

女性の活躍推進のための取組 「ポジティブ・アクション」なら 女性のみ求人が可能です

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り扱いをすることを禁止しています。しかし、法第8条において、**雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となつてい**る事情を改善することを目的として行う、**女性のみを対象とする取組みや女性を有利に取り扱う取組は法に違反しない**旨を定めています。

ポジティブ・アクションとは、「営業職にほとんど女性がいない」、「管理職にほとんど女性がいない」といった固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組みのことで

この取組は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に盛り込むこともできます（裏面参照）。

■ポジティブ・アクションの具体的な取組には、次の2つがあります。

①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例

- 応募の対象を女性のみとする
- 女性を優先して採用の対象とする
- 昇進・昇格の試験の対象を女性のみとする

②男女両方を対象とする取組例

- 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う
- 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める
- 出産や育児による休業がハンディとならないよう制度を見直す

！ 女性のみ求人を出す前にCHECK！

女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を実施する場合、以下のすべてを満たしている必要があり、現に女性の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を採用したいという場合は法違反となります。

ハローワークの求人窓口で、確認をさせていただいたうえで、受付をさせていただきます。

	適法	違法
男女の均等な機会や待遇の確保の支障となっている事情が	ある	ない
その格差を解消し、女性の活躍を推進する目的が	ある	ない
その雇用管理区分※や職務、役職に占める女性割合が4割を	下回っている	下回っていない

※「雇用管理区分」とは職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者と他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。雇用管理区分が同一かは、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において、他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。詳しくは雇用環境・均等室にお問い合わせください（電話番号は裏面）。

（例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など）

女性の活躍推進に向けて、 女性活躍推進法に基づき取り組みを進めましょう

女性の活躍推進を一層進めるため、女性活躍推進法では、常時雇用する労働者数が101人以上の企業については、以下を行うことが義務づけられています。

企業規模	実施内容
常時雇用101人以上	①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 ④女性の活躍に関する状況の情報の公表
常時雇用301人以上	①～④ + 男女の賃金の差異の情報公表（2022年7月8日から）

常時雇用する労働者数が101人以下の企業については、上記の①～④は努力義務、常時雇用する労働者数が300人以下の企業については、男女の賃金の差異の情報公表は任意項目ですが、女性の活躍推進に向け積極的に取り組みましょう。

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業に対する認定制度があります。

【えるぼし】



認定段階1



認定段階2



認定段階3

【プラチナえるぼし】



【認定取得のメリット】

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告等に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

認定を受けた企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

参考資料

■ ポジティブ・アクションや男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の詳細はこちらのパンフレットをご確認ください。

- [男女雇用機会均等法のあらまし](#)
- [女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！](#)



パンフレットは
こちら

秋田労働局雇用環境・均等室

住所 〒010-0951 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
電話番号 018-862-6684