

平成 4 年 度
女子雇用管理基本調査
結 果 報 告 書

労働省婦人局

は し が き

本報告書は、男女雇用機会均等法施行後6年余りを経過した時点の企業の女性の活用状況等を把握することを目的として実施した「平成4年度女子雇用管理基本調査」の結果を取りまとめたものです。

本調査の結果では、女子労働者の各種の職務への配置が進んでおり、また、女性の管理職は増加傾向にあることが明らかになる一方、新規学卒者について、技術系を中心に「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が少なからず残っているなどの問題点も明らかになっています。

本報告書は、こうした問題点の解決を促し、行政機関が男女雇用機会均等法のなお一層の定着を図るための参考資料となるものですが、同時に労使を始め女性の労働問題に関心を持たれる方々の御参考になれば幸いであると考えております。

最後に、調査の実施に当たり、多大の御協力をいただいた調査企業各位に対し深く感謝する次第であります。

平成5年9月

労働省婦人局長

松 原 亘 子

目 次

I	調査の概要	1
II	調査結果の概要	4
1	募集・採用について	4
(1)	募集について	4
イ	新規学卒者及び中途採用者の募集状況	4
(イ)	新規学卒者の学歴別募集状況及び中途採用者の募集状況	4
(ロ)	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	5
①	コース別雇用管理制度の導入状況	5
②	コース別雇用管理制度の導入企業の募集状況	5
ロ	男子のみ募集の理由	7
ハ	女子のみ募集の理由	9
(2)	採用について	9
イ	新規学卒者及び中途採用者の採用状況	9
(イ)	新規学卒者の学歴別採用状況及び中途採用者の採用状況	9
(ロ)	コース別採用状況	10
ロ	男子のみ採用の理由	11
2	配置・昇進について	11
(1)	配置について	11
イ	職務別の配置状況	11
ロ	男子のみ配置の理由	12
ハ	女子の配置の基本的考え方	13
ニ	従来男子のみであった仕事への女子の配置状況	14
ホ	配置転換の方針	14
ヘ	男子のみ配置転換の方針の理由	15
(2)	昇進について	16
イ	役職別女子管理職の状況	16
ロ	女子管理職が少ない又は全くいない理由	17
3	教育訓練について	18
(1)	教育訓練の実施状況	18
(2)	男子のみ対象として教育訓練を実施している理由	18
4	福利厚生について	19
5	退職について	20
6	女子労働者の結婚・出産後の就業の継続について	21
7	昭和61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	22
8	相談体制について	23
9	女子の活用に応じた問題点について	24
III	付属統計表	25

I 調 査 の 概 要

1 調査の目的

この調査は、主要産業における女子労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握することを目的とする。

平成4年度は、男女雇用機会均等法施行6年余り経過後の企業の女子の雇用状況等について調査を行った。

2 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域とした。ただし、一部離島等を除く。

(2) 産 業

日本標準産業分類による次に掲げる産業とした。

イ 鉱 業

ロ 建設業

ハ 製造業

ニ 電気・ガス・熱供給・水道業

ホ 運輸・通信業

ヘ 卸売・小売業、飲食店

ト 金融・保険業

チ 不動産業

リ サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く。）

(3) 企 業

上記(2)の産業に属し、本社において常用労働者30人以上を雇用している民営企業のうちから一定の方法で抽出した約7,000企業。

3 調査事項

次に掲げる事項とした。

(1) 企業の属性に関する事項

イ 企業の名称及び所在地

ロ 主な事業内容又は主要製品

ハ 常用労働者数

ニ 女子常用労働者の既婚率

ホ 女子常用労働者の勤続10年以上の割合

(2) 女子の雇用管理に関する事項

- イ 募集・採用について
- ロ 配置・昇進について
- ハ 教育訓練について
- ニ 福利厚生について
- ホ 退職について
- ヘ 女子労働者の結婚・出産後の就業の継続について
- ト 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
- チ 相談体制について
- リ 女子の活用について

4 調査の対象期日

原則として、平成4年10月1日現在とした。

5 調査の実施期間

平成4年10月1日から10月31日までとした。

6 調査機関

労働省婦人局———都道府県婦人少年室

7 調査の方法

(1) 調査票

「平成4年度女子雇用管理基本調査票」により行った。

(2) 調査の方法

自計式通信調査の方法により行った。

8 集計方法

労働省婦人局において集計した。有効回収率は、77.5%であった。

9 調査対象企業の抽出

昭和61年事業所統計調査（元年整備分）により把握された事業所名簿に基づき、一定の方法により抽出した。

目標精度は、産業大分類（製造業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業については中分類）の規模別に設定し、下記の計算式を用いて、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ企業数

の全企業に対する割合が50%のときの標準誤差が産業、規模別に5%以内になるように設定した。

$$V^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

V = 標準誤差 N = 母集団企業数
 n = 調査企業数 P = 特定の属性をもつ企業の割合

なお、産業、規模ごとの抽出率は次のとおりである。

産業・規模別調査企業抽出率一覧表

規 模		5,000人 以 上	1,000～ 4,999人	300～ 999人	100～ 299人	30～99人
産 業						
D 鉱 業		1/1	1/1	1/1	1/1	1/3
E 建 設 業		1/1	1/2	1/4	1/19	1/113
F 製 造 業		—	—	—	—	—
12・13	食 料 品 ・ た ば こ	1/1	1/1	1/4	1/12	1/37
14・15	織 維 ・ 衣 服	1/1	1/1	1/2	1/15	1/47
16・17	木 材 ・ 家 具	1/1	1/1	1/1	1/4	1/18
18	パ ル プ ・ 紙	1/1	1/1	1/1	1/4	1/10
19	出 版 ・ 印 刷	1/1	1/1	1/2	1/6	1/21
20・21	化 学 ・ 石 油 石 炭	1/1	1/3	1/2	1/5	1/7
23・24	ゴ ム ・ な め し 皮	1/1	1/1	1/1	1/3	1/7
25	窯 業 ・ 土 石	1/1	1/1	1/1	1/5	1/17
26・27	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	1/1	1/1	1/2	1/5	1/12
28	金 属 製 品	1/1	1/1	1/2	1/7	1/28
29	一 般 機 械	1/1	1/1	1/3	1/11	1/33
30	電 気 機 器	1/1	1/2	1/7	1/19	1/43
31	輸 送 用 機 器	1/1	1/2	1/2	1/7	1/17
32	精 密 機 器	1/1	1/1	1/2	1/4	1/8
33・34・22	そ の 他	1/1	1/1	1/3	1/6	1/21
G 電気・ガス・熱供給・水道業		1/1	1/1	1/1	1/1	1/2
H 運 輸 ・ 通 信 業		1/1	1/2	1/5	1/25	1/79
I 卸 売 ・ 小 売 業、飲食店		—	—	—	—	—
49～52	卸 売 業	1/1	1/3	1/10	1/33	1/93
53～58	小 売 業	1/1	1/2	1/8	1/20	1/39
69・60	飲 食 店	1/1	1/1	1/2	1/3	1/12
J 金 融 ・ 保 険 業		1/1	1/2	1/2	1/2	1/3
K 不 動 産 業		1/1	1/1	1/1	1/3	1/7
L サ ー ビ ス 業		—	—	—	—	—
73	旅館、その他の宿泊所	1/1	1/1	1/2	1/5	1/15
77・78	映 画 業 ・ 娯 楽 業	1/1	1/1	1/1	1/4	1/10
87	医 療 業	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1
そ の 他		1/1	1/2	1/7	1/23	1/66

10 調査結果の利用上の注意

- (1) この調査は、標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- (2) M. A. (Multiple Answerの略) の表示のある統計表は、複数回答であるから百分比は合計しても必ずしも100とはならない。

Ⅱ 調査結果の概要

1 募集・採用について

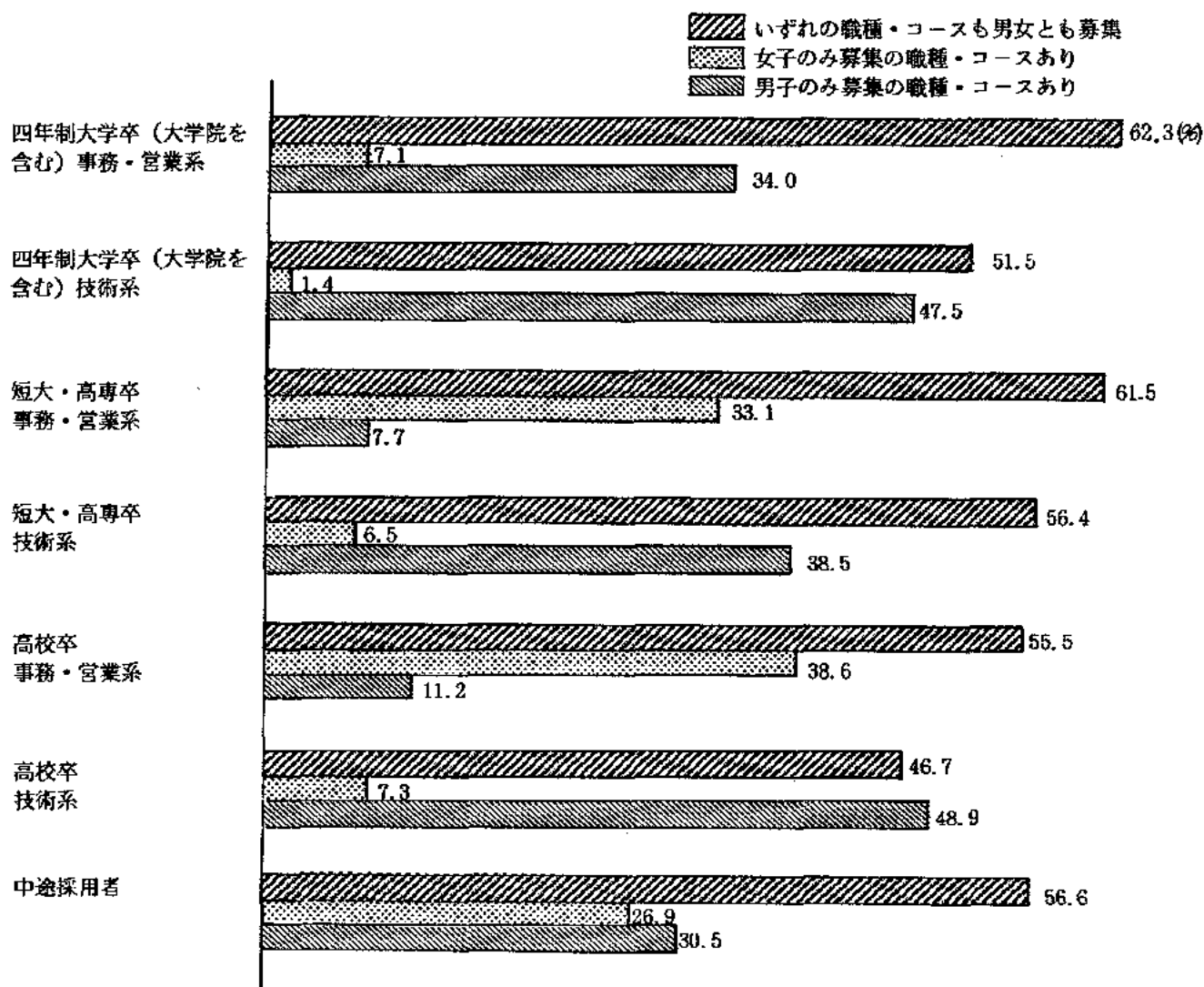
(1) 募集について

イ 新規学卒者及び中途採用者の募集状況

(イ) 新規学卒者の学歴別募集状況及び中途採用者の募集状況

新規学卒者（平成4年3月卒業予定の四年制大学卒及び短大・高専卒、高校卒の事務・営業系、技術系）及び中途採用者（過去1年間）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5～6割を占めているが、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48.9%で最も多い。また、四年制大学卒の技術系及び短大・高専卒の技術系においても、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業がそれぞれ47.5%、38.5%みられる（第1図、付表第1表）。

第1図 新規学卒者及び中途採用者の募集状況



注）「女子のみ募集の職種・コースあり」と「男子のみ募集の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。

産業別にみると、事務・営業系の新規学卒者については、おおむね各産業とも「いずれの職種・コースも男女とも募集」した企業が最も多いが、四年制大学卒については、鉱業において「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が、短大・高専卒については鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業において、また、高校卒については鉱業、金融・保険業において「女子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が5～6割と多くなっている。一方、技術系については、四年制大学卒、短大・高専卒、高校卒とも、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業において「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が多い。中途採用者については、鉱業及び電気・ガス・熱供給・水道業では「男子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が最も多いが、これ以外の産業では「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なっている。

規模別にみると、新規学卒者のほとんどの募集区分及び中途採用者の募集では、規模が大きくなるほど「いずれの職種・コースも男女とも募集」した企業が多いが、短大・高専卒及び高校卒の事務・営業系は規模による違いが少ない（付表第1表）。

(ロ) 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

① コース別雇用管理制度の導入状況

コース別雇用管理制度を「導入している」企業は3.8%である。

産業別にみると、「導入している」企業は、金融・保険業が24.2%で最も高く、次いで不動産業が14.4%となっている。また、規模別には、規模が大きいほど「導入している」企業の割合が高く、5,000人以上規模では49.3%、1,000～4,999人規模では33.1%である（第1表、付表第2表）。

コース別雇用管理制度を導入している企業について導入時期をみると、昭和61年以降の導入が57.5%を占め（付表第2表）、また、コース数については、2コースが48.6%で半数近くを占めているが、3コース、4コースもそれぞれ2割強ある（付表第3表）。「導入していない」企業は、その94.9%が今後も「導入予定なし」としている（付表第2表）。

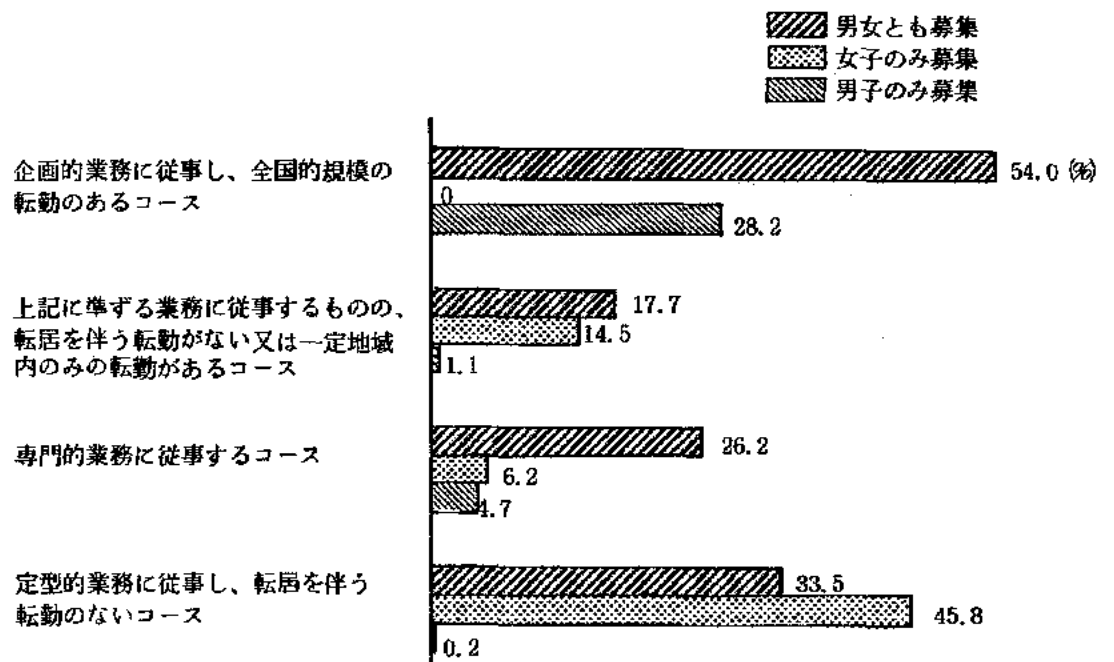
② コース別雇用管理制度導入企業の募集状況

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みると、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」では「男女とも募集」した企業が54.0%、「男子のみ募集」が28.2%であるのに対して、「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45.8%で最も多く、「男女とも募集」は33.5%となっている（第2図、付表第4表）。

第1表 コース別雇用管理制度の導入の状況

産 業	計	導入して いる	導入して いない	回答なし	規 模	計	導入して いる	導入して いない	回答なし
計	100.0	3.8	95.5	0.7	5,000人以上	100.0	49.3	50.7	-
鉱 業	100.0	3.8	95.3	0.9	1,000～4,999人	100.0	33.1	66.6	0.3
建 設 業	100.0	1.7	97.2	1.2	300～999人	100.0	15.6	83.8	0.4
製 造 業	100.0	2.7	95.6	0.7	100～299人	100.0	5.1	94.4	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.6	96.5	0.9	30～99人	100.0	1.4	97.8	0.8
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	0.9	98.0	1.1					
卸売・小売業、飲食店	100.0	7.8	92.2	0.0					
金 融 ・ 保 険 業	100.0	24.2	75.4	0.4					
不 動 産 業	100.0	14.4	85.6	-					
サ ー ビ ス 業	100.0	3.6	95.2	1.1					

第2図 コース別雇用管理制度導入企業の募集状況



ロ 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39.7%と最も多く、次いで「募集しても女子の応募がない」（25.1%）が続いているが、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（23.4%）、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」（17.3%）、「労働基準法で女子に認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所の業務がある」（15.9%）を挙げる企業もみられる（第3図、付表第5表）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業では「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」（74.6%）が、金融・保険業では「出張、全国転勤がある」（34.9%）が最も多くなっているが、卸売・小売業、飲食店では「募集しても女子の応募がない」（27.5%）が、それ以外の産業では「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」が4～5割で最も多い。

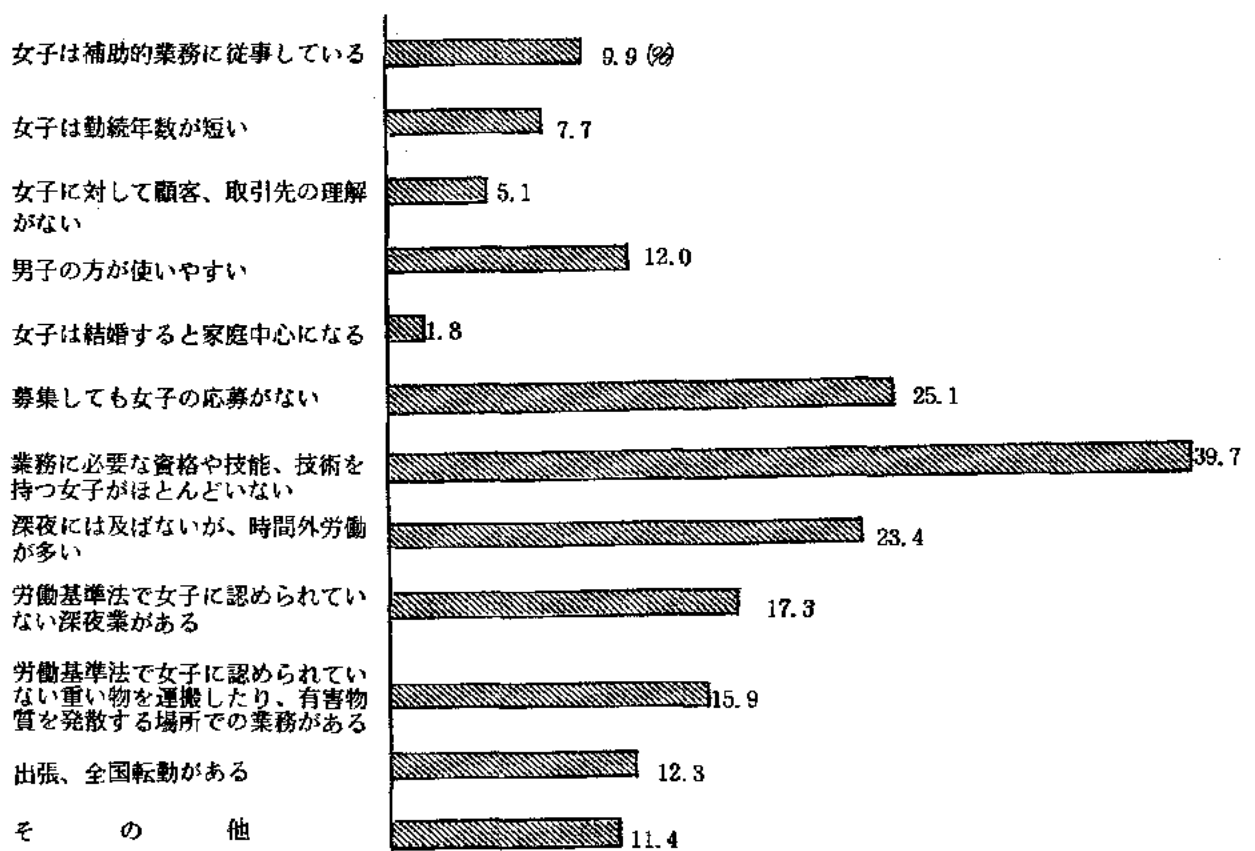
規模別にみると、規模が大きくなるほど「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」を挙げる企業が多く、一方、おおむね規模が小さくなるほど「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女子がほとんどいない」、「募集しても女子の応募がない」を挙げる企業が多くなっている（付表第5表）。

募集区分別にみると、「男子のみ募集の職種・コースあり」とする割合が比較的多い四年制大学卒の技術系、高校卒の技術系及び中途採用者で「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（4割～5割）が最も多く、次いで四年制大学卒の技術系については「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（23.0%）、「募集しても女子の応募がない」（22.2%）、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」（12.7%）の順となっている。一方、高校卒の技術系については、「募集しても女子の応募がない」（26.8%）、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（22.7%）が多くみられるが、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」、「労働基準法で女子に認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所での業務がある」も2割近くみられる。

これに対し四年制大学卒の事務・営業系では「出張、全国転勤がある」（29.6%）、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（26.3%）、高校卒の事務・営業系では「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（20.2%）が多くなっている。

コース別雇用管理制度を導入している企業についてみると、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」は「出張、全国転勤がある」を挙げる企業が55.1%と過半数を占めて特に多い（第2表）。

第3図 男子のみ募集の理由 (M. A.)



第2表 男子のみ募集の理由 (M. A.)

(96)

募集区分			男子のみ募集した企業計	女子は補助的業務に従事している	女子は勤続年数が短い	女子に対して、顧客、取引先の理解がない	男子の方が使いやすい	女子は結婚すると家庭中心になる	募集しても女子の応募がない	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	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女子に認められていない深夜業がある	労働基準法で女子に認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発生する場所での業務がある	出張、全国転動がある	その他	回答なし
新設学卒者	大学卒(大学卒を含む)	事務・営業系	1000	18.5	13.7	18.7	13.0	2.9	13.7	8.7	26.3	4.7	7.3	29.6	4.6	2.2
		技術系	1000	3.4	8.8	1.5	7.4	1.9	22.2	49.8	23.0	12.7	9.4	12.8	3.9	5.2
	高校卒	事務・営業系	1000	16.0	11.6	9.5	19.6	1.8	16.6	10.4	20.2	7.1	6.0	9.7	23.1	3.0
		技術系	1000	5.4	5.6	0.2	11.1	0.9	26.8	44.5	22.7	17.2	16.1	5.8	8.2	1.6
中途採用者			1000	7.0	2.5	2.1	11.7	1.1	21.2	37.4	19.9	19.1	14.8	7.7	12.5	4.7
コースの別	全般的業務に従事し、全般的職種の転動のあるコース		1000	5.9	9.2	1.9	7.3	1.0	2.8	2.9	10.8	3.2	0.2	55.1	3.6	28.9
	上記に準ずる業務に従事するものの、転動を伴う転動がない又は一定地域内でのみの転動があるコース		1000	18.4	18.4	2.6	13.2	-	13.2	47.4	39.5	-	-	-	2.6	15.8
	専門的業務に従事するコース		1000	0.6	-	1.2	-	2.5	7.4	67.9	7.4	13.6	5.6	11.1	0.6	18.5
	定型的業務に従事し、転店を伴う転動のないコース		1000	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・	・

注 1. 各区分ごとに2つまで回答。
2. 「*」の値は、分母が小さいため計算していない。

ハ 女子のみ募集の理由

「女子のみ募集の職種・コースあり」とする企業について、その理由をみると「女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む、又は女性の感性を生かすことができる」を挙げる企業が45.7%、「補助的・定型的業務である」を挙げる企業が44.6%とほぼ同じ割合で特に高く、次いで「女子の多い職場である」（25.1%）となっているが、「女子の方が優秀な人材が採用できる。」（11.4%）及び「女子の職域を拡大したい」（10.2%）を挙げた企業がそれぞれ1割以上でこれに続いている。

産業別にみると、第3次産業を中心に、女子のみ募集の理由として「女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む、又は女性の感性を生かすことができる」を挙げる企業の割合が最も高いが、建設業、製造業、運輸・通信業においては「補助的・定型的業務である」を挙げる企業の割合が最も高い。

規模別にみても、どの規模も、「補助的・定型的業務である」及び「女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む、又は女性の感性を生かすことができる」が多い傾向は変わらない（付表第6表）。

募集区分別には、四年制大学卒、短大・高専卒、高校卒の各事務・営業系及び中途採用において「女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む、又は女性の感性を生かすことができる」及び「補助的・定型的業務である」を挙げる企業が4～5割で多くなっている。

コース別雇用管理制度を導入している企業についてみると、「女子のみ募集の職種・コースあり」とする企業が比較的多い「定型的業務に従事し、転居を伴う転動のないコース」において、「補助的・定型的業務である」を挙げる企業が6割である（付表第7表）。

(2) 採用について

イ 新規学卒者及び中途採用者の採用状況

(イ) 新規学卒者の学歴別採用状況及び中途採用者の採用状況

平成4年4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）では、「いずれの職種・コースも男女とも採用」とする企業が51.5%、「男子のみ採用の職種・コースあり」とする企業が42.8%とほぼ二分されている。また、技術系についても、すべての学歴区分において同様に二分されており、このうち、四年制大学卒及び高校卒の技術系については、「男子のみ採用の職種・コースあり」の方が49.0%、53.5%と多くなっている。

また、短大・高専卒及び高校卒の事務・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」とする企業がほぼ同程度である。

中途採用者については、「いずれの職種・コースも男女とも採用」が53.6%、「男子のみ採用の職種・コースあり」が32.9%、「女子のみ採用の職種・コースあり」が26.2%となっている（第3表、付表第8表）。

産業別にみると、四年制大学卒の事務・営業系については、鉱業、卸売・小売業、飲食店で「男子のみ募集の職種・コースあり」が過半数を占めているが、四年制大学卒の技術系については、鉱業、不動産業で、短大・高専卒及び高校卒の技術系では、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業で「男子のみ募集の職種・コースあり」の割合が特に高くなっている。また、短大・高専卒の事務・営業系では「女子のみ採用の職種・コースあり」とする企業が、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業において6割を超えている。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「いずれの職種・コースも男女とも採用」とする企業が多くなっているが、短大・高専卒及び高校卒の事務・営業系では、規模による差は小さい（付表第8表）。

第3表 新規学卒者及び中途採用者の採用状況

(%)

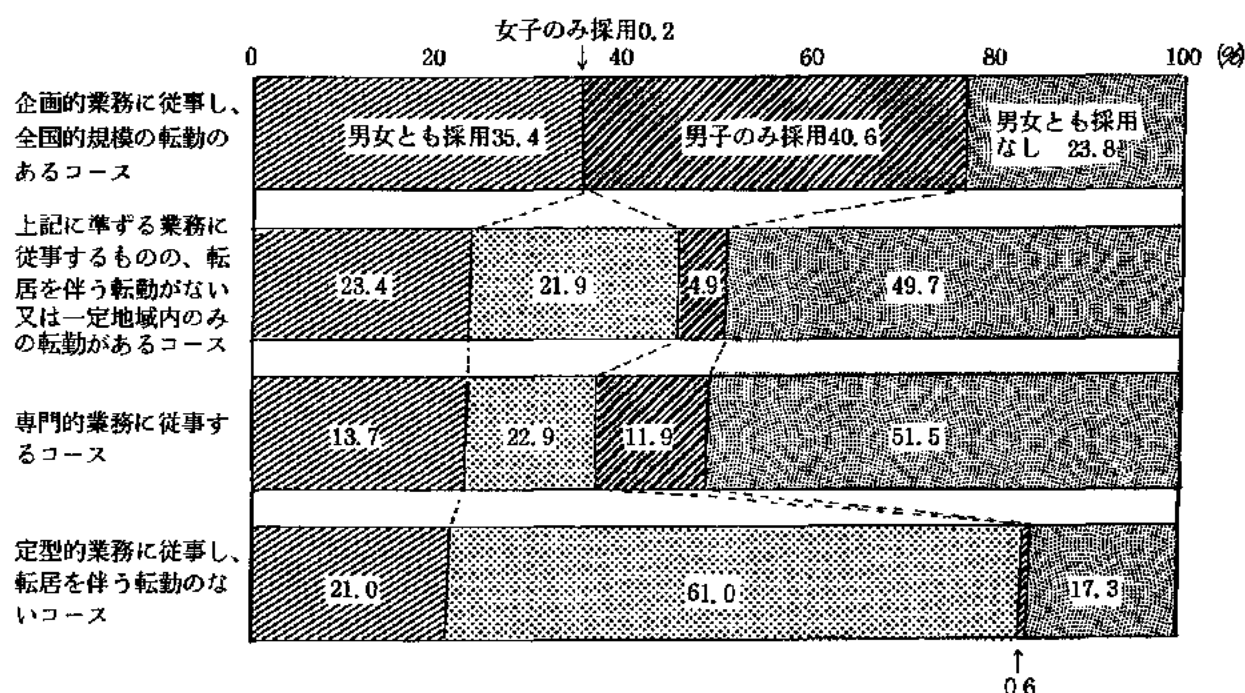
採用区分			計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
新規学卒者	四年制大学卒（大学院卒を含む）	事務・営業系	100.0	16.7 (100.0)	(51.5)	(7.6)	(42.8)	83.0	0.3
		技術系	100.0	10.6 (100.0)	(48.2)	(3.5)	(49.0)	89.1	0.2
	短大・高専卒	事務・営業系	100.0	19.5 (100.0)	(47.2)	(48.0)	(6.6)	60.3	0.2
		技術系	100.0	13.5 (100.0)	(49.6)	(9.9)	(41.5)	66.1	0.4
	高校卒	事務・営業系	100.0	30.2 (100.0)	(46.2)	(47.4)	(10.2)	69.6	0.3
		技術系	100.0	26.4 (100.0)	(40.1)	(8.6)	(53.5)	73.2	0.4
中途採用者			100.0	56.1 (100.0)	(53.6)	(26.2)	(32.9)	33.6	0.3

注) 「女子のみ採用の職種・コースあり」と「男子のみ採用の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。

(ロ) 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(3.8%)の採用状況をみると、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」では「男子のみ採用」とする企業が40.6%、「男女とも採用」とする企業が35.4%である。一方「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」では「女子のみ採用」とする企業が61.0%、「男女とも採用」が21.0%となっている(第4図、付表第9表)。

第4図 コース別採用状況



ロ 男子のみ採用の理由

男女とも募集した企業のうち「男子のみ採用の職種・コースあり」とする企業について、その理由をみると、「女子の応募がなかった」が57.9%と特に多く、「どちらかといえば男子を採用したかった」(16.4%)、「女子に適当な人材がいなかった」(15.8%)は1割台となっている。

募集区分別にみると、各募集区分とも「女子の応募がなかった」を挙げる企業が多い。また、コース別雇用管理制度を導入している企業では、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」及び「企画業務に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース」については、「女子の応募がなかった」及び「女子に適当な人材がいなかった」がほぼ同じ割合で多く、また、「専門業務に従事するコース」では、「女子の応募がなかった」が最も多くなっている(付表第10表)。

2 配置・昇進について

(1) 配置について

イ 職務別の配置状況

職務別に配置状況をみると、各職務とも「いずれの職場にも男女とも配置」している企業が最も多く、その割合が高い職務は「人事・総務・経理」(90.5%)、「情報処理」(84.4%)、「企画・調査・広報」(81.5%)となっている。一方、「男子のみ配置の職場がある」とする割合が高いのは「営業」(42.4%)、「研究・開発」(33.6%)、「生産」(24.7%)である(第4表、付表第11表)。

第4表 職務別の配置状況

(%)

職 務 区 分	計	該当する職 務あり	いずれの職場 にも男女とも 配置			該当する職 務なし	回答なし
			女子のみ配置 の職場がある	男子のみ配置 の職場がある			
人事・総務・経理	100.0	96.8 (100.0)	(90.5)	(7.7)	(2.0)	2.8	0.4
企画・調査・広報	100.0	33.7 (100.0)	(81.5)	(1.8)	(16.7)	65.8	0.5
研 究 ・ 開 発	100.0	32.2 (100.0)	(64.9)	(1.5)	(33.6)	67.4	0.4
情 報 処 理	100.0	40.0 (100.0)	(84.4)	(6.3)	(9.3)	59.5	0.5
営 業	100.0	77.2 (100.0)	(57.1)	(0.6)	(42.4)	22.6	0.3
販売・サービス	100.0	44.5 (100.0)	(73.9)	(6.0)	(21.4)	55.0	0.6
生 産	100.0	62.7 (100.0)	(73.2)	(3.6)	(24.7)	36.8	0.5

注) 「女子のみ配置の職場がある」と「男子のみ配置の職場がある」とは複数回答の場合がある。

ロ 男子のみ配置の理由

男子のみ配置している職場のある企業について、その理由をみると、「女子の適任者がいない」を挙げる企業が41.1%と最も多く、次いで「外部との折衝が多い」(36.8%)、「技能や資格を持つ女子がいない」(26.2%)、「労働基準法上の就業制限業務ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある」(23.3%)、「かなり高度の判断力を必要とする」(22.8%)となっている。また、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」(20.5%)、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」(11.9%)、「労働基準法で女子に認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所の業務がある」(8.0%)も1～2割みられる。

男子のみ配置している職場のある割合が相対的に高い職務について、その理由をみると、営業では「外部との折衝が多い」(45.5%)、「女子の適任者がいない」(36.3%)が、また研究・開発では「技能や資格を持つ女子がいない」(44.4%)、「女子の適任者がいない」(42.5%)、「かなり高度の判断力を必要とする」(30.9%)が多い。これらに対し、生産では「労働基準法上の就業制限業務ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある」(44.8%)、「技能や資格を持つ女子がいない」(27.1%)、「労働基準法で女子に認められていない深夜業がある」(24.2%)、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」(22.7%)を挙げる企業が多い(第5表)。

第5表 職務別男子のみ配置の理由 (M. A.)

(%)

職 務	男子のみ配置している 職場のある 企業計	深夜には 及ばない が、時間 外労働が 多い	労働基準 法で女子 に認めら れていな い深夜業 がある	労働基準法で女子に認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所での業務がある	労働基準法上の就業制限業務ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	出張、全 国転勤が ある	外部との 折衝が多 い	かなり高 度の判断 力を必要 とする	技能や資 格を持つ 女子がい ない	女子の適 任者がい ない	そ の 他	回答なし
計	100.0	20.5	11.9	8.0	23.3	13.1	36.8	22.8	26.2	41.1	8.4	0.5
人事・総務・経理	100.0	8.3	2.1	1.6	0.1	0.4	20.6	29.3	7.8	48.9	28.6	-
企画・調査・広報	100.0	3.7	0.8	0.0	1.8	6.0	23.2	38.3	15.3	47.7	13.0	0.3
研究・開発	100.0	9.2	1.2	1.6	4.0	2.9	18.4	30.9	44.4	42.5	4.6	-
情報処理	100.0	33.7	10.2	-	0.0	1.0	9.6	27.7	27.4	39.3	6.3	-
営業	100.0	16.9	3.2	1.8	10.9	17.1	45.5	16.8	8.5	36.3	5.8	-
販売・サービス	100.0	14.9	11.7	5.3	21.5	12.0	25.0	8.6	20.2	30.3	7.8	-
生産	100.0	22.7	24.2	18.9	44.8	2.1	2.1	3.9	27.1	17.5	6.2	-

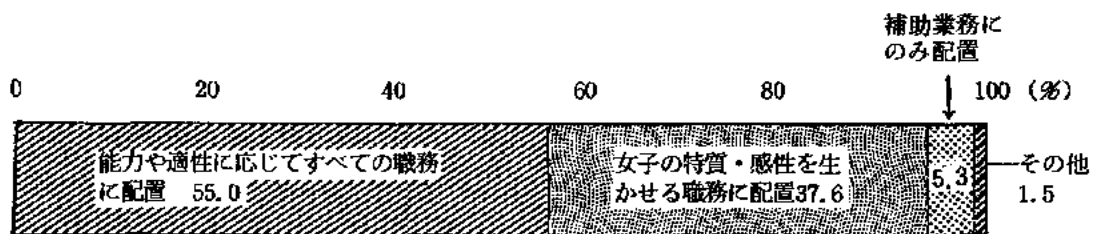
注) 各職務については2つまで回答。「計」欄については、各企業ごとの回答をすべて集計（ただし、複数回答については1つのみ計上）した数値である。

ハ 女子の配置の基本的考え方

女子の配置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」とする企業が55.0%で最も多く、次いで「女子の特質・感性を生かせる職務に配置」(37.6%)が続いており、「補助業務にのみ配置」は5.3%となっている(第5図)。

産業別にみると、ほとんどすべての産業で「能力や適性に応じてすべての職務に配置」とする企業が最も多いが、鉱業及び電気・ガス・熱供給・水道業においては「女子の特質・感性を生かせる職務に配置」が最も多い。また、規模別にみると、規模が大きいほど「能力や適性に応じてすべての職務に配置」とする企業が多くなっている(付表第13表)。

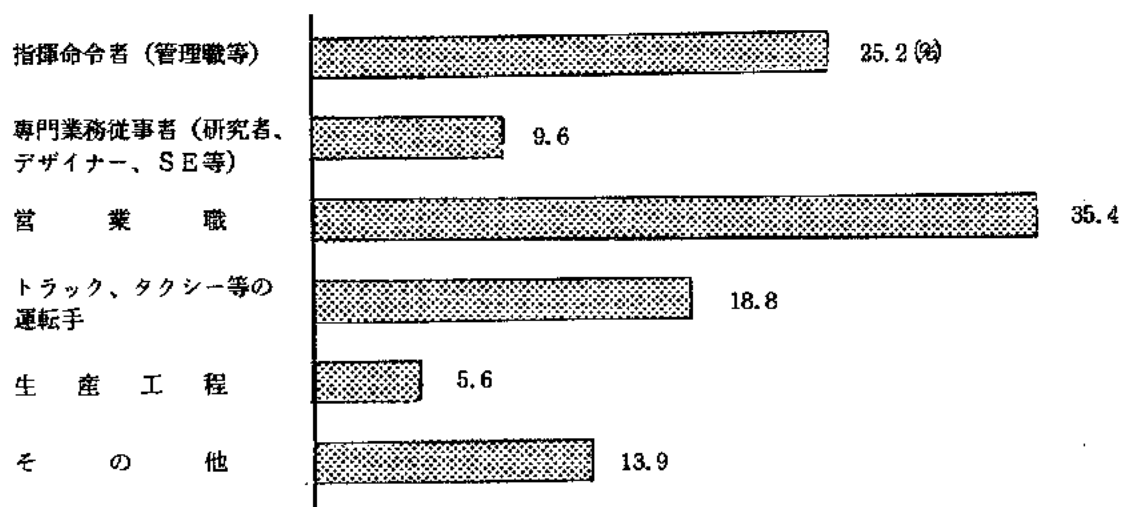
第5図 女子の配置の基本的考え方



ニ 従来男子のみであった仕事への女子の配置状況

過去3年間に於いて、昭和61年の改正労働基準法の施行により女子の就業制限が解除された業務以外の仕事で、従来男子のみであった仕事について、女子を配置した企業は18.0%であり、その内容をみると「営業職」が35.4%、「指揮命令者」が25.2%、「トラック、タクシー等の運転手」が18.8%となっている（第6図、付表第14表）。

第6図 従来男子のみであった仕事への女子の配置状況（M. A.）



ホ 配置転換の方針

配置転換を行っている企業について、その対象者をみると、事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換については、「男女とも」対象として行う方針の企業がそれぞれ93.1%、77.5%と大部分を占めている。これに対して、転居を伴う事業所間配置転換及び海外への配置転換については、「男子のみ」対象に行う方針の企業が7～8割を占めているが、「男女とも」対象とする企業も2～3割ある（第6表、付表第15表）。

産業別にみると、事業所内配置転換及び転居を伴わない事業所間配置転換については全産業において「男女とも」対象として行う方針の企業が最も多いが、転居を伴う配置転換については、全産業について「男子のみ」対象として行う方針の企業が最も多く、鉱業、建設業、運輸・通信業で特に高い。海外への配置転換については、当該配置転換を行っている割合の高い金融・保険業については、「男女とも」対象として行う方針の企業が多いが、これ以外の産業については、サービス業を除き「男子のみ」対象として行う方針の企業が最も多い。

規模別にみると、5,000人以上規模においてはすべての種類の配置転換について「男女とも」対象に行う方針の企業が、それ以外の規模では、転居を伴う事業所間配置転換と海外への配置転換については「男子のみ」対象に行う企業が最も多くなっている（付表第15表）。

第6表 配置転換の方針

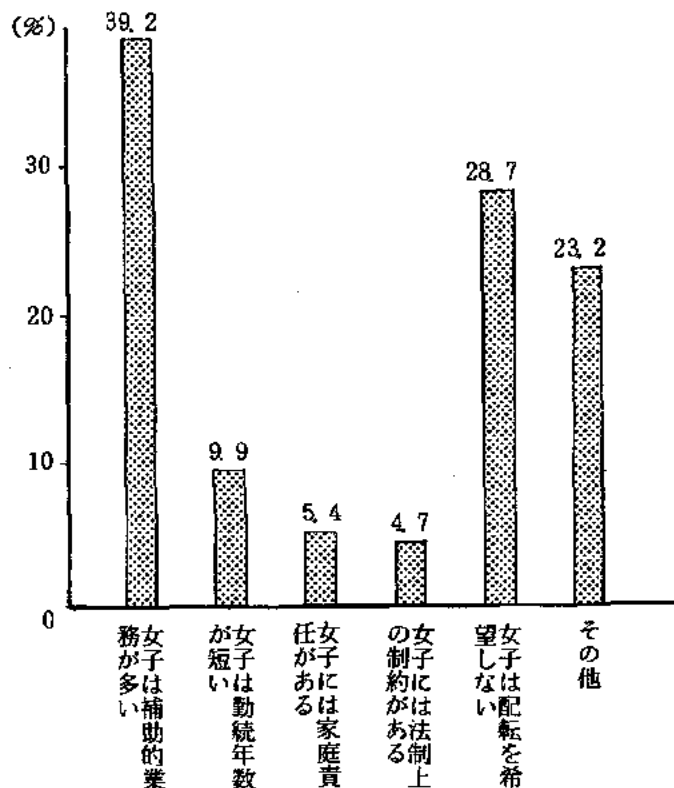
(%)

配置転換の種類	計	配置転換あり	配置転換あり			配置転換なし	該当の事業所なし	回答なし
			男女とも	女子のみ	男子のみ			
事業所内配置転換	100.0	75.7 (100.0)	(93.1)	(1.0)	(5.9)	24.0		0.3
転居を伴わない 事業所間配置転換	100.0	83.2 (100.0)	(77.5)	(2.3)	(20.3)	10.7	55.3	0.8
転居を伴う 事業所間配置転換	100.0	23.6 (100.0)	(23.4)	(0.1)	(76.5)	12.7	63.1	0.6
海外への配置転換	100.0	5.5 (100.0)	(29.7)	(0.4)	(69.9)	7.6	86.3	0.7

へ 男子のみ配置転換の方針の理由

いずれかの配置転換について男子のみ対象に行う方針のある企業について、その理由をみると、「女子は補助的業務が多い」を挙げる企業が39.2%と最も多く、次いで「女子は配転を希望しない」(28.7%)が続いている。また、「女子は勤続年数が短い」、「女子には家庭責任がある」、「女子には法制上の制約がある」も各々9.9%、5.4%、4.7%みられる(第7図、付表第16表)。

第7図 男子のみ配置転換の理由(M、A。)



産業別にみると、ほとんどの産業においては「女子は補助的業務が多い」を挙げている企業が最も多いが、運輸・通信業、金融・保険業、不動産業においては「女子は配転を希望しない」を挙げる企業が最も多い。

規模別にみると、各規模とも「女子は補助的業務が多い」を挙げる企業が3～5割を占めているが、「女子は勤続年数が短い」及び「女子は配転を希望しない」を挙げる企業は規模が大きくなるほどその割合が高い（付表第16表）。

(2) 昇進について

イ 役職別女子管理職の状況

係長以上の女子の管理職を有する企業の割合は54.7%である（付表第17表）。

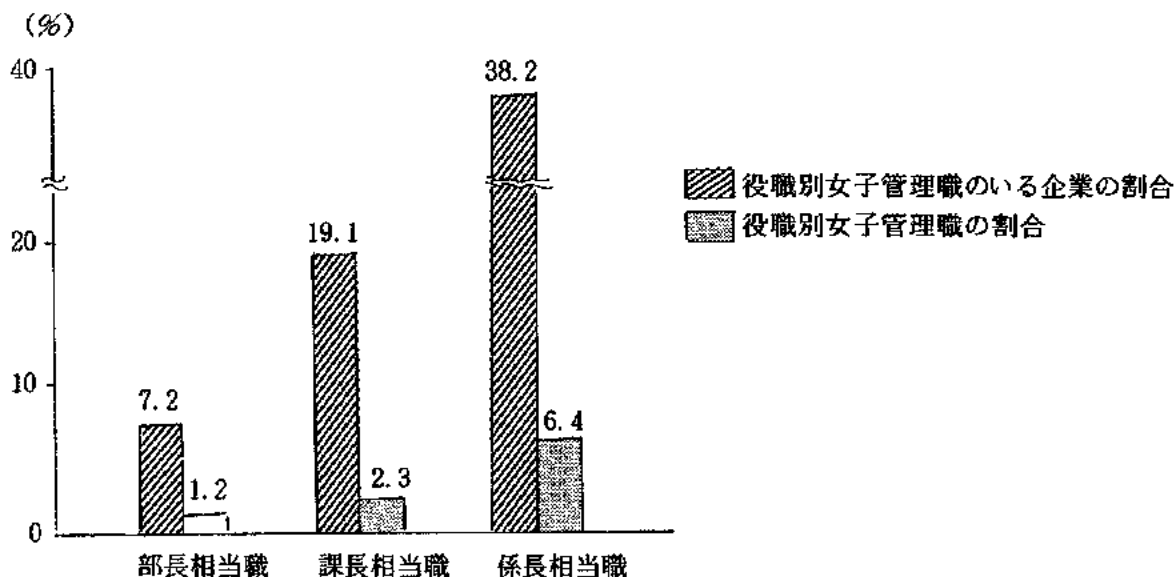
役職別にみると、部長相当職の女子を有する企業は7.2%、課長相当職の女子を有する企業は19.1%、係長相当職の女子を有する企業は38.2%である。

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1.2%、課長相当職では2.3%、係長相当職では6.4%である（第8図、付表第18表）。

産業別にみると、金融・保険業（68.9%）、卸売・小売業、飲食店（65.0%）、サービス業（59.7%）において係長相当職以上の女子を有する企業の割合が高く、このうち部長相当職、課長相当職の女子を有する企業の割合が、サービス業においてはそれぞれ15.8%、27.2%、卸売・小売業、飲食店においてはそれぞれ9.7%、26.7%と高い。また、金融・保険業については、課長相当職、係長相当職の女子を有する企業の割合がそれぞれ33.0%、68.8%と高い。

規模別には、各役職ともおおむね規模が大きくなるほど役職者を有する企業の割合が高くなっており、5,000人以上規模においては、係長相当職を有する企業の割合は83.8%、課長相当職を有する企業の割合は44.4%、部長相当職については14.3%となっている（付表第18表）。

第8図 役職別女子管理職の状況



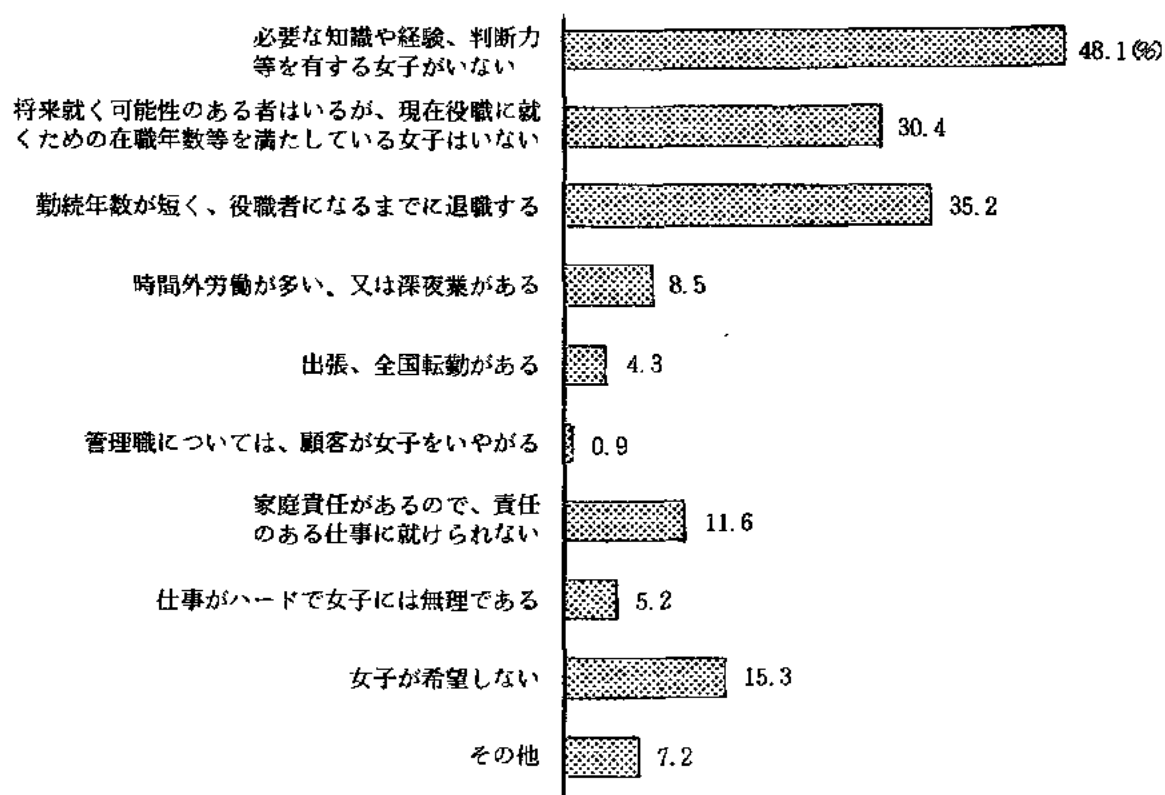
ロ 女子管理職が少ない又は全くいない理由

女子管理職が少ない（１割未満）又は全くいない役職区分が１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ない」を挙げる企業が４８.１％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」（３５.２％）、「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」（３０.４％）の順となっている。また、「女子が希望しない」（１５.３％）、「家庭責任があるので責任のある仕事に就けられない」（１１.６％）、「時間外労働が多い、又は深夜業がある」（８.５％）も１～２割みられる（第９図、付表第１９表）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業と不動産業においては「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」を挙げる企業が、それぞれ５３.９％、５２.１％で最も多く、また金融・保険業においては「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」を挙げる企業が５８.０％で最も多く、これと並んで「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」（５６.８％）も多い。それ以外の産業においては、「必要な知識や経験、判断力等を有する女子がいない」を挙げる企業が最も多い。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「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」及び「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」を挙げる企業が多い。また、割合は低いが、「出張、全国転勤がある」もおおむね規模が大きくなるほど多くなっている（付表第１９表）。

第９図 女子管理職が少ない又は全くいない理由（M. A.）



3 教育訓練について

(1) 教育訓練の実施状況（過去1年間）

新入社員研修、管理職（予定者を含む）研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修を過去1年間に実施している企業について、その実施状況をみると、「いずれの教育訓練も男女とも対象として実施」した企業がそれぞれ86.0％、63.5％、76.9％と特に多いが、管理職研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、「男子のみ対象の教育訓練あり」がそれぞれ35.4％、18.7％みられる（第7表）。

産業別にみると、新入社員研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、各産業とも「いずれの教育訓練も男女とも対象として実施」した企業が最も多いが、管理職研修については、鉱業及び運輸・通信業において「男子のみ対象の教育訓練あり」とする企業が多い。

規模別にみると、新入社員研修、管理職研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修とも「いずれの教育訓練も男女とも対象として実施」した企業が多く、特に新入社員については規模が小さい企業においても、「いずれの教育訓練も男女とも対象として実施」した企業の割合が高い（付表第20表）。

第7表 教育訓練の実施状況（過去1年間）

(%)

教育訓練の種類	計	該当する教育訓練あり				該当する教育訓練なし		回答なし
		いずれの教育訓練も男女とも対象として実施	男女別に実施	女子のみ対象の教育訓練あり	男子のみ対象の教育訓練あり			
新入社員研修	100.0	58.3 (100.0)	(86.0) <100.0>	<7.2>	(7.0)	(8.9)	41.5	0.2
管理職（予定者を含む）研修	100.0	35.3 (100.0)	(63.5) <100.0>	<3.8>	(1.5)	(35.4)	64.0	0.6
業務の遂行に必要な能力を付与する研修	100.0	53.9 (100.0)	(76.9) <100.0>	(6.7) <8.7>	(6.6)	(18.7)	45.6	0.5

注） 「女子のみ対象の教育訓練あり」と「男子のみ対象の教育訓練あり」とは複数回答の場合がある。

(2) 男子のみ対象として教育訓練を実施している理由

男子のみ対象として教育訓練を行った企業についてその理由をみると、新入社員研修、管理職研修、業務の遂行に必要な能力を付与する研修ともに、「対象となる女子がいない又は女子の希望者がいない」を挙げる企業がそれぞれ52.1％、84.8％、67.6％を占め多くなっているが、新入社員研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、「工場実習がある」、「研修内容に重い物を持ったり、高い所に昇る訓練がある」も1～2割みられる（第8表、付表第21表）。

産業別にみると、管理職研修については、各産業とも「対象となる女子がいない又は女子の希望者がいない」を挙げる企業が7～9割と特に多くなっているが、新入社員研修及び業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、「対象となる女子がいない又は女子の希望者がいない」とする企業もおおむね各産業とも多いものの、製造業において「工場実習がある」を挙げる企業が、また建設業と運輸・通信業においては「研修内容に重い物を持ったり、高い所に昇る訓練がある」を挙げる企業が比較的多くみられる。

規模別には、新入社員研修では、小規模企業ほど「対象となる女子がいない又は女子の希望者がいない」の割合が高くなるとともに、5,000人以上規模において「深夜に及ぶカリキュラムがある」の割合が高くなっている。また、管理職研修、業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、「女子がいない又は女子の希望者がいない」を挙げる企業が多くなっている（付表第21表）。

第8表 男子のみ対象として教育訓練を実施している理由

(%)

教育訓練の種類	計	対象となる女子がいない又は女子の希望者がいない	時間外に実施している	深夜に及ぶカリキュラムがある	研修施設に女子トイレ等の施設がない	工場実習がある	研修内容に重い物を持ったり、高い所に昇る訓練がある	女子労働者は長く勤務する人が少ない	その他
新入社員研修	100.0	52.1	2.8	1.5	0.8	19.9	13.6	4.3	20.3
管理職（予定者を含む）研修	100.0	84.8	9.2	5.1	0.0	1.7	1.3	9.1	9.0
業務の遂行に必要な能力を付与する研修	100.0	67.6	7.4	2.0	0.8	9.6	11.9	7.7	18.5

注) 各研修ごとに2つまで回答。

4 福利厚生について

制服の貸与がある企業は92.5%を占めている。このうち「男女とも対象の職場がある」企業が84.3%で最も多く、「女子のみ対象の職場がある」企業は17.6%、「男子のみ対象の職場がある」企業は4.4%である。

産業別にみると、「女子のみ対象の職場がある」とする企業が、金融・保険業においては85.9%、不動産業においては52.5%であり、それ以外の産業においては「男女とも対象の職場がある」とする企業が最も多くなっている。

規模別にみると、「女子のみ対象の職場がある」とする企業の割合は規模が大きくなるほど高くなっている（付表第22表）。

「女子のみ対象の職場がある」と回答した企業についてその対象についてみると、「原則として

全員」とする企業が76.3%で8割近く、「販売・窓口業務部門」（13.9%）、「管理職や特定の職種、コースの者を除く全員」（6.2%）は1割前後となっている。

産業別にみると、いずれの産業においても「原則として全員」とする企業が最も多く、特にサービス業（82.7%）、金融・保険業（82.4%）、卸売・小売業、飲食店（80.6%）において高いが、製造業においては「販売・窓口業務部門」及び「工場部門」とする企業も、卸売・小売業、飲食店においては「販売・窓口業務部門」とする企業も比較的多くなっている。

規模別にみると、おおむね、規模が小さくなるほど「原則として全員」とする企業が多く、一方、規模が大きくなるほど「管理職や特定の職種、コースの者を除く全員」とする企業が多くなる傾向にある（付表第23表）。

「女子のみ対象の職場がある」と回答した企業について制服の着用の義務の有無についてみると、「休憩時間を含め着用することを義務づけている」とする企業が49.6%と半数近く、次いで「勤務時間のみ着用することを義務づけている」とする企業が38.6%であり、「着用するかどうかは本人の自由」とする企業が10.1%となっている（付表第24表）。

産業別には、金融・保険業（71.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（63.6%）、不動産業（59.7%）、サービス業（58.8%）で「休憩時間を含め着用することを義務づけている」とする企業が多い。

規模別には、各規模とも「休憩時間を含め着用することを義務づけている」とする企業が多いが、規模間にあまり大きな差はみられない（付表第24表）。

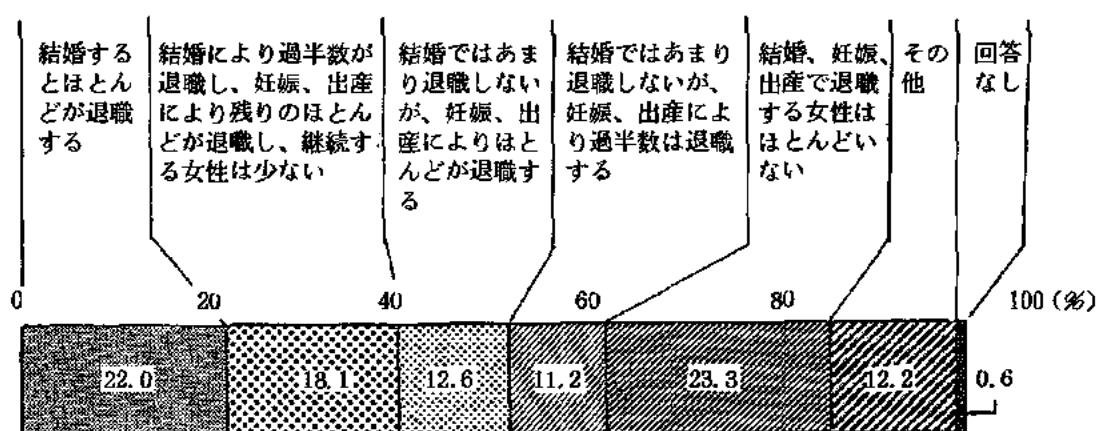
5 退職について

結婚、妊娠、出産による女子労働者の退職の状況については、「結婚するとほとんどが退職する」（22.0%）及び「結婚により過半数が退職し、妊娠、出産により残りのほとんどが退職し、継続する女性は少ない」（18.1%）を合わせ、結婚により退職する女子労働者が多い企業が4割、「結婚ではあまり退職しないが、妊娠、出産によりほとんどが退職する」（12.6%）、「結婚ではあまり退職しないが、妊娠、出産により過半数は退職する」（11.2%）を合わせ、妊娠、出産により退職する女子労働者が多い企業が2割、「結婚、妊娠、出産で退職する女性はほとんどいない」（23.3%）とする企業が2割となっている（第10図、付表第25表）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業において、「結婚するとほとんどが退職する」と「結婚により過半数が退職し、妊娠、出産により残りのほとんどが退職し、継続する女性は少ない」を合わせ、結婚により退職する女子労働者が多い企業が5～6割を占めているが、鉱業、建設業、製造業、運輸・通信業、サービス業においては「結婚、妊娠、出産で退職する女性はほとんどいない」とする企業が3割近くみられる。

規模別にみると、規模が小さくなるほど「結婚、妊娠、出産で退職する女性はほとんどいない」とする企業の割合が高くなっている（付表第25表）。

第10図 結婚、妊娠、出産による女子労働者の退職状況



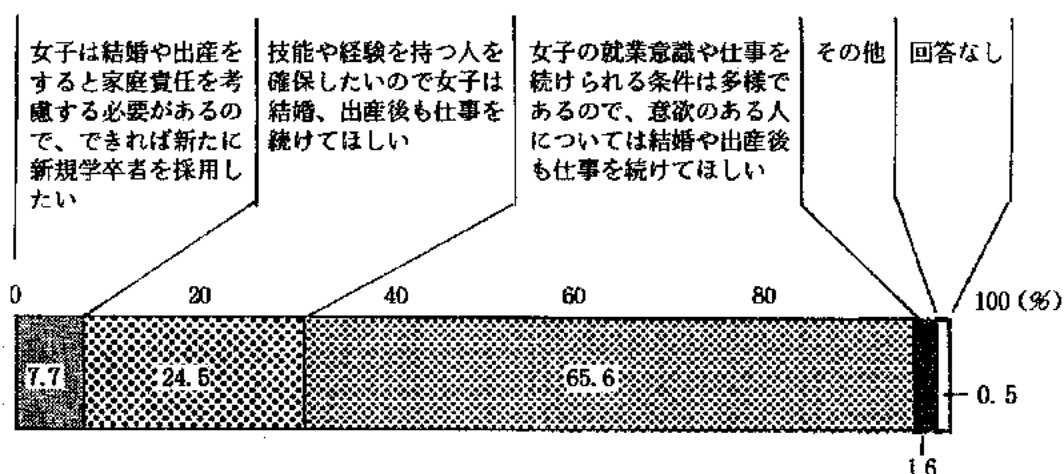
6 女子労働者の結婚・出産後の就業の継続について

女子労働者が結婚や出産後も仕事を続けることについては、「女子の就業意識や仕事を続けられる条件は多様であるので、意欲のある人については結婚や出産後も仕事を続けてほしい」とする企業が65.6%と3分の2を占め、次いで「技能や経験を持つ人を確保したいので女子は結婚、出産後も仕事を続けてほしい」（24.5%）の順となっており、「女子は結婚や出産をすると家庭責任を考慮する必要があるので、できれば新たに新規学卒者を採用したい」とする企業は7.7%と少ない（第11図、付表第26表）。

産業別にみると、全産業において「女子の就業意識や仕事を続けられる条件は多様であるので、意欲のある人については結婚や出産後も仕事を続けてほしい」とする企業が最も多く、特に、電気・ガス・熱供給・水道業（77.4%）、金融・保険業（77.2%）、不動産業（71.8%）等が高い。一方「技能や経験を持つ人を確保したいので女子は結婚、出産後も仕事を続けてほしい」とする企業は、製造業（29.8%）、サービス業（24.1%）で相対的に高い。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「女子の就業意識や仕事を続けられる条件は多様であるので、意欲のある人については結婚や出産後も仕事を続けてほしい」とする企業の割合が高く（5,000人以上規模では87.2%）、一方、規模が小さくなるほど「技能や経験を持つ人を確保したいので女子は結婚、出産後も仕事を続けてほしい」とする企業の割合が高く（30～99人規模では26.1%）になっている（付表第26表）。

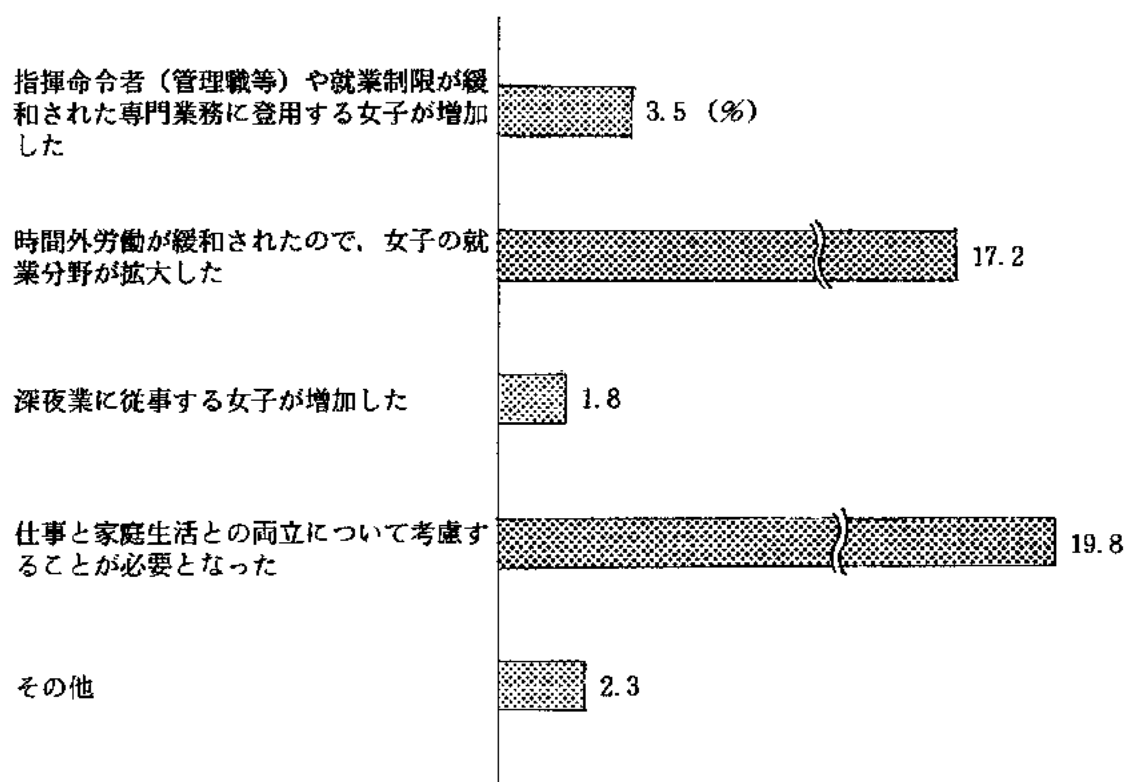
第11図 女子労働者の結婚・出産後の就業の継続についての考え方



7 昭和61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61年の改正労働基準法の施行より女子の時間外労働や深夜業に関する規制が緩和されたことに伴い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」(19.8%)及び「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」(17.2%)が多い(第12図、付表第27表)。

第12図 改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化(M. A.)



産業別にみると、サービス業（20.7％）、運輸・通信業（20.3％）、卸売・小売業、飲食店（20.2％）、金融・保険業（12.3％）、不動産業（12.3％）において「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」を挙げる企業が最も多い。

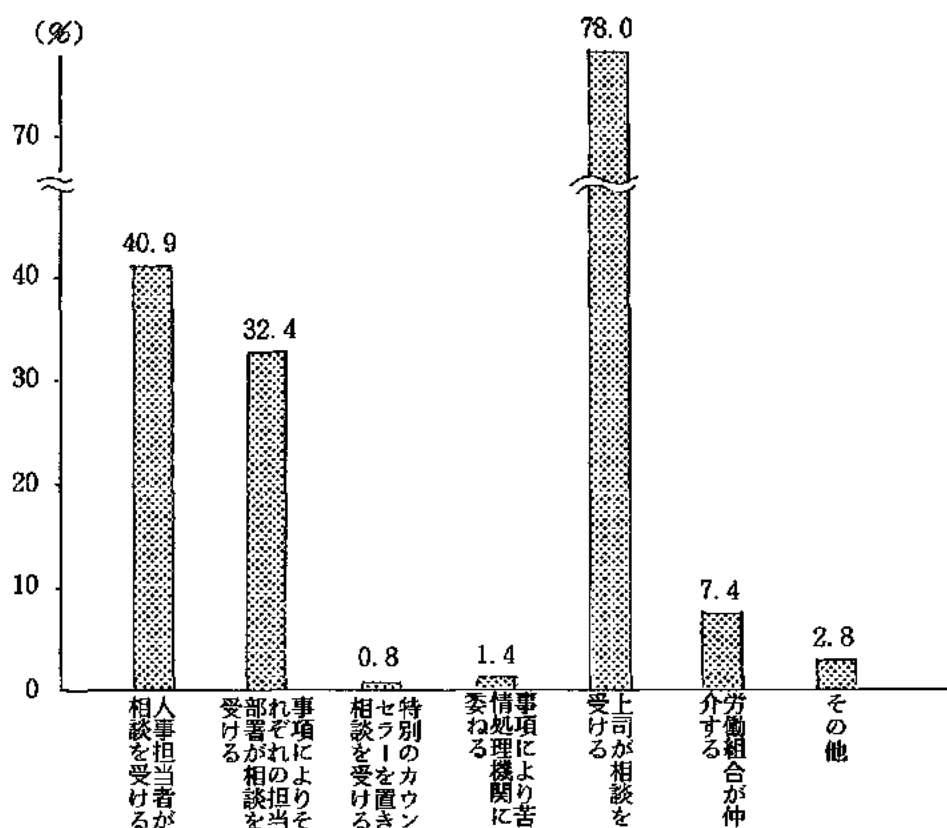
規模別には、おおむね規模が大きくなるほど「時間外労働が緩和されたので、女子の就業分野が拡大した」及び「指揮命令者（管理職等）や就業制限が緩和された専門業務に登用する女子が増加した」を挙げる企業が多く、特に5,000人以上規模においてそれぞれ21.2％、19.4％と、ほかの規模に比べて多くみられる（付表第27表）。

8 相談体制について

女子が仕事をする上での相談や苦情、不満の取扱いについては、「上司が相談を受ける」とする企業が78.0％と最も多い。次いで「人事担当者が苦情を受ける」（40.9％）、「事項によりそれぞれの担当部署が相談を受ける」（32.4％）となっており、「労働組合が仲介する」（7.4％）、「事項により苦情処理機関に委ねる」（1.4％）、「特別のカウンセラーを置き、相談を受ける」（0.8％）は1割未満にとどまっている（第13図、付表第28表）。

産業別にみると、「上司が相談を受ける」とする企業が各産業で7割以上と最も多いが、「人事担当者が苦情を受ける」、「事項によりそれぞれの担当部署が相談を受ける」とする企業の割合も高い。なお、「労働組合が仲介する」とする企業は電気・ガス・熱供給・水道業と金融・保険業で多くなっている。

第13図 相談体制（M. A.）



規模別には、各方策とも規模が大きくなるほど、実施している企業の割合が高くなっており、5,000人以上規模においては「特別のカウンセラーを置き、相談を受ける」、「事項により苦情処理機関に委ねる」とする企業もそれぞれ1割以上みられる（付表第28表）。

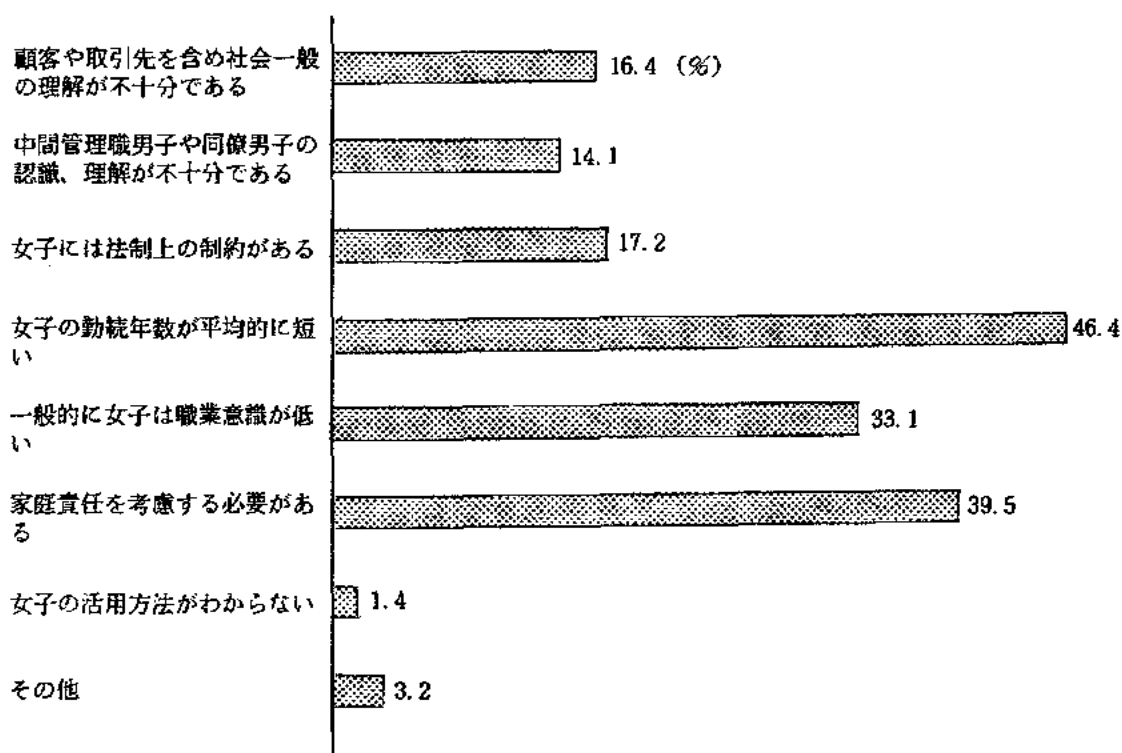
9 女子の活用に当たっての問題点について

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46.4%と最も多く、次いで「家庭責任を考慮する必要がある」（39.5%）、「一般的に女子は職業意識が低い」（33.1%）の順となっている。また「女子には法制上の制約がある」（17.2%）、「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である」（16.4%）、「中間管理職男子や同僚男子の認識、理解が不十分である」（14.1%）を挙げる企業も1割台みられる（第14図、付表第29表）。

産業別にみると、製造業を除く全産業において「女子の勤続年数が平均的に短い」を挙げる企業が多く、特に、金融・保険業（70.2%）、不動産業（66.0%）で高い。また、製造業においては「家庭責任を考慮する必要がある」（47.3%）が5割近くで高く、一方、電気・ガス・熱供給・水道業においては、「女子には法制上の制約がある」（38.3%）を挙げる企業が他の産業に比べて多くなっている。

規模別には、「女子には法制上の制約がある」を挙げる企業の割合について、規模間の差が特に大きく、大規模での割合が高くなっている（付表第29表）。

第14図 女子の活用に当たっての問題点（M. A.）



Ⅲ 付 属 統 計 表

統計表利用上の注意

- 1 該当する事項が 0 の場合「－」で表示した。
- 2 「＊」の欄は、分母が小さいため計算していない箇所である。

付 属 統 計 表 目 次

第 1 表	産業、規模、募集状況別企業割合	29
(1)	四年制大学卒事務・営業系	29
(2)	四年制大学卒技術系	30
(3)	短大・高専卒事務・営業系	31
(4)	短大・高専卒技術系	32
(5)	高校卒事務・営業系	33
(6)	高校卒技術系	34
(7)	中途採用者	35
第 2 表	産業、規模、コース別雇用管理制度の導入の状況、導入予定別企業割合	36
第 3 表	産業、規模、コース数別コース別雇用管理制度導入企業割合	37
第 4 表	産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度導入企業割合	38
(1)	企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	38
(2)	(1)に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域 内のみの転勤のあるコース	39
(3)	専門的業務に従事するコース	40
(4)	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	41
第 5 表	産業、規模、男子のみ募集の理由別男子のみ募集した企業割合 (M. A.)	42
第 6 表	産業、規模、女子のみ募集の理由別女子のみ募集した企業割合 (M. A.)	43
第 7 表	学歴別募集区分、コースの種類、女子のみ募集の理由別女子のみ募集し た企業割合 (M. A.)	44
第 8 表	産業、規模、採用状況別企業割合	45
(1)	四年制大学卒事務・営業系	45
(2)	四年制大学卒技術系	46
(3)	短大・高専卒事務・営業系	47
(4)	短大・高専卒技術系	48
(5)	高校卒事務・営業系	49
(6)	高校卒技術系	50
(7)	中途採用者	51
第 9 表	産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度導入企業割合	52
(1)	企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	52
(2)	(1)に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域 内のみの転勤のあるコース	53
(3)	専門的業務に従事するコース	54
(4)	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	55
第 10 表	学歴別募集区分、コースの種類、男子のみ採用の理由別男子のみ採用の 企業割合	56
第 11 表	産業、規模、職務、配置状況別企業割合	57

第12表	産業、規模、男子のみ配置の理由別男子のみ配置している職場のある企業割合 (M, A,)	61
第13表	産業、規模、女子の配置の基本的考え方別企業割合	62
第14表	産業、規模、従来男子のみであった仕事への女子の配置状況別企業割合 (M, A,)	63
第15表	産業、規模、配置転換の方針別企業割合	64
(1)	事業所内配置転換	64
(2)	転居を伴わない事業所間配置転換	65
(3)	転居を伴う事業所間配置転換	66
(4)	海外への配置転換	67
第16表	産業、規模、男子のみ配置転換の理由別男子のみ配置転換の方針のある 企業割合 (M, A,)	68
第17表	産業、規模、係長相当職以上の女子管理職の有無別企業割合	69
第18表	産業、規模、管理職区分、女子管理職の有無、女子管理職の割合別企業割合	70
第19表	産業、規模、女子管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合 (M, A,)	71
第20表	産業、規模、教育訓練の実施状況別企業割合	72
(1)	新入社員研修	72
(2)	管理職(予定者を含む)研修	73
(3)	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	74
第21表	産業、規模、男子のみ対象に教育訓練を実施する方針の理由別男子のみ 対象に実施する方針の教育訓練がある企業割合 (M, A,)	75
(1)	新入社員研修	75
(2)	管理職(予定者を含む)研修	76
(3)	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	77
第22表	産業、規模、制服の有無、制服貸与の対象別企業割合	78
第23表	産業、規模、制服貸与の対象別女子のみ対象に制服貸与の職場がある企 業割合 (M, A,)	79
第24表	産業、規模、制服着用の義務づけ状況別女子のみ対象に制服貸与の職場 がある企業割合	80
第25表	産業、規模、結婚、妊娠、出産による女子労働者の退職の状況別企業割合	81
第26表	産業、規模、女子労働者の結婚、出産後の就業継続についての考え方別 企業割合	82
第27表	産業、規模、改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化の状況別企 業割合 (M, A,)	83
第28表	産業、規模、相談体制別企業割合 (M, A,)	84
第29表	産業、規模、女子の活用にあたっての問題点別企業割合 (M, A,)	85

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合
(1) 四年制大学卒事務・営業系

(%)

産業・規模	企業計	募集あり	いずれの職種・コースも男女とも募集	女子のみ募集の職種・コースあり 注)	男子のみ募集の職種・コースあり 注)	男女とも募集なし	回答なし
計	100.0	27.9 (100.0)	(52.3)	(7.1)	(34.0)	71.9	0.2
鉱業	100.0	15.3 (100.0)	(47.2)	(19.4)	(52.8)	82.6	2.1
建設業	100.0	22.2 (100.0)	(57.7)	(1.1)	(41.4)	76.9	0.9
製造業	100.0	24.3 (100.0)	(64.3)	(5.2)	(32.3)	75.5	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.9 (100.0)	(80.9)	(-)	(19.1)	59.1	-
運輸・通信業	100.0	16.9 (100.0)	(60.4)	(2.6)	(39.6)	83.1	-
卸売・小売業・飲食店	100.0	44.6 (100.0)	(51.7)	(12.3)	(43.2)	55.4	-
金融・保険業	100.0	76.4 (100.0)	(78.2)	(10.0)	(14.1)	23.6	-
不動産業	100.0	51.5 (100.0)	(70.7)	(14.0)	(21.4)	48.5	-
サービス業	100.0	22.9 (100.0)	(90.9)	(4.0)	(5.8)	77.1	-
5,000人以上以上	100.0	100.0 (100.0)	(84.7)	(13.9)	(4.2)	-	-
1,000～4,999人	100.0	93.1 (100.0)	(79.3)	(10.1)	(12.4)	6.9	-
300～999人	100.0	74.5 (100.0)	(75.3)	(6.8)	(21.8)	25.5	-
100～299人	100.0	42.3 (100.0)	(58.1)	(9.7)	(37.9)	57.7	-
30～99人	100.0	17.2 (100.0)	(57.7)	(4.6)	(39.4)	82.5	0.3

注) 「女子のみ募集の職種・コースあり」と「男子のみ募集の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。以下、第1表(2)～(7)について同じ。

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合
(2) 四年制大学卒技術系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あり	いずれの職種・コースも男女とも募集	女子のみ募集の職種・コースあり	男子のみ募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	回答なし
計	100.0	24.7 (100.0)	(51.5)	(1.4)	(47.5)	75.1	0.2
鉱 業	100.0	17.4 (100.0)	(29.3)	(-)	(70.7)	82.6	-
建設業	100.0	46.9 (100.0)	(36.9)	(0.1)	(63.0)	52.2	0.9
製造業	100.0	27.8 (100.0)	(52.7)	(1.6)	(46.6)	72.1	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	47.0 (100.0)	(40.7)	(1.9)	(57.4)	53.0	-
運輸・通信業	100.0	7.6 (100.0)	(37.0)	(-)	(63.0)	92.4	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.7 (100.0)	(54.4)	(1.2)	(44.4)	85.3	-
金融・保険業	100.0	11.1 (100.0)	(92.6)	(7.4)	(-)	88.3	0.7
不動産業	100.0	24.8 (100.0)	(75.0)	(-)	(25.0)	75.2	-
サービス業	100.0	23.0 (100.0)	(76.4)	(3.5)	(20.0)	76.9	0.0
5,000人以上以上	100.0	72.9 (100.0)	(88.1)	(6.2)	(6.7)	27.1	-
1,000～4,999人	100.0	66.8 (100.0)	(81.0)	(2.8)	(17.1)	32.9	0.3
300～999人	100.0	57.1 (100.0)	(63.1)	(2.9)	(35.0)	42.8	0.1
100～299人	100.0	34.7 (100.0)	(50.3)	(1.4)	(48.8)	65.2	0.1
30～99人	100.0	17.4 (100.0)	(45.4)	(0.7)	(54.1)	82.4	0.2

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合
(3) 短大・高専卒事務・営業系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あ り ()	い ず れ の 職 種 ・ コー ス も 男 女 と も 募 集		女 子 の み 募 集 の 職 種 ・ コ ー ス あ り	男 子 の み 募 集 の 職 種 ・ コ ー ス あ り	男 女 と も 募 集 な し	回 答 な し
計	100.0	28.6 (100.0)	(61.5)	(33.1)	(7.7)		71.0	0.3
鉱業	100.0	12.8 (100.0)	(43.3)	(56.7)	(23.3)		85.1	2.1
建設業	100.0	25.7 (100.0)	(59.1)	(39.0)	(5.9)		73.4	0.9
製造業	100.0	24.0 (100.0)	(59.1)	(36.5)	(6.8)		75.8	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.5 (100.0)	(34.0)	(58.0)	(8.0)		56.5	-
運輸・通信業	100.0	17.6 (100.0)	(73.8)	(18.8)	(10.5)		82.4	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	43.3 (100.0)	(57.7)	(32.2)	(12.1)		56.5	0.2
金融・保険業	100.0	73.5 (100.0)	(46.3)	(53.7)	(0.2)		26.5	-
不動産業	100.0	51.9 (100.0)	(51.9)	(48.1)	(0.5)		48.1	-
サービス業	100.0	28.2 (100.0)	(78.6)	(21.4)	(1.2)		71.2	0.6
5,000人以上以上	100.0	97.2 (100.0)	(55.0)	(44.3)	(2.1)		2.8	-
1,000～4,999人	100.0	92.2 (100.0)	(53.3)	(44.9)	(3.6)		7.8	-
300～999人	100.0	72.3 (100.0)	(61.9)	(36.1)	(4.3)		27.5	0.2
100～299人	100.0	41.1 (100.0)	(58.0)	(38.9)	(6.3)		58.6	0.3
30～99人	100.0	18.9 (100.0)	(65.0)	(26.3)	(10.4)		80.7	0.4

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合
(4) 短大・高専卒技術系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あり	いずれの職種・コースも男女とも募集	女子のみ募集の職種・コースあり	男子のみ募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	回答なし
計	100.0	24.8 (100.0)	(56.4)	(6.5)	(38.5)	75.0	0.2
鉱 業	100.0	9.4 (100.0)	(36.4)	(-)	(63.6)	88.5	2.1
建設業	100.0	43.9 (100.0)	(42.8)	(0.8)	(58.4)	55.2	0.9
製造業	100.0	26.8 (100.0)	(55.4)	(8.7)	(37.2)	73.0	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	36.5 (100.0)	(47.6)	(-)	(52.4)	62.6	0.9
運輸・通信業	100.0	9.2 (100.0)	(43.9)	(13.2)	(43.6)	90.8	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	18.6 (100.0)	(68.7)	(3.3)	(29.1)	81.3	0.1
金融・保険業	100.0	10.0 (100.0)	(68.5)	(17.8)	(15.1)	89.3	0.7
不動産業	100.0	19.6 (100.0)	(92.1)	(1.4)	(6.5)	80.4	-
サービス業	100.0	22.6 (100.0)	(73.4)	(11.3)	(16.4)	77.2	0.2
5,000人以上以上	100.0	67.7 (100.0)	(86.2)	(5.1)	(9.2)	32.3	-
1,000～4,999人	100.0	59.1 (100.0)	(72.3)	(9.5)	(18.8)	40.3	0.6
300～999人	100.0	53.9 (100.0)	(62.3)	(7.1)	(32.5)	45.9	0.1
100～299人	100.0	34.6 (100.0)	(58.1)	(5.7)	(37.0)	65.3	0.1
30～99人	100.0	18.0 (100.0)	(52.0)	(6.7)	(43.1)	81.7	0.3

第1表 産業・規模・募集状況別企業割合

(5) 高校卒業事務・営業系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あ り	いずれの職種・コース も男女とも募集	女子のみ募集の職種・ コースあり	男子のみ募集の職種・ コースあり	男女とも募集なし	回答なし
計	100.0	40.5 (100.0)	(55.5)	(38.6)	(11.2)	59.3	0.3
鉱 業	100.0	28.5 (100.0)	(40.3)	(56.7)	(13.4)	71.5	-
建設 業	100.0	36.3 (100.0)	(57.4)	(39.2)	(6.7)	63.4	0.4
製造 業	100.0	41.2 (100.0)	(52.5)	(43.7)	(7.6)	58.5	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	67.0 (100.0)	(46.8)	(39.0)	(16.9)	33.0	-
運輸 ・ 通 信 業	100.0	29.8 (100.0)	(61.5)	(30.0)	(11.6)	70.2	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	54.4 (100.0)	(54.2)	(34.8)	(20.9)	45.6	-
金融 ・ 保 険 業	100.0	65.0 (100.0)	(46.0)	(53.2)	(5.3)	35.0	-
不動産 業	100.0	27.6 (100.0)	(57.7)	(41.3)	(2.6)	72.4	-
サービス 業	100.0	27.4 (100.0)	(69.1)	(28.6)	(4.4)	71.8	0.7
5,000人以上以上	100.0	85.4 (100.0)	(61.4)	(38.2)	(4.1)	14.6	-
1,000～4,999人	100.0	79.1 (100.0)	(53.6)	(44.1)	(6.0)	20.9	-
300～999人	100.0	72.9 (100.0)	(59.9)	(38.3)	(8.0)	27.1	0.0
100～299人	100.0	52.9 (100.0)	(54.3)	(41.3)	(10.2)	46.8	0.3
30～99人	100.0	32.6 (100.0)	(55.3)	(36.9)	(12.7)	67.2	0.3

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合
(6) 高校卒技術系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あ り	いずれの職種・コース も男女とも募集	女子のみ募集の職種・ コースあり	男子のみ募集の職種・ コースあり	男女とも募集なし	回答なし
計	100.0	42.7 (100.0)	(46.7)	(7.3)	(48.9)	57.1	0.2
鉱 業	100.0	30.6 (100.0)	(26.4)	(6.9)	(66.7)	67.2	2.1
建設 業	100.0	62.4 (100.0)	(31.0)	(0.2)	(69.0)	36.7	0.9
製造 業	100.0	59.9 (100.0)	(52.2)	(9.3)	(42.6)	40.1	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	60.9 (100.0)	(21.4)	(1.4)	(77.1)	39.1	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	14.6 (100.0)	(29.8)	(3.7)	(68.5)	85.3	0.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	20.6 (100.0)	(47.0)	(9.2)	(44.4)	79.0	0.3
金 融 ・ 保 険 業	100.0	6.0 (100.0)	(56.8)	(18.2)	(25.0)	93.3	0.7
不 動 産 業	100.0	12.4 (100.0)	(56.8)	(-)	(43.2)	87.6	-
サ - ビ ス 業	100.0	28.1 (100.0)	(50.1)	(8.3)	(45.0)	71.9	-
5,000 人 以 上	100.0	62.5 (100.0)	(67.2)	(7.8)	(29.4)	36.8	0.7
1,000 ~ 4,999 人	100.0	56.0 (100.0)	(59.9)	(7.8)	(34.0)	44.0	0.1
300 ~ 999 人	100.0	63.2 (100.0)	(57.2)	(6.8)	(39.2)	36.0	0.7
100 ~ 299 人	100.0	53.0 (100.0)	(48.6)	(9.4)	(47.3)	46.8	0.2
30 ~ 99 人	100.0	37.3 (100.0)	(43.6)	(6.4)	(51.8)	62.6	0.2

第1表 産業・規模、規模、募集状況別企業割合

(7) 中途採用者

(%)

産業・規模	企業計	募集あり	いずれの職種・コースも男女とも募集	女子のみ募集の職種・コースあり	男子のみ募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	回答なし
計	100.0	74.6 (100.0)	(56.6)	(26.9)	(30.5)	25.3	0.1
鉱業	100.0	65.1 (100.0)	(42.5)	(20.9)	(47.7)	34.9	-
建設業	100.0	58.6 (100.0)	(52.5)	(22.9)	(45.9)	39.4	1.0
製造業	100.0	75.5 (100.0)	(58.6)	(28.4)	(28.4)	24.5	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.4 (100.0)	(36.2)	(25.9)	(46.6)	49.6	-
運輸・通信業	100.0	79.6 (100.0)	(54.3)	(12.3)	(40.2)	20.4	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	78.7 (100.0)	(51.7)	(33.5)	(30.4)	21.3	-
金融・保険業	100.0	51.8 (100.0)	(58.3)	(32.7)	(12.4)	48.2	-
不動産業	100.0	57.8 (100.0)	(66.6)	(23.4)	(19.5)	42.2	-
サービス業	100.0	79.4 (100.0)	(66.8)	(26.5)	(18.3)	20.6	-
5,000人以上以上	100.0	78.1 (100.0)	(78.7)	(16.4)	(9.8)	21.9	-
1,000～4,999人	100.0	77.2 (100.0)	(69.0)	(21.2)	(19.5)	22.3	0.5
300～999人	100.0	81.3 (100.0)	(61.8)	(26.1)	(26.2)	18.7	0.1
100～299人	100.0	79.1 (100.0)	(56.8)	(28.9)	(31.0)	20.9	-
30～99人	100.0	72.5 (100.0)	(55.6)	(26.5)	(31.2)	27.3	0.2

第2表 産業、規模、コース別雇用管理制度の導入の状況、導入予定別企業割合

(%)

産業・規模	計	導入している	導入年					導入予定			導入していない
			昭和59年 以前	昭和60年	昭和61年	昭和62～ 63年	平成元年 以降	回答なし	導入予定 あり	導入予定 なし	回答なし
計	100.0	3.8 (100.0)	(31.1)	(2.9)	(11.1)	(13.4)	(33.0)	(8.6)	(4.7)	(94.9)	(0.5)
鉱業	100.0	3.8 (100.0)	(22.2)	(-)	(22.2)	(55.6)	(-)	(-)	(0.9)	(99.1)	(-)
建設業	100.0	1.7 (100.0)	(6.3)	(3.7)	(22.5)	(28.8)	(38.7)	(-)	(3.8)	(96.2)	(-)
製造業	100.0	2.7 (100.0)	(17.7)	(4.8)	(8.5)	(13.1)	(39.6)	(16.3)	(4.7)	(94.6)	(0.7)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.6 (100.0)	(-)	(-)	(-)	(33.3)	(66.7)	(-)	(-)	(100.0)	(-)
運輸・通信業	100.0	0.9 (100.0)	(20.5)	(-)	(45.8)	(14.5)	(13.3)	(6.0)	(4.0)	(95.9)	(0.1)
卸売・小売業、飲食店	100.0	7.8 (100.0)	(48.8)	(2.4)	(7.8)	(9.7)	(29.9)	(1.3)	(5.7)	(93.8)	(0.4)
金融・保険業	100.0	24.2 (100.0)	(9.6)	(2.8)	(18.6)	(23.7)	(37.3)	(7.9)	(5.3)	(92.4)	(2.4)
不動産業	100.0	14.4 (100.0)	(22.5)	(1.0)	(18.6)	(27.5)	(11.8)	(18.6)	(1.3)	(98.4)	(0.3)
サービス業	100.0	3.6 (100.0)	(27.4)	(0.2)	(11.4)	(10.2)	(33.1)	(17.7)	(4.7)	(95.0)	(0.3)
5,000人以上以上	100.0	49.3 (100.0)	(19.7)	(4.9)	(26.8)	(20.4)	(22.5)	(5.6)	(3.4)	(95.2)	(1.4)
1,000～4,999人	100.0	33.1 (100.0)	(15.2)	(3.4)	(18.3)	(23.0)	(35.2)	(4.8)	(15.6)	(83.2)	(1.1)
300～999人	100.0	15.8 (100.0)	(17.7)	(4.0)	(18.3)	(19.5)	(36.0)	(4.6)	(9.0)	(90.6)	(0.4)
100～299人	100.0	5.1 (100.0)	(32.4)	(3.7)	(8.3)	(13.2)	(40.7)	(1.6)	(5.0)	(94.6)	(0.4)
30～99人	100.0	1.4 (100.0)	(54.8)	(-)	(-)	(0.1)	(21.3)	(23.7)	(4.1)	(95.5)	(0.5)

第3表 産業、規模、コース数別コース別雇用管理制度導入企業割合

産業・規模	コース別雇用管理制度導入企業計	2コース	3コース	4コース	5コース以上
計	100.0	48.6	20.0	24.3	7.1
鉱業	100.0	33.3	44.4	22.2	-
建設業	100.0	52.9	37.7	7.9	1.6
製造業	100.0	39.6	23.7	21.4	15.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.7	33.3	-	-
運輸・通信業	100.0	72.3	12.0	13.3	2.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	53.8	15.6	30.5	0.1
金融・保険業	100.0	54.8	38.4	4.5	2.3
不動産業	100.0	38.2	26.5	35.3	-
サービス業	100.0	45.8	9.2	25.6	19.4
5,000人以上以上	100.0	45.8	36.6	14.1	3.5
1,000～4,999人	100.0	59.2	22.3	15.8	2.7
300～999人	100.0	50.2	22.1	27.1	0.6
100～299人	100.0	33.1	31.1	33.5	2.4
30～99人	100.0	59.3	0.6	17.5	22.7

第4表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度導入企業割合
(1) 企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース

(%)

産業・規模	企業計	男女とも募集	女子のみ募集	男子のみ募集	募集していない	回答なし
計	100.0	54.0	-	28.2	1.9	15.9
鉱業	100.0	55.6	-	44.4	-	-
建設業	100.0	79.6	-	14.1	-	6.3
製造業	100.0	61.5	-	15.4	3.6	19.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	-	100.0
運輸・通信業	100.0	62.7	-	27.7	2.4	7.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.1	-	46.6	0.1	11.2
金融・保険業	100.0	75.1	-	20.9	1.1	2.8
不動産業	100.0	66.7	-	8.8	16.7	7.8
サービス業	100.0	52.0	-	9.2	1.2	37.6
5,000人以上以上	100.0	90.1	-	6.3	2.1	1.4
1,000～4,999人	100.0	84.0	-	13.5	0.2	2.3
300～999人	100.0	67.3	-	25.7	1.9	5.0
100～299人	100.0	46.9	-	38.9	3.7	10.5
30～99人	100.0	24.7	-	30.6	0.6	44.1

第4表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度導入企業割合

(2) (1)に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤のあるコース (%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	男 女 と も 募 集	女 子 の み 募 集	男 子 の み 募 集	募 集 し て い な い	回 答 な し
計	100.0	17.7	14.5	1.1	3.9	62.7
鉱 業	100.0	22.2	22.2	-	-	55.6
建 設 業	100.0	12.6	4.2	4.2	0.5	78.5
製 造 業	100.0	27.3	4.1	2.6	6.3	59.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.7	-	-	-	33.3
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	8.4	22.9	-	-	68.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.8	25.1	-	3.3	60.8
金 融 ・ 保 險 業	100.0	9.0	14.1	1.1	7.3	68.4
不 動 産 業	100.0	20.6	2.9	2.0	4.9	69.6
サ ー ビ ス 業	100.0	25.4	9.2	-	1.2	64.2
5,000人以上以上	100.0	15.5	14.1	-	9.9	60.6
1,000～4,999人	100.0	17.9	8.6	1.7	4.8	67.0
300～999人	100.0	17.2	9.5	2.1	6.4	64.9
100～299人	100.0	18.9	34.0	1.1	3.4	42.6
30～99人	100.0	17.1	0.5	-	0.6	81.8

第4表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度導入企業割合
(3)専門的業務に従事するコース

(%)

産業・規模	企業計	男女とも募集	女子のみ募集	男子のみ募集	募集していない	回答なし
計	100.0	26.2	6.2	4.7	8.9	54.0
鉱業	100.0	22.2	-	22.2	22.2	33.3
建設業	100.0	34.0	5.2	2.6	4.2	53.9
製造業	100.0	29.6	2.6	5.5	6.3	56.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	33.3	-	-	33.3	33.3
運輸・通信業	100.0	22.9	-	-	3.6	73.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	30.3	10.6	0.3	7.4	51.4
金融・保険業	100.0	6.8	10.2	0.6	6.2	76.3
不動産業	100.0	10.8	-	1.0	52.0	36.3
サービス業	100.0	12.4	1.0	23.1	14.4	49.0
5,000人以上以上	100.0	18.3	5.6	1.4	6.3	68.3
1,000～4,999人	100.0	17.7	4.0	3.6	7.8	66.9
300～999人	100.0	24.7	9.5	4.8	7.4	53.6
100～299人	100.0	40.7	9.7	2.5	16.4	30.7
30～99人	100.0	17.0	-	8.6	2.8	71.6

第4表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度導入企業割合

(4) 定型的業務に従事し、転居を伴う転動のないコース

(%)

産業・規模	企業計	男女とも募集	女子のみ募集	男子のみ募集	募集していない	回答なし
計	100.0	33.5	45.8	0.2	3.4	17.0
鉱業	100.0	22.2	55.6	-	-	22.2
建設業	100.0	20.4	72.8	-	-	6.8
製造業	100.0	47.5	30.6	0.8	2.1	19.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.7	33.3	-	-	-
運輸・通信業	100.0	25.3	59.0	-	13.3	2.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	24.2	59.1	-	4.6	12.1
金融・保険業	100.0	25.4	68.9	-	0.6	5.1
不動産業	100.0	22.5	65.7	-	11.8	-
サービス業	100.0	46.0	6.0	-	1.0	47.0
5,000人以上以上	100.0	37.3	50.7	-	1.4	10.6
1,000～4,999人	100.0	34.3	58.1	-	2.7	5.0
300～999人	100.0	37.0	54.8	0.9	1.1	6.2
100～299人	100.0	38.4	44.2	-	7.8	9.7
30～99人	100.0	23.2	30.4	-	1.2	45.3

第5表 産業、規模、男子のみ募集の理由別男子のみ募集した企業割合 (M. A.)

募 集 区 分	男子のみ募集した企業計	女子は補助業務に従事している	女子は勤続年数が短い	女子は顧客、取引先の理解がない	男子のほうを使うやすい	女子は結婚すると家庭中心になる	募集しても女子の応募がない	業務に必要な資格や技術を持つ女子がほとんどいない	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女子に認められていない重い物、有害物質を発生する場所での業務がある	出張、全出国転勤がある	その他	回答なし
計	1000	9.9	7.7	5.1	12.0	1.8	25.1	39.7	23.4	17.3	12.3	11.4	3.5
鉱 業	1000	4.8	1.9	9.6	5.8	-	10.6	58.7	14.4	27.9	9.6	23.1	-
建設業	1000	4.4	8.8	4.5	14.3	0.8	29.2	49.6	25.9	10.3	8.4	12.2	3.8
製造業	1000	11.3	9.0	2.2	10.4	2.8	26.6	40.6	23.9	18.7	14.2	9.6	2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	1000	8.5	8.5	1.4	1.4	-	7.0	38.0	9.9	74.6	2.8	7.0	-
運輸・通信業	1000	8.6	4.7	-	12.1	0.9	11.9	44.1	16.8	40.9	4.8	11.4	5.7
卸売・小売業、飲食店	1000	14.4	5.9	15.8	10.4	0.9	27.5	24.1	25.8	6.5	16.9	12.8	3.4
金融・保険業	1000	24.6	24.6	4.8	14.3	0.8	20.6	16.7	11.1	0.8	34.9	24.6	0.8
不動産業	1000	7.4	27.4	2.2	17.8	-	5.9	51.1	11.9	37.0	3.7	19.3	9.6
サービス業	1000	3.9	4.9	2.6	20.1	2.3	20.0	46.1	19.5	19.9	8.8	14.6	3.1
5,000人以上以上	1000	4.5	-	-	-	-	4.5	13.4	16.4	62.7	17.9	9.0	3.0
1,000～4,999人	1000	11.6	13.4	3.8	5.2	1.1	13.9	37.2	19.7	31.2	27.6	10.1	3.6
300～999人	1000	14.1	9.8	4.2	7.7	1.9	20.7	36.1	24.2	27.7	12.1	8.2	5.6
100～299人	1000	8.2	11.0	9.7	10.7	3.0	25.2	39.5	24.8	21.5	17.0	8.9	2.2
30～99人	1000	10.1	5.9	3.4	13.3	1.3	25.8	40.3	22.8	13.9	7.7	12.9	3.8

注) 調査実施に当たっては、各募集区分ごとに各企業2つまで回答としているが、産業、規模別の集計に当たっては、各企業ごとの回答をすべて集計(ただし、複数回答については1つのみ計上)した数値である。

第6表 産業、規模、女子のみ募集の理由別女子のみ募集した企業割合 (M. A.)

(%)

募 集 区 分	女子のみ募集の企業計	補助的・定型的業務である	女子は勤続年数が短いのでまた新たな人を用いることができる	男子に比べるとコストが低いと考えられる	女子の多い職場である	女子の職域を拡大したい	女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む、又は女性の感性を生かすことができる	女子の方が優秀な人が採用できる	募集しても男子の応募がない	その他	回答なし
計	100.0	44.6	8.2	6.8	25.1	10.2	45.7	11.4	8.3	7.8	4.3
鉱業	100.0	43.8	-	-	-	13.7	57.5	19.2	6.8	9.6	-
建設業	100.0	54.5	18.9	8.4	2.4	5.7	41.8	9.2	8.7	5.6	13.1
製造業	100.0	43.4	7.2	7.2	34.3	11.2	39.9	11.5	8.1	7.3	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.5	8.1	1.6	9.7	11.3	48.4	9.7	1.6	21.0	6.5
運輸・通信業	100.0	62.1	11.5	10.8	4.9	14.9	56.2	6.0	13.5	12.1	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	44.1	5.8	2.0	20.7	10.2	53.0	15.2	5.3	8.3	2.7
金融・保険業	100.0	48.7	9.2	4.9	23.1	10.8	49.2	7.4	12.6	11.0	2.8
不動産業	100.0	40.8	0.9	1.8	27.5	11.9	64.7	17.9	13.3	17.4	-
サービス業	100.0	30.5	4.3	13.7	31.7	8.3	53.7	6.1	12.8	8.7	2.4
5,000人以上以上	100.0	44.0	3.5	3.5	14.9	22.0	46.8	12.1	14.2	9.9	0.7
1,000～4,999人	100.0	58.3	9.0	5.1	15.2	15.8	47.9	9.6	7.5	8.4	0.2
300～999人	100.0	52.2	6.2	5.7	23.8	15.0	47.5	10.7	7.5	9.8	2.9
100～299人	100.0	47.1	6.7	5.8	27.4	15.6	45.8	13.2	8.5	7.5	2.5
30～99人	100.0	41.8	9.1	7.4	24.9	6.8	45.3	10.7	8.3	7.6	5.4

注) 第5表に同じ。

第7表 学歴別募集区分、コースの種類、女子のみ募集の理由別女子のみ募集した企業割合 (M. A.) (％)

募 集 区 分		女子のみ募集の企業割合	補助的・定型的業務である	女子は勤続年数が短いのでまた新たな人を探用できる。	男子に比べるとコストが低いと考えられる	女子の多い職場である	女子の職域を拡大したい	女子の方がソフトな対応ができ、顧客が好む、又は女性の感性を生かすことができる	女子の方が優秀な人が採用できる	募集しても男子の応募がない	そ の 他	回答なし
新 規 学 卒 者	四年制大学卒（大学院卒を含む）	事務・営業系	43.0	2.8	0.7	10.1	11.5	51.2	21.8	4.9	3.5	4.4
		技 術 系	18.0	—	—	35.0	28.8	38.2	2.3	9.5	18.0	1.0
	短大・高専卒	事務・営業系	41.9	6.1	2.7	19.8	13.6	50.5	13.9	4.6	4.3	4.1
		技 術 系	12.2	2.3	6.6	31.9	15.7	28.0	7.5	9.6	15.6	14.5
	高 校 卒	事務・営業系	44.2	12.2	4.8	21.4	8.3	54.1	9.1	6.9	4.9	1.3
		技 術 系	16.3	3.8	5.0	50.8	9.1	18.3	18.3	12.4	14.4	7.1
中 途 採 用 者		100.0	45.5	5.5	7.2	26.2	7.5	35.5	7.6	8.0	7.9	5.6
コ イ ス の 種 類		企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		上記に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみでの転勤があるコース	6.6	13.5	—	0.2	10.4	21.5	6.0	5.0	2.2	57.8
		専門業務に従事するコース	11.8	28.9	—	26.5	19.4	59.2	2.8	—	14.7	2.8
		定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	59.6	19.6	2.2	6.1	3.6	21.7	6.9	3.6	2.5	26.4

注) 各募集区分ごとに2つまで回答。

第8表 産業、規模、採用状況別企業割合
(1) 四年制大学卒業事務・営業系

(%)

産業・規模	企業計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり (注)	男子のみ採用の職種・コースあり (注)	男女とも採用なし	回答なし
計	100.0	16.7 (100.0)	(51.5)	(7.6)	(42.8)	83.0	0.3
鉱業	100.0	8.9 (100.0)	(23.8)	(9.5)	(76.2)	88.9	2.1
建設業	100.0	8.5 (100.0)	(52.2)	(8.3)	(42.1)	90.6	0.9
製造業	100.0	13.5 (100.0)	(51.1)	(6.6)	(44.3)	86.3	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	37.4 (100.0)	(67.4)	(2.3)	(30.2)	61.7	0.9
運輸・通信業	100.0	7.4 (100.0)	(53.6)	(4.1)	(45.2)	92.6	-
卸売・小売業・飲食店	100.0	29.8 (100.0)	(39.3)	(9.5)	(53.4)	70.2	-
金融・保険業	100.0	68.4 (100.0)	(61.5)	(9.8)	(33.1)	31.6	-
不動産業	100.0	43.0 (100.0)	(48.5)	(7.5)	(44.9)	54.3	2.7
サービス業	100.0	16.8 (100.0)	(86.0)	(5.4)	(8.8)	82.7	0.5
5,000人以上以上	100.0	99.3 (100.0)	(75.9)	(17.8)	(10.5)	0.7	-
1,000～4,999人	100.0	90.9 (100.0)	(73.1)	(7.9)	(22.8)	9.2	-
300～999人	100.0	60.6 (100.0)	(56.0)	(7.8)	(41.0)	39.1	0.3
100～299人	100.0	28.1 (100.0)	(42.3)	(7.9)	(51.0)	71.5	0.4
30～99人	100.0	7.0 (100.0)	(51.1)	(6.4)	(42.5)	92.7	0.3

(注) 「女子のみ採用の職種・コースあり」と「男子のみ採用の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。以下、第8表(2)～(7)について同じ。

第8表 産業、規模、採用状況別企業割合
(2) 四年制大学卒技術系

(%)

産業・規模	企業計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用			男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
			男子のみ採用の職種・コースあり	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり			
計	100.0	10.6 (100.0)	(48.2)	(3.5)	(49.0)	89.1	0.2	
鉱業	100.0	11.1 (100.0)	(-)	(-)	(100.0)	88.9	-	
建設業	100.0	10.3 (100.0)	(30.3)	(0.7)	(69.7)	88.7	0.9	
製造業	100.0	12.5 (100.0)	(39.6)	(3.0)	(58.6)	87.3	0.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	37.4 (100.0)	(27.9)	(2.3)	(69.8)	61.7	0.9	
運輸・通信業	100.0	3.9 (100.0)	(73.8)	(-)	(26.2)	96.1	-	
卸売・小売業、飲食店	100.0	7.3 (100.0)	(53.1)	(6.1)	(40.8)	92.7	0.0	
金融・保険業	100.0	5.3 (100.0)	(66.7)	(10.3)	(23.1)	94.4	0.3	
不動産業	100.0	13.1 (100.0)	(21.5)	(2.2)	(78.5)	84.2	2.7	
サービス業	100.0	15.8 (100.0)	(77.1)	(5.7)	(17.3)	84.1	0.1	
5,000人以上以上	100.0	70.8 (100.0)	(80.4)	(4.4)	(16.2)	28.8	0.3	
1,000～4,999人	100.0	63.7 (100.0)	(65.9)	(3.5)	(33.1)	36.2	0.2	
300～999人	100.0	44.3 (100.0)	(41.5)	(2.7)	(56.8)	55.5	0.2	
100～299人	100.0	14.9 (100.0)	(44.0)	(4.6)	(52.1)	85.0	0.1	
30～99人	100.0	4.7 (100.0)	(49.7)	(3.1)	(47.2)	95.0	0.3	

第8表 産業・規模、採用状況別企業割合
(3) 短大・高専卒事務・営業系

(%)

産業・規模	企業計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用			男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
			女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし			
計	100.0	19.5 (100.0)	(47.2)	(48.0)	(6.6)	80.3	0.2	
鉱業	100.0	8.1 (100.0)	(42.1)	(57.9)	(15.8)	89.8	2.1	
建設業	100.0	9.8 (100.0)	(36.0)	(63.6)	(1.5)	89.3	0.9	
製造業	100.0	15.1 (100.0)	(44.6)	(47.3)	(9.4)	84.7	0.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	41.7 (100.0)	(31.3)	(62.5)	(6.3)	57.4	0.9	
運輸・通信業	100.0	12.9 (100.0)	(49.4)	(49.0)	(3.7)	87.1	-	
卸売・小売業、飲食店	100.0	33.4 (100.0)	(43.9)	(51.5)	(7.2)	66.6	-	
金融・保険業	100.0	70.9 (100.0)	(35.8)	(60.5)	(3.9)	29.1	-	
不動産業	100.0	42.0 (100.0)	(34.2)	(65.1)	(1.3)	55.3	2.7	
サービス業	100.0	22.3 (100.0)	(69.9)	(28.0)	(3.2)	77.6	0.0	
5,000人以上以上	100.0	97.6 (100.0)	(44.1)	(55.2)	(2.1)	2.4	-	
1,000～4,999人	100.0	91.1 (100.0)	(50.6)	(47.0)	(5.3)	8.9	-	
300～999人	100.0	64.9 (100.0)	(54.7)	(41.8)	(6.6)	34.9	0.2	
100～299人	100.0	30.5 (100.0)	(45.0)	(50.2)	(6.1)	69.5	0.1	
30～99人	100.0	9.9 (100.0)	(44.3)	(49.4)	(7.5)	89.8	0.3	

第8表 産業、規模、採用状況別企業割合
(4) 短大・高専卒技術系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
計	100.0	13.5 (100.0)	(49.6)	(9.9)	(41.5)	86.1	0.4
鉱 業	100.0	4.3 (100.0)	(50.0)	(-)	(50.0)	93.6	2.1
建設業	100.0	15.7 (100.0)	(33.3)	(0.9)	(66.2)	83.4	0.9
製造業	100.0	13.3 (100.0)	(42.8)	(14.7)	(44.1)	86.4	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	31.3 (100.0)	(30.6)	(-)	(69.4)	68.7	-
運輸・通信業	100.0	3.8 (100.0)	(44.1)	(5.6)	(50.3)	96.2	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.8 (100.0)	(58.8)	(5.5)	(35.7)	84.9	0.3
金融・保険業	100.0	5.5 (100.0)	(67.5)	(17.5)	(15.0)	94.5	-
不動産業	100.0	10.2 (100.0)	(58.3)	(6.9)	(34.7)	87.2	2.7
サービス業	100.0	18.9 (100.0)	(68.7)	(12.8)	(19.9)	80.6	0.5
5,000人以上以上	100.0	67.0 (100.0)	(74.1)	(5.2)	(21.8)	33.0	-
1,000～4,999人	100.0	53.0 (100.0)	(60.5)	(7.7)	(33.1)	45.9	1.1
300～999人	100.0	40.9 (100.0)	(51.2)	(10.4)	(40.7)	57.9	1.2
100～299人	100.0	21.4 (100.0)	(54.3)	(6.7)	(39.8)	78.1	0.4
30～99人	100.0	7.4 (100.0)	(41.4)	(13.2)	(45.7)	92.3	0.3

第8表 産業、規模、採用状況別企業割合
(5) 高校卒事務・営業系

(%)

産業・規模	企業計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用			男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
			いづれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり			
計	100.0	30.2 (100.0)	(46.2)	(47.4)	(10.2)	69.6	0.3	
鉱業	100.0	16.6 (100.0)	(12.8)	(79.5)	(12.8)	83.4	—	
建設業	100.0	27.7 (100.0)	(31.1)	(67.8)	(1.4)	72.2	0.1	
製造業	100.0	29.2 (100.0)	(45.1)	(49.8)	(6.5)	70.4	0.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.5 (100.0)	(49.3)	(35.6)	(17.8)	36.5	—	
運輸・通信業	100.0	18.8 (100.0)	(46.3)	(45.7)	(10.5)	81.1	0.1	
卸売・小売業、飲食店	100.0	43.6 (100.0)	(50.0)	(39.2)	(20.9)	56.3	0.1	
金融・保険業	100.0	59.4 (100.0)	(38.4)	(60.5)	(2.5)	40.6	—	
不動産業	100.0	22.1 (100.0)	(28.7)	(51.0)	(21.7)	75.2	2.7	
サービス業	100.0	21.8 (100.0)	(61.8)	(35.4)	(3.5)	77.8	0.4	
5,000人以上以上	100.0	84.7 (100.0)	(56.6)	(43.0)	(4.9)	15.3	—	
1,000～4,999人	100.0	77.9 (100.0)	(52.6)	(44.8)	(8.3)	21.2	0.9	
300～999人	100.0	70.0 (100.0)	(55.4)	(39.4)	(10.8)	29.3	0.6	
100～299人	100.0	45.2 (100.0)	(44.8)	(49.3)	(8.8)	54.6	0.2	
30～99人	100.0	20.5 (100.0)	(43.6)	(48.9)	(11.4)	79.3	0.2	

第8表 産業・規模、採用状況別企業割合
(6) 高校卒業技術系

(%)

産業・規模	企業計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
計	100.0	26.4 (100.0)	(40.1)	(8.6)	(53.5)	73.2	0.4
鉱業	100.0	17.9 (100.0)	(11.9)	(11.9)	(76.2)	80.0	2.1
建設業	100.0	32.8 (100.0)	(16.0)	(0.4)	(84.0)	67.2	-
製造業	100.0	35.1 (100.0)	(45.1)	(10.9)	(46.5)	64.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.4 (100.0)	(15.5)	(1.7)	(82.8)	48.7	0.9
運輸・通信業	100.0	13.7 (100.0)	(40.1)	(3.7)	(58.1)	86.2	0.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	16.5 (100.0)	(46.6)	(8.9)	(45.0)	82.3	1.2
金融・保険業	100.0	1.8 (100.0)	(30.8)	(46.2)	(23.1)	98.1	0.1
不動産業	100.0	8.2 (100.0)	(24.1)	(12.1)	(63.8)	89.1	2.7
サービス業	100.0	19.6 (100.0)	(43.3)	(10.5)	(51.1)	80.1	0.3
5,000人以上以上	100.0	62.2 (100.0)	(59.2)	(8.4)	(39.1)	37.8	-
1,000～4,999人	100.0	54.6 (100.0)	(52.3)	(7.3)	(42.1)	44.0	1.5
300～999人	100.0	58.2 (100.0)	(47.3)	(7.7)	(48.9)	40.8	1.0
100～299人	100.0	40.8 (100.0)	(39.9)	(9.7)	(53.9)	58.8	0.4
30～99人	100.0	18.2 (100.0)	(36.9)	(8.1)	(55.6)	81.5	0.3

第8表 産業・規模、採用状況別企業割合
(7) 中途採用者

(%)

産業・規模	企業計	採用あり	いずれの職種・コースも男女とも採用	女子のみ採用の職種・コースあり	男子のみ採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	回答なし
計	100.0	66.1 (100.0)	(53.6)	(26.2)	(32.9)	33.6	0.3
鉱業	100.0	63.8 (100.0)	(40.7)	(22.7)	(46.0)	34.0	2.1
建設業	100.0	48.9 (100.0)	(48.2)	(25.7)	(41.3)	50.8	0.3
製造業	100.0	69.8 (100.0)	(56.8)	(26.1)	(29.8)	29.9	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.4 (100.0)	(25.9)	(29.3)	(56.9)	48.7	0.9
運輸・通信業	100.0	69.7 (100.0)	(51.6)	(10.3)	(44.2)	30.3	0.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	68.4 (100.0)	(45.9)	(35.6)	(35.8)	31.5	0.1
金融・保険業	100.0	53.8 (100.0)	(53.0)	(29.4)	(23.6)	45.8	0.4
不動産業	100.0	55.3 (100.0)	(73.5)	(20.2)	(17.9)	41.7	3.0
サービス業	100.0	65.8 (100.0)	(60.6)	(24.7)	(23.8)	33.7	0.4
5,000人以上以上	100.0	76.0 (100.0)	(68.0)	(18.3)	(22.4)	22.6	1.4
1,000～4,999人	100.0	77.4 (100.0)	(66.3)	(19.1)	(26.2)	20.9	1.7
300～999人	100.0	80.3 (100.0)	(60.2)	(24.0)	(29.3)	19.2	0.6
100～299人	100.0	75.5 (100.0)	(55.3)	(28.0)	(32.7)	23.9	0.7
30～99人	100.0	61.5 (100.0)	(51.7)	(26.0)	(33.7)	38.4	0.1

第9表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度導入企業割合
(1) 企画的業務に従事し、全国的規模の転動のあるコース

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	男 女 と も 採 用	女 子 の み 採 用	男 子 の み 採 用	男 女 と も 採 用 な し
計	100.0	35.4	0.2	40.6	23.8
鉱 業	100.0	—	—	100.0	—
建 設 業	100.0	71.5	—	26.3	2.2
製 造 業	100.0	37.5	0.5	32.2	29.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	—	—	—	—
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	32.5	—	57.1	10.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	24.0	—	50.0	25.9
金 融 ・ 保 険 業	100.0	52.3	—	44.2	3.5
不 動 産 業	100.0	19.8	—	57.3	22.9
サ ー ビ ス 業	100.0	56.0	—	19.5	24.5
5,000 人 以 上	100.0	78.8	—	19.0	2.2
1,000 ~ 4,999 人	100.0	65.0	—	34.4	0.6
300 ~ 999 人	100.0	37.7	—	57.1	5.2
100 ~ 299 人	100.0	25.4	0.5	56.0	18.0
30 ~ 99 人	100.0	12.0	—	4.8	83.3

第9表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度導入企業割合

(2) (1)に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転動がない又は一定地域内のみの転動のあるコース (%)

産業・規模	企業計	男女とも採用	女子のみ採用	男子のみ採用	男女とも採用なし
計	100.0	23.4	21.9	4.9	49.7
鉱業	100.0	50.0	50.0	-	-
建設業	100.0	51.3	20.5	25.6	2.6
製造業	100.0	33.3	13.5	9.1	44.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.0	-	50.0	-
運輸・通信業	100.0	-	75.0	-	25.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	9.6	25.3	0.7	64.4
金融・保険業	100.0	14.8	40.7	5.6	38.9
不動産業	100.0	23.1	11.5	7.7	57.7
サービス業	100.0	39.3	25.5	-	35.2
5,000人以上以上	100.0	20.4	38.8	2.0	38.8
1,000～4,999人	100.0	45.3	34.0	11.3	9.3
300～999人	100.0	35.4	31.5	9.4	23.7
100～299人	100.0	14.3	22.2	3.4	60.1
30～99人	100.0	18.1	1.4	0.4	80.1

第9表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度導入企業割合
(3) 専門的業務に従事するコース

(%)

産業・規模	企業計	男女とも採用	女子のみ採用	男子のみ採用	男女とも採用なし
計	100.0	22.9	13.7	11.9	51.5
鉱業	100.0	-	-	18.2	81.8
建設業	100.0	61.1	18.9	7.4	12.6
製造業	100.0	38.6	6.5	12.6	42.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.0	-	-	50.0
運輸・通信業	100.0	4.3	12.8	66.0	17.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	6.5	22.8	0.5	70.2
金融・保険業	100.0	13.2	44.7	7.9	34.2
不動産業	100.0	6.2	-	4.6	89.2
サービス業	100.0	26.1	1.9	39.1	32.9
5,000人以上	100.0	40.5	23.8	11.9	23.8
1,000～4,999人	100.0	47.4	17.1	11.2	24.3
300～999人	100.0	36.5	22.8	10.9	29.9
100～299人	100.0	13.5	14.6	10.3	61.7
30～99人	100.0	15.0	-	16.4	68.6

第9表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度導入企業割合

(4) 定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース

(%)

産業・規模	企業計	男女とも採用	女子のみ採用	男子のみ採用	男女とも採用なし
計	100.0	21.0	61.0	0.6	17.3
鉱業	100.0	-	55.6	-	44.4
建設業	100.0	17.1	82.9	-	-
製造業	100.0	29.1	49.9	1.6	19.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-	-
運輸・通信業	100.0	22.1	75.3	-	2.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	15.5	64.7	-	19.8
金融・保険業	100.0	8.3	88.1	1.2	2.4
不動産業	100.0	7.7	71.2	-	21.2
サービス業	100.0	33.5	45.2	-	21.3
5,000人以上以上	100.0	14.6	83.8	-	1.5
1,000～4,999人	100.0	33.3	64.2	0.4	2.0
300～999人	100.0	29.2	67.0	1.0	2.9
100～299人	100.0	11.9	76.3	0.9	10.8
30～99人	100.0	14.2	25.4	-	60.3

第10表 学歴別募集区分、コースの種類、男子のみ採用の理由別男子のみ採用の企業割合

(%)

採用区分	男子のみ採用の企業計	男子のみ募集だった	男女とも募集した企業計	どちらかといえば男子を採用しなかった	女子に適当な人材がいなかった	女子の応募がなかった	その他	回答なし
計 (M. A.)	100.0	69.3	33.5 (100.0)	(16.4)	(15.8)	(57.9)	(3.1)	5.3
新	100.0	55.6	37.6 (100.0)	(11.2)	(21.8)	(60.9)	(6.1)	6.8
規	100.0	58.3	40.3 (100.0)	(9.2)	(23.1)	(64.5)	(3.2)	3.2
学	100.0	61.9	22.9 (100.0)	(13.1)	(21.0)	(49.3)	(16.6)	15.2
卒	100.0	72.4	25.1 (100.0)	(11.2)	(5.6)	(72.1)	(11.2)	2.5
者	100.0	69.3	26.0 (100.0)	(18.1)	(12.0)	(59.2)	(10.8)	4.7
中	100.0	48.1	39.0 (100.0)	(13.3)	(40.8)	(45.4)	(0.5)	12.9
コ	100.0	35.3	60.3 (100.0)	(17.1)	(41.5)	(41.5)	(-)	4.4
1	100.0	55.0	27.2 (100.0)	(-)	(30.9)	(63.6)	(5.5)	17.8
ス	100.0	44.4	44.4 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	11.1
の								
種								
類								

注) 1. 調査実施に当たっては、各募集区分ごとに各企業1つのみ回答としているが、「計」欄については、各企業ごとの回答をすべて集計(ただし、複数回答については1つのみ計上)した数値である。

2. 「計」欄は、新規卒業者又は中途採用者を採用した企業を100.0%とした数値である。

第11表 産業、規模、職務、配置状況別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	人 事 ・ 総 務 ・ 経 理				企 画 ・ 調 査 ・ 広 報									
	企業計	該当する職務あり	いずれの職場にも配置	女子のみ配置の職場がある(注)	男子のみ配置の職場がある(注)	該当する職務なし	回答なし	企業計	該当する職務あり	いずれの職場にも配置	女子のみ配置の職場がある(注)	男子のみ配置の職場がある(注)	該当する職務なし	回答なし
計	1000	968 (1000)	(90.5)	(7.7)	(2.0)	28	0.4	1000	33.7 (1000)	(81.5)	(1.8)	(16.7)	65.8	0.5
鉱 業	1000	957 (1000)	(92.4)	(6.7)	(0.9)	43	-	1000	20.4 (1000)	(79.2)	(-)	(20.8)	79.6	-
建 設 業	1000	955 (1000)	(85.5)	(13.3)	(1.2)	33	1.2	1000	21.9 (1000)	(74.6)	(-)	(25.4)	77.0	1.2
製 造 業	1000	971 (1000)	(91.6)	(7.3)	(1.2)	28	0.1	1000	31.4 (1000)	(83.8)	(1.3)	(15.1)	68.3	0.4
電気・ガス・熱供給 ・ 水 道 業	1000	1000 (1000)	(95.7)	(2.6)	(1.7)	-	-	1000	63.5 (1000)	(90.4)	(1.4)	(8.2)	36.5	-
運 輸 ・ 通 信 業	1000	957 (1000)	(82.0)	(12.9)	(5.4)	32	1.2	1000	19.9 (1000)	(51.9)	(5.2)	(42.9)	80.1	-
卸売・小売業、飲食店	1000	973 (1000)	(95.0)	(4.0)	(1.0)	2.4	0.3	1000	47.5 (1000)	(84.1)	(2.9)	(13.0)	52.0	0.5
金 融 ・ 保 險 業	1000	999 (1000)	(97.4)	(2.1)	(0.5)	0.1	-	1000	76.2 (1000)	(89.6)	(-)	(10.4)	23.8	-
不 動 産 業	1000	1000 (1000)	(96.9)	(2.4)	(0.7)	-	-	1000	59.7 (1000)	(79.9)	(-)	(20.1)	40.3	-
サ - ビ ス 業	1000	966 (1000)	(90.2)	(6.1)	(4.4)	3.0	0.4	1000	38.5 (1000)	(86.1)	(0.8)	(13.1)	61.1	0.4
5,000人以上	1000	1000 (1000)	(99.7)	(0.3)	(0.3)	-	-	1000	97.9 (1000)	(100.0)	(-)	(-)	2.1	-
1,000~4,999人	1000	998 (1000)	(98.9)	(0.4)	(0.9)	-	0.2	1000	92.9 (1000)	(97.5)	(0.2)	(2.3)	7.1	-
300~ 999人	1000	996 (1000)	(99.6)	(0.3)	(0.3)	0.4	-	1000	73.2 (1000)	(91.8)	(0.9)	(7.4)	26.2	0.6
100~ 299人	1000	979 (1000)	(95.1)	(3.7)	(1.6)	1.7	0.4	1000	46.3 (1000)	(85.0)	(2.1)	(13.1)	53.2	0.5
30~ 99人	1000	961 (1000)	(87.9)	(9.9)	(2.3)	3.4	0.5	1000	24.5 (1000)	(74.9)	(2.0)	(23.0)	75.0	0.4

注) 「女子のみ配置の職場がある」と「男子のみ配置の職場がある」とは複数回答の場合がある。

第11表 産業、規模、職務、配置状況別企業割合

(%)

産 業・規 模	研 究			開 発			情 報 処 理							
	企業計	該当する 職務あり	いずれの職 場にも男女 とも配置	女子のみ配 置の職場が ある(注)	男子のみ配 置の職場が ある(注)	該当する 職務なし	回 答 なし	企業計	該当する 職務あり	いずれの職 場にも男女 とも配置	女子のみ配 置の職場が ある(注)	男子のみ配 置の職場が ある(注)	該当する 職務なし	回 答 なし
計	1000	322 (1000)	(649)	(15)	(336)	674	04	1000	400 (1000)	(844)	(63)	(93)	595	05
鉱 業	1000	243 (1000)	(509)	(-)	(491)	757	-	1000	234 (1000)	(618)	(91)	(291)	766	-
建 設 業	1000	223 (1000)	(553)	(-)	(447)	765	12	1000	262 (1000)	(744)	(44)	(212)	715	23
製 造 業	1000	472 (1000)	(618)	(19)	(364)	525	03	1000	380 (1000)	(867)	(60)	(73)	617	03
電気・ガス・熱供給 ・ 水 道 業	1000	391 (1000)	(667)	(-)	(333)	600	09	1000	739 (1000)	(929)	(12)	(59)	261	-
運 輸・通 信 業	1000	76 (1000)	(574)	(-)	(426)	924	-	1000	336 (1000)	(786)	(120)	(93)	664	-
卸売・小売業・飲食店	1000	266 (1000)	(716)	(21)	(263)	730	03	1000	600 (1000)	(843)	(60)	(97)	395	05
金 融・保 險 業	1000	377 (1000)	(895)	(-)	(105)	623	-	1000	678 (1000)	(960)	(10)	(32)	322	-
不 動 産 業	1000	307 (1000)	(752)	(-)	(248)	693	-	1000	317 (1000)	(876)	(22)	(102)	683	-
サ - ビ ス 業	1000	209 (1000)	(848)	(01)	(151)	787	04	1000	320 (1000)	(871)	(64)	(65)	680	-
5,000人以上	1000	858 (1000)	(980)	(-)	(20)	142	-	1000	962 (1000)	(993)	(04)	(07)	38	-
1,000~4,999人	1000	774 (1000)	(906)	(-)	(94)	226	-	1000	944 (1000)	(989)	(-)	(11)	56	-
300~ 999人	1000	595 (1000)	(751)	(09)	(241)	405	-	1000	781 (1000)	(934)	(02)	(64)	214	06
100~ 299人	1000	414 (1000)	(751)	(07)	(242)	581	05	1000	541 (1000)	(868)	(29)	(103)	457	02
30~ 99人	1000	255 (1000)	(552)	(22)	(426)	741	04	1000	306 (1000)	(796)	(102)	(102)	688	06

第111表 産業、規模、職務、配置状況別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	営 業				販 売 ・ サ ・ ス				回 答	該 当 する 職 務 な し	回 答				
	企 業 計	該 当 する 職 務 あり	い づ れ の 職 場 に も 男 女 と も 配 置	女 子 の み 配 置 の 職 場 が あ る (注)	男 子 の み 配 置 の 職 場 が あ る (注)	該 当 する 職 務 な し	回 答	企 業 計				該 当 する 職 務 あり	い づ れ の 職 場 に も 男 女 と も 配 置	女 子 の み 配 置 の 職 場 が あ る (注)	男 子 の み 配 置 の 職 場 が あ る (注)
計	1000	772 (1000)	(571)	(06)	(424)	226	03	1000	445 (1000)	(739)	(60)	(214)	550	06	
鉱 業	1000	787 (1000)	(454)	(-)	(546)	213	-	1000	502 (1000)	(441)	(85)	(475)	498	-	
建 設 業	1000	832 (1000)	(264)	(-)	(736)	157	12	1000	235 (1000)	(543)	(-)	(457)	741	24	
製 造 業	1000	720 (1000)	(593)	(04)	(405)	279	01	1000	311 (1000)	(694)	(47)	(259)	684	05	
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	1000	826 (1000)	(821)	(-)	(179)	174	-	1000	809 (1000)	(742)	(11)	(247)	191	-	
運 輸 ・ 通 信 業	1000	683 (1000)	(420)	(00)	(581)	317	-	1000	449 (1000)	(634)	(12)	(355)	551	-	
卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	1000	901 (1000)	(695)	(17)	(290)	95	03	1000	745 (1000)	(840)	(58)	(124)	255	-	
金 融 ・ 保 険 業	1000	966 (1000)	(844)	(07)	(150)	34	-	1000	395 (1000)	(952)	(14)	(35)	605	-	
不 動 産 業	1000	945 (1000)	(830)	(07)	(163)	55	-	1000	599 (1000)	(871)	(115)	(19)	401	-	
サ ー ビ ス 業	1000	717 (1000)	(686)	(03)	(312)	280	04	1000	606 (1000)	(745)	(141)	(145)	389	05	
5,000人以上	1000	983 (1000)	(979)	(-)	(21)	17	-	1000	767 (1000)	(941)	(23)	(35)	233	-	
1,000~4,999人	1000	926 (1000)	(896)	(05)	(103)	74	-	1000	582 (1000)	(927)	(04)	(70)	318	-	
300~999人	1000	894 (1000)	(832)	(04)	(166)	106	-	1000	615 (1000)	(853)	(53)	(105)	376	09	
100~299人	1000	815 (1000)	(673)	(08)	(321)	182	03	1000	496 (1000)	(790)	(47)	(171)	500	04	
30~99人	1000	742 (1000)	(496)	(06)	(499)	255	03	1000	406 (1000)	(695)	(69)	(252)	588	06	

第11表 産業、規模、職務、配置状況別企業割合

(%)

産業・規模	生		産			
	企業計	該当する 職務あり	いずれの職 場にも男女 とも配置	女子のみ配 置の職場が ある(注)	男子のみ配 置の職場が ある(注)	該当する 職務なし
計	100.0	62.7 (100.0)	(73.2)	(3.6)	(24.7)	36.8 0.5
鉱業	100.0	97.0 (100.0)	(52.2)	(-)	(47.8)	3.0 -
建設業	100.0	73.1 (100.0)	(46.7)	(1.6)	(51.7)	25.6 1.2
製造業	100.0	96.7 (100.0)	(81.1)	(4.2)	(17.2)	2.9 0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	76.5 (100.0)	(14.8)	(-)	(8.52)	23.5 -
運輸・通信業	100.0	28.4 (100.0)	(43.0)	(0.0)	(57.0)	71.6 -
卸売・小売業、飲食店	100.0	27.9 (100.0)	(77.7)	(4.5)	(17.8)	71.7 0.4
金融・保険業	100.0	3.4 (100.0)	(84.0)	(-)	(16.0)	96.6 -
不動産業	100.0	7.3 (100.0)	(84.6)	(-)	(15.4)	92.7 -
サービス業	100.0	28.2 (100.0)	(73.8)	(4.7)	(22.1)	71.1 0.7
5,000人以上以上	100.0	62.8 (100.0)	(77.3)	(0.6)	(22.7)	37.2 -
1,000～4,999人	100.0	59.1 (100.0)	(84.6)	(0.4)	(15.4)	40.2 0.8
300～999人	100.0	64.4 (100.0)	(80.9)	(2.2)	(18.3)	35.1 0.5
100～299人	100.0	61.9 (100.0)	(76.9)	(3.4)	(21.6)	37.8 0.3
30～99人	100.0	62.9 (100.0)	(71.1)	(3.9)	(26.5)	36.6 0.5

第12表 産業、規模、男子のみ配置の理由別男子のみ配置している職場のある企業割合 (M. A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	男子のみ配置している職場のある企業計	深夜には及ばないが、時間が外労働が多い	労働基準法で女子に認められていない深夜業がある	労働基準法で女子に認められていない物運搬したり、有害物質を発生する場所での業務がある	労働基準法上の就業制限業務ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	出張、全国転勤がある	外部との折衝が多い	かなり高度の判断力をする	技能や資格を持つ女子が少ない	女子の適任者がいない	その他	回 答 不 足
計	1000	205	119	8.0	23.3	131	368	228	262	411	8.4	0.5
鉱 業	1000	161	140	15.1	31.2	97	441	172	194	387	15.6	-
建設業	1000	274	79	7.0	22.7	57	561	265	315	549	3.7	-
製造業	1000	182	112	9.0	21.5	201	333	244	261	391	6.8	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1000	122	829	15.9	24.4	12	183	122	280	220	9.8	-
運輸・通信業	1000	152	281	8.4	30.4	55	211	170	249	299	17.8	1.7
卸売・小売業、飲食店	1000	283	64	6.8	27.6	134	367	191	202	367	11.7	-
金融・保険業	1000	99	17	-	5.0	105	403	298	94	475	12.7	-
不動産業	1000	171	71	-	4.7	71	346	379	118	616	5.2	3.8
サービス業	1000	119	98	7.4	16.8	51	357	210	305	448	6.9	-
5,000人以上以上	1000	38	830	26.4	13.2	57	38	-	113	151	-	-
1,000～4,999人	1000	195	318	9.0	14.4	231	154	92	205	379	7.4	-
300～999人	1000	190	223	8.9	17.6	203	240	195	263	440	7.9	-
100～299人	1000	182	170	9.1	19.5	162	356	205	315	397	8.7	0.1
30～99人	1000	213	94	7.6	24.9	116	382	238	248	414	8.4	0.7

注) 調査実施に当たっては、各職務ごとに各企業2つまで回答としているが、産業・規模別の集計に当たっては、各企業ごとの回答をすべて集計(ただし、複数回答

については1つのみ計上)した数値である。

第13表 産業、規模、女子の配置の基本的考え方別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	能力や適性に応じて すべての職務に配置	女子の特質・感性を 生かせる職務に配置	補助業務にのみ配置	そ の 他	回 答 な し
計	100.0	55.0	37.6	5.3	1.5	0.6
鉱 業	100.0	27.2	54.0	17.4	0.4	0.9
建 設 業	100.0	47.0	43.2	8.7	1.2	-
製 造 業	100.0	58.0	36.0	4.5	0.8	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	32.2	56.5	9.6	1.7	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	49.9	34.5	9.1	5.0	1.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	54.8	38.4	4.8	1.7	0.3
金 融 ・ 保 険 業	100.0	82.5	14.8	1.8	-	1.0
不 動 産 業	100.0	59.5	31.3	9.2	-	-
サ ー ビ ス 業	100.0	56.4	39.6	1.8	1.0	1.2
5,000人以上以上	100.0	90.6	7.6	0.3	0.7	0.7
1,000～4,999人	100.0	77.0	18.3	4.0	-	0.7
300～999人	100.0	59.6	34.5	4.2	0.9	0.8
100～299人	100.0	57.8	36.8	4.2	0.7	0.5
30～99人	100.0	53.0	38.7	5.8	1.8	0.7

第14表 産業、規模、従来男子のみであった仕事への女子の配置状況別企業割合(M.A.)

(%)

産業・規模	企業計	従来男子のみであった仕事に女子を配置	指揮命令者 (管理職等)	研究者、デザイナー、 システムエンジニア 等専門業務従事者	営業職	トラック・タクシー 等の運転業務	生産工程	その他
計	100.0	18.0 (100.0)	(25.2)	(9.6)	(35.4)	(18.8)	(5.6)	(13.9)
鉱業	100.0	11.5 (100.0)	(37.0)	(-)	(25.9)	(-)	(-)	(37.0)
建設業	100.0	11.5 (100.0)	(27.0)	(7.5)	(28.0)	(29.6)	(0.1)	(11.1)
製造業	100.0	13.8 (100.0)	(29.4)	(19.0)	(39.3)	(5.6)	(6.5)	(15.8)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	14.8 (100.0)	(47.1)	(11.8)	(47.1)	(-)	(-)	(23.5)
運輸・通信業	100.0	33.2 (100.0)	(8.3)	(0.1)	(5.8)	(74.3)	(7.7)	(7.6)
卸売・小売業、飲食店	100.0	23.8 (100.0)	(28.6)	(4.8)	(60.6)	(0.7)	(0.5)	(10.3)
金融・保険業	100.0	19.1 (100.0)	(58.6)	(8.6)	(38.6)	(-)	(-)	(6.4)
不動産業	100.0	21.0 (100.0)	(43.0)	(3.4)	(45.6)	(-)	(-)	(12.1)
サービス業	100.0	17.1 (100.0)	(28.0)	(12.8)	(18.8)	(2.3)	(16.3)	(29.8)
5,000人以上以上	100.0	29.2 (100.0)	(42.9)	(40.5)	(42.9)	(8.3)	(2.4)	(9.5)
1,000～4,999人	100.0	30.9 (100.0)	(28.2)	(32.1)	(42.9)	(4.3)	(1.8)	(17.6)
300～999人	100.0	27.4 (100.0)	(34.0)	(14.9)	(44.5)	(8.4)	(1.1)	(13.5)
100～299人	100.0	24.3 (100.0)	(32.3)	(10.4)	(37.1)	(16.9)	(2.3)	(11.1)
30～99人	100.0	14.9 (100.0)	(19.8)	(6.9)	(32.6)	(22.4)	(8.2)	(15.2)

第15表 産業、規模、配置転換の方針別企業割合

(1) 事業所内配置転換

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	配置転換あり	男 女 と も	女 子 の み	男 子 の み	配置転換なし	回答なし
計	100.0	75.7 (100.0)	(93.1)	(1.0)	(5.9)	24.0	0.3
鉱 業	100.0	62.1 (100.0)	(77.4)	(-)	(22.6)	37.9	-
建 設 業	100.0	53.7 (100.0)	(86.4)	(0.3)	(13.3)	46.3	-
製 造 業	100.0	80.7 (100.0)	(93.7)	(1.3)	(5.0)	19.2	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	93.9 (100.0)	(95.4)	(0.9)	(3.7)	6.1	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	60.9 (100.0)	(87.1)	(0.1)	(12.8)	37.6	1.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	86.9 (100.0)	(95.7)	(1.1)	(3.2)	12.9	0.2
金 融 ・ 保 険 業	100.0	98.0 (100.0)	(97.1)	(1.7)	(1.3)	2.0	-
不 動 産 業	100.0	85.2 (100.0)	(94.4)	(0.3)	(5.3)	11.4	3.4
サ - ビ ス 業	100.0	73.4 (100.0)	(95.1)	(1.0)	(3.9)	26.6	0.0
5,000人以上以上	100.0	100.0 (100.0)	(99.7)	(0.3)	(-)	-	-
1,000～4,999人	100.0	98.9 (100.0)	(96.9)	(0.6)	(2.5)	1.1	-
300～999人	100.0	97.4 (100.0)	(96.9)	(0.7)	(2.3)	2.5	0.1
100～299人	100.0	90.5 (100.0)	(93.5)	(0.9)	(5.6)	8.9	0.6
30～99人	100.0	68.5 (100.0)	(92.3)	(1.1)	(6.6)	31.3	0.2

第15表 産業、規模、配置転換の方針別企業割合

(%)

(2) 転居を伴わない事業所間配置転換

産 業 ・ 規 模	企 業 計	配置転換あり	男 女 と も			男 子 の み			配置転換なし	該当の事業所なし	回答なし
			男	女	と も	男	子	の み			
計	100.0	33.2 (100.0)	(77.5)	(2.3)	(20.3)	10.7	55.3	0.8			
鉱 業	100.0	25.5 (100.0)	(89.0)	(8.3)	(11.7)	20.0	54.5	-			
建 設 業	100.0	29.5 (100.0)	(63.5)	(1.2)	(33.5)	16.5	54.0	-			
製 造 業	100.0	27.0 (100.0)	(79.8)	(1.7)	(18.5)	10.2	62.1	0.7			
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	52.2 (100.0)	(91.7)	(1.7)	(6.7)	0.9	47.0	-			
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	28.5 (100.0)	(76.3)	(1.4)	(22.3)	11.5	59.0	1.0			
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.5 (100.0)	(76.8)	(3.9)	(19.3)	6.9	43.4	1.3			
金 融 ・ 保 険 業	100.0	81.4 (100.0)	(83.4)	(8.7)	(7.9)	1.2	16.7	0.7			
不 動 産 業	100.0	54.2 (100.0)	(75.5)	(4.4)	(20.1)	6.2	37.9	1.7			
サ ー ビ ス 業	100.0	32.5 (100.0)	(83.9)	(0.2)	(15.9)	13.2	53.7	0.6			
5,000人以上以上	100.0	99.7 (100.0)	(94.8)	(3.1)	(2.1)	-	0.3	-			
1,000～4,999人	100.0	93.2 (100.0)	(88.1)	(2.9)	(9.0)	1.6	5.2	-			
300～999人	100.0	80.7 (100.0)	(84.0)	(2.3)	(13.8)	4.0	14.8	0.5			
100～299人	100.0	54.7 (100.0)	(79.5)	(2.0)	(18.6)	9.5	35.5	0.3			
30～99人	100.0	20.5 (100.0)	(71.9)	(2.4)	(25.6)	12.0	66.6	1.0			

第16表 産業・規模、男子のみ配置転換の理由別男子のみ配置転換の方針のある企業割合(M.A.)

(%)

産業・規模	男子のみ配置転換の方針のある企業計	女子は補助的業務が多い	女子は勤続年数が短い	女子には家庭責任がある	女子には法的制約がある	女子は配転を希望しない	その他	回答なし
計	100.0	39.2	9.9	5.4	4.7	28.7	23.2	8.8
鉱業	100.0	30.3	-	-	30.3	21.2	18.2	-
建設業	100.0	39.3	15.5	-	-	7.1	43.1	5.0
製造業	100.0	47.2	9.4	7.4	4.1	39.8	17.8	5.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	75.0	25.0	-	50.0	-	-	-
運輸・通信業	100.0	25.3	-	0.8	10.0	34.1	9.5	21.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	38.9	19.7	4.6	-	21.4	30.3	4.4
金融・保険業	100.0	-	-	44.4	-	100.0	-	-
不動産業	100.0	75.0	-	3.1	-	78.1	6.3	-
サービス業	100.0	29.5	6.3	21.3	13.0	24.8	21.3	13.7
5,000人以上以上	100.0	-	-	-	-	-	-	-
1,000~4,999人	100.0	53.8	51.3	-	2.6	69.2	23.1	-
300~999人	100.0	48.0	28.3	17.3	7.1	52.0	8.7	14.2
100~299人	100.0	32.6	18.7	6.3	12.7	35.2	8.8	14.8
30~99人	100.0	40.9	5.3	4.6	1.8	24.8	29.0	6.6

第17表 産業、規模、係長相当職以上の女子管理職の有無別企業割合
(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	係長相当職 以上の女子 管理職を有 する企業	係長相当職 以上の女子 管理職を有 しない企業	回 答 な し
計	100.0	54.7	44.2	1.1
鉱 業	100.0	43.4	56.6	-
建 設 業	100.0	46.0	51.9	2.1
製 造 業	100.0	51.3	48.0	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	28.7	71.3	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	52.2	47.8	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	65.0	33.4	1.7
金 融 ・ 保 険 業	100.0	68.9	31.1	-
不 動 産 業	100.0	55.1	40.5	4.4
サ - ビ ス 業	100.0	59.7	38.6	1.7
5,000 人 以 上	100.0	86.1	12.8	1.0
1,000 ~ 4,900 人	100.0	63.8	35.2	1.0
300 ~ 999 人	100.0	53.8	46.0	0.2
100 ~ 299 人	100.0	51.4	47.8	0.8
30 ~ 99 人	100.0	55.4	43.3	1.3

第18表 産業、規模、管理職区分、女子管理職の有無、女子管理職の割合別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	部 長 相 当 職			課 長 相 当 職			係 長 相 当 職					
	企業計	該当する役職あり		女子部長 相当職／ 部長相当職	企業計	該当する役職あり		女子課長 相当職／ 課長相当職	企業計	該当する役職あり		
		女子管理 職あり	女子管理 職なし			女子管理 職あり	女子管理 職なし			女子管理 職あり	女子管理 職なし	
計	1000	817 (1000)	(72) (928)	1.2	1000	859 (1000)	(191) (809)	2.3	1000	774 (1000)	(382) (618)	6.4
鉱 業	1000	745 (1000)	(46) (954)	1.0	1000	915 (1000)	(60) (940)	0.5	1000	740 (1000)	(230) (770)	2.0
建 設 業	1000	838 (1000)	(35) (965)	0.5	1000	840 (1000)	(183) (817)	1.5	1000	662 (1000)	(300) (700)	4.8
製 造 業	1000	798 (1000)	(58) (942)	1.0	1000	880 (1000)	(141) (859)	1.6	1000	827 (1000)	(341) (659)	4.6
電気・ガス・熱供給 水道 業	1000	904 (1000)	(-) (1000)	-	1000	930 (1000)	(84) (916)	0.2	1000	939 (1000)	(213) (787)	0.8
運 輸 ・ 通 信 業	1000	712 (1000)	(25) (975)	0.7	1000	709 (1000)	(143) (857)	2.0	1000	647 (1000)	(241) (759)	4.3
卸売・小売業、飲食店	1000	877 (1000)	(97) (903)	1.6	1000	892 (1000)	(267) (733)	2.8	1000	791 (1000)	(519) (481)	8.6
金 融 ・ 保 険 業	1000	969 (1000)	(35) (965)	0.1	1000	944 (1000)	(330) (670)	1.7	1000	896 (1000)	(688) (313)	9.3
不 動 産 業	1000	942 (1000)	(28) (972)	0.4	1000	953 (1000)	(185) (815)	1.1	1000	690 (1000)	(497) (503)	7.6
サ - ビ ス 業	1000	831 (1000)	(158) (842)	3.3	1000	866 (1000)	(272) (728)	6.7	1000	786 (1000)	(448) (552)	11.7
5,000 人 以 上	1000	948 (1000)	(143) (857)	0.2	1000	649 (1000)	(444) (556)	1.0	1000	878 (1000)	(838) (162)	2.9
1,000～4,999人	1000	983 (1000)	(82) (918)	0.2	1000	962 (1000)	(317) (683)	0.7	1000	894 (1000)	(625) (375)	4.7
300～999人	1000	967 (1000)	(37) (963)	0.3	1000	984 (1000)	(217) (783)	1.2	1000	892 (1000)	(480) (520)	5.2
100～299人	1000	910 (1000)	(53) (947)	1.0	1000	966 (1000)	(177) (823)	2.0	1000	888 (1000)	(402) (598)	7.8
30～99人	1000	770 (1000)	(83) (917)	3.1	1000	813 (1000)	(189) (811)	6.7	1000	725 (1000)	(354) (646)	13.6

第19表 産業、規模、女子管理職が少くない又は全くない理由別企業割合(M.A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	企業計	必要な知識 や経験、判 断力等を有 する女子が いない	将来就く可能性のあ る者がいるが、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	勤続年数が 短く、役職 者になるま でに退職す る	時間外労 働が多い、 又は深夜 業がある	出張、全 国転勤が ある	管理職に ついては 顧客が 女子をい やがる	家庭責任が あるの、責 任のある仕 事に就けら れない	仕事が一 人で女 子には無 理である	女子が希 望しない	そ の 他	回答なし
計	100.0	48.1	30.4	35.2	8.5	4.3	0.9	11.6	5.2	15.3	7.2	8.1
鉱 業	100.0	53.5	19.1	40.0	9.6	3.5	2.2	16.1	14.3	12.6	14.8	7.4
建 設 業	100.0	47.1	26.2	38.7	6.7	2.8	0.0	11.0	4.8	11.9	6.2	10.1
製 造 業	100.0	55.3	26.2	29.9	8.1	5.1	0.6	15.6	6.3	18.8	6.1	6.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	47.0	39.1	53.9	12.2	-	0.9	6.1	6.1	6.1	3.5	1.7
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	36.5	23.1	32.4	14.6	3.2	0.4	15.3	5.9	16.6	12.6	7.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	47.0	42.4	45.4	8.6	5.5	2.4	5.2	4.1	9.7	4.3	10.8
金 融 ・ 保 険 業	100.0	43.4	58.0	56.8	2.2	7.0	1.1	2.5	1.9	8.3	1.8	1.1
不 動 産 業	100.0	40.3	48.6	52.1	4.6	0.6	0.4	1.0	0.6	7.1	5.0	7.7
サ - ビ ス 業	100.0	36.2	33.3	32.8	6.6	1.6	0.8	6.7	3.0	16.5	12.8	7.7
5,000人以上以上	100.0	46.7	60.7	52.3	5.6	13.7	1.4	2.1	1.1	8.8	6.0	6.0
1,000～4,999人	100.0	48.4	60.6	54.1	6.8	16.7	1.3	3.1	5.0	12.6	2.4	5.4
300～999人	100.0	53.0	44.5	51.8	9.7	12.6	1.4	8.9	6.3	11.3	3.2	4.4
100～299人	100.0	53.9	36.1	42.3	9.9	7.5	2.2	13.5	7.3	14.1	4.3	3.7
30～99人	100.0	45.9	26.4	30.9	8.0	2.1	0.5	11.5	4.4	16.2	8.6	9.9

第20表 産業、規模、教育訓練の実施状況別企業割合

(1) 新入社員研修

(%)

産業・規模	企業計	該当する教育訓練あり	いずれの教育訓練も男女とも対象として実施	男女別の実施		女子のみ対象の教育訓練あり (注)	男子のみ対象の教育訓練あり (注)	該当する教育訓練あり	回答なし
				男	女				
計	100.0	58.3 (100.0)	< 86.0 > < 100.0 >	< 7.2 >		(7.0)	(8.9)	41.5	0.2
鉱業	100.0	37.4 (100.0)	< 87.5 > < 100.0 >	< 5.2 >		(-)	(12.5)	62.8	-
建設業	100.0	49.9 (100.0)	< 77.1 > < 100.0 >	< 10.2 >		(8.2)	(15.5)	50.1	-
製造業	100.0	55.4 (100.0)	< 88.7 > < 100.0 >	< 6.0 >		(7.1)	(6.7)	44.6	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	92.2 (100.0)	< 91.5 > < 100.0 >	< 5.2 >		(2.8)	(5.7)	7.8	-
運輸・通信業	100.0	47.7 (100.0)	< 80.4 > < 100.0 >	< 9.1 >		(3.7)	(16.2)	51.3	1.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	69.1 (100.0)	< 86.5 > < 100.0 >	< 9.4 >		(7.5)	(8.7)	30.9	-
金融・保険業	100.0	89.8 (100.0)	< 86.5 > < 100.0 >	< 4.9 >		(15.4)	(4.0)	10.2	-
不動産業	100.0	67.0 (100.0)	< 85.7 > < 100.0 >	< 7.4 >		(9.3)	(6.5)	31.3	1.7
サービス業	100.0	65.5 (100.0)	< 88.0 > < 100.0 >	< 3.6 >		(6.4)	(6.8)	34.0	0.6
5,000人以上以上	100.0	100.0 (100.0)	< 87.2 > < 100.0 >	< 6.0 >		(13.9)	(4.5)	-	-
1,000～4,999人	100.0	99.4 (100.0)	< 89.6 > < 100.0 >	< 8.4 >		(9.5)	(6.5)	0.6	-
300～999人	100.0	96.7 (100.0)	< 89.3 > < 100.0 >	< 3.4 >		(8.8)	(5.4)	3.3	-
100～299人	100.0	79.3 (100.0)	< 89.1 > < 100.0 >	< 6.5 >		(5.3)	(6.8)	20.6	0.1
30～99人	100.0	47.1 (100.0)	< 83.7 > < 100.0 >	< 8.2 >		(7.4)	(10.9)	52.7	0.3

注) 「女子のみ対象の教育訓練あり」と「男子のみ対象の教育訓練あり」とは複数回答の場合がある。以下、第20表(2)、(3)について同じ。

第20表 産業、規模、教育訓練の実施状況別企業割合

(2) 管理職(予定者を含む)研修

産 業 ・ 規 模	企 業 計	該当する教育訓練あり	いずれの教育訓練も男女とも対象として実施		男子のみ対象の教育訓練あり	女子のみ対象の教育訓練あり	該当する教育訓練なし	回答なし
			男女別に実施	男女別に実施				
計	100.0	35.3 (100.0)	(63.5) <100.0>	< 3.8 >	(1.5)	(35.4)	64.0	0.6
鉱 業	100.0	24.3 (100.0)	(40.4) <100.0>	< - >	(-)	(59.6)	75.7	-
建設 業	100.0	24.2 (100.0)	(53.4) <100.0>	< 2.0 >	(8.0)	(38.6)	75.8	-
製 造 業	100.0	35.4 (100.0)	(64.3) <100.0>	< 5.1 >	(0.5)	(35.6)	64.5	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	49.6 (100.0)	(54.4) <100.0>	< - >	(1.8)	(45.6)	50.4	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	25.0 (100.0)	(44.5) <100.0>	< 3.3 >	(-)	(55.5)	72.8	2.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.0 (100.0)	(61.1) <100.0>	< 2.2 >	(1.3)	(38.4)	57.2	0.8
金 融 ・ 保 険 業	100.0	69.7 (100.0)	(79.4) <100.0>	< 5.7 >	(0.6)	(20.6)	29.8	0.5
不 動 産 業	100.0	42.3 (100.0)	(76.3) <100.0>	< 0.9 >	(-)	(23.7)	56.0	1.7
サ - ビ ス 業	100.0	41.7 (100.0)	(78.8) <100.0>	< 3.9 >	(1.8)	(19.8)	56.8	1.5
5,000 人 以 上	100.0	97.2 (100.0)	(87.9) <100.0>	< - >	(0.7)	(12.1)	2.1	0.7
1,000 ~ 4,999 人	100.0	87.9 (100.0)	(71.1) <100.0>	< 2.9 >	(0.6)	(28.4)	12.1	-
300 ~ 999 人	100.0	65.4 (100.0)	(63.9) <100.0>	< 1.5 >	(1.0)	(35.1)	34.4	0.2
100 ~ 299 人	100.0	46.5 (100.0)	(58.4) <100.0>	< 6.7 >	(1.4)	(41.2)	52.9	0.6
30 ~ 99 人	100.0	27.5 (100.0)	(65.1) <100.0>	< 3.1 >	(1.7)	(33.4)	71.8	0.7

(%)

第20表 産業、規模、教育訓練の実施状況別企業割合
(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	該当する教育訓練あり	いづれかの教育訓練も男女とも対象として実施			女子のみ対象の教育訓練あり	男子のみ対象の教育訓練あり	該当する教育訓練なし	回答なし
			男女別	男子	女子				
計	100.0	53.9 (100.0)	< 8.7>	< 76.9> <100.0>	(6.6)	(18.7)	45.6	0.5	
鉱 業	100.0	45.1 (100.0)	<19.4>	< 58.5> <100.0>	(4.7)	(39.6)	54.9	-	
建 設 業	100.0	56.2 (100.0)	<17.6>	< 65.3> <100.0>	(9.8)	(25.8)	43.8	-	
製 造 業	100.0	51.3 (100.0)	< 7.8>	< 79.3> <100.0>	(5.0)	(17.8)	48.7	0.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	77.4 (100.0)	< 8.5>	< 66.3> <100.0>	(15.7)	(24.7)	22.6	-	
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	48.4 (100.0)	<15.8>	< 62.4> <100.0>	(1.1)	(36.6)	48.2	3.4	
卸売・小売業、飲食店	100.0	56.2 (100.0)	< 8.0>	< 82.5> <100.0>	(9.3)	(11.0)	43.8	0.0	
金 融 ・ 保 険 業	100.0	81.6 (100.0)	< 7.8>	< 82.1> <100.0>	(8.5)	(11.2)	18.4	-	
不 動 産 業	100.0	51.1 (100.0)	< 1.0>	< 86.7> <100.0>	(11.3)	(1.9)	47.2	1.7	
サ ー ビ ス 業	100.0	59.6 (100.0)	< 2.3>	< 81.5> <100.0>	(7.4)	(15.4)	39.1	1.3	
5,000人以上以上	100.0	96.5 (100.0)	< 0.8>	< 89.9> <100.0>	(9.4)	(3.6)	3.1	0.3	
1,000～4,999人	100.0	90.0 (100.0)	< 5.1>	< 83.8> <100.0>	(12.1)	(7.9)	10.0	-	
300～999人	100.0	79.0 (100.0)	< 5.2>	< 82.4> <100.0>	(11.6)	(10.4)	20.4	0.6	
100～299人	100.0	63.3 (100.0)	< 9.2>	< 78.8> <100.0>	(8.0)	(16.4)	36.3	0.4	
30～99人	100.0	47.6 (100.0)	< 9.4>	< 74.8> <100.0>	(5.1)	(21.5)	51.8	0.6	

第21表 産業、規模、男子のみ対象に教育訓練を実施する方針の理由別男子のみ対象に実施する方針の教育訓練がある企業割合 (M. A.)
(1) 新入社員研修

(%)

産 業 ・ 規 模	男子のみ対象に 実施する教育訓 練がある企業計	対象となる女子 がいない又は女 子の希望者がい ない	時間外に実 施している	深夜に及ぶ カリキュラム がある	研修施設に 女子トイレ 等の施設が ない	工場実習が ある	研修内容に重い 物を持ちたり、 高い所に昇る訓 練がある	女子労働者 は長く勤務 する人が少 ない	そ の 他	回答なし
計	1 0 0 . 0	5 2 . 1	2 . 8	1 . 5	0 . 8	1 9 . 9	1 3 . 6	4 . 3	2 0 . 3	6 . 9
鉱 業	1 0 0 . 0	8 6 . 7	-	-	-	-	1 3 . 3	-	1 3 . 3	-
建 設 業	1 0 0 . 0	8 4 . 8	0 . 9	0 . 1	-	1 0 . 5	2 1 . 0	0 . 1	1 3 . 6	0 . 6
製 造 業	1 0 0 . 0	3 7 . 9	3 . 2	2 . 6	0 . 7	3 3 . 8	5 . 7	6 . 1	2 4 . 6	8 . 1
電気・ガス・熱供給・水道業	1 0 0 . 0	5 4 . 5	-	9 . 1	-	9 . 1	9 . 1	-	1 8 . 2	9 . 1
運 輸 ・ 通 信 業	1 0 0 . 0	4 9 . 7	-	3 . 0	4 . 3	2 . 7	2 6 . 6	7 . 3	1 2 . 3	1 1 . 2
卸売・小売業、飲食店	1 0 0 . 0	5 0 . 3	3 . 8	-	0 . 1	1 9 . 4	1 2 . 4	1 . 3	2 0 . 5	8 . 3
金 融 ・ 保 険 業	1 0 0 . 0	9 . 3	-	1 6 . 7	-	-	-	1 . 9	7 4 . 1	-
不 動 産 業	1 0 0 . 0	1 3 . 1	-	1 9 . 7	-	3 . 3	1 9 . 7	8 . 2	6 0 . 7	3 . 3
サ - ビ ス 業	1 0 0 . 0	5 5 . 6	6 . 1	0 . 3	-	1 8 . 5	1 2 . 7	1 0 . 3	2 1 . 7	4 . 5
5,000人以上以上	1 0 0 . 0	2 8 . 6	-	2 8 . 6	3 . 6	3 2 . 1	1 0 . 7	3 . 6	3 2 . 1	-
1,000～4,999人	1 0 0 . 0	3 1 . 4	7 . 3	6 . 4	0 . 9	3 3 . 2	5 . 0	3 . 2	4 4 . 1	3 . 6
300～999人	1 0 0 . 0	4 0 . 0	2 . 4	3 . 8	0 . 9	2 6 . 4	1 1 . 6	1 . 6	2 4 . 2	8 . 4
100～299人	1 0 0 . 0	5 0 . 5	1 . 5	4 . 1	2 . 9	1 9 . 2	9 . 2	5 . 9	3 0 . 7	4 . 6
30～99人	1 0 0 . 0	5 4 . 7	3 . 1	0 . 0	-	1 9 . 0	1 5 . 7	3 . 9	1 5 . 1	7 . 7

注) 2つまで回答

第21表 産業、規模、男子のみ対象に教育訓練を実施する方針の理由別男子のみ対象に実施する方針の教育訓練がある企業割合 (M, A,)
(2) 管理職(予定者を含む)研修 (%)

産 業 ・ 規 模	男子のみ対象に 実施する教育訓 練がある企業計	対象となる女子 がいない又は女 子の希望者がい ない	時間外に実 施している	深夜に及ぶ カリキュラ ムがある	研修施設に 女子トイレ 等の施設が ない	工場実習が ある	研修内容に重い 物を持ちたり、 高い所に昇る訓 練がある	女子労働者 は長く勤務 する人が少 ない	そ の 他	回 答 な し
計	100.0	84.8	9.2	5.1	-	1.7	1.3	9.1	9.0	1.5
鉱 業	100.0	85.3	-	-	-	-	5.9	-	14.7	-
建 設	100.0	83.3	9.8	0.6	-	-	-	8.8	3.3	6.1
製 造	100.0	86.9	9.7	4.6	-	2.7	0.7	9.8	5.9	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	92.3	-	3.8	-	-	3.8	11.5	3.8	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	80.4	10.5	3.3	-	-	8.4	3.4	13.4	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	84.0	8.6	10.2	-	-	-	10.9	14.6	0.5
金 融 ・ 保 険 業	100.0	81.3	1.6	-	-	-	-	7.8	18.8	-
不 動 産 業	100.0	71.2	-	11.0	-	-	-	4.1	-	26.0
サ - ビ ス 業	100.0	85.6	8.3	-	-	5.9	-	9.2	7.7	3.9
5,000人以上以上	100.0	97.1	5.9	-	-	-	-	5.9	-	2.9
1,000～4,999人	100.0	88.9	0.7	4.5	-	-	-	5.7	9.9	4.0
300～999人	100.0	92.2	5.7	4.2	-	0.5	0.5	4.3	3.8	2.4
100～299人	100.0	88.4	4.2	10.5	-	0.3	0.4	7.7	6.0	2.8
30～99人	100.0	80.5	14.0	1.7	-	3.0	2.1	11.4	12.1	0.3

注) 2つまで回答

第21表 産業、規模、男子のみ対象に教育訓練を実施する方針の理由別男子のみ対象に実施する方針の教育訓練がある企業割合 (M. A.) (%)

(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修

産 業 ・ 規 模	男子のみ対象に 実施する教育訓 練がある企業計	対象となる女子 がいない又は女 子の希望者がい ない	時間外に実 施している	深夜に及ぶ カリキュラ ムがある	研修施設に 女子トイレ 等の施設が ない	工場実習が ある	研修内容に重 い物を持ち たい所昇る訓 練がある	女子労働者 は長く勤務 する人が少 ない	そ の 他	回答なし
計	100.0	67.6	7.4	2.0	0.8	9.6	11.9	7.7	18.5	2.7
鉱 業	100.0	68.5	-	3.7	-	9.3	13.0	9.3	18.5	-
建 設	100.0	74.2	4.6	1.0	4.3	2.0	25.7	7.3	17.6	0.5
製 造	100.0	66.4	6.5	0.8	-	20.4	6.0	10.1	16.4	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	77.8	3.7	-	-	14.8	7.4	11.1	22.2	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	65.6	14.8	6.9	-	-	22.5	6.5	11.2	5.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	66.5	6.9	2.2	-	4.4	0.8	0.3	25.3	2.8
金 融 ・ 保 険 業	100.0	54.5	2.0	-	-	4.0	-	4.0	37.6	10.9
不 動 産 業	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	20.0	-
サ - ビ ス 業	100.0	64.2	5.3	-	-	7.3	6.1	13.3	30.0	0.5
5,000人以上以上	100.0	66.7	16.7	-	-	-	8.3	-	16.7	16.7
1,000～4,999人	100.0	66.7	2.9	7.5	-	2.3	4.0	5.7	28.2	1.7
300～999人	100.0	66.3	5.1	5.4	-	3.0	6.4	2.5	23.0	7.2
100～299人	100.0	70.6	6.9	2.9	-	10.8	7.1	9.9	14.6	1.8
30～99人	100.0	66.6	7.9	1.4	1.2	9.8	14.1	7.4	19.3	2.6

注) 2つまで回答

第22表 産業、規模、制服の有無、制服貸与の対象別企業割合

(%)

産業・規模	企業計	制服がある	男女とも対象の職場 がある	女子のみ対象の職場 がある (注)	男子のみ対象の職場 がある (注)	制服がない	回答なし
計	100.0	92.5 (100.0)	(84.3)	(17.6)	(4.4)	7.3	0.2
鉱業	100.0	88.5 (100.0)	(88.0)	(15.9)	(1.0)	11.5	-
建設業	100.0	96.2 (100.0)	(87.2)	(10.8)	(7.4)	3.8	0.0
製造業	100.0	93.4 (100.0)	(94.5)	(9.2)	(1.3)	6.2	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	99.1 (100.0)	(96.5)	(9.6)	(2.6)	-	0.9
運輸・通信業	100.0	94.5 (100.0)	(79.6)	(11.0)	(12.9)	5.5	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	92.9 (100.0)	(65.6)	(39.0)	(5.1)	7.0	0.1
金融・保険業	100.0	96.7 (100.0)	(15.0)	(85.9)	(0.4)	3.0	0.3
不動産業	100.0	84.6 (100.0)	(48.7)	(52.5)	(9.0)	13.5	1.8
サービス業	100.0	83.3 (100.0)	(88.4)	(17.7)	(3.7)	16.6	0.0
5,000人以上以上	100.0	94.1 (100.0)	(68.3)	(56.5)	(1.1)	5.9	-
1,000～4,999人	100.0	94.6 (100.0)	(74.5)	(39.4)	(2.3)	4.6	0.8
300～999人	100.0	96.2 (100.0)	(82.1)	(26.6)	(2.8)	3.2	0.5
100～299人	100.0	95.0 (100.0)	(83.2)	(20.6)	(4.9)	5.0	0.1
30～99人	100.0	91.3 (100.0)	(85.2)	(15.1)	(4.5)	8.4	0.3

注) 「女子のみ対象の職場がある」と「男子のみ対象の職場がある」とは複数回答の場合がある。

第23表 産業、規模、制服貸与の対象別女子のみ対象に制服貸与の職場がある企業割合(M. A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	女子のみ対 象に制服貸 与の職場が ある企業計	原則として 全員	工場部門	販売、窓 口業務部 門	管理職や特 定の職種・ コースの者 を除く全員	その他	回答なし
計	100.0	76.3	4.8	13.9	6.2	5.9	2.6
鉱 業	100.0	78.8	-	-	21.2	-	-
建 設 業	100.0	78.9	0.3	0.6	11.9	0.3	8.8
製 造 業	100.0	62.6	13.4	19.5	9.2	10.6	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.6	9.1	-	18.2	18.2	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	75.5	0.6	2.1	0.6	10.6	11.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	80.6	3.5	18.6	4.8	4.1	0.1
金 融 ・ 保 険 業	100.0	82.4	-	0.7	8.9	5.4	2.8
不 動 産 業	100.0	73.3	-	4.4	3.2	14.9	6.0
サ - ビ ス 業	100.0	82.7	2.0	7.8	3.8	3.9	3.4
5.000人以上以上	100.0	43.1	12.4	17.6	22.9	20.3	2.6
1.000～4,999人	100.0	66.0	7.1	13.0	13.5	8.8	-
300～999人	100.0	68.6	8.9	16.6	8.8	10.1	0.8
100～299人	100.0	81.7	2.6	18.4	4.5	6.4	0.1
30～99人	100.0	76.4	4.9	11.5	5.7	4.6	4.1

第24表 産業、規模、制服着用の義務づけ状況別女子のみ対象に制服貸与の職場がある企業割合
(%)

産 業 ・ 規 模	女子のみ対 象に制服貸 与の職場が ある企業計	勤務時間の み着用する ことを義務 づけている	休憩時間を 含め着用す ることを義 務づけている	着用するか どうかは本 人の自由	回答なし
計	100.0	38.6	49.6	10.1	1.7
鉱 業	100.0	69.7	6.1	24.2	-
建 設 業	100.0	38.1	50.0	11.9	-
製 造 業	100.0	40.5	44.8	12.7	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	27.3	63.6	9.1	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	40.8	36.5	11.2	11.5
卸売・小売業、飲食店	100.0	40.3	49.2	9.5	0.9
金 融 ・ 保 険 業	100.0	24.2	71.2	4.4	0.2
不 動 産 業	100.0	39.7	59.7	0.6	-
サ - ビ ス 業	100.0	31.6	58.8	8.9	0.7
5,000人以上以上	100.0	34.6	55.6	8.5	1.3
1,000～4,999人	100.0	37.9	56.3	5.8	-
300～999人	100.0	34.4	58.6	6.2	0.8
100～299人	100.0	36.0	56.1	6.3	1.6
30～99人	100.0	40.6	44.6	12.8	2.0

第25表 産業、規模、妊娠、結婚、出産による女子労働者の退職の状況別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	計	結婚するとほとんど が退職する	結婚により過半数が退職 し、妊娠、出産により残 りのほとんどが退職し、 継続する女性が少ない	結婚ではあまり退職し ないが、妊娠、出産に よりほとんどが退職す る	結婚ではあまり退職 しないが、妊娠、出 産により過半数は退 職する	結婚、妊娠、出産で 退職する女性ほど んどいない	その他	回答なし
計	100.0	22.0	18.1	12.6	11.2	23.3	12.2	0.6
鉱 業	100.0	19.6	11.1	17.4	4.7	32.8	14.5	-
建 設 業	100.0	30.2	12.2	6.9	7.3	33.2	10.2	-
製 造 業	100.0	18.8	17.5	11.8	12.8	26.2	12.3	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	33.9	23.5	5.2	13.9	17.4	6.1	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	14.6	10.5	13.6	4.8	26.2	27.0	3.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	28.5	24.0	17.9	13.2	9.9	6.4	0.1
金 融 ・ 保 険 業	100.0	26.2	34.4	13.9	13.9	7.1	3.8	0.5
不 動 産 業	100.0	25.1	26.5	28.6	6.2	6.3	7.2	-
サ - ビ ス 業	100.0	18.9	21.4	10.3	12.4	25.1	11.8	0.0
5,000人以上以上	100.0	6.9	42.4	11.8	23.6	2.1	10.4	2.8
1,000～4,999人	100.0	14.3	42.8	13.4	17.5	7.3	4.6	0.1
300～999人	100.0	18.9	35.0	10.9	16.9	12.6	4.6	0.3
100～299人	100.0	22.5	22.5	14.4	12.7	19.8	7.9	0.2
30～99人	100.0	22.2	14.5	12.1	10.1	25.9	14.4	0.8

第26表 産業、規模、女子労働者の結婚、出産後の就業継続についての考え方別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	女子は結婚や出産を 責任を考慮する必要があるの で、できれば新たに新規卒者を採 用したい	技能や経験を持つ人を確保した いので女子は結婚、出産後も仕 事を続けてほしい	女子の就業意識や仕事を続けられる 条件は多様であるので、意欲のある 人については結婚や出産後も仕事を 続けてほしい	そ の 他	回 答 な し
計	100.0	7.7	24.5	65.6	1.6	0.5
鉱 業	100.0	12.8	20.4	58.7	6.0	2.1
建 設	100.0	11.9	17.6	70.2	0.2	—
製 造	100.0	6.2	29.8	62.3	1.3	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	13.0	7.0	77.4	2.6	—
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	5.9	21.7	65.4	5.9	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.5	20.6	67.7	0.6	0.6
金 融 ・ 保 険 業	100.0	8.1	13.7	77.2	1.1	—
不 動 産 業	100.0	7.8	16.9	71.8	0.8	2.7
サ ー ビ ス 業	100.0	5.4	24.1	67.9	1.7	1.0
5,000人以上以上	100.0	1.7	10.1	87.2	0.7	0.3
1,000～4,999人	100.0	4.5	14.7	79.7	0.5	0.5
300～999人	100.0	7.2	18.4	73.2	0.8	0.4
100～299人	100.0	10.2	22.4	65.5	1.6	0.3
30～99人	100.0	7.1	26.1	64.6	1.6	0.6

第27表 産業、規模、改正労働基準法の施行による雇用管理上の変化の状況別企業割合 (M. A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	計	指揮命令者(管理職等)や制限が緩和された専門業務に登用する女子が増加した	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	深夜業に従事する女子が増加した	仕事と家庭生活との両立について考慮する必要があることとなった	そ の 他
計	100.0	3.5	17.2	1.8	19.8	2.3
鉱 業	100.0	-	8.5	-	14.5	2.6
建 設 業	100.0	3.5	10.0	0.0	26.0	1.6
製 造 業	100.0	2.7	16.5	0.9	21.2	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.6	10.4	-	12.2	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	1.3	20.3	3.9	19.8	2.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.6	20.2	3.2	15.6	2.4
金 融 ・ 保 険 業	100.0	6.1	12.3	-	9.8	4.6
不 動 産 業	100.0	4.5	12.3	0.7	11.0	1.1
サ - ビ ス 業	100.0	6.2	20.7	3.0	16.9	1.9
5,000人以上以上	100.0	19.4	21.2	1.7	6.9	2.4
1,000~4,999人	100.0	9.9	19.6	1.5	11.7	4.2
300~999人	100.0	6.5	21.0	2.8	11.9	3.0
100~299人	100.0	4.5	17.6	1.5	17.8	2.0
30~99人	100.0	2.7	16.7	1.8	21.4	2.3

第28表 産業、規模、相談体制別企業割合(M.A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	人事担当者が 相談を受ける	事項によりそ れぞれの担当 部署が相談を 受ける	特別のカウン セラーを置き、 相談を受ける	事項により苦 情処理機関に 委ねる	上司が相談を 受ける	労働組合が仲 介する	そ の 他	回答なし
計	100.0	40.9	32.4	0.8	1.4	78.0	7.4	2.8	0.7
鉱 業	100.0	31.1	28.1	—	0.9	73.6	7.7	7.2	2.1
建 設 業	100.0	33.1	19.2	0.3	0.4	72.9	1.2	6.2	1.2
製 造 業	100.0	47.4	35.7	1.3	1.9	76.9	8.8	1.6	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.5	33.0	1.7	9.6	87.0	30.4	0.9	—
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	23.2	23.3	0.1	0.5	79.4	9.5	5.6	1.0
卸売・小売業、飲食店	100.0	46.8	35.5	0.3	1.7	84.9	9.6	2.1	0.2
金 融 ・ 保 険 業	100.0	47.0	32.2	4.1	4.2	91.0	26.2	1.8	0.3
不 動 産 業	100.0	30.6	28.1	0.3	2.4	81.2	7.9	8.7	1.7
サ ー ビ ス 業	100.0	32.0	37.8	0.8	0.8	72.9	2.4	2.0	0.7
5,000人以上以上	100.0	66.0	37.8	10.1	13.5	93.1	43.8	4.2	0.3
1,000～4,999人	100.0	63.0	41.0	4.2	6.8	91.3	38.0	2.0	0.2
300～999人	100.0	64.5	39.3	1.7	4.2	88.2	27.4	1.6	0.0
100～299人	100.0	48.6	40.3	0.6	1.2	83.0	11.7	1.6	0.5
30～99人	100.0	35.7	29.0	0.7	1.1	75.1	3.4	3.4	0.8

第29表 産業、規模、女子の活用に関する問題点別企業割合 (M. A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	計	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	女子には法制 上の制約があ る	女子の勤続年 数が平均的に 短い	一般的に女子 は職業意識が 低い	家庭責任を考 慮する必要が ある	女子の活用方 法がわからない	そ の 他	回 答 な し
計	100.0	16.4	14.1	17.2	46.4	33.1	39.5	1.4	3.2	8.0
鉱 業	100.0	7.2	14.5	18.3	39.6	21.3	37.4	0.9	0.9	13.2
建設業	100.0	20.5	18.0	15.0	40.3	38.5	37.0	0.4	5.6	12.6
製造業	100.0	12.7	12.4	21.0	41.5	33.8	47.3	1.8	3.1	8.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	13.0	15.7	38.3	58.3	32.2	29.6	2.6	6.1	0.9
運輸・通信業	100.0	19.4	13.7	15.3	42.4	25.8	39.2	2.8	4.5	10.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	22.9	15.7	13.1	59.8	34.2	31.8	1.0	2.2	6.3
金融・保険業	100.0	23.8	17.5	13.7	70.2	35.7	32.7	2.5	1.1	7.5
不動産業	100.0	18.8	21.9	12.4	66.0	29.1	16.5	1.0	1.3	9.4
サービス業	100.0	11.2	13.3	15.3	47.9	29.7	30.6	0.4	2.2	11.4
5,000人以上以上	100.0	31.6	33.3	56.9	65.6	25.7	30.2	3.8	2.4	4.8
1,000～4,999人	100.0	25.8	23.2	38.9	73.3	39.1	33.4	2.3	1.6	3.6
300～999人	100.0	20.4	22.2	33.5	63.5	40.8	34.3	1.2	2.5	3.3
100～299人	100.0	17.8	15.2	22.0	52.6	39.0	38.4	2.0	2.6	5.4
30～99人	100.0	15.3	12.8	13.5	42.1	30.4	40.5	1.2	3.5	10.6

平成 4 年度女子雇用管理基本調査調査票

<記入上の注意>

○問3(注5)における「重量物運搬業務」「有害物を発散する場所における業務」

について

重量物運搬業務は18歳以上の女子について、断続作業について30kg、継続作業について20kg以上の重量物を取扱う業務に就かせてはならないこととなっています。

また、有害物を発散する場所における業務とは、鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

（問1、問2で男子のみの募集の職種・コースあり、男子のみ募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。）

募集区分	男子のみ募集の理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（注5） 職業地選定業務、有資格者を募集する場合における募集については、職業地1校目の募集の「記入上の注意」を参照してください。

（注6） 問2で男子のみの募集の職種・コースに男子のみの募集の理由がある場合は、問1、問2で男子のみの募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。

募集区分	女子のみ募集の理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（問1、問2で女子のみの募集の職種・コースあり、女子のみ募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。）

募集区分	女子のみ募集の理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（注7） 問2で女子のみの募集の職種・コースに女子のみの募集の理由がある場合は、問1、問2で女子のみの募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。

（問1、問2で男子のみの募集の職種・コースあり、男子のみ募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。）

募集区分	男子のみ募集の理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（注8） 問2で女子のみの募集の職種・コースに女子のみの募集の理由がある場合は、問1、問2で女子のみの募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。

募集区分	女子のみ募集の理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（問5） 平成4年4月に新採用者を採用しましたか。また、過去1年間に新採用者をどのように行いましたか。

採用区分	採用理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（問6） コース別採用率等を算出して、平成4年4月に新採用者を採用しましたか。採用区分ごとに該当する番号を1つで記入してください。

採用区分	採用理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（問7） 問6で採用率を算出したのは、どのような理由からですか。右欄の理由の中から該当する番号を1つ左欄に記入してください。

採用区分	採用理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

（注8） 問2で女子のみの募集の職種・コースに女子のみの募集の理由がある場合は、問1、問2で女子のみの募集の職種・コースを2つまで左欄に記入してください。

採用区分	採用理由	
	事務・営業系	技術系
四年制大学卒 (大学院卒を含む)		
短大・高専卒		
高校卒		
中途採用者		
その他(具体的に)		

＜記入上の注意＞

○問12（注10）における「就業制限が削除された業務」について

以下の業務については、従来女子の就業が禁止されていましたが、妊娠婦以外の18歳以上の女子については、昭和61年改正労働基準法の施行により、就くことができるようになりました。

1. ボイラーの取扱いの業務
2. ボイラーの溶接の業務
3. つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制炭荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務
4. 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛替えの業務
5. クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）
6. 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷役用機械の運転の業務
7. 直径25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務
8. 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務
9. 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務
10. 動力により駆動されるプレス機械、シャワー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務
11. 岩石又は鉱物の破砕機又は砕石機に材料を送給する業務
12. 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さ5メートル以上の地穴における業務
13. 高さが5メートル以上の場所で、墮落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務
14. 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）
15. 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務
16. 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務
17. 多量の高温物体を取り扱う業務
18. 著しく暑熱な場所における業務
19. 多量の低温物体を取り扱う業務

20. 著しく寒熱な場所における業務

21. 異常気圧下における業務

22. さく岩機、研打機等身体に着しい振動を与える機械器具を用いて行う業務
23. 積載能力2トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又は高さ15メートル以上のコンクリート用エレベーターの運転の業務
24. 直流にあっては750ボルトを、交流にあっては300ボルトをこえる電圧の充電電線又はその支持物の点検、修理又は操作の業務
25. バイレン機を用いる鋼物の鍛造の業務
26. 手押しかんたな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務

○問14、問22（注10）における「指揮命令者」、「専門業務従事者」について
労働者の業務の遂行を指揮命令する者としての範囲は次のように定められています。

業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令する者。具体的には、部下を1名以上有して、指揮命令する者であれば、主任、係長等の名称にかかわらず、指揮命令者となります。

専門的な知識または技術を必要とする者として次の者が定められています。

- | | | | |
|---------|--------------|--------------------|----------|
| 1 公認会計士 | 2 医師 | 3 歯科医師 | 4 獣医師 |
| 5 弁護士 | 6 一般建築士 | 7 薬剤師 | 8 不動産鑑定士 |
| 9 研究員 | 10 システムエンジニア | 11 新聞記者、編集者 | |
| 12 報道記者 | 13 デザイナー | 14 プロデューサー又はディレクター | |

○問16における（注12）「一定の教育訓練」について

男女差別的取扱いが禁止されている基礎的教育訓練として、男女雇用機会均等法に基づく労働省令により、業務遂行の過程外において行われる教育訓練のうち次に該当するものが定められています。

1. 新入社員を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練（一般教養的な教育訓練もこれに含まれます。）
2. 職務上の地位（業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の者をいう。）を同じくする労働者（予定者を含む。）を対象として行われる当該地位にある者として必要な能力を付与するための教育訓練（一般教養的な教育訓練もこれに含まれます。）
3. 対象となる労働者について、職業上の資格、仕事の経験など一定の要件を設けて行われる当該労働者が従事する（予定を含む。）業務の遂行に直接必要な能力を付与するための教育訓練（一般教養的な教育訓練はこれには含まれません。）

2. 配置・異動について

問8 現在、次の職務における男女の配置状況はどうなっていますか。職別区分ごとに該当する番号を○で囲んでください。

職 務	現在の配置状況	該当する職別区分
人事・総務・経理	いずれの職務にも男女とも配置	男子のみ配置の職務がある
企画・調査・広報	1	4
研究・開発	1	4
情報処理	1	4
営業	1	4
販売・サービス	1	4
生産	1	4

(問8で男子のみ配置の職務がある企業のみお答えください)

問9 男子のみ配置だったのは、どのような理由からですか。右欄の理由の中から該当する番号を2つまで左欄に記入してください。

職 務	男子のみ配置の理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
人事・総務・経理		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
企画・調査・広報		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
研究・開発		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
情報処理		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
営業		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
販売・サービス		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
生産		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

問10 女子の配置の基本的考え方について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

能力や適性に応じてすべての職務に配置	1
女子の特質・感性を生かせる職務に配置	2
補助業務にのみ配置	3
その他(具体的に)	4

問11 貴社の配置転換の方針はどうですか。配置転換の観点ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

配置転換の観点	配置転換の方針	1	2	3	4	5
事業所内配置転換	男女とも	1	2	3	4	5
事業所外配置転換	男子のみ	1	2	3	4	5
異動・異動を伴う事業所間配置	男子のみ	1	2	3	4	5
異動・異動を伴う事業所間配置	男子のみ	1	2	3	4	5
他	男子のみ	1	2	3	4	5

問12 昭和61年4月の改正労働基準法の施行により、女子が働くことができる業務が広がりましたが、貴社ではこれにより女子を雇うことが増えましたか。増えた場合は、増えた理由を、右欄の理由の中から該当する番号をすべて○で囲んでください。(注9) 図表を参照してください。

増えた理由	1	2
あり	1	2
なし	1	2

問13 上記の表から女子を雇ったことにより、事故や問題が生じたことがありますか。

具体的	1	2
あり	1	2
なし	1	2

問14 問12以外に過去3年以内に、従来男子のみの職種であった仕事に女子を配置したことがありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

具体的	1	2
あり	1	2
なし	1	2

問15 係長以上の管理職(注11)及び女子管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0を記入してください。

職 務	係長以上の管理職(注11)	女子管理職
人事・総務・経理	1	2
企画・調査・広報	1	2
研究・開発	1	2
情報処理	1	2
営業	1	2
販売・サービス	1	2
生産	1	2

問16 係長以上の管理職(注11)及び女子管理職は、過去1年間の業務状況はどうでしたか。それぞれの職務について該当する番号を1つ○で囲んでください。

職務	係長以上の管理職(注11)	女子管理職
人事・総務・経理	1	2
企画・調査・広報	1	2
研究・開発	1	2
情報処理	1	2
営業	1	2
販売・サービス	1	2
生産	1	2

問17 日常業務の遂行において行われる教育訓練(注12)や研修等について、貴社ではどのような方法で行っていますか。右欄の理由の中から該当する番号を1つ○で囲んでください。

教育訓練の方法	1	2	3	4	5
新入社員研修(注12)	1	2	3	4	5
管理職(予定を含む)研修(注12)	1	2	3	4	5
専門的知識・技能の向上を図る研修(注12)	1	2	3	4	5

＜記入上の注意＞

○問22における（注13）の「時間外労働」、「深夜業」について

昭和61年改正労働基準法の施行により、18歳以上の女子労働者の時間外労働及び深夜業については、以下のように規制が緩和されました。

1. 時間外労働の規制の緩和

① 指揮命令者及び専門業務従事者（問14の「記入上の注意」を参照してください）についての規制の解除

② 18歳以上の一般の女子労働者については、従来、1日2時間、1週6時間（決算のために必要な業務等については2週間にについて12時間）、年間150時間を超えて、時間外労働をさせてはならないこととなっていました。したが、1日の規制は撤廃されるとともに事業ごとに以下の規制が適用されることになりました。

事 業	業	時間外労働の上限	
		週を単位とする規制	年 間
工業的 事業	製造業、鉱業、建設業、運輸業、 貨物取扱業等	1週 6時間 （※1）	150時間
	農林水産業等	規 制 な し	
非 工 業 的 事 業	販売業、金融・保険業、教育研究の事業、 娯楽・情報の事業等	4週 24時間	150時間
	保健衛生業、旅館、飲食店、 娯楽・娯楽等	2週 12時間	

（※1 ただし、決算のために必要な業務については2週12時間）

2. 深夜業の規制の緩和

① 指揮命令者及び専門業務従事者（上記1④参照）についての規制の解除
② 女子の健康及び福祉に有害でない業務として、警察等の業務が加えられ、現在以下の業務の深夜業の禁止が解除されています。このうち、旅行者に同行して行う旅程管理業務と郵政事務Bの業務は平成元年4月1日から深夜業の禁止が解除されたものです。

1. 航空機に乗り組むスチュワーデスの業務 2. 女子寮宿舍の管理人の業務 3. 映画の撮影の業務 4. 放送番組の制作の業務 5. 警察の業務 6. 旅行者に同行して行う旅程管理業務 7. 郵政事務Bの業務

③ 業務の性質上深夜業が必要とされる業務の範囲として、そう業、弁当、サンドイッチ等の製造の業務等、現在以下の業務について女子の深夜業が認められています。

1. そう業、弁当、サンドイッチ、調理パン等の製造の業務 2. 生めん類の製造の業務 3. かまぼこ、ちくわ等の水産物製品の製造の業務 4. 卸売市場における水産物の仕分け、配列等の業務 5. 新聞配達業務
(1、2及び3の業務については、缶詰、瓶詰等長時間保存できる場合は除きます。)

④ ハイヤー、タクシー業について、深夜業に従事することを労働者が申し出て、使用者が行政官庁（労働基準監督署長）の承認を受けることにより、深夜業が認められることとなりました。

(第16で男女別)に安産又は男子のみ対象の教育訓練を行っている企業へ)
 問17 男女別又は男子のみ対象として教育訓練を行っているのはどのような理由からですか。右欄の理由の中から該当する番号を2つまで左欄に記入してください。

教育訓練の種類	男女別(注12)又は男子のみ対象の理由	1	2	3	4	5	6	7	8
新入社員研修(注12)									
管理職(予定者を含む)研修(注12)									
業務の遂行に必要な能力を付与する研修(注12)									
1	対象となる女子がいらない又は女子の希望者がいない								
2	時間外に実施している								
3	深夜に及びカリキュラムがある								
4	研修施設に女子トイレ等の施設がない								
5	工場実習がある								
6	研修内容に重い物を持ちたり、高い所に昇る訓練がある								
7	女子労働者は、長く勤務する人が少ない								
8	その他(具体的に)								

問18 上記の教育訓練のほかに男子のみを対象とした教育訓練が過去1年間にありましたか。

あり	なし
1	2

4. 指定期間について
 問19 制度の貸与について、対象はどのようなになっていますか。該当する番号を○で囲んでください。

男女とも対象の制度がある	男子のみ対象の制度がある	制限がない	4
原則として全員	工場部門	販売、窓口業務部門	
		管理職や特定の職種、コースの者を除く全員	
		その他(具体的に)	

雇用は義務づけていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

勤務時間のみ雇用することを義務づけている	1
休憩時間を含め雇用することを義務づけている	2
雇用するかどうかは本人の自由	3

5. 退職について
 問20 貴社における結婚、妊娠、出産等による女子労働者の退職の状況について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

結婚するとほとんどが退職する	1
結婚により過半数が退職し、妊娠、出産によりそのほとんどが退職し、継続する女性も少ない	2
結婚ではあまり退職しないが、妊娠、出産によりそのほとんどが退職する	3
結婚ではあまり退職しないが、妊娠、出産によりその過半数は退職する	4
結婚、妊娠、出産で退職する女性ほとんどいない	5
その他(具体的に)	6

8. 女子労働者の結婚・出産後の就業の継続について
 問21 女子が結婚や出産後も仕事を続けることについてどのような考えですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

女子は結婚や出産すると就業責任を考慮する必要があるもので、できれば新たに新卒学生者を採用したい	1
技能や経験を持つ人を確保したいので女子は結婚、出産後も仕事を続けてほしい	2
女子の就業意識や仕事を続けられる条件は多岐であるので、意欲のある人については結婚や出産後も仕事を続けてほしい	3
その他(具体的に)	4

7. 時間外労働、残業等について
 問22 昭和61年4月の改正労働基準法の施行により、女子の時間外労働や残業等に関する制限が緩和されましたが、(注13)の条件に、これに伴い、雇用管理上変化がありましたか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

指揮命令者(管理職等)(注10)や制限が緩和された専門業務(注10)に雇用する女子が増加した	
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	
就業責任が重くなったので、女子の就業分野が縮小した	
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	
その他(具体的に)	

8. 相談体制について
 問23 女子が仕事をすると上での相談や苦情、不満については企業内ではどのように取り扱っていますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

人事担当者相談を受ける	
事項によりそれぞれ担当部署が相談を受ける	
特別のカウンセラーを置き、相談を受ける	
事項により苦情処理機関(注14)に委ねる	
上司が相談を受ける	
労働組合が仲介する	
その他(具体的に)	

(注14) 苦情処理機関とは、事業主及び労働者の代表者を構成員とし、労働者の苦情を処理することを目的とする企業内の機関をいいます。

9. 女子の活用について
 問24 女子の活用にあたって、どのような問題がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	
中間管理職男子や男性男子の理解、理解が不十分である	
女子には法制上の制約がある	
女子の勤続年数が平均的に短い	
一般的に女子は職業意識が高い	
家庭責任を考慮する必要がある	
女子の活用方法が分からない	
その他(具体的に)	

お忙しいところ、調査に御協力いただきましてありがとうございました。