

★ 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 ★

「ポジティブ・アクション」に賛同される方は、誰でもご利用になれます。

【シンボルマークの利用例】

- ・社内報にシンボルマークを掲載し、ポジティブ・アクションの取組を紹介する
- ・商品や名刺等にシンボルマークを掲載し、企業のイメージアップアップを図る



ダウンロード先

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004eod.html>

★ ポジティブ・アクション応援サイト ★

- ポジティブ・アクションについて、自社の取組を紹介（掲載）できます！
- 企業規模、業種、地域別に他社の取組内容を閲覧できます！

<http://www.netin.org/jiwe/pa/>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは **都道府県労働局雇用均等室**へ  
[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

# 私も会社も ステップアップ

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ～

## 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、  
・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  
等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う**自主的かつ積極的な取組**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

### ◆ A社の取組のきっかけ ◆

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、役員にも女性はいません。  
そんなA社の株主総会のことです。初老の男性から経営陣に一つの質問がありました。

「新しい役員にも、壇上にいる経営陣にも女性がいないようですが、A社は21世紀も男社会で生きていかれるわけですか？ A社には、5000人近くも社員がいて、優秀な女性も当然いるはずですが。こういった状況をどう考えていますか？」

社長は、まったく想定していなかった質問に、明快な答弁ができませんでした。

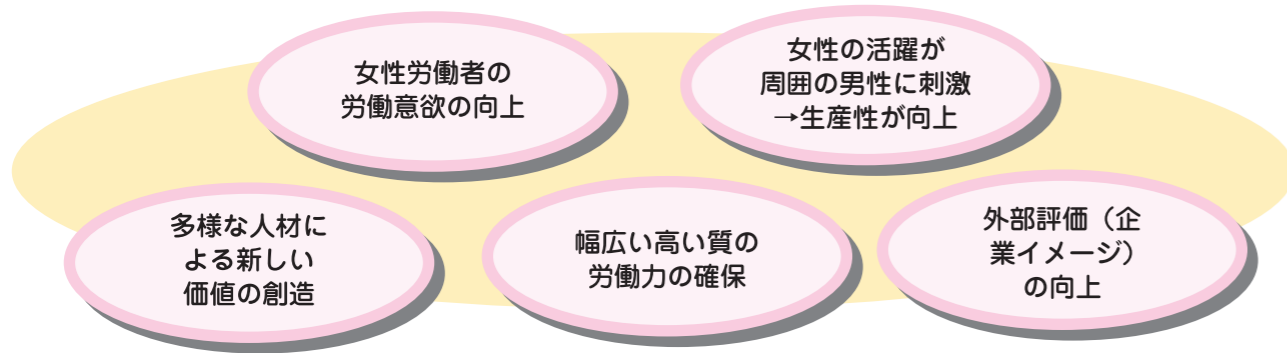
制度上の差別をなくすだけでは、社内で女性が能力を発揮するには十分ではないのかもしれない…と経営陣は気がつきました。

これをきっかけに、A社は「能力と意欲のある女性には、もっと活躍できる場を社内に創っていく」ことを、本気で決心し、取組を始めたのです。

## 1 ポジティブ・アクションは、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！



### ◆ 取組企業の事例 ◆

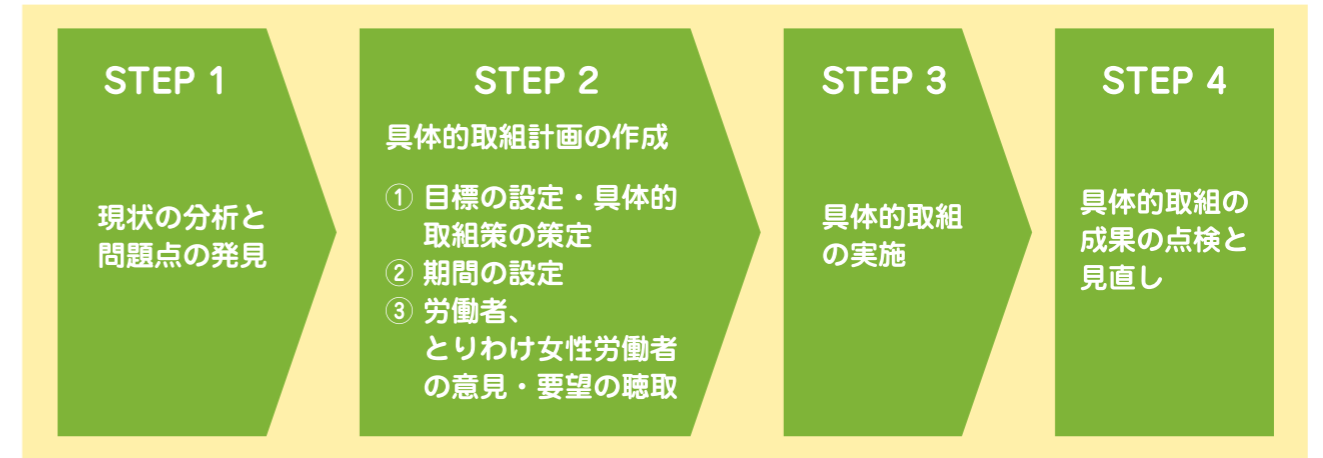
ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります！

- ★ 将来の管理職候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。いろいろな部署を経験させるため製造現場へ配属するにあたり複数の女性を同時に配置。大卒女性たちはお互いに励まし合って的確に職務を遂行した。  
また、活躍する状況を会社ホームページで積極的に紹介することで、理系女子学生の人気企業ランキングの上位に入り、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。
- ★ 「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはないとの社長の方針の下、男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を採用。「顧客が何を求めているか」との目線で提案型の営業を行う女性の姿勢に、男性社員も刺激を受け、お互いが切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。
- ★ 今まで上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化して労働者全員に周知するとともに、男女の差別なく各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励したところ、能力次第で男女にかかわらず昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。
- ★ 出産を機に退職する女性が多かったため、配偶者の転勤にあわせてグループ会社の職場を視野に含めた異動への配慮を行ったところ、就業継続する女性が増加。管理職となる女性が増加したことにより、女性社員のやる気が向上し、職場が活性化した。

## 2 ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

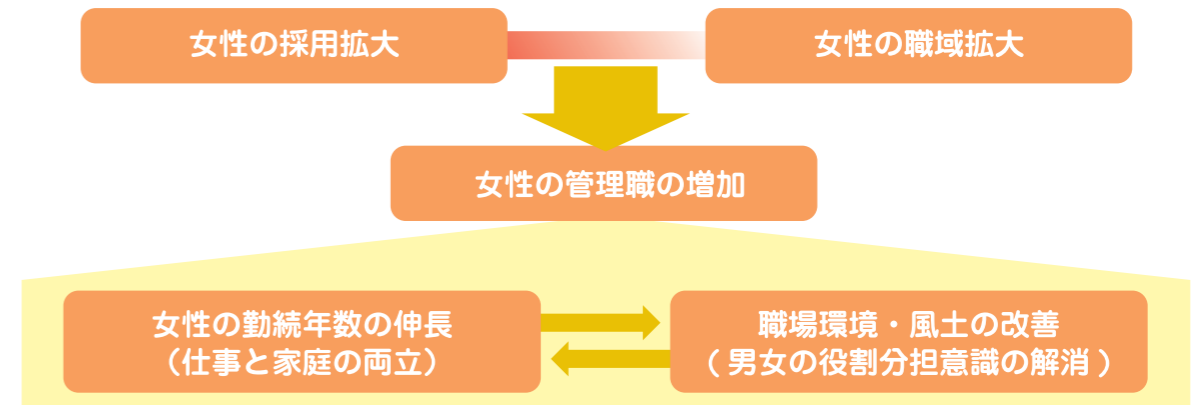
ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

### ● ポジティブ・アクションの取組の流れ ●



具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

### ● ポジティブ・アクション5つの取組 ●



☆ 「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、これらの取組が進んでいると「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」はこれらの取組を支えるものです。

Q ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？

A 均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。