

第 27 回男女雇用機会均等月間について



第 27 回男女雇用機会均等月間ポスター

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、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する人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を進めることが重要です。第 27 回目にあたる本年は、次のテーマと目標を掲げ、月間を実施します。

【テーマ】眠らせていませんか? あなたの職場の女性の力

～ ポジティブ・アクションで男女が活躍 ～

【目標】(1) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保

(2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

(1) 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦

～ 第 27 回男女雇用機会均等月間(平成 24 年 6 月)から活動開始! ～

厚生労働省では、企業のポジティブ・アクションの取組みを促進するために「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施します。

具体的には、厚生労働省内に女性の活躍促進・企業活性化推進営業チームを設置し、

① ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問、

② ポジティブ・アクションの取組み促進の働きかけ、

③ 企業の情報開示促進の働きかけ

を実施します。

(2) 2種類の「ポジティブ・アクションメッセージ集」

ポジティブ・アクションに取り組むきっかけがつかめない企業や、一歩が踏み出せない企業を後押しするメッセージを集めた「企業向けメッセージ集」と、将来のキャリアビジョンが描けず不安を抱える女性や昇進に向けたチャレンジを躊躇している女性の背中を押すメッセージを集めた「女性社員向けヒント集」を作成しました。

ポジティブ・アクションに取り組む際の参考として、また企業で活躍する女性たちの生の声をヒントに未来を見いだすツールとしてぜひご活用ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

このほか、職場におけるポジティブ・アクションの取り組みを促進するため、以下のような各種施策を行っています。

○ ポジティブ・アクションポータルサイト

ポジティブ・アクションについて個別企業の取り組みを閲覧・検索できるサイトや、企業が自社の女性活躍推進の状況を自己診断できるシステム、女性の活躍推進に取り組んでいる、あるいはこれから取り組みを進めていこうとする企業がメッセージを掲載できる「女性の活躍推進宣言コーナー」などの各種コンテンツを盛り込んだ情報ポータルサイトの運営を行っています。

<http://www.positiveaction.jp/>

○ ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール

職場での男女労働者間の職域や役職などに関し、事実上生じている格差の実態把握・気づきを得て、男女間格差の実態を把握し、ポジティブ・アクションの取り組みが必要との認識を促すため、「業種別『見える化』支援ツール」と、「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル」を作成しました。各業界の使用者団体と労働組合の協力を得て、業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえ、現在、百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業の3業種について用意しています。

平成24年度は、新たな3業種について、ツールなどを作成する予定です。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

○ ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル～中堅・中小企業の経営者のための女性社員の戦力化～

中堅・中小企業の経営者を対象とした女性社員の戦力化に向けて、男女社員間の格差を解消し女性社員の活躍を推進するための、具体的かつ実践的な導入手引書を作成しました。

ポジティブ・アクションの取り組みの効果的な進め方や、ポジティブ・アクションを進める中で生じる課題やその解決方法、効果的な取り組み方法について実践的な内容を30例掲載しています。

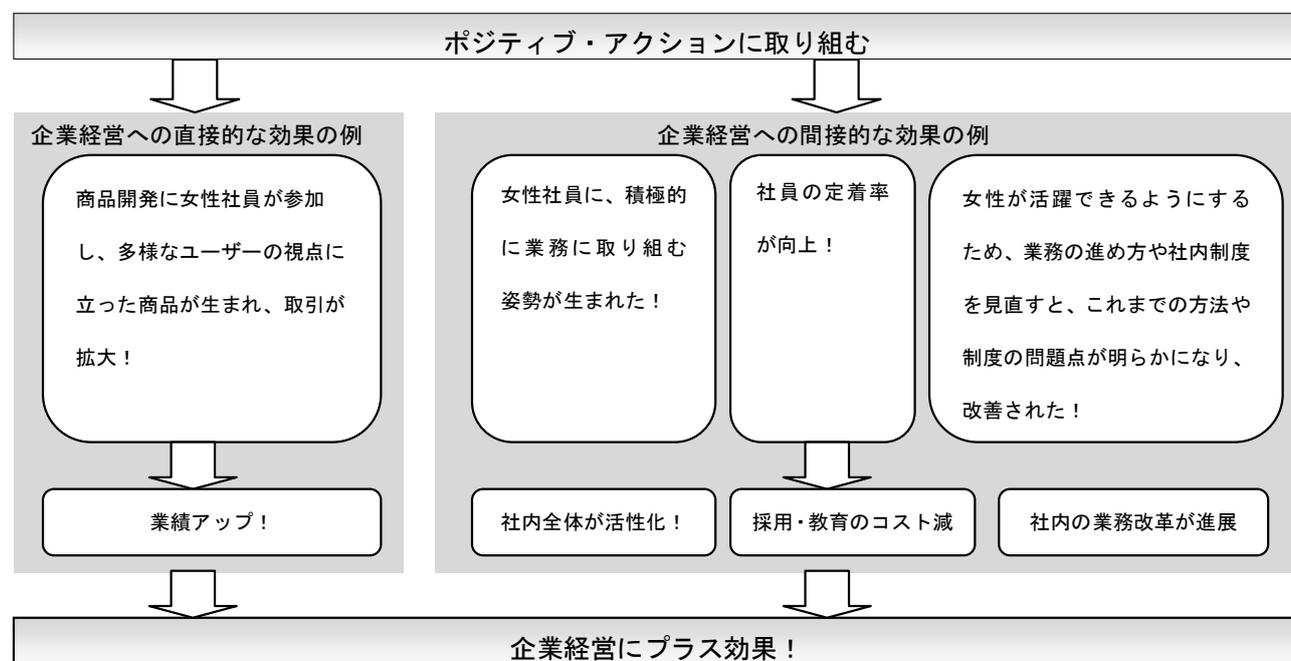
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/02/15-01.html>

※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、例えば管理職は男性が大半を占めているなど、男女労働者の間に生じている事実上の格差の解消を目指して、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

例えば、労働者の雇用に関する状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が男性と比べて極めて少数であるというような場合、計画で「3年間で女性管理職 20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化などの取り組みを行っていくことが考えられます。

なお、ポジティブ・アクションの具体的取り組みとしては、「女性のみ」または「女性優遇」の措置と、男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち「女性のみ」または「女性優遇」について、事業主が講ずることができる措置は、法第8条により法違反にならないこととされたものに限定されます。



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」

<活用例>

- ・社員の意識啓発を図るため、社内報に掲載
- ・企業の取組のアピールのため、会社案内やホームページに掲載
- ・企業のイメージアップを図るため、名刺や商品、ポスターなどに掲載

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>



ポジティブ・アクションに取り組む事業主のためのQ & A

Q.当社では会社全体で女性が少ないため、女性だけの支店を作ろうと考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

雇用管理区分ごとに見て、特定の職務または役職に占める女性の割合が会社全体で4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店でその職務または役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

これに照らせば、特定の支店を女性のみとすることは、雇用管理区分ごとに見て、その支店内の職務または役職全てを女性のみとすることが適法な場合のみ許容されることとなります。

したがって、会社全体ですでに女性が多く就いている職務または役職について、その支店にて男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

Q.当社では女性の希望者を対象として、キャリアアップセミナーを開催しています。均等法では一方の性別のみを対象とした研修は禁止されているとのことですが、このようなセミナーも均等法違反となるのでしょうか。

指針の中で、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回っている）職務または役職に従事するために必要とされる能力を付与するための教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはならないとされています。

したがって、係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満の場合であり、キャリアアップセミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものであれば、その対象を女性労働者のみとしても均等法には違反しません。

<参考>

- ・資料1 第27回男女雇用機会均等月間実施要綱
- ・資料2 厚生労働省での企業のポジティブ・アクションの情報サイト等
- ・資料3 「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～」
(パンフレット)