

長崎労働局発表

平成24年11月26日（月）

厚生労働省

長崎労働局雇用均等室

室 長 高橋 行紀

地方機会均等指導官 石田 裕子

電話 095-801-0050 内線 500

長崎における

女性の活躍促進に向けて取組の実施について

～11月27日より、県内経営者団体及び企業訪問要請を開始!!～

我が国において少子高齢化の影響により労働力人口が大きく減少して行く中で、長崎県は、全国を上回るスピードで少子高齢化や人口の減少が進んでいる状況にあり、職場における女性の活用が、労働力の確保の観点のみならず、経済成長、企業の経営戦略、さらには地域の活性化の視点からも一層重要となっております。

このような中で、今年6月に「女性の活躍による経済活性化行動計画」（別添）が閣議決定され、政府を挙げて企業や団体に直接的にポジティブ・アクションの取組促進を行うとともに、企業の取組状況を広く社会に示していただくこととなりました。

長崎県の状況をみると、平成22年度における雇用者に占める女性の割合は47.7%で全国平均（44.9%）を上回っておりますが（別表1）、一方で管理的職業に占める女性の割合は5.3%で全国平均（7.3%）を下回っており、しかも近年その差が拡大傾向にあります（別表2）。

これを受けて、長崎労働局（局長 中原 正裕）では、県内企業の更なるポジティブ・アクションの取組を促進するため、下記の事項を実施します。

1. 女性の活躍促進に向けた取組について

企業のポジティブ・アクションの取組を促進するため、平成24年度から平成27年度までの4カ年間に集中的に女性の活躍促進に向けた取組を実施します。

具体的取組事項は次のとおり。

- (1) ポジティブ・アクションの取組促進のために経営者団体に要請を実施
- (2) ポジティブ・アクションの取組促進のための企業訪問、取組状況を広く社会に示していただく
- (3) 長崎労働局のホームページに「ポジティブ・アクション特設ページ」を新設などによる周知広報

2. 長崎労働局長による県内の経営者団体及び企業トップ訪問

本活動の一環として、長崎労働局長が県内の経営者団体及び企業を下記日程で訪問し、トップ等と面談の上、県内企業の更なるポジティブ・アクションの取組促進に向けて要請文を手交します。

<日 程>

日 時	要 請 先	備 考
平成24年11月27日(火) 13:30～14:00	長崎県経営者協会 (要請場所) 三菱重工長崎造船所本館3階 長崎市飽の浦町1-1	取材可
16:30～17:00	長崎県中小企業団体中央会 長崎市桜町4-1 商工会館9階	
平成24年11月28日(水) 13:30～14:00	長崎商工会議所 長崎市桜町4-1 商工会館2階	
平成24年11月29日(木) 13:30～14:00	株式会社十八銀行 長崎市銅座町1-11	
平成24年11月30日(金) 13:30～14:00	長崎県商工会連合会 長崎市桜町4-1 商工会館8階	
平成24年12月3日(月) 11:00～11:30	株式会社浜屋百貨店 長崎市栄町1-10	
平成24年12月5日(水) 10:00～10:30	株式会社親和銀行 佐世保市島瀬町10-12	
平成24年12月11日(火) 11:30～12:00	株式会社佐世保玉屋 佐世保市栄町2-1	
平成24年12月14日(金) 13:30～14:00	九州教具株式会社 大村市桜馬場1-214-2	

3. 長崎労働局ホームページに「ポジティブ・アクション特設ページ」を開設しました。

本活動の一環として、長崎労働局ホームページに「ポジティブ・アクション特設ページ」を設置しました。長崎労働局長からのメッセージ、ポジティブ・アクション関連の資料及び関連情報サイトにリンクを取りまとめました。今後は、長崎県内の企業の取組等についても紹介していく予定です。

アドレス：<http://nagasaki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

4. 取材申込み

上記2県内の経営者団体に対する要請及び企業訪問について取材を申し込まれる方は、事前に長崎労働局雇用均等室（TEL095-801-0050 担当石田）までご連絡願います。

〔資 料〕

- 1 （別添）「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦（平成24年6月22日 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議）
- 2 （別表1）雇用者に占める女性の割合（総務省「平成22年国勢調査」）
- 3 （別表2）管理的職業に占める女性の割合（総務省統計局「平成22年国勢調査」）
- 4 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト
- 5 長崎労働局ホームページ「ポジティブ・アクション特設ページ」
- 6 私も会社もステップアップ～ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ～

「女性の活躍による経済活性化」行動計画～働くなでしこ大作戦～

平成24年6月22日「女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議」決定
厚労省関係部分等抜粋

- 経済社会で女性の活躍を促進することは、減少する生産年齢人口を補うという効果にとどまらず、新しい発想によるイノベーションを促し、様々な分野で経済を活性化させる力となる。
- 今後、「日本再生戦略」に「女性の活躍による経済活性化」行動計画を位置付け、可能なものからすぐに取り組み、関係閣僚が一丸となって、担当府省と時間軸を明らかにした上で取組を進めていく。

I 男性の意識改革（社会全体の意識改革を含む）

◇ 女性の活躍促進の「見える化」総合プランの策定・推進

消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える化」総合プランとして2012年末までに策定

- ・ 行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示の促進
 - － 企業の情報開示を強力に推進する（約5,000社を目標）
 - － 開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る
 - － 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」（後掲）で、企業にとってのメリットも説明しつつ、企業の参加を促す
 - － 大学のキャリアセンターとの連携（就職希望者への「見える化」。人材確保等、企業にもメリット）

◇ 政府を挙げて企業や団体に直接的に働きかけ

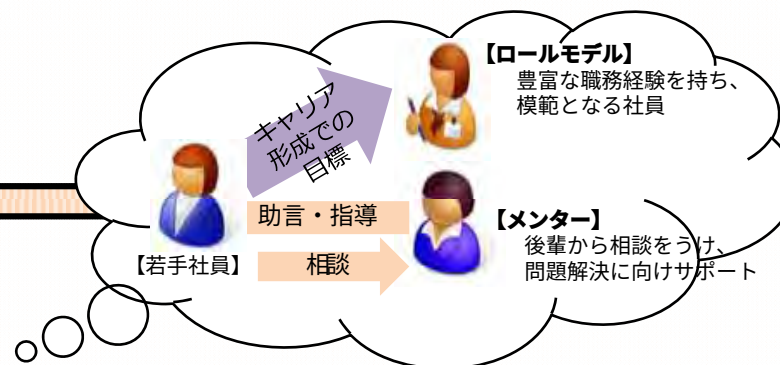
（女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の実施）

2万社以上を目標に働きかけ、
取組企業数 **1万社**以上、情報開示企業数 **5,000社**

II 思い切ったポジティブ・アクション

◇ 女性の活躍「見える化」総合プランの策定・推進（再掲）

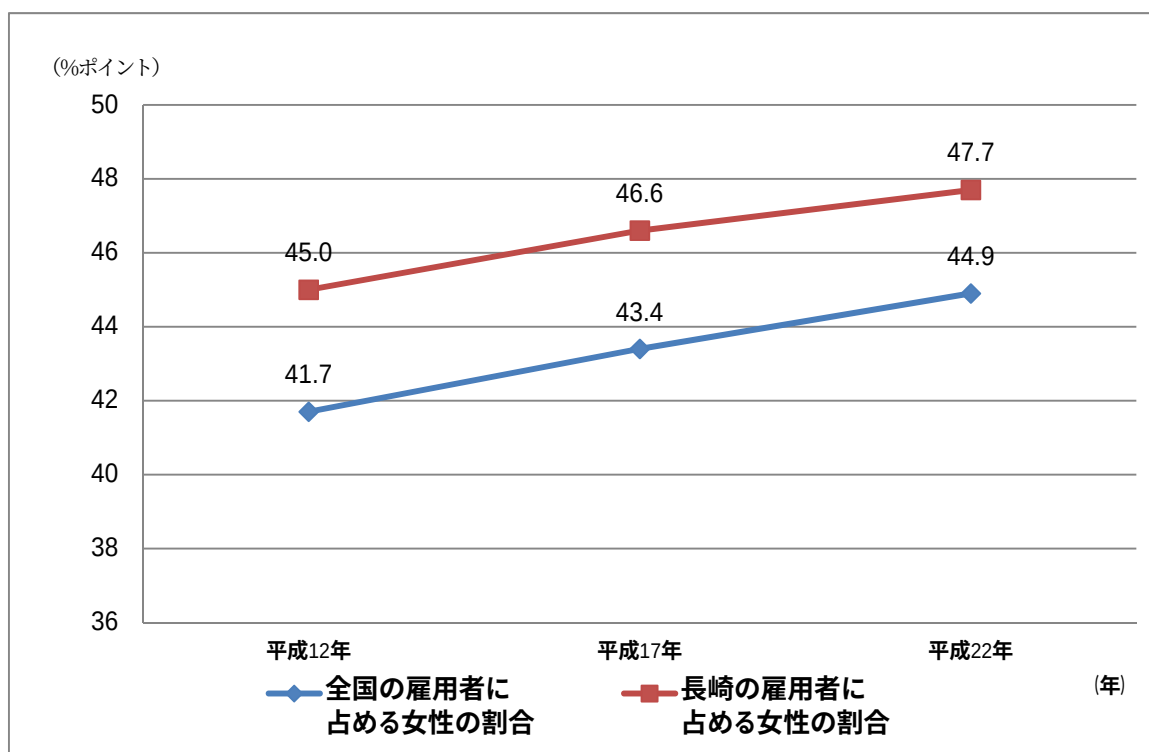
- ◇ 我が国の女性の就業率は先進諸国の中で低い水準であるが、特に高等教育を受けた女性の就業率（日本66%）がOECD平均（82%）を大幅に下回る状況を踏まえ、女性が能力を最大限に発揮できるよう総合的な施策を実施
 - ・ **メンター**（女性社員の相談・サポートをする社員）や、**ロールモデル**（キャリア形成での目標となる社員）の育成・支援



III 公務員から率先して取り組む

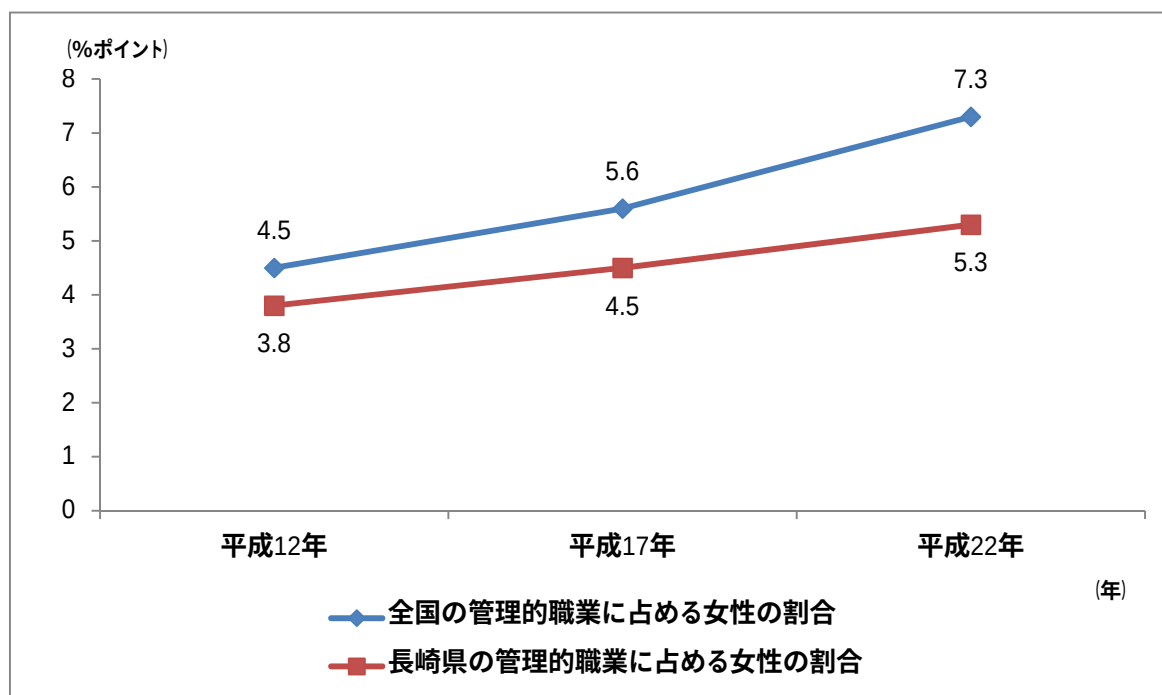
◇ 略

雇用者に占める女性の割合



資料出所：総務省統計局「国勢調査」(平成12年・17年・22年)

管理的職業に占める女性の割合



資料出所：総務所統計局「国勢調査」（平成12年・17年・22年）

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。
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？



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



○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
厚生労働省雇用均等・児童家庭局用均等政策課社会参加支援係（03-5253-1111（内線：7844））まで



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



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。

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

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

「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

厚生労働省

女性の 活躍推進状況 診断

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、以下のような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。



！ポイント レーダーチャートで表示！

5つの分野について診断得点をレーダーチャートで表示します。五角形のグラフから、自社の得点率のバランスを平均と比較して把握することができます。

【診断結果の見方】

貴社の取組項目ごとの得点と、基準値データでの全社平均値とを比較したものです。

貴社(赤線)が、全社平均(青線)より外側にあれば取組状況は平均以上です。

赤線が、五角形の外枠に近いほど取組が進んでいることを表しています。

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。

21世紀職業財団

女性の活躍推進状況診断

>印刷について

貴社の取組状況をWEB画面でチェック!

女性がイキイキと活躍する職場へ

診断について

ご利用ナビ

診断結果サンプル

よくあるご質問

無料で診断!

○レーダーチャートとグラフでチェック。

○Webアドバイスの受けられます。

ログインはこちら

はじめて診断を受ける方・企業

トライアルで診断する方・企業

すでに診断を受けた方・企業

まずご利用ナビを読んでください。

簡易診断を試みる

IDを持っていない方・企業

新規ユーザー登録

すでにIDをお持ちの方・企業

再び診断する(ログイン)

貴社の実態 1

貴社の実態	全社中貴社順位 (全社中央値)
正規従業員に占める女性の割合(%)	25.9% 47/100位 (23.5%)
課長相当職に占める女性の割合(%)	20.0% 22/100位 (0.0%)
平均勤続年数の順位 (a+b)の平均順位	67/100位
a.平均勤続年数の男女差 (男-女性(年))	9.2年 92/100位 (2.0年)
b.女性の平均勤続年数(年)	9.3年 42/100位 (8.2年)

！ポイント 貴社の順位がわかる！

パーセンタイル(百分位)表示では、直近3年間の全累積データを100分位に順位分けし評価したものを基準値として用い、高位(1位～30位)、中位(30位～70位)、低位(70位～99位)のグラフで表しています。

仕切り線上の数値は、100分位の1位、30位、70位及び99位の各項目の数値です。

「平均勤続年数の順位」は、「a.平均勤続年数の男女差(男性-女性)の順位」と「b.女性の平均勤続年数の順位」の相加平均で順位を表しています。

貴社の実態 2

【診断結果の見方】

パーセンタイル(百分位)表示では、直近3年間の全累積データをも100分位に順位分けし評価したものを基準値として用い、高位(1位～30位)、中位(30位～70位)、低位(70位～99位)のグラフで表しています。

仕切り線上の数値は、100分位の1位、30位、70位及び99位の各項目の数値です。

「平均勤続年数の順位」は、「a.平均勤続年数の男女差(男性-女性)の順位」と「b.女性の平均勤続年数の順位」の相加平均で順位を表しています。

ポジティブ・アクション 応援サイト

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、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶取組内容や業種、所在地域別のクロス検索が可能。
- ▶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)。

企業概要 取組状況

【例】アークヘル

所在地: 東京都中央区南千田2丁目7番2号

業種分類: サービス業

従業員数: 196名

ホームページアドレス: <http://www.arkhel.net>

就業状況

	正社員	正社員以外
男性	322	213
女性	295	222

48% 52% 男性正社員 女性正社員

貴社に求める女性の条件 (正社員について)

47.61%

平均勤続年数(年) (正社員について)

4年: 15名 8ヶ月: 4名 11年: 8ヶ月

採用数 (正社員について)

正社員について

就業状況

1. 就業・採用の状況

貴社における女性採用率の推移を70%-80%に設定し、継続的な女性採用促進を図っている。

2. 職場拡大の取組

貴社に求める女性の条件(例)を明確に定義し、女性社員に優先的に採用している。

3. 採用の取組

女性に公平な人事考課を行うための人事考課制度の導入している。

4. 職場環境の取組

職場環境の改善を目的として、女性社員が活躍しやすい職場環境を整えている。

5. 職場環境・就業上の取組

セパレート勤務制度を女性とし、各地区に窓口を設置し、女性社員に就業支援している。

6. 職場環境の取組

貴社には女性中心の部門があったり、最近では女性の幹部が活躍している。

7. 今後の取組

性別に関わらず活躍できる職場環境の構築を目的として、女性社員が活躍しやすい職場環境を整えている。

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。

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

Click

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

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)

写真も2枚掲載できます。

企業概要

会社名 (フリガナ)

会社名 (漢字・英字)

所在地: 郵便番号

所在地: 都道府県

所在地: 市区町村

所在地: 建物名

業種分類

従業員数

ホームページアドレス

ホームページリンクを登録する

就業状況

	正社員	正社員以外
男性	A	A
女性	A	A

※掲載数 (毎月更新日現在)

平均勤続年数(年) (正社員について)

男性: 年 女性: 年

採用数 (正社員について)

男性: 年 女性: 年

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。」

女性の活躍促進・企業活性化推進のページ

女性の活躍促進による経済活性化に向けて

長崎県内の企業の方の女性の活躍促進の取組の参考として
いただくため、特設ページを開設しました。



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」

- [長崎労働局長（中原正裕）からのメッセージ](#)
- [長崎県内の会社の取組み](#)

ポジティブ・アクションについて

- [ポジティブ・アクションについて（必要な理由、目標値など）](#)
- [ポジティブ・アクションの取組状況](#)
- [女性の活躍推進の経営効果（データ分析）（経営指標など）](#)
- [女性の継続就業は、企業、労働者、社会それぞれに得になる（企業負担）](#)

広報用資料コーナー

- [Do！ ポジティブ・アクション ー男女均等な職場を目指してー](#)
- [私も会社も会社も ステップアップ ーポジティブ・アクションでチャンスを活かせ](#)
- [ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル](#)
- [ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール](#)

リンク集



← 関連情報をまとめたポータルサイトの
トップページにリンクします



← 企業の具体的な取組が実名で紹介
されているサイトです。



← 経営トップによる宣言がご覧になれます。
もちろん、宣言もできます。

私も会社も ステップアップ

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ ～

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

等の差が男女労働者の間に生じている場合、
このような差を解消しようと、個々の企業が行う
自主的かつ積極的な取組をいいます。



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」

● 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、役員にも女性はいません。

そんなA社の株主総会のことです。初老の男性から経営陣に一つの質問がありました。

「新しい役員にも、壇上にいる経営陣にも女性がいないようですが、A社は21世紀も男社会で生きていかれるわけですか？ A社には、5000人近くも社員がいて、優秀な女性も当然いるはずですが。こういった状況をどう考えていますか？」

社長は、まったく想定していなかった質問に、明快な答弁ができませんでした。

制度上の差別をなくすだけでは、社内で女性が能力を発揮するには十分ではないのかもしれない・・・と経営陣は気がつきました。

これをきっかけに、A社は「能力と意欲のある女性には、もっと活躍できる場を社内に創っていく」ことを、本気で決心し、取組を始めたのです。



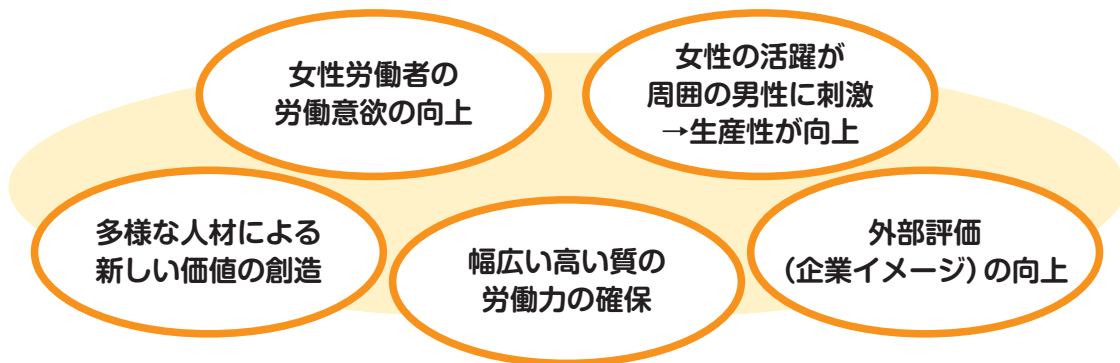
1

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「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、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、企業にも様々なメリットがあります！

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、格差解消に向けてポジティブ・アクションの取組を進めていきましょう。



取組企業の事例

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又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！

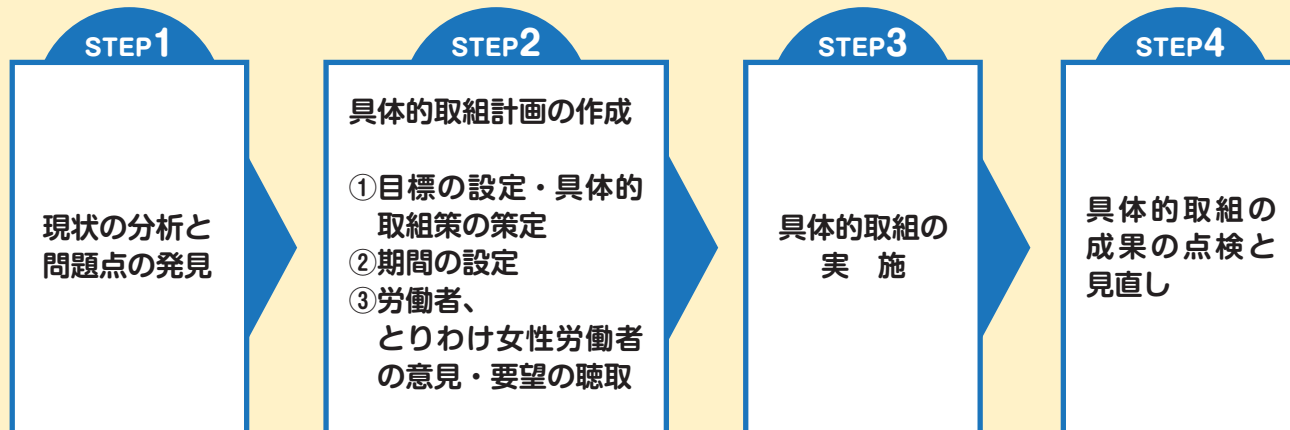
- 将来の管理職候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。いろいろな部署を経験させるため製造現場へ配属するにあたり複数の女性を同時に配置。大卒女性たちはお互いに励まし合って的確に職務を遂行した。
また、活躍する状況を会社ホームページで積極的に紹介することで、理系女子学生の人気企業ランキングの上位に入り、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。
- 「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはないとの社長の方針の下、男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を採用。
「顧客が何を求めているか」との目線で提案型の営業を行う女性の姿勢に、男性社員も刺激を受け、お互いが切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。
- 今まで上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化して労働者全員に周知するとともに、男女の差別なく各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励したところ、能力次第で男女にかかわらず昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。
- 出産を機に退職する女性が多かったため、配偶者の転勤にあわせてグループ会社の職場を視野に含めた異動への配慮を行ったところ、就業継続する女性が増加。管理職となる女性が増加したことにより、女性社員のやる気が向上し、職場が活性化した。

2

ポジティブ・アクション の具体的な進め方は？

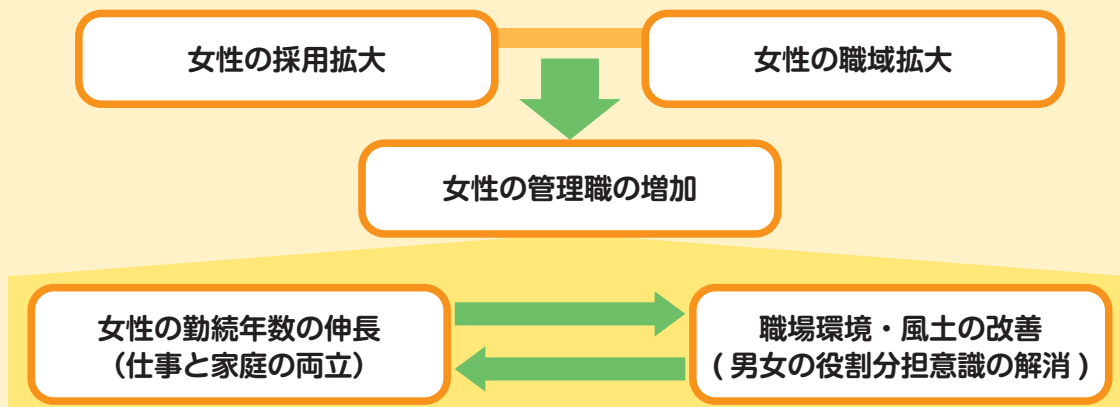
ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

ポジティブ・アクションの取組の流れ



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」とは密接に関係しており、これらの取組が進んでいると「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。

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、男女労働者の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。

ポジティブ・アクション(女性社員の活躍推進)に取り組まれる企業の方へ

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(Positive action)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たシンボルマークです。

ポジティブ・アクションに賛同される方は、誰でもご利用になれます。

シンボルマークの利用例

- 社員の理解促進のため、社内報に！
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺に！

ダウンロード先

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>



「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝くという意味が込められています。

ポジティブ・アクション宣言サイト

女性の活躍推進協議会では、企業の女性の活躍推進に向けた各社のビジョン・取組内容や企業トップからのメッセージを「ポジティブ・アクション宣言」として発信しています。

「女性の活躍推進協議会」のメンバーや各社の「宣言」はこちら

▶<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/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各種情報を提供するポータルサイトです。

企業の取組事例を内容・業種・規模別に検索できたり、女性の活躍状況を診断できるシステムや経営トップが女性の活躍推進方針を宣言するコーナーを設けています。

▶<http://www.positiveaction.jp/>

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といった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、メールによるご質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>