

動き出すポジティブ・アクション

厚生労働省・女性の活躍推進協議会

ポジティブ・アクションとは

「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、
男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、
企業が行う自主的かつ積極的な取り組み」です

「トップ」はこう考える

ポジティブ・アクションは二つの意味で「重い」テーマである。一つはこれからの日本にとってきわめて重要なテーマであり、いい加減なものであってはならないということ。ただしもう一つ、なかなか持ち上げるのが難しいし、時間がかかるテーマでもあるということも事実だ。それだけ推進には時間と根気を要するテーマだという覚悟も必要になるし、だからこそ社会全体として、みんなで取り組むことが大切になる。

どんな企業も、男性と女性から構成されている。女性は補助的で受け身で、男性だけに責任があるという状態よりは、両方とも積極的に自主性を発揮しているほうがいい。性別にかかわらず意欲と能力のある一人ひとりを活かそうとするポジティブ・アクションは、企業にとってプラスとなるに決まっている。

私は『随所に主となる』という禅の言葉が好きだ。現場の随所で主人公になる、自分はその仕事の中心なんだという意識が、働く人すべてに必要なになっている。

浜田 広氏(株式会社リコー取締役会長・女性の活躍推進協議会座長)

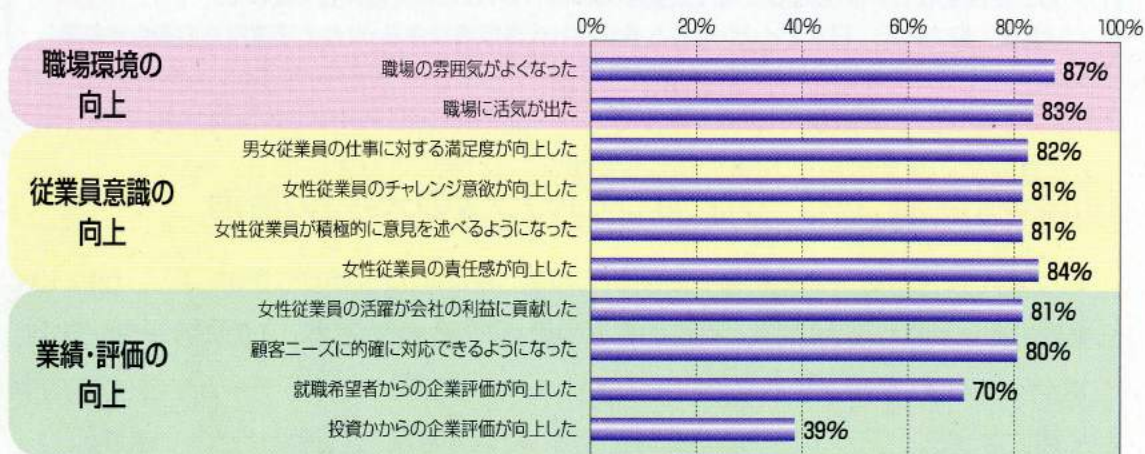
女性の活躍推進協議会は、

『ポジティブ・アクションのための提言』を作成するなど、ポジティブ・アクションの普及を支援する活動を進めています。女性の活躍推進協議会は各都道府県労働局にも設けられ、積極的な活動が展開されています。

ポジティブ・アクションに取り組んだ成果

女性の活躍推進協議会における提言に基づき、厚生労働省では(財)21世紀職業財団に委託して、平成15年度より毎年3万社の企業を対象にポジティブ・アクションの取組状況を把握し、その推進を図るために「女性の活躍推進状況診断」を行っています。この診断からも、ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業は、「職場環境」、「従業員意識」、「業績・評価」等において、様々な効果があることを実感しています。

〈「女性の活躍が進んでいる企業」におけるプラス効果〉



全国に広がる「ポジティブ・アクション」

2002年から全国をうかがい、ポジティブ・アクションについて一緒に考えてきた。共通するのは「男だから、女だからというのではなく、一人ひとりを活かす環境を本気でつくらないと、みんながダメになる」といった危機感を、多くが共有し始めたことだ。

ポジティブ・アクションには環境問題と通じるところがある。環境への取り組みも最初のうちは、会社の利益にならないと思われていた。ところがやってみると、これまでのムダがみえてくる。その改善を進めると、利益になる。女性であることで制約を感じる環境を変えることは、意欲と能力のある、すべての個人を活かすことになる。

それが結局、会社の利益にもつながっていく。実際、性別に関係なく一人ひとりが活かす努力を続けている会社ほど利益を挙げているという研究も登場しつつある。

そんな地道な努力が、実を結ぶのはもうすぐだ。

玄田 有史氏(東京大学助教授・女性の活躍推進協議会参集者)

均等推進に取り組む企業

厚生労働省では、平成11年度から毎年、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を表彰する「均等推進企業表彰」を実施しています。平成15年度からポジティブ・アクションを推進している企業をより広く募るために公募制を導入した結果、平成15年度は98社からの応募があり、次の64社が表彰されました。

1 厚生労働大臣賞企業一覧（最優良賞1社、優良賞7社、合計8社）

最優良賞 日本アイ・ビー・エム株式会社（東京）

優良賞 住友スリーエム株式会社（東京） 帝人株式会社（大阪）
アイシン精機株式会社（愛知） 株式会社西京銀行（山口）
株式会社平和堂（滋賀） 株式会社福岡銀行（福岡）
株式会社高島屋（大阪）

2 都道府県労働局企業一覧（優良賞44社、奨励賞12社、合計56社）

都道府県	企業名(優良賞)	企業名(奨励賞)	都道府県	企業名(優良賞)	企業名(奨励賞)
北海道	空知信用金庫		滋賀	(株)千成亨	
岩手	(有)いび観光センター			(株)種新	
秋田		マックスバリュ東北(株)	大阪	不二製油(株)	
		(株)ミナミ保険	兵庫	社団法人姫路市医師会	
山形	日東ベスト(株)			有恒薬品工業(株)	
福島		(株)郡山自動車学校	奈良	大和信用金庫	
栃木	ソニー栃木(株)		鳥取	やまこう建設(株)	(株)ホテルサンルート米子
群馬	(株)大西ライト工業所		島根	(株)イズコン	
埼玉	(株)太陽商工			島根三洋工業(株)	
千葉	航空集配サービス(株)		岡山	ローム・ロジステック(株)	
東京	宝印刷(株)	(株)インターネット総合研究所	広島	佐伯中央農業協同組合	
	凸版印刷(株)			(株)サンヨーフーズ	
	日興コーディアル証券(株)			(株)自重堂	
	森永製菓(株)			しまなみ信用金庫	
富山	三幸(株)	ユーシン建設(株)		広島ダイヤシステム(株)	
石川	(株)戸田組			(株)ロイヤルコーポレーション	
福井	小浜信用金庫	アイビーエージェント(株)	香川		(株)百十四銀行
長野	特別医療法人恵仁会		愛媛		(株)エス・ピー・シー
	ソニーエムシーエス(株)長野テック		長崎	(株)九州テン	
岐阜	(株)大垣共立銀行		熊本	富士精工(株)熊本工場	
	(株)ソフィア総合研究所		大分		(株)日田ビル管理センター
	東海東洋ワーク(株)		宮崎	(株)宮崎銀行	
静岡		(株)富士ロジテック	鹿児島	鹿児島テレビ放送(株)	鹿児島ゼロックス(株)
愛知	愛三工業(株)		沖縄	沖縄県労働金庫	
	豊田通商(株)			(株)タイムス住宅新聞社	
三重	中外医薬生産(株)				

ポジティブ・アクションを進める3つのポイント

ポイント① 経営トップのリーダーシップ

ポジティブ・アクションの取組が進む企業には、経営トップのリーダーシップがあります。

先行き不透明な今日、社員は企業トップの発言・行動に強い関心を寄せています。そんな今だからこそ、経営トップはリーダーシップを発揮し、男女区別なく意欲と能力を平等に評価し、活躍の機会を提供するための環境を作ることが必要になっているのです。

- ・ 21世紀は、経営者の様々な戦略の中で、ポジティブ・アクションは最も重要な戦略。
(大河原 愛子氏 株式会社ジェーシー・コムサ代表取締役会長・女性の活躍推進協議会参集者)
- ・ 何を動かすのもやはりトップ。トップがやる気になれば、会社の中は大きく変わる。
(北城 悟太郎氏 日本アイ・ビー・エム株式会社代表取締役会長・女性の活躍推進協議会参集者)

ポイント② 会社一丸となって「ガラスの天井」の解消

男女雇用機会均等法の施行後、徐々に女性の活躍の場が広がってきました。しかし、いくら意欲のある女性が努力しても、女性の昇進や昇格を阻む存在、「ガラスの天井」があります。

ポジティブ・アクションを進める企業の多くは、社内にプロジェクトチームを設けて、社員が一緒になって、「ガラスの天井」の解消を目指した活発な議論・活動を行っています。

- ・ 平成11年に組織された各部から構成される「女性活躍委員会」を組織したが、翌年には専任部署として「女性活躍推進室」を設置。
(帝人株式会社)
- ・ 職場横断的なプロジェクトチーム「フィメール・プログラム」を結成して、取組を推進。社員アンケートを実施したり、広報チームを作ってポスター、社内報を作成するなどのPR活動も行っている。
(千葉県 製造業 労働者数 約710名)

ポイント③ 具体的で、わかりやすい目標づくり

「男性と女性の平等を実現する」といった抽象的な目的ではなく、「管理職における女性比率を〇〇%にする」「女性の定着率を上げる」等、具体的な目標を立てることが効果的です。さらに結果が出た段階で取組を評価し、次に活かしていくという繰り返しによって、ポジティブ・アクションは進んでいきます。

- ・ 人事部内の「機会均等推進チーム」を中心にして「女性登用3ヶ年計画」を策定し、3年後の数値目標を掲げて取組を開始。
(株式会社 平和堂)
- ・ 平成11年からポジティブ・アクションをテーマに活動。目標は「管理職・専門職の女性比率を、平成12年度からの3年間で15%にすること」。(東京都 卸売・小売業 労働者数 約930名)

中小企業に広がるポジティブ・アクション

厚生労働省では、全国の都道府県労働局雇用均等室においてポジティブ・アクションの取組に関するヒアリング(190社)を行いました。ここで得られた事例等をもとに、各企業の方々がポジティブ・アクションを推進する際に参考となるよう、『ポジティブ・アクションの取組事例集』を作成しています。

事例1

女性社員の職域拡大で社内が活性化

(製造業 滋賀県 労働者数約300名)

「女性のまったくいなかった品質保証部門に技術系の女性を配置したところ、男性社員のマンネリ意識が解消され、より精査された検査結果が上がってくるようになり、社内が活性化しました。現場作業の区別無く全員が作業服を着用することで、配置転換への抵抗を解消するようにしました。評価基準も明確化にし、会議では担当部署の女性をかならず出席させるなど、率先して女性をテーマリーダーに推薦し発表の機会を与えています」。

事例2

一年間ですべての職場に配置

(建設業 石川県 労働者数約50名)

「女性の体力面でのハンディを補うために、建設重機にAT車を導入しました。総務担当として採用した女性を、一年間に建設現場を含むすべての部署に配置して、会社の全体像を理解させて基幹業務に携わることができるように育成しました。さらに、トップ及び管理職などが参加して職場の問題点を検討する会議にも、女性従業員を積極的に参加させるようにしています」。

事例3

女性渉外係の育成から

(金融・保険業 宮崎県 労働者数約140名)

「女性渉外の育成を行う取り組みをしています。まずは、渉外業務に配置予定の女性社員を対象に、講師が顧客回りに同行して預金勧誘、融資相談の話法・技術を身につける「女性渉外実践研修」を実施しました。最初は体力的にも精神的にもきついようでしたが、徐々に定期預金の契約が取れるようになるなどの成果が出てきて、渉外業務に魅力を感じてやる気も向上してきました」。

取り組むときの問題に私はこう解決した

ポジティブ・アクションに取り組む途中にはいろいろな問題も出てきます。女性の活躍推進協議会では、問題解決の参考になるよう、活躍している女性、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の方々にご意見を寄せていただき、一つひとつの事例ごとにアドバイスをする『先輩からのアドバイス こんなとき、あんなとき』を作成しています。

事例

重要な仕事は深夜に及ぶことが多く、女性にまかせるのは無理です。

最初から無理と決めつけず、まず業務を任せてみてはどうでしょうか。女性を配置することで、重要な仕事は深夜になると言う今までの働き方を変えられるかもしれません。どうやったら深夜にならずにすむかを、考えることも大事です。

事例

女性を課長にしようと思うのですが本人が躊躇しています。

課長としての力量がある人、着実に備えつつある人を任命するのであれば、あまり心配する必要はないでしょう。まずは任命に際して「君の力をもってすれば心配無用。おおいに期待している」と励ましてあげてください。大切なのは、課長につける際その人の力量その他をしっかりと見極めること。「女性の課長を作りたい」という理由だけでは、本人にとっても会社にとっても不幸な結果になってしまいます。

事例

補助的な仕事ばかりで、仕事をやる気が起こりません。

まず自分自身の仕事を書き出してみてください。仕事が補助的であると思う理由と補助的でないものにするには何をすればいいか、一つひとつ考えてみてください。そのうち、あなた自身でできることはありませんか。その一つひとつに3ヵ月とか半年とか決めて、エネルギーを注いでみてください。必ず何かが変わるはずです。

事例

上司が「家庭を養わないといけないから」と男性に優位な評価を公言します。

男とか女とではなく、あなた自身を評価してくださいと、上司に切り出してみてもどうでしょう。「私に期待されている成果は何で、どのレベルまで達成すれば、どんな評価になるのですか」と、上司と確認しあうことです。

活躍する女性はどう働いてきた

ポジティブ・アクションを進めるなかで、身近に目標となる女性がいなかったために、とまどう女性もいます。女性の活躍推進協議会では、企業で活躍する女性がこれまで何を考え、どのように行動してきたのか、その体験をお聞きし、『先輩からのアドバイス こんなとき、あんなとき』に載せています。そこには、多くの女性にとっての働く「モデル」があります。

仕事をしていると様々な困難にぶつかることがあります。でもその時に、決して立ち止まらず、何か自分にできることをして、一歩踏み出すことです。そこで停滞したり、女だからと諦めたりせずに働くこと。それがとても大事だと思っています。

池原 照恵氏 株式会社東武百貨店 取締役・本店店舗運営室長兼本店販売推進室長

これからの皆さんは自分なりにキャリアプラン、ライフプランを描いて、何年後かのなりたい自分になるためになにをしたらいいのか、どういう資格を取ったらいいのかを考え、それに向かって努力することも必要だと思います。自分はこうしたい、こうなりたいという意思表示はどんどんしていいと思いますが、それと同時に、認めてもらいたかったらまず認めてもらえる努力をする。そうした姿勢も大切ではないでしょうか。

山中 恵子氏 三笠運輸株式会社 総務部長

ご紹介した

『女性の活躍推進状況診断』

『ポジティブ・アクションの取組事例集』

『先輩からのアドバイス こんなとき、あんなとき』

をご希望の方は、

(財)21世紀職業財団(TEL 03-5276-3692)にお問い合わせいただくか、

またはホームページ(<http://www.jiwe.or.jp>)をご覧ください。

男女ともに活躍する新しい企業が生まれる

女性も男性も一人ひとりの人間としてみると、実に多様で多彩な個性を持っています。能力も意欲もある人が自分の力を生かしたいという気持ちがあるのは、誰にでもごく自然なことです。

企業にとっても男性だけに活躍の機会がある組織と、男女共に活躍できる組織を比較した場合、どちらに可能性があるでしょうか。人口の半分以上を占める女性の能力を発揮できないならば、それは企業活動の可能性を半分に減らすことになると思います。

多様で多彩な人材がのびのびと活躍し、互いに成長しているのが良い社会だと考えています。会社の中が金太郎飴であふれていても量で膨れるだけの話で、会社は豊かにならないのです。

男女ともに活躍することで、企業の活力が増すばかりか、企業と社会にバリアがなくなり、社会と共にある新しい企業が誕生することになるでしょう。

福原 義春氏(株式会社資生堂名誉会長・女性の活躍推進協議会参集者)

ポジティブ・アクションは中小企業にも重要なテーマです

人を大事にして活用していくことの大切さに、大企業も中小企業も違いはありません。今後、中小企業の経営者にとっても、ポジティブ・アクションは、ますます重要なテーマとなっていくでしょう。

矢野 弘典氏(社団法人日本経済団体連合会専務理事・女性の活躍推進協議会参集者)

ご 案 内

- ・「均等推進企業表彰」への応募、「ポジティブ・アクションのための提言」のご希望については、都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせいただくか、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)をご覧ください。
- ・ポジティブ・アクションについて、もっとくわしくお知りになりたい方は、下記の都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-263-1220	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-844-4384
岩手	019-604-3010	東京	03-3818-8408	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-234-5928	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-831-3762	沖縄	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-231-8611	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-421-6157	福岡	092-411-4894		