

本資料の特徴について

職場において、女性がその能力を十分に発揮できるよう雇用環境を整備することは、我が国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上でますます重要になっていきます。企業においては、これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などの結果として、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するための積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）が期待されており、ポジティブ・アクションへの取組は今や、時代の趨勢です。

ポジティブ・アクションを効果的に進めるためには、個々の企業が自社の女性が男性と比べてどのような現状にあるかを客観的に把握、分析し、その結果を踏まえて具体的な取組計画を立てて実施することが大変有効でありかつ重要です。

この事例集は、企業の方々が、各社の状況に応じたポジティブ・アクションを実施するに当たり、具体的にどのような取組をしたらよいのかを検討する際に参考としていただくために作成し、提供するものです。

本事例集は次のような特徴、内容となっておりますので、全体のみならず、適宜必要な部分のみを参考にさせていただく等、様々な活用の仕方ができるようになっています。

- 1 各都道府県労働局雇用均等室が平成14年4月から平成15年3月の間に、企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組についてヒアリングを行い、収集した190社の事例及び平成15年度均等推進企業表彰 厚生労働大臣賞受賞企業の取組事例をもとに作成しています
- 2 多様な業種の事例、また大規模企業のみならず、中小規模企業の実例も多数盛り込まれています
- 3 ポジティブ・アクションの取組を行うこととなった、「背景やきっかけ」、「取組体制」、「取組目標」、採用拡大、職域拡大、管理職登用、職場環境・風土の改善の各分野毎の「取組内容」及び「取組効果」について、具体的な事例を収集しています
- 4 構成としては、まず、190社の「業種別、規模別状況」及び「取組内容のポイント」を示し、次に平成15年度均等推進企業表彰 厚生労働大臣賞受賞企業の取組を紹介しています。続いて、190社における企業毎の取組の全体を「個別企業における取組事例」、取組項目として優れた取組について「テーマ別取組事例」としてまとめています。巻末には、参考として190社の取組をまとめた「グラフで見る取組の状況」と、特に「個別企業における取組事例」を目的に応じてお読みいただくための「索引」を掲載しています。

～「ポジティブ・アクションの取組事例集」の有効活用のために～

1 個別の課題解決のために

社内では、ポジティブ・アクションに対してさまざまな目標や課題があると思います。例えば、次のようなことがよく聞かれます。

「社員にポジティブ・アクションの推進を指示したい」(経営トップ)

「ポジティブ・アクションを推進する社内体制を整えたい」(人事担当)

「初めて女性の部下が配属されてきた」(現場の管理職)

「自分と同じ女性社員が、企業でどのように活躍しているのか」(女性社員)

本事例集には日本全国で実際に行われたポジティブ・アクションに関する取組事例が数多く掲載されています。目次や巻末の索引をお使いいただくことで、これらの目標や課題に合った情報に素早くアクセスすることができます。

2 社内研修における活用

企業では、さまざまな社内研修が行われていることと思います。その中で、例えば「ポジティブ・アクションに取り組む必要性と効果」等のテーマで研修を行い、本事例集に掲載されている内容のうち、同業種、あるいは参考となる取組事例を取り上げて、研修参加者で議論するという方法があります。

この研修は、現場の社員の方々のみならず、役員クラスや管理職クラスの方々に対しても開催していただくことで、全社的な問題意識が高まり、ポジティブ・アクションの重要性が理解していただけることと思います。

3 社内における情報共有

社内報や社内誌でポジティブ・アクションに関する特集を組み、具体的な取組事例や成果について、本事例集に掲載されている事例を紹介したり、社員向けホームページ（イントラネット）上で、参考となる事例を掲載することによって、社員全員がポジティブ・アクションについての情報を得ることができます