

2 ポジティブ・アクションの取組体制はどうしたらよい？

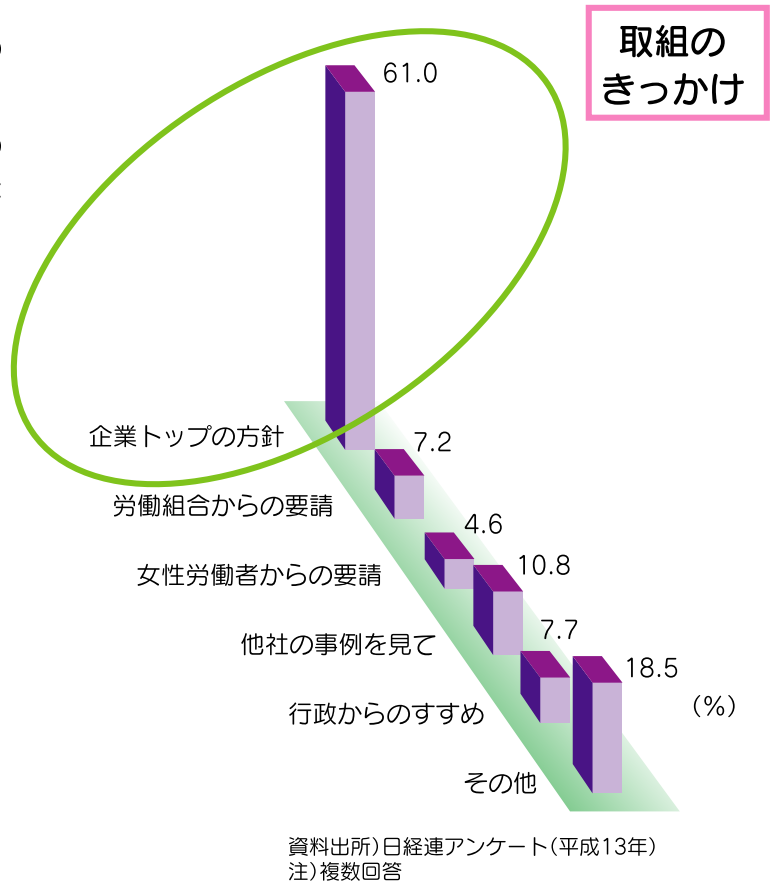
- 前述の女性の活躍推進協議会による提言では、次の①～③が大切とされています。

① 経営トップが取組の必要性を十分に理解し、その決断の下に実施していくことが大切です！

ポジティブ・アクション成功の鍵は、経営者の決断にあります。

意欲と能力のある女性に一層の活躍の機会を創出することが、経営変革の戦略の一つになるという認識を持つことが重要です。

企業トップの方針で、ポジティブ・アクションに取り組み始めた企業が多く見られます！



② 実施にあたっては、経営トップから必要な権限の委譲を受けた実行機関を設け、女性を含め全社的な取組となるようなメンバー構成とすることが望まれます。

取組体制としては、次のような方法が考えられます。

- 人事担当部署が中心となり、各職場のリーダーとともに全社で組織的に推進
- 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を推進
- 各職場の代表による横断的な女性の活躍を推進するプロジェクトチームを発足
- 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進

メンバー選出は……

幹部社員、管理職と女性労働者をメンバーに含める

幹部社員、管理職と女性労働者の間の認識の相違が、双方の「すれ違い」を生み、ポジティブ・アクションの推進にブレーキをかけることがありますので、こうした「すれ違い」が「なぜ、生じるのか」を考えていくことが、ポジティブ・アクションを進めていく上で重要となります。このため、幹部社員、管理職と女性労働者をメンバーに含めることが有効です。

各部門からまんべんなく選出する

ポジティブ・アクションは全社的なテーマなので、メンバーは各部門からまんべんなく選出し、ポジティブ・アクション推進上の問題点や課題を全社的にとらえ、改善策を検討していく必要があります。

事務局などのフォロー体制にも配慮する

ポジティブ・アクションの取組を円滑に進めるために、総務部や人事部が事務局体制をとって、側面からフォローできる体制を整えましょう。

③

実行機関で検討された具体的な取組計画は、取締役会等の経営陣の意思決定機関で合意を得るとともに、社内に周知し、コンセンサスを得ることが効果的です。

★ポジティブ・アクション応援サイト★

ポジティブ・アクションについて、自社の取組を紹介できます！
他企業の取組が分かります！

厚生労働省では、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の企業規模、業種、地域別に検索、閲覧ができ、自社のポジティブ・アクションの取組を掲載できる「ポジティブ・アクション応援サイト」を開設しています！

「ポジティブ・アクション応援サイト」のアドレスはこちら

<http://www.netin.org/jiwe/pa/>