

経営者必読

企業力アップのカギは 女性力

～男女がともにいきいきと働ける職場づくり～



あなたの会社は、必要な人材を確保・育成・定着できていますか？

女性をはじめから枠外においていないでしょうか？

男女がともに働きやすい職場になっていますか？

今一度、よく考えてみませんか？

社会は大きく変わっています！

他社の取り組みをご存じですか？

法制度も変わっています。気づいていますか？

1

今こそ、女性の活用を!



これから少子高齢化・人口減で、将来的には人材不足となる。
優秀な人材を確保したい。



- 女性の戦力化が企業を救う!
- ひとりひとりの能力を活かせる職場づくりが急務である!

取り組みの効果

多様な人材による新しい価値の創造

有能な人材の確保

外部評価(企業イメージ)の向上

女性の能力発揮による経營業績の向上

女性労働者の労働意欲の向上

気になる他の企業の様子

◎ A社 業種/専門サービス業
従業員数/約300人

- 採用面接の時点で優秀な女性が増えるようになった。
- 女性の観点や考え方を職場に活かすことができたという点で経営の幅が広がった。
- 顧客からみた自社のイメージは良いようである。「女性がいきいきと働いている」という顧客からの感想をもらったことがある。

取り組みのステップ

STEP 1

まずは採用から

女性を採用の枠外にいませんか?

女性が事実上満たしにくい採用条件がないか、採用規定を検討する。

女性が少ない職種について、女性を積極的に採用し、必要な教育訓練を行う。

採用担当者に女性を含める。

非正規から正社員登用する。

気になる他の企業の様子

◎ B社 業種/建設コンサルタント業 従業員数/約70人

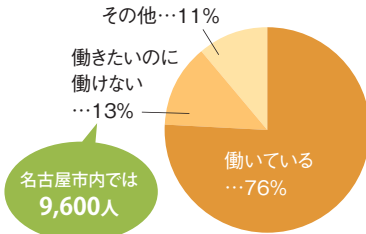
取り組み内容 採用説明会では女性社員が自ら機械や技術の説明をしているので、女性の就職希望者に安心感を与えている。ホームページ上でも、女性の先輩社員からのメッセージを積極的に掲載している。

評価 男女はほぼ半々ぐらいの採用状況。女性の土木技師での応募者は少ないが、土木技師として応募してくる女性は仕事に対する明確な思いを持っている人が多いので、大変有望である。

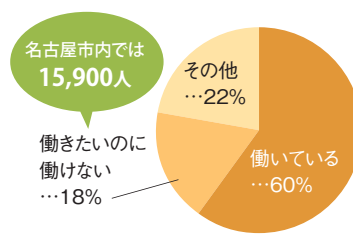
数字で見る社会の現状

働く女性は、結婚、出産、子育て期に少なくなりますが、そのような状況の中でも働きたい女性が多くいます。

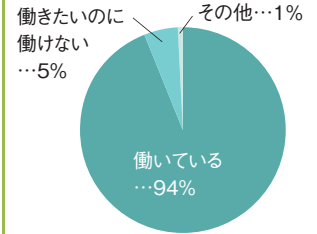
■名古屋市の25～29歳女性



■名古屋市の30～34歳女性



■名古屋市の30～34歳男性



→ 働きたい女性と働いている女性には、大きく開きがあります。

※名古屋市「平成19年就業構造基本調査結果(名古屋の就業構造)」より作成

Point check

確認しよう! 男女雇用機会均等法※

法律について詳しく知りたいときは、愛知労働局雇用均等室へ。
(お問い合わせは裏表紙参照)

□ 女性と男性で異なる扱いをしていませんか?

募集 採用 配置 昇進 降格 教育訓練
福利厚生 職種の変更 雇用形態の変更 退職の勧奨
定年 解雇 労働契約の更新

□ 事実上、女性が応募しにくい状況はありませんか?

□ 管理職に女性が少ないことを疑問に思いませんか?

※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

□ ポジティブ・アクションとは?

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組です。

詳細は、ポジティブ・アクション応援サイト[(財)21世紀職業財団]へ。
<http://www.netin.org/jiwe/pa/index.php>

STEP 2

能力を発揮できる職場づくり

能力を引き出すためには仕事の与え方に工夫を! 研修も必要です!

- お茶くみやコピー取りなど、女性ばかりに雑用を頼んでいないか、業務の分担を見直す。
- ロールモデル※を社内報などで紹介する。
- 男女ともに使いやすい器具、設備等を導入する。(トイレや更衣室など)
- 昇進・昇格基準を明確化、透明化する。
- 「男性は主要な業務・女性は補助的業務」といった固定的性別役割分担意識を解消するための研修を実施する。

STEP 3

女性もリーダーに!

同じ能力なら、とりあえず男性を、と考えていませんか?

- 女性に、役職への昇任・昇格試験の受験を奨励する。
- 女性の管理職の割合に数値目標を設定し、計画的に登用を進める。

女性の活用のつぎは、働きやすい職場づくりに取り組むぞー!



※お手本となる先輩の事例。子育てしながら働き続けている人や管理職に就いている女性など。

2

いきいきと働ける職場づくり セクシュアル・ハラスメントの防止



うちの会社は人間関係がよくて、今のところセクハラ問題とは無縁ですが、就業規則等に規定を設けなければならないのですか？



- セクハラ防止は事業主の義務です!(男女雇用機会均等法第11条)
- 男女が対等なパートナーとして働ける環境づくりを!

身近に起こりうるセクシュアル・ハラスメントの具体的事例

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする
- 酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する
- 酒席で身体を不必要に触られたことに抗議したら、私生活や交友関係など噂を立てられた
- 性的な内容の電話をかけたり、手紙・メールを送る
- 上司からしつこくデートに誘われ、断ったら他の部署への異動が命じられた など

Point check

あなたの職場は大丈夫？ セクハラチェック

職場でのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント(上司などからのいじめや嫌がらせ)は、被害者の尊厳を傷つけるとともに、就業環境を悪化させます。

- Noと言える雰囲気はありますか？
- 従業員はお互いを「対等なパートナー」として認識していますか？

取り組みのステップ

STEP 1

事業主の方針の明確化
および、その周知・啓発

STEP 2

相談・苦情への対応

STEP 3

事後の迅速かつ
適切な対応

就業規則

- セクハラがあってはなりません
- セクハラを行った者には、厳正に対処します

セクハラに関し相談をしたこと等による不利益な取扱いはできません。

セクハラ相談窓口

- さん
- △△△△ さん

周知を徹底して、管理職研修、社員研修も実施します。

相談員は、相談者本人、相手の双方から事情を聞くとともに、必要に応じて同僚など第三者からも事情を聞くようにし、正確に事実関係を確認してください。プライバシーの保護にも配慮してください。

利用しよう! お助け制度

つながれっとNAGOYA
企業向けセクハラ防止研修

(財)21世紀職業財団
パワハラ、セクハラ相談窓口の受託
※お問い合わせは裏表紙参照

※詳細は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)」を参照ください。

3

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて

仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)が
実現した社会とは？

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。(具体的には、就労による経済的自立が可能な社会など。)

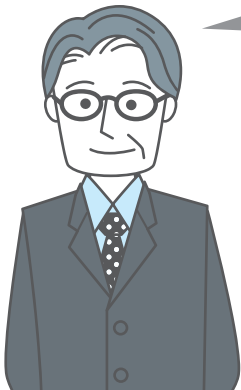
詳細は仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進ホームページ(内閣府)へ。

→<http://www8.cao.go.jp/wlb/>

実は、妊娠しました。
いままで育休を取得した人はいませんが、
うちの会社に制度はあるんでしょうか？
できれば働きたいんですが、まわりにも迷惑をかけるし、
残業も難しいと思いますし、やはり辞めないといけないかと…。



それはおめでとう！
でも、優秀な社員に辞められると困るなあ…。
この機会に、会社としてもしっかり考えてみよう。



- 人材の流出は、企業にとっても損失です。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みはコストではなく「明日への投資」です。

取り組みの効果

多様な従業員の定着(離職率の低下)

コストメリット(残業代など)

優秀な人材の確保(採用)

生産性の向上

従業員の満足度や就業意欲の向上

部下や同僚従業員の能力向上

従業員の生活者としての視点や
創造性、時間管理能力の向上

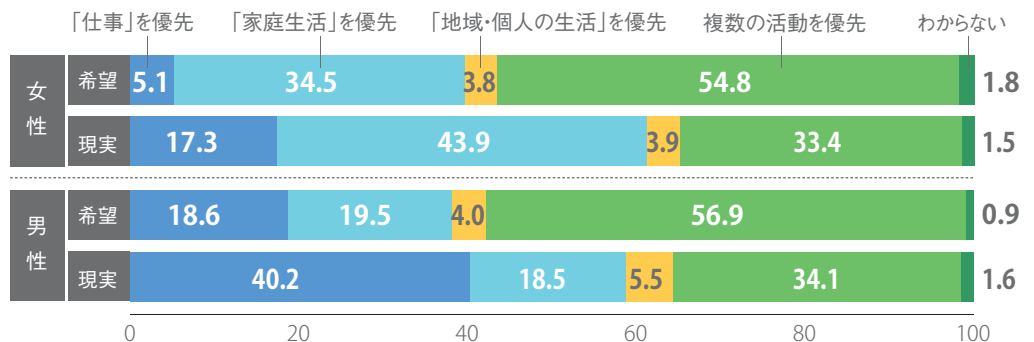
企業イメージや評価の向上

従業員の心身の健康の保持促進

数字で見る社会の現状

男女とも仕事と生活のバランスをとりたいと考えていますが、希望通りにはなっていません。特に男性は、希望とは大きく離れる形で現実には仕事優先となっています。

■ワーク・ライフ・バランス希望と現実(全国) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年)より



知っていますか？ 仕事と生活の調和のための法律

法律について詳しく知りたいときは、愛知労働局雇用均等室へ。
(お問い合わせは裏表紙参照)

□ 次世代育成支援対策推進法

一定規模以上の事業主^{*1}に、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等を内容とする一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられています。

□ 育児・介護休業法^{*2}

男女問わず、子どもが1歳に達するまで(1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合は子どもが1歳6か月に達するまで)の希望する期間、育児休業を取得することが認められています。

*1…平成21年1月現在、従業員301人以上の企業。改正法では従業員101人以上の企業に拡大。(平成23年4月1日施行)

*2…育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

取り組みのステップ

STEP 1

まずは現状把握から

社員アンケート、ヒアリングの実施

気になる他の企業の様子

◎D社 業種/専門サービス業 従業員数/約1,140人

制度改正にあたっては、同業他社の動向を調査し、社員の意向調査を行って決定した。社員への調査から、総合職と一般職で意向に違いがあり、時差出勤や短時間勤務を選択できるなど、両方の要望に応じた制度を充実させた。

利用しよう!
お助け制度

(財)21世紀職業財団

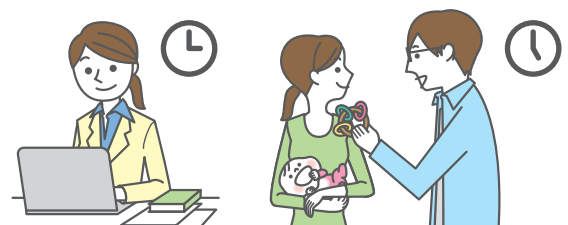
- 両立指標で自社分析
ファミリー・フレンドリーサイト
<http://www.familyfriendly.jp>
- 両立支援レベルアップ助成金
<http://www.jiwe.or.jp/>

STEP 2

制度を整える

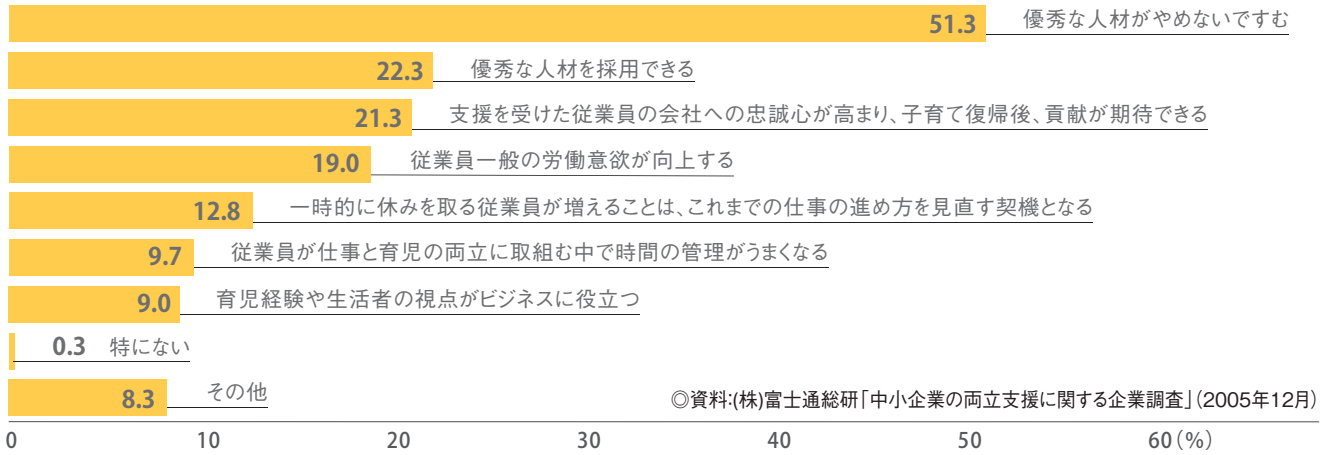
従業員の皆さんにも周知しましょう。

- 次世代育成支援法に基づく行動計画の策定
- 残業時間の削減、ノー残業デーの設定
- 休業制度
(育児休業や介護休業、代替要員の確保など)
- フレックスタイム制、短時間勤務、時差出勤
- 復職支援(情報提供、学習支援など)



こんなメリットがあります

■仕事と育児の両立を支援する取組が企業業績に与えるプラス面(「中小企業白書」(平成18年))



気になる他の企業の様子

◎C社 業種/金属加工業 従業員数/約20人

- 子育て最優先で働いてもらっている。気軽に有休を利用してもらえるよう配慮している。
- 毎朝ミーティングを実施し、社員がお互いに声を掛け合うようにしている。
- 残業をなくし、アフターファイブを有意義に過ごしてもらうため、17時以降の生産は無人稼働している。
- 「家庭の都合を最優先で働ける」と求人情報誌に発信したところ応募者が増えた。

STEP 3

職場の雰囲気づくり

男性も制度を利用しやすい雰囲気はありますか？

- ミーティングを利用したスケジュール管理、お互い様意識の共有
- トップダウンによる方針の明確化、制度の周知、ロールモデル*の紹介
- 業務の効率化
- 社員研修、管理職研修の実施

*お手本となる先輩の事例。仕事と生活の両立を実践している人など。

STEP 4

もう一歩先へ！

可能であれば検討してみましょう。

- 経済的支援
(保育料やシッター代等の補助など)
- 在宅勤務、テレワーク、勤務地の限定
- 事業所内保育所の設置

取り組みがすすんだら、
企業認定・表彰制度に
登録したいなあ。



名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度

名古屋市公式サイト
<http://www.city.nagoya.jp>

トップページ>名古屋市政>分野別の計画・指針・調査結果>
子ども・青少年>次世代育成支援の推進>
子育て支援企業認定・表彰制度

愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度

愛知県ファミリー・フレンドリー企業サイト
<http://famifure.pref.aichi.jp/>

厚生労働省均等・両立推進企業表彰

厚生労働省
<http://www-bm.mhlw.go.jp/>

トップページ>雇用均等・両立支援・パート労働>
均等・両立推進企業表彰について

相談窓口一覧

●企業の取り組みを応援します。

窓 口	内 容	お問い合わせ先
つながれっとNAGOYA (名古屋市男女平等参画推進センター)	○つながれっと出張講座 (企業などの自主的勉強会への講師派遣) ○セクハラ防止研修など	中区千代田五丁目18-24 TEL 052-241-0311 FAX 052-241-0312 http://www.tsunagalet.city.nagoya.jp/
名古屋市 市民経済局 勤労福祉室	○出前講座 ○労働法基礎講座など	中区三の丸三丁目1-1 TEL 052-972-3145 FAX 052-972-4129 http://www.city.nagoya.jp/kurashi/shigoto/kinrou/
名古屋市 中小企業振興センター	○各種経営相談 ○中小企業向け融資制度など	千種区吹上2-6-3 名古屋市中小企業振興会6階 TEL 052-735-2100 FAX 052-735-2104 http://www.city.nagoya.jp/jigyoushien/center/
(財)21世紀職業財団 愛知事務所	○両立支援レベルアップ助成金 ○セクハラ防止講習会の開催 ○パートタイマー均衡待遇推進助成金	中村区名駅3-22-8 大東海ビル9階 TEL 052-586-7222 FAX 052-586-7225 http://www.jiwe.or.jp/

●女性を活用しようと思ったら…

窓 口	内 容	お問い合わせ先
ジョイナス. ナゴヤ (母子家庭等就業支援センター 名古屋相談室)	○名古屋市在住の母子家庭の母等の職業紹介(求人受付)、情報提供などの就業支援	中区栄四丁目1-1 中日ビル9階南側 TEL 052-252-8824 FAX 052-252-8842 http://www.joinas-nagoya.jp
あいちマザーズ ハローワーク (名古屋中公共職業安定所)	○子育てしながら就職を希望する方を中心に、職業相談・職業紹介 ○求人検索パソコンで求人情報提供 ○週刊求人情報発行、リクエスト紹介 ○求人申込みは事業所管轄安定所へ	中村区名駅南2-14-19 住友生命ビル23階 TEL 052-581-0821 FAX 052-581-4634 http://www2.aichi-rodo.go.jp/mothers/

●法律について詳しく知りたいときは…

窓 口	内 容	お問い合わせ先
愛知労働局 雇用均等室	○男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画に関する相談	中区栄二丁目3-1 名古屋広小路ビルディング15階 TEL 052-219-5509 FAX 052-220-0573 http://www.aichi-rodo.go.jp/

発行日 平成21年2月

企 画 名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)

発 行 名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室

〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1-1 TEL/052-972-2234 FAX/052-972-4112

この印刷物は古紙/パルプを含む再生紙を使用しています。