

ポジティブ・アクションのためのワークシート

目 次

データによる状況把握	1
1 従業員構成等の概要	1
2 部門別の従業員構成	2
3 資格等級・役職等級別の従業員構成	3
雇用管理のステージ別点検	4
1 募集・採用	4
(1) 応募・採用の状況	4
(2) 採用計画	6
(3) 募集方法	7
(4) 選考方法	8
2 配置・昇進	10
(1) 配置・職務	11
(2) 配置転換	13
(3) 昇進・昇格	14
(4) コース等で区分した雇用管理を導入している場合	16
3 育成・教育訓練	18
4 継続就業	20
(1) 新規学卒採用者の継続就業率	20
(2) 継続就業	21
(3) 職業生活と家庭生活との両立支援	23
職場環境・風土	25
1 職場の雰囲気・風土	25
2 セクシュアルハラスメント	27

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、子どもがいる従業員数及びその割合をみながら、結婚や出産後の勤務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>

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。

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>

部門	男女別	職位区分	職位区分	職位区分	職位区分	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>

学歴別又は職種別（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。

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。

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>

学歴・職種（職掌・コース等）

資格等・ 役	年齢・ 勤続年数	年	年	年	年	年	年	年	年	計
		男 性								
	女 性									
	男 性									
	女 性									
	男 性									
	女 性									
	男 性									
	女 性									
計	男 性									
	女 性									
	計									

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当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>

新卒採用・中途採用について、それぞれに表を作成します。

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。

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>

新卒・中途

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。

-) 応募者の男女比率に極端な差がある。
-) 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。
-) 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。
-) 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

Q1 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
--	------	--	-------

Q2 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正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合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

Q3 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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q4 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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	していない
--------------------------	------	--------------------------	-------

Q5 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。

<input type="checkbox"/>	出している	<input type="checkbox"/>	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

Q6 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
--	------	--	-------

Q7 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
--	------	--	-------

Q8 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
--	------	--	-------

Q9 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
--	------	--	-------

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心がけていく必要があります。

1 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。

- ）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。
- ）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。
- ）上記（ ）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。
- ）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。
- ）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。

--

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
--	------	--	-------

Q6 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
--	------	--	-------

Q7 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
--	------	--	-------

Q8 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に配慮していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q9 (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に指導していますか。

	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正にあわせ、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正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確認して、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、女性がいない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もあり、ひとつのケースだけで判断するのはおかしなことです。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) コース等で区分した雇用管理を導入している場合

Q24 コース等で区分した雇用管理を導入する前に、コース等により区分して雇用管理を行う必要性、コース等を区分する基準や区分ごとの処遇の違いが合理的かどうかについて検討しましたか。

	した		していない
--	----	--	-------

Q25 コース等に区分する基準に、転勤が可能であること等女性が事実上満たしにくい事項がある場合、その基準の必要性について検討しましたか。

	した		していない
--	----	--	-------

Q26 女性又は男性が特定のコースに限定されるような雰囲気はありませんか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q27 女子学生が「総合職」に応募してきた時に、激務であることなどをことさらに強調した説明をしてはいませんか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q28 コース等の区分ごとの職務内容や職務遂行上求められる能力を明確にし、それを労働者に周知していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q29 コース等の新設、変更又は廃止に伴い処遇を変更する場合に、労働者に対する変更の内容の説明や、コース等の選択についての意思の確認について配慮しましたか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q30 労働者の能力の向上を図ったり、総合職への転換を勧めるなどして、労働者の経験や能力を十分に評価した処遇を行うよう配慮していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q31 女性が相当程度少ない総合職に、女性を積極的に採用するため、総合職で活躍している女性をモデルケースとして紹介したり、採用面接で女性を活用することを説明したりしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q32 最初に選択したコース等から別のコース等に転換できる制度がありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

〔以下、コース等の転換制度がある場合〕

Q32-2 コース等の転換について、コース等の区分間を相互に転換できたり、転換のチャンスが何度もある等の柔軟な転換制度となっていますか。

	なっている		なっていない
--	-------	--	--------

Q32-3 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
--	------	--	-------

<コース等で区分した雇用管理のポイント>

- ・コース等で区分した雇用管理を行う場合、制度の設計や実際の運用に当たっては、従業員の生の声を聴取することが必要です。男性の意識も多様化し、転勤のないコースを希望するものも出てきています。また、男女とも、全国転勤もいとわず仕事をしていきたいが、育児や介護をしている間だけは転勤のないコースに転換して勤務を継続したい、というものも多いことでしょう。従業員の意思を十分に把握した上で、従業員個々人の意欲、能力、適性や成果等に応じた適正な雇用管理を行なうことは、会社全体のモラル向上につながり、ひいては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。

<input type="checkbox"/>	いる	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	いる	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	ある	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	ある	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	いる	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	設けている	<input type="checkbox"/>	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）。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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。

<input type="checkbox"/>	している	<input type="checkbox"/>	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

女性の勤務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>

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>

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。
- ）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。
- ）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

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なっていませんか。

	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ぬ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		いない
--	----	--	-----

Q9 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 モラー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、仕事が面白くない等、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、本人のモラー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
--	------	--	-------

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。

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

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なっていますか。

	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
--	----	--	-----

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 女性社員に使用・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
--	------	--	-------

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の見逃せません。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。