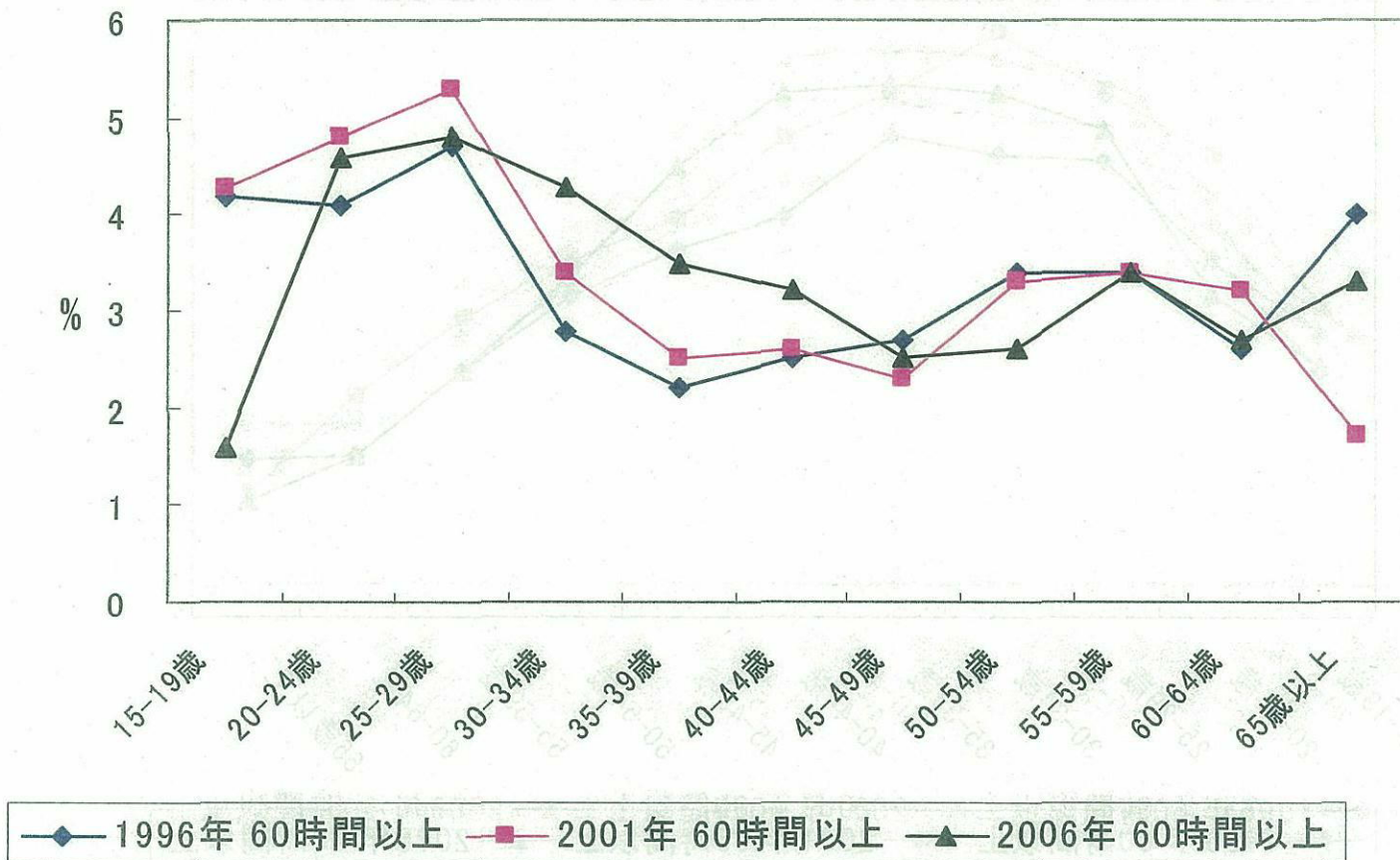


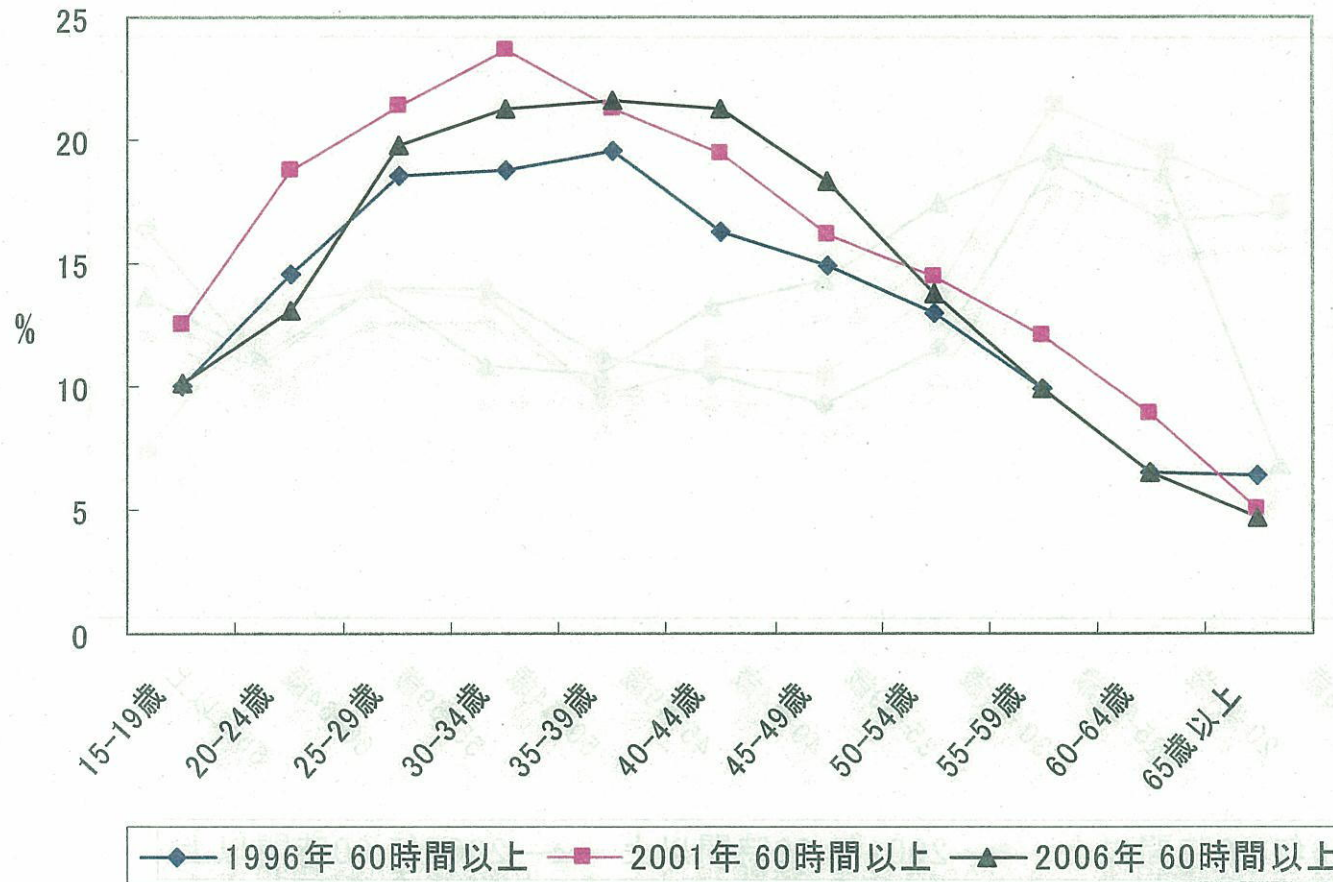
図表30 週60時間以上就業の雇用者の割合(女性)



出典)「平成19年版労働経済の分析」

出所)総務省「労働力調査(特別調査)」(平成8年2月、平成13年2月)及び「労働力調査」(平成18年1~3月平均)

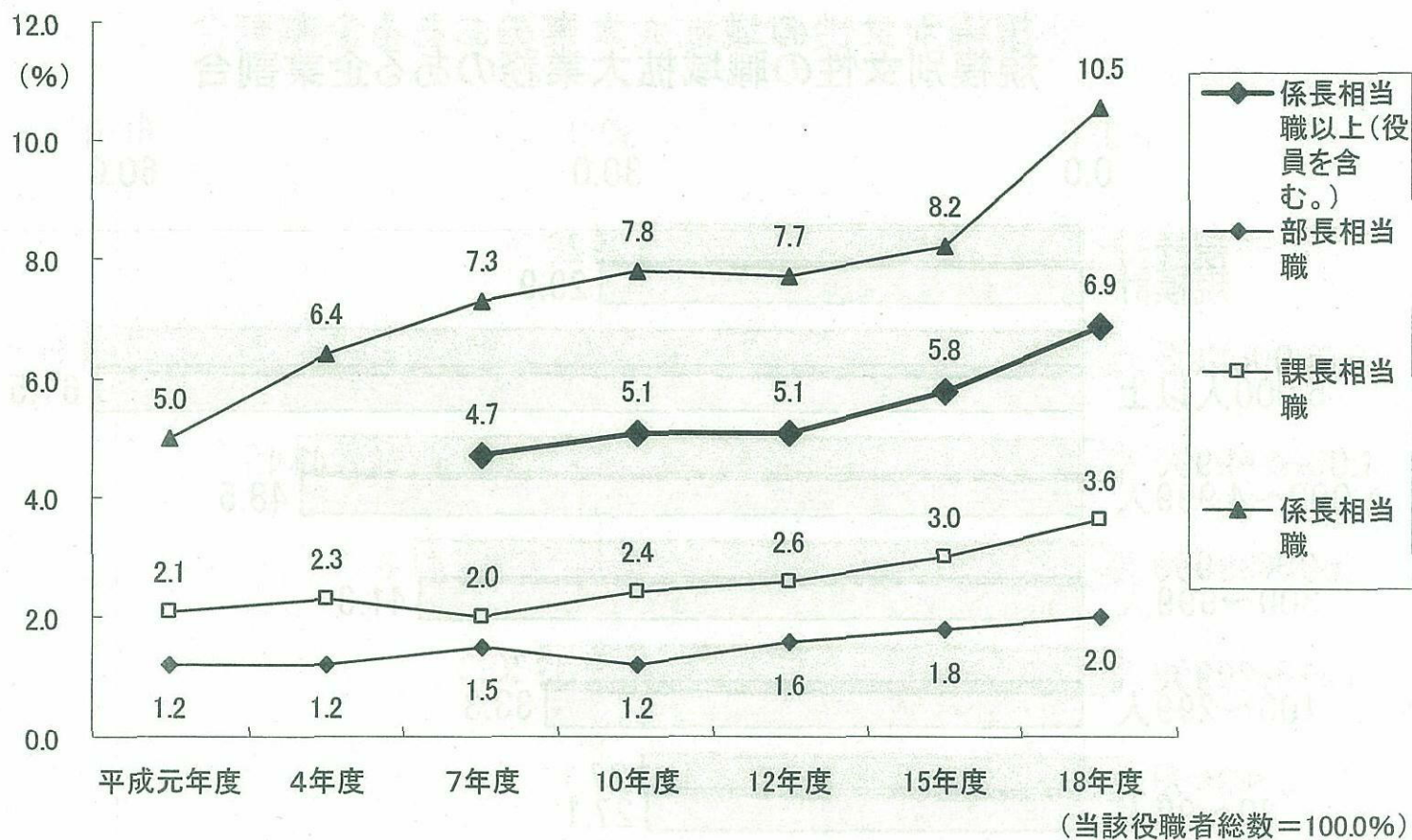
図表31 週60時間以上就業の雇用者の割合(男性)



出典)「平成19年版労働経済の分析」

出所)総務省「労働力調査(特別調査)」(平成8年2月、平成13年2月)及び「労働力調査」(平成18年1~3月平均)

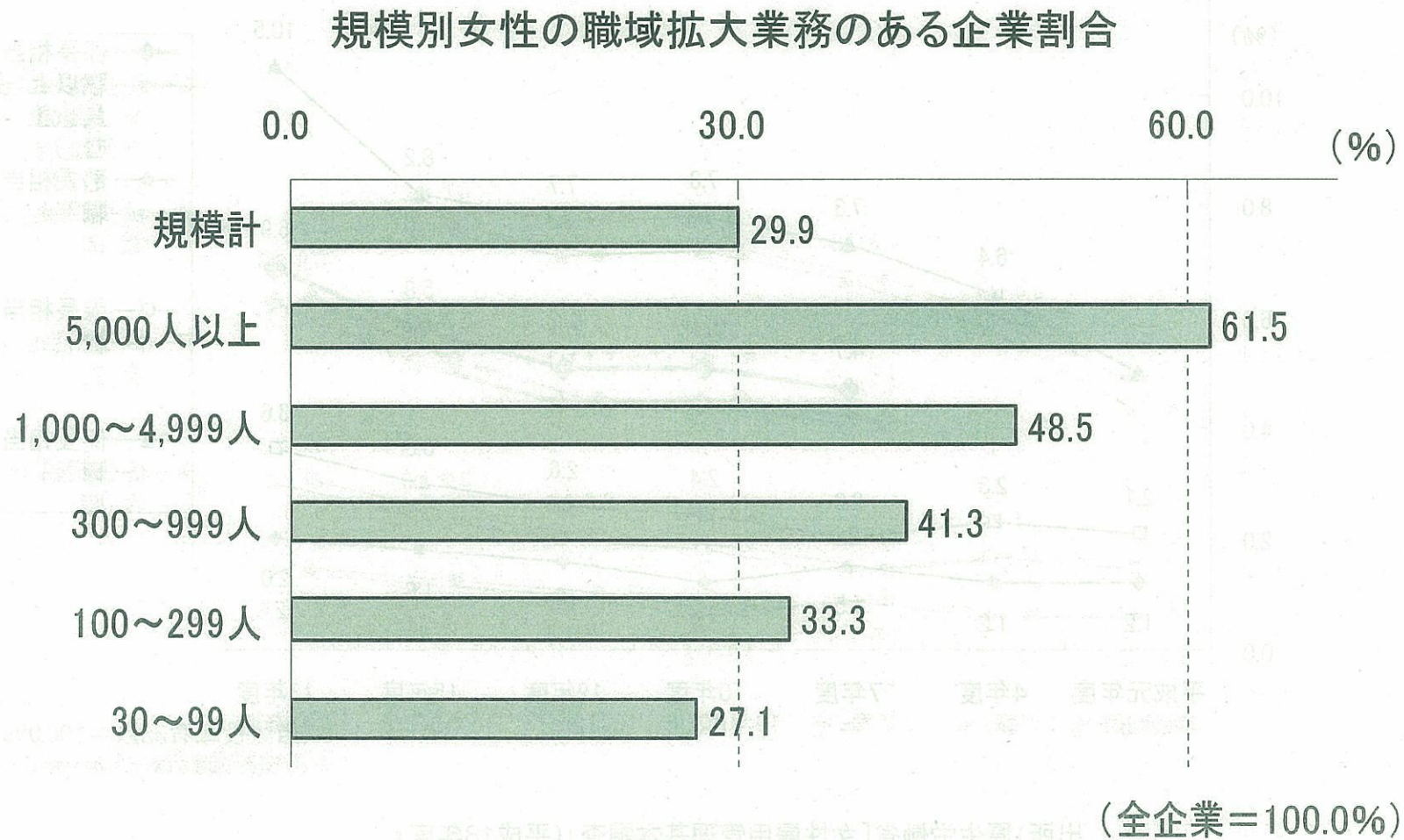
図表32 女性管理職比率の推移



出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

注)平成7年度、10年度の係長相当職以上(役員を含む。)の数値は、今回新たに集計したものである。

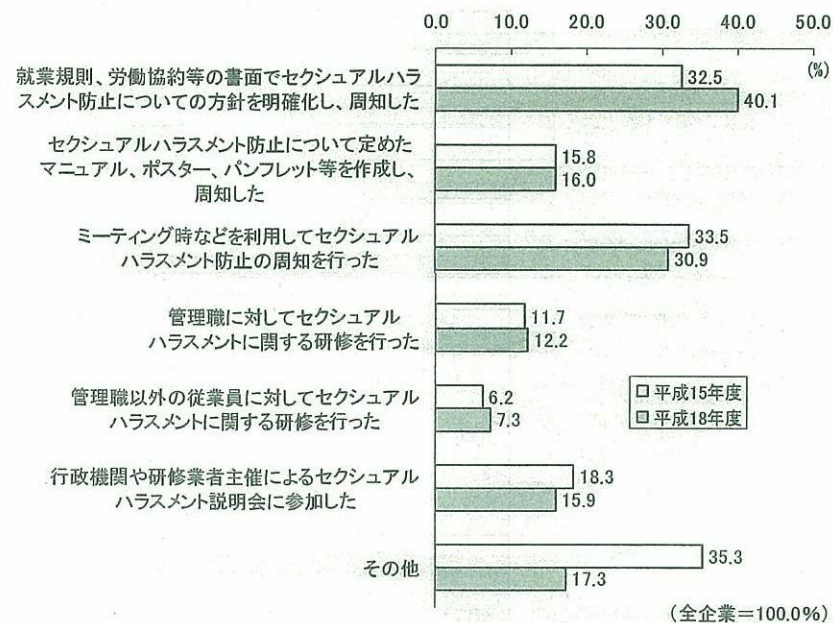
図表33 女性の職域の拡大状況



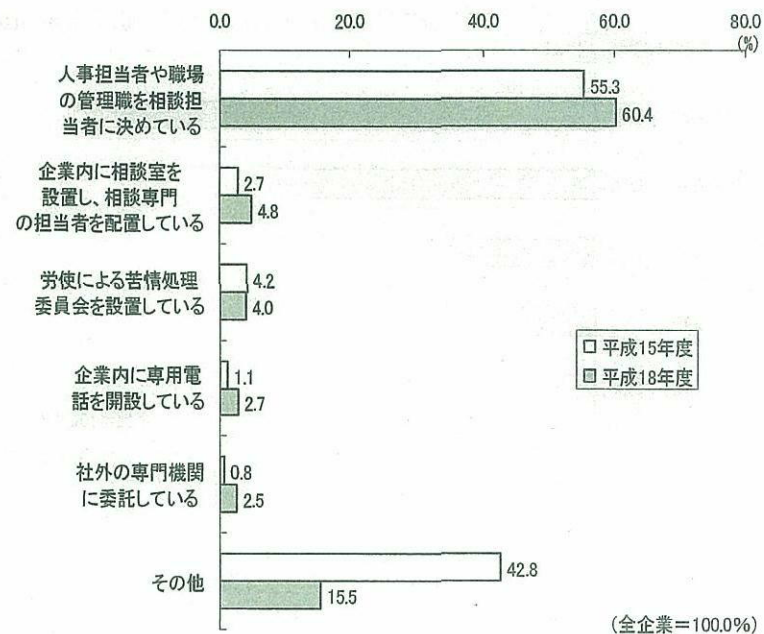
出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

図表34・35 セクシュアルハラスメントの取組状況

図表34 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



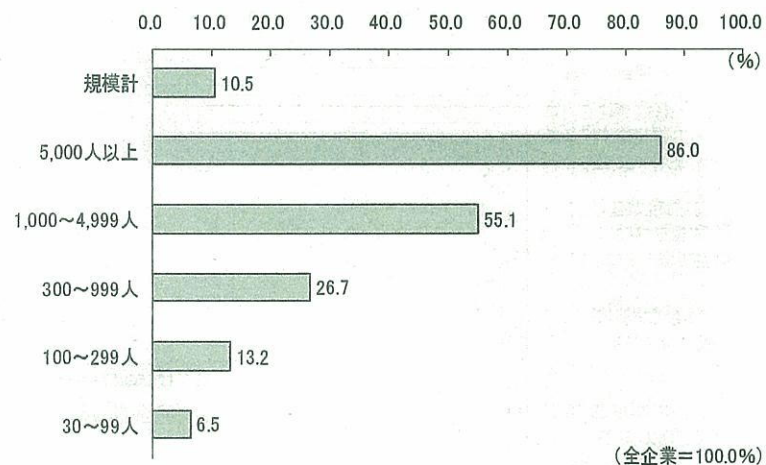
図表35 セクシュアルハラスメント防止のための相談・苦情対応窓口設置内容別企業割合



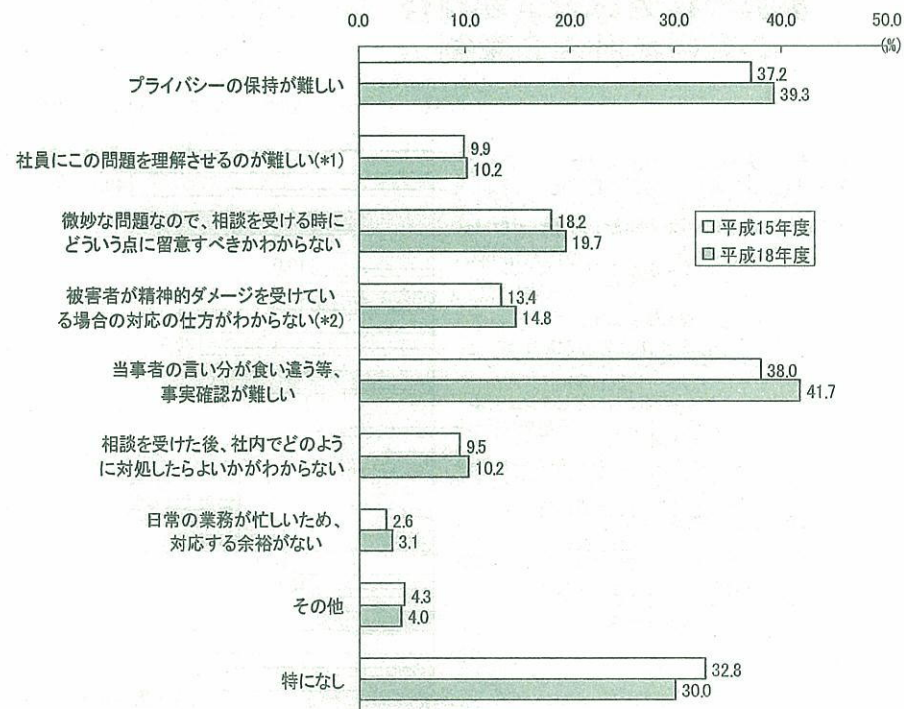
出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

図表36・37 セクシュアルハラスメントの取組状況

図表36 規模別セクシュアルハラスメント相談実績又は事案のある企業割合



図表37 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の推移



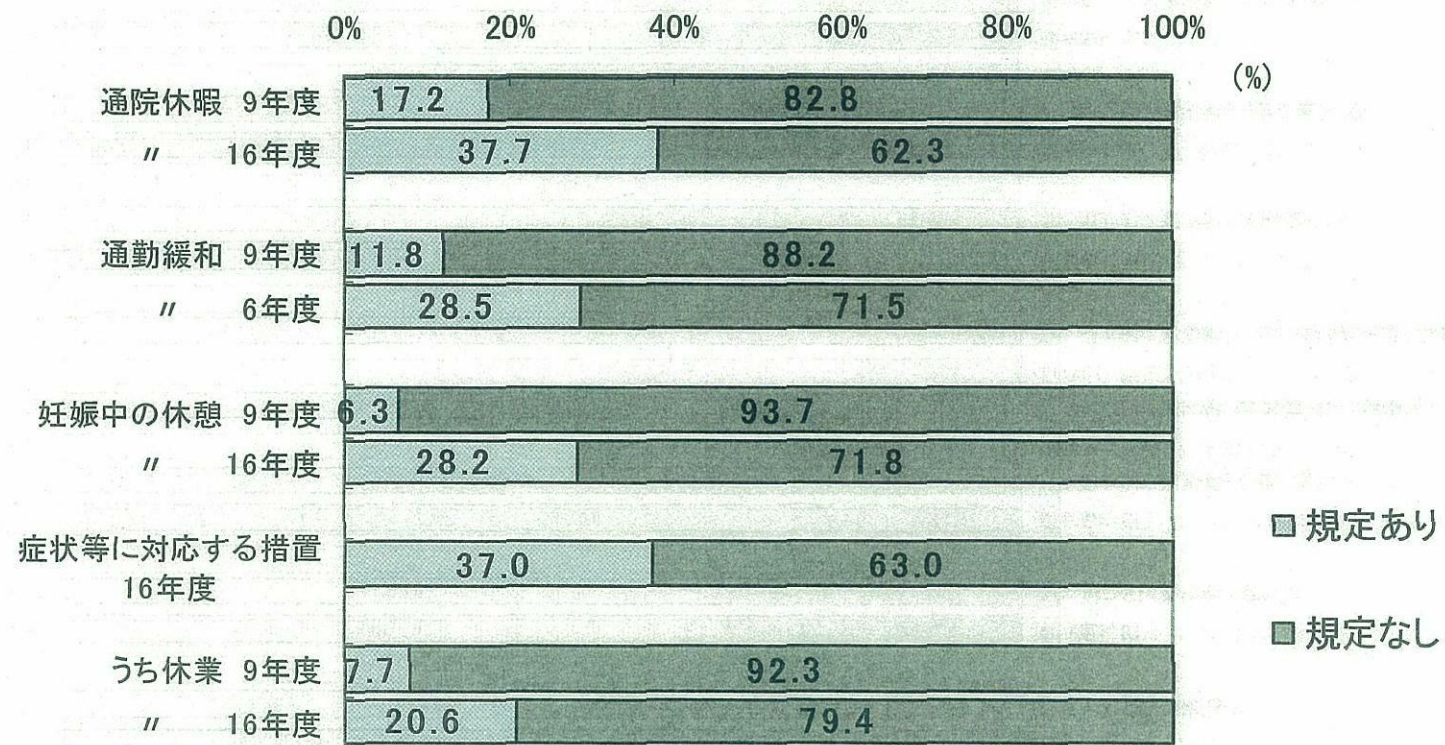
(*1)平成15年度は「男性にこの問題を理解させるのが難しい」

(*2)平成15年度は「女性が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない」

(全企業=100.0%)

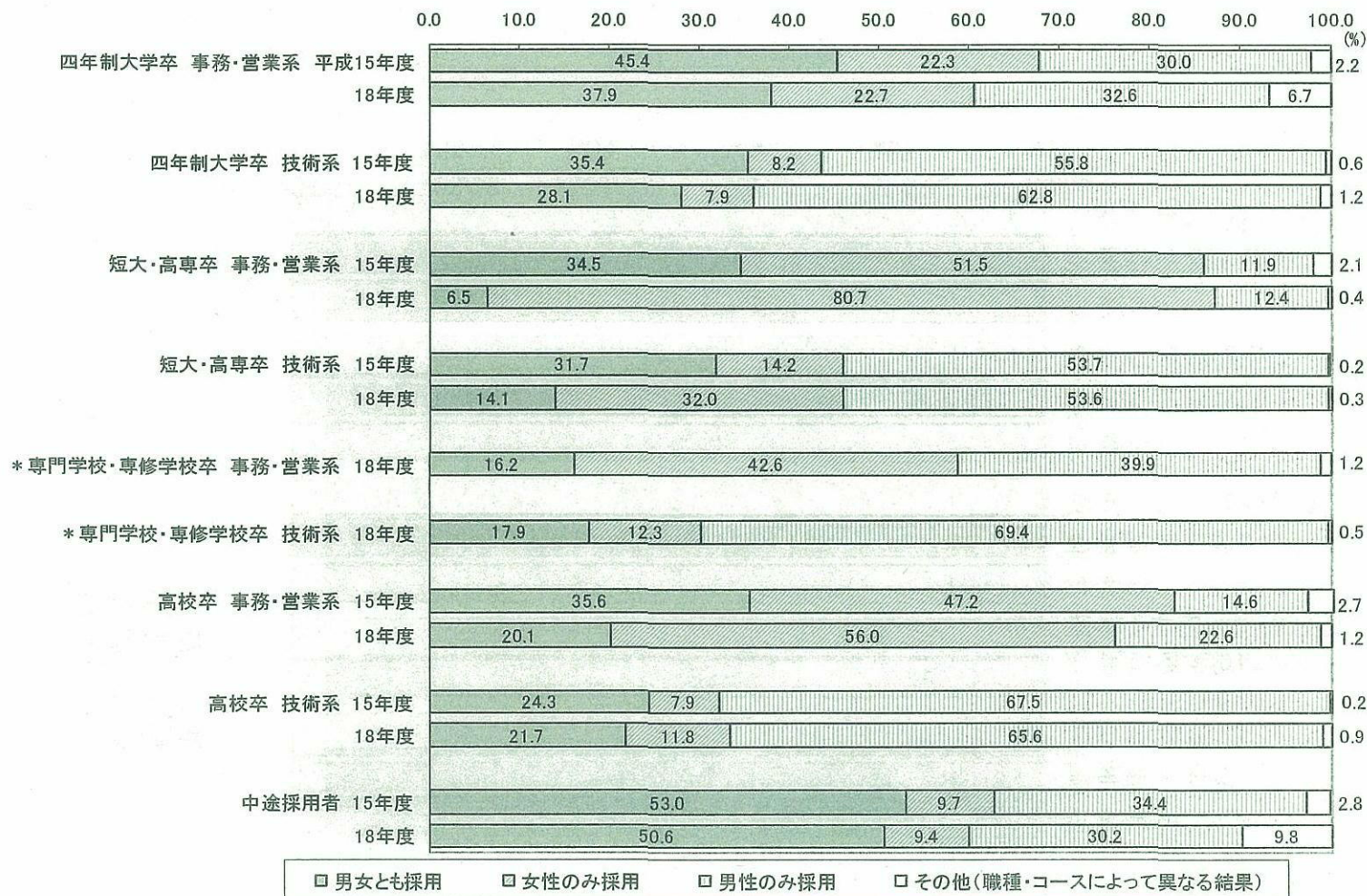
出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

図表38 母性健康管理措置制度の規定率



出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成9、16年度)

図表39 採用区分、採用状況別企業割合



* 今回調査で新たに追加

(採用あり企業=100.0%)

出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15、18年度)