

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
活用マニュアル

情報サービス業 編

目次

| | |
|--|-------------|
| I . 本マニュアルの目的 | P.1 |
| II . 業界におけるポジティブ・アクションの意義 | P.2 |
| III . 「見える化」の重要性とツール活用のメリット | P.6 |
| IV . 推進体制とツール活用の取組手順 | P.8 |
| V . ツールによる現状把握と課題分析 | P.10 |
| VI . 目標設定・施策立案と施策の実施 | P.16 |
| VII . ポジティブ・アクションの取組事例 | P.17 |

参考

| | |
|---------------------------------|-------------|
| 1 . 業種別「見える化」支援ツール | P.23 |
| 2 . 業界平均値 | P.42 |

I. 本マニュアルの目的

ポジティブ・アクションの取組の必要性

ポジティブ・アクションは、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」など、女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、こうした男女労働者間の格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であり、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。

本マニュアルの目的

本マニュアルは、職場における男女労働者間の職域、役職などに関し事実上生じている格差の実態把握・気づきを得ることを目的とした「業種別『見える化』支援ツール」(以下、「見える化ツール」)の活用方法を紹介しています。また、その「見える化ツール」で把握された実態を踏まえ、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組方法について、企業事例を交えて説明を行っています。

ポジティブ・アクションに取り組むきっかけとして、是非、本マニュアルをご活用下さい。

※男女雇用機会均等法では、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、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置(ポジティブ・アクション)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、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合のみです。

※第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)において、平成26年度までにポジティブ・アクション取組企業数の割合を40%超とする目標が設定されています。

Ⅱ. 業界における ポジティブ・アクションの意義

女性活躍推進における業界の状況

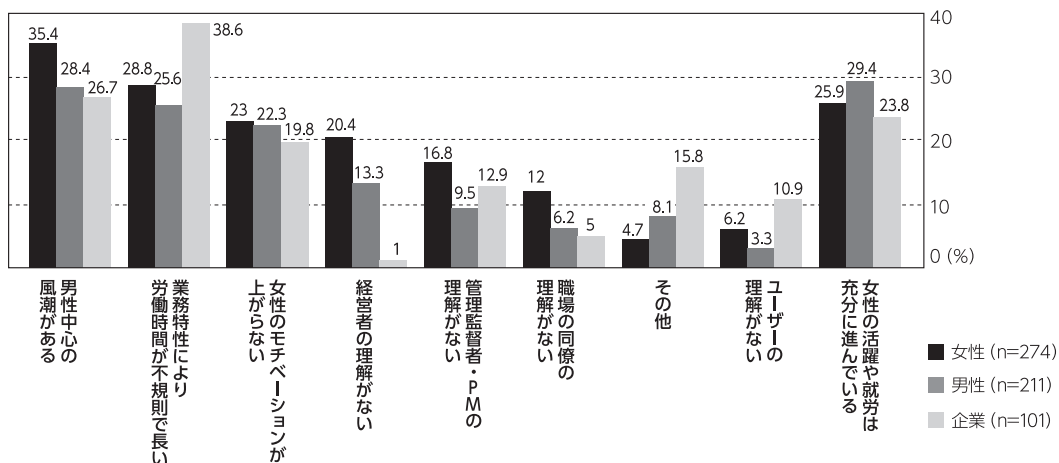
1 グローバル化に伴うダイバーシティ実現の重要性

今、情報サービス産業は「グローバル化」という大きな経営環境の変化に直面しています。この変化にスピーディに対応し、国際社会における競争力を高めていくためには、創造的なイノベーションが必要になります。しかし、従来のビジネスモデルや均一的な組織運営ではイノベーションを誘発するには限界があり、今まさに構造的な改革が必要とされています。

改革を推進するには「人材力」が鍵となります。情報サービス企業の資産は人材であり、「人材力」を強化するには、組織マネジメントや働き方を改革し、一人ひとりの持てる力を最大限に発揮させる人材マネジメントが必要になります。ここで重要になるのが「ダイバーシティ(多様性)」です。日本の企業がグローバル化に対応し、世界で活躍するためには、国籍・文化・ライフスタイルなどの壁を取り払い、幅広い人材が互いに刺激し合える環境を整えていくことがポイントです。そして、「グローバル化」は「ダイバーシティ」の実現にかかっています。そのためには女性が活躍できる産業へと変化することが大きな鍵となります。

2 日本における女性活躍の現状

情報サービス産業の「女性の活躍・就労状況」を見ると、さらなる女性の活躍が期待されます。一般社団法人情報サービス産業協会(JISA)ではアンケート調査から女性の活躍・就労が進まない要因を分析していますが、そこには企業と社員、さらには男性と女性における意識のギャップが見受けられます。



出所：一般社団法人 情報サービス産業協会「女性が活躍できる環境整備に向けた提言」平成22年3月

情報サービス業におけるポジティブ・アクションの意義

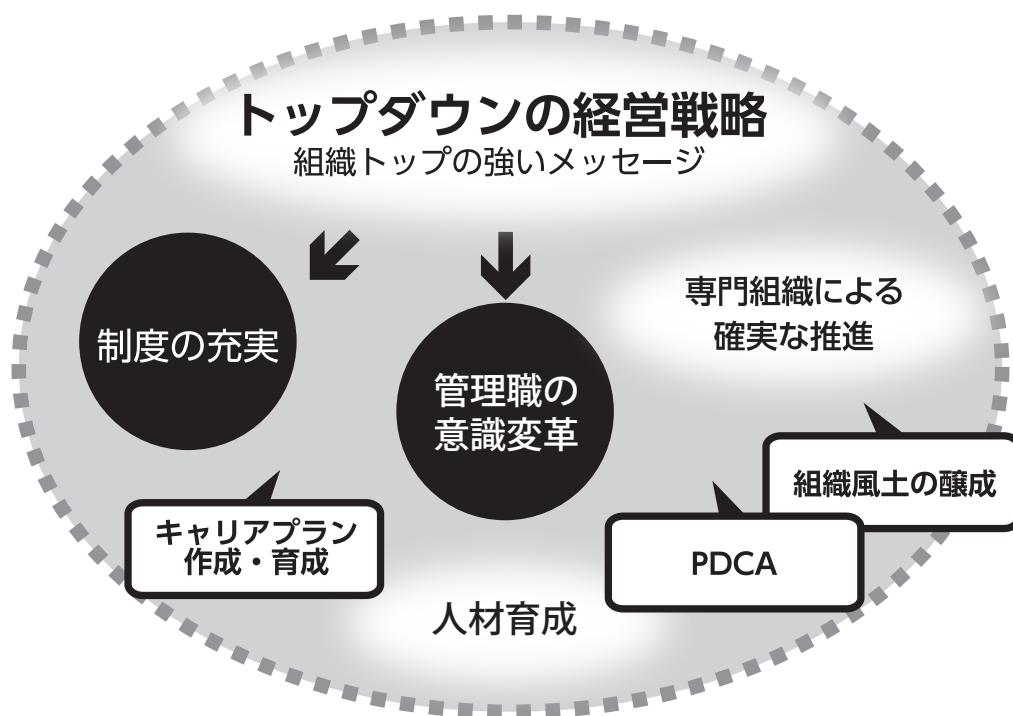
情報サービス業では、ダイバーシティの実現に向けて、女性が活躍するための課題をまとめ、それを解決するためのアクションを推進しています。第一に「働きやすさ」を実現するための制度整備、第二にその制度が効果的に機能し「働きがい」を実現するためのマネジメントの高度化です。

たとえば、「働きやすさ」という観点では、ワーク・ライフ・バランス施策の拡充が挙げられるでしょう。育児休業や短時間勤務制度の整備、フレックスタイム制の導入など多様な勤務制度を導入することで、女性がライフステージに応じた働き方を考えることができ、就労継続できる仕組みを整えることにつながります。

また、「働きがい」という観点では、性別にとらわれない積極的な役職登用や、高度専門職への任用が挙げられるでしょう。役職登用などは、女性が就業継続できる環境を用意することとは別に取り組んでいくべきテーマです。女性社員の定着率が改善されても、役職者としての時間的・精神的負担を理由に、活躍の幅を狭めてしまっただけでは、将来的なキャリアアップの展望が見えず、結果として女性の「働きがい」を損ねてしまいかねません。

ただし、「働きやすさ」も「働きがい」も、短期に実現できるものではありません。そして、この取組においては、経営戦略とリンクした強いメッセージと、それに応じた制度面・運用面、また男女ともに意識面の改革が不可欠です。

ダイバーシティ推進のキーポイント



出所：一般社団法人 情報サービス産業協会「情報サービス産業における女性の活躍拡大に向けた取組」平成24年2月20日

〈参考〉情報サービス産業協会（JISA）の取組

JISAは、日本を代表するシステム・インテグレータ、ソフトウェア開発企業、シンクタンクなど主要な情報サービス企業で構成する業界団体です。

JISAでは、本業界が持続的に発展していくためにはイノベーションが必要であり、そのためには人材の多様性が重要であると考え、ダイバーシティ推進、中でも女性の活躍推進のための活動を行っています。2020年までに指導的地位（管理職、ITSSレベル5相当以上の専門職など）における女性比率を30%にする「JISAダイバーシティ戦略」を策定し、平成21年度には「女性アクティブ・アクション-7」として、女性が活躍するための環境整備に向けた活動プランをまとめ、具体的に実施しました。また、その他にもシンポジウムの開催などを通じて「日本で最も女性が活躍している産業であること」の実現に向けた取組を行っています。

女性アクティブ・アクション-7

| No. | アクション | 内容 |
|-----|--------------------------------------|---|
| 1 | 女性就労の実態を数量的に把握する | 女性就労の実態を定量的に押さえ、女性が生き生きと活躍している会社の優位性を指標として示す。 |
| 2 | 女性が活躍できる環境整備に向けたアクションプランを策定する | JISAとして数値目標を含めた環境整備のためのアクションプランを策定する。 |
| 3 | 女性就労者の意識改革に着手する | 女性ITエンジニアの意識を高める活動を始め。バリバリ活躍する格好いい女性技術者をクローズアップし、「私たちもあんなう」という気運を広める。 |
| 4 | 活躍する女性のコミュニティ形成を支援する | 意識ある女性ITエンジニアが情報交換できるコミュニティづくりを支援（提案）する。 |
| 5 | 戦力として女性社員の有効活用に向けた経営者・マネージャーの啓発活動を行う | 経営者やマネージャーの啓発を行う。女性社員を上手く活用できる会社やプロジェクトの経営的な優位性を発信する。 |
| 6 | 女性が活躍できる環境整備に対してユーザー側の理解を得る | 女性の活躍・就労の拡大に関する業界の努力に対するユーザー側の理解を得るための方策を検討する（例：JISAから見た「女性が活躍できる環境整備を推進するベストユーザー企業」を選定し、表彰する）。 |
| 7 | 優秀な女子学生が目指す職種としてのイメージ向上を図る | 現下の就職難で困っている女子大にITエンジニアの魅力を訴え、優秀な女子学生が憧れる職種イメージを作っていく。 |

〈参考〉情報産業労働組合連合会（情報労連）の取組

情報労連は、情報通信・情報サービス関連企業の労働組合が結集して組織した産業別労働組合であり、男女がともに働きやすい環境づくりに向けて取り組んでいます。

情報労連の取組概要

| | |
|------------------------|---|
| <p>職場、企業に対する取組</p> | <p>日本労働組合総連合会(連合)方針に基づき、①改正男女雇用機会均等法の定着をはじめとする男女平等参画社会の実現、②改正育児介護休業法の定着をはじめとする両立支援の促進、③労働関係法令の遵守の徹底をはじめとするワークルールの取組などの前進に向けて、各構成組織(加盟組合)における労使間論議を促進しています。とりわけ中・小企業における関連法令の遵守等への対応を強化しています。</p> |
| <p>組合活動(組織内)に対する取組</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 情報労連・男女平等参画推進計画 加盟組合の達成目標:運動方針への男女平等参画の取組の明記、組合員比率の役員配置、女性役員ゼロ組織の解消などの策定・推進に取り組んでいます。 ● 啓発ツールの作成・配布 職場の男女平等参画推進の意識醸成を目的とした啓発ツールの作成・全組合員(22.1万人)への配布を行っています。 ● フォーラム開催 加盟組合の女性役員や男女平等参画推進担当者などを対象としたネットワークづくりと情報交換の場としたフォーラム(勉強会)の開催(年3回)を行っています。 |

また、情報労連では、諸課題に対して以下のような連合方針に基づき、取組を進めています。

諸課題に対する連合方針

| | |
|---|---|
| <p>1.男女平等参画社会実現に向けた取組と均等待遇の実現</p> | <p>男女平等の実現、処遇格差の是正やポジティブ・アクションを活用した取組を通して、男女平等社会実現に向けた取組を推進するとともに、女性が働き続けられる環境整備を図る。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、ポジティブ・アクションガイドラインなどを活用し、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、できるだけ実証的なデータに基づく根拠を示し、PDCA手法で改善を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ①配置や仕事の配分などの男女の偏在の具体的検証・是正 ②昇進・昇格など基準の運用で結果としての男女不平等の有無、結果と原因の検証・是正 ③妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無の検証・是正 ④セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性担保の検証 2 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間の賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置など、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)手法により労使協議を進め、改善を図る。 3 各単組の賃金データに基づいて男女別の賃金分布を把握して問題点を点検し、改善へ向けた取組を進める。 4 性やライフスタイルに中立的な制度とするため、生活関連手当の支給における「世帯主」要件の廃止に取り組む。 |
| <p>2.両立支援の促進(育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法)</p> | <p>育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や、社会環境の整備・拡充を目指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 2010年6月に施行された改正育児・介護休業法の周知・点検を図るとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。 2 改正育児・介護休業法の定着に向けた取組として、①有期契約労働者への適用要件の拡充、②育児休業・介護休業・短時間勤務・所定外労働の免除などの申し出や取得により不利益取扱いの対象とならないよう労使での確認・徹底、③次世代育成支援対策推進法に基づき労使で企業などの行動計画策定に取り組む。 |