



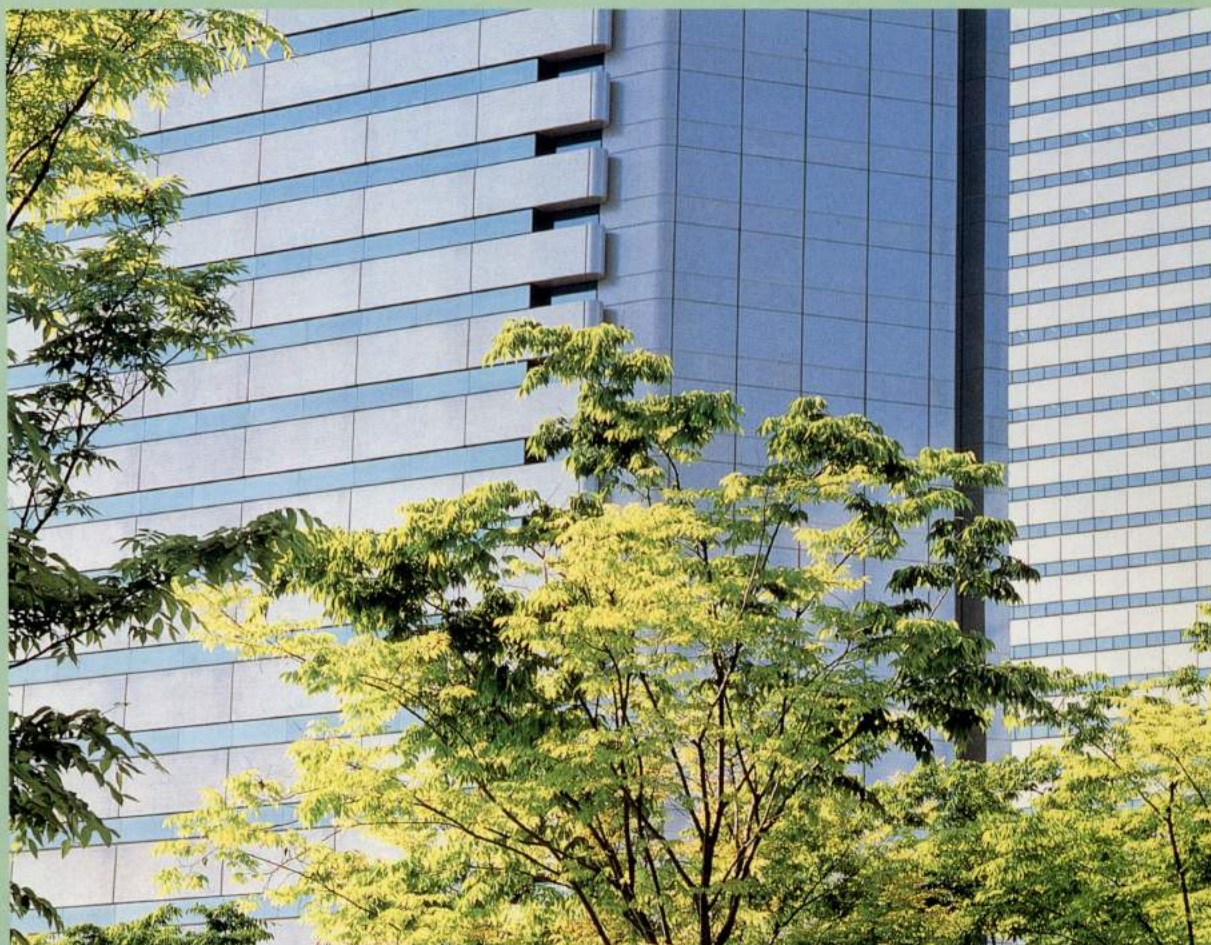
推進者の広場

KINTÔ

G Aa1 8-19 1959

労働省女性局

第14号



CONTENTS

- 「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のための労働省関係法律の整備に関する法律案」について 2
- 「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」について 5
- 芝信用金庫事件判決概要 19
- 6月は「均等な機会」女性と仕事の未来館 20
- 「女子」問題 20



00231483

「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の

ための労働省関係法律の整備に関する法律案」について

婦人少年問題審議会（会長 人見康

子 慶応義塾大学名誉教授）は、平成

八年十二月十七日、労働大臣に対し、

雇用の分野における男女の均等な機会

及び待遇の確保のための法的整備につ

いて建議を行いました。

労働省では、この建議の趣旨に沿っ

て、「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のための労働

省関係法律の整備に関する法律案要

綱」をとりまとめ、婦人少年問題審議

会等関係審議会に諮問し、一月二十七

日付けで答申を得ました。

これを受けて、「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

のための労働省関係法律の整備に関す

る法律案」を作成し、二月七日に閣議

決定がなされ、同日、国会に提出され

ました。

この法律案の概要は、次のとおりで

す。

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のための労働省関係法律の整備に関する法律案の概要

1 均等法の一部改正

1 題 名

法律の題名を「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」に改める。

2 目 的

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。

3 基本的理念

- (1) この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、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、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。
- 4 男女雇用機会均等対策基本方針の策定
- 労働大臣は、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施策の基本となるべき方針を定める。
- 5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保
- (1) 女性労働者に対する差別の禁止

イ 募集及び採用

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。

ロ 配置、昇進及び教育訓練

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はしてはならない。

ハ 女性労働者に係る措置に関する特例

女性労働者に対する差別を禁止する規定は、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つてい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。

(2) 調停制度の改善等

イ 一方申請の場合の他方当事者の同意要件を廃止する。

ロ 女性労働者が都道府県女性少年室長に紛争の解決の援助を求めたこ

と又は調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止する。

(3) 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

国は、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つてゐ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事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

イ 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

ロ イの分析に基づき必要となる措置に関する計画の作成

ハ ロの計画で定める措置の実施

ニ イからハまでの措置を実施するために必要な体制の整備

6 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(1) 職場における性的な言動に起因する問題（セクシュアル・ハラスメント）に関する雇用管理上の配慮

イ 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。

ロ 労働大臣は、イの事業主が配慮すべき事項についての指針を定める。

(2) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

イ 事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康審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。

ロ 事業主は、その雇用する女性労働者がイの保健指導又は健康審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。

ハ 労働大臣は、ロ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に必要な指針を定める。

7 公表制度の創設

労働大臣は、女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主に対し、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

かつたときは、その旨を公表することができる。

Ⅱ 労働基準法の一部改正

1 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の廃止

満一八歳以上の女性について、時間外及び休日労働並びに深夜業の規制を廃止する。

2 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長

多胎妊娠の場合の産前休業の期間を、一〇週間から十四週間に延長する。

Ⅲ 育児・介護休業法の一部改正

育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(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であつ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は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後一〇時から午前五時までの間（以下「深夜」という。）において労働させてはならない。

イ 引き続き雇用された期間が一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その他の労働省令で定める者がいる労働者

ハ イ及びロのほか、請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

(2) (1)による請求は、一回につき、一月以上六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、開始の日の一月前までにしなければならない。

(3) (1)及び(2)は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が当該対象家族を介護するために請求した場合について準用する。

Ⅳ 労働省設置法の一部改正

「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更する。

V 施行期日

- IV（名称変更関係）……公布の日から六月以内の政令で定める日
- Iの6の(2)及びIIの(2)（母性関係）……平成一〇年四月一日
- 上記以外の部分……平成十一年四月一日

現行制度と改正後の制度の対比表

改正・新設部分

現 行	改 正 後
(均 等 法)	(均 等 法)
1 募集、採用、配置及び昇進について、 <u>努力義務</u>	1 募集、採用、配置及び昇進について、 <u>禁止規定</u>
2 一定の教育訓練について差別的取扱いの禁止（省令で範囲を限定）	2 <u>すべての</u> 教育訓練について差別的取扱いの禁止
3 調停制度について、紛争の当事者の一方から申請があった場合には、他方当事者の同意が必要	3 調停制度について、紛争の当事者の <u>一方からの</u> 申請により調停が可能
	4 調停申請等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止〔新設〕
	5 勧告に従わない場合に、労働大臣がその旨を公表〔新設〕
	6 事業主が講ずるポジティブ・アクションに対し、国が相談その他の援助〔新設〕
	7 事業主は、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雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨規定〔新設〕
8 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関し事業主が講ずべき措置について、 <u>努力義務</u>	8 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関し事業主が講ずべき措置について、 <u>義務規定</u>
(労働基準法)	(労働基準法)
1 女性労働者に係る時間外・休日労働及び深夜業について <u>規制</u>	1 女性労働者に係る時間外・休日労働及び深夜業の <u>規制の解消</u>
2 多胎妊娠に係る産前休業期間は <u>10週間</u>	2 多胎妊娠に係る産前休業期間は <u>14週間</u>
(育児・介護休業法)	(育児・介護休業法)
	<u>育児や家族の介護の問題を抱えた一定の範囲の労働者が請求した場合においては深夜業をさせてはならない旨規定〔新設〕</u>
(労働省設置法)	(労働省設置法)
地方支分部局の名称は「都道府県婦人少年室」	地方支分部局の名称は「都道府県 <u>女性</u> 少年室」

「女性労働者の能力発揮促進のための

企業の自主的取組のガイドライン」について

— 女性労働者の能力発揮促進に関する研究会検討結果 —

昨年四月から、「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」（座長 奥山明良 名城大学法学部教授）においてポジティブ・アクションの促進方策に関して検討されてきましたが、その結果が「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」及びワークシートとして取りまとめられました。その内容は以下のとおりです。

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。ワークシートを手掛かりにそれぞれの企業の実情を考えてみましょう。

はじめに

〔取組の視点〕

女性と男性が社会のあらゆる分野に同等なパートナーとして積極的に参画できる社会を作ること、わが国にとって将来を決定する大きな課題となっている。雇用の場においても、女性労働者が男性と均等な取扱を受け、その能力を十分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ことが重要である。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らない。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らない。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も存在している。このような雇用の場における事実上の差を解消するためには、企業が法に基づき差別的取扱を撤廃することに加え、さらに、女性の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行うことが必要である。

〔二十一世紀に向けての企業経営〕

来たるべき二十一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る。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、女性の能力発揮を促進し、その有効な活用を図るため積極的な取組を行うことは、企業経営の観点からも効果的である。

〔ガイドラインの性格〕

本ガイドラインは、以上のような観点から、企業が女性の能力発揮の促進のための雇用の改善へ積極的に取り組んでいく上で参考となる考え方及び具体的取組方法の例を示すものである。その具体的な取組については、各企業での個々の検討に委ねられるものであり、達成すべき女性比率等を固定的・画一的に定め強制すること等の結果の平等を求められるものではない。本ガイドラインを参考に各企業ができることから積極的に取り組むことを期待する。

ガイドラインの構成

ガイドラインは、次の構成から成

る。

- 1 現状の分析と問題点の発見
- 2 具体的取組計画の作成
- 3 具体的取組の実施
- 4 具体的取組の成果の点検と見直し
- 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

女性労働者の能力発揮のための企業の自主的取組に関するガイドライン

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ある。その場合、別添の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すると効果的である。

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しい。

(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 雇用管理のステータジ別点検

- 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 セクシユアル・ハラスメントに関する問題の発見

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する。

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、策定する。

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る。

「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には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ある。

「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あるが、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率、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ある。

(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ある。

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しい。

(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しい。

(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る。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必要がある。

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 求人情報の提供先の再検討（レディスハローワーク、

女性誌等女性向けメディアの活用等）

ハ 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・選考担当者に女性を登用

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 女性がいらない、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

ロ 昇進・昇格試験を受験するように奨励

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) 一年を超える育児休業制度
- (ロ) 一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

3 具体的取組の実施

計画に基づき、具体的取組を実施する。

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ましい。その際、実施成果について社内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ある。

(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あ

タイム制度等

(ハ) 三ヶ月（対象家族一人につき一回）を超える介護休業制度

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

る。

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る。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ましい。

(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る。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

ロ 看護休暇制度の導入

ハ 配置転換に際しての家族の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〕

的である。

また、実行機関は、単に人事担当部署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。

(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ある。

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、社内でのコンセンサス形成に有効である。



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 セクシユアル・ハラスメントの防止のための取組

ガイドライン・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

〈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。

〈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						

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。

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。

〈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。

- 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）									
③資格等級・役職	②年齢・勤続年数	年	年	年	年	年	年	年	年
	男 性								
	女 性								
	男 性								
	女 性								
	男 性								
	女 性								
	男 性								
	女 性								
	男 性								
	女 性								
計	男 性								
	女 性								
	計								

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してみましょう。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。

＜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

＜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		

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 女性の少ない職種について、女性向けの雑誌等への求人情報の掲載をしていますか。

☐している ☐していない

Q 6 女性の少ない職種について、レディス・ハローワーク等の女性が利用しやすい職業紹介機関を活用していますか。

☐している ☐していない

Q 7 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。

- これまで女性の活用が十分でない職種等があれば、当該職種の採用に当たり、女性の利用が多い職業紹介機関等を利用することも一つの方法です。

（４）選考方法

Q 8 面接・選考担当者に対して、女性が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 9 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、資料を配付して

いますか。

☐している ☐していない

Q 10 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。

☐している ☐していない

Q 11 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に徹底していますか。

☐している ☐していない

Q12 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

Q13 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

Q14 面接・選考担当者の中にも女性を登用していますか。

☐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

Q1 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。

Q2 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。

Q3 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がありませんか。

☐あ る ☐な い

→「ある」の場合、具体的にどの職場ですか。

Q4 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

Q5 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、温度等で不快と感じることのないよう作業環境の改善を行ない、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

Q 10 (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

Q 11 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、配置を行ない、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

Q 12 育成を目的として一定期間ごとに異なる業務や職務を経験させていく人事ローテーション制度を、同一のコースや区分について男女同様に適用していますか。

☐している ☐していない

Q 13 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

Q 14 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。

☐女性のみに配慮 ☐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

Q15 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

Q16 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

Q17 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

Q18 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。

☐している ☐していない

Q19 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すか。

☐あ る ☐な い

Q20 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

Q21 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

Q22 最近3年間で女性労働者が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

Q23 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

Q24 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時期においては、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

Q25 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

Q26 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

Q27 女性又は男性が特定のコースに限定されているよ

うな雰囲気がありませんか。

☐あ る ☐な い

Q28 「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

Q29 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〕

Q30-1 転換は、各コース相互に可能ですか。

☐可 能 ☐できない

Q30-2 「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

Q30-3 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

Q30-4 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

Q30-5 不合格者にも再度の挑戦機会がありますか。

☐あ る ☐な い

Q30-6 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

Q1 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

Q2 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

Q3 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

Q4 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

Q5 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せんか。

☐あ る ☐な い

Q6 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

Q7 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

Q8 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

Q9 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、男女差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、女性がはじめて参加する場合には、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がらを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。

☐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。

〈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。

- i) 男女で大きな違いが出るのは何年目かをみる。
- ii) 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

〈表5〉

①学歴・職種（職掌・コース等）

採用区分等		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)							

Q1 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

Q2 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

Q3 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

Q4 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

Q5 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

Q6 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

Q7 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

Q8 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3か月以上の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がありますか。

☐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せんか。

☐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また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、制度の柔軟な運用をすることによって、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

《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るためにも、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。

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

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思わ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

Q1 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

Q2 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

Q3 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の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

Q4 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

Q5 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

Q6 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

Q7 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

Q8 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

Q9 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

Q14 セクシュアル・ハラスメントに対する基本方針を定めて周知していますか。

☐している ☐していない

Q15 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たり、身近な相談相手を配置していますか。

☐している ☐していない

Q16 セクシュアル・ハラスメントに関して、各種研修
の中で取り上げていますか。

☐している ☐していない

Q17 セクシュアル・ハラスメントに関してアンケート
を行うなど、女性の意見や悩み、要望等を把握した
ことがありますか。

☐している ☐していない

《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も大切です。

芝信用金庫事件判決概要

——昇進、昇格差別—— 平成八年十一月二十七日東京地裁判決

（事案の概要）

芝信用金庫の職員である原告らは、女性であることを理由として、同期入社男性職員と比較して昇格及び昇進において著しい差別的待遇を受けたとして、原告らが「課長職」の資格及び「課長」の職位にあることの確認と、差額賃金の支払いを求めて提訴したものである。

（判決要旨）

1 昇格について、原告らがいずれも「課長職」の地位にあることを確認する。

2 被告に対し、差額賃金の支払いを命ずる。

（理由の概要）

1 職員の昇格・昇進は被告の専決事項に属する。

2 しかし、年齢による自動昇格制度のように、昇格を職員に対し制度的に保障しているような場合にあっては、要件に該当することとなった職員は当然に昇格したことになるということができる。

このことは労働協約、労働契約、就業規則によって定められている場合はもちろ

ん、確立した労使慣行となっている場合も同様に解することができる。

3 本件の昇格については、男性職員は年功的要素を加味した人事政策によってほぼ全員が昇格しているものであって、このような人事政策は労使慣行として確立していたものといえることができる。

しかし、被告はこのような男性職員に対する労使慣行の適用を女性職員に対しては適用しない人事政策を行ってきたのであるから、現行法秩序のうえからも許されない。

4 本件の昇進については、職員をいかなる職位に就任させるかは、職員の処遇とは直接的な関連性があるものではなく、職員の適材適所の配置という組織運営上の事柄であり、職員に対する職位の付与についての制度的保障の存在や労使慣行の成立は認められない。

六月は男女雇用機会均等月間です

もう一度職場で女性の雇用管理の点検を！

労働省では、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子労働者の福祉の増進に関する法律（男女雇用機会均等法）の公布日（昭和六十年六月一日）を記念して、法施行初年度である昭和六十一年から、六月を「男女雇用機会均等月間」と定めています。同月間中は、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等について、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しています。

男女雇用機会均等法の施行以来、数多くの企業において女性の雇用管理改善が進むとともに、女性労働者自身の職業意識の向上や女性の就業に対する社会一般の理解の進展がみられるところですが、

しかしながら、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられます。

このため、労働省では、雇用における男女の均等な取扱いの一層の確保を図るため、募集・採用、配置・昇進にかかる努力義務規程を禁止規程とすること、勧告に従わない法違反企業の公表制度を創設すること等を盛り込んだ改正法案を第百四十回通常国会に提出しています。

第十二回男女雇用機会均等月間は、企業における雇用管理改善のための諸活動を推進することによって、男女雇用機会均等法が一層社会に定着し、職場における男女の均等取扱いが実現していくことを目指して、次の事項を全

国的に実施することとしています。

① 報道機関を通じての広報活動
② 事業主、使用者団体、労働団体等に対する男女雇用機会均等法の周知

及び女性労働者の雇用管理改善のための啓発、指導、業種別懇談会等の開催

「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」について

女子学生の就職については、近年の

学卒者の採用が通年化しつつあることに加え、平成九年度の就職協定は締結しないとされたこと等から就職活動の時期が早まっています。このため、労働省では、全国の婦人少年室に例年六月から開設している「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」を今年

③ 女性労働者及び女子学生に対する男女雇用機会均等法の周知、啓発

④ 男女雇用機会均等推進中央会議の開催

日時 平成九年六月三〇日（月）

13時30分～16時30分

場所 イイノホール（東京）

四月から開設しています。

特別相談窓口に寄せられた相談に対し婦人少年室では、適切なアドバイスや情報の提供を行うとともに、男女雇用機会均等法に照らし問題のある場合には、関係事業主から事情を聴取し、必要な助言、指導等を行い均等取扱いの確保に努めています。

また、その他の取組として、労働省婦人局長から、就職情報誌出版企業には情報提供における男女の均等取り扱いについて、主要経済団体に対しては公正な募集・採用が行われるよう要請を行いました。また、地方経済団体や個別企業に対しては、都道府県婦人少年室長から同様の要請を行いました。

各企業でも、新規大学等卒業予定者の募集・採用に当たっては、男女の均等取扱いの徹底をお願いします。

