

コース別雇用管理制度 の実施・指導状況

調査の実施方法

【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129社

業種	労働者規模		
建設業	9社（7.0%）	5,000人以上	10社（7.8%）
製造業	50社（38.8%）	1,000人以上5,000人未満	36社（27.9%）
卸売・小売業	26社（20.2%）	300人以上1,000人未満	47社（36.4%）
金融・保険業	31社（24.0%）	300人未満	36社（27.9%）
その他	13社（10.1%）		

【実施時期】

- 平成22年4月～平成23年3月

【実施方法】

- 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。

<コース形態の分類>

総合職	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある。
一般職	主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がない。
準総合職	総合職に準ずる業務に従事し、原則一定地域エリア内のみの転勤がある。
中間職	総合職に準ずる業務に従事するが、原則転居を伴う転勤はない。
専門職	特殊な分野の業務において専門的業務に従事する。
現業職	技能分野の業務に従事する。

調査結果のポイント

【対象企業における制度の実施状況】

- 総合職採用予定者に占める女性割合 . . . 11.6%
- 総合職に占める女性割合 . . . 5.6%
- 総合職と一般職間で転換制度がある企業のうち双方向への
転換制度がある企業割合 . . . 76.3%

【都道府県労働局雇用均等室における指導等の状況】

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
(以下、「法」という) 第29条(※1)に基づく行政指導企業数 . . . 6社
- 法第14条(※2)に基づく法の趣旨に則った望ましい雇用管理を
促すための助言を行った企業数 . . . 121社

※1 法第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

※2 法第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

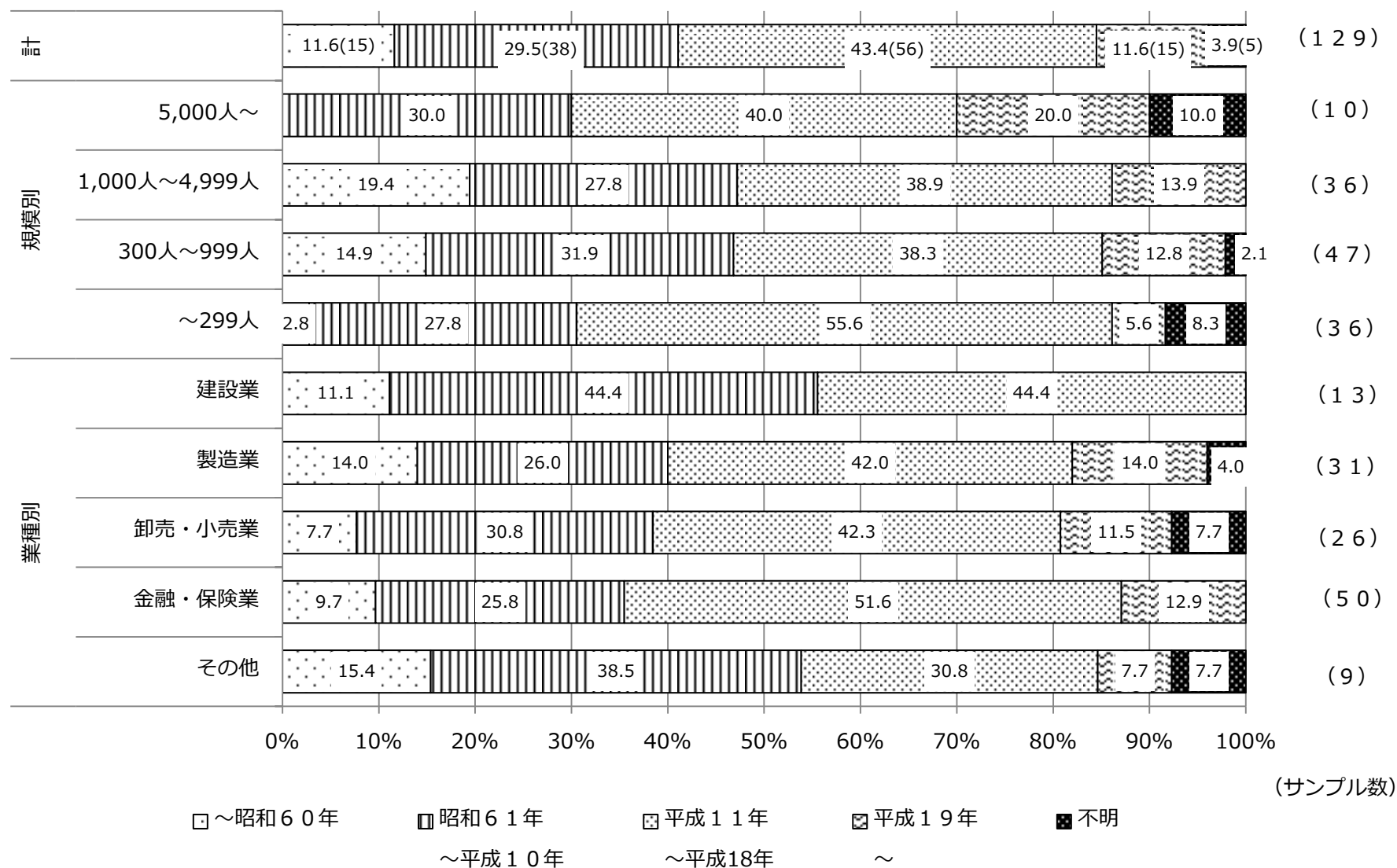
四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

調查結果概要

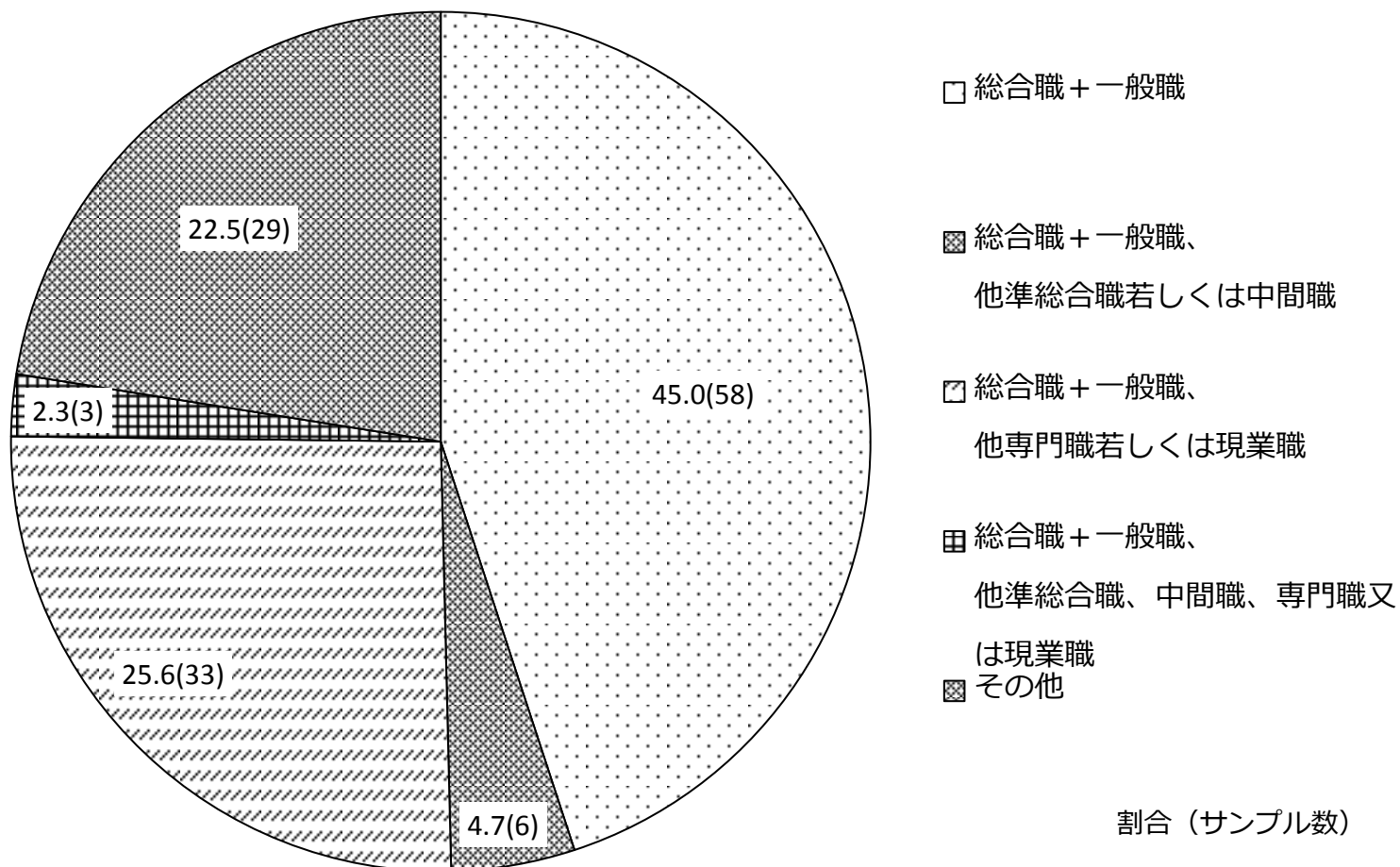
コース別雇用管理制度の導入時期

- 調査企業全体でみると、コース別雇用管理制度を導入した時期としては、「平成11年～平成18年」が43.4%と最も多く、次に「昭和61年～平成10年」が29.5%が続いている。



コース別雇用形態の組み合わせ

- コース別雇用形態の組み合わせとしては、「総合職＋一般職」が、45.0%で最も多くなっており、次に「総合職＋一般職、他専門職若しくは現業職」が25.6%が続いている。



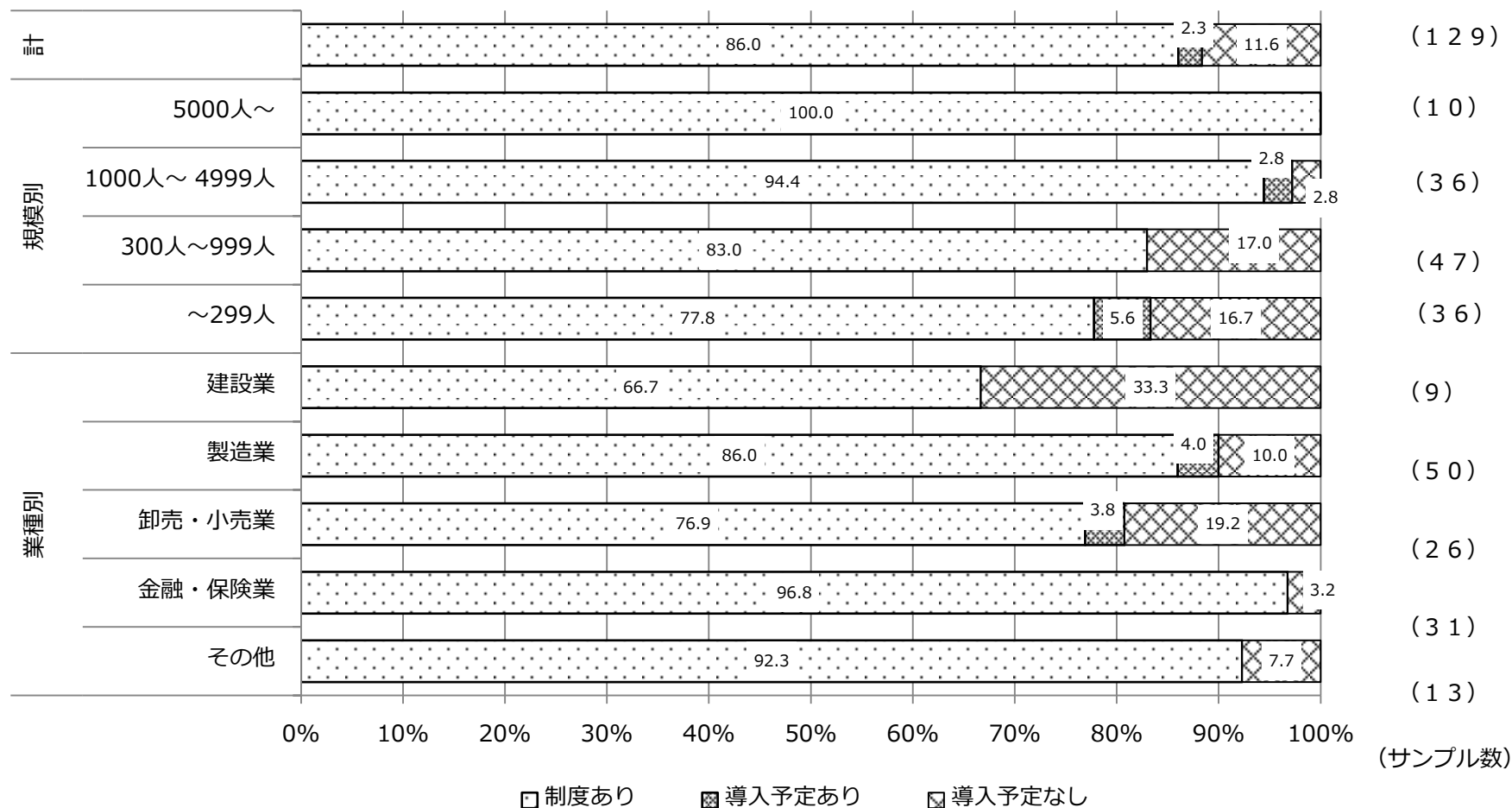
コース別雇用管理制度の見直し内容（複数回答）

- 「コース別雇用管理制度の見直しをした、又は見直す予定」の企業（57社）における見直し内容は「昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げる、転勤経験等昇格要件を見直すなど、処遇の見直し」が最も多い。



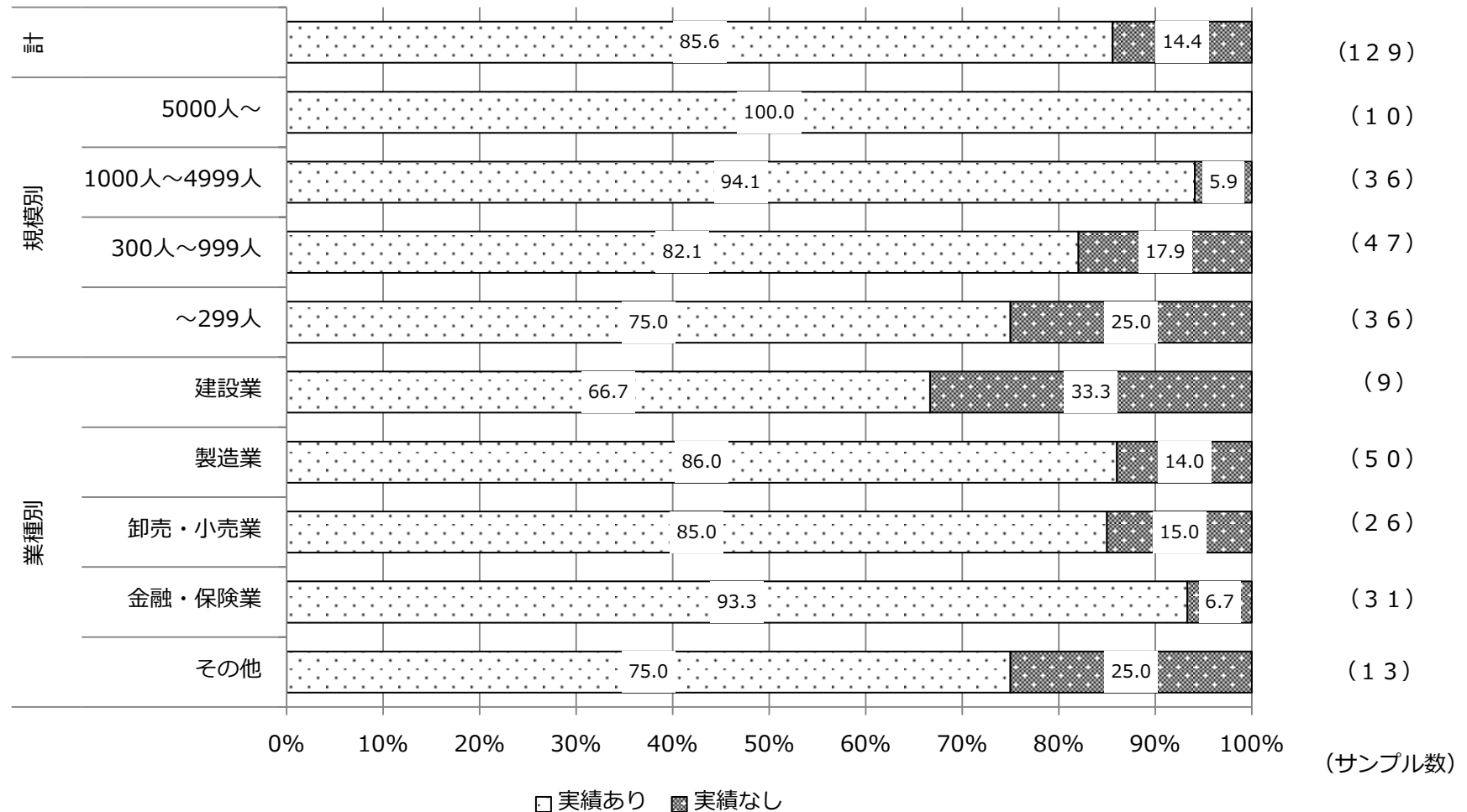
コース転換制度の有無

- コース別雇用管理制度を導入している調査企業全体において、86%がコース転換制度を設けている。
- 企業規模別では、企業規模が大きくなるほど、コース転換制度を設けている企業割合は高くなっている。
- 業種別では、金融保険業が転換制度を設けている割合が96.8%で最も高く、建設業が66.7%で最も低い。



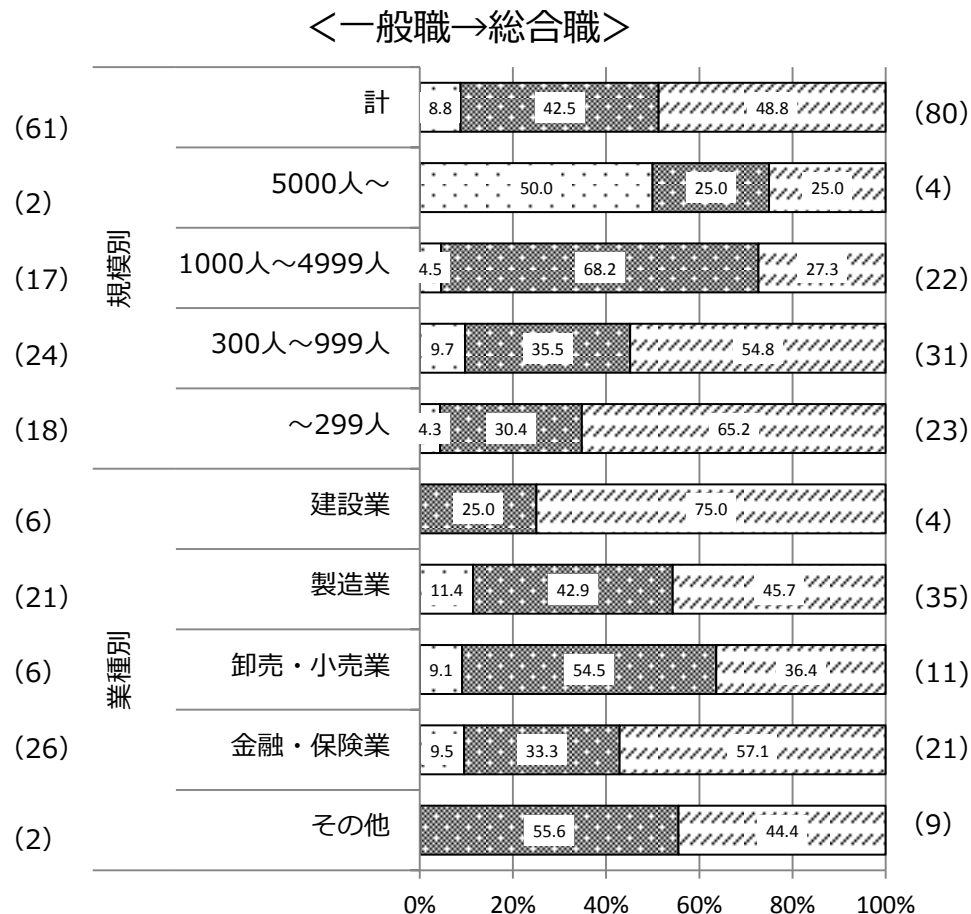
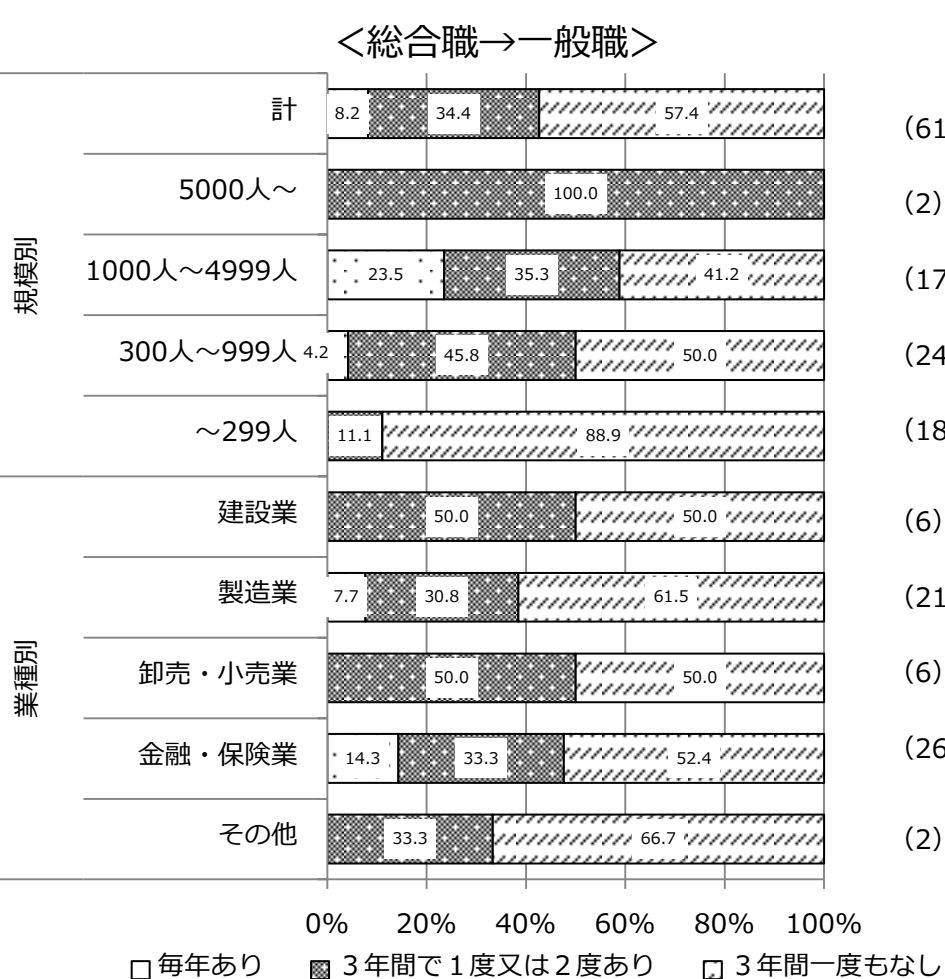
過去3年間のコース転換実績の有無①

- 調査企業全体におけるコース転換制度の利用実績は、85.6%となっている。
- 企業規模が大きくなるほど、転換実績がある企業割合は高くなっており、5000人以上では100%となっている。
- 業種別でみると、転換実績のある企業割合は、金融・保険業が93.3%で最も高く、建設業では、66.7%と最も低くなっている。



過去3年間のコース転換実績の有無②

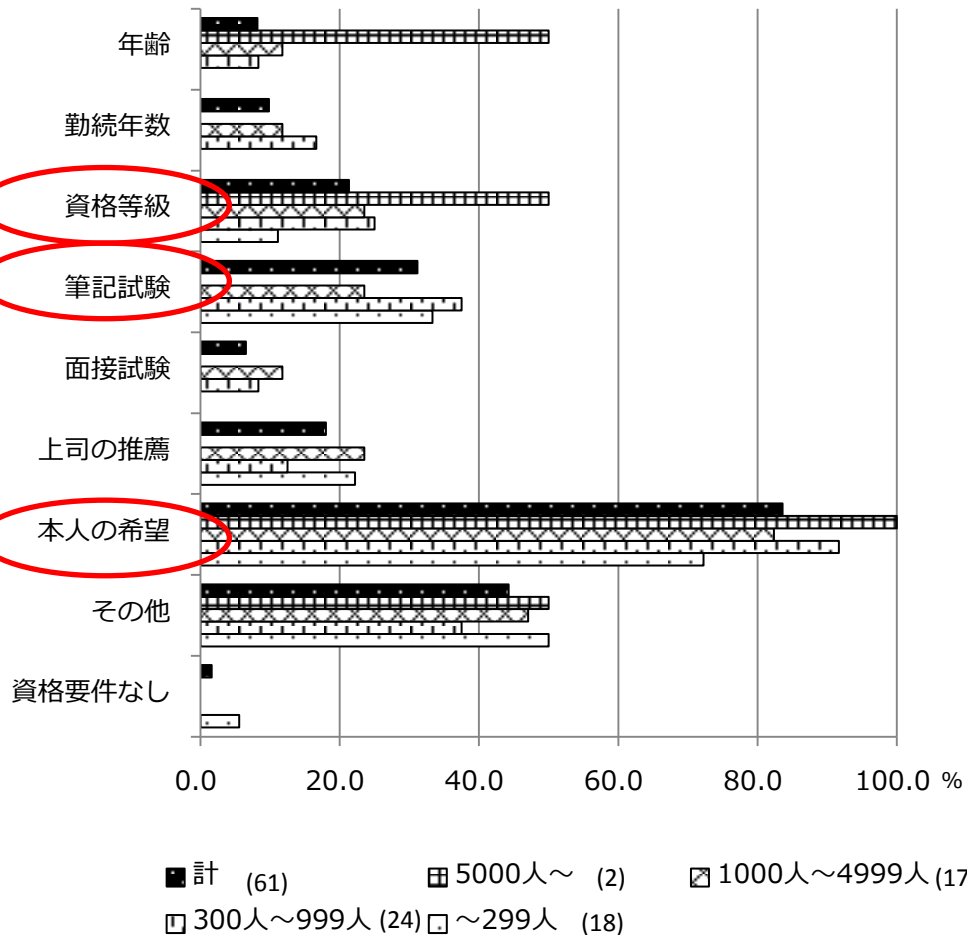
- 調査企業全体におけるコース転換制度の利用実績は、3年間で一度でも利用実績のある割合は「総合職→一般職」では42.6%、「一般職→総合職」では、51.3%と「一般職→総合職」の割合の方が大きい。
- 「総合職→一般職」及び「一般職→総合職」とともに、企業規模が大きくなるほど、コース転換実績がある企業割合が高くなり、業種別では、業種毎に大きな差はない。



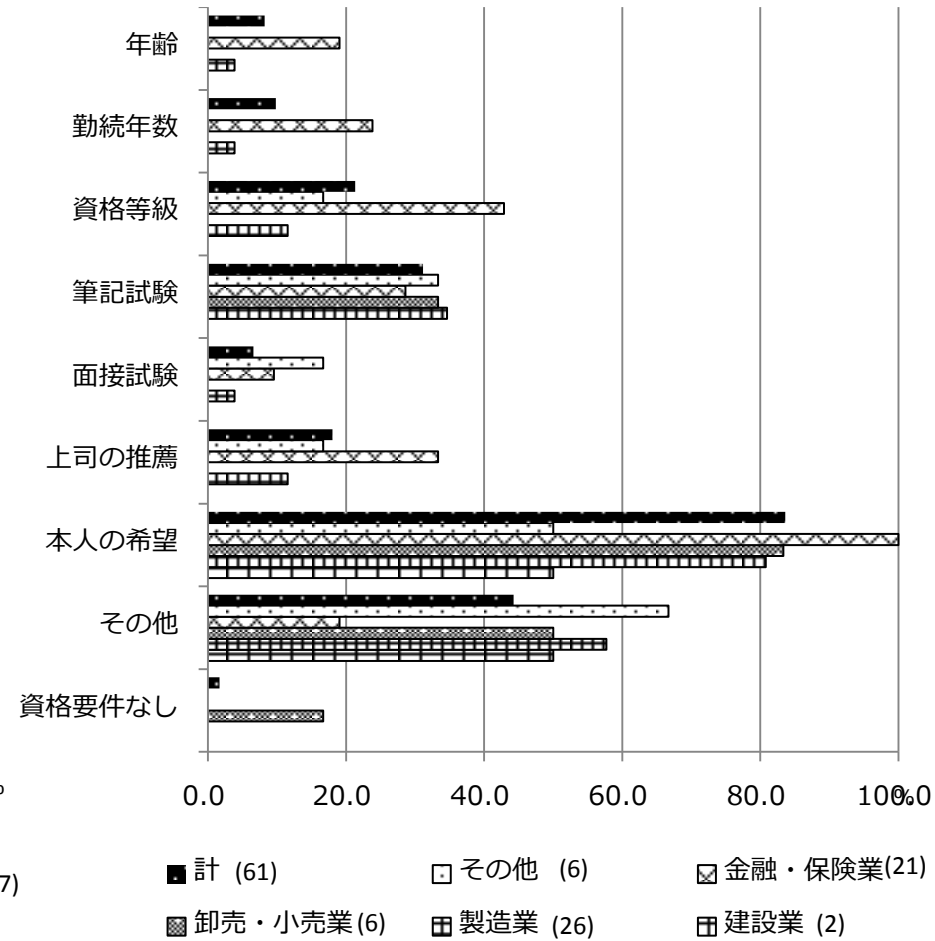
総合職から一般職にコース転換する時の要件割合（複数回答）

○ 調査企業全体で、総合職から一般職にコース転換する際の要件として設けられている割合が高い順に、「本人の希望」「筆記試験」「資格等級」となっている。

<規模別>



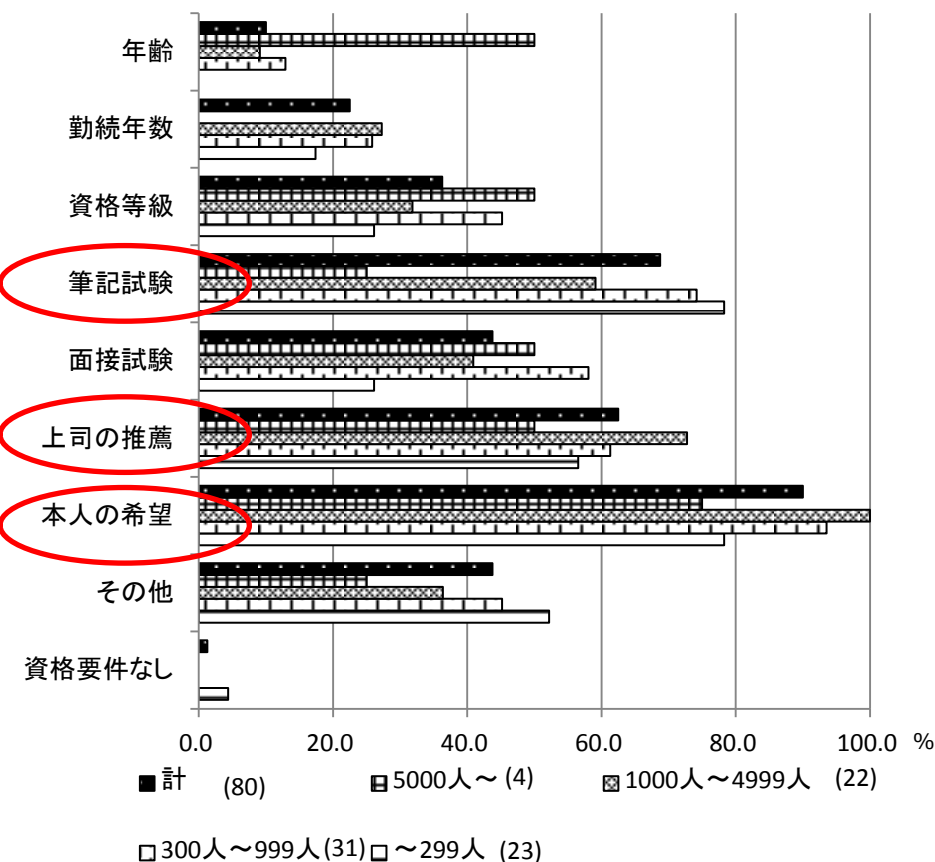
<業種別>



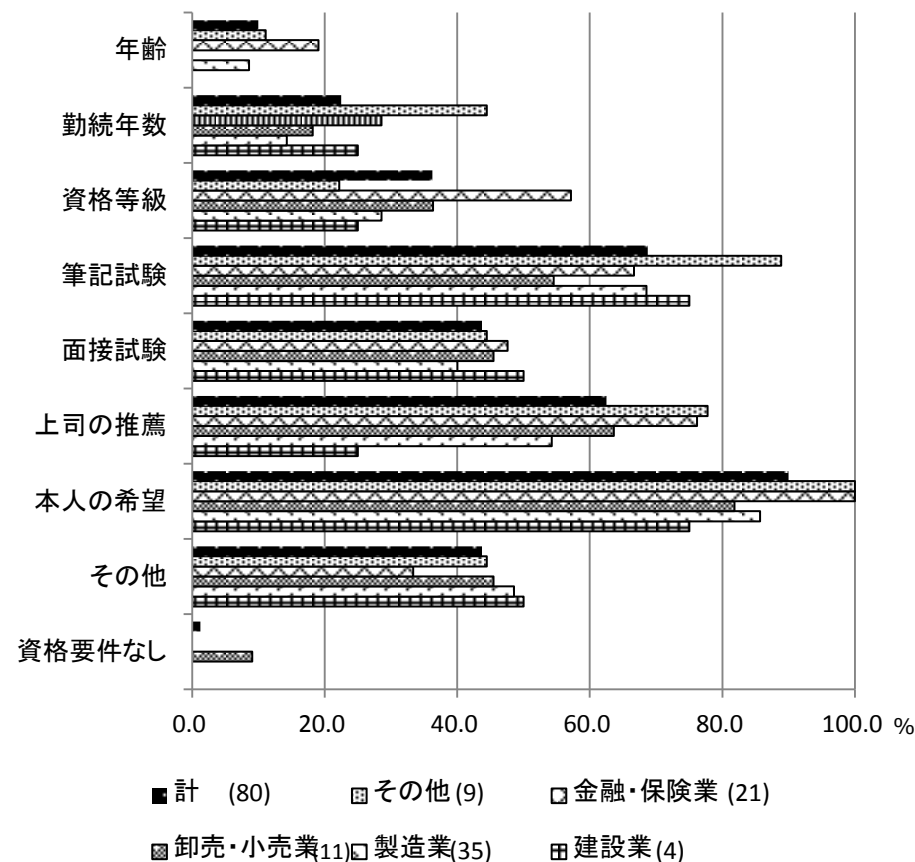
一般職から総合職にコース転換する時の要件割合（複数回答）

- 全体で、一般職から総合職にコース転換する際の要件として設けられている割合が高い順に、「本人の希望」「筆記試験」「上司の推薦」となっている。
- 全体で、総合職から一般職へのコース転換と比較し、要件として求められるものの割合が全てにおいて高い。

<規模別>



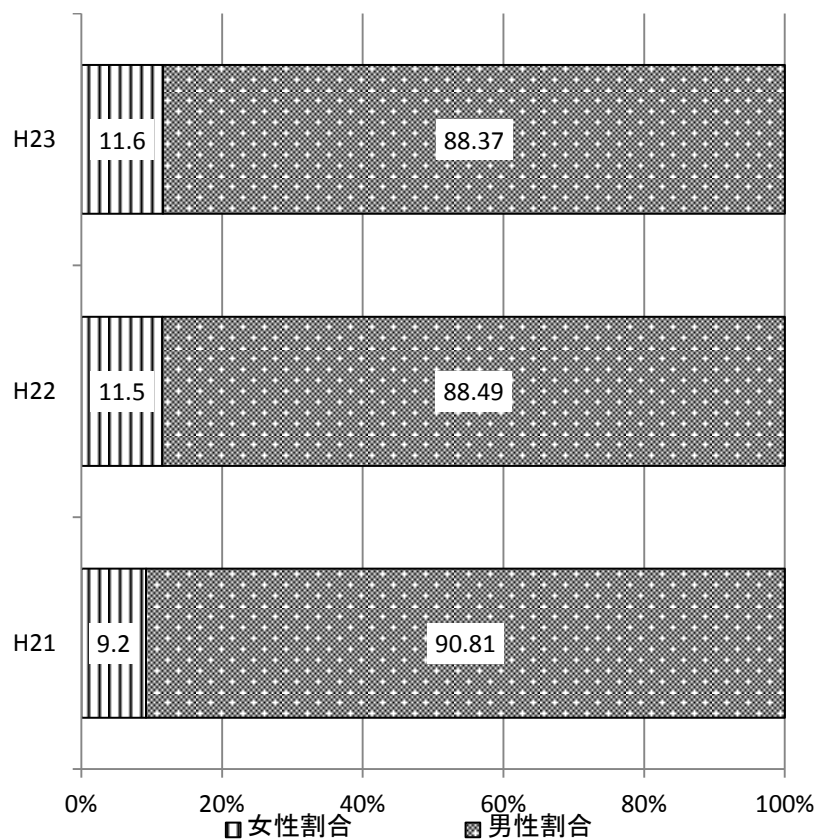
<業種別>



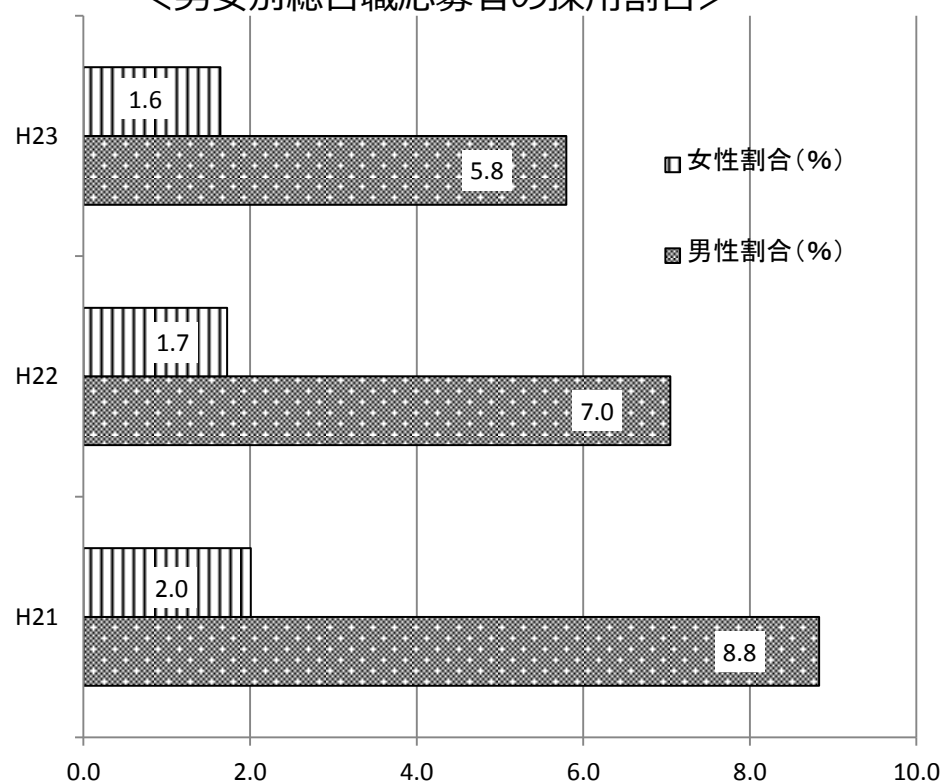
総合職採用者男女比率及び応募者における男女別採用者割合

- 総合職採用者の男女比率は、平成23年では女性が11.6%となっている。
- 男女別に総合職応募者における採用割合をみると、平成23年では女性応募者の1.6%が採用され、男性応募者の5.8%が採用されている。

＜総合職採用者の男女比率＞



＜男女別総合職応募者の採用割合＞

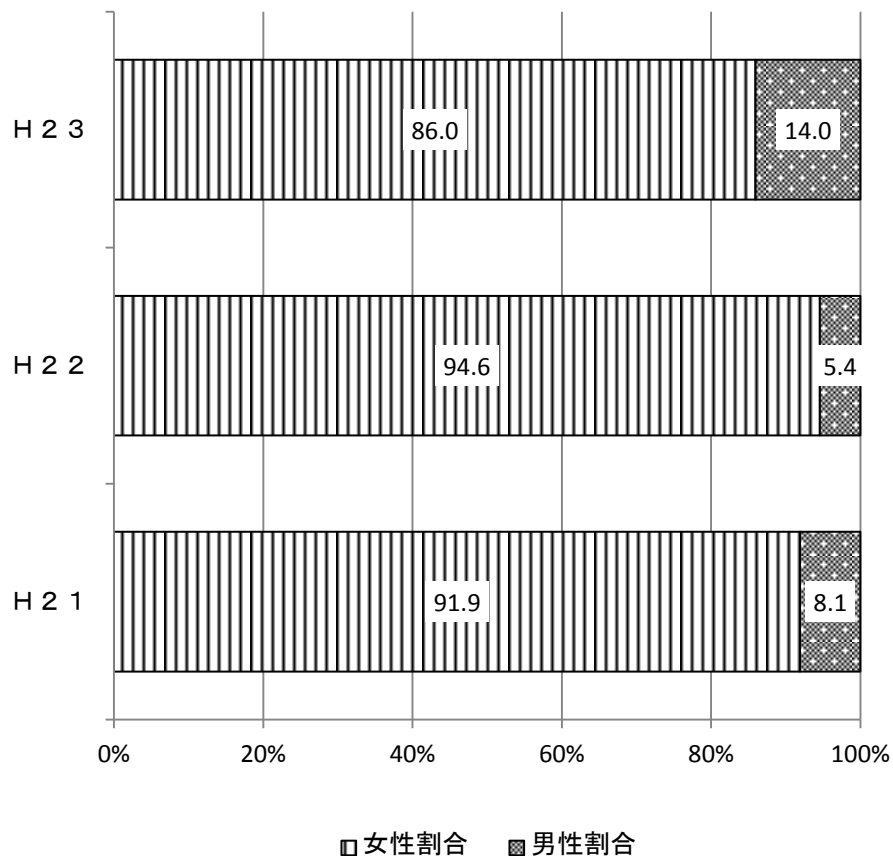


(参考) 平成23年度
応募者数 女性13,373人、男性28,845人
採用者数は内定者数を計上

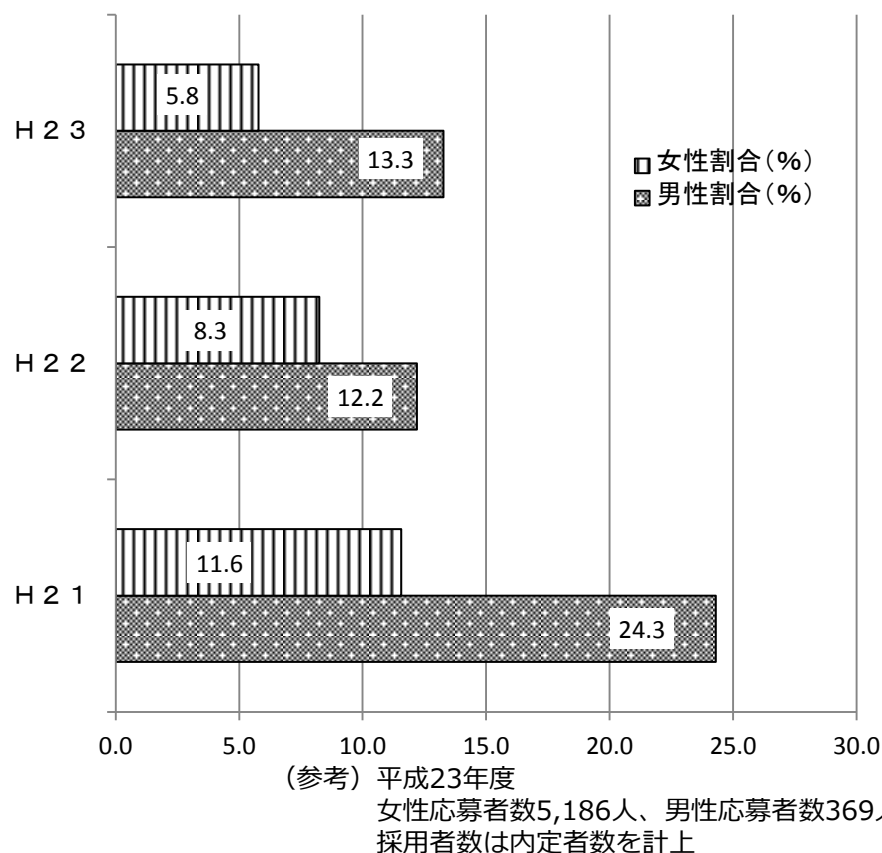
一般職採用者男女比率及び応募者の男女別採用者割合

- 一般職採用者の男女比率は、平成23年では女性が86.0%となっている。
- 男女別に一般職応募者に占める採用者割合をみると、平成23年では女性応募者の5.8%が採用され、男性応募者の13.3%が採用されている。

＜一般職採用者の男女比率＞

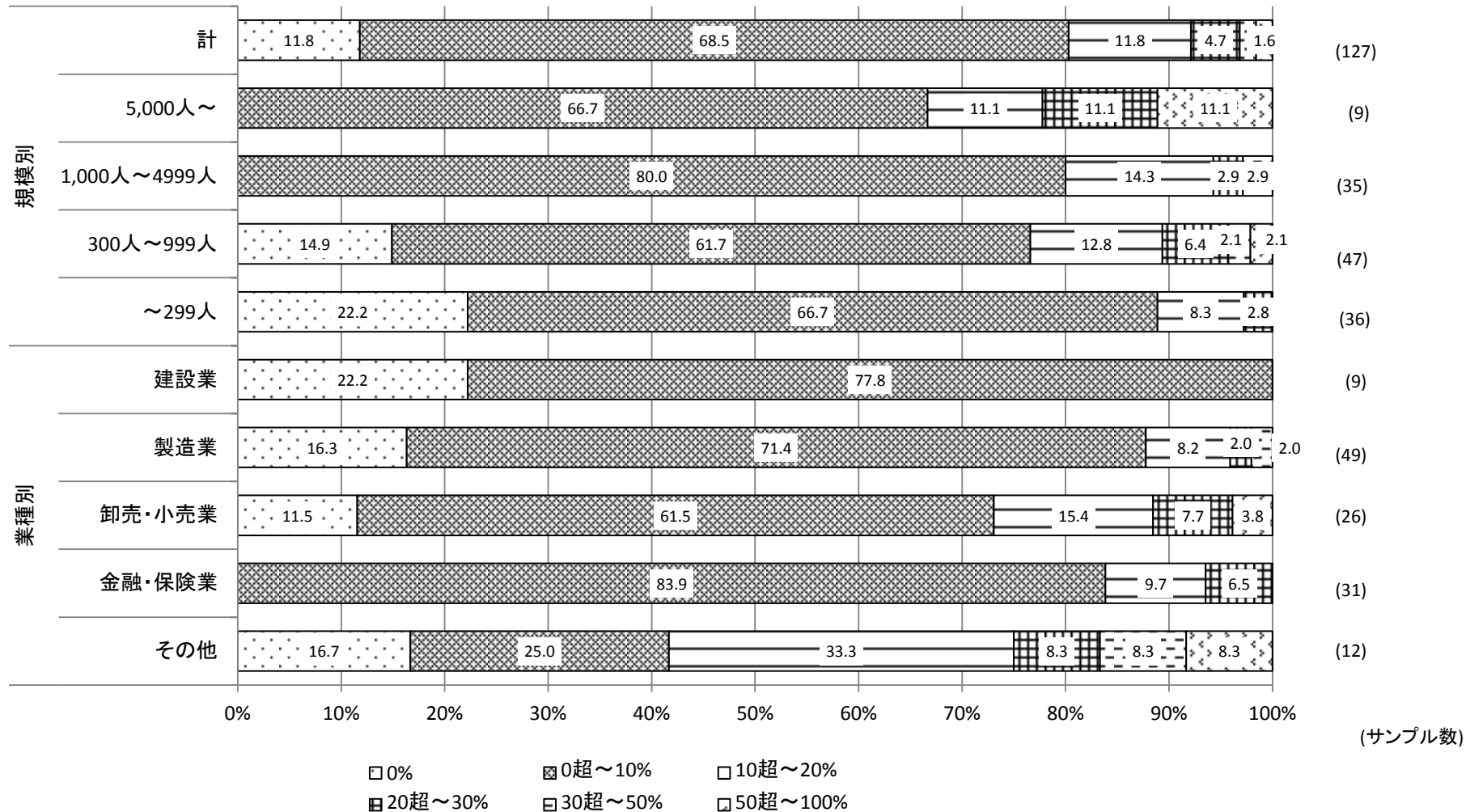


＜一般職応募者の男女別採用割合＞



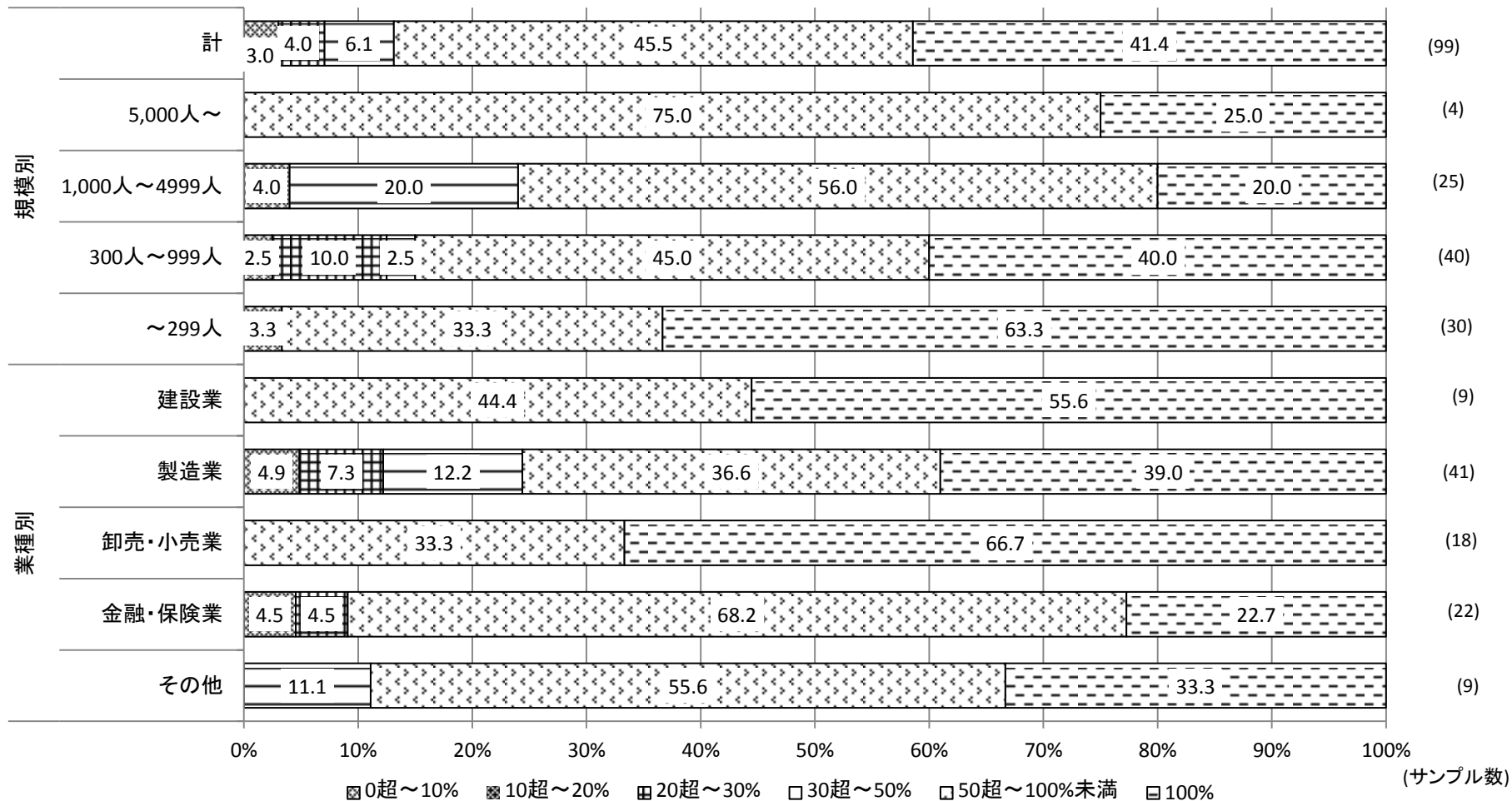
総合職に占める女性割合（H 2 2）

- 調査企業全体における総合職に占める女性割合は、「0超～10%」が68.5%で最も高くなり、「50%超～100%」が1.6%で最も低くなっている



一般職に占める女性割合（H 2 2）

- 調査企業全体における一般職に占める女性の割合は、50%を超える企業割合が86.9%となっており、「0～10%」が3.0%で最も低くなっている。

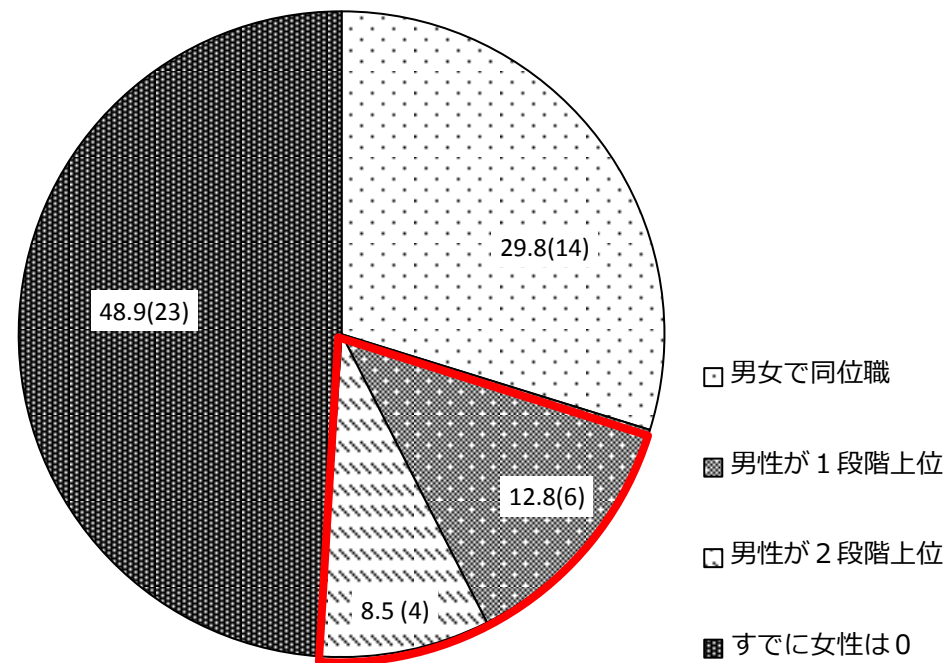
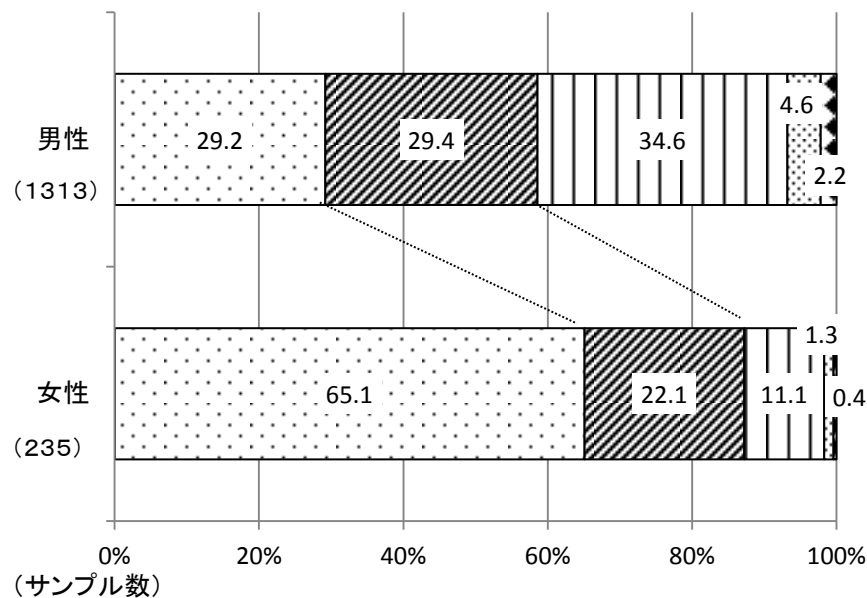


10 年前に採用された総合職の男女別職位割合

- 10年前に採用された女性総合職は65.1%が離職しており、係長相当職以上の割合は男性と比較し低くなっている。
- 企業における職位比較においては、「すでに女性は0人」となっている企業割合 48.9%、「男性の方が職位が上位」の企業割合は、21.3%となっている。

<10年前に採用された総合職の男女職位割合
(労働者比較) >

<10年前に総合職の男女を採用した企業に
おける職位比較 (企業比較) >



□ 離職者数 ▨ 一般職員 ▤ 係長相当職
 ▧ 課長相当職 ■ その他

割合 (サンプル数)
 集計対象: 10年前にコース別雇用管理制度を導入済みの企業

都道府県労働局雇用均等室における 指導等の状況

法違反に対する法第 29 条に基づく行政指導

- ・ 法違反企業は 6 社（4.7%）であった。募集・採用、配置に当たり、男女異なる取扱いを行っていた事業主に対する指導を行った。

法違反企業の事例（金融機関）

事案概要

- 企業合併の際、男性は全員総合職、女性は全員事務職という振り分けを行い、
- その後総合職は大卒、事務職は基本的に短大卒、高卒としており、総合職については男女別の採用予定枠を設定し、総合職として内定を出した後であっても女性枠を超えた場合は事務職として採用している。

違反事項及び指導内容

- ① 均等法第 5 条違反
（男女別の採用枠を設定し、男女別の枠内での採用を行うこと）
- ② 均等法第 6 条違反
（コース別に振り分けをするに当たり、男女別異なる取扱いをとすること）
→①及び②の違反事項について、是正を行うよう指導。

企業の対応

- ①に対する対応
今後の採用計画にあたっては男女別枠を設けず、総合職、事務職別による採用計画とする
- ②に対する対応
職能資格規程に基づくコース変更制度を職員に周知し、コース変更についての本人希望を尊重する

法の趣旨に則った望ましい雇用管理を促すための助言

- ・雇用均等室が助言を行った企業は121社（93.8％）であった。

主な助言事例

【コース別雇用管理制度の内容】

- ・実質的な男女別の雇用管理にならないよう、コース別雇用管理制度の必要性やコースの違いによる処遇の差に合理性があるかどうか検討すること 24社(18.6%)
- ・コース等により区分する基準において、女性又は男性が事実上満たしにくいものとなっている場合は、その必要性や合理性について検討すること 26社(20.2%)
- ・コース等の各区分における職務内容や処遇について、合理性・透明性を高めること 24社(18.6%)

【コース転換制度】

- ・教育訓練の実施等により他のコースへの転換が円滑に図れるようにすること 23社(17.8%)

【コース別の募集・採用状況】

- ・転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、転勤の期間、場所、頻度、実績等の情報提供を行うこと 27社(20.9%)
- ・採用担当者に対し、研修等を通じて、性別にとらわれず、意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図ること 26社(20.2%)

【コース転換の状況】

- ・コースの差異について、応募者に十分説明し、応募者が適切なコースを選択しうるよう配慮すること 22社(17.1%)

＜問い合わせ先＞

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
均等業務指導室指導係

電話(代表)03-5253-1111(内線7842)