

報道関係者 各位

平成 25 年 5 月 30 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課 長 成 田 裕 紀

均等業務指導室長 田 平 浩 二

均等業務指導室長補佐 四 方 智 美

(電話代表) 03(5253)1111 (内線 7843)

(夜間直通) 03(3595)3272

6 月は第 28 回男女雇用機会均等月間です

テーマ「生き生きと働く女性が企業の宝 ～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～」

厚生労働省では、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という。）の公布日である昭和 60 年 6 月 1 日を記念して、毎年 6 月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女の均等な取扱いや女性が活躍する社会の実現を目指して、均等法や「ポジティブ・アクション」への認識・理解を深める各種活動を実施しています。

均等法が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会と待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあります。しかし、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっております。また、平成 9 年、平成 18 年の改正を経て、法整備が進展する一方で、男女間の事実上の格差について認識しにくくなっている状況が調査などから明らかとなっております。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する労働者がスキルアップを図りながら、その能力を伸長・発揮できる環境整備を進めることが重要です。

こうした状況を踏まえ、28 回目に当たる今年は、6 月 1 日(土)～6 月 30 日(日)の期間中、以下のような活動を行います。

【テーマ】 生き生きと働く女性が企業の宝 ～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

- 【取組】
1. 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の積極的実施
 2. ポジティブ・アクションに関する情報提供の推進
 3. 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」の作成・普及
 4. 業種別「見える化」支援ツールの普及



【第28回男女雇用機会均等月間の取組】

1. 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の積極的实施

厚生労働省では、平成24年6月から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しており、厚生労働省と都道府県労働局雇用均等室において、企業のトップや経営者団体に対し、直接ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進の働きかけを行っていますが、月間中積極的に企業訪問を実施します。



第28回男女雇用機会均等月間ポスター

2. ポジティブ・アクションに関する情報提供の推進

「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」等を通じて、ポジティブ・アクションの推進のためのノウハウを提供するとともに、女性の活躍状況の開示を促進します。

○ 「ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ」

厚生労働省のポジティブ・アクションに関する各種施策について掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

○ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。

<http://www.positiveaction.jp/>

・ 「女性の活躍推進宣言コーナー」

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。

<http://www.positiveaction.jp/declaration/index.html>

・ 「ポジティブ・アクション応援サイト」

実際に「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の事例を、業種別や規模別に実名で紹介しています。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

○ 「ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向けメッセージ集・女性社員向けヒント集）」

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

○ 「男女間の賃金格差の格差解消のためのガイドライン」

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.html>

3. 「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」の作成・普及

厚生労働省では、ポジティブ・アクションを推進するために有効な取組として、企業における女性社員の活躍を推進するための「メンター制度」の導入や、働き方や生き方の模範となる社員である「ロールモデル」の育成の推進を図るため、「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を作成しました。

メンター制度の導入やロールモデルの育成は、女性社員のキャリアアップへのモチベーションの向上や、妊娠・出産・育児などによるキャリア中断への不安の軽減につながります。これは、女性の継続就業や職域の拡大、管理職の登用といった効果をもたらし、女性社員のみならず企業経営にもプラスの作用を生むことが期待されます。

メンター制度の導入やロールモデルの育成を通じて、企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進するため、このマニュアルの普及を行います。

このマニュアルは、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

● メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアルの主な内容

(1) メンター制度・ロールモデルの意義・役割

(2) メンター制度の導入・ロールモデルの普及の具体的取組

・ メンター制度の導入に向けて

- ① 社内におけるメンター制度推進体制の構築に向けた取組
- ② メンター制度の運用ルールづくり
- ③ メンターやメンティの具体的な選任方法
- ④ 事前研修の実施方法
- ⑤ メンタリング実施上の留意点

・ ロールモデルの普及に向けて

- ① ロールモデルとなる人材の育成
- ② ロールモデルとなる人材を社内でどのように周知するか
- ③ ロールモデルが見つからない場合にどのような対応を行えばよいか

(3) メンター制度の導入・展開、ロールモデルの育成

● メンター制度 実施計画の進め方(例)

1. 対象者の選定(メンター・メンティ)とマッチング

・ 対象となるメンターとメンティを選定し、マッチング(組み合わせ)を決める



2. 事前研修の開催

・ メンター、メンティに対して事前の研修会を開催する



3. メンタリングの実施

・ メンター、メンティに対する進捗フォローを行う



4. 振り返りと改善に向けた課題の整理

・ 実施内容を振り返り、改善に向けた課題を整理する

マニュアル 9 ページから抜粋

4. 業種別「見える化」支援ツールの普及

厚生労働省では、企業における女性活躍を促進するための『見える化』支援ツール」を業種別に作成しており、平成 23 年度に作成した 3 業種（百貨店業、スーパーマーケット業及び情報サービス業）に加え、平成 24 年度に新たに 3 業種（製造業 2 分野（電機・電子・情報通信分野及び加工食品（冷凍食品等）分野）及び地方銀行業）を作成しました。各企業における男女の労働者間で、職域や役職などに事実上生じている格差に関して実態や気づきを得ることによって、ポジティブ・アクションの取組を推進していただくよう、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作成」等を通じて普及を行います。

このツールは、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

<参考>

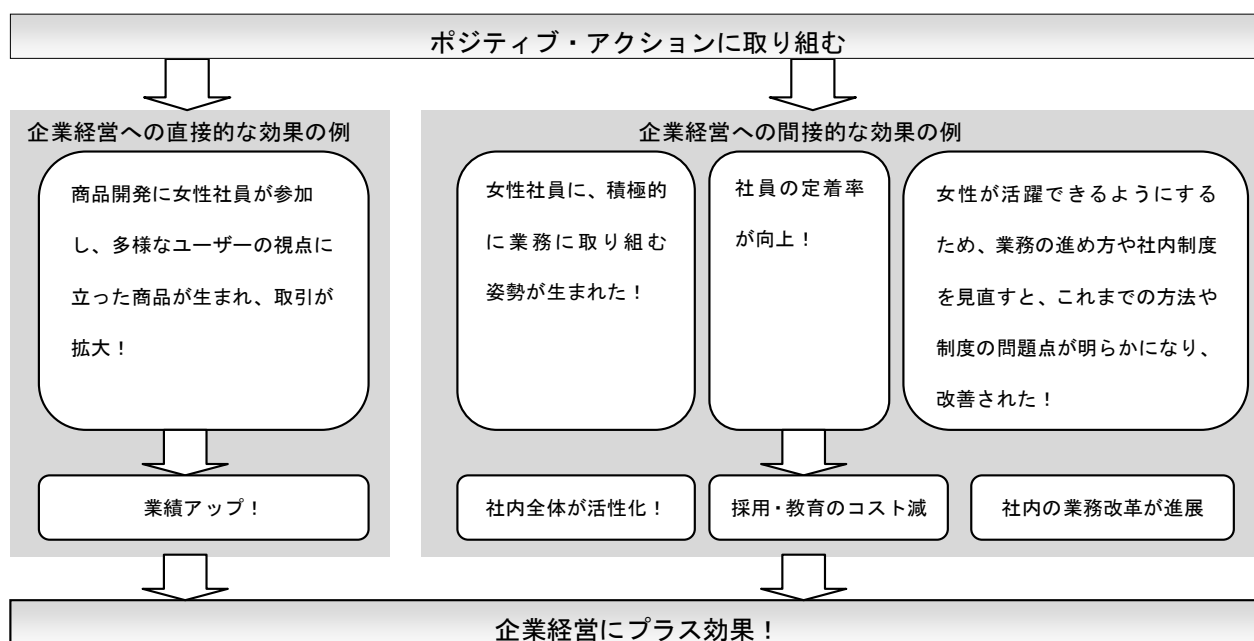
資料 1 第28回男女雇用機会均等月間実施要綱

資料 2 『いきいきと働く女性が企業の宝』職場での女性の活躍を推進する『ポジティブ・アクション』のご紹介（リーフレット）

資料 3 第28回男女雇用機会均等月間ポスター

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 など性別による仕事上の格差が生じている場合に、この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・アクションには、女性のみが対象となる取組だけでなく、男女ともに対象となる取組も含まれます。
 - ＜女性のみが対象となる取組＞
 - ・ 女性の応募を促すために社内で活躍している女性を会社案内等で積極的に紹介する
 - ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する
 - ＜男女ともに対象となる取組＞
 - ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める
 - ・ 育児や介護休業後の職場復帰をやすくするための配慮をする
- ポジティブ・アクションは、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも次のようなさまざまなメリットがあります。



なお、均等法では、労働者に対して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。

ただし、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」がポジティブ・アクションとして認められるのは、一定の雇用上の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。