

# 女性がスキルアップを図りつつ 活躍できる職場づくりを!

## 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差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進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、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」

男女均等に人材育成、人事考課等を行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等男女労働者の間に事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。

もし、女性がいない又は少ない場合、まずは「採用の拡大」から始めましょう。

## ポジティブ・アクションのイメージ

女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長  
(仕事と家庭の両立)

職場環境・風土の改善  
(男女の役割分担意識の解消)

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・アクションには「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。

## 現状分析 ・ 計画策定

- 企業内の女性の活躍促進に関する推進体制を整備(担当部署の設置、担当者を選任する等)し、社内に周知する。
- 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活躍している女性を積極的に紹介する。
- 女性がいない又は少ない職種に女性を配置するための研修受講を女性に対し奨励する。
- 女性に対して管理職への登用に向けての育成研修を実施する。

## 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。
- 男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施する。
- 法律を上回る内容の育児・介護休業制度を整備し、同制度の利用を促進する。
- 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人事管理制度を見直す。