

資料4 ポジティブ・アクションについて

1 ポジティブ・アクションの意味

男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める積極的かつ自主的な取組

解消すべき差の例

- ・ 女性は補助的業務を中心に配置されている
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている
- ・ 女性は早く辞めてしまう

2 「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」（平成9年3月労働省発表）の概要

(1) 具体的取組の流れ

- | | |
|-------|-------------------------|
| ステップ1 | 現状の分析と問題点の発見 |
| ステップ2 | 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 |
| ステップ3 | 具体的取組の実施 |
| ステップ4 | 具体的取組の成果の点検と見直し |

(2) 具体的取組目標の例

- 1 女性の採用拡大
- 2 女性の職域拡大
- 3 女性管理職の増加
- 4 女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活との両立）
- 5 職場環境・風土の改善

(参考) 根拠条文 (男女雇用機会均等法第20条)

第20条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備