

私は、私を、活かしたい。

考えよう。
大切にしよう。



女性の人権を
考えることが企業にとって、
なぜ、重要なのですか？

2008（平成20）年3月現在、
日本の働く女性の数は約2,297万人。
総雇用者数の41.6%にあたります。
女性の働く意欲と力は、企業の規模を問わず、
その発展に大きく関わるテーマです。

「人権」と聞くと、ふだんの仕事とは縁遠いように
思いがち。しかし、特に身近な「女性の人権」を考
えてみるとどうでしょう。そこには、あなたの会社の活
動、社風、慣習、みんなの毎日の言動の中に、気づか
ずに見過ごされていることが、多いのではないでしょ
うか？ 最近では、企業の社会的責任が注目されてい
ます。女性の人権を大切にする会社が、顧客や社会か
ら高く評価されるようになりました。

女性の人権を大切にする意識を
経営のトップからひとりひとりの従業員まで、
男女がしっかり持たないと、
企業にエネルギーは生まれません。

女性の人権を大切に考えることは、働く人の個性と
能力を活かせる、企業風土をつくってゆく基本です。
誰もがより働きやすく、顧客から信頼される企業とな
るために、「企業における女性の人権」をいっしょに考
えていきましょう。

明日尾 幸

（あすお・まなぶ）
権利利子事務所の
アシスタント

日々野 歩美

（ひびの・あゆみ）
権利利子事務所の
アシスタント

女性の人権を守る意識。
それは大切な経営資源とも
なるからです。



権持 利子
(けんもち・としこ)
経営コンサルタント
事務所代表

《目次》

●男女共同参画社会の理念と、
企業における実践について・・・P4

●守っていますか？
男女雇用機会均等法・・・P6

●固定的性別役割分担について・・・P10

●セクシュアル・ハラスメントについて・・・P14

●仕事と家庭の両立支援・・・P18

●まとめ・・・P23

●コラム

- ・上司から部下への
パワー・ハラスメントにも要注意！・・・P17
- ・良き社会人は、良き家庭人
のはずだけど・・・P21



いま企業には、 差別のない男女「協働」の

**職場は男女共同参画の最前線。
働く権利は、女性にも男性にも
同様に、保障されています。**

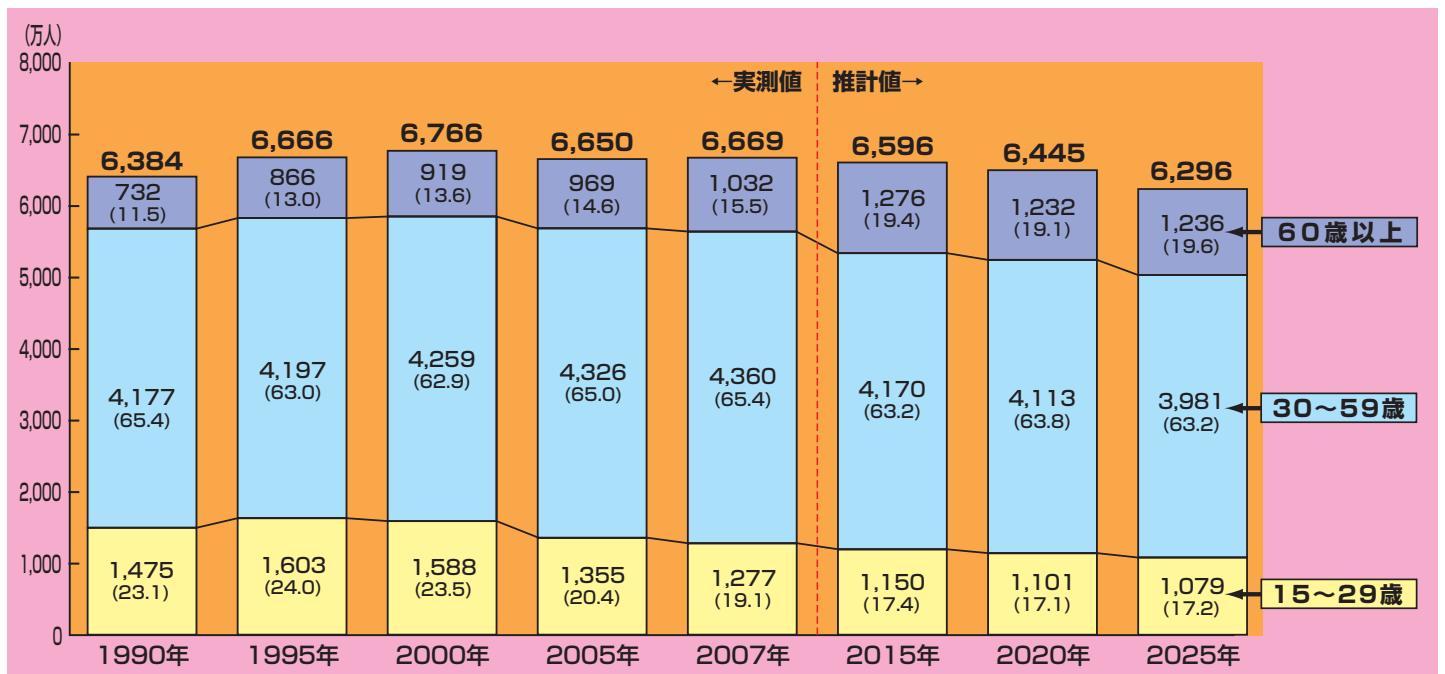
男女共同参画社会は、男女どちらも「自立した個人」として自己実現がめざせる社会です。たとえば「男は仕事」「女は家庭」などといった、固定的意識にとらわれていませんか？女性も男性も自分の意志で、働く権利があります。すべての人が社会に参画しながら、個人の可能性を発揮できる職場づくりは、「企業の社会的責任＝CSR(*)」の一つの柱となっているのです。

*CSR：Corporate Social Responsibility の略、「企業の社会的責任」という意味。企業には株主や取引先にだけでなく、働く従業員、消費者、地域社会など多様なステークホルダー（利害関係者）に対して責任を果たすことが求められる、という考え方。

**減少へと転じる日本の労働力人口。
女性の活躍が、
企業をより活性化させます。**

少子高齢化が進む日本。今後、人口とともに労働力人口も減っていき、2025（平成37）年にはおよそ5.6%、373万人も減少すると推計されます。この流れの中、企業にとってますます重要となるのが、性別や年齢等を問わない有能な人材の活用。そのためには、もっと働きたい、もっと自分の力を活かしたい女性が活躍できる場を増やす努力も不可欠です。経営者だけでなく、その会社で働くすべての人が女性の人権を尊重して、男女がより「協働」しやすい職場をつくっていくことが、今、求められています。

■労働力人口の推移



注：グラフ上の数字は労働力人口(万人)、()内は構成割合(%)
資料：2007年までは総務省統計局「労働力調査」、2015年以降は厚生労働省職業安定局推計「労働力人口の推移と見通し」（2002年7月）

職場づくりが求められています。

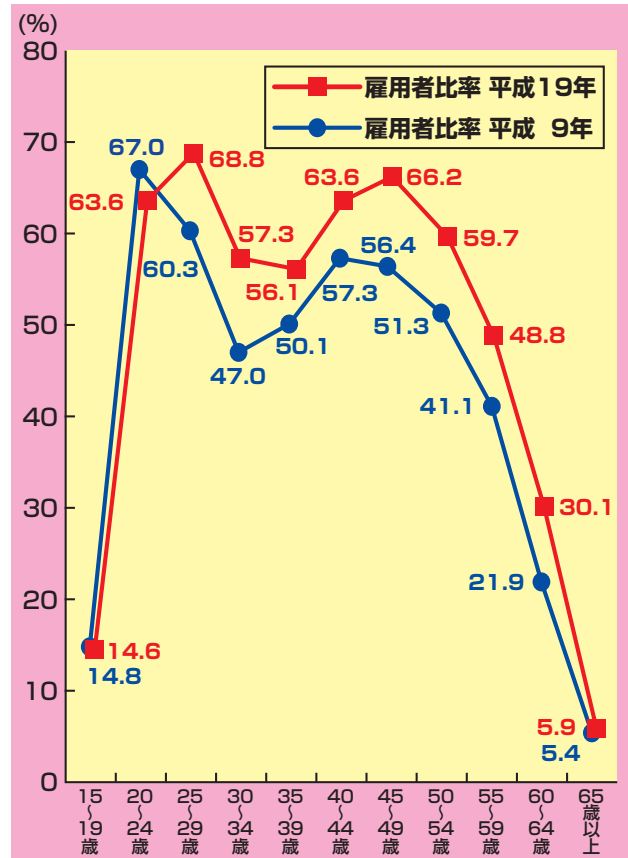
職場での女性の人権尊重は、「意識」と「制度」の両輪が求められています。

自分の能力を活かして働きたい女性にとって、ひとつの壁となっているのが「仕事と家庭の両立」です。

女性雇用者比率を年齢階級別にみると、平成9年、平成19年ともに30代の子育て世代の雇用者が少ないという「M字型カーブ」を描いています。この世代は、企業にとっては20代から職場で一定の経験を積み、これから中堅従業員として活躍が期待される一方で、家事や育児など家庭での負担が増す世代でもあり、仕事を辞めざるを得なくなってしまうのです。

こうした現状を解消する手段は、女性従業員が結婚・出産しても、仕事と家庭を両立させながら積極的に働ける企業環境づくりです。職場からは「家庭より仕事が優先」といった風潮をなくす。家庭では育児や家事を女性まかせにしない。また、家庭を持つ女性従業員をフォローできる勤務形態や社内規程を整備するなど、意識と制度の両輪を築いていくことが、女性の力を企業に活かしていくための大きな鍵となっています。

■女性の年齢階級別雇用者比率



注：雇用者比率は15歳以上人口に占める雇用者数の割合を示す。
資料：財団法人女性労働協会「働く女性の統計」
総務省統計局「労働力調査」（平成9年、19年）



■守っていますか？男女雇用機会均等法

あなたの職場では、女性の人権を尊重していますか？募集・採用・配置・昇進等において、性別による差別を禁止しているのが「男女雇用機会均等法」です。



- 募集・採用から、性別を理由に女性を排除していませんか？
- 面接・採用試験など、女性に男性と異なる扱いをしていませんか？
- 形式上男女を募集の対象としていても、実際は違っていませんか？
- 女性も男性も、人物や能力本位で選考していますか？



権持さんの
ポイントチェック!

雇用において、性別で異なる扱いをすることは、法律で禁じられています。

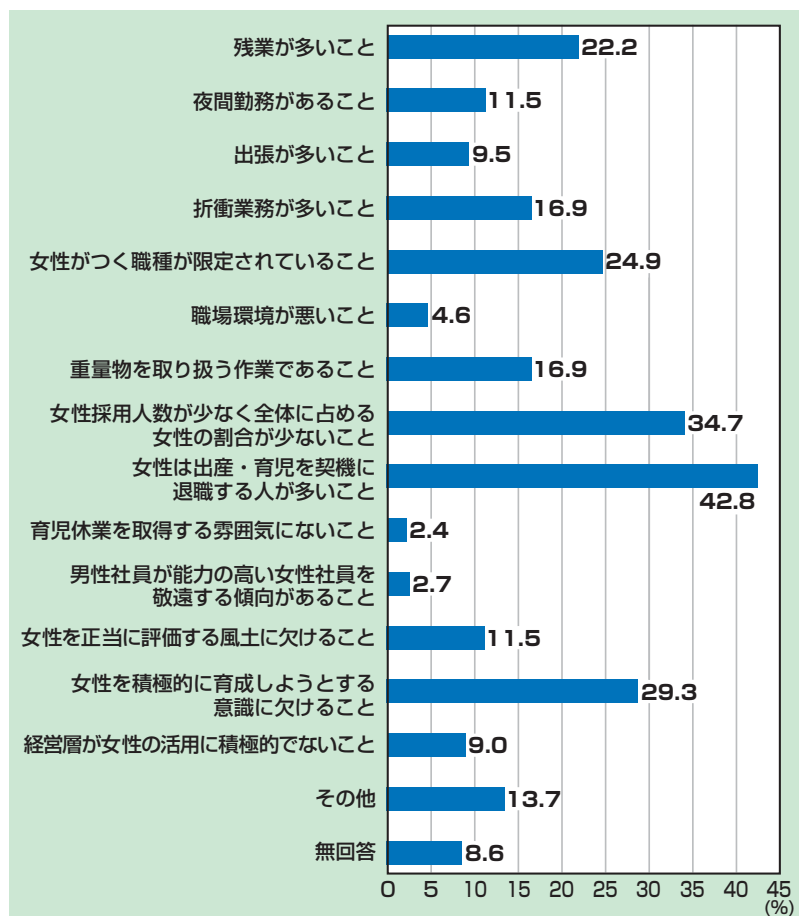
男女雇用機会均等法の最も重要なポイントは「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」、つまり、募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新などの処遇における性別を理由にした差別の禁止です。年齢や既婚・未婚の別、通勤条件、採用試験などで、男女に異なる条件をつけることも禁止されています。たとえ社内規則にうたっていても実質が伴わなければ法律違反となり、企業名が公表されることもあります。

また、2007（平成19）年4月に施行された改正法では、間接差別（性別以外の事由を要件とする差別）の原則禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益的取り扱いの禁止、母性健康管理措置なども新たに定められています。

見せかけだけでない取り組みが、女性の意欲と企業イメージを高めていきます。

処遇に男女格差があると、能力のある人材を確保・維持することは難しくなってきます。採用だけでなく「女性は結婚するまで」、「女性担当者では取引先に軽んじられる」などと、女性従業員の教育や研修の機会を奪うことは、人材の損失につながります。女性が働く意欲を持てるキャリアプランの設定や、個人の能力による人材活用への取り組みが、企業を伸ばしていくために重要です。

■人事労務担当者が挙げた「女性の活用及び登用を妨げる理由」



能力のある人が結婚や出産で辞めてしまうのは、せっかくの人材がもつたないですよ。これからは、そういう人が活躍できるにはどうするかが課題ですね。



資料：財団法人21世紀職業財団「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告書」（平成17年）

《女性と企業・いきいき講座①》

「男女雇用機会均等法」あなたの職場はだいじょうぶ？

募集・採用は平等な情報提供と、
同一の採用基準の適用が原則です。

資料請求をしたのに女性には送らなかったり、会社説明会や面接で異なる扱いをしたり、また、採用にあたって「未婚」「自宅通勤に限る」など個人の能力以外の一定の条件を女性にだけ課すことなどは禁止されています。

女性の「活躍」を、
企業の「飛躍」のチャンスに。

昇進や昇格に影響をおよぼす各種の研修や訓練。能力を伸ばすための機会を女性から奪わないことは、企業にとっても有用な人材を埋もれさせず、より飛躍するチャンスを創出することになるのです。

■教育訓練における主な禁止措置

- 教育訓練にあたって、性別、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子どもがいることなどを理由に、その対象から女性または男性のいずれかを排除すること。
- 教育訓練の対象として、女性だけ上司の推薦を条件としたり、女性だけ希望者のみを対象とするなど、男性と異なる取扱いをすること。
- 教育訓練の期間やカリキュラムを、女性と男性で異なるものとする。
- 女性にだけ接遇訓練やその他の研修などを行うこと。

ただし、危険有害業務、
防犯上の事情、宗教・風紀上の理由、
風俗・風習等の違いで女性が能力を
発揮し難い海外での勤務などでは、
こうした指針の適用は除外されます。

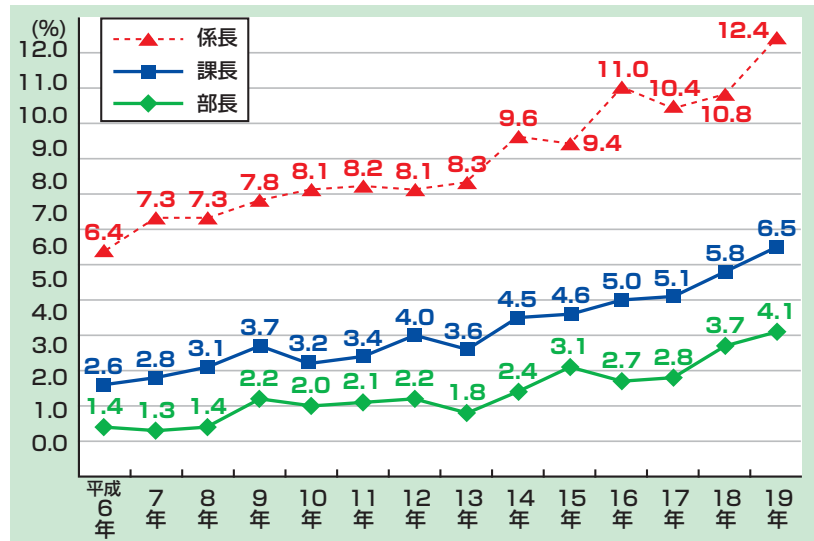
資料：労働省「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」（平成10年3月13日）を元に作成。

男女公平な昇進・昇格のシステムを。

あなたの職場では、女性は係長か、良くて課長どまり、などという現実はありませんか？女性が役職者に占める割合は、最新の統計でも、係長・課長・部長を平均して、まだ約8%に過ぎません。

職業意識を高く持ち、勤続年数を延ばすなど働く女性個人の努力も大切ですが、企業にそれに応える制度がなければ、女性の活躍は望めません。男性と平等な昇進システムが、望まれています。

■役職者に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）

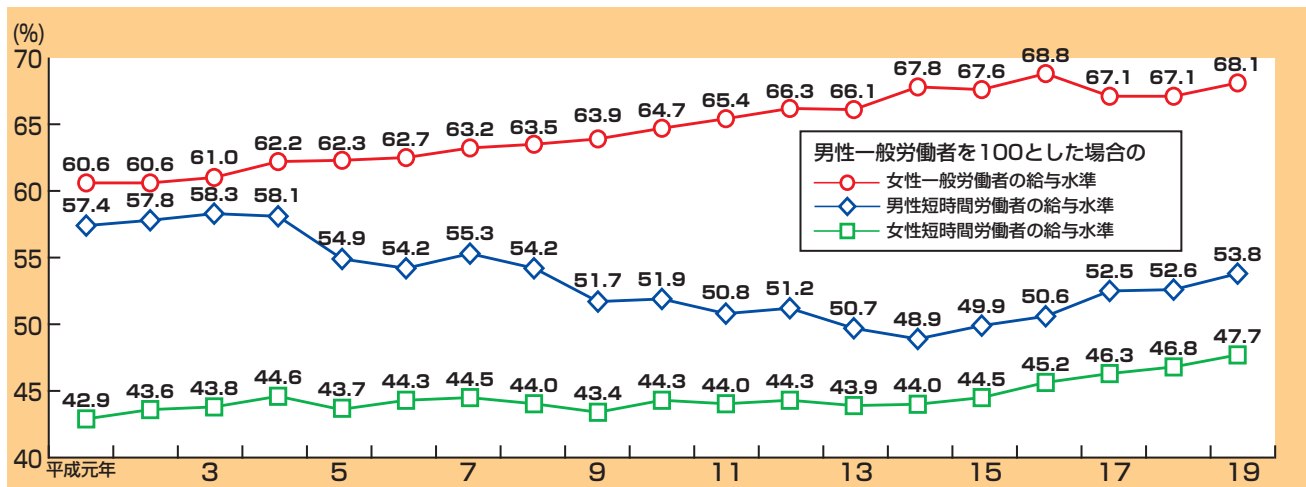


資料：厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」

職場内の賃金格差は「利益」を生まずに「不満」を生みます。

男性の一般労働者の平均給与を100とした場合、女性一般労働者の給与水準は、まだ約68%止まりです。同じ仕事内容で男女の賃金格差があれば、不満が生まれ、労働意欲は減少し、生産効率も下がります。労働内容に見合った、平等な賃金体系の確立は、企業の継続的な利益の向上のためにも大切なことです。

■労働者の1時間当たり平均所定内給与と格差の推移



資料：内閣府「平成20年版男女共同参画白書」

■固定的性別役割分担について

「女性はこんな役割や仕事に向いている」。そう頭から決めつけることは、女性個々人の人権を無視した考え方。あなたの会社では、たとえばこんな場面はありませんか？

あ、君。
この資料、会議に
使うからコピーを
とってくれ



たくさん
ありますね。

急いでいるん
だから、早く！



あら！

今、忙しくて手が
離せないんです。
それにコピーなら、
他に手の空いている
人がいるんじゃない
ですか？



あ、僕、
やります！

…すまんな



男性には
「すまんな」
ですって！



権持さんの
ポイントチェック！

- ついうっかり、女性に雑用を頼んでいませんか？
- コピーやお茶出しは女性の仕事と思っていないませんか？
- 女性従業員のやっている仕事内容と努力を軽く見ていませんか？
- 会議の場に女性の参加が無いのを当然と思っていないませんか？

性別により、職場での役割が決まってしまう企業風土。 その原因は「性別役割分担意識」です。

「男女雇用機会均等法」の制定以来、各企業ではさまざまな取り組みを行ってきましたが、まだまだ不十分ではないでしょうか？

例えば、「お茶だしは女性の仕事」といった「性別役割分担意識」が完全に払拭できない人がいたり、「女性は結婚したら辞めてしまう」という考え方や、昇進・昇格に男女格差があるのはやむをえないとする意識が残っていないでしょうか。

これからは、男女の能力を共に発揮できる職場づくりをいかに進めていくかが、企業に課せられたおおきな課題です。そのためには、経営者はもちろん、管理職をはじめ私たち一人ひとりの意識を変えていく必要があります。

社内外から「性別役割分担意識」をなくさない限り、 意欲ある女性の力は、発揮できません。

仕事の内容に男性向き、女性向きがあるということはありません。性別にかかわらず、個人の力量に見合った責任ある仕事をするので、男女とも仕事に意欲的に取り組みます。重要なのは性別ではなく、個人の能力だということを、社内的に浸透させていく必要があります。

■ こんな意識が大切です ■

- 仕事の内容には男性向き、女性向きがあるということはありません。
- 女性も男性も協力して仕事を進めることが大切です。
- 女性も男性も関係なく、能力を発揮できる職場にしましょう。



《女性と企業・いきいき講座②》

「ポジティブ・アクション」について



男女間の格差を改善するための取り組み
「ポジティブ・アクション」

性別役割分担意識による慣行や制度、社風などが原因で、女性が男性よりも個人の能力を発揮しにくい環境にある場合に、こうした状況を解消し、環境を改善するための取り組みがあります。それがポジティブ・アクション（積極的改善措置）です。こうした取り組みを通じて、形だけの男女平等ではなく、実質的な平等を実現することが、企業に求められています。

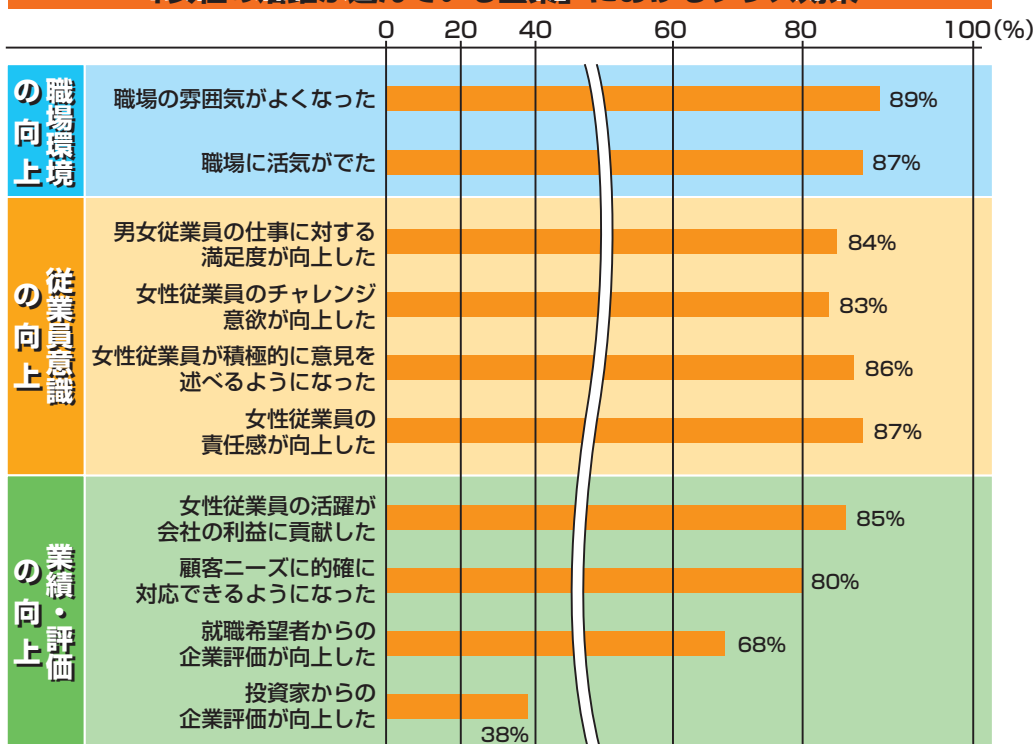
男性と同様、女性も個人として重視すること。
「ポジティブ・アクション」は企業全体にも
プラス効果を与えます。

ポジティブ・アクションは、「女性だから優遇する」というものではなく、女性にも男性と同様、個人の能力を活かせる環境をつくるということです。その実行には「女性管理職の比率を設定する」「女性の定着率を上げる」などの具体的な目標づくりも効果的です。性別にかかわらず「機会均等」を実現していくことは、下のグラフにも見られるよう、女性だけにではなく、企業全体にも良い影響を及ぼしています。

ポジティブ・アクションは、単に女性だから優遇するためのものではなく、女性も個人の能力を活かせる環境をつくるということなんです！



「女性の活躍が進んでいる企業」におけるプラス効果



資料：財団法人21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成19年度)

こんな取り組みの実践が、企業を大きく変えています。

●女性の活躍が社内の活性化につながりました!

(愛知県 通信業 労働者数約300名)

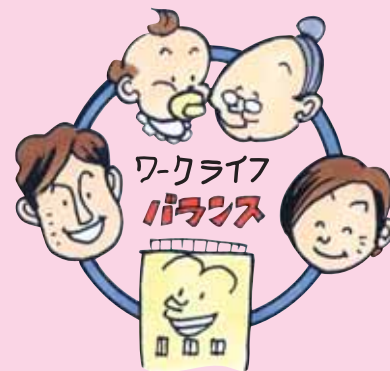
男女問わず能力を発揮できる社内の風土づくりを推進することを目的とした「男女いきいき協力委員会」を社内に設置。女性のキャリアアップのための管理職育成プログラムや、出産・育児休暇の整備、性差別を見直すための研修などを積極的に実施したところ、実施以前は女性管理職比率が5%だったものが、5年後には10%に上昇しました。また、女性だけではなく男性社員の育児休暇取得も徐々に増えつつあります。女性社員の活躍で、社内に仕事と家庭の両立の実現に前向きに取り組む雰囲気生まれたことから、サービス残業や出産による中途退社などが減少するなど、職場環境が改善され、社内の活性化にもつながりました。



●仕事と家庭生活の両立支援が働きやすい職場に!

(東京都 製造・販売業 労働者数約2,000名)

当社では、男性、女性ともに仕事と家庭生活の両立支援を行う「ワークライフバランス」の推進活動を行っています。具体的には、本人の育児、介護時の状況に応じて対応が取れるよう話し合いをし、休職前・復職前の面談や休職中のフォローとしてEメールによる社内状況の連絡やインターネット経由での社内研修の受講など、スムーズに職場復帰ができるよう支援体制を強化しました。また、復職後も時差通勤や定時退社など、従業員が持つ力を十分に発揮できるよう社内環境の整備に努めています。その結果、出産や介護による優秀な人材の退職が減少し、復職率は96%以上となりました。



女性が働きやすい
職場環境をつくることは、
男性にも、会社全体にも
良い結果をもたらす
のですね!



■セクシュアル・ハラスメントについて

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)は、体に触ったり、性的な言動をすることだけではありません。異性の相手に不快な思いをさせることのすべてがセクハラです。「これぐらいは普通」という意識が問題です。



- 日頃、女性従業員から嫌がられる性的な行為や発言をしていませんか？
- 女性を、ちゃんづけや「女の子」「おばさん」などと呼んでいませんか？
- 女性が嫌なことに「やめて」と意思表示できる雰囲気はありますか？
- 管理職は、セクハラに対して真摯な対応をしていますか？

権持さんの
ポイントチェック!

相手が嫌がる性的な言動やふるまい。 それは、すべてセクハラです。

セクハラとは、相手の心を傷つけたり、不快感を感じさせたり、さらには相手に仕事上などで不利益を与えたりするような性的な言動を指します。例えば、意図的であっても意図的でなくとも、冗談半分で体に触ったり、容姿やプライバシーなどについての相手が嫌がる言動などで、相手が仕事をしづらくなったり、働きにくくなったりすれば、それは明確なセクハラです。

どういう意識がセクハラにつながるのか。 一人ひとりが、よく考えることが重要です。

セクハラは、相手を対等なパートナーとして見ていない場合に多く発生します。職場に女性を軽んじる意識があると、職場の雰囲気は損なわれ、女性従業員が働きにくい職場環境が作られるのです。セクハラを根本からなくすには、一人ひとりが女性の人権を尊重する意識を持つことが重要です。

■セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

- ①スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ②「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ③食事やデートにしつこく誘うこと。
- ④身体に不必要に接触すること。
- ⑤女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。
- ⑥性的な関係を強要すること。
- ⑦酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。
- ⑧性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑨カラオケでのデュエットを強要すること。

資料：「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）」（抜粋）



《女性と企業・いきいき講座③》

人権尊重の意識こそセクハラ防止の第一歩



実質的な不利益を受ける「対価型」。
働く意欲を削ぐ「環境型」。多く見られる
セクハラのパターンです。

性的な関係を強要されて断ったために解雇される、抗議したために配置転換される。このような不利益を受けることを「対価型セクハラ」といいます。また、身体を触られたり、性的経験を聞かれたりするなど、就業環境が不快なために働く意欲が低下するなど、能力を発揮できないのが「環境型セクハラ」です。こうしたことは、決して行ってはいけません。

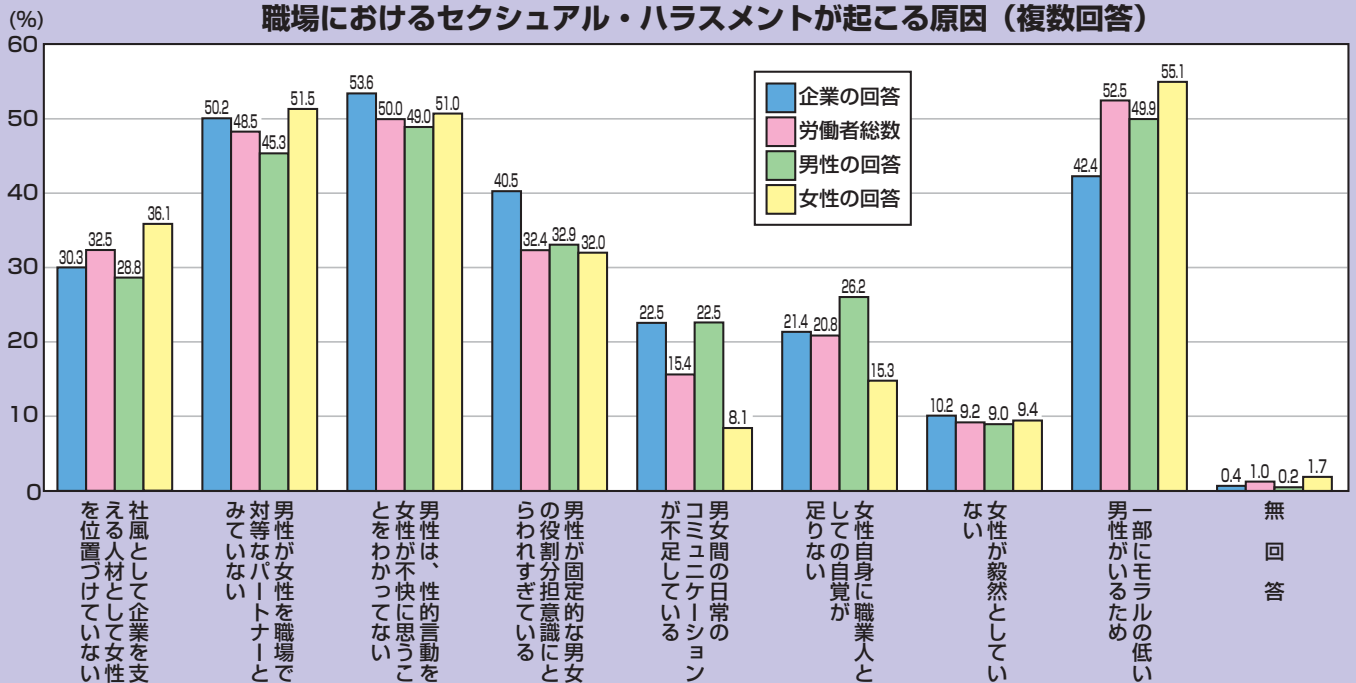
相手を、自分と対等な個人として尊重すれば、セクハラは起きるはずがないのです！

セクハラを個人の問題と思っていないか？
セクハラは個人の問題だけではなく、
職場全体の問題です。

セクハラは、女性従業員の心身に支障を及ぼすだけでなく、働く意欲を低下させ、個々の能力発揮を阻害します。また、経営者も配慮義務を怠ったということで、使用者責任を問われる場合もあります。業績、社会的評価、従業員の労働意識、そのすべてにセクハラは影響を与えます。



職場におけるセクシュアル・ハラスメントが起こる原因（複数回答）



資料：厚生労働省／都道府県労働局（雇用均等室）「あなたの会社のセクシュアル・ハラスメント防止対策は万全ですか？」

経営者には、職場からセクハラをなくすための努力が必要です。

セクハラを職場から一掃する。そのためには、まず、経営トップが中心となって、就業規則や研修などを通じて、人権教育に取り組むことが重要です。また、職場のマナーをお互いに尊重する風土づくりも大切です。職場での相談窓口を作ることも必要でしょう。この窓口設置にはいくつかの大切なポイントがあります。

- 女性を窓口の主担当者にするなど、相談しやすくするための環境をつくる。
- 苦情や相談行動に対するルールを明確にし、当事者に不利益にならないようにする。
- 相談員にはカウンセリングなどの研修・教育を受けた人を複数つける。
- 相談員は相談者からの話を公平な立場で聞き、調査・確認をする。
- プライバシーを守るという配慮をする。

このほか、誰もがためらわずに相談できるように社外に窓口を設置することも効果的です。また、自治体など公共の窓口へ相談することも考えられます。相談は各都道府県の労働局雇用均等室でも受け付けています。



コラム

上司から部下へのパワー・ハラスメントにも要注意!

セクハラと同じような人権侵害は他にもあります。上司が業務の範囲を越えて部下を叱責したり嫌がらせする「パワー・ハラスメント」。学校で教師が生徒・児童に対して行う「スクール・セクハラ」。大学や大学院で、教授などが助手や院生に行う「アカデミック・ハラスメント」などがそうです。どれも上に立つ者が権限を使って行う嫌がらせであり、決して許されるものではありません。



■仕事と家庭の両立支援

働く意欲と能力に溢れていても、なかなか難しいのが仕事と家庭の両立。家族の理解とともに、企業のバックアップがとても重要なのですが、あなたの会社ではどうですか？

え？
育児休暇を
男性の君が
とるの？



はい。
就業規則でも
認められている
と思います



立花さんからも
育児休暇の
相談がでてるん
だよなあ...



その件ですが、うちも
夫が育児休暇をとる
ことになりましたので！
ご安心ください。



ホッ



権持さんの
ポイントチェック!

- 仕事と家庭の両立を支援する勤務制度があり、実際に利用されていますか？
- 女性・男性とも、育児・介護休暇等をとれる雰囲気や環境が作られていますか？
- 家庭よりも仕事を優先させるような職場風土はありませんか？
- 経営者や管理職の人は、家庭と仕事の両立について話し合う姿勢はありますか？

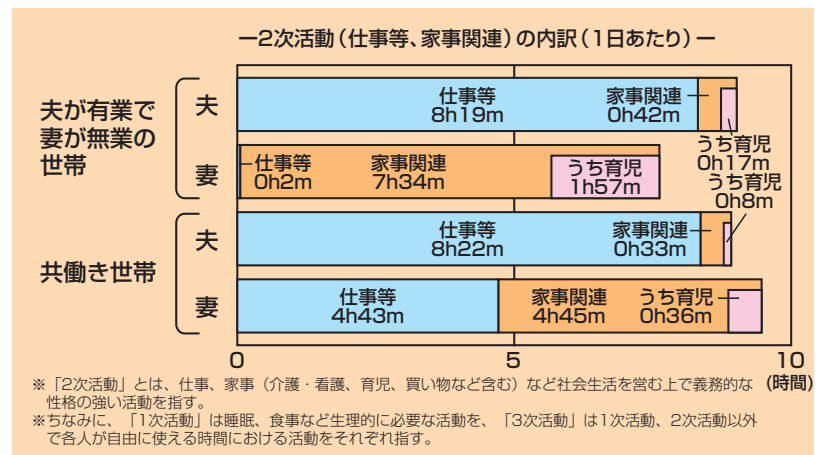
働く女性の「家事負担」は、心身に大きな影響を及ぼしています。

家事負担とは、一般の家事に加えて、子どもの保育園等への送迎、介護などさまざまなことが含まれます。こうした負担は女性が担うことが多く、それは働く女性にとって、心身に支障を来たす大きな要因となっています。「家事負担は女性、男性ともに担うもの」といった意識改革が必要です。また、企業には、仕事と家庭を両立できる環境づくりが求められています。具体的には、在宅勤務やフレックスタイム、短時間勤務制度といった柔軟な勤務形態や休暇制度などがあげられます。

家事や育児・介護の負担は男女で分けあうようにしましょう。

下のグラフをご覧ください。妻が専業主婦の世帯の場合、男性が家事に費やす時間は、女性より極端に短いことがわかります。共に働く夫婦の場合もこの傾向は変わらず、家事の負担が女性に偏っているといえます。これからは、男性も家事や育児に積極的に参加することが大切です。

■共働きの有無別・夫と妻の生活時間



資料：総務省統計局「平成18年社会生活基本調査」“末子の年齢階級、共働きの有無別生活時間一週全体、夫婦と子供の世帯の夫・妻”を基に作成



会社で、仕事と家庭の両立についてフォローすることも、女性の能力を活かすために大切なですね！



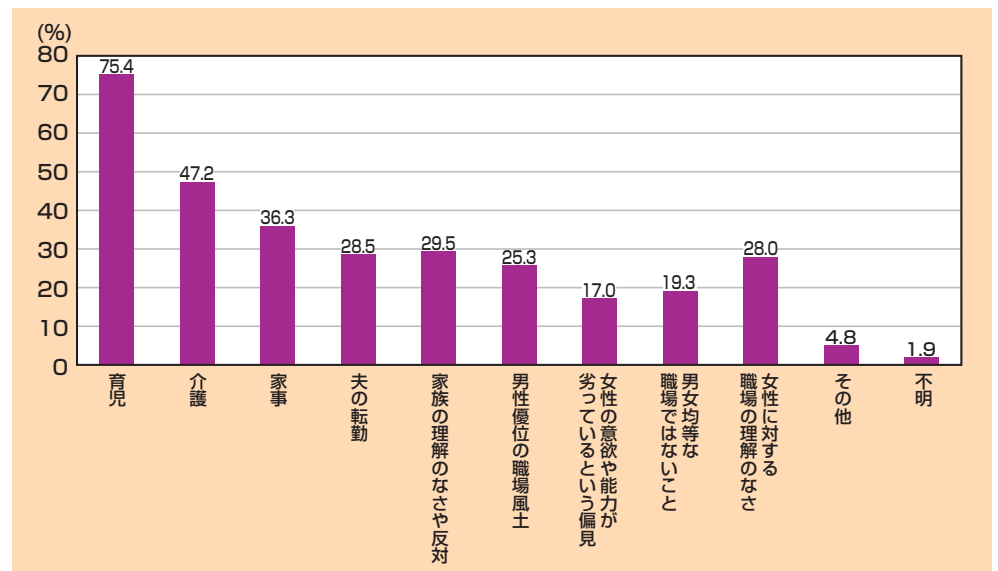
《女性と企業・いきいき講座④》

育児・介護休業制度の整備と正しい運用を！

育児・介護休業法では、勤続一年以上の男女従業員に一年（特別な理由があれば一年半）までの育児休業と復職が認められています。

平成17年4月1日から施行された改正育児・介護休業法では、性別にかかわらず、従業員の申請により、育児では子が一歳6ヶ月になるまで、介護については要介護状態にある家族一人につき93日まで、休業が認められています。また、小学校就学前の子を養育する労働者は一年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できます。経営者はそれを理由に解雇、減給、不当な配置転換などを行うことはできません。休業制度の整備と正しい運用は企業の重要な義務であり、「男性が育児休暇をとるのはおかしい」といったような風潮は、職場からなくさなければなりません。企業がそうした環境に配慮することは女性が能力を発揮することにもつながります。

■女性の就業継続を困難にする理由



資料：財団法人21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告書」（平成17年）

今は男性が
育児・介護休業を
取ることを、社会が
必要としている
時代なんですね。



だからこそ、企業も
ワークライフバランス
（仕事と家庭や個人生活
のバランス）意識をしっかりと
持たないと、社会的な
評価の向上には
つながらないのよ。

国や自治体の助成・支援を活用した、新しい雇用システムの構築が、中小企業にとって重要です。

育児・介護休業などを充実させることは、企業によっては経営的・経済的に難しいことかもしれません。そこで国や自治体ではさまざまな助成や支援を行う制度をつくっています。

こうした制度を活用しながら、企業規模にかかわらず、従業員が仕事と家庭を両立できる雇用システムを構築していくことが、これからの時代には重要です。

■事業主（経営者）が利用可能な託児施設整備に関する主な融資制度

少子化対策融資制度 (事業所内託児施設設置)

従業員の出産・育児と仕事の両立を図るための措置として、事業所内託児施設を設置する中小企業者に対して、必要となる資金（設備資金）を長期固定金利で融資。
(融資限度額:7億2千万円(中小企業事業)、7千2百万円(国民生活事業))
(貸付年限:15年以内、貸付利率:基準利率)

●お問い合わせ先 ※どちらの事業に該当するかわからない場合は、いずれの窓口でも結構ですので、お気軽にお電話ください。

・株式会社日本政策金融公庫

①中小企業事業（旧中小企業金融公庫）

東京相談センター 電話：03-3270-1260 / 名古屋相談センター 電話：052-551-5188
大阪相談センター 電話：06-6314-7627 / 福岡相談センター 電話：092-781-2396

②国民生活事業（旧国民生活金融公庫）

東京相談センター 電話：03-3270-4649
こくきんビジネスサポートプラザ名古屋 電話：052-563-4649
こくきんビジネスサポートプラザ大阪 電話：06-6315-4649

・沖縄振興開発金融公庫 電話：098-941-1740

(注) 政府系金融機関の再編のため、2009（平成21）年4月1日以降は問い合わせ先が変更される可能性があります。
詳しくは中小企業庁ホームページ（<http://www.chusho.meti.go.jp/kinyu/index.html>）をご覧ください。



コラム

良き社会人は、良き家庭人のはずけど…

女性の人権分野で、近年、大きな問題となっているものに、配偶者間の暴力問題「DV（ドメスティック・バイオレンス）」があります。具体的には、殴る、蹴る、刃物を突きつけるといった身体的な暴力、大声で怒鳴る、脅す、生活費を渡さない、仕事を辞めさせるなどの精神的・経済的な暴力などがあります。さらには性行為や中絶を強要するなどの性的な暴力もその一例です。これまで、家庭内・夫婦間の問題として表面化しにくかった傾向がありますが、DVは見過ごすことの出来ない重大な問題です。もし、身近な人がDVの被害者になっていることに気づいたら、都道府県の配偶者暴力相談支援センターに相談をするよう勧めてください。

■事業主（経営者）が利用可能な育児・介護休業に関する主な助成制度

取扱機関：財団法人 21世紀職業財団（平成20年度現在）

(1) 代替要員確保コース

育児休業終了後、育児休業取得者を原職又は原職相当職（以下「原職等」）に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成。

（助成額：中小企業15万円～50万円，大企業10万円～40万円。支給対象期間5年間。）

(2) 休業中能力アップコース

育児休業者又は介護休業者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給。

（助成額：対象者1人当たりの限度額：中小企業21万円，大企業16万円。100人まで。）

(3) 子育て期の短時間勤務支援コース

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、事業主に支給。複数の事業所を有する事業主は、全ての事業所における制度化が必要。

（助成額：中小企業15万円～50万円，大企業10万円～40万円。支払回数等制限あり。）

(4) 事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のために事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成。

（助成率：中小企業3分の2，大企業2分の1。限度額あり。）

(5) ベビーシッター費用等補助コース

労働者が、育児又は家族の介護に係るサービスを利用する際に、それに要した費用の全部又は一部を補助する制度を労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用補助を行った事業主及び育児又は介護に係るサービスを行うものと契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して、事業主が負担した額の一定割合を助成。

（助成率：中小企業2分の1，大企業3分の1。限度額あり。支給対象期間5年間。）

(6) 職場風土改革コース

労働者に対する両立支援を推進するため、両立支援制度を労働者が気兼ねなく利用することができるような職場環境整備を計画的に行う事業主を（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定し、成果をあげた場合に支給。

（助成額：1年度目50万円、2年度目50万円～100万円、支給条件あり。）

(7) 男性労働者育児参加促進コース

男性の育児休業の取得等を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組を行う事業主を（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定し、実際に取組を行った場合に支給。

（助成額：1事業主あたり1年度50万円、2年度を限度として支給。）

* 助成制度の詳細な内容については、財団法人21世紀職業財団までお問い合わせください。
TEL：03-5276-3691 ホームページ：<http://www.jiwe.or.jp/>

女性が個人の能力を発揮できる環境づくりは、人権を尊重する意識から

いかがでしたか？

企業における「女性の人権」について、おわかりいただけましたか？

女性の活躍が企業の発展に欠かせない時代となっています。

経営者をはじめ従業員一人ひとりが女性の人権を尊重し

男女が「協働」できる職場づくりを目指すことが

企業の持続的発展につながっていきます。

また、女性の人権に配慮し、女性が活躍できる職場環境を整えることは

「企業の社会的責任（CSR）」のひとつです。

そのためにも、日ごろからコミュニケーションを大切に

職場のあらゆる場面で、人権を尊重する風土をつくることが

必要なのではないのでしょうか。



考えよう。大切にしよう。



企業における 「女性の人権」

経済産業省中小企業庁委託事業

発行:財団法人 人権教育啓発推進センター

<http://www.jinken.or.jp>

〒105-0012

東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F

TEL.03-5777-1802 FAX.03-5777-1803

- 経済産業省中小企業庁では、関連する資料をホームページで公開しています●
経済産業省中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレット
http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm