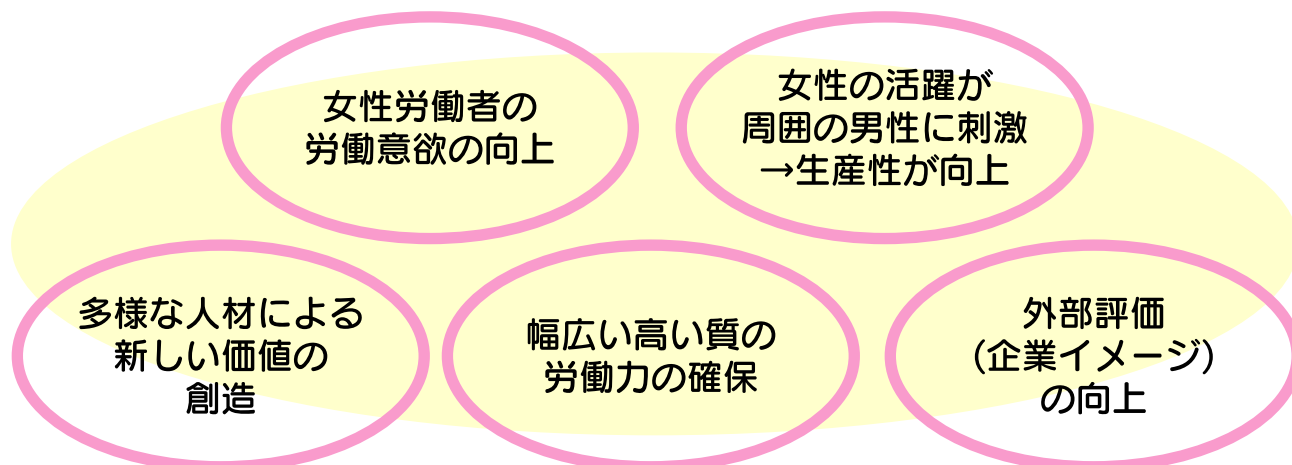


1 ポジティブ・アクションは、なぜ必要？その効果と現状

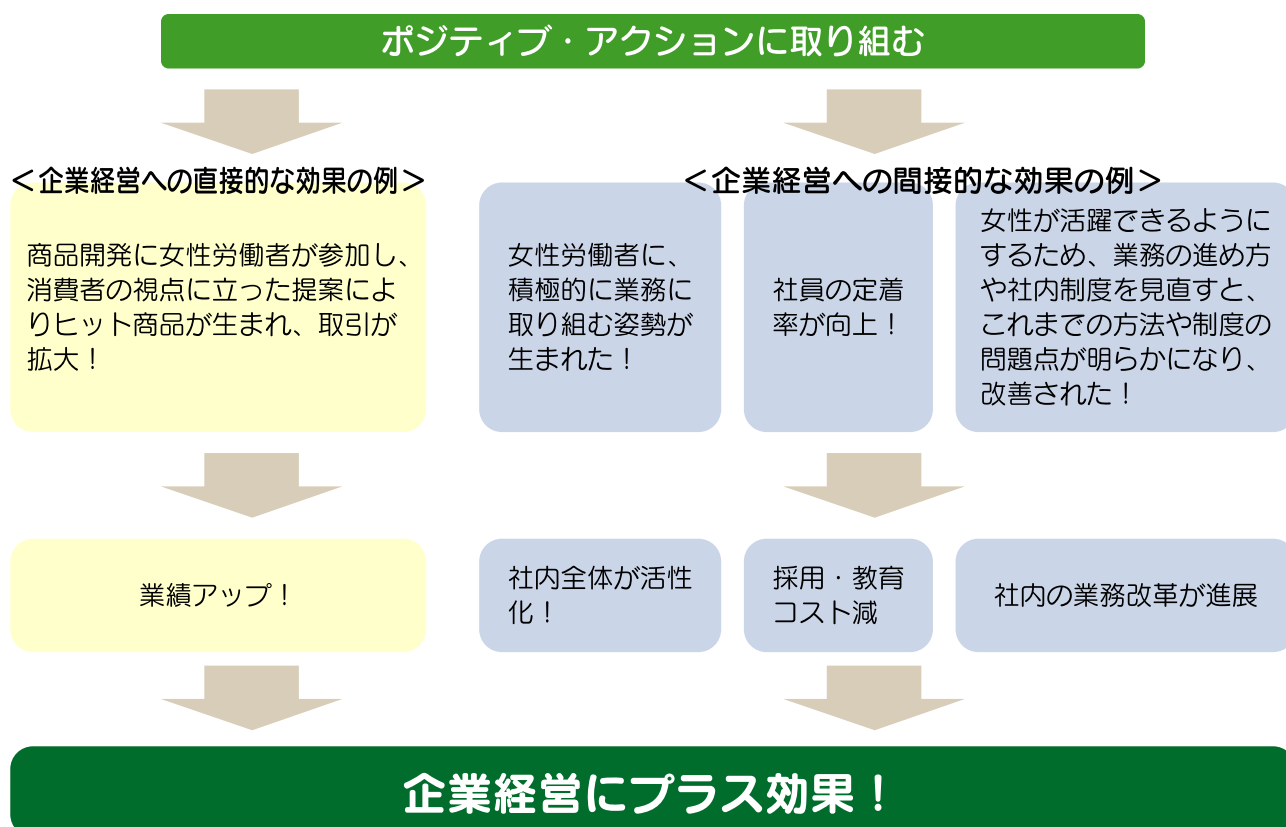
ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！



行政と経営者団体が連携し「女性の活躍推進協議会」を開催していますが、この協議会がとりまとめた「ポジティブ・アクションのための提言」では、ポジティブ・アクションの必要性とその効果に上記のような観点があると提言しています。「ポジティブ・アクションのための提言」の全文は厚生労働省のHPでご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>

◆ 企業の取組事例を見ると、ポジティブ・アクションの企業経営への効果には、「直接的な効果」と「間接的な効果」があることがわかります。



◆ ポジティブ・アクションの効果は？

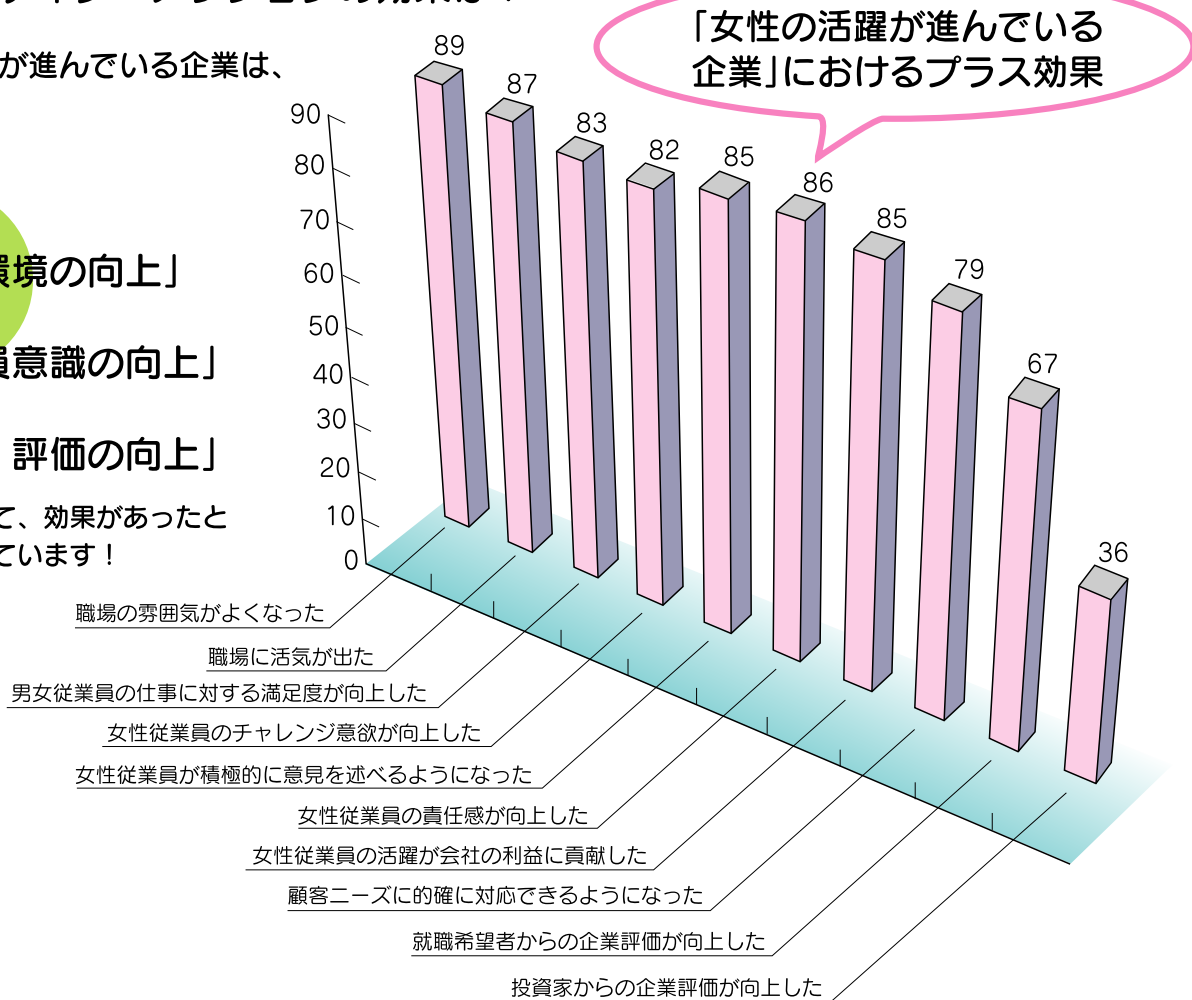
女性の活躍が進んでいる企業は、

「職場環境の向上」

「従業員意識の向上」

「業績・評価の向上」

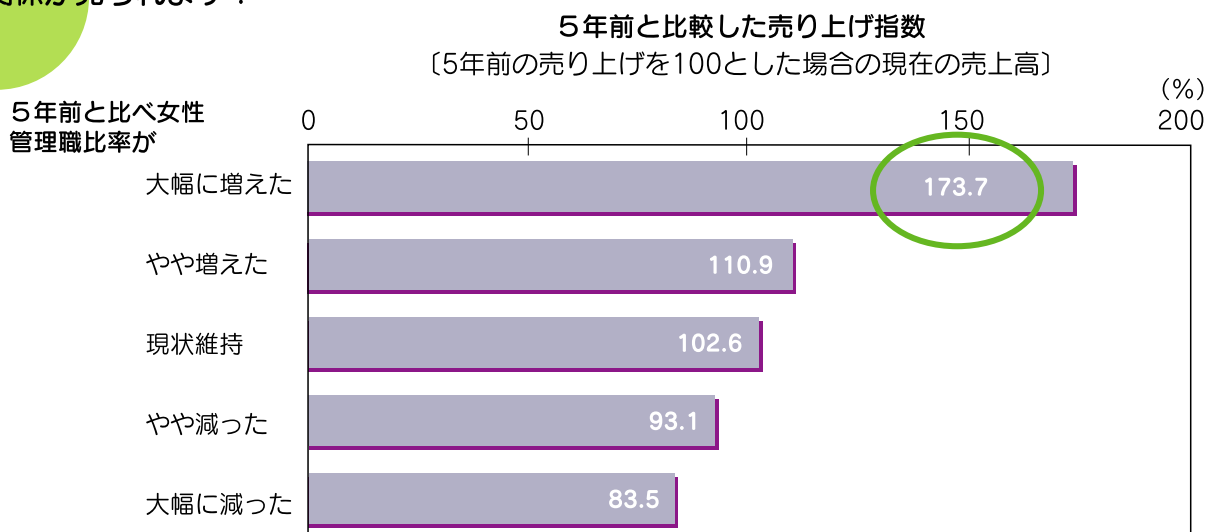
について、効果があったと回答しています！



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20年度)

◆ 女性の能力が発揮されると、経營業績アップ！

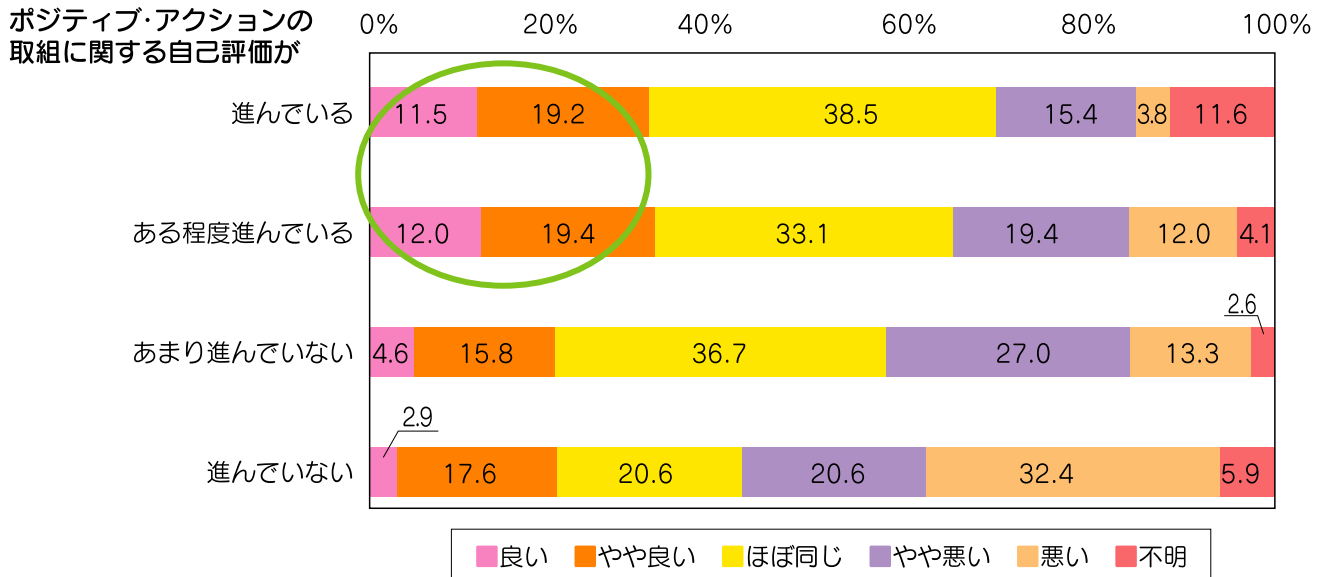
ポジティブ・アクションの取組が進んでいる企業ほど、企業経営の業績や売り上げは良好という関係が見られます！



資料出所) (財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」(平成15年)

ポジティブ・アクションの取組が「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と自己評価している企業では、競争相手の企業と比較した自社の経營業績を「良い」または「やや良い」と評価する企業が3割を超えています。

競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価



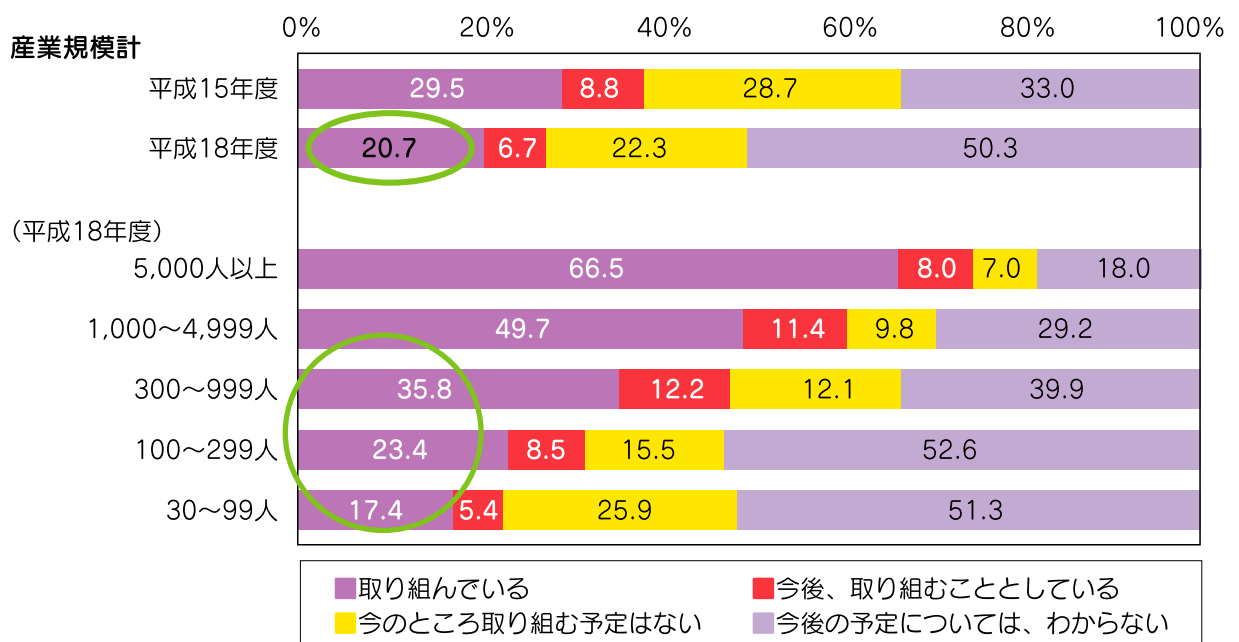
資料出所) (財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」(平成15年)

◆ ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションに取り組む企業割合が近年低下しており、積極的に取り組むことが求められます。

また、大企業では、6割以上が取り組んでいます、企業規模が小さくなるにつれ取り組む企業割合は低下しています。

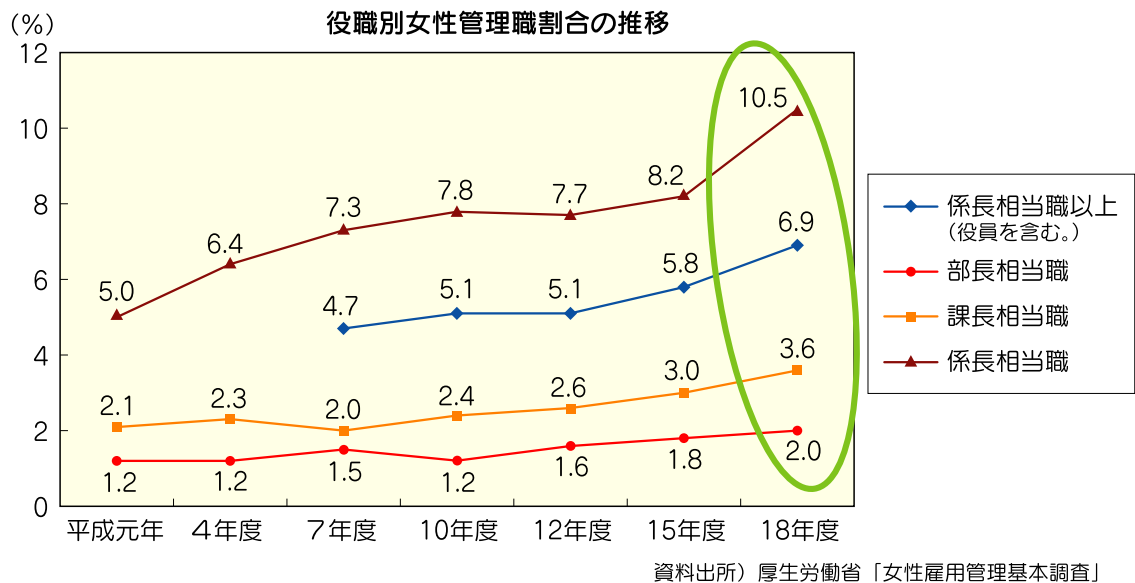
規模別ポジティブ・アクション取組状況



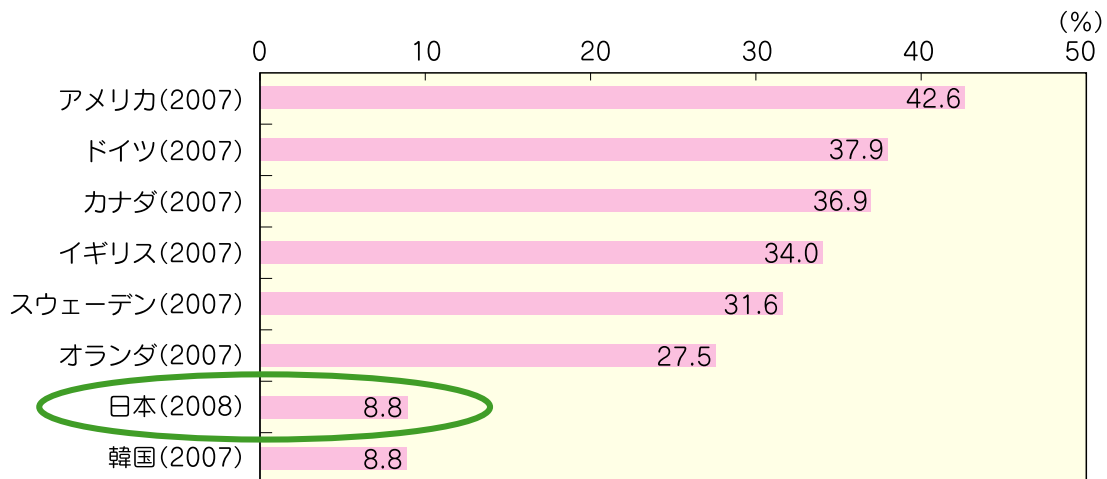
資料出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15年度、18年度)

◆ 女性管理職比率はどうなっている？

わが国の女性の管理職比率は、近年上昇していますが、依然として低くなっています。



また、諸外国と比べても、わが国の女性管理職比率は低くなっています。



資料出所) ILO「LABOSTA」 総務省「労働力調査」2008

注) ドイツ、カナダ、オランダ、日本、韓国は15歳以上。アメリカ、イギリスは16歳以上。スウェーデンは15～74歳。

◆ 日本の国際的評価

ジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM)

(国連開発計画「ジェンダー・エンパワーメント指数2008年度版」)

日本 58位(108カ国中)

- ・ 女性が積極的に経済界や、政治生活に参加し、意思決定に参加できるかを測定。
- ・ 「女性の所得」「専門職・技術職に占める女性割合」「上級行政職・管理職に占める女性割合」「国会議員に占める女性割合」を用いて算出。
- ・ 1位スウェーデン、2位ノルウェー、3位フィンランド