

DO!

POSITIVE ACTION

シンポジウム

日本経済と企業にとっての ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは

「営業職に女性がほとんど配置されない」「課長以上の管理職は男性が大半」。企業内では、未だにこのような状況がよく見られます。このような男女労働者間の差を解消することを目指し、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組み。これが「ポジティブ・アクション」です。

労働意欲が高く、優秀なビジネススキルを持つ女性の能力を活かすことは、企業経営にも大きなメリットをもたらします。21世紀の社会や企業のために、ポジティブ・アクションがますます重要となっています。

10月24日、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業のトップを招き、「改めて考えるポジティブ・アクションの必要性・重要性」をテーマにシンポジウムを開催しました。この取り組みがもたらす経営メリットを再確認するなど、率直な意見が交わされました。

主催：女性の活躍推進協議会、厚生労働省
後援：社団法人 日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会、東京商工会議所ほか



パネルディスカッション

改めて考えるポジティブ・アクションの必要性・重要性

「女性の活躍が進んでいる企業」におけるプラス効果

職場環境の向上	従業員意識の向上	業績・評価の向上	
職場の雰囲気ようになった	89%	職場に活気が出た	87%
男女従業員の仕事に対する満足度が向上した	84%	女性従業員のチャレンジ意欲が向上した	83%
女性従業員が積極的に意見を述べるようになった	86%	女性従業員の責任感が向上した	87%
女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した	85%	顧客ニーズに的確に対応できるようになった	80%
就職希望者からの企業評価が向上した	68%	投資家からの企業評価が向上した	38%

資料出所／(財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成19年度)

鹿嶋 ポジティブ・アクションの現状については、このところ一服感といえますか、「自社の女性社員たちはみんな活躍している」という反応が多くみられます。しかし、例えば管理職の女性比率が2007年に9.4%と欧米諸国と比べて非常に低いこと、男女の勤続年数にまだ4.6年の差があることなど、必ずしもそうとは言えない現状が浮かび上がってきます。そこで今日は、ポジティブ・アクションに積極的に取り組まれてきたパネリストの方々とともに、ポジティブ・アクションの必要性・重要性について改めて考えてみたいと思います。まず、ポジティブ・アクションに取り組むきっかけ等について、お伺いしたいと思います。

金子 我が会社としてポジティブ・アクションに取り組んだことの背景には、労働力人口の減少という大きなトレンドの中で、地方の中堅企業にとって人材確保が徐々に難しくなってきたという問題意識がありました。また、日本の製造業の置かれた状況を考えると、製品の質を高めていくということが不可欠で

企業経営に活かす 女性の活躍



(株)大崎タイムス社 代表取締役社長
伊藤 卓二氏
同社は平成17年度「均等推進企業表彰」宮城労働局長優良賞受賞

伊藤 私は、男女差別というものを全然認識しないで会社経営に当たっていたのですが、2000年に隣の岩出山町男女共同参画社会推進審議会の委員に委嘱されたことをきっかけに、いろいろ勉強していくうちに、私の企業経営は「これだ」と気づき、ポジティブ・アクションに取り組むようになりました。現在は社員の男女比率はほぼイコールです。女性の管理職は30.2%です。3人に1人が女性で、役員待遇が3名います。



NECラーニング(株) 代表取締役執行役員社長
内海 房子氏
女性の活躍推進協議会委員

あり、そのためには、女性、外国人、若い人、年配の方と違ったように、タイプの異なる皆さんの方が会社にいることが必要だと思っています。内海 NECでは、1981年から、ソフトウェアの需要の増大に対応するため、女性の増大に大量採用を開始しました。それに続いて、86年から、男女雇用機会均等法施行を機に、事務系の女性総合職の採用も開始しました。私自身は、もともと技術部門にいたのですが、89年に人事部に移り、全社の女性活用の仕事に取り組みました。その結果、各職場の女性活用が進み、女性管理職も急激に増えていきました。女性課長が女性の視点で採用や働く環境について改善を図ったことが、功を奏したのではないかと考えています。

伊藤 当社においても、男性も女性も一緒だということまで教育するのが大変でした。今では、編集局の女性のデスクが男性記者を順調に動かすようになってきました。内海 NECの1981年からの取り組みがその後の女性活用に大きな意義があったと思っています。最初の年は50人ほどの採用でしたが、その半分の女性技術者を1つの本部にまとめて配属しました。彼女たちの活躍は目覚しく、定着率も群を抜いており、男性ばかりの部門に1人、2人配属するのは、どんなに力のある人でもそこで能力を発揮するのは難しいのではないかと考えています。



シナノケンシ(株) 代表取締役社長
金子 元昭氏
同社は平成20年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門長野労働局長優良賞受賞

鹿嶋 ポジティブ・アクションを本当に積極的に展開するには、男性の意識にまで踏み込んで行く必要があるということでしょう。鹿嶋 我が国では、女性労働者の10人のうち7人が第一子出産を契機に仕事を辞めているという現実があります。こうした現状を変えていくためには、仕事と家庭の両立が必要不可欠ですが、それだけでは足りません。女性が長く働き続けられるようなシステムを作ること、例えば仕事に意欲を燃やせるような職場に女性を配置していくことなどがとても重要です。各企業がワーク・ライフ・バランスと同時にポジティブ・アクションを積極的に推進していくことが、今後の少子高齢化社会を乗り切るための手がかりだと思います。



コーディネーター
実践女子大学
人間社会学部教授
鹿嶋 敬氏
内閣府男女共同参画会議議員、ワーキングウーマン・パワーアップ会議代表幹事、ワーク・ライフ・バランス推進会議代表幹事

鹿嶋 最後に、ポジティブ・アクションの必要性や重要性についてどのようにお考えになっていくかお話しください。金子 「企業は人なり」であり、企業の未来はどうやっていい人材を集め、効率を高めるかにかかっています。ポジティブ・アクションは、特に地方の製造業にとってその最も有

男性の意識改革も含め 継続的な取り組みが必要

国際競争や少子高齢化の中で ポジティブ・アクションは不可欠

※国連開発計画「人間開発報告書」07年

平成20年度 均等・両立推進企業表彰

厚生労働省は、ポジティブ・アクションまたは、仕事と育児・介護との両立支援について、模範となる取り組みを推進している企業を対象に「均等・両立推進企業表彰」を実施。シンポジウムに先立ち、平成20年度の表彰式を行いました。

厚生労働大臣最優良賞

株式会社
ベネッセコーポレーション

厚生労働大臣優良賞

ファミリー・フレンドリー企業部門
ポッシュ株式会社
シナノケンシ株式会社
参天製薬株式会社



●ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは
厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課均等業務指導室
☎03・5253・1111 (内7842・7844)
ポジティブ・アクション応援サイト www.netin.org/jiwe/pa/