

4 男女均等な取扱い

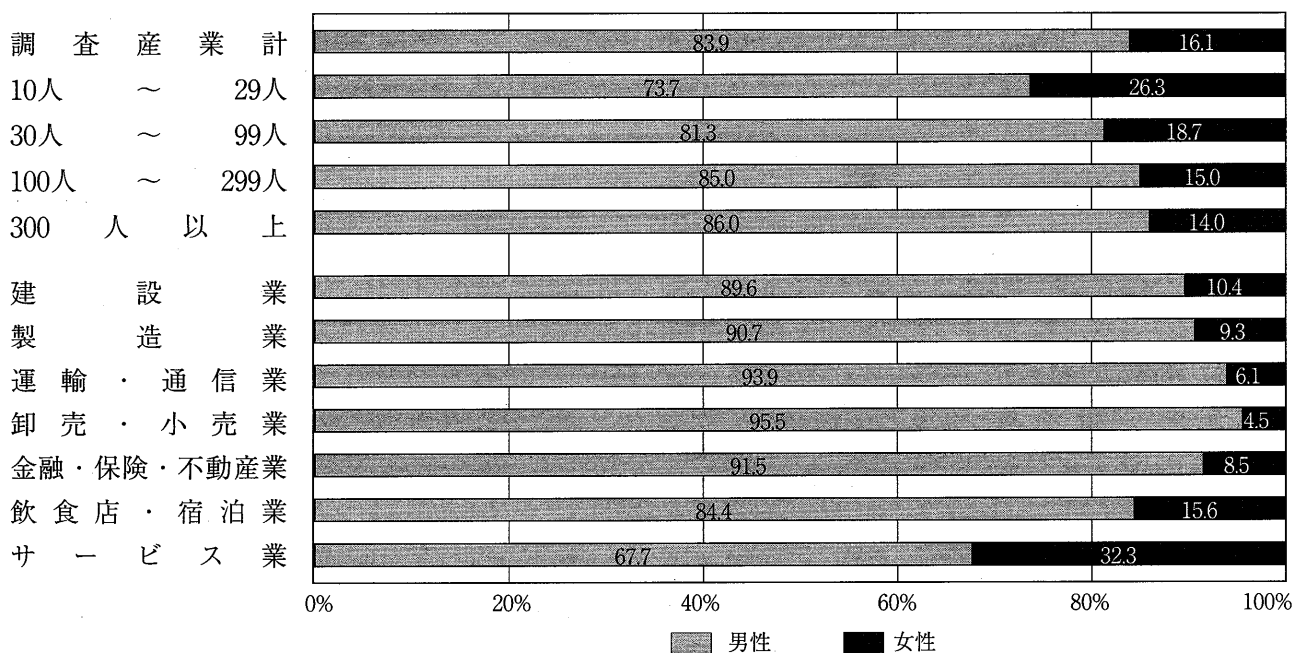
(1) 係長相当職以上の管理職の状況

① 男女別

係長相当職以上の管理職を男女別にみると、男性83.9%、女性16.1%となっている。

女性の占める割合を規模別にみると、300人以上が14.0%と最も低く、10～29人が26.3%と最も高い。産業別では、卸売・小売業が4.5%と最も低く、サービス業が32.3%と最も高い。(図25-1)

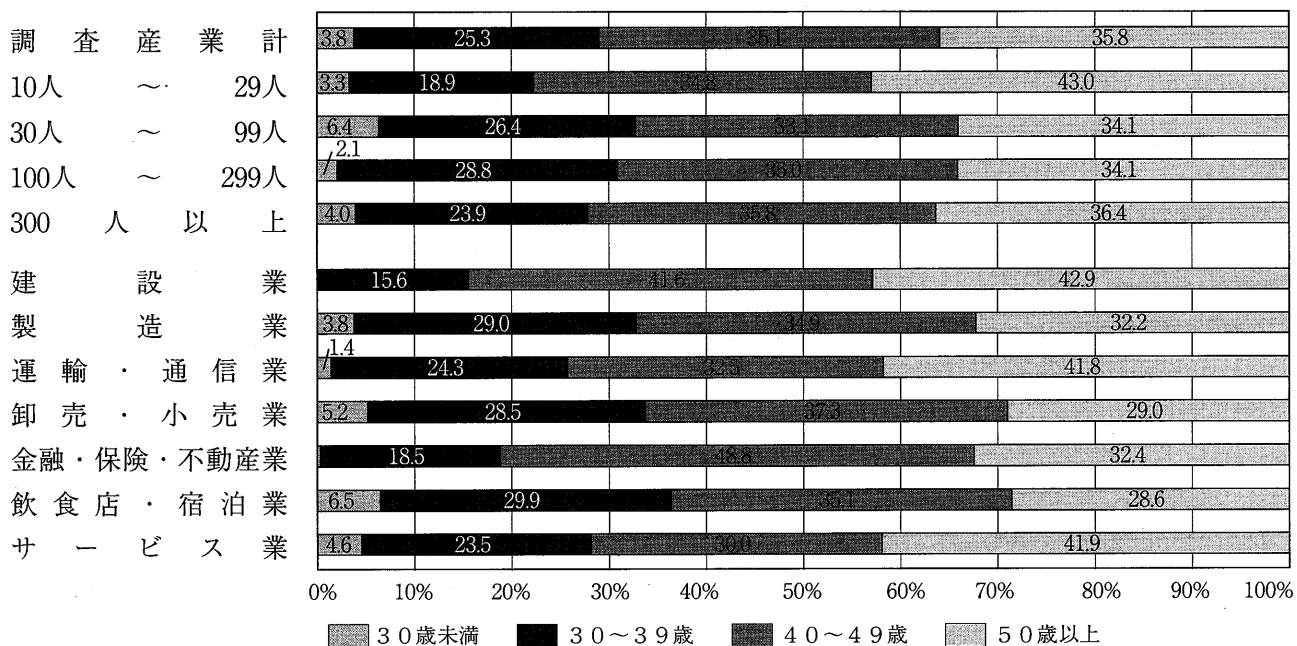
図25-1 係長相当職以上の管理職の男女別



② 年齢別

係長相当職以上の管理職を年齢別にみると、「50歳」が35.8%と最も高く、次いで「40～49歳以上」が35.1%、「30～39歳」が25.3%、「30歳未満」が3.8%となっている。(図25-2)

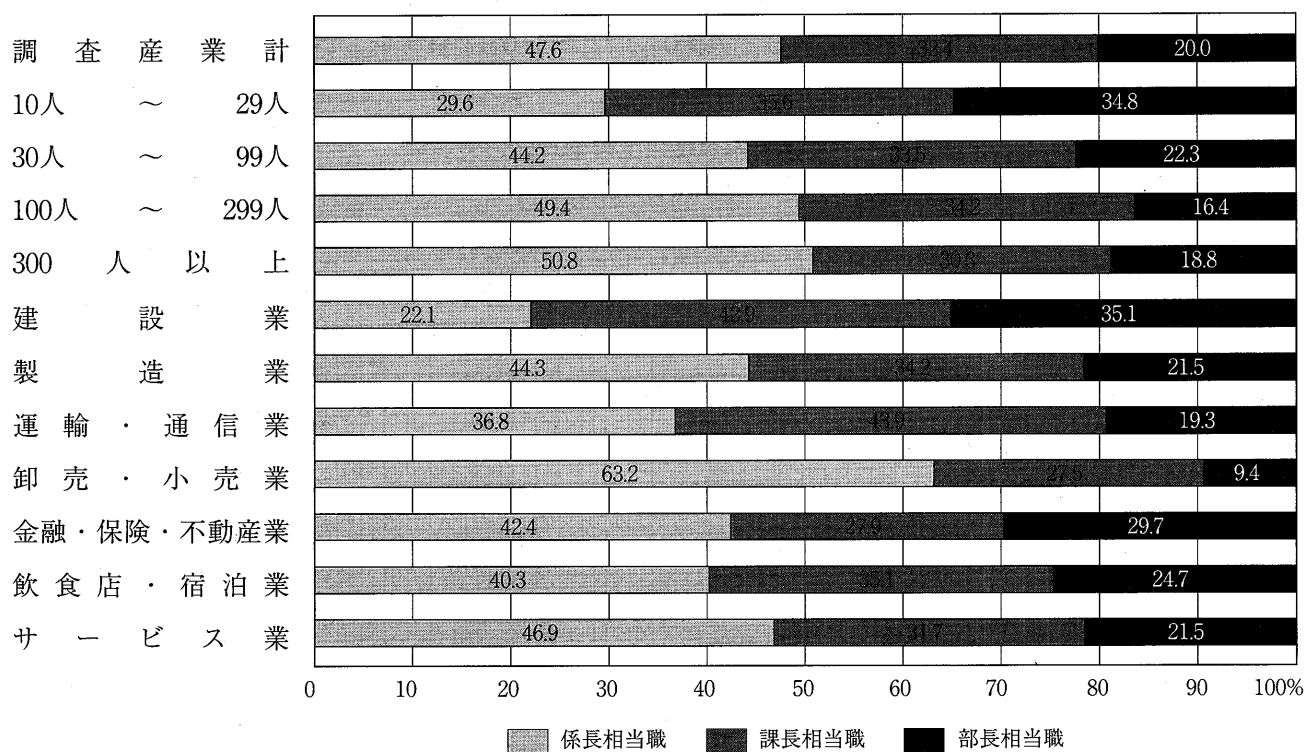
図25-2 係長相当職以上の管理職の年齢別



③ 職階別

係長相当職以上の管理職を職階別にみると、「係長相当職」が47.6%、「課長相当職」が32.4%、「部長相当職」が20.0%となっている。（図25-3）

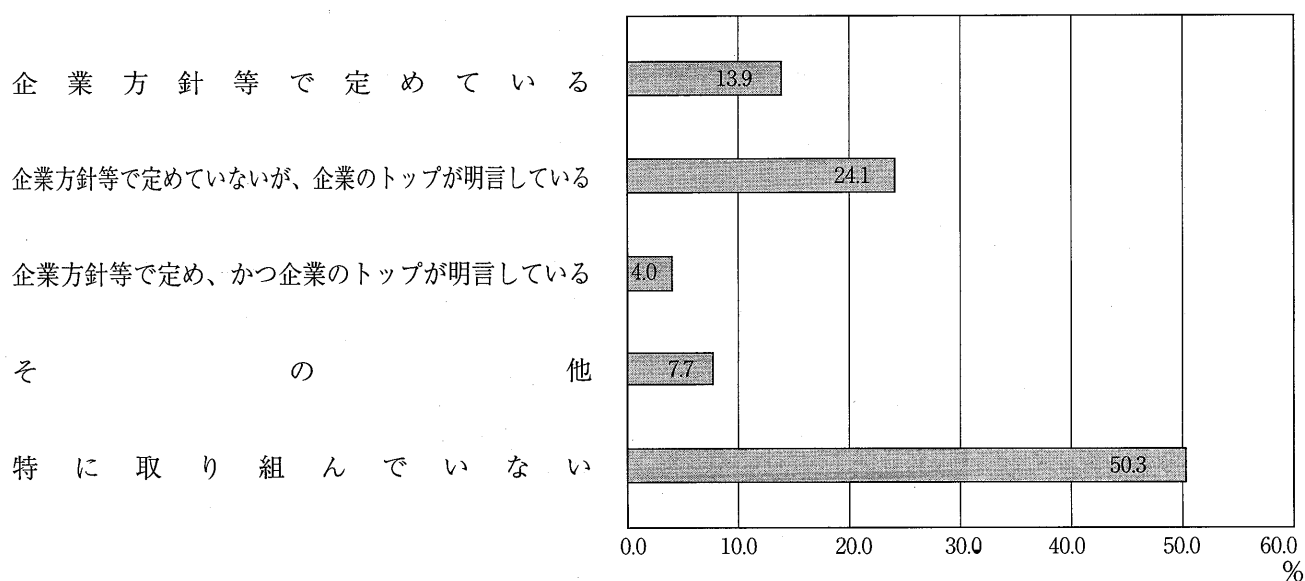
図25-3 係長相当職以上の管理職の職階別



(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50.3%と最も高く、次いで「企業方針等で定めていないが、企業のトップが明言している」が24.1%、「企業方針等で定めている」が13.9%と続いている。（図26）

図26 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みると、何らかの措置を行っている事業所が70.7%となっている。前回調査（平成19年9月実施）の82.6%と比べると11.9ポイント減となっている。

これを規模別にみると、10～29人が62.6%と最も低く、規模が大きくなるほど高くなっており、300人以上で86.5%となっている。産業別では、サービス業が56.9%と最も低く、運輸・通信業が92.3%と最も高い。

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33.0%と最も高く、次いで「女性社員の昇進・昇格の推進」が17.0%、「女性の登用促進」が14.5%、「職場研修」が11.1%、「女性の採用促進」が10.8%と続いている。図27-1、図27-2）

図27-1 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

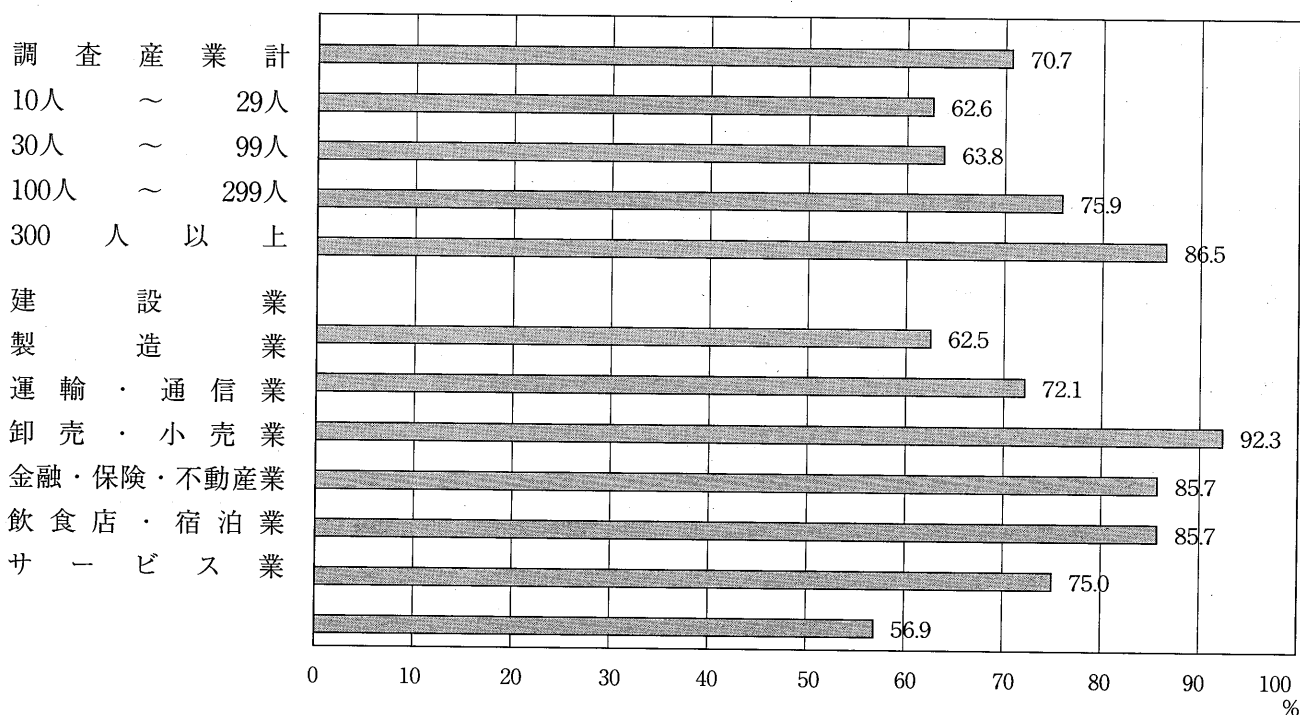
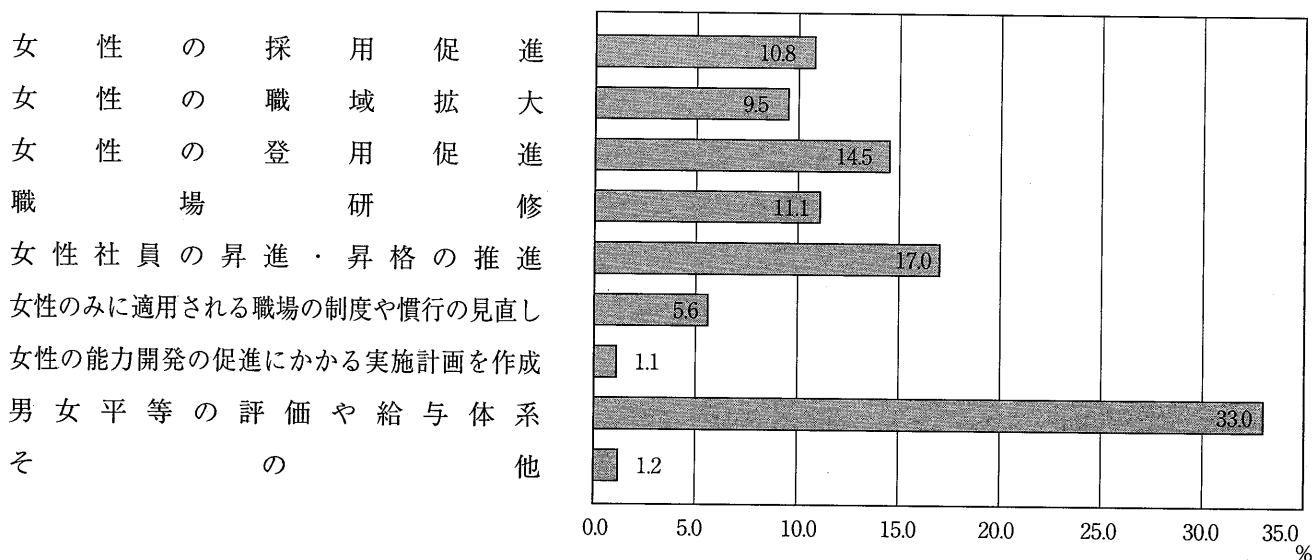


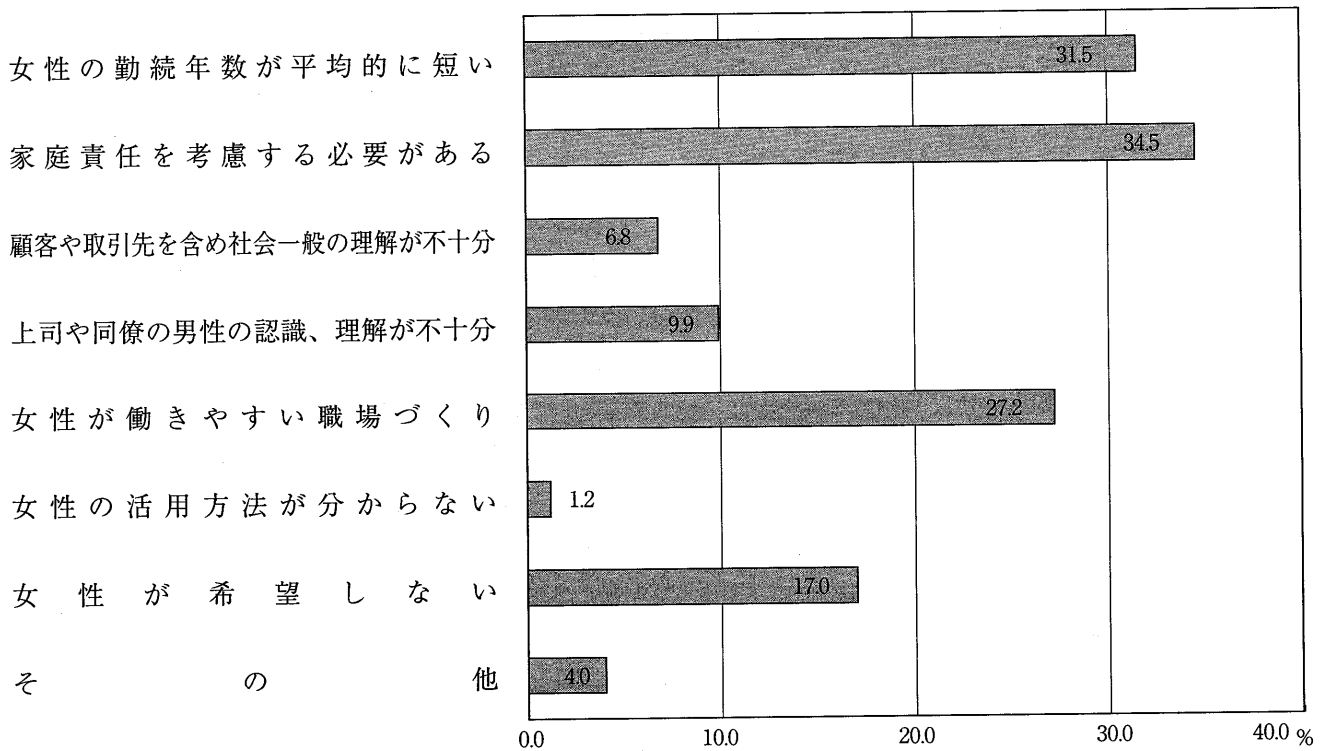
図27-2 ポジティブアクションの促進のために実施している措置内容



(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34.5%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が平均的に短い」が31.5%、「女性が働きやすい職場づくり」が27.2%、「女性が希望しない」が17.0%、「上司や同僚の男性の認識、理解が不十分」が9.9と続いている。（図28）

図28 女性活用に関する課題



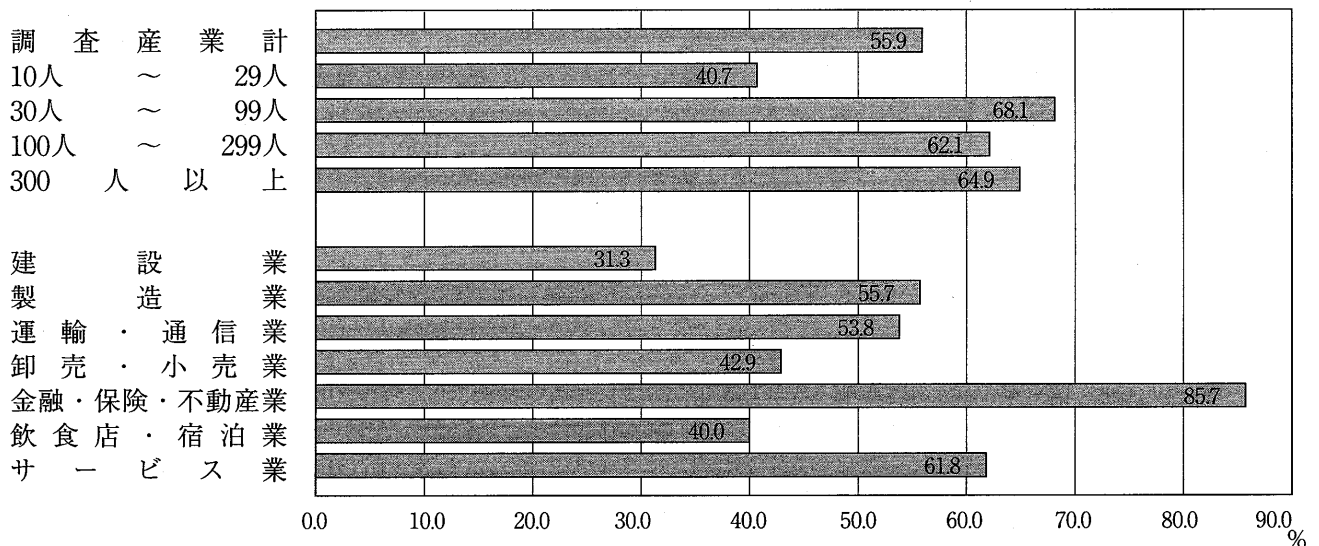
(5) 職務能力向上のための教育研修の実施状況

① 実施状況

職務能力向上のための教育研修の実施状況についてみると、実施している事業所は55.9%となっている。前回調査（平成19年9月実施）の64.2%と比べると8.3ポイント減となっている。

これを規模別にみると、10～29人が40.7%と最も低く、30～99人が68.1%と最も高い。産業別では、建設業が31.3%と最も低く、金融・保険・不動産が85.7%と最も高い。（図29-1）

図29-1 職務能力向上のための教育研修の実施状況



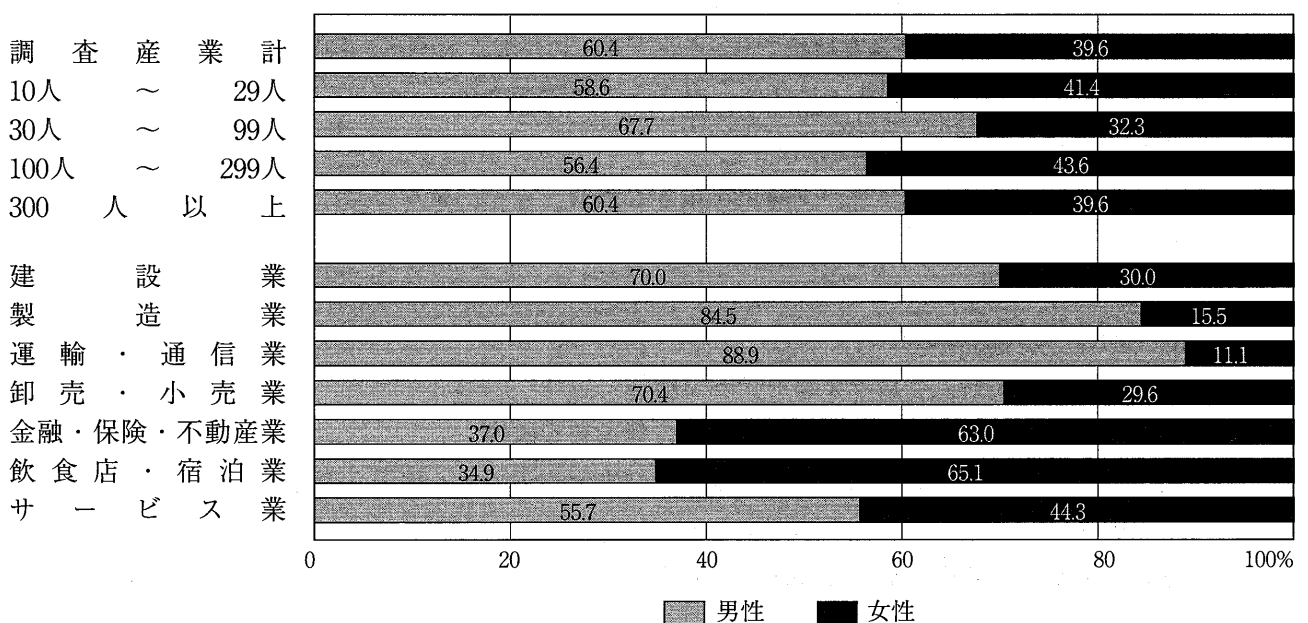
② 男女別

職務能力向上のための教育研修の実施状況を男女別にみると、男性60.4%、女性39.6%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32.3%と最も低く、100～299人が43.6%と最も高い。産業別では、運輸・通信業が11.1%と最も低く、飲食店・宿泊業が65.1%と最も高い。

（図29-2）

図29-2 職務能力向上のための教育研修の男女別

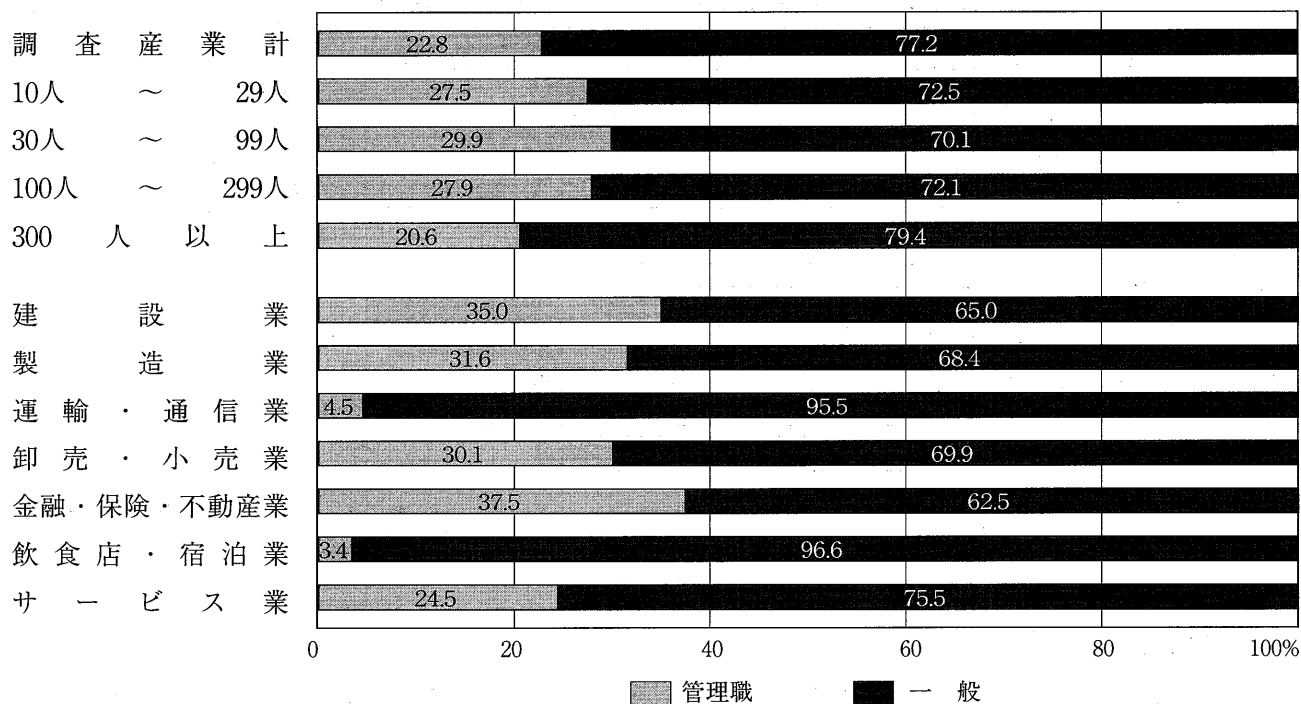


③ 職階別

職務能力向上のための教育研修の実施状況を職階別にみると、管理職22.8%、一般職77.2%となっている。

一般職の占める割合を規模別にみると、30～99人が70.1%と最も低く、300人以上が79.4%が最も高い。産業別では、金融・保険・不動産業が62.5%と最も低く、飲食店・宿泊業が96.6%と最も高い。（図29-3）

図29-3 職務能力向上のための教育研修の職階別



6) 職場能力向上のための教育研修の内容

① 管理職

- ・人事・財務研修
- ・機械系スキルアップ研修、安全管理者選任時研修
- ・企業倫理研修、グループ課長研修、ランチェスターの法則、各種セミナー、カウンセリング講習
- ・財務分析研修会、企業再生セミナー、目利き力養成研修会
- ・ポジティブアクションの推進
- ・パートタイム労働法、セクハラ防止対策等説明会 など

② 一般職

- ・営業研修、お客様相談
- ・中堅社員研修、新入社員フォローアップ研修
- ・新入社員研修、運転者研修、ガイド研修、通信教育研修
- ・月1回の社内研修、建築基準法施行規則及び告示改正に伴う講習、管理建築士資格取得講習
- ・中堅幹部育成講座、ストアマネジメント
- ・地域福祉関係研修会、会計実務講座研修会 など

(7) 職場環境

女性が結婚、妊娠又は出産すると、その職場で働き続けにくい雰囲気・慣行をみると、「有」が6.5%、「無」が93.5%となっている。

セクハラ防止指針の策定及び社員への周知の状況をみると、「している」が62.3%、「していない」が37.7%となっている。

セクハラ相談窓口の設置状況をみると、「有」が48.5%、「無」が51.5%となっている。

(図30-1、30-2、30-3)

図30-1 女性が結婚、妊娠すると、その職場で働き続けにくい雰囲気・慣行

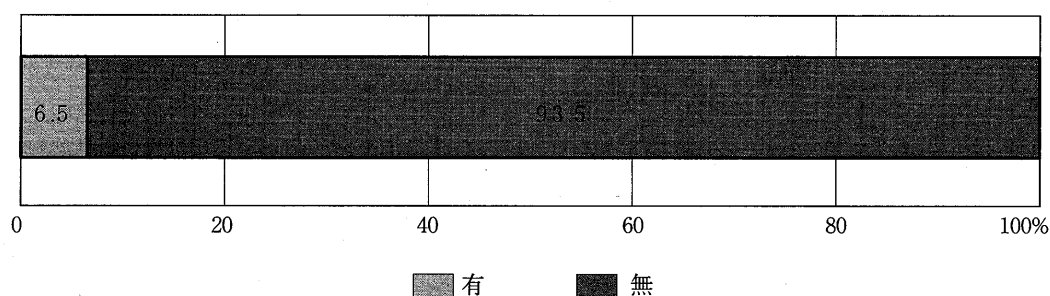


図30-2 セクハラ防止指針の策定及び社員への周知状況

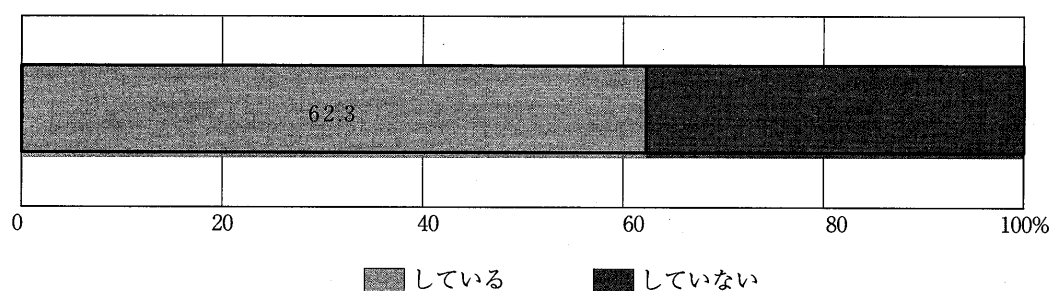


図30-3 セクハラ相談窓口の設置状況

