



女性がもっと能力を発揮するために ～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ります。

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
- 外部評価（企業イメージ）の向上

《取組企業の事例》

「男性でなければならない仕事」「女性でなければならない仕事」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。

ポジティブ・アクション5つの取組

女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長
(仕事と家庭の両立)

職場環境・風土の改善
(男女の役割分担意識の解消)

※「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「女性の管理職の増加」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「女性のみ」「女性優遇」の取組は違法では？

A 男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取り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、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う、女性のみを対象と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。

**人材の能力がフルに発揮されれば、
企業にとって大きなプラスになります！**

※「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の情報は、厚生労働省「ポジティブ・アクション応援サイト」でご覧になれます。

問合せ：市民協働推進課 平和・男女共同係 ☎893-4411 内線421 「お互いに 未来を掴もう 共同参画」

め ぶ き ☆ ふ く ふ く 情 報

学び、ふれあい、感じる実践の場

予約・問合せ
男女共同参画支援センター ふくふく

宜野湾市志真志1丁目15番22号
電話 896-1161
FAX 896-1121

場所：人材育成交流センターめぶき(ふくふく隣)
(毎週月曜日14時～16時)

★CD・DVD学習会「青少年暴力予防啓発」開催
期間：12月21日まで

★女性に対する暴力をなくす運動
「DV防止パネル展」開催
期間：12月25日まで

日時：平成28年1月19日(火)
午後7時～午後9時
場所：男女共同参画支援センター 講堂
対象：関心のある方(市外の方も可能)
受講料：無料
☆受講ご希望の方は事前にお申し込みください。
※一時保育の申込み締め切り：1月8日(金)

テーマ
「わかりやすい法律講座・離婚編」
～子どもがいる場合の離婚～
講師：林 千賀子(弁護士)

「離婚したい」「離婚したいと言われた」でも、離婚するとすると、何をしなければならぬのだろうか… 何がかわるのだろうか… 離婚は、人生においての大きな出来事です。自分や相手、子どもの生活や将来が大きく変わることもあります。離婚をする場合、法律上や事実上、決めておくべきこと、あるいは、決めておくことが望ましい場合も様々あります。今回は「離婚」について、知っておくべき基礎的な法律知識を弁護士の先生からうかがいます。

★第8回ふくふく講座



皆様のご参加をお待ちしています。