

3 ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

取組体制を整えたら、具体的にポジティブ・アクションの取組を始めましょう。

どのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

●ポジティブ・アクションの取組の流れ●

STEP 1

現状の分析と
問題点の発見

STEP 2

具体的取組計画の作成

- ① 目標の設定・具体的
取組策の策定
- ② 期間の設定
- ③ 労働者、とりわけ女
性労働者の意見・要望
の聴取

STEP 3

具体的取組
の実施

STEP 4

具体的取組
の成果の点
検と見直し

STEP 1

現状を分析し、問題点を発見しましょう

女性労働者が現在どのように活躍しているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することがポジティブ・アクションの第一歩です。現状把握の方法としては、アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッションなどがあります。

◆厚生労働省では、現状の分析と問題点の発見のために ベンチマーク(女性の活躍推進状況診断)事業を行っています◆

企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むために必要な数値目標を立てやすくするため、「ベンチマーク事業」を実施しています。

「女性の活躍推進状況診断表」に回答し、他社と比較した自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況をチェックしてみましょう。回答した企業は、全国企業のなかにおける位置づけも確認することができます。

また、中小企業を対象に、企業が診断結果に基づきポジティブ・アクションを推進する際に効果的な取組内容や取組方法について助言や援助を行っています。

詳しくは、厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/>

をご覧ください。

問題点の発見

「女性を採用したいが、女性の応募者が少ない」場合には……

なぜ、女性の応募者が少ないのでしょうか。

- ・ 会社説明会などで、女性が仕事をしていく上でのビジョンが示されていないのでは？
- ・ 女性が少ない学部には求人をかけていないのでは？

「女性の管理職がいない」場合には……

なぜ、女性の管理職がいないのでしょうか。

- ・ 女性が昇進試験を受験したいという上司が「大変だからやめたほうがいい」と止めているのでは？
- ・ 昇進試験の受験には、いろいろな部署での業務経験が必要なのに、女性はほとんど配置転換されず、業務の経験が少ないため、受験資格が得られないのでは？

「女性がひとりもない部署がある」場合には……

なぜ、女性がいない部署があるのでしょうか。

- ・ 業務に必要な研修の受講や資格の取得をさせていないのでは？
- ・ 男性ばかりの部署にたった一人の女性を配置したので、孤立して辞めてしまったのでは？

◆男女雇用機会均等法におけるポジティブ・アクション◆

男女雇用機会均等法第14条において、企業がポジティブ・アクションの取組として

- ① 女性労働者の配置等の状況の分析
- ② 分析に基づく改善計画の作成
- ③ 計画に定める措置の実施
- ④ 実施体制の整備
- ⑤ 取組状況の外部への開示

を行う際に、国が相談その他の援助をすることができるとしています。

STEP2

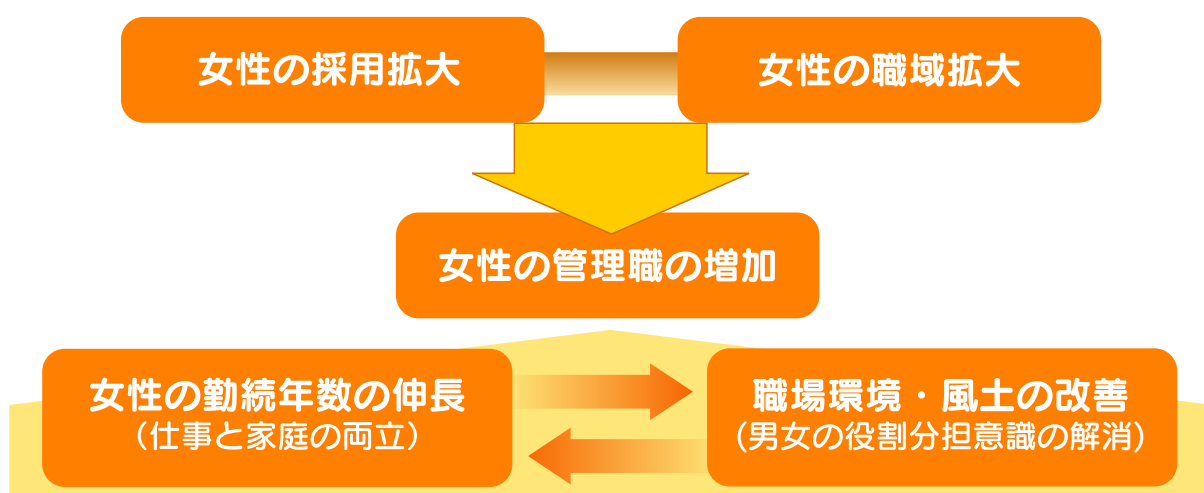
目標と取組計画を策定しましょう

発見された問題点の解決のために、各企業の実態に応じた具体的な目標を設定し、その目標を達成するための効果的な取組策を検討し、具体的取組計画を策定します。

7ページに記載のベンチマーク事業に参加された場合、会社の実態を踏まえた目標設定や取組内容の検討にご活用いただける情報が提供されますのでぜひ積極的にご利用ください。

具体的な目標には、次のようなものが考えられます

● ポジティブ・アクション5つの取組 ●



- ☆ 「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。
- ☆ 採用者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合など数値目標を立てることは、取組を促進するためには有効な手段です。
- ☆ 計画の策定に当たっては、具体的取組を実施する目安となる期間を設定しましょう。
- ☆ 女性労働者の意見や要望を聴取して、実質的かつ効果的な計画を策定しましょう。

具体的な取組には、「女性のみを対象とする又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！

女性のみを対象とする又は
女性を有利に取り扱う取組



これまでの取扱い等により、男女間に事実上の格差がある場合、その格差が是正されるまでの間、暫定的に行うものです。

男女両方を対象とする取組



個人の能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、仕事と家庭の両立支援のための制度の実施等、継続して行われる必要のあるものです。

目標 1

女性の採用拡大

—— 女性の採用を増やす ——

男女均等な選考ルールの確立に加え、女性の応募を促すための取組が求められます。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- 女性の応募を促すために、
 - ・ 会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介
 - ・ 求人先に女性の多い学校、学科等を含める
 - ・ 女性求職者を対象とした職場見学会を実施
- 職場ごとに女性比率の数値目標を設定

< 男女両方を対象とする取組 >

- 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の実施
 - ・ 性別にかかわらず公正な選考を解説したマニュアル等を作成
 - ・ 採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保
- 事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し（※）

※ 募集・採用に当たって身長、体重、体力を要件としたり、コース別雇用管理における総合職の募集、採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、合理的な理由がないときは間接差別として男女雇用機会均等法違反となりますので、そのような採用条件となっていないか点検しましょう。

目標 2

女性の職域拡大

—— これまで女性が少なかった職種や職務に、積極的に女性を配置する ——

女性がいなかった（少なかった）職種・職域に新たに女性を配置する時は、本人への支援だけでなく、受け入れる職場のソフト、ハード両面での環境整備が求められます。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- 女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をするために、
 - ・ 配置する女性の教育訓練
 - ・ 複数の女性を配置
 - ・ 対外的な業務に配置する際の取引先への事前説明

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ 男女ともに使いやすい器具、設備等の導入、作業方法、作業工程の見直し
- ・ 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化
- ・ 自己申告制度、社内公募制度、FA（フリーエージェント）制度等の導入
- ・ 新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援
- ・ 女性の受け入れ経験の少ない管理職に対する研修

目標 3

女性管理職の増加

—— 女性社員の目標ともなるよう、
女性管理職を増やす ——

女性管理職を増やすためには、昇進・昇格規定の見直し、運用面での改善、能力開発、動機づけ等さまざまな課題への対応が求められます。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- ・ 女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し（※）
- ・ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励
- ・ 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
- ・ モデル（模範）となる女性の育成及び提示
- ・ メンター制度の導入（先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度。相談者の向上心、やる気を引き出す。）

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確にし、労働者全員に周知
- ・ 男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施
- ・ キャリア形成についての相談体制を整備

※ 昇進に当たって転勤の経験があることを要件とすることは、合理的な理由がないときは間接差別として男女雇用機会均等法違反となりますので、そのような昇進条件となっていないか点検しましょう。

目標 4

女性の勤続年数の伸張

—— 仕事と家庭を両立させ、長く
勤められるようにする ——

少子高齢化が進む中で、仕事と家庭の両立は、男女に共通の重要な問題です。制度を設けるだけでなく、使いやすい制度にするための工夫をし、働きやすい職場環境づくりをすることが必要です。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
- ・ 休業後の職場復帰をしやすいするための講習の実施
- ・ 長期勤続のための生活設計についての相談
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度、能力評価制度等の導入

目標 5

職場環境・風土の改善

—— 男女平等な職場環境・風土を
つくる ——

諸規定や制度を整備しても、実際に運用、実行していく職場や社内風土が「男性は基幹的業務、女性は補助業務」といった性別役割分担意識を引きずったままでは、その効果は期待できません。社内の意識改革を進めていくことが非常に重要です。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- ・ 女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする（会議等で女性に発言や提案を求める等）
- ・ 女性労働者間のネットワークづくり（交流フォーラムの開催、ホームページの開設等）

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成

☆「性別役割分担意識に関するチェックリスト」を研修等の際に活用してください。
チェックリストは、厚生労働省HPでご覧になれます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/>

STEP3

具体的取組を実施しましょう

計画に沿って、着実に取組を実施していく際には、次の点に留意しましょう。

● 計画を実行する際の留意点 ●

① 計画推進上直面した問題点は、早期に対処する

計画を実施していく過程で、障害に直面することがあります。このような時は、「そうした問題がなぜ起きるのか」を検討し、改善策を考えていくようにしてください。

② 計画は、進捗状況に応じて柔軟に修正するスタンスで

現実的で、無理のない計画を作ったとしても、計画通りに進まない場合は、計画のどこがうまくいかないのかを考え、状況にあわせて、計画を修正していくことも必要です。

STEP4

具体的取組の成果を点検し、見直しましょう

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行いましょう。成果は社内に公表していくことが効果的です。十分な成果が上がっていない場合は、その原因を究明し、必要な場合には、計画の見直しをすることも大切です。

ヒント

「我が社には無理！」という企業には？

「ポジティブ・アクションのための取組体制の整備や計画の作成なんて我が社には無理！」と感じている事業主の皆さん、P10～P12の「具体的取組」の1つでもできそうなものから始めてみてください。

また、P6の「ポジティブ・アクション応援サイト」にぜひアクセスしてみてください。中小企業の取組も数多く掲載されています。参考にいただけるケースがきっと見つかります！ 応援サイトのアドレス <http://www.netin.org/jiwe/pa/>