



推進者の広場

KINTO

GAa1 8-20 No. 15

労働省女性局

第18号



(均等推進企業労働大臣努力賞表彰式)

CONTENTS

均等推進企業表彰について	2
ポジティブ・アクションを始めましょう	4
ポジティブ・アクション取組事例	
「二つの業務拡大で能力主義の実現に取り組む」	
北海道ガス(株)	6
「女性の発案を活かしできることから着実に取り組む」	
盛岡セイコー工業(株)	8
「ファミリーフレンドリー企業」	10
「家庭にやさしい企業」	10
改正パートタイム労働法	14
職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために	16

女性と仕事の未来館



00231447

均等推進企業表彰について

今年の男女雇用機会均等月間において

では、男女雇用機会均等及び母性保護の分野で、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため積極的取組を推進している企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知し女性労働者の活用と能力発揮促進に資するため、労働大臣表彰及び女性少年室長賞表彰を行いました。

均等推進企業とは…

- ① 女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため、女性の採用や職域の拡大、登用、長期的育成、母性保護等に積極的に取り組んでおり、その取組、姿勢が評価できること
- ② 女性が能力発揮しやすい職場環境・風土を持っていること
- ③ 雇用管理制度において、男女均等な取扱いが図られていること

(表彰の種類)

○ 労働大臣努力賞

女性の能力発揮促進について他の模範ともいえるべき取組を推進している企業であって、その努力が顕著である企業に対する表彰

○ 女性少年室長賞

女性の能力発揮促進について特に努力している企業に対する表彰

労働大臣努力賞の表彰企業については、六月十一日に労働大臣室において表彰式を行いました。(表紙写真は表彰式)

なお、女性の能力発揮促進について積極的に取り組んでいる企業であって、その成果が特に優秀で他の模範であると認められる企業に対する労働大臣優良賞がありますが、今回は該当する企業がありませんでした。

労働大臣努力賞

表彰企業

株式会社 藤崎

● 所在地 宮城県仙台市

● 業 種 各種商品小売業(デパート)

● 表彰理由

男女を区別しない経営方針のもと、男女均等な雇用管理が定着しており、女性の平均勤続年数も管内企業の平均を大きく上回っている。

また、女性の能力発揮促進のための積極的取組(ポジティブ・アクション)として外商部への女性の配置に積極的に取り組んでいるほか、総合的な人材育成計画のもと個性、能力に応じた人材活用のための研修等を充実させている。労使一丸となってセクシユアルハラスメント防止対策に取り組んでいる。

日本アイ・ビー・エム
株式会社

● 所在地 東京都港区

● 業 種 電気機械器具製造業

● 表彰理由

ポジティブ・アクションには十年前から積極的に取り組んでおり、近年では女性社員活用に関する諮問機関(ウイメンズ・カウンスル)を発足させ、女性の能力活用の障害となる問題点の分析・検討、「女性の離職率低減」「女性社員比の増加」といった目標の設定、具体的取組や制度・施策の改善についての提言を行い、女性の一層の能力活用のための全社的な取組を推進している。また、継続就業を支援する制度も充実している。

さらに、セクシユアルハラスメント防止について、倫理委員会を設立しガイドラインを作成するなど積極的に取り組んでいる。

株式会社 有隣堂

●所在地 神奈川県横浜市

●業 種 小売業（書店）

●表彰理由

「エイブル・レデイス」（女性社員能力開発委員会）を発足させ、女性の登用を積極的に進めてきたことにより、男女均等な雇用管理が徹底されており、女性の4割が十年以上の長期勤続者になっている。

また、係長相当職以上に占める女性割合も高く、さらに女性の上級管理職



への登用をすすめるため人事考課基準の明確化、評価者研修なども実施しており、新たな取組についても検討している。

未来工業 株式会社

●所在地 岐阜県安八郡輪之内町

●業 種 電気機械器具製造業

●表彰理由

女性の活用を経営方針として掲げ、女性が継続就業できるようにするため、女性労働者からの要望に応え勤務時間の短縮を行うなどの取組を積極的に実施している。また、三十年前から女性を営業職に配置しており、男女の役割分担意識のない職場環境が定着している。

さらに、セクシユアルハラスメント防止については法施行前から積極的に取り組んでいる。

森本配管 株式会社

●所在地 京都市下京区

●業 種 設備工事業

●表彰理由

もともと男性中心の職場であったが、トップと人事担当課長のリーダーシップの下、数年前から女性の技術職、営業職の採用、配置を行っている。その際、女性の浴室・トイレ等の整備を行ったり、取引先等への理解を求めるなど就業環境の整備に取り組んだ結果、各現場とも受け入れに抵抗がなくなっている。また、女性の育成、意識改革のための研修等にも取り組んでいる。

株式会社 阿波銀行

●所在地 徳島県徳島市

●業 種 銀行・信託業

●表彰理由

女性の能力発揮の促進に関して、現状の問題点の分析、具体的取組計画を策定し、女性を育成するための融資相談基礎研修の実施、女性の業務拡大のための新分野への登用、女性の活用についてのコンセンサスづくり等に取り組んでいる。また、女性の平均勤続年数も長く、既婚者の比率も高い。

さらに、セクハラ防止対策委員会を

設置するなどセクシユアルハラスメント防止対策にも積極的に取り組んでいる。

株式会社 琉球銀行

●所在地 沖縄県那覇市

●業 種 銀行・信託業

●表彰理由

個人の能力に応じた配置による女性の職域拡大、女性の登用に積極的に取り組んでおり、涉外、外為、法人融資業務にも女性が多く配置されているほか、女性の管理職はここ4年で倍増した。男女を問わず能力のある者を積極的に登用するための人事考課基準の明確化、考課者に対する研修の実施に取り組んでおり、さらに女性管理職への登用を進めるため、役職者になる一歩前のポストに女性を積極的に登用するなどの取組を実施している。

以上 七企業

平成11年度均等推進企業表彰 女性少年室長賞表彰企業一覧

室名	企業名	業種	室名	企業名	業種
北海道	北海道ガス(株)	ガス	滋賀	アヤハディオ(株)	小売
青森	青森オフセット印刷(株)	製造	京都	京都みやこ信用金庫	金融
岩手	盛岡セイコー工業(株)	製造	大阪	武田薬品工業(株)	製造
山形	(株)荘内銀行	金融	大阪	(株)高島屋	小売
福島	(株)柏屋	製造	兵庫	生活協同組合コープこうべ	製造
栃木	(株)下野新聞社	製造	島根	島根電工(株)	建設
埼玉	生活協同組合さいたまコープ	製造	岡山	(株)天満屋	小売
千葉	(株)千葉銀行	金融	広島	(株)イズミ	小売
神奈川	(株)ファンケル	製造	山口	(株)西京銀行	金融
新潟	(株)加島屋	製造	香川	三英ホリホック(株)	製造
富山	(株)北陸銀行	金融	愛媛	(株)フジ	小売
石川	(株)飯田電子製作所	製造	高知	土佐ガス(株)	ガス
福井	福井県労働金庫	金融	福岡	(株)岩田屋	小売
山梨	甲府信用金庫	金融	佐賀	(株)佐賀玉屋	小売
長野	セイコーエプソン(株)	製造	長崎	(株)佐世保玉屋	小売
静岡	(株)駿河銀行	金融	熊本	(株)お菓子の香梅	製造
愛知	ソニー幸田(株)	製造	大分	(株)大分銀行	金融
三重	御木本製菓(株)	製造	宮崎	(株)宮崎山形屋	小売

ポジティブ・アクション
とは何でしょう

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が、まだまだ女性が職場で活躍しにくい状況や慣行が残っています。

あなたの会社には、例えば次のような状況や慣行がありませんか？

●これまで女性は補助的業務を中心に配置されてきた。

●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、同僚がいる。

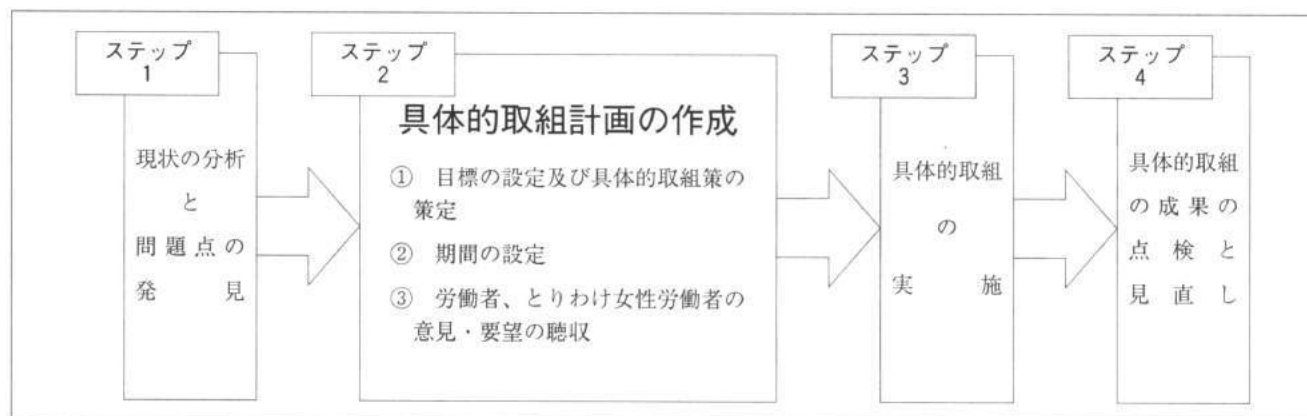
ポジティブ・アクションを
始めましょう

機会均等推進責任者に求められる新しい役割

●女性はいずれ辞めていくから育てても無駄だと思っている。

このようなことは、社会に根ざす男女の固定的な役割分担意識や男性中心の職場慣行などがもとになって起きているものといえます。これでは、女性をはじめから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。

女性の能力がフルに発揮されるために、女性が負っているこのようなハンデを一つ一つ取り除く努力を企業自身が行い、女性を確実に戦力にするための取組が「ポジティブ・アクション」です。



具体的には、

○ 補助的業務しか経験のない女性を抜擢しようとしたが、しり込みする。

↓ 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。

○ 男性上司や同僚に、女性も戦力だという意識がない。

↓ 女性も男性と同等な戦力として使っていくことが、企業のメリットにつながることを理解させる。

○ 取引先から「女性は困る」と難色を示された。

↓ 「能力、意欲とも十分」ということを相手に理解させる。

といった取組が、ポジティブ・アクションです。

ポジティブ・アクションの進め方

ポジティブ・アクションの進め方は

上の図の通りですが、まず初めに、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。

次の段階では、その現状分析に基づき、各企業の状況に応じた具体的な目標を設定し、その目標を達成するための効果的な取組策を検討の上、具体的な取組計画を策定します。目標としては次のような事項を取り上げます。

目標の例

- 一 女性の採用拡大
- 二 女性の職域拡大
- 三 女性管理職の増加
- 四 女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活の両立）
- 五 職場環境・風土の改善

このとき、取組を実施する目安となる期間を設定すると効果的です。

また、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で効果的な計画を立案することが望まれます。

計画に基づき、具体的取組を実施し

ますが、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でしょう。

十分な成果が得られない場合には、その原因を究明し、必要があれば計画の見直しをすることも重要です。

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

女性の活用、能力発揮促進のための取組には、企業全体で取り組むことに意味があります。企業のトップがその必要性を理解し、率先して実施していくことが望まれます。そのためには、次の三点は非常に重要です。

- (一) 経営トップの理解と関与
- (二) 実行機関の確立と必要な権限の委譲
- (三) 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

次頁より、ポジティブ・アクションに先進的に取り組んでいる企業の具体的な取組事例を紹介します。

二つの業務拡大で 能力主義の実現に取り組む 北海道ガス(株)

■企業概要

当社はいわゆる都市ガス供給業であり、ガス副産物の精製・販売、ガス機器の製造・販売及び関連する建設工事業等を行っています。

○ 本社所在地 札幌市

○ 設立 明治四十四年七月

○ 従業員数 男性 六九一名
女性 七七名

■ボジティブ・アクションへの取組のきつかけ

当社は、平成七年より、会社の「経営方針」として、トップダウンで「女性社員の業務拡大」に取り組ましました。

当時の女性社員の現状は、その能力を十分に発揮しうる機会が限定されていました。

そこで、人事上の政策として女性社員の業務拡大に取り組んだのです。その背景としては、次の三つがあげられます。

① 天然ガスへの転換事業です。当社

は、平成八年から十年計画で、現在の製造ガスから、北海道産の天然ガスに切り替えるという、莫大な費用がかかる大事業に着手しました。一人一人が精一杯フルパワーを発揮しなければ、会社自体が潰れてしまう、という大変な事情がありました。

② 平成八年より、全社員一律の、能力主義・業績主義を徹底した処遇制度改正をしました。その際に、女性にも男性と対等に仕事をやってもらわなければ困る、ということがありました。

③ 社会的要請です。女性に活躍の場を用意するというのは企業の社会的責任である、という認識です。

■ボジティブ・アクションの計画内容と取組状況

平成七年四月、社内の各職場より、管理職を含む男女二十名を集めて、「女性社員業務拡大委員会」を発足させ、同年八月までの間、十数回にわたる議論を重ねました。

議論した内容は、次の通りです。

一、「業務拡大」

① 業務レベルの向上

② 職域の拡大

二、「環境整備」

① 職場のルール（慣習）見直し

● 制服の自由化

● (社内)お茶入れの廃止

等

② 関連諸制度の検討

(1)「業務拡大」の二つの要素

当社では、「業務拡大」という言葉を、二つの要素で定義しました。

一つは、業務レベルの向上です。同じ業務でも、補助的な業務から企画や折衝にまでレベルアップするという意味です。

もう一つは、職域の拡大です。従来男性だけが担っていた職種を女性にも拡大させようというものです。

職域の拡大の方は非常にわかりやすいし、デモンストレーション効果も高いのですが、同じ業務でレベルアップをはかることの方が、地道ではあるけれども、とても大切であると考えています。

(2) 取り組み方

委員会では、こういう仕事を女性に、

という業務分野別の業務拡大例を提示しました。委員会答申を受けて、各職場で女性社員の業務拡大計画を作成し、それを基に業務拡大を実行しました。

業務を調査・ヒアリングして興味深かったのは、従来は完全に男性の仕事と思われていた業務が、器材の改良や、業務委託契約への移行などで、力仕事が少なくなってきたおり、女性でも担当できる仕事が多いということがわかった点です。

(3) 業務拡大の具体例

委員会発足後に女性が担うことになった業務をいくつか紹介します。

《業務拡大の一例》

●営業分野・マンションディベロッパーさん等の住宅分野にガスのセントラルヒーティングなどを採用してもらうための提案営業や、ガスコージエネレーション（熱・電力供給）システムなど、大規模な建物の技術提案・営業

●ガス工事分野・ガス工事の設計

●天然ガス転換分野・天然ガス転換の調整方法の決定

●経理分野・監査対応

●全社のプロジェクト分野・「業務高

度化推進プロジェクト」等の検討メンバー

既に当時拡大した業務については、現在ではごく自然のこととなっているですが、かつては人事異動時、「男性の代わりは男性で」といわれていたのが、「能力があれば女性・男性を問わない」と、男女が一对一でトレードすることが日常的になったことが「変化」を象徴するものといえます。

(4) 環境整備

業務拡大をバックアップするものとして「環境整備」にも取り組みました。各職場で実行計画を作成し、「差別的な慣習」や関連諸制度の見直しを行ったのです。その結果、単純補助業務の象徴的存在であった制服を自由化したり、社員向けお茶入れを廃止したりと、新たな職場のルールを定着させることができました。

あくまで環境整備は補足的にとらえつつも、「差別的慣習」を排除したことが、実は「女性も男性と対等の一戦力」であることを全社員に植え付ける、「意識改革」に非常に役に立ったと感じています。

■ポジティブ・アクションに取り組んでよかったこと

取組をはじめた当初は、「（業務拡大を）やりたいという人だけやれば良いのではないか」という反応が、上司からも女性自身からもかなり多かったのが実情です。しかし、会社として、全社一律の処遇制度のもと、「全員が対象」というスタンスで、時間をかけて議論をすすめていった結果、少なくとも上司も女性も「女性だから（やらなくてもよい）」という意識は消えました。男女が対等な戦力であることを公に確認できたことは、当社にとっては大きな前進です。

■問題点

前進した一方で、停滞している部分があるのも現状です。

① チャレンジした人もいる一方で、職場の事情等で、従来のままほとんど変化のない人が依然として存在している。

② せっかく業務拡大をしても、複数

の職場を経験する前に、退職してしまう人も多く、なかなかキャリア・アップにつながらない。

■今後の方針

当社の基本的な認識として、女性社員の業務拡大をするということは、会社にとってプラスであるだけではなく、女性自身のためでもあると考えています。つまり、責任のある仕事を任されて、それに取り組む充実感・満足感を持つこと、あるいは、仕事を通じて自分を成長させるということ、それは人間として当然のことでしょう。

担当したことのない業務を任されるのは、誰でも不安なものです。

しかし、思い切って仕事を任せていくことが大切であり、性別ではなく、あくまで個人の資質を見極めた上で、適切に仕事を与えていくことが重要だと思います。一朝一夕には解決できないテーマですが、当社では、地道に、着実に、継続して取り組んでいきたいと考えています。

女性の発案を活かし できることから着実に取り組む

盛岡セイコー工業(株)

■企業概要

当社は、セイコーの腕時計を部品の加工から完成品まで一貫生産している会社です。日本国内で販売されるセイコーの腕時計の五十%が、当社で製造出荷したものです。

○所在地 岩手県雫石町

○設立 昭和四十五年十月

○従業員数 男性 五四八名

女性 二六五名

■ボジティブ・アクションの取組のあらまし

低成長時代を迎え、従業員一人一人の能力を最大限活用しない限り企業の発展は望めません。従って全社的な人材の育成、能力開発、活性化がより重要となります。

中でも、女性の活性化は重要です。

当社は、男女の均等な取扱いの推進とともに、女性従業員が能力発揮できる環境づくり及び動機づけをねらいとしてボジティブ・アクションに取り組んでいます。

最近十年間の取組のあらましについて紹介いたします。

「人間尊重」「業績尊重」の経営理念の制定 (平成二年)

会社のトップの交替を機に経営理念を制定しました。

保育園開園プロジェクトの設置 (平成三年)

女性の働きやすい環境づくりの一環として、女性メンバーにより企業内保育園の運営方法を検討、平成四年四月「ムーミン保育園」を開園しました。現在、保母二名、定員十一名で、三歳の三月まで入園できます。

階層別教育体系の整備(平成三年)

従来は、女性の受ける研修は新人教育、QC教育が中心で、業務に関する教育は主に男性が受講する傾向がありました。

現在は、①階層別・資格別教育、②職能別教育、③公開セミナー、④自己

啓発の四種に分類し、男女の区別のない教育を実施しています。

新賃金体系スタート (平成四年)

従来は、昇給時に男性のほうが昇給額が多く、年々差が開く傾向がみられました。この点を是正すると同時に、年功序列を改め、能力主義を主体とした賃金体系に移行しました。

ユニフォーム決定プロジェクトの設置 (平成五年)

このプロジェクトは、管理者は参画せず、女性が主体となって活動を進めました。現在、ユニフォームは三色あり、好みの色を選べるようになっていきます。

C等級研修の開始 (平成六年)

C等級からD等級への昇格には登用試験があります。C等級は約四百人で、その半数が女性です。年齢も二十代から五十代までバラつきがあり、もう十年以上も研修を受けたことがないとい

う者も多く、女性の中には、最初から受験はしないと決めている者もありました。

そこで、会社全体の活性化のために、最も人数の多いC等級に目を向け、本人の向上心・チャレンジ精神を植えつけるための動機づけに主眼を置いて、「自分の給料は自分で上げる。本人の努力次第」として研修を開始しました。三年間でのべ二十回実施しました。

＜研修内容＞

- 給与と登用のシステム
- 給与体系、計算の仕方
- 人事考課、査定と昇給
- 登用試験と給与の関係
- 登用試験の内容
- 人間関係成功の鍵
- 事例研究・交流分析

その結果、平成五年までの女性の登用試験合格者は約三十名だったのが、平成六年以降は毎年合格者の半数、約十～十五名を女性が占めるようになっていきます。

女性活性化検討会の設置

(平成七年)

女性自らが持てる能力を十分発揮しつつ、会社において自己実現を図り、企業活動に貢献していくためにはどうしたらよいかというテーマで女性による検討会を行いました。

当初は女性管理職五名で発足、最終的には十五名で検討を行いました。その結果、次のような答申がなされました。

＜会社への要望事項＞

- ① 働きやすい職場づくり
 - ② 職域の拡大
 - ③ 女性軽視、蔑視の排除
- ＜女性自身の取組事項＞

○ 意識の改革、視野の拡大と相互啓発

女性の意識を変えるため、各界で活躍する女性を講師に招いての講演会と話し合いの場を三年間でのべ十三回実施しました。

セクシュアルハラスメント防止啓発プログラムを盛り込んだ階層別研修の実施
(平成九年)

ポジティブ・アクションのワークシートによる点検の実施

(平成九年)

点検の結果、制度や規程の上での差別はなくても、男性が普段気づかないことで、女性の立場から見ると差別を感じることがあるということがわかりました。

＜女性が指摘した差別＞

- 女性を会議から除く
- 退職時に慰留されない
- 登用試験受験の奨励がされない
- 育成するというスタンスで仕事を与えられていない

女性の交替勤務への配置の取組

(平成十一年)

十年十一月、女性に対し深夜の交替勤務に関するアンケートを実施し、一年一～三月まで、検討会、労組への説明と調整、管理・監督者及び従業員への説明、交替勤務可能者の確認と個別面談を行いました。

十一年四月、配置前研修を開始、五月より配置し、配置後のフォローを行っています。

配置に当たっての環境整備については、防犯ベルの貸与、駐車場の確保、作業場での女性一人きりの作業は避ける等の配慮をしています。

■今後の方針

ポジティブ・アクションの推進の取組は、職場の管理監督者を含むトップ層の考え方で決まるとしています。また、企業側の意識も少しずつではありますが変革してきていますので、女性自身の意識改革も必要と思います。

ポジティブ・アクションに取り組んだことで、従来女性の少なかった職種にも女性の登用が進んできました。制度の運用や職場の慣習の面でまだ問題はありますが、最終的には制度上の平等だけではダメで、誰の目からみても問題のない公正さが必要だと思っています。

「ファミリーフレンドリー」

企業をめざして

「家庭にやさしい企業」(仮称) 研究会報告の概要

労働省女性局女性福祉課

八十年代以降、欧米において「ファミリー・フレンドリー」という概念が普及しています。二十一世紀の優良企業とは、「ファミリー・フレンドリー」企業とさえいわれています。

そこで、労働省女性局では、平成十年度において、財団法人女性労働協会(旧称：財団法人婦人少年協会)に委託し、「家庭にやさしい企業」(仮称) 研究会(座長 佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授)を設置し、欧米における「ファミリー・フレンドリー」の概念を研究するとともに、我が国における「ファミリー・フレンドリー」企業概念の構築を試みました。

報告書の概要

一 欧米における「ファミリー・フレンドリー」の概念

「ファミリー・フレンドリー」

とは、おおまかにいえば、「労働者の家族的責任に配慮した」という意味です。女性の職場進出、家族形態の変化、男女労働者の意識の変化、少子・高齢化等を背景に、八十年代以降、欧米において普及

しています。

「ファミリー・フレンドリー」

という概念には、国際的に確立した定義はないといわれています。しかし、以下の3点は、共通して指摘されています。

① 「ファミリー」とは、夫婦

と子どもからなる世帯のみでなく、単独世帯など多様な家族形態を含むこと。また、女性のみでなく、男性にも「フレンドリー」であること。

② 従来の人事管理制度と働き

方を、労働者の家庭の事情に対応できる柔軟なものに変えていく必要があること。

③ これに加えて、「仕事の場に家庭の事情を持ち込むべきではない」「男性は仕事に従事し、女性は家庭を守る」べきだという社内の人々の意識の改革、すなわち企業文化の変革が必要であること。

二 「ファミリー・フレンドリー」から「ワーク&ライフ」へ

欧米においては、「ファミリー・フレンドリー」の概念は既に定着しているが、最近「ファミリー」の意味が、家族の構成員だけでなく本人をも含むものに拡張されてきています。すなわち、労働者の家族だけでなく、労働者本人の個人生活にも配慮する必要があるとされています。

三 「ファミリー・フレンドリー」企業のメリット

企業が「ファミリー・フレンドリー」な措置を実施することは、労働者だけでなく、企業にとっても大きなメリットをもたらします。

英米における調査研究によると、企業にとっては、労働者のモラル向上、人材の確保、欠勤の減少などのメリットがあり、一方、

労働者にとっては、家庭内での心配事が軽減されて仕事に専念できることにより、生産性の向上、欠勤の減少などのメリットがあることが実証されています。

四 我が国における「ファミリー・フレンドリー」企業

我が国のこれまでの企業の人事労務管理の主流は、長期雇用、年功賃金、充実した福利厚生制度な

どを構成要素とする、いわゆる日本的雇用慣行に基づくものでした。常用労働者である男性が専業主婦である妻と子どもを扶養する家庭が典型的世帯であった時代には、日本の企業はまさしく「ファミリー・フレンドリー」であったといえます。

しかし、このような日本の雇用慣行に基づく人事労務管理が前提とした事情は変化しています。すなわち、働く女性が増加し、共働き世帯が主流となり、単独世帯、

夫婦だけの世帯も増加しています。また、少子・高齢化が進行しています。これに伴い、従来の企業の人事労務管理が十分に機能しないようになってきています。

今後、企業においては、新しい状況に応じて、労働者の家庭・個人生活の事情に柔軟に対応できる働き方を提示し、男女労働者のライフサイクルに応じて、その能力を十分に発揮することを可能とする人事労務管理を再構築する方向となるでしょう。すなわち、企業は、新しい状況に適応した「ファミリー・フレンドリー」企業を目指すべきです。

このように、我が国において、「ファミリー・フレンドリー」企業概念を普及させることは、次のような意義があります。

① 少子・高齢化が急速に進み、女性の労働力の活用が大いに期待されているという社会的環境のもとで、企業の対応として「ファミリー・フレンドリー」企業を目指すことが一つの社会

的要請であること。

② 「ファミリー・フレンドリー」企業であることが、従業員のモラルを高め企業経営にプラス効果をもたらすこと。

③ 「ファミリー・フレンドリー」企業は、今後の企業の意識改革に当たつての一つの理念となること。

本研究会では、諸外国における「ファミリー・フレンドリー」企業の取組や我が国の現状も踏まえ、我が国における「ファミリー・フレンドリー」企業概念をさらに具体化して、当面上記の三つを柱として理解することとしました。

五 「ファミリー・フレンドリー」企業を推進するために

我が国において、「ファミリー・フレンドリー」企業概念を普及していくに当たり、企業だけに責任を負わせることは妥当では

「ファミリー・フレンドリー」企業とは

- 1 仕事と家庭との両立を可能にする多くの制度をもっており、かつ、実際に利用されていること。
- 2 仕事と家庭とのバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること。
- 3 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること。

なく、国・地方自治体、企業、家庭それぞれが役割分担をし、各自の責任を果たしていくことが必要です。

国・地方自治体においては、育児・介護等に関わるインフラや制度の基本的枠組みの整備をさらに強化するとともに、「ファミリー・フレンドリー」を目指す企業の取組を積極的に支援していくことが求められています。

また、企業においては、労働者に対し国・地方自治体が設定する基本的枠組みを上回る「ファミリー・フレンドリー」な措置を実施し、さらに企業文化を「ファミリー・フレンドリー」なものに変革していくことが求められています。そして、企業はこのような取組が企業にとってもメリットが負担を上回り、経営上も合理性を有するものであることに留意すべきです。家庭も、家族の間で家族的責任の分担が行われるよう、意識変革と実践を行っていくことが必要です。

六 国の施策への提言

我が国において、二十一世紀の

優良企業とは「ファミリー・フレンドリー」企業であるということ、労使をはじめ国民一般に定着させていくことが必要です。このため、第一段階として、国は以下の施策を行うことが必要です。

- ① 「ファミリー・フレンドリー」企業の表彰の実施
- ② 「ファミリー・フレンドリー」企業に関する国際シンポジウムの開催
- ③ 事業主団体を通じた「ファミリー・フレンドリー」企業の普及促進
- ④ 企業文化の変革を促すための経営トップ・管理職セミナーの開催
- ⑤ 「ファミリー・フレンドリー」な取組に関する調査研究の実施

参 考

「ファミリー・フレンドリー」な諸制度（抜粋）

○ 柔軟な仕事の取り決め

● フレックスタイム

● パートタイム

通常の労働時間を短縮する措置。一日の労働時間、週・月・

年の労働日を短縮する場合がある。また、フルタイムからパ

ートタイムへと就業形態を更

更するが、賃金や付加給付は、

短縮後の労働時間に比例させる

制度もある。

● ジョブ・シェアリング

通常一人で行うフルタイムの

仕事を二人で分け合って行うこ

と。例えば、午前中の勤務は一

方が、午後の勤務は他方が行う

ケース、月から水までの勤務は

一方が、木から金までの勤務は

他方が行うというケースなどがある。

● フレックス・ブレイス（就業

場所が事業場内だけにとらわれない働き方）

● 自発的労働時間削減制度（ $\downarrow$ time）

労働者が一定期間（通常一年

間）、労働時間の5%から五

十%を削減できる制度。削減時

間は、日・週・月単位のいずれ

でもよい。削減期間中の賃金・

休日は比例付与であるが、付加

給付は削減されない。

● タッグ・ペアレンティング

乳幼児のいる共働き世帯が、

子どもを交替で養育することに

より、親戚・託児施設に預けな

いで、働ける勤務形態。例えば、

母親の勤務時間が午前五時半か

ら午後二時まで、父親の勤務時

間が午後二時半から午後十一時

までといった勤務形態。

● 学期勤務

子どもの夏期休暇などに合わせて、同時期に親である労働者が休暇を取得できる勤務制度。賃金は、その期間、無給か、その期間をも考慮にいったレートで支給される。

●在宅勤務

●圧縮週勤務

週の所定労働時間を所定労働日数よりも短い日数(三～四日)で勤務する形態。勤務日の労働時間は長くなるが、休日が増加する。

●再雇用制度

●転勤サービス(配偶者雇用援助プログラム、家族カウンセリング)

●海外転勤に伴う配偶者の休職制度

●事業所の集中化

●地域限定社員

○休暇

●母親休業(母体保護のための産前・産後の休暇)

●父親休業(母親の出産に伴う父親の出産時又はその直後の休暇)

●育児休業/介護休業

●看護休暇(家族の病気の看病のための休暇)

●キャリア・ブレイク

無給の休暇で、産前産後の休暇、父親休業、育児休業、教育訓練休暇の目的に使うもの。雇用休暇ともいう。法令上そのような休暇制度がない場合、企業の制度・労使協定として導入される。五年間の期間が多い。ブレイク中、企業が情報提供を行ったり、ブレイク中の者の交流会を開催することがある。復職については、復帰の特約があるケースと努力義務に止まるケースがある。

●パーソナルデイ(個人の事柄や家族の看護のための休暇)

●サバティカル休暇

本来の意味は、大学の教員等

に与えられる一定期間の自由研究のための休暇。一定期間の勤務等を条件に、地域貢献活動・趣味・自由な研修・旅行などのために付与される有給休暇をいう。

●勤務への漸進的復帰

育児休業等休暇の終了後から一定の期間は、短時間勤務を認める制度。

●パパ・クォータ制

父親の育児休業の取得を促進するために、父親が育児休業を取得しない場合には、その育児休業中の収入保障手当額を一定額、母親に移転できずに失うこととする制度。ノルウェー、スウェーデンなどの北欧諸国に例がある。

○被保険者サービス、保護者サービス

●事業所内託児施設

●病気時・緊急時の子どもの看護プログラム

●学童クラブ

●家庭の理由による電話の私的使用の許可

●ベビーシッター集団選考会

●母子健康教育措置

●育児・介護に関する情報提供

●両立セミナー(仕事と家庭の両立のノウハウを教えるセミナー)等

このほか、「経済的援助」、「訓練などの措置」、「従業員のストレス管理」、「地域への貢献活動」が考えられる。

資料

Galinsky, Friedman and Hernandez (1991) The Corporate Reference Guide to Work-Family Programs, New York, NY: Families and Work Institute

Hogg and Harker (1992) The Family Friendly Employer: Examples from Europe, New York, NY: Families and Work Institute 等

パートタイム

労働指針のあらまし

労働省女性局女性労働課

パートタイム労働者に対して事業主が講ずべき措置の一層の明確化等を図るため、パートタイム労働指針（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針）が改正され、平成十一年四月一日から適用されています。その概要は次のとおりです。

I 改正の趣旨

今回の改正は、平成十年二月二十日の女性少年問題審議会の建議において、本指針の所要の見直しについて指摘がなされたことを踏まえて行われたものである。

これによって、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保と雇用管理の改善に関して、事業主が講ずべき措置がより明確に示されることとなった。

II 改正の概要

一 パートタイム労働者の適正な労働条件の確保

労働条件の確保

(一) 労働条件の明示

イ 事業主は、労働契約の締結に際し、労働基準法の定めるところにより、次の①～⑤の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付しなければならないことを規定した。

明示すべき主な労働条件

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所、従事すべき業務

- ③ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

- ④ 賃金（退職手当、臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期

- ⑤ 退職

ロ 事業主は、パートタイム労働者に対し次の①～⑦その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書（雇入通知書）を交付するよう努めなければならないことを規定した。

明示するよう努めるべき主な労働条件

- ① 昇給
- ② 退職手当、臨時に支払われる賃金等

- ③ 所定労働日以外の日の労働の有無

- ④ 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

- ⑤ 安全及び衛生

- ⑥ 教育訓練

- ⑦ 休職

(二) 就業規則の整備

パートタイム労働者に適用される就業規則の整備の際に意見聴取を行うよう努めるべきパートタイム労働者の過半数を代表する者の要件等について規定した。

パートタイム労働者の過半数を代表する者の要件

- ① 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

- ② 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

(三) 年次有給休暇

事業主が、パートタイム労働者に対し、労働基準法に基づき付与すべき年次有給休暇の日数を、表により具体的に

に示した。

(四) 解雇の予告

事業主は、パートタイム労働者に対し、労働基準法の定めるところにより、少なくとも三十日前に解雇の予告をしなければならないことについて規定した。

(五) 退職時の証明

事業主は、パートタイム労働者が退職の場合に、退職の事由等に関する証明書を請求したときは、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付しなければならないことについて規定した。

(六) 健康診断

事業主がパートタイム労働者に対して労働安全衛生法に基づき実施すべき健康診断、これらの実施時期等について具体的に規定した。

実施すべき主な健康診断

① 常時使用するパートタイム労働

者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び一年以内ごとに一回、定期に行う健康診断

② 深夜業を含む業務等に常時従事するパートタイム労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び六月以内ごとに一回、定期に行う健康診断

③ 一定の有害な業務に常時従事するパートタイム労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

(七) 妊娠中及び出産後における措置

事業主が、妊娠中及び出産後一年以内のパートタイム労働者に対し、労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づき講ずべき措置について具体的に規定した。

講ずべき主な措置

① 産前及び産後の休業の措置
② 健康診断等を受けるために必要な時間の確保及び健康診断等に基づく医師等の指導事項を守ること

ができるようにするために必要な措置

二 パートタイム労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用の管理の改善

(一) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主が、パートタイム労働者について、育児・介護休業法に基づき講ずべき措置について具体的に規定した。

講ずべき主な措置

① 育児休業又は介護休業に関する制度

② 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する深夜業の制限の措置

③ 一歳に満たない子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する勤務時間の短縮等の措置

(二) 通常の労働者への応募機会の付与

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事するパートタイム労働者に対して優先的に応募の機会を与えるように努めることに加え、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容をパートタイム労働者に周知させるよう努めなければならないこととした。

三 短時間雇用管理者の選任等関係

事業主は、常時十人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、その氏名をパートタイム労働者に周知させるよう努めなければならないこととする。ともに、短時間雇用管理者が担当する業務について具体的に規定した。

短時間雇用管理者の業務

① 本指針に定める事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

② パートタイム労働者の労働条件等に関し、パートタイム労働者の相談に応ずること。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための措置は、業種や規模をとわず、すべての事業主に義務づけられています。

あなたの会社では、適切な防止対策が実施されているでしょうか？

セクシュアルハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置

- 1 セクシュアルハラスメントを許さないという企業の方針を明らかにし、それを従業員に対して周知・啓発しなければなりません。
- 2 相談・苦情への対応のための窓口を明らかにし、相談・苦情には適切、柔軟に対応しなければなりません。
- 3 セクシュアルハラスメントが起こったときは、事実関係を迅速、正確に確認し、適正に対処しなければなりません。

○女性少年室では個別事案への相談に応じています

女性少年室では、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策に関する企業及び女性労働者からの相談に応じています。

また、企業のセクシュアルハラスメント防止のための取組を支援するため、(財)21世紀職業財団では次のような事業を実施しています。

○セクシュアルハラスメント防止実践講習を開催しています

各企業の人事労務担当者を対象に、事業主が講ずべき措置についての具体的なノウハウや先進企業の取組事例を

紹介する講習会を実施しています。

○個別企業の従業員研修への講師派遣や、防止対策の取組に関する相談に応じています

各企業が自社の従業員に対してセクシュアルハラスメント防止のための啓発研修を実施する場合、要請に応じて講師を派遣しています。また、従業員向けや管理職向けの啓発用ビデオを作成しています。

社内での広報啓発の方法や相談窓口の設置方法など、企業の具体的取組に関する個別の相談にも応じています。

いずれも、女性少年室または(財)21世紀職業財団地方事務所にお問合せください。

