

21 世紀型企业への転換を図る

■ ポジティブアクションの推進 !! ～ 男女雇用機会均等法の積極的遵守 ～

まずは歴史を … !

男女雇用機会均等法は、昭和 60 年に成立(昭和 61 年 4 月 1 日施行)し、募集・採用、配置・昇進について、女性を男性と均等に扱う**努力義務**と、教育訓練、福利厚生、定年・退職および解雇について、女性であることを理由とした差別禁止が規定されました。

当時の世情からすると、法律はできたものの、バブル経済の時期だったこともあり、さほど大きな問題として企業に捉えられていなかったように思います。

その後、女性の就労人口は増加を続け、外資系企業の進出も相まって、平成 9 年に改正法が成立(平成 11 年 4 月 1 日施行※)しました。

特に、女性差別についての努力義務規定が**禁止規定**となり、ポジティブ・アクション、セクシュアルハラスメントに関する規定の創設、母性健康管理措置の義務規定化(※これに関する内容のみ平成 10 年 4 月 1 日施行)が実施されました。

さらに、平成 18 年(平成 19 年 4 月 1 日施行)には、性差別禁止の範囲の拡大、間接差別規定の導入、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策の強化、ポジティブ・アクションの効果的推進方策(国が事業主に対して行う援助内容の追加)、男女雇用機会均等法の**実効性の確保**(調停、企業名公表制度の対象範囲の拡大、過料の創設)が追加され、企業にとって「これまで通り」とはいかない事態となりました。

しかし、現実をみると、まだまだ男女が完全に均等待遇というわけではありません。

女性の管理職が増加傾向にあるものの、まだまだ「結婚・出産・育児」というマイナスイメージが払拭できない経営者の方も多いと思います。しかし、これからは、女性が有する潜在能力を“どう活かすのか”というテーマを戦略的に考え、企業として積極的に取り組むことが必要不可欠ではないでしょうか。



ポジティブアクションとは… ?

ポジティブアクションとは、企業において性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、“営業職は男性ばかり”“課長以上の管理職は、ほとんど男性”などの状態が生じている場合に、このような**差別を解消**するための自主的かつ積極的な取り組みのことをいいます。

直接的な効果としては、「顧客の拡大」「商品開発」など、間接的な効果は「社員の定着」「女性社員の勤労意欲向上」「社内の問題点の顕在化」などが考えられるでしょう。

企業規模、業態、業種によって、その取り組み方はさまざまですが、自社にマッチしたポジティブアクションが必ずあるはず。かりに即効性がなかったとしても、3年後、5年後には変化が現れるかもしれませんし、企業が積極的に取り組もうとする姿勢をみせるだけでも何らかの効果があるものと思います。



ポジティブアクションの進め方は…？

ポジティブアクションにどのように取り組まれるのかは、企業の現状によってそれぞれ異なるでしょうが、たとえば、つぎのような流れをヒントにして進められると、効果がみえてくるかもしれません。

Phase 1 現状の分析 ⇒ 問題点の抽出

Phase 2 取組計画 ⇒ 目標の設定【期間・範囲など】

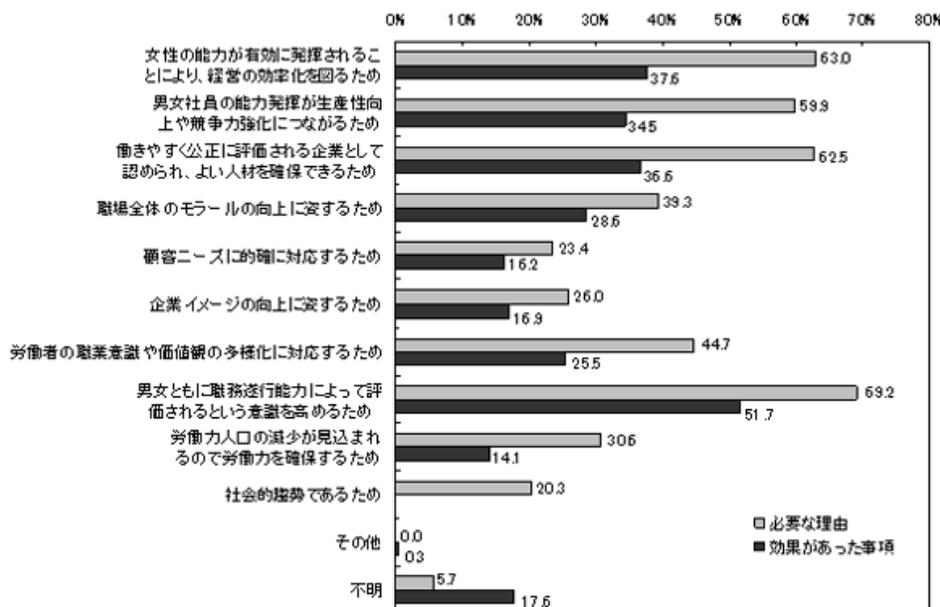
Phase 3 取組計画の実施 ⇒ 定期的な検証・意見聴取

Phase 4 取組期間終了後の成果検証 ⇒ 問題点の抽出・さらなるステップアップ



必要に応じて Phase 1 へ

ポジティブアクションを推進することが必要な理由及び効果があった事項別企業割合



資料出所：21世紀職業財団 女性労働関係 平成19年度 企業のポジティブアクションの取組に関する調査

職場における性別役割分担意識に関するチェックリスト !?

仕事を与えるとき、配置や昇進を決めるとき、「女性だからこういった仕事が向いている」、「女性には無理」といった意識が働くと、それが職場における男女間の職階格差をもたらす原因の一つと考えられています。

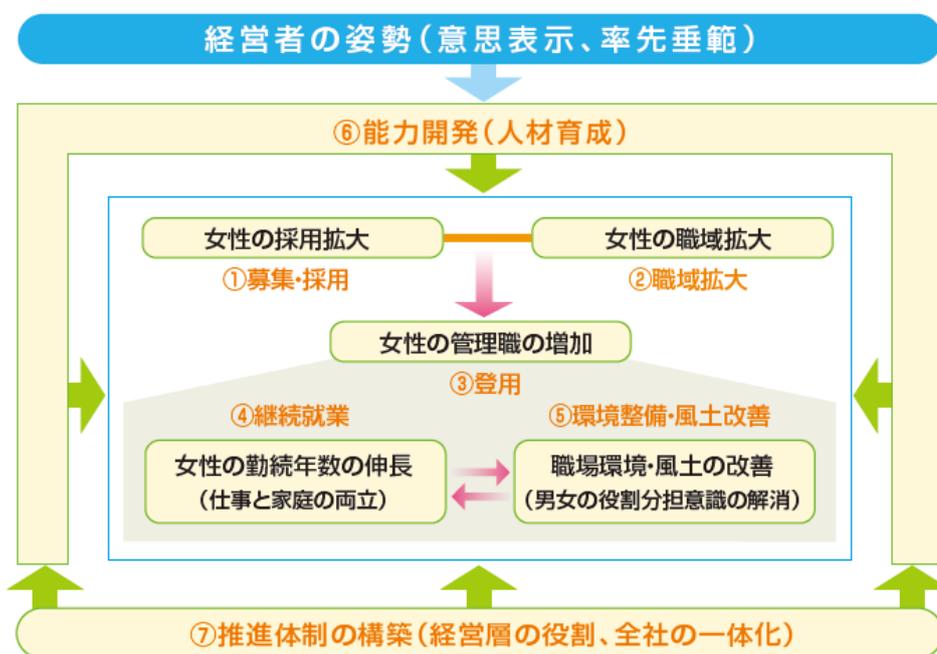
21世紀職業財団のホームページには、職場におけるさまざまな場面を想定した設問に答えることで、各自が持っている“思い込み”に気づくことができるチェックリストが掲載されていますので、お試しになられてはいかがでしょうか。 <http://www.jiwe.or.jp/activitysupport/tabid/128/Default.aspx>

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

ポジティブアクションを企業経営の戦略テーマとする !!

企業がポジティブアクションに取り組む際に、「法に基づき差別的な取扱いを撤廃することを目的とした雇用管理上の施策」として捉えるのか、「女性を重要な戦力として育て、活用していくことが自社の戦略的テーマ」と捉えるのかによって、その後の推進活動や成果に大きな差が生じます。とりあえずの法遵守という取り組みでは、結婚や出産で退社する女性、管理職昇進に積極的でない女性がいちたると、活動が行き詰ってしまい、就業規則や人事制度の見直し程度で終わってしまう危険性があります。

しかし、戦略的テーマと位置づけた場合には、障害に直面しても、自社の経営戦略として経営層も参加して何とか成功させようと、さまざまな工夫を積み重ねることでしょう。そして、自社ならではの女性社員の活用方法を見出し、女性社員が戦力として育成されて、会社の業績改善という成果につなげていくことが可能となるのではないのでしょうか。スタートから誤ることがないように、確固たる信念と自社の発展を目標とすることが重要です。



資料出所：21世紀職業財団

女性のみを対象とした採用は…？

企業が労働者を募集・採用する際に、女性のみを対象として求人内容や会社概要等の説明を行うことが、現実的な男女間の格差（一定の区分、職務、役職において女性が4割を下回る状況）を是正するためのポジティブアクションである場合には法違反となりませんが、ポジティブアクションに該当しない場合には、均等法違反となりますので、ご注意ください。

また、サイト上の求職者情報の検索項目に性別を設けることや、求職者情報に性別の情報があることは、それ自体が均等法違反ではありませんが、結果として求人企業の性別による差別的取扱いを招く恐れがあるため望ましくないとされています。

いずれにいたしましても、不当な差別意識がなければ問題ないことです。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864