

栃木県における女性の雇用管理の実情

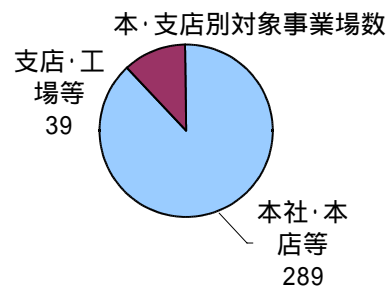
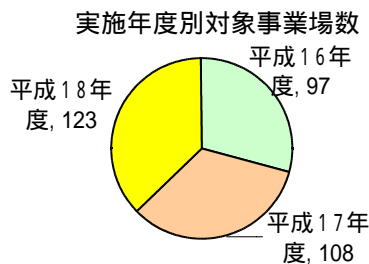
- 平成16～18年度実施の男女雇用機会均等法第25条による報告徴収から -

平成19年5月31日

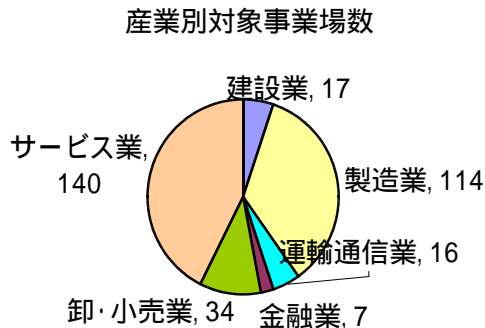
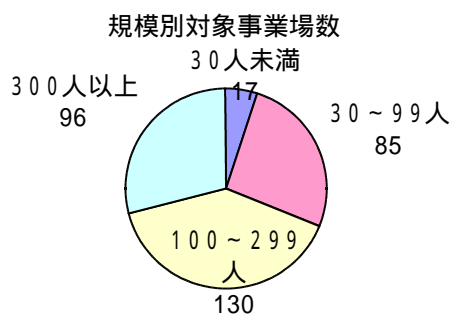
栃木労働局雇用均等室

本資料は、当室において平成16～18年度に実施した男女雇用機会均等法第25条の報告徴収を実施した事業場の雇用管理の内容について分析したものです。

<対象事業場> 計 328件



注) 女性の雇用管理全体について把握するため、本社機能を有する事業場を対象とすることが多くなりますが、県内全体の状況を把握するため、支店等も計画の対象となります。



注) サービス業 140件(328件のうち 42.7%)の内訳
 医療・福祉関係 41件(328件のうち 12.5%)
 教育関係 11件(" 3.4%)
 人材派遣関係 25件(" 7.6%) など

<ご注意> これは調査・統計資料ではありません。
 男女雇用機会均等法第25条による報告徴収
 法によって具体的に事業主の責務とされた事項について、当該責務が十分に遂行されていないと考えられる場合においては、当該責務の遂行を促すことが法の目的に照らし必要であることから、個々の事業場について実情報告を徴収するものです。
 平成19年4月改正により、現在は第29条となりました。

< 徴収の概要 >

…報告徴収の対象が本社・本店等の場合、「事業場」とは企業全体を指しています。

1 募集・採用

- ・明白な男女別求人等は極めて少なかった（3年間に7件）
- ・しかしながら、40.9%の事業場で過去3回の求人において採用者が全て男性のみ又は女性のみとなっている職務があった。

…男性のみ採用が多かった職務例・営業職、技術職、交替制勤務の技能職

女性のみ採用が多かった職務例・看護職、販売職パート、製造補助パート

など

2 配置・昇進・教育訓練

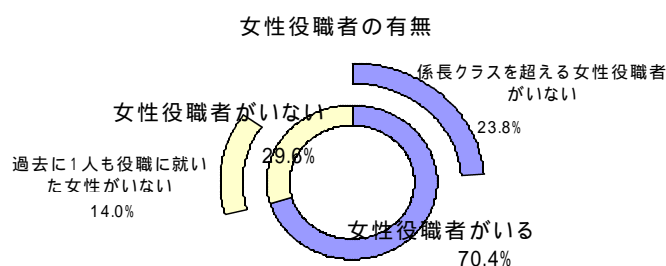
(1) 配置

- ・明白な男女差別的な配置は極めて少なかった（3年間に4件）
- ・しかしながら、49.1%の事業場で男性のみ又は女性のみ配置となっている職務があった。

…男性のみ配置または女性のみ配置が多かった職務は上記1と同様であった。

(2) 昇進

- ・女性に対する明確な役職差別は確認できなかった。
- ・しかしながら、29.6%の事業場で女性の役職者がいなかった。
このうち、47.4%（全体の14.0%）の事業場では過去に1名も役職に就いた女性がいなかった。
- ・さらに、女性の役職者がいた70.4%の事業場においても、そのうち33.8%（全体の23.8%）は係長クラスまでであり、また、係長を超える役職女性がいる場合でも全体で課長1名のみ、課長代理1名のみといった事業場も見られた。



(3) 教育訓練

- ・教育訓練については男女別で明確な差を設けている事業場は確認できなかった。
- ・しかしながら、女性役職者がいない、少ない又は係長クラスまでという事業場では結果として女性職員に管理職を想定した教育訓練を受ける機会がない場合が見られた。

3 福利厚生

- ・男女別で明確な差を設けている事業場はほとんどなかった（3年間に1件）

4 定年・退職・解雇

(1) 定年

- ・男女別の定年制度、女性を対象とした結婚退職制を設けている事業場はなかった。
- ・しかしながら、女性の既婚者が極めて少ない、また、過去に産前産後休業を取得した女性は少ない、全て妊娠の段階で自己都合退職したといった事業場も散見された。

(2) 退職

- ・定年以外の退職理由としては男女とも自己都合（転職等）が最も多かったが、女性労働者については結婚、育児、介護といった理由も見られた。

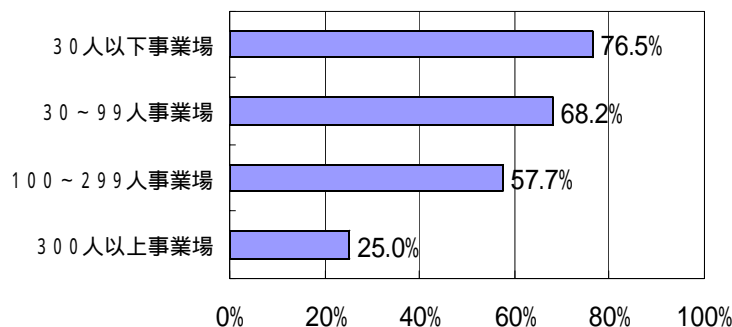
(3) 解雇

- ・結婚・妊娠・出産・育児等を理由とした女性労働者の解雇（雇止めを含む）は確認できなかった。

5 セクシュアルハラスメントの防止

- ・51.2%の事業場で、セクハラ防止のための取組の不備があった。
- ・このうち、8割の事業場では均等法で配慮を求められる取組そのものがなされておらず、また、一部不備の9割以上はセクハラに関する相談窓口が設置されていない場合であった。
- ・また、規模別に取組状況を見ると、規模が小さくなるにしたがって取組に遅れが見られた。
- ・しかしながら、300人以上規模においても25.0%が取組の不備を指摘されていた。

セクハラ防止の取組に不備あり



6 母性健康管理

- ・均等法上必要な措置について何らかの明文化をしている事業場は31.1%であった。
...明文化そのものは義務づけられていない。

7 ポジティブ・アクション

- ・上記1、2の結果として、現在も存在する格差の早急な改善のために積極的に取り組むよう均等法の趣旨により助言を受けた事業場は73.8%となった。
- ・その内容は「女性（正社員、総合職など）が極めて少数である」49件（328件のうち14.9%）、「男性のみ又は女性のみ配置」161件（同49.1%）、「女性の役職者がいない」97件（同29.6%）、「女性の高位役職者がいない」63件（同19.2%）などであった（複数指摘の場合あり）。

ポジティブ・アクションの取組について指摘した事項

