

5. 企業トップ自らポジティブ・アクションを実践しましょう

女性が能力を最大限発揮できるよう、企業トップが先頭にたってポジティブ・アクション（注1）を推進することが望めます。また、その実践においては中間管理職の果たす役割が大きいことから、中間管理職の意識改革を図るとともに、男女間の賃金格差に大きく影響している男女の職階や勤続年数の格差の縮小に取り組むことが大切です。

（注1） ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による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差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。

6. 業務の与え方や配置を意欲や適性、能力に基づき行いましょう

偏った業務配分や配置を改善するため、個々の労働者の意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置を進めましょう。また、自己申告制度や社内公募制度、社内フリーエージェント制度の導入なども女性の配置改善に寄与すると考えられます。

7. コース別雇用管理制度を導入している場合は制度と運用を改善しましょう

コース別雇用管理制度について、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など制度そのものを点検することが大切です。特に、検討が求められるのは、コース区分を採用後一定期間の職務経験後に決定することや、コース転換の円滑化のための措置の導入、転勤の有無によるコース設定が真に必要なかどうかの再検討などです。

なお、コースの内容について従業員に十分な説明がなされることが望めます。併せて、総合職の男女労働者を含め、企業は転勤を命ずる際に、育児や介護の状況に配慮すべき責務があることにも留意する必要があります。

8. ファミリー・フレンドリー（注2）な職場形成を促進しましょう

育児・介護休業制度を利用しやすくするなどの職場環境の改善に努めるとともに、育児・介護休業期間中における復職に向けた企業情報の提供や、スキルの陳腐化を防ぐための通信研修の提供などの仕組みが求められます。

また、短時間勤務制度、フレックスタイム制など柔軟な労働時間制度を採用するなど、家庭生活と職業生活が両立するような業務運営に努めることが必要です。

（注2） ファミリー・フレンドリーな企業とは、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う企業をいいます。