

ポジティブ・アクションの推進に向けて（案）

平成24年2月

男女共同参画推進連携会議

ポジティブ・アクション小委員会

ポジティブ・アクション小委員会は、昨年2月14日の男女共同参画推進連携会議において設置され、これまで各団体におけるポジティブ・アクションの取組状況や課題、対策などについて報告を行い、意見交換を行ってきた。

ポジティブ・アクション小委員会として、ポジティブ・アクションの推進に向けて、以下のとおり事例を取りまとめた。

【事例1：キリンアンドコミュニケーションズ株式会社】（キリングループの事例）

**課題：**多様な人材が意見を出し合い活躍する企業風土へと転換することが企業の競争力を高める。その観点から社員、特にまずは女性社員が自主性・創造性を発揮して、いきいきと働く環境を整えることが課題である。

**対策：**

➢女性社員の継続就業を図り、活躍の場を拡大し、将来の経営職候補者数を増加させるため、5年程度の中期目標を設定する。

➢女性社員自身が意識を変えるボトムアップの活動と女性の活躍を阻害する制度や風土を変えるトップダウンの活動の両方からのアプローチが重要である。

（トップダウンの施策）

- ・ トップのメッセージ発信
- ・ 各種制度の実現に向けた役員への提言
- ・ グループ女性経営職フォーラム
- ・ リーダー向け多様性推進研修

（ボトムアップの施策）

- ・ 地域別・職種別女性社員フォーラム
- ・ メンタリングプログラム

【事例2：全国都道府県教育委員会連合会事務局】

**課題：**教職員における指導的地位への女性の参画の拡大

**対策：**

➢管理職候補者の育成

➢リーダーとなる女性若手教職員の育成

➢女性管理職の任用に係る地域の実情に応じた年次計画、数値目標の設定

➢男女共同参画の視点に立った研修の強化

【事例3：男女共同参画学協会連絡会】

課題：「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」（平成20年7月）によると、

➢ 学生会員の女性比率は高いのに対し、研究者である一般会員の女性比率が低い。

➢ 同じ役職であっても、部下の数や研究開発費の点で女性の方が男性より少なく、役職が高いほど男女差が大きい。

➢ 年齢があがるとともに男女の役職の差が開き、特に40代後半からその差が広がる。（この調査では学位取得率は40代後半以上では女性の方が高い。）

➢ 女性リーダーを育成するには、家庭との両立を支援するほか、女性側の役割意識を変えていく支援を行う必要がある。

➢ 女性科学技術者の約3分の2は子どもなし。女性科学技術者の持つ子どもの平均人数は1.3人で頭打ち。

➢ ポスドク等任期付職は育児休業を取得しにくい環境にある。

加えて、育児休業やそれに伴う任期延長の可否を知らない例が多い。

対策：女性リーダーを育成するためには、家庭との両立支援のほか、女性側の役割意識を変えていく支援を行う必要がある。

#### 【事例4：日本ヒーブ協議会】

課題：「働く女性と暮らしの調査」（以下参照）によると、働く女性の不満は、「自分の会社内での将来性が見込めない」、「職位・地位が上がっていかない」となっている。生活者と企業のパイプ役として働く女性の能力・資質の向上が課題である。

（参考）第8回「働く女性と暮らしの調査」（2010年発行）によると、

➢働く理由は、「生計を維持する」が増加の傾向にあり、第7回（2006年）に初めて回答者の半数を超えた。一方、「仕事を通じて自分を成長させたい」は減少傾向ではあるが、依然として4割強が選択している。「経済的に自立したい」については微増の傾向が見られた。  
➢仕事への不満として最も高かったのは「自分の会社内での将来性が見込めない（35.5%）」で、次いで「職位・地位が上がっていかない（23.1%）」となっている。年代別では、30歳代前半で「自分の会社内での将来性が見込めない（44.7%）」が最も高く、50歳代前半では「職位・地位が上がっていかない（39.2%）」、「自分の能力が十分発揮できない（21.6%）」が高い傾向となっている。

対策：

- ・ 様々なロールモデルと接する機会を増やし、意識改革を図る必要がある。
- ・ 月例研究会・キャリアアップセミナーの企画・開催
- ・ 異業種・異職種との交流機会の提供
- ・ 分科会で業務に活かす研究活動
- ・ ロールモデルと接する機会の提供
- ・ 行政・企業等の環境および制度の整備に加え、会員一人ひとりが常に能力・資質の向上に努める必要がある。

#### 【事例5：日本労働組合総連合会】

課題：労働組合において女性役員が少ない要因は、

➢根強い固定的性別役割分担意識と行動、  
➢結婚、妊娠・出産、子育て期の問題（仕事が充実する頃と妊娠・出産時期が重なる）、  
➢労働組合活動のあり方・運営の問題（時間帯を問わない会議設定）である。

対策：

- ・ 労働組合役員の一部割合（数）を女性にするなど、ポジティブ・アクションの導入（特別中央執行委員や研修参加者等における枠の設定、女性対象の研修）
- ・ 女性役員の研修・教育訓練と支える体制の整備
- ・ 労働組合における女性労働者（パート労働者も含む）の組織化の推進
- ・ 根強い固定的性別役割分担意識や行動の変革、男女平等参画の重要性の実践的学習（若手男性組合リーダーを対象に「男女平等講座」を毎年開催）
- ・ 結婚、妊娠・出産、子育ての支援体制の整備
- ・ 労働組合活動・運営のあり方改革（労働組合活動におけるワーク・ライフ・バランスの実現）