

# ポジティブ・アクション

『キャリアデザイン支援ハンドブック』所収

内閣府男女共同参画局のウェブサイトを見ると、ポジティブ・アクションについて「一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと」と定義づけている ([http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/))。

厚生労働省のウェブサイトでは男女雇用機会均等の観点から、ポジティブ・アクションを「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」と具体的に説明している

(<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/about.html>)。

このように、なんらかの事情ですでに雇用上の格差が存在している場合には、企業が男女雇用機会均等法が定めている採用、配置、教育訓練などにおける差別禁止規定を遵守しても、その解消には非常に長い期間を要する。早期の解消を実現するためには、差別禁止からさらに踏み込んだ積極的な措置、すなわちポジティブ・アクションが必要となる。したがって、それは格差解消までの暫定的なものにとどまることになる。こうした施策に対しては男性に対する逆差別であるとの批判があり、ポジティブ・アクションにはこれを不当な差別とは解しないとの含意がある。

ポジティブ・アクションの重要性は、こうした格差解消の側面にとどまらない。わが国の生産年齢人口が減少する中、日本経済が今後も成長していくためには、女性をはじめこれまで必ずしも十分に活用されてこなかった労働力の活用が不可欠といわれる。企業経営、人事管理の側面でも、女性の勤続の伸長、能力向上、職域拡大などを通じた人材確保、生産性向上が可能となる。また、男女の協働を通じて従来にない発想を生み出していくといった、ダイバーシティ・マネジメント上の効果に期待する企業も多い。

取り組み状況を厚生労働省の「平成 24 年度雇用均等基本調査」企業調査の結果で見ると、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業、今後取り組む企業の割合は、平成 22 年度にはそれぞれ 28.1、10.6%、平成 24 年度には 32.5、12.1%となっている。特に、従業員 5,000 人超の大企業では 7 割を上回る企業ですでに取り組まれている。いっぽうで、既に女性は十分に活躍していると思うのでポジティブ・アクションに取り組む予定がないとしている企業も約 4 分の 1 にのぼる。

また、厚生労働省の女性の活躍推進協議会ワーキンググループがとりまとめた『ポジティブ・アクションの取組事例集』によれば、愚弟的な取組内容としては採用拡大（女性がいらない・少ない職種に女性を積極的に採用、面接選考担当者に女性を登用など）、職域拡大（女性がいらない・少ない職種に女性を積極的に配置、自己申告制度の導入・活用など）、管理職登用（昇進・昇格基準や人事考課の明確化・周知、評価者研修の実施など）、職場環境・風土改善（女性の意見を反映したセクハラ防止対策、雑用・掃除など社内慣行の見直しなど）があげられている。