

# 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」をいいます。

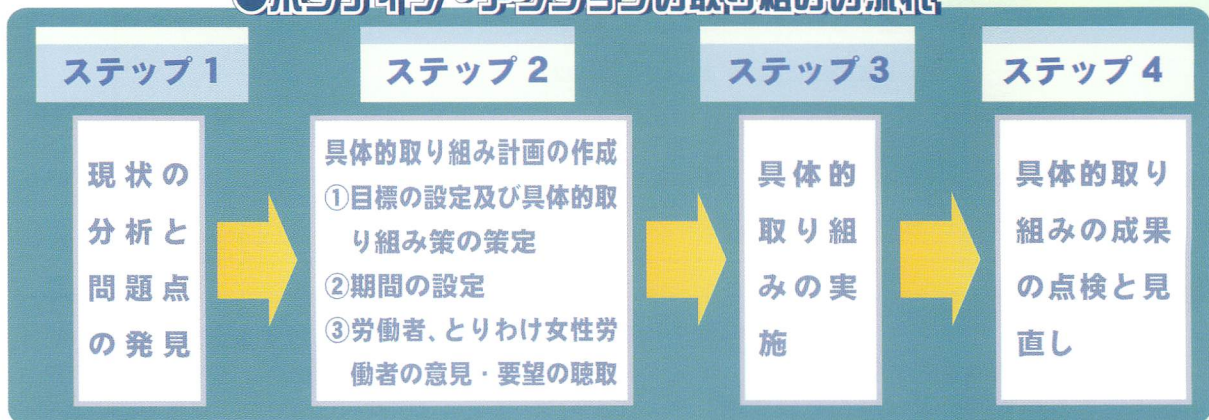
## ポジティブ・アクションは

単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を發揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取り組みなのです。

## ポジティブ・アクションのすすめ方 モデル例

会社によって、事情はさまざま。できるところからはじめてよいのですが、ここでは効果的な取り組みの流れを紹介します。

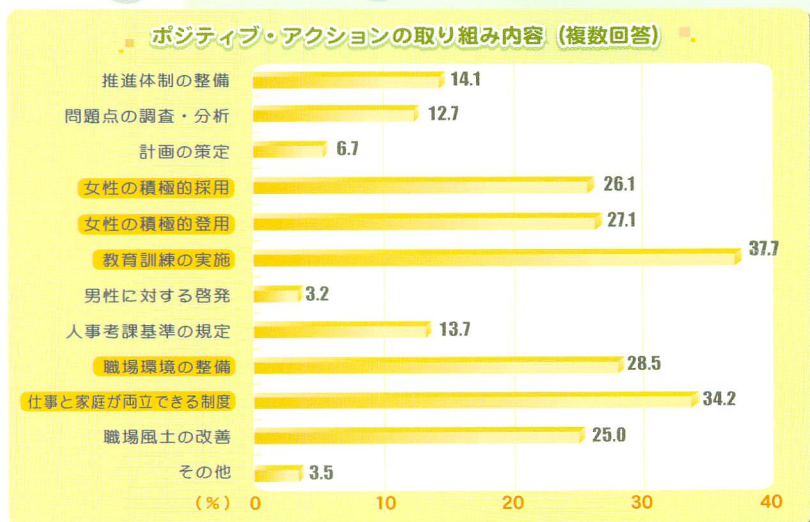
### ●ポジティブ・アクションの取り組みの流れ



## 福井県内のポジティブ・アクションの取り組み状況

県内では、教育訓練、仕事と家庭の両立支援、職場環境の整備、女性の積極的登用・積極的採用の取り組みがすすんでいます。

すすんでいない項目は「問題点の調査・分析」「計画の策定」「男性に対する啓発」ですが、より効果的にすすめるためには重要な取り組みと考えます。



資料出所：福井県立大学地域経済研究所「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」(平成16年1月)

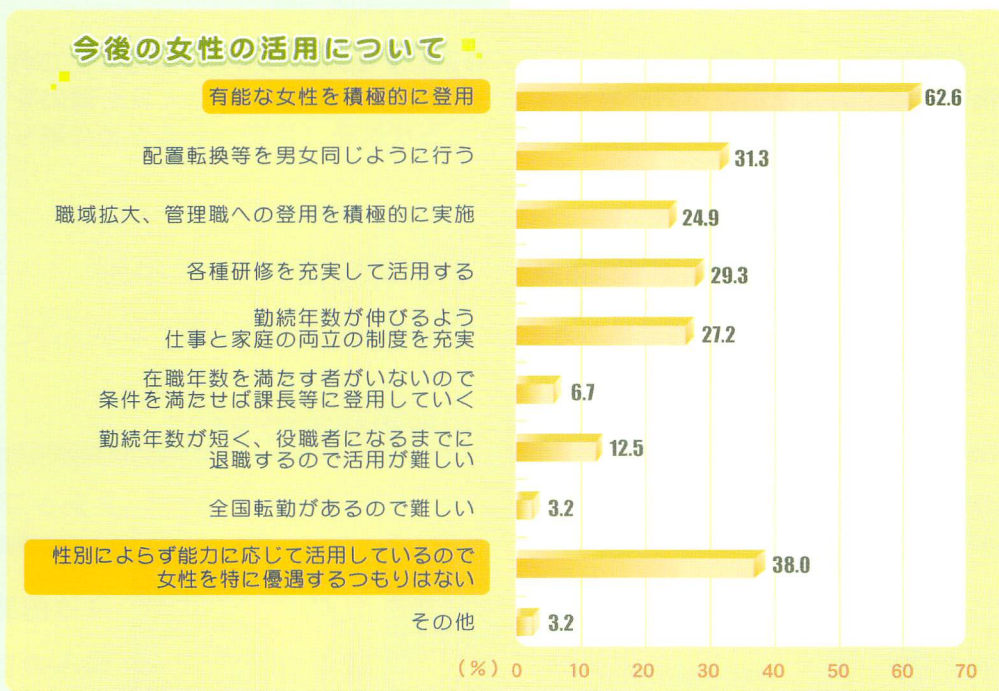


# 女性がさらに活躍するために県内実態調査から求められること

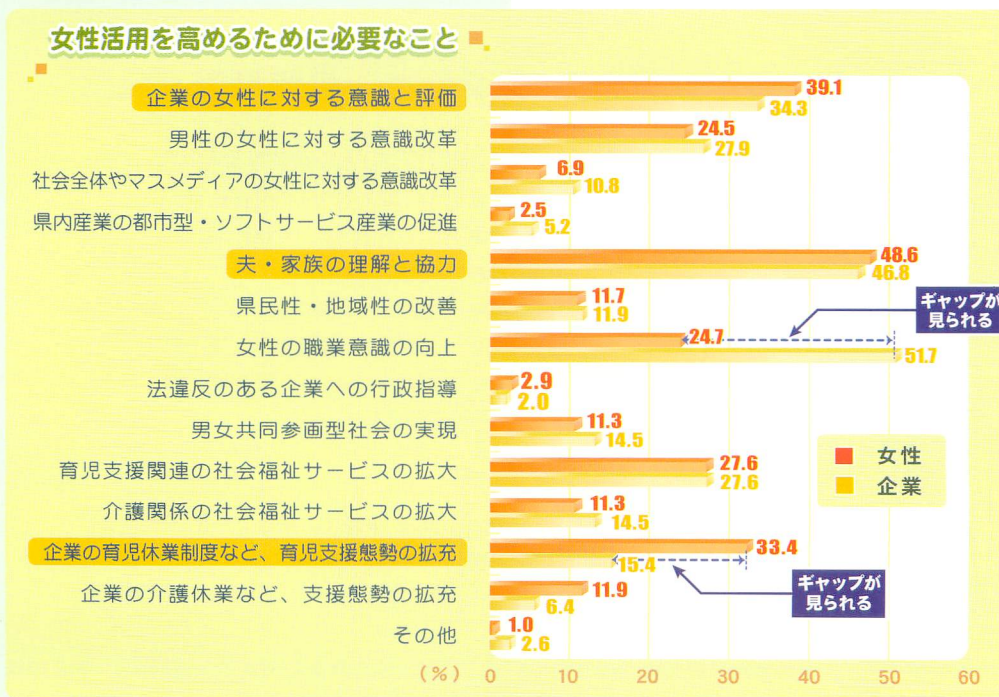
「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」から

福井の女性は働き者といわれます。しかし、管理職に占める女性の比率は4.2%と低く、今後より一層の能力発揮が期待されます。

★ 企業における今後の女性の活用については、性別ではなく個人の能力を重視していくという方針が多く挙げられています。



★ 女性が活躍するための必要な方策については、女性と企業の意識にはギャップがみられますが、双方が必要としている方策は「夫・家族の理解と協力」「企業の女性に対する意識と評価」です。一方、「企業の育児休業制度など、育児支援態勢の拡充」は、企業に比べ、女性がより必要としている方策であることがわかります。



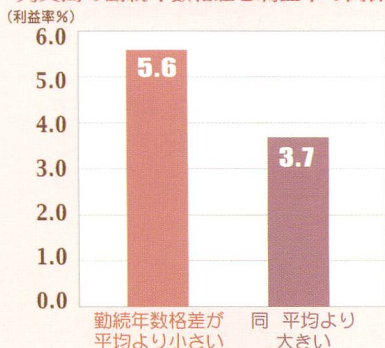


### 全国データ

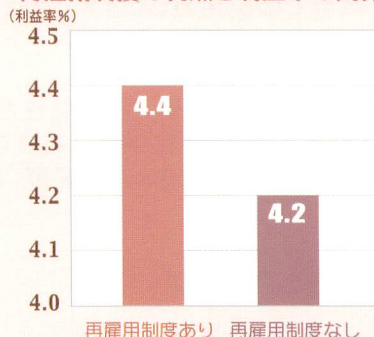
経済産業省男女共同参画研究会は、平成15年6月に女性の活躍と企業経営成果の関係、女性が働きやすい環境の整備の効果等について検討し報告を公表しました。

女性が活躍でき、経営成果も良好な優良企業は、「女性が活躍できる風土を持つ」、「女性を上手に使って利益を上げるような企業の人事・労務管理能力が高い」企業です。具体的な特性としては、「男女勤続年数の格差が小さい」、「再雇用制度がある」、「女性管理職比率が高い」ことがあげられています。

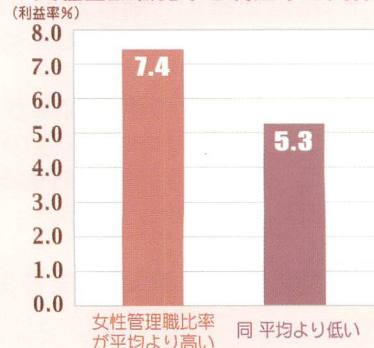
男女間の勤続年数格差と利益率の関係



再雇用制度の有無と利益率の関係



女性管理職比率と利益率の関係



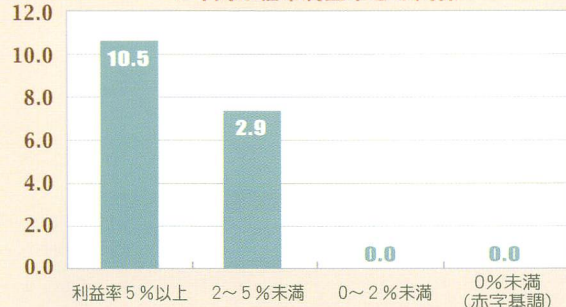
\*「利益率」= 経常利益 / 総資産 × 100.0%

資料出所：経済産業省 男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」(平成15年6月)

### 福井県内データ

福井県立大学地域経済研究所の行った企業調査では、5年前と比較した女性管理職比率の変化と過去5年間の経常利益率との関係をみています。5年間の経常利益率が高く業績が良い企業ほど、女性管理職比率が「大幅に増えた」が多くなっており、女性管理職比率を高めることと企業業績の相関関係が見られる結果が出ています。

女性管理職比率が「大幅に増えた」企業の割合と5年間の経常利益率との関係



<5年間の経常利益率の動向別の女性管理職比率の動向>

女性管理職比率	経常利益率				
	大幅に増えた(%)	やや増えた(%)	やや減った(%)	減った(%)	増加傾向(D.I.)
5%以上	10.5	18.4	2.6	2.6	23.7
2~5%未満	2.9	23.2	1.4	0.0	24.6
0~2%未満	0.0	25.3	7.4	2.1	15.8
0%未満(赤字基調)	0.0	12.9	3.2	0.0	9.7
<b>全体</b>	<b>2.9</b>	<b>22.2</b>	<b>3.8</b>	<b>1.3</b>	<b>20.0</b>

\*D.I.値 = (「大幅に増えた」 + 「やや増えた」) - (「やや減った」 + 「減った」)

資料出所：福井県立大学地域経済研究所「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」(平成16年1月)



# 人事労務担当者・働く女性の生の声をお届けします

～「福井県の女性の就業実態と意識に関する調査研究」から～

## 女性が活躍できる職場づくりのため、人事労務担当者からのご意見

- 女性の職務内容そのものは男性に劣らない。会社内での責任の明確化と、地位の明確化のためには、役職への登用等実行する必要があると感じる。
- 仕事に関していかに意欲と向上心を持って当たらせるか思慮していますが、受け手の受け取り方しだいによって意識が変わってくると思います。社員ひとりひとりの目標意識のレベルが女性活用のキーとなるのではないのでしょうか。
- 業務に対して、責任能力を向上させる仕組みづくりが必要である。
- 結婚退職の可能性があるため、新卒での採用がしにくく、また採用したとしても、同じ理由で責任のある業務をまかせにくい。
- 男性や家族の意識改革が一番重要。当社は既婚、高齢女性が多いが家庭にかなりしぼられている。もう少し夫や家族の家事・育児への協力度が高ければ当社の女性管理職も増えると思う。福井県の女性に対する封建的な考え方（仕事もし、家事、育児もして当たり前）というのがまだ根強く残っている。
- 経営者の意識改革。女性労働者自身の意識改革。

## 働く女性から企業に対する要望・意見

- 企業が主体となって、女性が能力を発揮できる環境及び能力向上のための研修・講習会等を開催してほしいです。役職に女性を採用することにより女性の自己啓発や潜在能力を引き出すことができると思います。
- 遠慮せずに仕事を与え能力を試すべき。

## 働く女性から働く女性へのメッセージ

- 不満を陰で言っているのではなく、提案して解決していかなければ前に進まない。
- ただ単に日々の仕事をこなすのではなく、“何のために”など考えていくこと必要。
- 女性はがんばってほしい。

ポジティブ・アクションについてのお問い合わせはこちらへ

福井労働局 雇用均等室 〒910-0019福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

TEL 0776-22-3947

FAX 0776-22-4920