模も7割程度とそれほど差はみられない中で、所定内給与について1,000人以上規模の格差が他よりもやや小さくなっている。これは、平均勤続年数の状況が所定内給与の差に反映している面が大きいと考えられる(図表30)。

図表30 社員数、勤続年数、賃金額の男女間の違い
(正社員計)
(男性=100としたときの女性の水準)

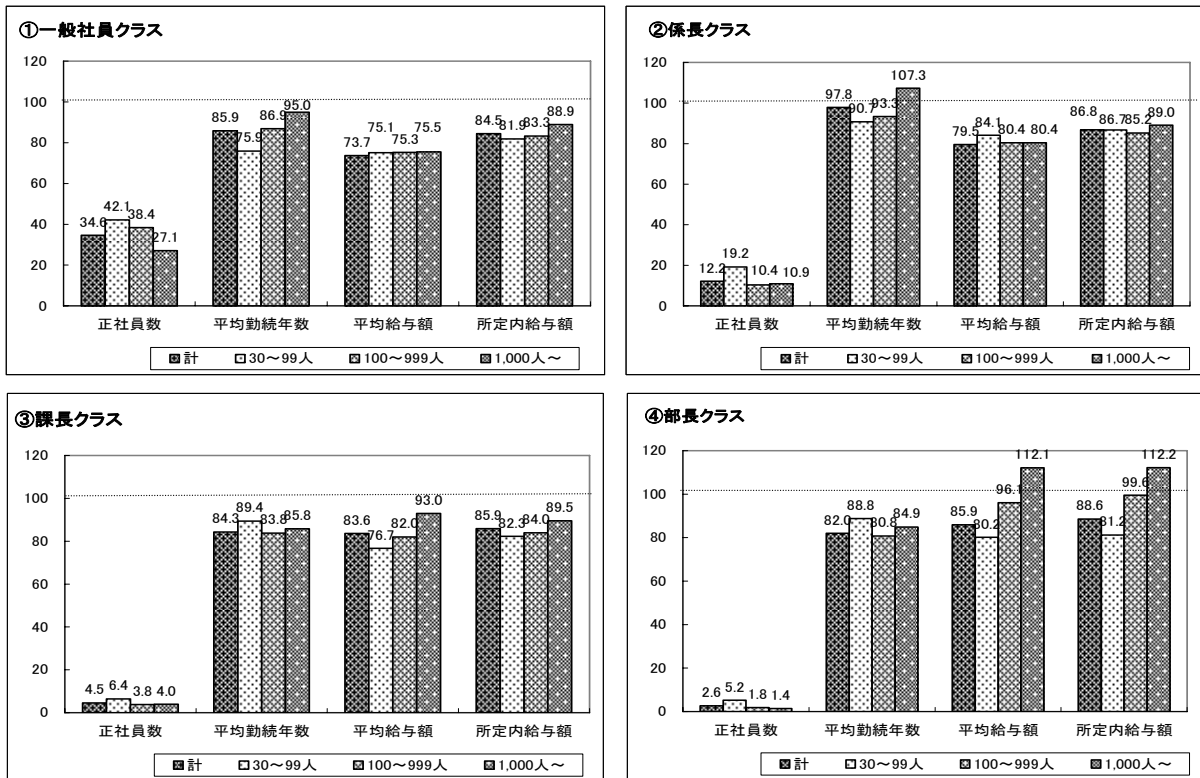


(職階クラス別にみた状況)

- ① 一般社員クラスについては、規模計で、女性の正社員数は男性の3分の1程度（男女比が3：1程度）であり、平均勤続年数は8割台半ば、月例の給与総額は4分の3弱、所定内給与額は8割台半ばの水準にある。規模別には、平均勤続年数及び所定内給与で規模が大きくなるほど男女差は縮まる傾向がみられている（図表31①）。
- ② 係長クラスについては、規模計で、女性の員数は男性の1割程度（男女比が10：1程度）となる。係長クラス同士の比較で平均勤続年数は男女でそれほど大きな違いはない中で、給与面では女性は男性の8割程度となっている。規模別には、所定内給与で規模が大きくなるほど男女差は小さくなる傾向がみられている（図表31②）。
- ③ 課長クラスについては、規模計で、女性の課長クラス員数は男性の数%に過ぎなくなる。課長クラス同士の比較で平均勤続年数は8割台半ば、月例の給与総額、所定内給与ともに8割台半ばとなっている。規模別には、規模が大きくなるほど給与の男女差は小さくなる傾向がみられている（図表31③）。
- ④ 部長クラスについては、規模計で、女性の部長クラス員数は男性の2%強に過ぎなくなる。部長クラス同士の比較で平均勤続年数は8割程度となり、月例の給与総額は8割台半ば弱にまで差は小さくなっている。規模別には、規模が大きくなるほど給与の男女差は小さくなる傾向がみられており、1,000人以上規模では逆に女性の方が男性よりも給与が高くなっている（図表31④）。

この結果から、男女間賃金格差の大きな要因の一つに、役職に就いている女性の少なさがあることがうかがわれる。

図表31 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)

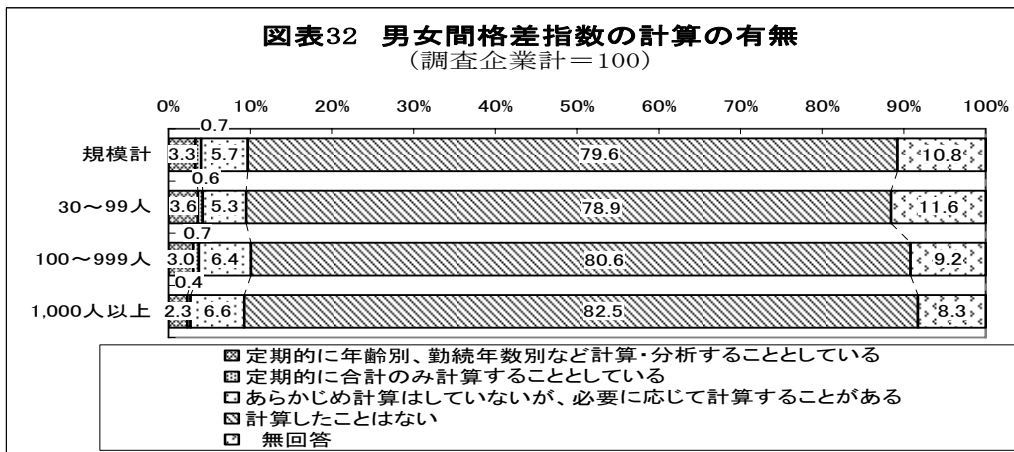


(注) この結果をみる場合には、次の点に留意する必要がある。

1. 調査に際しては出来る限り該当する職階クラスの正社員の平均値を回答することを原則としたが、実務上等困難であれば、代表的な社員1名を選んでその人のデータを記入することで代替することも可としたこと。
2. 規模が小さくなるほど例えば女性役職者がいない企業も多くなることが考えられ、男女間の比較が同じ賃金体系にある企業内での比較という性格が弱くなり、企業を越えた男女間の比較であるとの意味合いが大きくなること。
3. 職階クラスごとのデータは、あくまでその職階に就いている男女社員の比較であること、

(男女格差指数の計算状況)

各回答企業において、男女間格差指数(図表32 脚注参照)を計算しているかどうかを尋ねたところ、定期的に計算・分析しているとするところは3.3%とわずかであり、79.6%、ほぼ8割の企業が計算したことはないとしている。



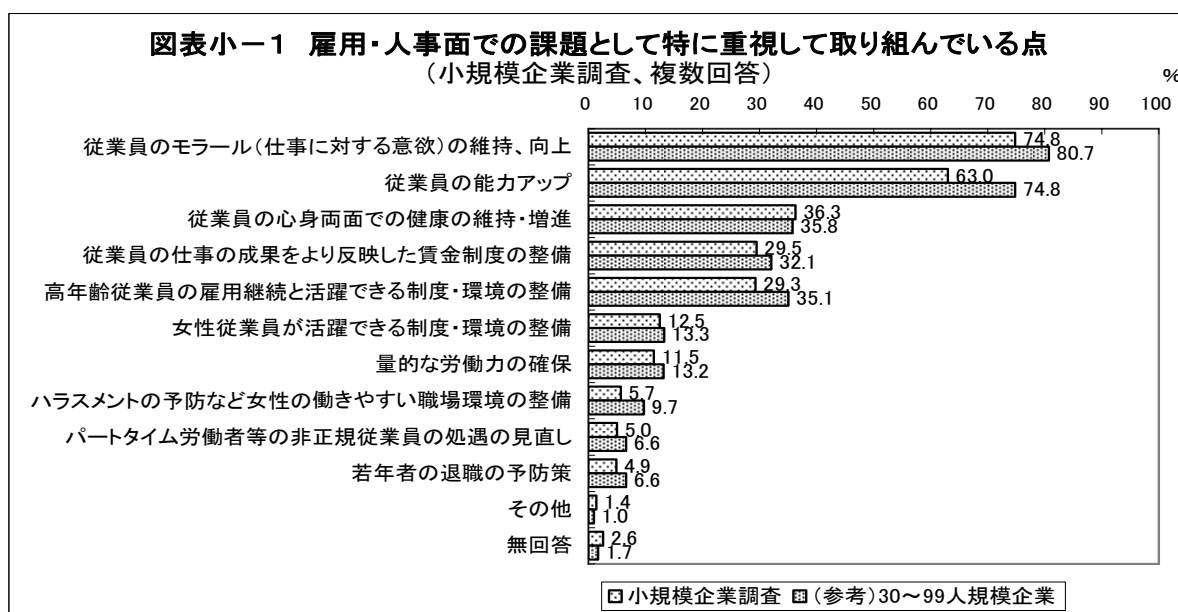
(注)「男女間格差指数」とは、【女性社員の賃金額】／【男性の賃金額】×100で計算される。

Ⅱ 常用雇用規模 10～29 人企業調査結果

*以下は、今回の調査のうち 10～29 人規模企業を対象とした「小規模企業調査」の結果概要をまとめたものである。30 人以上規模調査に対応する調査項目がある場合には、参考として 30～99 人規模企業のデータを併せて掲示している。

1. 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

小規模企業で雇用・人事面での課題として特に取り組んでいる点を見ると、「従業員のモラルの維持・向上」(74.8%)、「従業員の能力アップ」(63.0%)などを挙げる企業が多くなっている。一方、女性社員の就業環境との関連では、「女性従業員が活躍できる制度・環境の整備」が 12.5%、「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」が 5.7%となっている(図表小-1)。

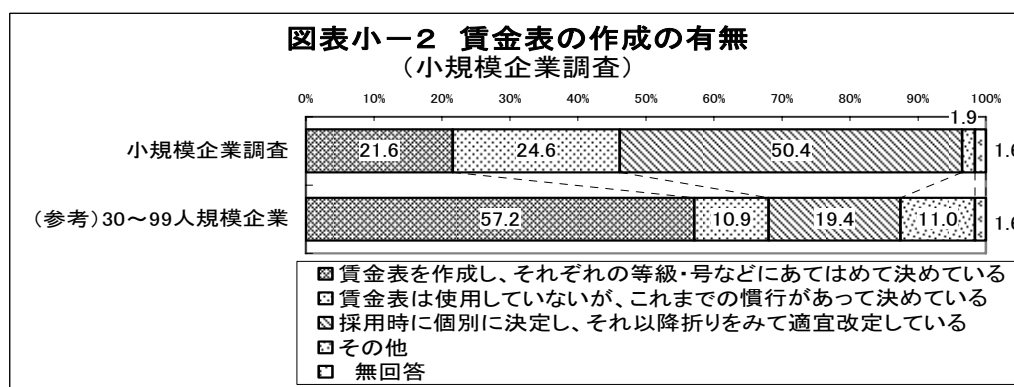


(注)「(参考)30～99人規模企業」は、30人以上規模調査で対応する調査項目がある場合に、参考に掲げている。(以下同じ)

2. 賃金制度(基本給)

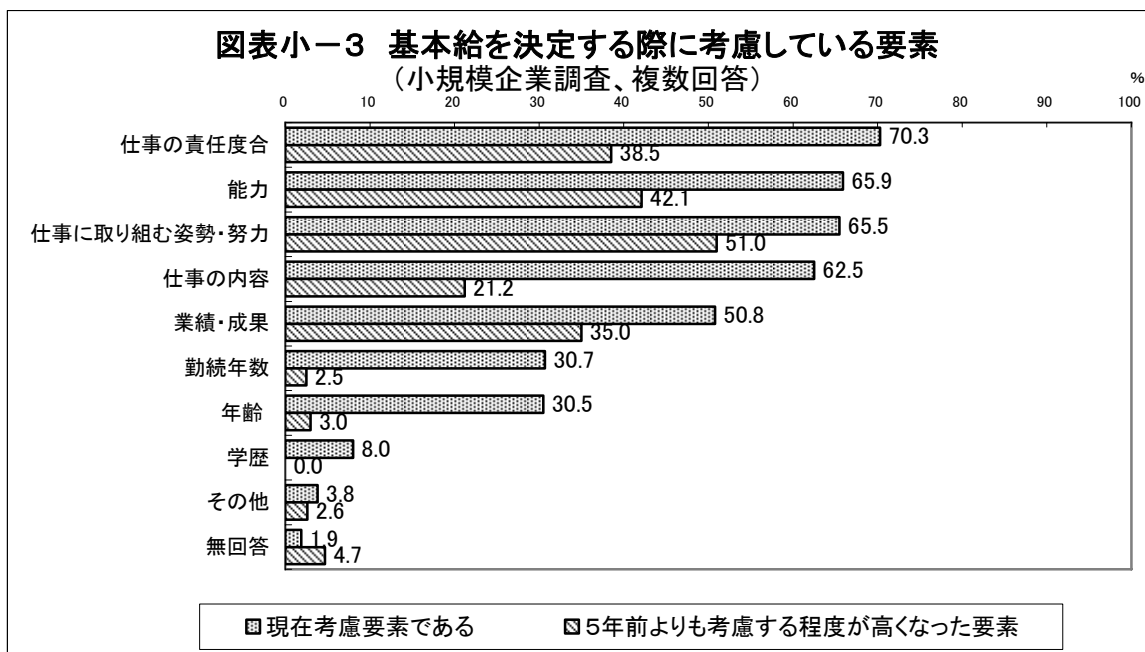
(賃金表の作成の有無)

小規模企業で社員の賃金の決定に当たって、賃金表を作成している企業は 21.6%となっており、30～99 人規模企業に比べかなり少なくなっている。賃金決定は、「採用時に個別に決定し、それ以降折りをみて改定」とするところが半数をやや超えている(50.4%)(図表小-2)。



(基本給決定要素)

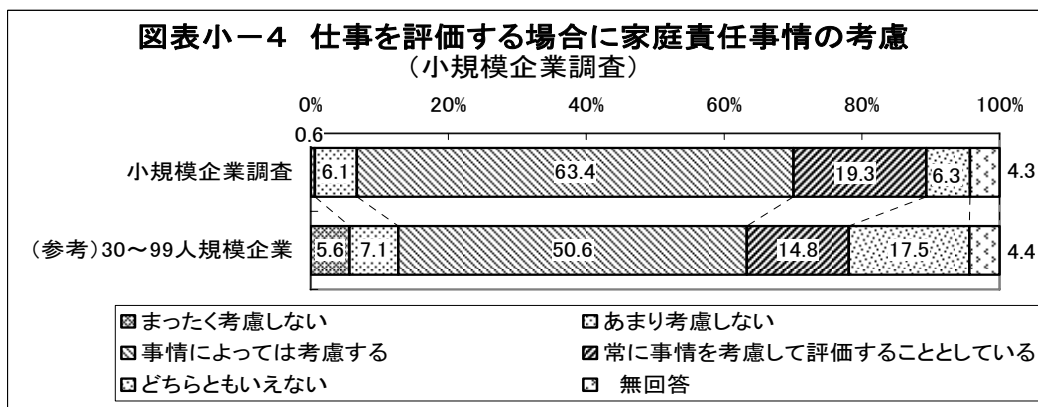
小規模企業で基本給を決定する際に考慮している要素は、「仕事の責任度合」が70.3%と最も多く、次いで「能力」(65.9%)、「仕事に取り組む姿勢・努力」(65.5%)、「仕事の内容」(62.5%)、「業績・成果」(50.8%)を挙げる企業が半数を超えている。一方、ここ5年間で考慮する程度が高くなった要素としては、「仕事に取り組む姿勢・努力」(51.0%)を挙げる企業が最も多く、次いで「能力」(42.1%)、「仕事の責任度合」(38.5%)などとなっている(図表小-3)。



(参考) 30~99人規模企業については、年齢が65.6%、勤続年数が59.2%、職務が69.6%、職責が74.2%、成果が66.7%、能力が74.5%ととなっている。(非管理職層について現在基本給の決定要素としている企業の割合である。)

(評価の際に家庭責任事情の考慮状況)

小規模企業で仕事を評価する場合に、家庭責任によるやむを得ず働けない事情を考慮するかどうかは、63.4%の企業が「事情によっては考慮する」とし、「常に考慮する」と合わせて8割を超える企業が考慮するとしている。小規模企業の方が家庭責任の事情を考慮するところが多いといえる(図表小-4)。



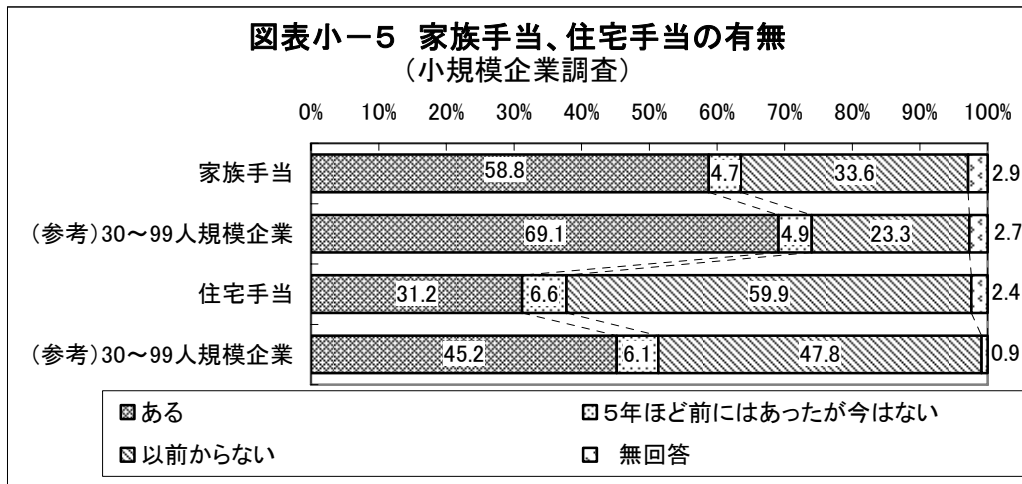
(注) 仕事を評価する場合に、家庭責任によるやむを得ず働けない事情を考慮するかどうかを尋ねた結果である。30~99人規模企業については、成果主義賃金を採っている際の評価に関してである。

3. 賃金制度（手当）

（1）家族手当、住宅手当

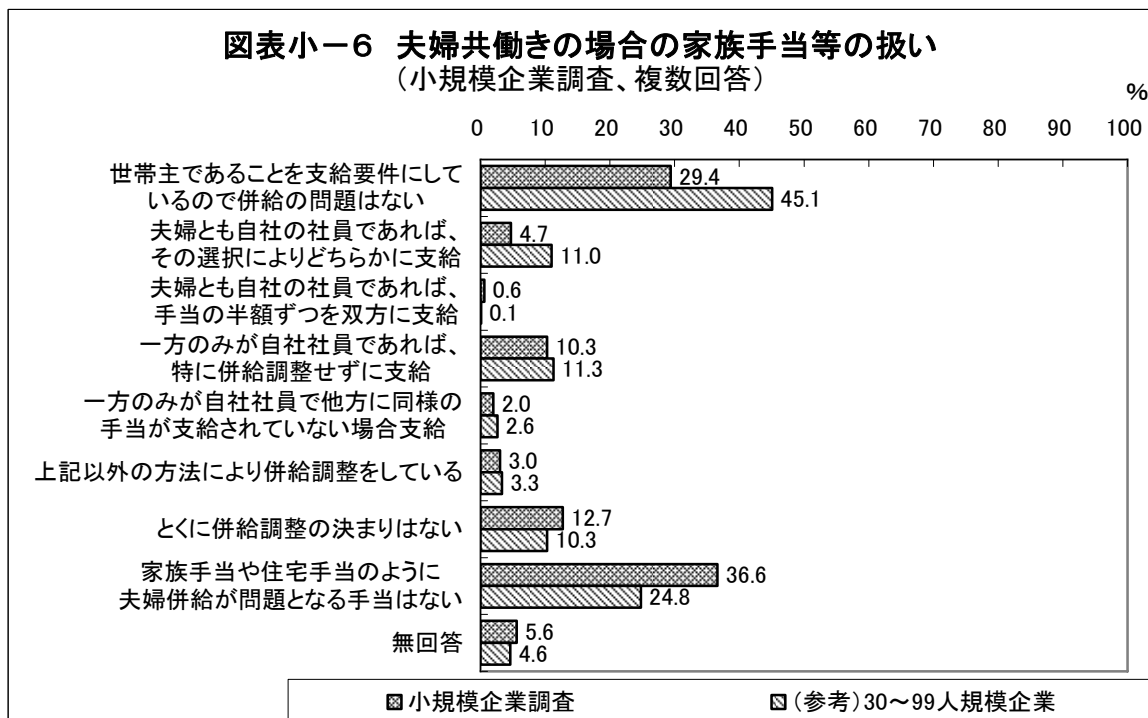
（手当の有無）

小規模企業で家族手当のある企業は 58.8%、住宅手当のある企業は 31.2%となっている
おり、いずれも 30～99 人規模企業よりかなり低くなっている。また、両手当とも、ここ
5 年間に当該手当を廃止したところが数%（4.7%、6.6%）ある（図表小－5）。



（夫婦共働きの場合の支給調整）

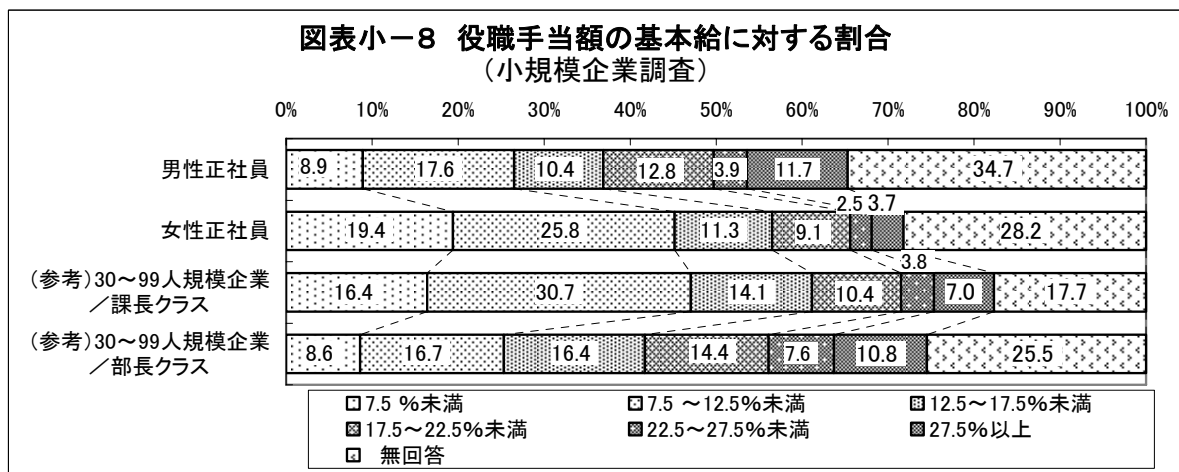
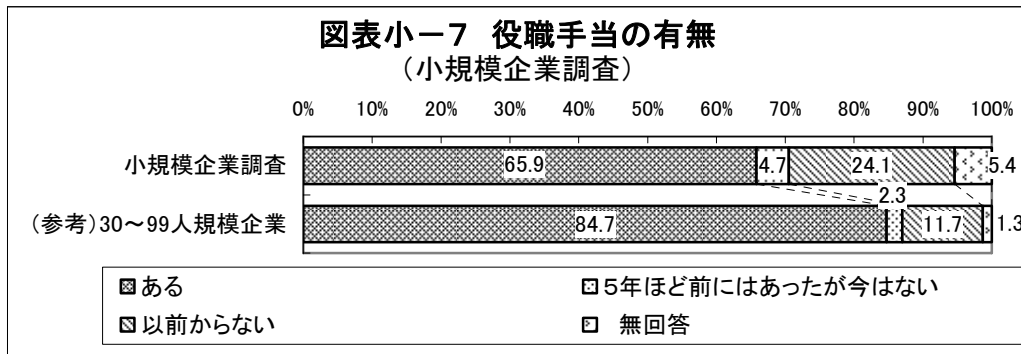
家族手当や住宅手当などについて、夫婦が共に働いている場合の併給への対処としては、
支給対象を「世帯主」とすることで併給を避けているとする企業が 29.4%、次いで夫婦と
も自社社員であればどちらが受給するかはその選択に任せることとしているが 14.3%な
どとなっている（図表小－6）。



(2) 役職手当

小規模企業で役職手当のあるところは65.9%と3分の2程度の企業にあり、先の家族手当等の場合よりも割合が高くなっている(図表小-7)。

役職手当の基本給に対する割合は、男性社員では10%程度前後が17.6%、15%程度前後が10.4%などとなっているのに対して、女性社員では10%程度前後25.8%、5%前後19.4%となっており、女性の方が男性よりも5%ポイント弱低くなっていることがわかる(図表小-8)。

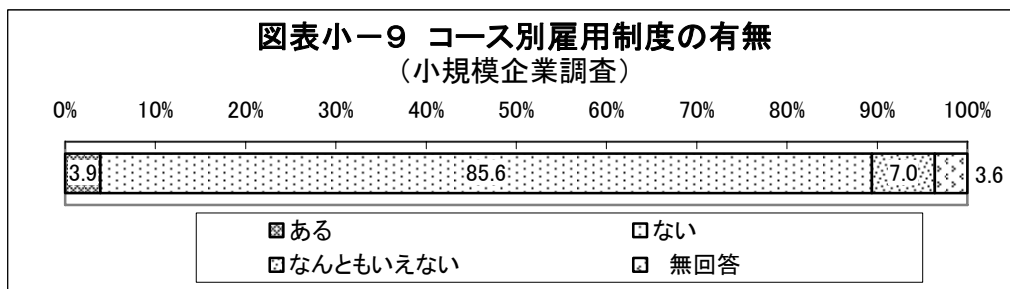


(注) 30~99人規模では、「なんともいえない」を「無回答」に含めている。

4. 雇用制度、雇用の状況

(1) コース別雇用制度の有無

小規模企業でコース別雇用制度のあるところは、3.9%となっている(図表小-9)。

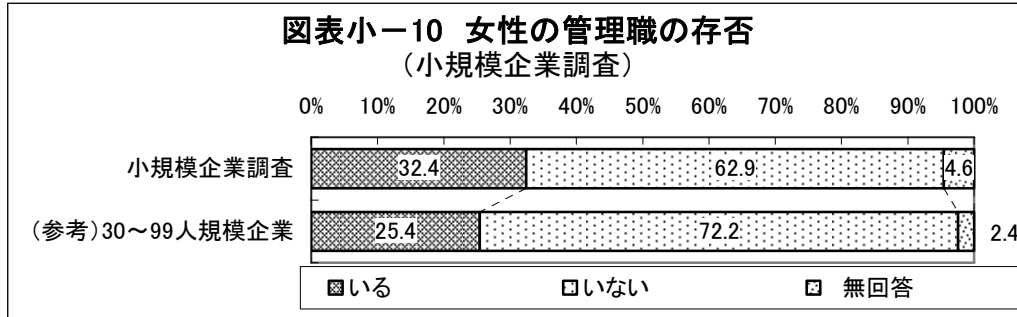


(参考) 30~99人規模企業については、一般職社員制度のある企業は5.9%である。

(2) 女性管理職の存否

(女性の管理職の存否)

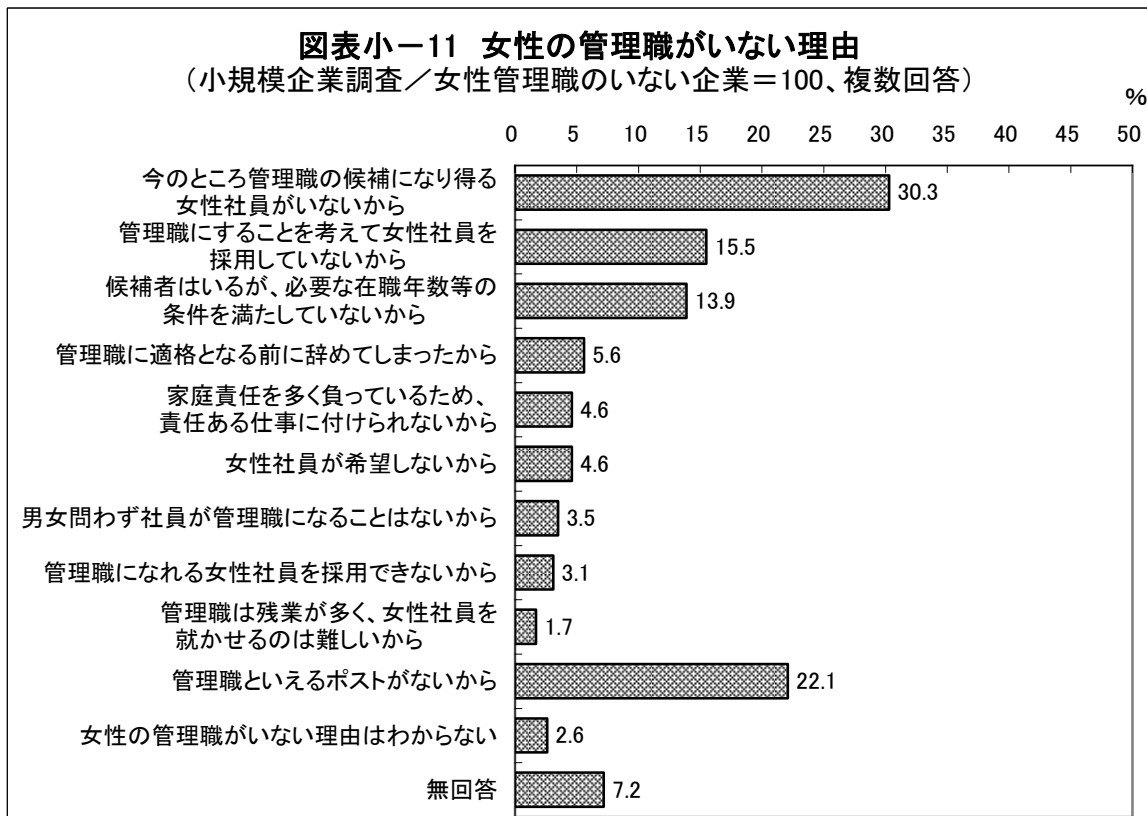
小規模企業で女性の管理職がいるところは、32.4%で概ね3分の1となっている(図表小-10)。



(参考) 30~99人規模企業については、部課長クラスの存否である。

(女性の管理職のいない理由)

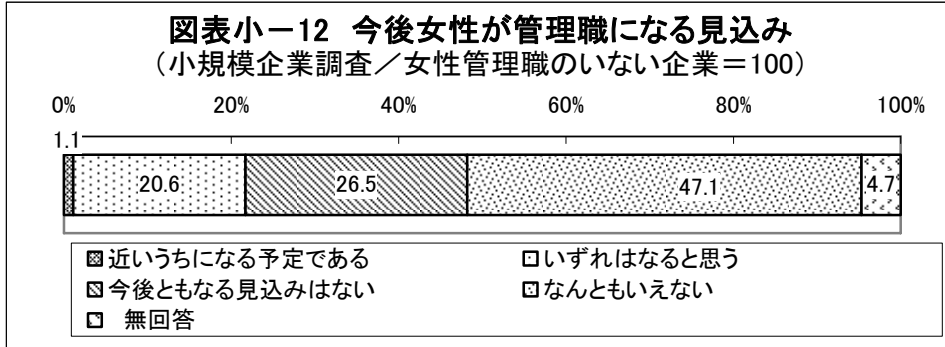
小規模企業で女性管理職がいないところにその理由を尋ねた結果は、「管理職候補になり得る女性社員がいない」(30.3%)がもっとも多く、次いで「管理職にすることを考えて女性社員を採用していない」(15.5%)、「候補はいるが、在職年数等の必要な条件を満たしていない」(13.9%)などとなっている(図表小-11)。



(注) 30人以上規模企業調査において、この設問に対応する設問はしていない。

(今後女性が管理職になる見込み)

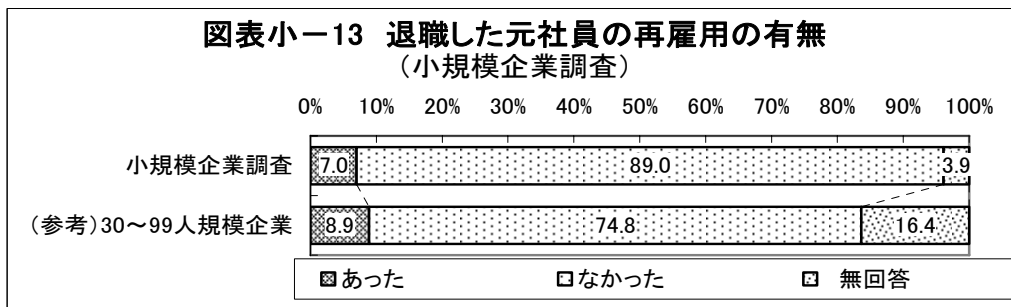
女性管理職のいない企業における今後女性が管理職になる見込みは、「近いうちになる予定」が 1.1%で、「いずれはなる」(20.6%)を合わせて半数近くの企業がなるとしているが、一方で「今後ともなる見込みはない」が 26.5%とほぼ拮抗している(図表小-12)。



(3) 出産等を契機に退職した元社員の再雇用

(「再雇用」の有無)

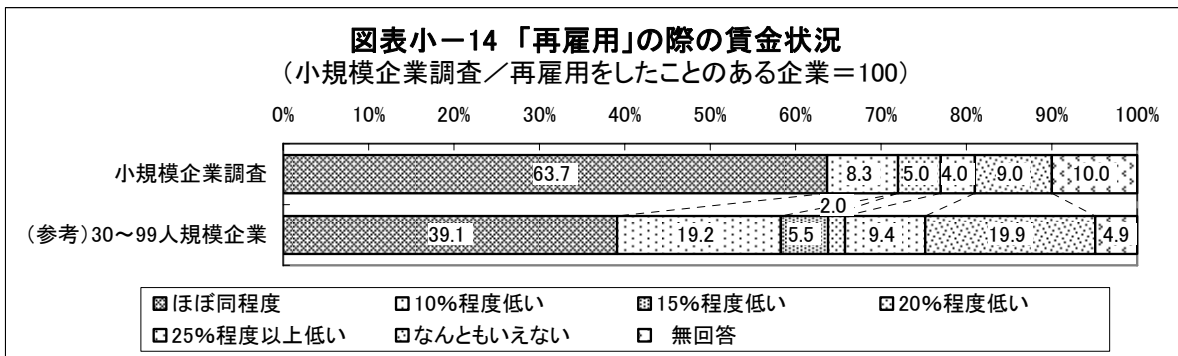
結婚、出産等を契機に退職した元社員を再び正社員として雇用した小規模企業は、7.0%にとどまっている(図表小-13)。



(注)「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。」に対する回答である。

(「再雇用」の際の賃金)

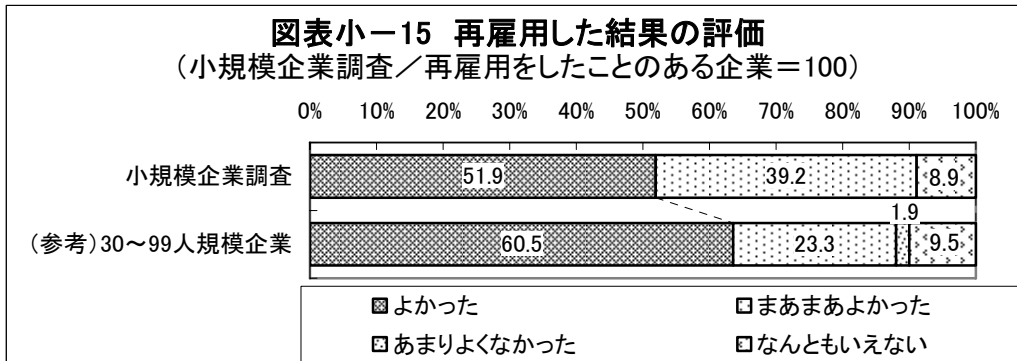
「再雇用」をしたときの賃金額は、仮に退職せずに継続して就業していたとした場合の賃金額に比べてどうであったかを尋ねた結果は、「ほぼ同程度」が 63.7%でもっとも多かった(図表小-14)。



(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。「5%程度低い」と「かえって高かった」は、両方の規模でなかった。

（「再雇用」の結果評価）

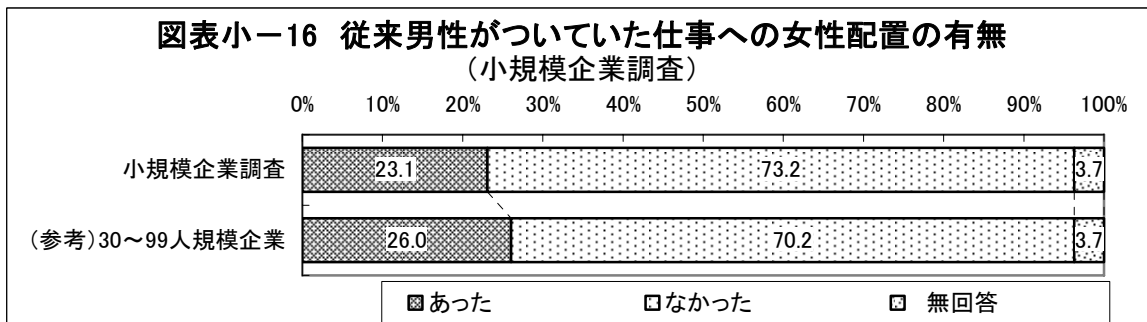
「再雇用」をした結果の評価は、総じて肯定的な評価となっているが、30～99人規模企業と比べて、小規模企業の方でよかった程度がやや低いところが多かった（図表小-15）。



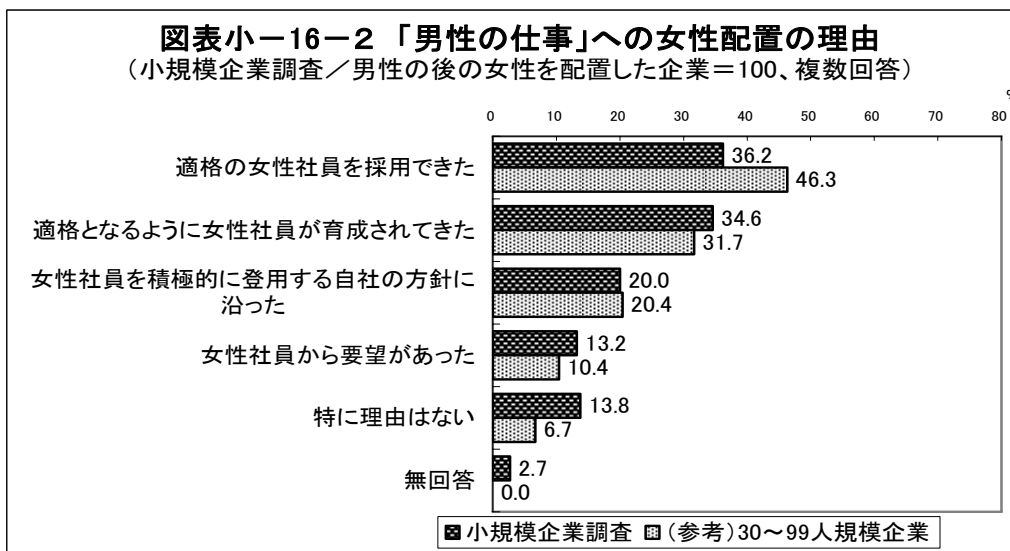
（注）30～99人規模企業の「よかった」は、「非序によかった」と「よかった」との合計である。「あまりよくなかった」など否定的評価をした企業は両規模ともなかった。

（4）女性の職域拡大

小規模企業において、従来男性がついていた仕事（部署）に女性を配置したことがあるところは23.1%となっている（図表小-16）。そうした配置をした理由としては、「適格の女性社員を採用できた」（36.2%）、「適格となるよう育成された」（34.6%）を挙げる企業が多くなっている（図表小-16-2）。

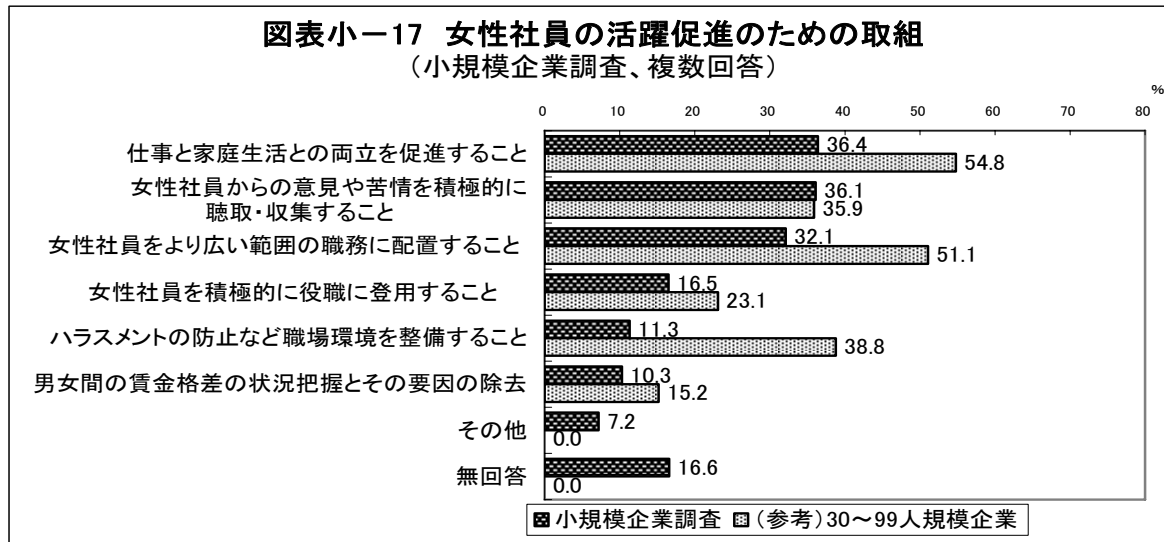


（注）「ここ5年間に従来男性がついていた職務、仕事へ女性を配置したことがあるかどうか」に対する回答。



5. 女性社員の一層の活躍促進のための取組み

小規模企業において、女性社員の一層の活躍を促進するために取り組まれている事項としては、「仕事と家庭生活の両立を促進すること」(36.4%)と「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」(36.1%)とが同程度で多く、次いで「女性社員をより広い範囲の職務に配置すること」(32.1%)などとなっている。30～99人規模企業で多く挙げられていた「ハラスメントの防止など職場環境を整備すること」を挙げる企業は11.3%にとどまっている(図表小-17)。

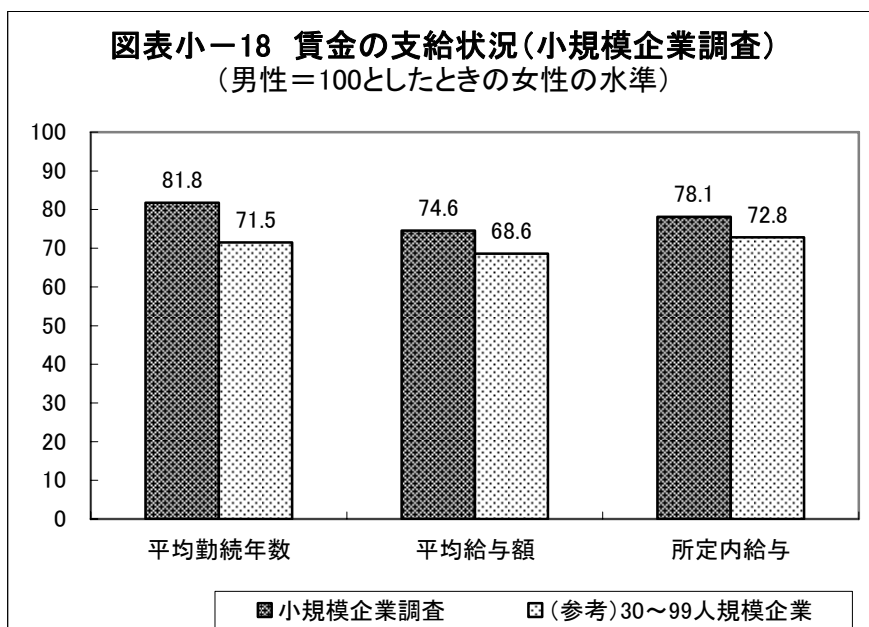


(注)「ハラスメントの防止など職場環境を整備すること」は、30人以上規模調査においては、「ハラスメントの防止など女性の働きやすい職場環境を整備すること」となっている。

6. 賃金の支給状況

(正社員計でみた男女差)

小規模企業では、女性の平均勤続年数は男性の7割程度の水準にあり、また、賃金は7割後半の水準となっている。30～99人規模企業と比較すると、勤続年数では10%ポイント程度、賃金面では小規模企業に方が6%ポイント程度格差は小さくなっている。



(勤続年数が同程度の男女間の賃金格差)

小規模企業について、勤続年数が同程度の男女間における所定内給与の格差をみると、男性の給与額を100として、勤続が3年程度同士では女性の所定内給与は83.5であるのに対して、勤続7年程度では79.4、同12年程度では73.8、同17年程度では69.4と勤続年数が長い者同士になるほど男女差は広がっている。ただし、勤続27年程度では73.6と男女差はやや縮小している。

こうした推移には、例えば役職の状況が要因として考えられる。男性については、勤続

図表小-19 各勤続年数における男女別正社員の賃金支給状況等の比較(小規模企業調査)

		平均勤続年数	業務内容(%)		役 職(%)		学 歴(%)		所定内給与額(円)
勤続年数2年以上5年未満 (24.5%)	男 性	3.2	現業的	65.8	特になし	75.4	中卒	2.3	241,592
			事務的	11.2	係長クラス	7.2	高卒	56.2	
			営業的	17.0	課長クラス	10.9	短大卒	3.2	
			企画的	2.2	部長クラス	3.7	大卒以上	34.5	
			無回答	3.8	無回答	2.7	無回答	3.8	
	女 性	3.1	現業的	31.4	特になし	87.1	中卒	2.4	201,677
			事務的	60.1	係長クラス	6.6	高卒	50.8	
			営業的	4.9	課長クラス	1.4	短大卒	21.9	
			企画的	1.2	部長クラス	1.3	大卒以上	22.1	
			無回答	2.3	無回答	3.5	無回答	2.9	
勤続年数5年以上10年未満 (22.6%)	男 性	7.1	現業的	50.8	特になし	53.8	中卒	6.7	281,324
			事務的	11.2	係長クラス	19.8	高卒	48.1	
			営業的	26.5	課長クラス	10.5	短大卒	5.7	
			企画的	3.1	部長クラス	14.3	大卒以上	38.0	
			無回答	8.4	無回答	1.6	無回答	1.6	
	女 性	7.1	現業的	23.4	特になし	75.2	中卒	2.4	223,411
			事務的	63.7	係長クラス	9.1	高卒	50.5	
			営業的	2.7	課長クラス	8.6	短大卒	20.6	
			企画的	3.0	部長クラス	2.8	大卒以上	22.2	
			無回答	7.3	無回答	4.3	無回答	4.4	
勤続年数10年以上15年未満 (18.5%)	男 性	12.4	現業的	52.9	特になし	43.0	中卒	11.2	298,232
			事務的	10.8	係長クラス	19.3	高卒	51.7	
			営業的	33.1	課長クラス	24.5	短大卒	9.5	
			企画的	3.2	部長クラス	11.6	大卒以上	27.7	
			無回答	0.0	無回答	1.5	無回答	0.0	
	女 性	12.2	現業的	28.2	特になし	72.9	中卒	8.6	220,103
			事務的	65.5	係長クラス	11.7	高卒	57.7	
			営業的	4.7	課長クラス	6.9	短大卒	22.2	
			企画的	0.0	部長クラス	3.4	大卒以上	5.2	
			無回答	1.5	無回答	5.1	無回答	6.3	
勤続年数15年以上20年未満 (9.6%)	男 性	17.4	現業的	46.0	特になし	31.7	中卒	6.1	354,416
			事務的	6.4	係長クラス	15.0	高卒	53.6	
			営業的	36.2	課長クラス	32.2	短大卒	8.9	
			企画的	3.0	部長クラス	12.5	大卒以上	22.5	
			無回答	8.5	無回答	8.7	無回答	8.9	
	女 性	17.6	現業的	25.1	特になし	59.8	中卒	6.6	245,797
			事務的	65.6	係長クラス	14.8	高卒	69.3	
			営業的	6.1	課長クラス	22.3	短大卒	2.6	
			企画的	3.1	部長クラス	3.1	大卒以上	18.2	
			無回答	0.0	無回答	0.0	無回答	3.3	
勤続年数20年以上 (18.0%)	男 性	26.9	現業的	54.8	特になし	18.9	中卒	11.3	352,402
			事務的	5.1	係長クラス	19.2	高卒	67.8	
			営業的	28.2	課長クラス	22.1	短大卒	4.9	
			企画的	10.2	部長クラス	38.1	大卒以上	16.0	
			無回答	1.7	無回答	1.6	無回答	0.0	
	女 性	27.3	現業的	18.5	特になし	64.2	中卒	6.5	259,531
			事務的	76.1	係長クラス	11.8	高卒	76.5	
			営業的	0.0	課長クラス	16.1	短大卒	12.2	
			企画的	1.8	部長クラス	7.8	大卒以上	4.8	
			無回答	3.6	無回答	0.0	無回答	100.0	

(注)1. 勤続年数欄の()内は、当該範囲の勤続値数の正社員が男女各1名以上いるとして回答のあった企業の割合である。

2. 女性の所定内給与額欄の下段は、男性を100としたときの格差指数である。

3年程度においては「特になし」が75.4%であるが、勤続7年では「特になし」は53.8%へと21.6%ポイント低下し、代わって「係長クラス」が19.8%へ12.6%ポイント上昇する。これが勤続12年程度では、「特になし」が10.8%ポイント低下する一方、「係長クラス」の割合はあまり変化しない中で「課長クラス」が14.0%ポイント上昇する。さらに勤続17年では「課長クラス」が7.7%ポイント上昇、勤続27年では「部長クラス」が25.6%ポイント上昇するといったように、順調に役職が上がっていることがうかがわれ、男性の所定内給与は上昇カーブを示しているのに対して、女性においては男性の場合のような体系的な昇進がうかがわれるような状況にはなっていない。

**「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」
主な項目の産業別集計結果統計表**

I 30人以上規模企業調査結果

	計	従業員のモラル（仕事に対する意欲）の維持、向上	従業員の能力アップ	従業員の仕事の成果をより反映した賃金制度の整備	従業員の心身両面での健康の維持・増進	量的な労働力の確保	若年者の退職の予防策	女性従業員が活躍できる制度・環境の整備	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	高齢従業員との雇用継続と活躍できる制度・環境の整備	パートタイム労働者等の非正規従業員の処遇の見直し	その他	無回答
全体	100.0	79.9	73.7	34.3	38.1	15.9	8.5	16.0	13.2	36.7	9.2	1.0	1.4
鉱業	100.0	85.8	85.8	14.2	28.4	14.2	-	-	-	100.0	-	-	-
建設業	100.0	81.4	79.3	35.6	49.2	11.8	8.0	4.8	6.6	35.8	1.8	0.1	3.2
製造業	100.0	75.8	76.6	28.3	40.9	16.8	6.3	15.1	14.5	38.5	9.8	1.4	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	78.3	81.5	38.5	11.5	5.3	0.2	0.6	10.2	13.0	0.4	0.4	-
情報通信業	100.0	67.5	73.0	43.6	38.9	5.7	14.4	38.5	28.0	27.2	1.5	-	4.3
運輸業	100.0	81.7	61.7	30.9	29.1	22.4	5.7	7.0	7.6	47.1	3.4	0.7	2.0
卸売業、小売業	100.0	79.1	75.0	41.4	30.4	10.2	11.7	20.4	12.1	39.9	9.4	0.1	0.8
金融業、保険業	100.0	82.2	85.6	42.8	39.2	7.1	17.9	25.3	26.1	29.4	1.2	-	-
不動産業	100.0	100.0	95.3	58.8	44.6	18.4	26.3	36.2	20.2	31.5	14.7	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	94.9	78.0	29.0	28.9	19.5	15.8	21.2	8.3	16.2	13.9	-	-
医療、福祉	100.0	85.5	70.5	21.2	58.0	27.5	1.7	12.9	16.6	28.5	9.5	12.3	5.9
教育、学習支援業	100.0	70.0	67.4	7.0	26.3	6.2	0.3	4.8	25.1	39.8	8.1	-	15.6
複合サービス事業	100.0	100.0	70.8	23.5	12.3	2.7	2.7	2.3	12.3	23.5	-	-	-
その他のサービス業	100.0	79.2	67.4	40.3	40.5	22.1	8.9	20.4	16.4	36.1	13.3	1.1	2.0
その他の産業（分類不能など）	100.0	85.7	79.6	25.0	66.9	11.3	3.4	7.9	12.6	32.0	21.1	0.4	-

問8 賃金表の作成の有無

	計	作成している	作成していない	無回答
全体	100.0	64.2	34.4	1.3
鉱業	100.0	-	100.0	-
建設業	100.0	55.7	42.5	1.8
製造業	100.0	54.7	43.8	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	48.7	51.3	-
情報通信業	100.0	67.9	31.6	0.5
運輸業	100.0	73.9	25.3	0.7
卸売業、小売業	100.0	65.2	33.5	1.3
金融業、保険業	100.0	100.0	-	-
不動産業	100.0	61.9	28.1	10.0
飲食店、宿泊業	100.0	60.2	39.8	-
医療、福祉	100.0	91.1	8.9	-
教育、学習支援業	100.0	81.4	15.6	2.9
複合サービス事業	100.0	85.7	14.3	-
その他のサービス業	100.0	73.4	24.8	1.7
その他の産業（分類不能など）	100.0	58.7	41.3	-

付問0-2-1 賃金表は何種類かに分かれているか（賃金表を作成している企業=100）

	計	基本的に一つである	事務系、技能系のおおまかな類型により分けている	一般職、総合職のように雇用コースにより分けている	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	正規社員と非正規従業員とで分けている	男性社員と女性社員とで分けている	上記以外の区分により分けている	無回答
全体	100	34.2	20	12.2	34.2	22.9	2.6	4.1	3.5
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100	48.6	11.9	6.9	27.4	7.5	2.4	9.2	3.3
製造業	100	37.6	16.4	13.2	34.4	18.2	4.6	3.1	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100	34.2	18.6	32.7	5.2	21.2	-	0.7	-
情報通信業	100	46.3	5.2	4.8	24.3	23.2	-	-	1.5
運輸業	100	22.4	29.6	12.2	36.7	24.4	3.5	6.7	3.8
卸売業、小売業	100	32	15.8	14.8	38.2	23	3	5.4	1.1
金融業、保険業	100	18.9	38.2	32.3	39.2	18	-	-	1.2
不動産業	100	47.7	18.2	-	26.5	25.8	-	-	-
飲食店、宿泊業	100	49.7	18.8	10.3	29.9	15.3	-	-	11.9
医療、福祉	100	18.9	44.2	21.5	31.1	41.4	-	0.3	-
教育、学習支援業	100	-	68.7	27.3	51	68.3	-	6.7	-
複合サービス事業	100	38.5	32.1	1.6	22.5	32.6	24.1	-	-
その他のサービス業	100	32.1	21.2	9.9	34.5	27	-	3.3	3.7
その他の産業（分類不能など）	100	32.6	14.7	4.2	38.9	37.8	-	7.4	-

問9-2①の4 職責が基本給の決定要素かどうか(非管理職層)

＜現在＞

	計	決定要素である	決定要素でない	無回答
全体	100.0	75.8	19.5	4.7
鉱業	100.0	100.0	-	-
建設業	100.0	79.4	14.9	5.6
製造業	100.0	77.1	17.5	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	79.0	18.6	2.4
情報通信業	100.0	72.5	17.6	10.0
運輸業	100.0	59.3	38.2	2.5
卸売業、小売業	100.0	75.4	21.7	2.9
金融業、保険業	100.0	85.8	14.2	-
不動産業	100.0	88.7	11.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	78.3	16.9	4.7
医療、福祉	100.0	66.5	18.9	14.7
教育、学習支援業	100.0	69.0	26.3	4.8
複合サービス事業	100.0	98.2	1.8	-
その他のサービス業	100.0	80.6	15.8	3.6
その他の産業(分類不能など)	100.0	65.4	21.0	13.6

＜5年前＞

	計	決定要素であった	決定要素でなかった	わからない	無回答
全体	100.0	68.7	20.4	4.9	6.0
鉱業	100.0	100.0	-	-	-
建設業	100.0	68.1	16.5	6.8	8.6
製造業	100.0	72.0	17.3	3.3	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	54.1	28.6	15.0	2.4
情報通信業	100.0	68.6	14.7	4.8	11.8
運輸業	100.0	48.8	42.8	5.2	3.2
卸売業、小売業	100.0	72.6	20.4	3.4	3.5
金融業、保険業	100.0	84.6	15.4	-	-
不動産業	100.0	72.7	11.3	16.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	59.8	24.2	10.3	5.8
医療、福祉	100.0	66.5	18.9	-	14.7
教育、学習支援業	100.0	68.6	26.6	-	4.8
複合サービス事業	100.0	95.5	4.5	-	-
その他のサービス業	100.0	71.5	17.0	6.6	4.9
その他の産業(分類不能など)	100.0	56.2	23.5	5.6	14.7

＜ウエイトの変化＞(現在も5年前もともに決定要素であった企業=100)

	計	ウエイトは高くなった	あまり変化はない	ウエイトは低くなった	なんともいえない	無回答
全体	100.0	34.8	60.1	1.0	1.6	2.5
鉱業	100.0	-	85.8	-	-	14.2
建設業	100.0	37.0	58.7	0.2	2.0	2.1
製造業	100.0	37.9	58.0	1.4	0.6	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	11.1	88.9	-	-	-
情報通信業	100.0	40.0	40.3	-	19.7	-
運輸業	100.0	22.1	68.4	2.8	1.5	5.2
卸売業、小売業	100.0	33.1	65.9	0.1	0.2	0.7
金融業、保険業	100.0	15.3	84.7	-	-	-
不動産業	100.0	40.8	59.2	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	46.0	50.5	-	2.5	1.0
医療、福祉	100.0	24.7	66.4	-	-	8.9
教育、学習支援業	100.0	53.1	42.6	-	4.3	-
複合サービス事業	100.0	29.4	60.2	-	10.5	-
その他のサービス業	100.0	35.7	55.6	2.2	1.3	5.2
その他の産業(分類不能など)	100.0	27.1	69.2	-	3.7	-

問9-2①の5 成果が基本給の決定要素かどうか(非管理職層)

＜現在＞

	計	決定要素である	決定要素でない	無回答
全体	100.0	69.0	26.1	5.0
鉱業	100.0	100.0	-	-
建設業	100.0	67.7	24.2	8.2
製造業	100.0	71.4	23.0	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	88.6	9.1	2.4
情報通信業	100.0	66.8	23.2	10.0
運輸業	100.0	54.2	42.6	3.2
卸売業、小売業	100.0	70.5	26.7	2.8
金融業、保険業	100.0	72.9	21.3	5.9
不動産業	100.0	88.7	11.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	75.5	19.7	4.7
医療、福祉	100.0	37.2	48.2	14.7
教育、学習支援業	100.0	70.8	26.3	2.9
複合サービス事業	100.0	90.6	9.4	-
その他のサービス業	100.0	72.5	24.1	3.4
その他の産業(分類不能など)	100.0	51.9	34.4	13.6

＜5年前＞

	計	決定要素であった	決定要素でなかった	わからない	無回答
全体	100.0	58.6	29.3	5.6	6.5
鉱業	100.0	85.8	14.2	-	-
建設業	100.0	54.7	26.7	6.8	11.8
製造業	100.0	59.4	27.7	5.2	7.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.0	19.0	15.6	2.4
情報通信業	100.0	62.2	17.3	8.7	11.8
運輸業	100.0	39.8	51.2	5.2	3.9
卸売業、小売業	100.0	66.9	26.2	2.9	3.9
金融業、保険業	100.0	72.9	21.3	-	5.9
不動産業	100.0	68.0	16.0	16.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	55.3	25.5	13.5	5.8
医療、福祉	100.0	29.6	55.7	-	14.7
教育、学習支援業	100.0	68.6	28.4	-	2.9
複合サービス事業	100.0	53.3	32.4	14.3	-
その他のサービス業	100.0	63.7	25.4	6.1	4.8
その他の産業(分類不能など)	100.0	41.9	37.9	5.6	14.7

＜ウエイトの変化＞(現在も5年前もともに決定要素であった企業=100)

	計	ウエイトは高くなった	あまり変化はない	ウエイトは低くなった	なんともいえない	無回答
全体	100.0	43.3	51.3	1.4	1.5	2.5
鉱業	100.0	83.4	-	-	-	16.6
建設業	100.0	40.2	53.2	1.4	1.2	4.0
製造業	100.0	44.4	50.4	1.5	2.1	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	74.5	25.5	-	-	-
情報通信業	100.0	61.0	20.8	9.1	9.1	-
運輸業	100.0	23.0	70.5	-	-	6.6
卸売業、小売業	100.0	52.1	46.2	1.4	0.3	-
金融業、保険業	100.0	27.6	72.4	-	-	-
不動産業	100.0	43.6	56.4	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	23.0	73.1	-	2.7	1.1
医療、福祉	100.0	9.1	80.9	-	-	9.9
教育、学習支援業	100.0	57.4	38.3	-	4.3	-
複合サービス事業	100.0	42.5	38.7	-	18.7	-
その他のサービス業	100.0	41.9	50.4	1.8	0.3	5.7
その他の産業(分類不能など)	100.0	36.6	58.4	-	5.0	-

問9-2①の6 能力が基本給の決定要素かどうか(非管理職層)

＜現在＞

	計	決定要素である	決定要素でない	無回答
全体	100.0	76.6	19.0	4.4
鉱業	100.0	100.0	-	-
建設業	100.0	80.8	13.5	5.6
製造業	100.0	81.5	13.7	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	79.4	18.2	2.4
情報通信業	100.0	71.6	18.5	10.0
運輸業	100.0	59.9	37.0	3.2
卸売業、小売業	100.0	76.7	20.4	2.9
金融業、保険業	100.0	81.1	13.0	5.9
不動産業	100.0	88.7	11.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	79.5	15.8	4.7
医療、福祉	100.0	44.1	41.3	14.7
教育、学習支援業	100.0	67.1	30.0	2.9
複合サービス事業	100.0	92.3	7.7	-
その他のサービス業	100.0	78.2	18.4	3.4
その他の産業(分類不能など)	100.0	71.7	18.5	9.7

＜5年前＞

	計	決定要素であった	決定要素でなかった	わからない	無回答
全体	100.0	66.1	22.1	5.6	6.2
鉱業	100.0	85.8	14.2	-	-
建設業	100.0	62.6	21.3	7.5	8.6
製造業	100.0	73.5	14.8	4.2	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	53.9	28.2	15.6	2.4
情報通信業	100.0	65.7	13.6	8.8	11.8
運輸業	100.0	44.2	46.8	5.2	3.9
卸売業、小売業	100.0	69.3	21.1	5.0	4.6
金融業、保険業	100.0	81.1	13.0	-	5.9
不動産業	100.0	56.7	27.3	16.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	56.9	26.4	10.9	5.8
医療、福祉	100.0	36.5	48.8	-	14.7
教育、学習支援業	100.0	64.9	32.1	-	2.9
複合サービス事業	100.0	69.4	30.6	-	-
その他のサービス業	100.0	71.0	18.0	6.2	4.8
その他の産業(分類不能など)	100.0	61.7	22.0	5.6	10.8

＜ウエイトの変化＞(現在も5年前もともに決定要素であった企業=100)

	計	ウエイトは高くなった	あまり変化はない	ウエイトは低くなった	なんともいえない	無回答
全体	100.0	37.0	58.0	1.0	1.2	2.8
鉱業	100.0	83.4	-	-	-	16.6
建設業	100.0	40.8	55.4	0.5	1.0	2.3
製造業	100.0	37.0	58.2	1.5	0.8	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	57.4	42.6	-	-	-
情報通信業	100.0	49.2	45.0	5.8	-	-
運輸業	100.0	17.0	76.4	0.7	-	5.9
卸売業、小売業	100.0	39.1	59.0	0.1	0.4	1.5
金融業、保険業	100.0	24.8	75.2	-	-	-
不動産業	100.0	32.4	67.6	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	29.0	67.3	-	2.7	1.1
医療、福祉	100.0	15.5	76.5	-	-	8.1
教育、学習支援業	100.0	60.7	34.8	-	4.5	-
複合サービス事業	100.0	32.7	32.3	-	35.0	-
その他のサービス業	100.0	40.3	52.4	1.4	0.8	5.1
その他の産業(分類不能など)	100.0	32.1	64.5	-	3.4	-

問9-2 ②の4 職責が基本給の決定要素かどうか(管理職層)

＜現在＞

	計	決定要素である	決定要素でない	無回答
全体	100.0	80.6	13.1	6.3
鉱業	100.0	100.0	-	-
建設業	100.0	82.5	9.7	7.8
製造業	100.0	81.3	12.6	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	79.2	18.4	2.4
情報通信業	100.0	74.0	9.4	16.7
運輸業	100.0	69.7	23.4	6.9
卸売業、小売業	100.0	80.1	15.6	4.2
金融業、保険業	100.0	87.0	13.0	-
不動産業	100.0	88.7	11.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	86.5	8.8	4.7
医療、福祉	100.0	81.9	3.5	14.7
教育、学習支援業	100.0	69.0	10.6	20.4
複合サービス事業	100.0	96.9	3.1	-
その他のサービス業	100.0	82.4	11.2	6.3
その他の産業(分類不能など)	100.0	78.1	12.2	9.7

＜5年前＞

	計	決定要素であった	決定要素でなかった	わからない	無回答
全体	100.0	71.8	14.5	5.7	7.9
鉱業	100.0	100.0	-	-	-
建設業	100.0	72.1	12.6	7.4	8.0
製造業	100.0	73.5	13.6	4.4	8.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.1	18.4	15.0	2.6
情報通信業	100.0	68.3	9.4	4.8	17.5
運輸業	100.0	61.9	23.4	5.8	8.9
卸売業、小売業	100.0	73.4	16.6	5.6	4.5
金融業、保険業	100.0	87.0	13.0	-	-
不動産業	100.0	84.0	11.3	4.7	-
飲食店、宿泊業	100.0	59.2	23.1	12.0	5.8
医療、福祉	100.0	70.0	11.0	1.4	17.6
教育、学習支援業	100.0	68.6	9.1	1.8	20.4
複合サービス事業	100.0	96.9	3.1	-	-
その他のサービス業	100.0	74.9	11.1	5.6	8.4
その他の産業(分類不能など)	100.0	65.1	9.1	9.5	16.4

＜ウエイトの変化＞(現在も5年前ともに決定要素であった企業=100)

計	ウエイトは高くなった	あまり変化はない	ウエイトは低くなった	なんともいえない	無回答
全体	33.3	60.6	1.5	2.4	2.3
鉱業	-	14.2	-	71.6	14.2
建設業	33.2	65.9	-	0.9	-
製造業	37.2	58.9	0.6	1.9	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	48.3	51.7	-	-	-
情報通信業	37.0	48.4	0.7	13.9	-
運輸業	25.6	63.2	7.5	1.2	2.6
卸売業、小売業	29.6	65.1	0.1	2.1	3.1
金融業、保険業	9.6	90.4	-	-	-
不動産業	21.9	72.5	-	-	5.6
飲食店、宿泊業	32.6	57.0	-	6.9	3.6
医療、福祉	21.6	74.2	-	-	4.2
教育、学習支援業	53.1	42.6	-	4.3	-
複合サービス事業	46.5	43.2	-	10.3	-
その他のサービス業	36.7	54.5	3.8	1.0	4.0
その他の産業(分類不能など)	23.4	73.4	-	3.2	-

問9-2 ②の5 成果が基本給の決定要素かどうか(管理職層)

＜現在＞

	計	決定要素である	決定要素でない	無回答
全体	100.0	73.0	21.0	6.0
鉱業	100.0	28.4	71.6	-
建設業	100.0	77.0	15.2	7.8
製造業	100.0	75.9	18.5	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	95.7	2.0	2.4
情報通信業	100.0	73.6	10.7	15.6
運輸業	100.0	59.8	33.2	6.9
卸売業、小売業	100.0	70.7	26.0	3.3
金融業、保険業	100.0	76.5	23.5	-
不動産業	100.0	100.0	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	85.0	10.3	4.7
医療、福祉	100.0	50.7	34.6	14.7
教育、学習支援業	100.0	64.9	19.4	15.6
複合サービス事業	100.0	90.6	9.4	-
その他のサービス業	100.0	73.6	20.0	6.3
その他の産業(分類不能など)	100.0	62.0	28.2	9.7

＜5年前＞

	計	決定要素であった	決定要素でなかった	わからない	無回答
全体	100.0	63.3	22.8	6.3	7.7
鉱業	100.0	14.2	14.2	71.6	-
建設業	100.0	65.3	18.6	8.1	8.0
製造業	100.0	67.6	19.1	5.2	8.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	73.6	9.1	15.0	2.4
情報通信業	100.0	62.2	16.4	4.8	16.5
運輸業	100.0	47.3	36.0	7.8	8.9
卸売業、小売業	100.0	63.5	27.7	4.8	4.0
金融業、保険業	100.0	76.5	23.5	-	-
不動産業	100.0	79.3	16.0	4.7	-
飲食店、宿泊業	100.0	62.4	19.9	12.0	5.8
医療、福祉	100.0	43.2	34.9	4.3	17.6
教育、学習支援業	100.0	62.7	21.6	-	15.6
複合サービス事業	100.0	90.6	9.4	-	-
その他のサービス業	100.0	65.4	20.0	6.2	8.4
その他の産業(分類不能など)	100.0	48.1	26.1	9.5	16.4

＜ウエイトの変化＞(現在も5年前ともに決定要素であった企業=100)

計	ウエイトは高くなった	あまり変化はない	ウエイトは低くなった	なんともいえない	無回答
全体	42.2	52.5	0.7	2.4	2.2
鉱業	-	-	-	-	100.0
建設業	37.1	61.8	-	1.0	0.1
製造業	46.5	49.1	0.0	3.2	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	64.1	35.9	-	-	-
情報通信業	57.5	17.4	9.9	15.3	-
運輸業	30.2	65.6	-	1.5	2.7
卸売業、小売業	47.7	49.4	-	0.2	2.6
金融業、保険業	37.3	61.1	1.6	-	-
不動産業	37.4	62.6	-	-	-
飲食店、宿泊業	34.7	55.3	-	6.5	3.4
医療、福祉	13.7	79.4	-	-	6.8
教育、学習支援業	62.8	29.6	2.9	4.7	-
複合サービス事業	49.8	23.4	-	26.8	-
その他のサービス業	37.2	55.5	2.5	0.1	4.6
その他の産業(分類不能など)	28.9	66.7	-	4.4	-

問9-2 ②の6 能力が基本給の決定要素かどうか(管理職層)

＜現在＞

	計	決定要素である	決定要素でない	無回答
全体	100.0	77.8	15.8	6.4
鉱業	100.0	100.0	-	-
建設業	100.0	81.0	11.9	7.1
製造業	100.0	79.0	14.4	6.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	79.2	18.4	2.4
情報通信業	100.0	71.6	11.8	16.7
運輸業	100.0	65.3	27.7	6.9
卸売業、小売業	100.0	79.5	16.2	4.2
金融業、保険業	100.0	75.3	18.9	5.9
不動産業	100.0	88.7	11.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	84.4	10.9	4.7
医療、福祉	100.0	57.3	28.0	14.7
教育、学習支援業	100.0	64.9	19.4	15.6
複合サービス事業	100.0	92.3	7.7	-
その他のサービス業	100.0	80.2	13.5	6.3
その他の産業(分類不能など)	100.0	70.5	19.8	9.7

＜5年前＞

	計	決定要素であった	決定要素でなかった	わからない	無回答
全体	100.0	68.8	16.9	6.4	8.0
鉱業	100.0	14.2	14.2	71.6	-
建設業	100.0	71.6	15.1	6.1	7.2
製造業	100.0	73.7	13.4	4.5	8.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.3	18.4	15.0	2.4
情報通信業	100.0	65.7	11.8	5.0	17.5
運輸業	100.0	48.8	32.4	9.9	8.9
卸売業、小売業	100.0	72.5	16.8	5.8	4.9
金融業、保険業	100.0	75.3	18.9	-	5.9
不動産業	100.0	68.0	16.0	16.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	69.1	13.2	12.0	5.8
医療、福祉	100.0	48.5	32.6	1.4	17.6
教育、学習支援業	100.0	62.7	21.6	-	15.6
複合サービス事業	100.0	92.3	7.7	-	-
その他のサービス業	100.0	69.7	15.3	6.6	8.4
その他の産業(分類不能など)	100.0	56.5	17.6	9.5	16.4

＜ウエイトの変化＞(現在も5年前ともに決定要素であった企業=100)

計	ウエイトは高くなった	あまり変化はない	ウエイトは低くなった	なんともいえない	無回答
全体	35.0	59.6	0.8	2.7	1.9
鉱業	-	-	-	-	100.0
建設業	37.9	60.9	0.3	0.9	0.1
製造業	37.0	59.0	0.9	2.5	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	48.1	51.9	-	-	-
情報通信業	24.5	54.5	6.5	14.5	-
運輸業	25.8	70.1	-	1.5	2.6
卸売業、小売業	36.2	59.0	0.1	2.2	2.5
金融業、保険業	26.7	71.7	-	1.6	-
不動産業	43.6	56.4	-	-	-
飲食店、宿泊業	22.4	69.5	-	5.9	2.2
医療、福祉	24.4	69.5	-	-	6.1
教育、学習支援業	62.8	32.6	-	4.7	-
複合サービス事業	64.9	8.8	-	26.3	-
その他のサービス業	34.5	58.1	2.1	0.7	4.6
その他の産業(分類不能など)	24.6	71.7	-	3.7	-

問9-3-1 家族手当の有無

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	71.1	4.4	22.4	2.1
鉱業	100.0	100.0	-	-	-
建設業	100.0	68.5	6.0	23.7	1.8
製造業	100.0	75.7	4.3	18.2	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	77.3	7.1	15.6	-
情報通信業	100.0	64.8	11.8	22.9	0.5
運輸業	100.0	65.4	2.6	28.7	3.3
卸売業、小売業	100.0	75.9	5.7	16.7	1.7
金融業、保険業	100.0	64.2	1.2	34.6	-
不動産業	100.0	62.0	-	38.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	55.2	-	44.8	-
医療、福祉	100.0	65.8	2.9	15.1	16.2
教育、学習支援業	100.0	64.3	17.1	15.6	2.9
複合サービス事業	100.0	70.8	-	29.2	-
その他のサービス業	100.0	66.3	4.3	27.1	2.3
その他の産業（分類不能など）	100.0	86.4	-	13.6	-

問9-3-2 住宅手当の有無

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	45.3	6.3	47.6	0.8
鉱業	100.0	-	-	100.0	-
建設業	100.0	50.7	5.8	43.5	-
製造業	100.0	46.6	5.0	47.6	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	42.7	22.4	34.9	-
情報通信業	100.0	56.4	12.3	30.8	0.5
運輸業	100.0	23.4	4.6	70.9	1.0
卸売業、小売業	100.0	47.0	9.2	42.9	0.9
金融業、保険業	100.0	42.8	8.4	48.8	-
不動産業	100.0	31.1	8.4	55.8	4.7
飲食店、宿泊業	100.0	27.1	-	72.9	-
医療、福祉	100.0	62.8	4.3	25.8	7.1
教育、学習支援業	100.0	58.4	17.1	21.5	2.9
複合サービス事業	100.0	65.6	6.8	27.6	-
その他のサービス業	100.0	46.6	6.4	46.4	0.7
その他の産業（分類不能など）	100.0	67.0	-	33.0	-

問9-3-3 夫婦共働きの場合の家族手当や住宅手当の取り扱い

	計	世帯主であることを支給要件にしている併給の問題はない	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	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	一方のみが自社社員であれば、特に併給調整せずに支給	一方のみが自社社員で他方に同様手当が支給されていない場合支給	上記以外の方法により併給調整をしている	とくに併給調整の決まりはない	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	無回答
全体	100.0	47.3	12.8	0.2	11.1	3.6	2.8	9.5	23.4	4.1
鉱業	100.0	-	-	-	71.6	-	-	14.2	-	14.2
建設業	100.0	47.2	12.9	-	15.9	0.5	1.1	4.9	23.8	6.7
製造業	100.0	50.8	13.7	0.0	12.9	2.9	1.6	8.5	20.1	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	34.7	6.2	-	-	-	-	36.1	22.7	0.6
情報通信業	100.0	39.7	26.6	4.3	3.1	4.5	3.6	6.7	29.9	7.4
運輸業	100.0	31.5	5.5	-	8.3	4.8	2.3	12.5	36.9	3.4
卸売業、小売業	100.0	54.5	12.1	-	10.8	3.0	5.0	11.3	17.5	3.2
金融業、保険業	100.0	57.0	5.9	-	4.7	1.2	1.2	-	35.8	-
不動産業	100.0	16.4	23.5	-	13.5	4.7	11.3	-	28.1	16.0
飲食店、宿泊業	100.0	28.9	16.3	-	15.0	5.1	1.5	8.9	41.6	2.6
医療、福祉	100.0	53.4	24.0	-	9.8	9.7	1.5	12.0	8.7	7.1
教育、学習支援業	100.0	35.1	25.6	-	2.5	35.9	1.8	2.9	35.7	4.8
複合サービス事業	100.0	38.5	9.1	-	-	14.3	16.1	24.3	14.9	6.3
その他のサービス業	100.0	50.4	10.3	0.4	10.5	2.3	3.2	8.0	26.2	1.9
その他の産業（分類不能など）	100.0	47.7	17.2	-	2.5	7.0	0.4	12.1	10.9	9.7

問9-3-4 役職手当の有無

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	83.7	2.9	12.4	1.1
鉱業	100.0	100.0	-	-	-
建設業	100.0	71.7	6.4	20.1	1.8
製造業	100.0	87.8	2.2	10.0	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	72.7	26.5	0.8	-
情報通信業	100.0	66.6	1.0	26.3	6.1
運輸業	100.0	77.4	3.0	17.4	2.3
卸売業、小売業	100.0	88.5	1.8	8.6	1.2
金融業、保険業	100.0	75.1	7.1	17.9	-
不動産業	100.0	64.3	8.4	22.5	4.7
飲食店、宿泊業	100.0	74.5	3.0	22.5	-
医療、福祉	100.0	100.0	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	84.0	0.3	12.7	2.9
複合サービス事業	100.0	100.0	-	-	-
その他のサービス業	100.0	83.9	3.0	12.4	0.7
その他の産業（分類不能など）	100.0	85.0	-	11.1	3.9

付問9-3-4-2 【課長クラス】基本給額100とした場合の役職手当の割合

	調査数	5%程度	10%程度	15%程度	20%程度	25%程度	30%程度以上	なんともいえない	無回答
全体	100.0	15.6	27.3	15.1	12.7	5.0	7.0	8.5	8.8
鉱業	100.0	-	-	-	14.2	-	-	85.8	-
建設業	100.0	13.8	38.3	5.5	12.8	4.3	8.1	3.8	13.5
製造業	100.0	19.4	24.2	15.9	12.1	5.8	3.7	9.5	9.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	31.8	40.0	2.7	-	8.2	-	14.5	2.7
情報通信業	100.0	14.6	23.1	7.7	5.4	11.2	21.6	1.5	15.0
運輸業	100.0	14.2	23.4	16.1	13.4	5.6	16.2	7.5	3.5
卸売業、小売業	100.0	12.1	30.6	16.0	13.6	6.0	6.9	8.0	6.8
金融業、保険業	100.0	44.6	7.8	25.2	12.8	1.6	7.9	-	-
不動産業	100.0	-	51.7	7.4	15.5	-	7.9	17.5	-
飲食店、宿泊業	100.0	10.3	16.1	5.5	23.2	6.1	18.5	20.3	-
医療、福祉	100.0	21.2	13.9	14.3	9.6	-	10.7	11.7	18.7
教育、学習支援業	100.0	30.0	29.0	7.0	-	0.4	-	10.5	23.0
複合サービス事業	100.0	15.3	47.8	17.4	-	6.8	2.7	10.0	-
その他のサービス業	100.0	12.8	28.3	20.2	14.2	1.9	4.5	5.1	12.8
その他の産業（分類不能など）	100.0	23.9	28.5	16.2	7.1	9.9	1.9	9.5	3.0

付問9-3-4-2 【部長クラス】基本給額100とした場合の役職手当の割合

	調査数	5%程度	10%程度	15%程度	20%程度	25%程度	30%程度以上	なんともいえない	無回答
全体	100.0	9.0	15.8	15.0	14.4	8.5	12.2	10.8	14.4
鉱業	100.0	-	-	-	14.2	-	-	85.8	-
建設業	100.0	10.5	20.1	24.8	9.1	4.7	15.5	6.9	8.4
製造業	100.0	10.2	15.4	13.0	11.8	9.2	10.3	13.9	16.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	31.5	30.2	-	2.7	-	-	22.8	12.7
情報通信業	100.0	13.0	3.5	11.6	11.6	10.5	33.3	1.5	15.0
運輸業	100.0	8.6	7.3	17.8	14.9	6.8	16.1	16.2	12.4
卸売業、小売業	100.0	7.9	18.4	12.9	21.2	7.6	13.5	7.2	11.3
金融業、保険業	100.0	6.3	38.3	15.6	19.2	-	20.5	-	-
不動産業	100.0	-	38.6	13.1	-	15.5	7.9	17.5	7.4
飲食店、宿泊業	100.0	6.9	9.8	6.9	4.9	13.2	28.1	17.2	13.1
医療、福祉	100.0	5.9	19.9	13.7	5.2	3.7	-	11.4	40.3
教育、学習支援業	100.0	20.8	11.8	16.6	43.4	0.4	-	3.5	3.5
複合サービス事業	100.0	1.0	21.2	38.0	20.3	-	9.6	10.0	-
その他のサービス業	100.0	7.5	16.1	16.6	15.0	10.5	9.4	6.6	18.4
その他の産業（分類不能など）	100.0	11.4	7.2	20.6	16.0	17.0	1.9	16.1	9.9

問9-3-5 業績手当の有無

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	17.2	1.4	79.6	1.8
鉱業	100.0	14.2	-	85.8	-
建設業	100.0	16.0	2.8	79.4	1.8
製造業	100.0	8.9	1.2	88.4	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	30.0	-	70.0	-
情報通信業	100.0	14.6	3.8	80.1	1.5
運輸業	100.0	29.6	1.3	66.1	3.0
卸売業、小売業	100.0	20.2	2.3	76.9	0.6
金融業、保険業	100.0	40.6	-	59.4	-
不動産業	100.0	51.6	-	43.7	4.7
飲食店、宿泊業	100.0	21.0	-	79.0	-
医療、福祉	100.0	5.9	-	84.0	10.1
教育、学習支援業	100.0	23.3	-	73.7	2.9
複合サービス事業	100.0	25.2	-	74.8	-
その他のサービス業	100.0	19.7	0.8	77.3	2.2
その他の産業（分類不能など）	100.0	5.0	-	91.1	3.9

付問9-3-5-2 業績手当を支給されている正社員の割合

	計	＜男性＞						無回答
		5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～30%未満	30%以上	
全体	100.0	18.5	10.1	5.5	4.8	9.0	47.0	5.1
鉱業	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	2.8	-	-	4.5	22.7	65.4	4.5
製造業	100.0	11.4	17.1	0.5	5.5	14.1	44.4	7.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	59.6	-	33.2	-	-	0.7	6.6
情報通信業	100.0	-	-	-	-	21.1	52.6	26.2
運輸業	100.0	5.4	11.6	-	6.7	5.3	68.5	2.4
卸売業、小売業	100.0	12.1	5.0	18.6	0.3	2.2	52.3	9.5
金融業、保険業	100.0	-	14.4	-	-	-	85.6	-
不動産業	100.0	-	16.3	-	-	38.2	45.5	-
飲食店、宿泊業	100.0	39.7	11.0	3.1	-	-	46.2	-
医療、福祉	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	86.0	-	-	-	-	14.0	-
複合サービス事業	100.0	-	-	-	-	3.8	96.2	-
その他のサービス業	100.0	36.1	14.9	0.4	13.1	11.1	22.3	2.1
その他の産業（分類不能など）	100.0	92.5	-	-	-	-	7.5	-

	＜女性＞							無回答
	5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～30%未満	30%以上		
全体	33.8	8.3	2.5	3.3	4.5	31.9	15.8	
鉱業	-	-	-	-	-	-	100.0	
建設業	33.2	-	-	-	-	49.6	17.3	
製造業	31.8	7.0	-	4.7	7.1	41.2	8.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	92.7	0.7	-	-	-	-	6.6	
情報通信業	21.1	-	-	-	-	52.6	26.2	
運輸業	21.6	11.3	-	4.3	2.9	30.7	29.1	
卸売業、小売業	30.8	1.2	9.3	1.7	6.0	29.6	21.4	
金融業、保険業	79.6	14.4	-	-	3.0	3.0	-	
不動産業	26.2	16.3	-	16.3	-	19.3	21.8	
飲食店、宿泊業	62.1	11.0	3.1	-	-	23.8	-	
医療、福祉	50.0	50.0	-	-	-	-	-	
教育、学習支援業	12.6	73.4	-	-	-	14.0	-	
複合サービス事業	-	-	-	-	-	100.0	-	
その他のサービス業	34.7	13.4	-	5.4	8.0	27.1	11.3	
その他の産業（分類不能など）	92.5	-	-	-	-	7.5	-	

問9-3-6 職務手当の有無

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	46.3	2.6	49.6	1.5
鉱業	100.0	71.6	-	28.4	-
建設業	100.0	40.6	2.4	53.7	3.3
製造業	100.0	47.5	1.9	49.8	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	48.6	0.4	51.0	-
情報通信業	100.0	25.9	2.3	67.2	4.6
運輸業	100.0	39.9	-	59.0	1.0
卸売業、小売業	100.0	48.0	1.5	48.7	1.8
金融業、保険業	100.0	41.6	1.2	57.2	-
不動産業	100.0	38.0	11.3	46.0	4.7
飲食店、宿泊業	100.0	42.9	4.1	53.0	-
医療、福祉	100.0	76.8	4.6	15.7	2.9
教育、学習支援業	100.0	19.4	3.3	74.4	2.9
複合サービス事業	100.0	40.6	1.0	58.4	-
その他のサービス業	100.0	51.2	5.7	41.8	1.3
その他の産業（分類不能など）	100.0	38.6	-	57.5	3.9

付問9-3-6-2 職務手当を支給されている正社員の割合

	計	＜男性＞						無回答
		5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～30%未満	30%以上	
全体	100.0	33.1	14.1	4.2	4.2	7.2	32.0	5.2
鉱業	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-
建設業	100.0	39.2	10.2	0.6	8.9	4.5	31.0	5.7
製造業	100.0	36.7	20.7	5.5	3.2	10.0	16.4	7.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	37.5	1.3	20.4	-	36.7	4.1
情報通信業	100.0	34.1	7.9	-	4.9	14.8	38.4	-
運輸業	100.0	59.9	14.0	2.6	5.9	0.6	15.2	1.8
卸売業、小売業	100.0	22.0	8.3	4.5	5.0	8.7	47.7	3.9
金融業、保険業	100.0	40.1	-	-	-	20.2	39.7	-
不動産業	100.0	-	-	22.2	-	-	77.8	-
飲食店、宿泊業	100.0	26.9	20.5	-	-	3.5	49.1	-
医療、福祉	100.0	29.7	6.0	0.2	-	0.4	53.8	10.0
教育、学習支援業	100.0	41.6	16.9	15.2	9.5	1.7	15.2	-
複合サービス事業	100.0	18.9	36.6	-	-	-	44.5	-
その他のサービス業	100.0	33.4	13.4	4.8	3.4	6.2	32.5	6.2
その他の産業（分類不能など）	100.0	37.4	2.5	10.1	6.9	7.9	35.3	-

	＜女性＞							無回答
	5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～30%未満	30%以上		
全体	48.9	4.6	2.4	0.8	3.3	21.2	18.8	
鉱業	100.0	-	-	-	-	-	-	
建設業	72.8	5.7	-	-	-	9.4	12.1	
製造業	51.3	4.2	0.0	-	2.1	12.0	30.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	59.2	-	-	-	36.7	-	4.1	
情報通信業	41.9	-	3.1	1.8	-	38.4	14.8	
運輸業	48.8	8.0	3.2	0.9	0.8	16.3	21.9	
卸売業、小売業	44.9	4.0	2.3	0.2	7.3	32.1	9.2	
金融業、保険業	54.7	2.9	-	-	14.1	28.3	-	
不動産業	13.5	-	22.2	22.2	-	12.5	29.7	
飲食店、宿泊業	42.0	-	-	-	7.1	34.6	16.4	
医療、福祉	25.8	-	0.4	-	-	62.8	11.0	
教育、学習支援業	71.9	26.4	-	-	1.7	-	-	
複合サービス事業	7.6	52.2	-	-	-	24.6	15.6	
その他のサービス業	49.3	4.3	7.2	1.6	-	17.6	20.0	
その他の産業（分類不能など）	48.9	2.5	1.8	6.9	10.1	23.4	6.4	

問10 成果主義賃金を採用しているか

	計	採用している	5年ほど前にはあったが今は廃止した	以前から採用していない	無回答
全体	100.0	30.2	1.3	66.8	1.8
鉱業	100.0	-	-	100.0	-
建設業	100.0	31.7	0.7	65.8	1.8
製造業	100.0	28.6	1.0	68.7	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	56.6	-	43.4	-
情報通信業	100.0	43.0	-	56.6	0.5
運輸業	100.0	21.2	-	77.1	1.7
卸売業、小売業	100.0	33.6	1.1	63.9	1.4
金融業、保険業	100.0	77.5	1.2	21.3	-
不動産業	100.0	48.9	-	51.1	-
飲食店、宿泊業	100.0	30.3	4.7	65.0	-
医療、福祉	100.0	15.6	-	73.0	11.4
教育、学習支援業	100.0	20.4	-	79.6	-
複合サービス事業	100.0	25.3	-	74.7	-
その他のサービス業	100.0	30.3	2.8	65.0	2.0
その他の産業（分類不能など）	100.0	23.5	-	72.6	3.9

問10-2 成果主義賃金制度の概要

(成果主義賃金採用企業=100)

	計	明確な目標を定めて、その達成度に応じて賃金額を決める	目標は定めず、結果としての業績を評価して賃金額を決める	なんともいえない	無回答
全体	100.0	53.2	31.6	10.0	5.1
鉱業	-	-	-	-	-
建設業	100.0	36.6	45.1	18.3	-
製造業	100.0	50.9	34.3	12.0	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	68.7	26.5	1.3	3.5
情報通信業	100.0	56.5	43.5	-	-
運輸業	100.0	6.5	69.7	11.4	12.5
卸売業、小売業	100.0	64.4	17.5	9.1	9.0
金融業、保険業	100.0	34.0	50.8	15.2	-
不動産業	100.0	32.8	17.2	-	50.0
飲食店、宿泊業	100.0	60.5	20.5	19.0	-
医療、福祉	100.0	68.0	-	32.0	-
教育、学習支援業	100.0	100.0	-	-	-
複合サービス事業	100.0	85.5	14.5	-	-
その他のサービス業	100.0	59.2	34.5	3.2	3.1
その他の産業（分類不能など）	100.0	69.0	10.5	15.9	4.5

問10-3 成果主義賃金制度が適用される社員の範囲

(成果主義賃金採用企業=100)

計	原則として社員全員	管理職層のみ	非管理職層のみ	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	無回答
100.0	78.6	6.1	2.9	8.3	4.1
-	-	-	-	-	-
100.0	78.3	18.7	2.3	0.7	-
100.0	84.7	4.1	2.7	7.0	1.4
100.0	68.8	0.6	26.5	-	4.2
100.0	92.8	-	-	-	7.2
100.0	48.7	-	12.5	23.0	15.8
100.0	76.7	7.7	0.6	9.0	6.1
100.0	92.3	1.6	-	6.1	-
100.0	32.8	-	23.1	17.2	26.9
100.0	76.5	10.0	3.5	10.0	-
100.0	100.0	-	-	-	-
100.0	14.4	1.7	-	83.9	-
100.0	100.0	-	-	-	-
100.0	81.6	6.2	0.4	8.8	3.1
100.0	98.4	-	-	1.6	-

問10-4 基本給は成果によって変動するか
(成果主義賃金採用企業=100)

	計	変動する	変動しない	無回答
全体	100.0	57.9	38.8	3.3
鉱業	-	-	-	-
建設業	100.0	72.6	27.4	-
製造業	100.0	63.2	36.8	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	55.3	30.2	14.4
情報通信業	100.0	78.5	20.4	1.1
運輸業	100.0	41.5	42.7	15.8
卸売業、小売業	100.0	49.3	46.4	4.2
金融業、保険業	100.0	69.5	30.5	-
不動産業	100.0	50.0	23.1	26.9
飲食店、宿泊業	100.0	64.0	36.0	-
医療、福祉	100.0	18.9	81.1	-
教育、学習支援業	100.0	14.4	85.6	-
複合サービス事業	100.0	96.2	3.8	-
その他のサービス業	100.0	54.6	42.0	3.5
その他の産業(分類不能など)	100.0	69.2	30.8	-

問10-4 賞与は成果によって変動するか
(成果主義賃金採用企業=100)

	計	変動する	変動しない	無回答
全体	100.0	87.2	7.8	5.0
鉱業	-	-	-	-
建設業	100.0	94.3	5.7	-
製造業	100.0	95.2	4.8	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	85.6	-	14.4
情報通信業	100.0	90.0	8.9	1.1
運輸業	100.0	57.7	14.0	28.3
卸売業、小売業	100.0	87.4	5.8	6.8
金融業、保険業	100.0	100.0	-	-
不動産業	100.0	73.1	-	26.9
飲食店、宿泊業	100.0	74.4	25.6	-
医療、福祉	100.0	100.0	-	-
教育、学習支援業	100.0	83.9	16.1	-
複合サービス事業	100.0	100.0	-	-
その他のサービス業	100.0	85.2	9.2	5.6
その他の産業(分類不能など)	100.0	73.7	26.3	-

付問10-4-1 【基本給】変動する場合の最も低い額の範囲(最高額=100として)
(成果主義賃金により基本給が変動する企業=100)

	調査数	<制度上>						
		90~99	80~89	70~79	60~69	50~59	50未満	無回答
全体	100.0	26.1	11.7	5.8	4.8	4.6	26.0	21.0
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	21.3	13.6	4.3	7.9	7.9	23.3	21.7
製造業	100.0	26.6	15.1	6.9	7.0	1.6	13.5	29.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	17.4	1.2	-	-	-	31.8	49.6
情報通信業	100.0	40.3	26.2	-	1.4	3.9	28.2	-
運輸業	100.0	11.8	8.1	30.0	-	14.6	25.8	9.8
卸売業、小売業	100.0	33.9	12.4	0.9	6.6	4.4	33.6	8.2
金融業、保険業	100.0	2.2	15.3	2.2	-	13.4	66.8	-
不動産業	100.0	-	19.4	-	-	-	80.6	-
飲食店、宿泊業	100.0	33.6	15.6	5.4	-	-	13.2	32.1
医療、福祉	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
教育、学習支援業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0
複合サービス事業	100.0	5.5	-	83.4	11.2	-	-	-
その他のサービス業	100.0	25.7	2.9	1.4	2.1	5.7	29.1	33.1
その他の産業(分類不能など)	100.0	25.3	-	-	-	15.2	59.4	-

	<実際>						
	90~99	80~89	70~79	60~69	50~59	50未満	無回答
全体	32.1	13.5	5.7	3.3	2.4	25.9	17.3
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	35.1	13.9	0.2	-	-	29.9	20.9
製造業	35.6	15.2	7.1	4.2	1.6	16.0	20.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17.4	1.2	-	31.8	-	47.8	1.8
情報通信業	55.2	17.5	-	1.4	-	25.9	-
運輸業	19.9	-	-	-	14.6	25.8	39.8
卸売業、小売業	28.5	16.4	3.8	3.5	6.2	26.9	14.7
金融業、保険業	2.2	17.6	13.4	2.2	-	64.6	-
不動産業	-	65.5	-	-	-	34.5	-
飲食店、宿泊業	41.4	7.8	5.4	-	-	37.6	7.8
医療、福祉	-	-	-	-	-	100.0	-
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	100.0
複合サービス事業	5.5	-	83.4	11.2	-	-	-
その他のサービス業	34.7	8.7	6.1	2.1	0.4	23.8	24.1
その他の産業(分類不能など)	25.3	15.2	-	6.5	-	52.9	-

付問10-4-1 【賞与】変動する場合の最も低い額の範囲(最高額=100として)
(成果主義賃金により賞与が変動する企業=100)

	調査数	<制度上>						
		90~99	80~89	70~79	60~69	50~59	50未満	無回答
全体	100.0	12.1	13.0	11.8	7.0	6.1	29.8	20.2
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	24.1	8.7	5.5	9.9	1.7	27.0	23.2
製造業	100.0	10.1	17.7	12.7	7.2	7.4	23.0	21.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	11.3	21.3	30.8	-	-	4.1	32.5
情報通信業	100.0	14.0	11.1	4.7	18.3	6.0	35.9	9.9
運輸業	100.0	11.6	14.3	3.0	-	3.9	24.9	42.3
卸売業、小売業	100.0	7.0	11.8	11.3	6.2	9.8	38.8	15.2
金融業、保険業	100.0	7.6	1.6	1.6	4.7	19.8	64.9	-
不動産業	100.0	31.6	-	-	-	-	68.4	-
飲食店、宿泊業	100.0	18.1	17.5	4.6	-	2.7	29.5	27.6
医療、福祉	100.0	-	-	49.1	-	-	18.9	32.0
教育、学習支援業	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
複合サービス事業	100.0	-	-	80.2	5.3	10.7	3.8	-
その他のサービス業	100.0	16.3	13.5	12.7	7.5	2.3	24.4	23.4
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	-	11.6	28.6	10.1	49.7	-

	<実際>						
	90~99	80~89	70~79	60~69	50~59	50未満	無回答
全体	15.5	16.5	9.8	7.3	8.3	28.9	13.7
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	18.7	11.4	3.9	12.0	17.9	26.1	10.0
製造業	16.7	19.0	10.5	5.4	8.6	23.0	16.8
電気・ガス・熱供給・水道業	31.8	12.6	-	-	-	30.9	24.6
情報通信業	17.1	3.4	12.7	11.5	7.9	47.3	-
運輸業	20.1	19.3	-	2.7	1.2	30.8	26.0
卸売業、小売業	6.0	19.2	13.4	8.1	8.5	33.7	11.1
金融業、保険業	7.6	1.6	1.6	3.1	19.8	66.4	-
不動産業	31.6	-	-	-	13.3	23.6	31.6
飲食店、宿泊業	11.4	20.2	4.6	-	6.7	50.4	6.7
医療、福祉	-	49.1	-	-	-	18.9	32.0
教育、学習支援業	-	-	-	100.0	-	-	-
複合サービス事業	-	-	80.2	5.3	10.7	3.8	-
その他のサービス業	26.3	14.4	9.7	7.5	4.3	21.7	16.0
その他の産業(分類不能など)	-	19.8	6.1	14.3	10.1	49.7	-

問10-5 成果の評価をする管理職に対し、研修を実施しているか

	計	毎年実施している	数年おきに実施している	評価の内容や方法等に変更があったとき実施している	初めて評価を担当することになったとき実施している	特に実施していない	無回答
全体	100.0	19.7	10.7	30.6	22.4	30.9	3.4
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	11.9	12.2	32.5	15.3	38.0	2.3
製造業	100.0	21.5	7.3	31.9	27.7	31.4	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	26.8	-	32.4	12.2	26.4	3.5
情報通信業	100.0	27.2	-	48.5	37.8	17.8	-
運輸業	100.0	7.4	6.7	25.2	15.2	33.7	12.5
卸売業、小売業	100.0	13.3	15.3	30.1	23.4	35.4	4.1
金融業、保険業	100.0	60.1	9.1	3.1	6.2	24.5	-
不動産業	100.0	46.1	-	-	-	26.9	26.9
飲食店、宿泊業	100.0	29.0	13.5	8.0	11.5	49.5	-
医療、福祉	100.0	18.9	49.1	18.9	50.9	-	-
教育、学習支援業	100.0	83.9	-	14.4	1.7	-	-
複合サービス事業	100.0	-	-	84.0	5.3	10.7	-
その他のサービス業	100.0	19.7	13.2	37.2	25.2	22.9	5.6
その他の産業（分類不能など）	100.0	35.3	1.6	26.5	12.6	30.1	-

問10-6 やむを得ず目標達成できなかった場合、事情を考慮するか

	計	まったく考慮しない	あまり考慮しない	事情によっては考慮する	常に事情を考慮して評価することとしている	どちらともいえない	無回答
全体	100.0	5.4	8.3	49.0	15.9	17.5	4.0
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	0.5	16.5	38.1	24.7	20.2	-
製造業	100.0	6.9	8.0	48.3	20.0	15.4	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	19.7	-	49.3	-	27.5	3.5
情報通信業	100.0	7.2	16.1	53.5	10.2	12.0	1.1
運輸業	100.0	12.5	5.6	44.4	17.8	7.2	12.5
卸売業、小売業	100.0	6.2	8.9	50.0	13.0	16.4	5.5
金融業、保険業	100.0	7.7	-	75.5	9.3	7.6	-
不動産業	100.0	-	-	50.0	-	23.1	26.9
飲食店、宿泊業	100.0	-	8.5	74.5	2.0	15.0	-
医療、福祉	100.0	-	18.9	81.1	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	1.7	-	98.3	-	-	-
複合サービス事業	100.0	-	-	19.8	-	80.2	-
その他のサービス業	100.0	3.3	3.4	42.3	21.6	23.8	5.6
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	24.7	56.2	1.6	17.5	-

問10-7 男女の社員間で評価結果に差はみられたか

	計	男性社員の方が高い傾向がみられた	女性社員の方が高い傾向がみられた	男女の社員間で特段の違いはみられていない	なんともいえない	成果主義賃金の対象に女性社員はいない	無回答
全体	100.0	9.2	1.6	59.6	19.8	5.5	4.3
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	10.7	-	41.6	43.6	2.0	2.0
製造業	100.0	12.0	4.1	62.0	17.9	3.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	59.3	40.3	-	0.4
情報通信業	100.0	8.9	-	87.7	2.4	-	1.1
運輸業	100.0	-	6.1	31.9	18.3	27.9	15.8
卸売業、小売業	100.0	10.9	0.4	53.9	21.0	6.8	7.0
金融業、保険業	100.0	-	1.6	90.8	7.7	-	-
不動産業	100.0	-	-	50.0	-	23.1	26.9
飲食店、宿泊業	100.0	-	-	86.5	13.5	-	-
医療、福祉	100.0	-	-	100.0	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	-	85.6	14.4	-	-
複合サービス事業	100.0	-	-	100.0	-	-	-
その他のサービス業	100.0	9.8	-	61.7	18.6	4.3	5.6
その他の産業（分類不能など）	100.0	24.7	-	58.6	16.6	-	-

問11 部長・課長クラスに女性社員がいるか

	計	いる	5年ほど前 にはいたが 今はいない	以前からい ない	無回答
全体	100.0	29.5	4.5	63.9	2.0
鉱業	100.0	71.6	-	28.4	-
建設業	100.0	20.9	7.6	68.2	3.3
製造業	100.0	18.3	5.9	74.9	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	18.7	-	81.3	-
情報通信業	100.0	39.8	4.2	51.7	4.3
運輸業	100.0	18.9	2.5	77.1	1.4
卸売業、小売業	100.0	35.8	3.1	60.0	1.1
金融業、保険業	100.0	44.0	-	56.0	-
不動産業	100.0	28.2	-	71.8	-
飲食店、宿泊業	100.0	39.0	4.5	51.8	4.7
医療、福祉	100.0	58.2	7.7	26.1	7.9
教育、学習支援業	100.0	54.3	5.9	36.8	2.9
複合サービス事業	100.0	58.0	-	35.7	6.3
その他のサービス業	100.0	35.7	3.3	58.1	2.9
その他の産業（分類不能など）	100.0	42.2	10.1	47.6	0.0

問11-3 部課長クラスの女性社員数の変化

(部課長クラスの女性社員がいる(いた)企業=100)

<課長クラス>

	計	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	100.0	30.6	42.0	10.7	16.7
鉱業	100.0	-	-	-	100.0
建設業	100.0	8.5	52.1	11.8	27.7
製造業	100.0	24.7	35.2	19.8	20.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	17.8	80.3	-	2.0
情報通信業	100.0	45.0	20.7	25.6	8.7
運輸業	100.0	31.0	41.9	0.7	26.4
卸売業、小売業	100.0	44.6	37.7	7.9	9.8
金融業、保険業	100.0	46.4	21.5	18.8	13.3
不動産業	100.0	-	70.2	-	29.8
飲食店、宿泊業	100.0	18.3	56.0	10.4	15.3
医療、福祉	100.0	23.6	55.2	13.8	7.4
教育、学習支援業	100.0	15.9	83.0	0.6	0.6
複合サービス事業	100.0	50.7	49.3	-	-
その他のサービス業	100.0	30.1	43.8	8.1	18.0
その他の産業（分類不能など）	100.0	36.0	32.8	4.7	26.4

<部長クラス>

	計	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	100.0	12.6	45.4	4.9	37.2
鉱業	100.0	-	100.0	-	-
建設業	100.0	1.6	46.4	6.4	45.6
製造業	100.0	11.0	36.0	6.4	46.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	3.1	83.3	-	13.7
情報通信業	100.0	29.1	54.5	2.1	14.4
運輸業	100.0	6.4	50.6	6.3	36.7
卸売業、小売業	100.0	15.4	53.1	4.1	27.3
金融業、保険業	100.0	24.2	46.1	-	29.7
不動産業	100.0	-	53.4	-	46.6
飲食店、宿泊業	100.0	3.5	40.2	-	56.3
医療、福祉	100.0	14.2	42.0	6.7	37.1
教育、学習支援業	100.0	14.6	68.4	11.5	5.4
複合サービス事業	100.0	24.7	71.4	2.3	1.7
その他のサービス業	100.0	13.0	40.2	3.9	42.8
その他の産業（分類不能など）	100.0	24.3	35.0	10.7	30.0

付問11-3-3 女性部課長が増えた理由

(部課長クラスの女性社員が増えた企業=100)

	計	ポストの数が 増えた	女性社員の 勤続年数が 長くなった	女性社員の うちで適格 者が増えた	女性社員を 積極登用す る貴社の方 針	その他	なんともい えない	無回答
全体	100.0	10.6	9.2	69.9	26.3	2.4	5.2	6.7
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	13.7	17.1	82.9	12.3	2.6	-	-
製造業	100.0	1.6	16.5	78.0	25.1	-	17.3	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	17.5	100.0	17.5	17.5	-	-
情報通信業	100.0	10.7	26.8	64.5	36.2	14.1	-	4.0
運輸業	100.0	-	15.7	68.5	15.7	-	-	15.7
卸売業、小売業	100.0	17.9	4.5	80.5	24.6	-	0.8	4.4
金融業、保険業	100.0	-	8.3	91.7	91.7	-	-	-
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	-	42.9	23.4	-	-	33.8
医療、福祉	100.0	31.5	-	69.8	20.3	29.4	-	-
教育、学習支援業	100.0	38.1	-	31.0	11.9	19.0	-	-
複合サービス事業	100.0	-	16.0	3.1	50.5	-	33.4	-
その他のサービス業	100.0	9.8	2.4	70.4	25.9	-	1.8	8.9
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	16.6	71.9	17.6	-	-	28.1

付問11-3-4 女性部課長が減った理由

(部課長クラスの女性社員が減った企業=100)

	計	ポストの数が 減った	退職者だっ た女性社員 が退職した	役職適格に なる前に退 職する女性 が多い	候補になり 得る女性社 員が少ない	その他	なんともい えない	無回答
全体	100.0	11.1	78.4	0.3	11.9	5.2	-	10.2
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
製造業	100.0	-	75.9	-	1.5	1.5	-	22.7
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	37.0	88.3	-	-	11.7	-	-
運輸業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	100.0	11.9	85.7	-	37.2	14.3	-	-
金融業、保険業	100.0	-	29.1	14.6	14.6	-	-	70.9
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
医療、福祉	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	4.9	-	4.9	-	-
複合サービス事業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	29.9	46.7	-	4.4	-	-	18.9
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-

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
(部課長クラスの女性社員がいる(いた)企業=100)

	計	現在の職務での業績・成果	直近下位の職位での勤務年数	部下の統率力	社内他部門との折衝力	社外との折衝力	企画力	専門知識・能力	一般教養	健康状態・体力
全体	100.0	84.6	13.2	71.0	36.6	42.9	29.7	66.9	14.1	15.7
鉱業	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0
建設業	100.0	88.5	24.9	72.9	34.1	43.8	15.4	80.6	11.5	15.4
製造業	100.0	90.8	9.9	78.9	39.4	45.8	34.0	60.8	22.4	20.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	12.6	17.6	5.0	5.0	15.7	7.0	1.1	5.9
情報通信業	100.0	82.2	18.4	77.8	70.1	61.8	72.0	88.0	10.7	9.0
運輸業	100.0	77.5	10.8	85.3	17.8	38.7	21.4	47.7	12.3	13.6
卸売業、小売業	100.0	87.2	14.2	66.9	45.1	43.4	28.8	76.2	11.9	18.1
金融業、保険業	100.0	84.0	24.2	94.5	51.2	53.9	21.5	48.8	16.0	24.2
不動産業	100.0	70.2	53.4	70.2	35.3	35.3	35.3	70.2	52.1	-
飲食店、宿泊業	100.0	68.2	8.8	72.8	36.2	10.4	33.1	72.4	14.3	9.4
医療、福祉	100.0	71.8	-	66.0	38.7	36.7	17.3	56.9	15.2	15.2
教育、学習支援業	100.0	100.0	72.0	44.1	13.2	4.7	42.3	40.4	1.7	33.8
複合サービス事業	100.0	100.0	24.7	38.9	63.5	85.9	61.2	38.1	-	1.7
その他のサービス業	100.0	86.2	9.8	71.9	24.0	47.6	24.8	67.0	14.2	13.5
その他の産業(分類不能など)	100.0	65.8	4.7	55.5	30.4	43.4	27.4	63.3	0.7	7.7

<つづき>

	入社後の勤務年数	過去の転勤実績	転居を伴う転勤ができること	時間面で柔軟に勤務できること	家庭の事情	本人の希望	男女がそれぞれに持つ特性	その他	無回答
全体	13.8	1.6	1.5	11.0	1.6	3.8	13.4	1.0	7.2
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	19.7	-	3.0	6.4	-	3.6	5.6	-	11.1
製造業	10.1	0.1	0.3	17.6	5.6	2.7	20.1	-	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	1.1	-
情報通信業	18.0	-	0.8	9.3	-	2.3	1.0	2.3	2.1
運輸業	6.6	-	0.7	9.3	3.3	1.5	21.9	-	6.6
卸売業、小売業	15.1	3.9	2.4	8.5	1.3	3.3	16.5	0.2	1.5
金融業、保険業	-	-	-	13.3	2.7	35.2	2.7	2.7	-
不動産業	35.3	-	-	35.3	-	35.3	-	-	29.8
飲食店、宿泊業	5.3	9.4	-	17.8	-	-	7.0	-	17.1
医療、福祉	16.2	-	-	6.5	-	-	-	4.5	7.0
教育、学習支援業	25.6	0.6	-	0.6	0.6	0.6	33.8	-	-
複合サービス事業	24.7	-	2.3	24.7	-	2.3	11.8	-	-
その他のサービス業	14.1	0.2	2.7	10.0	0.2	7.3	12.2	3.2	9.1
その他の産業(分類不能など)	19.3	-	0.7	-	-	-	7.0	-	27.2

問11-4-2 女性を昇進させる場合に特に注目する項目
(部課長クラスの女性社員がいる(いた)企業=100)

	計	現在の職務での業績・成果	直近下位の職位での勤務年数	部下の統率力	社内他部門との折衝力	社外との折衝力	企画力	専門知識・能力	一般教養	健康状態・体力
全体	100.0	46.4	3.8	42.0	20.6	20.5	13.8	35.5	5.5	5.8
鉱業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	61.9	9.7	41.2	24.1	12.5	7.9	45.4	2.9	9.7
製造業	100.0	49.9	1.9	53.0	19.2	25.0	14.4	27.8	12.7	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	82.2	2.0	-	-	-	-	2.0	-	-
情報通信業	100.0	51.3	-	46.6	37.4	34.3	12.7	51.3	0.4	2.4
運輸業	100.0	31.0	8.0	48.3	13.9	17.1	13.0	22.9	3.5	3.5
卸売業、小売業	100.0	40.9	2.6	31.2	23.0	17.8	9.6	39.9	5.2	6.6
金融業、保険業	100.0	48.8	5.5	59.4	18.8	18.8	18.8	27.3	-	2.7
不動産業	100.0	49.7	25.8	-	-	-	-	25.8	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	45.8	4.2	56.8	21.5	-	17.3	55.4	4.2	4.2
医療、福祉	100.0	33.9	-	40.6	21.6	24.4	14.2	24.2	12.0	12.0
教育、学習支援業	100.0	59.8	21.1	31.4	5.4	0.6	33.3	33.8	-	28.4
複合サービス事業	100.0	97.7	24.7	38.9	61.9	85.9	61.2	13.5	-	-
その他のサービス業	100.0	44.9	2.1	43.7	14.9	19.5	14.2	37.0	2.3	6.7
その他の産業(分類不能など)	100.0	41.9	-	35.4	20.7	35.4	14.7	34.9	-	-

<つづき>

	入社後の勤務年数	過去の転勤実績	転居を伴う転勤ができること	時間面で柔軟に勤務できること	家庭の事情	本人の希望	男女がそれぞれに持つ特性	その他	無回答
全体	4.5	0.8	0.3	7.3	1.7	1.6	11.1	0.1	37.4
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
建設業	10.0	-	0.9	-	-	4.1	-	-	31.2
製造業	6.4	0.1	0.3	12.2	5.7	2.1	14.6	-	37.6
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	17.8
情報通信業	-	-	-	2.4	-	-	-	2.4	39.8
運輸業	-	-	-	9.9	3.5	-	23.4	-	44.9
卸売業、小売業	5.0	1.4	0.3	6.1	1.3	0.1	13.0	0.2	38.1
金融業、保険業	-	-	-	-	-	2.7	-	-	37.9
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	50.3
飲食店、宿泊業	-	7.1	-	17.3	-	-	8.4	-	27.8
医療、福祉	4.8	-	-	4.8	-	-	-	-	46.8
教育、学習支援業	4.9	-	-	-	-	-	33.3	-	35.3
複合サービス事業	-	-	2.3	24.7	-	2.3	11.8	-	-
その他のサービス業	3.8	-	0.5	5.3	0.2	4.3	12.2	-	36.1
その他の産業(分類不能など)	7.0	-	-	-	-	-	-	-	58.1

問11-5 今後5年程度の部長クラス的女性社員数の見込み
(部長クラス的女性社員がいる(いた)企業=100)
＜課長クラス＞

	計	増えるだろ う	変わらない	減るだろ う	無回答
全体	100.0	33.9	52.8	2.8	10.6
鉱業	100.0	-	-	-	100.0
建設業	100.0	12.5	48.4	10.8	28.3
製造業	100.0	33.6	54.6	0.5	11.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	4.1	82.2	10.6	3.1
情報通信業	100.0	58.1	38.5	-	3.4
運輸業	100.0	29.1	58.3	6.0	6.6
卸売業、小売業	100.0	41.1	53.9	-	5.0
金融業、保険業	100.0	73.4	26.6	-	-
不動産業	100.0	35.3	47.9	-	16.8
飲食店、宿泊業	100.0	38.5	46.8	8.8	5.9
医療、福祉	100.0	25.8	65.2	-	9.0
教育、学習支援業	100.0	36.9	63.1	-	-
複合サービス事業	100.0	38.9	61.1	-	-
その他のサービス業	100.0	29.2	54.6	5.1	11.2
その他の産業(分類不能など)	100.0	37.9	35.3	-	26.8

＜部長クラス＞

	計	増えるだろ う	変わらない	減るだろ う	無回答
全体	100.0	16.5	66.2	2.5	14.8
鉱業	100.0	-	-	100.0	-
建設業	100.0	3.5	68.2	6.4	22.0
製造業	100.0	12.7	67.8	1.2	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.1	92.9	-	5.0
情報通信業	100.0	44.1	52.6	-	3.4
運輸業	100.0	12.1	69.3	-	18.6
卸売業、小売業	100.0	19.2	69.4	-	11.4
金融業、保険業	100.0	70.7	16.0	-	13.3
不動産業	100.0	35.3	47.9	-	16.8
飲食店、宿泊業	100.0	17.3	68.0	-	14.7
医療、福祉	100.0	16.4	63.2	-	20.4
教育、学習支援業	100.0	7.9	92.1	-	-
複合サービス事業	100.0	3.9	71.4	24.7	-
その他のサービス業	100.0	17.0	63.8	4.9	14.3
その他の産業(分類不能など)	100.0	21.9	58.3	-	19.8

問12 各種の限定社員制度のある企業の割合

	勤務地限定 社員制度	職種限定 社員制度	所定勤務時 間限定社員 制度	一般職社員 制度
全体	6.0	10.7	5.6	7.9
鉱業	-	-	-	14.2
建設業	5.4	11.1	11.2	8.3
製造業	4.8	7.8	3.1	6.4
電気・ガス・熱供給・水道業	9.9	17.6	7.1	15.9
情報通信業	1.0	16.5	8.2	8.7
運輸業	4.5	14.7	6.2	14.1
卸売業、小売業	7.3	7.9	3.0	9.1
金融業、保険業	20.4	30.0	7.1	32.3
不動産業	-	-	-	13.5
飲食店、宿泊業	14.3	13.8	4.7	3.6
医療、福祉	5.1	37.8	6.1	11.4
教育、学習支援業	0.3	46.0	2.9	17.1
複合サービス事業	4.0	-	-	-
その他のサービス業	5.7	9.3	10.3	5.5
その他の産業(分類不能など)	7.9	12.3	3.9	1.1

問12④-2 一般職社員の男女比
(一般職社員制度のある企業=100)

	計	全員が女性 である	ほとんどが 女性である	男性に比べ て女性がか なり多い	ほぼ男女同 数である	女性に比べ て男性がか なり多い	ほとんど又 は全員が男 性である	無回答
全体	100.0	45.4	23.0	9.0	7.7	8.4	3.0	3.5
鉱業	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-
建設業	100.0	59.4	3.2	6.7	-	30.7	-	-
製造業	100.0	44.7	13.0	6.8	23.6	8.4	-	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	62.4	37.6	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	35.5	20.4	44.1	-	-	-	-
運輸業	100.0	42.3	29.3	2.3	5.1	21.1	-	-
卸売業、小売業	100.0	27.4	45.1	14.7	1.1	-	9.6	2.1
金融業、保険業	100.0	85.1	11.2	3.7	-	-	-	-
不動産業	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	71.0	-	-	-	-	29.0	-
医療、福祉	100.0	62.4	-	11.8	25.8	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	-	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	59.0	8.6	8.5	3.9	4.8	-	15.2
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0

付問12-2 【一般職社員】限定のない社員と賃金の面で異なる扱いを受けているか
(一般職社員制度のある企業=100)

	計	限定のない 社員とまっ たく同じ取 り扱いをして いる	限定のない 社員と同じ 賃金体系だ が、昇給ス ピード等は 変えて運用 している	限定のない 社員と異な る賃金体系 を適用して いる	なんともい えない	無回答
全体	100.0	20.0	10.8	53.8	11.0	4.5
鉱業	100.0	-	-	-	-	100.0
建設業	100.0	10.9	1.7	43.8	43.5	-
製造業	100.0	26.1	10.3	46.6	8.5	8.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	100.0	-	-
情報通信業	100.0	-	5.2	94.8	-	-
運輸業	100.0	22.3	3.4	74.3	-	-
卸売業、小売業	100.0	15.2	24.0	50.1	10.7	-
金融業、保険業	100.0	-	-	100.0	-	-
不動産業	100.0	-	-	100.0	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	29.0	-	71.0	-
医療、福祉	100.0	-	-	37.6	-	62.4
教育、学習支援業	100.0	-	-	100.0	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	50.8	11.1	26.7	11.4	-
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	-	-	100.0	-

付問12-3 限定はいつの時点で決まるか
(一般職社員制度のある企業=100)

	募集時から 決めている	採用の際に 決めている	採用後一定 期間後に決 めている	その他	無回答
全体	59.7	27.5	2.6	6.0	4.2
鉱業	-	-	-	-	100.0
建設業	54.8	14.1	-	31.1	-
製造業	60.5	13.4	-	14.0	12.1
電気・ガス・熱供給・水道業	62.4	37.6	-	-	-
情報通信業	100.0	-	-	-	-
運輸業	47.4	45.2	7.4	-	-
卸売業、小売業	61.3	30.3	1.2	1.2	6.0
金融業、保険業	56.0	44.0	-	-	-
不動産業	100.0	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	42.0	29.0	-	29.0	-
医療、福祉	88.2	11.8	-	-	-
教育、学習支援業	-	100.0	-	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-
その他のサービス業	63.7	28.3	8.0	-	-
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	-	-	-

付問12-4 限定がある社員が通常の社員になることができるか
(一般職社員制度のある企業=100)

	計	本人の申し 出があり、 会社が認め ればできる	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	できない	なんともい えない	無回答
全体	100.0	62.8	17.9	0.4	16.0	2.8
鉱業	100.0	-	-	-	-	100.0
建設業	100.0	65.5	3.5	-	31.1	-
製造業	100.0	40.7	19.4	1.1	26.8	12.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	-	-	-	-
情報通信業	100.0	64.5	35.5	-	-	-
運輸業	100.0	61.8	24.0	-	14.3	-
卸売業、小売業	100.0	76.1	13.2	-	10.7	-
金融業、保険業	100.0	100.0	-	-	-	-
不動産業	100.0	37.8	-	-	62.2	-
飲食店、宿泊業	100.0	29.0	-	-	71.0	-
医療、福祉	100.0	74.2	25.8	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	75.1	19.4	1.4	3.4	0.7
その他の産業(分類不能など)	100.0	100.0	-	-	-	-

付問1-3 平成20年春の新規大卒採用の状況

	平成20年春 新規男性大 卒者を採用 した企業の 割合	男性大卒者 について 「総合職」 区分のある 企業の割合	平成20年春 新規女性大 卒者を採用 した企業の 割合	女性大卒者 について 「総合職」 区分のある 企業の割合
全体	15.5	39.8	14.8	32.4
鉱業	-	-	-	-
建設業	8.5	73.2	6.4	58.7
製造業	11.9	37.4	10.5	37.1
電気・ガス・熱供給・水道業	3.7	-	3.7	-
情報通信業	46.4	36.6	46.4	36.6
運輸業	6.2	55.1	6.9	28.8
卸売業、小売業	20.9	36.0	22.5	26.7
金融業、保険業	35.8	80.3	43.1	53.1
不動産業	34.8	39.0	26.3	62.2
飲食店、宿泊業	21.1	61.4	21.6	64.9
医療、福祉	20.0	74.0	7.2	-
教育、学習支援業	7.3	-	15.7	-
複合サービス事業	5.8	100.0	5.8	100.0
その他のサービス業	17.2	25.9	16.3	18.7
その他の産業（分類不能など）	10.7	10.0	6.5	-

(注)「総合職」区分ありの割合は、男女それぞれの大卒採用のあった企業を100とした割合である。

付問1-3② 平成20年春の新規大卒採用者に占める「総合職」採用の割合別企業割合
(男性大卒者を採用した企業=100)

＜男性大卒＞

	計	10～30% 未満	30～50% 未満	50～70% 未満	70～90% 未満	90%以上
全体	100.0	1.8	0.9	6.7	3.8	86.7
鉱業	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	-	-	-	-	100.0
製造業	100.0	9.3	-	19.5	12.5	58.7
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	-	-	-	-	100.0
運輸業	100.0	-	-	-	-	100.0
卸売業、小売業	100.0	-	2.0	1.3	1.3	95.5
金融業、保険業	100.0	-	4.2	-	-	95.8
不動産業	100.0	-	-	-	-	100.0
飲食店、宿泊業	100.0	-	-	19.8	-	80.2
医療、福祉	100.0	-	-	-	-	100.0
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	-	-	-	-	100.0
その他のサービス業	100.0	-	2.6	4.0	7.9	85.5
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	-	-	-	100.0

(注) 男性大卒については、「10%未満」はなかった。

(女性大卒者を採用した企業=100)

＜女性大卒＞

	計	10%未満	10～30% 未満	30～50% 未満	50～70% 未満	70～90% 未満	90%以上
全体	100.0	2.0	6.2	4.2	3.2	3.5	80.9
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	-	1.1	-	2.7	20.6	75.6
製造業	100.0	2.9	4.2	5.3	5.0	6.1	76.6
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	-	-	-	-	-	100.0
運輸業	100.0	-	-	-	18.3	-	81.7
卸売業、小売業	100.0	2.6	9.6	4.9	1.7	3.2	77.9
金融業、保険業	100.0	15.8	47.4	-	5.3	-	31.6
不動産業	100.0	-	-	-	-	-	100.0
飲食店、宿泊業	100.0	-	-	7.5	-	-	92.5
医療、福祉	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	-	-	-	-	-	100.0
その他のサービス業	100.0	2.1	11.5	5.9	5.9	-	74.7
その他の産業（分類不能など）	-	-	-	-	-	-	-

問13 出産等で退職した元社員を再び正社員として雇用することがあったか

	計	あった	実際には ないが あり得る	なかった	無回答
全体	100.0	9.3	7.7	67.3	15.7
鉱業	100.0	-	14.2	71.6	14.2
建設業	100.0	5.1	1.2	76.0	17.6
製造業	100.0	6.6	8.6	68.0	16.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	15.0	-	80.1	5.0
情報通信業	100.0	3.5	13.4	75.5	7.5
運輸業	100.0	7.8	5.7	65.4	21.1
卸売業、小売業	100.0	10.6	10.5	66.5	12.4
金融業、保険業	100.0	17.9	3.6	78.5	-
不動産業	100.0	21.2	5.1	60.5	13.2
飲食店、宿泊業	100.0	17.1	10.3	56.2	16.4
医療、福祉	100.0	12.4	17.8	65.4	4.4
教育、学習支援業	100.0	6.5	4.8	69.3	19.3
複合サービス事業	100.0	-	-	63.7	36.3
その他のサービス業	100.0	13.4	6.9	62.0	17.7
その他の産業（分類不能など）	100.0	2.7	1.1	86.4	9.9

付問13-2 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)

計	「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
100.0	8.3	51.2	21.9	7.4	11.2
100.0	-	-	-	100.0	-
100.0	14.6	27.5	57.9	-	-
100.0	7.9	47.5	26.2	5.3	13.0
100.0	100.0	-	-	-	-
100.0	41.8	28.6	-	5.4	24.2
100.0	12.8	53.3	22.1	11.9	-
100.0	5.0	65.3	20.5	3.9	5.2
100.0	28.0	66.4	5.6	-	-
100.0	-	57.2	-	-	42.8
100.0	13.2	47.0	-	13.2	26.6
100.0	-	10.0	40.9	25.4	23.7
100.0	-	31.9	68.1	-	-
-	-	-	-	-	-
100.0	2.6	54.5	22.7	8.9	11.3
100.0	10.0	71.6	-	18.4	-

付問13-3 正社員として再雇用をする際の賃金の取扱

(再雇用をした又はあり得る企業=100)

	計	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	退職期間に亘り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
全体	100.0	29.4	14.2	2.1	28.7	14.4	11.2
鉱業	100.0	-	-	100.0	-	-	-
建設業	100.0	19.3	50.0	-	30.7	-	-
製造業	100.0	33.9	10.5	4.0	28.5	9.8	13.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-	-	-	-
情報通信業	100.0	8.7	25.3	-	13.2	28.6	24.2
運輸業	100.0	53.3	9.5	-	6.4	30.9	-
卸売業、小売業	100.0	31.0	14.0	0.5	39.1	10.6	4.9
金融業、保険業	100.0	11.2	5.6	-	72.0	11.2	-
不動産業	100.0	57.2	-	-	-	-	42.8
飲食店、宿泊業	100.0	28.1	26.6	-	9.4	9.4	26.6
医療、福祉	100.0	25.0	4.5	-	45.8	1.0	23.7
教育、学習支援業	100.0	71.1	-	-	28.9	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	19.5	9.9	4.1	29.3	26.0	11.3
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	-	-	71.6	28.4	-

付問13-4 実際の再雇用時の賃金の水準

(再雇用をした企業=100)

	計	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	かえって高かった	なんともいえない	無回答
全体	100.0	40.2	1.7	12.8	3.4	1.2	9.3	0.8	20.4	10.1
鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	51.3	-	-	-	-	-	-	46.7	2.0
製造業	100.0	22.7	-	22.2	-	-	14.3	-	22.4	18.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
情報通信業	100.0	87.1	-	-	-	-	-	-	-	12.9
運輸業	100.0	41.8	6.0	32.7	-	-	-	-	3.1	16.4
卸売業、小売業	100.0	43.0	1.8	18.5	8.2	-	12.8	-	11.2	4.6
金融業、保険業	100.0	6.7	40.3	-	-	-	6.7	-	46.2	-
不動産業	100.0	46.9	-	-	-	-	53.1	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	42.5	-	-	-	-	15.0	-	15.0	27.5
医療、福祉	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	-	5.1	44.9	-	-	-	50.0	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	44.2	1.3	7.0	4.9	4.9	3.1	-	28.4	6.2
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-

(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。

付問13-5 再雇用をした結果の評価

(再雇用をした企業=100)

	計	非常によかつた	よかつた	まあまあよかつた	あまりよくなかつた	なんともいえない	無回答
全体	100.0	14.4	42.1	20.4	1.2	11.0	11.0
鉱業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	48.7	35.2	14.1	-	-	2.0
製造業	100.0	8.3	44.4	18.4	-	10.5	18.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	-	87.1	-	-	-	12.9
運輸業	100.0	-	60.0	4.2	-	19.5	16.4
卸売業、小売業	100.0	15.6	47.1	27.4	-	4.8	5.1
金融業、保険業	100.0	6.7	86.6	-	-	6.7	-
不動産業	100.0	-	-	100.0	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	42.5	30.0	-	-	27.5
医療、福祉	100.0	-	24.3	38.7	37.0	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	55.1	44.9	-	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	20.2	34.4	11.1	-	25.0	9.3
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	100.0	-	-	-	-

(注)「よくなかつた」、「非常によくなかつた」を選択した企業はなかつた。

問15 従来男性がっていた仕事へ女性を配置したことの有無

	計	あった	なかった	無回答
全体	100.0	29.6	67.0	3.4
鉱業	100.0	-	100.0	-
建設業	100.0	17.4	80.6	2.0
製造業	100.0	33.4	64.3	2.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	45.7	39.4	15.0
情報通信業	100.0	32.7	63.3	4.0
運輸業	100.0	19.9	73.3	6.8
卸売業、小売業	100.0	30.1	66.9	3.0
金融業、保険業	100.0	34.6	64.2	1.2
不動産業	100.0	26.8	73.2	-
飲食店、宿泊業	100.0	41.2	58.8	-
医療、福祉	100.0	21.3	66.8	11.8
教育、学習支援業	100.0	27.0	68.2	4.8
複合サービス事業	100.0	32.1	67.9	-
その他のサービス業	100.0	31.1	64.0	4.9
その他の産業（分類不能など）	100.0	24.5	75.5	0.0

付問15-2 従来男性がっていた仕事へ女性を配置した理由
(配置したことのある企業=100)

計	適格な女性社員を採用できた	適格となるように女性社員が育成されてきた	女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った	女性社員から要望があった	特に理由はない	無回答
100.0	47.5	35.5	23.9	9.5	5.6	0.4
-	-	-	-	-	-	-
100.0	57.7	24.0	22.5	13.3	13.2	-
100.0	48.8	30.8	21.5	12.6	3.2	1.2
100.0	47.8	23.4	29.6	8.3	-	-
100.0	21.9	39.0	16.2	-	42.2	-
100.0	37.6	39.9	31.9	1.6	-	-
100.0	48.9	35.6	25.7	10.7	3.4	-
100.0	41.3	55.2	41.7	3.5	-	-
100.0	68.6	37.2	-	-	31.4	-
100.0	27.7	82.8	23.9	9.9	2.5	-
100.0	47.3	23.9	-	-	28.8	-
100.0	8.1	10.9	63.3	-	17.7	-
100.0	66.1	36.9	3.0	8.4	-	-
100.0	55.1	27.8	28.2	5.3	3.2	-
100.0	44.0	46.3	13.7	28.7	20.6	-

問16 男性がっている仕事で女性を配置してもよいもの有無

	計	ある	ない	無回答
全体	100.0	71.3	23.3	5.4
鉱業	100.0	14.2	71.6	14.2
建設業	100.0	63.8	34.3	1.8
製造業	100.0	76.7	20.7	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	77.0	7.4	15.5
情報通信業	100.0	72.3	16.8	10.9
運輸業	100.0	60.7	28.8	10.5
卸売業、小売業	100.0	73.9	21.8	4.3
金融業、保険業	100.0	78.7	15.5	5.9
不動産業	100.0	83.6	16.4	-
飲食店、宿泊業	100.0	75.8	23.1	1.0
医療、福祉	100.0	45.8	34.2	20.0
教育、学習支援業	100.0	72.3	20.0	7.7
複合サービス事業	100.0	100.0	-	-
その他のサービス業	100.0	68.9	22.1	9.0
その他の産業（分類不能など）	100.0	65.0	31.0	3.9

付問16-2 配置してもよいと思う職務
(男性がっている仕事で配置してもよいと思うものがある企業=100)

計	企画の職務	研究開発の職務	生産技術の職務	生産現場の職務	販売現場の職務	保守点検現場の職務	営業の職務	対顧客サービス職務	その他	無回答
100.0	39.2	17.8	21.5	22.8	18.9	12.4	52.3	32.0	13.4	1.6
100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-
100.0	25.0	4.0	33.4	25.7	6.6	15.2	42.8	16.9	19.7	2.2
100.0	33.8	32.4	40.7	44.6	12.9	12.2	44.5	17.7	7.0	0.2
100.0	19.6	8.0	5.2	5.6	19.6	41.2	55.7	19.6	7.7	-
100.0	62.4	24.6	22.6	18.0	25.9	28.4	46.2	30.1	9.9	-
100.0	29.3	2.9	2.8	16.2	22.8	4.6	58.2	39.2	26.7	1.4
100.0	42.9	11.4	13.3	11.8	29.9	13.3	57.7	32.6	13.9	1.9
100.0	48.4	12.2	-	-	7.4	-	63.4	37.8	35.0	-
100.0	68.1	-	5.7	-	5.7	17.6	76.4	64.7	15.7	-
100.0	41.3	11.6	11.6	16.7	31.4	18.4	57.5	70.7	7.6	1.4
100.0	55.6	25.6	25.6	28.5	38.0	36.4	43.5	49.0	27.1	-
100.0	46.6	26.2	-	-	-	0.5	27.7	12.2	38.4	-
100.0	18.0	39.2	6.3	-	30.8	-	51.4	33.9	1.3	-
100.0	49.8	14.6	12.7	12.4	14.6	8.8	61.8	45.8	14.5	2.5
100.0	35.5	9.2	-	4.1	14.0	3.8	38.7	30.7	20.2	12.7

問17 女性社員の活躍を一層促進するための社内方針や計画の有無

	計	ある	現在作成中である	ない	無回答
全体	100.0	24.7	6.6	64.3	4.4
鉱業	100.0	-	-	100.0	-
建設業	100.0	23.2	1.3	73.5	2.0
製造業	100.0	22.7	8.3	65.6	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	32.2	0.6	45.1	22.1
情報通信業	100.0	40.5	5.6	53.9	-
運輸業	100.0	11.6	6.5	74.6	7.3
卸売業、小売業	100.0	24.9	8.4	61.8	4.9
金融業、保険業	100.0	40.4	1.2	58.4	-
不動産業	100.0	26.2	21.2	52.5	-
飲食店、宿泊業	100.0	30.2	3.0	64.2	2.6
医療、福祉	100.0	36.0	-	56.7	7.2
教育、学習支援業	100.0	46.3	1.8	51.8	-
複合サービス事業	100.0	27.0	-	73.0	-
その他のサービス業	100.0	27.2	7.2	59.2	6.4
その他の産業（分類不能など）	100.0	26.3	4.9	68.8	0.0

付問17-2 社内方針や計画に含まれている項目
(女性社員の活躍をめざした社内方針や計画のある企業=100)

計	女性社員をより広い範囲の職務に配置すること	女性社員を積極的に登用すること	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	仕事と家庭生活との両立を促進すること	女性社員からの意見や苦情を積極的に収集すること	男女間の賃金格差の状況把握とその要因の除去	無回答
100.0	44.7	25.3	50.6	53.4	31.5	11.0	0.1
-	-	-	-	-	-	-	-
100.0	23.2	11.0	54.6	75.8	32.6	10.8	-
100.0	48.8	28.8	51.9	58.5	36.2	7.9	-
100.0	34.0	-	55.2	54.1	12.7	-	1.1
100.0	34.4	20.4	52.1	74.5	22.9	-	-
100.0	49.9	11.8	52.5	59.5	28.3	0.8	-
100.0	46.8	29.2	51.8	40.9	39.2	11.3	0.2
100.0	28.6	37.4	74.5	40.5	28.6	2.9	-
100.0	47.5	-	42.5	69.0	31.8	31.5	-
100.0	60.4	31.8	35.4	29.5	14.1	15.4	-
100.0	33.9	21.5	71.7	53.9	36.6	21.2	-
100.0	41.6	41.6	44.7	53.9	35.5	-	3.8
100.0	88.6	8.5	15.0	8.5	3.5	-	-
100.0	36.0	26.5	50.0	55.0	25.0	15.4	-
100.0	74.7	26.8	35.4	54.9	27.1	27.1	-

II 10~29人規模企業調査結果

(小規模調査)問8 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

	計	従業員のモラル（仕事に対する意欲）の維持、向上	従業員の能力アップ	従業員の仕事の成果をより反映した賃金制度の整備	従業員の心身両面での健康の維持・増進	量的な労働力の確保	若年者の退職の予防策	女性従業員が活躍できる制度・環境の整備	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	高齢従業員の雇用継続の制度・環境の整備	パートタイム労働者等の非正規従業員の処遇の見直し	その他	無回答
全体	100.0	74.8	63.0	29.5	36.3	11.5	4.9	12.5	5.7	29.3	5.0	1.4	2.6
建設業	100.0	74.2	63.0	28.9	39.1	8.4	5.0	8.4	5.0	33.5	1.7	1.8	-
製造業	100.0	80.5	66.7	27.6	39.3	15.8	3.6	12.8	7.4	33.6	4.9	1.2	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	86.4	100.0	27.3	27.3	29.5	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	78.0	61.8	38.2	50.8	11.0	-	-	-	11.0	-	-	-
運輸業	100.0	68.5	25.2	44.1	43.3	-	-	12.6	6.3	24.4	-	-	12.6
卸売業、小売業	100.0	70.6	54.4	36.2	34.0	9.1	7.8	12.6	1.6	33.2	9.6	-	4.5
金融業、保険業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
不動産業	100.0	66.7	66.7	33.3	33.3	-	66.7	33.3	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	80.0	80.0	-	30.0	-	-	20.0	10.0	30.0	10.0	-	-
医療、福祉	100.0	72.1	66.6	10.0	36.9	11.7	11.7	26.9	11.7	23.5	11.7	-	-
教育、学習支援業	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	100.0	79.6	42.9	20.4	20.4	-	22.5	-	20.4	36.7	-	-
その他のサービス業	100.0	73.2	72.8	39.5	34.8	19.7	10.2	12.7	7.4	24.0	-	1.9	-
その他の産業（分類不能など）	100.0	64.9	61.8	8.7	33.7	5.3	-	8.7	8.7	16.3	-	13.7	8.1

(注) 小規模企業調査では、「鉱業」に該当する企業からの回答はなかった。

(小規模調査)問15 個々の社員の基本給をどのように決めているか

	計	賃金表を作成し、それぞれ等級・号などにあてはめて決めている	賃金表は使用していないが、これまでの慣行に基づいて決めている	採用時に個別に決定し、それ以降折りをみながら適宜改定している	その他	無回答
全体	100.0	21.6	24.6	50.4	1.9	1.6
建設業	100.0	12.0	20.1	59.6	6.7	1.7
製造業	100.0	23.7	25.0	48.9	-	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	13.6	13.6	72.7	-	-
情報通信業	100.0	22.0	39.8	38.2	-	-
運輸業	100.0	12.6	43.3	31.5	-	12.6
卸売業、小売業	100.0	16.7	36.1	45.6	1.6	-
金融業、保険業	100.0	-	-	100.0	-	-
不動産業	100.0	-	-	66.7	33.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	30.0	70.0	-	-
医療、福祉	100.0	73.8	-	26.2	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	-	100.0	-	-
複合サービス事業	100.0	36.7	-	63.3	-	-
その他のサービス業	100.0	44.2	11.1	44.7	-	-
その他の産業（分類不能など）	100.0	36.1	16.6	47.4	-	-

(小規模調査)問16 個々の社員の基本給額を決定する際に考慮する要素(複数回答)

	計	仕事の内容	仕事の責任度合	仕事に取り組む姿勢・努力	業績・成果	能力	年齢	勤続年数	学歴	その他	無回答
全体	100.0	62.5	70.3	65.5	50.8	65.9	30.5	30.7	8.0	3.8	1.9
建設業	100.0	62.6	67.7	67.7	42.0	68.3	38.8	22.5	1.8	5.0	3.4
製造業	100.0	64.2	73.4	74.9	53.8	68.1	30.7	30.2	8.8	1.5	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	72.7	56.8	86.4	56.8	86.4	72.7	43.2	-	-	-
情報通信業	100.0	56.1	83.8	72.8	100.0	100.0	27.2	38.2	11.0	-	-
運輸業	100.0	49.6	44.1	43.3	37.0	43.3	25.2	55.9	11.9	-	18.9
卸売業、小売業	100.0	60.5	72.0	64.2	57.6	60.0	28.9	29.5	6.8	4.8	-
金融業、保険業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-
不動産業	100.0	66.7	66.7	33.3	100.0	33.3	33.3	-	-	33.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	70.0	70.0	50.0	30.0	70.0	20.0	10.0	-	-	-
医療、福祉	100.0	73.8	60.3	66.6	21.7	60.3	26.9	62.1	23.5	-	-
教育、学習支援業	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	79.6	77.5	100.0	100.0	100.0	22.5	-	22.5	-	-
その他のサービス業	100.0	57.2	78.4	59.9	49.4	63.5	24.1	48.5	18.5	8.3	-
その他の産業（分類不能など）	100.0	62.3	64.6	56.5	47.4	70.1	29.5	19.7	6.3	6.3	-

(小規模調査)問17 5年前と比べて考慮する程度が高くなった要素(複数回答)

(問16で無回答の企業を除いた企業=100)

	計	仕事の内容	仕事の責任度合	仕事に取り組む姿勢・努力	業績・成果	能力	年齢	勤続年数	学歴	その他	無回答
全体	100.0	21.2	38.5	51.0	35.0	42.1	3.0	2.5	-	2.6	4.7
建設業	100.0	16.0	37.0	54.6	31.4	40.5	3.5	2.0	-	3.5	3.5
製造業	100.0	27.2	38.4	62.9	40.4	43.7	2.4	1.2	-	1.5	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	27.3	56.8	86.4	13.6	86.4	-	-	-	-	-
情報通信業	100.0	17.9	50.8	39.8	61.8	39.8	16.2	16.2	-	-	-
運輸業	100.0	23.3	38.8	53.4	37.9	45.7	-	7.8	-	-	7.8
卸売業、小売業	100.0	15.4	38.8	44.3	39.3	36.2	5.8	2.6	-	1.6	7.7
金融業、保険業	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
不動産業	100.0	33.3	-	33.3	100.0	33.3	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	40.0	40.0	40.0	10.0	60.0	-	-	-	-	10.0
医療、福祉	100.0	35.2	26.9	66.6	11.7	38.6	-	-	-	-	21.7
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	-	77.5	57.1	22.5	63.3	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	17.1	31.2	42.3	32.4	29.9	-	5.5	-	8.3	8.3
その他の産業（分類不能など）	100.0	24.2	48.0	32.0	31.7	38.5	5.3	-	-	6.3	-

(小規模調査)問20 仕事を評価する場合に、家庭責任事を考慮するか

	計	まったく考慮しない	あまり考慮しない	事情によっては考慮する	常に事情を考慮して評価することとしている	どちらともいえない	無回答
全体	100.0	0.6	6.1	63.4	19.3	6.3	4.3
建設業	100.0	-	8.3	57.8	20.5	10.1	3.4
製造業	100.0	-	7.2	64.4	18.8	4.8	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	68.2	31.8	-	-
情報通信業	100.0	-	11.0	71.1	17.9	-	-
運輸業	100.0	-	-	74.8	12.6	6.3	6.3
卸売業、小売業	100.0	-	6.4	67.4	17.1	4.6	4.5
金融業、保険業	100.0	-	-	-	-	100.0	-
不動産業	100.0	33.3	-	33.3	33.3	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	-	70.0	10.0	10.0	10.0
医療、福祉	100.0	-	-	76.5	23.5	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	-	-	100.0	-	-
複合サービス事業	100.0	-	40.8	59.2	-	-	-
その他のサービス業	100.0	2.8	5.5	54.6	26.0	5.5	5.5
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	-	68.1	24.0	7.9	-

(注)仕事を評価する場合に、価値責任によるやむを得ず働けない事情を考慮するかどうかに関する回答である。

(小規模調査)問21-1・2 家族手当、住宅手当の有無

<家族手当>

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	58.8	4.7	33.6	2.9
建設業	100.0	56.3	1.7	40.3	1.7
製造業	100.0	61.8	5.1	30.7	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	29.5	13.6	56.8	-
情報通信業	100.0	27.2	11.0	61.8	-
運輸業	100.0	62.2	12.6	18.9	6.3
卸売業、小売業	100.0	59.4	6.4	28.1	6.1
金融業、保険業	100.0	100.0	-	-	-
不動産業	100.0	33.3	-	66.7	-
飲食店、宿泊業	100.0	50.0	-	50.0	-
医療、福祉	100.0	83.8	-	16.2	-
教育、学習支援業	100.0	100.0	-	-	-
複合サービス事業	100.0	79.6	-	20.4	-
その他のサービス業	100.0	57.4	5.5	34.3	2.8
その他の産業(分類不能など)	100.0	68.0	-	32.0	-

<住宅手当>

	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	31.2	6.6	59.9	2.4
建設業	25.7	1.7	70.9	1.7
製造業	28.3	6.0	63.3	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	29.5	13.6	56.8	-
情報通信業	16.2	11.0	72.8	-
運輸業	11.9	6.3	75.6	6.3
卸売業、小売業	31.3	14.1	51.7	2.9
金融業、保険業	100.0	-	-	-
不動産業	-	-	100.0	-
飲食店、宿泊業	60.0	-	40.0	-
医療、福祉	74.9	-	15.2	10.0
教育、学習支援業	-	-	100.0	-
複合サービス事業	36.7	-	63.3	-
その他のサービス業	27.2	5.5	64.5	2.8
その他の産業(分類不能など)	51.8	7.0	41.1	-

(小規模調査)問21-3 夫婦共働きの場合の家族手当や住宅手当の扱い(併給調整)(複数回答)

	計	世帯主であることを支給要件にしている併給の問題はない	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	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	一方のみが自社社員であれば、特に併給調整せずに支給	一方のみが自社社員で他方に同様手当が支給されていない場合支給	上記以外の方法により併給調整をしている	とくに併給調整の決まりはない	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	無回答
全体	100.0	29.4	4.7	0.6	10.3	2.0	3.0	12.7	36.6	5.6
建設業	100.0	22.7	-	-	8.4	-	3.6	18.3	42.0	5.0
製造業	100.0	33.0	4.2	-	9.6	-	2.7	12.3	35.5	6.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	15.9	-	-	-	13.6	-	-	70.5	-
情報通信業	100.0	-	11.0	-	-	16.2	-	-	72.8	-
運輸業	100.0	24.4	12.6	-	12.6	-	-	6.3	31.5	12.6
卸売業、小売業	100.0	37.0	4.8	-	12.8	-	-	14.4	32.9	4.5
金融業、保険業	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
不動産業	100.0	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	-
飲食店、宿泊業	100.0	20.0	-	-	20.0	10.0	-	-	40.0	10.0
医療、福祉	100.0	38.6	23.5	-	11.7	35.2	11.7	10.0	-	16.2
教育、学習支援業	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	59.2	20.4	20.4	-	-	-	-	20.4	-
その他のサービス業	100.0	25.9	3.7	-	9.3	-	5.5	15.2	38.5	5.5
その他の産業(分類不能など)	100.0	38.2	13.2	7.9	13.2	-	7.9	16.6	24.1	-

(小規模調査)問21-4 役職手当の有無

	計	ある	5年ほど前にはあったが今はない	以前からない	無回答
全体	100.0	65.9	4.7	24.1	5.4
建設業	100.0	54.4	3.4	38.9	3.4
製造業	100.0	68.3	7.5	18.1	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	70.5	-	29.5	-
情報通信業	100.0	45.1	11.0	32.9	11.0
運輸業	100.0	50.4	18.9	24.4	6.3
卸売業、小売業	100.0	69.2	4.8	21.5	4.5
金融業、保険業	100.0	100.0	-	-	-
不動産業	100.0	66.7	-	33.3	-
飲食店、宿泊業	100.0	70.0	-	20.0	10.0
医療、福祉	100.0	83.8	-	16.2	-
教育、学習支援業	100.0	100.0	-	-	-
複合サービス事業	100.0	42.9	-	20.4	36.7
その他のサービス業	100.0	76.5	-	20.7	2.8
その他の産業(分類不能など)	100.0	69.3	-	22.9	7.9

(小規模調査)問21-5 役職手当の基本給に対する割合

(役職手当のある企業)

<男性社員>

	計	7.5%未満	7.5~12.5%未満	12.5~17.5%未満	17.5~22.5%未満	22.5~27.5%未満	27.5%未満	無回答
全体	100.0	8.9	17.6	10.4	12.8	3.9	11.7	34.7
建設業	100.0	15.4	18.7	3.7	15.4	9.7	12.6	24.5
製造業	100.0	7.5	15.8	5.3	9.6	1.8	11.0	49.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	22.6	-	19.4	19.4	-	-	38.7
情報通信業	100.0	-	-	-	36.0	-	-	64.0
運輸業	100.0	-	25.0	12.5	-	-	-	62.5
卸売業、小売業	100.0	6.9	15.3	16.2	13.8	6.7	11.5	29.6
金融業、保険業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
不動産業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	28.6	14.3	14.3	14.3	-	-	28.6
医療、福祉	100.0	-	11.9	14.0	-	-	28.0	46.1
教育、学習支援業	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
複合サービス事業	100.0	47.6	-	-	-	-	52.4	-
その他のサービス業	100.0	-	14.5	15.8	15.8	3.6	14.5	35.9
その他の産業(分類不能など)	100.0	10.8	35.0	11.7	12.5	-	7.7	22.3

<女性社員>

	7.5%未満	7.5~12.5%未満	12.5~17.5%未満	17.5~22.5%未満	22.5~27.5%未満	27.5%未満	無回答
全体	19.4	25.8	11.3	9.1	2.5	3.7	28.2
建設業	18.5	22.3	18.8	6.2	3.6	6.2	24.5
製造業	18.0	22.1	5.3	9.2	1.8	1.8	41.9
電気・ガス・熱供給・水道業	19.4	38.7	-	19.4	-	-	22.6
情報通信業	-	36.0	-	39.6	24.4	-	-
運輸業	25.0	12.5	-	25.0	12.5	-	25.0
卸売業、小売業	19.9	32.3	18.3	6.9	-	4.6	18.0
金融業、保険業	-	100.0	-	-	-	-	-
不動産業	50.0	50.0	-	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	28.6	14.3	14.3	-	-	14.3	28.6
医療、福祉	-	32.1	-	-	14.0	14.0	39.9
教育、学習支援業	-	100.0	-	-	-	-	-
複合サービス事業	47.6	-	-	-	-	-	52.4
その他のサービス業	18.1	24.2	16.1	16.9	-	-	24.6
その他の産業(分類不能など)	23.6	24.3	-	-	7.7	-	44.5

(小規模調査)問22 コース別の雇用制度の有無

	計	ある	ない	なんともいえない	無回答
全体	100.0	3.9	85.6	7.0	3.6
建設業	100.0	3.4	84.8	10.1	1.7
製造業	100.0	2.4	82.9	8.7	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-	-
情報通信業	100.0	-	67.1	22.0	11.0
運輸業	100.0	6.3	81.1	6.3	6.3
卸売業、小売業	100.0	3.2	84.3	8.0	4.5
金融業、保険業	100.0	-	100.0	-	-
不動産業	100.0	-	100.0	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	100.0	-	-
医療、福祉	100.0	11.7	63.1	25.1	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-	-
複合サービス事業	100.0	-	100.0	-	-
その他のサービス業	100.0	12.4	84.8	-	2.8
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	100.0	-	-

(小規模調査)問23 女性の管理職の存否

	計	いる	いない	無回答
全体	100.0	32.4	62.9	4.6
建設業	100.0	32.1	66.2	1.7
製造業	100.0	26.1	69.1	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-
情報通信業	100.0	45.1	54.9	-
運輸業	100.0	12.6	81.1	6.3
卸売業、小売業	100.0	35.6	58.3	6.1
金融業、保険業	100.0	-	100.0	-
不動産業	100.0	33.3	66.7	-
飲食店、宿泊業	100.0	40.0	50.0	10.0
医療、福祉	100.0	62.1	37.9	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-
複合サービス事業	100.0	59.2	20.4	20.4
その他のサービス業	100.0	45.0	49.4	5.5
その他の産業(分類不能など)	100.0	24.7	75.3	-

(小規模調査)問23-3 今後女性が管理職になる見込み

(女性の管理職がない企業=100)

調査数	近いうちに なる予定で ある	いずれかは なると思 う	今後とも なる見込 みはない	なんとも いえない	無回答	
全体	100.0	1.1	20.6	26.5	47.1	4.7
建設業	100.0	-	5.1	41.4	46.0	7.6
製造業	100.0	2.2	32.8	21.2	42.0	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	43.2	56.8	-
情報通信業	100.0	-	20.0	-	60.0	20.0
運輸業	100.0	-	23.3	31.0	37.9	7.8
卸売業、小売業	100.0	2.7	29.9	15.9	46.0	5.5
金融業、保険業	100.0	-	-	-	100.0	-
不動産業	100.0	-	50.0	-	50.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	-	60.0	40.0	-
医療、福祉	100.0	-	-	30.9	69.1	-
教育、学習支援業	100.0	-	-	-	100.0	-
複合サービス事業	100.0	-	-	-	100.0	-
その他のサービス業	100.0	-	18.8	22.4	58.8	-
その他の産業(分類不能など)	100.0	-	17.6	21.7	43.1	17.7

(小規模調査)問23-2 女性の管理職がない理由

(女性の管理職がない企業=100)

	計	候補者がいるが、必要な職数等の条件を満たしていないから	今のところ管理職の候補となる女性社員が少ないから	管理職に適した人材がいないから	管理職になる女性社員を採用していないから	管理職にすることを考えていないから	家庭責任を多く負っているため、責任ある仕事に任じていないから	管理職は競争が多く、女性社員を就かせるのは難しいから	女性社員が希望しないから	男女問わず社員が管理職になることがないから	管理職というポストがないから	女性の管理職がない理由はわからない	無回答
全体	100.0	13.9	30.3	5.6	3.1	15.5	4.6	1.7	4.6	3.5	22.1	2.6	7.2
建設業	100.0	2.5	20.2	2.5	3.0	17.7	2.9	-	2.5	2.5	38.4	2.5	7.6
製造業	100.0	23.9	28.7	3.5	1.7	15.8	3.5	1.7	3.5	1.7	22.9	1.7	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	29.5	15.9	-	-	27.3	-	-	13.6	-	27.3	-	-
情報通信業	100.0	20.0	20.0	-	-	20.0	-	20.0	-	-	20.0	20.0	-
運輸業	100.0	-	38.8	7.8	-	15.5	-	-	7.8	7.8	15.5	7.8	14.6
卸売業、小売業	100.0	13.7	29.3	16.4	7.7	11.0	8.2	2.7	11.0	5.5	8.2	-	16.4
金融業、保険業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
不動産業	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	-	40.0	-	-	-	20.0	-	-	20.0	20.0	-	-
医療、福祉	100.0	-	-	-	-	-	-	26.3	-	-	73.7	-	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	24.4	24.4	3.8	-	28.0	-	-	-	-	26.9	-	5.6
その他の産業(分類不能など)	100.0	7.1	90.7	-	11.2	18.8	11.2	-	-	-	-	-	9.3

(小規模調査)問24 出産等で退職した元社員の再雇用の有無

	計	あった	なかった	無回答
全体	100.0	7.0	89.0	3.9
建設業	100.0	1.7	98.3	-
製造業	100.0	12.3	84.1	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-
情報通信業	100.0	17.9	71.1	11.0
運輸業	100.0	6.3	81.1	12.6
卸売業、小売業	100.0	7.8	87.7	4.5
金融業、保険業	100.0	-	100.0	-
不動産業	100.0	-	100.0	-
飲食店、宿泊業	100.0	10.0	80.0	10.0
医療、福祉	100.0	27.9	72.1	-
教育、学習支援業	100.0	-	100.0	-
複合サービス事業	100.0	-	100.0	-
その他のサービス業	100.0	2.2	95.0	2.8
その他の産業（分類不能など）	100.0	-	93.0	7.0

(小規模調査)問24-2 再雇用時の賃金水準

(再雇用をした企業=100)

計	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	かえって高かった	なんともいえない	無回答
100.0	63.7	-	8.3	-	5.0	4.0	-	9.0	10.0
100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
100.0	70.5	-	9.8	-	-	9.8	-	9.8	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
100.0	59.3	-	-	-	-	-	-	-	40.7
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
100.0	42.0	-	-	-	-	-	-	58.0	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(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。

(小規模調査)問24-3 再雇用をした結果の評価

(再雇用をした企業=100)

	調査数	よかった	まあまあよかった	なんともいえない
全体	100.0	51.9	39.2	8.9
建設業	100.0	-	100.0	-
製造業	100.0	40.5	49.7	9.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-
情報通信業	100.0	-	100.0	-
運輸業	100.0	-	-	100.0
卸売業、小売業	100.0	61.1	38.9	-
金融業、保険業	-	-	-	-
不動産業	-	-	-	-
飲食店、宿泊業	100.0	100.0	-	-
医療、福祉	100.0	100.0	-	-
教育、学習支援業	-	-	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-
その他のサービス業	100.0	100.0	-	-
その他の産業（分類不能など）	-	-	-	-

(注) 「よくなかった」などの否定的な選択肢を選択した企業はなかった。

(小規模調査)問25 従来男性がしていた仕事へ女性を配置したことの有無

	計	あった	なかった	無回答
全体	100.0	23.1	73.2	3.7
建設業	100.0	16.9	83.1	-
製造業	100.0	22.1	73.1	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-
情報通信業	100.0	27.2	72.8	-
運輸業	100.0	6.3	81.1	12.6
卸売業、小売業	100.0	27.2	70.0	2.9
金融業、保険業	100.0	100.0	-	-
不動産業	100.0	33.3	66.7	-
飲食店、宿泊業	100.0	20.0	80.0	-
医療、福祉	100.0	10.0	90.0	-
教育、学習支援業	100.0	100.0	-	-
複合サービス事業	100.0	42.9	57.1	-
その他のサービス業	100.0	32.7	61.7	5.5
その他の産業（分類不能など）	100.0	25.8	59.3	14.9

(小規模調査)付問25-2 配置した理由

(男性の後に女性を配置した企業=100)

計	適格の女性社員を採用できた	適格となるように女性社員が育成されてきた	女性社員を積極的に登用する自社の方針に沿った	女性社員から要望があった	特に理由はない	無回答
100.0	36.2	34.6	20.0	13.2	13.8	2.7
100.0	9.9	19.9	19.9	39.8	30.4	9.9
100.0	21.8	44.9	12.2	10.9	16.3	6.1
-	-	-	-	-	-	-
100.0	40.3	-	59.7	-	-	-
100.0	100.0	-	-	-	-	-
100.0	41.2	23.5	29.4	-	17.6	-
100.0	-	100.0	-	-	-	-
100.0	100.0	-	-	-	-	-
100.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-
100.0	100.0	-	-	-	-	-
100.0	-	-	100.0	-	-	-
100.0	100.0	-	-	52.4	-	-
100.0	37.7	68.9	26.3	-	-	-
100.0	66.4	-	-	32.7	33.6	-

(小規模調査)問26 女性社員の活躍を一層促進するために行なっている取り組み

	計	女性社員をより広い範囲の職務に配置すること	女性社員を積極的に役職に登用すること	ハラスメントの防止など職場環境を整備すること	仕事と家庭生活との両立を促進すること	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	男女間の賃金格差の状況把握と是の要因の除去	その他	無回答
全体	100.0	32.1	16.5	11.3	36.4	36.1	10.3	7.2	16.6
建設業	100.0	15.1	3.4	5.1	35.8	32.7	4.9	13.4	23.6
製造業	100.0	36.3	19.4	11.0	38.3	42.0	7.7	7.3	11.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	13.6	-	-	40.9	15.9	-	43.2	-
情報通信業	100.0	56.1	45.1	17.9	39.8	27.2	27.2	-	22.0
運輸業	100.0	25.2	6.3	25.2	50.4	11.9	18.9	-	25.2
卸売業、小売業	100.0	34.2	17.6	9.6	28.7	44.3	15.3	4.8	17.0
金融業、保険業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
不動産業	100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	-	-	33.3
飲食店、宿泊業	100.0	20.0	20.0	20.0	50.0	30.0	-	-	20.0
医療、福祉	100.0	15.2	26.9	11.7	51.4	37.9	15.2	-	23.5
教育、学習支援業	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	36.7	59.2	-	36.7	42.9	-	-	20.4
その他のサービス業	100.0	51.6	25.6	13.0	34.8	42.0	15.7	2.8	11.1
その他の産業（分類不能など）	100.0	53.8	8.1	17.4	23.8	7.9	13.8	6.3	14.9