

平成28年度行政事業レビューシート ( 厚生労働省 )

<b>事業名</b>	ポジティブ・アクション周知啓発事業			<b>担当部局庁</b>	雇用均等・児童家庭局		<b>作成責任者</b>		
<b>事業開始年度</b>	平成19年度	<b>事業終了(予定)年度</b>	終了予定なし	<b>担当課室</b>	雇用均等政策課		雇用均等政策課長 小林 洋子		
<b>会計区分</b>	労働保険特別会計労災勘定、労働保険特別会計雇用勘定								
<b>根拠法令</b> (具体的な条項も記載)	・労働者災害補償保険法第29条第1項第3号 ・雇用保険法第62条第1項第5号 ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第14条			<b>関係する計画、通知等</b>	「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日閣議決定) 「少子化社会対策大綱」(平成27年3月20日閣議決定) 「日本再興戦略改訂2015」(平成27年6月30日閣議決定)				
<b>主要政策・施策</b>	自殺対策、男女共同参画			<b>主要経費</b>	社会保障				
<b>事業の目的</b> (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	男女が能力を発揮できる職場環境の整備に向けて、職場において男女労働者間に事実上生じている格差を解消するために、企業が自主的かつ積極的に雇用管理の改善に取り組むこと(ポジティブ・アクション)を促進することを目的とする。								
<b>事業概要</b> (5行程度以内。別添可)	ポジティブ・アクションについて、男女雇用機会均等法の規定の周知を徹底し、職場における男女間格差の解消の必要性についての認識を広めるため、企業と経営者団体や行政が連携した協議会の開催や企業に対して必要な情報提供等を行うとともに、ポジティブ・アクションを進める前提として職場環境を改善するため、雇用均等指導員(均等担当)の設置等により、セクシュアルハラスメント防止対策等を推進する。								
<b>実施方法</b>	直接実施								
<b>予算額・執行額</b> (単位:百万円)	予算の状況	当初予算	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度要求		
		補正予算	-	-	-	-			
		前年度から繰越し	-	-	-	-			
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-			
		予備費等	-	-	-	-			
		計	191	196	196	236	0		
	執行額	175	193	193					
執行率(%)	92%	98%	98%						
<b>成果目標及び成果実績</b> (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	25年度	26年度	27年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 28 年度
	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、継続して働き続けることのできる環境を充実、見直した(または充実、見直しする)事業所の割合90%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、継続して働き続けることのできる環境を充実、見直した(または充実、見直しする)事業所の割合	成果実績	%	97	96.4	98.6	-	-
			目標値	%	90	90	90	-	90
			達成度	%	108	107	110	-	-
<b>活動指標及び活動実績</b> (アウトプット)	活動指標			単位	25年度	26年度	27年度	28年度活動見込	
	機会均等推進責任者を選任する事業所数		活動実績	所	82,711	85,341	87,710	-	
			当初見込み	所	80,242	82,711	85,341	87,710	
<b>単位当たりコスト</b>	算出根拠			単位	25年度	26年度	27年度	28年度活動見込	
	執行額(X) / 機会均等推進責任者を選任する事業所数(Y)		単位当たりコスト	円	2,116	2,262	2,200	2,690	
			計算式	X/Y	175 / 82,711	193 / 85,341	193 / 87,710	236 / 87,710	
平成28・29年度予算内訳(単位:百万円)	歳出予算目	28年度当初予算	29年度要求	主な増減理由					
	諸謝金(労災)	18							
	諸謝金(雇用)	140							
	職員旅費・委員等旅費(労災)	0							
	職員旅費・委員等旅費(雇用)	14							
	庁費(労災)	3							
	庁費(雇用)	61							
	計	236	0						

政策評価、経済・財政再生アクション・プログラムとの関係	政策	安全・安心な職場づくりを推進すること 男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること							
	施策	労働者の安全と健康が確保され、労働者が安心して働くことができる環境づくりを推進すること 男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること							
	測定指標	定量的指標		単位	25年度	26年度	27年度	中間目標 - 年度	目標年度 28 年度
		都道府県労働局雇用均等室が実施した男女雇用機会均等法に基づく指導の是正割合(年度内)	実績値	%	99.5	96.4	98.6	-	-
			目標値	%以上	90%以上	90%以上	90%以上	-	90
		定量的指標		単位	25年度	26年度	27年度	中間目標 - 年度	目標年度 32 年度
		次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	実績値	社	1,818	2,138	-	-	-
			目標値	社	-	2,000	-	-	3,000
	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係								
	<p>ポジティブ・アクションについて、男女雇用機会均等法の規定の周知を徹底し、職場における男女間格差の解消の必要性についての認識を広めるため、企業に対して必要な情報提供等を行うとともに、ポジティブ・アクションを進める前提として職場環境を改善するため、雇用均等指導員(均等担当)を配置する等、セクシュアルハラスメント防止対策等を推進する。</p> <p>男女が能力を発揮できる職場環境の整備に向けて、職場において男女労働者間に事実上生じている格差を解消するために、企業が自主的かつ積極的に雇用管理の改善に取り組むこと(ポジティブ・アクション)を促進することに寄与する。</p>								
改革項目	分野:	-							
経済・財政再生アクション・プログラム	KPI (第一階層)		単位	計画開始時 - 年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度	
		成果実績	-	-	-	-	-	-	
		目標値	-	-	-	-	-	-	
	達成度	%	-	-	-	-	-	-	
	KPI (第二階層)		単位	計画開始時 - 年度	27年度	28年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度	
		成果実績	-	-	-	-	-	-	
目標値		-	-	-	-	-	-		
達成度	%	-	-	-	-	-	-		
本事業の成果と改革項目・KPIとの関係									
-									
<b>事業所管部局による点検・改善</b>									
国費投入の必要性	項目	評価	評価に関する説明						
	事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	男女労働者が性別により差別されることなくその能力を発揮し、充実した職業生活を送ることができるようにするためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けて企業がポジティブ・アクションに取り組むことが重要である。これに対応するためには、ポジティブアクションの取組を一層強力に進める必要があり、本事業は上記の目的の実現に資するものであり、国民や社会のニーズを反映している。						
	地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	「第4次男女共同参画基本計画」「少子化社会対策大綱」で掲げた目標を達成するためには、ポジティブ・アクションの未取組企業、取組が遅れている業種・規模の企業に対し有効な施策を全国斉一的に展開していくことが必要であることから、国が実施すべき事業である。						
政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○	職場における男女労働者間に事実上生じている格差を解消するため企業が自主的かつ積極的に雇用管理の改善に取り組むことを促進することは、男女が能力を発揮できる職場環境の整備、ひいては雇用の安定に資するものであり、優先度の高い事業である。							

事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	○	雇用均等指導員については、ハローワークで公募を行い、公正に採用している。また、調達については予算決算及び会計令に基づき少額随意契約により実施している。	
	一般競争入札、総合評価入札又は随意契約(企画競争)による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	無		
	競争性のない随意契約となったものはないか。	無		
	受益者との負担関係は妥当であるか。	○	雇用保険料を財源にポジティブ・アクションへの取組を促進することによって、女性労働者の雇用の安定に資する事業であるので、受益者との負担関係は妥当である。	
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	本事業の経費については、周知啓発資料の作成経費、部数の精査等によりコストの削減に努めている。	
	資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	-	-	
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	雇用均等指導員の謝金、旅費、周知啓発用資料作成経費等、真に必要な経費のみを計上している。	
不用率が大きい場合、その理由は妥当か。(理由を右に記載)	-	-		
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	○	事業運営をより効率的・効果的なものとするよう、印刷物の作成については、少額なものを除き一般競争入札を実施するなどコスト削減に努めている。		
事業の有効性	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	○	成果目標に見合った実績となっている。	
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	○	ポジティブ・アクションについて他の模範となる企業の表彰の実施等は、ポジティブ・アクションについて効果的に普及促進をする手段として実効性が高いものと考えられる。	
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○	当初見込みに見合ったものとなっている。	
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	○	ポジティブ・アクションやセクシュアル・ハラスメント防止対策にかかる周知啓発用資料を作成し、労使に対する有用な情報を提供している。	
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。(役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載)	○	ポジティブ・アクション推進戦略事業と併せて、政府の重要施策である女性の活躍推進に資する事業として行っているものであり、当該事業は労働者及び事業主からポジティブ・アクションについての相談への対応及び事業主に対する指導を行う雇用均等指導員等に係る経費である。	
	所管府省・部局名	事業番号		事業名
	厚生労働省雇用均等・児童家庭局	628		ポジティブ・アクション推進戦略事業
	-	-		-
	-	-		-
	-	-		-
点検・改善結果	点検結果	ここ数年、成果実績は当初の90%の目標を上回っている。また、活動指標である機会均等推進責任者を選任する事業所数についても、毎年目標を達成しており、効果的に事業を実施できている。		
	改善の方向性	より一層、効率的・効果的な事業運営となるよう、印刷物の作成については、少額なものを除き一般競争入札を実施するなどコストの削減に努めることとする。		
<b>外部有識者の所見</b>				
<b>行政事業レビュー推進チームの所見</b>				

所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況

備考

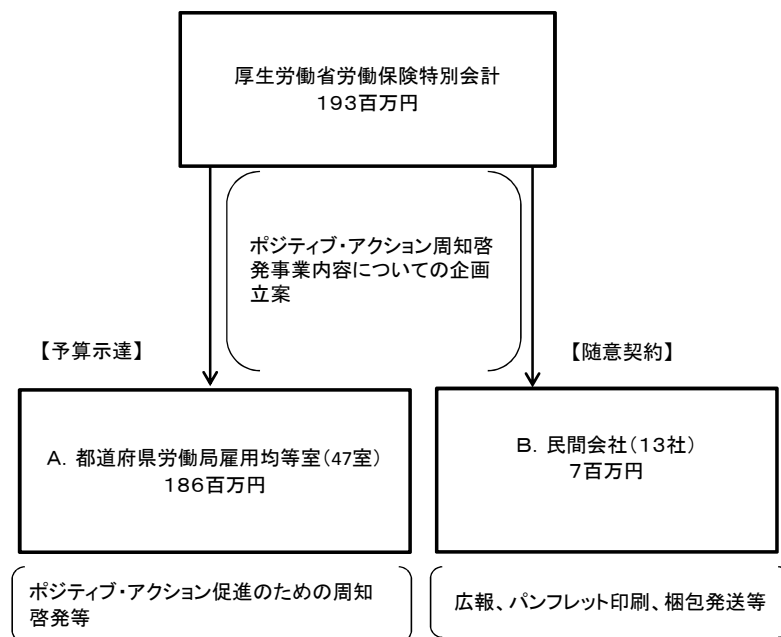
関連する過去のレビューシートの事業番号

平成22年度	801	平成23年度	719	平成24年度	632	/
平成25年度	401	平成26年度	404	平成27年度	409	

※平成27年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。

※26年度実績

資金の流れ  
(資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)  
(単位: 百万円)



費目・用途  
(「資金の流れ」においてブロックごとに最大の金額が支出されている者について記載する。費目と用途の双方で実情が分かるように記載)

A. 東京労働局			B. 社会福祉法人東京コロニー		
費目	用途	金額 (百万円)	費目	用途	金額 (百万円)
諸謝金	雇用均等指導員謝金	11	印刷費	パンフレット等の印刷(3件)	2
庁費	ポジティブ・アクション周知啓発資料印刷・発送費等	4			
計		15	計		2

