

I 平成 24 年度男女雇用機会均等法に関する相談・指導等の状況

1 男女雇用機会均等法に関する相談状況

(1) 相談の状況

相談件数 159 件であり、前年度（205 件）に比べ、大きく減少をしている（図 1、2）。

これは、「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）」が 82 件と前年度 144 件と比べ大幅に減少をしたためである。しかしながら、「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）」がやはり最も多く、51.6%を占めている。次いで、多いのが「第 12 条関係（母性健康管理）」31 件であった（表 1）。なお、「第 9 条関係（妊娠・出産等による不利益取扱い）」20 件は、前年度（8 件）より 2.5 倍増えた（図 3）。

相談者の内訳をみると、労働者からの相談が 79 件であり、全体の 49.7%を占めている（表 1）。うち、女性労働者からの相談は 76 件あり、「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）」が 52 件（68.4%）に上り、男性労働者は 3 件とも「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）」の相談であった（表 1）。また、「第 9 条関係（妊娠・出産等による不利益取扱い）」は女性労働者からの相談が 10 件と前年度（5 件）に比べ倍増した。

（注）「その他」には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱いに関する相談が含まれる。

図1 相談内容の内訳

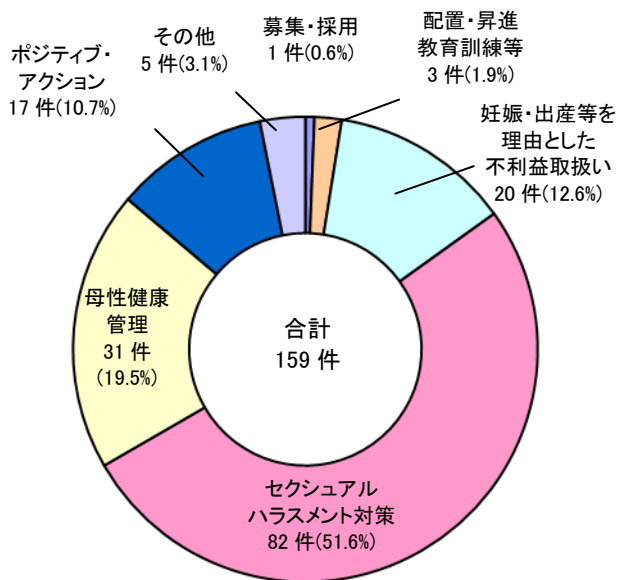


表1 相談者別相談内容の内訳

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
第 5 条関係 (募集・採用)	0	0	0	1	1
第 6 条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練)	1	0	0	2	3
第 7 条関係 (間接差別)	0	0	0	0	0
第 9 条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	10	0	5	5	20
第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	52	3	12	15	82
第 12 条、第 13 条関係 (母性健康管理)	12	0	11	8	31
第 14 条関係 (ポジティブ・アクション)	0	0	15	2	17
その他	1	0	3	1	5
合計	76	3	46	34	159

図 2 相談件数の推移

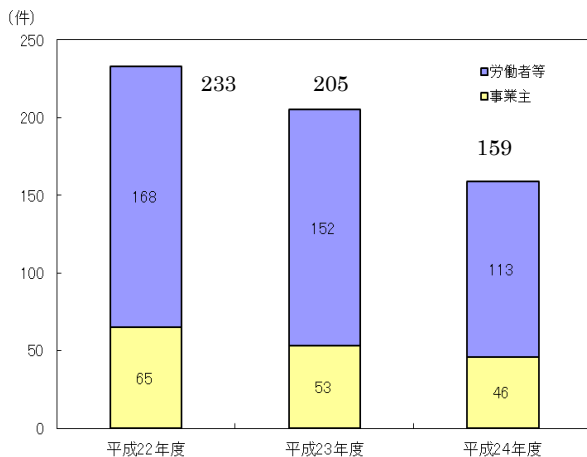
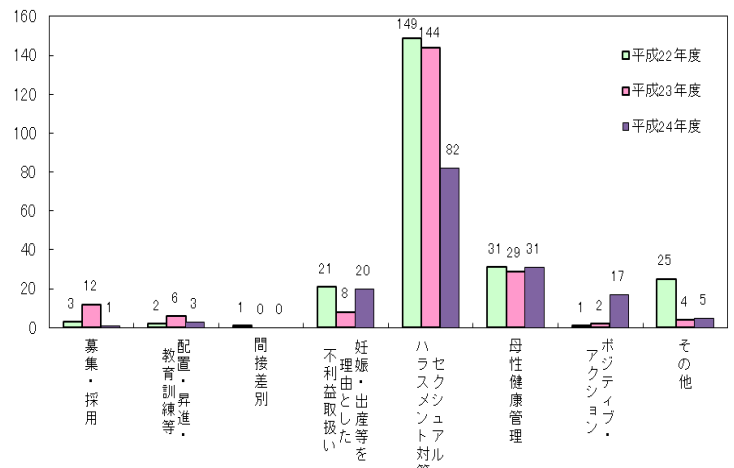


図 3 相談内容の推移



(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者からの相談

- 労働者からのセクシュアルハラスメントの相談（55件）をみると「女性」からが94.5%と圧倒的に多く、就業形態別では「正社員」が69.1%と最も多かった（図4、5）。
- 業種別では、「医療・福祉業」が最も多く21.8%、次いで「サービス業」、「製造業」及び「公務」が14.5%であった（図6）。
- 事業所規模は「労働者数30人以上99人未満」が25.5%、次いで「労働者数300人以上」及び「労働者数100以上299人以下」が21.8%であった（図7）。
- 行為者の地位は「上司」が45.5%と最も多く、次いで、「同僚」が25.5%であった。
- セクシュアルハラスメントの行為は、「性的発言・性的行為」が45.5%と最も多く、次いで「性的行為」が29.1%と多かった。性的行動・発言が重ねて行われるケースが多い（図9）。
- 相談者の就業継続の意志は「継続」が78.2%と圧倒的に多かった（図10）。
- 相談者は「相談」のみが最も多く49.1%、次いで、「自主的解決」が21.8%であった（図11）。

労働者に法律に関する情報を提供することにより「自主的解決」が図られたケースが多かったことから、労使双方に法律に関する正確な知識が不足するためにトラブルが生じたものと思料される。

また、相談者の中には精神的にダメージを負うケースも少なくなく、自身への適切な対応を求めてトラブル解決の紛争解決援助を申請するケースや匿名で、あるいは名前を公開して会社内での適切なセクシュアルハラスメント対策が講じられるよう行政指導を希望するケースもあったことから、事業主に対するセクシュアルハラスメント対策の周知徹底を引き続き図っていく。

図4 男女別割合

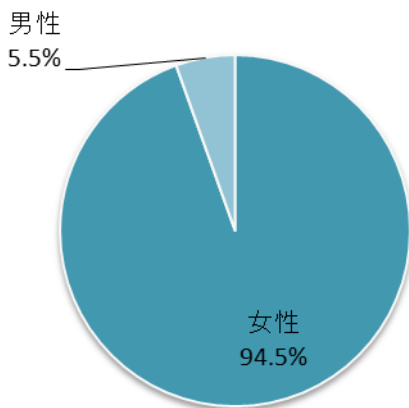


図5 雇用形態別割合

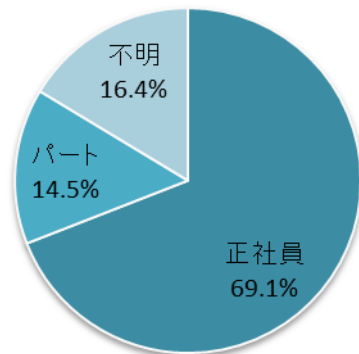


図6 事業所の業種別割合

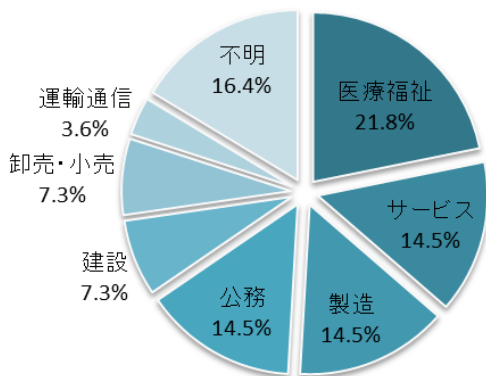


図7 事業所の規模別割合

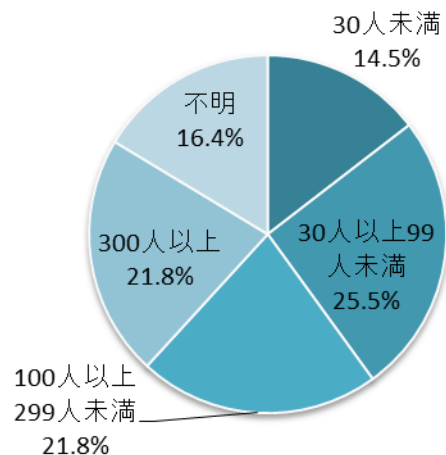


図8 行為者の地位別割合

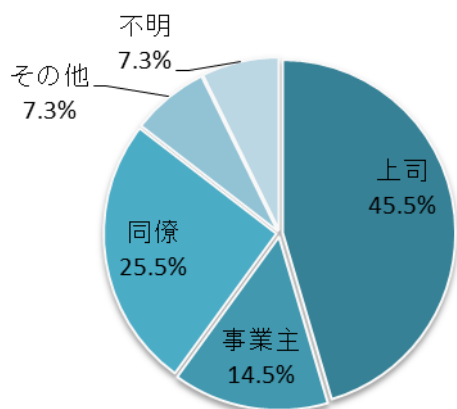


図9 行為の種類別割合

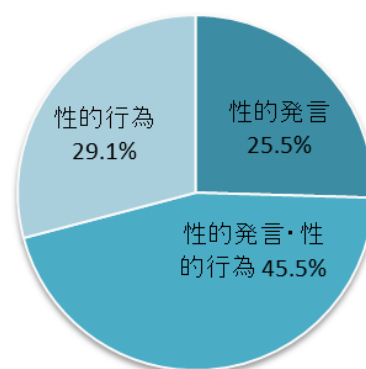


図10 相談者の就業継続意志別割合

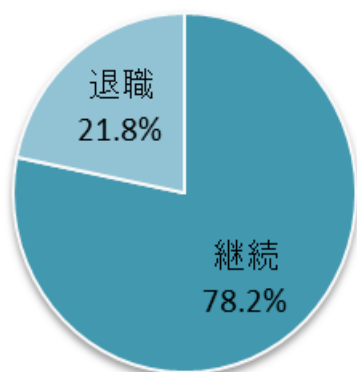
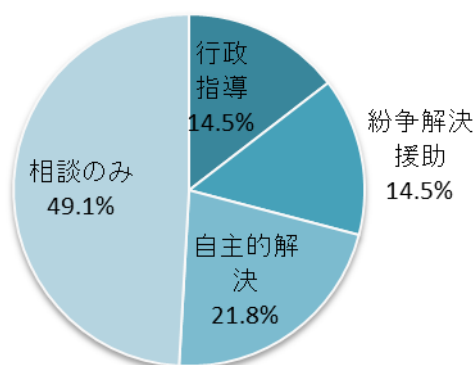


図11 相談者の解決希望別割合



【具体的な相談内容】

- ・事業主からホテルに誘われる等のセクハラを受け、退職せざるを得なくなった。
- ・上司からセクハラを受け会社に相談したが、個人間の問題として対応がとられない。

2 紛争解決援助の制度について

雇用均等室では、労働者と事業主との間で男女均等取扱い等を巡り紛争が生じた場合に「労働局長の援助」制度や「調停」制度の活用により解決に向けた援助を行っている。

紛争解決援助の申立は、総数4件であり、前年度5件と比較し減少したが、調停による申立が3件と前年度（0件）より増えたこと、及び前年度が「第11条関係（セクシュアルハラスメント対策）」のみの申立だったが、「第9条関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）」が2件に増えた。

(1) 労働局長の援助（法第17条）

労働局長による紛争解決援助の申立件数は、「第9条関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）」が1件であった（表2）。

表2 労働局長による紛争解決援助の申立件数の推移

	件 数		
	22 年度	23 年度	24 年度
第 6 条関係（配置・昇進・教育訓練等）	0	0	0
第 9 条関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	1	0	1
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント対策）	5	5	0
計	6	5	1

(2) 機会均等調停会議による調停（法第 18 条）

機会均等調停会議による調停の申立件数は、「第 9 条関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）」が 1 件、「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント対策）」に関するものが 2 件であった（表 3）。

表 3 機会均等調停会議による調停の申立件数の推移

	件 数		
	22 年度	23 年度	24 年度
第 6 条関係（配置・昇進・教育訓練等）	0	0	0
第 9 条関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	0	0	1
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント対策）	1	0	2
計	1	0	3

3 行政指導の状況（法第 29 条に基づく助言等）

事業所訪問等 74 事業所のうち何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 58 事業所に対し、146 件の是正指導を行った。指導事項は、前年度（172 件）に引き続き、「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント対策）」が 121 件と全体の 82.9%を占めた（表 4）。

表 4 是正指導等件数の推移

	22 年度		23 年度		24 年度	
第 5 条関係（募集・採用）	1	0.7%	0	—	1	0.7%
第 6 条関係（配置・昇進・教育訓練等）	3	2.2%	0	—	2	1.4%
第 9 条関係 （妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	1	0.7%	0	—	0	—
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント対策）	93	67.4%	172	82.3%	121	82.9%
第 12 条、第 13 条関係（母性健康管理）	40	29.0%	37	17.7%	22	15.1%
計	138	100.0%	209	100.0%	146	100.0%

II 「ポジティブ・アクション取組状況アンケート」結果の概要

ポジティブ・アクションの取組を効果的に普及促進させるため、平成 25 年 1 月現在の高知県における女性労働者の雇用管理に関するアンケートを実施した。

* 「ポジティブ・アクション」とは、過去の雇用慣行や性別役割分担などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して行う措置、すなわち「女性の能力発揮のための企業の積極的取組」をいう。

(参考)

全国調査：「平成 23 年雇用均等基本調査」（厚生労働省実施）（平成 23 年 10 月現在）

調査対象数 全国 5,906 企業、有効回答 3,859（有効回答率 65.3%）

1 アンケート対象数、有効回答数及び有効回答率

対象企業数 969 社
 有効回答数 137 社
 有効回答率 14.1%

2 アンケート結果の概要

(1) 女性管理職を有する割合

女性管理職のうち、役員がいる企業の割合は 30.7%、部長相当職がいる企業の割合は 23.4%、課長相当職がいる企業の割合は 43.1%、係長相当職がいる企業の割合は 39.4%である。1.5 年前の全国調査と比較すると、役員を除き管理職は改善が進んでいる（図 12）。

業種別では、医療・福祉業が女性管理職を多く有しており、規模別では「300 人以上」が管理職全般にわたり高くなっている（表 5、6）

図 12-1 役職別女性管理職を有する割合(高知)

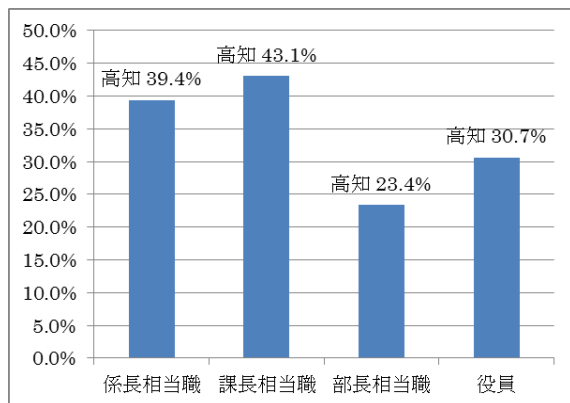


図 12-2 役職別女性管理職を有する割合(参考：全国)

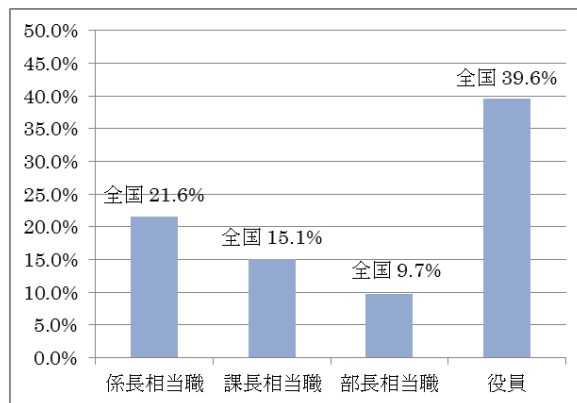
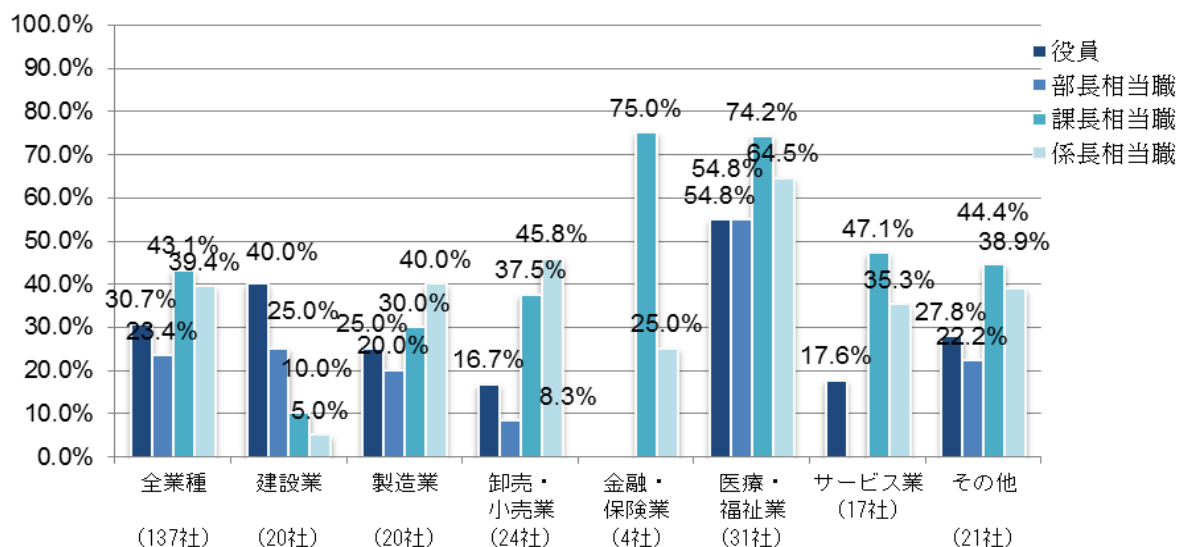


表 5 業種別役職別女性管理職を有する割合

役職	業種	全業種 (137 社)	建設業 (20 社)	製造業 (20 社)	卸売・ 小売業 (24 社)	金融・ 保険業 (4 社)	医療・ 福祉業 (31 社)	サービ ス業 (17 社)	その他 (18 社)	無回答 (3 社)
役員		30.7%	40.0%	25.0%	16.7%	0.0%	54.8%	17.6%	27.8%	0.0%
部長相当職		23.4%	25.0%	20.0%	8.3%	0.0%	54.8%	0.0%	22.2%	0.0%
課長相当職		43.1%	10.0%	30.0%	37.5%	75.0%	74.2%	47.1%	44.4%	0.0%
係長相当職		39.4%	5.0%	40.0%	45.8%	25.0%	64.5%	35.3%	38.9%	0.0%

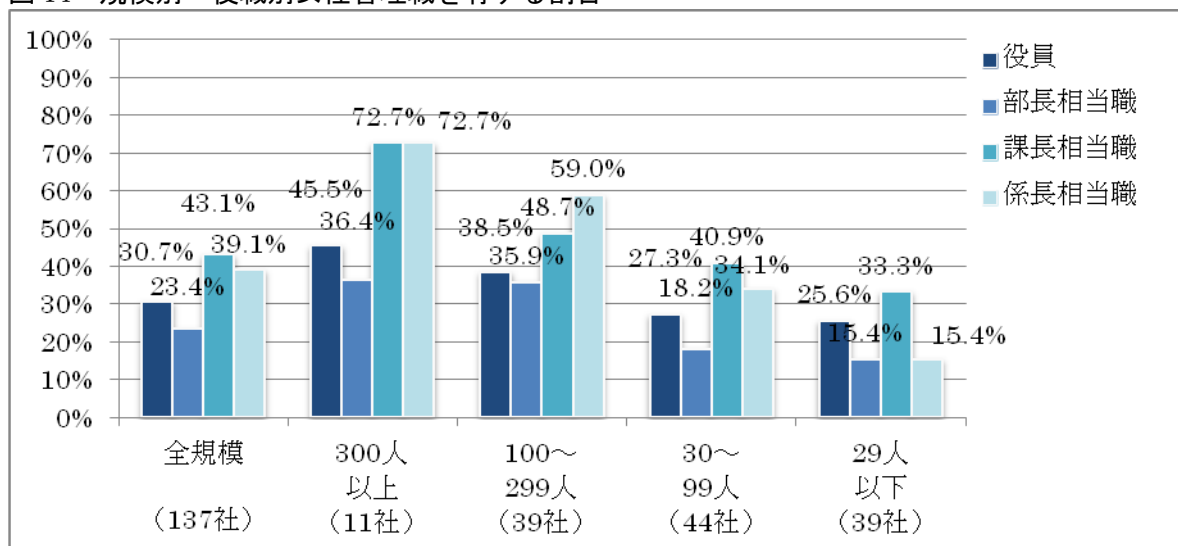
図 13 業種別、役職別女性管理職を有する割合



第 6 表 規模別・役職別女性管理職を有する割合

役職	規模	全規模 (137社)	300人以上 (11社)	100~299人 (39社)	30~99人 (44社)	29人以下 (39社)	無回答 (4社)
役員		30.7%	45.5%	38.5%	27.3%	25.6%	0.0%
部長相当職		23.4%	36.4%	35.9%	18.2%	15.4%	0.0%
課長相当職		43.1%	72.7%	48.7%	40.9%	33.3%	25.0%
係長相当職		39.4%	72.7%	59.0%	34.1%	15.4%	50.0%

図 14 規模別・役職別女性管理職を有する割合



(2) ポジティブ・アクションの取組状況について

① ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業は40.1%と、1.5年前の全国調査と比較すると14.3ポイント進んでいることが伺える(図15)。

業種別では、「金融保険業」(100%)、「製造業」(65.0%)と取り組んでいる企業が多く、規模別「300人以上」で72.7%と最も高い(図16、17)。

図15-1 ポジティブ・アクションの取組状況別割合

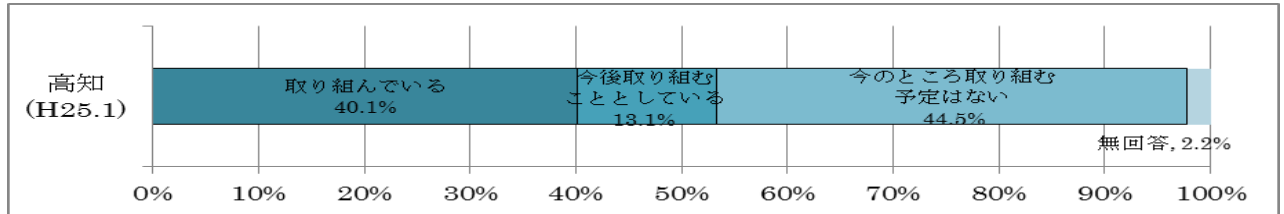


図15-2 ポジティブ・アクションの取組状況別割合(参考:全国)

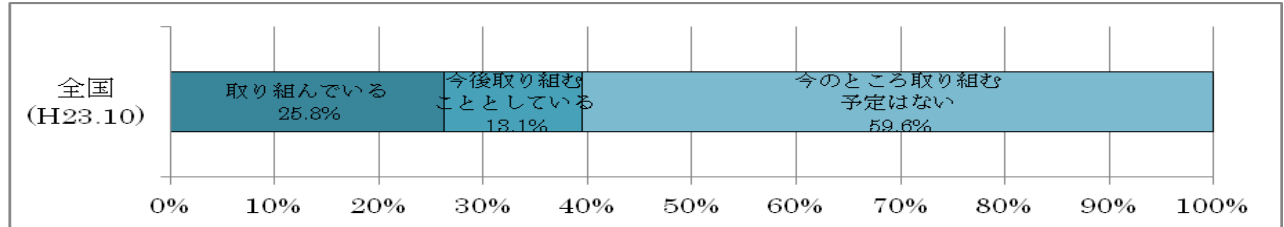


図16 業種別ポジティブ・アクションの取組状況別割合

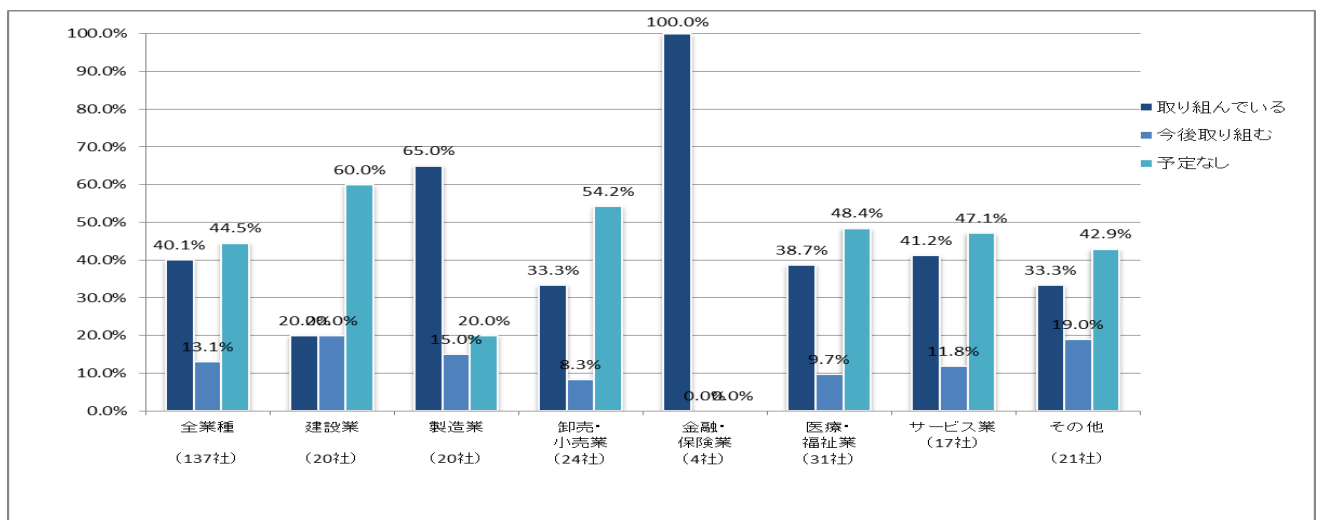
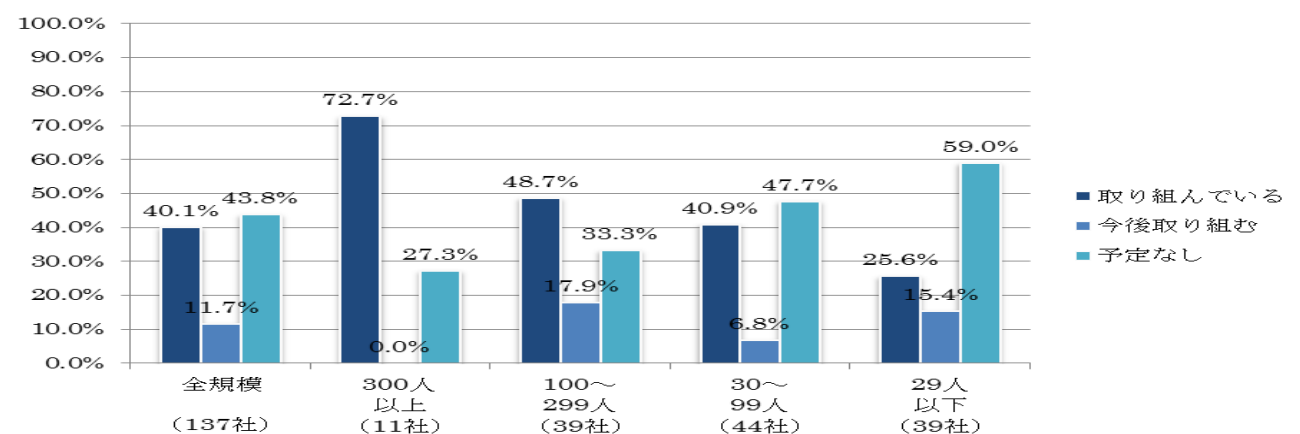


図17 規模別ポジティブ・アクションの取組状況別割合

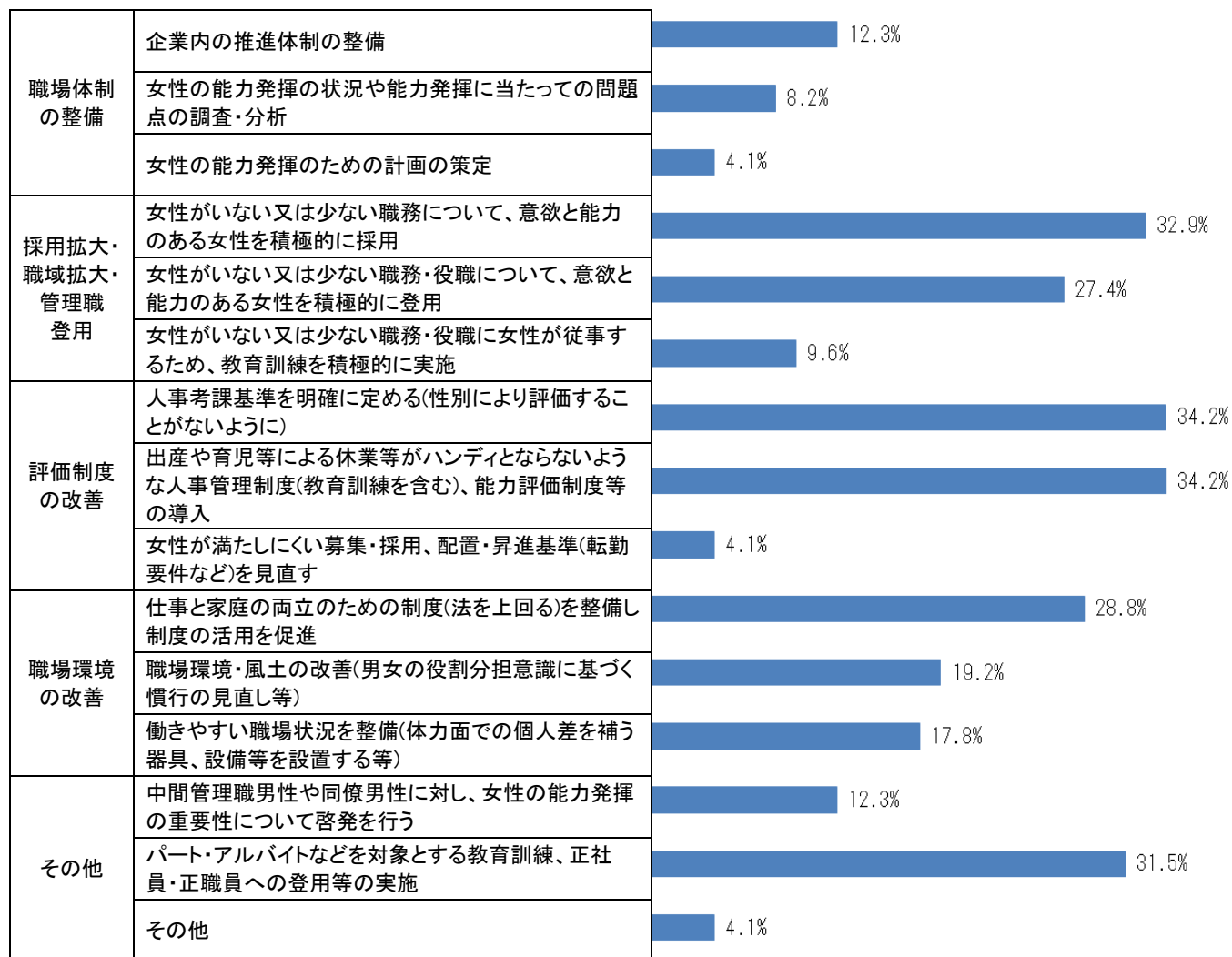


② ポジティブ・アクションの取組内容

ポジティブ・アクションを既に行っているもしくはこれから行う予定のポジティブ・アクションの取組は、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」及び「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入」が18.2%。次いで「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」が17.5%であった（図18）。

取り組んでいる企業は、職場環境の改善を図り、女性の採用拡大、職域拡大に取り組み、評価制度の改善を図ることにより女性の登用を進めようとしていることがうかがえる。

図18 ポジティブ・アクションの取組内容別割合（複数回答）

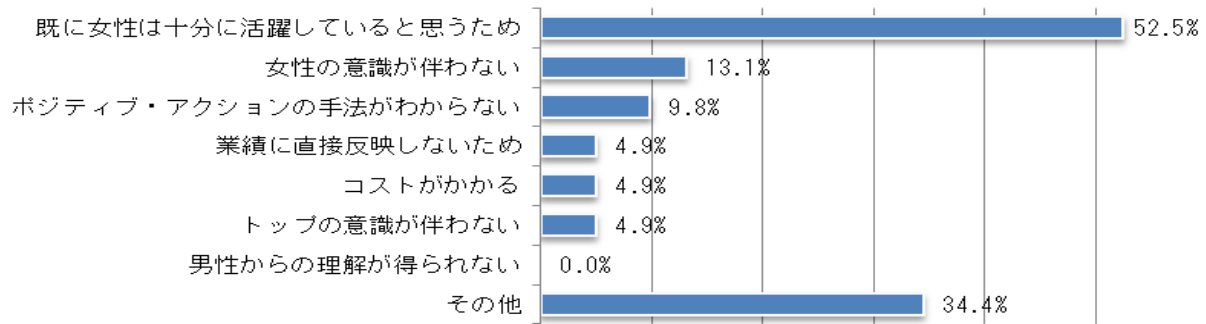


③ ポジティブ・アクションに取り組む予定のない理由

ポジティブ・アクションに取り組む予定のない理由で最も多かったのは、「既に女性は十分に活躍していると思うため」で52.5%であったが、「女性の意識が伴わない」13.1%、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」9.8%、「業績に直接反映しないため」4.9%、「コストがかかる」4.9%、「トップの意識が伴わない」4.9%という理由で取り組まない企業もあった（図19）。

このため、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の業績が良好であるデータの紹介及びポジティブ・アクションの取組手法について業種毎の取組事例を紹介するなど企業の理解を深め、取組みやすくするために企業トップ等への説明及び情報提供を行っていく必要があると思われる。

図 19 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別割合（複数回答）

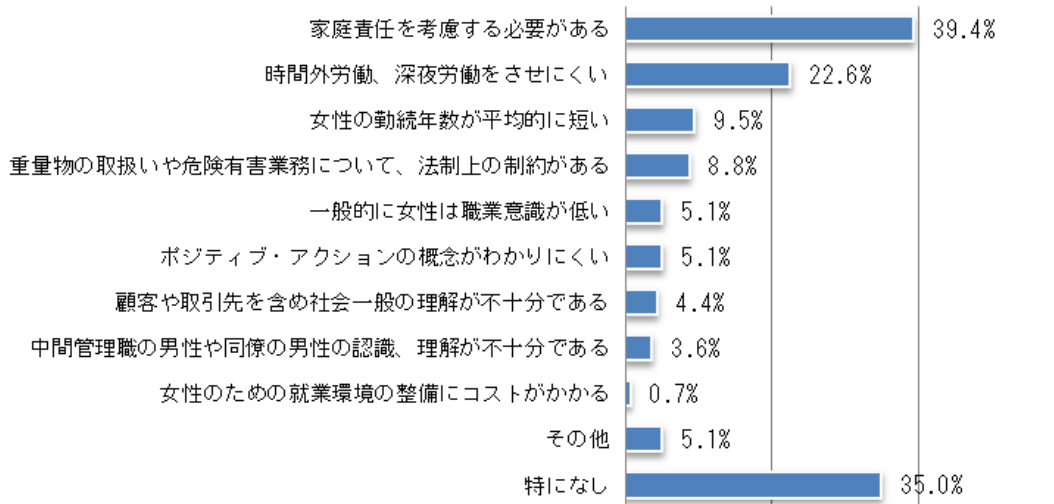


③ 女性の活躍を推進する上での問題点

女性の活躍を推進する上での問題点で最も多かったのは、「家庭責任を考慮する必要がある」が 39.4%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」とする企業が 22.6%であった（図 20）。

これは、既婚女性等が家庭責任を主に担っていることに対して企業が配慮していることが伺え、性別役割分担の解消のためには、男女労働者の意識改革が必要と思われる。

図 20 女性の活躍を推進する上での問題点別割合（複数回答）



Ⅲ ポジティブ・アクションにおける事業主等に対する援助

高知労働局では、相談・指導状況及びアンケート結果を受け、ポジティブ・アクションに取り組む企業を増やすことにより、男性を含む企業の意識改革を図り、男女差別や職場におけるセクシュアルハラスメントがなく、意欲のある女性が活躍し、働き続けることができる職場環境の整備を進める。

このため、事業所訪問を中心にあらゆる機会を捉えて、企業へ直接ポジティブ・アクションに取り組むメリット及びその手法をわかりやすく説明をするとともに、取組が遅れている中小企業へは今年度創設された中小企業両立支援助成金に対するポジティブ・アクションの加算措置の活用を図るとともに、「女性の活躍促進・企業活性化営業大作戦」による企業トップへの働きかけを積極的に推進していく（資料 2）。

1 援助の内容

(1) 均等・両立推進企業表彰（資料 1）

「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰する。

- (2) ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの登録（無料）（資料1）
ポジティブ・アクション情報ポータルサイトにおいて、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営している。
- (3) 両立支援助成金の支給額上乘せ制度の創設（資料1）
両立支援の実効性を高めるため、中小企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の「女性の活躍推進宣言コーナー」で宣言し、当該数値目標を達成した場合に、中小企業両立支援助成金（※）の支給額を5万円上乘せする。（1企業あたり1回を限度）
（※）中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コース）
- (4) 各種情報提供
ポジティブ・アクションに関する各種情報を厚生労働省HPで公開している。
- メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル
「ロールモデル」の育成や、女性社員の活躍を推進するための「メンター制度」を社内を導入、展開するためのマニュアル。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>
 - 業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル
ポジティブ・アクションを推進するための、職場における男女労働者間の職域、役職などに関し事実上生じている格差の実態把握・気づきを得ることを目的とした「業種別『見える化』支援ツール」（以下、「見える化ツール」）の活用方法を紹介し、その「見える化ツール」で把握された実態を踏まえ、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組方法について、企業事例を交えて説明を行ったマニュアル。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>
 - ポジティブ・アクション実践的導入マニュアル～中堅・中小企業の経営者のための女性社員の戦力化～
具体的な取組方法がわからないために取組が遅れている企業が見られることから、中小・中堅企業の実態や業種特性を反映した汎用性の高い入門書として作成したマニュアル。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/02/15-01.html>

2 就職活動中の学生への情報提供（資料2）

就職活動中の学生等へ、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の情報提供を行う。