

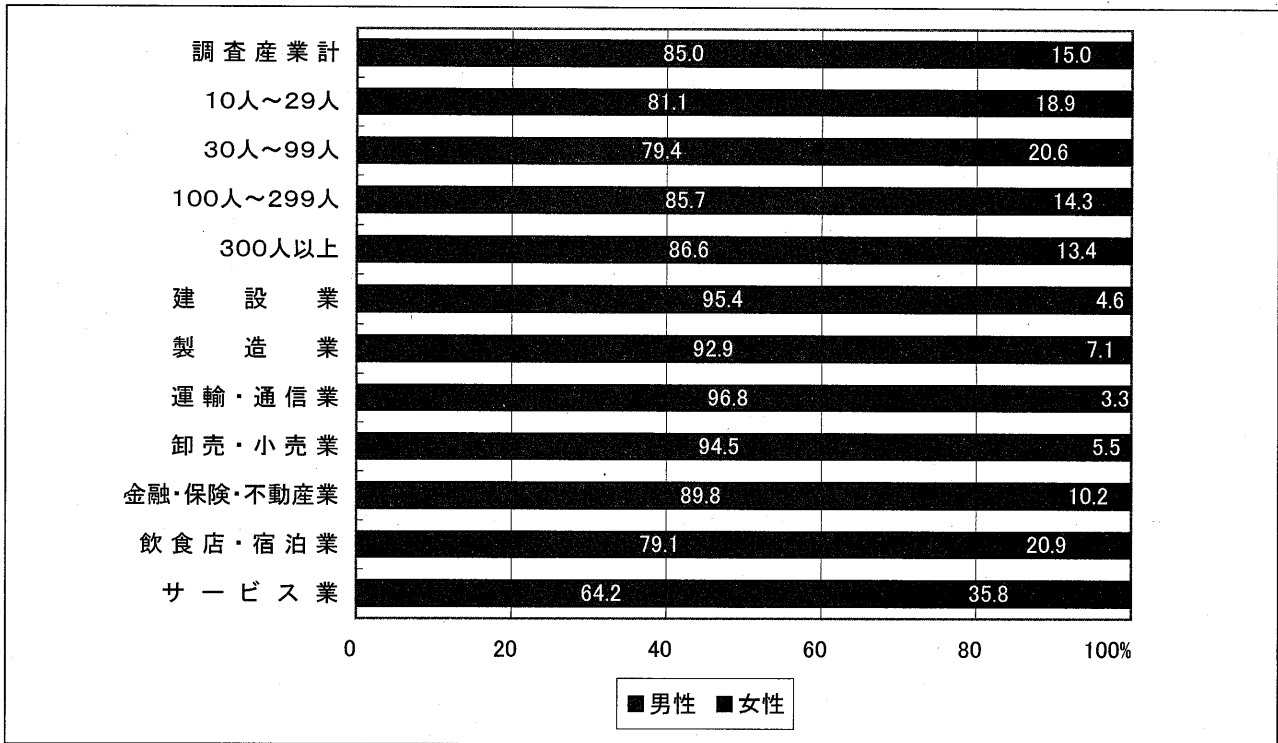
2 男女均等な取扱いについて

(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 85.0%、女性 15.0%となっている。
女性の占める割合を規模別にみると、30～99人が20.6%と最も高く、次いで10～29人が18.9%、100～299人が14.3%、300人以上が13.4%となっている。産業別では、サービス業が35.8%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が20.9%、金融・保険・不動産業が10.2%の順となっている。(図11-1)

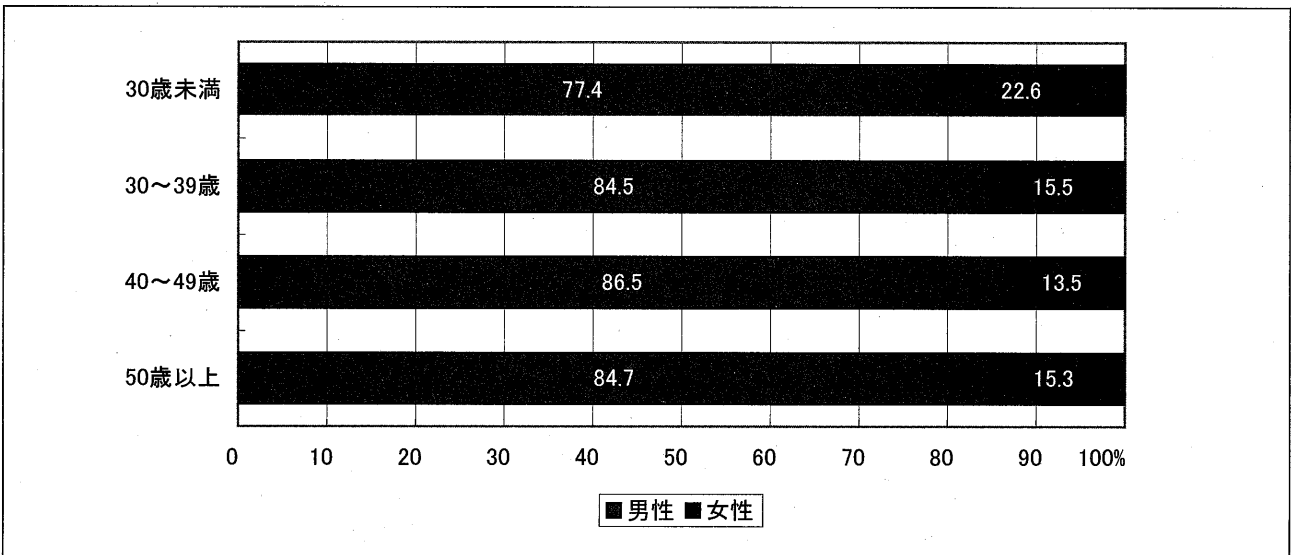
図11-1 係長相当職以上の管理職の男女比



② 年齢別男女比

係長相当職以上の管理職を年齢別に女性の占める割合をみると、「30歳未満」が22.6%と最も高く、次いで「30～39歳」が15.5%、「50歳以上」が15.3%、「40～49歳」が13.5%となっている。(図11-2)

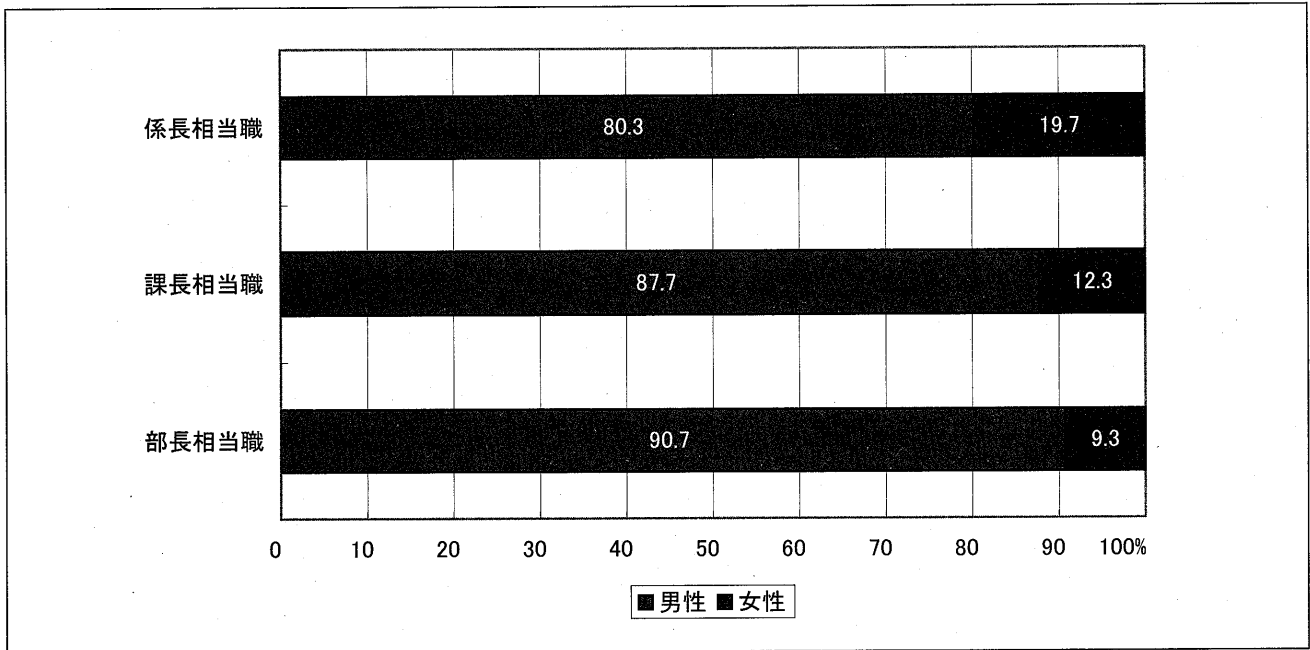
図11-2 係長相当職以上の管理職の年齢別男女比



③ 職階別男女比

係長相当職以上の管理職を職階別に女性の占める割合をみると、「係長相当職」が19.7%と最も高く、次いで「課長相当職」が12.3%、「部長相当職」が9.3%と続いている。(図11-3)

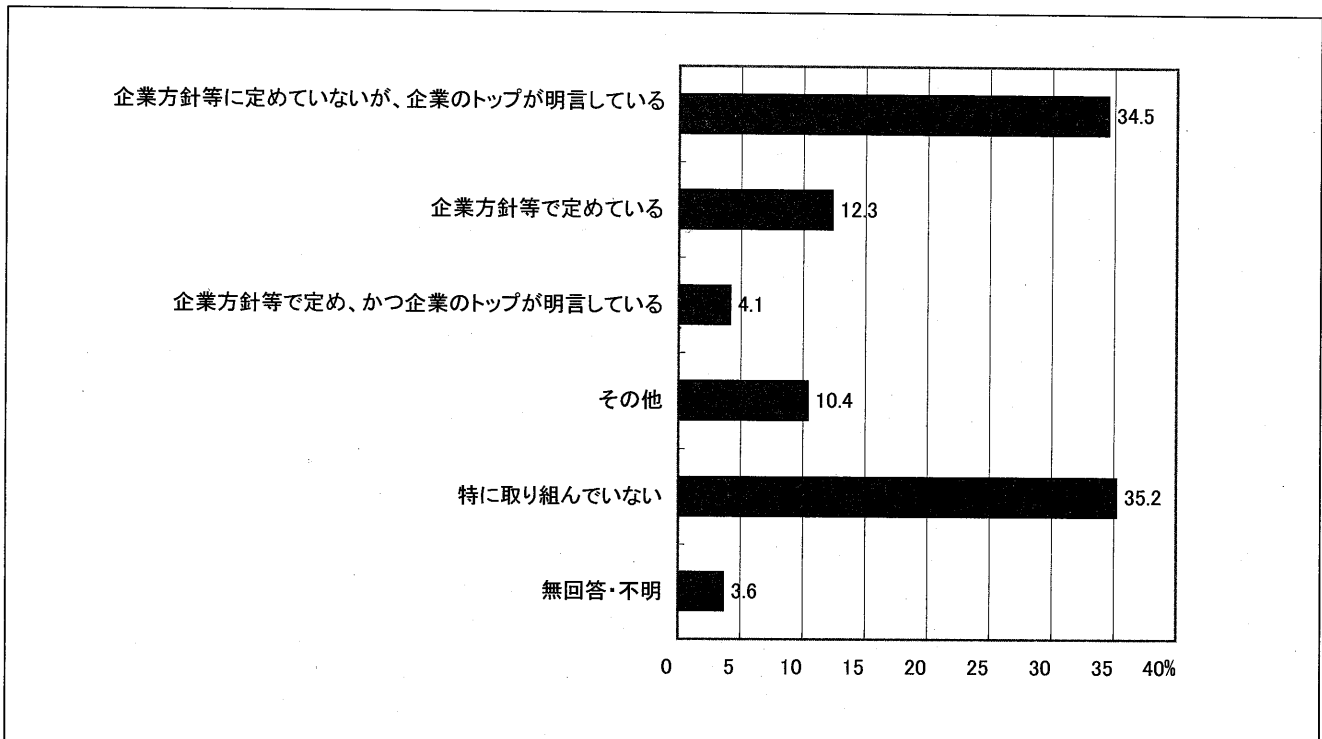
図11-3 係長相当職以上の管理職の職階別男女比



(2) 男女均等な取扱いについての企業方針等

男女均等な取扱いについての企業方針等についてみると、「特に取り組んでいない」が 35.2%と最も高く、次いで「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 34.5%、「企業方針等で定めている」が 12.3%と続いている。(図12)

図12 男女均等な取扱いについての企業方針等



(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に実施している措置状況を見ると、何らかの措置を行っている事業所が 85.5 % となっている。前回調査（平成 20 年度）の 70.7 % と比べると 14.8 ポイント増となっている。

これを規模別にみると、300 人以上で 95.5 % 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 77.2 % となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が 100.0 % と最も高く、次いでサービス業が 87.3 %、飲食店・宿泊業が 86.7 % の順となっている。（図 13-1）

また、その措置を内容別（複数回答）にみると、「男女平等の評価や給与体系」が 54.5% と最も高く、次いで「男性と同様の教育訓練・研修の実施」が 42.7 %、「仕事と家庭の両立支援」が 28.9 %、「女性の昇進・昇格を推進」が 24.1 %、「女性の職域拡大」が 22.7%、「女性の採用拡大」が 22.4% と続いている。（図 13-2）

図 13-1 ポジティブアクションの促進のために実施している措置状況

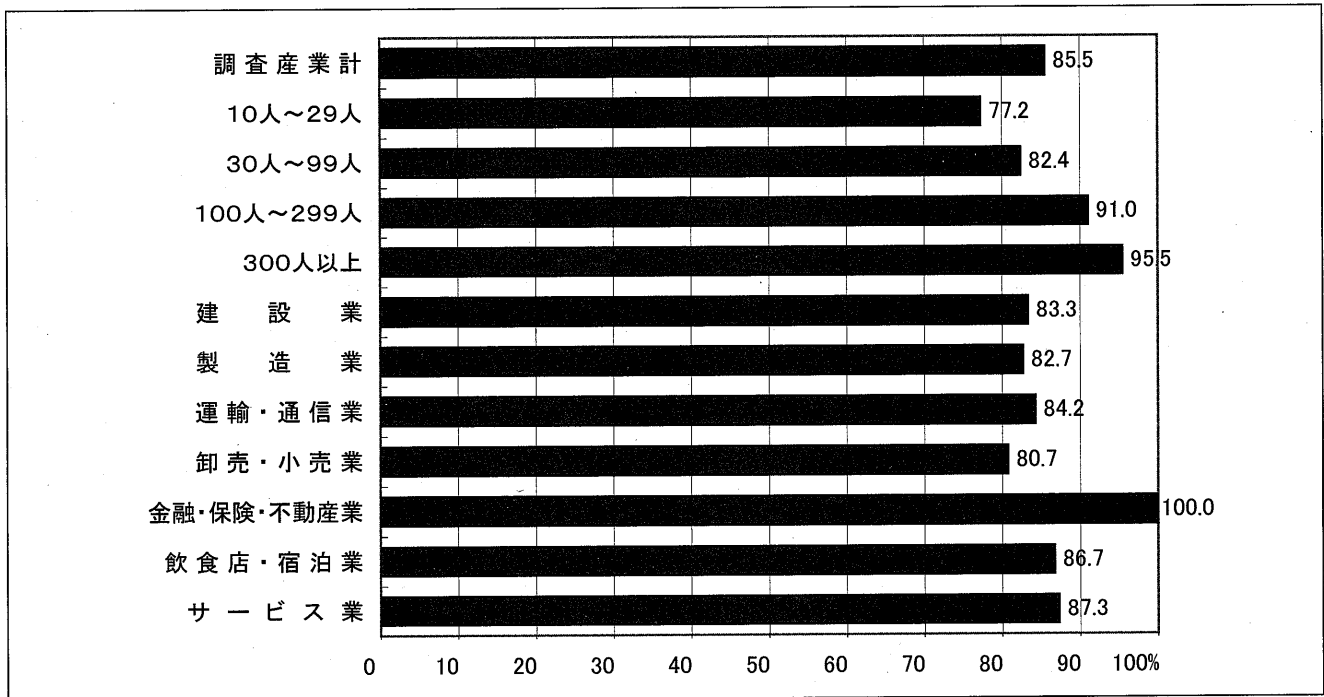
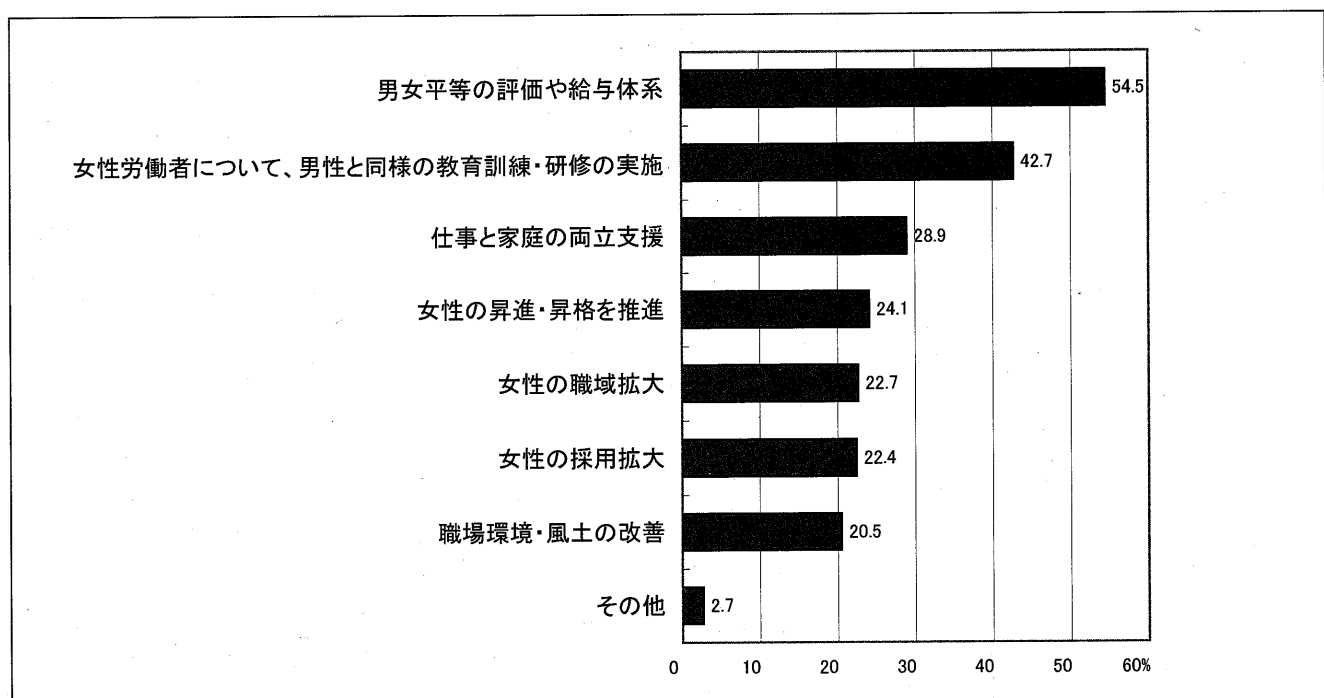


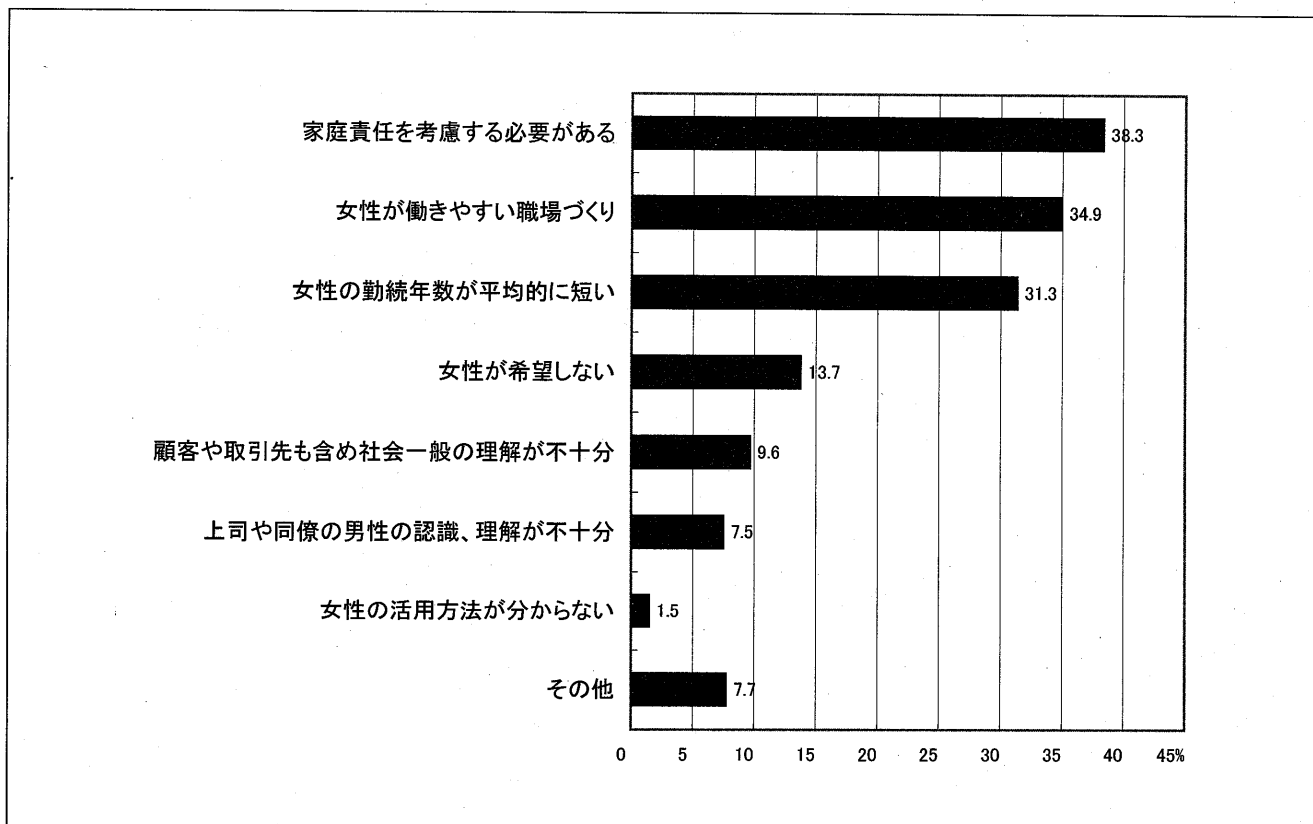
図 13-2 ポジティブアクションの促進のために実施している措置内容



(4) 女性活用に関する課題

女性活用に関する課題として考えられる内容（複数回答）をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」が38.3%と最も高く、次いで「女性が働きやすい職場づくり」が34.9%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が31.3%、「女性が希望しない」が13.7%と続いている。（図14）

図14 女性活用に関する課題

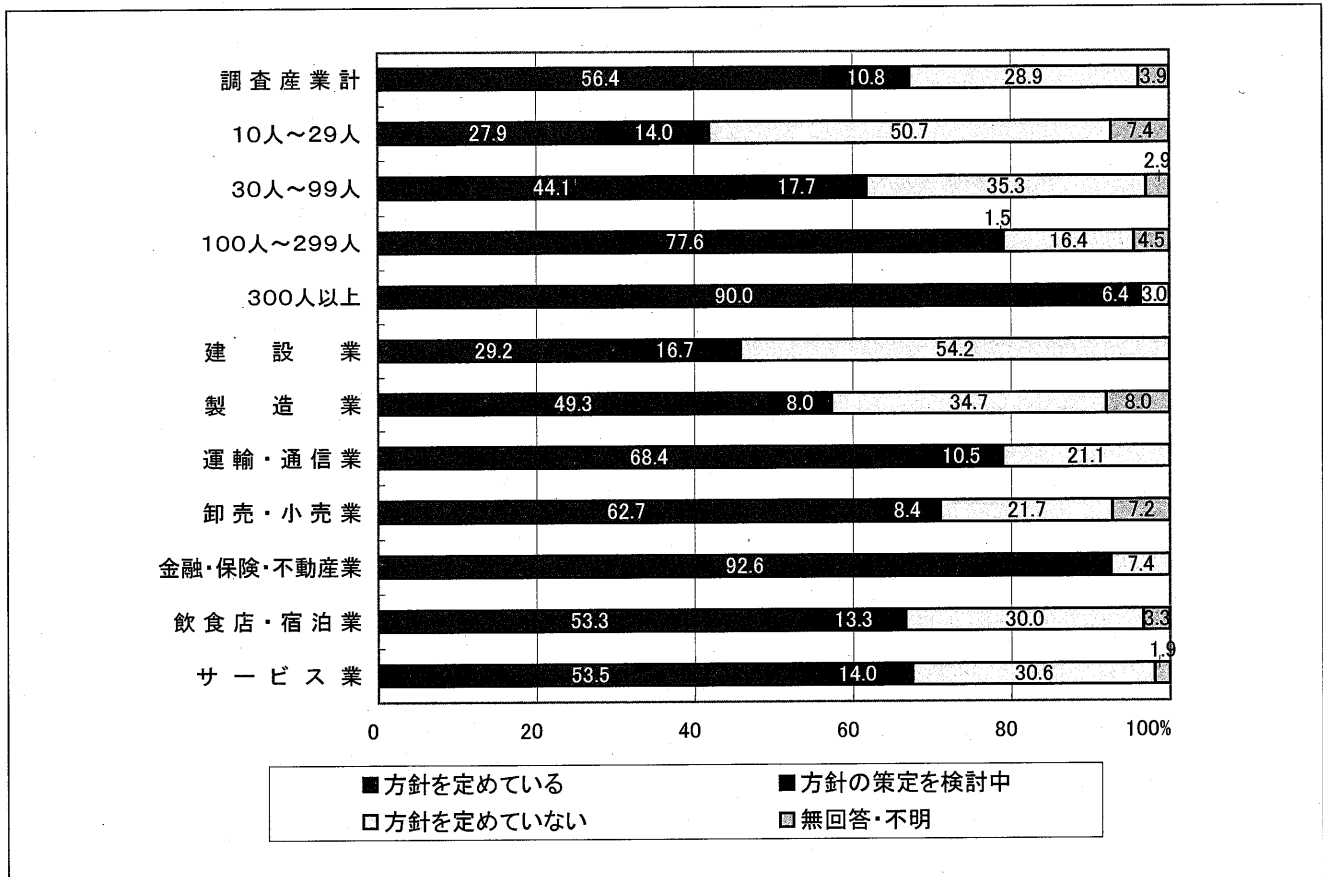


(5) セクシュアル・ハラスメントに対する基本方針の策定

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見ると、検討中を含めて“基本方針を定めて取組む”が67.2%で、前回調査（平成18年度）の64.2%に比べると、3.0ポイント増となっている。

“基本方針を定めて取組む”を規模別にみると、300人以上では96.4%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41.9%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が92.6%と最も高く、次いで運輸・通信業が78.9%、卸売・小売業が71.1%の順となっている。（図15）

図15 セクシュアル・ハラスメントの基本方針の策定



(6) セクシュアル・ハラスメントの防止対策

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72.8%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が96.4%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49.3%と最も低い。産業別では、金融・保険・不動産が100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が89.5%、サービス業が73.3%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37.8%と最も高く、次いで「広報啓発資料の配布」が30.4%、「管理職・従業員研修の実施」が26.5%、「サービス規律を定めた文書の配布」が26.0%となっている。(図16-2)

図16-1 セクシュアル・ハラスメントの防止対策

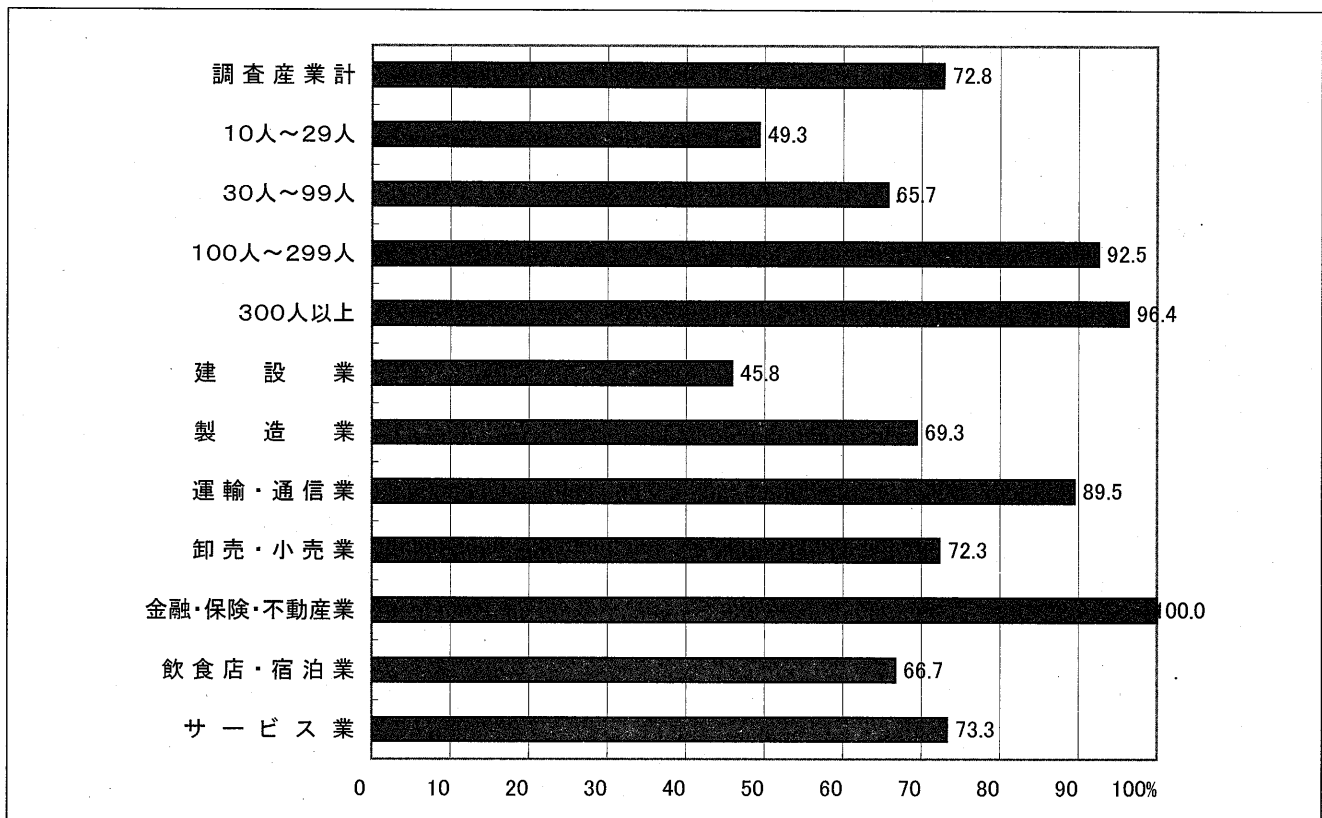
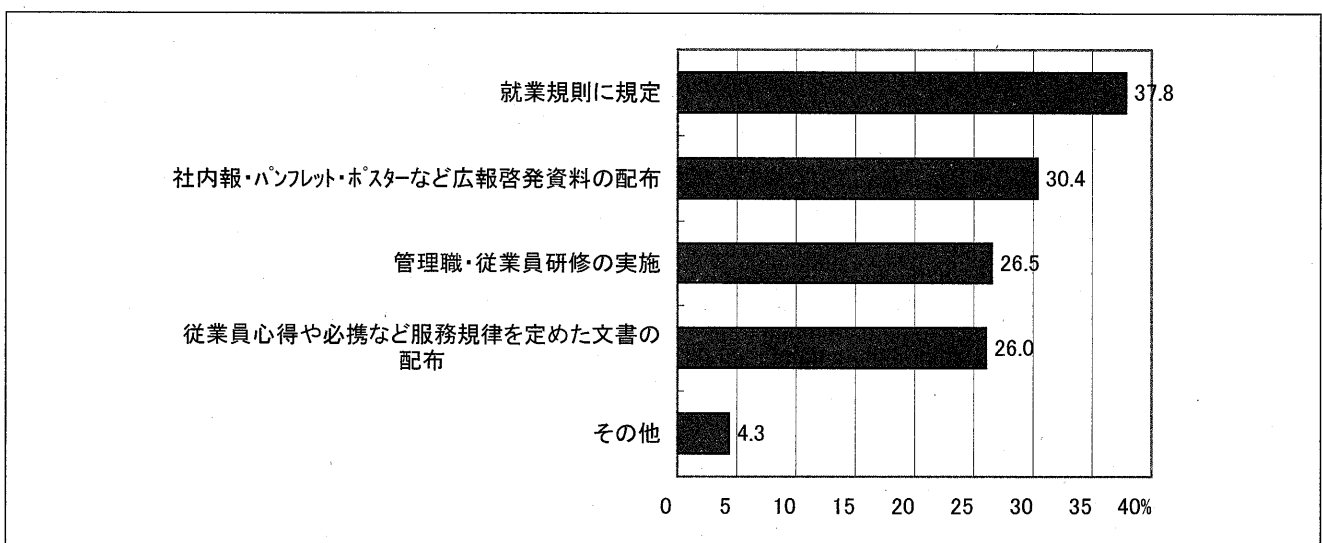


図16-2 セクシュアル・ハラスメントの防止対策の内容



(7) セクシュアル・ハラスメントへの対応

①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79.3%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が99.1%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55.9%と最も低い。産業別では、運輸・通信業と金融・保険・不動産業が共に100.0%と最も高く、次いでサービス業が81.5%、卸売・小売業が78.3%の順となっている。(図17-1)

相談・苦情について対応機関別(複数回答)にみると、「人事労務担当者が対応」が38.3%と最も高く、次いで「各職場の管理職で対応」が31.1%、「専門担当者を配置した相談窓口を設置」が19.3%、「既設の相談窓口で対応」が12.3%、「グループ企業内の相談窓口で対応」が7.0%、「相談専用電話を開設」が6.0%、「労働組合で対応」が3.6%、「健康管理部門で対応」が2.7%、「社外の専門機関に委託」が1.9%となっている。(図17-2)

図17-1 セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情への対応

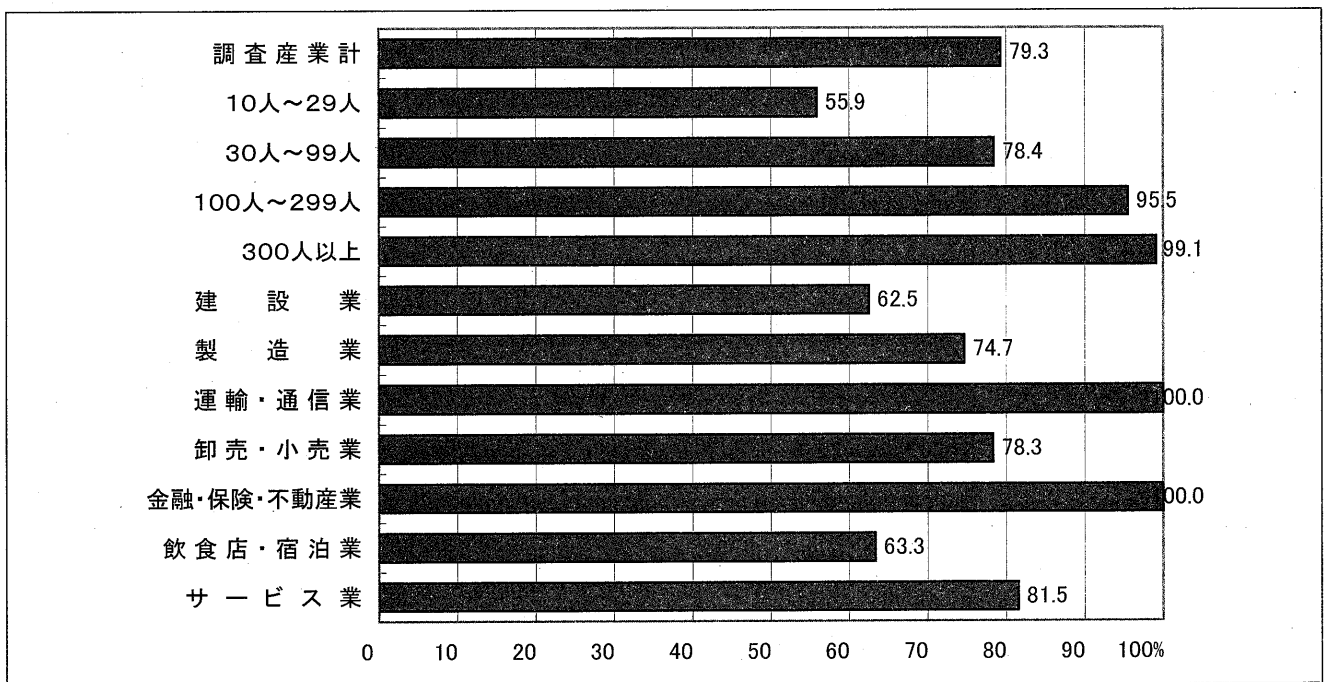
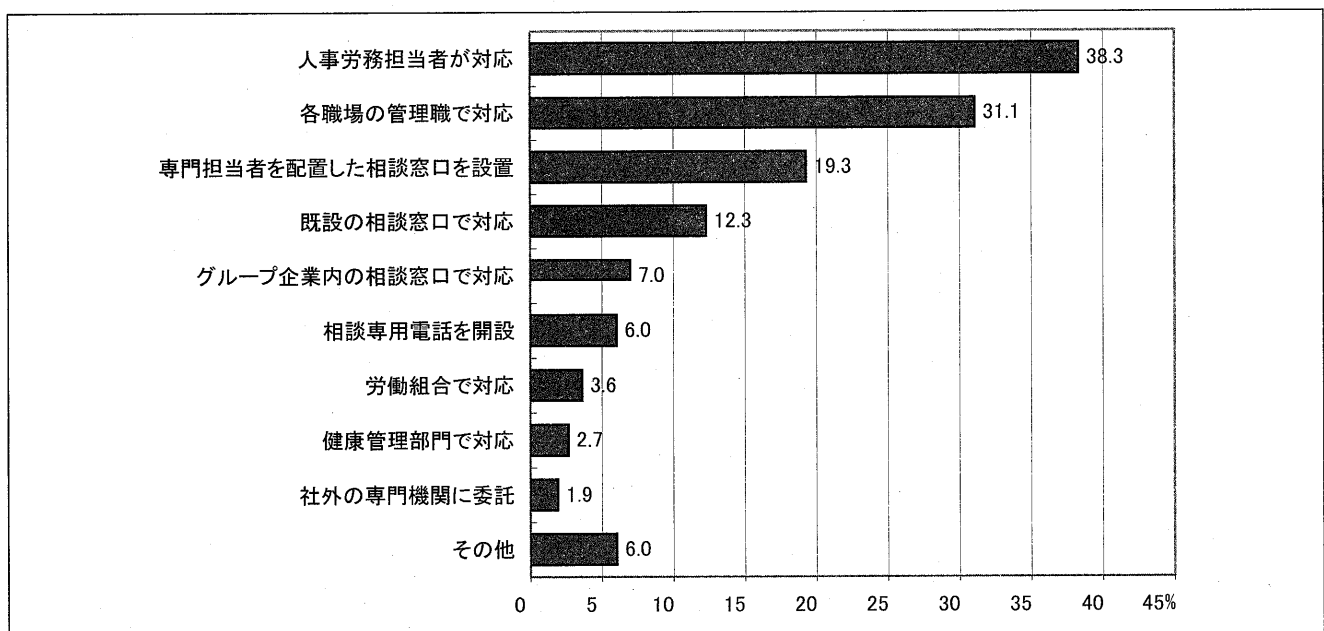


図17-2 セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情の対応機関



②相談・苦情の受付

平成18年4月から平成21年9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、「身体への不必要な接触」が4.6%、「性的言動」が3.6%、「性的関係の強要」「性的な誹謗中傷の流布」「わいせつな写真の掲示」が0.2%となっている。（図18）

図18 セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情の受付内容

