

4 事業主に対する国の援助(第14条)

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女均等取扱いを確保することに加えて、男女労働者間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して雇用管理の改善について企業が自主的かつ積極的に取り組むことが必要となるものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

Q&A

Q₁

ポジティブ・アクションとは、どういうことをいうのでしょうか。

Ⓐ

個々の企業において、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配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

といった格差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような格差は、均等法上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような格差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みのことであり、男女の均等な機会と待遇を実質的に確保するために必要となるものです。

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、計画において、「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組を行っていくことが考えられます。

Q₂**均等法第14条と第8条との関係はどうなるのでしょうか。**

- Ⓐ 均等法第14条の「ポジティブ・アクション」として講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「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」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講ずることができるのは、第8条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。

Q₃**国の援助とは具体的にどのようなことでしょうか。**

- Ⓐ 厚生労働省は、各地で経営者団体や各種業界団体と連携を図りながら、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深めるよう周知を図るとともに、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助するため、次のような事業を実施しています。
- ① 事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。
 - ② 女性の活躍・両立支援総合サイトにおいて、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるツールの紹介。
 - ③ 使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの紹介。

ポジティブ・アクションに関する詳しい情報については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

- (1) ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html
- (2) 女性の活躍・両立支援総合サイト（Q3の回答中の②に関するもの）
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
 ・ポジティブ・アクション応援サイト：企業の取組内容を掲載しているもの
<http://positiveaction.mhlw.go.jp/pa/index.php>
 ・ポジティブ・アクション 女性の活躍推進宣言コーナー：企業トップによる取組についての宣言を掲載しているもの
<http://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/>
- (3) 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（Q3の回答中の③に関するもの）
<https://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

■ 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」

「きらら」は、ポジティブ・アクションの頭文字「P」と「a」を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、公募で選ばれました。

ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等は、厚生労働省ホームページ（<https://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/symbolmark.html>）からダウンロードし、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由にご利用いただけます。

<シンボルマーク活用例>

- 社員の意識啓発を図るため、社内報などにシンボルマークを掲載する。
- 企業の取り組みのアピールのため、会社案内やホームページなどにシンボルマークを掲載する。
- 企業のイメージアップを図るため、名刺や商品、ポスターなどにシンボルマークを掲載する。



■ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について

女性の活躍推進を一層進めるため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という）では、常時雇用する労働者数が301人以上の企業に対し、

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表※
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する状況の情報の公表※
- を義務付けています。

なお、常時雇用する労働者が300人以下の企業については、上記①～④が努力義務とされています。また、行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業に対する認定制度もあります。

【認定マーク えるぼし】

(認定段階1)



(認定段階2)



(認定段階3)



女性活躍推進法の詳しい情報については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）をご覧ください。

■ 「女性の活躍推進企業データベース」を活用しましょう

上記※の公表については、自社のホームページを利用する等が考えられますが、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください（令和元年5月現在で、約1万社が利用しています）

「女性の活躍推進企業データベース」では、

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組を学生や一般の方々にアピールできます。

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」をご活用ください。

この助成金は、女性活躍推進法に基づき、女性の採用等に関する「数値目標」及び「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した中小企業事業主に支給される助成金です。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

※ 中小企業事業主：常時雇用する労働者数が300人以下の事業主

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

Q₄

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、例えば女性労働者が8割など女性労働者が多い企業の場合、「全労働者に占める女性労働者の割合まで管理職の女性比率を引き上げる」ということを数値目標としても良いのでしょうか。

① 女性活躍推進法においては、自社における女性の活躍状況の把握・分析の結果、女性の活躍の度合いが遅れている部分について、女性の活躍を推進するために改善すべき数値目標を掲げて取り組む必要があります。

行動計画における取組内容の設定に当たっては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組をすることは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が全体の4割を下回っている）雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は均等法違反となることに留意が必要です。

一方で、数値目標の設定が女性労働者を優先的に取り扱う取組そのものではない場合には、均等法違反の問題は生じません。ただし、当該数値目標を達成しようとする、法に違反するような女性を優遇する取組を行わざるを得ないことが想定される場合には、当該目標は望ましいものではないと考えられます。

例えば、「全労働者に占める女性割合」を上回らない範囲で「管理職に占める女性割合」の数値目標を設定することは差し支えありませんが、「全労働者に占める女性割合」を大幅に上回るような「管理職に占める女性割合」を数値目標とすることは、現状の「管理職に占める女性割合」が4割以上の場合には、望ましくないものと考えられます。

なお、均等法違反となる数値目標（例えば、既に女性の多い職種について、「新規採用者に占める女性の割合を100%とする」等）については、当然、設定することはできません。