

平成 7 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9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7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、女性の管理職のいる企業の割合が増加していることが明らかになる一方、新規学卒者について、「男性のみの採用の職種・コースあり」が増加し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8年3月

労働省婦人局長

太 田 芳 枝

目 次

I	調査の概要	1
II	調査結果の概要	4
1	募集について	4
(1)	新規学卒者及び中途採用者の募集状況	4
(2)	男性のみの募集の理由	5
(3)	女性のみの募集の理由	6
2	採用について	6
(1)	新規学卒者及び中途採用者の採用状況	6
(2)	男女間の採用方針の差異について	8
(3)	男性のみの採用の理由	9
3	コース別雇用管理制度の導入状況及びコース別募集・採用状況	9
(1)	コース別雇用管理制度の導入状況	9
(2)	コース別雇用管理制度の導入企業の募集状況	11
(3)	コース別雇用管理制度の導入企業の採用状況	12
4	配置・昇進について	13
(1)	配置について	13
イ	職務別の配置状況	13
ロ	男性のみ配置の理由	14
ハ	女性の配置の基本的考え方	15
ニ	配置転換の方針	15
ホ	男性のみ配置転換の方針の理由	17
(2)	昇進について	17
イ	役職別女性管理職の状況	17
ロ	女子管理職が少ない又は全くいない理由	18
ハ	女性の昇進の基本的考え方	19
5	教育訓練について	20
(1)	教育訓練の実施状況（過去1年間）	20
(2)	男性のみ対象として教育訓練を実施している理由	21
6	福利厚生について	23
(1)	福利厚生制度の実施状況	23
(2)	男女で差異を設け、又は男性のみ対象の福利厚生制度を実施している理由	23
7	女性労働者の結婚・出産後の就業の継続についての考え方	24
8	相談体制について	24
(1)	相談体制の状況	24
(2)	相談や苦情、不満の申出状況と結果	25
9	女性の活用について	26
(1)	女性の活用に当たっての問題点について	26

(2) 女性の能力活用のための取組について	27
Ⅲ 付属統計表	29

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性労働者の実態等を総合的に把握することを目的とする。

平成7年度は、男女雇用機会均等法施行9年余り経過後の企業の女性の活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

(2) 女性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 女性労働者の結婚・出産後の就業の継続について
- ヘ 相談体制について
- ト 女性の活用について

4 調査の対象期日

原則として、平成7年10月1日現在とした。

5 調査実施期間

平成7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7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、78.9%であった。

9 調査対象企業の抽出

平成3年事業所統計調査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 = 特定の属性を持つ企業の割合

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

産 業	規 模	5,000人	1,000～	300～	100～	30～
		以上	4,999人	999人	299人	99人
D 鉱 業		1/1	1/1	1/1	1/1	1/3
E 建 設 業		1/1	1/3	11/6	1/23	1/13
F 製 造 業		—	—	—	—	—
12・13	食 料 品 ・ た ば こ	1/1	1/1	1/4	1/14	1/41
14・15	織 維 ・ 衣 服	1/1	1/1	1/2	1/14	1/48
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	1/11
19	出 版 ・ 印 刷	1/1	1/1	1/3	1/7	1/25
20・21	化 学 ・ 石 油 石 炭	1/1	1/3	1/2	1/5	1/8
23・24	ゴ ム ・ な め し 革	1/1	1/1	1/1	1/3	1/8
25	窯 業 ・ 土 石	1/1	1/1	1/2	1/5	1/17
26・27	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	1/1	1/1	1/2	1/5	1/13
28	金 属 製 品	1/1	1/1	1/2	1/8	1/31
29	一 般 機 械	1/1	1/2	1/4	1/13	1/38
30	電 気 機 器	1/1	1/3	1/8	1/22	1/48
31	輸 送 用 機 器	1/1	1/2	1/3	1/9	1/20
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	1/2	1/7	1/23
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	1/7	1/29	1/98
I 卸 売 ・ 小 売 業、飲食店		—	—	—	—	—
48～53	卸 売 業	1/1	1/4	1/12	1/39	1/10
54～59	小 売 業	1/1	1/3	1/9	1/18	1/45
60・61	飲 食 店	1/1	1/1	1/2	1/3	1/14
J 金 融 ・ 保 險 業		1/1	1/2	1/2	1/4	1/5
K 不 動 産 業		1/1	1/2	1/2	1/4	1/10
L サ ー ビ ス 業		—	—	—	—	—
75	旅館、その他の宿泊所	1/1	1/1	1/2	1/7	1/20
76・80	映 画 業 ・ 娯 楽 業	1/1	1/1	1/1	1/7	1/12
88	医 療 業	1/1	1/1	1/1	1/1	1/2
そ の 他		1/1	1/3	1/12	1/36	1/105

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

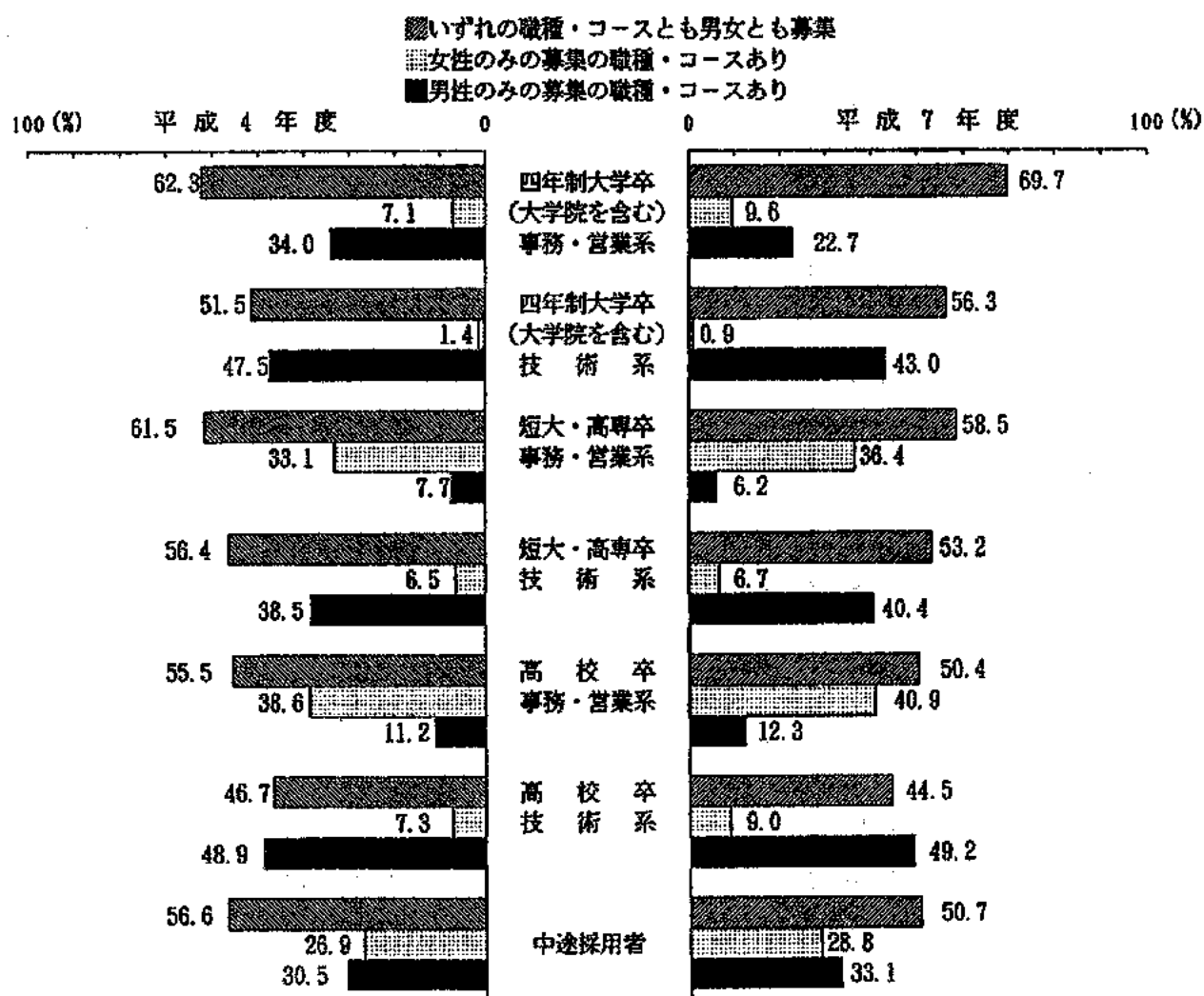
1 募集について

(1) 新規学卒者及び中途採用者の募集状況

新規学卒者（平成7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）を募集した企業は83.1%で、そのうち、高校卒の技術系を除き「いずれの職種・コースとも男女とも募集」した企業が5～7割を占め最も多いが、高校卒の技術系では、「男性のみの募集の職種・コースあり」とする企業が49.2%で最も多い。また、技術系については、四年制大学卒及び短大・高専卒においても、「男性のみの募集の職種・コースあり」とする企業が、それぞれ43.0%、40.4%と4割を超えている。

これを平成4年度（平成4年10月1日現在で実施の女子雇用管理基本調査。以下同じ。）と比較すると、四年制大学卒では、事務・営業系、技術系ともに「いずれの職種・コースとも男女とも募集」とする企業が増加し、「男性のみ募集」とする企業が減少しているが、その他の学歴、募集区分では、全ての区分で「いずれの職種・コースとも男女とも募集」が減少するとともに、一つの区分（短大・高専卒の事務・営業系）を除いて、「男性のみの募集の職種・コースあり」が増加している（第1図）。

第1図 新規学卒者及び中途採用者の募集状況



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

産業別にみると、おおむね各産業とも、事務・営業系の新規学卒者については、「いずれの職種・コースとも男女とも募集」した企業が多いが、鉱業、金融・保険業の短大・高専卒で、また、製造業、金融・保険業、不動産業の高校卒において「女性のための募集の職種・コースあり」とする企業が5～6割ある。また、「男性のための募集の職種・コースあり」は、鉱業、建設業、製造業の四年制大学卒で3割程度みられる。一方、技術系については、鉱業、建設業、運輸・通信業ではいずれの学歴区分とも、「男性のための募集の職種・コースあり」とする企業が多く、これらに加えて、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業の高校卒でも多くなっている。中途採用者については、全ての産業で「いずれの職種・コースとも男女とも募集」が最も多くなっているが、鉱業、建設業、運輸・通信業において「男性のための募集の職種・コースあり」も多くなっている。

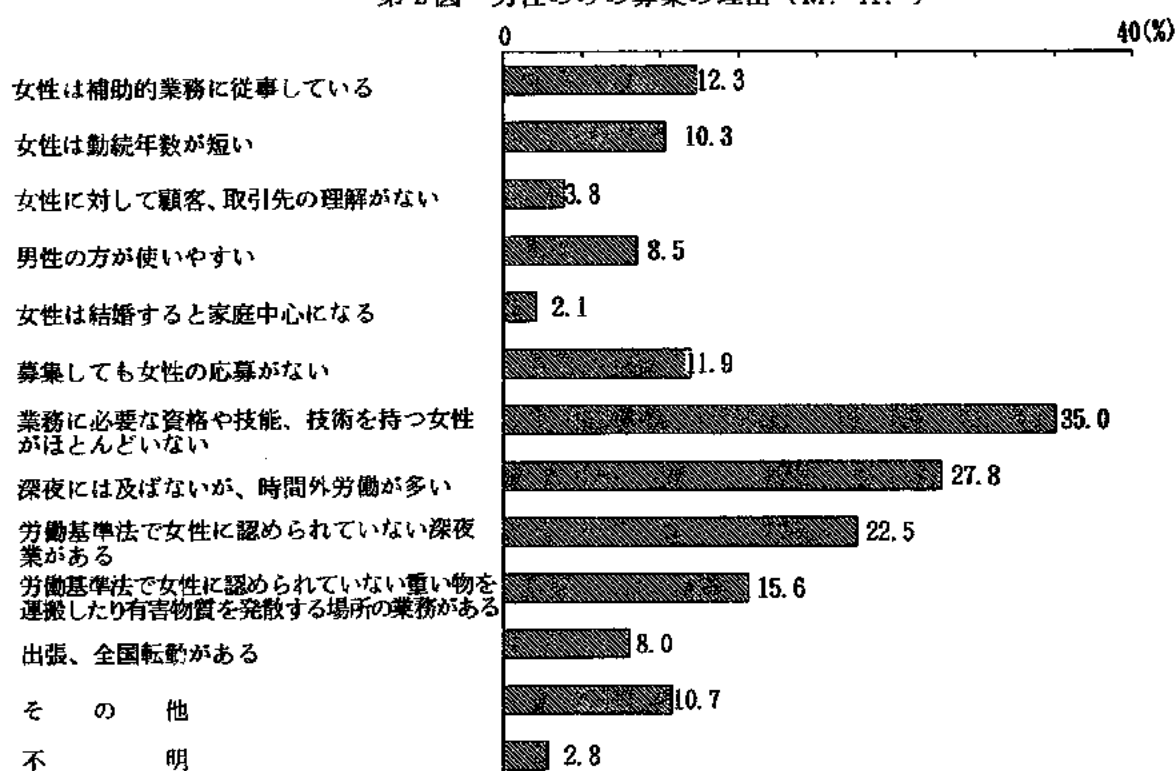
規模別にみると、規模が大きくなるほど新規学卒者のほとんどの募集区分及び中途採用者の募集では、「いずれの職種・コースとも男女とも募集」した企業が多いが、短大・高専卒及び高校卒の事務・営業系は、「いずれの職種・コースとも男女とも募集」、「女性のための募集の職種・コースあり」がおおむね6～4割で、ともに規模による違いは少ない（付表第1表）。

(2) 男性のための募集の理由

「男性のための募集の職種・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、技術を持つ女性がほとんどいない」を挙げる企業が35.0%と最も多く、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（27.8%）、「労働基準法で女性に認められていない深夜業がある」（22.5%）、「労働基準法で女性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」（15.6%）を挙げる企業が続いている（第2図）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業及び運輸・通信業では「労働基準法で女性に認められていない深夜業がある」（各々67.1%、28.2%）が、卸売・小売業、飲食店では、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（27.6%）、金融・保険業では、「女性は勤続年数が短い」（47.8%）が、その他の産業では「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女性がほとんどいない」が、3～5割で最も多い。

第2図 男性のための募集の理由（M. A.）



規模別にみると、規模が大きくなるほど、「労働基準法で女性に認められていない深夜業がある」が多く、一方、規模が小さくなるほど「業務に必要な資格や技能、技術を持つ女性がほとんどいない」を挙げる企業が多くなっている。

募集区分別にみると、事務・営業系では「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（29.6%）、「女性は補助的業務に従事している」（21.6%）を挙げる企業が最も多く、技術系では「業務に必要な資格等を持つ女性がほとんどいない」（39.5%）、（深夜には及ばないが、時間外労働が多い）（25.4%）を挙げる企業が多い（付表第2、3表）。

(3) 女性のための募集の理由

「女性のための募集の職種・コースあり」とする企業について、その理由をみると「女性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52.0%、「補助的・定型的業務である」を挙げる企業が44.2%と多く、次いで「女性の多い職場である」（20.5%）、「女性の職域を拡大したい」（12.1%）、「女性の方が優秀な人材が採用できる」（9.8%）と続いている。

産業別にみても、いずれの産業でも「女性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」と「補助的・定型的業務である」がほとんど同率で高くなっているが、特にサービス業では、「女性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75.7%と多い。

規模別にみても、いずれの規模においても「女性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」が多い傾向は変わらない。

募集区分別にみると、事務・営業系では「女性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」（55.6%）、「補助的・定型的業務である」（47.8%）が多いが、技術系では「女性の多い職場である」（39.4%）、「女性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」（33.6%）「補助的・定型的業務である」（28.4%）となっている（付表第4、5表）。

2 採用について

(1) 新規学卒者及び中途採用者の採用状況

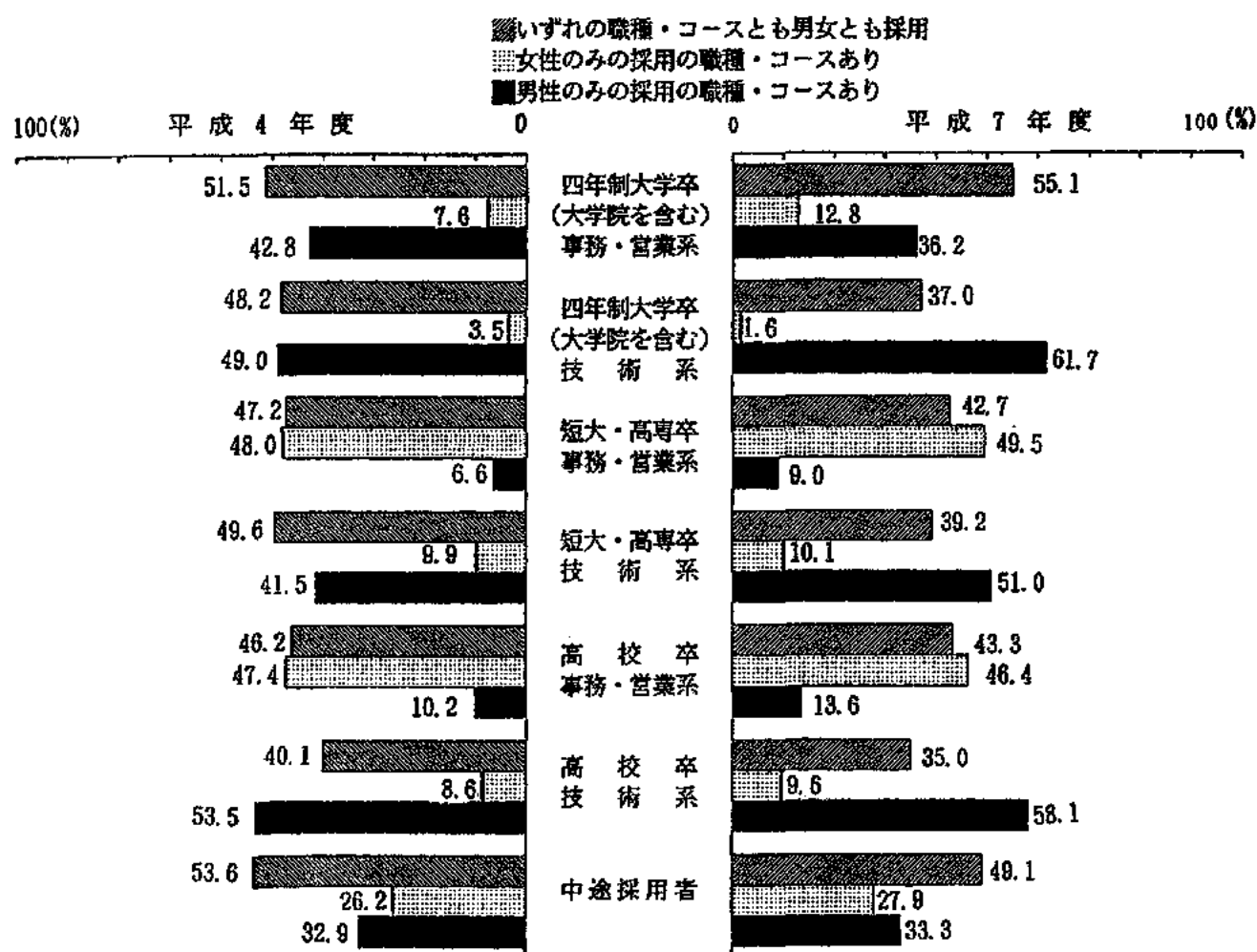
平成7年4月に新規学卒者を採用した企業についてみると、四年制大学卒の事務・営業系では、「いずれの職種・コースとも男女とも採用」とする企業の割合が55.1%で最も高く、「男性のみの採用の職種・コースあり」が、36.2%となっている。技術系ではこれが逆転し「男性のみの採用の職種・コースあり」が61.7%、「いずれの職種・コースとも男女とも採用」は、37.0%である。

短大・高専卒と高校卒は、共通した傾向がみられ、事務・営業系では「女性のための採用の職種・コースあり」（各々49.5%、46.4%）、「いずれの職種・コースとも男女とも採用」（各々42.7%、43.3%）とする企業の割合がほぼ同程度で高く、技術系では、「男性のみの採用の職種・

コースあり」(各々51.0%、58.1%)の割合が高く、次いで「いずれの職種・コースとも男女とも採用」(各々39.2%、35.0%)が多くなっている。

採用状況を平成4年度と比較すると、四年制大学卒の事務・営業系以外の全ての学歴、採用区分において「いずれの職種・コースとも男女とも採用」が減少し、「男性のみの採用の職種・コースあり」が増加している(第3図)。

第3図 新規学卒者及び中途採用者の採用状況



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

産業別にみると、建設業、運輸・通信業で四年制大学卒の事務・営業系については、「男性のみの採用の職種・コースあり」が5割弱と多いほかは、全ての産業で「いずれの職種・コースとも男女とも採用」の企業の割合が最も高くなっている。金融・保険業及びサービス業の技術系では「いずれの職種・コースとも男女とも採用」とする企業の割合が最も高くなっているほかは、全ての産業で「男性のみの採用の職種・コースあり」の企業の割合が高くなっている。

運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の短大・高専卒の事務・営業系では、「い

いずれの職種・コースとも男女とも採用」が多いほかは、全ての産業で「女性のみの採用の職種・コースあり」が最も多くなっている。また、技術系では、電気・ガス・熱供給業、水道業、金融・保険業、不動産業、サービス業で「いずれの職種・コースとも男女とも採用」が多く、その他の産業で「男性のみの採用の職種・コースあり」が多い。高校卒でも、事務・営業系においては、短大・高専卒と同傾向にあるが、サービス業を除く各産業では、技術系においては、「男性のみの採用の職種・コースあり」が多くなっている。

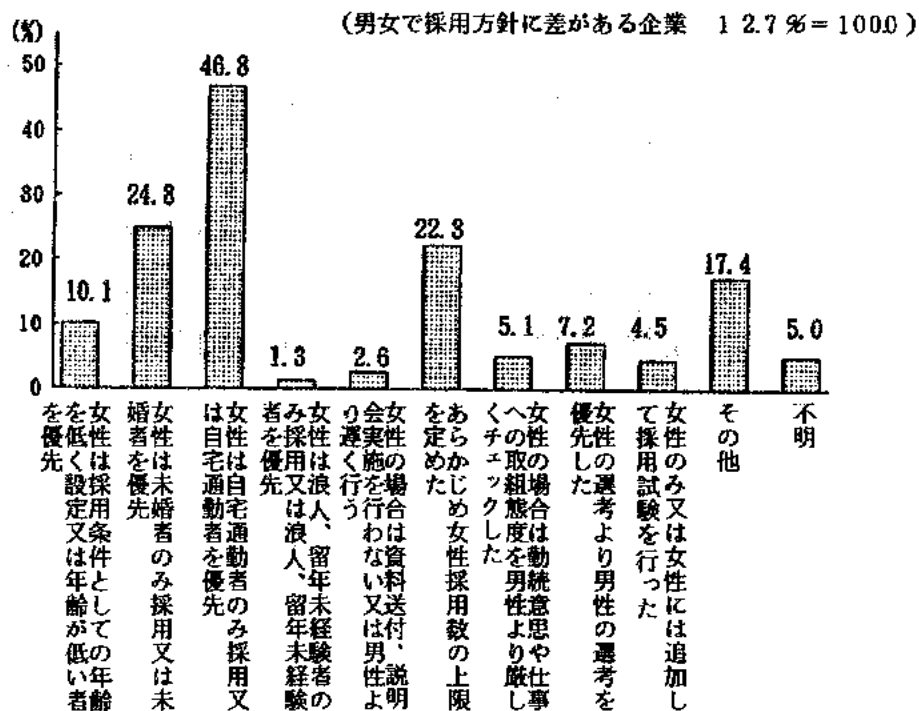
中途採用者については、鉱業、運輸・通信業で「男性のみの採用の職種・コースあり」が多いほかは、全ての産業で、「いずれの職種・コースとも男女とも採用」が多くなっている。

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・コースとも男女とも採用」が多くなっているが、規模による差が小さいのは、短大・高専卒、高校卒の事務・営業系である（付表第6表）。

(2) 男女間の採用方針の差異について

男女とも採用を行った企業で、採用に当たりその採用方針に男女で差があるかどうかについてみると、平成7年に「男女とも採用あり」の企業のうち、「男女で採用方針に差がある」とする企業は12.7%である。差異の内容は、「女性は自宅通勤者のみ採用、又は自宅通勤者を優先」が最も多く46.8%、次いで「女性は未婚者のみ採用又は未婚者を優先」が24.8%、「あらかじめ女性の採用数の上限を定めた」が22.3%、「女性の採用は資料送付、説明会実施を行わない又は男性より厳しめ女性採用数の上限を定めた」が17.4%、「女性の場合は動機や意思を男性より厳しくチェックした」が10.1%、「女性の採用条件としての年齢を低く設定又は年齢が低い者を優先」が7.2%、「女性のみ又は女性には追加して採用試験を行った」が5.1%、「女性の選考より男性の選考を優先した」が4.5%、「女性のみ又は女性には追加して採用試験を行った」が1.3%、「女性のみ又は女性には追加して採用試験を行った」が2.6%、「女性のみ又は女性には追加して採用試験を行った」が5.0%と続いている（第4図）。

第4図 男女間の採用方針の差異 (M.A.)



産業別にみると、製造業（55.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（86.5%）、運輸・通信業（45.4%）、卸売・小売業、飲食店（43.7%）、金融・保険業（58.4%）、サービス業

(38.2%)では、「女性は自宅通勤者のみ採用、又は自宅通勤者を優先」が最も多く、建設業(47.6%)では、「あらかじめ女性の採用数の上限を定めた」が最も多い。また、不動産業(62.8%)では、「女性の場合は資料送付、説明会実施を行わない、又は男性より遅く行う」が最も多くなっている。

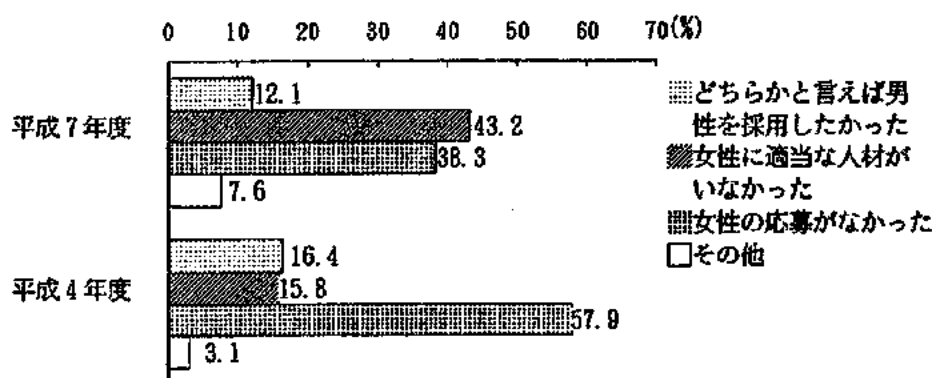
規模別にみると、規模5,000人以上を除き、いずれの規模でも「女性は自宅通勤者のみ採用、又は自宅通勤者を優先」が最も多い(付表第14表)。

(3) 男性のみの採用の理由

「男女とも募集」した企業のうち、「男性のみの採用の職種・コースあり」、「男性のみ採用あり」とする企業についてその理由をみると「女性に適当な人材がいなかった」が43.2%、「女性の応募がなかった」が38.3%と多く、「どちらかと言えば男性を採用したかった」は12.1%である。

平成4年度と比較すると、「女性に適当な人材がいなかった」が増加し、「女性の応募がなかった」が減少している(第5図)。

第5図 男性のみ採用の理由



採用区分別にみると、「事務・営業系」では「女性に適当な人材がいなかった」(46.7%)、「技術系」では「女性の応募がなかった」(39.4%)を挙げる企業が最も多い(付表第15表)。

3 コース別雇用管理制度の導入状況及びコース別募集・採用状況

(1) コース別雇用管理制度の導入状況

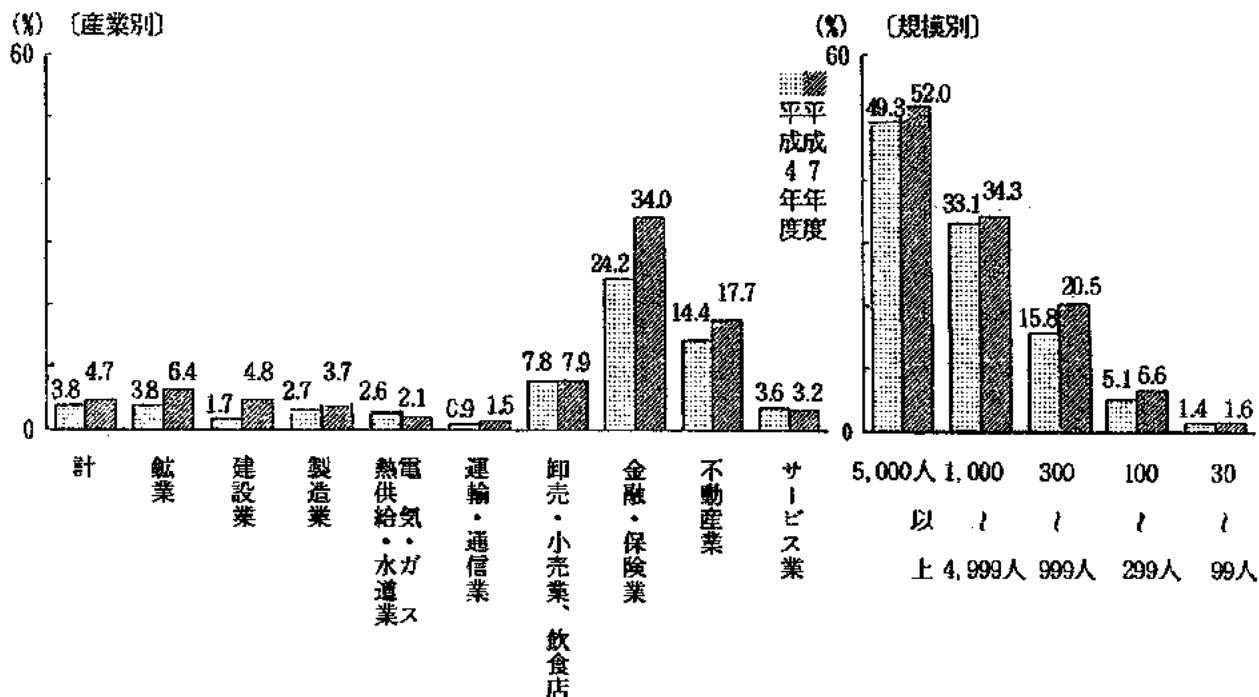
コース別雇用管理制度を導入している企業は、4.7%で、平成4年度に比し0.9ポイント増加している。

産業別にみると、「導入している企業」は、金融・保険業が34.0%で最も高く、次いで不動産業の17.7%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52.0%、1,000～4,999人規模では、34.3%である（第6図）。

第6図 産業、規模、コース別雇用管理制度導入企業の割合



コース別雇用管理制度を導入している企業の「コースの数」については、2コース（56.9%）と3コース（29.4%）で約9割弱を占めている。また、「コースの種類」については、「企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」と「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」の組み合わせが約4割を占め、最も多くなっている。

また、コースの転換が可能となっている「コース転換制度あり」の企業は64.3%で、産業別にみると、卸売・小売業、飲食店が79.7%と最も多く、不動産業73.9%、金融・保険業68.7%となっている。また、規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「コース転換制度あり」が多くなっている。

コースの転換制度ありの企業におけるコース転換に当たっての設定条件は、「上司等の推薦を要件としている」が69.9%で最も多く、「年齢又は勤続年数に下限を設定している」が、35.3%、「年齢又は勤続年数に上限を設定している」が18.6%、「一定の職種の経験を条件としている」が17.6%と続いている。

また、その条件に「女性の方をより制限する形での条件を設定している」とするのは、「転換試験・転換のための選考の受験回数に制限を設けている」とするもののうちの16.2%、「年齢又は勤続年数に下限を設定している」とするもののうちの12.1%、「一定の職種の経験を条件としている」とするもののうちの11.6%等である。

コースの転換制度ありの企業における「コース転換者の選考方法」は、「筆記試験と面接等の方法とを併用して選考する」企業が56.5%と最も多く、次いで「面接、過去の人事考課等筆記試験以外の方法で選考する」企業が35.8%と多くなっている（第1表、付表第7～11表）。

第1表 コース転換制度の有無、コース転換条件設定ありの企業
女性をより制限する形での条件設定ありの企業の割合

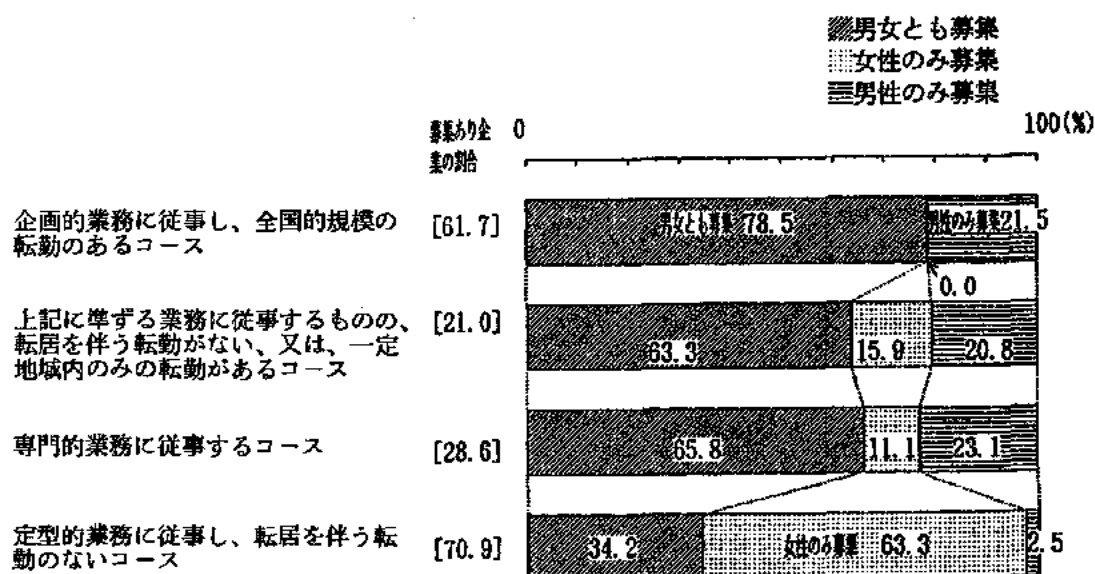
(%)

コース別雇用管理制度あり企業	100.0
コース転換制度あり企業	64.3(100.0)
年齢又は勤続年数に上限を設定している	(18.6) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 0.6 >
年齢又は勤続年数に下限を設定している	(35.9) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 12.1 >
上司等の推薦を要件としている	(69.9) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 8.8 >
転換試験・転換のための選考の受験回数に制限を設けている	(14.1) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 16.2 >
一定の教育訓練の受講を条件としている	(12.5) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 1.7 >
一定の職種の経験を条件としている	(17.6) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 11.6 >
その他	(11.5) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 1.7 >
特になし	(14.6) <100.0 >
＜女性をより制限する形の条件設定ありの企業＞	< 0.3 >
コース転換制度なし企業	35.0
不明	0.7

(2) コース別雇用管理制度の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、平成7年3月卒業予定の新規学卒者の募集状況をみると、「企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」を募集した企業では、「男女とも募集」した企業が78.5%、「男性のみ募集」が21.5%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」を募集した企業では「女性のみ募集」した企業が63.3%で最も多く、「男女とも募集」は34.2%となっている（第7図、付表第12表）。

第7図 コース別雇用管理制度導入企業の募集状況



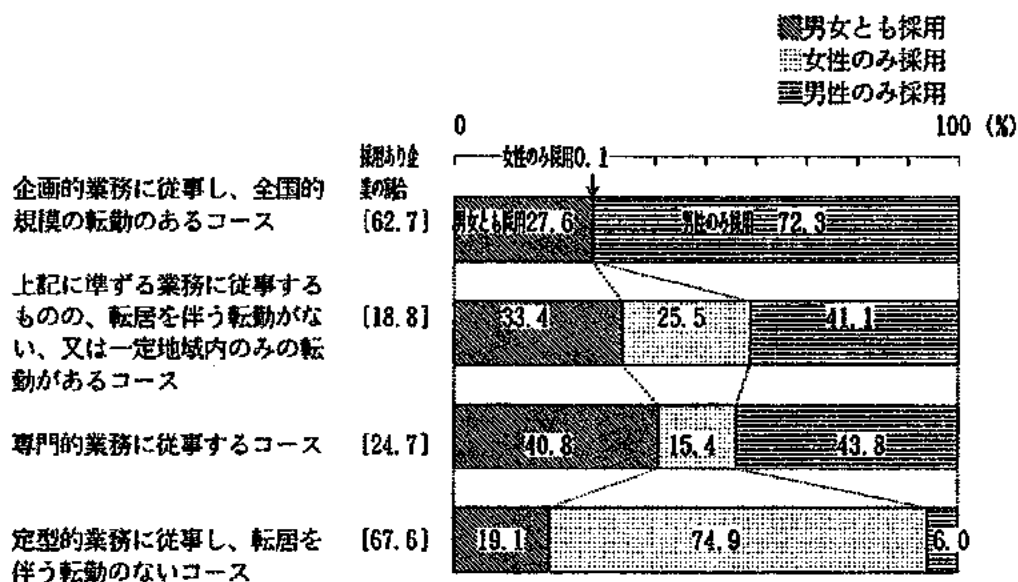
コース別雇用管理制度を導入している企業について、男性のみ募集の理由をみると、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」では、「出張、全国転勤がある」（64.0％）、「専門業務に従事するコース」では、「女性に認められていない深夜業がある」（48.1％）、「その他」では、「労働基準法で女性に認められていない重い物を運搬したり有害物質を発散する場所の業務がある」（66.4％）が最も多くなっている（付表第3表）。

また、女性のみ募集の理由は、「女性のみ募集の職種・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、転居を伴う転勤のないコース」において、「補助的・定型的業務である」を挙げる企業が約7割となっている（付表第5表）。

(3) コース別雇用管理制度の導入企業の採用状況

コース別雇用管理制度を導入している企業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、採用あり企業（62.7％）のうち、「男性のみ採用」とする企業が72.3％、「男女とも採用」とする企業が27.6％である。逆に「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」では、採用あり企業（67.6％）のうち、「女性のみ採用」とする企業が74.9％、「男女とも採用」が19.1％となっている（第8図、付表第13表）。

第8図 コース別雇用管理制度導入企業の採用状況



「男女とも募集」した企業のうち、「男性のみの採用の職種・コースあり」とする企業についてその理由をみると、「企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」については、「女性に適当な人材がいなかった」（46.5％）が、「専門業務に従事するコース」については、「女性の応募がなかった」（55.6％）が最も多くなっている（付表第15表）。

4 配置・昇進について

(1) 配置について

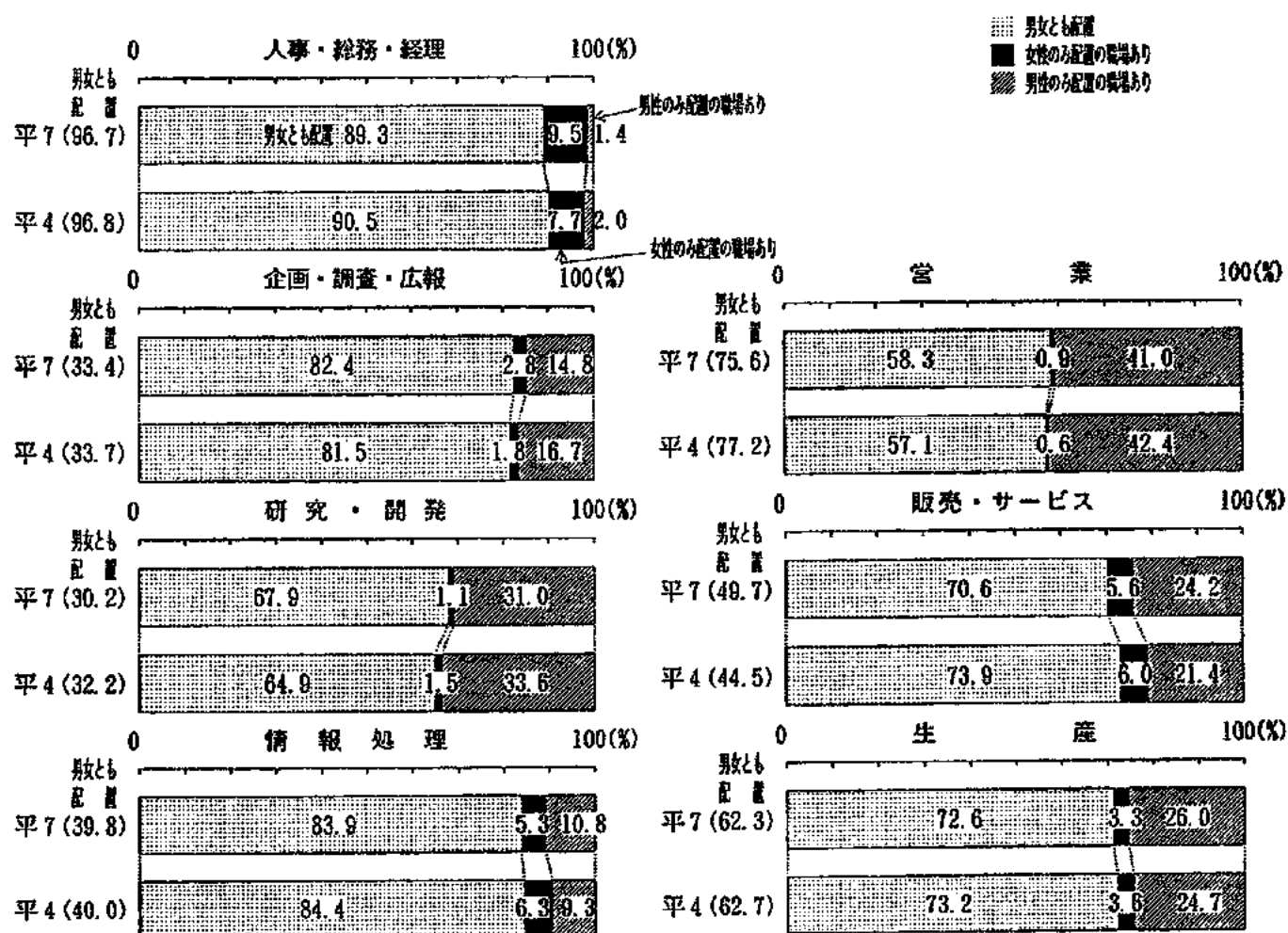
イ 職務別の配置状況

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」（89.3％）、「情報処理」（83.9％）「企画・調査・広報」（82.4％）となっている。

一方、「男性のみ配置の職場がある」とする割合が高いのは、「営業」（41.0％）、「研究・開発」（31.0％）、「生産」（26.0％）、「販売・サービス」（24.2％）である。

これを平成4年度と比較すると、若干の増減はあるが、ほとんど変わらない（第9図、付表第16表）。

第9図 職務別の配置状況



ロ 男性のみ配置の理由

男性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、「外部との折衝が多い」（28.7％）、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（27.7％）、「女性の適任者がいない」（26.3％）、「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」（23.4％）が2割台で並んでいる。また、「技能や資格を持つ女性がいらない」（19.3％）、「かなりの高度の判断力を必要とする」（17.2％）、「出張、全国転勤がある」、「労働基準法で女性には認められていない深夜業がある」（各々14.0％）、「労働基準法で女性には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」（11.3％）も1～2割弱みられる。

平成4年度と比較すると、おおむね順位は変わらないものの「外部との折衝が多い」、「女性の適任者がいない」を挙げる企業が減少し、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」が増加している（第2表）。

第2表 職務別男性のみ配置の理由（M. A.）

(%)

職 務	男性のみ配置の職場がある企業計	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性に認められていない深夜業がある	労働基準法で女性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	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性がいらない	女性の適任者がいない	関係部署が女性の配置を希望しない	その他	不明
合 計	100.0	27.7	14.0	11.3	23.4	14.0	28.7	17.2	19.3	26.3	2.8	11.0	0.3
人事・総務・経理	100.0	26.9	2.0	1.8	3.0	1.6	13.6	20.4	15.8	49.2	0.2	22.8	1.0
企画・調査・広報	100.0	10.5	0.6	—	0.4	6.1	24.1	32.1	12.8	43.1	1.0	14.8	0.3
研 究 ・ 開 発	100.0	18.9	4.9	3.6	5.3	6.1	8.3	27.0	36.2	30.7	1.0	8.3	—
情 報 処 理	100.0	23.4	8.4	—	0.7	4.4	10.5	18.7	24.1	33.8	1.4	15.0	0.0
営 業	100.0	26.1	3.6	3.7	10.8	17.7	39.9	15.0	6.3	24.3	3.4	8.5	0.8
販売・サービス	100.0	29.5	16.9	12.8	23.8	17.3	14.4	4.6	16.5	10.7	2.4	6.7	0.9
生 産	100.0	22.1	24.9	20.1	39.3	3.5	1.4	1.6	18.5	10.0	0.7	9.6	1.2
平成4年度合計	100.0	20.5	11.9	8.0	23.3	13.1	36.8	22.8	26.2	41.1	—	8.4	0.5

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。

男性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」（39.9％）、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（26.1％）が、また「研究・開発」では、「技能や資格を持つ女性がいらない」（36.2％）、「女性の適任者がいない」（30.7％）が多い。これに対し「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」（39.3％）、「労働基準法

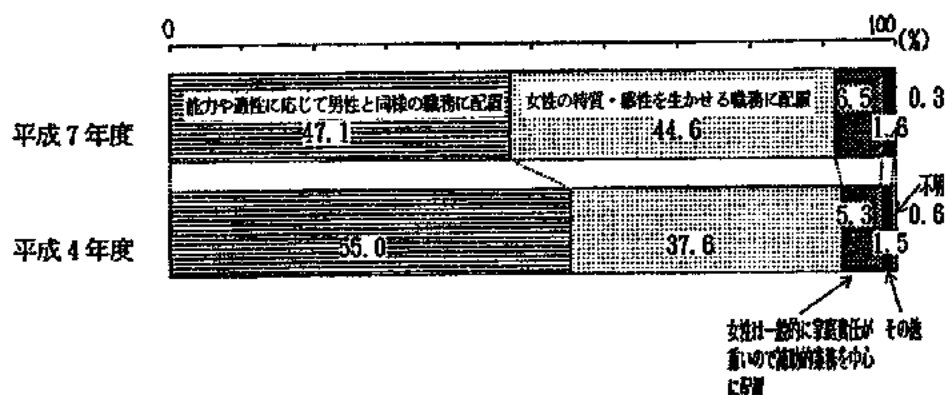
で女性に認められていない深夜業がある」（24.9％）、「深夜には及ばないが、時間外労働が多い」（22.1％）、「労働基準法で女性には認められていない重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所の業務がある」（20.1％）を挙げる企業が多い（付表第17表）。

ハ 女性の配置の基本的考え方

企業の女性の配置の基本的考え方をみると、「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」（47.1％）と「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」（44.6％）がほぼ同程度で並び、「女性は一般的に家庭責任が重いので補助的業務を中心に配置」（6.5％）を挙げる企業もある。

平成4年度と比較してみると、「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」を挙げる企業が7.9ポイント減少し、「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」とする企業が7.0ポイント増加している（第10図）。

第10図 女性の配置の基本的考え方



産業別にみると、「鉱業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」で「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」するとする企業が多く、その他の産業では「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」が最も多くなっている。

また、規模別にみると、規模が大きくなるほど「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」とする企業が多く、規模が小さくなるほど「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」とする企業が多くなっている（付表第18表）。

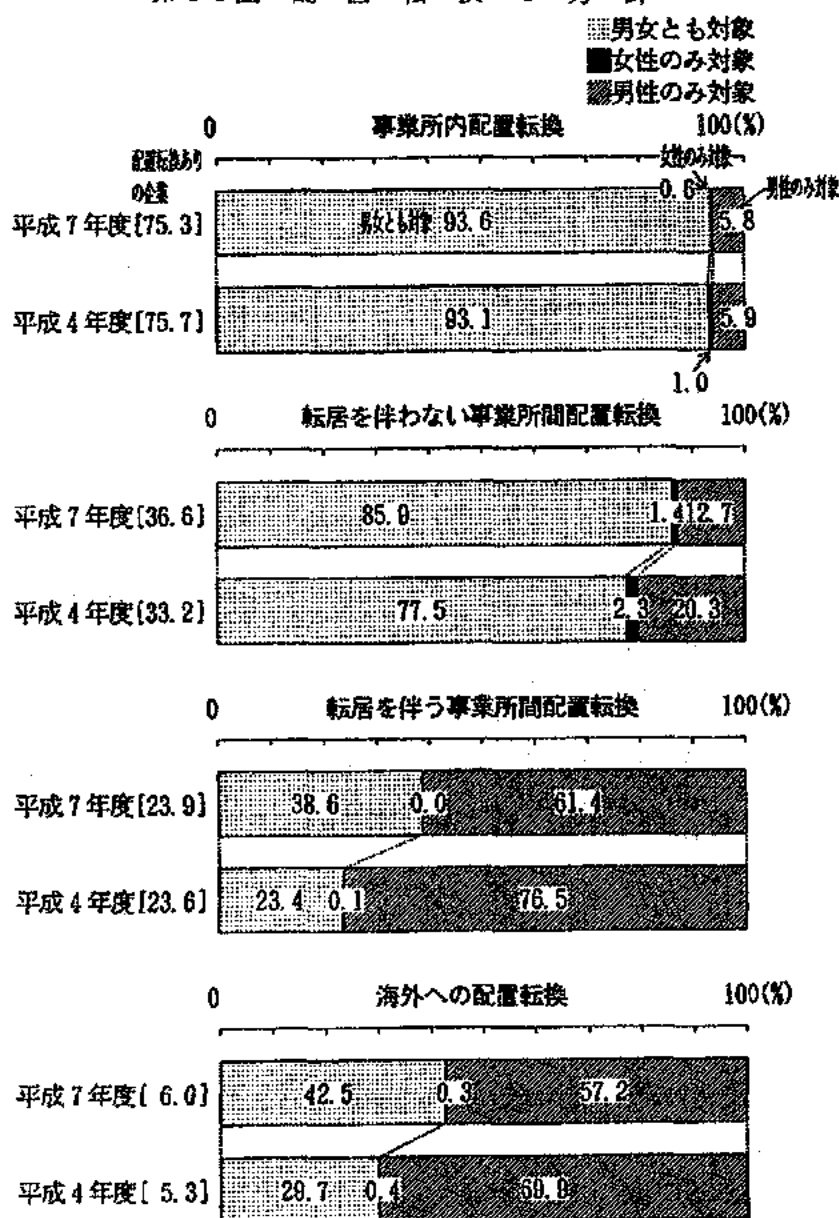
ニ 配置転換の方針

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93.6％、85.9％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、「男性のみ対象」に行う方針の企業がそれぞれ61.4％、57.2％あるが、「男女とも対象」とする企業も、それぞれ38.6％、42.5％ある。

平成4年度と比較すると、いずれの配置転換においても「男女とも対象」を挙げる企業が増

加しており、「男性のみ対象」とする企業が減少している。この傾向は、特に、転居を伴う事業所間配置転換及び海外への配置転換に著しい（第11図）。

第11図 配置転換の方針



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、全ての産業において「男女とも」対象として行う方針の企業が多く、事業所内配置転換についてはおおむね9割、転居を伴わない事業所間配置転換についてはおおむね7割以上となっている。

一方、転居を伴う事業所間配置転換については、ほとんどの産業で「男性のみ」を対象として行う方針の企業が多いが、金融・保険業及びサービス業では、「男女とも」を対象とする企業がそれぞれ、56.2%、56.8%と「男性のみ」を対象とする方針の企業を上回っている。また、海外への配置転換についても電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、サービス業で「男女とも」対象とする方針の企業が多く、それぞれ67.9%、73.3%、63.1%となっている（付表第19表）。

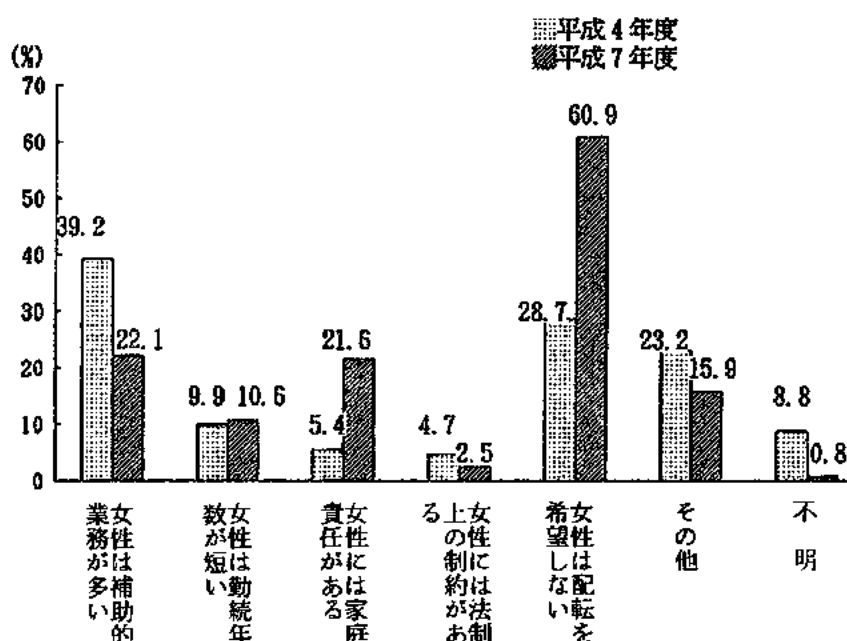
規模別にみると、5,000人以上、1,000～4,999人規模では、全ての種類の配置転換について「あり」とする企業が最も多く、また、企業規模が大きくなるほどいずれの配置転換でも「男女とも」対象とする方針の企業の割合がおおむね高くなっている（付表第19表）。

ホ 男性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性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、「女性は配転を希望しない」を挙げる企業が60.9%と最も多く、「女性は補助的業務が多い」（22.1%）、「女性には家庭責任がある」（21.6%）、「女性は勤続年数が短い」（10.6%）、「女性には法制上の制約がある」（2.5%）、「その他」（15.9%）となっている。

平成4年度と比較すると、「女性は補助的業務が多い」を挙げる企業が減少し、「女性は配転を希望しない」、「女性には家庭責任がある」を挙げる企業が増加している（第12図）。

第12図 男性のみ配置転換の方針の理由（M.A.）



産業別にみると、鉱業を除くすべての産業において「女性は配転を希望しない」が最も多くなっているが、鉱業では「女性は補助的業務が多い」（45.4%）が最も多くなっている（付表第20表）。

(2) 昇進について

イ 役職別女性管理職の状況

係長以上の女性の管理職を有する企業の割合は、58.8%である。

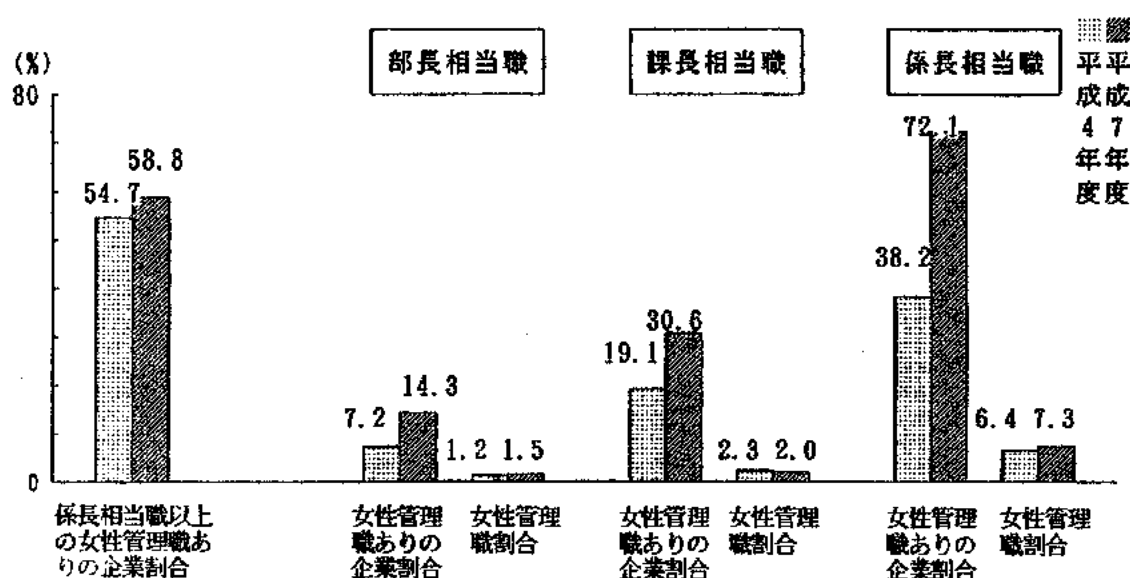
そのうち、役職別にみると、部長相当職の女性を有する企業は14.3%、課長相当職の女性を有する企業は30.6%、係長相当職の女性を有する企業は72.1%である。

また、役職別に管理職全体に占める女性の割合は、部長相当職全体の1.5%、課長相当職では2.0%、係長相当職では7.3%である。

平成4年度と比べてみると、係長相当職以上の女性管理職のいる企業の割合は、おおむね

倍増し、役職別女性管理職の割合も「課長相当職」を除き増加している（第13図）。

第13図 役職別女性管理職の状況



注) 女性管理職ありの企業割合 = $\frac{\text{当該役職の女性管理職ありの企業数}}{\text{当該役職ありの企業数}} \times 100$

女性管理職割合 = $\frac{\text{当該女性管理職者数}}{\text{当該管理職者総数}} \times 100$

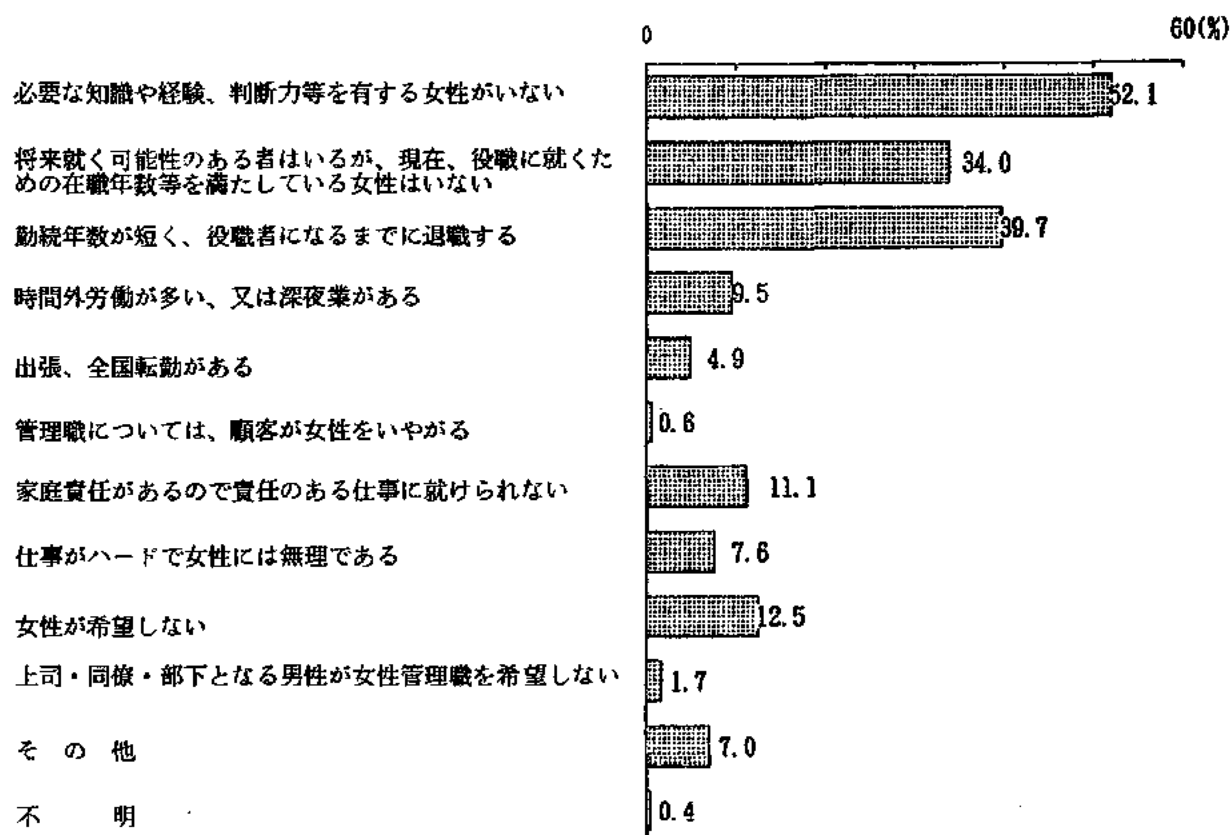
産業別にみると、サービス業（69.8%）、卸売・小売業、飲食店（69.1%）、金融・保険業（69.1%）、不動産業（68.6%）において係長相当職以上の女性を有する企業の割合が高く、このうち部長相当職、課長相当職、係長相当職の女性を有する企業の割合が、サービス業においては、それぞれ26.4%、41.9%、82.5%、卸売・小売業、飲食店では、それぞれ17.2%、29.3%、74.7%、金融・保険業においては、それぞれ14.9%、23.2%、73.2%、不動産業においては、それぞれ20.1%、39.9%、76.1%と高い。

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、部長相当職を有する企業の割合は21.4%、課長相当職を有する企業の割合は72.2%、係長相当職については、96.7%となっている（付表第21、22表）。

ロ 女性管理職が少ない又は全くいない理由

女性管理職が少ない（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性がいらない」を挙げる企業が52.1%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」（39.7%）、「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性はいない」（34.0%）の順となっている。また、「女性が希望しない」（12.5%）、「家庭責任があるので責任のある仕事に就けられない」（11.1%）、「時間外労働が多い、又は深夜業がある」（9.5%）も1割前後みられる（第14図）。

第14図 女性管理職が少ない又は全くいない理由（M. A.）



産業別にみると、ほとんどの産業において「必要な知識や経験等を有する女性がいらない」を挙げる企業が最も多く、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性はいない」が並んでいるが、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業において「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」と「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が多い。

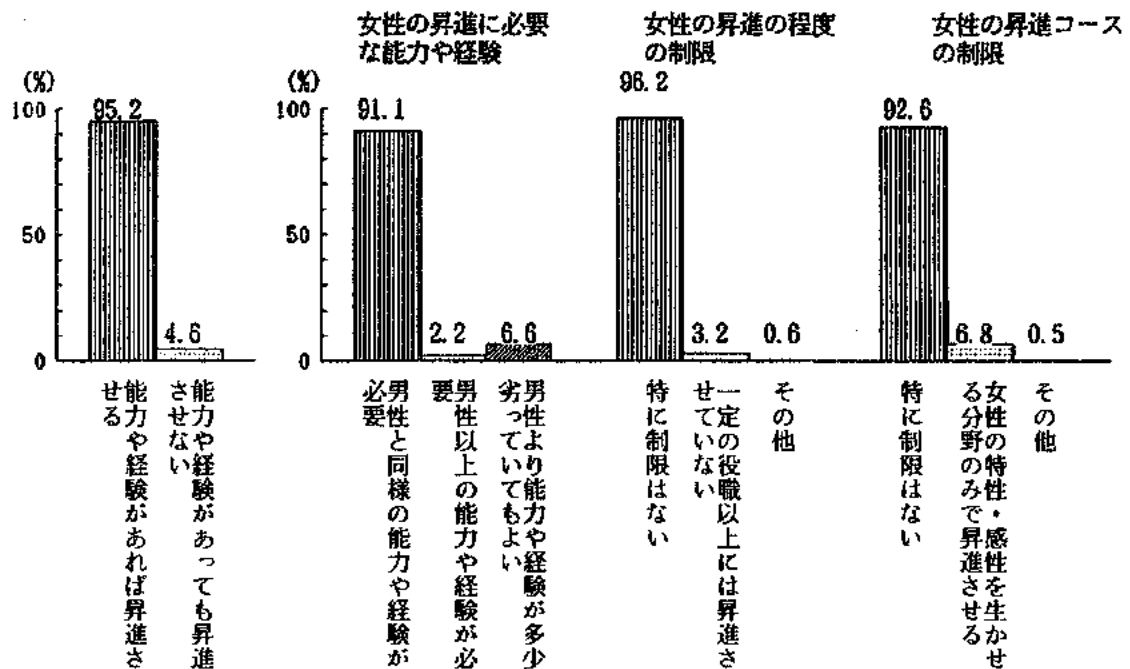
規模別にみると、規模が大きくなるほど「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている女性はいない」とする企業が多くなっている（付表第23表）。

ハ 女性の昇進の基本的考え方

女性の昇進の基本的考え方については、「能力や経験があれば昇進させる」とする企業が、95.2%とほとんどを占めているが、「能力や経験があっても昇進させない」とする企業も4.6%ある。「能力や経験があっても昇進させない」とする企業は、産業別では鉱業（13.2%）が最も多く、規模別では、規模99人未満（5.7%）の企業が多い。

「能力や経験があれば昇進させる」企業の、「女性の昇進に必要な能力や経験」については、「男性と同様の能力や経験が必要」とする企業の91.1%、「男性より能力や経験が多少劣っていてもよい」が6.6%、「男性以上の能力や経験が必要」が2.2%である（第15図）。

第15図 女性の昇進の基本的考え方



「女性であることを理由とする昇進の程度の制限」については、「特に制限はない」とする企業が96.2%を占めているが、「一定の役職以上には昇進させていない」を挙げた企業も、3.2%あった。

「女性であることを理由とする昇進コースの制限」は、「特に制限はない」を挙げた企業が92.6%であるが、「女性の特性・感性を生かせる分野のみで昇進させる」も6.8%ある。（付表第24表）。

5 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で実施」した企業がそれぞれ85.4%、63.8%、77.4%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、「男性のみ対象の教育訓練あり」がそれぞれ34.3%、15.7%みられる。

平成4年度と比較してみると、ほとんど変化はないが、「いずれの教育訓練も男女とも対象で実施」を挙げた企業のうち、「男女別に実施」とする企業の割合が、いずれの教育訓練においても減少している（第3表）。

第3表 教育訓練の実施状況（過去1年間）

（％）

教育訓練の種類		計	お教該 り育当 訓す 練る	実もも教い 施対男育ず 象女訓れ でと練の	に男 実女 施別	り育対女 訓象性 練のの あ教み	り育対男 訓象性 練のの あ教み	な教該 し育当 訓す 練る	不 明
新入社員研修	平成7	100.0	59.0 (100.0)	(85.4) < 100.0>	< 2.5>	(6.0)	(8.0)	40.8	0.2
	平成4	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）	平成7	100.0	29.4 (100.0)	(63.8) < 100.0>	< 1.9>	(1.1)	(34.3)	70.2	0.3
	平成4	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	平成7	100.0	50.1 (100.0)	(77.4) < 100.0>	< 3.2>	(6.8)	(15.7)	49.6	0.2
	平成4	100.0	53.9 (100.0)	(76.9) < 100.0>	< 8.7>	(6.6)	(18.7)	45.6	0.5

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

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で実施」した企業が最も多いが、管理職研修については、建設業において「男性のみ対象の教育訓練あり」（53.7％）とする企業の方が多くなっている。

規模別にみると、いずれの規模でも新入社員研修、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について、「いずれの教育訓練も男女とも対象で実施」した企業が多いものの、中小規模では管理職研修について、「男性のみ対象の教育訓練あり」が、3～4割と多くなっている（付表第25表）。

(2) 男性のみ対象として教育訓練を実施している理由

男性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、「対象となる女性がいなかった又は女性の希望者がいない」を挙げる企業がそれぞれ63.8％、84.1％、72.6％を占め多くなっている。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」が、それぞれ17.2％、9.1％、「研修内容に重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所で行うものがある」がそれぞれ6.7％、8.0％みられる（第4表）。

第4表 男性のみ対象として教育訓練を実施している理由 (M. A.)

(%)

教育訓練の 種 類	計	対象となる女性がい ない又は女性の希望 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 を運搬したり、有 害物質を発散する 場所で行うもの がある	女性労働者は長 く勤務する人が 少ない	その他	不 明
新入社員研修	1000	63.8	1.8	1.7	0.0	17.2	6.7	1.0	16.5	3.2
管理職(予定者 を含む)研修	1000	84.1	6.8	3.0	—	0.8	2.4	7.1	3.7	1.0
業務の遂行に必 要な能力を付与 する研修	1000	72.6	5.4	2.0	0.2	9.1	8.0	3.3	11.1	0.4

注) 各研修ごとに2つまで回答。

産業別にみると、管理職研修については、各産業とも「対象となる女性がいらない又は女性の希望者がいない」を挙げる企業が7～9割と特に多くなっているが、運輸・通信業で「研修内容に重い物を運搬したり、有害物質を発散する場所で行うものがある」が21.1%あるほか、卸売・小売業、飲食店及び建設業で「女性労働者は長く勤務する人が少ない」も1割以上ある。

一方、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、「対象となる女性がいらない又は女性の希望者がいない」とする企業もおおむね各産業とも多いものの、製造業及び電気・ガス・熱供給・水道業においては「工場実習がある」を挙げる企業が比較的多く見られる。

また、業務の遂行に必要な能力を付与する研修については、鉱業、製造業、卸売・小売業、飲食店で、「時間外に実施している」を挙げる企業が1割前後みられる。

規模別には、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、小規模企業ほど「対象となる女性がいらない又は女性の希望者がいない」の割合が高くなっているのに対して、管理職研修については、おおむね大規模企業ほど「対象となる女性がいらない又は希望者がいない」を挙げる企業が多くなっている(付表第26表)。

6 福利厚生について

(1) 福利厚生制度の実施状況

「資金の貸付の制度あり」とする企業は38.3%で、その大部分(98.7%)が「男女とも対象」としている。また、「定期的な金銭の給付の制度あり」、「資産形成のための金銭の給付の制度あり」とする企業は、それぞれ16.0%、16.9%となっており、同様に大部分(99.2%、99.4%)が「男女とも対象」となっている。

「住宅の貸与の制度あり」とする企業は29.1%で、このうち「男女とも対象」としている企業が86.4%となっているが、「男性のみ対象」としている企業も12.2%ある(第5表、付表第27、28表)。

第5表 福利厚生制度の実施状況

(%)

	企業計	該当する制度あり	男女とも対象	男女の差異あり 貸付等の条件等に 男女の差	女性のみ対象	男性のみ対象	該当する制度なし	不明
資金の貸付	100.0	38.3					61.5	0.2
		(100.0)	(98.7)	(0.2)	—	(1.2)		
定期的な金銭の給付	100.0	16.0					83.4	0.5
		(100.0)	(99.2)	(0.0)	(0.1)	(0.6)		
資産形成のための金銭の給付	100.0	16.9					82.9	0.2
		(100.0)	(99.4)	(0.1)	(0.0)	(0.4)		
住宅の貸与	100.0	29.1					70.4	0.5
		(100.0)	(86.4)	(0.8)	(0.6)	(12.2)		

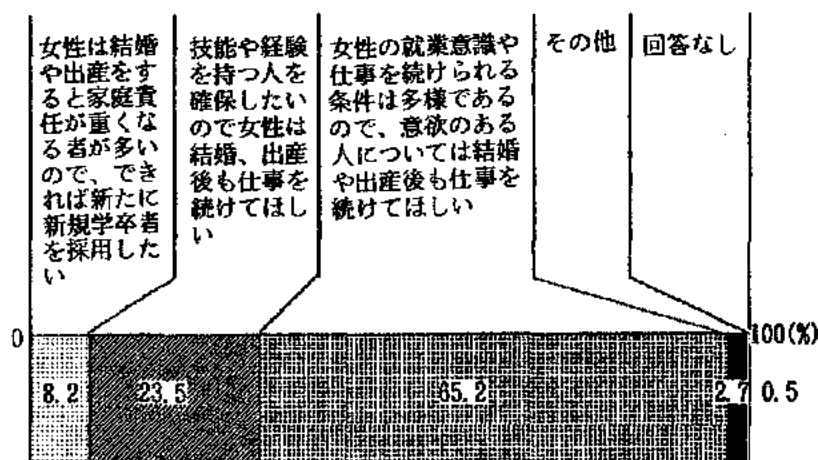
(2) 男女の差異を設け又は男性のみ対象の福利厚生制度を実施している理由

「男女の差異あり」又は「男性のみ対象」の福利厚生制度ありと回答した企業についてその理由をみると、資金の貸付、定期的な金銭の給付、資産形成のための金銭の給付、住宅の貸与の各制度とも、「そもそも制度を活用する女性がいないと思われる」が最も多くなっている。これに次いで、資金の貸付制度及び資産形成のための金銭の給付制度については、「女性は長く勤務する人が少ないことから、男性と同様の制度にはなじまない」を挙げる企業が、それぞれ32.1%、18.8%、定期的な金銭の給付制度及び住宅の貸与の制度については、「女性は一般的に世帯主ではないことから、制度上も男性のみ又は男性優遇の制度としている」を挙げる企業が、それぞれ28.8%、14.2%となっている(付表第29表)。

7 女性労働者の結婚・出産後の就業の継続についての考え方

女性労働者の結婚や出産後も仕事を続けることについては、「女性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65.2%と最も多く、次いで「技能や経験を持つ人を確保したいので女性は結婚・出産後も仕事を続けて欲しい」が23.5%で、「女性は結婚や出産をすると家庭責任が重くなる者が多いので、できれば新たに新規学卒者を採用したい」とする企業は8.2%である（第16図）。

第16図 女性労働者の結婚・出産後の就業の継続についての考え方



産業別にみると、いずれの産業でも「女性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」を挙げた企業が6～8割と最も多いが、電気・ガス・熱供給・水道業、建設業、鉱業、卸売・小売業、飲食店で「女性は結婚や出産をすると家庭責任が重くなる者が多いので、できれば新たに新規学卒者を採用したい」を挙げた企業が1～2割と多くなっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「女性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」を挙げる企業の割合が高くなっている。一方、企業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性は結婚・出産後も仕事を続けてほしい」とする企業の割合は高くなる傾向にある（付表第30表）。

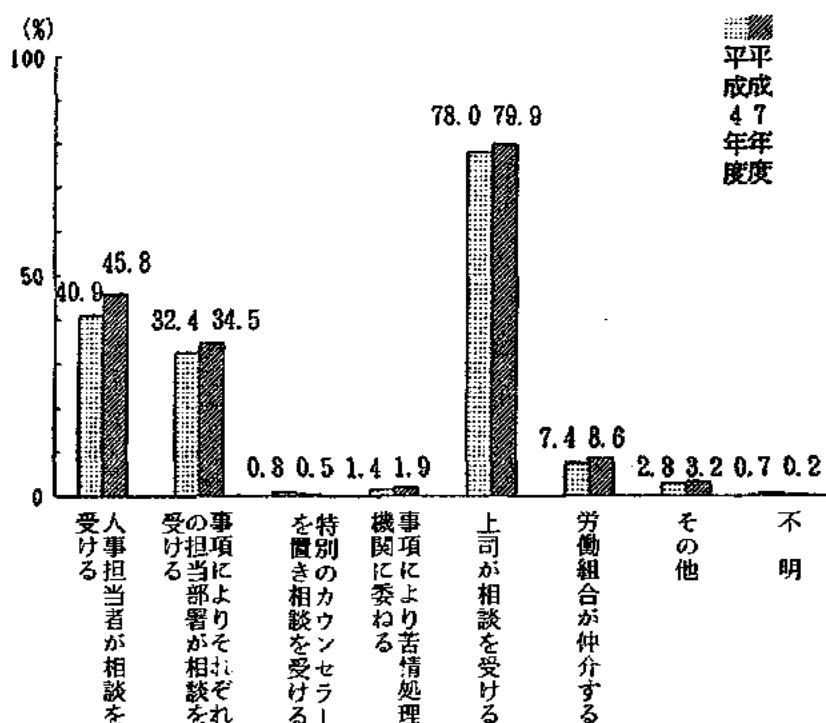
8 相談体制について

(1) 相談体制の状況

女性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79.9%で最も多く、次いで「人事担当者が相談を受ける」（45.8%）、「事項によりそれぞれの担当部署が相談を受ける」（34.5%）と続いており、「事項により苦情処理機関

に委ねる」は、平成4年度に比し0.5ポイント増加したものの1.9%にとどまっている（第17図）。

第17図 相談体制（M. A.）



産業別にみると、各産業とも「上司が相談を受ける」が最も多くなっているが、「事項により苦情処理機関に委ねる」を挙げた企業は、電気・ガス・熱供給・水道業で8.4%、金融・保険業で4.1%ある。

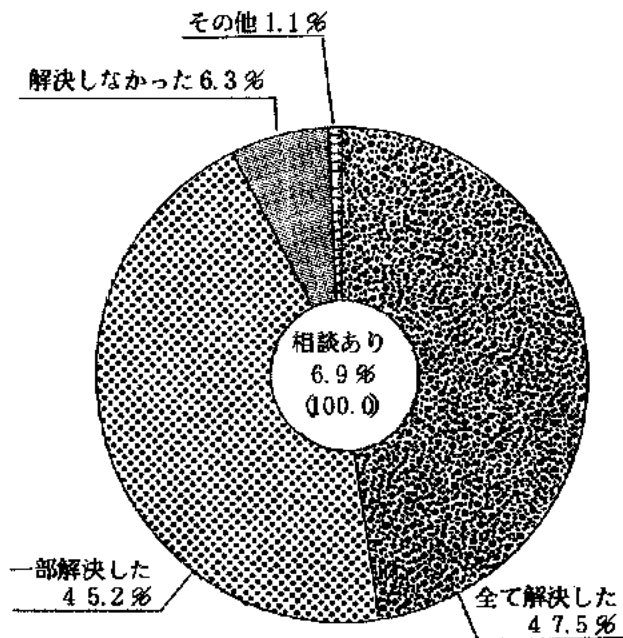
規模別でみると、5,000人以上規模においては「特別のカウンセラーを置き、相談を受ける」、「事項により苦情処理機関に委ねる」とする企業もそれぞれ1割以上みられるなど、規模が大きくなるほど相談の窓口が多いことが推測される（付表第31表）。

(2) 相談や苦情、不満の申出状況と結果

過去1年間に「男女の均等取扱い関係の相談等」の申出があったとする企業は、6.9%で、そのうち問題は、「全て解決した」が47.5%、「一部解決した」が45.2%となっているが、「解決しなかった」も6.3%ある（第18図）。

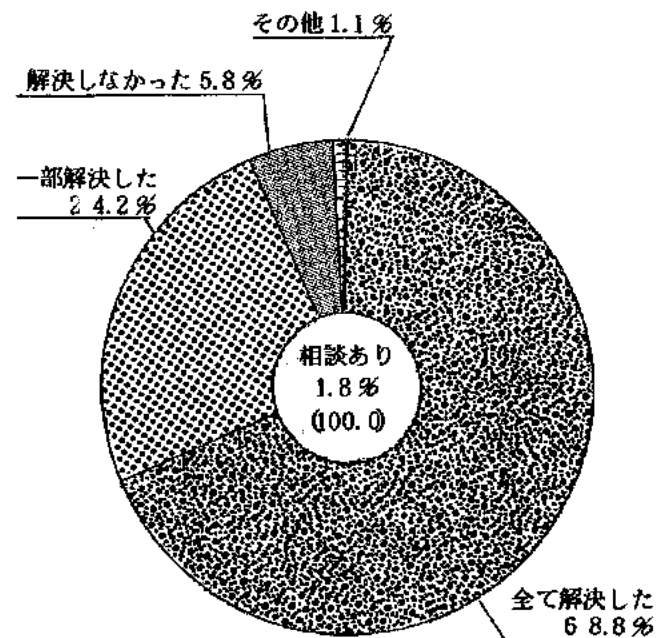
第18図

男女の均等取扱い関係の相談解決状況



第19図

性に関する不快な経験の関係の相談解決状況



産業別にみると、男女の均等取扱い関係の苦情等の申出があったとする企業が多いのは、鉱業9.6%、不動産業9.0%、卸売・小売業、飲食店の8.2%等である。

規模別には、おおむね規模が小さくなるほど「男女の均等取扱い関係の苦情等の申出があった」とする企業は少なくなっている。

また、過去1年間に「性に関する不快な経験（いわゆるセクハラ）の関係の苦情等の申出があった」とする企業は、1.8%で、「すべて解決した」が68.8%、「一部解決した」が24.2%で、「解決しなかった」が5.8%ある（第19図、付表第32表）。

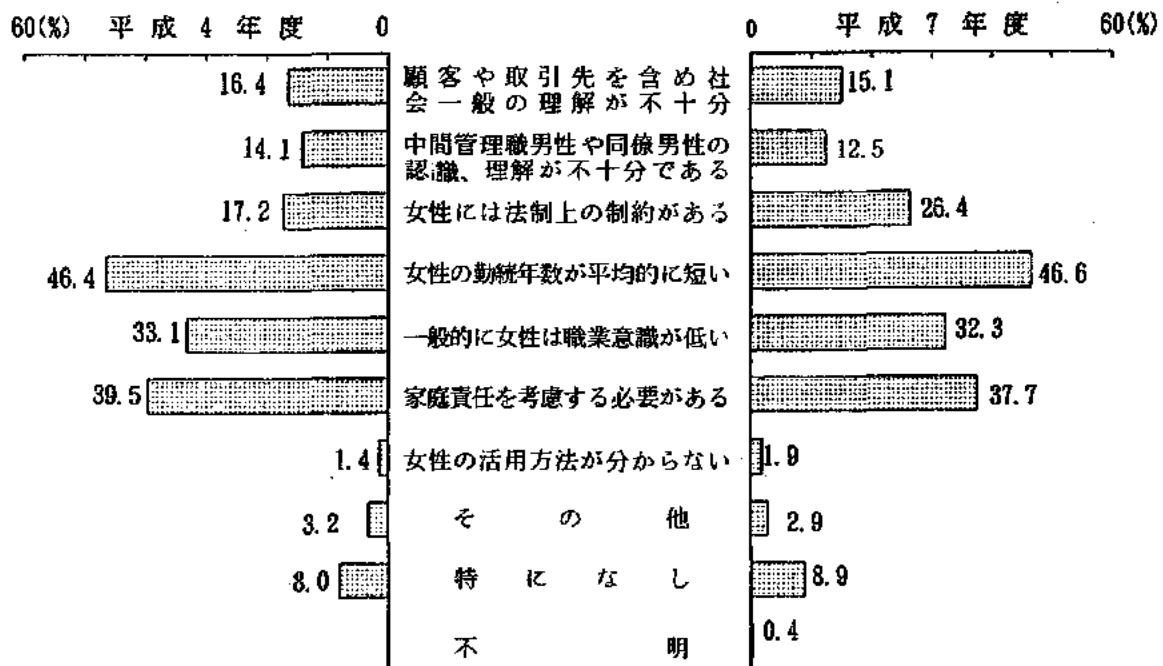
9 女性の活用について

(1) 女性の活用に当たっての問題点について

女性の活用に当たっての問題点をみると、「女性の勤続年数が平均的に短い」を挙げる企業が46.6%と最も多く、次いで「家庭責任を考慮する必要がある」（37.7%）、「一般的に女性は職業意識が低い」（32.3%）と続いている。また、「女性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」、「中間管理職男性や同僚男性の認識、理解が不十分である」を挙げる企業も1～2割強みられる。

平成4年度と比べてみると「女性には法制上の制約がある」を挙げる企業が9.2ポイント増加しているほかは、ほとんど変化は見られない（第20図）。

第20図 女性の活用に当たっての問題点（M. A. .）



産業別にみると、おおむね各産業において「女性の勤続年数が平均的に短い」が最も多くなっているが、電気・ガス・熱供給・水道業において「女性には法制上の制約がある」が62.4%、製造業及び運輸・通信業において「家庭責任を考慮する必要がある」がそれぞれ43.6%、39.5%と最も多くなっている。

規模別には、規模が大きくなるほど、「女性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」とする企業の割合が高くなっている（付表第33表）。

(2) 女性の能力活用のための取組について

女性の能力活用のための取組について、「女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要」とする企業は66.4%で、そのうち会社として「実施すべき」と考える取組は、「能力向上のための女性の訓練機会を拡充する」（60.9%）、「女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」（54.7%）、「女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う」（50.4%）、「女性の活用状況や活用に当たっての問題点の調査・分析を行う」（47.7%）、「中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用についての啓発を行う」（43.6%）、「女性活用の方針を策定する」（41.2%）等の順で多くなっている。

一方、実施すべきと考える取組のうち、「女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」では53.6%、「女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う」では48.1%、「能力向上のための女性の

訓練機会を拡充する」では4 6.7 %の企業がすでに実施しているとしている。

なお、コース別雇用管理制度を導入している企業の8 8.2 %が、「女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要」としている（第6表、付表第34、35表）。

第6表 女性の能力活用のための取組について

(%)

	必要である企業計	実施すべき	実施の有無		実施する必要がある	どちらともいえない	不明
			あり	なし			
計	100.0	66.4			33.2		0.4
女性の活用状況や活用に当たった問題点の調査・分析を行う	100.0	47.7 (100.0)	(27.2)	(72.5)	11.5	40.7	0.1
女性活用のための方針を策定する	100.0	41.2 (100.0)	(30.5)	(69.4)	13.2	45.2	0.4
能力向上のための女性の訓練機会を拡充する	100.0	60.9 (100.0)	(46.7)	(53.1)	8.8	30.2	0.2
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用についての啓発を行う	100.0	43.6 (100.0)	(33.2)	(66.3)	14.8	41.4	0.2
女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制を整備する	100.0	29.4 (100.0)	(30.1)	(69.4)	21.6	48.7	0.2
女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	100.0	54.7 (100.0)	(53.6)	(45.9)	9.8	35.3	0.2
女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う	100.0	50.4 (100.0)	(48.1)	(50.9)	8.7	40.9	0.0
コース別雇用管理制度を導入している企業	100.0	88.2	—	—	11.8	—	—

Ⅲ 付 属 統 計 表

統計利用上の注意

該当する事項が0の場合「－」で表示した。

付 属 統 計 表 目 次

第 1 表	産業、規模、募集状況別企業割合	33
(1)	四年制大学卒事務・営業系	33
(2)	四年制大学卒技術系	34
(3)	短大・高専卒事務・営業系	35
(4)	短大・高専卒技術系	36
(5)	高校卒事務・営業系	37
(6)	高校卒技術系	38
(7)	中途採用者	39
第 2 表	産業、規模、男性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)	40
第 3 表	募集区分、コース、男性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)	41
第 4 表	産業、規模、女性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)	42
第 5 表	募集区分、コース、女性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)	43
第 6 表	産業、規模、採用状況別企業割合	44
(1)	四年制大学卒事務・営業系	44
(2)	四年制大学卒技術系	45
(3)	短大・高専卒事務・営業系	46
(4)	短大・高専卒技術系	47
(5)	高校卒事務・営業系	48
(6)	高校卒技術系	49
(7)	中途採用者	50
第 7 表	産業、規模、コース別雇用管理制度導入の有無(コース数、コースの組み合わせ)別企業割合	51
第 8 表	産業、規模、コース転換制度の有無別企業割合	52
第 9 表	産業、規模、コース転換条件設定の有無別企業割合 (M. A.)	53
第 10 表	産業、規模、コース転換条件、女性をより制限する形の条件設定の有無別企業割合	54
第 11 表	産業、規模、コース転換選考方法別企業割合	55
第 12 表	産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度がある企業割合	56
(1)	企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	56
(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があるコース	57
(3)	専門業務に従事するコース	58
(4)	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	59
第 13 表	産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度がある企業割合	60
(1)	企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	60
(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があるコース	61
(3)	専門業務に従事するコース	62
(4)	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	63
第 14 表	産業、規模、採用方針等の差異の有無別企業割合	64
第 15 表	採用区分、コース、男性のみ採用の理由別企業割合	65
第 16 表	産業、規模、職務への配置状況別企業割合	66
(1)	人事・総務・経理	66
(2)	企画・調査・広報	67
(3)	研究・開発	68
(4)	情報処理	69
(5)	営業	70
(6)	販売・サービス	71

(7) 生産	72
第17表 職務、男性のみ配置の理由別男性のみ配置している職場のある企業割合 (M. A.)	73
第18表 産業、規模、女性の配置の基本的考え方別企業割合	74
第19表 産業、規模、配置転換の方針別企業割合	75
(1) 事業所内配置転換	75
(2) 転居を伴わない事業所間配置転換	76
(3) 転居を伴う事業所間配置転換	77
(4) 海外への配置転換	78
第20表 産業、規模、男性のみ配置転換の理由別男性のみ配置転換の方針のある企業割合 (M. A.)	79
第21表 産業、規模、管理職区分、女性管理職を有する企業割合	80
第22表 産業、規模、管理職区分別女性管理職の割合	81
第23表 産業、規模、女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合 (M. A.)	82
第24表 産業、規模、女性の昇進に必要な能力や経験、女性の昇進の程度の制限、女性の昇進コースの制限別企業割合	83
第25表 産業、規模、教育訓練の実施状況別企業割合	84
(1) 新入社員研修	84
(2) 管理職(予定者を含む)研修	85
(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修	86
第26表 産業、規模、男女別又は男性のみ対象の教育訓練を行っている理由別企業割合 (M. A.)	87
(1) 新入社員研修	87
(2) 管理職(予定者を含む)研修	88
(3) 業務の遂行に必要な能力を付与する研修	89
第27表 産業、規模、福利厚生制度の種類、福利厚生制度の有無別企業割合	90
第28表 産業、規模、福利厚生制度の種類、福利厚生制度の対象別企業割合	91
第29表 産業、規模、福利厚生制度の種類、男女の差異又は男性のみ対象の福利厚生制度の理由別企業割合 (M. A.)	92
第30表 産業、規模、女性労働者の結婚・出産後の就業の継続についての考え方別企業割合	94
第31表 産業、規模、相談体制別企業割合 (M. A.)	95
第32表 産業、規模、相談体制、相談の有無別企業割合	96
(1) 男女の均等取扱いの関係相談	96
(2) 性に関する不快な経験(いわゆるセクハラ)の関係の相談	97
第33表 産業、規模、女性の活用に当たっての問題点別企業割合 (M. A.)	98
第34条 産業、規模、コース別雇用管理制度の有無別女性の能力活用の必要の有無別企業割合	99
第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合	100
(1) 女性の活用状況や活用に当たっての問題点の調査・分析を行う	100
(2) 女性活用のための方針を策定する	101
(3) 能力向上のための女性の訓練機会を拡充する	102
(4) 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用についての啓発を行う	103
(5) 女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制を整備する	104
(6) 女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	105
(7) 女性がいなか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う	106

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合

(1) 四年制大学本事務・営業系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あ り	い づ れ の 職 種 ・ コー ス		男 性 の み 募 集 の 職 種 ・ コ ー ス あ り	男 女 と も 募 集 な し	不 明
			と も 男 女 と も 募 集	女 性 の み 募 集 の 職 種 ・ コ ー ス あ り			
合 計	100.0	23.9 (100.0)	(69.7)	(9.6)	(22.7)	76.1	0.0
第 一 産 業	100.0	17.7 (100.0)	(64.9)	(8.2)	(35.1)	82.3	-
建 設 業	100.0	18.6 (100.0)	(55.2)	(17.1)	(34.9)	81.4	-
製 造 業	100.0	18.5 (100.0)	(63.8)	(6.4)	(31.3)	81.5	-
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	100.0	43.0 (100.0)	(81.9)	(3.4)	(14.7)	57.0	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	11.3 (100.0)	(75.2)	(0.6)	(24.2)	88.7	-
卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	100.0	39.7 (100.0)	(75.4)	(6.7)	(20.1)	60.3	-
金 融 ・ 保 險 業	100.0	65.4 (100.0)	(84.4)	(7.7)	(8.9)	34.6	-
不 動 産 業	100.0	42.3 (100.0)	(69.4)	(15.4)	(21.3)	57.7	-
サ ー ビ ス 業	100.0	26.9 (100.0)	(73.8)	(18.8)	(7.6)	73.0	0.1
5,000 人 以 上	100.0	94.7 (100.0)	(92.3)	(5.9)	(2.5)	5.3	-
1,000 ～ 4,999 人	100.0	82.5 (100.0)	(83.2)	(10.6)	(8.8)	17.5	-
300 ～ 999 人	100.0	61.6 (100.0)	(75.7)	(8.1)	(18.4)	38.4	-
100 ～ 299 人	100.0	37.9 (100.0)	(66.9)	(6.0)	(29.4)	62.1	0.0
30 ～ 99 人	100.0	13.8 (100.0)	(66.6)	(13.4)	(21.8)	86.2	-

注) 「女性のみの募集の職種・コースあり」と「男性のみの募集の職種・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・コースとも募集		女性のみの募集の職種・コースあり	男性のみの募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	不 明
			いづれの職種・コースとも募集					
合 計	100.0	21.4 (100.0)	(56.3)	(0.9)	(43.0)	78.5	0.0	
鉱 業	100.0	25.3 (100.0)	(43.5)	(-)	(56.5)	74.7	-	
建 設 業	100.0	37.1 (100.0)	(42.7)	(1.1)	(56.8)	62.9	-	
製 造 業	100.0	25.9 (100.0)	(51.9)	(0.9)	(47.4)	74.1	-	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	48.0 (100.0)	(61.6)	(-)	(38.4)	52.0	-	
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	3.7 (100.0)	(37.1)	(-)	(62.9)	96.3	-	
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.1 (100.0)	(68.6)	(0.5)	(30.9)	85.8	0.2	
金 融 ・ 保 険 業	100.0	5.3 (100.0)	(95.8)	(4.2)	(-)	94.5	0.2	
不 動 産 業	100.0	13.8 (100.0)	(71.8)	(3.7)	(24.5)	86.2	-	
サ ー ビ ス 業	100.0	20.1 (100.0)	(81.2)	(1.1)	(18.1)	79.9	-	
5,000人以上以上	100.0	70.7 (100.0)	(91.6)	(2.7)	(6.7)	27.9	1.4	
1,000～4,999人	100.0	60.4 (100.0)	(79.9)	(2.1)	(18.2)	39.6	-	
300～999人	100.0	42.8 (100.0)	(66.4)	(1.2)	(33.2)	57.2	-	
100～299人	100.0	32.6 (100.0)	(58.6)	(1.0)	(40.8)	67.2	0.1	
30～99人	100.0	14.5 (100.0)	(48.2)	(0.7)	(51.1)	85.5	-	

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合

(3) 短大・高専専務・営業系

産業・規模		企業計	募集あり	いずれの職種・コースとも男女とも募集			女性のみ募集の職種・コースあり	男性のみ募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	不明	(%)
産業	合計	100.0	26.0 (100.0)	(58.5)	(36.4)	(6.2)			73.9	0.1	
	鉱業	100.0	17.5 (100.0)	(45.1)	(54.9)	(-)			82.5	-	
	建設業	100.0	26.6 (100.0)	(53.2)	(39.2)	(8.3)			73.4	-	
	製造業	100.0	18.1 (100.0)	(49.9)	(43.8)	(7.7)			81.8	0.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.0 (100.0)	(59.2)	(39.2)	(1.6)			57.0	-	
	運輸・通信業	100.0	14.8 (100.0)	(64.6)	(24.4)	(11.1)			85.2	-	
	卸売・小売業、飲食店	100.0	42.9 (100.0)	(66.1)	(29.0)	(6.7)			56.8	0.3	
	金融・保険業	100.0	58.2 (100.0)	(46.0)	(53.2)	(1.4)			41.8	-	
	不動産業	100.0	33.9 (100.0)	(52.9)	(45.2)	(6.0)			66.1	-	
	サービス業	100.0	29.6 (100.0)	(62.1)	(37.2)	(0.7)			70.4	-	
規模	5,000人以上	100.0	68.0 (100.0)	(56.7)	(42.3)	(1.0)			32.0	-	
	1,000～4,999人	100.0	66.3 (100.0)	(56.5)	(42.5)	(2.3)			33.7	-	
	300～999人	100.0	57.1 (100.0)	(59.4)	(39.0)	(2.9)			42.8	0.1	
	100～299人	100.0	36.0 (100.0)	(56.4)	(36.6)	(7.7)			63.7	0.2	
	30～99人	100.0	18.5 (100.0)	(59.8)	(34.7)	(6.8)			81.4	0.0	

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合

(4) 短大・高等専修系

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あ り	いずれの職種・コース とも男女とも募集	女性のみ募集の職種・ コースあり	男性のみ募集の職種・ コースあり	男女とも募集なし	不 明
合 計	100.0	20.8 (100.0)	(53.2)	(6.7)	(40.4)	79.2	0.1
鉱 業	100.0	16.2 (100.0)	(40.9)	(8.9)	(59.1)	83.8	-
建設業	100.0	40.7 (100.0)	(46.9)	(4.0)	(49.6)	59.3	-
製造業	100.0	19.4 (100.0)	(53.2)	(7.7)	(39.3)	80.5	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	26.6 (100.0)	(68.5)	(5.4)	(26.1)	73.4	-
運輸・通信業	100.0	5.0 (100.0)	(25.5)	(0.8)	(73.7)	95.0	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	19.2 (100.0)	(50.1)	(6.8)	(43.1)	80.8	-
金融・保険業	100.0	2.3 (100.0)	(82.0)	(18.0)	(-)	97.5	0.2
不動産業	100.0	10.2 (100.0)	(63.4)	(12.5)	(24.1)	89.8	-
サービス業	100.0	23.1 (100.0)	(68.5)	(8.8)	(23.3)	76.9	-
5,000人以上以上	100.0	46.4 (100.0)	(83.7)	(6.6)	(9.7)	52.0	1.6
1,000～4,999人	100.0	40.7 (100.0)	(72.3)	(5.7)	(22.1)	59.3	-
300～999人	100.0	32.7 (100.0)	(61.4)	(6.4)	(34.9)	67.3	-
100～299人	100.0	28.0 (100.0)	(57.8)	(4.3)	(38.1)	71.9	0.1
30～99人	100.0	16.7 (100.0)	(47.5)	(8.1)	(44.4)	83.2	0.0

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合

(5) 高校卒事務・営業系		(%)					
産 業 ・ 規 模	企 業 計	募 集 あり	いずれの職種・コースとも男女とも募集			男女とも募集なし	明 不 明
			職種・コース	女性のみの募集の職種・コースあり	男性のみの募集の職種・コースあり		
合 計	100.0	24.5 (100.0)	(50.4)	(40.9)	(12.3)	75.3	0.2
鉱 業	100.0	23.0 (100.0)	(46.8)	(38.0)	(15.2)	77.0	-
建設 業	100.0	22.9 (100.0)	(45.8)	(43.0)	(11.2)	77.1	0.0
製 造 業	100.0	20.0 (100.0)	(42.9)	(50.6)	(8.8)	80.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	55.2 (100.0)	(61.2)	(23.1)	(24.7)	44.8	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	21.2 (100.0)	(48.4)	(37.9)	(14.8)	78.8	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	36.8 (100.0)	(59.3)	(29.4)	(19.2)	63.1	0.1
金 融 ・ 保 險 業	100.0	36.2 (100.0)	(45.5)	(53.2)	(4.1)	63.8	-
不 動 産 業	100.0	17.0 (100.0)	(36.4)	(60.8)	(3.3)	82.9	0.1
サ ー ビ ス 業	100.0	23.8 (100.0)	(54.8)	(40.6)	(7.0)	75.1	1.2
5,000人以上以上	100.0	59.2 (100.0)	(57.0)	(39.5)	(6.9)	40.0	0.8
規模 1,000～4,999人	100.0	46.2 (100.0)	(53.4)	(43.6)	(5.5)	53.8	-
300～999人	100.0	40.5 (100.0)	(58.7)	(37.3)	(7.5)	59.4	0.2
規模 100～299人	100.0	27.8 (100.0)	(48.2)	(42.7)	(15.3)	72.1	0.1
30～99人	100.0	21.1 (100.0)	(49.5)	(40.7)	(12.4)	78.6	0.3

第1表 産業、規模、募集状況別企業割合

(6) 高校技術系		(%)					
産業・規模	企業計	募集あり	いずれの職種・コースとも男女とも募集	女性のみ募集の職種・コースあり	男性のみ募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	不明
合 計	100.0	33.0 (100.0)	(44.5)	(9.0)	(49.2)	67.0	0.0
鉱 業	100.0	27.1 (100.0)	(27.5)	(-)	(72.5)	72.9	-
建設業	100.0	57.3 (100.0)	(39.9)	(0.0)	(60.0)	42.7	-
製造業	100.0	45.5 (100.0)	(44.7)	(12.4)	(47.2)	54.5	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	52.9 (100.0)	(37.1)	(-)	(62.9)	47.1	-
運輸・通信業	100.0	14.9 (100.0)	(40.4)	(2.4)	(57.8)	85.1	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	15.7 (100.0)	(52.2)	(3.9)	(45.9)	84.1	0.2
金融・保険業	100.0	0.9 (100.0)	(14.5)	(47.0)	(38.6)	98.9	0.2
不動産業	100.0	7.3 (100.0)	(39.2)	(-)	(60.8)	92.7	-
サービス業	100.0	19.1 (100.0)	(49.3)	(18.9)	(33.2)	80.9	-
5,000人以上以上	100.0	45.5 (100.0)	(63.1)	(9.3)	(31.9)	54.0	0.5
1,000～4,999人	100.0	43.6 (100.0)	(59.6)	(3.8)	(38.2)	56.4	-
300～999人	100.0	41.3 (100.0)	(47.1)	(9.5)	(48.2)	58.7	-
100～299人	100.0	36.2 (100.0)	(46.4)	(10.2)	(47.7)	63.6	0.2
30～99人	100.0	30.8 (100.0)	(42.7)	(8.6)	(50.4)	69.2	-

第1表 産業、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・コースとも男女とも募集		女性のみ募集の職種・コースあり	男性のみ募集の職種・コースあり	男女とも募集なし	不 明
合 計	100.0	58.2 (100.0)	(50.7)	(28.8)	(33.1)	41.8	0.0	
業	100.0	51.5 (100.0)	(45.9)	(17.9)	(44.3)	48.5	-	
業	100.0	54.6 (100.0)	(53.3)	(12.1)	(42.4)	45.4	-	
業	100.0	58.4 (100.0)	(44.9)	(36.1)	(33.6)	41.5	0.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.4 (100.0)	(55.0)	(28.2)	(19.8)	74.6	-	
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	67.1 (100.0)	(48.6)	(13.7)	(46.2)	32.9	-	
卸売・小売業、飲食店	100.0	54.1 (100.0)	(50.1)	(37.5)	(28.5)	45.8	0.0	
金 融 ・ 保 險 業	100.0	36.9 (100.0)	(66.3)	(26.0)	(12.9)	63.1	-	
不 動 産 業	100.0	54.9 (100.0)	(53.4)	(30.3)	(32.6)	45.1	-	
サ - ビ ス 業	100.0	61.4 (100.0)	(64.0)	(24.7)	(21.3)	38.6	-	
5,000人以上	100.0	53.4 (100.0)	(78.0)	(19.3)	(3.6)	45.7	0.9	
1,000～4,999人	100.0	55.4 (100.0)	(66.6)	(25.3)	(16.0)	44.6	-	
300～999人	100.0	60.0 (100.0)	(56.8)	(29.0)	(27.4)	40.0	0.0	
100～299人	100.0	59.0 (100.0)	(52.4)	(30.2)	(29.5)	41.0	-	
30～99人	100.0	57.9 (100.0)	(48.9)	(28.4)	(35.4)	42.1	-	

第2表 産業、規模、男性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)

産 業 ・ 規 模	(%)													
	男性のみ募集の理由別企業割合	女性に補助業務に就いている	女性に勤続年数が短い	女性に就いて顧客の理解が深い	男性の方便が使いやすい	女性に結婚すると家庭中心になる	募集しても女性の応募がない	業務に必要な資格や技術を持つ女性が少ない	深夜には労働法で定められていない深夜労働が多い	労働基準法で定められていない重い物や有害な物質を運搬する場所がある	出張、全出国転勤がある	その他	不明	
合 計	100.0	12.3	10.3	3.8	8.5	2.1	11.9	35.0	27.8	22.5	15.6	8.0	10.7	2.8
産 業	100.0	27.5	2.2	—	7.4	9.7	16.4	55.9	7.4	27.0	5.2	5.2	9.2	—
建設 業	100.0	9.3	13.2	9.2	11.0	1.3	11.9	48.0	30.2	25.8	7.4	4.9	8.1	0.8
製造 業	100.0	13.7	8.8	1.6	8.5	2.4	14.1	33.8	27.9	24.0	17.5	10.8	9.6	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	8.8	9.0	—	1.4	4.6	7.5	30.1	11.9	67.1	15.2	—	16.4	—
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	19.6	1.3	1.4	9.5	1.4	6.0	23.4	19.8	28.2	26.8	1.6	17.9	9.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	13.0	12.3	5.0	7.0	3.3	10.0	22.4	27.6	8.7	18.6	9.0	9.8	9.1
金 融 ・ 保 険 業	100.0	27.5	47.8	—	8.5	29.6	9.9	6.2	4.5	—	—	25.7	11.2	—
不 動 産 業	100.0	17.0	17.0	0.6	7.4	—	15.0	23.5	16.3	11.1	10.0	7.1	28.3	13.2
サ ー ビ ス 業	100.0	5.2	10.1	—	4.5	0.4	7.4	42.2	27.8	31.8	15.4	2.3	19.8	1.3
5,000人以上	100.0	7.1	1.4	—	—	—	8.2	14.0	12.0	67.7	27.9	11.6	9.1	—
1,000人～4,999人	100.0	9.4	6.6	1.3	3.5	4.5	9.7	24.8	27.3	47.9	20.9	26.3	3.4	0.3
300人～999人	100.0	16.1	11.7	4.2	5.3	3.7	10.8	25.6	24.7	36.9	17.2	19.3	8.2	2.6
100人～299人	100.0	15.8	11.4	2.4	8.5	3.2	15.2	30.7	27.3	28.1	11.7	12.1	11.1	0.5
30人～99人	100.0	10.3	9.7	4.4	9.2	1.4	10.7	38.6	28.4	17.2	16.9	4.1	11.0	3.9

注) 調査実施に当たっては、各事業区分ごとに各企業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、各企業ごとの回答すべてを集計(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3表 募集区分、コース、男性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)

(%)

募集区分・コース別	募集区分・コース別												その他	不明	
	男性のみ募集の職種企業計	女性は補助的業務に従事している	女性は勤続年数が短い	女性に対して顧客、取引先の理解がない	男性の方便が使いやすい	女性は結婚すると家庭中心になる	募集しても女性の応募がない	業務に必要な資格・技術を持つ女性が少ない	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性に認められていない深夜業がある	労働基準法で女性に認められない重い物を運搬したり有害物質を発散する場所がある	出張、全 国転勤がある			
合計	100.0	12.3	10.3	3.8	8.5	2.1	11.9	35.0	27.8	22.5	15.6	8.0	10.7	2.8	
募集区分	事務・営業系	100.0	21.6	17.1	6.0	13.3	4.1	5.4	10.0	29.6	6.6	7.3	15.2	10.8	6.3
	技術系	100.0	8.6	7.6	2.3	5.5	1.4	12.8	39.5	25.4	24.9	16.0	4.9	9.5	1.5
コース別	企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	100.0	8.8	3.3	8.8	9.0	7.2	8.1	7.8	28.2	4.8	1.4	64.0	6.7	2.4
	専門業務に従事するコース	100.0	6.8	5.1	-	-	-	21.9	30.0	5.4	48.1	27.2	4.7	2.7	0.5
	その他の	100.0	-	-	-	-	-	6.5	12.7	18.3	66.2	66.4	-	2.4	-

注) 2つまで回答。

第4表 産業、規模、女性の募集の理由別企業割合 (M. A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	女性の募集のあり方の企業計	補助的・定型的業務である	女性は勤続年数が短いので、新たな人を採用できる	男性に比べてコストが低いと考えられる	女性の多い職場である	女性の職域を拡大したい	女性の方がソフトラブルで、顧客が好み、又は女性の感性を生かすことができる	女性の方が優秀な人材が採用できる	募集しても男性の必要がない	その他	不明
合 計	100.0	44.2	7.8	7.5	20.5	12.1	52.0	9.8	4.0	4.9	0.3
鉱 業	100.0	59.6	12.8	13.8	—	—	63.8	8.3	—	8.7	—
建設業	100.0	38.3	18.9	18.9	17.1	24.1	44.4	9.8	0.4	2.5	—
製造業	100.0	50.1	6.6	6.4	23.9	12.4	43.2	13.8	4.0	4.5	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.0	5.1	—	2.4	15.1	47.7	2.4	4.9	25.1	—
運輸・通信業	100.0	47.9	3.0	0.3	15.4	3.4	64.8	11.9	0.2	12.3	—
卸売・小売業、飲食店	100.0	45.3	9.6	6.6	22.3	6.9	53.5	3.6	8.2	4.5	—
金融・保険業	100.0	52.0	6.9	4.3	24.8	6.4	54.9	12.1	4.2	4.0	2.0
不動産業	100.0	46.6	7.8	2.6	16.5	8.2	31.7	15.1	10.7	1.8	0.4
サービス業	100.0	29.0	2.0	6.0	13.7	12.4	75.7	5.8	1.8	5.9	—
5,000人以上以上	100.0	46.5	0.9	2.5	14.3	16.0	58.5	9.6	12.9	11.7	—
1,000～4,999人	100.0	54.6	6.8	3.7	14.8	9.5	52.0	8.7	4.7	6.3	1.3
300～999人	100.0	54.5	9.5	4.0	17.8	8.2	47.3	9.6	8.0	7.6	0.0
100～299人	100.0	43.6	7.5	6.1	23.2	11.4	47.7	10.3	3.6	5.9	0.9
30～99人	100.0	41.8	7.7	9.1	20.1	13.3	54.9	9.7	3.2	3.7	—

注) 第2表に同じ。

第5表 募集区分・コース、女性のみ募集の理由別企業割合 (M. A.)

(%)

募集区分・コース別	女性のみ募集の職種ありの企業計	補助的・定型的業務である	女性は勤続年数が短いので新たな人を採用でき	男性に比べてコストが低いと考えられる	女性の多い職場である	女性の職域を拡大したい	女性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	女性の方が優秀な人材が採用できる	募集しても男性の応募がない	その他	不明
合 計	100.0	44.2	7.8	7.5	20.5	12.1	52.0	9.8	4.0	4.9	0.3
募集区分											
事務・営業系	100.0	47.8	8.6	7.4	15.3	11.1	55.6	8.3	2.6	4.2	0.2
技術系	100.0	28.4	3.5	9.4	39.4	14.0	33.6	13.7	8.7	7.0	0.4
コース別											
企画業務に従事し、全国的規模の転動のあるコース	100.0	69.1	11.4	8.0	7.4	4.8	43.0	10.4	6.8	2.8	6.2
専門業務に従事するコース	100.0	50.2	3.5	1.9	0.8	9.6	39.5	11.4	1.4	6.0	8.8
その他の	100.0	33.3	-	-	33.3	24.8	50.4	-	-	-	24.8

注) 第3表に同じ。

第6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・コースとも男女とも採用	女性のみの採用の職種・コースあり	男性のみの採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計	100.0	20.6 (100.0)	(55.1)	(12.8)	(36.2)	79.1	0.3
鉱 業	100.0	15.0 (100.0)	(59.6)	(32.1)	(26.6)	85.0	—
建設 業	100.0	17.7 (100.0)	(36.9)	(31.1)	(46.7)	82.3	—
製造 業	100.0	15.6 (100.0)	(48.9)	(9.4)	(43.4)	83.9	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.6 (100.0)	(67.7)	(3.3)	(29.0)	56.4	—
運輸 ・ 通 信 業	100.0	8.6 (100.0)	(48.4)	(3.2)	(49.8)	91.4	—
卸売・小売業、飲食店	100.0	37.4 (100.0)	(61.6)	(7.7)	(35.2)	62.4	0.2
金融 ・ 保 險 業	100.0	64.8 (100.0)	(62.9)	(16.7)	(24.1)	35.2	—
不動産 業	100.0	40.6 (100.0)	(62.9)	(21.4)	(23.4)	59.4	—
サービス 業	100.0	19.0 (100.0)	(64.9)	(19.8)	(16.4)	80.4	0.6
5,000人以上以上	100.0	93.3 (100.0)	(76.4)	(10.4)	(15.8)	6.7	—
規模 1,000～4,999人	100.0	82.2 (100.0)	(67.4)	(12.7)	(25.6)	17.7	0.1
300～999人	100.0	61.3 (100.0)	(57.2)	(14.8)	(34.7)	38.6	0.1
模 100～299人	100.0	34.8 (100.0)	(51.8)	(8.8)	(41.9)	65.1	0.2
30～99人	100.0	10.2 (100.0)	(53.7)	(16.2)	(34.2)	89.4	0.4

注) 「女性のみの採用の職種・コースあり」と「男性のみの採用の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。以下、第6表(2)～(7)について同じ。

第6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 とも男女とも採用	女性のみの採用の職種 ・コースあり	男性のみの採用の職種 ・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計	100.0	16.4 (100.0)	(37.0)	(1.6)	(61.7)	83.2	0.4
鉱 業	100.0	12.8 (100.0)	(25.9)	(-)	(74.1)	87.2	-
建設 業	100.0	27.2 (100.0)	(26.4)	(0.8)	(73.6)	72.8	-
製 造 業	100.0	21.4 (100.0)	(34.1)	(1.4)	(64.7)	78.0	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	41.5 (100.0)	(40.4)	(-)	(59.6)	58.5	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	2.7 (100.0)	(16.1)	(-)	(83.9)	97.3	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	8.5 (100.0)	(45.3)	(3.3)	(51.6)	91.4	0.2
業 金融 ・ 保 険 業	100.0	3.8 (100.0)	(66.6)	(33.4)	(-)	96.2	-
不 動 産 業	100.0	9.6 (100.0)	(31.2)	(10.1)	(58.7)	90.4	-
サ ー ビ ス 業	100.0	15.4 (100.0)	(58.3)	(1.8)	(40.0)	83.8	0.8
5,000人以上以上	100.0	67.3 (100.0)	(70.8)	(4.1)	(26.7)	32.7	-
規模 1,000～4,999人	100.0	57.8 (100.0)	(53.6)	(2.3)	(44.4)	42.0	0.2
300～999人	100.0	39.0 (100.0)	(40.5)	(1.8)	(57.8)	60.8	0.2
模 100～299人	100.0	27.3 (100.0)	(36.3)	(1.4)	(62.8)	72.3	0.4
30～99人	100.0	9.5 (100.0)	(32.1)	(1.4)	(66.5)	90.1	0.4

第6表 産業、規模、採用状況別企業割合

(3) 短大・高専事務・営業系

産 業 ・ 規 模		企 業 計	採 用 あり	いずれの職種・コース とも男女とも採用	女性のみの採用の職種 ・コースあり	男性のみの採用の職種 ・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計								(%)
産 業		100.0	21.1 (100.0)	(42.7)	(49.5)	(9.0)	78.6	0.3
	鉱 業	100.0	16.2 (100.0)	(15.4)	(84.6)	(-)	83.8	-
	建設 業	100.0	17.5 (100.0)	(26.4)	(54.3)	(19.3)	82.5	-
	製 造 業	100.0	15.3 (100.0)	(35.2)	(58.2)	(7.6)	84.1	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.8 (100.0)	(48.5)	(51.5)	(-)	56.2	-
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	10.1 (100.0)	(53.0)	(41.3)	(5.9)	89.9	-
	卸売・小売業、飲食店	100.0	35.9 (100.0)	(47.5)	(43.1)	(11.8)	63.8	0.3
	金融 ・ 保 険 業	100.0	57.7 (100.0)	(29.9)	(68.7)	(2.0)	42.3	-
	不 動 産 業	100.0	31.9 (100.0)	(37.9)	(58.0)	(8.4)	68.1	-
	サ - ビ ス 業	100.0	24.7 (100.0)	(54.4)	(43.2)	(2.3)	75.0	0.4
規 模	5,000人以上以上	100.0	71.1 (100.0)	(42.2)	(56.3)	(2.4)	28.9	-
	1,000～4,999人	100.0	66.2 (100.0)	(45.4)	(53.4)	(2.5)	32.8	1.0
	300～999人	100.0	56.0 (100.0)	(48.3)	(48.5)	(4.0)	43.9	0.2
	100～299人	100.0	32.4 (100.0)	(42.9)	(45.6)	(12.7)	67.2	0.4
	30～99人	100.0	12.7 (100.0)	(39.8)	(52.3)	(9.2)	87.0	0.3

第6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 とも男女とも採用	女性のみの採用の職種 ・コースあり	男性のみの採用の職種 ・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計	100.0	15.4 (100.0)	(39.2)	(10.1)	(51.0)	84.2	0.5
鉱 業	100.0	9.6 (100.0)	(28.1)	(15.1)	(71.9)	90.4	-
建設 業	100.0	24.6 (100.0)	(26.8)	(5.8)	(67.4)	75.4	0.0
製造 業	100.0	15.8 (100.0)	(40.4)	(10.2)	(49.7)	83.4	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.0 (100.0)	(53.1)	(6.9)	(40.0)	79.0	-
運輸・通信 業	100.0	3.4 (100.0)	(32.2)	(0.6)	(67.2)	96.6	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	14.4 (100.0)	(34.5)	(10.7)	(54.9)	85.6	0.0
金融・保険 業	100.0	1.3 (100.0)	(59.2)	(23.3)	(17.5)	98.4	0.4
不動産 業	100.0	6.5 (100.0)	(53.7)	(-)	(46.3)	93.5	-
サービス 業	100.0	17.8 (100.0)	(55.0)	(15.4)	(30.4)	81.5	0.7
5,000人以上以上	100.0	44.3 (100.0)	(53.4)	(9.8)	(36.9)	54.6	1.1
1,000～4,999人	100.0	34.5 (100.0)	(49.0)	(4.4)	(47.2)	65.3	0.3
300～999人	100.0	25.8 (100.0)	(42.8)	(10.6)	(48.8)	73.7	0.5
100～299人	100.0	22.9 (100.0)	(43.2)	(4.1)	(52.8)	76.8	0.3
30～99人	100.0	11.3 (100.0)	(34.7)	(14.3)	(51.0)	88.2	0.5

第6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 とも男女とも採用	女性のみの採用の職種 ・コースあり	男性のみの採用の職種 ・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計	100.0	19.8 (100.0)	(43.3)	(46.4)	(13.6)	79.7	0.4
鉱 業	100.0	15.4 (100.0)	(39.1)	(60.9)	(9.4)	84.6	-
建設 業	100.0	15.5 (100.0)	(28.1)	(58.7)	(13.2)	84.5	-
製 造 業	100.0	16.2 (100.0)	(36.4)	(56.9)	(7.5)	83.0	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	53.7 (100.0)	(51.0)	(35.6)	(22.7)	46.3	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	16.1 (100.0)	(34.7)	(48.1)	(18.4)	83.9	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	31.3 (100.0)	(48.8)	(36.3)	(23.2)	68.6	0.1
金融・保険業	100.0	32.7 (100.0)	(30.0)	(67.6)	(4.6)	66.6	0.7
不動産 業	100.0	15.2 (100.0)	(32.5)	(64.5)	(3.7)	84.8	-
サ ー ビ ス 業	100.0	20.3 (100.0)	(62.0)	(33.2)	(6.8)	79.0	0.7
5,000人以上以上	100.0	57.2 (100.0)	(47.3)	(49.9)	(6.5)	42.8	-
規模 1,000～4,999人	100.0	44.5 (100.0)	(46.9)	(50.5)	(6.1)	54.9	0.6
300～999人	100.0	37.8 (100.0)	(50.8)	(44.8)	(7.6)	61.2	0.9
100～299人	100.0	24.4 (100.0)	(39.7)	(50.2)	(15.6)	75.4	0.2
30～99人	100.0	15.8 (100.0)	(43.0)	(44.5)	(14.8)	83.7	0.5

第6表 産業、規模、採用状況別企業割合

(6) 高校卒技術系		(%)					
産 業 ・ 規 模	企 業 計	採 用 あ り	いずれの職種・コース とも男女とも採用	女性のみの採用の職種 ・コースあり	男性のみの採用の職種 ・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計	100.0	25.7 (100.0)	(35.0)	(9.6)	(58.1)	74.0	0.3
鉱 業	100.0	25.2 (100.0)	(18.9)	(8.2)	(73.0)	74.8	-
建設業	100.0	38.9 (100.0)	(22.0)	(3.4)	(75.1)	61.1	-
製造業	100.0	37.5 (100.0)	(36.5)	(13.2)	(54.1)	62.0	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	48.6 (100.0)	(25.9)	(-)	(74.1)	51.4	-
運輸・通信業	100.0	14.7 (100.0)	(31.9)	(2.4)	(66.3)	85.3	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.5 (100.0)	(39.6)	(7.2)	(55.7)	87.3	0.2
金融・保険業	100.0	- (-)	(-)	(-)	(-)	99.6	0.4
不動産業	100.0	8.4 (100.0)	(39.3)	(-)	(60.7)	91.6	-
サービス業	100.0	11.9 (100.0)	(54.0)	(7.0)	(40.8)	87.8	0.3
5,000人以上以上	100.0	42.4 (100.0)	(52.2)	(8.6)	(43.9)	57.6	-
規模 1,000～4,999人	100.0	42.0 (100.0)	(43.0)	(5.1)	(53.9)	58.0	-
300～999人	100.0	39.8 (100.0)	(40.1)	(9.3)	(55.3)	60.1	0.2
規模 100～299人	100.0	33.1 (100.0)	(36.3)	(10.3)	(57.6)	66.6	0.3
30～99人	100.0	21.5 (100.0)	(32.9)	(9.6)	(59.2)	78.2	0.3

第6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・コースとも男女とも採用	女性のみの採用の職種・コースあり	男性のみの採用の職種・コースあり	男女とも採用なし	不 明
合 計	100.0	58.1 (100.0)	(49.1)	(27.9)	(33.3)	41.5	0.4
鉱 業	100.0	55.7 (100.0)	(31.3)	(19.2)	(56.9)	44.3	-
建設 業	100.0	58.0 (100.0)	(46.8)	(18.6)	(46.1)	41.8	0.2
製造 業	100.0	56.9 (100.0)	(46.1)	(32.4)	(33.4)	42.6	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	27.4 (100.0)	(45.4)	(28.6)	(31.3)	72.6	-
運輸 ・ 通 信 業	100.0	62.4 (100.0)	(45.4)	(12.1)	(50.2)	36.4	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	55.3 (100.0)	(47.0)	(37.5)	(27.6)	44.7	0.0
金融 ・ 保 険 業	100.0	41.0 (100.0)	(52.5)	(34.5)	(16.7)	58.6	0.4
不動産 業	100.0	58.6 (100.0)	(55.1)	(22.4)	(30.4)	41.4	-
サービス 業	100.0	63.1 (100.0)	(61.8)	(24.9)	(19.0)	36.3	0.6
5,000人以上以上	100.0	55.2 (100.0)	(66.3)	(20.7)	(15.9)	44.8	-
1,000～4,999人	100.0	58.0 (100.0)	(60.8)	(27.3)	(22.4)	41.7	0.3
300～999人	100.0	62.5 (100.0)	(50.8)	(30.4)	(30.5)	36.9	0.7
100～299人	100.0	59.7 (100.0)	(52.3)	(26.5)	(32.2)	40.1	0.2
30～99人	100.0	57.2 (100.0)	(47.4)	(28.1)	(34.3)	42.3	0.5

第7表 産業、規模、コース別雇用管理制度導入の有無（コース数、コースの組み合わせ）別企業割合（%）

産 業 ・ 規 模	企業計	コース 別雇用 管理制度 あり	コ ー ス 数					コ ー ス の 組 み 合 わ せ					コース 別雇用 管理制度 なし	不 明
			2	3	4	5	不 明	総合職 ・一般職	総合職・ 専門職・ 一般職	総合職・ 専門職・ 一般職 ・その他	左 記 の 組 み 合 わ せ 以 外			
合 計	1000	4.7 (100.0) (100.0)	(56.9)	(29.4)	(8.1)	(4.3)	(1.3)	< 39.9 >	< 5.1 >	< 12.7 >	< 2.0 >	< 3.9 >	94.6	0.6
鉱 業	1000	6.4 (100.0) (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	< 100.0 >	(-)	(-)	(-)	(-)	92.9	0.6
建 設 業	1000	4.8 (100.0) (100.0)	(48.7)	(39.7)	(3.3)	(8.3)	(-)	< 25.5 >	< 4.4 >	< 14.9 >	< 1.2 >	< 5.4 >	95.2	-
製 造 業	1000	3.7 (100.0) (100.0)	(52.0)	(30.7)	(10.6)	(5.6)	(1.1)	< 31.1 >	< 4.6 >	< 17.5 >	< 4.5 >	< 4.1 >	95.9	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1000	2.1 (100.0) (100.0)	(35.5)	(32.3)	(-)	(32.3)	(-)	(-)	(-)	< 32.3 >	(-)	< 6.7 >	97.9	-
運 輸 ・ 通 信 業	1000	1.5 (100.0) (100.0)	(6.1)	(11.8)	(26.1)	(0.8)	(-)	< 36.0 >	< 0.8 >	< 9.8 >	(-)	< 5.3 >	97.0	1.5
卸売・小売業、飲食店	1000	7.9 (100.0) (100.0)	(69.9)	(25.0)	(3.4)	(1.4)	(0.3)	< 6.1 >	< 3.9 >	< 7.8 >	< 0.5 >	< 2.6 >	92.1	0.0
金 融 ・ 保 険 業	1000	3.4 (100.0) (100.0)	(56.7)	(24.9)	(10.4)	(7.4)	(0.6)	< 32.4 >	< 13.5 >	< 5.8 >	< 2.8 >	< 4.4 >	64.1	1.9
不 動 産 業	1000	1.7 (100.0) (100.0)	(24.2)	(32.3)	(18.5)	(11.9)	(1.3)	< 9.6 >	< 11.9 >	< 16.1 >	< 0.7 >	< 4.8 >	82.3	-
サ ー ビ ス 業	1000	3.2 (100.0) (100.0)	(51.2)	(34.9)	(9.9)	(1.4)	(2.6)	< 34.0 >	< 4.7 >	< 14.9 >	< 1.1 >	< 4.2 >	95.1	1.7
5,000人以上以上	1000	5.2 (100.0) (100.0)	(52.0)	(28.6)	(14.5)	(3.2)	(1.7)	< 41.5 >	< 18.2 >	< 7.3 >	< 0.7 >	< 3.0 >	48.0	-
1,000～4,999人	1000	3.4 (100.0) (100.0)	(48.6)	(30.3)	(14.8)	(4.9)	(1.4)	< 36.9 >	< 8.1 >	< 11.4 >	< 4.3 >	< 3.7 >	65.4	0.2
300～999人	1000	2.5 (100.0) (100.0)	(55.3)	(31.7)	(8.3)	(4.5)	(0.3)	< 38.9 >	< 4.7 >	< 12.0 >	< 2.4 >	< 4.1 >	79.2	0.3
100～299人	1000	6.6 (100.0) (100.0)	(56.8)	(30.1)	(7.6)	(4.9)	(0.5)	< 36.6 >	< 6.1 >	< 15.7 >	(-)	< 4.1 >	93.0	0.4
30～99人	1000	1.6 (100.0) (100.0)	(64.7)	(25.3)	(3.3)	(3.4)	(3.3)	< 47.2 >	< 0.3 >	< 11.2 >	< 3.0 >	< 3.5 >	97.7	0.7

注）総合職とは、「全般的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」をいう。
 準総合職とは、「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の転勤があるコース」をいう。
 専門職とは、「専門的業務に従事するコース」をいう。
 一般職とは、「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」をいう。

第8表 産業、規模、コース転換制度の有無別企業割合

(%)

産業・規模		コース別雇用管理制度あり 企業計	コース転換制度あり	コース転換制度なし	不明
産業	合 計	100.0	64.3	35.0	0.7
	鉱業	100.0	37.3	62.7	-
	建設業	100.0	46.2	51.4	2.4
	製造業	100.0	59.8	39.7	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	67.7	32.3	-
	運輸・通信業	100.0	25.5	74.5	-
	卸売・小売業、飲食店	100.0	79.7	20.3	-
	金融・保険業	100.0	68.7	31.3	-
	不動産業	100.0	73.9	26.1	-
	サービス業	100.0	58.6	38.8	2.6
規模	5,000人以上	100.0	80.9	19.1	-
	1,000～4,999人	100.0	73.1	25.8	1.0
	300～999人	100.0	68.5	30.4	1.1
	100～299人	100.0	53.4	46.6	-
	30～99人	100.0	65.2	33.6	1.2

第9表 産業、規模、コース転換条件設定の有無別企業割合 (M. A.)

(%)

産 業 ・ 規 模	コース転換 制度ありの 企業計	年齢又は勤 続年数に上 限を設定し ている	年齢又は勤 続年数に下 限を設定し ている	上司等の推 薦を要件と している	転換試験・ 転換のため の選考の受 験回数に制 限を設けて いる	一定の教育 訓練の受講 を条件とし ている	一定の職種 の経験を条 件としてい る	そ の 他	特になし	不 明
合 計	100.0	18.6	35.3	69.9	14.1	12.5	17.6	11.5	14.6	-
鉱 業	100.0	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-
建設業	100.0	19.4	29.1	57.8	23.3	25.9	30.4	9.8	35.2	-
製造業	100.0	19.3	35.4	62.2	10.4	14.5	24.4	10.6	15.9	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	100.0	-	-	-	47.6	-	-
運輸・通信業	100.0	9.9	49.6	53.6	9.9	-	-	-	41.9	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	18.2	23.4	79.8	11.5	4.9	10.6	12.3	7.3	-
金融・保険業	100.0	18.8	55.7	63.2	9.8	23.8	8.2	20.4	10.7	-
不動産業	100.0	8.3	31.2	55.4	6.5	11.4	34.4	14.8	19.9	-
サービス業	100.0	24.3	74.0	76.7	34.5	18.0	16.0	6.1	18.1	-
5,000人以上以上	100.0	17.8	65.3	69.0	13.6	12.7	12.2	17.1	7.7	-
1,000～4,999人	100.0	21.9	40.5	66.3	22.0	16.8	20.5	13.0	14.8	-
300～999人	100.0	24.3	42.9	74.7	13.3	11.4	16.2	8.7	18.2	-
100～299人	100.0	16.3	24.8	58.4	20.1	16.6	24.5	21.4	22.0	-
30～99人	100.0	11.9	27.2	78.7	3.5	6.6	11.2	2.7	3.2	-

第10章 産業、規模、コース転換条件、女性をより制限する形の条件設定の有無別企業割合

産 業 ・ 規 模		年齢又は勤続年数に上限を設定している企業計	うち女性をより制限する条件設定あり	年齢又は勤続年数に下限を設定している企業計	うち女性をより制限する条件設定あり	上司等の推薦を要件としている企業計	うち女性をより制限する条件設定あり	転換試験・転換のための受験回数に制限を設けている企業	うち女性をより制限する条件設定あり	一定の教育訓練の受給を条件としている企業計	うち女性をより制限する条件設定あり	一定の職種の経験をしていない企業計	うち女性をより制限する条件設定あり	その他	特になし	(%)
		企業計	あり	企業計	あり	企業計	あり	企業	あり	企業計	あり	企業計	あり	企業計	あり	
合 計		1000	06	1000	121	1000	88	1000	162	1000	17	1000	116	1000	1000	03
産 業	鉱 業	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	1000	-
	建 設	1000	-	1000	344	1000	17	1000	-	1000	-	1000	-	1000	1000	-
	製 造	1000	14	1000	42	1000	131	1000	37	1000	08	1000	212	1000	1000	09
	電気・ガス・熱供給・水道業	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	1000	-
業	運 輸 ・ 通 信	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	1000	-
	卸売・小売業、飲食店	1000	06	1000	108	1000	32	1000	220	1000	-	1000	-	1000	1000	-
	金 融 ・ 保 険	1000	-	1000	83	1000	96	1000	-	1000	72	1000	242	1000	1000	-
	不 動 産	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	-	1000	1000	-
規 模	サ - ビ ス	1000	-	1000	224	1000	308	1000	350	1000	34	1000	283	1000	1000	-
	5,000人以上以上	1000	37	1000	90	1000	76	1000	49	1000	-	1000	-	1000	1000	-
	1,000～4,999人	1000	11	1000	86	1000	76	1000	21	1000	13	1000	132	1000	1000	17
	300～999人	1000	06	1000	118	1000	93	1000	300	1000	52	1000	141	1000	1000	-
模	100～299人	1000	-	1000	302	1000	146	1000	192	1000	-	1000	16	1000	1000	-
	30～99人	1000	-	1000	-	1000	44	1000	-	1000	-	1000	307	1000	1000	-

第11表 産業、規模、コース転換選考方法別企業割合

産 業 ・ 規 模		コース転換制度あり の企業計	筆記試験のみで選 考する	面接、過去の人事考 課等筆記試験以外の 方法で選考する	筆記試験と面接等の 方法とを併用して選 考する	希望者全員を転換さ せる	不 明
合 計		100.0	0.8	35.6	56.5	5.1	1.8
産 業	鉱 業	100.0	-	-	100.0	-	-
	建 設 業	100.0	3.2	41.8	54.2	0.8	-
	製 造 業	100.0	1.9	44.8	44.0	8.0	1.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	100.0	-	-	-
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	-	47.3	52.7	-	-
	卸売・小売業、飲食店	100.0	-	21.3	71.1	5.1	2.4
	業 金 融 ・ 保 險 業	100.0	-	43.3	52.0	3.3	1.4
	不 動 産 業	100.0	-	65.7	23.0	5.0	6.3
	サ - ビ ス 業	100.0	-	41.8	54.9	2.9	0.4
	5,000人以上以上	100.0	1.9	23.1	69.0	6.0	-
規 模	1,000～4,999人	100.0	2.8	40.7	51.5	4.3	0.7
	300～999人	100.0	1.0	45.4	46.4	6.3	1.0
	100～299人	100.0	-	44.3	43.9	7.5	4.3
	30～99人	100.0	-	13.6	83.7	1.4	1.3

第12表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(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		コース別雇用管理制度を導入している企業計	募集あり	男女とも募集		女性のみ募集	男性のみ募集		募集なし	不明
産業	合計	100.0	61.7 (100.0)	(78.5)	(-)	(-)	(21.5)	18.8	19.5	
	鉱業	100.0	100.0 (100.0)	(77.6)	(-)	(-)	(22.4)	-	-	
	建設業	100.0	49.9 (100.0)	(71.6)	(-)	(-)	(28.4)	14.3	35.8	
	製造業	100.0	64.1 (100.0)	(71.0)	(-)	(-)	(29.0)	21.6	14.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.5 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	-	35.5	
	運輸・通信業	100.0	72.1 (100.0)	(77.8)	(-)	(-)	(22.3)	23.4	4.6	
	卸売・小売業、飲食店	100.0	68.9 (100.0)	(83.2)	(-)	(-)	(16.8)	12.8	18.3	
	金融・保険業	100.0	55.7 (100.0)	(90.6)	(-)	(-)	(9.4)	21.0	23.3	
	不動産業	100.0	52.8 (100.0)	(73.1)	(-)	(-)	(26.9)	23.0	24.2	
	サービス業	100.0	50.0 (100.0)	(88.8)	(-)	(-)	(11.3)	30.2	19.8	
規模	5,000人以上	100.0	93.6 (100.0)	(96.2)	(-)	(-)	(3.8)	3.3	3.1	
	1,000～4,999人	100.0	86.4 (100.0)	(84.5)	(-)	(-)	(15.5)	8.8	4.8	
	300～999人	100.0	64.4 (100.0)	(75.6)	(-)	(-)	(24.4)	17.6	18.0	
	100～299人	100.0	55.7 (100.0)	(67.0)	(-)	(-)	(33.0)	19.9	24.4	
	30～99人	100.0	46.1 (100.0)	(88.9)	(-)	(-)	(11.1)	27.3	26.6	

第12表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(2) (1)に準ずる業務に従事するもの、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 (%)

産 業 ・ 規 模	コース別雇用管 理制度を導入し ている企業計	募集あり	募集あり			募集なし	不 明
			男女とも募集	女性のみの募集	男性のみの募集		
合 計	100.0	21.0 (100.0)	(63.3)	(15.9)	(20.8)	13.8	65.2
業	100.0	— (100.0)	(—)	(—)	(—)	—	100.0
業	100.0	39.7 (100.0)	(42.6)	(—)	(57.4)	11.7	48.6
業	100.0	17.7 (100.0)	(76.0)	(21.0)	(2.9)	14.1	68.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	35.5 (100.0)	(—)	(—)	(100.0)	32.3	32.3
運輸 ・ 通 信 業	100.0	23.4 (100.0)	(59.0)	(41.0)	(—)	28.8	47.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	17.1 (100.0)	(73.8)	(6.2)	(20.0)	10.4	72.4
金 融 ・ 保 險 業	100.0	14.2 (100.0)	(34.7)	(56.0)	(9.3)	29.3	56.5
不 動 産 業	100.0	36.5 (100.0)	(44.3)	(47.7)	(8.0)	16.7	46.8
サ ー ビ ス 業	100.0	18.2 (100.0)	(81.9)	(16.3)	(1.8)	10.2	71.6
5,000人以上	100.0	20.9 (100.0)	(58.6)	(37.0)	(4.4)	20.2	59.0
1,000～4,999人	100.0	25.8 (100.0)	(63.5)	(26.9)	(9.6)	16.6	57.6
300～999人	100.0	17.5 (100.0)	(51.4)	(28.3)	(20.4)	19.2	63.3
100～299人	100.0	25.4 (100.0)	(91.1)	(1.4)	(7.6)	11.6	63.0
30～99人	100.0	16.8 (100.0)	(25.3)	(13.9)	(60.8)	7.3	75.9

第12表 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(3) 専門的業務に従事するコース

(%)

産 業 ・ 規 模	コース別雇用管 理制度を導入し ている企業	募集あり	男女とも募集			女性のみ募集		男性のみ募集		募集なし	不 明
合 計	100.0	28.6 (100.0)	(65.8)	(11.1)	(23.1)	12.1	59.3				
産 業	鉱 業	100.0	— (100.0)	(—)	(—)	—	100.0				
	建 設 業	100.0	52.5 (100.0)	(68.0)	(1.9)	(30.1)	4.4	43.1			
	製 造 業	100.0	27.7 (100.0)	(46.6)	(10.8)	(42.7)	15.0	57.3			
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	— (100.0)	(—)	(—)	(—)	64.5	35.5			
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	16.6 (100.0)	(16.6)	(78.3)	(5.1)	25.3	58.0			
	卸売・小売業、飲食店	100.0	25.4 (100.0)	(89.8)	(4.1)	(6.1)	2.4	72.2			
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	8.1 (100.0)	(61.2)	(26.6)	(12.2)	26.7	65.2			
	不 動 産 業	100.0	23.0 (100.0)	(79.0)	(21.0)	(—)	34.7	42.4			
	サ ー ビ ス 業	100.0	32.4 (100.0)	(57.4)	(29.8)	(12.8)	20.4	47.2			
規 模	5,000人以上以上	100.0	17.0 (100.0)	(61.4)	(18.0)	(20.6)	10.7	72.3			
	1,000～4,999人	100.0	26.1 (100.0)	(78.3)	(18.3)	(3.4)	12.4	61.6			
	300～999人	100.0	30.3 (100.0)	(58.4)	(20.6)	(21.0)	13.3	56.4			
	100～299人	100.0	33.3 (100.0)	(67.1)	(2.7)	(30.3)	14.0	52.8			
模	30～99人	100.0	24.0 (100.0)	(67.2)	(6.0)	(26.8)	8.3	67.7			

第12 産業、規模、募集状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(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	コース別雇用管理制度を導入している企業計	募集あり	募集なし				不 明
			男女とも募集	女性のみ募集	男性のみ募集	募集なし	
合 計	100.0	70.9 (100.0)	(34.2)	(63.3)	(2.5)	18.4	10.7
鉱 業	100.0	62.7 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	37.3	-
建設 業	100.0	75.9 (100.0)	(43.8)	(54.8)	(1.3)	13.4	10.6
製造 業	100.0	63.4 (100.0)	(33.0)	(62.2)	(4.8)	23.1	13.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.5 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(-)	35.5	-
運輸 ・ 通 信 業	100.0	72.4 (100.0)	(48.3)	(51.7)	(-)	1.1	26.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	92.3 (100.0)	(32.7)	(67.3)	(-)	3.9	3.8
業 金 融 ・ 保 險 業	100.0	66.8 (100.0)	(31.1)	(68.9)	(-)	27.2	5.9
不 動 産 業	100.0	39.7 (100.0)	(18.3)	(81.7)	(-)	40.1	20.2
サ ー ビ ス 業	100.0	36.1 (100.0)	(30.0)	(51.4)	(18.6)	45.2	18.7
5.000人以上以上	100.0	75.7 (100.0)	(47.8)	(50.7)	(1.4)	11.1	13.2
規模 1,000～4,999人	100.0	71.0 (100.0)	(43.7)	(54.8)	(1.6)	11.7	17.3
300～999人	100.0	72.1 (100.0)	(32.7)	(62.6)	(4.7)	15.1	12.8
模 100～299人	100.0	75.9 (100.0)	(37.3)	(61.7)	(1.0)	16.9	7.3
30～99人	100.0	62.2 (100.0)	(22.1)	(75.3)	(2.6)	29.4	8.3

第13表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

産 業 ・ 規 模		コース別雇用管理制度あり企業計	採用あり	男女とも採用			女性のみ採用	男性のみ採用	男女とも採用なし	該当するコースなし	不 明
				男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用					
合 計		100.0	62.7 (100.0)	(27.6)	(0.1)	(72.3)			16.6	19.2	1.5
産 業	鉱 業	100.0	100.0 (100.0)	(20.1)	(-)	(79.9)			-	-	-
	建設業	100.0	49.7 (100.0)	(43.0)	(-)	(57.0)			6.0	38.2	6.1
	製造業	100.0	60.6 (100.0)	(31.1)	(0.3)	(68.6)			24.9	13.8	0.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.5 (100.0)	(-)	(-)	(100.0)			-	35.5	-
	運輸・通信業	100.0	70.7 (100.0)	(21.1)	(-)	(78.9)			24.7	4.6	-
	卸売・小売業、飲食店	100.0	75.5 (100.0)	(20.1)	(-)	(79.9)			6.4	17.5	0.6
	金融・保険業	100.0	61.2 (100.0)	(41.7)	(-)	(58.3)			12.8	25.7	0.4
	不動産業	100.0	45.0 (100.0)	(29.5)	(-)	(70.5)			30.8	23.5	0.7
	サービス業	100.0	49.2 (100.0)	(23.4)	(-)	(76.6)			31.0	17.2	2.6
	5,000人以上以上	100.0	93.6 (100.0)	(72.9)	(-)	(27.1)			3.3	2.6	0.5
規 模	1,000～4,999人	100.0	85.9 (100.0)	(40.1)	(0.2)	(59.7)			8.7	3.7	1.7
	300～999人	100.0	72.1 (100.0)	(23.4)	(0.1)	(76.5)			10.0	17.2	0.8
	100～299人	100.0	52.7 (100.0)	(24.1)	(-)	(75.9)			19.6	25.2	2.5
機 構	30～99人	100.0	45.1 (100.0)	(11.6)	(-)	(88.4)			27.7	26.0	1.2

第13表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(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があるコース (%)

産 業 ・ 規 模	コース別雇用管理制度あり企業計	採用あり	男女とも採用			男性のみ採用	男女とも採用なし	該当するコースなし	不 明
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用				
合 計	100.0	18.8 (100.0)	(33.4)	(25.5)	(41.1)	11.6	65.9	3.6	
鉱 業	100.0	— (100.0)	(—)	(—)	(—)	—	100.0	—	
建設業	100.0	39.7 (100.0)	(24.7)	(10.6)	(64.7)	0.4	52.1	7.8	
製造業	100.0	14.7 (100.0)	(45.7)	(29.6)	(24.7)	12.0	67.8	5.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	35.5 (100.0)	(—)	(—)	(100.0)	—	64.5	—	
運輸・通信業	100.0	25.2 (100.0)	(43.8)	(56.2)	(—)	26.1	48.6	—	
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.7 (100.0)	(49.6)	(22.5)	(27.9)	11.2	74.0	2.1	
金融・保険業	100.0	13.1 (100.0)	(23.7)	(58.0)	(18.3)	20.6	66.2	—	
不動産業	100.0	41.1 (100.0)	(20.3)	(42.4)	(37.3)	24.4	33.8	0.7	
サービス業	100.0	18.1 (100.0)	(4.3)	(18.8)	(76.9)	10.0	69.3	2.6	
5,000人以上以上	100.0	18.7 (100.0)	(44.7)	(43.0)	(12.3)	16.8	62.2	2.3	
1,000～4,999人	100.0	23.8 (100.0)	(41.0)	(49.8)	(9.2)	15.2	55.7	5.2	
300～999人	100.0	16.2 (100.0)	(40.3)	(40.5)	(19.2)	12.9	68.1	2.8	
100～299人	100.0	22.7 (100.0)	(37.6)	(6.9)	(55.4)	8.2	64.9	4.2	
30～99人	100.0	14.0 (100.0)	(4.5)	(14.5)	(81.0)	11.4	71.5	3.1	

第13表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(3) 専門的業務に従事するコース (%)

産業・規模	コース別雇用管理制度あり企業計	採用あり	男女とも採用			男性のみ採用	男女とも採用 なし	該当するコースなし	不明
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用				
合計	100.0	24.7 (100.0)	(40.8)	(15.4)	(43.8)	12.6	60.6	2.1	
鉱業	100.0	— (100.0)	(—)	(—)	(—)	—	100.0	—	
建設業	100.0	46.3 (100.0)	(21.4)	(—)	(78.6)	8.1	45.0	0.6	
製造業	100.0	27.0 (100.0)	(35.4)	(13.0)	(51.6)	12.3	56.8	3.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	— (100.0)	(—)	(—)	(—)	32.3	67.7	—	
運輸・通信業	100.0	6.8 (100.0)	(—)	(87.6)	(12.4)	34.4	58.9	—	
卸売・小売業、飲食店	100.0	18.3 (100.0)	(79.7)	(3.1)	(17.3)	7.6	72.8	1.3	
金融・保険業	100.0	8.1 (100.0)	(30.0)	(49.8)	(20.2)	13.1	77.9	0.9	
不動産業	100.0	19.3 (100.0)	(34.5)	(25.1)	(40.5)	26.5	53.6	0.7	
サービス業	100.0	30.3 (100.0)	(24.9)	(58.9)	(16.2)	21.4	45.1	3.3	
5,000人以上以上	100.0	17.0 (100.0)	(31.6)	(31.6)	(36.7)	7.8	71.9	3.3	
1,000～4,999人	100.0	24.8 (100.0)	(60.6)	(20.9)	(18.6)	7.4	62.0	5.8	
300～999人	100.0	24.4 (100.0)	(45.2)	(27.1)	(27.7)	13.0	60.0	2.6	
100～299人	100.0	24.4 (100.0)	(41.0)	(3.6)	(55.4)	20.8	54.3	0.5	
30～99人	100.0	26.4 (100.0)	(25.2)	(11.6)	(63.1)	5.5	66.9	1.2	

第13表 産業、規模、採用状況別コース別雇用管理制度がある企業割合

(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	コース別雇 用管理制度 あり企業計	採用あり	採用あり			男女とも採用 なし	該当するコ ースなし	不 明
			男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用			
合 計	100.0	67.6 (100.0)	(19.1)	(74.9)	(6.0)	20.3	11.0	1.2
業	100.0	62.7 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	37.3	-	-
業	100.0	75.2 (100.0)	(5.8)	(67.4)	(26.8)	14.0	10.6	0.2
業	100.0	58.1 (100.0)	(24.6)	(72.0)	(3.4)	26.6	13.4	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.5 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	35.5	-	-
業	100.0	72.4 (100.0)	(1.9)	(88.6)	(9.5)	1.1	26.4	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	86.5 (100.0)	(23.7)	(76.3)	(-)	9.7	3.1	0.8
業	100.0	66.6 (100.0)	(8.3)	(91.7)	(-)	26.9	6.5	-
業	100.0	44.3 (100.0)	(20.9)	(79.1)	(-)	23.6	31.4	0.7
業	100.0	37.0 (100.0)	(15.9)	(66.0)	(18.1)	41.6	18.4	2.9
5,000人以上以上	100.0	70.6 (100.0)	(17.3)	(80.2)	(2.5)	15.2	13.6	0.5
規模 1,000～4,999人	100.0	71.9 (100.0)	(26.3)	(71.4)	(2.3)	11.4	13.3	3.5
規模 300～999人	100.0	68.7 (100.0)	(29.4)	(65.6)	(5.0)	16.4	13.5	1.3
規模 100～299人	100.0	71.9 (100.0)	(15.8)	(82.3)	(1.9)	20.9	7.3	-
規模 30～99人	100.0	57.7 (100.0)	(4.3)	(78.0)	(17.7)	30.4	10.8	1.2

第14表 産業、規模、採用方針等の差異の有無別企業割合

		(%)												不明	
産 業 ・ 規 模	男女とも採用の企業計	採用方針等の差異あり	女性採用条件として年齢を低く設定している者を優先	女性未婚者のみ採用、又は未婚者のみ採用、又は未婚者のみ採用、又は未婚者のみ採用	女性宅通勤者のみ採用、又は宅通勤者のみ採用、又は宅通勤者のみ採用、又は宅通勤者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	採用方針等の差異なし	不明
			女性採用条件として年齢を低く設定している者を優先	女性未婚者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性宅通勤者のみ採用、又は宅通勤者のみ採用、又は宅通勤者のみ採用、又は宅通勤者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用	女性経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用、又は未経験者のみ採用		
合 計	1000	12.7 (100.0)	(10.1)	(24.8)	(4.68)	(1.3)	(2.6)	(22.3)	(5.1)	(7.2)	(4.5)	(17.4)	(5.0)	86.9	0.5
産 業	鉱 業	1000	13.3 (100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	86.7	-
	建設業	1000	5.7 (100.0)	(20.1)	(10.6)	(8.6)	(-)	(19.6)	(47.6)	(-)	(45.5)	(9.8)	(-)	94.3	-
	製造業	1000	13.0 (100.0)	(14.3)	(26.6)	(5.59)	(2.4)	(0.7)	(21.3)	(2.8)	(6.2)	(7.3)	(11.6)	85.8	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	1000	12.2 (100.0)	(-)	(28.4)	(8.65)	(14.9)	(-)	(41.9)	(-)	(-)	(28.4)	(-)	87.8	-
	運輸・通信業	1000	16.7 (100.0)	(-)	(34.8)	(4.54)	(5.6)	(0.9)	(3.9)	(-)	(3.0)	(3.0)	(-)	83.3	-
	卸売・小売業、飲食店	1000	19.5 (100.0)	(9.1)	(26.8)	(4.37)	(-)	(2.1)	(22.8)	(7.4)	(3.4)	(1.1)	(28.2)	80.4	0.1
	金融・保険業	1000	8.3 (100.0)	(-)	(38.9)	(5.84)	(-)	(7.5)	(31.6)	(4.8)	(24.7)	(-)	(-)	90.7	0.9
	不動産業	1000	10.2 (100.0)	(-)	(-)	(37.2)	(-)	(62.8)	(45.7)	(-)	(-)	(45.7)	(-)	89.5	0.3
	サービス業	1000	4.5 (100.0)	(3.2)	(1.6)	(38.2)	(-)	(-)	(25.8)	(10.1)	(17.6)	(4.1)	(15.3)	95.4	0.0
	5.000人以上以上	1000	1.5 (100.0)	(-)	(71.7)	(28.3)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	95.6	2.9
規模	1,000～4,999人	11.0 (100.0)	(2.9)	(39.6)	(4.07)	(3.1)	(8.9)	(21.1)	(19.0)	(22.2)	(4.0)	(-)	(1.7)	88.0	0.9
規 模	300～999人	13.0 (100.0)	(4.9)	(31.3)	(4.84)	(3.7)	(5.1)	(14.8)	(3.2)	(20.8)	(11.9)	(4.7)	(0.6)	86.6	0.4
	100～299人	14.0 (100.0)	(9.6)	(30.5)	(4.62)	(1.9)	(4.2)	(27.6)	(7.2)	(5.5)	(6.6)	(4.8)	(1.5)	85.9	0.1
規模	30～99人	12.1 (100.0)	(12.9)	(16.9)	(4.74)	(-)	(-)	(20.9)	(2.7)	(2.8)	(0.8)	(3.24)	(9.3)	87.3	0.6

第15表 採用区分、コース、男性のみ採用の理由別企業割合

(%)

採用区分・コース別	男性のみの 採用の企業 計	男性のみ募 集だった	男女とも募 集	どちらかとい えば男性 を採用した かった			女性の応募 がなかった	そ の 他	該 当 な し	不 明
				女性に適当 な人材がい なかった						
合 計	100.0	18.8	13.2 (100.0)	(12.1)	(43.2)	(38.3)	(7.6)	-	68.4	
採用区分										
事務・営業系	100.0	14.7	8.0 (100.0)	(11.5)	(46.7)	(29.3)	(12.5)	-	77.4	
技術系	100.0	24.2	10.1 (100.0)	(29.7)	(24.0)	(39.4)	(6.9)	-	65.8	
コース別										
企画業務に従事し、 全国的規模の転勤のあ るコース	100.0	24.9	70.5 (100.0)	(6.7)	(46.5)	(38.7)	(8.2)	-	4.6	
専門業務に従事するコ ース	100.0	75.7	21.2 (100.0)	(-)	(43.2)	(55.6)	(1.2)	-	3.1	
そ の 他	100.0	48.1	37.2 (100.0)	(-)	(3.4)	(96.6)	(-)	-	14.8	

注) 1. 調査実施に当たっては、各募集ごとに各企業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16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(1) 人事・総務・経理		(%)					
産業・規模	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	女性のみの配置の職場がある	男性のみの配置の職場がある	該当する職務なし	不明
合計	100.0	96.7 (100.0)	(89.3)	(9.5)	(1.4)	3.0	0.3
鉱業	100.0	97.9 (100.0)	(93.7)	(6.3)	(-)	2.1	-
建設業	100.0	99.1 (100.0)	(89.3)	(10.7)	(-)	0.9	-
製造業	100.0	96.2 (100.0)	(88.2)	(10.5)	(1.6)	3.6	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	98.6 (100.0)	(98.5)	(0.7)	(1.5)	1.4	-
運輸・通信業	100.0	94.3 (100.0)	(92.6)	(6.2)	(1.2)	4.6	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	96.5 (100.0)	(89.7)	(9.6)	(0.7)	3.5	0.0
金融・保険業	100.0	100.0 (100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.5)	-	-
不動産業	100.0	99.4 (100.0)	(96.6)	(3.4)	(-)	0.6	-
サービス業	100.0	97.6 (100.0)	(88.1)	(8.8)	(3.0)	1.8	0.6
5,000人以上以上	100.0	100.0 (100.0)	(98.8)	(0.8)	(0.4)	-	-
1,000～4,999人	100.0	99.8 (100.0)	(99.4)	(0.3)	(0.3)	0.1	0.2
300～999人	100.0	99.6 (100.0)	(99.0)	(0.8)	(0.2)	0.2	0.1
100～299人	100.0	99.4 (100.0)	(95.7)	(4.0)	(0.5)	0.5	0.1
30～99人	100.0	95.5 (100.0)	(85.8)	(12.4)	(1.8)	4.1	0.4

注) 「女性のみの配置の職場がある」と「男性のみの配置の職場がある」とは複数回答の場合がある。以下、第16表の(2)～(7)について同じ。

第16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(2) 企画・調査・広報

(%)

産 業 ・ 規 模	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	女性のみ配置の職 場がある	男性のみ配置の職 場がある	該当する職務なし	不 明
合 計	100.0	33.4 (100.0)	(82.4)	(2.8)	(14.8)	66.1	0.4
業 業	100.0	26.9 (100.0)	(69.3)	(-)	(30.7)	72.5	0.6
建 設 業	100.0	24.2 (100.0)	(85.1)	(0.8)	(14.1)	74.7	1.1
製 造 業	100.0	30.3 (100.0)	(83.4)	(3.4)	(13.4)	69.3	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	60.0 (100.0)	(93.0)	(-)	(7.0)	40.0	-
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	17.7 (100.0)	(67.8)	(-)	(32.2)	81.2	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	42.4 (100.0)	(87.4)	(3.2)	(9.4)	57.6	-
業 金 融 ・ 保 険 業	100.0	75.7 (100.0)	(87.7)	(0.2)	(12.0)	24.3	-
不 動 産 業	100.0	65.7 (100.0)	(80.5)	(-)	(19.5)	34.3	-
サ ー ビ ス 業	100.0	43.5 (100.0)	(77.3)	(3.6)	(19.1)	56.3	0.2
5,000人以上以上	100.0	99.3 (100.0)	(99.4)	(-)	(0.6)	0.7	-
規 1,000～4,999人	100.0	92.2 (100.0)	(96.6)	(0.2)	(3.2)	7.8	-
300～999人	100.0	72.6 (100.0)	(92.8)	(0.4)	(6.7)	27.4	0.1
模 100～299人	100.0	46.8 (100.0)	(83.4)	(1.8)	(14.9)	53.0	0.2
30～99人	100.0	23.5 (100.0)	(76.8)	(4.5)	(18.7)	75.9	0.6

第16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(3) 研究・開発		(%)					
産 業 ・ 規 模	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	女性のみ配置の職 場がある	男性のみ配置の職 場がある	該当する職務なし	不 明
合 計	100.0	30.2 (100.0)	(67.9)	(1.1)	(31.0)	69.2	0.5
鉱 業	100.0	22.9 (100.0)	(60.0)	(-)	(40.0)	76.5	0.6
建設業	100.0	18.5 (100.0)	(64.0)	(-)	(36.0)	80.5	1.1
製造業	100.0	49.0 (100.0)	(64.0)	(1.0)	(34.9)	50.5	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	37.3 (100.0)	(71.6)	(-)	(28.4)	62.7	-
運輸・通信業	100.0	3.9 (100.0)	(48.2)	(-)	(51.8)	95.0	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	18.3 (100.0)	(81.8)	(1.3)	(16.9)	81.5	0.2
金融・保険業	100.0	40.1 (100.0)	(90.5)	(-)	(9.5)	59.9	-
不動産業	100.0	35.0 (100.0)	(91.6)	(-)	(8.4)	65.0	-
サービス業	100.0	24.1 (100.0)	(75.0)	(2.0)	(23.0)	75.9	0.0
5,000人以上以上	100.0	87.5 (100.0)	(98.4)	(-)	(1.6)	12.5	-
1,000～4,999人	100.0	76.1 (100.0)	(91.3)	(-)	(8.7)	23.9	-
300～999人	100.0	57.2 (100.0)	(84.4)	(0.4)	(15.2)	42.7	0.1
100～299人	100.0	38.6 (100.0)	(68.1)	(1.8)	(30.1)	61.2	0.2
30～99人	100.0	23.5 (100.0)	(61.3)	(1.0)	(37.7)	75.9	0.7

第16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(4) 情報処理		(%)					
産業・規模	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	女性のみ配置の職場がある	男性のみ配置の職場がある	該当する職務なし	不明
合 計	100.0	39.8 (100.0)	(83.9)	(5.3)	(10.8)	59.5	0.7
鉱 業	100.0	30.4 (100.0)	(75.9)	(13.6)	(10.4)	69.0	0.6
建設業	100.0	33.5 (100.0)	(82.4)	(1.2)	(16.4)	65.2	1.3
製造業	100.0	39.6 (100.0)	(83.3)	(6.2)	(10.6)	59.6	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	66.6 (100.0)	(88.4)	(2.2)	(9.4)	33.4	-
運輸・通信業	100.0	28.8 (100.0)	(77.2)	(9.9)	(12.9)	70.1	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	50.2 (100.0)	(86.5)	(5.1)	(8.5)	49.5	0.3
金融・保険業	100.0	70.8 (100.0)	(88.2)	(0.5)	(11.2)	29.2	-
不動産業	100.0	46.4 (100.0)	(86.2)	(1.4)	(12.4)	53.6	-
サービス業	100.0	37.9 (100.0)	(85.3)	(4.9)	(10.1)	62.0	0.0
5,000人以上以上	100.0	97.3 (100.0)	(99.3)	(0.3)	(0.4)	2.7	-
規模 1,000～4,999人	100.0	89.5 (100.0)	(97.2)	(-)	(2.8)	10.5	-
300～999人	100.0	74.3 (100.0)	(89.0)	(1.5)	(9.9)	25.6	0.1
規模 100～299人	100.0	49.8 (100.0)	(84.9)	(3.9)	(11.4)	49.7	0.4
30～99人	100.0	31.7 (100.0)	(81.1)	(7.4)	(11.6)	67.4	0.8

第16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(5) 営業		(%)					
産業・規模	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	女性のみ配置の職場がある	男性のみ配置の職場がある	該当する職務なし	不明
合計	100.0	75.6 (100.0)	(58.3)	(0.9)	(41.0)	24.0	0.4
鉱業	100.0	79.3 (100.0)	(33.7)	(-)	(66.3)	20.1	0.6
建設業	100.0	78.0 (100.0)	(33.7)	(-)	(66.3)	21.8	0.2
製造業	100.0	69.8 (100.0)	(59.7)	(0.7)	(39.6)	29.8	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	74.6 (100.0)	(77.9)	(-)	(22.1)	25.4	-
運輸・通信業	100.0	72.0 (100.0)	(39.3)	(0.1)	(60.6)	26.9	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	83.9 (100.0)	(66.9)	(1.7)	(31.8)	16.1	-
金融・保険業	100.0	97.0 (100.0)	(88.7)	(0.4)	(10.9)	3.0	-
不動産業	100.0	89.1 (100.0)	(84.3)	(-)	(15.7)	10.9	-
サービス業	100.0	78.4 (100.0)	(70.9)	(1.4)	(27.9)	21.1	0.5
5,000人以上以上	100.0	98.7 (100.0)	(97.9)	(-)	(2.1)	1.3	-
1,000～4,999人	100.0	92.5 (100.0)	(92.7)	(0.1)	(7.2)	7.5	-
300～999人	100.0	87.5 (100.0)	(83.3)	(0.8)	(16.4)	12.5	0.1
100～299人	100.0	81.9 (100.0)	(71.2)	(0.6)	(28.3)	18.0	0.1
30～99人	100.0	71.9 (100.0)	(49.2)	(1.0)	(49.9)	27.6	0.5

第16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(6) 販売・サービス		(%)					
産 業 ・ 規 模	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	女性のみ配置の職 場がある	男性のみ配置の職 場がある	該当する職務なし	不 明
合 計	100.0	49.7 (100.0)	(70.6)	(5.6)	(24.2)	49.7	0.6
鉱 業	100.0	48.7 (100.0)	(54.0)	(1.3)	(44.7)	50.7	0.6
建設業	100.0	29.0 (100.0)	(45.7)	(-)	(54.3)	69.7	1.3
製造業	100.0	34.4 (100.0)	(68.4)	(3.6)	(28.1)	65.0	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	76.7 (100.0)	(73.9)	(1.8)	(25.2)	23.3	-
運輸・通信業	100.0	56.9 (100.0)	(56.2)	(0.3)	(43.6)	41.9	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	75.1 (100.0)	(74.6)	(8.4)	(17.2)	24.7	0.2
金融・保険業	100.0	37.1 (100.0)	(97.7)	(1.0)	(1.3)	62.9	-
不動産業	100.0	61.1 (100.0)	(75.3)	(14.9)	(12.0)	38.9	-
サービス業	100.0	68.5 (100.0)	(83.3)	(8.8)	(9.0)	31.5	0.0
5,000人以上以上	100.0	77.3 (100.0)	(95.6)	(1.2)	(3.7)	22.7	-
1,000～4,999人	100.0	66.6 (100.0)	(91.7)	(1.7)	(7.2)	33.4	-
300～999人	100.0	62.4 (100.0)	(86.4)	(2.4)	(11.7)	37.6	0.0
100～299人	100.0	53.1 (100.0)	(78.2)	(4.0)	(18.6)	46.5	0.4
30～99人	100.0	46.8 (100.0)	(64.8)	(6.7)	(28.7)	52.5	0.7

第16表 産業、規模、職務への配置状況別企業割合

(7) 生産		(%)					
産 業 ・ 規 模	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	女性のみ配置の職 場がある	男性のみ配置の職 場がある	該当する職務なし	不 明
合 計	100.0	62.3 (100.0)	(72.6)	(3.3)	(26.0)	37.4	0.3
鉱 業	100.0	90.6 (100.0)	(46.4)	(2.3)	(53.6)	8.8	0.6
建設業	100.0	75.5 (100.0)	(53.9)	(-)	(46.1)	24.3	0.2
製造業	100.0	97.1 (100.0)	(78.5)	(4.7)	(19.5)	2.6	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	84.5 (100.0)	(27.4)	(-)	(72.6)	15.5	-
運輸・通信業	100.0	24.1 (100.0)	(56.5)	(-)	(43.5)	74.6	1.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	31.3 (100.0)	(72.6)	(2.0)	(25.4)	68.7	0.1
金融・保険業	100.0	0.6 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	98.1	1.3
不動産業	100.0	16.7 (100.0)	(76.3)	(-)	(23.7)	83.3	-
サービス業	100.0	34.2 (100.0)	(72.1)	(2.4)	(27.3)	65.8	0.0
5,000人以上以上	100.0	58.2 (100.0)	(84.7)	(1.0)	(15.3)	41.8	-
1,000～4,999人	100.0	60.0 (100.0)	(81.2)	(0.5)	(18.8)	40.0	-
300～999人	100.0	56.0 (100.0)	(77.5)	(1.2)	(21.8)	43.8	0.2
100～299人	100.0	59.3 (100.0)	(80.1)	(2.0)	(19.2)	40.2	0.5
30～99人	100.0	63.9 (100.0)	(69.7)	(3.9)	(28.5)	35.8	0.3

第17表 職務、男性のみ配置の理由別男性のみ配置している職場のある企業割合 (M. A.)

(%)

職	職務	男性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	労働基準法で女性には認められていない深夜業がある	労働基準法で女性に不利な重い物を運搬したり、有害な物質を発生する場所がある	労働基準法上の就業規則が、体力・筋力と業務を必要とするところがある	出張、全出国転勤がある	外部との折衝が多い	かなりの高度の判断力が必要とする	技能や資格を持つ女性が少ない	女性の適任者がいない	関係部署が女性の配置を希望しない	その他	不明
職	合 計	100.0	27.7	14.0	11.3	23.4	14.0	28.7	17.2	19.3	26.3	2.8	11.0	0.3
	人事・総務・経理	100.0	26.9	2.0	1.8	3.0	1.6	13.6	20.4	15.8	49.2	0.2	22.8	1.0
	企画・調査・広報	100.0	10.5	0.6	-	0.4	6.1	24.1	32.1	12.8	43.1	1.0	14.8	0.3
	研究・開発	100.0	18.9	4.9	3.6	5.3	6.1	8.3	27.0	36.2	30.7	1.0	8.3	-
務	情報処理	100.0	23.4	8.4	-	0.7	4.4	10.5	18.7	24.1	33.8	1.4	15.0	0.0
	営業	100.0	26.1	3.6	3.7	10.8	17.7	39.9	15.0	6.3	24.3	3.4	8.5	0.8
	販売・サービス	100.0	29.5	16.9	12.8	23.8	17.3	14.4	4.6	16.5	10.7	2.4	6.7	0.9
	生産	100.0	22.1	24.9	20.1	39.3	3.5	1.4	1.6	18.5	10.0	0.7	9.6	1.2

注) 各職務ごとに2つまで回答。

第18表 産業、規模、女性の配属の基本的考え方別企業割合

産業・規模	企業業計	能力や適性に応じて 男性と同様の職務に 配置	女性の特質・感性を 生かせる職務に配属	女性は一般的に家庭 責任が重いので補助 的業務を中心に配置	その他の	不明
合 計	100.0	47.1	44.6	6.5	1.6	0.3
鉱 業	100.0	36.4	50.0	13.7	-	-
建設業	100.0	36.9	53.1	8.7	1.4	-
製造業	100.0	44.3	46.2	7.6	1.9	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	38.9	56.2	2.9	2.1	-
運輸・通信業	100.0	46.8	40.3	9.8	2.0	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.6	44.4	5.3	1.1	0.6
金融・保険業	100.0	71.9	26.4	0.5	1.2	-
不動産業	100.0	51.5	44.5	2.9	1.1	-
サービス業	100.0	59.2	37.9	1.6	1.3	-
5,000人以上以上	100.0	82.7	12.7	1.3	3.3	-
規模 1,000～4,999人	100.0	63.9	31.7	4.1	0.3	-
300～999人	100.0	57.8	35.4	5.4	1.4	-
規模 100～299人	100.0	50.0	44.0	5.2	0.8	-
30～99人	100.0	44.5	46.2	7.0	1.8	0.4

第19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	配置転換なし			不 明
			男女とも対象	女性のみの対象	男性のみの対象	
合 計	100.0	75.3 (100.0)	(93.6)	(0.6)	(5.8)	24.2 0.6
業 業	100.0	61.0 (100.0)	(87.8)	(1.0)	(11.2)	39.0 -
建設業	100.0	58.1 (100.0)	(89.4)	(0.1)	(10.5)	40.9 1.1
製造業	100.0	80.4 (100.0)	(94.0)	(0.9)	(5.1)	19.3 0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	96.5 (100.0)	(92.6)	(-)	(7.4)	2.1 1.4
運輸・通信業	100.0	57.5 (100.0)	(89.1)	(-)	(10.9)	40.2 2.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	79.1 (100.0)	(96.5)	(0.8)	(2.8)	20.7 0.2
金融・保険業	100.0	92.9 (100.0)	(98.9)	(0.8)	(0.4)	7.1 -
不動産業	100.0	83.8 (100.0)	(93.2)	(-)	(6.8)	15.6 0.7
サービス業	100.0	81.8 (100.0)	(93.6)	(0.2)	(6.2)	18.2 -
5,000人以上以上	100.0	100.0 (100.0)	(99.2)	(0.8)	(-)	- -
1,000～4,999人	100.0	99.2 (100.0)	(98.7)	(0.5)	(0.8)	0.8 -
300～999人	100.0	94.1 (100.0)	(98.1)	(0.1)	(1.9)	5.8 0.1
100～299人	100.0	90.3 (100.0)	(96.0)	(0.8)	(3.2)	9.7 0.0
30～99人	100.0	68.0 (100.0)	(91.8)	(0.6)	(7.6)	31.2 0.8

第19表 産業、規模別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	配置転換なし			該当の事業所なし	不 明
			男女とも対象	女性のみ対象	男性のみ対象		
合 計	100.0	36.6 (100.0)	(85.9)	(1.4)	(12.7)	8.8	54.4
鉱 業	100.0	33.3 (100.0)	(69.0)	(3.3)	(27.7)	20.9	45.1
建設業	100.0	29.0 (100.0)	(79.4)	(1.3)	(19.3)	12.9	58.1
製造業	100.0	31.2 (100.0)	(84.0)	(1.3)	(14.7)	7.8	60.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	55.9 (100.0)	(87.2)	(1.4)	(11.4)	4.3	38.4
運輸・通信業	100.0	32.5 (100.0)	(79.0)	(0.2)	(20.8)	11.0	55.4
卸売・小売業、飲食店	100.0	54.1 (100.0)	(88.9)	(2.0)	(9.1)	7.5	38.4
金融・保険業	100.0	69.6 (100.0)	(91.0)	(8.0)	(1.0)	2.2	28.2
不動産業	100.0	55.7 (100.0)	(96.1)	(-)	(3.9)	5.0	39.4
サ - ビ ス 業	100.0	33.9 (100.0)	(91.8)	(0.8)	(7.4)	8.5	57.1
5,000人以上以上	100.0	99.4 (100.0)	(97.6)	(1.1)	(1.3)	-	0.6
1,000～4,999人	100.0	94.7 (100.0)	(96.2)	(1.2)	(2.6)	0.7	4.5
300～999人	100.0	80.2 (100.0)	(88.4)	(2.1)	(9.5)	2.7	17.0
100～299人	100.0	55.4 (100.0)	(84.7)	(2.0)	(13.8)	5.8	38.7
30～99人	100.0	24.6 (100.0)	(84.6)	(0.8)	(14.5)	10.6	64.6

第19表 産業、規模別配置転換の方針別企業割合

(3) 転居を伴う事業所間配置転換 (％)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	配置転換あり	男女とも対象			女性のみ対象	男性のみ対象	配置転換なし	該当の事業所なし	不 明
			男女とも対象	女性のみ対象	男性のみ対象					
合 計	100.0	23.9 (100.0)	(38.6)	(0.0)	(61.4)	10.9	65.0	0.2		
鉄 業	100.0	18.0 (100.0)	(42.5)	(6.1)	(51.3)	20.1	61.3	0.6		
建 設 業	100.0	17.5 (100.0)	(31.6)	(0.3)	(68.0)	17.2	65.3	—		
製 造 業	100.0	22.0 (100.0)	(30.5)	(0.0)	(69.5)	9.4	68.5	0.1		
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	31.6 (100.0)	(41.5)	(—)	(58.5)	6.5	59.1	2.8		
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	16.2 (100.0)	(40.0)	(—)	(60.0)	8.8	73.9	1.1		
卸売・小売業、飲食店	100.0	36.5 (100.0)	(40.4)	(—)	(59.6)	12.9	50.6	—		
金 融 ・ 保 険 業	100.0	64.2 (100.0)	(56.2)	(—)	(43.8)	3.4	32.4	—		
不 動 産 業	100.0	41.0 (100.0)	(45.5)	(—)	(54.5)	7.5	51.5	—		
サ ー ビ ス 業	100.0	19.9 (100.0)	(56.8)	(—)	(43.2)	9.2	70.5	0.4		
5,000人以上以上	100.0	98.5 (100.0)	(88.5)	(—)	(11.5)	1.2	0.3	—		
1,000～4,999人	100.0	87.0 (100.0)	(59.9)	(0.6)	(39.6)	3.2	9.8	—		
300～999人	100.0	69.6 (100.0)	(42.5)	(—)	(57.5)	6.0	24.4	0.1		
100～299人	100.0	41.3 (100.0)	(33.5)	(—)	(66.5)	8.4	50.3	0.0		
30～99人	100.0	11.9 (100.0)	(35.5)	(0.0)	(64.5)	12.4	75.4	0.3		

第19表 産業、規模別配置転換の方針別企業割合

(4) 海外への配置転換		(%)					
産 業 ・ 規 模	企 業 計	配置転換あり	配置転換なし			明	不
			男女とも対象	女性のみ対象	男性のみ対象		
合 計	100.0	6.0 (100.0)	(42.5)	(0.3)	(57.2)	87.2	0.3
鉱 業	100.0	14.1 (100.0)	(31.7)	(-)	(68.3)	75.8	0.6
建設 業	100.0	2.8 (100.0)	(16.6)	(-)	(83.4)	87.3	-
製造 業	100.0	8.9 (100.0)	(36.2)	(0.6)	(63.2)	84.6	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	11.1 (100.0)	(67.9)	(-)	(32.1)	83.9	1.4
運輸 ・ 通 信 業	100.0	1.7 (100.0)	(37.8)	(-)	(62.2)	91.8	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.5 (100.0)	(53.3)	(-)	(46.7)	88.4	-
金融 ・ 保 険 業	100.0	21.5 (100.0)	(73.3)	(-)	(26.7)	77.4	-
不動産 業	100.0	5.8 (100.0)	(56.1)	(-)	(43.9)	87.1	-
サ - ビ ス 業	100.0	4.9 (100.0)	(63.1)	(-)	(36.9)	89.9	0.4
5,000人以上以上	100.0	84.8 (100.0)	(82.4)	(-)	(17.6)	12.9	-
1,000～4,999人	100.0	51.3 (100.0)	(54.6)	(0.2)	(45.2)	44.6	-
300～999人	100.0	22.2 (100.0)	(38.7)	(-)	(61.3)	73.0	0.2
100～299人	100.0	7.8 (100.0)	(34.5)	(1.0)	(64.5)	87.9	0.1
30～99人	100.0	2.2 (100.0)	(39.4)	(-)	(60.6)	89.9	0.3

第20表 産業、規模、男性のみ配置転換の理由別男性のみ配置転換の方針のある企業割合 (M. A.)

産業・規模		男性のみ配置転換の方針のある企業計	女性には補助的業務が多い	女性には勤続年数が短い	女性には家庭責任がある	女性には法制上の制約がある	女性には転換を希望しない	その他の	不明
		100.0	22.1	10.6	21.6	2.5	60.9	15.9	0.8
産業	合計	100.0	22.1	10.6	21.6	2.5	60.9	15.9	0.8
	鉱業	100.0	45.4	17.2	11.7	13.0	34.3	33.9	-
	建設業	100.0	35.4	10.3	20.5	1.4	53.5	19.3	-
	製造業	100.0	26.7	9.0	27.4	2.8	60.7	15.5	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	36.8	23.6	12.9	23.9	44.7	7.9	-
	運輸・通信業	100.0	20.9	10.2	25.9	9.6	51.7	11.1	-
	卸売・小売業、飲食店	100.0	13.8	13.5	17.6	0.6	68.5	10.2	2.7
業	金融・保険業	100.0	16.7	12.4	8.3	-	86.3	13.7	-
	不動産業	100.0	13.6	18.1	7.4	-	71.5	15.0	-
	サービス業	100.0	11.6	10.0	9.6	0.4	56.6	30.5	0.3
	5,000人以上以上	100.0	16.3	12.8	20.4	10.5	55.6	28.2	-
規模	1,000～4,999人	100.0	24.2	11.9	13.7	2.2	72.1	19.0	-
	300～999人	100.0	23.1	13.2	20.1	2.8	66.6	15.8	4.0
	100～299人	100.0	19.3	10.2	25.5	2.8	64.5	13.3	0.4
規模	30～99人	100.0	23.6	10.1	19.8	2.2	55.7	17.6	0.1

第21表 産業、規模、管理職区分、女性管理職を有する企業割合

(%)

産業・規模	企業計	係長相当職以上の女性管理職を有する	部長相当職		課長相当職		係長相当職	
			該当役職あり	うち女性管理職あり	該当役職あり	うち女性管理職あり	該当役職あり	うち女性管理職あり
合 計	100.0	58.5	100.0	14.3	100.0	30.6	100.0	72.1
鉱 業	100.0	39.9	100.0	6.1	100.0	7.7	100.0	52.4
建設業	100.0	57.8	100.0	13.4	100.0	23.5	100.0	62.4
製造業	100.0	51.2	100.0	11.5	100.0	28.5	100.0	72.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	31.8	100.0	13.2	100.0	31.0	100.0	86.6
運輸・通信業	100.0	52.5	100.0	11.0	100.0	16.8	100.0	56.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	69.1	100.0	17.2	100.0	29.3	100.0	74.7
金融・保険業	100.0	69.1	100.0	14.9	100.0	23.2	100.0	73.2
不動産業	100.0	68.6	100.0	20.1	100.0	39.9	100.0	76.1
サービス業	100.0	69.8	100.0	26.4	100.0	41.9	100.0	82.5
5,000人以上	100.0	81.8	100.0	21.4	100.0	72.2	100.0	96.7
1,000～4,999人	100.0	70.6	100.0	11.0	100.0	52.9	100.0	93.3
300～999人	100.0	59.0	100.0	14.7	100.0	42.8	100.0	87.0
100～299人	100.0	55.1	100.0	13.0	100.0	32.9	100.0	76.3
30～99人	100.0	56.9	100.0	14.8	100.0	27.2	100.0	67.8

第22表 産業、規模、管理職区分別女性管理職の割合

(%)

産 業 ・ 規 模	部 長 相 当 職 あ り 企 業					課 長 相 当 職 あ り 企 業					係 長 相 当 職 あ り 企 業													
	労働者 総 数	うち女 性労働 者総数	部 長 相当職	うち女 性部長 相当職	C	C/A	女性部長 相当職／ 女性労働 者総数	C/B	労働者 総 数	うち女 性労働 者総数	課 長 相当職	うち女 性課長 相当職	C	C/A	女性課長 相当職／ 女性労働 者総数	C/B	労働者 総 数	うち女 性労働 者総数	係 長 相当職	うち女 性係長 相当職	C	C/A	女性係長 相当職／ 女性労働 者総数	C/B
合 計	100.0	30.2	3.5	0.1		0.2	1.5		100.0	30.7	8.1	0.2		0.5	2.0		100.0	31.0	9.6	0.7		2.2	7.3	
産 業	鉱 業	100.0	12.1	3.3	0.0	0.3	1.0		100.0	12.1	10.1	0.0		0.2	0.2		100.0	10.9	7.2	0.2		2.1	3.2	
	建 設 業	100.0	13.7	5.9	0.1	0.4	1.0		100.0	13.9	10.8	0.1		0.9	1.2		100.0	13.9	11.0	0.4		2.6	3.3	
	製 造 業	100.0	27.5	3.1	0.0	0.1	1.1		100.0	28.6	7.7	0.1		0.4	1.6		100.0	29.2	9.6	0.5		1.7	5.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	11.8	7.6	0.0	0.2	0.3		100.0	11.8	8.9	0.0		0.1	0.1		100.0	11.8	12.8	0.1		1.1	1.0	
業	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	14.5	2.0	0.0	0.2	1.4		100.0	14.6	5.5	0.1		0.6	1.6		100.0	14.5	6.1	0.4		2.7	6.4	
	卸売・小売業、飲食店	100.0	41.3	3.6	0.1	0.2	1.8		100.0	41.4	8.9	0.2		0.5	2.2		100.0	41.9	10.4	1.0		2.5	10.0	
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	49.2	3.4	0.0	0.0	0.3		100.0	49.3	10.7	0.1		0.3	1.3		100.0	49.8	13.2	1.4		2.7	10.2	
	不 動 産 業	100.0	28.0	5.6	0.0	0.2	0.8		100.0	28.0	12.1	0.2		0.8	1.8		100.0	27.7	11.8	1.3		4.7	11.1	
サ ー ビ ス 業	100.0	36.3	3.5	0.1	0.4	3.7		100.0	36.5	7.0	0.3		0.9	4.9		100.0	36.3	7.9	1.0		2.7	12.3		
規 模	5,000人以上	100.0	27.3	3.1	0.0	0.0	0.2		100.0	27.9	9.1	0.1		0.3	0.8		100.0	27.4	10.9	0.5		1.7	4.3	
	1,000～4,999人	100.0	30.0	2.8	0.0	0.0	0.2		100.0	30.1	8.1	0.1		0.2	0.8		100.0	30.3	11.0	0.5		1.7	4.7	
	300～999人	100.0	29.5	3.3	0.0	0.1	0.6		100.0	29.8	8.1	0.1		0.4	1.4		100.0	29.9	9.5	0.5		1.6	5.2	
模	100～299人	100.0	32.7	3.5	0.1	0.2	1.9		100.0	33.4	7.4	0.2		0.5	2.5		100.0	33.3	8.2	0.7		2.2	8.9	
	30～99人	100.0	31.8	4.8	0.2	0.6	3.8		100.0	32.6	7.9	0.4		1.3	5.2		100.0	34.4	8.3	1.3		3.8	15.8	

第23表 産業、規模、女性管理職が少ない又は全くない理由別企業割合 (M.A.)

(%)

産 業 ・ 規 模		女性管 理職が 少ない 又は全 くいな 企業 計	必要な知 識や経験、 判断力等 を有する 女性がい ない	将来就く可能性の ある者がいるが現状 在、役職に就くた めの在職年数等を 満たしていない	勤続年 数が短 く、役 職にま だ上 昇する 職	時間外 労働が 多い、 深夜が ある	出張、 全国転 勤があ る	管理職 について は、顧 客が女 性を求 める	家庭責任 があるの で責任事 業に就け ない	仕事が一 人では無 理であ る	女性が 希望し ない	上司・同 僚・部下 となる男 性が女性 管理職を 希望しな い	その他	不 明
合 計		1000	52.1	34.0	39.7	9.5	4.9	0.6	11.1	7.6	12.5	1.7	7.0	0.4
産 業	鉱 業	1000	43.3	31.5	43.3	3.5	2.7	-	26.0	8.5	7.9	-	7.2	-
	建 業	1000	52.2	32.3	44.7	7.5	3.0	0.0	13.5	12.5	13.9	0.5	5.1	-
	製 業	1000	58.2	29.2	34.4	10.4	6.4	0.9	14.8	7.5	15.2	1.9	6.7	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1000	64.5	41.8	51.4	16.7	2.1	-	8.0	2.2	11.6	-	6.4	-
	運 輸 ・ 通 信 業	1000	41.4	28.9	31.7	14.3	1.4	0.4	9.8	13.8	14.6	1.8	14.0	1.2
	卸売・小売業、飲食店	1000	50.2	38.4	50.9	7.0	7.0	0.9	7.5	5.3	9.8	2.4	4.8	0.0
	金 融 ・ 保 険 業	1000	50.6	43.0	51.2	1.9	4.0	0.2	1.6	2.0	9.7	1.3	4.7	-
	不 動 産 業	1000	46.9	45.6	44.5	5.0	1.8	1.4	1.4	3.3	4.8	2.8	6.3	-
	サ - ビ ス 業	1000	46.7	44.8	40.0	9.5	2.4	0.2	5.6	3.1	6.8	1.3	7.2	0.6
	5,000人以上以上	1000	52.6	67.7	47.4	8.7	9.6	0.6	1.8	0.9	6.9	-	4.2	1.1
規 模	1,000～4,999人	1000	54.7	59.1	58.5	10.4	12.4	1.2	3.4	2.2	12.2	1.1	3.5	-
	300～999人	1000	51.1	52.3	51.9	11.8	11.5	0.3	7.4	4.7	10.4	2.4	4.1	0.1
	100～299人	1000	57.3	37.5	47.2	11.2	7.7	0.8	9.3	7.3	12.9	2.2	3.7	0.1
30～99人		1000	50.4	30.1	35.3	8.7	3.0	0.6	12.3	8.2	12.6	1.5	8.5	0.5

第24表 産業、規模、女性の昇進に必要な能力や経験、女性の昇進の程度の制限、女性の昇進コースの制限別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	企業計	能力や 経験が あれば 昇進さ せる	女性の昇進に必要な能力や経験			女性の昇進の程度の制限			女性の昇進コースの制限				能力や 経験が あっても 昇進さ せない	不 明		
			男性と 同様の 能力や 経験が 必要	男性以 上の能 力や経 験が必 要	男性より 能力や経 験が多少 劣ってい てもよい	不 明	特に制 限はない	一定の役 職以上に は昇進さ せてない	その他	不 明	女性の昇進コースの制限					
											特に制 限はない	女性・女性 性を生か せる分野 のみで昇 進させる			その他	不 明
合 計	1000	952	91.1	2.2	6.6	0.1	96.2	3.2	0.6	0.0	92.6	6.8	0.5	0.0	4.6	0.2
鉱 業	1000	868	86.5	7.5	6.0	-	94.5	5.5	-	-	92.1	7.9	-	-	13.2	-
建 設 業	1000	937	91.4	2.6	6.1	-	98.1	1.9	0.1	-	88.5	11.5	-	-	6.3	-
製 造 業	1000	951	90.0	2.2	7.6	0.1	95.5	3.5	0.9	0.1	93.8	5.4	0.7	0.1	4.8	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1000	98.6	96.3	-	3.7	-	95.7	4.3	-	-	87.6	11.0	1.5	-	0.8	0.7
運 輸 ・ 通 信 業	1000	92.5	91.8	4.0	4.1	-	96.2	3.7	0.1	-	93.9	5.9	0.2	-	6.4	1.1
卸売・小売業、飲食店	1000	95.7	91.5	1.3	7.2	-	95.5	3.8	0.7	-	91.0	8.4	0.6	-	4.0	0.3
金 融 ・ 保 険 業	1000	98.3	97.2	2.2	0.7	-	97.6	2.4	-	-	95.6	4.4	-	-	1.7	-
不 動 産 業	1000	100.0	90.8	1.4	7.8	-	92.9	6.5	0.7	-	90.8	8.6	0.7	-	-	-
サ ー ビ ス 業	1000	97.4	92.6	1.9	5.5	-	97.4	2.0	0.6	-	94.3	5.3	0.5	-	2.4	0.2
5,000人以上以上	1000	100.0	99.4	-	0.6	-	99.1	0.3	0.6	-	98.6	0.3	1.1	-	-	-
1,000～4,999人	1000	99.5	97.9	0.8	1.3	-	97.8	1.0	1.2	-	96.9	2.9	0.2	-	0.5	-
300～999人	1000	99.0	93.1	2.7	4.2	0.0	96.4	3.3	0.4	-	94.7	4.8	0.5	-	1.0	-
100～299人	1000	97.5	93.7	1.7	4.6	-	96.1	3.6	0.3	-	95.0	4.7	0.3	-	2.5	0.0
30～99人	1000	94.0	89.9	2.4	7.7	0.1	96.1	3.1	0.7	0.1	91.5	7.9	0.6	0.1	5.7	0.3

第25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 も対象で実施	男女別で実施	女性のみ対象 の教育訓練あ り	男性のみ対象 の教育訓練あ り	該当する教育 訓練なし	不 明
合 計	100.0	59.0 (100.0)	< 87.6 > < 100.0 >	< 2.5 >	< 6.0 >	< 8.0 >	40.8	0.2
鉱 業	100.0	40.8 (100.0)	< 80.2 > < 100.0 >	< 4.6 >	< 11.6 >	< 9.6 >	57.1	2.1
建設業	100.0	58.8 (100.0)	< 81.5 > < 100.0 >	< 6.3 >	< 7.7 >	< 13.3 >	41.2	-
製造業	100.0	56.6 (100.0)	< 87.0 > < 100.0 >	< 1.9 >	< 5.4 >	< 9.7 >	43.3	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	83.6 (100.0)	< 80.4 > < 100.0 >	< 2.2 >	< 11.9 >	< 11.9 >	16.4	-
運輸・通信業	100.0	46.5 (100.0)	< 81.2 > < 100.0 >	< 3.4 >	< 9.0 >	< 12.4 >	52.4	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	67.1 (100.0)	< 92.6 > < 100.0 >	< 2.4 >	< 4.8 >	< 3.0 >	32.9	-
金融・保険業	100.0	82.0 (100.0)	< 92.5 > < 100.0 >	< 3.3 >	< 6.5 >	< 2.3 >	17.1	1.0
不動産業	100.0	68.2 (100.0)	< 81.9 > < 100.0 >	< 3.7 >	< 12.2 >	< 7.9 >	31.8	-
サービス業	100.0	62.1 (100.0)	< 90.0 > < 100.0 >	< 1.0 >	< 5.5 >	< 4.9 >	37.9	-
5,000人以上以上	100.0	97.2 (100.0)	< 94.0 > < 100.0 >	< 3.1 >	< 4.4 >	< 3.7 >	2.8	-
1,000～4,999人	100.0	96.9 (100.0)	< 87.5 > < 100.0 >	< 4.1 >	< 8.5 >	< 8.0 >	3.1	-
300～999人	100.0	91.1 (100.0)	< 89.5 > < 100.0 >	< 2.8 >	< 5.0 >	< 7.2 >	8.8	0.2
100～299人	100.0	77.1 (100.0)	< 85.8 > < 100.0 >	< 1.4 >	< 7.3 >	< 8.7 >	22.9	0.0
30～99人	100.0	49.1 (100.0)	< 88.0 > < 100.0 >	< 2.9 >	< 5.4 >	< 7.8 >	50.7	0.2

注) 「女性のみ対象の教育訓練あり」と「男性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25表(2)、(3)について同じ。

第25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で実施		女性のみ対象 の教育訓練あり	男性のみ対象 の教育訓練あり	該当する教育 訓練なし	不 明
合 計		100.0	29.4 (100.0)	(65.0) (100.0)	(1.9)	(1.1)	(34.3)	70.2	0.3
産 業	鉱 業	100.0	17.7 (100.0)	(69.3) (100.0)	(-)	(-)	(30.7)	80.3	2.1
	建 設	100.0	23.0 (100.0)	(45.8) (100.0)	(-)	(0.5)	(53.7)	77.0	-
	製 造	100.0	29.9 (100.0)	(63.1) (100.0)	(1.1)	(0.8)	(36.3)	69.8	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	46.4 (100.0)	(54.4) (100.0)	(2.8)	(-)	(45.6)	53.6	-
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	25.6 (100.0)	(58.7) (100.0)	(2.4)	(3.0)	(41.3)	73.3	1.1
	卸売・小売業、飲食店	100.0	35.5 (100.0)	(67.5) (100.0)	(4.0)	(1.8)	(30.8)	64.0	0.5
	金 融 ・ 保 険 業	100.0	60.5 (100.0)	(87.4) (100.0)	(2.1)	(-)	(12.6)	38.6	1.0
	不 動 産 業	100.0	32.4 (100.0)	(77.3) (100.0)	(-)	(-)	(22.7)	67.0	0.7
	サ ー ビ ス 業	100.0	26.5 (100.0)	(80.0) (100.0)	(1.5)	(0.2)	(19.8)	73.5	-
	5,000人以上以上	100.0	95.1 (100.0)	(89.3) (100.0)	(-)	(1.1)	(9.6)	4.9	-
規 模	1,000～4,999人	100.0	83.2 (100.0)	(81.1) (100.0)	(1.0)	(0.2)	(19.0)	16.8	-
	300～999人	100.0	58.8 (100.0)	(71.7) (100.0)	(1.3)	(3.4)	(25.0)	41.0	0.2
	100～299人	100.0	40.0 (100.0)	(66.1) (100.0)	(2.8)	(0.2)	(33.7)	59.5	0.5
30～99人		100.0	21.5 (100.0)	(60.3) (100.0)	(1.7)	(1.1)	(39.2)	78.2	0.3

第25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

(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	いずれの教育 訓練も男女と も対象で実施	男女別で実施	女性のみ対象 の教育訓練あ り	男性のみ対象 の教育訓練あ り	該当する教育 訓練なし	明				
				男 女								
合 計	100.0	50.1 (100.0)	< 79.9> <100.0>	< 3.2>	< 6.8>	< 15.7>	49.6	0.2				
業	100.0	52.1 (100.0)	< 76.0> <100.0>	< 5.5>	< 2.1>	< 24.1>	47.9	-				
業	100.0	64.1 (100.0)	< 73.6> <100.0>	< 8.1>	< 4.5>	< 25.3>	35.9	-				
業	100.0	45.5 (100.0)	< 79.4> <100.0>	< 2.8>	< 5.5>	< 16.6>	54.3	0.2				
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	76.5 (100.0)	< 70.3> <100.0>	< 2.6>	< 7.4>	< 24.2>	23.5	-				
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	43.3 (100.0)	< 73.9> <100.0>	< 1.6>	< 3.3>	< 24.7>	55.6	1.1				
卸売・小売業、飲食店	100.0	52.6 (100.0)	< 80.9> <100.0>	< 2.2>	< 12.7>	< 10.6>	47.4	-				
金 融 ・ 保 険 業	100.0	79.9 (100.0)	< 93.0> <100.0>	< 7.2>	< 6.4>	< 2.4>	19.1	1.0				
不 動 産 業	100.0	51.3 (100.0)	< 71.4> <100.0>	< 1.4>	< 19.2>	< 12.8>	48.0	0.7				
サ - ビ ス 業	100.0	50.4 (100.0)	< 88.8> <100.0>	< 1.9>	< 5.6>	< 6.7>	49.6	-				
5,000人以上以上	100.0	95.7 (100.0)	< 90.7> <100.0>	< 2.7>	< 7.7>	< 2.6>	4.3	-				
1,000～4,999人	100.0	86.4 (100.0)	< 89.3> <100.0>	< 2.6>	< 9.2>	< 3.8>	13.6	-				
300～999人	100.0	74.1 (100.0)	< 80.7> <100.0>	< 4.0>	< 14.4>	< 8.9>	25.7	0.2				
100～299人	100.0	60.9 (100.0)	< 81.9> <100.0>	< 2.1>	< 6.7>	< 13.1>	39.0	0.1				
30～99人	100.0	43.2 (100.0)	< 78.3> <100.0>	< 3.6>	< 5.4>	< 18.9>	56.5	0.3				

第26表 産業、規模、男女別又は男性のみ対象の教育訓練を行っている理由別企業割合 (M. A.)

(1) 新入社員研修 (※)

産 業 ・ 規 模	男女別又は 男性のみ対 象の教育訓 練ありの企 業計	対象となる 女性がいな い、又は女 性の希望者 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 女性トイレ 等の施設が ない	工場実習が ある	研修内容に重 い物を運搬し たり、有害物 質を発散する 場所で行うも のがある	女性労働者 は長く勤務 する人が少 ない	そ の 他	不 明
合 計	100.0	63.8	1.8	1.7	0.0	17.2	6.7	1.0	16.5	3.2
鉱 業	100.0	73.2	-	-	-	26.8	-	-	76.8	-
建設業	100.0	58.1	-	0.1	-	5.5	4.2	-	24.8	12.0
製造業	100.0	66.9	1.6	2.7	-	35.7	6.6	0.6	7.7	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	61.8	-	-	-	38.2	25.5	-	-	-
運輸・通信業	100.0	73.4	0.3	0.2	-	0.3	11.2	-	15.2	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	53.3	8.5	-	-	6.1	13.2	6.6	14.7	-
金融・保険業	100.0	36.0	-	10.5	4.4	-	-	-	49.1	-
不動産業	100.0	54.2	8.9	1.6	1.6	-	-	-	42.7	-
サービス業	100.0	66.2	-	4.1	-	-	-	-	33.5	-
5,000人以上以上	100.0	40.8	-	14.9	-	24.6	-	-	40.4	-
1,000～4,999人	100.0	41.5	1.0	3.4	1.4	18.0	5.1	-	39.5	-
300～999人	100.0	53.2	-	0.6	-	18.6	2.8	0.7	27.7	-
100～299人	100.0	64.9	0.4	3.1	-	24.4	6.2	2.4	12.9	1.5
30～99人	100.0	66.5	2.8	0.9	-	13.4	7.7	0.4	14.8	4.7

注) 2つまで回答。

第26表 産業、規模、男女別又は男性のみ対象の教育訓練を行っている理由別企業割合 (M. A.)

(2) 管理職 (予定者を含む) 研修 (%)

産業・規模	男女別又は男性のみ対象の教育訓練ありの企業	対象となる女性がいない又は女性の希望者がいない	時間外に実施している	深夜に及びカリキュラムがある	研修施設に女性トイレ等の施設がない	工場実習がある	研修内容に重たい物や危険なもの、有害物質を発生させるものがある	女性労働者は長く勤務する人が少ない	その他	不明
合 計	100.0	84.1	6.8	3.0	-	0.8	2.4	7.1	3.7	1.0
鉱 業	100.0	76.1	-	-	-	-	-	-	23.9	-
建設業	100.0	86.9	3.2	2.7	-	-	-	11.8	-	-
製造業	100.0	86.8	8.8	5.3	-	2.0	0.1	4.3	1.9	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	93.4	3.1	3.1	-	9.7	-	-	3.1	6.6
運輸・通信業	100.0	72.6	10.3	0.1	-	-	21.1	-	6.1	0.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	79.2	4.2	1.3	-	-	0.0	15.1	8.2	0.3
金融・保険業	100.0	91.9	8.1	-	-	-	-	-	3.9	-
不動産業	100.0	63.9	-	-	-	-	-	7.0	6.3	29.8
サービス業	100.0	94.5	5.3	0.9	-	-	-	2.4	4.2	-
5,000人以上以上	100.0	97.0	-	7.3	-	-	3.0	-	-	-
規模 1,000～4,999人	100.0	99.0	0.4	-	-	-	-	2.4	-	1.0
300～999人	100.0	93.7	2.2	2.1	-	0.5	0.4	3.0	2.2	1.0
規模 100～299人	100.0	82.3	6.1	3.5	-	0.8	1.4	9.5	7.8	0.3
30～99人	100.0	82.6	8.3	3.0	-	1.0	3.4	6.8	2.1	1.4

注) 2つまで回答。

第26表 産業、規模、男女別又は男性のみ対象の教育訓練を行っている理由別企業割合（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	男女別又は男性のみ対象の教育訓練ありの企業	対象となる女性がいない又は女性の希望者がいない	時間外に実施している	深夜に及ぶカリキュラムがある	研修施設に女性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運搬したり、有害物質を発生する場所がある	女性労働者は長く勤務しない	その他の	不明
合 計	100.0	72.6	5.4	2.0	0.2	9.1	8.0	3.3	11.1	0.4
鉱 業	100.0	51.0	14.1	-	-	14.1	14.1	-	20.7	-
建設業	100.0	86.8	0.2	0.0	0.0	0.3	1.7	5.8	11.0	-
製造業	100.0	66.4	10.5	4.4	0.4	23.1	6.9	2.5	6.9	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	82.0	-	-	-	21.5	7.3	-	3.5	-
運輸・通信業	100.0	59.0	-	-	-	-	37.7	-	3.3	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	69.1	9.9	2.4	-	2.8	-	5.3	18.2	0.1
金融・保険業	100.0	48.6	1.8	-	-	-	-	2.7	52.4	-
不動産業	100.0	77.7	-	-	-	-	-	7.3	22.3	-
サービス業	100.0	84.6	-	-	-	-	-	-	28.5	-
5,000人以上以上	100.0	50.9	-	-	-	11.7	-	-	31.6	5.8
1,000～4,999人	100.0	66.5	-	3.2	1.0	12.1	1.8	9.2	21.7	1.3
300～999人	100.0	62.1	3.3	5.6	-	5.4	2.5	4.9	26.6	1.3
100～299人	100.0	70.5	3.3	2.0	0.7	10.0	9.8	2.2	13.2	1.1
30～99人	100.0	74.3	6.2	1.6	-	9.1	8.0	3.4	8.9	0.1

注) 2つまで回答。

第27表 産業、規模、福利厚生制度の種類、福利厚生制度の有無別企業割合

産 業 ・ 規 模		資 金 の 貸 付				定期的な金銭の給付				資産形成のための金銭の給付				住 宅 の 貸 与			
		企 業 計		該 当 す る 制 度		不 明		企 業 計		該 当 す る 制 度		不 明		企 業 計		該 当 す る 制 度	
		100.0	38.3	61.5	0.2	100.0	16.0	83.4	0.5	100.0	16.9	82.9	0.2	100.0	29.1	70.4	0.5
合 計		100.0	38.3	61.5	0.2	100.0	16.0	83.4	0.5	100.0	16.9	82.9	0.2	100.0	29.1	70.4	0.5
業	鉱 業	100.0	42.0	58.0	-	100.0	25.1	74.9	-	100.0	15.6	84.4	-	100.0	39.5	60.5	-
業	建 設	100.0	36.4	63.6	-	100.0	20.3	79.7	-	100.0	15.9	84.1	-	100.0	37.3	62.7	-
業	製 造	100.0	34.0	66.0	-	100.0	14.4	85.6	-	100.0	16.1	83.9	-	100.0	26.5	73.5	-
業	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.5	36.5	-	100.0	42.4	57.6	-	100.0	43.7	56.3	-	100.0	45.8	54.2	-
業	運 輸 ・ 通 信	100.0	37.0	61.8	1.1	100.0	15.0	83.8	1.1	100.0	11.1	87.7	1.1	100.0	26.6	72.3	1.1
業	卸売・小売業、飲食店	100.0	44.5	55.3	0.2	100.0	19.5	78.5	2.0	100.0	22.3	77.5	0.2	100.0	29.3	68.7	2.0
業	金 融 ・ 保 険	100.0	74.9	25.1	-	100.0	39.9	60.1	-	100.0	53.3	46.7	-	100.0	72.8	27.2	-
業	不 動 産	100.0	57.4	42.6	-	100.0	17.8	82.2	-	100.0	25.1	74.9	-	100.0	41.3	58.7	-
業	サ - ビ ス	100.0	40.1	59.7	0.1	100.0	11.2	88.7	0.1	100.0	14.1	85.8	0.1	100.0	26.9	73.0	0.1
規	5,000人以上	100.0	94.7	5.3	-	100.0	63.8	36.2	-	100.0	84.1	15.9	-	100.0	96.2	3.8	-
模	1,000～4,999人	100.0	82.1	17.9	-	100.0	46.7	53.3	-	100.0	59.7	40.3	-	100.0	75.8	24.2	-
	300～999人	100.0	67.6	32.4	-	100.0	30.2	69.8	-	100.0	35.2	64.8	-	100.0	56.9	43.1	-
	100～299人	100.0	43.6	56.1	0.3	100.0	16.5	83.2	0.3	100.0	20.9	78.8	0.3	100.0	35.3	64.4	0.3
	30～99人	100.0	32.3	67.5	0.2	100.0	13.4	85.9	0.7	100.0	12.3	87.5	0.2	100.0	22.9	76.5	0.7

第28表 産業、規模、福利厚生制度の種類、福利厚生制度の対象別企業割合

(%)

産 業 ・ 規 模	資 金 の 貸 付				定期的な金銭の給付				資産形成のための金銭の給付				住 宅 の 貸 与							
	該当する制度 ありの 企業計	男女とも対象	貸付の 条件等 に男女 の差異 あり	女性の み対象	男性の み対象	該当する 制度の ありの 企業計	男女とも対象	給付の 条件等 に男女 の差異 あり	女性の み対象	男性の み対象	該当する 制度の ありの 企業計	男女とも対象	給付の 条件等 に男女 の差異 あり	女性の み対象	男性の み対象	該当する 制度の ありの 企業計	男女とも対象	貸与の 条件等 に男女 の差異 あり	女性の み対象	男性の み対象
合 計	100.0	98.7	0.2	—	1.2	100.0	99.2	0.0	0.1	0.6	100.0	99.4	0.1	0.0	0.4	100.0	86.4	0.8	0.6	12.2
	100.0	100.0	—	—	—	100.0	91.8	8.2	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	82.3	—	—	17.7
	100.0	99.8	—	—	0.2	100.0	99.0	—	—	1.0	100.0	100.0	—	—	—	100.0	82.1	0.6	—	17.3
	100.0	98.8	0.4	—	0.8	100.0	99.6	—	0.4	0.1	100.0	99.6	0.2	—	0.3	100.0	89.9	1.2	0.3	8.6
	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	97.0	—	—	3.0
	100.0	97.0	—	—	3.0	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	85.3	—	1.3	13.4
	100.0	97.6	—	—	2.4	100.0	98.5	—	—	1.5	100.0	98.7	—	—	1.3	100.0	81.2	1.2	1.3	16.3
	100.0	98.8	1.2	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	94.9	1.0	—	4.1
	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	97.9	—	—	2.1
100.0	100.0	0.0	—	—	100.0	99.2	0.1	—	0.7	100.0	99.6	0.1	0.3	—	100.0	87.3	—	1.0	11.7	
5,000人以上	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	100.0	—	—	—	100.0	98.2	—	—	1.8
1,000～4,999人	100.0	99.4	0.2	—	0.5	100.0	99.9	0.1	—	—	100.0	99.9	0.1	—	—	100.0	96.1	0.5	0.3	3.1
300～999人	100.0	99.7	0.3	—	—	100.0	99.8	—	0.1	0.1	100.0	99.2	0.4	0.3	—	100.0	90.6	0.5	1.1	7.8
100～299人	100.0	99.2	0.4	—	0.4	100.0	98.7	—	0.6	0.7	100.0	100.0	—	—	—	100.0	85.2	0.9	0.7	13.2
30～99人	100.0	98.2	0.0	—	1.8	100.0	99.2	0.0	—	0.8	100.0	99.1	—	—	0.9	100.0	84.8	0.9	0.5	13.8

第29表 産業、規模、福利厚生制度の種類、男女の差異又は男性のみ対象の福利厚生制度の理由別企業割合 (M. A.)

(%)

産業・規模	資金の貸付						定期的な金銭の給付					
	男女の差異又は男性のみ対象の企業割合	そもそも制度を活用する女性が多いと思われる	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	男性に一般的主張はしないが、女性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している	女性に一般的主張はしないが、男性に比べて優遇している
合計	100.0	60.0	5.1	4.5	32.1	3.0	100.0	55.7	28.8	15.4	-	-
鉱業	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
建設業	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
製造業	100.0	39.9	10.7	9.8	40.4	9.3	100.0	-	-	100.0	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
運輸・通信業	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	55.4	-	-	43.6	-	100.0	100.0	-	-	-	-
金融・保険業	100.0	20.5	-	7.95	7.95	-	100.0	-	-	-	-	-
不動産業	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-	8.0	92.0	-	-
5,000人以上以上	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
1,000人～4,999人	100.0	15.7	83.3	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
300人～999人	100.0	-	-	10.6	7.96	67.6	100.0	-	-	100.0	-	-
100人～299人	100.0	37.3	-	18.9	36.2	7.6	100.0	-	100.0	-	-	-
30人～99人	100.0	67.3	4.3	1.7	30.5	-	100.0	77.0	5.5	17.5	-	-

第29表 産業、規模、福利厚生制度の種類、男女の差異又は男性のみ対象の福利厚生制度の理由別企業割合 (M. A.)

(%)

産業・規模	資産形成のための金銭の給付										住宅				貸与			
	男女の差異あり又は男性のみ対象の企業に計	そもそも制度を適用する女性が多いと思われ	女性に世帯主でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている	女性に主たる維持者でないことから男性とのみ又は男性の優遇の制度とされている
合計	100.0	79.9	14.0	-	18.8	9.1	-	100.0	58.2	14.2	11.4	1.3	22.4	0.5				
鉱業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	65.8	-	34.2	20.5	-				
建設業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	29.9	20.3	18.9	0.3	36.7	-				
製造業	100.0	40.4	40.4	-	59.6	28.8	-	100.0	62.8	17.6	4.5	2.3	16.8	0.6				
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	50.0	-	-	-	50.0	-				
運輸・通信業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	11.9	-				
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	63.5	2.7	22.6	1.6	11.3	0.8				
金融・保険業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	22.2	9.1	12.2	-	56.5	-				
不動産業	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	77.1	-	-	-	22.9	-				
サービス業	100.0	-	100.0	-	-	-	-	100.0	57.0	29.9	-	0.3	38.2	1.5				
5,000人以上	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	45.9	54.1	-				
1,000～4,999人	100.0	-	100.0	-	-	-	-	100.0	50.7	28.2	4.6	5.2	40.2	4.5				
300～999人	100.0	24.8	24.8	-	75.2	75.2	-	100.0	54.2	18.8	13.9	7.6	22.3	3.5				
100～299人	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	59.8	6.5	16.5	0.9	23.2	0.7				
30～99人	100.0	88.8	11.2	-	11.2	-	-	100.0	58.3	16.9	8.9	0.4	21.6	-				

第30表 産業、規模、女性労働者の結婚・出産後の就業の継続についての考え方別企業割合

(%)

産業・規模		企	業	計	女性結婚や出産を すると家庭責任が重 くなる者が多いので、 できれば新たに新規 学習者を採用したい	技能や経験を持つ人 を確保したいので、 女性結婚、出産後 も仕事を続けてほし い	女性の就業意識や仕事 を続けられる条件は多 く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	不	明
産	合	計		100.0	8.2	23.5	65.2	2.7	0.5	
	鉱	業		100.0	11.6	29.2	57.1	2.1	-	
	建	業		100.0	14.4	18.8	59.4	7.4	-	
	製	業		100.0	6.5	27.8	63.6	2.1	-	
	電気・ガス・熱供給・水道業			100.0	20.2	5.6	73.5	0.7	-	
	運輸・通信業			100.0	5.9	21.0	70.8	1.2	1.1	
	卸売・小売業、飲食店			100.0	10.8	21.8	64.1	1.6	1.8	
	金融・保険業			100.0	4.8	9.9	83.5	1.7	-	
	不動産業			100.0	3.5	18.3	74.7	3.5	-	
	サービス業			100.0	6.2	21.4	69.7	2.7	-	
規	5,000人以上			100.0	0.6	11.8	85.6	1.9	-	
	1,000～4,999人			100.0	4.8	10.3	84.2	0.7	-	
	300～999人			100.0	7.1	18.3	73.2	1.4	-	
	100～299人			100.0	9.6	19.4	69.2	1.8	-	
模	30～99人			100.0	8.0	25.8	62.5	3.1	0.7	

第31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	不明
合 計	100.0	45.8	34.5	0.5	1.9	79.9	8.6	3.2	0.2
鉱 業	100.0	45.2	30.3	-	1.2	81.7	9.1	1.3	-
建設業	100.0	47.1	32.7	0.1	0.4	75.8	1.3	6.6	-
製造業	100.0	47.4	33.3	0.7	2.6	80.7	11.9	2.7	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	51.9	39.5	0.7	8.4	90.1	30.7	1.4	-
運輸・通信業	100.0	33.9	32.2	0.2	2.4	78.8	12.7	2.7	1.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	46.7	35.1	0.4	0.8	80.2	7.3	3.3	-
金融・保険業	100.0	54.0	39.8	2.5	4.1	93.1	19.5	1.3	-
不動産業	100.0	59.0	45.2	0.1	0.2	82.6	8.6	-	-
サービス業	100.0	46.1	38.9	0.6	2.4	80.3	4.3	2.4	0.2
5,000人以上以上	100.0	68.4	51.7	12.8	14.4	95.6	50.0	2.6	-
1,000～4,999人	100.0	67.9	50.2	3.0	7.6	90.3	44.2	2.5	-
300～999人	100.0	63.1	45.1	1.2	4.2	87.7	26.7	3.1	0.3
100～299人	100.0	55.9	39.9	0.7	1.9	83.0	14.5	1.7	-
30～99人	100.0	40.2	31.3	0.2	1.5	77.8	3.9	3.7	0.3

第32表 産業、規模、相談体制、相談の有無別企業割合

(1) 男女の均等取扱いの関係相談 (％)

産業・規模	企業計	男女の均等 取扱いの関 係の相談あ り	解決した					男女の均等 取扱いの関 係の相談な し	不明
			すべて解決 した	一部解決し た	解決しな かった	その他	不明		
合計	100.0	6.9 (100.0)	(47.5)	(45.2)	(6.3)	(1.1)	(-)	93.1	0.0
鉱業	100.0	9.6 (100.0)	(43.2)	(35.2)	(21.6)	(-)	(-)	90.4	-
建設業	100.0	3.9 (100.0)	(48.5)	(24.5)	(26.4)	(0.6)	(-)	96.1	-
製造業	100.0	7.5 (100.0)	(55.1)	(38.3)	(5.0)	(1.6)	(-)	92.5	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	5.0 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	92.9	2.1
運輸・通信業	100.0	6.8 (100.0)	(36.3)	(63.7)	(-)	(-)	(-)	93.2	-
卸売・小売業、飲食店	100.0	8.2 (100.0)	(41.0)	(55.7)	(2.4)	(0.9)	(-)	91.8	-
金融・保険業	100.0	6.2 (100.0)	(48.2)	(43.3)	(5.5)	(3.0)	(-)	93.8	-
不動産業	100.0	9.0 (100.0)	(80.6)	(10.4)	(9.1)	(-)	(-)	91.0	-
サービス業	100.0	6.2 (100.0)	(39.5)	(48.8)	(10.8)	(1.0)	(-)	93.8	-
5,000人以上以上	100.0	14.1 (100.0)	(35.4)	(36.6)	(13.2)	(14.8)	(-)	85.1	0.8
1,000～4,999人	100.0	9.6 (100.0)	(49.9)	(37.2)	(3.6)	(9.2)	(-)	90.4	-
300～999人	100.0	8.1 (100.0)	(52.2)	(37.8)	(7.8)	(2.2)	(-)	91.9	-
100～299人	100.0	9.3 (100.0)	(59.3)	(35.1)	(5.2)	(0.4)	(-)	90.7	-
30～99人	100.0	5.9 (100.0)	(41.1)	(51.5)	(6.7)	(0.7)	(-)	94.1	-

第32表 産業、規模、相談体制、相談の有無別企業割合

(2) 性に関する不快な経験（いわゆるセクハラ）の関心の相談

(%)

産 業 ・ 規 模	企 業 計	性に関する不快な経験の関心の相談					性に関する不快な経験の関心の相談		
		すべて解決した	一部解決した	解決しなかった	その他	不明	性に関する不快な経験の関心の相談		
合 計	100.0	(68.8)	(24.2)	(5.8)	(1.1)	(-)	98.1	0.1	
鉱 業	100.0	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100.0	-	
建設業	100.0	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	99.4	-	
製造業	100.0	(57.9)	(28.7)	(11.3)	(2.0)	(-)	98.6	0.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	97.2	2.1	
運輸・通信業	100.0	(82.9)	(17.1)	(-)	(-)	(-)	97.8	-	
卸売・小売業、飲食店	100.0	(58.1)	(35.4)	(6.5)	(-)	(-)	97.4	-	
金融・保険業	100.0	(53.8)	(46.2)	(-)	(-)	(-)	98.5	0.4	
不動産業	100.0	(58.9)	(41.1)	(-)	(-)	(-)	98.0	-	
サービス業	100.0	(82.0)	(12.8)	(3.0)	(2.2)	(-)	97.2	-	
5,000人以上以上	100.0	(76.5)	(15.5)	(-)	(7.9)	(-)	89.7	0.8	
1,000～4,999人	100.0	(63.0)	(35.6)	(-)	(1.4)	(-)	95.3	-	
300～999人	100.0	(38.2)	(60.5)	(0.4)	(1.0)	(-)	94.8	-	
100～299人	100.0	(72.2)	(20.4)	(4.3)	(3.1)	(-)	98.1	-	
30～99人	100.0	(79.2)	(11.5)	(9.3)	(-)	(-)	98.6	0.1	

第33表 産業、規模、女性の活用に当たっての問題点別企業割合 (M. A.)

(%)

産業・規模	企業計	顧客や取引先を含めた一般の理解が不十分である	中間管理職男性や同僚男性の認識、理解が不十分である	女性には法制上の制約がある	女性の勤続年数が平均的に短い	一般的に女性は職業意識が低い	家庭責任を考慮する必要がある	女性の活用方法が分らない	その他	特になし	不明
合計	100.0	15.1	12.5	26.4	46.6	32.3	37.7	1.9	2.9	8.9	0.4
鉱業	100.0	19.2	21.8	23.3	46.7	32.1	36.8	1.4	4.5	-	-
建設業	100.0	15.6	13.0	16.3	51.6	35.4	35.6	3.5	4.9	5.7	1.1
製造業	100.0	14.0	11.2	31.3	41.5	33.3	43.6	1.9	2.6	8.4	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	12.1	12.0	62.4	51.7	40.5	31.3	0.8	2.8	2.1	-
運輸・通信業	100.0	15.4	9.3	32.2	35.4	23.7	39.5	2.3	4.8	13.8	1.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	17.6	15.8	21.4	57.0	39.8	35.8	1.5	1.6	5.8	0.3
金融・保険業	100.0	22.8	10.3	25.4	55.8	35.4	20.0	1.2	0.9	10.9	-
不動産業	100.0	21.7	15.3	26.8	49.1	33.0	14.9	4.9	0.7	6.1	-
サービス業	100.0	13.2	13.5	24.0	49.6	23.8	28.1	0.5	2.4	13.4	0.2
5,000人以上以上	100.0	33.3	23.2	69.8	54.4	19.2	20.7	0.8	3.1	7.4	-
1,000～4,999人	100.0	28.7	24.2	54.2	63.6	30.7	35.4	2.4	1.9	4.1	-
300～999人	100.0	22.3	20.3	49.0	58.4	32.9	32.6	1.8	2.0	4.0	0.0
100～299人	100.0	17.7	13.4	34.4	52.2	36.2	34.3	1.3	2.0	6.9	0.1
30～99人	100.0	13.1	11.1	20.8	43.2	31.2	39.4	2.0	3.3	10.1	0.6

第34表 産業、規模、コース別雇用管理制度の有無別女性の能力活用の必要の有無別企業割合

(%)

産業・規模・コース別の有無		企業計	必要である	必要でない	不明
合	計	100.0	66.4	33.2	0.4
産業	鉱業	100.0	59.0	41.0	-
	建設業	100.0	66.1	32.8	1.1
	製造業	100.0	65.8	34.1	0.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	78.0	22.0	-
	運輸・通信業	100.0	59.4	39.4	1.1
	卸売・小売業・飲食店	100.0	73.2	26.8	-
	金融・保険業	100.0	81.4	18.6	-
	不動産業	100.0	70.8	29.2	-
	サービス業	100.0	63.5	36.1	0.4
	5,000人以上	100.0	81.1	18.9	-
規模	1,000～4,999人	100.0	80.9	19.1	-
	300～999人	100.0	82.0	18.0	-
	100～299人	100.0	75.9	24.0	0.1
	30～99人	100.0	61.5	38.0	0.5
雇用管理制度 有		100.0	88.2	11.8	-
雇用管理制度 無		100.0	65.4	34.2	0.4
不明		100.0	59.6	40.4	-

第35表 産業、規模、女性の能力活用が必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(1) 女性の活用状況や活用に応じた問題点の調査・分析を行う

(%)

(1) 女性の活用状況や活用に応じた問題点の調査・分析を行う

産 業 ・ 規 模	女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要であると考える企業計	実施すべき	実 施 の 有 無				実施する必要がある ない	どちらとも いえない	明 不			
			あ	り	な	し						
合 計	100.0	47.7 (100.0)	(27.2)	(72.5)	(0.3)		11.5	40.7	0.1			
産 業												
鉱 業	100.0	38.6 (100.0)	(32.3)	(67.7)	(-)		12.6	48.8	-			
建設業	100.0	50.8 (100.0)	(23.7)	(76.3)	(-)		8.2	41.0	-			
製造業	100.0	48.1 (100.0)	(24.0)	(75.7)	(0.3)		11.6	40.2	0.1			
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	58.0 (100.0)	(32.4)	(67.6)	(-)		10.1	31.8	-			
運輸・通信業	100.0	41.0 (100.0)	(20.6)	(79.4)	(0.1)		15.9	43.1	-			
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.9 (100.0)	(32.6)	(66.9)	(0.5)		13.8	36.8	0.5			
金融・保険業	100.0	59.0 (100.0)	(51.3)	(47.4)	(1.3)		12.8	28.2	-			
不動産業	100.0	37.6 (100.0)	(35.1)	(64.9)	(-)		13.2	49.3	-			
サービス業	100.0	46.3 (100.0)	(31.9)	(67.7)	(0.5)		7.7	46.0	0.0			
規 模												
5,000人以上以上	100.0	73.1 (100.0)	(69.2)	(29.9)	(0.9)		4.9	22.0	-			
1,000～4,999人	100.0	63.8 (100.0)	(46.8)	(52.5)	(0.7)		9.5	26.7	-			
300～999人	100.0	52.5 (100.0)	(33.9)	(66.1)	(0.0)		10.3	37.0	0.2			
100～299人	100.0	45.5 (100.0)	(23.5)	(75.7)	(0.8)		10.9	43.6	-			
30～99人	100.0	47.1 (100.0)	(26.2)	(73.6)	(0.1)		12.0	40.7	0.2			

第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(2) 女性活用のための方針を策定する										(%)						
産 業 ・ 規 模	計	女性の能力を有効に 活用するための一層 の取組が必要である と考える企業計	実施すべき	実 施 の 有 無			実施する必要がない	どちらとも いえない	不 明							
				あ	り	な										
産 業	合 計	100.0	41.2 (100.0)	(30.5)	(69.4)	(0.2)	13.2	45.2	0.4							
	鉱 業	100.0	34.7 (100.0)	(5.4)	(94.6)	(-)	10.5	54.8	-							
	建 設	100.0	40.4 (100.0)	(21.6)	(78.4)	(-)	15.7	42.3	1.6							
	製 造	100.0	41.9 (100.0)	(27.1)	(72.8)	(0.1)	12.9	44.9	0.2							
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	60.8 (100.0)	(31.3)	(68.7)	(-)	9.1	30.1	-							
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	33.8 (100.0)	(17.1)	(82.9)	(-)	16.6	49.6	-							
	卸売・小売業、飲食店	100.0	42.6 (100.0)	(42.0)	(57.5)	(0.5)	12.1	44.8	0.5							
	金 融 ・ 保 險 業	100.0	58.0 (100.0)	(60.7)	(38.9)	(0.4)	13.9	27.9	0.2							
	不 動 産 業	100.0	51.9 (100.0)	(29.8)	(70.2)	(-)	8.7	39.4	-							
	サ - ビ ス 業	100.0	40.6 (100.0)	(33.9)	(66.1)	(0.0)	11.7	47.7	-							
規 模	5,000人以上以上	100.0	58.6 (100.0)	(67.9)	(32.1)	(-)	6.9	24.5	-							
	1,000～4,999人	100.0	55.4 (100.0)	(44.7)	(54.8)	(0.5)	9.7	34.6	0.2							
	300～999人	100.0	52.3 (100.0)	(39.6)	(60.3)	(0.1)	9.7	37.9	0.2							
	100～299人	100.0	42.7 (100.0)	(24.6)	(74.9)	(0.5)	13.3	43.9	0.2							
模	30～99人	100.0	38.5 (100.0)	(30.2)	(69.8)	(0.0)	13.8	47.1	0.5							

第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(3) 能力向上のための女性の訓練機会を拡充する

(%)

産 業 ・ 規 模		女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要である と考える企業計	実施すべき	実 施 の 有 無	実施する必要がない	どちらとも いえない	不 明		
産 業	規 模			あ り な し					
業	業			あ	し	不	明		
合 計				(46.7)	(53.1)	(0.2)	8.8	30.2	0.2
鉱 業		100.0	60.9 (100.0)	(46.7)	(53.1)	(0.2)	8.8	30.2	0.2
建 設		100.0	70.5 (100.0)	(47.0)	(53.0)	(-)	3.5	26.0	-
製 造		100.0	63.7 (100.0)	(41.2)	(58.8)	(-)	7.8	28.5	-
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	61.1 (100.0)	(46.6)	(53.0)	(0.4)	7.4	31.1	0.4
運 輸 ・ 通 信 業		100.0	74.8 (100.0)	(58.6)	(41.4)	(-)	4.5	20.7	-
卸売・小売業、飲食店		100.0	45.9 (100.0)	(26.4)	(73.6)	(-)	18.8	35.3	-
金 融 ・ 保 険 業		100.0	56.3 (100.0)	(57.3)	(42.6)	(0.1)	9.0	24.7	0.0
不 動 産 業		100.0	71.9 (100.0)	(69.3)	(30.7)	(-)	4.6	23.5	-
サ - ビ ス 業		100.0	61.6 (100.0)	(48.1)	(51.9)	(-)	4.3	34.0	0.1
		100.0	58.5 (100.0)	(42.7)	(57.3)	(-)	7.3	34.0	0.1
5,000人以上以上		100.0	54.6 (100.0)	(78.0)	(22.0)	(-)	10.5	35.0	-
1,000～4,999人		100.0	59.7 (100.0)	(68.7)	(30.9)	(0.4)	10.8	28.4	1.1
300～999人		100.0	64.2 (100.0)	(57.5)	(42.4)	(0.1)	7.0	28.7	0.0
100～299人		100.0	64.7 (100.0)	(44.4)	(55.5)	(0.1)	5.8	29.3	0.2
30～99人		100.0	59.0 (100.0)	(45.2)	(54.6)	(0.2)	10.1	30.7	0.1

第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(4) 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用についての啓発を行う (%)

産 業 ・ 規 模	女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要であると考える企業計	実施すべき	実 施 の 有 無				実施する必要がある	どちらとも いいない	不 明
			実 施		有 無				
			あ り	な し	有	無			
合 計	100.0	43.6 (100.0)	(33.2)	(66.3)	(0.5)	14.8	41.4	0.2	
業 業	100.0	35.2 (100.0)	(25.2)	(74.8)	(-)	11.6	53.2	-	
業 業	100.0	46.8 (100.0)	(19.1)	(80.9)	(-)	12.1	41.1	0.0	
業 業	100.0	44.4 (100.0)	(36.5)	(63.3)	(0.2)	13.9	41.6	0.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	53.6 (100.0)	(38.7)	(61.3)	(-)	12.6	33.8	-	
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	37.4 (100.0)	(30.2)	(69.8)	(-)	16.1	44.6	1.9	
卸売・小売業、飲食店	100.0	46.9 (100.0)	(34.5)	(65.4)	(0.1)	13.9	39.1	-	
金 融 ・ 保 険 業	100.0	47.7 (100.0)	(53.4)	(46.6)	(-)	14.6	37.6	-	
不 動 産 業	100.0	49.1 (100.0)	(22.0)	(74.0)	(4.0)	13.8	37.1	-	
サ - ビ ス 業	100.0	37.4 (100.0)	(36.3)	(61.0)	(2.7)	19.7	43.0	-	
5. 0 0 0 人 以 上	100.0	62.5 (100.0)	(56.2)	(43.8)	(-)	8.0	29.5	-	
規 1. 0 0 0 ~ 4, 9 9 9 人	100.0	54.3 (100.0)	(44.6)	(55.2)	(0.2)	10.9	34.6	0.2	
3 0 0 ~ 9 9 9 人	100.0	49.1 (100.0)	(37.6)	(62.1)	(0.3)	11.4	39.6	-	
模 1 0 0 ~ 2 9 9 人	100.0	47.9 (100.0)	(32.5)	(66.7)	(0.8)	12.7	39.2	0.1	
3 0 ~ 9 9 人	100.0	40.7 (100.0)	(32.0)	(67.5)	(0.5)	16.2	42.8	0.3	

第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(%)

明

不

どちらとも

いえない

実施する必要がない

実施すべき

女性の能力を有効に活用するための一層の取組が必要であると考える企業計

実

施

の

有

無

あ

り

な

し

不

明

産 業 ・ 規 模

合 計

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

業

第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(6) 女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する (％)

産 業 ・ 規 模	女性の能力を有効に 活用するための一層 の取組が必要である と考える企業計	実施すべき	実 施 の 有 無				実施する必要がない	どちらとも いえない	明	
			あ		り					
			あ	り	な	し				
合 計	100.0	54.7 (100.0)	(53.6)	(45.9)	(0.5)		9.8	35.3	0.2	
産 業	鉱 業	100.0	59.3 (100.0)	(34.8)	(65.2)	(-)		9.1	31.6	-
	建 設 業	100.0	64.1 (100.0)	(51.2)	(48.5)	(0.3)		5.3	30.6	-
	製 造 業	100.0	53.5 (100.0)	(49.8)	(49.8)	(0.5)		9.9	36.4	0.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	38.0 (100.0)	(47.6)	(52.4)	(-)		16.3	45.7	-
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	65.2 (100.0)	(44.7)	(55.3)	(-)		6.0	28.8	-
	卸売・小売業、飲食店	100.0	48.4 (100.0)	(63.6)	(36.1)	(0.2)		14.1	37.1	0.4
	金 融 ・ 保 險 業	100.0	49.8 (100.0)	(70.3)	(29.7)	(-)		4.5	45.7	-
	不 動 産 業	100.0	45.7 (100.0)	(43.7)	(55.3)	(1.0)		8.5	45.7	-
	サ - ビ ス 業	100.0	53.7 (100.0)	(59.8)	(38.7)	(1.5)		10.0	36.3	-
	5,000人以上以上	100.0	46.7 (100.0)	(81.0)	(19.0)	(-)		10.8	42.4	-
規 模	1,000～4,999人	100.0	47.0 (100.0)	(69.1)	(30.9)	(-)		9.0	44.0	-
	300～999人	100.0	53.4 (100.0)	(64.4)	(35.0)	(0.6)		8.8	37.8	-
	100～299人	100.0	49.4 (100.0)	(53.1)	(46.6)	(0.3)		9.1	41.3	0.1
模	30～99人	100.0	57.3 (100.0)	(51.9)	(47.5)	(0.6)		10.2	32.3	0.2

第35表 産業、規模、女性の能力活用の必要の有無、女性の活用の取組事項、考え方別企業割合

(7) 女性がいないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配属・昇進を行う

産 業 ・ 規 模	女性の能力を有効に 活用するための一層 の取組が必要である と考える企業計	実施すべき	実 施 の 有 無				実施する必要がない	どちらとも いえない	不 明	
			あ	り	な	し				
						不				明
合 計	100.0	50.4 (100.0)	(48.1)	(50.9)	(1.0)		8.7	40.9	0.0	
業	100.0	55.8 (100.0)	(21.6)	(78.4)	(-)		4.6	39.6	-	
業	100.0	57.4 (100.0)	(41.0)	(59.0)	(-)		6.9	35.8	-	
業	100.0	49.0 (100.0)	(45.1)	(54.1)	(0.8)		8.5	42.4	0.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.7 (100.0)	(57.7)	(42.3)	(-)		10.9	48.4	-	
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	49.1 (100.0)	(38.8)	(57.3)	(3.9)		12.9	38.0	-	
卸売・小売業、飲食店	100.0	48.7 (100.0)	(56.8)	(42.9)	(0.4)		10.1	41.2	-	
金 融 ・ 保 險 業	100.0	51.2 (100.0)	(70.7)	(28.8)	(0.5)		2.9	45.9	-	
不 動 産 業	100.0	49.3 (100.0)	(43.7)	(55.3)	(1.0)		4.5	46.2	-	
サ - ビ ス 業	100.0	51.6 (100.0)	(55.2)	(43.2)	(1.6)		6.8	41.6	0.0	
5,000人以上以上	100.0	57.2 (100.0)	(81.6)	(18.4)	(-)		7.3	35.5	-	
1,000～4,999人	100.0	53.0 (100.0)	(66.2)	(32.4)	(1.4)		7.9	39.1	-	
300～999人	100.0	55.5 (100.0)	(63.1)	(36.1)	(0.8)		7.1	37.3	0.1	
100～299人	100.0	48.0 (100.0)	(45.5)	(54.1)	(0.4)		6.8	45.2	-	
30～99人	100.0	50.5 (100.0)	(46.1)	(52.7)	(1.3)		9.7	39.7	0.1	

平成 7 年度女子雇用管理基本調査票

総務庁承認 No. 19728
承認期限 平成8年2月28日まで

※ 都道府県 番号	※ 企業一連番号	※ 産業分類 番号	※ 企業規模 番号	※ 全常用労働者中 の女子割合番号

※印欄は記入しないでください。

平成7年度女子雇用管理基本調査票

秘

労働省 婦人局

この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、事実をありのまま記入してください。

— 記入上の注意 —

1. この調査票は、企業を単位として行います。本社だけでなく、支店、工場等を含め企業全体の雇用管理について記入してください。
2. この調査は、常用労働者（注1）を対象として行うものです。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、注1の要件に該当する者であれば、常用労働者に含みます。
3. この調査は、平成7年10月1日現在で記入してください。
4. 記入が終わった調査票は、同封の返信用封筒により、平成7年10月31日までに下記へ返送してください。
5. 記入に当たって御質問がありましたら、下記婦人少年室又は婦人局婦人政策課（電話 03-3593-1211 内線 5625）までお問い合わせください。

問い合わせ先

（注1）常用労働者とは次の者をいいます。

- イ. 期間を定めずに又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ロ. 取締役、理事などの役員であっても、常時勤務して一般労働者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ハ. 他企業からの出向者（なお、他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

記入者	所属部課 役職名	(TEL)
	氏名	

1 企業の属性に関する事項

企業名		
所在地		
主な事業内容 又は主要製品		
企業の全常用 労働者数等	総数 人	うち女子 人

II 女子雇用管理に関する事項

1. 募集等について

問1 平成7年春卒業の新規学卒者に対する募集及び過去1年間における中途採用者に対する募集をどのように行いましたか。募集区分ごとに該当する番号を○で囲んでください。

募集区分		募集状況	いずれの職種・コース（注2）とも男女とも募集	女子のみの募集の職種・コースあり	男子のみの募集の職種・コースあり	男女とも募集なし
新規学卒者	四年制大学卒 （大学院卒を含む）	事務・営業系	1	2	3	4
		技 術 系	1	2	3	4
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技 術 系	1	2	3	4
	高 校 卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技 術 系	1	2	3	4
中 途 採 用 者			1	2	3	4

（注2）「職種・コース」とは、募集区分の「事務・営業系」等よりさらに細分された職種・コースをいいますが、こうした職種・コースがない場合にも該当する募集状況の番号を○で囲んでください。

問2 貴社において、コース別雇用管理制度（注3）はありますか。ある場合はコースごとの平成7年春卒業の新規学卒者の募集状況及びコース転換制度の有無について記入してください。

あり	1
なし	2

（注3）コース別雇用管理制度とは、企画的業務に従事し、全国的規模で転勤のあるコースや、定型的業務に従事し、転勤のないコースなどに大別して雇用管理を行うもので、「一般職・総合職」「一般職・事務職」等の呼称を持つものを指します。

業務内容等	コース名（注4）	募 集 あ り			募集なし
		男女とも募集	女子のみ募集	男子のみ募集	
企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース		1	2	3	4
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の転勤があるコース		1	2	3	4
専門的業務に従事するコース		1	2	3	4
定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース		1	2	3	4
その他（具体的に）		1	2	3	4

（注4）該当するコースがない場合には、「コース名」欄にーを記入してください。

（コース別雇用管理制度がある企業のみ、お答えください。）

(1) コース転換制度がありますか。

あり	1
なし	2

(2) 転換についての条件を設定していますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

また、その条件について男女間に差異を設けている場合に、女子の方をより制限する形での条件設定（例：男子30歳まで、女子28歳まで）がありますか。その有無について右欄に記入してください。

(3) 転換者の選考方法について、該当する番号を1つ○で囲んでください。（注5）

筆記試験のみで選考する	1
面接、過去の人事考課等筆記試験以外の方法で選考する	2
筆記試験と面接等の方法とを併用して選考する	3
希望者全員を転換させる	4

（注5）コースごとに選考方法が異なる場合は希望者の最も多いコースについて回答してください。

転 換 条 件		女子をより制限する形の条件設定の有無	
		あり	なし
年齢又は勤続年数に上限を設定している	1	1	2
年齢又は勤続年数に下限を設定している	2	1	2
上司等の推薦を要件としている	3	1	2
転換試験・転換のための選考の受験回数に制限を設けている	4	1	2
一定の教育訓練の受講を条件としている	5	1	2
一定の職種の経験を条件としている	6	1	2
その他（具体的に）	7	1	2
特になし	8	1	2

＜記入上の注意＞

○問３（注６）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以上の重量物を取り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の募集区分において、1つでも「男子のみ募集の職種・コースあり」、「男子のみ募集」ありと回答された企業のみお答えください。)

問3 男子のみ募集を行っているのは、どのような理由からですか。以下の募集区分で男子のみ募集を行った場合、その区分について、該当する番号を2つまで○で囲んでください。

募集区分 男子のみ募集の理由	新規学卒者		コ ー ス 別		
	事務・営業系	技術系	企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	専門業務に従事するコース	その他 〔コース名〕
女子は補助的業務に従事している	1	1	1	1	1
女子は勤続年数が短い	2	2	2	2	2
女子に対して顧客、取引先の理解がない	3	3	3	3	3
男子の方が使いやすい	4	4	4	4	4
女子は結婚すると家庭中心になる	5	5	5	5	5
募集しても女子の応募がない	6	6	6	6	6
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	7	7	7	7	7
深夜には及ばないが、時間外労働が多い	8	8	8	8	8
労働基準法で女子に認められていない深夜業がある	9	9	9	9	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(注6)	10	10	10	10	10
出張、全国転勤がある	11	11	11	11	11
その他(具体的に)	12	12	12	12	12

(注6) 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は、調査票2枚目の裏面の「記入上の注意」を参照してください。

(問1、問2の募集区分において、1つでも「女子のみ募集の職種・コースあり」、「女子のみ募集」ありと回答された企業のみお答えください。)

問4 女子のみ募集を行っているのは、どのような理由からですか。以下の募集区分で女子のみ募集を行った場合、その区分について、該当する番号を2つまで○で囲んでください。

募集区分 女子のみ募集の理由	新規学卒者		コ ー ス 別		
	事務・営業系	技術系	定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	専門業務に従事するコース	その他 〔コース名〕
補助的・定型的業務である	1	1	1	1	1
女子は勤続年数が短いので、新たな人を採用できる	2	2	2	2	2
男子に比べるとコストが低いと考えられる	3	3	3	3	3
女子の多い職場である	4	4	4	4	4
女子の職域を拡大したい	5	5	5	5	5
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	6	6	6	6	6
女子の方が優秀な人材が採用できる	7	7	7	7	7
募集しても男子の応募がない	8	8	8	8	8
その他(具体的に)	9	9	9	9	9

2. 採用について

問5 平成7年4月に新規学卒者を採用しましたか。また、過去1年間において中途採用を行いましたか。

採用区分		採用状況	いずれの職種・コース とも男女とも採用	女子のみの採用の 職種・コースあり	男子のみの採用の 職種・コースあり	男女とも 採用なし
新規学卒者	四年制大学卒 (大学院卒を含む)	事務・営業系	1	2	3	4
		技 術 系	1	2	3	4
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技 術 系	1	2	3	4
	高 校 卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技 術 系	1	2	3	4
中 途 採 用 者			1	2	3	4

(問2でコース別雇用管理制度ありと回答された企業のみお答えください。)

問6 コース別雇用管理制度等を導入している場合、平成7年4月に新規学卒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○で囲んでください。

業務内容等	採用状況	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	該当するコースなし
企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース		1	2	3	4	5
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の転勤があるコース		1	2	3	4	5
専門業務に従事するコース		1	2	3	4	5
定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース		1	2	3	4	5
その他(具体的に)		1	2	3	4	5

(問5、問6の採用区分において、1つでも「いずれの職種・コースとも男女とも採用」、「男女とも採用」と回答された企業のみお答えください。)

問7 以下の採用区分で男女とも採用を行った場合、各区分での採用に当たって、男女間で採用方針等に差異がありますか。「あり」の場合には、以下の採用区分のうち採用方針等に差異がある区分について、下欄の差異の中から該当する番号をすべて記入してください。

あり	1
なし	2

採用区分 採用方針等の差異	新規学卒者		コース別		
	事務・営業系	技術系	企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	専門業務に従事するコース	その他(コース名)
女子は採用条件としての年齢を低く設定、又は年齢が低い者を優先	1	1	1	1	1
女子は未婚者のみ採用、又は未婚者を優先	2	2	2	2	2
女子は自宅通勤者のみ採用、又は自宅通勤者を優先	3	3	3	3	3
女子は浪人、留年未経験者のみ採用、又は浪人、留年未経験者を優先	4	4	4	4	4
女子の場合は資料送付、説明会実施を行わない、又は男子より遅く行う	5	5	5	5	5
あらかじめ女子の採用数の上限を定めた	6	6	6	6	6
女子の場合は勤続意思や仕事への取組態度を男子より厳しくチェックした	7	7	7	7	7
女子の選考より男子の選考を優先した	8	8	8	8	8
女子のみ又は女子には追加して採用試験を行った	9	9	9	9	8
その他(具体的に)	10	10	10	10	10

(問5、問6の採用区分において、1つでも「男子のみの採用の職種・コースあり」、「男子のみ採用」ありと回答された企業のみお答えください。)

問8 男子のみ採用だったのは、どのような理由からですか。以下の採用区分で男子のみ採用を行った場合、その区分について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

採用区分 採用方針等の差異		新規学卒者		コース別		
		事務・営業系	技術系	企画業務に従事し、全国的規模の転動のあるコース	専門業務に従事するコース	その他 〔コース名〕
男子のみ募集だった		1	1	1	1	1
男女とも募集	どちらかと言えば男子を採用したかった	2	2	2	2	2
	女子に適当な人材がいなかった	3	3	3	3	3
	女子の応募がなかった	4	4	4	4	4
	その他(具体的に)	5	5	5	5	5

3. 配置・昇進について

問9 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。職務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			該当する職務なし
	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	男子のみ配置の職場がある	
人事・総務・経理	1	2	3	4
企画・調査・広報	1	2	3	4
研究・開発	1	2	3	4
情報処理	1	2	3	4
営業	1	2	3	4
販売・サービス	1	2	3	4
生産	1	2	3	4

(問9で「男子のみ配置の職場がある」に○を付けた職務についてお答えください。)

問10 男子のみ配置だったのは、どのような理由からですか。以下の職務に男子のみ配置を行った場合、その職務について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

男子のみ配置の理由	人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発	情報処理	営業	販売・サービス	生産
深夜には及ばないが、時間外労働が多い	1	1	1	1	1	1	1
労働基準法で女子には認められていない深夜業がある	2	2	2	2	2	2	2
労働基準法で女子には認められていない重い物を運搬したり、有害物質を放散する場所の業務がある(注6)	3	3	3	3	3	3	3
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	4	4	4	4	4	4	4
出張、全国転動がある	5	5	5	5	5	5	5
外部との折衝が多い	6	6	6	6	6	6	6
かなりの高度の判断力を必要とする	7	7	7	7	7	7	7
技能や資格を持つ女子が少ない	8	8	8	8	8	8	8
女子の適任者がいない	9	9	9	9	9	9	9
関係部署が女子の配置を希望しない	10	10	10	10	10	10	10
その他(具体的に)	11	11	11	11	11	11	11

問11 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男性と同様の職務に配置	1
女子の特質・感性を生かせる職務に配置	2
女子は一般的に家庭責任が重いので補助的業務を中心に配置	3
その他(具体的に)	4

問12 貴社の配置転換の方針はどうか。配置転換の種類ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

配置転換の種類	配置転換の方針				
	男女とも対象	女子のみ対象	男子のみ対象	配置転換なし	該当の事業所なし
事業所内配置転換	1	2	3	4	—
転居を伴わない事業所間配置転換	1	2	3	4	5
転居を伴う事業所間配置転換	1	2	3	4	5
海外への配置転換	1	2	3	4	5

男子のみ対象の理由は何ですか。該当する番号のすべてを○で囲んでください。

女子は補助的業務が多い	1
女子は勤続年数が短い	2
女子には家庭責任がある	3
女子には法制上の制約がある(具体的に)	4
女子は配転を希望しない	5
その他(具体的に)	6

問13 係長以上の管理職(注7)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。

管理職	管理職数	うち女子
役員	人	人
部長相当職		
課長相当職		
係長相当職		

女子管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある場合、それはどのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

必要な知識や経験、判断力等を有する女子がいない	1
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	2
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	3
時間外労働が多い、又は深夜業がある	4
出張、全国転勤がある	5
管理職については、顧客が女子をいやがる	6
家庭責任があるので責任のある仕事に就けられない	7
仕事がハードで女子には無理である	8
女子が希望しない	9
上司・同僚・部下となる男子が女子管理職を希望しない	10
その他(具体的に)	11

(注7) 管理職について

イ 管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

ロ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴企業の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問14 女子の昇進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。

(1) 女子を昇進させますか。

能力や経験があれば昇進させる	1
能力や経験があっても昇進させない	2

(2) 男子と比べた場合、女子の昇進に必要な能力や経験(昇進のための資格要件、勤続年数等も含みます。)はどのようなものですか。

男子と同様の能力や経験が必要	1
男子以上の能力や経験が必要	2
男子より能力や経験が多少劣っていてもよい	3

(3) 女子であることを理由とする昇進の程度の制限がありますか。

特に制限はない	1
一定の役職以上には昇進させていない	2
その他(具体的に)	3

(4) 女子であることを理由とする昇進コースの制限がありますか。

特に制限はない	1
女子の特性・感性を生かせる分野のみで昇進させる	2
その他(具体的に)	3

＜記入上の注意＞

○問 15（注 8）における「男女差別的取扱いが禁止されている教育訓練の範囲」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地位をいう。）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、仕事の種類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（予定者を含む。）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。）

○問 18（注 9）における「男女差別的取扱いが禁止されている福利厚生範囲」について

男女差別的取扱いが禁止されている福利厚生の措置として、男女雇用機会均等法に基づく労働省令により、次のものが定められています。

1. 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
2. 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
3. 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
4. 住宅の貸与

4. 教育訓練について

問15 下欄の一定の教育訓練について、過去1年間の実施状況はどうでしたか。それぞれの種類について該当する番号を○で囲んでください。

教育訓練の種類	いずれの教育訓練も男女とも対象で実施		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
		男女別に実施			
新入社員研修（注8）	1	2	3	4	5
管理職（予定者を含む）研修（注8）	1	2	3	4	5
業務の遂行に必要な能力を付与する研修（注8）	1	2	3	4	5

具体的に
例：接遇訓練等

（注8） 日常業務の遂行を通じて行われる教育訓練（OJT）や対象者の中から少数者を選抜して行われる教育訓練は対象にはなりません。
なお、男女差別的取扱いが禁止されている教育訓練の範囲の詳細については調査票6枚目の裏面の「記入上の注意」を参照してください。

（問15で1つでも「男女別に実施」又は「男子のみ対象の教育訓練あり」と回答された企業のみお答えください。）

問16 男女別に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。それぞれの種類について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

教育訓練の種類	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運搬したり、有害物質を発散する場所で行うものがある	女子労働者は、長く勤務する人が少ない	その他 具体的に
新入社員研修（注8）	1	2	3	4	5	6	7	8
管理職（予定者を含む）研修（注8）	1	2	3	4	5	6	7	8
業務の遂行に必要な能力を付与する研修（注8）	1	2	3	4	5	6	7	8

問17 上記の教育訓練のほか、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	1
なし	2

具体的に
例：入社10年目の中堅研修等

5. 福利厚生について

問18 下欄の一定の福利厚生について、貴社では制度がありますか。それぞれの種類について該当する番号を○で囲んでください。

福利厚生の種類	該当する制度あり				該当する制度なし
	男女とも対象	貸付、給付、貸与の条件等に男女の差異あり	女子のみ対象	男子のみ対象	
資金の貸付（注9）	1	2	3	4	5
定期的な金銭の給付（注9）	1	2	3	4	5
資産形成のための金銭の給付（注9）	1	2	3	4	5
住宅の貸与（注9）	1	2	3	4	5

具体的に

（注9） 男女差別的取扱いが禁止されている福利厚生の範囲の詳細については調査票6枚目の裏面の「記入上の注意」を参照してください。

(問18で1つでも「男女の差異あり」又は「男子のみ対象」と回答された企業のみお答えください。)

問19 男女の差異を設け又は男子のみ対象として福利厚生を行っているのはどのような理由からですか。それぞれの種類について該当する番号を2つまで○で囲んでください。

福利厚生の種類 \ 理由	そもそも女子と男子とを区別しない	女子は世帯主として一般的には男子と同等の地位を占めている	女子は一般的に家庭の維持者として男子と同等の地位を占めている	女子は長らく勤続しないことによる不利益を被らない	その他(具体的に)
資金の貸付(注9)	1	2	3	4	5
定期的な金銭の給付(注9)	1	2	3	4	5
資産形成のための金銭の給付(注9)	1	2	3	4	5
住宅の貸与(注9)	1	2	3	4	5

問20 上記の福利厚生のほか男子のみを対象とした福利厚生制度がありますか。

あり	1	→ (具体的に)
なし	2	

6. 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にお考えですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

女子は結婚や出産をすると家庭責任が重くなる者が多いので、できれば新たに新規卒者を採用したい	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	3
その他(具体的に)	4

7. 相談体制について

問22 女子が仕事をする上での相談や苦情、不満について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。

人事担当者が相談を受ける	1
事項によりそれぞれの担当部署が相談を受ける	2
特別のカウンセラーを置き、相談を受ける	3
事項により苦情処理機関(注10)に委ねる	4
上司が相談を受ける	5
労働組合が仲介する	6
その他(具体的に)	7

(注10) 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。

問23 過去1年間に実際に女子労働者からの相談や苦情、不満の申出がありましたか。あった場合には、どのような結果に至りましたか。該当する番号を○で囲んでください。

結 果	有 無	男女の均等取扱いの関係		性に関する不快な経験 (いわゆるセクハラ)の 関係	
		あ り	な し	あ り	な し
		1	2	1	2
すべて解決した		1		1	
一部解決した		2		2	
解決しなかった		3		3	
その他(具体的に)		4		4	

8. 女子の活用について

問24 女子の活用に当たって、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	1
中間管理職男子や同僚男子の認識、理解が不十分である	2
女子には法制上の制約がある	3
女子の勤続年数が平均的に短い	4
一般的に女子は職業意識が低い	5
家庭責任を考慮する必要がある	6
女子の活用方法が分からない	7
その他(具体的に)	8

問25 今後、女子の能力を有効に活用するための一層の取組が必要だと考えますか。該当する番号を○で囲んでください。

必要である	1
必要でない	2

↓
次のような取組について貴社ではどのように考えますか。該当する番号を○で囲んでください。

なお、「実施すべき」を○で囲んだ場合には、現在貴社において実際に実施しているかどうか併せてお答えください。

取 組 事 項	貴 社 の 考 え 方				
	実施すべき	実施の有無		実施する必要がない	どちらとも いえない
		あり	なし		
女子の活用状況や活用に当たっての問題点の調査・分析を行う	1	2	3	4	5
女子活用の方針を策定する	1	2	3	4	5
能力向上のための女子の訓練機会を拡充する	1	2	3	4	5
中間管理職男子や同僚男子に対し、女子活用についての啓発を行う	1	2	3	4	5
女子の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制を整備する	1	2	3	4	5
女子がいらないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女子を積極的に採用する	1	2	3	4	5
女子がいらないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女子の積極的な配置・昇進を行う	1	2	3	4	5