

# 女性が輝く社会の実現に向けて

職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介

職場における男女間格差の実態を把握し、  
女性の活躍推進や格差解消に向けて、  
労使でポジティブ・アクションに取り組みましょう。

女性に  
継続して  
働いて  
もらいたい

ポジティブ・アクションで  
女性の能力が十分に  
発揮されれば、  
企業にとって大きな  
プラスになります!

女性の  
管理職を  
増やしたい

女性に  
もっと能力を  
発揮して  
もらいたい

## ポジティブ・アクションとは?

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、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など、事実上の格差が生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。



ポジティブ・アクション  
シンボルマーク「きらら」



# 1

## ポジティブ・アクションのイメージ

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。

女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長  
(仕事と家庭の両立)

職場環境・風土の改善  
(男女の役割分担意識の解消)

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「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。

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「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」と「男女両方を対象とする取組」があります。

### ポジティブ・アクションのための第一歩

#### 現状分析・計画策定

- 現状を把握するためのアンケートやグループディスカッションなどを実施する。
- 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- 女性の能力発揮のための計画を策定する。

#### 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

- 女性の応募を促すために、会社案内などで、社内で活躍している女性を積極的に紹介する。
- モデル(模範)となる女性を育成し、提示する。
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励する。

**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禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置は、法に違反しない旨を定めています。

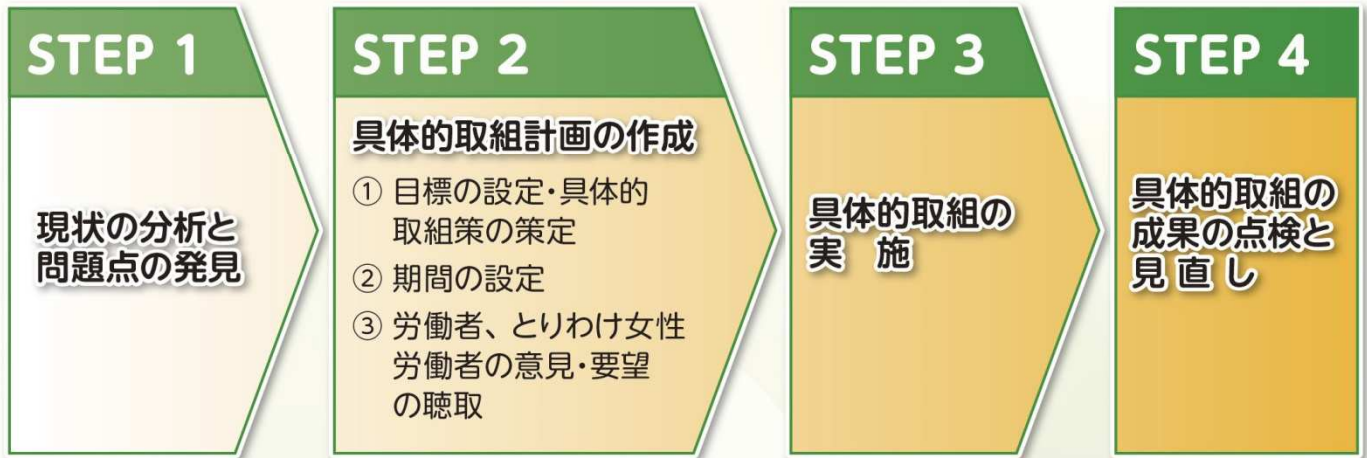
#### 男女両方を対象とする取組

- 作業の方法や工程を見直したり、使いやすい器具、設備を導入するなど、男女ともに働きやすい職場環境を整備する。
- 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。
- 女性の能力発揮の重要性についての意識啓発研修を実施する。
- 出産や育児による休業などがハンディとならないよう制度を見直す。

## 2

# ポジティブ・アクションの具体的な進め方

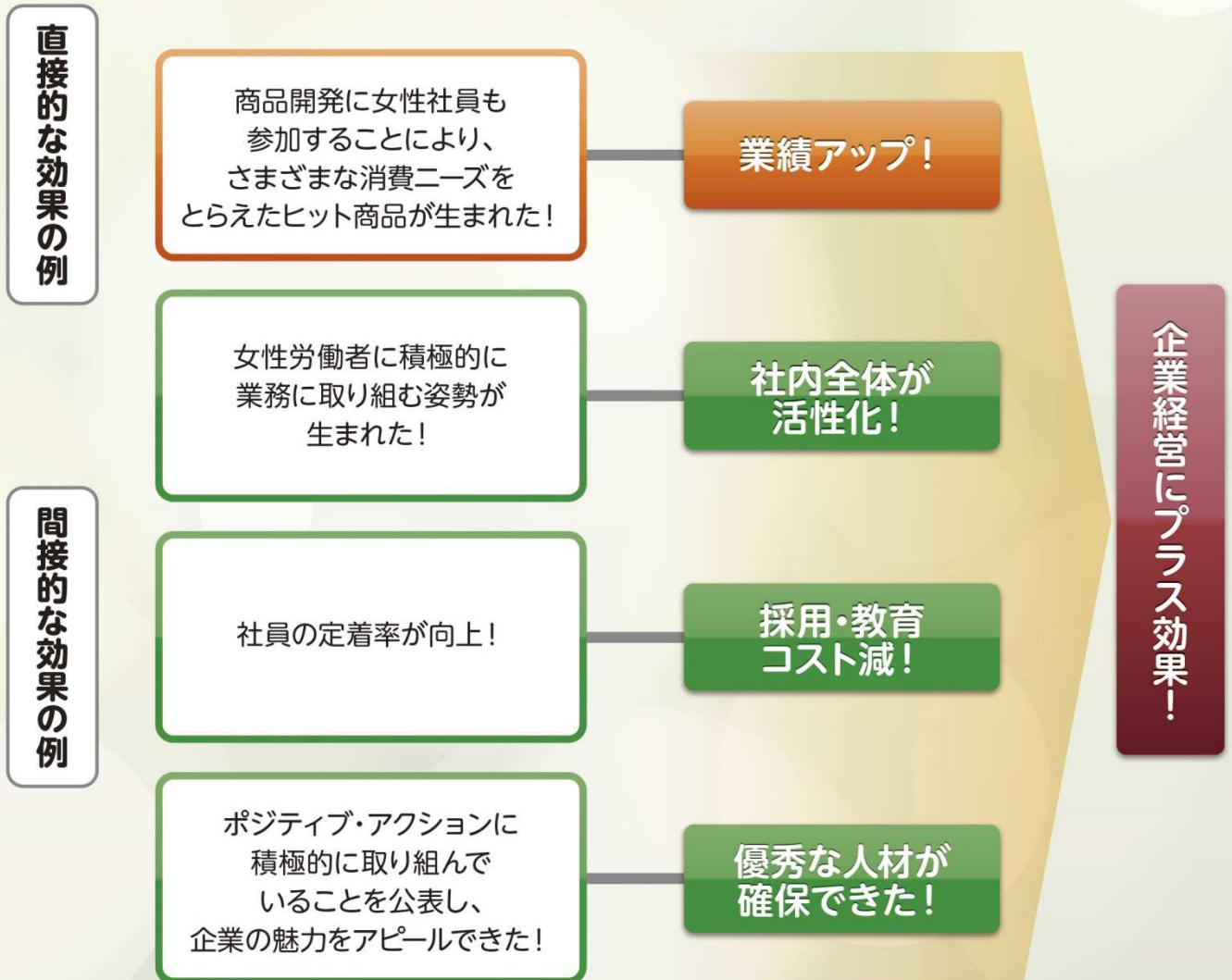
ポジティブ・アクションの取組の流れ



## 3

# ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションに取り組むと、さまざまなメリットがあります！



# 厚生労働省が運営するポジティブ・アクションの情報サイト

## 🌐 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。  
<http://www.positiveaction.jp/>

## 🌐 女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。  
<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

## 🌐 ポジティブ・アクション応援サイト

全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。  
<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



## 🌐 ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向け、女性社員向け）

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

## 🌐 男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールを盛り込んでいます。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>

## ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

| 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道  | 011-709-2715 | 石川   | 076-265-4429 | 岡山   | 086-224-7639 |
| 青森   | 017-734-4211 | 福井   | 0776-22-3947 | 広島   | 082-221-9247 |
| 岩手   | 019-604-3010 | 山梨   | 055-225-2859 | 山口   | 083-995-0390 |
| 宮城   | 022-299-8844 | 長野   | 026-227-0125 | 徳島   | 088-652-2718 |
| 秋田   | 018-862-6684 | 岐阜   | 058-245-1550 | 香川   | 087-811-8924 |
| 山形   | 023-624-8228 | 静岡   | 054-252-5310 | 愛媛   | 089-935-5222 |
| 福島   | 024-536-4609 | 愛知   | 052-219-5509 | 高知   | 088-885-6041 |
| 茨城   | 029-224-6288 | 三重   | 059-226-2318 | 福岡   | 092-411-4894 |
| 栃木   | 028-633-2795 | 滋賀   | 077-523-1190 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 群馬   | 027-210-5009 | 京都   | 075-241-0504 | 長崎   | 095-801-0050 |
| 埼玉   | 048-600-6210 | 大阪   | 06-6941-8940 | 熊本   | 096-352-3865 |
| 千葉   | 043-221-2307 | 兵庫   | 078-367-0820 | 大分   | 097-532-4025 |
| 東京   | 03-3512-1611 | 奈良   | 0742-32-0210 | 宮崎   | 0985-38-8827 |
| 神奈川  | 045-211-7380 | 和歌山  | 073-488-1170 | 鹿児島  | 099-222-8446 |
| 新潟   | 025-288-3511 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 沖縄   | 098-868-4380 |
| 富山   | 076-432-2740 | 島根   | 0852-31-1161 |      |              |

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>