

できることから始めてみませんか



職場の働き方を見直すことで、優秀な人材が働き続けることができるだけでなく、効率的に業務を進めるきっかけにもなります。各企業の実際の取り組み事例を4つの柱でまとめました。

① 女性の能力活用

女性の採用拡大・能力開発

- 営業や理工系技術者など女性が少ない職種や職場に、女性を積極的に採用する。
- 女性向けの会社案内を作成するなど、女性の活躍を期待していることをアピールする。
- 女性の能力発揮を促進するための担当部署やプロジェクトチームなどを設置する。
- 能力開発、人材育成を目的とした研修に女性を積極的に参加させる。
- 部署、年齢、職階などの異なる女性が集まる交流の機会を設ける。
- 知識や経験の豊かな先輩（メンター）が後輩女性に対してサポートする「メンター制度」を設ける。

② 男性の育児参加支援

- 配偶者が出産する際の有休取得促進や、配偶者出産後の特別休暇を制度化する。
- 男性の育児取得を促進するため、育休制度についてポスターや冊子を作成し、周知する。
- 子どもの学校行事参加のための特別休暇など、男性の育児参加を促進する制度を導入する。
- 男性の育児取得を特別視しない職場風土を醸成する。
- 企業のトップが男性の育児参加支援の姿勢を明確にし、社内及び対外的にアピールする。

③ 仕事と家庭の両立支援

育児・介護関係

- 法定以上の期間の休業の付与や看護休暇、学校行事参加のための休暇など、育児・介護のための独自の休業・休暇制度を設ける。
- 育児・介護休業中に給与の一部や手当を支給する。
- 育児・介護休業の取得者が出た場合に業務上の影響を少なくするよう、非常勤等の人員措置や業務分担の見直しを行う。
- 休業中の情報提供や復帰前面談など、休業者が職場復帰しやすいよう配慮した取り組みを行う。
- 事業所内に託児・保育施設を設置する。

④ 働きやすい職場づくり

- セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）防止のための研修や啓発を実施するほか、セクハラ相談窓口（社内・社外）を設置する。
- 勤務時間、勤務地、担当業務など、従業員の意欲や希望を反映することができる制度を設ける。

女性の職域拡大・管理職登用

- 女性がこれまでいなかった（又は少ない）職種や職場へ、女性を積極的に配置する。
- 女性が扱いやすい機械を導入するなどハード面の環境を整備する。
- 女性管理職の登用促進に関する数値目標を設定する。
- 女性管理職育成プログラムや研修を実施する。
- 社内外の手本となる女性管理職（ロールモデル）や経営者との意見交換会を実施し、女性の意欲を向上させる。

男性の理解促進

- 管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発や研修を行う。
- 女性社員への過度な配慮や性別の違いによる先入観を払拭するための研修を行う。

ご存知ですか？育休は男性も取得できます！

育休は、原則として子が1歳に達する日までの連続した期間、男女の労働者が取得できます。

- パパ・ママ育休プラス
父母がともに育休を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間取得できます。（ただし、父母1人ずつが取得できる期間の上限は、父親は1年間、母親は 出産日・産後休業期間を含む1年間）
- 妻が専業主婦や育休中であっても、夫も育休を取得することができます。

詳しくは、
HP イクメンプロジェクト <http://ikumen-project.jp/>

ワーク・ライフ・バランス関係

- 短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度を導入する。
- 半日又は時間単位の有休の取得制度や、年次有休の積立て制度を導入する。
- 地域限定の転勤に加え、配偶者の転勤に配慮した転勤を行う。
- 本人の実情や希望に応じて、正社員からパートへ、パートから正社員へなど雇用形態を変更できる制度を設ける。
- 資格取得や健康維持・増進活動参加、社会貢献のための休暇や助成金の付与制度を設ける。
- 定時退社や有休取得の促進など、長時間労働防止のための取り組みを行う。

- 従業員から仕事や就業環境についての意見や要望を聴き、改善につなげる仕組みを作る。
- 従業員家族に職場を開放し、家族と職場の交流を図る職場参観を実施する。