

動き出すポジティブ・アクション

厚生労働省・女性の活躍推進協議会

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、

男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、

企業が行う自主的かつ積極的な取り組み」です

「トッパ」はこう考える

ポジティブ・アクションは二つの意味で「重い」テーマである。一つはこれからの日本にとってきわめて重要なテーマであり、いい加減なものであってはならないということ。ただしもう一つ、なかなか持ち上げるのが難しいし、時間がかかるテーマでもあるということも事実だ。それだけ推進には時間と根気を要するテーマだという覚悟も必要になるし、だからこそ社会全体として、みんなで取り組むことが大切になる。

どんな企業も、男性と女性から構成されている。女性は補助的で受け身で、男性だけに責任があるという状態よりは、両方とも積極的に自主性を発揮しているほうがいい。性別にかかわらず意欲と能力のある一人ひとりを活かそうとするポジティブ・アクションは、企業にとってプラスとなるに決まっている。

私は「随所に主となる」という禅の言葉が好きだ。現場の随所で主人公になる、自分はその仕事の中心なんだという意識が、働く人すべてに必要なになっている。

浜田 広氏(株式会社リコー 最高顧問・女性の活躍推進協議会座長)

女性の活躍推進協議会は、

「ポジティブ・アクションのための提言」を作成するなど、ポジティブ・アクションの普及を支援する活動を進めています。女性の活躍推進協議会は各都道府県労働局にも設けられ、積極的な活動が展開されています。

ポジティブ・アクションに取り組んだ成果

女性の活躍推進協議会における提言に基づき、厚生労働省では(財)21世紀職業財団に委託して、平成15年度より毎年3万社の企業を対象に「ポジティブ・アクション」の取組状況を把握し、その推進を図るために「女性の活躍推進状況診断」を行っています。この診断からも、ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業は、「職場環境」、「従業員意識」、「業績・評価」等において、様々な効果があることを実感しています。

〈女性の活躍が進んでいる企業におけるプラス効果〉



〈財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成15年度)

全国に広がる「ポジティブ・アクション」

2002年から全国をうかがい、ポジティブ・アクションについて一緒に考えてきた。共通するのは「男だから、女だから」というのではなく、一人ひとりを活かす環境を本気でつくらないと、みんながダメになる」といった危機感を、多くが共有し始めたことだ。

ポジティブ・アクションには環境問題と通じるところがある。環境への取り組みも最初のうちには、会社の利益にならないと思われる。ところがやってみると、これまでのムダがみえてくる。その改善を進めると、利益になる。女性であることで制約を感じる環境を変えることは、意欲と能力のある、すべての個人を活かすことになる。

それが結局、会社の利益にもつながっていく。実際、性別に関係なく一人ひとりが活かす努力を続けている会社ほど利益を挙げているという研究も登場しつつある。

そんな地道な努力が、実を結ぶのはもうすぐだ。

玄田 有史氏(東京大学助教授・女性の活躍推進協議会参集者)

ポジティブ・アクションを進める3つのポイント

ポイント① 経営トップのリーダーシップ

ポジティブ・アクションの取組が進む企業には、経営トップのリーダーシップがあります。先行き不透明な今日、社員は企業トップの発言・行動に強い関心を寄せています。そんな今だからこそ、経営トップはリーダーシップを発揮し、男女区別なく意欲と能力を平等に評価し、活躍の機会を提供するための環境を作ることが必要になってきているのです。

- ・21世紀は、経営者の様々な戦略の中で、ポジティブ・アクションは最も重要な戦略。
(大河原 愛子氏 株式会社ジェーシー・コムサ代表取締役会長・女性の活躍推進協議会 参集者)
- ・何を動かすのモヤはリトツ。トツがやる気になれば、会社の中は大きく変わる。
(北城 悟太郎氏 日本アイ・ピー・エム株式会社代表取締役会長・女性の活躍推進協議会 参集者)

ポイント② 会社一丸となって「ガラスの天井」の解消

男女雇用機会均等法の施行後、徐々に女性の活躍の場が広がってきました。しかし、いくら意欲のある女性が努力しても、女性の昇進や昇格を阻む存在、「ガラスの天井」があります。ポジティブ・アクションを進める企業の多くは、社内にプロジェクトを設けて、社員が一丸になって、「ガラスの天井」の解消を目指した活発な議論・活動を行っています。

- ・平成13年より社長直轄の専任組織「女性かかやき本部(現女性躍進本部)」を設置。
(松下電器産業株式会社)
- ・職場横断的なプロジェクトチーム「フイメール・ブログラム」を結成して、取組を推進。社員アンケートを実施したり、広報チームを作ってホスター、社内報を作成するなどのPR活動も行って
(千葉県 製造業 労働者数 約710名)

ポイント③ 具体的に、わかりやすい目標づくり

「男性と女性の平等を実現する」といった抽象的な目的ではなく、「管理職における女性比率を〇〇%にする」「女性の定着率を上げる」等、具体的な目標を立てることが効果的です。さらに結果が出た段階で取組を評価し、次に活かしていくという繰り返しのサイクルによって、ポジティブ・アクションは進んでいきます。

- ・ハイヤーの女性比率を30%にすることを目指して、ハイヤーライセンス制度を設けて登録基準を明確化。
(株式会社イヌミ)
- ・平成11年からポジティブ・アクションをテーマに活動。目標は「管理職・専門職の女性比率を、平成12年度からの3年間で15%にすること」。 (東京都 卸売・小売業 労働者数 約930名)

本気のポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションを進めるには、経営者、上司、女性がそれぞれの立場で、まずは自分が「本気」になり、相手の「本気」をいかに引き出し、伝え、支援していくかを考え、実行していくことが必要です。女性の活躍推進協議会では、経営者、上司、女性の方々の参考となるよう、ポジティブ・アクションに取り組む7社においてその三者の方々にインタビューを行い、そこで得られた生の声をとりまとめた「本気のポジティブ・アクション―私は本気です―」を作成しています。

経営者の本気：経営者の本気は、「ビジネスの必要性」に支えられています。

—— ポジティブ・アクションに関して、意識されていることは。

意識しません。今はそういう社会です。むしろ今の社会で、こうした取り組みをしないで、よくコスト的に見合うな、と思います。女性を無視してものをつくっても買ってくれないではないですか。よく「やっておかないとまずいから」などと、後ろ向きの姿勢でやる会社がありますが、それでは上手くないですね。

上司の本気：上司の言葉や行動は女性の一步一步を支え、経営者の思いを女性に伝えます。

—— 管理職の人は、どういう意識ですか。

正直言うと個人差があります。ただ社長は「女性が育たない職場に将来はない」と言っていますし、管理職も「まず自分の見方を変えないと女性の指導はできない」と言われています。自分も最初は「女性は結婚して子どもを産むと辞めるのかな」とどこかで思っていましたから、そういう自分を変えていかないと指導方法は考えられませんね。「女性を育てられない管理職は、それ以上、上かないよ」ということも言われているので、そういう風に徐々に変わってきていることは確かです。

女性の本気：女性の本気は、経営者を動かし、上司をその気にさせます。

—— 後輩女性にアドバイスするとしたらどんなことでしょうか。

女性はまだまだ構えている。自分の職務範囲を決めてしまいうし、仕事は与えられるものだと思っているケースが多いと思います。でも仕事は自分でつくっていくものだし、与えられるものではないので、女性も「まずは何でもやります」「自分で仕事をつくります」というように変わっていった欲しいし、自分も変わらなさいと思っています。それと一人では何もできないので、みんなを巻き込むことですね。あとは焦らないで何年間かはガマンして働きなさいと。