

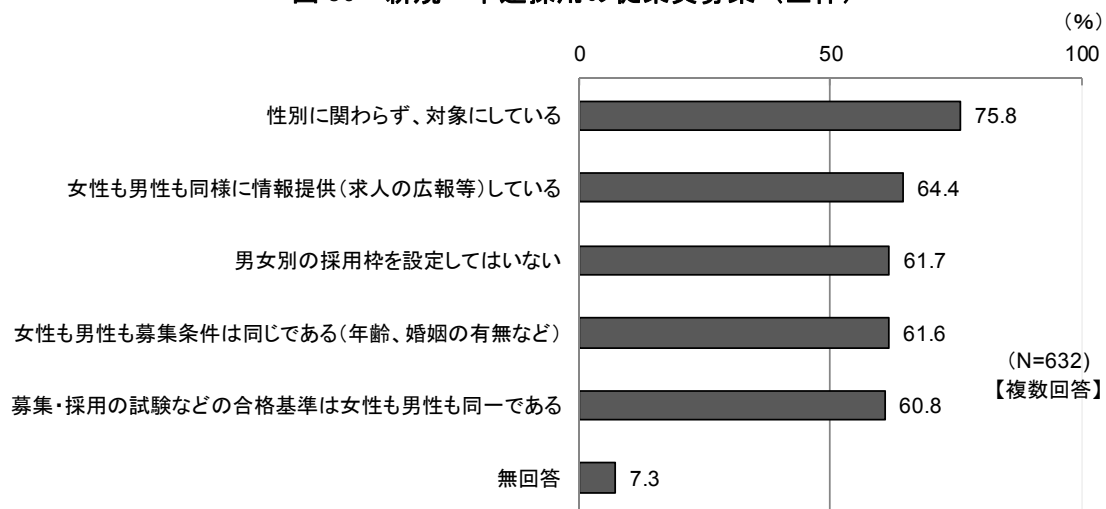
11. 男女雇用機会均等取り扱い等の状況

事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。（男女雇用機会均等法第5条）

（1）新規・中途採用の従業員募集

新規・中途採用の従業員募集をみると、「性別に関わらず対象にしている」（75.8%）が最も多く、次いで「女性も男性も同様に情報提供（求人広告等）している」（64.4%）、「男女別の採用枠を設定してはいない」（61.7%）となっている。（図36）

図36 新規・中途採用の従業員募集（全体）

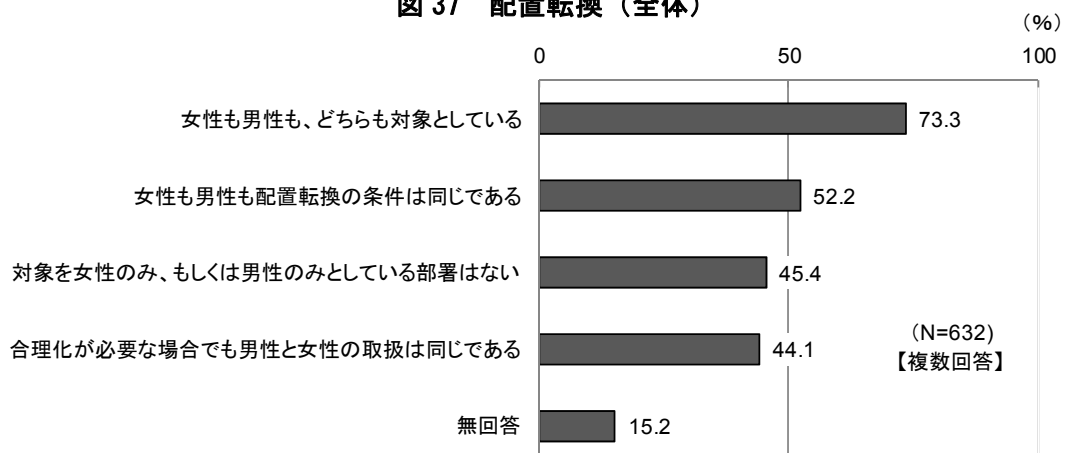


（2）配置転換

事業主は、労働者の配置（業務配分、権限付与含む）、昇進、降格、教育訓練について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならない（男女雇用機会均等法第6条）

配置転換では、「女性も男性もどちらも対象としている」（73.3%）が最も多く、次いで「女性も男性も配置転換の条件は同じである」（52.2%）、「対象を女性のみ、もしくは男性のみとしている部署はない」（45.4%）となっている。（図37）

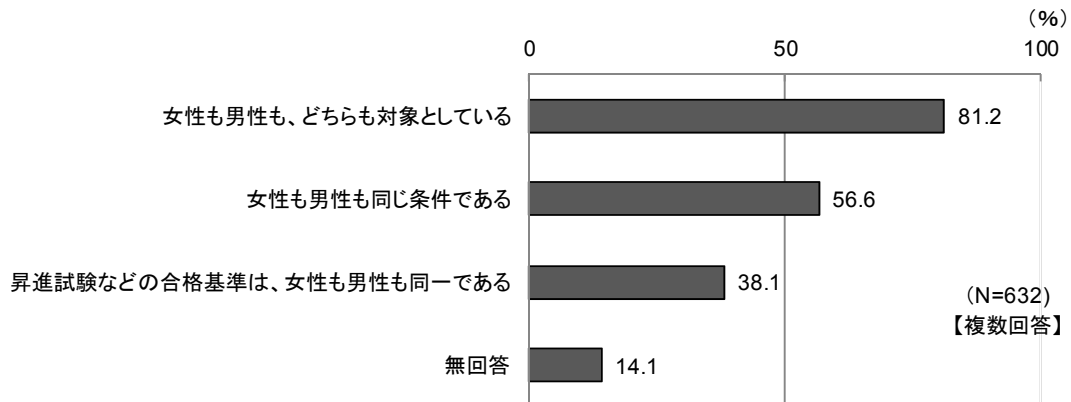
図37 配置転換（全体）



(3) 昇進

昇給については、「女性も男性もどちらも対象としている」(81.2%)が最も多く、次いで「女性も男性も同じ条件である」(56.5%)、「昇進試験などの合格基準は女性も男性も同一である」(38.1%)となっている。(図38)

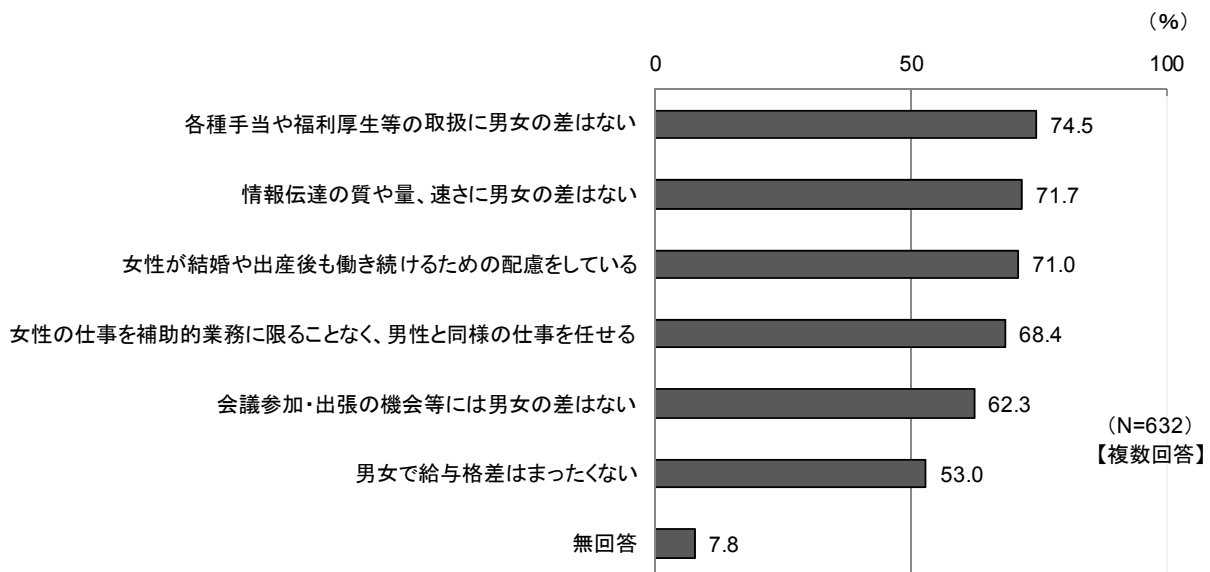
図38 昇進(全体)



(4) 雇用管理上の取り扱い

雇用管理上の取扱についてみると、「各種手当や福利厚生等の取扱に男女の差はない」(74.5%)が最も多く、次いで「情報伝達の質や量、速さに男女の差はない」(71.7%)、「女性が結婚や出産後も働き続けるための配慮をしている」(71.0%)となっている。(図39)

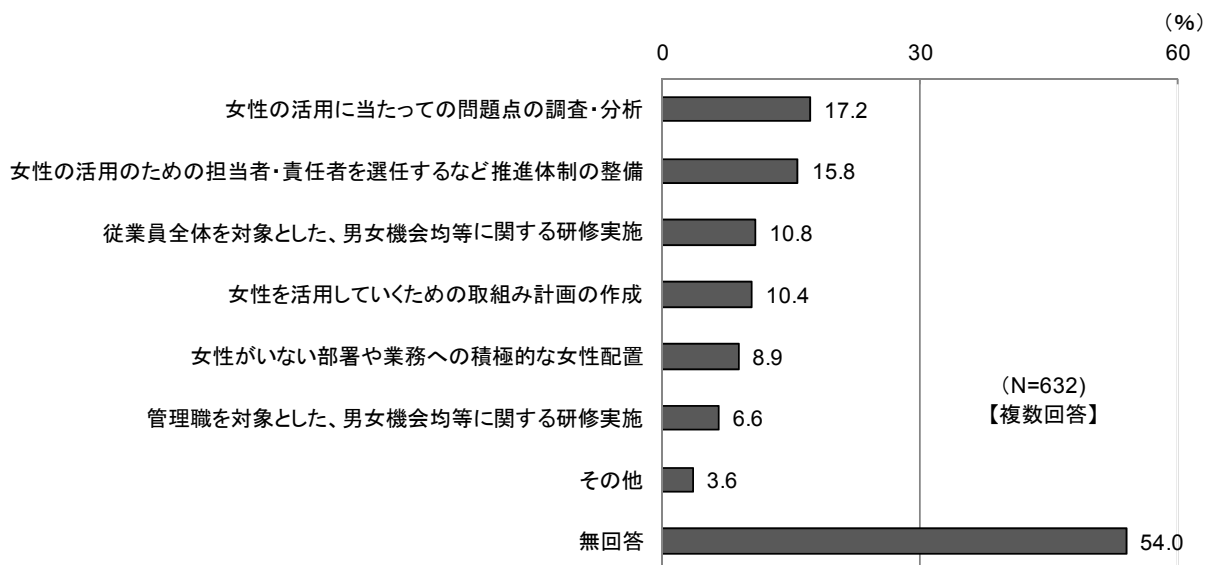
図39 雇用管理上の取り扱い(全体)



(5) 女性の能力活用のための取組み

女性の能力活用のための取組みについてみると、「女性活用に当たっての問題点の調査・分析」を行っている事業所が 17.2%で最も高く、次いで「女性活用のための担当者・責任者選任など取組推進体制の整備」が 15.8%、「従業員全体を対象とした男女機会均等に関する研修実施」が 10.8%となっている。（図 40）

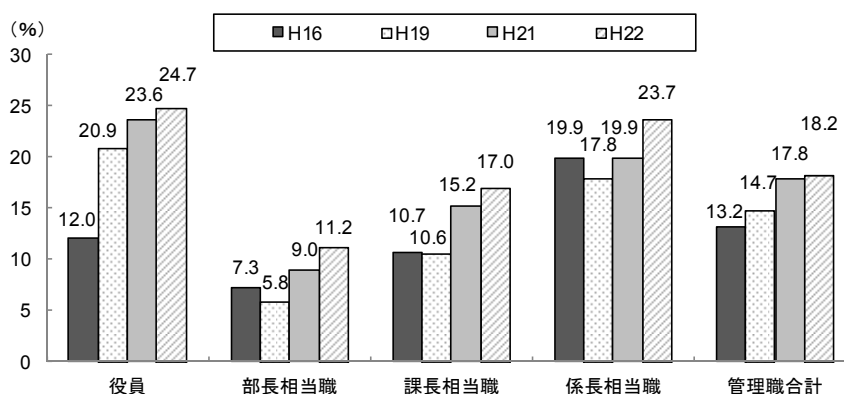
図 40 女性の能力活用のための取組み（全体）



(6) 管理職全体に占める女性管理職等の割合

企業経営・管理職務の各職位における女性の占める割合は、全体では、近年になるほど女性管理職の割合が増加する傾向にあり、「役員」が 24.7%、「部長相当職」が 11.2%、「課長相当職」が 17.0%、「係長相当職」が 23.7%となっており、部長以下の管理職等では、職位が高くなるほど女性の割合が低くなっているが特徴的である。さらに、過去の調査と比較すると、いずれの職位でも近年になるほど、女性管理職の割合は増加傾向にある。（図 41）

図 41 管理職全体に占める女性管理職等の割合・経年比（全体）



12. セクシュアルハラスメント

平成19年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法で、職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置は義務化されています。事業主が雇用管理上講ずべき措置の指針として、方針の明確化及びその周知・啓発や相談（苦情を含む）に応じて適正に対応するために必要な体制の整備をすることなど9項目があげられています。

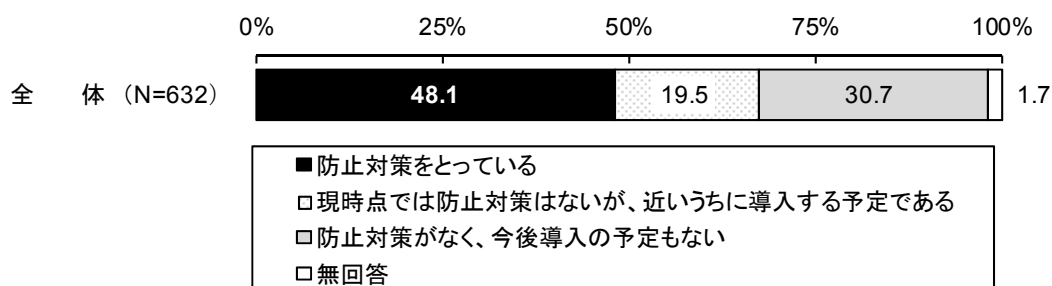
(1) セクシュアルハラスメント防止対策の有無

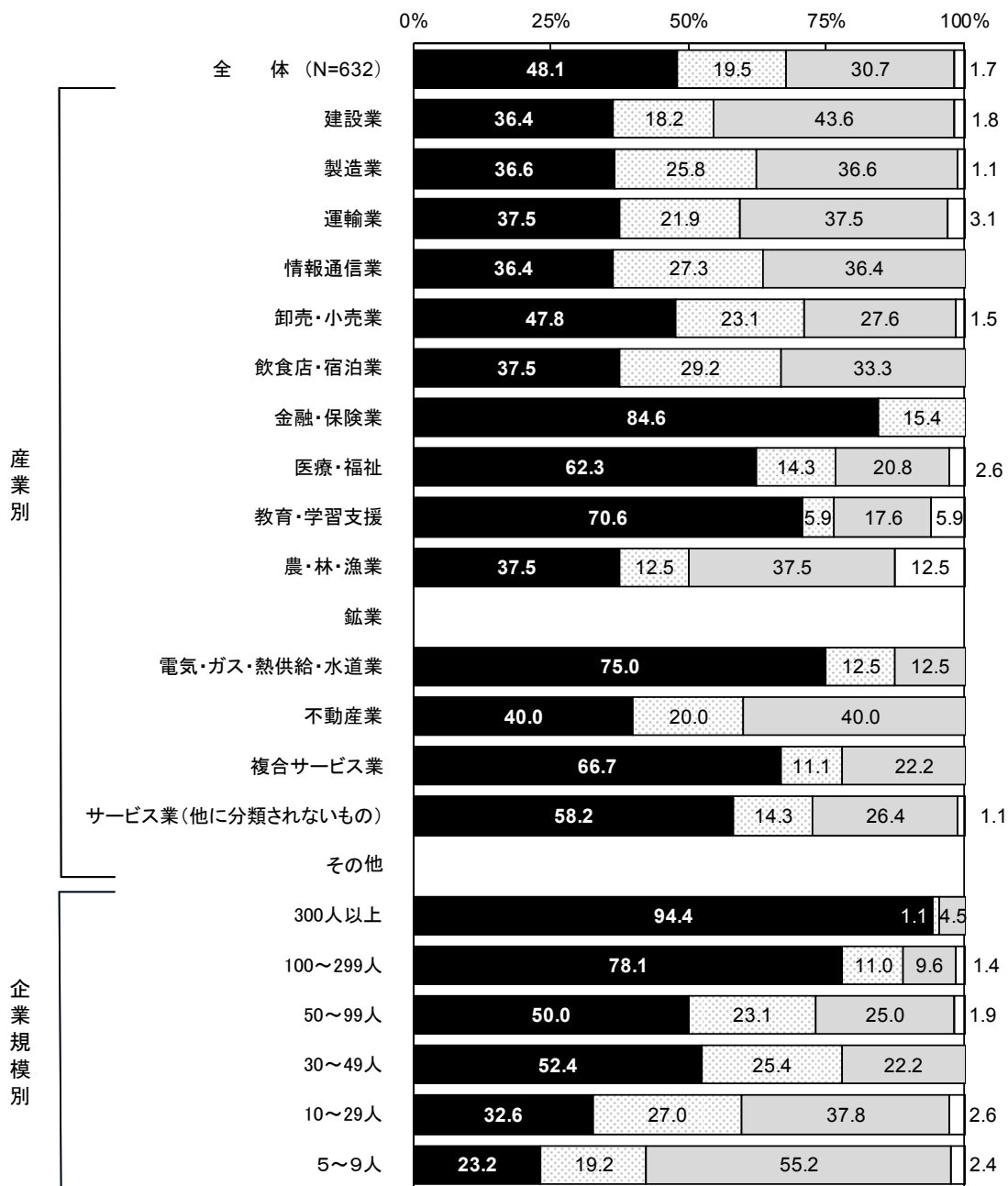
セクシュアルハラスメント防止対策の有無についてみると、全体では「防止対策をとっている」が48.1%と最も高く、次いで「防止対策がなく、今後導入の予定もない」が30.7%、「現時点では防止対策はないが、近々導入予定」が19.5%となっている。

産業別にみると、「防止対策をとっている」と答えたのは「金融・保険業」で84.6%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」75.0%、「教育・学習支援」70.6%となっている。

企業規模別にみると、「防止対策をとっている」事業所の割合は企業規模が大きくなるほど高まり、「300人以上」規模では94.4%に達している。一方、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」の割合は、「5～9人」の事業所で55.2%、「10～29人」の事業所で37.8%と高くなっている。（図42）

図42 セクシュアルハラスメント防止対策の有無（全体、産業別、企業規模別）



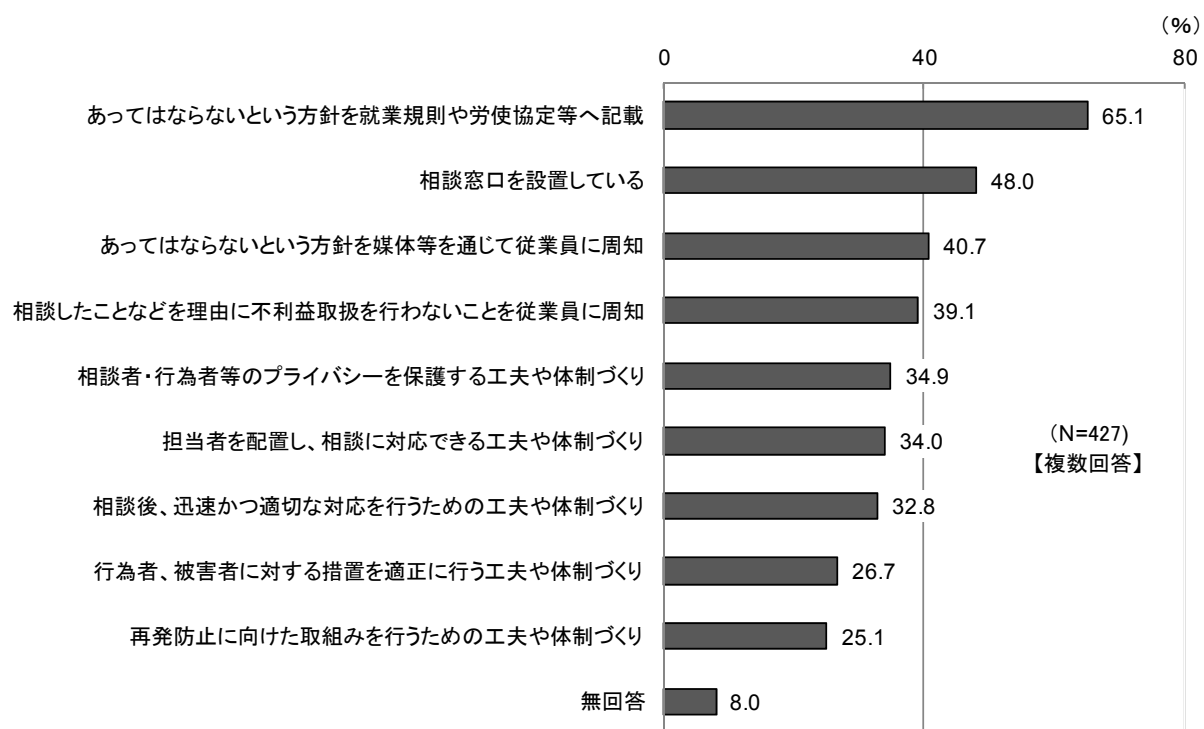


防止対策をとっている
 現時点では防止対策はないが、近いうちに導入する予定である
 防止対策がなく、今後導入の予定もない
 無回答

(2) セクシュアルハラスメント防止対策の内容

セクシュアルハラスメントの「防止対策をとっている」または「導入予定」と回答した事業所に、防止対策（防止予定対策）の内容について尋ねたところ、全体では「あってはならないという方針を就業規則や労使協定等へ記載」が65.1%で最も高く、次いで「相談窓口を設置している」が48.0%、「あってはならないという方針を媒体等を通じて従業員に周知」が40.7%と続いている。（図43）

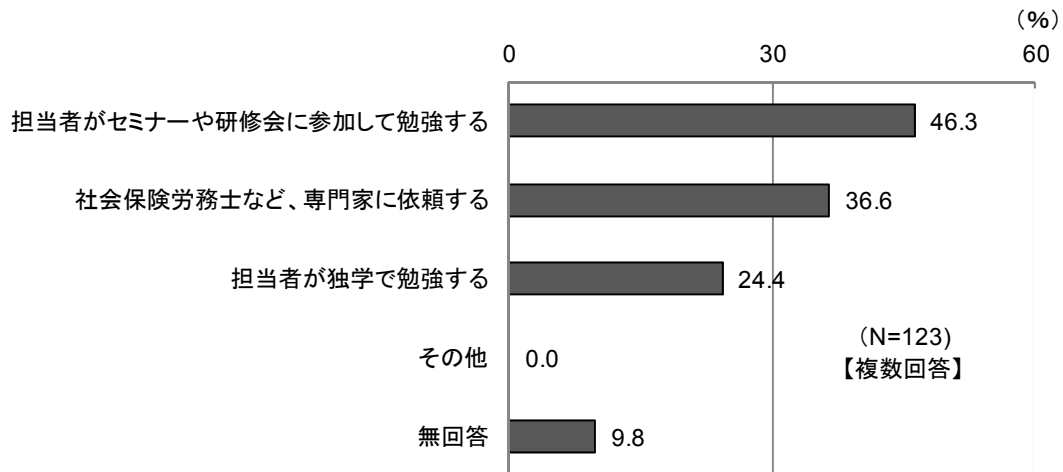
図43 セクシュアルハラスメント防止対策の内容（全体）



(3) セクシュアルハラスメント防止対策の予定導入方法

セクシュアルハラスメント防止対策を導入予定の事業所に、防止対策の導入方法について尋ねたところ、「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」が46.3%で最も高く、次いで「社会保険労務士など、専門家に依頼する」が36.6%、「担当者が独学で勉強する」が24.4%と続いている。(図44)

図44 セクシュアルハラスメント防止対策の予定導入方法(全体)



(4) セクシュアルハラスメント防止対策を実施しない理由

セクシュアルハラスメント防止対策を行わない事業所に、防止対策をとらない理由について尋ねたところ、「事業所が男性だけの職場もしくは女性だけの職場だから」が27.3%で最も高く、次いで「対策をとるための時間的・費用的な余裕がないから」が14.9%、「対策をとるための方法が分からないから」が12.4%と続いている。(図45)

図45 セクシュアルハラスメント防止対策を実施しない理由(全体)

