



推 進 者 の 広 場

KINTÔ

労働省婦人局
平成5年4月1日発行

第6号

GAA1 8-16 No. 70

労働省女性局

女性と仕事の未来館



00232088

CONTENTS

- 女子労働者座談会『科学・技術と女性』…………… 2
- シリーズ⑤ 我が社の女子の雇用管理 (株)ファミリア…………… 8
- 「女性の働きやすさ診断指標」…………… 12
- 女性職業財団から21世紀職業財団へ…………… 15
- 均等法 Q & A…………… 16

女子労働者座談会

科学・技術と女性

——適性に男女差はない——

出席者 東急建設(株) 技術本部土木技術部 技術第五課 植木 恭子
富士通(株) 通信事業推進本部 CAD開発部第三技術課長 榎本美歩子
ライオン(株) 研究開発本部主席部員 田中 威子
雪印乳業(株) 技術研究所 畑本 二美 (五十音順)
司 会 労働省婦人局婦人政策課課長補佐 小川 恭子



ライオン(株)
研究開発本部主席部員
田中 威子さん

田中 現在、ライオンでは、技術系で研究所の仕事に携わる八三〇名のうち二一%が女性で占められ、その女性の平均勤続年数は約十年、また、毎年約二十名の女性を技術系で採用しています。

何よりまず「好きであること」

そこで本日は、科学・技術の分野で現在活躍されている女性にその生の声をお聞かせいただきたいと思います。
まず、とかく女性には不向きといわれがちな科学・技術の分野に進んだ理由はどこにあったのでしょうか。

司会 女性の職場進出はかなり進んできましたが、科学・技術の分野に女性はまだまだ非常に数が少なく、特に職場進出が遅れている分野ということがいえると思います。こういった分野にも女性が進出していかねば本当の男女の均等は進んでいかないのではないかと思われ、今後この分野における女性の活躍が期待されます。

私が技術系に進んだ理由としては、父の影響が大きいと思います。父も当時技術系の仕事をしていて、女ばかり四人姉妹の長女として、父の期待に添いたいという気持ちが強かったのです。しかし、それ以上に私は小さいころから数学が好きで、得意だったということで、技術系以外は考えていなかったというのが理由です。技術系の仕事について、私は先天的には男女同じくらいの適性があると思います。ただ、後天的に、親が技術的なことは男の子の方にやらせ、感性的なことは女の子の方にやらせるといった傾向があり、結果として、女子が技術系に行けなくなっているのではないかと思います。



富士通(株)
通信事業推進本部
CAD開発部第三技術課長
榎本 美歩子さん

技術系の女性の大量採用を行うようになり、現在、毎年約二百名の技術系女子を採用しており、全体で五万名のうち、技術系女子は約一千名です。平均勤続年数は女性全体で七・四年です。
私が理工系を選んだのは、小学校のころから算数だけが得意だったからです。



雪印乳業(株)
技術研究所

畑 本 二 美 さん

理系は女子に不向きか、ということについては、私も基本的には関係ないと思う一方、自分の子供を見ていると、ファミコンひとつにしても男の子のほうが集中しているような気がするのですが、やはり少しは差があるのではないかと思います。しかし、私が現在やっている仕事では、工学的な素養よりはむしろソフトの素養ですので、男女差はないと思っています。

畑本 雪印乳業では、研究部門の四六五名のうち六十五名が女性で、在職者の平均勤続年数は約五年三カ月となっています。また近年では毎年約十〜十五名の技術系の女性を採用しています。

私が技術系を専攻したのは、自然科学が好きだったというのが一番大きな理由ですが、私も、田中さんと同様、父が技術系でしたので、小さいころから顕微鏡を与えられたり、自然科学に対して好奇心を持ちやすい環境だったからだと思います。

私は先程のお二方と違って、数学ができて、理系をあきらめなければいけないくらい

いだったのですが、どうしても夢が捨て切れなくて、農学部を選びました。進んでみて分かったのですが、農学部は食品など実際に目に見えるところを扱いますので、個人的には良かったと思っています。

技術系の向き、不向きは男女差ではなく、個人差だと思います。

植木 東急建設では、建築設計技術者の採用は歴史があり、なかには勤続二十五年近くの



東急建設(株)
技術本部土木技術部
技術第五課

植 木 恭 子 さん

の川を見て、川をきれいにしたいという気持ち強く、微生物による浄化作用に興味を持ったためです。

理工系は女性に不向きかどうか、ということについては、男女差はないと思います。

司会 就職されたときの状況についてお聞かせ下さい。

植木 私が就職したのは、売り手市場最後の年で、女性でも就職にはそれほど苦労しなかった年でした。地域社会や生活に関連した仕事をしたかったので、ゼネコンかコンサルタントをおぼろげながら考えていた時に、今の会社から、排水処理の技術開発要員の募集が大学にきていたので、迷わず応募しました。

畑本 私は昭和六十二年に入社しました。学生時代、乳酸菌を扱う研究室にいたので、食品会社に、という思いがありまして、その中でも乳業メーカーで、乳酸菌の研究に比較的历史のある雪印乳業に決めました。今はバイオームも少し下火になっていますが、当時はバイオーム全盛の頃で、農学部の人就職は有利な時期だったと思います。

榎本 私は昭和四十七年入社です。数学科だったのでコンピュータを使う仕事をしたい、またできればメーカーに入りたいと思っていました。当時は外資系のコンピュータメーカー全盛の頃でしたが、やりたいことができないのではないかとということで、国産メーカーの富士通に決めました。技術系の枠の中で、銀行や証券等いろいろな業種からの募集があった、その中から選べるという状況だったと

思います。

田中 私は昭和三十二年入社です。その頃は大変な不景気で、男子もほとんど就職できないような状況でした。その中で、ライオンは大学に公募が最初に来た会社でした。とにかく公募で早く就職を決定したいと考えていましたので、早速受けて、採用されました。最初から企業の研究所しか考えていませんでしたので、迷わず決めました。

男女かわりなく実力発揮

司会 具体的にどのような仕事をしてこれ、また、現在しておられますか。その中で、女性と男性と同じように働いていく上で、どのような問題をお感じになりますか。

田中 主な仕事は、いろいろな機器を使って測定をしたり、新しい物質を反応によって合成したりという実験です。反応がいつ終わるか分からないので二十四時間体制です。ちょうど反応しかけた所で帰ってしまうわけにいかない。また、機器はいろいろな人が使いたいわけですから、すいている夜や休日に測定しないと実験がはかどらないわけです。

私は去年まで所員五十〜六十名の研究所の所長をやっていましたが、均等法ができる以前、時間外労働の規制の適用除外の業務に研究職が入っていなかったため、ぜひその中に研究職を入れてほしいと運動をしました。その理由は、当時の一日二時間、一週六時間の時間外労働の規制の中で、男性と仕事の成果

を比べられると、とても同等にはやれないというのが現実だったからです。男性並みの昇進ができるように、という事で運動をした結果、これが実現し、良かったと思っています。

司会 女性がこの分野に入っていけない理由の一つに、長期にわたる研究になると、途中から入れなかったり、いつ退職するか分からない女性を入れるのをためらうということがあると考えられますが、いかがですか。

田中 私は長期にわたる研究の方が、短期の秒刻みで進めなくてはならない製品開発より女性にはやりやすいのではないかと思います。私のところでは五年くらいの中・長期の研究が多いのです。

畑本 私は入社以来、製品開発の分野で官能検査をしています。単純に言えば、味見の仕事です。新しく市場に出すもの、またリニューアルするものといった、開発のいろいろなステージにおいて、製品が受け入れられるかどうかをテストするという、いわば感性を測る仕事です。実際に評価してもらった結果を数字のデータにして、統計的に分析します。理化学的に何を測定すればおいしさの基準になるのかはなかなかつかめませんし、測定した数値と、実感するおいしさとは違うので、そのあたりが難しいところですね。

少人数のグループ制をとっていますので、四〜五人で一つのテーマについて研究することが多く、その中で男女ともに、自分が分担したそれぞれ違う仕事をお互い相談をしながら、責任を持って進めています。

女性にどのくらいのスパンの仕事を与えるべきか、上司も判断しかねている面はありますが、スパンを決めるときも上司と話し合っ、この位の期間だけでも大丈夫だろうか、ということを確認しています。勤務実態は男女差がなく、業務上必要があれば残業もしますが、男性でも多い時で月二十時間位と、残業は多くありません。

榎本 私は、通信機器を開発する部署に所属しています。皆さんの目に触れる電話機から大型の電子交換機や無線装置などを開発する部隊で使用するCADシステムの開発運用サポートを、入社以来しております。システムというのは、作ってすぐ終わりというものではなく、それを何千人というハードの設計者が利用しますので、常に機能追加などのメンテナンスが必要です。大きなシステムを分割してその一部分を責任を持って作るということから始めて、だんだんやって来ました。今は課長職なので実際にシステムを作るということはありませんが、実際に開発していた時代には、時間外労働は一週に六時間、一カ月に二十時間までと言われたのが、集中してやらなくてはならない時などは、とてもやりづらく感じました。

最近では、装置自体を軽少短薄化し、また高機能化するという要請がありますので、これを実現するために、部品のせ方や配線密度も変わってきており、それに対応したシステムの変更が必要です。ハードの設計をめぐる

環境もEWS(Engineering Work Station)といつて、一人一台コンピュータを机の上に持てる時代になり、そういう新しい環境に対応するシステムも作っていかなくてはなりません。作れば終わりというのではなく、過去のシステムも現場で動いていますから、それも同時に管理しなくてはなりませんので、日々いろいろな問題が出てきますし、皆さんが想像されるより格好いい仕事ではないかもしれませんね。

勤務実態は、男性よりやや女性のほうが時間外労働時間は短いかもしれませんが、だいたい同じです。

植本 私が入社してから一年余り現場で施工管理業務をした後、今の土木技術部に配属されました。当社の土木関係の研究開発部門には、技術本部の土木技術部と技術研究所があります。土木技術部では現場支援をしながら応用的な研究開発を、技術研究所では基礎的な研究をしています。

私が今担当しているのは、研究開発では、排水処理の新技術の開発で、小規模で低コストでかつ水質の良いものを目指しています。また支店からの依頼業務として、排水処理施設や河川浄化施設の設計を行うような仕事もあります。ただ、今はまだ設計を自分で主体的にするには至っておりませんが、上司の下で勉強しながら仕事をしています。土木に関する社内環境問題の対策を一手に引き受けている部署ですので、建設産業廃棄物の問題、ゴルフ場の農薬の問題、土壌汚染の問題、

環境調和型都市開発などさまざまなことに関わっています。

司会 現場に出られて、大変だったことはありますか。

植本 当社では、研究開発部門に配属される者でも最低一年間現場に配属されることになっていますが、女子の土木技術員が現場に出ることは会社のほうでも考えた末のことのようです。化学系の研究職にあるような工場研修のようなものだろうと気楽に思っていたのですが、実際は工程の厳しい工事現場に配属されました。

現場施工管理業務は、設計図から施工計画を作成し、協力業者をまとめて作業工程会議を開き段取りを立てたり、現場では構造物の品質管理や作業員の安全管理です。技術と共に人間性も必要とするような仕事です。私はその中でも主としてコンクリートの打設管理を任されていました。

現場には女性技術員は私だけだったので、作業員の人からかわれることもあり、最初ははじめに受け取ってとまどいましたが、それも一つのコミュニケーションだと気にしなくなりました。

女性らしい気配りもしつつ、男並の仕事も要求されましたので大変でしたが、最後には自分自身の中に技術員として、そして女性としてのスタンスのようなものもでき、周囲の人たちも一技術員としてみてくれるようになったので、たくさん悩んだ一年でしたが、いい経験でした。

科学・技術の研究はむしろ女性向きの面も

司会 仕事をしていくうえで女性であることから来る制約やデメリットはありましたか。

田中 私の仕事は実験化学ですので、一にも二にも体力という世界で、男女ともに体力がないととてもついていけないのです。そういう意味では体力がないというのは大変なデメリットということになります。私自身、残業時間の規制は不利と感じましたが、それ以外については、特に女性であることの制約は感じませんでしたし、むしろ同じチームで辛抱強く続けるといふことから考えると研究は本来女性に向いているように思います。

しかし、男女で一番違いを感じたのは、根回し術ですね。ここところはちよつとかなわないな、という感じがしますね。根回しということが良いか悪いかは別として、これから女性が昇進するに当たって、これを習得しないといろいろ難しいでしょう。

榎本 自身は仕事をしていく上で、女性であることの制約やデメリットは感じていません。ただ、私は現在男性ばかり十五人の課員を持っていますが、課員を持つ身となつて、課員とのコミュニケーションという点において、男性だったら飲みに行ったりした時に腹を割って話せるだろう、と考えるとやっぱりひとつ壁があるなど感じることはあります。普通に仕事をしているぶんには、女性であることはなんら問題ないと思いますが、対人間

となると、やはり男社会の中でどうやって人を切り回すかといったあたりで難しい面があるかもしれません。

畑本 私も仕事の上では女性であることの制約は感じていません。

対象に向かうことに関しては男性も女性も全く同じですし、私のやっている官能検査に関しては、人に味をみてもらったり非常に細かい気を使う作業がありますから、むしろ女性に向いていると思います。

しかしもっと大きな視点でみると、上の人がまだ女性を扱いかねているようで、例えば男性の場合ですと、何かの計画を上に向けていく時に、どんどん「そんなのはだめだ」と叩かれて、そうするうちに根回しのコツみたいなものを習得していくと思うのですが、女性の場合は怒ってはいけないと思われているようで甘やかされてしまうというデメリットがあると思います。最初のうちは調子に乗っていくのですが、ある程度以上まで行くと、実際そうはうまく話は進まないということが分かってきて、その頃にはすでに最初から叩かれてきた男性はそのハードルを越える方法を身につけていて、簡単に越えていってしまいうけれど、一方女性にはつまづきが起こる、といった感じがします。

植木 女性であることのデメリットとしては、上司は男性を指導するよりもやりにくいところがあるのではないかとことです。しかし、女性の部下である私の方としても、自分から疑問点を明確にして、上司に質問してい

くことが必要であると思っています。

一方、メリットとしては、女性が少ない分「女性の技術者です」といって、男性社員なら自分からアピールしなくてはならない時でも、いろいろな人に紹介してもらえるということがあります。

女性管理職ならではのマネジメントを

司会 田中さんと榎本さんにお伺いしますが、管理職として、女性であることのメリット、デメリットは何かありますか。

田中 私は自分自身の経験を通じて、女性の管理職のマネジメントは、男性のそれと明らかに違うのではないかと思っています。男性は競争させて勝ち残った者を引き上げるというマネジメントなのですが、女性はそういうマネジメントはとらず、むしろその人間を指導し育てていくという、母性本能に近いマネジメントをするように思います。どっちがよいというわけではないのですが、これからの時代は人材育成型という女性のマネジメントの方がいいのではないかと考えています。

榎本 私が管理職になった時は会社の方でもちょうど女性管理職が欲しいと考えていた時期だったので、男性に対して逆差別ではないかと思った時もありました。そんな中で、私自身としてはやり通す以外ないわけですが、それが部下の評価や成長に不利になってはいけないと常々思っています。

心にかけているのは、自分の思っていること、

意見を上に対してはつきり言うことです。男性だったらちよつと言いにくだらうこともはつきり言えるのは、メリットだと思います。私も含め、女性は一般的に自分に対して正直であると思います。

後に続く女性たちへ

司会 後輩の女性に対するアドバイス等ありましたらお願いします。

植木 今は均等法も大分浸透してきて、男性と一緒に働いて当たり前といった感じになってきて、逆に仕事をする女性のなかには「私が頑張らなければ、突破口を開かなければ」といった意気込みがなくなってきたといったようです。女性が仕事の鬼になるよりは、自然体で仕事ができるようになったのはよいことですが、仕事は責任感を持ってこなすことが必要だと思います。

榎本 女性だけに限らず、男性も若い年代の人は満ちたりた人が増え、例えば管理職試験にしても受けなくていいという男性も出てきています。甘えは男女とも禁物です。

私の部下にも、最近結婚退職した人がいますが、もう少し積極的に仕事にぶつかってほしいと思いました。

田中 私の経験から申しますと、女性には悩む時期があるんですね。このような時に、適切なアドバイスをする人が身近に必要だと思います。なかなか男性の上司にはできない相談も女性の上司だとできるということがあ

こういうところが辞めるか辞めないかの分かれ目なんですよ。

現在ライオン全社で女性の部長クラスは私一人で、その後は課長クラスが七人となっています。当社の場合、課長まではゼネラリストでなくても、ある分野でのスペシャリストであればなれるのですが、それ以上に昇進するためには、男女ともに、幅を広げてゼネラリストにならないと昇進が難しいのです。そのあたりをトレーニングしないと今の課長職の女性達はそのままになってしまふ恐れがあるかもしれません。

しかし、均等法以降入社した女性の中に、いずれ部長職になっていくだろうと期待される人はいますので、時間はかかりますが決して将来は暗くないと思います。

司会 女性が科学・技術の分野で仕事をして行くためには、まずこのような分野の教育を受けることが必要ですが、この点はいかがでしょうか。

田中 女の子が理工系の大学に行きたいとい出した時に一番止めるのは誰かというと母親なのです。だからやっぱり母親教育をしないといけないのかと考え、科学・技術の面白さ、素晴らしさをどういうふうに母親に知らせるか、今仲間と一緒に具体策をねっています。

畑本 私の母は働きたかったのだけれど結婚をきっかけに家庭に入ってしまったといういきさつがあったので、私に対して、幼い頃から、あなたは一生続けられる仕事を持ちなさ

いとよく言っていました。だから私の場合、当然自分は一生続けられる仕事を持つんだという意識が自然にできていました。

より充実した明日のために

司会 最後に皆さんの会社を含めた、現在の企業に対する要望、また行政に対する要望がありましたらお願いします。

畑本 仕事の上で大きな節目となるのは、やはり出産や親の介護が必要になった時で、そういった時に辞めるか続けるかという問題が出てくると思います。そういう意味で、企業に対して、女性個人でレベルが違いますが、それに対してフレキシブルに対応できる制度を整えてほしいと思います。大枠ではなく、きめ細かな対応を期待します。

行政に対しては、託児施設の拡充など実際の面で支援をお願いしたいと思っています。また、再雇用制度の普及促進等についても行政の側で考えていただけたらと思います。

榎本 均等法以降、働く女性をめぐる環境はずいぶん改善された実感しています。しかし一番の問題は子供を育てる環境のことだと思います。今ゼロ才児を預かってくれるところが少ないこと、また四月という年度初めからでないとい入りにくいことなどです。そういったことを解消するために、企業内託児施設の普及も必要だと思っています。

技術職に限らず、優秀な女性が家庭におさまってしまった子供のことばかりに一生懸命

になっているのは本当にもったいないことであり、社会の損失だと思っています。

田中 私が一番申し上げたいのは、企業の意思決定の場に女性が入っていく必要があるということです。二十年、三十年といった長期にわたって企業に勤務している女性が、より政策的な意思決定の場に参加できるよう、そして男女ともに実力に応じて昇進できるようになってほしいですね。

このため、企業内部からの努力には限界があると思いますので、女性の就業継続を援助する社会の仕組みをもっとグローバルレベルに引き上げていかないとけないと思います。

それには、均等法が果たして今、幅広い分野で働く女性にうまく機能しているのかどうか見直すことも必要だと思っています。

植木 建設業は、まだまだ女性の技術者が少ないのですが、今後仲間が増えていくと思います。また、現場がある会社なので、出勤体制等現場と合わせる必要がありますが、今後働く女性が仕事を継続しやすいような、例えばフレックスタイム等の導入も考えてほしいと思います。

司会 どうもありがとうございました。

我が社の 女子の雇用管理

株式会社 ファミリア

一、企業概要

- 創 立 昭和二五年四月十二日（一九五〇年）
- 事業内容 ベビー用品と子供服の製造及び販売
- 資本金 六、〇〇〇万円
- 売上高 二四六億円（平成四年一月期）
- 本社所在地 神戸市中央区西町三六番地
三菱信託銀行ビル八階
- 社員構成 社員 男性 二七五名
女性 五四四名
契約社員 五八八名

二、人事管理方針

当社の女性社員雇用について語る場合には会社の生い立ちから話を始めた方が分かりやすい。

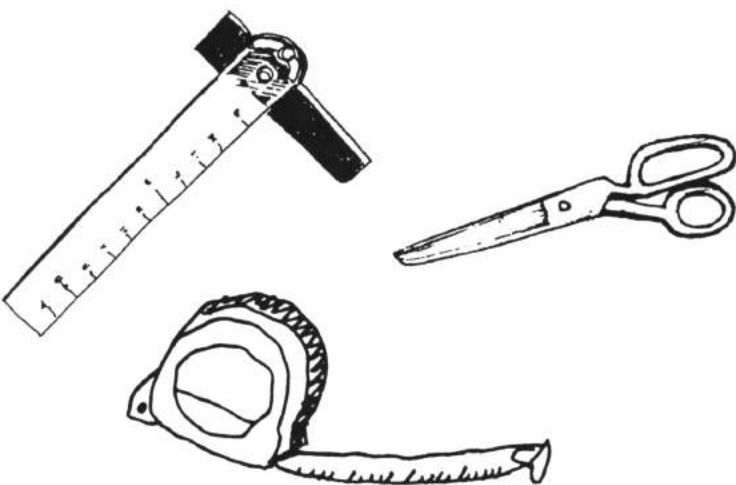
一九五〇年、戦後まだ生活にゆとりのなかった時代に四人の女性達が、欧米の優れた育児法を採り入れて当時の古い日本式育児習慣を改革しようと決心し、神戸に小さなベビESHOPPを開いた。それが当社のスタートである。

『赤ちゃんにとって何が一番大切か』ということが全ての価値判断に優先した。

『赤ちゃん本人』、『子供に対する母親の愛情』に基準をおいたこの思想から作り出された商

品群は世の母親から大きな支持を受け、現在の規模にまで育てていただいた。この理念は当社の不変の企業理念として今も受け継がれている。

こうした歴史的背景に加え、対象商品が女性とは切り離すことのできないものであるため、当社では女性の役割を重要視し、早くから女性を活用してきた。仕事における『男女の和と協力』が当社のもうひとつの理念である。これらの理念のもとに『両性の特質を組み合わせる』形で当社の雇用管理は運営されている。



(1) 女性社員の概況

当社の主要商品のお客様は圧倒的に女性でしかも母親が多い。当然、モノ作りには女性特有の感覚が必要である。従ってデザイナー、パタンナーは女性の職場である。女性部長が一名、課長(チーフデザイナー)が一名いる。

また、販売部門も女性が主体である。販売社員は殆ど女性であり、百貨店内のショッパ店長は全て女性、直営店も国内三九店舗中十五店が女性店長である。今後も女性店長は増やしていく計画である。女性店長は自店の労務管理から売上目標の達成まで責任を委ねられながら頑張っている。

小売部門にはマーチャンダイジングを統括する部門がある。計数的なまとめの作業は男性社員が行う部分が多いが、POSデータなどを分析し、出荷を指図して店頭へ送り届ける仕事は殆ど女性社員が行っている。

卸・販売部門では女性セールスがいる。経験上、環境や商品によつての適不適があるようだ。が、取り扱う商品によつては女性セールスの方が適任の場合がある。こまめに客先の売場を回つて品切れのないようにきっちり商品と商品のフォローをしてくれる。客先の信頼は厚い。営業部門にも男性セールスを部下に持つ女性部長が一名いる。

販売促進部門ではいろいろなイベントを行

うが、提案、企画、実施までを二〇代の女性社員が殆ど自分たちでこなしてしまふ。子供さんやお母さん方には好評である。

宣伝、広報部門では一人の男性課長の下で数人の女性社員が仕事を回している。次のシーズンに使う宣伝用の写真撮影も二〇代の女性社員一人が広告会社の人とパーティを組んで南半球まで行つて撮影してくる。年間四千万円近い経費を使つてである。

また、東京支社の広報室長は女性である。

(2) 人事管理制度

一九八〇年二月から職能資格制度が導入され、その後数回の改定をおこなってきた。

一九八六年四月から職務コース制度が導入された。職務コースは四つのコースがある。

【総合コース】(一〜七級職)

将来会社を担う管理職又は戦略専門職を目指すコース。

【担当コース】(一〜四級職)

担当業務に習熟した中堅リーダーを目指すコース。

五級昇格時には総合コースか専担コースを本人の希望により選択する。

【専担コース】(二〜七級)

特定分野の専門技術を目指すコース。

【経営・管理コース】(八級職)

経営職としてトップマネジメント補佐を

志向するコース。

総合コース、専担コースの両方から上がってくる。

新入社員は入社にあたりいずれかのコースの選択希望を出す。会社は希望、適性を考慮してコースを決定する。変更希望者は毎年二月募集時に申し出て面接試験を受ける。変更が決定されると四月一日に発令される。コース転換後は二年間、他のコースへの変更は認められない。安易な選択での混乱を防ぐためである。

三、処 遇

(1) 給与体系

給与は年齢給、職能給、各種手当から構成されている。年齢給に差はなく、各種手当は業務内容(職掌)によつて異なる。

職能給は職務コースにより初任給での格差はあるが、中途でコース変更があればそれに合わせて増減する。

(2) 昇 格

昇格は職務コースによる差はなく、別途定められた『職能等級基準書』に記載された基準をクリアしているかどうか、仕事の実績は

なにかで判定される。

(3) 役職

役職は一定の職能資格等級を持っていることが必要条件であるが、その時の組織が必要とし、本人がマネジメント職を嫌わない限り男女差はない。

現在、女性役職経験者は、名誉顧問（元専務）一名、監査役二名（内一名は元常務）、参与三名（内一名は元取締役、二名は元部長）、現職では会長一名、部長二名、室長二名、課長四名、課長補佐五名、店長十五名（直営店）、チーフ三三名がいる。

四、育成

冒頭に記載した男女別社員数からも分かるように当社では女性社員の比率が六六%と高い。女性社員が会社を支えているともいえ、女性社員の育成は重要である。

入社時研修の後、配属先で一对一のOJ担当者を決め、一年間世話をする。一年目にフォローアップ研修を行い、その後は職業別教育、通信教育を実施している。海外研修もある。提携先との打合わせや商品買付け、展示会見学など一九九一年度で十一名の女性が海外へ出た。

一九九一年度から一年半かけて『ファミリアスクール』を実施した。

役員を始め、社員、契約社員も含め、約千二〇〇名を対象に会社の理念や商品知識、育児の知識など四教科を四回、延べ十時間受けてもらった。平成五年度からは主に女性社員を対象としたファミリアスクール・パートIIが始まる。

五、女性社員に関する諸制度

女性社員の比率が高いために、女性社員の年齢や既婚、未婚は意識されない。

現在、嘱託を入れて八四名の既婚者がいる。

(1) 妊婦の労働時間短縮制度

（一九九一年九月一日実施）

母子手帳の提示により、一日一時間までの労働時間短縮が認められる。この場合、個人差があるので適用者は給与の一〇%がカットされる。

また、病院立ち寄りなどを考慮して半日有給休暇取得制度がある。

(2) 出産休暇は有給（創業以来）

制度化はされていないが、歴史的背景をも

った慣習として産前六週間、産後八週間の出産休暇中は続けて勤務する意志がある場合には給与が支払われている。



(3) 育児休業制度**(一九九一年九月一日実施)**

満一歳までの子供を育てる親は育児休業することが出来る。この間給与は無給であるが社会保険料は会社が全額負担する。昇給、休業直前の資格等は保障されている。

(4) 育児時間付与制度**(一九九一年九月一日実施)**

満三歳までの子供を育てる親は一日一時間まで育児のための労働時間短縮が認められる。満一歳までの子供であれば給与はカットされない。一歳を超えると一割カット。

(5) 復職ライセンス制度**(一九八三年十二月一日実施)**

結婚、出産、育児のためにやむなく退職する社員には、本人が希望し、役員会が承認すれば『復職ライセンス』が与えられ、退職後十年以内であれば優先的に再雇用される。

『復職ライセンス』を渡すのは担当者が変わってもその権利の保有を証明するためである。

(6) 介護休業**(一九九一年九月一日実施)**

一事例につき六ヵ月まで介護休業がとれる。無給であるので期間中の社会保険料は会社が立て替え、復職後に無理のない形で返済してもらう。



これらの制度は子供のライフサイクルを考慮して設計されている。

六、今後の課題

(1) 諸制度はあるが、やはり女性が結婚、出産、育児を仕事と両立させるのは並大抵なことではないようである。かといって大幅な制度にしてしまうとフル勤務している社員と逆差別になる。またモラルの低下が予想される。どう解くか、である。

(2) 女性社員の企業人としての意識がまだ追いついていない部分もある。しかし、やる気のある女性社員も確実に増加している。日々、職場のなかでどのようにサポートし、育成するか、制度、環境、管理者の意識そして女性社員自身の向上が望まれる。

女性の働きやすさ診断指標

企業における

「女性の働きやすさ」

を診断

労働省では、平成2年度より女性の働きやすい環境が企業内諸制度、女性の就業実態等の面から見てどの程度実現しているかを個別企業ごとに明らかにする「女性の働きやすさ診断指標」の開発を(財)女性職業財団(平成5年4月(財)21世紀職業財団と改称)に委託して進めていた。

同財団では平成2年度から、「女子活用診断指標等開発研究会」を設置し、下記の労働問題に造詣の深い学識者5名の委員により指標開発についての調査・研究を行い、この度「女性の働きやすさ診断指標」をまとめたところである。以下その概要を紹介する。

「女子活用診断指標等開発研究会」委員

- ・梶原 豊 (高千穂商科大学教授)
- ・篠塚 英子 (お茶の水女子大学家政学部助教授)
- ・富田 安信 (大阪府立大学経済学部助教授)
- ・花田 光世 (産能大学経営情報学部教授)
- ・八代 充史 (日本労働研究機構研究所研究員)

Ⅰ、「女性の働きやすさ」

診断指標」開発の目的

- (1) 女性が能力を十分に生かして有意義な職業生活を送るためには、女性の能力発揮を妨げている要因を取り除くこととともに、職業生活と家庭生活の両立を図りつつ就業し得る企業環境の整備や、労働時間短縮等により人間らしいゆとりある生活ができる条件作りが必要となっている。

- (2) そこで、現行の均等法、労働基準法等の要請項目に沿いつつ、より広範な視点から女性の働きやすい環境が企業内諸制度、女性の就業実態等の面から見てどの程度実現しているかを個別企業ごとに明らかにすることにより、今後の企業の雇用管理の改善に資することを目的として、診断指標の開発を行うこととしたものである。

Ⅱ、「女性の働きやすさ」

診断指標」の内容

「女性の働きやすさ診断指標」

(企業用チェックリスト)

企業の雇用管理における女性の働きやすさの実情が、制度面、実態面からの確に把握で

きるよう企業用チェックリストを開発し、以下の10分野についての女性の働きやすさの程度を示す指標を作成する。

(チェックリストの概要は別掲のとおり)

イ、募集・採用 ロ、配置・昇進 ハ、教育訓練 ニ、福利厚生 ホ、定年・退職
ヘ、賃金 ト、活用全般 チ、母性保護
リ、仕事と家庭の両立支援 ヌ、ゆとり
以上のチェック項目に対する回答を数値化し、各分野についてそれぞれ10点満点評価、10分野の合計が100点になるよう配点し診断する(ただし、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職、母性保護、仕事と家庭の両立支援について、均等法その他の法律又はこれらに基づく指針の要請項目に達しないものは減点する)。

三、「女性の働きやすさ」

診断指標「フォーマット」

診断図——募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職、賃金、活用全般、母性保護、仕事と家庭の両立支援、ゆとりの10分野を同じダイヤグラム上に表示したもの——を作成し、企業全体の女性の働きやすさの程度を診断する。

四、診断方法

(1) 人事労務事情について

知識・経験を有する専門家が上記の診断図を作成するとともに、女子労働者用チェックリスト、中間管理職用チェックリストの活用や企業ヒヤリングの結果をもとに総合的に女性の働きやすさの程度を診断する。

(2) その他場合によっては、

企業内の人事労務管理担当者が利用することも可能である。

五、診断結果の活用

診断結果により、個別企業毎に女性の働きやすい職場環境の整備を妨げている要因や問題点等を明確にし、平成4年度作成予定の改善マニュアルに基づき、前記専門家が企業に対し、具体的な助言、改善援助を行うこととしている。

「女性の働きやすさ診断指標」企業用チェックリスト

各分野の診断項目

1. 募集・採用

- ① 女性を募集していない職種の有無
- ② 幹部職員等将来の処遇に応じた区分における男性のみの募集の有無
- ③ 大卒等一定の応募資格に応じた区分における男性のみの募集の有無
- ④ 女性についてのみ募集・採用の際「自宅通勤に限る」条件の有無
- ⑤ 応募可能年齢を女性に不利にしていないかどうか
- ⑥ 選考面接における質問項目は男女同一かどうか
- ⑦ 選考基準は男女同一かどうか
- ⑧ 選考方法・時期は男女同一かどうか
- ⑨ 採用担当者の均等法の周知度
- ⑩ 採用者数に占める女性の割合

2. 配置・昇進

- ① 女性の配置についての基本的な方針
- ② 新たに女性を配置した職種・職場の有無
- ③ 女性の職域拡大のための計画や具体的方針
- ④ 人事ローテーション制度についての男女公平度
- ⑤ 転勤についての女性の取扱い
- ⑥ 昇進・昇格についての男女公平度
- ⑦ 昇進・昇格試験の受験についての男女公平度
- ⑧ 女性の役職登用のための計画等の有無
- ⑨ 人事考課制度の女性に対する適用の有無
- ⑩ 自己申告制度についての男女公平度

3. 教育訓練

- ① 新入社員研修についての男女別取扱いの有無
- ② 新入社員研修の内容、期間についての男女別取扱いの有無
- ③ 管理職研修、監督者研修受講についての男女別取扱いの有無
- ④ 業務別訓練受講についての男女別取扱いの有無
- ⑤ 女性のみ受講の研修の有無
- ⑥ オン・ザ・ジョブ・トレーニングについての男女の公平度
- ⑦ 選抜研修についての男女の公平度
- ⑧ 自己啓発努力に対する助成・援助制度についての男女の公平度
- ⑨ 公的資格の取得奨励制度についての男女の公平度
- ⑩ 勤続10年以上の女性の仕事の状況

4. 福利厚生

- ① 住宅資金、生活資金、教育資金等の貸付けの男女別取扱いの有無
- ② 財形貯蓄の奨励金、住宅ローンの返済の利子補給等の男女別取扱いの有無
- ③ 世帯用宿舎への入居基準の男女別取扱いの有無
- ④ 独身寮への入居基準の男女別取扱いの有無
- ⑤ 厚生施設、保養所等の利用基準の男女別取扱いの有無
- ⑥ 社内持株制度についての男女公平度
- ⑦ トイレ、ロッカー、休憩室等の改良の有無
- ⑧ 女性の制服の貸与、着用の義務の状況
- ⑨ 世帯主要件についての男女公平度
- ⑩ 表彰制度や褒賞制度についての男女公平度

5. 定年・退職

- ① 男性より低い年齢での女性の定年制の有無
- ② 結婚退職制の有無
- ③ 社内結婚の場合の退職制の有無
- ④ 妊娠・出産退職制の有無
- ⑤ 結婚、妊娠又は出産の際には退職する旨の採用時の契約等の有無
- ⑥ 結婚、妊娠又は出産を理由とする退職勧奨の有無
- ⑦ 退職勧奨年齢の男女公平度
- ⑧ 定年年齢の状況
- ⑨ 定年後の再雇用制度又は勤務延長制度の有無
- ⑩ 男女の平均勤続年数の差

6. 賃金

- ① 新規学卒者についての男女別初任給の有無
- ② 男女別賃金表の有無
- ③ 昇給条件の男女差の有無
- ④ 住宅手当の金額、支給条件の男女差の有無
- ⑤ 家族手当の金額、支給条件の男女差の有無
- ⑥ 高卒事務職28歳女性の賃金差
- ⑦ 高卒28歳女性の賃金水準
- ⑧ 大卒事務職32歳の女性の賃金差
- ⑨ 退職金の計算方法の男女差の有無
- ⑩ 結婚退職の際の退職金の上積み制度の有無

7. 活用全般

- ① 女性を「女の子」と呼ぶ風潮、女性を私用に使う実態の有無
- ② 女性のみがやっている業務の有無
- ③ 女性には会議、打ち合わせ等に参加させない風潮の有無
- ④ 女性には出張させない、女性を一人で出張させないとの方針の有無
- ⑤ 社名入り名刺を女性に持たせているかどうか
- ⑥ 対外的折衝の場への参加の有無
- ⑦ 男性管理職を対象とした女性社員の活用に関する研修の実施等の有無
- ⑧ 女性自身の意識啓発を図るための取組の有無
- ⑨ 機会均等推進責任者の選任の有無
- ⑩ 女性の積極的活用のための女性の優遇措置の有無

8. 母性保護

- ① 産前産後休業期間の実態
- ② 産前産後休業期間中の賃金の状況
- ③ 育児時間制度の実態
- ④ 妊婦の軽易業務転換の制度の有無
- ⑤ 妊産婦の時間外労働、深夜業等の免除の制度の有無
- ⑥ 妊婦の勤務時間の短縮措置の有無
- ⑦ 妊婦の時差通勤制度の有無
- ⑧ 妊産婦の通院休暇制度の有無
- ⑨ 妊娠障害休暇制度の有無
- ⑩ 妊娠中の女性が利用できる休憩室の有無

9. 仕事と家庭の両立支援

- ① 育児休業制度の期間
- ② 育児休業中の賃金
- ③ 育児休業の利用状況
- ④ 子供や老人のための看護・介護休暇制度の有無
- ⑤ 看護・介護のための短時間勤務制度の有無
- ⑥ 配偶者出産休暇制度の有無
- ⑦ 育児のための短時間勤務制度の有無
- ⑧ 企業内保育施設や外部保育施設との契約、保育者の派遣等育児のための便宜供与の制度の有無
- ⑨ 女性の再雇用制度の有無
- ⑩ 配偶者の転勤の場合の配慮

10. ゆとり度

- ① 週休制の実態
- ② 所定労働時間の状況
- ③ 男性の時間外労働の状況
- ④ 男性の所定外労働時間の長さ
- ⑤ フレックスタイム制度の有無
- ⑥ 年次有給休暇制度の実態
- ⑦ 年次有給休暇の消化率
- ⑧ 年末年始の特別休暇の長さ
- ⑨ 年末年始以外の1週間以上の連続休暇制度の有無
- ⑩ リフレッシュ休暇制度の有無

女性職業財団から21世紀職業財団へ

平成5年4月から財団法人女性職業財団は、財団法人21世紀職業財団へと改称され、組織が拡充され、全国に地方事務所を設置するとともに、事業内容も大幅に拡充されることとなりました。

以下にその背景や事業内容を説明し、各企業には財団の事業を有効に活用されとともに賛助会員として加入されるようお勧めするものです。

(財)女性職業財団は、昭和61年の男女雇用機会均等法の施行を機に、女子労働者の能力活用のための雇用管理の改善等を図ることを目的に、労働大臣の許可による公益法人として設立されたものです。

労働省はこれまで財団に対し、雇用管理改善に関する調査研究、女性に関する広範な情報を蓄積したデータベースによる情報提供、セミナー等の開催、育児・介護の情報提供を柱とした就業支援事業等の諸事業を委託してきました。

ところで、均等法も施行後7年を経過して、法の趣旨は定着しつつありますが、最近では、地方の中堅企業を対象に、今後の労働力供給制約下の企業経営に欠くことのできない女子活用のためのコンサルティングが必要不可欠となっております。このため、平成5年度から女子の雇用管理に関する専門的、具体的知識を有する者を「女子活用コンサルタント」として、東京、大阪、愛知の3事務所に配置し、これらを中小企業に派遣し、「女性の働きやすさ診断指標」を用いて女子の雇用管理の現状を評価し、改善のための具体的助言、フォ

ローアップを行う事業を委託することとしております。

また、女子労働者が職場で能力を十分発揮するためには、均等法、育児休業法等の制度面の整備だけではなく、仕事と家庭の両立を始めとする様々なバックアップ体制、なかでもすぐ利用できる保育所、ベビーシッター等に関する情報提供が不可欠です。このため、現在東京、大阪で実施している2020(フレーフレー)ダイヤルサービスが利用者に好評であることから、平成5年度は、主要地域に広げていくこととしております。

更に、今後その役割が一層重要となるパートタイム労働についても、主婦パートを中心にその就業環境を整備することが必要となっております。このため、労働省においては現在「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律案」を国会に提出するとともに平成5年度からパートタイム労働者、事業主等に対する情報提供、相談、援助のための事業を財団に委託することとしております。

これらと併せて財団の地方事務所の設置が進められております。平成5年4月現在、地方事務所は13都道府県(別表参照)に設置されておりますが、平成5年中には全都道府県に地方事務所が設置され、①女子雇用管理改善事業、②女子就業支援事業、③パートタイム労働者雇用管理改善事業を逐次全国に展開していくこととしており、このような事業内容の拡充に伴い女性職業財団は21世紀を展望する職業財団へと発展することとなったのです。

(財)21世紀職業財団地方事務所一覧

平成5年4月

都道府県	所在地
北海道	札幌市中央区南6条西13-4-35 ケアセンタービル2階
宮城県	仙台市青葉区通町1-6-9 宮城県通町分庁舎1階
埼玉県	浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業(株)2階
千葉県	千葉市中央区末広5-3 (株)丸徳2階
東京都	港区西新橋1-23-9 河野ビル3階
神奈川県	横浜市戸塚区上倉田町449-1 中小企業労働研修センター2階
静岡県	静岡市呉服町2-3-1 ふしみやビル7階
愛知県	名古屋市昭和区円上町26-15 愛知県高辻センター1階
大阪府	大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか6階
兵庫県	神戸市西区学園東町5-2 神戸高等技術専門学院1階
広島県	広島市西区商工センター3-1-1 広島サンプラザ2階
福岡県	福岡市博多区博多駅東1-17-1 福岡県福岡東総合庁舎5階
熊本県	熊本市九品寺5-5-15 中尾ビル1階

均等法 Q & A

Q 我が社では、不況のため、一部の労働者を関連会社へ出向させて経営合理化をしたいと思っています。そこで、35歳以上の既婚女子に限って出向を命ずる予定にしていますが、これは均等法に反するのでしょうか？

A 男女雇用機会均等法第8条では、「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子に対して男子と均等な取扱いをするように努めなければならない」と定めています。

また、配置・昇進に関しては、指針において、具体的な努力目標として、次のように定められています。

イ、一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

ロ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換すること。

② 一定年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。

合理化のための出向の場合には、賃金の低下等労働条件の切り下げが行われたり、雇用が不安定になったりする場合もあるため、その対象に一定年齢以上の女子や他に家計維持者がいるという理由で有夫の女子が選ばれる例がみられますが、単に一定年齢以上であることや有夫の女子であることのみを理由として、それらの女子を合理化の対象とすることは、指針により改善の努力が求められます。

したがって、経営合理化のため、35歳以上の既婚女子のみを関連会社に出向させることは、不利益な配置転換をしていると認められる例であげた上記ロに該当すると思われますので、貴社はそのような配置転換をしないようにする必要があります。

会社にもトライ 会社もトライ 応援団は均等法

— 第8回男女雇用機会均等月間 —

労働省では、男女雇用機会均等法の施行された昭和61年から、6月を「男女雇用機会均等月間」と定めています。

今回は「会社にもトライ 会社もトライ 応援団は均等法」をテーマに、企業における均等法の趣旨に沿った男女の均等取扱いの促進について、労使を始め社会一般の認識と理解を深めるための活動を全国的に実施することとしています。詳細については、各都道府県婦人少年室へお問い合わせ下さい。

■男性管理職研修ビデオの御案内■

女性社員の能力を生かす Ⅲ

～彼女の瞳が輝くように～

(25分)

女性の活用を妨げている要因のひとつとして、女性を直接指導する立場にある男性中間管理職の意識の遅れが指摘されていますが、今回のビデオは、あるオフィスで起こる、女性のやる気を失わせる様々な事例を取り上げ、男性の意識改革を促そうとするものです。

男性中間管理職必見ビデオとしておすすめします。

〈問い合わせ先〉

各都道府県婦人少年室

(財)21世紀職業財団 TEL 03-3595-3291

編集後記

●特集「科学・技術と女性」いかがでしたでしょうか。

●皆様からのご意見、情報をお待ちしています。

労働省婦人局婦人政策課

〒100 東京都千代田区霞が関1-2-2

TEL 03-3593-1211(内線)5628