

いる男女間の職階格差や勤続年数格差の縮小に取り組むべきであり、特に、職階格差縮小の観点からは、以下（2）（女性に対する業務の与え方や配置の改善）に取り組むとともに、女性の勤続年数伸張の観点からは、以下（4）（ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進）に取り組むことが求められる。

ポジティブ・アクションについては、厚生労働省が経営者団体と連携して開催している女性の活躍推進協議会が2002年4月に「ポジティブ・アクションのための提言」をとりまとめています。同提言のホームページアドレスは以下のとおりですので、ご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>

また厚生労働省においては、ポジティブ・アクションをより普及促進する施策の一環として、平成15年度から個々の企業が目標を立てる際にベンチマーク（自社の状況を知ることができるものさしとなる値）として活用できるようにするために、同業他社と比較した自社の取組状況について診断を行うベンチマーク事業を行っています。ベンチマーク事業に参加ご希望の場合は、21世紀職業財団（TEL：03-5276-3692）にお問い合わせ下さい。なおベンチマークを活用したポジティブ・アクションの取組事例については以下のとおりですので、ご参照下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/05/h0528-3c.html>

（2）女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善

業務の与え方については、これまで、難易度や重要度の低い業務、定型的な業務が主として女性に割り当てられたり、評価の低い職務に女性を多く配置することがよく見られてきたのが実態である。

このように偏った業務配分や配置を改善するために、性にとらわれることなく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ることや管理職研修に女性の能力発揮に配慮した業務の与え方に係る留意事項を含めることが求められる。また、労働者が希望職務や保有能力等を申告できる自己申告制度や、欠員ポストを補充する人材を広く社内で募集する社内公募制度、一定の条件を満たした社員が希望部署への異動を申告できる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ものである。

さらに、ライセンス制度（職務に必要なスキルを明確にし、その職務につくためのスキルを持ったものに試験等でライセンスを与え、欠員が出た場合にはそのライセンス保持者の中から配置する制度）や、女性登用を念頭においた後継者計画（管理者が自分の後任候補者数名を所属部門長や人事部門に登録する際に、最低1名は女性とすることのルール化）等も有効と考えられる。