

図表3:企業における女性活用の事例(第一の時代:1986年~1999年)

年	<両立支援>●両立支援制度の導入・充実、■両立しやすい職場環境の整備	<均等推進>△コース別雇用管理、◇女性の育成・登用
1986	<ul style="list-style-type: none"> △ 清水建設/係員層を総合職と一般職に分類(7.4, No.2792) △ トヨーカ/ナショナル社員、エリア社員、ストア社員の3社員群に区分(7.4, No.2792) △ 日本長期信用銀行/事務職を総合職、専任職、担当職の3コースに分類(7.4, No.2792) △ 日本ユニパック/専門職掌と事務職掌とで処遇、教育に大きな差(7.4, No.2792) △ 大和証券/「転更試験」で一般職から総合職への転換が可能(7.4, No.2792) △ 日興証券/総合職と一般職に分け職務と処遇を明確化(7.4, No.2792) △ 日本団体生命保険/昭和52年から男女平等を先取りした制度に(7.4, No.2792) △ 生命保険A社/総合職と専任職に管理対象を区分(7.4, No.2792) <ul style="list-style-type: none"> ◇ サントリー/(新入社員教育:筆者註)体験学習中心に進め、反応をみて研修内容を柔軟に(7.11, No.2793) ◇ 三菱重工/(新入社員教育:筆者註)職種は異なっても大卒男女のカリキュラムをすべて統一(7.11, No.2793) ◇ 日産自動車/(新入社員教育:筆者註)大卒女子に3週間の工場実習、見聞広める効果は大きい(7.11, No.2793) ◇ キャン/ (新入社員教育:筆者註)男女のカリキュラムを完全に同一化、女性も実習に参加(7.11, No.2793) ◇ 東海興業/(新入社員教育:筆者註)女性にも2泊3日の入社前合宿研修を実施、同期の連帯感強める(7.11, No.2793) ◇ 三井不動産販売/(新入社員教育:筆者註)女子にも実地研修をプラス、男子の内容に近づける(7.11, No.2793) ◇ 東京ガス/(新入社員教育:筆者註)長期研修中に交替勤務実習を女子も体験(7.11, No.2793) ◇ 富士通/成熟期を迎えた女性SE、女性管理職も出現(11.28, No.2811) ◇ 三菱自動車工業/女性だけのプロジェクトチームから男女混成の新たな方向へ(11.28, No.2811) ◇ 丸井/フレキシブルな対応で活躍するレディス・ショップ長制度(11.28, No.2811) ◇ 多摩中央信用金庫/地域密着型の営業展開へ本格的に起用された女子渉外制度(11.28, No.2811) ◇ 同和火災海上保険/女子推進委員によって全国的な女性代理店ネットワークの確立へ(11.28, No.2811) ◇ ホームイン/営業の主力狙うホーム・コーディネーター制度(11.28, No.2811) ◇ 日本DEC/ソフトウェア部門と教育部門に女性管理職が進出(11.28, No.2811) ◇ リクルート/登用者は全部門に、管理職者の7%を女性が占める(11.28, No.2811) ◇ 日本航空/初の女性総合管理職の成功で女性登用に拍車(11.28, No.2811) 	
1988	<ul style="list-style-type: none"> △ 三菱商事/「広域事務職」の導入で、戦力化と能力向上を図る(7.8, No.2887) △ ダイエー/限定勤務地、再雇用等でベテラン女性を積極活用(7.8, No.2887) △ 住友信託銀行/「業務職」の新設で能力と意欲のある女性を登用(7.8, No.2887) <ul style="list-style-type: none"> ◇ NTT/1年間の「業務参加」研修で企画・実務能力の向上ねらう(7.8, No.2887) ◇ 近畿相互銀行/研修と役員者への登用で中堅女子行員を活性化(7.8, No.2887) ◇ 山一証券/系列別管理による運用で「転勤もいとわず」の女性戦士を育成(7.8, No.2887) ◇ 第一生命保険/資産運用専門家への登用や営業実習で意識改革(7.8, No.2887) 	
1991	<ul style="list-style-type: none"> ● キョーマン/他社に先駆け、昭和50年代から看護・育児休職制度を導入(4.26, No.3018) ● 日本アイ・ビー・エム/育児休職期間を延長し社会保険料も会社負担に(4.26, No.3018) ● 三洋電機/妊娠、出産から育児までの一貫した母性保護制度(4.26, No.3018) ● 日産自動車/業界では一足早く育児休職制度を導入(4.26, No.3018) ● 東急百貨店/休職・短時間勤務など多様な施策を展開(4.26, No.3018) ● 小田急百貨店/産前から生児4歳までの多様なメニューを用意(4.26, No.3018) ● 高島屋/母性、介護、ボランティア活動を総合的に援助(4.26, No.3018) ● ニチイ/女子社員保護施策と能力開発施策(4.26, No.3018) ● ビルディング不動産/四つの制度の組み合わせで仕事との両立を図る(4.26, No.3018) ● 福武書店/女性社員の提案に基づきリターンコース導入(4.26, No.3018) 	
1992	<ul style="list-style-type: none"> ● 資生堂/3歳までの育児休業と、小学校入学までの育児短時間勤務を導入(3.27, No.3062) ● コマツ/4歳まで、1日5時間のフレックス勤務が可能(3.27, No.3062) ● リコー/2歳の誕生日まで、育児休職と実働5~7時間の変形勤務を選べる(3.27, No.3062) ● プラス/子供が3歳になるまでの1日5時間勤務を設定(3.27, No.3062) ● 大丸/短時間勤務は小学校入学まで認め、賃金カットは「有」「無」の2コース(3.27, No.3062) ● トヨーカ堂/短時間勤務と育児休職、再雇用の3コースで、育児と仕事を両立(3.27, No.3062) ● モスフードサービス/3歳になるまで、育児休業と実働5~7時間の育児勤務を認める(3.27, No.3062) ● 三菱商事/育児短時間勤務で、出産後1年間は1日4時間45分勤務が可能(3.27, No.3062) <ul style="list-style-type: none"> ◇ 関電工/女性だけの配電施工チーム、「ライン・エンジェル」で現場をマイルドに(8.28, No.3081) ◇ TDK/能力中心主義を徹底、女性だけの研究所も始動へ(10.2, No.3086) 	
1995	<ul style="list-style-type: none"> △ トステム/県単位、地域ブロック単位の限定勤務コースを併用(6.16, No.3213) △ キリンビール/転居の可否を基準に3コース設定、資格はすべて「総合職」(6.16, No.3213) △ ミツウロコ/「転動しない」社員を基準に3コースの人事制度を設定(6.16, No.3213) △ ナムコ/グローバル、ローカルに加え営業を対象にエリアコースを新設(6.16, No.3213) △ ニチマン/一般職に総合職と同様の本格的な資格制度を導入(10.27, No.3230) ■ 日本アイ・ビー・エム/機会均等推進スタッフが女性の働きやすい環境を整備(10.27, No.3230) <ul style="list-style-type: none"> ◇ キリンビール/人事部に「女性キャリア開発担当」を設置、キャリア開発研修など5項目を展開(10.27, No.3230) ◇ 沖電気工業/管理職の意識改革と女性アドバイザー設置で活性化を促進(10.27, No.3230) 	
1997	<ul style="list-style-type: none"> △ ニチレイ/「職群」と「勤務地区分」に応じた複線型人事制度(10.31, No.3325) △ TOA/役割、任務などから4職群に分け、処遇を明確化(10.31, No.3325) △ 内田洋行/一般社員・管理職各3コースの制度を導入(10.31, No.3325) △ 松屋フーズ/職能別のコース制で社員のやる気を処遇に反映(10.31, No.3325) 	
1998	<ul style="list-style-type: none"> ◇ プリンスホテル/大学新卒女性をセールス、フロント職に採用(3.20, No.3343) ◇ ソニー美濃加茂/生産現場のリーダーをすべて女性に転換(9.18, No.3366) 	

注:「年」は事例が掲載された年。事例の末尾は(刊行月日、号数)。

資料:労務行政『労政時報』をもとに、筆者作成。