

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

等の差が男女労働者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いいます。



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」

ポジティブ・アクションが必要な理由

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、実質的な男女均等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！

- 女性労働者の労働意欲の向上
- 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
- 企業イメージの向上

ポジティブ・アクション取組事例

〈女性のみを対象とする取組〉

- 女性の応募を促すために、会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介する。
- 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する。
- 会議等で女性に発言や提案を求める等、女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする。

〈男女とも対象とする取組〉

- 選考方法を改善するために、役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施する。
- 作業方法や作業工程を見直したり、使いやすい器具、設備等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。
- 人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確に定める。
- 育児・介護休業後の職場復帰をしやすいするための配慮をする。

ポジティブ・アクションポータルサイト

厚生労働省では、企業のポジティブ・アクションに関する各種情報を提供しています。

【ポジティブ・アクション応援サイト (<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)】

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するサイト

【女性の活躍推進宣言コーナー (<http://www.positiveaction.jp/declaration/index.html>)】

ポジティブ・アクションに賛同する企業として、経営トップクラスから自社の女性の活躍推進について宣言できるコーナー