

一般社団法人日本経済団体連合会 提出資料

4. 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現する。

4-2 雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。

《基本的心構え・姿勢》

国籍、性別、信条、または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いを行わない。また、基本的人権を尊重し、セクシュアルハラスメントなど、職場における不当な取り扱いや差別を防止するための措置を講じる。さらに、男女共同参画の実現に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 差別的取り扱いを排除する。

① 均等・均衡待遇原則の徹底

国籍、性別、信条、社会的身分などを理由に雇用管理や処遇について差別的取り扱いを行わないことを定めた労働基準法、パートタイム労働法など関係法令の趣旨に従い必要に応じて就業規則などに均等・均衡待遇原則を盛り込み、賃金、その他の労働条件につき差別的扱いは行わない。

② 男女雇用機会均等法などの遵守

直接差別については、その禁止を徹底する。間接差別については、合理性を検討することなく募集・採用に係る身長・体重・体力などの要件を用いない。妊娠・出産、育児・介護休業や短時間勤務の取得などを理由とする解雇その他不利益扱いは行わない。

③ セクシュアルハラスメントなどの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントなど、従業員の尊厳を傷つけたり、職場秩序や業務遂行を害したりする行為を防止するため、その対応方針を就業規則や社内報などに明示し、周知や啓発を徹底する。あわせて相談・苦情の窓口を定めるなど必要な体制を整備する。また、不当な取り扱いが生じた場合には、迅速かつ適切に対応し、再発防止策を講じる。

(2) 男女共同参画を実現する。

① 意識改革の徹底

経営トップ・管理職から新入社員に至るまで意識改革を行い、性別役割分担意識の払拭に努める。また、性別を問わず人事関係の諸制度が利用できる職場風土の醸成を図る。

② ポジティブアクションの実施

企業における意識改革の手段としては、性別に関わりなく意欲と能力のある人材が活躍できる職場づくりのためのポジティブアクションの実施が有効である。

例えば、女性従業員の勤続年数の伸長、役員・管理職層における女性比率の拡大などについて、企業の実情に応じた目標を掲げるよう努めるとともに、管理職へのチャレンジをサポートする研修や、職場の意識改革のための研修などを行う。

《参考》

「少子化問題への総合的な対応を求める ～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」2007年 日本経団連

(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/018.pdf>)

女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～ 概要

2014年4月15日
一般社団法人 日本経済団体連合会

I 女性活躍の意義と効果

- 女性の活躍推進は、企業の競争力向上を通じた企業価値の向上、ひいては、日本の経済社会の持続的成長を実現するための成長戦略であることについて、経営トップの強いコミットメント、社員への浸透が重要。
- 女性の活躍推進の主な効果としては、①採用や育成を通じた優秀な人材の確保、②意思決定や働き方、商品・サービス等のイノベーションの促進、環境変化への対応力の向上、③経済指標の改善、景気浮揚、市場創出・拡大などの日本の経済社会の持続的成長が挙げられる。

II 女性活躍の現状と課題

- 1. 継続就労**
 - 男女雇用機会均等法の施行により、多くの企業で女性総合職が誕生したが、当時は育児をしながら女性が働き続けるのは困難な状況。その後、多くの企業で両立支援制度とその利用環境が整えられたため、女性社員の継続就労は改善傾向。
 - 保育サービスについて、待機児童問題の解消、多様な保育ニーズへの対応、学童保育の充実といった課題が存在。また、本人または配偶者の転勤は家事・育児同様に継続就労の障害となりうる課題。
- 2. 役員・管理職登用**
 - 女性の役員・管理職登用は依然進んでおらず、国際比較においても大きな遅れ。
 - 女性の役員・管理職登用が進まない理由として、女性社員の低いキャリア意識、遅れがちとなるキャリア形成に加え、管理職層の意識・マネジメント、長時間労働の慣行など複合的な要因が存在。
- 3. 男女の固定的役割分担意識**
 - 「男性は仕事、女性は家庭」という固定的役割分担意識は、長時間労働の慣行や、仕事・家庭に対する男女の意識の背景的要因。
 - 男性の働き方、家庭へのかかわり方を見直すことが必要。また、就業前の教育段階から、男女にかかわらず、対等に能力を発揮して働くことは当然であるという職業観の形成が必要。
- 4. 理工系女性人材の育成**
 - 大学において理工系の学部を専攻する女子学生は少なく、製造業の多くは、理工系の女子学生に高いニーズを感じているものの、採用につながらない。
 - 理工系に対するネガティブなイメージ・先入観や理工系のキャリアに対する理解不足が存在。

III 女性活躍の加速化に向けた今後の取り組み

- 1. 企業による自主行動計画の策定・公表（企業）**
企業が女性の活躍推進に向けた具体的な行動計画を策定し、公表することは大きな効果。ただし、各企業がそれぞれの状況を踏まえ、自主的かつ積極的に策定・公表することが望ましい。
- 2. キャリア意識の向上（企業）**
キャリア研修の充実、女性社員が置かれている状況に応じた多様なロールモデルの提示、同世代の女性同士のネットワークの構築などが有効。
- 3. キャリア形成支援（企業）**
出産・育児によりキャリア形成の機会を逸さないよう、昇格時の査定対象期間からの産休・育休期間の除外、キャリア形成機会の積極的な付与、社外での人的ネットワーク構築の機会の提供などの工夫が必要。
- 4. 管理職層の意識・マネジメント改革（企業）**
ダイバーシティ・マネジメントの必要性や女性社員特有の行動傾向を踏まえたコミュニケーションやマネジメント、育成のあり方について、継続的に啓発を行うことが必要。
- 5. 働き方の見直し（企業・政府）**
決められた時間内で業務を完結する働き方に改めると同時に、そうした働き方が評価されるよう評価軸を変えることで、長時間労働の慣行を是正することが重要。また、在宅勤務制度や裁量労働の活用に向けた環境整備を早期に実現すべき。さらに、男性の育児休暇の取得を推進するなどして、男性の家事・育児参加を進めていくことが必要。
- 6. 経済社会環境を踏まえたキャリア教育の充実（企業・政府・大学）**
企業や大学との緊密な連携を図りつつ、男女問わず、就業前の教育段階から、継続就労を前提とした具体的なライフプラン、キャリアプランを描くことができるようにキャリア教育を充実させるべき。
- 7. 働き方に中立的な税・社会保障制度のあり方の検討（政府）**
配偶者控除・配偶者特別控除や国民年金の第3号被保険者制度などについて、男女の固定的役割分担意識を払しょくする象徴的意味からも、女性の働き方に中立的な税・社会保障制度のあり方への検討に着手すべき。
- 8. 待機児童の解消に向けた一層の取り組み（政府）**
「待機児童解消加速化対策プラン」の着実な実行により、2017年度までの40万人の待機児童解消を前倒しで実現すべき。また、地域住民の保育環境の特性をふまえ、夜間保育、休日保育などの多様な保育および学童保育をさらに充実すべき。
- 9. 理工系女性人材に関する取り組み（企業・政府・大学）**
政府は産業界や大学等と連携のうえで、小・中・高校教育のカリキュラムに、①科学技術と社会の密接な結びつき、②理工系のキャリアに関する正しい情報を盛り込むべき。これらの実践にあたり、親や教師も対象に含めることが重要。

経団連が進める5つのアクション・プラン

1. 会員企業により開示された女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画を、経団連ウェブサイト上に公開。
2. 女性管理職候補が社外で研鑽を積み、人的ネットワークを構築する機会を提供するために、会員企業と内容を検討したうえで、女性管理職養成講座を開講。
3. 会員企業の管理職を対象に、女性活躍の必要性を再認識し、女性を含め誰もが能力を発揮できるマネジメントのあり方について考える「ダイバーシティ・マネジメントセミナー」を定期的に開催。
4. 就業前のキャリア教育の充実のため、企業人を学校へ派遣するなどして貢献。
5. 産官学が連携のもと、企業で活躍する理工系女性社員の紹介パンフレットの作成や複数企業をつないでの大規模なイベントを実施。