

ポジティブ・アクションについて

資料6

厚生労働省

ポジティブ・アクションとは

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自主的かつ積極的な取組

- *なお、その具体的な取組においては、「女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」がある。
- *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るが、第8条において、ポジティブ・アクションの取組（女性労働者に係る措置に関する特例）は法に違反しない旨が明記されている。
- また、第14条において、ポジティブ・アクションを講じる事業主に対して、国は相談その他の援助を行うことができるとしている。

ポジティブ・アクションの具体例

- ◆ 勤続年数も長く、仕事に対する能力や意欲も高い女性労働者がいるのにもかかわらず、従来の性差別的な雇用管理により、管理職になっている女性が少ない場合に、

＜女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組＞

- ・昇進試験の受験を女性に奨励する
- ・昇進試験の合格者の中から、女性を優先して昇進させる

＜男女双方を対象とする取組＞

- ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を行う

- ◆ 妊娠・出産や育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に、

＜男女双方を対象とする取組＞

- ・法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務時間制度を導入する
- ・休業後の職場復帰をしやすいするための講習を行う

子ども・子育てビジョン

（平成22年1月29日閣議決定）

第3次男女共同参画基本計画

（平成22年12月17日閣議決定）

ポジティブ・アクション取組企業の割合 （平成26年度までの目標）40%超

ポジティブ・アクションの推進のために実施する主な施策（平成23年度）

1. ポジティブ・アクション周知啓発事業

①経営者団体との連携によるポジティブ・アクションの普及促進

- ◆企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして行政と経営者団体が連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催
- ◆協議会が募集・決定したポジティブ・アクションの普及促進のためのシンボルマーク（右図）の活用促進等を通じてポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知し、取組のさらなる普及促進を図る。

②均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施

- ◆ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰

③企業内におけるポジティブ・アクション実施体制の整備

- ◆企業においてポジティブ・アクションを推進するために、事業所ごとに選任された機会均等推進責任者あてにポジティブ・アクション等に関する情報提供を行い、その活動を促進



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」

2. ポジティブ・アクション推進戦略事業（委託事業）

①企業の男女間格差の「見える化」の推進

- ◆「見える化」支援ツールについて使用者団体・業界団体、労働組合とタイアップし、企業の業態に見合うよう改良・活用することによりその業界特有の男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るとともに、必要度チェックを構築し、格差解消に向けて必要な取組を具体的に促進

②ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供

- ◆ポジティブ・アクションに取り組むための情報ポータルサイトにおいて各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ◆企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの本格稼働

③中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援

- ◆実践的導入マニュアルの作成・普及を通じ、ポジティブ・アクションの取組を促進

④ポジティブ・アクション実践研修の実施

- ◆企業の人事労務担当者等を対象に、ポジティブ・アクションの推進のための方策についてノウハウ等を提供するため、全国で研修及び相談会を実施