

各分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例

- 政治分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例

政治分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例

ポジティブ・アクションの類型		ポジティブ・アクションの取組の例 (政党における取組として考えられる例)
プロセス段階	【予備段階】 応募・推薦・予備選挙	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な人材を候補者として公募・推薦する方針を提示 ・ 女性候補者を支援するための候補者助成基金を創設 ・ 女性候補者を育成するための研修制度を確立
	【段階①】 審査・選考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の候補者の評価が同等である場合に女性の候補者を優先して公認・推薦・支持する方針を決定
	【段階②】 公認・推薦・支持	結果目標達成方式 (数値目標)
結果目標設定方式 (数値目標)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者に関する数値目標を設定 ・ 地方公共団体の議会の議員候補者における女性候補者に関する数値目標を設定
基盤整備	結果目標達成方式 (定性的目標)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政党における女性役員の増加
	過程目標設定方式 (定性的目標)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と生活の調和の推進体制の整備 ・ 女性の地方公共団体の長のネットワークの形成 ・ 政党交付金の額の算定 等
目 標		<ul style="list-style-type: none"> ・ 衆議院及び参議院における女性議員の増加 ・ 地方議会における女性議員の増加

行政分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例

ポジティブ・アクションの類型		ポジティブ・アクションの取組の例 (第3次男女共同参画基本計画等)
プロセス段階	【段階①】 採用	結果目標設定方式 (数値目標)
	【段階②】 配置・異動	結果目標設定方式 (定性的目標)
	研修	過程目標設定方式 (定性的目標)
	【段階③】 評価・昇任	結果目標設定方式 (数値目標)
基盤整備		過程目標設定方式 (数値目標)
		過程目標設定方式 (定性的目標)
成果目標		

雇用分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例

ポジティブ・アクションの類型		ポジティブ・アクションの取組の例 (企業における取組として考えられる例)	
プロセス段階	【段階①】 採用	結果目標達成方式 (定性的目標)	・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用
		結果目標設定方式 (数値目標)	・新卒採用者に占める女性の割合に関する数値目標を設定 (採用対象学部等の学生の比率に準じる。) ・中途採用者 (特に、管理職・管理職に準じるポジション) の性別の比率に関する目標を設定
	【段階②】 配置・異動	結果目標設定方式 (数値目標)	・従来、女性の少ない職域 (外勤営業・設備保全・製造ライン等) における性別配置数の目標を設定
		結果目標設定方式 (定性的目標)	・女性の職域拡大 (女性が配置されていない職域のリストアップ、配置の促進)
	【段階③】 育成	過程目標設定方式 (定性的目標)	・管理職を対象とするポジティブ・アクション研修を実施 ・女性管理職・リーダー育成研修、幹部育成研修の受講者における女性枠を確保 ・キャリアデザイン研修 (対象：管理職、女性従業員、男性従業員) ・管理職に対して女性の部下育成を奨励する仕組み (サクセッション・プランで後継者として女性を指名することを奨励等)
	【段階④】 評価・昇進	結果目標設定方式 (定性的目標)	・昇進において育児・介護休業取得が不利にならない制度を設計 (休業前の評価保障等) ・一般職の総合職転換制度及び転換の促進
	基盤整備	過程目標設定方式 (定性的目標)	・自己申告制度 (直属の上司を介さない)、管理者に対する多面観察評価制度等の人事監査 ・退職者再雇用制度 ・転勤への配慮 (配偶者帯同転勤の仕組み、育児中は転勤させないルールの設定等) ・育児・介護の休業、勤務時間の配慮 (短時間勤務、フレックス勤務、時差出勤、時間外免除等)、在宅勤務制度、男性の育児休業取得の促進、社有保育所の設置、ベビーシッター費用の補助 ・社内・社外の女性ネットワークの形成 ・時間外労働抑制の仕組み (全社消灯日の設定、会議ルール設定による時間短縮等) 等
	目 標		・総合職の採用者に占める女性の割合が上昇 ・総合職に占める女性の割合が上昇 ・管理職に占める女性の割合が上昇

科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例

ポジティブ・アクションの類型		ポジティブ・アクションの取組の例 (研究機関における取組として考えられる例)	
プロセス段階	【予備段階】 応募・推薦	結果目標達成方式 (数値目標)	・公募において女性枠を設置
		結果目標達成方式 (定性的目標)	・公募において女性を積極的に採用する方針を提示
	【段階①】 審査・選考	結果目標達成方式 (定性的目標)	・業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。）に関する評価において同等と認められた場合に女性を積極的に採用する方針を提示
		過程目標設定方式 (定性的目標)	・審査・選考過程において女性が参画 ・審査・選考において育児休業期間等を考慮
	【段階②】 採用・昇任	結果目標達成方式 (定性的目標)	・ポジティブ・アクションによって若手女性研究者を積極的に採用
	基盤整備	過程目標設定方式 (定性的目標)	・メンター制度 ・キャリア継続・キャリアアップ支援 ・研究・実験補助者等の配置 ・学内保育所等の整備 ・病児保育の支援 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務制度 等
目 標		・研究機関における女性の割合が上昇	