

ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションとは

男女の固定的な役割分担意識や過去の経緯から、例えば、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者の間に事実上生じている場合、このような差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組

*なお、その具体的な取組においては、「女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」があります。

ポジティブ・アクションの具体例

- ◆ 勤続年数も長く、仕事に対する能力や意欲も高い女性労働者がいるのにもかかわらず、従来の性差別的な雇用管理により、管理職になっている女性が少ない場合に、

<女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組>

- ・昇進試験の受験を女性に奨励する
- ・昇進試験の合格者の中から、女性を優先して昇進させる

<男女双方を対象とする取組>

- ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を行う

- ◆ 妊娠・出産や育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に、

<男女双方を対象とする取組>

- ・法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務時間制度を導入する
- ・休業後の職場復帰をしやすいするための講習を行う



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」

子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）

ポジティブ・アクション取組企業の割合（平成26年度までの目標）40%超

事業主の皆さまへ

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

その賃金・雇用管理、見直してみませんか？

男女雇用機会均等法などの法整備が進み、企業でも女性の活躍の場が広がっていますが、男女間の賃金格差は先進諸外国と比べて、依然、大きい状況にあります。

また、多くの会社が賃金格差を計算したこともないとの実態もあります。

あなたの会社は、賃金・雇用管理において性別に基づく差別扱いはしていないと確かに言えますか？ 男女間の賃金格差を計算してみたことはありますか？ 実際は男女の取り扱いの差異、賃金の差異があるのに、それが見えていないかもしれません。

男女間格差の縮小のためには、まず現状を「見える化」して実態を把握し、改善の必要性に「気付く」ことが前提となります。

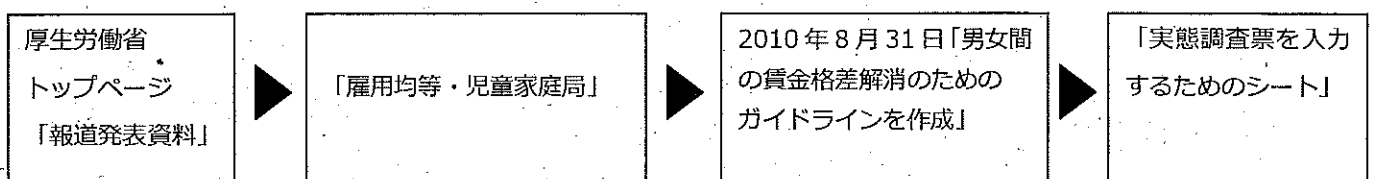
「見える化」の方法としては、あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化したり、統計データに現れてこない社員の意識をアンケート調査することなどが考えられます。

厚生労働省では、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を作成しました。このガイドラインは、賃金や雇用管理の在り方を見直すための視点や男女を問わず社員の活躍を促すための実態調査票、社員意識調査アンケートといった、男女間賃金格差の「見える化」を推進するための支援ツールを盛り込んだ内容になっています。

賃金格差の解消に取り組むことで、女性の能力がフルに発揮される機会が増え、企業にとっても大きなプラスになると期待できます。取り組まれる際の指針として、ぜひ、ご活用ください。

【男女間の賃金格差解消のためのガイドラインのページ】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>



男女間賃金格差解消のための取り組み

－男女間賃金格差を「どうする？」－

賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

男女間賃金格差の実態を把握した上で、賃金・雇用管理に問題がないか、以下の3つの視点から見直してみましょう。

1 公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保

◆具体的には…

- 賃金表の整備はしていますか。
- 賃金決定、昇給・昇格の基準が公正、明確、透明なものになっていますか。
- 生活手当（家族手当、住宅手当など）は、どのような属性の労働者にも公平なものになっていますか。
- 人事評価基準が公正、明確、透明なものになっていますか。
また、評価者研修や複層的評価の実施、評価結果のフィードバックは実施されていますか。
- 出産・育児がハンデにならない評価制度を検討していますか。

2 配置や仕事配分、人材育成など、賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善

◆具体的には…

- 配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価において、男女で異なる取り扱いをしていますが、また、現場レベルでのチェックはされていますか。
- コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかどうか精査していますか。
- コースごとの採用、配置について、先入観やこれまでの採用、配置の実績などにとらわれず均等取り扱いを推進していますか。

3 過去の性差別的な雇用管理や、職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって事実上生じている格差を解消するための取組（ポジティブ・アクション）

◆具体的には…

- 女性に対する社内訓練・研修の積極的实施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させるなどのポジティブ・アクションに取り組んでいますか。