

意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり

ポジティブ・アクションとは…

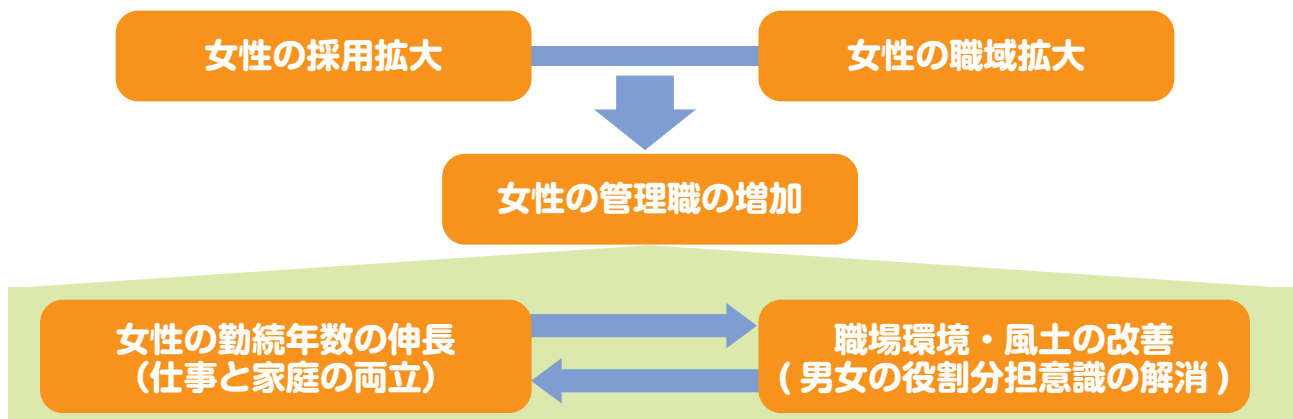
固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」▶



ポジティブ・アクション 5 つの取組

具体的な取組には、次のようなものが考えられます。



☆ 「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、これら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。

Q

ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、男女雇用機会均等法の違反になりませんか？

A

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、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」について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・アクションとして法違反とならないのは、一定の区分、職務、役職において女性の割合が会社全体で4割を下回っている場合のみです。

ポジティブ・アクションについて、詳しくは「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」をご覧ください。

ポジティブ・アクション

検索



厚生労働省雇用均等・児童家庭局

ポジティブ・アクション取組事例

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、企業の実態によって様々なものが考えられます。例えば、次のような取組もポジティブ・アクションとなります。

企業の実態に応じて、できることから取り組んでいきましょう。

現状分析・計画策定

- 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点について調査・分析を行う。
- 女性の能力発揮のための計画を策定する。

女性のみ対象の取組

- 女性の応募を促すために、会社案内等で社内では活躍している女性を積極的に紹介する。
- 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する。
- 会議等で女性に発言や提案を求める等、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする。

男女とも対象の取組

- 選考方法を改善するために、役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施する。
- 作業方法や作業工程を見直したり、使いやすい器具、設備等を導入するなど、男女ともに働きやすい職場環境を整備する。
- 人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確に定める。
- 育児・介護休業後の職場復帰をしやすくするための配慮をする。
- 女性の能力発揮の重要性についての意識啓発研修を実施する。
- 出産や育児による休業等がハンディとならないよう制度を見直す。