

ポジティブ・アクションについて



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」

ポジティブ・アクションとは

男女間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組をいいます。

例えば… 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

＜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

※その他の取組事例については、次ページ右表参照

ポジティブ・アクションが必要な理由

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。

- 女性労働者の労働意欲の向上
- 女性の活躍が周囲の男性に刺激→生産性が向上
- 多様な人材による新しい価値の創造
- 幅広い高い質の労働力の確保
- 企業イメージの向上

ポジティブ・アクションに関する目標値

子ども・子育てビジョン

(平成22年1月29日閣議決定)

第3次男女共同参画基本計画

(平成22年12月17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

ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「取り組んでいる」は31.7%、「今後、取り組むこととしている」は15.1%ですが、企業規模が小さいほどその割合は低くなっています。

(平成23年度雇用均等基本調査(速報) 5,000人以上規模 78.8%、10~29人規模 22.1%)