

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

	した		していない
--	----	--	-------

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

	している		していない
--	------	--	-------

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

	している		していない
--	------	--	-------

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

	ある		ない
--	----	--	----

(以下、コース等の転換制度がある場合)

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

	なっている		なっていない
--	-------	--	--------

Q32-3 コース転換者に対してこれまでのキャリアルートの違いに考慮した訓練を実施していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

<コース等で区分した雇用管理のポイント>

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

3 育成・教育訓練

Q 1 上司、管理職は、女性も男性と同じように育成するというスタンスで仕事を与えていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q 2 上司、管理職は、女性に対しても、仕事の意味の説明やミスに対する的確な指導を行い、日常業務を通じて社員の育成に努めていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q 3 女性を一人前の社員と見なさず、甘やかしたり、遠慮から過保護にしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q 4 これまで補助的業務を担当し、限られた領域での経験しか積んでいない女性社員に対しても、業務の担当を広げる等の育成努力をしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q 5 女性を会議、打合せ等から除くなど女性に不公平感や疎外感を感じさせているようなことはありませんか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 6 担当業務上の出張（国内・海外とも）でも女性の場合、男性が代わるということはありませんか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 7 女性のことは女性に任せるという考えで、女性を指導するのはもっぱら女性の管理職が担当していませんか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q 8 中間管理職等に対して、女性の育成についての研修を行っていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q 9 教育訓練について、対象者すべてに情報が行き渡るようにしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q10 教育訓練について上司等の推薦が必要な場合、男女の区別なく推薦するよう上司に指示を徹底していますか。

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

Q11 従来男性のみが参加していた研修に、女性をはじめて参加させる場合には、何人か女性をまとめて参加させる等、参加しやすい環境を整えるようにしていますか。

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

Q12 女性を女性の少なかった職務分野に配置する場合、その職務を遂行するのに必要なことを習得できるような準備の課程を設けていますか。

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

Q13 これまで狭い範囲の仕事しか経験していない女性を育成するために、リーダー・管理職養成のための研修等、特別な研修を実施していますか（リーダー・管理職に女性がいない、又は少ない場合）。

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

Q14 企業で実施する自主参加の講習の受講を女性にも勧奨していますか。

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

＜育成・教育訓練のポイント＞

- 日常業務を通じて上司からどのように育成されていくかで、能力やモラルの向上に大きな違いが生じます。
- 生産性向上の観点からも、企業にとって従業員の持つ力を最大限に引き出し、育成し、有効な人材活用を図っていくことが重要です。これまで女性は補助的業務の担い手と考え、積極的な育成の対象としてこなかった場合には、女性についても企業経営への貢献度の高い人材として育成していく必要性があります。
- 女性社員のモラルを高め、会社が女性の活躍を推進しようという意図を浸透させるために、女性だけに特別な研修を行うのは、女性の活躍を進めていく段階においては、有効な方法です。しかしながら、このような方法は、あくまでも暫定的な対応であり、現時点での必要性を参加者及びその上司に理解させて行うことが大切です。

4 継続就業

(1) 新規学卒採用者の継続就業率

女性の勤続状況を同期入社男性と比較し、女性の継続就業の支障になっている問題がないかどうかをチェックしましょう。最近10年間程度の入社者の継続状況をみると、女性の勤続の状況が浮かび上がってきます。

<記入方法>

①学歴別又は職種（職掌・コース等）別など雇用管理の区分がある場合には、その区分ごとに表を作成します。場合によっては、特定の学歴等に限定する方法もあります。

<表5>

①学歴・職種（職掌・コース等）

		年入社	年入社	年入社	年入社	年入社	年入社	年入社	年入社
男性	入社人数(A)								
	継続者数(B)								
	継続率(B/A)								
女性	入社人数(A)								
	継続者数(B)								
	継続率(B/A)								

<チェックポイント>

記入された<表5>について、次のことをチェックしてみましょう。

- i) 男女で大きな違いが出るのは何年目かをみる。
 - ii) その時期と結婚、妊娠、出産といった女性のライフステージのできごととの関連性を検討する。
 - iii) 女性の退職が少なくなり、継続就労として安定するのは何年目以降かをみる。
 - iv) 学歴又は職種（職掌・コース等）によって定着率に大きな違いはないかをみる。
- これらの答と関連するその背景・理由について、以下の質問を参考に考えてみましょう。

(2) 継続就業

Q 1 女性に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする退職勧奨を行っていませんか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q 2 結婚、妊娠又は出産で退職することを促すような退職金の上積制度がありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 3 社内結婚の場合、一方がやめなければならぬような慣行がありませんか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 4 女性が結婚、妊娠又は出産すると、その職場で働き続けにくくなるような雰囲気・慣行はありませんか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 5 配偶者が転勤することになった場合、可能であれば同じ地域に転勤させる制度や配慮がありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 6 結婚、妊娠又は出産した女性の多くは働き続けていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q 7 結婚、妊娠又は出産した後も働き続ける女性は増加していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q 8 特定の部門で退職が多い場合に、職場環境や職場の人間関係の問題の有無について確認したことがありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q 9 優秀な人材として活躍が期待されている社員が退職を申し出てきたとき、女性についても退職を思いとどまるよう説得する努力をしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q 10 女性の活躍の場を拡げていくうえで、継続就業が大切であることを女性に説明していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q11 モラールアップの観点から女性社員にも、日頃から自分が会社にとって必要な存在だと意識させていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

＜継続就業のポイント＞

- 女性の定着率は近年向上していますが、結婚退職慣行、人間関係がうまくいかない、仕事がおもしろくない等、必ずしも表面に表れない理由で退職していく場合もあります。男女を問わず優秀な人材の退職は、企業にとって大きな損失であることは言うまでもありません。今後、若年層を中心に労働力人口の減少が見込まれ、企業にとって有能な人材の確保・定着は大きな課題です。
- 女性にとっても、会社で実績を作っていくうえで、継続就業は大切です。日頃から、会社にとって必要な存在であるということを女性社員に意識させ、責任ある仕事をまかせることは、本人のモラールアップとともに人材の育成につながるものです。
- 男性の場合は多くの社員が定年まで勤め続けていますが、女性の場合は長く勤めている人がほとんどいない企業もあります。継続就労をしてキャリアを積んだ女性の先輩がいない場合は、自分の将来像をつかむことができず不安に思っている女性も多くあります。社内外を問わず、身近なところでモデルケースとの接触をすることで、安心感を得ることも多いものです。

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援

Q12 育児休業制度は利用されていますか。

年度利用実績	女性	人	男性	人
--------	----	---	----	---

Q13 育児休業制度の利用者が出た場合、その部署の人員構成を考えて、その間の人の補充をする等の配慮をしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q14 育児・介護休業法を上回る育児休業制度又は育児のための短時間勤務制度がありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q15 介護休業制度は利用されていますか。

年度利用実績	女性	人	男性	人
--------	----	---	----	---

Q16 育児・介護休業法を上回る期間、回数などに配慮した介護休業制度や介護のための短時間勤務制度はありますか。

ある	ない
----	----

Q17 従業員が育児・介護サービスを利用したときの経済的支援や育児・介護に関する相談情報提供等、育児や介護を行いながら働きやすい制度はありますか。

ある	ない
----	----

Q18 育児休業・介護休業を利用した人の多くはその後仕事を続けていますか。

いる	いない
----	-----

Q19 退職後の職場復帰に関して、何か配慮をしていますか。

している	していない
------	-------

Q20 育児・介護等の理由で退職した人のための再雇用制度はありますか。

ある	ない
----	----

Q21 育児・介護休業法を上回る時間外労働の制限の制度はありますか。

ある	ない
----	----

Q22 育児・介護休業法を上回る深夜業の制限はありますか。

ある	ない
----	----

Q23 フレックス・タイム制度を導入していますか。

している	していない
------	-------

Q24 時間外労働を前提として仕事が進められているために、定時に帰る人が後ろめたい思いをすることはありますか。

ある	ない
----	----

Q25 年次有給休暇は、誰もが取得しやすい状況になっていますか。

いる	いない
----	-----