第40回
民放労連全国女性の集い東京大会
inダイヤモンドホテル
～明日への希望の道を見つけよう～
5月17日(土)～18日(日)

分科会は以下の7つに決定！お楽しみに！！

1	平和	池田香代子さん
2	心と身体の健康を保つ発声法	宮崎絢子さん
3	子育て	周麻那さん
4	放送表現に残るジェンダー差別 ～タイトルに「美人OL」は必要	五十住千鶴さん
5	環境	崎田裕子さん
6	成果主義	井戸秀明さん
7	メディアリテラシー （メディアを読み解く能力）	交渉中

※申し込みはお早めに！

MIC女性連絡会・春の学習会
ポジティブアクション実践セミナー
～働きやすい職場へワンモアステップ～

ぷちまるえ

女性協議会

2月24日、出版労連で行われたセミナーは、雪混じりの雨にもかかわらず、約四〇人が参加して行われた。

講師として、神尾真知子尚美学園大学総合政策学部教授を招き、自ら参加した、東京都産業労働局による「ポジティブアクション実践プログラム」についての説明を聞いた。

日本では「男女平等」が憲法に謳われつつも、職業上の平等は、労働基準法四条（男女同一賃金の原則）しかなく、長い間、実際の格差は容認されていた状態であった。1986年の男女雇用機会均等法において、「機会の均等」だけは認められたが、実効性に乏しく、1999年に改正された。ここでは「差別を是正するための積極的な取り組み（ポジティブアクション）」が規定され、女性の登用の必要性を謳い、ようやく「結果の平等」のための男女差別問題に踏みこんだものになった。

今回の「ポジティブアクション実践プログラム」は中小企業にも対応できるようになっており、次のチャートに沿って実践するというものである。

①企業の現状を知る（役職の女性分布とその環境）
②現状分析と問題点把握
③目標設定と取り組み計画の作成
④取り組み体制の整備
⑤効果の確認

このようなステップをふむことで、確認しつつ取り組めるものにしている。

また、ポジティブアクションを成功に導くためには、「理解（事業者の理解）→納得（職場・男性の理解）→参加（参加意識をもつ）→公正（女性だけでなく、男性へのメリットを）→責任（女性自身の意識を高める）」というロジックが必要という話もされた。

しかし「ポジティブアクション」については義務化されていないため、現場ではなかなか浸透しにくいのが現状である。管理職増加のため長が前提だが、景気低迷は、産休・育休関連の代替要員確保等を難しくしている。そこで、国の少子化対策という追い風が吹く今こそ、男女を問わず万人に訪れる人生の課題（育児・介護）を抱えながら働きつづけることができる職場環境を勝ち取ることが重要であるためには女性の勤続年数の伸　といえよう。

ポジティブアクションを成功に導くためには？

働く女性の実情
厚生労働省調べ
レポート要旨

厚生労働省が3月下旬に「働く女性の実情」というレポートをまとめた。これは1953年から毎年出されているもので、働く女性の人数から、意識調査、海外の状況まで、幅広くとりあげており、大変興味深い内容となっている。以下その要旨。

不況でも増えている女性の割合

2002年の女性雇用者数は、全国で二二六二万人。2001年に比べて七万人減っているものの、男性雇用者数も大きく減っているので、雇用者全体に占める女性の割合は40・5%で0・1ポイント増えた。但し、正社員の割合が減り、パートタイマーが大幅に増えているのが現状である。

依然少ない女性管理職

女性の管理職を見ると、係長担当職が7・7%、課長担当職が2・6%、部長担当職が1・6%と依然低い水準となっている。これに対し、外資系企業では35・8%と日本企業の平均よりはるかに高い実態がうかがえる。

女性を積極的に活用する企業は業績がいい

厚生労働省の外郭団体である「財団法人二一世紀職業財団」が、今年の1月に行った、女性社員の活用と業績の関係の調査結果（表参照）によると、女性が能力を発揮しやすいような環境作りを行うなど、女性社員を積極的に管理職に登用している企業ほど、売り上げが伸びている。女性管理職の比率の変化と経営業績の関係では、女性管理職が「大幅に増えた」或いは、「やや増えた」企業は、前者が70%、後者が10%売り上げが増えたのに対し、「大幅に減った」または、「やや減った」企業では、93・1%と83・5%と、それぞれ五年前に比べ売り上げが減少している。

海外の調査

男女均等な職場の実現に努力する企業ほど経営業績がいい、という結果は海外の調査からも明らかである。アメリカで、1996年にCEO（最高経営責任者）を対象に行ったアンケート調査では、CEOの41%が職場の均等実現のための積極的な措置（アファーマティブ・アクション）を実施したことにより生産性が向上したと答えているほか、市場競争力を高めたと回答した人は53%だった。また、イギリスのレポートでも、機会均等や女性を支援するための措置が売り上げのアップや生産性の向上に結びついたという企業の事例が報告されている。

まとめ

男女均等な職場の実現に努力する企業ほど業績がいいということ、すなわちそれは、男女差を含めいろいろな価値観を認め、それを伸ばすという環境に秘訣があるといえるのでは…？（みなさんはどう思いますか？）

〈お知らせ〉
朝日放送で育児時短、男女とも就学時まで！～春闘回答の詳細は次号で。

女性社員の活用と業績の関係

（財）２１世紀職業財団　2003年1月調査から

		5年前を100としたときの売上指数
女性の能力促進の取組に関する自己評価	進んでいる	111.5
	ある程度進んでいる	112.9
	あまり進んでいない	106.8
	進んでいない	97.8
5年前と比較した女性管理職比率の変化	大幅に増えた	173.7
	やや増えた	110.9
	現状維持	102.6
	やや減った	93.1
	大幅に減った	83.5