

厚生労働省発表  
平成17年8月8日

担 当	厚生労働省雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課		
	課長	石井 淳子	
	均等業務指導室長	田畑 一雄	
	課長補佐	森本 頼子	
	電話	03-5253-1111 (内線 7842)	
	夜間	03-3595-3272	

## 平成16年度コース別雇用管理制度の実施・指導等状況

- ・ 総合職に占める女性の割合は5.1%
- ・ 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づく  
助言を行った企業の割合は87.8%

厚生労働省では、平成16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180社に対する制度の実施状況に関するヒアリング調査及び指導等の状況を取りまとめた。

この結果を踏まえ、男女雇用機会均等法及び「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」についての一層の周知及び指導の徹底を図る。

<b>概 要</b>	
<b>企業における制度の実施状況</b>	
・ 入社後にコースを決定する企業割合	14.4%
・ コース転換制度を導入している企業割合	82.2%
・ 総合職に占める女性割合	5.1%
・ 総合職採用（予定）者に占める女性割合	12.0%
・ 総合職について転勤を要件としつつ10年間転勤実績がない企業割合	13.3%
<b>都道府県労働局雇用均等室における指導等の状況</b>	
・ 男女雇用機会均等法違反に対する指導企業割合	5.0%
・ 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づく助言企業割合	87.8%

【 対象企業、実施時期、実施方法 】

対象企業：コース別雇用管理制度導入企業全国180社  
 実施時期：平成16年4月～平成17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  
 人事・労務管理担当者と面接の上実施

# ＜コース別雇用管理制度の実施・指導等状況＞

## 1 対象企業の概要

### ○対象企業180社の内訳

(業種) 製造業	・・・	65社 (36.1%)
卸売・小売業	・・・	45社 (25.0%)
金融・保険業	・・・	25社 (13.9%)
建設業	・・・	12社 (6.7%)
その他	・・・	33社 (18.3%)
(規模) 5,000人以上	・・・	9社 (5.0%)
1,000人以上5,000人未満	・・・	41社 (22.8%)
300人以上1,000人未満	・・・	80社 (44.4%)
300人未満	・・・	50社 (27.8%)

## 2 コース別雇用管理制度の内容について

### ○コース別雇管理制度的内容

#### ～ コースの形態や組合せは多様 ～

各企業のコース形態は、総合職と一般職のみの組合せで実施している企業が53.3%、総合職と一般職に加えて、専門職や現業職のコースがある組合せが23.9%、総合職と一般職に加えて、準総合職や中間職のコースがある組合せが7.2%、などとなっており、コースの形態や組合せは多様である(第1表、第2表)。

コース決定の時期は、「募集・採用時に決定する」企業が85.6%、「入社後に決定する」企業が14.4%である(第3表)。

また、転勤の有無をコース区分の要件としている企業は88.3%である(第4表)。

#### 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転居を伴う転勤がある
- 一般職：主に定型的業務に従事し、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、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、転居を伴う転勤がない
- 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

## ○ コース転換制度

### ～ 8割を超える企業が導入 ～

コース転換制度を「導入している」企業は82.2%である(第5表)。

転換制度のうち、総合職と一般職の両コースがあり、転換制度に基づき又は運用により転換を実施している企業の67.2%が、双方向の転換制度があるとしている(第6表)。

さらに、一般職から総合職への転換に必要な要件については、「客観的条件(年齢・勤続年数、資格等級等)」、「上司の推薦」及び「試験」とする企業が最も多く34.3%、次いで「上司の推薦」及び「試験」とする企業が19.4%となっている。その他の要件との組合せを含め「上司の推薦」を必要とする企業は75.9%であり、上司の推薦の有無が転換に大きくかかわっている(第7表)。

また、コース転換に当たって、労働者に対し教育訓練や資格取得支援等の「配慮を行っている」企業は、配置転換前が33.3%、転換後は38.7%となっている。配慮のうち、教育訓練を実施している割合は、転換前が52.0%、転換後は74.1%となっている(第8表)。

## ○ コース別雇用管理制度の見直し

### ～ 3割弱の企業がこれまでに制度を見直し ～

「これまでに制度の見直しを行った」企業は27.8%である(第9表)。

また、「これまでに見直しを行った」又は「今後見直しの予定がある」企業について見直しの内容をみると「制度全体、又は特定コースの廃止」が22.6%、次に「職務内容、職務レベルの高低によりコースを分割、又はコースを統合」が17.0%、「勤務地を限定したコースを追加するなど転勤の有無、範囲によるコース区分の見直し」が15.1%となっている(第10表)。

## 3 コース別雇用管理制度の実施状況について

### ○ 調査対象企業の総合職に占める女性割合は5.1%

調査時点において在籍している総合職の女性割合は、対象企業で5.1%となっている。これを女性割合の分布で見ると、総合職の女性の割合が1割未満とする企業が78.8%を占めている(第11表)。

### ○ 総合職女性の採用は約1割、一般職女性の採用は約8割

対象企業における、平成15年4月、平成16年4月、平成17年4月に採用(予定)された総合職に占める女性割合は、平成15年4月は12.1%、平成16年4月は11.5%、平成17年4月は12.0%と、ほぼ横ばいとなっている(第12表)。

一方、平成15年4月、平成16年4月、平成17年4月に採用（予定）された一般職に占める女性割合は、平成15年4月は86.8%、平成16年4月は84.1%、平成17年4月は81.6%と、減少傾向となっている（第13表）。

総合職の受験者に占める採用者の割合をみると、平成15年4月及び平成16年4月採用についてはいずれも男性2.2%、女性0.4%、平成17年4月採用予定については男性3.3%、女性0.7%となっており、女性の割合はいずれも男性を下回っている（第14表）。

#### ○ これまでに「転換実績がある」企業は約7割

転換制度導入後これまでに「転換実績がある」企業は67.3%を占めている。（第15表）

転換実績の内訳をみると、一般職から総合職への転換制度（運用を含む。）のある企業のうち、過去3年間毎年転換実績のある企業は10.5%、また、総合職から一般職への転換制度（運用を含む。）のある企業のうち、過去3年間毎年転換実績のある企業は3.3%となっている（第16表）。

また、一般職から総合職への転換制度（運用を含む。）のある企業について、平成16年度に転換実績がある企業をみると、一般職から総合職への女性の転換実績があるとする企業は64.1%（男女又は女性のみの転換実績のある企業の合計）となっている（第17表）。

#### ○ 採用10年後の最高役職について「男性の方が上位職」の企業は3割弱

平成7年度に総合職を採用した企業のうち、採用者の10年後の最高役職位について男女で比較すると「男性の方が上位職」である企業が26.7%を占めている（第18表）。

#### ○ 採用後10年間転勤実績がない企業は1割強

平成7年度に総合職を採用した企業のうち、総合職について「転勤要件がある」企業は100.0%で、このうち採用後10年間に「転勤実績がある」企業は86.7%、「転勤実績がない」企業は13.3%となっている。

転勤実績がある企業のうち「男性のみに転勤実績がある」企業は38.5%となっている（第19表）。

#### ○ 採用10年後に子を有している総合職女性が在籍している企業は4割

平成7年度に総合職を採用した企業のうち、当該総合職女性が在籍している企業は60.0%であり、このうち子を有している総合職女性が在籍している企業は40.0%である（第20表）。

## 4 都道府県労働局雇用均等室における指導等の状況について

### ○ 男女雇用機会均等法違反に対する指導

均等法違反企業は**9社（5.0%）**、指導件数は**23件**であった。

#### <主な違反事項>

##### (1) 募集・採用

- ① 男性のみ又は女性のみコースを設定し募集・採用  
・・・2.8%
- ② 学歴、婚姻の有無等男女異なる条件を付す  
・・・1.7%
- ③ 転勤等について女性にのみに質問  
・・・1.1%

##### (2) 配置

- ① 総合職を男性のみとするなどの運用  
・・・2.2%
- ② 総合職の女性について婚姻等を理由に一方的に一般職へ転換  
・・・1.1%

##### (3) 教育訓練

- 男女異なる研修内容、日数として実施  
・・・1.7%

### ○ 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に関する助言

留意事項に基づく助言を行った企業は**158社（87.8%）**、助言件数は**762件**であった。

#### <主な助言事項>

- ① 総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているが、その必要性が十分検討されていない  
・・・40.0%
- ② コース等の区分間の転換制度が柔軟に設定されていない  
・・・33.3%
- ③ 一般職の勤続年数が長期化する中で、一般職の積極的な活用がなされていない  
・・・25.6%
- ④ 男女別の雇用管理とまでは言えないが、労働者の意欲、能力、適性、成果等に基づいて処遇する制度となっていない、あるいはコース等の各区分における職務内容や処遇についての十分な検討や労働者への説明がなされていない  
・・・16.7%
- ⑤ コースの選択が採用時に限定されており、労働者の個別事情の変化等によりコースの選択ができない  
・・・13.9%

## 付 表

第1表	コース形態（複数回答）
第2表	コース形態（組合せ）
第3表	コースの決定
第4表	転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合
第5表	コース転換制度
第6表	転換制度（総合職と一般職間）
第7表	転換時に必要となる要件（一般職から総合職）
第8表	コース転換前後の配慮
第9表	コース別雇用管理制度の見直し(複数回答)
第10表	コース別雇用管理制度見直しの内容(複数回答)
第11表	総合職に占める女性割合
第12表	採用者に占める女性割合（総合職）
第13表	採用者に占める女性割合（一般職）
第14表	総合職の受験者に占める採用者の割合
第15表	コース転換実績
第16表	過去3年間(平成14年度～平成16年度)のコース転換実績(一般職から総合職、総合職から一般職)
第17表	平成16年度におけるコース転換実績(一般職から総合職)
第18表	平成7年度採用総合職の10年後の最高役職位
第19表	平成7年度採用総合職の10年間の転勤実績
第20表	平成7年度採用総合職女性の在籍している企業割合

第1表 コース形態(複数回答)

(社、%)

業種・規模				総合職	一般職	準総合職	中間職	専門職	現業職	その他
合計		180	100.0%	100.0%	92.8%	8.3%	9.4%	20.0%	18.3%	4.4%
業種	建設業	12	100.0%	100.0%	100.0%	8.3%	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%
	製造業	65	100.0%	100.0%	93.8%	7.7%	7.7%	16.9%	21.5%	4.6%
	卸売・小売業	45	100.0%	100.0%	93.3%	8.9%	4.4%	17.8%	15.6%	4.4%
	金融・保険業	25	100.0%	100.0%	96.0%	8.0%	20.0%	28.0%	12.0%	8.0%
	その他	33	100.0%	100.0%	84.8%	9.1%	9.1%	27.3%	18.2%	3.0%
規模	5,000人以上	9	100.0%	100.0%	77.8%	22.2%	44.4%	44.4%	22.2%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	41	100.0%	100.0%	92.7%	14.6%	14.6%	22.0%	29.3%	2.4%
	300人以上1,000人未満	80	100.0%	100.0%	93.8%	6.3%	7.5%	21.3%	12.5%	7.5%
	300人未満	50	100.0%	100.0%	94.0%	4.0%	2.0%	12.0%	18.0%	2.0%

注)コース形態の分類は次のとおりである。

「総合職」とは、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、転居を伴う転勤がある。

「一般職」とは、主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤はない。

「準総合職」とは、総合職に準ずる業務に従事し、一定地域エリア内でのみの転勤がある。

「中間職」とは、総合職に準ずる業務に従事するが、転居を伴う転勤はない。

「専門職」とは、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」とは、技能分野の業務に従事する。

第2表 コース形態(組合せ)

(社、%)

業種・規模			①	②	③	④	⑤	
合計		180	100.0%	53.3%	7.2%	23.9%	4.4%	11.1%
業種	建設業	12	100.0%	50.0%	16.7%	25.0%	8.3%	0.0%
	製造業	65	100.0%	53.8%	7.7%	24.6%	3.1%	10.8%
	卸売・小売業	45	100.0%	62.2%	4.4%	22.2%	2.2%	8.9%
	金融・保険業	25	100.0%	48.0%	4.0%	24.0%	8.0%	16.0%
	その他	33	100.0%	45.5%	9.1%	24.2%	6.1%	15.2%
規模	5,000人以上	9	100.0%	22.2%	11.1%	22.2%	11.1%	33.3%
	1,000人以上5,000人未満	41	100.0%	36.6%	14.6%	26.8%	12.2%	9.8%
	300人以上1,000人未満	80	100.0%	57.5%	5.0%	23.8%	2.5%	11.3%
	300人未満	50	100.0%	66.0%	4.0%	22.0%	0.0%	8.0%

注)コース形態の組合せは次のとおりである。

①総合職と一般職のみの組合せ

②総合職と一般職に加えて、中間職、準総合職のコースがある組合せ

③総合職と一般職に加えて、専門職や現業職のコースがある組合せ

④総合職と一般職に加えて、中間職や準総合職のコース、さらに専門職や現業職のコースがある組合せ

⑤その他の組合せ



第3表 コースの決定

(社、%)

業種・規模			募集・採用時に決定する					入社後に決定する						
			本人にコースを選択させている	本人の意向を踏まえ会社がコースを決めている	会社が第一義的にコースを決めている	その他	本人にコースを選択させている	本人の意向を踏まえ会社がコースを決めている	会社が第一義的にコースを決めている	その他				
合計	180	100.0%	85.6%	(100.0%)	(72.1%)	(11.0%)	(13.6%)	(3.2%)	14.4%	(100.0%)	(42.3%)	(42.3%)	(11.5%)	(3.8%)
業種	建設業	12	100.0%	100.0%	(100.0%)	(83.3%)	(0.0%)	(16.7%)	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
	製造業	65	100.0%	86.2%	(100.0%)	(60.7%)	(12.5%)	(21.4%)	(5.4%)	(100.0%)	(11.1%)	(66.7%)	(22.2%)	(0.0%)
	卸売・小売業	45	100.0%	80.0%	(100.0%)	(77.8%)	(11.1%)	(8.3%)	(2.8%)	(100.0%)	(55.6%)	(22.2%)	(11.1%)	(11.1%)
	金融・保険業	25	100.0%	76.0%	(100.0%)	(94.7%)	(5.3%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)	(66.7%)	(33.3%)	(0.0%)	(0.0%)
	その他	33	100.0%	93.9%	(100.0%)	(67.7%)	(16.1%)	(12.9%)	(3.2%)	(100.0%)	(50.0%)	(50.0%)	(0.0%)	(0.0%)
	規模	5,000人以上	9	100.0%	88.9%	(100.0%)	(75.0%)	(12.5%)	(12.5%)	(0.0%)	(100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)
1,000人以上5,000人未満		41	100.0%	85.4%	(100.0%)	(82.9%)	(5.7%)	(8.6%)	(2.9%)	(100.0%)	(66.7%)	(16.7%)	(16.7%)	(0.0%)
300人以上1,000人未満		80	100.0%	85.0%	(100.0%)	(72.1%)	(11.8%)	(11.8%)	(4.4%)	(100.0%)	(50.0%)	(41.7%)	(0.0%)	(8.3%)
300人未満		50	100.0%	86.0%	(100.0%)	(62.8%)	(14.0%)	(20.9%)	(2.3%)	(100.0%)	(0.0%)	(71.4%)	(28.6%)	(0.0%)

第4表 転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合

(社、%)

業種・規模				転勤の有無をコース 区分の要件としている	転勤の有無をコース 区分の要件としていない
合計		180	100.0%	88.3%	11.7%
業種	建設業	12	100.0%	100.0%	0.0%
	製造業	65	100.0%	87.7%	12.3%
	卸売・小売業	45	100.0%	95.6%	4.4%
	金融・保険業	25	100.0%	72.0%	28.0%
	その他	33	100.0%	87.9%	12.1%
規模	5,000人以上	9	100.0%	100.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	41	100.0%	97.6%	2.4%
	300人以上1,000人未満	80	100.0%	83.8%	16.3%
	300人未満	50	100.0%	86.0%	14.0%

第5表 コース転換制度

(社、%)

業種・規模				転換制度を 導入している	転換制度を導入していない			
					導入予定がある	運用で 実施している	転換なし	
合計		180	100.0%	82.2%	17.8% (100.0%)	(21.9%)	(6.3%)	(71.9%)
業種	建設業	12	100.0%	83.3%	16.7% (100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
	製造業	65	100.0%	83.1%	16.9% (100.0%)	(27.3%)	(9.1%)	(63.6%)
	卸売・小売業	45	100.0%	86.7%	13.3% (100.0%)	(0.0%)	(16.7%)	(83.3%)
	金融・保険業	25	100.0%	96.0%	4.0% (100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)
	その他	33	100.0%	63.6%	36.4% (100.0%)	(25.0%)	(0.0%)	(75.0%)
規模	5,000人以上	9	100.0%	77.8%	22.2% (100.0%)	(50.0%)	(0.0%)	(50.0%)
	1,000人以上5,000人未満	41	100.0%	87.8%	12.2% (100.0%)	(20.0%)	(0.0%)	(80.0%)
	300人以上1,000人未満	80	100.0%	85.0%	15.0% (100.0%)	(16.7%)	(0.0%)	(83.3%)
	300人未満	50	100.0%	74.0%	26.0% (100.0%)	(23.1%)	(15.4%)	(61.5%)

第6表 転換制度

総合職と一般職間

(社、%)

業種・規模				双方向への 転換制度がある	一般職から総合職 への転換のみ	総合職から一般職 への転換のみ	総合職、一般職間 の転換制度がない
合計		137	100.0%	67.2%	22.6%	5.1%	5.1%
業種	建設業	10	100.0%	30.0%	50.0%	0.0%	20.0%
	製造業	51	100.0%	66.7%	25.5%	3.9%	3.9%
	卸売・小売業	37	100.0%	67.6%	18.9%	10.8%	2.7%
	金融・保険業	23	100.0%	87.0%	8.7%	0.0%	4.3%
	その他	16	100.0%	62.5%	25.0%	6.3%	6.3%
規模	5,000人以上	5	100.0%	60.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	1,000人以上5,000人未満	33	100.0%	69.7%	21.2%	0.0%	9.1%
	300人以上1,000人未満	63	100.0%	61.9%	25.4%	9.5%	3.2%
	300人未満	36	100.0%	75.0%	22.2%	2.8%	0.0%

注) 総合職と一般職の両コースがあり、転換制度を導入、又は運用で転換を実施している企業137社について集計したものである。

第7表 転換時に必要となる要件

一般職から総合職

(社、%)

業種・規模			要件あり														要件なし	不明	
			要件(複数回答)					組み合わせ											
			客観的 条件	上司の 推薦	試験	筆記試験	面接試験	客観的 条件のみ	上司の 推薦のみ	試験のみ	客観的条 件と上司 の推薦	客観的条 件と試験	上司の推 薦と試験	客観的条 件と上司 の推薦と 試験	その他				
合計	123	100%	87.8% (100%)	(64.8%)	(75.9%)	(67.6%) <100.0%>	<53.4%>	<98.6%>	(5.6%)	(8.3%)	(2.8%)	(13.9%)	(11.1%)	(19.4%)	(34.3%)	(4.6%)	12.2%	0.0%	
業種	建設業	8	100%	100.0% (100%)	(62.5%)	(75.0%)	(50.0%) <100.0%>	<50.0%>	<100.0%>	(0.0%)	(12.5%)	(0.0%)	25.0%	(12.5%)	(12.5%)	(25.0%)	(12.5%)	0.0%	0.0%
	製造業	47	100%	89.4% (100%)	(59.5%)	(92.9%)	(73.8%) <100.0%>	<54.8%>	<100.0%>	(0.0%)	(7.1%)	(2.4%)	(19.0%)	(4.8%)	(31.0%)	(35.7%)	(0.0%)	10.0%	0.0%
	卸売・小売業	32	100%	78.1% (100%)	(72.0%)	(68.0%)	(80.0%) <100.0%>	<40.0%>	<100.0%>	(12.0%)	(4.0%)	(4.0%)	(0.0%)	(12.0%)	(16.0%)	(48.0%)	(4.0%)	21.9%	0.0%
	金融・保険業	22	100%	95.5% (100%)	(81.0%)	(61.9%)	(57.1%) <100.0%>	<66.7%>	<91.7%>	(14.3%)	(9.5%)	(4.8%)	(19.0%)	(19.0%)	(4.8%)	(28.6%)	(0.0%)	4.5%	0.0%
	その他	14	100%	85.7% (100%)	(41.7%)	(58.3%)	(50.0%) <100.0%>	<66.7%>	<100.0%>	(0.0%)	(10.7%)	(0.0%)	(8.3%)	(16.7%)	16.7%	(16.7%)	(25.0%)	14.3%	0.0%
規模	5,000人以上	3	100%	100.0% (100%)	(100.0%)	(33.3%)	(66.7%) <100.0%>	<50.0%>	<100.0%>	(33.3%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(33.3%)	(0.0%)	(33.3%)	(0.0%)	0.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	30	100%	90.0% (100%)	(66.7%)	(63.0%)	(70.4%) <100.0%>	<78.9%>	<100.0%>	(7.4%)	(7.4%)	(11.1%)	(11.1%)	(14.8%)	(11.1%)	(33.3%)	(3.7%)	10.0%	0.0%
	300人以上1,000人未満	55	100%	92.7% (100%)	(60.8%)	(80.4%)	(64.7%) <100.0%>	<48.5%>	<97.0%>	(2.0%)	(7.8%)	(0.0%)	(17.6%)	(9.8%)	(23.5%)	(31.4%)	(7.8%)	7.3%	0.0%
	300人未満	35	100%	77.1% (100%)	(66.7%)	(85.2%)	(70.4%) <100.0%>	<36.8%>	<100.0%>	(7.4%)	(11.1%)	(0.0%)	(11.1%)	(7.4%)	(22.2%)	(40.7%)	(0.0%)	22.9%	0.0%

注)一般職から総合職への転換制度を導入、又は運用でコース転換を実施している企業123社について  
集計したものである。(客観的条件には、年齢・勤続年数・資格等級などを含む。)