

令和5年度 厚生労働省委託事業
職場のハラスメントに関する実態調査報告書
(概要版)

令和6年3月

PwC コンサルティング合同会社

目次

1	事業の概要	
1.1	事業の目的・概要	3
2	事業実施概要	
2.1	企業調査概要	4
2.2	労働者等調査概要	4
2.2.1	一般サンプル調査	4
2.2.2	特別サンプル調査(女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)	4
2.2.3	特別サンプル調査(男性の育児休業等ハラスメント)	5
2.2.4	特別サンプル調査(就活等セクハラ)	5
3	調査結果の概要	
3.1	企業調査結果の概要	6
3.2	労働者等調査結果の概要	18
3.2.1	一般サンプル調査	21
3.2.2	特別サンプル調査(女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)	33
3.2.3	特別サンプル調査(男性の育児休業等ハラスメント)	38
3.2.4	特別サンプル調査(就活等セクハラ)	41

1 事業の概要

1.1 事業の目的・概要

職場におけるハラスメント対策については、第 198 回通常国会において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(以下「改正法」という。)が成立し、職場におけるパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)に関する労働者の相談に応じ、適切に対応するための体制の整備等、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられるとともに、セクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)等の防止にかかる取組の実効性の向上のための改正が行われた。令和4年4月には、改正法の完全施行により、中小事業主を含む全ての事業主がパワーハラスメントの防止措置義務の対象となり、厚生労働省の総合的ハラスメント防止対策事業等を通じた周知・広報等を通じて、ハラスメント防止に向けた企業・労働者に対するより一層の取組が行われている。

一方で、近年、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント。以下「顧客等からの著しい迷惑行為」という。)や就職活動中又はインターンシップ中の学生に対するセクハラ(以下「就活等セクハラ」という。)などが社会問題化している状況も見られる。顧客等からの著しい迷惑行為および就活等セクハラについては、関係指針において望ましい取組に位置づけられているほか、関係省庁や企業との連携により、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」や「就活ハラスメント防止対策企業事例集」が作成され、周知・広報等が行われているが、現状を調査し、関係省庁等と連携してより一層取組を行う必要がある。

このような状況を踏まえ、令和2年度の「職場におけるハラスメントに関する実態調査」から3年が経過し、職場におけるハラスメント対策に取り組む企業やハラスメントを受けている労働者の状況も変化していると考えられることから、企業におけるハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握し、今後の諸施策に反映させることを目的に、実態調査を実施することとした。

なお、事業の実施にあたっては、以下の有識者へヒアリングを実施し、報告書のとりまとめを行った(図表1参照)。

図表 1 有識者の構成(敬称略、氏名五十音順)

氏名	所属
小林 祐児	パーソル総合研究所 シンクタンク本部 リサーチ部 上席主任 研究員
佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
津野 香奈美	神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科 教授
古澤 真美	合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント

2 調査実施概要

2.1 企業調査概要

- ・ 調査手法: 郵送調査(回答については Web でも受付)
- ・ 調査実施期間: 2023 年 12 月 1 日～12 月 29 日
- ・ 調査対象: 全国の従業員 30 人以上の企業・団体
- ・ 発送件数: 25,000 件(※)
- ・ 回収数: 7,933 件(回収率 31.7%)
- ・ 有効回答数: 7,780 件(有効回答率 31.1%)

※対象企業の抽出について

調査対象企業のリストは、帝国データバンク社のデータを基に作成。

- 従業員 300 人未満の企業:業種、従業員規模の分布に基づき無作為抽出(12,086 件)
- 従業員 300 人以上の企業:全企業を対象(11,914 件)

2.2 労働者等調査概要

2.2.1 一般サンプル調査

- ・ 調査手法: インターネット調査(調査会社の調査協力者パネルを使用)
- ・ 調査実施期間: 2024 年1月 11 日～1月 29 日
- ・ 調査対象: 全国の企業・団体に勤務する 20～64 歳の男女労働者
(経営者(自営業を含む)、役員、公務員を除く)
- ・ サンプル数: 8,000 名

※就業構造基本調査を参考に、性別、年代、正社員・正社員以外で割付を実施

図表 2 労働者等調査の割付

	男性			女性			合計		
	正社員	正社員以外	小計	正社員	正社員以外	小計	正社員	正社員以外	小計
20～29歳	570	200	770	490	240	730	1,060	440	1,500
30～39歳	830	100	930	470	320	790	1,300	420	1,720
40～49歳	1,010	100	1,110	480	530	1,010	1,490	630	2,120
50～64歳	1,120	270	1,390	480	790	1,270	1,600	1,060	2,660
合計	3,530	670	4,200	1,920	1,880	3,800	5,450	2,550	8,000

2.2.2 特別サンプル調査(女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)

- ・ 調査手法: インターネット調査(調査会社の調査協力者パネルを使用)
- ・ 調査実施期間: 2024 年1 月 11 日～1 月 29 日
- ・ 調査対象: 過去 5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者
(経営者(自営業を含む)、役員、公務員を除く)
- ・ サンプル数: 1,000 名

2.2.3 特別サンプル調査(男性の育児休業等ハラスメント)

- ・ 調査手法: インターネット調査(調査会社の調査協力者パネルを使用)
- ・ 調査実施期間: 2024年1月11日～1月29日
- ・ 調査対象: 過去5年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者(経営者(自営業を含む)、役員、公務員を除く)
- ・ サンプル数: 500名

2.2.4 特別サンプル調査(就活等セクハラ)

- ・ 調査手法: インターネット調査(調査会社の調査協力者パネルを使用)
- ・ 調査実施期間: 2024年1月11日～1月29日
- ・ 調査対象: 2020～2022年度卒業で就職活動(転職を除く)又はインターンシップを経験した男女(経営者(自営業を含む)、役員、公務員を除く)
- ・ サンプル数: 1,000名

図表 3 サンプル割付

	男性	女性	学校別計
大学	403	340	744
大学院	50	25	75
短大	3	21	24
専門学校	66	91	157
男女別計	523	477	1,000

※学校基本調査等を参考に上記の割付を実施

3 調査結果の概要

3.1 企業調査結果の概要

<企業調査結果のまとめ>

【企業におけるハラスメントの発生状況】

- 過去3年間各ハラスメント(パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラ)の相談件数については、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった(「件数の増減は分からない」を除く)。顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」の割合の方が「件数は減少している」より高かった。また、該当件数の傾向としては、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多かったが、それ以外のハラスメントについては「件数は減少している」の方が「件数が増加している」の割合より多かった。
- 相談件数の多かった業種としては、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメントでは、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」が多い傾向にあった。顧客等からの著しい迷惑行為では、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「不動産業、物品賃貸業」(それぞれ53.9%、46.4%、43.4%)が、就活等セクハラについては、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順に相談があった企業の割合が多かった(それぞれ2.9%、2.1%、1.4%)

【企業におけるハラスメントに対する取組状況】

- パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラに対して予防・解決のために実施している取組として、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高く、約7割以上の企業が実施している。次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」の割合が高く、約6割以上の企業が実施している。業種別にみると、いずれのハラスメントにおいても、「金融業、保険業」、「複合サービス業」などで、取組を実施している割合が一般的に他の業種より高かった。
- また、顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組について業種別にみると、一般消費者との接触頻度が高い「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」などにおいて、取組を実施している割合が他の業種より高く、また、そうした企業では取組を進める上での課題として「迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい」との回答が他の業種より多かった。
- 就活等セクハラに関する取組として実施している取組を業種別にみると、「金融業、保険業」、「情報通信業」などでは、各取組の実施割合が他の業種より高かった。

【企業におけるハラスメントに対する取組の効果・課題】

- 予防・解決以外の副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する/風通しが良くなる」(39.1%)の割合が最も高く、「会社への信頼感が高まる」(34.7%)が続いた。

- ハラスメントの取組を進める上での課題について、取組を実施している企業では、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)が最も高く、取組を実施していない企業においては、「特にない」(42.6%)が最も高かった。

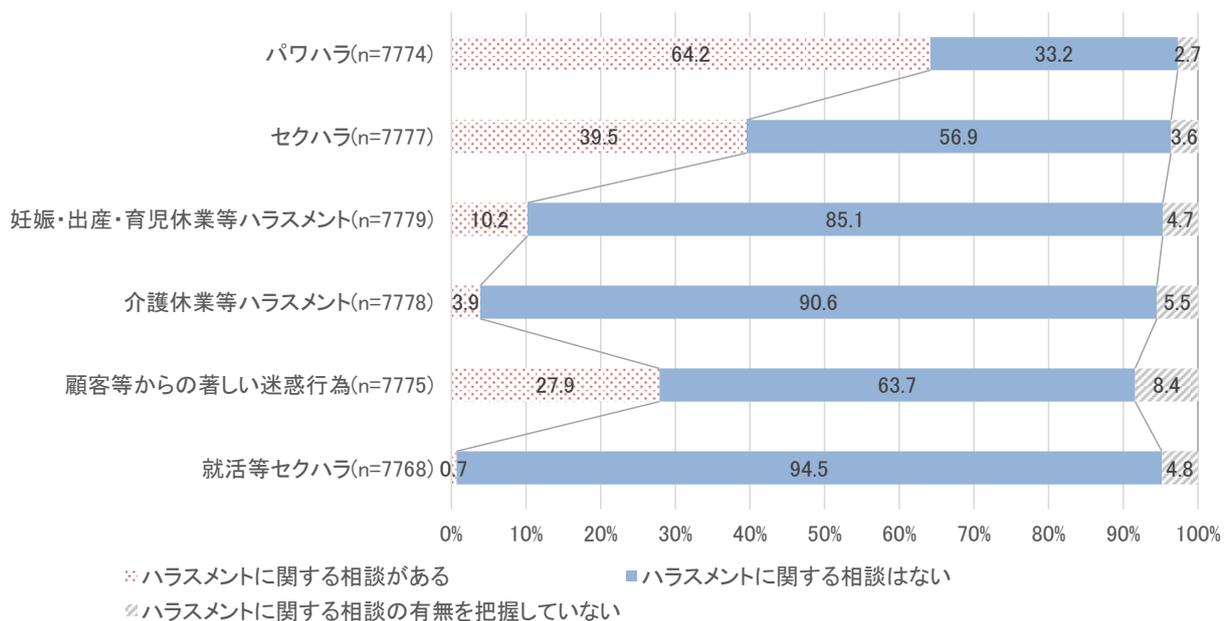
【今後必要なハラスメントに対する取組】

- 今後必要なハラスメント予防・解決のための取組としては、「企業の自主的な取組の促進・支援」(54.7%)が最も高く、次いで「ハラスメント(ハラスメントの行為者)に対する規制」(36.5%)が高かった。

■ 過去3年間のハラスメント相談件数/該当件数の傾向(対象:全回答企業、単一回答)

(1) 過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合をみると、高い順にパワハラ(64.2%)、セクハラ(39.5%)、顧客等からの著しい迷惑行為(27.9%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(10.2%)、介護休業等ハラスメント(3.9%)、就活等セクハラ(0.7%)であった(図表4参照)。また、各ハラスメントの相談件数の推移を聞いたところ、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった(「件数の増減は分からない」を除く)。顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」の割合の方が「件数は減少している」より高かったが、それ以外では「件数が減少している」の割合の方が「増加している」より高かった(図表5参照)。

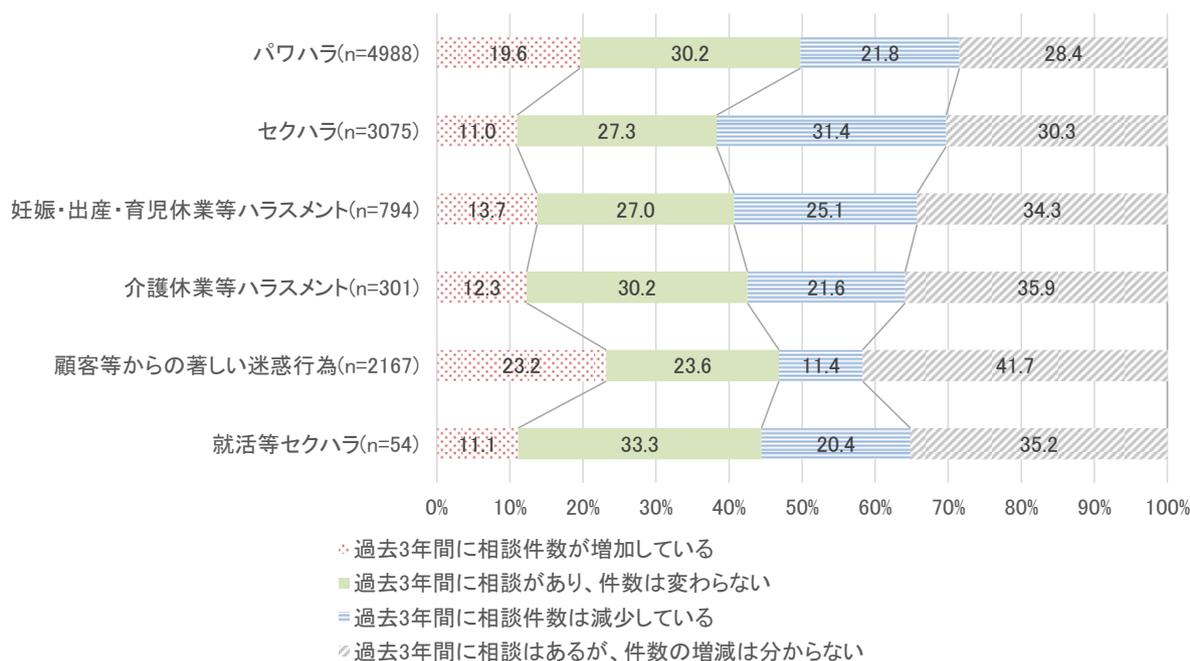
図表4 過去3年間のハラスメントの相談有無(ハラスメントの種類別)



(対象:全企業(n=7,780))

※無回答、無効回答を除く(以降、企業調査については同じ)

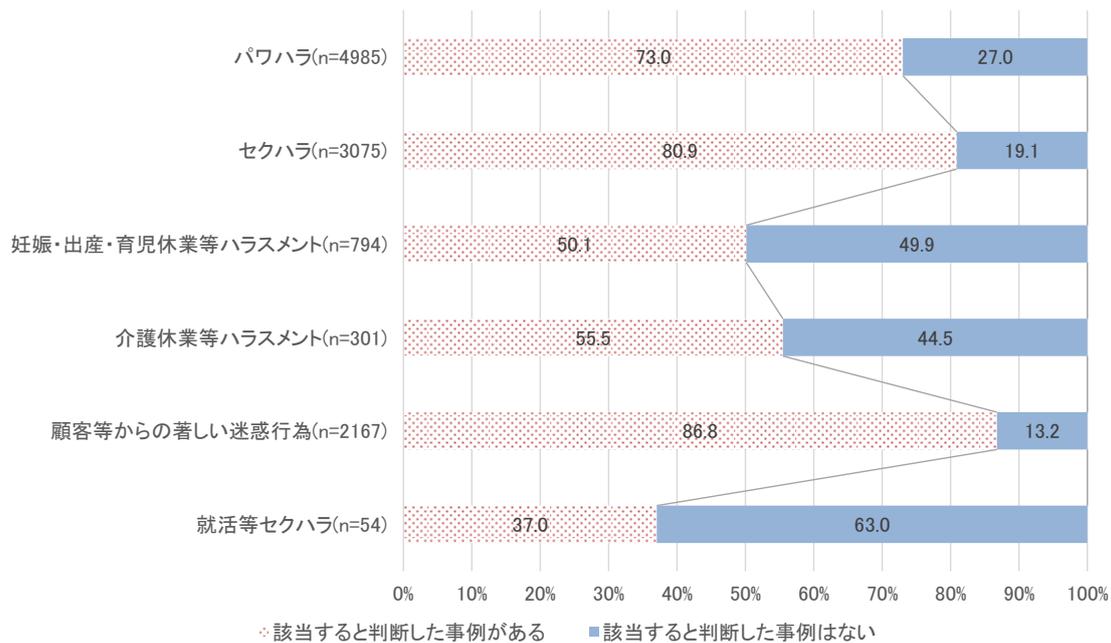
図表 5 過去3年間に相談があった企業における相談件数の推移(ハラスメントの種類別)



(対象:過去3年間にハラスメントに関する相談があった企業 パワハラ:n=4,988、セクハラ:n=3,075、
 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント:n=794、介護休業等ハラスメント:n=301、
 顧客等からの著しい迷惑行為:n=2,167、就活等セクハラ:n=54)

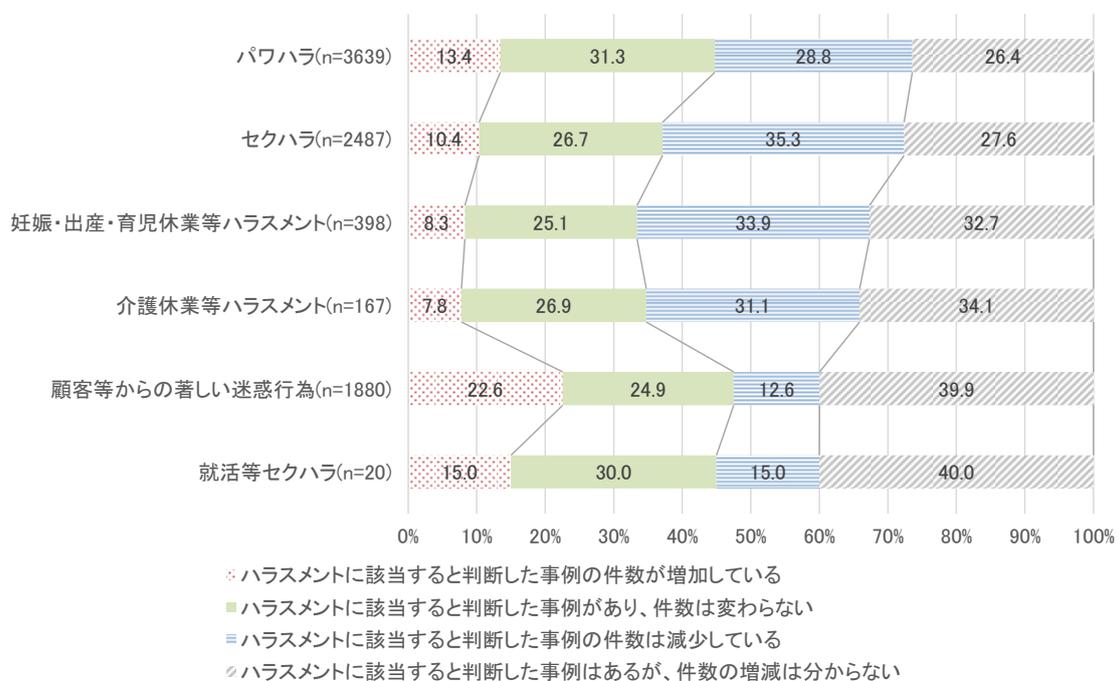
(2) 過去3年間に各ハラスメントの相談があった企業において、顧客等からの著しい迷惑行為(86.8%)、セクハラ(80.9%)、パワハラ(73.0%)、介護休業等ハラスメント(55.5%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(50.1%)については、「該当する事案がある」と回答した企業の割合が、「該当する事例はない」と回答した企業より多い結果となった(図表6参照)。就活等セクハラのみ、「該当する事例はない」と回答した企業の方が多かった。該当件数の推移については、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多いが、それ以外のハラスメントについては「件数は減少している」の方が「件数が増加している」の割合より多かった(図表7参照)。

図表 6 過去3年間のハラスメント該当事例の有無(ハラスメントの種類別)



(対象: 過去3年間にハラスメントに関する相談があった企業 パワハラ:n=4,985、セクハラ:n=3,075、
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント:n=794、介護休業等ハラスメント:n=301、
顧客等からの著しい迷惑行為:n=2,167、就活等セクハラ:n=54)

図表 7 過去3年間に該当事例があった企業における事例件数の推移(ハラスメントの種類別)



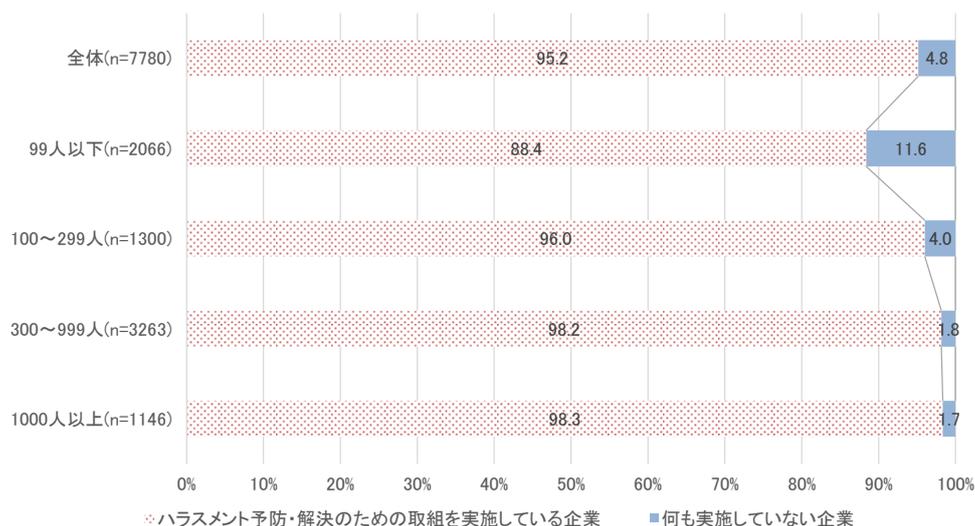
(対象: 過去3年間にハラスメントに該当する事例があった企業 パワハラ:n=3,639、セクハラ:n=2,487、
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント:n=398、介護休業等ハラスメント:n=167、
顧客等からの著しい迷惑行為:n=1,880、就活等セクハラ:n=20)

- 顧客等からの著しい迷惑行為の該当事案の内容、行為者と被害者の関係、損害(対象:過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業、複数回答)
 - (3) 顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業における事案の内容としては、「継続的な、執拗な言動」(72.1%)が最も高かった。
 - (4) 行為者と被害者の関係では、「顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ」(91.6%)の行為が最も多く、9割以上を占めている。
 - (5) 損害や被害の内容としては、「通常業務の遂行への悪影響」(63.4%)が最も多かった。

- 就活等セクハラの内容、行為者と被害者の関係(対象:過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業、複数回答)
 - (6) 就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業における事案の内容としては、「性的な冗談やからかい」(45.0%)が最も高かった。
 - (7) 行為者については、「インターンシップを担当した自社従業員」(38.1%)が最も多かった。

- ハラスメントに関する雇用管理上の措置の実施状況(対象:全回答企業、複数回答)
 - (8) パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラについて、従業員規模別にハラスメント予防・解決の取組を実施している企業と何も実施していない企業の内訳をみると、いずれのハラスメントにおいても企業規模が大きいほど取組を実施している割合が高かった(図表8～図表12参照)。

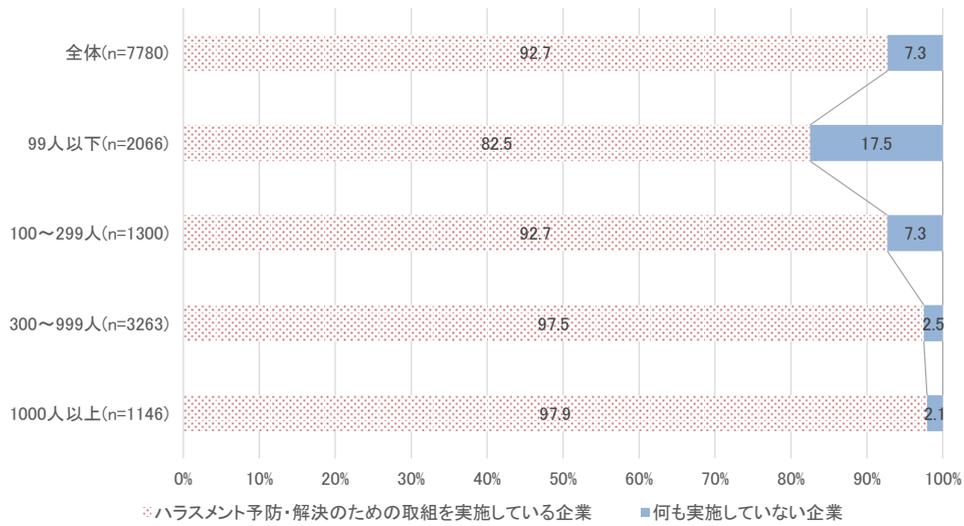
図表 8 パワハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,780))

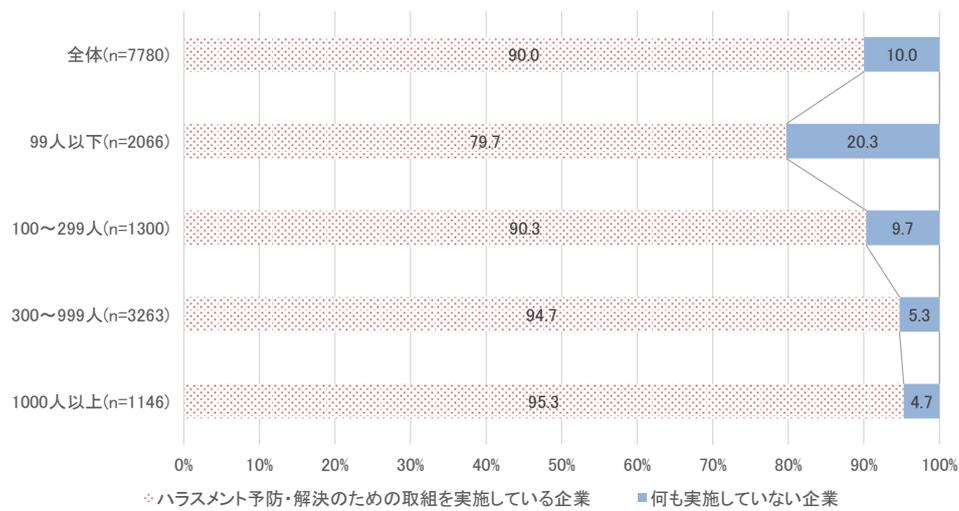
※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く(以下同じ)

図表 9 セクハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



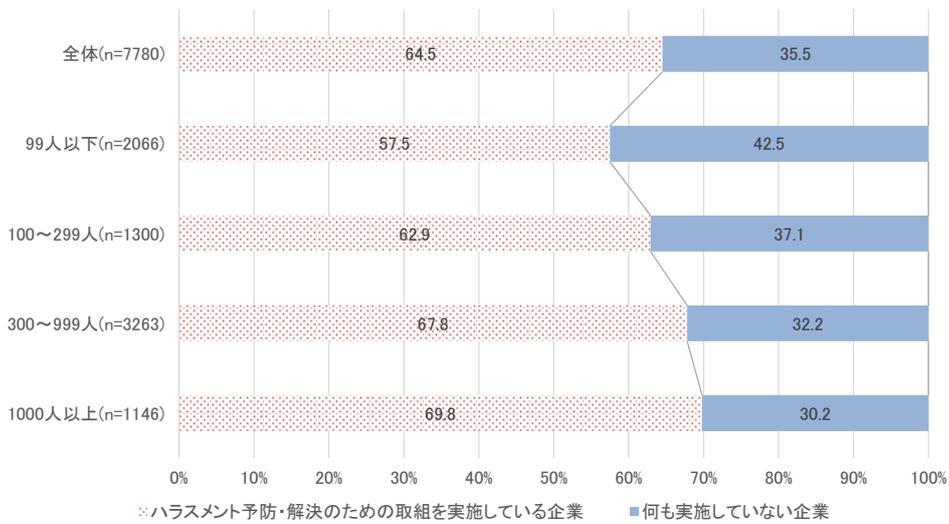
(対象:全企業(n=7,780))

図表 10 妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



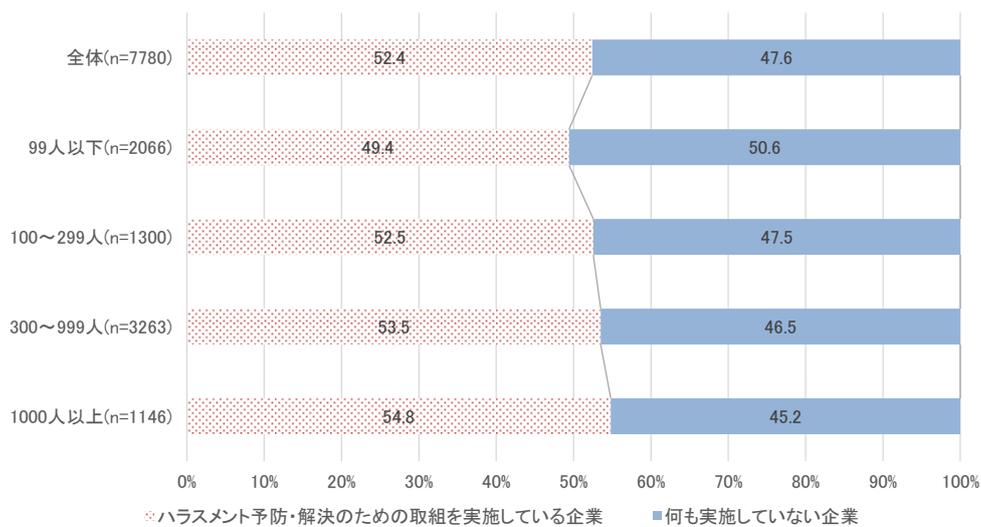
(対象:全企業(n=7,780))

図表 11 顧客等からの著しい迷惑行為予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,780))

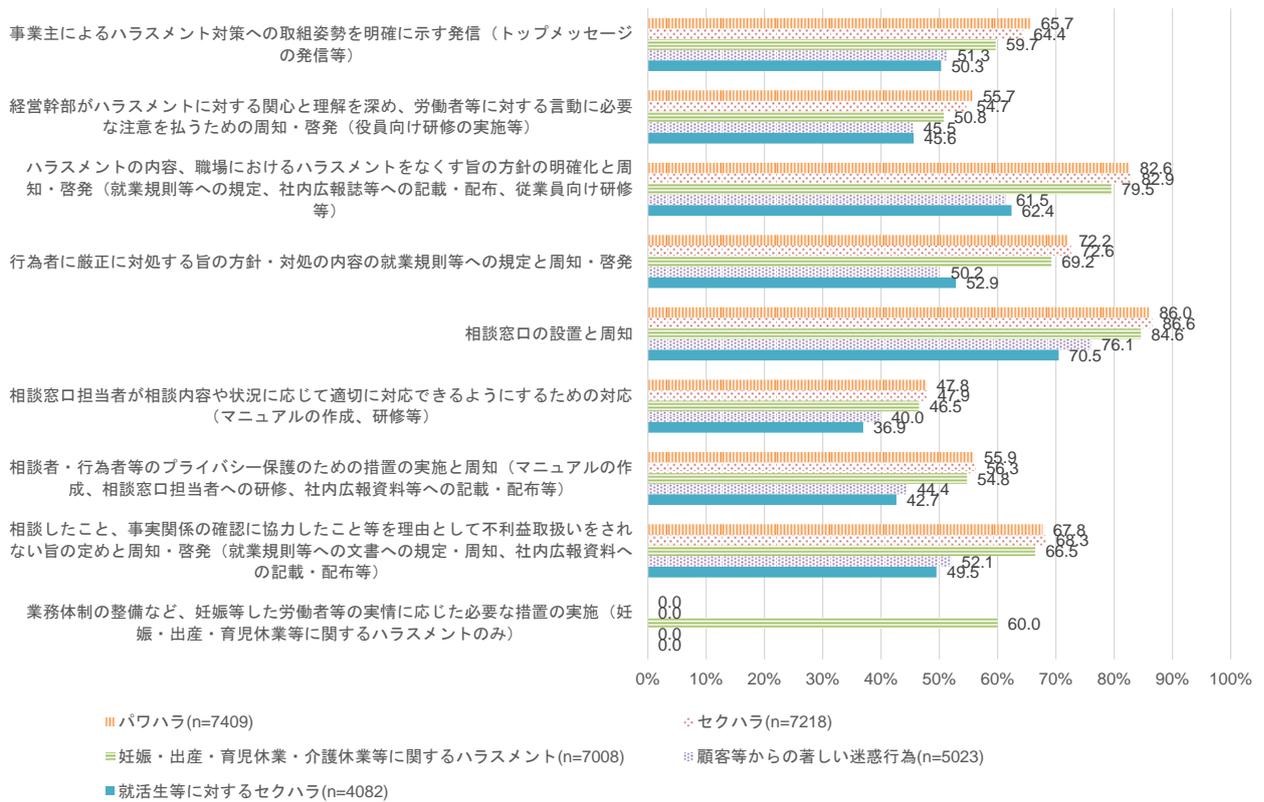
図表 12 就活等セクハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,780))

- (9) ハラスメントの種類を問わず、予防・解決のために実施している取組として、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高く、次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」であった。前者は約7割以上の企業が、後者は約6割以上の企業が、各ハラスメントに対して実施している(図表 13 参照)。

図表 13 企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組(ハラスメントの種類別)



(対象: 回答企業のうちハラスメントの予防・解決の取組を実施している企業 パワハラ:n=7,409、セクハラ:n=7,218、
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント:n=7,008、顧客等からの著しい迷惑行為:n=5,023、
就活生等に対するセクハラ:n=4,082)

※回答企業のうち、取組を実施していない企業の割合は以下の通り

パワハラ:4.8%、セクハラ:7.2%、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント:9.9%、
顧客等からの著しい迷惑行為:35.4%、就活生等に対するセクハラ:47.5%

■ ハラスメント相談窓口の設置状況(対象:ハラスメントの予防・解決のため相談窓口の設置と周知をしていると回答した企業、単一回答)

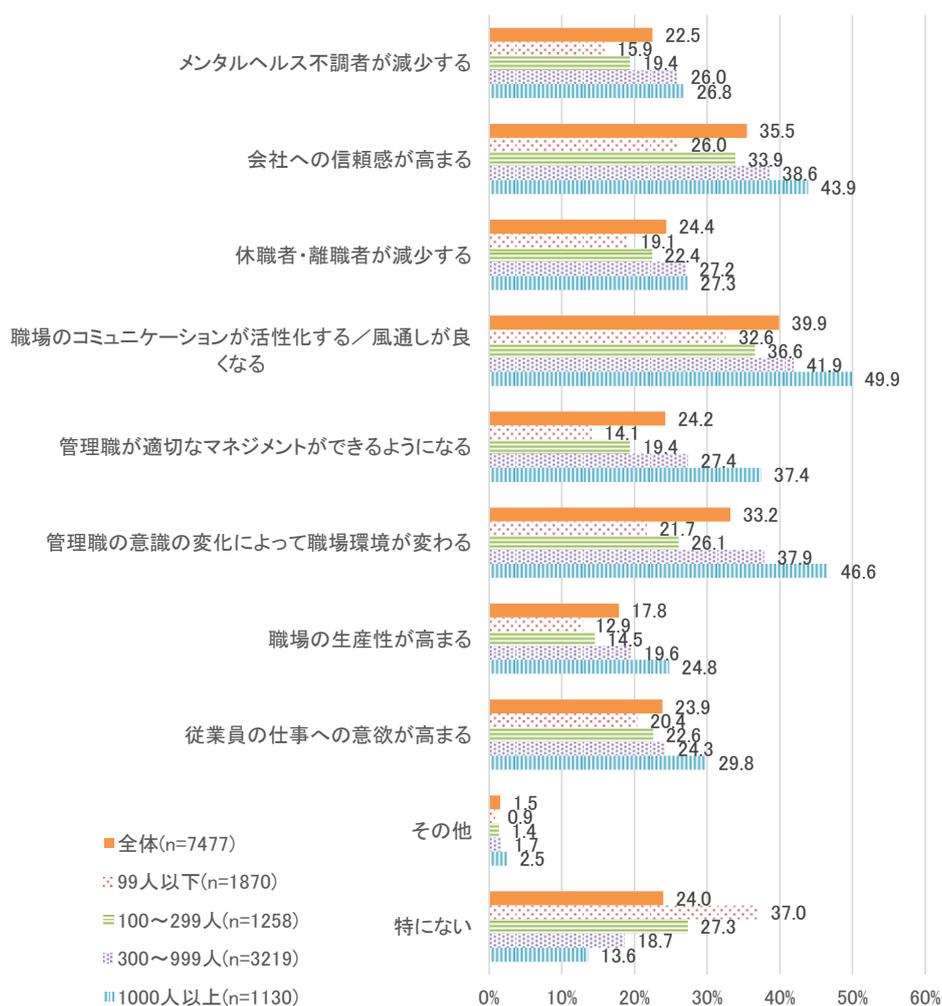
(10) 「相談窓口の設置と周知」を行っている企業のうち、相談窓口を「社内だけに設置している」は55.7%、「社内と社外の両方に設置している」は41.2%、「社外だけに設置している」は3.0%であった。従業員規模が大きいほど、「社内だけに設置している」の割合が少なくなり、「社内と社外の両方に設置している」の割合が大きかった。

■ その他ハラスメントの予防・解決のための取組状況(対象:全回答企業、複数回答)

(11) 上記の措置のほか、ハラスメントの予防・解決のために実施している取組として最も多かったものは「各種ハラスメントの一元的な相談窓口の設置」(66.2%)で、次に「職場環境の改善のための取組(適正な業務目標の設定、過剰な長時間労働の是正等)」(47.3%)が続いている。

- (12) 他社からハラスメントに関する事実確認や協力を求められた場合の対応については、「そのような対応を求められたことがない」が約 8 割を占めており、「応じている」が 19.2%、「応じていない」が 0.4%であった。
- (13) 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組として実施しているものは、「特にない」(55.8%)が最も多く、次いで「自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼」(13.9%)であった。業種別にみると、一般消費者との接触頻度が高い「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」などにおいて、取組を実施している割合が他の業種より高く、「製造業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」などでは、取組の実施割合が他の業種より低かった。
- (14) 顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決のための取組を進める上での課題としては、「特にない」(32.1%)と回答した企業が最も多く、次いで「迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい」(25.9%)であった。「迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい」については、「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「金融業、保険業」といった顧客との接点が多い業種において課題と感じている企業が多く、「特になし」と回答した割合が他の業種よりも低かった。
- (15) 顧客等からの著しい迷惑行為の判定基準の策定について、3 割以上の企業では基準を策定していないという回答であった。判定基準の策定の際に参考にしたものについても、約 3 割の企業が「特にない」と回答したものの、参考にしたものとして最も多かったのは「厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアル」(25.3%)であった。
- (16) 就活等セクハラに関する取組として実施しているものとしては、「特にない」(53.0%)との回答が最も多かった。業種別にみると、「金融業、保険業」、「情報通信業」などでは、各取組の実施割合が他の業種より高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」などでは他の業種より実施割合が低い項目が複数見られた。
- ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果(対象: 回答企業のうち、1 つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業、複数回答)
- (17) 予防・解決以外の副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」(39.1%)の割合が最も高く、「会社への信頼感が高まる」(34.7%)が続いた(図表 14 参照)。

図表 14 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果(従業員規模別)



(対象: 回答企業のうち、1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業(n=7,477))

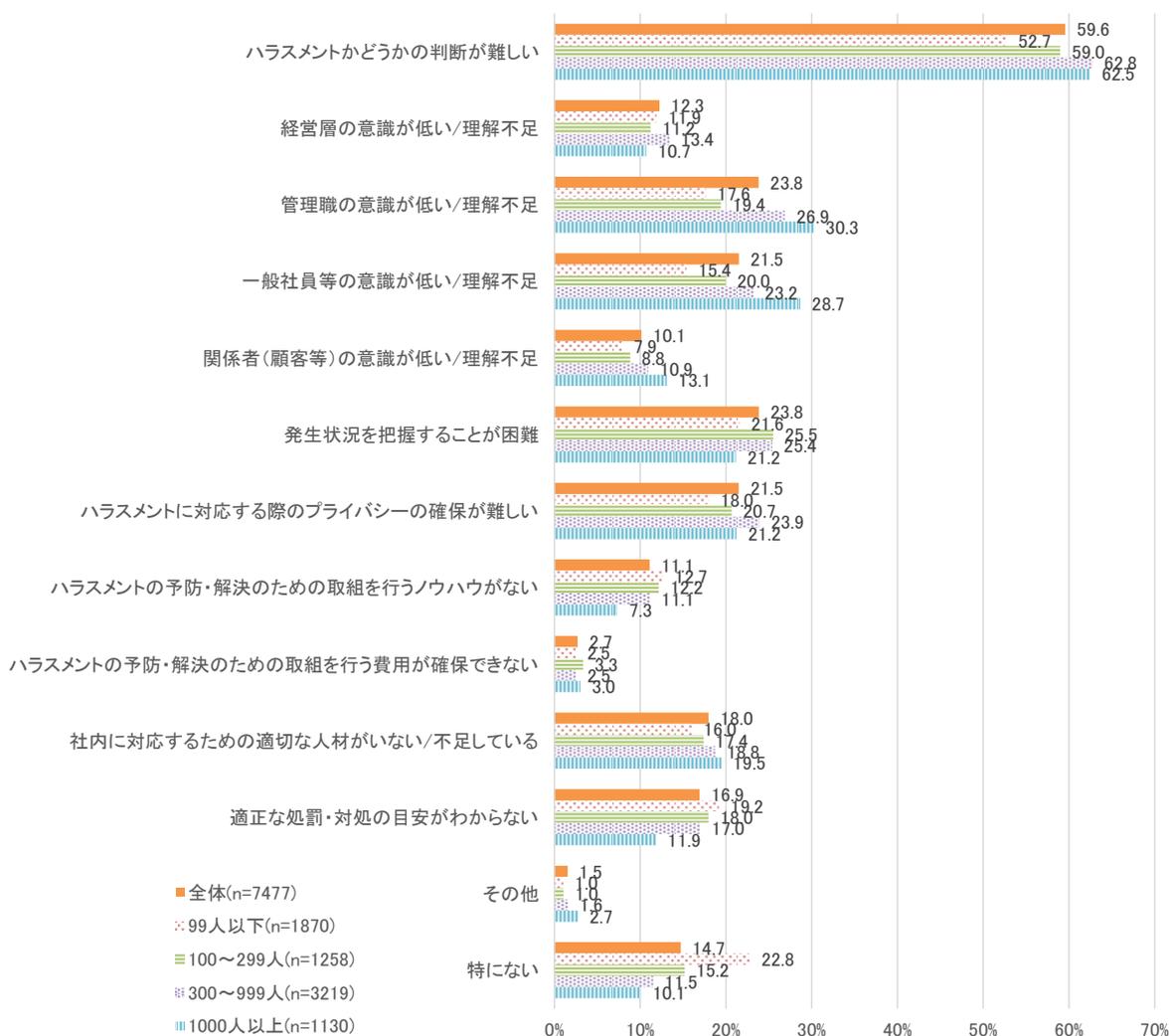
※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

■ ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題(対象: 全回答企業、複数回答)

(18) 取組を進める上での課題について、ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別にみると、取組を実施している企業では、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)が最も高く、取組を実施していない企業においては、「特にない」(42.6%)が最も高かった(図表 15、図表 16 参照)。また、該当事例の有無別にみると、パワハラ、セクハラでは、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」「発生状況を把握することが困難」「適正な処罰・対処の目安がわからない」といった、実際事案に対応する際のオペレーションに関する項目において、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている。妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」に加え、「ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」「社内に対応するための適切な人材がいらない/不足している」といった項目で事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている。

就活等セクハラについては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」に加え、「管理者の意識が低い/理解不足」「一般社員等の意識が低い/理解不足」「社内に対応するための適切な人材がない/不足している」などにおいて、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高かった。なお、顧客等からの著しい迷惑行為については、他のハラスメントと異なり、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」「関係者(顧客等)の意識が低い/理解不足」「ハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない」といった項目で事例がある企業の方が、事例がない企業の割合よりも高くなっている。

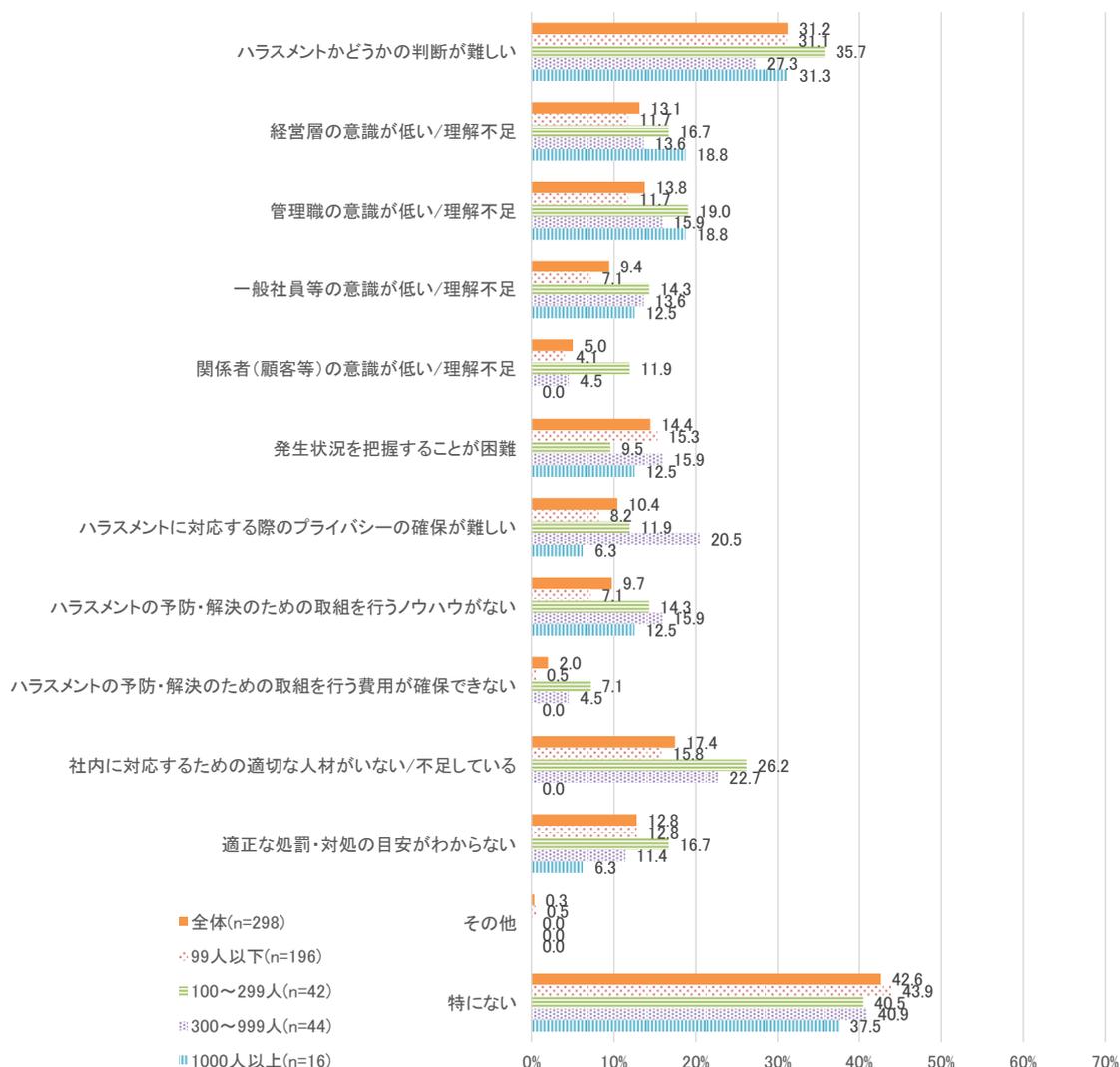
図表 15 ハラスメント予防・解決の取組を実施している企業における
取組を進める上での課題(従業員規模別)



(対象: 回答企業のうち、1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業(n=7,477))

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

図表 16 ハラスメント予防・解決の取組を実施していない企業における
取組を進める上での課題(従業員規模別)



(対象: 回答企業のうち全くハラスメント予防・解決の取組を実施していないと回答した企業(n=298))

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

■ 今後必要なハラスメント予防・解決のための取組(対象: 全回答企業、複数回答)

(19) 今後必要なハラスメント予防・解決のための取組としては、「企業の自主的な取組の促進・支援」(54.7%)が最も高く、次いで「ハラスメント(ハラスメントの行為者)に対する規制」(36.5%)が高い。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「特になし」と回答した企業の割合が低くなっている。また、1,000人以上の企業では、「企業の自主的な取組の促進・支援」「業界団体の取組の促進・支援」などの割合が他の企業より高い一方、99人以下の企業では、それらの割合が他の企業より低い。

3.2 労働者等調査結果の概要

<労働者等調査結果のまとめ(一般サンプル調査)>

【労働者におけるハラスメント被害を受けた経験】

- 過去3年間に勤務先でパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為を受けた割合は、それぞれ19.3%、6.3%、10.8%であった。また、顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した割合については、接客頻度が高いほど、経験した割合が高く、業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」(16.6%)、「卸売業、小売業」(16.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)の順で高かった。
- さらに、ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先が行っているハラスメントの予防・解決のための取組評価別にみると、パワハラにおいては、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く(15.2%)、「あまり取り組んでいない」と回答した者で最も高かった(35.1%)。なお、セクハラと顧客等からの著しい迷惑行為については、勤務先が「取り組んでいる」と回答した者でハラスメントを経験した割合が最も低かった(それぞれ5.5%、12.2%)
- パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」(それぞれ36.9%、51.7%)が最も多く、顧客等からの著しい迷惑行為については、「社内の上司に相談した」(38.2%)が最も多かった。また、勤務先におけるハラスメントの予防・解決に向けた取組への評価が高いほど、「社内の同僚に相談した」や「社内の上司に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった。

【ハラスメントに対する勤務先の対応】

- 勤務先によるハラスメントの認識については、「認識していた」の割合がパワハラでは37.1%、セクハラでは23.9%と半数を下回る一方で、顧客等からの著しい迷惑行為については59.2%と半数を上回っていた。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラとセクハラでは「特に何もしなかった」が最も高く(それぞれ53.2%と42.5%)、顧客等からの著しい迷惑行為については「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(39.2%)が最も高かった。
- 勤務先によるハラスメントの認定については、パワハラ、セクハラでは、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」(それぞれ61.4%、47.5%)の割合が最も高かった。

【勤務先における職場の特徴】

- 現在の勤務先でハラスメントを経験した者と、ハラスメントを経験しなかった者として職場の特徴を比較すると、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為において、「その他」を除き、すべての職場の特徴に関して、ハラスメントを経験した者の方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった。

【勤務先におけるハラスメントに対する取組状況やそれに対する評価】

- 勤務先が予防・解決のための取組を行っている割合は、全体のうち41.8%であり、取組の対象となっているハラスメントについては、「パワハラ」(88.1%)が最も多く、次いで「セクハラ」(81.0%)、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」(51.2%)と続いた。

- また、勤務先の取組への評価については、「取り組んでいる」が約半数(49.0%)で最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」(20.9%)の順となった。
- 「職場の生産性」「あなた自身の働きやすさ」といった職場の変化について、勤務先が「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」と回答した者においては、「悪化している」よりも「改善された」の割合が高く、「あまり取り組んでいない」と回答した者においては「改善された」よりも、「悪化している」の割合が高かった。

【勤務先において今後実施した方が良いハラスメントに対する取組】

- 勤務先が今後実施した方がよい取組を業種別でみると、「運輸業、郵便業」(24.1%)や「教育、学習支援業」(24.3%)では、「労働者や労働組合等の参画の促進(アンケート調査や意見交換等の実施、衛生委員会の活用等)」の割合が高く、一方、「不動産業、物品賃貸業」(65.1%)や「宿泊業、飲食サービス業」(68.0%)、「その他サービス業」(67.4%)では、「特にない」の割合が高かった。

<労働者等調査結果のまとめ(特別サンプル調査)>

【労働者等におけるハラスメント被害を受けた経験】

- 過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.1%、過去5年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、24.1%であった。
- 2020～2022年度卒業でインターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた者の割合は31.9%であった。セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模については、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「99人以下」(それぞれ37.7%、35.3%)の企業における割合が最も高く、業種としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「製造業」(それぞれ17.5%、17.0%)が最も多かった。
- 2020～2022年度卒業でインターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者について、男女別でみると、インターンシップ中にセクハラ経験したと回答した割合は男性の方が女性より高く(それぞれ32.4%、27.5%)、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについても、男性の方が女性より経験した割合が高かった(それぞれ34.3%、28.8%)。
- 就活等セクハラの行為者としては、インターンシップ中のセクハラは、「インターンシップ先で知り合った従業員」(47.4%)が最も多く、また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラの行為者では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」(38.3%)が最も多かった。
- 女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた後の行動としては、「何もしなかった」(30.7%)が最も多く、男性の育児休業等ハラスメントにおいては、「会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した」(20.8%)の割合が最も高かった。

- 就活等セクハラを受けての行動としては、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」(21.5%)が最も高く、インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」(20.0%)が最も高かった。
- 就活等セクハラを受けての行動を男女別でみると、インターンシップ中のセクハラについては、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」などについては男性の方が割合が高く、「何もしなかった」、「大学のOB・OGに相談した」などについては女性の方が割合が高かった。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについては、「大学のOB・OGに相談した」、「ハローワークに相談した」などについては男性の方が女性より割合が高く、「何もしなかった」、「大学のキャリアセンターに相談した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

【ハラスメントに対する勤務先・相談先の対応】

- 自身がハラスメントを受けていることを勤務先が認識していたかについて、女性の妊娠・出産・育児休業等については、「認識していなかった」の割合が53.6%となり過半数を超えていたが、一方、男性の育児休業等ハラスメントについては、「認識していた」と回答した割合が55.0%であった。
- 女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、「特に何もしなかった」(35.5%)が最も多く、男性の育児休業等ハラスメントにおいては、「相談したことを理由としてあなたに不利益な取扱いをした(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)」(47.0%)が最も高かった。
- 就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先対応者の対応としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「解決策・対応策は示してくれなかったが、相談にのってくれた」(それぞれ43.1%,50.9%)の割合が最も高かった。
- 勤務先によるハラスメントの認定については、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」(47.1%)の割合が最も高かった。男性の育児休業等ハラスメントについては、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」が50.0%で最も高かった。

【勤務先における職場の特徴】

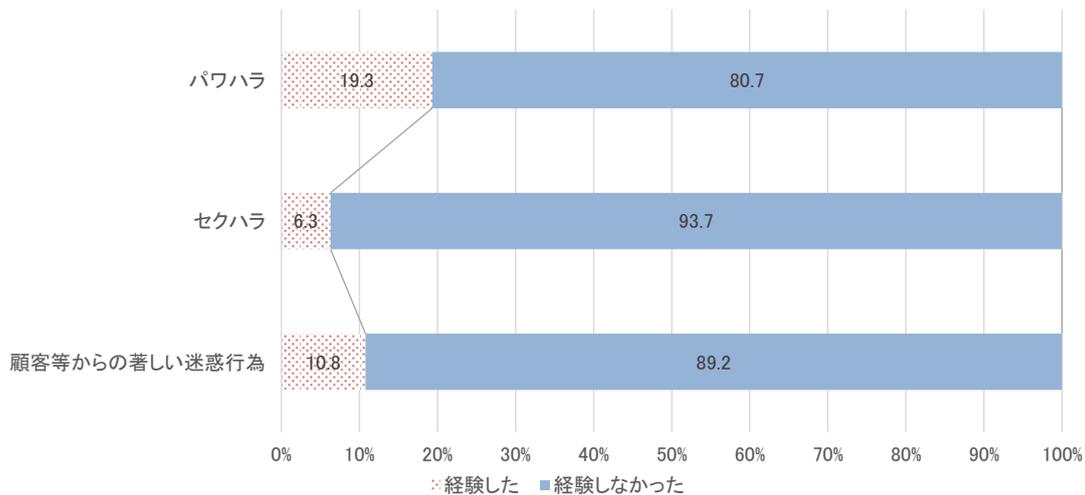
- 現在の勤務先でハラスメントを経験した者と、ハラスメントを経験しなかった者で職場の特徴を比較すると、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントにおいて、「その他」を除き、すべての職場の特徴に関して、ハラスメントを経験したの方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった。男性の育児休業等ハラスメントについても、すべての項目においてハラスメントを経験したの方が、すべての職場の特徴に関して回答割合が高かった。

3.2.1 一般サンプル調査

■ 過去3年間にハラスメントを受けた経験(対象:全回答者、単一回答)

- (1) 過去3年間に勤務先で受けたハラスメントとしては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の中ではパワハラ(19.3%)が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為(10.8%)、セクハラ(6.3%)と続いた(図表 17 参照)。

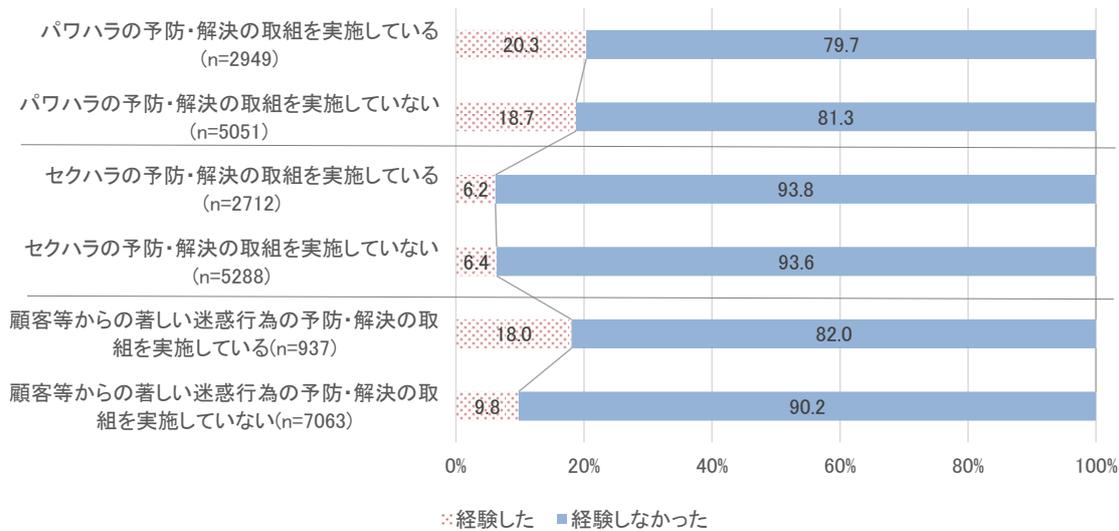
図表 17 ハラスメントを受けた経験



(対象:全回答者(n=8,000))

- (2) 過去3年間にパワハラを一度以上経験した割合を男女別にみると、男女での大きな違いはなかった。業種別では、「建設業」(26.8%)が最も高く、「複合サービス業」(22.5%)、「教育、学習支援業」(20.6%)、「医療、福祉」(20.6%)が続いた。
- (3) 過去3年間にセクハラを一度以上経験した割合を男女別にみると、女性(8.9%)の方が男性(3.9%)よりも高い。業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(12.3%)が最も割合が高く、「複合サービス業」(11.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(10.5%)が続いた。
- (4) 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した割合を男女別にみると、男性(10.4%)と女性(11.1%)と大きな差はみられなかった。また、接客頻度が高いほど、経験した割合が高い結果となった。業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」(16.6%)が最も高く、次いで「卸売業、小売業」(16.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)と続いた。
- (5) ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先のハラスメント予防・解決のための取組の実施有無別にみると、パワハラと顧客等からの著しい迷惑行為においては、勤務先が「実施している」と回答した者の方が、ハラスメントを経験した割合が高く、セクハラについては、大きな差異はないものの、「取組を実施している」と回答した者の方がハラスメントを受けた割合が低かった(6.2%) (図表 18 参照)。

図表 18 ハラスメントを受けた経験(勤務先の取組実施有無別)



(対象: 全回答者(n=8,000))

- (6) ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先が行っているハラスメントの予防・解決のための取組評価別にみると、パワハラにおいては、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く(15.2%)、「あまり取り組んでいない」と回答した者で最も高かった(35.1%)。

■ 受けたハラスメントの内容(対象: ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

- (7) 受けたパワハラの内容については、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」(48.5%)が最も多く、次いで「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)」(38.8%)が多かった。男女別で比較すると、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」や「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)」については男性の方が女性より割合が高く、「隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)」や「私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)」については女性の方が男性より割合が高かった。
- (8) 受けたセクハラの内容については、「性的な冗談やからかい」(49.7%)が最も多く、次いで「不必要な身体への接触」(26.2%)が多かった。男女別でみると、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)」、「性的な内容の情報の流布」などは男性の方が女性より割合が高く、「食事やデートへの執拗な誘い」、「不必要な身体への接触」などは女性の方が男性より割合が高かった。
- (9) 顧客等からの著しい迷惑行為の内容については、「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」(57.3%)が最も多く、次いで「威圧的な言動(大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)」(50.2%)が多かった。男女別で比較すると、「明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動(セクハラ、プライバシ

一の侵害、個人の属性に関する言動等)については女性の方が男性より割合が高かったが、その他の項目においては、男性の方が女性より割合が高かった。

■ ハラスメントを受けた場所(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(10) ハラスメントを受けた場所については、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに「通常就業している場所」の回答が最も多かった(パワハラ:88.6%、セクハラ:70.8%、顧客等からの著しい迷惑行為:60.7%)。パワハラとセクハラについては、次いで、「終業時間外、休日の連絡(電話、メール等)」(それぞれ 6.0%、7.0%)といった業務時間外に関する場所の回答が多かった。顧客等からの著しい迷惑行為では、「顧客等との電話やメール等での応対時」(38.1%)が2 番目に多かった。

■ ハラスメントの行為者(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(11) パワハラの行為者については、「上司(役員以外)」(65.7%)が最も多く、次いで「会社の幹部(役員)」(24.7%)が多かった。セクハラの場合は、「上司(役員以外)」(51.1%)が最も多く、次いで「同僚」(22.1%)であった。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等(患者またはその家族等を含む)」が 82.3%で最も多かった。

■ 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応(対象:顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者、複数回答)

(12) 顧客等からの著しい迷惑行為への対応としては、「上司に引き継いだ」(37.4%)の割合が最も高く、次いで、「謝り続けた」(32.1%)が続いた。

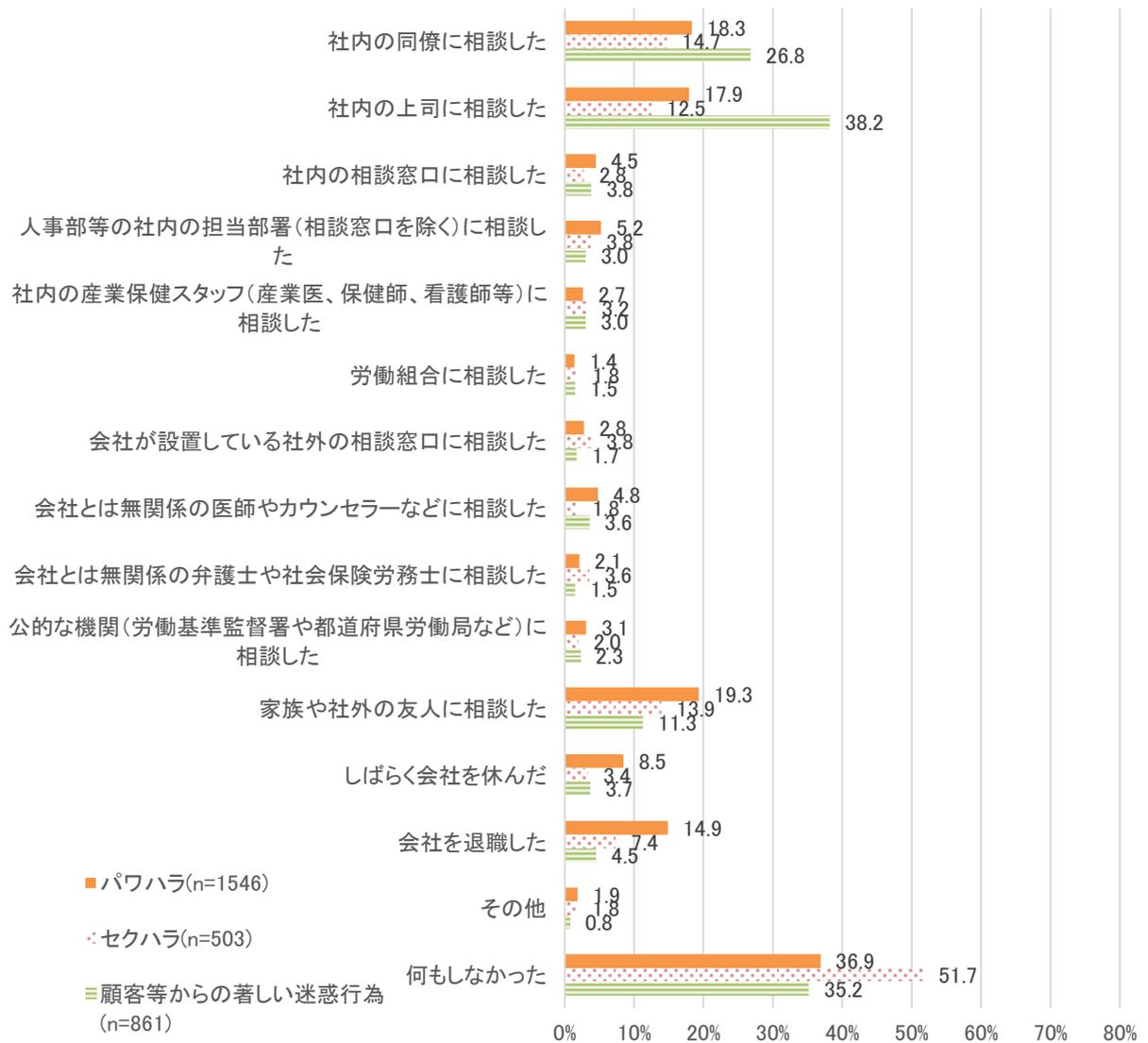
■ ハラスメントを受けたことによる心身への影響(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(13) ハラスメントを受けたことによる心身への影響としては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為いずれも「怒りや不満、不安などを感じた」(それぞれ 68.5%、48.5%、63.8%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(それぞれ 61.1%、33.0%、46.1%)が高かった。

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もなかった理由(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もなかったと回答した者、複数回答)

(14) パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もなかった」(それぞれ 36.9%、51.7%)が最も多く、その次にパワハラにおいてはその次に「家族や社外の友人に相談した」(19.3%)、セクハラにおいては「社内の同僚に相談した」(14.7%)が続いた。顧客等からの著しい迷惑行為については、「社内の上司に相談した」(38.2%)が最も多く、2 番目に「何もなかった」(35.2%)が多かった(図表 19 参照)。また、勤務先の取組評価別にみると、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに、取組評価が高いほど「社内の上司に相談した」や「社内の上司に相談した」等の割合が高く、「何もなかった」の割合が低かった。

図表 19 ハラスメントを受けた後の行動(ハラスメントの種類別)



(対象: ハラスメントを受けたと回答した者 パワハラ: n=1,546、セクハラ: n=503、顧客等からの著しい迷惑行為: n=861)

※「会社を退職した」と回答している者には、その後転職や再就職をした者のみが含まれ、現在無業になっている者は調査対象外である

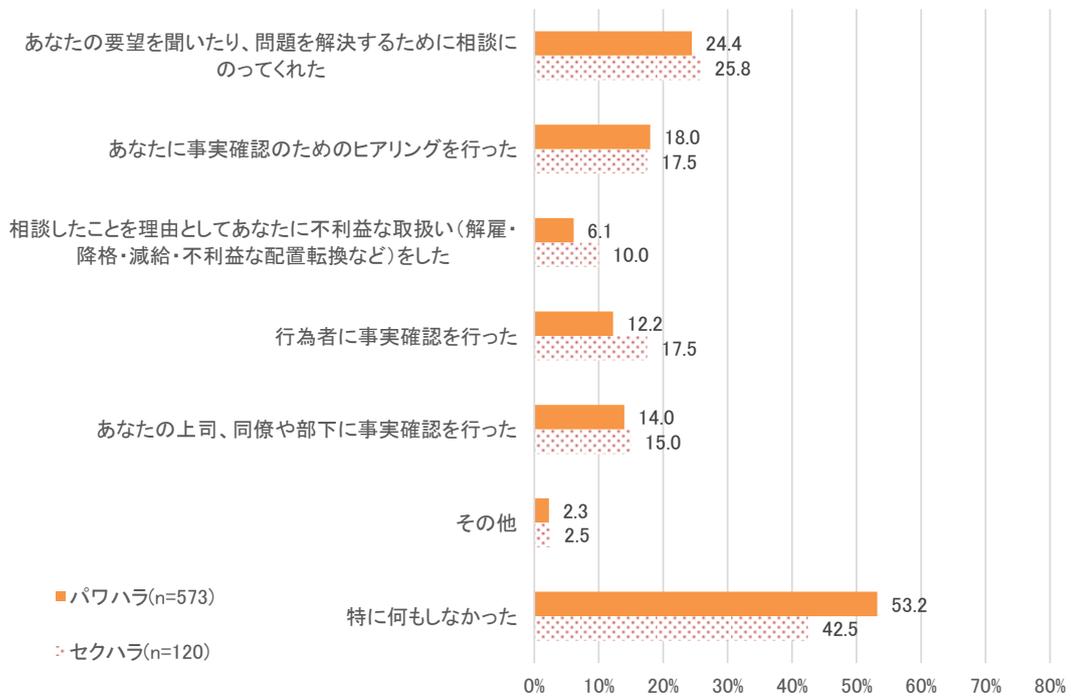
(15) ハラスメントを受けて何もしなかった理由としては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為のいずれにおいても、「何をしても解決にならないと思ったから」が最も多く、それぞれ 65.6%、52.7%、56.1%であった。

- 勤務先によるハラスメントの認識、認識後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/勤務先がハラスメントを認識していたと回答した者/勤務先がハラスメントを認定したと回答した者、複数回答)

(16) 勤務先によるハラスメントの認識については、「認識していた」の割合がパワハラでは37.1%、セクハラでは23.9%と半数を下回る一方で、顧客等からの著しい迷惑行為については59.2%と半数を上回っていた。

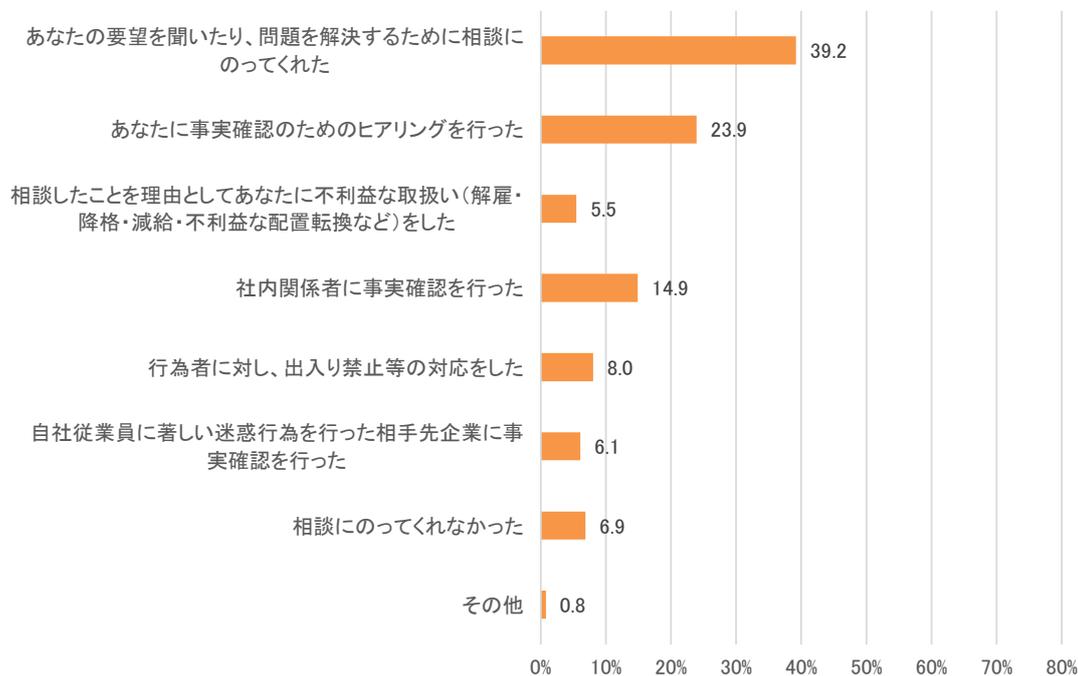
(17) ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラとセクハラでは「特に何もしなかった」が最も高く、それぞれ53.2%と42.5%であった。顧客等からの著しい迷惑行為については、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(39.2%)が最も高く、「あなたに事実確認のためにヒアリングを行った」(23.9%)が続いた(図表 20、図表 21 参照)。

図表 20 パワハラ/セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応



(対象:ハラスメントを勤務先が認識していたと回答した者 パワハラ:n=573、セクハラ:n=120)

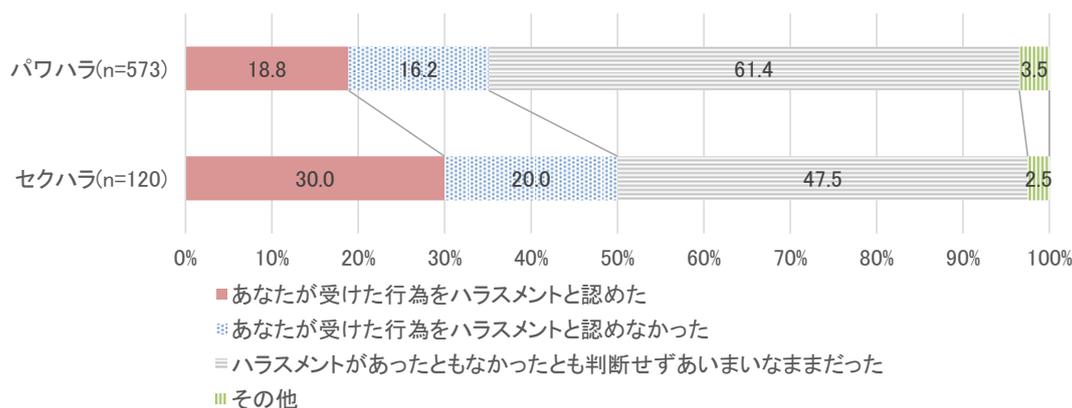
図表 21 顧客等からの著しい迷惑行為を受けていることを認識した後の勤務先の対応



(対象:顧客等からの著しい迷惑行為を勤務先が認識していたと回答した者(n=510))

(18) 勤務先によるハラスメントの認定については、パワハラ、セクハラともに、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」(それぞれ 61.4%、47.5%)の割合が最も高かった(図表 22 参照)。

図表 22 勤務先によるパワハラ/セクハラの認定



(対象:ハラスメントを勤務先が認識していたと回答した者 パワハラ:n=573、セクハラ:n=120)

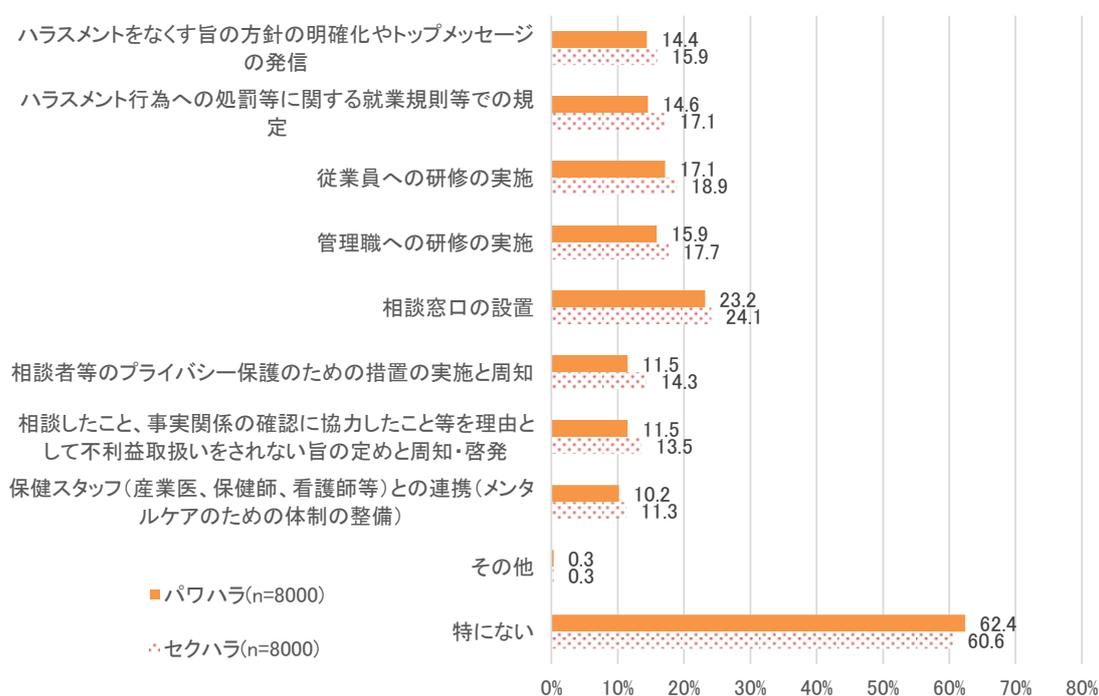
(19) パワハラ認定後の勤務先の対応としては、「何もしなかった」(28.7%)が最も多く、次いで「会社として謝罪した」(18.5%)であった。セクハラでは、「会社として謝罪をした」(19.4%)と「行為

者を処分した」(19.4%)が最も多く、次いで「何もしなかった」(16.7%)や「行為者に謝罪させた」(16.7%)などが多かった。

■ 勤務先におけるハラスメントに関する取組(対象:全回答者、複数回答)

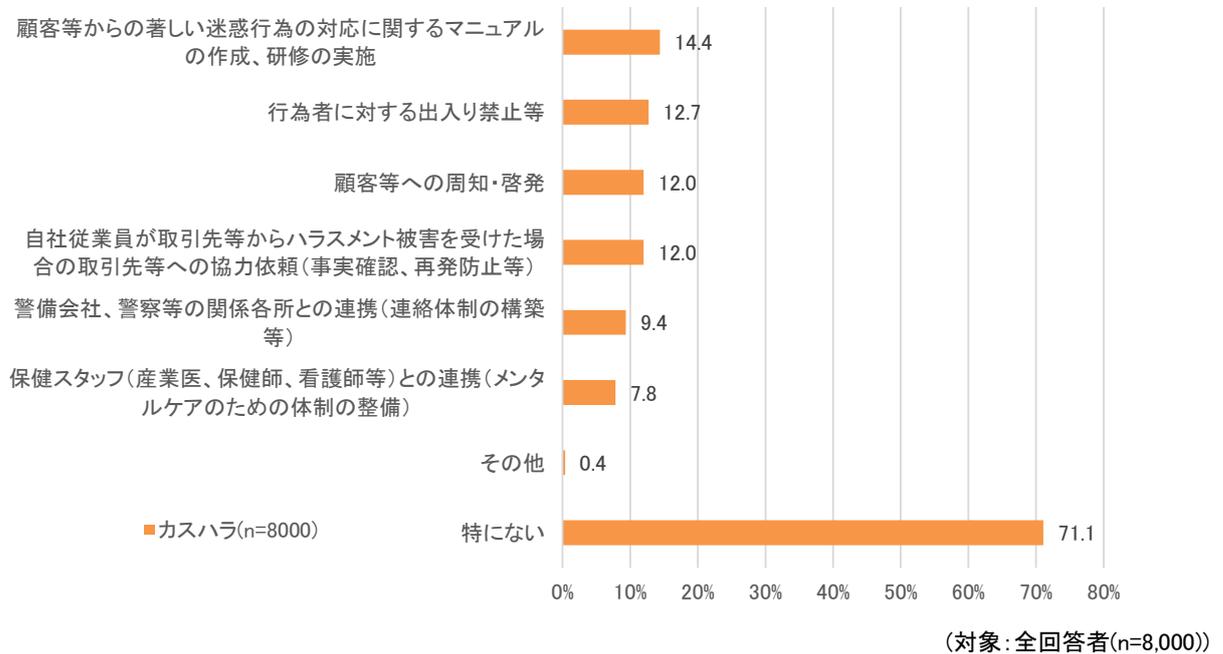
(20) 勤務先におけるハラスメントに関する取組について、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為において、「特にない」が6割を超えており、最も多い(それぞれ62.4%、60.6%、71.1%)。パワハラ、セクハラについては、次いで「相談窓口の設置」(それぞれ23.2%、24.1%)や「従業員への研修の実施」(それぞれ17.1%、18.9%)の割合が高い。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等からの著しい迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成、研修の実施」(14.4%)の割合が2番目に高かった(図表23、図表24参照)。

図表 23 勤務先の取組内容(パワハラ、セクハラ)



(対象:全回答者(n=8,000))

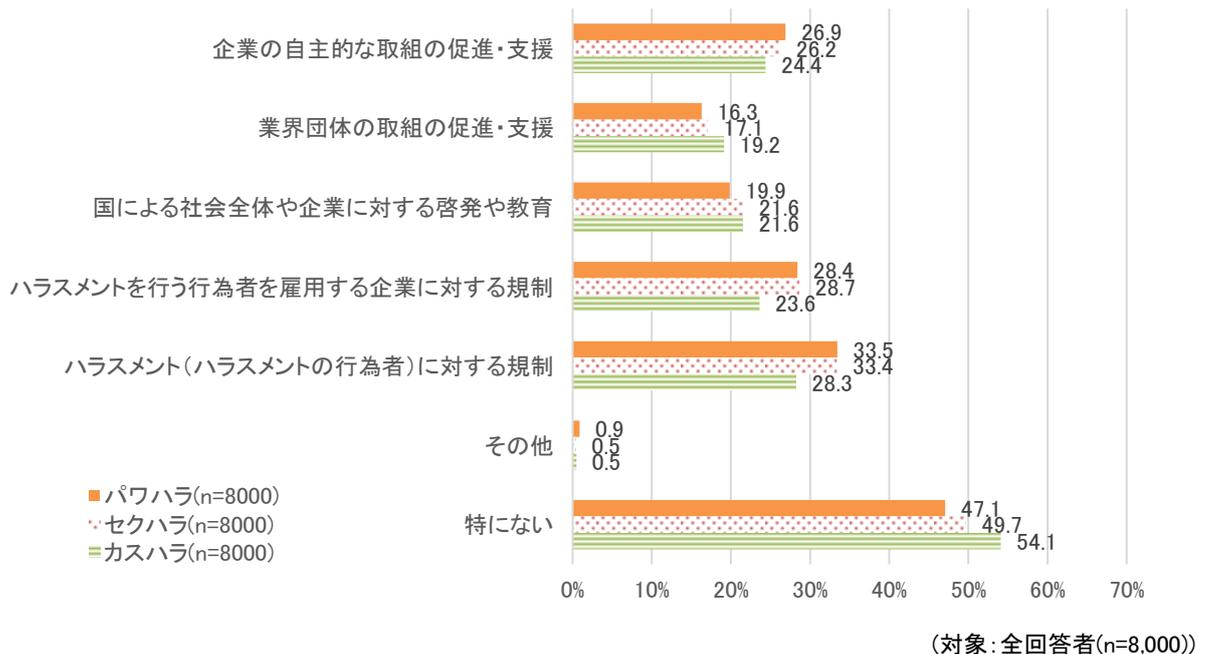
図表 24 勤務先の取組内容(顧客等からの著しい迷惑行為)



■ 勤務先が今後実施した方がよいハラスメント対策(対象: 全回答者、複数回答)

(21) 勤務先が実施した方がよい対策について、いずれのハラスメントにおいても「特になし」が4割を超えており、最も高く(それぞれ 47.1%、49.7%、54.1%)、次いで、「ハラスメント(ハラスメントの行為者)に対する規制」(それぞれ 33.5%、33.4%、28.3%)が続いた(図表 25 参照)。

図表 25 勤務先が実施した方がよいハラスメント対策(ハラスメントの種類別)



■ ハラスメントに関する職場の特徴(対象:全回答者、複数回答)

(22) 現在の勤務先でハラスメントを経験した者と、ハラスメントを経験しなかった者として職場の特徴を比較すると、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為において、すべての職場の特徴に関して、ハラスメントを経験したの方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった。

(23) 職場におけるコミュニケーションにおける特徴として、「悩み、不満、問題を会社に伝えやすい」、「悩み、不満、問題を上司に伝えやすい」について、ハラスメントを経験したの方が経験しなかった者より「全く当てはまらない」「あまり当てはまらない」と回答した割合が高かった。

■ 過去3年間にハラスメント行為をしたと感じた/指摘された経験、内容(対象:全回答者/ハラスメント行為をしたと感じたり、指摘された者、単一回答/複数回答)

過去3年間に、勤務先でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された経験があると回答した者は、全体の5.2%であった。また、ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された行為の内容は、「パワハラ」(61.2%)の回答が最も多く、次いで「セクハラ」(11.8%)が多かった。

■ したと感じた/指摘されたハラスメントの勤務先の認定、認定後の勤務先の対応(ハラスメントをしたと感じたり、指摘されたと回答した者、複数回答)

(24) ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された行為について、自身や勤務先がどう捉えたかについては、「勤務先は、あなたがそのような行為をしたことを認識していなかった」(42.0%)が最も多かった。

(25) ハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「何もしなかった」(28.6%)が最も多く、次いで「あなたにハラスメントを受けた人へ謝罪させた」(21.4%)、「あなたを処分した(減給、降格、戒告等)」(19.6%)であった。

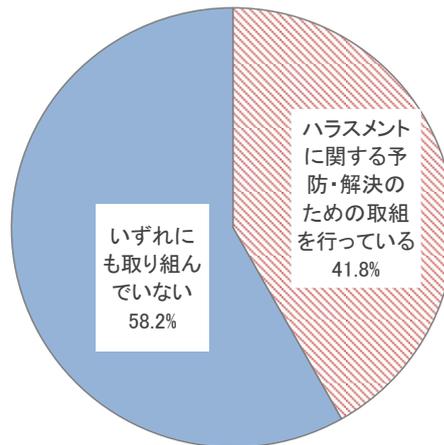
■ 過去3年間にパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就職活動中の学生に対するセクハラ以外に、ハラスメントをされたと感じた/周囲から言われた経験、勤務先の対応(対象:全回答者、単一回答)

(26) 過去3年間に、勤務先でハラスメント行為を受けたと感じたり、周囲から言われた経験があると回答した者は、全体の3.4%であった。ハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「何もしなかった」(70.3%)が最も多く、次いで「ハラスメントをした人自身の問題点を指摘し、改善するように指導した」(8.9%)、「ハラスメントをした人を配置転換した」(8.6%)であった。

■ 勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行っているハラスメントの種類(対象:全回答者、複数回答)

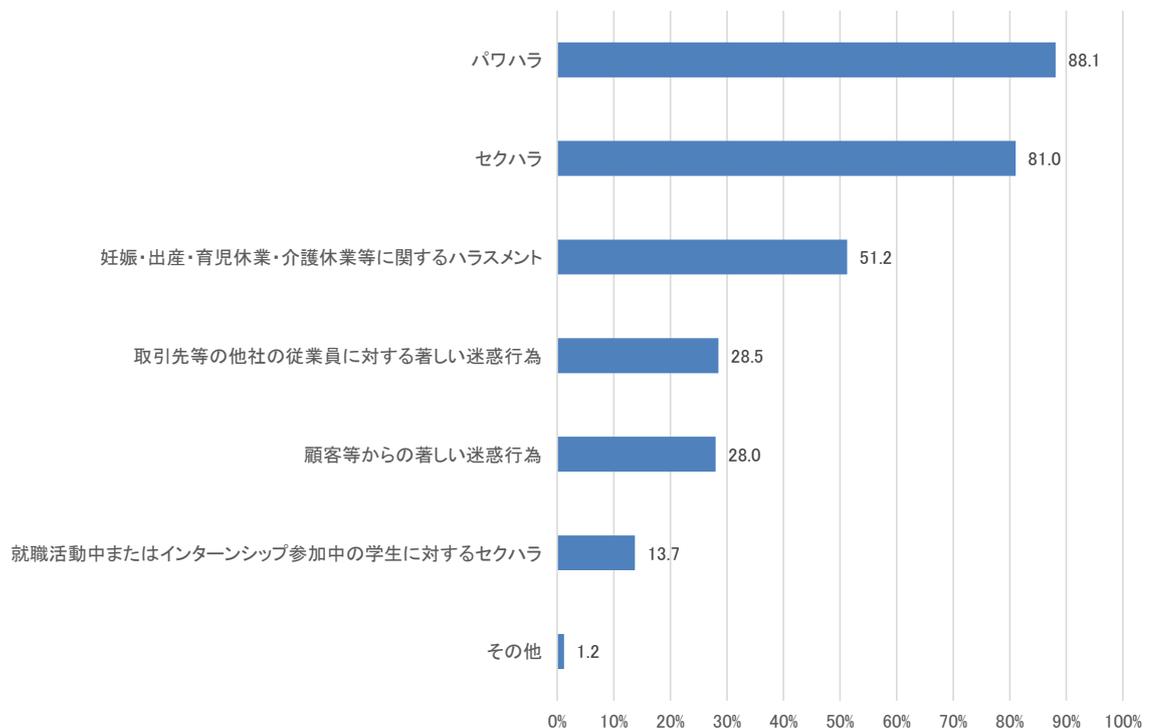
(27) 勤務先が予防・解決のための取組を行っている割合は、全体のうち 41.8%であった(図表 17 参照)。また、その取組の対象となっているハラスメントについては、「パワハラ」(88.1%)が最も多く、次いで「セクハラ」(81.0%)、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」(51.2%)と続いた。業種別にみると、「金融業、保険業」および「情報通信業」において、各ハラスメントの取組を行っているとの回答割合が他の業種より高く、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「その他サービス業」においては、相対的に低かった(図表 26、図表 27 参照)。

図表 26 勤務先のハラスメント予防・解決のための取組の有無



(対象: 全回答者(n=8,000))

図表 27 勤務先が予防・解決のための取組を行っているハラスメントの種類



(対象: 勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいると回答した者(n=3,347))

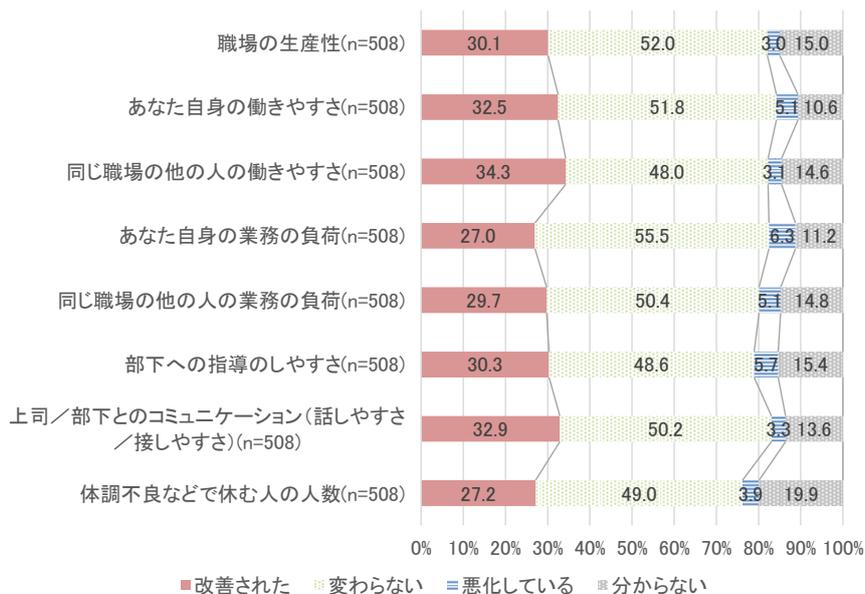
■ 勤務先の取組への評価(対象:勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいると回答した者、単一回答)

(28) 勤務先の取組への評価については、「取り組んでいる」が約半数(49.0%)で最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」(20.9%)の順となった。業種別では、「金融業、保険業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」等は、他の業種に比べ「積極的に取り組んでいる」の割合が高く、「教育、学習支援業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」等は、他の業種に比べ「あまり取り組んでいない」の割合が高かった。

■ 勤務先の取組による職場の変化(対象:勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、“その他”以外と回答した者、単一回答)

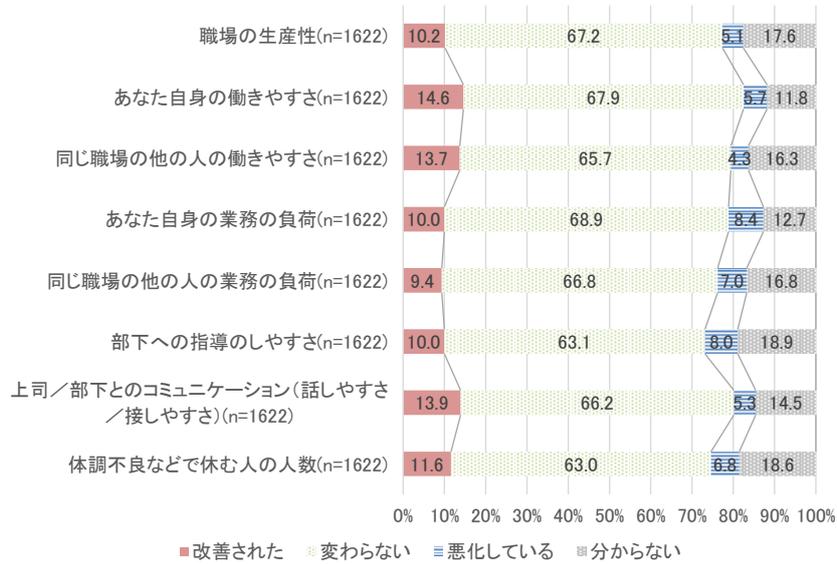
(29) 「職場の生産性」「あなた自身の働きやすさ」といった職場の雰囲気や働きやすさ等の変化について、勤務先のハラスメントの予防・解決の取組評価別(「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」、「あまり取り組んでいない」)に見てみると、勤務先の取組への評価にかかわらず、「変わらない」が最も多い結果となった。また、「積極的に取り組んでいる」または「取り組んでいる」と評価した者では、「改善された」の方が「悪化している」よりも割合が高いが、「あまり取り組んでいない」と評価した者では、「悪化している」の方が「改善している」を上回った(図表 28～図表 30 参照)。

図表 28 ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
(勤務先の取組を「積極的に取り組んでいる」と評価した者)



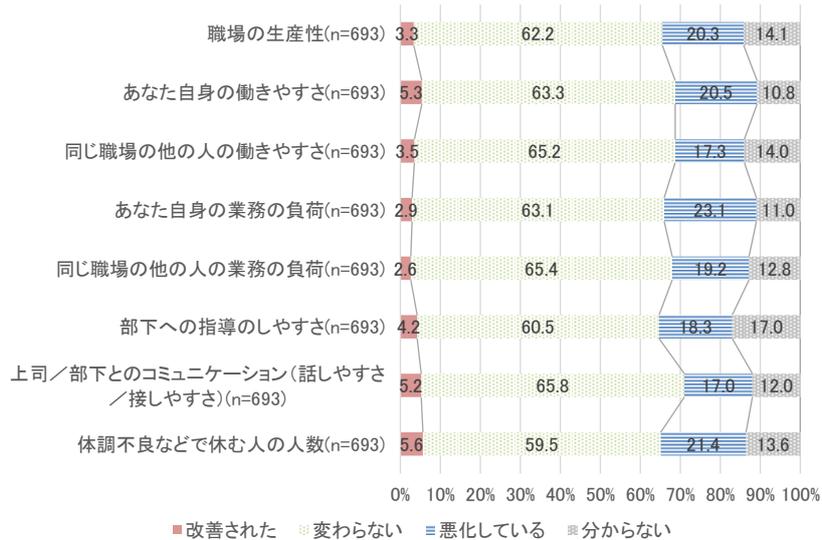
(対象: Q64 で勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、“その他”以外を回答した者のうち、Q65 で勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「積極的に取り組んでいる」と回答した者(n=508))

図表 29 ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
(勤務先の取組を「取り組んでいる」と評価した者)



(対象: Q64 で勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、「その他」以外を回答した者のうち、
Q65 で勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「取り組んでいる」と回答した者(n=1,622))

図表 30 ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
(勤務先の取組を「あまり取り組んでいない」と評価した者)



(対象: Q64 で勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、「その他」以外を回答した者のうち、
Q65 で勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「あまり取り組んでいない」と回答した者(n=693))

■ 勤務先が今後実施した方が良い取組(対象:全回答者、複数回答)

(30) 勤務先が今後実施した方がよい取組としては、約 6 割(59.8%)が「特にない」と回答した。具体的な取組としては、「職場環境の改善のための取組(適正な業務目標の設定、過剰な長時間労働の是正等)」(24.2%)が最も割合が高く、次いで「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組(定期面談、コミュニケーションに関する研修等)」(22.8%)が高かった。業種別でみると、「運輸業、郵便業」や「教育、学習支援業」では「労働者や労働組合等の参画の促進」の割合が高く、一方、「不動産業、物品賃貸業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「その他サービス業」では「特にない」の割合が高かった。

3.2.2 特別サンプル調査(女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)

■ 過去 5 年間にハラスメントを受けた経験(対象:全回答者、単一回答)

(1) 過去 5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.1%であった。勤務先の業種別にみると、「運輸業、郵便業」(38.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(35.3%)等では経験したとの割合が高く、「金融業、保険業」(15.5%)において最も低かった。

■ 受けたハラスメントの内容(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(2) 受けたハラスメントの内容としては、全体では「繰り返したまたは継続的な嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる)」(21.5%)が最も多く、次に「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(20.3%)が多かった。雇用形態別(正社員/正社員以外。以下同じ)で比較すると、「減給または賞与等における不利益な算定」や「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」の割合は、正社員の方が正社員以外より高く、逆に「退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要」、「自宅待機命令」等の割合は、正社員以外の方が正社員より高かった。

■ ハラスメントを受ける要因となった理由・制度(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの要因となった理由・制度としては、産前産後休業前(以下、「休業前」という。)は「妊娠・出産したこと」(38.4%)の割合が最も高く、次いで「妊娠/出産に起因する体調不良(つわり等)により労務の提供ができないこと/できなかったこと、労働能率が低下したこと」(28.6%)であった。職場復帰後(以下、「復帰後」という。)については、「子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと」(37.8%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度等の申請・利用、始業開始時刻変更等の措置の申出・利用」(32.4%)と続いた。

■ ハラスメントの行為者(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(4) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの行為者としては、「上司(役員以外)」(51.7%)の割合が最も高く、次いで「同僚」(28.4%)、「会社の幹部(役員)」(27.2%)の順に高かった。

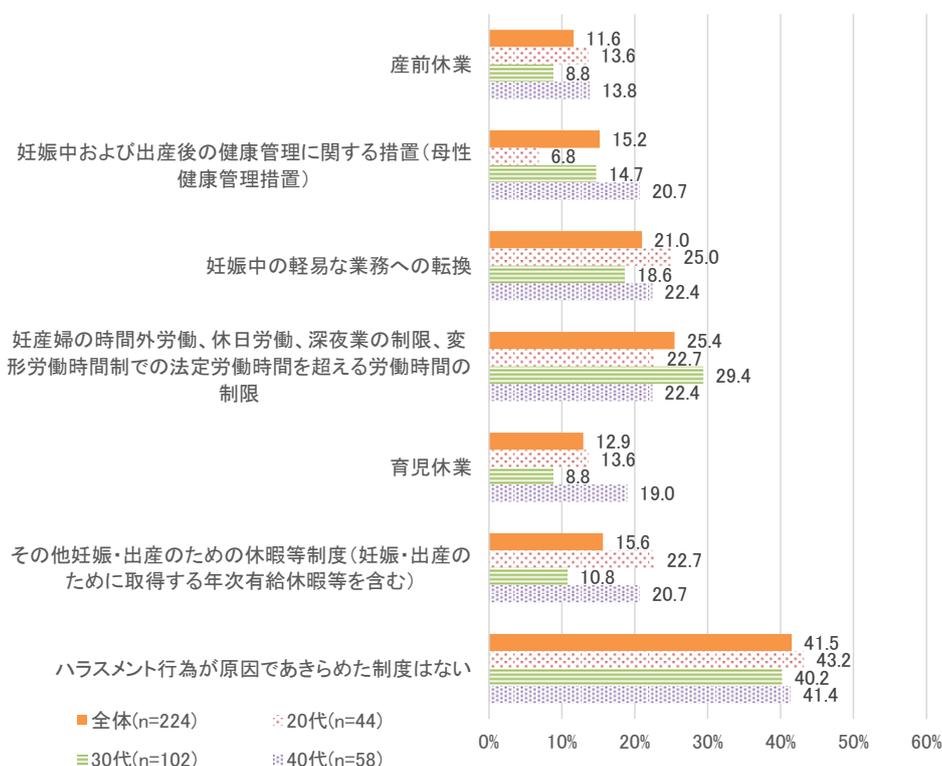
■ ハラスメントを受けたことによる心身への影響(対象: ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

- (5) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたことによる心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(51.3%)が最も多く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(42.5%)が多かった。

■ ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度(対象: ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

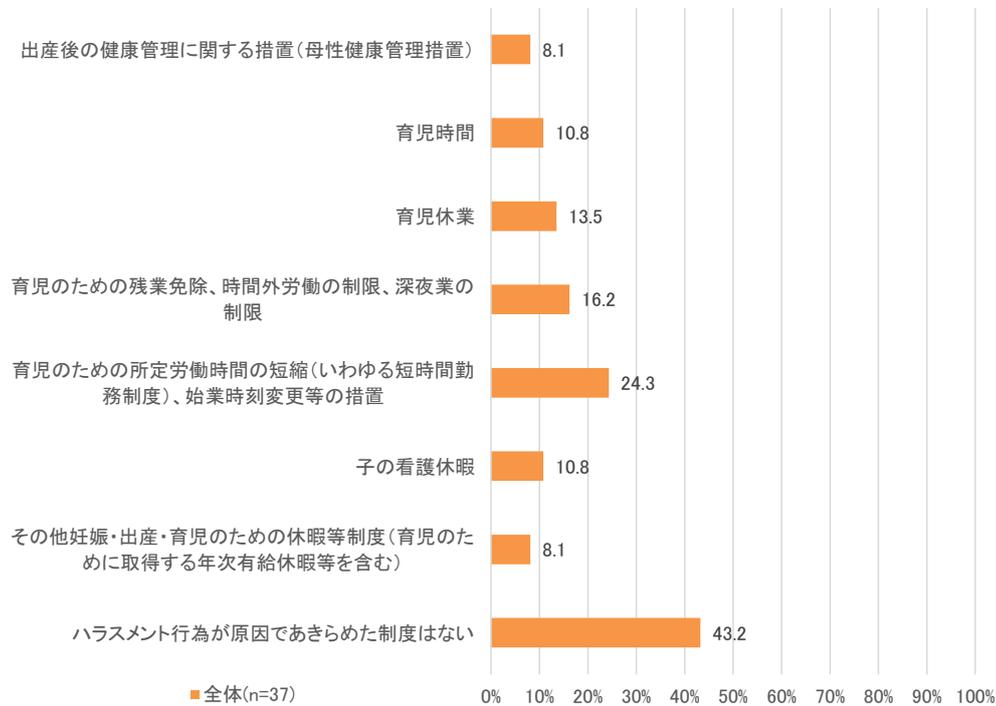
- (6) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度については、休業前、復帰後ともに「ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない」(それぞれ、41.5%、43.2%)が最も多かった。利用をあきらめた制度としては、休業前は「妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限」(25.4%)が最も多く、復帰後については、「育児のための所定労働時間の短縮(いわゆる短時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」(24.3%)が最も多かった(図表 31、図表 32 参照)。※休業前の職場で利用をあきらめた制度については、「50 代以上」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。また、復帰後の職場で利用をあきらめた制度については、各年代とも十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 31 休業前の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度(年代別)



(対象:休業前の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある者(n=224))

図表 32 復帰後の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度(年代別)



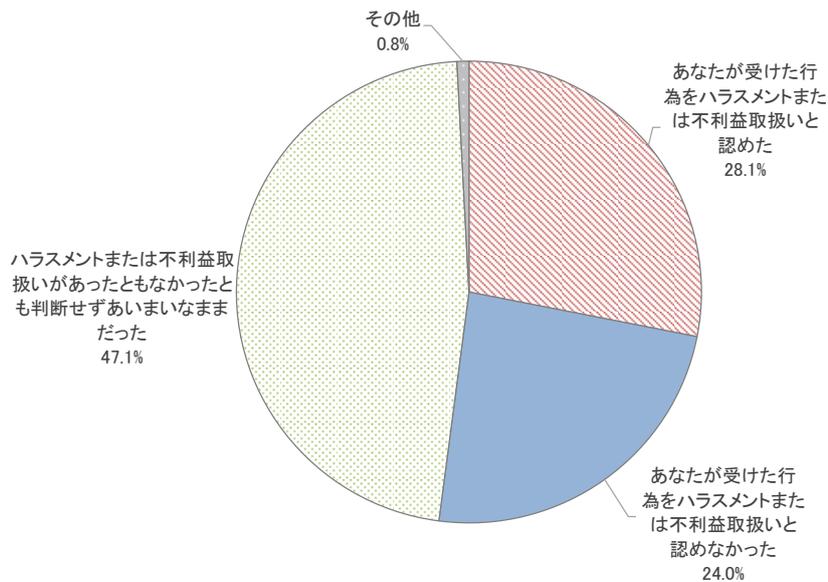
(対象:復帰後の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある者(n=37))

- ハラスメントを受けた後の行動、何もしなかった理由(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した者、複数回答)
 - (7) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた後の行動としては、「何もしなかった」(30.7%)が最も多く、次いで「家族や社外の友人に相談した」(22.6%)、「社内の同僚に相談した」(16.9%)が多かった。
 - (8) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかった理由としては、「何をしても解決にならないと思ったから」(56.3%)が最も多かった。次いで、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(31.3%)が多かった。

- 勤務先によるハラスメントの認識、認識後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/勤務先がハラスメントを認識していたと回答した者/勤務先がハラスメントを認定したと回答した者、複数回答)
 - (9) 自身がハラスメントを受けていることを勤務先が認識していたかについて、「認識していなかった」の割合が 53.6%となり、全体の約半数であった。
 - (10) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、「特に何もしなかった」(35.5%)が最も多く、次いで「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」(27.3%)が多かった。

(11) 勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定については、「ハラスメントまたは不利益取扱いがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」(47.1%)の割合が最も高く、次いで「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」(28.1%)、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」(24.0%)であった(図表 33 参照)。

図表 33 勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定



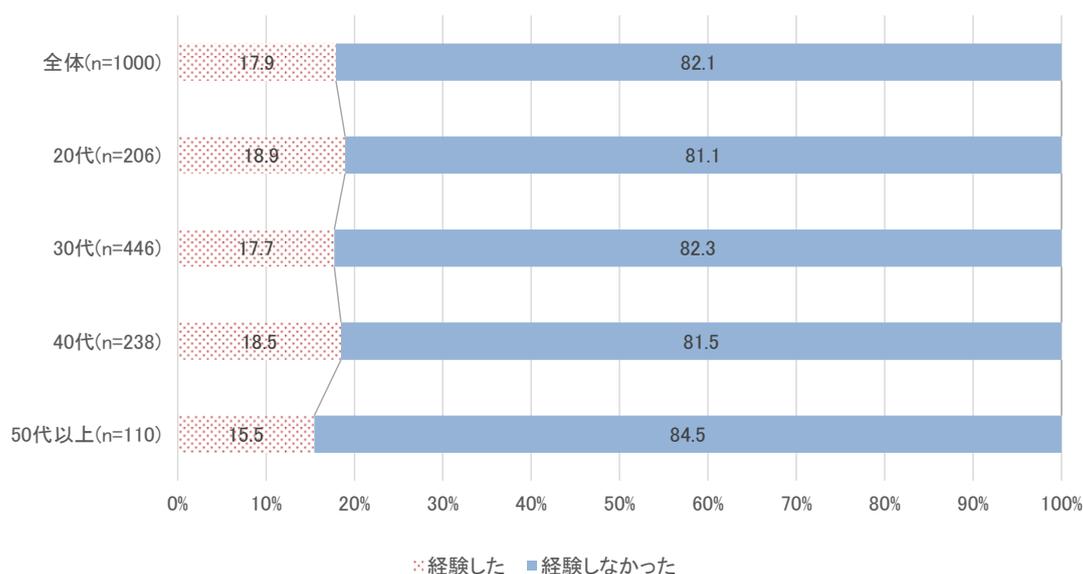
(対象:勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者(n=121))

(12) 勤務先がハラスメントを認めた後の対応としては、サンプル数が少ないため参考値となるが、「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」(26.5%)が最も多く、次いで「会社として謝罪をした」「行為者を処分した」「あなたの職場環境の改善や迅速な制度等の利用に向けての環境整備を行った」(23.5%)が続いた。

■ 過去 5 年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験(対象:全回答者、複数回答)

(13) 妊娠・出産等に関する否定的な言動(いわゆるプレマタハラ)について、過去 5 年間に一度以上経験した者の割合は 17.9%であった(図表 34 参照)。勤務先の従業員規模別にみると、100~299 人の企業で最も高く(23.4%)、1,000 人以上の企業で最も低かった(16.7%)。

図表 34 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験(年代別)



(対象: 全回答者(女性のみ回答。n=1,000))

■ 妊娠・出産等に関する否定的な言動の行為者(対象: 否定的な言動を受けたと回答した者、複数回答)

(14) 妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者としては、「上司(役員以外)」(58.1%)が最も多く、次いで「同僚」(35.2%)、「会社の幹部(役員)」(21.2%)が多かった。

■ 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けたことによる心身への影響(対象: 否定的な言動を受けたと回答した者、複数回答)

(15) 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けたことによる心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(43.6%)の割合が最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」(38.0%)、「職場でのコミュニケーションが減った」(36.9%)が続いた。

■ ハラスメントに関する職場の特徴(対象: 全回答者、複数回答)

(16) 現在の勤務先で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを経験した者と、経験しなかった者として職場の特徴を比較すると、すべての特徴において、ハラスメントを経験したの方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった。特に、「子育てをしている管理職がない/少ない」(19ポイント差)、「残業が多い/休暇を取りづらい」(14.9ポイント差)、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」(13.9ポイント差)などにおいて、ハラスメントを経験した者としなかった者の回答割合の差が大きかった。

3.2.3 特別サンプル調査(男性の育児休業等ハラスメント)

■ 過去5年間にハラスメントを受けた経験(対象:全回答者、単一回答)

- (1) 過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、24.1%であった。

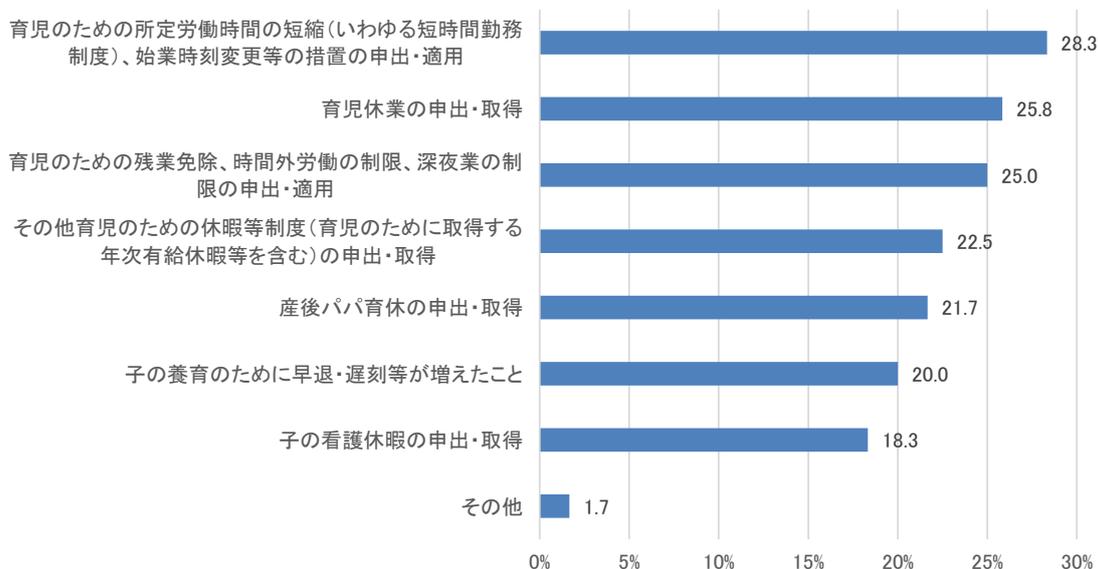
■ 受けたハラスメントの内容(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

- (2) 受けた育児休業等ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」と「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(24.2%)が最も高く、次いで、「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる)」(20.8%)が高かった。

■ ハラスメントを受ける要因となった理由・制度(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

- (3) 育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由や制度としては、「育児のための所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置の申出・適用」(28.3%)の割合が最も高く、次いで「育児休業の申出・取得」(25.8%)が高かった(図表 35 参照)。

図表 35 育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度



(対象:育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者(n=120))

■ ハラスメントの行為者(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(4) 育児休業等ハラスメントの行為者としては、「上司(役員以外)」(57.5%)が最も多く、次に「会社の幹部(役員)」(23.3%)が多かった。

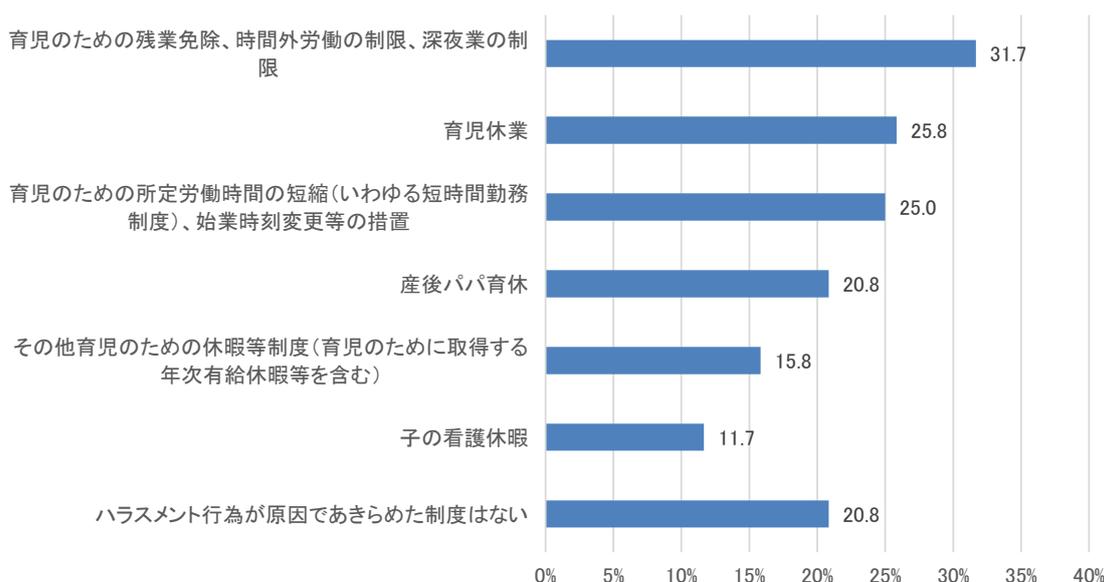
■ ハラスメントを受けたことによる心身への影響(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(5) 育児休業等ハラスメントによる心身への影響としては、「仕事に対する意欲が減退した」(35.8%)が最も高く、「職場でのコミュニケーションが減った」(35.0%)、「怒りや不満、不安などを感じた」(32.5%)が高かった。

■ ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(6) 育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度としては、「残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」(31.7%)が最も高く、続いて「育児休業」(25.8%)、「所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置」(25.0%)が高かった(図表 36 参照)。

図表 36 育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度



(対象:育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者(n=120))

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もしなかった理由(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した者、複数回答)

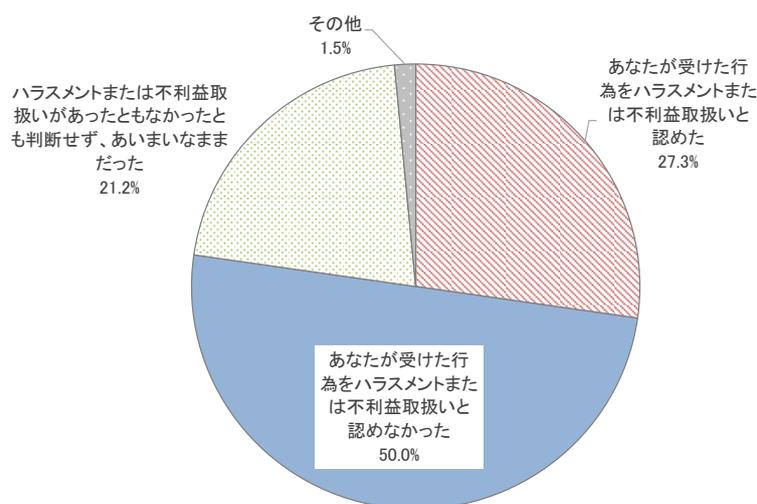
(7) 育児休業等ハラスメントを受けた後の行動としては、「会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した」(20.8%)の割合が最も高く、「公的な機関に相談した」(19.2%)、「社内の上司に相談した」(18.3%)が続いた。

(8) 育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかった理由としては、サンプル数が少ないため参考となるが、「何をしても解決にならないと思ったから」(55.6%)の割合が最も高く、「職務上不

利益が生じると思ったから」や「行為がさらにエスカレートすると思ったから」などが 11.1%で続いた。

- 勤務先によるハラスメントの認識、認識後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/勤務先がハラスメントを認識していたと回答した者/勤務先がハラスメントを認定したと回答した者、複数回答)
 - (9) 勤務先が育児休業等ハラスメントを受けていることを「認識していた」と回答した割合は 55.0%、「認識していなかった」と回答した割合は、45.0%であった。
 - (10) 育児休業等ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、「相談したことを理由として不利益な取扱いをした」(47.0%)が最も高く、次いで「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」(36.4%)であった。勤務先が「特に何もしなかった」の割合は 16.7%であった。
 - (11) 勤務先による育児休業等ハラスメントの認定については、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」が半数(50.0%)を占めており、次いで、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」(27.3%)、「ハラスメントまたは不利益取扱いがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」は 21.2%であった(図表 37 参照)。

図表 37 勤務先はあなたが受けた行為を育児休業等ハラスメントと認めたか



(対象:勤務先が育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者(n=66))

- (12) 育児休業等ハラスメントを認定した後の勤務先の対応としては、サンプル数が少ないため参考としてはあるが、「あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた」(44.4%)の割合が最も多く、「行為者に謝罪させた」(38.9%)が続いた。「何もしなかった」と回答した者はいなかった。

■ ハラスメントに関する職場の特徴(対象:全回答者、複数回答)

- (13) 育児休業等ハラスメントを経験した者と、経験しなかった者との職場の特徴を比較すると、「その他」を除き、すべての項目において経験した者の方が、回答割合が高かった。ハラスメントを経験した者としなかった者との差異が大きい項目としては、「ハラスメント防止規定が制定されていない」(19.2 ポイント差)、「残業が多い/休暇を取りづらい」(18.6 ポイント差)、「遵守しなければならない規則が多い/高い規律が求められる」(16 ポイント差)があった。

3.2.4 特別サンプル調査(就活等セクハラ)

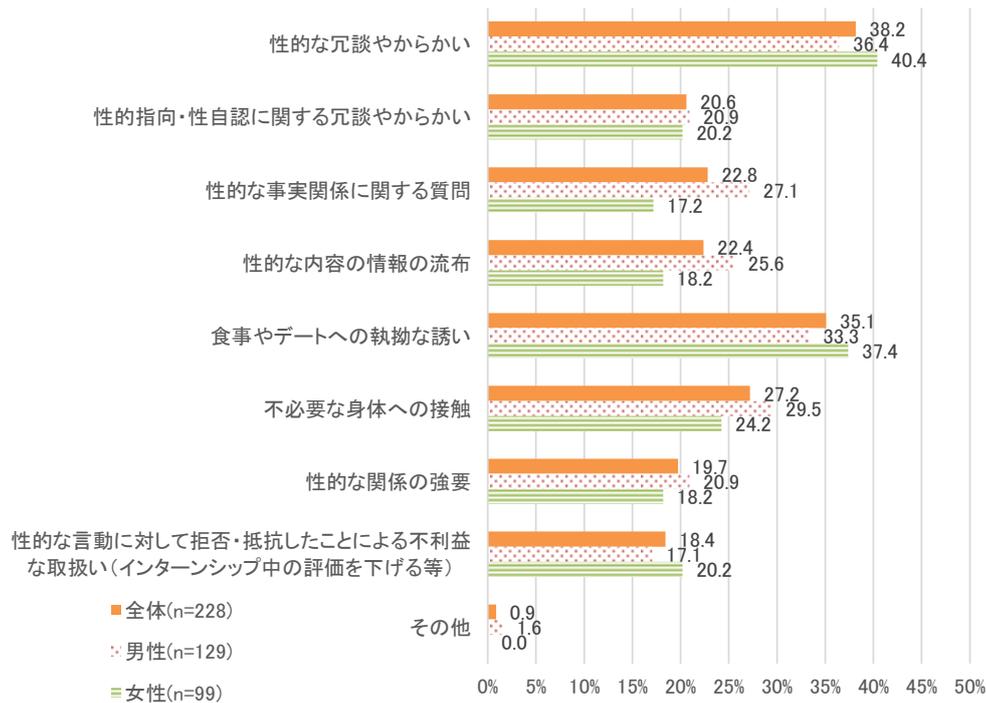
■ 過去 5 年間にハラスメントを受けた経験(対象:全回答者、単一回答)

- (1) 2020～2022 年度卒業で就職活動(転職を除く)又はインターンシップを経験した男女の中で、インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は 30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた者の割合は 31.9%であった。男女別でみると、インターンシップ中にセクハラを経験したと回答した割合は男性の方が女性より高かった(それぞれ 32.4%、27.5%)。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについても、男性の方が女性より経験した割合が高かった(それぞれ 34.3%、28.8%)

■ 受けたハラスメントの内容(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

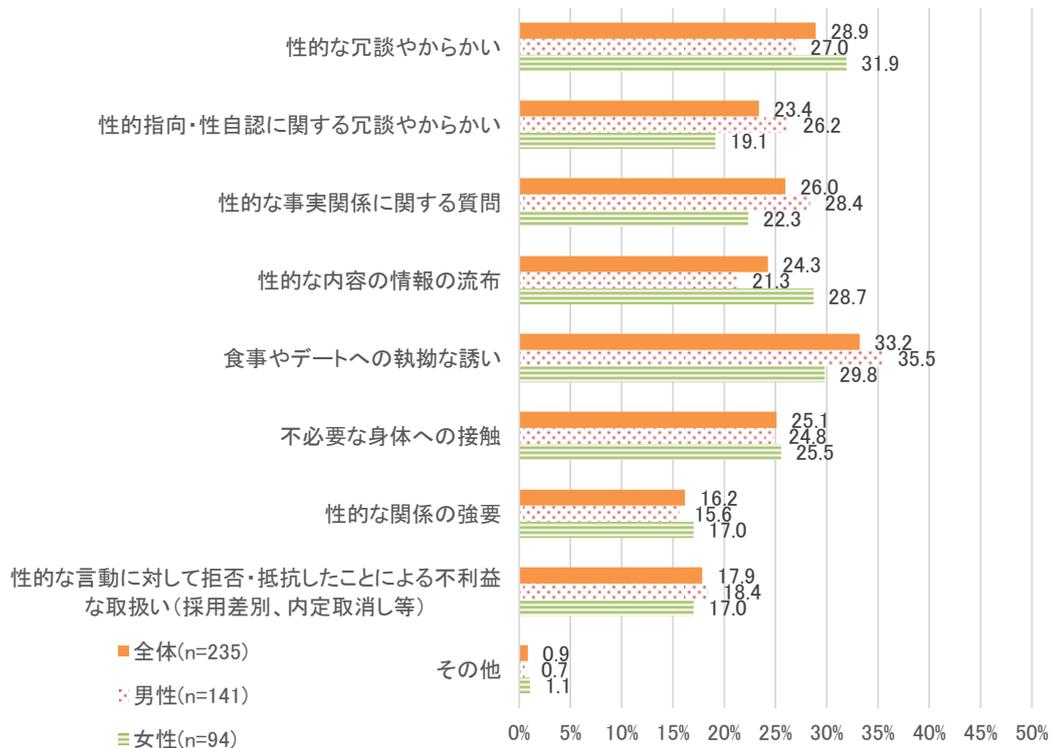
- (2) 受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」(38.2%)と最も多く、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」(35.1%)、「不必要な身体への接触」(27.2%)の順に多かった。インターンシップ中のセクハラとしては、「性的な冗談やからかい」や「食事やデートへの執拗な誘い」、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い(インターンシップ中の評価を下げる等)」が、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラでは、「性的な内容の情報の流布」や「性的な関係の強要」などで、女性の方が男性より割合が高かった(図表 38、図表 39 参照)。

図表 38 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた際の行為の内容(男女別)



(対象: インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=228))

図表 39 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の行為の内容 (男女別)

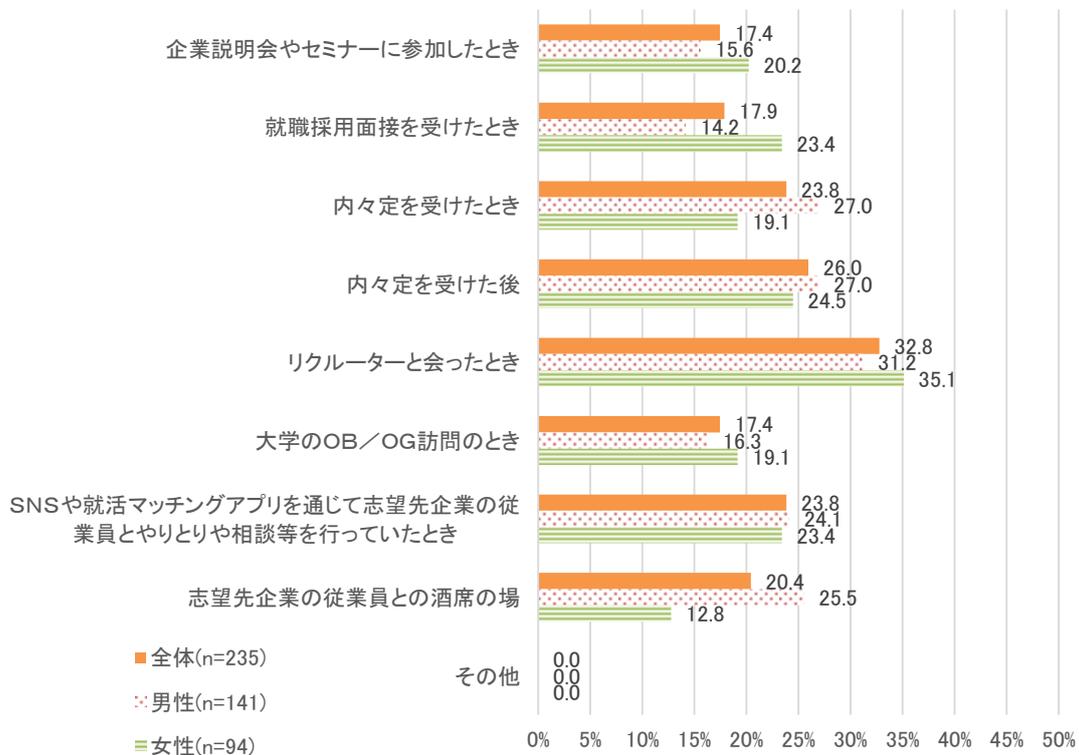


(対象: インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235))

■ ハラスメントを受けた場面(対象: ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

- (3) インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面としては、「リクレーターと会ったとき」(32.8%)の割合が最も高く、次に「内々定を受けた後」(26.0%)が高かった。男女別で見ると、「内々定を受けたとき」や「志望先企業の従業員との酒席の場」などについては男性の方が女性より割合が高く、「就職採用面接を受けたとき」や「企業説明会やセミナーに参加したとき」などについては女性の方が男性より割合が高かった(図表 40 参照)。

図表 40 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた場面(男女別)

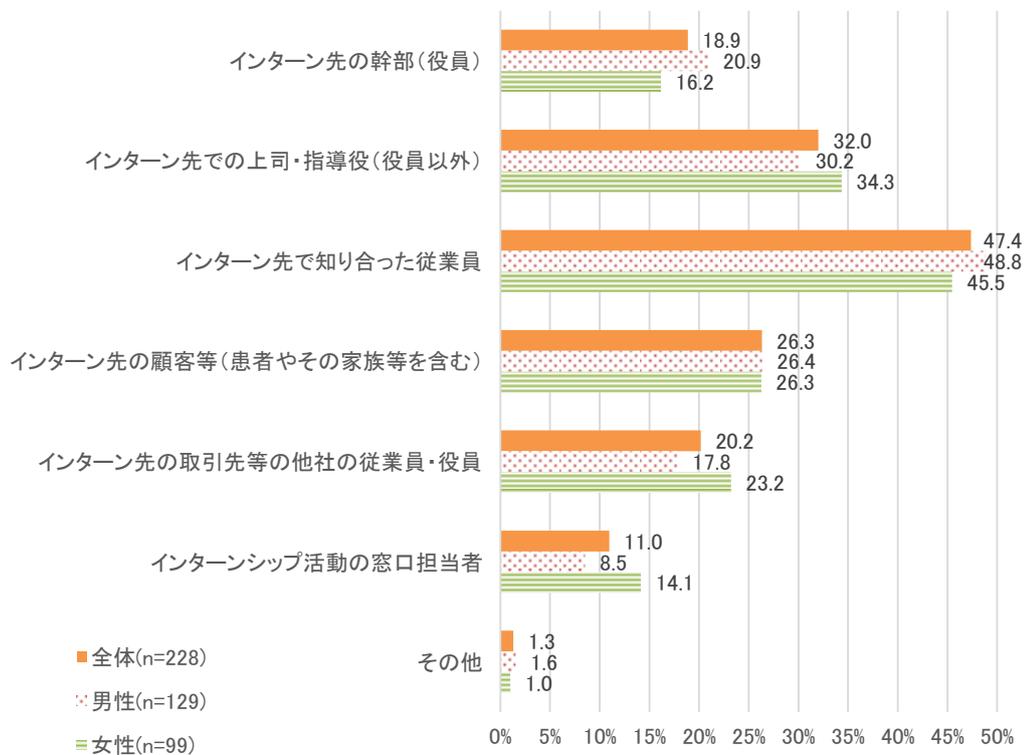


(対象: インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235))

■ ハラスメントの行為者(対象: ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

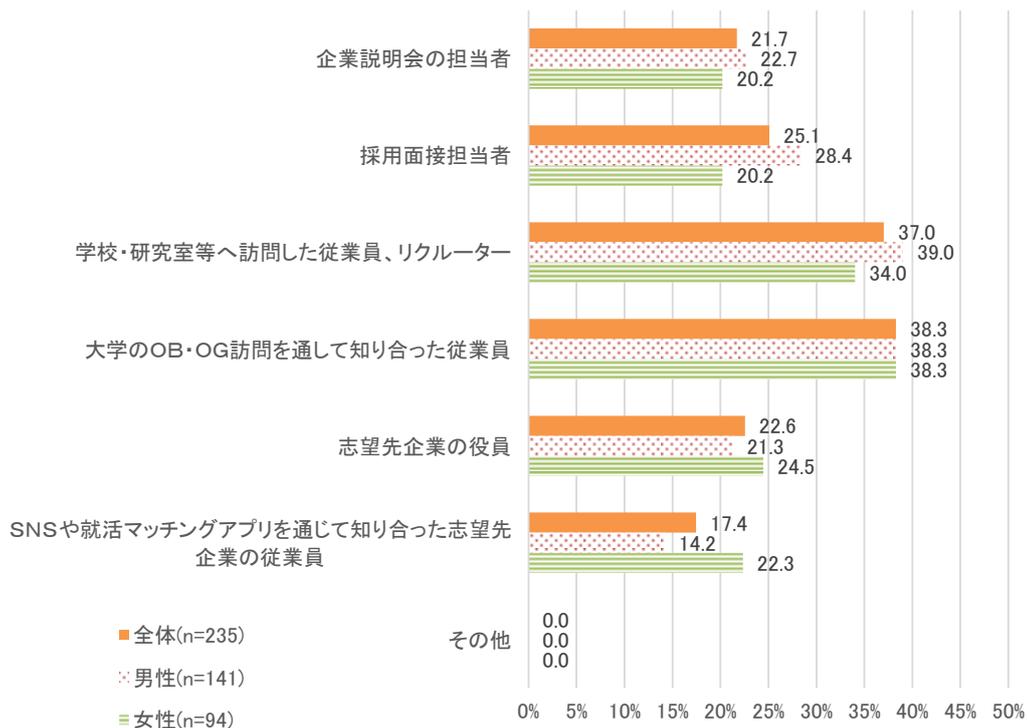
- (4) 就活等セクハラの実行者としては、インターンシップ中のセクハラは、「インターンシップ先で知り合った従業員」(47.4%)が最も多く、次いで「インターン先での上司・指導役(役員以外)」(32.0%)が多かった。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラの実行者では、「大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員」(38.3%)、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」(37.0%)の順に多かった(図表 41、図表 42 参照)。

図表 41 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた際の行為者(男女別)



(対象: インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=228))

図表 42 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の行為者(男女別)



(対象:就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235))

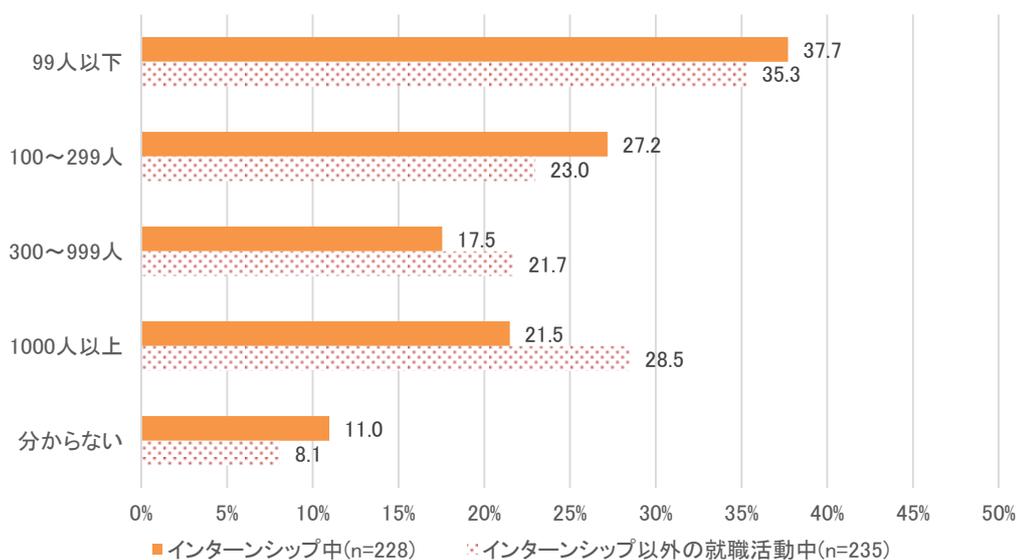
■ ハラスメントを受けたことによる心身への影響(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(5) 就活等セクハラを受けての心身への影響としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中のハラスメントの両方で、「就職活動に対する意欲が減退した」(それぞれ34.6%、40.0%)が最も高かった。次いで、インターンシップ中については、「眠れなくなった」(32.5%)が続き、インターンシップ以外の就職活動中については、「怒りや不満、不安などを感じた」(33.6%)が続いた。男女別でみると、インターンシップ中のセクハラでは、「怒りや不満、不安などを感じた」や「学校を休むことが増えた」などについては男性の方が女性より割合が高く、「特に影響はなかった」や「就職活動に対する意欲が減退した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラでは、「眠れなくなった」、「通院したり服薬をした」などについては男性の方が女性より割合が高く、「怒りや不満、不安などを感じた」、「入院した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

■ ハラスメントを受けた際の志望先の従業員規模、業種、インターンシップの期間(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

(6) セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模について、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「99人以下」(それぞれ37.7%、35.3%)の企業での割合が最も高かった(図表43参照)。

図表 43 インターンシップ中/インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模



(対象:インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=228),

インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235))

- (7) 就活等セクハラを受けた頻度を志望先企業・団体の従業員規模別にみると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「何度も繰り返し経験した」の割合は1,000人以上の企業において最も高かった(それぞれ 26.9%、28.6%)。
- (8) セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体の業種としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「製造業」(それぞれ 17.5%、17.0%)が最も多かった。
- (9) セクハラ行為を受けた際のインターンシップの期間としては、「1週間以上2週間未満(6～10営業日)」(32.0%)が最も多く、次いで「2週間以上(11営業日)1か月未満」(25.0%)であった。

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もなかった理由(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もなかったと回答した者、複数回答)

- (10) セクハラ行為を受けての行動としては、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」(21.5%)が最も高く、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」(19.3%)、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」(18.4%)の順に高い割合であった。インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」(20.0%)が最も高く、次いで「大学のOB・OGに相談した」(18.7%)、「家族・親戚、友人に相談した」(17.4%)であった。男女別で見ると、インターンシップ中のセクハラについては、「労働基準監督署や都道府県労働局内の相談コーナーに相談した」、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」などについては男性の方が割合が高く、「何もなかった」、「大学のOB・OGに相談した」などについては女性の方が割合が高かった。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラにつ

いて男女別にみると、「大学のOB・OGに相談した」、「ハローワークに相談した」などについては男性の方が女性より割合が高く、「何もなかった」、「大学のキャリアセンターに相談した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

- (11) 就活等セクハラを受けて何もなかった理由としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中(サンプル数が少ないため参考値として掲載)ともに、「何をしても解決にならないと思ったから」(48.6%、37.9%)の割合が最も高かった。インターンシップ中については、次いで「就職活動において不利益が生じると思ったから」(18.9%)が続き、インターンシップ以外の就職活動中については、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(20.7%)が続いた。

■ ハラスメントを受けていると相談した後の相談先の対応(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)

- (12) 就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先対応者の対応としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「解決策・対応策は示してくれなかったが、相談にのってくれた」(それぞれ 43.1%、50.9%)の割合が最も高く、次いで、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」(それぞれ 40.8%、46.7%)となった。男女別でみると、インターンシップ中については、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」を除いた項目で、女性の方が男性より回答割合が高かった。インターンシップ以外の就職活動中では、「特に何もなかった」を除いたすべての項目で、男性の方が女性よりも回答割合が高かった。

以上