

図 書 番 号
資 料
No. 20の73

部 内 限

8-14

婦人労働業務参考資料 No.98

昭和 55 年度

婦人労働問題特別実態調査

一企業における女子雇用管理の状況と
男女同一雇用管理実施上の問題点一

(結 果 報 告 書)

労 働 省 婦 人 少 年 局

は し が き

雇用の場においては各種の男女異なる取扱いが行われており、これら異なる取扱いのうち何が差別であるのかについて、現在、男女平等問題専門家会議で検討が行われているが、これら検討のための参考に資するため、労働省婦人少年局は、「昭和55年度婦人労働問題特別実態調査 — 企業における女子雇用管理の状況と男女同一雇用管理実施上の問題点 —」を実施した。この報告書は、その調査結果をとりまとめたものである。

昭和56年9月

労働省婦人少年局長

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	2
1 調査対象企業の特徴	2
(1) 企業の産業及び規模	2
(2) 女子比率及び準社員等と称する女子労働者の比率	2
(3) 平均勤続年数	4
(4) 平均年齢	6
2 募集・採用について	7
(1) 募集状況	7
(2) 男女別募集の理由	7
(3) 応募条件及び選考基準の種類・状況	1
(4) 採用にあたっての処遇上の男女差の有無	17
3 配置・配置転換について	17
(1) 法制上の制約から女子を配置できない職種	17
(2) 一方の性のみでなければ困る職種	22
(3) 実態として一方の性のみ配置している職種	23
(4) 4年制大卒者の配置転換の状況	26
4 昇格、昇進について	32
(1) 資格制度における男女差	32
(2) 昇進試験における男女差	33
(3) 人事考課の要素	33
(4) 「出勤状況」や「勤続年数」に影響する事項	34
(5) 昇格、昇進を男女同一基準で行った場合の支障の有無	37
5 教育訓練について	38

6	退職について	46
(1)	定年制、退職制の状況	46
(2)	女子に対する特別な退職についての慣行	51
(3)	女子に有利な退職金制度	54
7	福利厚生について	55
8	雇用管理における女子についての考え方について	56
9	4年制大卒女子の活用事例及び今後の方針	58
Ⅲ	調査員所見	63

I 調査の概要

1. 調査の目的

雇用における男女平等のガイドラインの検討の参考に資するため、企業における女子の雇用管理の状況と、男女による異なる取扱いを男女同一取扱いとすることについての企業の雇用管理上の問題点を把握することを目的に調査を行う。

2. 調査の範囲

- (1) 地域 全国
- (2) 産業 鉱業、建設業、製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業
- (3) 企業 企業の常用労働者が卸売業、小売業、不動産業、サービス業においては30人以上、その他の産業においては100人以上である民間企業のうちから抽出した特定の企業約600社。

3. 調査事項

- (1) 企業について（産業、労働者数等）
- (2) 募集・採用について
- (3) 配置・配置転換について
- (4) 昇格・昇進について
- (5) 教育訓練について
- (6) 退職について
- (7) 福利厚生について
- (8) その他

4. 調査の対象期日 原則として昭和55年11月1日現在

5. 調査の実施期間 昭和55年11～12月

6. 調査機関 労働省婦人少年局 一婦人少年室

7. 調査方法 実地他計

Ⅱ 調査結果の概要

1 調査対象企業の特徴

(1) 企業の産業及び規模

調査対象企業の産業別構成をみると、製造業が全体の31.4%を占め、次いでサービス業が25.3%、卸売業・小売業が14.3%の順となっており、これら3産業で全体の7割を占めている。

企業規模別構成は、30～99人規模が19.8%、100～299人規模が38.8%、300～999人規模が24.5%、1,000人以上規模が17.0%となっている。(第1表)なお、労働組合のある企業は56.7%である。

第1表 産業別、企業規模別企業数の割合 (％)

区 分	構 成 比
産 業 計	100.0
鉱 業	1.5
建 設 業	5.2
製 造 業	31.4
卸 売 業 , 小 売 業	14.3
金 融 ・ 保 険 業	7.0
不 動 産 業	3.2
運 輸 ・ 通 信 業	9.0
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 ・ 熱 供 給 業	3.2
サ ー ビ ス 業	25.3
30 ～ 99 人	19.8
100 ～ 299 人	38.8
300 ～ 999 人	24.5
1,000 人 以 上	17.0

(2) 女子比率及び準社員等と称する女子労働者の比率

常用フルタイム労働者中に占める女子の割合別に企業の分布をみると、女子比率が40%未満である企業が全体の61.1%を占めている。(第2表)産業別には、製造業では女子比率が20%未満である企業が32.3%とおよそ3分の1を占め最も高い割合となっているが、一方、卸売業・小売業、サービス業では女子比率が20～40%未満である企業がそれぞれ33.7%、32.9%とおよそ3分

の1を占め最も高い割合を示している。また、企業規模別には、小規模ほど女子比率の高い企業が多く、女子比率が60%を越える企業の割合は30～99人規模では29.4%を占めているのに対し、1,000人以上規模では2.0%にすぎない。

第2表 産業別、企業規模別、常用フルタイム労働者中に占める女子の割合別企業数の割合

(%)

区 分	計	20% 未 満	20%～ 40% 未 満	40%～ 60% 未 満	60%～ 80% 未 満	80% 以 上	不 明
総 数	100.0	33.6	27.5	19.0	13.8	5.8	0.3
製 造 業	100.0	32.3	21.2	18.5	20.1	7.4	0.5
卸売業，小売業	100.0	15.1	33.7	29.1	19.8	2.3	—
サ ー ビ ス 業	100.0	13.8	32.9	21.7	18.4	12.5	0.7
30～99人	100.0	12.6	31.9	26.1	20.2	9.2	—
100～299人	100.0	32.2	27.9	14.2	16.7	8.2	0.9
300～999人	100.0	46.3	20.4	17.7	12.2	3.4	—
1,000人以上	100.0	43.1	31.4	23.5	2.0	—	—

常用フルタイム女子総数のうち「準社員・嘱託・パート・アルバイト」等と称する常用フルタイム女子（以下「準社員等」と称する）の割合別に企業の分布をみると、準社員等がないとする企業が41.6%を占めており、この割合に準社員等がある企業のうち、その割合が20%未満である企業の割合37.3%を加えると78.9%に達し、大部分を占めている。（第3表）産業別には、準社員等がないとする企業がサービス業では55.9%と過半数を占めており、企業規模別には、規模が小さくなるほど準社員等がないとする企業が多く、30～99人規模では57.1%と過半数を占めている。

第3表 産業別、企業規模別、常用フルタイム女子総数に占める「準社員・嘱託・パート・アルバイト」等と称する常用フルタイム女子の割合別企業数の割合

(%)

区 分	計	準 社 員 等 が	い な い 企 業	準 社 員 等 が	い る 企 業	20	20	40	60	80	不
						%	%	%	%	%	明
						未	未	未	未	以	
						満	満	満	満	上	
総 数	100.0	41.6		58.4		37.3	9.7	6.3	1.8	1.2	2.2
製 造 業	100.0	36.5		63.5		37.6	10.6	7.9	3.2	2.1	2.1
卸売業、小売業	100.0	39.5		60.5		33.7	9.3	8.1	3.5	—	5.8
サ ー ビ ス 業	100.0	55.9		44.1		28.9	9.9	2.6	0.7	0.7	1.3
30～99人	100.0	57.1		42.9		25.2	7.6	5.9	0.8	—	3.4
100～299人	100.0	42.9		57.1		34.8	11.6	4.7	1.7	0.9	3.4
300～999人	100.0	35.4		64.6		44.2	6.1	8.8	3.4	2.0	—
1,000人以上	100.0	29.4		70.6		47.1	12.7	6.9	1.0	2.0	1.0

(3) 平均勤続年数

常用フルタイム労働者の平均勤続年数階級別に企業の分布をみると、女子については平均勤続年数が6年未満である企業が過半数(54.2%)を占めている。特に卸売業・小売業では平均勤続年数の短い企業の割合が高い。また、企業規模別にみると、規模が小さくなるほど女子の平均勤続年数が短い企業が多くなっている。一方、男子については、平均勤続年数が6年未満である企業は15.7%にすぎず、10年を超える企業が50.6%と過半数を占めている。企業規模別にみると、女子と同様、規模が小さくなるほど労働者の勤続年数が短い企業が多くなっている。(第4表)

第4表 産業別、企業規模別、男女別、常用フルタイム労働者の平均勤続年数
階級別企業数の割合

区 分	計	2	2	4	6	8	10	15	20	不	
		年	年	年	年	年	年	年	年		
		未	以	以	以	以	以	以	以	明	
		満	上	上	上	上	上	上	上		
			4	6	8	10	15	20			
			年	年	年	年	年	年			
			未	未	未	未	未	未			
			満	満	満	満	満	満			
男	総 数	100.0	0.7	5.7	9.3	15.5	16.8	30.9	17.0	2.7	1.3
	製 造 業	100.0	0.5	2.1	10.1	15.3	14.8	29.6	25.9	1.1	0.5
	卸売業、小売業	100.0	2.3	10.5	11.6	20.9	24.4	24.4	1.2	—	3.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	0.7	11.2	15.8	21.1	19.1	23.0	5.3	2.6	1.3
	30～99人	100.0	1.7	10.1	15.1	21.8	24.4	23.5	1.7	0.8	—
	100～299人	100.0	0.9	6.9	11.6	18.9	19.7	29.6	10.3	1.7	0.4
	300～999人	100.0	—	4.1	5.4	12.2	14.3	36.1	21.1	5.4	1.4
	1,000人以上	100.0	—	—	2.9	4.9	4.9	35.3	44.1	2.9	4.9
女	総 数	100.0	1.3	23.6	29.3	21.6	10.0	10.0	2.3	0.5	1.3
	製 造 業	100.0	1.1	14.8	24.9	29.1	13.2	14.3	2.1	—	0.5
	卸売業、小売業	100.0	2.3	34.9	32.6	23.3	1.2	2.3	—	—	3.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	1.3	28.3	26.3	19.7	9.9	11.2	1.3	0.7	1.3
	30～99人	100.0	3.4	27.7	26.9	22.7	10.1	8.4	0.8	—	—
	100～299人	100.0	1.3	25.8	28.8	21.5	10.3	9.9	1.7	0.4	0.4
	300～999人	100.0	0.7	21.8	30.6	21.8	10.9	8.2	4.1	0.7	1.2
	1,000人以上	100.0	—	16.7	31.4	20.6	7.8	14.7	2.9	1.0	4.9

(4) 平均年齢

常用フルタイム労働者の平均年齢階級別に企業の分布をみると、男子の場合には平均年齢が35歳未満の企業は39.5%と4割程度であるが、女子の場合は75.0%に達している。(第5表)

第5表 産業別、企業規模別、男女別、常用フルタイム労働者の平均年齢階級別企業数の割合

区 分		計	15 ～ 24 歳	25 ～ 29 歳	30 ～ 34 歳	35 ～ 39 歳	40 ～ 44 歳	45 歳 以上	不 明
男	総 数	100.0	0.2	9.5	29.8	36.6	17.3	5.3	1.5
	製 造 業	100.0	—	9.5	29.6	43.4	15.3	1.6	0.5
	卸売業, 小売業	100.0	1.2	22.1	47.7	19.8	4.7	1.2	4.7
	サ ー ビ ス 業	100.0	—	11.2	30.3	28.9	17.8	10.5	1.3
	30～99人	100.0	—	15.1	31.1	26.9	16.8	10.1	0.8
	100～299人	100.0	—	10.3	32.2	33.9	16.7	6.4	0.4
	300～999人	100.0	0.7	8.2	30.6	36.7	19.0	3.4	1.4
	1,000人以上	100.0	—	2.9	21.2	53.9	16.7	—	4.9
女	総 数	100.0	22.6	28.8	23.6	12.5	8.0	3.2	1.3
	製 造 業	100.0	11.1	26.5	32.8	19.6	9.0	0.5	0.5
	卸売業, 小売業	100.0	24.4	38.4	14.0	8.1	9.3	2.3	3.5
	サ ー ビ ス 業	100.0	21.1	31.6	22.4	11.8	6.6	5.3	1.3
	30～99人	100.0	24.4	29.4	16.8	13.4	10.9	5.0	—
	100～299人	100.0	17.2	25.3	25.8	14.6	11.2	5.6	0.4
	300～999人	100.0	24.5	29.9	23.8	15.6	4.8	—	1.4
	1,000人以上	100.0	30.4	34.3	26.5	2.0	2.0	—	4.9

2 募集・採用について

(1) 募集状況

イ 新規学卒者

過去1年間における新規学卒者の募集状況を見ると、高卒については事務系52.4%、事務系以外50.2%と過半数の企業が募集しているが、高専・短大卒、4年制大卒を募集している企業は半数にも満たない。規模別にみると、どの学歴でも規模が大きくなるほど募集した企業の割合が高くなっている。(第6表)

性別の募集状況を見ると、高卒については、事務系、事務系以外にも「男女とも募集した」企業が半数を占め最も多いが、事務系では「女子のみ募集した」企業が43.5%、事務系以外では「男子のみ募集した」企業が33.4%とかなり高い割合を示している。高専・短大卒については、事務系で「女子のみ募集した」企業が3分の2を占め非常に高い割合をみせている一方、事務系以外では「男女とも募集した」企業及び「男子のみ募集した」企業の割合が3分の1強を占め、女子のみ募集した企業の割合よりやや高い。4年制大卒については、事務系、事務系以外にも「男子のみ募集した」企業が6~7割を占め、その割合が最も高くなっているが、「男女とも募集した」企業も高専・短大卒と同様30%台の割合となっている。4年制大卒について、産業別にみると、事務系、事務系以外とも製造業で「男子のみ募集した」企業が多いが、事務系では卸売業・小売業、サービス業で、事務系以外ではサービス業で「男女とも募集した」企業が過半数を占め最も多くなっている。なお、「男女ともに募集した」企業では、学歴、事務系・事務系以外にかかわらず、「男女別に募集人数をきめた」企業が多い。

ロ 中途採用者

過去1年間における中途採用者の募集状況を見ると、事務系を募集した企業は全体の28.3%であり、性別の募集状況では「女子のみ募集した」企業が54.1%と過半数を占め最も多い。事務系以外を募集した企業は全体の60.9%であり、事務系に比べその割合がかなり高くなっているが、性別募集状況を見ると、一方の性のみ募集した企業の割合が高くなっており、「男子のみ募集した」企業が60.9%と、「女子のみ募集した」企業46.4%よりやや多くなっている。

(2) 男女別募集の理由

イ 一方の性のみ募集した理由

一方の性のみ募集した企業についてその理由を見ると、男子または女子のみ募集した企業は、高専・短大卒の事務系以外の男子のみを募集した場合を除き、残りのすべての場合について「男子向き又は女子向きの職種に配置するので」とする理由をあげる企業の割合が最も高い。次いで、「採用直後の職種がどうしても男子又は女子でなければ困るので」という理由をあげる企業の割合が高く、職種の性格を考慮している企業が圧倒的に多いといえる。また、事務系以外の新規学卒者について、男子のみ募集した企業の場合には「採用直後から女子の法制上の制約が障害となるので」とする理由をあげる企業もかなりあることが注目される。

第6表 産業別、企業規模別、学歴別、事務系・事務系以外別、募集状況別企業数の割合

(%)

区 分	計	事 務 系						事 務 系 以 外									
		募 集 し た	男子 のみ 募集 した	女子 のみ 募集 した	男女 とも に募 集し た	を き め た		募 集 し な か つ た	募 集 し た	男子 のみ 募 集 し た	女子 のみ 募 集 し た	男女 とも に募 集 し た	を き め た		募 集 し な か つ た		
						男 女 別 に 募 集 人 数	男 女 別 に 募 集 人 数						男 女 別 に 募 集 人 数	男 女 別 に 募 集 人 数			
高 卒	総 数	1000	524 (100.0)	(2.5)	(4.35)	(5.40)	(4.44)	(9.5)	476	502 (100.0)	(3.34)	(16.9)	(49.7)	(4.14)	(8.3)	498	
	製 造 業	1000	98 (100.0)	(2.7)	(5.58)	(4.16)	(3.36)	(8.0)	402	70.9 (100.0)	(2.91)	(12.7)	(58.2)	(5.07)	(7.5)	29.1	
	卸売業, 小売業	1000	44.2 (100.0)	(2.6)	(3.95)	(5.79)	(3.42)	(2.37)	55.8	57.0 (100.0)	(2.86)	(1.43)	(5.71)	(4.08)	(1.63)	43.0	
	サ ー ビ ス 業	1000	3.42 (100.0)	(-)	(5.38)	(4.62)	(3.46)	(11.5)	65.8	27.0 (100.0)	(7.3)	(3.66)	(5.61)	(4.15)	(1.46)	73.0	
	30~99人	1000	3.11 (100.0)	(-)	(5.41)	(4.59)	(2.70)	(18.9)	68.9	2.94 (100.0)	(2.00)	(3.71)	(4.29)	(3.14)	(11.4)	70.6	
	100~299人	1000	4.46 (100.0)	(2.9)	(4.62)	(5.10)	(4.04)	(1.06)	55.4	4.98 (100.0)	(3.53)	(1.38)	(5.09)	(3.97)	(11.2)	50.2	
	300~999人	1000	6.46 (100.0)	(2.1)	(4.53)	(5.26)	(4.53)	(7.4)	35.4	6.26 (100.0)	(3.59)	(1.30)	(5.11)	(4.46)	(6.5)	37.4	
	1,000人以上	1000	7.75 (100.0)	(3.8)	(3.29)	(6.33)	(5.70)	(6.3)	22.5	5.78 (100.0)	(3.39)	(1.69)	(4.92)	(4.58)	(3.4)	42.2	
	高 専 ・ 短 大 卒	総 数	1000	29.5 (100.0)	(2.8)	(6.67)	(3.05)	(2.15)	(9.0)	70.5	2.13 (100.0)	(3.52)	(2.58)	(3.91)	(2.73)	(11.7)	78.7
		製 造 業	1000	23.8 (100.0)	(4.4)	(7.56)	(2.00)	(1.56)	(4.4)	76.2	1.85 (100.0)	(3.14)	(2.86)	(4.00)	(2.29)	(1.71)	81.5
卸売業, 小売業		1000	2.21 (100.0)	(-)	(4.74)	(5.26)	(4.21)	(10.5)	77.9	2.01 (100.0)	(3.33)	(1.67)	(5.00)	(4.44)	(5.6)	79.1	
サ ー ビ ス 業		1000	2.89 (100.0)	(4.5)	(5.68)	(3.86)	(2.50)	(1.36)	71.1	2.70 (100.0)	(1.22)	(3.90)	(4.88)	(2.93)	(1.95)	73.0	
30~99人		1000	1.85 (100.0)	(9.1)	(6.36)	(2.73)	(1.82)	(9.1)	81.5	1.18 (100.0)	(1.43)	(5.00)	(3.57)	(2.86)	(7.1)	88.2	
100~299人		1000	1.97 (100.0)	(-)	(5.22)	(4.78)	(2.83)	(1.96)	80.3	1.76 (100.0)	(2.93)	(2.93)	(4.15)	(2.93)	(1.22)	82.4	
300~999人		1000	3.13 (100.0)	(6.5)	(8.04)	(1.30)	(1.09)	(2.2)	68.7	2.65 (100.0)	(4.36)	(2.31)	(3.33)	(1.54)	(1.79)	73.5	
1,000人以上		1000	6.18 (100.0)	(-)	(6.83)	(3.17)	(2.54)	(6.3)	38.2	3.33 (100.0)	(4.12)	(1.47)	(4.41)	(3.82)	(5.9)	66.7	
4 年 制 大 卒		総 数	1000	40.3 (100.0)	(5.79)	(3.7)	(3.84)	(2.48)	(1.36)	59.7	3.59 (100.0)	(6.71)	(2.3)	(3.06)	(1.81)	(1.25)	64.1
		製 造 業	1000	3.23 (100.0)	(6.07)	(4.9)	(3.44)	(2.30)	(1.15)	67.7	4.23 (100.0)	(7.50)	(3.8)	(2.13)	(1.50)	(6.3)	57.7
	卸売業, 小売業	1000	2.67 (100.0)	(2.61)	(8.7)	(6.52)	(4.78)	(1.74)	73.3	4.53 (100.0)	(6.92)	(2.6)	(2.82)	(2.05)	(7.7)	54.7	
	サ ー ビ ス 業	1000	3.82 (100.0)	(4.48)	(3.4)	(5.17)	(2.93)	(2.24)	61.8	2.96 (100.0)	(3.78)	(2.2)	(6.00)	(2.44)	(3.56)	70.4	
	30~99人	1000	2.27 (100.0)	(5.93)	(7.4)	(3.33)	(2.59)	(7.4)	77.3	1.43 (100.0)	(7.06)	(5.9)	(2.35)	(1.76)	(5.9)	85.7	
	100~299人	1000	2.58 (100.0)	(3.50)	(6.7)	(5.83)	(2.83)	(3.00)	74.2	3.09 (100.0)	(6.53)	(1.4)	(3.33)	(1.39)	(1.94)	69.1	
	300~999人	1000	4.97 (100.0)	(6.44)	(2.7)	(3.29)	(2.19)	(1.10)	50.3	4.76 (100.0)	(6.86)	(2.9)	(2.86)	(1.57)	(1.29)	52.4	
	1,000人以上	1000	8.04 (100.0)	(6.83)	(1.2)	(3.05)	(2.44)	(6.1)	19.6	5.59 (100.0)	(6.67)	(1.8)	(3.16)	(2.63)	(5.3)	44.1	
	中 途 採 用 (M.A.)	総 数	1000	2.83 (100.0)	(1.59)	(5.41)	(3.12)	(2.06)	(1.06)	71.7	6.09 (100.0)	(6.09)	(4.64)	(3.09)	(1.75)	(1.34)	39.1
		製 造 業	1000	2.65 (100.0)	(6.0)	(5.60)	(3.80)	(2.80)	(1.00)	73.5	6.77 (100.0)	(5.00)	(5.08)	(4.38)	(2.97)	(1.41)	32.3
卸売業, 小売業		1000	3.14 (100.0)	(1.48)	(6.67)	(1.85)	(1.11)	(7.4)	68.6	7.44 (100.0)	(6.41)	(4.06)	(3.44)	(1.56)	(1.88)	25.6	
サ ー ビ ス 業		1000	2.43 (100.0)	(1.89)	(4.05)	(4.05)	(2.16)	(1.89)	75.7	5.79 (100.0)	(5.91)	(6.36)	(2.84)	(1.59)	(1.25)	42.1	
30~99人		1000	2.44 (100.0)	(1.38)	(5.86)	(2.76)	(1.72)	(1.03)	75.6	5.80 (100.0)	(5.51)	(6.23)	(1.59)	(5.8)	(1.01)	42.0	
100~299人		1000	2.79 (100.0)	(2.15)	(4.62)	(3.23)	(2.15)	(1.08)	72.1	6.44 (100.0)	(6.67)	(5.00)	(3.53)	(2.33)	(1.20)		
300~999人		1000	2.86 (100.0)	(1.43)	(5.71)	(3.10)	(1.90)	(1.19)	71.4	6.12 (100.0)	(6.11)	(3.33)	(3.67)	(2.00)	(1.67)	38.8	
1,000人以上		1000	3.33 (100.0)	(8.8)	(6.18)	(3.24)	(2.35)	(8.8)	66.7	5.59 (100.0)	(5.26)	(3.86)	(2.81)	(1.23)	(1.58)	44.1	

第7表 学歴別、事務系・事務系以外別、一方の性のみ募集した理由別
企業数の割合

(%)

区分		一方の性のみ募集した企業計	採用直後から女子の法制上の制約が障害となるので	将来の配置転換の過程において女子の法制上の制約が障害となる可能性があるので	採用直後の職種がどうしても男子又は女子でなければ困るので	将来の配置転換においてどうしても男子又は女子である	男子向き又は女子向きの職種に配置するの(注1)	その他	不明	
男子のみ募集した企業計	事務系	高卒	*	*	*	*	*	*	*	
	高専・短大卒	*	*	*	*	*	*	*	*	
	4年制大卒	100.0	4.3	10.0	19.3	16.4	30.0	19.3	0.7	
	中途採用(M.A.)	100.0	—	—	18.5	7.4	40.7	29.6	3.7	
	事務系以外	高卒	100.0	17.8	3.0	29.7	1.0	44.6	4.0	—
	高専・短大卒	100.0	17.8	2.2	44.4	4.4	24.4	6.7	—	
	4年制大卒	100.0	17.9	3.4	23.4	9.0	33.8	12.4	—	
	中途採用(M.A.)	100.0	18.4	0.4	28.7	0.4	45.7	6.7	1.8	
女子のみ募集した企業計	事務系	高卒	100.0	1.5	—	10.2	2.9	73.0	11.7	0.7
	高専・短大卒	100.0	—	0.8	16.1	2.5	64.4	13.6	2.5	
	4年制大卒	*	*	*	*	*	*	*	*	
	中途採用(M.A.)	100.0	—	—	12.0	—	66.3	22.8	—	
	事務系以外	高卒	100.0	—	—	25.5	—	66.7	7.8	—
	高専・短大卒	100.0	—	—	27.3	—	48.5	24.2	—	
	4年制大卒	*	*	*	*	*	*	*	*	
	中途採用(M.A.)	100.0	—	0.6	31.2	—	58.8	8.2	2.4	

(注1) 男子のみ募集した企業について、女子のみ募集した企業についてそれぞれあてはめて読むこと。

(注2) *は、実数が非常に小さいため計算していない箇所である。

ロ 男女別に募集人数を決めた理由

男女ともに募集したが、男女別に募集人数を決めた理由をみると、新規学卒のどの学歴でも、中途採用でも、また、事務系・事務系以外にかかわらず、「男子向き又は女子向きの職種に配置するので」という理由をあげる企業が最も多く、半数以上となっている。他方、「法制上の制約」を理由にあげる企業は事務系以外の中途採用を除き1割にも満たない。(第8表)

第8表 学歴別、事務系・事務系以外別、男女別に募集人数をきめた理由別企業数の割合

区 分		男女別に募集人数をきめた企業計	採用直後から女子の法制上の制約が障害となるので	将来の配置転換の過程において女子の法制上の制約が障害となる可能性がある	採用直後の職種がどうしても男子又は女子でなければ困るので	女子でなければ困る職種につく可能性があるので将来の配置転換においてどうしても男子又は女子でなければ困るので	男子向き又は女子向きの職種に配置するので	その他	不明	(%)
事務系	高卒	100.0	4.3	1.4	14.3	3.6	61.4	13.6	1.4	
	高専・短大卒	100.0	2.6	—	5.3	2.6	71.1	15.8	2.6	
	4年制大卒	100.0	3.3	3.3	6.7	3.3	65.0	8.3	10.0	
	中途採用	100.0	2.9	2.9	11.4	—	51.4	20.0	11.4	
事務系以外	高卒	100.0	6.4	1.6	19.2	1.6	62.4	6.4	2.4	
	高専・短大卒	100.0	5.7	—	17.1	—	65.7	8.6	2.9	
	4年制大卒	100.0	7.7	—	12.8	2.6	64.1	7.7	5.1	
	中途採用	100.0	12.5	—	12.5	3.1	59.4	10.9	1.6	

(3) 応募条件及び選考基準の種類・状況

- イ 男女ともに募集した企業について、その応募条件についてみると、第9表に掲げるような事項を応募条件としている企業は、「年齢」を除き新規学卒・中途採用においても、また、男女いずれの応募者に対しても少ない。新規学卒の高専・短大卒及び大学卒については、男女ともに募集した企業の割合が1割程度と少ないものの、その応募条件としては「年齢」をあげる企業が比較的目立つが、年齢の定めは、男女ほぼ同様である。その他では4年制大卒男子（事務系以外）の応募条件として「学校における専攻」をあげている企業が30.3%と比較的多い。
- ロ 男女ともに募集した企業について、その選考基準をみると、新規学卒者については男女、学歴、事務系・事務系以外を問わず、最も多くの企業があげているのは、「入社面接試験の結果」である。次いで、「入社筆記試験の成績」をあげる企業の割合が高く、この他、「身体検査の結果」「学校の成績」などの事項をあげる企業の割合が高い。これら上位4選考基準については、いずれも事務系の方が事務系以外の者よりも企業割合が高くなっているが、男女別にはそれほどきわだった特徴はみられない。（第10表）中途採用者についても同様「入社面接試験の結果」をあげる企業が最も多いが、「身体検査の結果」、「入社筆記試験の結果」、「職業経験」をあげる企業も多い。男女別には、事務系の女子について「配偶関係」、「通勤時間」をあげる企業が多い他はそれほどきわだった差はみられない。

第9表 応募条件の種類，状況別，学歴別，事務系・事務系以外別
男女ともに募集した企業数の割合

(%)

区分		男女ともに募集した企業計	事務系				事務系以外				
			応募条件にしている		応募条件にしていない		応募条件にしている		応募条件にしていない		
			男	女	男	女	男	女	男	女	
年齢	高卒	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	高専・短大卒	100.0	25.9	27.8	74.1	72.2	18.0	14.0	82.0	86.0	
	4年制大卒	100.0	38.7	32.3	61.3	67.7	30.3	16.7	69.7	83.3	
	中途採用	100.0	30.2	32.1	69.8	67.9	38.1	38.1	61.9	61.9	
配偶関係	高卒	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	高専・短大卒	100.0	1.9	5.6	98.1	94.4	6.0	8.0	94.0	92.0	
	4年制大卒	100.0	9.7	9.7	90.3	90.3	6.1	3.0	93.9	97.0	
	中途採用	100.0	3.8	5.7	96.2	94.3	4.4	3.5	95.6	96.5	
居住状況	高卒	100.0	4.1	13.5	95.9	86.5	3.3	4.0	96.7	96.0	
	高専・短大卒	100.0	1.9	9.3	98.1	90.7	—	4.0	100.0	96.0	
	4年制大卒	100.0	4.3	6.5	95.7	93.5	4.5	3.0	95.5	97.0	
	中途採用	100.0	1.9	5.7	98.1	94.3	1.8	1.8	98.2	98.2	
通勤時間	高卒	100.0	4.7	8.2	95.3	91.8	2.7	3.3	97.3	96.7	
	高専・短大卒	100.0	—	1.9	100.0	98.1	—	—	100.0	100.0	
	4年制大卒	100.0	2.2	3.2	97.8	96.8	1.5	—	98.5	100.0	
	中途採用	100.0	3.8	5.7	96.2	94.3	1.8	1.8	98.2	98.2	
学専校における攻	高卒	100.0	4.1	3.5	95.9	96.5	7.3	—	92.7	100.0	
	高専・短大卒	100.0	7.4	3.7	92.6	96.3	14.0	6.0	86.0	94.0	
	4年制大卒	100.0	16.1	11.8	83.9	84.2	30.3	16.7	69.7	83.3	
	中途採用	100.0	1.9	—	98.1	100.0	2.7	3.5	97.3	96.5	
体格	高卒	100.0	8.8	9.4	91.2	90.6	16.0	14.7	84.0	85.3	
	高専・短大卒	100.0	3.7	5.6	96.3	94.4	10.0	10.0	90.0	90.0	
	4年制大卒	100.0	8.6	6.5	91.4	93.5	15.2	10.6	84.8	89.4	
	中途採用	100.0	3.8	3.8	96.2	96.2	5.3	5.3	94.7	94.7	
資格特技	高卒	100.0	2.9	4.1	97.1	95.9	4.7	3.3	95.3	96.7	
	高専・短大卒	100.0	1.9	1.9	98.1	98.1	10.0	12.0	90.0	88.0	
	4年制大卒	100.0	2.2	1.1	97.8	98.9	9.1	7.6	90.9	92.4	
	中途採用	100.0	1.9	1.9	98.1	98.1	4.4	5.3	95.6	94.7	

第9表 応募条件の種類，状況別，学歴別，事務系・事務系以外別
男女ともに募集した企業数の割合（つづき）

(%)

区分		男女 集 した も に 募 集 計	事務系				事務系以外			
			応募条件に している		応募条件に していない		応募条件に している		応募条件に していない	
			男	女	男	女	男	女	男	女
職業 経 験	高卒	100.0	1.2	1.2	98.8	98.8	—	—	100.0	100.0
	高専・短大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	4年制大卒	100.0	1.1	1.1	98.9	98.9	—	—	100.0	100.0
	中途採用	100.0	—	1.9	100.0	98.1	3.5	1.8	96.5	98.2
学校 の 成 績	高卒	100.0	6.5	6.5	93.5	93.5	3.3	4.0	96.7	96.0
	高専・短大卒	100.0	3.7	3.7	96.3	96.3	4.0	4.0	96.0	96.0
	4年制大卒	100.0	5.4	5.4	94.6	94.6	4.5	4.5	95.5	95.5
	中途採用	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
活 動 に お け る 趣 味	高卒	100.0	0.6	0.6	99.4	99.4	2.0	2.0	98.0	98.0
	高専・短大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	4年制大卒	100.0	1.1	1.1	98.9	98.9	—	—	100.0	100.0
	中途採用	100.0	—	—	100.0	100.0	0.9	0.9	99.1	99.1
容 姿	高卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	高専・短大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	4年制大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	中途採用	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
親 の 又 は 職 配 偶 者	高卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	高専・短大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	4年制大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	中途採用	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
縁 故	高卒	100.0	1.8	1.8	98.2	98.2	2.0	2.0	98.0	98.0
	高専・短大卒	100.0	1.9	1.9	98.1	98.1	2.0	2.0	98.0	98.0
	4年制大卒	100.0	4.3	5.4	95.7	94.6	4.5	3.0	95.5	97.0
	中途採用	100.0	1.9	1.9	98.1	98.1	0.9	1.8	99.1	98.2
そ の 他	高卒	100.0	0.6	1.2	99.4	98.8	1.3	1.3	98.7	98.7
	高専・短大卒	100.0	1.9	1.9	98.1	98.1	2.0	2.0	98.0	98.0
	4年制大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
	中途採用	100.0	5.7	3.8	94.3	96.2	2.7	1.8	97.3	98.2

第10表 選考基準の種類，状況別，学歴別，事務系・事務系以外別
男女ともに募集した企業数の割合

(%)

区分		男女ともに募集した企業数	事務系				事務系以外				
			選考基準にしている		選考基準にしていない		選考基準にしている		選考基準にしていない		
			男	女	男	女	男	女	男	女	
年齢	高卒	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	高専・短大卒	100.0	5.6	5.6	94.4	94.4	10.0	10.0	90.0	90.0	
	4年制大卒	100.0	7.5	7.5	92.5	92.5	7.6	6.1	92.4	92.4	
	中途採用	100.0	11.3	13.2	88.7	86.8	9.7	10.6	90.3	90.3	
配偶関係	高卒	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	高専・短大卒	100.0	5.6	5.6	94.4	94.4	6.0	6.0	94.0	94.0	
	4年制大卒	100.0	11.8	12.9	88.2	87.1	12.1	9.1	87.9	90.9	
	中途採用	100.0	9.4	18.9	90.6	81.1	2.7	4.4	97.3	95.6	
居住状況	高卒	100.0	5.3	14.1	94.7	85.9	8.0	8.7	92.0	91.3	
	高専・短大卒	100.0	3.7	9.3	96.3	90.7	8.0	8.0	92.0	92.0	
	4年制大卒	100.0	5.4	6.5	94.6	93.5	3.0	4.5	97.0	95.5	
	中途採用	100.0	3.8	9.4	96.2	90.6	2.7	4.4	97.3	95.6	
通勤時間	高卒	100.0	8.8	14.7	91.2	85.3	12.7	12.0	87.3	88.0	
	高専・短大卒	100.0	5.6	11.1	94.4	88.9	8.0	8.0	92.0	92.0	
	4年制大卒	100.0	10.8	14.0	89.2	86.0	10.6	6.1	89.4	93.9	
	中途採用	100.0	15.1	20.8	84.9	79.2	13.3	13.3	86.7	86.7	
専学校における攻	高卒	100.0	1.8	0.6	98.2	99.4	2.7	—	97.3	100.0	
	高専・短大卒	100.0	1.9	—	98.1	100.0	2.0	—	98.0	100.0	
	4年制大卒	100.0	5.4	4.3	94.6	95.7	9.1	6.1	90.9	93.9	
	中途採用	100.0	3.8	1.9	96.2	98.1	1.8	0.9	98.2	99.1	
体格	高卒	100.0	7.1	8.2	92.9	91.8	15.3	13.3	84.7	86.7	
	高専・短大卒	100.0	3.7	3.7	96.3	96.3	14.0	14.0	86.0	86.0	
	4年制大卒	100.0	5.4	4.3	94.6	95.7	6.1	6.1	93.9	93.9	
	中途採用	100.0	7.5	9.4	92.5	90.6	15.0	15.0	85.0	85.0	
資格・特技	高卒	100.0	7.6	9.4	92.4	90.6	5.3	4.7	94.7	95.3	
	高専・短大卒	100.0	9.3	14.8	90.7	85.2	8.0	6.0	92.0	94.0	
	4年制大卒	100.0	8.6	8.6	91.4	91.4	7.6	3.0	92.4	97.0	
	中途採用	100.0	7.5	7.5	92.5	92.5	7.1	7.1	92.9	92.9	

第10表 選考基準の種類，状況別，学歴別，事務系・事務系以外別
男女ともに募集した企業数の割合（つづき）

(%)

区分		募集した企業数 男女とも	事務系				事務系以外			
			選考基準にしている		選考基準にしていない		選考基準にしている		選考基準にしていない	
			男	女	男	女	男	女	男	女
職業経験	高卒	100.0	1.8	1.8	98.2	98.2	2.7	2.0	97.3	98.0
	高専・短大卒	100.0	5.6	5.6	94.4	94.4	4.0	4.0	96.0	96.0
	4年制大卒	100.0	3.2	3.2	96.8	96.8	—	—	100.0	100.0
	中途採用	100.0	20.8	18.9	79.2	81.1	15.0	15.9	85.0	84.1
学校の成績	高卒	100.0	41.8	48.8	58.2	51.2	32.7	28.0	67.3	72.0
	高専・短大卒	100.0	24.1	37.0	75.9	63.0	28.0	26.0	72.0	74.0
	4年制大卒	100.0	38.7	33.3	61.3	66.7	30.3	22.7	69.7	77.3
	中途採用	100.0	11.3	13.2	88.7	86.8	6.2	5.3	93.8	94.7
学校活動に・ おける 興味	高卒	100.0	22.9	24.7	77.1	75.3	17.3	14.0	82.7	86.0
	高専・短大卒	100.0	22.2	25.9	77.8	74.1	16.0	16.0	84.0	84.0
	4年制大卒	100.0	16.1	16.1	83.9	83.9	24.2	16.7	75.8	83.3
	中途採用	100.0	5.7	3.8	94.3	96.2	3.5	3.5	96.5	96.5
人の社筆記 成績 試験	高卒	100.0	55.3	61.2	44.7	38.8	40.7	35.3	59.3	64.7
	高専・短大卒	100.0	48.1	59.3	51.9	40.7	40.0	34.0	60.0	66.0
	4年制大卒	100.0	54.8	44.1	45.2	55.9	50.0	30.3	50.0	69.7
	中途採用	100.0	20.8	20.8	79.2	79.2	8.0	8.8	92.0	91.2
人の社面結 面接 試験 結果	高卒	100.0	65.3	70.0	34.7	30.0	51.3	44.7	48.7	55.3
	高専・短大卒	100.0	51.9	66.7	48.1	33.3	46.0	40.0	54.0	60.0
	4年制大卒	100.0	62.4	51.6	37.6	48.4	54.5	36.4	45.5	63.6
	中途採用	100.0	47.2	45.3	52.8	54.7	34.5	34.5	65.5	65.5
身結 体検 査の 結果	高卒	100.0	45.9	51.8	54.1	48.2	32.7	28.9	67.3	71.3
	高専・短大卒	100.0	33.3	46.3	66.7	53.7	26.0	20.0	74.0	80.0
	4年制大卒	100.0	45.2	35.5	54.8	64.5	31.8	19.7	68.2	80.3
	中途採用	100.0	28.3	28.3	71.7	71.7	15.9	15.0	84.1	85.0
人の社体結 体力測 定 結果	高卒	100.0	5.9	7.1	94.1	92.9	2.7	2.0	97.3	98.0
	高専・短大卒	100.0	1.9	7.4	98.1	92.6	—	—	100.0	100.0
	4年制大卒	100.0	2.2	1.1	97.8	98.9	4.5	4.5	95.5	95.5
	中途採用	100.0	3.8	3.8	96.2	96.2	2.7	2.7	97.3	97.3

第10表 選考基準の種類，状況別，学歴別，事務系・事務系以外別
男女ともに募集した企業数の割合（つづき）

(%)

区 分		男女ともに募集した企業計	事務系				事務系以外			
			選考基準にしている		選考基準にしていない		選考基準にしている		選考基準にしていない	
			男	女	男	女	男	女	男	女
容姿	高 卒	100.0	0.6	1.8	99.4	98.2	1.3	2.0	98.7	98.0
	高専・短大卒	100.0	—	—	100.0	100.0	4.0	4.0	96.0	96.0
	4年制大卒	100.0	1.1	1.1	98.9	98.9	6.1	3.0	93.9	97.0
	中途採用	100.0	—	—	100.0	100.0	0.9	0.9	99.1	99.1
親の又は配偶者業	高 卒	100.0	4.7	5.3	95.3	94.7	2.7	2.7	97.3	97.3
	高専・短大卒	100.0	3.7	5.6	96.3	94.4	4.0	4.0	96.0	96.0
	4年制大卒	100.0	7.5	5.4	92.5	94.6	4.5	4.5	95.5	95.5
	中途採用	100.0	1.9	1.9	98.1	98.1	2.7	2.7	97.3	97.3
縁故	高 卒	100.0	10.6	12.9	89.4	87.1	12.7	12.0	87.3	88.0
	高専・短大卒	100.0	14.8	20.4	85.2	79.6	6.0	6.0	94.0	94.0
	4年制大卒	100.0	16.2	16.1	83.9	83.9	16.7	13.6	83.3	86.4
	中途採用	100.0	13.2	1.0	86.8	99.0	8.8	8.8	91.2	91.2
その他	高 卒	100.0	8.2	8.2	91.8	91.8	6.0	6.0	94.0	94.0
	高専・短大卒	100.0	7.4	7.4	92.6	92.6	4.0	4.0	96.0	96.0
	4年制大卒	100.0	7.5	6.5	92.5	93.5	6.1	4.5	93.9	95.5
	中途採用	100.0	5.7	5.7	94.3	94.3	4.4	4.4	95.6	95.6

(4) 採用にあたっての処遇上の男女差の有無

採用にあたっての処遇上の男女差の有無をみると、「男子は本社採用で全国異動、女子は現地採用で地域内異動である」とする企業が15.5%と、採用地及び異動地域について男女差のある企業がかなり見られるほかは、処遇上の男女差はほとんどみられない。なお、「女子は、4年制大卒は短大卒なみに又は短大卒は高卒なみにあつかう」とする企業の割合は4.0%である。

第11表 採用にあたっての処遇上の男女差の有無別企業数の割合

(%)

区 分	計	あ り	な し	不 明
男子は正社員、女子は準社員・嘱託として採用している	100.0	1.5	97.7	0.8
男子は常用、女子は臨時(期間を定め更新制)である	100.0	0.7	98.5	0.8
男子は本社採用で全国異動、女子は現地採用で地域内異動である	100.0	15.5	79.2	5.3
女子は、4年制大卒は短大卒なみに又は短大卒は高卒なみにあつかう	100.0	4.0	93.3	2.7
中途採用はパートタイマーとしてのみ採用する	100.0	2.8	86.5	10.6

3 配置・配置転換について

(1) 法制上の制約(時間外労働、深夜業、休日労働、危険有害業務、坑内労働)が女子を配置できない理由となっている職種、業務、職階としてあげられた主なものは、次のとおりである。

I 恒常的に、時間外労働・休日労働、深夜業、危険有害業務があるため女子を配置できない職種等

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
時間外労働・休日労働があるため	1 事業・業務の性格上、時間労働・休日労働が不可避である。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理的職業従事者 ○ 役員付自動車運転者 ○ 報道、出版関係 — ミキサーマン・カメラマン等報道部門技術者、社会部記者、政治部記者、経済部記者、外信部記者、新聞編集者、月刊誌・週刊

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
		<p>誌記者（いつ事件が起きるかわからない）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保守保全業務 — 機械の保全工（機械を使用しない時に作業する） ○ コンピューター、研究部門 — コンピューター、オペレーター、プログラマー、実験を行う研究職（計算結果や実験の結果が出るまでに時間がかかる）
	2 受注生産型業種のため時間外労働・休日労働が多い。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 納期の関係から突貫工事等のある土木・建築部門 — 土木・建築作業員、ガス管配管工 ○ 各種部品製造（下請企業では受注の際、親企業から納期が指定され、納品をかなり急がされる場合がある。） ○ 印刷・製本業 — 週刊誌の印刷・製本（週1回発行のため非常に短期間のうちに作業をしなければならない）
	3 顧客等の都合により、時間外労働・休日労働が多い。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訪問販売のセールスマン、営業マン ○ 地域住民との折衝業務の多い職種 — 電力会社・不動産会社の用地買収担当職員・公害対策職員、商工会議所の経営指導員、農協の営農指導員
深夜業があるため	1 事業・業務の性格上深夜業が不可避である。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 電気・ガス・水道、警察、消防等の公益部門 — 送電・配電技術者、ガス関係技術者、ガス管配管工、警察官、消防官 ○ 報道、出版関係 — ミキサーマン・カメラマン等報道部門技術者、テレビ報道記者、社会部記者、政治部記者、新聞社の編集者・文選工・植字工・印刷工・週刊誌製本工（いつ事件が起きるかわからない、記事の締切時間が遅い） ○ セットによる撮影の場合における業務 ○ コンピューター、研究部門 — コンピューター・オペレーター、プログラマー、実験を行う研究職（計算結果や実験結果が出るのが深夜になる場合が多い）

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
深夜業があるため		<ul style="list-style-type: none"> ○ 青果・魚市場勤務者 — セリ ○ 保存のきかない食品の加工 — パン・豆腐・生麺・駅弁等製造者、シーマーマン（魚の解体・蒸煮処理） ○ 自動車・電車・航空機船舶の運行に伴う業務 — タクシー運転者、役員付乗用車運転者、長距離トラック運転者、長距離バス運転者・バスガイド、自動車運行管理者、観光バス事務員、電車運転者・車掌、出改札係などの駅務、電車運転司令、配車係、通信技術者、無線司令者、パイロット、地上旅客業務、航空整備士、船長、機関長、船員 ○ 機械保全工（機械を使用しない時に作業する） ○ 保安・警備員 ○ 管理的職業従事者 — 支店長、建築現場監督
	2 受注生産型業種のため深夜業が多い	<ul style="list-style-type: none"> ○ 納期の関係から突貫工事等のある土木・建築部門 — 土木・建築技術者、土木・建築作業員、ガス管配管工 ○ 各種部品製造（下請企業では、受注の際、親企業から納期が指定され、納品をかなり急がされる場合がある） ○ 印刷・製本業 — 週刊誌の印刷・製本（週1回発行のため非常に短期間のうちに作業をしなければならない）
	3 顧客等の都合により、深夜業が不可避である	新聞配達、有線放送関係業務
	4 24時間操業の装置型産業	<ul style="list-style-type: none"> ○ 鉄鋼業 — 焼結工、高炉工、製鉄工、製鋼工 ○ 化学石油製品製造業
	5 国際競争上低コストを維持していくには、機械・設備等の減価償却の期間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 電子部品組立工、NC工作機械製造工 ○ 繊維産業の深夜専門の職務 — 紡績工、織布工、仕上工

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
深夜業があるため	を短縮する必要がある、その結果、技術革新のテンポが著しく早いため、交替制を採用している。	
	6 上記 4, 5 以外の理由で交替制を採用している。	機械組立工
危険有害業務があるため	1 重量物の取扱業務	コカ・コーラ等清涼飲料の配送業務、印刷工（重量のある紙を運搬する）
	2 その他の危険有害業務	土木建築現場の作業、クレーン技士、送電・配電技術員、電力会社の架設工事、ボイラーマン、軌道車輛入替作業、保線関係業務、アンテナ保守業務

Ⅱ 一時的・臨時的に、時間外労働・休日労働、深夜労働、危険有害業務があるため女子を配置できない職種等

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
時間外労働・休日労働があるため	1 季節的商品の製造・販売のため、時間外労働・休日労働が多い。	ビールの製造・製水の業務、輸出用クリスマス電球の製造
	2 著しく流行に左右される産業であるため、時間外労働・休日労働が多い	○ファッション産業 — デザイナー ○玩具製造業 — 玩具製造工 ○出版・印刷・製本業 — ベストセラーの増刷・
	3 研修・教育訓練の過程で、時間外労働・休日労働が不可避である。	○デパートの外商部（顧客等の都合やつきあい上、時間外労働・休日労働が多い）
深夜業があるため	1 季節的商品の製造・販売のため深夜業が多い	ビールの製造・製水の業務・輸出用クリスマス電球の製造

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
深夜業があるため	2 著しく流行に左右される産業であるため、深夜業が多い。	<ul style="list-style-type: none"> ○ファッション産業 — デザイナー ○玩具製造業 — 玩具製造工 ○出版・印刷・製本業 — ベストセラーの増刷
	3 研修・教育訓練の過程で、深夜業が不可避である。	○国鉄・私鉄等の幹部候補者 — 出改札等の駅務
危険有害業務があるため	1 研修・教育訓練の過程で、危険有害業務が不可避である。	土木・建築技術者

Ⅲ 将来において、時間外労働・休日労働、深夜業、危険有害業務が不可避となるため、女子を配置できない職種等

法制上の制約	理 由	職 種 ・ 業 務 ・ 職 階
時間外労働・休日労働があるため	1 女子を採用しても配置が限られているため、将来の人事のローテーションがむずかしくなる。	<ul style="list-style-type: none"> ○新聞記者、テレビ・ラジオ等報道関係業務従事者 ○土木・建築技術者 ○幹部候補者
深夜業があるため	1 女子を採用しても配置が限られているため、将来の人事のローテーションがむずかしくなる。	<ul style="list-style-type: none"> ○新聞記者 ○土木・建築技術者 ○幹部候補者 ○警察官
危険有害業務があるため	1 女子を採用しても配置が限られているため、将来の人事のローテーションがむずかしくなる。	<ul style="list-style-type: none"> ○土木・建築技術者 ○幹部候補者

- (2) 法制上の制約以外の理由であるが、どうしても一方の性でなければ困るものとしてあげられた職種・業務の主なものは次のとおりである。

イ 「男子に限る」職種等としてあげられている事例とその理由

男子に限る理由	事 例
重量物取扱業務がある。	放送記者、テレビ放送技術者、営業、トラック運転手、資材・製品の輸送・配送業務、印刷工、断裁工、市場勤務者
危険業務及び有害業務を伴う仕事である。	製缶工、大型旋盤工、焼却炉関係業務、保安・施設管理業務、機械の修理・保全、自動車整備士、冷蔵庫内作業
勤務時間が不規則である。時間外労働がある。	営業、セールス、役員付運転手、ガス配管・設計業務、重機運転工
出張・外勤が多い。	営業、セールス、ガス配管・設計業務
宿日直等がある。	病院の当直要員
心身の労働負担が大きく、女子には無理である。	テレビ放送技術者、営農指導員、男子病棟の看護職、社会福祉施設の指導員、鉄道関係技術職、食肉技術者、精神病院の職業指導員 仕入、営業、不動産鑑定売買、市場でのせり 電車運転者、バス運転者、ダンプカー運転手、保線区業務、荷物運搬、船長、機関士 工作機械製造、重機運転工、内装仕上工、屋上防水工事工、紳士服裁断工、紳士服プレス、調理人
女子ではおそわれる危険がある。	得意先回り、渉外係（現金運搬）、現金輸送運転手、ハイヤー運転手、守衛・警備員、保安職ホテルフロント係
長期的技術修得が必要である。女子の有資格者がいない。	土木・建築技術者、営農指導員、魚・肉解体技術者、管理職、幹部候補者、営業、マイクロバス運転者、大型車輸送、電車・バスの修理、鉄道線路工手、機械運転工、印刷工、住宅のアフターサービス
高度な能力、判断力を必要とする。責任の重い仕事であり、女子にはまかせられない。	貸付業務、プログラマー、営業、県外セールス、用地買収担当職員（電力会社）、管理職

男子に限る理由	事	例
配置転換・転勤の実績を前提としている。	管理職、営業	
社会通念上あるいは伝統的に男子向き職種となっている。男子に適性がある。	集金、営業、市場のセリ・折衝・荷役、土木・建築請負のための入札、コンクリートのミキサーマン、製缶工、整備工、自動車整備士 ホテルの設備補修、給油マン、旅館の風呂係、調理師	

ロ 「女子に限る」職種等としてあげられている事例とその理由

女子に限る理由	事	例
社会通念上あるいは伝統的に女子向き職種となっている。女子に適性がある。	看護婦、生活指導員、受付、秘書、一般事務、経理事務、レジ係、キーバンチャー、タイピスト、電算機オペレーター、美容部員、電話交換手、バスガイド、客室乗務員、紡績工、織布工、縫製工、組立工、清掃婦、旅館・ホテルの接待係、旅館のおかみさん代理、花嫁の介添え、ウェイトレス、寮母、炊事婦	
女子でもやれる仕事であり、女子の方がコストが安い。	薬剤師、経理事務、秘書、キーバンチャー、電話交換手	

(3) 上記(1)及び(2)以外で、実態として一方の性のみ配置している職種等としてあげられた職種・業務の主なものは次のとおりである。

イ 「男子のみ配置」している職種等とその理由

男子のみ配置している理由	事	例
重量物取扱業務がある。	カメラマン、セールス、仕入、外注、資材・製品の輸送・配送関係業務、魚の解体・蒸煮処理、調理人	
危険業務及び有害業務を伴う仕事である。	機械工作、機械製図、検査工、大型プレス、フォークリフト運転、施盤工、溶接作業、電池充電、乾燥焼成、油場、精綿作業、製造原料配合	
勤務時間が不規則である。時間外労働がある。	プログラマー、システムオペレーター、テレビカメラ操作、放送業務、営業、仕入、セールス、得意先係、新聞販売店店員、航空会社	

男子のみ配置している理由	事 例
	のランプ管理者、航空運航管理者、航空整備士、機械の修理・保全、調理人
出張・外勤が多い。	営業、仕入、セールス、新聞販売店店員
心身の労働負担が大きく、女子には無理である。	神経科男子病棟の看護人、土木工事現場監督、営業、砕石工、電車運転者、バス運転者、プレス裁断、電子工業の研磨、織布準備工、印刷機オペレーター、婦人服裁断士、警備員、調理人
長期的技術修得が必要である。女子の有資格者がいない。	プログラマー、システム・エンジニア、縫製エンジニア、エンジン設計者、電力研究所研究員、電気技術者、土木・建築技術者、医師、レントゲン技師、スポーツ番組制作、放送技術者、営農指導員、生活指導員、経営指導員、鉄道技術者 管理職、渉外係、営業 港湾の港内作業、航空会社のランプ管理者、ディスパッチャー、パイロット、軌道車輛運転者、バス運転者、大型貨物自動車運転者 建設機械オペレーター、織機調整工、織布準備工、機械修理工、自動車整備工、メッキ仕上工、エンジン製造工、農機具修理、保安・施設管理業務、調理人
高度な能力、判断力を必要とする。責任の重い仕事であり、女子にはまかせられない。	テレビカメラマン、放送記者、報道ディレクター、経営指導員、管理職、工場長、得意先回り、外務員、営業、販売店舗の開発、自動車事故処理係、バス運転者、電車運転者、電車車掌、駅務、駐車場整理係
社会通念上あるいは伝統的に男子向き職種となっている。男子に適性がある。	児童福祉施設指導員・施設長、営農指導員、経営指導員、プログラマー、システム・エンジニア、電気技術者、レントゲン技師、自動車セールス・エンジニア、土木建築技術者、鉄道技術者、自動車学校指導員、電子工業の開発部門、スポーツ番組制作、土木建設現場監督、工場長、男子病棟主任、商品管理事務、飲食店事務、現場事務、バス営業所職員、営業、セールス、銀行の渉外業務、新聞販売局員、外注、仕入、宝石・時計・眼鏡の販売店員、得意先係、各種

男子のみ配置している理由	事 例
	自動車・電車運転者、電車車掌、駅務、軌道車輛運転者、資材・製品の輸送・配送関係業務、パイロット、機械工作、機械製図、ガス工事、機械修理工、自動車整備士、航空整備士、プレス工、精綿作業、施盤工、包装工、メッキ塗装工、鍛造工、オフセット印刷工、活版印刷工、機械運転工、農機具修理、織機調整工、魚の解体・蒸煮処理、守衛、調理人、ウェイター、バーテン、下足番、フロント、葬祭センター職員

ロ 「女子のみ配置」している職種等とその理由

女子のみ配置している理由	事 例
社会通念上あるいは伝統的に女子向き職種となっている。女子に適性がある。	看護婦、薬剤師、保健婦、栄養士、デザイナー、ファッション・アドバイザー、生活指導員、有線放送・アナウンサー、電力会社のホーム・コンサルタント、保母、幼稚園教諭、女子病棟主任、一般事務、経理事務、タイピスト、キーバンチャー、秘書、受付、案内係、レジ係、金融機関の窓口係、テレックス係、出納係、電算機オペレーター、販売店員、派遣店員、バスガイド、電話交換手、組立工、紡績工、染色仕上、縫製工、織布工、製糸工、捻糸工、計量係、綿入係、荷札作業、検査工、スクリー印刷、包装工、表具、塗装部門のペーパーかけ、缶詰調理工程のクリーニング、編綱工、繰糸工、揚返工、接着工、箱詰工、製本工、写植印刷工、箱作り係、仕上工踊り子、旅館・ホテルの客室係、ウェイトレス、仲居、配膳係、皿洗い、炊事婦、フロント・クラーク、掃除婦、料理教室従業員、スチュワーデス、ツアーレディ、宝塚の衣裳係、下足番、エレベーター係、スタイリスト
女子でもやれる仕事であり、女子の方がコストが安い。	一般事務、経理事務、タイピスト、秘書、営業所事務、書店の店頭販売、電話交換手、運搬作業、宅配の荷扱者、検査工、現場雑役、縫製工、食堂用務員

(4) 4年制大卒者の配置転換について、その基準があるか否かをみると、「配置転換の基準があり、定期的に行っている」企業は24.0%と4分の1程度であり、大部分の企業は「明確な基準がなく、欠員補充等必要に応じて行っている」。4年制大卒女子を採用している企業は全体の1割程度と少ないが、4年制大卒者の配置転換について男女間で異なる取扱いがあるか否かをみると、基準があるとする企業では、「配置転換の基準が女子にも適用される」とするものは18.6%、明確な基準がないとする企業でも「女子も男子同様、配置転換の対象としている」企業は14.7%となっており、いずれの場合も男女同一の取扱いを行っている企業は少ない。

第12表 4年制大卒者の配転の状況別企業数の割合（4年制大卒者のいる企業491；81.7%）

(%)

区 分	構 成 比
4年制大卒者のいる企業計	100.0
配置転換の基準があり、定期的に行っている	24.0 (100.0)
配置転換の基準が女子にも適用される	(18.6)
明確な基準がなく、欠員補充等必要に応じて行っている	76.0 (100.0)
女子も男子同様、配置転換の対象としている	(14.7)

4年制大卒者の配置転換について、男女差のある企業の配転の実態及び男女差を設ける理由は、次のとおりである。

男女差のある企業における4年制大卒者の配転事例及び男女差を設ける理由

1 男子のみ配転があり、女子は配転の対象とされていない。

注 ① 30～99人、② 100～299人、③ 300～999人、④ 1,000人以上

男女差を設ける理由	配置・配転の実態	産業・規模
1 家庭の事情や仕事に対する意欲の欠如等から、通勤時間に影響が出るような配転は女子自身が嫌う。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男子は、3～5年単位で配転させるが、女子は除外している。勤続年数は短いし、通勤距離が長くなると家庭責任等の関係上、女子から苦情が出る。 ○ 男子は3年毎に異動するが、女子は自宅通勤者が8割を占めており、配転すると女子は退職してしまう 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 信用金庫業 ④ ○ 織物の染色整理業③ ○ 食料品製造業 ④ ○ 道路旅客運送業 ④ ○ 電気業 ④
2 女子は勤続年数が短く、退職の時期と配転の時期がほぼ合致するため配転の必要性がない。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男子は全国異動が原則で、営業経験4年で1人前になり、営業所勤務を10年経験して、本社へもどる。勤続年数の短い女子は、このような人事のローテーションにはあわない。 ○ 女子は勤続年数が短いため、1つの仕事に専門的に就いてもらう。 ○ 男子は4～5年で異動させるが、女子は5年位で退職するため配転の必要がない。 ○ 男子は3～4年毎に異動させるが、女子は3～4年で退職するため配転の必要がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 食品資材卸売業 ③ ○ 織物の染色整理業③ ○ 信用金庫業 ④ ○ 精密機器製造業 ④ ○ 医薬品卸売業 ② ○ 金属製品製造業 ③ ○ ガスタービン製造業④ ○ 銀行業 ④ ○ 道路旅客運送業 ④ ○ 相互銀行業 ④
3 男子は幹部候補者として採用するが、女子はそうではないため、女子の配転は考えられない。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男子は、営業店を3～6カ月周期で異動し、4～5店まわり、3～5年で店長になるという店長候補としてのローテーションとなっているが、女子は例外的採用で、職種も異なる。 ○ 女子は縁故採用で事務職に就いており、幹部要員でないため配転はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 卸・小売業 ③ ○ 建設業 ② ○ 道路貨物運送業 ③
4 女子を配置している職種は配転になじまない。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子は企業内の高校・短大の教員として採用するので、配転先がない。 ○ 女子は、本社だけに必要な薬剤師として採用しているので、配転先がない。 ○ 女子は、通訳・翻訳を職務内容とする部門に配置しているため、配転はできない。 ○ 女子は、事務職と薬剤師のみ採用するので、配転のメリットがない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 紡績業 ③ ○ 医薬品卸売業 ② ○ 特殊ねじ製造業 ② ○ 医薬品卸売業 ②

男女差を設ける理由	配置・配転の実態	産業・規模
<p>4 女子を配置している職種は配転になじまない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女子は、専門職として採用するので配転はない。 ○ 女子の職種は、アナウンサーに限定しているので、配転はない。 ○ 女子は、秘書として採用するので、配転はできない。 ○ 女子に対する就業制限のある職場なので、女子は配転できない。 ○ 女子には不適當な職種が多いので、女子は配転できない。 ○ 男子は、将来、事務的部門に落ち着く人でも、2年間はウェイターを経験するが、ウェイターは交替制勤務であり、深夜労働があるので、女子はこのような配転には適さない。 ○ 新聞記者は、本社・支社・支局間の転勤があるが、支社・支局では宿直勤務があるため女子は配転できない。 ○ 営業・製造部門では、女子の就業制限のある職種が殆どであるため、女子はローテーションに組めない。 ○ 現業部門は、女子の就業制限のある職種が殆どであるため、女子は配転できない。 ○ 男子は、検針・営業・製造・供給部門を2～3年毎に経験させるが、女子は総務・人事・営業のデスクワーク、営業所の接客業務に配置されており、配転の必要性がない。 ○ 営業部門のみ配転があるが、その部門には女子は配置されていない。 ○ 男子技術職は、3～5年毎に本社と現場を交替し、男子事務職は3～5年毎に職種（総務・経理・営業）を交替するが、女子は例外的な採用であり、勤続年数も短い（2～3年）ので、ローテーションの基準に達しない。 ○ 営業マンは、勤続5年以上の者を全国異動させるが女子は営業に配置していない。 ○ 男子は、事務と現場を2～3年毎に交替させるが、女子は事務職に固定しているので配転の必要性がない。 ○ 男子は技術者、女子は一般事務と職種が固定されており、女子の配転はない。 ○ 電気・機械の専門的知識・技能を必要とする職種は女子には能力的に無理なので配転できない。 ○ 男子は、有資格者・技術者を採用するが、女子は事務職として採用するので、女子の配転はできない。 ○ 女子は事務職としてのみ採用しているので、配転の必要性がない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 医療業 ② ○ 放送業 ① ○ 道路貨物運送業 ③ ○ 道路貨物運送業 ③ ○ ガス業 ② ○ ホテル業 ② ○ 新聞社 ② ○ ガス業 ④ ○ 工業計装盤製造業② ○ ガス業 ③ ○ 土木・砂利採取業② ○ 建設業 ④ ○ アルミサッシ製造業④ ○ 鉄道業 ④ ○ 金属製品製造業 ③ ○ 精密機器製造業 ④ ○ 建設業 ○ ガスタービン製造業④

Ⅱ 男女ともに配転はあるが、その内容等（場所、周期、職種、機会、本人の希望の確認）に男女差がある。

男女差のタイプ	配置・配転の実態	男女差を設ける理由	産業・規模
1 男子は地域異動するが、女子は内部、同一職場内、自宅通勤圏の異動である。	女子は同一営業所内の配転にとどめている。	女子自身が他営業所への配転を望まない。	婦人服製造販売業 ③ 金属製品製造業 ④
	女子は内勤の範囲内で配転する。	納期の関係で突貫工事が起きた場合、深夜労働や時間外労働のある現場作業に女子を配転するわけにいかない。	不動産業①
	男子は3年毎に本社・支店間の異動を行うが、女子は事務部門での異動である。	女子寮がない。 女子自身が配転を嫌う。	ガス業 ③ 不動産業③
	男子は、23～27才の間に2回転勤し、その後は職能に応じて3年毎に配転するが、女子は地域内異動である。	女子を転勤させると、退職する者が多い。	建設業 ④
	2～5年位で配転を実施しているが、女子は本社内で各課をまわる程度である。	女子は勤続年数が短いため、男女同一基準で配転を行うと、系統だった雇用管理ができなくなる。	不動産業③
	女子は本社内部でのみ異動させる。	女子は住居をかえる異動を望まない。	不動産業②
	県内は男女同じに異動させる。県外異動は男子のみ。	女子は勤続年数が短いので配転の必要がない。	放送業 ②
2 女子は男子に比べ配転の周期が長い。	男女とも2～3年毎に定期異動させるが、女子の方が周期が長くなる。	女子の異動の場合は、本人の希望もある程度考慮している。	団体 ①
	一応、男女とも3年毎に配転するが、女子は同じ職務に長くつくことになりやすい。	女子の異動の場合は、本人の希望もある程度考慮している。	銀行業 ④
	男子は3年毎に、女子は5年毎に配転を行っている。	男女同一に配転を行うには、女子の場合、通勤時間がネックになっている。	銀行業 ④

男女差のタイプ	配置・配転の実態	男女差を設ける理由	産業・規模
2 女子は男子に比べ配転の周期が長い。	男子は3年毎に、女子は5年毎に配転する。	女子は男子に比べ配転の場所が少ない。通勤時間が1時間以上になる配転はできない。	銀行業 ④
	男女とも3年毎に配転するが、女子の方が長期間同じポストにつくことが多い。	女子は事務が主で、内部により深く精通するため、男子は涉外、女子は事務と分れており、同一基準で動かすと、業務運営上支障をきたす。	中小企業金融業 ④
	平均3～5年、長くて7年で配転させる。配転回数は、男子に比べ女子は少ない。	男子は勤続年数が女子に比べ長いので、将来的に考えて配転を行う必要がある。	放送業 ②
3 女子は配転の職種の範囲が限定されている。	男子は全部門、女子は同一職種内(編集)での配転をする。	女子は残業の少ない部署にしか配置できない。	新聞社 ③
	男子は3～4年毎に所属部をかわるが、女子は一般事務、タイピストとして採用するため、男子と同様な配転にはならない。		中小企業団体中央会①
	男子と同様には配転していない。	女子を配置できる職種が極めて少ない。深夜業や時間外労働の多い職種が殆どであるため。	新聞社 ③
4 基本的には男女同一基準の配転をすることになっていても、男子の方が女子よりも配転のチャンスが多い	男女とも約4年で各店舗を代わるが、男子は外回りも店舗内の仕事もできるように配転するため、男子の方が配転のチャンスは多い。	女子については、通勤の負担を軽くするように配慮している。	信用金庫③
	男女とも4～5年毎にローテーションを行っているが、男子の方が配転のチャンスは多い。	女子の配転は、平均勤続年数、通勤事情等を考慮して行う。	銀行 ④
5 男子は、会社の配転方針(基準)に従った異動をするが、女子は	女子は、同一職場内での職務を替えることはしているが、他支社(東京・大阪)への転勤は、本人が希望する場合のみ行っている。	他支社への配転を行うと、女子は退職してしまう。	出版業 ②

男女差のタイプ	配置・配転の実態	男女差を設ける理由	産業・規模
本人が希望した場合のみ異動させる。	女子の配転は、適性や本人の希望等を考慮して行う。	女子を配転させようとすると相当抵抗がある。配転後退職するケースが多い。	
	配転は業務上の必要に応じ行うが、女子は本人の希望による場合が多い。	男子と同様に、女子の県外異動を実施すると、未婚者は家族の反対、既婚者は夫の勤務優先のため退職してしまう。	貨物運送業 ④
	男子は3～4年毎に配転するが女子は配転を嫌うため実施していない。	営業所数104と多いが、通勤事情が変わる転勤を女子は嫌い、配転は退職につながる。	銀行 ④
	女子は本人の事情を考慮して配転を行う。	女子は通勤範囲内の配転には応じるが、転居を伴う配転には反対する。	自動車販売業 ②
	女子の住居を移動する配転は、本人の希望を考慮して行う。	女子の場合、家族の反対等によって配転を拒み、退職につながるケースが多い。	医療業 ②
	男女ともに、3年毎に配転を実施しているが、女子は特に希望のない限り、同一ホテル内の配転にとどめている。	企業としては、配転に男女差を設けるつもりはないが、女子自身が全国異動を嫌う。	ホテル ③

4 昇格、昇進について

(1) 資格制度における男女差

昇格に関する何らかの資格制度のある企業は、全体の53.6%と過半数を占めている。資格制度のうち、多くの企業で採用されているものは、「人事考課のみによって昇格する」制度及び「勤続年数、経験年数等で自動的に昇格する」制度で、いずれも資格制度を有する企業のうちの半数を占めている。なお、資格制度の内容に男女差を設けている企業の割合は、いずれの資格制度でも2割前後である。

(第13表)

第13表 資格制度の有無別、昇格の基準別企業数の割合

区 分		構 成 比	
計		100.0	
資格制度なし		46.4	
資格制度あり		53.6	
昇 格 の 基 準 (M. A.)	勤続年数・経験年数等で自動的に昇格する	26.6	(100.0)
	男女差あり		(17.5)
	一定の訓練を受けることが昇格の条件となっている	1.3	(100.0)
	男女差あり		(25.0)
	一定の試験に合格することが昇格の条件となっている	8.7	(100.0)
	男女差あり		(15.4)
	訓練・試験と人事考課によって昇格する	7.2	(100.0)
	男女差あり		(20.9)
	人事考課のみによって昇格する	26.8	(100.0)
	男女差あり		(19.9)

(2) 昇進試験における男女差

昇進試験のある企業は、全体の2.7%と非常に少ない。(第14表)

第14表 昇進試験の種類・有無別、受験資格の男女差の有無別企業数の割合 (%)

区 分		構 成 比	
計		100.0	
昇進試験なし		97.3	
昇進試験あり		2.7	
試験の種類 (M.A.)	係長相当職試験	計	2.3 (100.0)
		受験資格は男女同じ	1.8 (78.6)
		受験資格は男女で異なる	0.5 (21.4)
	課長相当職試験	計	2.2 (100.0)
		受験資格は男女同じ	1.7 (76.9)
		受験資格は男女で異なる	0.5 (23.1)
	その他	計	0.8 (100.0)
		受験資格は男女同じ	0.3 (40.0)
		受験資格は男女で異なる	0.5 (60.0)

(3) 人事考課の要素

昇進にあたって人事考課の結果が考慮されている企業において、どのような人事考課の要素がどの程度関係しているかをみると、係長相当職及び課長相当職いずれの昇進についても「管理能力・統率力」、「人物」、「職務遂行実績」といった要素が「大に関係ある」ものとして4分の3以上の企業があげており、その他「出勤状況」、「経験年数」も比較的多くの企業が昇進に関係ある人事考課の要素としてあげている。一方、「性別」、「学歴」、「時間外労働実績」、「配置転換実績」、「教育訓練実績」等の要素は「関係ない」とする企業の方が多い。

第15表 人事考課の要素別、役職別、人事考課の関連の程度別企業数の割合

(%)

区 分	係 長 相 当 職					課 長 相 当 職				
	昇進に あたって 人事考課の 結果が考慮 されている 企業計	関 係 な い	少 し 関 係 あ る	大 い に 関 係 あ る	不 明	昇進に あたって 人事考課の 結果が考慮 されている 企業計	関 係 な い	少 し 関 係 あ る	大 い に 関 係 あ る	不 明
性 別	100.0	69.6	15.0	10.2	5.2	100.0	64.5	16.8	13.8	4.7
年 齢	100.0	47.8	37.0	11.8	3.4	100.0	46.0	36.5	14.0	3.6
学 歴	100.0	72.0	19.2	4.6	4.2	100.0	68.0	23.3	4.7	3.9
勤続年数	100.0	22.4	48.4	27.2	2.0	100.0	22.5	46.2	29.2	2.2
経験年数	100.0	16.2	45.4	35.8	2.6	100.0	17.2	42.0	38.5	2.4
出勤状況	100.0	16.2	36.2	46.0	1.6	100.0	18.3	35.9	44.0	1.8
時間外労働実績	100.0	83.0	10.0	2.0	5.0	100.0	80.5	12.0	2.8	4.7
職務遂行実績	100.0	10.6	13.6	75.0	0.8	100.0	10.8	13.0	75.0	1.2
配置転換実績	100.0	70.4	17.4	6.4	5.8	100.0	65.1	20.3	9.3	5.3
教育訓練受講実績	100.0	62.2	24.0	8.4	5.4	100.0	51.7	32.5	11.0	4.7
将来の勤続可能性	100.0	36.8	29.2	31.0	3.0	100.0	34.1	25.6	36.5	3.7
管理能力・統率力	100.0	3.6	10.8	85.4	0.8	100.0	1.2	6.1	92.1	0.6
人 物	100.0	3.8	14.6	80.0	1.6	100.0	3.2	10.5	84.8	1.6

(4) 「出勤状況」や「勤続年数」の算定に影響する事項

昇進・昇格における「資格」や「要素」として「勤続年数」をあげる企業(441)は全体の73.4%あり、「出勤状況」をあげる企業(423)は70.4%と7割強を占めている。各種の休業・休暇が出勤状況に及ぼす影響の有無についてみると、「産前産後休業」、「育児休業」、「生理休暇」、「妊娠障害休暇」、「育児時間」、「妊娠中又は分娩後の通院休暇」、「妊婦の通勤緩和措置」といった女子特有の休業・休暇のほとんどは、出勤状況に「全く影響しない」とする企業が比較的高い割合を占めている。また、「3カ月程度の業務上災害による休業」や「年次有給休暇」についても同様である。

同様に、勤続年数の算定に及ぼす影響の程度についてみると、女子特有の「産前産後休業」、「育児休業」は、勤続年数の算定に「全く影響しない」とする企業の割合が高い。「3カ月程度の業務上災害による休業」も同様である。（第16表）

一方、「私傷病休暇」、「遅刻・早退」等の休業の場合には、昇進昇格の際の人事考課の要素としての「出勤状況」や「勤続年数」に影響するとする企業が比較的多い。

第16表 休業・休暇の種類別、出勤状況・勤続年数の算定に及ぼす影響の程度別企業の構成

(%)

区 分	出勤状況に及ぼす影響						勤続年数の算定に及ぼす影響					
	出勤状況が人事考課の要素	全く影響しない	多少影響する(100%未満)	100%影響する	大いに影響する(100%超過)	不明	勤続年数が人事考課の要素	全く影響しない	多少影響する(100%未満)	100%影響する	大いに影響する(100%超過)	不明
産前産後休業	100.0	72.6	15.0	7.0	0.2	5.2	1000	89.1	3.8	1.2	—	5.9
育児休業	100.0	55.6	25.9	11.1	—	7.4	1000	66.7	18.5	14.8	—	—
3カ月程度の業務上災害による休業	100.0	86.2	9.3	1.8	0.2	2.5	1000	90.1	6.4	0.5	—	3.1
3カ月程度の私傷病による休業	100.0	19.3	50.8	25.4	2.5	2.0	1000	50.6	31.2	12.8	1.7	3.8
その他の3カ月程度の休業	100.0	12.7	38.8	32.2	7.3	9.1	1000	42.3	24.6	17.3	4.7	11.1
生理休暇	100.0	80.7	9.5	5.2	—	4.5						
年次有給休暇	100.0	94.3	4.3	0.5	—	0.9						
私傷病休暇	100.0	32.9	42.6	17.9	2.7	3.9						
妊娠傷害休暇	100.0	71.0	19.4	3.2	—	6.5						
育児時間	100.0	76.4	8.2	2.9	0.7	11.8						
妊娠中又は分娩後の通院休暇	100.0	89.6	4.2	—	—	6.3						
妊婦の通勤緩和措置	100.0	83.3	12.5	—	—	4.2						
遅刻・早退	100.0	18.1	46.9	23.4	9.1	2.5						

女子特有の法定の休業・休暇である「産前・産後休暇」、「生理休暇」、「育児時間」と、それぞれ休業・休暇の期間が類似の他の休業・休暇が「出勤状況」に及ぼす影響について比較してみると、前者の方が後者より影響が少ないとする企業の割合が5～6割と高い。その他の法定以外の女子特有の休業・休暇については、「妊娠障害休暇」及び「妊娠中又は分娩後の通院休暇」は、類似の休業・休暇より影響が少ないとする企業数と同じであるとする企業数がほぼ同数である。「妊婦の通勤緩和措置」については、類似の休業・休暇より影響が少ないとする企業の方が多い。なお、いずれの場合についても、女子特有の休業・休暇の方が類似の休業・休暇よりも影響が大きいとする企業は非常に少ない。(第17表)

第17表 女子特有の休業・休暇と類似の休業・休暇が出勤状況・勤続年数の算定に及ぼす影響の程度の比較別企業数の割合

(%)

区 分	出勤状況に及ぼす影響の程度					勤続年数の算定に及ぼす影響の程度				
	出勤状況が人事考課の要計	㉠と㉡は同じ	㉠の方が㉡より影響が 少ない	㉠の方が㉡より影響が 多い	不明	素等になっていない企業考課の要計	㉠と㉡は同じ	㉠の方が㉡より影響が 少ない	㉠の方が㉡より影響が 多い	不明
㉠女子特有の休業・休暇 ←→ ㉡類似の休業・休暇 産前・産後休業 ←→ 3カ月程度の私傷病による休業 生理休暇 ←→ 私傷病休暇 育児時間 ←→ 遅刻・早退 妊娠障害休暇 ←→ 私傷病休暇 妊娠中又は分娩後の通院休暇 ←→ 私傷病休暇 妊婦の通勤緩和措置 ←→ 遅刻・早退	100.0	35.1	55.3	4.1	5.4	100.0	54.8	37.1	12	6.9

(5) 昇格・昇進を男女同一基準で行った場合の支障の有無

昇格・昇進を男女同一基準で行った場合の支障の有無についてみると、「女子には深夜業、時間外労働等の法規制があるので、業務運営が困難となる」という支障が、「少しある」あるいは「大いにある」とする企業は全体の57.3%と過半数を占めているが、その他の支障は「ない」とする企業が6～7割を占めている。(第18表)

第18表 昇格・昇進を男女同一基準で行った場合の支障の種類・有無別企業数の割合

(%)

区 分	女子には深夜業、時間外労働等の法規制があるので、業務運営が困難となる	難しくなる 男子がやる気を失い、男子の人事管理が	構成に歪みが生じる危険性がある 女子の勤続年数が短いので、将来の人員	能力別人事管理を厳密に行う必要が生じてくるので困る	取引の入れられず業務成積が低下する慮れ
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支障がない	37.6	70.9	61.7	70.9	66.7
支障が少しある	29.5	17.1	19.6	13.6	15.6
支障が大いにある	27.8	5.5	11.6	5.3	9.5
不 明	5.1	6.5	7.1	10.2	8.2

5 教育訓練について

教育訓練を実施している企業は全体の84.4%であるが、そのうち何らかの男女差のある企業は720%となっており、企業規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。(第19表)

第19表 産業別、企業規模別、教育訓練の実施の有無別、男女差の有無別企業数の割合

区 分	計	教育訓練の実施なし	教育訓練の実施あり			不明
			男女差なし	男女差あり		
総 数	1000	156	844 (100.0)	(278)	(720)	(0.2)
製 造 業	1000	159	841 (100.0)	(346)	(654)	(-)
卸 売 業、小 売 業	1000	128	872 (100.0)	(253)	(747)	(-)
サ ー ビ ス 業	1000	296	704 (100.0)	(430)	(570)	(-)
30 ~ 99人	1000	244	756 (100.0)	(378)	(622)	(-)
100 ~ 299人	1000	150	850 (100.0)	(313)	(687)	(-)
300 ~ 999人	1000	190	810 (100.0)	(227)	(773)	(-)
1,000人以上	1000	20	980 (100.0)	(180)	(810)	(1.0)

教育訓練に男女差を設ける理由をみると、「男女で配置職種が異なるので教育訓練の必要性や内容に男女差が生じる」を理由としてあげる企業は全体の69.6%になる。その他、「対象となる女子役職者がいない」30.4%、「職務に関係なく女子に必要な教育訓練が期待されている」20.8%となっている。(第20表)

第20表 産業別、企業規模別、男女差の理由別、教育訓練に男女差のある企業数の割合(M. A.)

(%)

区 分	教育訓練に男女差のある企業計	必要性や内容に男女差が生じる 男女で配置職種が異なるので教育訓練の	職務に關係なく女子に必要な教育訓練が 期待されている(例・接遇、人間關係、 しつけ、マナー)	女子は勤続年数が短いので、教育訓練を しても役にたかない	女子自身が教育訓練をうけることを希望 しない	教育訓練を所定労働時間外に実施させるに くい、女子は法規制の關係から受講させるに 教育訓練を所定労働時間外に実施するの	教育訓練を希望しない	宿泊施設等の關係で男女一緒に実施でき ない	社傾向が一般的に教育訓練の對象として 講習をせられない(対象として合 会が男の子の教育訓練の對象として合 一般に教育訓練の對象として合 社傾向が一般的に教育訓練の對象として合 講習をせられない(対象として合 会が男の子の教育訓練の對象として合 一般に教育訓練の對象として合	対象となる女子役職者がいない
総 数	100.0	69.6	20.8	3.0	3.3	2.5	1.4	4.7	4.7	30.4
製造業	100.0	63.5	17.3	4.8	3.8	5.8	4.8	4.8	3.8	40.4
卸売業、小売業	100.0	69.6	25.0	3.6	3.6	1.8	—	5.4	7.1	19.6
サービス業	100.0	55.7	27.9	1.6	3.3	—	—	3.3	4.9	16.4
30～99人	100.0	62.5	21.4	1.8	5.4	1.8	—	1.8	12.5	17.9
100～299人	100.0	69.1	16.2	2.9	3.7	2.2	2.2	4.4	5.1	23.5
300～999人	100.0	68.5	18.5	1.1	1.1	3.3	1.1	5.4	1.1	38.0
1,000人以上	100.0	76.5	30.9	6.2	3.7	2.5	1.2	6.2	2.5	42.0

男女差のある教育訓練の主要なものは次表のとおりである。

(1) 男子のみに実施している教育訓練

(注) ①30～99人、②100～299人、③300～999人、④1,000人以上

産 業	(注) 企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
鋳 業	④	管理職研修	1 日
"	④	係長・区長教育	7 日
"	③	職種別導入教育、職種別実地訓練	3日～6カ月
"	③	発破ローダー巻上機、毒劇物取扱関係有資格者教育	3カ月
"	②	鋳山保安法に基づいた教育	3週間
"	②	鋳山保安技術職員国家試験受験講習会	1カ月
建 設 業	②, ③, ④	管理職研修	1～7日
"	③	入社時訓練	2 日
"	②	安全教育	2～4日
"	①, ②	土木施行管理技師資格取得講習会	1～7日
"	③	現場事務、営業研修	各2～3日
食料品製造業	②	管理者教育コース	2 年
"	②	管理者、営業社員専門コース	8 日
"	③	中堅社員研修	週1回
"	③	中堅幹部対象のモラロジー教育	2週間
"	②, ③	製パン技術研修	3カ月～1年
"	②	役職者対象の労務管理関係職場訓練	月1回
"	②, ③	新入社員教育	3～4日
"	③	営業員研修	4 日
"	②	メーカー主催の各種 Off J. T.	4～7日
織 維 工 業	④	各種レベルの役付者の研修	4～8日
"	③	県織物工学高等研修所における技能研修	6カ月
"	④	技能教育	1～3日
"	②	営業セールス研修	7 日
織維製品製造業	③	役付研修	月1回
"	③	営業員教育	月1回
"	②	紳士服縫製の技術訓練	1週間
"	②	機械・技術講習会	1カ月

産 業	企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
新 聞 業	③	管理職研修、営業研修	2～3日
"	①, ③	印刷技術講習	1週間
"	②	新聞編集・労務管理についてのOff J. T.	2～3日
"	②	品質管理担当者集合研修、合理化設備担当者集合研修	各5日
"	②	経理・会計担当者集合研修、製品担当者集合研修	各5日
"	③	社内研修、販売店研修	2週間～2カ月
金属製品製造業	②, ③	管理者教育、班長教育	2～3日
"	②	通信教育による職場リーダーコース	6カ月
"	③	技能教育、専門教育	1～7日
"	②	安全衛生管理者、プレス作業主任等資格者教育	随 時
"	②	管理・監督者教育	月1回
一般機械器具製造業	③, ④	管理・監督者訓練	2～7日
"	④	中堅社員訓練	3泊4日
"	③	職長訓練	2週間
"	②	玉掛け、クレーン、溶接、フォークリフト等各種技能講習	2～7日
"	②	設計、電気、機械についての技術講習	1週間
"	②	書記・主事補研修	1カ月
電気機械器具製造業	②, ③, ④	管理職研修	7～10日
"	③	管理・監督者教育	6カ月
"	③	幹部研修	年3回
"	④	品質管理等に関する班長研修	月1回
"	④	大学・大手研究所への派遣研修	6カ月～2年
"	②	オペレーター指導者訓練	7～14日
"	②	危険物、電気、機械等取扱い講習会	3日～1週間
"	④	技術研修	1～3年
"	③	職業訓練校実施の品質管理講座	週1回の2カ月間
"	③	推計学講習	6日
"	②	仕上工、金型工等の技能検定資格取得研修	1カ月
精密機械器具製造業	②, ④	管理・監督者研修	1～3日
"	②	後継者育成研修、主任昇格者研修	各1週間
"	②	中堅社員研修	1～2日
"	②	工業指導所主催の中堅技術者養成講座	1～2カ月
"	④	県工業技術大学校及び光学工業技術研究組合派遣	2週間～1年

産 業	企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
精密機械器具製造業	③, ④	品質管理研修	1～5日
卸 売 業	①, ②	管理職研修	2～7日
"	②	中堅社員研修	1～2カ月
"	①, ②	営業研修	3～5日
"	③	仕入・販売等の専門教育	随 時
"	①, ②	メーカー主催の研修	2～7日
"	①	産地生産者との勉強会	週1回
"	①	セールスマン教育	3～5日
"	①	技術教育	7 日
"	②	海外研修	5～10日
小 売 業	①, ③	自動車販売の営業教育	1週間～3カ月
"	①, ③	自動車修理技術教育、自動車整備士技術講習	1週間～3カ月
"	①	ピアノの調律技術訓練	1 年
"	①	店長・次長教育、仕入教育	各3日
"	②	東京の系列百貨店へ派遣する販売実務研修	1週間
百 貨 店	①	管理職研修	3 日
"	③	勤続3～5年の中堅社員研修	3 日
"	②	営業研修	1カ月, 月1回
"	②	商品別教育	月1回
"	①	防火管理者講習	2 日
飲 食 店	②	店長・支店長会	月1回
"	①, ②	管理職研修	2日, 月1回
"	①	調理見習訓練	1カ月
"	②	調理場関係集合研修	月1回
金融・保険業	②, ④	管理職研修	2日～1カ月
"	③, ④	中堅行員研修	2～3日
"	③, ④	営業、渉外行員研修	2～7日
"	③, ④	融資、外為実務、人事管理、事務管理に関する研修	1日～1カ月
"	③	自衛隊の体験研修	3 日
不動産業	③	管理職研修	1～7日
"	①, ③	中堅職員研修	1～7日
"	②	不動産・税務関係研修	1 日
"	①	営業関係Off J. T. QCについての中堅研修	2日～1週間

産 業	企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
運輸、通信業	②, ③, ④	バス運転者訓練	1～7日
"	③	電車運転者・車掌訓練	3日～2年
"	③	運行管理者教育	1日
"	②	タクシー乗務員研修	月1回
"	④	動力車運転手教習	6カ月
"	③, ④	管理職研修	1～4日
"	③	助役集合研修	3日
"	③, ④	中堅社員研修	3日
"	④	本社係長研修	6カ月
"	④	運転技術関係班長教育	1～2日
"	②, ④	安全運転・事故防止教育	1日～1カ月
"	②	自動車整備管理者講習会	1日
"	②	勤続1～2年の新人教育	3日
"	②	玉掛・クレーン運転講習会	1～2日
"	④	電算機訓練	6カ月
"	④	専門技術職訓練	20日
電 気 業	③, ④	管理職研修	2～10日
"	③, ④	中堅社員研修	2～5日
"	②	技術教育	194時間
ガ ス 業	③, ④	管理職研修	2～6日
"	④	技術系主任の訓練	4カ月
"	②	ガス主任技術者資格取得講習会	3日
"	③	導入教育	2週間～3カ月
"	②, ④	ガス供給業務関係訓練	1～4週間
"	④	営業研修	1週間
ホ テ ル 業	②	チーフ、アシスタントチーフ教育	1～4週間
"	①	営業研修	2日
"	②	ルーム係の海外研修	10日
放 送 業	②	テレビ放送技術研修	3～7日
"	②	アナウンサー教育	6日
"	①	制作部門教育	3～4日
"	①, ②	営業教育	3～7日
協 同 組 合	③	管理職研修	2～3日

産 業	企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
協 同 組 合	②, ③	中堅職員教育	2～3日
"	③	専門職研修	2～3日
"	①	営農指導員研修	1ヵ月
"	①	共済・経済事務専門研修	2～3週間
情報サービス業	①	管理職研修	3日
"	①, ③	プログラマー研修、技術部門のoff J. T.	15日～2ヵ月
"	①, ②	営業研修、外務員訓練	1～4日
"	③	K. J. 法研修	1週間
"	①	法律・金融・経済問題についての通信教育	1～2年
医 療 業	②	人事管理研修、医療事務簡素化研修	各1日
社会福祉事業	①	老人ホームの生活指導員講習会	1週間
"	②	係長・主任等研修	2日
商工会議所	①, ②	中小企業事業団指導員研修、経営指導員研修	1週間～2ヵ月

(2) 女子のみに実施している教育訓練

産 業	企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
釦 業	②	経理・タイプ研修	1～2日
建 設 業	②	接遇訓練	2日
新 聞 業	①	コンピューター・オペレーター研修	2週間
"	③	電話交換手・秘書講習会	各1日
食料品製造業	④	ヒーブ研修会	月1回
繊維工業	②	紡績、綿糸、撚糸部門の機械についての職場内訓練	6～7日
繊維製品製造業	②	縫製技術講習会	1週間
"	②	ミシン工訓練	2日
"	③	女子リーダー訓練	1～3日
金属製品製造業	②	女子社員啓発講座	2日
精密機械器具製造業	④	女子接遇訓練	7日
"	④	スワセイコーレディスカレッジ(短大通信教育、生花、お茶、着付講習)	6ヵ月～3年
小 売 業	②	地元組合実施の接客訓練	3日
"	①	店頭社員訓練	3～4日
身の回り品小売業	①	接遇訓練講座	1日
百 貨 店	③	女子リーダー研修	6日

産 業	企業規模	教育訓練の種類・内容	期 間
"	②	接遇中心の事務研修	2 日
"	②	ウェイトレス講座	月1回
飲 食 店	①	接客マナー研修	月2回
"	①	客室系の指導	2 日
"	③	宴会場の仲居の訓練	2 週間
卸 売 業	②	接遇・マナー研修	1～2日
金融保険業	④	女子リーダー研修	2～3日
"	③, ④	窓口、店頭業務関係のセールス訓練	3 日
"	③	接遇、応待、能力開発のための女子研修	2 日
"	②	融資担当者研修	3 日
運輸・通信業	②, ③, ④	バスガイド研修、バスガイド海外研修	1～6カ月
"	④	女子事務員研修、キーバンチャー研修、女子社員研修	1～4日
"	③	接客マナー講習	3 カ月
ガ ス 業	③	接遇訓練	2 週間
ホ テ ル 業	②	みだしなみ等講習	0.5日
ホ テ ル 業	②	女子リーダー研修	2 日
放 送 業	②	一般事務・秘書の外部研修、接遇教育	各3日
農 協	①	中堅女子職員研修	2 日
"	①, ②, ③	エチケット、窓口業務についての女子職員研修、接遇訓練	2～4日
"	④	チェッカー、事務の教育	2～6日
商工会議所	①, ②	接遇訓練	2日～1週間
"	①	補助員研修	3 日
情報サービス業	①	接遇・経理関係新入社員教育	1 日
"	③	タイピスト研修	2 カ月
"	③	コンピューター関係オペレーション研修	1 週間
"	③	勤続3～4年の女子社員研修	2泊3日
医 療 業	②	看護技術研修	1～10日
"	①	栄養士講習会	月1回
"	②	職場管理研修	2 日

6 退職について

(1) 定年制、退職制の状況

1 定年制のある企業のうち定年年齢が男女同一の企業は約7割である。定年が男女同一でない企業のうち女子の定年年齢が40歳未満となるものは1.1%と少ないものの3分の2は40歳以上55歳未満となっており、55歳以上とする企業の割合は33.1%とまだ多い。(第21表)

第21表 産業別、企業規模別、定年制の有無別、男女差の有無別企業数の割合

(%)

区 分	計	定年制なし	定年制あり	定年年齢男女同じ	定年年齢男女で異なる	女子の定年年齢		
						40才未満	40才～54才	55才以上
総 数	100.0	3.5	96.5 (100.0)	(69.8)	(30.2) (100.0)	(1.1)	(65.7)	(33.1)
製 造 業	100.0	1.6	98.4 (100.0)	(55.4)	(44.6) (100.0)	(1.2)	(67.5)	(31.3)
卸売業・小売業	100.0	4.7	95.3 (100.0)	(59.8)	(40.2) (100.0)	(3.0)	(75.8)	(21.2)
サービス業	100.0	7.9	92.1 (100.0)	(80.0)	(20.0) (100.0)	(—)	(60.7)	(39.3)
30～99人	100.0	10.1	89.9 (100.0)	(72.9)	(27.1) (100.0)	(—)	(72.4)	(27.6)
100～299人	100.0	3.4	96.6 (100.0)	(62.2)	(37.8) (100.0)	(2.4)	(71.8)	(25.9)
300～999人	100.0	0.7	99.3 (100.0)	(72.6)	(27.4) (100.0)	(—)	(60.0)	(40.0)
1,000人以上	100.0	—	100.0 (100.0)	(79.4)	(20.6) (100.0)	(—)	(42.9)	(57.1)

□ 「男女別定年制」のある企業における具体的な改善の見通しの状況は、次表のとおりである。

(注)①300～999人②1000～2999人③3000～9999人④1,000人以上

改善の時期・ 見通し	改善の内容	現在の定年 年齢		産 業	(注) 企業 規模
		男	女		
昭和		歳	歳		
55年12月	男子60歳、女子55歳に引き上げる。	58	48	繊維工業	②
55年末	男女同一にする。	60	50	衣料品小売業	①
56年 1月	女子55歳に改善。将来、男女とも60歳にする。	60	50	建設業	③
56年 3月	女子55歳に改善。	60	50	繊維製品卸売業	①
56年 3月	女子40歳に改善	55	30	鉄鋼材卸売業	②
56年 3月	男女同一にする。	58	55	建設業	③
56年 3月	改善を予定している。	58	50	繊維工業	②
56年 4月	改善作業中である。	55	45	食料品製造業	②
56年 4月	男子60歳、女子57歳に引き上げる。	56	51	卸売業	①
56年 4月	役員会で前向きに検討中。	55	50	卸売業	②
56年 4月	女子55歳に改善。57.8年頃、男子60歳に引上げる。	55	50	不動産業	③
56年 前半	男女同一にする。	55	45	繊維製品製造業	②
56年 9月	女子50歳に改善。労組より男子60歳の要求が出ている。	57	45	電子部品製造業	④
56年末	男女同一にする。	60	48	食料品製造業	③
56年度中	男女同一にする。	55	50	缶詰製造業	②
56年度中	改善を検討中。	55	50	一般機械器具製造業	④
56年度中	男女同一にする。	60	50	一般機械器具製造業	②
57年3月	女子55歳を検討中	60	50	建設業	②
57～58年中	男女同一にする。	57	56	一般機械器具製造業	③
58年中	徐々に改善中である。	60	55	相互銀行業	④
58年中	女子60歳に改善し、男女同一にする。	60	57	電気機械器具製造業	④
58年中	女子55歳に改善。	55	51	一般機械器具製造業	②
58年中	男女同一にする。	55	50	繊維製品製造業	④
58年4月、 63年4月	女子定年を58年4月に45歳、63年4月に 50歳に改善する。	55	40	繊維製品製造業	③
58年10月	男女同一にする。	56	53	繊維製品製造業	③
58年10月	男女同一にする。労組と協定済み。	60	55	繊維工業	④

改善の時期・見通し	改善の内容	現在の定年年齢		産 業	(注) 企業規模
		男	女		
昭和		歳	歳		
58年10月	男女とも60歳にする。	56	55	繊維工業	③
59年 3月	男女とも60歳にする。(繊維5社協定により)	60	55	繊維工業	③
59年 3月	男女とも60歳にする。	56	55	繊維工業	②
59年 4月	女子53歳に改善。	55	50	食料品製造業	③
59年中	女子58歳に引き上げ、男女同一にする。	58	55	小売業(百貨店)	②
60年中	男女とも60歳にする。	57	55	繊維工業	②
60年中	男女とも60歳にする。	55	50	新聞社	②
60年中	女子55歳に引き上げ、男女同一にする。	55	50	繊維製品製造業	②
60年中	段階的に改善していく。	60	50	食料品小売業	①
60年中	改善を予定している。	60	50	金属製品製造業	②
60年中	男女とも60歳にする。	58	50	繊維製品製造業	③
近 く	男女同一にする。	57	52	水運業	②
近 く	女子60歳に引き上げ、男女同一にする。	60	55	小売業(百貨店)	③
できるだけ早い時期に	改善する。	60	50	電気機械器具製造業	②

なお、上記の他、具体的な改善時期は示されていないが、「男女別定年制」を徐々に改善中の企業や、改善を検討中の企業も見受けられた。

ハ 「男女別定年制」のある企業が、それを改善できない理由としてあげている主要なものは次表のとおりである。

(注)①30～99人、②100～299人、③300～999人、④1,000人以上

改善できない理由	産 業	(注) 企業規模	定 年 年 齢	
			男	女
女子は、勤続年数が短く定年まで勤める者がいない	建設業	④	60歳	55歳
	繊維工業	③	56	53
	卸売業	①	55	50
	小売業	①	55	50
	各種商品小売業(百貨店)	②	55	50
	飲食店	①	55	50
	自動車小売業	①	60	55
	自動車小売業	②	57	50
	金融業	②	55	50
	ガス業	③	57	55
	情報サービス業	②	55	40
	医療業	③	55	50
	政治・経済団体	①	60	55
希望すれば定年後も継続就業できる再雇用制度がある	食料品製造業	②	60	55
	繊維工業	②	55	50
	繊維製品製造業	②	55	50
	繊維製品製造業	③	55	50
	金属製品製造業	②	58	53
	一般機械器具製造業	④	60	55
	電気機械器具製造業	③	56	51
	旅館業	①	62	60
従業員(労組を含む)の理解が得られない	繊維製品製造業	③	55	50
	繊維製品製造業	②	60	50
	一般機械器具製造業	③	60	50
親企業や関連企業に合わせる必要がある	新聞業	②	58	50

改善できない理由	産 業	企業規模	定 年 年 齢	
			男	女
女子は結婚したり、中高年になると能力が低下し、欠勤率も高くなる	食料品製造業	②	60歳	55歳
	繊維工業	②	56	55
	繊維製品製造業	②	58	50
	電気機械器具製造業	②	55	50
	飲食店	③	58	53
	医療業	①	60	58
定年を延長して人件費が増加すると経営を圧迫するため改善はできない	繊維製品製造業	②	55	50
定年が厚生年金の支給開始年齢と連結しているため、改善の必要がない	非金属鉱業	②	57	55
	建設業	④	60	56
	精密機械器具製造業	④	60	56
	精密機械器具製造業	②	60	55
最近、女子の定年を改善したばかりなので、当分、改善はしない	自動車旅客運送業	③	58	57
	放送業	①	60	50
	旅館業	③	59	58
	農 協	②	55	50
	商工会議所	①	60	55

＝ 女子のみに適用される退職制のある企業は 0.8 %である。(第 2 2 表)

第 2 2 表 女子のみに適用される退職制の有無別、種類別企業数の割合
(%)

区 分	計	な し	あ り	退 職 制 の 種 類		
				結 婚 退 職 制	妊 娠 ・ 出 産 退 職 制	そ の 他 の 退 職 制
構 成 比	100.0	99.2	0.8 (5)	(2)	(1)	(2)

(注) ()内は実数

(2) 女子に対する特別な退職についての慣行

女子のみに適用される退職制のない企業において、女子のみに退職に関する人事慣行や退職勧奨を実施している企業は非常に少ない。(第 2 3 表)

第23表 退職勧奨の方法別、有無別、女子のみに適用される退職制のない企業数の割合

(%)

区		分	構 成 比
女子のみに適用される退職制のない企業計			100.0
入社試験時に	退職するつもりかどうか聴く	なし	94.6
		あり	5.4
		結婚したら	5.0
		妊娠したら	0.5
		出産したら	1.2
		なし	98.7
入社時に	退職させることを口頭で約束させること	あり	1.3
		結婚したら	0.8
		妊娠したら	0.5
		出産したら	—
		なし	100.0
		あり	—
入社時に	退職する旨の念書をとる	結婚したら	
		妊娠したら	
		出産したら	
		なし	

(%)

区		分	構 成 比
入 社 時 に	退職させると にせ 親口頭で （保護者） 約束さ	な し	99.5
		あ り	0.5
		結 婚 した ら	0.2
		妊 娠 した ら	0.3
		出 産 した ら	—
	退職させる旨の 念書（保護 者）からとる	な し	100.0
		あ り	—
		結 婚 した ら	—
		妊 娠 した ら	—
		出 産 した ら	—
	退職させると にせ 保護者（親 元）に （受託） 約束させると （受託）	な し	100.0
		あ り	—
		結 婚 した ら	—
		妊 娠 した ら	—
		出 産 した ら	—
	退職させる旨の 念書（保護 者）からとる （受託）	な し	100.0
あ り		—	
結 婚 した ら		—	
妊 娠 した ら		—	
出 産 した ら		—	

(%)

区 分		構 成 比	
結 婚 時 に	退職勧奨する	あ り	0.7
		な し	99.3
	本人以外にも退職について働き かける	あ り	—
		な し	100.0
妊 娠 時 に	退職勧奨する	あ り	0.2
		な し	99.8
	本人以外にも退職について働き かける	あ り	—
		な し	100.0
出 産 時 に	退職勧奨する	あ り	—
		な し	100.0
	本人以外にも退職について働き かける	あ り	0.2
		な し	99.8
職 場 場 合 結 婚 を し た	退職勧奨する	あ り	1.0
		な し	99.0
	本人以外にも退職について働き かける	あ り	—
		な し	100.0

(3) 女子に有利な退職金制度

女子に有利な退職金制度のある企業は全体の21.6%である。その制度の多くは、結婚を理由として退職する場合に、自己都合退職よりも退職金の支給率が高くなるとするものや、会社都合による退職と同等に取り扱うとするものである。

7 福利厚生について

福利厚生面については、男女差がほとんどみられないが、社宅貸与及び制服貸与について10～20%の企業が男女差を設けている。(第24表)それらの男女差の内容は、社宅貸与については、世帯用は「男子のみ」とする企業がほとんどであるが、単身者用も「男子のみ」とする企業が多いものの女子労働者が主力の企業等で「女子寮のみ」とする企業も見つけられる。また、制服貸与は「女子のみ」とする企業が多い。

第24表 福利厚生の種類・有無別男女差の有無別企業数の割合

(%)

区 分	計	な し	あ り	受益者における 男女差		受益内容におけ る男女差		不 明
				あ り	な し	あ り	な し	
世帯用の社宅貸与	100.0	48.9	49.9 (100.0)	(10.7)	(89.3)	(1.7)	(98.3)	1.2
単身者用社宅貸与	100.0	44.1	54.9 (100.0)	(20.3)	(79.7)	(1.5)	(98.5)	1.0
住宅購入資金貸付	100.0	55.4	44.3 (100.0)	(8.3)	(91.7)	(1.5)	(98.5)	0.3
その他の融資利用	100.0	53.2	46.1 (100.0)	(2.9)	(97.1)	(1.4)	(98.6)	0.7
私的保険への拠出金援助	100.0	82.2	15.6 (100.0)	(6.4)	(93.6)	(—)	(100.0)	2.2
研修受講経費援助	100.0	29.8	69.9 (100.0)	(2.4)	(97.6)	(0.2)	(99.8)	0.3
保養施設利用	100.0	54.2	45.1 (100.0)	(—)	(100.0)	(—)	(100.0)	0.7
制服貸与	100.0	8.3	91.7 (100.0)	(14.9)	(85.1)	(2.5)	(97.5)	—
慶弔見舞金支給	100.0	7.0	93.0 (100.0)	(0.7)	(99.3)	(—)	(100.0)	—

8 雇用管理における女子についての考え方について

企業が雇用管理上女子労働者に対してどのような考え方を持っているかについてみると、

- ① 「女子は家計補助的な労働力であるので男子と同一に扱わなくてよい」及び「女子には各種の保護措置があるので男子と同一に扱わなくてもよい」とは「思わない」と考える企業が7割に達している一方、「女子の体力は男子より劣る」と考える企業が7割に達している。
- ② 「女子の能力は全般的に男子より劣る」と考える企業が過半数を占めているが、女子の管理職等に対する考え方としては、「女子が管理職になることが同僚男子にうけ入れられない」、「女子を管理職にすると同僚女子が反発してうまくいかない」とは「思わない」と考える企業が過半数を占めている一方で、「女子は管理能力・統率力が劣る」と考える企業が半数近くいる。
この他、対外業務については、「女子は取引上の信用度が低いので対外的な仕事に適さない」とは「思わない」と考える企業が過半数を占めている。
- ③ 家事・育児負担と仕事に関しては、「女子は家事・育児の負担から休みが多いのであてにならない」及び「女子は学習意欲が少なく家庭責任もあるので教育訓練をうけることを希望しない」とは「思わない」と考える企業が半数近くある一方で、転勤については「女子は転勤を好まず家族も同意しない」と考える企業が半数近くに達している。
また、「女子は責任の重い仕事をして高賃金を得るより低賃金でも家庭や私生活を優先させる仕事を好む」との考え方に対しては、「そうは思わない」、「その通りである」、「どちらともいえない」とする意見にはほぼ3分された。
- ④ 法規制との関連では、「女子は産前産後休業等の母性保護があるのでコスト高である」、「幹部候補者には教育訓練の一環としていろいろの仕事をさせるが女子には法規制があってやりにくい」とは「思わない」と考える企業が過半数を占めているが、一方で、「女子には法制上の制約（深夜業、時間外労働、休日労働）があるので、いざという時に役にたたない」と考える企業も4割ほどある。

第25表 女子の評価の種類別、労務管理担当者の考え方別企業数の割合

(%)

区 分	計	そ う は 思 わ な い	そ の 通 り で あ る	ど な ち ら と も い え	不 明
女子の能力は全般的に男子より劣る。	100.0	56.4	14.8	28.5	0.3
女子の体力は男子より劣る。	100.0	18.0	66.9	14.8	0.3
女子は特に管理能力、統率力が劣る。	100.0	24.0	46.4	28.6	1.0
女子は取引上の信用度が低いので対外的な仕事に適さない。	100.0	51.9	20.6	26.5	1.0
女子は勤続年数が短いので期待できない。	100.0	41.9	35.8	22.1	0.2
女子は家計補助的な労働力であるので男子と同一に扱わなくてもよい。	100.0	73.9	10.8	15.3	—
女子は家事・育児の負担から休みが多いのであてにならない。	100.0	48.3	25.3	24.5	2.0
女子は責任の重い仕事をして高賃金を得るより低賃金でも家庭や私生活を優先できる仕事を好む。	100.0	34.8	33.8	30.4	1.0
女子は学習意欲が少なく家庭責任もあるので教育訓練をうけることを希望しない。	100.0	44.3	27.0	25.3	3.5
女子は転勤を好まず家族も同意しない。	100.0	18.0	48.4	21.3	12.3
女子が管理職になることが同僚男子にうけ入れられない。	100.0	55.2	14.1	28.0	2.7
女子を管理職にすると同僚女子が反発して上手くいかない。	100.0	50.6	19.5	28.5	1.5
女子には各種の保護措置があるので男子と同一に扱わなくてもよい。	100.0	69.4	11.0	19.1	0.5
女子には法制上の制約（深夜業、時間外労働、休日労働）があるので、いざという時に役にたたない。	100.0	38.6	43.3	17.6	0.5
幹部候補者には教育訓練の一環としていろいろの仕事をさせるが女子には法規制があってやりにくい。	100.0	46.4	28.3	23.3	2.0
女子には産前産後休業等の母性保護があるのでコスト高である。	100.0	55.1	24.3	18.5	2.2

9 4年制大卒女子の活用事例及び今後の方針

4年制大卒女子の活用事例の主要なものは次のとおりである。

(注)①30～99人、②100～299人、③300～999人、④1,000人以上

採用・活用の実態	配置職種等	活用する理由、メリット	今後の方針	産業・規模
3年前より本社の女子採用は、4年制大卒者のみとした。経済状況や価値観等の資料収集力、語学力を活用できる。	デスクワーク	教育期間が高卒の半分ですむ。	デスクワークのみに活用する方針であるが、長期勤続者が出れば管理職に登用していくことを考えている。	食品資材卸売業 ③
毎年、若干名採用している。英語力や法律知識等を生かせる職務で活用している。		即戦力として役立つ。	従来どおり、即戦力として役立つ労働力として活用を続けていく。	商工会議所 ①
52年より採用しはじめ、55年までに41名採用した。一般事務で採用するが、希望により営業・企画に配置している。	一般事務、営業、企画	高卒に比べ見識が広く、理解も早い。		婦人服製造販売業 ③
2年前より、セールス・プロモーター(専門職)として採用している。	セールス・プロモーター	仕事の理解が早い。		自動車販売業 ②
53年より毎年10名採用し、窓口係、人事(教育部門)、業務推進企画に配置している。	窓口、人事、業務推進企画	理解力があり、即戦力になる。	管理部門、教育指導部門を担当させたい。	中小企業金融業 ③
毎年採用している。	事務	事務能力が高い。	高卒者の事務能力が低下している中で、短大卒に切り替え、さらに大卒に切り替えをすすめている。	ばね製造業 ④

設計部門に採用している。	設計技術部門	能力的には男子にひけをとらない。	技術系なら採用してもよい。	建設業 ③
事務補助として、人事・総務関係に配置している。	人事・総務関係事務補助	高卒に比べ理解が早い。	専門職を育てたいので、引続き採用する。	建設業 ④
プログラマーとして、毎年1～2名採用している。	プログラマー	勤務成績は男子と遜色ない。	男子の応募者が少なくなっているので、その代替として女子を採用していく。	電気機器製造業 ④
54年より採用しはじめた。		かなりの期待もてる。能力的には女子の方が男子より高いとさえ思われる。	プログラマー、システム・エンジニア部門の活用を考えていきたい。	情報処理業 ②
医療ケースワーカーとして活用している。	医療ケースワーカー	女子の方がきめ細かな指導ができる。		医療業 ③
48年より毎年1～2名採用し、企画力を活用している。	—	企画力がある。	管理職へも登用していく。	社会福祉事業 ①
かなり以前から採用している。		人柄、能立、仕事に対する姿勢がよい。	今後も採用する。	政治経済団体 ①
3年前から採用している。		高卒よりも実績をあげている。		相互銀行業 ④
事務系に4名採用している。	事務	短大卒より一段と能力がある。		食料品製造業 ②
毎年数名採用している。		優秀である。	能力的に期待できるので、編集などに活用し、採用数をふやしていきたい。	印刷業 ③
5年前から毎年4名位ずつ採用し、事務部門に配置している。	経理事務			農協 ③

採用・活用の実態	配置職種等	活用する理由、メリット	今後の方針	産業・規模
53年度14人、54年度15人、55年度29人採用・専門職として、外国部、ローン担当に配置。	外国部、ローン担当	専門知識を活用できる。	専門職配置を前提に採用を継続する。	銀行 ④
5年前から毎年2～3名ずつ採用している。企画部門(宴会ショー) プライダ部門で活用している。	企画部門(宴会、ショー) プライダ部門		今後も、毎年2～3名ずつの採用を続ける。	ホテル業 ②
アナウンサーと一般事務職に5名配置。56年度に1～2名採用の予定である。	アナウンサー、一般事務		著作権関係、管理部門での活用を図る。	放送業 ②
婦人欄担当の記者1名、経理部門に1名配置。			編集部門での活用も考えていきたい。	新聞社 ②
40年に1名、48年1名、49年3名、53年1名と必要に応じて採用してきた。全員在籍し、編集学芸部4名、企画局出版部1名、東京支社総務部1名と活用している。	編集学芸部、企画局出版部、東京支社総務部		必要に応じて採用し、意欲・能力に応じて活用していく。	新聞社 ④
営業(募集広告欄担当)に採用している。	営業(募集広告欄担当)		今後も、時間外、深夜労働のない営業に採用配置していく予定である。	広告業 ③
販売、研究職、真珠養殖部門に採用している。		かなりの実績をあげている。	全部門で活用していきたい。	真珠加工・販売業 ③
3、4年前より採用しはじめ、会社経営の「高等流通学校」の講師として活用している。	会社経営の学校の講師	専門知識を活用できる。	専門を生かして、従業員教育の分野で活用していきたい。	貨物自動車運送業 ④

53年1名、54年2名、55年4名採用し、それぞれ専門知識を生かした職種（経理、開発、外国語、プログラマー、インストラクトレス）に配置している。	〃	〃	専門知識を生かせる部門に採用していきたい。	精密機器製造業 ④
毎年5名位採用し、翻訳職に配置している。	〃	〃	翻訳職の外に、技術系も採用していきたい。	精密機器製造業 ④
54年にはじめて専門職として翻訳職を採用した。	〃	〃	技術系部門の女子も採用していきたい。	電子制御装置 ④
英語のできる者をフロント係に採用している。	フロント係	〃	出産退職するフロント係の補充を行う。	ホテル業 ②
航空営業所カウンターに、外国語のできる人を採用した。	航空営業所カウンター	〃	必要性がないので、今後採用の予定はない。	旅客自動車運送業 ④
外国部、秘書・人事部で活用している。	外国部、秘書・人事部	〃	経理、出納、窓口など従事する部門をふやしたい。	金融業 ④
英会話等専門能力を必要とする職場へ配置している。	専門職	〃	今後も専門職への配置を続ける。従来、短大卒を配置していた販売職を大卒女子に切り替えたい。	繊維製品製造業 ④
毎年10名以上、事務、販売、研究補助職として採用している。	〃	〃	ヒープを養成していくつもりである。	食料品製造業 ④
専門職として活用している。	医師、薬剤師、臨床心理士、ケースワーカー、栄養士	〃	従来配置している分野で活用していきたい。	医療業 ②
秘書と研究分析部門に配置している。	秘書、研究分析部門	〃	〃	洋菓子製造業 ③

採用・活用の実態	配置職種等	活用する理由、メリット	今後の方針	産業・規模
55年にはじめて2名採用し、コンピュータ部門に1名、配色部門に1名配置している。	コンピュータ部門、配色部門	専門知識を活用できる。	採用は続けたい。	繊維工業 ③
37年より、記者を採用してきた。最近では3～4年間隔で秘書職を採用している。	記者、秘書	"	男子の事務部門を女子に拡大する。営業部門でも活用したい。	新聞社 ④
新聞編集制作部門のスタッフとして採用し、男子と同一に処遇している。	新聞編集制作部門のスタッフ	"	全体のバランスから増員は考えられない。	新聞社 ②
アナウンサー、事務に配置しているが、補助的業務になっている。	アナウンサー、事務			放送業 ②
商品の試験、苦情処理、役員秘書として活用している。	商品試験、苦情処理、役員秘書		人事・賃金問題を担当する法学部出身の女子を採用したい。	繊維製品製造業 ③

Ⅲ 調査員所見

(注)①30～99人、②100～299人、③300～999人、④1,000人以上

- 1 商社では、営業が基幹部門となっているが、この部門には女子は配置しないという確固たる方針があり、採用の当初から男女で全く異なる配置となっている。(食品資材卸売業③)
- 2 早くから女子を管理職に登用し、積極的に男女平等に取り組んでいる企業ではあるが、採用や配置などには、やはり男女により異なった取扱いが残っている。(相互銀行④)
- 3 女子を組長、主任、係長とどんどん登用しており、同一条件の男子よりも早く役職につくことがある。労働者の定着を図るために職場結婚を奨励している。(化粧品金属容器製造業③)
- 4 国際婦人年以降、労組婦人部の要求により、男女同一取扱いの方向に改善がなされてきている。例えば、重いカバンを持ち車を運転するため、従来、男子の職種とされていた外交の仕事に、13店中3店は女子を配置している。(労働金庫③)
- 5 主任資格試験の受験資格は男女同一としているが、男子は有資格者の50%が受験し、女子は10%が受験する。合格した女子は、仕事に対する積極性や能力は男子に劣らない。(鉄道業、旅客自動車運送業④)
- 6 男子は指導員、女子は事務員と完全に職種が別れている。同じ大卒でも、男子は採用後数カ月で指導員の資格を取得させるが、女子にはその機会が与えられていない。今後は、女子も指導員として登用していく方針を検討中であるが、実現はなかなかむずかしいように見受けられた。(中小企業団体中央会①)
- 7 新規学卒者は全員3～6カ月は生産部門へ配置し、その後は必要に応じて事務部門に配転している。女子は出産後は再び生産部門へ配転するが、これは退職勧奨のつもりではなく、労働時間が明確で働きやすい職場であるから、と企業は言っている。(アルミサッシ製造業④)
- 8 若い女子は機動力があり、集金の回収率もよいので、女子を営業部門へ登用することを検討中とのことであった。(石油卸小売業①)
- 9 婦少室では、数年間、改善指導を実施しているが、依然として、女子の妊娠退職制が慣行となっている。このような待遇であっても、女子が次々と入社してくることに問題があるのではないか。(放送業②)
- 10 資格試験の受験資格は男女同一であるが、女子の受験者は少ない(最近、女子は勤続年数が長くなり、平均年齢も高くなっているにもかかわらず)。女子受験者の増加と、女子の職域拡大と能力アップをはかるため、5年より「リーダー」制度を設け、10～20名のグループの指導者として、責任をもたせている。これが刺激となって、女子の受験者が多くなることを期待している。結婚・出産・育児等で退職し、5年以内に再就職を希望した場合、24歳以上であっても正社員として採用する。(精密機械器具製造業④)
- 11 女子は全員事務員として採用するが、希望者は営業へも配転する。過去に営業に移った女子がいたが

長続きしなかった。使用者側は、自動車整備士等にも女子が進出してほしいと希望している。(自動車販売・修理業①)

- 12 数年前、短大卒の女子を採用したところ、半年で社内結婚して退職してしまったので、それ以来、女子の正社員としての採用はやめ、嘱託かアルバイトで採用することになった。新聞記者として女子を採用する場合、法制上の就業制限が障害となっている。ただ、制限がはずされたとしても女子を記者として採用するつもりはない、と企業側は考えている。(新聞社③)
- 13 係長相当職に女子を2名登用しているが、女子の登用にあたっては能力や統率力もさることながら、同僚女子に対する配慮もしなければならず、なかなかスムーズにいかないのが実情である。(飲食店①)
- 14 資格制度はすべて男女同一であるにもかかわらず、女子がなかなか上位等級へ昇格しないのは勤続年数が短いとされているが、組合長の推薦がなければ昇格試験を受験できないのも原因の1つではないかと思われる。(農業協同組合②)
- 15 女子は集金等の渉外業務を嫌うため、幅広く活用できないでいる。最近、初めて女子の渉外系の希望者が1名出て、現在、試用期間中であるが、男子に劣らない成績をあげており、女子活用の端緒となりそうである。(相互銀行③)
- 16 企業の方針として、学歴、性別に関係なく能力主義をとっているため、女子でも能力があれば男子と同等に扱うことになっているが、実際は、仕事が厳しいため、結婚退職する女子が多い。
(情報処理サービス業②)
- 17 役職者登用は、配転の実績をもとに行っているため、独身女子は男子と同一基準で登用できるが、転勤のできない既婚女子の登用はむずかしい。(食料品製造業④)
- 18 ホテル従業員の半数を女子が占めているが、女子の職種は、ウェイトレス、調理部門の単純作業に限られている。対外折衝部門には、女子は社会的信用がないため配置されていない。(ホテル業②)
- 19 大企業は、男女同一が建前となっている企業が多いが、女子の能力を活用する積極的労務管理はみられない。(カス業④)
- 20 女子は決められた仕事以上のことには手を出さず、販売ノルマも男子3、女子1の割合としていても、それでも果しきれず退職していく女子が多い、と使用者側は女子の意欲のなさを指摘している。
(家庭用電気器具小売業④)
- 21 女子は責任あるポストにつけると退職する者が多い。命令された仕事をやる能力は十分にあるが、それ以上のことはなく、ふんばりもきかないので、女子には期待できず、登用や活用も考えられていない。
(情報処理サービス業②)
- 22 技術系の大卒女子を採用したところ、上司を感情的に毛嫌いしたり、自分の職務に関連する作業でも担当外の仕事だと拒否するなど、職業意識が低く、男子に比べ大きく差が生じている。大卒女子が企業に門戸を開放してもらえない原因を強く見せつけられた思いがした。(一般機械器具製造業④)
- 23 学歴・入社ともに同一の男女を比較した場合、男子は5年目頃より意欲的になるが、女子にはそういう面がみられず勤続年数も短いので、女子は1人前に育てにくい。(不動産業②)

- 24 女子従業員16名中6名がドライバーであるが、女子の深夜業は制限されているため、夜間、自動車を遊ばせることになり、経営の都合上、女性ドライバーの雇用はこれが限度とのことである。女子ドライバーからも、深夜業ができないため、男子に比べて賃金がダウンするのは残念である、といった声が聞かれている。以前、女子を役付にしようとしたところ、女子同志の足のひっぱり合いになったため、役付登用は実現できなかった。(ハイヤー、タクシー業②)
- 25 深夜業のある現業部門には女子を配置できないため、女子の職種は事務に限定されている。又、係長、課長と昇進していくためには、各業務全般に精通する必要があり、そのためには各支店、営業所へ転動しなければならないが、これには、女子本人や家族の反対があり、使用者側にも女子には無理であるとの見方があるため、現在のところ女子の役付はいない。しかし、3～4年前から、大卒女子が採用され、又意欲的な女子も出てきているため、今後は女子の昇進・昇格の道を開いていきたいとのことであった。(貨物自動車運送業④)
- 26 基幹部門である織布部門は、機械操業上の都合から3交替制をとっているが、女子は深夜勤を除く2交替となっている。女子には法制上の制限があるため、男子の深夜勤専門者を置くなど特別の配慮を必要とするため、雇用管理を男女同一基準で行うわけにいかないと、企業側は強く法制上の制限(労基法第61条、62条)の解消を希望している。(繊維工業③)
- 27 休日が日曜日でないため、夫や子供の休日である日曜日に一緒に休みたい既婚女子は、身分を嘱託に変更して、日曜日に休んでいる。(道路旅客運送業②)
- 28 荷物の発着が、朝夕の時間帯に多いが、女子は時間外労働の制限があるため女子は使いにくいとのことであった。(貨物自動車運送業②)
- 29 基幹部門では、時間外・深夜・休日労働が多いため、女子に関する法制上の制限が緩和されない限り、大卒女子の雇用はできないとのことであった。(広告業④)
- 30 女子行員の勤続年数が短いため、これまでにポストについた例は少いが、結婚後も働き続ける女子が増加しており、今後は管理職への登用も多くなると思われる。ただ、その場合、女子に関する労基法上の制限が問題になってくるとのことであった。(相互銀行④)
- 31 染色業界では、大型機械が導入され、24時間操業となっているが、女子は法制上の制限のため交替制勤務につかえられない。このことが、女子が役付に登用されるにあたって不利な点となっている。(繊維工業④)
- 32 現業部門の機械化に伴ない、女子は漸減した。女子は機械作業に不向きであるという先入観があるため、現場の機械化は女子の職域を狭める結果となっている。(繊維工業②)
- 33 病院に勤務する者は殆どが資格や技術を有しているため、雇用管理上男女を区別する考えはないが、婦人労働者の家族の意識が低く、問題である。病母の看病のため、1カ月休職を家族から強要されるなど、家庭責任を全て女子に負担させる考えが根強い。(医療業①)

(参考) 調査票様式

昭和55年度 婦人労働問題特別実態調査

— 企業における女子雇用管理の状況と男女同一雇用管理実施上の問題点 —

調 査 票

労働省 婦人少年局

面接者	職・氏名	調査者	職・氏名	調査月日	県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
								1	2	3	4

この調査は、原則として企業の常用フルタイム労働者で正社員であるものについて記入して下さい。
但し、女子正社員がない場合は、呼称の如何にかかわらずその他の常用フルタイム女子について記入して下さい。

1. 企業について

企業の名称		本社所在地		電話番号	
主な事業内容又は主要製品名					
労働組合の有無		あり なし			
企業の全常用労働者数	企業の全常用フルタイム労働者数 (内)	企業の全常用フルタイム労働者に占める常用フルタイム女子の割合 (内)	常用フルタイム労働者であって、呼称が準社員・嘱託・パート、アルバイト等である女子がいますか (常用フルタイム女子総数に占める割合)	(内)	
常用フルタイム労働者の平均年齢	男	才	女	才	常用フルタイム労働者の平均勤続年数
					男 年 女 年

2. 募集・採用について

(1) 過去1年間の募集・採用状況 (該当欄に○印をつける。①②③については下欄の理由欄から最も重要なものを1つ選び○印の中に入れて、ロ、へで記入する。)

区 分	新 規 学 卒 採 用						中 途 採 用	
	高 卒		高 専・短 大 卒		4 年 制 大 卒		(職 種 別) ㊦	
	事務系	事務系以外	事務系	事務系以外	事務系	事務系以外		
募集しなかった								
㊦ 男子のみ募集した								
㊧ 女子のみ募集した								
㊨ 男女ともに募集した	㊩ 男女別に募集人数をきめた		㊪ 男女別に募集人数をきめなかった					
	㊫ 男子のみ採用した		㊬ 女子のみ採用した					
	㊭ 男子が主で女子は例外的に少数採用した		㊮ 女子が主で男子は例外的に少数採用した					
	男女とも相当数採用した							
㊯①② 採用結果が「男子のみ」又は「女子のみ」となった理由は	一方の性の応募者がなかった		一方の性に適任者がいなかった					
	もともと男子(又は女子)を採用するつもりであった		その他					
	成績が抜群であったので採用した		試験的に採用してみた					
	他方の性や技能をもった適任者がいなかったため已むを得ず採用した		縁故等特殊事情で已むを得ず採用した					
㊯③ 採用結果が一方の性が主で他方の性を例外的に少数採用した理由は	その他							
	一方の性は募集しなかったが縁故等特殊事情で採用した							

募集、採用の概要 (募集案内、新聞広告等に記載した内容等。出来れば募集案内等の印刷物を添付する。)

募集、採用についての特記事項

(※ 理由欄)

㊦ 男子のみ募集した、 ㊧ 女子のみ募集した、 ㊨ 男女別に募集人数をきめた、 場合の理由
イ. 採用直後から女子の法制上の制約 (時間外労働、深夜労働、休日労働、危険有害業務、坑内労働) が障害となるので。 ロ. 将来の配置転換の過程において女子の法制上の制約が障害となる可能性がある。 ハ. 採用直後の職種がどうしても男子又は女子でなければ困るので。 ニ. 将来の配置転換の過程においてどうしても男子又は女子でなければ困る職種につく可能性がある。 ホ. 男子向又は女子向の職種に配置するので。 ヘ. その他 ()

㊦ 中途採用の職種が多数ある場合は、採用人数の多かったものから3つ記入する。

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

- (2) 応募条件・選考基準における男女差 (1)において「男女ともに募集した」場合のみ記入する。例えば(1)において「男女ともに募集した」のが「高卒事務系」のみの場合には、本票においても「高卒事務系」のみについて記入すればよい。
- ① 次のようなことを応募条件や選考基準にしていますか (募集時に応募条件として明示しているものには○印、選考時に考慮しているものには△印をつける。)

タテ記号	区分 ヨコ記号	新 規 学 卒 採 用												中 途 採 用			
		高 卒		高 専 ・ 短 大 卒		4 年 制 大 卒		(職 種 別)									
		a	b	c	d	e	f	g	h	i							
		事務系	事務系以外	事務系	事務系以外	事務系	事務系以外										
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
ア	年齢 (○印又は△印をつけ年齢を記入する。)																
イ	配偶関係 (○印又は△印をつけイ、ロ、ハを記入する。) イ. 未婚に限る ロ. 有配偶でもよいが子供なし ハ. その他																
ウ	居住状況 (○印又は△印をつけイ、ロ、ハを記入する。) イ. 自宅に限る ロ. アパート等の一人住いはいけない ハ. その他																
エ	通勤時間 (○印又は△印をつけ片道時間を記入する。)																
オ	学校における専攻 (○印又は△印をつけイ、ロ、ハを記入する。) イ. 社会科学 ロ. 人文科学 ハ. 教育・芸術・家政 ニ. 理・工・農 ホ. 医・薬・看護																
カ	体 格 (○印又は△印をつけイ、ロ、ハを記入する。) イ. 身長 ロ. 体重 ハ. 視力 ニ. その他 ()																
キ	資格、特技																
ク	職業経験																
ケ	学校の成績																
コ	学校におけるクラブ活動、趣味																
サ	入社筆記試験の成績																
シ	入社面接試験の結果																
ス	身体検査の結果																
セ	入社体力測定の結果																
ソ	容姿 (注. かなり重要視する場合のみとする)																
タ	親又は配偶者の職業																
チ	緣 故																
ツ	その他																

- ② 男女差を設けた理由、解消の可能性 (①において男女差のみられる場合のみ記入する。)

タテ記号	男女差の内容	男女差を設けた理由	男女同一にすることの見通し (可能性、困難性)

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

(3) 採用にあたって次のような男女差がありますか(あり、なし欄に○印をつける。)

区 分	あり	男女差を設けた理由				なし
男子は正社員、女子は準社員・嘱託として採用する。						
男子は常用、女子は臨時(期間を定め更新制)である。						
男子は本社採用で全国異動、女子は現地採用で地域内異動である。						
女子は、4年制大卒は短大なみに又は短大卒は高卒なみにあつかう。						
中途採用女子はパートタイマーとしてのみ採用する。						
その他						

3. 配置・配置転換について

(1) 法制上の制約(時間外労働、深夜労働、休日労働、危険有害業務、坑内労働)が女子を配置出来ない理由となっている職種や職階がありますか

職種・職階	女子を配置出来ない理由
(例：営業 管理職 幹部候補者)	恒常的に法定を超える時間外労働が1日に3時間位ある。係長以上になると4時間位ある。 深夜労働になることが1ヶ月に数回ある。 将来幹部になる者には研修の意味もあって現場作業を含む多くの職種を経験させるので、なかには危険有害業務や深夜労働となるものがある。

(2) 上記1以外で男子又は女子でなければどうしても困る職種がありますか

区 分	職 種	男子又は女子に限る理由
男子に限る	(例：現金輸送車の運転手)	女子ではおそわれる危険性がある。
女子に限る	(例：モデル)	婦人服用のモデルである。

(3) 上記1(2)以外で実態として「男子のみ」又は「女子のみ」を配置している職種がありますか

区 分	職 種	男子のみ又は女子のみの配置になっている理由
男子のみ配置	(例：トラックの運転手 機械工)	女子の有資格者がいない。女子の応募者がいない。重量のある荷物の積みおろしをする。 女子は機械や電気知識がない。女子が好まない。男子の職種として定着している。
女子のみ配置	(例：受付、ウエイトレス 縫製工、紡織工)	女子の方が客に良い印象を与える。伝統的に女子の職種である。 女子の方が手先が器用である。

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

配置転換とは事務能率の向上等のために労働者を他の職務又は他の組織に異動させる人事異動をいう。
同一職場内でも職務を替える場合、職務は同一であるが他の組織に異動させる場合も含む。

④ 4年制大卒者の配置転換をどのように行っていますか。
(4年制大卒者一男子のみの場合も含む一のある企業のみ記入する。)

① (該当するイ又はロを○で囲む)

<p>イ 配置転換の基準があり、定期的に行っている。</p> <p>基準の概要(例: 本社2年地方3年、3年毎にポストをかえる)</p> <p>上記基準が女子にも適用されますか。 されない場合はその理由。</p>	<p>ロ 明確な基準がなく、欠員補充等必要に応じて行っている。</p> <p>女子も男子と同様に配置転換の対象としていますか。対象としていない場合はその理由。</p>	<p>②</p> <p>配置転換を男女同一基準でおこなった場合、どのような支障がありますか。</p>
--	---	--

4. 昇格、昇進について

昇格とは上位の資格を取得することをいう。
例えば準社員→社員、一般職→主事、上位等級に昇格すること等。

① 賃格制度における男女差(賃格制度のある企業のみ該当欄に記入する。)
男女差のない場合も記入する。

昇格の基準	昇格の範囲	内容(男女差ある場合は差を明記する)	男女差を設けた理由
勤続年数、経験年数等で自動的に昇格する。	(例: 最下位の8等級から5等級まで)	(学歴別に記入する。 例: 高卒男女共3年勤続で8等級から7等級へ昇格)	
一定の訓練をうけることが昇格の条件となっている。	(例: 5等級から4等級への昇格)	訓練の種類・内容 訓練の対象(例: 勤続10年以上で5等級の男子)	
一定の試験に合格することが昇格の条件となっている。	(例: 4等級から3等級への昇格)	試験の種類・内容 試験の対象	
訓練・試験と人事考課によって昇格する。		訓練・試験の種類、内容、対象	
人事考課のみによって昇格する。			
その他			

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

昇進とは上位の職位に進むことをいう。
例えば一般職員→係長

② 昇進試験における男女差（昇格試験とは別に昇進試験を行っている企業のみ記入する。）

試験の種類	受験資格（男女差ある場合は差を明記する）	男女差を設けた理由
係長相当職試験		
課長相当職試験		
その他		

昇進試験及び①の昇格試験において、受験資格が男女同一の場合でも、試験の周知方法、受験の動奨、受験のための学習援助等に男女差がありませんか（女子が不利にあつかわれていませんか）

人事考課とは個々の労働者の労働価値（企業に対する貢献度）を一定の方式のもとに決定する方法をいう。人事考課によって得られた結果は、昇進、人事異動、賞与等の根拠となる。

③ 人事考課の要素（昇進にあたって人事考課の結果が考慮されている企業のみ）
該当欄に○印をつける。

区分	人事考課の要素	性	年	学	勤	経	出	時	職	配	教	昇	管	人	そ	
		別	令	歴	続	年	動	間	務	置	育	米	理	物	他	
係長相当職への昇進に	関係ない															
	少し関係ある															
	大いに関係ある															
課長相当職への昇進に	関係ない															
	少し関係ある															
	大いに関係ある															

④ 「勤続年数」や「出勤状況」に影響する事項（上記①②③における「資格」や「要素」として「勤続年数」、「出勤状況」を）
指摘した企業のみ該当欄に○印をつける。

区分		出勤状況に				勤続年数の算定に										
		全く影響しない	多少影響する（100%未満）	100%影響する	大いに影響する（100%超過）	全く影響しない	多少影響する（100%未満）	100%影響する	大いに影響する（100%超過）							
産前産後休業																
育児休業	(注1)	制度あり	なし													
3カ月程度の業務上災害による休業																
3カ月程度の私傷病による休業																
その他の3カ月程度の休業																
生理休暇																
年次有給休暇																
私傷病休暇																
妊娠障害休暇	(注1)	制度あり	なし													
育児時間																
妊娠中又は分娩後の通院休暇	(注1)	制度あり	なし													
妊婦の通勤緩和措置	(注1)	制度あり	なし													
遅刻、早退	(注2)															
その他																

(注1) 制度の有無を記入する。(該当する方を○で囲む)

(注2) 程度により取り扱いが異なる場合には、該当欄に具体的に記入する。

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

(5) 役職者における男女差 (係長相当職、課長相当職にいる女子の人数を記入し、その女子と同一学歴の男子についてのみ記入する。
全企業では製困難の場合は、本社事務部門のみにおいて記入すれば足りる。
仕置困難、記入困難の場合は、適宜実情を自由記入する。)

○印をつける イ. 全企業分 ロ. 本社事務部門分

区分	学 歴	勤 続 年 数	男	女	同一学歴において勤続年数の分布に男女差のみられる場合その理由
係 長 相 当 職	高 卒	0 ~ 4 年			
		5 ~ 9			
		10 ~ 14			
		15 ~ 19			
		20 ~ 24			
	25 ~				
	高 専 卒	0 ~ 4			
		5 ~ 9			
		10 ~ 14			
		15 ~ 19			
		20 ~ 24			
	短 大 卒	25 ~			
		0 ~ 4			
		5 ~ 9			
		10 ~ 14			
15 ~ 19					
4 年 制 大 卒	20 ~ 24				
	25 ~				
	0 ~ 4				
	5 ~ 9				
	10 ~ 14				
課 長 相 当 職	高 卒	15 ~ 19			
		20 ~ 24			
		25 ~			
		0 ~ 4			
		5 ~ 9			
	高 専 卒	10 ~ 14			
		15 ~ 19			
		20 ~ 24			
		25 ~			
		0 ~ 4			
	短 大 卒	5 ~ 9			
		10 ~ 14			
		15 ~ 19			
		20 ~ 24			
		25 ~			
4 年 制 大 卒	0 ~ 4				
	5 ~ 9				
	10 ~ 14				
	15 ~ 19				
	20 ~ 24				
25 ~					

(6) 昇格、昇進を男女同一基準で行った場合、次のような支障がありますか(該当欄に○印をつける)

区 分	な い	少 し 有 る	大 い に 有 る
女子には深夜業、時間外労働等の法規制があるので、業務運営が困難となる。			
男子がやる気を失い、男子の人事管理が難しくなる。			
女子の勤続年数が短いので、将来の人員構成に歪みが生じる危険性がある。			
能力別人事管理を厳密に行う必要が生じてくるので困る。			
取引の相手方をはじめとして社会一般にうけ入れられず業務成績が低下する虞れがある。			
そ の 他			

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

5. 教育訓練について

教育訓練の実施状況と男女差 (男女同一に実施の場合は男子欄に記入し、女子欄は「男子と同じ」と記入する。男女差の理由は下の理由欄から適びイ、ロ、ハ、で記入する。)

教育訓練とは労働者の能力の開発向上に必要な知識、技能を付与するため、組織的、計画的に行う企業活動をいう。
企業内で行う集合訓練のほか、企業外の場所又は機関で行われる教育訓練に労働者を派遣する場合も含む。

男子対象			女子対象			男女差ある場合その理由
種類	内容	期間	種類	内容	期間	

(※ 男女差の理由欄)

イ	男女で配置職種が異なるので教育訓練の必要性や内容に男女差が生じる。	ヘ	教育訓練を所定労働時間外に実施するので、女子自身が受講を希望しない。
ロ	職務に関係なく女子に必要な教育訓練が期待されている。(例：接遇、人間関係、しつけ、マナー)	ト	宿泊施設等の関係で男女一緒に実施出来ない。
ハ	女子は勤続年数が短いので教育訓練をしても役にたたない。	チ	社会一般に教育訓練の対象を男子とする傾向がある。(メーカーや組合で実施する講習が男子のみを対象としているので女子を参加させられない)
ニ	女子自身が教育訓練を受けることを希望しない。	リ	対象となる女子役職者がいない。
ホ	教育訓練を所定労働時間外に実施するので、女子は法規制の関係から受講させてくれない。	×	その他

6. 退職について

(1) 定年制、退職制の状況(就業規則・労働協約に明記された定年制、女子のみに適用される退職制のある企業のみ記入する。)

区分	内容	男女差ある場合の改善の見通し
定年	男 才 女 才	
女子のみに適用される退職制		

(2) 女子に対し次のようなことをしていますか (①において、女子のみに適用される退職制のない企業のみ記入する。該当するイ、ロ、ハ、を○で囲み、該当欄に○印をつける。)

入社試験時に	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職するつもりかどうか聴く。
入社時に	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職することを口頭で約束させる。
	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職する旨の念書をとる。
	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職させることを親(保護者)に口頭で約束させる。
	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職させる旨の念書を親(保護者)からとる。
	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職させることを身元引請人(保証人)に口頭で約束させる。
	イ. 結婚	ロ. 妊娠	ハ. 出産	したら退職させる旨の念書を身元引請人(保証人)からとる。
イ. 結婚時に ロ. 妊娠時に ハ. 出産時に	退職勧奨する。			
	本人以外にも退職について働きかける。			
職場結婚をした場合	妻に退職するよう勧奨する。			
	妻を退職させるよう夫に働きかける。			

(3) 女子に有利な退職金制度がありますか(ある場合、制度の概要を記入する。)

県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号			
			1	2	3	4

7. 福利厚生について（あり、なし欄に○印をつける。）

福利厚生の種類		あり	受益者、受益内容に男女差ある場合は、その差と差を設けた理由	なし
社宅貸与	世帯用			
	単身者用			
住宅購入資金貸付				
その他の融資利用				
私的保険への拠出金援助				
研修受講経費援助				
保養施設利用				
制服貸与				
慶弔見舞金支給				
その他				

8. その他

(1) 雇用管理における女子についての考え方（該当欄に○印をつける。）

『次のようなことが一般的にいわれていますが、貴企業の女子社員の実情から判断してどのように考えていますか』

区	分	そうは 思わない	その通り である	どちらとも いえない
女子の能力は全般的に男子より劣る。				
女子の体力は男子より劣る。				
女子は特に管理能力、統率力が劣る。				
女子は取引上の信用度が低いので対外的な仕事に適さない。				
女子は勤続年数が短いので期待出来ない。				
女子は家計補助的な労働力であるので男子と同一に扱わなくてもよい。				
女子は家事育児の負担から休みが多いのであてにならない。				
女子は責任の重い仕事をして高賃金を得るより、低賃金でも家庭や私生活を優先出来る仕事を好む。				
女子は学習意欲が少なく家庭責任もあるので教育訓練を受けることを希望しない。				
女子は転勤を好まず家族も同意しない。				
女子が管理職になることが同僚男子にうけ入れられない。				
女子を管理職にすると同僚女子が反発して上手くいかない。				
女子には各種の保護措置があるので男子と同一に扱わなくてもよい。				
女子には法制上の制約（深夜業、時間外労働、休日労働）があるので、いざという時に役にたたない。				
幹部候補者には教育訓練の一環としていろいろの仕事させるが女子は法規制があってやりにくい。				
女子には産前産後休業等の母性保護があるのでコスト高である。				
その他女子についての考え方				

(2) 4年制大卒女子の雇用管理について

① 過去の雇用、活用の実績

② 今後の雇用管理、活用の方針

(3) 調査員所見

