

報道関係者 各位

平成 27 年 6 月 23 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
課長 小林 洋子
均等業務指導室長 高橋 弘子
均等業務指導室長補佐 中込 左和
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7842)
(夜間直通) 03(3595)3272

平成 26 年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況<速報版>を公表します。 ～ 総合職採用者に占める女性の割合は約 2 割、 採用倍率は女性 43 倍、男性 30 倍 ～

厚生労働省では、このたび、平成 26 年度に都道府県労働局雇用均等室が実施したコース別雇用管理制度(※)導入企業の実態調査の速報版を取りまとめましたので、公表します。

<ポイント>

- ・ 総合職採用者に占める女性割合は 22.2%、一般職に占める女性割合は 82.1%となっている。
- ・ 総合職の採用倍率は依然として女性の方が高くなっている。

【平成26年の採用者の男女比率】

総合職・・・女性：22.2%、男性：77.8%

一般職・・・女性：82.1%、男性：17.9%

【平成26年の応募者に占める採用者割合〔採用倍率〕】

総合職・・・女性：2.3%〔43倍〕、男性：3.3%〔30倍〕

一般職・・・女性：4.4%〔23倍〕、男性：8.8%〔11倍〕

〔参考〕平成23年(前回調査)の総合職の採用倍率：女性63倍、男性17倍

男女別の採用予定人数を企業の内部で設定することや、男性の選考を終了した後で女性を選考すること、採用面接に際して、女性に対してのみ子どもが生まれた場合の継続就業について質問することは、男女雇用機会均等法違反となります。

厚生労働省と都道府県労働局は、新卒採用が本格化する時期に当たって、男女雇用機会均等法及び「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知と法違反に対する行政指導の徹底を図っていきます。

今回の速報版では、コース別の採用者の男女比率、男女別の応募者に占める採用者割合を取りまとめました。その他の項目を加えた確報版は、10月ごろに公表する予定です。

【調査の概要】

■対象企業：都道府県労働局雇用均等室が把握したコース別雇用管理制度導入企業のうち全国 118 社

■実施時期：平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月

■都道府県労働局雇用均等室職員が企業を訪問し、人事労務管理担当者との面接の上実施

(※)コース別雇用管理制度・・・労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステム(詳細は次ページ)。

添付資料：リーフレット「あなたの会社は大丈夫ですか?～「コース別雇用管理」の注意点～」

図1 採用者の男女比率

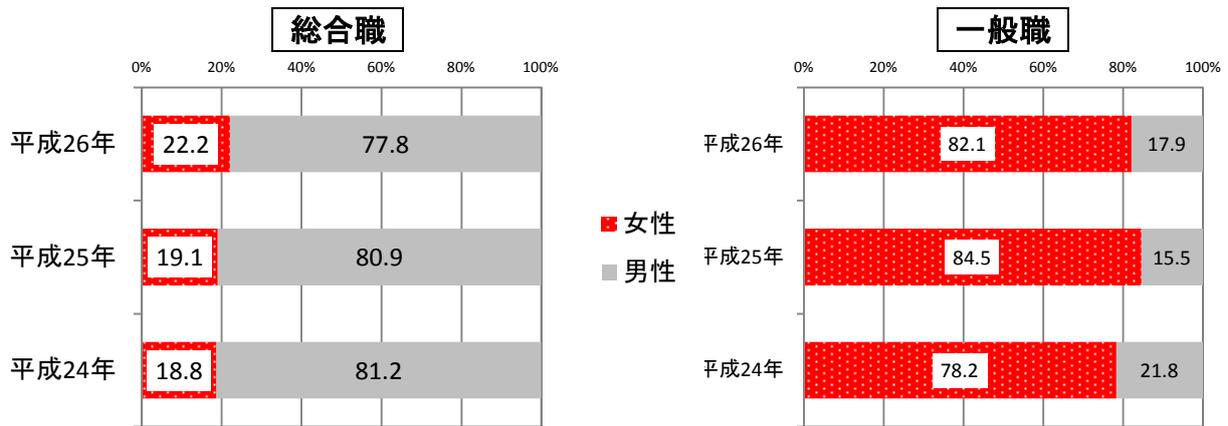
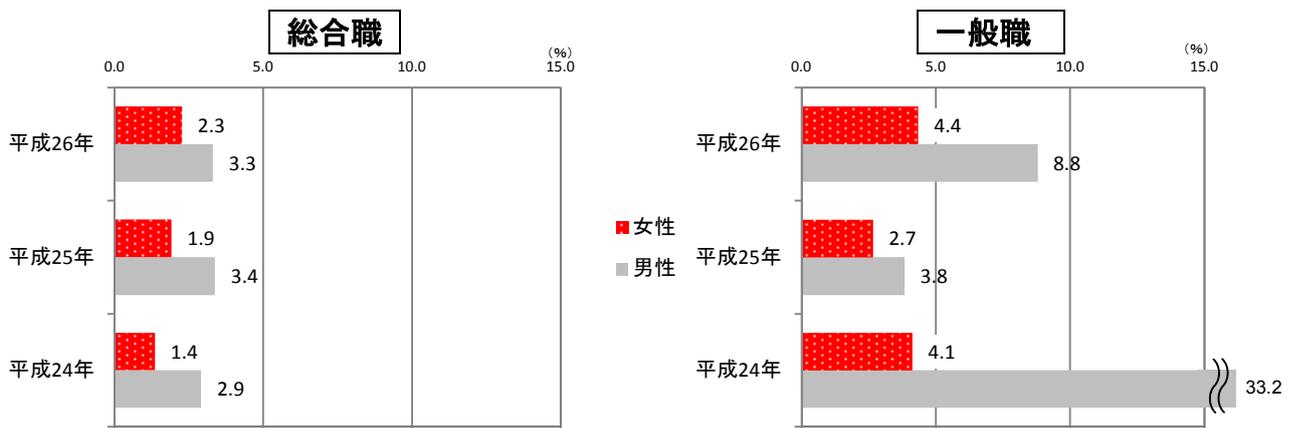


図2 応募者に占める採用者割合



〔採用倍率〕

平成26年 総合職・・・女性：43倍、男性：30倍
 一般職・・・女性：23倍、男性：11倍

資料出所：「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（速報版）

※コース別雇用管理制度の概要や平成24年～平成26年のコース別の採用実績などを調査

※サンプル数が少ない（全国118企業）ので利用には注意を要する。

コース別雇用管理制度とは、

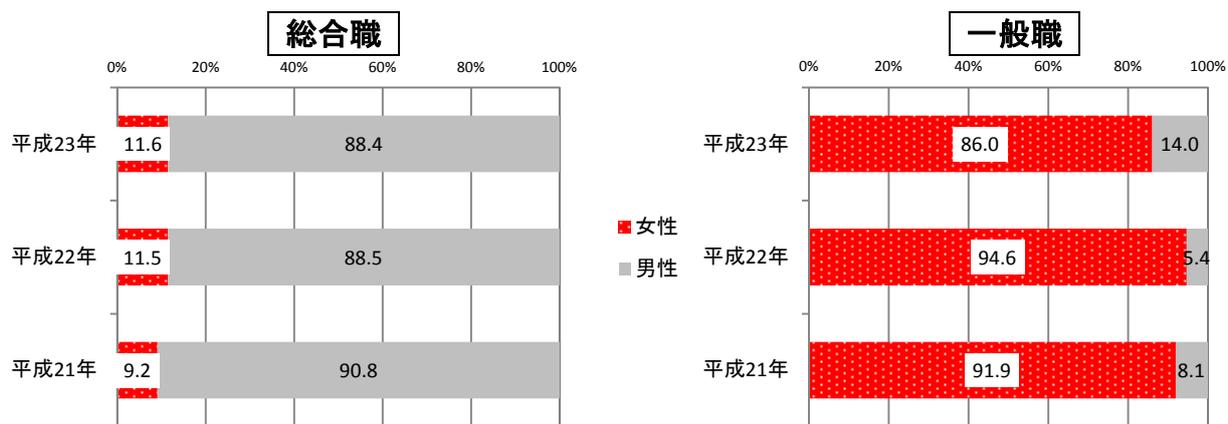
「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などにに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステムをいいます。

典型的には、「企画立案、営業、研究開発等を行う業務に関するコース（いわゆる「総合職」）」と「主に定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）」などのコースを設定して雇用管理を行うものや、勤務地に着目し、「転居を伴う配置転換をしながらキャリアを積むコース」と「転居を伴わない範囲での配置転換があるコース」などの制度がみられます。

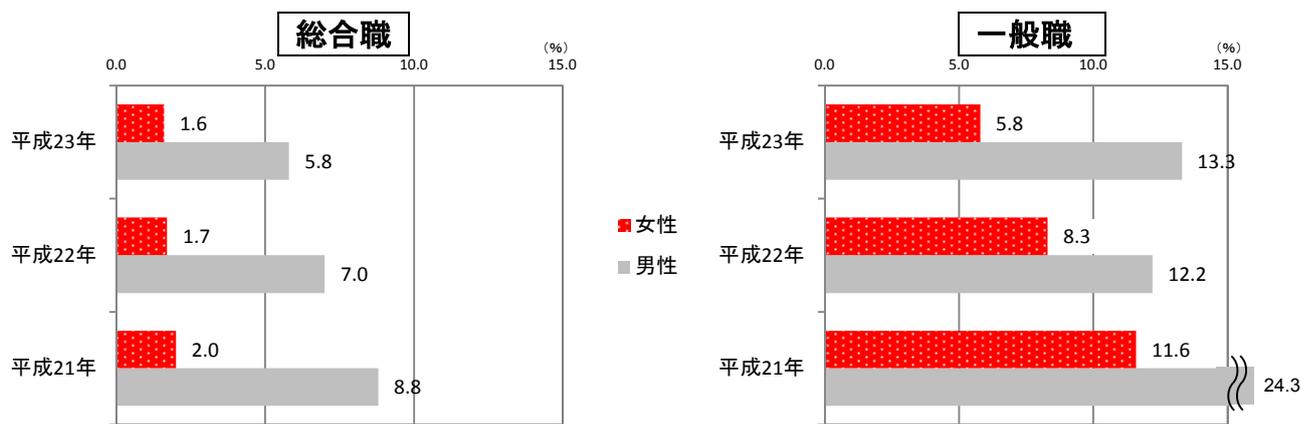
「育児・介護等の家庭責任を負う期間は転勤を伴わない働き方を選択する」ことを可能とするなど、本来は労働者に十分に能力を発揮してもらうためのシステムであるべきものですが、その運用において男女異なる取扱いがなされたり、総合職のほとんどを男性が占める、総合職について女性が事実上満たしにくい要件を付しているがその必要性が十分検討されていないといった、事実上の男女別の雇用管理として機能させている場合は、男女雇用機会均等法に違反します。

(参考)

参考1 採用者の男女比率



参考2 応募者に占める採用者割合



〔採用倍率〕

平成23年 総合職・・・女性：63倍、男性：17倍
一般職・・・女性：17倍、男性：8倍

資料出所：「平成22年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」

※コース別雇用管理制度の概要や平成21年～平成23年のコース別の採用実績などを調査

※サンプル数が少ない（全国129企業）ので利用には注意を要する。

あなたの会社は大丈夫ですか？

～「コース別雇用管理」の注意点～

例えば・・・

男女別の採用予定人数を内部で設定している
男性の選考を終了した後で女性を選考している

NG!

男女雇用機会均等法では、募集、採用、配置、昇進、教育訓練などについて性別を理由とする差別的取扱いを禁止しています。

総合職・一般職などに分けて雇用管理を行う「コース別雇用管理」は、運用の仕方によっては法に違反することもあります。次の点に留意してください。



Check!

① 法に直ちに抵触する例

コース設定

- ☑ 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分ける
- ☑ 一方の性の労働者のみ特別な要件を課す
【例】 転勤が条件になっているコースに応募した者のうち、女性にだけ面接で転勤の意思を確認する
- ☑ 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行う

募集・採用

- ☑ 男女別で選考基準や採用基準に差を設ける
- ☑ 合理的な理由なく、
 - ・ 転居を伴う転勤に応じられる者のみを対象とする（転勤要件）
 - ・ 複数ある採用の基準の中に転勤要件が含まれている

コース運用

- ☑ 配置、昇進、教育訓練、職種の変更などに当たって、男女別で運用基準に差を設ける

※ ただし、男女雇用機会均等法では、例えば総合職の女性が4割未満の場合に、女性を積極的に選考したり、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されています。

② 制度をより適切・円滑に運用するために

コース設定

- ☑ コース等別雇用管理を行う必要性と区分間の処遇の違いの合理性について十分検討する
- ☑ 各区分間の職務内容と職務上求められる能力を明確にし、労働者にコース等の区分での職務内容、処遇等を十分に説明する
- ☑ コース等に分ける際、労働者の従来職種等に関わらず、その時点での意欲、能力、適正等を適切に評価し、労働者の意志を尊重する
- ☑ コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定する

募集・採用

- ☑ 応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供する
- ☑ 採用担当者等に研修を実施すること等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適正等に応じた採用の実施の徹底を図るといった対策を講じる

コース運用

- ☑ コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にする
- ☑ 一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に適切に教育訓練等を行って能力の向上を図り、意欲、能力、適性等に応じ総合職への転換等を行う

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html