

セクシュアルハラスメントに関する主なデータ（第36回雇用均等分科会提出資料抜粋）

1 セクシュアルハラスメント防止のための取組内容別企業割合

（平成15年度）

（％）

	規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
就業規則、労働協約等の書面で明確化	32.5	84.7	77.2	64.8	45.7	23.9
マニュアル、ポスター、パンフレット等を作成	15.8	78.9	61.6	36.9	23.5	9.9
ミーティング時などを利用して周知	33.5	57.4	45.5	38.6	36.5	31.7
管理職に対する研修	11.7	69.7	50.4	32.8	16.9	6.8
従業員に対する研修	6.2	46.5	30.6	18.3	7.6	3.8
行政機関や研修業者主催による説明会に参加	18.3	58.6	47.0	40.8	26.6	12.7
その他	35.3	5.7	7.3	9.1	20.6	43.1

（平成10年度）

（％）

	規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
セクハラに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策等を社内規程等でとりまとめ、労働者に明示	4.8	28.6	17.4	8.4	5.2	4
労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修等により啓発	17.4	54.2	36.5	22.4	20.9	15.2
苦情・相談体制を整備し、労働者に周知	17.6	31.5	22.3	19.4	18.8	16.9
労働者からの苦情・相談があった場合、真摯かつ迅速に対応	64.1	80	77.2	69.9	69.8	61.5

2 セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口設置内容別企業割合

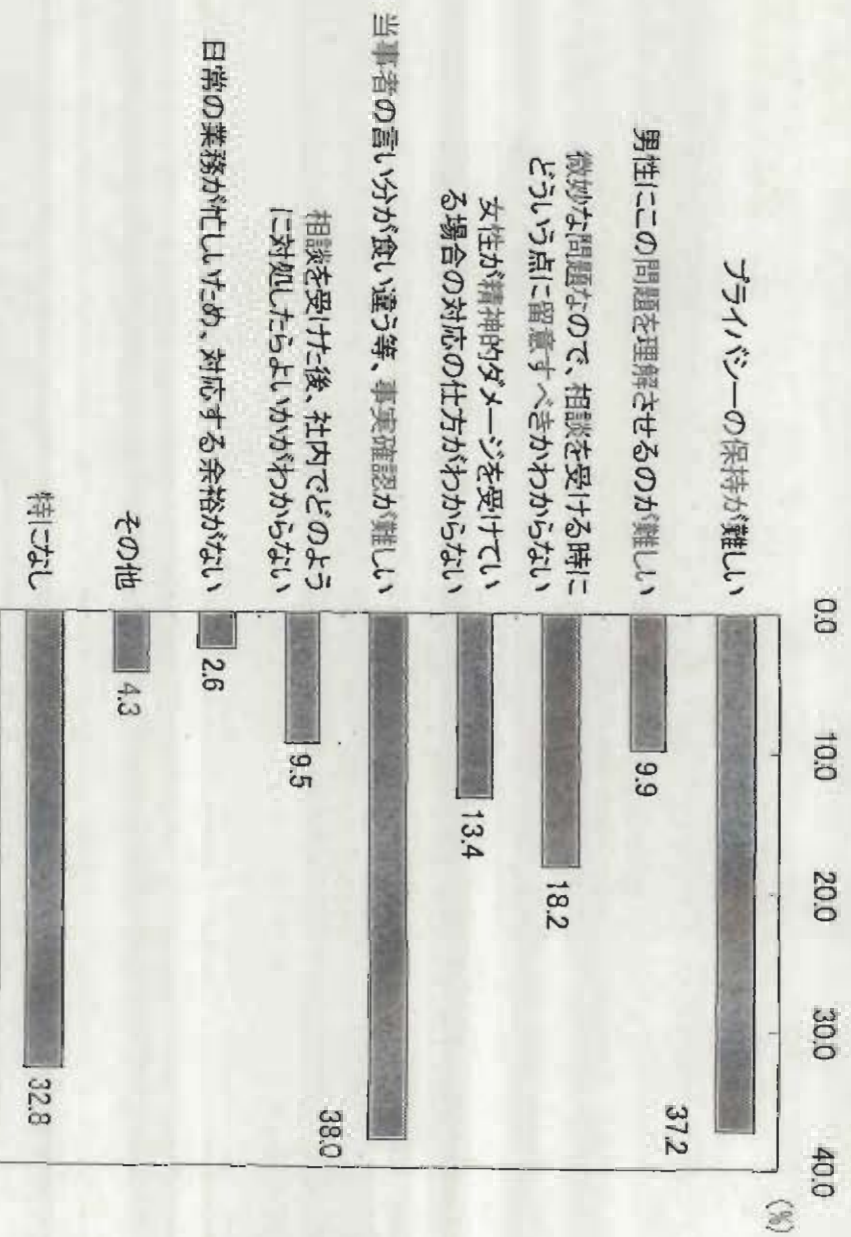
（平成15年度）

（％）

	規模計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている	55.3	88.8	83.8	80.8	66.7	48.4
企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している	2.7	31.0	16.9	8.9	4.4	1.1
労使による苦情処理委員会を設置している	4.2	33.1	20.7	13.2	7.2	1.8
企業内に専用電話を開設している	1.1	37.8	14.7	4.8	1.2	0.2
社外の専門機関に委託している	0.8	16.7	4.3	2.2	0.9	0.5
その他	42.8	3.4	8.7	14.0	29.1	50.8

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

3. セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項
別企業割合 (M.A.)



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」平成15年度