

雇用保険二事業における各事業の実施状況

事業名 (事業番号)		ポジティブ・アクション実践支援事業委託費(旧名称:女性の能力発揮促進事業委託費)(20-122)				
実施主体		(財)21世紀職業財団				
事業概要		女性労働者がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的として実施する「雇用均等推進事業」の一つである当事業は、企業診断などを通じて、個々の企業における具体的なポジティブ・アクションの取組を促進、援助するとともに、個々の企業の実態に応じて、実効あるセクシュアルハラスメントの防止の取組に対する援助を行うことにより、女性労働者がその能力を発揮できる職場環境の整備を推進				
年度		平成 17	18	19	20	21
予算額 (千円)		355,478	329,224	256,193	243,305	廃止・新規
目標と評価	目標	ポジティブ・アクション普及促進セミナーにおける参加者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80%以上	①ポジティブ・アクション普及促進セミナーにおける参加者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80%以上 ②女性の活躍推進状況診断(ベンチマーク事業)参加企業のうち、診断後ポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直しすることとする企業の割合 80%以上	①中小企業女性の活躍推進状況診断事業参加企業のうち、診断後、ポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直しすることとする企業割合 80%以上 ②ポジティブ・アクション実践研修における参加者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80%以上	①中小企業女性の活躍推進状況診断事業参加企業のうち、診断後、ポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直しすることとする企業割合 80%以上 ②ポジティブ・アクション実践研修における参加者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80%以上	—
	実績の達成度合い	達成(実績 94.2%)	①達成(実績 95.4%) ②達成(実績 87.0%)	①達成(実績 89.5%) ②達成(実績 96.7%)	①達成(実績 87.9%) ②達成(実績 96.0%)	—
	事業執行率	セミナー開催回数 103% (104回/101回)	ポジティブ・アクション普及促進セミナー開催回数 105% (109回/104)	ポジティブ・アクション普及促進セミナー開催回数 103% (103回/100回)	ポジティブ・アクション普及促進セミナー開催回数 104% (104回/100回)	—
	評価結果	雇用福祉事業としては廃止。事業の性質上、雇用安定事業又は能力開発事業として位置づけることが適当。また、必要に応じ手法の改善を行う。	A	A	Z	—

(注) 本事業は平成 20 年度限りで廃止され、21 年度から、①企業診断及びポジティブ・アクションの推進やセクシュアルハラスメント防止のためのセミナーの企画業務等を行う「ポジティブ・アクション推進戦略中核事業」及び②地域においてセミナーを展開する「ポジティブ・アクション地域展開事業」の 2 事業に分けて実施し、一層の効果的展開を図ることとしている。

〈調査結果〉

○ 類似事業（項目1（1）－イ関係）

本事業の概要は下表のとおりであり、主にポジティブ・アクションの取組が遅れている企業を対象としているが、本事業のほかにも、男女間の事実上の格差の解消のためポジティブ・アクションを普及促進することを目的として、「機会均等推進責任者」（各事業所において人事労務管理の方針決定に携わる者を労働局が通達に基づき選任勧奨）を対象に実施する「ポジティブ・アクション普及啓発事業費（20-125）」（実施主体は労働局。以下「普及啓発事業」という。）がある。

表1 ポジティブ・アクション実践支援事業委託費（20-122）とポジティブ・アクション普及啓発事業費（20-125）の事業内容等比較

事業名	ポジティブ・アクション実践支援事業委託費（事業番号20-122）	ポジティブ・アクション普及啓発事業費（事業番号20-125）
実施主体	（財）21世紀職業財団	本省、労働局
事業概要	女性労働者がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的として実施する「雇用均等推進事業」の一つである当事業は、企業診断やセミナーを通じて、個々の企業に対して、他社の好事例、ポジティブ・アクションに取り組む際の具体的なノウハウを提供することにより、ポジティブ・アクションの取組を促進、援助。また、個々の企業の実態に応じ、セクシュアルハラスメントの防止の取組に対する援助を行うことにより、女性労働者がその能力を発揮できる職場環境の整備を推進	女性の就業継続を図る上で不可欠である男女間の事実上の格差の解消のため、事業所内の機会均等推進責任者に対する情報提供、セミナーの開催等により、法律の内容・趣旨を周知啓発するとともに、経営者団体と連携した協議会の開催やポジティブ・アクションを推進している企業への表彰の実施等によりポジティブ・アクションについての必要性及び重要性の理解を促進
対象者	ポジティブ・アクションの取組が遅れている企業の人事・労務担当者	事業主、機会均等推進責任者
具体的な事業	セミナー、研修（ポジティブ・アクション等の取組の推進に関する部分）	
	○ポジティブ・アクション実践研修 ・企業の人事労務担当者を対象に、ポジティブ・アクションに取り組む際の具体的なノウハウ、事例を提供するための研修の実施 ○企業内メンター育成事業 ・女性労働者が企業内での将来のキャリアプランを描きつつ、就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、管理職就任前後の女性が後輩女性のメンターとしての役割を担えるよう、これらの女性を対象とした研修の実施	○「ポジティブ・アクション普及啓発事業」 ・ポジティブ・アクションの必要性や重要性について周知し、取組を促すための広報やセミナー等の実施 ・男女雇用機会均等法の解説（募集、採用及び配置におけるポジティブ・アクションについての説明） ・ポジティブ・アクション取組事例紹介
	ポジティブ・アクションに関する情報提供	
	○ポジティブ・アクション実践のための各種情報の収集・分類整備・分析・提供 ・ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組内容の閲覧、検索ができ、自社のポジティブ・アクションの取組を掲載できるサイトや情報誌の発行によるポジティブ・アクションに関する情報提供	○「企業内におけるポジティブ・アクション体制の整備」 ・企業のポジティブ・アクションを推進するため、事業所ごとに選任された機会均等推進責任者に対する情報提供、指導
	セクシュアルハラスメントに関する事業	
○企業におけるセクシュアルハラスメント防止セミナー ・企業がセクシュアルハラスメント対策を	○職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の推進 ・均等法第11条及び指針で定める事業主の措置義務	

	<p>適切に実施するための具体的なノウハウを提供するためのセミナーの実施</p>	<p>務について周知啓発、指導（行政指導）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアルハラスメントにより精神的なダメージを受けた労働者等からの相談に対応するための、セクシュアルハラスメント相談員の配置</li> </ul> <p>※ポジティブ・アクション等の取組の推進に関するセミナーの機会をとらえて、「職場におけるセクシュアルハラスメント対策」（東京労働局）や、「セクシュアルハラスメント防止対策」（福岡労働局）を説明</p>
<p>その他の事業</p>		
	<p>○中小企業女性の能力発揮診断（ベンチマーク）事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業全体における自社の位置付けを把握し、目標設定を可能とするような基準値を構築し、基準値や各種情報をもとに、各企業に具体的取組内容について助言・援助</li> </ul> <p>○出産・育児期間キャリアリカバリー制度導入促進事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出産や育児期間が処遇上のハンディとならないような人事管理制度や能力評価制度等を見直すポジティブ・アクションの取組を促すため、モデル的に取り組む企業をメンバーとする研究会の開催</li> </ul>	<p>○「ポジティブ・アクション推進協議会の開催」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業自らがポジティブ・アクションに取り組むことを促すため、経営者団体と行政が連携した協議会の開催</li> </ul> <p>○「女性の能力発揮促進のための優良企業表彰」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポジティブ・アクションを推進する企業に対する表彰の実施</li> </ul>

- (注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。
- 2 機会均等推進責任者は、事業所における女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備の推進を行う中核的な役割を担う者として、各事業所において人事労務管理の方針決定に携わる者を労働局が通達に基づき選任勧奨している。

表1のとおり、両事業は対象が異なっているものの、両事業ともにポジティブ・アクションに関するセミナー・研修、セクシュアルハラスメントに関する事業及びポジティブ・アクションに関する情報提供を実施している。

また、普及啓発事業の対象者である「機会均等推進責任者」とは、事業所において人事労務管理の方針決定に携わるものを労働局が通達に基づき選任勧奨しており、平成20年度は6万8,694事業所が選任されているが、未選任事業所については、580万645事業所（厚生労働省が、経済産業省「平成18年事業所・企業統計調査」に基づき算出）となっている。

そのため、本事業と普及啓発事業の対象者数は、圧倒的に本事業が多いものの、実践支援事業で実施しているセミナーについては、ポジティブ・アクションの取組が遅れている企業を対象に実施しているにもかかわらず、表2のとおり、セミナー参加者のうち約3割～4割がポジティブ・アクションの取組が進んでいる機会均等推進責任者という状況であり、運用上明確な区分が行われているとは言い難い。

これについて、厚生労働省は、「機会均等推進責任者は、ポジティブ・アクションの取組に積極的であることから、当然、実践支援事業で実施するセミナーには参加していると考えられる」としている。

表2 平成20年度のポジティブ・アクション実践支援事業におけるセミナー参加者数  
(単位:人、%)

県	セミナー参加者数	うち機会均等推進責任者	セミナー参加者数に占める 機会均等推進責任者の割合
愛媛県	157	63	40.1
秋田県	58	17	29.3
岩手県	72	25	34.7
青森県	40	19	47.5

(注) 厚生労働省資料に基づき当省が作成した。

以上のように、ポジティブ・アクションに関するこれら2事業は、最終的には企業におけるポジティブ・アクションを推進することを目的としており、別々に実施する必要性に乏しく、限られた予算及び人員で行う上でも、整理・統合の余地がみられる。

なお、厚生労働省は、「両事業ともに、雇用均等法第14条の趣旨に基づき、事業所に対する国の援助として実施するものであるが、普及啓発事業と実践支援事業とは、目的及び対象を異にしていることから、統合することはできない」としている。