

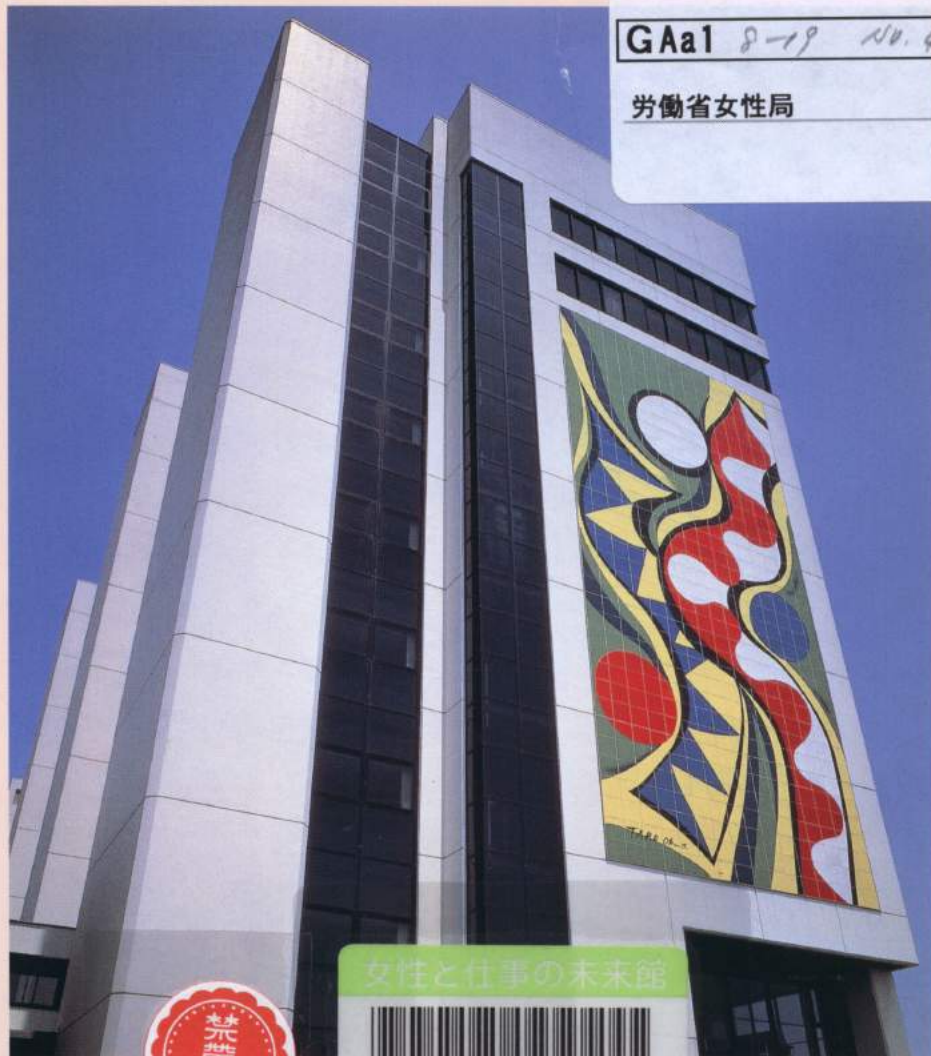


推進者の広場

# KINTÔ

労働省婦人局  
平成7年10月1日発行

第11号



GAa1 8-19 No. 41

労働省女性局

女性と仕事の未来館



00232112



## CONTENTS

巻頭のごあいさつ 「均等」の推進で企業の発展を

労働省婦人局長 太田 芳枝 ..... 2

機会均等推進責任者として—これまで、これから ..... 3

婦人少年室が取り扱った男女雇用機会均等関係紛争解決事例 ..... 8

シリーズ⑩我が社の女子雇用管理◆大塚製薬(株) ..... 10

◆大旺建設(株) ..... 12

育児・介護休業法の円滑な施行のために ..... 14

均等法 Q&A ..... 16



巻頭のごあいさつ

# 「均等」の推進で 企業の発展を

労働省婦人局長 太田 芳枝

引き続き景気停滞の中であって、ここ数年新規学卒者特に女子新規学卒者の就職環境は厳しく、婦人局をあげてこの問題に取り組んでいる最中の6月21日、婦人局長に就任いたしました。

機会均等推進責任者の皆様におかれましては、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の改善及び女子の積極的活用について、かねてより格別のご尽力をいただき感謝申し上げます。

本年は、男女雇用機会均等法が施行されて10年目に当たります。この間、多くの企業において均等法の趣旨に沿った制度の改善が進み、それとともに女性のさまざまな分野での活躍が見られるようになりました。

しかしながら、特に女子学生の就職活動における均等問題に見られるように、本来経済の動向や雇用情勢に関係なく、推進されるべき「均等取扱い」について一部の企業ではありますが問題が見られるところです。

機会均等推進責任者の皆様におかれましては、すでにご理解いただいておりますとおり、男女雇用機会均等法では、女性の優遇ではなく、個々人の「意欲と能力に応じた均等取扱い」を要請しており

ます。

一方、昨今のような厳しい経済状況のもとでの企業における「募集・採用」の要諦は、「有能な人材の確保」にあらうと思われまます。このことはまさに均等法の要請そのものです。「女だから……」と機会を与えなかったり、不利に取り扱うことなく、男女とも均等な機会を与え、公正な評価のもとに得られた有能な人材の活躍により、ますます企業が発展されますことを願っております。

男女雇用機会均等法の施行10年目を迎え、この秋から婦人少年問題審議会において、雇用の場の機会均等を一層確保するための見直しについての議論が再開されることとなっております。しかし、「均等」に対する正しい理解がいただけない限り、法律や規則を改正するだけでは、女性が能力を発揮していきいきと働き、企業のひいては我が国経済の発展に寄与することは望めないのではないかと考えまます。

今後とも、各位におかれましては、率先して男女雇用機会均等法の真の定着に向けて、ご尽力賜りますようお願い申し上げます。

# 機会均等推進責任者として

## —これまで、これから

活躍する女性記者、  
たぐいまらぬ  
神戸新聞社 人事部長  
長尾俊昭

均等法が成立した当時は、まだ神戸新聞でも女性記者は珍しい存在だったが、いまや編集局各部署で女性のいない職場はない。今回の阪神大震災で当社は新聞発行の危機に見舞われたが、震災取材のため瓦礫の町を今日も走り回る彼女たちの活躍ぶりを見るにつけ、均等法十年の成果を実感する毎日である。

これは一つのエピソードに過ぎないが、本社ビルが壊滅した一月一七日の早朝、取材のため本社に真っ先に駆けつけたのはある若い女性記者だった。瓦礫に埋まる本社ビルは、窓ガラスや壁が砕け落ち、室内は停電で真っ暗。凍えるような寒風が容赦なく編集局内に吹きすさぶ中から、いまでも続く彼女の長い震災取材は始まった。

彼女の当時の職場は生活部。事件事故取材とは無縁の、いわゆる家庭面の担当である。しかし、以前に社会部や地方支局を経験していたこともあるか

らか、ただならぬ事態を直感、とにかく本社へ行かねばと着の身着のままの姿で歩いて出社した。

彼女が本社にたどりついた午前六時台といえば、社会部はまだ当直のデスク一人と泊まり記者が二人しかいない時間帯である。外は幹線道路ですら波打つような余震が続いていた。倒壊したビル群が異様な姿をさらす光景はこの世のものとは思えない。危険この上ない状態だったが、記者という職業意識が彼女を会社へ向かわせたのだ。

もちろん当時の取材は、男がどうの女がどうのと言っておられる状況ではなかった。他の女性記者を含め、指示があるなしにかかわらず記者という記者は必死の形相で本社や地方総局に駆けつけたのだから、彼女だけの行動をこ

がほとんどいなかった時代に入社した私などの世代にとっては、やはり一つの感慨が残った。

彼女の住所が本社に近いこともあった。とはいえ歩けば優に三〇分はかかる距離である。男でも恐怖が先立つなか「よくぞ駆けつけてくれた」と思うこと自体、女性は弱いものだという抜き難い意識があるからだとお叱りを受けるのかも知れないが、私の率直な感想である。

手前味噌になるが、当社の女性記者の活躍は兵庫県下ではよく知られている。毎年二〇倍以上の競争率を乗り越え入社してくる彼女たちのレベルは年々高くなっている。もちろん記者職だけでなく、営業・事務職も同様で「男女の間には多少の体力差こそあれ能力差は全くない」というのが、採用担当者としての実感である。

当社が記者職を中心に大卒女子の定期採用を始めたのは昭和五六年だから、均等法成立の四年前になる。もちろんそれ以前も採用の例がなかったわけではないが、ごく限られたものだった。以来、女性採用を積極化し、現在全社で女性社員は七六人いるが、このうち大卒定期採用組の女性が八月末現



在で六一人と大半を占めている。

ちなみに当社の場合、神戸新聞とデイリースポーツを発行しており、合わせて社員は約一、三〇〇人だから、全社員に占める女子の比率は五%弱である。このうち現状では職種として深夜勤務が認められていないため女性採用が難しい職場（制作局、印刷局など）を除くと約一、〇〇〇人だから、この社員数をベースに考えると八%弱が女性ということになる。

この水準が均等法の精神に照らしてどの程度評価されるのか、また他企業や他産業に比べてどうか。さらに当社の場合、営業・事務職を含め、世間でいう「総合職」「一般職」の区別は一切行っていないうえ、均等法施行後の女子採用は結果的に大卒ばかりなので、こうした観点からその比率をどう考えればいいのか分からないが、新聞産業の中では決して低くない数字ではないかと考えている。

現在の定期採用組の女性六一人の内訳は記者職が四八人、広告、販売、管理など営業・事務職が一三人。このうち記者職だけを見ると神戸新聞三三人、デイリースポーツ一五人の陣容で、神戸新聞は社会部を中心に、経済、文

化、生活、運動、写真、地方総局などの各取材部門はもとより、深夜勤務がつきまとう編集内勤の整理、審査両部にも女性を配置しており、いまや女性のない職場はない。

社会部だともちろん泊まり勤務もあり、事件事故があれば寝入りばなの深夜・早朝でも現場に飛び出す。紙面のレイアウトを行う整理部や文字の間違いをチェックする審査部は毎日のように降版時間と格闘する厳しい職場だが、音を上げた者はいない。

一方、スポーツ・娯楽紙のデイリースポーツの世界でも、編集内勤、プロ野球担当はもとより、競馬、競艇などのギャンブル、さらにはゴルフ、サッカー、レジャー・芸能など多様な担当を任せており、これまた女性だからといってタブーはないのが実態である。

プロ野球担当だと、春のキャンプ取材で一カ月近くキャンプ地に行くこともある。公式戦が始まればイチローを追っかけるなど全国をまたかけた転戦にも帯同する。ギャンブルだと事前の予想が生命戦だから、早朝からの厩舎やピットの取材などにも力を入れるが、女性だからだめだったという声を聞いたことはない。

考えてみれば、読者の半数は女性だ。

男の勝手な価値観だけを押し付けていては魅力ある紙面にならないのは当然だろう。新聞も商品である以上、読者のニーズや関心に敏感でなければならぬ。政治、経済、環境、教育、スポーツなど、どんな分野の問題でも、男女の感性の違いのようなものを感じることもあるが、もしあるとすれば、両方の感性を尊重する紙面（商品）でなければならず、そのためにこそ女性の定期採用を積極的に進めてきたとも言えるのだ。

ただし、そうは言っても課題がないわけではない。女性の場合、結婚、出産、育児が大きなテーマになるが、企業にとっても、彼女たちがこうした状態になった時、どう対応すればいいのかは、率直に言って難しい面がある。

特に女性の比率が高くなり、出産、育児に入る人が増えてくると、職場は途端に欠員状態になってしまうという問題がある。人員に余裕があればいいのだが、私企業にとってはそうもいかない。当社の場合、女性の大半がまだ独身だが、やがてこうした例が多くなることが予想されるので、こうしたことを踏まえた上での採用計画が現実問

題としては出てくるだろうと知っている。

結婚退社もないことはない。定期採用を始めた昭和五六年以降、女性の採用数は七八人行ったので、これまでに一七人が退職したことになるが、せっかく仕事に精通し始めた段階で辞められるのは、やはり痛い。また、現在活躍してくれている女性たちが経験を深め、キャップやアスク、さらには部長などの管理職世代を迎えた時、企業人としての役割を果たしてくれるだろうかとの思いもある。共働きで家庭を切り回しながら重要な役目を担うのは易しいことではないだけに、これからの成長ぶりを注目していきたい。

当社では働く女性のために育児休暇、介護休暇制度などを整備してきたが、今後は職場復帰のための短時間勤務制度も作りたいと考えている。保育所への送り迎えや家事などに必要な時間を生み出してもらうのが目的だ。また来年夏に完成する新本社ビルにはバス、トイレ付きの女性専用宿直室も設ける予定で、女性が働きやすい環境づくりを着実に進めていきたいと考えている。

## 「逆転の発想」が

### 女性を活かした

㈱スルガ銀行 人事企画部次長  
田子博英

当行は今年一〇月でちょうど一〇〇周年を迎えます。現在の頭取が就任したのが九〇周年の時です。長い歴史と伝統の上に築き上げられてきた堅く健全なイメージを持った銀行と言えなくはないのですが、九〇年の歴史は古い慣習や保守的な土壌を創ってきたことも事実です。現頭取体制のもとで一〇年間取り組んできたことは、良き伝統を守りつつ時代を先取りする新しい枠組みを構築し、次の一〇〇年の基礎を固め直すことでした。もちろん、金融の自由化という環境の変化は好むと好まざるとにかかわらず銀行に変革を迫るというものでしたが、当行が特に力を入れたことは業務の革新であり、また意識改革、企業風土の刷新でありました。それはめまぐるしくも実り多き一〇年間であったと思っています。

そしてこの一〇年が均等法施行とは異なるわけですが、長く男性中心の組織であった当行が男女共存型組織へチェンジしていく過程であったとも言えます。それまで当行が特別に女性の活用に関心であったりすべてに法の精神に従って行動してきたとは言いきれない面もありますが、この一〇年を振り返ってみようと思います。



は均等法施行以前のことでありました。

まず初めに取り組んだのは女性行員の営業戦力化です。銀行における女性の役割は営業店にあつては窓口やオペレーション、後方の事務を担当することと考えられていました。営業に出るのは専ら男性の仕事と決まっていたのです。女性は男性の補助的な仕事をすゝめるものと彼女達自身も考えていました。そんな具合ですから営業で頑張ってみないかと持ちかけても手を挙げる女性は、ほとんどいなかったのです。その後紆余曲折を経て現在約二〇〇名が女性の渉外担当として日々活躍するようになりました。この間の経過については詳述するには紙面が不足しますので省略させていただきますが、要は失礼な言い方かもしれませんが、ほめたり、なだめたりとの連続であったという事です。ともあれ今ではなくてはならない立派な営業戦力に成長しました。ただし男性の営業担当と全く同様の仕事をしているかという点とそうではなく、女性の特性を活かした個人顧客層へのサービスが中心となっていました。

そしてこの分野においては男性を凌駕する実績をあげていることは事実です。最近では仕事内容に飽き足らず男性と同じように企業開拓をやってみたいと申し出る女性もありまして、まだ数は少ないのですが何人かはチャレンジしています。ただ法人のお客様の中には女性が担当することに強い抵抗を示される方がおりまして、そのへんは支店長や役席者がフォローすることでむしろお客様に対し、均等法を教育しているような状況です。

話は前後しますがこのように女性の営業戦力化を進めていく過程の中で昭和六二年に初めて総合職として大卒女性を採用しました。正直に申しまして受け入れ体制は不十分であり、営業現場では使いこなすことができないと思いい、ハレ物に触れるように気をつかい、本部への配属としました。男性の総合職が最初は全員、営業店への配属であり、二、三ヶ店を経験してから初めて本部に行くことを考えますとむしろアウトローに近い扱いをしてきたかもしれません。笑い話のようですが、本当のことです。今では新人の配属は男女区別なく営業店となっており、したがって同じカリキュラムで新人訓練を受けています。研修における現在の悩

みと言え、導入研修で伝統的に行われている自衛隊への体験入隊です。均等法施行当初は男女合同で入隊していたのですが、女性の入隊がどうもなじみず今は男性だけの入隊としています。厳密に言えば均等法違反なのでしようがこの部分だけは、別々のカリキュラムになっているのが現状です。

大卒女性総合職の採用は毎年コンスタントに行われ仲間が増えたためか、特別視されなくなったことでようやく伸び伸びと仕事ができる環境が整ってきたと言えます。採用試験・登用試験等も全く男女の別なく実施しており、平成二年には地方銀行界初の女性支店長が二名誕生しました。この事は多くの女性にヤレば出来るという考えを植えつけ組織の活力となっております。また、この一〇年で金融環境は激変し、既成概念や前例の踏襲と言ったものは全く通用しなくなり柔軟な新しい発想が求められるようになりました。女性だけのメンバーによるジュニアボードもそれまでの男性中心の企業の論理に風穴を開けました。その一例が「レディス・ガイド」という小冊子です。これは行規で示されている様々な制度等をわかりやすくコンパクトにまとめたものです。育児休業制度や介護休暇の説明、取得方法などが女性の手により編集されました。女性が仕事と家庭生活をどう両立させていくかは今後とも大変難しい問題だろうと思いますが、女性自らが問題に立ち向かったひとつの例として大いに評価しています。

今後とも女性の活躍が当行にとつて重要な柱であることは間違いありません。まだまだ進出する分野は多く残されております。男性と同じように営業で活躍出来る人材をこの何年間かのテーマにできましたが、これからは法務や語学に高い専門性をもつ人材も育成していかなければなりません。問題は山積しております。営業の現場では男性を配属してほしいというのがまだ本音です。女性では労働時間、育児時間等の制約があり法が充実される一方、「性」の格差も否定できない事実です。また、女性自身に自覚の欠けるものも散見されます。

これらを一気に解決することは困難ですが地道な努力を続けています。法の理念に沿った望ましい理想的な企業への道は険しいものか予想されますが「女性たちに何をやってもらいたい

か」は「会社として女性たちに何をし  
てあげられるのか」と同義語であると  
肝に銘じこれからも制度の充実と弾力  
的な運用に努力していく所存です。

**社会の変化にフィットした  
活用をめざして**  
（株）富士通ゼネラル 勤労担当部長  
渡辺輝男

はじめに

男女雇用機会均等法が施行されて一〇年。節目の年である今年には「均等法力」がテーマ。男女の雇用管理の一段の均等化と女性の能力発揮を一層推進



する環境整備が課題です。

この一〇年は、経済や労働市場の多様化、女性の労働意識の高揚など、一方では、種々の利害を克服しながらの育児休業法、パート労働法、介護休業制度等の法制化の整備もあって、雇用の場における均等推進や女性の能力活用への制度面の環境改善など着実に成果をあげてきた。均等法も第二段階。産業構造の転換、高齢化など急速に変化する社会環境の中にあつて、多くの困難を克服し、均等が社会の常識としてあたりまえに通用する社会の実現が求められており、均等法定着の一翼を担う者としてこれまでの活動を検証し、自らの反省と課題としたい。

### 一、機会均等のこれまで

#### ■採用活動の点検

均等法が成立した昭和六〇年五月は、当社にとって採用数を大幅に増やしたこともさることながら、地方工場から転勤し、経験のない採用の仕事を担当することになった年で、めぐり合わせとはいえ、均等法や採用のイロハ

の勉強など随分と戸惑ったことを覚えて  
いる。

さっそく取り組んだのが、機会均等の  
入口であるこれまでの採用活動の仕  
組みや内容・方法などを見直し、募集  
から選考までの各段階で公正な採用選  
考になっているかを総チェック、行政  
の指導指針も網羅しながら、採用活動  
の行動指針をマニュアル化し、担当部  
門は言うに及ばず組織的にも、改めて  
正しい認識を共有化できるようにした  
ことであった。

同指針は、さまざまな事例等を参考  
にしながら平成三年にも見直しを行  
い、一方では、機会あるごとに管理者  
や社員への教育を実施、その啓発に努  
めておりますが、大事なものは、今後と  
も均等趣旨の啓蒙普及をあらゆる機会  
を通じて継続していくことではないか  
と考えています。

### ■就業分野の拡大

女性の就業分野は、従来の労働慣行  
をはじめ女子保護規定の問題、女性自  
身の労働に対する意識など、社会的な  
女性労働への基盤の未成熟さもあつ  
て、結果として狭められてきたのも事

実であるが、先日、ある地域の再開発  
の建築現場で、ヘルメット姿でイキイ  
キと働いている女性を見るにつけ、こ  
の一〇年間は、不十分さはあるものの、  
女性の就労分野もあらゆる部門に拡大  
されていることを実感した。

当社でも今でこそ多彩な分野、営業  
をはじめ研究開発・デザイン、システ  
ムエンジニア、インストラクターなど、  
男性と同等の分野で活躍しているが、  
導入時には、動機づけを含めた指導・  
管理の不慣れ、戸惑いなど、特に定着  
化の問題では、個人の事情もさること  
ながら、意識の変革、働く環境の制度  
改善等、多くの課題克服を内包しなが  
ら、推進者として苦労したことは言う  
までもない。定着のための問題は今  
もって根が深く悩みが多い。

### ■制度等の環境改善

一方で、十分に能力を発揮するため  
の制度導入や環境の整備を図ることも  
重要。これまで、誰もが問題視してき  
た結婚・出産・介護退職の図式の克服  
に向けた育児休業の実施、仕事と介護  
の両立支援の制度化、さまざまな休暇  
制度の実施、資質・能力をより活か

る処遇制度の改善やフレキシブル勤務  
形態のフレックスタイム制の導入、だ  
れもが自由にものが言える組織風土づ  
くりなど、均等法の一〇年は、当社に  
とつても多くの成果と試練を強いられ  
たことも事実であつて、特に労使が共  
通の課題としてこれらの諸問題にねば  
り強く対処してきたことは、今後の均  
等法推進にとつて貴重な教訓であつた  
ことを付け加えておきたい。

## 二、機会均等のこれから

一〇年の間、もつとも大きな変化は、  
さまざまな就業分野への拡大と女性の  
社会進出の増大などと相まって、より  
高い労働の質をめざした女性の能力活  
用が、叫ばれるようになったことであ  
る。しかも、国際化と情報化、若年労  
働の減少と高齢化は、いやがうえでも、  
ますます女性の能力を活かす方向に進  
むであろう。

現に一例ではあるが、OA化の進展  
は、いわゆる定型・補助的職務と言わ  
れる一般的な事務作業を年々減少さ  
せ、代わつて非定型・創造的な職務へ  
のシフト化が、着実に具体化しつつあ

ることからもかいま見ることができ  
る。

均等推進を担う者としては、こうし  
た環境変化と時代の要請に応えるべ  
く、さらなる均等の推進を図ることが  
肝要で、また、ねばり強く女性の意欲  
と能力を活かしうる処遇の改善等につ  
いて一層の努力を傾注していくこと  
が、均等一〇年の節目に心をあらたに  
することではないかと思う。機会均等  
推進責任者のみなさんの検討を祈りた  
い。



こんなケースは、均等法上問題になります

# 婦人少年室が取り扱った 男女雇用機会均等関係紛争解決事例

## 妊娠を理由の解雇

### 端 緒

.....

A社B支店に勤務する女子労働者C子が、次のような相談で来室した。

この度妊娠し、九月出産予定となったため、上司に対し、その旨及び継続勤務の希望を伝えたとところ、「本社人事部に伝えておく」ということであった。

ところが、それから半月後、本社から、一月後の「三月三十一日付け」をもって解雇するとの通知が郵送されてきた。驚いて上司に理由を聞いたところ、「会社の経営悪化に伴う合理化」が理由ということであるが、それまでそんな話を聞いたこともなく直接本社人事部に理由を聞いたところ「出産後も継続勤務した例は、これまでにないため」ということであった。(実際、これまで出産後も勤めている者はいない)あらためて、継続勤務を希望したが「一人認めると今後の人に示しがつかない」と認められなかった。妊娠を理由の解雇であり均等法第十一条に違反す

.....

る。継続勤務ができるよう援助をお願いしたい。

### 婦人少年室の 調査及び指導

.....

一 婦人少年室がA社人事部長から事情を聞いたところ、次のような説明があった。

(一) 女子既婚者はパートタイマーしかおらず、慣行として女子労働者は出産退職となっている。

(二) 女子は「転勤」「配置転換」等好まず、特に育児が伴うようになるとその傾向は強くなると思われる、人事ローテーションに支障を来す恐れがある。また、企業の活性化を図るため、翌々年までの退職者を予測して毎年新卒女子を見込み採用しており、その予想が立たなくなる。

(三) 当該女子労働者は職場の人間関係において問題があり、上司ともうまくいっていない。



二 さらに婦人少年室は、当社にお

る募集・採用から定年・退職・解雇  
までの人事管理の実情等を聴取し、

「転勤」「配置転換」がほとんど女子  
には行われていないこと、過去にも

継続勤務を希望した女子労働者が辞  
めさせられていること等を把握する

とともに、上司や同僚の事情聴取に  
より、人間関係において当該女子に

ついて特に問題はないこと等を確認  
した。

三 これらのことから婦人少年室で  
は、次のように判断し事業主に対し

指導した。

(一) 当該事案については、解雇につ  
いて合理的な理由は認められず、

明らかに妊娠を理由の解雇であり  
均等法第十一条第三項に反するこ

と。

(二) 出産退職の慣行については、即  
均等法第十一条第二項に反するも

のではないが趣旨に照らし問題が  
あること。

(三) 「転勤」「配転」については、女  
子にもその機会を均等に与えるこ

とが均等法第八条に規定されてい  
るところである。

方的に判断し、その機会を与えな  
いことは、同条及び法に基づく指

針に反する。したがって、当該事  
案について、人事ローテーション

に支障を来す等の理由は、解雇の  
合理的な理由とならない。

なお、子を有していること等を  
理由に女子についてのみ不利益な

配置転換を実施することは、指針  
において禁じられていること。

(四) 以上のことから、当該女子の解  
雇について撤回するとともに、女

子従業員の長期勤続を見通した雇  
用管理の改善と女子労働者の能力

発揮・活用について早急に検討  
し、実施すること。

## 指導の結果

善については、なるべく早い機会に  
着手し、結果について婦人少年室へ

報告することが約束された。

三 新人研修終了後、定期異動が予定  
されており、女子についてもその対

象とすること。またその中には、当  
該女子も含まれること。

(このことについては、当該女子も  
前向きに受け止めるとの意向が示さ

れている。)

以上、本件解決までに、約一カ月半  
を要した。

男女雇用機会均等法では、第十一条  
(定年、退職及び解雇)において、

「事業主は、労働者の定年及び解雇  
について、労働者が女子であることを

理由として、男子と差別的取扱いをし  
てはならない。

2 事業主は、女子労働者が婚姻し、  
妊娠し、又は出産したことを退職理

由として予定する定めをしてはなら  
ない。

3 事業主は、女子労働者が婚姻し、  
妊娠し、出産し、又は労働基準法(昭

和二十二年法律第四十九号)第六十  
五条第一項若しくは第二項の規定に

よる休業をしたことを理由として、

解雇してはならない。」

と定められています。婦人少年室には、  
前掲の違反事例のほか、結婚、妊娠退

職勧奨事案も多数寄せられています。  
勧奨であっても、それが執拗なもので

あれば「解雇」に該当する場合もあり、  
また、趣旨に照らしても問題であるこ

とは言うまでもありません。

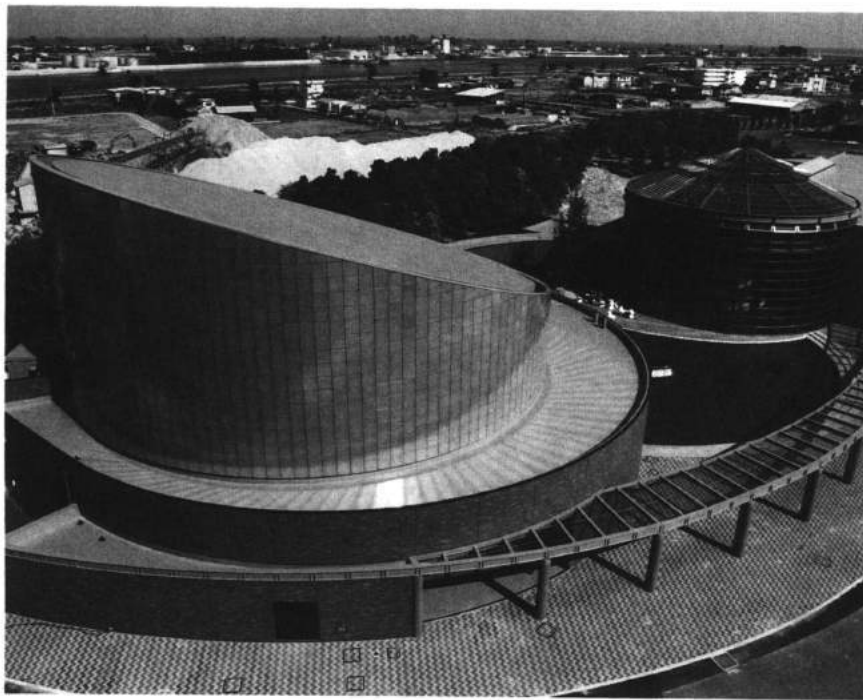


# 我が社の 女子雇用管理

大塚製薬 株式会社

## 一、企業概要

- 創 立 昭和三十九年八月一日
- 事業内容 医薬品・消費者向栄養製  
品等の製造、販売
- 資本金 六〇億円
- 売上高 三、八四四億円
- 本社所在地 東京都千代田区神田司



大塚製薬は、Otsuka people creating

## 二、経営理念

- 社員構成 男性 四、一四七名  
女性 一、三〇三名（平  
成七年七月三一日現在）
- 町二一九

## 三、女性総合職採用

new products for better health world  
wide をモットーに世界の人々の健康  
に役立つ製品を創りだし提案すること  
を最大の使命と考えております。医薬  
品ならびに消費者向製品を通して病人  
の健康回復、健康人の健康の維持・増  
進に貢献出来る独創的で価値ある商品  
を提案し続けます。

大塚製薬では昭和六十一年から営業部  
門へ配属となる女性総合職の採用を毎  
年行っており、その間に約一六〇名の  
女性が総合職として入社しています。  
以後本人の能力に応じて女性のキャリ  
アパス・登用を行い組織の活性化につ  
ながっています。社内各部門での日々  
の活躍を通して女性総合職の評価が高  
まり、平成七年には総合職八〇名のう  
ち半数の四〇名の女性が入社し、来年  
度入社内定者も総合職の半数（約四〇  
名）は女性の内定者です。

## 四、大塚女性フォーラム

大塚女性フォーラムは「女性の活躍の場を広め、女性の個々の長所を戦力化する企業風土を醸成していくこと」を目的に開催してきました。このフォーラムは女性総合職(研究職含む)とその所属長約三〇〇名が一同に集まり議論するもので平成二年一〇月から二年間のうちに計五回開催いたしました



た。このフォーラムを通して議題として出てきたことは、受入れ側の意識改革・女性自身の意識向上・最後に会社としての環境整備の三点が中心となっています。

## 五、各種支援制度

女性フォーラムでの議論を機に各制度が施行されました。

女性として負担となる基本部分をサポートしています。

- (1) 育児休職制度・育児勤務制度
- (2) 育児休職—乳児が満一才に達するまで。

育児勤務—出産・育児により通常勤務が困難になった時に希望によりフレックスタイム勤務に。マイカー通勤の為の駐車場の提供。

- (2) 女子再雇用制度

優秀な女子人材を確保するため結婚・妊娠・出産・育児・家族の看病等やむを得ない理由で退職した女子を再雇用する。

- (3) 勤務地全国型新卒及び新規採用女子優遇制度

新卒及び中途採用した勤務地全国型の女性に対してマンション等を会社契約し、三〇才になるまでは九、〇〇〇円/月で住むことが可能。

## 六、今後の展望

女性フォーラム等を通して社内認識し得たことは、基本的な性差によるハンデイを考慮した上でそれ以上の女性社員に対しての特別な配慮は逆にマイナスになるということ。また、女性社員側の意識の向上が「男女共同参画型企業」の実現に不可欠であるということ。既に女性の部長も存在しておりますが、大塚製薬に女性総合職が定期的に採用されて八年が経過し、最近では当初のような彼女らに対する違和感や特別視がなくなり、同じ目的を持って一緒に働く者同士であるという仲間意識が育ち、男女を特別意識することがなくなってきました。全国の営業チームの中には女性が三〜四人いるチームもあり、そのようなチームでは女性の力がたいへん大きくなっています。この変化は変わりゆく大塚製薬

の一面を示すものであり、また上司の方も女性の力が不可欠であることを認めています。これは女性の力が充分發揮出来る素地が職場内に育ってきたものと思われれます。このような状況に至ったのは、今までの女性の努力の積み重ねであります。大塚製薬ではこれからも女性総合職の採用・登用を積極的にを行い、男女区別なく一個人としての業務成果を問い評価することを通して、その中から近い将来女性リーダーのチームが各部門に実現し、また良き先輩を目指し若い女性の力が随所にみなぎることが、より一層活力ある大塚製薬につながっていくと考えています。



# 我が社の 女子雇用管理

大旺建設 株式会社

## 一、企業概要

- 創 立 昭和二十七年
- 事業内容 総合建設業の中堅ゼネコン
- 資本金 一四億八、〇〇〇万円
- 完工高 五〇〇億円（平成六年六月）

- 本社所在地 高知県高知市丸ノ内二  
一八一三〇
- 従業員 一、〇二〇名  
（男 八八〇名  
（女 一四〇名）

## 二、女性総合職の採用

当社は陸上土木工事から港湾工事に至る土木工事をメインに、建築工事も幅広く請負っている総合建設業者として発展している会社です。よく三K（きけん・きつい・きたない）産業と言われ、若年層に敬遠されがちな建設業界の中にあり、慢性的な技術者不足が言われている中で、当社は時代に

先駆けて、独自の女性総合職採用制度として平成二年度の春より女性技術員、EL（エンジニアレディー）の採用を始めました。EL採用については、女性の社会的地位向上・建設業界の慢性的な技術者不足・諸外国での女性の建設業界への進出・建設業界のイメージアップなどを背景に考え始めたものです。

女性技術者も、現場施工の管理及び技術者として採用するもので、通常入社する男子技術者と何ら変わりはなく、女性ということで職務を限定せず



に男子技術者と全く同様の職務内容とされています。ただし、労働基準法等の制限があり同法に準拠した対応をとっていることが多少違っています。現在ではEL六期生を迎え、土木・建築を併せて六三名在籍しており、また、今後とも採用を続け女性の施工管理技術者の育成に努めていきたいと思っています。

## 三、EL制度

女性施工管理技術者の育成制度をEL制度と称し、現場施工に携わる男子社員と同等の職務を遂行出来る技術者になり、最終的には施工現場の現場主任（現場代理人）はもちろん中堅幹部に成長することを最大の目標としています。また、技術指導についてはOJTがメインとなりますが、その他の制度については以下にいくつか挙げてみます。

### ① 研修制度

ELについても男子と同じく階層別研修（新入社員研修・フォロー研修・初任管理者研修・工事長、所長研修・

## 研 修 一 覧 表

全社集合研修	幹部研修
	主任研修 (入社6年目)
	初任管理者研修 (入社2年目)
専門研修	新入社員研修
	新入社員フオロ研修 (入社2年目)
	技術員会
	E L 会
OJT	技術発表会
	技報発行
現場実習－職場指導	

幹部研修等)が行われ、先日行われた六年目を対象とした初任管理者研修には初めてE Lが同席し自己の活性化にそれぞれ役立ったと思われます。今後は年が進むごとに所長研修にも参加す

ることになります。  
②E L総会

制度として六年が経ちE L制度も確立してきましたが、当初はいろいろな問題もあり、E L同士での会議によっ

て話し合われた事を制度に盛りこんできました。このE Lの会を現在も年に一度は開催しています。

### ③配属・寮

E Lの配属に関しては、当初原則として各E Lの居住地から通勤可能な範囲を考慮しましたが、現在ではE L専用宿舎を借り上げるなどにより、ほぼ全国各店に配属し、男子と同じ職務を消化しています。

### ④育児休業制度

現在では、結婚・出産を乗り越え、出産後一年間休業し育児を行ったのち、夫婦の努力と周囲の理解を得て職場に復帰したE Lも数名います。

## 四、今後の課題

女性については、結婚や出産が大きな壁となり、やむなく退職する場合も多く、現場等で培ってきた技術を使わず無にするのは、本人・会社・社会のいずれにとっても損失と考えられます。この技術力を維持し退職後も何らかのつながりを持つため、企業内研修・セミナーにも参加させるとも



に、将来の復帰のため、自分の継続を図り、育児休業制度に加え独自の再雇用制度を制定し取り組んでいこうと考えています。また、女性技術者には、女性ならではの感性を活かし、女性にしか出来ないような現場での安全管理や職場環境の改善にも取り組んでもらいたいと思っていますし、男子社員の補助的役割ではなく技術者として活躍してもらいたいと思っています。そして建設業のイメージアップにつながることを期待しています。

# 育児・介護休業法の円滑な

## 施行のために

労働省婦人局婦人福祉課

少子・高齢化が急速に進展する中

で、介護休業制度の一層の普及を図る必要があります。このため、介護休業

制度の法制化、育児又は家族介護を行

う労働者等に対する支援措置の実施等

が盛り込まれた「育児休業等に関する

法律の一部を改正する法律」が本年六

月五日に成立し、同月九日に公布され

ました。

これを受けて、労働省では、改正後

の「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（以下「法」という。）」の趣旨・内

容の周知を図るとともに、労働者の職

業生活と家庭生活との両立を支援する

ことを目的とする事業を総合的、体系的に推進しています。

また、従来の「仕事と育児を考える

月間」（二〇月）を今後は「仕事と家

庭を考える月間」とし、広く仕事と家

庭の両立について労使及び社会一般の

理解を深めることとし、特に平成七年

度については、法の特別周知月間と位

置付け集中的な周知活動を展開してい

きます。

機会均等推進責任者各位におかれて

は、法に基づく介護休業制度の早期導

入と、円滑な運用が図られますよう御

協力をお願いします。また、仕事と育

児や介護とを両立できる環境づくりを進めるため次のような各種奨励金を御活用下さい。

なお、介護休業制度導入奨励金、育

児・介護費用助成金、事業所内託児施

設助成金及び育児、介護等退職者再雇

用促進給付金の支給に係る業務につい

ては指定法人である財二一世紀職業財

団が、育児・介護休業者職場復帰プロ

グラム実施奨励金の支給に係る業務に

ついては、雇用促進センターが担当し

ます。

### 介護休業制度導入奨励金

#### 受給できる事業主

この奨励金は、法に沿った介護休業制度を導入し、初めて介護休業制度を利用した労働者が生じた事業主に対して支給します。

#### 受給できる額

・中小企業 七五万円

・大企業 五五万円

### 育児・介護休業者職場 復帰プログラム実施奨励金

受給できる事業主

この奨励金は、育児休業又は介護休業をする労働者の職業適応性や職業能力の低下を予防し、回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主に対して支給します。

受給できる額

対象休業者一人当たり、職場復帰プログラム内容及び実施期間に応じ、  
・中小企業 一八万円（限度額）  
・大企業 一三万円（限度額）

### 育児・介護費用助成金

受給できる事業主

この助成金は、育児又は家族の介護

のために、家政婦、ベビーシッター等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助又は負担する事業主を対象に助成します。

受給できる額

・中小企業 補助又は負担した費用の五分の四  
・大企業 補助又は負担した費用の二分の一  
企業規模に関わらず、一事業所当たり年間一〇〇万円を限度とします。

### 事業所内託児施設助成金

受給できる事業主

この助成金は、新たに事業所内に託児施設を設置し運営を開始する事業主又は事業主団体に対して、それに要した経費の一部を助成するものです。

受給できる額

施設の設置・運営に要した費用の二

分の一の額

・設置費 二、二五〇万円を限度（一施設当たり）

・運営費 年間三七〇万円を限度（一施設当たり、最長五年間）

### 育児、介護等退職者 再雇用促進給付金

受給できる事業主

この給付金は、育児や介護等により退職した者であって、その退職の際、就業が可能となったときに再雇用され

ることを希望する旨の申出をしていた者を、再雇用特別措置等に関する制度に基づき再雇用した事業主に対して支給します。

受給できる額

対象者一人当たり、  
・中小企業 四〇万円  
・大企業 三〇万円  
ただし、同一労働者を支給対象とする給付金の支給は一回限りです。

「問い合わせ先」

詳細については、各都道府県婦人少年室までお問い合わせ下さい。



# 均等法 Q&A

**Q** 当社の新入社員教育は男女別に実施し、男子は主に業務に必要な知識の付与、女子には主に接客接客訓練を行っておりますが、このような取扱いは均等法上問題があるでしょうか。

**A** 教育訓練は、企業の人材育成のためにも、労働者が充実した職業生活を送るためにも極めて重要なものです。

男女雇用機会均等法第9条では、「事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基本的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない」と定めています。

禁止規定の対象となる教育訓練とは、いわゆるOJT以外のものであって、以下のものが定められています。（均等則第1条）

- ① 新たに職業生活に入ることとなった労働者を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練
- ② 職務上の地位が同等である労働者又は新たに同等の職務上の地位に就くことが予定されている労働者を対象として行われる当該職務上の地位にある者として業務を遂行するために必要な能力を付与するための教育訓練
- ③ ①、②のほか、対象となる労働者について職業の資格、業務の種類等一定の要件を設けて行われる教育訓練であって、

当該労働者が従事し、又は従事することが予定されている業務を遂行するために直接必要な能力を付与するためのもの

上記①の新入社員に対して行われる教育訓練とは、新入社員全体を対象とする教育訓練だけではなく、新入社員を職種、資格、学歴、雇用形態等一定の基準でグループ分けし、かかるグループごとに行うものも含まれます。

また、「職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練」とは、当該企業の労働者として職業生活を送っていく上で一般的に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練をいい、業務に関連する知識、技術、技能の付与に係るものだけでなく、社会人としての心構えや一般教養等の付与を目的とするものも含まれます。

ご質問の新入社員教育が上記①に該当する場合は、教育訓練の内容について男女で差を設けることは均等法に反することになるので、改める必要があります。

## 編集後記

特集「機会均等推進責任者として—これまで、これから」いかがでしたでしょうか。

皆様からのご意見・ご感想をお待ちしています。

### 労働省婦人局婦人政策課

〒100 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2

中央合同庁舎第5号館

☎03-3593-1211（内線5629）