

## 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

Q<sub>1</sub>

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。

**Q<sub>2</sub>****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。

**Q<sub>3</sub>****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 行政と経営者団体が連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
  - ② 「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。
  - ③ 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。
  - ④ ポジティブ・アクション情報ポータルサイトにおいて、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システムの運営。
  - ⑤ 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作成・普及。
  - ⑥ 女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、自社の取組を踏まえた企業経営者からのメッセージ集や女性管理職等からの女性社員へのヒント集を作成・普及するとともに、メンター制度の導入及びロールモデルの育成のためのマニュアルを作成・普及。

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でご覧いただけます。

- (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  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html)
- (2) 均等・両立推進企業表彰（Q3の回答中の②に関するもの）  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>
- (3) ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（Q3の回答中の④に関するもの）  
<http://www.positiveaction.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://www.positiveaction.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://www.positiveaction.jp/declaration/>
- (4) 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⑤に関するもの）  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>
- (5) ポジティブ・アクションメッセージ集（Q3の回答中の⑥に関するもの）  
  - ・企業向けメッセージ集 <http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/dl/30-01-1.pdf>
  - ・女性社員向けヒント集 <http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/dl/30-01-2.pdf>
- (6) メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル（Q3の回答中の⑥に関するもの）  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.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 (<http://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。

