



厚生労働省福島労働局発表  
平成27年6月12日

担

福島労働局雇用均等室  
室長 鈴木千賀子  
室長補佐 山村千華  
TEL 024-536-4609

当

福島労働局労働基準部監督課  
課長 高橋 仁  
主任監察官 塩原 哲朗  
TEL 024 (536) 4602

## 「女性の活躍促進」・「ゆう活」の取組を要請 福島労働局長が会津信用金庫を訪問

- 1 福島労働局長(引地 睦夫)は、会津信用金庫(理事長:星 幹夫氏)を下記日程で訪問し、女性の活躍促進と夏の生活スタイル変革(ゆう活)についての取組を要請します。
- 福島労働局長による個別企業に対する女性労働者のさらなる活躍促進の取組依頼は平成24年度から実施しており、今年度は今回が初めてです。
- 夏の生活スタイル変革(ゆう活)について、会津地区企業への要請は今回が初めてです。

(1) 日 時 平成27年6月15日(月) 13:30～

(2) 訪問企業 会津信用金庫(会津若松市馬場町2-16)  
理事長 星 幹夫(ほし みきお)氏

\* 訪問の際の写真撮影及び懇談の傍聴は可能です。



ポジティブ・アクション普及促進の  
ためのシンボルマーク「キララ」



## 2 「女性労働者のさらなる活躍推進」について

- (1) 福島労働局では、企業訪問等を通じて女性の活躍促進のためのさらなる取組を勧め、また、その取組内容の情報を、県民や県内の企業が共有できるように、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへ掲載することを県内の企業に依頼しています。今年度の局長訪問は、今回が初めてです。

参考：ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>)

- (2) 福島県においては、東日本大震災の影響により特に 20 代、30 代の女性の人口が大幅に減少しています。成長戦略においても、女性の活躍促進はその中核と位置づけられており、福島労働局は、女性の活躍促進の取組を強化してまいります。

## 3 「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」について

- (1) 福島労働局では、平成 27 年 1 月 16 日「働き方改革推進本部」を設置し、働き方の見直しに向けて県内企業の取組を推進しています。この取組の一環として、夏の生活スタイル改革（通称「ゆう活」）について、県内企業に対し取組を進めています。

- (2) 『ゆう活』（ゆうやけ時間活動推進）は、長時間労働の抑制によるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて個々人がライフスタイルに合わせて仕事ができるようにすることを目標に、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働きはじめ、夕方は家族などと過ごす時間に充てるような勤務スタイルの変革を企業の実状に応じ、労使の自主的な取組の範囲で推進します。

【添付資料】 資料 1 女性が輝く社会の実現に向けて（リーフレットNo.9）

資料 2 福島県内における女性の状況（統計資料）

資料 3 福島県の働き方の現状

資料 4 はじめよう！夕方を楽しく活かす働き方。『ゆう活』（ちらし）



# 厚生労働省が運営するポジティブ・アクションの情報サイト

## ④ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。  
<http://www.positiveaction.jp/>

## ④ 女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。  
<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

## ④ ポジティブ・アクション応援サイト

全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。  
<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



## ④ ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向け、女性社員向け）

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

## ④ 男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールを盛り込んでいます。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>

## ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用均等室 へ

〔受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)〕

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

平成26年5月作成 リーフレットNo9

# 女性が輝く社会の実現に向けて

## 職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介

職場における男女間格差の実態を把握し、  
 女性の活躍推進や格差解消に向けて、  
 労使でポジティブ・アクションに取り組みましょう。

女性の  
管理職を  
増やしたい

ポジティブ・アクションで  
女性の能力が十分に  
発揮されれば、  
企業にとって大きな  
プラスになります！

女性に  
継続して  
働いて  
もらいたい

女性に  
もっと能力を  
発揮して  
もらいたい



ポジティブ・アクション  
シンボルマーク「きらら」

## ポジティブ・アクションとは？

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経験から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。



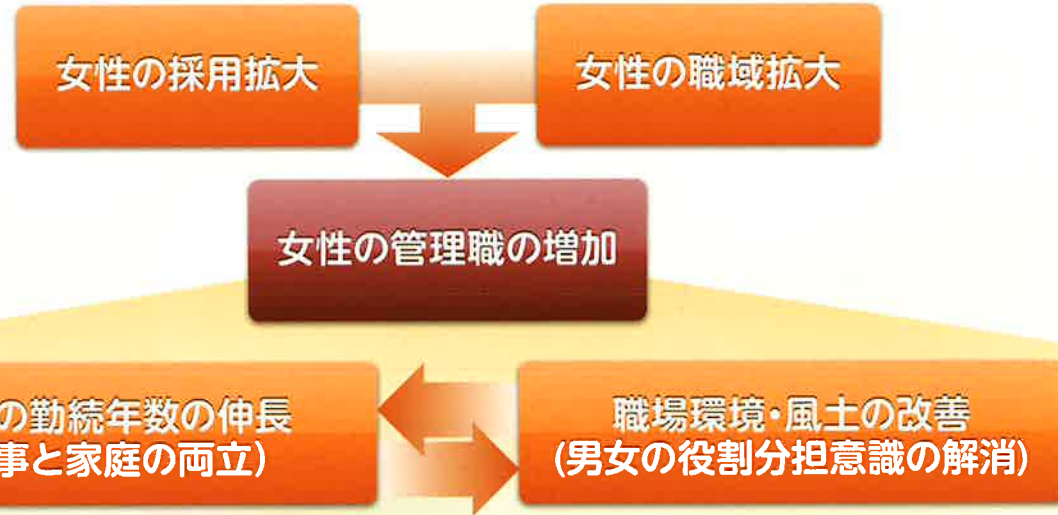
厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）



# 1

## ポジティブ・アクションのイメージ

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。



「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。

### ポジティブ・アクションのための第一歩

#### 現状分析・計画策定

- 現状を把握するためのアンケートやグループディスカッションなどを実施する。
- 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- 女性の能力発揮のための計画を策定する。

#### 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組

- 女性の応募を促すために、会社案内などで、社内でも活躍している女性を積極的に紹介する。
- モデル(模範)となる女性を育成し、提示する。
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励する。

**男女雇用機会均等法** では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置は、法に違反しない旨を定めています。

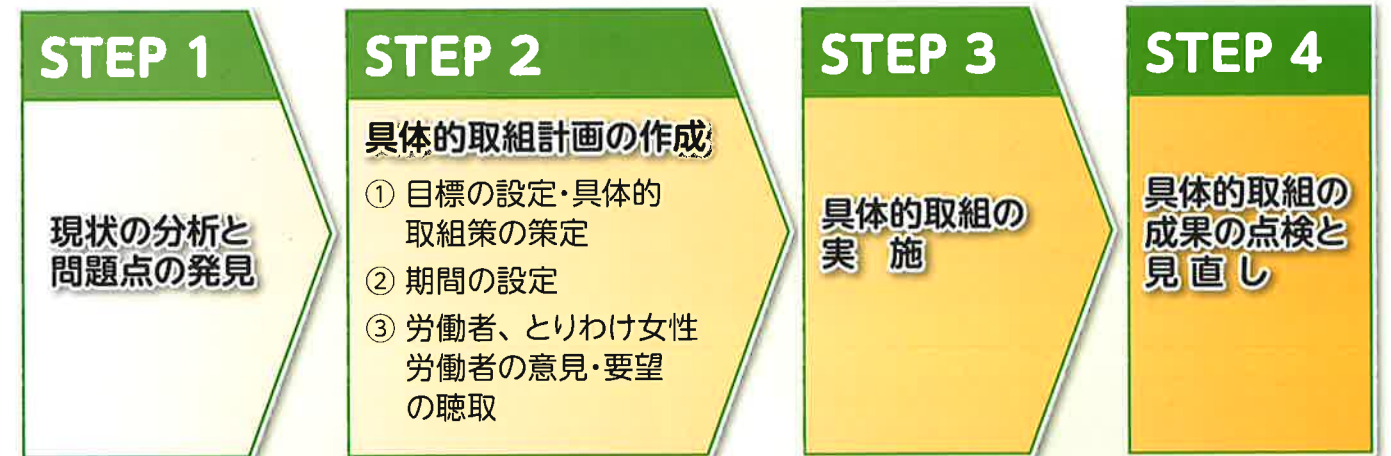
#### 男女両方を対象とする取組

- 作業の方法や工程を見直したり、使いやすい器具、設備を導入するなど、男女ともに働きやすい職場環境を整備する。
- 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う。
- 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める。
- 女性の能力発揮の重要性についての意識啓発研修を実施する。
- 出産や育児による休業などがハンディとならないよう制度を見直す。

# 2

## ポジティブ・アクションの具体的な進め方

ポジティブ・アクションの取組の流れ



# 3

## ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションに取り組むと、さまざまなメリットがあります！

### 直接的な効果の例

商品開発に女性社員も参加することにより、さまざまな消費ニーズをとらえたヒット商品が生まれた！

業績アップ！

女性労働者に積極的に業務に取り組む姿勢が生まれた！

社内全体が活性化！

社員の定着率が向上！

採用・教育コスト減！

ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいることを公表し、企業の魅力をアピールできた！

優秀な人材が確保できた！

### 間接的な効果の例

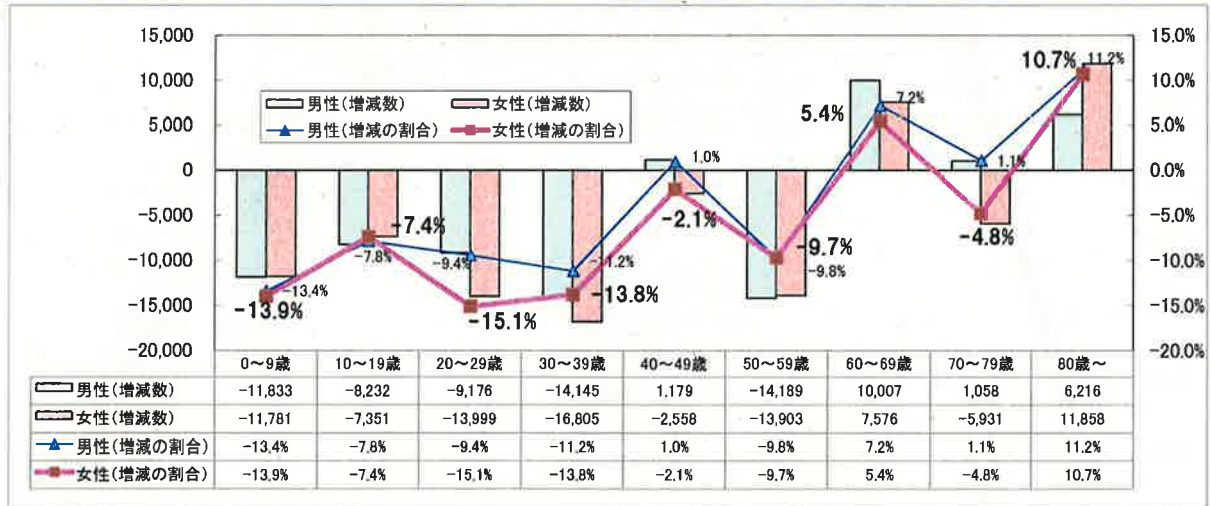
企業経営にプラス効果！



## 1 福島県の人口の増減

(平成23年3月1日から平成27年3月1日までの人口動態)

福島県「福島県現住人口調査」によると、福島県の人口は平成23年3月1日現在で2,024,401人であったが、平成27年3月1日現在では1,932,392人となり、92,009人減少している。そのうち20歳から39歳の人口は54,125人減少しており、特に女性は30,804人と大幅に減少している。いわゆる子育て期の人口の減少割合が高くなっており、震災の影響により県外に避難をした、また県外から県内の職場に通勤する者もいる等、厳しい子育て環境にある。



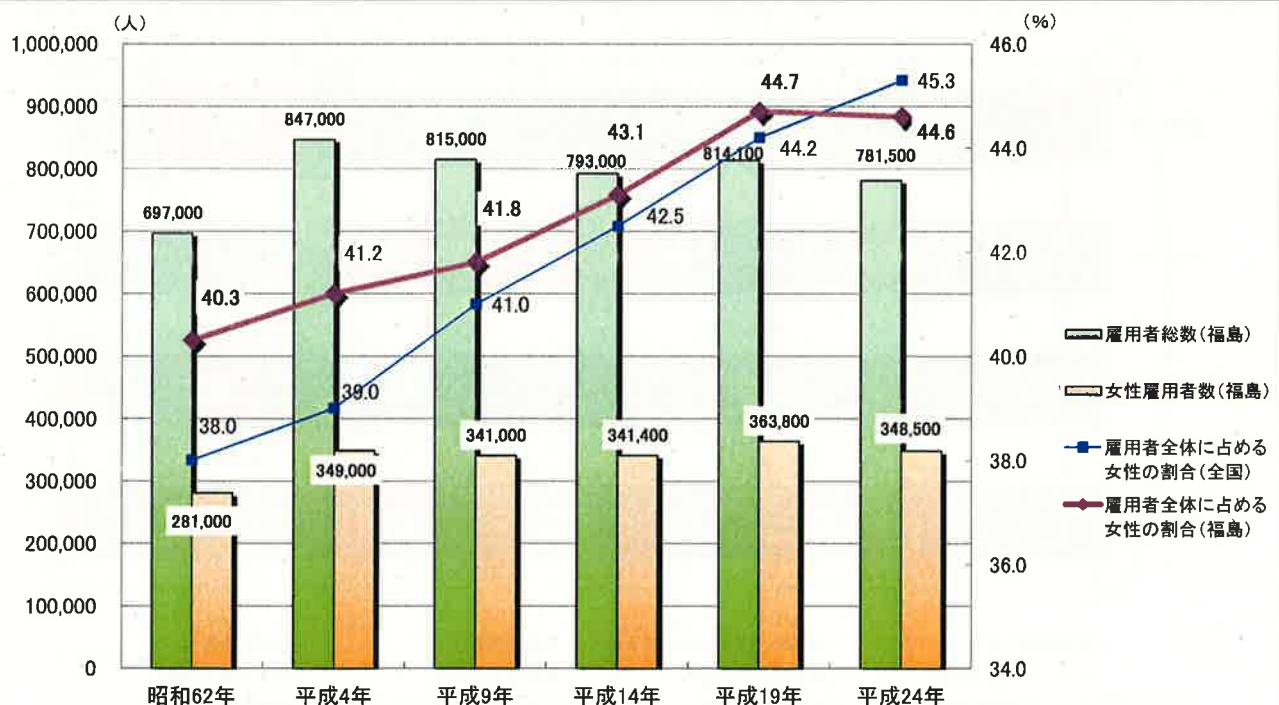
資料出所: 福島県「福島県現住人口調査」(平成23年3月1日、平成27年3月1日)

<注1>転入、転出等については、住民基本台帳法に基づき各市町村に届出があった情報を集計したものであるため、東日本大震災や原発事故の影響を受けて被災地等から避難した方に係る移動については、各市町村に届出があった場合のみの集計となっている。

<注2>福島県の人口には「年齢不明」を含む(平成23年3月1日、平成27年3月1日ともに 男性7,506人、女性4,580人 総数12,086人)。

## 2 雇用者数の推移

平成24年の福島県の雇用者数は781,500人と5年前に比べ減少し、女性雇用者数も減少しています。また、雇用者全体に占める女性の割合は44.6%と全国に比べ低くなっています。

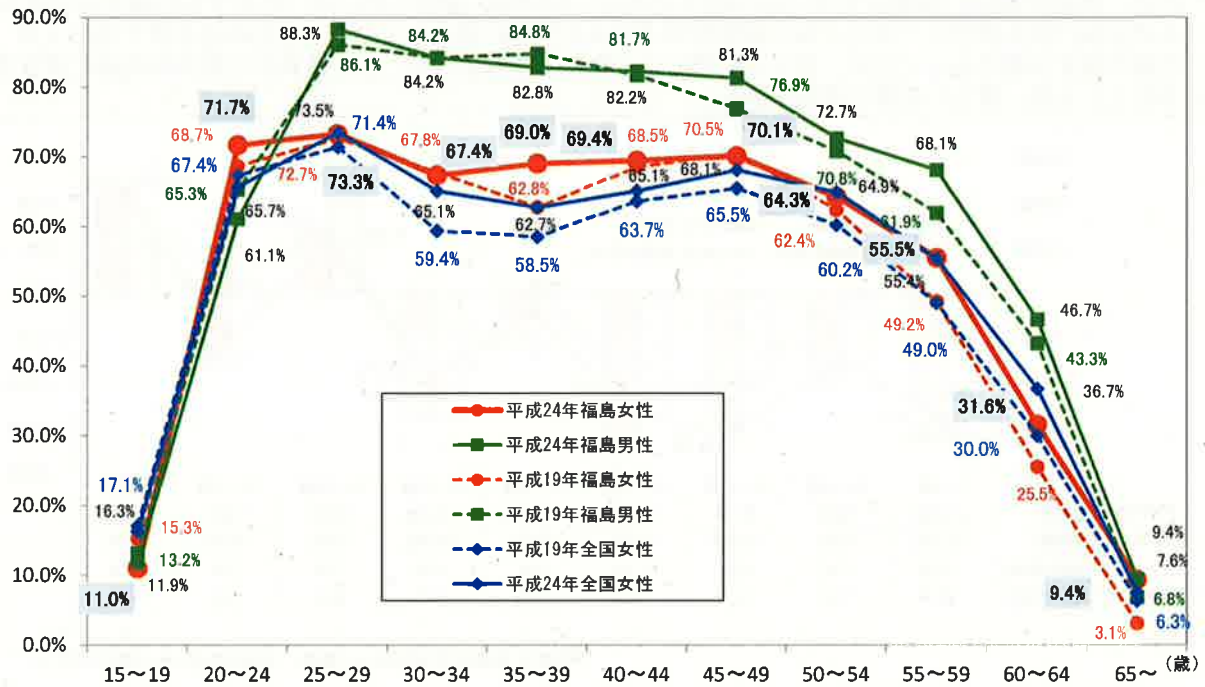


※雇用者は会社などの役員を除く。

資料出所: 総務省統計局「就業構造基本調査」

### 3 年齢階級別雇用者比率

福島県における女性雇用者を年齢階級別にみると、平成24年の35歳～39歳の女性の雇用者比率は平成19年に比べて増加し、M字型の底の値が上昇しています。



※雇用者比率：総人口に占める雇用者(会社役員を除く)の割合

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

### 4 雇用者の職業別構成比

女性の管理的職業従事者は福島県は0.5%で、全国0.7%に比べやや低くなっています。

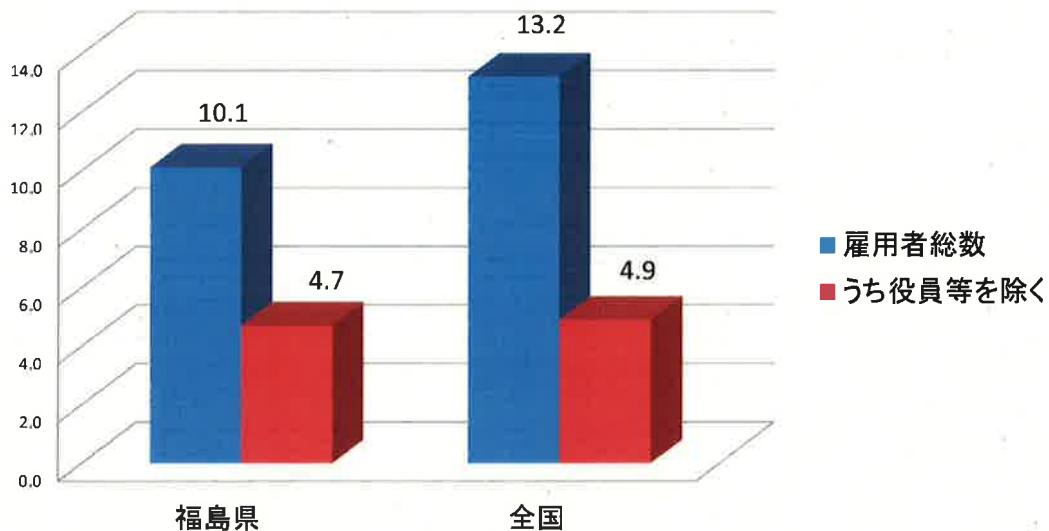
また、福島県の女性雇用者は「事務従事者」や「サービス職業従事者」が多く、全国と比較すると「生産工程従事者」が多くなっています。



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

## 5 管理的職業従事者に占める女性の割合

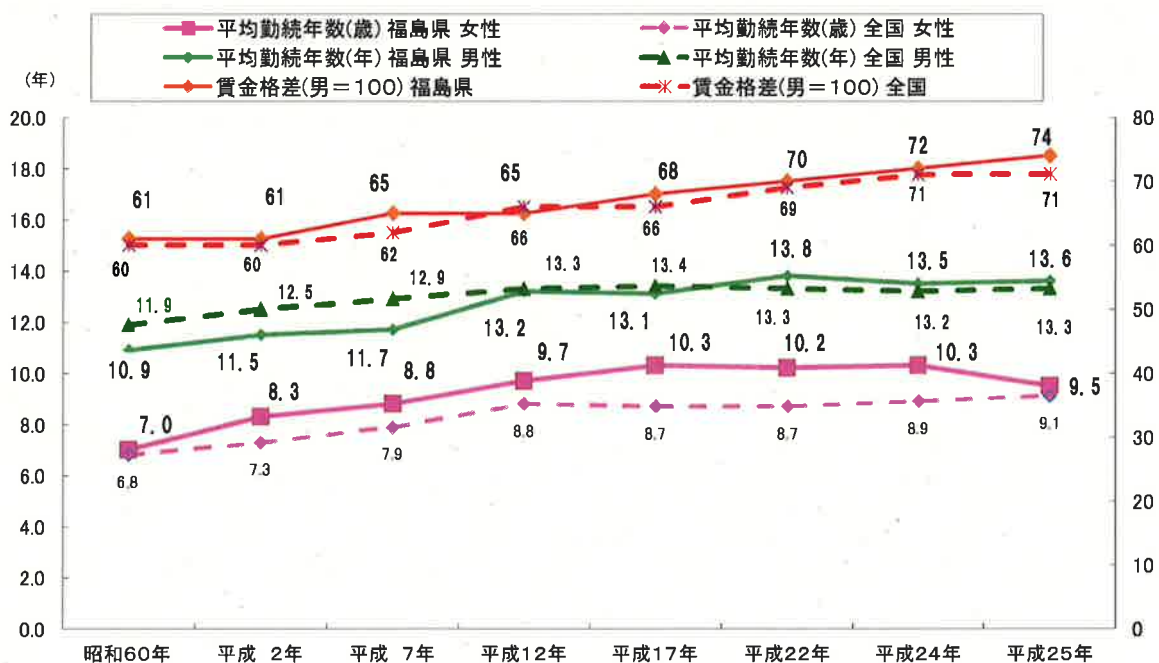
管理的職業従事者に占める女性の割合は、福島県は10.1%と全国の13.2%に比べて低くなっていますが、役員等を除くと、福島県は4.7%と全国よりやや低くなります。



資料出所: 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

## 6 女性一般労働者の平均勤続年数、男女間賃金格差

福島県の女性一般労働者の平均勤続年数は全国をやや上回っています。女性の所定内給与は男性の約7割となっています。



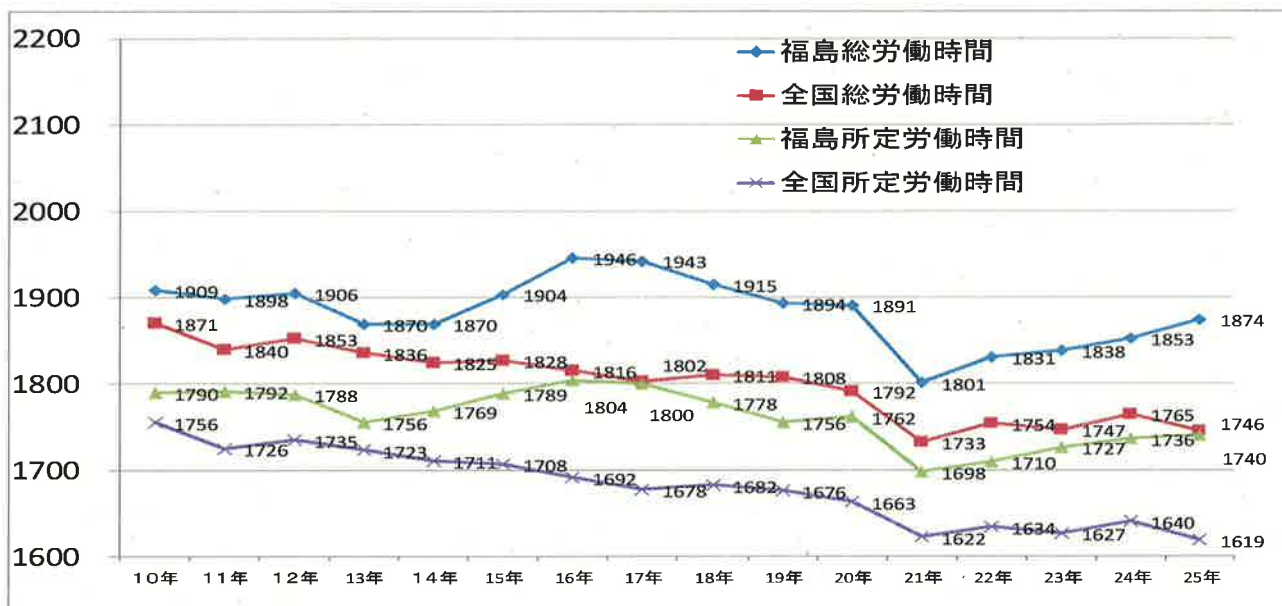
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本調査」



## ～福島県の働き方の現状～

- 1 年間総実労働時間は全国より約7パーセント多く、平成22年以降は増加傾向にある。
- 2 年次有給休暇の取得率は震災前は全国より高かったが、震災以降は低下している。

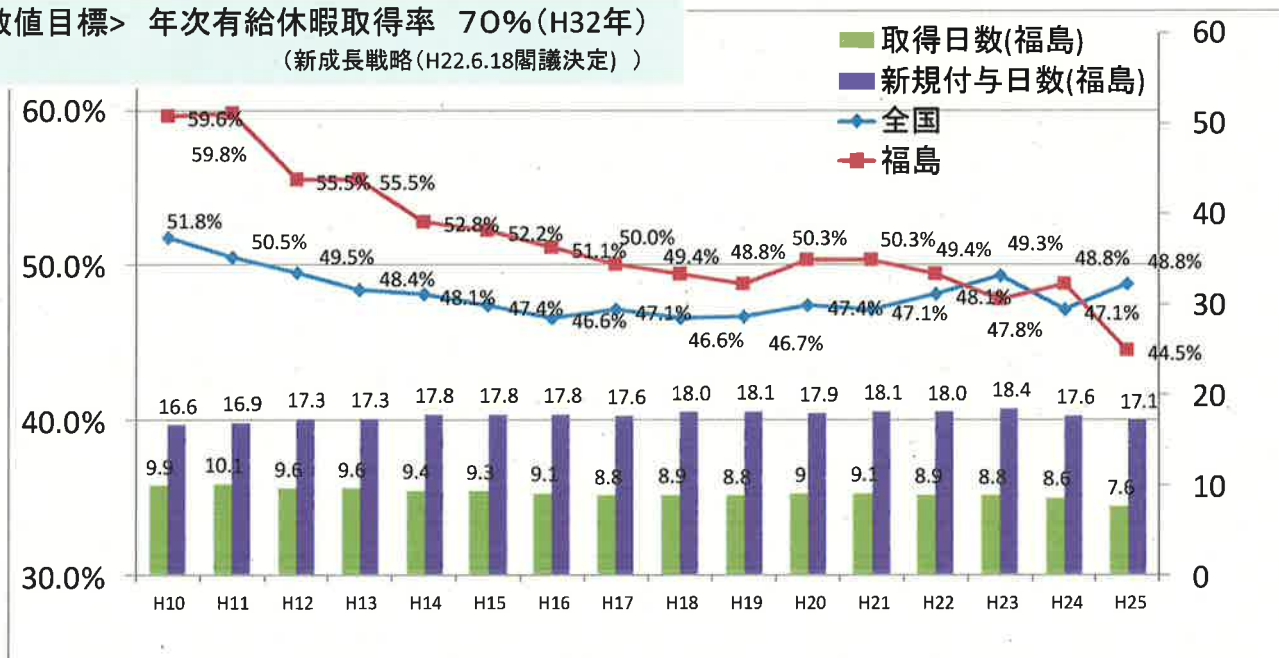
### 【労働者1人平均年間総実労働時間の推移】



厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業場規模5人以上)

### 【年次有給休暇の取得状況】

<数値目標> 年次有給休暇取得率 70%(H32年)  
(新成長戦略(H22.6.18閣議決定))



全国:就労条件総合調査(30人以上の企業)、福島県:労働条件等実態調査(30人以上の事業所)





## はじめよう! 夕方を楽しく活かす働き方。 『ゆう活』

「夏の生活スタイル変革」の通称が決定

政府は、「夏の生活スタイル変革」の通称を『ゆう活』に決定し、『ゆう活』を促す国民運動を盛り上げていくこととしました。「夏の生活スタイル変革」は、朝早くから働き始め、明るい夕方のうちに仕事を終わらせ、夕方からは家族や友人との時間を楽しむことを推進してワークライフバランスを実現し、国民が豊かさを実感できるようにすることを目的としています。

### 『ゆう活』とは

『ゆう活』(ゆうやけ時間活動推進)は、勤務終了時刻が早まることで生まれる夕方の時間で、生活を豊かにしていくという考え方から名付けられました。今まで勤務時間に充てられていた“夕”方の時間に、“悠々”とした自分の時間が生まれることでより一層生活を豊かにしていく。『ゆう活』を通じて、国民の働き方が変わること、生活スタイルの変革を推進します。

① ゆうやけ時に

② 悠々とした時間が生まれる。

③ 友人と会える。

④ 遊ぶ時間が増える。

家族で過ごす優しい時間ができる。

新しい人・モノ・ことと自分が結ばれる。

勤務時間が、1、2時間早まることで生まれる

自分の時間で生活を豊かにしていこう。

### 『ゆう活』のロゴマークについて

夕方を想起させるオレンジ色を基調に、豊かな時間が広がっていくことを表現したデザインです。



# 夏のスタイル変革

朝早くから働き始め、夕方は家族や友人との時間を楽しめよう。

夕焼けが  
楽しい

**ゆう**やけ時に  
**ほ**々とした時間が生まれる。  
**友**人と会える。  
**遊**ぶ時間が増える。  
家族で過ごす**ほ**しい時間ができる。  
新しい人・モノ・ことと自分が**結**ばれる。  
勤務時間が、1、2時間早まることで生まれる  
自分の時間で生活を豊かにしていこう。

はじめよう！夕方を楽しく活かす働き方。

ゆう活



厚生労働省・福島労働局

はじめよう！夕方を楽しく活かす働き方  
ゆう活の楽しみ方はー

ゆう活 政府広報

検索