

# 私も会社も ステップアップ

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ ～



ポジティブ・アクションシンボルマーク「きらら」

女性に新しい仕事をしてもらいたい・・・

優秀な女性をもっとうまく育てたい・・・

女性に継続して働いてもらいたい・・・

こんなことを考えておられる経営者の方がいらっしゃるのではないですか？人材の能力がフルに発揮されれば、企業にとって大きなプラスになります！

そこで・・・「**ポジティブ・アクション**」をお勧めします。

## ポジティブ・アクションとは・・・

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに、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に生じている場合、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「**ポジティブ・アクション**」とします。

## 「ポジティブ・アクション」には5つの取組があります・・・

### 女性の採用拡大

- 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
- 説明会で先輩女性が話をするなど女性の応募・採用が少ない職種の人材方法を再検討する

### 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はじめとした両立支援措置の利用促進を図る

### 女性の管理職の増加

- 女性がいない、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

### 女性の職域拡大

- 女性がいない、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
- 女性がいない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

### 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

- 「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。

### 「ポジティブ・アクション」の効果…

女性の活躍が進んだ企業から、「職場の雰囲気がよくなり活気が出た」「女性社員の責任感が向上し積極的に意見を述べるようになった」「女性の活躍が会社の利益に貢献した」等の効果が報告されています。

### ポジティブ・アクションに関する情報提供…

企業の取組事例の紹介や自社の女性社員の活躍状況の診断コーナーなどの情報を提供しています。

**ポジティブ・アクション情報ポータルサイト** (<http://www.positiveaction.jp>)

長崎県内における企業の取組事例を[長崎労働局 HP【県内企業の先進事例紹介】](#)で紹介しています。

6月は「男女雇用機会均等月間」です。

～ 意識が変われば職場が変わる！ 職場が変われば未来が変わる！ ～

男女雇用機会均等法が施行されて25年が経過し、四半世紀という節目を迎えます。この間、制度上は男女の均等な機会と待遇の確保が大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつありますが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていないようです。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、上記「ポジティブ・アクション」の一層の推進を図り、個々の労働者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要です。

皆様の会社は実質的に男女均等ですか？働くすべての方が生き活きと輝いていますか？冒頭のようなお悩みを抱えていらっしゃる事業主・人事労務担当者の方がいらっしゃいましたら、是非、ポジティブ・アクションの取組をお考えください。

(お問合せ先) 長崎労働局雇用均等室 (095 - 801 - 0050)