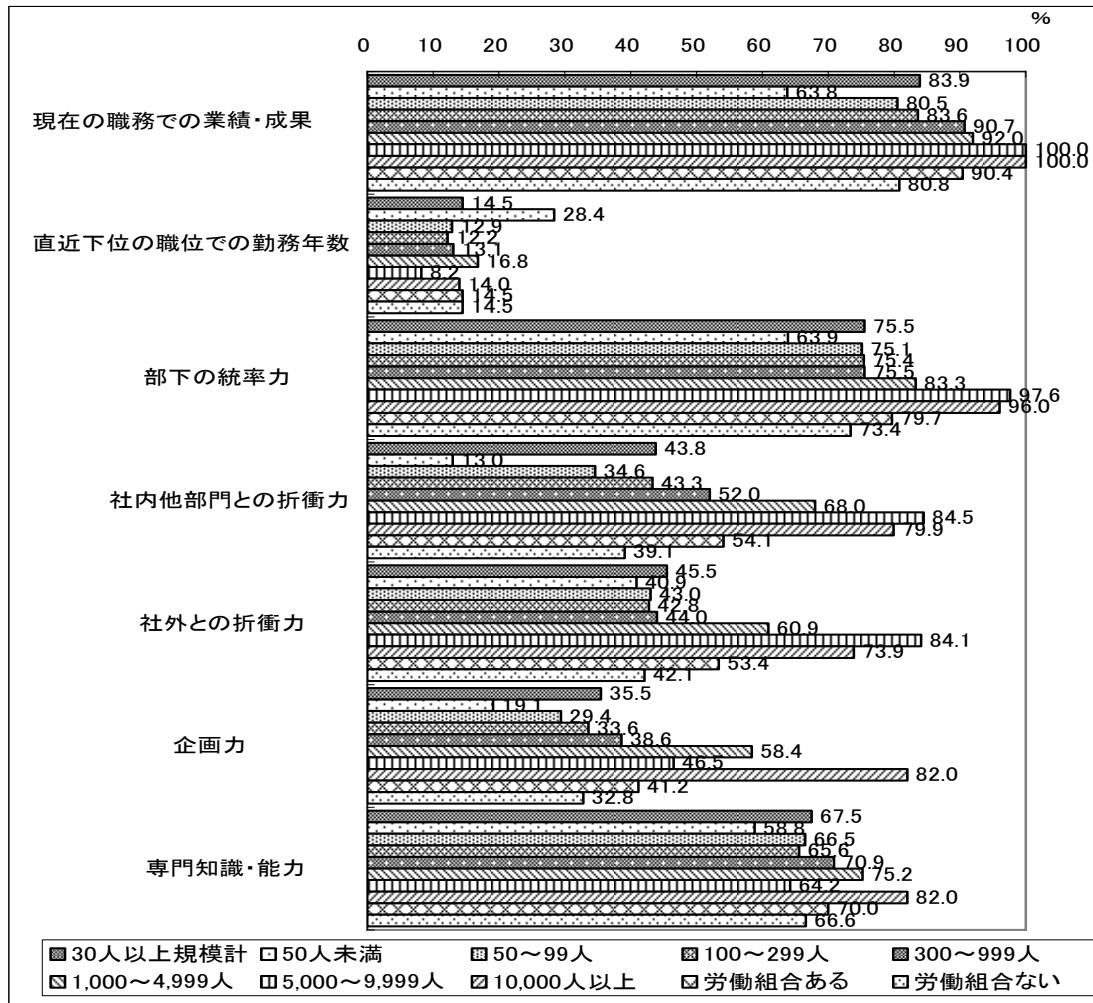
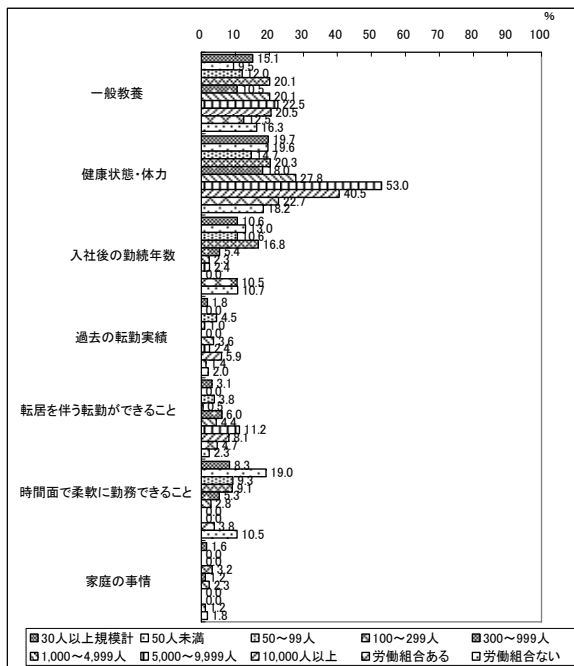


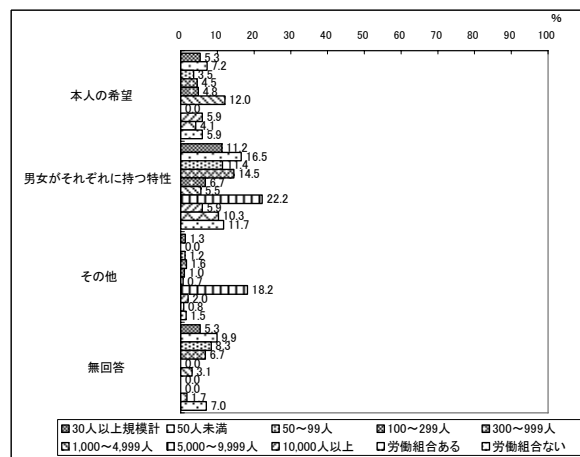
問11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目（1）
 （女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



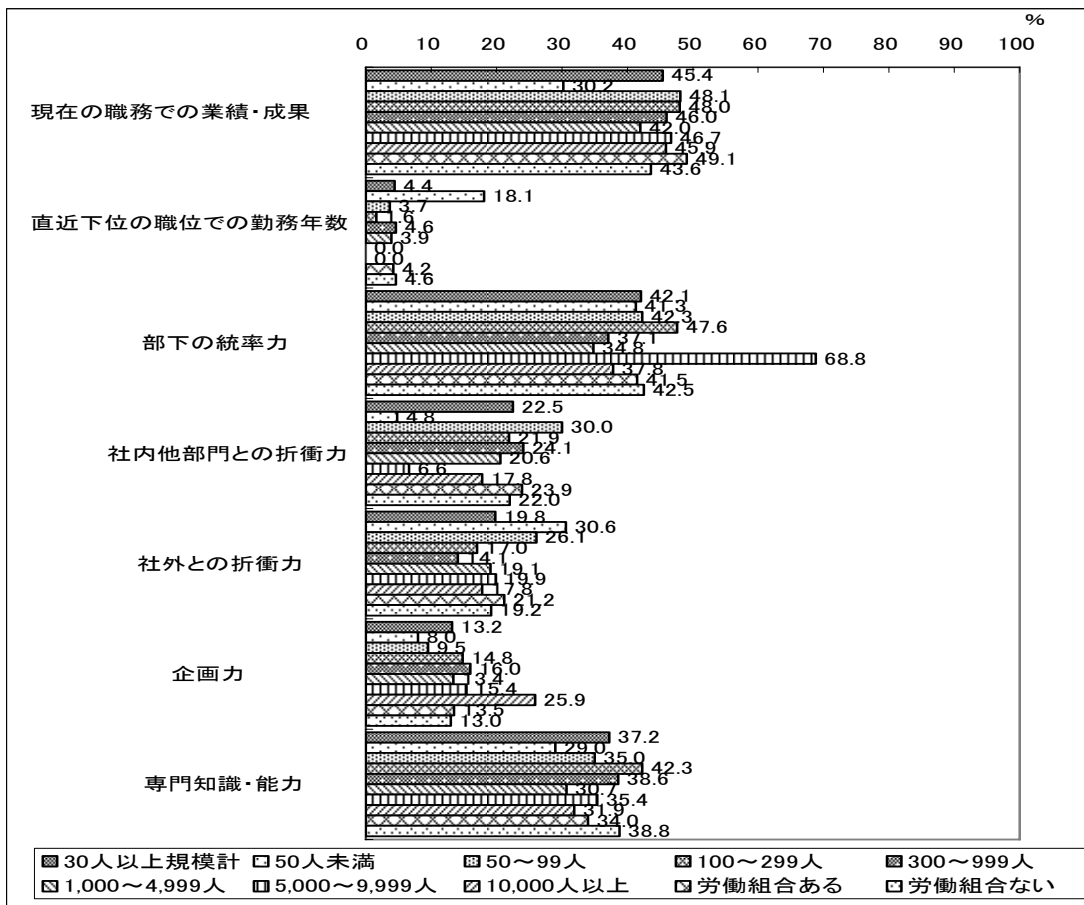
問11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目（2）
 （女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



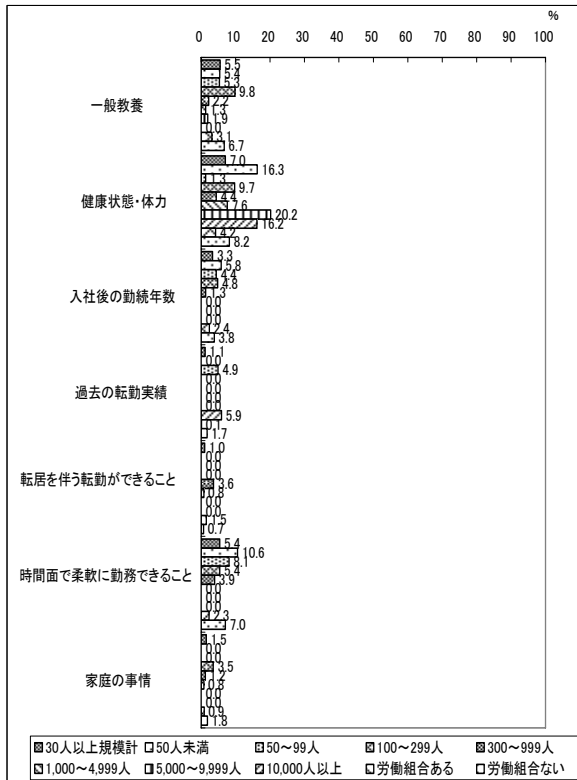
問11-4 部長・課長クラスへの昇進に当たって重視している項目（3）
 （女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



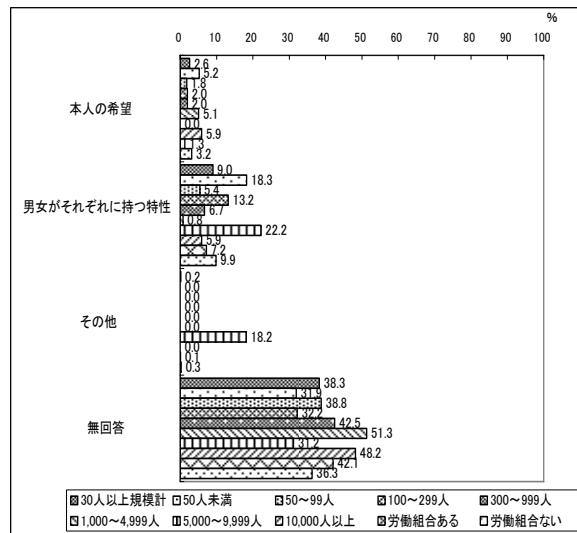
問11-4 女性を昇進させる場合に特に注目する項目（1）
（女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



問11-4 女性を昇進させる場合に特に注目する項目（2）
（女性の部課長がいる（いた）企業＝100）

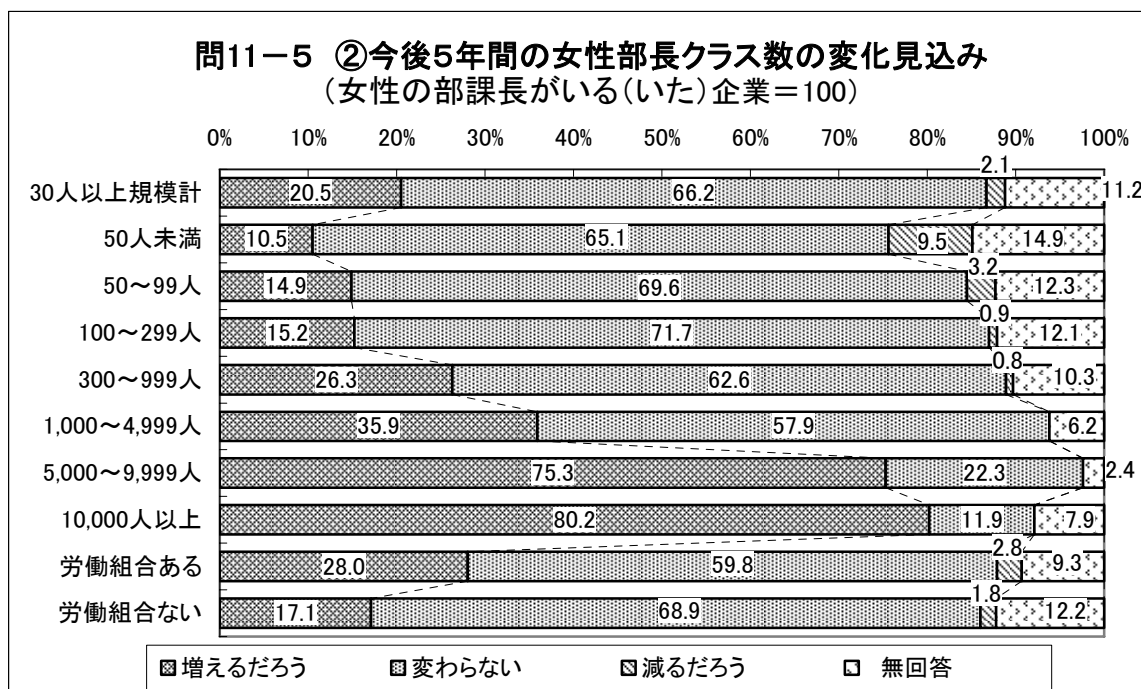
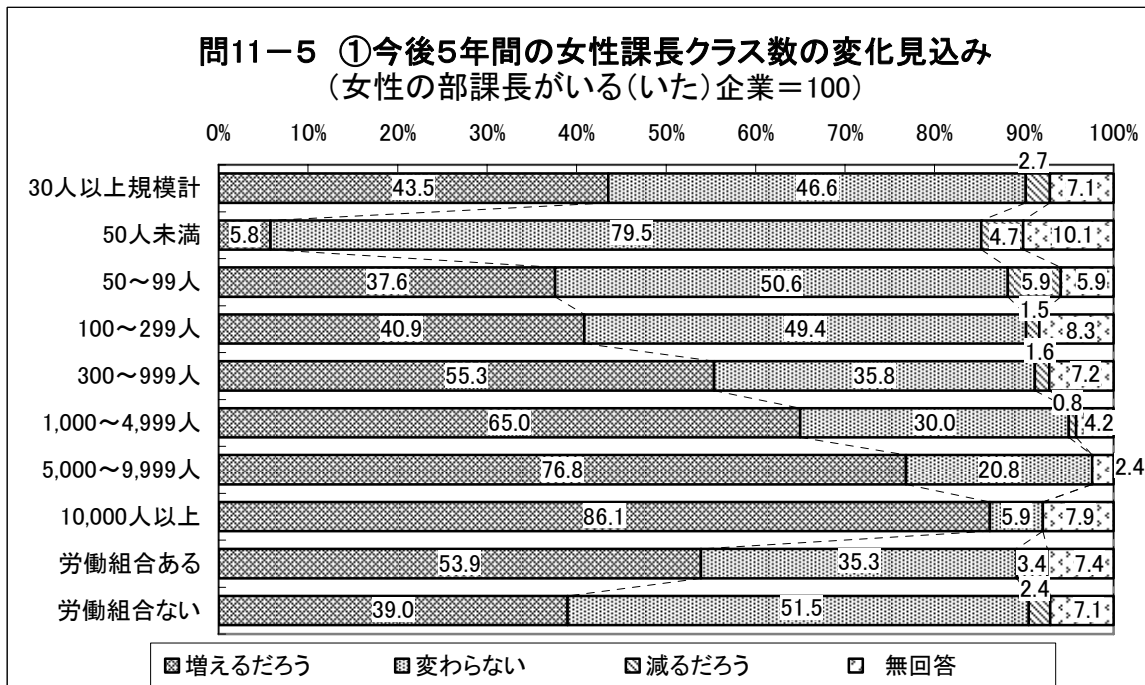


問11-4 女性を昇進させる場合に特に注目する項目（3）
（女性の部課長がいる（いた）企業＝100）



11-5 今後の見込み

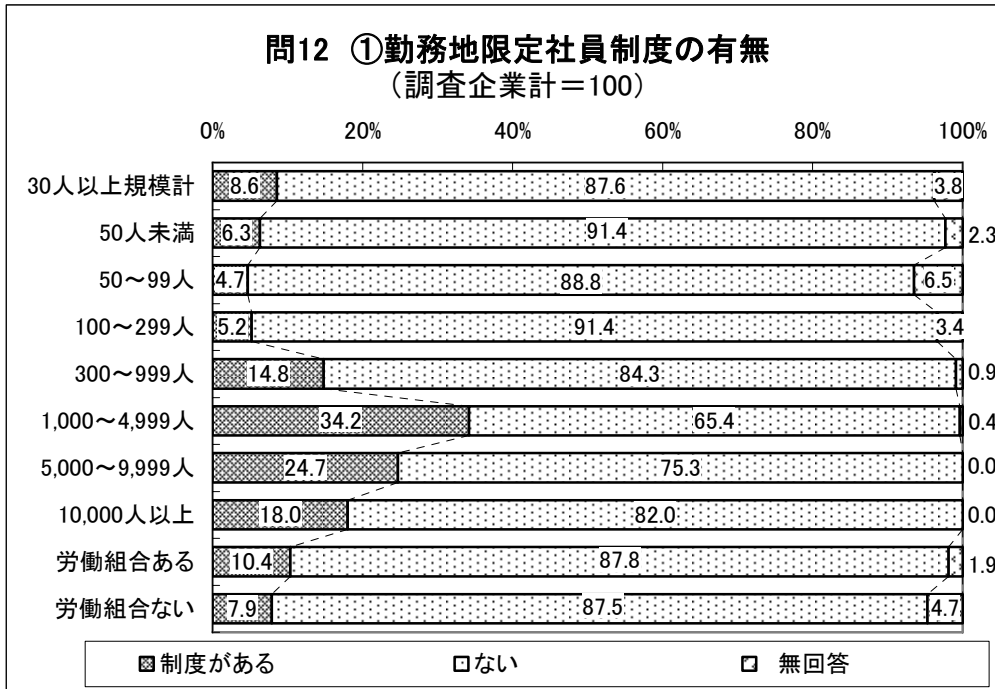
女性の部課長クラスについては、規模が大きい企業ほど今後増えるとする企業が多くなっている。



12. 各種の限定社員の状況

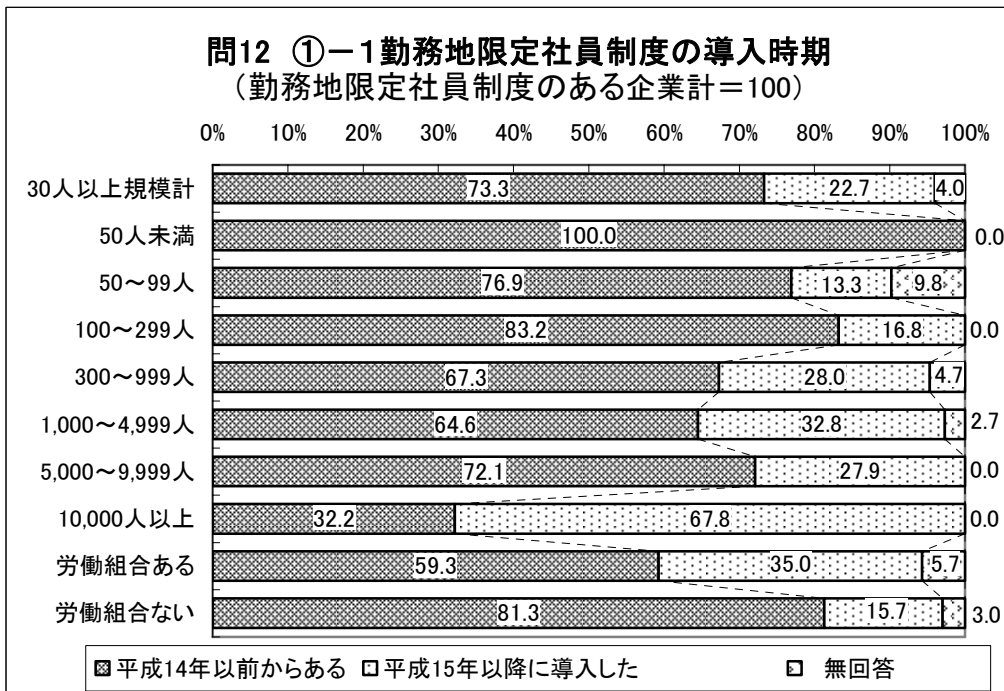
12-1 勤務地限定社員

○制度の有無



○制度の導入時期

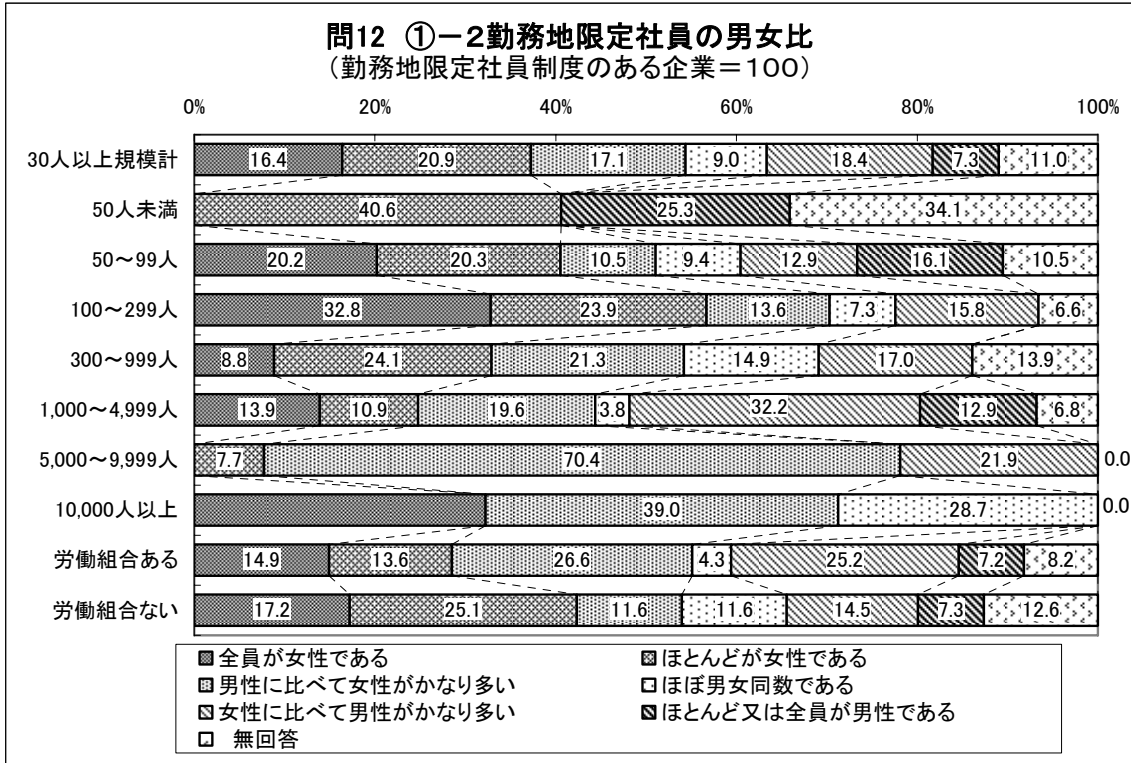
規模が大きい企業で近年導入したとするところが多い。



○勤務地限定社員の男女比

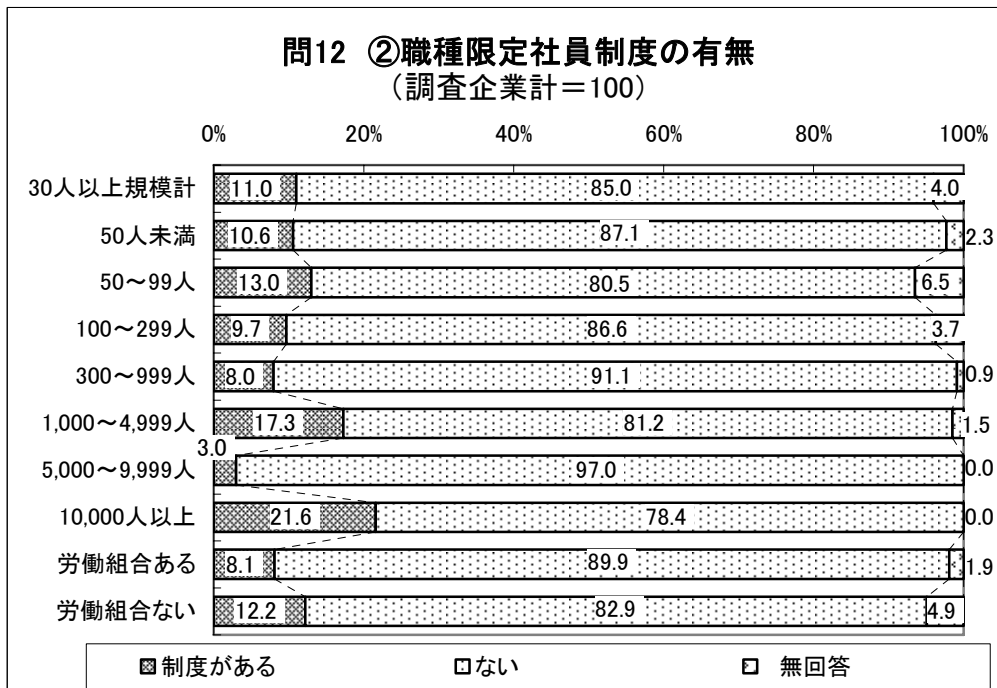
女性の方が多いとする企業の割合が高い。

ただし、1,000人台規模では、男性の方が多いとする企業が少なくない。

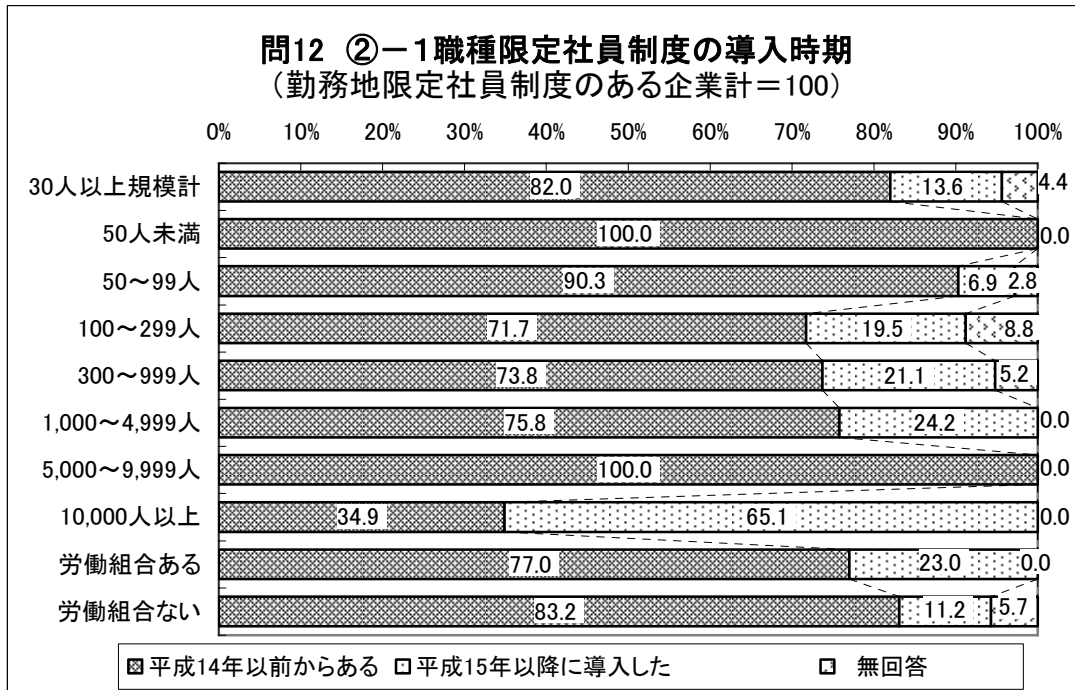


12-2 職種限定社員

○制度の有無

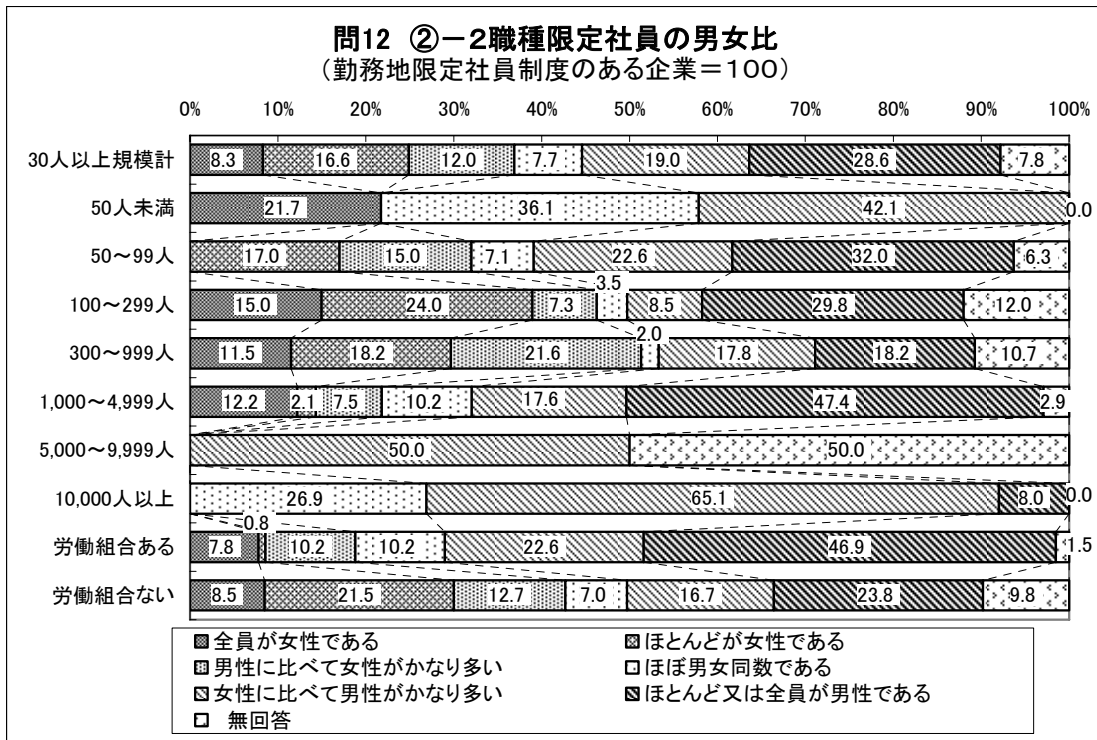


○制度の導入時期



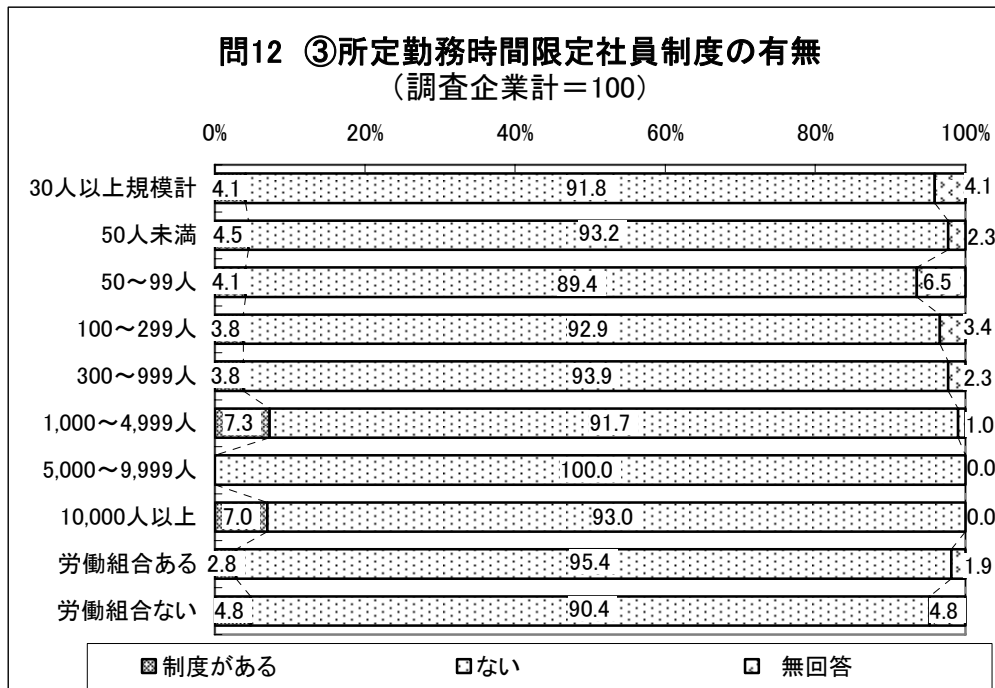
○職種限定社員の男女比

男性の方が多いとする企業の割合が高い。



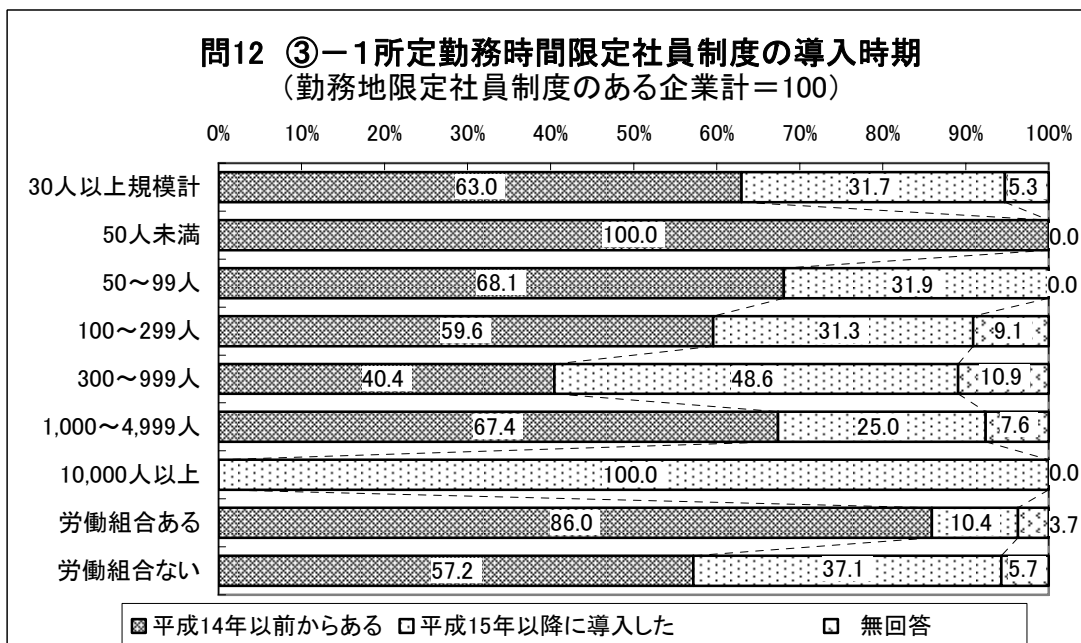
12-3 所定勤務時間限定社員

○制度の有無



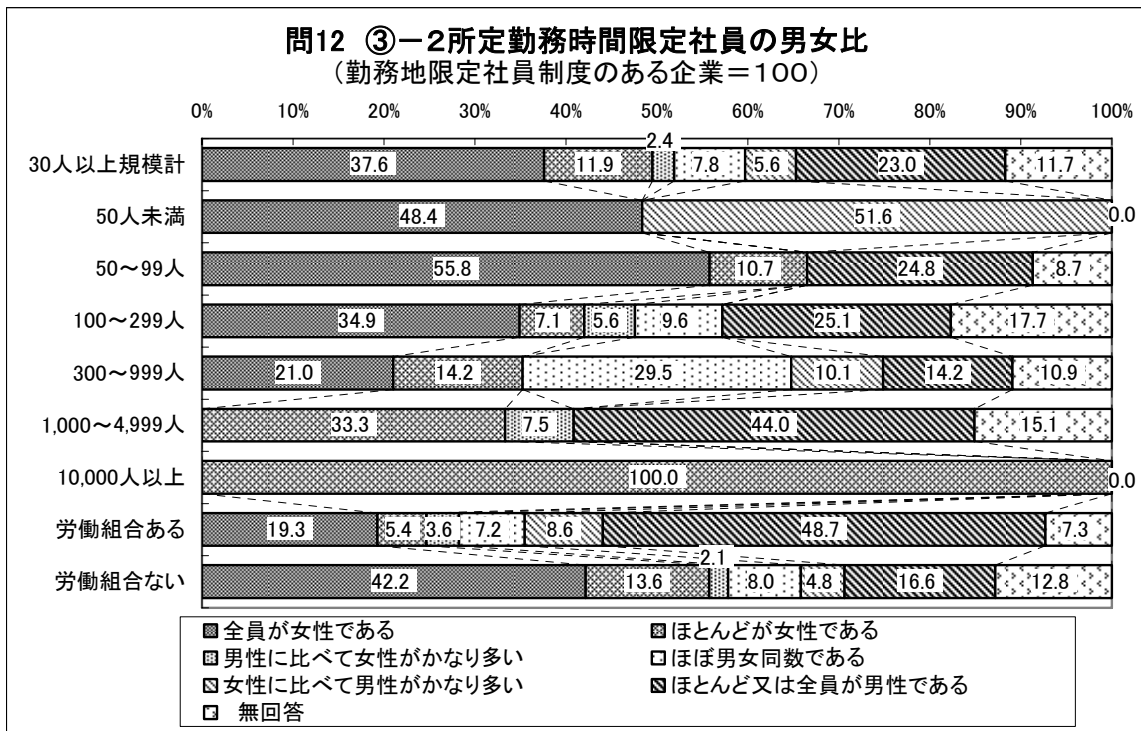
○制度の導入時期

規模が大きい企業で近年導入したとするところが多い。



○所定勤務時間限定社員の男女比

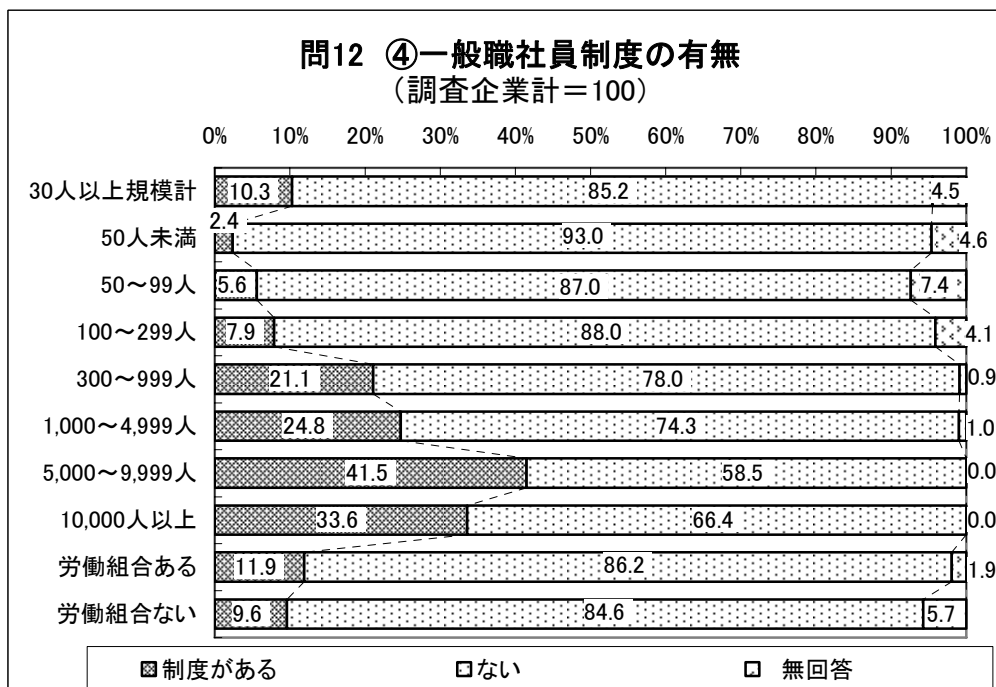
女性の方が多とする企業の割合がやや高いが、男性の方が多とする企業も少なくない。



12-4 一般職社員

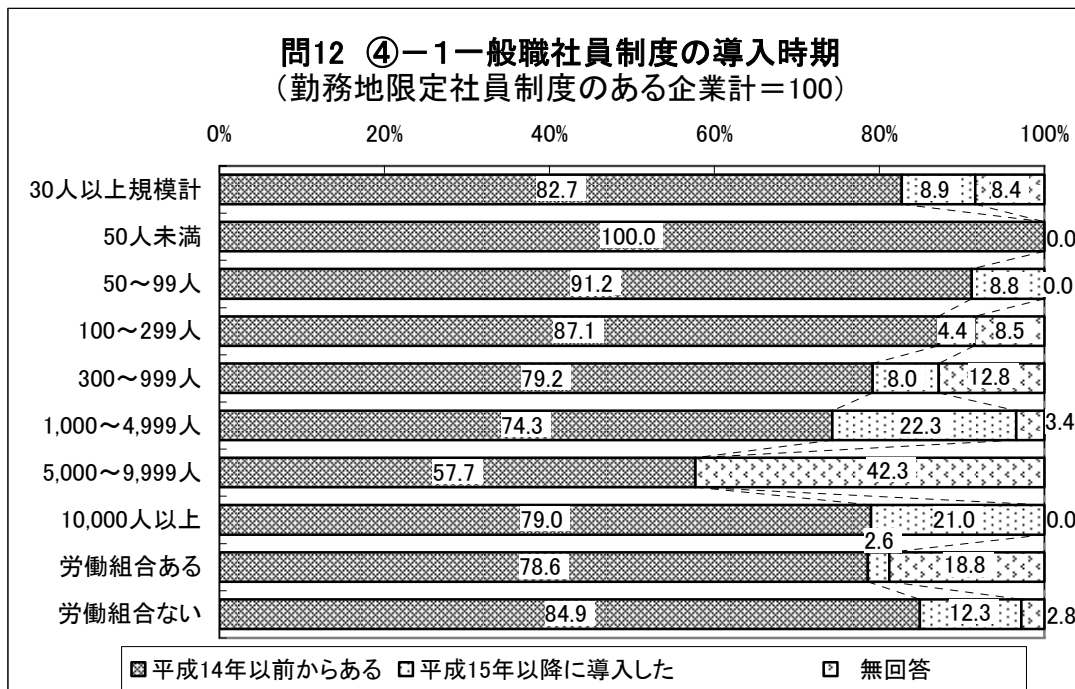
○制度の有無

規模の大きな企業で制度があるとする企業が多い。



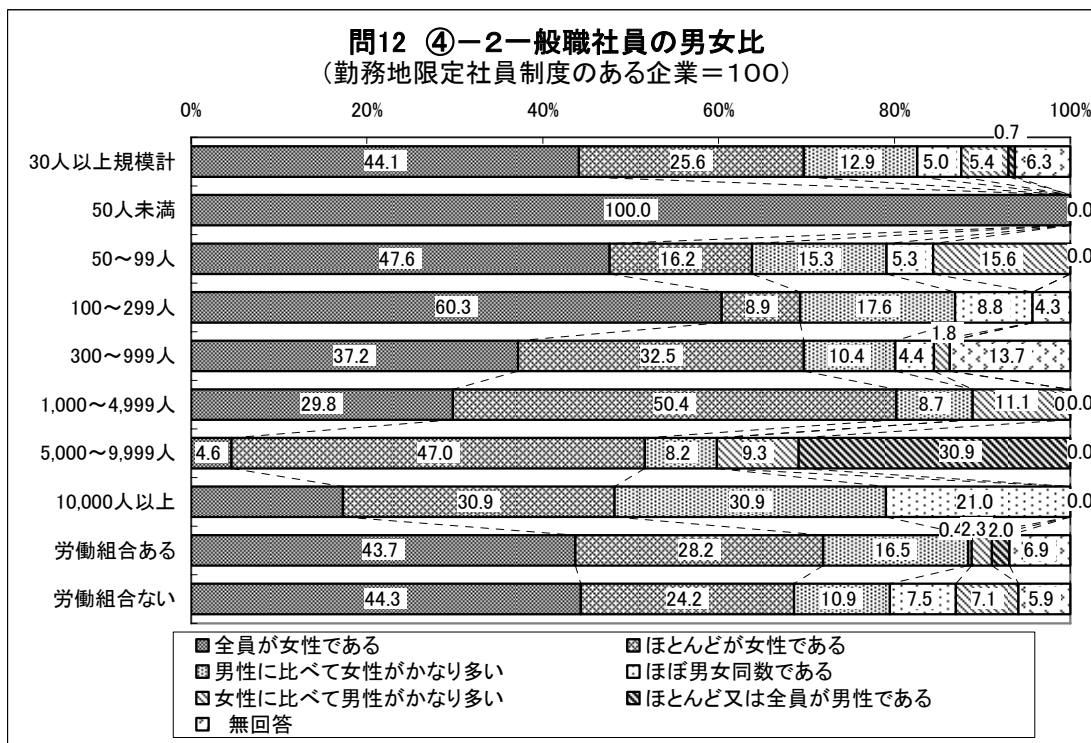
○制度の導入時期

多くの企業が、平成14年以前から制度があるとしている。



○所定勤務時間限定社員の男女比

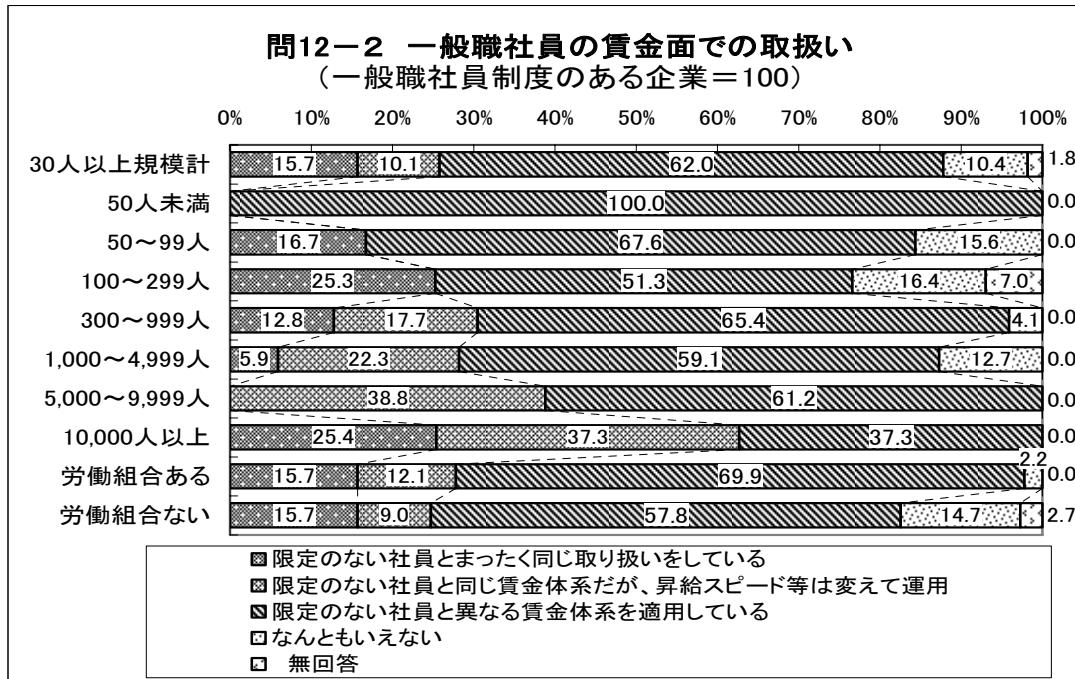
女性の方が多とする企業の割合がかなり高い。



12-5 一般職社員の処遇・取扱い

○賃金面での取扱い

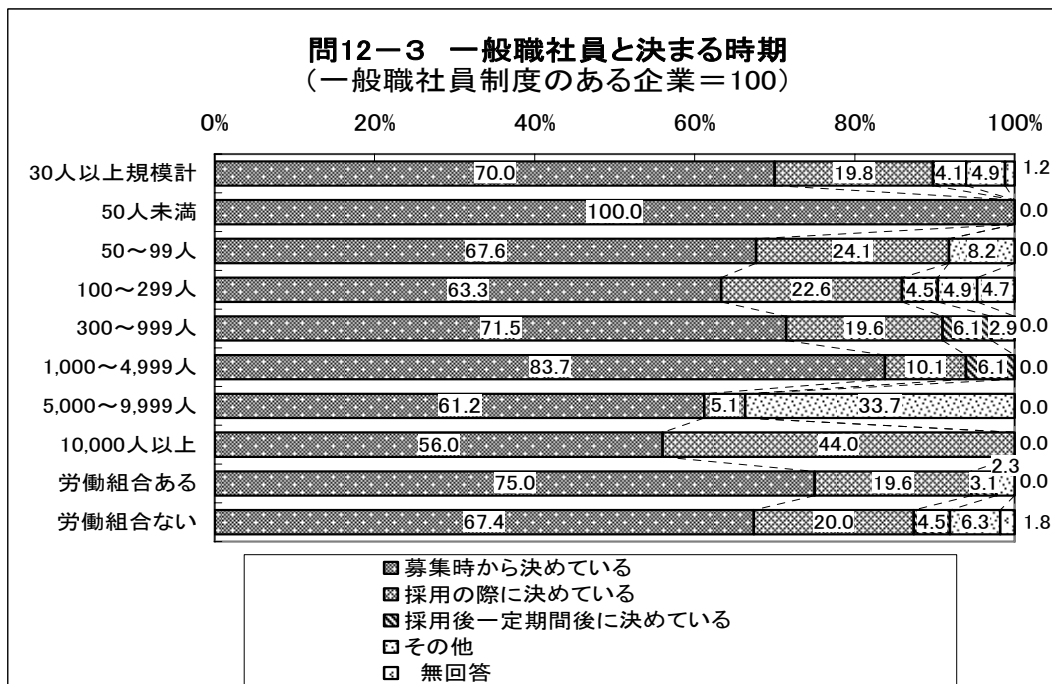
一般職社員については、限定のない社員と異なる賃金体系を適用しているとする企業が6割強。また、賃金体系は同じだが昇給スピードを変えているとするところが規模の大きい企業で多くなっている。



(注) 2種以上の限定社員制度のある企業で一般職社員が多数であるものを含む。

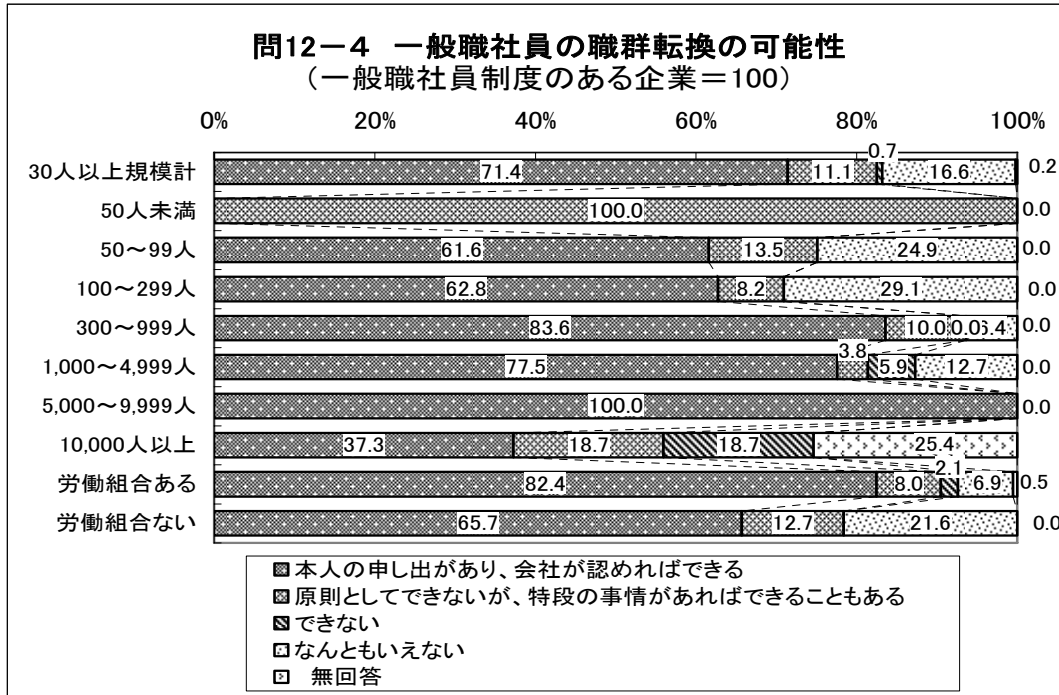
○一般社員と決まる時期

募集時から決めているが7割、採用の際に決めているが2割程度。



○限定のない社員への転換可能性

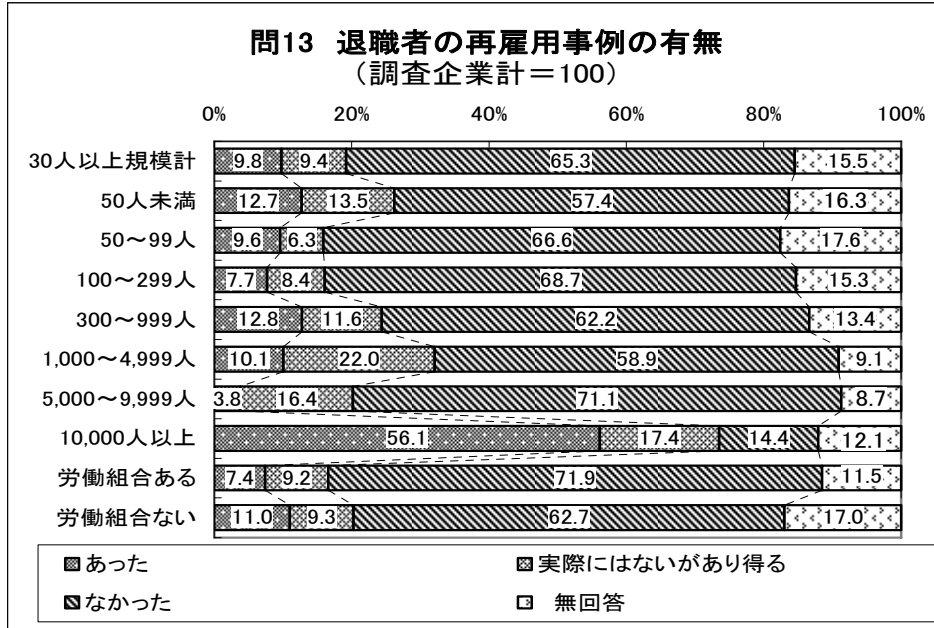
転換制度があると窺われる企業の割合は、規模が大きい企業ほど高くなる傾向がみられる。



(注) 設問は、「限定のない通常の社員になれますか」である。

13 結婚、出産を契機に退職した元社員の正社員としての再雇用

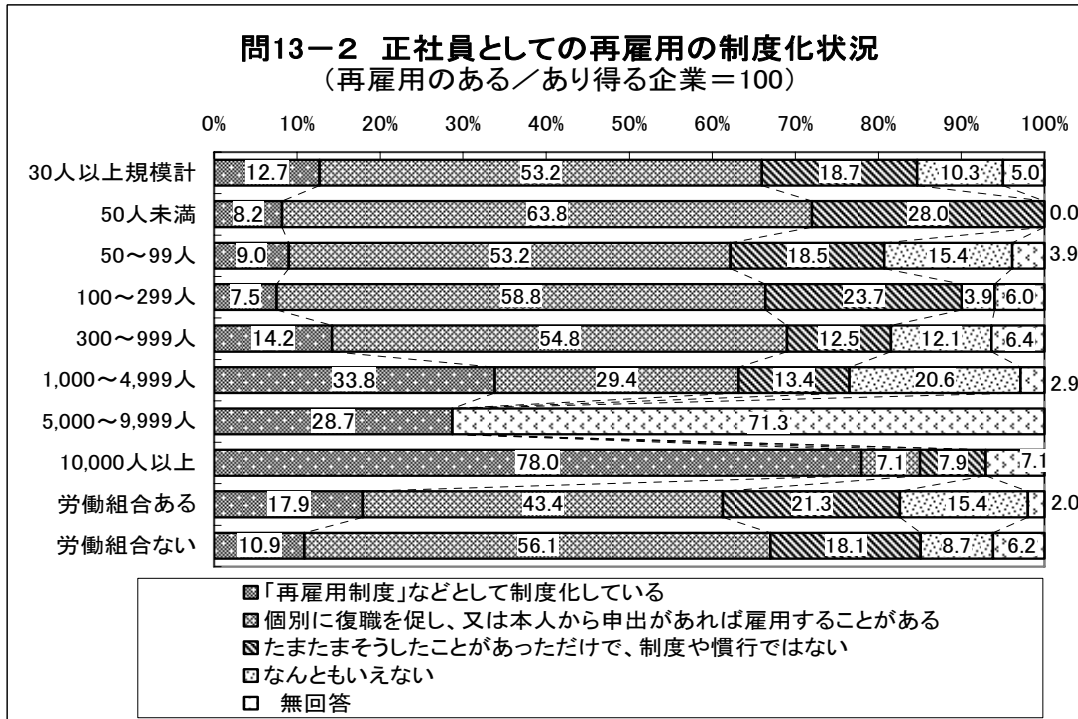
13-1 再雇用したことの有無



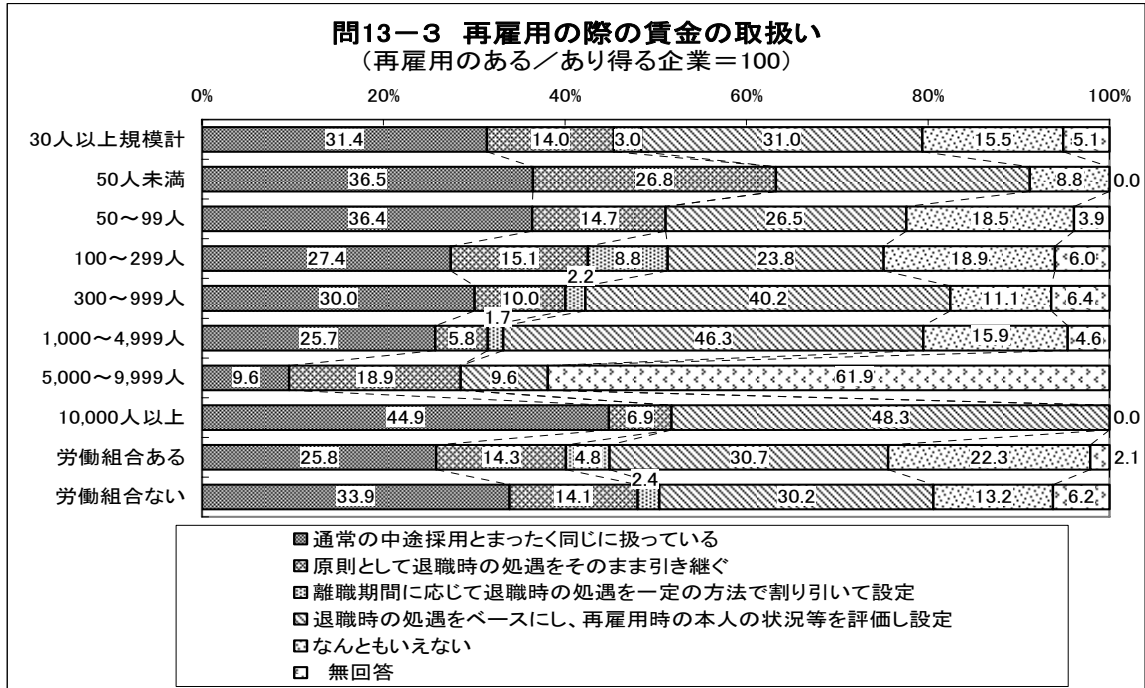
(注) 設問は、「ここ5年間に結婚、出産などを契機に退職された元社員を再び正社員として雇用することがありましたか。」である。

13-2 再雇用の制度化の有無

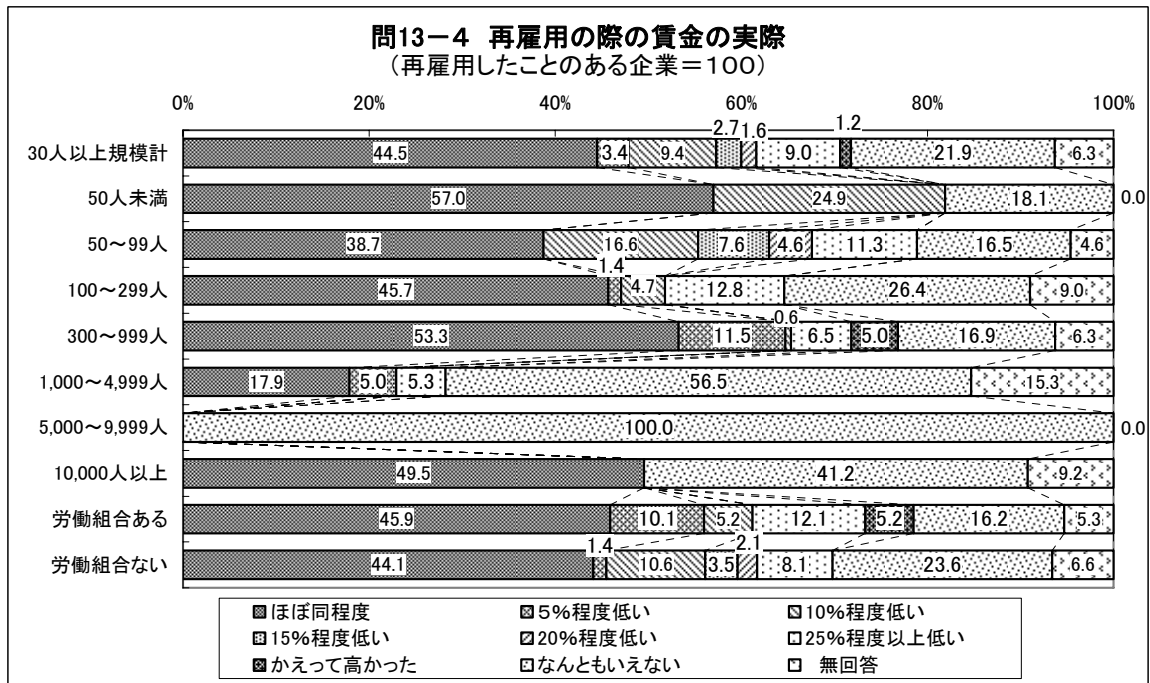
規模が大きい企業ほど、制度化しているところが多い。



13-3 再雇用の際の賃金設定



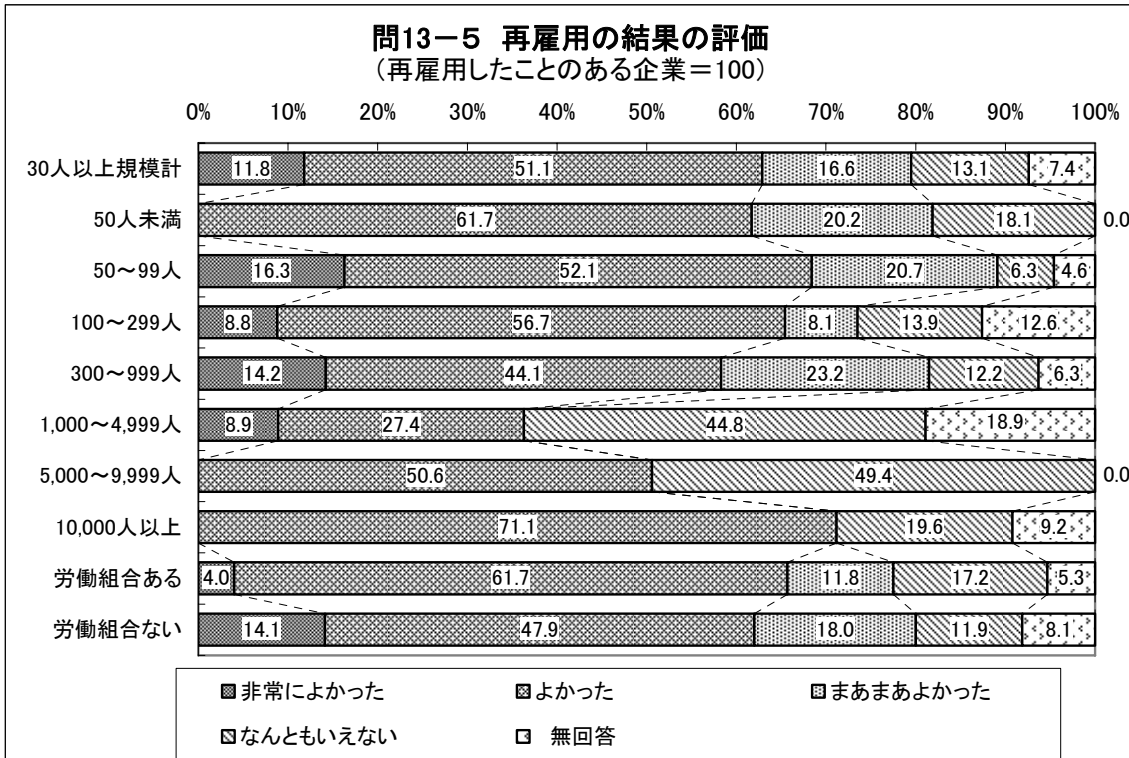
13-4 実際の事例上の再雇用時賃金



(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。

13-5 再雇用の結果の評価

企業は、総じて再雇用の結果を好ましく評価している。



(注)「あまりよくなかった」、「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。

14. 中核的・基幹的職務の状況

(参考)中核的、基幹的職務記入状況(問14)

	合計(縦構成)		現業的な職務	事務的な職務	営業的な職務	企画的な職務	その他
全体	100.0	100.0	46.6	14.1	25.4	7.4	6.4
50人未満	6.7	100.0	45.4	15.9	24.2	5.8	8.7
50～99人	35.0	100.0	51.0	16.1	24.8	5.7	2.5
100～299人	31.6	100.0	47.4	14.2	24.6	7.0	6.8
300～999人	19.9	100.0	42.2	12.1	25.3	10.0	10.4
1,000～4,999人	5.9	100.0	37.3	8.5	33.3	10.6	10.3
5,000～9,999人	0.7	100.0	18.6	4.3	44.3	21.9	10.9
10,000人以上	0.2	100.0	27.4	5.1	27.9	16.6	23.0
労働組合ある	31.6	100.0	45.2	11.4	26.0	9.0	8.4
労働組合ない	67.9	100.0	47.2	15.4	25.1	6.7	5.5

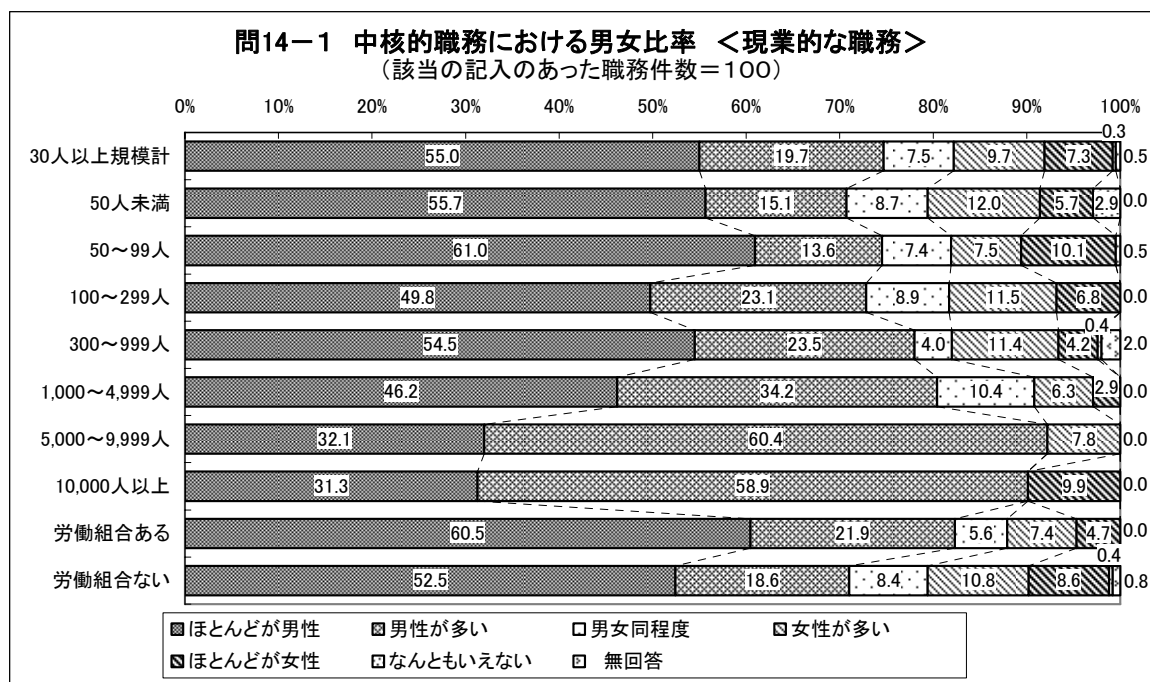
(注) 縦構成の無回答は表示していない。

14-1 現業的な職務

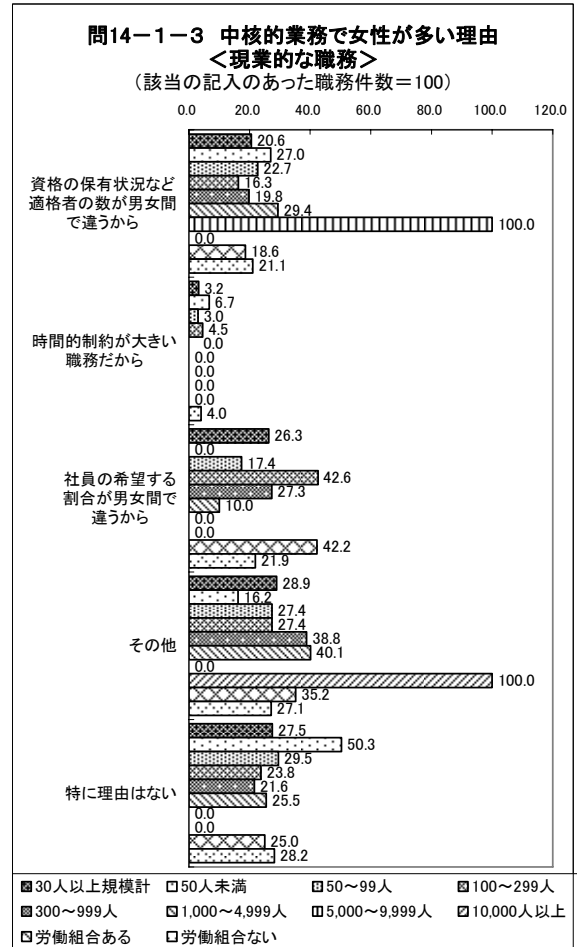
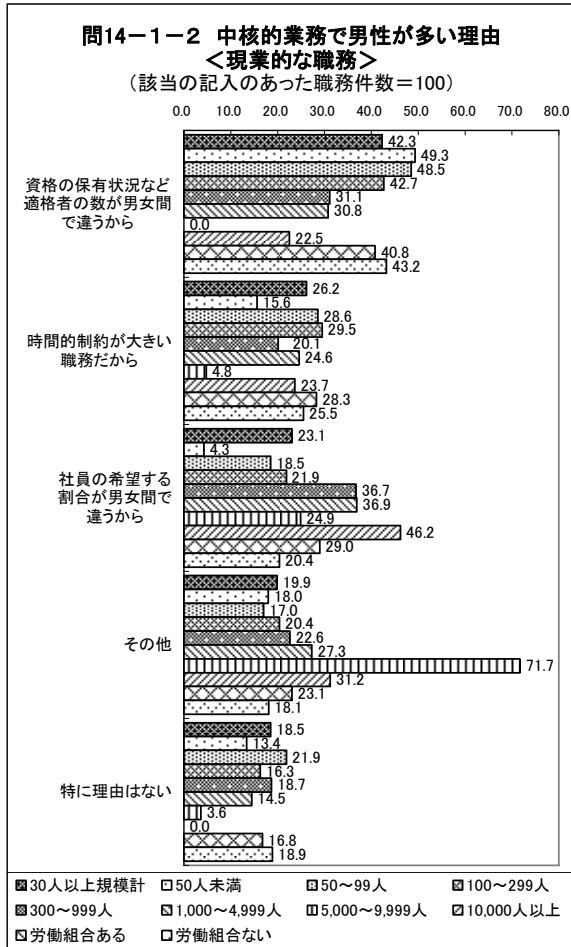
①男女比率

男性の方が多いとする職務がほとんどである。

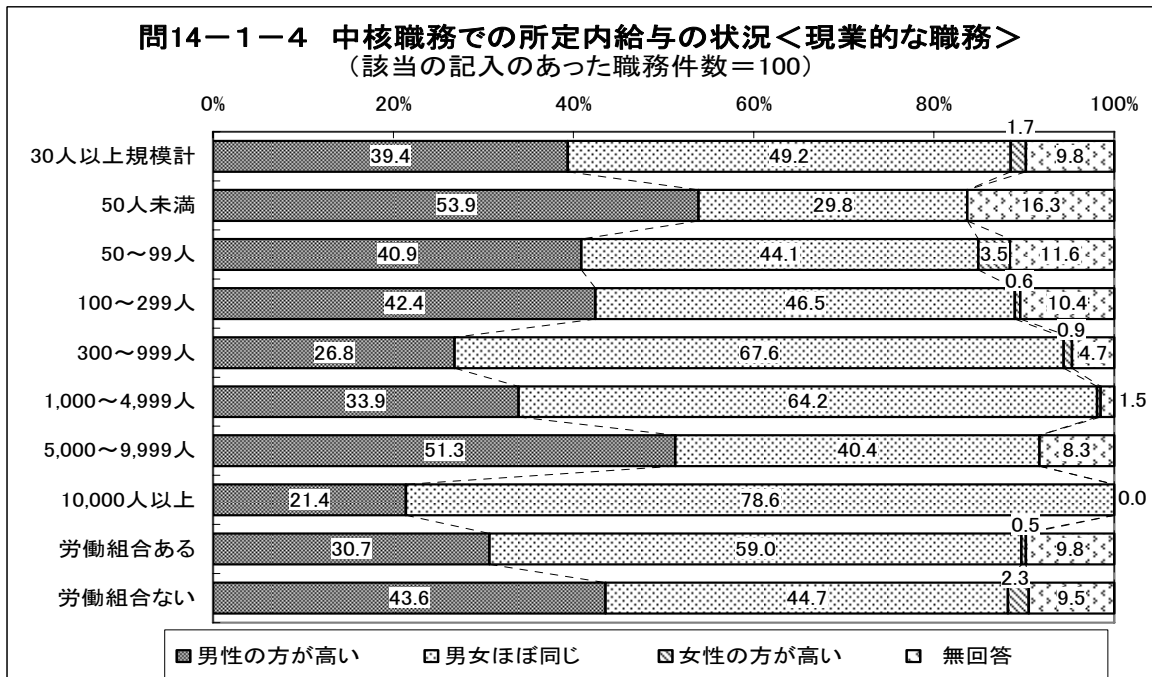
女性の方が多いとする職務は、小規模企業の方で相対的に多い。



②男女それぞれ多い理由



③所定内給与の男女差



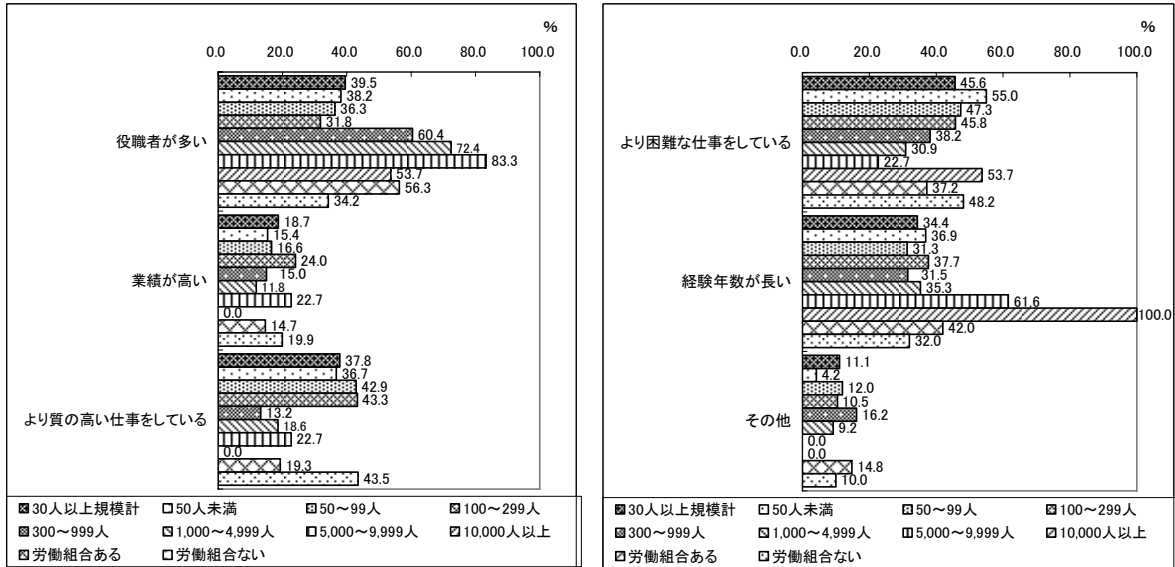
④男性の方の所定内給与が高い理由

より困難な仕事をしている 役職者が多い より質の高い仕事をしている

問14-1-5 中核的業務の所定内給与で男性の方が高い理由

<現実的な職務>

(該当の記入のあった職務件数=100)

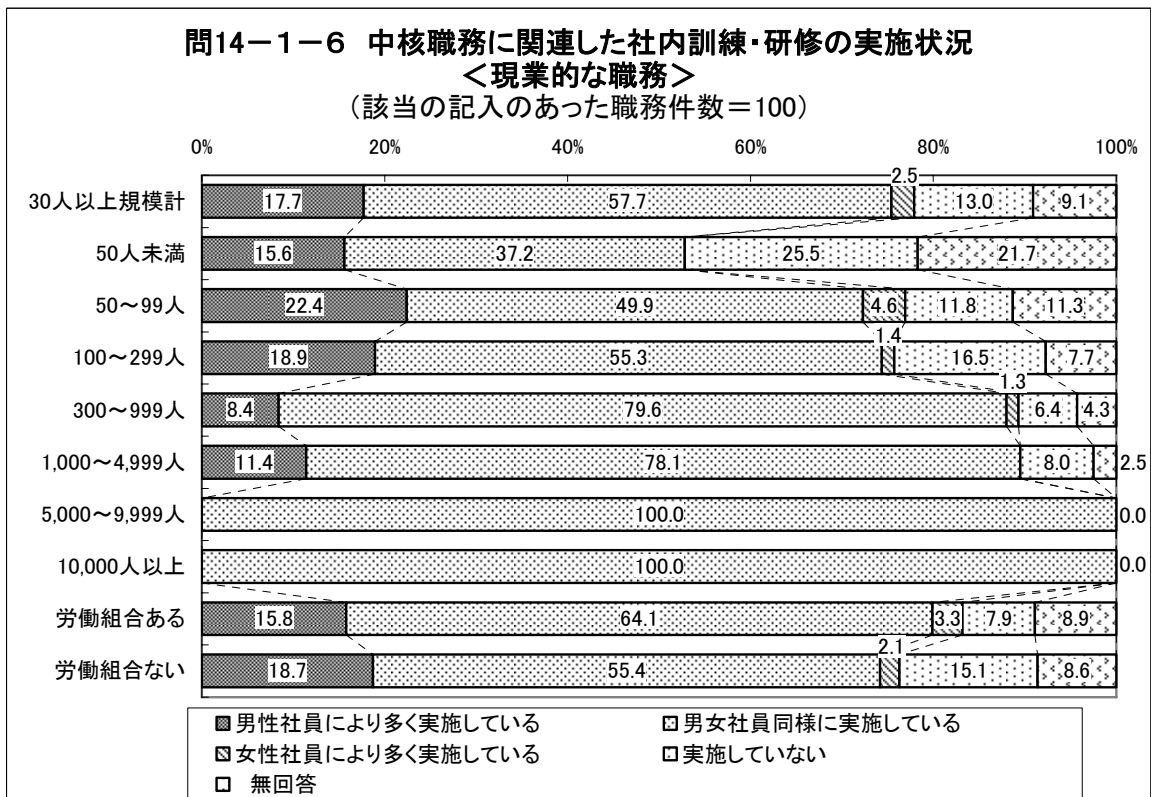


⑤職務に関連した社内訓練・研修の実施状況

問14-1-6 中核職務に関連した社内訓練・研修の実施状況

<現実的な職務>

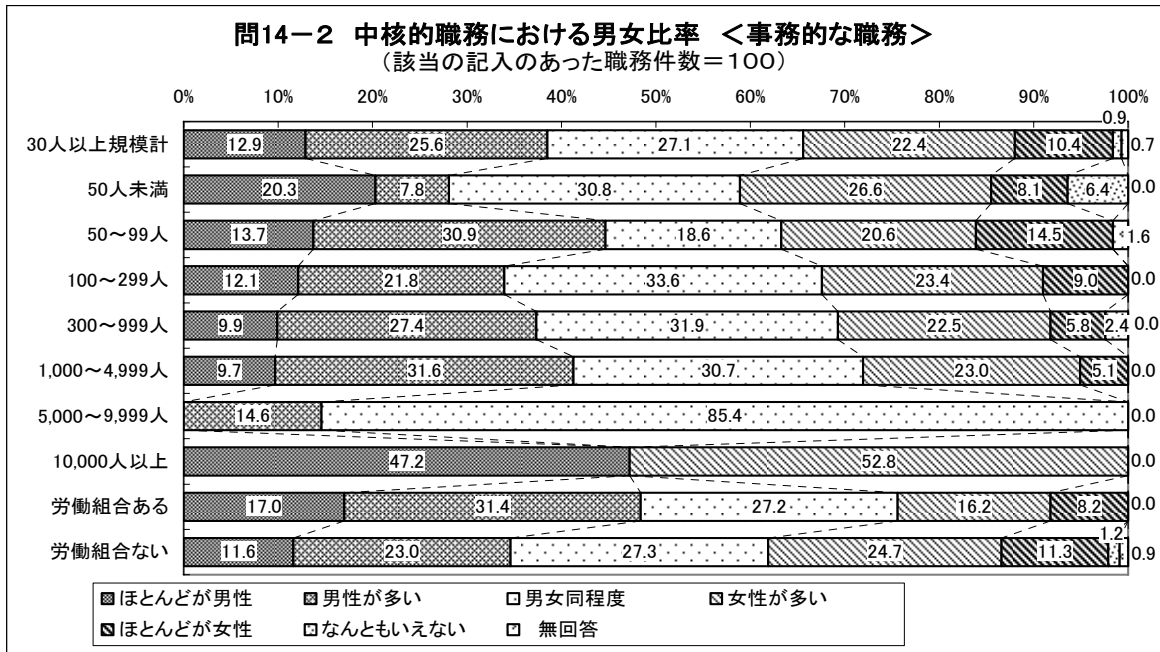
(該当の記入のあった職務件数=100)



14-2 事務的な職務

①男女比率

男性の方が多いとする職務と女性の方が多いとする職務が拮抗。



②男女それぞれ多い理由

