



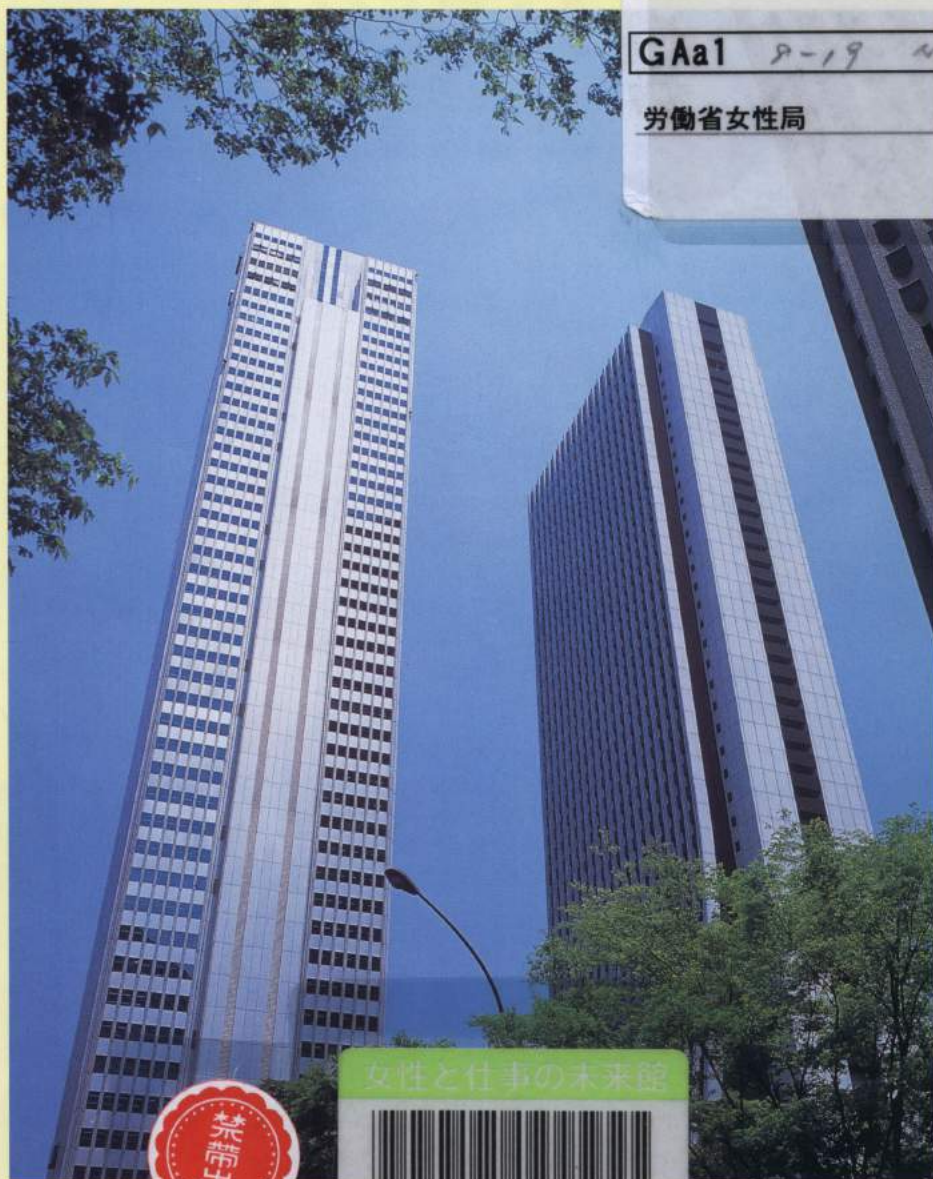
推進者の広場

KINTÔ

労働省婦人局

平成5年10月1日発行

第7号



GAa1 8-19 4024

労働省女性局



女性と仕事の未来館



00232177

CONTENTS

女子労働者座談会『総合職女性の活躍』	2
シリーズ⑥ 我が社の女子雇用管理 味の素(株)	7
(株)ダイエー	9
平成4年度女子雇用管理基本調査結果概要	11
女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保等について	14
事業所内託児施設助成金制度の創設	15
均等法 Q&A	16

「総合職女性の活躍」

出席者／NTT(株)顧客システム部
企画部門

新日本製鐵(株)
人事部採用・能力開発室

丸紅(株)食品原料部小麦粉
・モルト課

日本開発銀行国際業務部

尾身朝子 (昭和61年入社)

折笠光子 (平成元年入社)

草野かおり (平成2年入社)

原田志保 (平成元年入行)

(50音順)

司会／労働省婦人局婦人政策課

折笠 私は新日本製鐵に勤務していますが、私の会社では昭和六一年の均等法施行と同時に、総合職を採用しています。現在、総合職女性は技術系五五名、事務系三三名が在籍していますが、総合職女性のうち約二割が既婚者です。ただ、全体で社員が五万人を超える会社ですので、まだまだ少ないという状

女性の総合職は徐々に増加

司会 男女雇用機会均等法施行前後において、大企業を中心としてコース別雇用管理が導入され、総合職に就く女性も次第に増えてきています。そして、さまざまな分野で活躍している女性の姿が見られるようになってきました。そこで、本日は、総合職として働いておられる皆様に、それぞれの企業で総合職として働いている女性の実態や御自身の仕事に対する意見などをお伺いしたいと思います。それでは、まず最初に、勤務先の企業や総合職女性の採用数、配置の状況についてお伺いします。

現在、総合職女性は製鉄事業だけではなく、エンジニアリング、エレクトロニクスの分野などの新規事業にも従事しており、男性と同じように配属の分野は多岐にわたっています。

草野 私が勤める丸紅では、昭和六三年から女性の総合職を毎年二―三名採用しています。現在、総合職女性は二十名で、うち採用された時から総合職として働いている方は九名、一名は担当職(いわゆる一般職)から転換した方です。

配置については、転換された方は主に従来からの部署で引き続き勤務しますが、総合職として採用された場合は、管理部門や、営業部門の経理、開発等



新日本製鐵(株) 折笠光子さん



日本開発銀行 原田 志保 さん

に配置されるケースが多くなっています。
原田 日本開発銀行では、総合職の採用は全体で二十名前後ですが、うち女性性は昭和六二年から毎年一、二名程度採用しており、行員数、千名強中、総



丸紅(株) 草野 かおり さん

合職女性は今七名です。

総合職女性の仕事の内容及びローテーションは全く男性と同じで、基本的には初めはほとんど営業職です。

尾身 NTTには総合職というコースはありませんが、いわゆる総合職的な形で昭和五十年代初めから本格的に大卒女性を採用し始め、私が入社した昭和六一年には十名(文科系)が採用されています。

仕事の内容についても、だいたい全般的な業務に携わっていきまして、待遇は男性と全く変わりません。



NTT(株) 尾身 朝子 さん

後で後悔しないために総合職を選ぶ

司会 次に、今の会社や総合職を選んだ理由について伺います。

尾身 私が就職活動を行った昭和六十年は、電電公社が民営化してNTTになり電気通信が自由化された年で、この分野はこれから面白そうだと興味を持ちました。

また、NTTを選んだ一番の理由は、出産、子育てをしながら続けてこれらたりクルーターの先輩に会い、私も続けられるという実感をもてたということです。もう一つは、均等法施行の前年でしたので、各企業の門戸自体が非常に狭かったのですが、その中で、NTTは女性を採用している実績もありましたし、女性の登用も積極的でしたので選びました。

原田 私が就職活動を行った年は、逆に均等法施行後一、二年経ちちょうどバブルの絶頂期で、好景気の時でしたので、採用については、銀行を中心に女性に対しても非常に積極的な時代であったと思います。就職する際は、総

合職にするか一般職を選ぶか、私なりにかなり悩みましたが、今、総合職を選ばなければ後悔すると思います、総合職を選びました。

折笠 当時周りの学生の希望は金融業がほとんどだったので、製造業に行きたいというと「女性なのになぜ」と反対の声が多かったのですが、実際にもづくりの現場の雰囲気が入社してこの会社を選びました。

総合職か一般職かということについては、私の場合は逆に全く迷わず総合職を希望して総合職で入りました。

草野 私も迷わず総合職として就職活動を行いました。その理由の一つは、以前大学の学部を選ぶ時に、本当に入りたいかった学部を選ばなかったということで後悔をしまして、就職時には可能性があるのであればアタックしようと思ひ、初めから総合職を希望しました。

仕事を任せられることが女性の能力を伸ばす

司会 次に、具体的にどのような仕事

をしてもらっていますか。また、総合職として仕事をする上で働きにくいと感じたことはありませんか。

草野 私は、入社以来、ビールとワインの原料を輸入して、国内のビールやワインのメーカーに売るといふ輸入業務、具体的には、対外的な折衝や契約書の作成等の業務一切を行っています。入社一年目から、アシスタントとして担当職の方がついていて、ペアで仕事をしています。

私は今年で入社四年目になりますが、仕事上での男女の差は今まで全く感じたことはありません。自分が男性だと思って働いているところがあります。契約なども私が結んでいますし、取引先にも、女性であるということと男性と差別した対応はされません。海外出張も男性と同じように取引先の方などに同行します。

折笠 私は最初、九州のテーマパーク建設のプロジェクトに配属されまして、パビリオンの演出の企画から施工までを担当し、現場に入って機械等の試運転をしたり、現場監督もしました。三〇〇人くらいいるプロジェクトチームのメンバーのうち、総合職女性は私一人でしたので、かなり珍しかった

ようで、仕事上でかわいがってもらいました。現在は人事部で大卒文系の採用と能力開発を担当しています。

私の場合は、パビリオンを一人で担当する際に、女性に担当させることにについて施主から反対の声が上がったり、人事で男性の採用面接をするという時に、やはり女性に担当させることにについて議論があったようですが、そういう時には直属の上司が女性を積極的に活用しようとバックアップをしてくれましたので、仕事がスムーズに進んでいったような気がします。

相手先との交渉でも、総合職女性であることをうまく伝えないと最初は話もなかなか聞いてもらえないこともあります。総合職女性の数は徐々に増えてきていますので、これから変わっていくと思います。

尾身 私は、最初の一年間は新入社員研修を兼ねて支店に配属されました。仕事は、その支店の営業、電話工事業務などを短期間のローテーションでまわるといふものでした。今は、本社の社内システムの開発を行う部門の中で企画・総括を担当しています。女性として不利な点があるかどうかということですが、私については特に

やりにくいと感じたことはありませんでした。むしろ女性であることが珍しかったこともあり、すぐ覚えてもらえたり、逆に同期の男性よりもすぐ紹介してもらえたりしたので、人脈的には得をしたように思います。

ただ、少し年上の男性の方が私の下にいらした時には、仕事をする上でお互いに気を遣ったということはありません。

原田 私は、一年目は、他の新入社員と同じように契約書の作成の仕事に携わりました。二年目からは、男性の営業担当と同じように三十数社を受け持ち、時には私の父親のような年齢の男性を相手に融資業務を行ってきました。今は国際業務部で外資系企業を対象とした融資業務を行っています。また、財政投融資関係の予算要求の資料作り等も行ったりもします。

仕事の上では、女性であるということとで最初は取引先の相手の方などに驚かれるのですが、対等の立場で交渉します。女性だからといって軽く扱われるということはありません。むしろ途中から担当者として敬意を表していただけるので、いままでのところは女性であることのハンディは感じたこ

とはありません。

また、書記職（いわゆる一般職）の仕事とは境目がはっきりしていますのでオーバーラップすることはない、むしろ、書記職の方は同じ女性として応援していただきます。

司会 残業や深夜業についてはどうですか。

草野 担当の商品の性格もあり、残業のほか接待もありますが、仕事の充実感があります。

折笠 前の部署では、家に寝るだけという時もありました。仕事は面白かったのですが、体力的にはかなりハードでした。

今は会社全体が時短の方向に進んでいますので、なるべく早く帰るようにしています。

原田 実際、私がいる部署は非常に忙しく、両親と同居している時には、母親から「うちにはおやじが二人いる」と言われるなど、フロ、メシ、ネルの生活でした。

司会 次に、転勤についてお伺いします。

草野 私の会社では海外勤務が多いのですが、女性も海外に出ており、香港やモスクワ、台湾などで活躍していま

す。私も、機会があれば海外勤務を経験してみたいと思っています。

ただ、部門によっては、従来から女性には不向きといわれて女性配属にならないところもありますが、そこは話によれば男性でも肩書きのある者でないと交渉すらできないこともあるそうですので、これは社内の問題というよりも対外的な関係だと思っています。

折笠 私の会社では、製鉄部門で本当に実力をつけていくとする場合には、現場を知ることが重要ですので、最近、女性も地方の製鉄所に配置されるようになり、男性と同じようなローテーションが行われています。結婚当初から夫と別居生活をしている女性もいます。

原田 早い人は、二年目くらいから支店へ転勤となります。現在大阪に一人、福岡に一人配属されています。

尾身 私の会社では、だいたい二年程度で人事異動がありまして、これは、男女を問わず関連会社への出向や支店も含めての異動になります。

私自身としては、結婚してからはなるべく転居を伴わない異動を希望しております。人事の方もそういう方向で配慮してくれていますので、非常に恵まれた環境だと思っています。

司会 そのような状況で、結婚、出産についてどうお考えですか。

原田 結婚まではいいとしても、子供ができた場合には現実的には同じ働き方は難しいと思います。ただここまで頑張ったのだから、ベビーシッターなどに給料をつぎ込んででも仕事を続けたい。こうと今は思っています。

草野 私も、子供ができた時は今のままの働き方で続けるのは難しいかと思っています。

折笠 結婚している女性は、やはり家庭を犠牲にして働いているといった状況です。時短が進んで、男女とも通常の家庭生活ができるように変わってくれば良いのですが。

司会 尾身さんは、育児休業をお取りになったということですが、いかがでしたか。

尾身 私には一才二ヶ月になる男の子がおりますが、N T Tには子供一人に対して三年まで育児休業が取れる制度があります。私は満一才になるまで約一年間育児休業を取りましたが、子供と関わる時間を十分に取ることができました。このことは、これから仕事を続けていく上で、子供と乗り越えていかなければならないことがあっても、

お互いの精神的な支えになるだろうと思います。

総合職女性の定着率は高い

司会 総合職女性の定着状況についてお聞かせください。また、退職された方々は世間で言われるように一般職との軋轢とか周囲の期待やハードな仕事に耐えられなかったというような理由からだったのでしょうか。

尾身 私が入社した時には、既に大卒の女性が多数働いており、退職者はゼロでした。それが魅力で入社したのですが、今でも同期女性は、十名中三名しか退職していません。退職の理由は、夫の海外勤務や育児のためです。

草野 私の会社では、総合職女性十二名中三名が退職しましたが、その理由は夫の海外転勤や留学などというものでした。

担当職から転換された方は、勤続年数が八年以上の長い方ばかりです。

原田 私のところは今まで採用された八名中一名退職しましたが、その理由

は大学院への進学でした。

折笠 私の会社では事務系の総合職女性三十九名中六名が退職しましたが、定着率は八割以上になっています。退職の理由は転職や夫の転勤問題が主ですが、結婚のためという方もいました。仕事が終わらないとか、一般職女性との軋轢などで退職された方はいないようです。

職場は自分が切り開く

司会 今年は就職戦線が非常に厳しいというのですが、後輩へのアドバイスをお願いします。

折笠 女性に非常に厳しい状況だと思っています。新日鐵は総合職女性については、もともと採用数が少ないので採用については現状維持だと思えますが、一般職の採用はかなり減りました。

各企業でも、今年は採用数が減りましたので、リクルーター制度を全面的に展開していたり方を制限したところが多かったようです。

日本の企業というのは、内側は思っ

ているほど進んでいないのが実情です。

総合職女性も成功例が出てくれば、企業も積極的に使おうということにはなると思いますが、最初から守られた環境を期待すると、働いてみてギャップが生じるのではないかと思います。

草野 私はリクルーターを何年かやっていますが、女子学生に会うと、「本当に女性が働ける職場ですか」という質問が多いのです。まだまだ総合職女性には人数が少なく、人事も個別対応という面が強いので、女性が働ける場所があるからその会社に入るといよりは、入って自分で働く場所を切り開いていくことが必要だと思います。

原田 総合職というと、かつこよく仕事をやるブランドイメージのようなものが定着しているのですが、現実には、組織の中のサラリーマンの一人にしかすぎないわけですから、常に自分自身で働く動機付けをしていかなければならないと思います。最初から大きな仕事はできないわけで、その中で自分のいろいろな希望なり夢なりを描いてやっていくというのは、男性だって大変なことだと思います。

尾身 やはり長く続けるためには、その時その時でどこに重点を置くかとい

うことを考えていかないと、うまくいかないんじゃないかと思います。一世

代前の女性と違い、私たちは結婚も仕事も子供も、取ろうと思えば何でも取れる、それをこく当たり前に自然体で受け止めていけばいいのではないかと思います。ですから、目先にこだわって、その場その場で一五〇%の力を出し切るよりも、ある程度長期的に働くということに主眼を置いて仕事をしていった方が、肩の力が抜けてよりいいのではないかと思うようになりました。そして、仕事なり家庭なり、自分がやりたければそれを選べるような制度が整備されることが必要だと思います。

女性が働くための制度的 枠組みは男女均等に

司会 それでは最後に、女性がいきいきと働くことができるようになるためにはどのようなことが必要だと思いますか。

草野 やはり残業の話になりますけれども、残業規制に関しては、男女平等という方向に進んでいかなければ、女

性が能力を十分に発揮できないのではないかと思います。

また、自分が育児休業を取ること考えると、その間仕事はどうなるか大変心配になると思います。商社の場合、特に引き継ぎ期間が長いので、実際問題として、長期休業というのは難しいですね。

折笠 介護休業制度、育児休業制度については、男性が取得するなど、女性の働き方やライフスタイルも変わってくると思います。女性だけでなく、男性でも家庭の都合で転勤をしたくないという方もでてくるでしょうし、そういった中で人事部門が管理コストを極力かけずにどこまで個別の対応をできるかということが課題となってくると思います。

原田 女子保護規定については、現実問題としてこれだけ働いている女性がいる以上、やはり実態とはかけ離れているので、撤廃する方向の方が人事としてもやりやすいんじゃないかと思います。

また、育児という観点から言えば、育児サービス産業というのが脚光を浴びていますが、プライベートな分だけ

ではなくて、行政の側から託児施設などの整備をすることが必要だと思います。

尾身 私は、ある程度お金がかかってもいいから質のいいサービスを受けられる保育園を作っていたきたいということと、それから保育時間を延長するなど、あらゆる勤務形態に応じて時間的なフレキシビリティを持たせていただきたいと思います。

残業等の女子保護規定については、男女平等であるべきだから撤廃して、働く人全体が時間短縮の方向に向かってほしいと思っています。妊娠、出産時期については、短時間勤務等各企業で柔軟な対応ができれば仕事を続けられやすくなるのではないかと思います。

司会 本日はお忙しい中、本当にありがとうございました。

我が社の 女子雇用管理

味の素 株式会社

一、企業概要

当社は一九〇九年にうまみ調味料「味の素」を発売以来八四年が経過した。その間、技術力とマーケティング力を両輪に多角化と国際化を推進してきた。現在では調味料・加工食品を中心とする食品分野と医薬品や化成品などのフラインケミカルズ分野、及びその周辺のサービス分野を事業領域とし、二十カ国・五十生産・販売拠点にて事業を展開している。国内本体の売上高は五、八二〇億円、社員数は五、九五九名（男性二、四、七〇一名、女性二、一、二五八名）である（九三年三月期）。

二、当社の人事制度

現在の人事制度の骨格は七三年に遡る。この人事制度の基本理念として次の三点が掲げられている。①一人一人がかげがえのない人間であり、期待される存在である。②一人一人が努力し、成長し、互いに影響しあって集団の力

を高める。③一人一人にとって味の素KKを自らの成長の場とする。その後、八四年には基本理念は継承しつつ、男女雇用機会均等法の制定を控え職種の整備などを行い現在に至っている。当社の職種等級制度は下図のとおりであり、現在は九職種、六等級に分類されている。職種分類の考え方は役割・成果についての期待値が類似する仕事の集団の単位ととらえている。

三、女性社員の実態

当社では九十年から女性総合職（制度上の呼称はS、E、K職）の採用を開始した。毎年、採用に際しては、事務系・技術系共に女性の構成比は同年次の十五〜二十％になっている。同時に、女性総合職の定期採用に当たり、J、T職の有資格者を対象に、本人の希望及び適性判定によるS、E、K職への職種転換を行った（経過措置として制度を柔軟に運用）。九三年八月現在、女性総合職は一五五名、一般職に相当するJ、T、P職は一、一三九名、女性管理職（課長以上）は特定の技術や

味の素株の職種等級制度

管理職	一般管理職、専門管理職					
	(主任)	(主任)	(主任)	(主任)	(主司)	(主補)
VI級						
V	○	○	(主務)	(主務)		
IV	○	○	○	○	○	
III	○	○	○	○	○	○
II	○	○	○	○	○	○
I						
	S・E職	K職	G職	F・U職	J・T職	P職

(職種)

S……………本社スタッフ

E……………営業

K……………研究

J……………S、Eの補助

T……………Kの補助

P・U・F…保安等

G……………技能、生産

資格を保有する人を中心に十一名、女性合計は一、三〇五名、平均年齢二八・一才、平均就業期間七・四年となっている。

近年の女性退職者数は年間百名前後でありその理由は結婚が約六割と過半数を占め、定年退職は一割と少ない。女性の就業環境整備策として育児休業制度が九二年一月から導入されているが現在までの取得者は約二十名である。(今後は女性の労働観の変化や総合職を中心に近い将来、結婚・出産を迎える母集団が増大することなどから制度利用者は増加すると思われる。)

四、女性社員の採用・配属

J、T職を中心とした女性社員の採用に際しては地域限定を明文化してはいないが、その職務が定型的業務主体であり成果向上のためには担当業務の習熟が求められること、併せて前述の平均就業期間から大半の女性はその期間が短く結果として入社時に配属された事業所からの異動は少ない。一方、

S、E、K職女性には将来に亘り男性と全く同等の能力発揮を期待していることから採用基準や配属も一切性別による区別はしていない。従って事務系の場合、顧客を原点とした業務遂行が将来的にも求められることから大半の男性の初任配属先は営業部門であり、女性についても同様に九割以上は全国の営業担当に配属される。また、総合職女性のうち関係会社出向が六名、海外事業所に一名が赴任している。定期異動の際には転居を伴うこともあり結婚している場合には結果として夫婦が別居を強いられるケースも発生している。しかし、単身赴任などの個人生活の犠牲を極力避けるために男女共に年一回、自己申告制度を実施している。この申告は直属上司との面談で確認され更にデータとして人事部に登録され異動の際の考慮の対象となる。

五、今後の課題

当社も総合職採用を始めて四年が経過した。本人、上司、同僚、会社それぞれにとって試行錯誤の連続であった

と感ずる。この一二年、会社は総合職の能力発揮の場面作りに取り組み、本人達も総合職としての実感を持つ中で労働観が定まってきたように思う。先輩の情報から総合職志望の女子学生の意識も地に足がついてきたように感じる。女性社員全般についても個人レベルの差はあるが、「女性が働く」ことに対しハード&ソフトの条件整備により長期間勤務の傾向が強まってきている。しかし、一方で解決すべき課題も多い。第一に女性自身の労働観が出産などの女性特有の段階を経ることにより変化する。第二に労働基準法の深夜業務規制などにより本人の意思にかかわらず活動に制約を受けることがある。また、そのしわ寄せが同僚男性に及ぶことがある。第三に食品流通業界の一部においては女性を活用する意識が未だ醸成されていない。第四に職場の上司、同僚(一般職女性も含む)が女性(特に総合職)を意識しすぎること、等が挙げられる。

した能力開発プランや短時間勤務等のライフステージ上の家族と生活のバランスを変更できる仕組みの導入。第二にその制度の内容や趣旨を男女社員、上司共に周知徹底させる努力が必要であり組織としての共通価値観を醸成する必要がある。第三に制度を利用する本人の当り前意識の払拭が肝要である。これは同僚女性の理解と受容を得るために必須のことと思われる。

当社の人事制度は既に二十年が経過しており、現在、性別や学歴にとられない個人の能力・適性・取組姿勢に焦点を当てた制度への改訂に挑戦中であり、継続して女性の活用に取り組みたい。

我が社の 女子雇用管理

株式会社 ダイエー

一、企業概要

●創 立 昭和三十三年四月十日

(一九五七年)

●事業内容 小売業

●資本金 三六七億円

(平成五年二月末)

●売上高 一兆九、六七〇億円

(平成五年二月末)

●本社所在地 東京都港区芝公園二一四

ー

株式会社ダイエー

浜松町オフィスセンター

●従業員数 男子：一二、七〇二人

女子：六、二九八人

(平成五年二月末)

二、人事管理方針 ースパークプランIIー

(1) 選べる制度(限定勤務地制度)

社員は一人ひとり価値観が違えば志向も違います。自分の進むべきコースは自分の意思で選びたいという社員の声に

声に応え、当社が導入したのが、勤務地及び志向する職務によってコースを選べる、新人事制度「スパークプランII」です。

この制度では、職務による三つのクルー(グループ)と3つの勤務地区分が選択できます。

職務による三つのクルーとは、マネジメントクルー、ゼネラルクルー、エキスパートクルーです。マネジメントクルーは、その名のとおりマネジメントする管理職のクルーです。ゼネラルクルーは、マネジメントクルーを目指し、ある分野での専門能力、専門知識を伸ばしつつマネジメント能力を身につけていく社員のクルーです。エキスパートクルーは、店舗における販売や担当業務のエキスパート、本部事務エキスパートや、それを目指す社員のクルーです。

勤務地区分は、自宅通勤を保证する「ホーム社員」、一定の地域を選択しその中での転勤が可能な「リージョナル社員」、全国転勤型の「ナショナル社員」の三つがあります。勤務地区分は五年ごとのポイント年齢(二十一才・二十六才・三十一才...)で変更可能です。また女子に対しては、結婚時及び出産

時に変更可能です。

なお、マネジメントクルーはナショナル社員のみですが、ゼネラルクルーはリージョナル社員とナショナル社員はリージョナル社員及びナショナル社員のすべての選択ができます。

自分の志望する職種や環境を考慮して、ベストのコースを選択できる人事制度です。

〔職務・勤務地区別社員数〕

マネジメントクルー

ナショナル社員

約一、五〇〇 (三) 名

ゼネラルクルー

リージョナル社員

約五、四〇〇 (二、〇〇〇) 名

ナショナル社員

約七、〇〇〇 (八〇〇) 名

エキスパートクルー

ホーム社員

約三、八〇〇 (三、五〇〇) 名

リージョナル社員

約一、五〇〇 (二、四〇〇) 名

ナショナル社員

五〇〇 (二二〇) 名

(内はうち女子の概数)

(平成五年六月末現在)

(2) チャレンジする制度**(教育訓練体系)**

●ダイエーホームスタディコース

通信教育を活用した自己啓発のための制度。将来進むべき方向を考えて学習できるよう、様々なコースを設定しています。

●ジョブエントリーシステム

将来希望する職種にチャレンジできる仕組み。希望コースを選び通信教育によって自己学習し、修了認定されると希望コースに人事情報として登録されます。

●チェーンマネジャーライセンス制度

企業理念を達成させる為に、第一線である店長・店課長・店マネジャーをアセスメント（事前評価）を通じ段階的に育成登用するための制度。人事考課・等級の条件を満たすとアセスメントの機会が与えられ、アセスメントで資格認定された中から人事異動により登用されます。

三、女子社員の登用

課長・主査

三名

店課長

一六名

店マネジャー

四七三名

アシスタントマネジャー

九六三名

バイヤー等

五一一名

ショップマスター

六六名

(平成五年三月末現在)

アシスタントマネジャー以上の管理監督職に占める女性の割合は一七％となっています。

当社のお客様の大多数は女性であり、女性によって買いやすい売り場作りを進め、お客様に喜んでいただけるきめの細かい商売をする為に、積極的な女性の登用を続けています。

四、ファミリーサポートシステム

女子社員が、仕事を続けながら安心して出産・育児・介護ができる環境作りをサポートする制度です。

(1) 産前時短勤務

妊娠が分かった時点で届けを出せば、産前休暇に入るまでの期間、一日最大三時間まで勤務時間を短縮することができます。

できます。

(2) 産前休職

妊娠が分かった時点で届けを出せば、産前休暇に入るまでの期間、休職することができます。

(3) 育児時短勤務

子供が小学校入学までの間、男女正社員は一日最大三時間まで勤務時間を短縮することができます。

(4) 育児休職

子供が満三歳になるまでの間、男女正社員は休職することができます。

(5) 看護勤務

看護・介護を行う必要がある男女正社員は、一年間に限って一日最大三時間まで勤務時間を短縮することができます。

(6) 看護休職

看護・介護を行う必要がある男女正社員は、一年間に限って休職することができます。

(7) 再雇用制度

勤続四年以上の女子社員で、結婚、

出産を機に退職、あるいは育児に専念するために退職し、退職後六年以内に復職を希望すれば、四十歳未満であれば正社員として再雇用します。定時社員・パートタイマーとしての雇用も可能です。

五、最後に

当社では、社員の処遇・育成において男女の区分はまったくありません。ましてや流通業の場合、主婦であること、母であることはプラスになっても決してマイナスにはならないのです。当社には、女性だからといって仕事のチャンス逃すようなことのない制度や風土が整っており、こうした制度を活用したさらなる女性の活躍を、今後大いに期待しています。

女子の就業分野は拡大、

依然残る男子のみ募集・採用

「平成四年度女子雇用管理基本調査」結果概要

この調査は、男女雇用機会均等法施行

後六年余り経過後の企業の女子の活用状況等を把握することを目的として、平成四年一〇月現在で実施したものです。

一、募集・採用について

(1) 新規学卒者の学歴別募集状況

新規学卒者（平成四年三月卒業予定の四年制大学卒、短大・高専卒、高校卒のそれぞれの事務・営業系及び技術系）を募集した企業についてみると、高校卒の技術系を除き、「いずれの職種・コースも男女とも募集」した企業が最も多く、五・六割を占めています。高校卒の技術系は、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が四八・九％で最も多くな

っています。

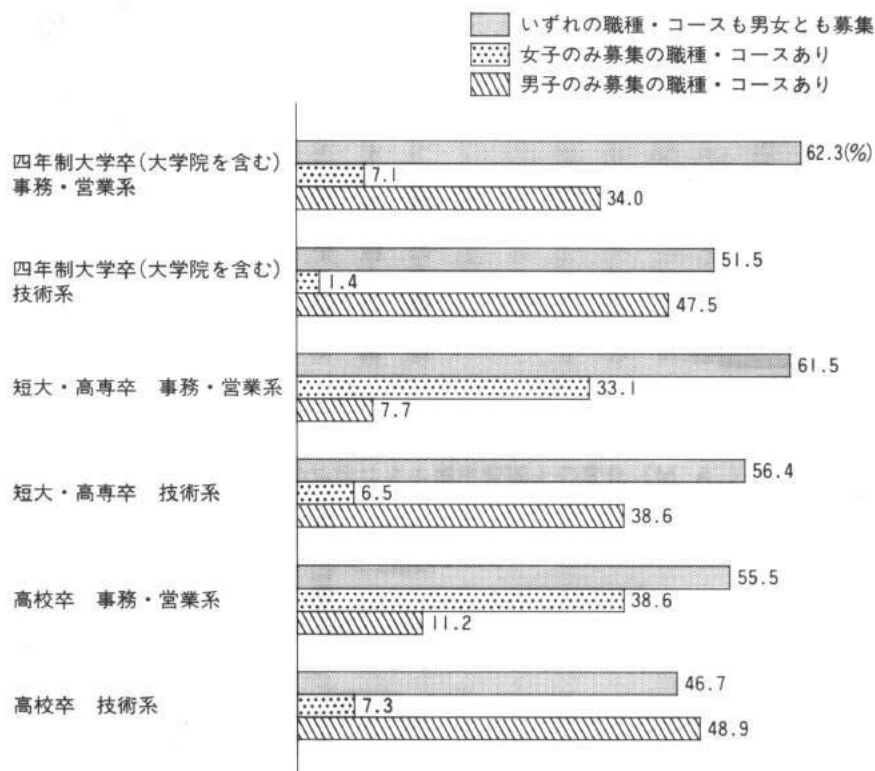
なお、技術系については、他の学歴区分においても、事務・営業系と比較すると、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業の割合が高くなっています（第1図）。

(2) コース別雇用管理制度の導入状況及びコース別募集状況

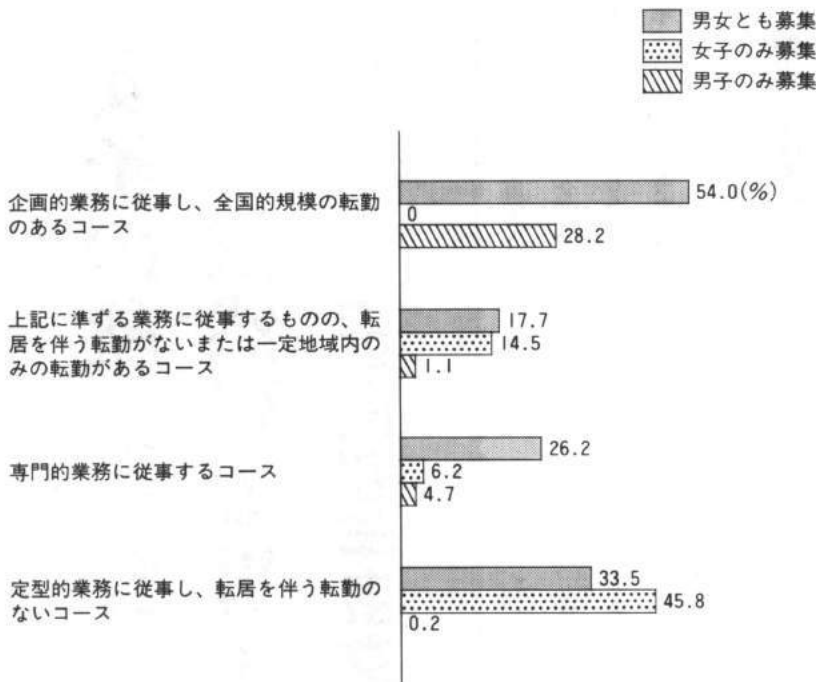
コース別雇用管理制度を導入している企業は三・八％です。産業別にみると、導入している企業は金融・保険業が二四・二％と最も多く、規模別には、五千人以上の企業では約五割となっています。

また、コース別雇用管理制度を導入している企業について募集の状況を見ると、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」では

第1図 新規学卒者の募集状況



第2図 コース別雇用管理制度導入企業の募集状況



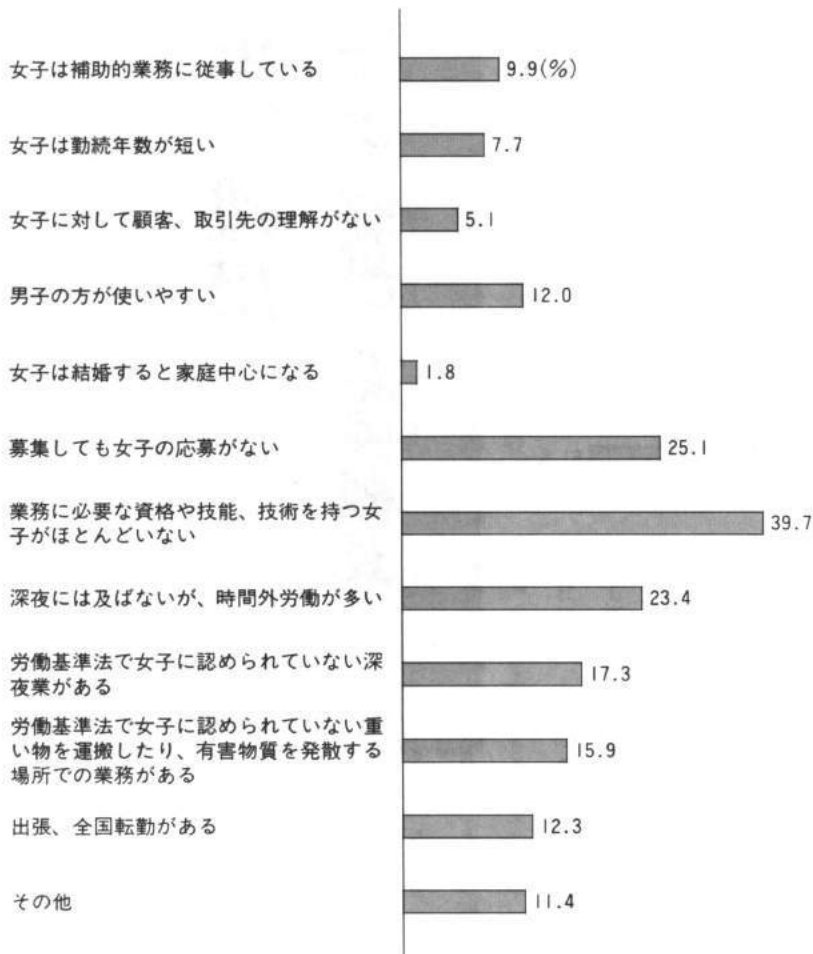
「男子のみ募集」した企業は二八・二％であるのに対し、「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」は「女子のみ募集」した企業が四五・八％となっています(第2図)。

(3)男子のみ募集の理由

「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業について、その理由をみると「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女子がほとんどいない」を

挙げる企業が約四割で最も多く、次いで「募集しても女子の応募がない」(二五・一％)が続いていますが、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」(二三・四％)、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」(二七・三％)を挙げる企業もみられます(第3図)。

第3図 男子のみ募集の理由 (M.A.)



二、採用について

(1)新規学卒者の学歴別採用状況

平成四年四月に新規学卒者を採用した企業についてみると、四年制大学卒(事務・営業系、技術系)、短大卒(事務・営業系、技術系)、高専卒(技術系)については、「いずれの職種・コースも男女とも採用」がおおむね同程度となっています。

職種・コースあり」とにほぼ二分されています。一方、短大・高専卒(事務・営業系)及び高専卒(事務・営業系)については、「女子のみ採用の職種・コースあり」と「いずれの職種・コースも男女とも採用」がおよそ同程度となっています。

(2) コース別採用状況

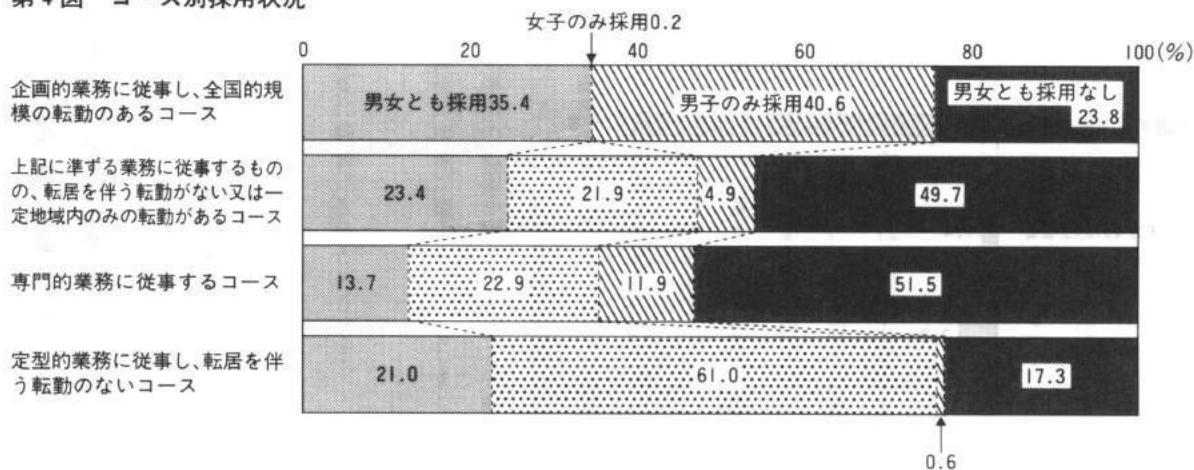
コース別雇用管理制度を導入している企業（三・八％）の採用状況を見ると、「企画業務に従事し、全国的規模の転動のあるコース」では「男子のみ採用」とする企業が四〇・六％、「男女とも採用」とする企業が三五・四％です。一方、「定型的業務に従事し、転居を伴う転動のないコース」では、「女子のみ採用」とする企業が、六一・〇％、「男女とも採用」が二一・〇％となっています（第4図）。

三、配置について

主要な職務における配置状況を見ると、そのすべてについて「いずれの職場にも男女とも配置」とする企業が大半ですが、「研究・開発」及び「営業」は「男子のみ配置の職場がある」とする企業が三・四割みられます。

また、女子の配置についてその基本的考え方をみると、「能力や適性に応じてすべての職務に配置」する企業が五五・〇％と最も多く、次いで「女子の特質・感性を生かせる職務に配置」が三七・六％と続いており、「補助業務にのみ配置」は五・三％となっています。

第4図 コース別採用状況



四、昇進について

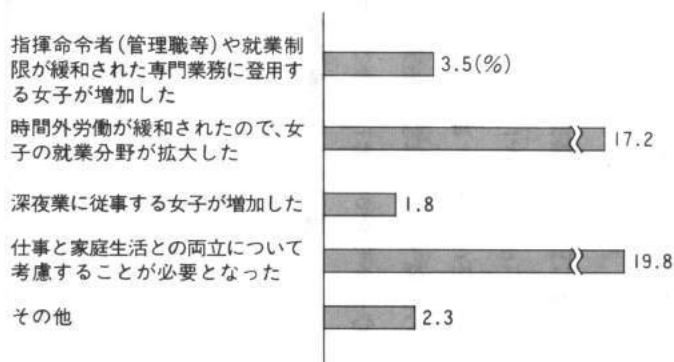
係長以上の女子の管理職を有する企業の割合は五四・七％です。

役職別にみると、部長相当職の女子を有する企業は七・二％、課長相当職の女子を有する企業は一九・一％、係長相当職の女子を有する企業は三八・二％です。

また、役職別の管理職全体に占める女子の割合は、部長相当職全体の二・二％、課長相当職では二・三％、係長相当職では六・四％となっています。

女子管理職が少ない（一割未満）又は全くない役職区分が一つでもある企業について、その理由をみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女子がいらない」を挙げる企業が五割近くと最も多く、次いで「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女子はいない」がそれぞれ約三割となっています。

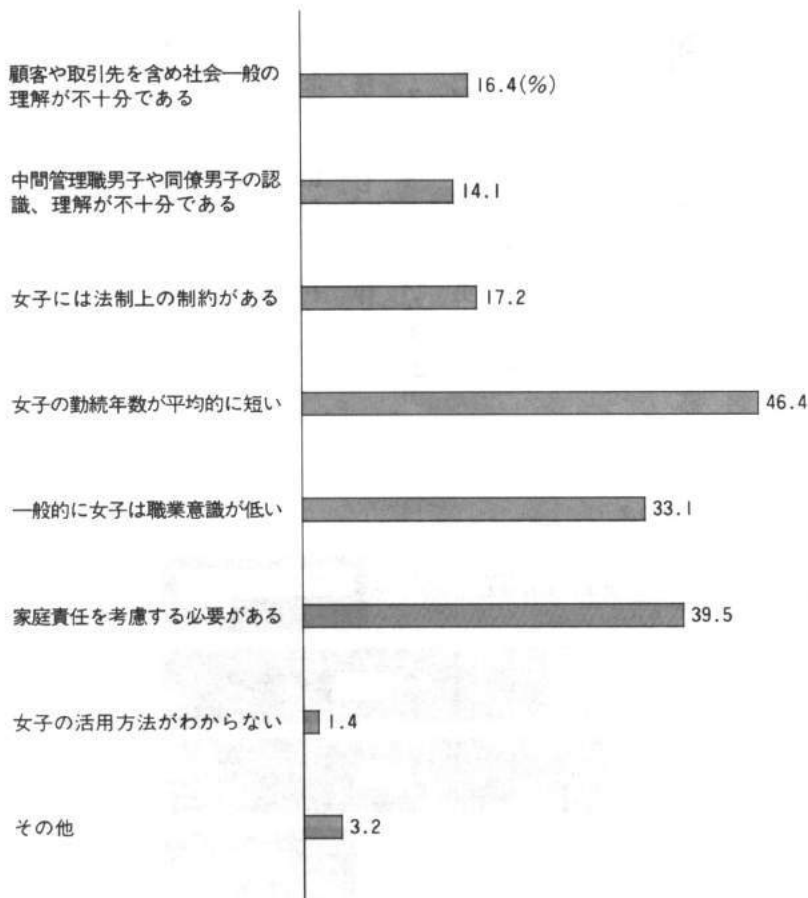
第5図 改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化 (M.A.)



五、昭和六一年の改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化について

昭和六一年の改正労働基準法の施行により雇用管理上どのような変化があったかをみると、「仕事と家庭生活との両立について考慮することが必要となった」「時間外労働が緩和されたので、女子の就業分野が拡大した」が、それぞれ約二割となっています（第5図）。

第6図 女子の活用に当たっての問題点について (M.A.)



六、女子の活用に当たっての問題点について

女子の活用に当たっての問題点をみると、「女子の勤続年数が平均的に短い」を挙げる企業が四六・四%と最も多く、次いで「家庭責任を考慮する必要がある」(三九・五%)、「一般的に女子は職業意識が低い」(二三・一%)の順となっています。また、「女子には法制上の

制約がある」「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」「中間管理職男子や同僚男子の認識、理解が不十分である」を挙げる企業も一割台みられます(第6図)。

最近のトピック

女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保等について

男女雇用機会均等法が施行されて以来七年余りが経過しましたが、最近の経済情勢により、来春卒業予定の女子学生については、男子学生に比べ採用抑制をより厳しくしていることが懸念されるところです。

このため、労働省では、女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口を設置するとともに、女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保について、使用者団体に要請を行いました。

1 特別相談窓口の設置

これまで以上に男女雇用機会均等法の趣旨を徹底し、募集・採用に当たって女子学生が男子学生と均等な機会を確保されるよう、北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島及び福岡の各婦人少年室において、七月から十月まで特別相談窓口を設置し、女子学生からの募集・採用に関する相談に対応する

とともに、新規学卒者を多く採用している企業等を中心に、募集・採用に当たって女子学生を不利益に取り扱うことのないよう指導等を行っています。

2 使用者団体への要請

個々の企業における女子を中心とする採用抑制は、募集・採用について女子に対して男子と均等な機会を与えることを事業主に求めている男女雇用機会均等法に照らして問題であること、特に、女子学生について、女子であるという理由だけで排除する等の事実があれば、これは同法に基づく指針に照らして改善が求められます。

このため、七月十六日、労働大臣の指示により、婦人局長名で日本経営者連盟、日本商工会議所等の主要使用者団体に対し、新規学卒者の募集・採用に当たっては、男女雇用機会均等法に沿って女子学生に対して男子学生と均等な機会を与えるよう傘下団体に周知を図ることについて要請を行いました。

事業所内託児施設助成金制度 の創設

事業所内託児施設の設置運営は、育児休業法第十条及び十一条に定める子を持つ労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置の一つとなっていますが、企業における継続的な経済的負担が大きいこと等から設置があまり進んでいない状況にあります。

そこで、労働省では、平成五年度より、事業所内に新たに託児施設を設置して運営開始する事業主等（以下1(1)の事業主等）、又は運営のみ開始する事業主等（以下1(2)の事業主等）に対し助成金を支給する「事業所内託児施設助成金制度」を創設しました。この助成措置によって、託児施設の設置の促進及び運営の安定を図り、もって労働者の福祉の増進に資することとしました。

本制度の概要は次のとおりです。

1 支給対象事業主等

(1) 事業所内託児施設を設置して運営開始する場合は、次のすべての要件を満たしていることが必要です。

イ 「事業所内託児施設設置・運営

計画」を作成し、労働大臣の認定を受けていること。

ロ 計画の認定を受けた日の翌日から一年以内に施設を設置し、運営開始したこと。

ハ 育児休業制度及び雇用する労働者が子供を養育しつつ雇用を継続することを容易にするような措置を講じていること。

(2) 事業所内託児施設を運営のみ開始する場合は、次のすべての要件を満たしていることが必要です。

イ 「事業所内託児施設運営計画」を作成し、労働大臣の認定を受けていること。

ロ 計画の認定を受けた日の翌日から六カ月以内に施設の運営を開始したこと。

ハ 上記(1)ハと同様

2 事業所内託児施設の要件

次の要件を満たすことが必要です。

(1) 乳幼児の定員がおおむね十人以上であり、乳幼児一人当たりの面積が原則として七㎡以上であること。

(2) 保育室、調理室及び便所があり、

調理室及び便所は保育室と区画されていること。

(3) 保育室の面積は満二歳未満の乳幼児一人当たり一・六五㎡以上、満二歳以上の乳幼児一人当たり一・九八㎡以上であること。

(4) 保育に従事する者が少なくとも二人配置されており、一人以上は保母又は看護婦の有資格者であること。

(5) 託児時間は労働者が利用しやすいものであること。

(6) その他

3 助成額

助成金は一事業主につき一回を限度とし、次のとおりです。

(1) 設置費

施設の設置に要した費用の½の額
二、〇〇〇万円を限度

(2) 運営費

施設の運営に要した費用の½の額
年間三六〇万円を限度
(運営開始後五年間支給)

本助成金制度に関する問い合わせは、労働省婦人局婦人福祉課又は各都道府県婦人少年室までお願いいたします。

均等法 Q&A

Q 当社ではコース別雇用管理制度を導入したいと考えていますが、総合職については全国転勤を前提としたいので、来年度の新規学卒募集に際して、男性は総合職、女性は一般職として募集したいと考えています。これは均等法上問題となるでしょうか。

A 男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）は、事業主は募集・採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるよう努めなければならないとしており（均等法第7条）、さらに事業主の具体的な努力目標を定めた指針において、募集・採用区分ごとに、女子であることを理由として募集・採用の対象から女子を排除しないことなどを求めています。したがって、コース別雇用管理制度を導入するに当たっても、女子に対しそれぞれのコースの門戸を男子と均等に開くよう努めることなどが求められます。

このため、総合職の募集に当たり、その対象を男子のみとすることは指針に反することになりますので、貴社は総合職を募集するに当たってその対象を男女とすることが求められます。

一般職の対象を女子のみとすることについては、女子により多くの機会が与えられることは均等法の目的にかんがみると同法の関与するところではないと考えられますが、労働者の意欲、能力、適性等によって評価し、処遇するシステムであるコース別雇用管理制度の趣旨に沿ったものとは言えません。

男子でも一般職を希望する者や一般職の業務に適した能力を持つ者もいると思われますので、これらの男子の希望に応えるためにも各コースは男女共に開かれていることが望まれます。

また、意欲ある労働者の能力を向上させるためにも、適当な時点でのコースの見直しが可能であるコース間転換制度を設けることが望まれます。

コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度は、企画業務や定型業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

これは、労働者を意欲、能力、適性等によって評価、処遇するための制度の一つとして本来導入されてきたものです。

コース別雇用管理制度を導入している企業の割合は全国で3.8%（平成四年度「女子雇用管理基本調査」）となっています。

〈コース別雇用管理制度の望ましいあり方〉

コース別雇用管理をとっている企業の中には、事実上女子について性別を理由として男子と異なる雇用管理を行っているものも見られる等の問題点が指摘されていることから、労働省では、平成3年10月に「コース別雇用管理の望ましいあり方」を定めました。

—— 望ましいあり方とは ——

- 1 コースの定義と運用方法を明確にすること
- 2 各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること
- 3 各コースが男女共に開かれていること
- 4 コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること
- 5 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

編集後記

今回の総合職女性の特集はいかがでしたでしょうか。皆様からのご意見・情報をお待ちしています。

労働省婦人局婦人政策課

〒100 東京都千代田区霞が関1-2-2

中央合同庁舎第5号館

☎03-3593-1211(内線5628)