



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」

報道関係者 各位

平成26年3月28日

【照会先】

石川労働局雇用均等室

室長 井上 礼子

地方機会均等指導官 市六さつき

(電話) 076-265-4429

女性管理職の割合は14.2% 課長相当職の女性がいる企業割合は40.5%

—石川県内のポジティブ・アクション取組状況について—

女性の活躍促進は、日本が常に進化し成長するための重要なテーマです。

石川労働局（局長 高淵憲一）は、管内企業におけるポジティブ・アクション（注）の取組状況を把握し、今後の施策に反映させることを目的に「職場における女性の活躍推進に関するアンケート」を実施し、今般その結果を取りまとめました。

【アンケート結果の概要】

1 課長相当職の女性を有する企業割合は40.5%、役職別では業種による格差が大きい

係長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は78.2%であり、これを役職別にみると、部長相当職は22.8%、課長相当職は40.5%、係長相当職は52.0%となっている。（図1）

各役職とも、概ね企業規模が大きくなるほど高い割合となっており、課長相当職ではその傾向が高い。（図2）

業種別にみると、各役職とも医療・福祉において高く、課長相当職では医療・福祉は86.8%、卸売業・小売業は36.9%であるのに対して、建設業は16.3%、製造業30.4%と業種による格差が大きい。（図3）

ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、概ね各役職ともポジティブ・アクションに取り組んでいる企業が高くなっており、課長相当職では46.2%となっている。（図4）

2 課長相当職に占める女性の割合は11.5%、役職別では業種ごとの格差が大きい

係長相当職以上の、管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は14.2%であり、これを役職別にみると、部長相当職では6.7%、課長相当職では11.5%、係長相当職では21.5%となっている。（図5）

各役職とも、企業規模による大きな格差は見られず、課長相当職では、各規模とも概ね10.0%以上となっている。（図6）

業種別にみると、建設業3.8%、製造業5.9%であるのに対し、医療・福祉47.5%、サービス業（その他）は16.4%であり、業種ごとでは役職別の格差が大きい。（図7）

ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業は12.8%と、「今後、取り組むこととしている」企業の6.3%に比べ高い割合となっている。（図8）

3 女性の管理職が少ない又はいない理由は、必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ないため

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職が一つでもある企業割合は85.1%（355社／417社）であり、その理由を尋ねたところ、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ないため」とする企業割合が72.2%と最も高く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいないため」、「女性が希望しないため」が29.3%となっており、知識・経験や勤続年数が不足していることを理由とする回答が多かった。（図9）

4 ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は41.5%

今回の調査で、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」とした企業割合は41.5%であり、企業規模が大きくなるほど高い割合となっている。「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は40.0%であった。（図10）

ポジティブ・アクションを推進することが必要であるとする理由（複数回答）を尋ねたところ、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が72.8%と最も高く、次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が59.2%、「職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため」が55.2%となっている。（図11）

ポジティブ・アクションに取り組まない理由としては「既に女性は十分に活躍していると思うため」が53.9%と最も高く、次いで「女性の意識が伴わない」が33.5%となっている。（図16）

5 女性の能力発揮のための取組

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における取組事項（複数回答）をみると、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価されないように）」とした企業が66.5%と最も高く、次いで「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」が46.2%、「仕事と家庭との両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進」が41.0%、「職場環境・職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」が40.5%の順になっている。（図14）

また、現在は行っていないが、今後行う予定の取組（複数回答）としては、「女性が少ない又は少ない職務・役職に、女性を積極的に登用」（24.1%）、「職場環境・職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」（21.2%）の割合が高くなっている。（図15）

（注）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、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のために企業が行う自主的かつ積極的取組」をいう

（添付資料）

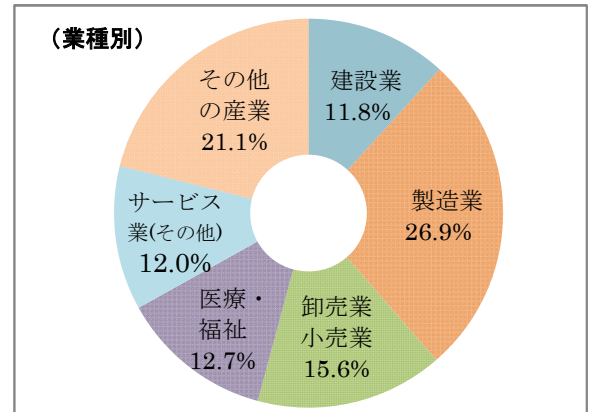
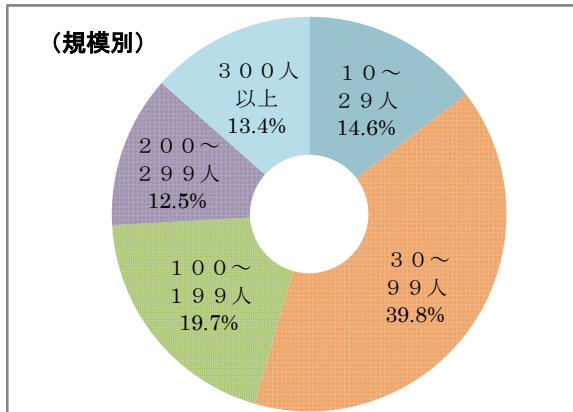
- ・ 平成25年度「職場における女性の活躍推進に関するアンケート調査」結果概要
- ・ 石川県の働く女性の現状
- ・ いきいきと働く女性が企業の宝 ―職場での女性の活躍を推進する『ポジティブ・アクション』のご紹介―
- ・ 女性がスキルアップを図りながら活躍できる職場づくりを応援します！

平成25年度 職場における女性の活躍推進に関するアンケート調査結果概要

石川労働局 雇用均等室

調査対象・方法：県内企業のうち、労働者10人以上で、機会均等推進責任者（注1）を選任している1,000社に対し郵送による調査を行い、417社より回答が得られた。

回答企業の概要



1 女性管理職の状況

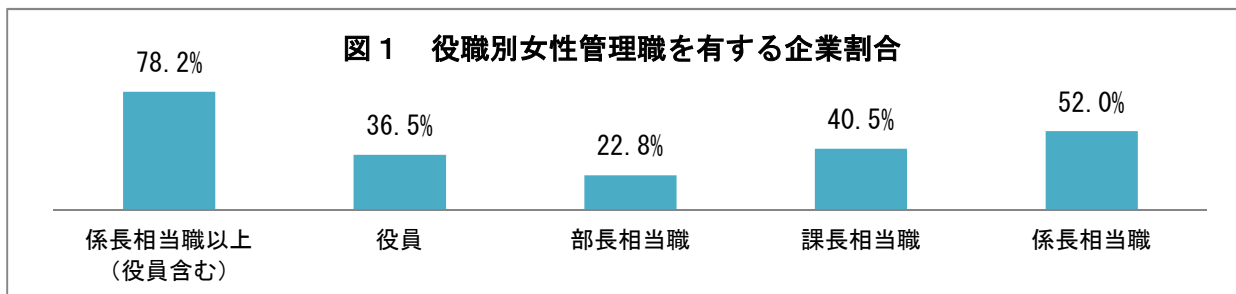
(1) 女性管理職を有する企業割合

係長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は78.2%であり、これを役職別にみると、部長相当職は22.8%、課長相当職は40.5%、係長相当職は52.0%となっている。（図1）

規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど、各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、300人以上規模では、部長相当職が39.3%、課長相当職が62.5%、200~299人規模では、部長相当職が21.2%、課長相当職が53.8%であった。（図2）

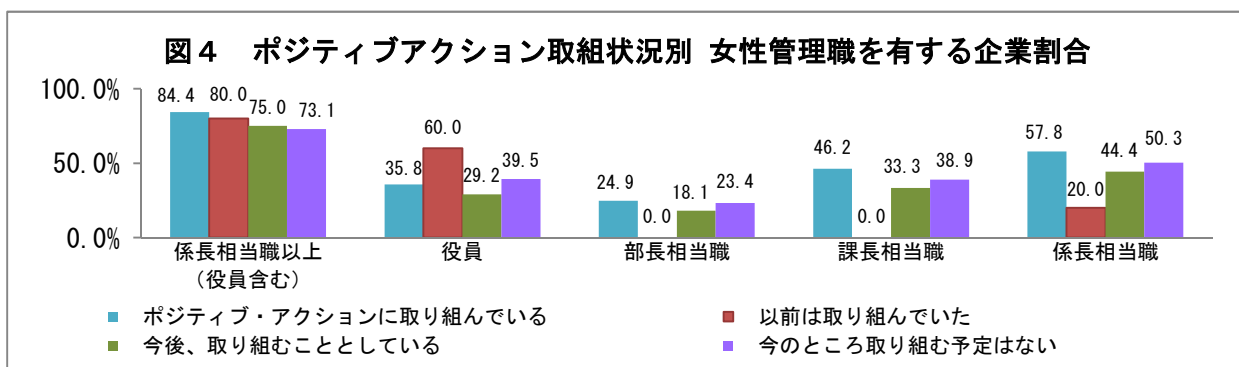
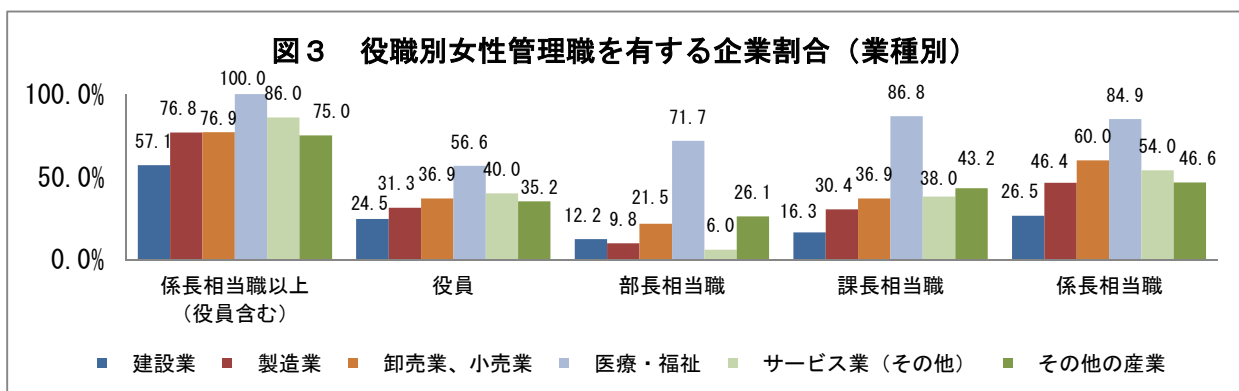
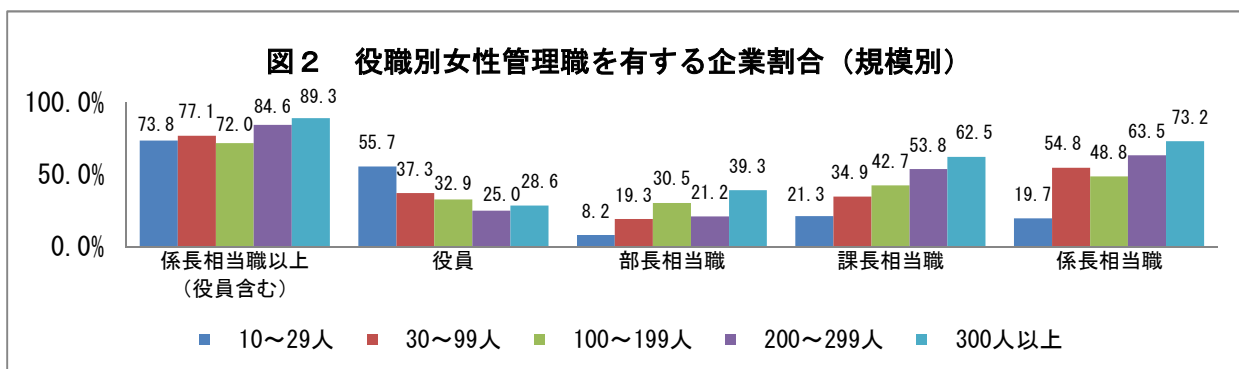
業種別にみると、各役職とも医療・福祉において高い。（図3）

ポジティブ・アクション（注2）の取組状況別にみると、各役職ともポジティブ・アクションに取り組んでいる企業が高くなっている。（図4）



（注1）機会均等推進責任者とは、男女雇用機会均等法に定めるポジティブ・アクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる者として選任を依頼している者をいう

（注2）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、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のために企業が行う自主的かつ積極的取組」をいう



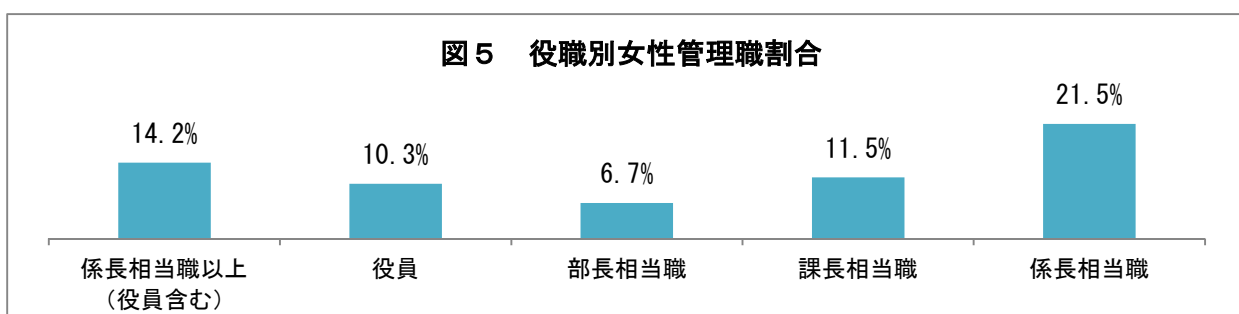
(2) 管理職に占める女性の割合

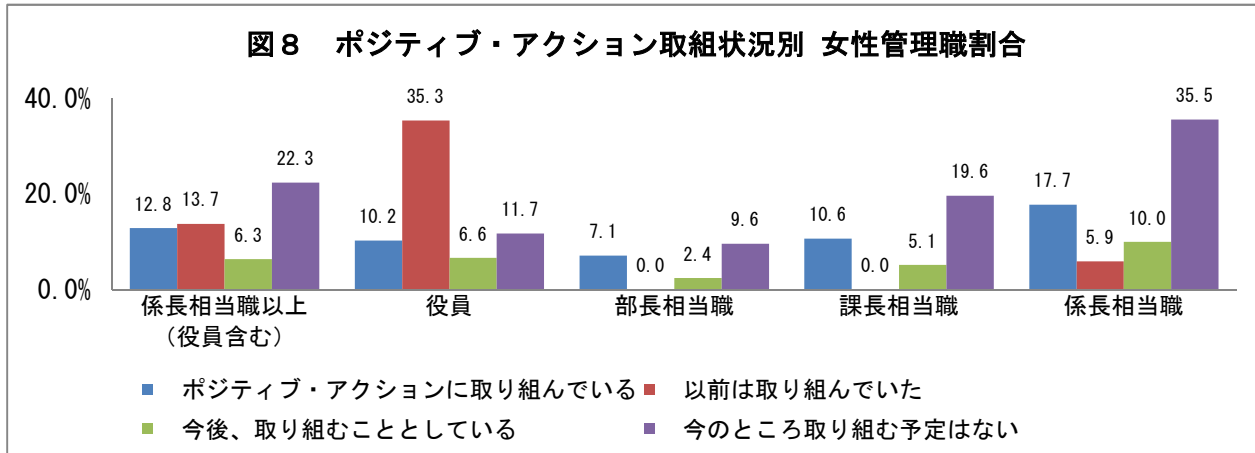
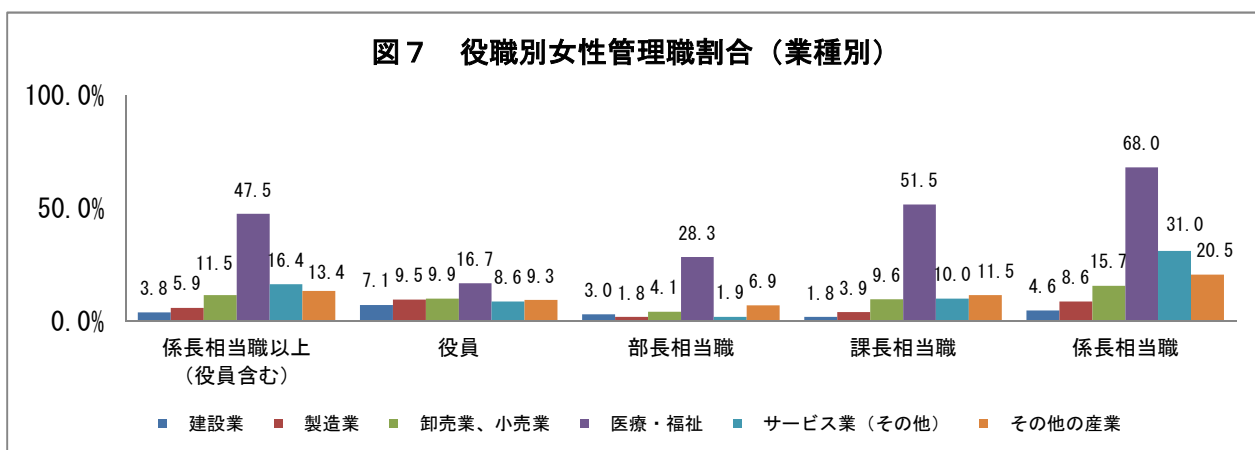
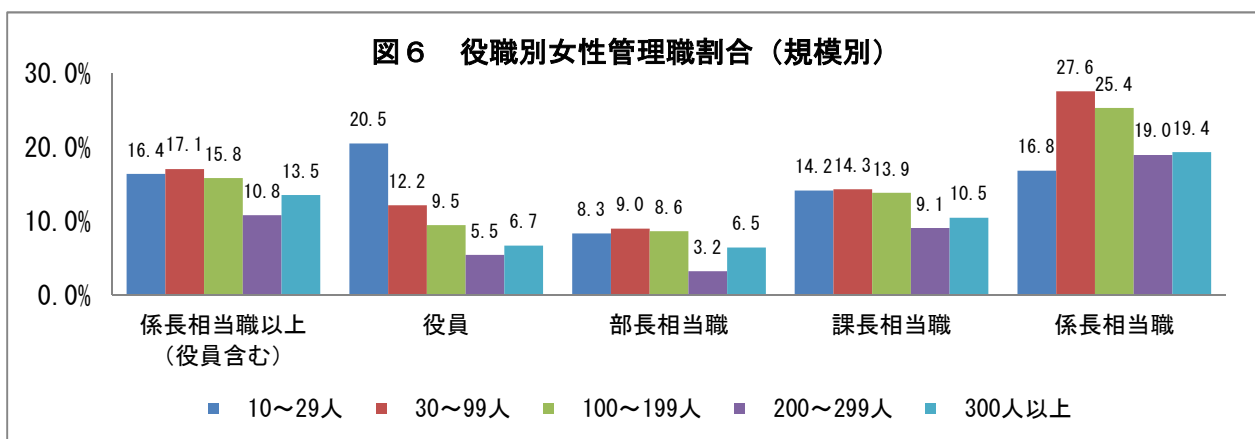
係長相当職以上の、管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は14.2%であり、これを役職別にみると、部長相当職では6.7%、課長相当職では11.5%、係長相当職では21.5%となっている。（図5）

規模別にみると、概ね規模が小さいほど高い割合となっている。（図6）

業種別にみると、各役職とも医療・福祉、サービス業（その他）において高い。（図7）

ポジティブ・アクションの取組状況別にみると、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業は、「今後、取り組むこととしている」企業に比べて高い割合となっている。（図8）

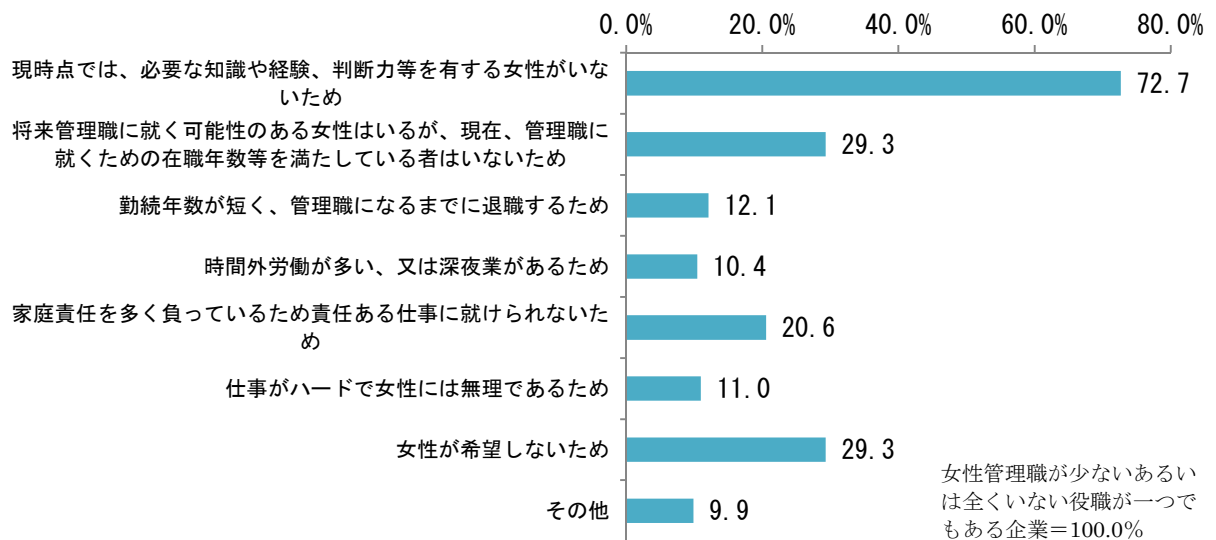




(3) 女性管理職が少ない、いない理由

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職が一つでもある企業は85.1%（355社/417社）であり、その理由（複数回答）をみると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなかったため」とする企業割合が72.2%と最も高く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいなかったため」、「女性が希望しないため」が29.3%、「家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられないため」が20.6%の順となっている。（図9）

図9 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合（複数回答）



2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況について

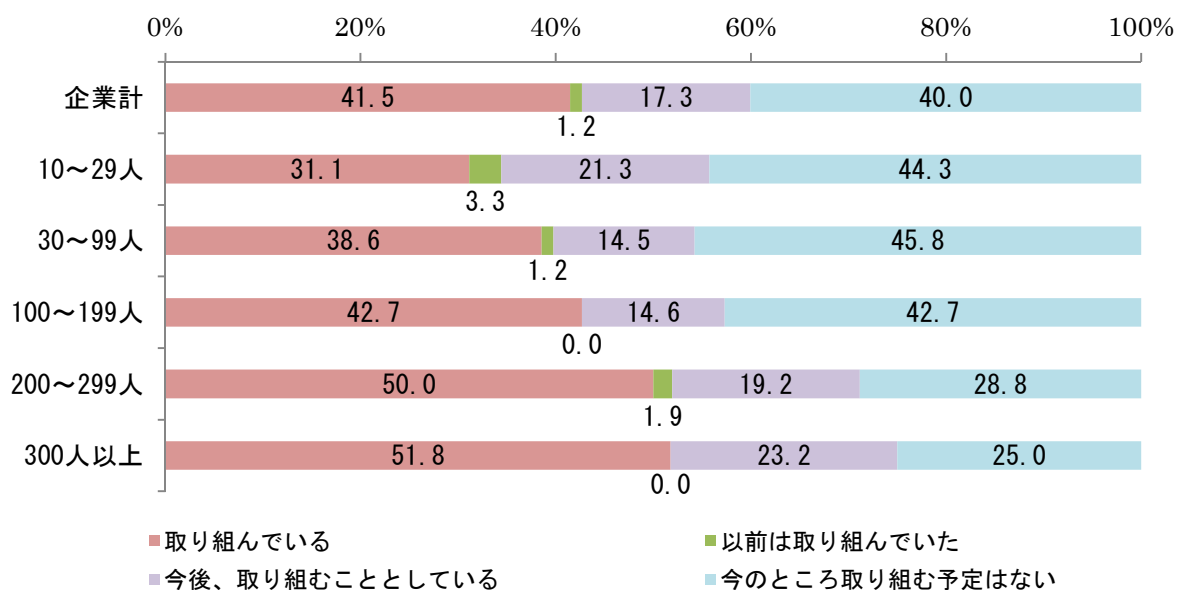
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

ポジティブ・アクションについて、「取り組んでいる」企業割合は41.5%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は40.0%であった。

「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、300人以上規模で51.8%、200～299人規模で50.0%、100～199人規模で42.7%、30～99人規模で38.6%、10～29人規模で31.1%となっている。

一方、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は、規模が小さい企業ほどその割合が概ね高く、10～29人規模で44.3%、30～99人規模で45.8%、100～199人規模で42.7%、200～299人規模で28.8%、300人以上規模で25.0%となっている。（図10）

図10 ポジティブ・アクション取組状況企業割合

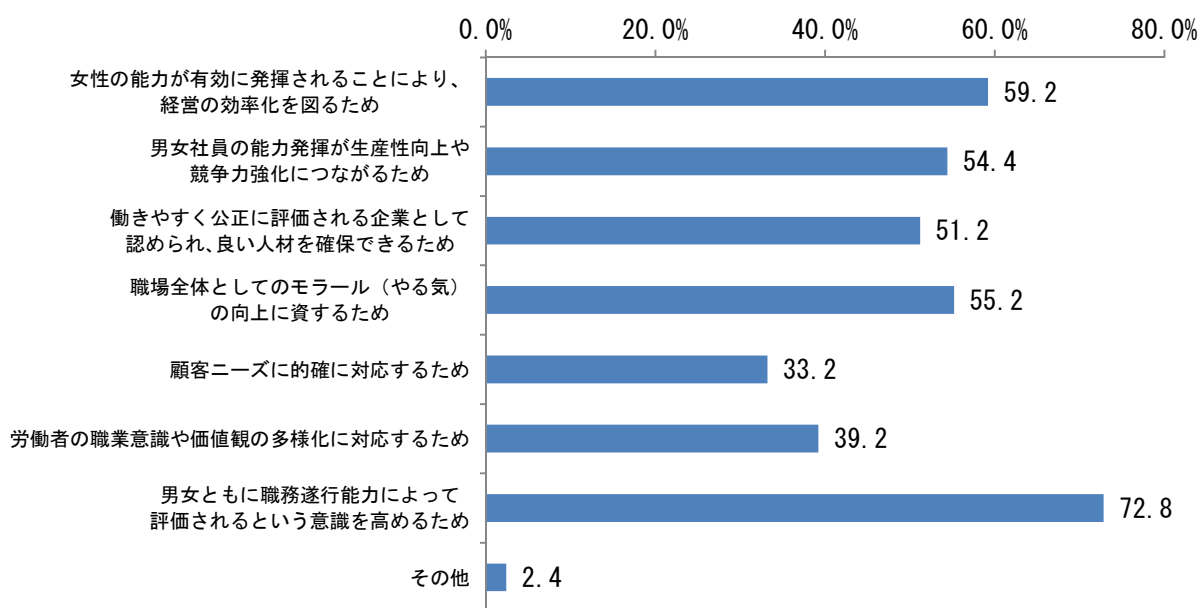


(2) ポジティブ・アクションを推進することが必要であると考え理由及び効果があったと思われる事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」、「以前は取り組んでいた」又は「今後、取り組むこととしている」とした企業が、社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であると考え理由（複数回答）は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が72.8%と最も高く、次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が59.2%、「職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため」が55.2%となっている。（図11）

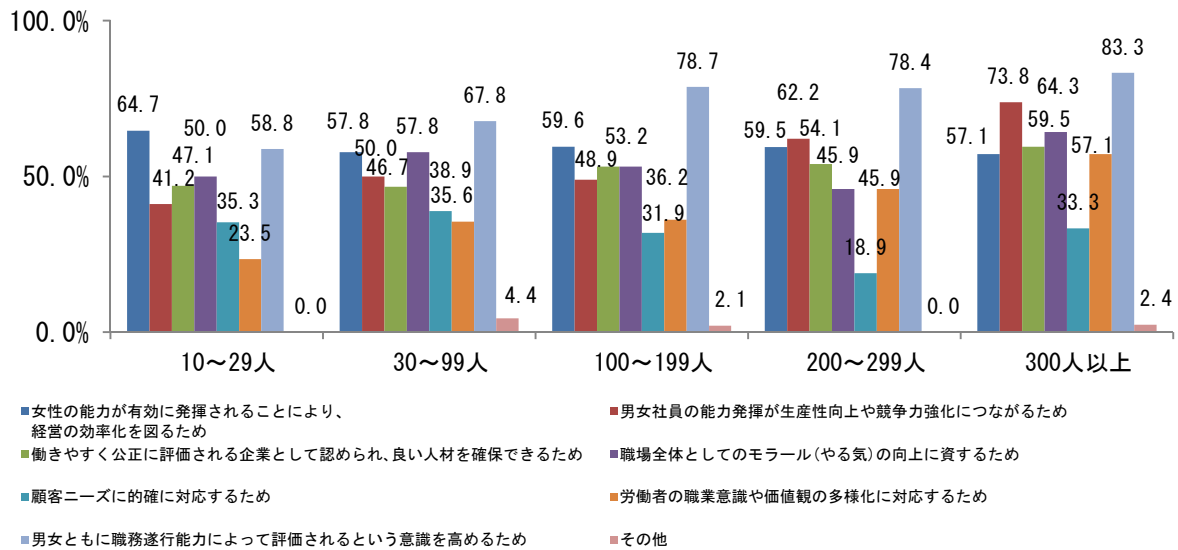
規模別にみると「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」という理由については、規模による差はあまり見られなかったが、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため」「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなっている。（図12）

図11 ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（複数回答）



（ポジティブアクションに「取り組んでいる」、「取り組んでいた」又は「今後取り組むこととしている」企業=100.0%）

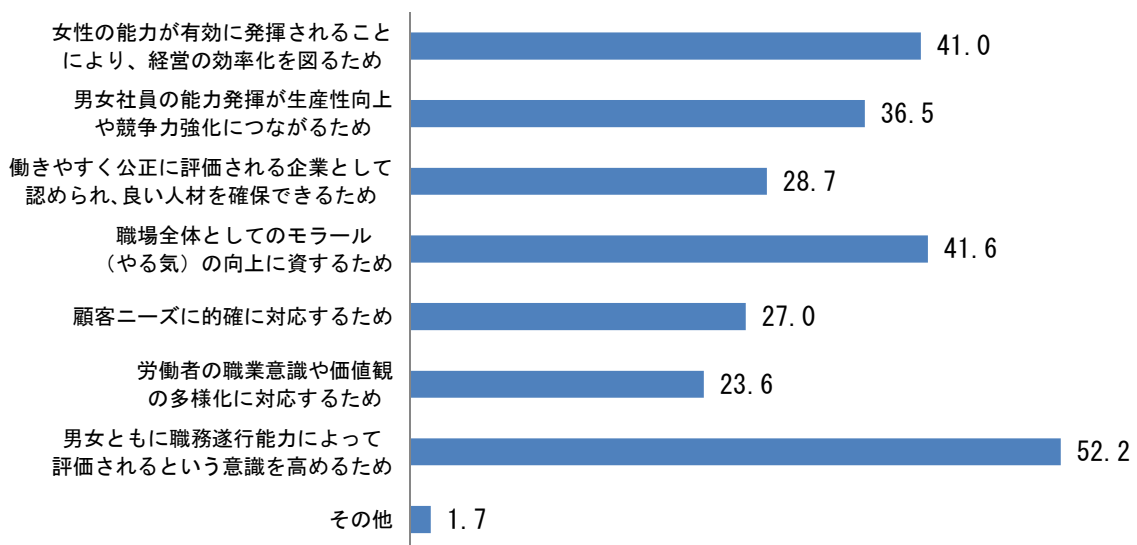
図12 規模別ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（複数回答）



(ポジティブアクションに「取り組んでいる」、「取り組んでいた」又は「今後取り組むこととしている」企業=100.0%)

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」、「以前は取り組んでいた」企業が、効果があったとする事項（複数回答）は、必要であると考えられる理由同様「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が最も高く（52.2%）、次いで「職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため」（41.6%）、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」（41.0%）の順となっている。（図13）

図13 ポジティブ・アクションに取り組み、効果があったと思われる事項別企業割合（複数回答）

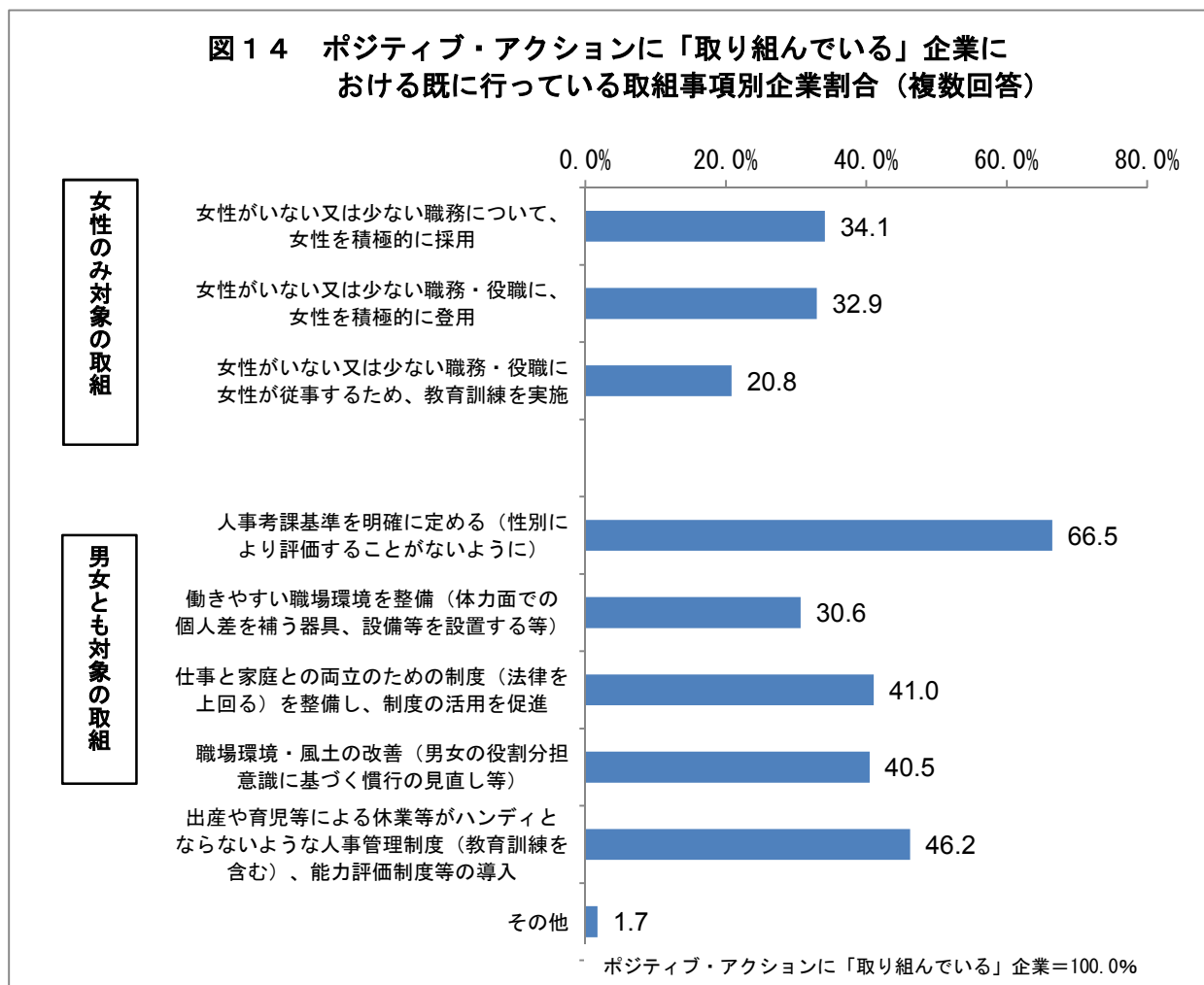


ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」「以前は取り組んでいた」企業=100.0%

(3) ポジティブ・アクションの取組事項

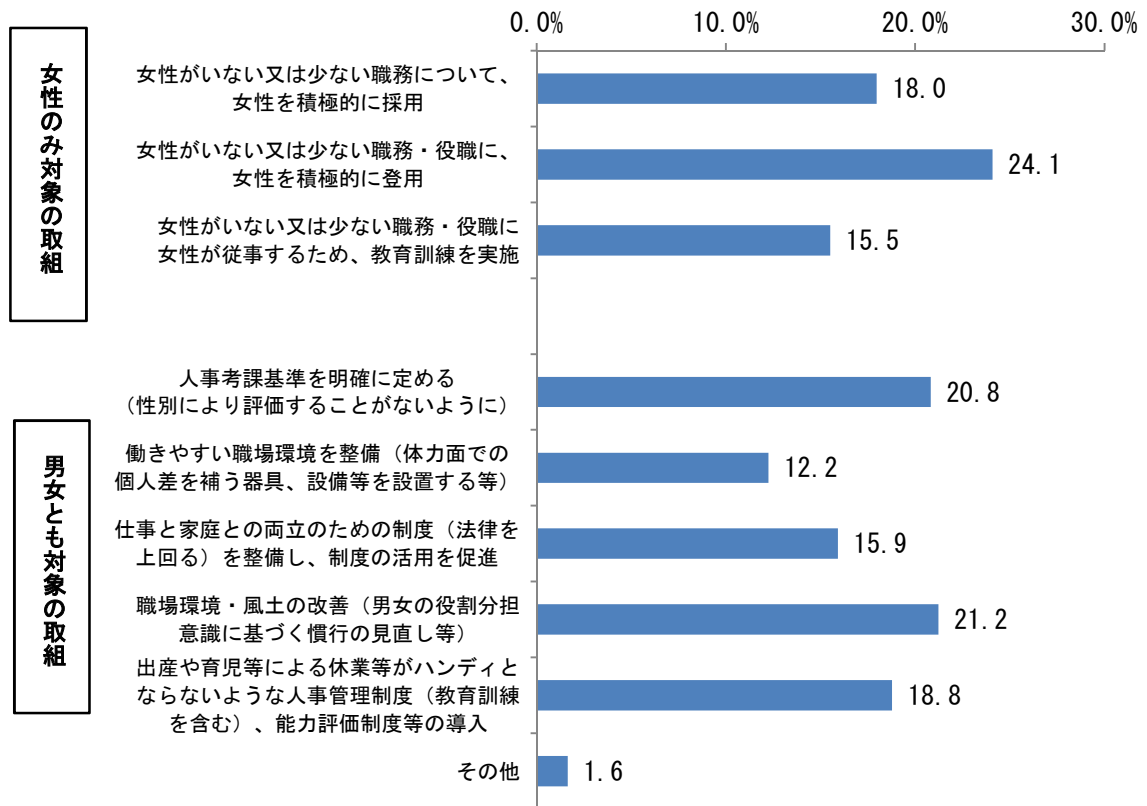
ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における取組事項（複数回答）をみると、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」とした企業が66.5%と最も高く、次いで「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」が46.2%、「仕事と家庭との両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進」が41.0%、「職場環境・職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」が40.5%の順になっている。（図14）

なお、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」の取組を行っている企業割合は、規模が大きくなるほど概ね高くなっている。



また、現在は行っていないが、今後行う予定の取組（複数回答）としては、「女性がいない又は少ない職務・役職に、女性を積極的に登用」（24.1%）、「職場環境・職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」（21.2%）や「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」（20.8%）の割合が高くなっている。（図15）

図15 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業が、今後行う予定の取組事項別企業割合（複数回答）

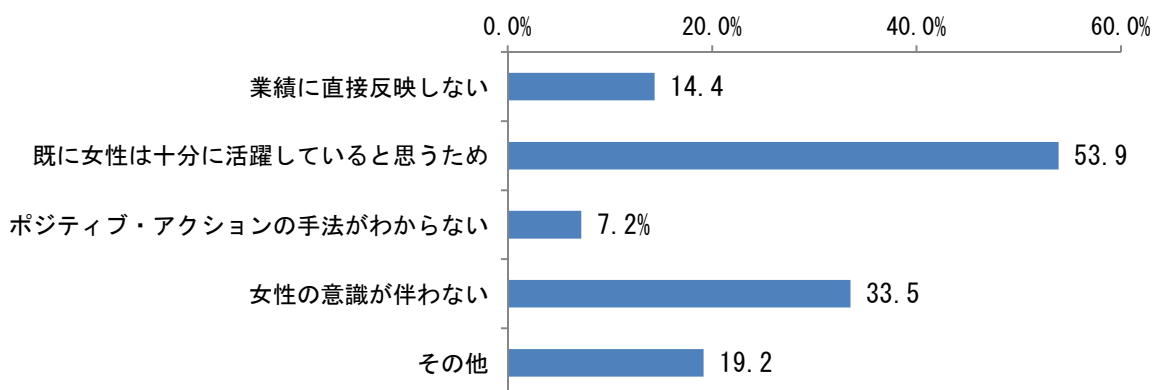


ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」「今後、取り組む予定」企業=100.0%

（4） ポジティブ・アクションに取り組まない理由

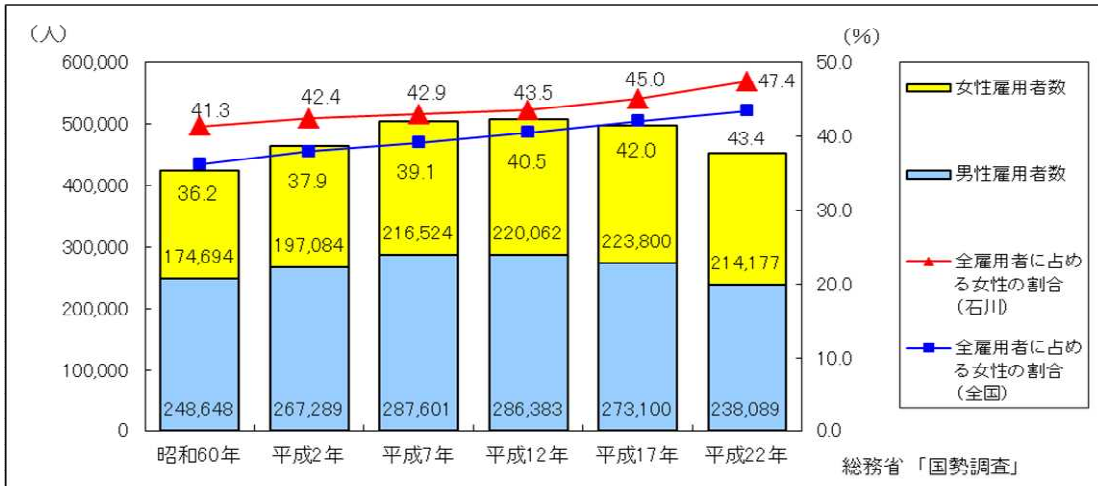
ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由としては「既に女性は十分に活躍していると思うため」(53.9%)と最も高い。次いで「女性の意識が伴わない」(33.5%)となっている。(図16)

図16 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（複数回答）

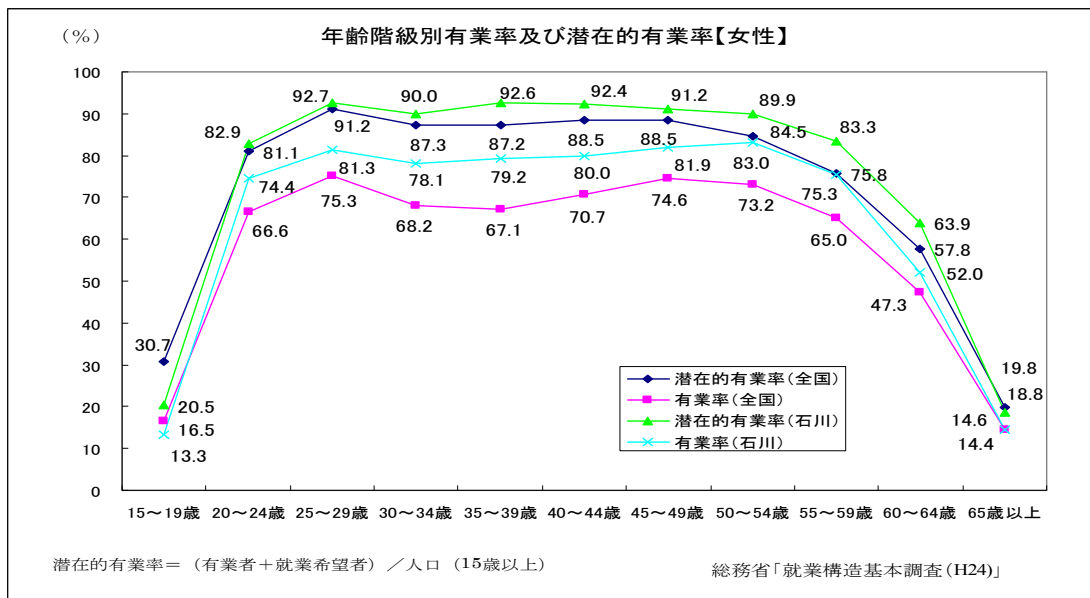


石川県の働く女性の現状

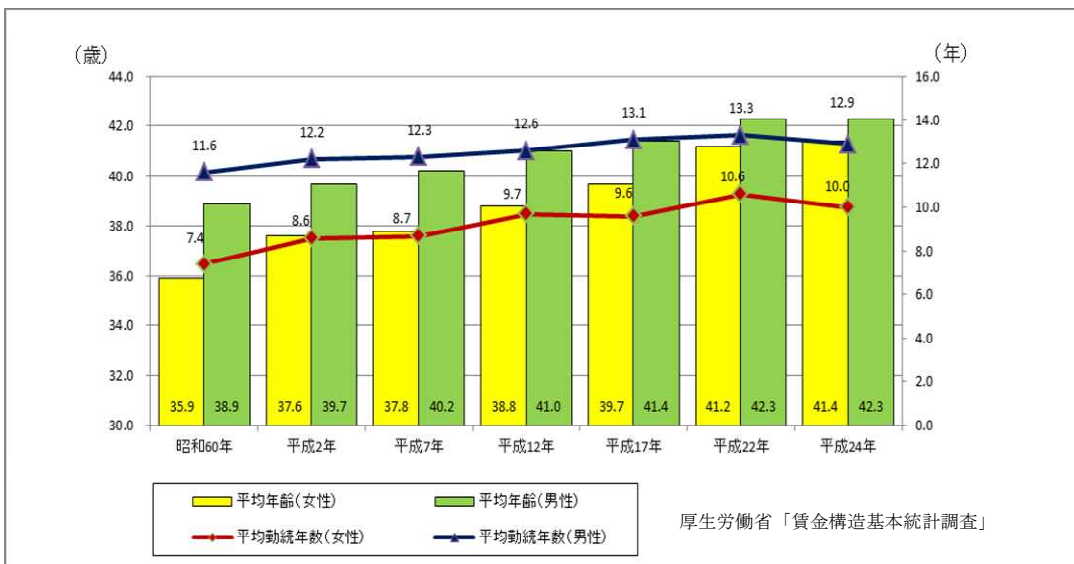
1. 雇用者数の推移



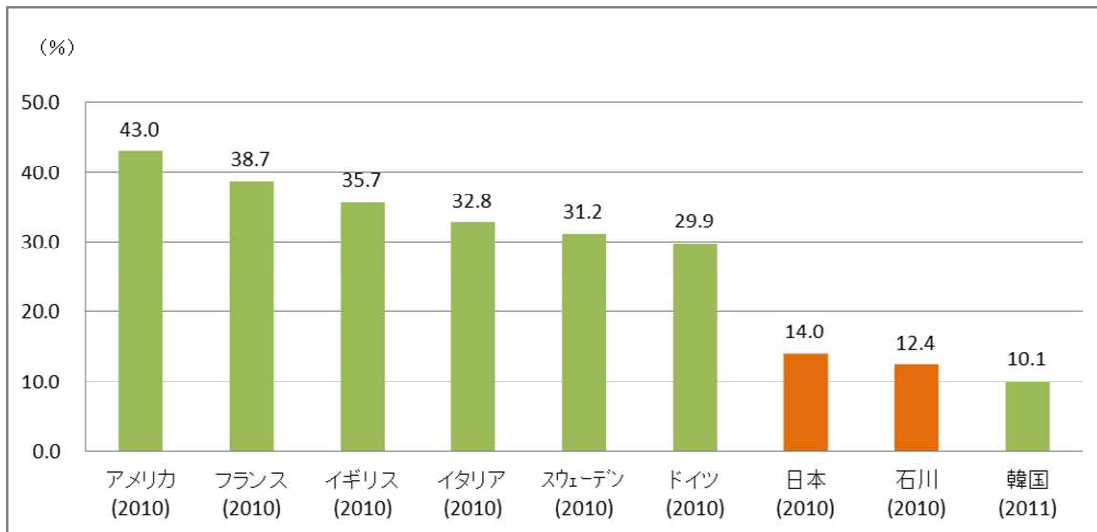
2. 女性有業者の年齢階級別割合



3. 労働者の平均年齢平均勤続年数の推移



4. 女性管理職割合の国際比較

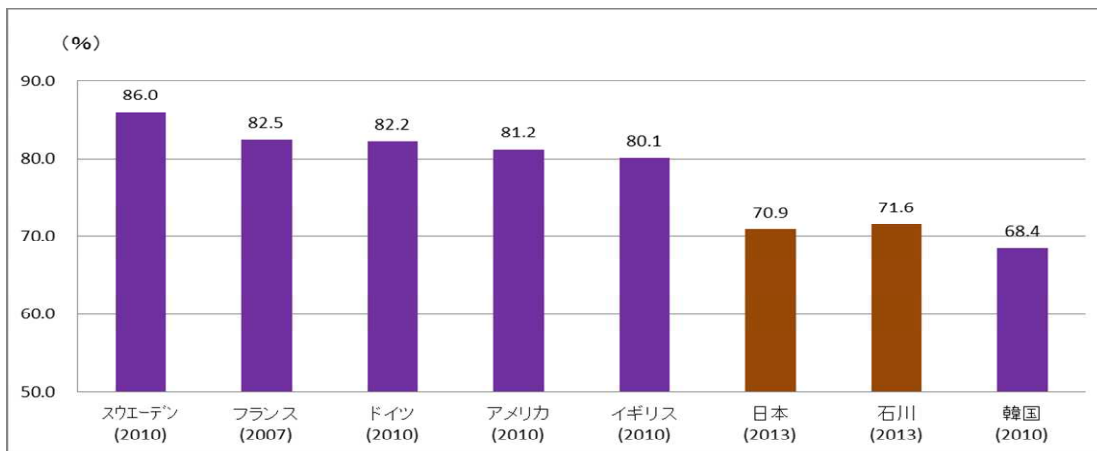


資料出所 日本：総務省統計局「平成22年国勢調査」 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

注1) 日本の分類基準と日本以外の国の分類基準が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

5. 男女間賃金格差の国際比較



資料出所 日本：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

注) 原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者の1か月当たり所定内給与額。

フランスは2007年値の時間当たり賃金。

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が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く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。

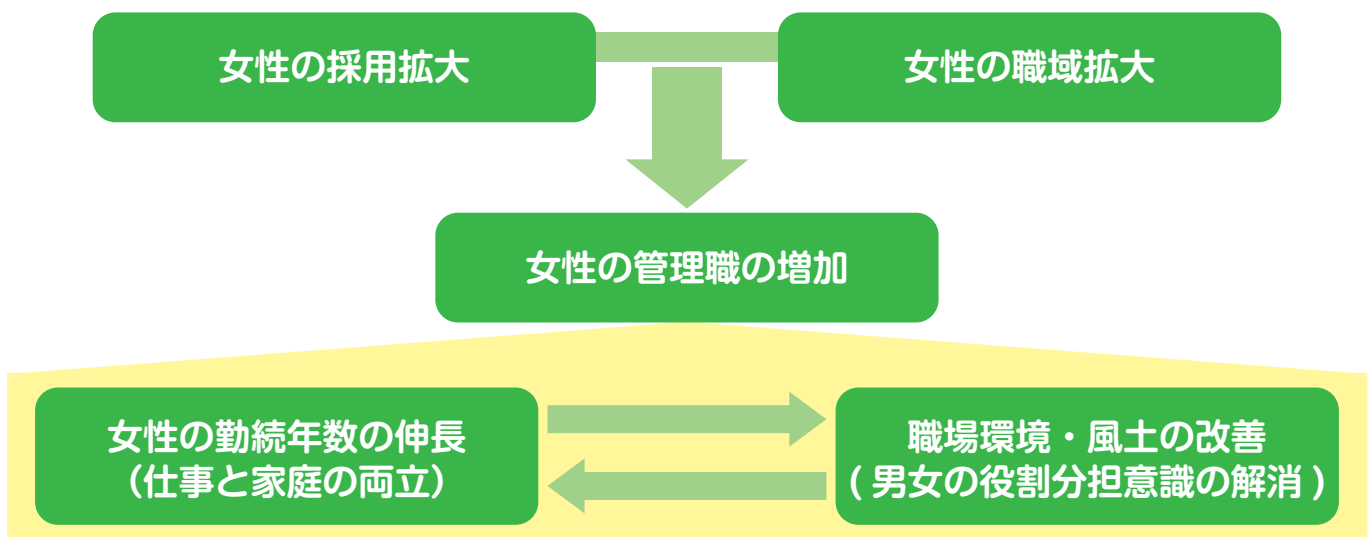
ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。

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。

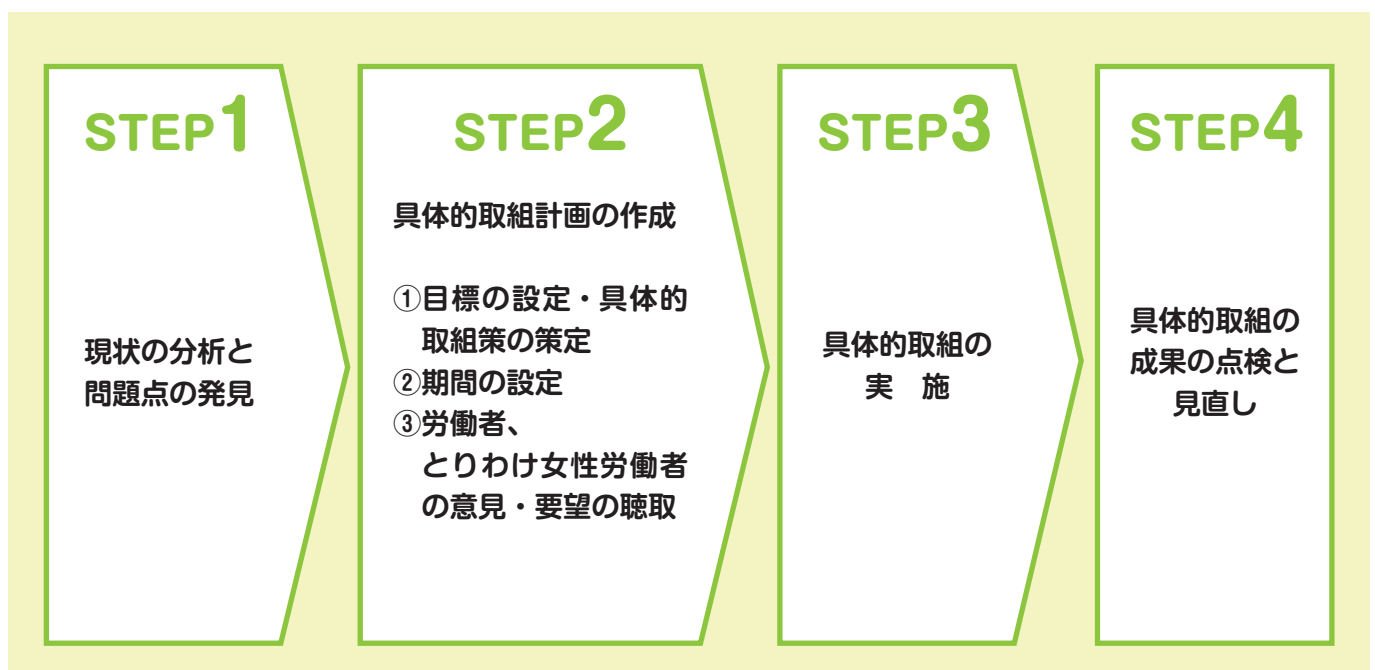
具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

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」を社内を導入、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>

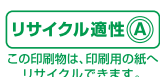
ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは**都道府県労働局雇用均等室へ**

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>



女性がスキルアップを図りながら 活躍できる職場づくりを応援します！

女性にもっと
能力を発揮して
もらいたい

女性をもっと
うまく
育てたい

女性に新しい
仕事をして
もらいたい

女性の管理職を
増やしたい

女性に継続
して働いて
もらいたい



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」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！

目次

I	ポジティブ・アクションに取り組みましょう	1
1	ポジティブ・アクションとは？	1
2	ポジティブ・アクションの効果	2
3	ポジティブ・アクションの取組を促進する背景	3
4	実際にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の声	3
5	企業の取組についてPRしましょう	4
II	ポジティブ・アクションの具体的な取組	9
1	ポジティブ・アクションの取組体制	9
2	ポジティブ・アクションの具体的な進め方	10
3	ポジティブ・アクションに取り組む企業へのメッセージ	14
4	こんな場合は	15
5	ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ	17
III	資料編	18



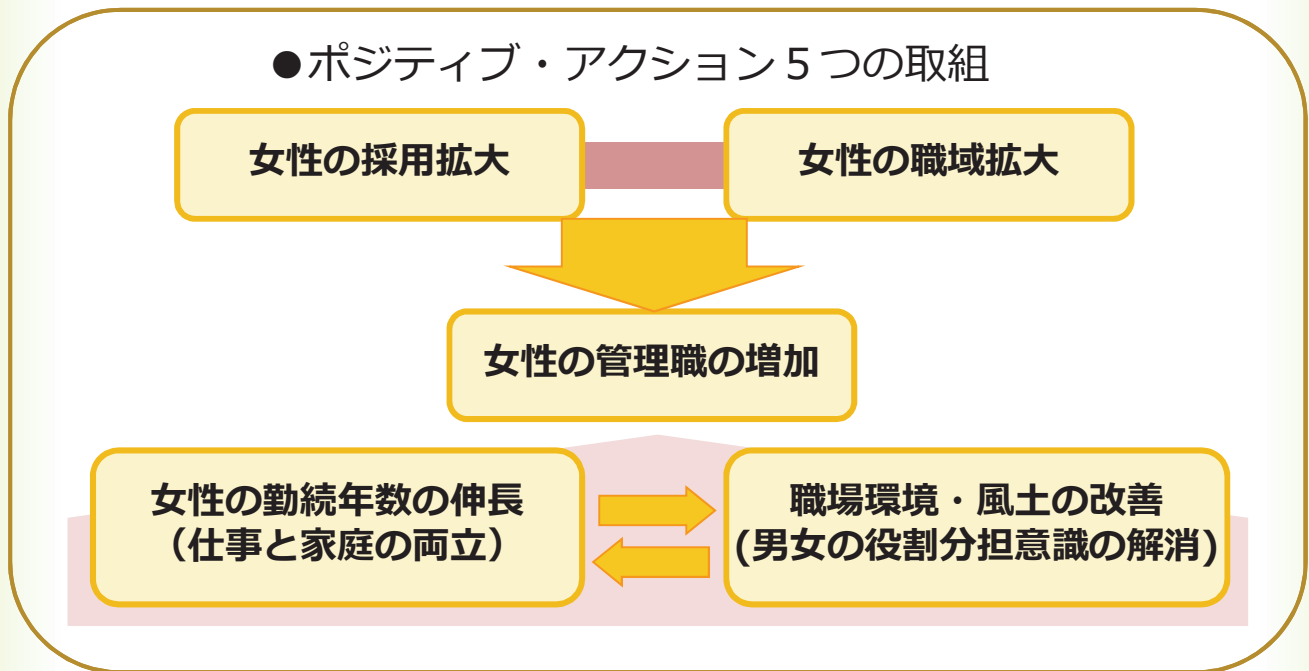
I ポジティブ・アクションに取り組みましょう

1 ポジティブ・アクションとは？

企業によっては、**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、といった**仕事上の格差が男女労働者の間に生じている**ことがあります。

「**ポジティブ・アクション**」とは、このような**男女労働者間の差の解消**を目指して、個々の企業が行う、**自主的かつ積極的な取組**をいいます。

具体的な目標には、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。

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活躍している女性を積極的に紹介
- 女性を新たな職域に配置する際に、配置する女性の教育訓練
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励

男女雇用機会均等法第8条は、このようなポジティブ・アクションの取組を特例として認めています

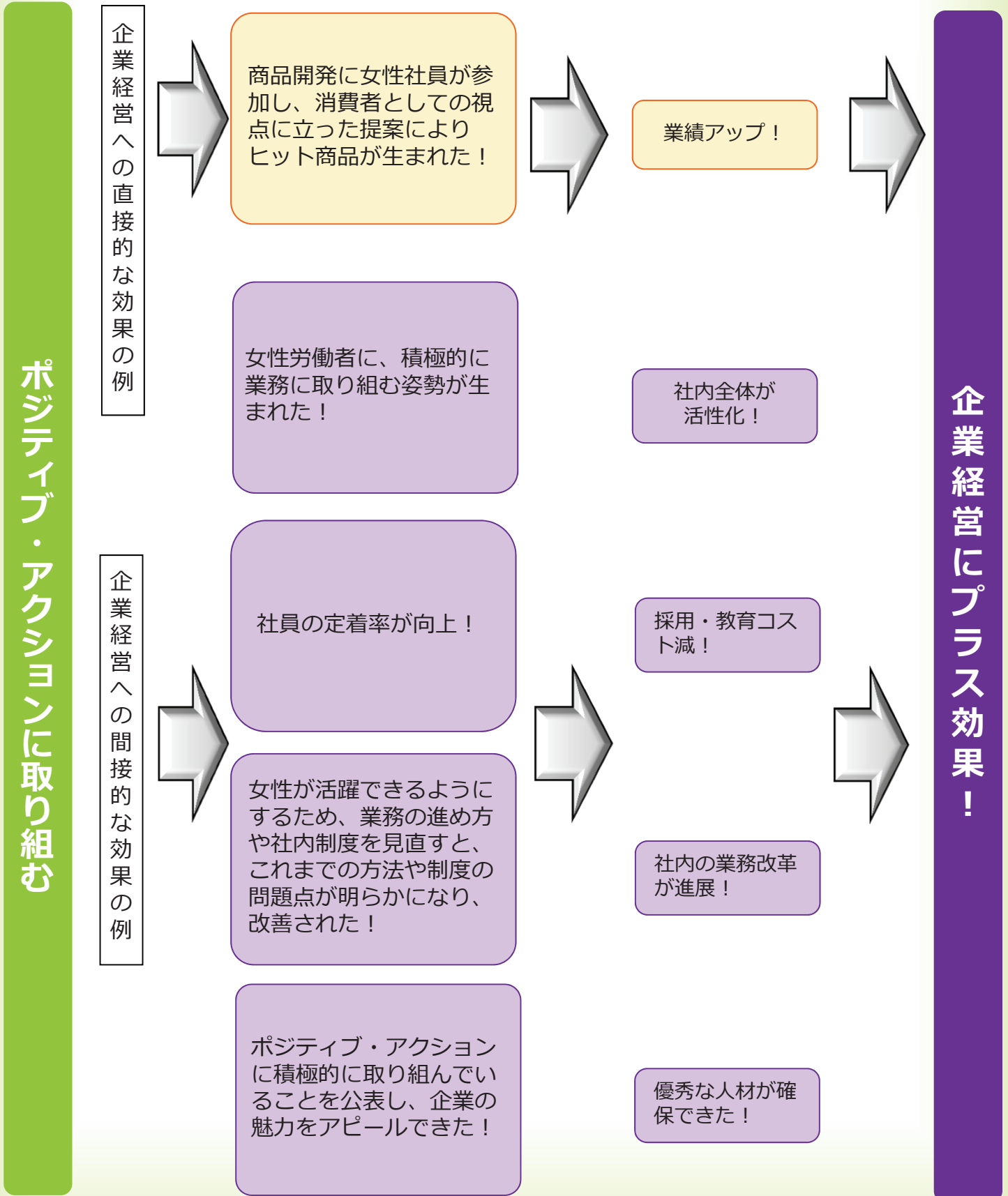
男女両方を対象とする取組

- 性別によらない公正な選考を解説したマニュアルなどを作成
- 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順を明確化
- 男女の公正な人事考課を行うために評価者研修の実施
- 法の規定を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入

2 ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションには、さまざまなメリットがあります！

企業の取組事例を見ると、ポジティブ・アクションによる経営効果には、「直接的な効果」と「間接的な効果」があることが分かります。



3 ポジティブ・アクションの取組を促進する背景

- これまで活かしきれなかった「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠です。
- 女性の労働者の就業を取り巻く現状を見ると、依然として男性と比べて勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっています。
- 女性の活躍促進は、政府の成長戦略の中核をなすものとなっています。

4 実際にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の声

◆ なぜ、ポジティブ・アクションに取り組むのか

平成24年度女性の活躍促進・企業活性化推進営業
大作戦における事業主からの発言より

女性の能力を生かすことは企業としても生産性が上がる。出産後も復職してもらった方がコストも安い。

これまでは女性は補助的な仕事に就くことが多かったが、女性総合職も仕事を与えればできる。

投資して教育すれば仕事をできるようになるので、生かさないのはもったいない。

「平等」よりも「経済合理性」に基づき施策を行っている。

競争力の源泉は「人財」と位置づけ、社員を会社の資産として価値を高めるという流れの中でポジティブ・アクションの取組を実施している。

生き残りをかけて、原点に立ち戻り、社員全員フル稼働し、性別など関係なく意欲、能力のある人が力を発揮しないといけない、というトップの考えの下、その中の1つとして女性の活躍がある、ということで始まった。経営戦略の1つ。

5 企業の取組についてPRしましょう

女性の活躍推進に向けた取組状況の「見える化」には次のようなメリットがあります

外部評価（企業イメージ）が向上でき、資本市場での評価を高めることができる。幅広い質の高い労働力を確保することができる。



企業経営にプラス効果

厚生労働省では「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」に女性の活躍促進に向けた企業の取組状況を開示しPRをすることをおすすめしています。

たとえば・・・

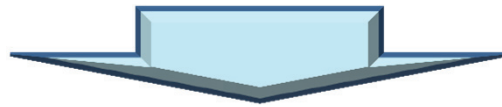
企業の取組状況の開示・アピール

<開示項目>

- ◆ 男女別の雇用者数、管理職の女性比率など
- ◆ 取組状況
- ◆ 取組効果（人材確保効果、経営効果など）



大学の就職支援センター（キャリアセンター）などとの連携による就職希望者への情報提供



ポータルサイトの認知度向上・活用促進



優秀な人材の確保!!

女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義

女性の活躍を通じた企業価値の向上は「見えない価値」の一部と考えられ、「見える化」していくことが重要。女性が活躍できる人事戦略やマネジメントが中長期的な企業価値に大きな影響を与え得るとの見方を背景に、経営情報の一部として評価される場面が増えている。

(平成24年12月：「女性の活躍状況の資本市場における『見える化』に関する検討会」(内閣府)報告より)

厚生労働省が運営する企業のポジティブ・アクションの情報サイト ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

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

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトです。

【主なコンテンツ】

「ポジティブ・アクション応援サイト」

個別企業の取組内容を閲覧・検索

「女性の活躍推進宣言コーナー」

ポジティブ・アクションに賛同する企業のメッセージを掲載

「女性の活躍推進状況診断」

自社の状況を診断

「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

女性の活躍を推進しています
Positive Action
厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

このサイトは女性活躍推進に関心をお持ちの多くの方に向けた情報ポータルサイトです。ポジティブ・アクション推進にぜひこのサイトをご活用ください。

女性の活躍推進状況診断 受付中!
貴社の取組状況をWEB画面でチェック!
診断後、貴社のこれからの取組について、アドバイスします! Q&A集を活用して、取組を更に「ワーアップ」!
詳しくはこちら

NEWS 新着情報
→ 平成〇年〇月〇日 〇〇社
・女性の活躍推進宣言企業が〇社になりました。
・ポジティブ・アクション応援サイト掲載企業が〇社になりました。

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

女性の活躍推進宣言コーナー
経営トップからのメッセージ

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

「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

ポジティブ・アクション応援サイト

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

全国のさまざまな企業が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。
ポジティブ・アクションに取り組みたい、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には、他社の取組の具体的な事例を参考にいただけます。
 県外の学生も出身地の企業の取組状況が確認でき、若い人材の出身地への定着を通じた地域の活性化にも繋がります。
女子学生向けの検索も用意し、各企業の女性の活躍状況が分かるようにしています。

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

ポジティブアクションに取り組みたい、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。



就職情報に!

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の課題や、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

■ 取組内容

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によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また、育児休業は、性別の偏りなく業務内容の転任、育休復帰支援なども行っている。

2. 研修・教育の充実
 採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き方、企業への期待などをアピールしている。

3. 業務拡大の取組
 ダイバーシティ推進策では、個人業績を奨励しており、キャリアアップを奨励している。また、キャリアアップが難しい社員にも、認定研修には参加費が無くとも、個人業績アップが求められる際に、研修に対する費用補助制度を設け、研修参加の機会を多くすることで、個人業績の向上を図り、企業内での活躍の場を確保している。

4. 研修の取組
 研修内容が豊富で、必要とされる研修の能力要件を満たし、上級・応用・専修研修制度において一定のポイントを獲得すれば、昇進が認められる。研修は必ず研修報告書を作成し、研修の進捗状況を把握している。

5. 業務拡大の取組
 女性活躍推進の取組は100% (達成率100%)。これは、従業員全体のうち30パーセントである。業務拡大後は、女性活躍推進の取組も、その割合も向上している。

6. 業務拡大の取組
 女性活躍推進の取組は100% (達成率100%)。これは、従業員全体のうち30パーセントである。業務拡大後は、女性活躍推進の取組も、その割合も向上している。

7. 今後の取組
 女子学生の応募、採用率が向上した。また、男女問わず能力開発が促進され、生産性が上がり、業績も向上した。また、女性活躍推進の取組も、その割合も向上している。

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。」

写真を2枚掲載できます。

企業概要	取組状況																																		
<p>企業名 〇〇株式会社</p> <p>業種名 (フリガナ) 〇〇テクノロジー</p> <p>所在地・事業形態 東京都</p> <p>〒123-4567</p> <p>代表者・電話番号 代表者〇〇〇〇-1-1</p> <p>所在地・業種等</p> <p>取組内容 (表/裏) 製造業</p> <p>従業員数 〇〇名</p> <p>創設年 1975年</p> <p>ホームページアドレス http://www.〇〇〇〇.jp</p> <p>従業員数 <table border="1"> <tr> <td>正社員</td> <td>1200名</td> <td>正社員以外</td> <td>100名</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>200名</td> <td>女性</td> <td>200名</td> </tr> </table> </p> <p>平均年齢・男女別 (正社員について) <table border="1"> <tr> <td>2022年</td> <td>2020年</td> <td>2018年</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>2020ヶ月</td> <td>2020ヶ月</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1980ヶ月</td> <td></td> </tr> </table> </p> <p>就業時間と出勤する女性の割合 (正社員について) 〇/〇-〇/〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p>	正社員	1200名	正社員以外	100名	女性	200名	女性	200名	2022年	2020年	2018年	男性	2020ヶ月	2020ヶ月	女性	1980ヶ月		<p>企業概要</p> <p>企業名 (フリガナ) 〇〇株式会社</p> <p>業種名 (フリガナ) 〇〇テクノロジー</p> <p>所在地・業種等 東京都</p> <p>〒123-4567</p> <p>代表者・電話番号 代表者〇〇〇〇-1-1</p> <p>所在地・業種等</p> <p>取組内容 (表/裏) 製造業</p> <p>従業員数 〇〇名</p> <p>創設年 1975年</p> <p>ホームページアドレス http://www.〇〇〇〇.jp</p> <p>従業員数 <table border="1"> <tr> <td>正社員</td> <td>1200名</td> <td>正社員以外</td> <td>100名</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>200名</td> <td>女性</td> <td>200名</td> </tr> </table> </p> <p>平均年齢・男女別 (正社員について) <table border="1"> <tr> <td>2022年</td> <td>2020年</td> <td>2018年</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>2020ヶ月</td> <td>2020ヶ月</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1980ヶ月</td> <td></td> </tr> </table> </p> <p>就業時間と出勤する女性の割合 (正社員について) 〇/〇-〇/〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p> <p>就業内容 〇〇〇〇</p>	正社員	1200名	正社員以外	100名	女性	200名	女性	200名	2022年	2020年	2018年	男性	2020ヶ月	2020ヶ月	女性	1980ヶ月	
正社員	1200名	正社員以外	100名																																
女性	200名	女性	200名																																
2022年	2020年	2018年																																	
男性	2020ヶ月	2020ヶ月																																	
女性	1980ヶ月																																		
正社員	1200名	正社員以外	100名																																
女性	200名	女性	200名																																
2022年	2020年	2018年																																	
男性	2020ヶ月	2020ヶ月																																	
女性	1980ヶ月																																		

企業概要

企業名 (フリガナ)

業種名 (フリガナ)

所在地・業種等

〒

代表者・電話番号

所在地・業種等

業種名

従業員数

創設年

ホームページアドレス

従業員数

正社員	1000名	正社員以外	100名
女性	200名	女性	200名

平均年齢・男女別 (正社員について)

2022年	2020年	2018年
男性	2020ヶ月	2020ヶ月
女性	1980ヶ月	

女性の活躍推進宣言コーナー

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

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。

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？

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



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



応援サイトご利用方法

下記のステップ順に項目を入力してください。

STEP 1

応援サイトトップページから「掲載」をクリックし、取組事例入力フォームを開いて入力してください。

STEP 2

確認画面で入力した内容に間違いがないか確認してください。修正したい場合は「戻る」で入力画面に戻ることができます。

送信をクリック

宣言コーナーご利用方法

女性の活躍推進宣言コーナー入力画面を開き、I～IVと*担当者情報を入力し、確認ボタンを押してください。

I 宣言タイトル（※必須）

「宣言します！」の文言に続く「宣言のタイトル」となる言葉を入力してください。

<選択肢（ポジティブ・アクション取組の5分野）から1～5つ以内で選択または自由記載>

II 宣言具体策（※必須）【最大6つまで】

「その実現のため具体的に」と「に取り組みます！」の文言の間に具体策を入力してください。

<選択肢と自由記載の併用が可能。自由記載欄は選択肢リストの後に表示>

III メッセージ

経営トップ（会社）からのメッセージ

応援サイト、宣言コーナーとも写真を掲載することができます。

- ・入力フォームをダウンロードし、あらかじめ下書きしておくことでスムーズに入力できます。
- ・応援サイト、宣言コーナーとも送信された後に、自動返信メールが届きます。
- ・簡単な審査があります。
- ・事務手続きのため、登録から掲載までに7日～10日かかります。

Ⅱ ポジティブ・アクションの具体的な取組

1 ポジティブ・アクションの取組体制

ポジティブ・アクションの各ステップを効果的に推進していくためには、次の3点が大切です。

- ① **経営トップが取組の必要性を十分に理解し、その決断の下に実施していくことが大切です！**

企業トップの方針で、ポジティブ・アクションに取り組み始めた企業が多く見られます！

ポジティブ・アクション成功の鍵は、経営者の決断にあります。

女性が十分に能力を発揮し、活躍できる取組の実践が経営変革戦略の一つになるという認識を持つことが重要です。

- ② 実施にあたっては、**経営トップから必要な権限の委譲を受けた実行機関**を設け、女性を含め全社的な取組となるようなメンバー構成とすることが望まれます。

取組体制としては、次のような方法が考えられます。

- 人事担当部署が中心となり、各職場のリーダーとともに全社で組織的に推進
- 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取り組みを推進
- 各職場の代表による横断的な女性の活躍を推進するプロジェクトチームを発足
- 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進

実行機関のメンバー選出は・・・

□ 幹部社員、管理職と女性社員をメンバーに含める

幹部社員、管理職と女性社員が日常業務を離れて、課題解決に向けてきちんと話し合う場を作ること自体に大きな意味があります。

□ 各部門からまんべんなく選出する

「幹部だけ、人事労務担当者だけではこれまで得られなかった気づきがある」また、「上司と部下、部門間、幹部社員と女性社員間でコミュニケーションの機会が生まれる」といった効果が現れます。

□ 事務局などのフォロー体制にも配慮する

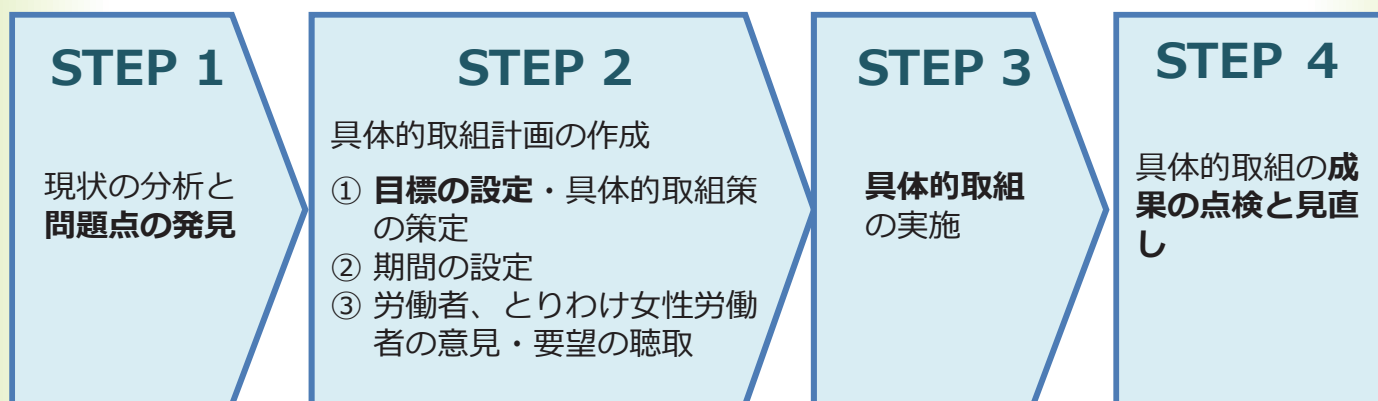
ポジティブ・アクションの取組を円滑に進めるために、総務部や人事部が事務局体制をとって、側面からフォローする体制を整えましょう。

- ③ 実行機関で検討された具体的な取組計画は、取締役会など経営陣の意思決定機関で合意を得るとともに、**社内に周知し、コンセンサスを得ることが効果的です。**

2 ポジティブ・アクションの具体的な進め方

● ポジティブ・アクション取組の流れ ●

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。



STEP1 現状を分析し、問題点を発見しましょう

女性社員が現在どのように活躍しているかを客観的に把握し、男女社員の雇用状況に格差がある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することがポジティブ・アクションの第一歩です。

現状把握の方法としては、アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッションなどがあります。また、以下の方法も利用できます。

- 1 ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの「女性の活躍推進状況診断」の活用
女性の活躍推進の取組状況について、さまざまな角度から診断し、全国や地域・同産業における企業の位置を相対的に比較できるサイトです。
- 2 業種別「見える化」支援ツールの活用
業種別に自社における課題を多角的な要素で分析できると同時に、業種の特徴を踏まえた自社の状況を把握できます。

問題点の発見

□ 「女性を採用したいが、女性の応募者が少ない」場合には・・・

なぜ、女性の応募者が少ないのでしょうか。

- ・ 会社説明会などで、女性が仕事をしていく上でのビジョンが示されていないのでは？
- ・ 女性が少ない学部にしかな人をかけていないのでは？

□「女性がひとりもない部署がある」場合には・・・

なぜ、女性がいない部署があるのでしょうか。

- ・ 業務に必要な研修の受講や資格の取得をさせていないのでは？
- ・ 男性ばかりの部署にたった一人の女性を配置したので、孤立して辞めてしまったのでは？

□「女性の管理職がいない」場合には・・・

なぜ、女性の管理職がいないのでしょうか。

- ・ 女性が昇進試験を受験したいという上司が「大変だからやめたほうがいい」と止めているのでは？
- ・ 昇進試験を受験するには、いろいろな部署での業務経験が必要なのに、女性はほとんど配置転換されず、業務の経験が少ないため、受験資格が得られないのでは？

STEP 2 目標と取組計画を策定しましょう

発見された問題点の解決のために、各企業の実態に応じた目標を設定し、その目標を達成するための効果的な取組策を検討し、具体的な取組計画を策定します。

目標 1

女性の採用拡大 – 女性の採用を増やす

男女均等な選考ルールの確立に加え、女性の応募を促すための取組が求められます。

◆具体的取組の例◆

<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活躍している女性を積極的に紹介
 - ・ 求人先に女性の多い学校、学科などを含める
 - ・ 女性求職者を対象とした職場見学会を実施
- 職場ごとに女性比率の数値目標を設定

<男女両方を対象とする取組>

- 選考方法を改善するために、
 - ・ 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施
 - ・ 性別にかかわらず公正な選考を解説したマニュアルなどを作成
 - ・ 採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保
- 事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し

目標2

女性の職域拡大

－ これまで女性が少なかった職種や職務に、積極的に女性を配置する

女性がいなかった（少なかった）職種・職域に新たに女性を配置する時は、本人への支援だけでなく、受け入れる職場のソフト、ハード両面での環境整備が求められます。

◆具体的取組の例◆

<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>

- 女性を新たな職域に配置する際には、定着を促すための配慮として、
 - ・ 配置する女性の教育訓練
 - ・ 複数の女性を配置
 - ・ 対外的な業務に配置する際の取引先への事前説明

<男女両方を対象とする取組>

- ・ 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直し
- ・ 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順などを明確化
- ・ 自己申告制度、社内公募制度、FA（フリーエージェント）制度などの導入
- ・ 新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援
- ・ 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修

目標3

女性管理職の増加

－ 女性社員の目標ともなるよう女性管理職を増やす

女性管理職を増やすためには、昇進・昇格規定の見直し、運用面での改善、能力開発、動機づけなどさまざまな課題への対応が求められます。

◆具体的取組の例◆

<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>

- ・ 女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し
- ・ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励
- ・ 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
- ・ モデル（模範）となる女性の育成および提示
- ・ メンター制度の導入（先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度。相談者の向上心、やる気を引き出す。）

<男女両方を対象とする取組>

- ・ これまで明らかになっていなかった人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確にし、労働者全員に周知・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施
- ・ キャリア形成についての相談体制を整備

目標4

女性の勤続年数の伸張

- 仕事と家庭を両立させ、長く勤められるようにする

少子高齢化が進む中で、仕事と家庭の両立は、男女に共通の重要な問題です。制度を設けるだけでなく、使いやすい制度にするための工夫をし、働きやすい職場環境づくりをすることが必要です。

◆具体的取組の例◆

<男女両方を対象とする取り組み>

- ・ 法の規定を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
- ・ 休業後の職場復帰をしやすくするための講習の実施
- ・ 長期勤続のための生活設計についての相談
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 出産・育児による休業などを取得しても、中長期的には昇進・昇格など処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度、能力評価制度などの導入

目標5

職場環境・風土の改善 - 男女平等な職場環境・風土をつくる

規定や制度を整備しても、実際に運用、実行していく職場や社内風土が「男性は基幹的業務、女性は補助業務」といった性別役割分担意識を引きずったままでは、その効果は期待できません。社内の意識改革を進めていくことが非常に重要です。

◆具体的取組の例◆

<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>

- ・ 女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする（会議で女性に発言や提案を求めるなど）
- ・ 女性労働者間のネットワークづくり（交流フォーラムの開催、ホームページの開設など）

<男女両方を対象とする取組>

- ・ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成

STEP 3 具体的取組を実施しましょう

計画に沿って、着実に取組を実施していく際には、次の点に留意しましょう。

●計画を実行する際の留意点●

- ① 計画を実施していく過程で、障害に直面することがあります。このような時は、「問題がなぜ起きるのか」を検討し、早いうちに改善策を考えていくようにしてください。
- ② 計画は、進捗状況に応じて柔軟に修正するスタンスが現実的です。無理のない計画を作ったと思っても、思うように進まない場合は、状況にあわせて、計画を修正していくことが必要です。

STEP 4 具体的取組の成果を点検し、見直しましょう

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行いましょう。成果は社内に公表していくことが効果的です。十分な成果が上がっていない場合は、その原因を究明し、必要な場合には、計画の見直しをすることも大切です。

3 ポジティブ・アクションに取り組む企業へのメッセージ

平成24年度女性の活躍推進協議会「企業向けメッセージ集」より

女性の受け入れに消極的だった現場をどのように変えていったのか

「女性社員の数を増やすから、各現場で受け入れてください。」というのではなく、まずは、成功例を作って全社に示すことで、現場の意識を変えられるのではと考えた。「女性が活躍すると、こんないいことがあるんだ」と分かってもらうことが大事。

(元旭化成株式会社 取締役兼常務執行役員 (人財・労務担当) 水永 正憲氏)

女性の活躍推進に関する今後の課題

女性社員への取組もさることながら、男性社員の教育がとても重要と考えている。実際「男性の部下に対しては遠慮なく指示や命令を出せるのに、女性の部下に対してはとまどってしまう。」という男性管理職もいるのが実情で、これでは女性は育ちにくくなってしまう。女性の意識改革もさることながら男性の意識改革は、非常に重要なポイント。

(中部電力株式会社 代表取締役副社長執行役員 大野智彦氏)

4 こんな場合は

(1) ポジティブ・アクションに取り組む企業のみなさんへ

「ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル」より

女性社員の戦力化（活躍推進の取組）が業績の改善につながるかどうか不明なので取り組めません。どのようにすれば効果的なのでしょうか。

現状の確認

女性社員に対して本当に期待をしていますか？企業の現状から把握してみましょう。

解決のための視点

女性社員の活躍と企業業績の関係について、指標を使った可視化を図り、女性社員活用の成功イメージを具体的に描きましょう。

具体的な取組

女性社員の活躍を可視化するためには、まず全社的な目標が必要になります。
売上・利益といった業績目標に加えて、顧客満足度、社員満足度、定着率といった補完的な指標も含め、これを各部署や個人の目標に落とし込み、目標管理と評価を通じて適切に管理することになります。

積極的に女性管理職の登用を図りたいが、どうすればよいでしょうか。

現状の確認

会社は女性管理職の登用に意欲がありますか？どのような阻害要因があるのか、まずは現状を把握してみましょう。

解決のための視点

女性管理職を積極的に登用するには、経営者、男性社員、さらには当事者である女性社員の役割分担意識を払拭しなければなりません。経営者はもちろん、男性社員、女性社員の間に「女性は管理職に向かない」という意識があれば、まずこの意識を変えることが必要です。

具体的な取組

女性管理職の誕生をシミュレーションし、人事制度を改革しましょう。

女性社員が必要な資格を取得するなど、自発的にスキルアップを図るための動機付けを行うにはどうすればよいでしょうか。

現状の確認

キャリア開発を長期的な視点で捉えていますか？女性社員が目標とするロールモデル（手本となる先輩）が身近にいないため、将来なりたい自分の姿を描けないでいるという現状はありませんか？まずは把握してみましょう。

解決のための視点

女性社員が自分の将来を肯定的に思い描き、それを目指して努力するために、会社はどのような支援ができるか検討しましょう。

具体的な取組

女性が自発的にキャリアアップを思い描けるように、例えば定期的な社員研修のカリキュラムに、自分の将来ビジョンの作成や自分や部下のキャリア開発計画の作成などを取り入れるなどの支援をしましょう。

（２）女性を部下に持つ管理職のみなさんへ

「先輩からのアドバイス こんなとき、あんなとき」より

女性を課長職につけたいが、本人が男性の部下を持つ自信がないと心配しているのですが、どうしたらいいでしょうか。

まず、具体的に**どんな点に不安を抱いているのか話を聞いてみましょう。**

もう一度なぜ彼女を管理職につけようとしているのかをきちんと説明し、理解してもらいましょう。その上で、初めて部下を持つ彼女に対して、上司としてどのようなサポートができるか話し合ってみてはどうでしょうか。

場合によっては、上司であるあなたから彼女の部下となる男性への働きかけも効果があるかもしれません。

（女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー）

女性の部下のパフォーマンスに不満があるが、うまくつたえられません。

まず、男性、女性にかかわらず、**上司として伝えるべきことは伝えることが必要と認識するべきです。また、いつかは伝えねばならないことであれば、これ以上認識のギャップが広がる前に話をするほうがよいと思います。本人の成長の点からも、早期に伝えて努力を促すべきではないでしょうか。まずは話してみることです。**

否定的にはならず、できるだけ事実に即して、具体的にどの仕事のどんな点に問題があるのか、それを改善するためにどんな能力を高めてほしいのかを率直に伝え、改善に向けたプランを話し合うという進め方がよいと思います。

（女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー）

5 ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ

厚生労働省が作成したポジティブ・アクションに関する参考資料です。



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。

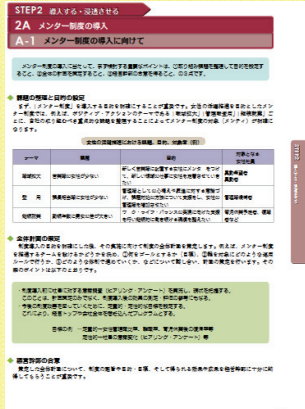
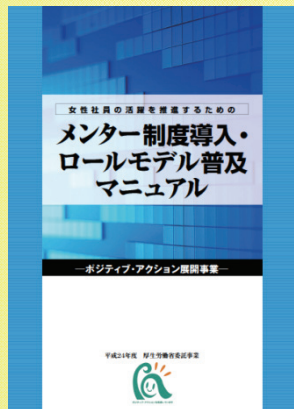
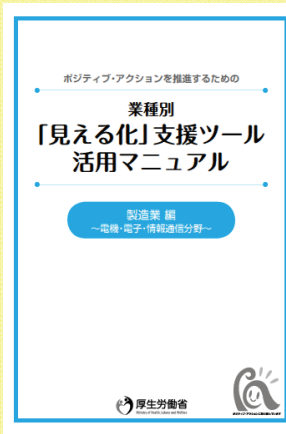
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

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。

現在掲載中の業種：百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業、製造業(電機・電子・情報通信分野)、製造業(加工食品(冷凍食品等)分野)、地方銀行業

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



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。

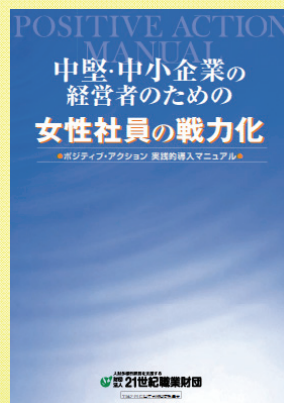
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

中堅・中小企業の経営者のための女性 社員の戦力化

<ポジティブ・アクション実践的 導入マニュアル>

中堅・中小企業の経営者を対象としたポジティブ・アクションに取り組むための導入手引書です。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/02/15-01.html>

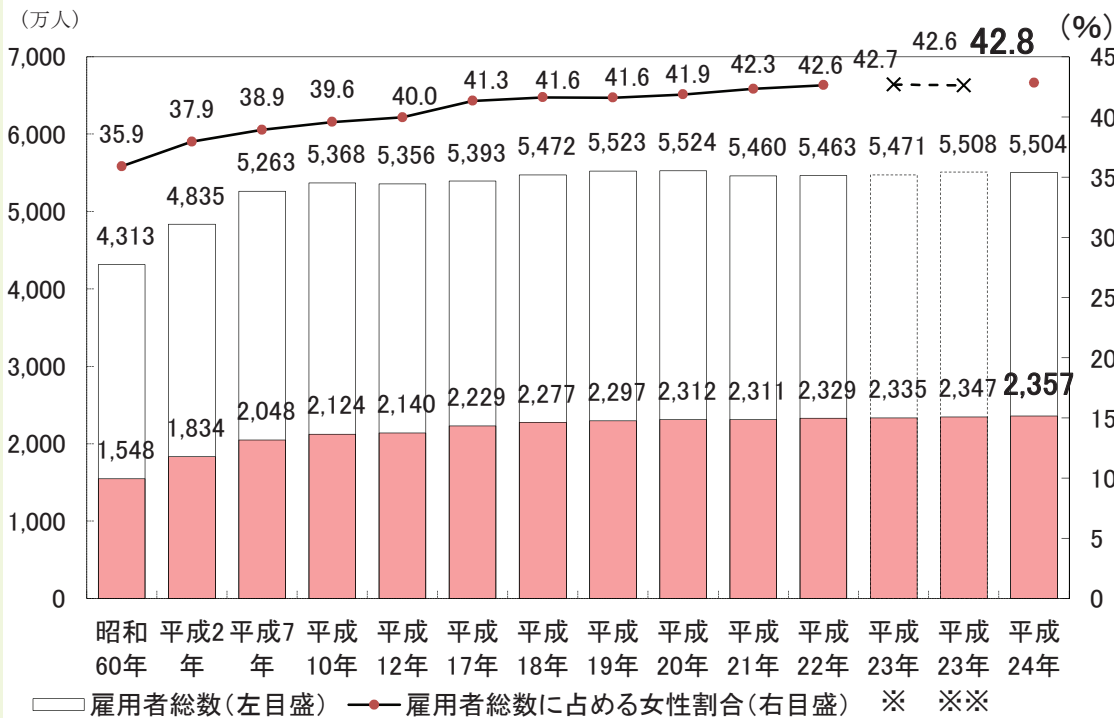


Ⅲ 資料編

1 働く女性の現状について

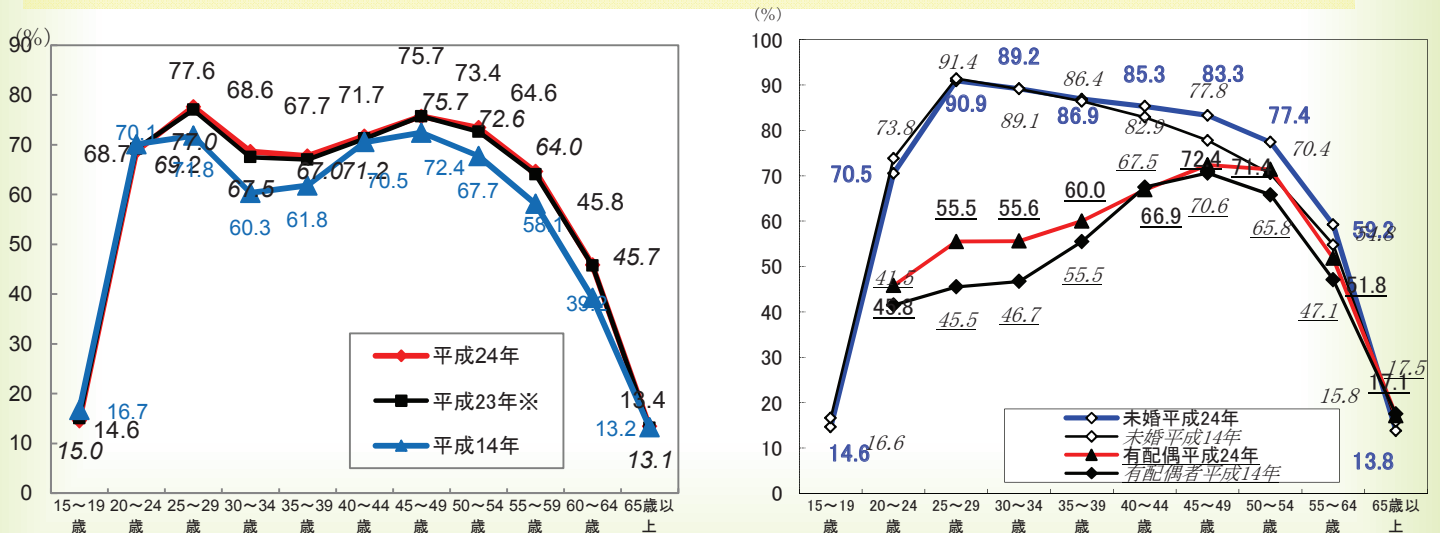
雇用者数の推移

- 平成24年の女性雇用者数は2,357万人。
雇用者総数に占める女性の割合は42.8%となっている。



女性の労働力率の変化（全体と配偶関係別）

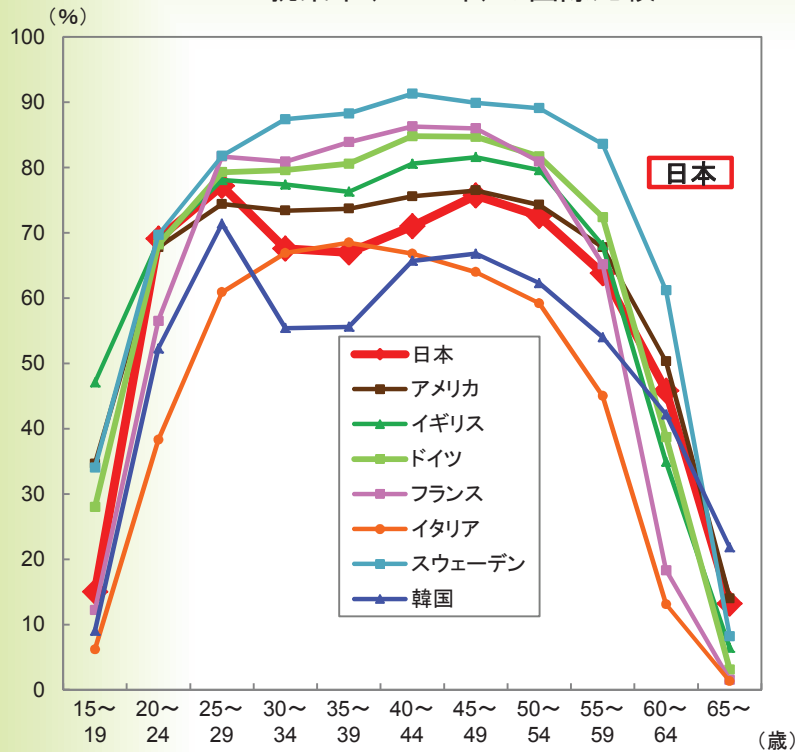
- 女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描いている。
- 10年前と比べると多くの年齢階級で労働力率は上昇している。
- 10年前と比べると未婚者に大きな変化はないが、有配偶者の「25～29歳」、「30～34歳」の上昇幅大



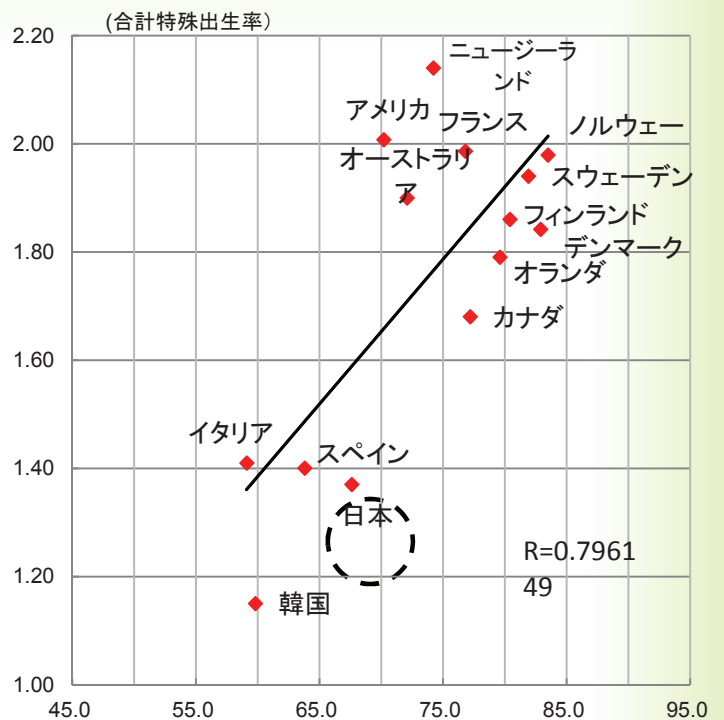
注) 平成23年※は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値
資料出所：総務省「労働力調査」

- 日本の女性の就業率は、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。
- 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

就業率(2011年)の国際比較



各国の合計特殊出生率と女性就業率(2009年)



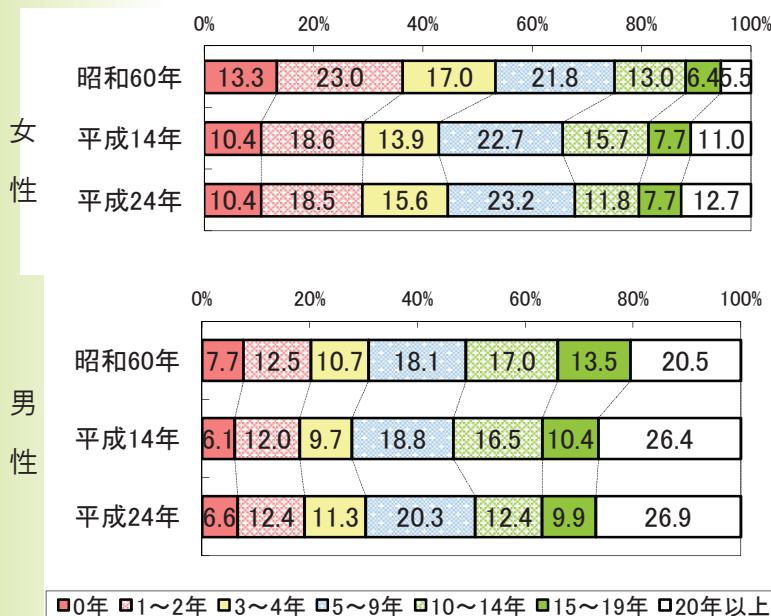
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構
「データブック国際労働比較2013」
注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

(資料出所) OECD Family database

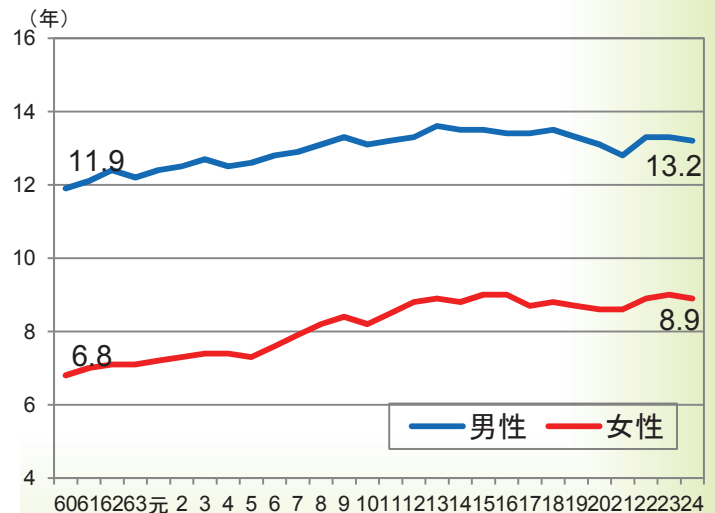
勤続年数

- 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成24年の平均勤続年数は男性13.2年に対して女性8.9年)。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移

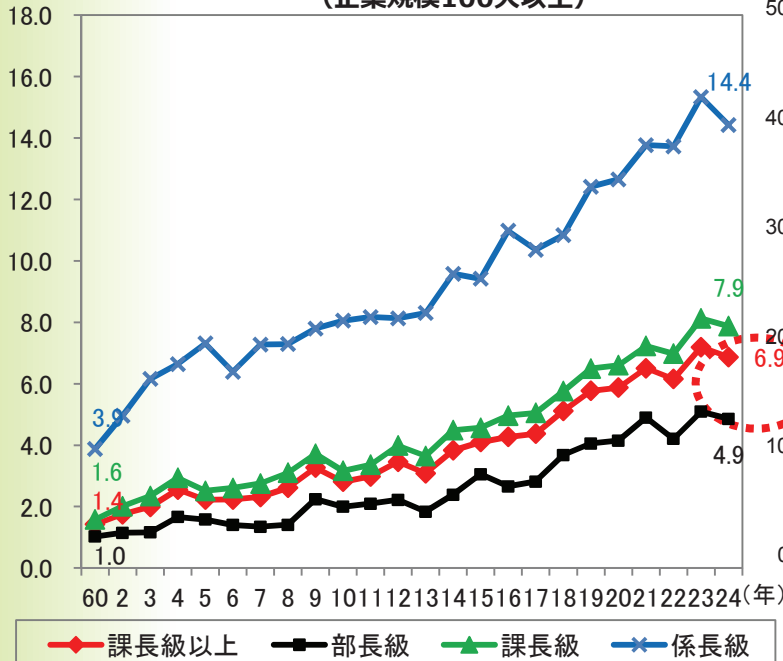


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理職に占める女性

● 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い傾向にある。

(%) 役職別管理職に占める女性割合の推移 (企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(%) 女性管理職割合の国際比較



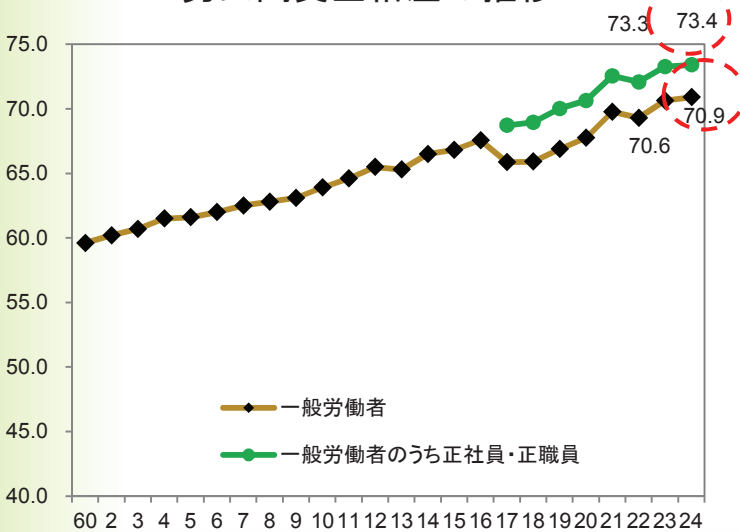
資料出所：日本;総務省統計局「労働力調査」、その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

- 注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
- 注4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

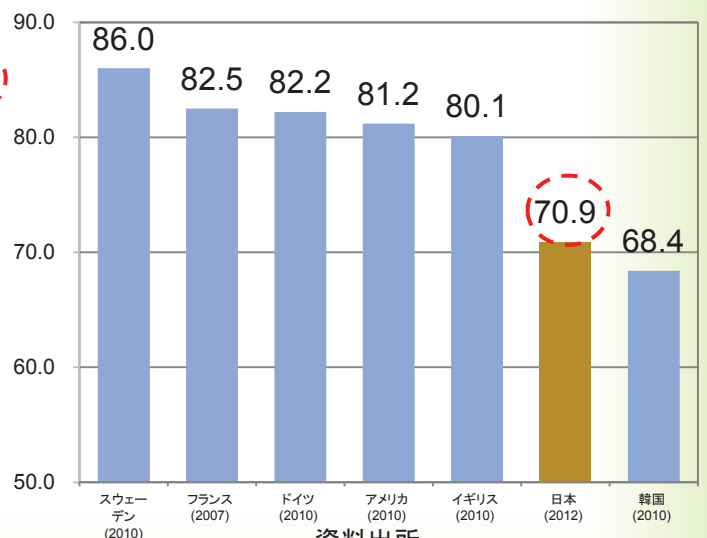
男女間賃金格差

● 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

男女間賃金格差の推移



男女間賃金格差の国際比較



資料出所：日本;厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」、その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

注)原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者の1か月当たり所定内給与額。フランスは2007年値の時間当たり賃金。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2 ポジティブ・アクションに取り組むメリット

■ 女性従業員の継続就業は、企業、労働者、社会それぞれにメリットがあります

【企業】 女性が出産後も継続就業した場合の方が、退職した場合より企業のコスト負担は小さい

従業員1,000人以上の企業の場合

A【退職の場合】 女性従業員（29歳・大卒）が退職し、3カ月後に中途採用者を補充。補充までは同僚従業員が退職者の業務を残業で補う。

投入コスト	437
欠員補充までの同僚の残業代	140
中途採用者の採用・研修関係費	80
中途採用者給与	201
その他	16
節約コスト	335
退職者に支払うはずだった給与等	335
純コスト	102

B【継続就業の場合】 Aの女性従業員が就業を継続。育児休業（1年と6週間）を取得し、その後短時間勤務を3年間行う。育児休業および短時間勤務期間は、同僚従業員が残業で補う。

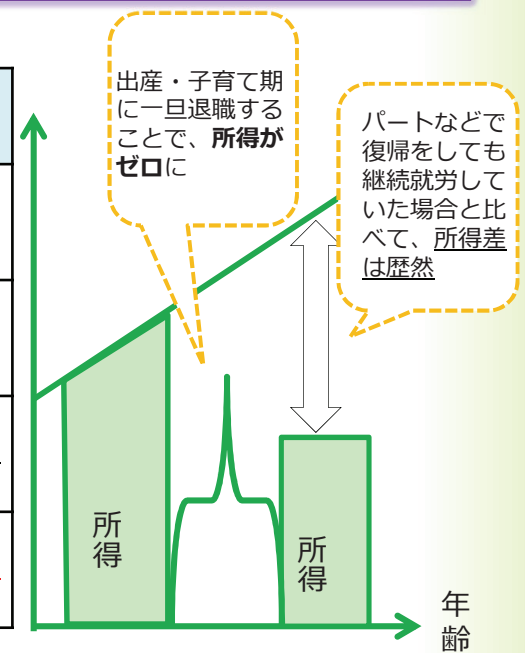
投入コスト	1,087
休業期間中の同僚の残業代	629
短時間勤務期間中の同僚の残業代等	426
その他	32
節約コスト	1,004
休業期間中の給与等	602
短時間勤務期間中の給与等	402
純コスト	83

出典：平成20年4月9日発表「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」
男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会

【労働者】 いったん退職してしまうと、生涯賃金に大きな差が出る

大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定。

	生涯所得 (退職金含む)	逸失額
育児休業を利用せず、60歳まで継続就業した場合	2億7,645万円	-
育児休業を1年間利用した場合 (それまでの給与の4割を支給したと仮定)	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円



出典：内閣府「平成17年国民生活白書」
生涯所得は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003)に基づいて計算。

【社会】 女性就業希望者が全員就業すると、GDPが1.5%増加する

女性就業希望者は
全女性就業者
(2,641万人)
の約1割

女性就業希望者
(342万人) が
全員就業

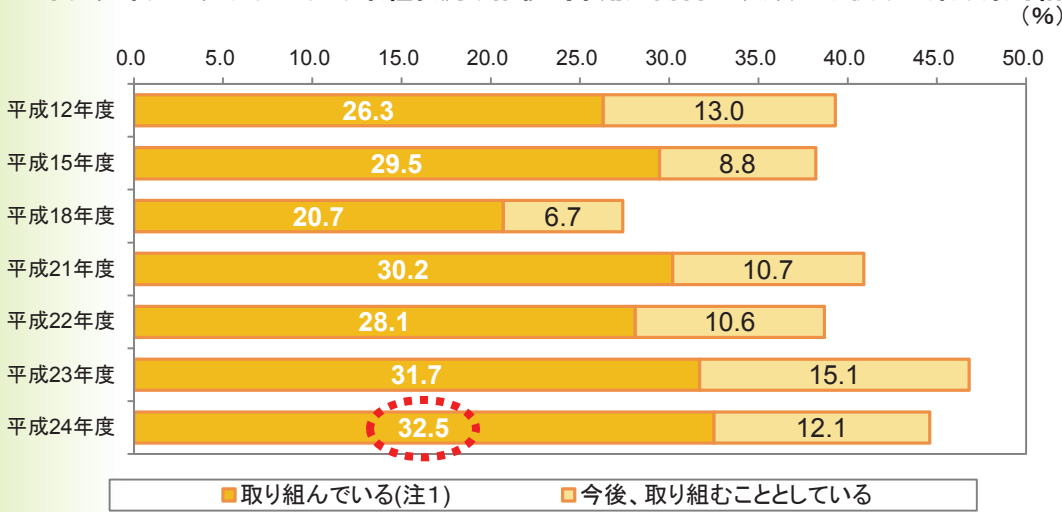
雇用者報酬総額は、
7兆円 (GDP水準の
約**1.5%**)程度増加

出典：男女共同参画会議基本問題影響調査専門調査会
「女性の活躍による経済社会の活性化(中間報告)平成23年7月」

3 ポジティブ・アクションの取組状況

企業のポジティブ・アクションの取組状況を見ると、「取り組んでいる」は32.5%、「今後、取り組むこととしている」は12.1%ですが、企業規模が小さいほどその割合は低い傾向にあります。

ポジティブ・アクションの取組状況の推移（常用労働者30人以上規模の企業の集計結果）



目標値

（子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画）
ポジティブ・アクション取組企業の割合

32.5 %
（平成24年度）

↓

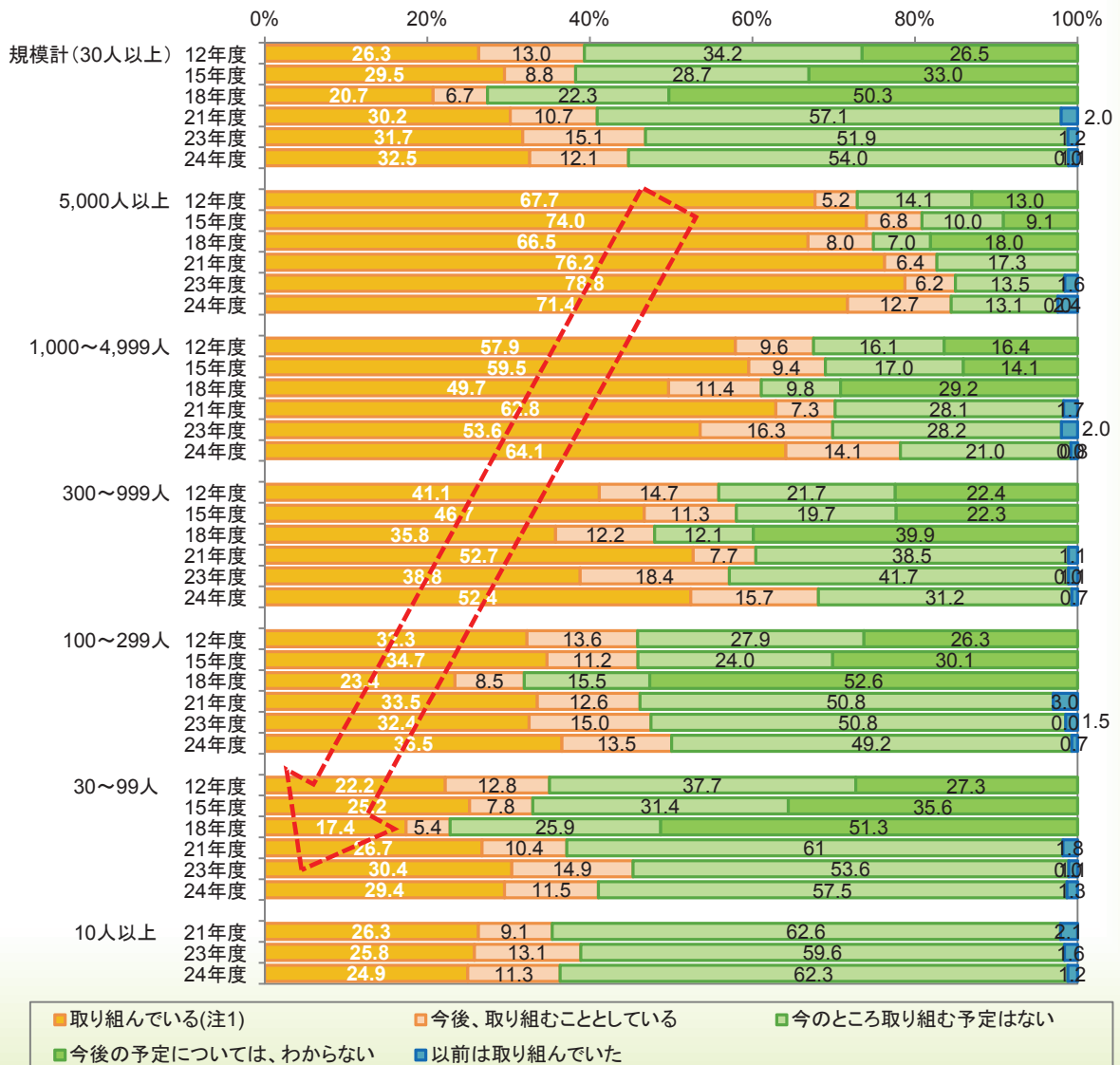
40%超
（平成26年度）

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（注1）平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」および「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。

○平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

○平成23年度の数値は岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果。



ポジティブ・アクション普及促進のシンボルマーク

このシンボルマークは、職場での女性の活躍を推進する取り組みである「ポジティブ・アクション」への関心、認知度を高め、社会気運の醸成を図るために作成されました。企業や労使団体の皆さまには、この取り組みにご賛同いただき、さまざまな場面でご活用ください。



シンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションの頭文字「P」と「a」を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしています。女性がいきいきと活躍し、夢と希望で瞳がきらきらと輝きを増すように「きらら」と名付けました。

【シンボルマークの活用例】

- 社員の意識啓発を図るため、社内報にシンボルマークを掲載し、ポジティブ・アクションの取り組みを紹介する
- 企業のイメージアップを図るため、商品や名刺などにシンボルマークを入れる

シンボルマークのダウンロードはこちらをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは **各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://wwwsecure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>