

第2 調査結果の概要

1 事業所調査

第2 調査結果の概要

1 事業所調査

(1) 回答事業所の属性

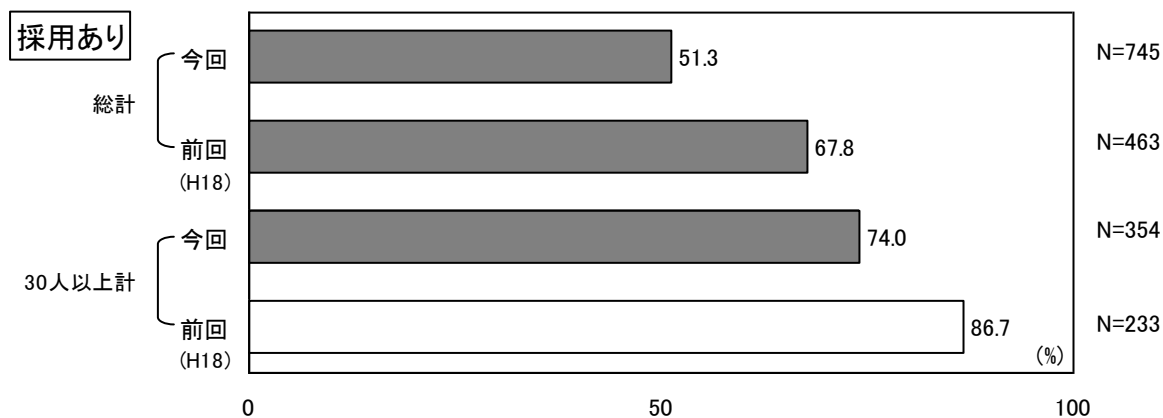
産業 規模	建	製	情	運	卸	金	宿	医	サ	総	労	労
	設	造	報	輸	売	融	泊	療	ー	計	組	組
	業	業	通	業	業	業	業	・	ビ		あ	な
	業	業	信	業	業	業	業	福	ス		り	し
	業	業	業	業	業	業	業	社	業			
総計	90	201	6	26	157	12	56	75	122	745	93	638
	12.1%	27.0%	0.8%	3.5%	21.1%	1.6%	7.5%	10.1%	16.4%	100.0%	12.7%	87.3%
9人以下	13	17	0	5	15	0	6	8	16	80	0	80
	16.3%	21.3%	0.0%	6.3%	18.8%	0.0%	7.5%	10.0%	20.0%	100.0%	0.0%	100.0%
20人未満	35	43	4	8	53	3	15	14	36	211	1	206
	16.6%	20.4%	1.9%	3.8%	25.1%	1.4%	7.1%	6.6%	17.1%	100.0%	0.5%	99.5%
30人未満	12	22	0	4	23	3	6	10	20	100	5	93
	12.0%	22.0%	0.0%	4.0%	23.0%	3.0%	6.0%	10.0%	20.0%	100.0%	5.1%	94.9%
40人未満	13	28	1	3	17	1	14	9	23	109	14	93
	11.9%	25.7%	0.9%	2.8%	15.6%	0.9%	12.8%	8.3%	21.1%	100.0%	13.1%	86.9%
100人未満	9	37	1	2	19	1	11	16	15	111	16	94
	8.1%	33.3%	0.9%	1.8%	17.1%	0.9%	9.9%	14.4%	13.5%	100.0%	14.5%	85.5%
300人未満	6	43	0	4	19	3	3	12	10	100	37	59
	6.0%	43.0%	0.0%	4.0%	19.0%	3.0%	3.0%	12.0%	10.0%	100.0%	38.5%	61.5%
300人以上	2	11	0	0	11	1	1	6	2	34	20	13
	5.9%	32.4%	0.0%	0.0%	32.4%	2.9%	2.9%	17.6%	5.9%	100.0%	60.6%	39.4%
労組あり	6	45	0	5	15	2	1	11	8	93		
	3.2%	24.2%	0.0%	2.7%	8.1%	1.1%	0.5%	5.9%	4.3%	50.0%		
労組なし	82	150	6	21	139	10	55	63	112	638		
	6.4%	11.8%	0.5%	1.6%	10.9%	0.8%	4.3%	4.9%	8.8%	50.0%		

(2) 雇用管理について

ア 新規学卒者及び中途採用者の採用状況

平成 22 年春卒業の新規学卒者及び中途採用者を採用した割合は、51.3%となっており、前回調査 (H18)より 16.5 ポイント減少している。(第 1-1 図)

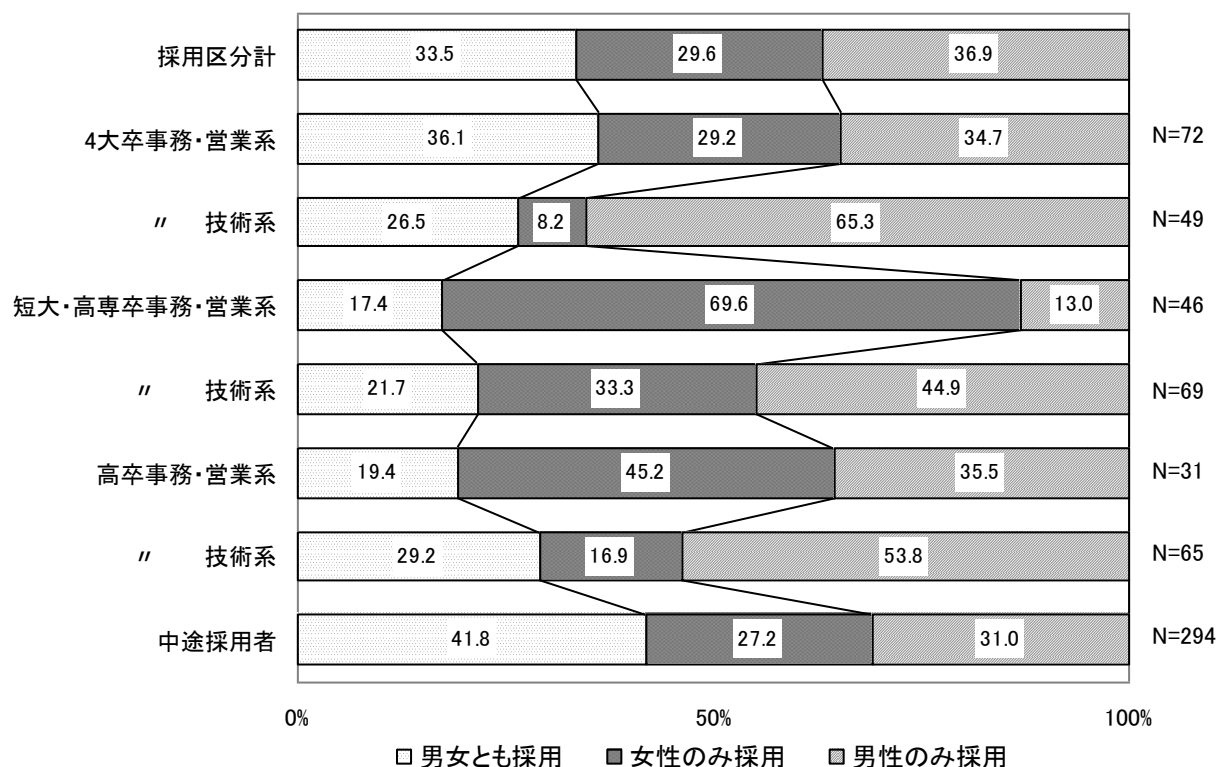
第 1-1 図 新規学卒者及び中途採用者の採用状況



「採用あり」とした事業所について採用区分計でその内訳をみると、「男性のみ採用」36.9%、「男女とも採用」33.5%、「女性のみ採用」29.6%となっている。

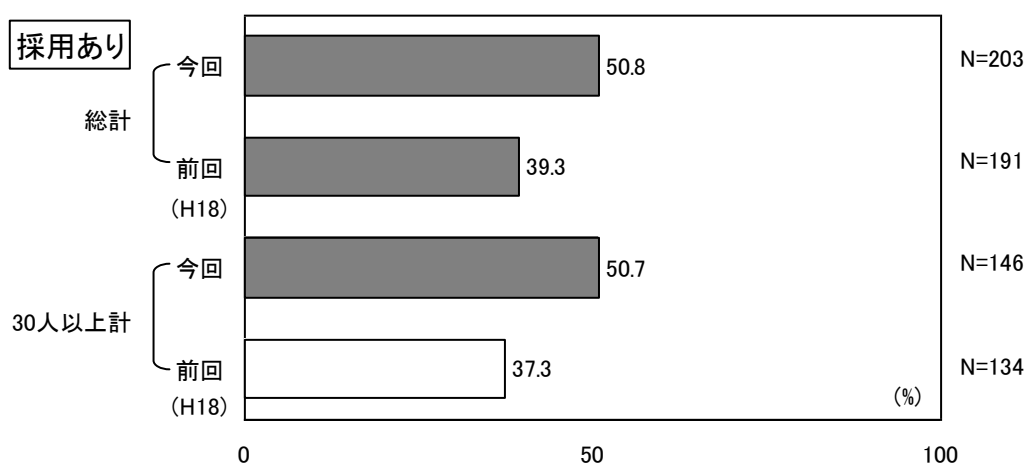
これを採用区分別でみると、「男女とも採用」は中途採用者 41.8%、4大卒事務・営業系 36.1%、高卒技術系 29.2%、「女性のみ採用」は短大・高専卒事務・営業系 69.6%、高卒事務・営業系 45.2%、短大・高専卒技術系 33.3%、「男性のみ採用」は4大卒技術系 65.3%、高卒技術系 53.8%、短大・高専卒技術系 44.9%の順となっている。(第 1-2 図)

第 1-2 図 新規学卒者及び中途採用者の採用状況(採用区分別)



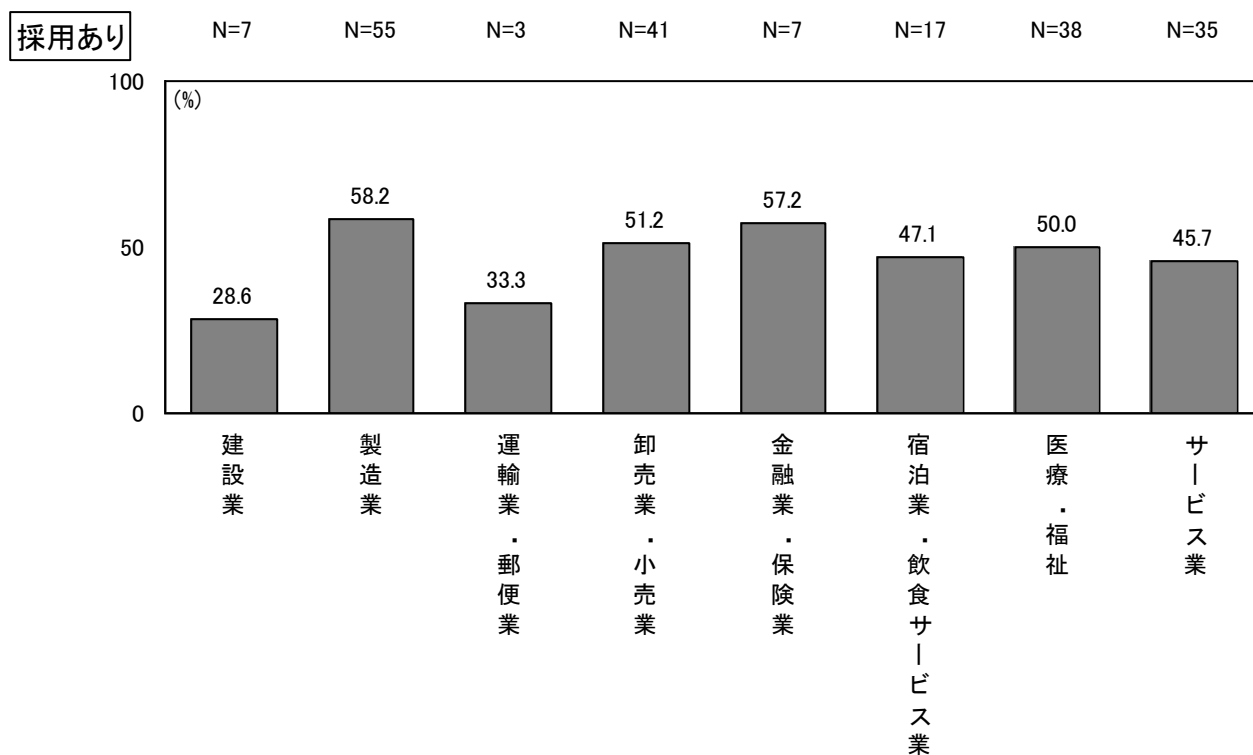
中途採用者を採用した事業所の中で、いわゆる再就職女性(出産・育児期に1度就業を中断し、子育てが一段落したところで、再就職する女性)を採用した割合は 50.8%となっており、前回調査(H18)の 39.3%を 11.5 ポイント上回った。(第 1-3-1 図)

第 1-3-1 図 再就職女性の採用状況



再就職女性の「採用あり」とした割合を産業別にみると、製造業が 58.2%で最も高く、次いで金融・保険業が 57.2%、卸売業・小売業が 51.2%となっており、低い順では建設業 28.6%、運輸業・郵便業 33.3%、サービス業 45.7%となっている。(第 1-3-2 図)

第 1-3-2 図 再就職女性の採用状況(産業別)



イ 配置・配置転換の状況

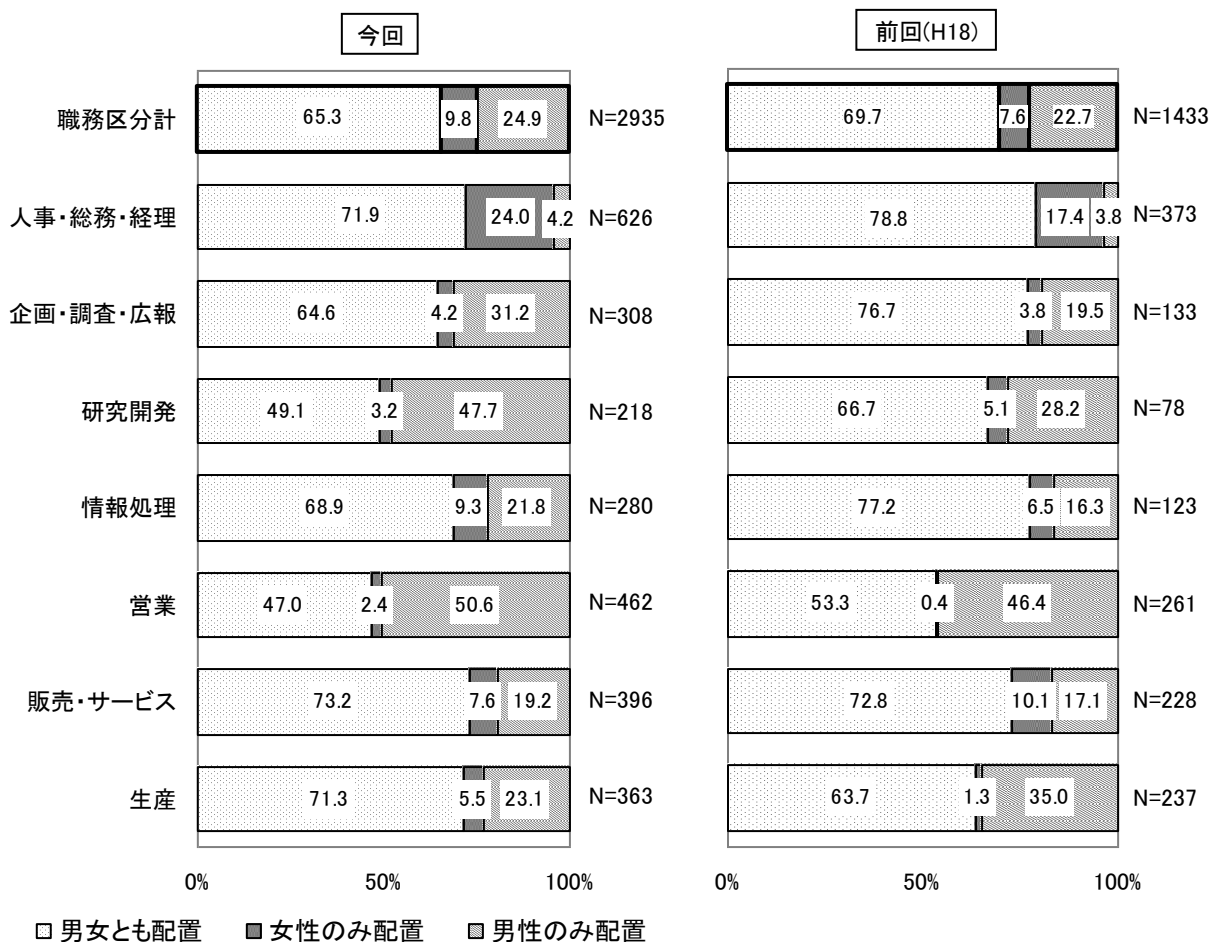
① 職務別の配置状況

職務別の男女の配置状況をみると、「営業」以外のすべての職務において「男女とも配置」の割合が最も高くなっている。

「女性のみ配置」をみると、「人事・総務・経理」が24.0%と最も高く、「情報処理」9.3%、「販売・サービス」7.6%の順になっており、「男性のみ配置」は、「営業」50.6%、「研究開発」47.7%、「企画・調査・広報」31.2%となっている。

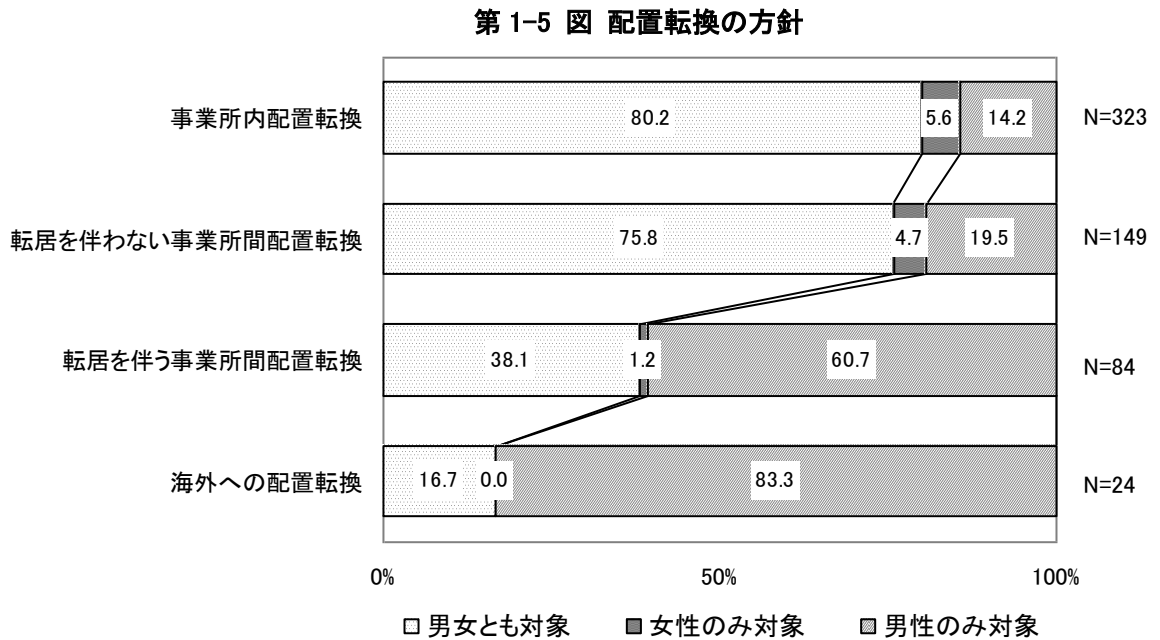
「女性のみ配置」を前回調査(H18)と比べると、研究開発、販売・サービスでは減少しているが、そのほかの職務区分は増加している。(第1-4図)

第1-4図 職務別の配置状況



② 配置転換の方針

事業所の配置転換の方針をみると、「男女とも対象」は事業所内配置転換 80.2%、転居を伴わない事業所間配置転換 75.8%、「女性のみ対象」は事業所内配置転換 5.6%、転居を伴わない事業所間配置転換 4.7%、「男性のみ対象」は海外への配置転換 83.3%、転居を伴う事業所間配置転換 60.7%となっている。(第 1-5 図)

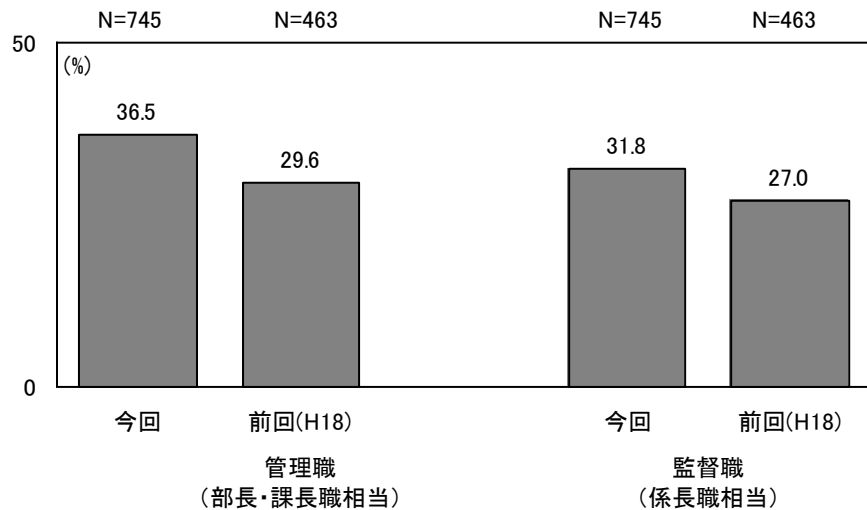


ウ 管理・監督職

① 女性管理・監督職を有する事業所割合

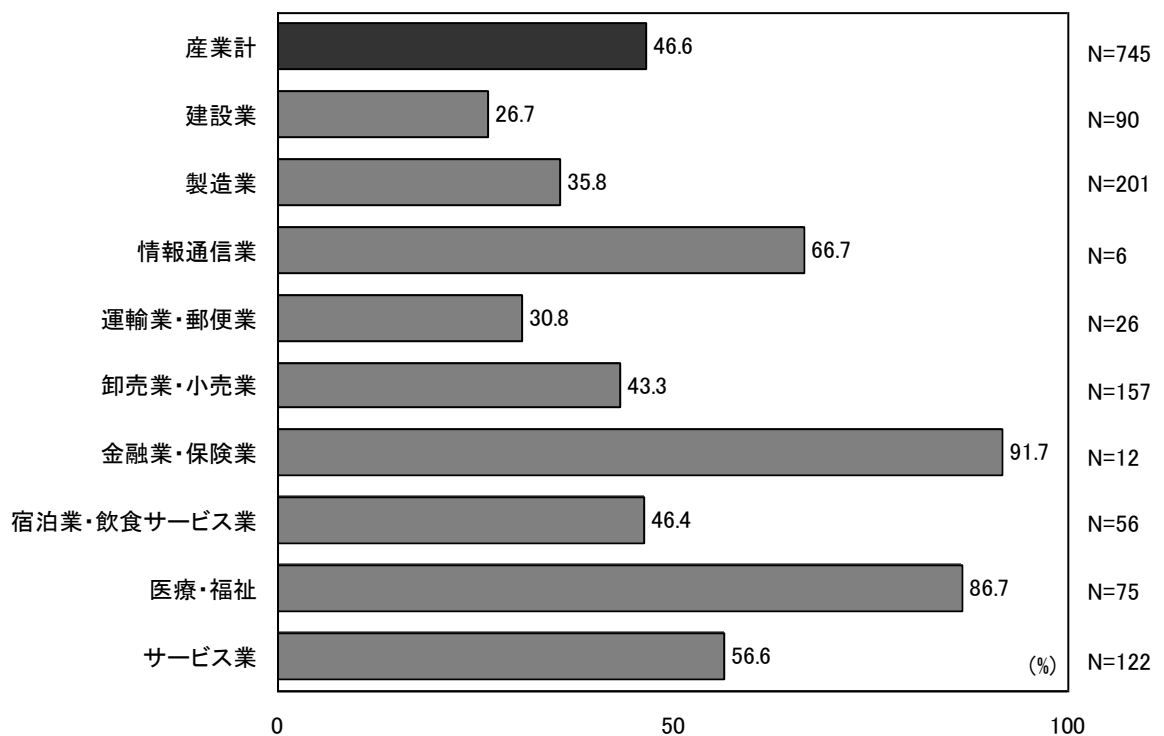
女性管理・監督職を有する割合をみると、管理職(部・課長職相当)は36.5%、監督職(係長職相当)は31.8%となっており、前回調査(H18)と比べると、管理職で6.9ポイント、監督職で4.8ポイントそれぞれ増加している。(第1-6-1図)

第1-6-1図 女性管理・監督職を有する事業所割合



女性管理・監督職を有する割合を産業別にみると、金融・保険業が91.7%で最も高く、次いで医療・福祉が86.7%、情報通信業は66.7%、サービス業が56.6%となっている。(第1-6-2図)

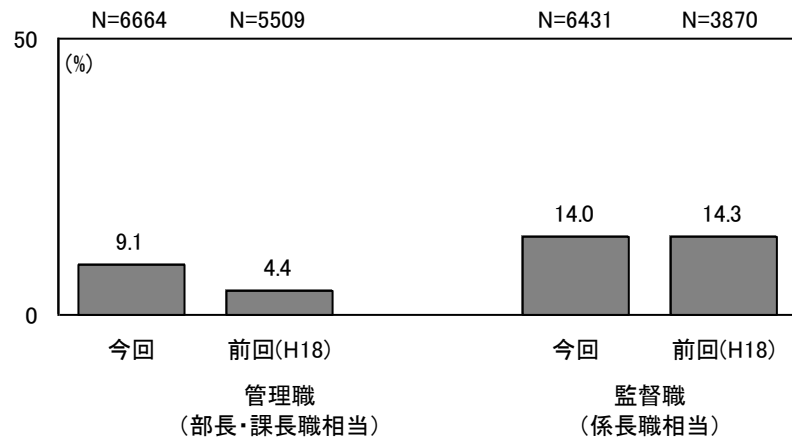
第1-6-2図 女性管理・監督職を有する事業所割合(産業別)



② 管理・監督職に占める女性の割合

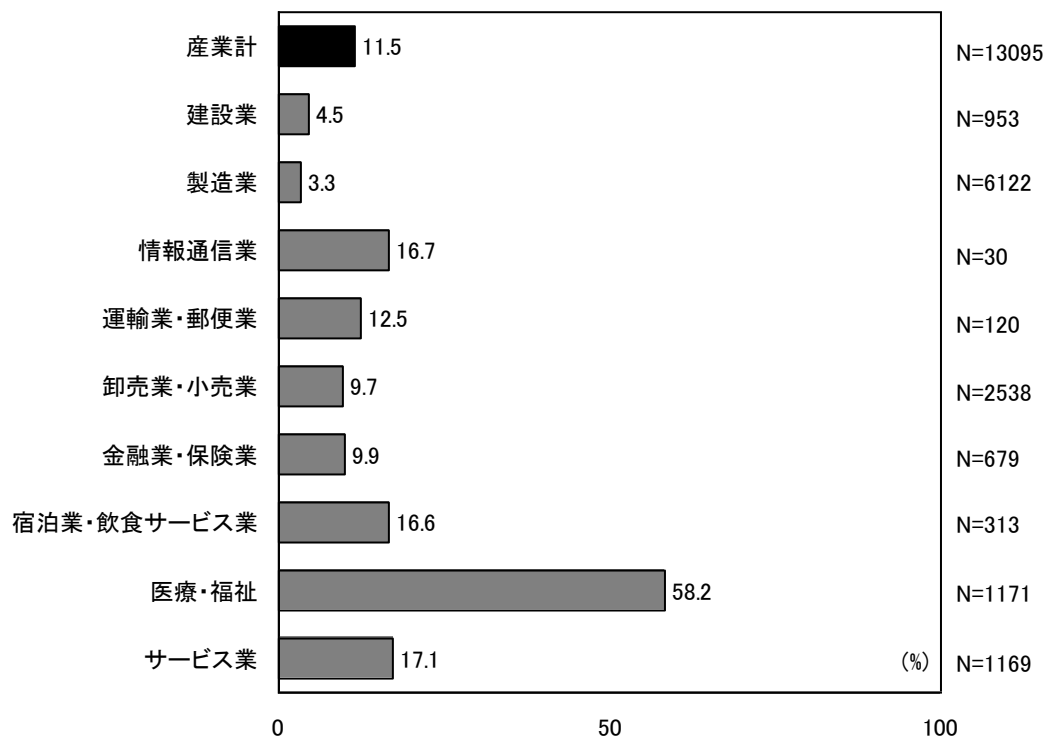
管理・監督職全体に占める女性の割合をみると、管理職(部・課長職相当)は 9.1%、監督職(係長職相当)は 14.0%となっており、前回調査(H18)と比べると、管理職で 4.7 ポイント増加し、監督職で 0.3 ポイント減少している。(第 1-7-1 図)

第 1-7-1 図 管理・監督職に占める女性の割合



管理・監督職全体に占める女性の割合を産業別にみると、医療・福祉が 58.2%で最も高く、次いでサービス業 17.1%、情報通信業 16.7%、宿泊業・飲食サービス業 16.6%となっている。(第 1-7-2 図)

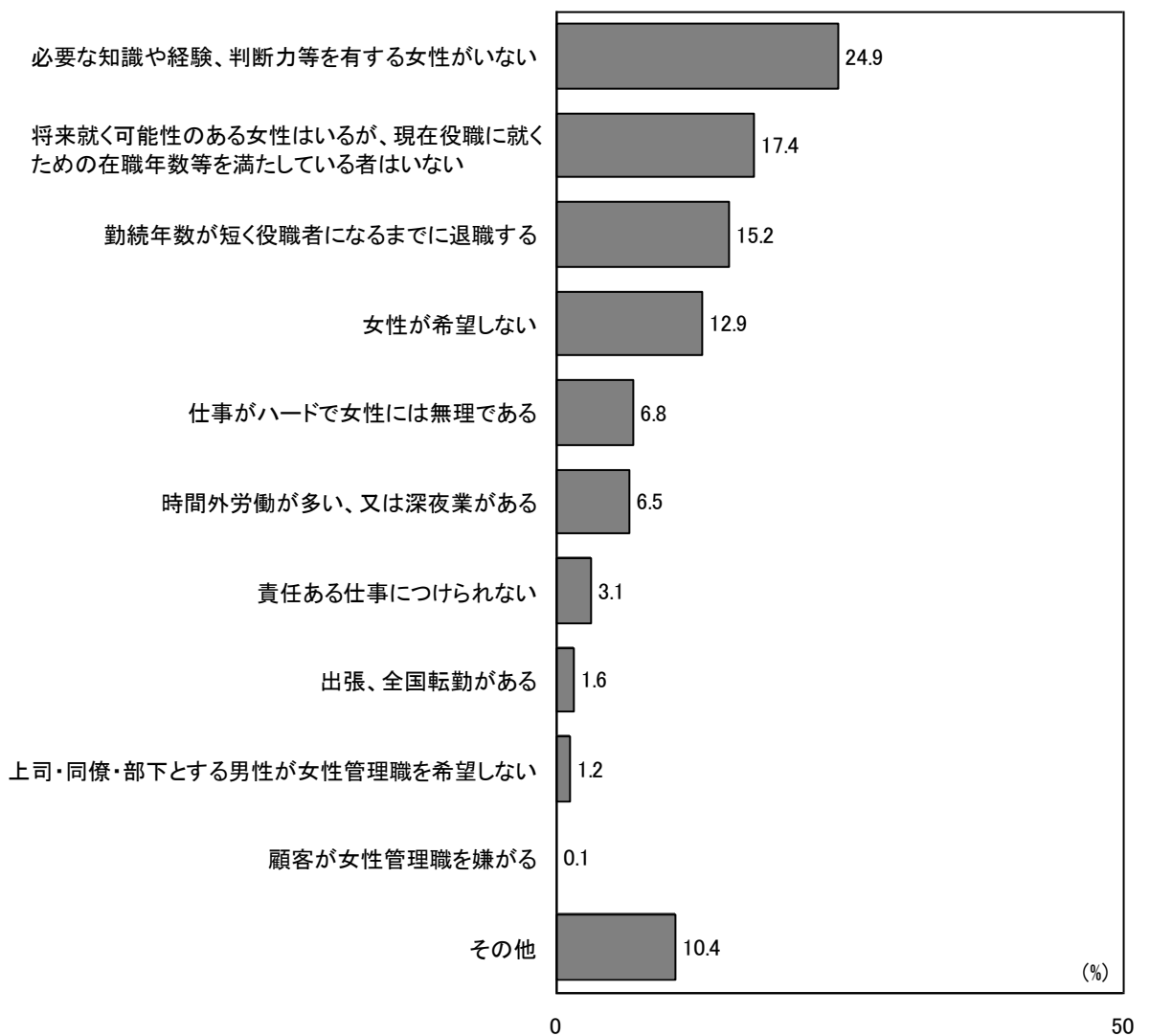
第 1-7-2 図 管理・監督職に占める女性の割合(産業別)



③ 女性管理・監督職が少ない理由

女性管理・監督職が少ない(1割未満)又は全くいない役職区分が1つでもある事業所についてその理由をみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」とする割合が24.9%で最も高く、次いで「将来就く可能性のある女性はあるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」が17.4%、「勤続年数が短く役職者になるまでに退職する」が15.2%となっている。(第1-8図)

第1-8図 女性管理・監督職が少ない又は全くいない理由(複数回答)



(3) 育児・介護休業制度等について

ア 育児・介護休業制度等の規定の有無及び規定期間

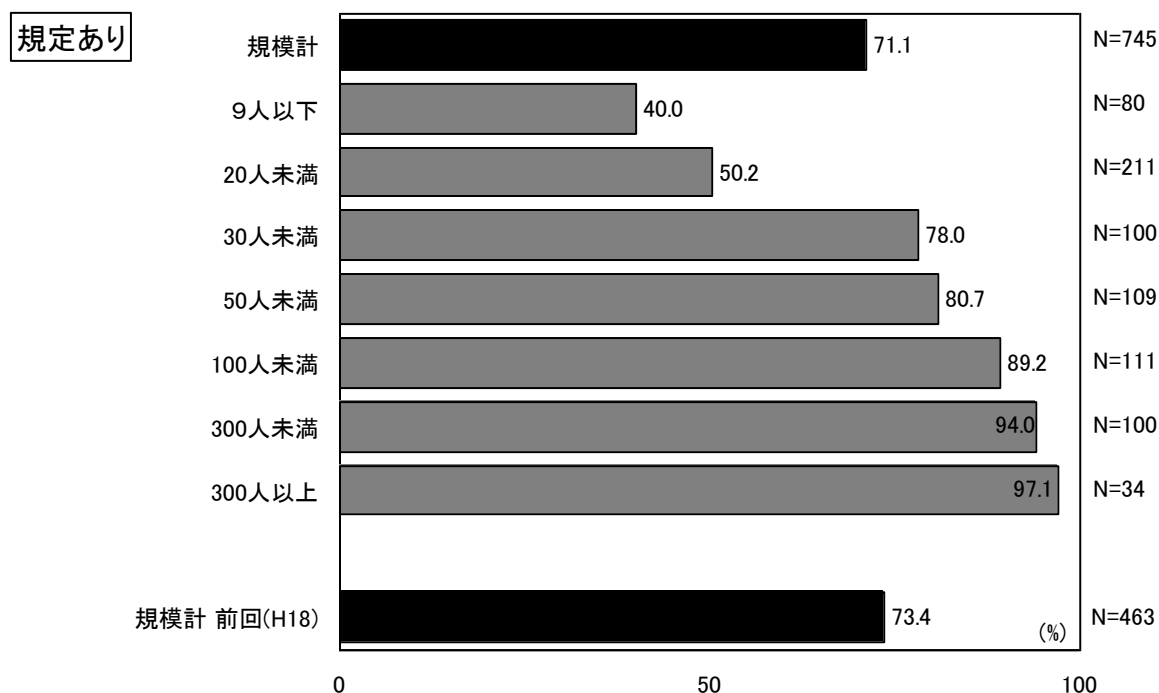
① 育児休業制度

育児休業制度の規定の有無についてみると、「規定あり」とする割合は 71.1%で、前回調査(H18)と比べ、2.3ポイント減少している。

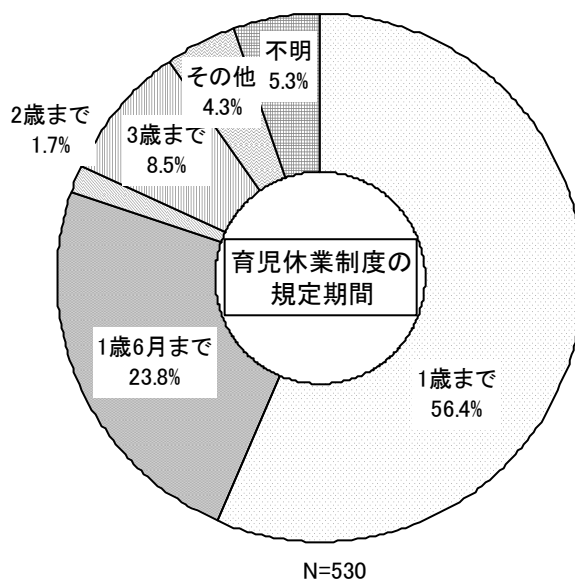
これを規模別にみると、300人以上規模が 97.1%、30人未満の規模が 78.0%、20人未満の規模が 50.2%となっており、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高くなっている。(第1-9-1図)

規定されている育児休業制度の休業期間は「1歳まで」が 56.4%、「1歳6月まで」23.8%の順になっている。(第1-9-2図)

第1-9-1図 育児休業制度の規定の有無(規模別)

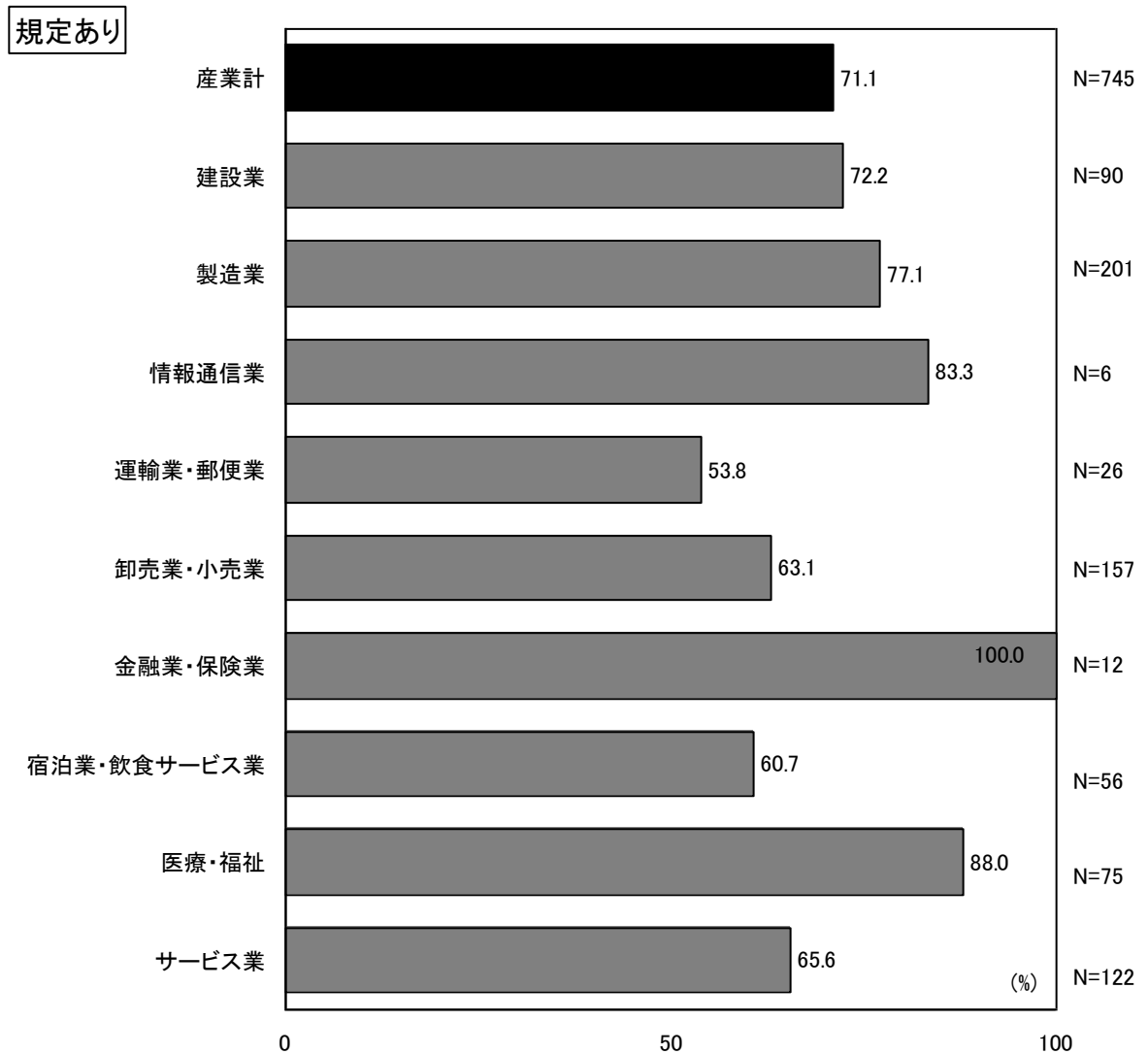


第1-9-2図 育児休業制度の規定期間



「規定あり」とする割合を産業別にみると、金融・保険業が100%で最も高く、次いで医療・福祉が88.0%、情報通信業が83.3%、製造業が77.1%、建設業が72.2%となっている。(第1-9-3図)

第1-9-3図 育児休業制度の規定の有無(産業別)



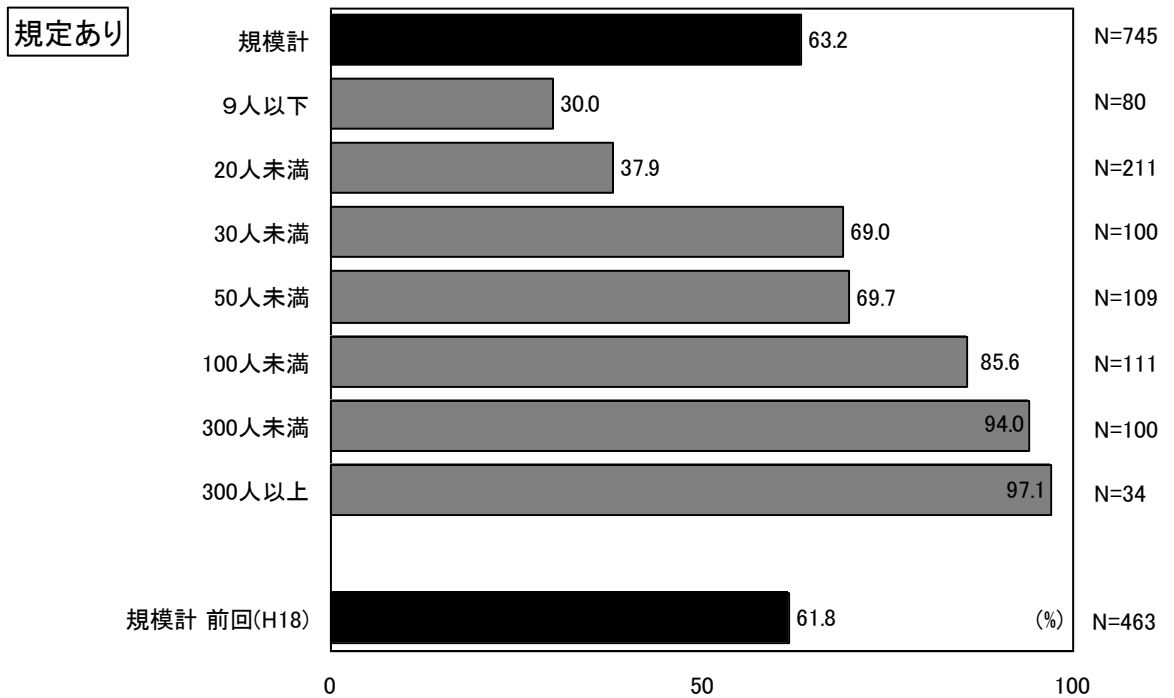
② 介護休業制度

介護休業制度の規定の有無についてみると、「規定あり」とする割合は 63.2%で、前回調査 (H18)と比べ、1.4 ポイント増加している。

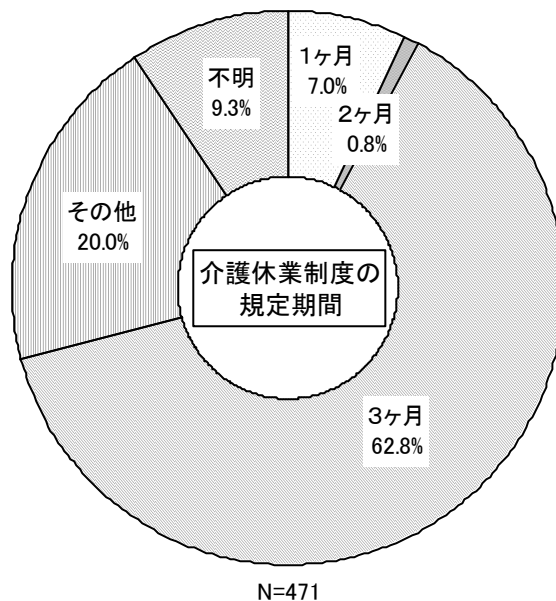
これを規模別にみると、300 人以上規模が 97.1%、300 人未満が 94.0%、100 人未満の規模が 85.6%となっており、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高くなっている。(第 1-10-1 図)

規定されている休業期間は「3ヶ月」が 62.8%、「その他」が 20.0%、「1ヶ月」が 7.0%の順になっている。(第 1-10-2 図)

第 1-10-1 図 介護休業制度の規定の有無(規模別)

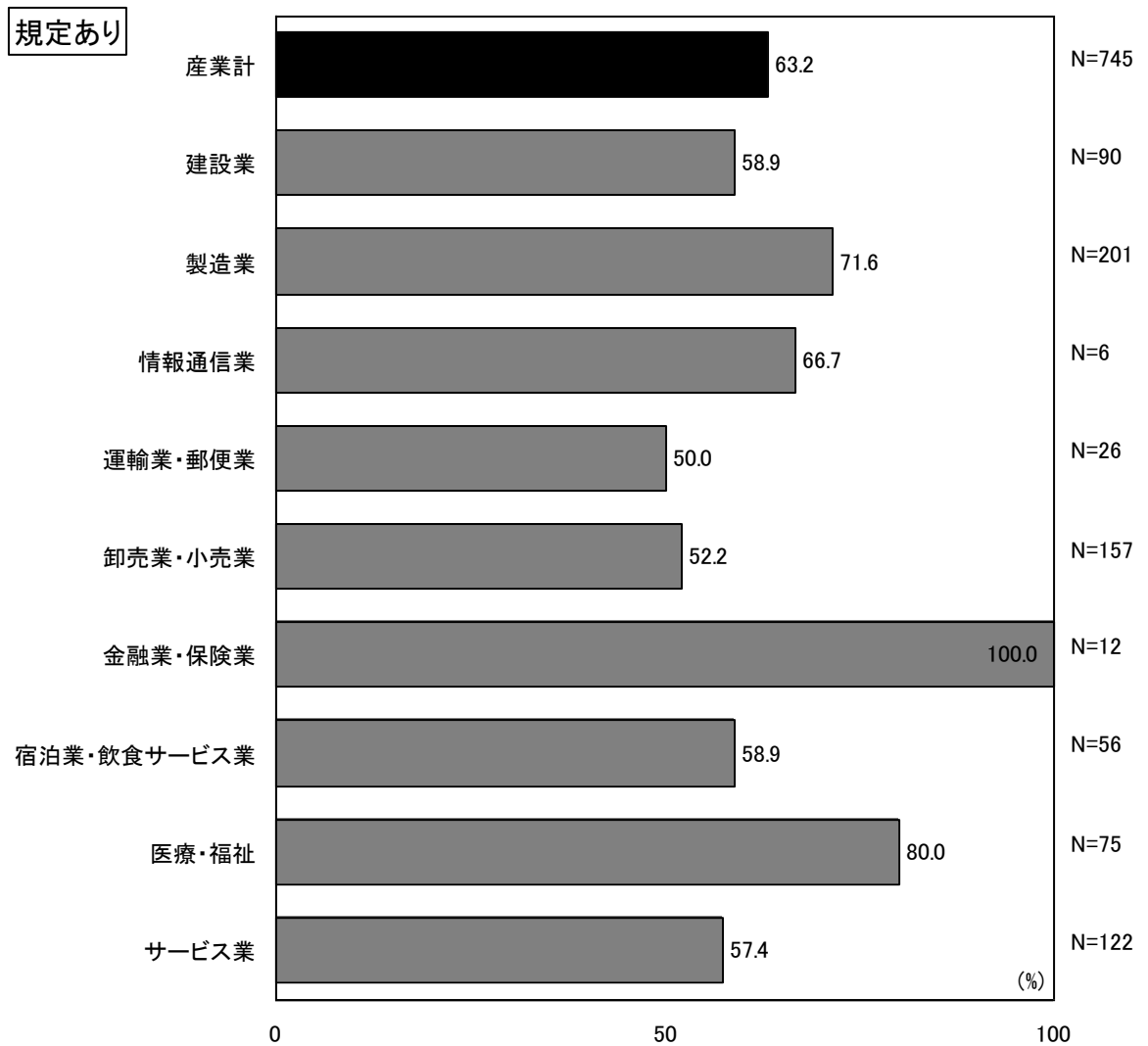


第 1-10-2 図 介護休業制度の規定期間



「規定あり」とする割合を産業別にみると、金融・保険業が100%で最も高く、次いで医療・福祉が80.0%、製造業が71.6%、情報通信業が66.7%、建設業と宿泊業・飲食サービス業が58.9%となっている。(第1-10-3図)

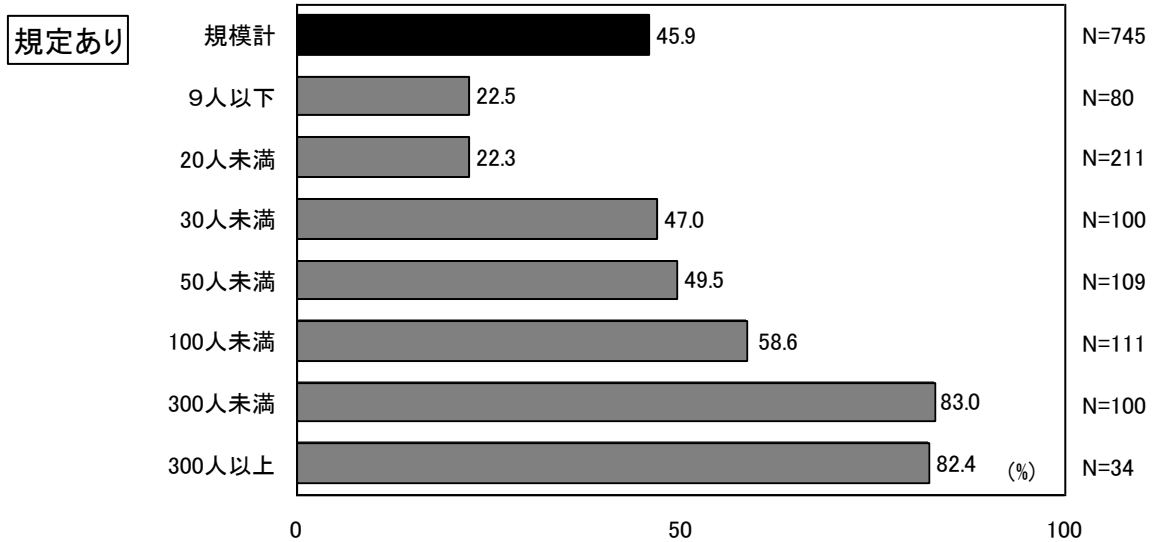
第1-10-3図 介護休業制度の規定の有無(産業別)



③ 子の看護休暇制度

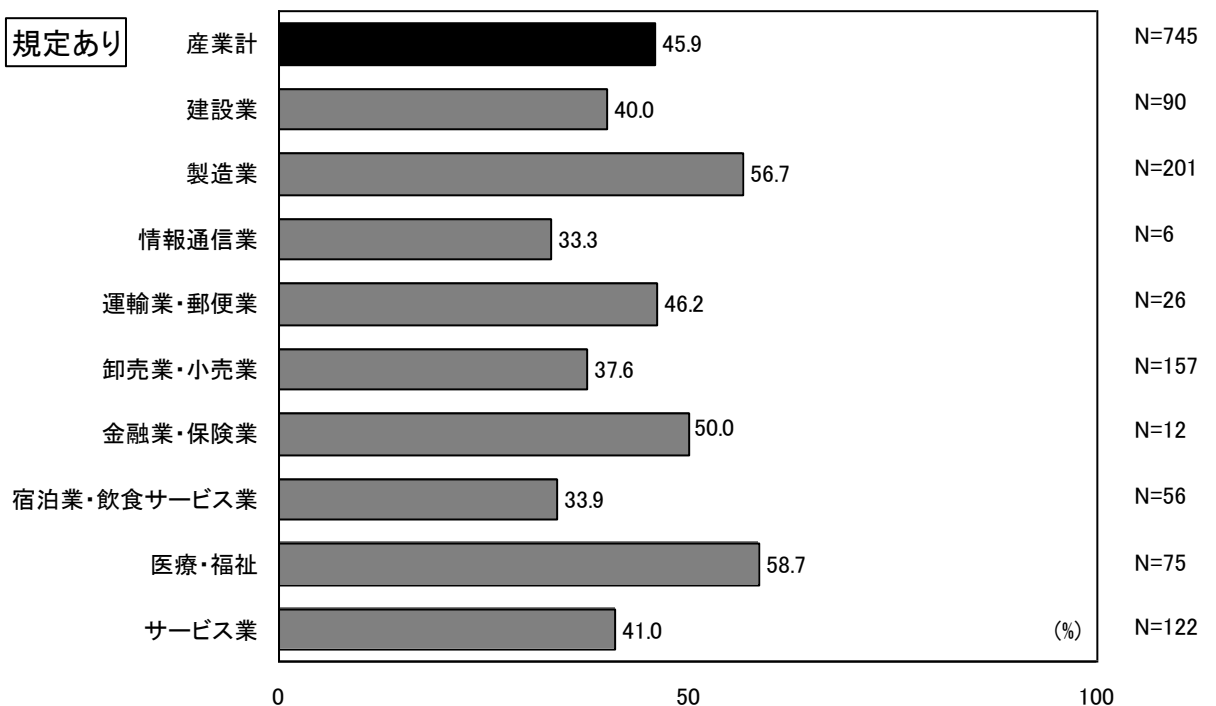
子の看護休暇制度の規定の有無についてみると、「規定あり」とする割合は 45.9%となっている。これを規模別にみると、300人以上規模が 82.4%、30人未満が 47.0%、20人未満が 22.3%となっており、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高くなっている。(第 1-11-1 図)

第 1-11-1 図 子の看護休暇制度の規定の有無(規模別)



「規定あり」とする割合を産業別にみると、医療・福祉が 58.7%で最も高く、次いで製造業が 56.7%、金融業・保険業 50.0%、運輸業・郵便業が 46.2%、建設業が 40.0%となっている。(第 1-11-2 図)

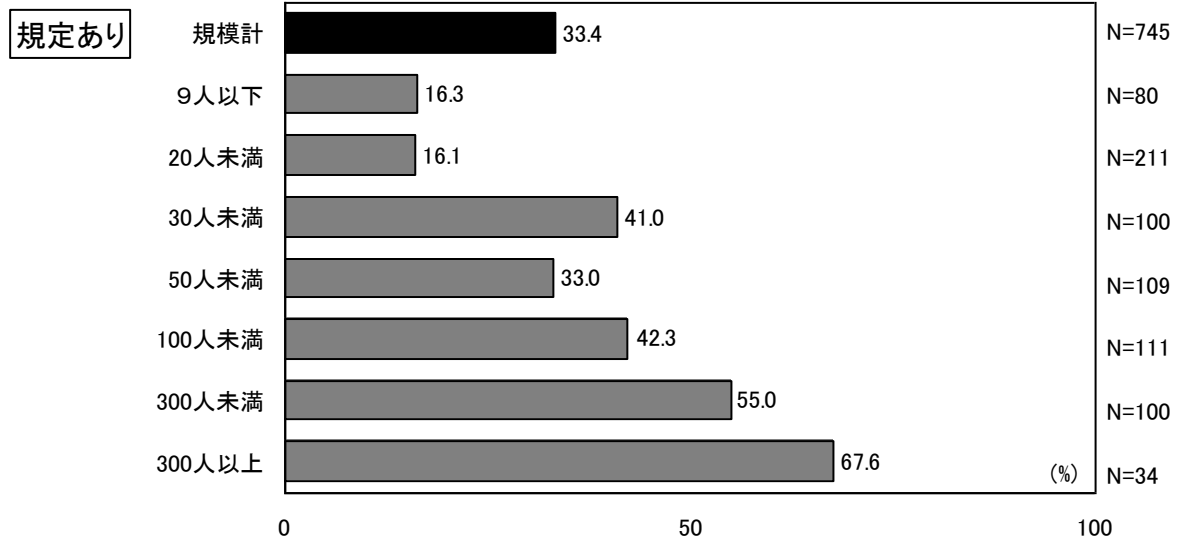
第 1-11-2 図 子の看護休暇制度の規定の有無(産業別)



④ 配偶者出産休暇制度

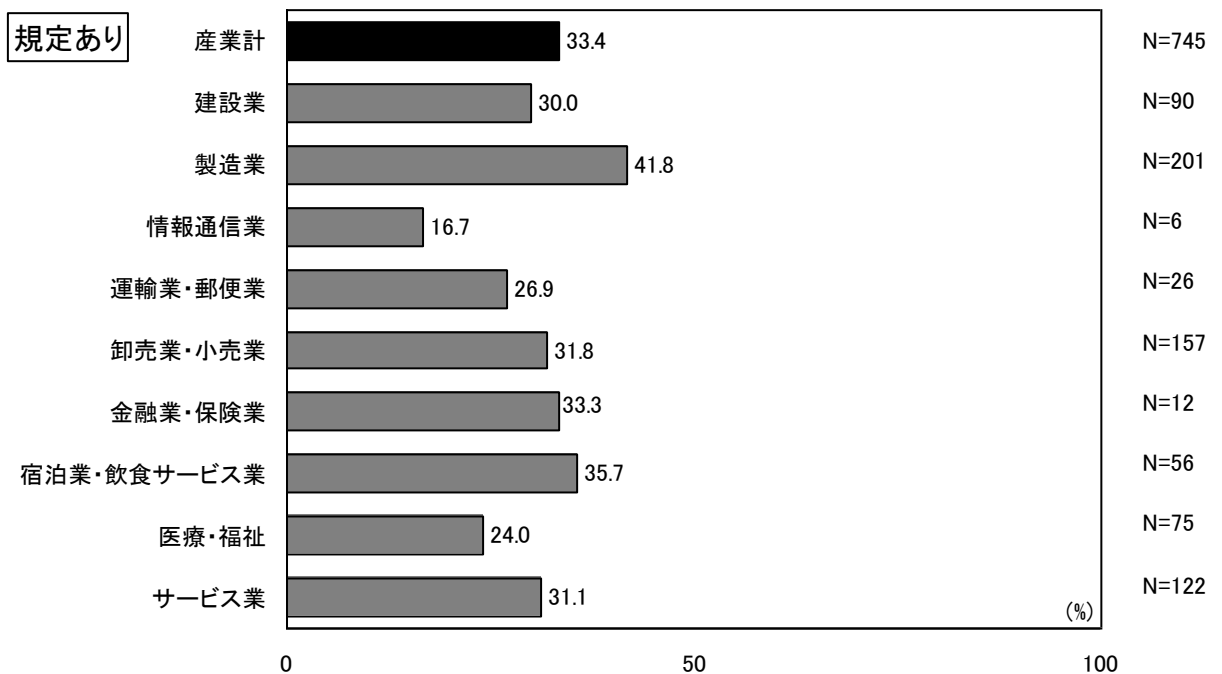
配偶者出産休暇制度の規定の有無についてみると、「規定あり」とする割合は 33.4%となっている。これを規模別にみると、300 人以上規模が 67.6%、300 人未満 55.0%、20 人未満が 16.1%となっており、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高くなっている。(第 1-12-1 図)

第 1-12-1 図 配偶者出産休暇制度の規定の有無(規模別)



「規定あり」とする割合を産業別にみると、製造業が 41.8%で最も高く、次いで宿泊業・飲食サービス業が 35.7%、金融業・保険業が 33.3%、卸売業・小売業 31.8%となっている。(第 1-12-2 図)

第 1-12-2 図 配偶者出産休暇制度の規定の有無(産業別)

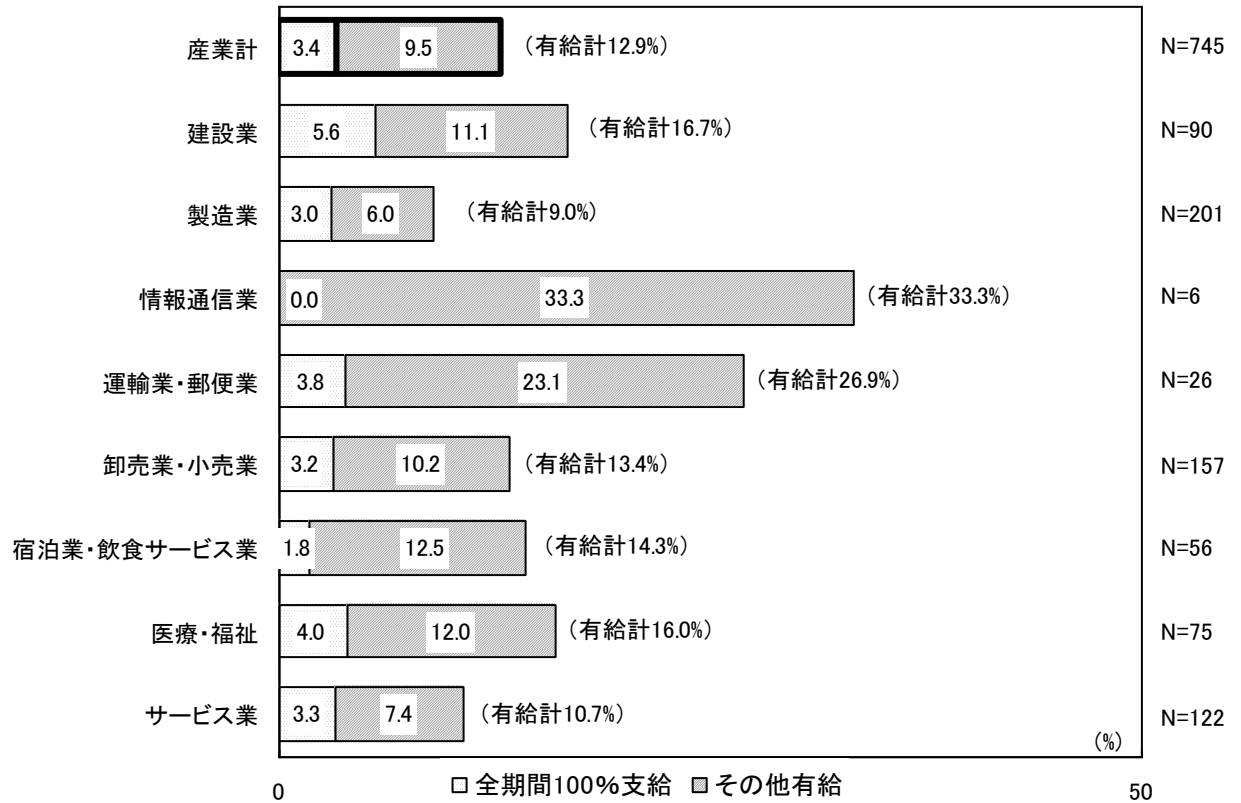


イ 育児・介護等の休業期間中の賃金の取扱い

① 育児休業

育児休業制度の規定がある事業所の育児休業期間中の賃金の取扱いをみると、「全期間100%支給」又は「その他の有給」とする割合は12.9%で、産業別にみると情報通信業が33.3%で最も高く、運輸業・郵便業が26.9%、建設業が16.7%となっている。(第1-13図)

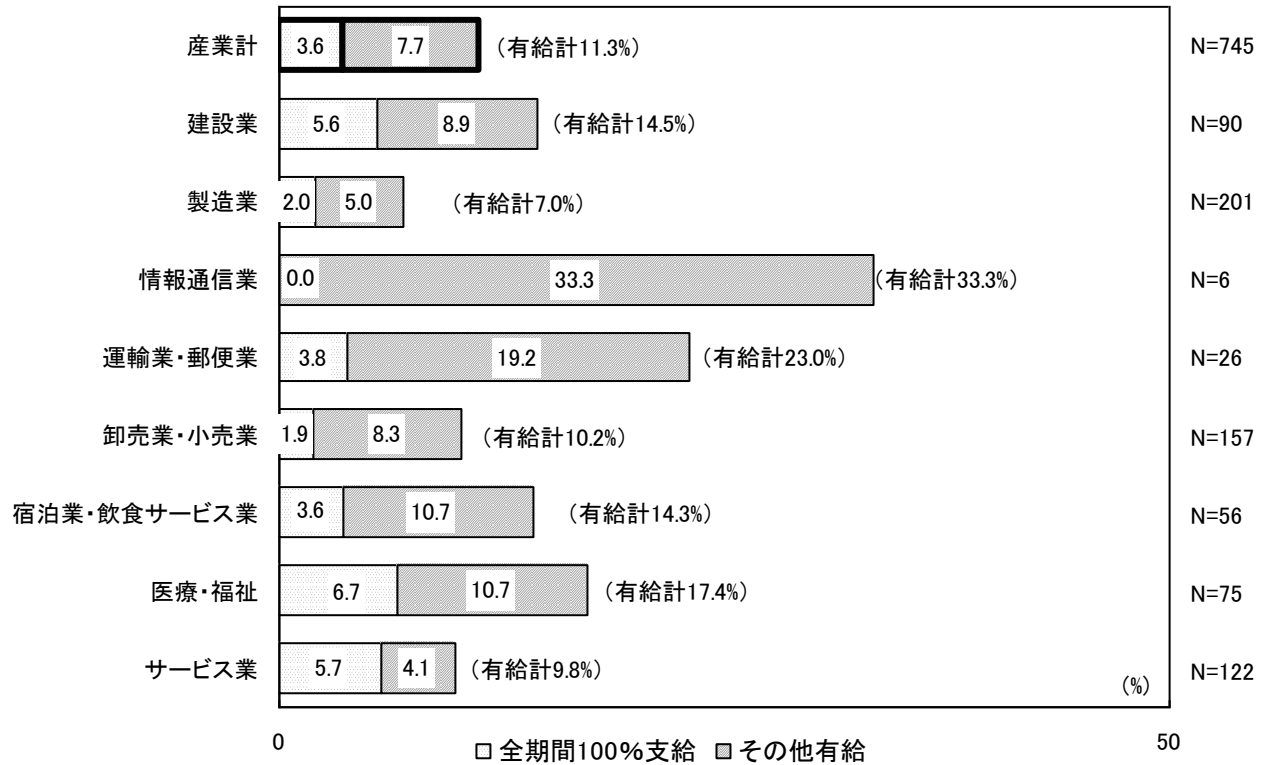
第1-13図 育児休業中の賃金の取扱い



② 介護休業

介護休業制度の規定がある事業所の介護休業期間中の賃金の取扱いをみると、「全期間100%支給」又は「その他の有給」とする割合は11.3%で、産業別にみると情報通信業が33.3%で最も高く、運輸業・郵便業が23.0%、医療・福祉が17.4%となっている。(第1-14図)

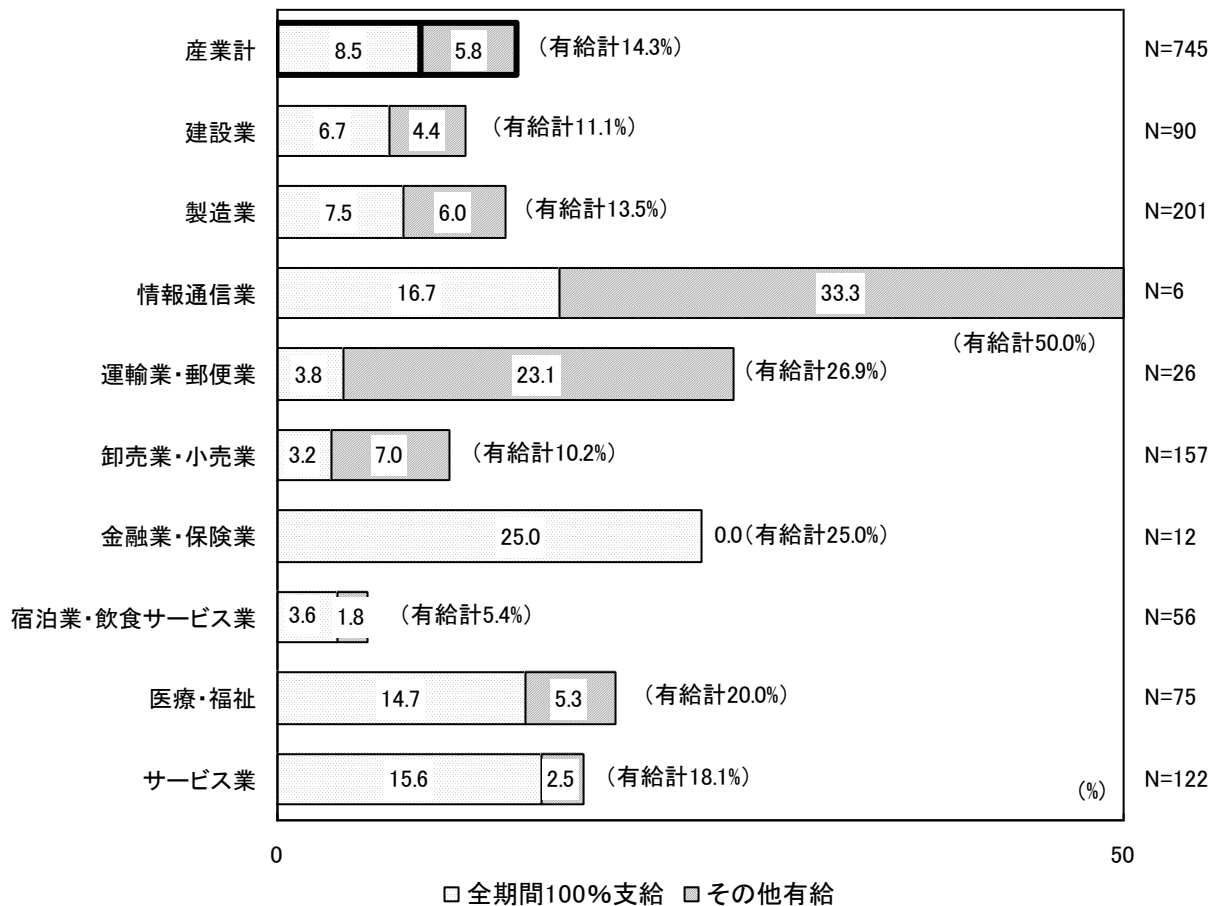
第1-14図 介護休業中の賃金の取扱い



③ 子の看護休暇

子の看護休暇制度の規定がある事業所の看護休暇期間中の賃金の取扱いをみると、「全期間100%支給」又は「その他の有給」とする割合は14.3%で、産業別にみると情報通信業が50.0%で最も高く、運輸業・郵便業が26.9%、金融業・保険業が25.0%となっている。(第1-15図)

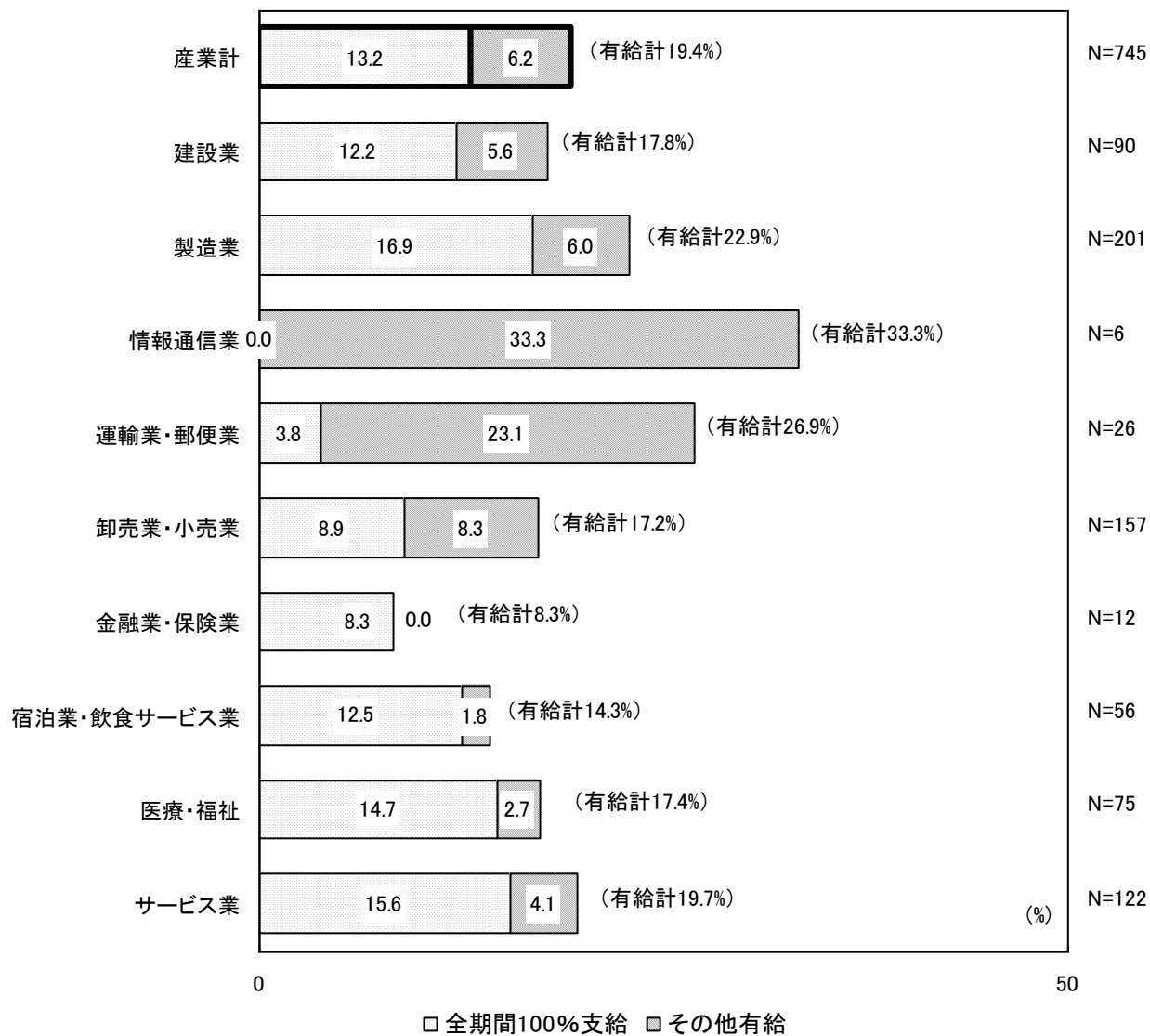
第1-15図 子の看護休暇中の賃金の取扱い



④ 配偶者出産休暇

配偶者出産休暇制度の規定がある事業所の配偶者出産休暇期間中の賃金の取扱いをみると、「全期間 100%支給」又は「その他の有給」とする割合は 19.4%、産業別にみると情報通信業が 33.3%で最も高く、運輸業・郵便業が 26.9%、製造業 22.9%となっている。(第 1-16 図)

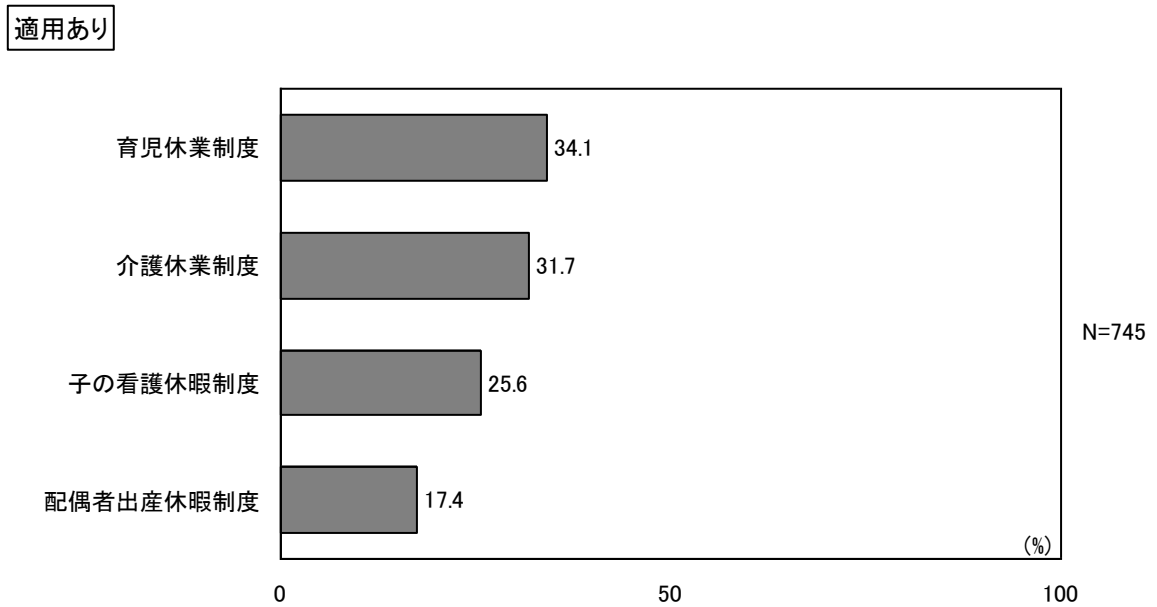
第 1-16 図 配偶者出産休暇中の賃金の取扱い



ウ 育児・介護制度等の非正規社員への適用

非正規社員への各制度の「適用あり」の割合は、育児休業制度が 34.1%、介護休業制度が 31.7%、子の看護休暇制度が 25.6%、配偶者出産休暇制度が 17.4%となっている。(第 1-17 図)

第 1-17 図 育児・介護等の非正規社員への適用

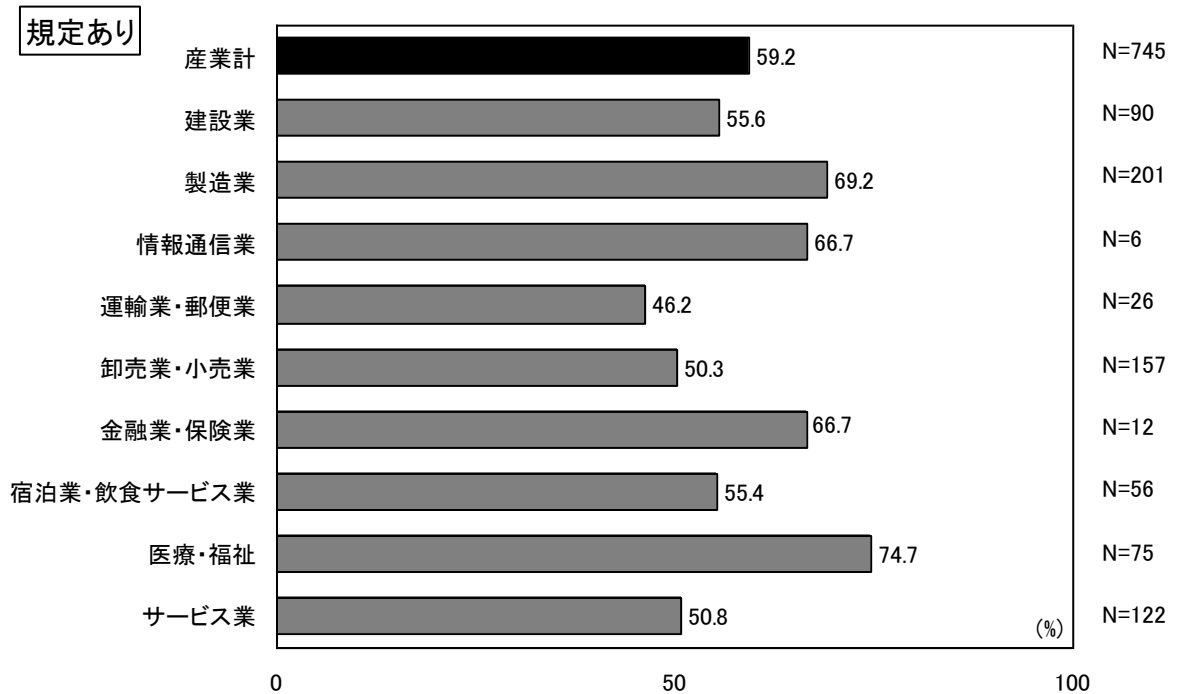


エ 育児・介護に関して講じている勤務時間の短縮等の措置について

① 育児に関して

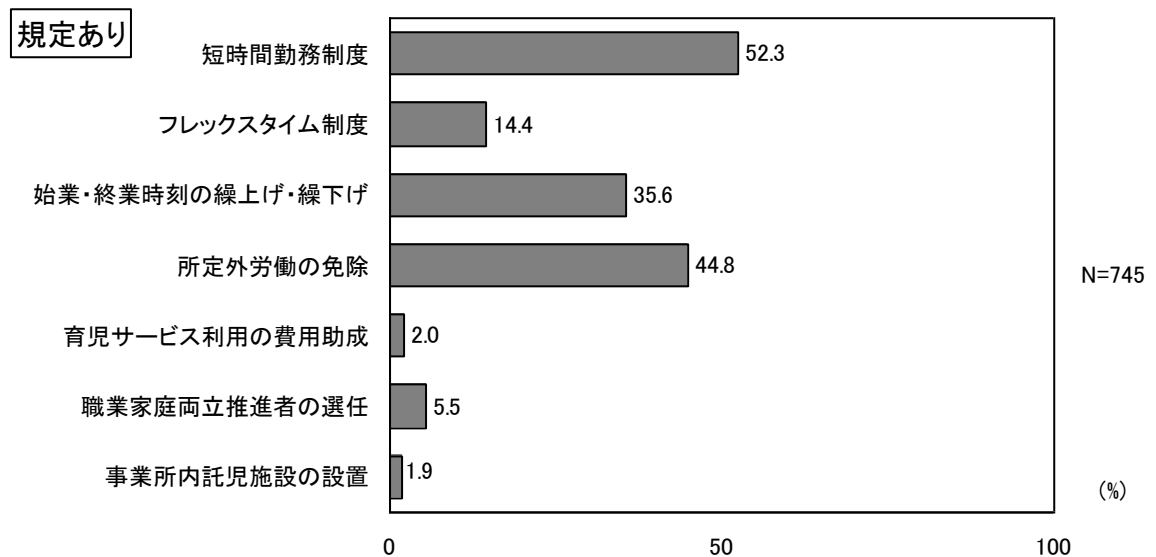
育児に関して講じている勤務時間の短縮等の措置の規定の有無についてみると、いずれかの措置について「規定あり」とする割合は 59.2%となっており、産業別にみると医療・福祉が 74.7%、製造業が 69.2%、情報通信業と金融業・保険業が 66.7%となっている。(第 1-18 図)

第 1-18 図 いずれかの措置の規定の有無(産業別)



「規定あり」とする割合を措置の種類別にみると、「短時間勤務制度」が 52.3%で最も高く、次いで「所定外労働の免除」が 44.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 35.6%の順となっている。(第 1-19 図)

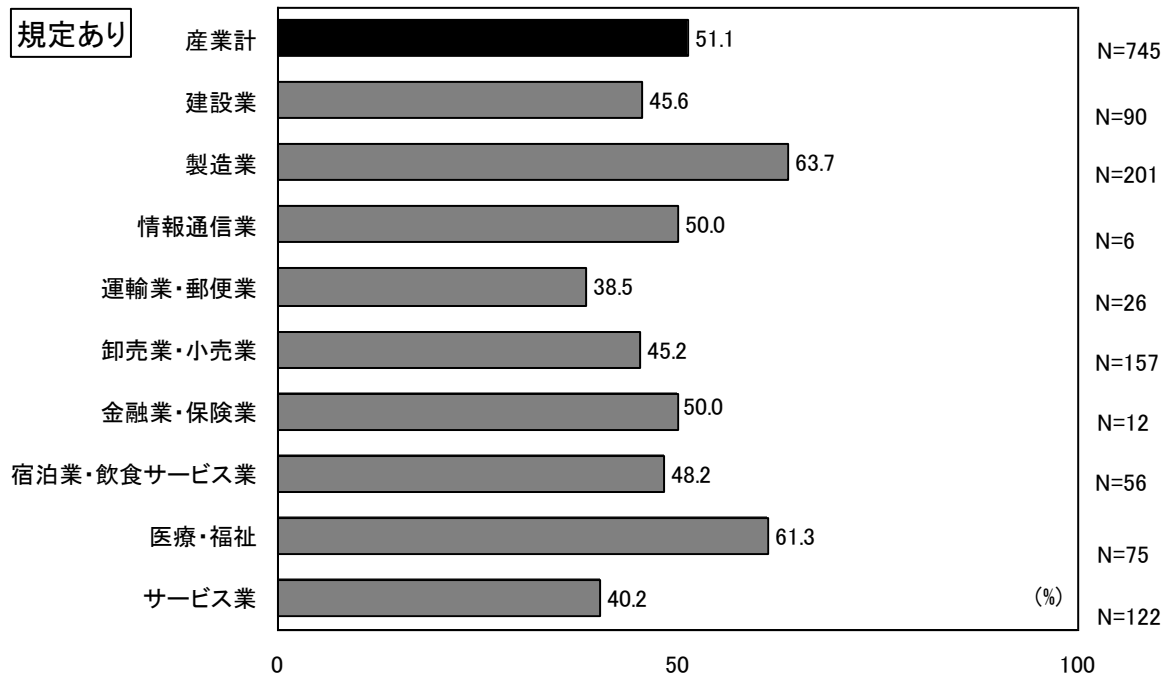
第 1-19 図 勤務時間の短縮等の措置(措置の種類別)



② 介護に関して

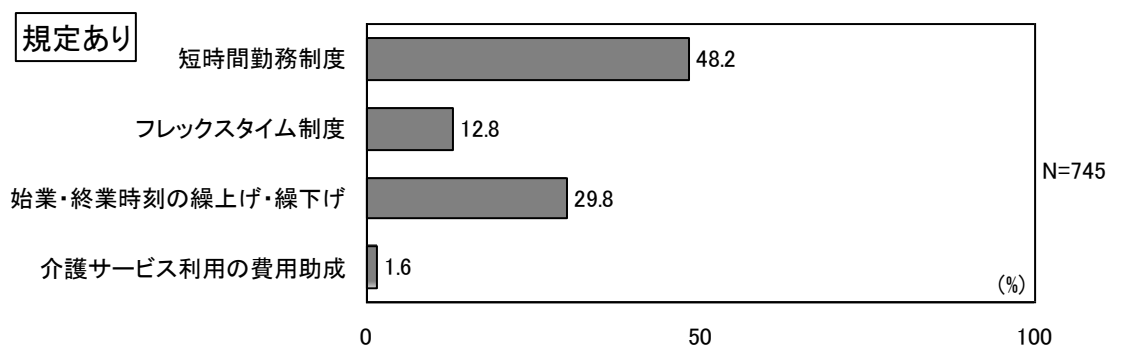
介護に関して講じている勤務時間の短縮等の措置の規定の有無についてみると、いずれかの措置について「規定あり」とする割合は 51.1%となっており、産業別にみると製造業が 63.7%、医療・福祉が 61.3%、情報通信業と金融業・保険業が 50.0%となっている。(第 1-20 図)

第 1-20 図 いずれかの措置の規定の有無(産業別)



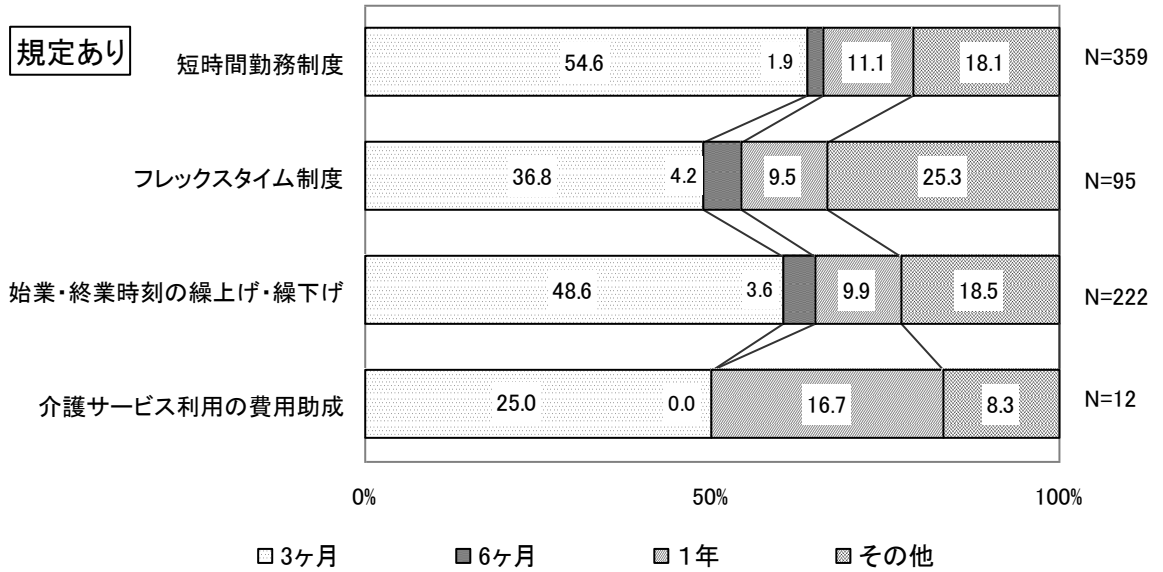
「規定あり」とする割合を措置の種類別にみると、「短時間勤務制度」が 48.2%で最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」が 29.8%となっている。(第 1-21-1 図)

第 1-21-1 図 勤務時間の短縮等の措置の規定の有無(措置の種類別)



介護に関して講じている制度を利用できる期間についてみると、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「介護サービス利用の費用助成」のいずれも「3ヶ月」と短期間に規定している事業所が最も多い。(第1-21-2図)

第1-21-2図 介護に関して講じている制度を利用できる期間(措置の種類別)



オ 育児・介護休業制度等の利用状況について

① 育児休業取得率

育児休業取得率は、女性 92.7%、男性 0.8%であり、多くの男性は育児休業を取得していない。

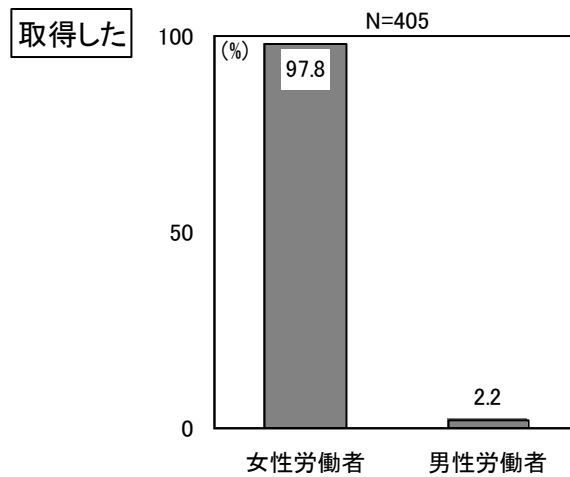
第 1-22 表 育児休業取得率

	女性	男性
出産者数（男性は配偶者が出産）	427	1,115
育児休業取得者数	396	9
育児休業取得率	92.7%	0.8%

② 育児休業の取得状況

平成 21 年度中の育児休業取得者の有無をみると取得者 405 人で、取得者の男女比は女性 97.8%、男性 2.2%となっている。

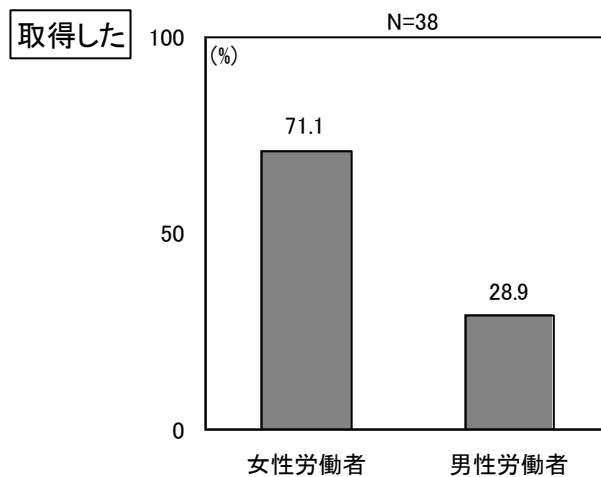
第 1-22 図 育児休業の取得状況



③ 介護休業の取得状況

平成 21 年度中の介護休業取得者の有無をみると取得者 38 人で、取得者の男女比は女性 71.1%、男性 28.9%となっている。

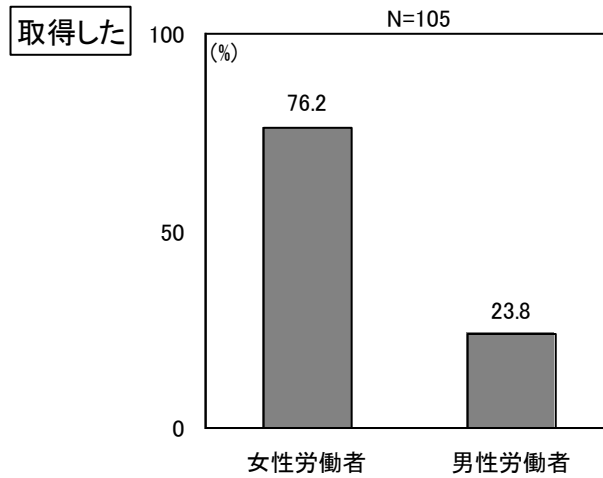
第 1-23 図 介護休業の取得状況



④ 子の看護休暇の取得状況

平成 21 年度中の子の看護休暇取得者の有無をみると取得者 105 人で、取得者の男女比は女性 76.2%、男性 23.8%となっている。

第 1-24 図 子の看護休暇の取得状況



⑤ 配偶者出産休暇の取得状況

平成 21 年度中の配偶者出産休暇の取得者の有無をみると、取得者 124 人となっており、産業別にみると、製造業が最も多く 60 人、次いで医療・福祉が 39 人であった。

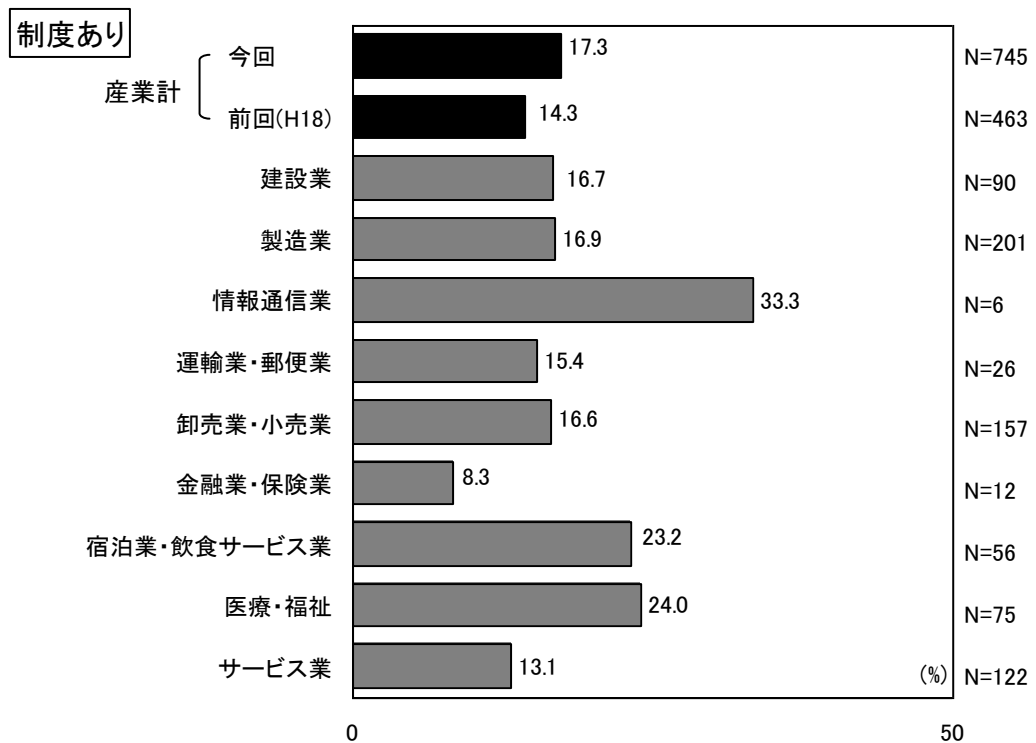
(4) 再雇用制度について

ア 再雇用制度の有無

再雇用制度(妊娠、出産、育児又は介護などを理由に退職した者について、退職の際に再雇用を申し出ておけば再び就業が可能となったとき、優先的に雇用する制度)の有無についてみると、「あり」とする割合は17.3%で、前回調査(H18)の14.3%に比べ、3.0ポイント増加している。

これを産業別にみると、情報通信業が33.3%で最も高く、次いで医療・福祉が24.0%、宿泊業・飲食サービス業が23.2%の順となっている。(第1-26図)

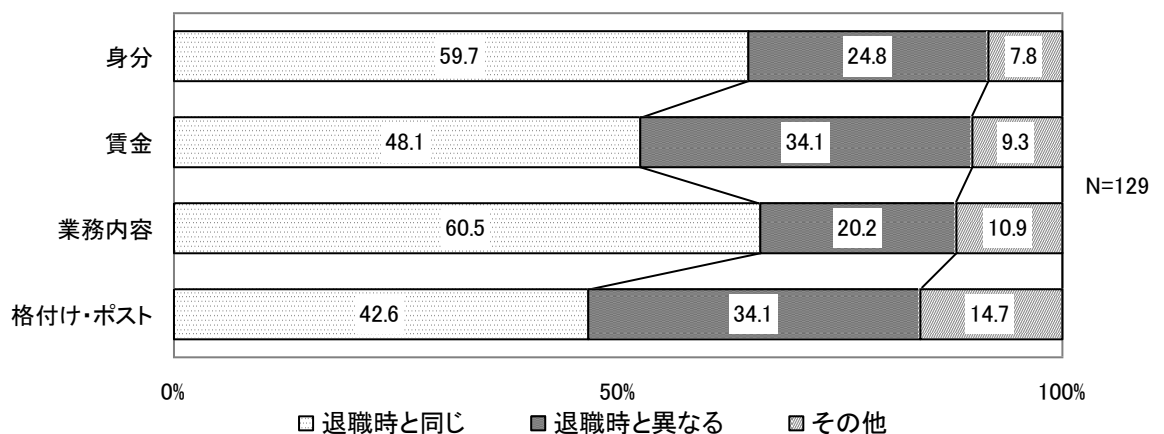
第1-26図 再雇用制度の有無



イ 再雇用時の身分等の取扱い

再雇用制度「あり」とする事業所の、再雇用時の身分等の取扱いについてみると、「退職時と同じ」取扱いは、業務内容60.5%、身分59.7%、賃金48.1%の順となっている。(第1-27図)

第1-27図 再雇用時の身分等の取扱い



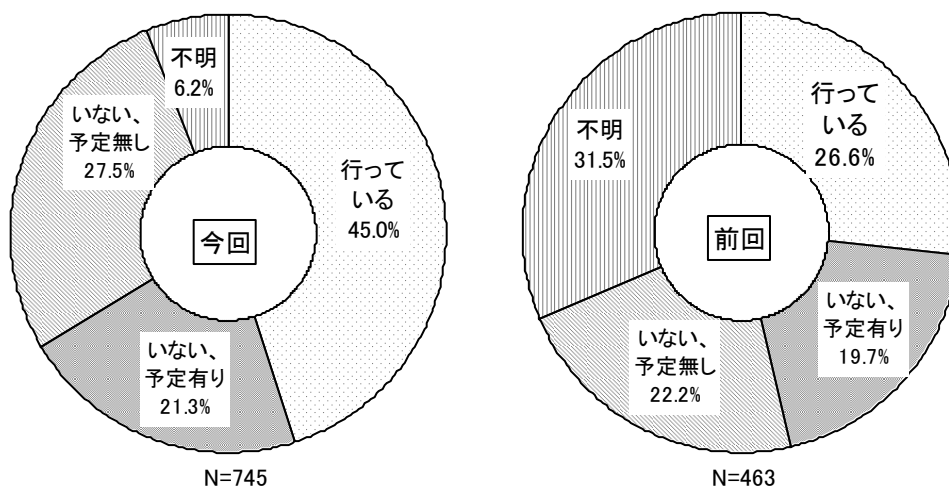
(5) 女性労働者の活躍の促進(ポジティブ・アクション)について

ア ポジティブ・アクションの取組状況

女性の能力発揮のための事業所の積極的取組(ポジティブ・アクション)の促進状況を見ると、「取組を行っている」とする割合が45.0%で、前回調査(H18)に比べて18.4ポイント増加し、「取組を行っていないが今後の予定有り」21.3%で、1.6ポイント増加している。

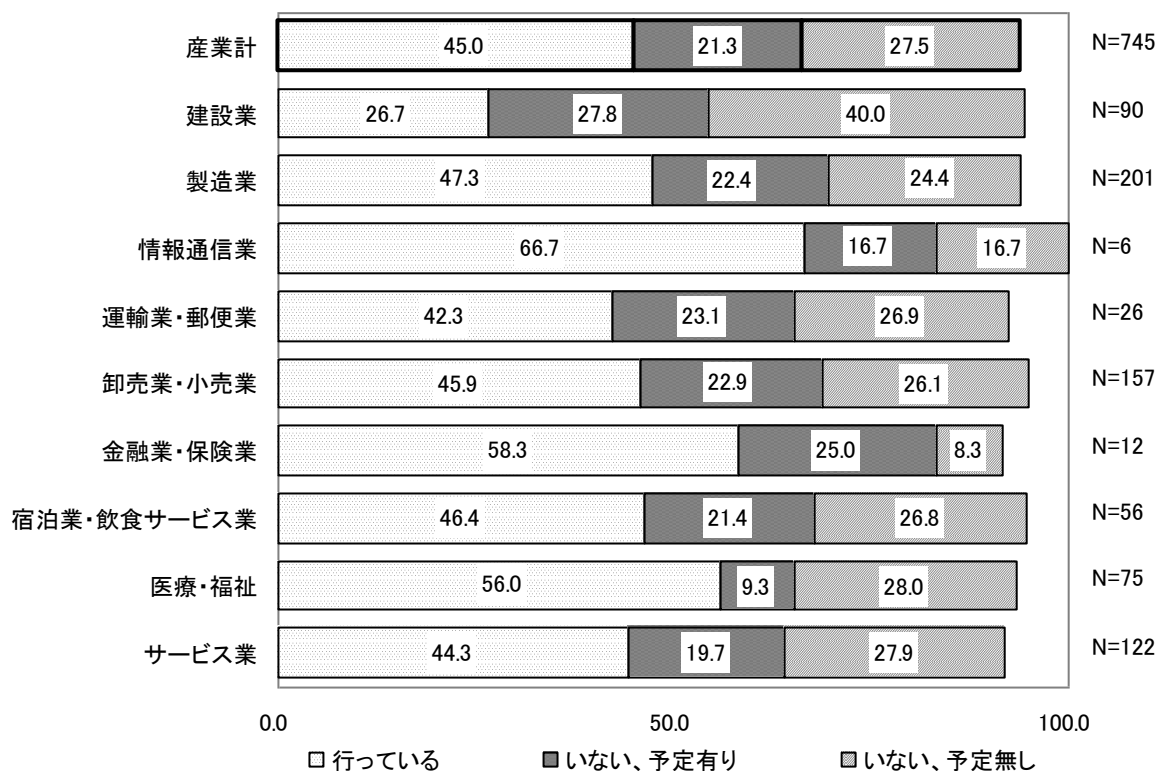
しかし、「取組を行っていない、今後の予定無し」も27.5%で、前回調査(H18)に比べて5.3ポイント増加している。(第1-28-1図)

第1-28-1図 ポジティブ・アクションの取組状況 47



これを産業別にみると、「取組を行っている」又は「取組を行っていないが今後の予定有り」とする割合は、情報通信業が83.4%で最も高く、次いで金融・保険業が83.3%、製造業が69.7%、卸売業・小売業が68.8%となっている。(第1-28-2図)

第1-28-2図 ポジティブ・アクションの取組状況(産業別)



イ 区分別ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況を区分別にみた合計は、「行っている」45.0%、「行っていない・今後行う予定有」21.3%で全体の6割以上となっている。

取組事項を区分別にみると、＜労働環境の取組＞の「性別により評価することのないよう人事基準を明確に定める」が 27.5%、「体力面での個人差を補う器具・設備等を設置する等働きやすい職場環境を整備する」が 18.3%、「中間管理職の男性や同僚男性に対し、女性の能力開発の重要性について啓発を行う」16.6%となっている。

＜ポジティブアクション体制の現状に関する事＞は、「女性の能力発揮のための計画を策定する」が 7.5%、「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」が 8.6%となっている。(図 1-29 表)

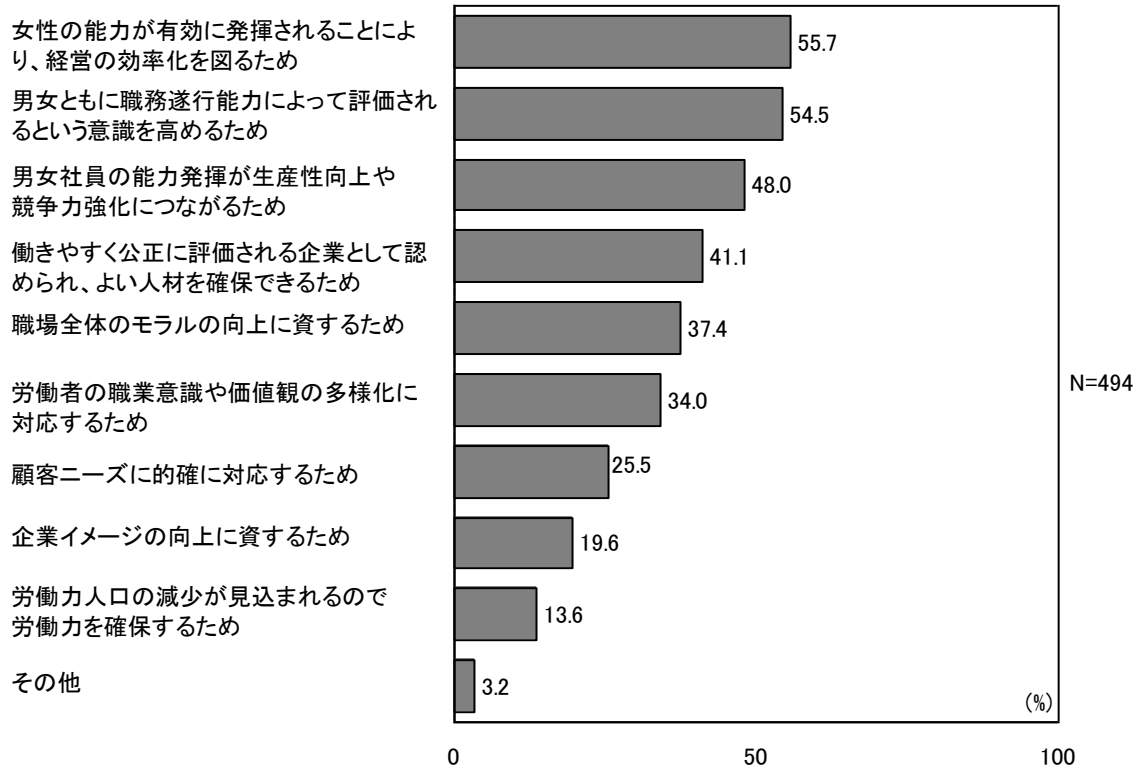
第 1-29 表 ポジティブ・アクションの区分別取組事項

取組事項		取組状況	上：事業所数 下：%	
			行っている	行っていない 今後行う予定 有 無
ポジティブアクション体制 の現状に関する事	女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・ 責任者を選任する等企業内の促進体制を整備する	70 9.4	109 14.6	503 67.5
	女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題 点の調査・分析を行う	64 8.6	129 17.3	489 65.6
	女性の能力発揮のための計画を策定する	56 7.5	138 18.5	488 65.5
人事上の取組 (女性対象)	女性がいない又は少ない職務について意欲と能力の ある女性を積極的に採用する	177 23.8	168 22.6	328 44.0
	女性がいない又は少ない職務・役職について意欲と能 力のある女性を積極的に登用する	148 19.9	196 26.3	326 43.8
	女性がいない又は少ない職務・役職について 女性が従事するため教育訓練を積極的に実施する	103 13.8	170 22.8	392 52.6
労働環境の取組 (男女対象)	中間管理職の男性や同僚男性に対し、女性の能力発 揮の重要性について啓発を行う	124 16.6	172 23.1	373 50.1
	性別により評価することのないよう人事基準を明確に 定める	205 27.5	167 22.4	307 41.2
	体力面での個人差を補う器具・設備等を設置する等働 きやすい職場環境を整備する	136 18.3	136 18.3	406 54.5
	仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活 用を促進する	125 16.8	229 30.7	319 42.8
合 計 (%)		45.0	21.3	27.5

ウ ポジティブ・アクションを必要と考える理由

ポジティブ・アクションに「既に取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」とする事業所の、ポジティブ・アクションを推進することが必要であると考え理由をみると、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」とする割合が 55.7%で最も高く、次いで「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が 54.5%、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」が 48.0%となっている。(第 1-30 図)

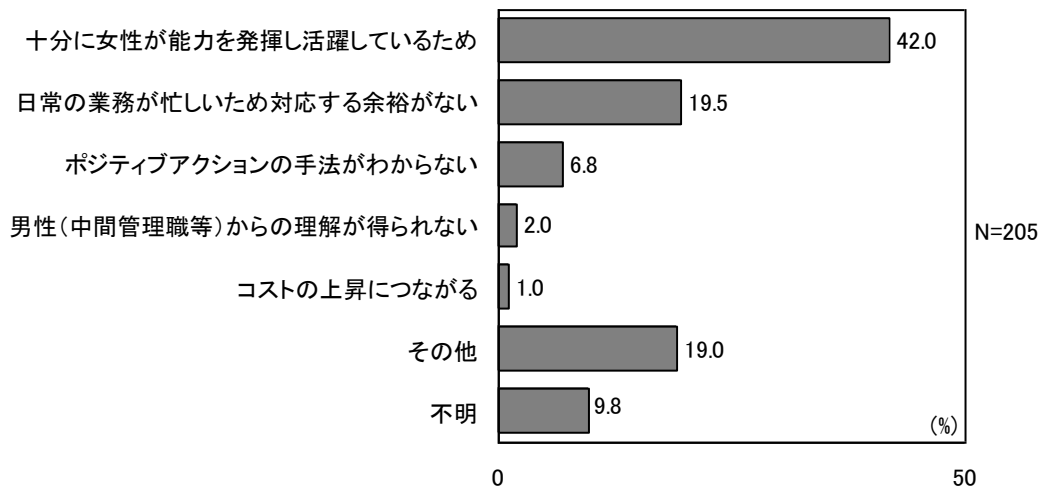
第 1-30 図 ポジティブ・アクションを必要と考える理由(複数回答)



エ ポジティブ・アクションに取り組まない理由

ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とする事業所の、取り組まない理由をみると、「十分に女性が能力を発揮し活躍しているため」とする割合が 42.0%で最も高く、次いで「日常業務が忙しいため対応する余裕がない」が 19.5%、「ポジティブアクションの手法がわからない」が 6.8%となっている。(第 1-31 図)

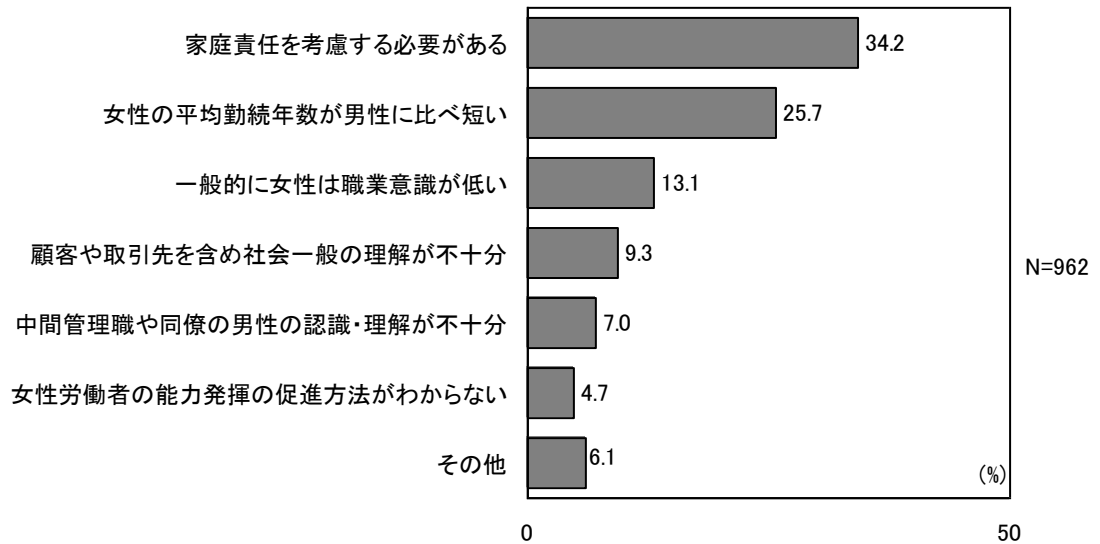
第 1-31 図 ポジティブ・アクションに取り組まない理由



オ 女性の活躍の促進にあたっての問題点

女性の活躍の促進にあたっての問題点をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」とする割合が34.2%で最も高く、次いで「女性の平均勤続年数が男性に比べて短い」が25.7%、「一般的に女性は職業意識が低い」が13.1%となっている。(第1-32図)

第1-32図 女性の活躍の促進にあたっての問題点(複数回答)



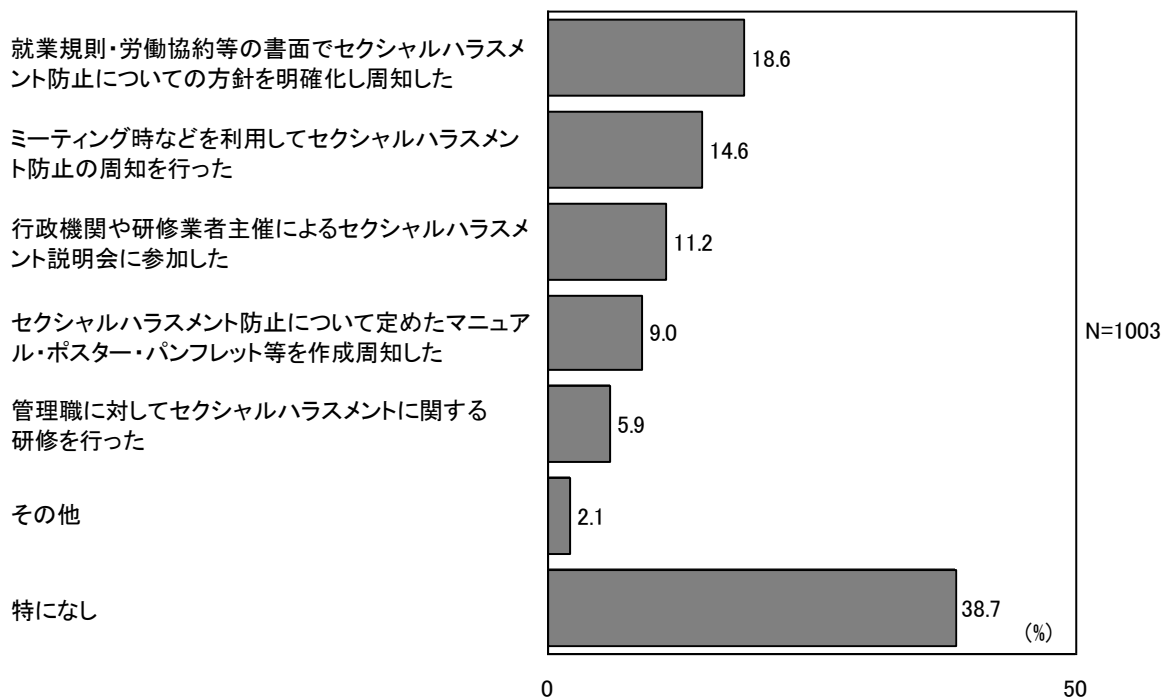
(6) セクシャルハラスメント防止対策について

ア セクシャルハラスメント防止に向けた取組

セクシャルハラスメント防止に向けた取組についてみると、「就業規則・労働協約等の書面でセクシャルハラスメント防止についての方針を明確化し周知した」が 18.6%で最も高く、次いで「ミーティング時などを利用して、セクシャルハラスメント防止の周知を行った」が 14.6%となっている。

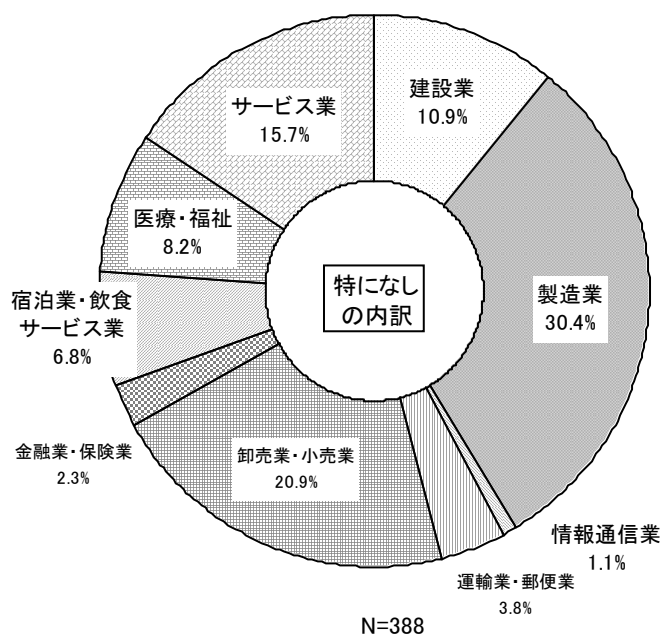
一方、「特になし」とした割合は 38.7%となっている。(第 1-33-1 図)

第 1-33-1 図 セクシャルハラスメント防止に向けての取組内容(複数回答)



セクシャルハラスメント防止対策に向けての取組で「特になし」と回答した割合をみると、製造業が 30.4%と最も高く、ついで卸売業・小売業が 20.9%、サービス業が 15.7%となっている。(第 1-33-2 図)

第 1-33-2 図 取組内容中の「特になし」の事業所(産業別)

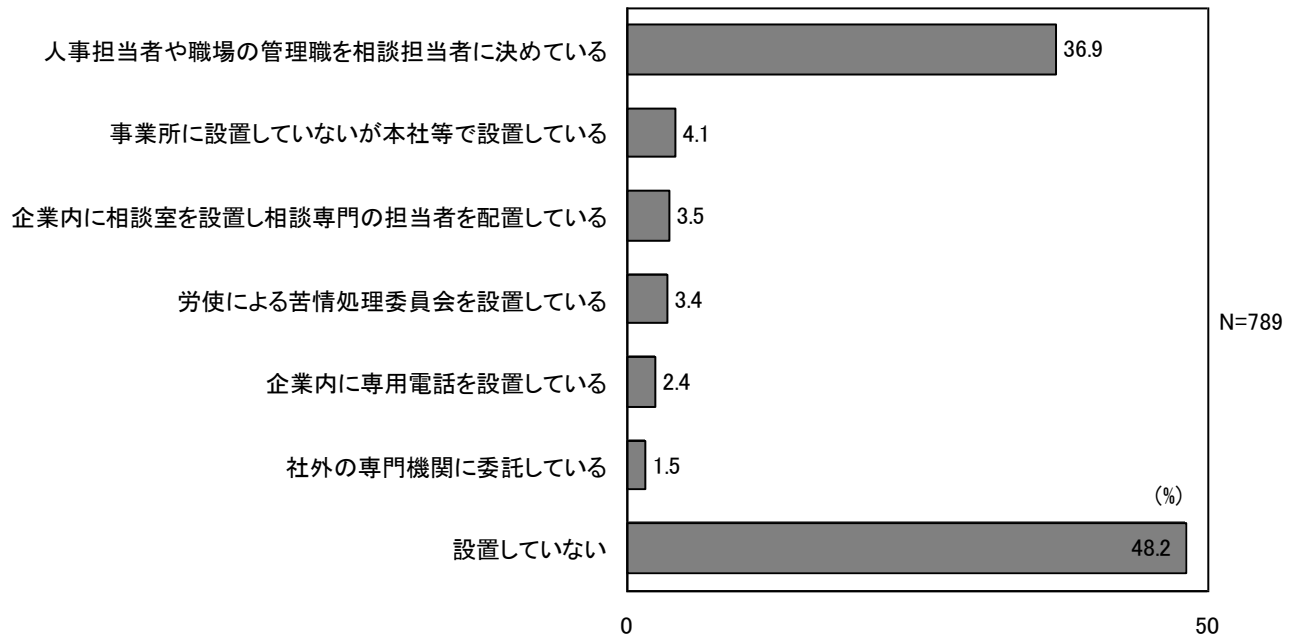


イ セクシャルハラスメント防止措置としての相談・苦情対応窓口の設置状況

セクシャルハラスメント防止措置としての相談・苦情対応窓口の設置状況を見ると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」が36.9%で最も高く、その他は5%未満となっている。

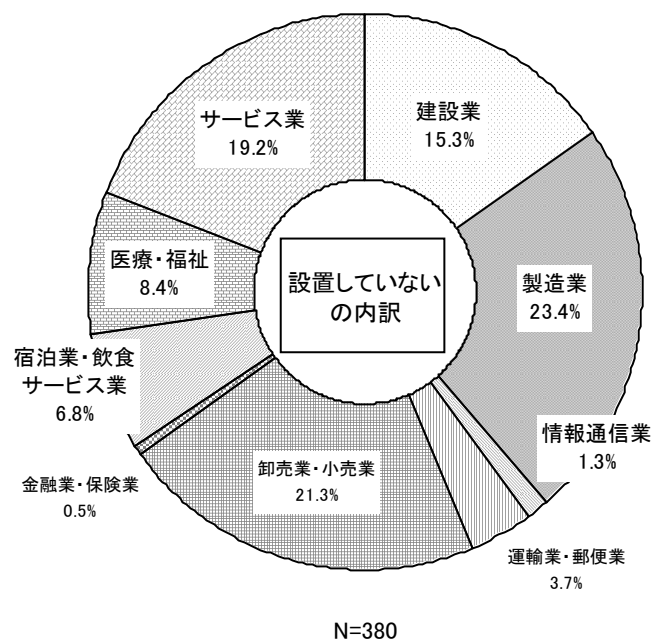
一方、「設置していない」とする割合が48.2%となっている。(第1-34-1図)

第1-34-1図 防止措置の相談・苦情対応窓口の設置内容(複数回答)



セクシャルハラスメント防止措置としての相談・苦情対応窓口の設置状況で「設置していない」と回答した割合をみると、製造業が23.4%と最も高く、ついで卸売業・小売業が21.3%、サービス業が19.2%となっている。(第1-34-2図)

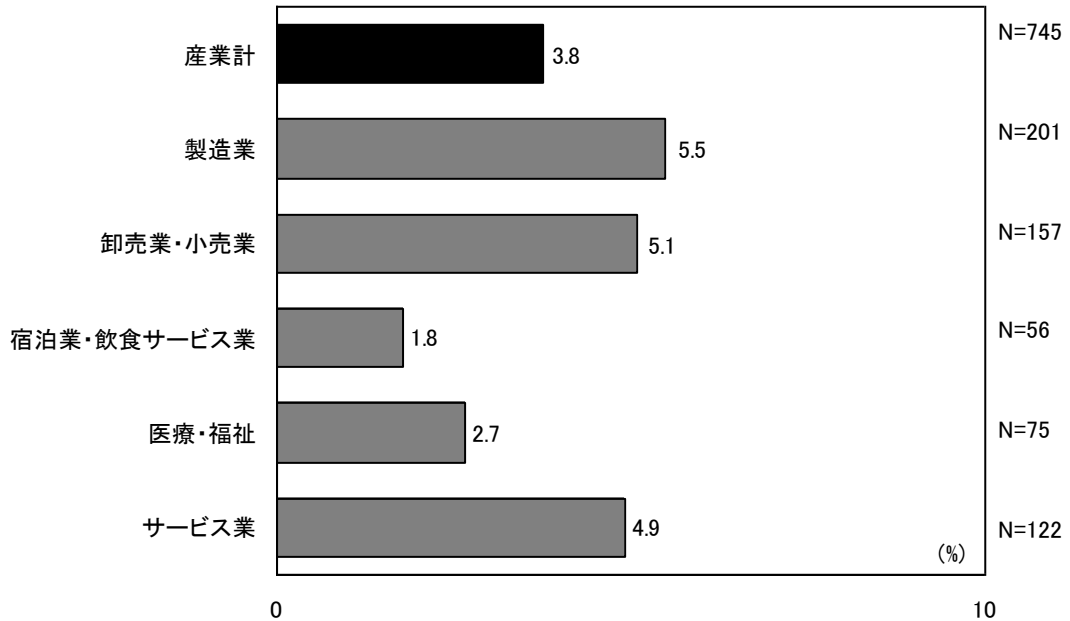
第1-34-2図 防止措置の相談・苦情対応窓口を「設置していない」事業所(産業別)



ウ セクシャルハラスメントに関する相談・苦情の有無及びその後の対応

女性労働者からのセクシャルハラスメントに関する相談・苦情の有無をみると、「あり」とする割合が3.8%となっており、これを産業別にみると、製造業が5.5%で最も高く、次いで卸売業・小売業が5.1%、サービス業が4.9%となっている。(第1-35図)

第1-35図 相談・苦情の有無等(産業別)



相談・苦情「あり」とする事業所の、セクシャルハラスメントが起こった後の対応状況をみると、「相談者から事実確認のため事情を聴取した」が78.6%で最も高く、次いで「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」が53.6%となっている(第1-36図)

第1-36図 セクシャルハラスメントが起こった後の対応状況(複数回答)

