

はじめませんか？

# ポジティブ・アクション

～女性の能力をフルに発揮して企業の繁栄につなげましょう～

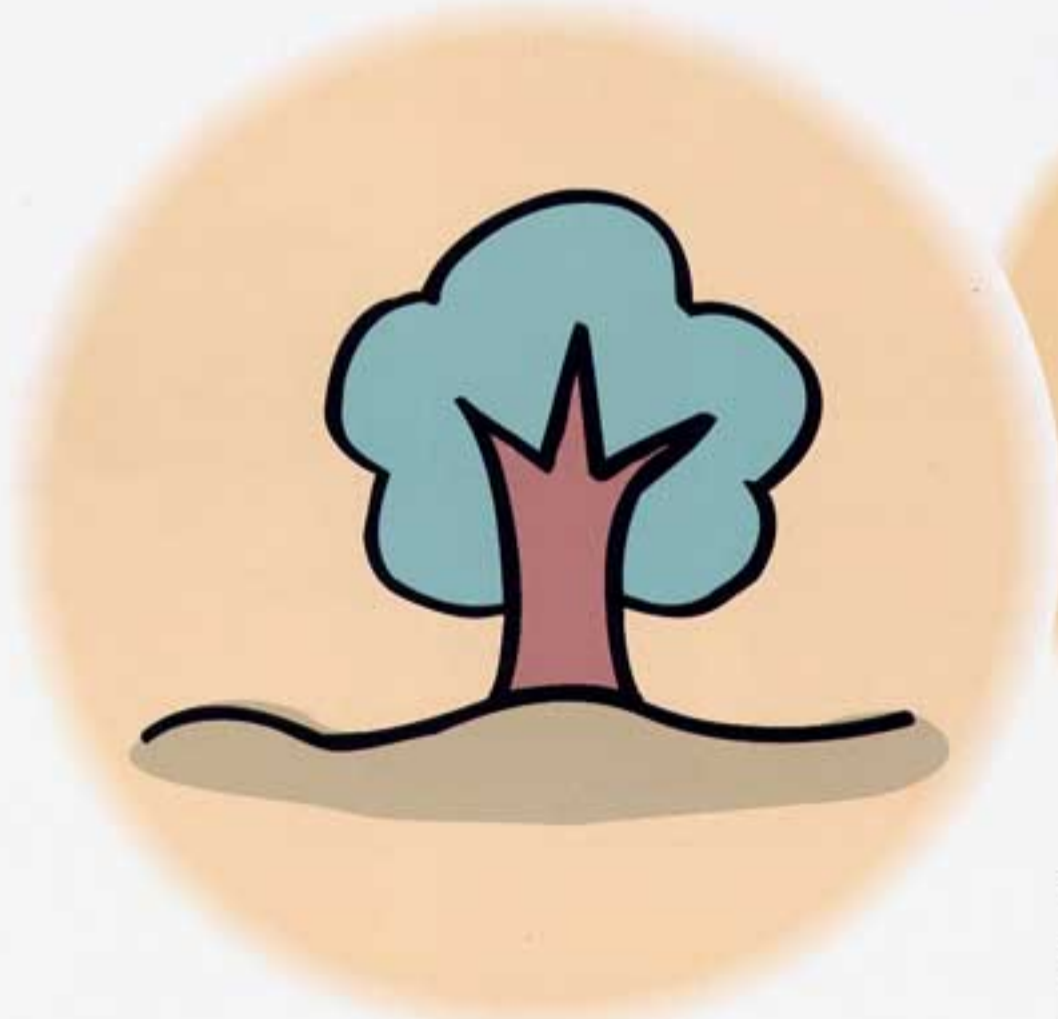
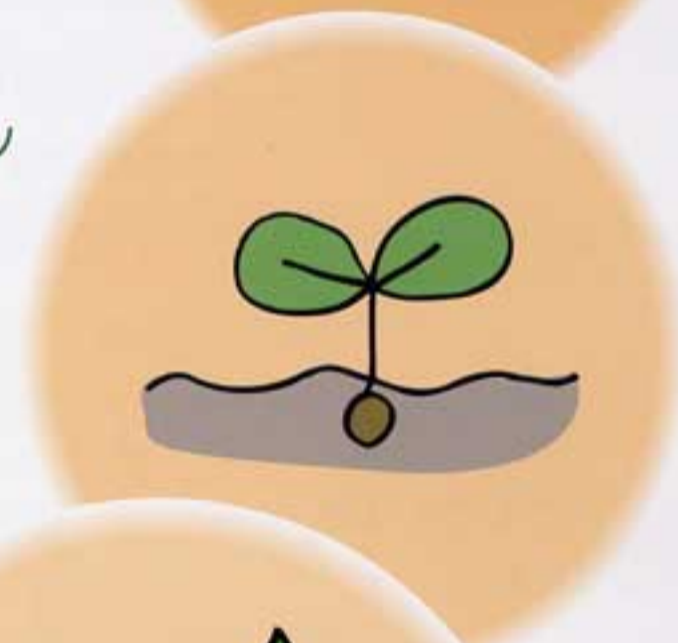
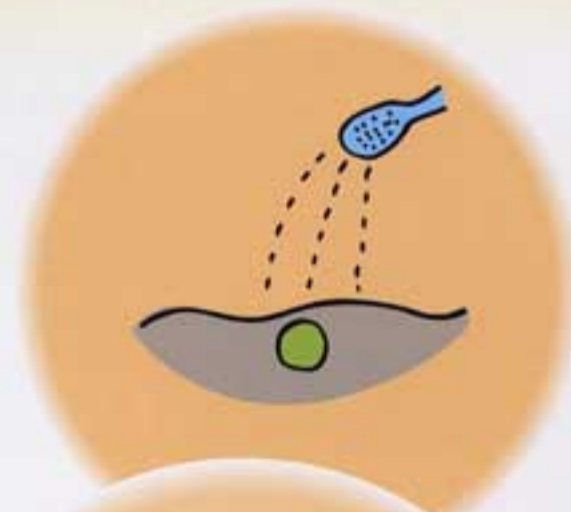
「制度はすべて男女均等なのだから、女性が活躍していないのは、女性本人の問題」

と思いませんか？

現実には、女性自身は頑張ろうと思っても、女性の能力が十分に発揮できる職場環境になっていない状況があります。

そのハンデを取り除く取組 = ポジティブ・アクション

それは女性に限らず、一人ひとりを生かす環境につながります。



平成15年度～平成17年度に三重労働局が聴取を行った企業の中で、特にポジティブ・アクションに取り組んでいると思われる事例をご紹介します。

三重女性の活躍推進協議会・三重労働局



固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に差がある。

例えば

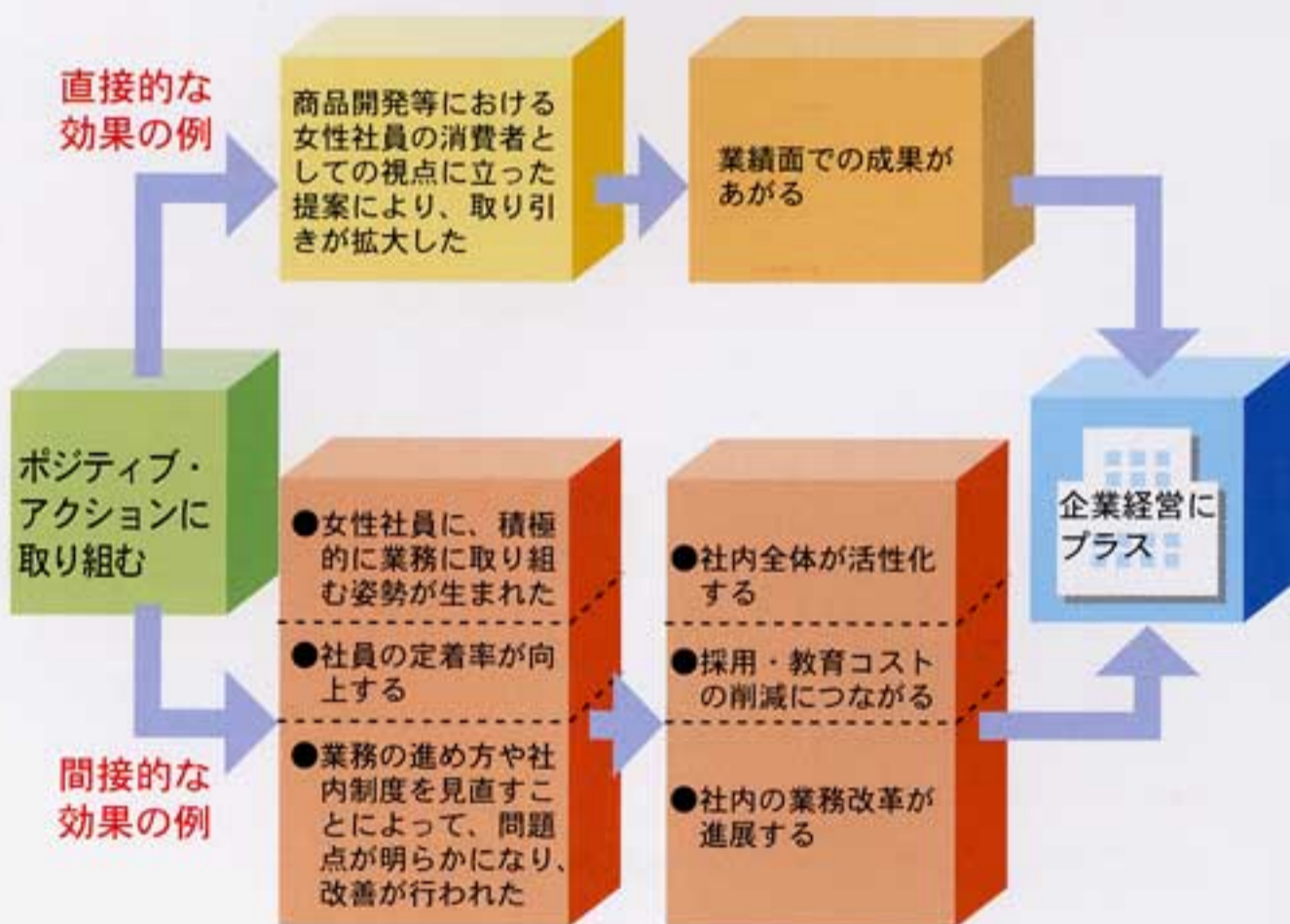
- 女性を採用したいが女性の応募が少ない。
- 女性の管理職がない。
- 女性に新しい仕事をさせようとしても、本人が嫌がる。

男女雇用機会均等法上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できない。

実質的にその差の解消を目指して企業が行う、自主的かつ積極的な取組。



- 女性労働者の意欲の向上
- 女性の活躍が周囲の男性に刺激を与え、生産性が向上
- 多様な人材による新しい価値の創造
- 幅広い高質の労働力の確保
- 外部評価（企業イメージ）の向上



厚生労働省では、現状の分析と問題点の発見のために、「ポジティブ・アクションのためのワークシート」の提供やベンチマーク（「女性の活躍推進状況診断」）事業を実施しておりますので、ご活用ください。ワークシートを利用したい場合には、三重労働局雇用均等室へお問い合わせください。また、ワークシートは厚生労働省のホームページでもご覧になれます。



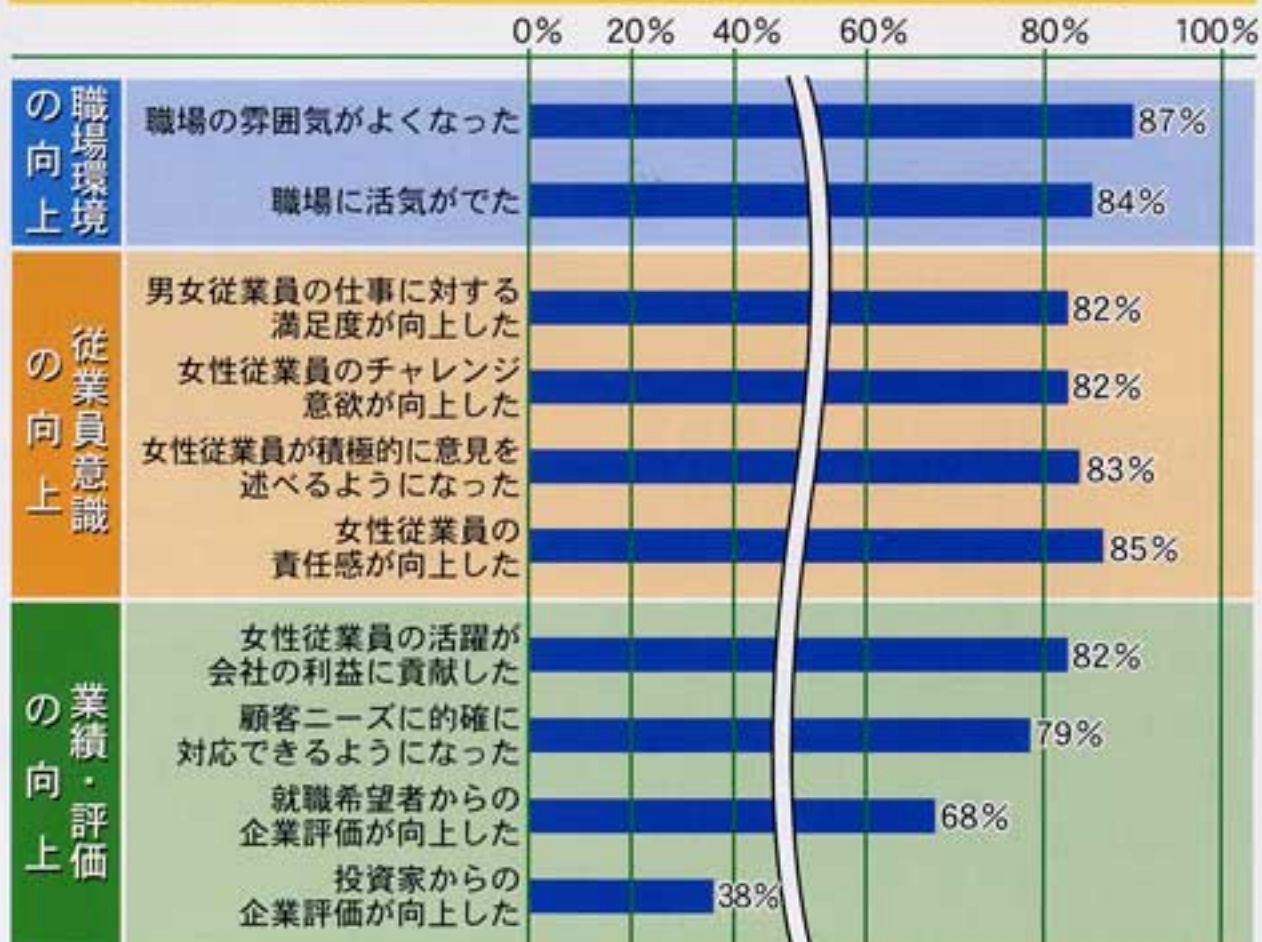
こんな効果も!

女性の活躍が進んでいる企業は

- 「職場環境の向上」
- 「従業員の意識の向上」
- 「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。

### 「女性の活躍が進んでいる企業」におけるプラス効果



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17年度)



どうやるの?



### 【ポジティブ・アクションの取組の流れ】

現状の分析と問題点の発見

具体的取組計画の作成

- ① 目標の設定及び具体的取組策の策定
- ② 期間の設定
- ③ 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

具体的取組の実施

具体的取組の成果の点検と見直し

ベンチマーク（「女性の活躍推進状況診断」）事業は、同業他社と比較した企業の女性の活躍状況や取組内容について診断を行っておりますので、自社の状況を客観的に把握することができます。事業への参加については、(財)21世紀職業財団三重事務所（TEL 059-228-2300）までお問い合わせください。

【ポジティブ・アクション 5つの取組】



目標の設定を

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」とは密接に関係しており、この取組が進んでいると「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。



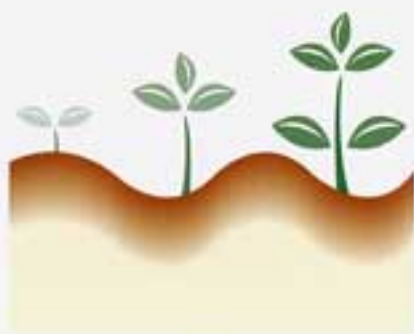
ポジティブ・アクションを支える「3つの本気」

女性がいきいきと活躍する現場には、「3つの本気」との出会いがあります。経営者、上司、女性、そして人事や推進担当というそれぞれの立場で、まず自分が「本気」になり、そして相手の「本気」をいかに引き出し、伝え、支援していくかを考え、実行していくことが原点ではないでしょうか。

その1 経営者の本気

—成功の鍵は経営者の決断に—

経営者の本気は、「ビジネスの必然性」に支えられています。男女などと区分してはこれからはやっていけないこと。女性の働けない職場に未来はないこと。経営者の本気が、明確なメッセージとして伝えられたとき、組織と管理職は動き、女性は勇気をもらいます。



その2 上司の本気

—「権限」と「責任」を与え、「小さな成功体験」の積み重ねを—

明確な指示  
意思の具現化

上司の言葉や行動はダイレクトに、そして日常的に女性の一步一步を支え、また経営者の思いを具現化して女性に伝えます。2つの「本気」を活かすも殺すも、上司の本気次第です。性別を超えた「個」の視点で、意欲・能力に応じた抜擢と育成をします。



上司を巻き込む

ひとりひとりを「個」で捕らえる

実績を示す

繰り返しの発信

女性の本気は、経営者を動かし、上司をその気にさせます。自分だけで抱え込まないこと。周囲を巻き込む力。そして常に成長しつづけることを自分に求める厳しさも「本気」の証ではないでしょうか。

その3 女性の本気

—「働けるときにしっかり働く」という意識を—

## 【取組事例】

# シャープ広重三重(株)

所在地：津市

事業内容：電子部品製造業

労働者数：236名（うち女性36名）

（平成18年2月現在の常用労働者数です。）

清掃・お茶だし等を  
男女関係なく当番制に。  
女性の職域拡大をめざす。

### 女性社員からのメッセージ

夜勤の検査工程は、女性がいなくて、初めは不安で一杯で、本当にやっていけるのか、ちゃんとコミュニケーションをとっていけるのか、いろいろ考えながら過ごしていましたが、すごく丁寧に教えてもらったり、話しかけてくれたり、質問したら優しく教えてもらったので、日に日に気持ち楽になりました。

夜勤は、昼勤よりも人が少なく、静かなのでより集中して検査が出来ます。今では、検査員の一人として仕事を任せてもらえるようになり、より充実した日々を送ることが出来ています。

それは、工程内の雰囲気や人柄、環境が良かったから、今の私があると思います、大変感謝しています。



（生産部 点灯検査 三田ひとみさん）

### 取組のきっかけ

男性正社員が減少し、女性の活躍が必要となった。職域拡大を図り、それを行うために女性が働きやすい職場環境についても取組むこととした。

### 取組内容や効果

- ◆具体的に取組計画を作成し、目標を明確にしている。
- ◆交替勤務がある検査員、オペレーターに女性の応募を促進している。
- ◆作業方法の見直し、設備の改善等による重労働工程を改善し、女性も作業しやすくしている。
- ◆交替勤務に係る女性正社員の心理的抵抗を少なくするため、夜勤の女性派遣社員を受入れている。
- ◆管理職候補の女性を各部門からリストアップし、キャリアアップを図る目的で部署異動の対象とする等、役職に登用できるよう育成している。
- ◆今まで女性は積極的でなかったが、研修への女性の参加を奨励している。
- ◆会議等では必ず女性に発言・発表の機会を与え、皆の前で話すことに慣れてもらう。

### 今後の取組

- ◆部長職に続く、女性課長を輩出する。
- ◆作業負荷が少なくなり、作業環境の改善によりそれを理由とする退職の減少から、女性の定着率を図る。

### 会社からのメッセージ

#### 管理部総務課長 村田充弘氏

検査工程の交替勤務として、初めて女性社員に入ってもらいました。生産工程の部長リーダーとの相談により、性格や技能から判断し、彼女ならば、交替勤務でもうまくやっていけるのではないかとということから、彼女に説明をして頂き、納得してもらって交替勤務に就いて頂きました。

当初の予定では、2～3名を予定してありましたが、彼女しかOKしてもらえなかったため、心配してありましたが、明るい性格で元気に勤めてもらっているため安心しました。

## 【取組事例】

# ト-ヨ-ニット(株)

所在地：四日市市

事業内容：繊維製品製造業

労働者数：121名（うち女性88名）

（平成18年2月現在の常用労働者数です。）

営業・企画等  
幅広く女性が活躍

### 女性社員からのメッセージ

仕事内容もかわらず、理解ある環境にも恵まれ、伸び伸び自分なりの仕事ができています。ただ残念なのが同性の上昇志向のなさを感じます。「女なんだから・・・」って思いは捨て、もっと前向きになってほしいかなと思います。

（SW事業部 企画 C.Mさん）

《スポーツウェア（サッカー、バレー等）及びニットシャツ、布帛の受注、生産管理、納期管理、企画、物流業務》



### 取組のきっかけ

新人事制度への移行と、海外に生産をシフトすることで、生産管理、企画、営業に携わる人員の確保が必要となり、女性の職域拡大を図る必要があった。

### 取組内容や効果

- ◆海外に出張しようとする社員に上司がストップをかけることなく男女に関わらず積極的に支援している。
- ◆営業は原料手配から納品まで一連の仕事を行う。そのため、取引先・外注先・子会社への出張が週に数日あり、男女とも多数行っている。
- ◆営業、企画、貿易事務、技術指導等幅広い業務の女性や、既婚者、子育て中の女性も単独で海外出張している。
- ◆担当が替わる場合、取引先に必ず顔を合わせて紹介する。当初は上司が同行しフォローするが、その後は単独で行う。ミスがあっても、本人と会社が丸となってカバーする。ノウハウは経験を積むことなので、まずはさせてみる。
- ◆作業標準書を写真入で手順のみならず安全面、品質等の細部にわたりマニュアル化し、新たに業務に就く者でもわかりやすいようにしている。
- ◆一般職から総合職への積極的な転換を実施している。

### 今後の取組

- ◆現在より上位の女性役職者の輩出及び海外駐在員を輩出すること。

### 会社からのメッセージ

総務部長 朝井 恵氏

女性も積極的に仕事ができる雰囲気、土壌が根付いてきた。海外生産シフト化の方向で益々女性の活躍する機会（職域）が拡大した。その中で、C.Mさんは、子供さんを育てながら、3年間に5回も海外出張をこなす企画（パターン作成、仕様書作成、サンプル作成）という重要な業務を責任感を持って担当しております。

## 【取組事例】

# 日本トランスシティ(株)

所在地：四日市市

事業内容：総合物流業

労働者数：818名(うち女性176名)

(平成18年2月現在の常用労働者数です。)

男性と同じ仕事をさせること、  
扱うこと。  
総合職とは  
そういう仕事である。

### 取組のきっかけ

男性が中心の職場であったが、社会の着実な変化により取引先等の女性営業に対する考え方も変化する等周囲の状況も良くなり、女性の活躍する場が増加した。また、女性の意識も高くなった。

### 取組内容や効果

- ◆採用担当者に女性を配置し、権限を付与している。
- ◆会社案内、HP、就職サイトで社内で活躍している女性を紹介し、女性の積極的な応募を促進している。
- ◆転居を伴う総合職をコンスタントに採用するようになった。
- ◆国際貨物の海外取引を行う者等新しい職域が拡大しつつあり、短期の海外出張も行っている。
- ◆コース転換制度を設け、一般職から地域限定総合職、総合職へのコース転換を実施している。
- ◆一般職の女性も、過去に行なっていなかった業務を行なうなど、能力発揮が進んでいる。

### 女性社員からのメッセージ

私は、一般職から総合職に転換して、充実した生活に満足しています。仕事内容、場所等の制限がないので、自分の考えに基づいて自由に、また、ある程度の責任を持って、様々な業界で活躍している方々と直接仕事の組み立てに参加できるからです。今は、女性であるということが武器になることも多々感じます。よく、男性の方に仰っていただくのは、「女性の営業担当は非常に珍しいから当社では有名だよ」、「女性ならではのきめ細やかさだね」「男性にはないセンスだね」など、お世辞でもそんな時には嬉しくて、心躍らせながら事務所に戻ります。

(中部支社 国際貨物部  
国際輸送3課  
営業 中島理佐さん)



### 今後の取組

- ◆社内の意識改革を推進する。
- ◆女性の総合職は若い人が多く、仕事と家庭の両立への支援対策が必要と考えている。

### 会社からのメッセージ

取締役 人事部長 小川 謙氏

女性社員を積極的に登用することにより、女性が能力を発揮できる場も拡大しつつあり、また、新しい風を吹き込むことで社内の活性化にも寄与しています。引き続き、社内の意識改革を推進し、女性が活躍できる風土を築いていきたいと考えています。

## 【取組事例】

# 日本ハム食品(株)

所在地：桑名郡木曾岬町

事業内容：食料品製造業

労働者数：925名(うち女性417名)

(平成18年2月現在の常用労働者数です。)

正社員のみならず、  
多様な雇用形態の女性にも  
配慮し取り組む。

### 女性社員からのメッセージ

みなさんはお仕事が好きですか？私は仕事が好きです。現在の会社に入社して早9年、入社時に自分で決めた働き方や仕事に向かうスタンスは一貫して変えていません。

私は、これまで、仕事をするにあたり、女性である事を特に意識して働いてこなかったため、働く女性にスポットライトが当たる時代に多少のとまどいのようなものを感じています。いずれにしても「男女の隔たり無く、やる気のある人がイキイキと働ける職場」を自社内で確立していきたいと考えています。

現在、私は「ストレス発散」と「自己研鑽」を目的として、2つのお稽古事とスポーツジムに通っています。仕事人間にならない様に、毎日の仕事のON/OFFの切り替えにメリハリをつけ、日々リセットして、より質の高い仕事をめざす為に「自己投資」をしています。性差による「業務の固定」、「広がらない職域」など難しい課題を感じますが、客観視すると有る程度は仕方の無いことと認識しています。

しかし、逆に言えばその性差を活かして得意分野で能力を発揮すれば良いと私は考えます。男性と同様に働くにあたって「女性は損」と思っている方、少し考え方を見つめ直しては

いかがでしょうか。仕事上では、女性であるが故に得をしてきたことも多々あります。私にとって女性に生まれたこと自体が「スキル」になっていると思っています。その特有の「スキル」を最大限業務に活かし、「困難な仕事も楽しくこなせる工夫」により、自分も楽しく、同じ職場で働くメンバーも、仕事が楽しくなるような働きかけをしたいと思っています。

仕事は大変です。でも、同じく8時間働くのなら、楽しく働いた方が効率良いですよ！

(管理部 主任 内田 有紀)



### 取組のきっかけ

グループ全体で実施することとなった。

自社の状況を分析すると、女性の管理職が少なく、女性管理職を輩出することを大きな目標と捉えている。

### 取組内容や効果

- ◆段階的に目標を定め、アクションプランを策定している。これらを進めるための委員会を設置している。
- ◆意欲ある女性がより高いレベルの仕事にチャレンジするための環境整備として自己啓発・自己申告制度・社内公募制度の整備と充実を図る。
- ◆過去に男性しかいなかったリーダー職やプロジェクトに女性を登用し、能力発揮ができるよう育成している。
- ◆評価制度の整備と男女の役割分担意識によらない評価を行うための評価者研修を実施している。
- ◆女性の意識改革、キャリアアップを図るため社内・外を問わず、会議等への参加を促したり、将来のキャリアプランについてアンケートを実施している。

### 今後の取組

- ◆託児所を設置する。
- ◆女性役職者を増加させ、管理職の登用を図る。
- ◆男女の固定的役割分担意識を解消するための意識改革を図る。
- ◆工場間の取組格差を解消し、好事例はグループに波及させる。

### 会社からのメッセージ

#### 取締役工場長 徳丸四郎氏

特に女性に身近な加工食品メーカーの当社は、従業員全体では女性の多い職場です。しかしながら、正社員や上位職中の女性割合ではまだまだこれからです。目下グループ会社を挙げて男女がそろっていきいきと活躍できる職場づくりを目指して取り組んでおります。そんな中であって、内田さんは、女性活躍のバイオニア的存在です。幸いにも「これまで女性と言うことで差別を感じたことが無い」と自ら明言できるくらいですから、自立心旺盛で何事にも前向きな積極人間です。いつも上司や同僚・部下・他部署とのコミュニケーションを大事にしているところが特にすばらしい点ですし、それが困難な仕事でもやりがいを感じて生き生きと進めていける秘訣だろうと思います。自分のためには勿論、今後続く女性後輩達のためにも、より一層の活躍を期待しています。



## 【取組事例】

# 本田技研工業(株) 鈴鹿製作所

所在地：鈴鹿市

事業内容：輸送用機械器具製造業

労働者数：7000名（うち女性180名）

（平成18年2月現在の常用労働者数です。）

「女性に無理」  
と云う前にさせてみる。  
その仕事は、  
海外では女性が  
行っている。

## 女性社員からのメッセージ

私は交替勤務に就き始めた頃、週交替で勤務が変わるので、生活に慣れるだろうが不安がありました。一勤は高校時代より少し早く起きればいだけなので、すぐに体は慣れましたが、二勤は昼から夜遅くまで働くので、帰るとすぐ寝るとい生活で、自分の時間があまり作れませんでした。でも、何ヶ月かたつにつれて体が慣れてきたので、今は二勤の時でもなるべく早く起き、朝に自分の時間を作るようにして、生活のリズムを整えています。私の職場も他の職場と同じように男の人が多い職場です。初めはどうしたらおじさん達と話すことが出来るかななど考えたりして不安がありました。でも、自分が考えていた以上に周りの人達は仕事のやり方について、また世間話など気さくに話し掛けてくれ、職場の環境に早く慣れることができました。最近では、出来るだけ自分から話し掛けるようにし、自分の知らない事を積極的に取り入れるようにしています。  
（PA-3 藤本直子さん）  
《塗装樹脂工場、化成3モジュール》



## 取組のきっかけ

会社の理念が「人間尊重」であり、その中には性差別の排除も含まれる。

女性の深夜業の制限規制が解除されてから、女性比率を高めるため特に交替勤務への積極的登用を図ることとした。

## 取組内容や効果

- ◆取組目標について、数値目標を設定している。
- ◆採用担当部門に女性を配置し、学校訪問から合否判定まで関わり、女性の積極的応募を推進している。
- ◆工場の女性用施設の整備をすすめている。
- ◆交替勤務に多数女性が就くことで、メインラインに男女混在で配置できるようになった。どの部門にも女性があり、今まで女性が就きにくかったプレス、溶接等にも配置している。
- ◆育児休業等一定期間の休業を取得しても昇格に際し不利にならないよう、給与体系を変更している。
- ◆キャリアアップが図れるよう、チャレンジするアイテムを豊富に整備している。
- ◆女性の作業負荷のみならず、人間工学に基づいた作業負荷の少ない工程に向けて取り組んでいる。

## 今後の取組

- ◆全体的な女性の比率を上げること、とりわけ技術系女性の積極的な採用、配置を行う。

## 会社からのメッセージ

総務ブロックリーダー 青波宏一氏

自動車の製造と聞くと、多くの方が男性職場をイメージされますが、180名もの女性が在籍しており、交替制従事者も徐々に増加しています。既に、日常生活に密着し、なくてはならない自動車ですが、勤務先としても早く認知されるようになりたいと思っています。

## 【取組事例】

# マックスバリュ 中部(株)

所在地：松阪市

事業内容：各種商品小売業

労働者数：4192名(うち女性3374名)

(平成18年2月現在の常用労働者数です。)

ポジティブ・アクションの  
視点を常に持つ。  
実態として  
男性に有利な  
制度を見直し。

## 取組のきっかけ

全社に占める女性の割合が75%程度有り、女性社員の登用、戦力化が直接会社の成長を左右すると考えている。

## 取組内容や効果

- ◆人事部の目標として数値を設定している。
- ◆採用担当に女性を配置し、権限を付与している。
- ◆イントラネットでの規定、マニュアル、知識の閲覧を女性が大半のパート社員まで可能にした。
- ◆社内公募制度があり、女性の各部門への登用が促進されている。
- ◆四半期毎に表彰制度を実施し、モチベーションをあげ次へのステップにつなげる。
- ◆地域限定社員の役職に就ける上限をあげ、女性の役職登用の幅が拡大した。
- ◆転勤を伴う社員と地域限定社員が結婚した場合に、仕事と家庭の両立に配慮した配転を実施している。
- ◆実質的に男性が受給主体となっていた子女教育手当を廃止した。

## 女性社員からのメッセージ

現在の職種(畜産担当)は以前から男性中心です。(どこの企業でもそうだと思いますが)昔はお取引先様等にも初対面の時は「えっ?女性が担当者ですか?」という眼差しで見られていました。そんな環境で不安と言えはやはりありました。男女平等といえども、体力的な面では男性にどうしても劣ります。その中で今まで頑張ってきたのも周りで働く仲間の絶大なサポートがあったからと感謝しています。男性中心という職域で私自身が努力してきた事は、男性に負けない強い精神力(生まれ持った人格かもしれませんが…)と、男性にはない女性特有の感性を仕事に生かすという事です。私達のお客様は大半が女性ですから、女性の視点からお客様が何を求めているのかを常に考慮しながら仕事に生かせるよう努めています。それは約7年間店舗にて畜産担当してきた時から、現在1年余りバイヤーをやってきましたが、変わらない志です。

(商品部畜産担当バイヤー  
小山裕子さん)



## 今後の取組

- ◆女性の積極的な幹部への登用を図る。

## 会社からのメッセージ

人事部長 竹内桂一氏

当社にお越しいただいているお客様、また実際に料理を作られる方の大半が女性であるにもかかわらず、「お店の品揃えを決定する仕入れ担当者」は全く男性中心で行って行っていました。現在では、8名の方が女性特有の視点・感性を活かして仕入れ業務に携わっています。当たり前のように成果が出始めております。

## 【取組事例】

# (株) 三重銀行

所在地：四日市市

事業内容：銀行業

労働者数：1130名（うち女性326名）

（平成18年2月現在の常用労働者数です。）

行動計画を策定し、  
数値目標を明確に示した取組。  
女性に期待。

### 女性社員からのメッセージ

私は、取引先課渉外担当として、お客様に信頼して頂き、良い人間関係を作ることを大切にしてきました。日々、プレッシャーはありますが、同時に仕事へのやりがいも感じています。成果や評価はそのような対応の結果であると考えています。

（本店営業部 取引先課長  
水野 綾さん）



### 取組のきっかけ

地元の方と共存共栄を目指し、金融サービスの提供を通じて地域の発展に貢献していくためには、職員の能力を伸ばし、高い生産性を上げ、職員全員が生き生きと働ける職場作りが必要不可欠です。とりわけ性別を超えた人材の活用、特に女性に期待しています。

### 取組内容や効果

- ◆取組計画を策定し、目標を設定している。
- ◆総合職への採用を意識し、新たに女性が多い大学での就職セミナーを実施した。
- ◆会社案内で、仕事と家庭が両立できる職場であることをアピールしている。
- ◆女性が少ない取引先営業に係る研修やスクーター講習を女性向けに実施し、新規業務にスムーズに対応できるようにしている。
- ◆総合職へチャレンジしやすいように一般職を対象の中心とした研修を実施している。
- ◆一般職からエリア総合職、総合職への転換を推進している。

### 今後の取組

- ◆女性総合職の採用拡大を図る。
- ◆女性の職域拡大を図る。
- ◆管理職になれる総合職・エリア総合職への女性の転換推進とそのフォローを行う。
- ◆女性職員の活用について横断的に管理職、男性職員の意識改革を図る。

### 会社からのメッセージ

人事部長 箕浦達雄氏

当行は、性別を超え職員全員が生き生きと働ける職場づくりを目指し、策定した行動計画を実現させていきます。