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

貿易・商社業 編

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ポジティブ・アクションに取り組んでいます

目次

Ⅰ. 本マニュアルの目的 P.2

Ⅱ. 業界におけるポジティブ・アクションの意義 P.3

Ⅲ. 「見える化」の重要性とツール活用のメリット P.5

Ⅳ. 推進体制とツール活用の取組手順 P.7

Ⅴ. ツールによる現状把握と課題分析 P.9

Ⅵ. 目標設定・施策立案と施策の実施・経年効果測定 P.17

Ⅶ. ポジティブ・アクションの取組事例 P.19

参考

① 業種別「見える化」支援ツール P.25

② 業界平均値 P.41

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です。男女間格差が構造的な要因から生じている場合、実質的な男女均等取扱いを実現するためには、男女差別的な取扱いをしないという対応に加えて、格差を解消するためのより積極的な取組が必要となります。

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。

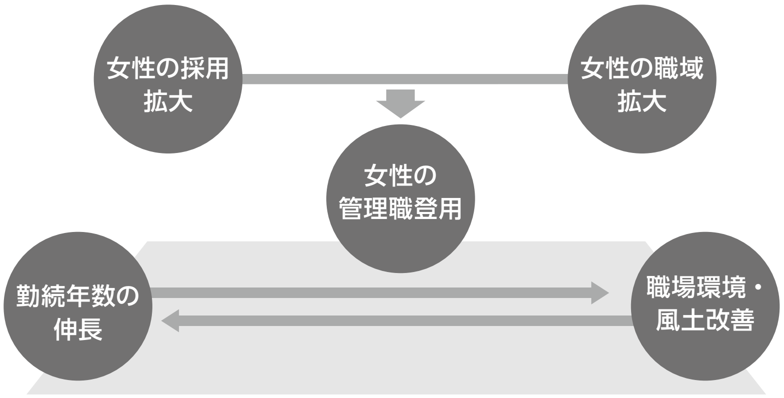
　また 「見える化ツール」は、男女間格差の実態把握のみならず、業界平均値との比較などを通じて、自社の女性の活躍推進に向けた課題を把握する際にも有効です。本マニュアルを活用することは、女性の能力発揮にもつながります。

　ポジティブ・アクションに取り組むきっかけとして、また女性活躍推進に向けて、是非、本マニュアルをご活用ください。

※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。

ポジティブアクションの5つの取組

　ポジティブ・アクションの具体的な目標には、つぎのようなものが考えられます。



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 ビジネス領域の広がりに対応可能な人材育成の必要性

アベノミクスの第三の矢である成長戦略の実現に向けた重要な国際展開施策の一つとして、TPPをはじめとするメガFTA・EPA交渉を加速させるなど、グローバルな経済連携の流れはより強まっています。

貿易・商社業におけるビジネス領域は、輸出入の商取引に留まらず、国内外における投資、また新分野のビジネス開発とそれに伴う事業会社の展開など多岐にのぼります。このようなビジネス領域の拡大に対応していくためには、多角的な視点から、迅速・的確に物事を判断し、事業展開の担い手としての素養を持った、いわば経営人材の確保が急務となっています。

必要とされる視点の広さ、経験の豊かさなど、経営人材の育成は一朝一夕では難しく、一定程度の時間を要します。そのため、企業にとって、時間をかけて育成してきた社員が途中で退職することは、益々拡大が予想されるビジネスの担い手を失うことに直結し、大きな痛手となります。従って、一度入社した社員には、性別を問わず能力を磨きながら働き続け、活躍してもらうことが重要になります。

2 貿易・商社業界における女性活躍の現状

従来、貿易・商社業界では扱う商材の業界における商慣行、安全・生活インフラ面で女性が駐在するには不安が残る地域にも進出していること等を背景に女性の総合職志望者の割合が少なく、男性総合職が主体となって活躍してきました。しかしながら、最近では、女性総合職も増加傾向にあります。

ただ、企業によっては現状まだ貿易・商社業のキャリアの中では、管理職として活躍している女性総合職は少なく、育成段階にある状況です。この育成段階にある女性達が、今後管理職として活躍していくためには、女性管理職のロールモデルが少ない現状で、自身の目指すべき方向性を見定めていくことが難しいのではないかという懸念があります。またライフイベント後に時間の制約を受けながら働かざるを得ない期間の働き方等の課題を克服し、働き続け、活躍するため、女性達のモチベーションをいかに維持していくかについても今後対応を検討していく必要性が高まっています。

加えて、従来女性総合職を部下としてマネジメントする経験の乏しかった管理職に対しては、女性部下を戦力人材として育成していくという新たなマネジメント課題についても対応が迫られることが想定されます。

業界におけるポジティブ・アクションの意義

貿易・商社業は、そのビジネス領域の広さ、業務のスケールの大きさに魅かれ、入社を希望する女性が門戸を叩くことも多くなり、ここ10年で社内における女性総合職が一定の規模となった企業が多くあります。

また育児休業制度や短時間勤務制度などの両立支援制度が整備され、実際に利用しやすい職場環境が整ってきたこともあり、女性総合職は、結婚や出産などのライフイベントを経ても、働き続けられるようになってきました。

今後も増加が見込まれる女性総合職に活躍してもらうために、業界として女性活躍を考えていくことが必要な時期となっています。

各社の状況を見ると、女性総合職が増えてきた現状において、より一層の活用を進めるためには、出産等女性特有のライフイベントを経ても活躍できる環境を整えていくことが必要となっています。

また増加した女性総合職にプロジェクトのリーダー業務等、責任者として仕事を任せ、海外出張や海外駐在に送り出すなど、女性の活躍の幅を広げる企業も増えつつあります。

今後、女性総合職の人数が増えるに従い、従来女性の配属の無かった部門への配属がさらに増えていくことが予想されます。それらの部門で、女性にいかに活躍してもらうかを考えていくことも今後取組課題として認識されています。

ビジネス領域の拡大に伴い、将来本社の管理職や関連事業会社の経営や海外駐在拠点の責任者を担ってもらえる人材を育成する必要性が更に増すことを鑑みると、今いる社員1人ひとりが働き続け、事業の担い手に育っていくことが重要です。

そのためには、就業継続できるだけでなく、営業の業務、駐在経験等を含む幅広い職務経験や教育機会を通じて成長を促し、男女の別なく、管理職などの重要なポジションに適材適所の登用を行う、ポジティブ・アクションの取組を推進することが期待されます。