

す。例えば、ある事業場においてコース別雇用管理が行われている場合において、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合に、総合職の採用に当たって女性を積極的に選考することやコース転換制度を積極的に用いて一般職女性の活躍推進を図ることも一つの方法として考えられます。

また、過去の経緯から職場で排除されてきた女性に対する採用担当者の固定観念が、企業が求める人材の適正な選考の阻害要因となることを考慮し、例えば人事部門が研修等を通じて、採用担当者に性別にとらわれず意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図る等の対策を講ずることも女性の活躍を積極的に推進するためには効果的です。また、応募してくる女性に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うことも効果的であると考えられます。例えば、総合職で活躍している女性をモデルケースとして紹介することは、意欲のある女性に対する積極的な呼び掛けとなるでしょう。

労働者を個々人の意欲、能力、適性等に応じて処遇していく上では、人事部門のみならず、直属の上司等現場の管理者の意識が重要になってきます。女性が初めて配置される場合や、従来行ったことが少ない業務に就く場合などには、必要に応じてバックアップする体制を整えるなど女性の能力が発揮されやすい環境づくりが望まれます。

5 男女労働者の能力発揮に向けての環境の整備を図ること

就業しつつ子の養育又は家族の介護を行う者がそのキャリアを中断することなく就業を継続することができるようにしていくことが重要です。そのためには、例えば「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」に基づき休業を希望する労働者に対しては、休業を取得しやすく職場に復帰しやすい環境をつくるための制度を整備し、また、育児や介護をしながら働くことを希望する労働者に対しては、短時間勤務やフレックスタイム制などの導入により柔軟な労働時間制度等を整備するなど、実際にどのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場づくりを目指して環境整備をしたり、職業生活と家庭生活の両立支援制度を充実させていくことも重要です。さらに、出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度や能力評価制度等の導入を積極的に推進することも望まれます。これは、女性のためだけではなく、

労働者の充実した職業生活を実現する上で、男女双方に対して役立つものであり、労働者全体のモラルの向上や企業にとって必要な人材の確保を図るためにも効果が期待できるものです。