

岐阜労働局発表
平成25年8月29日(木)

担
当
岐阜労働局雇用均等室
雇用均等室長 本間 玲子
地方機会均等指導官 祝迫 智子
電話 058-245-1550
FAX 058-245-7055



**職場での女性の活躍促進には、まず、
男女の役割分担意識の解消等が必要**
～平成24年度ポジティブ・アクション取組状況～

岐阜労働局(局長 佐々木秀一)では、職場での女性の活躍を推進するための企業における自主的かつ積極的な取組(以下「ポジティブ・アクション」という。)の普及促進に努めています。今般、平成24年度に実態把握を行ったポジティブ・アクションの取組状況について取りまとめました。

(取組が必要な状況の概要)

- ・ 「男女の役割分担意識の解消」が必要 44社(57.9%)
(例) 男女で職種が分かれており、また、女性の勤続年数が短い。
- ・ 「女性の管理職登用」が必要 37社(48.7%)
(例) 勤続15年以上の女性がいるにも関わらず、全く女性の管理職がいない。
- ・ 「女性の採用拡大」が必要 33社(43.4%)
(例) 男性に比べて女性の労働者数が著しく少ない。
- ・ 「女性の職域拡大」が必要 29社(38.2%)
(例) その企業の本流に関わる職務に女性が配置されていない。

※ 県内に本社のある76社を無作為に選定し、実態を把握

岐阜労働局が、改善が必要と認められた上記企業に対し、助言した結果、各企業では、ポジティブ・アクション推進の担当者選任、問題点の調査・分析、女性の責任感や意欲を向上させるための取組、労働者の定着率を促す取組等を行っています。

また、厚生労働省が運営するサイトで、積極的にポジティブ・アクションに取り組んでいる全国の企業を掲載しており、**岐阜県では、「女性活躍推進宣言コーナー」にて企業トップが取組方針をアピールしている企業が7社、取組内容等を「ポジティブ・アクション応援サイト」にて公開している企業が15社**あります。

ポジティブ・アクションの推進は、効率よく仕事の成果を出せる職場形成、長時間労働の解消、職場環境の改善など企業にとって様々なメリットがあり、その効果は社会経済全体の活性化にも繋がります。

岐阜労働局では、今後とも企業のトップへの訪問などを通じて、男女の役割分担意識への啓発を始めとするポジティブ・アクションの推進について理解を深めていくこととしています。

【添付資料】 別紙1 平成24年度ポジティブ・アクションの助言件数
別紙2 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
別紙3 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

平成24年度ポジティブ・アクションの助言件数

労働者 総数	訪問 企業数	助言企業	助言の内訳			
			男女の役割分 担意識の解消	女性の 管理職登用	女性の 採用拡大	女性の 職域拡大
～100	46	35	30	19	19	15
	100%	76.1%	65.2%	41.3%	41.3%	32.6%
101～300	20	12	9	11	5	6
	100%	60.0%	45.0%	55.0%	25.0%	30.0%
301～	10	9	6	7	9	8
	100%	90.0%	60.0%	70.0%	90.0%	80.0%
計	76	57	44	37	33	29
	100%	75.0%	57.9%	48.7%	43.4%	38.2%

いきいきと働く女性が 企業の宝

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。

ポジティブ・アクションには、**個々の労働者の能力発揮**を促進するだけでなく、**企業にもさまざまなメリット**があります！

女性労働者の
意欲の向上

幅広い
質の高い
労働力の確保

女性の活躍が
周囲の男性に
刺激を与え
生産性を向上

多様な人材
による新しい
価値の創造

企業
イメージの
向上



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「きらら」

ポジティブ・アクションとは…

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

- 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 等、

性別による仕事上の格差が生じている場合に、この差を解消しようと個々の企業が行う**自主的かつ積極的な取組**をいいます。

A社の取組の きっかけ

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、部長クラスの女性もいません。ある役員会議の席で非常勤監事の1人が「毎年、男女同じように採用し、社員の4割を女性が占めるのに、女性の役員や部長が1人もいない現状をどう考えますか？」と質問したことがきっかけとなり、「意欲と能力のある女性をもっと活躍できる会社にしよう！」と決心しました。



① ポジティブ・アクションは、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに、「女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」など、女性の能力が十分に生かされていない場合に、このような課題を解決し、実質的な男女の均等な取扱いを実現するために必要となるものです。

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

- ・ 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- ・ 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点について調査・分析を行う。
- ・ 女性の能力発揮のための計画を策定する。

● 女性のみが対象の取組

- ・ 女性の応募を促すために社内で活躍している女性を会社案内などで積極的に紹介する。
- ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する。
- ・ 女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直しをする。

● 男女ともが対象の取組

- ・ 選考方法改善のために、役員、面接担当者に対して、男女均等な採用に関する研修を実施する。
- ・ 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。
- ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める。
- ・ 育児・介護休業後の職場復帰をしやすいするための配慮をする。
- ・ 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う制度を見直す。

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。

Q ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？

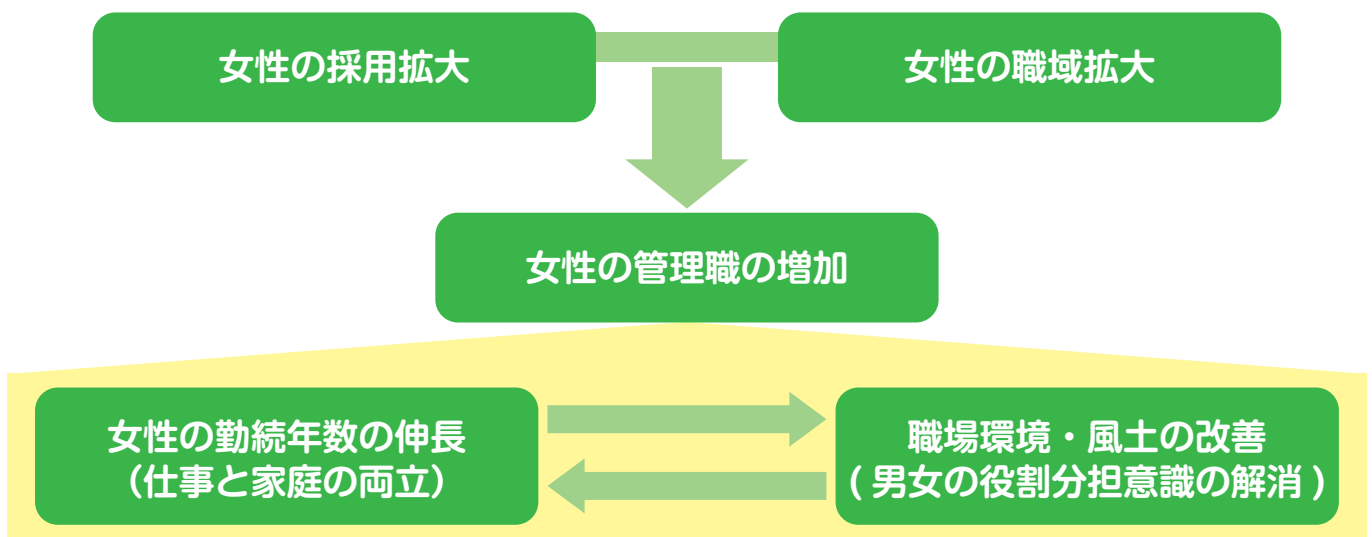
A 均等法では、労働者に対して性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。

② ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくと効果的です。

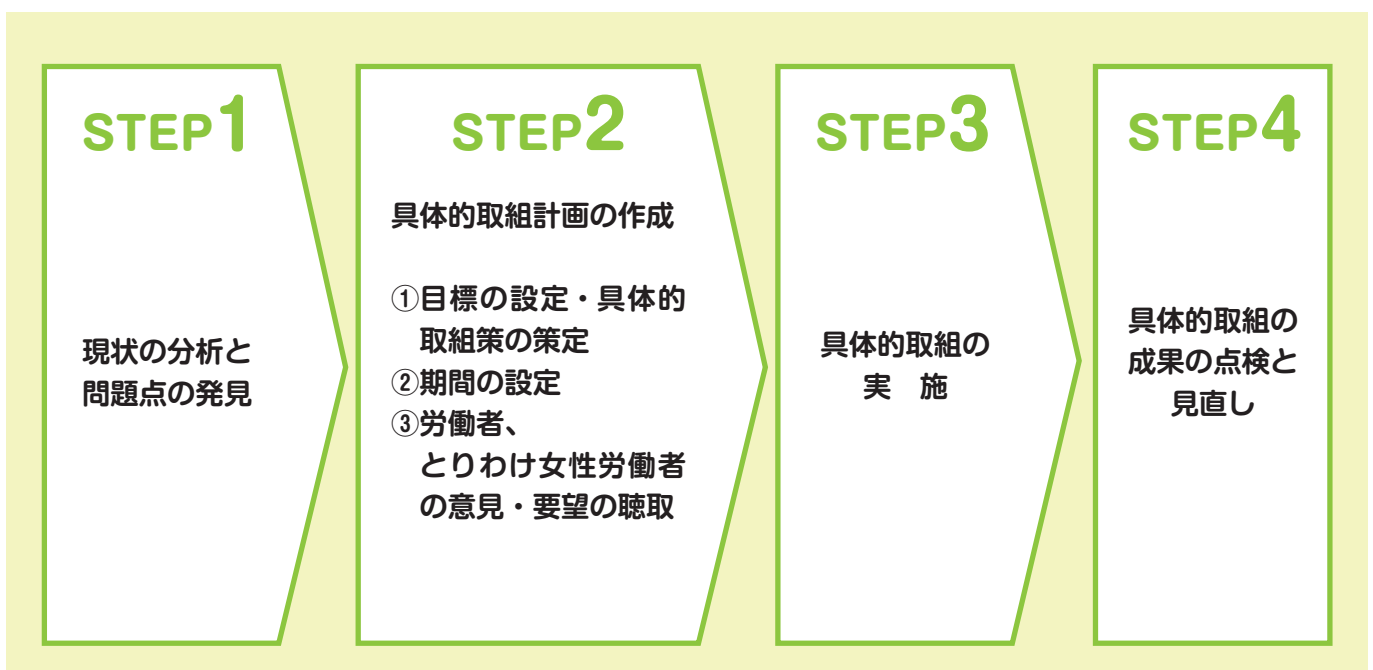
具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

ポジティブ・アクション5つの取組



「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・アクションの取組の流れ



■ ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ

厚生労働省のポジティブ・アクションに関する各種施策について掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

■ 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/>

● 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/index.html>

● ポジティブ・アクション応援サイト

実際に「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



■ メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル

「ロールモデル」の育成や、女性社員の活躍を推進するための「メンター制度」を社内に導入、展開するためのマニュアルを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

■ 業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル

ポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツールを業種別に掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

■ ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向けメッセージ集、女性社員向けヒント集）

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、企業のなか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>

■ 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が確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.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>

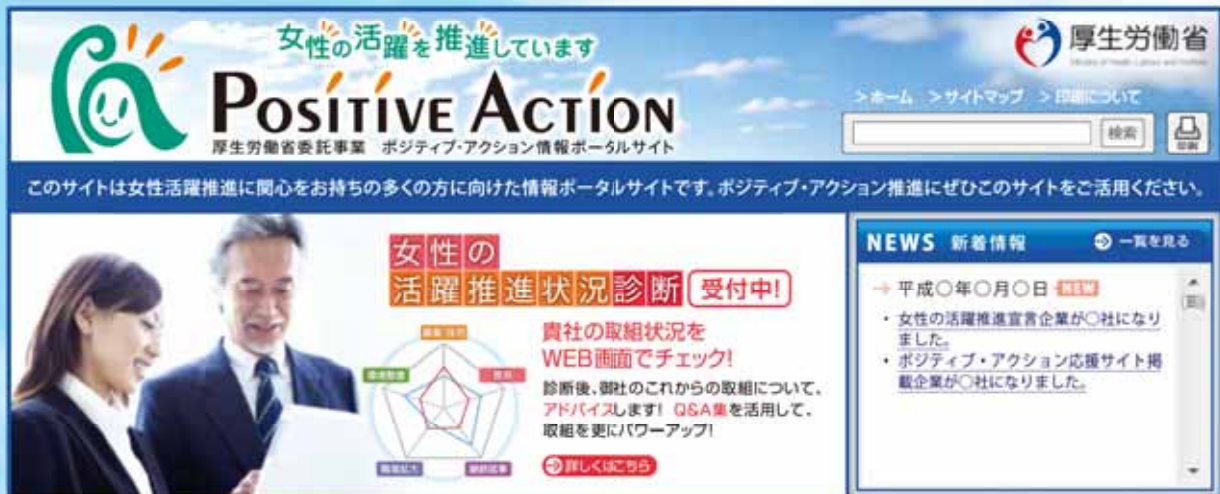


女性の活躍を推進しています

POSITIVE ACTION

ポジティブ・アクション
情報ポータルサイト

URL

<http://www.positiveaction.jp>Click 


The screenshot shows the website's header with the logo and navigation links. The main content area features a banner for a 'Women's Active Promotion Status Diagnosis' (女性の活躍推進状況診断) which is currently accepting applications. It includes a star-shaped diagram and text about checking company status via a web interface. A 'NEWS' section on the right lists recent updates, such as the site being designated as an official support site for Positive Action.



活用ナビゲーション

このサイトを有効にご活用いただくための推奨プランです。

- 1 女子学生・女性社員の方
- 2 企業担当者の方
- 3 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

WEBマガジン「EVOLUTION」&メールマガジン「きらら通信」

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ

女性の活躍推進宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。業種、所在地別、企業名などでの検索が可能です。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL

[Click](#)



企業のご担当者が登録フォームに必要事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。
(※事前に内容の確認をさせていただきます。)

女性の活躍推進のための具体的施策をアピールできます。

企業データ

女性の活躍推進状況診断

貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス(無料)です。診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、診断結果画面が見られます。診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、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。取組内容や業種、所在地別のクロス検索、企業名での検索が可能です。

URL

<http://www.positiveaction.jp/pa>

Click

ポジティブアクションに取組みたい、さらに推進したいとお考えの…

事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にしていただけます。

必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。



ポジティブ・アクション 応援サイト

このサイトでは、企業のポジティブ・アクション(女性の活躍推進)の取組を応援するため、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



ご利用ガイド ① 企業検索の方法 ② 掲載方法

就職情報に!

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載(希望企業のみ)。

取組状況

取組むきっかけ
労働力人口が減少中、女性の活躍が会社の発展には欠かせないとトップの判断があり、2007年3月にポジティブ・アクション推進が決定しダイバーシティ推進室が設けられました。

取組体制
人事部にダイバーシティ推進室を設け女性の活躍推進に取組んでいる。

取組目標
現在の女性従業員比率を2013年3月末に12パーセント、2014年3月末に16パーセント、2015年3月末に20パーセントとするを目標に、女性の能力開発に力を入れて行く。

取組内容とその結果

- 1. 女性の活躍推進のための体制整備**
ダイバーシティ推進室によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また管理職へは、性別の偏りや業務内容の偏りの懸念、管理職教育などを行っている。
- 2. 就業・採用の取組**
採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き易さ、企業の価値性をアピールしている。
- 3. 職場拡大の取組**
ダイバーシティ推進室では、個人相談も随時受け付けており、キャリアアップを使用している。また、キャリアに興味が少ない社員にも、現在の業務とは直接関係が無くとも、個人の能力アップのために幅広い資格に対する資格取得奨励を行い、合格者に祝い金を出すなどして、様々な人の潜在能力に気づいてもらえるような環境作りにも力を入れている。
- 4. 費用の取組**
評価基準が誰でも閲覧できる。必要とされる取組の能力要件を満たし、上賞・光栄・同僚・後輩評価制度において一定のポイントを獲得すれば、賞金も受け取れる。現在は女性の管理職割合を増やす取組の最中であり社員にも周知している。
- 5. 業績改善の取組**
現在女性従業員の取得実績は100回(複数回利用可)、これは、経歴上女性の実に95パーセントである。職場復帰後は、復帰奨励制度も適用でき、その後も能力と評価ポイントで昇格できるなど、やる気もそがない環境は充実している。
- 6. 業績改善・風土改善の取組**
各種ハラスメント対策も重要であるとのトップの考えから、2008年に就業規則に最も重要な規定を設けており、各種のハラスメント教育も徹底し、ハラスメントの報告がしやすい環境も人事部の心のケア相談室で行っている。(相談者は、相談者の性別を誰で相談を行うことが出来る)

取組の効果
女子学生の応募・採用者割合が倍増した。また、男女問わず能力開発が出来た結果、生産性が上がり、5期連続で売り上げ、営業利益共に前年比30パーセント以上増加となった。女性の管理職割合が増加したことでの他の女性社員へのやり易さも増え、キャリアの底上げが出来ている。

今後の課題
女性管理職割合は目標の通り。また、育児休業中でも休業開始前よりスキルを向上させられる制度、定期的に社内の情報やスキルアップの情報提供が出来るようなシステムを今年度中に作り上げたい。

企業概要 取組状況

会社名 ○○株式会社

会社名(フリガナ) ○○カブシキガイシャ

所在地・都道府県 東京都

所在地・郵便番号 〒123-4567

所在地・都道府県・住所 東京都○○区○○1-1-1

所在地・建物名

産業分類(表示用) 製造業

事業内容 ○○の製造

創業年 1979年

ホームページアドレス <http://www.ooo.co.jp>

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	1200人	300人
女性	200人	200人

2012年〇月発表

平均勤続年数男女(正社員について)

	2年〇ヶ月
男性	20年〇ヶ月
女性	18年〇ヶ月

課長相当職に占める女性の割合(正社員について) 30パーセント

女性のトップの報酬(正社員について) 部長

担当部署 ○○○

担当者部署 ○○○部

担当電話番号 03-0000-0000

担当メールアドレス ○○○@ooo.co.jp



会社のアピールに!

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。(登録無料)

掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保するのに役立ちます。」

企業概要

会社名

会社名(フリガナ)

会社名(詳細表示用)

所在地・郵便番号

所在地・都道府県

所在地・住所

所在地・建物名

産業分類

事業内容

創業年

ホームページアドレス

従業員数

	正社員	正社員以外
男性	人	人
女性	人	人

平均勤続年数男女(正社員について)

	年	ヶ月
男性	年	ヶ月
女性	年	ヶ月

写真

1MB以下のJPEG/PNG形式のファイルも2枚までアップロードできます。

1枚目

画像説明文(1枚目)

2枚目

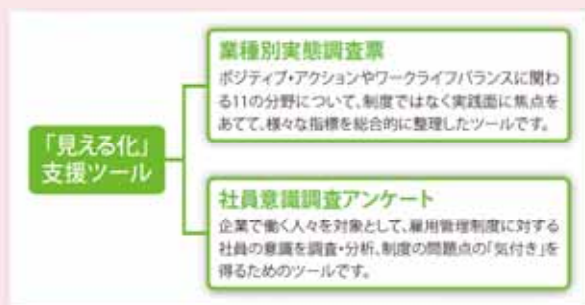
画像説明文(2枚目)

写真も2枚
掲載できます。

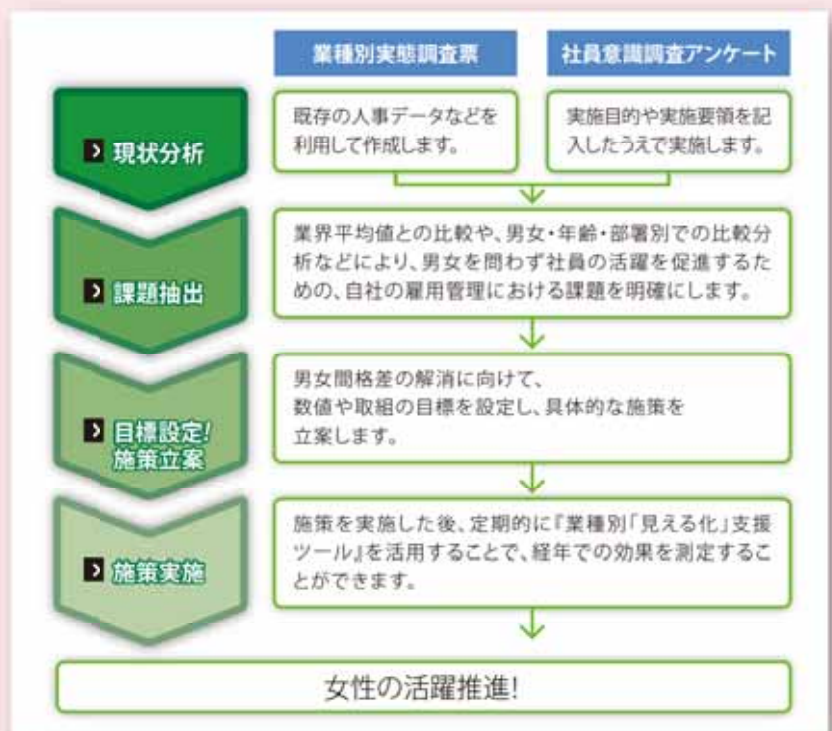
見える化 支援ツール

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取り組みを促進することを目的としたツールです。活躍（女性の管理職比率）と定着（平均勤続年数の男女差等）などの観点から、業界での状況やどの段階で差が生じているのか、拡大しているのかを把握することができます。職場における男女労働者間の職域、役職などの格差の把握・気づきを得ることを目的とし、業種ごとに作成しています。

業種別「見える化」支援ツールの構成



業種別「見える化」支援ツールの取組手順



業種別「見える化」支援ツール活用の メリット

ツール活用のメリットとして次の4点があげられます。

① メリット1

自社における課題を多角的な要素で分析できます。

② メリット2

業種の特徴をふまえた自社の状況を把握することができます。

③ メリット3

従業員理解や職場での浸透度を把握できます。

④ メリット4

自社の取組成果を経年的に分析できます。

WEBマガジン
EVOLUTION
メールマガジン
きらら通信

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。

メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL：03-5253-1111（内線：7842）

平成25年6月