

ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションに対する国の援助（法第14条）

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組（**ポジティブ・アクション**）を講じる事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

○ ポジティブ・アクションとは？

個々の企業において、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配置されていない
- ・ 課長職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、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことを「ポジティブ・アクション」といいます。

○ 国の援助とは具体的にどのようなことをしているの？

企業の具体的な取組を援助するため、次のような事業を実施しています。

- ・ ポジティブ・アクション普及促進シンボルマーク「きらら」の利用促進

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/07/s0716-1.html>

- ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」により企業のポジティブ・アクションに関する雇用管理の改善方法など各種情報を提供
企業規模・業種・地域別に他社の取組内容を閲覧できます。

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

- ・ 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。

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

- ・ 事業所で選任された機会均等推進責任者や人事労務担当者等に女性の活躍推進に関する最新の情報をメールマガジン“きらら通信”により配信。

<https://www.positiveaction.jp/mailmag/>

- ・ 「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/index.html>

均等推進企業表彰（平成 11 年度～平成 21 年度）

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」（ポジティブ・アクション）について、他の模範となる取組を推進している企業を表彰しています。

年 度	賞	企業名
平成 11 年度	労働大臣努力賞	(株)琉球銀行
平成 12 年度	沖縄労働局長賞	(株)りゅうせき
平成 13 年度	沖縄労働局長賞	大同火災海上保険(株)
平成 15 年度	沖縄労働局長優良賞	沖縄県労働金庫
平成 15 年度	沖縄労働局長優良賞	(株)タイムス住宅新聞社
平成 18 年度	沖縄労働局長優良賞	(株)リウボウインダストリー
平成 20 年度	沖縄労働局長奨励賞	(株)シーサー
平成 21 年度	沖縄労働局長奨励賞	宮平観光(株)

☆平成 24 年度も各賞候補を公募します 応募期間平成 24 年 1 月～3 月

ポジティブ・アクションアンケート結果

沖縄労働局雇用均等室では、機会均等推進責任者選任事業所 1,698 社に対し平成 23 年 12 月から平成 24 年 1 月にかけてポジティブ・アクションアンケートを実施しました。有効回答数は 524 社でした。

その集計結果を下記のとおりまとめました。

アンケート結果の概要

○ 女性の活用を推進する上での問題点

- 1 位 特になし
- 2 位 時間外労働や深夜労働をさせにくい
- 3 位 家庭責任を考慮する必要がある

○ 管理職の割合

(本アンケート)		(賃金構造基本統計調査)	
係長相当職	27.8%	係長級	13.7%
課長相当職	18.3%	課長級	7.0%
部長相当職	10.2%	部長級	4.2%
役員	15.6%		

○ 女性の役職者が少ない理由

- 1 位 必要な知識や経験等を有する女性がいらない
- 2 位 在職年数を満たす女性がいらない
- 3 位 女性が希望しない

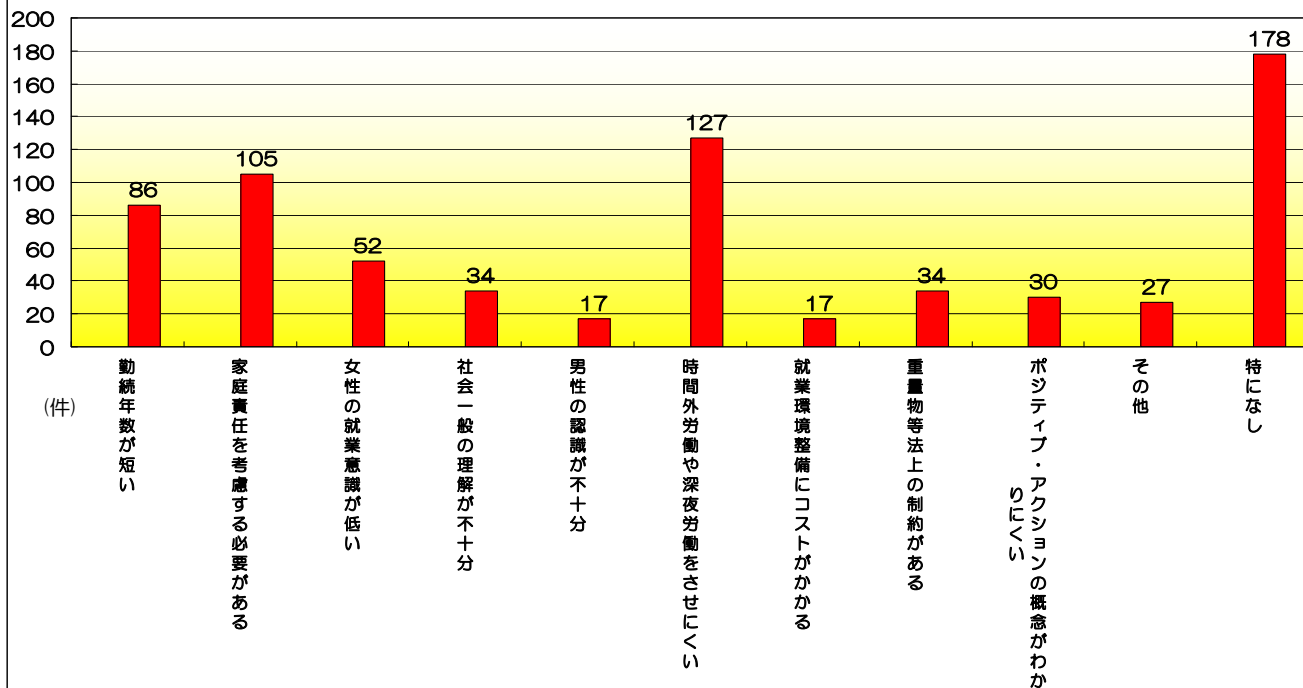
○ ポジティブ・アクションの取組み内容

- 1 位 仕事と家庭の両立できる職場環境づくり
- 2 位 セクシュアルハラスメント防止対策の実施
- 3 位 採用権限のある者に女性を含め選考の中立性を確保
企業内の推進体制の整備

ポジティブ・アクションアンケート結果

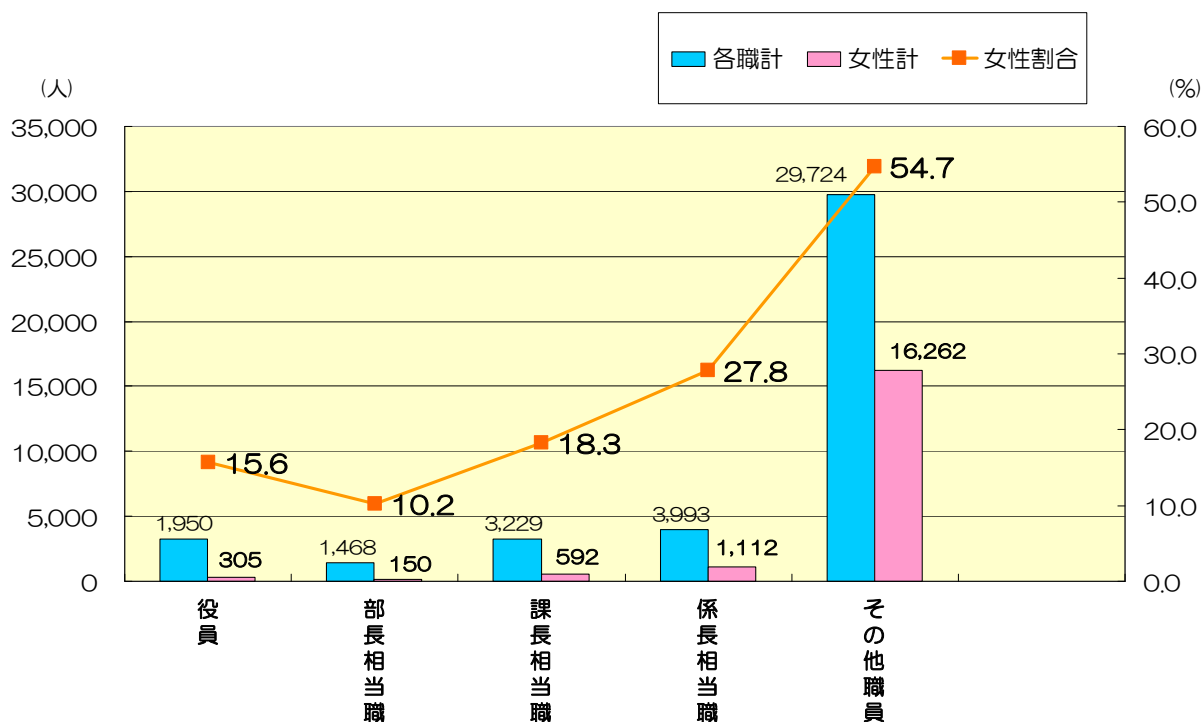
1. 女性の活用を推進する上での問題点

女性の活用を推進する上での問題点は、特になしが178件と最も多いが、次いで時間外労働や深夜労働をさせにくい127件、家庭責任を考慮する必要がある105件となっている。女性労働者が家庭責任を多く負っていて時間外労働や深夜労働に就かせることに躊躇している現状がみられる。平成22年度の雇用均等基本調査（全国版）と比べると、家庭責任を考慮する必要があるが最も多く、次いで特になし、時間外労働、深夜労働をさせにくいの順となっている



2. 管理職の割合

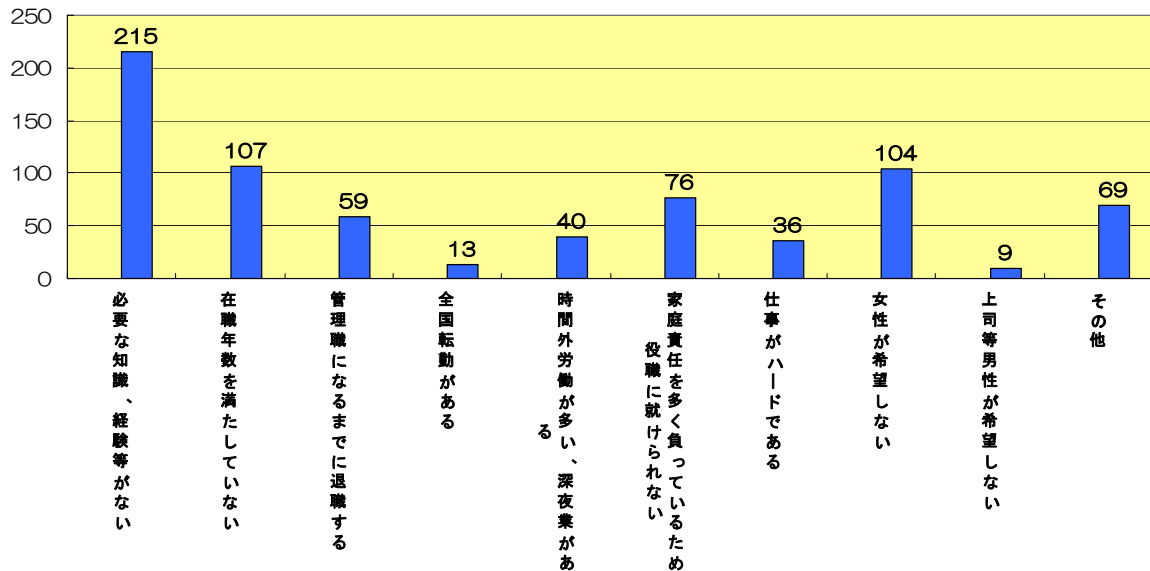
管理職に占める女性の割合は、係長相当職 27.8%、課長相当職 18.3%、部長相当職 10.2%、役員 15.6%となっている。平成22年の賃金構造基本統計調査（全国、企業規模100以上）と比べると係長級 13.7%より14.1ポイント、課長級 7.0%より11.3ポイント、部長級 4.2%より6ポイント沖繩が高い。



3. 女性の役職者が少ない理由

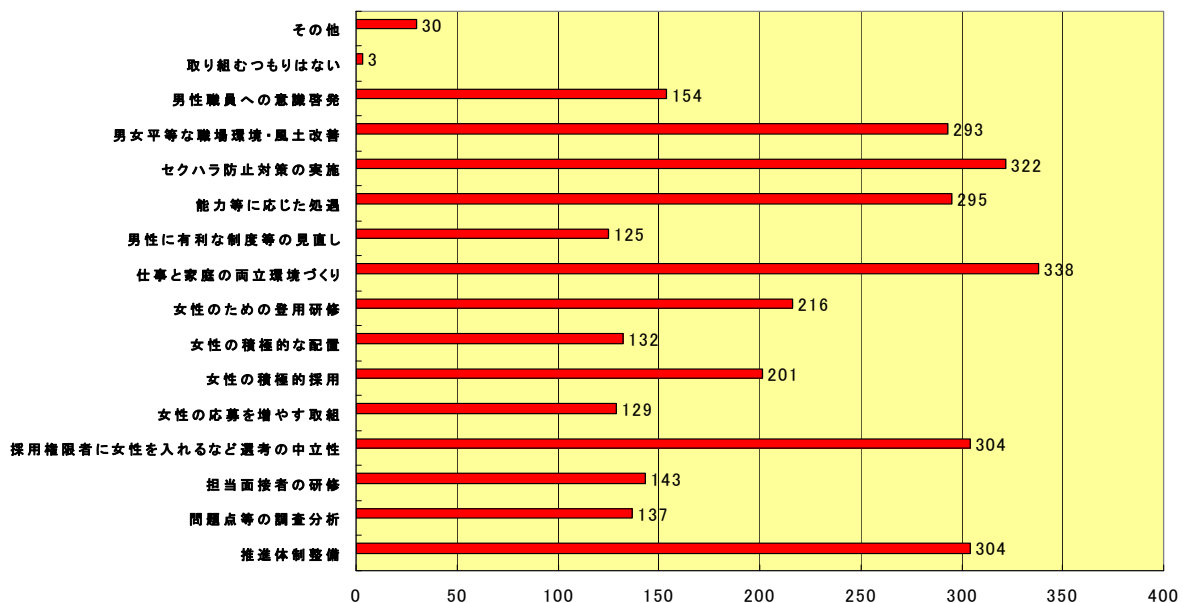
女性の役職者が少ない理由は、必要な知識や経験等がないが215件で最も多く、次いで在職年数を満たしていない107件、女性が希望しない104件となっている。管理職登用に向けた研修の実施や女性労働者の意識啓発などの必要性がみられる。

(件)



4. ポジティブ・アクションの取組内容

ポジティブ・アクションの取組み内容では、仕事と家庭の両立できる職場環境づくりやセクハラ防止対策の実施、企業内の推進体制の整備、採用権限のある者に女性を含め選考の中立性を確保するが300件を超え多くなっている。回答企業は何らかのポジティブ・アクションに取り組んでおり、取り組むつもりはない企業は3件のみである。



(件)