

実績評価書

平成18年7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	働く女性が性別により差別されることなく能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること
	II	職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策が徹底されていること
担当部局・課	主管部局・課	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
	関係部局・課	

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標	セクシュアルハラスメント防止対策を推進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
男女雇用機会均等法第25条に基づく行政指導を行うとともに、防止対策を自主点検させ、取組の改善を促している。					
また、(財)21世紀職業財団に委託し、セクシュアルハラスメント防止のための具体的なノウハウを提供するためのセクシュアルハラスメント防止実践講習の開催及び企業のセクシュアルハラスメント相談担当者用テキスト等の提供等を行っている。					
・関連する経費(平成17年度予算額)					
企業におけるセクシュアルハラスメント防止の取組に対する援助 90百万円					
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する防止対策の推進 67百万円					
(評価指標の考え方)					
男女雇用機会均等法に違反する企業に対する是正指導は、個別企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策の徹底に資する。また、講習等を通じセクシュアルハラスメント防止対策についての具体的なノウハウを提供することにより、企業における防止対策がより実効あるものとなり、施策効果が高まることから、評価指標に設定したもの。					
(評価指標) 都道府県労働局雇用均等室における是正指導の実施件数(件)	H13	H14	H15	H16	H17
	5,798	4,975	5,190	4,628	4,587
(備考) 男女雇用機会均等法第21条					
(評価指標) セクシュアルハラスメン	H13	H14	H15	H16	H17

ト防止実践講習参加者数 (人)	17,624	14,566	10,106	7,915	5,771
(備 考)					
(参考指標) 都道府県労働局雇用均等室における女性等からの相談件数 (セクシュアルハラスメント関係)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
	5,925	5,924	5,924	6,291	6,505
(備 考)					
・参考指標は、雇用均等・児童家庭局集計による。					

2. 評 価

(1) 現状分析

現状分析

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための事業主の配慮義務規定が設けられた平成11年度以降の相談の傾向を見ると、改正法施行当初は事業主からの基本的な事項に係る照会を中心とした相談が多かったが、近年は女性労働者からの相談が多く、増加傾向にある。また、その内容は深刻なものも少なくない。

一方、平成11年度からの違反状況は、年度により若干の増減はあるものの概ね横ばいとなっている。

平成17年度は男女雇用機会均等法第21条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮義務）違反のあった企業に対し、4,587件の是正指導を行った。しかし、個々の是正指導の内容についてみると、形式的な防止対策は講じられていても、女性労働者からの相談があった場合への対応として、実際に生じたセクシュアルハラスメントに対し、十分な対応がなされていない事例が依然としてみられる。

(2) 評価結果

政策手段の有効性の評価

上記のような現状を踏まえ、引き続き、企業に対して実効ある防止対策を講じるよう徹底を図りつつ、セクシュアルハラスメントが生じている企業に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組を行うよう指導を行っているところである。平成17年度は男女雇用機会均等法第21条違反のあった企業に対し、4,587件の是正指導を行い、事業主からの是正報告に基づき確認を行ったところ、そのほとんどが是正されている。女性労働者からの相談に対しては、セクシュアルハラスメントによって精神的苦痛を受けている場合もあるため、各都道府県労働局に配置しているセクシュアルハラスメントカウンセラーを活用し、適切に対応しているところである。

また、これまでの行政指導対象となっている企業には、セクシュアルハラスメント防止の必要性、意義や法及び指針の内容についての認識が不足している企業が特に中小企業に多くみられるところであるが、セクシュアルハラスメント防止対策の取組状況について、「セクシュアルハラスメント防止実践講習」の参加企業に対し行ったアンケート調査によると、「方針の明確化と周知・啓発」、「相談・苦情受付窓口」を実

施している企業の割合は、平成14年度にはそれぞれ61.2%、48.2%であったが、平成17年度には68.5%、56.8%となっており、実施している企業割合が増えている。セクシュアルハラスメント防止対策のノウハウを提供する講習会等を実施してきたことにより、事業主のセクシュアルハラスメント防止対策への理解が進み、防止対策の基本的な取組は進展しつつあると考えられる。

なお、セクシュアルハラスメント防止実践講習の参加者は減少傾向にあるが、これは、基礎的なコースの廃止に伴う講習参加者の減少によるものである。

雇用均等室のこれまでの行政指導やセクシュアルハラスメント防止実践講習の実施等により、法の内容の不知による違反は減少していると考えられ、セクシュアルハラスメントに対する防止対策の基本的な認識や取組は進みつつあると考える。

政策手段の効率性の評価 特に関業場からの報告徴収（男女雇用機会均等法第25条に基づき、法の目的を達成するための行政機関固有の権限として、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が法の施行に関し、必要があると認めるとき、事業主に対して報告を求めること）は、年間事業場訪問計画表を作成し、年度当初から計画的に実施している。また、報告徴収ヒアリング票を活用し、的確な実態把握及び必要な助言、指導等を効率的に行っている。

また、セクシュアルハラスメント防止のための具体的なノウハウを提供するためのセクシュアルハラスメント防止対策実践講習の実施については、女性の雇用管理問題に精通している（財）21世紀職業財団に委託することにより、企業における取組が促進されているなど効率的に行っている。

総合的な評価 事業主のセクシュアルハラスメント防止対策への一定の理解、取組は進んできており、男女雇用機会均等法第21条違反のあった企業についても、法の不知による違反は減少し、かつ、違反に対する是正指導についてもそのほとんどが是正されている。

また、報告徴収ヒアリング票を活用し、的確な実態把握及び必要な助言、指導等を効率的に行っており、目標達成に向けて一定の進展があったといえる。しかしながら、指針において求められている「実際にセクシュアルハラスメントが起こったときの対応」等については、なお十分ではない事例が依然として見られ、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及び個別紛争の解決援助と併せて、セクシュアルハラスメント防止実践講習及び企業のセクシュアルハラスメント相談担当者用テキストの提供等実効あるセクシュアルハラスメント防止対策を徹底していくための事業を、今後とも、適切に行っていくことが必要である。

評価結果分類	分析分類
1 目標を達成した	1 分析が的確に行われている
② 達成に向けて進展があった	② 分析がおおむね的確に行われている
3 達成に向けて進展がみられない	3 分析があまり的確でない

3. 特記事項

①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし。

②各種政府決定との関係及び遵守状況

「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）

男女共同参画基本計画（第2次）（抄）

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

（1）雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

ウ セクシュアルハラスメントに関する雇用管理の改善の推進

7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

（6）セクシュアルハラスメント防止対策の推進

ア 雇用の場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の推進

③総務省による行政評価・監視等の状況

なし。

④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

なし。

⑤会計検査院による指摘

なし。