

実績評価書

平成14年9月

政策体系	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進すること
施策目標	1	職場における男女の均等な取扱いを確保すること
		実質的な男女均等取扱いを確保すること
担当部局・課	主管課	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
	関係課	

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標	企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
<p>男女雇用機会均等法第25条に基づく行政指導を行っている。また、官民連携して、広くポジティブ・アクション(女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組)の普及を図っていくことを目的として、女性の活躍推進協議会を開催し、ポジティブ・アクションの取組の必要性等について検討している。</p> <p>一方、各企業においてポジティブ・アクションの自主的取組を行う機会均等推進責任者の選任勧奨を行い、推進者によって、企業におけるポジティブ・アクションの取組状況を自主点検するよう奨励している。</p> <p>また、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的取組を推進している企業、又はその成果が上がっている企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知し女性労働者の活用と能力発揮促進に資するため、均等推進企業表彰を行っている。</p> <p>加えて、(財)21世紀職業財団に委託し、企業がポジティブ・アクションに取り組むためのノウハウ等の提供等を目的とするセミナー、女性管理職候補者や中間管理職等を対象とした研修の実施、業種別ポジティブ・アクション取組マニュアルの作成等を行っている。</p> <p>さらに、「女性と仕事の未来館」の運営を(財)女性労働協会に委託し、働くことを中心に女性の社会参加を積極的に支援している。</p>					
(評価指標) 企業におけるポジティブ・アクションに取り組む企業割合	H9	H10	H11	H12	H13
	-	-	-	26.3%	-
(備考) 評価指標は平成12年度「女性雇用管理基本調査」に基づいており、当該調査は、各年項目を変えて実施しており、ポジティブアクションに取り組む企業割合については、平成13年度調査項目としていない。					
男女雇用機会均等法第20条					
(評価指標) ポジティブ・アクション普及促進セミナー参加者数	-	-	-	2,779	2,340

(備考)					
(評価指標) 未来館への来館者数	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
	-	-	-	98,820	106,403
(備考) 平成12年1月20日開館					

2. 評価

(1) 実績目標の達成状況の評価

実績目標	企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進すること
有効性	<p>企業におけるポジティブ・アクションの取組は、男女雇用機会均等法において義務化されていることではないが、上記1の施策の推進等により、平成12年度女性雇用管理基本調査によれば、ポジティブ・アクションに既に取り組んでいるとする企業割合が26.3%、今後取り組むこととしている企業が13.0%と、4割の企業において何らかの取組がみられるところである。</p> <p>しかし、ポジティブ・アクションに取り組むためのノウハウを有していない企業も未だ多いため、これらの企業に対し取り組むため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することが可能となるものである。</p> <p>また、「女性と仕事の未来館」は、種々の困難に直面しつつ、働くことに意欲を持っている女性たちを支援するための拠点として、総合的なサービスを提供しており、いずれもポジティブ・アクションの促進に寄与している。</p>
効率性	<p>ポジティブ・アクションを企業内で推進する場合、企業トップ、中間管理職等ではその役割が異なることから、対象者別に集団研修等を開催することが重要であるため、効率的に情報提供を行っている。また、機会均等推進責任者を選任勧奨し、効率的に企業自らがポジティブ・アクションの取組状況を自主点検し、推進するための仕組みを設けている。</p> <p>また、「女性と仕事の未来館」では、相談援助事業、能力発揮事業、情報事業、交流事業等を総合的に展開できることから、働くことを中心とした女性の社会参加支援が効率的に行われている。</p>
必要性	<p>ポジティブ・アクションの取組みの促進は、男女雇用機会均等法第20条に基づく国の支援であり、各企業の取組状況が低い現状で、ポジティブ・アクションの促進のために個々の企業実態に応じた取組みを支援していくことが必要である。</p>

(2) 施策目標の達成状況と総合的な評価

現状分析	<p>企業におけるポジティブ・アクションの取組は、男女雇用機会均等法において義務化されていることではないが、これまでのセミナー等による普及促進、企業自主点検の勧奨、表彰制度の活用等の諸施策の推進等により、平成12年度女性雇用管理基本調査によれば、ポジティブ・アクションに既に取り組んでいるとする企業</p>
------	---

割合が26.3%、今後取り組むこととしている企業が13.0%と、4割の企業においてなんらかの取組がみられるところである。

このような中でポジティブ・アクションを講じるための具体的なノウハウを取得するために、2,000を超える事業所がセミナーに参加している。

また、「女性と仕事の未来館」の利用者も増加しているところである。

施策手段の適正性の評価 施策手段としては、男女雇用機会均等法に基づく行政指導の実施と併せて、効果的なポジティブ・アクションの普及促進を進めていくための事業の拡充が求められる。

ポジティブ・アクションの普及促進に当たっては、各企業の雇用管理に即した具体的な取組方法を、助言、情報提供することが効果的であり、一定の成果を上げており、今後も、行政指導のほか、対象者別にその役割を考慮した上で研修等を実施したり、企業トップの理解を促すため、女性の活躍推進協議会を地方展開するなど、引き続き、こうした事業を実施していくことが必要である。

また、「女性と仕事の未来館」が働く女性、働きたい女性を対象とした事業を行う専門的な施設であることを活かした総合的な支援事業を進めていくことが重要である。

総合的な評価 職場において実質的な男女均等取扱いを実現するためには、男女雇用機会均等法に基づく行政指導の実施と併せて、企業においてポジティブ・アクションの取組を促進していくための事業を、今後とも上記の手法等を用いて、適切に行っていくことが必要である。

3. 政策への反映方針

ポジティブ・アクションの具体的な取組についての情報の収集・提供、助言等、ポジティブ・アクションを普及促進するための措置を拡充する。

4. 特記事項

学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし

各種政府決定との関係及び遵守状況

「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」(平成14年3月29日閣議決定)において、事業を委託されている(財)21世紀職業財団及び(財)女性労働協会のいずれも補助金依存型公益法人として「その他(特段の理由がある場合)」と措置されているところである。

総務省による行政評価・監視等の状況

なし

国会による決議等の状況(警告決議、付帯決議等)

なし

会計検査院による指摘
なし