

機会均等推進責任者 ガイドブック

—ポジティブ・アクションを始めましょう—

労働省女性局

パンフレット NO.18

あなたの会社では、

- 女性を活用したいと思っているが、現場での理解が得られない。
- 女性にもばりばり働いてもらいたいと思っているのに、うまくいかない。
- 優秀な女性が多いのに、どうも男性のようには育たない。
- 女性に新しい仕事をさせようとしても、本人が嫌がったり、取引先からクレームが出て使えない。

というような問題がありませんか？

そんなとき、ポジティブ・アクションをおすすめします。

目 次

I	機会均等推進責任者の役割	1
1	ポジティブ・アクションの推進	2
2	男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法に基づく 雇用管理の推進	2
3	都道府県女性少年室との連絡	3
II	ポジティブ・アクションを始めましょう	4
1	女性の活用は重要な企業戦略の一つ	4
2	女性の活用がすすまないのは、なぜでしょう？ …女性はハンデを負っている	4
3	ハンデを取り除く	5
4	ポジティブ・アクションにどのように取り組むのか？	5
5	ポジティブ・アクションのためのワークシート	13
III	企業の取組事例	34
1	日本アイ・ビー・エム(株)	34
2	(株)イズミ	39
3	(株)お菓子の香梅	46
4	甲府信用金庫	50
5	西日本鉄道(株)	55
IV	関係法律の解説	60
1	改正男女雇用機会均等法のあらまし	60
2	改正後の労働基準法のあらまし（女性関係等）	88
3	育児・介護休業法のあらまし	104
V	その他	108
1	機会均等推進責任者選任・変更届	108
2	都道府県女性少年室所在地一覧	109
3	(財)21世紀職業財団地方事務所所在地一覧	110

I 機会均等推進責任者の役割

平成11年4月から、改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法及び育児・介護休業法が施行され、女性を取り巻く企業の雇用管理は大きな変更を求められています。

これまでの機会均等推進責任者の職務は、事業所の雇用管理について自主点検を行い、必要な措置を検討し、それを実施するとともに、必要に応じて事業主等への進言、助言を行うことなどでした。

その役割に基本的変化はありませんが、さらに今後は一歩進んで、Ⅱ章で紹介する女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組、すなわち「ポジティブ・アクション」の推進をその活動の中心としながら、改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等を遵守するための取組をあわせ行い、女性労働者が活躍しやすい職場環境をつくるという役割を担う方として一層の活躍をしていただくことが期待されています。

これからの機会均等推進責任者の役割は、次のとおりです。

- 1 ポジティブ・アクションを事業所全体の取組として推進するため、事業所の実情に応じ、その推進方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。
- 2 次のことに関し、その遵守のために必要な措置を検討し、それを実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うこと。
 - ① 男女雇用機会均等法に定める女性労働者に対する差別の禁止及び職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関すること
 - ② 労働基準法第4条に基づく男女同一賃金の原則に関すること
 - ③ 育児・介護休業法に定める育児休業、介護休業、深夜業の制限及び事業主が講ずべき措置に関すること
- 3 事業所において女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。
- 4 1～3までの職務について、女性少年室との連絡を行うこと。

1 ポジティブ・アクションの推進

機会均等推進責任者のみなさまには、ポジティブ・アクションを推進することを中心に、女性がその能力を十分発揮でき、働きやすい職場環境をつくる役割を担っていただくこととしています。

機会均等推進責任者の職務の中心であるポジティブ・アクションの具体的進め方については、事業所の規模、女性労働者の数、本社であるか支社等であるかなどその実情に応じ、さまざまな方法が考えられます。

例えば、Ⅱ章で紹介する事業所の実態把握と分析、具体的取組計画の作成、取組の実施、実施状況のフォローアップ等は、①機会均等推進責任者が自ら行う場合、②機会均等推進責任者が中心となってその所属する部署において行う場合、③事業所内推進体制を組織して行う場合など、さまざまな形があり得ます。

いずれにせよ、機会均等推進責任者には、ポジティブ・アクションが事業所の一部の活動にとどまることなく、事業所全体の取組として推進されるには、どのような方法をとるのが最も効果的かを検討し、実践していただくことが重要です。また、自らの職責の範囲内では適切な方法がとれない場合などは、事業主等に進言、助言を行うことも必要です。

雇用管理制度は本社で決定する場合であっても、支社等でポジティブ・アクションに取り組めないわけではありません。制度の運用や上司・同僚による女性の育成などの面で、事業所単位で取り組めることは数多くあります。大切なのは、ポジティブ・アクションの考え方を職場に浸透させていくことなのです。

なお、機会均等推進責任者が自らポジティブ・アクションの計画・実施を行わない場合あるいは推進体制の長になっていない場合であっても、機会均等推進責任者は事業所におけるポジティブ・アクションの実施状況について随時把握し、その着実な実施を促すべき役割を担います。

2 男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法に基づく雇用管理の推進

女性がその能力を十分に発揮できる職場環境をつくるためには、男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法などの労働法令がきちんと守られていることが前提となります。

平成11年4月1日より施行されている改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法（女性関係等）及び育児・介護休業法については、その解説を、p. 60～p. 107に添付しています。

機会均等推進責任者には、男女雇用機会均等法等の内容に沿った雇用管理が実現されるよう制度や運用の状況を常にチェックし、必要があれば是正のための取組を行っていただくことも重要な役割になります。

3 都道府県女性少年室との連絡

機会均等推進責任者の役割の一つには、都道府県女性少年室との連絡役になっていただくことが含まれています。都道府県女性少年室からは、定期的に「プラザ KINTÔ」等雇用管理に関する情報や各セミナーの案内を随時提供します。

また、都道府県女性少年室より、行政推進上必要なお願いをしたり、情報を求めたりすることがありますので、その際にはご協力をお願いします。

……機会均等推進責任者を変更された場合は、p. 108の「機会均等推進責任者選任・変更届」により、都道府県女性少年室あて変更届をお送りください。（電話やFAXによるご連絡でも結構です。）

なお、労働省では(財)21世紀職業財団を通じて、トップセミナーや地域における業種別使用者会議を開催すること等により、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助しております。

都道府県女性少年室や(財)21世紀職業財団地方事務所の連絡先は、それぞれ p. 109、p. 110に掲載しています。

Ⅱ ポジティブ・アクションを始めましょう

1 女性の活用は重要な企業戦略の一つ

来たるべき21世紀に向けての経済社会環境の変化への的確な対応は、業種や規模を問わず、すべての企業経営にとって最も重要かつ不可欠な課題となっています。特に、少子・高齢化、経済のサービス化・ソフト化、情報通信の高度化、長期雇用システムの変化、就業意識の多様化など様々な状況の変化が想定される中で、真に女性の能力を活用できるか否かは、企業の競争力、業績に大きな影響を与える要因になると考えられます。

2 女性の活用がすすまないのは、なぜでしょう？

…女性はハンデを負っている

こうした状況の中で、女性の能力の活用は今後最も重要な企業戦略の一つとなっていくものと考えられます。そのためには、まず、企業において男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法等が遵守されなければなりません。

しかしながら、これらの法の遵守だけで女性が職場においてその能力を十分に発揮できるとは限りません。社会に根ざす固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行・通念から生じる差が現実中存在し、企業においても過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣行が存在しています。

例えば、

- これまでは、女性を補助的業務を中心に配置してはいませんか？
- 上司は、日常業務の上で男性だけを育てようとしてはいませんか？
- 女性に対して、つい身構えたり、逆に必要以上に甘やかしたりする上司、同僚はいませんか？
- 女性はいずれ辞めていくから育てても無駄だ、とは思っていませんか？
- 女性を一段低く見る取引先などはありませんか？

このようなことは、男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理の経緯、男性中心に動いている企業社会のカルチャーなどがもとになって起きているものといえます。

こういった中で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれてきたと言わざるを得ません。これでは、はじめから女性はハンデを負ってスタートラインに立っていると言っても過言ではないでしょう。

3 ハンデを取り除く

女性も、せっかく雇った人材です。フルに能力を発揮してもらわないと、企業としても惜しい話です。では、どうしたらよいのでしょうか？

「企業カルチャーはなかなか変えられない。女性が頑張るしかない。」

「家庭責任は個人の問題。会社には関係ない。」

と考えていては、一歩も前には進めません。ここで、発想の転換を図ってみたらどうでしょうか。

それには、今、女性が負っているハンデを、少しでも軽くすることを考えることです。つまり、女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組、すなわち「ポジティブ・アクション」を実践していただきたいのです。例えば、

○ 補助的業務しか経験のない女性を抜擢しようとしたが、後込みする。

→ 特別に教育して、必要な知識・技術とともに、自信をつけさせる。

○ 男性上司、同僚に、女性も立派な戦力だという意識がない。

→ 女性も男性と同じ戦力として使っていくことが、企業としてメリットにつながる、ということを理解させる。

○ 担当させた取引先から「女性は困る」と難色を示された。

→ そのままにせず「能力、意欲ともに十分」ということを相手に理解させる。

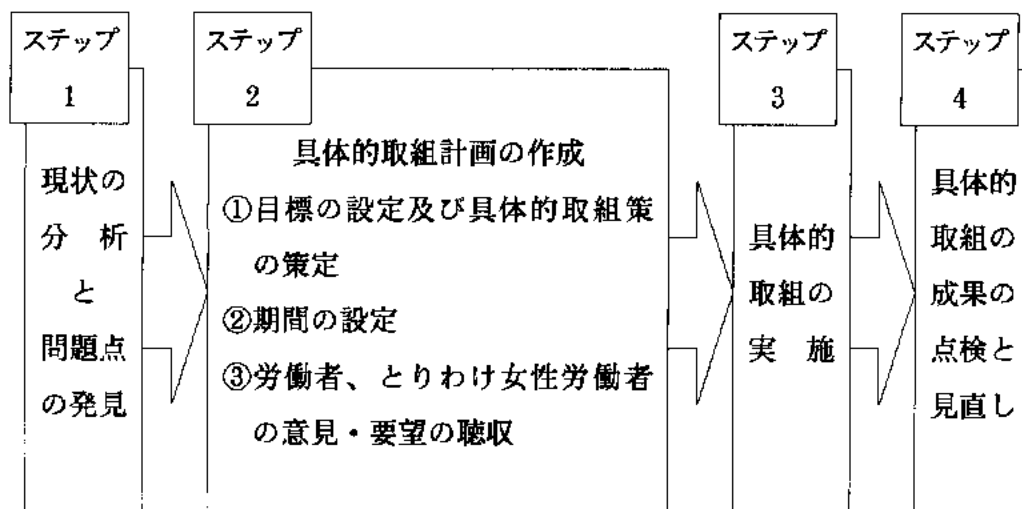
このように、ハンデを一つ一つ取り除く努力を企業全体で行っていけば、女性は確実に戦力になります。家庭責任を負っていることについても、女性が職場でいかにフルに能力を発揮できるか、という観点からサポートすれば、あらゆる制度、取組は決して無駄にはならないはずです。

4 ポジティブ・アクションにどのように取り組むのか？

ポジティブ・アクションは、あなたの会社の状況に応じて、できるところから取り組みればよいものです。

あなたの会社の状況は？ まずそれを把握してください。

そのために、労働省では、ポジティブ・アクションのワークシート（p. 13～p. 33）の活用をおすすめします。それを使った取組の流れは、次のようなものです。



……ここでは、労働省が取りまとめた「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組に関するガイドライン」を引用しています。

このガイドラインにはワークシートが付いています。ワークシートはポジティブ・アクションの第一歩である「現状の分析と問題点の発見」、すなわちあなたの企業で女性労働者がどのように活用されているのかを客観的に把握することに役立つものになっています。

ステップ1 現状の分析と問題点の発見

企業において女性の能力発揮を促進していくためには、まず、女性労働者が現在どのように活用されているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することが重要です。その場合、ワークシートを活用しながら、企業の規模や雇用管理の状況によって工夫をすると効果的です。

また、ワークシートと併せて、次の（例）を参考に様々な方法を組み合わせ、広く問題点の発見に努めることが望まれます。

- （例） ・ アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッション等による労働者の意識、意見の聴取・把握
- ・ 各部門の人事責任者からの聴取
 - ・ 労働組合を通じての意見の収集

ワークシートの概要

I データによる状況把握

- 1 従業員構成等の概要
- 2 部門別の従業員構成
- 3 資格等級・役職等級別の従業員構成

II 雇用管理のステージ別点検

1 募集・採用

- ・ 応募・採用の状況
- ・ 男女比に大きなアンバランスがある場合、募集方法、採用条件、選考方法について点検

2 配置・昇進

- ・ 男女比に大きなアンバランスがある部門やグループ（職種、職掌・コース等）がある場合、その原因の分析
- ・ 一定以上の年齢（又は勤続年数）の女性がいるにもかかわらず、女性の管理職、役職者が少ない場合、その理由についての分析

3 育成・教育訓練

- ・ 日常業務を通じての育成や教育訓練の状況についての分析

4 継続就業

- ・ 新規学卒採用者の勤続年数別継続就業率の比較

- ・女性の継続就業率が低い場合、退職原因の分析及び職業生活と家庭生活との両立支援制度の整備状況の点検

Ⅲ 職場環境・風土

- 1 職場の雰囲気、慣習、社員の日常的行動についての点検
- 2 セクシュアルハラスメントに関する問題の発見

ステップ2 具体的取組計画の作成

(1) 目標の設定及び具体的取組策の策定

1の分析に基づき、女性労働者の能力発揮促進のための具体的取組計画を作成します。

具体的取組計画の作成に当たっては、現実在即した具体的な目標を設定し、それに沿って、発見された問題の解決に効果的な具体的取組策を検討し、策定します。

この場合の企業の取組については、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱うもの」と、「男女両方を対象とするもの」とに分けて考えることができます。

「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、従来の取扱い等により女性に現実が生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うものです。

「男女両方を対象として行う取組」は、男女を区別していない基準ですが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直すことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるものです。

(2) 期間の設定

具体的取組計画においては、目標を達成するための具体的取組を実施する目安となる期間を設定することが効果的です。

また、中間評価時点や定期的点検時点を設定し、目標達成のための必要なフォローアップを行うことが望まれます。

(3) 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

具体的取組を検討していくに当たっては、労働者、とりわけ女性労働者の意

見や要望を聴取して実質的かつ効果的な計画の立案を行うことが望まれます。

(4) 具体的取組計画の例

具体的取組計画の策定に当たっては、以下の例が参考となります。各企業の実況に応じた目標を設定し、具体的取組を検討していくことが必要です。

目標1：女性の採用拡大

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性の比率が少ない職種において、女性の応募・採用が少ない場合の求人方法の再検討

(イ) 求人広告や会社案内等の図や写真に女性を登場させたり、文面において女性の活躍を期待していることを明記

(ロ) 求人先学校の見直し(女性の多い学部、大学等を含める)

② 男女両方を対象とする取組

イ 男女共通の募集・採用条件であっても、女性が事実上満たしにくい場合、その条件の必要性や妥当性について検討

ロ 選考方法の改善

(イ) 選考に当たって、男女の固定的役割分担意識をなくすための役員、面接・選考担当者への研修

(ロ) 男女に中立的な選考のための面接マニュアルや面接における質問事項等の作成、見直し

(ハ) 不採用理由の記録、分析

(ニ) 面接・選考担当者に女性も登用

ハ 働きやすい職場環境の整備

ニ 職業生活と家庭生活との両立支援制度の充実

目標2：女性の職域拡大

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練の実施

② 男女両方を対象とする取組

イ 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入

- ロ ロッカー設備、休憩室、トイレ等の職場環境の整備（特に女性が少ない職場へ女性を配置する場合）
- ハ 女性を初めて受け入れる、又は受入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施
- ニ 日常業務を通じての社員の育成と的確な指導
- ホ 幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換の実施
- ヘ 自発的な知識・技術の習得のための援助の実施
- ト OJT の充実
- チ 自己申告制度の導入、活用

目標3：女性管理職の増加

〔具体的取組〕

- ① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組
 - イ 女性の管理職候補者を対象とする研修の実施（女性管理職がいない、又は少ない場合）
 - ロ 一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように奨励（当該役職に女性管理職がいない、又は少ない場合）
 - ハ いわゆる総合職等への転換の奨励、支援
- ② 男女両方を対象とする取組
 - イ 昇進・昇格基準の明確化、透明化
 - ロ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面接の実施
 - ハ コース別雇用管理制度における柔軟なコース間転換制度の設定、実施、見直し

目標4：女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活との両立）

〔具体的取組〕

- ① 男女両方を対象とする取組
 - イ 育児・介護休業法で義務づけられた両立支援措置を上回る制度の導入
 - （イ） 1年を超える育児休業制度
 - （ロ） 1歳以上の未就学児を養育する労働者に対する短時間勤務制度、フレックスタイム制度等
 - （ハ） 3ヶ月（対象家族1人につき1回）を超える介護休業制度
 - （ニ） 家族を介護する労働者に対する短時間勤務制度等
 - （ホ） 育児・介護費用の助成

- ロ 看護休暇制度の導入
- ハ 配置転換に際しての家族的責任を負う労働者への配慮
- ニ 労働時間短縮の取組

目標5：職場環境・風土の改善

〔具体的取組〕

- ① 男女両方を対象とする取組
 - イ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し
 - ロ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施
 - ハ セクシュアルハラスメントの防止のための取組の充実

ステップ3 具体的取組の実施

計画に基づき、具体的取組を実施します。

ステップ4 具体的取組の成果の点検と見直し

(1) 取組の成果の点検及び評価

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行っていくことが望めます。その際、実施成果について社内に公表していくことが、具体的取組を推進するに当たり効果的です。

(2) 取組計画の見直し

十分な成果が得られていない取組については、その原因を究明の上、必要があれば、体制の見直しを含め、計画の見直しを行っていくことが重要です。

ステップ5 積極的取組を行うための体制の整備とコンセンサスづくり

(1) 経営トップの理解と関与

女性の活用、能力発揮促進のための積極的取組には、企業全体で取り組むことに意味があります。そのためにも、経営の最高幹部クラスがその必要性を十分理解し、その決断の下に実施していくことが望めます。

(2) 実行機関の確立と必要な権限の委譲

実行機関は、全社的規模で情報を収集、分析し、また、全社的に具体的取組を実施していくよう求めていくこととなります。このため、実行機関は、経営の最高機関から必要な権限を委譲され、職務として取組を行うことが効果的です。

また、実行機関は、単に人事担当部局のみに任されるのではなく、全社的な取組となるように構成され、女性が参画していることが望ましいといえます。

(3) 取締役会等の経営陣の意思決定と社内でのコンセンサスづくり

具体的取組計画を作成し、実施していくことについては、取締役会等の最高意思決定機関で合意を得るとともに、その具体的取組を経営計画の中に盛り込むなど、企業全体の取組としての位置づけを明確にすることが重要です。

また、必要に応じて取組の方針や内容を全社的に知らせることが、社内のコンセンサス形成に有効です。

5 ポジティブ・アクションのためのワークシート

Ⅰ データによる状況把握

日常ばく然ととらえている従業員構成も、男女別に年齢分布、配置部門、資格等級・役職別人員等のデータを集計してみると、企業における女性活用状況の特色を読みとることができます。

また、これらの基本データは、問題の把握、対策の検討、目標の設定等、各ステージにおける雇用管理改善のための基礎資料となるものです。さらに、年度別の推移を把握して、その変化の方向をみることも、状況を分析するのに役立ちます。

1 従業員構成等の概要

男女の平均年齢や平均勤続年数などを比較してみましょう。また、できるだけ既婚者数、子どものいる従業員数及びその割合をみながら、結婚や出産後の勤続状況についても概観しましょう。

〈表1〉

男 女 別	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	既婚者数	子どもあり
女 性	人 (100%)	歳	年	人 (%)	人 (%)
男 性	人 (100%)	歳	年	人 (%)	人 (%)
全従業員	人 (100%)	歳	年	人 (%)	人 (%)

2 部門別の従業員構成

部門ごとに、男女の配置に偏りがないかどうかをみてみましょう。また、女性比率が極端に低い部門や職位等の分布に男女差が大きい部門があれば、その理由を考えてみましょう。それらの部門について、〈表2〉の従業員構成を記入してみると、問題がとらえやすくなります。

<記入方法>

- ①管理部門、営業部門、製造部門など、職場の部門ごとに記入します。
- ②職位区分は「課長相当職以上のライン管理職」「課長相当職以上のスタッフ管理職」等の管理職や、管理職に至るまでの職位について、実情に応じて区分します。

<表2>

① 部 門	男 女 別	② 職位区分	② 職位区分	② 職位区分	② 職位区分	② 職位区分	計
	男 性						
	女 性						
	女性比率						
	男 性						
	女 性						
	女性比率						
	男 性						
	女 性						
	女性比率						
	男 性						
	女 性						
	女性比率						

3 資格等級・役職等級別の従業員構成

学歴、職種（職掌・コース等）、年齢（勤続年数）など、雇用管理のベースになるような条件別に資格等級や役職などの状況を男女で比較してみましょう。

<記入方法>

- ①学歴別又は職種（職掌・コース等）別など雇用管理の区分がある場合には、その区分ごとに表を作成します。場合によっては、特定の学歴等に限定する方法もあります。
- ②年齢別又は勤続年数別に記入します。新卒採用が中心で、年齢と勤続年数がほぼ一致している場合には勤続年数別に記入し、一方、中途採用が中心の場合には年齢別に記入したほうが比較しやすくなります。勤続10年くらいまでは1～2年間隔で記入し、その後は5年間隔で記入するなど、若い年齢層では区

分を細かくしてみた方が、状況がとらえやすくなります。

③資格等級又は役職別など、処遇体系を踏まえて具体的に記入します。

〈表 3〉

①学歴・職種（職掌・コース等）

[illegible]

II 雇用管理のステージ別点検

次に、募集・採用から退職までの企業内での雇用管理の状況について点検を試みましょう。必要なデータを記入したり、点検項目に順次回答していくことで、女性の能力発揮のネックになっている状況の分析が可能となり、今後の目標を具体的に策定する上でのヒントが得られるでしょう。

なお、点検項目の中には、貴社の雇用管理の体系にあてはまらないものがあるかもしれませんが、そのような項目にはチェックする必要はありません。

1 募集・採用

(1) 応募・採用の状況

応募者の男女別実数及び応募者に対する男女別採用実績を把握し、募集・選考方法における問題点を点検してみましょう。

<記入方法>

- ①新卒採用・中途採用について、それぞれに表を作成します。
- ②学歴別又は職種（職掌・コース等）別などの採用区分がある場合には、採用区分ごとに記入します。場合によっては、特定の学歴等に限定して比較する方法もあります。
- ③最近5年程度の変化をみると、時系列の変化をみることができます。

〈表4〉

①新卒・中途

②採用区分等	男 女 別	応募者（選考対象者）数	採 用 者 数
	男 性		
	女 性		
	女性比率		
	男 性		
	女 性		
	女性比率		
	男 性		
	女 性		
	女性比率		

<チェックポイント>

記入された〈表4〉について、次のことをチェックしてみましょう。

- i) 応募者の男女比率に極端な差がある。
- ii) 女性の応募が全くない、又は極端に少ない採用区分（学歴や職種など）がある。
- iii) 応募者数に対する採用者比率が、男女により極端に異なる。
- iv) 女性の採用が全くない採用区分（学歴や職種など）がある。

これらのどれかにあてはまる場合、その原因・理由について、以下の質問を参考に考えてみましょう。

(2) 採用計画

Q 1 採用計画の立案に当たって、人事担当者が現場からの意向を聞く際に、男女の機会均等という趣旨を徹底していますか。

している	していない
------	-------

Q 2 男女共通の募集・採用条件であっても、女性が満たしにくい条件を付す職種（職掌・コース等）がありますか。

ある	ない
----	----

→ある場合、どの職種（職掌・コース等）のどのような条件ですか。

--

<採用計画のポイント>

- ・企業にとって採用計画は将来の人員構成・経営戦略とも直結する重要なポイントです。採用計画を立案するに際して、現場や配属先が女性の適性や能力について固定的な考え方を持っていると採用結果に影響します。したがって、特に人事担当者は積極的に男女の機会均等の趣旨を社内に徹底させることが必要です。
- ・性別にかかわらず応募者を募り、その中から真に企業のニーズにあった人材を採用していくことがこれからの人材活用の基本となります。
- ・男女共通の募集・採用条件であっても、全国転勤や重量物の運搬等、家事・育児の負担や体力面でのハンディ等により、女性が事実上満たしにくい条件があります。それらの条件が職務遂行上必要なものかどうか、また、作業環境の改善等によって、条件を変更できないかをあらためて検討してみましょう。
- ・女性の応募者を増やしていくためには、実際に誰もが働きやすい職場をめざして環境整備をしたり、職業生活と家庭生活の両立支援制度を充実していくことも重要なことです。これは、女性の応募者のためだけではなく、従業員の充実した職業生活を実現する上で、男女双方に対して効果があります。

(3) 募集方法

Q 3 募集要綱、求人広告、会社案内等の内容は女性の活躍を期待していることにも言及していますか。

している	していない
------	-------

Q 4 求人広告や会社案内等の図や写真に女性を登場させることによって、女性も活躍できる職場であることをアピールしていますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q 5 新規学卒者の採用に当たり、女性の応募の少ない採用区分について、女性の多い学部や女子大等にも求人案内を出していますか。

☐	出している	☐	出していない
--------------------------	-------	--------------------------	--------

<募集方法のポイント>

- ・企業として優秀な人材を採用し活用していくに当たって、従来の募集方法では、募集対象として男性を念頭においていることが多く、女性を排除しているように思わせる場合があります。
- ・女性は対象となっていないと思わせるような文章表現を使用したり、応募しにくいような雰囲気のある求人広告や会社案内になっていないか確認が必要です。また、求人情報の提供にも工夫が必要です。

(4) 選考方法

Q 6 面接・選考担当者に対して、女性も採用の対象となっていること、又は会社の方針として女性活用を推進していることを徹底していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q 7 役員や面接・選考担当者が、男女の役割分担意識を持って選考に当たらないようにするための研修や均等法を徹底するようなテキスト、資料を配布していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q 8 選考に当たり、面接における質問項目を的確に定め、質問の禁止項目を明示していますか。

☐	いる	☐	いない
--------------------------	----	--------------------------	-----

Q 9 結婚の予定、家族や家庭の状況等、職務能力に関係のない事項について質問しないよう徹底していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q10 面接者が無意識のうちに女性に対して不快感を与えるような質問をしたり、そのような態度をとらないよう徹底していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q11 不採用者について、その理由を記録して分析していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q12 面接・選考担当者の中に女性も登用していますか。

している	していない
------	-------

＜選考方法のポイント＞

- ・企業は、真に欲しい人材を先入観を持たずに選考することが大切です。
過去の経緯から職場で排除されてきた女性に対する選考者の固定観念が企業が求める人材の正しい選考に当たり、阻害要因となることを考慮して対策をたてる必要があります。
- ・人事方針として、公平な基準により、応募者に対して均等な機会の提供を行うことは当然とされていても、面接・選考担当者にそれが十分に理解されていない場合もみられます。選考に当たって担当者の個人的な考え方に左右されることのないように方針の徹底や理解の浸透を図り、研修等を通じて具体的な指示をすることが大切です。また、不採用の理由を確認、分析することにより選考・面接担当者の傾向が把握できます。
- ・面接者が無意識のうちに、応募者に対して不快感を与えたり、応募者が思いがけぬところで差別されていると感じたりすることがあります。企業にとって、応募者ひとりひとは将来の顧客にもなり得る存在でもあり、企業イメージを良くも悪くもする大切な媒体であることも忘れてはなりません。面接に当たる者の対応が会社全体の評判にもつながることを認識し、人事担当者が率先して問題が生じないように心がけていく必要があるでしょう。

2 配置・昇進

部門別の従業員構成〈表2〉、資格等級・役職等別の従業員構成〈表3〉をもとに、配置・昇進における問題点を分析してみましょう。

＜チェックポイント＞

記入された表2、表3について次のことをチェックしてみましょう。

- i) 女性が全くいない、又は女性比率が極端に低い部門・学歴・職種（職掌・コース等）がある。
- ii) 男性が全くいない、又は男性比率が極端に低い部門・学歴・職種（職掌・コース等）がある。
- iii) 上記 i) ii) に該当する場合、それらの部門・学歴・職種（職掌・コース等）を他の部門・学歴・職種（職掌・コース等）と比較すると資格等級・役職等の分布が極端に異なる。
- iv) 各部門・学歴・職種（職掌・コース等）の男女で比較して年齢（又は勤続年

数) 別の資格等級・役職等別の分布が極端に異なる。

- v) 一定以上の年齢（又は勤続年数）の女性がいるにもかかわらず、女性の管理職、役職者がいない。

これらのどれかにあてはまる場合、その原因・理由について、以下の質問を参考に考えてみましょう。

(1) 配置・職務

- Q 1 今まで女性が全く配置されていない職場はありませんか。

ある	ない
----	----

→「ある」の場合、具体的にどの職場ですか。

--

- Q 2 今まで男性が全く配置されていない職場はありませんか。

ある	ない
----	----

→「ある」の場合、具体的にどの職場ですか。

--

- Q 3 以前に配置した女性が長続きしなかった職場で、その後女性の配置がされていない職場はありませんか。

ある	ない
----	----

→「ある」の場合、具体的にどの職場ですか。

--

- Q 4 この1年間で女性の後任を男性にしたり、男性の後任を女性にしたケースがありますか。

ある	ない
----	----

- Q 5 女性が少ない、又は新しく配置される職場などで、ロッカー設備、休憩室、トイレなど日常生活に関わるものについて配慮をしていますか。

している	していない
------	-------

- Q 6 建設業、製造業等の作業において、体力面での個人差を補うような器具・設備面での配慮をしていますか。

している	していない
------	-------

- Q 7 空気の汚れ、臭気、明るさ、騒音、温度等で不快と感ずることのないよう作業環境の改善を行い、快適な職場づくりをしていますか。

している	していない
------	-------

- Q 8 男性ばかりの作業現場に、女性を初めて配置する場合、女性を複数で配置するなど、女性に過度の緊張をさせないよう配慮していますか。

している	していない
------	-------

Q 9 (特に初めて女性を配置するような職場について) 男性の上司や同僚に対して、女性を男性とへだたりなく積極的に活用するよう指導していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q10 (特に初めて女性を配置するような職務について) 取引先等の理解を求める等、職場外での受け入れが円滑にいくよう努力していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q11 社員がどのような仕事をしたいと考えているのか等を把握するため、自己申告制度や企業内公募制度等を活用していますか。

☐	している	☐	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

＜配置・職務のポイント＞

- ・配置や職務の割り当てに関して、これまで女性がいなかったからという理由だけで男性の仕事と考えられていることが多くあります。過去の状況にとらわれることなく本人の能力と適性にあわせ、配置を行い、職務を分担させていくことが重要です。
- ・また、男女の役割分担意識から、その仕事が女性向きであるとか、男性向きであるとか考えられていることが多々あります。さらに、個々人の問題を女性全体の問題として考えられているケースもあります。管理職が女性に対して未だに固定観念をもっていると、配置、昇進といった雇用管理において、意欲・能力を持ち合わせた女性の活用が阻害されることとなり、企業にとっても大きなマイナスです。
- ・機械化、情報化により、男女にかかわらず適性に応じて活躍できる職場等は拡大してきているので、個人の適性、能力に応じた配置が重要です。女性が男性だけの職場に入ることによって、職場環境の改善や男性社員の仕事への取組に良い意味での影響を及ぼすこともあり、職場全体としてモラルの向上も期待できます。
- ・従来、女性が配置されていなかった職場などでは男性だけを対象にして仕事の仕組ができてきている場合もあるので、女性への配慮が不十分な場合があります。女性の職域拡大に当たっては、職場の上司の対応や環境整備、顧客との関係も重要なことを認識して、受け入れ体制を整えることも大切です。

(2) 配置転換

Q12 配置転換に当たっては、個人育成の目的やキャリア形成におけるメリットを説明していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q13 配置転換に際して、家族的責任を負う労働者に配慮していますか。

	男女共に配慮		配慮していない
--	--------	--	---------

<配置転換のポイント>

- ・配置転換は、労働者本人の育成だけでなく、その職場の活性化の観点からも、重要な意義があります。しかしながら、長い間配置転換をしなかった女性を急に別の職場に異動しようとしても、本人は戸惑い、その不安も大きいと考えられます。配置転換に当たっては、育成の目的等を明確に本人に伝えることで納得を得ながら、ローテーションの仕組みを適用していくことが重要です。
- ・転居を伴う配置転換の場合、女性のみならず男性でも生活面での対応が難しいことがあるので、個人の事情を把握することも大切です。

(3) 昇進・昇格

Q14 昇進・昇格等の人事考課の基準を作成していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q15 昇進・昇格等の基準を社員に周知していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q16 昇進・昇格試験の受験に関する情報をすべての該当社員に提供していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q17 昇進・昇格試験を受験するように女性に積極的に奨励していますか(昇進・昇格試験の対象となる役職に女性がいない、又は少ない場合)。

	している		していない
--	------	--	-------

Q18 人事考課や昇格審査に当たり、扶養家族がいるから等、能力評価・業務評価に無関係な点を考慮することはありませんか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q19 人事考課に当たり、残業が少ない労働者に対し、残業時間が少ないからというだけで評価を下げていませんか。

	下げている		下げしていない
--	-------	--	---------

Q20 人事考課者に対し、女性の昇進・昇格に当たっては、固定的観念を持つことなく、男女同一に成果や能力で評価するよう徹底していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q21 最近3年間で女性労働者が、女性がいなかった又は少ない役職への昇進を断ったケースがありますか。

ある	ない
----	----

→「ある」の場合、その女性がこれまでおかれていた環境等を考慮して、事前に特別研修を行うなどの配慮をしていましたか。

していた	していない
------	-------

Q22 昇進に当たって、地方勤務や現場経験を必要とするなど、それを満たす女性が少ないような要件がありますか。

ある	ない
----	----

→「ある」の場合、他の要件でカバーできるような配慮をしていますか。

している	していない
------	-------

Q23 最近3年間で女性の管理職は増えましたか。

増えた	変わらない又は減った
-----	------------

<昇進・昇格のポイント>

- ・人事考課は職種、職務別の考課基準に基づいて公平に行われなければなりません。それを社員に周知することも重要です。
- ・人事考課の基準が明確であっても、運用で大きな差が出ることもあります。人事考課に当たっては、家族状況を考慮したり、労働時間でみるのではなく、本人の能力や仕事上の実績によって客観的に判断して評価する姿勢が大切です。
- ・女性の登用があまり進んでいない場合においては、女性が昇進にチャレンジすることを企業として奨励し機会を広く提供していくことも重要です。また、女性に、管理職への登用を打診しても、本人が辞退することがありますが、それは、これまでおかれていた環境との違いや自信のなさなどに起因していることが多いと思われます。このような場合、事前に特別研修を行うなど無理のない方法で登用を図ることが大切です。
- ・過去に失敗した女性のケースを引き合いにし、管理職への女性の登用は無理だろうと結論づけている人事担当者や、現場の管理職も多くみられます。男性でも失敗することはあり、ひとつのケースだけで判断するのはおかしいことです。女性を初めて登用するときには、何人かまとめて登用する等、過度な負担をかけない配慮も重要です。

(4) コース別雇用管理を導入している場合

Q24 労働者を意欲、能力、適性等によって評価、
処遇するシステムとして、コース別雇用管理
制度の妥当性を検討した上で導入又は継続し
ていますか。

している	していない
------	-------

Q25 コースの定義と運用方法を従業員に周知して
いますか。

している	していない
------	-------

Q26 女性又は男性が特定のコースに限定されてい
るような雰囲気はありませんか。

ある	ない
----	----

Q27 「総合職」は特別な女性しかできないという
ようなモデルケースを作ったり、後輩へそう
いうイメージを伝達させていませんか。

している	していない
------	-------

Q28 最初に選択したコースから別のコースに転換
できる制度がありますか。

ある	ない
----	----

(以下、コース転換制度がある場合)

Q29-1 転換は、各コース相互に可能ですか。

可能	できない
----	------

Q29-2 「一般職」の社員に「総合職」等への転換
制度について周知徹底していますか。

している	していない
------	-------

Q29-3 コース転換の希望者に対して、否定的な対
応をしている傾向はありませんか。

ある	ない
----	----

Q29-4 コース転換の不合格者に対してその理由を
説明していますか。

している	していない
------	-------

Q29-5 不合格者にも再度の挑戦機会がありますか。

ある	ない
----	----

Q29-6 コース転換者に対して、これまでのキャリ
アルートの違いに考慮した訓練を実施して
いますか。

している	していない
------	-------

<コース別雇用管理のポイント>

・労働者を意欲・能力・適性等によって評価し、処遇するシステムの一形態で
あるコース別雇用管理制度を実施する場合、制度の設計や運用に当たっては、
管理する側だけでなく、従業員の生の声を聴取することも必要です。男性の
意識も多様化し「一般職」を希望するものも出てきています。従業員各人の
本人の意欲と能力・適性に応じたコースの選択を基本とするコース別雇用管

理の本来のあり方を踏まえて実施していくことが、人材の有効活用に資することとなります。

3 育成・教育訓練

Q 1 上司、管理職は、女性も男性と同じように育成するというスタンスで仕事を与えていますか。

いる	いない
----	-----

Q 2 上司、管理職は、女性に対しても、仕事の意味の説明やミスに対する的確な指導をして、日常業務を通じて社員の育成に努めていますか。

いる	いない
----	-----

Q 3 女性を一人前の社員と見なさず、甘やかしたり、遠慮から過保護にしていますか。

している	していない
------	-------

Q 4 これまで補助的業務を担当し、限られた領域での経験しか積んでいない女性社員に対しても、業務の担当を広げる等の育成努力をしていますか。

している	していない
------	-------

Q 5 女性を会議、打合せ等から除くなど女性に不公平感や疎外感を感じさせているようなことはありますか。

ある	ない
----	----

Q 6 担当業務上の出張（国内・海外とも）でも女性の場合、男性が代わるということはありませんか。

ある	ない
----	----

Q 7 女性のことは女性に任せるという考えで、女性を指導するのはもっぱら女性の管理職が担当していませんか。

している	していない
------	-------

Q 8 中間管理職等に対して、女性の育成についての研修を行っていますか。

いる	いない
----	-----

Q 9 教育訓練について、対象者すべてに情報が行き渡るようにしていますか。

している	していない
------	-------

Q10 教育訓練について上司等の推薦が必要な場合、男女の区別なく推薦するよう上司に指示を徹底していますか。

している	していない
------	-------

- Q11 従来男性のみが参加していた研修に、女性をはじめて参加させる場合には、何人か女性をまとめて参加させる等、参加しやすい環境を整えるようにしていますか。
- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|
| ☐ | している | ☐ | していない |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|
- Q12 女性を女性の少なかった職務分野に配置する場合、その職務を遂行するのに必要なことから習得できるような準備の課程を設けていますか。
- | | | | |
|--------------------------|-------|--------------------------|--------|
| ☐ | 設けている | ☐ | 設けていない |
|--------------------------|-------|--------------------------|--------|
- Q13 これまで狭い範囲の仕事の経験しかなかった女性を育成するために、リーダー・管理職養成のための研修等、特別な研修を実施していますか（リーダー・管理職に女性がいない、又は少ない場合）。
- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|
| ☐ | している | ☐ | していない |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|
- Q14 企業で実施する自主参加の講習の受講を女性にも勧奨していますか。
- | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|
| ☐ | している | ☐ | していない |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|

<育成・教育訓練のポイント>

- ・日常業務を通じて上司からどのように育成されていくかで、能力やモラルの向上に大きな違いが生じます。
- ・生産性向上の観点からも、企業にとって従業員の持つ力を最大限に引き出し、育成し、有効な人材活用をしていくことが重要です。これまで補助的業務の担い手と考えられ、積極的な育成の対象とならなかった女性従業員を企業経営への貢献度の高い人材として育成していく必要性があります。
- ・女性社員のモラルを高め、会社が女性を活用しようという意図を浸透させるために、女性だけに特別な研修を行うのは、女性の活用を進めていく段階においては、有効な方法です。しかしながら、このような方法は、あくまでも暫定的な対応であり、現時点での必要性を参加者及びその上司に理解させて行うことが大切です。

4 継続就業

(1) 新規学卒採用者の継続就業率

女性の勤続状況を同期入社の男性と比較し、女性の継続就業の支障になっている問題がないかどうかをチェックしましょう。最近10年間程度の入社者の継続状況をみると、女性の勤続の状況が浮かび上がってきます。

〈記入方法〉

- ①学歴別又は職種（職掌・コース等）別など雇用管理の区分がある場合には、その区分ごとに表を作成します。場合によっては、特定の学歴等に限定する方法もあります。

〈表5〉

①学歴・職種（職掌・コース等）

		年入社	年入社	年入社	年入社	年入社	年入社	年入社	年入社
男性	入社人数 (A)								
	継続者数 (B)								
	継続率 (B/A)								
女性	入社人数 (A)								
	継続者数 (B)								
	継続率 (B/A)								

〈チェックポイント〉

記入された〈表5〉について、次のことをチェックしてみましょう。

- 男女で大きな違いが出るのは何年目かをみる。
- その時期と結婚、妊娠、出産といった女性のライフステージのできごととの関連性を検討する。

- iii) 女性の退職が少なくなり、継続就労として安定するのは何年目以降かをみる。
- iv) 学歴又は職種（職掌・コース等）によって定着率に大きな違いはないかをみる。

これらの答と関連するその背景・理由について、以下の質問を参考に考えてみましょう。

(2) 継続就業

- | | | | |
|-----|---|------|-------|
| Q 1 | 女性に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする退職勧奨を行っていませんか。 | いる | いない |
| Q 2 | 結婚や出産で退職することを促すような退職金の上積制度がありますか。 | ある | ない |
| Q 3 | 社内結婚の場合、一方がやめなければならないような慣行がありませんか。 | ある | ない |
| Q 4 | 女性が結婚すると、その職場で働き続けにくくなるような雰囲気・慣行はありませんか。 | ある | ない |
| Q 5 | 配偶者が転勤することになった場合、可能であれば同じ地域に転勤させる制度や配慮がありますか。 | ある | ない |
| Q 6 | 結婚、妊娠又は出産した女性の多くは働き続けていますか。 | いる | いない |
| Q 7 | 結婚、妊娠又は出産した後も働き続ける女性は増加していますか。 | している | していない |
| Q 8 | 特定の部門で退職が多い場合に、職場環境や職場の人間関係の問題の有無について確認したことがありますか。 | ある | ない |
| Q 9 | 優秀な人材として活躍が期待されている社員が退職を申し出てきたとき、女性についても退職を思いとどまるよう説得する努力をしていますか。 | している | していない |
| Q10 | 女性の活躍の場を拡げていくうえで、継続就業が大切であることを女性に説明していますか。 | している | していない |
| Q11 | モラルアップの観点から女性社員にも、日頃から自分が会社にとって必要な存在だと意識させていますか。 | いる | いない |

＜継続就業のポイント＞

- ・女性の定着率は近年向上していますが、結婚退職慣行、人間関係がうまくいかない、仕事がおもしろくない等、必ずしも表面に表れない理由で退職していく場合もあります。男女を問わず優秀な人材の退職は、企業にとって大きな損失であることは言うまでもありません。今後、若年層を中心に労働力人口の減少が見込まれ、企業にとって有能な人材の確保・定着は大きな課題です。
- ・女性にとっても、会社で実績を作っていくうえで、継続就業は大切です。日頃から、会社にとって必要な存在であるということを女性社員に意識させ、責任ある仕事をまかせることは、本人のモラルアップとともに人材の育成につながるものです。
- ・男性の場合は多くの社員が定年まで勤め続けていますが、女性の場合は長く勤めている人がほとんどいない企業もあります。継続就労をしてキャリアを積んだ女性の先輩がいない場合は、自分の将来像をつかむことができず不安に思っている女性も多くあります。社内外を問わず、身近なところでモデルケースとの接触をすることで、安心感を得ることも多いものです。

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援

Q12 育児休業制度は利用されていますか。

年度利用実績	女性	人	男性	人
--------	----	---	----	---

Q13 育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、その間の人の補充をする等の配慮をしていますか。

している	していない
------	-------

Q14 1歳以上の子を養育する従業員のための短時間勤務制度がありますか。

ある	ない
----	----

Q15 介護休業制度は利用されていますか。

年度利用実績	女性	人	男性	人
--------	----	---	----	---

Q16 育児・介護休業法を上回る期間、回数などに配慮した介護休業や介護のための短時間勤務制度はありますか。

ある	ない
----	----

- Q17 従業員が育児・介護サービスを利用したときの経済的支援や育児・介護に関する相談情報提供等、育児や介護を行いながら働きやすい制度はありますか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q18 育児休業・介護休業を利用した人の多くはその後仕事を続けていますか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|
- Q19 退職後の職場復帰に関して、何か配慮をしていますか。
- | | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|
- Q20 育児・介護等の理由で退職した人のための再雇用制度はありますか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q21 フレックス・タイム制度を導入していますか。
- | | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|
- Q22 時間外労働を前提として仕事が進められているために、定時に帰る人が後ろめたい思いをすることはありますか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q23 年次有給休暇は、誰もが取得しやすい状況になっていますか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|
- Q24 家族の看護のための1日単位の特別休暇制度はありますか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q25 短時間で済む所用等のために利用しやすい半日又は時間単位の休暇制度はありますか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q26 出産・育児経験者の話を聞かせるなど、自分のケースとして仕事と家庭の両立を考える機会を与えていますか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|
- Q27 細かい規則があっても、制度の柔軟な運用することによって、継続就業を可能にする努力をしていますか。
- | | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|
- Q28 本来の趣旨に基づく制度の利用を促すためにも、制度の利用事例を広報誌でとりあげる等、両立支援制度に対する会社の考え方をアピールしていますか。
- | | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

<両立支援のポイント>

- ・少子・高齢化、核家族化の進む中で、職業生活と家庭生活との両立支援は、継続就業を可能にしていくためにも、重要なものです。女性だけの問題でな

く、育児は若年層の男女に、介護は特に中堅層の男女に共通の問題です。

- ・単に制度を設けるだけではなく、使いやすい制度にするため柔軟な対応をし、必要な人員上の手当をする等の工夫が働きやすい職場の環境づくりとして必要でしょう。

Ⅲ 職場環境・風土

制度面は整備されていても、職場環境・風土によって、実態は異なってきます。

職場の雰囲気、慣習、社員の日常的行動などで当たり前とされていることについても、改めて以下の質問を参考に点検してみると、ふだん見過ごしてきたことに気づくでしょう。

1 職場の雰囲気・風土

- Q 1 経営者が、基本方針として、企業を支える貴重な人材として女性を位置づけ、その方針を職場において管理職をはじめ、すべての社員に徹底していますか。

している	していない
------	-------

- Q 2 職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者としてみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っていますか。

いる	いない
----	-----

- Q 3 女性自身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任ある仕事をすることを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っていますか。

いる	いない
----	-----

- Q 4 お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで女性にのみさせていませんか。

いる	いない
----	-----

- Q 5 女性社員に私用・雑用を言いつける人はいませんか。

いる	いない
----	-----

- Q 6 女性を「女の子」と呼ぶなど、一人前として扱わないような雰囲気はありませんか。

ある	ない
----	----

- Q 7 事務部門などで職務内容、資格などに差がないのに女性にのみ制服着用を義務づけていませんか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|
- Q 8 男性と同じように女性にも名刺を持たせていますか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|
- Q 9 会議や打合せで女性が発言しにくい雰囲気はないですか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q10 優秀な女性の足を引っ張るような雰囲気・風潮はないですか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q11 社員が仕事に対する提案や職場・就業環境についての意見・要望を遠慮なく申し出る環境ができていますか。
- | | | | |
|--|-----|--|------|
| | できる | | できない |
|--|-----|--|------|
- Q12 過去3年間に、女性社員からの職場・就業環境についての意見・要望を取り上げ、改善したことはありますか。
- | | | | |
|--|----|--|----|
| | ある | | ない |
|--|----|--|----|
- Q13 社内報等を活用し、女性の活躍を期待しているメッセージを社内外に発信していますか。
- | | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

2 セクシュアルハラスメント

- Q14 過去にセクシュアルハラスメントに関する相談や訴えがあった時、問題を軽く考えたり、個人間の問題としてとらえ放置したり、企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたことはありませんか。

	ある		ない		相談等がない
--	----	--	----	--	--------

- Q15 従業員心得や必携、マニュアルなど服務規律を定めた文書にセクシュアルハラスメントを禁止する旨記述するなど、セクシュアルハラスメントの防止に対する会社の考え方を社員に周知していますか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|
- Q16 セクシュアルハラスメントに関して、管理職研修などで取り上げていますか。
- | | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|

Q17 セクシュアルハラスメントで困った時、相談
できる社内の相談窓口を設けていますか。

☐	いる	☐	いない
--------------------------	----	--------------------------	-----

Q18 相談・苦情がもちかけられやすいように、相
談窓口の担当者に女性を含めていますか。

☐	いる	☐	いない
--------------------------	----	--------------------------	-----

<職場環境整備のポイント>

- 女性の活用を進めるためには、社内全体に女性に対する固定観念がないかを把握し、女性が十分に能力を発揮しうるような環境を作っていくことが必要です。
- 女性の能力発揮という問題を考える場合には、経営トップや人事部門の取組姿勢も重要ですが、同僚である男性の意識も見逃せません。今まで女性と対等な立場で働く経験が乏しかった男性は、女性を補助者として見てきたかもしれませんが、今後は対等なパートナーとして受け入れていく意識の醸成が必要です。
- また、女性を私用に使ったり、一人前に扱わないといった職場の雰囲気・慣習、社員の日常的行動についても点検し、女性のやる気を失わせるようなことのないようにすることが重要です。
- 同時に女性が今までいなかった職場や地位に進出していく中で、摩擦が生じないようにするためには、職場での横や縦のコミュニケーションが重要な役割を果たします。すべての従業員が能力を十分発揮するためにも、風通しの良い職場にしていく必要があります。
- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性労働者の個人の尊厳を不当に傷つけ、職業能力の発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序を乱し、社会的評価に影響を与える問題です。改正男女雇用機会均等法に沿って、職場でセクシュアルハラスメントを起こさないための予防策を取ることが必要です。

Ⅲ 企業の取組事例

ここでは、ポジティブ・アクションに積極的に取り組む5社に、その取組状況を紹介していただきます。

1 日本アイ・ビー・エム(株)

〔企業の沿革〕

当社は米国に本社を持つインフォメーション・テクノロジーの外資系企業として、世界164か国で事業を展開しています。経営形態は、各国での事業経営と、国をまたがった事業部（開発・製造、製品別事業部、サービス事業部など）経営の、いわゆるマトリックス経営形態をとっています。この中で各国の人事部門もそれぞれの国の制度・慣行等を十分考慮しながらも、一方では米国本社的人事施策の下での展開を図ってきました。創業当初より、人種・宗教・性別・国籍・身体の障害の有無などによる差別を一切しないという、機会均等方針（イコール・オポチュニティー）が貫かれています。

〔第一次ポジティブ・アクション（昭和61年より）〕

日本においてもこの方針の下に男女の区別なく均等に機会を提供し、募集・採用、配置・昇進、給与規定、教育訓練、福利厚生等、すべての人事制度上で、性差を問わない取扱いをしてきました。したがって、昭和61年の男女雇用機会均等法施行後、改めて人事施策の見直しをせまられるものは殆どありませんでした（産後休暇を一週間延長したのみ）。

ただし、当時の日本社会においてはまだまだ性別役割分担がはっきりしており、育児とか家庭生活にかかわることに対しての負担の多くが女性にかかってくるのは否めない事実でした。男性と同じ土俵にたって、同じ評価のしくみで勝負をしていかねばならないとなると当然女性のほうに負荷が大きく、ハンディを負うことになります。働く場において、男女全く同等な扱いをするために、企業自らがこのハンディを取り除く努力を行うという主旨で、当社の第一次ポジティブ・アクションがスタートしました。

当時の具体的なポジティブ・アクションは下記のとおりです。

1 専任組織の設置

以前より兼任で行っていたイコール・オポチュニティー担当に専任の担当者を任命し専門組織とし、制度の推進と男性管理職への女性活用の啓発を行いました。

2 女性社員の職域拡大と管理職登用への支援

当時、システム・エンジニアの職務についている女性は多かったですが、営業は極端に少ない状況でした。このためシステム・エンジニアの中から適性が見込まれる女性社員に対して職種転換を図りました。5年後には大きな実績を上げ、現場での女性営業に対する認識が向上しました。

女性管理職については、部下を持つ管理職が1桁でした。組織で責任を持ち、部下の育成を経験することは重要なキャリアの一環であるため、人事部門において5年後に女性の管理職を50人にするという目標を立てました。具体的には、将来管理職になる適性がある女性社員を選出し、登用への支援を行いました。最初の目標の50人は5年後には達成されました。

3 管理者教育

女性の育成を考える時、上司が男女差別なく仕事を与え、女性に対する偏見や、女性だからという考え方を捨てて接することが欠かせない条件です。しかし、同時にビジネス社会が今まではすべて男性の論理で組み立てられていることを念頭において、女性が直面する問題にも耳を傾けながらも、適切な指導を行うことが必要です。それまで女性を部下に持つ管理職の中には、女性を特別扱いし、余計な遠慮から率直な批判もできず、甘やかすケースもあり、これが女性自身の甘えを生み、結果として女性の活用を阻む場合もありました。このような状況を考慮し、管理者教育では女性活用の問題を取り上げ、男女の差別ではなく、区別をよく理解した上で、積極的な活用をはかる指導を行いました。

4 環境整備

女性が長く仕事を続けていくためには、「仕事と家庭」、「仕事と育児」を両立し得る環境整備は不可欠であることは言うまでもありません。当社が当時から取り入れている制度は次に示すとおりです。基本的には（＊）以外は男女両方を対象としています。

- (1) 産前産後の休暇（＊）……産前7週間・産後8週間。有給
- (2) 育児休職制度……期間は子供が満2歳になるまでを最長とし、個別に選択可。無給、社会保険料全額会社負担
- (3) 育児オプショナル勤務制度……育児休職中の社員を対象に会社の要請にも基づき、半日勤務、または週3日勤務を行う。給与、賞与は出勤時間に応じ支給
- (4) 育児時間制度（＊）……子供が満1歳になるまで1日1時間。有給

- (5) 育児早退……保育園の終了時間に間に合わない場合の早退許可。有給
- (6) 介護休職制度……最長1年間・1か月単位での取得も可。無給、社会保険料全額会社負担
- (7) フレックスタイム制勤務……コアタイム 10:00-16:30
- (8) ホーム・ヘルパー制度……家族の急病などの看護に必要なヘルパーの利用費の補助
- (9) ファミリー・ケア・ダイヤルサービス……フリーダイヤルによる出産・育児・高齢者介護等の相談・情報提供
- (10) 配偶者の海外転勤による休職……配偶者が他社社員でも対応可
- (11) 配偶者の転勤による異動……優先的に検討

〔第二次ポジティブ・アクション（平成10年より）〕

平成5年、米国本社に新しい会長が就任した際、方針書の中に“ダイバーシティー（多様性）”という基本方針が設けられました。これは「人種・宗教・性別・国籍・身体障害の有無などによる差別をせず、能力によって登用を行う」というものであり、言葉の上では以前からの機会均等（イコール・オポチュニティー）と似ていますが、背景と位置づけにおいて大きく異なっています。ここでは女性に焦点を絞って背景と位置づけについて説明します。

第一の背景には市場構造の変化があります。米国では女性が所有する企業が全企業数の36%を超えており、ヨーロッパやオーストラリアでも30%を占めています。日本でも今後は女性起業家が増えることが予測されています。このような市場の多様化に対応し、企業内部でも多様な人材（特に女性）を登用（能力の活用）していく必要があります。

第二は労働市場構造の変化です。少子・高齢化が進む中で、企業が優秀な人材を採用し、定着させ、意欲を持って働いてもらうためには、企業自身が働きやすい魅力的な職場である必要があります。特にインフォメーション・テクノロジー業界では今後世界的に技術者不足が予測されているため、インフォメーション・テクノロジーそのものに興味を持つ若い人口を増やす必要があるのです。この場合、人口の半分を占める女性にとって魅力的な職場であることは、企業の競争力そのものと言えます。

このように、当社では“ダイバーシティー”を企業の重要な経営戦略の一環として位置づけており、特に女性の能力活用がキーとなっています。これは制度的には男女の差別なく、またポジティブ・アクションも各国にて取られてきたにも関わらず、女性社員数、特に経営層や上級管理職の女性が絶対的に少ないという事実に基づ

づいています。また、第一次のポジティブ・アクションと異なる点は、福利厚生プログラムを前面に出すのではなく、あくまでも会社への貢献を最大限引き出すということを目とした点です。また経営方針であり、かつ採用等がグローバルに進められつつある現況から、よりグローバルな施策が実行されています。

このような背景の下に、平成9年より全世界的に女性の能力活用を経営課題の一つとして取り組み、各地域・各国にてウーマンズ・カウンスルの設置が行われました。日本では、平成10年にウーマンズ・カウンスルが発足しました。ウーマンズ・カウンスルは女性の能力活用に関する諮問機関として、

- ・女性の能力の阻害要因の発見と解決策の検討
- ・女性のビジネス貢献を目指した能力・リーダーシップ・育成計画の提言・推進のための目標設定と結果の確認

を行うことを目的としています。社長が主催者となり、二名（男性と女性）の役員リーダーの下、社長から任命された女性社員10数名が月一回の定例会及び臨時会議を中心に自分の仕事と兼任で行っています。

カウンスルにて女性社員の現状分析を行ったところ、入社5年後の離職率が「女性は男性の2倍」であり、「女性社員中の管理職比率は男性社員中の管理職比率の8分の1」であることが明らかになりました。このため平成15年を目指し、

- ・退職率を男性社員と同等レベルにし、女性の採用比率を上げることで女性社員比率の増大を図る
- ・女性社員の管理職比率を男性社員の管理職比率と同等レベルにする

という目標設定を行い、定期的に達成状況を確認することになっています。

具体的活動としては、平成10年は第一年目として、女性社員のリーダーシップへの動機づけとネットワーク構築のための啓発活動を行いました。女性フォーラムを数回開催し、女性社員の現状説明、経営陣の期待やロールモデル（目標となる人）の講演、課題点のディスカッションを行いました。本年2月には全女性社員の半数に当たる1,300人を招集したフォーラムも開催できました。社長が主催者となり、米国本社から女性役員を招聘しました。出席者の感想としては、会社の期待が理解でき、励まされ、困難な仕事にも果敢に取り組む必要があることが認識されています。ちなみに、このようなフォーラムは世界各国でも行われています。

またカウンスルの中に3つの個別課題検討グループを設け、それぞれのグループの提言を人事部門や経営層に行い、そのうちの幾つかは、実際の施策に反映されています。

ワーク・ライフ・バランスを課題としたグループでは、昨年度は育児に焦点を当て、育児関連制度の運用面での課題について検討しました。また就学前の児童をも

つ社員（男女）のホーム・オフィス制度を提言し、人事部門にて現在運用の検討を行っています。

メンタリングを課題としたグループでは、昨年度に発足した「女性社員を対象としたメンター制度」について、運用面での調査を行い、改善提案を行いました。

本年は、啓発活動を更に進めるとともに、女性社員のリーダーシップ育成への助言、柔軟な勤務形態の検討、女子学生採用促進に対する支援を行う予定です。

このように昨年度発足したウーマンズ・カウンスルは今後も様々な活動を行っていく予定ですが、女性能力活用には、男性が大半を占める管理職の理解が不可欠なことは言うまでもありません。このため、人事部門主催の管理職教育の中に女性能力活用のテーマを盛り込み、昨年度までに半数の管理職が対象になりました。また、部門長自らも、自部門の女子社員に対するメンタリングや部門長からの管理職へのガイダンスを行うことを通し、積極的に参画しています。

〔今後の方針〕

女性の能力を活用できる会社は男性の能力も同様に活用できると言えましょう。そして女性が働きやすい職場は男性にとっても同様に働きやすい職場です。最近、「ファミリーフレンドリーな会社」が話題になっていますが、仕事と家庭の両立についての満足度は社員の生産性に大きく影響するだけでなく、定着率の向上や優秀な社員の採用にも貢献することが明らかになってきています。欧米では最近「ワーク・アンド・ファミリー」の観点から、インフォメーション・テクノロジーの利用に基づく柔軟な勤務形態、それに伴うコミュニケーション・評価方法の検討が盛んに行われています。また育児だけでなく、介護も含めた支援の強化も再検討されています。当社でも「ダイバーシティー」の範囲をこのようなところにまで広げ、真の経営課題としてさらに検討を進めていく予定です。

グローバルなビジネス環境において、知識労働者の流動性が高まる中、優秀な人材を採用し、定着させ、モチベーションさせるためのメガ・コンペティションが既に始まっています。人事施策が従来以上に経営の重要施策として位置づけられ、中でも人口の半数を占める女性に焦点が当たっているのです。

2 (株)イ ズ ミ

〔企業の沿革〕

創 業；昭和36年

事 業；衣食住にわたる総合小売業

店舗数；西日本に78店舗

売上高；2,754億円

社員数；正社員2,496名（うち女性47%）、パートタイム5,425名（うち女性98%）

〔ポジティブ・アクション導入のきっかけ〕

（１）流通業の構造的変化

第二次オイルショックあたりを境目として、流通業の環境は大きく変化しました。需要が供給を上回る「売り手市場」から供給が需要を上回る「買い手市場」への変化です。すなわち「顧客の視点に立った経営活動」が不可欠になってきたのです。当社の顧客の多くは女性。そうしたニーズを的確にとらえ、商品の仕入れや開発、それに付加価値をつけるタイムリーなサービスを企画し実践できる女性の活躍が求められるようになってきました。

（２）社会の縮図チームこそ活力ある企業

昭和61年の男女雇用機会均等法の施行を機に、当社は採用・賃金・人事・福利厚生・教育などの分野で、条件の整備を実行してきました。条件整備が進む中で、今まで男性向きとされていた仕事に女性が参加することによって、より活力のある組織ができるという事実も見え始めてきました。「顧客が女性だから女性が活躍」という考え方から「すべての組織で男女が活躍」という概念へ変化、すなわち「均質的なチーム」ではなく「社会の縮図となっている組織」にこそ活力が生まれるという考え方への発展です。

（３）ポジティブ・アクションへ

当社では女性の積極的登用を企業理念に掲げ、平成7年にその中期プランを策定しました。さらに、平成9年に業種別使用者会議の座長企業に選任されたことを契機に「ポジティブ・アクション・プロジェクト」を発足させました。

〔ポジティブ・アクションの取り組み内容〕

(1) プロジェクトの発足

- ・メンバー（10名）

人事部長、人事課長、教育課長、営業部長、女性管理職、女性スタッフ

- ・月1回のミーティング

職場で起きている様々な課題の抽出

活用事例のフォロー・改善

- ・社内の啓発活動（役員会、幹部会、店長会他）

(2) モラルサーベイの定期的実施

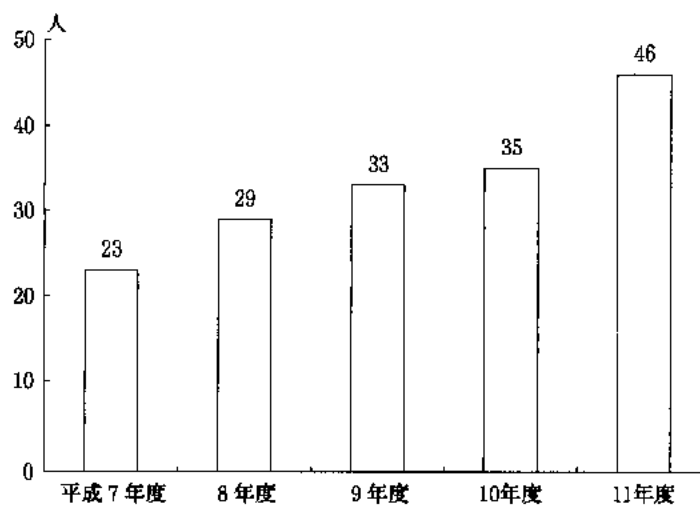
- ・年2回の実施（秋－人事部、夏－労働組合）

- ・結果は公表し、労使は相互に情報交換

(3) 条件整備

①育児、介護休業制度の完備

育児休業取得者（勤務時間の短縮・再雇用を含む）



②作業環境の改善（食品部門中心）

物流体制の改善による商品の小口化、バックヤード在庫の整理・縮小

クリーンネスの徹底、寒暖の差の制服による調節

休憩室の改善（たたみ敷とすること、清潔にすること、喫煙室の別室化）

③社内人材公募制

社内の必要ポスト、新規事業、新店等に関する募集告知

希望者は上司をバイパスして人事部へ

④人事制度の改革（平成11年4月実施）

- ・勤務地限定型の社員の管理職昇格を可能にする
- ・実力主義の給与体系へ
- ・ライセンス制度の導入（自己啓発型研修。修了したら昇給、ジョブローテーション）
- ・評価制度の改正（抽象的評価から具体的評価へ。プロセス評価の重視）

（４） 表彰制度

- ・女性の能力を社内に認識させるため、表彰制度を充実
月間表彰、半期表彰、年間表彰、ベストストア社員、優秀社員、技能コンテスト
- ・外部懸賞論文への参加
平成10年度日本勤労青少年団体協議会「自分らしく働く、自分らしく生きる」302名（男性109名、女性193名） 入賞（男性2名、女性2名）

（５） 各種プロジェクト活動

- ・日常の各種プロジェクト活動へ必ず女性が参加
社内報編集、新入社員研修インストラクター、商品開発チーム、採用チーム、CS（customers satisfaction）活動、ノーマライゼーション活動、品質管理活動

〔ポジティブ・アクションの実施状況〕

当社におけるポジティブ・アクションの課題と目標は以下のとおりです。

（１） 職域の拡大

営業、スタッフの業務の棚卸しを行い、未だ男性が中心となっている職種については、段階的に女性の配置を拡大していくこととしています。

①食品部門への新卒女性の配置

食品部門特に生鮮食品部門は、男性が中心でした。その理由として「重い」「寒暖の差」「速い」など、女性には「不利」と思われる作業環境があげられます。この作業環境はちょっとした改善工夫で克服できます。たとえば「重さ」に対しては小型の台車や納品の小口化などで対応、「寒暖の差」については制服の素材や形態により調整が可能です。「速さ」については、商品知識が豊富で仕事が丁寧な女性の方が男性よりも速いケースが多いことが分かってきました。

の組み合わせで「アシスタント・バイヤー」として育成するという方法もっています。

現在は全バイヤーの23%を女性が占めており、ヒット商品の開発など業績を残しているバイヤーも多くいます。取引先との折衝も問題なく、誠実で良好な取引を築く場合がみられます。

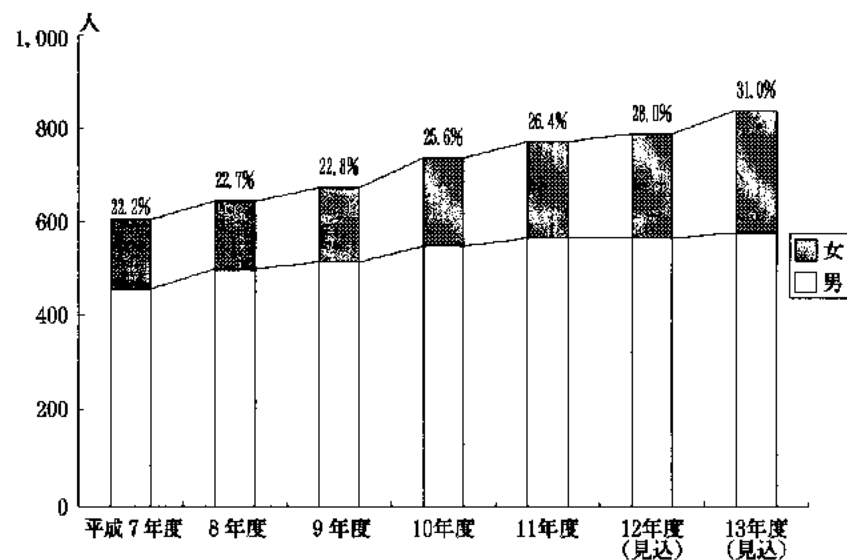
(2) 役職・管理職への登用

「主任」、「店次長（管理職）」への登用を次のプランで進めています。

①女性主任比率50%へのチャレンジ

店舗は商品別に約15のセクションに分かれています。それぞれの責任者が主任であり、主任はパートを含め15～20名の部下を持ちます。女性用の商品はもとより紳士用の商品においても、扱いにおいて女性の方が向いていることが多く、当社では主任の女性比率50%を目標として段階的に計画的に比率を高めてきています。

主任男女比率推移



〔計画的採用〕

主任の母集団形成のためには、採用計画の段階から考慮しておく必要があります。そのため直近5年間の大卒採用において、女性を積極的に採用し続けています。

大卒女性の採用人員

平成8年46名（50%）、平成9年111名（50%）、平成10年93名（49%）、
平成11年52名（50%） （ ）内は女性比率

[内定者セミナー]

大卒内定者については近い将来の主任候補であることから、秋にアメリカセミナーを実施し参加させています。このセミナーでは、米国の最先端の流通革新を見聞きさせるとともに、組織のあり方・チームのあり方を学ばせています。男女混成で班を組み、それぞれに役職を設け、均等にそのポストを体験させています。

[主任候補研修とライセンス]

この研修は入社後1年半経った時点で希望により受講できるものです。約4か月間にわたって「集合研修」と「OJT」を繰り返し、各専門分野における主任としての業務をマスターしていきます。主任業務には「販売計画」「単品管理」「部下の指導」「人員配置」などのマネジメント業務が多く含まれています。研修の最終段階では約2週間の「主任体験」を経なければなりません。この研修を修了すると「主任候補ライセンス」が発行され、同時に翌月の給与からライセンス手当が支給されます。

現状では女性主任の比率が26%まで上がってきました。いくつかの部門ではパートタイマーからも主任を登用しています。平成13年には30%、そして近い将来50%の比率を目指しています。

②女性管理職の登用

ここ数年、当社では女性管理職は3名の状況が続いてきました。なかなか次に続く者が育たなかったこともその要因でした。主任という母集団が形成されてきた状況で「ポジティブ・アクション・プロジェクト」をスタートさせ、今年になって一度に5名という思い切った登用ができました。

[次長候補研修とライセンス]

平成10年度の「次長候補研修」には女性の応募が多数ありました。従来なら20名程度の受講者の中で女性比率は10%程度ですが、今回は女性比率が50%となりました。約6か月間にわたる研修は、「集合研修」と「OJT」の繰り返しに加え、「外部リサーチ」などの特別プログラムも組み込まれています。また、社長自らが経営方針を担当する講座も含まれます。修了者にはライセンスが付与されます。

[複数登用]

平成11年度のスタートにあたって、当社では抜本的な組織改革を実行しました。

この機に管理職に若手を抜擢し、その中心が女性の店次長の登用でした。これは次長候補ライセンス保持者から5名の女性を起用したものです。

管理職への登用は単発でなく複数の方が成功する可能性が高いと考えます。5名の女性次長は、同期の良き仲間として啓発し合っています。

〔ポジティブ・アクションに取り組んでよかったこと、問題点〕

厳しい経済環境の中で、21世紀の人事戦略を模索している私たちにとって、「ポジティブ・アクション」の視点は欠かせないものです。「機会均等」の実現もさることながら、ともすれば「あれができない、これができない」と考えて個人の能力を封じ込めてきた過去の人事戦略を改め、「できるようにするには、どうするか」と個人の能力を開発することが典型的なテーマとなっているからです。

しかし、現況のように未曾有の厳しい経済環境の最中であって、ポジティブ・アクションそのものが、押しやられる危険性も充分あります。ポジティブ・アクションの視点が21世紀の重要な人事セオリーとなるには、活躍する女性たちが次々と誕生すべく、「周囲」と「本人」が最大限の努力を傾注することが肝要であると考えます。

〔今後の方針〕

今後5年間で、

- ・食品部門の女性比率を30%にする
- ・主任の女性比率を50%にする
- ・バイヤーの女性比率を35%にする
- ・管理職の女性比率を10%にする
- ・女性店長を3人登用する

そして、生き生きとした社会の縮図のような組織をつくる。

3 (株)お菓子の香梅

〔企業の概要〕

【創 業】 昭和24年10月

【設 立】 昭和37年10月

◇事 業 所

・本社 熊本県熊本市白山一丁目6番31号

・工場 熊本県阿蘇郡西原村小森3590-3

・店舗 熊本市を中心に32店舗

◇事業内容 『誉の陣太鼓』を中心とした和菓子、洋菓子の製造販売

◇企業理念 『くつろぎのごちそう』

◇社 員 数 正社員 272人（女性154人、男性118人）

パート 274人（女性274人、男性 0人）

◇平均年令 正社員 34歳（女性 30歳、男性 39歳）

パート 35歳

◇勤続年数 正社員 10年（女性 9年、男性 14年）

〔ポジティブ・アクション導入のきっかけ〕

当社は和・洋菓子の製造・販売を営む企業で、全体の6割以上が女性であり、女性社員抜きの会社運営は考えられません。

男女雇用機会均等法の施行以前から女性の能力活用は経営戦略の一環としてトップの意向のもと検討してきました。

当時から採用、初任給、教育研修、定年等では男女の差別的な扱いはありませんでしたが、職域の面では、外部要因として法的な労働時間等の規制、内部要因として女性に管理職は少し無理ではないかという考えから、役職としては係長までとなっていました。

当時の婦人少年室（現女性少年室）の研修会、その他業種別使用者会議等で勉強させていただき、最初に職場環境の整備に取り組みました。

当時、不用意に言葉に出ていた「女だから、男だから」「女のくせに」等の考え方を改めようと職場に呼びかけ協力体制を整えました。

女性の能力を活用するためには職場環境の整備が最優先と考えたからです。

その結果、女だから、女のくせに…との考えや言葉がなくなってきました。

取り組みのきっかけとしては、トップの能力重視の方針と支援が最大の理由です

が、優秀な女性の存在と幹部社員候補の募集に女性の応募者が多かったことによるものと思います。

昭和61年、男女雇用機会均等法の施行も後押しのきっかけになりました。

〔ポジティブ・アクションの取組内容〕

職域の拡大では意識的にできることからてがけることにしました。

例えば営業活動、車の運転等は男性中心だったものを女性も男性同様に配置するよう改めました。

以前、女性に車の運転をさせなかった背景には事故で顔等に傷でも付けたら大変だというような保護的な気持ちがありました。

トップの配慮により女性の営業活動用には運転しやすく、格好の良い車を、配送部門には軽自動車を導入し、女性社員が就業しやすい環境整備に取り組みました。

平成2年に「女性の職場熊本ナンバーワン」を目指して企業内託児所を設置しました。

昭和61年度の男女雇用機会均等法の施行をきっかけに、在籍する女性の中から幹部候補の育成、平成2年度に四大卒の女性を幹部社員候補生として7人採用しました。

この7人は企画、製造、販売、物流等の職場に配属して育成に取り組みました。

目標にしたのは『魅力ある女性職場熊本NO.1を目指そう』でした。

目標を達成するためには、社員と会社の目標の共有が必要だという認識のもとに推進しました。

NO.1の職場づくりは簡単にはできませんので、まだまだ時間がかかりそうです。

四大卒の女性社員は5人が結婚その他の都合で退職し、残念ながら2人になってしまいましたが、この2人は入社時から強い目標を持っており、将来が楽しみな社員として期待していました。

幹部社員に登用するためには幹部社員としての職務要件が要求されます。

職務要件は一朝一夕で修得はできませんので、研修の実施、現場では上司がOJTにより育成に努力してくれました。

当然、本人たちも目標達成を目指して自己啓発し、能力を高めてくれたと思います。

〔ポジティブ・アクションの実施状況〕

平成9年2月の人事で4人の女性課長と1人の女性係長の登用が実現しました。

所属別に経理課長、広告宣伝課長、商品開発企画課長、製造管理課長、総務課労

務係長です。課長登用は6人のうち4人が女性と今までに例のない画期的なことでした。

予想以上に早く登用されたのは本人たちの努力は勿論のこと、トップの能力重視の人事方針と幹部社員の指導育成への理解と協力があったためだと思います。

前述の四大卒の2人も計画通りの登用です。

登用された5人は、現在立派に自分の役割を果たし頑張っています。

以下に実施状況をご紹介します。

《女性活用一覧表》

取組体制 部門別	部長		課長		係長		主任		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
営業部	1	0	3	0	6	3	2	15	12	18
製造部	3	0	6	1	2	0	2	2	14	3
経理部	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1
開発・企画	0	0	3	1	0	0	0	0	4	2
広告・宣伝	0	0	0	1	0	0	0	0	3	2
事業・企画	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
総務部	1	0	2	0	0	1	0	1	3	2
合計	7	0	14	4	8	4	4	19	37	28

〔ポジティブ・アクションに取り組んで良かったこと、問題点〕

女性幹部社員が自信を持って積極的に業務に取り組み、それが全社的にごく当たり前のことになっていることです。

むしろ、全社朝礼、経営会議等でも堂々と発言していますので、男性幹部社員に良い刺激を与えているものと思います。

また、全社的なレベルアップに結びつき今後の目標とビジョンへの動機づけになったと思います。

問題点としては、

- ① 職域拡大の観点でのポジティブ・アクションがまだまだ徹底されていないこと
- ② 4人の管理職登用の後、次に続く人材の発掘と人材育成に時間が必要であること
- ③ 管理職に必要な職務要件の修得に向けた意識にバラツキがあること
- ④ 厳しい経営環境の中、求人も厳しく人材確保が課題であること

⑤ 女性の昇格で男性社員のリーダーシップが少し弱くなっていること等です。

〔今後の対応の方針としては〕

- ① 今後の方針としてはバランスの取れた職域の拡大を図ること
 - ② 直接部門の管理職に女性が少くないので計画的に登用できる人材を育てること
 - ③ 現課長を将来の部門長の候補として育成していくこと
 - ④ 全社的な物の見方、考え方の強化と管理者としての判断能力のレベルアップを図ること
 - ⑤ 職務要件に結びつく資格修得等自己啓発を支援すること
 - ⑥ 男女のパートナーシップを強化して戦力アップを図ること
 - ⑦ 人材育成と人材選択の実施で能力重視の人事戦略を展開すること
- 以上を基本目標として推進していきたいと思います。

4 甲府信用金庫

〔当金庫の概要〕

(1) 本店所在地 山梨県甲府市丸の内 2-17-6

(2) 沿革

大正7年5月 産業組合法に基づく有限責任甲府信用組合設立

昭和18年7月 市街地信用組合法に基づく甲府信用組合に改組

昭和25年4月 中小企業等協同組合法に基づく甲府信用組合に改組

昭和26年10月 信用金庫法に基づく信用金庫に改組、名称を甲府信用金庫と改める

平成10年5月 創業80周年

(3) 経営理念・経営の基本的考え方

経営理念

「地域社会との共存共栄と相互扶助」

経営の基本的考え方

信用金庫の原点（協同組織性、中小企業専門性、地域限定性）に徹し、顧客の視点に立ち、体質の強化に努め、地域においてなくてはならない金融機関を目指しています。

(4) 規模（平成11年3月末現在）

預 金 3,481億円

貸出金 2,728億円

店舗数 35店舗

常勤役職員数	常勤役員	8名
	男性職員	388名
	女性職員	197名
	定時職員	25名

〔ポジティブ・アクションの導入のきっかけ〕

経営環境の激変により、熾烈な大競争時代に加え、少子・高齢化の一層の進展や、若年層を中心とした職業意識・価値観の変化、女性の高学歴化等を背景に、職場や

家庭においても様々な場面で固定的な男女の役割分担について見直されてきており、女性自身の就労観も変化してきています。

定年、退職、解雇に関しては、従来から男女雇用機会均等法において女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されていたことから、結婚・妊娠・出産を理由とする退職制度は、制度として姿を消したものの、実際には結婚を機に暗黙のうちに辞めるといった慣行があったり、慣行までに至らなくても、女性職員が結婚すると何となく居づらい雰囲気があるといった事例がありました。女性の就労観も長期就労へと変化しており、結婚・妊娠・出産を機に必ずしも辞めたい人ばかりではありません。当金庫において、こうした職場内の慣行を見直す機会ができたのは、平成4年4月1日より事業主の義務となった「育児休業制度」の導入でした。

また、少子・高齢化が進展する中で、長期的な視点から雇用のあり方を考えると、女性を有効かつ貴重な人材として積極的に活用していくことが今後の経営の効率化や活力を維持していくうえで、重要な課題となるとの認識も制度導入時にありました。

更に、(財)21世紀職業財団山梨事務所が、平成9年11月から平成11年2月まで、4回にわたり開催した「業種別使用者会議」のメンバーとして出席させていただいたことにより、これからの新しい世紀に向けての企業経営は、少子・高齢化、経済のサービス化、情報通信の高度化、長期雇用システムの変化、就業意識の多様化等様々な状況変化が想定される中、女性の能力活用は今後最も重要な企業戦略の一つとなっていくことを認識させられました。このような状況下において、女性労働者がその能力を十分発揮し、充実した職業生活を送るためには、男女雇用機会均等法の遵守に加え、企業において男女の均等な取扱いに支障となっている事情を改善するための積極的な取り組みが重要であることを、この会議を通して痛感するとともに、課題への取り組みの重要性を実感しました。

〔ポジティブ・アクションの取組と実施状況〕

(1) 育児休業制度の取得（取組）状況

育児休業取得状況は、表1のとおりです。

取得者の復帰については、次年度の採用計画を立てるうえで重要な事項となるので、取得申請に当たっては復帰直前、直後の退職等が発生しないよう復帰意志を十分確認のうえ申請するよう指導していますが現実には、復帰直前、直後の退職は発生しています。

育児休業取得状況（表1）

平成11.4.1現在

	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	計
取得者	2	1	5	3	4	3	6	6	30
復帰前退職者	1		1	1	2	1			6
復帰後退職者		1	1						2
継続勤務者	1		3	2	2	2	2		12
取得中者							4		4
取得予定者								6	6

※ 第2子誕生取得者7名含む。（産前産後休暇のみ取得者除く）

（2）女性職員の活用

① 女性渉外制度の実施

女性の管理者を育成するうえで、営業経験は不可欠です。そこで女性職員の職業意識、能力開発および勤労意欲の向上を図るとともに、役席者へのステップとして平成6年2月より（活動期間1年）この制度を導入しました。この渉外活動を経験した16名（平成11年1月まで）は、現在それぞれの部署で役席、またリーダーとして活躍しています。

本制度は、女性職員を対象に一部の業務を主体に実施してきましたが、今回の男女雇用機会均等法改正を機に一層の職域拡大を目指し、一般渉外として再スタートするよう見直しを図っています。

② テラーリーダー制度の導入

女性職員の能力開発と活用および活躍の場づくり（補助業務→責任業務）を目的とし、内勤職員のリーダーとして、女性職員15名を任命、平成9年4月より実施しています。

○ テラーリーダーの主な職務

- 自らが模範となる店頭活動を行う。
- 若い内勤職員の指導を行う。
- 問題意識を常に持ち、課題と問題点を顕在化させるとともに改善策を提言する。

○ テラーリーダー会議（年4回）等を通し活発な改善提案も出され、制度の目的である顧客満足度アップに貢献しています。リーダーへの期待は大きいものがあります。

③ 人事ローテーション

人事ローテーションは、これまで女性の勤続年数が短いこと、転勤をしたくないという意識を持つ女性が多かったことから、男性に比べて少なかったこと

は否めません。当金庫における女性職員の異動は、長期間同一部署在籍によるマンネリ化、士気の低下を防止するために平成6年8月より、男性職員と同様に実施し、現在これはほぼ定着してきています。しかし、男女共通の問題として、せっかく転勤しても新しい職場で従来と同じ仕事をさせる傾向がありました。異動が人事ローテーション、キャリア形成の達成に反映するよう男女雇用機会均等法改正を機に男女同一基準に規定を改定し、ジョブローテーション基準の目的にある機会均等の場を提供することにより、各職員の多能化と適性発見を計画的かつ継続的に管理することとしました。

(3) セクシュアルハラスメントへの対応

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するためには、まず、事業主自身が職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないことを雇用管理の方針として明確にし、これを周知・啓発することによって、職場環境や慣習を変えることが必要であることから、当金庫では「周知・啓発」事項にまず取り組むこととしました。

① セクシュアルハラスメントセミナーの開催

○ 平成10年10月22日・28日に、役員・役席全員を対象に4グループに分け、「セクシュアルハラスメントに対する正しい認識と未然防止のための適切な対応」について、山梨女性少年室長を講師に招き、勉強会を実施しました。

また、平成11年5月18日・19日・20日には、6グループに分け、男性、女性、パート職員を含む一般職員全員を対象に同様の講座を開催しました。

② 庫内報への掲載による周知

○ さらに、周知徹底を図るため、「庫内報ひまわり」に山梨女性少年室の協力を得て、平成11年1・4月号に「職場におけるセクシュアルハラスメントについて」を掲載し、周知・啓発活動を実施しました。

③ 方針の明確化

○ 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を就業規則等に記載し、明確にしました。

今後は、「相談・苦情への対応」のためのマニュアルの作成と相談窓口の設置に向け準備中です。

〔ポジティブ・アクションに取り組んで良かったこと、問題点について〕

次の2000年代の雇用社会の活力を維持し、国際社会で日本が生き抜いていくためには、男女雇用機会均等法の趣旨が日常のあり方として雇用社会に定着する必要がある。

あります。前述した「業種別使用者会議」に参加したことにより、ポジティブ・アクションへの取組手法、県内他社の取組状況、女性少年室の指導等により、当金庫が取り組んでいた女性職員に関する施策を「ポジティブ・アクション」をとおして更に前向きに進めるうえで参考になりました。このことをとおして感じたことは、女性自身の職業意識の高揚を図ることも、今後の課題であるということです。

〔今後の方針〕

女性の活用を進めるためには、職場全体に女性職員に対する固定観念がないかを把握し、女性職員が十分に能力を発揮しうるような環境を作っていくことが必要だと考えます。また、この問題を考える場合、経営のトップや人事部門の取組姿勢が重要であると思います。男女雇用機会均等法が目指す全ての事項を直ちに実現させることは困難な面もありますが、一つひとつクリアすることにより、全ての職員が能力を十分発揮できるような風通しの良い職場にしていきたいと思っています。

5 西日本鉄道(株)

〔会社の概要と女性社員の現状〕

当社は、平成10年に前身会社である九州電気軌道(株)の設立から90周年を迎えました。北部九州おもに福岡県を中心とした地域において乗合バス、鉄道、不動産、レジャー等の事業を展開しています。現在の資本金は261億円、年間の営業収益は1,584億円（平成9年度）です。現在の事業構成は、営業収入ベースでバス事業が44%、鉄道事業17%、39%が航空貨物や不動産、レジャー等の事業となっており、グループ80社とともに九州一円はもとより国内各地、遠くはアジア・アメリカ・ヨーロッパに営業拠点を拡大しています。「出逢いをつくり、期待をはこぶ」を基本理念とし、地域とともに歩み、ともに発展することを目指しています。

乗合バス事業においては、全国一の保有台数を誇り、約3,000台のバスと12の西鉄グループ会社を持ち福岡県のほぼ全域を網羅しています。鉄軌道事業とあわせると1日約115万人の利用客を輸送しています。

当社の採用は人事部で一括して行っていますが、7,380人の従業員のうち女性は637人で女性の多い企業ではありません。しかしながら、今年4月24日に完成した福岡駅周辺の再開発事業である「ソラリアターミナルプロジェクト」では、社内公募によって選抜された第3期の開発プロジェクトのメンバーのうち3分の1は女性でした。こういった社内公募制度や海外研修に応募して活躍する女性も最近は増えています。また当社では、契約社員もあわせ現在全国で最も多い88人の女性運転士が従業員として働いており、西鉄グループ全体で見ますと146人の女性運転士が働いています。

女性バス運転士採用状況
(グループ会社を含む)
(単位：人)

年 度	採用人数
平成4年度	1
平成5年度	1
平成6年度	60
平成7年度	48
平成8年度	28
平成9年度	36
平成10年度	43
合 計	217

従業員構成（平成11年4月1日現在）

従業員数	7,328人 (男性 6,698人 女性 630人)
平均年齢	42.8歳 (男性 43.8歳 女性 32.0歳)
平均勤続年数	18.9年 (男性 19.7年 女性 10.8年)

〔バス運転士の採用について〕

バス運転士の採用は毎月3回金曜日に行っており、福岡県内の西鉄グループ12社のうちのいずれかを選んで受験していただきます。応募者数は毎回40人から50人程度で採用試験の合格率は男女とも応募者の4割から5割程度です。採用試験合格後は当社の教習所に通いバス運転士に必要な大型二種免許を取得してもらいますが、男性は40日、女性は60日以内の免許取得を義務づけています。仕事と家庭の両立を踏まえて、女性は男性より期限を若干長く設定していますが40日前後で免許を取得している人がほとんどです。免許を取得後、一度西鉄グループの会社に入社し、4年後に西鉄に転籍するかそのままグループ会社に残るかを選べる制度になっています。

〔女性バス運転士導入のきっかけ〕

当社では平成4年度より女性運転士の採用を開始しました。当社のバス事業の輸送人員のピークは昭和39年で、昭和40年代以降はモータリゼーションの急速な進展に押され、高速バス路線の新設、深夜バスの運行など様々な新サービスを導入しましたが、輸送人員は一貫して減り続けており、事業の行き詰まりということが絶えずいわれてきました。その行き詰まりの打開策の一つが運輸業からサービス業への転換でした。他にも様々な交通手段の発達した現在、バス事業はサービス業に脱皮する必要があります。そのためには、運転技術の向上だけではなく、お客様に親切に接するなどサービス面での運転士の資質向上が欠かせません。そのような中で検討されたのが、女性運転士の採用でした。

昭和40年代にワンマンカーとなって以来、バス事業は30年近く男性のみの職場でした。しかし女性も対象にすることで、より適性のある優秀な人材を幅広く採用することができるようになりました。また、今後の若年労働者の減少なども視野に入れると、女性運転士の採用は絶対に必要であると考えたのです。また、バスそのものの改良も進み、パワーステアリングが導入されることで、女性の体力でも運転士の仕事が可能になったことも大きかったと思われます。

採用開始当初は宣伝不足もあったのか、平成4年度1名、平成5年度1名と低調でしたが、実際の女性運転士が出演するテレビコマーシャルを流しはじめると、徐々に受験者も増えはじめました。女性運転士が増えると、その活躍する姿を見かけた人が応募するようになり、平成6年からは毎年平均40名を採用しています。

また採用活動の一環として、平成6年から毎年女性のバス体験試乗会を行っています。実際に女性がバスの運転士になろうと思っても、自分の周りにはモデルがいないのでなかなか踏み切りがつかない場合が多いので、実際にバスを運転すること

で理解を深めていただき、心理的な抵抗をなくそうというのがねらいです。昨年
の場合は申込定員は50名で大体1、2週間でいっぱいになりました。このイベント
では、試乗した後は女性運転士を囲んで懇談会を行い、体験談や仕事のやりがいなど
について話し合っていていただいています。試乗会に出席した人の約15%が当社の運
転士に応募してくれています。

〔女性バス運転士への評価〕

採用後のお客様の反応ですが、これはかなり評判が良いようです。接客では爽や
かで人あたりが優しい、運転も丁寧であるとお客様は評価していらっしゃるよう
です。最近では新聞への投書などでのバス運転士のサービスに関する苦情もかなり少
なくなりましたが、これは世代交代が進み、若い運転士が増えたところへ女性運転
士の評判がよい刺激を与えたからではないかと考えています。男性の運転士にとっ
ても、女性運転士から学ぶ点は多かったということです。バス事業全体でサービス業
への転換ということを考えているわけですから、このお客様の声は大変心強いと感
謝しております。

女性運転士にとっても、待遇が男性とまったく同じで比較的高収入ですし、な
によりやりがいがあるようです。お客様に親切にしたり、お年寄りの安全に気を付け
たりするとお客様から感謝される。そういうところにやりがいを感じるという声が
大変に多いです。

安全運行の面でご指導いただいている警察の方からは女性運転士の技術レベルは
男性と変わらない、基本に忠実なので安全運転においても信頼性は高いと評価もい
ただいています。

〔採用にあたっての環境整備について〕

次に女性運転士の採用にあたって行った社内の環境整備についてご説明します。

社内的な受入れ態勢として、まず施設の整備を行いました。バス営業所に女性専
用の更衣室、手洗いやベッド、お風呂などの宿泊施設の導入を順次進めています。
男女別々の休憩室なども作りましたが、普段は自然と男女一緒に広い休憩室を利用
しているようです。

それから、社員の意識改革には労働組合の協力を得ることができました。今も現
場に足を運んで女性運転士の話を聞いたり、男性社員を啓発してくれたりしていま
す。

勤務体制については、導入当初は女性が10時以降の深夜労働ができないことを考
慮して、女性運転士だけの運行ローテーションを決めたり、安全面を考えて折り返

し地点が人気のない路線は避けるなどの配慮をしてきました。改正労働基準法が施行され女性の深夜労働も可能になった平成11年4月1日以降の勤務体制については、引き続き安全面にも考慮しながら新たなダイヤを計画しています。

育児・介護休業制度や再雇用制度についても整備しております。当社では、法で定められた産前産後の休暇や育児休業などの諸制度のほかに育児休暇、育児休職の制度があり、子どもが満3歳になるまで社員の身分のままで子育てに専念することも可能です。それから、育児や介護などの事情で退職した後も再雇用の制度があります。グループのバス会社の中には、この制度によって再就職した女性バス運転士がいます。

セクシュアルハラスメント防止の取り組みについては、平成10年7月に研修用と管理職用にセクシュアルハラスメント防止のためのパンフレットを2種作成しました。パンフレットではセクシュアルハラスメントとは何か、なぜ起こるのかななどを解説するとともに、判例や性的不快体験の例、当社の就業規則でセクシュアルハラスメント禁止に該当する部分なども掲載し研修などで使っています。

サービス業への転換を目指す当社にとっていまや女性運転士はなくてはならない貴重な戦力となっておりますので、女性が働きやすい環境を整備し大事に育てさらに定着させていきたいと考えています。

【目標は「運転士の1割を女性に」】

「運転士の約1割を女性にする」というのが当社のバス事業の大きな方針の一つとなっています。対外的にも社内的にも大々的にアピールしましたので、マスコミも取り上げられましたし、たくさんの女性に応募していただきました。しかし、残念ながら現在男性のバス運転士は3,123人なので目標に達しておりませんから、今後も採用の努力を続けていきたいと考えています。

また、せっかく採用した人材を定着させていくのもこれからの仕事です。バス運転士の勤務ローテーションは毎日変わり、早朝から深夜までどうしても不規則になりがちで、家族と一緒にの休みも取りにくい。またたくさんのお客様の命を預かる責任の重さもありますので、性格的な向き不向きもあり、運転士の場合始めの3年で約3割の人が退社します。しかし勤続年数が3年を超えると、辞められる方は少なくなります。女性運転士は今までグループ全体で217人採用して146人勤務していますので、定着率はむしろ男性より高いといえます。今後も勤めやすい職場環境の整備を進めたいと思います。

最後に今後の能力発揮促進についてですが、ある程度の年数を経た後は当然女性の管理職が出てくるでしょうから、そのキャリアプランをどうするかが現在の課題

の一つです。最近では新人運転士の教育係を務める女性も出てきています。

以上簡単に当社の女性運転士採用についてご説明しましたが、当社では今後も女性運転士を大いに採用していきたいと考えています。やりがいのある仕事ですので、どんどん応募していただきたいと思います。

IV 関係法律の解説

1 改正男女雇用機会均等法のあらまし

① 総 則

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

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されことなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

今回の法改正では、男女雇用機会均等法について、

- ・ 募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別を禁止すること
- ・ 紛争の当事者の一方からの申請により調停ができるようにすること
- ・ 勧告に従わない法違反企業に対する企業名公表制度の創設

等の改正を行うことにより、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を確固たるものとするを旨とするとともに、女性労働者に対する特別の就業援助等の規定を削除しています。

このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることになることから、法律の題名も、このことを端的に示すため、平成11年4月から、「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女性労働者の福祉の増進に関する法律」から「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」に変わりました。

また、法律の趣旨・内容の変更に伴い、平成11年4月から法律の目的や基本的理念も改正されています。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

男女雇用機会均等法の趣旨は、女性労働者が雇用の分野で男性と均等な機会を得、その意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることにあります。

具体的には、労働者が「女性だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性はこちらだから（例：勤続年数が短い、家庭責任がある、細かい作業に向いている、特有の感性がある）」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められます。

今回の改正では、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことはもとより、女性のみや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止されました。

法律において女性に対する差別を禁止しているのは、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の各分野についてですが、それぞれにおける具体的な取扱いについては、以下のとおりです。

（１） 募集及び採用に係る女性労働者に対する差別の禁止

（募集及び採用）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

働く女性が性により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが、大変重要な課題です。

改正前の均等法では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えるように努めなければならない」（事業主の努力義務）こととされており、均等な機会が確保されていない場合には、改善の努力が求められました。

平成11年4月の改正法施行後は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」と女性に対する差別を禁止する規定となり、事業主は法違反状態がある場合には、直ちに是正を求められることとなりました。

募集及び採用については、禁止される女性に対する差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針（募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針）が策定されていますので、遵守してください。

(指 針 の 内 容)

- 1 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 「営業職」、「総合職」、「大卒技術系」、「正社員」などの募集・採用で男性のみをその対象とすること
- ② 「営業マン」、「ウェイター」など男性を表す職種の名称で募集すること（例えば「営業マン（男・女）募集」とするなど女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く。）
- ③ 「男性歓迎」、「男性向きの職種」等の表示すること
- ④ 形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男性のみとすること
- ⑤ 女性を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性を排除すること

- 2 募集又は採用に当たって、男女をともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること。

(人数を設定していると認められる例)

- ① 「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること
- ② 「男女社員10人募集 男性5人以上は採用」等男性について採用する最低の人数を設定して募集すること

- ③ 募集に当たっては男女別の採用予定人数を明示していないものの、男性の選考を終了した後で女性の選考をすること

- 3 募集又は採用に当たり、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 「男性30歳未満、女性25歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くすること
- ② 女性についてのみ、未婚であることを条件とすること
- ③ 女性についてのみ自宅から通勤することを条件とすること
- ④ 女性についてのみ、浪人又は留年していないことを条件とすること
- ⑤ 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性について異なる取扱いをする旨の表示をすること

- 4 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社案内等の資料を男性にのみ送付したり、女性に対する送付の時期を男性より遅くすること
- ② 男性に送付する会社案内等の資料の内容を女性に送付する資料の内容と比べて詳細

なものとすること

示を行うこと

- ③ 会社説明会の対象を男性のみとしたり、女性を対象とする会社説明会の実施時期を男性より遅くすること

5 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 女性についてのみ採用試験を実施すること
- ② 男女共通の採用試験の他に、女性についてのみ別の試験を実施すること
- ③ 面接に際して、「結婚後の就業継続の意思について」等女性のみに関し一定の事項の質問を行うこと
- ④ 採用試験の合格基準を、女性について男性と異なるものとすること
- ⑤ 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性を優先して採用すること

6 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。

(女性のみとしていると認められる例)

- ① 「事務職」、「一般職」、「高校卒」、「パート」などの募集・採用で女性のみをその対象とすること
- ② 「ウエイトレス」、「看護婦」など女性を表す職種の名称で募集すること（例えば「看護婦・士募集」とするなど女性のみとしないことを明確にする場合を除く。）
- ③ 「女性歓迎」、「女性向きの職種」等の表

(2) 配置、昇進及び教育訓練に係る女性労働者に対する差別の禁止

(配置、昇進及び教育訓練)

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

配置・昇進については、改正前の均等法では、「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女性労働者に対して男性労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない」(事業主の努力義務) こととなっていました。改正法施行後は、「事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない」と女性に対する差別を禁止する規定となりました。

また、教育訓練について、改正前の均等法においては労働省令で差別が禁止される対象範囲を限定していましたが、改正法施行後は、この限定がなくなっています。

募集・採用と同様に、配置・昇進及び教育訓練についても、禁止される差別的取扱いの具体的内容を指針(募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針)において示していますので、遵守してください。

(配置に関する指針の内容)

- 1 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業職への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること
- ② 女性労働者を、基幹的な業務内容とする職務への配置の対象としないこと
- ③ 海外で勤務する職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること

- 2 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していることを理由として研究の職務への配置の対象から排除すること
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として本社勤務から排除すること

- 3 一定の職務への配置に当たり一定の資格を有することその他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者については一定数の支店勤務

を経た場合に配置するが、女性労働者についてはそれを上回る数の支店勤務を経なければ配置しないこととすること

- ② 女性労働者についてのみ、国家資格を取得していることや研修を受講したことを配置の条件とすること

- 4 一定の職務への配置に当たりその資格について試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

業務検定試験などの資格試験を行う場合に、

- ① 試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと
- ② 試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする
- ③ 試験の受験を男性労働者のみに奨励すること

- 5 一定の職務への配置に当たり、配置の基準を満たす労働者の中からその職務に配置する労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

- 6 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

(女性労働者のみとしていると認められる例)

ための出向の対象とすること

- ① 秘書、受付等の配置の対象を女性労働者のみとすること
- ② 補助的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を女性労働者のみとすること

7 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

8 女性であることを理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女性労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること

9 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していること又は子供がいることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること
- ② 40歳以上の女性労働者のみを、合理化の

(昇進に関する指針の内容)

- 1 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと
- ② 女性労働者については、一定の役職までしか昇進させないこととすること

- 2 一定の役職への昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していることを理由として昇格させないこと
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として、一定の水準までしか昇格させないこと

- 3 一定の役職への昇進に当たり、出勤率、勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者は勤続5年で係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年にならないと昇進させないこととすること

- ② 男性労働者は一定率以上の出勤率があれば昇格させるが、女性労働者はそれに加え、一定の勤続年数を条件とすること

- ③ 男性労働者については婚姻の有無にかかわらず30歳に達した者を昇格させるが、女性労働者は既婚者である場合には、30歳に達した後、さらに3年経たないと昇格させないこと

- ④ 女性労働者についてのみ、一定の役職を経たことを条件とすること

- 4 一定の役職への昇進のための試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 昇進試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと

- ② 課長等に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には勤続10年で与えるが、女性労働者については勤続15年以上にならないと与えないこと

- ③ 課長等に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には婚姻の有無にかかわらず勤続10年で受験資格を与えるが、女性労働者には既婚者である場合、勤続10年に加え上司の推薦がなければ与えないこと

- ④ 男性労働者についてのみ昇進試験の一部を免除すること

- ⑤ 昇進試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする

- ⑥ 昇進試験の受験を男性労働者のみに奨励

すること

- 5 一定の役職への昇進に当たり、昇進の基準を満たす労働者の中から昇進させる労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。
- 6 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。
- 7 一定の役職への昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

(教育訓練に関する指針の内容)

- 1 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること
- ② 工場実習を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること
- ③ 海外での留学による研修の対象を男性労働者のみとすること

- 2 教育訓練に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、35歳になったことを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から除くこと

- 3 教育訓練の実施に当たり勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者については一定の勤続年数を

経た場合に教育訓練の対象とするが、女性労働者についてはそれを超える勤続年数を経なければ対象としないこと

- ② 女性労働者についてのみ上司の推薦を条件とすること

- ③ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること

- 4 教育訓練の実施について、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 女性労働者の教育訓練の期間を男性労働者と異なるものとする
- ② 女性労働者の教育訓練のカリキュラムを男性労働者と異なるものとする

- 5 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

(女性労働者のみとしていると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること
- ② 女性労働者のみに接遇訓練を行うこと

- 6 教育訓練に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

適用除外

次のいずれかに該当する場合については、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。

(1) 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

「業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職業に限られます。」
 「単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。」

- ① 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業
- ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性に従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職業

- (2) 労働基準法により、坑内労働、危険有害業務又は年少者の深夜業については、女性の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合
- (3) 風俗、風習等の相違により女性が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 福利厚生

(福利厚生)

第7条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

男女差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置の具体的な範囲としては、住宅資金の貸付けのほか、供与の条件が明確で相当程度の経済的価値を有するものが次のように労働省令で定められています。

なお、賃金は福利厚生の措置ではありません。賃金については、労働基準法第4条で男女の差別的取扱いを禁止しています。

- 1 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- 2 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
〈生命保険料の一部補助、子供の教育のための奨学金の支給等〉
- 3 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
〈財形貯蓄に対する奨励金の支給等〉
- 4 住宅の貸与

住宅の貸与には独身寮も含まれ、男子寮のみ所有している事業主は差別解消の措置をとることが求められます。差別解消措置としては、新たに女子寮を建設すること、男子寮や世帯用宿舎に女性を入居させること、民間アパートを借り上げて女性に貸与すること等が考えられますが、住宅手当の支給は「住宅の貸与」の代替措置とは認められません。

(4) 定年、退職及び解雇

(定年、退職及び解雇)

第8条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

この法律では、男女別定年制、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性であることを理由とする解雇、女性労働者の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止されています。

したがって、これらの定年制や退職制を定める就業規則や労働協約はその部分については無効となります。

また、形式的には勧奨退職であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、「解雇」に含まれます。

なお、女性が結婚退職する場合に退職金を上積みするいわゆる結婚退職上積制度は、直接本条に抵触するものではありませんが、女性の結婚退職を勧奨する効果をもつ面もあり、本条の趣旨に照らし好ましいこととはいえません（あらかじめ支給要件が明確な退職金は賃金に当たり、上記のような制度は労働基準法第4条に違反することになります。）。

(5) 女性労働者に係る措置に関する特例の新設

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第9条 第5条から前条までの規定は、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して女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、女性のみを募集・採用や配置の対象とすることは、かえって、女性の職域

を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

このため、今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については法に違反しない旨を明記しました。

「女性のみ」又は「女性優遇」の措置に関する特例については、指針（募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針）で、次のような措置を事業主が講ずることは違法ではないとされています。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない区分における募集又は採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをすることその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配 置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇 進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練（例：チームリーダー候補者研修）に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

なお、女性労働者が男性労働者と比較して「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合、すなわち4割を下回っている状況を含みます。

③ 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決

(苦情の自主的解決)

第11条 事業主は、第6条から第8条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

企業の自主的解決の方法として、企業内苦情処理機関の活用が例示されていますが、これは現実にはこのような機関で労使間の問題解決を図っている企業が多いことやこのような機関を活用して女性労働者からの苦情を解決することが適当と考えられることによるものです。

その他人事労務担当者による相談などが自主的解決の方法として考えられますが、各企業の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて最も適切な方法で行われることが期待されています。

(2) 女性少年室長による紛争の解決の援助

(紛争の解決の援助)

第12条 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

女性少年室長による紛争解決の援助の対象となる紛争の具体的範囲は、労働省令により、女性に対する差別が禁止されている募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定範囲の福利厚生及び定年・退職・解雇についての紛争とされています。

女性少年室長は、援助を求められた場合には両当事者から事情をよく聴取し、必要ときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争の解決の援助をします。

この援助は、私法上の紛争である女性労働者と事業主間の紛争解決を、両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とするものであり、両当事者以外の申立てや職権で行われることはありません。

また、女性労働者が女性少年室長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨の規定が新設されました。

「不利益な取扱い」の内容としては、配置転換、転勤、降格、減給、昇給停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等が挙げられます。

(3) 調停制度の改善

(調停の委任)

第13条 都道府県女性少年室長は、前条第1項に規定する紛争（第5条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

改正前の均等法では、関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあっては、調停を開始するためには他の関係当事者の同意が必要とされ、このことが女性労働者の側で調停申請を思いとどまる一因になっているとも考えられていました。

そこで、個別紛争の迅速・簡便な解決を図る手段としての調停制度が有効に機能することを促進するため、改正法施行後においては、紛争の当事者の一方からの申請により調停ができることとなりました。

また、女性労働者が調停の申請をしたことを理由として、事業主は、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨の規定が新設されました。

女性少年室長は、「紛争の解決のために必要がある」かどうかを、

- ① 女性労働者と事業主との間に「紛争」があるか
- ② 調停対象事項であるか

③ 当該紛争に係る事業主の措置が行われた日から1年を経過した紛争など、調停を行うことが適当であると認められないケースでないか等を考慮の上決定します。

その際には苦情の自主的解決の努力の状況についても考慮することとなります。

調停の対象となる紛争は、具体的には、女性に対する差別が禁止されている配置・昇進・教育訓練、一定範囲の福利厚生及び定年・退職・解雇についての紛争であり（募集・採用についての紛争は対象とはなりません。）、セクシュアルハラスメント及びポジティブ・アクションに関する事案は、均等法上の調停の対象とはなりません。

④ 事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助の新設

第20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 その雇用する女性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

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女の均等な取扱いを確保することに加えて、男女労働者の間に事実上生じている差に着目し、このような差の解消を目指して女性の能力発揮の促進について企業が積極的かつ自主的に取り組むことが望ましいものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定を新たに設けたものです。

⑤ 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 (略)

職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、女性労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものです。

また、企業にとっても、職場秩序や円滑な業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

このため改正均等法において、新たに事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないとされ、配慮すべき事項については、指針(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針)が定められました。

第21条におけるセクシュアルハラスメントの概念は、性的な言動に対する対応により女性労働者が労働条件上不利益を受ける「対価型」と性的な言動により女性労働者の就業環境が害される「環境型」の両方を含んでいます。

上記の指針においては、「対価型」と「環境型」について、下記のように具体的な内容を示しています。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対する女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることです。

(典型例)

- ・ 事務所内において事業主が女性労働者に対して性的な関係を要求したが、拒

否されたため、当該女性労働者を解雇すること など

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により女性労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることです。

（典型例）

- ・ 事務所内において事業主が女性労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該女性労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること など

指針においては、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために事業主が配慮すべき事項を定めています。

事業主は、下記の1～3いずれについても配慮しなければなりません。

指針においては、それぞれの項目ごとに「配慮をしていると認められる例」を示していますので、それを参考に、企業の規模や職場の状況などに応じて、各事業主が最も適切と考える措置を実施してください。

《雇用管理上配慮すべき事項》

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮をしなければなりません。

なお、周知・啓発するに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景についても理解を深めることが重要です。

（配慮をしていると認められる例）

- ・ 社内報、パンフレット等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布すること。
- ・ 服務上の規律を定めた文書に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を記載し、配布又は掲示すること。
- ・ 就業規則に職場におけるセクシュアルハラスメントに関する事項を規定すること。
- ・ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を実施すること。

2 相談・苦情への対応

- ① 事業主は、相談・苦情への対応のための窓口を明確にすることについて配慮をしなければなりません。
- ② 事業主は、相談・苦情に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしなければなりません。

職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれのある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な事例であっても、相談・苦情に対応することが必要です。

(①について配慮をしていると認められる例)

- ・ 相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておくこと。
- ・ 苦情処理制度を設けること。

(②について配慮をしていると認められる例)

- ・ 相談・苦情を受けた場合、人事部門との連携等により円滑な対応を図ること。
- ・ 相談・苦情を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルに基づき対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

- ① 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することについて配慮をしなければなりません。
- ② 事業主は、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければなりません。

(①について配慮をしていると認められる例)

- ・ 相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行うこと。
- ・ 人事部門が直接事実関係の確認を行うこと。
- ・ 相談・苦情に対応する担当者で連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行うこと。

(②について配慮をしていると認められる例)

- ・ 事案の内容や状況に応じ、配置転換等の雇用管理上の措置を講ずること。
- ・ 就業規則に基づく措置を講ずること。

4 その他の留意事項

- ① プライバシーの保護に留意してください。
- ② 相談をし、又は苦情を申し出たこと等を理由として女性労働者が不利な取扱いを受けないよう留意してください。
- ③ 男性労働者に対して行われるセクシュアルハラスメントについても、防止対策に入れることが望まれます。

(文書への記載例)

[ポスター、ちらしの例]

セクシュアルハラスメントのない職場を作るう！

年 月 日

株 式 会 社 ○ ○

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性社員を働きにくくさせる問題であり、職場のモラルを低下させ、業務の円滑な遂行を妨げます。
- 2 職場で性的な言動を行って、周囲の女性社員を不快にさせていると思いがたまる人はいませんか。

性的な言動を行う側は軽い気持ちでも、された側は不快に感じている場合があります。

職場においては、男性も女性も同じ労働者として対等なパートナーです。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

- 3 当社の女性社員が不快に感じる性的言動は、取引先女性社員も不快に感じることは当然であり、当社の社員としてこのような言動は厳に慎みましょう。

4 相談・苦情窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談・苦情は、
○○部○○課 _____ までどうぞ。

苦情には公平に対処し、場合によっては就業規則に従った処分を行います。プライバシーは守られますので安心してご相談ください。

[服務上の規定を定めた文書への記載の例]

従業員心得

◎ セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、職場の環境を悪化させるものである。

健全な職場環境を実現するため、いかなる形でも、セクシュアルハラスメントを行ってはならない。

社員行動基準

◎ 私たちは職場におけるセクシュアルハラスメントを許さず、また自ら行うことなく、お互いに公正で明るい職場作りに努めます。

[就業規則等への記載の例]

(服務規定として記載する方法)

◎ 従業員は以下に該当することのないようにしなければならない。

- 1 むやみに身体に接触したりするなど職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせることや職場の環境を悪くすること。
- 2 職務中の他の従業員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしかけること。
- 3 職責を利用して交際を強要したり、性的関係を強要すること。

◎ 従業員は、個人の尊厳を重んじ、この規則に従って、下記に掲げるようなことのないよう職場の秩序を保持し、誠実にその業務を遂行し、進んで業務効率の向上に努めなければならない。

- 1 ……
- 2 ……
- 3 相手方の望まない性的言動により、他の労働者に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為等
- 4 ……

(懲戒事由として記載する方法)

- ・セクシュアルハラスメントの問題により会社秩序を乱し、またそのおそれのあるとき
- ・役員、従業員の名誉・信用を著しく毀損したとき（セクシュアルハラスメントの問題による場合を含む）

- ・他の従業員に対して不当に退職を強要したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む。）
- ・会社の秩序を乱すような噂等を流したとき（セクシュアルハラスメントのケースも含む。）
- ・職場において暴行・脅迫・監禁その他社内の秩序を乱す行為を行ったとき（セクシュアルハラスメントのケースを含む。）
- ・職場において職責などの地位を利用して性的な強要を行ったとき
- ・職場において他の従業員の業務に支障を与えるような性的言動を行うなど社内の秩序又は風紀を乱したとき

(現在ある懲戒規程の懲戒事由にセクシュアルハラスメントが含まれることを従業員に周知する場合)

(株)〇〇の社員は、セクシュアルハラスメントを起こした場合は就業規則により処分されることがあります。改めて注意喚起するために、下記に關係規則の抜粋を記載いたします。

記

◎ 懲戒の種類

- ・不正不義の行為をなし従業員としての体面を汚したとき
- ・法令この規則その他会社の諸規程に違反するとき
- ・他人に対し不法に辞職を強要しあるいはこれを教唆、扇動又は暴行脅迫を加え若しくはその業務を妨害したとき
- ・著しく経営秩序を乱し、又は乱すおそれのあるとき

(2) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第22条 事業主は、労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第23条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 （略）

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。

今回の改正により、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を確保することができるようにすることが義務化されました。

具体的には、労働省令により、女性労働者が次のような妊娠週数の区分に応じた回数、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならないとされています。

1 産前の場合

妊娠23週まで…………… 4週に1回

妊娠24週から35週まで…… 2週に1回

妊娠36週から出産まで…… 1週に1回

ただし、医師又は助産婦（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

2 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

また、女性労働者が医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務づけられました。具体的な内容については、「妊娠中

及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」において定められているところです。

なお、指針では、医師等の指導事項の内容を的確に伝達するため、「母性健康管理指導事項連絡カード」が新たに設けられ、事業主はその利用に努めることとされています。

妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

1 事業主が講ずべき母性健康管理に係る措置

（１）妊娠中の通勤緩和について

- ・医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

（２）妊娠中の休憩に関する措置について

- ・医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

（３）妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置について

- ・医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に基づき、作業の制限、休業等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等により必要な措置を講ずるものとする。

2 その他

(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容の的確な伝達、講ずべき措置の明確化

→事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努める。

(2) プライバシーの保護

事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に、特に留意する必要がある。

⑥ 施行のために必要がある場合の行政指導

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25条 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 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。

助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。

労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、広範な都道府県にまたがり、その事案の処理に当たって各方面との調整が必要であると考えられる事案等を除き都道府県女性少年室長に委任されています。

(2) 公表制度の新設

(公表)

第26条 労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

雇用の分野における男女の均等取扱いを確固たるものとするためには、雇用管理の各ステージについて女性に対する差別を禁止するとともに、その実効性を確保す

るための措置の強化が必要であり、今回の改正においては、労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表制度という社会的制裁措置を新設することにより、法違反の速やかな是正を求める行政指導の効果を高めることとしたものです。

7 公務員に関する適用除外

(適用除外)

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員（国营企業労働関係法（昭和23年法律第257号）第2条第2号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第2章の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する規定、第25条の報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する規定並びに第26条の公表制度に関する規定は、国家公務員法及び地方公務員法において性別を含めて平等取扱いの原則が規定されていること等から、国家公務員及び地方公務員には適用されません。

また、第3章の女性労働者の就業に関して配慮すべき措置に関する規定は、それぞれの公務員法体系の中で既に同様の措置がなされ、又はなされる予定である一般職非現業の国家公務員、裁判所職員、国会職員及び防衛庁職員に関しては適用されません。

2 改正後の労働基準法のあらまし（女性関係等）

（１） 男女同一賃金の原則（第４条関係）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

（女性であることを理由とした差別的取扱い）

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含みます。

（２） 産前産後休業その他の母性保護措置

（第64条の3、第65条、第66条、第67条関係）

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
- ④ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。また、使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。
- ⑤ 使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女性が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。
- ⑥ 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、

妊産婦以外の女性を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。

(産前産後休業の期間)

産前休業期間は、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間であり、産後休業期間は、原則として当該女性労働者を就業させてはならない期間です。

(妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限並びに時間外労働、休日労働及び深夜業の制限)

妊産婦が請求した場合には、1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制の適用により1時間又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはならず、また、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

(育児時間)

生後満1年に達しない生児を育てる女性が請求することができる育児時間は、1日2回各々少なくとも30分です。

(危険有害業務の就業制限)

女性労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの業務のうち女性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています。これらの業務の範囲は91頁の表のとおりです。

(3) その他の措置 (第64条の2、第68条関係)

- ① 使用者は、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはませんが、臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者(一定の妊産婦を除く。)については、この限りではありません。
- ② 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

(坑内労働)

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、通常坑内では行われない業務であって、臨時の必要に応じ一時的に坑内で行われるものをいい、このような業務として命令で、坑内で負傷者が出た場合の手当てのための医師及び看護婦の業務、新聞やテレビ等の取材の業務、高度の科学的な知識を必要とする自然科学の研究の業務が定められています。

これらの業務に従事する女性であっても、妊娠中の者及びこれらの業務に従事しない旨申し出た産婦（産後１年を経過しない者をいう。）については、坑内労働が禁止されています。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務

△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則 第2条第1項	就業制限の内容			女性労働基準規則 第2条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女性		妊婦	産婦	その他の女性
1号 重量物を取り扱う業務（別表参照）	×	×	×	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
4号 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
7号 動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷役用機械の運転の業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
				23号 異常気圧下における業務	×	△	○
				24号 さく岩機、鋸打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

〈別 表〉

右の表の左欄に掲げる年齢の区分
に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量
以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上 満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

（注）

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度につき、妊娠不能の女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けており、被ばく線量当量測定部位及び測定結果の算定・記録等につき、妊娠可能な女性については異なる扱いがされています。

(4) 女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消に伴う雇用管理の配慮

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて解消されました。

これを受けて、男女ともに長時間の時間外労働を抑制するために時間外労働の限度に関する基準が定められるとともに、女性労働者の時間外労働の規制の解消に伴い、小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う女性労働者（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）のうち希望者については、平成14年3月まで適用される、通常の労働者よりも短い基準（激変緩和措置）が定められました（P. 95参照）。いわゆる36協定の内容は、これらの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

また、深夜業の規制の解消に伴い、育児・介護休業法が改正され、育児や家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限の制度（P. 100参照）が新設されました。

さらに、深夜業を行う女性労働者の働く環境を整えるため、事業主は、通勤及び仕事上の防犯面での安全を確保するほか、今働いている人たちに、新たに深夜業をさせようとするときは、育児や介護などの事情に配慮することが必要です。

平成11年4月以降、時間外・休日労働、深夜業について男女別の定めのある労働協約、就業規則、36協定については、母性保護措置と激変緩和措置を除いて、男女同一のものにしていただく必要があります。

見直しの際には、①～③に留意し、就業規則や36協定届の具体例（102、103ページ参照）も参考にしながら、見直しを進めてください。

○ 時間外労働について「男性300時間、女性150時間」というように、女性であるが故に労働協約や就業規則、36協定によって男女異なる取扱いをすることは、男女の均等取扱いの確保という均等法の趣旨に照らせば、好ましくないものです。また、このような定めを理由として、募集・採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、均等法に違反します。

○ 就業規則や労働協約において、女性であるが故に一律に交替制の深夜勤務を行わせない定めをすることは、配置に関して均等法違反となります。

また、就業規則や労働協約において、女性であるが故に深夜に及ぶ時間外労働をさせない定めをすることは、均等法の趣旨に照らせば、好ましくないものです。

なお、このような定めを理由として募集・採用、配置・昇進等について男女異なる取扱いをすることは、均等法に違反します。

① 関係法令・指針の遵守を

時間外・休日労働、深夜業に関して定めた労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の規定について遵守することが必要です。各企業が特に留意すべき法令・指針の内容について95ページ以降で説明していますので、参考にしてください。

② 個々の労働者の事情への配慮を

個々の労働者の健康状態や育児・介護等の家族的責任を有する状況を理由として他の労働者と異なる取扱いをすることは、均等法上の問題とはなりません。したがって、時間外・休日労働、深夜業を希望しない労働者について就業規則において配慮することや個々の労働者の事情に配慮した労働契約を締結することは有効です。

また、実際に時間外・休日労働、深夜業を命ずる際にも、個々の労働者の事情に配慮することが望まれます。

③ 労使間で十分に話し合いを

労働協約、36協定については、労使間の合意が必要ですが、就業規則の変更に当たってもどういう労働条件にするか労使間で十分に話し合いをすることが望まれます。

また、深夜業に就かないという特約の下に勤務している労働者を新たに深夜業に就けるためには、その労働者の同意を得る必要があります。

〔参考1〕

女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消に向けての留意点

【時間外・休日労働に関する留意点】

1 労働時間・休日

① 法定の労働時間・休日

1週40時間・1日8時間、1週1休日を原則とし、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、次の手続きが必要です。

(労働基準法第32条、第35条)



② 36協定

時間外・休日労働を行わせる場合には、過半数労働組合等との書面による協定の締結と、労働基準監督署長への届出が必要です。

この場合、協定は、労働大臣の定める時間外労働の限度に関する基準に適合したものとなるようにしなければなりません。なお、小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う女性労働者（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）のうち希望者については、平成14年3月まで、労働大臣が通常の労働者よりも短い基準（激変緩和措置）を定めており、協定はこの基準にも適合したものとなるようにしなければなりません。

(労働基準法第36条、第133条)

時間外労働の限度に関する基準

(時間)

男女一般労働者の 限度時間（注1）	期 間	激変緩和措置対象 労働者の限度時間		
		工業的事業 ①	非工業的事業 ② ③	
15	1 週 間	6（注2）	—	—
27	2 週 間	—	12	—
43	4 週 間	—	—	36
45	1 箇 月	—		
81	2 箇 月	—		
120	3 箇 月	—		
360	1 年 間	150		

- ① 製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業等
- ② 保健衛生業、接客娯楽業
- ③ 林業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、教育・研究業、清掃・と畜業等

(注1) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者については、これらより短い限度時間が定められています。

(注2) 決算のために必要な業務については、2週間12時間とすることができます。

時間外・休日労働を実際に命じるためには、労働協約、就業規則、労働契約のいずれかにこれらの労働を行わせることがある旨の規定を定めておく必要があります。

2 割増賃金

③ 割増賃金

時間外労働に対しては、通常の賃金の2割5分以上、休日労働については、3割5分以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

(労働基準法第37条)

3 母性保護

④ 妊産婦の労働時間・休日労働の制限等

妊産婦が請求した場合には、時間外・休日労働をさせてはなりません。

(労働基準法第66条第2項)

変形労働時間制(1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制)の適用を受けていても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間、1週40時間を超えて労働させることはできません。

(労働基準法第66条第1項)

⑤ 妊娠中・出産後の健康管理

女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

(男女雇用機会均等法第23条)

4 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

⑥ 勤務時間の短縮等の措置

1歳までの子を養育する労働者又は一定範囲の家族の介護を行う労働者のために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

(育児・介護休業法第19条)

就業しつつ子を養育（要介護状態にある家族を介護）

することを容易にするための措置

- ・短時間勤務の制度
- ・フレックスタイム制
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・所定外労働をさせない制度（育児の場合）
- ・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（育児の場合）
- ・労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度（介護の場合）

小学校入学までの子の養育又は家族の介護を行う労働者のためにも、上記の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(育児・介護休業法第20条)

労働基準法の女性の時間外労働に関する規制が解消されたことを踏まえ時間外労働に関する制度を見直す場合においては、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置の一つである「所定外労働をさせない制度」を設ける必要性について検討するよう留意してください。（事業主が講ずべき措置に関する指針第5の4）

※ 事業主が講ずべき措置に関する指針（平成7年労働省告示第108号）

【深夜業に関する留意点】

1 割増賃金

① 割増賃金

深夜労働に対しては、通常の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

なお、時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合には5割（時間外労働2割5分＋深夜労働2割5分）以上、休日労働が深夜時間帯に及んだ場合には6割（休日労働3割5分＋深夜労働2割5分）以上の割増賃金の支払いが必要です。

（労働基準法第37条）

2 仮眠室、休養室等の整備

② 仮眠室等の整備

夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けなければなりません。

また、男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けなければなりません。

（労働安全衛生法第23条、女性の就業環境指針2の(3)）

※ 女性の就業環境指針 ＝ 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針（平成10年労働省告示第21号）

3 健康診断等

③ 健康診断

深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又は深夜業への配置替えを行う際及び6月以内ごとに1回、定期に、医師による健康診断を行わなければなりません。

また、健康診断の結果、当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要があると認めるとき

は、当該労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
(労働安全衛生法第66条、第66条の3、女性の就業環境指針2の(4))

④ 専属の産業医の選任

- 深夜業を含む業務に常時500人以上(通常は1,000人以上)の労働者を使用する場合には、専属の産業医を選任しなければなりません。
(労働安全衛生法第13条)

4 母性保護

⑤ 妊産婦の深夜業の制限

- 妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはなりません。
(労働基準法第66条、女性の就業環境指針2の(4))

⑥ 妊産婦の危険有害業務の就業制限

- 妊産婦を、重量物の取扱業務、有害ガスの発散する場所における業務等の危険有害業務に就かせてはなりません。
(労働基準法第64条の3)

⑦ 妊娠中の女性の軽易業務転換

- 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換しなければなりません。
(労働基準法第65条)

⑧ 妊娠中・出産後の健康管理

- 女性労働者が母子保健法による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。
(男女雇用機会均等法第23条)

5 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

⑨ 深夜業の制限 (P. 106参照)

子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはなりません。

(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、
女性の就業環境指針2の(2))

深夜業の制限を請求できるのは

小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者です。ただし、以下に該当する労働者は請求できません。

- 1 日々雇用される労働者
- 2 勤続1年未満の労働者
- 3 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

保育・介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって

イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が
1月について3日以下の者を含む。）

ロ 負傷、疾病又は心身の障害により請求に係る子
又は家族を保育・介護することが困難でないこと

ハ 産前産後でないこと

のいずれにも該当する者をいいます。

- 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

あらかじめ、労働者の深夜業制限中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。

労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください。

労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対する解雇その他の不利益な取扱いがあってはなりません。

(深夜業の制限指針)

※ 深夜業の制限指針 = 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第16条の2及び第16条の3の深夜業の制限に関する指針（平成10年労働省告示第23号）

⑩ 在職労働者の事情への配慮

- 雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮するよう努めてください。

（女性の就業環境指針2の(2)）

6 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

⑪ 防犯面での安全の確保

- 送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めて下さい。

また、事業主は、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めてください。

（女性の就業環境指針2の(1)）

〔参考 2〕

女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消に対応する就業規則の改定例

平成11年4月以降、就業規則で時間外・休日労働、深夜業について男女別の定めをしているものは、改正均等法上問題となります。改定例を参考に男女同一の労働条件の枠組みとなるよう就業規則の見直しを行って下さい。

(現行)

(時間外及び休日労働)

- 第〇条 1 業務の都合により、所定労働時間を超え、又は所定休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働については、あらかじめ会社は従業員の代表と書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 2 女性従業員（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）については、前項後段の規定により、時間外又は休日に労働させる場合においても、1週間について6時間（決算時における決算書類の作成等の業務に従事する者については2週間について12時間）、1年について150時間を超えないものとし、また、法定の休日に労働させることはない。

(深夜業)

- 第〇条 1 業務の都合により、深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させることがある。
- 2 女性従業員（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）については、深夜に労働させることはない。

(改定後)

(時間外及び休日労働)

- 第〇条 1 業務の都合により、所定労働時間を超え、又は所定休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働については、あらかじめ会社は従業員の代表と書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 2 小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある家族の介護を行う女性労働者（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）のうち延長することができる時間を短くすることを申し出た者の法定の労働時間を超える労働については、前項後段の協定において別に定めるものとする。
- (注) 2の措置の対象に男性を加えることも可能です。

(深夜業)

- 第〇条 業務の都合により、深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させることがある。
- (注) 母性保護措置や深夜業の制限、労働者の健康への配慮に対応した規定を設けることが必要です。



36協定届例

時間外労働
休日労働
に関する協定届

事業の種類	事業の名称		事業の所在地(電話番号)	
金属製品製造業	〇〇金属工業株式会社		〇〇市〇〇町1-2-3 (〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	
時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上 の者〕	所定労働時間	延長することができる時間 1日を超えて一定の期間(起算日) 1か月(毎月1日) 1年(4月1日)
			1日	
① 下記②③のいずれにも該当しない 労働者	検査	10人	1日8時間	250時間 平成〇年4月1日から1年間
	経理	5人	同上	180時間 同上
② 1年単位の変形労働時間制により 労働する労働者	機械組立	10人	同上	200時間 同上
③ 育児又は家族介護を行う女性労働 者のうち延長することができる時 間を短くすることを申し出た者	検査	2人	同上	(1週間)6時間 150時間 同上
	経理	3人	同上	(1週間)6時間 150時間 同上
休日労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上 の者〕	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻
臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	毎週土曜日・ 日曜	1か月に1日、8:30~17:30 平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年3月12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 検査課主任 山田花子

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

平成〇年3月15日

職名 代表取締役社長
使用者氏名 田中太郎

印

〇〇労働基準監督署長殿

※ この様式は、改正労働基準法施行規則第17条に基づく新しい様式です。

※ 「延長することができる時間」については、労働大臣の定める基準(P.95参照)の範囲内になるようにしてください。また、男女別の時間を設定しないでください。

※ ③は労働基準法第133条に基づく激変緩和措置に対応した欄であり、このような女性について特例を設けることは均等法上も問題となりません。

※ 36協定の締結に際しては、女性の意見もよく聴くことが望まれます。

3 育児・介護休業法のあらまし

少子・高齢化、核家族化が進む中で、家族の介護の問題は、育児の問題とともに、労働者が仕事を継続する上で大きな問題となっていますが、「育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）」を大幅に改正する法律が平成7年に成立し、これにより「育児休業等に関する法律」は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に改正されました。

この改正により、従来の育児休業制度に加え、介護を要する家族を抱える労働者が雇用を中断することなく一定期間介護のために休むことのできる介護休業制度が法制化され、平成11年4月1日から、介護休業制度は一律に事業主の義務となっています。

また、平成9年の改正により、育児や家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度が新設され、平成11年4月1日から施行されています。

(1) 育児休業（第5条～第10条関係）

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、その子が1歳に達する日までの間で希望する期間、育児休業をすることができます。
- ② 育児休業をすることができる労働者は、日々雇用者・期間雇用者を除く男女労働者です。
- ③ 事業主は、労使協定で育児休業することができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、育児休業の申出を拒むことができません。
- ④ 労使協定により育児休業の申出を拒むことができるものとする一定範囲の労働者とは、①勤続期間が1年未満の者、②配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できる者、③休業申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者、④1週間の所定労働日数が2日以下の者、⑤配偶者でない親（内縁の妻（夫）等）が常態として育児休業に係る子を養育できる者をいいます。
- ⑤ 事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として解雇することはできません。
- ⑥ 労働者は、希望どおりの期間休業するためには、休業しようとする日の1月（出産予定日より早く子が出生した場合等には1週間とします。）前ま

でに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は、申出の日の翌日から1月間（1週間）を経過する日までの間の日を休業開始日として指定することができます。

- ⑦ 労働者は、休業開始予定日の前日までは休業申出の撤回ができますが、その申出に係る子については、特別の事情がない限り再度の申出をすることができません。

（２） 介護休業（第11条～第16条関係）

- ① 労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族（配偶者（事実婚を含みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）並びに配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができます。
- ② 介護休業をすることができる労働者は、日々雇用者・期間雇用者を除く男女労働者です。
- ③ 事業主は、労使協定で介護休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができません。
- ④ 労使協定により介護休業の申出を拒むことができるものとする一定範囲の労働者とは、①勤続期間が1年未満の者、②休業申出の日の翌日から3月以内に雇用関係が終了することが明らかな者、③1週間の所定労働日数が2日以下の者をいいます。
- ⑤ 事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇することはできません。
- ⑥ 労働者は、希望どおりの期間休業するためには、休業しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は、申出の日の翌日から2週間を経過する日までの間の日を休業開始日として指定することができます。
- ⑦ 労働者は、休業開始予定日の前日までは、休業申出の撤回ができ、その後の再度の申出は、1回限り可能です。

(3) 深夜業の制限 (第16条の2、第16条の3関係)

① 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用者を除きます。）であって次のいずれにも該当しないものがその子を養育するために請求した場合において、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」といいます。）において労働させてはなりません。

イ 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

ロ 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいる労働者

ハ イ及びロのほか、請求できないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者

② 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族とは、16歳以上の同居の家族であって、①深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます。）、②負傷、疾病等によりその子の保育が困難な状態でないこと、③6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと、のいずれにも該当する者をいいます。

③ 請求できないこととすることについての合理的な理由があると認められる労働者とは、①1週間の所定労働日数が2日以下の者、②所定労働時間の全部が深夜にある者をいいます。

④ ①による請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

⑤ ①から④までは、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合について準用します。

(4) 事業主が講ずべき措置 (第17条～第22条関係)

①イ 事業主は、育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する事項を定め、その周知及び休業を申し出た労働者に対する明示に努めなければなりません。

ロ 事業主は、労働者の休業申出及び休業後における就業が円滑に行われる

ようにするため、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ②イ 事業主は、育児休業のほかに、1歳に満たない子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

ロ 事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護する労働者に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれと合わせて3月）以上の期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- ③イ 事業主は、1歳以上小学校入学までの幼児期の子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間の短縮等の就業しつつ子の養育を容易にするための措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

ロ 事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ④ 事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者について、必要に応じ、再雇用特別措置を実施するよう努めなければなりません。

- ⑤ 労働大臣は、①から④までの事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表しています。

V そ の 他

1 機会均等推進責任者選任・変更届

機会均等推進責任者選任・変更届

平成 年 月 日

女性少年室長 殿

事業所名

所在地

代表者職氏名

主な事業内容

常用労働者数

人
(うち女性 人)

この度、当事業所では、下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更いたしますので報告します。
記

所 属 部 課 役 職 名	(TEL)
氏 名	(男・女)

機会均等推進責任者を選任・変更した場合は、この選任・変更届を女性少年室あてお届けください。
(電話やFAXによるご連絡でも結構です)

2 都道府県女性少年室所在地一覧

都道府県名	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-0808	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第 1 合同庁舎
青森	0177-35-1033	0177-77-7696	030-0801	青森市新町 2 丁目 4 番 25 号 青森合同庁舎
岩手	019-622-4645	019-623-0440	020-0023	盛岡市内丸 7 番 25 号 盛岡合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-0861	仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 仙台第 4 合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王 7 丁目 1 番 3 号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-0041	山形市緑町 1 丁目 5 番 48 号 山形地方合同庁舎
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町 1 番 46 号 福島合同庁舎
茨城	029-221-3915	029-233-0725	310-0061	水戸市北見町 1 番 11 号
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町 1 番 4 号 宇都宮第 2 地方合同庁舎
群馬	027-231-5136	027-232-9639	371-0026	前橋市大手町 1 丁目 1 番 3 号
埼玉	048-822-4273	048-832-4887	336-0012	浦和市岸町 5 丁目 8 番 13 号
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-0013	千葉市中央区中央 4 丁目 11 番 1 号 千葉第 2 地方合同庁舎
東京	03-3814-5372	03-3814-5619	112-0004	文京区後楽 1 丁目 7 番 22 号
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-0003	横浜市中区北仲通 5 丁目 57 番地 横浜第 2 合同庁舎
新潟	025-266-0047	025-265-6420	951-8133	新潟市川岸町 1 丁目 56 番地
富山	0764-32-2740	0764-32-3959	930-0856	富山市牛島新町 11 番 7 号 富山合同庁舎
石川	076-231-3086	076-221-3087	920-0026	金沢市西念町 103 街区 12 番地 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-0019	福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎
山梨	055-252-6779	055-254-4677	400-0007	甲府市美咲 1 丁目 2 番 13 号
長野	026-234-7817	026-234-7820	380-0846	長野市旭町 1108 番地 長野第 1 合同庁舎
岐阜	058-245-3046	058-245-3425	500-8114	岐阜市金竜町 5 丁目 13 番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-0853	静岡市追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎
愛知	052-951-4191	052-951-4193	460-0001	名古屋市中区三ノ丸 2 丁目 5 番 1 号 名古屋合同庁舎第 2 号館
三重	059-228-2782	059-228-2785	514-0002	津市島崎町 327 番 2 号 津第 2 地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0057	大津市御幸町 6 番 6 号
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 番地
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-0008	大阪市中央区大手前 4 丁目 1 番 67 号 大阪合同庁舎第 2 号館
兵庫	078-332-7045	078-332-7005	650-0042	神戸市中央区波止場町 1 番 1 号 神戸第 2 地方合同庁舎
奈良	0742-36-1820	0742-36-1821	630-8113	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第 3 地方合同庁舎
和歌山	0734-22-4743	0734-22-4881	640-8392	和歌山市中之島 2249 番地
鳥取	0857-22-3249	0857-29-4142	680-0011	鳥取市東町 2 丁目 302 番地 鳥取第 2 地方合同庁舎
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0001	松江市東朝日町 76 番地 労働総合庁舎
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-0907	岡山市下石井 1 丁目 4 番 1 号 岡山第 2 合同庁舎
広島	082-223-2878	082-223-2875	730-0012	広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎 2 号館
山口	0839-22-8017	0839-22-3880	753-8505	山口市河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 2 号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内の 6 番 6 号 徳島地方合同庁舎
香川	087-831-3762	087-831-3759	760-0018	高松市天神前 5 番 12 号
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-0808	松山市若草町 4 番地 3 松山若草合同庁舎
高知	0888-85-6041	0888-85-6042	780-0074	高知市南金田 48 番 2
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号 福岡合同庁舎
佐賀	0952-32-7150	0952-32-7151	840-0801	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎
長崎	095-844-4384	095-844-4423	852-8106	長崎市岩川町 16 番 16 号 長崎合同庁舎
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸 1 番 2 号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0016	大分市新川町 2 丁目 1 番 36 号 大分合同庁舎
宮崎	0985-25-5531	0985-25-5543	880-0805	宮崎市橘通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0816	鹿児島市山下町 13 番 21 号 鹿児島合同庁舎
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0033	那覇市久米 2 丁目 30 番 1 号

3 (財)21世紀職業財団地方事務所所在地一覧

都道府県名	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-707-6198	011-707-6199	060-0807	札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F
青 森	0177-76-2028	0177-76-2025	030-0822	青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル4F
岩 手	019-653-8681	019-653-8680	020-0034	盛岡市盛岡駅前通8-17 小岩井明生ビル4F
宮 城	022-214-2080	022-214-2520	980-0014	仙台市青葉区本町2-3-10 朝日生命仙台北町ビル9F
秋 田	018-866-2100	018-866-2101	010-0951	秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル1F
山 形	023-642-2021	023-642-2006	990-0039	山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル8F
福 島	024-522-3030	024-522-3081	960-8031	福島市栄町6-6 ユニックス8F
茨 城	029-226-2413	029-226-2740	310-0011	水戸市三の丸1-4-73 水戸三井ビルディング12F
栃 木	028-643-3220	028-643-3381	320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル6F
群 馬	027-223-2023	027-223-2013	371-0026	前橋市大手町1-5-11 大手町ビル1F
埼 玉	048-824-7001	048-824-7009	336-0002	浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業㈱2F
千 葉	043-225-2295	043-225-2080	260-0013	千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビルディング6F
東 京	03-3258-2021	03-3258-2040	101-0041	千代田区神田須田町1-24-4 エル神田ビル6F
神奈川	045-633-5436	045-633-5438	231-0026	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ8F
新 潟	025-249-5660	025-243-2172	950-0087	新潟市東大通2-4-10 日本生命新潟ビル2F
富 山	0764-44-1526	0764-44-2022	930-0029	富山市本町3-25 日本団体生命富山ビル7F
石 川	076-234-2040	076-234-2021	920-0981	金沢市片町2-2-15 北国ビルディング8F
福 井	0776-21-0581	0776-21-0582	910-0005	福井市大手3-4-1 福井放送会館5F
山 梨	055-254-2020	055-254-2074	400-0025	甲府市朝日1-3-12 甲府北口第一生命ビル3F
長 野	026-223-4521	026-223-4524	380-0824	長野市南石堂町1282-16 三井生命長野ビル3F
岐 阜	058-248-3692	058-248-2026	500-8152	岐阜市入舟町3-10 サンケイビル202号
静 岡	054-255-2029	054-255-3600	420-0857	静岡市御幸町11-30 エクセルワード静岡ビル5F
愛 知	052-586-7222	052-586-7225	450-0002	名古屋市中村区名駅3-22-8 大東海ビル7F
三 重	059-228-2300	059-228-2304	514-0006	津市広明町112-5 第3いけだビル5F
滋 賀	077-523-5141	077-523-5249	520-0043	大津市中央3-1-8 大津第一生命ビルディング2F
京 都	075-672-8100	075-672-9500	601-8047	京都市南区東九条下殿田町70 京都府民総合交流プラザ3F
大 阪	06-6262-2151	06-6262-2154	541-0054	大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル4F
兵 庫	078-272-3055	078-272-3066	651-0088	神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル8F
奈 良	0742-36-6777	0742-36-6778	630-8115	奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F
和歌山	0734-75-1765	0734-75-1766	640-8341	和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F
鳥 取	0857-24-2020	0857-24-2102	680-0031	鳥取市本町3-102 鳥取商工会議所会館4F
島 根	0852-24-2300	0852-24-2141	690-0886	松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F
岡 山	086-227-2021	086-227-2880	700-0826	岡山市磨屋町10-20 磨屋町ビル6F
広 島	082-224-2001	082-224-2003	730-0017	広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル5F
山 口	0839-23-2041	0839-23-2274	753-0074	山口市中央5-7-3 日本団体生命山口ビル1F
徳 島	088-655-7771	088-655-6641	770-0841	徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11F
香 川	087-822-2020	087-822-2023	760-0023	高松市寿町1-1-12 高松東京生命館7F
愛 媛	089-921-5660	089-921-5722	790-0011	松山市千舟町4-4-3 松山MCビル3F
高 知	0888-23-2020	0888-23-2540	780-0834	高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビルディング6F
福 岡	092-431-7701	092-431-7702	812-0011	福岡市博多区博多駅前1-4-1 博多駅前第一生命ビルディング4F
佐 賀	0952-28-4621	0952-28-4721	840-0816	佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル4F
長 崎	095-827-1262	095-827-1263	850-0057	長崎市大黒町9-22 大久保大黒ビル本館10F
熊 本	096-324-2297	096-324-2104	860-0806	熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F
大 分	097-538-7755	097-538-7756	870-0034	大分市都町1-3-19 日本生命大分中央ビル3F
宮 崎	0985-20-2020	0985-20-2027	880-0806	宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F
鹿児島	099-259-7815	099-259-7832	890-0046	鹿児島市西田1-5-1 鹿児島東邦生命ビル2F
沖 縄	098-868-2020	098-866-7789	900-0015	那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F

