

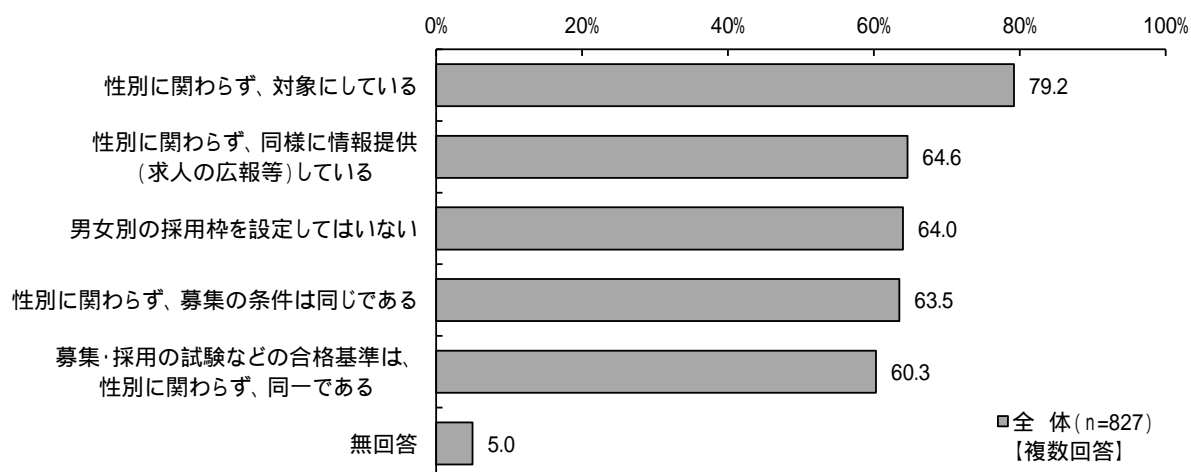
12. 男女雇用機会均等取り扱い等の状況

**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については、「性別に関わらず、対象にしている」(79.2%)が最も多く、次いで「性別に関わらず、同様に情報提供(求人の広報等)している」(64.6%)、「男女別の採用枠を設定してはいない」(64.0%)となっている。(図44)

図44 新規・中途採用の従業員募集(全体)

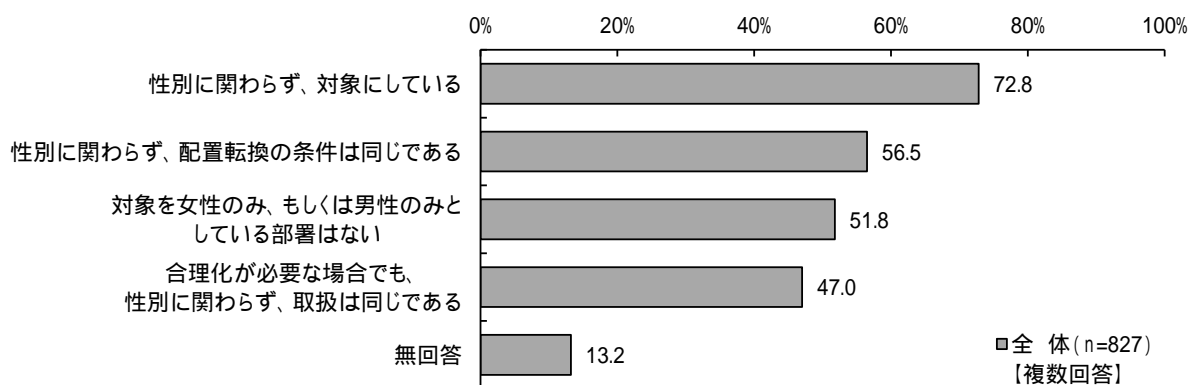


(2) 配置転換

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)

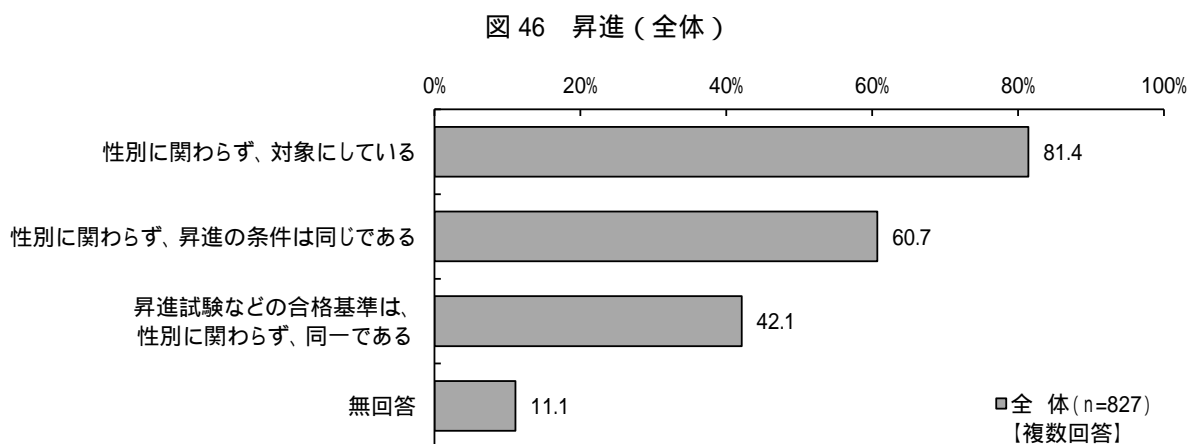
配置転換については、「性別に関わらず、対象にしている」(72.8%)が最も多く、次いで「性別に関わらず、配置転換の条件は同じである」(56.5%)、「対象を女性のみ、もしくは男性のみとしている部署はない」(51.8%)となっている。(図45)

図45 配置転換(全体)



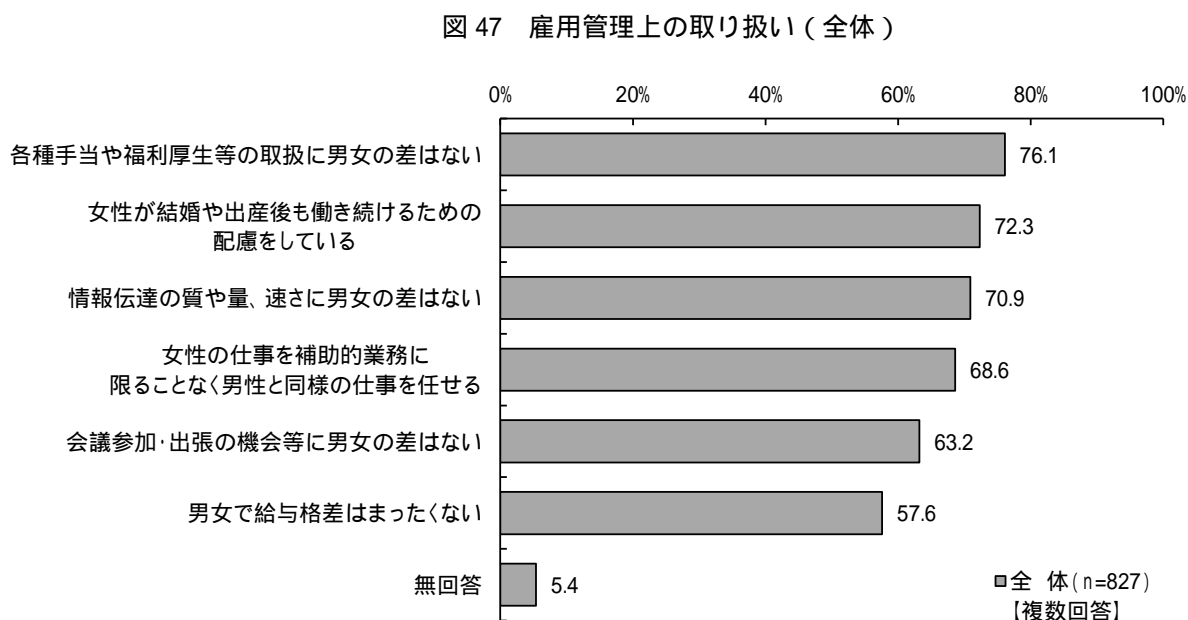
(3) 昇進

昇進については、「性別に関わらず、対象にしている」(81.4%)が最も多く、次いで「性別に関わらず、昇進の条件は同じである」(60.7%)、「昇進試験などの合格基準は、性別に関わらず、同一である」(42.1%)となっている。(図46)



(4) 雇用管理上の取り扱い

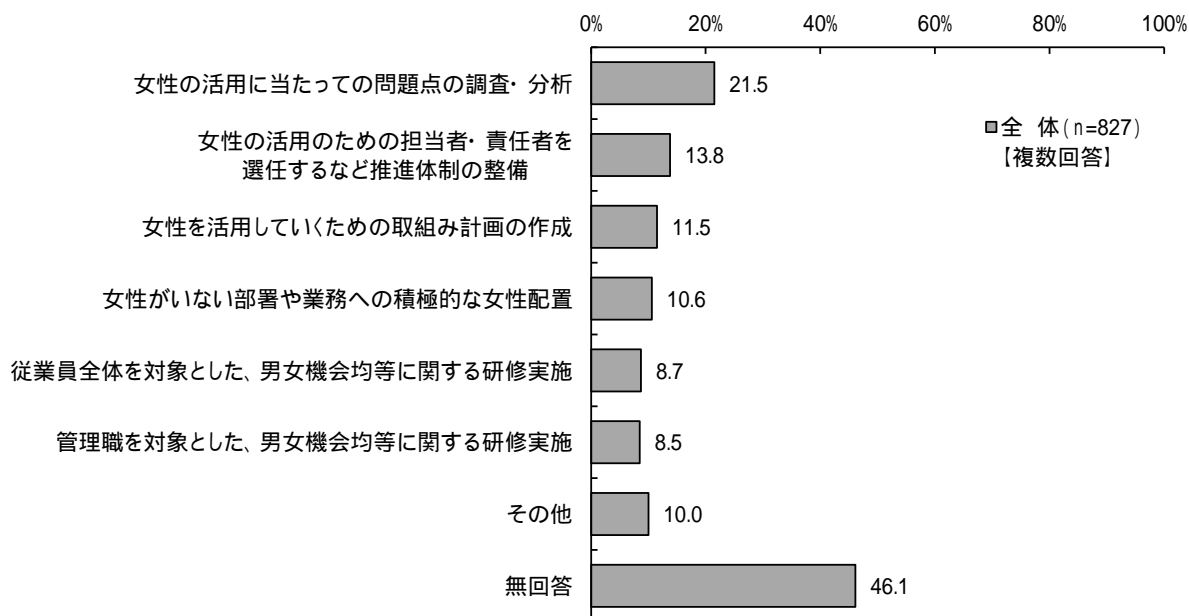
雇用管理上の取り扱いについては、「各種手当や福利厚生等の取扱いに男女の差はない」(76.1%)が最も多く、次いで「女性が結婚や出産後も働き続けるための配慮をしている」(72.3%)、「情報伝達の質や量、速さに男女の差はない」(70.9%)となっている。(図47)



(5) 女性の能力活用のための取り組み

女性の能力活用のための取り組みについては、「女性の活用に当たっての問題点の調査・分析」(21.5%)が最も多く、次いで「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」(13.8%)、「女性を活用していくための取組み計画の作成」(11.5%)となっている。(図48)

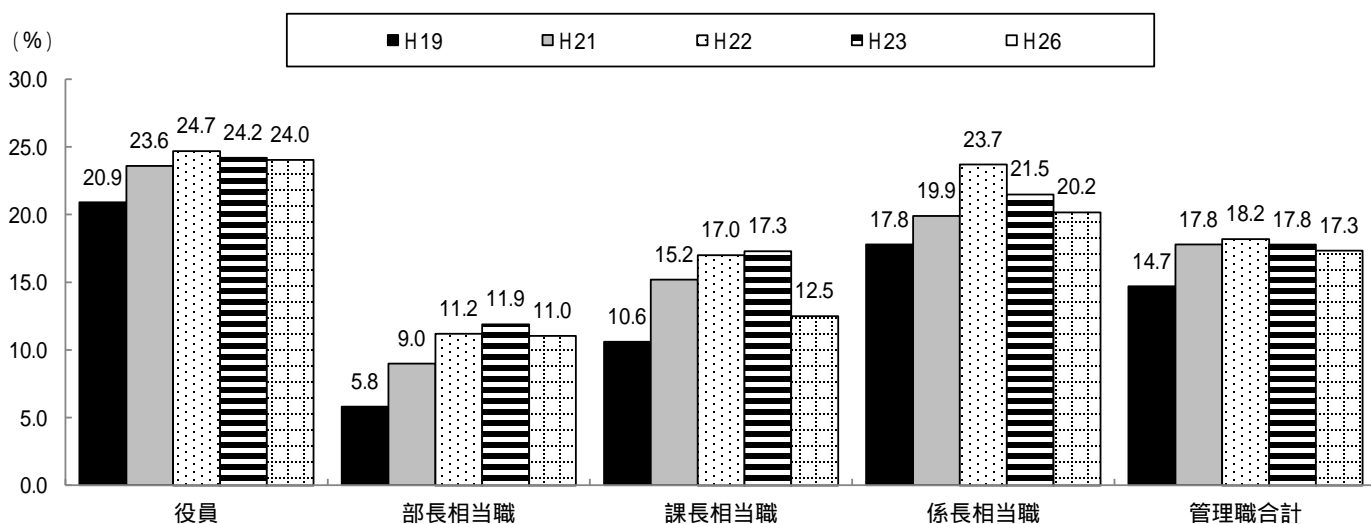
図48 女性の能力活用のための取り組み(全体)



(6) 管理職全体に占める女性管理職等の割合

企業経営・管理職務における女性の占める割合は、近年、18%前後で推移している。**職位別で見ると**、前回(平成23年度)調査から「役員」(24.0%)が0.2ポイント、「部長相当職」(11.0%)が0.9ポイント、「課長相当職」(12.5%)が4.8ポイント、「係長相当職」(20.2%)が1.3ポイント減少している。「管理職合計」では17.3%となり、前回(平成23年度)調査から0.5ポイント減少している。(図49)

図49 管理職全体に占める女性管理職等の割合・経年比(全体)



13 . 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 10 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は、「防止対策をとっている」（51.4%）の割合が最も高く、次いで「防止対策がなく、今後導入の予定もない」（26.7%）、「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」（17.8%）となっている。（図 50）

産業別にみると、「防止対策をとっている」の割合は、「金融・保険業」（81.8%）、「情報通信業」（80.0%）で 8 割を占めている。（図 51）

企業規模別では、規模が大きくなるにつれ「防止対策をとっている」の割合は高くなる傾向にあり、「300 人以上」規模の事業所では 96.5%となっている。（図 51）

図 50 セクシュアルハラスメント防止対策の有無（全体）

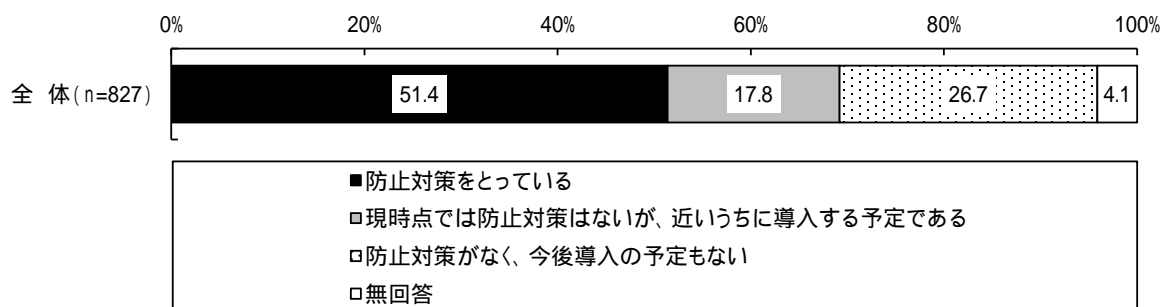
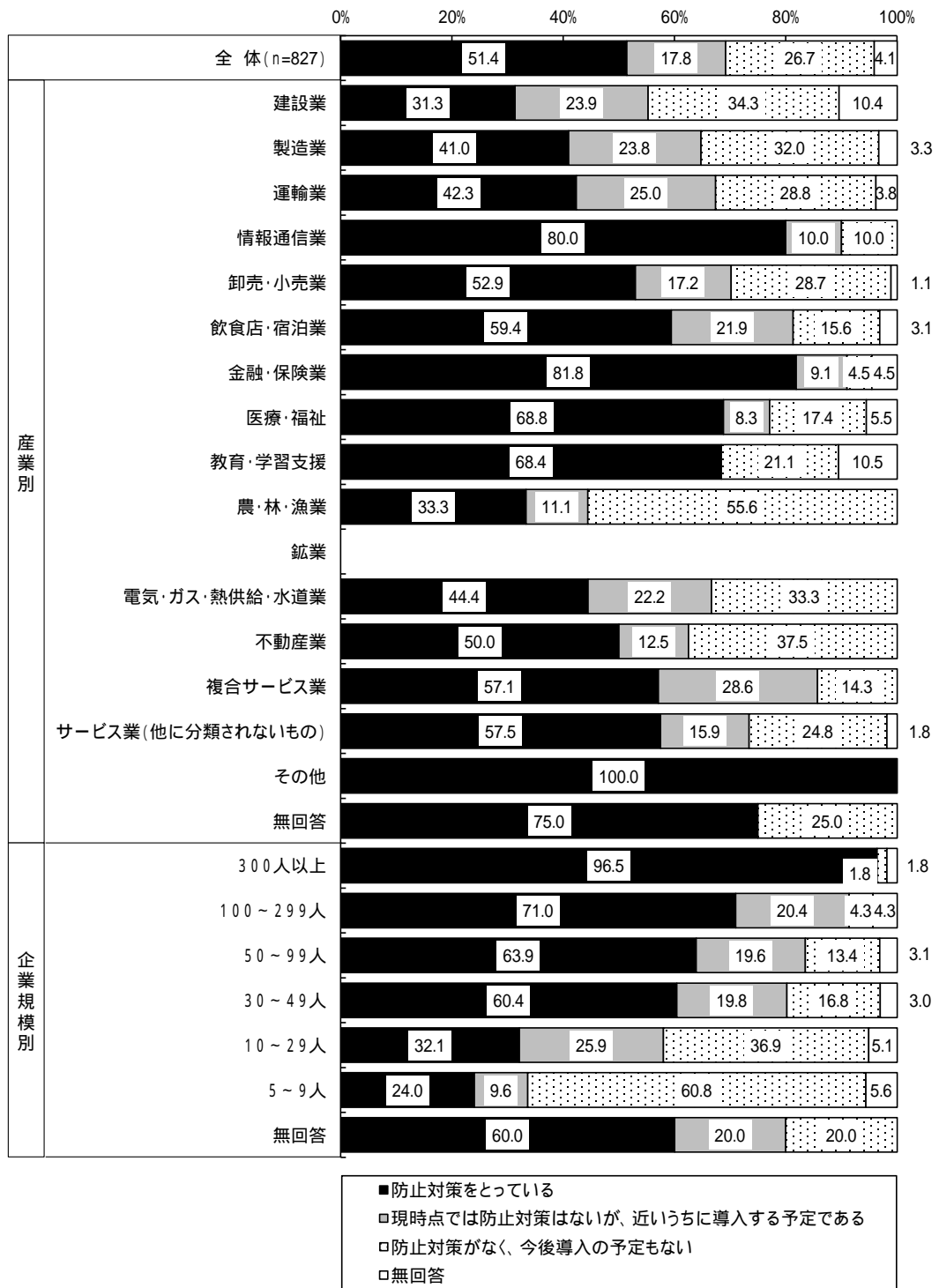


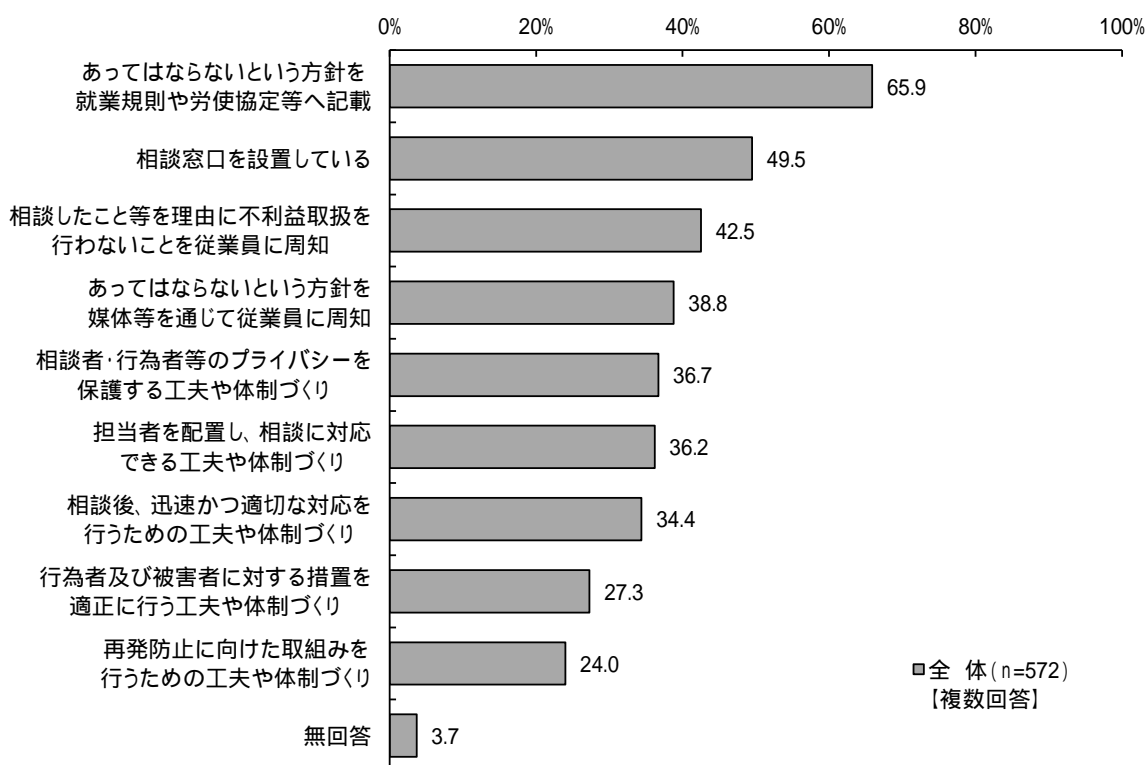
図 51 セクシュアルハラスメント防止対策の有無（全体、産業別、企業規模別）



(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防止対策の有無で、「防止対策をとっている」または「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」と回答した事業所に対して、防止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」(65.9%)が最も多く、次いで「相談窓口を設置している」(49.5%)、「相談したこと等を理由に不利益取扱を行わないことを従業員に周知」(42.5%)となっている。(図52)

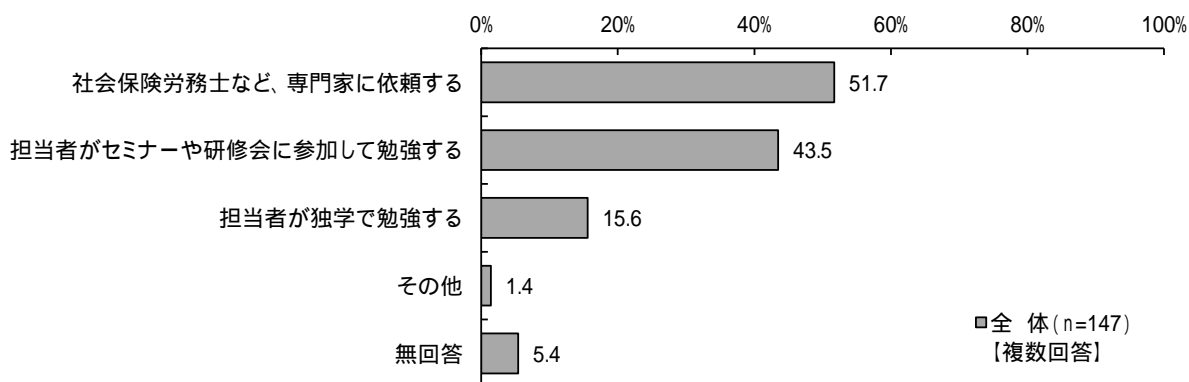
図52 セクシュアルハラスメント防止対策の内容(全体)



(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の有無で、「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」と回答した事業所に対して、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」(51.7%)が最も多く、次いで「担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する」(43.5%)、「担当者が独学で勉強する」(15.6%)となっている。(図53)

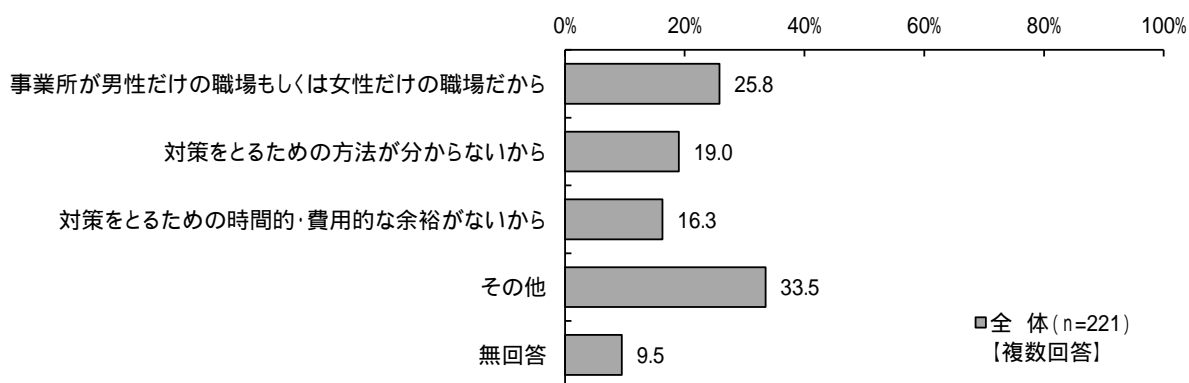
図53 セクシュアルハラスメント防止対策の予定導入方法(全体)



(4) セクシュアルハラスメント防止対策をしない理由

セクシュアルハラスメント防止対策の有無で、「防止対策がなく、今後導入の予定もない」と回答した事業所に対して、防止対策をし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」(25.8%)が最も多く、次いで「対策をとるための方法が分からないから」(19.0%)、「対策をとるための時間的・費用的な余裕がないから」(16.3%)となっている。(図54)

図54 セクシュアルハラスメント防止対策をしない理由(全体)



【その他の内容：上位項目】

項目	回答数
必要性を感じないため。	15
特に問題がないため。	14
セクハラがないため。	9

その他項目は、1件ずつの回答となっている。