

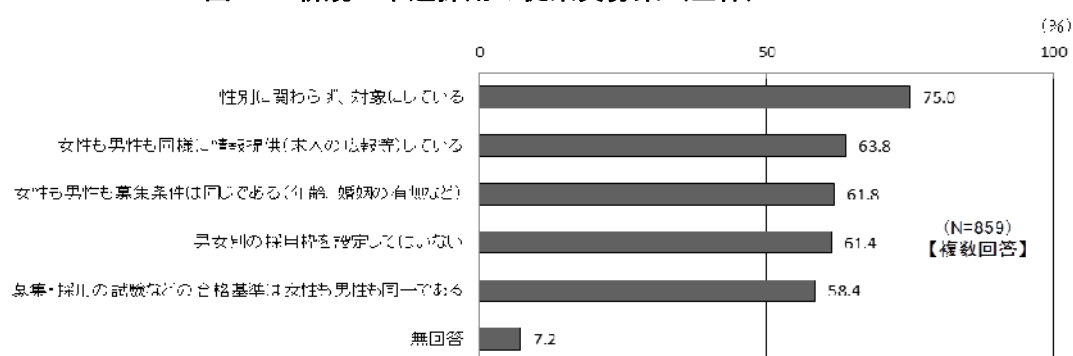
## 1.1. 男女雇用機会均等取り扱い等の状況

**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」(75.0%)が最も多く、ついで「女性も男性も同様に情報提供(求人広告等)している」(63.8%)「女性も男性も募集条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)」(61.8%)となっている。(図36)

**図36 新規・中途採用の従業員募集（全体）**

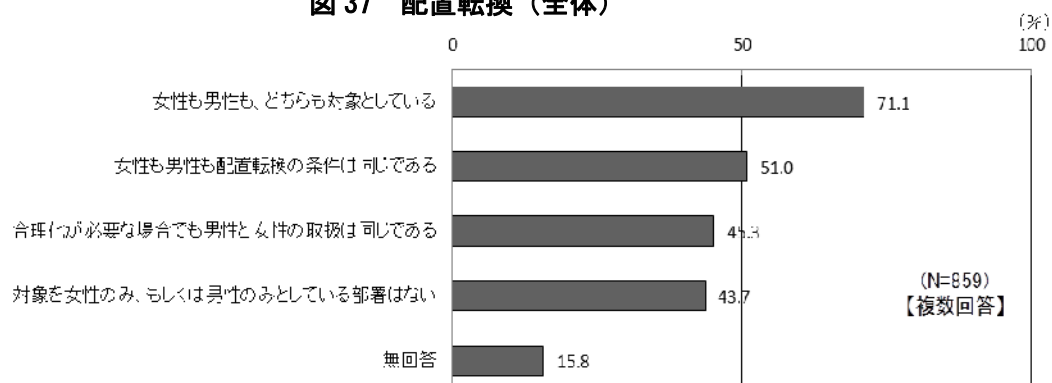


### (2) 配置転換

**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な取り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」(71.1%)が最も多く、ついで「女性も男性も配置転換の条件は同じである」(51.0%)となっている。(図37)

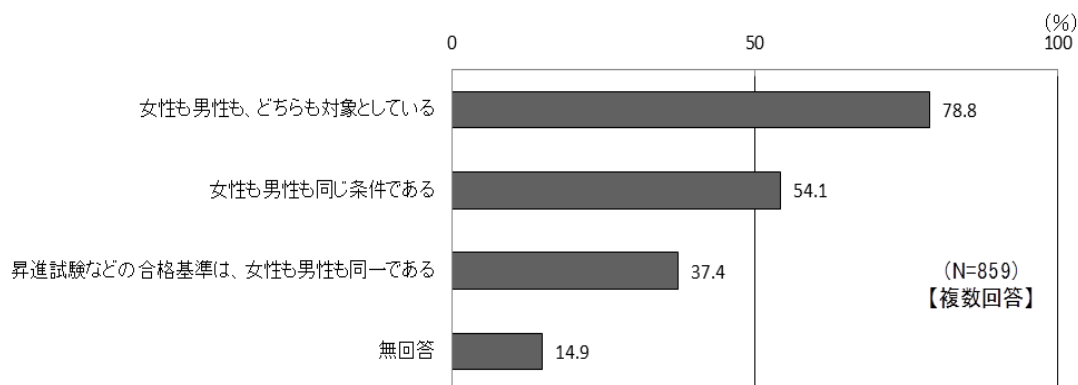
**図37 配置転換（全体）**



### (3) 昇進

昇進については、「女性も男性も、どちらも対象としている」(78.8%)が最も多く、ついで「女性男性も同じ条件である」(54.1%)「昇進試験などの合格基準は、女性も男性も同一である」(37.4%)となっている。(図38)

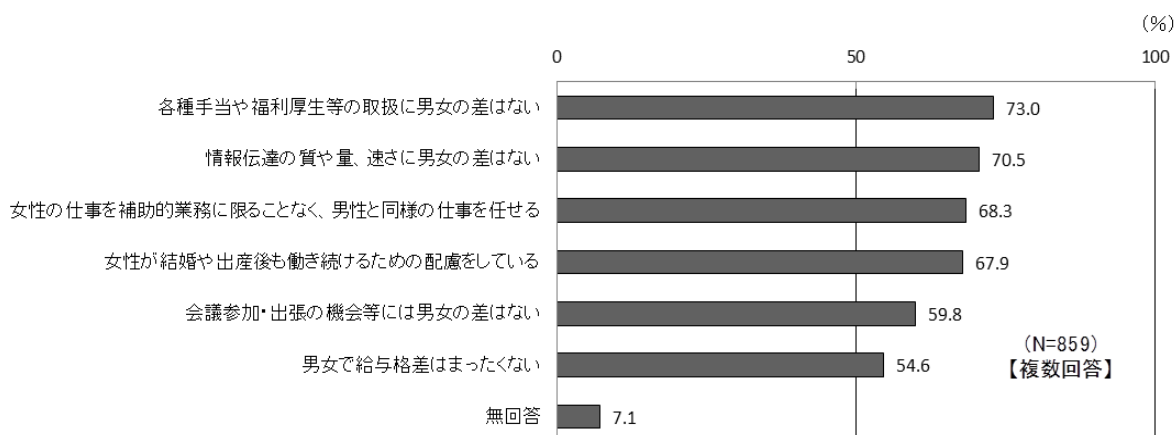
図38 昇進(全体)



### (4) 雇用管理上の取り扱い

雇用管理上の取り扱いについてみると「各種手当や福利厚生等の取扱に男女の差はない」(73.0%)、ついで「情報伝達の質や量、速さに男女の差はない」(70.5%)となっている。(図39)

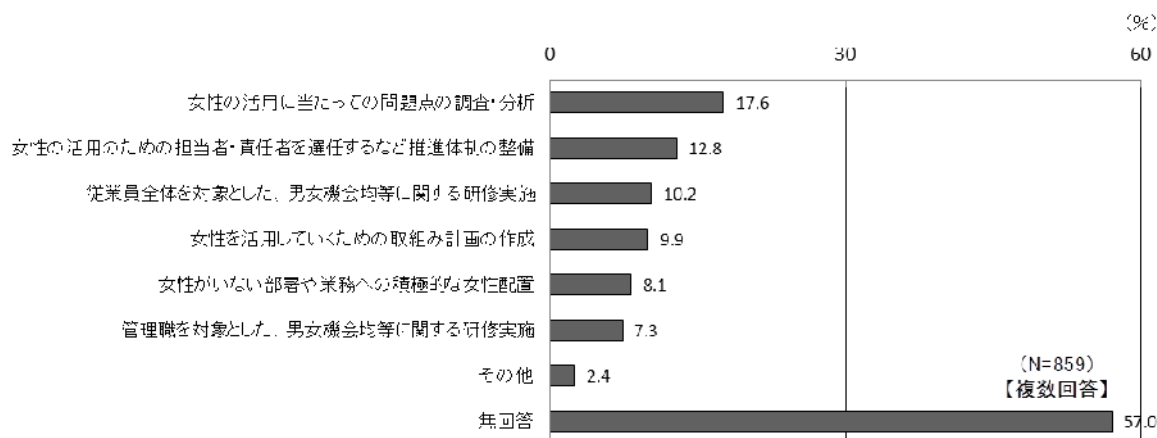
図39 雇用管理上の取り扱い(全体)



### (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「女性の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 17.6%と最も多く、ついで「女性の活用のための担当者・責任者を選任するなど推進体制の整備」が 12.8% 「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 10.2%となっている。(図 40)

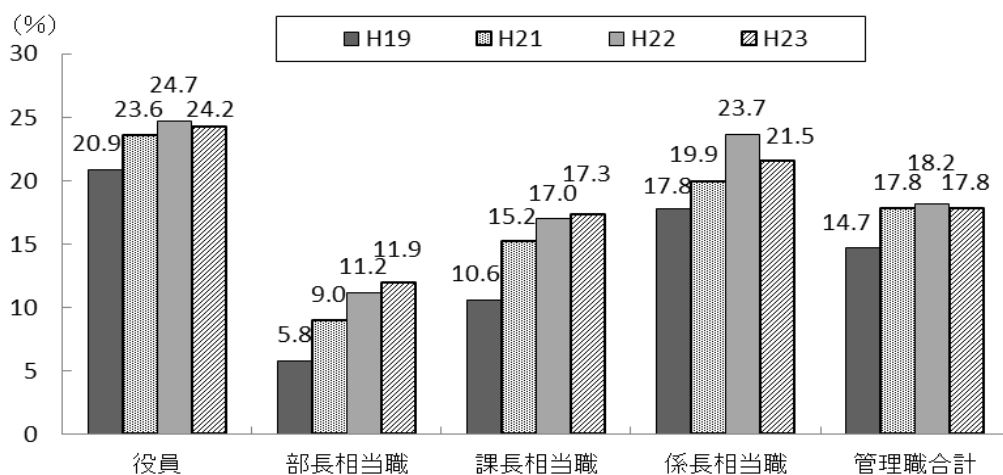
図 40 女性の能力活用のための取組み（全体）



### (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、近年、女性管理職の割合が増加の傾向にあったものの、「役員」(24.2%)が 0.5 ポイント、「係長相当職」(21.5%)が 2.2 ポイント減少し、「管理職合計」も前年比 0.4 ポイント減少した。(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）



## 1 2. セクシャルハラスメント

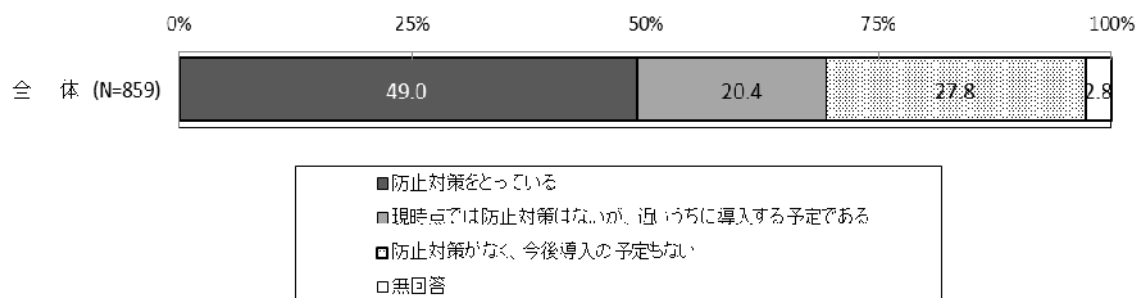
平成19年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法で、職場におけるセクシャルハラスメント対策の措置は義務化されています。事業主が雇用管理上講ずべき措置の指針として、方針の明確化及びその周知・啓発や相談（苦情を含む）に応じて適正に対応するために必要な体制の整備をすることなど9項目があげられています。

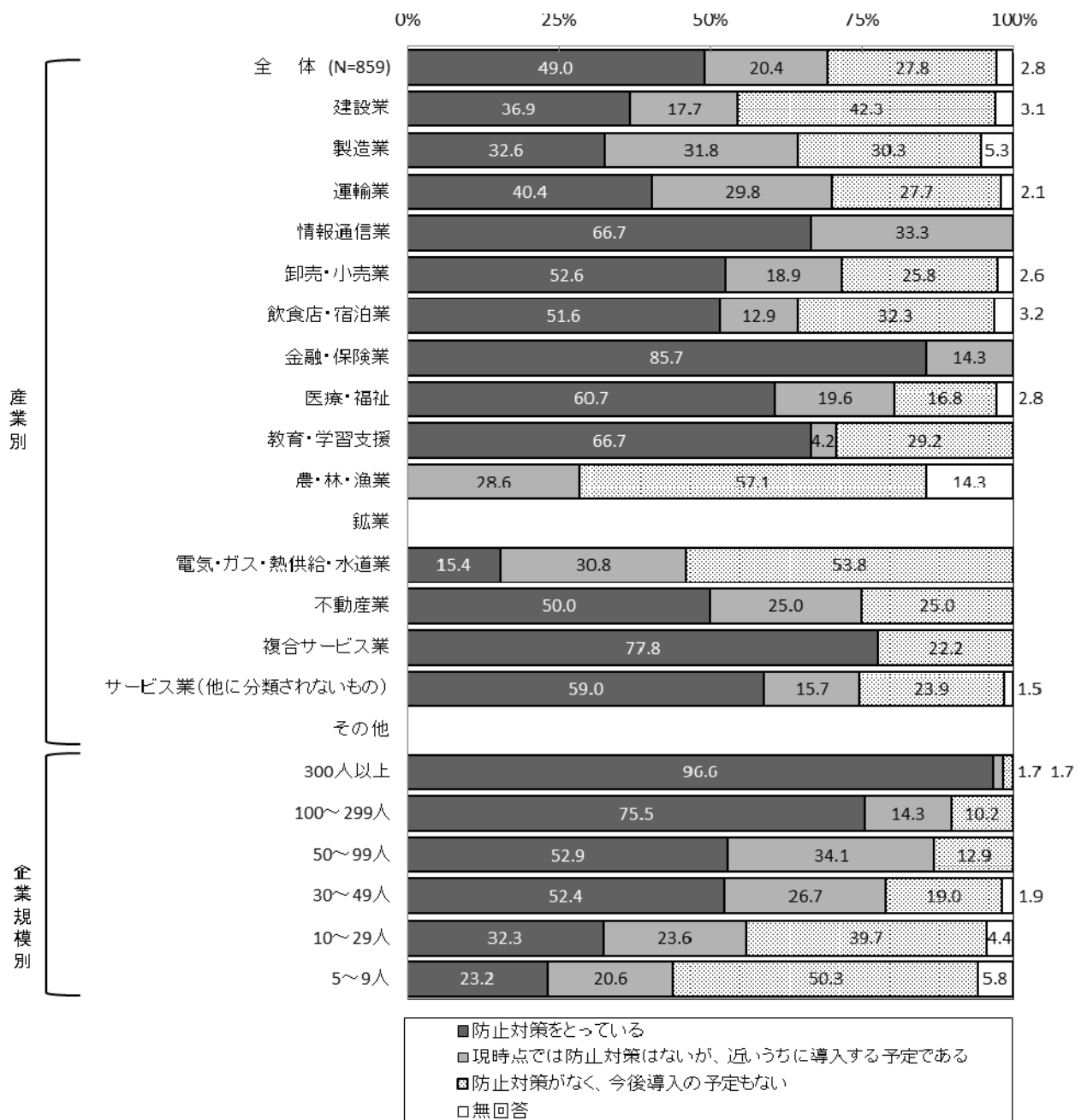
### (1) セクシャルハラスメント防止対策の有無

セクシャ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」(49.0%)が最も高く、ついで「防止対策がなく、今後導入の予定もない」(27.8%)「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」(20.4%)となっている。

産業別にみると「金融・保険業」(85.0%)「複合サービス業」(80.0%)で8割を超えている。企業規模別では「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くなり、「300人以上」の事業所では96.6%となっている。(図42)

図42 セクシャルハラスメント防止対策の有無（全体、産業別、企業規模別）

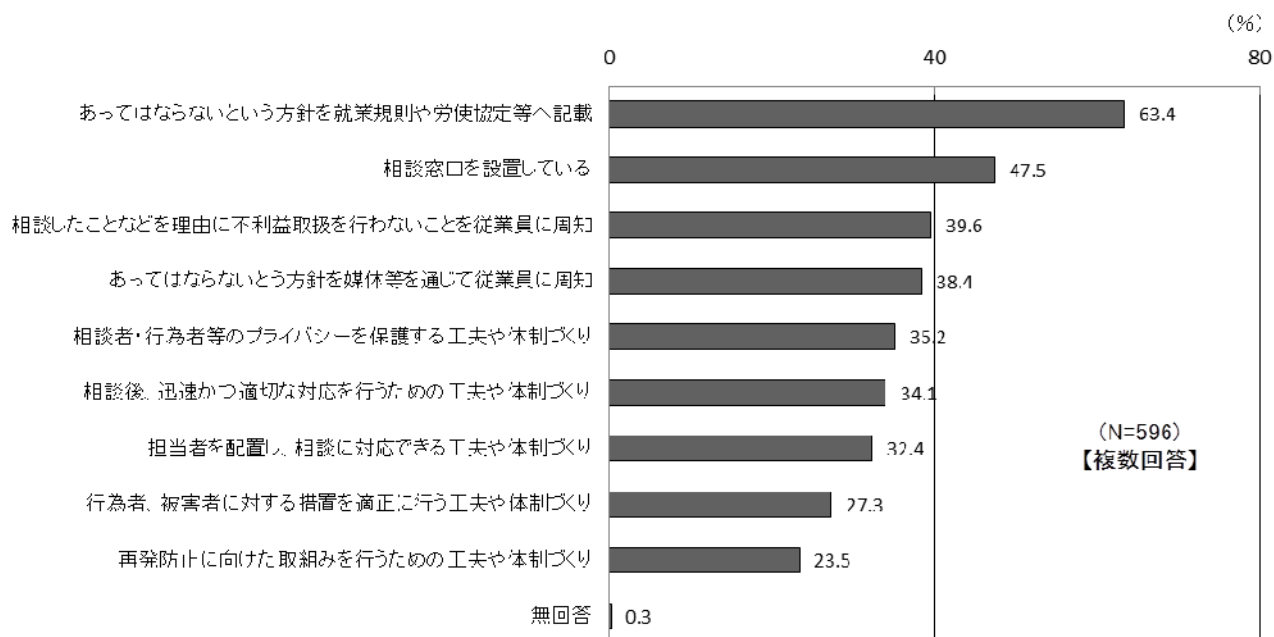




## (2) セクシャルハラスメント防止対策の内容

セクシャルハラスメントの「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、「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」（63.4%）が最も多く、ついで「相談窓口を設置している」（47.5%）となっている。（図 43）

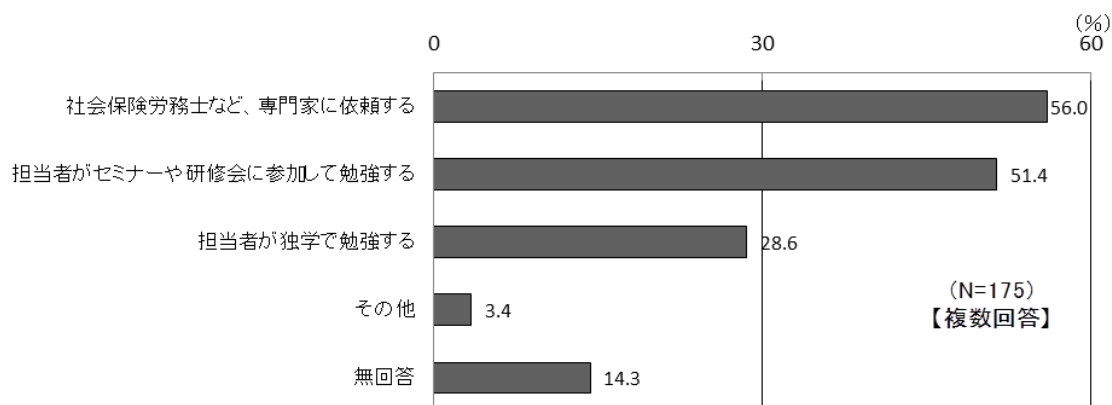
図 43 セクシャルハラスメント防止対策の内容（全体）



### (3) セクシャルハラスメント防止対策の予定導入方法

セクシャ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、「社会保険労務士など、専門家に依頼する」(56.0%)が最も多く、ついで「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」(51.4%)「担当者が独学で勉強する」(28.6%)となっている。(図 44)

図 44 セクシャルハラスメント防止対策の予定導入方法（全体）



### (4) セクシャルハラスメント防止対策を実施しない理由

セクシャ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」(31.8%)が最も多くなっている。(図 45)

図 45 セクシャルハラスメント防止対策を実施しない理由（全体）

