

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・アクション普及啓発事業費 (20-125)					
実施主体		都道府県労働局					
事業概要		女性の就労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、企業内の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、ポジティブ・アクションの普及を促進					
年 度		平成 17	18	19	20	21	
予算額 (千円)		132,214	114,536	139,480	124,219	104,479	
目 標 と 評 価	目 標	—	機会均等推進責任者を選任する事業所のうち、均等推進に向けて具体的な行動を行い、女性労働者の採用拡大やセクシュアルハラスメント防止の強化を含め継続して働き続けることのできる環境の整備を図った事業所の割合 80%以上	機会均等推進責任者を選任する事業所のうち、均等推進に向けて具体的な行動を行い、女性労働者の採用拡大やセクシュアルハラスメント対策の強化を含め継続して働き続けることのできる環境を充実、見直しすることとする事業所の割合 85%以上	機会均等推進責任者を選任する事業所のうち、均等推進に向けて具体的な行動を行い、女性労働者の採用拡大やセクシュアルハラスメント対策の強化を含め継続して働き続けることのできる環境を充実、見直しすることとする事業所の割合 85%以上	機会均等推進責任者を選任する事業所のうち、均等推進に向けて具体的な行動を行い、女性労働者の採用拡大やセクシュアルハラスメント対策の強化を含め継続して働き続けることのできる環境を充実、見直しすることとする事業所の割合 85%以上	
	実 績	目標の達成度合い	—	達成(実績 97.2%)	達成(実績 94.3%)	達成(実績 93.4%)	
		事業執行率	—	機会均等推進責任者数 105% (64,996人/61,531人)	機会均等推進責任者数 101% (66,752人/66,000人)	機会均等推進責任者数 101% (68,969人/68,246人)	
	評価結果	—	B	A	A		

〈調査結果〉

○ 類似事業 (項目1 (1) -イ関係)

本事業は、女性の就労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の企業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、ポジティブ・アクションを普及促進するものである。今回、調査した5労働局(北海道、東京、石

川、広島及び福岡)における平成20年度のセミナー開催状況は、表1のとおりとなっている。

表1 調査対象労働局におけるポジティブ・アクション普及啓発事業に係るセミナーの詳細(平成20年度)

労働局	セミナー名等	内容
東京労働局	○新規学卒求人説明会 (開催回数: 2回)	・ポジティブ・アクションの必要性等について説明 ・ポジティブ・アクション取組事例紹介
	○人事労務講習会 (開催回数: 1回)	・ポジティブ・アクションの必要性等説明 ・ポジティブ・アクション取組事例紹介 ・均等推進企業表彰実施要領説明 ・職場におけるセクシュアルハラスメント対策について説明
	○雇用均等行政協助手員・子育てしやすい職場作り推進協力員会議 (開催回数: 1回)	・ポジティブ・アクションの取組について、表彰企業からの事例発表 ・ポジティブ・アクションの普及について、傘下事業所への周知協力依頼
石川労働局	○安定所における求人説明会 (開催回数: 4回)	・労働局雇用均等室職員により、30分ほどポジティブ・アクションの普及啓発を実施
広島労働局	○新規学卒求人説明会及び採用選考に係る人権問題研修会 (開催回数: 2回)	・男女均等な採用選考について、労働局雇用均等室担当者が説明
	○男女雇用機会均等セミナー (開催回数: 2回)	・新時代の人材活用戦略 ・我が社の女性活用(表彰企業による講演)

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 北海道及び福岡労働局については、セミナー名等の詳細が不明なため記載していない。

表1のとおり、調査対象労働局の中には、セミナーは実施しているものの、ポジティブ・アクション普及啓発セミナーを単独では実施しておらず、安定所における求人説明会など他のセミナー等に付随して実施するものがみられる。調査した労働局からは、「ポジティブ・アクションのみでのセミナー開催では、そもそもポジティブ・アクションの名称が浸透していないことから、事業主等へ参加を呼びかけるのが困難である」との意見が聞かれた。

厚生労働省は、このことについて、「労働局が実施する他の研修や説明会等に付随してポジティブ・アクション普及啓発セミナーを開催するのは、機会均等推進責任者がより多くセミナーに参加できるよう、また、ポジティブ・アクションについての理解を得られる契機となるよう、あらゆる機会を捉えて実施しているためである」としている。

しかしながら、労働局から聞かれた「そもそもポジティブ・アクションの名称が浸透していない」という事実を踏まえると、事業の在り方そのものの見直しが必要であると考えられる。

また、企業におけるポジティブ・アクション及びセクシュアルハラスメントの防止に対しての取組を促進、援助することを目的として、(財)21世紀職業財団が「ポジティブ・アクション実践支援事業(20-122)」を行っている。これら2事業の業務内容をまとめると、表2のとおりである。

表2 ポジティブ・アクション普及啓発事業費(20-125)とポジティブ・アクション実践支援事業委託費(20-122)の比較

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
業務概要	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
事業概要	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		

	<p>○企業におけるセクシュアルハラスメント防止セミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業がセクシュアルハラスメント対策を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>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・均等法第 11 条及び指針で定める事業主の措置義務について周知啓発、指導（行政指導） ・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に対する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 <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>
その他の事業		
	<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"> ・企業全体における自社の位置づけを把握し、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・援助を行う <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"> ・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 	<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"> ・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 <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"> ・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

(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 2 のとおり、両事業は対象が異なるものの、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が行われる。

また、本事業の対象者である「機会均等推進責任者」は、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おり、平成 20 年度には 6 万 8,694 事業所が選任されているが、未選任事業所は 580 万 645 事業所（厚生労働省が経済産業省の「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。

このため、本事業と実践支援事業との対象者数は、圧倒的に実践支援事業が多いものの、実践支援事業で実施されるセミナーは、ポジティブ・アクションの取組が遅れている企業を対象としているにもかかわらず、実際には、表 3 のとおり、セミナー参加者のうち約 3 割～4 割が本事業の対象者である機会均等推進責任者となっている。

表3 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、%)

県名	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。

なお、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されるセミナーにも参加していると考えられる」としている。