

「ポジティブ・アクション」とは…

ポジティブ・アクションとは…

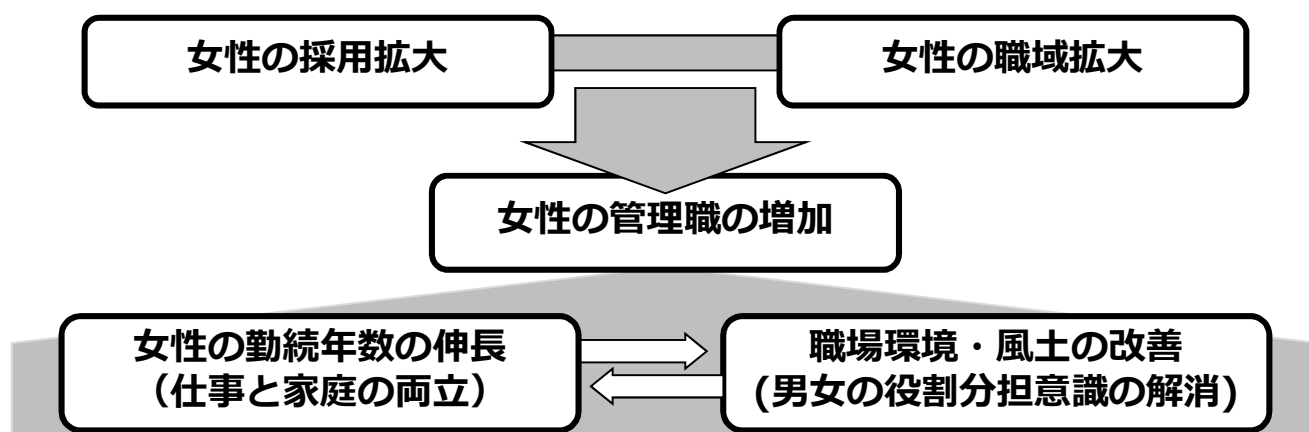
固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、
男女労働者の間に事実上生じている仕事上の格差を解消するために、
女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、
個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。



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5つの取り組み

具体的な取り組みには、次のようなものが考えられます。



- ☆ 「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、これらの取り組みが進んでいると「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」はこれらの取り組みを支えるものです。
- ☆ ポジティブ・アクションの取り組みとしての「女性の勤続年数の伸長」のための具体的な取組には、法定以上の育児・介護休業制度を設けることや、短時間勤務等の育児休業後の職場復帰をしやすくなるような取り組みを行うなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る取り組みも含まれています。

※ポジティブ・アクションの具体的な取り組み事例は、次のページをご覧ください。

ポジティブ・アクションについて、詳しくは
「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を
ご覧ください。



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

均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）に応募する際は、次のいずれかのサイトに**自社がポジティブ・アクションに取り組んでいることを掲載してください。**



ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

自社の**女性の活躍状況**や、**ポジティブ・アクションの取り組み内容**を掲載できます。



女性の活躍推進宣言コーナー

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

自社の女性の活躍推進に関する**宣言**を掲載できます。

ポジティブ・アクション取り組み事例

ポジティブ・アクションの具体的な取り組みには、企業の実態によって様々なものが考えられます。

例えば、次のような取り組みもポジティブ・アクションとなります。

企業の実態に応じて、できることから取り組んでいきましょう。

現状分析・計画策定

- **企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。**
- 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての**問題点**について**調査・分析**を行う。
- **女性の能力発揮のための計画を策定**する。

女性のみ対象の取り組み

- 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と、**女性の責任感、意欲を向上させるための配慮**をする。

男女とも対象の取り組み

- 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ための配慮**をする。
- 女性の能力発揮の重要性についての**意識啓発研修を実施**する。
- 出産や育児による休業等が**ハンディとならないよう制度を見直す。**