

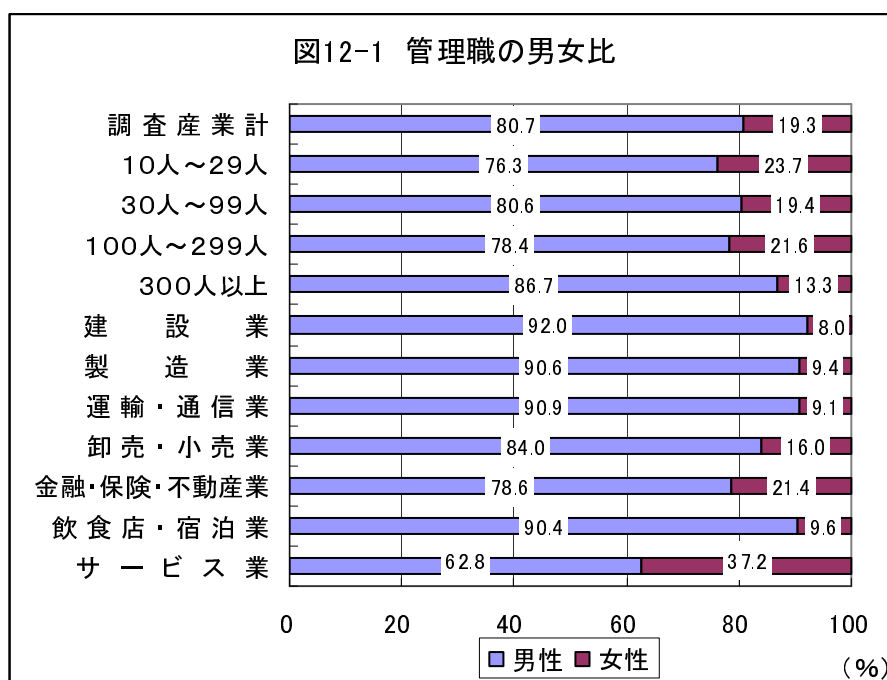
2 男女均等な取扱いについて

(1) 係長相当職以上の管理職の状況

① 男女比

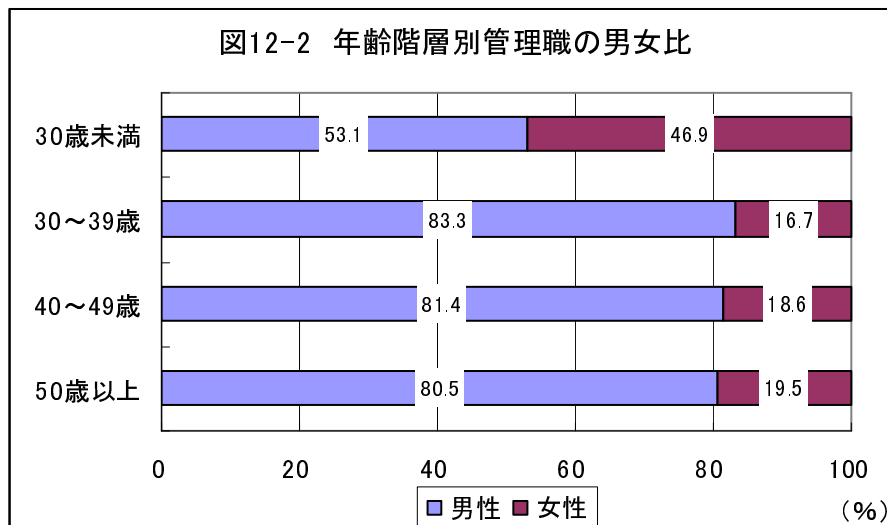
係長相当職以上の管理職の男女の割合は、男性 80.7%、女性 19.3%となっている。

女性の占める割合を規模別にみると、10～29 人が 23.7%と最も高く、次いで 100～299 人が 21.6%、30～99 人が 19.4%、300 人以上が 13.3%となっている。産業別では、サービス業が 37.2%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が 21.4%、卸売・小売業が 16.0%の順となっている。(図 12-1)



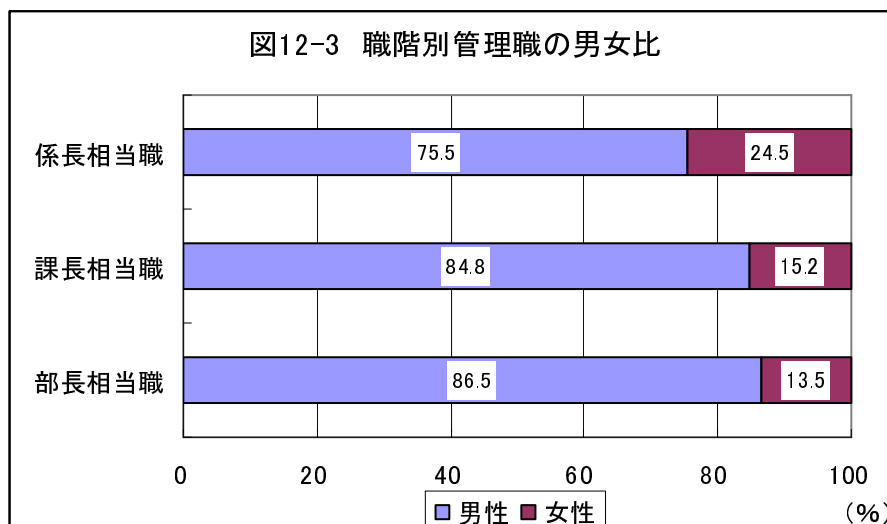
②年齢階層別男女比

管理職に占める女性の割合を年齢階層別にみると、「30歳未満」で46.9%と最も高く、「50歳以上」が19.5%、「40～49歳」が18.6%、「30～39歳」が16.7%となっている。（図12-2）



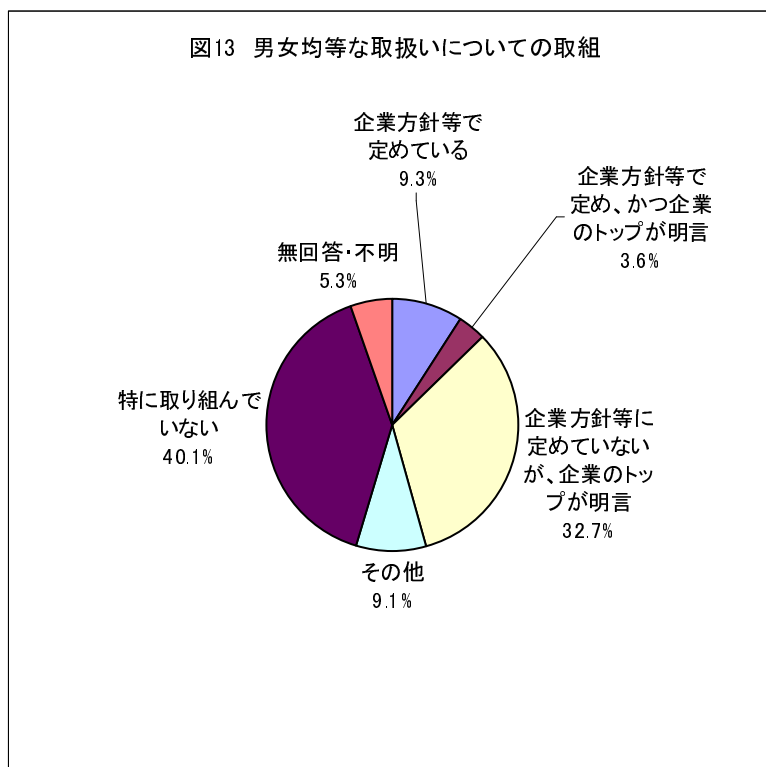
③職階別男女比

管理職に占める女性の割合を職階別にみると、「係長相当職」で24.5%と最も高く、以後職階が上がるにつれて低下し、「課長相当職」で15.2%、「部長相当職」で13.5%となっている。（図12-3）



(2)男女均等な取扱いについての取組状況

男女の機会均等をめざした企業方針等についてみると、「企業方針等に定めていないが、企業のトップが明言している」が32.7%、「企業方針等で定めている」が9.3%、「企業方針等で定め、かつ企業のトップが明言している」が3.6%となっており、これらを合わせた45.6%が何らかの取組を行っている。「特に取り組んでいない」は40.1%となっている。(図13)

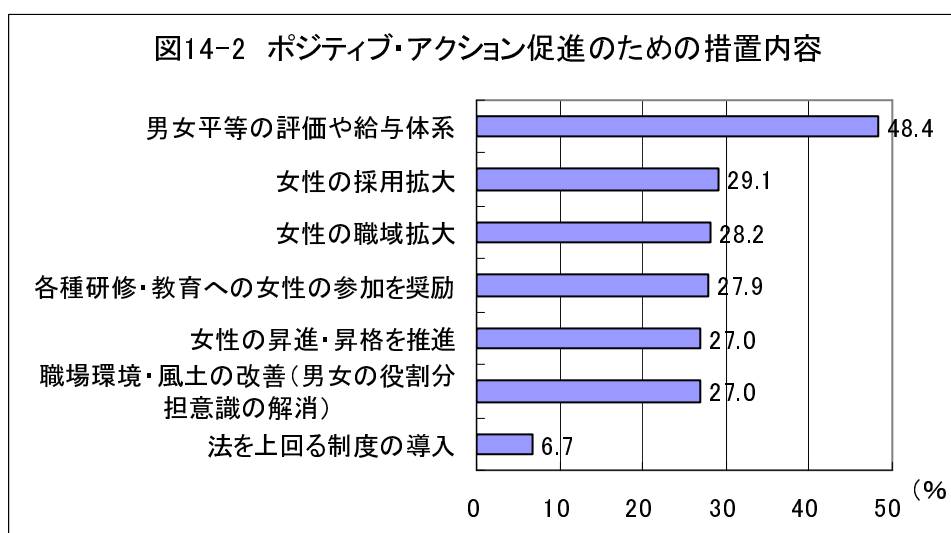
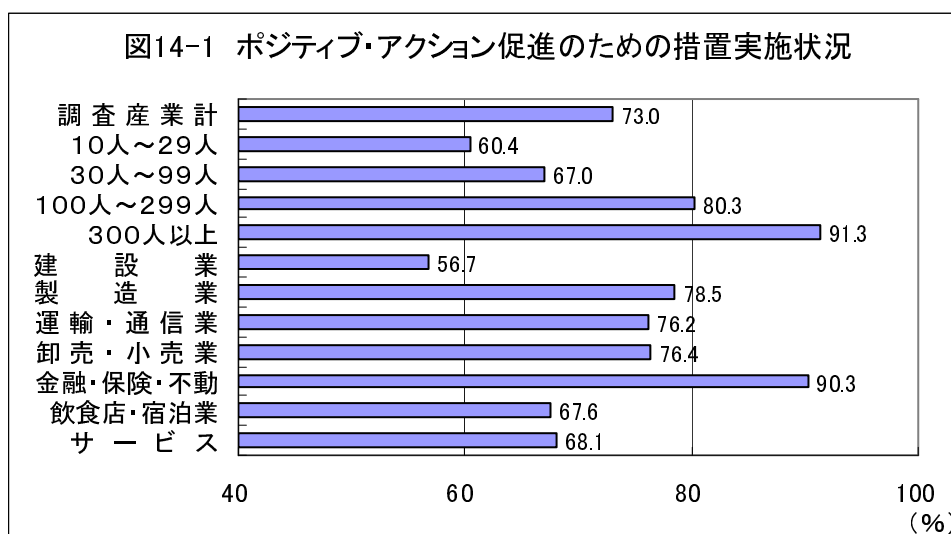


(3) ポジティブ・アクションの取組み

ポジティブ・アクションの促進のための措置の実施状況をみると、何らかの措置を行っている事業所が73.0%で、前回調査（平成23年度）の78.8%と比べると5.8ポイント減となっている。

これを規模別にみると、300人以上で91.3%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10～29人が60.4%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が90.3%と最も高く、次いで製造業が78.5%、卸売・小売業が76.4%の順となっている。（図14-1）

措置内容（複数回答）をみると、「男女平等の評価や給与体系」が48.4%と最も高く、次いで「女性の採用拡大」が29.1%、「女性の職域拡大」が28.2%、「各種研修・教育への女性の参加を奨励」が27.9%、「女性の昇進・昇格を推進」と「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）」がともに27.0%、「法を上回る制度の導入」が6.7%となっている。（図14-2）



(4)セクシュアル・ハラスメント

①基本方針の策定

セクシュアル・ハラスメントについての基本方針の策定状況をみると、検討中を含めて“基本方針を定めて取組む”が64.6%で、前回調査（平成21年度）の67.2%に比べると、2.6ポイント減となっている。

“基本方針を定めて取組む”を規模別にみると、300人以上で93.3%と最も高く、規模が小さくなるほど取組む割合は低く、10～29人が35.4%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が87.1%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が76.4%、運輸・通信業が76.2%の順となっている。（表15）

表15 セクシュアル・ハラスメントの基本方針の策定

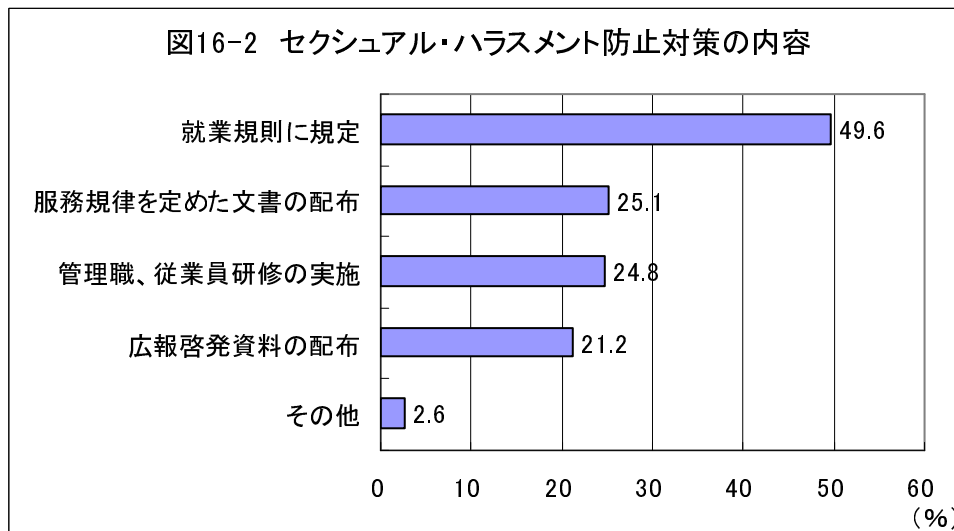
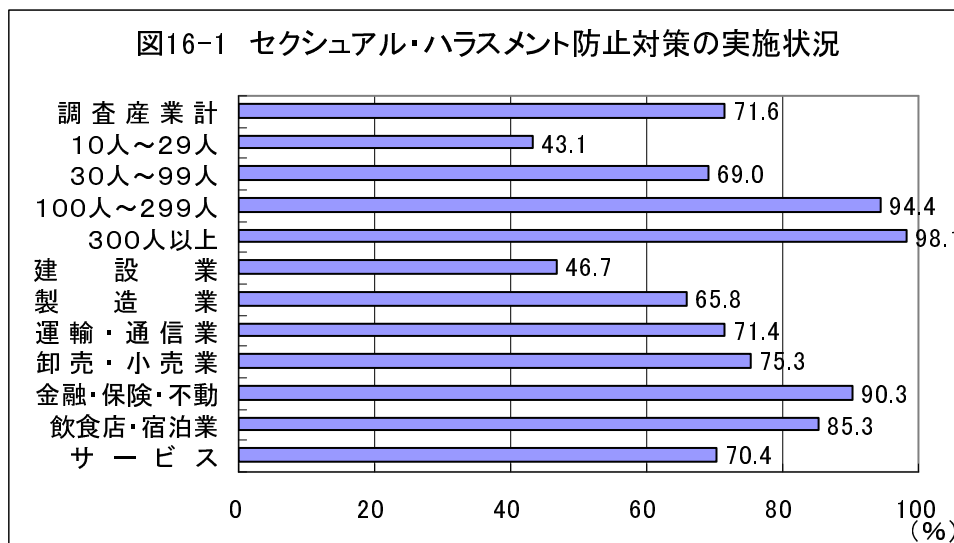
区 分	計	% (件数)				
		基本方針を定めて 取組む	方針を定めている	方針の策定を検 討中	方針を定めていな い	無回答・不明
調査産業計	100.0 (419)	64.6 (271)	55.8 (234)	8.8 (37)	32.5 (136)	2.9 (12)
10人～29人	100.0 (144)	35.4 (51)	24.3 (35)	11.1 (16)	59.7 (86)	4.9 (7)
30人～99人	100.0 (100)	61.0 (61)	51.0 (51)	10.0 (10)	34.0 (34)	5.0 (5)
100人～299人	100.0 (71)	87.4 (62)	76.1 (54)	11.3 (8)	12.7 (9)	0.0 (0)
300人以上	100.0 (104)	93.3 (97)	90.4 (94)	2.9 (3)	6.7 (7)	0.0 (0)
建設業	100.0 (30)	46.6 (14)	43.3 (13)	3.3 (1)	50.0 (15)	3.3 (1)
製造業	100.0 (79)	51.9 (41)	41.8 (33)	10.1 (8)	43.0 (34)	5.1 (4)
運輸・通信業	100.0 (21)	76.2 (16)	61.9 (13)	14.3 (3)	19.0 (4)	4.8 (1)
卸売・小売業	100.0 (89)	67.5 (60)	59.6 (53)	7.9 (7)	28.1 (25)	4.5 (4)
金融・保険・不動産業	100.0 (31)	87.1 (27)	83.9 (26)	3.2 (1)	12.9 (4)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	100.0 (34)	76.4 (26)	67.6 (23)	8.8 (3)	20.6 (7)	2.9 (1)
サービス業	100.0 (135)	64.5 (87)	54.1 (73)	10.4 (14)	34.8 (47)	0.7 (1)

②防止対策

セクシュアル・ハラスメントの防止対策についてみると、何らかの防止対策をしている事業所は71.6%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が98.1%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなっており、10人～29人で43.1%と最も低い。産業別では、金融・保険・不動産が90.3%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が85.3%、卸売・小売業が75.3%の順となっている。（図16-1）

また、防止対策を内容別（複数回答）にみると、「就業規則に規定」が49.6%と最も高く、次いで「服務規律を定めた文書の配布」が25.1%、「管理職・従業員研修の実施」が24.8%、「広報啓発資料の配付」が21.2%となっている。（図16-2）

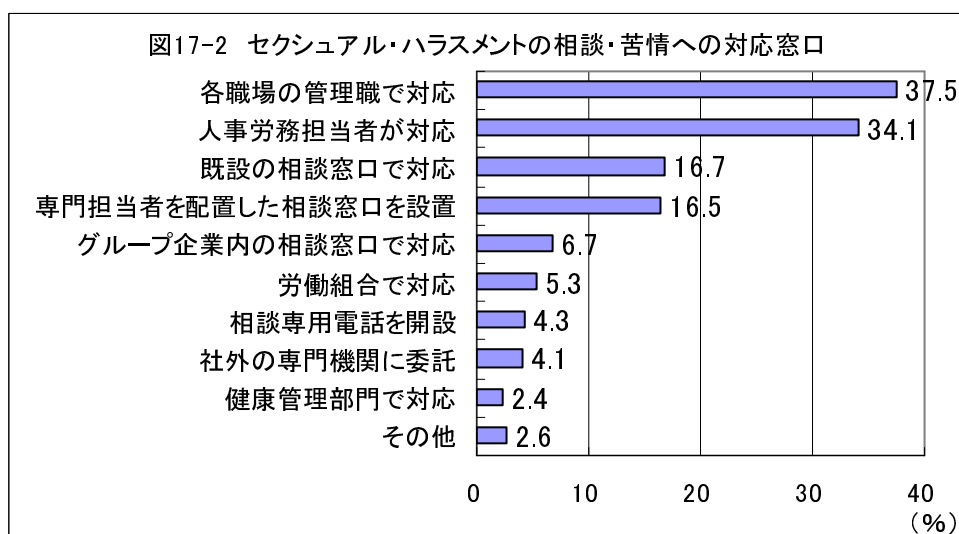
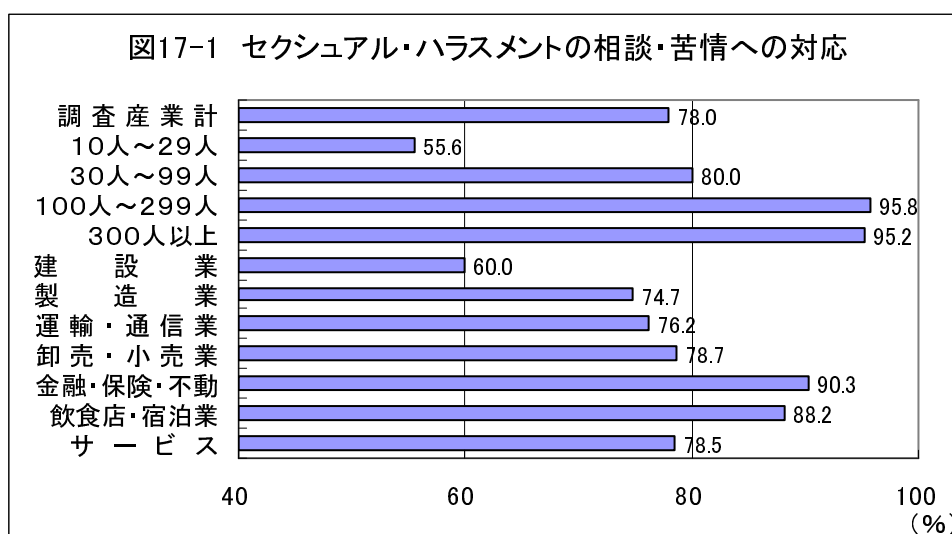


③相談・苦情への対応

セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情への対応についてみると、何らかの対応をしている事業所が78.0%となっている。

これを規模別にみると、100人～299人が95.8%と最も高く、概ね規模が小さくなるほど低くなっており、10人～29人で55.6%と最も低い。産業別では、金融・保険・不動産業が90.3%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が88.2%、卸売・小売業が78.7%の順となっている。（図17-1）

相談・苦情に対応する窓口（複数回答）をみると、「各職場の管理職で対応」が37.5%と最も高く、次いで「人事労務担当者が対応」が34.1%、「既設の相談窓口で対応」が16.7%、「専門担当者を配置した相談窓口を設置」が16.5%、「グループ企業内の相談窓口で対応」が6.7%、「労働組合で対応」が5.3%、「相談専用電話を開設」が4.3%、「社外の専門機関に委託」が4.1%、「健康管理部門で対応」が2.4%となっている。（図17-2）



④相談・苦情の受付

平成 21 年 4 月から平成 24 年 7 月までのセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情の受付内容（複数回答）についてみると、受付件数のうち「性的言動」が 36.7%、「身体への不必要な接触」が 26.7%、「性的な誹謗中傷の流布」「わいせつな写真の掲示」が 3.3%、「性的関係の強要」が 0.0%となっている。（図 18）

