

Q26 育児・介護休業法を上回る子の看護休暇制度はありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q27 短時間で済む所要等のために利用しやすい半日又は時間単位の休暇制度はありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q28 出産や育児による欠勤等がハンディにならないような人事管理制度、能力評価制度を導入していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q29 出産・育児経験者の話を聞かせるなど、自分のケースとして仕事と家庭の両立を考える機会を与えていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q30 細かい規則があっても、制度の柔軟な運用をすることによって、継続就業を可能にする努力をしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

Q31 本来の趣旨に基づく制度の利用を促すためにも、制度の利用事例を広報誌でとりあげる等、両立支援制度に対する会社の考え方をアピールしていますか。

	している		していない
--	------	--	-------

<両立支援のポイント>

- 少子・高齢化、核家族化の進む中で、職業生活と家庭生活との両立支援は、継続就業を可能にしていくためにも、重要なものです。女性だけの問題でなく、育児は若年層の男女に、介護は特に中堅層の男女に共通の問題です。
- 単に制度を設けるだけでなく、使いやすい制度にするため柔軟な対応をし、必要な人員上の手当をする等の工夫が働きやすい職場の環境づくりとして必要でしょう。

Ⅲ 職場環境・風土

制度面は整備されていても、職場環境・風土によって、実態は異なってきます。

職場の雰囲気、慣習、社員の日常的行動などで当たり前と思われていることについても、改めて以下の質問を参考に点検してみると、ふだん見過ごしてきたことに気づくでしょう。

1 職場の雰囲気・風土

Q 1 経営者が、基本方針として、企業を支える貴重な人材として女性を位置づけ、その方針を職場において管理職をはじめ、すべての社員に徹底していますか。

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

Q 2 職場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者としてみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発を行っていますか。

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

Q 3 女性自身が固定的な社会通念にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任ある仕事をするのを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っていますか。

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

Q 4 お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで女性にのみさせていませんか。

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

Q 5 女性社員に私用・雑用を言いつける人はいませんか。

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

Q 6 女性を「女の子」と呼ぶなど、一人前として扱わないような雰囲気はありませんか。

<input type="checkbox"/>	ある	<input type="checkbox"/>	ない
--------------------------	----	--------------------------	----

Q 7 事務部門などで職務内容、資格などに差がないのに女性にのみ制服着用を義務づけていませんか。

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

Q 8 男性と同じように女性にも名刺を持たせていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q 9 会議や打合せで女性が発言しにくい雰囲気はないですか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q10 優秀な女性の足を引っ張るような雰囲気・風潮はないですか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q11 社員が仕事に対する提案や職場・就業環境についての意見・要望を遠慮なく申し出る環境ができていますか。

	できる		できない
--	-----	--	------

Q12 過去3年間に、女性社員からの職場・就業環境についての意見・要望を取り上げ、改善したことはありますか。

	ある		ない
--	----	--	----

Q13 社内報等を活用し、女性の活躍を期待しているメッセージを社内外に発信していますか。

	している		していない
--	------	--	-------

2 セクシュアルハラスメント

Q14 過去にセクシュアルハラスメントに関する相談や訴えがあった時、問題を軽く考えたり、個人間の問題としてとらえ放置したり、企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたことはありませんか。

	ある		ない		相談等がない
--	----	--	----	--	--------

Q15 従業員心得や必携、マニュアルなど服務規律を定めた文書にセクシュアルハラスメントを禁止する旨記述するなど、セクシュアルハラスメントの防止に対する会社の考え方を社員に周知していますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q16 セクシュアルハラスメントに関して、管理職研修などで取り上げていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q17 セクシュアルハラスメントで困った時、相談できる社内の相談窓口を設けていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

Q18 相談・苦情がもちかけられやすいように、相談窓口の担当者に女性を含めていますか。

	いる		いない
--	----	--	-----

<職場環境整備のポイント>

- 女性の活躍を進めるためには、社内全体に女性に対する固定観念がないかを把握し、女性が十分に能力を発揮しうるような環境を作っていくことが必要です。
- 女性の能力発揮という問題を考える場合には、経営トップや人事部門の取組姿勢も重要ですが、同僚である男性の意識も見逃せません。今まで女性と対等な立場で働く経験が乏しかった男性は、女性を補助者として見てきたかもしれませんが、今後は対等なパートナーとして受け入れていく意識の醸成が必要です。
- また、女性を私用に使ったり、一人前に扱わないといった職場の雰囲気慣習、社員の日常的行動についても点検し、女性のやる気を失わせるようなことのないようにすることが重要です。
- 同時に女性が今までいなかった職場や地位に進出していく中で、摩擦が生じないようにするためには、職場での横や縦のコミュニケーションが重要な役割を果たします。すべての従業員が能力を十分発揮するためにも、風通しの良い職場にしていく必要があります。
- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性労働者の個人の尊厳を不当に傷つけ、職業能力の発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序を乱し、社会的評価に影響を与える問題です。男女雇用機会均等法に沿って、職場でセクシュアルハラスメントを起こさないための予防策を取ることが必要です。