

職場における女性の 能力発揮促進マニュアル

～ポジティブ・アクション実践プログラム～

— 第13版 —



東京都産業労働局

「職場における女性の能力発揮促進マニュアル ～ポジティブ・アクション実践プログラム～」 第13版の発行にあたって

東京の就業者に占める女性の比率は約4割で推移しており、女性の社会進出が高まるなかで、「女性の活躍なくして、企業の成長なし。」そんな認識をさまざまな企業が持ちはじめています。

昭和61年4月に男女雇用機会均等法が施行されて、本年(平成29年)で31年目を迎えます。この間、同法は数回にわたる改正を経て内容が充実・強化され、女性労働者の状況も大きく変化してきました。

その一方で、世界経済フォーラムが平成28年10月に「The Global Gender Gap Report 2016」において発表したジェンダー・ギャップ指数※を見ると、日本は0.660(144カ国中111位)で、以前に比べ女性の社会進出は高まっていますが、国際的な水準からはまだまだ不十分といえます。

国内では、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、301人以上の労働者を雇用する事業主に自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定・届出、情報公表等を行うことが義務付けられました(300人以下は努力義務)。また、平成28年6月に発表された「日本再興戦略2016」において、女性の活躍推進として、女性の就業率の向上や「待機児童解消加速化プラン」などがあげられ、解決に向けた方向性が提示されています。

このような背景のもと、企業が人材活用の視点で働きやすい環境を整え、女性の活躍を図り、多様な人材を活かすことは、今後の経営戦略としてますます重要なものとなっています。

しかし、女性が能力を発揮することの重要性は理解しているものの、そのために何をしたら良いのかわからない、そんな企業の声も聞こえてきます。

こうした声に応えるため、東京都では平成15年2月に、企業がポジティブ・アクションに取り組む際の指針となる「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成しました。作成にあたっては、大企業が集中する一方、中小企業も多い東京の産業構造の特性を踏まえ、様々な規模・業種の企業が使える実践的な内容となるように、学識経験者・使用者・労働者からなる検討会を設置し、広く意見を求めました。各委員の皆様には真摯にご議論いただき、このプログラムの作成に携わっていただきました。また、すべての働く人が自らの能力を十分に発揮するためには、生活と仕事を両立できる働きやすい環境が欠かせないということも念頭に置いて取りまとめました。

今回発行する第13版は、最新のデータに基づき、内容の一部を改訂しました。
皆様のポジティブ・アクションへの取組にお役立ていただければ幸いです。

平成29年3月

東京都産業労働局

※経済、教育、保健、政治分野の総合値のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味する。

目 次

| | | |
|----|-----------------------------|----|
| I | 男女労働者に優しい職場づくりが、社員と企業の活力になる | 1 |
| 1 | 女性の能力発揮を進めることの意義 | 1 |
| 2 | ポジティブ・アクションを進めよう | 2 |
| 3 | ポジティブ・アクションの意義及び効果 | 6 |
| II | ポジティブ・アクションの進め方 | 11 |
| | ステップ1 企業の現状を良く知ろう | |
| | チェックシートA, B, C, D, E | 12 |
| | ステップ2 現状を分析し、問題点を把握しよう | 18 |
| 1 | 従業員の現状を分析する | 18 |
| 2 | 男女の均等な待遇の確保の現状を分析する | 20 |
| 3 | 社内アンケート調査で問題点を把握・分析する | 21 |
| 4 | 問題点への対応 Q&A | 22 |
| | ステップ3 目標を決め、具体的な取組計画をつくろう | 24 |
| 1 | 経営者の基本方針に基づき、取組目標を決める | 24 |
| 2 | 具体的な取組策をつくる | 26 |
| 3 | 取組計画をつくる | 34 |
| | ステップ4 取組体制を整えよう | 37 |
| 1 | 計画実施について、組織の意思決定をする | 37 |
| 2 | 従業員に周知し、実施機関を整える | 37 |
| | ステップ5 実施した効果を確認しよう | 39 |
| 1 | 取組の成果を点検する | 39 |
| 2 | 取組計画を見直す | 39 |
| 3 | 「失敗事例」とその教訓 | 40 |

| | |
|--|----|
| Ⅲ ポジティブ・アクションの取組事例 | 42 |
| 1 ピジョン株式会社：(製造業、従業員数 404 人) | 42 |
| 2 アリオン株式会社：(情報通信業、従業員数 60 人) | 44 |
| 3 生活協同組合コープみらい：(小売業、従業員数 13,753 人) | 46 |
| 4 ベルリッツ・ジャパン株式会社：(サービス業、従業員数 1,796 人) | 48 |
| 5 株式会社グリーンハウス：(サービス業、従業員数 5,024 人) | 50 |
| 6 ディ・エグゼクティブ・センター・ジャパン株式会社 ：(サービス業、従業員数 25 人) | 52 |
| 7 株式会社ネットラーニングホールディングス ：(教育・学習支援業、従業員数 136 人) | 54 |
| 8 A 百貨店：(卸売・小売業、従業員数 12,000 人) | 56 |
| Ⅳ ポジティブ・アクション、男女平等、両立支援の取組に対する各種支援制度 | 58 |
| 1 東京都の事業紹介 | 58 |
| 2 国等の事業紹介 | 64 |
| Ⅴ 資料 | 72 |
| 1 関係法令一覧 | 72 |
| 2 労働基準法の改正について (平成 22 年 4 月 1 日施行) | 76 |
| 3 育児・介護休業法等の改正について (平成 29 年 1 月 1 日施行) | 78 |
| 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の成立について (平成 27 年 9 月 4 日施行) | 80 |
| 困ったときの相談窓口 労働相談情報センター | 82 |

I

男女労働者に優しい職場づくりが、社員と企業の活力になる

1 女性の能力発揮を進めることの意義

- 多様な価値観をもった男女の能力発揮は、多様化する市場で企業が活力を維持するための重要な戦略です

経済社会のグローバル化のなかで、男女がお互いにその人権を尊重しつつ、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が求められています。

意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくりは、企業が多様な社会のニーズに応じて迅速かつ柔軟に対応し、多様化する市場で競争力を発揮するためにも重要な戦略です。

男女雇用機会均等法では、募集・採用から配置・昇進、退職にいたるすべての性別を理由とする差別は禁止されています。しかし、長い間、女性は家事や育児を担う存在とされ、補助的な仕事を担当したり、子育てが一段落してから「パート」で働いたりしてきました。

日本の女性の働き方の特徴として、女性の出産・子育て期に就業率が低下するいわゆるM字カーブの存在が言われますが、M字カーブを形成する年代の女性で就業を希望する者は多く、これら潜在的就業希望者を労働力人口に加えると、M字型カーブはほとんどなくなり、先進諸国と同じような台形に近づきます。つまり、条件が整えば働き続ける意欲のある女性が増えていくといえます。

東京の働く女性の平均年齢、勤続年数は伸長傾向にあります。しかし、男性に比べて平均年齢は低く、勤続年数は短い傾向にあります。東京は、都市化のなかで、子育てと仕事の両立が困難な状況にあることも一因と考えられます。また、管理職等に占める女性の割合が低く、男女の賃金格差も依然として大きいです。

こうした中で、男女差別をめぐるたくさん裁判が起こされ、賃金、昇格、コース別雇用管理制度、定年などにおける男女差別を認め、損害賠償を命ずる判決が出されています。

国際社会の一員として、経済社会のグローバル化や少子高齢化などに対応し、企業が活力を維持していくためには、多様な価値観をもった男女が活き活きと働くことのできる環境づくりと女性の能力発揮を進めることが求められています。

≪「女性が輝く日本」の実現に向けて≫

男女共同参画社会の実現に向け、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションは、企業が取組を継続し見直し等を行うことで制度整備・職場環境の向上が図られてきました。しかし、社会全体での効果はまだ限定的であり、引き続き取組の促進が求められています。

このような中、中央官庁では、女性の幹部登用が積極的に行われ、有価証券報告では役員女性の比率の記載の義務付けを予定するなど、「女性の活躍」が成長戦略の中核に位置付けられたことで、従来になく女性の活躍の場を広げる気運が高まっています。

女性にとって働きやすい環境をつくり、女性の労働機会、活動の場を充実させることは、今後の発展に必要不可欠なことであり、「女性が輝く日本」の実現に向けて、現状の取組を加速させていくことが重要になります。

2 ポジティブ・アクションを進めよう

- ポジティブ・アクションとは、女性の能力発揮を進めるための積極的取組です

女性の能力発揮を進めるには、男女差別の解消だけでなく、これまでの雇用管理の結果生じている男女間の格差を解消するための積極的取組が必要です。事業主が行うこの積極的取組が「ポジティブ・アクション」です。男女雇用機会均等法においても、このポジティブ・アクションの取組を奨励しています。

ポジティブ・アクションとは、一般的には、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと」（厚生労働省「ポジティブ・アクションのための提言」）とされています。

「当社の規程では、法律が定めている労働条件はすべて整備されているから大丈夫」という企業も、もう一度社内の実態を見て下さい。確かに規程はきちんと整備されていても、業種によっては、未だに固定的な男女の役割分担意識があり、女性が活躍しにくい状況が残っていませんか。そしてそこから男女従業員のあいだに事実上の差が生じていないでしょうか。

事実上の差とは例えば

◆ 企業の意識

- ・ 女性はすぐ辞めてしまうので、育成しても無駄だ
- ・ 一般的に女性は職業意識が低い
- ・ 仕事の内容には、男性向き、女性向きがある
- ・ 女性は取引先に低くみられる
- ・ 女性には時間外労働をさせにくい
- ・ 女性は昇進・昇格を望んでいない
- ・ 女性は職場の花でありさえすればいい
- ・ 女性には仕事を任せられない
- ・ 女性の上司の下では働きづらい
- ・ 出産休暇をとられると、仕事に支障がでる
- ・ 子育て中の女性は仕事の能率が落ちる



● 事実上の差

- ・ 女性のほとんどを補助的業務に配置している
- ・ 総合職、営業職に女性がほとんどいない
- ・ 管理職は男性が大半を占めている
- ・ 結婚したら女性は辞めるのが慣行になっている
- ・ パートや派遣社員はほとんどが女性である

このような差があるときに、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組、それが「ポジティブ・アクション」です。

ポジティブ・アクションは単に女性だからというだけで女性を「優遇」するためのものではなく、いままでの、男性に比べ女性が能力を発揮しにくかった職場環境を是正するための取組なのです。

- 女性の能力発揮には、企業に働く男女が、均しく能力を発揮できる環境づくりが必要です

女性の能力発揮のためには、女性を積極的に登用したり、登用するための研修制度の充実や、昇進・昇格試験の受験奨励などはもちろん重要なことです。

しかし、それだけでなく、女性が能力を発揮するためのステージづくりの第一歩として、女性が長く働き続けられるために家庭と仕事の両立を支援する体制を整えることも、同じくらい重要なことではないでしょうか。長く働き続けることができれば、教育訓練や経験で培った能力を発揮することも可能になるからです。

また、ポジティブ・アクションは正社員のものだけではありません。正社員でない、という理由だけで女性の能力の発揮を拒んではいませんか。

企業で働くすべての男女が、均しく能力を発揮できる環境づくりに取り組んでこそ真のポジティブ・アクションであり、最大限の効果を発揮するのではないのでしょうか。

- ポジティブ・アクションの取組目標は、6つをバランスよく

- | |
|--|
| ① 男女均等な待遇の確保 ② 女性の勤続年数の伸長 ③ 職場の雰囲気・風土の改善 ④ 女性の採用拡大 ⑤ 女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥ 多様な働き方の確保 |
|--|

ポジティブ・アクションを進めるための、望ましい取組目標としては次の6つが重要です。これらの目標にバランスよく取り組むことによって、ポジティブ・アクションの効果が発揮されるのではないのでしょうか。

① 男女均等な待遇の確保

雇用における男女平等を進めるためには、男女雇用機会均等法などに定める、募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生における男女均等な扱いを確保することが必要です。

② 女性の勤続年数の伸長

男女の勤続年数には、まだ差があるといえます。女性がその能力を発揮して働くためにも、企業にとって意欲と能力のある人材を失わないためにも、女性の勤続年数の伸長を図ることが必要です。

③ 職場の雰囲気・風土の改善

男女共にその能力を発揮して働き続けるためには、セクシュアルハラスメントの防止や企業風土の改善など、働きやすい職場環境を整備することが求められています。

④ 女性の採用拡大

総合職、営業職は男性のみといった過去の採用状況を反映して、職場の男女構成比はアンバランスがみられます。雇用における性別によるこだわりを解消し、男女が共に働きやすい労働環境を実現するためには、男女バランスの良い採用と配置が求められています。

⑤ 女性の職域拡大・管理職の増加

女性の職場進出が進み、勤続年数の伸長傾向がみられますが、管理職の割合はまだ低いのが現状です。男女が共にその能力を発揮して働くためには、その能力に基づいた配置と登用が求められています。

⑥ 多様な働き方の確保

派遣、パート社員のうち、正社員への転換を希望する者も多く、労働条件の改善を希望する者も多くなっています。男女が多様な働き方を選択し、差別なく働き続けられる環境を整備することが必要です。

《女性の就業意欲を向上させる取り組み》

女性の活躍推進に向けた取り組みを、ポジティブ・アクションとして進めている企業もありますが、自社の現状を十分に把握していないためにポジティブ・アクションの取り組みの必要性を認識していない企業も多いと思われます。さらに、管理職になりたい女性は「仕事のやりがい」を求める傾向が男性以上に強く、仕事の達成感、仕事を通しての成長や責任、貢献、職場の人間関係、会社のために働くことや能力を発揮できる環境などに「やりがい」を見出しています。女性の就業意欲は「やりがい」と深く関係しています。

このような状況を踏まえ、女性の就業意欲を向上させるには、女性が企業の取り組みによってやりがいを持てるようにすることが必要であり、職場内での女性の置かれている状況を正しく理解し、女性の就業意欲を阻害している課題を取り除くための施策が求められます。その施策のなかで、新たな制度設計や女性の活躍をはかる数値目標の設定が出てきます。

たとえば、メンター制度はその一つです。女性が困ったとき、躊躇しているときなどにメンター（相談役）がいれば適切な助言をしてくれることが多いものです。メンターには、昇進・育児などを経験し、その壁を乗り越えてきた先輩女性（目標となるような女性。男性でもかまいません。）が適任と思われます。女性の活躍に理解がある以前の上司などはその例です。また、女性社員から「メンターになってほしい社員」を人事担当に申し出、指名された社員の承諾を得られれば、社内的に認知し、就業時間内外に各種相談にのる、といった方法が考えられます。会社からメンターを指名する場合には女性社員の希望になるべく近づくような配慮をすることで効果が期待できます。

さらに、モデルとなるような社員がいない場合などには、グループで相談に乗るという、メンター機能をグループで対応している例もあります。相談に対応することによって本人の意欲と能力をうまく引き出す試みといえるでしょう。

《マタニティハラスメント ※働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける精神的・身体的いやがらせのこと》

少子高齢化で労働力人口が減るなか、経済成長の観点からも女性の活躍が重要視されています。しかし、リーマンショック以降、企業の人員削減が進み職場に余裕がなくなり、働きながら子どもを産み育てる女性への風当たりが強くなってきています。子育て中の女性が活躍できるように整えてきた制度に企業の風土が追いついていない状況がみられます。つまり、制度と風土のギャップとして「マタニティハラスメント」という形で顕在化しています。今後は、育児だけでなく介護従事者が増えていくことも予想されており、育児や介護のために休む労働者に対して組織内で業務をカバーしあえる態勢を作ることが求められてきます。

「女性が輝く日本の実現」のためにも、マタニティハラスメントのない職場にしていくことは重要です。現状を確認し社内制度の活用促進とともに職場の理解を深める取り組みを充実させ、妊産婦の働く環境を整えていく必要があります。

《非正規雇用》

非正規雇用は、従来、主婦のパートや学生のアルバイトなど家計補助的な働き方と見られていましたが、近年急速に拡大し、現状では全労働者の4割弱が非正規雇用者であり、男女別では、男性ではおおよそ5人に1人、女性では、おおよそ2人に1人が非正規雇用者となっています。

また、非正規雇用者は就労意識や働き方が異なる複数のタイプがありますが、正規雇用者と比べ、通常、低賃金で雇用が不安定であるため、厳しい生活に追われ、いつ職を失うかもしれないという不安を抱え、家庭を持たず、将来に希望を持ってないという状況が多々あります。

内閣府の結婚・家族形成調査（未婚及び結婚3年以内が対象）によると、20～30代の非正規雇用の男性の既婚率は4.7%。正規雇用の男性では既婚率は27.5%であり、大きな差がありました。非正規雇用者の年収は正規雇用者の6割程度しかなく、経済力の面で差が生じており結婚への影響は少なくありません。

不安定な雇用のため、結婚、子育てなど将来設計を立てるにも困難な状況があります。これらのことは、少子化を加速させ人口減少となり、生産、消費、すべての経済活動に対して影響していくことにつながります。

3 ポジティブ・アクションの意義及び効果

それでは、なぜポジティブ・アクションに取り組まなければならないのでしょうか？

職場における実質的な男女均等の実現には、これまでの雇用管理の結果生じている男女間の格差を解消するための「ポジティブ・アクション」が必要不可欠です。また、ポジティブ・アクションはこれまで不十分だった女性の能力発揮を促進し、人材を有効に活用していくための取組であり、それは社員ばかりでなく、企業にとっても大変メリットのあるものです。

企業の役員の中には「ポジティブ・アクションは経営戦略である」と言う方もいます。それはどういう意味でしょう。

ポジティブ・アクションに取り組んでいる実際の企業の声をご紹介します。

キーワード 1：企業の活性化

● 女性の登用は、社員のモチベーションを向上させる。

A社：人事担当者の話

「一般職の女性社員の中にも、驚くほど優秀な人材がたくさんいるんですよ。勤続年数の長い女性社員に、管理職養成研修を受けさせて登用したところ、一般職でもキャリア目標が持てるようになったと、社員の意欲が高まりました。」

● 女性のやる気を引出すことは職場の活性化につながる。

B社：人事担当者の話

「女性は自分が認められているということがわかると、実力を出して一生懸命取り組んでくれます。それにつられて、最近男性社員のやる気も変わってきました。男女問わず『認められる』ということが、大切なんですね。」

● 能力主義で女性の登用、職域拡大を進めることで、仕事の合理化も進む。

C社：経営者の話

「業務の機械化が進み、性別に関わらずできる仕事の範囲が拡大している。しかもパートタイマーの大半は女性。『性、国籍に関わらず能力主義で処遇する』と社内人権宣言をし、能力主義で処遇したら、店長の大半は女性になった。女性は時間を無駄にしないし、パートの管理もうまい。」

キーワード 2：多様性

- 女性社員の意見を積極的に聞くことによって、今までよりも多様なアイデアが生まれる。

D社：人事担当者のお話

「男女問わず、多くの社員からいろいろな意見を聞くということは、それだけ多様なアイデアが生まれるということではないでしょうか。それは当然商品開発力のアップにつながります。市場のニーズも多様化しているので、企業としても多様なアイデアがないとやって行けません。」

- 多様な価値観は企業を伸ばす。

E社：人事担当者のお話

「子育てを経験した社員から、『子育て中の女性は、時間を効率的に使わないと仕事と両立できない。そのためには、こんな商品が必要だ』と提案があり、新製品として開発してヒットしました。多様な経験から多様なアイデアが生まれるのではないのでしょうか。働く女性は増えていますし、市場のニーズも多様化しています。多様な価値観は企業を伸ばします。」

キーワード 3：人材の確保

- 女性にとって働きやすい職場だということは、必然的に魅力的な人材、優秀な人材が集まる。

F社：人事担当者のお話

「女性にとって働きやすい職場というのは、偏見がなく、公正に評価したうえで仕事を任せてくれたり、仕事と家庭の両立がしやすいところだと思うんです。そういうところでは男性も働きやすいのではないですか。ですからそこには、必然的に男女とも魅力的な人材、優秀な人材が集まると思います。」

- 女性にとって働きやすい職場だということを、募集・採用時に説明することによって、優秀な人材が採用できる。

G社：人事担当者のお話

「ポジティブ・アクションを進めるため、全社的なプロジェクトチームを設置してプログラムをつくりました。このプログラムを社員全員に周知するためにリーフレットを作成・配布するとともに、募集採用時にリーフレットで説明しています。働きやすい職場ということで優秀な応募者が増えました。」

キーワード 4：社内風土が変わる

- すべての職種に女性を配置することによって、コミュニケーションが良くなり、企業イメージも良くなる。

H社：人事担当者の話

「男性向きの仕事、女性向きの仕事と区別していたのですが、すべての職種に女性を配置したところ、男、女に関係なく協力して仕事をするようになり、顧客に対する対応もよくなり、好評です。女性の勤続年数も伸び、管理職も増えました。」

- 両立支援、セクシュアルハラスメントの防止など幅広く取り組むことによって、社内風土が変わる。

I社：人事担当者の話

「男女平等な人事管理をしていたが、女性の勤続年数が男性に比べて短いので、女性の定着率を高めるため、両立支援制度の充実とセクシュアルハラスメントの防止などに取り組んだところ、職場の嫌がらせもなくなり、育児休業後、違和感なく原職復帰するようになり、社内が明るくなった。」

- 社内での呼称を役職に関係なく「さん」に統一したことで、対等なパートナー意識を持つようになり、社内風土が変わる。

J社：経営者の話

「男女平等な人事管理や両立支援について国に先んじて取り組んできたが、それが本当の意味で社員に役立っているか疑問に思っていた。風紀も変えないと、と考えて、たいしたことではないが『さん』付けをできるだけ徹底するようにしてみた。当初は、職位で呼ぶこともあったが、数年たって、定着するに従って、社内風土が変わってきたようだ。」

以上のような効果のみならず、ポジティブ・アクションに取り組んだ企業から、以下のような、様々な声が寄せられています。

-
- ◆ 少子高齢化社会の後は、優秀な人材は男女問わず取り合いになる。ポジティブ・アクションに取り組んでいない会社は優秀な人材を確保することが難しい。
 - ◆ ポジティブ・アクションを進めていく上で組織を改めて見直したところ、今まで把握できなかった問題点に気付いた。
 - ◆ 女性を登用するために業務を見直したところ、仕事の効率化が図れた。
 - ◆ 女性の登用を図ったところ、モデルとなる女性社員がいるということで、次に続きやすくなり、登用が進んだ。
 - ◆ 管理職に女性を登用することで、職場における男女平等が一層進んだ。
 - ◆ 両立支援に取り組んだ結果、優秀な人材を失わずに済むようになった。
 - ◆ 社員の持つ経験、技術は、会社の何よりの財産。辞められるということは、その大切な財産を失ってしまうということ。両立支援策を充実させたことで、技術の確保が出来た。
 - ◆ 顧客というのは会社にはではなく、社員についているという部分がある。両立支援制度を設けたことで、顧客の定着率がアップした。
 - ◆ 時間とお金をかけて育てたせっかくの人材が、家庭との両立が出来ずに辞めてしまうということは、コスト的にみて大変な損失。
 - ◆ パートや契約社員から正社員への転換制度を設けたら、モチベーションの向上につながっている。

また、東京都の実施した調査によれば、女性が活躍するための取組を実施した企業から、次のような効果があげられています。

- ① 女性従業員の労働意欲が向上した (58.8%)
- ② 優秀な人材を採用できるようになった (38.8%)
- ③ 組織が活性化された (41.7%)
- ④ 男性が女性を対等な存在として見るようになった (31.8%)
- ⑤ 生産性向上や競争力強化につながった (11.8%)
- ⑥ 取引先や顧客からの評判が良くなった (10.5%)

「東京都男女雇用平等参画状況調査」(平成 25 年度)

《女性の働き方》

男女雇用機会均等法は昭和61年の施行以降、数度の改正がなされ、この間、企業における雇用管理の見直しは進展し、女性の職域拡大、管理職比率の上昇などにつながってきました。しかし、出産、育児等により、やむなく離職する女性は少なくなく、約6割の女性が第1子出産を機に離職している状況があります。これらの女性は、いったん退職して出産や育児に専念し、その後に再就職をしたいという人々も多くいますが、小さな子供を持つ女性の多くは、再就職はしたいものの家事・育児の負担から求職活動をする人は少ない状況にあります。

また、中途採用では、即戦力となる専門能力や職業経験が重視されるため、離職期間の長期化に伴う職業能力の低下も再就職を難しくしています。正社員の女性の再就職は離職期間が長くなればなるほど難しくなるなど、正社員の立場を離れた女性の活躍の場は極めて限られてしまいます。さらには、管理職比率も上昇したとはいえ、課長以上では10%にも満たない現状があります。正社員が育児のために離職や昇進を諦めなければならない職場環境があるとしたら、その状況を改善し、正社員として働き続けることができる環境を作っていくことが望まれます。

《ポジティブ・アクションの充実》

企業は優秀な人材を確保するための取組が求められ、かつ、熟練スキルを持った人材を流出させない取組が必要になってきます。

これまでの女性の活躍に向けた支援策は、育児休業制度や短時間勤務制度が中心でした。しかし最近では、育児や介護などが必要になったときの在宅勤務制度など、働くのは会社のみという従来の働き方を変えることができる、従来以上に進んだ取組みが出てきています。

こうしたポジティブ・アクションに積極的に取り組むことは、従業員が働きやすい職場環境を充実させることとなります。このような取組みが定着していけば、会社の魅力は高まって従業員の離職防止につながり、また、情報として発信されることで優秀な新入社員の確保につながっていくという期待ができます。

Ⅱ ポジティブ・アクションの進め方

ポジティブ・アクションに取り組む理由は企業によってさまざまですが、ポジティブ・アクションを進めるためには、計画的、組織的に取り組むことが必要です。

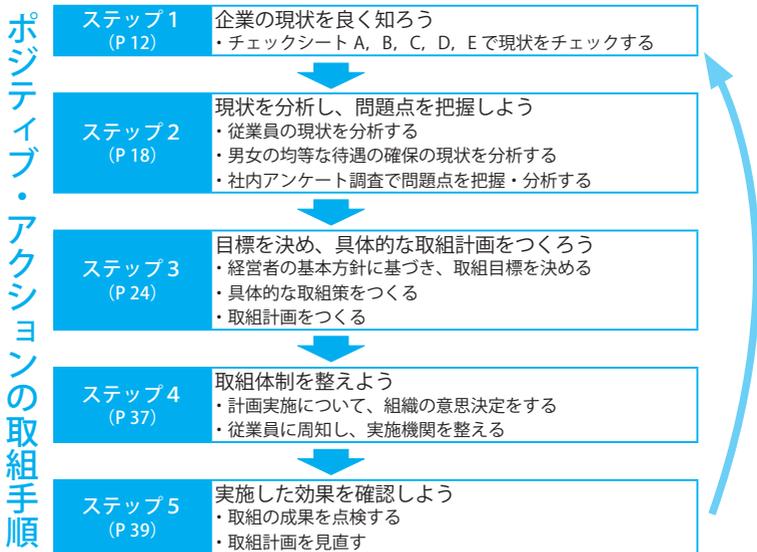
ポジティブ・アクションを効果的に進めるためには、次の3つの事項が重要です。

- ① 経営者がポジティブ・アクションに取り組む方針を明確にして、組織的取組を行う。
- ② 人事労務部門が問題意識をもって現状を分析し、組織的取組を行う。
- ③ 従業員のモチベーションを向上させて、労使で組織的取組を行う。労働組合があるところでは、労働組合も問題意識をもって取り組む。

すなわち、経営者、人事労務部門、従業員、労働組合が一体となって取り組むことが必要といえます。

取り組むにあたっては、①人事労務部門が中心になって進める、②人事労務部門を中心に、取組のための社内プロジェクトチームを設置して進める、③労働組合との推進協議会を設置して進める、などがあります。

いずれにしても、職場における男女平等の現状を分析し、取組目標を決めて、実施し、実施した後は、効果を確認し、必要があれば計画の見直しを行っていくことが大切です。



次に、順を追って、詳しく説明します。

ステップ1 企業の現状を良く知ろう

ポジティブ・アクションに取り組むにあたって、第一に、企業の男女従業員の現状と雇用管理の現状を調べて、課題を把握することが必要です。

また、女性の能力発揮を進めるためには、男女平等の推進とあわせて、女性の勤続年数の伸長を図ることや、男女従業員が働きやすい職場の雰囲気改善を進めることも大切です。

「チェックシート」A, B, C, D, Eを使用し、現状を調べて、チェックしてみましょう。チェック項目に★のついている事項は法令で義務化、☆のついている事項は努力義務規定のものです。

チェックシート A

従業員の男女比や勤続年数、採用状況、管理職数など、男女従業員の現状を調べましょう。

※チェックシートの従業員区分、役職区分、採用区分は従業員の男女比を把握するために、一般的な区分をしたものです。個々の企業の雇用管理区分に合わせて区分し、男女比を把握してください。

〔従業員の現状（A-1）〕

| | 合 計 | 男 性 | 女 性 | 女性比率 |
|-----------|-----|-----|-----|------|
| 従業員数 | | | | |
| 正社員 | | | | |
| 契約社員 | | | | |
| パート・アルバイト | | | | |
| 平均年齢 | | | | — |
| 平均勤続年数 | | | | — |
| 管理職数 | | | | |
| 役員 | | | | |
| 部長相当職 | | | | |
| 課長相当職 | | | | |
| 係長相当職 | | | | |
| 派遣されている社員 | | | | |

〔採用の状況（A-2）〕

| | | 合 計 | 男 性 | 女 性 | 女性比率 |
|------------------|-----------|-----|-----|-----|------|
| 採用数（前年度） | | | | | |
| 新規学卒 （四大・大学院） | 事務・営業系 | | | | |
| | 技術系 | | | | |
| 新規学卒 （短大・高専等） | 事務・営業系 | | | | |
| | 技術系 | | | | |
| 新規学卒 （高校） | 事務・営業系 | | | | |
| | 技術系 | | | | |
| 中途採用 | 事務・営業系 | | | | |
| | 技術系 | | | | |
| | パート・契約社員等 | | | | |

チェックシート B

基本的な労働条件である、男女の均等な待遇の確保に関する事項についてチェックしましょう。
〔男女の均等な待遇の確保〕

| チェック項目 | は い | いいえ | 検討中 |
|---|-----|-----|-----|
| 就業規則、育児・介護休業、子の看護休暇の規定を整備し、男女従業員に周知している ★（常時10人以上の労働者を雇用している場合、就業規則の作成・届出は義務） | | | |
| 雇入れにあたって、労働条件（労働契約期間、就業場所、業務内容等）を書面で明示している ★ | | | |
| 基本給を男女同一基準にしている ★ | | | |
| 家族手当や住宅手当の支給基準を男女同一のものとし、女性だけに別の条件を課していない ★ | | | |
| 時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結して、届け出ている ★ | | | |
| パートや契約社員に有給休暇を与えている ★ | | | |
| 单身寮や社宅への入居条件を男女同一にしている ★ | | | |
| 住宅資金、生活費金の貸付要件や提出書類は、男女同一である ★ | | | |
| 定年年齢は60歳以上で、男女同一である ★ | | | |
| 結婚・妊娠・出産退職制や結婚を理由にした女性対象の退職金割増制度はない ★ | | | |
| 合計項目数 | 項目 | 項目 | 項目 |

チェックシート C

女性が能力を発揮しやすい職場になっているかどうかチェックしましょう。
〔女性の勤続年数の伸長（C-1）〕

| チェック項目 | は い | いいえ | 検討中 |
|--|-----|-----|-----|
| 結婚、妊娠、出産を理由に退職を勧奨したり、退職する償行はない ★ | | | |
| 妊産婦の勤務に際し、通勤緩和、通院休暇、危険有害業務からの配置転換などの配慮をしている ★ | | | |
| 育児・介護休業は男女従業員（パートや契約社員も含む）が申請すれば取れるよう規定が整備されている ★ | | | |
| 育児・介護休業中の待遇や休業後の労働条件を一括して定め、従業員に明示している ☆ | | | |
| 育児・介護休業をした従業員の復帰にあたっては、従業員の希望を聞き、原職若しくは相当職に復帰できるよう配慮している ☆ | | | |
| 育児休業をしない従業員に対し、短時間勤務制度、所定外労働の免除の制度が本人の希望によって取れるよう定めてある ★ | | | |
| 育児・介護を必要とする家族がいる男女従業員は、時間外労働の制限や深夜業の制限を請求できる ★ | | | |
| 子どもが病気や怪我をしたときに休める看護休暇制度や家族の介護休暇制度の規定が整備されている ★ | | | |
| 育児休業をした従業員が職場復帰しやすいよう支援している（職場復帰プログラムの実施など） ☆ | | | |
| 配置転換を行うにあたって、育児・介護を必要とする家族のいる男女従業員に対して配慮している ★ | | | |
| 合計項目数 | 項目 | 項目 | 項目 |

★は法令で義務化、☆は努力義務規定

ステップ1

〔職場の雰囲気・風土の改善（C-2）〕

| チェック項目 | はい | いいえ | 検討中 |
|--|----|-----|-----|
| セクシュアルハラスメントを防止するために、就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発を行っている ★ | | | |
| セクシュアルハラスメントが発生した場合、相談できる窓口を設けている ★ | | | |
| パートや派遣社員のセクシュアルハラスメントの相談に対応する窓口を定めている ★ | | | |
| 働きやすい環境づくりのために、全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率の向上に取り組んでいる | | | |
| 職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている（アンケートを行う、労使協議を定期的に行うなど） | | | |
| 研修や社内報等で男女平等や働きやすい職場づくりについて取り上げている | | | |
| お茶汲み、机の掃除等を女性だけに命じることはない ★ | | | |
| 結婚後も希望すれば、旧姓使用を認めている | | | |
| 女性用（パート、派遣社員も含む）の休憩室、トイレ、ロッカー等を整備している | | | |
| 男性にも育児・介護のために、休業や短時間勤務制度を利用するよう勧めている | | | |
| 合計項目数 | 項目 | 項目 | 項目 |

〔女性の採用拡大（C-3）〕

| チェック項目 | はい | いいえ | 検討中 |
|--|----|-----|-----|
| 営業職、総合職、大卒技術系、正社員などの募集・採用にあたって、男女差別のない選考基準を決めて選考を行っている ★ | | | |
| 求人案内、企業案内を男女同一のものとしている ★ | | | |
| 採用試験の内容や面接での質問は男女同一にしている ★ | | | |
| 選考基準の統一を図るため、面接・選考担当者の研修を実施したり、マニュアルの作成を行っている | | | |
| 面接・選考担当者の中に女性を入れている | | | |
| 募集・採用にあたり、男女別の年齢制限を設けたり、婚姻の有無や子どもの有無を条件にしていない ★ | | | |
| 女性の多い学部や女子大等に求人案内を出している | | | |
| パート、契約社員、派遣社員を女性のみに限定していない ★ | | | |
| 女性の少ない採用区分について、女性を優先して採用している | | | |
| 会社説明会は男女合同で開催している ★ | | | |
| 合計項目数 | 項目 | 項目 | 項目 |

★は法令で義務化、☆は努力義務規定

〔女性の職域拡大、管理職の増加（C-4）〕

| チェック項目 | はい | いいえ | 検討中 |
|---|----|-----|-----|
| 営業職、総合職、大卒技術系など、どの職種にも女性を配置している ★ | | | |
| 研修、教育訓練の対象、内容、受講条件は、原則として男女同一にしている ★ | | | |
| 女性の職域拡大やステップアップのための研修や教育訓練を行っている | | | |
| 管理職に部下の女性従業員の育成を義務付けるなど、OJT（職場訓練）で女性の育成を行っている | | | |
| パートや契約社員を研修や教育訓練の対象にしている ☆ ※ | | | |
| 能力に応じた採用・配置・昇進を行い、コース別雇用管理は行っていない、若しくはコース転換制度を設けている | | | |
| パートや契約社員から正社員への転換制度がある ★ | | | |
| 昇進、昇格の基準は、男女同一のものを定めて従業員に周知するとともに、男女同一基準で選考を行っている ★ | | | |
| 女性が少ない職域や役職に女性を増やすように努めている | | | |
| 女性を管理職に育成するための特別研修を行っている | | | |
| 合計項目数 | 項目 | 項目 | 項目 |

※通常の労働者と職務内容が同じパートに対しての教育訓練は、法令により義務とされています。

チェックシート

D

部門別の配置や冷遇・賃金の状況を把握しましょう。

※チェックシートは部門別による役職毎の男女の人数比を把握するために、一般的な区分をしたものです。個々の企業の雇用管理区分や役職区分に合わせて区分し、男女比を把握してください。

〔配置・登用状況（D-1）〕

| 部門 | 男女別 | 一般職 | 総合職 | 係長相当職 | 課長相当職 | 部長相当職 | 役員 |
|-------------|------|-----|-----|-------|-------|-------|----|
| 人事・総務・経理 | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| 企画・調査・広報 | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| 研究・開発・設計 | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| 情報処理 | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| 営業 | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| 販売・サービス | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| 生産・建設・運輸・物流 | 男性 | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |

★は法令で義務化、☆は努力義務規定

ステップ1

〔処遇状況（D-2）〕

| 勤続年数 | | 一般職 | 係長相当職 | 課長相当職 | 部長相当職 | 役員 | （職） | 役員 |
|----------------|----|-----|-------|-------|-------|----|-----|----|
| ～5年 (20歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～10年 (30歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～15年 (40歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～20年 (50歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～25年 (60歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |

〔処遇状況（D-3）〕

| 勤続年数 | 所定賃 金月額 | 30万円 未満 | 30万円 台 | 40万円 台 | 50万円 台 | 60万円 台 | 70万円 台 | 合計 |
|----------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----|
| ～5年 (20歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～10年 (30歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～15年 (40歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～20年 (50歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |
| ～25年 (60歳代) | 男性 | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | |

チェックシート E

パートや契約社員が多い場合は、パート社員等の処遇を点検し、多様な働き方の確保とパート社員等の戦力化を図ることも必要です。可能な場合は、次の事項も調べてみましょう。

[多様な働き方の確保・パート社員等の処遇]

| チェック項目 | は | い | いいえ | 検討中 |
|--|----|----|-----|-----|
| パートや契約社員等に適用される就業規則を作成し、周知している ★ (常時 10 人以上の労働者を雇用している場合、就業規則の作成・届出は義務) | | | | |
| 雇入れにあたって、労働条件(労働契約期間、就業場所、業務内容等)を書面で明示している ★ | | | | |
| パートや契約社員に有給休暇を与えている ★ | | | | |
| パートや契約社員を雇用保険や社会保険の加入対象にしている ★ | | | | |
| パートや契約社員も育児・介護休業が取れる ★ | | | | |
| パートや契約社員を研修や教育訓練の対象にしている ☆ ※ | | | | |
| パートや契約社員の賃金、賞与について正社員との均衡を考慮した扱いをしている ☆ | | | | |
| パートや契約社員から正社員への転換制度がある ★ | | | | |
| パートや契約社員を健康診断の対象にしている ★ | | | | |
| パートや契約社員を福利厚生施設の利用について対象にしている ☆ | | | | |
| 育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度がある ☆ | | | | |
| 合計項目数 | 項目 | 項目 | 項目 | 項目 |

※通常の労働者と職務内容が同じパートに対しての教育訓練は、法令により義務とされています。

★は法令で義務化、☆は努力義務規定

ステップ2 現状を分析し、問題点を把握しよう

チェックシートA～Eのチェックが済んだら、企業の現状を分析し、問題点を把握しましょう。

① 従業員の現状を分析する

チェックシートAを使用し、従業員の現状を分析してみましょう。

(1) 従業員数の男女比は均衡がとれていますか

ポイント・1 これまで採用人数や勤続年数等について男女で差があったため、従業員の男女比がアンバランスな企業が多くみられます。均等法指針では、女性が男性に比べて相当程度少ない（女性従業員の割合が4割を下回る場合）雇用管理区分において、従業員数の男女格差を解消するために、女性に有利な扱いをすることは、違法ではないとされています。

ポイント・2 達成すべき女性比率が画一的に決まっている訳ではありませんが、東京都の平均値と比べてみてください。

〈参考〉従業員の女性比率（東京都平均）

全業種 37.6%

建設業 12.6% 製造業 26.3% 情報通信業 25.3%

運輸業、郵便業 12.2% 卸売業、小売業 41.4% 金融業、保険業 44.1%

不動産業、物品賃貸業 27.4% 宿泊業、飲食サービス業 58.5% 医療、福祉 69.8%

教育、学習支援業 45.3% サービス業（他に分類されないもの） 35.9%

「東京都男女雇用平等参画状況調査」（平成28年度）

(2) 平均年齢、平均勤続年数の男女差はありませんか

ポイント・1 勤続年数が短いと、女性はその経験を活かして能力を発揮することができません。また、女性が短期間で辞めてしまうことは、企業にとっても、せっかく培った人材を失うことになり、大きな人的資源の損失です。

ポイント・2 東京都の平均と比べてみてください。

〈参考〉平均年齢（東京都平均）

男：43.9歳 女：40.4歳

平均勤続年数（東京都平均）

男：11.6年 女：8.8年

「東京都男女雇用平等参画状況調査」（平成28年度）

(3) 募集・採用の対象から女性を排除していませんか

ポイント・1 特定の職種や部門の募集・採用の対象から女性を排除することは男女雇用機会均等法違反です。法律では、採用の結果の平等を求めています。特定の職種や部門から女性を排除することなく、どの部門にも男女をバランス良く配置することで、多様性のなかから、多様なアイデアが生まれ、企業の活力にもなります。

ポイント・2 「意欲と能力のある女性を積極的に募集・採用するための取組」は、東京都が実施した調査によれば、約5割の企業において取り組まれています。また、新規学卒者を採用した企業のうち、女性を採用した企業の割合は約8割あります。

〈参考〉女性の採用状況（新規学卒者を採用した企業のうち、女性を採用した企業の割合）

全体 85.6%

建設業 64.1% 製造業 83.8% 情報通信業 89.8%

運輸業、郵便業 95.7% 卸売業、小売業 79.5% 金融業、保険業 96.3%

不動産業、物品賃貸業 77.8% 宿泊業、飲食サービス業 83.3% 医療、福祉 96.1%

教育、学習支援業 93.8% サービス業（他に分類されないもの） 80.4%

「東京都男女雇用平等参画状況調査」（平成28年度）

(4) 管理職の登用状況はどうなっていますか

ポイント・1 女性を管理職に登用することにより、女性社員がキャリア目標を明確に持てるようになり、女性全体の意欲の向上にもつながります。女性が能力を発揮することは社員と企業の活力になります。

ポイント・2 女性が相当程度少ない（4割を下回っている）役職への昇進にあたって、基準を満たす従業員の中から女性を優先して昇進させるなど、女性を有利に扱うことは法違反ではありません。

ポイント・3 女性管理職がいる事業所は増加傾向にあります。都内事業所における女性の登用状況は次のとおりです。

〈参考〉女性の管理職への登用状況（東京都）

役員 8.0% 部長相当職 4.5%

課長相当職 9.3% 係長相当職 23.6%

「東京都男女雇用平等参画状況調査」（平成28年度）

(5) 非正規従業員比率はどうなっていますか

ポイント・1 「パートは女性のみ、契約社員は女性のみ」、「既婚・子どものいる女性はパート採用のみ、正社員としては採用しない」といった募集は均等法違反です。正規、非正規をバランスよく採用・配置することが求められています。

ポイント・2 正社員を募集するにあたっては、非正規社員に対して、あらかじめ募集を行うことやその内容を周知し、希望者には優先的に応募する機会を与えたり、正社員への転換制度を設けることが求められています。

② 男女の均等な待遇の確保の現状を分析する

チェックシートBを使用し、職場の男女平等に関する基本的な事項についてみてみましょう。

※チェックシートBの「いえ」の項目が「ゼロ」の場合は、21ページ「③ 社内アンケート調査で問題点を把握・分析する」へ

(1) 就業規則を整備し、従業員に周知していますか

ポイント・1 就業規則は、基本的な労働条件や服務規律を定めた企業のルールです。就業規則を整備して、従業員に周知しておくことによって、効率的な労務管理が可能になると共に、従業員にとっては自らの労働条件を知って安心して働くことができ、トラブルの防止にもなります。育児・介護休業規程なども作成し、周知しておく必要があります。

ポイント・2 周知の方法は、次のいずれかによる、とされています。

イ 事業所内の見やすい場所に掲示または備え付ける。

ロ 書面で交付する。

ハ 磁気ディスク等に記録し、従業員がパソコン等でいつでも確認できるようにしておく。

ポイント・3 就業規則を書面で交付している場合でも、雇入れ時に労働契約期間、就業場所、業務内容等については書面で明示することが必要です。

(2) 基本給や手当の基準は男女同一ですか

ポイント・1 基本給が男女別である、男女で昇給基準が異なる、家族手当の支給に必要な書類が男女で異なる、などは認められません。合理的な理由のない男女の賃金格差は違法です。

ポイント・2 世帯主・非世帯主や扶養家族の有無で基本給や手当に差をつける、といった間接的な差別も、その基準に合理性がなく、女性に著しい不利益となる場合は認められません。

ポイント・3 職務内容や職責から判断して同価値と評価される職務にもかかわらず、女性の賃金が低く評価されている場合も、男女差別と認められる判例がいくつかあります。

(3) 36協定を締結して、届け出てありますか

ポイント・1 時間外や休日労働がある場合は、労使協定（36協定）が必要です。また、協定を労働基準監督署に届け出ておく必要があります。

ポイント・2 時間外労働の延長時間の限度が定められています。一般労働者の場合の上限は、1か月45時間、年間360時間などです。

ポイント・3 育児・介護を要する家族がいる男女従業員は、上記にかかわらず、時間外労働の制限（1か月24時間、年間150時間）や深夜業の制限を請求することができます。

※3歳に満たない子を養育する労働者は、原則として、所定外労働の免除を請求することができます。（育児・介護休業法）

(4) パートや契約社員にも有給休暇や育児・介護休業を与えていますか

ポイント・1 パートや契約社員も企業の大切な構成員です。契約期間が決まっている、あるいは、働く時間が短い、といった場合でも、働く日数に応じて有給休暇を与える義務があります。

ポイント・2 休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定範囲の有期契約社員は、育児・介護休業の対象となります。なお、有期契約社員でも実質的に期間の定めのない契約と異なる場合（契約の更新や正社員と同様な業務の実態がある場合等）には、上記の一定範囲に該当するか否かにかかわらず育児・介護休業の対象です。

ポイント・3 パートや契約社員を含むすべての社員を対象とした制度整備や処置の改善は、多様な社員を活用し、戦力化するうえで必要な課題です。

(5) 社宅の入居条件や住宅資金の貸付などの条件は男女同一ですか

ポイント・1 独身寮は男性のみ、女性は自宅通勤に限る、などは認められません。

ポイント・2 対象を「世帯主」としている場合でも、女性について男性に比べて不利な条件を課した場合は、差別に該当します。

(6) 定年や退職条件は男女同一ですか

ポイント・1 男女とも60歳未満の定年は認められません。さらに平成18年4月1日施行の高齢者雇用安定法では、65歳までの雇用の安定確保を図る措置の導入が義務づけられ、平成25年4月1日施行の高齢者雇用安定法で、希望すれば65歳まで安定した雇用が確保される仕組み等が導入されました。また、勸奨退職にあたって、女性に男性と異なる条件を付けることも認められません。

ポイント・2 採用面接にあたって、女性にのみ、結婚の予定や「子どもが生まれても働き続けるか」などの質問をすることも認められません。

③ 社内アンケート調査で問題点を把握・分析する

社内の現状について、従業員（男女）や管理職がどのように考えているかをアンケート調査し、問題点を分析してみることも必要です。アンケート調査の対象には、正社員だけでなく、パートや契約社員も含めることが望まれます。

社内アンケート調査は、従業員の意見や要望を把握して取組目標を決める参考になるだけでなく、企業の取組の姿勢を従業員に周知する効果もあります。

④ 問題点への対応 Q & A

問題点にどのように対応して、取組を進めたらよいか。よくある質問を次に挙げますので、参考にしてください。

Q1 当社は建設業ですが、建築科や土木科の女性は少ないので女性の採用といっても無理があります。

A1 たしかに女子学生の多い学科、少ない学科は現実的に存在します。しかしその中でも女性を重機のオペレーターや、建築士として採用している建設業の会社も少なくありません。逆に言えば活躍の場を求めている理工系の女子学生も多いのです。最初からあきらめるのではなく、彼女たちにどうアピールするかを考えましょう。

Q2 現場の男性管理職の中には女性雇用に理解がある者もいれば理解が不十分な者もいます。不十分な者にどうやって教育すればいいでしょうか。

A2 座学でいくら教育しても、実感というものは変わらないものです。意識を変えるには目の前に実績をみせることが第一でしょう。他部門で活躍している女性の実績を示し、女性を活躍させないと今後他部門にひけをとってしまうことを認識させることは一つの方法です。

Q3 優秀だと思う女性に管理職試験受験を勧めるのですが、「責任ある仕事はしたくない」といって受験しません。人事としては女性の管理職比率を上げたいのですが、うまくいきません。

A3 難問です。人にはそれぞれ価値観、生き方があります。他の考え方を押しつけることは基本的によくありません。無理に昇進させてもつぶれてしまう女性は少なくありません。この点は数値だけをとらえるのではなく、女性に活躍の場を提供する、という企業の姿勢を保ち続けることも重要だと考えてください。もともと、その女性が管理職になりたくない本当の理由は社内にあるのかもしれない。管理職があまりにハードワークであったり、責任追及が非常に厳しかったりすると女性に限らず男性でも尻込みするでしょう。従業員が活き活き働いている職場か、振り返ってみることも必要です。

Q4 育児休業や介護休業で社員が休むと欠員補充をせねばなりません、休業終了後に復帰してくると補充した者が余剰になります。この余剰人員は簡単に解雇できるのでしょうか。

A4 社員の解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利の濫用として無効となります。そのため実務上は派遣社員や短期のパートを活用することが一つの方策です。しかし管理職や専門職の女性の場合は派遣社員などで代替することは困難な場合も考えられます。こうしたときには業務の効率化をはかり周囲で少しずつ業務を分担するなどの工夫が必要です。

Q5 育児休業制度を整え、周囲の社員も休んでいる社員の仕事をカバーして頑張っているのに、復帰しても元の職場になじめず辞めてしまうケースがあります。これでは、せっかく制度を整えても意味がないように思います。

A5 育児休業期間は長いので、休業後スムーズに職場復帰できるかどうか社員は不安に思っています。そこで企業としては、次のような支援策を取ってみてはどうでしょうか。①休業している社員へ社内情報などの定期的な提供、②休業中、自宅でできるスキルアップのための講習、③職場復帰直前や直後の講習、などがあげられます。こうした職場復帰支援をする企業に対しては、国がその費用の一部を助成する制度があります。

Q6 経営トップにポジティブ・アクションを提案したいのですが、なかなか耳を傾けてもらえません。また、中小企業では無理ではないでしょうか。

A6 今後確実に労働力は不足していきます。そうした中で優秀な人材を確保しようとすると、男性だけでは足りなくなることは目に見えています。優秀な女性を確保し、その女性に活躍の場を与えることで将来を拓いていかななくては、とおっしゃってみてはどうでしょうか？それでも耳を傾けなかったら……この冊子をお読みになること、もしくは労働相談情報センターが経営者向けに実施している「男女雇用平等セミナー」への参加をお勧めしてはいかがでしょうか。

また、中小企業は従業員数の少ない分、優秀な人材の確保や人材の活性化が重要です。そのためにはポジティブ・アクションが効果的であり、取り組む意欲があれば実践可能です。この冊子では、比較的小規模企業のものも含め、中小企業でも参考になる事例をいくつか取り上げてあります。「これならできる」と思われるものから、まず実践してみてください。

ステップ3 目標を決め、具体的な取組計画をつくろう

① 経営者の基本方針に基づき、取組目標を決める

ステップ2で問題点を把握・分析したら、結果を経営者に報告し、基本方針に基づき、企業としての取組目標を決めましょう。

ポジティブ・アクションを進めるためには、組織的な取組が必要です。そのためには、企業としての方針・取組目標をどうするかを決めておくことが必要です。

社内アンケートなどにより出された意見や記入したチェックシートA～Eを使い、次の表を参考にして、具体的な取組目標を決めましょう。

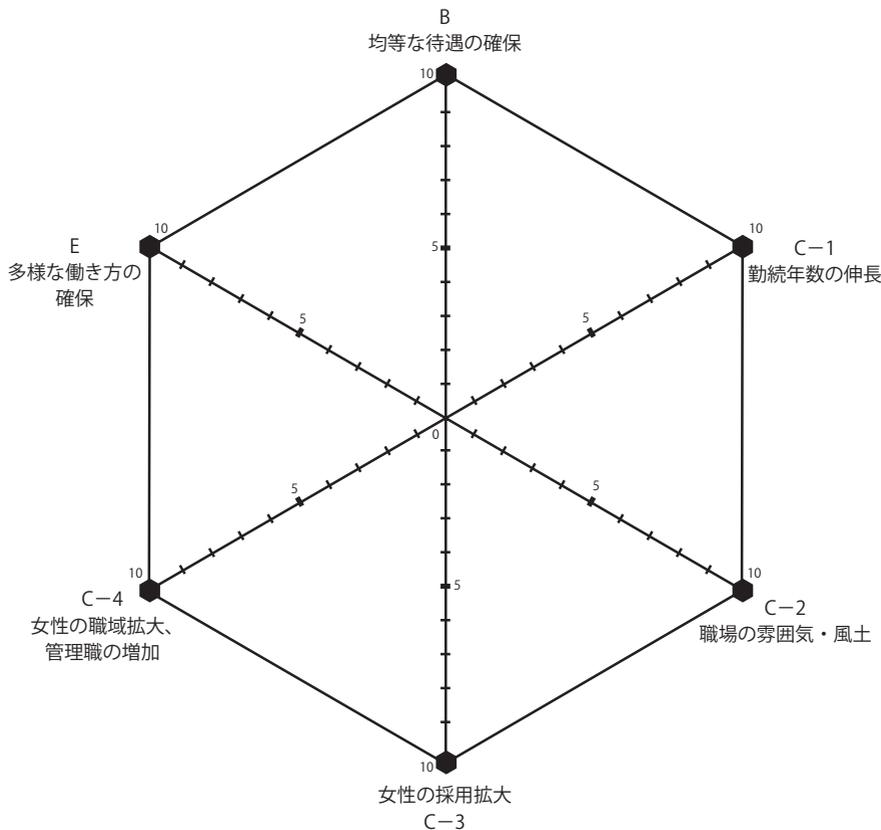
| 現 状 | チェック | 望ましい取組目標 | 取組策等 |
|---|------|-----------------------------|--------|
| チェックシートBに「いいえ」がある *チェックシートBの項目は、すべて法令で義務付けられています。 | | 〈目標1〉 均等待遇の確保 | 26 ページ |
| チェックシートA-1 男女別平均勤続年数の男女差が3年以上である *男女の勤続年数の差は縮小しており、東京都の平均は2.9年です。 | | 〈目標2〉 女性の勤続年数の伸長 | 27 ページ |
| チェックシートC-1 [女性の勤続年数の伸長]の「はい」の項目数が、7つ以下 *チェック項目のうち、7つが法令で義務化されているもの、3つが努力義務規定のものです。 | | | |
| チェックシートC-2 [職場の雰囲気・風土の改善]の「はい」の項目数が、5つ以下 *チェック項目のうち、4つが法令で義務化されているものです。 | | 〈目標3〉 職場の雰囲気 ・風土の改善 | 29 ページ |
| チェックシートA-1 従業員数の女性比率が4割以下 *女性の職場進出が拡大しており、従業員の女性比率の平均は約4割です。 | | 〈目標4〉 女性の採用拡大 | 30 ページ |
| チェックシートC-3 [女性の採用拡大]の「はい」の項目数が、7つ以下 *チェック項目のうち、6つが法令で義務化されているものです。 | | | |
| チェックシートA-2 女性を採用しない部門がある *どの部門にも男女をバランス良く募集・採用することが求められています。 | | 〈目標5〉 女性の職域拡大、 管理職の増加 | 31 ページ |
| チェックシートA-1 管理職数の女性比率が著しく低い *女性管理職は増加しています。 | | | |
| チェックシートD-1 女性比率が4割以下の部門がある *男女のバランス良い配置が求められています。平均女性比率は約4割です。 | | | |
| チェックシートC-4 [女性の職域拡大、管理職の増加]の「はい」の項目数が、7つ以下 *チェック項目のうち、4つが法令で義務化されているもの、1つが努力義務規定です。(P15 参照) | | 〈目標6〉 多様な働き方の確保 | 33 ページ |
| チェックシートE [多様な働き方の確保・パート社員等の処遇]の「はい」の項目数が、7つ以下 *チェック項目のうち、7つが法令で義務化されているもの、4つが努力義務規定です。(P17 参照) | | | |

☆目標に対する取組策を作る前に、下記の表とグラフを用いて取組目標に対する企業の現状の全体像を把握しておきましょう！

| チェックシート | | 「はい」の数 | 「いいえ」の数 | 「検討中」の数 |
|---------|---------------------|--------|---------|---------|
| B | 男女の均等な待遇の確保 | | | |
| C | 女性の勤続年数の伸長 | | | |
| | 職場の雰囲気・風土の改善 | | | |
| | 女性の採用拡大 | | | |
| | 女性の職域拡大、管理職の増加 | | | |
| E | 多様な働き方の確保・パート社員等の処遇 | | | |



↓上記の表のそれぞれの項目の「はい」の数を下のグラフに落とし込み、線で結んでください。



② 具体的な取組策をつくる

目標が決まったら、具体的な取組策を検討します。

目標ごとに、取組のポイントと具体的な取組事例をあげてありますので、参考にしてください。

目標1 ■ 均等な待遇の確保

取組のポイント

- チェックシートBの項目は、すべて法令で義務付けられています。「いいえ」にチェックがついた事項を中心に改善に取り組むことが必要です。
- 雇用における男女平等を進めるためには、男女雇用機会均等法などに定める、男女を差別しない扱いを確保することが必要です。

取組策

① 正社員だけでなく、パートや契約社員の就業規則も整備し、周知する

就業規則を整備し、従業員に周知することは、労務管理の基本です。パートや契約社員も常時雇用する労働者に含まれます。この機会に、就業規則全体を点検・整備し、従業員に周知しましょう。

② 基本給や昇給基準、手当の支給基準を男女同一にする

給料や手当の支給基準を男女同一にするよう見直すだけでなく、間接差別や賃金の同一価値労働同一賃金原則についても検討しましょう。

本人給における世帯主・非世帯主基準や勤務地限定・無限定基準のような間接的な差別であっても、その適用の結果生じる効果が女性に一方的に著しい不利益となることを容認して制定、適用された場合は違法であるという判決も出されています。

また、合理的理由のない賃金の男女差別は労働基準法で禁止されており、職務内容や職責から判断して同一価値と評価される職務にもかかわらず、女性の賃金が低く評価されている場合も、男女差別と認められる判決がいくつか出されています。

③ 育児・介護を要する家族がいる従業員の時間外労働の制限に関する事項を就業規則に規定する

育児・介護を要する家族を有する男女従業員は、時間外労働や深夜業の制限を要求することができます。制限を要求できることを就業規則に定めておくことが基本です。

④ 社宅の入居条件を男女同一のものにする

入居条件を「世帯主」としている場合でも、女性についてのみ収入証明を提出させるなど男性より不利な条件をつけることは認められません。

⑤ 男子独身寮、女子独身寮の設置又は借上げをする

独身寮は男性のみ、女性は自宅通勤にかぎる、といったことは認められません。男子寮のみの場合は、女子寮を設置する、女性を世帯用社宅に入居させる、住宅を借上げ貸与する、などの取組策が必要です。

⑥ 住宅資金などの福利厚生の対象、条件を男女を差別しないものとするように見直す

住宅資金の貸付や利子補給などは、従業員の資産形成を図り、安定した生活の基礎となるものです。女性や独身者を排除せずに、従業員であれば誰でも公平に福利厚生の対象にすることが望まれます。

【取組事例】 福利厚生制度の従業員間での不公平感を解消し、原資の最適配分を実現するため、カフェテリアプランを導入。従業員（正規社員、嘱託、契約社員）は付与された年間ポイントのなかで、自由にメニューを選択できる制度とした。（サービス業、従業員600人）

⑦ 定年年齢、退職条件を見直す

定年は男女とも同一年齢で、60歳以上が基本です。さらに平成18年4月1日施行の高齢者雇用安定法では65歳まで雇用の安定確保を図る措置の導入が義務づけられ、平成25年4月1日施行の高齢者雇用安定法で、希望すれば65歳まで安定した雇用が確保される仕組み等が導入されました。結婚退職金優遇制度は、女性の若年での退職を促進することにつながり、均等法の趣旨に反するだけでなく、賃金の男女差別にあたり、認められません。再雇用や勸奨退職の条件を男女で異なるものとすることも認められません。

※労働相談情報センターでは就業規則や育児・介護休業規定の整備に関する資料を揃えて労使の相談に対応しています。最寄の労働相談情報センターにご相談ください。(82ページ参照)

目標2 ■ 女性の勤続年数の伸長

取組のポイント

- 男女の勤続年数の差は縮小しており、東京都の平均は2.9年です。女性がその能力を発揮して働くためにも、企業にとって意欲と能力のある人材を失わないためにも、この差を縮める取組が求められています。
- 【女性の勤続年数の伸長（C-1）】のチェック項目のうち、7つが法令で義務化されているもの、3つが努力義務規定のものです。努力義務規定の事項も含めた取組が求められています。

取組策

① 育児・介護休業を取得しやすい制度と体制を整備する

育児・介護休業規程があっても取得しにくい雰囲気はありませんか。

取得しなかった理由として、「仕事が忙しい」「利用しにくい雰囲気」「同僚に迷惑がかかる」「経済的な理由」などがあげられています。休業する従業員にとって、休業している間、人員の補充がないと思えば取得をためらうでしょうし、周囲の従業員にとっても、休業者の仕事を肩替わりしなければならないと思えば、利用しやすい雰囲気にはならないでしょう。

また、休業した場合、一般的には収入が育児休業給付のみになり、家計が苦しくなることが多いので、経済的な理由で休業しない、あるいは短時間勤務を希望することも考えられます。こうしたことを考えて、取得しやすい体制を整備することが必要です。

【取組事例】 取得しやすい制度にするため、育児・介護休業、短時間勤務、フレックスタイムの制度を定め、従業員全員にリーフレットを配布して周知を図っている。これらの制度の中から従業員が自分にあつた制度を申請できるよう、申請書を社内のイントラネットからダウンロードできるようにしている。

また、休業した場合は、職務に応じて、派遣社員で代替するか正社員を配置転換して代替している。短時間勤務の場合は、組織の業務分担を見直し、無理なく短時間勤務できるよう配慮している。また、必要に応じて派遣社員を利用している。こうした結果、すべての制度について利用者があるようになった。(製造業、従業員3,800人)

② 育児・介護に関する両立支援制度を法を上回る内容にする

※育児・介護休業法の改正について（平成29年1月1日施行）

法律で定められた両立支援措置は最低限のものです。法を少し上回つた制度にすることによって、より利用しやすくなります。また、従業員が安心して仕事に精励でき、仕事に対する習熟度が増すことは企業にとってもメリットが大きいといえます。

【取組事例】 育児短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時間外免除制度を希望によって取得できる（併用可）こととすることにより、柔軟な勤務形態が可能になっている。また、育児休業を取得

ステップ3

せずに短時間勤務制度等を利用する社員には、子どもが1歳になるまで、保育施設費用の半額を補助している。

休業した社員には、月2回、社内情報紙を送ると共に、定期的に連絡をとって、職場復帰しやすいように配慮している。

社員からは、さまざまな両立支援制度があるので働き続けることができる、勤務時間が短い分時間を大切に使うようになった、と好評で、女性社員の勤続年数が伸びた。(出版業、従業員980人)

③ 子ども看護休暇制度を設け、利用しやすい職場づくりをする

小学校就学前の子を養育する男女労働者は、対象となる子が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで看護休暇が取得できます。

事業主は子の看護休暇の申出があったときにはこれを拒むことはできません。時間単位や半日単位で取得できる制度にすると、より利用しやすくなります。

【取組事例】 本人、家族の病気の時だけでなく、子どもの学校行事やボランティアのためにも「休暇制度」を設け、育児、介護等で仕事を辞めざるを得ない状況を無くし、安心して、活き活きと働き続けられる会社を目指している。(情報サービス業、従業員4,200人)

④ 育児休業者の職場復帰のためのプログラムの実施

育児休業をした従業員がスムーズに職場復帰するためには、休業中の従業員に企業や仕事に関する情報を送ったり、復職後に担当する業務の説明や打合せをするなど、計画的に職場復帰プログラムを実施することが必要です。

【取組事例】 育児休業中の社員とインターネットを利用して定期的に情報交換をしたり、休業中にインターネットを利用してスキルアップのための講習(パソコン講習など)を受けられる職場復帰プログラムを導入している。(製造業、従業員15,000人/グループ)

⑤ 育児・介護を要する家族がいる従業員を配置転換の対象外とするなどの配慮

全国転勤が原則の総合職であっても、子どもが義務教育の中学生までは配慮が必要です。保育園の転園は、全国的に待機児童が多い現状では大変です。また、小中学生にとって、両親と一緒に生活できないことは、子どもの心身の発達において望ましくないと言われています。こうしたことから、育児・介護休業法の施行にあたっての通達では、小中学生の子を有する従業員の転勤にあたっては配慮が必要である、とされています。

【取組事例】 転勤できない女性が辞めたり、無理に転勤させて不安定な状態で職務に携わることのないよう、申請により特定勤務地での勤務を可能とする「勤務地特定認定制度」を設けた。この結果、女性だけでなく、男性も認定を受けて、育児や親の介護と仕事を両立して活き活きとして働いている。(出版業、従業員900人)

⑥ 託児施設を事業所内に設置する

保育所は待機児童が多く、1歳未満では入所しにくい、年度途中では入所しにくい、といった状況があります。また、保育時間が標準的な勤務時間にあわせて設定してあるため、交替勤務職場や土日勤務のある職場で働く人にとっては利用しにくい状況があります。事業所において、託児施設が設置されていれば、安心して子どもを預けることができ、仕事と子育ての両立が可能になります。

☆支援制度：東京都福祉保健局「事業所内保育施設支援事業」(62ページ参照)

東京労働局雇用環境・均等部「両立支援等助成金(事業所内保育施設設置・運営等支援助成金)」(64ページ参照)

【取組事例】 出産・育児をしながら長く働いてほしいので、育児休業制度を整備しているが、交替勤務職場なので、保育所に子どもを預けて働きにくい状況に対応し、事業所内に託児所を設置している。女性の離職者はほとんどなくなり、平均勤続年数は、女性の方が1年ほど長くなっている。(病院、従業員290人)

⑦ 育児・介護費用の補助

残業や日曜出勤のため、子どもを保育所に預けられずにベビーシッターなどを頼むと、会社から出る残業手当を超える多額の費用がかかります。費用を補助することによって、やむを得ない残業や休日出勤にも応じてもらいやすくなります。

【取組事例】 育児ホームヘルパー、ベビーシッターを利用したときに、1回5,000円補助する制度を設けている。(情報サービス業、従業員数80人)

目標3 ■ 職場の雰囲気・風土の改善

取組のポイント

- 【職場の雰囲気・風土（C-2）】のチェック項目は、4つが法令で義務化されているものです。
- 女性がその能力を発揮して働き続けるためには、セクシュアルハラスメントの防止や企業風土の改善など、働きやすい職場環境を整備することが求められています。

取組策

① セクシュアルハラスメントの防止に取り組む

セクシュアルハラスメントは、ひとたび発生すると、被害者が心身ともに大きなダメージを受け、退職に追い込まれるなど、働く権利の侵害であるだけでなく、就業環境を悪化させます。使用者には、労働者が良好な職場環境で働くことができるよう措置を講ずる義務があり、セクシュアルハラスメント防止の取組が必要です。

☆支援制度：東京都では、セクシュアルハラスメントの防止を支援するための資料を発行・配布するとともに、労働相談情報センターにおいて労使の相談に対応しています。(82ページ参照)

【取組事例】 働きやすい職場づくりのため、育児休業取得者とその上司にアンケート調査を行ない、制度の運用上の問題点や改善点を聞いて、制度を利用しやすいものとするよう努めるとともに、セクシュアルハラスメント防止規程を定め、社員相談室やセクハラホットラインの設置などに取り組んでいる。(医薬品製造業、従業員700人)

② 性別役割分担意識をなくし、対等なパートナー意識をもつよう啓発する

セクシュアルハラスメントは女性を職場における対等のパートナーと見ないところから発生します。性別役割分担意識をなくし、男女が共に働きやすい職場となるような従業員の意識啓発も必要です。

【取組事例】 社員がお互いに「さん」づけで呼ぶように徹底したり、旧姓使用を認めることにしてみたとこころ、定着するにしたがって、社員が対等なパートナー意識をもつようになり社内風土が変わってきた。(製造業、従業員500人)

③ 男女別休憩室、トイレ、ロッカー等の整備

休憩室やロッカーが男女別になっていないために、疲れたときに休めない、着替えが不自由といった苦情があります。また、このため、セクシュアルハラスメントが発生し、事業主の職場環境配慮義務違反が認められた事件もあります。正社員だけでなく、パートや派遣社員も利用できる休憩室、ロッカーの整備も、働きやすい職場づくりには必要です。

☆支援制度：東京都産業労働局「女性の活躍推進等職場環境整備助成金」(60ページ参照)

【取組事例】 休憩室のほかに、従業員が無料で利用できるマッサージルームを設置し、疲れたときに利用できるようにしている。(情報サービス業、従業員300人)

④ 全従業員を対象にしたフレックスタイム制の導入

フレックスタイム制度が導入されていれば、保育園の送迎を夫婦で分担して行ったり、残業を夫婦で調整して仕事と子育ての両立を図るなど、賃金を減額されることもなく、また職場の同僚に気兼ねする必要もないとして、子育て中の従業員からは希望の多い制度です。

【取組事例】 職種、仕事内容等によりフレックスタイム制度を導入している。男女従業員が仕事と育児の両立のためによく活用しており、子育てをしながら働き続けられる社内風土が醸成されている。(印刷業、従業員 200 人)

⑤ 全社的に、有給休暇の取得率の向上、時間外労働の縮減に取り組む

仕事が忙しくて、有給休暇が取れない、時間外労働が多い、といった状況では、子育てと仕事の両立は困難です。また、時間外労働が多い職場では、保育園の迎えのために定時に退出しにくい、という声もあります。業務の分担や仕事の仕方を見直して、時間外労働の縮減を図り、有給休暇の取得率の向上を図ることが必要です。

【取組事例】 働きやすい職場をめざして、有給休暇の消化率 100% を目標にしており、ほぼ目標を達成するようになった。こうした、労働条件の良さに支えられて、女性の離職率が減り、勤続年数も長くなっている。(医療業、従業員 200 人)

⑥ 従業員アンケートを行うなど、従業員の要望や意見を取り入れる体制づくり

正社員だけでなくパートや契約社員も含めてアンケートをして、従業員の会社に対する要望や意見、セクシュアルハラスメントの実態などを調べてみることも必要です。その際、不利益な取り扱いをしないことを明示して調査することが、従業員の会社に対する率直な意見を引き出し、職場の雰囲気良くすることにつながります。

【取組事例】 社員が気持ちよく働ける環境にあるかを検証するため、2年に1度、全社員を対象に調査を行い、その結果に基づいて改善計画を検討している。そのほか、産休と育児休業取得者とその上司に対してアンケート調査を行い、制度の運用上の問題点や改善点を聞いて、制度を利用しやすいものとするよう努めている。(医薬品製造業、従業員 700 人)

目標 4 ■ 女性の採用拡大

取組のポイント

- 女性の職場進出が拡大しています。従業員の女性比率の平均は約4割ですが、業種により差があります。全体平均より低いところは全体平均を、全体平均より高いところは業種別平均を、参考にして目標を決めましょう。
- **【女性の採用拡大（C-3）】** のチェック項目は、6つが法令で義務化されているものです。性別役割分担意識を解消し、男女が共に働きやすい労働環境を実現するためには、男女バランスのよい採用と配置が求められています。

取組策

① 選考基準を男女同一のものにする

男女で年齢基準を別にする、女性のみ自宅通勤に限る、女性は未婚者優先とする、子どものいる女性は正社員にしない、女性は容姿端麗を条件にするなど、男女で異なる基準を設けることは法律違反です。能力に基づいた公正な採用選考がされるよう、男女同一の選考基準を設けることが必要です。

【取組事例】 男女差別のない採用基準を定めて、全員を総合職として採用し、男女の別なく処遇している。また、全社的にフレックスタイム制度を導入しているので、仕事と家庭の両立が普通になって

いる。(情報サービス業、従業員 300 人)

② 面接・選考体制の見直し

選考基準を男女同一のものとしたら、それが実施されるためには、面接・選考体制もあわせて見直すことが必要です。

採用試験の内容を男女同一にする、採用面接での質問は男女同一にする、面接・選考担当者に女性を入れるなども必要です。

面接にあたっての注意事項などをマニュアル化することも、不用意な個人的興味での質問を避け、公正な採用選考を実施するためには効果的です。

【取組事例】 履歴書には写真の添付を求めず、書類選考し、面接にあたっては、あらかじめ決められた評価基準により、複数の面接担当者が評価し、その総合点で採用を決めている。面接担当者には女性も入れている。(製造業、2,000 人)

③ 募集方法の見直し

募集にあたっての情報提供を男女同一にすることが必要です。また、一般職の求人女子大や短大のみに出すことは、女子のみ募集を禁止した均等法に違反します。

能力主義に基づく募集、採用が、優れた従業員を確保することにつながります。

④ 女性の少ない職種での女性の優先採用

女性の少ない職種について、女性の多い学部や女子大に求人を出すことは、均等法違反ではありません。女性が4割を下回っている職種において、女性を優先的に採用することはポジティブ・アクションとして奨励されています。

男女がさまざまな職種にバランスよく採用され、配置されることは、多様な顧客のニーズへの対応力を増すこととなります。

【取組事例】 現在、従業員の女性比率は1割なので、今後40%を女性の採用枠として、優先的に採用することとしている。(卸売・小売業、従業員 1,200 人)

目標 5 ■ 女性の職域拡大、管理職の増加

取組のポイント

- 特定の職種や部門の募集・採用の対象から女性を排除することなく、どの部門にも男女をバランス良く配置することが求められています。
- 女性管理職は増加しています。業種により差がありますが、全体平均より低いところは全体平均を、全体平均より高いところはさらなる増加をめざして目標を決めましょう。
- 男女が共にその能力を発揮して働くためには、その能力に基づいた配置と登用が求められています。また、どの部門にも男女をバランス良く配置することが望まれます。平均女性比率は約4割です。
- **【女性の職域拡大・管理職の増加 (C-4)】** のチェック項目は、4つが法令で義務化されているもの、1つが努力義務規定です。努力義務規定の事項も含めて取組が求められています。

取組策

① どの職種にもバランス良く男女を配置する

営業職、技術職、総合職など女性の配置が少ない職種をチェックし、どの職種にもバランスよく男女を

ステップ3

配置することが、奨励されています。どの職種にもバランスよく男女を配置することは、女性の意欲を増加させ、能力発揮を促すとともに、男女がともに働きやすい職場づくりにもつながります。

【取組事例】 社内公募等により、男女の別なく部署間の異動が可能である。その結果、社内意識調査を行ったところ「工作上性別を意識しない」「工作上差別を受けたと感じたことがない」とする従業員が、ともに8割にのぼるなど、性別にとらわれず能力を発揮できる職場となった。(機械販売業、従業員90人)

② コース別雇用管理制度の見直し

基幹的な業務と定型的・補助的な業務に区分して、コース別雇用管理をしている場合であっても、事実上の男女別雇用管理として機能している場合は、均等法等の趣旨に反し問題があります。従業員の意欲と能力に応じた処遇と育成がされるような制度に見直すことや、コース間の転換を柔軟に行えるような制度に見直すことが必要です。

【取組事例】 コース別雇用管理を見直し、能力主義の人事制度とし、性別にとらわれず活躍できるようにした。あわせて、両立支援制度を整備し、女性が結婚、出産を経ても、能力を発揮して働きやすい環境を整備した。(サービス業、従業員60人)

③ 女性の職域拡大、登用のための研修実施

女性が少ない職務や役職にいきなりつけるのではなく、育成のための研修をする、あるいは社外の研修会に参加させるなども必要です。研修に参加することによって、参加した女性の自覚と能力が高まるだけでなく、周囲も研修に参加したことを評価し、研修の成果を発揮して仕事を進めやすくなります。

【取組事例】 正社員だけでなくパート社員もステップアップの研修の対象にし、社内研修、社外研修(通信教育補助など)を実施し、女性幹部の育成に意識的に取り組んでいる。(卸売・小売業、従業員1,200人)

④ 昇進、昇格基準の見直し

昇進、昇格基準を男女同一のものを定め、従業員に周知することによって、従業員が自分のキャリア目標を持てるようになります。コース別雇用管理をしている場合であっても、コース間の転換制度を柔軟に設定し、どのコースであっても、昇進、昇格の機会が均等に与えられることが、従業員の意欲の向上には必要です。

【取組事例】 能力主義に基づく人事制度を導入し、男女格差のない人事評価基準が明確にされている。目標管理は年2回行なわれ、上司との面談により、目標設定と評価説明がされる。この結果、従業員の3分の1、管理職の1割が女性で、女性が能力を発揮して働くことができる環境が整っている。(卸売・小売業、従業員90人)

⑤ 女性管理職の増加

女性の経験と知識を活かすためには、女性を積極的に管理職に登用することが必要です。能力のある女性を評価して管理職に登用することにより、女性がキャリア目標を持ち、意欲的に働き続ける社内風土も醸成されます。

【取組事例】 女性管理職比率を1.2%から、3年間で5%に上げる目標を設定し、公募による管理職登用制度で、女性は別枠を設定して募集。女性応募者には研修も実施し、バックアップを図っている。(製造業、従業員1,800人)

⑥ パートや契約社員から正社員への転換制度を設ける

パートや契約社員であっても、長く勤めていれば補助的な業務だけでなく、正社員と同様に働いたり、管理的な業務ができる人もいます。また、子育てと両立させるためパートで働いているが、子どもの手が離れば正社員として働きたいと考えている人もいます。パートや契約社員として働き、経験を積んで能力のある人を積極的に正社員に転換させることも必要です。

☆支援制度：東京都産業労働局「雇用環境整備推進事業」(61ページ参照)

【取組事例】 週休3日の契約社員制度を導入し、本人の希望で、正社員との相互転換が可能な制度としている。結婚等により本人の希望で契約社員に転換し、その後正社員に復帰してマネージャーに登用されている従業員もいるなど、個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方を可能にしている。(サービス業、従業員570人)

目標6 ■多様な働き方の確保

取組のポイント

- 派遣、パート社員のうち、正社員への転換を希望する者も多く、労働条件の改善を希望する者も多くなっています。男女が多様な働き方を選択し、差別なく働き続けられる環境を整備することが必要です。
- 【多様な働き方の確保・パート社員等の処遇（E）】のチェック項目のうち、7つが法令で義務化されているもの、4つが努力義務規定です。努力義務規定の事項も含め、パートタイム労働法では、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置を講ずべきこととしています。

取組策

① パートや契約社員などに適用される就業規則を作成する

就業規則は通常の労働者ばかりでなく、パートも含む全ての労働者に適用されますので、それぞれに異なった事項がある場合には、就業規則の中に特別な規定を盛り込むか、パートタイム労働者用の就業規則を作成する必要があります。作成にあたっては、パートや契約社員の意見を聴くことが必要です。

② パートや契約社員にも育児・介護休業を与える

一定範囲の有期契約の社員も育児・介護休業の対象です。

③ パートや契約社員も正社員と同様に、教育訓練や昇進、昇格の対象にする

パート社員の多くは、労働条件の改善を希望しています。パートの戦略化を図るためには、仕事や意欲・能力に応じた処遇を図る必要があります。

【取組事例】 研修、管理職への登用はパート社員も対象にしている。賞与も支給するほか、正社員への転換制度を設け、パート店長、パートのチームリーダーも20名近くいる。(卸売・小売業、従業員1,200人)

④ パートや契約社員から正社員に転換できる制度を設ける

補助的な仕事をしているパートであっても、勤続の長い人や働く時間数の長い人ほど、正社員を希望する割合が高く、仕事の内容も正社員に近くなっている場合があります。

また、正社員でも、子育て期は短時間で働きたい、という希望があります。正社員のままで、労働時間を調整できる制度があれば、仕事と家庭生活のバランスを考えて働けるのではないのでしょうか。

☆支援制度：東京都産業労働局「雇用環境整備推進事業」（61ページ参照）

【取組事例】 従業員の7割がパート社員であるが、賞与、退職金、福利厚生などは勤務形態に関わらず同一にしている。また、パートと正社員との相互転換制度があり、本人の希望、実績に応じて正社員に登用するなど、柔軟な対応をしている。(サービス業、従業員580人)

⑤ パートや契約社員にも賞与、退職金を支給したり、福利厚生制度の対象にする

勤務時間が長く、勤続年数が長いパート社員については、正社員との均衡ある扱いの観点からも、正社員に準じた処遇が望まれます。

☆支援制度：東京都産業労働局「雇用環境整備推進事業」（61ページ参照）

【取組事例】 パート社員が主戦力となっているので、パート社員に対しても、賞与、退職金を勤続年数、勤務時間数に応じて支給している。その他、永年勤続表彰、福利厚生制度、社員旅行等については、勤務形態にかかわらず、正社員、パート社員同一に行っている。(サービス業、従業員 500 人)

⑥ 女性の再雇用制度を設ける

結婚、出産を期に退職し、子育てが一段落したら働きたい、とする女性は多くいます。ただ、再就職の場合、なかなか正社員には採用されず、やむなくパートとして働くことが多く見られます。女性を再雇用する制度があれば、退職前に蓄積した職業能力を発揮して働くことも可能です。企業の事情を良く知った人を再雇用するメリットは大きいのではないかと思います。

【取組事例】 複線型人事制度を導入し、出産時に退職して子育てが一段落して復帰することも可能にしている。子育てが一段落した女性は、知識も経験もあるので即戦力として積極的に活用している。復帰して、リーダーとして活躍している女性もいる。(電気製品製造業、200 人)

③ 取組計画をつくる

取組目標にしたがって、具体的な取組策を検討し、取組計画をつくってみましょう。素案ができたなら、従業員の意見を聴いてみましょう。パートや契約社員の意見も聴いてみましょう。

「ポジティブ・アクション取組計画：企画書例」(36 ページ) や「ポジティブ・アクションの取組事例」(42～57 ページ) を参考にしてください。

(1) 取組計画(素案)をつくるにあたっての留意点

- 取組目標の重点を決め、目標ごとに具体的な取組策を検討します。
- 具体的な取組策ごとに達成目標期間を決めます。
- 計画全体の実施期間を決めておくことも必要です。
- 計画実施にともなう経費の見積りをします。
- 経営計画との調整をすることも必要です。
- 計画実施に必要な手順(経営者の承認、従業員への周知、労働組合との協議など)も決めておきます。

(2) 従業員の意見を聴く

ポジティブ・アクションを進めるためには、社員の意識や企業風土を変えることも必要であり、そのためには従業員の意見を聴き、全社的に取り組むことが必要です。意見を聴く方法としては、次のような方法が考えられます。

① プロジェクトチームを設置する

- プロジェクトチームを、「ステップ3」の最初の段階で設置します。具体的な取組策の検討や取組計画の作成をプロジェクトチームが中心になって行うことができます。
- プロジェクトチームは人事部が中心になってつくりまします。チームの構成は、人事部長、各部門の管理職・一般職、子育て中の者など、男女を偏りなく選定し、幅広い意見や要望を聴くことができるようにすることが大切です。
- 女性の意見を幅広く聴くために、既婚、未婚の者、勤続年数の短い者、長い者などを選定することも必要です。

② 労使協議会等を活用する

- 企業内に労働組合がある場合は、労働組合との定期協議の場を利用して、意見・要望を聴きます。プロジェクトチームに労働組合が参加することもできます。
- 労働組合の組合員アンケートなどを活用し、従業員各層の意見を把握することもできます。
- 労働組合と一緒に取り組むことで、従業員の本音を聞きだすことができます。
- 企業の取組状況を、組合員に周知しやすくなります。
- 職場の実態にあった提案を出してもらうこともできます。

③ 管理職等を通じて把握する

- 職場の管理職の意見を聴くとともに、管理職を通じて職員の意見・要望を把握するようにします。
- ポジティブ・アクションを進めるためには、女性の能力発揮に消極的な管理職の意識を変えることも必要です。管理職を通じて職員の意見・要望を把握するとともに、会社の方針を管理職に周知することもできます。

④ アンケートや社内イントラネットなどにより従業員の意見・要望を聴取する

- 直接、従業員の意見を集約することが可能です。意見を出した人のプライバシーを守る配慮をすることが必要です。
- ポジティブ・アクションを進めるためには、従業員一人一人の意識を変えることが必要です。従業員の意識啓発を兼ねて、意見・要望を聴くことも必要です。
- パートや契約社員の意見や要望も聴いてみましょう。

〈ポジティブ・アクション取組計画：企画書例〉

| ポジティブ・アクション取組計画（企画書） | |
|--|--|
| 計画期間：平成〇〇年度～〇〇年度（〇年間） | |
| 当社の現状 <ul style="list-style-type: none"> 女性の勤続年数が平均3.5年、平均年齢が28.5歳で男性に比べて著しく短い。せっかく優秀な女性社員を採用して教育しても、教育投資を回収しないうちに辞めてしまうため、十分に能力を発揮してもらうに至っていない。 社員アンケートを実施したところ、両立支援制度の充実に対する希望が多い。 不況の影響で販売額が低下しており、今後、経営の合理化を進め、業績の拡大を図る必要がある。そのためには、女性の意識を高め、社員一丸となって経営改革に取り組み、販売促進を図ることが緊急の課題である。 | |
| 取組目標（◎は重点目標） <ul style="list-style-type: none"> ◎ 均等な待遇の確保 ○ 女性の勤続年数の伸長 ○ 女性の職域拡大、管理職の増加 | |
| 具体的な取組策と実施年度 <ul style="list-style-type: none"> 社員各層で構成するプロジェクトチームを設置し、具体的な取組策を検討する。計画の実施状況の点検、見直しも行う。取りまとめは、人事部長があたる。（1年目～） これを機会に、就業規則の全面的見直しを図る。（1年目） 両立支援制度の充実を図る。（〇年目） 女性の配置されていない部門をなくす。（〇年目～〇年目） 女性の配置にあたって、必要な研修を行う。（〇年目～） 女性の育成を管理職に義務付ける。（1年目～） 女性管理職の登用（〇年目～） | これまでの取組 <ul style="list-style-type: none"> 女性の積極的採用による女性比率の増加 外部研修への女性の派遣 社員アンケートの実施 |
| 必要経費 (〇〇年度) (〇〇年度) (〇〇年度) (〇〇年度) (〇〇年度) | |
| 実施体制 <ul style="list-style-type: none"> 取締役会には、プロジェクトチームのまとめ役である人事部長（取締役）が適宜報告し、承認を求め、経営計画に盛り込み、計画の着実な実施を図る。 プロジェクトチームを、具体的な取組策の検討段階から立ち上げ、引き続き実施中の点検、評価、見直しを行う。 従業員への周知については、就業規則の改正にあたって、改正案を周知すると共に、ポジティブ・アクション取組計画については、チラシを作成し、管理職から説明する。 労働組合には、定例協議会で適宜報告するとともに、組合員からの要望の取りまとめ、取組計画の周知を担ってもらう。また、就業規則の改正については、十分協議し、了解を得る。 | |
| 取組スケジュール <ul style="list-style-type: none"> 〇〇年〇月 プロジェクトチーム設置 〇〇年〇月 現状分析、問題点の把握 〇〇年〇月 取締役会への報告、労働組合への協議、取組目標の決定 〇〇年〇月 具体的な取組策、取組計画の作成、決定 〇〇年〇月 〇〇年〇月 | |

ステップ4 取組体制を整えよう

① 計画実施について、組織の意思決定をする

取組計画を実施するには次の事項を組織として決めておくことが重要です。

(1) 実施体制をどうするか

実施体制を決めるにあたっての留意点

- ポジティブ・アクションを進めるためには、社員の意識や企業風土を変える全社的取組が必要です。
- トップが実施を決めても、社員一人一人の意識や現場管理者の意識や 対応がネックになって進まないこともあります。経営者、人事労務部門、社員が一体となって取り組むことが必要です。
- 労使で構成するプロジェクトチームをつくって進めると効果的です。
- 小規模企業でプロジェクトチームをつくらない場合は、人事労務部門が中心になって取り組むことが、全社的取組体制をつくるためには必要です。
- 人事労務部門とは別に、取組のための専門部署を設置して進めることもできます。この場合、専門部署と人事労務部門が密接な連携体制を確保しておくことが組織的な取組を進めるためには必要です。
- 労働組合がある場合は、労働組合も含めた取組をすることが効果的です。労使で取り組むことによって、①労働組合を通じて、従業員の本音をきき出すことができる、②会社の取組状況を組合員に周知することができる、③従業員一人一人の意識を変える取組をすることができる、④職場の実情に即した現実的な提案ができる、などの利点があげられます。

(2) 実施期間をどうするか

- 実施計画全体の計画期間と具体的取組策ごとの実施計画期間を決めておきます。期間を区切って達成状況や実施効果の検証をし、計画を見直すためにも期間を決めておくことが必要です。
- 計画全体の期間としては、企業の経営計画に合わせて3～5年ぐらいが一般的です。
- 具体的取組策は、すぐできるもの、2～3年の期間が必要なもの、3～5年の期間が必要なものなど、企業の実情と従業員の意見・要望をふまえて決めます。

② 従業員に周知し、実施機関を整える

(1) 従業員に周知する

- 計画が決まったら、従業員全体に周知します。
- ポジティブ・アクションは全社的な取組、従業員の意識を変える取組が必要です。そのためには、企業としての取組の姿勢を明確に意思表示するとともに、男女を問わず従業員全員に計画を周知することが必要です。

ステップ4

- 周知の方法としては、説明会、社内報、パンフレット、イントラネットなどがありますが、いずれにしても従業員全員に知らせることが望まれます。
- 労働組合がある場合は、労働組合の協力を得ると効果的です。

(2) プロジェクトチームをつくって進める

プロジェクトチームをつくるにあたっての留意点

- 「ステップ3」の段階から、プロジェクトチームをつくって、取組計画の作成、実施にあたることもできます。
- 全社的な取組体制にするためには、人事労務部門が中心になり、経営者との連絡体制を整えると共に、チームの構成に配慮することが必要です。
- チームの構成を、人事部長、各部門の管理職・一般職、子育て中の者など、男女を偏りなく選定し、構成することが望まれます。
- 構成員に女性を入れ、当事者である女性の意見を取り入れることは欠かせません。
- 女性の能力発揮に消極的な管理者を構成員に入れ、プロジェクトチームに取り込むことにより、さらに効果的な実施体制を構築することもできます。

(3) 人事労務部門が中心になって進める

- 小規模企業の場合は、人事労務部門が従業員の意見を聴取し、経営者と調整しながら進めます。
- 小規模企業であっても、ポジティブ・アクションは全社的な取組がなければ進みません。女性や管理者、パートや契約社員など従業員各層の意見を聴いて進めることが必要です。
- 人事労務部門とは別に、取組のための専門部署を設置して進めることもできます。この場合、専門部署と人事労務部門の密接な連携体制を確保しておくことが組織的な取組を進めるためには必要です。

(4) 労働組合と推進協議会等を設置して進める

- 労働組合がある場合は、労働組合と推進協議会を設置したり、定期協議の場などを利用して、労使で協議して取組を進めることも効果的です。
- 労働組合を通じて従業員の意見を把握したり、実施にあたって、労働組合が計画の周知や従業員の意識啓発を図ることにより、全社的な取組を進めることも可能です。
- 労働組合を含めたプロジェクトチームをつくって進めることも全社的な取組を進めるためには効果的です。

ステップ5 実施した効果を確認しよう

① 取組の成果を点検する

ポジティブ・アクションの取組の成果を点検することが必要です。計画どおり進んでいるか、取組の効果はあがっているか、などを点検し、効果があがっていなければ計画を見直し、修正しなければなりません。

点検のタイミングとしては、大きく分けて二つあります。一つは、計画実施中の点検です。もう一つは、実施計画全体の期間が終了した後の点検です。

(1) 計画実施中の点検

- 原則として毎年実施します。
- 具体的取組策ごとに、決めた期間に実施されているか、チェックします。
- 従業員アンケートなどで、従業員に評価してもらいます。その際、管理職、各職種 of 職員、男女を偏りなく選定することが必要です。
- 従業員数が少ない場合は、全員に評価してもらうことも検討しましょう。全員を対象にすることによって、従業員全員に企業の取組計画を周知するとともに意識啓発をすることができます。
- 取組が遅れているものについては、改善策や実施期間の見直しを検討します。
- プロジェクトチームによる点検・評価・見直しも効果的です。
- 点検の結果は、経営者に報告します。

(2) 計画実施後の点検

- 3～5年の計画期間が終了したら実施します。
- 「ステップ1」で使用したワークシートを活用して、チェックしてみます。
- 当初、チェックした時より、改善されているか、目標に決めた事項は達成されているか、取組の成果を点検してみましょう。

② 取組計画を見直す

- 計画実施中と実施後の点検、評価結果に基づき、取組計画を見直しましょう。
- ポジティブ・アクションは中・長期的、全社的取組が必要です。企業風土や従業員の意識を変えることは簡単ではありません。当初の目標が達成できなくてもあきらめずに、再度、検討して、計画を見直してみましょう。
- 見直しにあたっては、他社の取組事例（42 ページ～）や次の失敗事例も参考にしてください。

③「失敗事例」とその教訓

これら一連のアクションを遂行したのちに結果をチェックした場合、なかなか満足できない結果になってしまうこともあります。どういうケースが「失敗」するのか、典型的なケースを四つご紹介します。

失敗事例ケース 1

A社はオーナー企業でした。社長の意向を尋ねたら「いいことはどんどんやれ」と言ったので人事部長が管理職の女性比率の目標設定、風土改革のための「さん」付け運動、お茶くみ廃止、セクハラ防止教育などに取り組みました。

しかし現場の中老年男性社員から反発が起きました。セクハラを気にするとコミュニケーションがとれなくなる。「さん」付けでは管理職のプライドが傷つけられる。自分でお茶を入れるなら自動販売機の方がまだましだ…などと男性社会の名残りを引きずった社員が多かったのです。彼らは社長に直訴しました。人事部長のやり方は急ぎすぎだということです。

社長は昔から知っている社員から言われたため、人事部長をたしなめました。全社的なモラル（士気）が落ちるという理由です。人事部長も社長は味方だと思っていたので、すっかりやる気をなくしました。

教訓

社長を本当に味方につけることは案外難しいことです。具体的な軋轢が目に見えない段階では気前のいいことを言っても、いざ苦情がもちこまれると前言を撤回することはよくあります。対処策としては事前にどういう問題が起こりうるか、前もって社長に提示しておく、「こうした問題が起こるかもしれないが、人事部のやり方を信頼してほしい」と念を押しておくことでしょう。想定できる問題は事前に検討しておく、これは最初になすべき危機管理です。

失敗事例ケース 2

B社では優秀な女性をどんどん管理職に登用しました。しかしながら、かなりの女性管理職がその後退社していき、あるいは降格を申し出ました。

結果として、後から続くべき女性社員も怖じ気づいてしまい、かえって女性の活躍を求める雰囲気は薄らいでしまいました。

教訓

管理職の女性比率を高めるために、管理職間近な女性社員を積極的に、またある意味では能力が不十分なのに無理をして管理職に登用するケースも見られます。数字であられる部分なので、目につきやすいところです。しかし十分な実力を伴わせないままに登用したり、サポート体制が不十分だと、結局「つぶれて」しまいます。

多くの女性社員は管理職になる教育・OJTを受けないで職業生活を送っていました。こうした女性をいきなり管理職、ということはいくら優秀な社員であってもリスクです。一般社員として評価される能力と管理職として評価される能力とは違うからです。

まず第一歩は管理職になるための教育から始めるべきでしょう。結果はおのずからついてきます。

また、会社としてどんなサポートができるか、求められているかを管理職となった女性たちと話し合っていくことも必要でしょう。

失敗事例ケース 3

C社では営業の第一線に新人女性社員を投入し、女性の職域拡大を図りました。ところが多くの女性営業担当者は数年のうちに退社していき、残るのは数名になってしまいました。思い切ってやった施策が空振りに終わり、人事担当者が社長から叱責されました。

教訓

営業の業務も業種業態により様々です。深夜に及ぶ営業活動や目標必達が要求される風土など、「合わない」と思う女性社員も多いでしょう。これは女性の意識と業務内容の両面から考える必要があります。体力面での厳しさや場合によっては接待の場など、意に沿わない業務でも必要があれば誰かが担当せねばならないことも現実です。こうした現実を女性に直視してもらうことも必要でしょう。

ただし、業務自体も改善の余地が大いにあるように思います。男性中心社会の商慣習も見直し、本当に必要があることなのか、問い直さねばなりません。接待の場合食事は必要であっても、その後の二次会は必要なのか。長時間客先回りをする営業活動が効率的なのか。重量物の運搬は機械化できないか、などいろいろな面の検討がなされてしかるべきです。

失敗事例ケース 4

A社では、女性の活躍の場を増やそうと数値目標を掲げ、勤続年数が長い女性を管理職に登用しました。取組を進めた結果、女性の管理職率は飛躍的に増加しましたが、時間の経過とともに「降格させてほしい」など、元の仕事へ戻る希望が始めました。さらには、会社が最も期待していた優秀な女性が過労とストレスで休職となるなど、女性管理職のモチベーションが低下してしまいました。

教訓

停滞の原因としては、①登用の主な基準を勤続年数としたこと、②過去に女性管理職登用の流れがなく、また、マネジメントの知識・経験が浅かったこと、③一般職の女性や男性管理職との距離が発生し孤立感が生まれたこと、などが考えられます。短期的に目に見える成果を追及すると女性たちの精神的負担を強いることにもなるため、中長期的な視座に立ち自社にあった方法が求められます。

以上、四つの事例のように、企業では思いもかけない反応がでてくるものです。お困りの際は労働相談情報センター（82 ページ）をはじめとする相談窓口におたずね下さい。

III

ポジティブ・アクションの取組事例

ポジティブ・アクション取組事例1 ～ピジョン株式会社～

| | |
|-----------|---------------|
| ○ 均等待遇の確保 | ○ 採用の拡大 |
| ○ 勤続年数の伸長 | ○ 職域拡大、管理職の増加 |
| ○ 職場風土の改善 | ○ 多様な働き方の確保 |

製造業
従業員 404 人
(男性 285 人、女性 119 人)
平均勤続年数：
男性 16.8 年、女性 13.8 年

● 早くからの取組

ピジョン株式会社は、哺乳びん等の育児用品やマタニティ用品などの製造・販売を行なっている。妊娠・出産・育児の経験を持つ女性社員の知識は、顧客のニーズそのものであり、同社にとってかけがえのないものである。そのため、子どもを持つ社員にも長く働き続けてもらえるように、両立支援制度は法制化にさきがけ早期より導入されており、利用者も多く、定着した制度となっている。そのほか、採用・配置・昇進等についても差別はなく、あらゆる職種に男女が配置され、本年、女性の執行役員も誕生した。

また同社は、昭和 50 年代初めの核家族化が進む中、育児は夫婦共同で、という考え方が広がり始めたときにいち早く『男のための育児大学』を開催するなど、常に新しい育児情報を発信し続けている。

● 職場風土の醸成

育児経験のある男女社員が共に商品開発等の大きな力となっている。社長自ら「女性の活躍」と「男性の育児参加」の必要性について社員に積極的に発信することで社員に対する動機づけを行い、各種用意された制度を利用しやすい環境・風土の醸成に繋げている。また、全社員同士「さん」づけで呼ぶ等の取り組みが定着し、役職や性別を意識しない風土となっている。

● 今後の課題

育児制度は女性だけでなく、男性社員も積極的に利用でき、取得しやすい制度や社内体制作りを 2006 年 2 月より行っている。その結果、男性の育休（1 ヶ月間）取得者は 10 年間で 49 名となった。昨年度より人事部門からの積極的な本人および上司に対する働きかけにより、直近の 1 年間では国内外向社員も含む対象社員の 100% 取得を実現した。一方、文化や就労環境が日本とは異なる海外外向社員は、特に取得しにくいといった実態もある。今後は、海外外向中の社員の育児休暇取得率を上げていく努力が必要。

～ピジョン株式会社の取組～

◇風土の改善

- *育児を語る社員育成を目指し、全社員対象の e-learning を実施
- *一歳6ヶ月までの子をもつ社員には、目標管理制度の評価対象として、育児レポートの提出を課す

◇両立支援制度

*ライフデザイン休暇・休職制度

不妊治療を目的とした休暇・休職制度。最大2年間の休業を認め、治療に専念することのできる環境を整備。今年度は制度利用可能要件を養子縁組にも拡大した。

*産前休暇

- ・産前8週前から取得可

*産後休暇

- ・産後8週のうち、産後6週間を有給

*育児休業制度（おおきくなるまでいっしょコース・ひとつきいっしょコース）

- ・おおきくなるまでいっしょコース（無給） 子が1歳6カ月まで取得可
- ・ひとつきいっしょ（有給）

育児休業中1カ月だけは、有給（特別休暇＋失効年休（積立年休））で休みが可能

*時間短縮制度（いちねんせいまでいっしょコース）

3歳未満は、最長2時間（1日あたり）、3歳から小学校一年生終了までは最長1時間（1日あたり）

*配偶者の出産応援のための休暇

- ・出産立会い休暇 出産前後2週間以内の期間に特別休暇5日間（有給）
- ・出産応援休暇 出産前後6週間以内の期間に失効年休（積立年休）5日（有給）

*出産祝金・出産祝品

- ・出産祝金
1人目：5万円、2人目：10万円、3人目：30万円、4人目：50万円、5人目以降：100万円
- ・出産祝品

自社商品をお祝い品として贈呈（出産セット：1品、消耗品セット：2ケース）※全従業員共通

*早期復職支援制度

子が1歳未満で復職した社員に対し、子が1歳に達するまでの間、育児関連費用の支援として月額3万円を支給

*待機児童費用援助制度

復職する社員の子が認可保育園に入所できない場合、子が3歳に達するまでの間、保育料より3万円を差し引いた金額（上限5万円）を支給

*学校行事参加休暇（有給）

小学校までの子を持つ社員が子の学校行事に参加する際に失効年休（積立年休）利用可

*育児時間（有給）

*子の看護休暇（有給）⇒失効年休（積立年休）利用可

◇労働条件の整備

*完全フレックスタイム（コアタイムなし）制度

*19時退出ルールの実施 ⇒ 19時以降の就業を原則禁止

*ノー残業デイの実施 ⇒ 毎週水曜日は7.5時間以上の労働を原則禁止

*ジョブリターン制度

出産・育児・傷病等の理由により退職した社員に対し、再度の就業機会を与える

*在宅勤務制度

*ビジネスネーム制度

結婚・離婚・養子縁組等で戸籍上の姓が変更になった場合に旧姓使用を認める。

ポジティブ・アクション取組事例2 ～アリオン株式会社～

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 均等な待遇の確保 | <input type="checkbox"/> 採用の拡大 |
| <input type="checkbox"/> 勤続年数の伸長 | <input type="checkbox"/> 職域拡大、管理職の増加 |
| <input type="checkbox"/> 職場風土の改善 | <input type="checkbox"/> 多様な働き方の確保 |

情報通信業

従業員 60 人

(男性 46 人、女性 14 人)

平均勤続年数：

男性 5 年、女性 6 年

● 取り組むきっかけ

アリオン株式会社は、これから世に出て行く、パソコン、デジタルカメラ、薄型テレビ等 IT 機器の評価試験を大手メーカーと行っている。

技術の移り変わりは非常に早く、優秀な人材の活用や継続雇用を考えていく上で、女性が安心して働ける環境の整備は避けて通れない事項だった。

● 取組体制

- ・ 経営者が主体となり、中小企業として取組可能な範囲内での女性の活用へ結びつく制度の策定
- ・ 社内イントラを活用し、情報の提供や取組内容の通達等、女性社員への通知の徹底
- ・ 「福利厚生委員」を組織し、社員間のコミュニケーションの向上や経営者へ要望の伝達を行う

● 取組目標

母性の保護、子育てへの支援

● 取組内容とその結果

1. 職域拡大の取組

女性社員への社員意識調査の実施や年 4 回の個別面談により社員評価を実施、女性社員の意見を取り入れ、優秀な女性社員を希望部署に配置等の配慮

2. 登用の取組

スキルアップ、教育訓練実施のため、女性社員が活用できるキャリア形成制度の制定（職業能力体系の作成、取得推奨資格の策定）

3. 継続就業の取組

育児・介護休暇の取得促進のために、社内イントラに掲示するとともに、リーダー研修等で啓蒙している。

女性社員が育児・介護休暇を取得したあと、スムーズに職場復帰ができる制度の策定

女性を含んだチーム単位の残業ゼロデーの実施

4. 環境整備・風土改善の取組

女性を中心とした社員意識調査の実施や年 4 回の個別面談により社員評価を実施

● 取組の効果

* IT 企業の中にあって、女性退職者が非常に少ない（会社の勤務環境が不満で退職する者は皆無）

* 女性の課長への登用

● 今後の課題

* 中小企業として可能な範囲で安心して働ける環境の一層の整備

～アリオン株式会社の取組～

◇ 両立支援制度

- * 次世代育成に専念できるよう、原職相当職に復帰させる制度導入
- * 子を育成する社員の希望に基づき、労働時間の短縮
- * 育児介護休業からスムーズに職場復帰できるプログラムの制定
- * 育児介護休業期間中の代替要員の確保

◇ 研修制度

- * 育児介護休業中（後）に必要な教育訓練の実施
- * 資格取得支援制度
- * キャリア形成制度の制定（職業能力体系の作成）

◇ その他

- * エンジニアについては裁量労働制により、自ら仕事の進捗具合に応じた勤務
- * 子を育てる社員については、希望により勤務開始時間の繰上げ
- * パート社員の家庭の状況に応じた柔軟な勤務体系の導入
- * イントラシステムによる全従業員の勤務時間の把握、データ化
- * 従業員の勤務時間は各リーダーへ月次でレポート
- * e-database と呼ばれる自社開発システムにより、作業効率を数値化

ポジティブ・アクション取組事例3 ～生活協同組合コープみらい～

| | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 均等待遇の確保 | <input type="checkbox"/> 採用の拡大 |
| <input type="checkbox"/> 勤続年数の伸長 | <input type="checkbox"/> 職域拡大、管理職の増加 |
| <input type="checkbox"/> 職場風土の改善 | <input type="checkbox"/> 多様な働き方の確保 |

小売業
従業員 13,753 人
(男性 4,056 人、女性 9,697 人)
平均勤続年数：
男性 14.4 年、女性 4.0 年

● 男女差のない職場

生活協同組合コープみらいは、コープとうきょうおよびちばコープがさいたまコープと合併し、2013年3月に誕生した。3つの生協はこれまでも共同して次世代育成支援行動計画を含むポジティブアクションを策定して取組んできており、さらに推進していくべき課題と位置づけている。

生協は利用者（組合員）の大半が女性であり、そのニーズに沿ったサービスを開発・提供していくためにも女性が活躍できる組織づくりが必要であること、また実際に働くパート・アルバイト職員含む全体の7割以上を女性が担っている。経営・企画面においても企業イメージにおいても、男女平等参画の取組は欠かせない。そのため早くから、すべての職種への女性職員の配置をすすめ、母性保護等を考慮しつつ、男女差のない職場づくりを目標に取組んできた。また採用・人事制度・評価等においても公平に行っている。しかし、正規職員の女性比率や幹部職員における女性比率はまだ低く、ロールモデル事例の普及も弱いため、引き続きその向上・拡大に取組んでいく。

● 柔軟な働き方ができる組織づくり

基本は「女性のみにも配慮しやすい」だけでなく、すべての職員が雇用形態・能力に応じて活き活きと働ける職場環境と条件の確立である。そのため残業削減や有給休暇の取得率向上にも努めている。また地域・職種を限定した正規職員への登用や採用、パート職員から正規職員への登用、パート職員の役割登用なども多様な働き方への対応としてすすめている。

その在宅勤務やサテライト勤務が可能な環境の整備、フレックス適用範囲の拡大など、育児や介護の短時間勤務とともに柔軟な働き方ができる職場環境づくりをすすめている。

● 今後の課題

女性の採用を増やし、正規女性職員の比率を高めていく。また、女性幹部の育成に取り組み、女性幹部を増やしていくことも目標としている。さらに、柔軟な働き方の選択肢を増やすこと、キャリアプランが描ける教育・研修の充実、男性の育児参加、介護と仕事が両立できる職場環境づくりをすすめます。

～生活協同組合コープみらいの取組～

- ◇ 女性の比率向上と職域拡大
 - *男女比率の目標をもった採用活動と全ての職種への女性職員の配置
- ◇ 両立支援
 - *出産休暇（産前7週、産後8週）
 - *育児休職（1歳6ヶ月まで、4月1日時点で3歳を迎えた後の5月10日まで延長可能）
 - *介護休職（通算365日）
 - *育児時短（小学校4年生末まで、30分単位で最大2時間、必要時に取得可能）
 - *介護時短（必要期間、回数制限なく取得可能）
- ◇ 職場風土の改善
 - *残業削減、有休取得促進
 - *セクシュアルハラスメント防止対策（相談窓口設置、相談員配置、研修実施）
 - *男性職員の育児参加促進
- ◇ 能力発揮
 - *内部研修（年齢別節目研修、階層別研修）、外部研修、海外研修への派遣
 - *パートから正規への登用制度、チャレンジ公募制度（特定部署への異動を公募で実施）
 - *キャリアカウンセリング

ポジティブ・アクション取組事例4 ～ベルリッツ・ジャパン株式会社～

| | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 均等な待遇の確保 | <input type="checkbox"/> 採用の拡大 | サービス業 従業員 1,796 人 (男性 1,006 人、女性 790 人) 平均勤続年数： 男性 8.5 年、女性 6.3 年 |
| <input type="checkbox"/> 勤続年数の伸長 | <input type="checkbox"/> 職域拡大、管理職の増加 | |
| <input type="checkbox"/> 職場風土の改善 | <input type="checkbox"/> 多様な働き方の確保 | |

● 機会均等への取組

ベルリッツは、世界約 70 カ国で語学教室を展開しており、すべての社員に対して、人種、肌の色、性別、宗教、国籍、心身の障害、もしくは既婚・未婚の別について一切問わず、平等な機会を与えることに取り組んでいる。

その取組として、差別的要素を排した募集、採用、教育、昇進や男女区別のない報酬・昇格・手当・転勤・研修などを行っている。また、あらゆるハラスメントとは無縁の職場環境づくりを行っている。

● 高い管理職の女性比率

同社の女性社員には海外への留学経験者が多く、その経験を活かし、受講生に語学学習アドバイスなどを行う学校スタッフとして勤務している。

また、昇格については本人の意向を踏まえた社内公募による試験を行っており、勤続年数など公正な基準による条件を満たしたものであれば受験することができる。そのため管理職の 35%程度が女性となっていて、社内は活気のある雰囲気である。

● フレキシブルな対応

同社は社員が家庭人として責任を果たせるような援助をすべきことも認識しており、制度以外の部分でも社員の状況に応じてフレキシブルに対応している。また、再雇用制度を設け、退職者の再雇用も行っている。

そのほか、非正規社員の正社員登用なども行っている。

● 今後の課題

今後育児休職者が増えてくるので、復職後の体制等を整え、社員が安心して育児と仕事を両立することができるよう、出勤時間を選択する特別時短勤務制度や在宅勤務制度等を整備していくことを検討している。

～ベルリッツ・ジャパン株式会社の取組～

◇ 女性の登用

- *差別的要素を排した募集・採用・教育・昇進
- *本人の意向を踏まえた昇格試験制度

◇ 両立支援制度

- *産前産後休暇（産前6週・産後8週間、無給）
- *育児休業（1歳まで、事情により1歳6か月（パパ・ママ育休プラス含む）、無給、賞与なし）
- *育児時短（4歳まで）
- *子の看護休暇（年1日・有給／1人：年5日、2人以上：年10日・無給）
- *介護休業（通算93日）
 - ※その他社員の事情により柔軟に対応

◇ その他

- *セクシュアルハラスメント防止対策（就業規則、研修会の実施、啓発資料の配布、相談窓口）
- *再雇用制度

ポジティブ・アクション取組事例5 ～株式会社グリーンハウス～

| | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 均等な待遇の確保 | <input type="checkbox"/> 採用の拡大 | サービス業 従業員 5,024 人 (男性 2,685 人、女性 2,339 人) 平均勤続年数： 男性 8.8 年、女性 5.7 年 |
| <input type="checkbox"/> 勤続年数の伸長 | <input type="checkbox"/> 職域拡大、管理職の増加 | |
| <input type="checkbox"/> 職場風土の改善 | <input type="checkbox"/> 多様な働き方の確保 | |

● 企業の成長・発展は人づくりで始まり、人づくりにつきる

グリーンハウスは、創業以来、「企業の成長・発展は人づくりに始まり、人づくりにつきる（＝企業は人なり）」と考え、調理学校、栄養士研修、マネジメント研修の提供等、社員の成長を支援する体制を整え、積極的に人財育成に取り組んでいる。社は「人に喜ばれてこそ会社は発展する」に共感し活躍する社員に、性別や職種、学歴等個人の属性に関わらず、成長し貢献したいという一人ひとりの社員の意欲を大切に、育成・登用の機会を提供している。

グリーンハウスの従業員全体の中での女性比率は 77.6%（平成 28 年 3 月末）と既に多くの女性が活躍しており、その活躍は、グループの競争力の源泉である。女性正社員の内 7 割が栄養士・管理栄養士有資格者で、全社および各支社・営業所レベルでの栄養士会議を定期的で開催し、スキルアップ、ネットワークの機会としている。FA（フリーエージェント）制度、人事異動等によりキャリアの幅を広げる機会を活用し活躍する領域をひろげてきた女性や、ライフステージに合わせた働き方で育児とキャリアを両立しキャリアアップしてきた女性等、いろいろな分野でロールモデルとなる女性達が活躍している。

● ダイバーシティ（多様性）推進への積極的な取り組み

ビジネス業態の多様化、グローバル化等の環境変化に対応するため、ダイバーシティ（年齢、性別、学歴、国籍、職種、LGBT、障がい者等）推進は重要な経営課題であることを、2014 年以降、社長から全社員へ継続的に発信し、様々な活動へ展開している。

ダイバーシティ推進活動の第一歩として、女性社員が益々活躍できる環境整備に力を入れている。更なる女性の活躍推進を目指して女性登用数値目標を設定し、女性リーダーのネットワークイベントや研修等、積極的な女性リーダー育成支援を実施するとともに、育児や介護等、時間的制約が生じる社員が、性別にかかわらず活躍し続けることができる環境と生産性の高い働き方を考える活動も展開している。

1. 女性の役員・管理職登用に関する数値目標の設定

2017 年度末の女性幹部比率を、役員層 20%以上、部長層 25%以上、マネージャ層 30%以上に高める目標を掲げている。

2. ダイバーシティ推進プロジェクト

各業態で活躍する女性リーダーの相互支援、相互研鑽を目的に、ワールドカフェ形式によるワークショップやロールモデル講演会を実施。また、両立支援などのテーマ別あるいは階層別のワークショップの実施など幅広い活動を進めるとともに、部門を超えたネットワークの構築やオープンで自由な会話ができる環境づくりを支援している。

3. 育児・介護とキャリアの両立

男性・女性双方にとって向き合うべきテーマである出産・育児・介護とキャリアの両立について、各種制度や復職のサポート、社内ロールモデルの経験の共有などの支援を行っている。

4. 独自の次世代リーダー育成プログラム

創業 65 周年にあたる 2012 年度より、社長自らがコミットし育成に関わる、次世代リーダーの育成を目的とする独自の研修プログラム EDC(Executive Development Course) / LDC (Leadership Development Course) / MDC(Management Development Course) のプログラムを運営。ダイバーシティ推進のポジティブ・アクション施策として、女性、外国籍社員の参加も増加傾向にある。

～株式会社グリーンハウスの取組～

- ◇ 女性の積極的な採用
- ◇ 男女区別のない処遇
- ◇ 非正規社員から正社員への転換、管理職への登用
- ◇ 両立支援制度
 - *産前産後休暇（産前6週・産後8週間）
 - *育児休業（1歳まで、事情により1歳2ヶ月（パパ・ママ育休プラス）、1歳6か月、無給）
 - *育児短時間勤務：小学校入学まで（1日の所定労働時間6時間まで短縮可）
 - *子の看護休暇（年5日 / 1人、年10日 / 2人以上）
 - *介護休業（通算93日、無給）
 - *介護のための勤務時間短縮（2時間を限度、無給）
 - *フレックスタイム制度
 - *退職者再雇用制度
 - *子育て支援金支給制度（扶養の有無に拘らず、育児所・託児所の補助）
 - *介護休暇（年5日 / 1人、年10日 / 2人以上）
 - *メンタルヘルス支援サービス制度
 - ※その他、個人の事情に応じて柔軟に対応

ポジティブ・アクション取組事例6 ～ディ・エグゼクティブ・センター・ジャパン株式会社～

| | | |
|------------|-------------|---|
| ○ 均等な待遇の確保 | 採用の拡大 | サービス業 従業員 25 人 (男性 2 人、女性 23 人) 平均勤続年数： 男性 6 年、女性 6 年 |
| ○ 勤続年数の伸長 | 職域拡大、管理職の増加 | |
| ○ 職場風土の改善 | 多様な働き方の確保 | |

● 取り組むきっかけ

ディ・エグゼクティブ・センター・ジャパン株式会社では、性別に関わりなく本人の感性や努力次第で業績を向上させることが出来ると考えており、女性固有の雰囲気やセンスを活かし、更なる業績向上を目指すことがポジティブ・アクションに取り組むきっかけとなった。

取組を開始する前の課題は特になかったが、グローバルに事業を継続させていくために有能な人材を集めることを目標としており、設立当初より性別を意識しない風土が社内に備わっていた。

● 取組体制

- ・ プロフェッショナルなビジネスパーソンを規範とする雰囲気作り
- ・ 週に一度、女性リーダー研修
- ・ 週に一度、社員（主に女性）ミーティング（社員ニーズ及び顧客ニーズ、アイデアなどのヒアリング）

● 取組目標

グローバルに活躍できる女性経営者・管理職を育てていくことを目標としている。まだまだ世界では日本人女性の活躍が目立っているとは言えず、彼女達の能力を高めていくためには、積極的に責務を与えることが重要だと考えている。そのため、モチベーションの高い女性社員には積極的に仕事を任せていけるような雰囲気を作っていきたいと考えている。

● 取組内容

業績さえ上げることが出来れば性別や勤続年数は関係ないため、「努力すれば次のステージへいける」という社内風土を作りあげることにより、社員のモチベーションアップを喚起している。

また、上司と部下の間でも柔軟に意見交換が行われ、垂直的というよりも水平的な人間関係が構築されている。もちろん各社員の責務を果たすことが信頼に繋がるため、柔軟な雰囲気の中でも能力はしっかり評価されている。

● 取組の効果

性別による固定概念がない社内風土においては、男性も女性も積極的に意見を発言できる。ただし、意見にはその社員の実績が関係してくるため、多くの社員が切磋琢磨して会

社の業績を上げるためのアイデアを出したり、実務をこなしている。会社の業績を上げるために努力することが、結局は自らの成長の糧となっていき、これらの取組によって皆が働きやすく、お互いに尊重しあえる雰囲気を作り出すことができた。

●今後の課題

今後は業績を上げるための社内研修やサポートなどを更に強化していきたい。仕事を継続していくことで、ビジネスパーソンとしても、個人としても成長できる土台を用意していくことが必要であり、仕事が捗ればプライベートも充実し、プライベートでリラックスすることで仕事へも好影響を与えることができると考えている。ワークライフバランスに着目し、ビジネスの能力とキャリアを構築できるような就業環境を提供していきたい。

ポジティブ・アクション取組事例7 ～株式会社ネットラーニングホールディングス～

| | |
|------------|---------------|
| ○ 均等な待遇の確保 | ○ 採用の拡大 |
| ○ 勤続年数の伸長 | ○ 職域拡大、管理職の増加 |
| ○ 職場風土の改善 | ○ 多様な働き方の確保 |

教育・学習支援業
従業員 136人
(男性 71人、女性 65人)
平均勤続年数：
男性 6.0年、女性 5.0年

● 取り組むきっかけ

株式会社ネットラーニングホールディングスは、インターネットを用いた教育・研修プログラムを開発し、様々な教育教材を社会に提供している。社内では、早くから、両立支援制度の整備に力を入れてきたため、結婚や出産・育児、介護を理由とする退職者がおらず、社内の各部門で多くの女性が活躍している。

日本の中小企業としては、両立支援への取組はトップレベルと自負しているが、社会的意義の高いキャリアと育児の両立支援や仕事と介護の両立支援サービスを提供しているwiwivという企業をグループに持つ企業として、またグローバル企業として女性管理職比率をさらに高めるために、あらためてポジティブ・アクションに取り組むことになった。

● 取組体制

- ・株式会社ネットラーニングホールディングス経営企画部が主体となり、各子会社と協力して、グループ全体で取り組んでいる。
- ・経営者が率先して社内への取組内容の周知を実施している。

● 取組目標

グローバルに活躍できる女性社員を育成し、女性幹部社員の割合を50%以上にする。

● 取組の効果

1. 女性管理職比率の上昇
グループ全体としての女性管理職比率は約40%となった。また、意思決定ボードメンバー（執行役員）の半数を女性が占めている。
2. 優秀な人材の定着
結婚や出産・育児、介護を理由とする退職者がいない。また、この4年間で延べ24名が育児休業を取得し、全員が職場に復帰した。復帰後は、自身の経験を生かし、新たなサービスの開発・サービス品質の向上において大きな成果を出している。
3. 性別・国籍・職種に関係なくワーク・ライフ・バランスの実現を尊重する社内風土の確立。
タイムマネジメントに徹し、ITを活用して情報共有しているため、全社員の時間外勤務の月平均は約10時間。
4. 経営パフォーマンスの向上
育児や介護をしている社員や外国人など多様な人材を受け入れ各社員の強みを積極的に活かすことにより、新たな価値を創出し変化しつづけるビジネス環境や多様化する顧客ニーズに迅速に対応できている。

● 今後の課題

1. グループとして、恒常的に女性管理職比率 50%以上を達成する。
2. 仕事と介護の両立支援をさらに進める。
3. 全社員の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの実現。

～株式会社ネットラーニングホールディングスの取組～

◇ 女性の活躍推進のための体制整備

一人ひとりが主体的に学び、自己実現できる環境を性別・国籍・職種に関係なく整える。

- * eラーニングコースの受講
- * 資格取得奨励金制度
- * 研修の充実（階層別・職種別スキル研修の実施、外部セミナーや研修への参加）
- * 休暇制度の充実（研修休暇、リフレッシュ休暇（5年ごと）、バースデイ休暇、時間単位有休）
- * 年次有給休暇の取得促進

◇ 女性の積極的な登用

優秀な女性職員を管理職候補として積極的に登用する。

◇ 継続就業の取組

働きたいと考える社員が仕事を続けられるよう、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方を実現するための制度を導入している。

- * 育児との両立支援
 - ・ 育児休業（3歳まで）
 - ・ 育児短時間勤務（小学校3年生まで）
 - ・ 時間外労働の免除（小学校就学まで）・ 始業時間の繰上げ・繰下げ（小学校就学まで）
 - ・ 子の看護休暇（小学校3年生まで）
- * 育児休業者向けに、キャリアと育児の両立支援プログラム「wiwiw（ウィウィ）」を導入。
 - ・ 育児休業中に英語やITスキルなどのスキルアップを図れる環境を用意。
 - ・ 上司との定期的なコンタクト、スキルアップでスムーズな職場復帰を実現。
- * 不妊治療休暇（20日間、時間単位でも取得可能）
- * 仕事と介護の両立支援のため、仕事と介護の両立支援プログラム「介護 wiwiw コンシェルジェ」を導入
 - ・ 仕事と介護の両立に関する様々な情報や相談窓口を提供し、離職することなく介護を続けることを支援。
- * 介護休業制度（通算 93 日間、分割取得可能）
- * 介護休暇制度（上限年 20 日間、時間単位でも取得可能）
- * フレキシブルな勤務制度の実現
 - ・ 年次有給休暇の時間単位取得
 - ・ 在宅勤務
 - ・ シフト勤務（始業時間を 1 時間早めることができるシフト勤務制度）
 - ・ その他フレキシブルな勤務体系（1 日の所定労働時間を 1 時間短くする、または、就業日を週 4 日に変更するなど、社員のライフプランにあったフレキシブルな勤務体系）
- * ファミリーデーの開催（お互いの家族を知り、社員同士がそれぞれの働き方への理解を深める）

ポジティブ・アクション取組事例 8 ～A百貨店～

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 均等な待遇の確保 | <input type="checkbox"/> 採用の拡大 |
| <input type="checkbox"/> 勤続年数の伸長 | <input type="checkbox"/> 職域拡大、管理職の増加 |
| <input type="checkbox"/> 職場風土の改善 | <input type="checkbox"/> 多様な働き方の確保 |

卸売・小売業
従業員 12,000 人
(男性 3,500 人、女性 8,500 人)
平均勤続年数：
男性 21 年、女性 20 年

● 多数の育休取得者

女性の顧客が圧倒的に多いため、接客においても、顧客のニーズの把握においても、女性社員は欠かせない存在であるA百貨店。そのため、両立支援制度はきちんと整備されており、産休、育休の取得者は、毎年多数になるという。百貨店という長時間営業の形態の中で、さまざまな工夫により両立支援に取り組んでいる。

● 育児へのフォロー

同百貨店の育児休業は、満4歳まで取ることができる。また復職後は、子どもの小学校3年生の3月31日まで育児勤務という制度を取得することができる（正社員および勤務地領域限定社員が対象）。この制度は、6時間勤務、7時間勤務などいくつかのパターンの中から選ぶことができ、その勤務体制に応じて早く退社することができる。この間の給与は、例えば勤務時間が7割であれば給与も7割というように、勤務時間に比例して支給される。

育児休業取得者がいる間の欠員補充については、どの立場にいる人が育児休業を取るかによって変わってくる。マネージャークラス（係長級）の場合は正社員から、販売員の場合は時給制契約社員を補充することが多い。

また、職場ごとの仕事量、やり方等を見直して、チームとしてフォローしていく体制も整えている。

● 月給制契約社員の無期雇用化

百貨店で最も重要な店頭販売で活躍している月給制契約社員については、法改正に先んじて入社4年目以降を無期雇用としてきたが、2016年より入社初年度から無期雇用とし、勤務地領域限定社員とした。これは店頭で活躍する従業員が従来以上に安心して長く働ける環境を整えることにより、おもてなしの心と高い販売知識でお客さまのご期待に感動レベルで応えることができる人材の育成を進めていくことを目的としている。

● 雇用形態にかかわらず、自らの意志で手を挙げられるしくみ

性別や学歴、雇用形態にかかわらず、自らの意志で管理職への登用や、時給制契約社員から勤務地領域限定社員、その先の正社員への転換などキャリアアップできる仕組みを整備している。

意欲ある従業員に対しては、人事部が直接従業員一人ひとりと会うキャリア面談（年間約1000人に実施）等を通して様々な機会があることを積極的に伝えるとともに、所属の上司と協働で当事者の背中を押すなどチャレンジを支援している。

～A百貨店の取組～

◇ 多様な働き方のための制度

- *育児中の勤務時間短縮（小学校3年生の3月31日まで、6時間又は7時間勤務を選択）
- *フレックスタイム（本社スタッフ部門、8:00～22:00）

◇ 両立支援制度（正社員・勤務地領域限定社員の場合）

- *妊娠中の短時間勤務制度
- *産前産後休暇（産前8週、産後8週間、無給）
- *育児休業（子が4歳に達するまで1子につき最長3年、産前にとることも可能、在籍中最長4年間。無給※子が1歳に達する日以前であり、且つ申請時における育児休業期間が7日（各人の休日含む）以内の場合は休職とせず、1子につき5日間まで有給とする。）
- *介護休業（1年間、無給）
- *介護中の勤務時間短縮（1年間5時間、6時間、7時間勤務を選択）
- *子の看護休暇（子1人につき年間5日、2人以上であれば年間10日、無給）
- *ストック有給休暇（育児・介護・子の学校行事・不妊治療などを事由とする利用が可能。有給）

◇ その他

*研修制度

社内研修

- ・資格別教育・フォローアップ教育
- ・領域別教育
- ・職務別教育

社外研修

- ・ファッションビジネススクール
- ・異業種交流

*ハラスメント防止対策

- ・相談専用電話の設置、専門カウンセラーの配置など

東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進してまいります。

ただし、この冊子においては、取組事例として掲載させていただく企業が使用する文言については、ワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。

IV

ポジティブ・アクション、男女平等、両立支援の 取組に対する各種支援制度

ポジティブ・アクション、両立支援などの取組に対する公的機関の各種支援制度を紹介します。

1 東京都の事業紹介

以下の事業の内容は、平成 29 年度以降に変更になる可能性があります。

(1) 労働セミナー

事業主・人事労務担当者・労働者向け等の各種セミナーを開催しており、ポジティブ・アクションに関するセミナーも行っています。

※セミナーの開催情報は、東京都産業労働局雇用就業部のホームページ「T O K Y O はたらくネット」(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>)でお知らせしています。

お問い合わせ先：東京都労働相談情報センター及び各事務所（P82）

(2) とうきょう次世代育成サポート企業

次世代育成に積極的に取り組む企業を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、仕事と家庭の両立にやさしい企業を応援しています。

登録企業は「東京ライフ・ワーク・バランス推進企業ナビ（愛称：チャオ）」(<http://www.wlbnavi-ciao.metro.tokyo.jp/>)で、取組内容等を広く紹介していきます。

対 象

都内に事業を営んでいる企業、一般社団法人、一般財団法人等

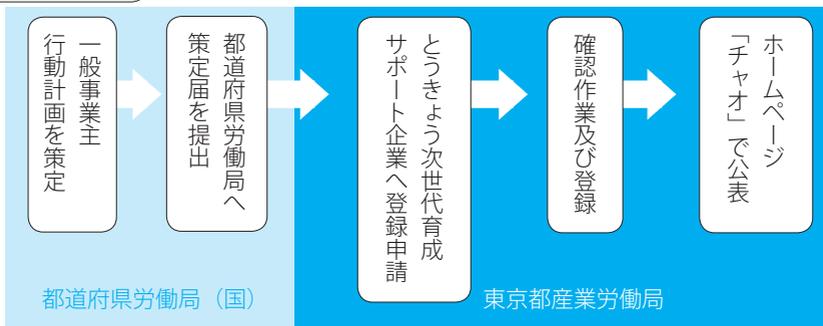
提 出 物

- ①とうきょう次世代育成サポート企業登録申請書
- ②申請書別紙（登録情報記入票）
（申請書等は「TOKYO はたらくネット」(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/>)より、ダウンロードできます）
- ③一般事業主行動計画本文※ 1
- ④都道府県労働局（国）へ計画を届け出た際の策定届の写し※ 2

※ 1 で提出いただきました一般事業主行動計画は、ホームページ「チャオ」で公表させていただきます。

※ 2 行動計画を策定のうえ、まず都道府県労働局（国）へ策定届を提出してください。

登録までの流れ



お問い合わせ先

東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 ☎ 03 (5320) 4649

東京都 労働相談情報センター ☎ 03 (5211) 2248

(3) 女性の活躍推進人材育成事業

中小企業における女性の活躍を支援するため、職場における女性の活躍推進の中心となる人材に対し、取り組みの推進に必要な知識を習得する研修を実施します。また、研修修了者を女性の活躍推進責任者として設置した企業に対し、奨励金を支給します。また、女性活躍推進法の施行に伴い、中小企業においては努力義務とされた一般事業主行動計画策定に係る取組に対しても、フォローアップ研修と奨励金により支援します。

【女性の活躍推進人材育成研修】

中小企業の人事権を持つ管理職等（1社につき1名）を対象に研修を行います。

【女性の活躍推進責任者設置等奨励金】

- ①女性の活躍推進人材育成研修修了者を「女性の活躍推進責任者」として設置した企業に対し、奨励金を支給します（30万円）。
- ②「女性の活躍推進責任者」が、さらに取組を進めていくためのフォローアップ研修を修了した後、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出し、従業員向けの説明会を実施した企業に対し、さらに奨励金を支給します（30万円）。

※審査により奨励金の対象とならない場合があります。

※詳細については、「東京都女性の活躍推進人材育成事業」(<http://www.josei-jinzai.metro.tokyo.jp>)をご覧ください。

お問い合わせ先

東京都 産業労働局 雇用就業部 労働環境課 ☎ 03 (5320) 4645

(4) 女性の活躍推進等職場環境整備助成金

女性の採用・職域拡大を目的とした職場環境の整備や、仕事と育児・介護等の両立に向けた働きやすい職場環境づくりに取り組む都内中小企業に助成金を支給します。

【助成金の内容】

(ア) 女性の活躍推進

女性の職域拡大等を目的として、女性が少ない職種に積極的に女性を採用・配置する計画をしている都内中小企業等に対し職場環境の整備に係る費用を助成します。

| 助成対象 | 助成の対象となる費用の例 | 助成金上限・助成率 |
|------------------------|---|-------------------------|
| 女性の採用・職域拡大を目的とした設備等の整備 | トイレ、ロッカー、仮眠室、ベビールーム（子ども連れで出勤した場合の授乳・オムツ替えなどのスペース）、工事現場に設置される仮設トイレ等の整備費用 | 限度額 500 万円 助成率 2 / 3 |

(イ) 多様な勤務形態の実現

男女ともに勤務時間や勤務場所を固定しない柔軟な働き方や仕事と子育て・介護等の両立ができるように、都内中小企業等が取り組む職場環境の整備に係る費用を助成します。

| 助成対象 | 助成の対象となる費用の例 | 助成金上限・助成率 |
|---|---|---------------------------|
| 在宅勤務、モバイル勤務、リモートワーク等のテレワークを可能とする情報通信機器等の導入による多様な勤務形態の実現のための環境整備 | モバイル端末等整備費用、ネットワーク整備費用、システム構築費用、関連ソフト利用料、上記環境構築を専門業者に一括委託する経費 | 限度額 200 万円 助成率 1 / 2 |
| 介護休業等に伴う代替要員の配置や育児、介護による短時間勤務に伴う人員補充 | 介護休業等に伴う代替要員、育児・介護による短時間勤務に伴う人員補充に係る経費（人件費） | ※平成 29 年度には限度額が変更となる予定です。 |

※（ア）、（イ）の両助成金を利用する場合の支給額の上限は 500 万円です。

※詳細については、「TOKYOはたらくネット」

(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/joseinoshokuba/index.html>) をご覧ください。

お問い合わせ先

東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課 ☎ 03 (5320) 4649
公益財団法人 東京しごと財団 雇用環境整備課 ☎ 03 (5211) 2397

(5) 雇用環境整備推進事業

中小企業等に対し、適正な人事労務管理や生活と仕事の調和の推進、非正規労働者の雇用環境整備、働き方・休み方の見直しといった雇用環境の整備を働きかけていくため、研修会の実施、専門家の派遣、奨励金の支給を行うことにより、雇用環境整備の取組を支援します。

①研修会

中小企業の経営者・人事労務担当者向け研修会を実施します。

【研修テーマ・実施回数】

- ・人事労務管理に関すること
 - ・働き方の改革に関すること
 - ・仕事と育児の両立に関すること
 - ・仕事と介護の両立に関すること
 - ・非正規労働者の雇用環境整備に関すること
- ※年間 18 回の実施を予定しています。

【定員】

各回 40 人程度

②専門家派遣

労働者の働き方・休み方の改善や仕事と育児・介護の家庭生活等との両立支援をはじめとした、職場における働き方の見直しに関するお悩みをお持ちの企業に都が社会保険労務士又は中小企業診断士を派遣し、助言を行います。

【派遣料】

無料

【派遣回数】

原則として、1社5回まで（1回につき原則2時間以内）

【助言の内容】

- 1) 仕事と育児の両立推進に関すること
- 2) 仕事と介護の両立推進に関すること
- 3) 非正規労働者の雇用環境の改善に関すること
- 4) 働き方・休み方の改善に関すること
- 5) その他雇用環境整備の推進に関すること

③奨励金

従業員の仕事と育児・介護との両立支援、非正規労働者の処遇等の改善に取り組む中小企業の皆様を応援するため、「東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金」を支給します。

奨励対象事業は次の3コースで、実施するコースや事業を自由に選択し、合計100万円の範囲内で奨励金の支給を受けることができます。

| A 仕事と育児の両立推進コース | | |
|------------------|--|------|
| ①一般事業主行動計画策定事業 | ニーズ調査を行い、仕事と育児の両立に向けた行動計画を策定 | 10万円 |
| ②仕事と育児の両立制度整備事業 | 両立支援のための制度を整備し、両立推進に向けて社内研修を実施 | 20万円 |
| ③男性の育児参加推進事業 | 男性の育児参加推進に向けた目標や取組内容を定め、男性の育児参加への理解促進に向けて社内研修を実施 | 30万円 |
| B 仕事と介護の両立推進コース | | |
| ①仕事と介護の両立推進事業 | ・相談窓口を設置し、介護相談員を配置 ・両立推進に向けて働き方の見直しを検討し、取組計画を策定 | 40万円 |
| ②仕事と介護の両立制度整備事業 | ①で策定した計画実現に向けて介護費用補助等の両立支援制度を整備 | 10万円 |
| C 非正規労働者の処遇改善コース | | |
| | 処遇制度、教育・研修制度、福利厚生制度を新たに整備し、社内に周知 | 40万円 |

※平成29年度に育児中の労働者のための支援事業を新たに実施することを予定しています。

(6) 事業所内保育施設支援事業

① 地域型保育事業（事業所内保育事業）支援事業

従業員の児童のほか定員の一部に地域の児童も受け入れ、子ども・子育て支援制度（平成27年4月施行）の認可を受ける事業所内保育事業者への区市町村の取組を支援します。

- ※ 補助金申請を検討される場合は、各区市町村にお問い合わせください。
区市町村によって、補助の有無、補助率、補助上限額等が異なる場合があります。
- ※ 設置費のほか、区市町村によって備品購入費等の費用の補助がある場合があります。
- ※ 運営費は、子ども・子育て支援制度の中で区市町村から給付されます。
- ※ 子ども・子育て支援制度については内閣府ホームページを参照してください。
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/index.html>

② 事業所内保育施設支援事業

企業等の次世代育成に対する取組を支援するため、平成19～24年度に設置され、都が承認した事業所内保育施設に対し、中小企業は10年間、それ以外の企業は5年間、運営費を補助しています（新規受付はありません）。

お問い合わせ先

東京都福祉保健局 少子社会対策部 保育支援課 ☎ 03 (5320) 4131

(7) 子育て・介護支援融資制度（すくすく・ささえ）

中小企業で働く従業員が安心して子育てや介護を行えるよう、妊娠、出産から子育て期間中及び介護期間中の経済的負担を軽減するため、低金利の融資制度を実施しています。

お申込み：下記条件をすべて満たしている方

- ①中小企業にお勤めの方
- ②現在の勤務先に6ヶ月（育児・介護休業者は1年）以上勤務している方
- ③現住所に3ヶ月以上居住し、勤務先か住所のいずれかが都内にある方
- ④妊娠中の方、子育て期間中の方、介護休業中の方又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方
※子育て期間：妊娠期からお子様が生誕した日以後の最初の3月31日まで
- ⑤住民税を滞納していない方
- ⑥借入金返済の見込みのある方

融資額：100万円

融資利率：1.5%（平成28年4月1日現在）

返済方法：5年以内の元利均等月賦返済

保証：保証料は東京都が全額負担します。ただし、保証機関の保証等の保証承諾が得られない場合にはご融資できません。

資金使途：子育て支援

- ①子育てにかかる物品購入費
- ②子の教育費（おけいこごと・塾代にもご利用できます）
- ③子の医療費
- ④出産にかかる諸費用
- ⑤育児休業中の生活費

介護支援

- ①介護にかかる物品購入費
- ②介護にかかる諸費用（介護サービス等利用費用、介護のための住宅改修費用等）
- ③要介護者の医療費
- ④介護休業中の生活費 など

必要書類：源泉徴収票又は給与明細書、資金使途証明書類、健康保険証など。

その他、必要に応じて、母子手帳、子の在学証明書、要介護・要支援認定通知書といった書類が必要となる場合があります。

※審査の結果、ご希望にそえない場合もありますので、ご了承ください。

※詳細については「TOKYOはたらくネット」（<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/fukuri/yushi/sukusuku.html>）をご覧ください。

お問い合わせ先

東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課 ☎ 03 (5320) 4653

2 国等の事業紹介

東京労働局雇用環境・均等部

両立支援等助成金の概要

従業員の職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主や事業主団体を応援する助成金で、下表の助成金があります。

| | | |
|---------------------|---|---|
| 両立支援等助成金 | 出生時両立支援助成金 | 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に対して助成する制度 |
| | 介護離職防止支援助成金 | 労働者の仕事と介護の両立に関する以下の全ての取組を行った事業主に対して助成する制度 ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態調査（社内アンケート） ②改正育児・介護休業法に沿った介護関係制度の導入 ③介護に直面する前の従業員への支援（社内研修・制度周知） ④介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置・周知） ⑤対象労働者の介護支援プランの作成 ⑥介護支援プランに沿った介護休業の取得等 |
| | | 中小企業両立支援助成金 |
| | 代替要員確保コース | 育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に一定金額を助成する制度 |
| | 育休復帰支援プランコース | 育休取得予定者のために、円滑な育休取得と職場復帰を支援するために「育休復帰支援プラン」を作成、取組を実施し、労働者に育児休業を取得させた場合及び原職等に職場復帰させた場合に事業主に一定金額を助成する制度 |
| | 女性活躍加速化助成金 | 女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対して助成する制度 |
| 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 | 労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度（平成 28 年度新規受付中止） | |

■助成金申請に当たっての留意事項■

- ・助成金は、雇用保険の適用事業主または事業主団体（以下、事業主等という）に企業単位で支給します。
- ・労働保険料を納入していない事業主等および過去に助成金に関し不正行為を行った事業主等については、支給を受けられないことがあります。
- ・他の助成金の受給状況等により、支給を受けられないことがあります。
- ・支給申請において出勤簿・賃金台帳などの添付書類を求める場合があります。
- ・都道府県労働局長が、助成金の支給の決定までの間および支給終了後において必要と認めるときは、調査の実施や確認資料の提出を求める場合があります。
- ・事業主等が、偽りその他不正の行為により助成金を受給した場合、受給すべき額を超えて助成金を受給した場合などは、支給した助成金の全部または一部の返還を求めます。また、助成金の3年間の支給停止となることがあります。
- ・この助成金の内容は、平成29年度以降に変更がある可能性があります。
- ・申請総額が予算額を超過した場合、支給が次年度以降となる場合や、支給を受けられない場合もあります。
- ・この冊子に記載しているものの他にも詳細な要件などがありますので、申請前に東京労働局雇用環境・均等部にご相談ください（お問い合わせ先は67ページ参照）。
- ・支給申請書は、厚生労働省のホームページ（トップページ＞分野別の政策＞雇用・労働＞雇用均等＞事業主の方へ＞事業主の方への給付金＞両立支援等助成金）または都道府県労働局雇用環境・均等部で入手できます。

両立支援等助成金

出生時両立支援助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業（※）を取得させた事業主に対して助成します。※子の出生後8週間以内に開始する14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業

受給できる額

1年度の上限1人

| | | | |
|-----|------|----------------|------------|
| 支給額 | 中小企業 | 取組及び育休1人目：60万円 | 2人目以降：15万円 |
| | 大企業 | 取組及び育休1人目：30万円 | 2人目以降：15万円 |

介護離職防止支援助成金

労働者の仕事と介護の両立に関する以下の全ての取組を行った事業主に対して助成します。

- ① 従業員の仕事と介護の両立に関する実態調査（社内アンケート）
- ② 改正育児・介護休業法に沿った介護関係制度の導入

- ③ 介護に直面する前の従業員への支援（社内研修・制度周知）
- ④ 介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置・周知）
- ⑤ 対象労働者の介護支援プランの作成
- ⑥ 介護支援プランに沿った介護休業の取得等

受給できる額

支給額

- 介護休業 中小企業 60万円、大企業 40万円
※1事業主2回まで支給（無期雇用者、期間雇用者 各1回）
- 介護制度 中小企業 30万円、大企業 20万円
※1事業主2回目まで支給（無期雇用者、期間雇用者 各1回）

代替要員確保コース

育児休業終了後、育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させる旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定額を助成します。

受給できる額（平成28年度～）

- 支給額 1人当たり 50万+期間雇用者加算10万円+無期雇用復職加算10万円(※1)
 上限 1年度の上限10人(※2)
 支給対象期間 5年間
- ※1 育児休業取得者が期間雇用者の場合、期間雇用者が無期雇用として復職した場合の加算措置
 - ※2 「くろみんマーク」取得事業主に対象労働者が発生した場合、支給対象期間：平成37年3月31日まで、支給人数：50人まで

育休復帰支援プラン助成金

中小企業において、事業主が「育休復帰支援プラン」を作成、かつ、プランに基づく取組を実施し、対象労働者が育児休業を取得した場合及び当該育児休業取得者が原職等に職場復帰した場合に一定額を助成します。

受給できる額

- 1企業あたり正社員、期間雇用者それぞれ1人について2回まで
- | | |
|------------------------------|------|
| 1回目：プランを策定し、対象労働者が育児休業を取得した時 | 30万円 |
| 2回目：育児休業者が現場復帰した時 | 30万円 |

女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法(※)に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対

して助成金を支給します。

本助成金は、以下の2つのコースにわかれています。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

受給できる額

【加速化 A コース】

数値目標の達成に向けた取組目標を達成した場合に支給

受給できる額：30万円（1企業につき1回限り）

※業種に関わりなく、常時雇用する労働者が300人以下の事業主のみを対象としています。

【加速化 N コース】

数値目標の達成に向けた取組目標を達成した上で、その数値目標を達成した場合に支給

受給できる額：30万円（1企業につき1回限り）

※雇用する労働者に関わりなく支給対象となります。

お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 ☎ 03 (6893) 1100

ハローワーク

育児休業給付の支給（雇用保険）

制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、1歳（保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月）に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けることができます。

※ 詳細は、公共職業安定所（ハローワーク）にありますリーフレット「育児休業給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。

支給対象者の主な要件

1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合には1歳6か月）に満たない子を養育するために休業をする雇用保険の被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある月が12か月以上ある方が対象となります。

また、

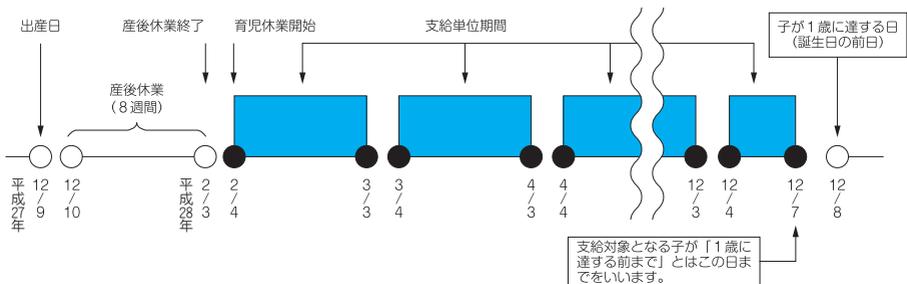
- 1 育児休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと。
- 2 就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日（10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間）以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、全日休業している日が1日以上あること。）

の要件を満たす場合に支給されます。

※ 期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ休業の対象である子の1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがある（2歳までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである方を除く）ことが必要です。

支給対象期間

例) 産後休業に引き続き、子が1歳に達する前まで育児休業を行った場合



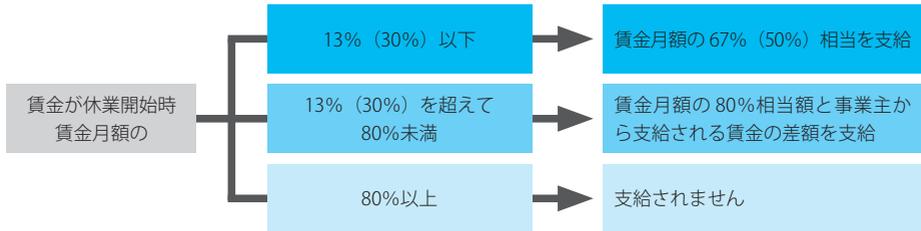
支給額

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

$$\text{休業開始時賃金日額}^{(1)} \times \text{支給日数} \times 67\% \text{ (6か月経過後は従来通り 50\%)}$$

(賃金月額)

ただし、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



(i) 休業開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。

※ 賃金月額には上限があります。

手続

被保険者の方が育児休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」及び「育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書」を公共職業安定所(ハローワーク)に提出して、その被保険者の方の受給資格の確認を受けます。

- 父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たせば、子が1歳2か月さらに一定の場合は1歳6か月に達する日の前日までの間に最大1年間まで育児休業給付金が支給されます。

支給対象者 (以下、①～③のすべての要件を満たす場合)

- ① 育児休業開始日が、当該子の1歳に達する日の翌日以前であること。
- ② 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること。
- ③ 配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

支給対象期間

支給の対象となる育児休業の期間には、産後休業期間(出産日の翌日から起算した8週間)は含まれません。

男性の場合は、配偶者の出産日当日より育児休業の取得が可能であるため、配偶者の出産日当日より育児休業を開始した場合は育児休業給付金の支給対象となります。

※ 保育所に入所できないなどの理由により、子が1歳6か月に達するまで育児休業をする場合には、一定の要件を満たすと子が1歳6か月に達する日の前日までの期間が育児休業給付の支給対象となります。

(参照：厚生労働省ホームページ)

介護休業給付の支給（雇用保険）

制度の概要

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給を受けることができます。

要介護状態とは 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態。

対象家族とは 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）及び同居かつ扶養している一般被保険者の祖父母、兄弟姉妹、孫。

※ 詳細は、公共職業安定所（ハローワーク）にありますリーフレット「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」をご覧ください。

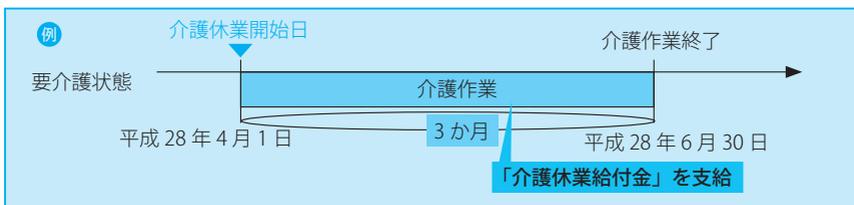
支給対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある月が12か月以上ある方が対象となります。

※ 期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用される見込みがあることが必要です。

支給対象期間

介護休業給付金の対象となる介護休業期間は一回で最長3か月ですので、介護休業給付金の支給対象期間は、最大で3か月ということになります。



支給額

各支給単位期間（介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額

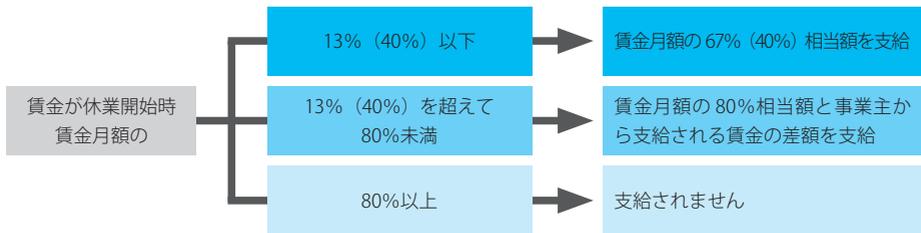
$$\text{休業開始時賃金日額}^{(ii)} \times \text{支給日数} \times 67\% \quad (\text{平成 28 年 8 月 1 日以前に介護休業を開始した方は 40\%})$$

(賃金月額)

(ii) 休業開始時賃金日額とは原則として、介護休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。

※ 賃金月額には上限があります。

ただし、支給単位期間中に事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



※平成 28 年 8 月 1 日前に介護休業を開始した方に適用する給付率等は 40% になります。

手続

被保険者の方が介護休業を開始したときは、その被保険者の方を雇用している事業主の方が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、介護休業開始日の翌日から 10 日以内に提出していただく必要があります。

年金事務所・健康保険組合・厚生年金基金

育児休業等期間中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除

制度の概要

事業主の方が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、育児休業等（育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業）をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される制度です。

また、産前産後休業期間中（産前 42 日（多胎妊娠の場合は 98 日）産後 56 日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）も、育児休業と同じように保険料免除などを受けることができます。

免除期間

育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（ただし、子が 3 歳に達するまで）

- ※ 社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。
- ※ 賞与・期末手当等にかかる保険料についても免除されます。
- ※ 厚生年金基金においては、事業主から申出があった場合、代行部分に対する掛金が免除されます。加算部分の掛金についての負担をどうするかは、それぞれの基金が規約で定めることになっています。

手続

事業主の方が「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を年金事務所又は健康保険組合に提出します。

また、厚生年金基金においても、事業主の方が掛金免除の申出書を基金に提出することになっています。

（参照：厚生労働省ホームページ）

V 資料

1 関係法令一覧

労働基準法(抄) (平成22年4月1日一部改正施行) (p76 参照)

(均等待遇)

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(男女同一賃金の原則)

第4条 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らない。

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

※労働時間、労働日数、継続勤務時間に対応して、次の日数(表1)を与えなければなりません。

(坑内業務の就業制限)

第64条の2 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

- 1 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性 坑内で行われるすべての業務
- 2 前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性 坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

(危険有害業務の就業制限)

第64条の3 使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性(以下「妊産婦」という。)を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

(産前産後)

第65条 使用者は、6週間(多胎妊娠の場合においては、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

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らない。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、差し支えない。

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らない。

第66条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項(1か月単位の变形労働時間制)、第32条の4第1項(1年単位の变形労働時間制)及び第32条の5第1項(1週間単位の非定型的变形労働時間制)の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超過して労働させてはならない。

2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日労働させてはならない。

3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

(育児時間)

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

表1

| 短時間労働者の週所定労働時間 | 短時間労働者の週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数(週以外の期間によって、労働日数を定めている場合) | 継続勤務時間に応じた年次有給休暇の日数 | | | | | | |
|----------------|----------------|-------------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | | 6か月 | 1年 6か月 | 2年 6か月 | 3年 6か月 | 4年 6か月 | 5年 6か月 | 6年6 か月以上 |
| 30時間以上 | | | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 30時間未満 | 5日以上 | 217日以上 | | | | | | | |
| | 4日 | 169日～216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| | 3日 | 121日～168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| | 2日 | 73日～120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| | 1日 | 48日～72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

男女雇用機会均等法

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（抄）

昭和四十七年七月一日法律第百十三号

最近改正 平成二十八年三月三十一日法律第十七号（平成 29 年 1 月 1 日施行）

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては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つて、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。

第二章 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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練
- 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置

の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条 前三条の規定は、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つ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。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 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。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（指針）

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置

（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措置）

第十一条 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労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、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に必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第十一条の二 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する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、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、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に必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生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（昭和四十年法律第百四十一号）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。

第十三条 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 厚生労働大臣は、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に必要な指針（次項において「指針」

という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 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つ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つている事情を改善するに当たつ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
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、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。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の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、当該紛争の当事者に対し、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、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該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。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつ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、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

- 2 委員会は、第十一条第一項及び第十一条の二第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動又は同項に規定する言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、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 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一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つたときは、その旨を公表することができる。

2 労働基準法の改正について（平成 22 年 4 月 1 日施行）

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」が、平成 20 年 12 月 12 日に公布され、平成 22 年 4 月 1 日から施行されました。主な改正内容は、以下のとおりです。

- 時間外労働の割増賃金率が引き上げられました。
- 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されました。
- 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになりました。

(1) 時間外労働の割増賃金率の引き上げ（中小企業については当分、適用が猶予）。

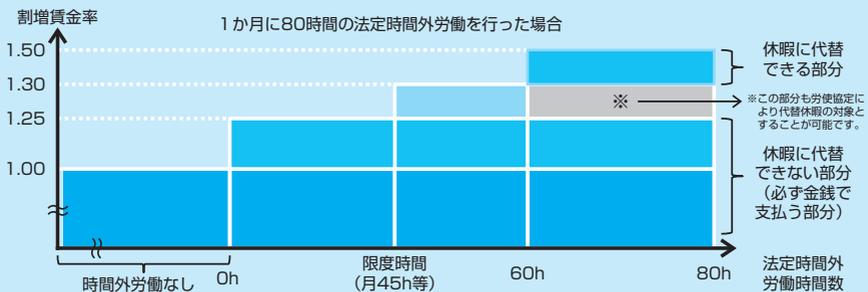
① 1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行う場合…50%以上（労基法第 37 条第 1 項、第 138 条）。

1 か月 60 時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の 25% から 50% に引き上げられました。ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予され、施行 3 年経過後に改めて検討することとされています。

② 割増賃金の支払に代えた有給の休暇（代替休暇）制度が導入されました（労基法第 37 条第 3 項）。

事業場で労使協定を締結すれば、1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25% から 50% に引き上げた差の 25% 分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。ただし、実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

★【図】 割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組み

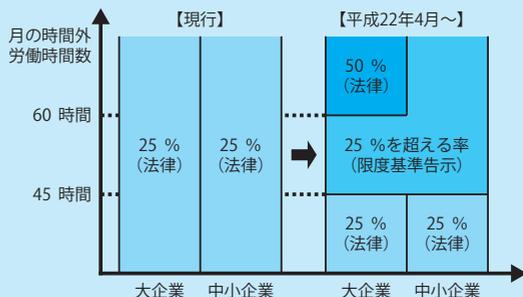


(2) 労使による割増賃金率引上げなどの努力義務（企業規模にかかわらず適用）

限度時間（1か月45時間）を超える時間外労働を行う場合・・・25%を超える率「時間外労働の限度基準」（平成10年労働省告示第154号：限度基準告示）により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに、(i) 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること、(ii) (i)の率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること、(iii) 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要となります。

★【図】時間外労働に対する割増賃金率の仕組み

※(1)、(2)の改正内容を図にすると右のようになります。



(3) 時間単位年休制度の導入（企業規模にかかわらず適用）

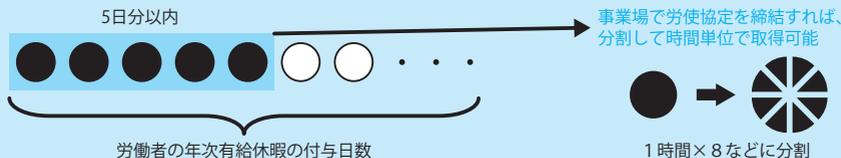
(労基法第39条第4項)

年次有給休暇は日単位で取得することとされていましたが、今回の改正により、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。

年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できます。

(注) 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。

★【図】時間単位年休の仕組み



(参考：厚生労働省ホームページ)

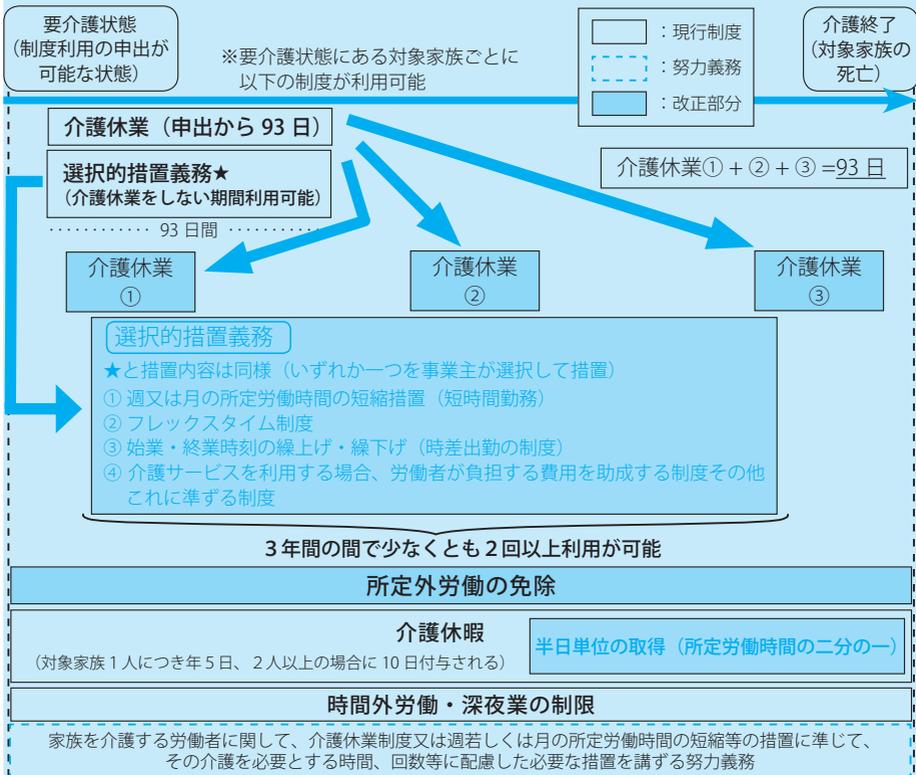
3 育児・介護休業法等の改正について（平成29年1月1日施行）

平成28年3月31日に公布された「雇用保険法等の一部を改正する法律」により育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が改正され、平成29年1月1日から施行されました。主な改正内容は以下のとおりです。

(1) 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家庭1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得が可能
- 介護休暇の半日単位の取得が可能
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和

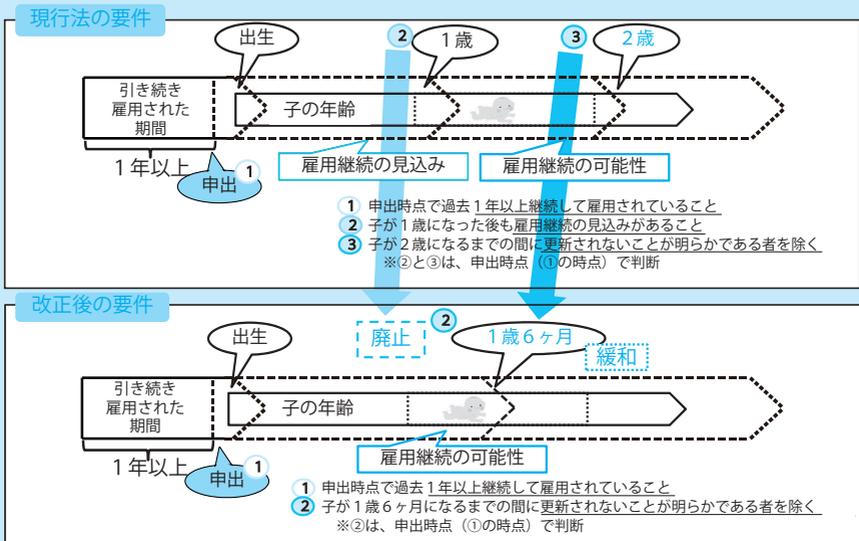
★仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）



(2) 多様な家族形態

- 子の看護休暇の半日単位の取得が可能
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、次の①②に緩和
 - ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること
 - ② 子が1歳6ヶ月に達するまでの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新が無いことが明らかでないもの
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加

★有期契約労働者の育児休業取得要件の見直しイメージ



(3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

★ <妊娠・産休・育休等> 特設コーナー（東京労働局 HP）

<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

※ トップページ下にバナーがございます。

★ 育児・介護休業法について、男女雇用機会均等法について（厚生労働省 HP）

<http://www.mhlw.go.jp/>

※ いずれも、トップページからサイト内検索「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」でお探しいただけます。

4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の成立について (平成 27 年 9 月 4 日施行)

女性の職業生活における活躍が一層重要となっていることから「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、平成 27 年 9 月 4 日に公布・施行されました（行動計画の策定は平成 28 年 4 月 1 日施行）。法律の概要は以下のとおりです。

(1) 基本方針等

- ・国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）します。
- ・地方公共団体（都道府県、市町村）は、国の基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定します（努力義務）。

(2) 行動計画の策定等

301 人以上の労働者を雇用する事業主は、下記①～③について実施する義務があります。
※労働者には、パートや契約社員であっても、1 年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。
※ 300 人以下の労働者を雇用する事業主は努力義務となっています。

①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う。

【状況把握の必須項目】（省令で規定）

- ・採用者に占める女性比率
- ・勤続年数の男女差
- ・労働時間の状況
- ・管理職に占める女性比率

②行動計画の策定・届出・公表

①の結果を踏まえて、女性の活躍に向けた行動計画の策定、都道府県労働局への届出、労働者への周知、外部への公表を行います。

【行動計画の必須項目】（省令で規定）

- ・計画期間
- ・数値目標
- ・取組内容
- ・取組の実施時期

③女性の活躍に関する情報公表

女性の職業選択に資するよう、事業主が適切と考える項目を省令で定める情報（限定列举）から 1 つ以上選んで公表します。

【公表項目】（省令で規定）

- ・採用者に占める女性比率

- ・勤続年数の男女差
- ・労働時間の状況
- ・管理職に占める女性比率 など

④認定制度

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が3段階あります。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。

⑤履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告があります。

(3) その他

- ・原則、公布日施行（行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）
- ・10年間の時限立法

★「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- ・女性活躍推進法の詳細
- ・女性の活躍状況把握や課題分析のための支援ツール
- ・女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース など

※お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局へ

(参照：厚生労働省ホームページ)

東京都では、賃金不払いや解雇を始め、労働問題全般に関する相談に応じています。

◆電話相談

東京都ろうどう 110 番 費用無料・秘密厳守

ろうどう 110 番

0570 - 00 - 6110

月曜日から金曜日の午前9時～午後8時（祝日及び12月29日～1月3日を除く。）
土曜日の午前9時～午後5時（祝日及び12月28日～1月4日を除く。）

◆来所相談（予約制）

※●担当区域（会社所在地）に応じて、各事務所が月曜日から金曜日の午前9時～午後5時まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日は除く。）

| 窓 口 | 所 在 地 | 電 話 | 担当地域（会社所在地） | 夜 間 |
|-----------------|-------------------------------|--------------|--|----------|
| 労働相談情報センター（飯田橋） | 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階 | 03(3265)6110 | 千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ | 月曜 金曜 |
| 大崎事務所 | 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階 | 03(3495)6110 | 港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区 | 火曜 |
| 池袋事務所 | 豊島区東池袋4-23-9 | 03(5954)6110 | 文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区 | 木曜 |
| 亀戸事務所 | 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7階 | 03(3637)6110 | 台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区 | 火曜 |
| 国分寺事務所 | 国分寺市南町3-22-10 | 042(321)6110 | 立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡 | 月曜 |
| 八王子事務所 | 八王子市明神町3-5-1 | 042(645)6110 | 八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市 | 水曜 |

◆夜間来所相談（予約制）

夜間は、各事務所が担当曜日に午後8時まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日は除く。）

◆土曜来所相談（予約制）

土曜は、飯田橋で午前9時～午後5時まで実施しています。（祝日及び12月28日～1月4日は除く。）

◆心の健康相談・・・カウンセラーが職場における心の悩みに関する相談に応じています。

| 事務所 | 曜日 | 相談時間 | 電話 |
|-----|----------------------|--------------------|----------------|
| 飯田橋 | 第1～第4火曜日 第1～第4水曜日 | 14時～17時 (事前予約制) | 03 (3265) 6110 |
| 大崎 | 第1～第4水曜日 | | 03 (3495) 6110 |
| 池袋 | 第2・第4水曜日 | | 03 (5954) 6110 |
| 亀戸 | 第2・第4木曜日 | | 03 (3637) 6110 |
| 国分寺 | 第1～第4金曜日 | | 042 (321) 6110 |
| 八王子 | 第2・第4木曜日 | | 042 (645) 6110 |

◆弁護士相談（事前予約制・無料）

高度・複雑化する労働相談に対応するため、弁護士が直接、相談者に助言をする弁護士労働相談を実施しています。

| 事務所 | 曜日 | 相談時間 | 電話 |
|-----|---------|---------|----------------|
| 飯田橋 | 月・木・金曜日 | 14時～16時 | 03 (3265) 6110 |

また、ウェブ上では労働に関する様々な知識が身につく e-ラーニングを実施しています。

◆e-ラーニング

ウェブ上で労働法やパート、派遣、メンタルヘルス等について学ぶことができます。(費用無料)

- 気軽に学べるウェブ労働法クイズ 「チャレンジ！労働法」
<http://roudouho.metro.tokyo.jp/>
- 事業者向けパート社員活用のための 「パート労働ナビゲーション」
<http://manabu.metro.tokyo.jp/part/>
- 労働者派遣に役立つ基礎知識が学べる 「労働者派遣講座」
<http://manabu.metro.tokyo.jp/haken/>
- メンタルヘルスケアの方法を気軽に学べる 「職場のメンタルヘルス」
<http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/>

東京都雇用就業部ホームページ「TOKYO はたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、セミナー開催情報、発行資料などをご覧いただけます。

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。
詳細は、<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp> をご覧ください。

平成 29 年 3 月発行 登録番号 (28) 244

編集・発行／東京都産業労働局雇用就業部労働環境課

〒 163-8001 新宿区西新宿 2-8-1

電話 03 (5320) 4649

印刷・製本／有限会社アテネ社

電話 03 (3375) 0018 (代)



リサイクル適性[®]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。