

2016年4月施行『女性活躍推進法』を踏まえた

# 女性の就労に係る法律知識と WLB(ワークライフバランス)制度構築・規程作成のポイント

●日 時● 2016年 1月 21日(木) 13:30~16:30

●会 場● 企業研究会セミナールーム(東京・麹町)

●講 師● 多田国際社会保険労務士事務所

所長/社会保険労務士 多田 智子 氏

【略歴】平成14年8月に現社会保険労務士事務所を開設。平成18年3月に法政大学大学院イノベーションマネジメント専攻にてMBA取得。同校にて修士論文「ADR時代の労使紛争」が優秀賞を受賞。上場・中堅企業の就業規則・退職金・労務相談に関するコンサルティングを中心に積極的に活動中。最近では事業再編・M&A、海外進出サポートを数多く手掛けている。

【著書】『最新 知りたいことがパッとわかる 改正 労働基準法がすっきりわかる本』(ソーテック社)、『新ルール対応非正社員雇用の重要ポイント』(中経出版)その他多数。

## ◆開催にあたって

政府が掲げた「指導的立場にある女性を2020年までに30%に引き上げる目標」は各社に大きな影響を与えています。更に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」の可決・成立により、2016年4月1日から、労働者301人以上の大企業では、数値目標設定を含む行動計画の策定などが義務づけられることとなりました。

本セミナーでは、そもそも女性活躍推進策を講じる前提として、人事や管理職が必ず押さえておくべき「女性の就労に係る(女性特有の)法律知識」について、最新のマタハラ裁判など、具体的な事例を交えながら解説します。

その上で、自社にマッチしたWLB(ワークライフバランス)制度の構築と、在宅勤務や勤務地限定社員など、多様な働き方に対応できる諸規程策定のポイントを考察していきます。

《詳細は裏面をご覧ください》

### ●受講料●1名(税込み、資料代含む)

正会員	29,700円 本体価格 27,500円
一般	32,940円 本体価格 30,500円

●申込書をFAXいただくか、当会ホームページよりお申込みください。後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

●申込書をFAXでご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

●よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。(〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕)

●お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願いいたします。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。

一般社団法人企業研究会

担当: 田中 E-mail a-tanaka@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町 5-7-2 麹町 M-SQUARE 2F

TEL 03-5215-3516 FAX 03-5215-0951

一般社団法人企業研究会 セミナー事務局宛 FAX 03-5215-0951

\*当会ホームページ(<http://www.bri.or.jp>)からもお申込みいただけます。

151654-0503(※)		2016.1.21	
[申込書] 女性の就労に係る法律知識とWLB制度構築・規程作成のポイント			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL	FAX		
ご氏名	フリガナ	所属	役職
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所属	役職
E-mail			

\*お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡、および当会主催のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

2016年4月施行『女性活躍推進法』を踏まえた

# 女性の就労に係る法律知識と WLB(ワークライフバランス)制度構築・規程作成のポイント

● プログラム ●

■講師 多田国際社会保険労務士事務所 所長/社会保険労務士 多田 智子 氏

- 解 説 -

13:30

はじめに

- (1) WLB(ワークライフバランス)支援導入に対する人事総務としての心構え
- (2) 政府方針「2020年までに女性管理職30%」目標設定の背景
- (3) WLB(ワークライフバランス)が経営戦略である理由と本来あるべき姿
  - ・何も策を講じないことで企業に生じる事象
  - ・教育が先か、抜擢人事が先か

## I. 2016年4月1日施行『女性活躍推進法』が企業に与える影響

- (1) 自社の「現状把握」、改善すべき事情の分析を行う上で、必須となる項目とは
- (2) 義務化される「行動計画」の策定・公表への対応(盛り込むべき必須項目など)

## II. 女性の就労に係る法律知識

- (1) 男女雇用機会均等法改正と女性の就労にかかる労務管理のポイント
  - ・募集・採用面接にあたって気をつけなければならないことは何か(男女差別とはどういうことを指すのか)
  - ・コース別雇用管理を継続する場合、何に注意をすべきか(昇進・賃金格差が争点となったケース)
  - ・今後、女性の能力開発に力を入れたいため女性の転勤を増やしたいが、何に留意すべきか
  - ・ポジティブアクションの一環で女性を積極的に管理職登用したいが、男性社員の不満にどう対応すべきか
  - ・マタハラとは何か ~婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いと実務におけるチェックポイント
  - ・新しいセクハラ概念「性別役割分担意識」とは何か
- (2) 労働基準法・育児休業法と母性保護・妊娠出産に関する労務管理のポイント
  - ・妊娠中の軽易業務転換や産前産後休業に関し、会社が留意すべきことは何か
  - ・契約社員から育児休業を取得したいと言われた場合、どう対応するか
  - ・育児休業期間延長「パパママプラス」とは何か
  - ・育児休業中の社員は復職する際、労働時間等で配慮すべき事項は何か
  - ・育児休業ハンドブック(管理職用、本人用)の作成する上でのポイントとは

## III. WLB(ワークライフバランス)制度構築のポイント

- (1) 最初にはじめる3つのカテゴリー (2) 自社の状況確認 (3) 従業員への意識調査の必要性
- (4) 自社のワークライフバランスポジショニング
- (5) ライフステージに合わせたワークライフバランス制度策定のポイント
  - ・能力開発期 ~スキルと経験値を高める施策
  - ・キャリアロス期 ~休暇の充実ではなく、働きやすい環境整備がキー
  - ・育児と仕事の両立期 ~退職の可能性がもっとも高い時期へのサポート
  - ・管理職登用期 ~成果を期待する時期、能力発揮のための制度
  - ・活躍・貢献期 ~介護も視野に入れた働き方の制度構築

## IV. WLB(ワークライフバランス)規程作成のポイント

- (1) 在宅勤務規程作成のポイント
  - ・在宅勤務に採用できる労働時間制度とそれぞれのメリット、デメリットは何か
  - ・在宅勤務の導入を検討する際に検討すべき項目とは(参考チェックリスト)
  - ・在宅勤務者に労災や安全衛生法は適用されるのか
  - ・在宅勤務ハンドブックを作成する上でのポイントとは
- (2) 勤務地限定社員規程作成のポイント
  - ・勤務地限定、時間限定社員制度を構築するメリット、デメリットは何か
  - ・ある地域の事業所を閉鎖することになった場合、勤務地限定社員を解雇することはできるか
  - ・限定社員から通常の正社員への転換、またその逆のルールを設ける場合の留意点は何か
  - ・限定社員就業規則に入れるべき内容とは
- (3) WLB(ワークライフバランス)ハンドブック作成のポイント

16:30

最後に ~WLB(ワークライフバランス)施策の成果とは

※講師と同業企業・同業種の方はご参加頂けない場合がございます。予めご了承ください。