

(1) 導入のきっかけ

社長の強いリーダーシップのもとで、取組を開始・推進

- ・ 「日本ほど女性を活用していない国はない。海外では、トップとして女性が出てくるし、その女性がしっかりしている。」としてトップがポジティブ・アクションの方針と取組を指示した。
(大阪府・製造業 労働者数 280 名、うち女性 37 名 他 26 社)
- ・ 企業トップの「新しい新聞販売の未来を作ろう」という発想の下、労務部長が中心となり、取組を推進している。
(宮城県・卸売・小売業 労働者数 267 名、うち女性 21 名) →卸売・小売業 D
- ・ 社長がリーダーシップを取って推進。月 1 回の役職者会議では、ポジティブ・アクションの必要性や取組方針を伝達し、取組に係る業務を直接指示している。
(石川県・建設業 労働者数 48 名、うち女性 9 名 他 4 社) →建設業 A
- ・ 社長、常務等、経営トップ層が女性の能力発揮のための取組の必要性を認識しており、機会を捉えて「性別に関わりなく社員を登用していくこと」を社内に周知している。
(千葉県・運輸業 労働者数 295 名、うち女性 44 名 他 3 社)
- ・ グループ会社社長による「女性の活躍を促進する」という方針のもと、グループ会社支配人以上級が参集する営業会議で、ポジティブ・アクションに関する必要事項が報告されている。
(茨城県・飲食店、宿泊業 労働者数 329 名、うち女性 110 名) →飲食店・宿泊業 B
- ・ 人事責任者が取組についてトップに提案し、役員会議等で具体的な取組内容を協議の上、トップが方針を決定して指示を出している。
(佐賀県・製造業 労働者 86 名、うち女性 27 名)

社外フォーラムなど外部活動による触発

- ・ ポジティブ・アクションには従来から取組んでいたが、均等法の改正や女性の活躍推進協議会の策定した「ポジティブ・アクション普及のための提言」を受けて、取組を強化している。
(滋賀県・金融・保険業 労働者数 2,353 名、うち女性 844 名) →大手金融機関 D

- ・ (財) 21世紀職業財団主催の「業種別使用者会議」に参加した際、「女性の管理職が少ない」「女性の意見・要望を把握する機会がない」などの問題点を発見したため、ポジティブ・アクションとして女性社員の能力が発揮できる環境づくりを推進することとした。

(新潟県・製造業 労働者数 293名、うち女性 79名 他 10社) →中・小製造業 A

景気減退による社内人材の活用

- ・ 人員削減、人件費抑制下において、現有人員の能力を最大限に引き出すことが不可欠である。そのために、高齢者、女性、外国人という従来とは異質の人材をより積極的に受け入れ、新たな「知」を生む必要がある。

(大阪府・製造業 労働者数 7,002名、うち女性 581名) →大手製造業 G

- ・ 景気の状態が厳しく、今後の経営についても一段と厳しくなることが予測されることから、コストを大幅削減するとともに、人事組織の改革を行い、能力のある女性労働者を積極的に管理職に登用することによって、会社の業績アップに結びつけることとした。

(鳥取県・飲食店、宿泊業 労働者数 78名、うち女性 23名 他 12社)

- ・ 複数の銀行の合併や経営譲渡により余剰人員を抱え、新規採用ができない。そのため、現在在籍している行員、特に女性の能力発揮を図り、経営の効率化を進める必要がある。

(大阪府・金融・保険業 労働者数 4,034名、うち女性 1,061名 他 1社)

- ・ 経済の低成長時代において、総人件費の抑制が必要であり、年功制を廃止し、実績主義を導入するという新人事制度を構築するプロジェクトをスタートした。

(静岡県・運輸業 労働者数 252名、うち女性 45名)

- ・ 親会社の経営悪化に伴い、平成9年以降、新規採用、ポジティブ・アクションへの取組も停止していたが、平成13年から新たな枠組みで再スタートした。

(神奈川県・運輸業 労働者数 1,609名、うち女性 167名)