

# DO！ポジティブ・アクション

## 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、

◇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

等の差が男女社員の間で生じている場合、このような差を解消しようと、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・アクションはなぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに、「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」。そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女平等な取扱いを実現するために必要となるものです。

また、ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！

女性社員の  
労働意欲の向上

女性の活躍が  
周囲の男性に刺激  
→生産性が向上

多様な人材による  
新しい価値の創造

幅広い高い質の  
労働力の確保

外部評価  
(企業イメージ)  
の向上

## ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションの企業経営の効果には「直接的な効果」と「間接的な効果」があります。

### ポジティブ・アクションに取り組む

#### <企業経営への直接的な効果の例>

商品開発に女性社員が参加し、消費者の視点に立った提案によりヒット商品が生まれ、取引が拡大！

業績アップ！

#### <企業経営への間接的な効果の例>

女性社員に、積極的に業務に取り組む姿勢が生まれた！

社内全体が活性化

社員の定着率が向上！

採用・教育のコスト減

女性が活躍できるようにするため、業務の進め方や社内制度を見直すと、これまでの方法や制度の問題点が明らかになり、改善された！

社内の業務改革が進展

企業経営にプラス効果！

# ポジティブ・アクションの具体的な目標

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。

## ポジティブ・アクション 5つの取組

### 女性の採用拡大

- 職場ごとに女性社員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めていく
- 男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施する
- 女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討する
- 女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止する

### 女性の職域拡大

- 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施する
- 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等を導入したり、作業方法を再検討する
- 女性がいなく職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置する
- 女性を初めて受け入れる、又は受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施する

### 女性の管理職の増加

- 女性がいなく、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するよう女性に対して奨励する
- 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施する
- 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図る
- 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施する

### 女性の勤続年数の伸長 (仕事と家庭の両立)

- 育児・介護休業法で義務付けられた制度を上回る両立支援措置を導入する
- 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度、能力評価制度等を導入する

### 職場環境・風土の改善 (男女の役割分担意識の解消)

- 女性のみが早めに出勤して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直す
- 「事実上の社内男女格差」を発見し改善していくための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置する
- 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施する

- 「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。
- 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組は、女性割合が4割を下回っている場合に限られます。