

令和2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**

令和3年3月

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

目次

1. 事業の概要	1
1.1. 事業の目的・概要	1
1.2. 事業の全体像	2
1.3. 事業の全体スケジュール	3
2. 検討委員会の開催	4
2.1. 検討委員会の目的	4
2.2. 検討委員会の委員構成	4
2.3. 検討委員会の開催スケジュールおよび検討事項	5
2.4. 検討委員会において示された調査の方向性、仕様について	5
3. 調査結果	7
3.1. 調査結果の概要	7
3.2. 企業調査結果詳細	22
3.2.1. 実施概要	22
3.2.2. 回答企業属性	23
3.2.3. 調査結果	25
3.3. 労働者等調査（一般サンプル）結果詳細	57
3.3.1. 実施概要	57
3.3.2. 回答者属性	58
3.3.3. 調査結果	61
3.4. 労働者等調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）結果詳細	118
3.4.1. 実施概要	118
3.4.2. 回答者属性	118
3.4.3. 調査結果	120
3.5. 労働者等調査（男性の育児休業等ハラスメント）結果詳細	138
3.5.1. 実施概要	138
3.5.2. 回答者属性	138
3.5.3. 調査結果	140
3.6. 労働者等調査（就活等セクハラ）結果詳細	152
3.6.1. 実施概要	152
3.6.2. 回答者属性	152
3.6.3. 調査結果	153
4. 集計表	168
4.1. 企業調査 集計表	168
4.2. 労働者等調査 集計表	179

5. 調査票.....	214
5.1. 企業調査 調査票.....	214
5.2. 労働者等調査 調査票.....	227

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、一昨年、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」）が成立したことにより、パワーハラスメント（以下「パワハラ」）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新たに義務付けられ、併せて、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）等の防止にかかる取組の実効性の向上のための改正も行われたところであり、より一層ハラスメント対策に取り組んでいく必要がある。

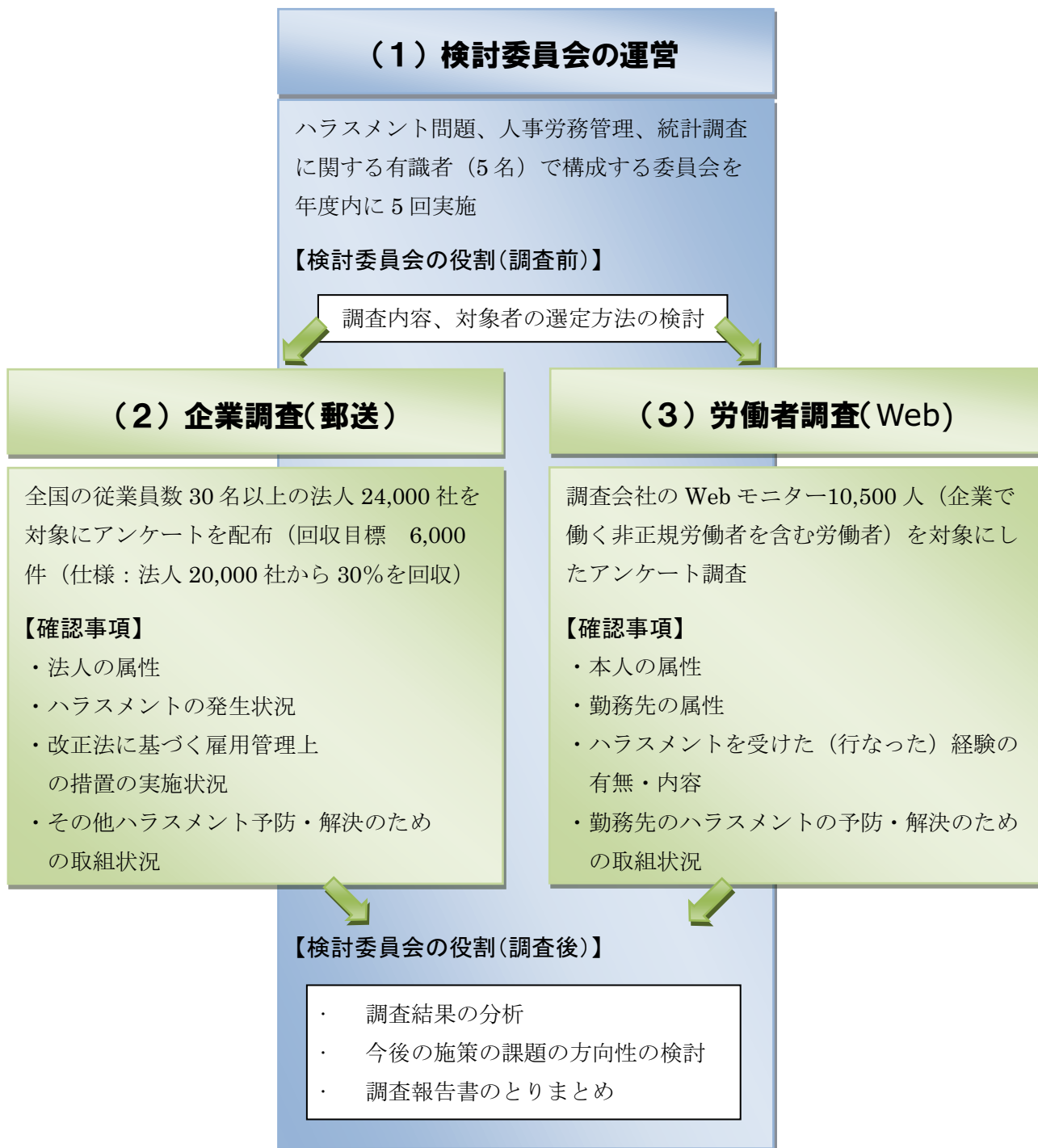
平成 28 年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査から 3 年が経過し、厚生労働省の働きやすい職場環境形成事業及び職場におけるハラスメント対策総合支援事業による周知・広報等により、対策に取り組む企業割合やパワハラを受けている労働者の状況も変化していると考えられることから、企業におけるハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握して今後の諸施策に反映させるための実態調査を実施することとした。

また、近年では、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」）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」）による被害が問題化しているという指摘もある。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、労働政策審議会の建議において、指針等で相談対応の望ましい取組を明確にするとともに、関係省庁等と連携した取組が必要であるとされていることから、これについても併せて調査することとした。

具体的には、本事業は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て今後の諸施策に反映させるため、職場のハラスメントに関する実態調査を実施した。また、調査結果を集計し、現在のハラスメント対策に関する取組状況の分析を実施した。

1.2. 事業の全体像

本事業では、検討委員会の開催（年5回）、企業調査の実施、労働者等調査の実施 などを行った。事業の全体像を以下に示す。



事業全体図

1.3. 事業の全体スケジュール

本事業の全体スケジュールは、図表 1 に示すとおりである。

10 月に企業調査および労働者等調査を実施し、企業調査については 10 月末を回収の締切とした。調査実施前には検討委員会を 2 回実施し、調査の仕様、質問項目について検討を行った。調査実施後には検討委員会を 3 回実施し、集計結果について分析・討議を行った。

図表 1 事業実施スケジュール

時期	検討委員会	実態調査	結果の分析・ 報告書の取りまとめ
4 月	委員会の立ち上げ準備（委員委嘱等）		
5 月			
6 月		☆調査実施準備① ・企業調査対象リストの手配	
7 月	★第 1 回委員会開催 ・調査仕様の検討（企業調査、労働者等調査のサンプル構成、設問案骨子の検討）		
8 月	★第 2 回委員会開催 ・調査仕様の確定・承認 ・調査票の検討		
9 月	（調査票の確定）メール等で確認	☆調査実施準備② ・調査票の印刷、封筒他資材の手配、対象企業リストの作成 ・労働者等調査委託先との契約	
10 月		★労働者等調査実施 （10/6～10/14） ★企業調査実施（10/5～10/31）	★労働者等調査 集計・分析
11 月	★第 3 回委員会開催 ・労働者等調査の結果の確認、検討 ・企業調査の回収状況の確認		★企業調査・簡易分析 （～11/12） ★企業調査・入力集計 （～11/30） ★労働者等調査・企業調査結果の分析
12 月	★第 4 回委員会開催 ・調査結果の分析に関する議論 ・今後の施策の課題の方向性の検討		★報告書案のとりまとめ
1 月			
2 月	★第 5 回委員会開催 ・報告書のとりまとめ		
3 月			★報告書の完成、納品

2. 検討委員会の開催

2.1. 検討委員会の目的

職場のハラスメントの実態把握のための調査事業を円滑に進め、調査をより有意義なものとするために、検討委員会を設置した。

検討委員会は、学識経験者、人事労務関連のアンケート調査の専門家および企業の労務管理担当者で構成し（図表 2 参照）、調査の方針および仕様の決定、調査票の設計、集計、分析、報告書のとりまとめを行った。

2.2. 検討委員会の委員構成

検討委員会の委員構成は図表 2 のとおりである。

委員は、円卓会議ワーキンググループ、平成 24、28 年度パワーハラスメント実態調査、平成 26、27 年度のパワーハラスメントサポートガイド策定事業等との連続性の確保に配慮し、ハラスメントに関する有識者、実務担当者等から選任した。

図表 2 検討委員会の委員構成（敬称略、氏名五十音順）

	氏 名	所 属
	奥田 栄二	独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員
	久保村 俊哉	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 人権啓発センター シニアオフィサー
○	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 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 講師
	古澤 真美	合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント

○印は座長

2.3. 検討委員会の開催スケジュールおよび検討事項

検討委員会の開催スケジュールおよび主な検討事項は、図表3に示すとおりである。

図表3 検討委員会開催スケジュール・検討項目

回次	日 時	主な検討項目
第1回	令和2年7月9日 15:30~17:30	<ul style="list-style-type: none">調査概要、目的の確認企業調査および労働者等調査の仕様、割付案について企業調査および労働者等調査の設問案について
第2回	令和2年8月31日 15:30~17:30	<ul style="list-style-type: none">労働者等調査のサンプル構成（割付）について企業調査 調査票案について労働者等調査 調査票案について
第3回	令和2年11月12日 13:30~15:30	<ul style="list-style-type: none">企業調査の集計・分析の方針について労働者等調査の進捗状況、簡易集計結果について
第4回	令和2年12月14日 16:30~18:30	<ul style="list-style-type: none">報告書に掲載する単集計データ、クロス集計データの選定について報告書の構成等について
第5回	令和3年2月19日 15:30~18:00	<ul style="list-style-type: none">報告書最終案について

2.4. 検討委員会において示された調査の方向性、仕様について

本事業において把握すべき事項、調査の方針を以下のとおりとし、調査票の設計、集計・分析等を行った。

<調査全体について>

- 本事業で実施する実態調査の趣旨は、企業におけるパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」）、介護休業等に関するハラスメント（以下「介護休業等ハラスメント」）の発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握することである。また、近年では、顧客等からの著しい迷惑行為や、就活等セクハラによる被害が問題化していることから、これについても併せて調査とした。

<企業調査の仕様について>

- ・ 企業調査では、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の企業の発生状況（相談件数や該当事例の件数の傾向等）、ハラスメントの予防・解決の取組状況、その効果や課題について確認した。
- ・ 本年度実態調査は、平成 28 年度の実態調査との比較も一部行うことから、前回調査の仕様を一部踏襲することとした。
- ・ 従業員 300 人以上の企業については全数（約 12,000 社）、従業員 299 人以下の企業については抽出して調査を実施することとした。
- ・ 平成 28 年度と比較して、アンケート発送件数の総数を増やしたことに伴い、従業員 299 人以下の企業サンプル数を増やすこととした。
- ・ 従業員 299 人以下の企業サンプルのみを増やしたことで、平成 28 年度調査結果のサンプル割付が異なってくることから、平成 28 年度調査結果との比較においては、従業員 300 人以上の企業と従業員 299 人以下の企業で切り分けて比較を行うこととした。

<労働者等調査の仕様について>

- ・ 労働者等調査では、パワハラ、セクハラ、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等に関するハラスメント（以下「男性の育児休業等ハラスメント」）を受けた／行った経験とその内容、勤務先の職場の特徴、勤務先の対応、勤務先のハラスメントの予防・解決の取組状況について確認した。
- ・ 本年度実態調査においては、パワハラ以外の実態を把握するにあたり、各種ハラスメント経験者を一定数確保する必要があることから、一般サンプルに加え、特別サンプルを設定した。
- ・ 一般サンプルについては、全国の 20～64 歳の従業員（ただし公務員は除く）を対象とした。就業構造基本調査をもとに性別、年代および正社員か正社員以外で割付を行った。勤務先の業種、従業員規模については、割付を行わず自然の出現に任せることとした。
- ・ 管理職などの意識や特徴により発生しているケースもあると考えられるため管理職のサンプルも一定数確保し、管理職向けの質問項目も設定した。なお、管理職については経営者や役員などの経営層を含まないこととした。
- ・ 特別サンプルについては、以下のように 3 種類の対象者に向けて調査を行った。
 - ①女性の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント：過去 5 年間に就業中に妊娠/出産した女性
 - ②男性の育児休業等ハラスメント：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
 - ③就活等セクハラ：2017～2019 年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験した男女
- ・ 就活等セクハラについては、学校基本調査等をもとに性別、学歴を考慮して割付をすることとした。

3. 調査結果

3.1. 調査結果の概要

(1) 企業調査（調査対象：全国の従業員 30 人以上の企業・団体、回答数：6,426）

<企業調査結果のまとめ>

- 過去 3 年間のハラスメント相談件数／該当件数の傾向としては、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」の割合が最も高かった（「件数の増減は分からない」「把握していない」を除く）。また、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「減少している」より高かった。
- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関して実施している雇用管理上の措置としては、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」の割合が、いずれも約 8 割、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の割合が約 4 割という結果となった。
- 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」（35.9%）の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」（32.4%）が高かった。
- 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については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の回答率が最も高かった。

■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）25 頁～

- ① パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（いわゆるマタハラなど）、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラについて、過去 3 年間に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（48.2%）、セクハラ（29.8%）、顧客等からの著しい迷惑行為（19.5%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（5.2%）、介護休業等ハラスメント（1.4%）、就活等セクハラ（0.5%）であった（図表 8 参照）。各ハラスメントについて、過去 3 年間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」「把握していない」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「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 8 参照）。
- ② 過去 3 年間に各ハラスメントの相談があった企業のうち、顧客等からの著しい迷惑行為（92.7%）、セクハラ（78.7%）、パワハラ（70.0%）に該当する事案があったと回答した企業の割合が、介護休業等ハラスメント（21.9%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（47.9%）に該当する事案があったと回答した企業より高い結果となった（図表 15 参照）。過去 3 年間に受けた各ハラスメントに関する相談のうち、ハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向をみると、「件数の増減は分からない」「該当すると判断した事例はない」を除くと、パワハラ、妊娠・出

産・育児休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラ、就活等セクハラについては「減少している」の割合が最も高かった（介護休業等ハラスメントについては「件数は変わらない」と「減少している」が同割合で最も高かった）。相談件数と同様、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「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 15 参照）。

■ハラスメント該当事案の内容（対象：過去 3 年間にハラスメント該当事案があった企業、複数回答） 32 頁～

- ③ ハラスメント該当事案の内容としては、パワハラでは「精神的な攻撃」（74.5%）、セクハラでは「性的な冗談やからかい」（56.5%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは「上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（42.9%）、顧客等からの著しい迷惑行為では「長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム」（59.5%）、介護休業等ハラスメントでは、「上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（45.0%）、就活等セクハラでは、「食事やデートへの執拗な誘い」（52.2%）の割合が最も高かった（図表 16～図表 21 参照）。

■ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（対象：過去 3 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメント／介護休業等ハラスメントの該当事案があった企業、複数回答） 36 頁～

- ④ ハラスメントを受ける要因となった理由・制度としては、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは「妊娠・出産したこと」（41.8%）、介護休業等ハラスメントでは「介護休暇」（50.0%）の割合が最も高かった（図表 22、図表 23 参照）。

■行為者と被害者の雇用形態／関係（対象：過去 3 年間にハラスメント該当事案があった企業、複数回答） 38 頁～

- ⑤ 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のいずれにおいても、該当事案における行為者と被害者の雇用形態は「正社員から正社員へ」の割合が、行為者と被害者の関係は「上司（役員以外）から部下へ」の割合が最も高かった（図表 24 参照）。
- ⑥ 顧客等からの著しい迷惑行為における行為者と被害者の関係としては、「顧客等から自社従業員へ」（91.5%）の割合が最も高かった（図表 26 参照）。また、就活等セクハラの場合は「インターンシップを担当した自社従業員」（39.1%）の割合が最も高かった（図表 27 参照）。

■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） 41 頁～

- ⑦ 回答企業の約 8 割が、パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに対する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施していると回答した。一方、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の割合は全てのハラスメントにおいて約 4 割程度であった（図表 28 参照）。業種別にみると、パワハラでは「運輸業、郵便業」、「建設業」、「学術研究、専門・技術サービス業」などでの取組割合が全般的に他の業種より低かった（図表 32 参照）。同様に、セクハラでは「運輸業、郵便業」、「建設業」などでの取組割合が全般的に低く、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント

では「運輸業、郵便業」、「建設業」などで低かった（図表 33、図表 34 参照）。一方、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」などでは、各種ハラスメントの取組を実施している割合が全般的に他の業種より高かった。

■相談窓口の設置状況（対象：相談窓口を設置していると回答した企業、単一回答）47 頁～

- ⑧ 相談窓口の設置状況としては、「社内のみを設置している」が 63.8%、「社内と社外の両方に設置している」が 33.3%、「社外のみを設置している」が 2.9%であった。従業員規模が大きいほど、「社内のみを設置している」の割合が低くなり、「社内と社外の両方に設置している」の割合が高かった（図表 35 参照）。

■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）48 頁～

- ⑨ 雇用管理上の措置以外に実施している取組としては、「各種ハラスメントの一元的な相談窓口の設置」（54.7%）の割合が最も高く、次いで「職場環境の改善のための取組」（47.1%）が高かった（図表 36 参照）。

- ⑩ 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としては、「特にない」（57.3%）の割合が最も高く、次いで「相談体制の実施」（27.5%）が高かった（図表 38 参照）。取組状況を業種別にみると、「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などでの取組割合が他の業種と比べて高く、「製造業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」などでは相対的に低い結果となった（図表 39 参照）。

- ⑪ 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」（71.9%）の割合が最も高かった。業種別では、「金融業、保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」などでの取組割合が他の業種と比べて高く、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、「不動産業、物品賃貸業」などでは相対的に低い結果となった（図表 40、図表 41 参照）。

■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：全回答企業、複数回答）53 頁～

- ⑫ 取組を進めたことによる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」（35.9%）の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」（32.4%）が高かった（図表 42 参照）。

■ハラスメントの予防・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）54 頁～

- ⑬ 取組を進める上での課題としては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（65.5%）の割合が最も高く、次いで「発生状況を把握することが困難」（31.8%）が高かった（図表 43 参照）。平成 28 年度の調査結果と比較すると、全体的に課題を挙げた割合が減っており、「特にない」が増えているものの（図表 44 参照）、300 人以上の企業における「一般社員等の意識が低い／理解不足」や「社内に対応するための適切な人材がない／不足している」は回答割合が増えた（図表 45 参照）。

(2) 労働者等調査

<労働者等調査結果のまとめ>

- 過去3年間に、パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した者の割合は、それぞれ31.4%、10.2%、15.0%であった。
- 過去5年間に、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、妊娠・出産等に関する否定的な言動、男性の育児休業等ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、それぞれ26.3%、17.1%、26.2%であった。
- 2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験した男女の中で、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、25.5%であった。
- パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の経験有無・頻度を回答者による勤務先の取組評価（勤務先における各種ハラスメントの予防・解決に向けた取組の評価）別にみると、全てのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と評価した者でハラスメントの経験割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と評価した者で最も高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「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」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「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」（48.6%）の割合が最も高かった。
- 勤務先によるパワハラ、セクハラ行為の認定については、「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」（パワハラ59.3%、セクハラ40.2%）の割合が最も高かった。
- ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、パワハラでは、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高く、その差が大きかった。同様にセクハラでは、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等、顧客等からの著しい迷惑行為では、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高く、その差が大きかった。
- 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」などにおいて、経験者の方が未経験者より回答割合が高く、その差が大きかった。また、育児休業等ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、「女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある」、「男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」、「男性の育児参画に否定的な人が多い」などにおいて、経験者の方が未経験者より回答割合が高く、その差が大きかった。

- 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としては、パワハラが39.2%で最も高く、次いでセクハラが36.2%、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントが22.6%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「積極的に取り組んでいる」と回答したの方が、「あなた自身の働きやすさ」と「同じ職場の他の人の働きやすさ」が「改善された」の割合が高く、「あまり取り組んでいない」と回答した者では「悪化している」の割合が高かった。

【一般サンプル】（調査対象：全国の20～64歳の男女労働者8,000名）

■ハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）61頁～

- ① パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間での勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。パワハラの経験割合は、平成28年度の調査結果（32.5%）から1.1ポイント減少した（図表54参照）。
- ② 過去3年間にパワハラを経験した者の割合を男女別でみると、男性（33.3%）の方が女性（29.1%）よりも高かった（図表56参照）。業種別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」（41.1%）、「建設業」（36.2%）、「医療、福祉」（35.5%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（35.2%）等が相対的に高かった（図表62参照）。従業員規模別では、100～299人以下の企業（36.3%）で最も高く、99人以下の企業（30.0%）で最も低かった（図表63参照）。
- ③ 過去3年間にセクハラを経験した者の割合を男女別でみると、女性（12.8%）の方が男性（7.9%）よりも高かった（図表57参照）。業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」（15.0%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（14.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（14.0%）、「運輸業、郵便業」（13.4%）等が他の業種と比べて高かった（図表64参照）。従業員規模別では、100～299人以下の企業（12.4%）で最も高く、1,000人以上の企業で最も低かった（図表65参照）。
- ④ 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の割合を男女別にみると、男性（14.9%）と女性（15.0%）で1ポイントを超える差は見られなかった（図表59参照）。業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」（25.1%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（23.3%）、「不動産業、物品賃貸業」（22.6%）、「卸売業、小売業」（21.9%）等が相対的に高かった（図表66参照）。なお、従業員規模別では2ポイントを超える差は見られなかった（図表67参照）。
- ⑤ パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の経験有無・頻度を回答者による勤務先の取組評価別にみると、全てのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と評価した者でハラスメントの経験割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と評価した者で最も高かった（図表68、図表69、図表70参照）。

■コロナ禍前後の顧客等からの著しい迷惑行為の件数の増減（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、単一回答）73頁～

- ⑥ コロナ禍前後での顧客等からの著しい迷惑行為の増減については、「コロナ禍以前と変わらない」（53.3%）が最も多かった（図表71参照）。

■受けたハラスメントの内容（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）75頁～

- ⑦ 受けたパワハラの内容としては「精神的な攻撃」（49.4%）の割合が最も高く、次いで「過大な要求」（33.3%）が高かった（図表73参照）。男女別でみると、「過大な要求」の割合は男性の方が高く、「人間関係からの切り離し」や「個の侵害」の割合は女性の方が高かった（図表74参照）。
- ⑧ 受けたセクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」（49.8%）の割合が最も高く、次いで「不必要な身体への接触」（22.7%）が高かった。男女別では、「性的な冗談やからかい」、「不必要な身体への接触」、「食事やデートへの執拗な誘い」等の割合は女性の方が高く、「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」、「性的な内容の情報の流布」などの割合は男性の方が高かった（図表75参照）。
- ⑨ 受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容としては、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム（過度なもの）」（52.0%）の割合が最も高く、「名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」（46.9%）が続いた。男女別では、「著しく不当な要求（金品の要求、土下座の強要等）」等の割合は男性の方が高かった（図表76参照）。

■ハラスメントを受けた場所（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）79頁～

- ⑩ ハラスメントを受けた場所としては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに「通常就業している場所」の割合が最も高かった（それぞれ86.4%、67.0%、60.7%）。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」（34.6%）が2番目に高かった（図表77、図表78参照）。

■ハラスメントの行為者（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）80頁～

- ⑪ パワハラ、セクハラの行為者は、「上司（役員以外）」の割合が最も高く（各67.9%、55.2%）、次いで「会社の幹部（役員）」（各24.7%、21.6%）、「同僚」（各18.5%、21.0%）となった。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）」（77.1%）の割合が最も高かった（図表79～図表81参照）。

■顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）81頁～

- ⑫ 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応としては、「上司に引き継いだ」（36.6%）の割合が最

も高く、「毅然と対応した」（32.6%）、「謝り続けた」（32.3%）が続いた（図表 82 参照）。

■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去 3 年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答） 82 頁～

- 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のいずれも、「怒りや不満、不安などを感じた」の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」が高かった（図表 84～図表 86 参照）。

■ハラスメントを受けた後の行動、受けて何もしなかった理由（対象：過去 3 年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答） 86 頁～

- ⑭ ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった（それぞれ 35.9%、39.8%）。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では「社内の上司に相談した」（48.4%）の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」（34.0%）が高かった（図表 87 参照）。パワハラを受けた後の行動について平成 28 年度調査の結果と比較すると、「何もしなかった」、「家族や社外の友人に相談した」が減少し、「社内の同僚に相談した」、「社内の上司に相談した」が増加した（図表 88 参照）。また、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、勤務先が各種ハラスメントの予防・解決に向けた取組をしているという評価（勤務先の取組評価）が高いほど「社内の同僚に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった（図表 92 参照）。

- 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も「何をしても解決にならないと思ったから」の割合が最も高く、半数を超えた。2 番目に高い理由は、パワハラでは「職務上不利益が生じると思ったから」、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為では「何らかの行動をするほどのことではなかったから」であった（図表 95、図表 97 参照）。

■ハラスメントを知った後の勤務先の対応、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：過去 3 年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答） 98 頁～

- ⑯ ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「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」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「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」（48.6%）の割合が最も高かった（図表 99、図表 100 参照）。

- ⑰ 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」（パワハラ 59.3%、セクハラ 40.2%）の割合が最も高かった（図表 101 参照）。

- ⑱ ハラスメント認定後の勤務先の対応としては、パワハラでは「行為者に謝罪させた」（28.5%）の

割合が最も高く、次いで「何もしなかった」(22.3%)が高かった。セクハラでは「会社として謝罪をした」(32.4%)の割合が最も高く、次いで「行為者に謝罪させた」(27.0%)となった(図表 102 参照)。

■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) 102 頁～

- ⑱ ハラスメントの経験者と未経験者として職場の特徴の回答を比較すると、パワハラでは、「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高く、その差が大きかった(図表 105 参照)。同様にセクハラでは、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「従業員間の競争が激しい/個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等、顧客等からの著しい迷惑行為では、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」、「従業員間の競争が激しい/個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高かった(図表 106 参照)。

■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(対象:全回答者、単一回答) 107 頁～

- ⑳ 過去 3 年間にハラスメント行為をしたと感じた/指摘されたと回答した者の割合は 7.7%であった(図表 109 参照)。したと感じた/指摘された行為の内容としては「パワハラ」(66.3%)の割合が最も高く、次いで「セクハラ」(21.2%)であった(図表 110 参照)。

■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:過去 3 年間にハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された者、複数回答) 108 頁～

- ㉑ したと感じた/指摘されたハラスメント行為に対する勤務先の認定については、「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」(28.5%)の割合が最も高かった(図表 111 参照)。
- ㉒ したと感じた/指摘されたハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「ハラスメントを受けた人に謝罪させた」(36.1%)の割合が最も高く、「配置転換した」(19.3%)、「ハラスメントを受けた人を配置転換した」(12.6%)が続いた(図表 112 参照)。

■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:全回答者、複数回答) 110 頁～

- ㉓ 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としては、パワハラが 39.2%で最も高く、次いでセクハラが 36.2%、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントが 22.6%となった。業種別では、「金融業、保険業」、「情報通信業」において各ハラスメントの取組割合が相対的に高く、「医療、福祉」、「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」で低かった(図表 113 参照)。

■勤務先が実施するハラスメント防止対策の内容（対象：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とは回答した者、複数回答） 111 頁～

- ②④ 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（以下本項において「勤務先の取組」）の内容としては、「ハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針の明確化と周知」（62.9%）の割合が最も高く、次に「相談窓口の設置と周知」（52.1%）が高かった。一方で、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントに関する「業務体制の整備など」（20.5%）の割合が最も低く、次いで「不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発」（25.3%）が低かった（ハラスメントの相談や該当事案があった場合の取組を除く。図表 114 参照）。勤務先の取組の内容を職場の生産性の変化別にみると、働きやすさが「改善された」と回答した者では、「再発防止に向けた措置」や「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の取組割合が高かった（図表 118 参照）。

■勤務先の取組への評価（対象：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とは回答した者、単一回答） 112 頁～

- ②⑤ 勤務先の取組への評価としては、「取り組んでいる」が最も多く（52.5%）、「積極的に取り組んでいる」（18.9%）、「あまり取り組んでいない」（18.6%）が続いた（図表 115 参照）。業種別では、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「情報通信業」で、「積極的に取り組んでいる」の割合が相対的に高く、「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」で「あまり取り組んでいない」が高かった。従業員規模別では、1,000 人以上の企業で「積極的に取り組んでいる」（26.9%）の割合が最も高く、100～299 人以下の企業で「あまり取り組んでいない」（25.8%）が最も高かった（図表 116 参照）。

■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の予防・解決のための取組を行っているとは回答した者、複数回答） 114 頁～

- ②⑥ 勤務先の取組による職場の変化としては、「職場の生産性」や「あなた自身の働きやすさ」といった 8 つの項目全てで、「変わらない」の割合が 7 割弱で最も高いが、「改善された」の方が「悪化している」より高かった。「改善された」の割合は、「あなた自身の働きやすさ」（15.6%）や「同じ職場の他の人の働きやすさ」（15.2%）で高かった（図表 117 参照）。職場の変化を回答者による勤務先の取組評価別にみると、勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を「積極的に取り組んでいる」と回答した者の方が、「あなた自身の働きやすさ」や「同じ職場の他の人の働きやすさ」といった職場の変化として示すいずれの項目も「改善された」の割合が高く、「あまり取り組んでいない」と回答した者では「悪化している」の割合が高かった（図表 119 参照）。

■勤務先が今後実施した方がよい取組（対象：全回答者、複数回答） 117 頁～

- ②⑦ 勤務先が今後実施した方がよい取組としては、「特にない」（49.9%）を除くと、「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組」（30.4%）の割合が最も高く、次いで「職場環境の改善のための取組」（28.7%）が高かった。業種別でみると、「教育、学習支援業」や「金融業、保険業」では「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組」の割合が他業種より高く、「情

報通信業」では「職場環境の改善のための取組」の割合が高かった（図表 120 参照）。

【特別サンプル（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）】（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 1,000 名）

■ハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）120 頁～

- ① 回答者のうち、過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを経験した者の割合は 26.3%であった（図表 124 参照）。勤務先の業種別でみると、「建設業」（31.8%）、「その他サービス業」（31.8%）、「情報通信業」（30.2%）等の割合が高かった。従業員規模別では、100～299 人の企業（33.4%）で最も高く、99 人以下の企業（24.6%）で最も低かった（図表 125 参照）。

■受けたハラスメントの内容（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）122 頁～

- ② 受けた妊娠・出産・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」（24.3%）の割合が最も高く、次いで「嫌がらせ的な言動、業務に従事させない」（24.0%）が高かった（図表 126 参照）。雇用形態（正社員、正社員以外。以下同じ）別では、「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」等の割合は正社員の方が高く、「解雇」等は正社員以外の方が高かった（図表 127 参照）。

■ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）124 頁～

- ③ 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度としては、「妊娠・出産したこと」（57.0%）の割合が最も高く、「産前・産後休業」（28.9%）が続いた（図表 128 参照）。雇用形態別では、「産前・産後休業」は正社員の方が高い一方、「妊娠・出産したこと」は正社員以外の方が高かった（図表 129 参照）。

■ハラスメントの行為者（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）126 頁～

- 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）」（62.7%）の割合が最も高く、次いで「会社の幹部（役員）」（30.4%）、「同僚」（20.5%）となった（図表 130 参照）。

■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）127 頁～

- ⑤ 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（69.2%）の割合が最も高く、次に「仕事に対する意欲が減退した」（52.9%）が高かった（図表 131 参照）。

■ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）128 頁～

- 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、「あきらめた

制度はない（44.5%）の割合が最も高く、次いで「妊娠中の軽易な業務の転換」（16.3%）、「妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）」（15.2%）であった（図表 133 参照）。

■ハラスメントを受けた後の行動、受けて何もしなかった理由（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）129 頁～

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、「家族や社外の友人に相談した」（27.4%）の割合が最も高く、次いで「何もしなかった」（25.5%）、「社内の同僚に相談した」（21.3%）であった（図表 134 参照）。

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」（53.7%）の割合が最も高く、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」（35.8%）が高かった（図表 135 参照）。

■ハラスメントを知った後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）132 頁～

⑨ 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、「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」（40.2%）の割合が最も高く、次に「特に何もしなかった」（33.3%）が高かった（図表 137 参照）。

⑩ 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、「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」（57.6%）の割合が最も高く、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと「認めなかった」（21.8%）、「認めた」（19.5%）が続いた（図表 138 参照）。

■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、単一回答）135 頁～

⑪ 過去 5 年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）を経験したと回答した者の割合は 17.1%であった（図表 140 参照）。従業員規模別でみると、100～299 人の企業で割合が最も高く、99 人以下の企業で最も低かった（図表 141 参照）。

■妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験の行為者（対象：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者、複数回答）136 頁～

⑫ 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）」（60.8%）の割合が最も高く、「会社の幹部（役員）」（29.2%）、「同僚」（22.2%）が続いた（図表 142 参照）。

■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：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者、複数回答）136 頁～

⑬ 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（63.2%）の割合が最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」（47.4%）が続いた（図表 143 参照）。

■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）137 頁～

- ⑭ 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの経験者と未経験者として職場の特徴の回答を比較すると、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」などにおいて、経験者の方が未経験者より回答割合が高く、その差が大きかった（図表 144 参照）。

【特別サンプル（男性の育児休業等ハラスメント）】（調査対象：過去 5 年間に勤務先の育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者 500 名）

■ハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）140 頁～

- ① 回答者の中で、過去 5 年間に育児休業等ハラスメントを経験した者の割合は 26.2%であった。勤務先の従業員規模別では（図表 148 参照）、99 人以下の企業で最も割合が高く（31.1%）、1,000 人以上の企業で最も低かった（21.7%）。

■受けたハラスメントの内容（対象：過去 5 年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）142 頁～

- 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」（53.4%）の割合が最も高く、次いで「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」（33.6%）が高かった（図表 150 参照）。

■ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（対象：過去 5 年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）143 頁～

- ③ 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、「育児休業（49.6%）」の割合が最も高く、次に「残業免除、時間外労働・深夜業の制限（38.9%）」が高かった（図表 151 参照）。

■ハラスメントの行為者（対象：過去 5 年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）143 頁～

- 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）（66.4%）」の割合が最も高く、次に「会社の幹部（役員）（34.4%）」が高かった（図表 152 参照）。

■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去 5 年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）144 頁～

- ⑤ 育児休業等ハラスメントを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた（65.6%）」が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した（53.4%）」が高かった（図表 153 参照）。

■ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度（対象：過去 5 年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）144 頁～

- 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、「育児休業（42.7%）」の割合

が最も高く、「残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」(34.4%)、「所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置」(31.3%)が続いた(図表 154 参照)。

■ハラスメントを受けた後の行動、受けて何もしなかった理由(対象:過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答) 145 頁～

⑦ 育児休業等ハラスメントを受けた後の行動としては、「社内の同僚に相談した」と「何もしなかった」の割合が 24.4%で最も高く、「社内の上司に相談した」(21.4%)、「家族や社外の友人に相談した」(19.8%)が続いた(図表 155 参照)。

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、「何をしても解決にならないと思ったから」(62.5%)の割合が最も高く、「職務上不利益が生じると思ったから」(31.3%)が続いた(図表 156 参照)。

■ハラスメントを知った後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定(対象:過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答) 148 頁～

⑨ 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、「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」(43.3%)の割合が最も高く、「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」(40.3%)が続いた。「特に何もしなかった」は 20.9%であった(図表 158 参照)。

⑩ 勤務先によるハラスメントの認定については、育児休業等ハラスメントと「認めた」(35.8%)と「認めなかった」(35.8%)が同割合で、「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」が 28.4%であった(図表 159 参照)。

■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) 151 頁～

⑪ 育児休業等ハラスメントの経験者と未経験者として職場の特徴の回答を比較すると、「女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある」、「男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある」、「子育てをしている従業員がいない/少ない」、「男性の育児参画に否定的な人が多い」などにおいて、経験者の方が未経験者より回答割合が高く、その差が大きかった(図表 161 参照)。

【特別サンプル(就活等セクハラ)】(調査対象:2017～2019年度卒業で就職活動(転職を除く)を経験した男女 1,000 名)

■就活等セクハラを受けた経験(対象:全回答者、単一回答) 153 頁～

① 回答者の中で、就活等セクハラを経験したと者の割合は約 4 人に 1 人(25.5%)であった。卒業年度別では、2018 年度卒の割合が最も高く、2019 年度卒が最も低かった(図表 164 参照)。男女別では、男性の方が高かった。男女・学歴別では、「男性 大学院生」において最も高かった。就活等セクハラを経験頻度を、行為を受けた際の志望先の従業員規模別にみると、「何度も繰り返し経験した」の回答割合は 300～999 人の企業において最も高く、99 人以下において最も低かった(図表 172 参照)。

■受けた就活等セクハラの内容（対象：就活等セクハラを受けた者、複数回答）154 頁～

- 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」（40.4%）の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」（27.5%）、「性的な事実関係に関する質問」（23.6%）が続いた。男女別では、「性的な冗談やからかい」、「食事やデートへの執拗な誘い」は女性の方が高く、「性的な内容の情報の流布」、「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（採用差別、内定取消し等）」は男性の方が高かった（図表 166 参照）。

■就活等セクハラを受けた場面（対象：就活等セクハラを受けた者、複数回答）155 頁～

- ③ 就活等セクハラを受けた場面としては、「インターンシップに参加したとき」（34.1%）の割合が最も高く、次いで「企業説明会やセミナーに参加したとき」（27.8%）が高かった。男女別では、「企業説明会やセミナーに参加したとき」、「内々定を受けたとき」や「大学の OB / OG 訪問のとき」は男性の方が高く、「SNS や就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談等を行っていたとき」や「志望先企業の従業員との酒宴の場」は女性の方が高かった（図表 167 参照）。

■就活等セクハラの行為者（対象：就活等セクハラを受けた者、複数回答）156 頁～

- ④ 就活等セクハラの行為者としては、「インターンシップで知り合った従業員」（32.9%）の割合が最も高く、次いで「採用面接担当者」（25.5%）、「企業説明会の担当者」（24.7%）が高かった。男女別でみると、「企業説明会の担当者」、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」などは男性の方が割合が高く、「インターンシップで知り合った従業員」、「志望先企業の役員」は女性の方が高かった（図表 168 参照）。

■就活等セクハラを受けたことによる心身への影響（対象：就活等セクハラを受けた者、複数回答）157 頁～

- ⑤ 就活等セクハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（44.7%）の割合が最も高く、「就職活動に対する意欲が減退した」（36.9%）が続いた。男女別では、「怒りや不満、不安などを感じた」は女性の方が高く、「学校を休むことが増えた」、「眠れなくなった」、「入院した」は男性の方が高かった。経験頻度別でみると、「何度も繰り返し経験した」者は、他より「通院したり服薬をした」、「入院した」、「学校を休むことが増えた」、「特に影響はなかった」が高かった（図表 169 参照）。

■就活等セクハラを受けた際の志望先の従業員規模、業種（対象：就活等セクハラを受けた者、複数回答）159 頁～

- ⑥ 就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模については、「29 名以下」の割合が最も高かった（図表 171 参照）。
- ⑦ 就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の業種としては、「その他サービス業」（18.8%）が最も多く、「製造業」（12.9%）、「医療、福祉」（12.2%）が続いた（図表 173 参照）。

■就活等セクハラを受けた後の行動、受けて何もしなかった理由(対象:就活等セクハラを受けた者、複数回答) 161 頁～

- ⑧ 就活等セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」(24.7%)が最も高く、「大学のキャリアセンターに相談した」(19.2%)、「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」(18.0%)、「家族・親戚、友人に相談した」(17.6%)が続いた(図表 174 参照)。男女別では、「大学の指導教授に相談した」、「大学のOB・OGに相談した」、「大学のキャリアセンターに相談した」、「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」は男性の方が高く、「家族・親戚、友人に相談した」、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」、「何もしなかった」は女性の方が高かった。経験頻度別でみると、経験頻度が高いほど、「何もしなかった」、「企業の採用担当者等に相談した」の割合が高かった(図表 176 参照)。
- ⑨ 就活等セクハラ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」(47.6%)が最も高く、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(34.9%)が続いた。男女別では、「何をしても解決にならないと思ったから」、「就職活動において不利益が生じると思ったから」は女性の方が高く、「相談先がなかったから」、「行為がさらにエスカレートすると思ったから」、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」は男性の方が高かった(図表 177 参照)。

■就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先の対応(対象:就活等セクハラを受けた者、複数回答) 165 頁～

- ⑩ 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、「事態の解決に向けて企業に働きかけてくれたり、対応策について助言してくれた」(43.0%)の割合が最も高く、次いで「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」(35.4%)、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」(33.5%)となった。男女別でみると、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」は男性の方が高かった(図表 178 参照)。

3.2. 企業調査結果詳細

3.2.1. 実施概要

- ・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： 2020年10月3日～10月30日
- ・調査対象： 全国の従業員30人以上の企業・団体
- ・発送件数： 24,000件（※）
- ・回収数： 6,426件（回収率 26.8%）
- ・調査項目： アンケート調査票は「5. 調査票」を参照

※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）

【参考】平成28年度実態調査（企業調査）の概要

- ・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： 2016年7月25日～10月24日
- ・調査対象： 全国の従業員30人以上の企業・団体
- ・発送件数： 20,000件（※）
- ・回収数： 4,587件（回収率 22.9%）

※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（8,947件）
- 従業員300人以上の企業：全企業を対象（11,053件）

平成28年度実態調査の結果詳細は、下記を参照のこと。

○ 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）：

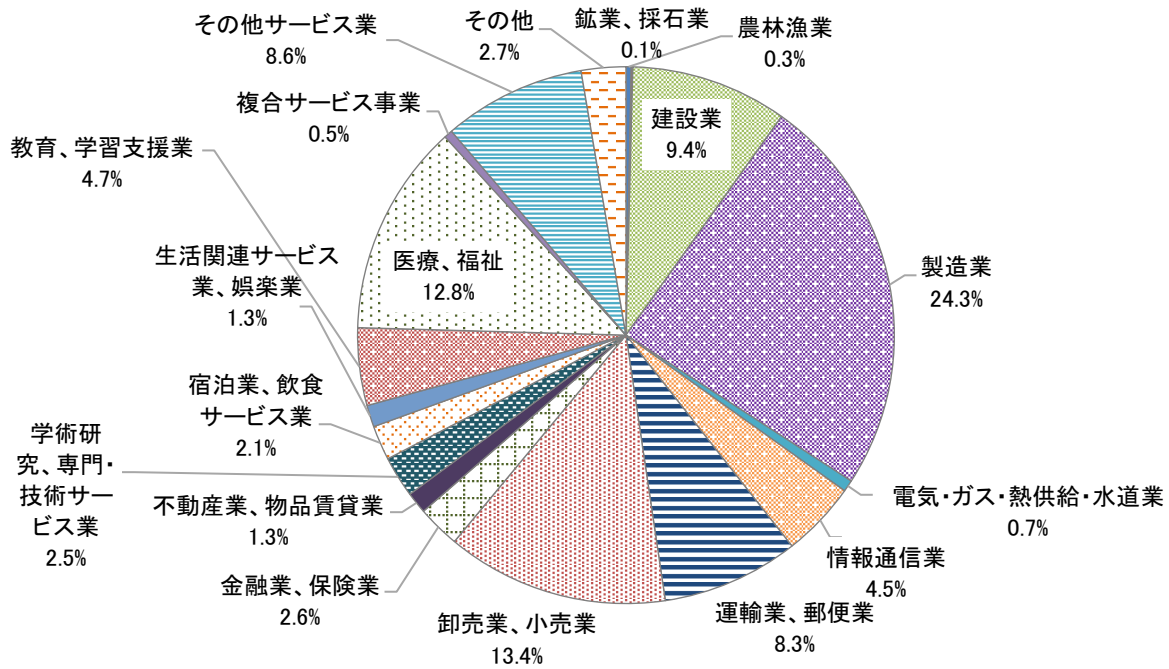
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165751.pdf>

○ 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書：

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>

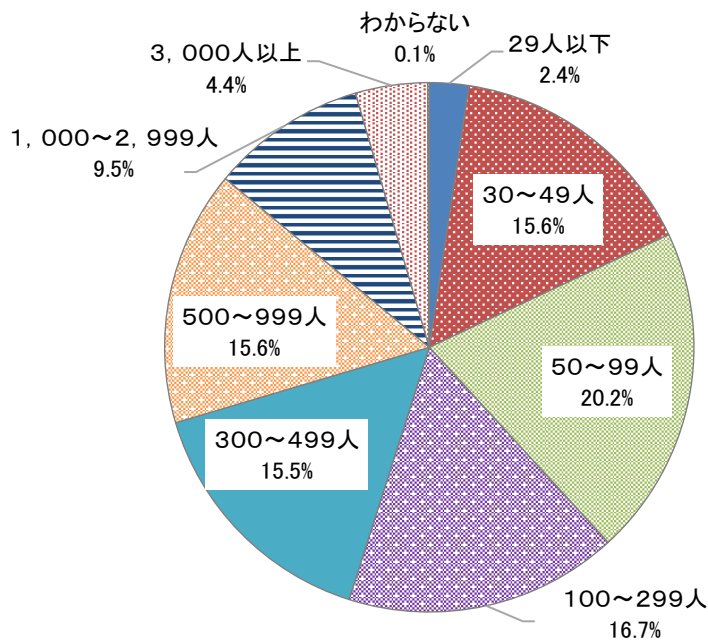
3.2.2. 回答企業属性

図表4 回答企業の業種



(対象：全回答者 (n=6,337))

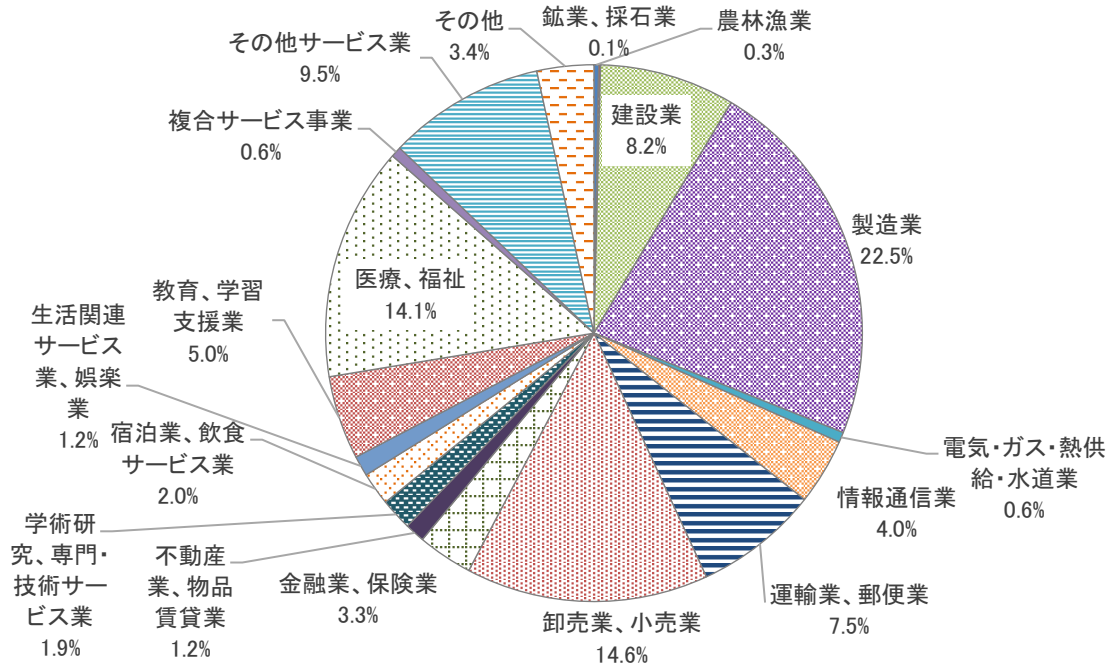
図表5 回答企業の従業員数



(対象：全回答者 (n=6,388))

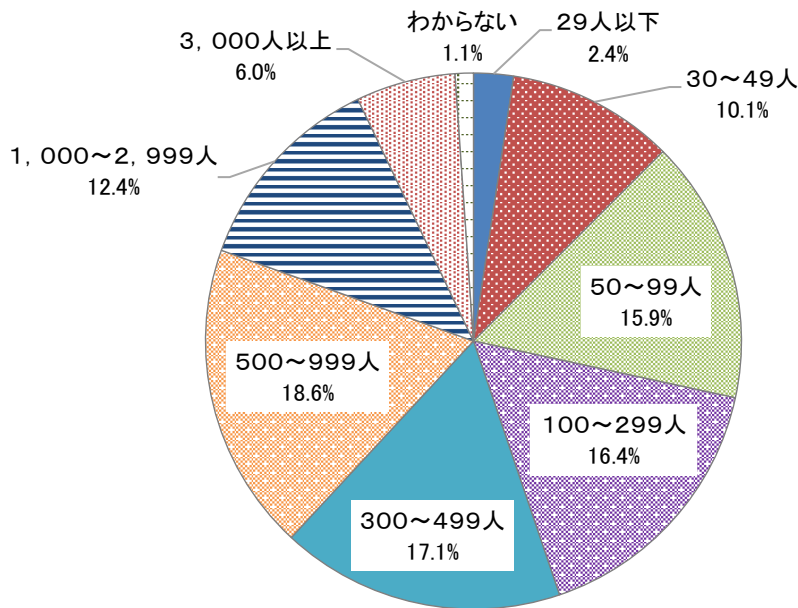
【参考】平成 28 年度実態調査の回答企業属性

図表 6 平成 28 年度実態調査における回答企業の業種



(対象：全回答者 (n=4,587))

図表 7 平成 28 年度実態調査における回答企業の従業員数



(対象：全回答者 (n=4,587))

3.2.3. 調査結果

(1) 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向

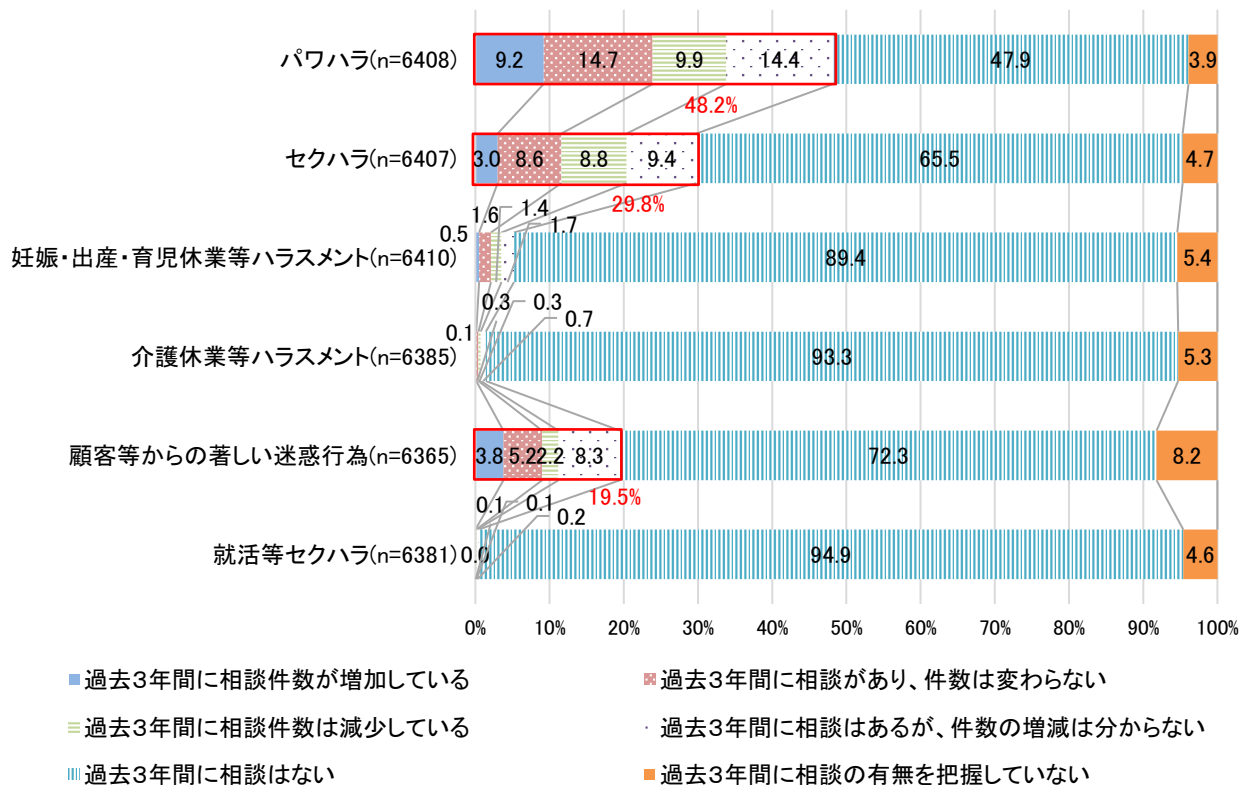
Q6,11,16,22,28,32 貴社におけるハラスメントまたは不利益取扱いに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にハラスメントまたは不利益取扱いに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(単一回答 (以下「SA」))

<ハラスメントの種類別>

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(48.2%)、セクハラ(29.8%)、顧客等からの著しい迷惑行為(19.5%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(5.2%)、介護休業等ハラスメント(1.4%)、就活等セクハラ(0.5%)であった。

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、就活等セクハラについて、過去3年間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」「把握していない」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8 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向 (ハラスメントの種類別)



(対象：全企業)

※無回答、無効回答を除く (以下同じ)

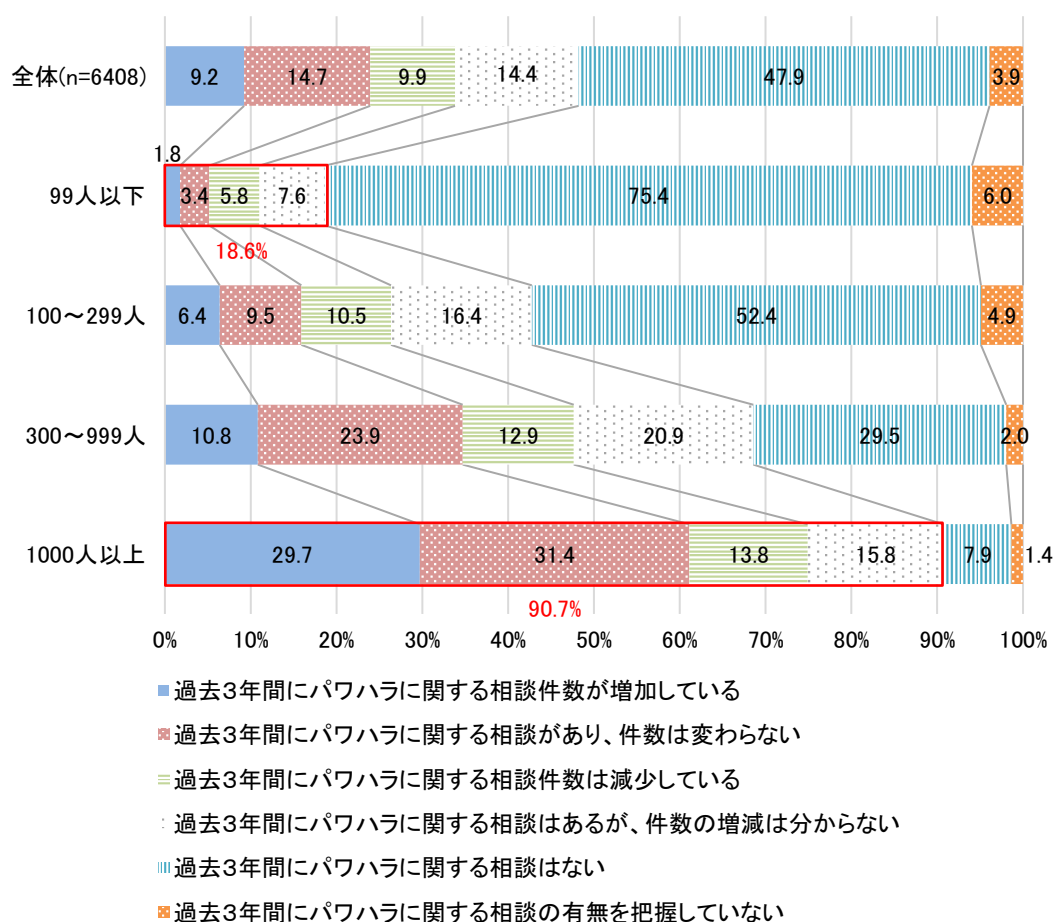
<従業員規模別>

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に関する相談件数の推移をそれぞれ従業員規模別で比較すると、いずれのハラスメントとも従業員規模が大きいほど、過去3年間に相談を取扱った企業の割合が高く、「相談はない」、「相談の有無を把握していない」と回答する割合が低かった。

パワハラに関する相談について、999人以下の企業では、「件数が増加している」より「件数は減少している」の方が多いのに対し、1,000人以上の企業では、「件数が増加している」の方が15.9ポイント多かった。

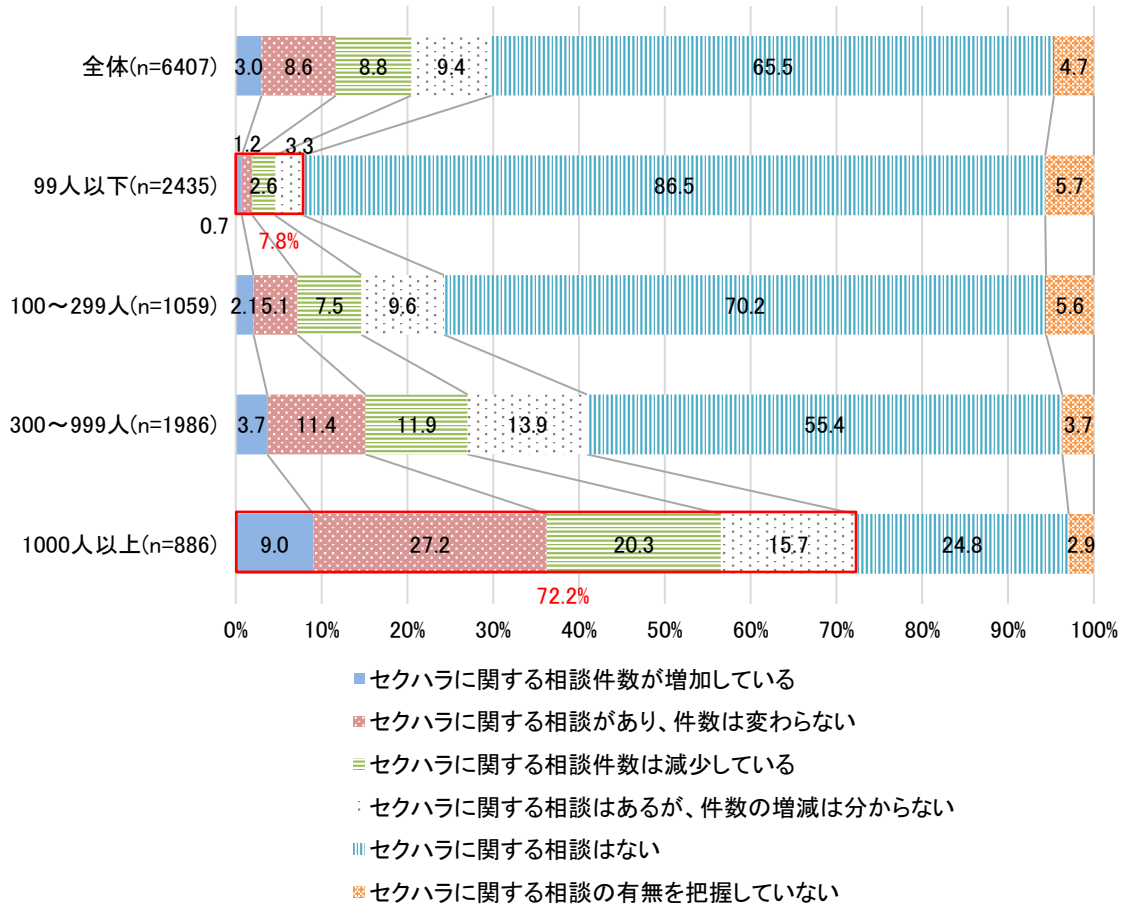
セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメントに関する相談については、いずれの従業員規模においても、「件数が増加している」の割合より「件数は減少している」の割合の方が高かった。

図表9 過去3年間のパワハラに関する相談件数の推移（従業員規模別）

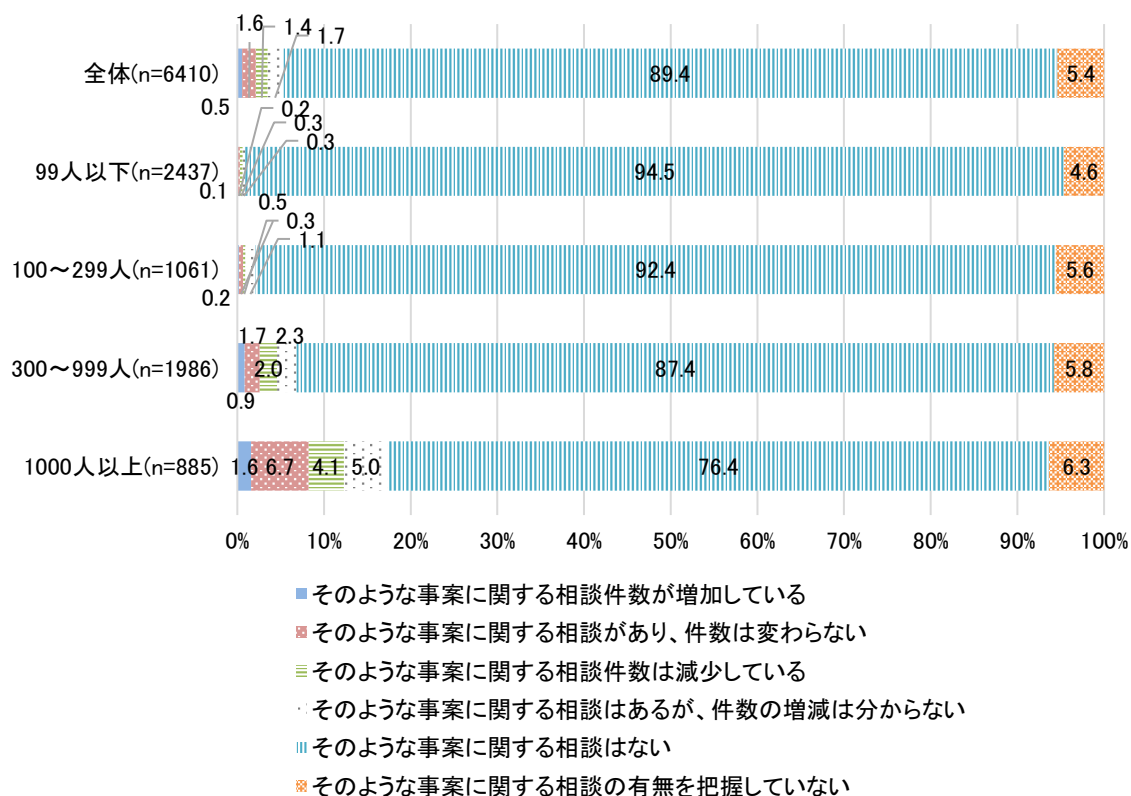


※従業員規模別の集計結果については、従業員規模「わからない」の回答を除く（以下同じ）

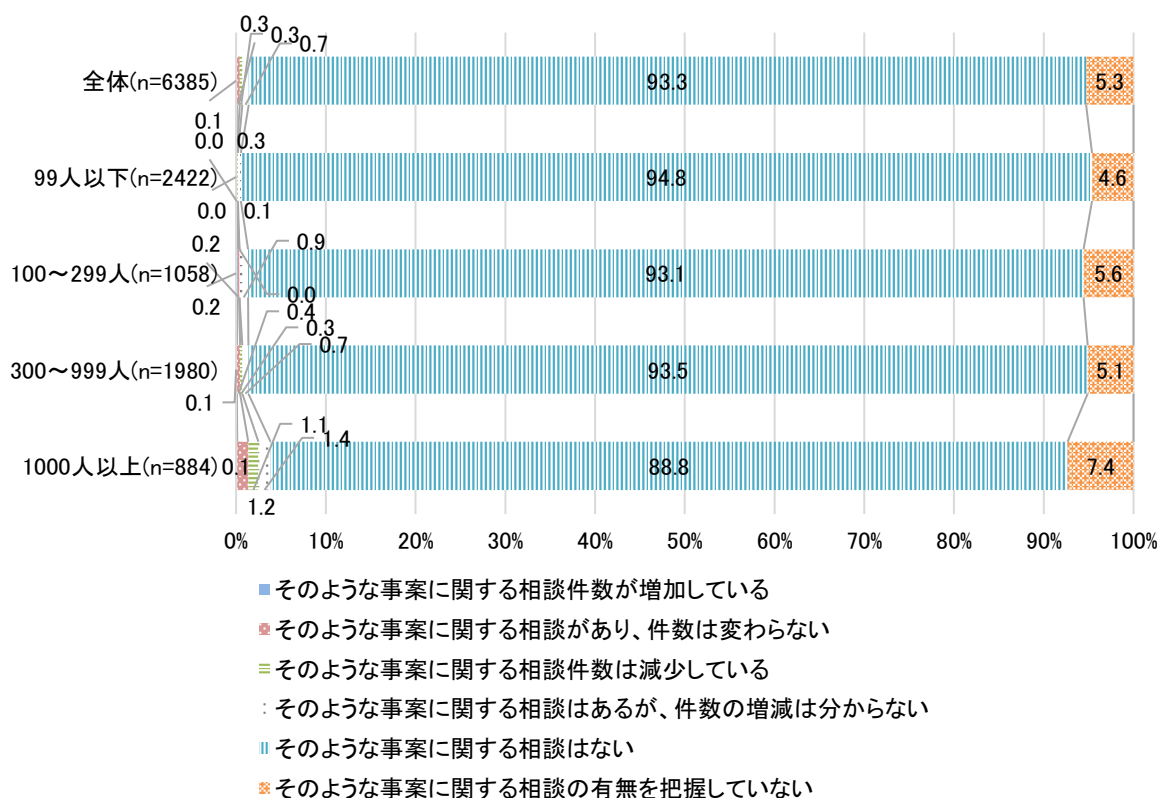
図表 10 過去3年間のセクハラに関する相談件数の推移（従業員規模別）



図表 11 過去3年間の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談件数の推移（従業員規模別）



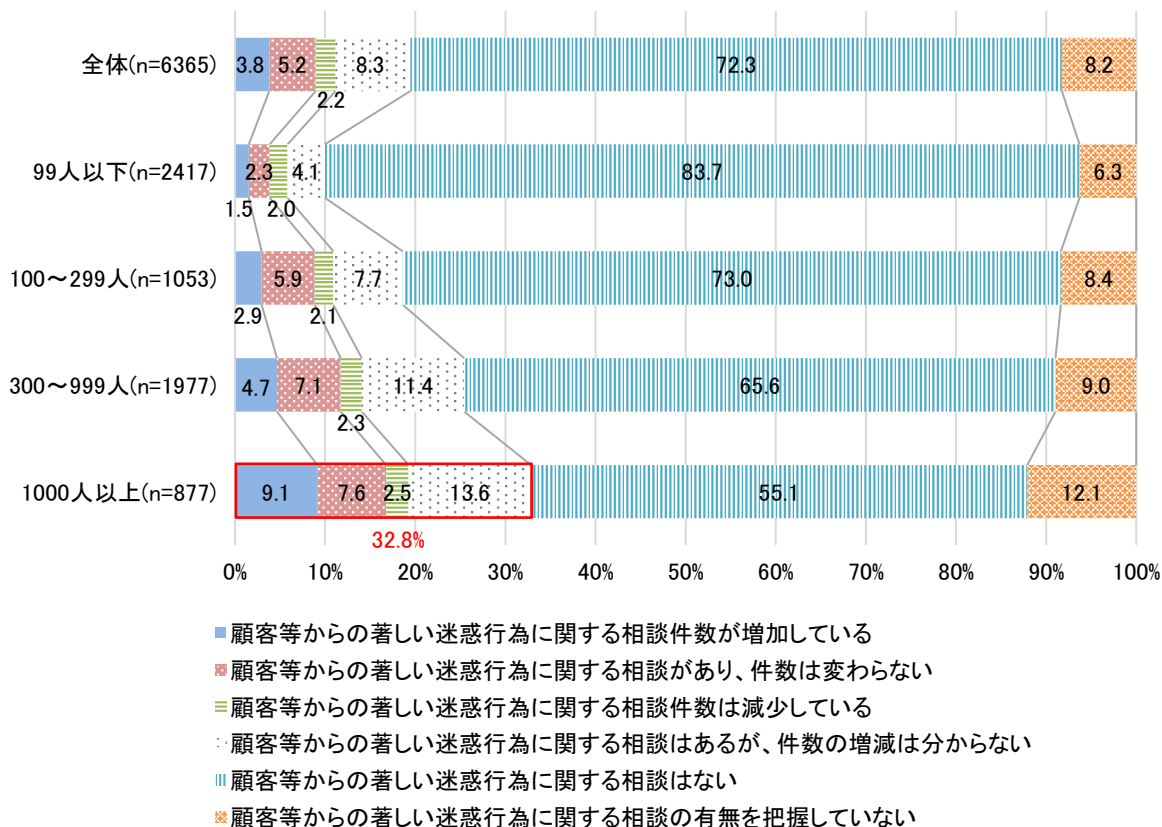
図表 12 過去3年間の介護休業等ハラスメントに関する相談件数の推移（従業員規模別）



顧客等からの著しい迷惑行為に関しては、従業員規模が大きいほど、過去3年間に相談を取扱った企業の割合が高く、1,000人以上の企業では32.8%であった。「相談の有無を把握していない」の割合についても、従業員規模が大きいほど高くなっており、1,000人以上の企業では12.1%であった。

また、99人以下の企業では、「件数が増加している」より「件数は減少している」と回答した割合の方が高いが、100人以上の企業では、「件数は減少している」より「件数が増加している」の割合の方が高かった。

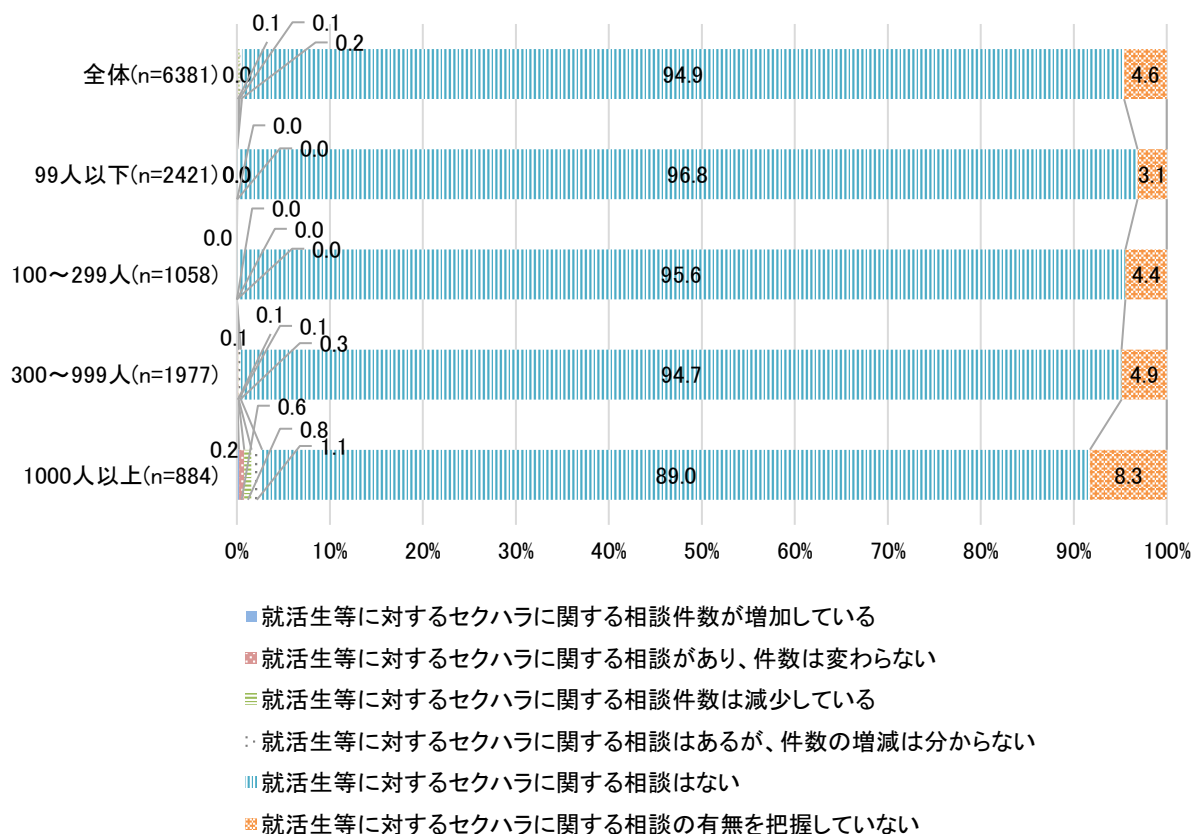
図表 13 過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数の推移（従業員規模別）



就活等セクハラに関しては、従業員規模が大きいほど、過去3年間に相談があったと回答した割合が高いが、その割合はいずれも3.0%未満であり、300～999人の企業で0.6%、1,000人以上の企業でも2.7%にとどまっている。また、1,000人以上の企業でも、「件数が増加している」より「件数は減少している」の方が多い。

一方、「相談の有無を把握していない」の回答割合は、従業員規模が大きいほど高く、1,000人以上の企業では8.3%に上っている。

図表 14 過去3年間の就活等セクハラに関する相談件数の推移（従業員規模別）



(2) 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向

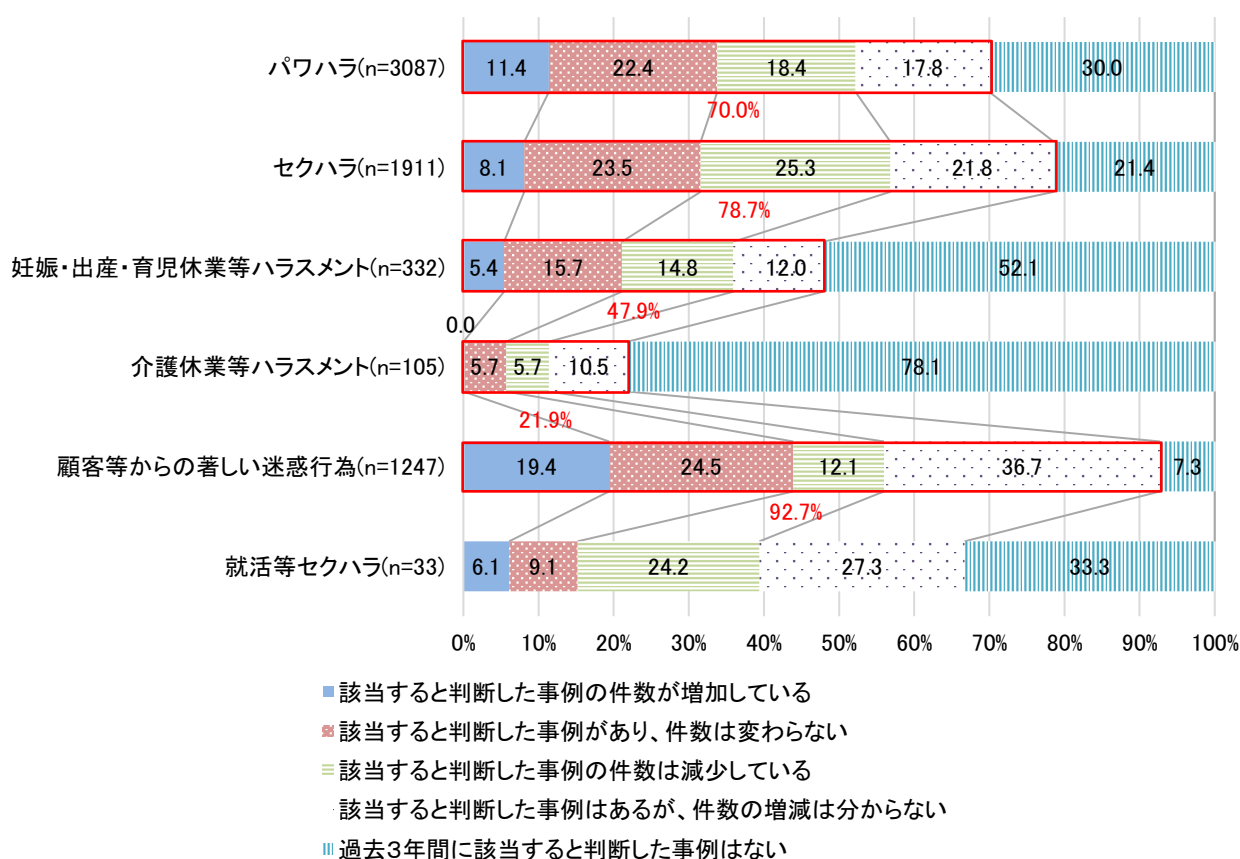
Q7,12,17,23,29,33 過去3年間に受けたハラスメントに関する相談のうち、貴社において最終的にハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向について教えてください。(SA)

<ハラスメントの種類別>

過去3年間に各ハラスメントの相談があった企業のうち、顧客等からの著しい迷惑行為(92.7%)、セクハラ(78.7%)、パワハラ(70.0%)に害する事案があったと回答した企業の割合が、介護休業等ハラスメント(21.9%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(47.9%)に該当する事案があったと回答した企業の割合より高い結果となった。

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」より多かった。

図表 15 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向(ハラスメントの種類別)



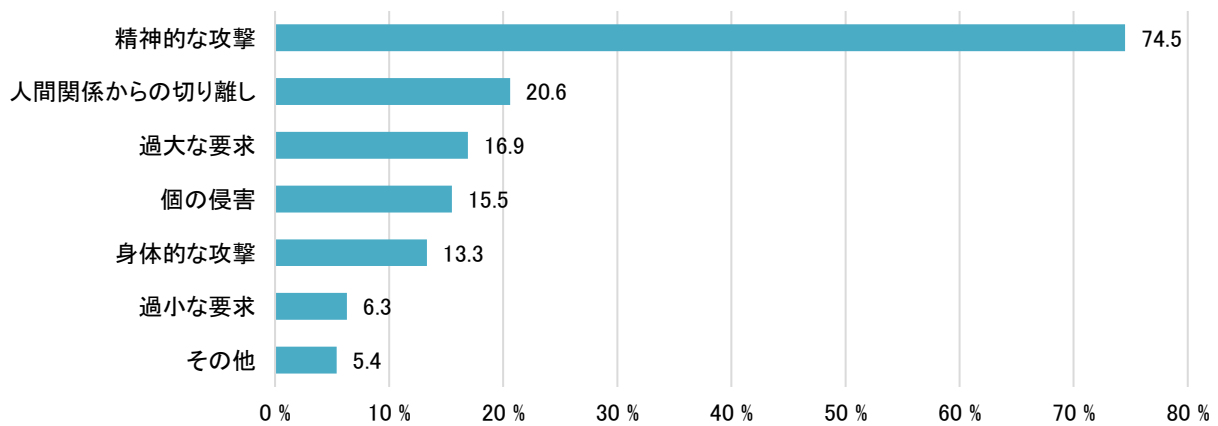
(対象：過去3年間に各ハラスメントまたは不利益取扱いに関する相談を取り扱った企業)

(3) ハラスメントの該当事案の内容

Q8,13,18,24,30,34 ハラスメントまたは不利益取扱いに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(複数回答(以下「MA」))

パワハラに該当すると判断した事例があった企業における事案の内容としては、「精神的な攻撃」(74.5%)が最も高く、「人間関係からの切り離し」(20.6%)が続いた。

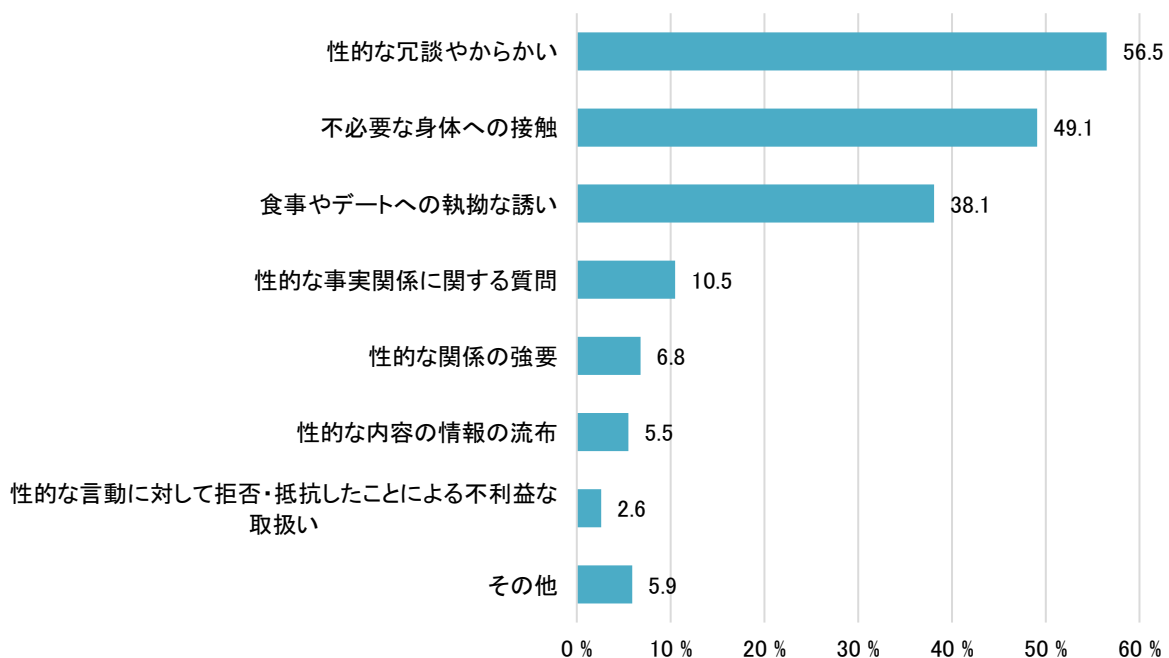
図表 16 過去3年間にパワハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間にパワハラに該当する事案があった企業 (n=2158))

セクハラに該当する事案の内容としては、「性的な冗談やからかい」(56.5%)が最も高く、「不必要な身体への接触」(49.1%)、「食事やデートへの執拗な誘い」(38.1%)が続いた。

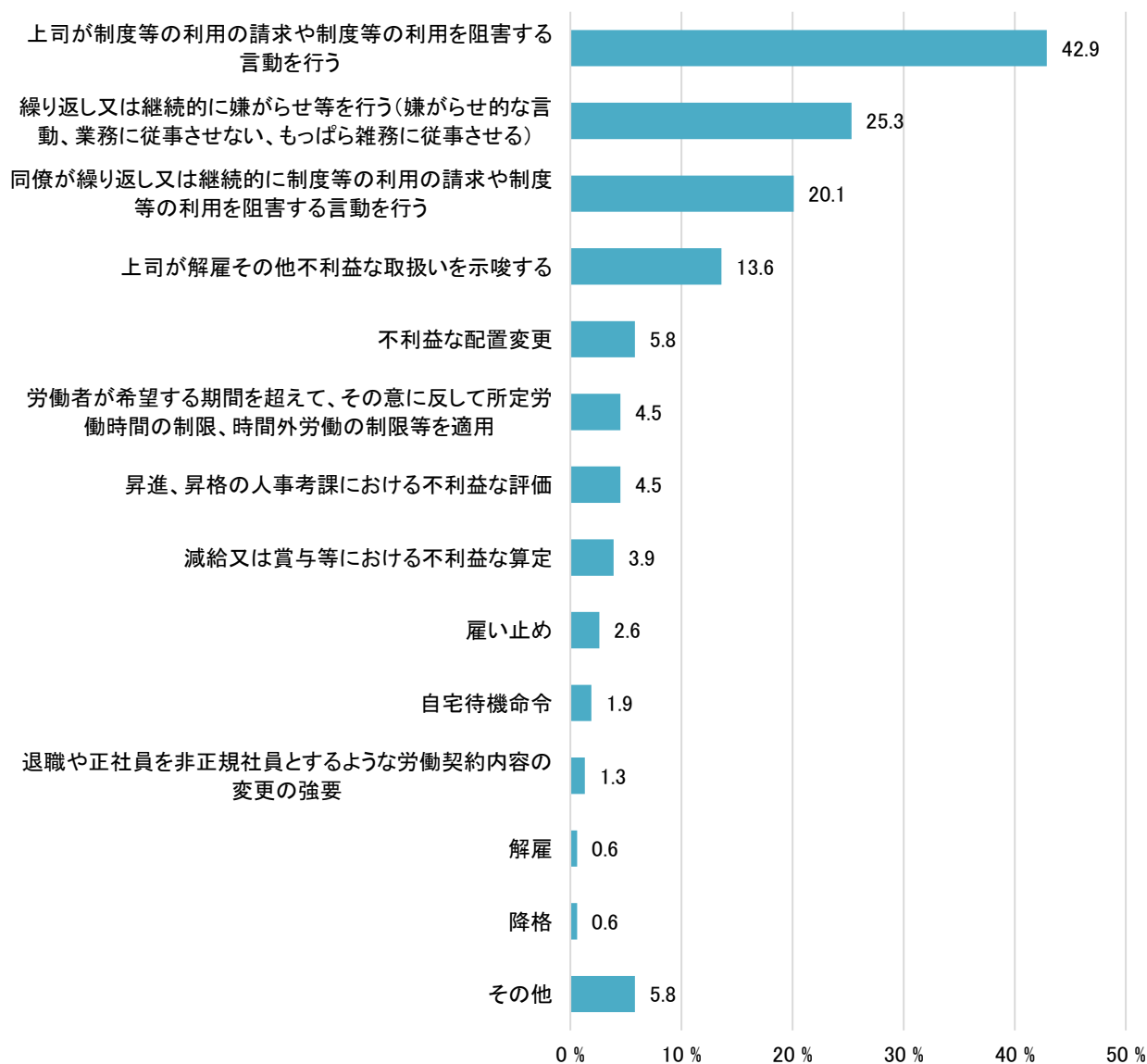
図表 17 過去3年間にセクハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間にセクハラに該当する事案があった企業 (n=1504))

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの該当事案の内容としては、「上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動を行う」(42.9%)が最も高く、「繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行う」(25.3%)が続いた。

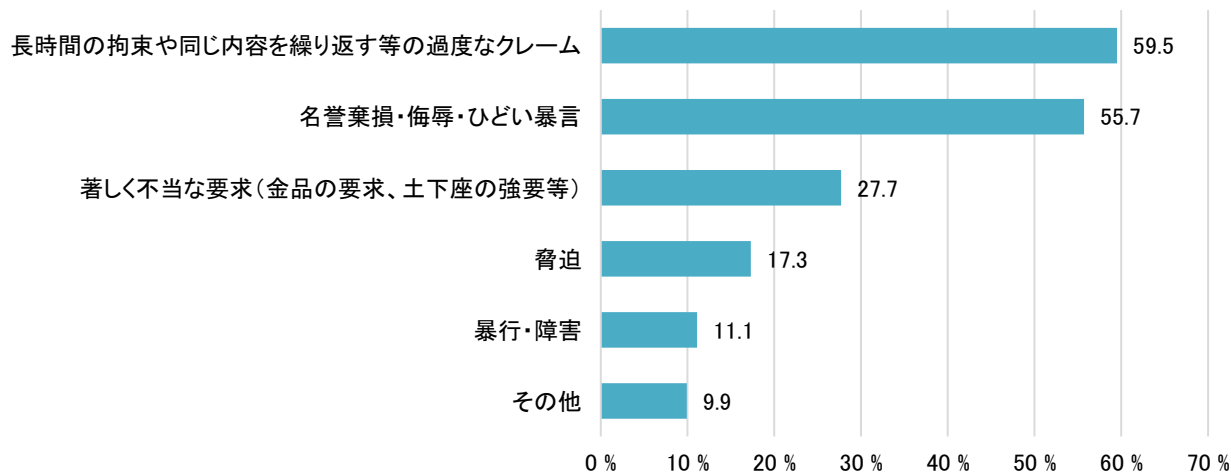
図表 18 過去3年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに該当する事案があった企業 (n=154))

顧客等からの著しい迷惑行為の該当事案の内容としては、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム」(59.5%)が最も高く、次いで「名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」(55.7%)が高い。

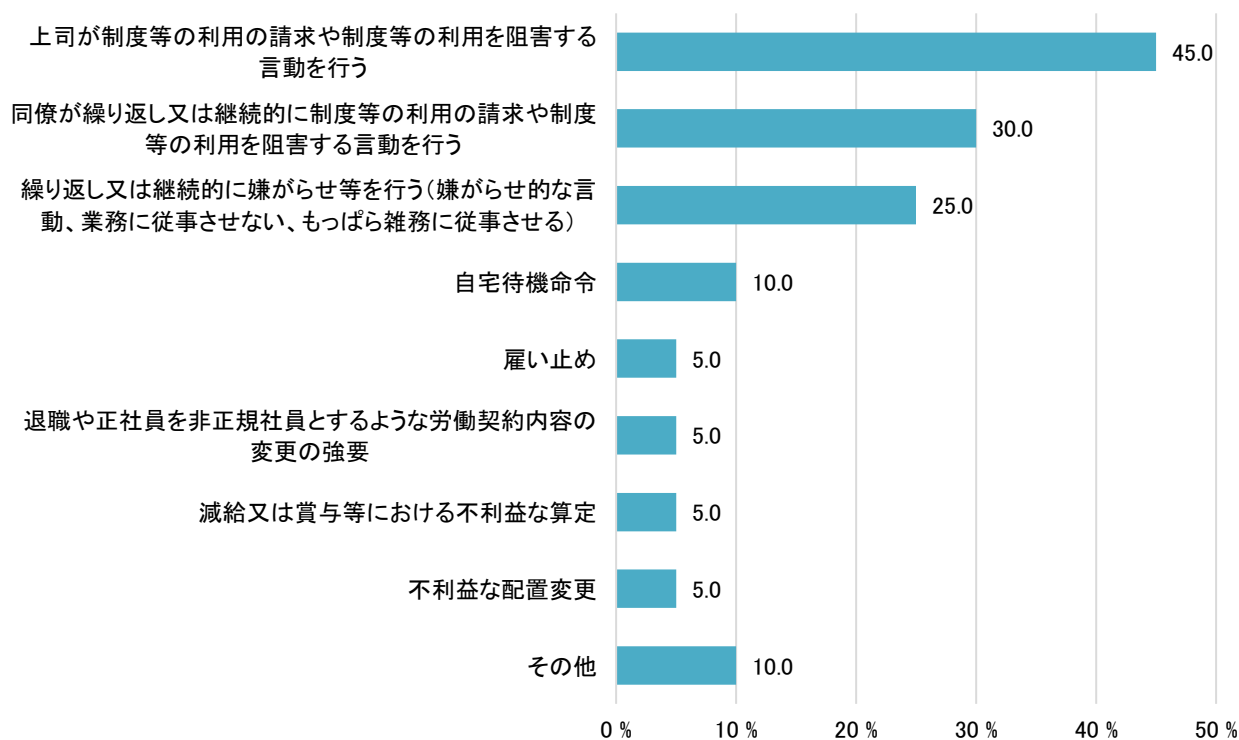
図表 19 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案の具体的な内容



(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事案があった企業 (n=1157))

介護休業等ハラスメントでは、「上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動を行う」(45.0%)が最も高い。

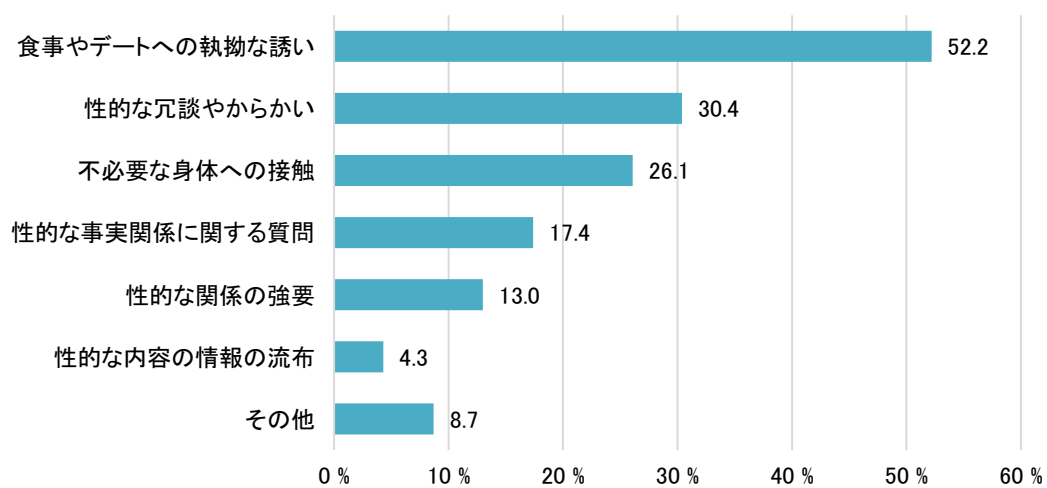
図表 20 過去3年間に介護休業等ハラスメントに該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間に介護休業等ハラスメントに該当する事案があった企業 (n=20))

就活等セクハラの該当事案の内容としては、「食事やデートへの執拗な誘い」（52.2%）の回答割合が最も高い。

図表 21 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の具体的な内容



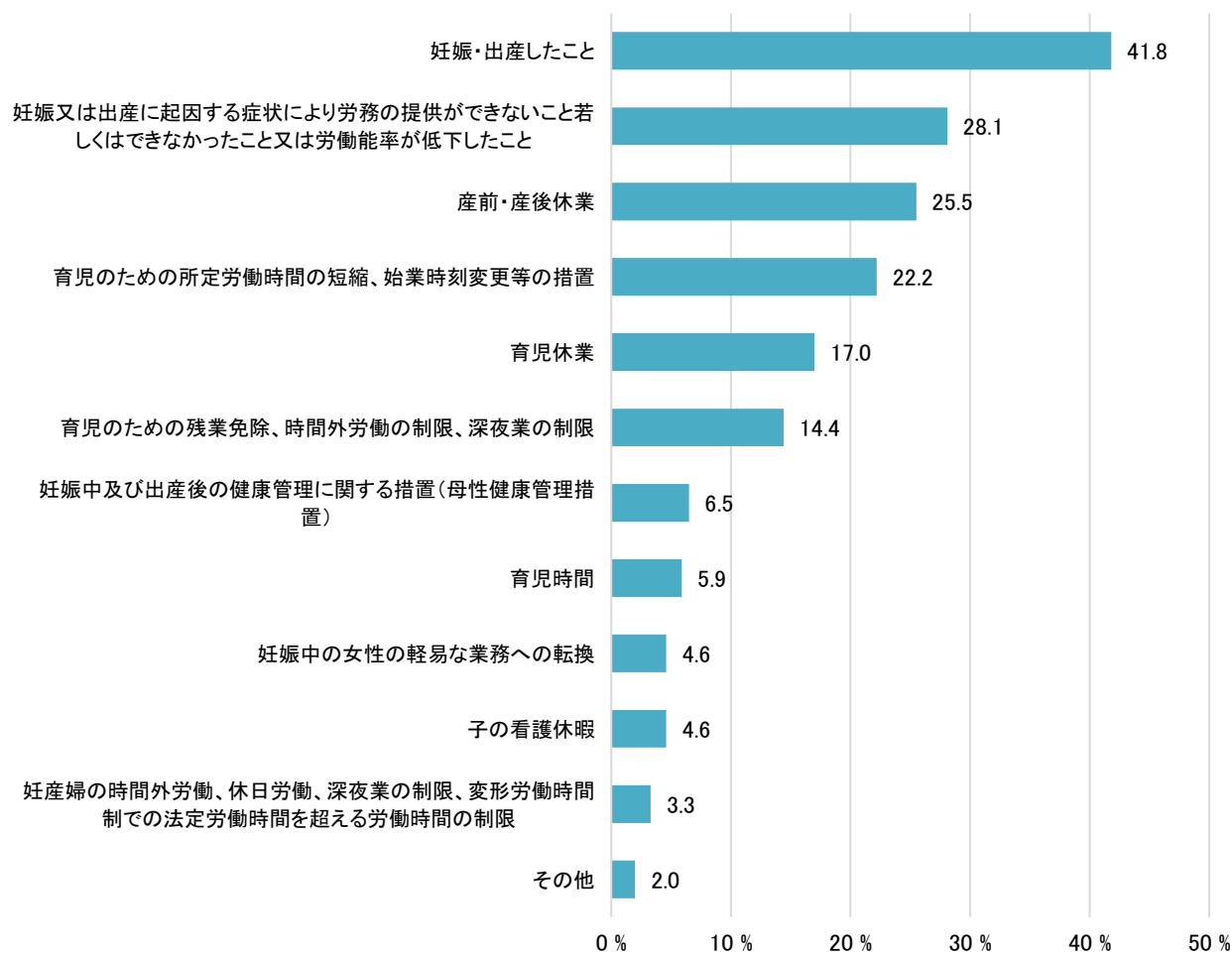
(対象：過去3年間に就活等セクハラに該当する事案があった企業 (n=23))

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度

Q19,25 ご回答いただいた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いを受ける要因となった理由又は制度として当てはまるものをお教えてください。(MA)

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度としては、「妊娠・出産したこと」(41.8%)が最も高く、次いで「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと」(28.1%)が高い。

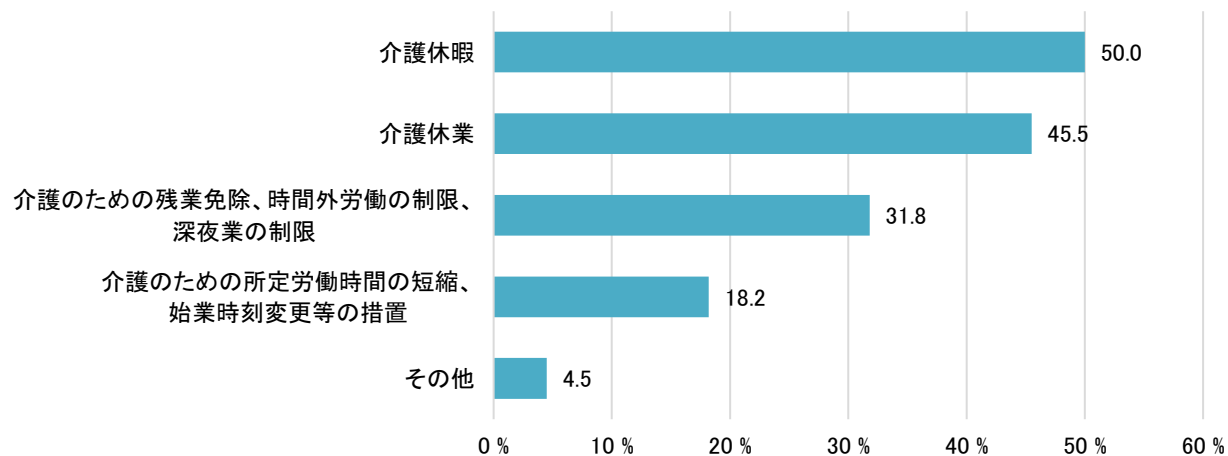
図表 22 過去3年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由又は制度



(対象：過去3年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに該当する事案があった企業 (n=153))

介護休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度として最も多かったのは「介護休暇」(50.0%)で、次に「介護休業」(45.5%)であった。

図表 23 過去3年間に介護休業等ハラスメントを受ける要因となった理由又は制度



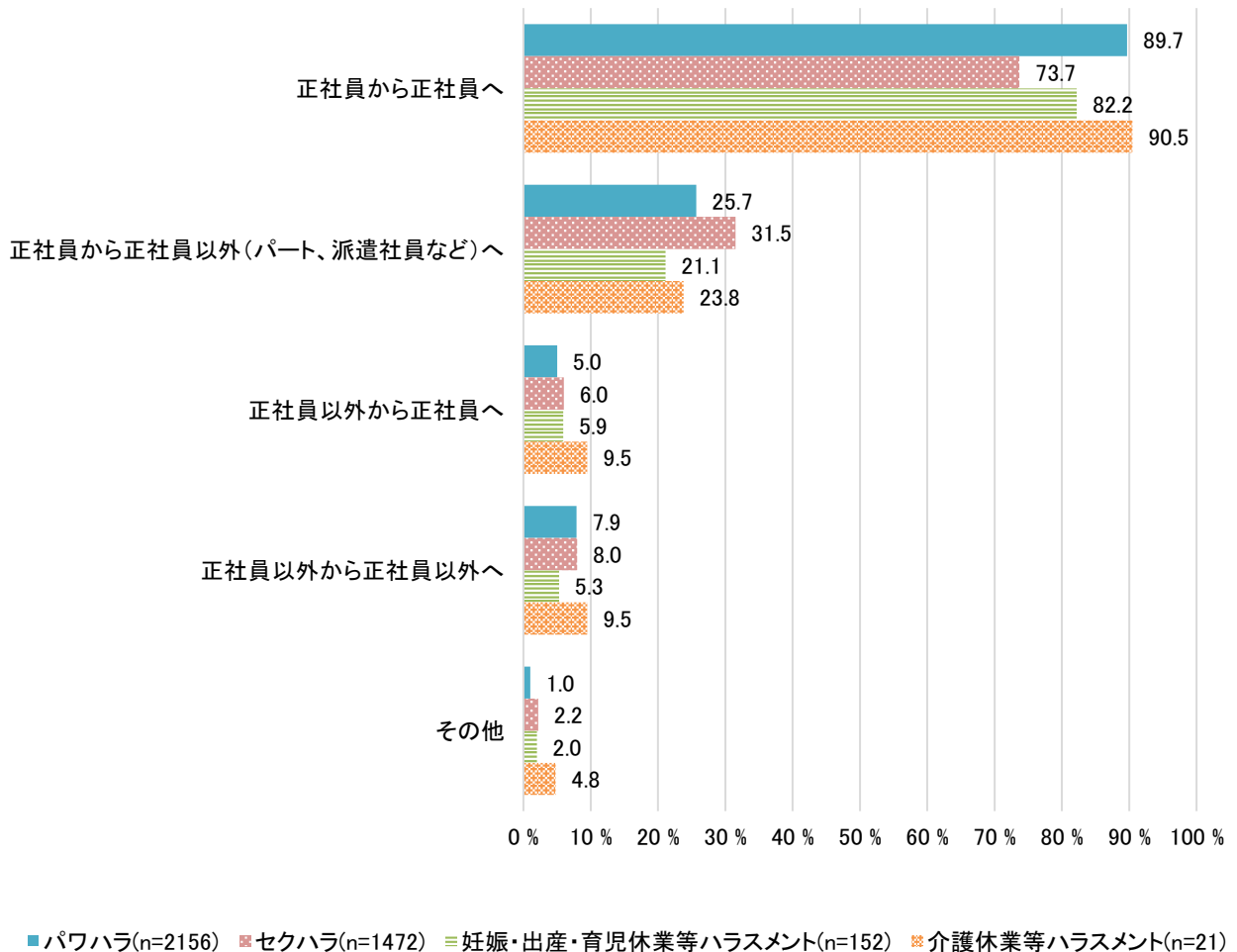
(対象：過去3年間に介護休業等ハラスメントに該当する事案があった企業 (n=22))

(5) 行為者と被害者の雇用形態

Q9,14,20,26 ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

ハラスメント該当事案における行為者と被害者の雇用形態をみると、全てのハラスメントにおいて、「正社員から正社員へ」の割合が最も高かった。ハラスメント間で比較すると、セクハラについては「正社員から正社員へ」の割合が他のハラスメントより低い一方で、「正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ」が他のハラスメントより高かった。

図表 24 ハラスメント該当事案における行為者と被害者の雇用形態
(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)



(対象：各種ハラスメントに該当すると判断した事案があった企業)

(6) 行為者と被害者の関係

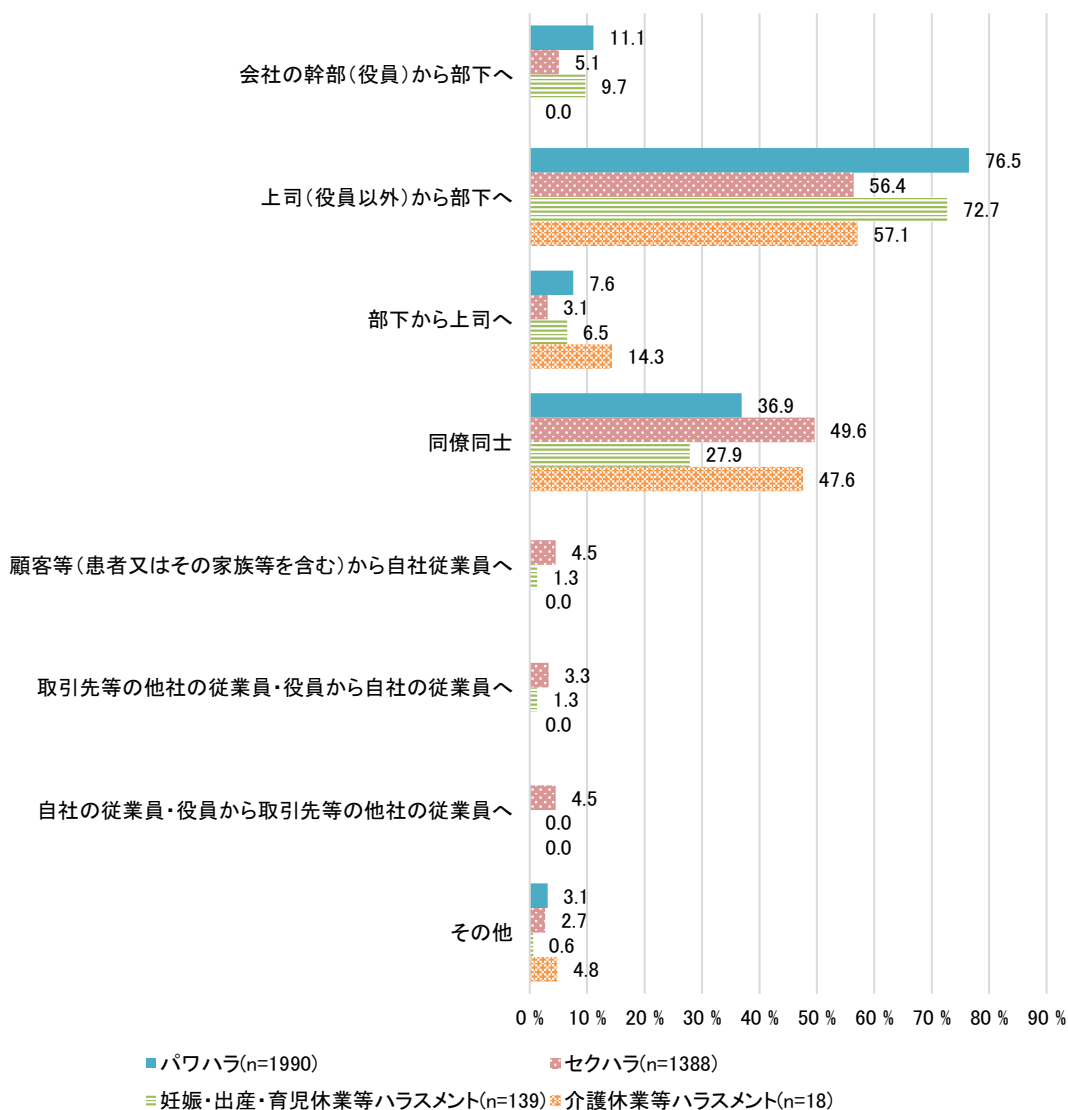
Q10,15,21,27,31,35 ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いの行為者と被害者の関係として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

ハラスメント該当事案における行為者と被害者の関係をみると、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のいずれにおいても、「上司（役員以外）から部下へ」の割合が最も高かった。

ハラスメント間で比較すると、「上司（役員以外）から部下へ」の割合は、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントがセクハラ、介護休業等ハラスメントに比べて高い。

一方、「同僚同士」の割合は、セクハラ、介護休業等ハラスメントがパワハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに比べて高い。

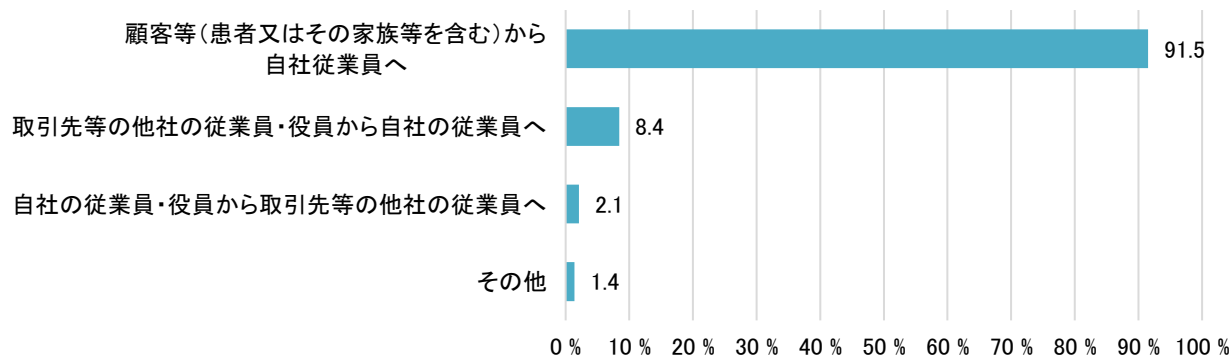
図表 25 ハラスメント該当事案における行為者と被害者の関係
(パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント)



(対象：各種ハラスメントまたは不利益取扱いに該当すると判断した事案があった企業)
※顧客等からの著しい迷惑行為に関する設問を別途設けたため、パワハラについては顧客・取引先に関する選択肢を除外

顧客等からの著しい迷惑行為の該当事案における行為者と被害者の関係をみると、「顧客等から自社従業員へ」の回答割合が最も高く、全体の約9割を占める。

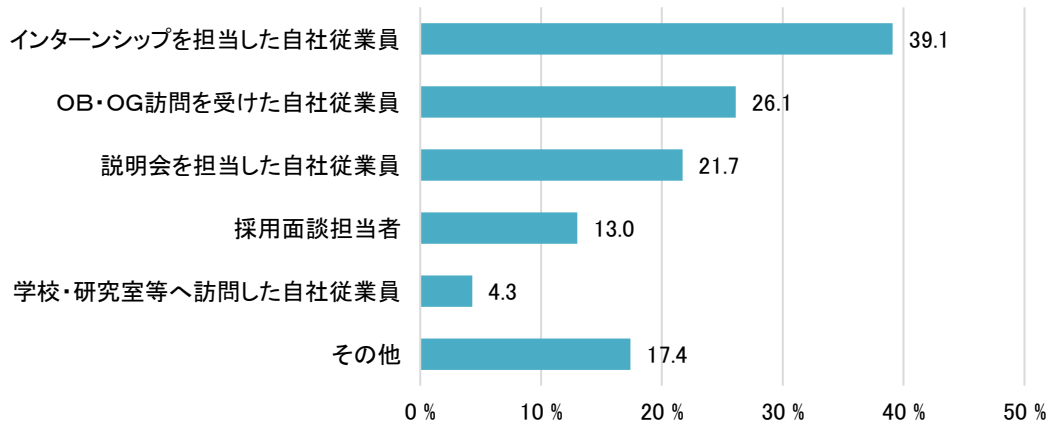
図表 26 ハラスメント該当事案における行為者と被害者の関係（顧客等からの著しい迷惑行為）



(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事案があった企業 (n=1151))

就活等セクハラ該当事案における行為者と被害者の関係については、サンプル数が少ないため参考値ではあるが、「インターンシップを担当した自社従業員」(39.1%)が最も高く、次いで「OB・OG訪問を受けた自社従業員」(26.1%)が多い。

図表 27 ハラスメント該当事案における行為者（就活等セクハラ）



(対象：過去3年間に就活生等に対するセクハラに該当する事案があった企業 (n=23))

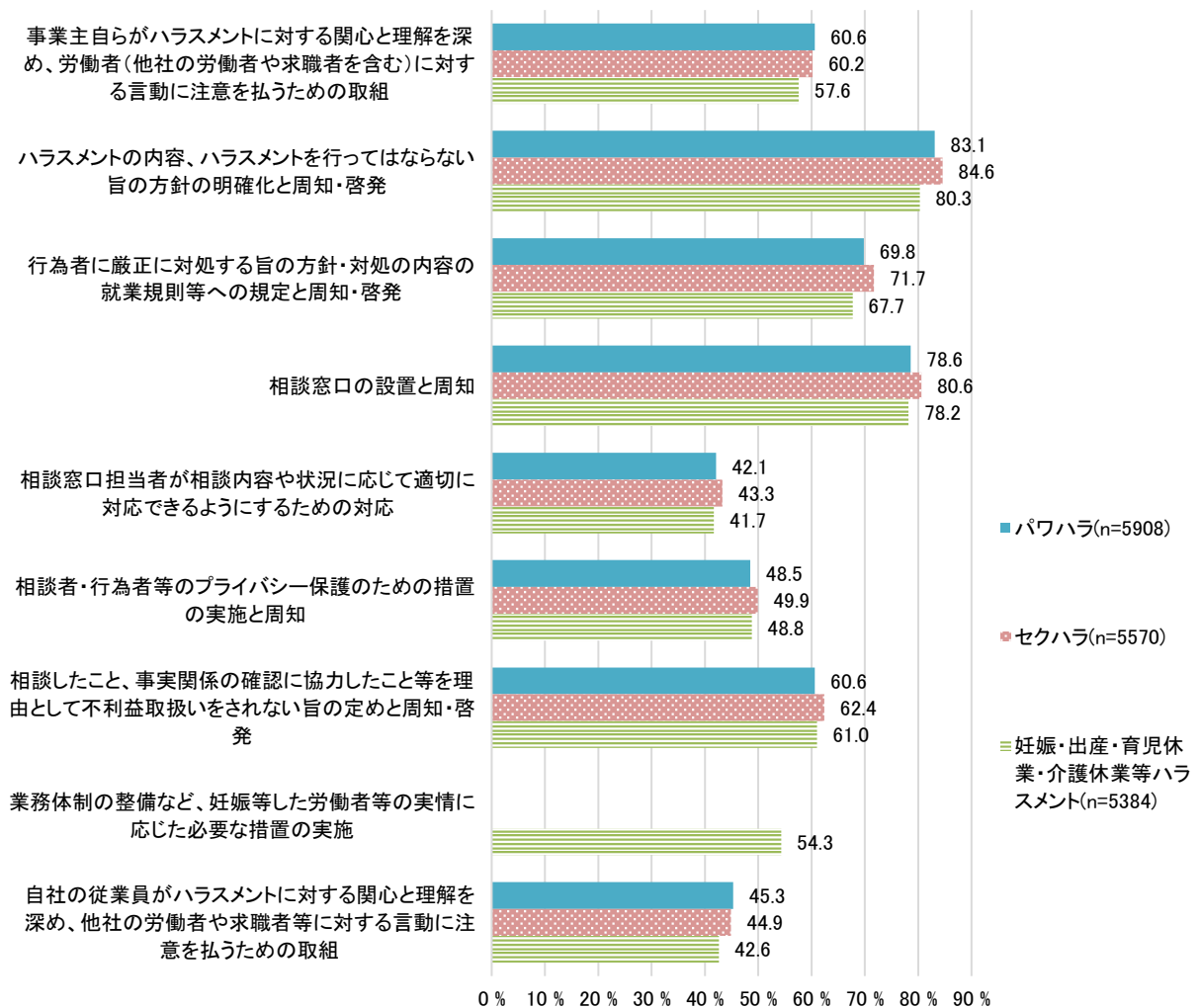
(7) ハラスメントに関する雇用管理上の措置の実施状況

Q36,37,38 貴社におけるハラスメントの予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。(MA)

<ハラスメントの種類別>

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、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」の割合が最も高く、次いで「相談窓口の設置と周知」であった。いずれもの取組とも、回答企業の約8割が実施している。

図表 28 企業がハラスメントの予防・解決のための実施している取組
(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)



(対象：全企業)

※「業務体制の整備など」の選択肢は妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントのみ

<従業員規模別>

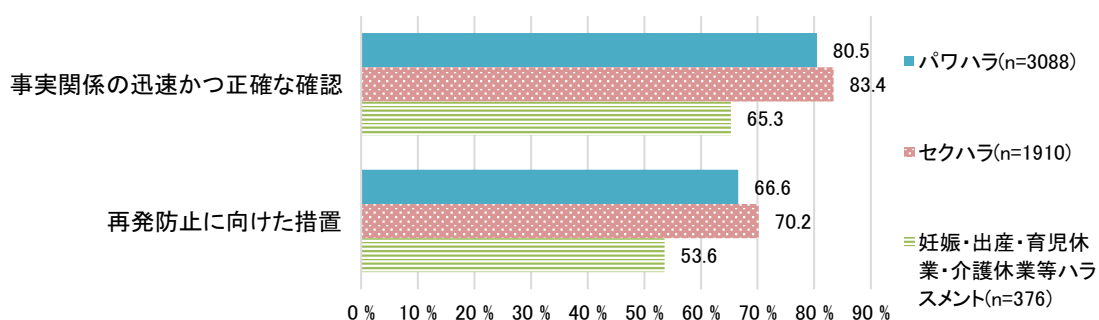
企業がハラスメントの予防・解決のための実施している取組を従業員規模別にみると、いずれのハラスメントのいずれの取組についても、従業員規模が大きいほど、取組割合が高かった。

図表 29 企業がハラスメントの予防・解決のための実施している取組（従業員規模別）

n=30以上の場合		該当数	事業主と従業員がハラスメントの発生を深め、労働者に対する	トランプ化と周知・啓発	ハラスメントの内容、ハラスメントの	規定・周知・啓発	針・処に内容の就業規則等への	行為に厳正に対処する旨の方	相談窓口の設置と周知	相談窓口担当者に対応できる状況	相談者のための措置等の実施と周知	相談したことを、事実関係の確定と	協議したことを、関係の確	利益を確保する旨の定めと	労働者の実情に、妊娠等	業務体制の整備など、必要な	労働者のための取組	労働者の職能に対する、他社に	社員の心理的ケアを深める、メンタルに	
[比率の差]																				
全体 +10ポイント																				
全体 +5ポイント																				
全体 -5ポイント																				
全体 -10ポイント																				
パワハラ	全体	5908	60.6	83.1	69.8	78.6	42.1	48.5	60.6	0.0	45.3									
	従業員規模																			
	99人以下	2029	51.0	71.0	55.2	55.4	22.7	24.2	36.6	0.0	28.6									
	100~299人	996	53.5	81.6	65.7	80.0	33.1	42.1	55.1	0.0	37.1									
	300~999人	1961	65.9	90.9	78.8	93.3	53.1	62.8	76.4	0.0	54.2									
1000人以上	883	79.0	95.9	88.7	98.1	72.5	79.8	87.5	0.0	73.3										
セクハラ	全体	5570	60.2	84.6	71.7	80.6	43.3	49.9	62.4	0.0	44.9									
	従業員規模																			
	99人以下	1837	50.1	72.9	56.9	57.8	23.6	25.3	38.3	0.0	27.7									
	100~299人	943	53.6	82.7	67.6	82.0	34.5	43.6	56.4	0.0	36.7									
	300~999人	1905	65.4	91.5	80.2	93.9	53.6	63.1	76.8	0.0	53.1									
1000人以上	854	77.9	96.7	89.8	98.4	72.4	80.6	89.1	0.0	72.4										
妊娠・出産・育児休業・介護休業等	全体	5384	57.6	80.3	67.7	78.2	41.7	48.8	61.0	54.3	42.6									
	従業員規模																			
	99人以下	1771	48.8	67.9	53.2	55.3	22.5	24.3	37.2	40.7	25.9									
	100~299人	900	50.6	77.7	63.1	78.4	31.9	41.9	54.7	48.0	34.7									
	300~999人	1844	62.5	87.7	75.7	91.4	51.2	61.7	74.7	61.8	50.1									
1000人以上	840	73.2	93.3	86.0	96.8	71.2	79.8	87.6	73.2	69.9										

過去3年間にハラスメントに関する相談があった企業が、その解決のため実施した取組をみると、セクハラに関する相談に対する「事実関係の迅速かつ正確な確認」(83.4%)が最も高く、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの相談に対する「再発防止に向けた措置」(53.6%)が最も低かった。

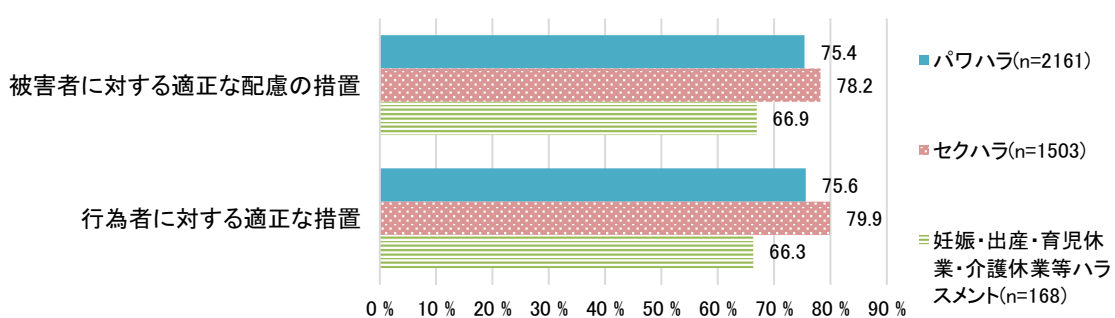
図表 30 企業がハラスメントの解決のための実施している取組
(パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント)



(対象：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に関する相談があった企業)

過去3年間にハラスメントに該当すると判断した事例があった企業が、その解決のため実施した取組をみると、セクハラ該当事案における「行為者に対する厳正な措置」(79.9%)が最も高く、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの該当事案における「行為者に対する適正な措置」(66.3%)が最も低かった。

図表 31 企業がハラスメントの解決のための実施している取組
(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)



(対象：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に該当すると判断した事例があった企業)

<業種別>

パワハラ防止措置の実施状況を業種別にみると、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」などでは、取組を実施している割合が全般的に他の業種より高かった。

一方、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「学術研究、専門・技術サービス業」などでは、取組の実施割合が全般的に他の業種より低かった。

図表 32 パワハラ防止措置の実施状況（業種別）

業種	該当数	信め、役員向け研修等	事業主らが言動に注意を払った	明確化と周知・啓発	トラスメントの内容、ハラスメントの旨の方針	ハラスメントの内容、ハラスメントの旨の方針	行為者に厳正に対処する旨の方針	相談窓口の設置と周知	相談窓口、担当者向け対応マニュアル	保護者の行為等の実施と周知	相談や事実確認への協力を求めない旨の理由	従業員が他社労働者や就活生等へ
		60.6	83.1	69.8	78.6	42.1	48.5	60.6	45.3			
全体	5908	60.6	83.1	69.8	78.6	42.1	48.5	60.6	45.3			
建設業	515	60.2	75.0	63.9	68.2	33.4	39.0	51.3	40.0			
製造業	1416	62.1	84.3	69.9	80.4	40.9	48.9	60.6	42.8			
電気・ガス・熱供給・水道業	41	63.4	78.0	75.6	73.2	53.7	56.1	63.4	56.1			
情報通信業	270	57.4	84.1	78.9	80.7	41.5	53.0	65.9	55.6			
運輸業、郵便業	450	56.0	76.4	57.8	66.9	30.2	36.4	50.2	40.0			
卸売業、小売業	780	59.0	84.1	70.0	78.7	38.2	46.7	60.6	41.8			
金融業、保険業	161	78.3	92.5	86.3	93.8	66.5	77.6	85.7	72.0			
不動産業、物品賃貸業	70	54.3	87.1	71.4	78.6	42.9	51.4	57.1	51.4			
学術研究、専門・技術サービス業	146	60.3	86.3	64.4	74.0	33.6	42.5	55.5	45.9			
宿泊業、飲食サービス業	122	63.9	86.1	69.7	84.4	47.5	46.7	60.7	53.3			
生活関連サービス業、娯楽業	75	68.0	81.3	70.7	73.3	37.3	45.3	50.7	42.7			
教育、学習支援業	286	58.4	87.4	75.2	85.7	58.7	63.6	73.8	54.2			
医療、福祉	777	58.6	85.7	73.9	87.1	50.6	51.4	65.1	41.1			
その他サービス業	512	62.5	83.8	69.7	76.4	42.0	48.2	59.6	48.8			
その他	207	58.5	78.3	63.8	70.0	40.6	47.3	55.1	49.8			

(単位%)

※サンプル数が 30 未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。

セクハラ防止措置の実施状況を業種別にみると、パワハラ同様、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」などで、取組を実施している割合が全般的に他の業種より高い。

一方、「運輸業、郵便業」、「建設業」などでは、取組の実施割合が全般的に他の業種より低かった。

図表 33 セクハラ防止措置の実施状況（業種別）

n=30以上の場合 [比率の差] ■ 全体 +10ポイント ■ 全体 +5ポイント ■ 全体 -5ポイント ■ 全体 -10ポイント	該当数	信め、役員向け研修等	事業主らが言動に注意を払った	明確化と周知・啓発	ハラスメントの内容、ハラスメントの発生・対処の内容、規定する旨の啓	行為者に厳正な対処する旨の啓	相談窓口の設置と周知	相談窓口、担当者向け対応マニュアル	保護者・行為者の措置の実施と周知	相談や事実確認への協力等理由	従業員が他社労働者や就活生等への注意を払うための取組等へ
		60.2	84.6	71.7	80.6	43.3	49.9	62.4	44.9		
全体	5570	60.2	84.6	71.7	80.6	43.3	49.9	62.4	44.9		
建設業	480	60.0	76.7	65.0	69.6	33.8	40.8	53.5	41.0		
製造業	1339	61.4	86.1	72.1	82.4	42.3	50.6	62.7	42.3		
電気・ガス・熱供給・水道業	40	57.5	82.5	72.5	77.5	52.5	57.5	65.0	52.5		
情報通信業	265	57.4	85.3	80.4	81.1	40.8	51.3	66.8	54.0		
運輸業、郵便業	407	56.3	79.9	61.4	70.5	32.7	38.3	51.1	39.3		
卸売業、小売業	736	58.2	85.1	71.3	80.6	39.5	47.4	62.2	40.9		
金融業、保険業	159	77.4	93.1	86.8	93.7	66.0	77.4	85.5	71.1		
不動産業、物品賃貸業	66	56.1	89.4	72.7	84.8	45.5	56.1	60.6	51.5		
学術研究、専門・技術サービス業	143	60.8	88.1	67.8	74.8	35.7	45.5	57.3	45.5		
宿泊業、飲食サービス業	115	61.7	84.3	68.7	85.2	47.8	48.7	58.3	51.3		
生活関連サービス業、娯楽業	66	62.1	83.3	74.2	80.3	40.9	51.5	56.1	42.4		
教育、学習支援業	275	56.7	87.3	77.1	86.9	59.3	64.7	73.8	54.9		
医療、福祉	733	58.4	86.1	74.4	87.7	50.6	51.8	66.4	39.7		
その他サービス業	478	64.2	85.6	73.0	79.3	43.7	50.0	62.3	48.7		
その他	191	59.2	80.1	68.1	73.3	44.5	51.8	58.6	50.8		

(単位%)

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの防止措置の実施状況を業種別にみると、パワハラ・セクハラ同様、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」などで、取組を実施している割合が全般的に他の業種より高い。

一方、「運輸業、郵便業」、「建設業」などでは、取組の実施割合が全般的に他の業種より低かった。

図表 34 妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの防止措置の実施状況（業種別）

n=30以上の場合 [比率の差] 全体 +10ポイント 全体 +5ポイント 全体 -5ポイント 全体 -10ポイント	該当数	信め	事	明	ト	ハ	発	行	相	ル	相	保	相	め	に	置	業	の	
		の取組 （トツ 研修等）	業主 自ら が言 動に 注 意を 払 う た	確 化 と 周 知 ・ 啓 発	を 行 つ て は な ら な い 旨 の ハ ラ ス メ ン ト の 内 容 、 ハ ラ ス メ ン ト の 防 止 措 置 の 実 施 と 周 知	針 ・ 為 者 に 対 し の 取 組 の 内 容 を 周 知 す る 旨 の 方 策	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	の 作 成 、 研 修 等	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知	談 窓 口 の 設 置 と 周 知
全体	5384	57.6	80.3	67.7	78.2	41.7	48.8	61.0	54.3	42.6									
建設業	463	57.7	73.4	61.6	68.9	31.3	39.7	53.3	43.2	38.7									
製造業	1306	58.7	81.2	67.5	79.5	40.6	49.8	61.6	54.4	40.3									
電気・ガス・熱供給・水道業	39	53.8	76.9	71.8	71.8	53.8	56.4	61.5	69.2	53.8									
情報通信業	253	55.3	80.2	77.1	79.4	39.9	51.8	66.4	55.7	53.0									
運輸業、郵便業	384	52.9	76.0	58.1	68.2	31.0	38.0	50.3	42.2	38.3									
卸売業、小売業	710	54.5	80.4	66.8	78.5	39.4	45.9	60.7	51.1	38.2									
金融業、保険業	158	75.3	89.2	84.8	92.4	63.3	75.9	84.2	76.6	69.0									
不動産業、物品賃貸業	66	51.5	84.8	72.7	81.8	42.4	53.0	57.6	56.1	47.0									
学術研究、専門・技術サービス業	144	59.0	80.6	61.1	71.5	32.6	41.7	54.2	56.3	41.0									
宿泊業、飲食サービス業	101	58.4	83.2	67.3	80.2	46.5	48.5	59.4	55.4	48.5									
生活関連サービス業、娯楽業	66	62.1	80.3	66.7	75.8	37.9	45.5	51.5	47.0	40.9									
教育、学習支援業	271	56.5	83.8	72.7	83.0	56.5	62.7	71.2	67.9	51.7									
医療、福祉	706	57.4	82.7	71.2	85.3	48.6	50.1	64.4	60.8	38.0									
その他サービス業	464	59.9	80.6	65.9	76.9	41.8	49.4	59.1	51.7	45.0									
その他	178	56.7	75.3	66.3	72.5	43.3	51.1	57.9	60.1	50.6									

(単位%)

※サンプル数が 30 未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。

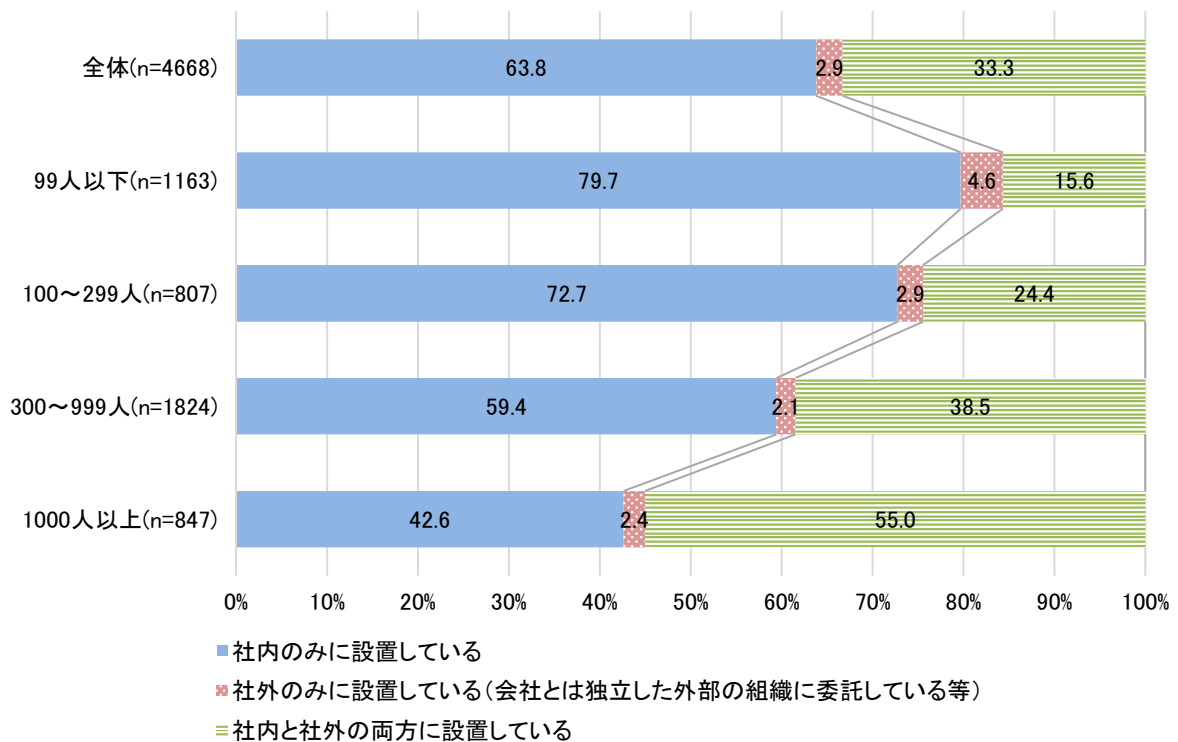
(8) 相談窓口の設置状況

Q39 貴社におけるハラスメント相談窓口の設置状況をお教えてください。(SA)

ハラスメントの予防・解決のための取組として「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 63.8%、「社内と社外の両方に設置している」は 33.3%、「社外だけに設置している」は 2.9%であった。

相談窓口の設置状況を従業員規模別でみると、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。

図表 35 ハラスメント相談窓口の設置状況 従業員規模別



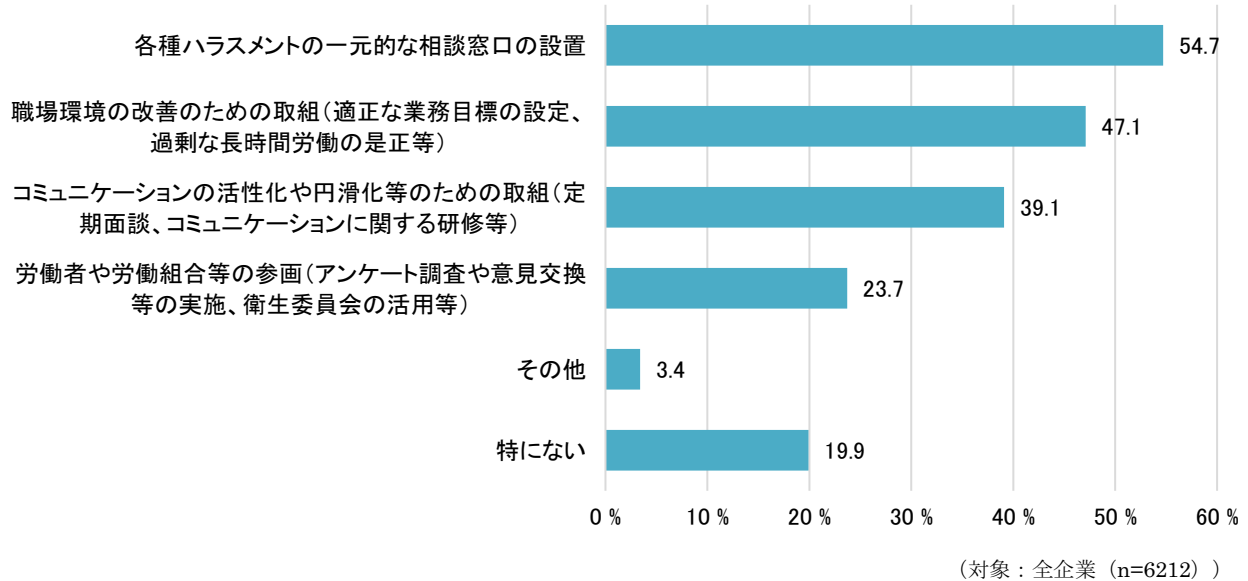
(対象：ハラスメントの予防・解決のため“相談窓口の設置と周知”をしていると回答した企業 (n=4688))

(9) その他ハラスメントの予防・解決のための取組状況

Q40 Q36～38の措置のほか、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の予防・解決のための取組で実施しているものがあればお答えください。(MA)

P.41の(7)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」(54.7%)で、次に「職場環境の改善のための取組」(47.1%)が多かった。

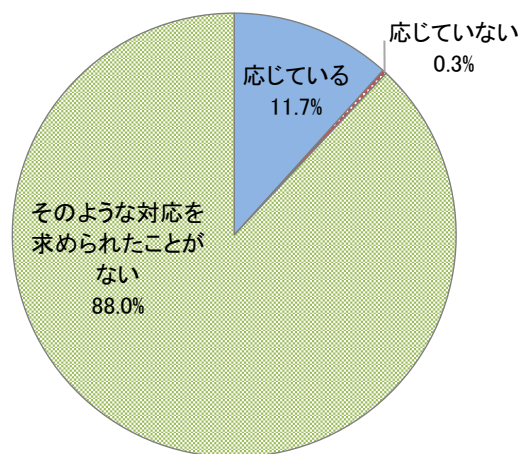
図表 36 その他ハラスメント予防・解決のために実施している取組



Q41 他社から、自社の従業員や役員その他社の労働者に対して行ったセクハラについて、他社から事実確認や再発防止等の措置の実施に協力を求められた場合、これに応じていますか。(SA)

他社から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9割で、「応じている」が11.7%、「応じていない」が0.3%であった。

図表 37 他社労働者へのセクハラについて他社から事実確認等の協力を求められた場合の対応



(対象：全企業 (n=6363))

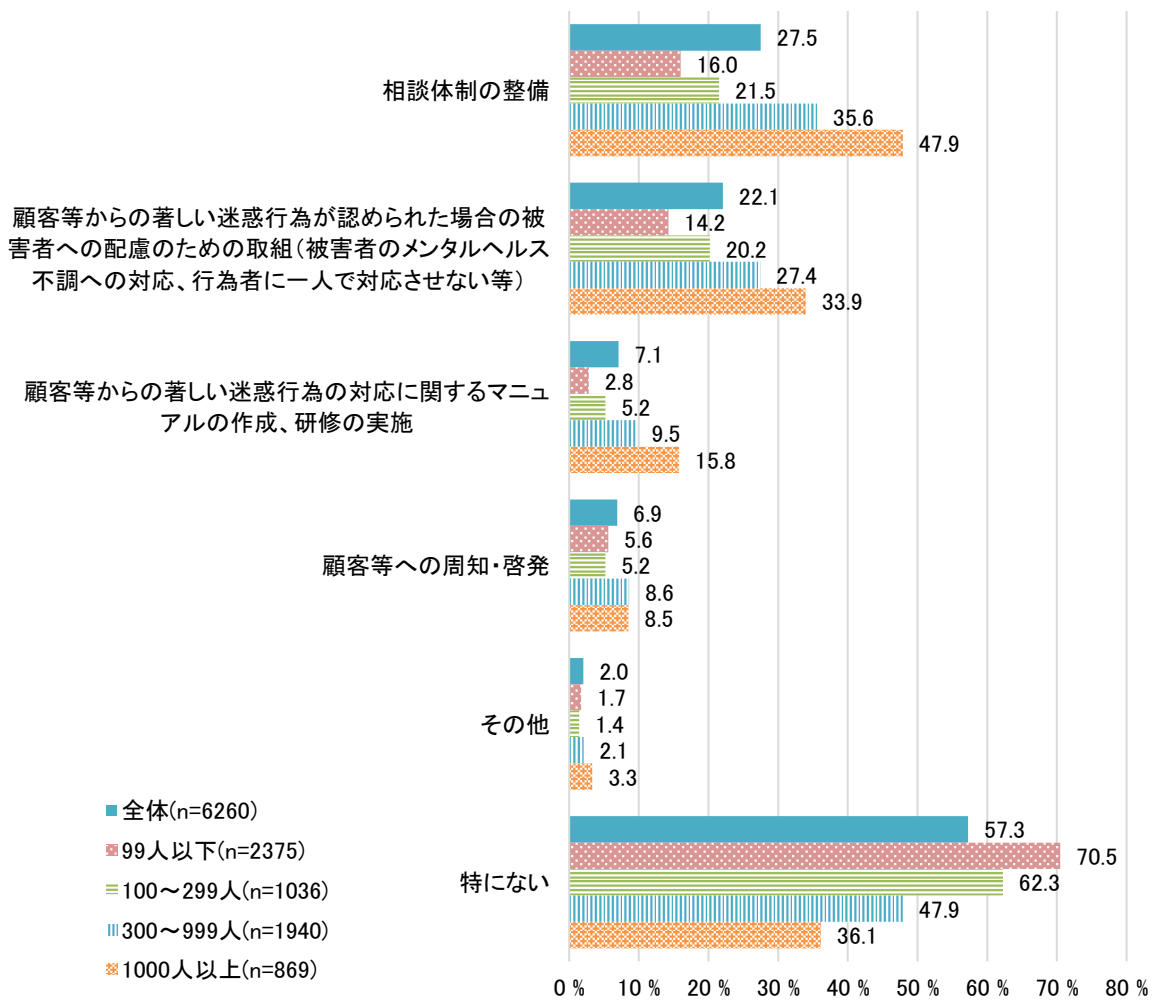
Q42 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組として実施しているものがあればお答えください。(MA)

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としては、「特にない」(57.3%)との回答が最も多く、次いで「相談体制の実施」(27.5%)、「顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合の被害者への配慮のための取組(被害者のメンタルヘルス不調への対応、行為者に一人に対処させない等)」(22.1%)であった。

<従業員規模別>

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きいほど、「特にない」の割合が低く、「顧客等への周知・啓発」を除いた取組の実施割合が高かった。

図表 38 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況(従業員規模別)



(対象：全企業 (n=6260))

<業種別>

顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況を業種別にみると、一般消費者との接客頻度が高い「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」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かった。一方、「製造業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」などでは、取組の実施割合が他の業種より低かった。

図表 39 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況（業種別）

n=30以上の場合 [比率の差] ■ 全体 +10ポイント ■ 全体 +5ポイント ■ 全体 -5ポイント ■ 全体 -10ポイント	該当数	相談体制の整備	ルけ顧客等からの著しい迷惑行為への対応等	修のに実客等からするマニョアイル迷惑行為の対応	顧客等への周知・啓発	その他	特になし
全体	6260	27.5	22.1	7.1	6.9	2.0	57.3
建設業	581	23.2	16.0	2.8	5.2	1.9	63.9
製造業	1506	18.3	11.7	4.2	4.0	1.2	73.0
電気・ガス・熱供給・水道業	42	28.6	31.0	9.5	9.5	2.4	47.6
情報通信業	287	33.1	28.2	3.8	10.1	2.4	50.5
運輸業、郵便業	503	20.1	17.7	6.0	10.5	2.0	62.4
卸売業、小売業	829	28.7	26.2	7.4	4.5	2.5	53.2
金融業、保険業	158	53.8	36.1	12.0	5.1	3.2	34.2
不動産業、物品賃貸業	80	27.5	21.3	5.0	6.3	0.0	56.3
学術研究、専門・技術サービス業	157	22.9	18.5	1.9	5.7	0.6	61.1
宿泊業、飲食サービス業	126	38.9	29.4	10.3	5.6	0.0	46.0
生活関連サービス業、娯楽業	82	31.7	37.8	17.1	8.5	1.2	46.3
教育、学習支援業	289	28.0	20.8	6.2	4.5	2.4	58.5
医療、福祉	794	42.9	37.7	17.8	16.0	3.7	32.5
その他サービス業	523	27.0	22.2	5.0	5.5	2.1	56.6
その他	218	26.6	22.5	7.3	4.1	1.4	59.2

(対象：全企業 (n=6260)、単位%)

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。

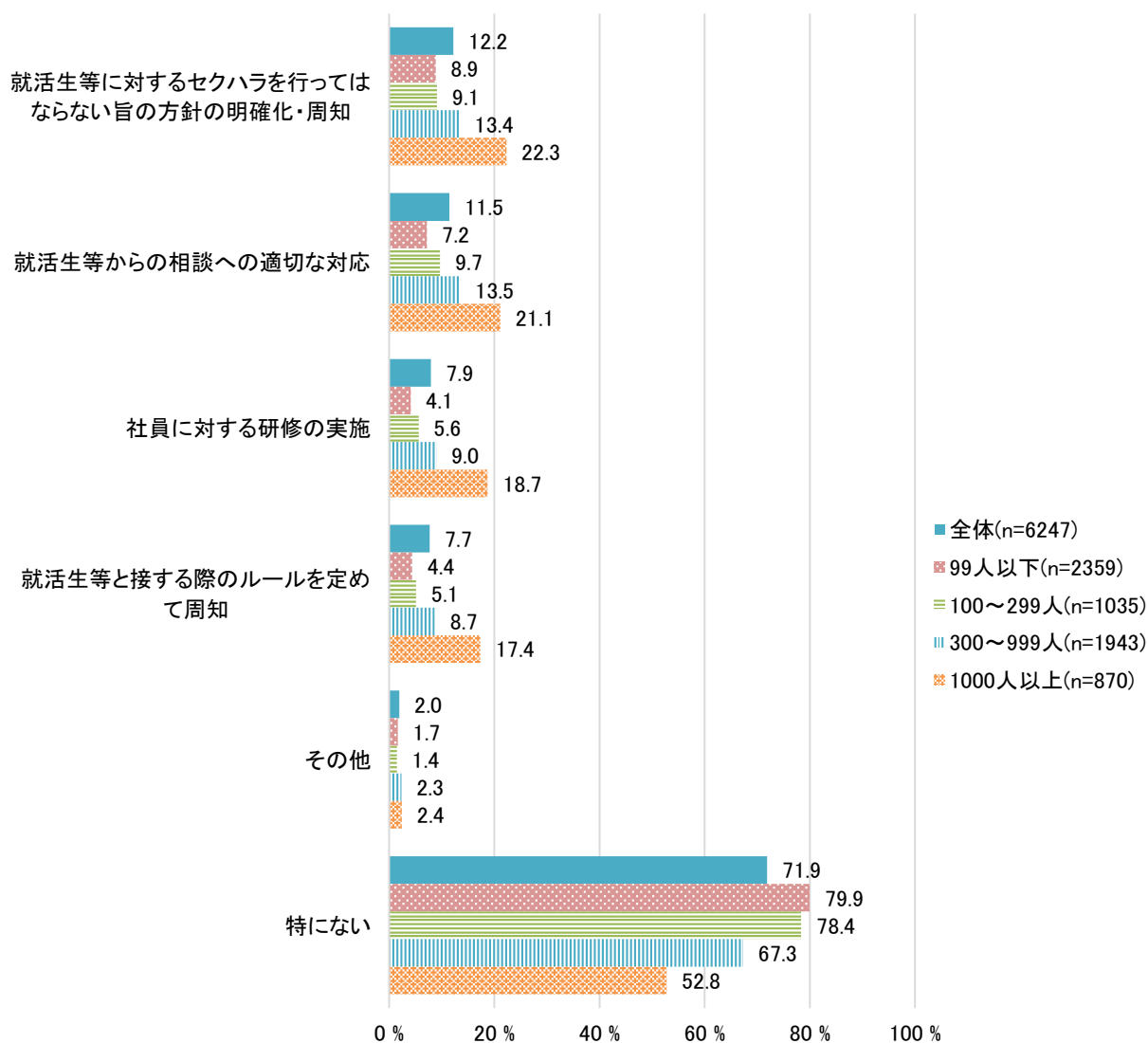
Q43 就活生等に対するセクハラに関する取組として実施しているものがあればお答えください。(MA)

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」(71.9%)との回答が最も多く、次いで「就活生等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化・周知」(12.2%)、「就活生等からの相談への適切な対応」(11.5%)であった。

<従業員規模別>

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、各取組の実施割合が高く、「特にない」の割合が低かった。

図表 40 就活等セクハラに関する取組状況（従業員規模別）



(対象：全企業 (n=6247))

<業種別>

就活等セクハラに関する取組状況を業種別にみると、「金融業、保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「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、実施しているものが「特にない」の割合が低かった。一方、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」、「不動産業、物品賃貸業」などでは取組の実施割合が他の業種より低かった。

図表 41 就活等セクハラに関する取組状況（業種別）

n=30以上の場合 [比率の差] ■ 全体 +10ポイント ■ 全体 +5ポイント ■ 全体 -5ポイント ■ 全体 -10ポイント	該 当 数	明	行	就	な	社	を	そ	特
		確 化 ・ 周 知	つ 活 生 等 に 対 し て の セ ク ス ハ ラ に 関 する 取 組 の 実 施 率	活 生 等 に 対 し て の セ ク ス ハ ラ に 関 する 取 組 の 実 施 率	対 生 等 か ら の 相 談 へ の 適 切 な 取 組 の 実 施 率	員 に 対 す る 研 修 の 実 施 率	定 め て 周 知 す る 際 の ル ー ル の 実 施 率	の 他	に あ ら ず
	全体	6247	12.2	11.5	7.9	7.7	2.0	71.9	
	建設業	576	11.3	9.9	8.7	8.7	1.0	72.6	
	製造業	1517	12.2	11.2	7.8	8.6	1.1	73.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	41	14.6	17.1	12.2	7.3	0.0	61.0	
	情報通信業	282	20.9	16.0	13.5	12.1	1.4	61.7	
	運輸業、郵便業	498	8.0	8.6	5.6	4.6	1.6	78.7	
	卸売業、小売業	820	14.3	10.7	7.8	8.9	2.7	69.3	
	金融業、保険業	159	23.9	17.0	13.2	14.5	2.5	57.2	
	不動産業、物品賃貸業	80	10.0	8.8	6.3	12.5	0.0	77.5	
	学術研究、専門・技術サービス業	157	10.2	14.0	5.7	10.2	4.5	67.5	
	宿泊業、飲食サービス業	128	12.5	12.5	10.9	7.8	1.6	67.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	81	12.3	17.3	12.3	6.2	1.2	72.8	
	教育、学習支援業	289	11.8	18.0	5.9	5.9	3.8	68.2	
	医療、福祉	791	7.7	12.0	5.3	2.8	1.3	78.0	
	その他サービス業	526	12.4	8.7	8.9	7.8	3.4	70.9	
	その他	218	12.8	10.6	7.8	6.0	5.0	70.2	

(対象：全企業 (n=6247)、単位%)

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。

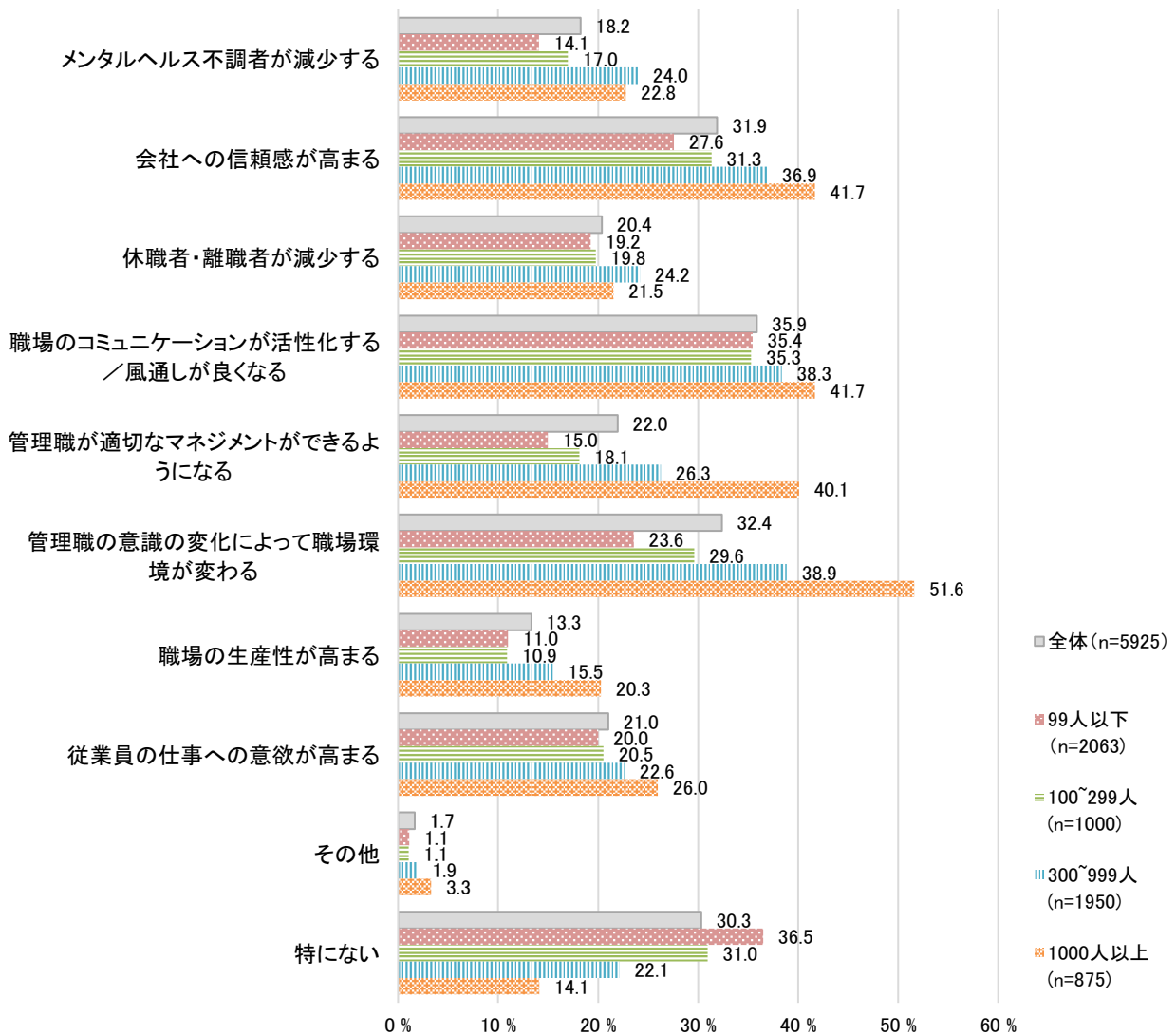
(10) ハラスメントの取組を進めたことによる副次的効果

Q44 ハラスメント予防・解決のための取組を進めた結果、ハラスメントの予防・解決以外の効果として、どのようなことがありましたか。当てはまるものを全て教えてください。(MA)

ハラスメント予防・解決のための取組を進めたことによる、予防・解決以外の効果としては、「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」(35.9%)の回答割合が最も高く、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」(32.4%)、「会社への信頼感が高まる」(31.9%)が続いた。「特にない」の回答は30.3%あった。

従業員規模別でみると、「会社への信頼感が高まる」、「管理職が適切なマネジメントができるようになる」、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」、「従業員の仕事への意欲が高まる」については、従業員規模が大きいほど、各効果があったとの回答割合が高く、効果が「特にない」の回答割合が低かった。特に、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」、「管理職が適切なマネジメントができるようになる」については従業員規模による差が大きかった。

図表 42 ハラスメント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：Q36~38 で何らかの取組を回答した企業 (n=6282))

(11) ハラスメントの取組を進める上での課題

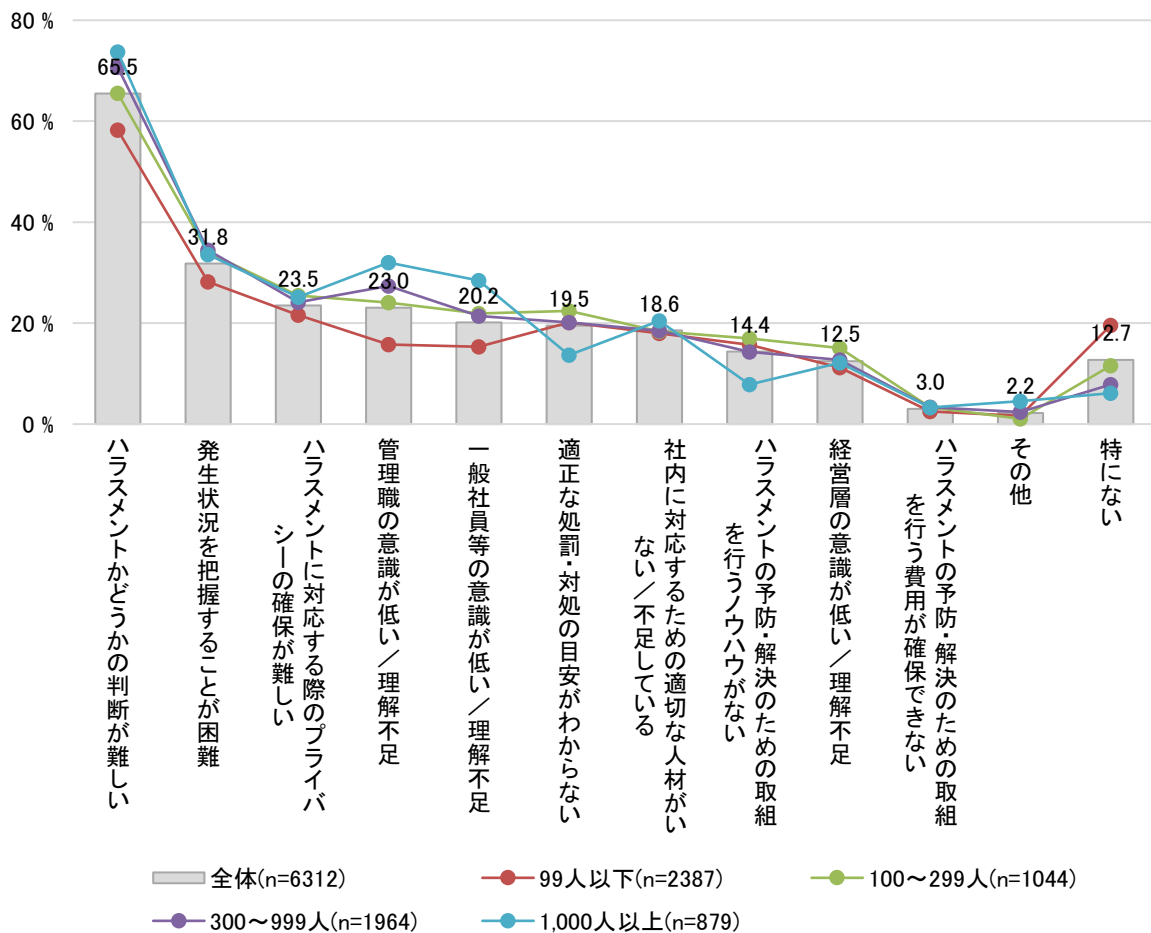
Q45 ハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題としてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを全て教えてください。(MA)

ハラスメントの取組を進める上での課題としては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(65.5%) が最も高く、次いで「発生状況を把握することが困難」(31.8%) が高い。

<従業員規模別>

取組を進める上での課題を従業員規模別にみると、1,000人以上の企業では、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」、「管理職の意識が低い／理解不足」、「一般社員等の意識が低い／理解不足」の割合が他の従業員規模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従業員規模の企業より低い。1,000人以上の企業では、「適正な処罰・対処の目安がわからない」、「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」を回答した割合が、他の従業員規模の企業より低い。

図表 43 予防・解決のための取組を進める上での課題（従業員規模別）

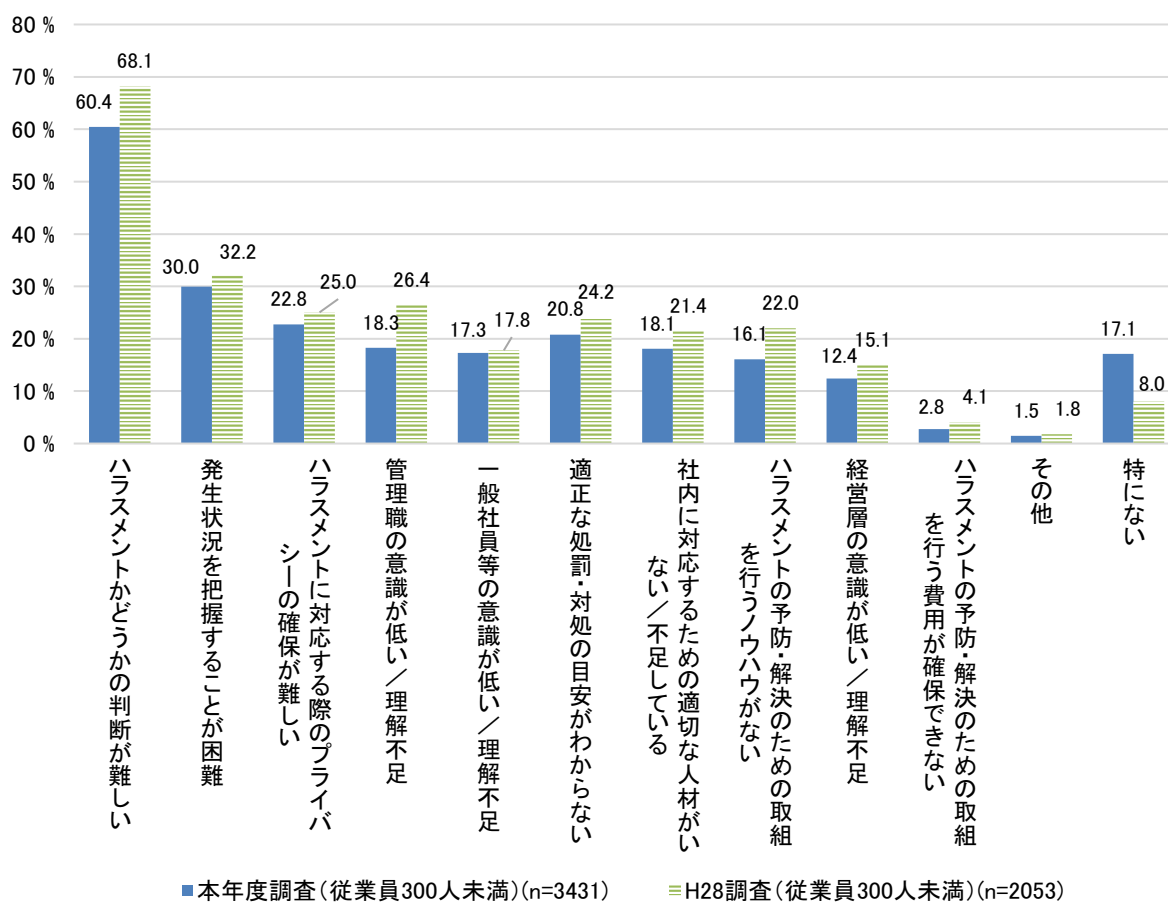


(対象：全企業)

<H28 調査結果との比較>

H28 調査結果と比較すると、パワハラ（H28 調査）とハラスメント全般（本年度調査）との違いはあるが、300 人未満の企業では、全体的に課題として回答した割合が低くなっており、「特にない」が高かった。特に、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」、「管理職の意識が低い／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」が、H28 調査と比べて 5 ポイント以上減少していた。

図表 44 予防・解決のための取組を進める上での課題（従業員 300 人未満）

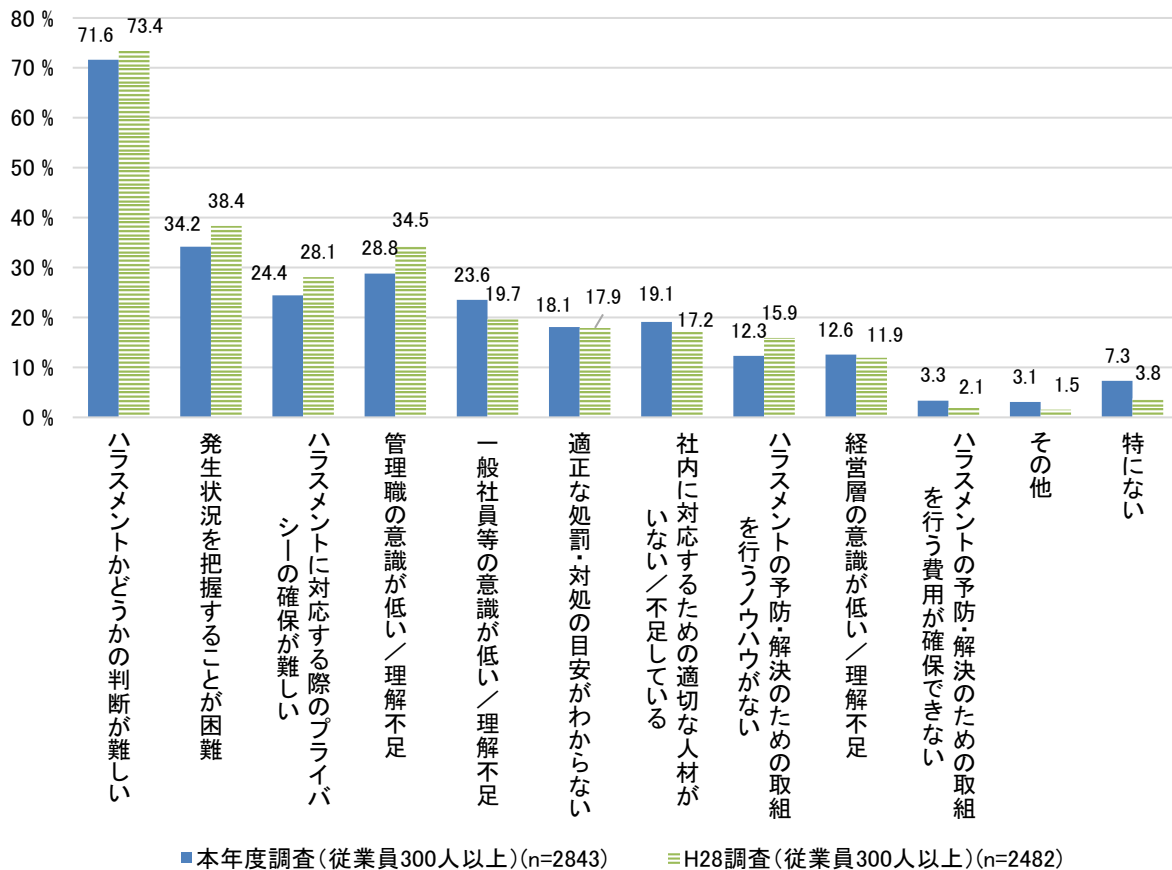


(対象：全企業)

※H28 調査の選択肢においては、ハラスメントではなく、パワハラと表記

300人以上の企業では、H28調査と比べて、「管理職の意識が低い／理解不足」の割合が5ポイント以上低かった一方で、「一般社員等の意識が低い／理解不足」などは逆に高かった。

図表 45 予防・解決のための取組を進める上での課題（従業員300人以上）



(対象：全企業)

※H28 調査の選択肢においては、ハラスメントではなく、パワハラと表記

3.3. 労働者等調査（一般サンプル）結果詳細

3.3.1. 実施概要

- ・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： 2020年10月6日～10月7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 46 従業員調査の割付

	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	550	200	750	420	260	680	970	460	1,430
30～39歳	900	110	1,010	420	370	790	1,320	480	1,800
40～49歳	1,130	110	1,240	450	590	1,040	1,580	700	2,280
50～64歳	1,110	270	1,380	420	690	1,110	1,530	960	2,490
合計	3,690	690	4,380	1,710	1,910	3,620	5,400	2,600	8,000

【参考】平成28年度実態調査（労働者調査）の概要

- ・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： 事前調査 2016年7月22～24日
本調査 2016年7月26～27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： 10,000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 47 従業員調査の割付（平成 28 年度実態調査）

	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	700	275	975	500	400	900	1,200	675	1,875
30～39 歳	1,275	175	1,450	500	550	1,050	1,775	725	2,500
40～49 歳	1,325	125	1,450	500	650	1,150	1,825	775	2,600
50～64 歳	1,350	375	1,725	500	800	1,300	1,850	1,175	3,025
合計	4,650	950	5,600	2,000	2,400	4,400	6,650	3,350	10,000

調査結果詳細は、下記を参照のこと。

○ 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）：

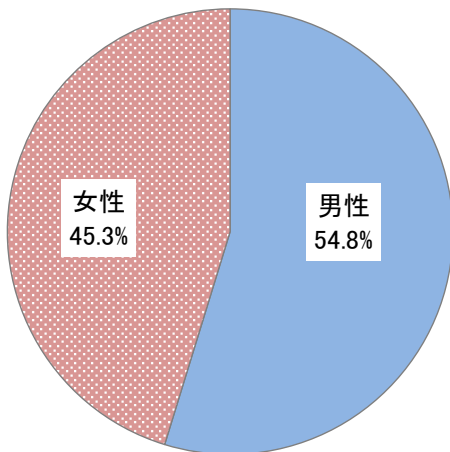
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165751.pdf>

○ 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書：

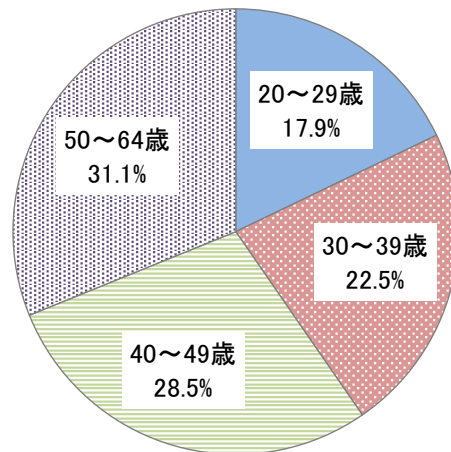
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>

3.3.2. 回答者属性

図表 48 回答者の性別

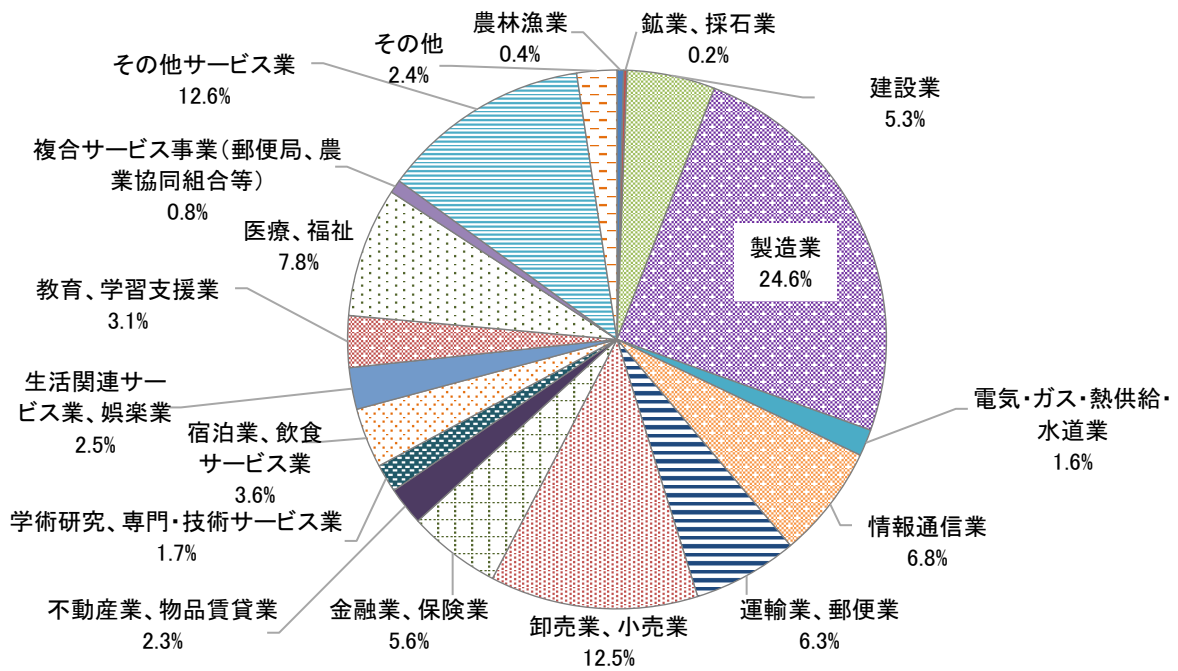


図表 49 回答者の年代



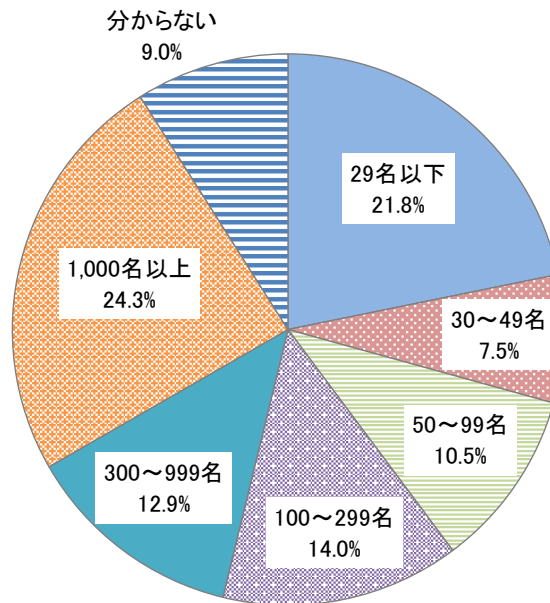
（対象：全回答者（n=8,000））

図表 50 回答者の勤務先の業種



(対象：全回答者 (n=8,000))

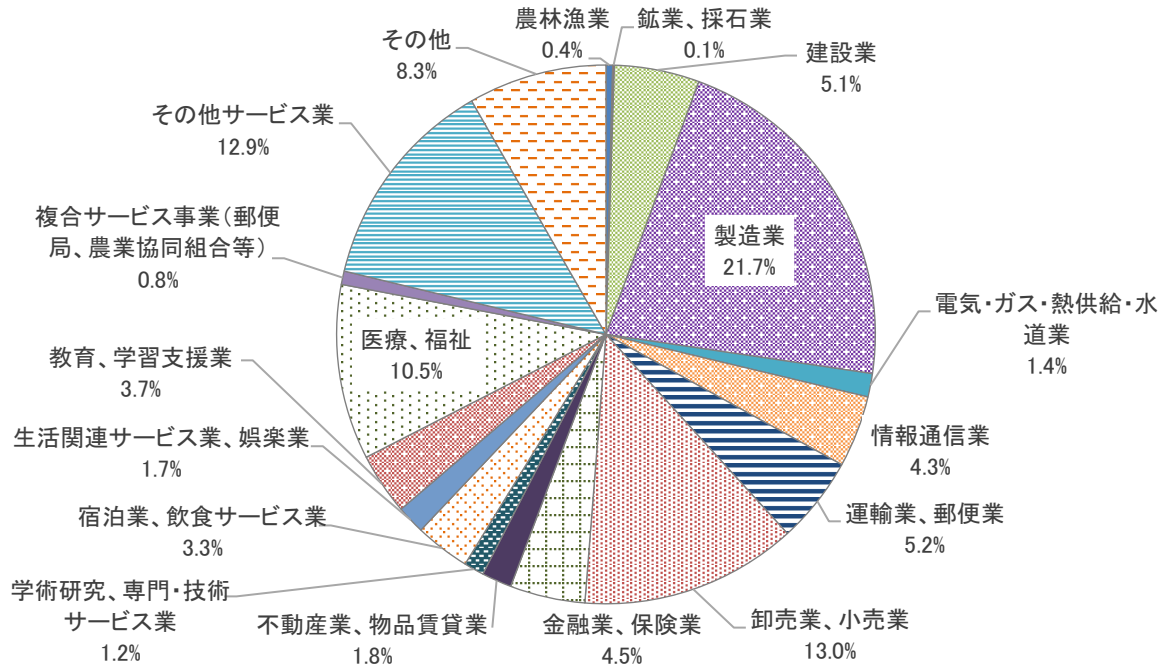
図表 51 回答者の勤務先の従業員規模



(対象：全回答者 (n=8,000))

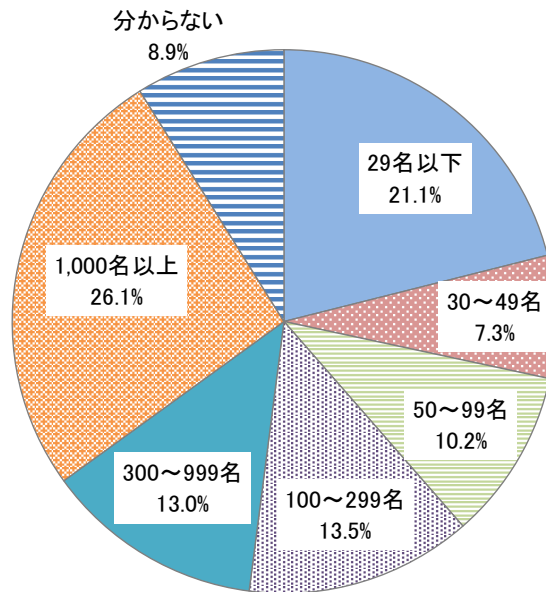
【参考】平成 28 年度実態調査の回答者属性

図表 52 平成 28 年度実態調査における回答者の勤務先の業種



(対象：全回答者 (n=10,000))

図表 53 平成 28 年度実態調査における回答者の勤務先の従業員規模



(対象：全回答者 (n=10,000))

3.3.3. 調査結果

(1) 過去3年間にハラスメントを受けた経験

Q11 あなたは過去3年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む）でパワハラを受けたことがありますか。（SA）

Q23 あなたは過去3年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む）でセクハラを受けたことがありますか。（SA）

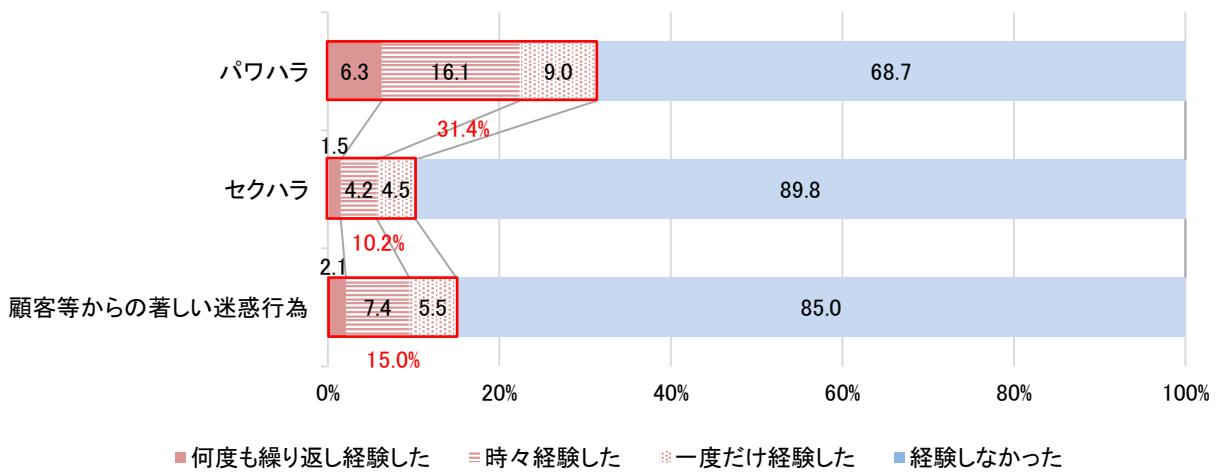
Q35 あなたは過去3年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む）で、顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けたことがありますか。（SA）

<ハラスメントの種類別>

過去3年間に勤務先で受けたハラスメントとして、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（31.4%）が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為（15.0%）が高かった。

過去3年間のパワハラ経験者の割合については、H28調査における同割合（32.5%）と比較して減少したが、大きな違いは見られない。

図表 54 過去3年間にハラスメントを受けた経験



(対象：全回答者(n=8,000))

【参考】 H28 調査結果（過去3年間にパワハラを受けたことはありますか）

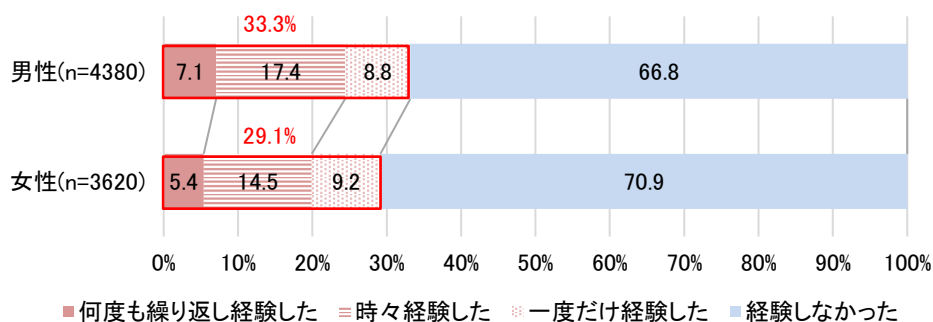
経験しなかった：67.5%	} パワハラを経験した計：32.5%
一度だけ経験した：6.9%	
時々経験した：17.8%	
何度も繰り返し経験した：7.8%	

<男女別・雇用形態別>

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、男性(33.3%)の方が女性(29.1%)よりも高い。

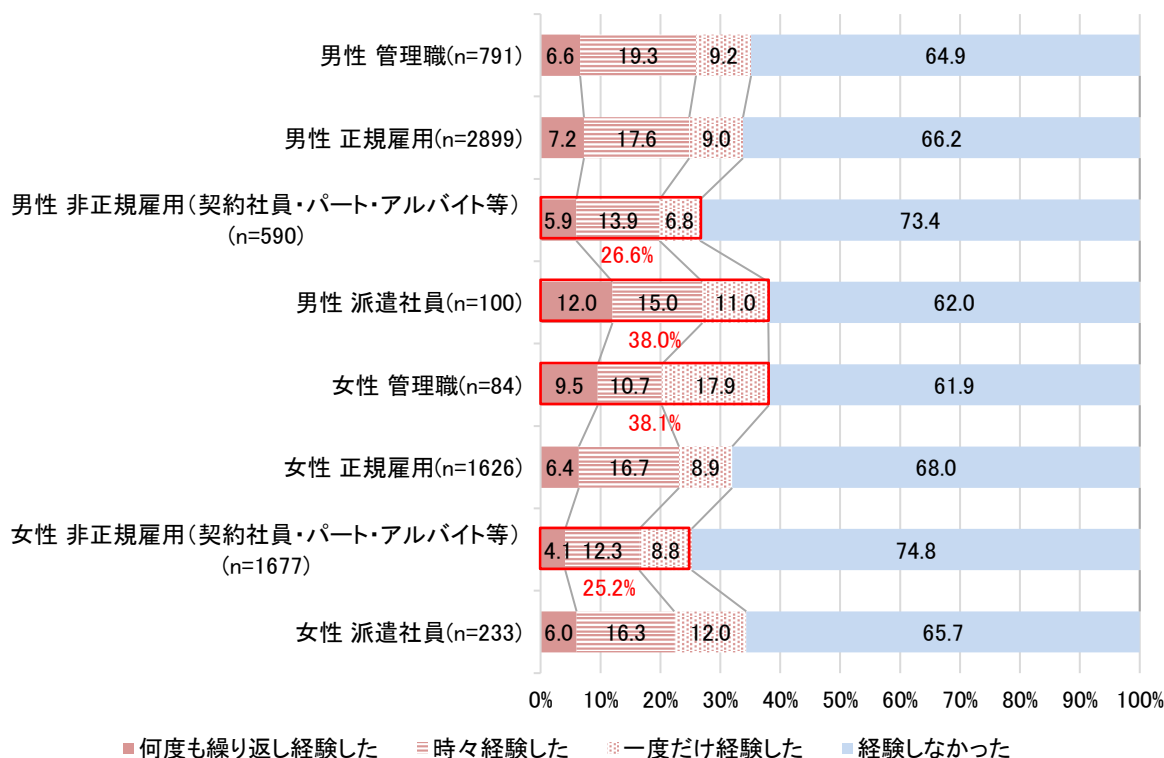
男女・雇用形態別でみると、「女性 管理職」(38.1%)が最も高く、次に「男性 派遣社員」(38.0%)が高かった。一方、「女性 非正規雇用」(25.2%)、「男性 非正規雇用」(26.6%)は、パワハラを受けたと回答した割合は他の群と比べて低い結果となった。

図表 55 過去3年間にパワハラを受けた経験(男女別)



(対象：全回答者(n=8,000))

図表 56 過去3年間にパワハラを受けた経験(男女・雇用形態別)

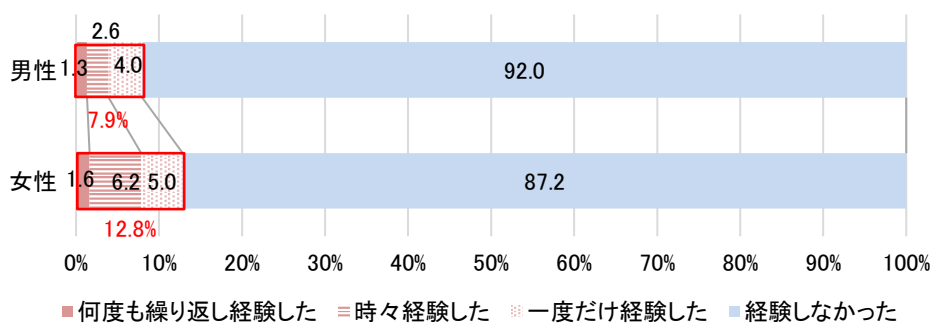


(対象：全回答者(n=8,000))

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(12.8%)の方が男性(7.9%)よりも高い。

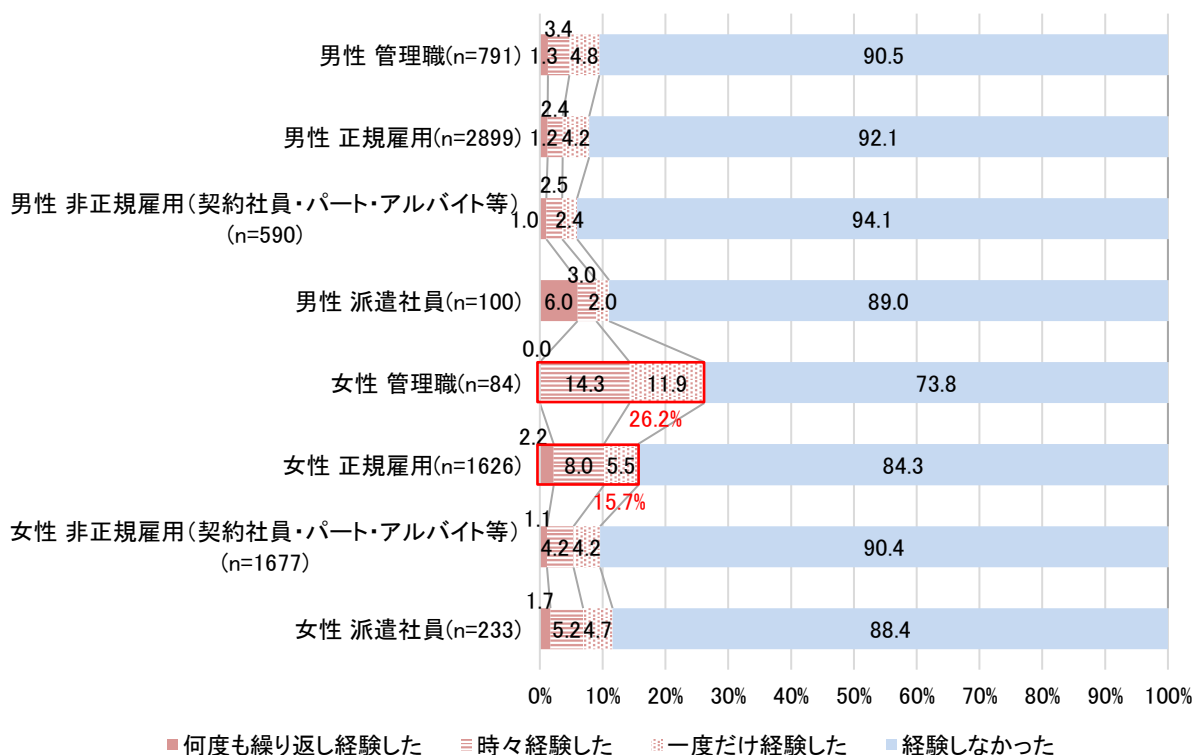
男女・雇用形態別でみると、「女性 管理職」(26.2%)が最も高く、次いで「女性 正規雇用」(15.7%)となった。

図表 57 過去3年間にセクハラを受けた経験(男女別)



(対象: 全回答者(n=8,000))

図表 58 過去3年間にセクハラを受けた経験(男女・雇用形態別)



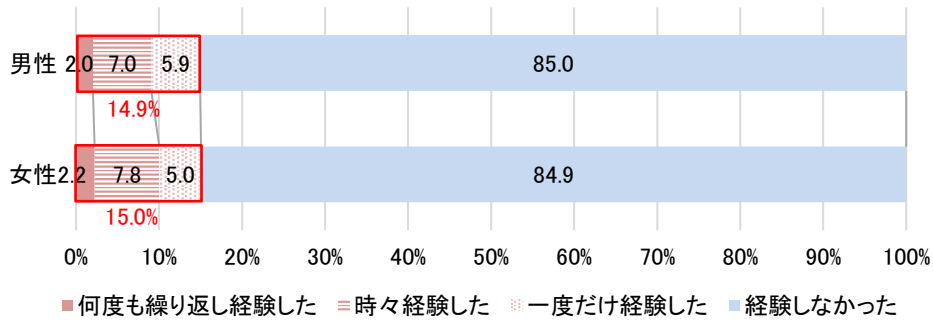
(対象: 全回答者(n=8,000))

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(14.9%)と女性(15.0%)とで1ポイントを超える差はみられなかった。

男女・雇用形態別でみると、高い順に「男性 管理職」(17.9%)、「女性 管理職」(17.8%)となっており、男女を問わず管理職において行為を受けたと回答する割合が高い。

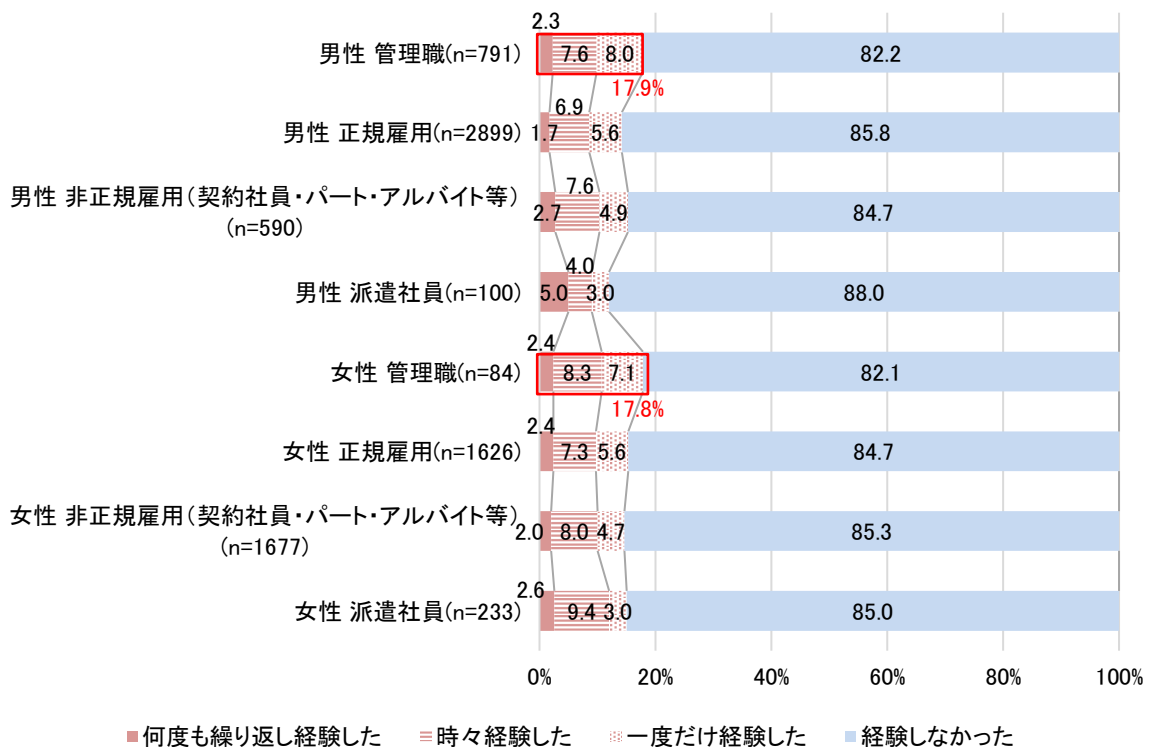
パワハラ、セクハラと比べると、男女による違いは小さい。

図表 59 過去3年間に顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けた経験(男女別)



(対象：全回答者(n=8,000))

図表 60 過去3年間に顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けた経験(男女・雇用形態別)

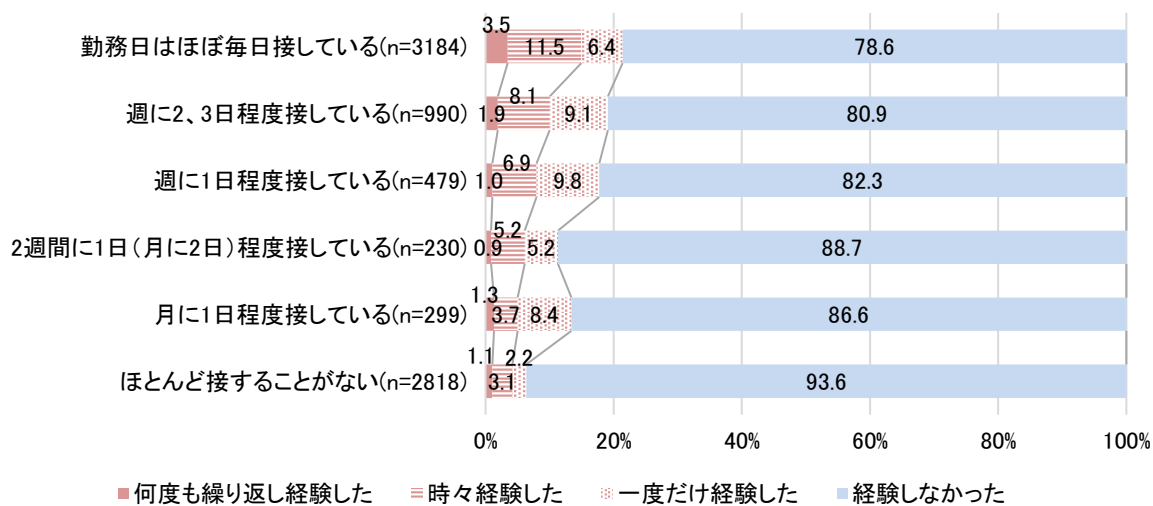


(対象：全回答者(n=8,000))

<接客頻度別（顧客等からの著しい迷惑行為）>

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験を顧客等と接する頻度別でみると、2週間に1日（月に2日）以上接している者では、接客頻度が高いほど、経験した割合が高い結果となった。

図表 61 過去3年間に顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けた経験（顧客と接する頻度別）

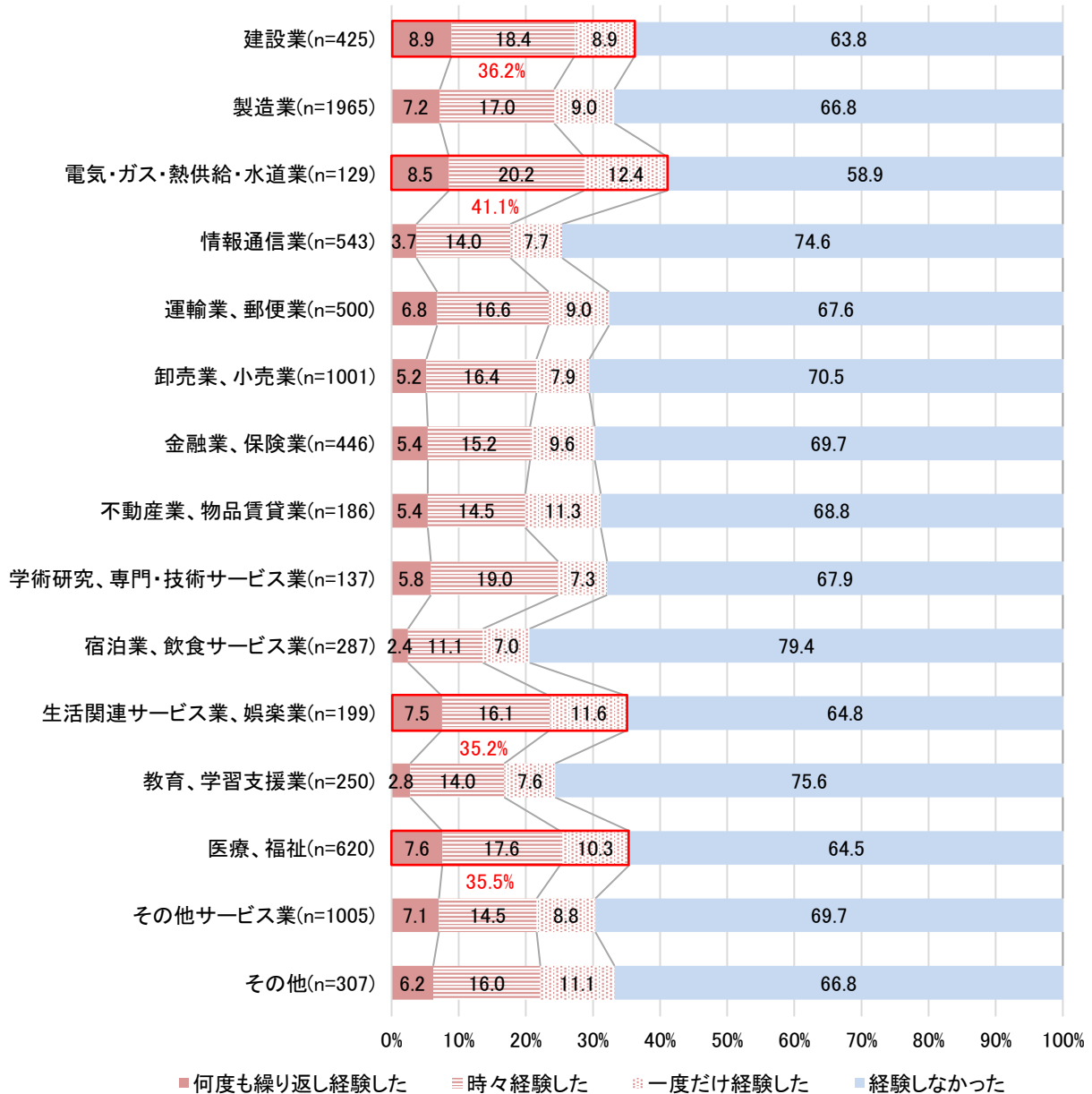


(対象：全回答者(n=8,000))

<業種別、従業員規模別（パワハラ）>

パワハラを受けた経験を業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（41.1%）が最も高く、「建設業」（36.2%）、「医療、福祉」（35.5%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（35.2%）が続いた。一方、「宿泊業、飲食サービス業」（20.5%）は経験割合が最も低く、次いで「教育、学習支援業」（24.4%）、「情報通信業」（25.4%）の順に低い。

図表 62 過去 3 年間にパワハラを受けた経験（業種別）

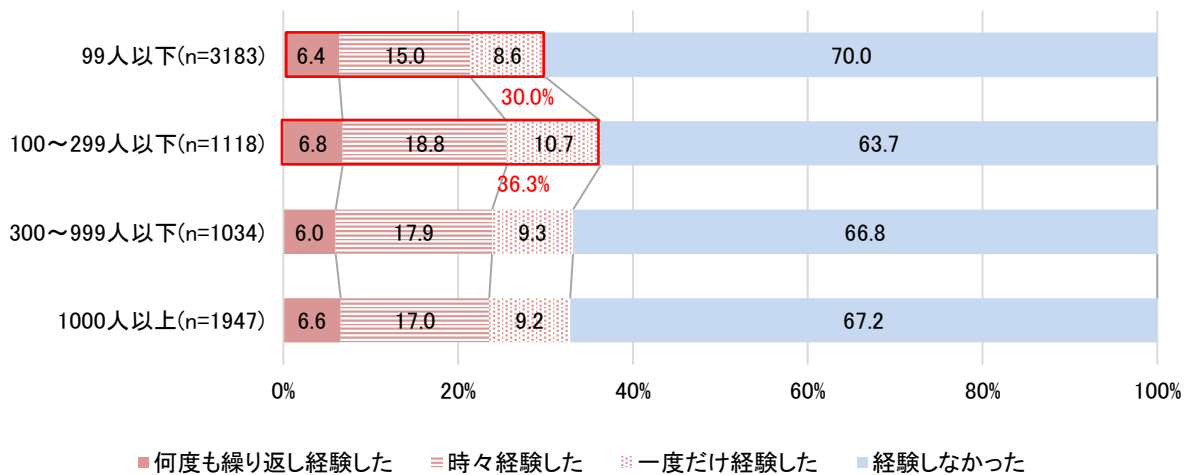


(対象：全回答者 (n=8,000))

※サンプル数が 30 未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。(以下同じ)

パワハラを受けた経験を従業員規模別で見ると、100～299人以下の企業で36.3%と最も高く、99人以下の企業で30.0%と最も低い。

図表 63 過去3年間にパワハラを受けた経験（従業員規模別）

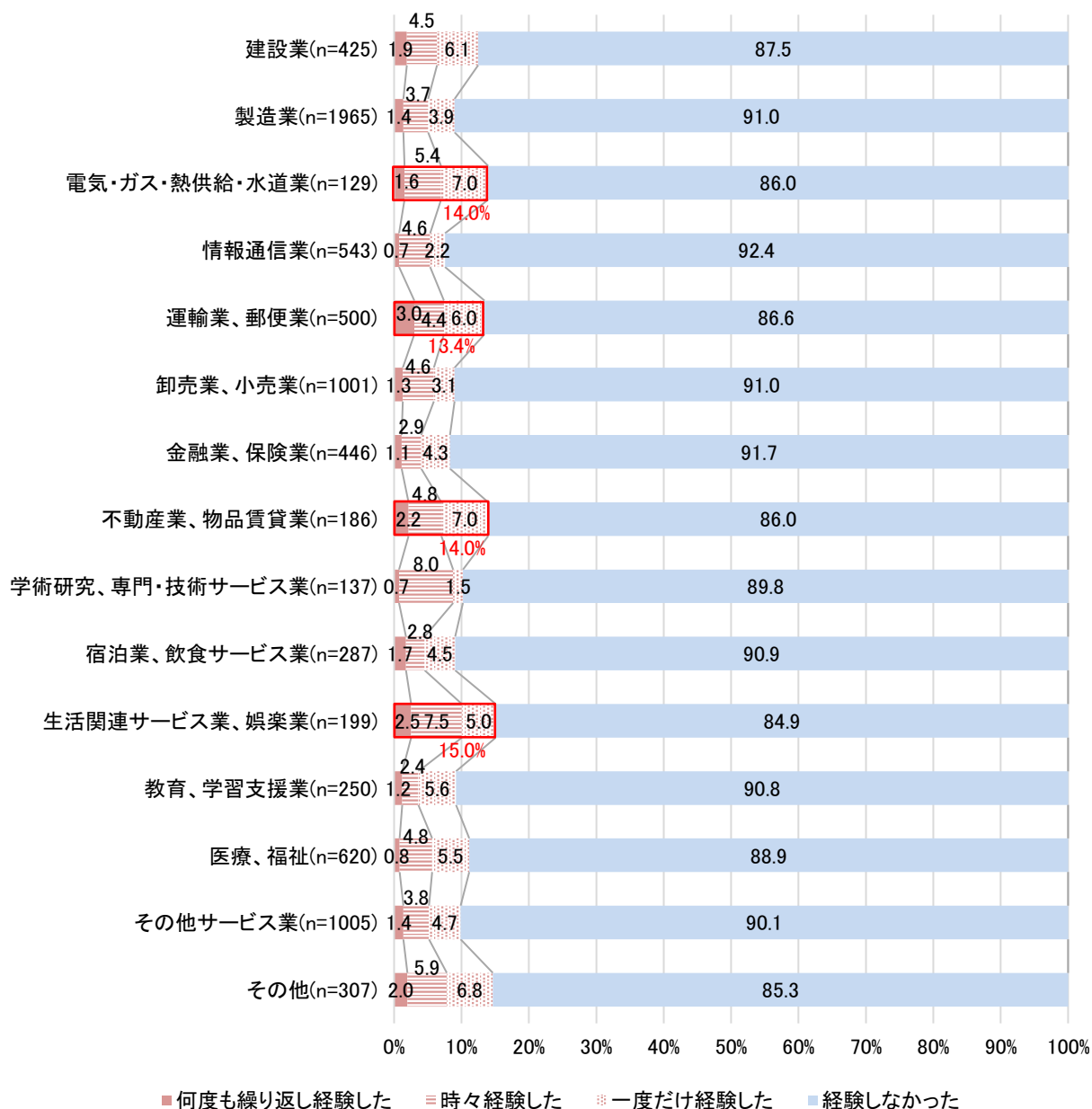


(対象：全回答者(n=8,000))

<業種別、従業員規模別（セクハラ）>

セクハラを受けた経験を業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」（15.0%）が最も割合が高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」（14.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（14.0%）、「運輸業、郵便業」（13.4%）が続いた。一方、「情報通信業」（7.5%）が最も低く、次いで「金融業、保険業」（8.3%）が低い。

図表 64 過去3年間にセクハラを受けた経験（業種別）

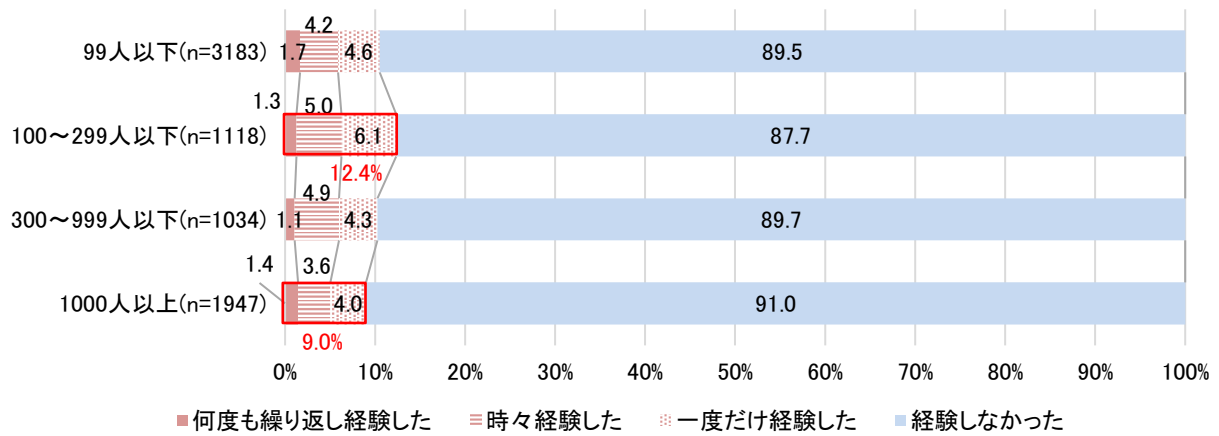


(対象：全回答者 (n=8,000))

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。(以下同じ)

セクハラを受けた経験を従業員規模別で見ると、100～299人以下の企業で12.4%と最も割合が高く、1,000名以上の企業で9.0%と最も低い。

図表 65 過去3年間にセクハラを受けた経験（従業員規模別）



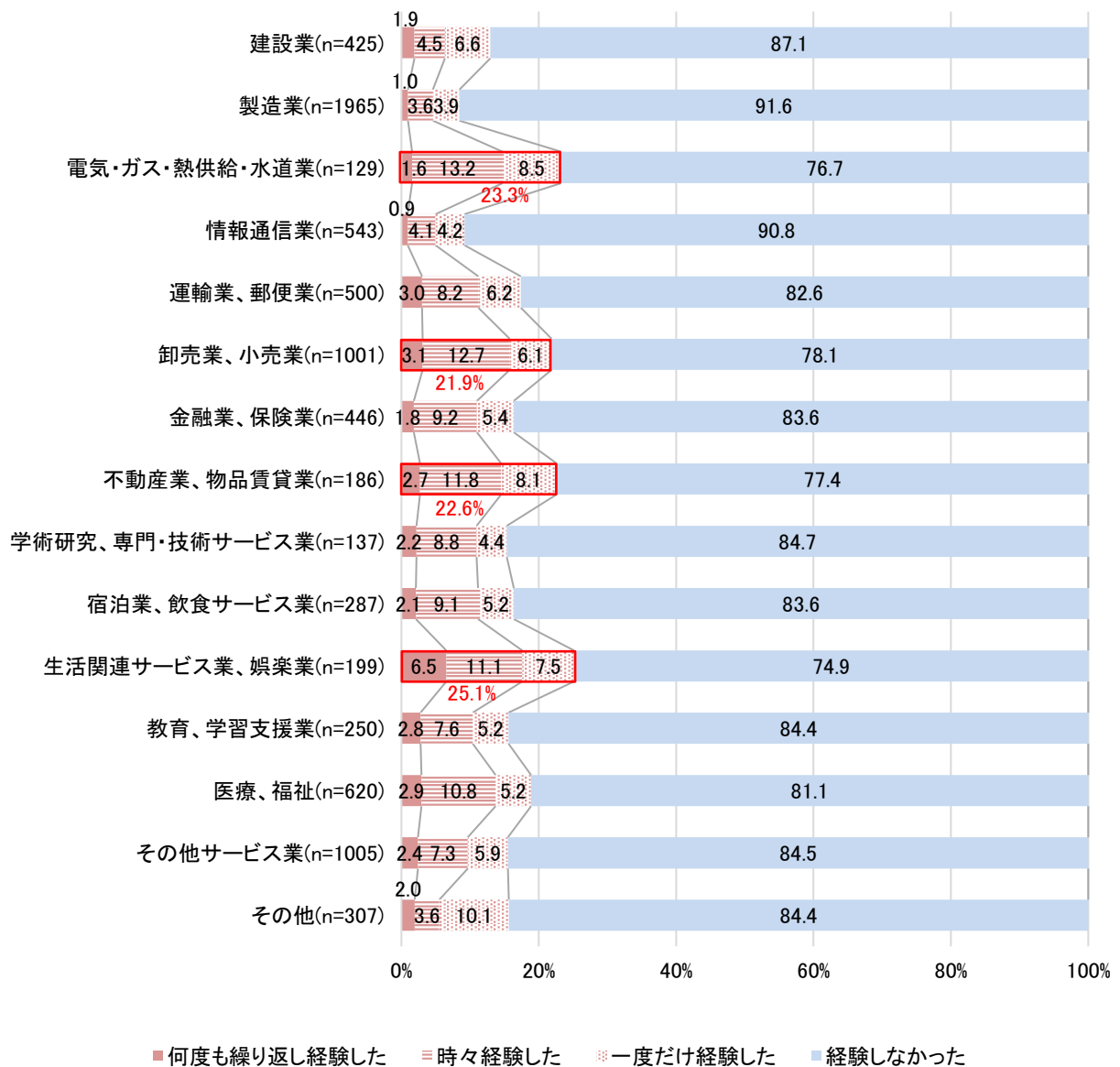
(対象：全回答者(n=8,000))

<業種別、従業員規模別（顧客等からの著しい迷惑行為）>

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験を業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」（25.1%）が最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」（23.3%）、「不動産業、物品賃貸業」（22.6%）、「卸売業、小売業」（21.9%）と続いた。

一方、「製造業」（8.5%）は最も低く、次いで「情報通信業」（9.2%）、「建設業」（13.0%）の順に低かった。

図表 66 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（業種別）

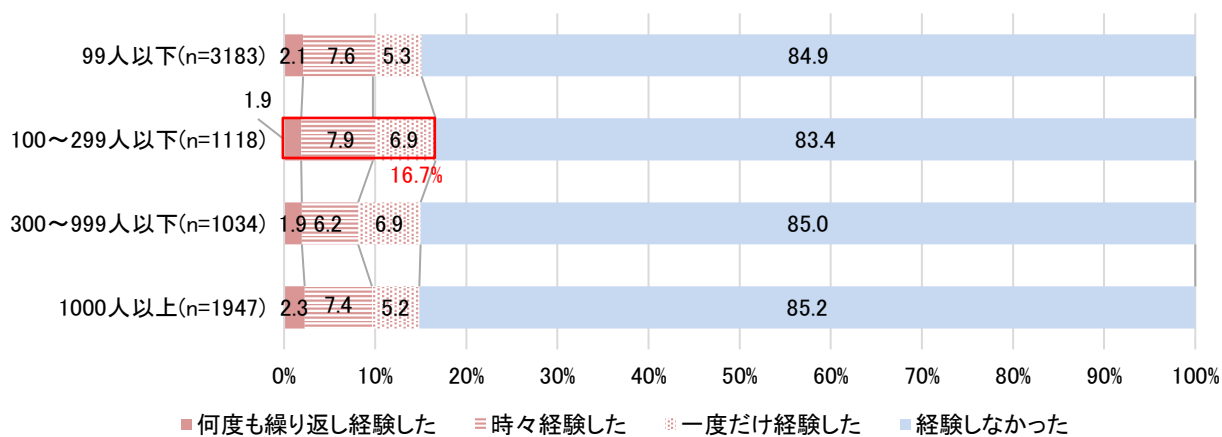


(対象：全回答者 (n=8,000))

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。(以下同じ)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験を従業員規模別みると、100～299人以下の企業において16.7%と最も割合が高かったが、他の群と比較して2ポイントを超えるような差は確認できなかった。

図表 67 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（従業員規模別）

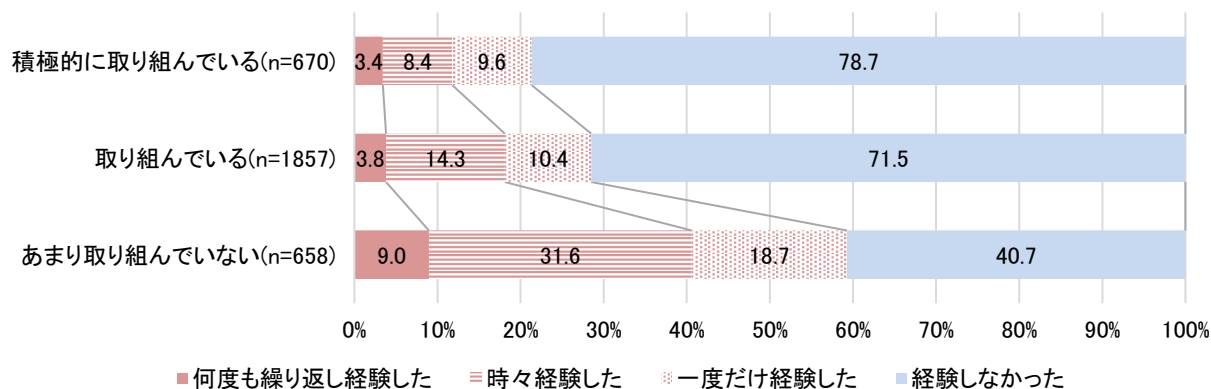


(対象：全回答者(n=8,000))

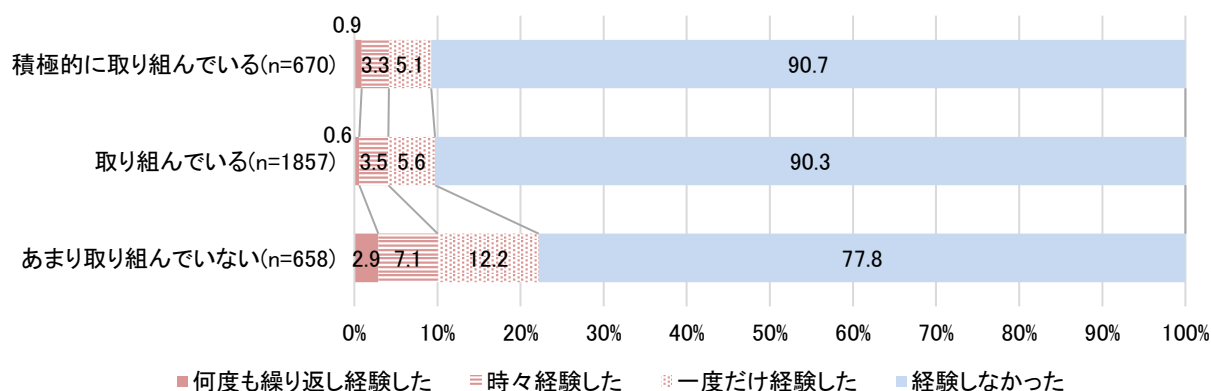
<勤務先が行っているハラスメントの予防・解決のための取組評価別>

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（以下「勤務先の取組」）の評価（Q53：P.112 参照）別にみると、全てのハラスメントにおいて、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、「あまり取り組んでいない」と回答した者で最も高かった。

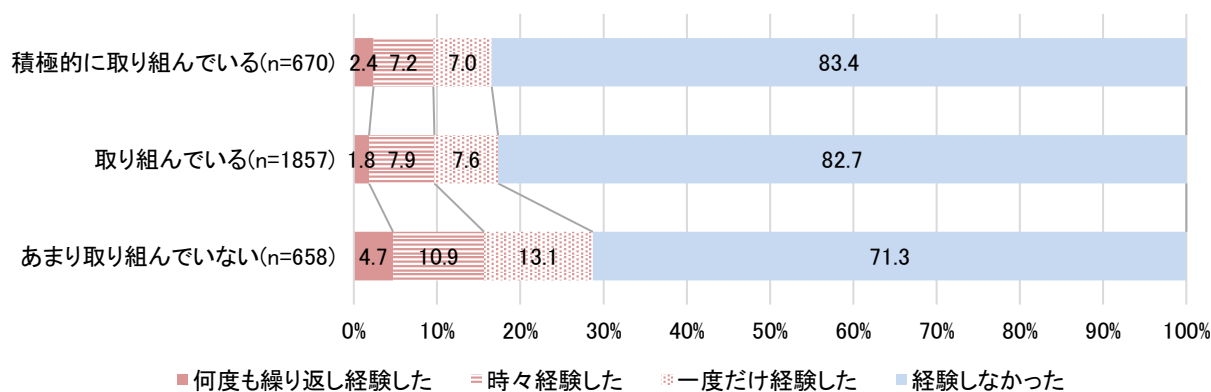
図表 68 過去3年間にパワハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



図表 69 過去3年間にセクハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



図表 70 過去3年間に顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けた経験（勤務先の取組評価別）



(2) コロナ禍前後での顧客等からの著しい迷惑行為の件数の増減

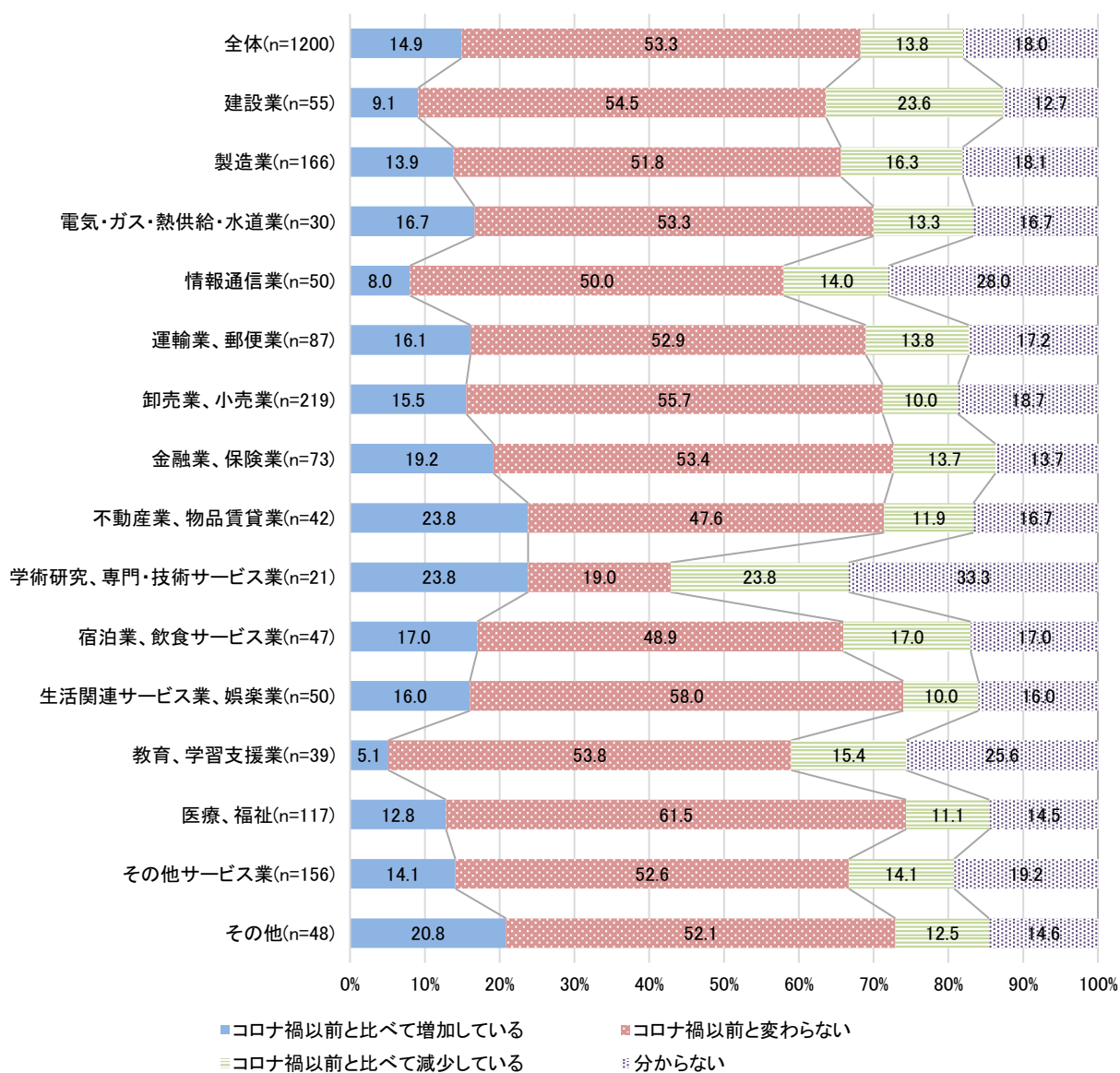
Q36 あなたが顧客等から受けた著しい迷惑行為の件数は、コロナ禍（2020年2月以降）の前後で増減がありますか。（SA）

コロナ禍（2020年2月以降）の前後における、顧客等からの著しい迷惑行為の増減について確認したところ、「コロナ禍以前と変わらない」（53.3%）が最も多かった。「コロナ禍以前と比べて増加している」（14.9%）は、「コロナ禍以前と比べて減少している」（13.8%）と比べ、大きな差はなかった。

業種別にみると、「コロナ禍以前と比べて増加している」の割合は、「不動産業、物品賃貸業」で他の業種より高く、「教育、学習支援業」、「情報通信業」、「建設業」等で低かった。また、「コロナ禍以前と比べて減少している」の割合は、「建設業」で他の業種より高かった。

※30 サンプル数未満は参考値扱い

図表 71 コロナ禍前後での顧客等から受けた著しい迷惑行為件数の増減（全体、業種別）

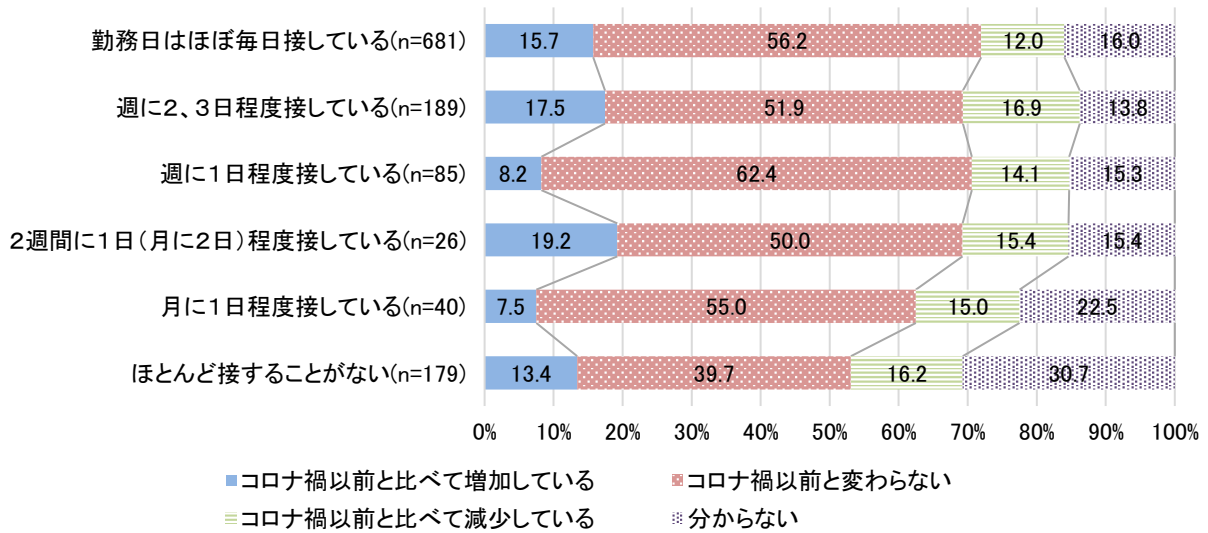


(対象：全回答者)

コロナ禍前後での顧客等からの著しい迷惑行為の件数の増減を接客頻度別にみると、「勤務日はほぼ毎日接している」と「週に2、3日程度接している」では、「コロナ禍以前と比べて増加している」の割合が「コロナ禍以前と比べて減少している」の割合より高かった。

※30 サンプル数未满是参考値扱い

図表 72 コロナ禍前後での顧客等から受けた著しい迷惑行為件数の増減（接客頻度別）



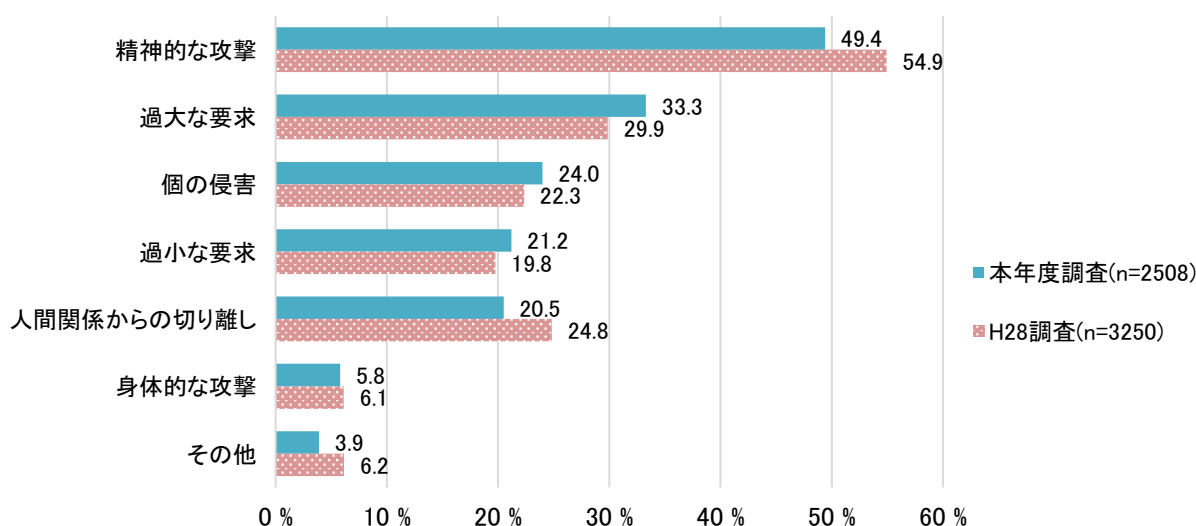
(3) 受けたハラスメントの内容

- Q13 あなたが受けたパワハラは以下のどれに当てはまるか教えてください。(MA)
- Q25 あなたが受けたセクハラは以下のどれに当てはまるか教えてください。(MA)
- Q38 あなたが受けた顧客等からの著しい迷惑行為は以下のどれに当てはまるか教えてください。(MA)

<前回調査結果との比較（パワハラ）>

受けたパワハラの内容については、「精神的な攻撃」（49.4%）が最も多く、次いで「過大な要求」（33.3%）が多かった。H28 調査結果と比較すると、「人間関係からの切り離し」を除けば概ね同様の傾向（回答割合の順序）であるが、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」等の割合は前回より減少した一方、「過大な要求」等の割合は前回より増加した。

図表 73 受けたパワハラの内容（H28 調査結果との比較）

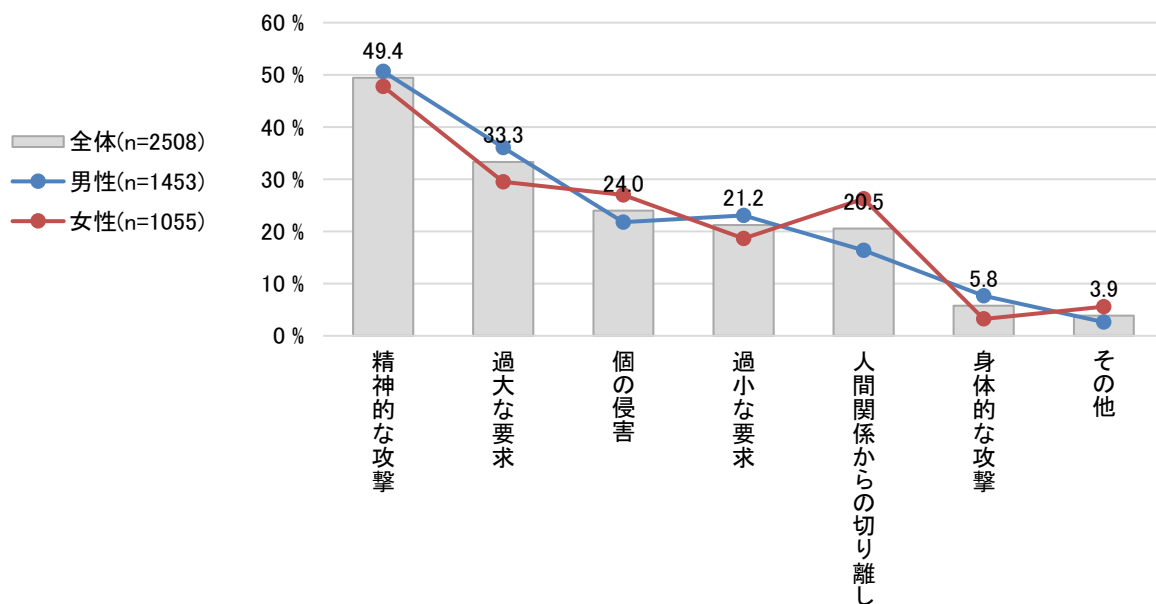


(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

<男女別>

受けたパワハラの内容を男女別で比較すると、「過大な要求」については男性の方が女性より割合が高く、「人間関係からの切り離し」や「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。

図表 74 受けたパワハラの内容（男女別）

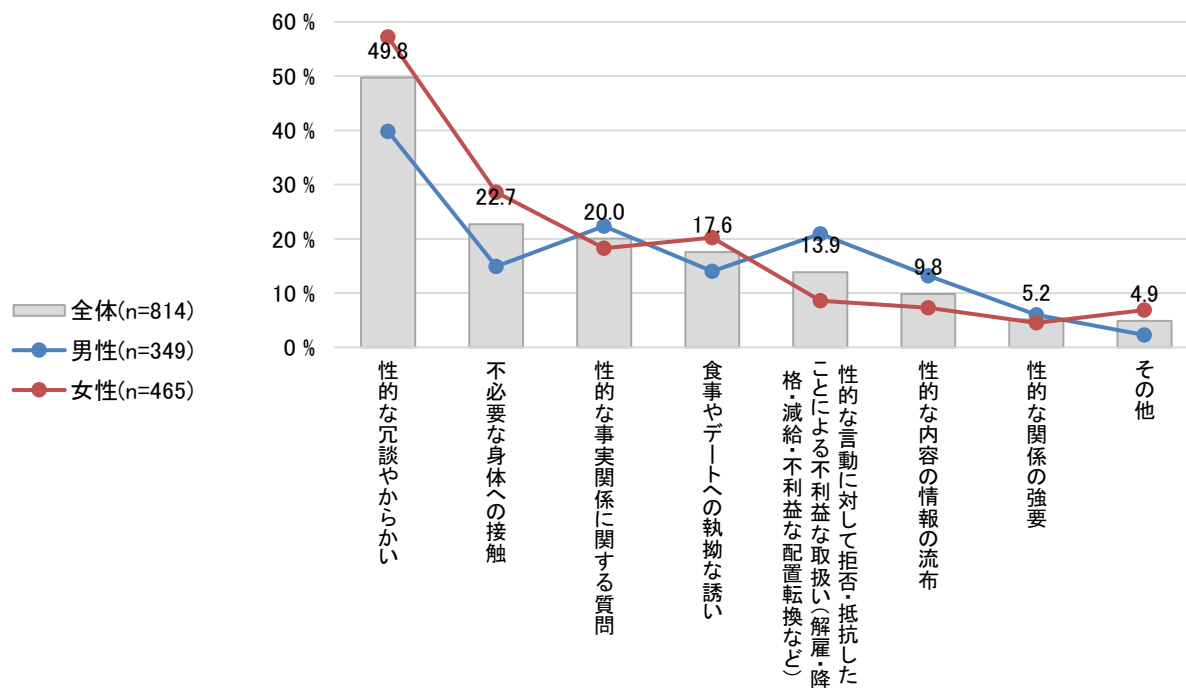


(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

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」(49.8%)が最も多く、次いで「不必要な身体への接触」(22.7%)が多かった。

男女別でみると、「性的な冗談やからかい」、「不必要な身体への接触」、「食事やデートへの執拗な誘い」などは女性の方が男性より割合が高く、「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」、「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かった。

図表 75 受けたセクハラの内容（男女別）

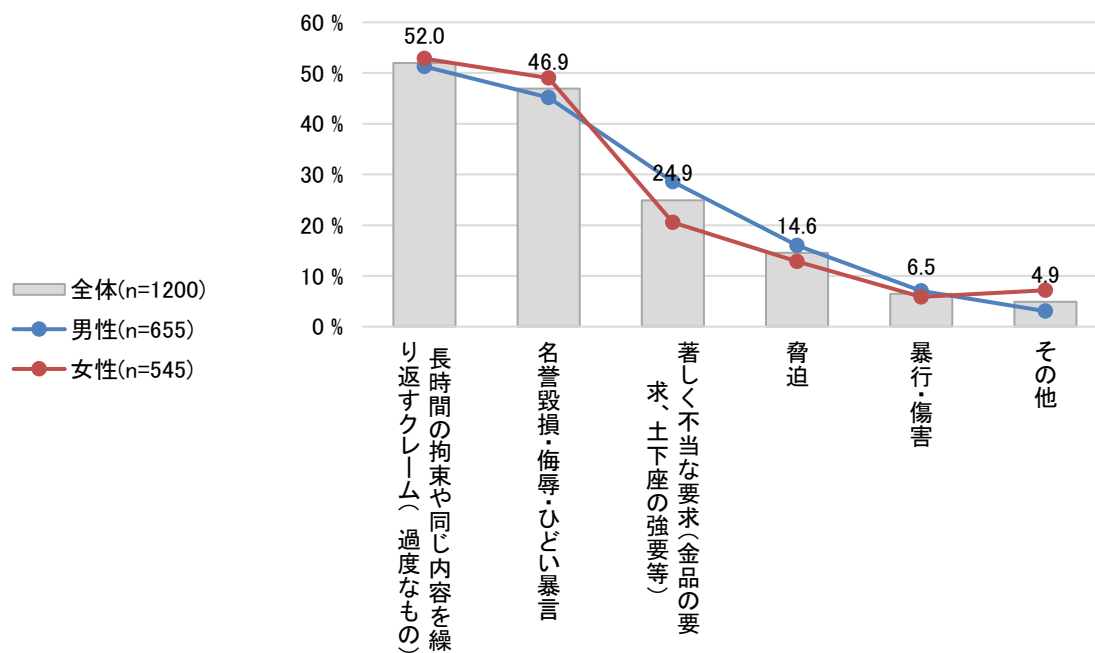


(対象：過去3年間にセクハラを受けた者)

受けた顧客等からの著しい迷惑行為としては、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム（過度なもの）」（52.0%）が最も多く、「名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」（46.9%）がそれに続いた。

男女別で比較すると、「著しく不当な要求（金品の要求、土下座の強要等）」等については男性の方が女性より割合が高かった。

図表 76 受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容（男女別）



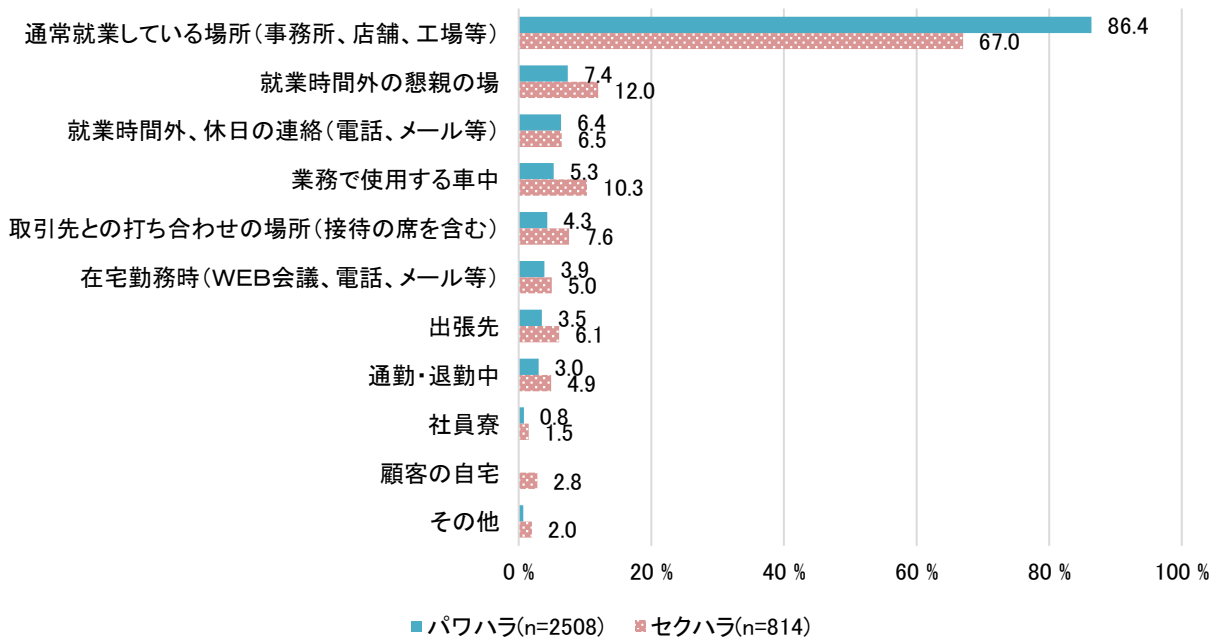
（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者）

(4) ハラスメントを受けた場所

- Q14 あなたが受けたパワハラ行為は、具体的にどこで行われたものですか。
 Q26 あなたが受けたセクハラ行為は、具体的にどこで行われたものですか。
 Q39 顧客等からの著しい迷惑行為は具体的にどこで行われたものですか。

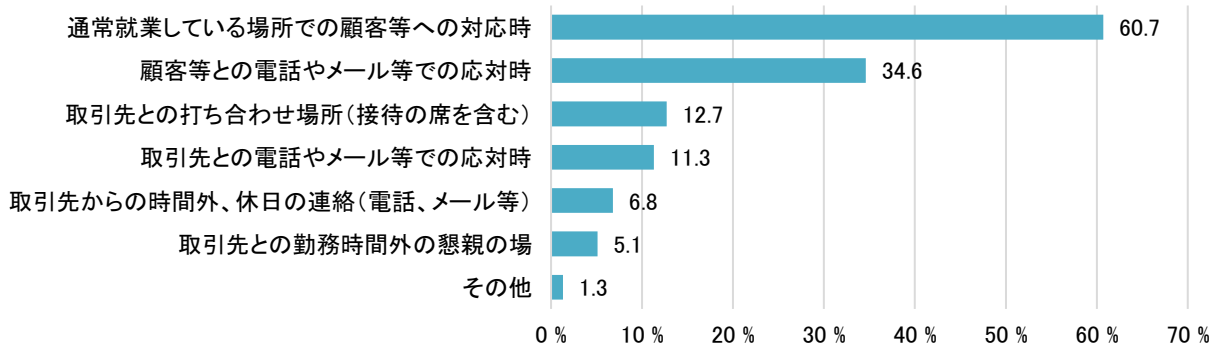
ハラスメントを受けた場所については、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに「通常就業している場所」の回答が最も多く、パワハラでは86.4%に上った。パワハラとセクハラで比べると、「通常就業している場所」についてはパワハラの方が割合が高く、「就業時間外の懇親の場」や「業務で使用する車中」等についてはセクハラの方が割合が高い。顧客等からの著しい迷惑行為では、「顧客等との電話やメール等での応対時」（34.6%）が2番目に多かった。

図表 77 パワハラ／セクハラを受けた場所



(対象：過去3年間にハラスメント行為を受けた者)

図表 78 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた場所



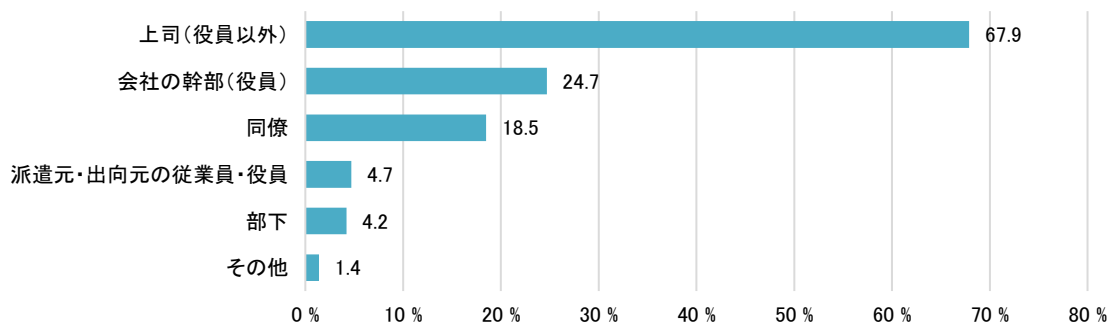
(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者(n=1,200))

(5) ハラスメントを行った者

Q15 あなたにパワハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)
 Q27 あなたにセクハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)
 Q40 あなたに対し著しい迷惑行為を行った者は誰ですか。(MA)

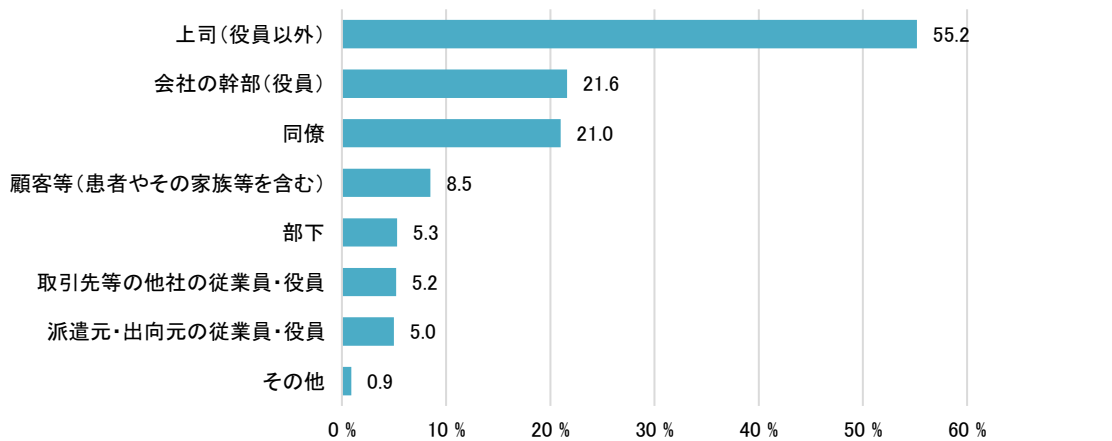
パワハラの行為者については、「上司（役員以外）」（67.9%）が最も多く、次いで「会社の幹部（役員）」（24.7%）、「同僚」（18.5%）が多かった。セクハラの実行者についても、「上司（役員以外）」（55.2%）が最も多く、「会社の幹部（役員）」（21.6%）、「同僚」（21.0%）と続いた。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」が77.1%と最も多かった。

図表 79 パワハラ行為を行った者



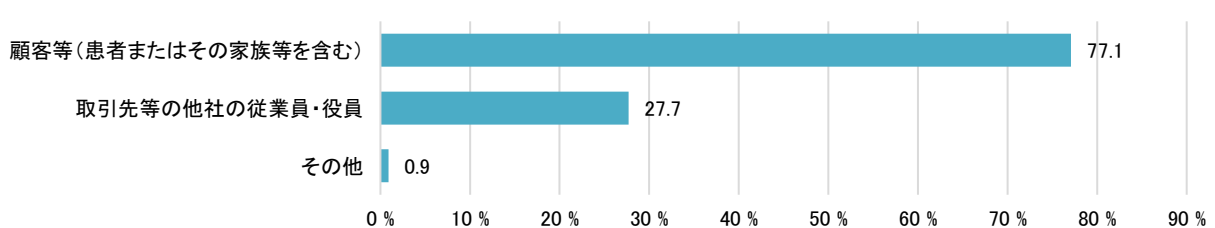
(対象：過去3年間にパワハラを受けた者(n=2,508))

図表 80 セクハラ行為を行った者



(対象：過去3年間にセクハラを受けた者(n=814))

図表 81 顧客等からの著しい迷惑行為を行った者

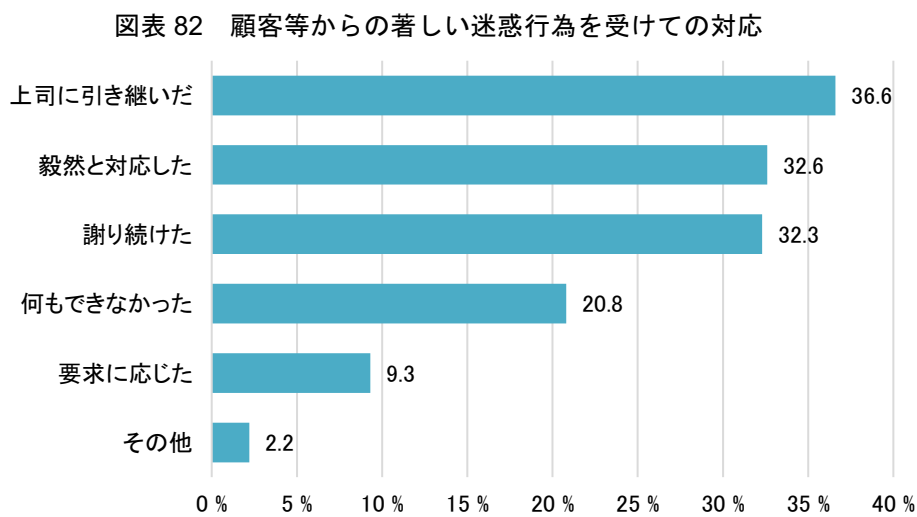


(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者(n=1,200))

(6) 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応

Q41 顧客等からの著しい迷惑行為に対し、あなたはどのような対応をとりましたか。(MA)

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」(36.6%)が最も高く、「毅然と対応した」(32.6%)、「謝り続けた」(32.3%)が続いた。



(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者(n=1,200))

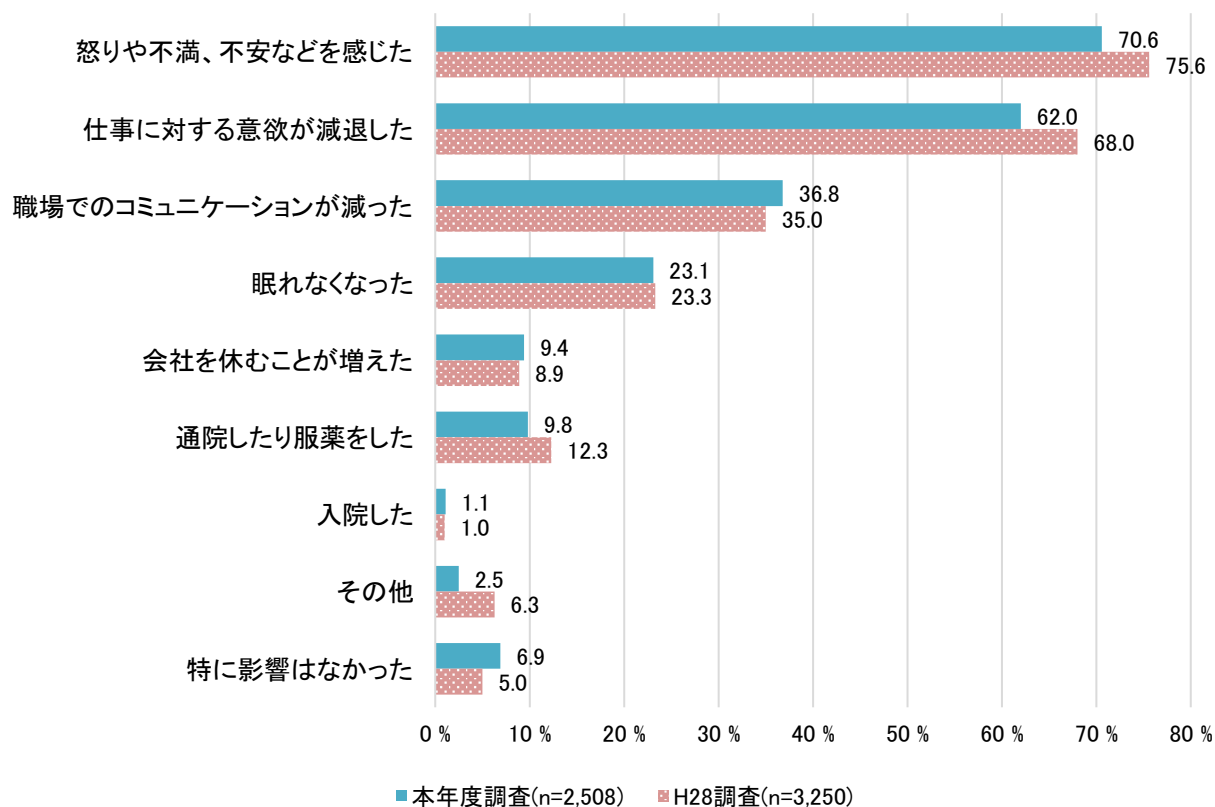
(7) ハラスメントを受けたことによる心身への影響

Q16 パワハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)
 Q28 セクハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)
 Q42 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

<前回調査結果との比較（パワハラ）>

パワハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（70.6%）の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（62.0%）が高かった。H28 調査結果と比較したところ、全体としての傾向（回答割合の多い順）は同様であったが、「職場でのコミュニケーションが減った」の割合は、H28 調査より本年度調査の方が 1.8 ポイント高かった。

図表 83 心身への影響（H28 調査結果との比較）



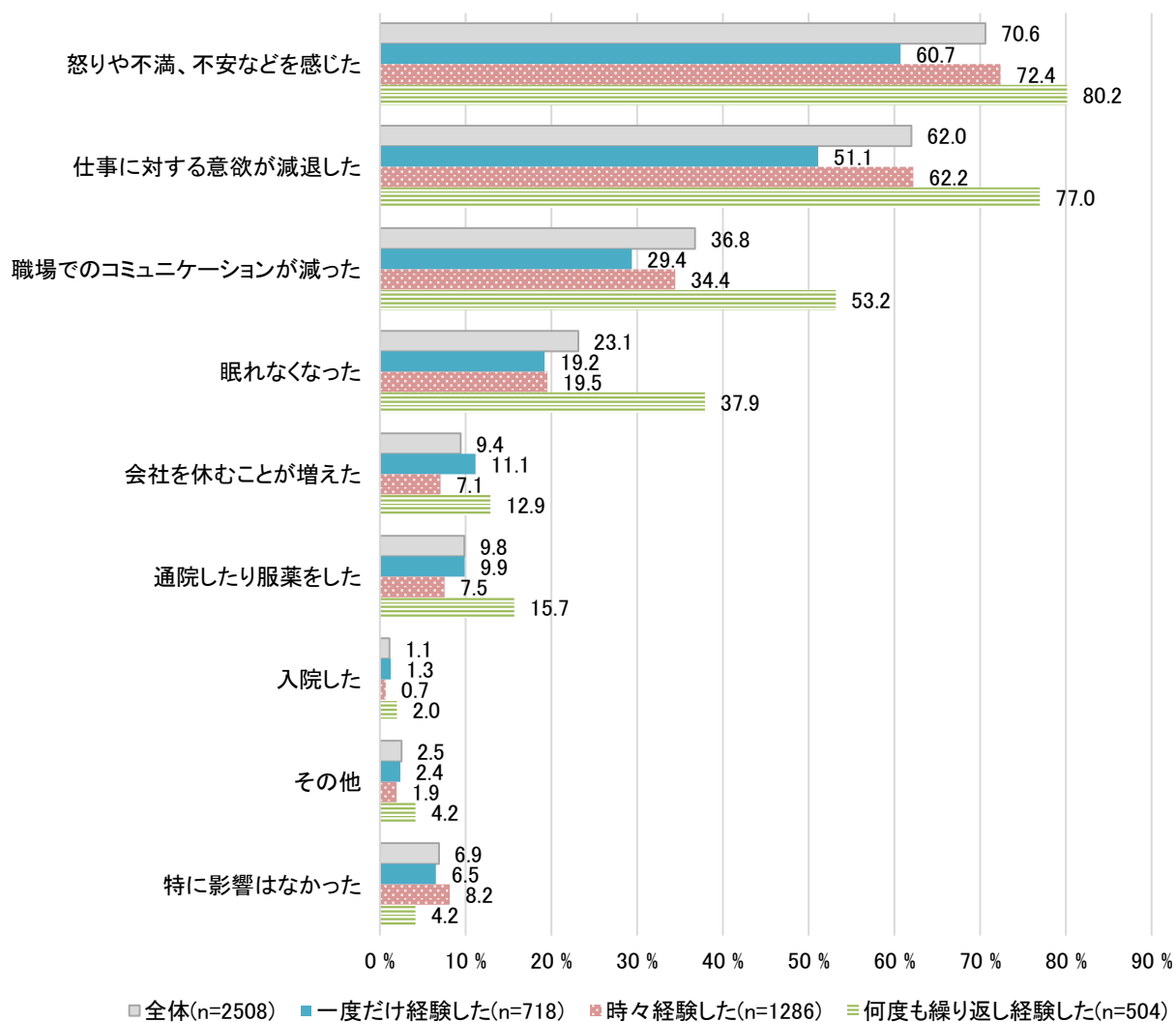
(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

<ハラスメントの経験頻度別>

パワハラによる心身への影響を経験頻度別にみると、心身への影響の全ての項目において、「何度も繰り返し経験した」の割合が最も高かった。

全体で回答割合の高かった「怒りや不満、不安などを感じた」、「仕事に対する意欲が減退した」等については、経験頻度が高いほど、影響があったと回答する割合が高かった。

図表 84 心身への影響（パワハラ経験頻度別）

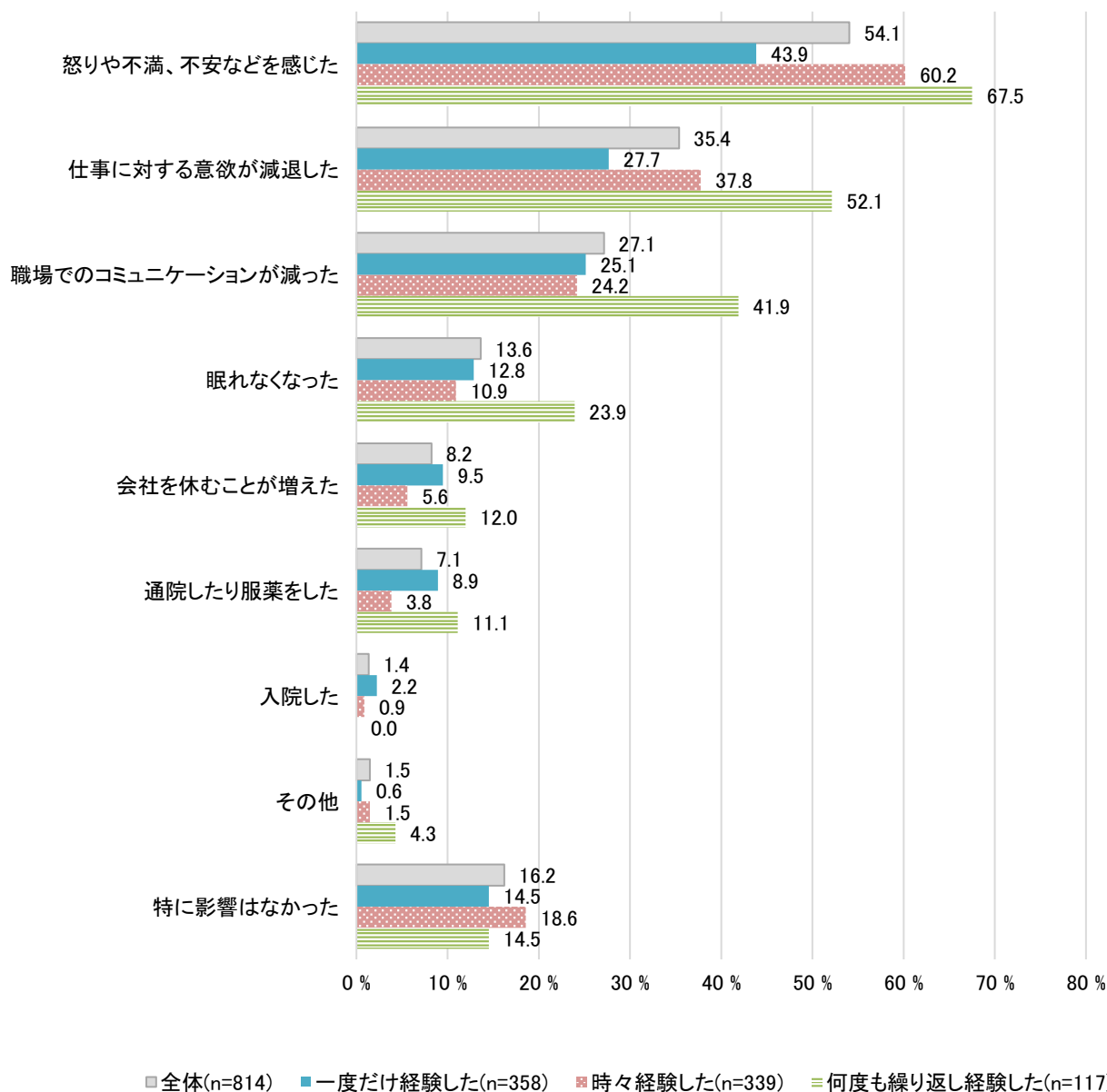


(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

セクハラを受けての心身への影響としては、パワハラ同様、「怒りや不満、不安などを感じた」(54.1%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(35.4%)が高かった。

経験頻度別にみると、「入院した」以外の全ての項目において、「何度も繰り返し経験した」の割合が最も高かった。全体で回答割合の高かった「怒りや不満、不安などを感じた」、「仕事に対する意欲が減退した」等については、経験頻度が高いほど、影響があったと回答する割合が高かった。

図表 85 心身への影響（セクハラ経験頻度別）

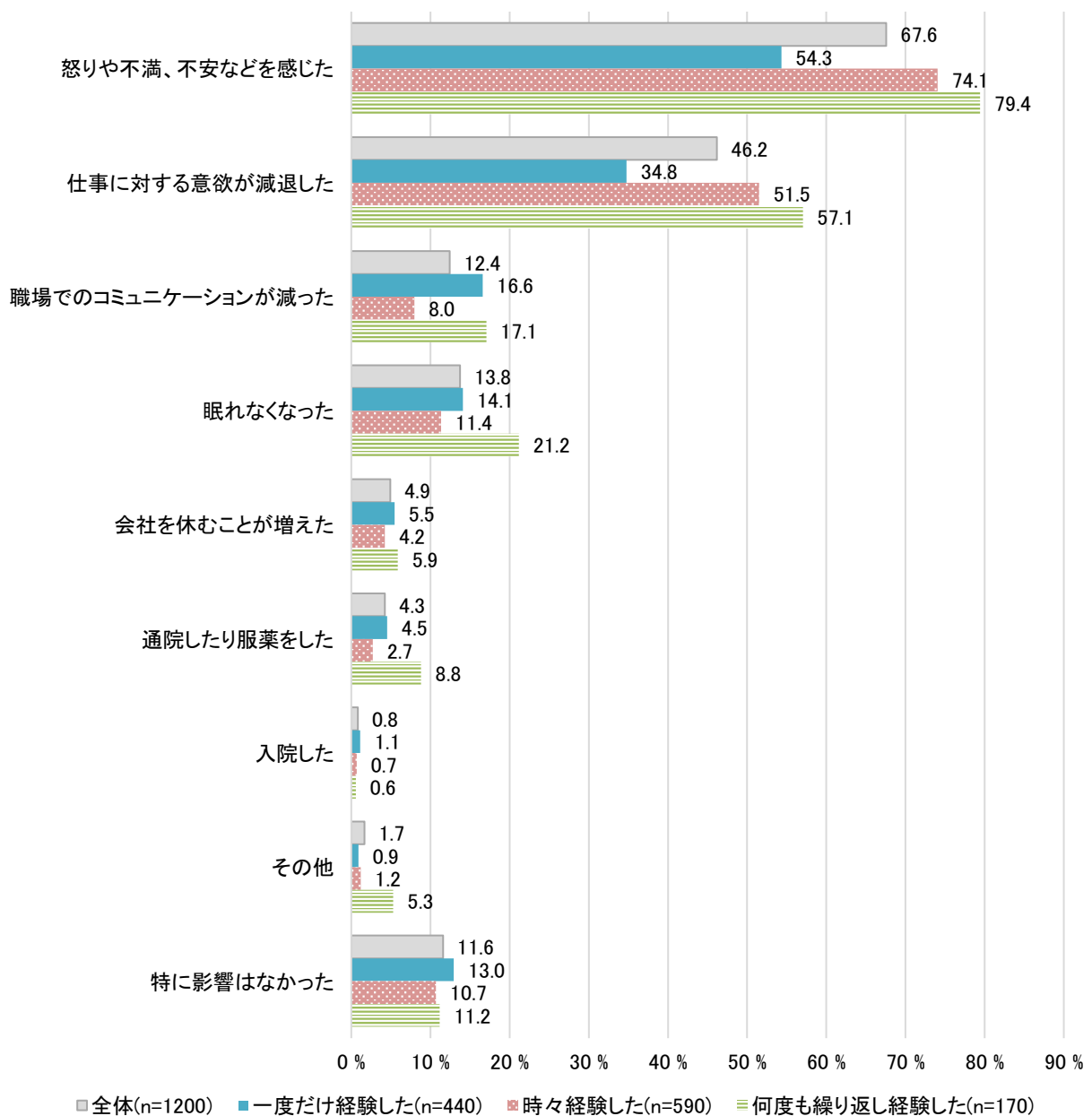


(対象：過去3年間にセクハラを受けた者)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けての心身への影響としては、パワハラ、セクハラ同様、「怒りや不満、不安などを感じた」(67.6%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(46.2%)が高かった。

経験頻度別にみると、全体として、「何度も繰り返し経験した」の割合が最も高かった。全体で回答割合の高かった「怒りや不満、不安などを感じた」、「仕事に対する意欲が減退した」等については、経験頻度が高いほど、影響があったと回答する割合が高かった。

図表 86 心身への影響（顧客等からの著しい迷惑行為経験頻度別）



(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

(8) ハラスメントを受けた後の行動

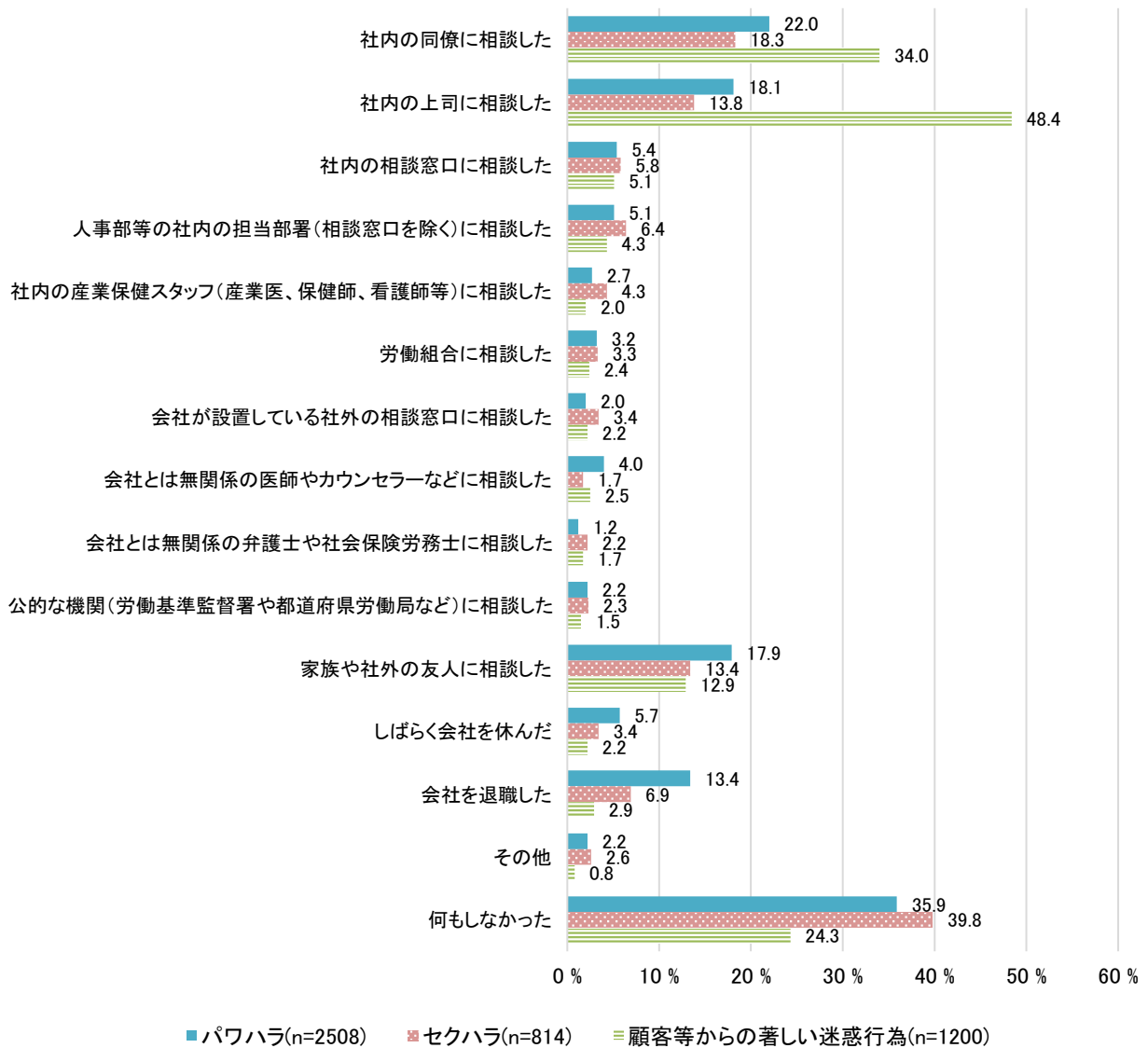
Q17 パワハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)
 Q29 セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)
 Q43 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

<ハラスメントの種類別>

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」が3割を超えており最も多い。一方、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」(48.4%)が最も多く、2番目に「社内の同僚に相談した」(34.0%)が多かった。

また、「会社を退職した」の割合は、パワハラがセクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為より6ポイント以上高かった。

図表 87 ハラスメント行為を受けた後の行動

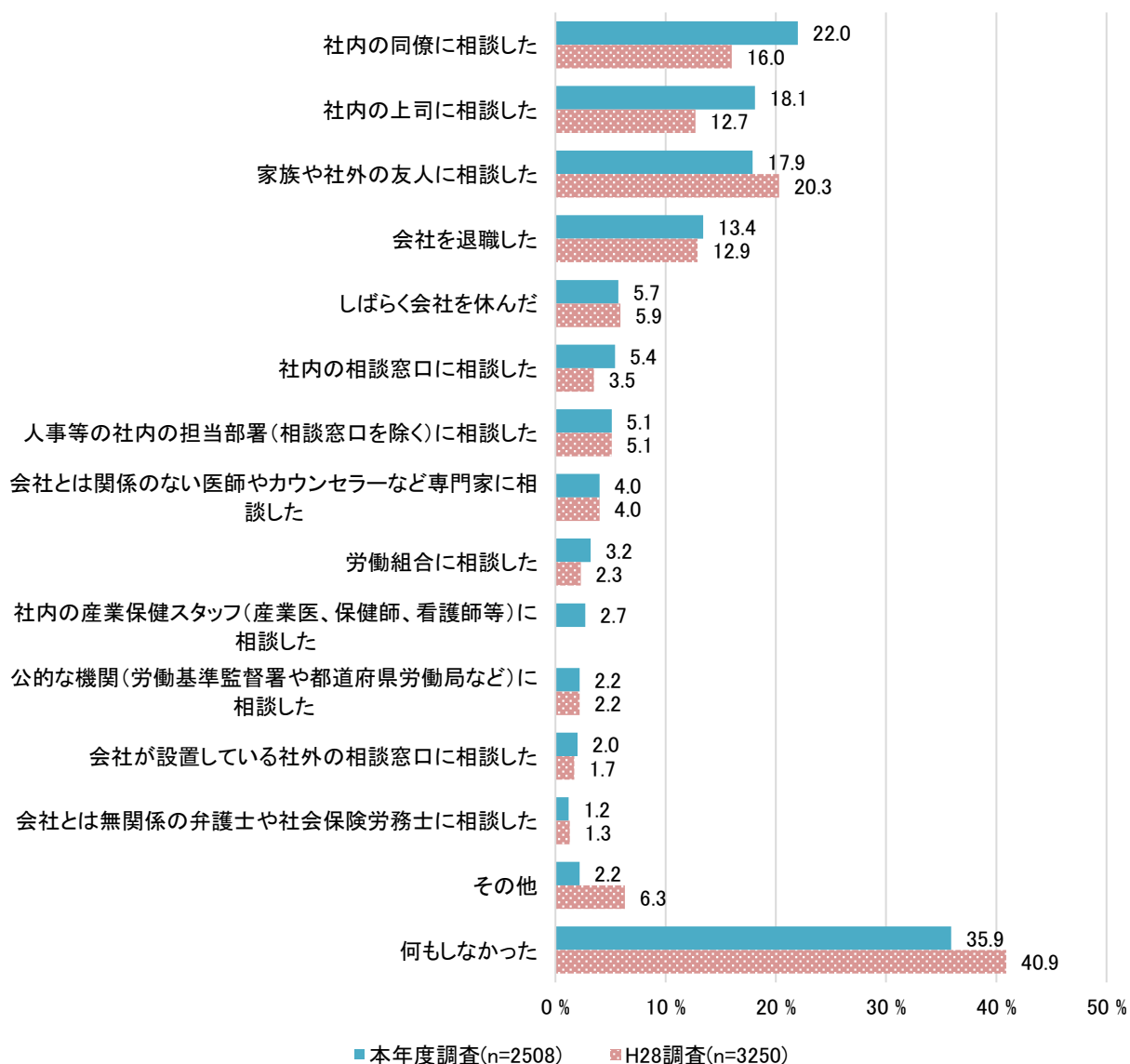


(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ/顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

<前回調査結果との比較（パワハラ）>

パワハラを受けた後の行動を H28 調査と比較したところ、H28 調査より「何もしなかった」が 5.0 ポイント、「家族や社外の友人に相談した」が 2.4 ポイント減少しており、「社内の同僚に相談した」が 6.0 ポイント、「社内の上司に相談した」が 5.4 ポイント増加した。

図表 88 パワハラを受けた後の行動（H28 調査との比較）



(対象：過去 3 年間にパワハラを受けた者)

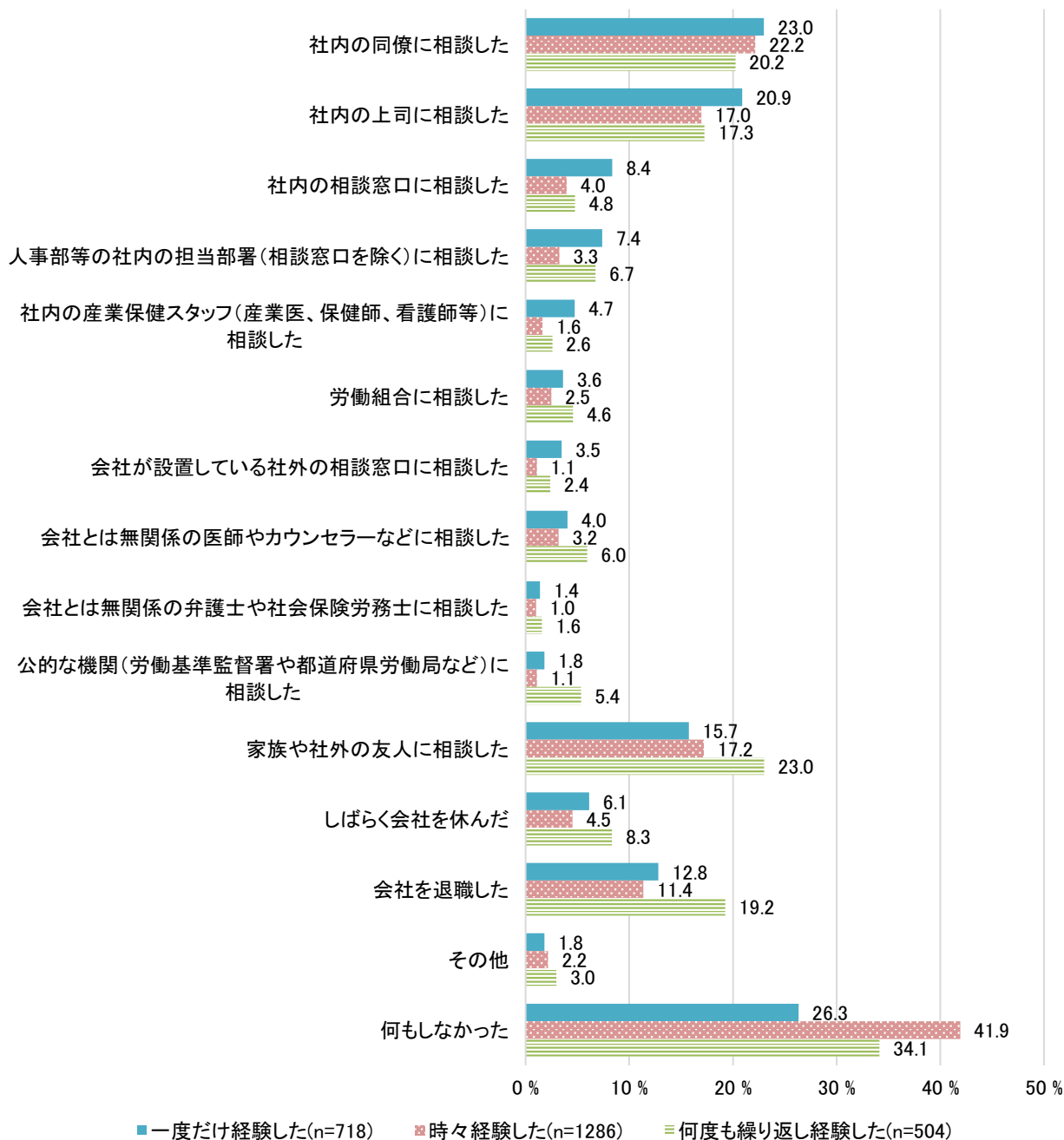
※平成 28 年度調査においては、「会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した」、「社内の産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）に相談した」、「弁護士に相談した」と表記

※本年度調査から「社内の産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）に相談した」の選択肢を追加

<ハラスメントの経験頻度別>

パワハラを受けた後の行動を経験頻度別で比較したところ、「何度も繰り返し経験した」と回答した者において、「家族や社外の友人に相談した」(23.0%)、「会社を退職した」(19.2%)の割合が最も高かった。

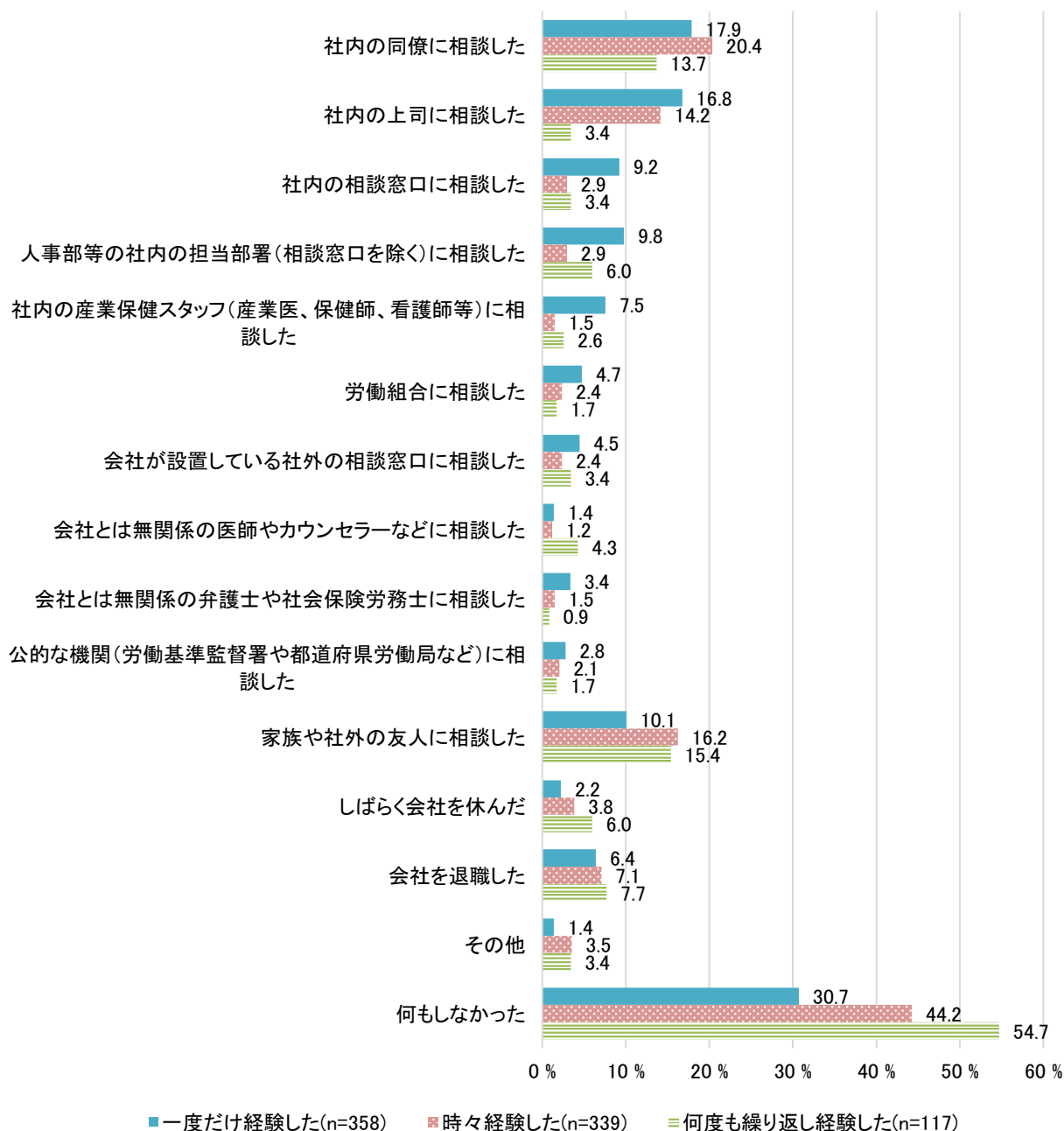
図表 89 パワハラを受けた後の行動（経験頻度別）



(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

セクハラを受けた後の行動については、経験頻度が高いほど「何もしなかった」と回答した割合が高く、「何度も繰り返し経験した」と回答した者の過半数（54.7%）が「何もしなかった」と回答している。「しばらく会社を休んだ」や「会社を退職した」についても、経験頻度が高いほど割合が高かった。

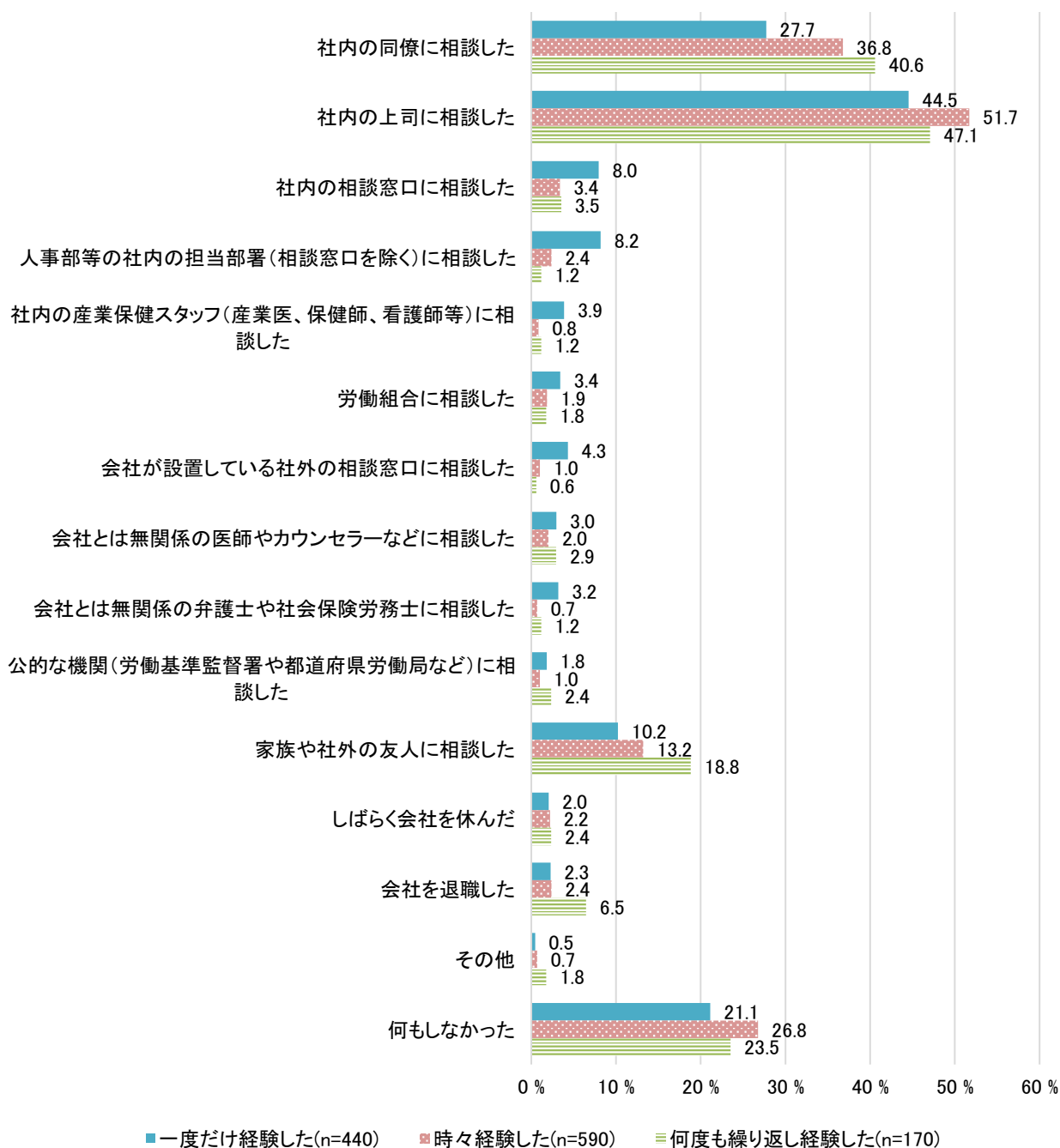
図表 90 セクハラを受けた後の行動（経験頻度別）



(対象：過去3年間にセクハラを受けた者)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた後の行動については、経験頻度が高いほど、「社内の同僚に相談した」、「家族や社外の友人に相談した」、「しばらく会社を休んだ」、「会社を退職した」と回答した割合が高かった。また、「社内の上司に相談した」、「何もしなかった」については、「時々経験した」と回答した者が最も割合が高かった。

図表 91 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた後の行動（経験頻度別）



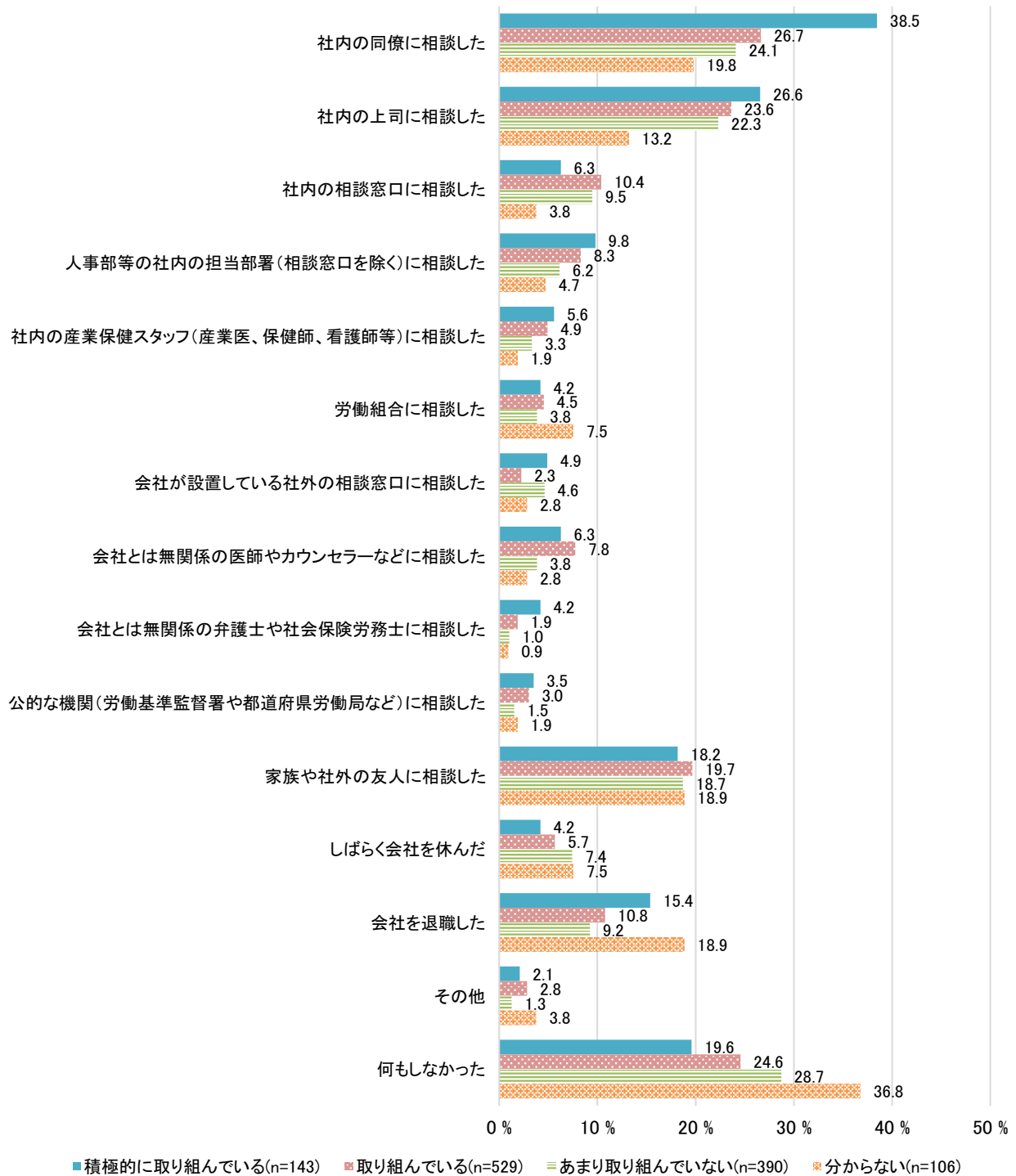
(対象：過去3年間にハラスメント行為または顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

<勤務先の取組評価別>

パワハラを受けた後の行動を勤務先の取組評価別にみると、取組評価が高いほど「社内の同僚に相談した」、「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。

勤務先の取組を「わからない」と評価した者においては、「何もしなかった」、「労働組合に相談した」、「会社を退職した」の割合が高かった。

図表 92 パワハラ行為を受けた後の行動（勤務先の取組評価（Q53）別）

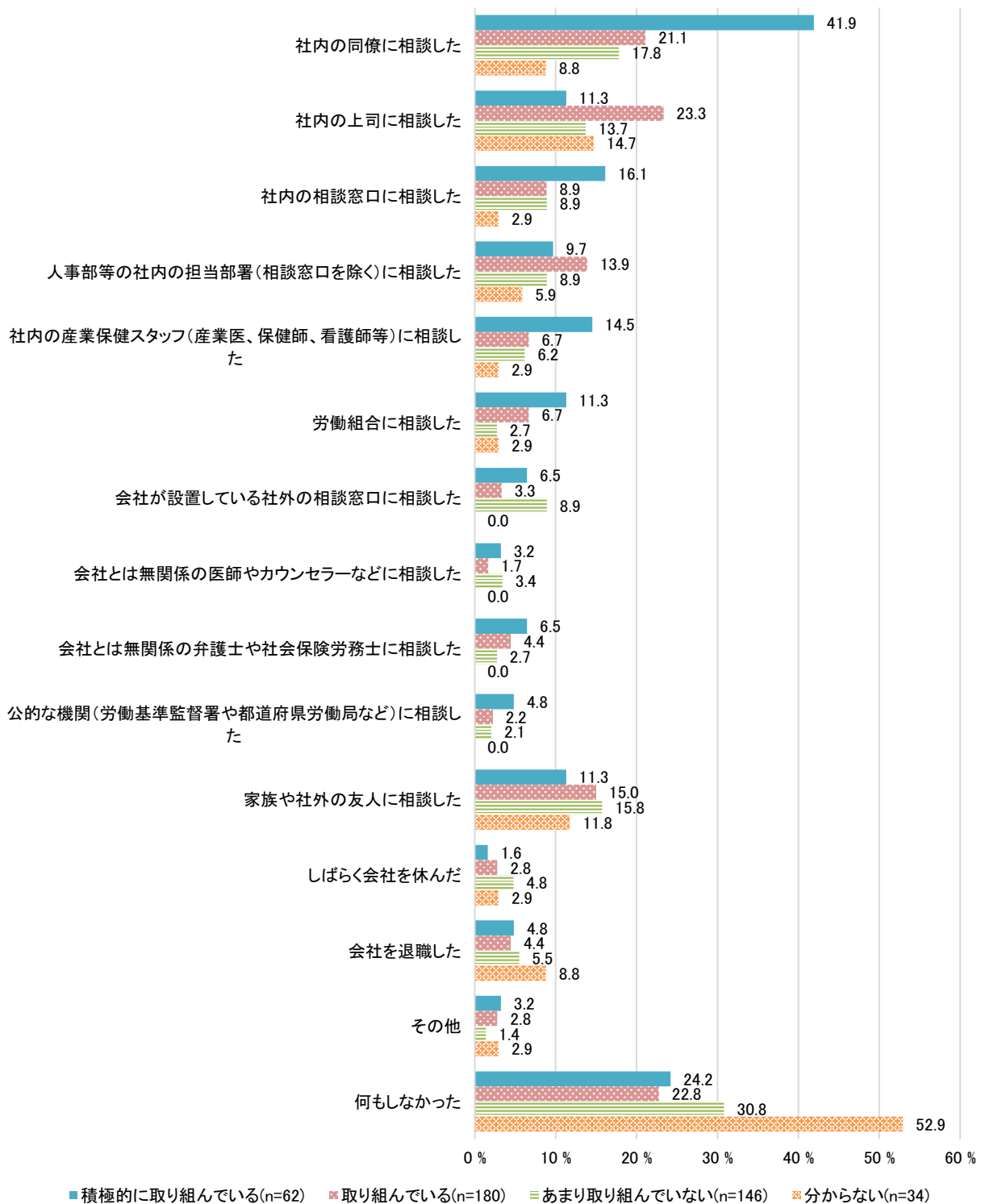


(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

セクハラについては、勤務先の取組評価が高いほど、「社内の同僚に相談した」、「社内の相談窓口
に相談した」、「社内の産業保健スタッフに相談した」の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低
かった。

勤務先の取組を「わからない」と評価した者においては、「何もしなかった」、「会社を退職した」
の割合が高かった。

図表 93 セクハラ行為を受けた後の行動（勤務先の取組評価別）

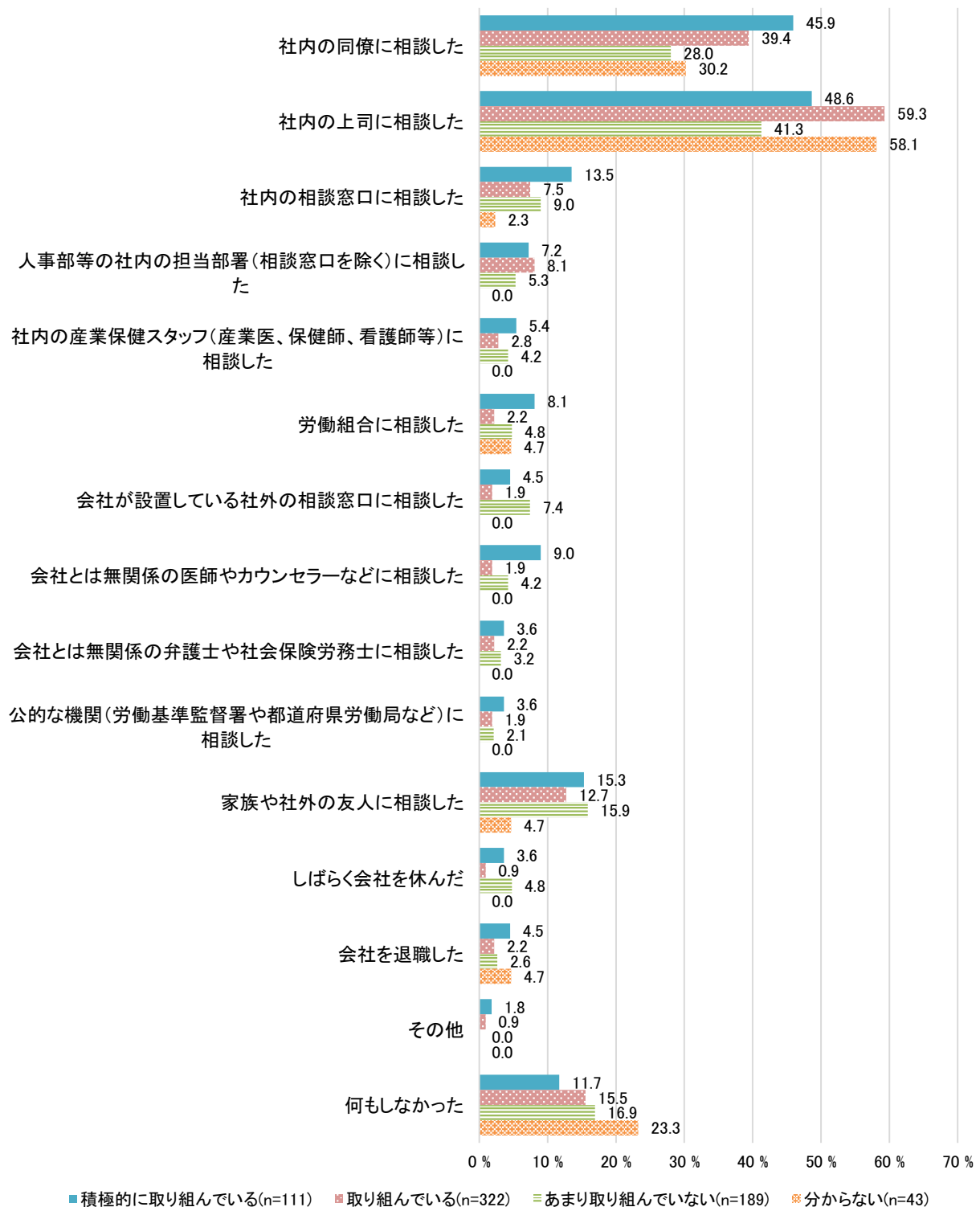


(対象：過去3年間にセクハラを受けた者)

顧客等からの著しい迷惑行為については、勤務先の取組の評価が高いほど、「社内の同僚に相談した」、「社内の相談窓口相談した」等の回答割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった。

また、勤務先の取組を「わからない」と評価した者においては、「何もしなかった」、「社内の上司に相談した」等の割合が高かった。

図表 94 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた後の行動（勤務先の取組評価別）



(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

(9) ハラスメントを受けて何もしなかった理由

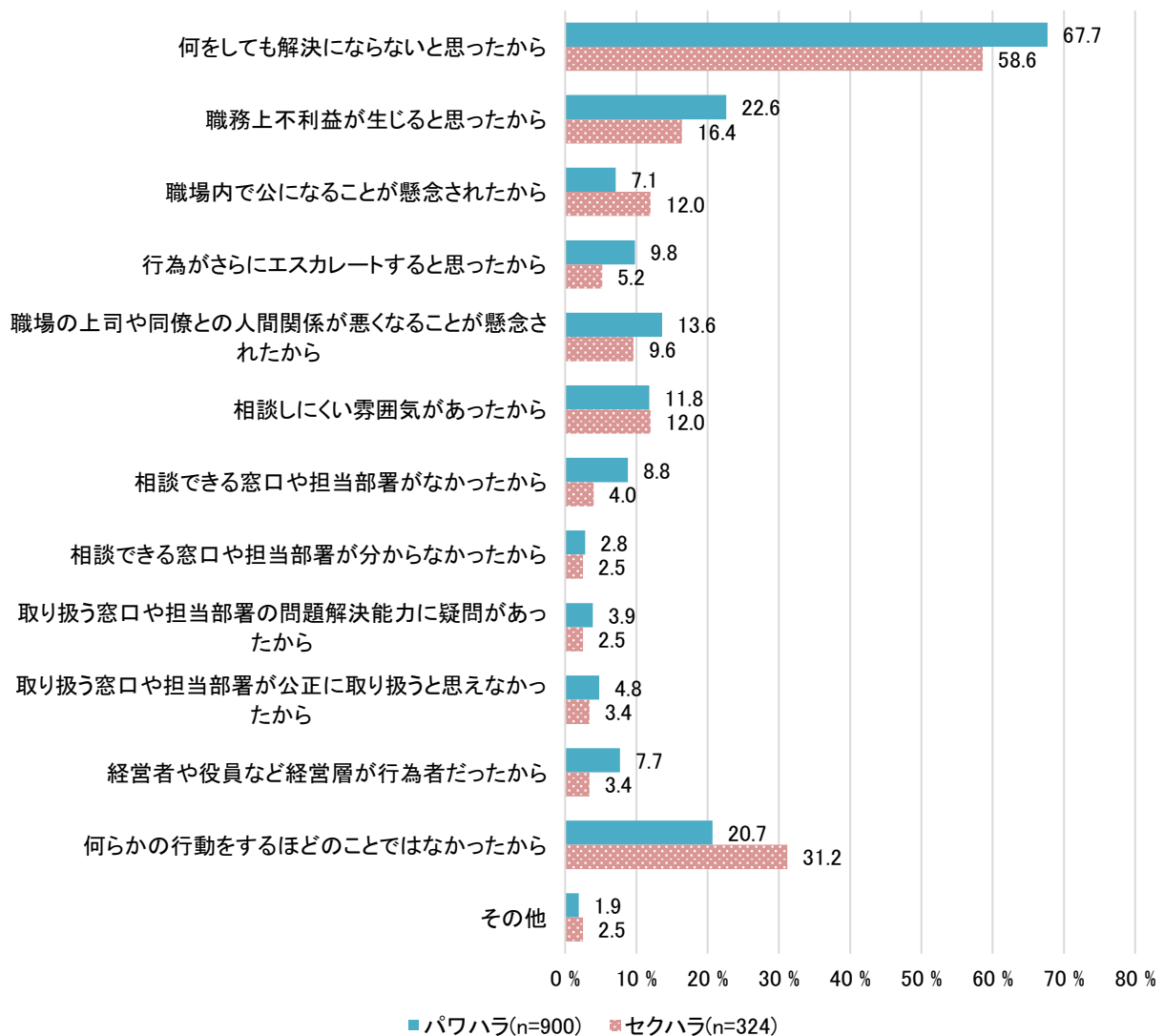
Q18 パワハラ行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(MA)
 Q30 セクハラ行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(MA)
 Q44 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(MA)

<ハラスメントの種類別（パワハラ、セクハラ）>

ハラスメントを受けて何もしなかった理由として、パワハラ、セクハラともに「何をしても解決にならないと思ったから」が最も多く、いずれも半数を超えていた。

「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」、「行為がさらにエスカレートすると思ったから」等についてはパワハラの方がセクハラより割合が高く、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」、「職場内で公になることが懸念されたから」等についてはセクハラの方がパワハラより割合が高かった。

図表 95 パワハラ／セクハラを受けて何もしなかった理由

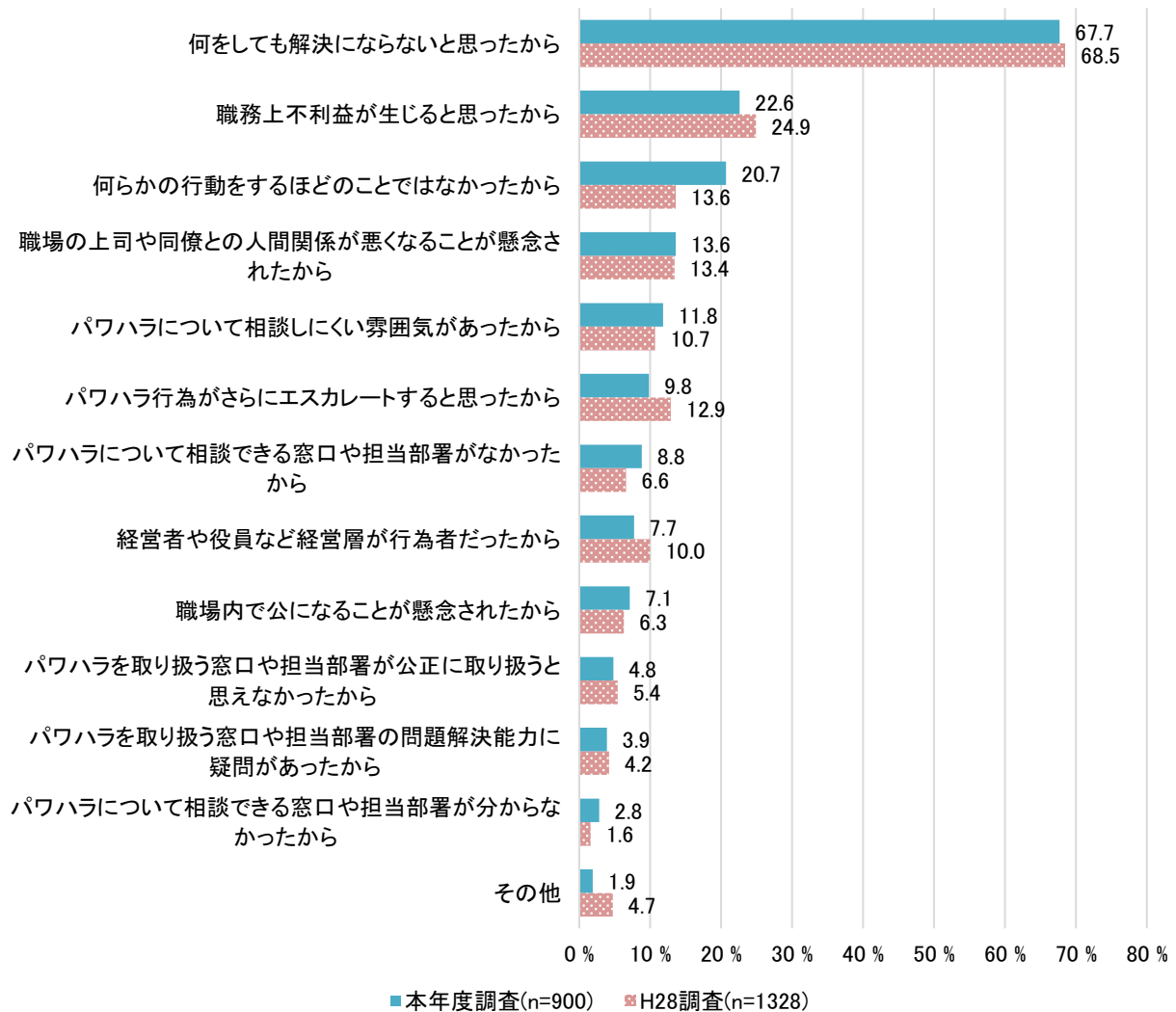


(対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ行為を受けた者)

<前回調査結果との比較（パワハラ）>

パワハラを受けて何もしなかった理由について、H28 調査と比較したところ、全体としてほぼ同様の傾向であり、「何をしても解決にならないと思ったから」の割合が最も高かった。

図表 96 パワハラを受けて何もしなかった理由（H28 調査結果との比較）

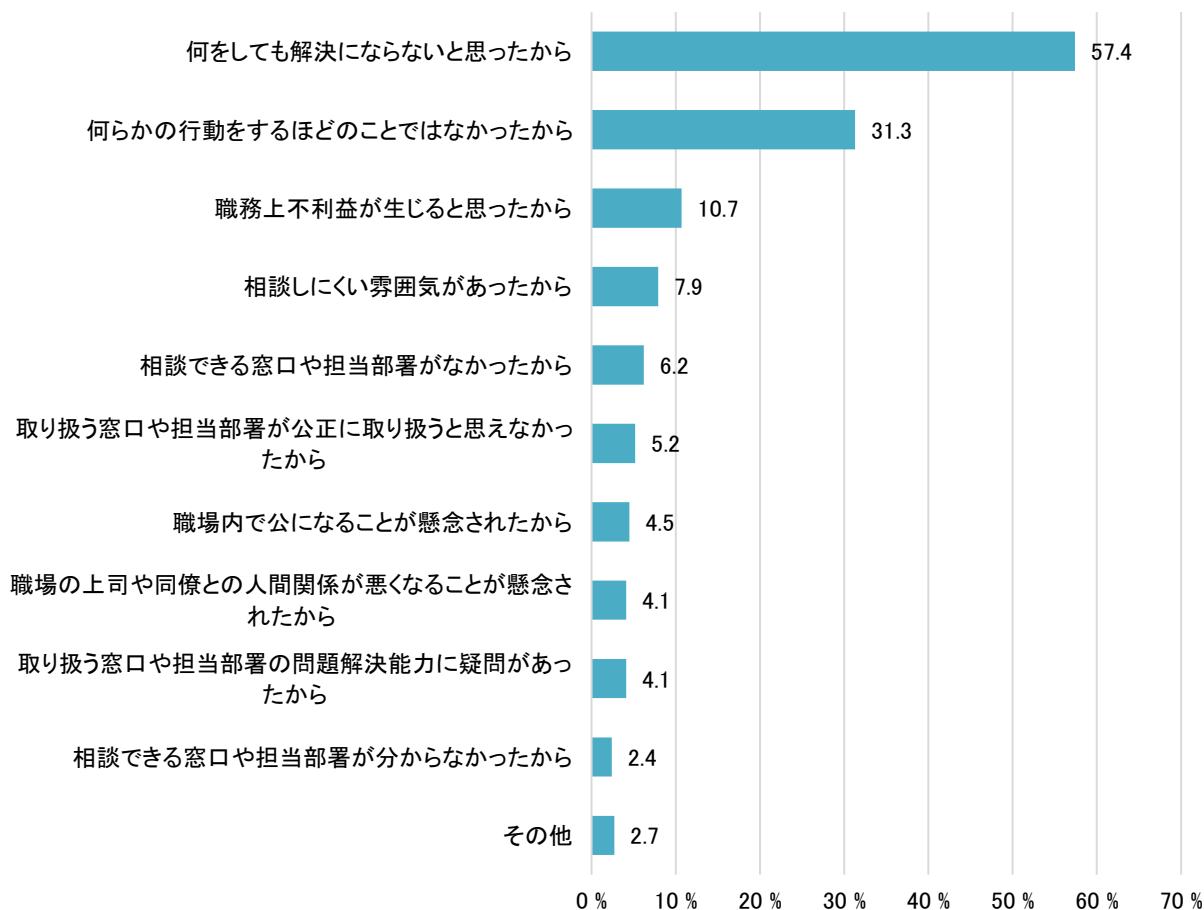


(対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ行為を受けた者)

<ハラスメントの種類別（顧客等からの著しい迷惑行為）>

顧客等からの著しい迷惑行為を受けて何もしなかった理由については、パワハラ、セクハラ同様「何をしても解決にならないと思ったから」（57.4%）が最も高く、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%）が高かった。

図表 97 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて何もしなかった理由



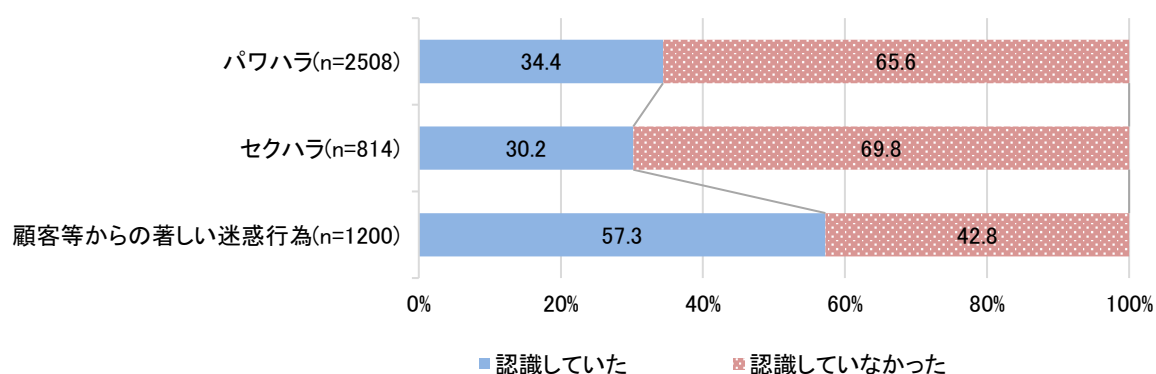
(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者(n=291))

(10) 勤務先によるハラスメントの認識

Q19,31,45 あなたの勤務先は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを認識していましたか。複数のハラスメントを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。（SA）

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 34.4%、セクハラでは 30.2%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 57.3%と半数を上回っており、パワハラやセクハラと比べ、勤務先が認識していたと回答した割合が高かった。

図表 98 勤務先はあなたがハラスメントを受けていることを認識していたか



(対象：過去3年間にハラスメント行為または顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

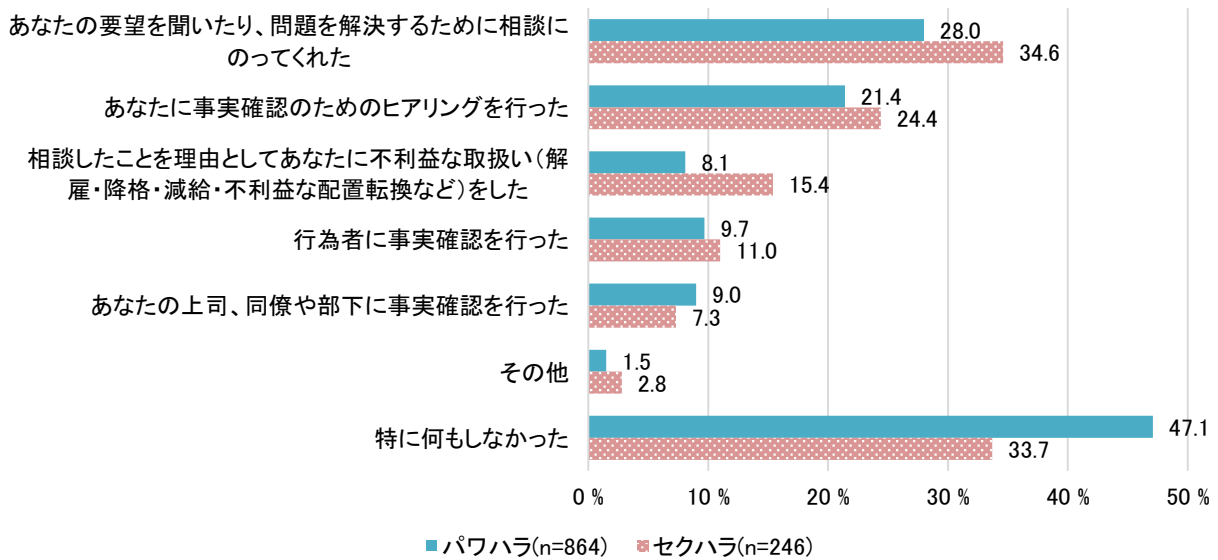
(11) ハラスメントを知った後の勤務先の対応

Q20,32,46 あなたの勤務先は、あなたがハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。（MA）

ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）が最も高く、セクハラでは「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」（34.6%）が最も高かった。また、「相談したことを理由としてあなたに不利益な扱いをした」は、セクハラの方がパワハラより 7.3 ポイント高かった。

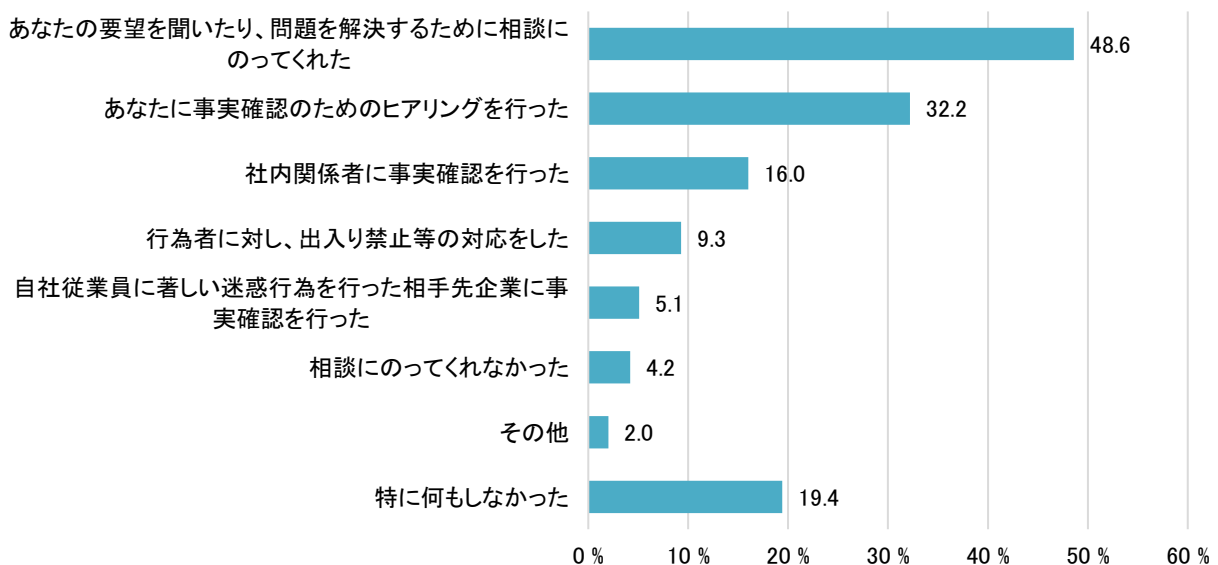
顧客等からの著しい迷惑行為については、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）が最も高く、「事実確認のためにヒアリングを行った」（32.2%）が続いた。

図表 99 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：過去3年間にパワハラ/セクハラを受けた者)

図表 100 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：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者(n=687))

(12) 勤務先によるハラスメントの認定

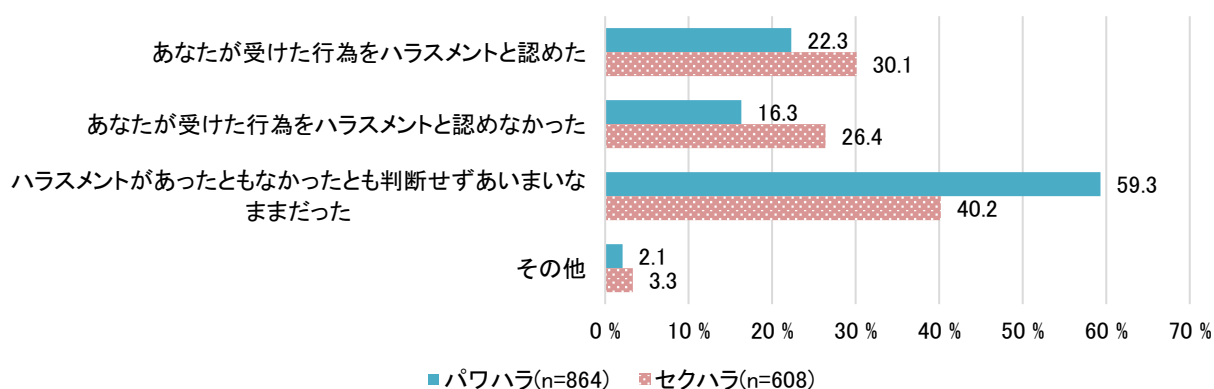
Q21 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、パワハラだと認めましたか。複数のパワハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

Q33 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、セクハラだと認めましたか。複数のセクハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

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」の割合が最も高かった。

「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」についてはパワハラの方がセクハラより割合が高かったが、「あなたが受けた行為をハラスメントと認めた」、「あなたが受けた行為をハラスメントと認めなかった」については、セクハラの方がパワハラより割合が高かった。

図表 101 勤務先によるパワハラ、セクハラの認定



(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラを受けた者)

※パワハラ、セクハラの認定をまとめて表記するため、各選択肢の表記をハラスメントと記載

(13) ハラスメント認定後の勤務先の対応

Q22 あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(MA)

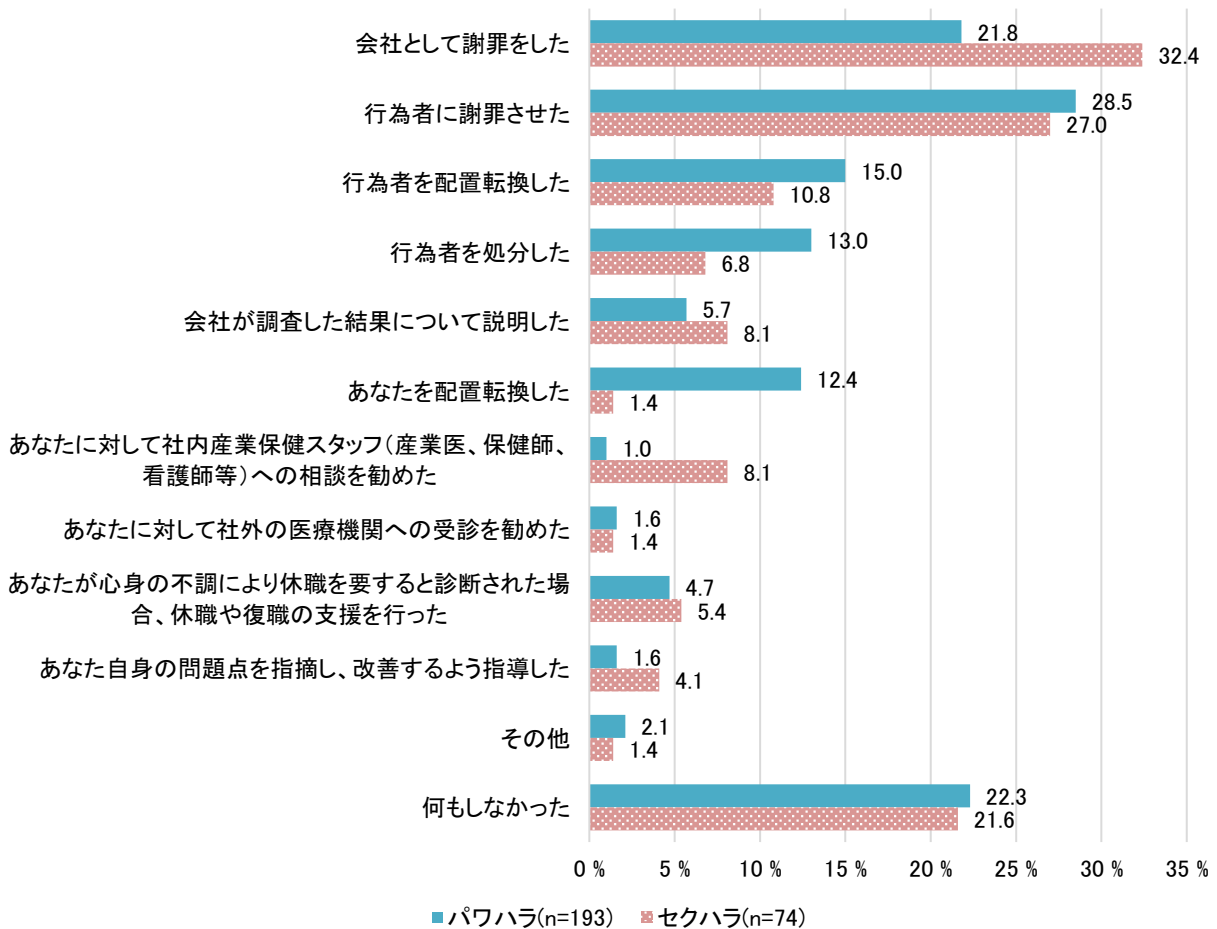
Q34 あなたの勤務先は、あなたがセクハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(MA)

パワハラ認定後の勤務先の対応としては、「行為者に謝罪させた」(28.5%)が最も多く、次いで「何もしなかった」(22.3%)であった。

セクハラ認定後の勤務先対応として、「会社として謝罪をした」(32.4%)が最も多く、次いで「行為者に謝罪させた」(27.0%)が多かった。

パワハラとセクハラを比較すると、「行為者を配置転換した」、「行為者を処分した」、「あなたを配置転換した」等の割合はパワハラの方がセクハラより高く「会社として謝罪をした」、「あなたに対して社内産業保健スタッフへの相談を勧めた」、「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」等はセクハラの方がパワハラより高かった。

図表 102 ハラスメントを受けていることを認識した後の勤務先の対応

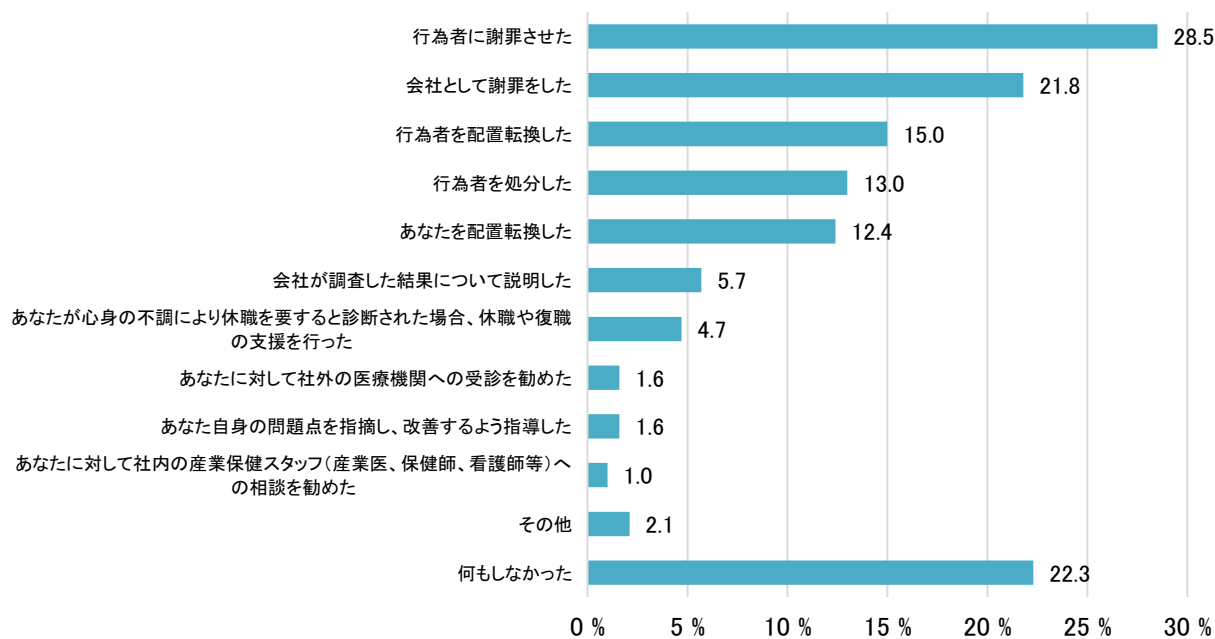


(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラを受けた者)

<前回調査結果との比較（パワハラ）>

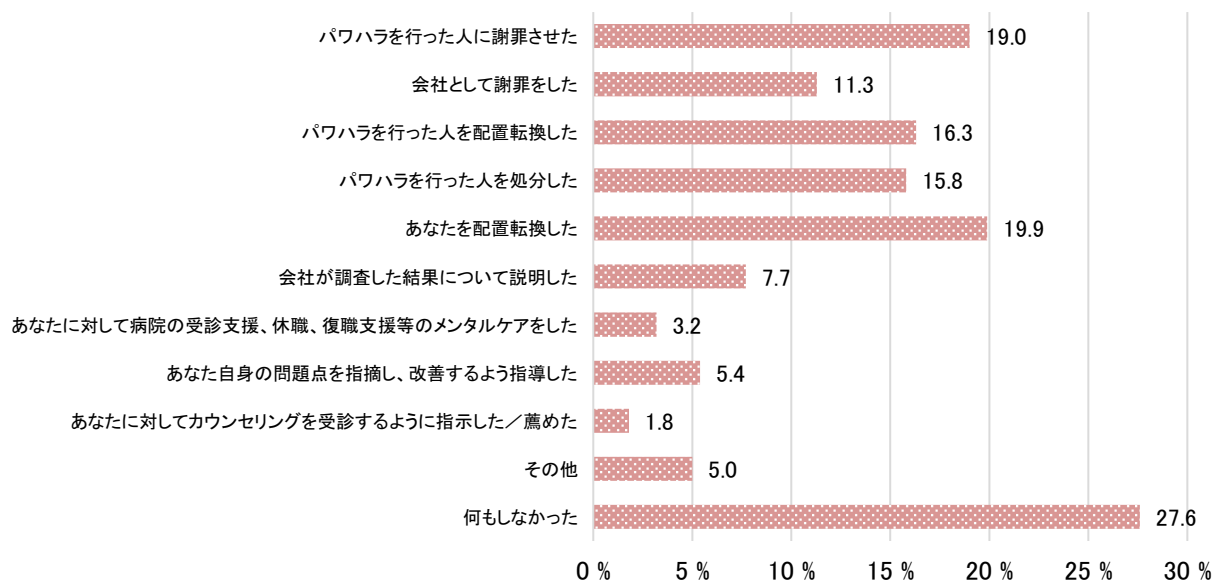
パワハラ認定後の勤務先の対応を H28 調査結果と比較すると、「何もしなかった」が 5.3 ポイント減少し、「会社として謝罪をした」が 10.5 ポイント、「行為者（パワハラを行った人）に謝罪させた」が 9.5 ポイント増加した。

図表 103 パワハラ認定後の勤務先の対応（本年度調査）



（対象：パワハラを受けていることを勤務先が認めたと回答した者（n=193））

図表 104 パワハラ認定後の勤務先の対応（H28 調査）



（対象：パワハラを受けていることを勤務先が認めたと回答した者（n=221））

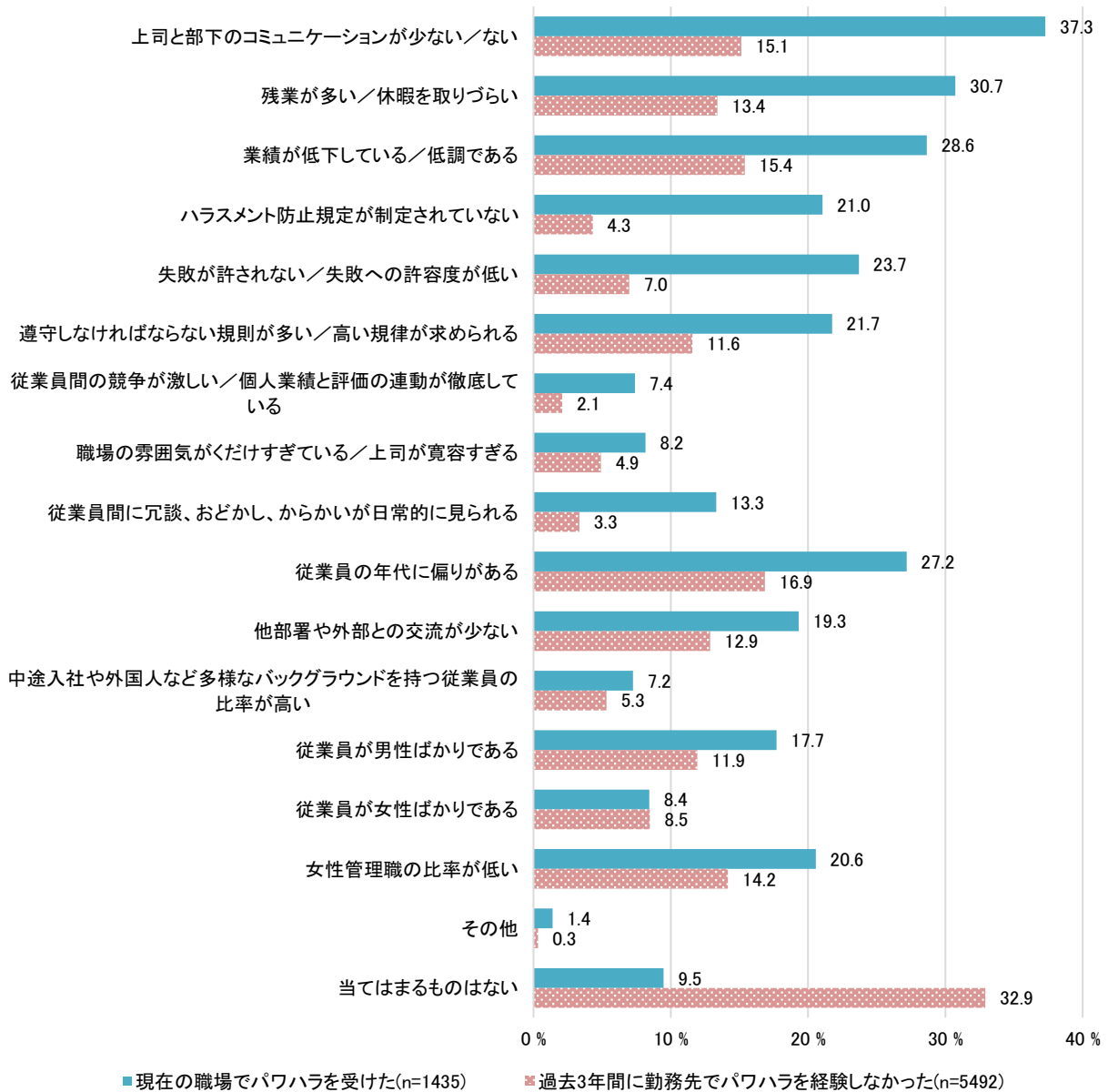
(14) ハラスメントに関する職場の特徴

Q9 あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(MA)

現在の勤務先でパワハラを経験した者と、パワハラを経験しなかった者とで職場の特徴の回答を比較すると、「従業員が女性ばかりである」を除いたすべての職場の特徴について、パワハラ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。

特に、パワハラを経験しなかった回答者を基準にパワハラを受けた人の回答割合をみると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」などにおいて、経験した者の回答割合が高い。

図表 105 職場の特徴（パワハラ経験有無別）



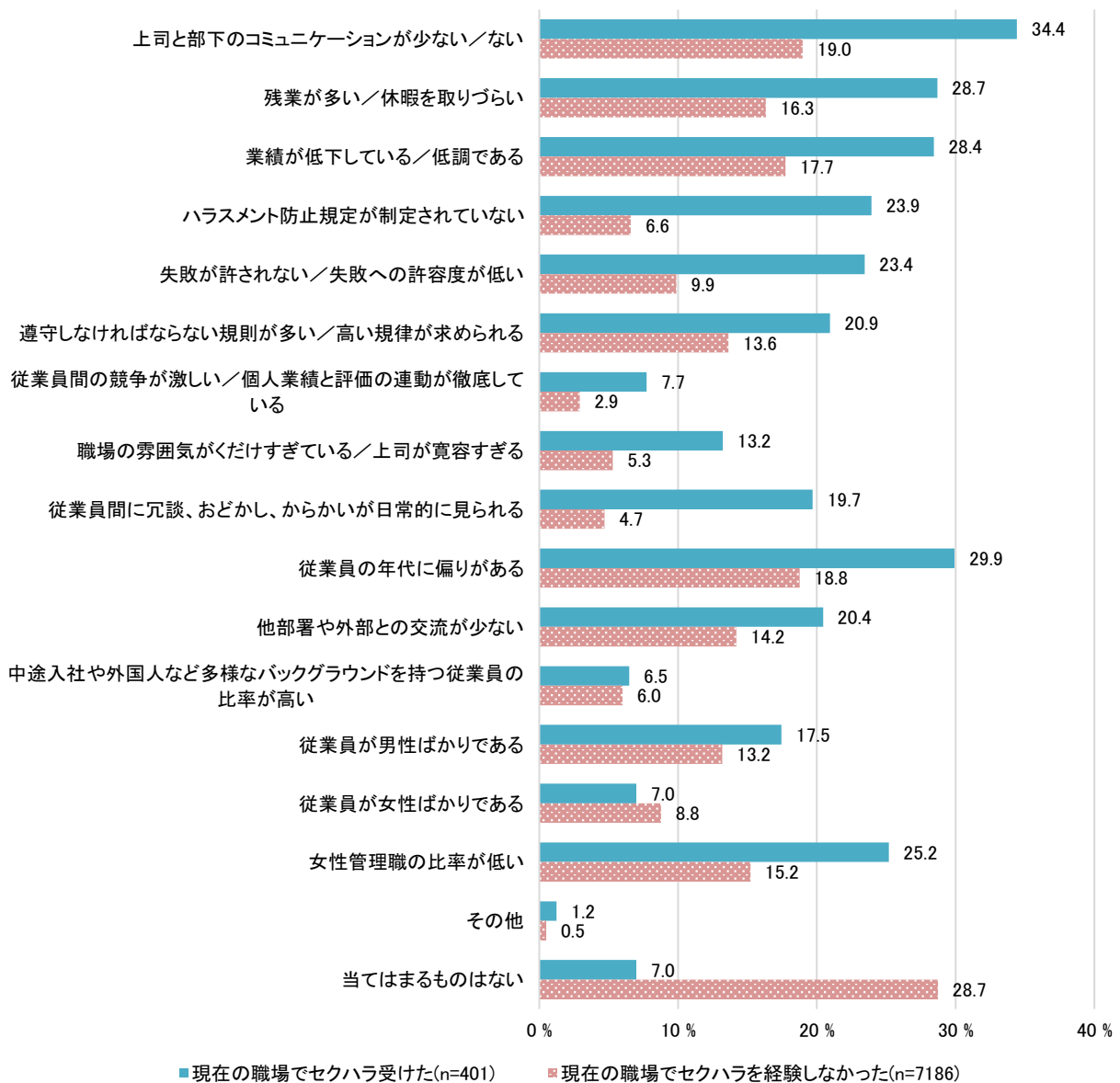
(対象：全回答者(n=8000))

※ 現在の勤務先の他の職場(n=374)、過去の勤務先(n=699)でパワハラを受けた者を除く

セクハラについてもパワハラと同様に、「従業員が女性ばかりである」を除いて、すべての職場の特徴に関して、セクハラ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。

特に、セクハラを経験しなかった回答者を基準にセクハラを受けた人の回答割合をみると、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」などにおいて、経験した者の回答割合が高かった。

図表 106 職場の特徴（セクハラ経験有無別）

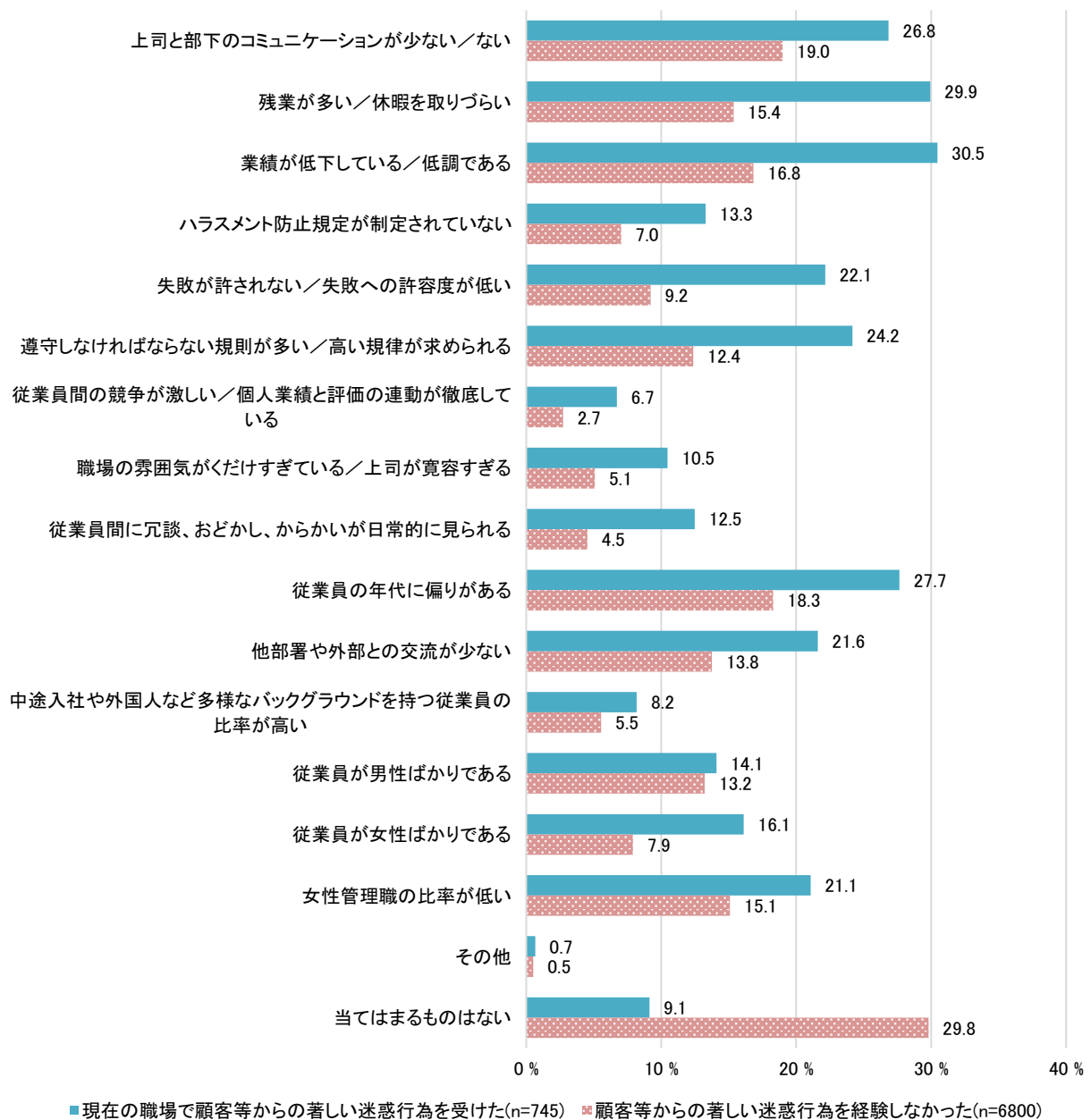


(対象：全回答者(n=8000))

顧客等からの著しい迷惑行為については、「従業員が男性ばかりである」を除き、すべての職場の特徴に関して、迷惑行為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。

特に、ハラスメントを経験しなかった回答者を基準にハラスメントを受けた人の回答割合をみると、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」などにおいては、経験した者の回答割合が高い。また、パワハラ、セクハラと異なり、「従業員が女性ばかりである」についても差が出ていた。

図表 107 職場の特徴（顧客等からの著しい迷惑行為の経験有無別）



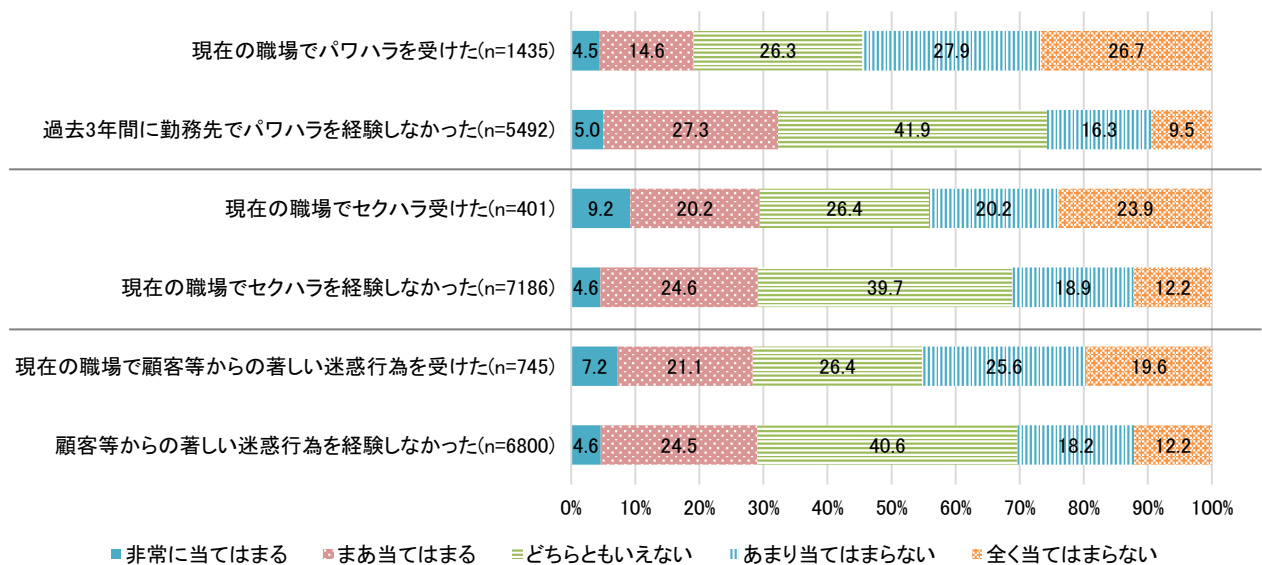
(対象：全回答者(n=8000))

Q10 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／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／同僚同士のコミュニケーションが円滑である／仕事以外のことを相談できる同僚がいる（SA）

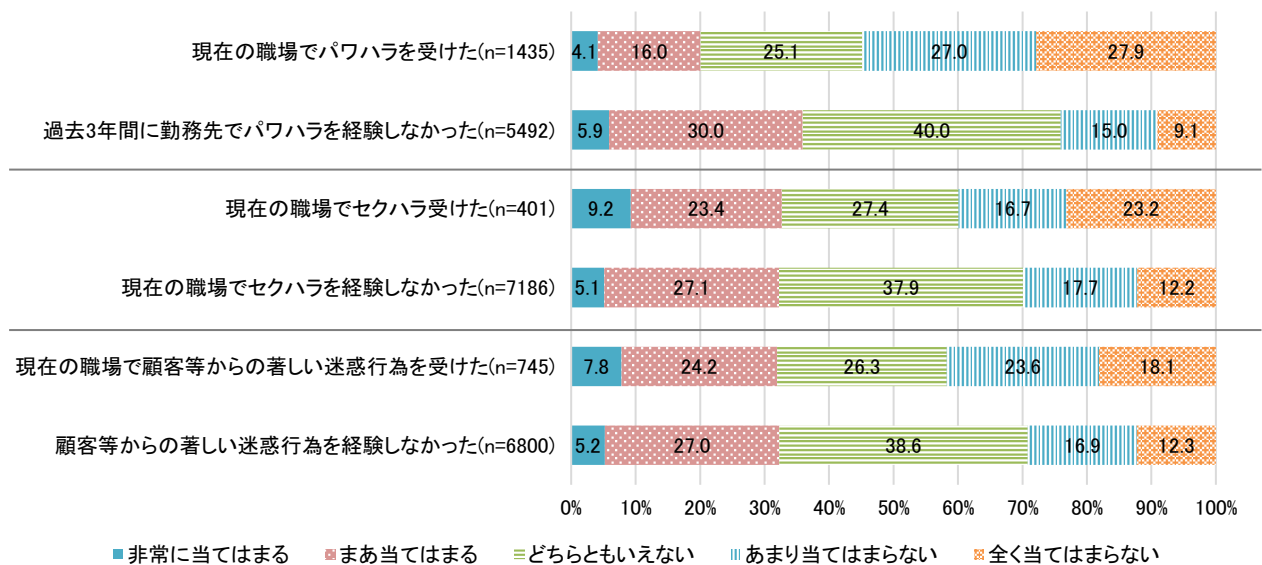
職場におけるコミュニケーションにおける特徴として、「悩み、不満、問題を会社に伝えやすい」、「悩み、不満、問題を上司に伝えやすい」について「全く当てはまらない」「当てはまらない」と回答した者の割合は、ハラスメントを経験した者の方が経験しなかった者より高かった。

図表 108 コミュニケーションの特徴（ハラスメント経験有無別）

<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>

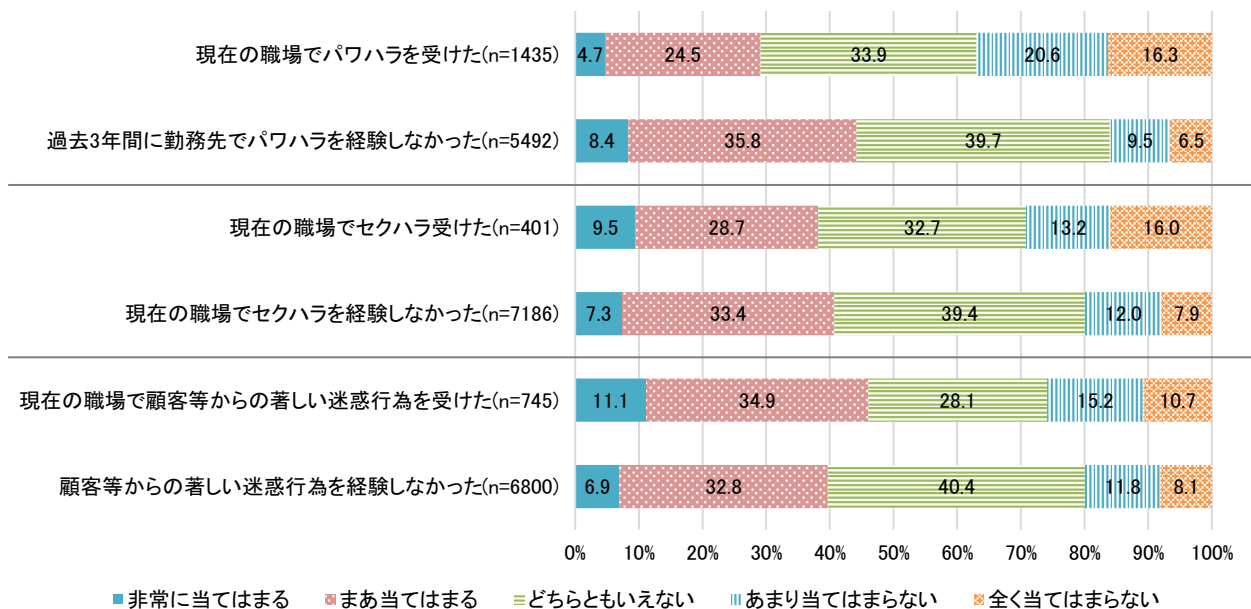


(対象：全回答者)

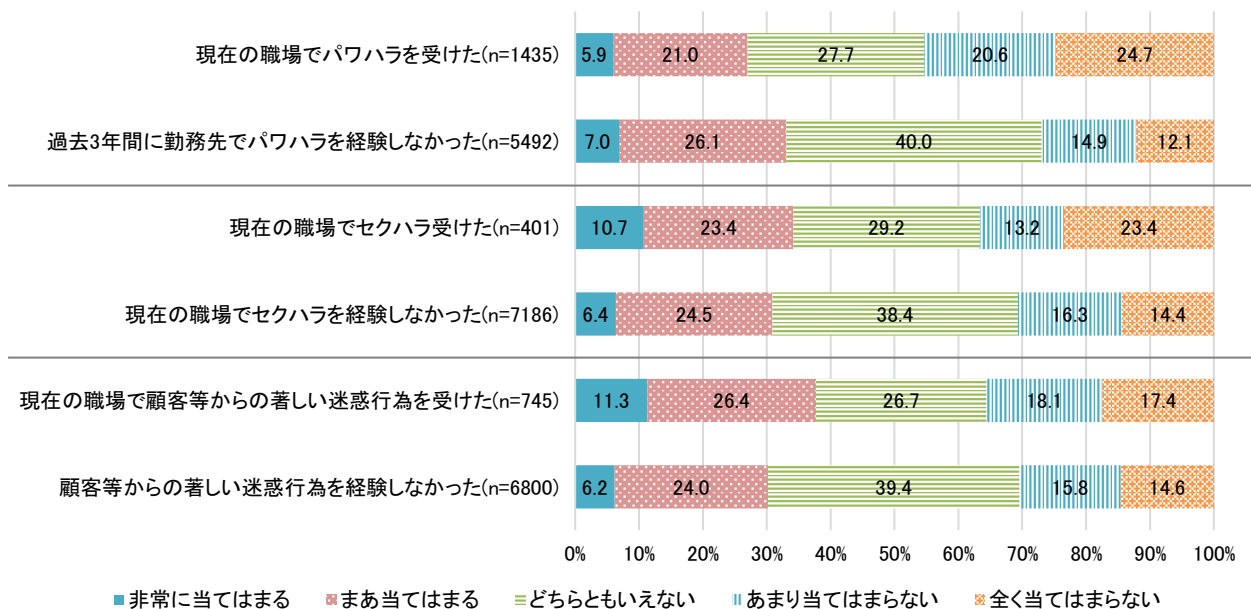
※ハラスメントを受けたのは“現在の勤務先の他の職場”、“過去の勤務先”と回答したものを除く

「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」、「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」についても、「全く当てはまらない」「当てはまらない」と回答した割合は、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高かった。

＜同僚同士のコミュニケーションが円滑である＞



＜仕事以外のことを相談できる同僚がいる＞



(対象：全回答者)

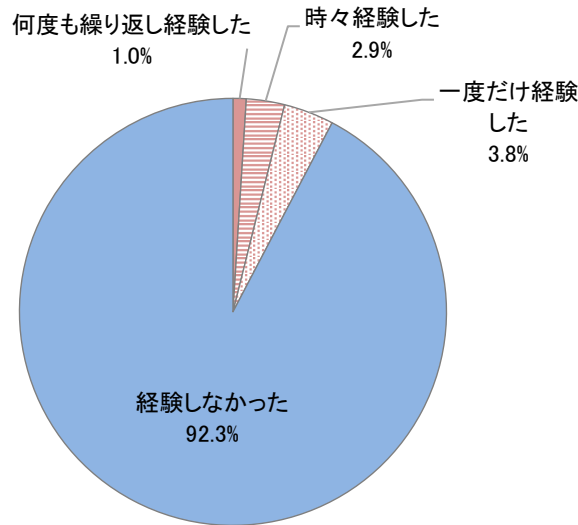
※ハラスメントを受けたのは“現在の勤務先の他の職場”、“過去の勤務先”と回答したものを除く

(15) 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

Q47 あなたは過去3年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む）でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことがありますか（職場で冗談半分で言われたものは除く）。（SA）

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7.7%であった。頻度としては「一度だけ経験した」（3.8%）が最も多かった。

図表 109 ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された経験



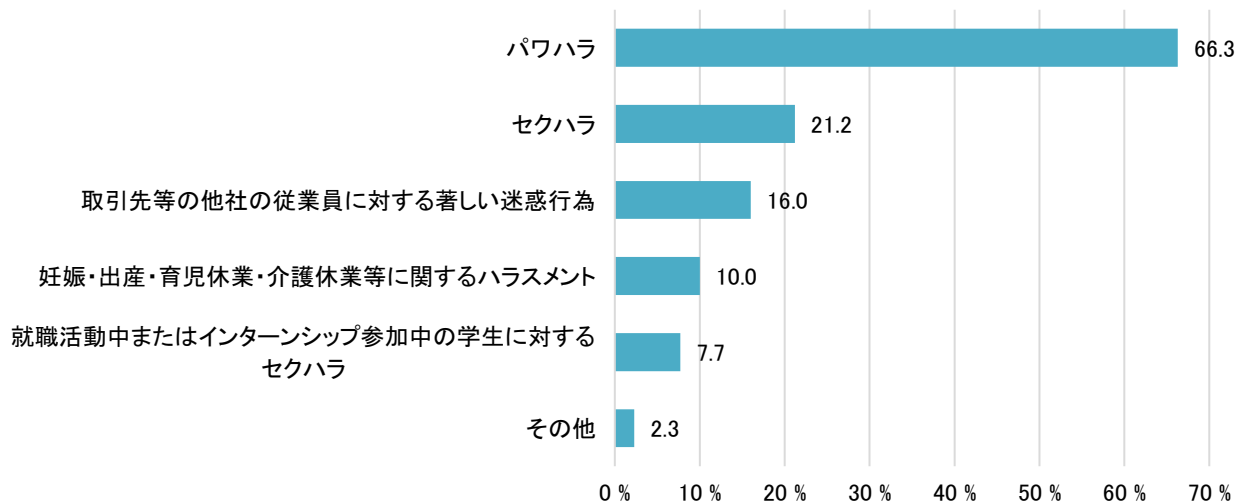
(対象：全回答者(n=8,000))

(16) あなたがしたと感じた/指摘されたハラスメント行為

Q48 ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことがある行為は、以下のどのハラスメントに該当しますか。（MA）

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」（66.3%）の回答が最も多く、次いで「セクハラ」（21.2%）が多かった。

図表 110 ハラスメント行為をしたと感じたり、指摘されたハラスメント行為の内容



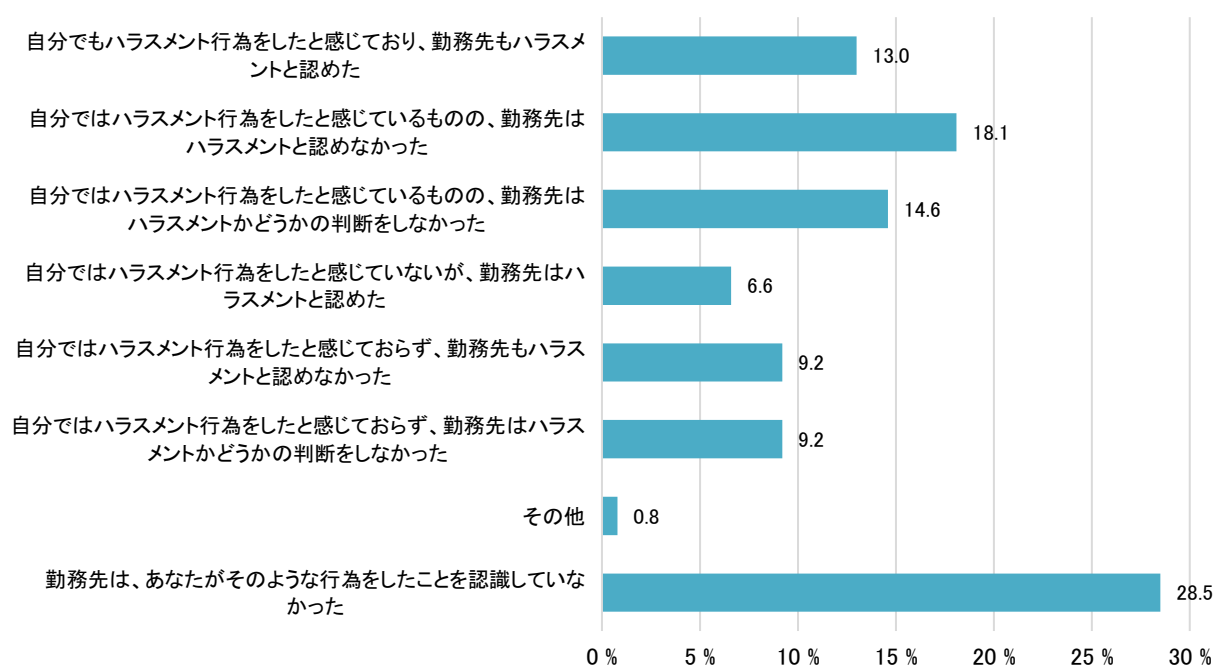
(対象：過去3年間にハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者(n=608))

(17) 自身のハラスメント認識、勤務先によるハラスメントの認定

Q49 ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことについてお聞かせください。あなたご自身や勤務先は、あなたの行為がハラスメントに当たると考えていますか。ハラスメント行為をしたり、したと指摘を受けた経験が複数ある場合は、最も新しいものについてお教えてください。
(SA)

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」(28.5%)が最も多く、次いで「自分ではハラスメント行為をしたと感じているものの、勤務先はハラスメントと認めなかった」(18.1%)が多かった。

図表 111 ご自身や勤務先は、あなたの行為がハラスメントに当たると考えているか



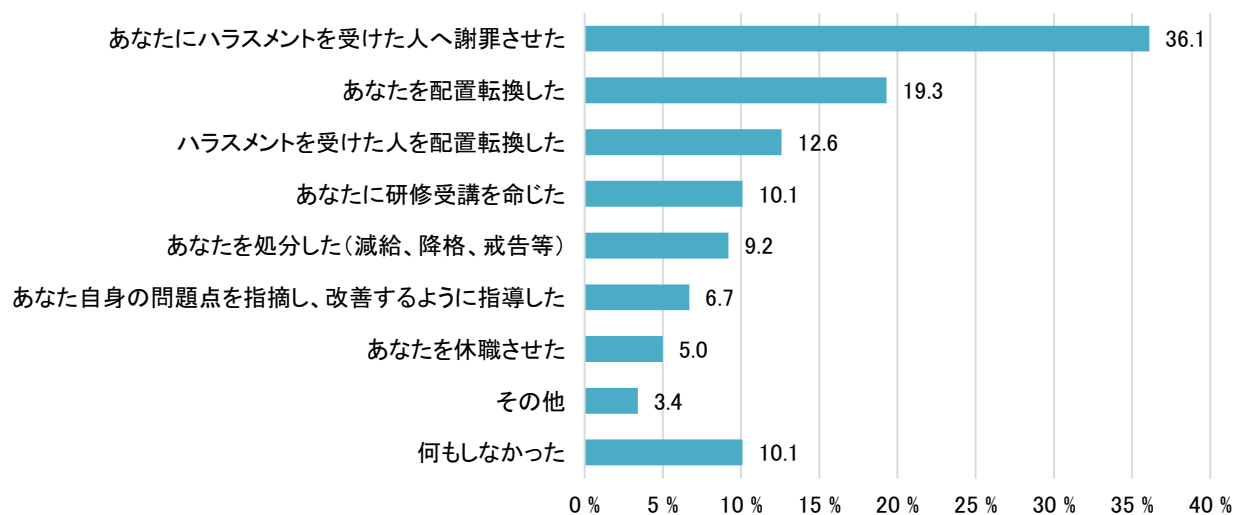
(対象：過去3年間にハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者(n=608))

(18) あなたのハラスメント行為に対する勤務先の対応

Q50 あなたの行為に対して、あなたの勤務先（経営者や人事労務、上司など）はどのような対応をしましたか。（MA）

ハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「ハラスメントを受けた人に謝罪させた」（36.1%）が最も多く、次いで「配置転換した」（19.3%）、「ハラスメントを受けた人を配置転換した」（12.6%）であった。

図表 112 あなたのハラスメント行為に対する勤務先の対応



(対象：自身の行為を勤務先がハラスメントと認めたと回答した者(n=119))

(19) 勤務先がハラスメントの予防・解決のために取り組むハラスメントの種類

Q51 あなたの勤務先は以下のハラスメントについて、予防・解決のための取組を行っていますか。
(MA)

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については、「パワハラ」(39.2%)が最も割合が高く、次いで「セクハラ」(36.2%)、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント」(22.6%)となった。

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、「いずれにも取り組んでいない」の割合が低かった。

一方で、「医療、福祉」、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」においては、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低く、「いずれにも取り組んでいない」の割合が高かった。

※予防・解決のための取組に関する企業の回答結果は 3.2.3.項 (P.41) を参照のこと。

図表 113 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（全体・業種別）

n=30以上の場合 [比率の差] ■ 全体 +10ポイント ■ 全体 +5ポイント ■ 全体 -5ポイント ■ 全体 -10ポイント	該当数	パワハラ	セクハラ	介護休業・出産等に育児休業・ラ・	妊婦・等しい迷惑行為	に引等しい迷惑行為	生にシブクハラの学	タ職活動中参加のイン学	その他	いずれにも取り組んでいない
		39.2	36.2	22.6	13.9	7.9	0.3	55.8		
全体	8000	39.2	36.2	22.6	13.9	7.9	0.3	55.8		
建設業	425	32.5	28.9	16.7	13.4	6.8	0.7	61.6		
製造業	1965	42.7	40.6	26.3	16.1	8.9	0.3	52.0		
電気・ガス・熱供給・水道業	129	42.6	40.3	23.3	20.2	13.2	0.0	47.3		
情報通信業	543	56.0	54.1	37.8	23.0	14.9	0.2	40.5		
運輸業、郵便業	500	39.8	35.8	20.2	13.2	4.0	0.4	53.4		
卸売業、小売業	1001	34.4	31.6	18.0	10.4	5.6	0.4	62.0		
金融業、保険業	446	61.7	61.2	43.0	25.1	15.5	0.2	33.6		
不動産業、物品賃貸業	186	34.9	32.8	22.6	14.5	7.0	0.0	58.6		
学術研究、専門・技術サービス業	137	36.5	31.4	20.4	13.1	6.6	0.0	59.1		
宿泊業、飲食サービス業	287	32.8	30.0	15.0	10.1	5.9	0.3	64.5		
生活関連サービス業、娯楽業	199	35.7	33.7	20.1	12.6	6.5	0.0	57.3		
教育、学習支援業	250	40.0	33.2	20.4	14.8	12.8	0.4	55.2		
医療、福祉	620	27.1	21.5	13.9	6.1	2.9	0.5	69.2		
その他サービス業	1005	32.2	28.3	16.8	10.1	6.6	0.1	62.4		
その他	307	35.8	32.6	18.2	10.4	6.2	0.0	57.0		

(対象：全回答者 (n=8,000)、単位%)

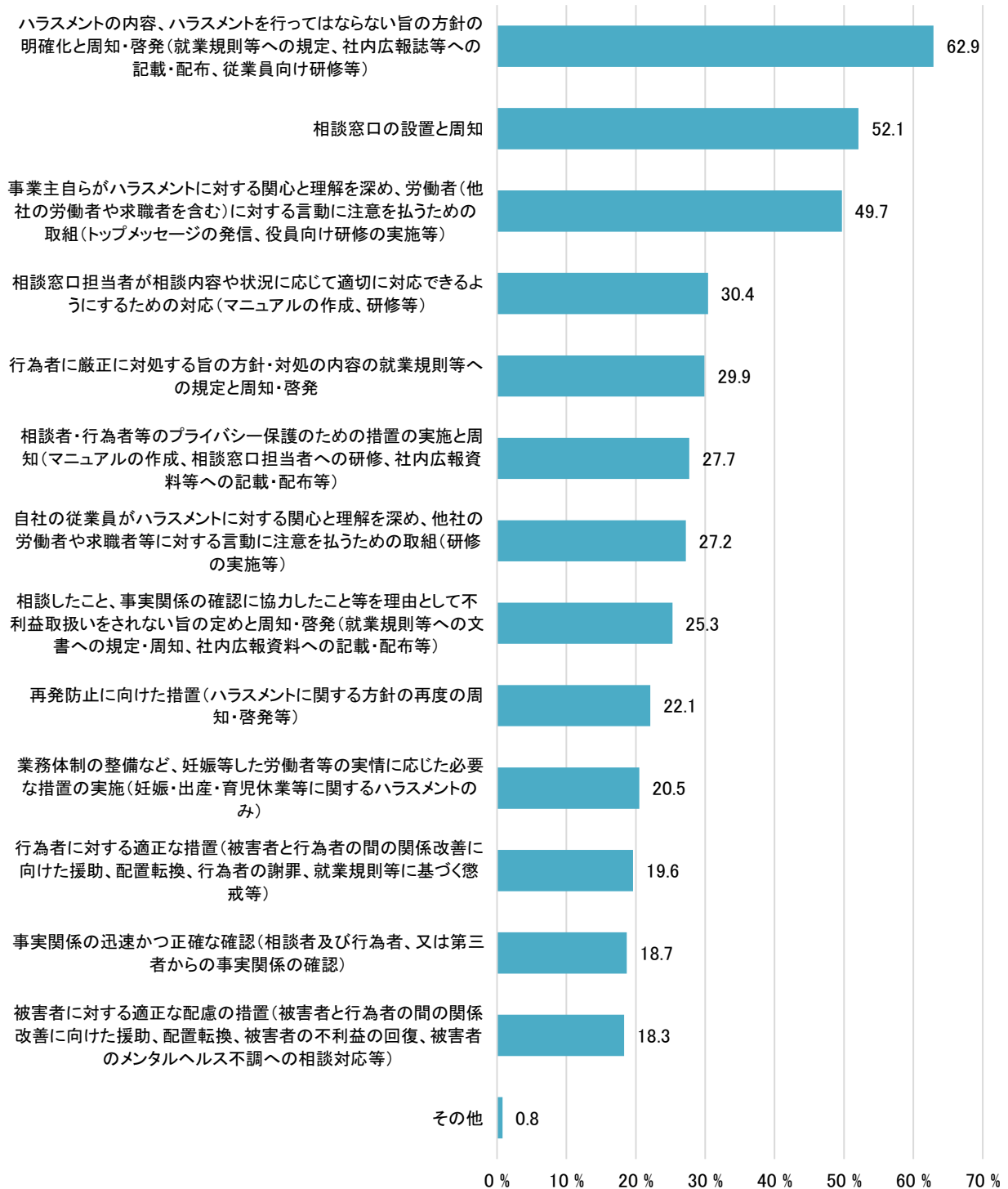
※サンプル数が 30 未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。(以下同じ)

(20) 勤務先の取組内容

Q52 あなたの勤務先では、各種ハラスメントの予防・解決のため具体的にどのような取組を行っていますか。実施していると知っているものをお教えてください。(MA)

勤務先が行うハラスメントの取組内容としては、「ハラスメントの内容、行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」(62.9%)が最も多く、次いで「相談窓口の設置と周知」(52.1%)が多かった。

図表 114 勤務先の取組内容



(対象：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と感じた者(n=3,540))

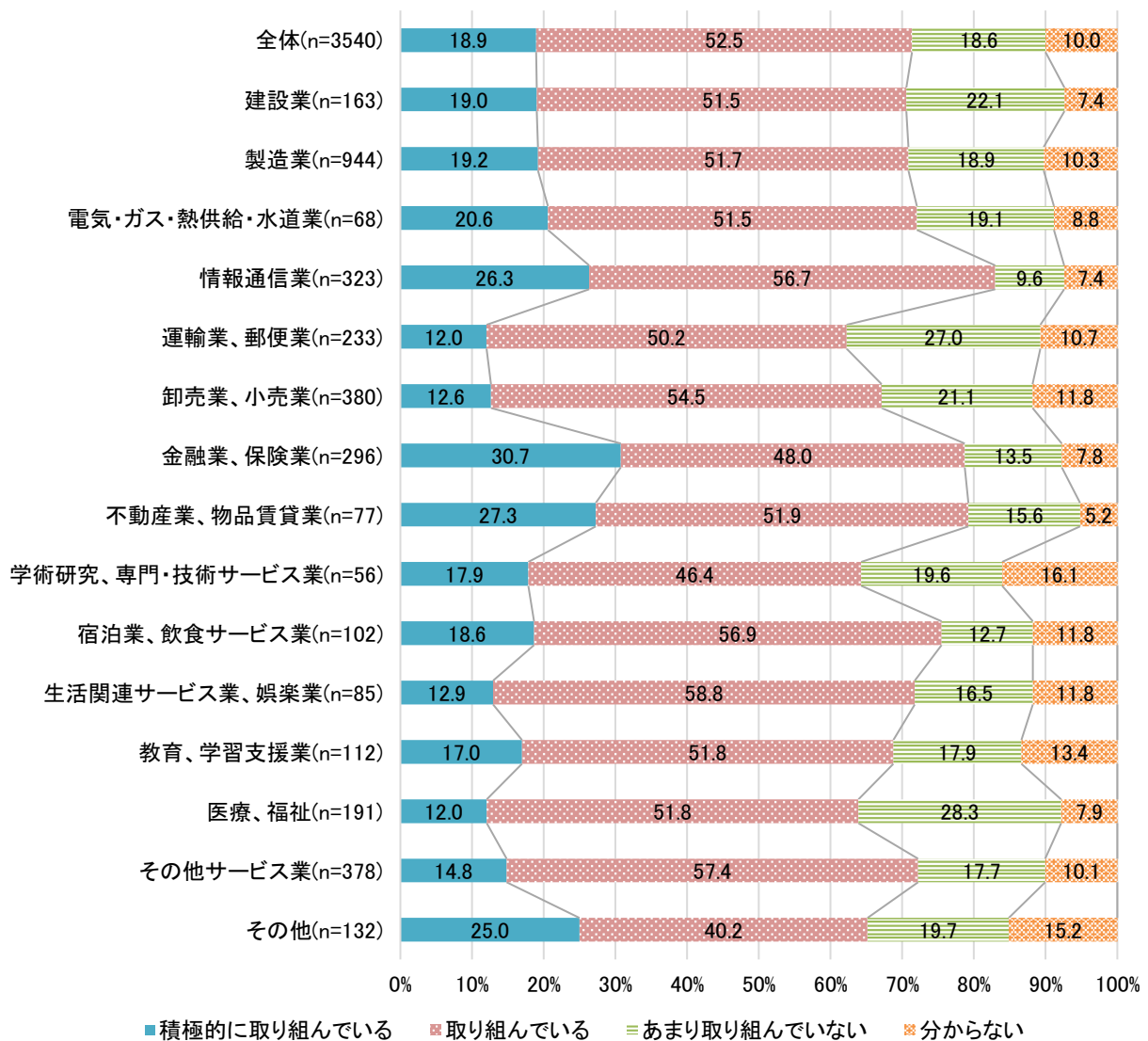
(21) 勤務先の取組への評価

Q53 あなたの勤務先は各種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感じますか。(SA)

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（52.5%）で最も多く、次いで「積極的に取り組んでいる」（18.9%）、「あまり取り組んでいない」（18.6%）の順となった。

業種別では、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「情報通信業」等は、他の業種に比べ「積極的に取り組んでいる」の割合が高い。一方、「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」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。

図表 115 勤務先の取組への評価（全体、業種別）



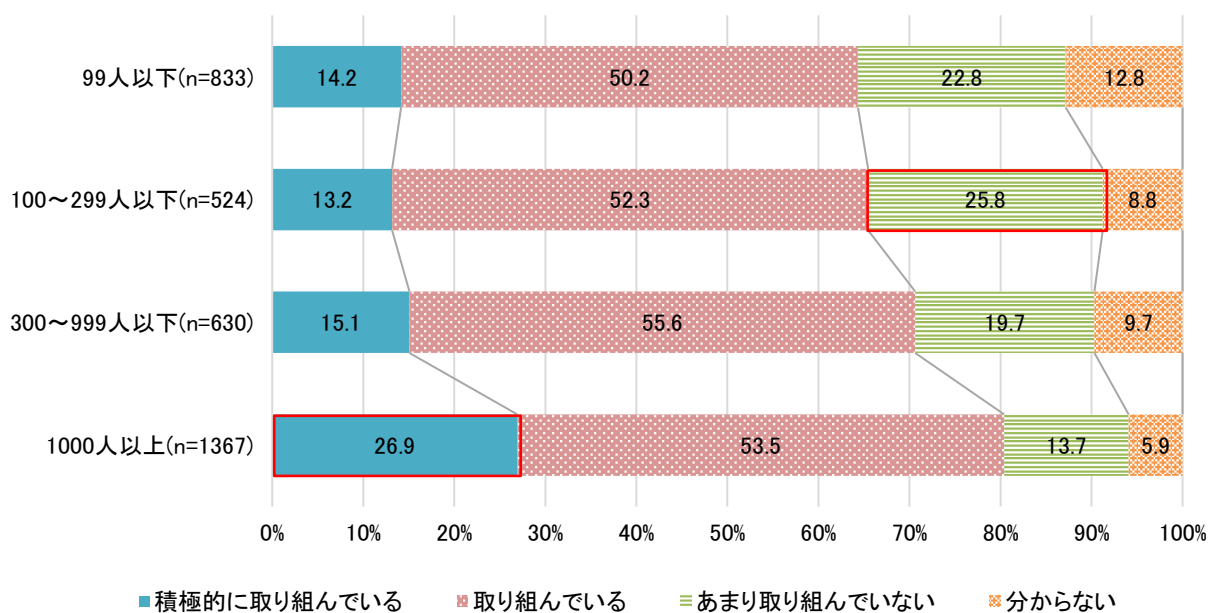
(対象：勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行っていると感じた者(n=3,540))

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。(以下同じ)

勤務先の取組評価を従業員規模別で見ると、「積極的に取り組んでいる」と回答した割合は 1,000 人以上の企業で最も多く（26.9%）、「あまり取り組んでいない」と回答した割合は 100～299 人以下の企業で最も多かった（25.8%）。

「わからない」と回答した割合は、99 人以下の企業で最も多かった（12.8%）。

図表 116 勤務先の取組評価（従業員規模別）



(対象：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と回答した者(n=3,540))

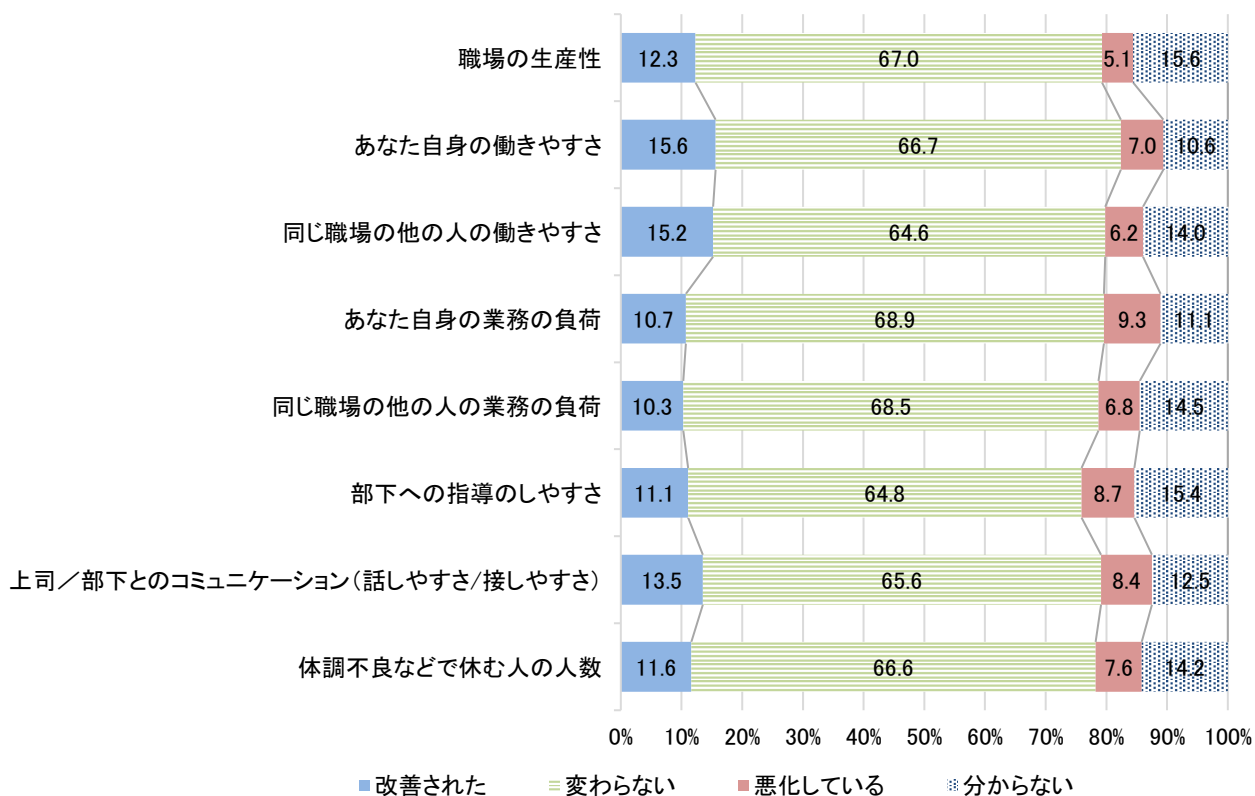
(22) 勤務先の取組による職場の変化

Q54 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。

勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組による職場の変化について、全体としては「変わらない」の割合が最も高いが、全ての項目について、「改善された」の割合の方が「悪化している」の割合より高かった。

改善されたとの割合が最も高かったのは「あなた自身の働きやすさ」(15.6%)で、次いで「同じ職場の他の人の働きやすさ」(15.2%)が高かった。

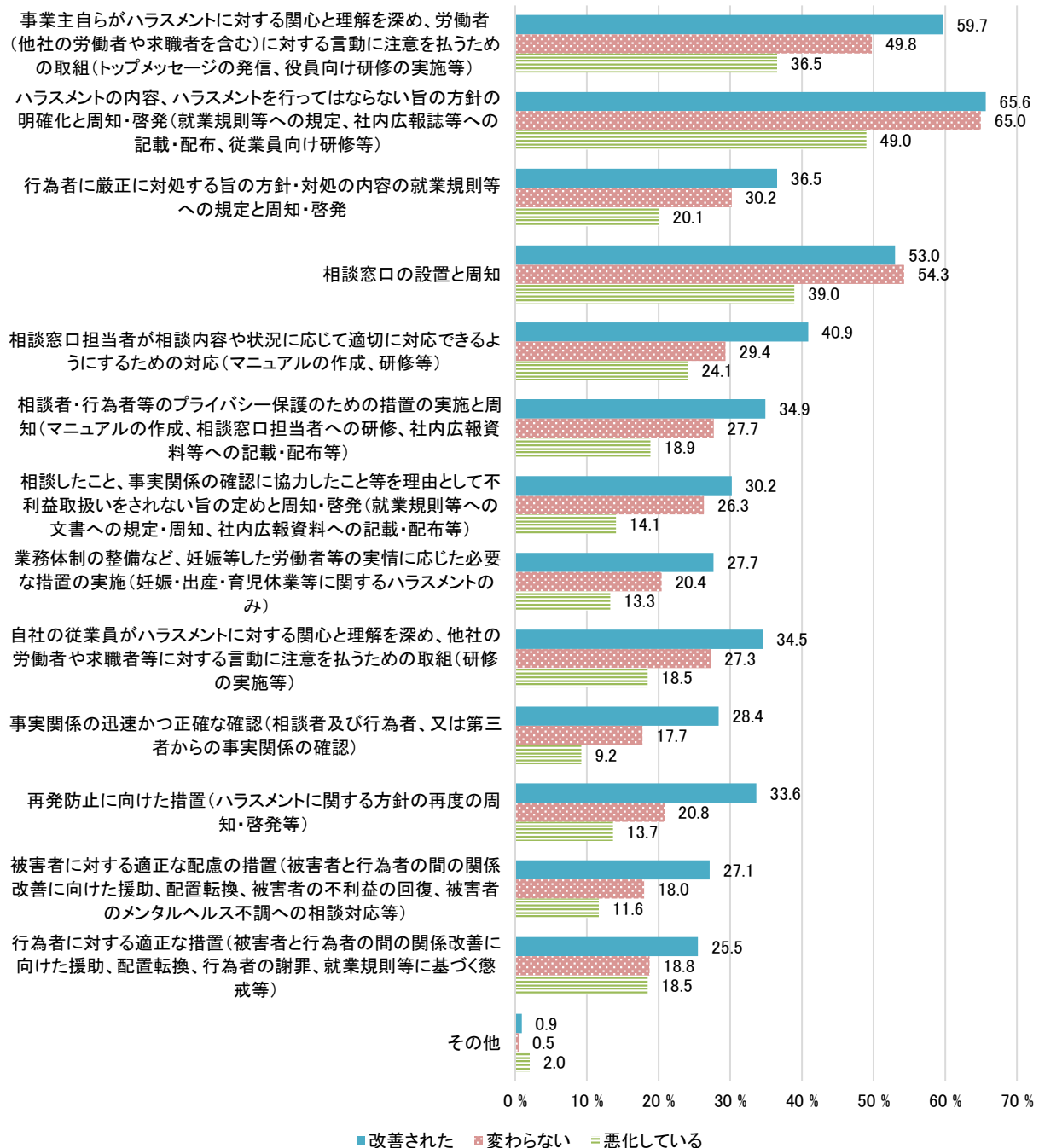
図表 117 取組による職場の変化



(対象：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と感じた者(n=3,540))

勤務先の取組内容を回答者の働きやすさの変化別でみたところ、「相談窓口の設置と周知」を除き、働きやすさが「改善された」と回答した者の方が、「変わらない」、「悪化した」と回答した者よりも取組を実施している割合が高かった。特に、「再発防止に向けた措置」や「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」等では改善されたとの回答割合が高かった。

図表 118 勤務先の取組内容（回答者の働きやすさの変化別）

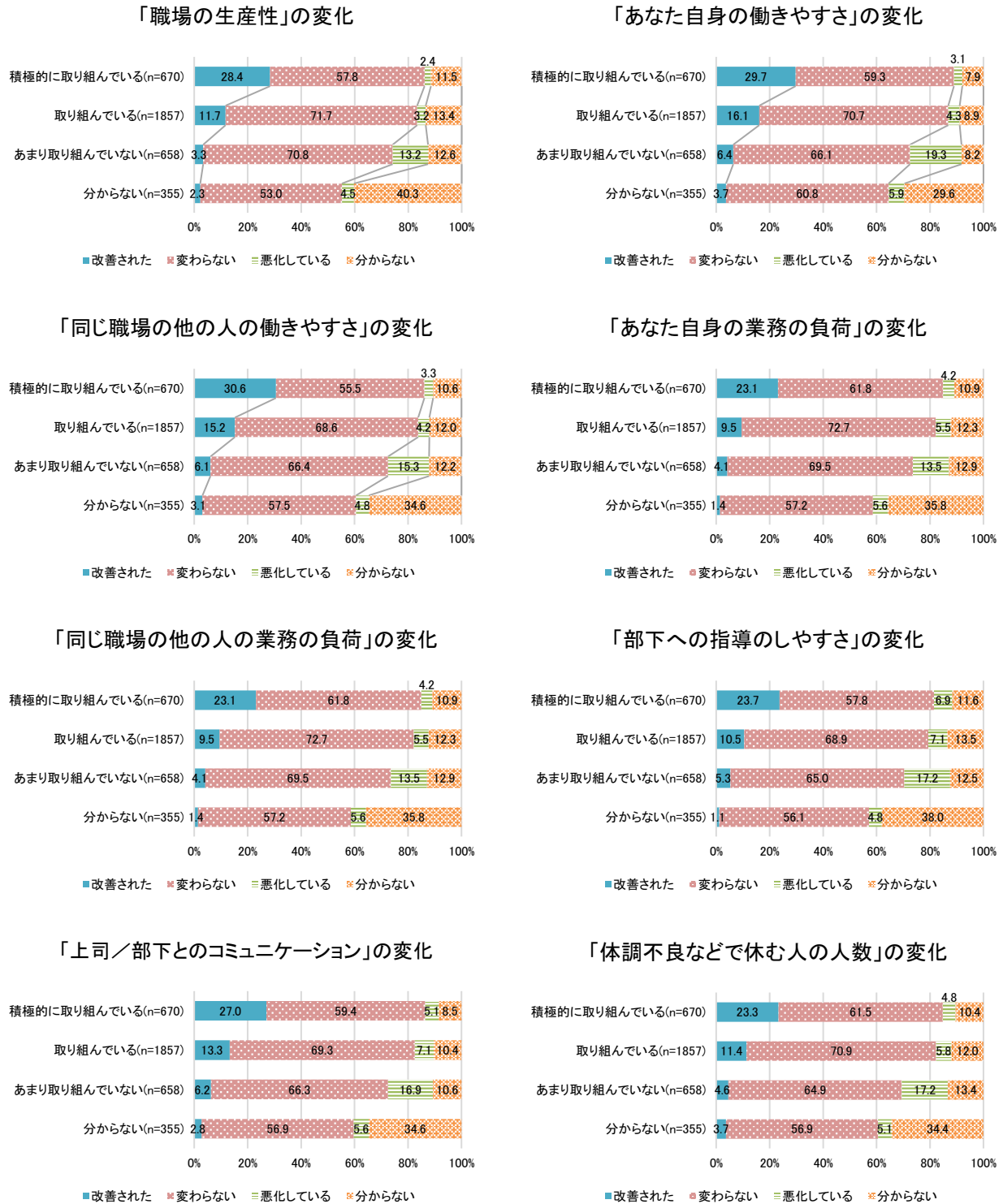


（対象：勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行っていると回答した者(n=3540)）
※変化が「わからない」と回答したものを除く。

<勤務先の取組評価別>

職場の雰囲気や働きやすさ等については、いずれも勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者の方が、「改善された」の割合が高かった。一方、「あまり取り組んでいない」と回答した者においては、「悪化している」の割合が高かった。

図表 119 ハラスメントの予防・解決の取組による職場の変化（勤務先の取組評価別）



(対象：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 と回答した者(n=3,540))

(23) 勤務先が今後実施した方がよい取組

Q55 あなたの勤務先は、ハラスメントの予防・解決のために、今後どのような取組を実施した方がよい、または力を入れた方がよいと思いますか。(MA)

勤務先が今後実施した方がよい取組としては、約半数（49.9%）が「特にない」と回答していた。具体的な取組としては、「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組」（30.4%）が最も割合が高く、次いで「職場環境の改善のための取組」（28.7%）が高かった。

業種別でみると、「教育、学習支援業」や「金融業、保険業」では「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組」の割合が高く、「情報通信業」では「職場環境の改善のための取組」の割合が高かった。

図表 120 実施した方がよい取組（業種別）

n=30以上の場合 [比率の差] ■ 全体 +10ポイント ■ 全体 +5ポイント ■ 全体 -5ポイント ■ 全体 -10ポイント	該当数	組性	取職	画労	行顧	そ	特
		化ミ やユ 円ニ 滑ケ 化ー のシ たヨ めん のの 取活	組場 環 境 の 改 善 の た め の	の働 促者 進や 労働 組合 等の 参	為客 にや 関取 する 先か ら の迷 惑	他	に ない
	8000	30.4	28.7	17.9	10.3	0.7	49.9
	425	26.6	25.9	16.5	8.0	0.9	52.2
	1965	30.2	30.6	19.1	7.5	0.8	48.8
	129	24.8	22.5	14.0	10.1	2.3	50.4
	543	34.4	34.3	21.9	11.8	0.4	46.4
	500	29.6	28.8	19.6	13.0	1.4	48.2
	1001	29.8	27.2	18.6	13.4	1.0	51.8
	446	37.2	33.2	20.4	11.0	0.7	42.4
	186	29.6	28.0	11.8	11.8	0.5	52.2
	137	27.7	29.9	16.8	11.7	1.5	48.2
	287	32.1	28.2	18.8	11.8	0.3	48.1
	199	29.1	28.1	17.6	11.6	0.0	48.2
	250	37.6	31.2	18.4	11.6	0.8	46.8
	620	30.6	26.9	15.2	10.0	0.6	51.5
	1005	25.9	23.3	13.7	10.2	0.0	57.6
	307	33.9	30.3	19.9	9.1	0.0	43.6

(対象：全回答者(n=8,000)、単位%)

※サンプル数が30未満の「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている。(以下同じ)

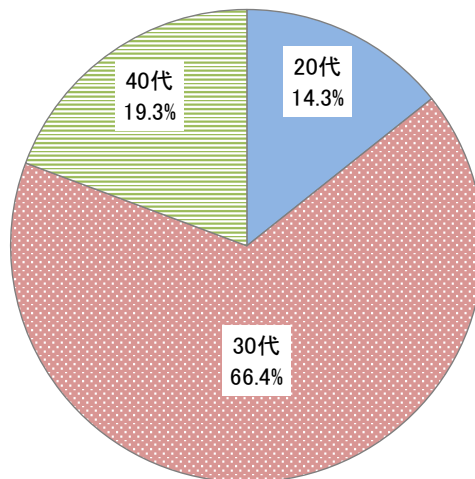
3.4. 労働者等調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）結果詳細

3.4.1. 実施概要

- ・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： 2020年10月6日～10月8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

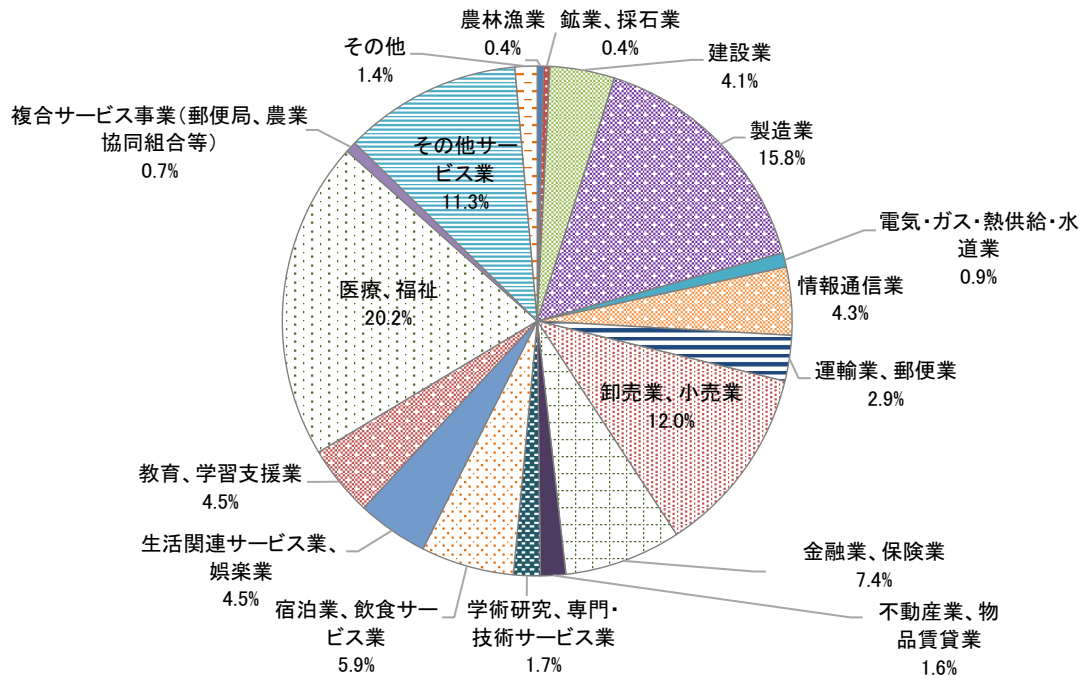
3.4.2. 回答者属性

図表 121 回答者の年代

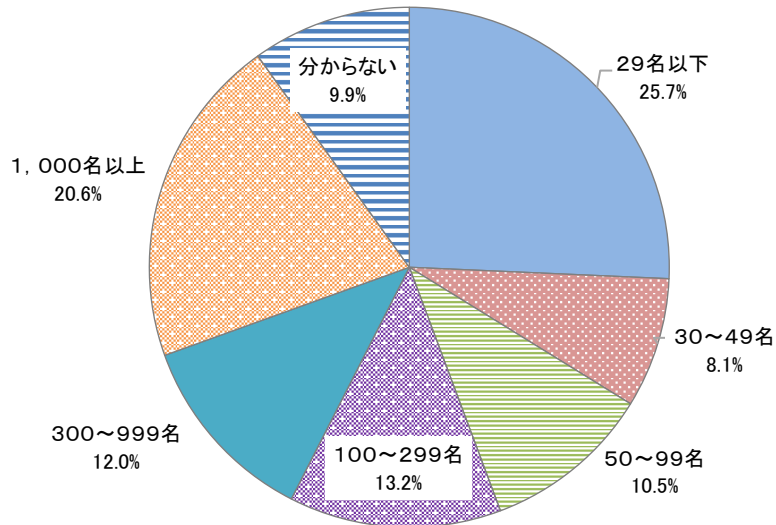


（全回答者（n=1,000））

図表 122 回答者の勤務先の業種



図表 123 回答者の勤務先の従業員規模



3.4.3. 調査結果

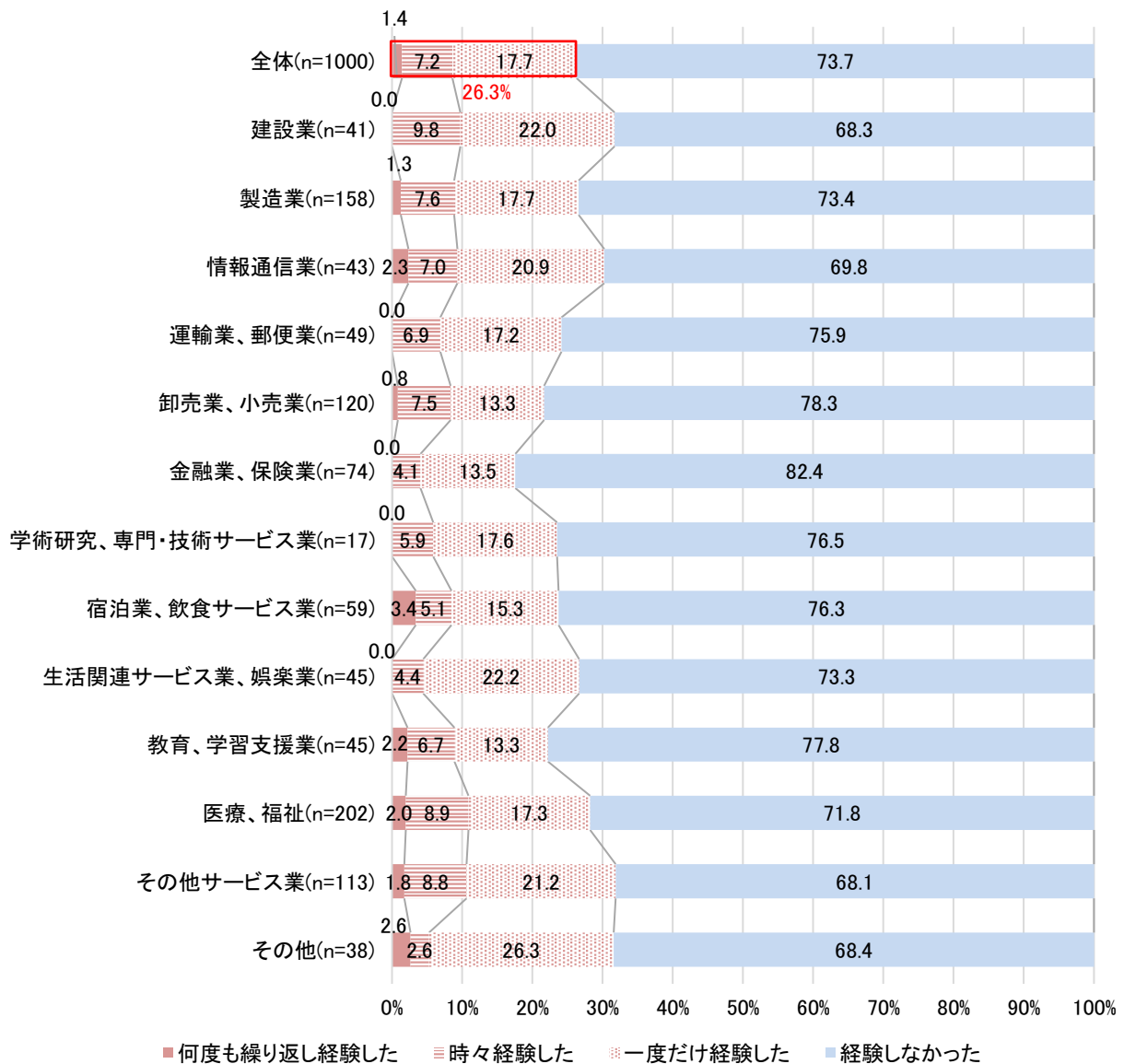
(1) 過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験

Q11 あなたは過去5年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む）で、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたことがありますか。（SA）

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、26.3%であった。経験頻度としては、「一度だけ経験した」（17.7%）が最も多かった。

勤務先の業種別にみると、「建設業」（31.8%）、「その他サービス業」（31.8%）、「情報通信業」（30.2%）等では経験したとの割合が高く、「金融業、保険業」（17.6%）において最も低かった。

図表 124 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験（業種別）

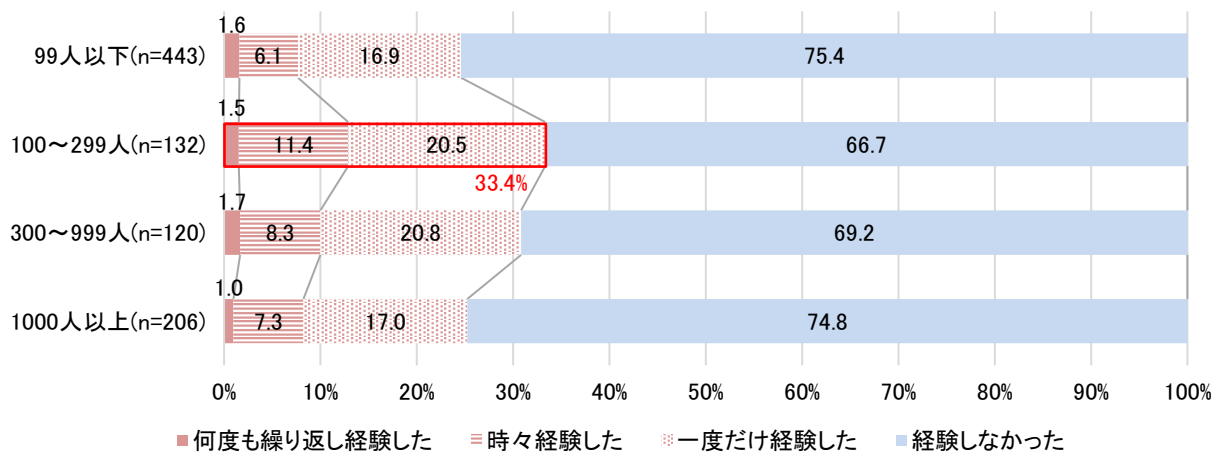


(対象：全回答者)

※サンプル数の少なかった「農林水産業」、「鉱業、採石業」、「複合サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」は「その他」に統合した。(以下同じ)

勤務先の従業員規模別にみると、ハラスメントを経験した割合は100～299人の企業が33.4%で最も高く、99人以下が24.6%で最も低かった。

図表 125 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験（従業員規模別）



(対象：全回答者 (n=1,000))

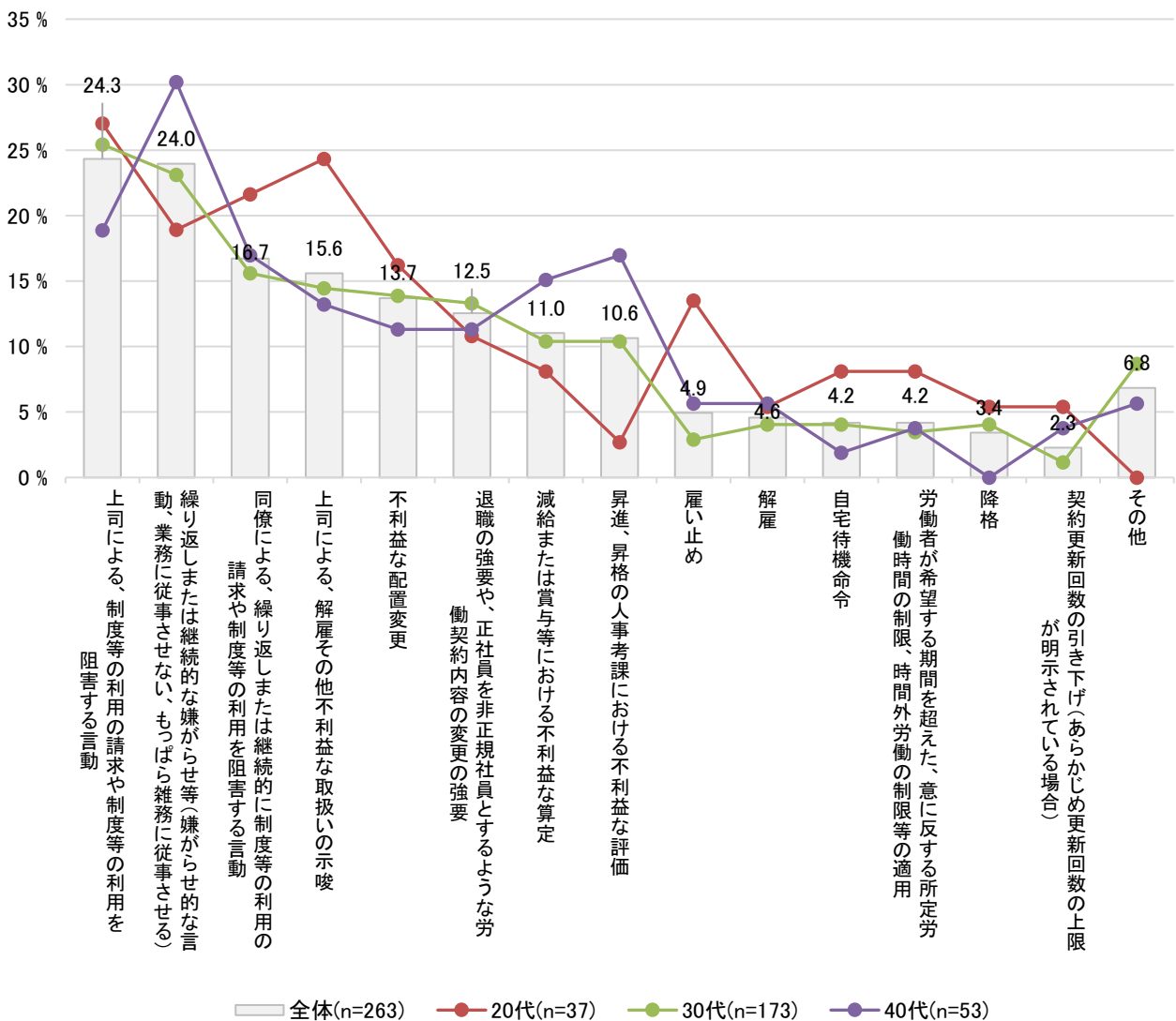
(2) 受けたハラスメントの内容

Q13 あなたが受けたハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

受けたハラスメントの内容としては、全体では「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」(24.3%)が最も多く、次に「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)」(24.0%)が多かった。

回答者の年代別にみると、「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)」や「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」については40代で割合が高く、「上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆」、「雇い止め」については20代で割合が高かった。

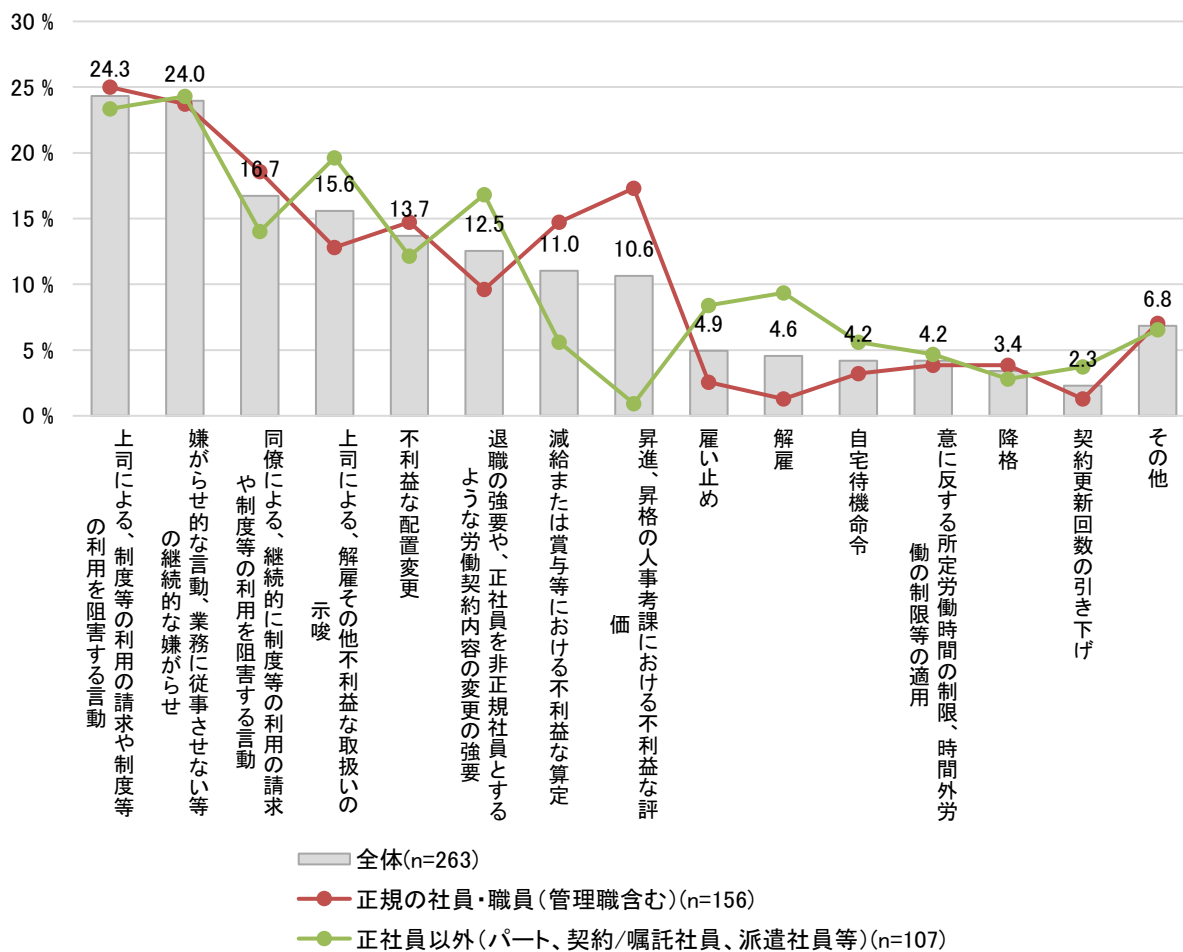
図表 126 受けた妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容(全体、年代別)



(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

雇用形態別で比較すると、「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」や「減給または賞与等における不利益な算定」の割合は、管理職を含む正規の社員・職員（以下「正社員」）の方が正社員以外（パート、契約/嘱託社員、派遣社員等）より高く、逆に「解雇」、「雇い止め」、「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」、「上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆」等の割合は、正社員以外の方が正社員より高かった。

図表 127 受けた妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容（雇用形態別）



(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263)、単位%)

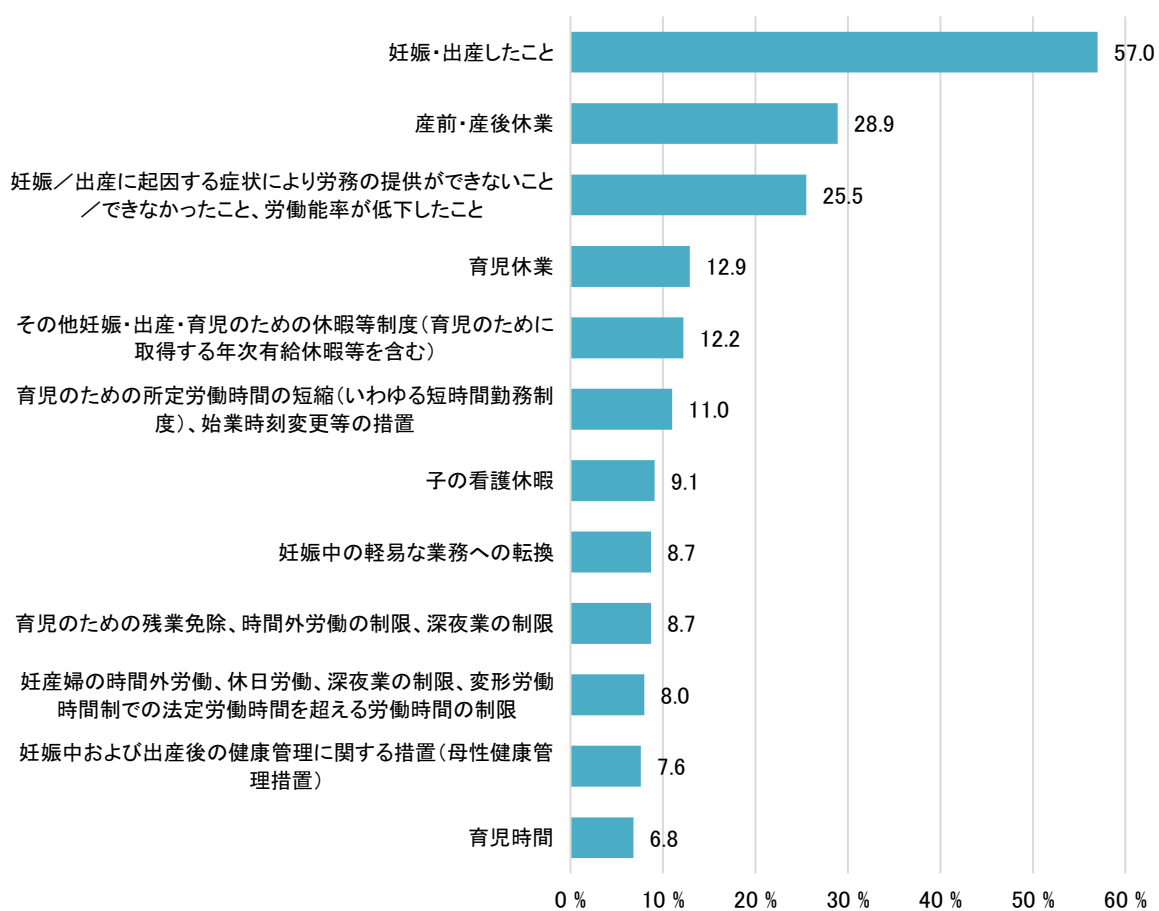
※サンプル数30人以上のみで比較評価

(3) ハラスメントを受ける要因となった理由・制度

Q14 ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いを受ける要因となった理由、利用した制度または利用しようとした制度として考えられるものをお教えてください。(MA)

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、「妊娠・出産したこと」(57.0%)の割合が最も高く、次いで「産前・産後休業」(28.9%)、「妊娠、出産によって労務の提供ができない、労働能率が低下したこと」(25.5%)であった。

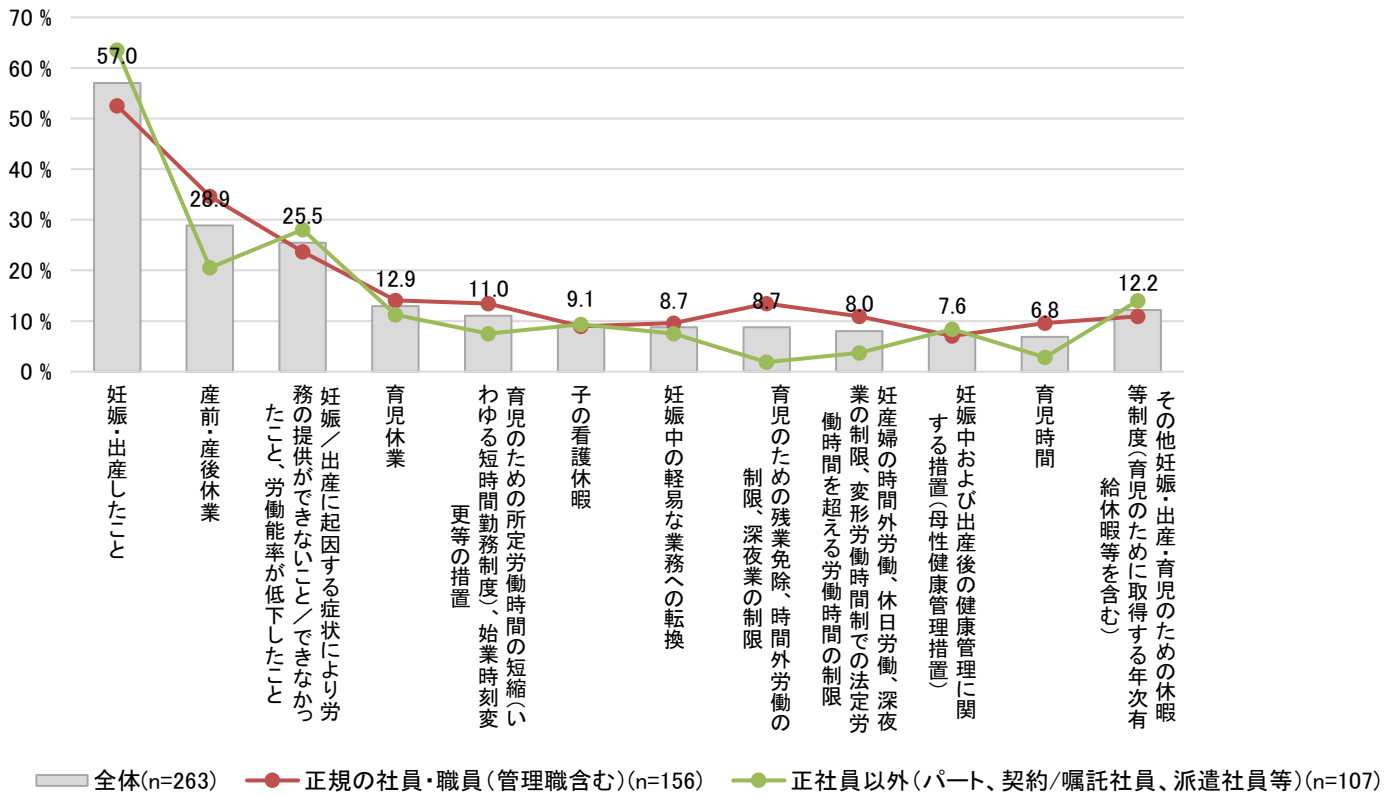
図表 128 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度



(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの要因となった理由・制度を雇用形態別にみると、「産前・産後休業」や「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」の回答割合は、正社員の方が正社員以外よりも高かった。一方、「妊娠・出産したこと」等の回答割合は、正社員以外の方が正社員より高かった。

図表 129 妊娠・出産・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（雇用形態別）



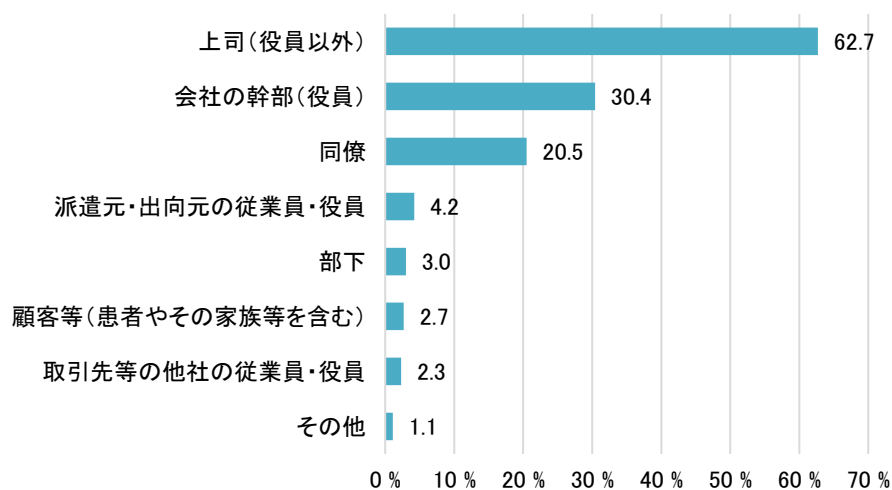
(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

(4) ハラスメントを行った者

Q15 あなたにハラスメントまたは不利益取扱いを行った者は誰ですか。(MA)

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）」（62.7%）の割合が最も高く、次いで「会社の幹部（役員）」（30.4%）、「同僚」（20.5%）の順に高かった。

図表 130 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの行為者



(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

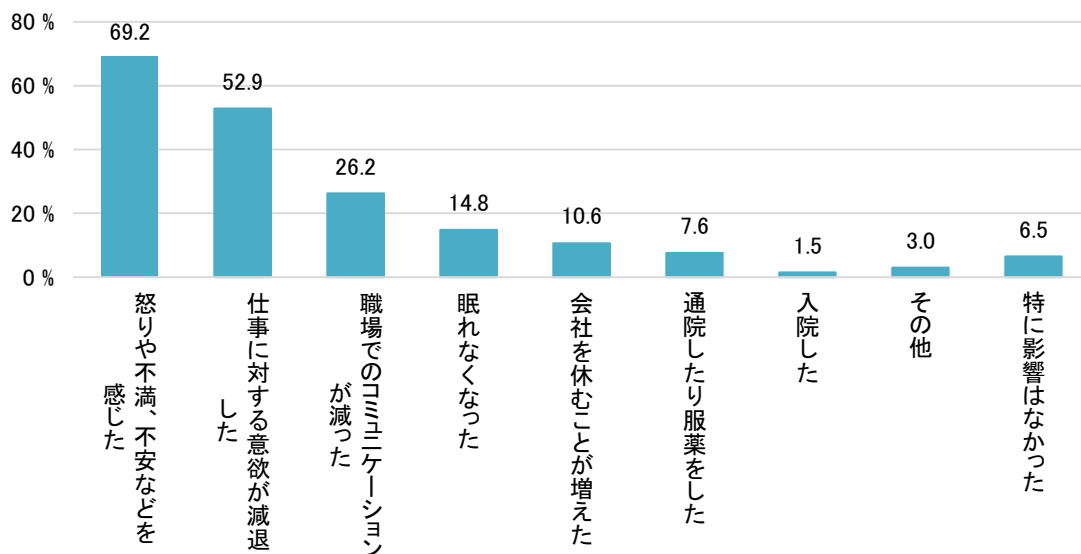
(5) ハラスメントを受けたことによる心身への影響

Q16 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。
(MA)

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(69.2%)が最も多く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(52.9%)が多かった。

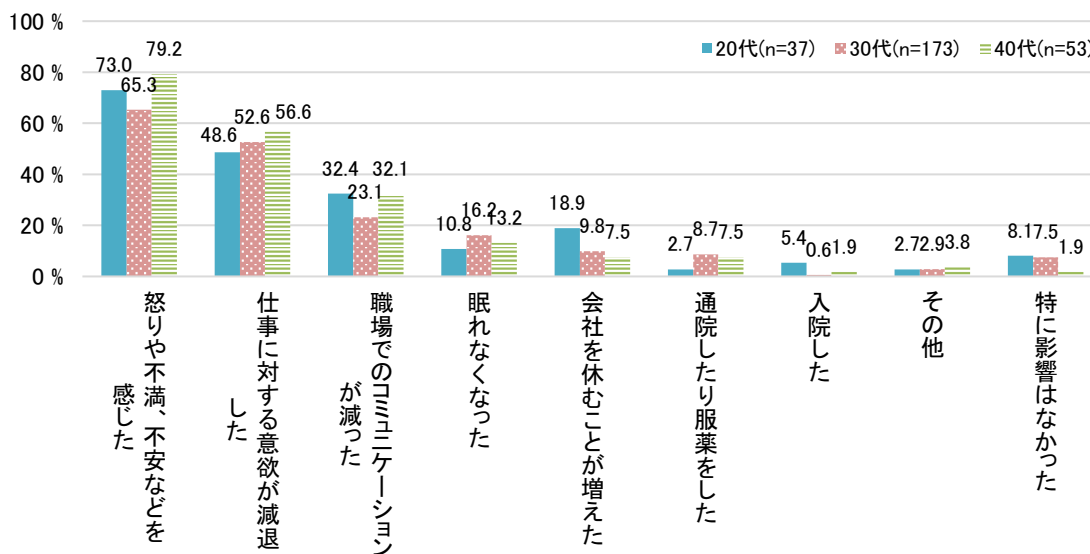
年代別にみると、「怒りや不満、不安などを感じた」は40代が他の年代より割合が高く、「会社を休むことが増えた」は20代が高い。「職場でのコミュニケーションが減った」は20代、40代に比べ30代で低かった。

図表 131 ハラスメントまたは不利益取扱いによる心身への影響



(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

図表 132 ハラスメントまたは不利益取扱いによる心身への影響（年代別）



(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

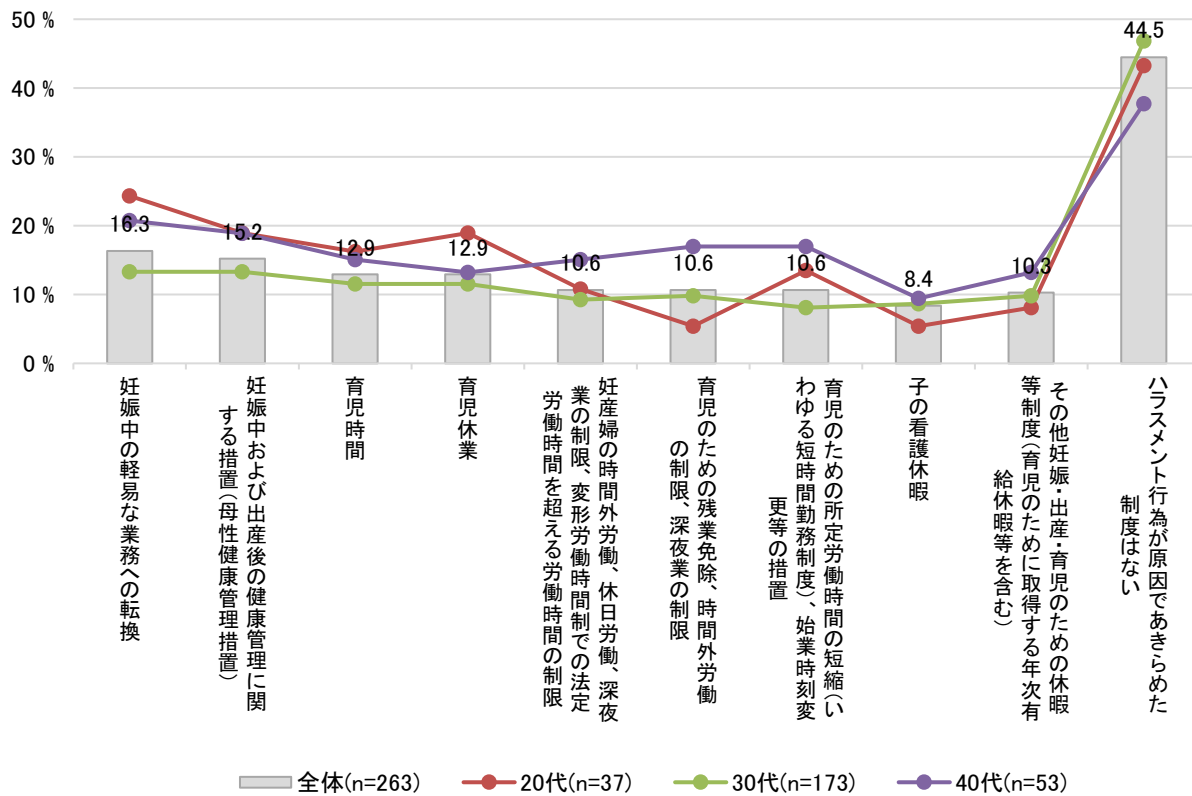
(6) ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度

Q17 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、利用をあきらめた制度はありますか。(MA)

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、「あきらめた制度はない」(44.5%)が最も多かった。利用をあきらめた制度としては、「妊娠中の軽易な業務の転換」(16.3%)が最も多く、次に「妊娠中および出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)」(15.2%)が多かった。

年代別でみると、「妊娠中の軽易な業務への転換」や「育児休業」については20代が他の年代より割合が高い一方、「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」や「育児のための所定外労働時間の短縮(いわゆる短時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」については、40代が他の年代より割合が高かった。

図表 133 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(全体、年代別)



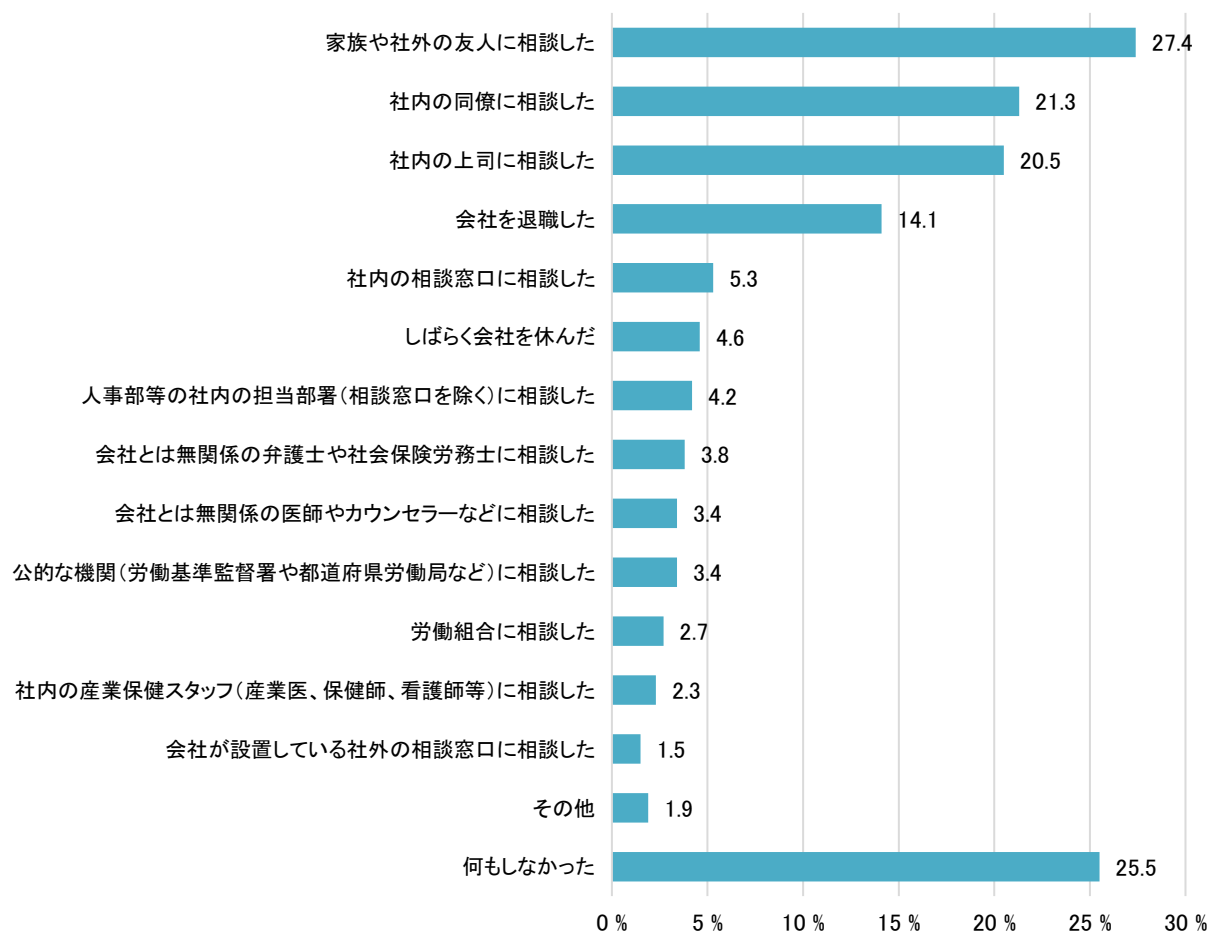
(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

(7) ハラスメントを受けた後の行動

Q18 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

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、「家族や社外の友人に相談した」(27.4%)が最も多く、次いで「何もしなかった」(25.5%)、「社内の同僚に相談した」(21.3%)、「社内の上司に相談した」(20.5%)が多かった。

図表 134 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた後の行動



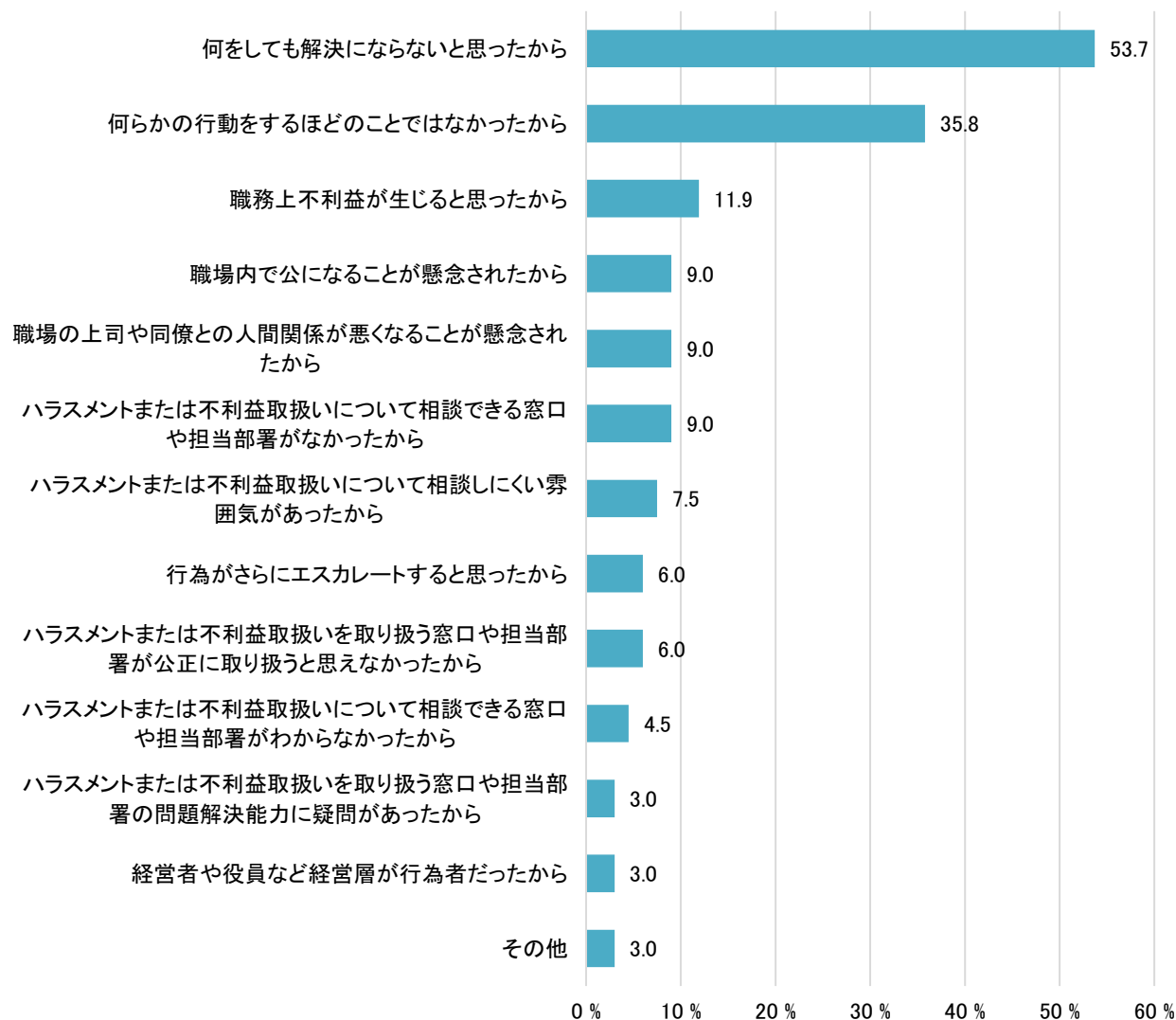
(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263))

(8) ハラスメントを受けて何もしなかった理由

Q19 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。
(MA)

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」(53.7%)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」(35.8%)が多かった。

図表 135 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



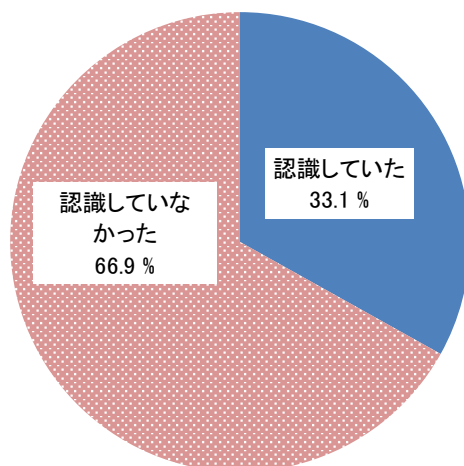
(対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかったと回答した者(n=67))

(9) 勤務先によるハラスメントの認識

Q20 あなたの勤務先（経営者や人事労務、上司など）は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている（または可能性がある）ことを認識していましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。（SA）

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」の割合が約3分の2（66.9%）であり、「認識していた」（33.1%）の約2倍となった。

図表 136 勤務先は妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたか



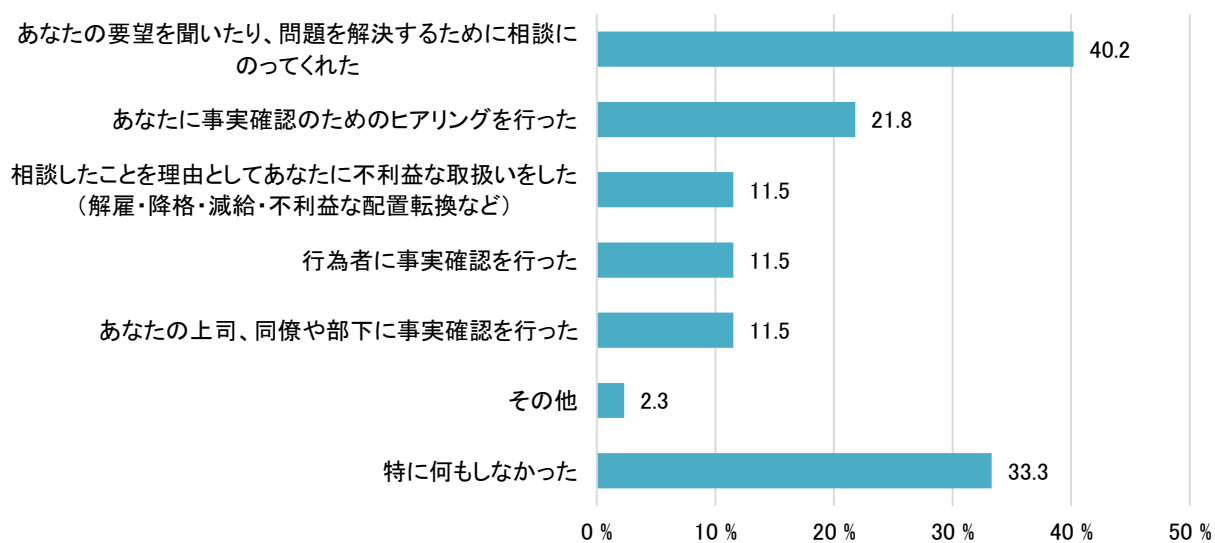
（対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263)）

(10) ハラスメントを知った後の勤務先の対応

Q21 あなたの勤務先は、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。（MA）

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、「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」（40.2%）が最も多く、次いで「特に何もしなかった」（33.3%）が多かった。

図表 137 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けていることを知った後の勤務先の対応



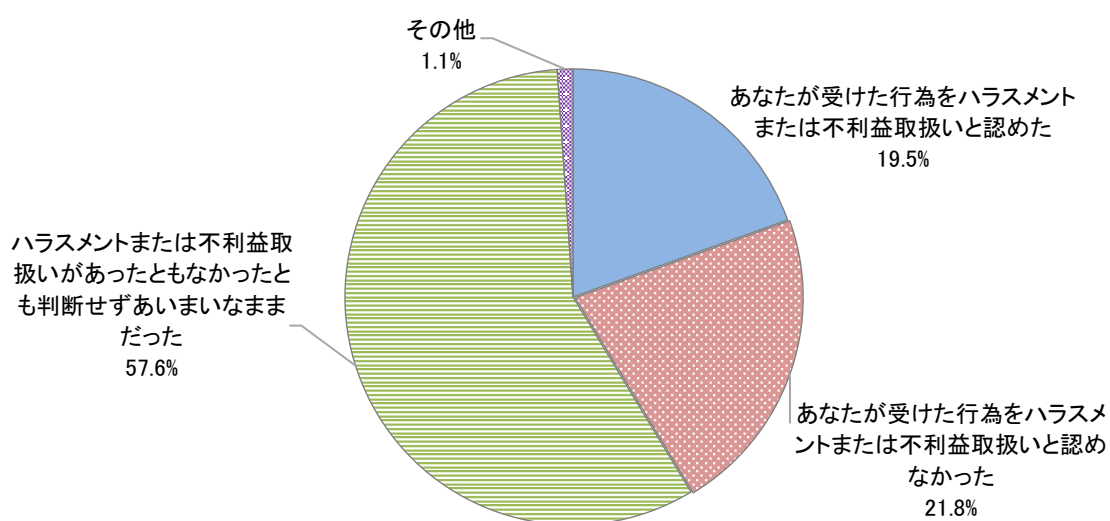
(対象：勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者(n=87))

(11) 勤務先によるハラスメントの認定

Q22 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、ハラスメントまたは不利益取扱いだと認めましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

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」(57.6%)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なかった」(21.8%)、「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」(19.5%)であった。

図表 138 勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定



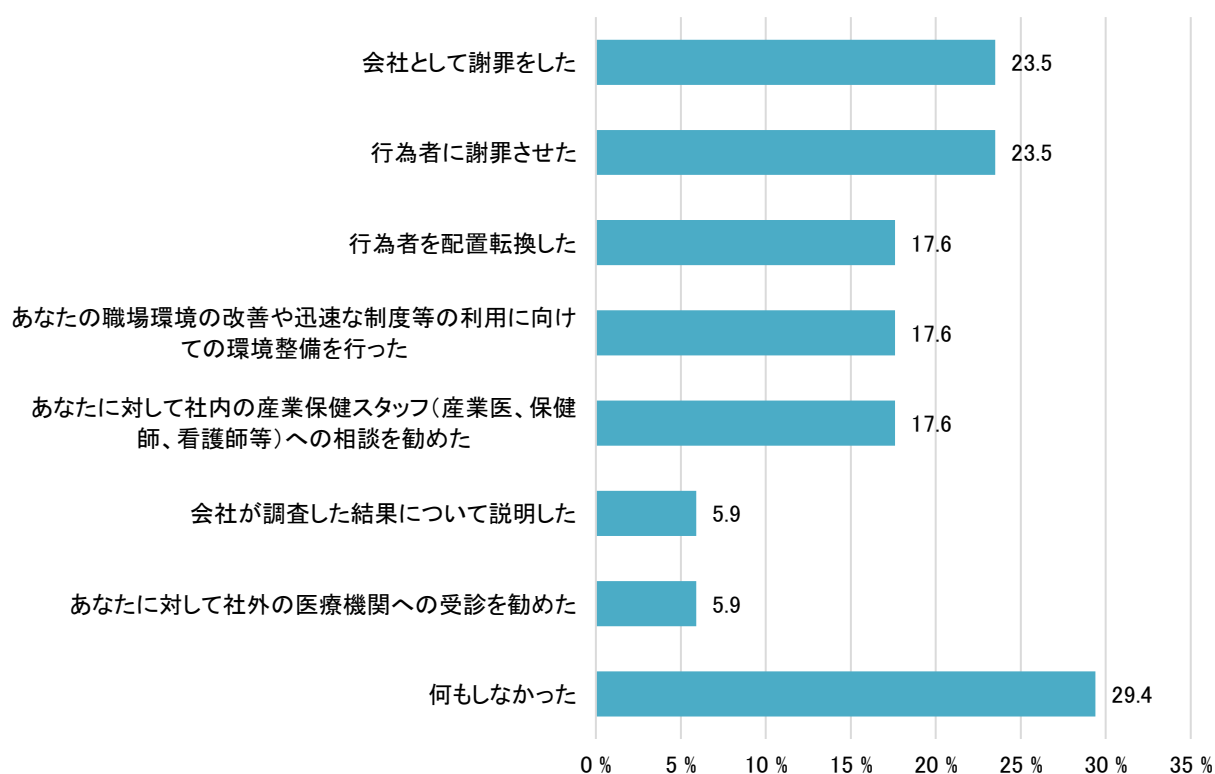
(対象：勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者(n=87))

(12) ハラスメントまたは不利益取扱いの認定後の勤務先の対応

Q23 あなたの勤務先はあなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(MA)

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としてはあるが、「何もしなかった」(29.4%)の割合が最も高く、次いで「会社として謝罪をした」(23.5%)、「行為者に謝罪させた」(23.5%)が高かった。

図表 139 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認めた後の勤務先の対応



(対象：勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認めたと回答した者(n=17))

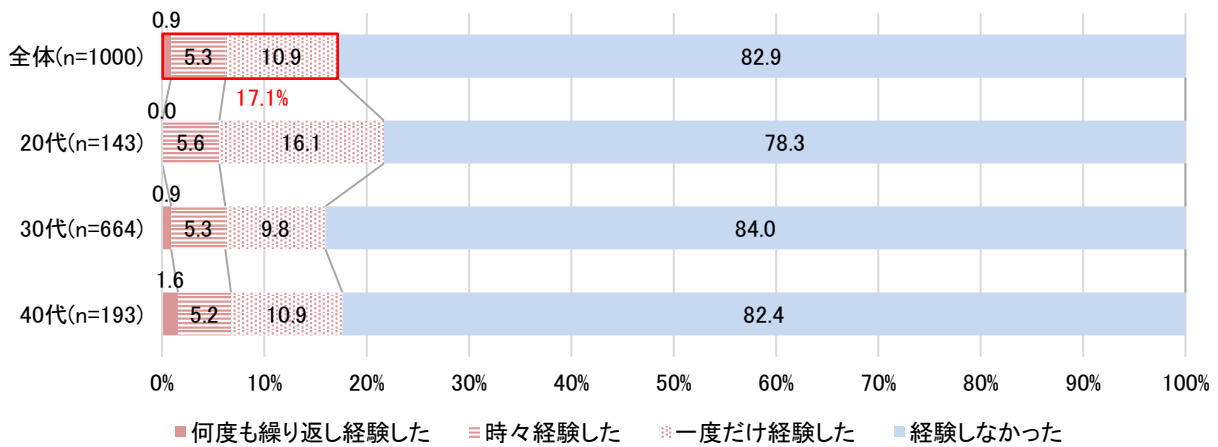
(13) 過去5年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）を受けた経験

Q24 あなたは過去5年間の妊娠に至る前に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む）で、妊娠・出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含む）を受けたことはありますか。（SA）

妊娠・出産等に関する否定的な言動について、過去5年間に一度以上経験した者の割合は17.1%であった。経験頻度では、「一度だけ経験した」（10.9%）の割合が最も高かった。

年代別にみると、「一度だけ経験した」の割合は20代が最も高かった。

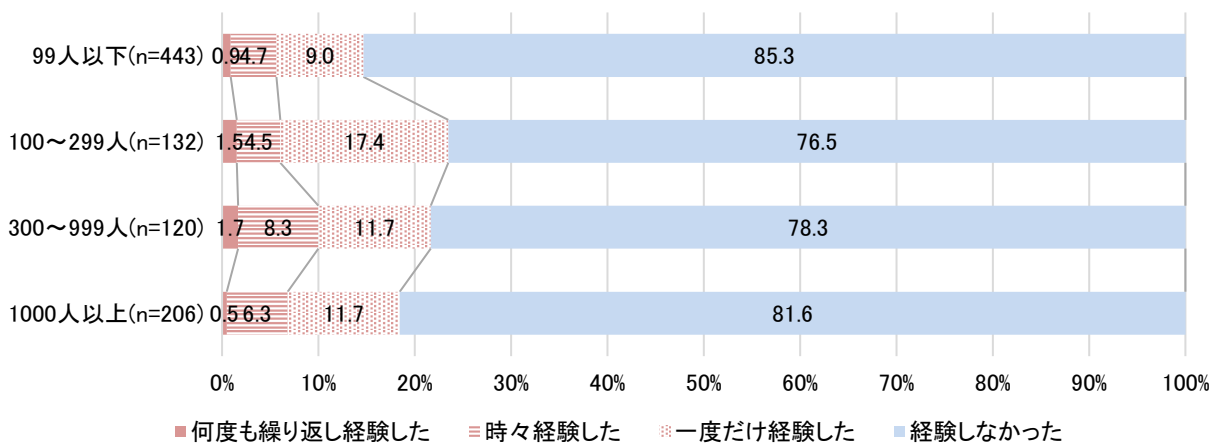
図表 140 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験（年代別）



(対象：全回答者)

勤務先の従業員規模別にみると、過去5年間に一度以上経験した者の割合は100～299人の企業で最も高く、99人以下の企業で最も低い。

図表 141 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験（従業員規模別）



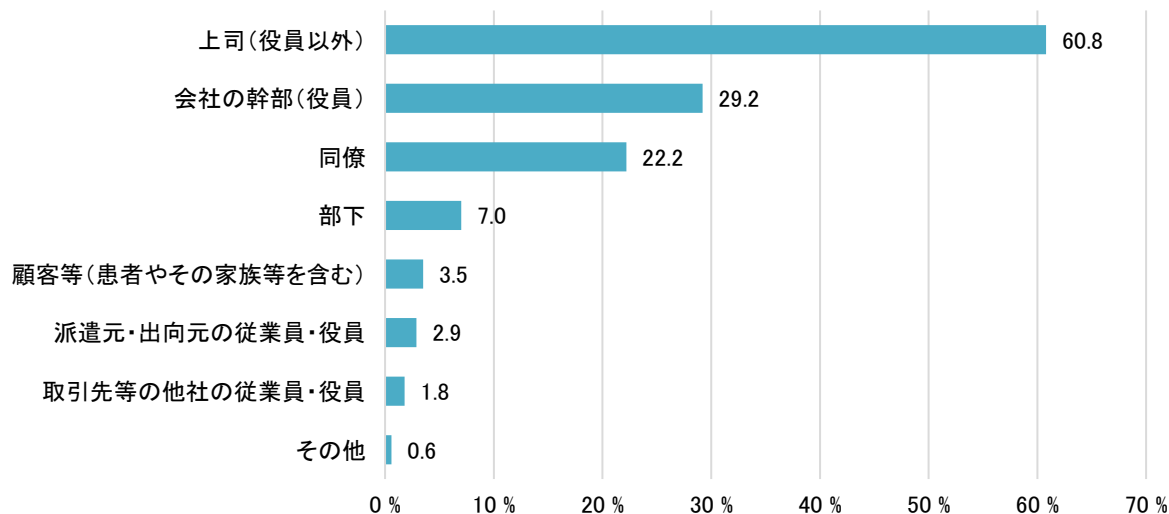
(対象：全回答者)

(14) 妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者

Q26 あなたに妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者は誰ですか。(MA)

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)」(60.8%)が最も多く、次いで「会社の幹部(役員)」(29.2%)、「同僚」(22.2%)が多かった。

図表 142 妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者



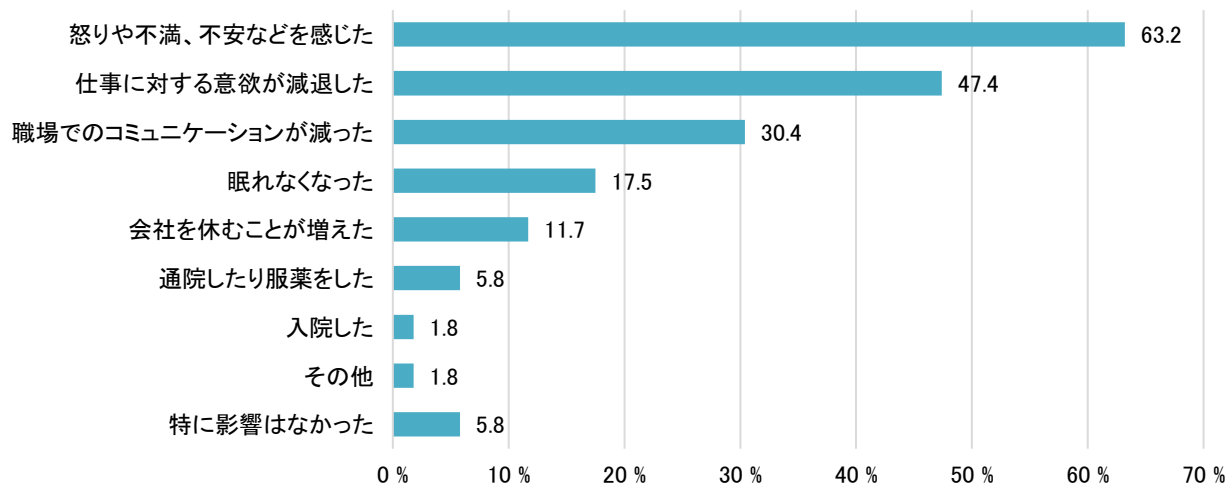
(対象：過去5年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を経験した者(n=171))

(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

Q26 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(63.2%)の割合が最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」(47.4%)、「職場でのコミュニケーションが減った」(30.4%)が続いた。

図表 143 妊娠・出産等に関する否定的な言動による心身への影響



(対象：過去5年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を経験した者(n=171))

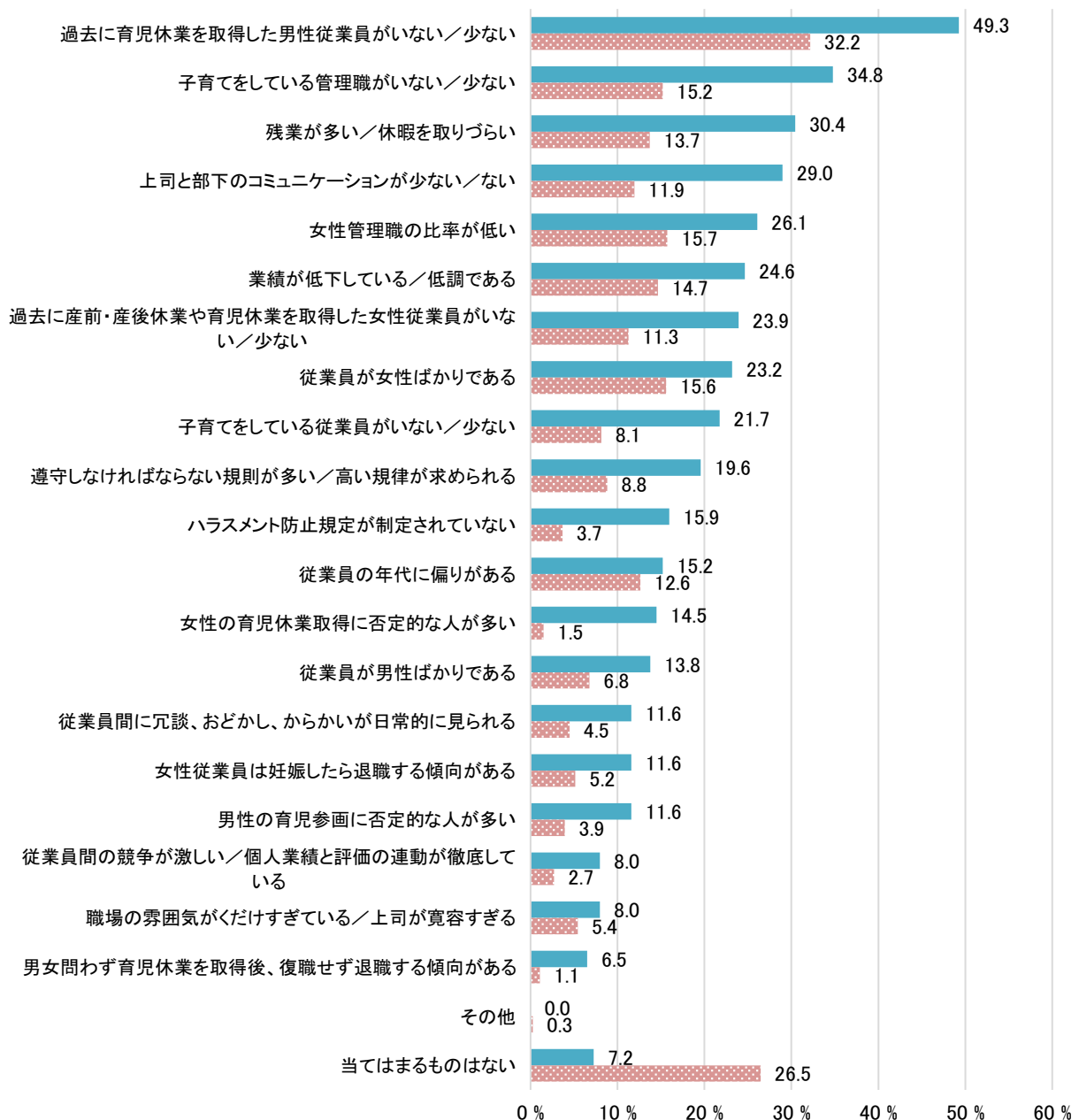
(16) 職場の特徴

Q9 あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(MA)

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で職場の特徴の回答を比較すると、すべての職場の特徴について、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。

特に、ハラスメントを経験しなかった回答者を基準に、ハラスメントを受けた人の回答割合をみると、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」などにおいて、経験した者の回答割合が大きかった。

図表 144 職場の特徴（妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの経験有無別）



■現在の職場で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを経験した(n=138)
 □妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを経験しなかった(n=737)

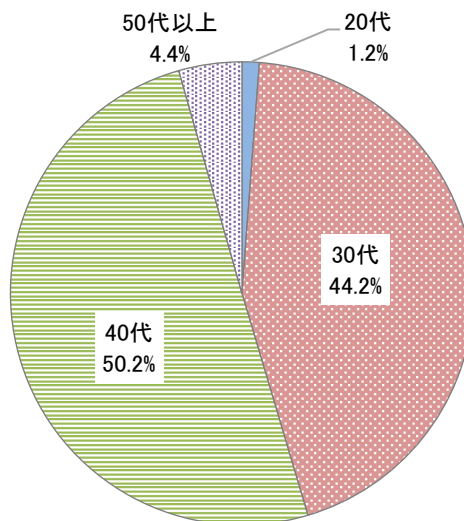
3.5. 労働者等調査（男性の育児休業等ハラスメント）結果詳細

3.5.1. 実施概要

- ・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： 2020年10月6日～10月7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

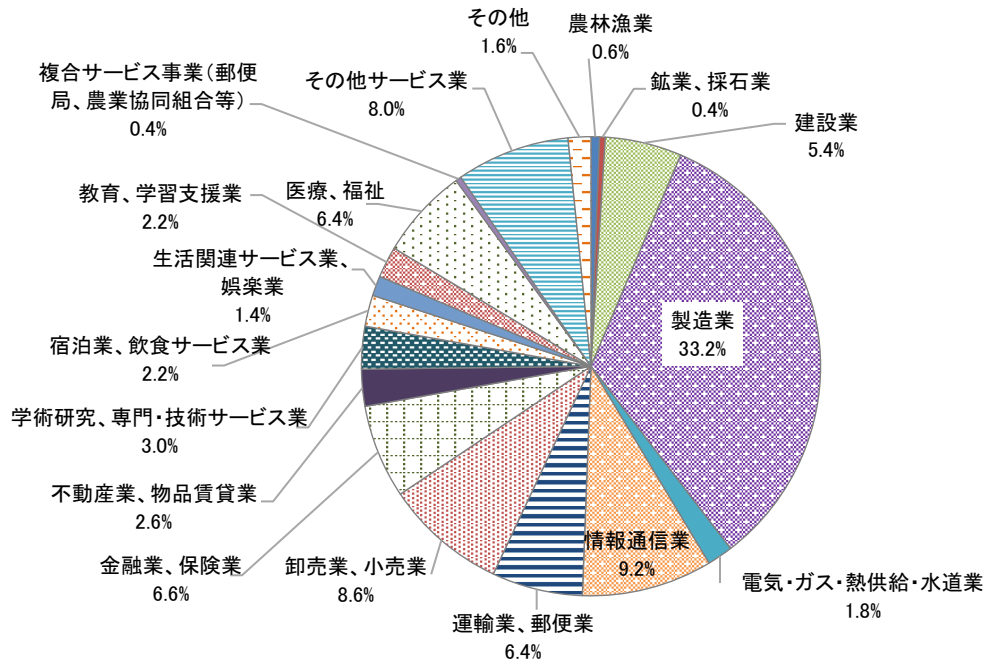
3.5.2. 回答者属性

図表 145 回答者の年代



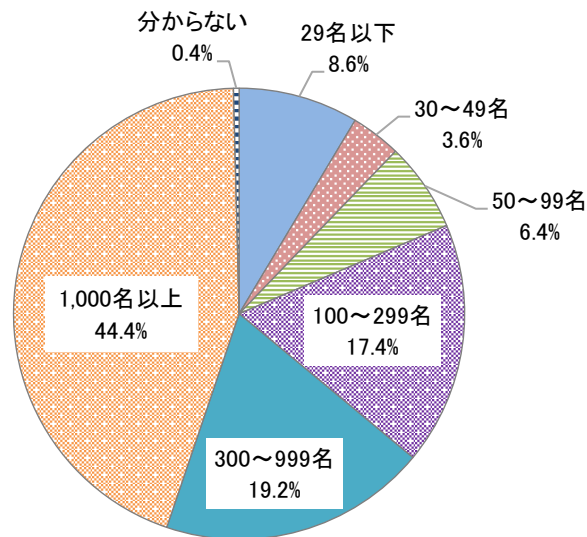
(全回答者 (n=500))

図表 146 回答者の勤務先の業種



(全回答者 (n=500))

図表 147 回答者の勤務先の従業員規模



(全回答者 (n=500))

3.5.3. 調査結果

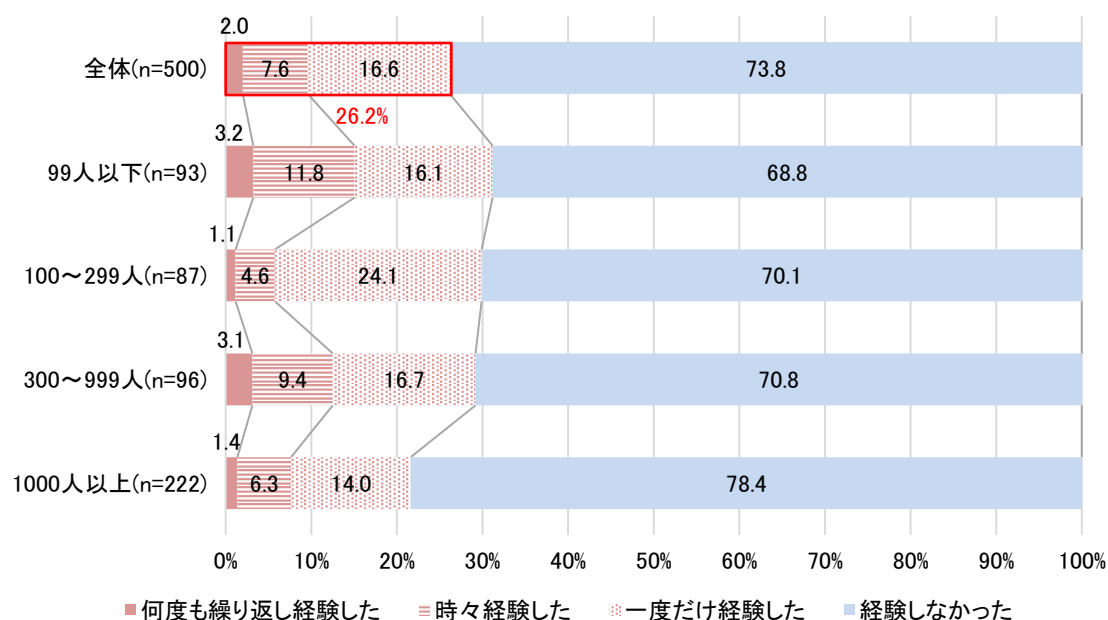
(1) 過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた経験

Q12 あなたは過去5年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む）で、育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたことがありますか。（SA）

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、26.2%であった。経験頻度としては、「一度だけ経験した」（16.6%）が最も多かった。

勤務先の従業員規模別にみると、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した割合は、99人以下の企業で最も高く（31.1%）、1,000人以上の企業で最も低かった（21.7%）。

図表 148 育児休業等ハラスメントを受けた経験（全体、従業員規模別）



（対象：全回答者）

(2) 過去5年間に育児のための休暇制度等を利用したか

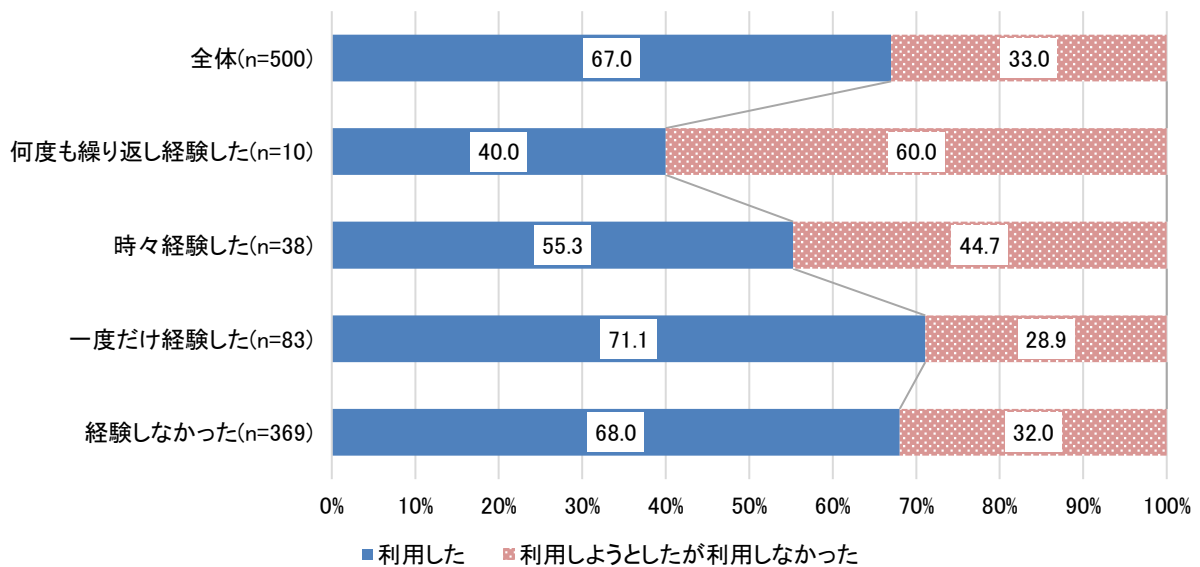
Q11 あなたは過去5年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む）で育児のための休暇等制度を利用しましたか。（SA）

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、実際に制度を利用した」と回答したのは、全体の約3分の2（67.0%）であった。

育児のための制度の利用有無を育児休業等ハラスメントの経験頻度別にみると、「経験しなかった」、「一度だけ経験した」者では「利用した」の割合が約7割であったのに対し、「時々経験した」、「何度も繰り返し経験した」者では、「利用した」の割合が4割～5割となった。

なお、本調査では、制度を利用しなかった理由については確認していない。

図表 149 過去5年間に育児のための休暇制度等を利用したか（全体、経験頻度別）



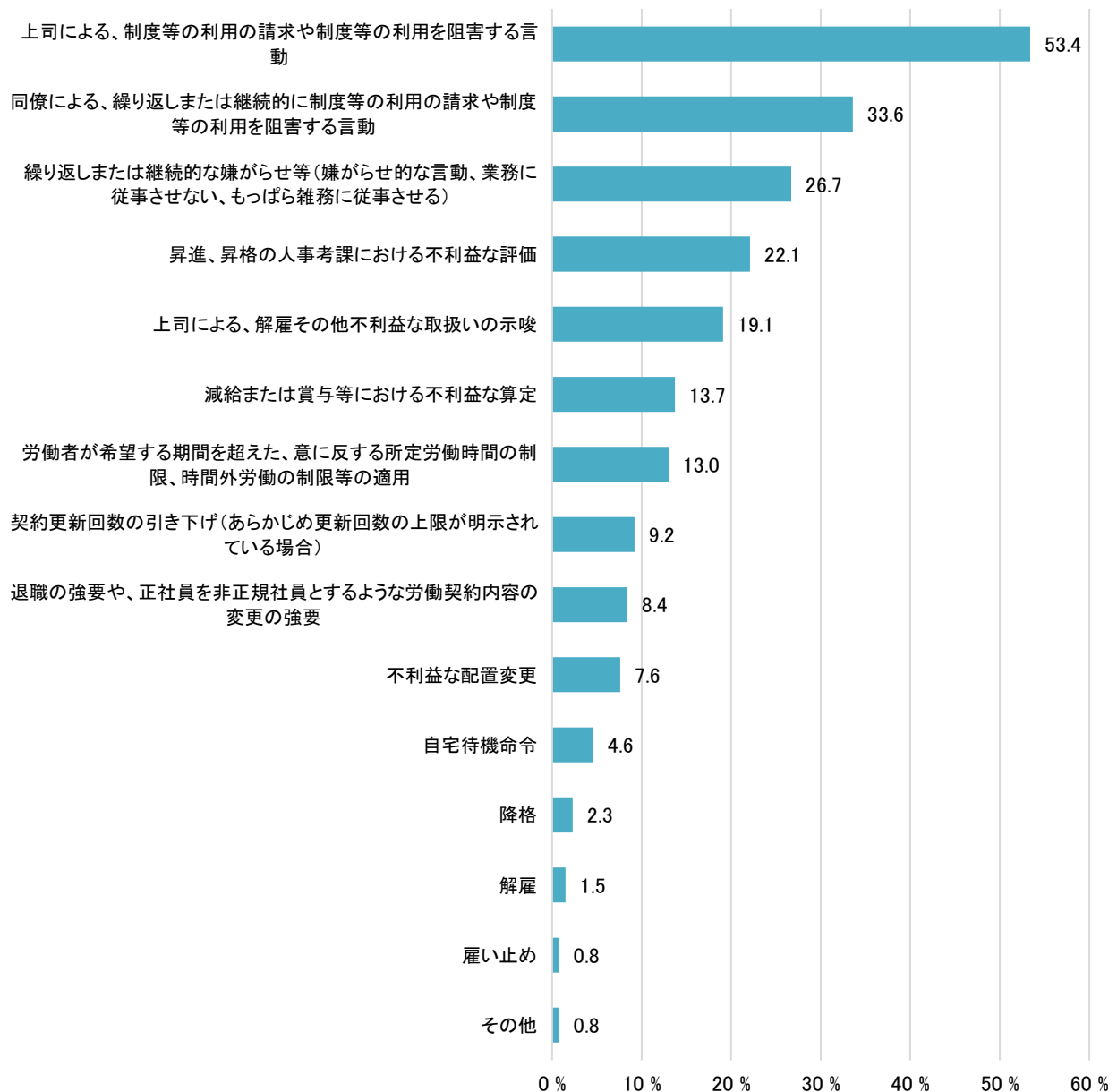
(対象：全回答者(n=500))

(3) 受けたハラスメントの内容

Q14 あなたが受けた育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全て教えてください。(MA)

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」(53.4%)の割合が最も高く、次いで「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」(33.6%)、「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)」(26.7%)が高かった。

図表 150 あなたが受けた育児休業等ハラスメントの内容



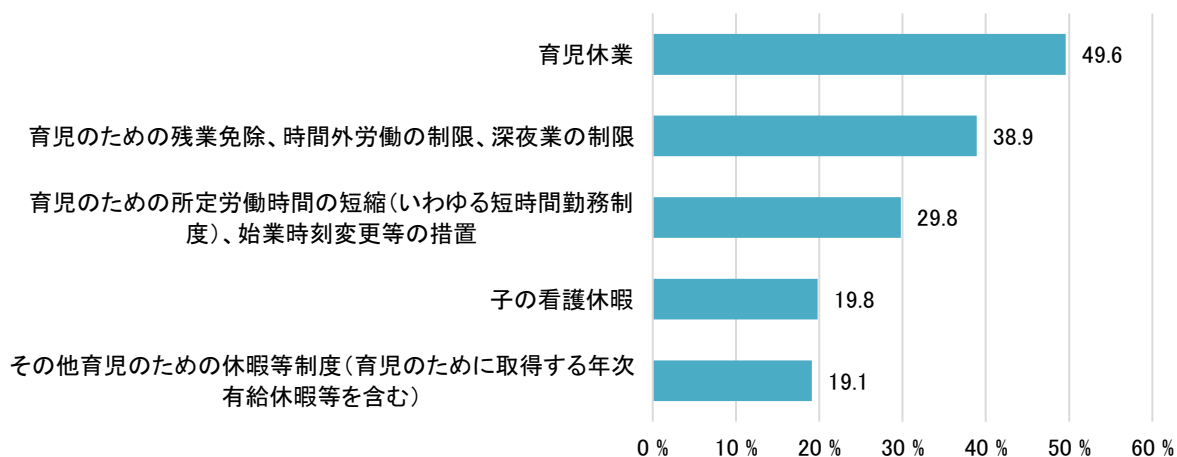
(対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131))

(4) ハラスメントを受ける要因となった理由・制度

Q15 ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いを受ける要因となった制度（実際に利用したもの、利用しようとしたものを含む）として考えられるものをお教えてください。（MA）

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、「育児休業」（49.6%）の割合が最も高く、次いで「残業免除、時間外労働・深夜業の制限」（38.9%）が高かった。

図表 151 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



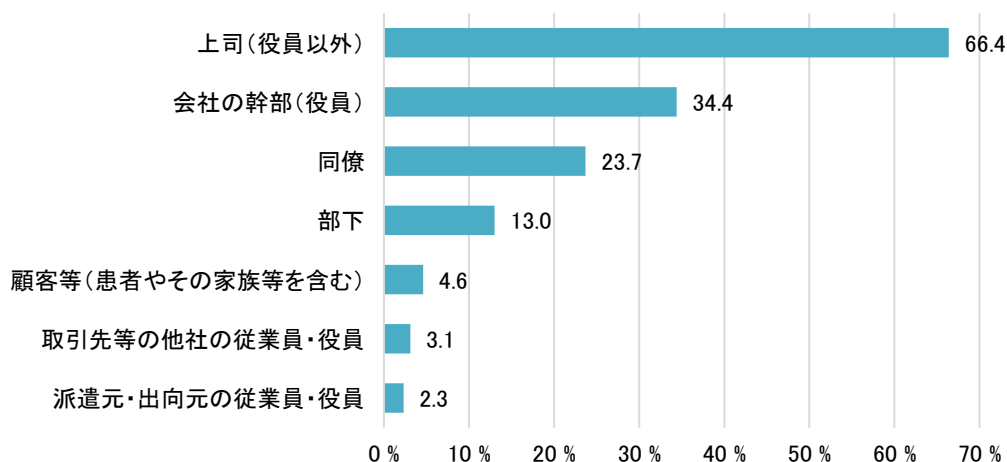
（対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131)）

(5) ハラスメントを行った者

Q16 あなたにハラスメントまたは不利益取扱いを行った者は誰ですか。（MA）

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）」（66.4%）が最も多く、次に「会社の幹部（役員）」（34.4%）が多かった。

図表 152 育児休業等ハラスメントの行為者



（対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131)）

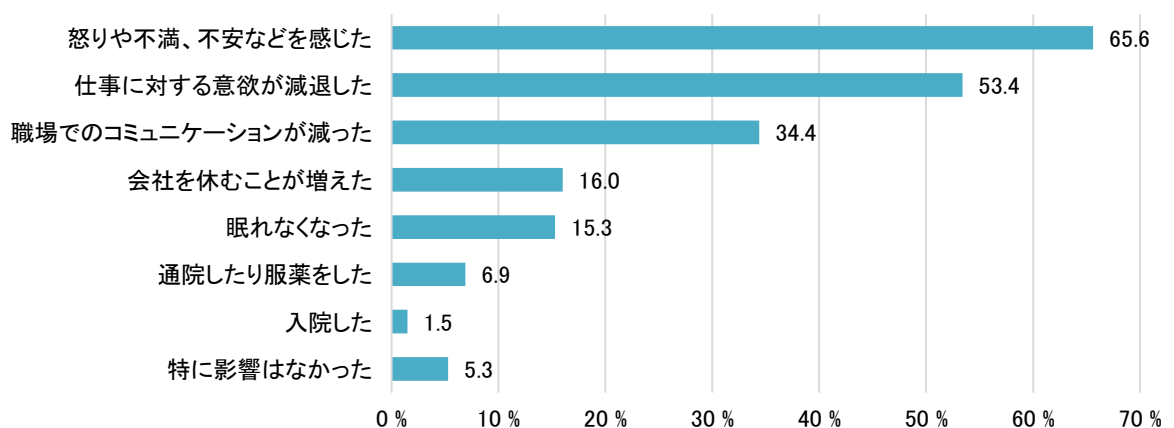
(6) ハラスメントを受けたことによる心身への影響

Q17 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

育児休業等ハラスメントを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(65.6%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(53.4%)が高かった。

女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(P.127参照)と比べて、「職場でのコミュニケーションが減った」「会社を休むことが増えた」の割合が高かった。

図表 153 育児休業等ハラスメントによる心身への影響



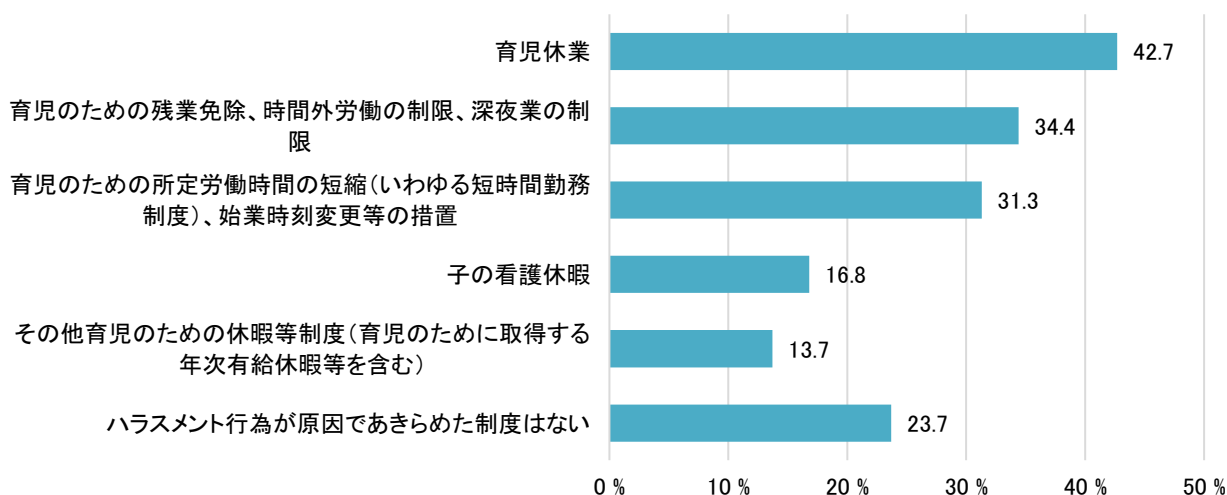
(対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131))

(7) ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度

Q18 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、利用をあきらめた制度はありますか。(MA)

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、「育児休業」(42.7%)が最も高く、続いて「残業免除、時間外労働・深夜業の制限」(34.4%)、「所定労働時間の短縮」(31.3%)が高かった。

図表 154 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



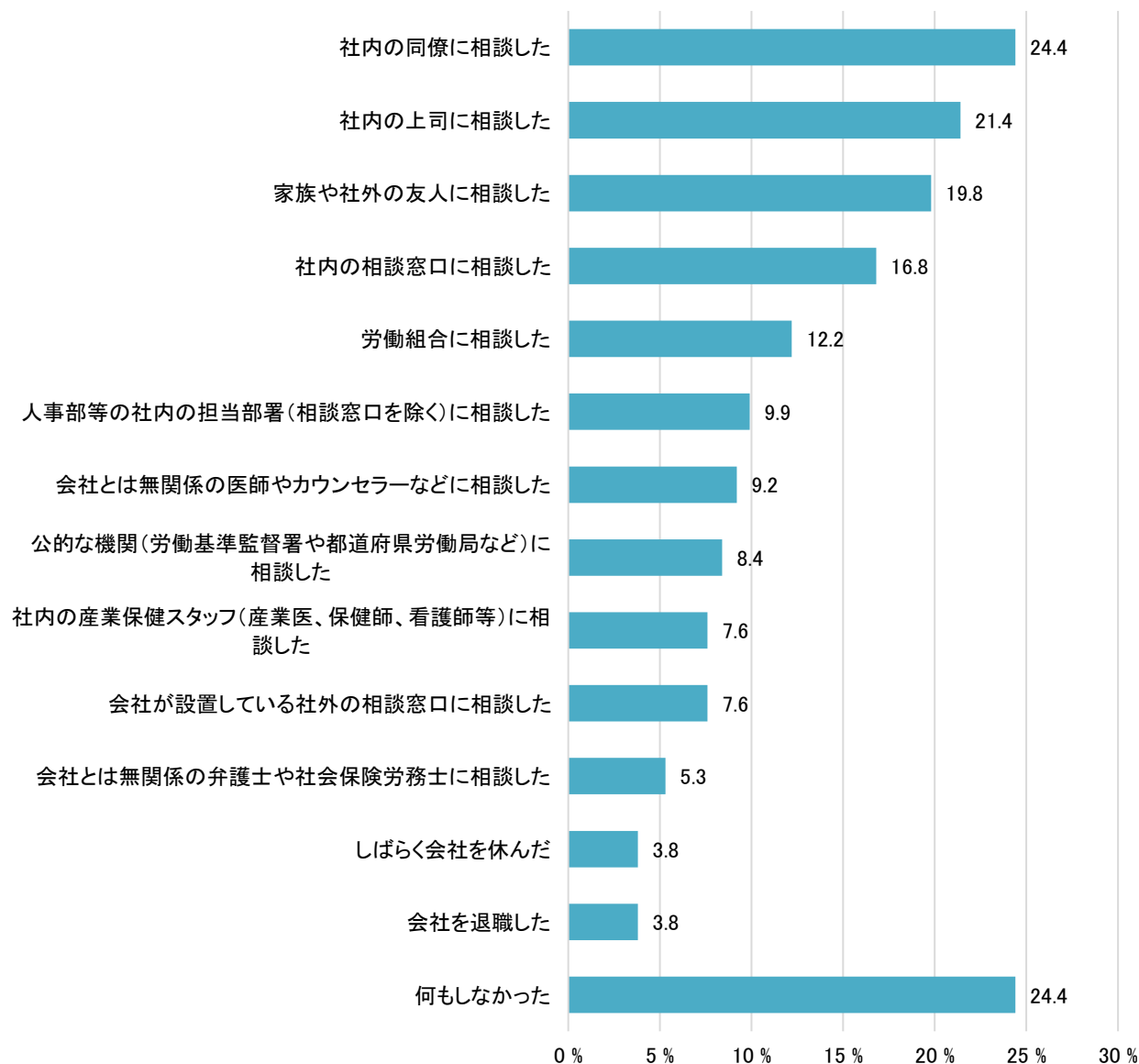
(対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131))

(8) ハラスメントを受けた後の行動

Q19 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

育児休業等ハラスメントを受けた後の行動としては、「社内の同僚に相談した」と「何もしなかった」の割合が 24.4%で最も高く、続いて「社内の上司に相談した」(21.4%)、「家族や社外の友人に相談した」(19.8%)が高かった。

図表 155 育児休業等ハラスメントを受けての行動



(対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131))

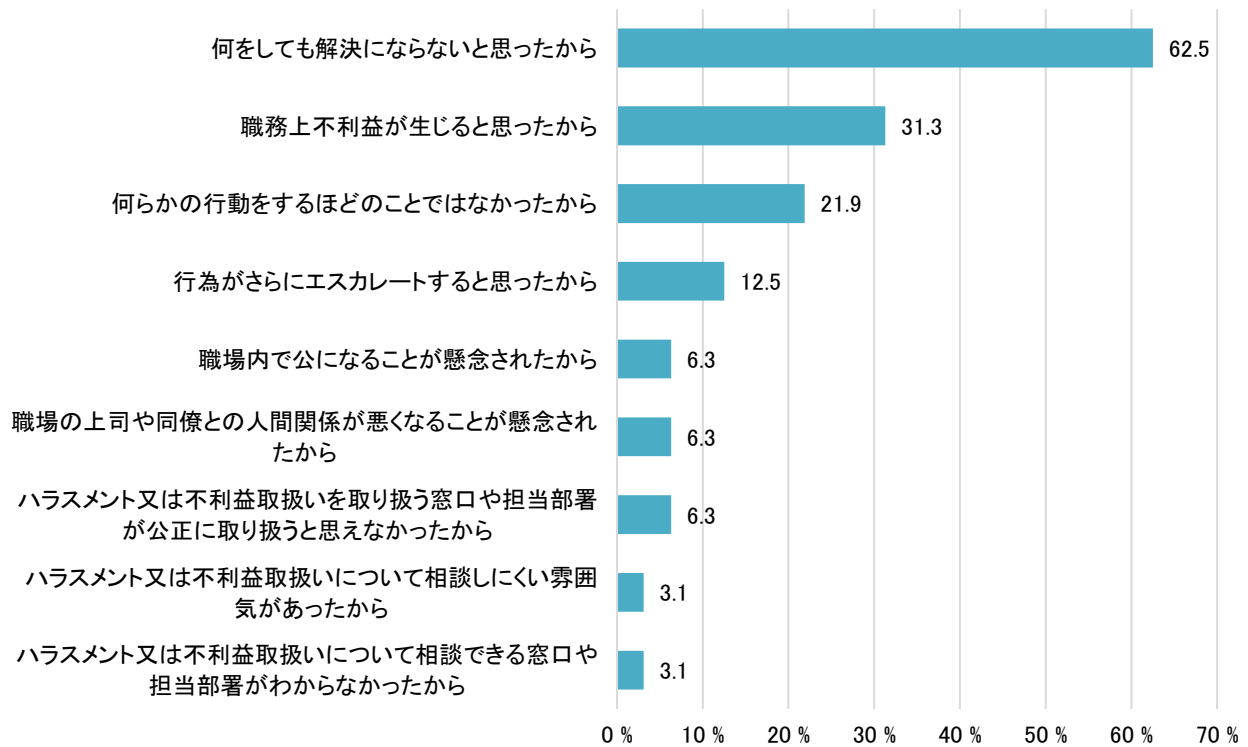
(9) ハラスメントを受けて何もしなかった理由

Q20 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。
(MA)

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」(62.5%)の割合が最も高く、「職務上不利益が生じると思ったから」(31.3%)、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(21.9%)が続いた。

女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(P.130 参照)と比べて、「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」の割合が高かった。

図表 156 育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかった理由



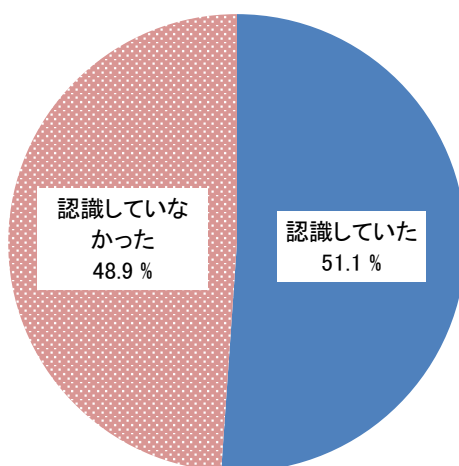
(対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかったと回答した者(n=32))

(10) 勤務先によるハラスメントの認識

Q21 あなたの勤務先（経営者や人事労務、上司など）は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている（または可能性がある）ことを認識していましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。（SA）

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（51.1%）と、「認識していなかった」と回答した割合（48.9%）は、ほぼ同程度であった。

図表 157 勤務先は育児休業等ハラスメントを認識していたか



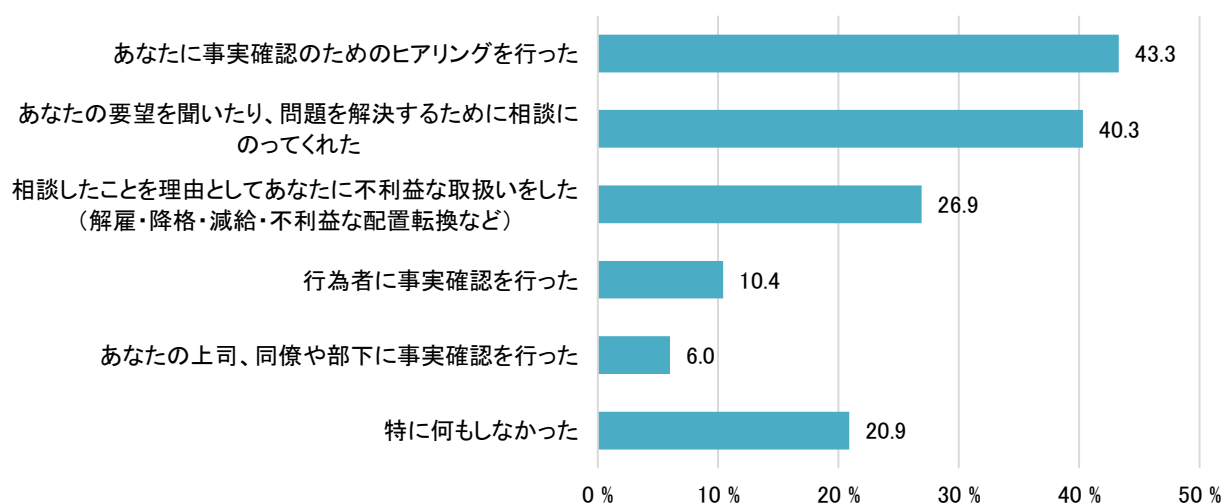
（対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131)）

(11) ハラスメントを知った後の勤務先の対応

Q22 あなたの勤務先は、あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。（MA）

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、「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」（43.3%）が最も多く、次に「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」（40.3%）が続いた。勤務先が「特に何もしなかった」の割合は20.9%であった。

図表 158 育児休業等ハラスメントを受けていることを知った後の勤務先の対応



（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=67)）

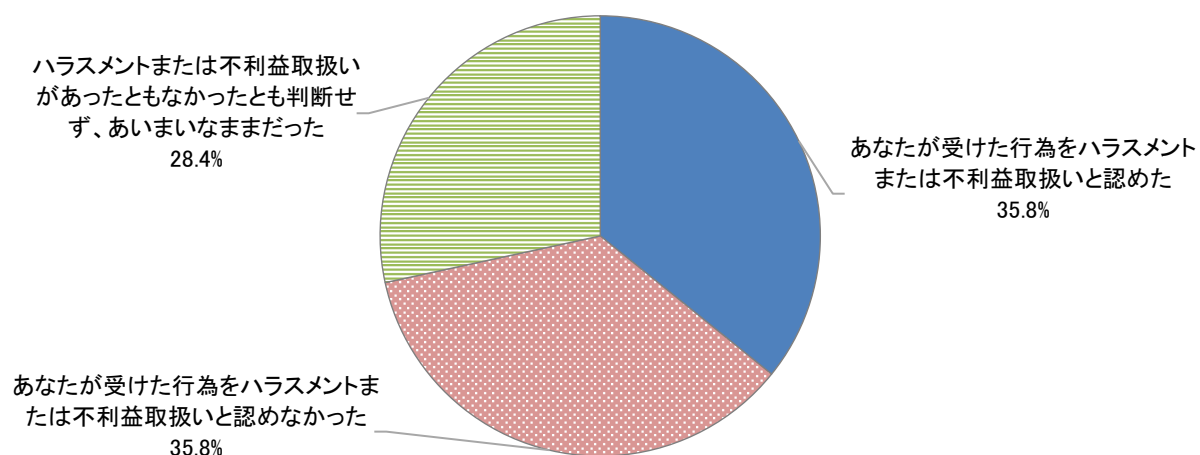
(12) 勤務先によるハラスメントの認定

Q23 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、ハラスメントまたは不利益取扱いだと認めましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

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た」(35.8%)と「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」(35.8%)が同割合で、「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28.4%であった。

パワハラ、セクハラや女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと比べ、勤務先が「判断せず、あいまいなままだった」の割合が低かった(図表101、図表138参照)。

図表 159 育児休業等ハラスメントを受けていることを勤務先は認めたか



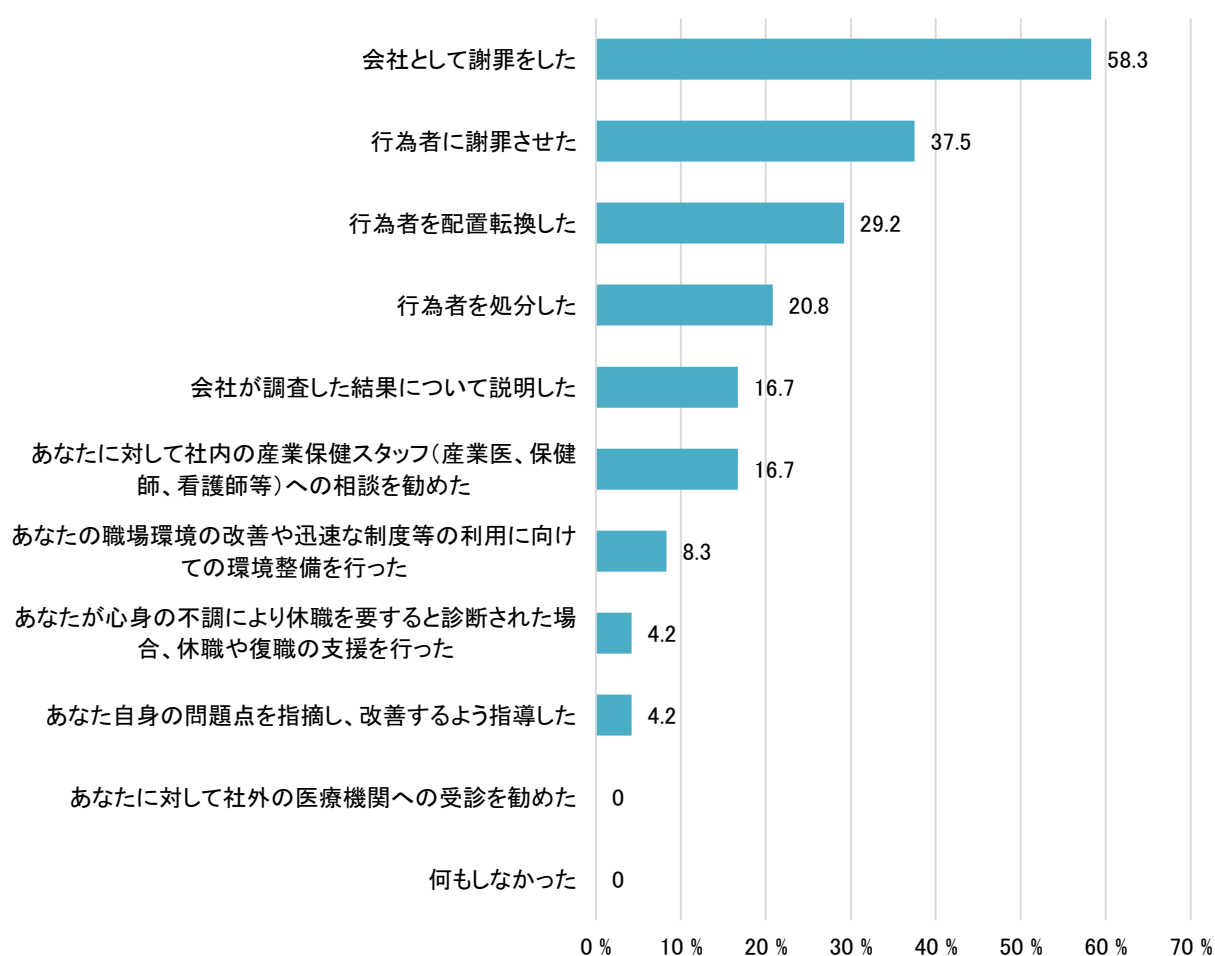
(対象：勤務先が育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者(n=67))

(13) ハラスメントの認定後の勤務先の対応

Q24 あなたの勤務先は、あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(MA)

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ではあるが、「会社として謝罪をした」(58.3%)の割合が最も多く、「行為者に謝罪させた」(37.5%)、「行為者を配置転換した」(29.2%)が続いた。「何もしなかった」と回答した者はいなかった。

図表 160 育児休業等ハラスメントを認めた後の勤務先の対応



(対象：勤務先が育児休業等ハラスメントを認めたと回答した者(n=24))

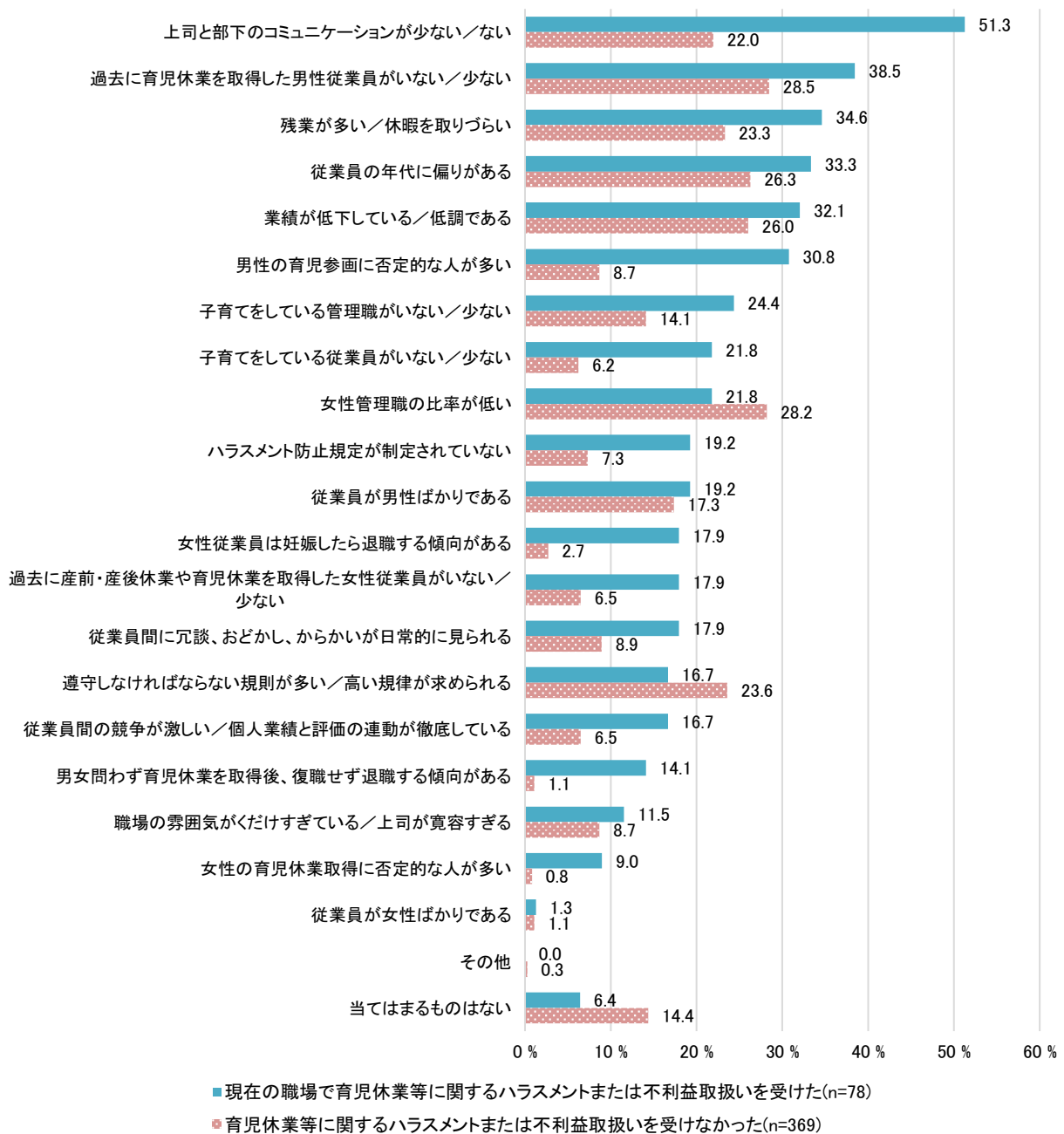
(14) 職場の特徴

Q9 あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(MA)

現在の勤務先で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で職場の特徴の回答を比較すると、「女性管理職の比率が低い」、「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」以外の職場の特徴については、育児休業等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。

特に、「女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある」、「男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」、「男性の育児参画に否定的な人が多い」などにおいては、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。

図表 161 職場の特徴（男性の育児休業等ハラスメントの経験有無別）



3.6. 労働者等調査（就活等セクハラ）結果詳細

3.6.1. 実施概要

- ・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： 10月6日～10月14日
- ・調査対象： 2017～2019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
- ・サンプル数： 1,000名

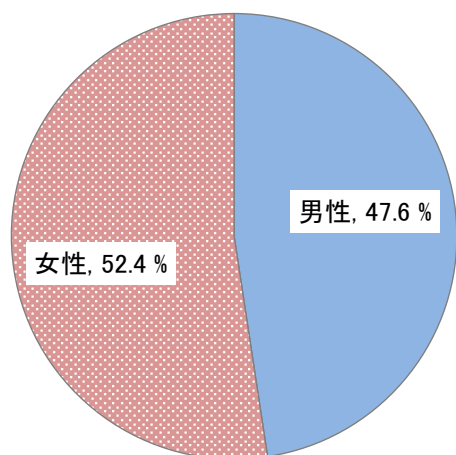
(サンプル割付)

	男性	女性	学校別計
大学	325	297	622
大学院	67	25	92
短大	4	53	57
専門学校	80	149	229
男女計	476	524	1,000

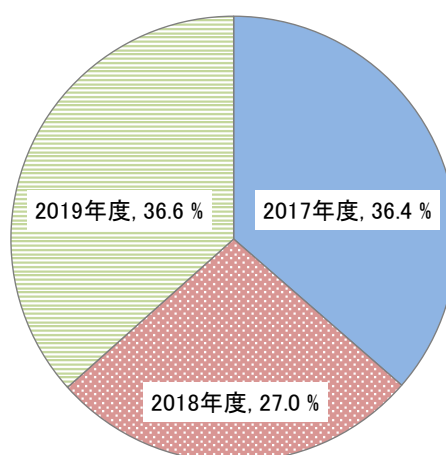
※学校基本調査等を参考に上記の割付を実施

3.6.2. 回答者属性

図表 162 回答者の性別



図表 163 回答者の卒業年度



(対象：全回答者 (n=1,000))

3.6.3. 調査結果

(1) 就活等セクハラを受けた経験

Q6 あなたは就職活動中またはインターンシップ参加中に、セクシュアルハラスメント（セクハラ）行為を受けたことはありますか。（SA）

2017～2019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、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、約4人に1人（25.5%）であった。

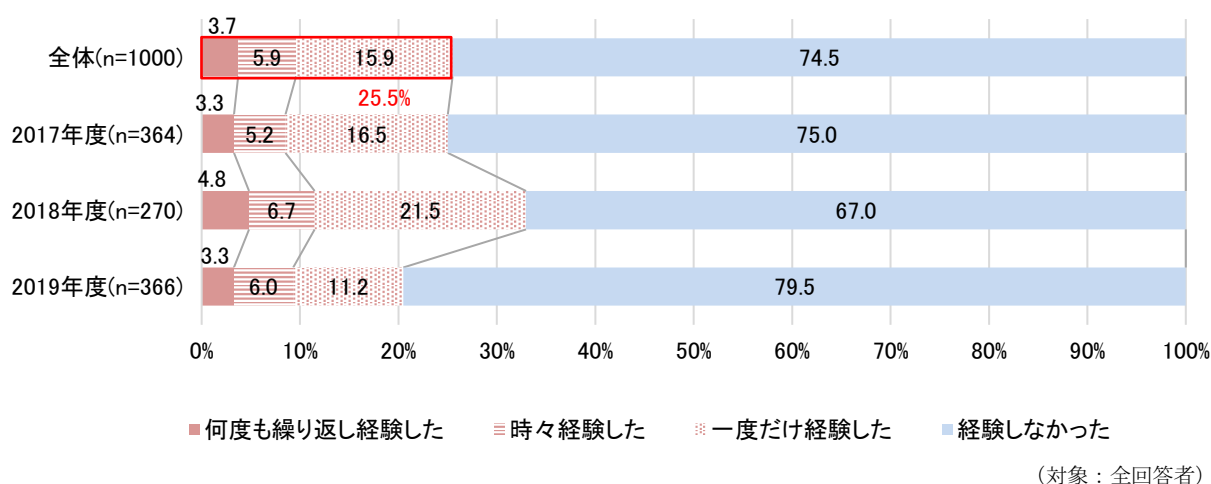
卒業年度別にみると、2018年度卒の割合が最も高く、2019年度卒が最も低かった。

男女別でみると、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。

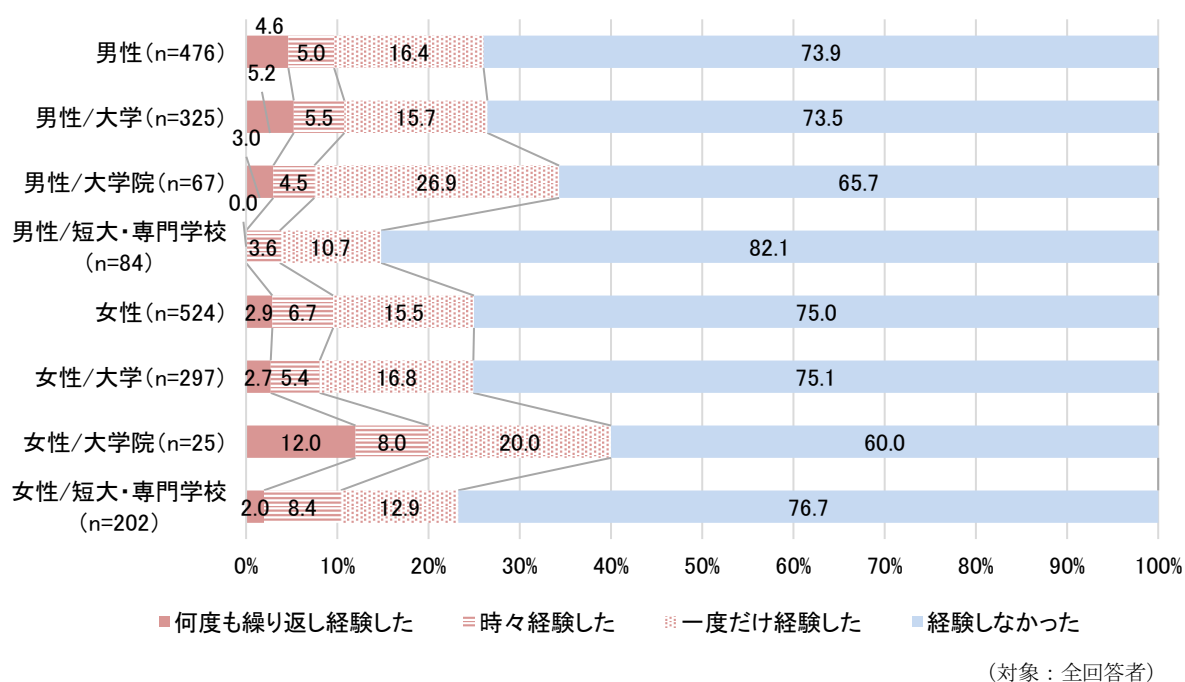
さらに男女・学歴別でみると、経験したと回答した割合は「男性 大学院生」において最も高かった。

※なお、回答サンプル数30未満は参考値扱いとして示す

図表 164 就活等セクハラを受けた経験（卒業年度別）



図表 165 就活等セクハラを受けた経験（男女・学歴別）



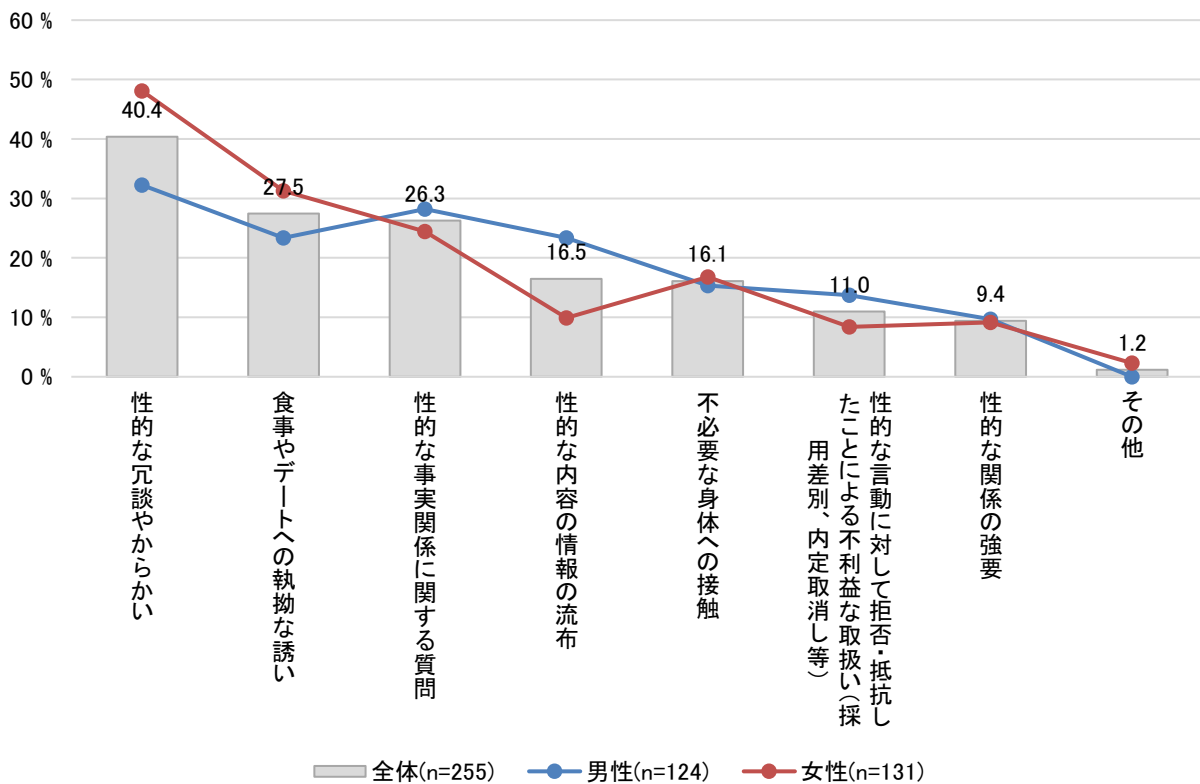
(2) 受けた就活等セクハラの内容

Q7 どのようなセクハラ行為を受けましたか。(MA)

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」(40.4%)が最も多く、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」(27.5%)、「性的な事実関係に関する質問」(23.6%)の順に多かった。

男女別でみると、「性的な冗談やからかい」や「食事やデートへの執拗な誘い」については女性の方が男性より割合が高く、「性的な内容の情報の流布」や「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(採用差別、内定取消し等)」などについては男性の方が女性より割合が高かった。

図表 166 受けた就活等セクハラの内容(男女別)



(対象：就活等セクハラを受けた者)

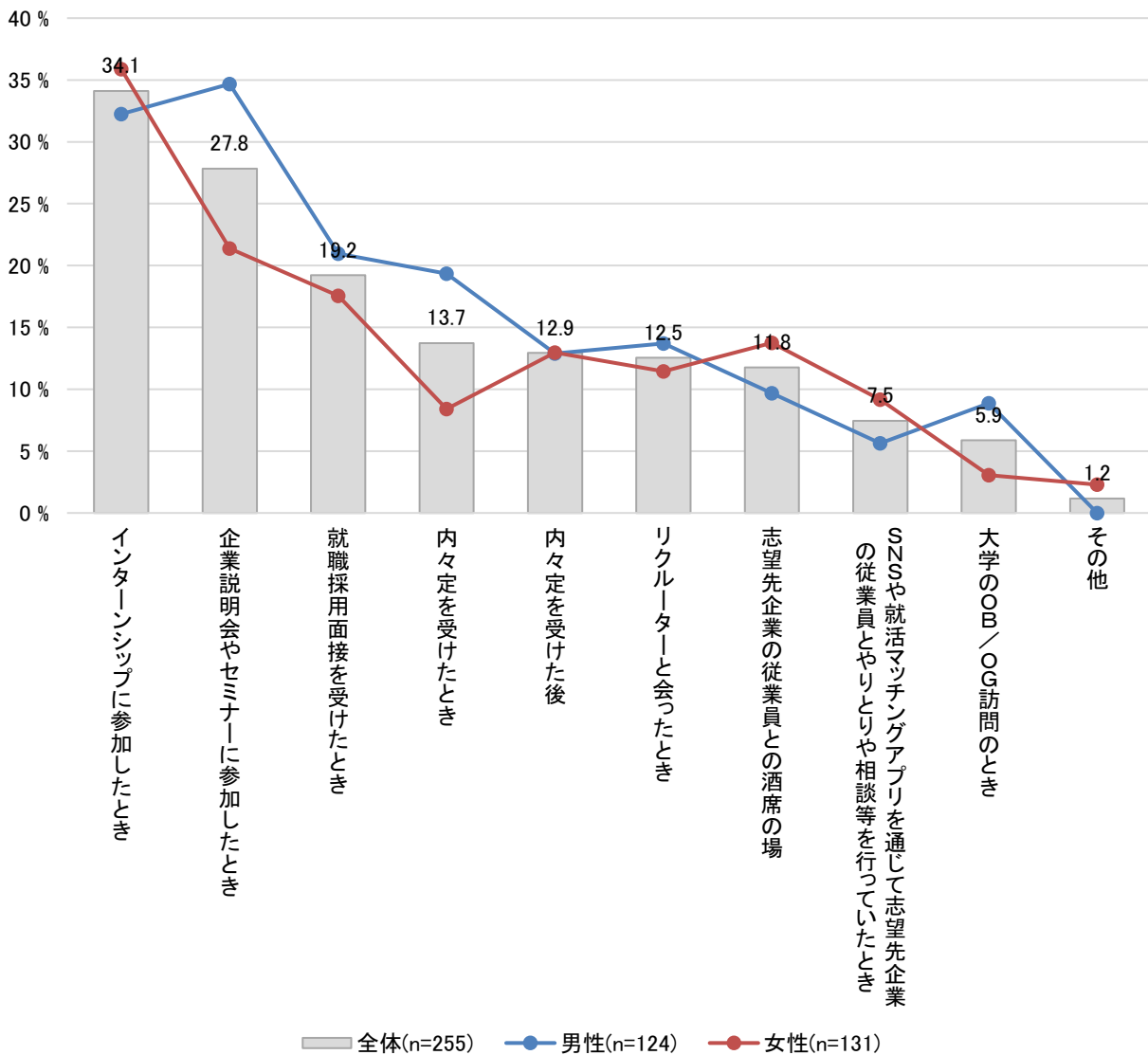
(3) 就活等セクハラを受けた場面

Q8 セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか。(MA)

就活等セクハラを受けた場面としては、「インターンシップに参加したとき」(34.1%)の割合が最も高く、次に「企業説明会やセミナーに参加したとき」(27.8%)が高かった。

男女別でみると、「企業説明会やセミナーに参加したとき」、「内々定を受けたとき」や「大学のOB/OG訪問のとき」などについては男性の方が女性より割合が高く、「SNSや就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談等を行っていたとき」や「志望先企業の従業員との酒宴の場」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 167 就活等セクハラを受けた場面（男女別）



(対象：就活等セクハラを受けた者)

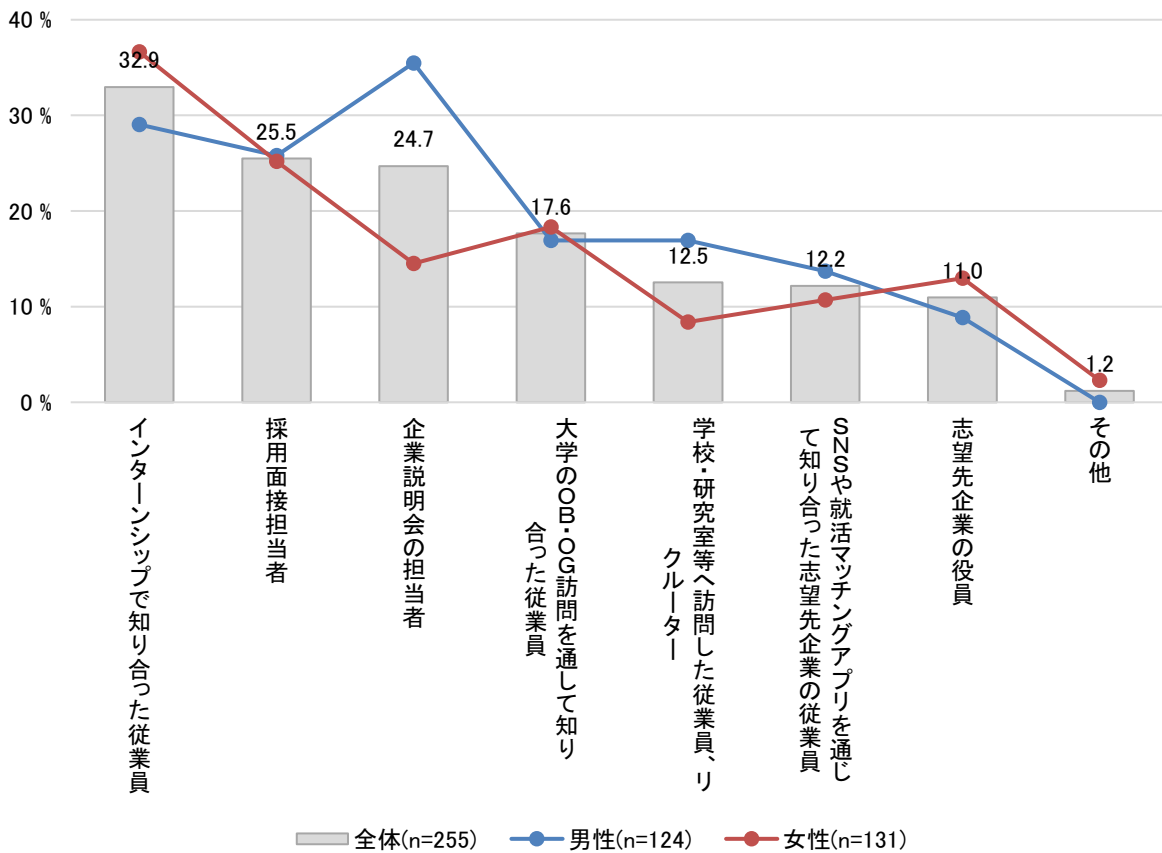
(4) 就活等セクハラを行った者

Q9 セクハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)

就活等セクハラの実行者としては、「インターンシップで知り合った従業員」(32.9%)が最も多く、次いで「採用面接担当者」(25.5%)、「企業説明会の担当者」(24.7%)が多かった。

男女別で見ると、「企業説明会の担当者」、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」などについては男性の方が女性より割合が高く、「インターンシップで知り合った従業員」、「志望先企業の役員」については女性の方が男性より割合が高かった。

図表 168 就活等セクハラ行為の実行者（男女別）



(対象：就活等セクハラを受けた者)

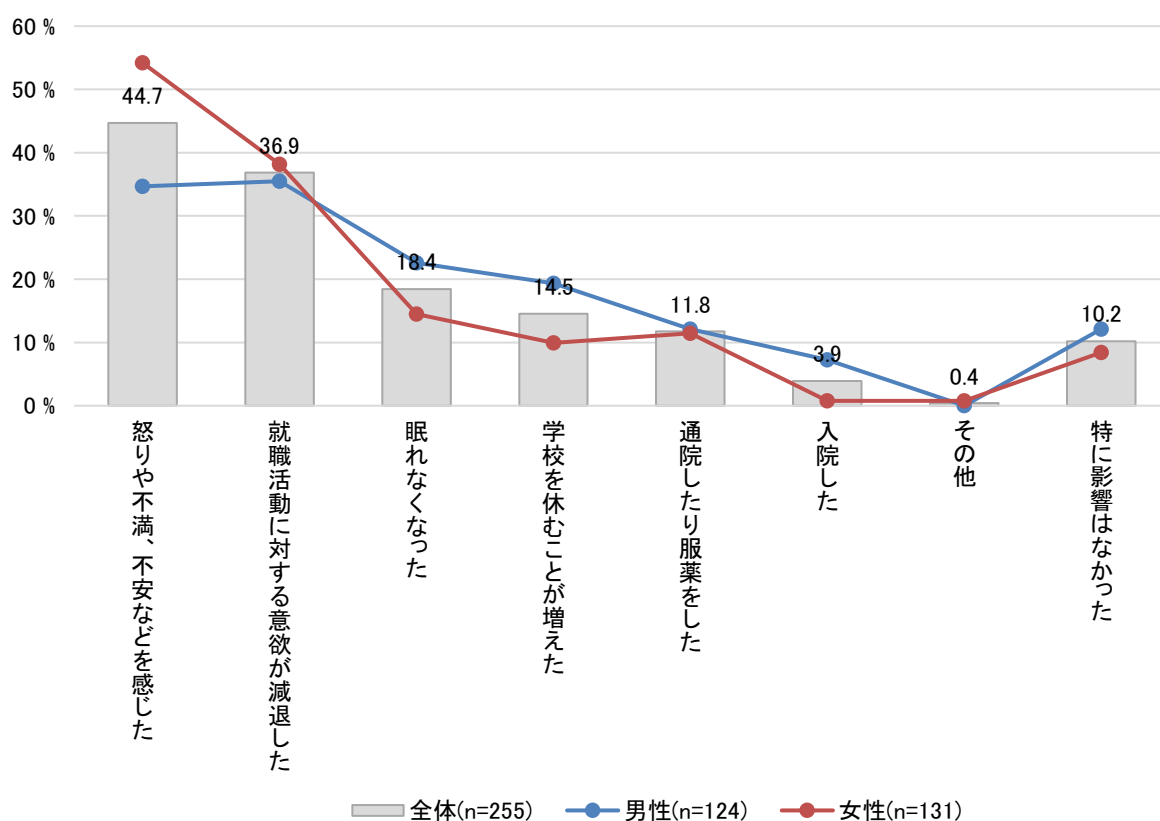
(5) 就活等セクハラを受けたことによる心身への影響

Q10 セクハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべてお教えてください。(MA)

就活等セクハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(44.7%)が最も多く、次に「就職活動に対する意欲が減退した」(36.9%)が続いた。

男女別でみると、「怒りや不満、不安などを感じた」については女性の方が男性より割合が高く、「学校を休むことが増えた」、「眠れなくなった」、「入院した」などについては男性の方が女性より割合が高かった。

図表 169 就活等セクハラによる心身への影響（男女別）

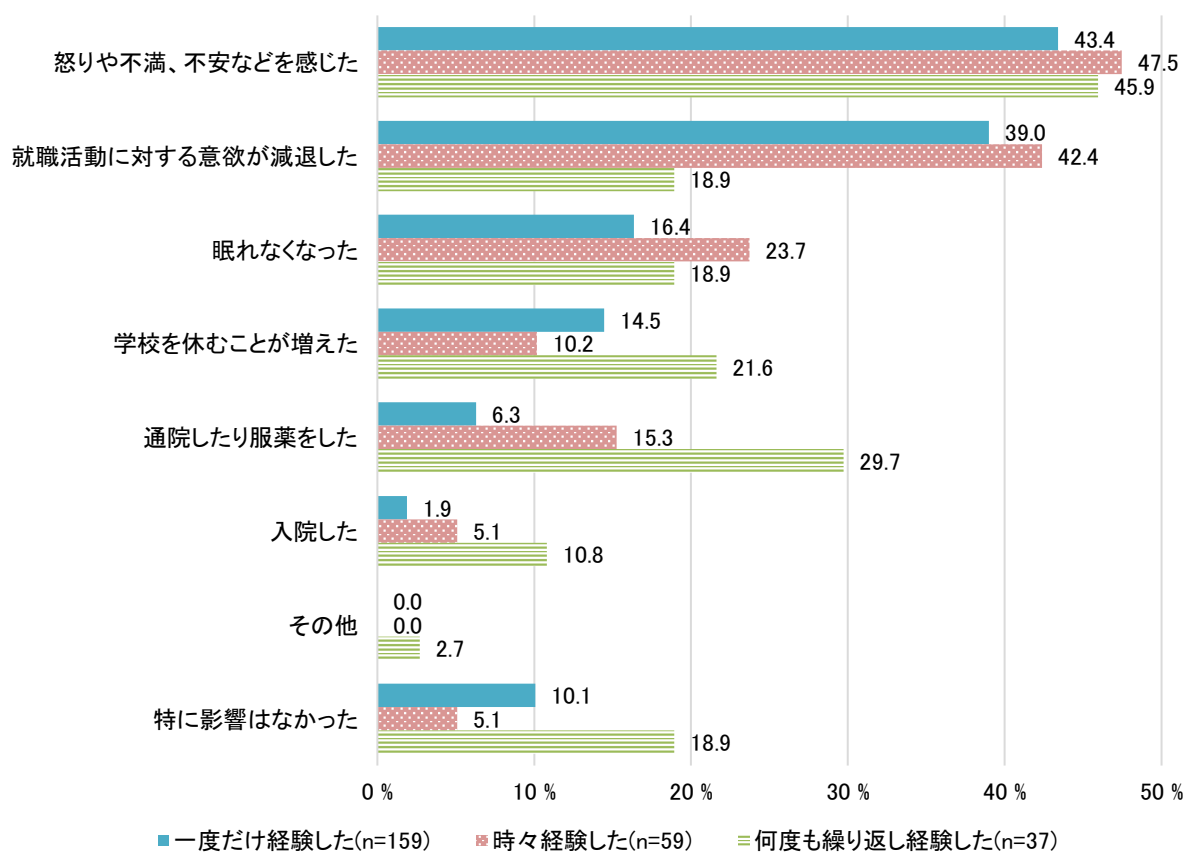


(対象：就活等セクハラを受けた者)

就活等セクハラによる心身への影響を経験した頻度別でみると、「通院したり服薬をした」、「入院した」、「学校を休むことが増えた」については「何度も繰り返し経験した」が最も回答割合が高い一方、「特に影響はなかった」についても最も高かった。

「就職活動に対する意欲が減退した」や「眠れなくなった」などについては、「時々経験した」が最も回答割合が高かった。

図表 170 就活等セクハラによる心身への影響（経験の頻度別）



(対象：就活等セクハラを受けた者)

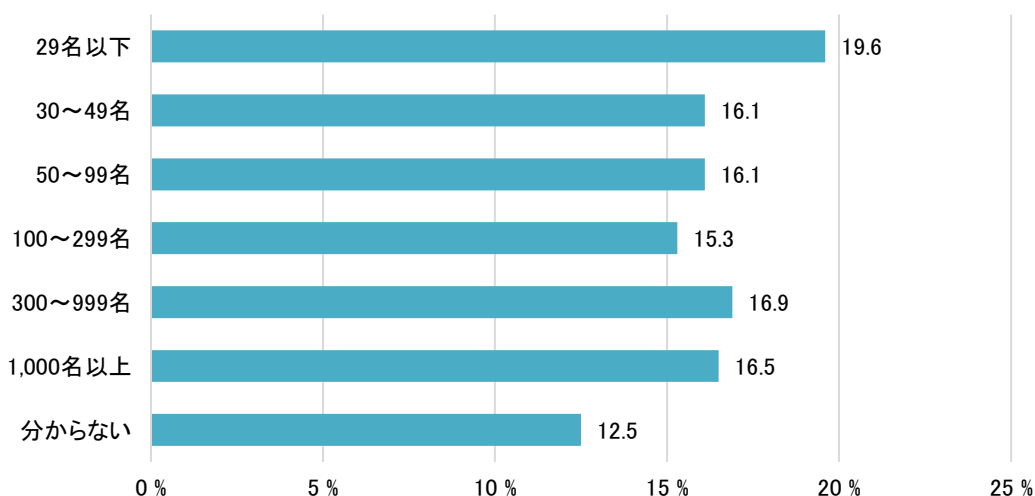
(6) 就活等セクハラを受けた際の志望先の従業員規模

Q11 セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体のおおよその従業員規模をお教えてください。複数企業・団体の従業員から行為を受けた経験がある場合、該当する企業・団体の従業員規模を全て選択してください。(MA)

就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模について、従業員規模による大きな違いは見られなかったが、「29名以下」の割合が最も高かった。

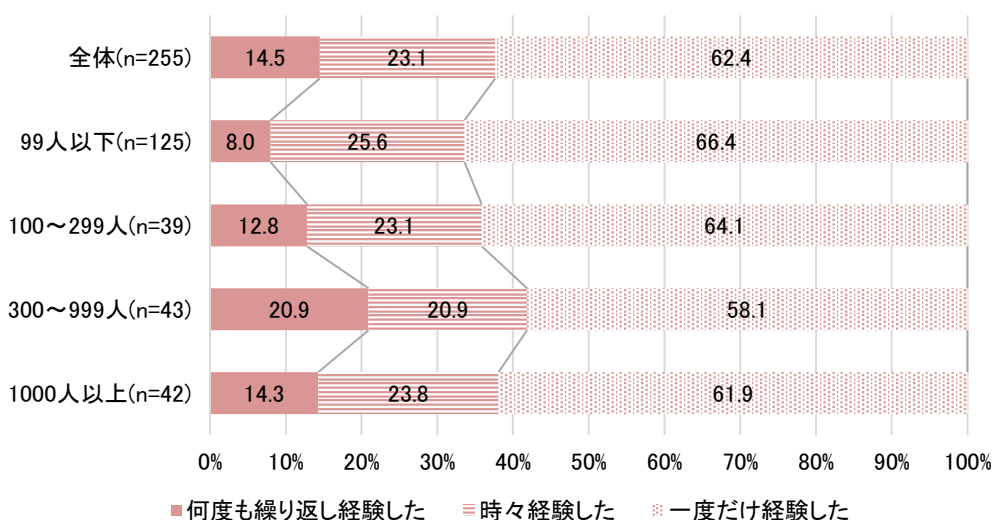
就活等セクハラを受けた経験を志望先企業・団体の従業員規模別にみると、「何度も繰り返し経験した」の割合は300～999人の企業において最も高く、99人以下の企業において最も低かった。

図表 171 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：就活等セクハラを受けた者(n=255))

図表 172 就活等セクハラを受けた経験の頻度（志望企業・団体の従業員規模別）



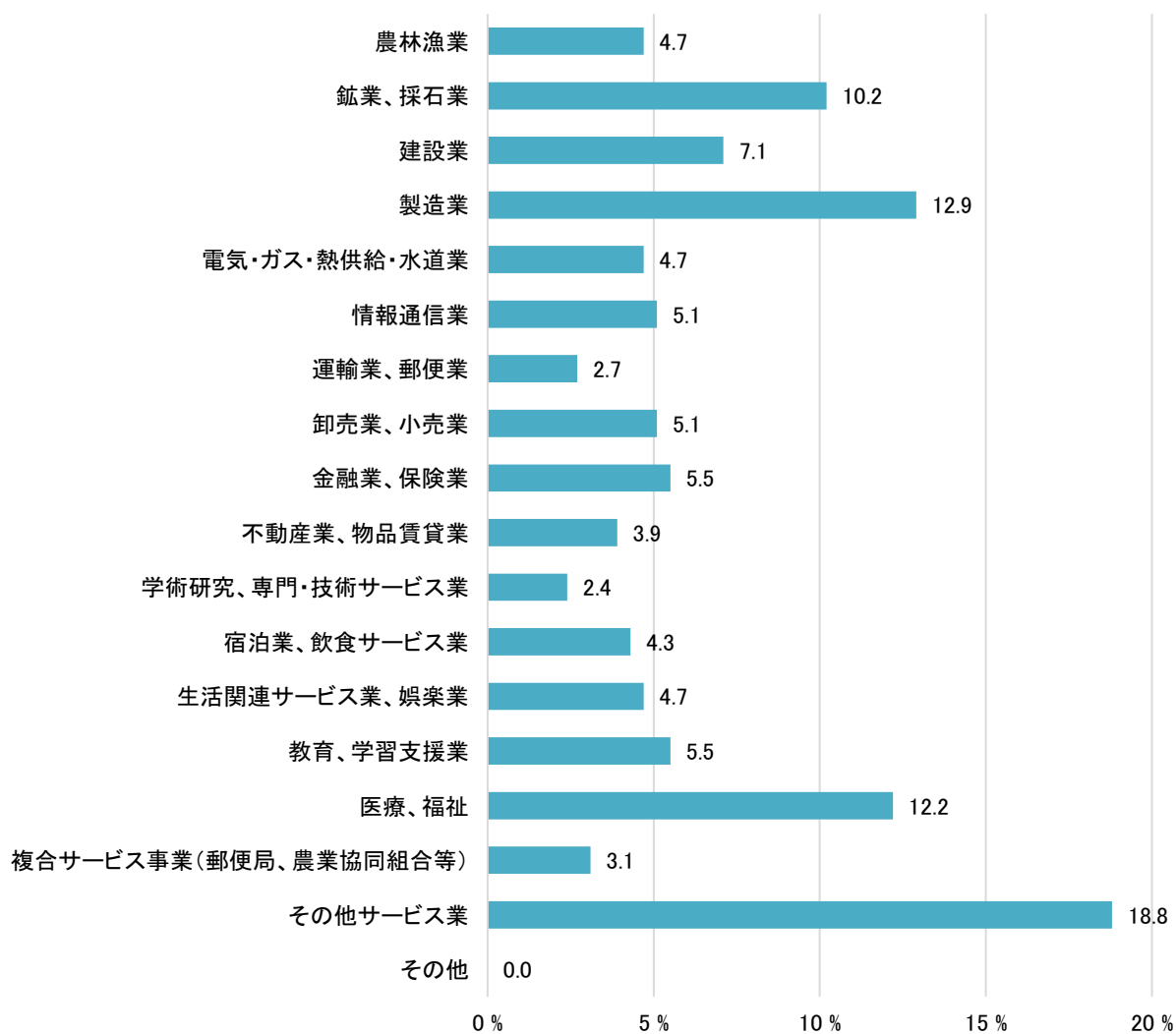
(対象：就活等セクハラを受けた者)

(7) 就活等セクハラを受けた際の志望先の業種

Q12 セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体の業種をお教えてください。複数企業・団体の従業員から行為を受けた経験がある場合、該当する業種を全て選択してください。(MA)

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、「その他サービス業」(18.8%)が最も多く、次いで「製造業」(12.9%)、「医療、福祉」(12.2%)が多かった。

図表 173 就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の業種



(対象：就活等セクハラを受けた者(n=255))

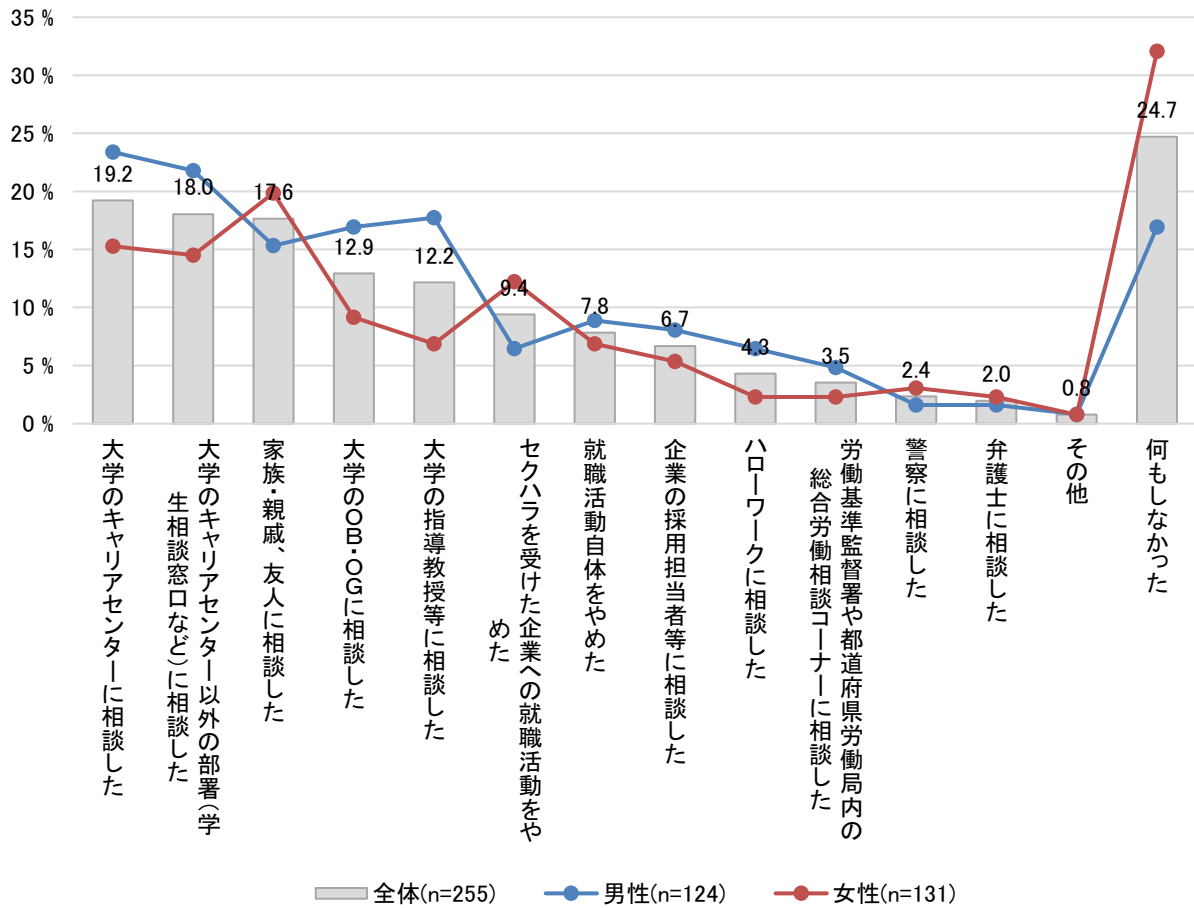
(8) 就活等セクハラを受けた後の行動

Q13 セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

セクハラ行為を受けての行動としては、「何もしなかった」(24.7%)の割合が最も高く、次いで「大学のキャリアセンターに相談した」(19.2%)、「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」(18.0%)、「家族・親戚、友人に相談した」(17.6%)が高かった。

男女別でみると、「大学の指導教授等に相談した」、「大学のOB・OGに相談した」、「大学のキャリアセンターに相談した」、「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女性より割合が高かった。一方、「家族・親戚、友人に相談した」、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」、「何もしなかった」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

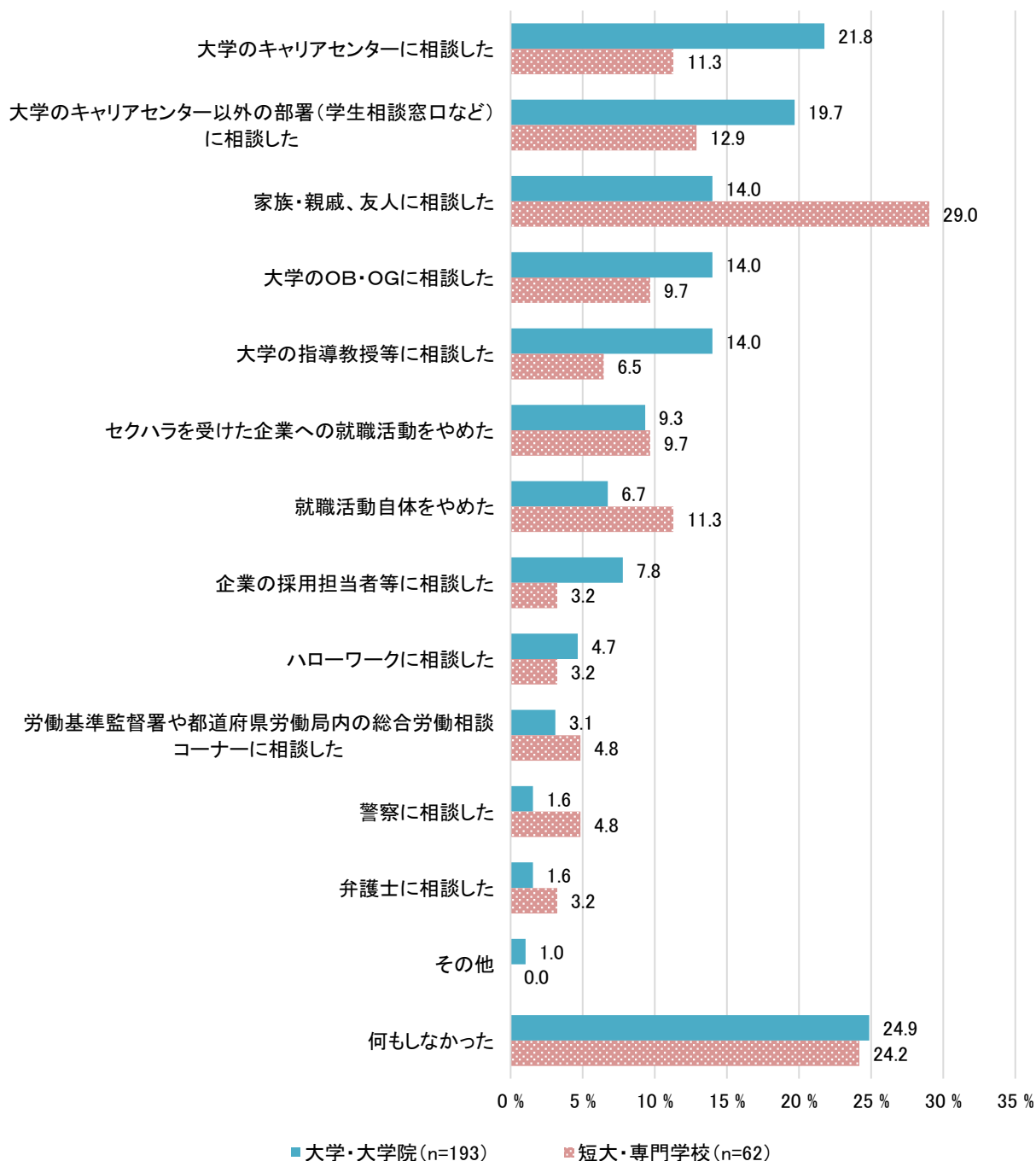
図表 174 就活等セクハラを受けた後の行動(男女別)



(対象：就活等セクハラを受けた者)

就活等セクハラを受けた後の行動を学歴（大学・大学院、短大・専門学校）別でみると、「家族・親戚、友人に相談した」や「就職活動自体をやめた」等の割合は、短大・専門学校生の方が大学生・大学院生より高かった。一方、「大学のキャリアセンターに相談した」、「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」、「大学の指導教授等に相談した」等の割合は、大学生・大学院生の方が短大・専門学校生より高かった。

図表 175 就活等セクハラ行為を受けた後の行動（学歴別）



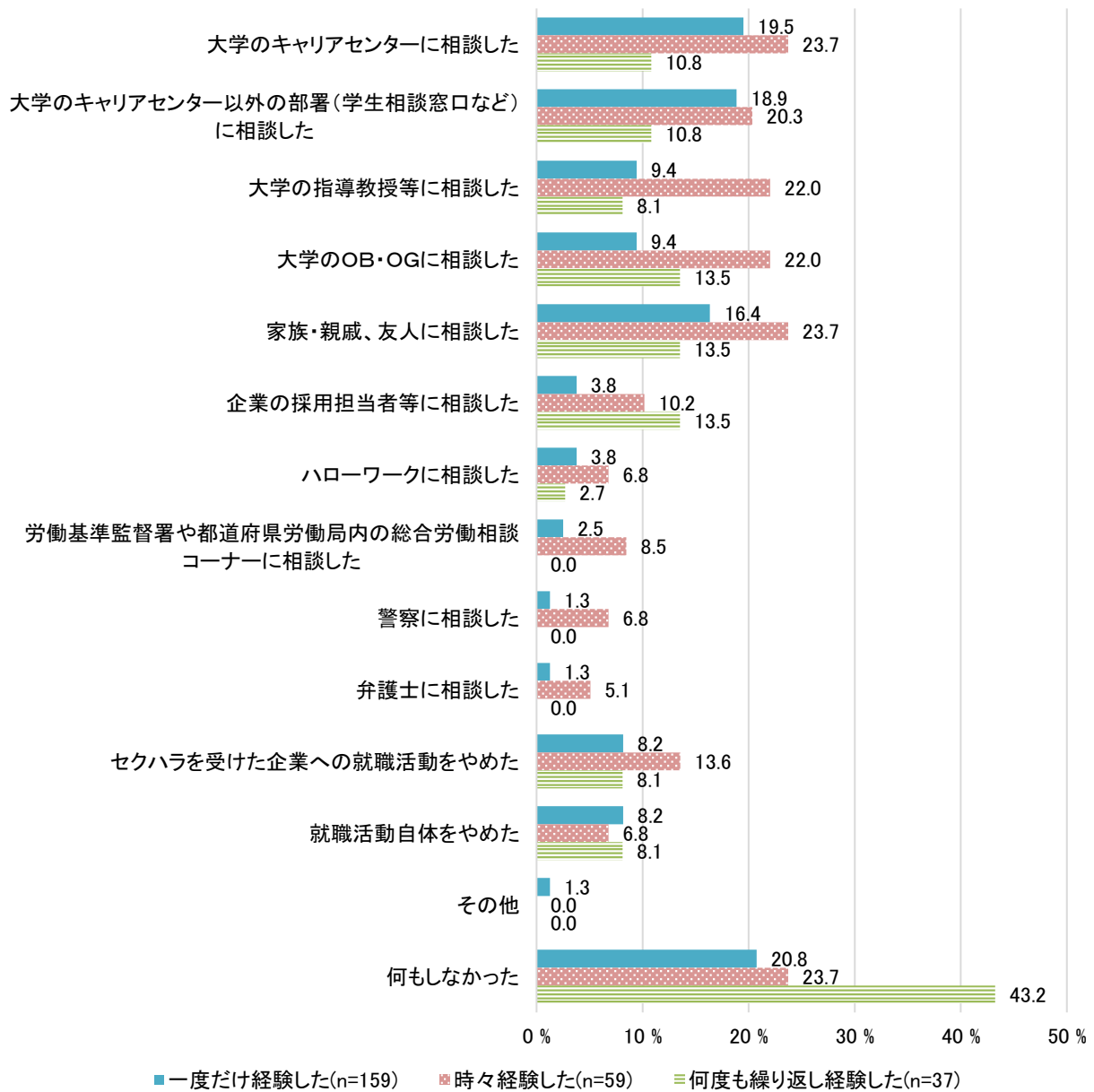
(対象：就活等セクハラを受けた者)

※サンプル数の少ない大学院、短大をそれぞれ大学、専門学校と合算して表記

就活等セクハラを受けた後の行動を経験頻度別で見ると、経験頻度が高いほど、「何もしなかった」、「企業の採用担当者等に相談した」の割合が高かった。

それ以外の行動については、「就職活動自体をやめた」を除いて、「時々経験した」回答者が最も割合が高かった。

図表 176 就活等セクハラ行為を受けた後の行動（経験の頻度別）



(対象：就活等セクハラを受けた者)

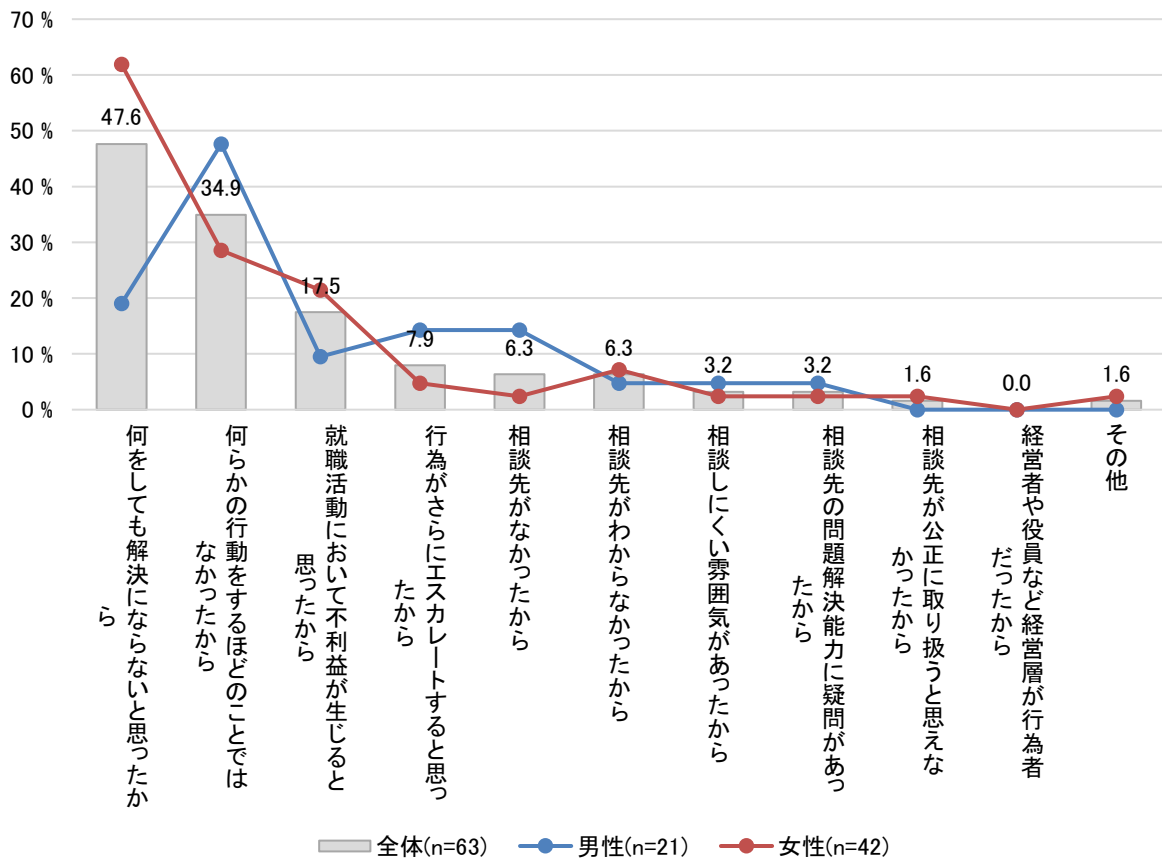
(9) 就活等セクハラを受けて何もしなかった理由

Q14 セクハラ行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(MA)

就活等セクハラ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」(47.6%)の割合が最も高く、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」(34.9%)が高かった。

男女別でみると、「何をしても解決にならないと思ったから」や「就職活動において不利益が生じると思ったから」については女性の方が男性より割合が高かった。一方、「行為がさらにエスカレートすると思ったから」、「相談先がなかったから」、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」については男性の方が女性より割合が高かった。

図表 177 就活等セクハラを受けて何もしなかった理由（全体、男女別）



(対象：就活等セクハラを受けて何もしなかったと回答した者)

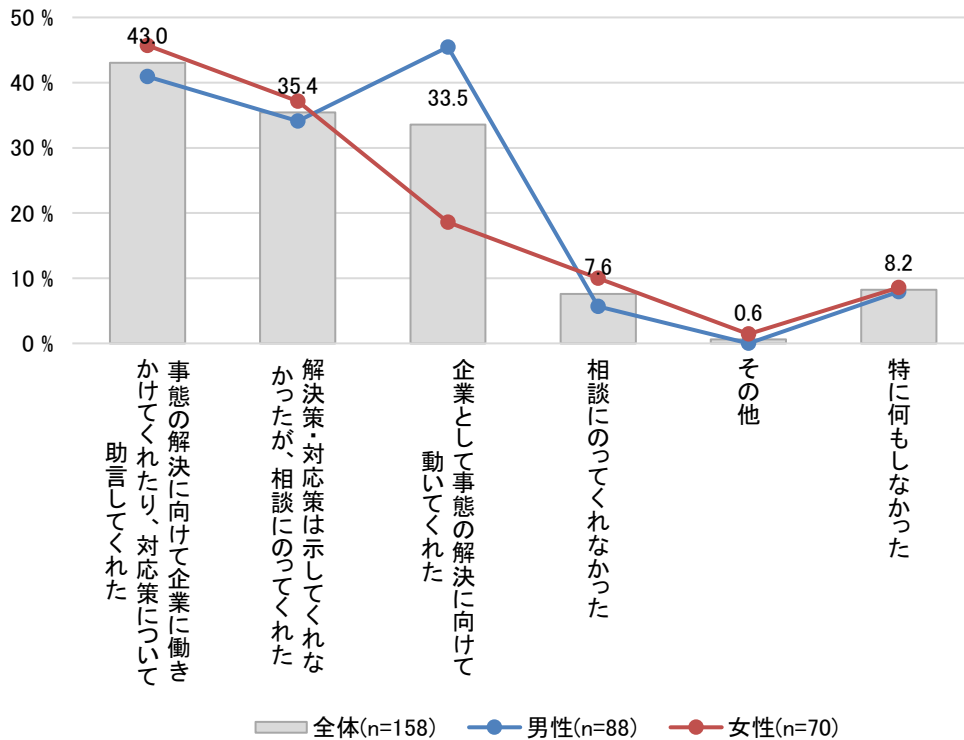
(10) 就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先の対応

Q15 あなたの相談先の対応者は、あなたがセクハラを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。（MA）

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、「事態の解決に向けて企業に働きかけてくれたり、対応策について助言してくれた」（43.0%）の割合が最も高く、次いで「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」（35.4%）、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」（33.5%）となった。

男女別でみると、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」については、男性の方が女性より割合が高かった。

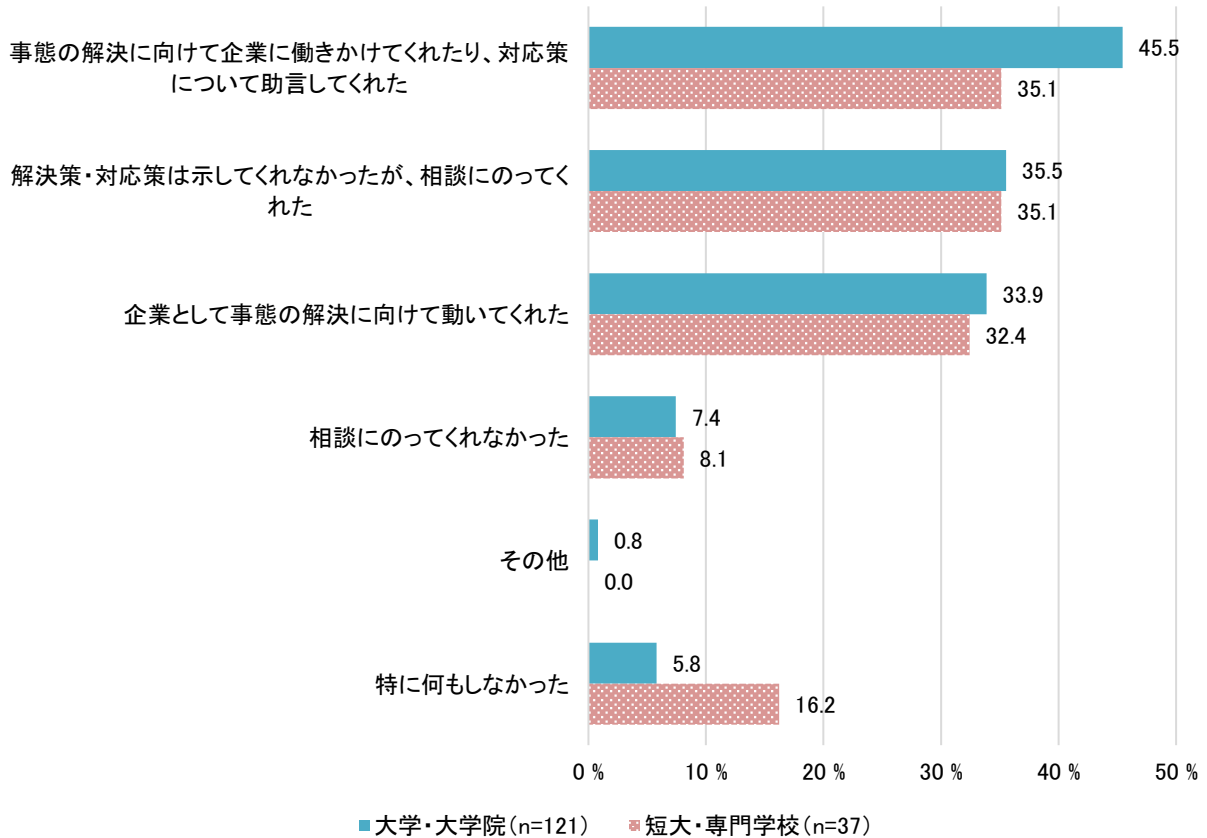
図表 178 就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先対応者の対応（男女別）



(対象：就活等セクハラを受けていると相談した者)

学歴別で比較すると、「事態の解決に向けて企業に働きかけてくれたり、対応策について助言してくれた」の割合は、大学・大学院生の方が短大・専門学校生より高かった。一方、「特に何もしなかった」の割合は、短大・専門学校生の方が大学・大学院生より高かった。

図表 179 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（学歴別）



(対象：就活等セクハラを受けていると相談した者)
 ※サンプル数の少ない大学院、短大を、それぞれ大学、専門学校と合算して表記

參考資料

4. 集計表

4.1. 企業調査 集計表

Q1 貴社の主たる業種をお教えてください。(SA)

全体		回答数	%
	全体	6337	100.0
1	農林漁業	20	0.3
2	鉱業、採石業	6	0.1
3	建設業	598	9.4
4	製造業	1540	24.3
5	電気・ガス・熱供給・水道業	44	0.7
6	情報通信業	288	4.5
7	運輸業、郵便業	524	8.3
8	卸売業、小売業	848	13.4
9	金融業、保険業	163	2.6
10	不動産業、物品賃貸業	82	1.3
11	学術研究、専門・技術サービス業	157	2.5
12	宿泊業、飲食サービス業	132	2.1
13	生活関連サービス業、娯楽業	83	1.3
14	教育、学習支援業	296	4.7
15	医療、福祉	810	12.8
16	複合サービス事業	32	0.5
17	その他サービス業	544	8.6
18	その他	170	2.7

Q3 貴社全体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)及び正社員以外(パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員など)を含む従業員の総人数をお教えてください。(SA)

全体		回答数	%
	全体	6388	100.0
1	29人以下	155	2.4
2	30~49人	999	15.6
3	50~99人	1291	20.2
4	100~299人	1064	16.7
5	300~499人	992	15.5
6	500~999人	994	15.6
7	1,000~2,999人	607	9.5
8	3,000人以上	281	4.4
9	わからない	5	0.1

Q4 貴社全体の正社員の人数をお教えてください。(SA)

全体		回答数	%
	全体	6398	100.0
1	29人以下	517	8.1
2	30~49人	1227	19.2
3	50~99人	1221	19.1
4	100~299人	1041	16.3
5	300~499人	1121	17.5
6	500~999人	772	12.1
7	1,000~2,999人	347	5.4
8	3,000人以上	147	2.3
9	わからない	5	0.1

Q5 貴社には労働組合が組織されていますか。(SA)

全体		回答数	%
	全体	6370	100.0
1	ある(労働組合の組織率が過半数)	1325	20.8
2	ある(労働組合の組織率50%未満)	472	7.4
3	労働組合はないが労働条件等を話し合う従業員組織がある	1919	30.1
4	労働組合も労働条件等を話し合う従業員組織もない	2654	41.7

Q6 貴社におけるパワハラに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にパワハラに該当しないと判断したものを含めてお教えてください。(SA)

		該当数	過去3年間の相談件数が増加した	過去3年間の相談件数が減少した	過去3年間の相談件数が変わらない	過去3年間の相談件数が不明	過去3年間の相談件数が不明	過去3年間の相談件数が不明
全体		6408	9.2	14.7	9.9	14.4	47.9	3.9
従業員規模	99人以下	2435	1.8	3.4	5.8	7.6	75.4	6.0
	100~299人	1062	6.4	9.5	10.5	16.4	52.4	4.9
	300~999人	1985	10.8	23.9	12.9	20.9	29.5	2.0
	1000人以上	885	29.7	31.4	13.8	15.8	7.9	1.4

Q7 過去3年間のパワハラに関する相談のうち、貴社において最終的にパワハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(SA)

		該当数	増加した事例の件数が増加した	増加した事例の件数が減少した	増加した事例の件数が変わらない	増加した事例の件数が不明	増加した事例の件数が不明
全体		3087	11.4	22.4	18.4	17.8	30.0
従業員規模	99人以下	457	6.3	12.9	25.8	22.1	32.8
	100~299人	453	9.1	15.9	18.8	22.7	33.6
	300~999人	1358	10.2	23.0	16.6	17.3	32.9
	1000人以上	803	17.8	30.8	16.9	13.4	21.0

Q8 パワハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。/具体的な内容(MA)

		該当数	暴行・傷害(身体的な攻撃)	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	関係・仲間外れ・無視(人間関係からの切り離し)	妨害(過大な要求)	業務上の不合理な要求・過度な業務量・過度な仕事量	私的なこと(過度に立ち入ること)	その他
全体		2158	13.3	74.5	20.6	16.9	6.3	15.5	5.4
従業員規模	99人以下	306	7.2	63.1	19.3	15.7	7.5	15.7	6.9
	100~299人	302	10.3	68.2	21.9	14.2	6.3	18.9	7.0
	300~999人	910	10.9	73.3	20.8	16.0	5.1	14.2	5.5
	1000人以上	633	21.3	84.7	20.5	20.1	7.1	15.8	3.6

Q9 パワハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。/行為者と被害者の雇用形態(MA)

		該当数	正社員から正社員へ	パート・正社員以外	正社員からパート・正社員以外へ	パート・正社員以外からパート・正社員以外へ	その他
全体		2156	89.7	25.7	5.0	7.9	1.0
従業員規模	99人以下	305	88.2	13.1	3.3	3.0	1.3
	100~299人	301	86.0	21.9	3.0	4.7	0.7
	300~999人	909	91.9	21.7	3.5	5.4	1.0
	1000人以上	634	89.1	39.3	8.8	15.5	0.9

Q10 パワハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。/行為者と被害者の関係(MA)

		該当数	会社幹部(役員)	上司(役員以外)か	部下から上司へ	同僚同士	その他
全体		2160	11.1	76.5	7.6	36.9	3.1
従業員規模	99人以下	307	18.9	59.6	6.2	35.5	2.6
	100~299人	300	14.7	67.3	7.3	34.3	3.0
	300~999人	912	8.7	78.7	6.6	35.4	2.4
	1000人以上	634	9.0	85.8	10.1	41.0	4.6

Q11 貴社におけるセクハラに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にセクハラに該当しないと判断したのも含めてお考えください。(SA)

		該当数	過去3年間の相談件数が増加した	過去3年間の相談件数が減少した	過去3年間の相談件数が変わらない	過去3年間の相談件数が不明	過去3年間の相談件数が不明	過去3年間の相談件数が不明
全体		6407	3.0	8.6	8.8	9.4	65.5	4.7
従業員規模	99人以下	2435	0.7	1.2	2.6	3.3	86.5	5.7
	100~299人	1059	2.1	5.1	7.5	9.6	70.2	5.6
	300~999人	1986	3.7	11.4	11.9	13.9	55.4	3.7
	1000人以上	886	9.0	27.2	20.3	15.7	24.8	2.9

Q12 過去3年間のセクハラに関する相談のうち、貴社においてセクハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(SA)

		該当数	増加した事例の件数が増加した	増加した事例の件数が減少した	増加した事例の件数が変わらない	増加した事例の件数が不明	増加した事例の件数が不明
全体		1911	8.1	23.5	25.3	21.8	21.4
従業員規模	99人以下	195	7.7	10.3	27.7	28.2	26.2
	100~299人	258	6.2	16.3	27.9	28.7	20.9
	300~999人	811	7.0	23.1	24.0	23.7	22.2
	1000人以上	638	10.3	31.3	25.2	14.4	18.7

Q13 セクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。/具体的な内容(MA)

		該当数	性的な冗談やからかい	質的な事実関係に関する	性的な内容の情報の流布	誘食いやデートへの執拗な	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	否定的・抵抗的な取扱い	性的な言動に對して拒否	その他
全体		1504	56.5	10.5	5.5	38.1	49.1	6.8	2.6	5.9	
従業員規模	99人以下	144	57.6	9.7	4.9	25.7	38.9	2.1	1.4	9.0	
	100~299人	205	52.7	7.8	4.9	35.1	40.0	5.9	2.9	5.4	
	300~999人	631	55.2	8.6	4.1	34.7	46.1	5.5	1.9	6.2	
	1000人以上	519	59.5	14.3	7.7	47.0	59.3	10.2	3.7	5.0	

Q14 セクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。/行為者と被害者の雇用形態(MA)

		該当数	正社員から正社員へ	パート・アルバイトから正社員以外へ	正社員から正社員へ	パート・アルバイトから正社員へ	正社員からパート・アルバイトへ	その他
全体		1472	73.7	31.5	6.0	8.0	2.2	
従業員規模	99人以下	134	78.4	20.1	3.7	5.2	0.0	
	100~299人	201	73.1	20.4	7.5	3.5	3.0	
	300~999人	615	76.9	25.2	5.9	4.1	2.6	
	1000人以上	517	69.2	46.2	6.0	15.3	1.9	

Q15 セクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。/行為者と被害者の関係(MA)

		該当数	会社から部下へ(役員)	上司から部下へ(役員以外)	部下から上司へ	同僚同士	顧客・家族等(患者含む)	顧客・家族等(患者含む)	顧客・家族等(患者含む)	顧客・家族等(患者含む)	顧客・家族等(患者含む)	その他
全体		1497	5.1	56.4	3.1	49.6	4.5	3.3	4.5	2.7		
従業員規模	99人以下	143	9.8	46.2	2.1	44.8	5.6	2.1	4.2	0.7		
	100~299人	205	6.8	48.3	2.4	43.4	3.4	3.9	2.4	3.9		
	300~999人	626	4.8	54.0	3.4	48.7	5.0	3.0	3.5	1.8		
	1000人以上	518	3.5	65.8	3.5	54.4	4.1	3.7	6.4	3.9		

Q16 貴社において、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当しないと判断したものも含めてお教えてください。(SA)

		該当数	増加	減少	減少	減少	減少	減少	減少	減少
			件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数
全体			6410	0.5	1.6	1.4	1.7	89.4	5.4	
従業員規模	99人以下	2437	0.1	0.2	0.3	0.3	94.5	4.6		
	100~299人	1061	0.2	0.5	0.3	1.1	92.4	5.6		
	300~999人	1986	0.9	1.7	2.0	2.3	87.4	5.8		
	1000人以上	885	1.6	6.7	4.1	5.0	76.4	6.3		

Q17 過去3年間に受けた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談のうち、最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(SA)

		該当数	増加	減少	減少	減少	減少	減少	減少
			件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数
全体			332	5.4	15.7	14.8	12.0	52.1	
従業員規模	99人以下	22	9.1	4.5	36.4	13.6	36.4		
	100~299人	22	4.5	9.1	4.5	31.8	50.0		
	300~999人	135	6.7	19.3	18.5	11.9	43.7		
	1000人以上	152	3.9	15.1	9.9	9.2	61.8		

Q18 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例で、どのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動	上司や同僚等が利用を拒否する等を行う言動
全体			154	42.9	20.1	25.3	13.6	0.6	2.6	0.0	1.3	1.9	4.5	0.6	3.9	4.5	5.8	5.8		
従業員規模	99人以下	13	15.4	15.4	23.1	23.1	0.0	15.4	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	15.4	0.0	7.7	0.0	7.7	
	100~299人	11	9.1	27.3	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	18.2	9.1	0.0	9.1	
	300~999人	73	52.1	19.2	24.7	13.7	0.0	1.4	0.0	0.0	1.4	4.1	0.0	8.2	4.1	0.0	4.1	0.0	4.1	
	1000人以上	57	43.9	21.1	22.8	14.0	1.8	1.8	0.0	1.8	3.5	5.3	0.0	0.0	1.8	12.3	7.0	0.0	7.0	

Q19 ご回答いただいた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いを受ける要因となった理由又は制度として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	妊娠・出産したとき	産前・産後休業	下で勤務する間の健康状態が良好でないこと	措置に関する措置(産後の健康状態)	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ	妊娠中の女性の軽易な業務へ
全体			153	41.8	25.5	28.1	6.5	4.6	3.3	5.9	17.0	14.4	22.2	4.6	2.0					
従業員規模	99人以下	14	28.6	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	7.1	28.6	7.1	7.1						
	100~299人	11	27.3	27.3	18.2	9.1	0.0	9.1	0.0	18.2	36.4	45.5	18.2	0.0						
	300~999人	74	44.6	28.4	29.7	6.8	2.7	0.0	4.1	20.3	10.8	17.6	5.4	0.0						
	1000人以上	54	44.4	25.9	31.5	7.4	9.3	7.4	7.4	13.0	16.7	22.2	0.0	3.7						

Q20 ご回答いただいた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。／行為者と被害者の雇用形態(MA)

		該当数	正社員から正社員へ	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外	正社員からパート・派遣社員以外
全体			152	82.2	21.1	5.9	5.3	2.0							
従業員規模	99人以下	11	81.8	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0							
	100~299人	11	81.8	9.1	18.2	0.0	4.1	2.7							
	300~999人	74	82.4	18.9	2.7	4.1	8.9	0.0							
	1000人以上	56	82.1	28.6	8.9	8.9	0.0	0.0							

Q21 ご回答いただいた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。／行為者と被害者の関係(MA)

		該当数	会社の幹部（役員）から部下へ	上司（役員以外）から部下へ	部下から上司へ	同僚同士	顧客等（患者又はその家族等を含む）から自社従業員へ	従業員（他社）から自社従業員へ	自社の従業員・役員	その他
全体		154	9.7	72.7	6.5	27.9	1.3	1.3	0.0	0.6
従業員規模	99人以下	14	57.1	14.3	7.1	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	11	9.1	72.7	0.0	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0
	300～999人	74	5.4	74.3	6.8	25.7	1.4	2.7	0.0	1.4
	1000人以上	55	3.6	85.5	7.3	29.1	0.0	0.0	0.0	0.0

Q22 貴社において、介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当しないと判断したものも含めてお教えてください。(SA)

		該当数	増加している	減少している	増加している	減少している	増加している	減少している	増加している	減少している
全体		6385	0.1	0.3	0.3	0.7	93.3	5.3		
従業員規模	99人以下	2422	0.0	0.0	0.1	0.3	94.8	4.6		
	100～299人	1058	0.2	0.2	0.0	0.9	93.1	5.6		
	300～999人	1980	0.1	0.4	0.3	0.7	93.5	5.1		
	1000人以上	884	0.1	1.2	1.1	1.4	88.8	7.4		

Q23 過去3年間に受けた介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談のうち、最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(SA)

		該当数	増加した事例	減少した事例	増加した事例	減少した事例	増加した事例	減少した事例
全体		105	0.0	5.7	4.3	8.7	78.1	
従業員規模	99人以下	23	0.0	8.7	4.3	8.7	78.3	
	100～299人	17	0.0	0.0	0.0	17.6	82.4	
	300～999人	30	0.0	3.3	10.0	6.7	80.0	
	1000人以上	34	0.0	8.8	5.9	11.8	73.5	

Q24 介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例で、どのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	言動を行う	上司が制度を利用する	同僚が制度を利用する	制度が利用される	業務に支障を及ぼす	取扱いが示唆される	解雇	雇止め	契約更新回数の上昇	契約更新回数の上昇	退職や正社員を非正規社員に変更の強要	自宅待機命令	労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定労働時間を適用	降格	減給又は賞与等における不利	昇進、昇格の人事評価における不利	不利益な配置変更	その他
全体		20	45.0	30.0	25.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	5.0	10.0	
従業員規模	99人以下	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	100～299人	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	300～999人	6	33.3	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	
	1000人以上	9	44.4	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	

Q25 ご回答いただいた介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いを受ける要因となった制度として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	介護休業	介護休暇	除、深夜間の労働制限の業制	時刻間の短縮、所定労働時間の変更等の措置	その他
全体		22	45.5	50.0	31.8	18.2	4.5
従業員規模	99人以下	4	50.0	50.0	25.0	25.0	0.0
	100～299人	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	300～999人	7	57.1	85.7	0.0	0.0	0.0
	1000人以上	9	44.4	33.3	55.6	22.2	11.1

Q26 ご回答いただいた介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。／行為者と被害者の雇用形態(MA)

		該当数	正社員から正社員へ	パート、派遣社員以外	正社員から正社員以外へ	正社員以外(パート、派遣社員)から正社員へ	正社員以外(パート、派遣社員)から正社員以外へ	その他
全体		21	90.5	23.8	9.5	9.5	4.8	
従業員規模	99人以下	4	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	
	100~299人	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	300~999人	6	100.0	16.7	0.0	16.7	0.0	
	1000人以上	9	77.8	33.3	22.2	11.1	11.1	

Q27 ご回答いただいた介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。／行為者と被害者の関係(MA)

		該当数	会社から部下へ	部下から部下へ(役員以外)	部下から上司へ	同僚同士	顧客等(患者又は自社従業員を含む)から	顧客等(患者又は自社従業員)から	引先等から	先等から	自社の従業員・社員の	その他
全体		21	0.0	57.1	14.3	47.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	
従業員規模	99人以下	4	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	100~299人	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	300~999人	6	0.0	50.0	16.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	1000人以上	9	0.0	55.6	22.2	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	

Q28 会社における顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的に顧客等からの著しい迷惑行為に該当しないと判断したものも含めてお考えください。(SA)

		該当数	過去3年間で増加している迷惑行為に関する相談件数	過去3年間で減少している迷惑行為に関する相談件数	過去3年間で変わらない迷惑行為に関する相談件数	過去3年間で増加している迷惑行為に関する相談件数	過去3年間で減少している迷惑行為に関する相談件数	過去3年間で変わらない迷惑行為に関する相談件数
全体		6365	3.8	5.2	2.2	8.3	72.3	8.2
従業員規模	99人以下	2417	1.5	2.3	2.0	4.1	83.7	6.3
	100~299人	1053	2.9	5.9	2.1	7.7	73.0	8.4
	300~999人	1977	4.7	7.1	2.3	11.4	65.6	9.0
	1000人以上	877	9.1	7.6	2.5	13.6	55.1	12.1

Q29 過去3年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談のうち、顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(SA)

		該当数	顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が増加している	顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が減少している	顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が変わらない	顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が増加している	顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が減少している	顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が変わらない
全体		1247	19.4	24.5	12.1	36.7	7.3	
従業員規模	99人以下	243	15.2	21.0	21.4	35.4	7.0	
	100~299人	201	15.9	24.9	12.9	38.3	8.0	
	300~999人	503	18.9	26.2	8.9	38.8	7.2	
	1000人以上	290	26.2	23.8	9.0	33.8	7.2	

Q30 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で、どのようなものがありましたか。具体的な内容及び行為者と被害者の関係として当てはまるものを全てお教えてください。／具体的な内容(MA)

		該当数	暴行・障害	脅迫	名誉棄損・侮辱・ひ	座(金品の強要等)	過度な拘束や長時間の繰り返し等	長期間の拘束や長時間の拘束等	その他
全体		1157	11.1	17.3	55.7	27.7	59.5	9.9	
従業員規模	99人以下	228	6.1	10.1	50.0	24.1	54.8	10.5	
	100~299人	184	7.1	14.1	51.6	22.8	53.8	11.4	
	300~999人	467	11.1	16.7	56.3	27.8	60.0	9.0	
	1000人以上	269	17.8	26.8	62.5	34.2	66.5	9.7	

Q31 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で、どのようなものがありましたか。具体的な内容及び行為者と被害者の関係として当てはまるものを全てお教えてください。／行為者と被害者の関係(MA)

		該当数	顧客等(患者を含む)から	従業員・役員のほか自社従業員へ	取引先・他社従業員へ	自社の従業員・他社員	その他
全体		1151	91.5	8.4	2.1	1.4	
従業員規模	99人以下	225	89.8	12.0	0.9	1.8	
	100~299人	184	93.5	7.6	0.5	2.2	
	300~999人	465	91.6	7.3	2.6	1.5	
	1000人以上	268	91.0	8.2	3.4	0.4	

Q32 貴社における就活生等に対するセクハラに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的に就活生等に対するセクハラに該当しないと判断したものも含めてお教えてください。(SA)

		該当数	増加している間に就活生等に対する相談件数が増える	減少している間に就活生等に対する相談件数が減る	増加している間に就活生等に対する相談件数が増える	減少している間に就活生等に対する相談件数が減る	増加している間に就活生等に対する相談件数が増える	減少している間に就活生等に対する相談件数が減る
全体		6381	0.0	0.1	0.1	0.2	94.9	4.6
従業員規模	99人以下	2421	0.0	0.0	0.0	0.0	96.8	3.1
	100~299人	1058	0.0	0.0	0.0	0.0	95.6	4.4
	300~999人	1977	0.1	0.1	0.1	0.3	94.7	4.9
	1000人以上	884	0.2	0.6	0.8	1.1	89.0	8.3

Q33 過去3年間に受けた就活生等に対するセクハラに関する相談のうち、就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(SA)

		該当数	増加している事例の割合	減少している事例の割合	増加している事例の割合	減少している事例の割合
全体		33	6.1	9.1	24.2	33.3
従業員規模	99人以下	1	0.0	0.0	0.0	100.0
	100~299人	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300~999人	8	12.5	0.0	0.0	37.5
	1000人以上	24	4.2	12.5	33.3	20.8

Q34 就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容及び行為者として当てはまるものを全てお教えてください。／具体的な内容(MA)

		該当数	性的な冗談やからかい	性的な事実関係に関する質問	性的な内容の情報の流布	食事やデートへの執拗	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	性的・利益な言動にたいして拒否・抵抗な取扱い	その他
全体		23	30.4	17.4	4.3	52.2	26.1	13.0	0.0	8.7
従業員規模	99人以下	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300~999人	6	0.0	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7
	1000人以上	17	41.2	17.6	5.9	52.9	29.4	17.6	0.0	5.9

Q35 就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容及び行為者として当てはまるものを全てお教えてください。／行為者(MA)

		該当数	採用面接担当者	社説明会を担当した社員	OB・OG社員訪問を受けた	学校・自研・自研室等へ訪問した	自社の役員	担当したインターンシップ社員	その他
全体		23	13.0	21.7	26.1	4.3	0.0	39.1	17.4
従業員規模	99人以下	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100~299人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300~999人	6	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3
	1000人以上	17	5.9	23.5	29.4	5.9	0.0	47.1	11.8

Q36 貴社におけるパワハラ等の予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。(MA)

		該当数	実施率	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載
全体		5908	60.6	83.1	69.8	78.6	42.1	48.5	60.6	0.0	45.3	80.5	66.6	75.4	75.6				
従業員規模	99人以下	2029	51.0	71.0	55.2	55.4	22.7	24.2	36.6	0.0	28.6	67.4	52.0	34.4	35.0				
	100～299人	996	53.5	81.6	65.7	80.0	33.1	42.1	55.1	0.0	37.1	73.8	59.5	44.6	44.4				
	300～999人	1961	65.9	90.9	78.8	93.3	53.1	62.8	76.4	0.0	54.2	81.3	65.9	56.4	55.7				
	1000人以上	883	79.0	95.9	88.7	98.1	72.5	79.8	87.5	0.0	73.3	90.0	79.8	71.7	73.5				

Q37 貴社におけるセクハラ等の予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。(MA)

		該当数	実施率	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載
全体		5570	60.2	84.6	71.7	80.6	43.3	49.9	62.4	0.0	44.9	83.4	70.2	78.2	79.9				
従業員規模	99人以下	1837	50.1	72.9	56.9	57.8	23.6	25.3	38.3	0.0	27.7	67.4	51.7	60.9	63.2				
	100～299人	943	53.6	82.7	67.6	82.0	34.5	43.6	56.4	0.0	36.7	78.8	65.1	69.1	70.1				
	300～999人	1905	65.4	91.5	80.2	93.9	53.6	63.1	76.8	0.0	53.1	83.6	67.1	78.8	79.6				
	1000人以上	854	77.9	96.7	89.8	98.4	72.4	80.6	89.1	0.0	72.4	89.5	81.5	85.4	88.3				

Q38 貴社における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。(MA)

		該当数	実施率	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載	就業規則等への掲載
全体		5384	57.6	80.3	67.7	78.2	41.7	48.8	61.0	54.3	42.6	65.3	53.6	66.9	66.3				
従業員規模	99人以下	1771	48.8	67.9	53.2	55.3	22.5	24.3	37.2	40.7	25.9	40.7	29.6	40.0	33.3				
	100～299人	900	50.6	77.7	63.1	78.4	31.9	41.9	54.7	48.0	34.7	58.6	41.4	50.0	60.0				
	300～999人	1844	62.5	87.7	75.7	91.4	51.2	61.7	74.7	61.8	50.1	59.7	51.4	61.8	60.5				
	1000人以上	840	73.2	93.3	86.0	96.8	71.2	79.8	87.6	73.2	69.9	75.6	61.9	83.1	83.1				

Q39 貴社におけるハラスメント相談窓口の設置状況をお教えください。(SA)

		該当数	設置率	社内のみ	社外のみ	社内・社外ともに
全体		4668	63.8	2.9	33.3	
従業員規模	99人以下	1163	79.7	4.6	15.6	
	100～299人	807	72.7	2.9	24.4	
	300～999人	1824	59.4	2.1	38.5	
	1000人以上	847	42.6	2.4	55.0	

Q40 Q36～38の措置のほか、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の予防・解決のための取組で実施しているものがあればお答えください。(MA)

		該当数	窓各種口のハラ設置	各等コ滑コ間職衛ケ労働者 種ミ化等ミ正な場生ト者 のハユニユ労働務環委働者 ラスハニケの業境員調や メシケの目是の改善の査 ンシ取組の設の善の活 ンシ組の定、ののの ンシ組の、過の取組 ンシ組の、剩の取組 ンシ組の、利な組 ンシ組の、適 ンシ組の、長 ンシ組の、時	23.7	その他	特 に ない	
全体		6212	54.7	39.1	47.1	23.7	3.4	19.9
従業員規模	99人以下	2314	29.8	32.0	36.8	9.9	2.6	34.1
	100～299人	1031	52.5	36.0	42.7	20.2	2.6	20.9
	300～999人	1948	72.7	43.0	52.9	32.1	4.0	9.0
	1000人以上	880	84.2	53.0	66.3	45.8	5.5	4.8

Q41 他社から、自社の従業員や役員の他社の労働者に対して行ったセクハラについて、他社から事実確認や再発防止等の措置の実施に協力を求められた場合、これに応じていますか。(SA)

		該当数	応じている	応じていない	それ た よ う な 対 応 を 求 め ら れ た
全体		6363	11.7	0.3	88.0
従業員規模	99人以下	2406	6.7	0.2	93.1
	100～299人	1058	9.8	0.2	90.0
	300～999人	1974	12.6	0.5	86.9
	1000人以上	886	25.5	0.3	74.2

Q42 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があればお答えください。(MA)

		該当数	相談体制の整備	応(た)顧客等からの著しい迷惑行為の被害者一人一人に対して対応させない等)	顧客等からの著しい迷惑行為の取組	顧客等への周知・啓発	その他	特 に ない
全体		6260	27.5	22.1	7.1	6.9	2.0	57.3
従業員規模	99人以下	2375	16.0	14.2	2.8	5.6	1.7	70.5
	100～299人	1036	21.5	20.2	5.2	5.2	1.4	62.3
	300～999人	1940	35.6	27.4	9.5	8.6	2.1	47.9
	1000人以上	869	47.9	33.9	15.8	8.5	3.3	36.1

Q43 就活生等に対するセクハラに関する取組として実施しているものがあればお答えください。(MA)

		該当数	就活生等に対するセクハラに関する取組	就活生等からの相談への対応	社員に対する研修の実施	就活生等と接する際の周知	その他	特 に ない
全体		6247	12.2	11.5	7.9	7.7	2.0	71.9
従業員規模	99人以下	2359	8.9	7.2	4.1	4.4	1.7	79.9
	100～299人	1035	9.1	9.7	5.6	5.1	1.4	78.4
	300～999人	1943	13.4	13.5	9.0	8.7	2.3	67.3
	1000人以上	870	22.3	21.1	18.7	17.4	2.4	52.8

Q44 ハラスメント予防・解決のための取組を進めた結果、ハラスメントの予防・解決以外の効果として、どのようなことがありましたか。当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	メンタルヘルス不調者が減少する	会社への信頼感が高まる	休職者・離職者が減少する	職場のコミュニケーションが活性化される／風通しが良くなる	管理職が適切なマネジメントができるようになる	職場環境が変化する	職場の生産性が高まる	従業員の仕事への意欲が高まる	その他	特になし
全体		6282	18.2	31.9	20.4	35.9	22.0	32.4	13.3	21.0	1.7	30.3
従業員規模	99人以下	2063	14.1	27.6	19.2	35.4	15.0	23.6	11.0	20.0	1.1	36.5
	100～299人	1037	17.0	31.3	19.8	35.3	18.1	29.6	10.9	20.5	1.1	31.0
	300～999人	1961	24.0	36.9	24.2	38.3	26.3	38.9	15.5	22.6	1.9	22.1
	1000人以上	878	22.8	41.7	21.5	41.7	40.1	51.6	20.3	26.0	3.3	14.1

※ハラスメントの予防・解決のための取組(Q36～38)を実施していると回答した企業を母数とする

Q45 ハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題としてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	ハラスメントかどうかの判断が難しい	経営層の意識が低い／理解不足	管理職の意識が低い／理解不足	一般社員等の意識が低い／理解不足	発生状況を把握することが困難	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	ハラスメントの予防・解決のための取組を行わない	ハラスメントの予防・解決のための取組を行う費用が確保できない	社内／不足しているための適切な人材がい	適正な処罰・対処の目安がわからない	その他	特になし
全体		6312	65.5	12.5	23.0	20.2	31.8	23.5	14.4	3.0	18.6	19.5	2.2	12.7
従業員規模	99人以下	2387	58.2	11.2	15.8	15.3	28.2	21.6	15.7	2.5	18.0	20.1	1.6	19.6
	100～299人	1044	65.5	15.0	24.0	21.9	34.0	25.5	17.0	3.4	18.4	22.4	1.1	11.6
	300～999人	1964	70.7	12.7	27.4	21.4	34.5	24.1	14.3	3.4	18.5	20.1	2.4	7.8
	1000人以上	879	73.7	12.2	32.0	28.4	33.6	25.1	7.8	3.3	20.5	13.7	4.6	6.1

4.2. 労働者等調査 集計表

①労働者等調査(一般サンプル) 集計表

Q1_1 あなたの年齢をお知らせください。/才(NU)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	20代	1430	17.9
2	30代	1800	22.5
3	40代	2280	28.5
4	50代以上	2490	31.1

Q2 あなたの性別をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	男性	4380	54.8
2	女性	3620	45.3

Q3 あなたの雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	経営者(自営業を含む)	0	0.0
2	会社・団体の役員	0	0.0
3	会社・団体の管理職	875	10.9
4	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4525	56.6
5	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	28.3
6	派遣社員	333	4.2
7	公務員	0	0.0
8	その他	0	0.0
9	無職	0	0.0

Q4 あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	管理職	668	8.4
2	事務職	2449	30.6
3	専門技術職(研究者を含む)	1008	12.6
4	営業・販売職	1077	13.5
5	サービス職	1251	15.6
6	製造・生産工程職	931	11.6
7	輸送・機械運転職	221	2.8
8	建設・採掘職	107	1.3
9	その他	288	3.6

Q5 現在の勤務先での勤続年数をお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	半年未満	417	5.2
2	半年～1年未満	496	6.2
3	1年以上～3年未満	1231	15.4
4	3年以上～5年未満	1042	13.0
5	5年以上～10年未満	1578	19.7
6	10年以上～15年未満	1094	13.7
7	15年以上～20年未満	737	9.2
8	20年以上	1405	17.6

Q6 顧客(患者やその家族等を含む)・取引先と接する頻度は、どの程度ありますか(電話・メール・WEB上の打合せ等を含む)。以下の中から最も当てはまるものをお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	勤務日はほぼ毎日接している	3184	39.8
2	週に2、3日程度接している	990	12.4
3	週に1日程度接している	479	6.0
4	2週間に1日(月に2日)程度接している	230	2.9
5	月に1日程度接している	299	3.7
6	ほとんど接することがない	2818	35.2

Q7 あなたの勤務先の業種をお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	農林漁業	31	0.4
2	鉱業、採石業	19	0.2
3	建設業	425	5.3
4	製造業	1965	24.6
5	電気・ガス・熱供給・水道業	129	1.6
6	情報通信業	543	6.8
7	運輸業、郵便業	500	6.3
8	卸売業、小売業	1001	12.5
9	金融業、保険業	446	5.6
10	不動産業、物品賃貸業	186	2.3
11	学術研究、専門・技術サービス業	137	1.7
12	宿泊業、飲食サービス業	287	3.6
13	生活関連サービス業、娯楽業	199	2.5
14	教育、学習支援業	250	3.1
15	医療、福祉	620	7.8
16	複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	64	0.8
17	その他サービス業	1005	12.6
18	その他	193	2.4

Q8 あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には、正社員のほかにパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお考えください。(SA)

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	29名以下	1743	21.8
2	30～49名	598	7.5
3	50～99名	842	10.5
4	100～299名	1118	14.0
5	300～999名	1034	12.9
6	1,000名以上	1947	24.3
7	分からない	718	9.0

Q9 あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(MA)

全体		回答数	%
1	上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	1609	20.1
2	残業が多い／休暇を取りづらい	1362	17.0
3	業績が低下している／低調である	1463	18.3
4	ハラスメント防止規定が制定されていない	617	7.7
5	失敗が許されない／失敗への許容度が低い	870	10.9
6	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	1124	14.1
7	従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している	269	3.4
8	職場の雰囲気がくだけすぎている／上司が寛容すぎる	466	5.8
9	従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる	447	5.6
10	従業員の年代に偏りがある	1537	19.2
11	他部署や外部との交流が少ない	1163	14.5
12	中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員の比率が高い	484	6.1
13	従業員が男性ばかりである	1052	13.2
14	従業員が女性ばかりである	705	8.8
15	女性管理職の比率が低い	1248	15.6
16	その他	42	0.5
17	当てはまるものはない	2163	27.0

Q10.1 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／悩み、不満、問題を会社に伝えやすい(SA)

全体		回答数	%
1	非常に当てはまる	405	5.1
2	まあ当てはまる	1945	24.3
3	どちらともいえない	3097	38.7
4	あまり当てはまらない	1525	19.1
5	全く当てはまらない	1028	12.9

Q10.2 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／悩み、不満、問題を上司に伝えやすい(SA)

全体		回答数	%
1	非常に当てはまる	443	5.5
2	まあ当てはまる	2153	26.9
3	どちらともいえない	2964	37.1
4	あまり当てはまらない	1419	17.7
5	全く当てはまらない	1021	12.8

Q10.3 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／同僚同士のコミュニケーションが円滑である(SA)

全体		回答数	%
1	非常に当てはまる	597	7.5
2	まあ当てはまる	2637	33.0
3	どちらともいえない	3112	38.9
4	あまり当てはまらない	981	12.3
5	全く当てはまらない	673	8.4

Q10.4 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／仕事以外のことを相談できる同僚がいる(SA)

全体		回答数	%
1	非常に当てはまる	534	6.7
2	まあ当てはまる	1955	24.4
3	どちらともいえない	3019	37.7
4	あまり当てはまらない	1300	16.3
5	全く当てはまらない	1192	14.9

Q11 あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)でパワハラを受けたことがありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	ただ一度だけ経験した	時々経験した	何回度も繰り返した
全体		8000	68.7	9.0	16.1	6.3
年代	20代	1430	71.5	12.0	11.7	4.7
	30代	1800	66.3	11.4	16.2	6.1
	40代	2280	69.2	7.7	16.4	6.8
	50代以上	2490	68.2	6.6	18.2	6.9
性別	男性	4380	66.8	8.8	17.4	7.1
	女性	3620	70.9	9.2	14.5	5.4
雇用形態	会社・団体の管理職	875	64.6	10.1	18.5	6.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4525	66.9	8.9	17.3	6.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	74.4	8.2	12.7	4.6
	派遣社員	333	64.6	11.7	15.9	7.8
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q12 あなたがパワハラを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場でパワハラを経験している場合は、最も新しい職場について教えてください。(SA)

		該当数	現在の職場	他の職場	過去の勤務先
全体		2508	57.2	14.9	27.9
年代	20代	407	48.9	12.5	38.6
	30代	607	58.8	16.0	25.2
	40代	702	56.4	16.1	27.5
	50代以上	792	61.0	14.3	24.7
性別	男性	1453	58.0	17.9	24.1
	女性	1055	56.1	10.8	33.1
雇用形態	会社・団体の管理職	310	59.7	25.2	15.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	61.9	15.3	22.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	48.8	10.2	41.0
	派遣社員	118	33.1	5.9	61.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0

Q13 あなたが受けたパワハラは以下のどれに当てはまるか教えてください。(MA)

		該当数	暴行・傷害(身体的な攻撃)	脅迫(精神的な攻撃・侮辱・ひどい暴言)	隔離(仲間外し・無視(人間関係の切断))	業務上明らかに必要のないこと、過度な要求(強要)	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた過度な要求(過剰な要求)	私的なこと(個人的な理由)に過度に立ち入ること	その他
全体		2508	5.8	49.4	20.5	33.3	21.2	24.0	3.9
年代	20代	407	12.0	47.2	23.8	31.2	17.7	31.0	3.7
	30代	607	6.4	49.4	19.4	33.8	21.9	28.0	1.2
	40代	702	4.7	51.4	20.7	34.8	21.5	22.6	5.3
	50代以上	792	3.0	48.9	19.6	32.7	22.2	18.4	4.8
性別	男性	1453	7.6	50.7	16.4	36.1	23.1	21.7	2.6
	女性	1055	3.2	47.8	26.3	29.5	18.7	27.0	5.6
雇用形態	会社・団体の管理職	310	7.1	48.4	15.5	35.5	22.3	15.5	2.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	6.3	49.2	19.4	34.5	23.0	25.1	3.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	3.1	50.7	23.8	29.0	16.6	24.8	4.7
	派遣社員	118	9.3	49.2	32.2	33.9	18.6	28.0	5.9
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q14 あなたが受けたパワハラ行為は、具体的にどこで行われたのですか。(MA)

		該当数	通所・出張先(店舗・事務所・工場)	出張先	車中で使用する	業務中(合符)	取引先(接合)	Eメール等(メール)	在宅勤務時(W)	親の職場(親の職場)	就労時間外(就労時間外)	就労時間外(就労時間外)	社員寮	通勤・退勤中	その他
全体		2508	86.4	3.5	5.3	4.3	3.9	7.4	6.4	0.8	3.0	0.7			
年代	20代	407	80.8	4.9	7.9	5.2	4.2	8.8	7.9	2.0	6.1	1.2			
	30代	607	83.0	5.3	6.3	4.9	6.3	8.2	8.4	1.3	3.1	0.7			
	40代	702	87.5	2.8	5.6	3.6	2.7	8.7	6.0	0.1	2.4	0.6			
	50代以上	792	90.8	1.9	2.9	3.9	3.2	4.8	4.4	0.3	1.9	0.6			
性別	男性	1453	85.5	4.1	7.0	5.6	4.1	8.2	6.7	0.8	2.8	0.4			
	女性	1055	87.5	2.6	2.9	2.4	3.7	6.3	5.9	0.8	3.3	1.1			
雇用形態	会社・団体の管理職	310	81.3	4.8	6.5	8.1	6.8	7.7	7.7	1.0	3.2	0.0			
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	87.0	3.8	5.7	4.3	3.9	8.0	6.9	0.8	2.7	0.7			
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	87.6	1.7	3.1	1.9	2.8	5.2	4.0	0.3	3.6	1.0			
	派遣社員	118	85.6	4.2	6.8	5.1	2.5	9.3	7.6	1.7	3.4	0.8			
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

Q15 あなたにパワハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)

	該当数	(会社 の幹 部 * (役員 以外)*	(上 司 以外)*	部 下 *	同 僚 *	役 元 派 遣 元 ・ 出 向 員 の 従 業 員 ・	そ の 他
全 体	2508	24.7	67.9	4.2	18.5	4.7	1.4
年 代							
20代	407	19.9	71.3	4.4	16.7	7.6	2.2
30代	607	21.1	69.7	4.3	19.1	3.5	0.7
40代	702	26.8	68.9	3.7	19.4	4.4	1.4
50代以上	792	28.0	63.8	4.4	18.2	4.4	1.5
性 別							
男性	1453	25.1	70.2	5.5	14.8	5.0	0.9
女性	1055	24.2	64.6	2.4	23.6	4.4	2.1
雇 用 形 態							
会社・団体の管理職	310	37.1	61.3	8.1	8.4	3.9	1.3
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	25.6	70.7	4.4	16.7	3.3	1.1
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	17.8	64.1	1.7	25.2	7.1	2.2
派遣社員	118	14.4	67.8	3.4	35.6	13.6	0.8
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q16 パワハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

	該当数	安 怒 り や 不 満 、 た 不 感 じ た	欲 仕 事 に 退 対 す る 意 図	職 場 で の シ ョ ン コ ミ ユ が 減 っ た	眠 れ な く な っ た	が 会 社 を 休 む こ と を 増 え た	を 通 院 し た り 服 薬 し た	入 院 し た	そ の 他	か つ つ に 影 響 は な か つ た
全 体	2508	70.6	62.0	36.8	23.1	9.4	9.8	1.1	2.5	6.9
年 代										
20代	407	66.6	63.9	41.8	25.8	12.8	12.0	2.2	2.0	8.4
30代	607	68.4	60.5	36.6	20.4	10.5	9.9	1.0	2.5	8.1
40代	702	74.4	64.5	36.8	22.6	8.4	9.8	0.9	2.7	5.4
50代以上	792	71.1	60.0	34.3	24.2	7.7	8.7	0.9	2.7	6.6
性 別										
男性	1453	67.4	62.8	37.0	22.4	9.4	10.0	1.1	1.8	7.0
女性	1055	75.1	60.9	36.4	24.1	9.5	9.7	1.1	3.5	6.7
雇 用 形 態										
会社・団体の管理職	310	64.5	56.1	34.5	22.9	5.8	9.0	1.3	1.6	7.4
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	71.7	64.0	38.9	22.8	9.8	9.9	1.0	2.5	6.5
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	70.5	59.5	32.6	23.1	10.2	10.3	1.0	3.3	7.6
派遣社員	118	73.7	64.4	36.4	28.0	10.2	8.5	2.5	1.7	7.6
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q17 パワハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

	該当数	社 内 の 同 僚 に 相 談 し た	社 内 の 上 司 に 相 談 し た	社 内 の 相 談 窓 口 に 相 談 し た	人 事 部 等 に 相 談 し た	部 長 に 相 談 し た	社 内 の 産 業 医 生 に 相 談 し た	労 働 組 合 に 相 談 し た	外 部 の 社 会 に 相 談 し た	会 社 の 設 置 し た 窓 口 に 相 談 し た	相 談 し た	会 社 と は 無 関 係 の 弁 護 士 に 相 談 し た	公 的 な 機 関 へ 相 談 し た	監 督 署 や 都 府 県 労 働 委 員 会 に 相 談 し た	談 話 室 に 相 談 し た	家 族 や 社 外 の 友 人 に 相 談 し た	し ば ら く 会 社 を 休 ん だ	会 社 を 退 職 し た	そ の 他	何 も し な か つ た
全 体	2508	22.0	18.1	5.4	5.1	2.7	3.2	2.0	4.0	1.2	2.2	17.9	5.7	13.4	2.2	35.9				
年 代																				
20代	407	22.1	20.1	4.9	7.6	2.7	5.2	2.7	5.9	1.2	3.2	25.1	7.1	21.9	1.0	27.5				
30代	607	22.9	18.0	6.4	5.3	2.6	3.6	1.8	3.1	0.8	2.5	18.0	4.9	10.2	1.6	37.6				
40代	702	22.5	19.4	5.1	4.7	3.0	2.7	2.3	5.1	1.9	2.3	17.2	5.7	13.1	2.1	36.0				
50代以上	792	20.8	16.2	5.1	4.2	2.5	2.4	1.6	2.7	1.0	1.3	14.9	5.7	11.6	3.4	38.8				
性 別																				
男性	1453	17.4	14.9	5.3	5.4	3.2	4.1	1.9	3.9	1.2	1.9	12.5	5.8	10.4	1.9	42.6				
女性	1055	28.3	22.6	5.5	4.8	2.0	2.1	2.3	4.1	1.3	2.5	25.4	5.6	17.4	2.7	26.6				
雇 用 形 態																				
会社・団体の管理職	310	17.1	14.8	4.8	7.1	4.5	4.8	2.9	5.5	1.9	1.6	12.3	6.5	6.1	1.3	41.9				
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	22.9	17.3	5.8	5.5	3.0	3.1	1.5	3.4	1.2	2.1	16.1	5.5	9.3	2.2	39.2				
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	23.1	21.4	4.3	2.8	1.4	2.4	2.8	5.2	1.2	3.1	25.9	6.2	23.1	2.9	26.0				
派遣社員	118	18.6	22.0	6.8	6.8	0.8	5.1	2.5	1.7	0.0	0.0	17.8	5.1	36.4	1.7	26.3				
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				

Q18 パワハラ行為を受けて、あなたが何もなかった理由をお教えてください。(MA)

	該当数	何 を し た か ら 解 決 し な ら な い	思 わ な か つ た か ら 解 決 し な ら な い	職 務 上 の 不 利 益 が 生 じ る こ と が 懸 念 さ れ た か ら	念 切 ら れ た か ら	パ ワ ハ ラ に 関 心 が な い	職 場 の 上 司 や 同 僚 と の 懸 念 が な い	く わ い な い か ら	た か ら	パ ワ ハ ラ に 関 心 が な い	な か ら	疑 問 が あ ら な い	パ ワ ハ ラ に 関 心 が な い	行 動 が あ ら な い	こ の 行 動 が あ ら な い	そ の 他
全 体	900	67.7	22.6	7.1	9.8	13.6	11.8	8.8	2.8	3.9	4.8	7.7	20.7	1.9		
年 代																
20代	112	60.7	19.6	11.6	7.1	17.9	9.8	4.5	3.6	2.7	0.9	0.9	34.8	1.8		
30代	228	64.0	19.3	6.6	8.8	11.0	11.4	7.0	1.8	3.5	3.5	5.3	23.7	1.8		
40代	253	74.3	24.9	6.7	9.9	12.6	10.3	9.1	2.8	2.0	3.6	5.9	17.8	2.0		
50代以上	307	67.4	24.1	6.2	11.4	14.7	14.0	11.4	3.3	6.2	8.1	13.4	15.6	2.0		
性 別																
男性	619	67.0	24.4	6.8	10.5	12.1	11.0	8.1	1.9	3.4	3.9	7.4	19.4	2.4		
女性	281	69.0	18.5	7.8	8.2	16.7	13.5	10.3	4.6	5.0	6.8	8.2	23.5	0.7		
雇 用 形 態																
会社・団体の管理職	130	71.5	27.7	3.8	10.8	9.2	8.5	10.8	0.8	3.1	3.8	13.1	14.6	3.1		
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	588	68.0	21.8	8.0	10.7	14.3	12.8	9.0	3.1	4.1	5.1	7.8	20.2	2.0		
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	151	66.9	19.2	6.6	6.6	15.9	11.3	7.3	3.3	4.6	5.3	4.0	25.2	0.0		
派遣社員	31	48.4	32.3	6.5	3.2	6.5	9.7	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	32.3	3.2		
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

Q19 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下Q20～22において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがパワハラを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のパワハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

	該当数	た認識していた	い認識なかった
全体	2508	34.4	65.6
年代			
20代	407	35.9	64.1
30代	607	37.1	62.9
40代	702	33.8	66.2
50代以上	792	32.3	67.7
性別			
男性	1453	33.5	66.5
女性	1055	35.7	64.3
雇用形態			
会社・団体の管理職	310	40.0	60.0
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1500	35.1	64.9
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	580	30.0	70.0
派遣社員	118	33.1	66.9
その他	0	0.0	0.0

Q20 あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(MA)

	該当数	にりあ相談問に題の望をくす聞いたため	のあなたにリに事グを確認つたため	益へあなたに配置・降格・減給・不利益	た行為者に事実確認を行つた	下にあなたの上司、同僚や部下に事実確認を行つた	その他	特に何もしなかった
全体	864	28.0	21.4	8.1	9.7	9.0	1.5	47.1
年代								
20代	146	41.8	27.4	10.3	14.4	13.7	1.4	29.5
30代	225	29.3	26.7	6.2	10.2	9.8	1.3	44.0
40代	237	26.2	19.0	9.7	8.4	11.0	2.1	48.5
50代以上	256	20.7	15.6	7.0	7.8	3.9	1.2	58.6
性別								
男性	487	24.6	19.9	9.0	11.3	8.0	0.8	49.9
女性	377	32.4	23.3	6.9	7.7	10.3	2.4	43.5
雇用形態								
会社・団体の管理職	124	25.8	18.5	11.3	13.7	7.3	0.0	49.2
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	527	28.5	23.5	8.7	8.7	9.5	1.1	45.9
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	174	28.2	14.9	3.4	9.8	8.0	3.4	51.7
派遣社員	39	28.2	30.8	10.3	10.3	12.8	2.6	35.9
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q21 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、パワハラだと認めましたか。複数のパワハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

	該当数	をあなたのパワハラだと認めました	かあなたのパワハラだと認めました	だせもパワハラではないと判断した	その他
全体	864	22.3	16.3	59.3	2.1
年代					
20代	146	32.9	19.9	46.6	0.7
30代	225	22.2	17.8	57.8	2.2
40代	237	20.3	17.7	59.9	2.1
50代以上	256	18.4	11.7	67.2	2.7
性別					
男性	487	21.8	18.3	58.1	1.8
女性	377	23.1	13.8	60.7	2.4
雇用形態					
会社・団体の管理職	124	26.6	19.4	50.8	3.2
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	527	22.2	16.9	58.8	2.1
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	174	21.3	12.1	65.5	1.1
派遣社員	39	15.4	17.9	64.1	2.6
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q22 あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(MA)

	該当数	た会社として謝罪をした	行為者に謝罪させた	た行為者を配置転換した	行為者を処分した	に会社について調査した結果	たあなたを配置転換した	等産業・保健・福祉・労働関係の相談を受けた	あなたに対して社内での復職のサポートを行った	あなたに心身の不調に要する休職や診察の機会を確保した	あなたに心身の不調に要する休職や診察の機会を確保した	あなたに心身の不調に要する休職や診察の機会を確保した	その他	何もしなかった
全体	193	21.8	28.5	15.0	13.0	5.7	12.4	1.0	1.6	4.7	1.6	2.1	22.3	
年代														
20代	48	25.0	29.2	10.4	6.3	8.3	10.4	0.0	2.1	4.2	2.1	2.1	18.8	
30代	50	26.0	28.0	20.0	14.0	6.0	16.0	2.0	2.0	12.0	2.0	0.0	18.0	
40代	48	20.8	41.7	22.9	18.8	4.2	8.3	2.1	0.0	2.1	2.1	4.2	20.8	
50代以上	47	14.9	14.9	6.4	12.8	4.3	14.9	0.0	2.1	0.0	0.0	2.1	31.9	
性別														
男性	106	17.9	31.1	17.9	11.3	6.6	12.3	0.9	1.9	0.9	2.8	0.0	21.7	
女性	87	26.4	25.3	11.5	14.9	4.6	12.6	1.1	1.1	9.2	0.0	4.6	23.0	
雇用形態														
会社・団体の管理職	33	42.4	36.4	18.2	12.1	9.1	9.1	6.1	3.0	3.0	0.0	0.0	12.1	
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	117	17.9	31.6	14.5	12.0	3.4	13.7	0.0	1.7	4.3	2.6	3.4	18.8	
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	37	13.5	13.5	13.5	18.9	10.8	13.5	0.0	0.0	8.1	0.0	0.0	35.1	
派遣社員	6	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q23 あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)でセクハラを受けたことがありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	ただ一度だけ経験した	時々経験した	何回度も繰り返した
全体		8000	89.8	4.5	4.2	1.5
年代	20代	1430	85.8	8.0	5.0	1.1
	30代	1800	88.6	5.8	4.1	1.6
	40代	2280	90.3	3.6	4.5	1.6
	50代以上	2490	92.7	2.3	3.6	1.4
性別	男性	4380	92.0	4.0	2.6	1.3
	女性	3620	87.2	5.0	6.2	1.6
雇用形態	会社・団体の管理職	875	88.9	5.5	4.5	1.1
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4525	89.3	4.7	4.4	1.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	91.4	3.7	3.8	1.1
	派遣社員	333	88.6	3.9	4.5	3.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q24 あなたがセクハラを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場でセクハラを経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

		該当数	現在の職場	他の職場先	過去の勤務先
全体		814	49.3	18.7	32.1
年代	20代	203	49.3	18.7	32.0
	30代	206	48.5	21.8	29.6
	40代	222	50.9	16.2	32.9
	50代以上	183	48.1	18.0	33.9
性別	男性	349	45.6	26.4	28.1
	女性	465	52.0	12.9	35.1
雇用形態	会社・団体の管理職	97	47.4	36.1	16.5
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	54.0	17.4	28.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	42.3	15.3	42.3
	派遣社員	38	28.9	7.9	63.2
	その他	0	0.0	0.0	0.0

Q25 あなたが受けたセクハラは以下のどれに当てはまるか教えてください。(MA)

		該当数	性的な冗談やかからかい	性的な事実関係に関する質問	性的な内容の情報の流布	食事やデートへの執拗な誘い	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	性的な関係の強要(換雇など)	性的な言動による格差・減給・不利益な扱い・配置転換	その他
全体		814	49.8	20.0	9.8	17.6	22.7	5.2	13.9	4.9	
年代	20代	203	51.7	23.2	7.9	20.2	27.1	6.9	12.3	2.5	
	30代	206	51.5	21.8	14.1	20.4	21.8	4.4	9.7	3.9	
	40代	222	54.5	20.7	9.5	15.8	21.2	6.3	14.9	6.3	
	50代以上	183	39.9	13.7	7.7	13.7	20.8	2.7	19.1	7.1	
性別	男性	349	39.8	22.3	13.2	14.0	14.9	6.0	20.9	2.3	
	女性	465	57.2	18.3	7.3	20.2	28.6	4.5	8.6	6.9	
雇用形態	会社・団体の管理職	97	37.1	27.8	15.5	13.4	17.5	7.2	20.6	0.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	51.6	19.7	10.1	18.6	23.2	5.4	13.9	4.8	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	52.6	17.3	6.1	18.4	25.5	4.1	9.7	6.1	
	派遣社員	38	44.7	18.4	10.5	10.5	15.8	2.6	18.4	13.2	
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q26 あなたが受けたセクハラ行為は、具体的にどこで行われたものですか。(MA)

		該当数	工所通常業務(等)業務所、店、舗、場	出張先	業務で使用する車中	取引先(等)の場(等)の接打席	顧客の自宅	在宅勤務(等)時、メールE	就業時間外の懇親の場	就業時間外、休日の連絡(等)電話、メール	社員寮	通勤・退勤中	その他
全体		814	67.0	6.1	10.3	7.6	2.8	5.0	12.0	6.5	1.5	4.9	2.0
年代	20代	203	64.0	5.4	11.8	6.9	4.4	3.4	13.8	8.9	2.0	5.4	3.4
	30代	206	61.2	8.7	15.5	10.2	4.9	8.7	10.2	7.3	3.4	3.9	0.5
	40代	222	69.4	5.9	9.0	8.1	1.4	4.5	14.0	6.3	0.5	5.0	1.8
	50代以上	183	73.8	4.4	4.4	4.9	0.5	3.3	9.8	3.3	0.0	5.5	2.2
性別	男性	349	55.6	8.3	14.3	10.3	4.0	8.0	9.5	7.4	2.6	7.2	0.6
	女性	465	75.5	4.5	7.3	5.6	1.9	2.8	14.0	5.8	0.6	3.2	3.0
雇用形態	会社・団体の管理職	97	48.5	11.3	21.6	16.5	4.1	8.2	10.3	6.2	1.0	5.2	1.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	65.6	6.6	10.4	7.9	3.1	5.6	12.6	7.0	1.9	5.0	2.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	79.1	3.1	5.6	3.6	1.0	2.6	11.7	6.1	0.5	4.1	1.0
	派遣社員	38	68.4	2.6	5.3	2.6	5.3	2.6	10.5	2.6	2.6	7.9	2.6
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q27 あなたにセクハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)

	該当数	(会社役員) * 幹部	* (上司役員以外)	部下 *	同僚 *	を顧客等(患者を含む) * 家族等	社員の先等(他)	元従業員の出身	その他
全体	814	21.6	55.2	5.3	21.0	8.5	5.2	5.0	0.9
年代									
20代	203	22.2	58.6	4.9	16.3	10.8	6.4	3.0	0.5
30代	206	16.0	54.4	6.8	23.8	9.2	6.8	5.8	0.5
40代	222	24.3	59.5	5.4	18.5	8.6	3.2	5.4	0.5
50代以上	183	24.0	47.0	3.8	26.2	4.9	4.4	6.0	2.2
性別									
男性	349	19.5	50.4	8.3	20.9	8.0	5.7	7.2	0.9
女性	465	23.2	58.7	3.0	21.1	8.8	4.7	3.4	0.9
雇用形態									
会社・団体の管理職	97	26.8	47.4	13.4	16.5	11.3	6.2	10.3	0.0
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	21.7	57.8	5.2	21.1	8.3	5.0	3.7	0.8
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	19.9	52.0	2.0	23.0	7.7	4.1	6.1	1.0
派遣社員	38	15.8	57.9	2.6	21.1	7.9	10.5	2.6	2.6
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q28 セクハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべてお教えてください。(MA)

	該当数	怒りや感不満、不安	仕事に対する意欲	職場でのコミュニケーション	眠れなくなった	会社を休むことが増えた	通院したり服薬をした	入院した	その他	特に影響はなかった
全体	814	54.1	35.4	27.1	13.6	8.2	7.1	1.4	1.5	16.2
年代										
20代	203	53.2	33.5	22.2	8.4	9.9	7.9	3.0	0.5	17.2
30代	206	52.4	35.4	28.2	15.0	9.7	10.2	0.5	0.5	16.5
40代	222	60.4	37.8	31.5	16.2	6.3	5.0	0.9	2.3	14.4
50代以上	183	49.2	34.4	26.2	14.8	7.1	5.5	1.1	2.7	16.9
性別										
男性	349	44.1	33.8	28.4	15.2	10.0	9.5	2.3	0.3	14.0
女性	465	61.5	36.6	26.2	12.5	6.9	5.4	0.6	2.4	17.8
雇用形態										
会社・団体の管理職	97	36.1	34.0	30.9	14.4	12.4	8.2	4.1	0.0	10.3
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	55.1	34.2	26.7	13.7	8.7	7.7	1.2	2.3	18.2
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	58.7	38.8	24.5	12.2	5.1	5.1	0.5	0.0	15.8
派遣社員	38	63.2	36.8	36.8	18.4	7.9	7.9	0.0	2.6	7.9
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q29 セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

	該当数	社内の同僚に相談した	社内の上司に相談した	社内の相談窓口	相談した窓口に相談した(社内の担当者に)	人事部長等に相談した	社内産業保健スタッフ等に相談した	労働組合に相談した	会社相談窓口	会社窓口に相談した	会社とは無関係の医師やカウンセラーに相談した	会社とは無関係の弁護士に相談した	公的機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した	家族や社外の友人に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	その他	何もなかった
全体	814	18.3	13.8	5.8	6.4	4.3	3.3	3.4	1.7	2.2	2.3	13.4	3.4	6.9	2.6	39.8		
年代																		
20代	203	23.2	12.8	8.4	4.4	5.9	3.4	3.9	2.0	3.4	2.5	13.8	3.4	7.4	2.0	37.4		
30代	206	19.9	16.5	5.8	8.7	6.3	3.9	3.4	2.9	2.4	2.9	15.0	2.4	5.3	1.9	36.4		
40代	222	18.0	15.3	5.9	7.7	2.7	3.2	2.7	0.9	1.8	1.8	13.5	2.7	8.6	3.2	37.8		
50代以上	183	11.5	9.8	2.7	4.4	2.2	2.7	3.8	1.1	1.1	2.2	10.9	5.5	6.0	3.3	48.6		
性別																		
男性	349	12.3	11.2	9.5	10.9	8.3	6.0	5.4	1.1	4.0	2.6	7.4	4.0	4.6	0.6	42.1		
女性	465	22.8	15.7	3.0	3.0	1.3	1.3	1.9	2.2	0.9	2.2	17.8	3.0	8.6	4.1	38.1		
雇用形態																		
会社・団体の管理職	97	15.5	16.5	9.3	18.6	10.3	5.2	9.3	3.1	4.1	7.2	8.2	5.2	2.1	0.0	26.8		
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	18.6	13.5	6.2	5.6	4.8	4.1	2.9	1.9	2.5	1.4	12.8	3.7	5.4	3.1	43.3		
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	19.4	14.3	3.1	2.6	1.0	0.5	2.0	1.0	1.0	2.0	16.8	2.0	10.2	2.6	39.3		
派遣社員	38	15.8	7.9	5.3	5.3	0.0	2.6	2.6	0.0	0.0	2.6	15.8	2.6	21.1	2.6	31.6		
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

Q30 セクハラ行為を受けて、あなたが何もなかった理由をお教えてください。(MA)

	該当数	何をしても解決しなかった	職務上不利が生じる	職場内で公にされた	職場内からセクハラ行為がさらさら	職場の上司や同僚との関係が悪くなる	相談したからい雰囲気	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	相談できる窓口や担当者がなかった	その他
全体	324	58.6	16.4	12.0	5.2	9.6	12.0	4.0	2.5	2.5	3.4	3.4	31.2	2.5			
年代																	
20代	76	48.7	18.4	18.4	3.9	10.5	14.5	2.6	0.0	0.0	0.0	1.3	42.1	6.6			
30代	75	56.0	16.0	13.3	4.0	14.7	10.7	6.7	2.7	2.7	4.0	4.0	33.3	1.3			
40代	84	65.5	17.9	9.5	6.0	11.9	15.5	2.4	4.8	3.6	4.8	3.6	29.8	1.2			
50代以上	89	62.9	13.5	7.9	6.7	2.2	7.9	4.5	2.2	3.4	4.5	4.5	21.3	1.1			
性別																	
男性	147	53.7	18.4	11.6	4.1	8.2	10.2	5.4	2.0	2.7	3.4	4.8	29.3	2.0			
女性	177	62.7	14.7	12.4	6.2	10.7	13.6	2.8	2.8	2.3	3.4	2.3	32.8	2.8			
雇用形態																	
会社・団体の管理職	26	53.8	3.8	7.7	7.7	3.8	7.7	3.8	0.0	3.8	3.8	0.0	34.6	3.8			
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	209	55.0	19.1	10.5	4.3	10.5	10.5	3.3	1.9	2.4	3.3	4.3	34.9	1.4			
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	77	72.7	13.0	18.2	3.9	9.1	16.9	5.2	5.2	3.9	2.6	2.6	22.1	5.2			
派遣社員	12	41.7	16.7	8.3	25.0	8.3	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0			
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

Q31 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下Q32～34において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがセクハラを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のセクハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

		該当数	認識していた	認識なかった
全体		814	30.2	69.8
年代	20代	203	31.5	68.5
	30代	206	30.6	69.4
	40代	222	32.0	68.0
	50代以上	183	26.2	73.8
性別	男性	349	30.7	69.3
	女性	465	29.9	70.1
雇用形態	会社・団体の管理職	97	41.2	58.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	483	30.6	69.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	196	23.5	76.5
	派遣社員	38	31.6	68.4
	その他	0	0.0	0.0

Q32 あなたの勤務先は、あなたがセクハラを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(MA)

		該当数	にりあ相、な談問たののを要望す決を聞くれたため	のあヒアリンギ事グ実を確認つたため	置雇・たに換降格不利益な取扱いへて	た行為者に事実確認を行つた	下あなたの上確認を行つた	その他	特に何もしなかった
全体		246	34.6	24.4	15.4	11.0	7.3	2.8	33.7
年代	20代	64	43.8	28.1	17.2	9.4	7.8	3.1	26.6
	30代	63	38.1	28.6	15.9	19.0	9.5	0.0	27.0
	40代	71	35.2	21.1	16.9	7.0	8.5	4.2	32.4
	50代以上	48	16.7	18.8	10.4	8.3	2.1	4.2	54.2
性別	男性	107	32.7	21.5	24.3	11.2	5.6	0.0	29.0
	女性	139	36.0	26.6	8.6	10.8	8.6	5.0	37.4
雇用形態	会社・団体の管理職	40	47.5	20.0	17.5	12.5	5.0	0.0	20.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	148	34.5	25.7	19.6	10.8	9.5	4.1	31.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	46	26.1	26.1	4.3	10.9	2.2	2.2	45.7
	派遣社員	12	25.0	16.7	0.0	8.3	8.3	0.0	58.3
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q33 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、セクハラだと認めましたか。複数のセクハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

		該当数	め為あたをなせたクがハ受うけた認行	め為あなをなせたクがハ受うけた認行	だせもセつずなセつたあいうがま	その他
全体		246	30.1	26.4	40.2	3.3
年代	20代	64	39.1	20.3	37.5	3.1
	30代	63	36.5	23.8	39.7	0.0
	40代	71	21.1	33.8	42.3	2.8
	50代以上	48	22.9	27.1	41.7	8.3
性別	男性	107	30.8	36.4	30.8	1.9
	女性	139	29.5	18.7	47.5	4.3
雇用形態	会社・団体の管理職	40	40.0	37.5	22.5	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	148	30.4	25.0	41.2	3.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	46	21.7	26.1	47.8	4.3
	派遣社員	12	25.0	8.3	58.3	8.3
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q34 あなたの勤務先は、あなたがセクハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(MA)

		該当数	会社として謝罪をした	行為者に謝罪させた	行為者を配置転換した	行為者を処分した	会社が調査した結果について	あなたが配置転換した	健康診断を受けた	あなたに對して産内産後相産業を健康	あなたに對して社外の医療機関への受診を勧めた	あなたが心身の不調により休職やと復職の断りにより職場復帰の支えをたり	あなたが自身の問題点を指摘した、改善するよう指導	その他	何もしなかった
全体		74	32.4	27.0	10.8	6.8	8.1	1.4	8.1	1.4	5.4	4.1	1.4	21.6	
年代	20代	25	40.0	32.0	8.0	12.0	4.0	0.0	4.0	0.0	8.0	12.0	4.0	20.0	
	30代	23	39.1	26.1	4.3	8.7	13.0	0.0	13.0	0.0	4.3	0.0	0.0	21.7	
	40代	15	26.7	20.0	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	33.3	
	50代以上	11	9.1	27.3	36.4	0.0	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	
性別	男性	33	42.4	36.4	6.1	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	3.0	0.0	9.1	
	女性	41	24.4	19.5	14.6	4.9	7.3	2.4	7.3	2.4	2.4	4.9	2.4	31.7	
雇用形態	会社・団体の管理職	16	50.0	12.5	12.5	0.0	18.8	0.0	12.5	0.0	6.3	0.0	0.0	18.8	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	45	35.6	35.6	13.3	8.9	6.7	2.2	8.9	2.2	4.4	6.7	2.2	8.9	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	10	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	70.0	
	派遣社員	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q35 あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けたことはありますか。(SA)

		該当数	経験しなかつた	しただけ経験	時々経験した	し何度もしたり返
全体		8000	85.0	5.5	7.4	2.1
年代	20代	1430	83.8	6.9	6.9	2.4
	30代	1800	83.4	6.7	7.1	2.8
	40代	2280	84.6	5.3	8.2	2.0
	50代以上	2490	87.3	4.1	7.1	1.5
性別	男性	4380	85.0	5.9	7.0	2.0
	女性	3620	84.9	5.0	7.8	2.2
雇用形態	会社・団体の管理職	875	82.2	7.9	7.7	2.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4525	85.4	5.6	7.0	2.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	85.2	4.7	7.9	2.2
	派遣社員	333	85.9	3.0	7.8	3.3
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q36 あなたが顧客等から受けた著しい迷惑行為の件数は、コロナ禍(2020年2月以降)の前後で増減がありますか。(SA)

		該当数	て増加し禍て以前と比べ	らコないコ禍以前と変わ	てコ減少し禍て以前と比べ	分らない
全体		1200	14.9	53.3	13.8	18.0
年代	20代	232	16.4	47.8	14.7	21.1
	30代	299	17.7	51.5	16.1	14.7
	40代	352	13.1	56.0	12.2	18.8
	50代以上	317	13.2	56.2	12.6	18.0
性別	男性	655	15.1	53.0	16.5	15.4
	女性	545	14.7	53.8	10.5	21.1
雇用形態	会社・団体の管理職	156	14.7	52.6	21.2	11.5
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	15.1	53.6	15.7	15.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	14.9	54.5	7.4	23.2
	派遣社員	47	12.8	44.7	6.4	36.2
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q37 あなたが顧客等からの著しい迷惑行為を経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

		該当数	現在の職場	他現在の職場勤務先の	過去の勤務先の
全体		1200	62.1	16.8	21.2
年代	20代	232	57.3	12.9	29.7
	30代	299	60.2	17.7	22.1
	40代	352	68.2	15.3	16.5
	50代以上	317	60.6	20.2	19.2
性別	男性	655	59.5	20.0	20.5
	女性	545	65.1	12.8	22.0
雇用形態	会社・団体の管理職	156	58.3	27.6	14.1
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	62.8	17.2	20.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	65.8	12.5	21.7
	派遣社員	47	38.3	4.3	57.4
	その他	0	0.0	0.0	0.0

Q38 あなたが受けた顧客等からの著しい迷惑行為は以下のどれに当てはまるかお教えてください。(MA)

		該当数	暴行・傷害	脅迫	い名暴言毀損・侮辱・ひど	要品著等)のしく求不当土下要求への強金	(容長を時間なりの返拘のす束や同じム内	その他
全体		1200	6.5	14.6	46.9	24.9	52.0	4.9
年代	20代	232	12.1	19.0	42.7	27.2	56.5	3.4
	30代	299	7.0	17.1	47.8	29.1	47.2	5.7
	40代	352	5.1	12.2	49.1	23.0	55.1	2.8
	50代以上	317	3.5	11.7	46.7	21.5	49.8	7.6
性別	男性	655	7.0	16.0	45.2	28.5	51.3	3.1
	女性	545	5.9	12.8	49.0	20.6	52.8	7.2
雇用形態	会社・団体の管理職	156	9.6	17.3	42.9	27.6	47.4	3.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	6.5	15.7	42.8	27.2	54.2	3.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	6.0	12.2	56.3	20.5	49.4	7.1
	派遣社員	47	0.0	6.4	51.1	14.9	55.3	10.6
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q39 顧客等からの著しい迷惑行為は具体的にどこで行われたのですか。(MA)

		該当数	応所通 時での就 業客し 等への 対場	メ顧 ー客 等 の 電 話 や 時	含取 め引 先 の 接 打 ち 席 を わ む	メ取 ー引 先 等 の 電 話 や 時	外取 引 先 の 勤 務 時 間	話外 、 メ引 ー休 日 の 連 絡 時 間 (電)	そ の 他
全 体		1200	60.7	34.6	12.7	11.3	5.1	6.8	1.3
年 代	20代	232	65.1	30.2	9.5	9.1	5.6	8.2	1.7
	30代	299	58.5	35.8	14.7	12.7	8.0	9.0	1.0
	40代	352	60.2	36.9	11.4	11.6	4.3	5.4	1.1
	50代以上	317	59.9	34.1	14.5	11.4	2.8	5.0	1.3
性 別	男性	655	55.9	33.9	19.8	15.6	5.6	8.4	0.9
	女性	545	66.4	35.4	4.0	6.2	4.4	4.8	1.7
雇 用 形 態	会社・団体の管理職	156	45.5	42.3	21.2	19.2	9.0	9.6	0.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	57.3	36.2	16.0	13.8	5.3	7.4	0.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	74.4	26.8	3.3	3.9	3.0	3.6	2.4
	派遣社員	47	59.6	42.6	4.3	4.3	4.3	10.6	2.1
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q40 あなたに対し著しい迷惑行為を行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	そ 顧 客 等 へ の 苦 害 を 含 ま ず は	業 取 引 先 等 の 他 社 の 従 員	そ の 他
全 体		1200	77.1	27.7	0.9
年 代	20代	232	78.4	25.0	0.9
	30代	299	76.9	29.4	0.3
	40代	352	78.1	27.8	1.1
	50代以上	317	75.1	27.8	1.3
性 別	男性	655	71.3	35.6	0.3
	女性	545	84.0	18.2	1.7
雇 用 形 態	会社・団体の管理職	156	67.9	39.1	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	74.9	31.3	0.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	86.3	15.2	0.9
	派遣社員	47	72.3	27.7	4.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q41 顧客等からの著しい迷惑行為に対し、あなたはどのような対応をとりましたか。(MA)

		該当数	上 司 に 引 き 継 い だ	謝 り 続 け た	毅 然 と 対 応 し た	何 も で き な か つ た	要 求 に 応 じ た	そ の 他
全 体		1200	36.6	32.3	32.6	20.8	9.3	2.2
年 代	20代	232	49.6	36.2	29.3	17.7	12.9	1.7
	30代	299	37.5	32.4	33.8	20.4	8.4	1.3
	40代	352	35.2	31.8	34.1	19.6	8.8	1.7
	50代以上	317	27.8	29.7	32.2	24.6	8.2	3.8
性 別	男性	655	29.3	32.2	36.5	22.6	11.3	2.1
	女性	545	45.3	32.3	27.9	18.5	7.0	2.2
雇 用 形 態	会社・団体の管理職	156	23.1	24.4	39.7	21.2	9.0	2.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	35.2	33.0	32.7	21.8	10.4	2.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	44.0	34.2	30.7	19.0	7.4	2.4
	派遣社員	47	46.8	34.0	21.3	17.0	8.5	2.1
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q42 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

		該当数	な ど を 感 不 満 、 不 安	が 仕 事 に 対 し る 意 欲	た 働 場 の コ ン ミ 減 ユ ツ 二	眠 れ な く な つ た	増 え 社 を 休 む こ と が	し 通 院 し た り 服 薬 を	入 院 し た	そ の 他	特 に 影 響 は な か つ
全 体		1200	67.6	46.2	12.4	13.8	4.9	4.3	0.8	1.7	11.6
年 代	20代	232	69.4	50.4	13.4	16.4	6.9	4.3	1.7	0.9	9.1
	30代	299	64.5	45.8	15.1	14.0	5.4	5.7	1.0	0.7	11.7
	40代	352	69.0	51.1	10.5	12.2	3.4	3.4	0.6	1.7	12.8
	50代以上	317	67.5	37.9	11.4	13.2	4.7	3.8	0.3	3.2	12.0
性 別	男性	655	60.9	43.8	15.1	14.2	5.2	5.0	1.4	1.2	14.0
	女性	545	75.6	49.0	9.2	13.2	4.6	3.3	0.2	2.2	8.6
雇 用 形 態	会社・団体の管理職	156	55.8	40.4	16.0	11.5	5.1	3.2	2.6	0.6	14.1
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	67.6	46.7	14.7	15.4	5.6	5.1	0.8	1.7	10.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	73.8	48.5	6.5	11.6	3.9	2.7	0.3	2.1	11.3
	派遣社員	47	61.7	40.4	10.6	12.8	2.1	6.4	0.0	2.1	17.0
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q43 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたはどのような行動をされましたか。(MA)

	該当数	迷惑行為を受けた際の対応															
		社内 の同僚 に相談 した	社内 の上司 に相談 した	社内 の相 談窓 口に 相談 した	人 事等 の相 談窓 口に 相談 した	社 内の 相 談窓 口に 相談 した	社 内の 産 業医 生等 に相 談し た	労 働組 合に 相談 した	社 外 の 相 談窓 口に 相談 した	会 社 が 設 置し てい る社 内 の 相 談窓 口に 相談 した	相 談窓 口に 相談 した が、 解決 しな かっ た	会 社 が 設 置し てい る社 外 の 相 談窓 口に 相談 した	公 的機 関へ 相談 した	公 的機 関へ 相談 した が、 解決 しな かっ た	家 族や 社外 の友 人に 相談 した	し ばら く会 社を 休ん だ	会 社を 退職 した
全体	1200	34.0	48.4	5.1	4.3	2.0	2.4	2.2	2.5	1.7	1.5	12.9	2.2	2.9	0.8	24.3	
年代																	
20代	232	35.8	50.0	8.6	4.7	2.6	4.7	1.7	3.9	2.6	1.3	17.2	3.0	4.3	0.0	21.1	
30代	299	33.1	48.8	5.4	5.7	3.3	2.3	4.3	3.3	2.7	1.7	13.7	1.7	2.7	0.7	22.7	
40代	352	35.5	52.0	4.3	3.1	0.9	1.7	1.7	1.7	0.9	1.4	11.9	1.4	3.1	0.6	24.1	
50代以上	317	31.9	42.9	3.2	4.1	1.6	1.6	0.9	1.6	0.9	1.6	10.1	2.8	1.9	1.6	28.1	
性別																	
男性	655	28.2	45.5	6.7	5.6	3.1	3.2	2.7	2.9	2.4	1.7	8.7	2.3	2.4	0.6	27.3	
女性	545	40.9	51.9	3.1	2.8	0.7	1.5	1.5	2.0	0.7	1.3	18.0	2.0	3.5	0.9	20.6	
雇用形態																	
会社・団体の管理職	156	23.1	37.2	11.5	8.3	3.2	3.8	3.8	1.3	3.8	2.6	3.2	3.2	1.3	1.9	26.3	
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	34.8	51.3	5.7	3.9	2.3	2.6	2.0	2.9	1.5	1.4	12.7	1.8	2.1	0.3	22.7	
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	38.4	49.7	1.5	3.6	1.2	1.5	2.1	2.4	1.2	1.2	18.2	2.4	4.8	0.9	25.9	
派遣社員	47	27.7	36.2	0.0	2.1	0.0	2.1	0.0	2.1	0.0	2.1	10.6	2.1	6.4	2.1	27.7	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q44 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(MA)

	該当数	理由										その他
		な い と し て も 思 っ た 解 決 に な ら な い	と 思 っ た が 効 果 が な い	職 場 の 上 司 や 同 僚 と の 間 で 悪 い 言 い が あ る	職 場 の 上 司 や 同 僚 と の 間 で 悪 い 言 い が あ る	あ ら ま ま の ま ま に あ る	部 門 の 上 司 や 同 僚 と の 間 で 悪 い 言 い が あ る	相 談 窓 口に 相談 した が、 解決 しな かっ た	相 談 窓 口に 相談 した が、 解決 しな かっ た	相 談 窓 口に 相談 した が、 解決 しな かっ た	相 談 窓 口に 相談 した が、 解決 しな かっ た	
全体	291	57.4	10.7	4.5	4.1	7.9	6.2	2.4	4.1	5.2	31.3	2.7
年代												
20代	49	61.2	4.1	0.0	2.0	4.1	4.1	0.0	0.0	2.0	38.8	2.0
30代	68	54.4	10.3	4.4	4.4	8.8	10.3	5.9	7.4	8.8	33.8	0.0
40代	85	56.5	9.4	5.9	1.2	10.6	0.0	1.2	2.4	3.5	31.8	2.4
50代以上	89	58.4	15.7	5.6	7.9	6.7	10.1	2.2	5.6	5.6	24.7	5.6
性別												
男性	179	55.3	12.8	5.0	4.5	8.4	4.5	1.7	3.9	5.6	29.6	3.4
女性	112	60.7	7.1	3.6	3.6	7.1	8.9	3.6	4.5	4.5	33.9	1.8
雇用形態												
会社・団体の管理職	41	41.5	19.5	4.9	4.9	7.3	4.9	0.0	4.9	7.3	26.8	7.3
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	150	58.7	12.0	5.3	5.3	10.0	6.0	3.3	4.7	7.3	29.3	2.0
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	87	62.1	4.6	3.4	2.3	5.7	6.9	2.3	2.3	1.1	35.6	1.1
派遣社員	13	61.5	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	38.5	7.7
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q45 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下Q46において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたが顧客等からの著しい迷惑行為を受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。顧客等からの著しい迷惑行為を複数経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

	該当数	認識して いた	い ん ち が な い
		全体	1200
年代			
20代	232	63.8	36.2
30代	299	61.2	38.8
40代	352	54.8	45.2
50代以上	317	51.4	48.6
性別			
男性	655	54.7	45.3
女性	545	60.4	39.6
雇用形態			
会社・団体の管理職	156	59.0	41.0
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	661	56.4	43.6
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	336	58.9	41.1
派遣社員	47	51.1	48.9
その他	0	0.0	0.0

Q46 顧客等からの著しい迷惑行為について、あなたの勤務先は、あなたが顧客等からの著しい迷惑行為を受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(MA)

	該当数	対応							その他
		た め に あ ら ま ま の ま ま に あ る	あ ら ま ま の ま ま に あ る	社 内 の 上 司 や 同 僚 と の 間 で 悪 い 言 い が あ る	社 内 の 上 司 や 同 僚 と の 間 で 悪 い 言 い が あ る	あ ら ま ま の ま ま に あ る	あ ら ま ま の ま ま に あ る	あ ら ま ま の ま ま に あ る	
全体	687	48.6	32.2	16.0	9.3	5.1	4.2	2.0	19.4
年代									
20代	148	56.1	33.8	16.2	12.8	6.8	6.1	0.0	11.5
30代	183	45.9	37.7	17.5	7.7	3.8	3.3	2.7	18.0
40代	193	50.3	28.5	17.1	10.4	4.7	3.6	2.6	20.2
50代以上	163	42.9	28.8	12.9	6.7	5.5	4.3	2.5	27.0
性別									
男性	358	46.4	36.9	20.1	9.5	6.7	3.4	2.5	19.3
女性	329	51.1	27.1	11.6	9.1	3.3	5.2	1.5	19.5
雇用形態									
会社・団体の管理職	92	51.1	32.6	21.7	6.5	8.7	1.1	2.2	14.1
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	373	48.3	33.5	18.5	9.9	5.6	5.4	1.9	19.0
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	198	50.0	29.8	10.1	10.1	2.5	3.0	2.5	20.7
派遣社員	24	33.3	29.2	4.2	4.2	4.2	8.3	0.0	33.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q47 あなたは過去3年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む）でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことがありますか（職場で冗談半分で言われたものは除く）。（SA）

	該当数	か経験したしな	験一しだけ経	た時々経験し	た返り度し経験し
全体	8000	92.4	3.8	2.9	1.0
年代					
20代	1430	91.7	4.8	2.4	1.1
30代	1800	91.3	4.8	2.9	0.9
40代	2280	92.9	3.5	2.7	0.8
50代以上	2490	93.1	2.7	3.3	1.0
性別					
男性	4380	91.6	4.5	2.9	1.0
女性	3620	93.4	2.8	2.8	0.9
雇用形態					
会社・団体の管理職	875	88.3	6.9	4.1	0.7
会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4525	92.4	3.7	2.9	1.0
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	93.9	2.9	2.3	0.9
派遣社員	333	92.8	2.4	2.7	2.1
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q48 ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことがある行為は、以下のどのハラスメントに該当しますか。（MA）

	該当数	パワハラ	セクハラ	す業妊いハからメン	し従取ク中就	その
全体	608	66.3	21.2	10.0	16.0	7.7
年代						
20代	118	66.1	30.5	16.9	16.9	7.6
30代	156	53.8	22.4	13.5	16.0	12.8
40代	161	69.6	24.2	6.2	16.8	4.3
50代以上	173	74.6	11.0	5.8	14.5	6.4
性別						
男性	370	64.9	17.0	7.0	18.6	9.2
女性	238	68.5	27.7	14.7	11.8	5.5
雇用形態						
会社・団体の管理職	102	60.8	17.6	14.7	21.6	9.8
会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	344	66.0	23.5	8.4	16.9	8.1
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	138	69.6	18.1	10.1	11.6	5.1
派遣社員	24	75.0	20.8	12.5	4.2	8.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q49 ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことについてお聞かせください。あなたご自身や勤務先は、あなたの行為がハラスメントに当たると考えていますか。ハラスメント行為をしたり、したと指摘を受けた経験が複数ある場合は、最も新しいものについてお教えてください。（SA）

	該当数	ハし自ラた分	はた自ラ感	をは自ラ感	ハた自ラ感	ラた自ラ感	なラた自ラ感	その	いな
全体	608	13.0	18.1	14.6	6.6	9.2	9.2	0.8	28.5
年代									
20代	118	19.5	23.7	14.4	4.2	3.4	5.9	1.7	27.1
30代	156	14.7	15.4	15.4	5.8	8.3	9.0	0.0	31.4
40代	161	10.6	18.6	14.9	9.3	9.9	7.5	1.2	28.0
50代以上	173	9.2	16.2	13.9	6.4	13.3	13.3	0.6	27.2
性別									
男性	370	12.2	19.2	16.5	5.9	9.7	10.0	0.3	26.2
女性	238	14.3	16.4	11.8	7.6	8.4	8.0	1.7	31.9
雇用形態									
会社・団体の管理職	102	18.6	20.6	13.7	11.8	9.8	10.8	0.0	14.7
会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	344	12.8	16.6	17.7	4.7	9.6	8.7	1.5	28.5
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	138	9.4	19.6	8.7	8.7	8.0	9.4	0.0	36.2
派遣社員	24	12.5	20.8	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	41.7
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q50 あなたの行為に対して、あなたの勤務先（経営者や人事労務、上司など）はどのような対応をしましたか。（MA）

	該当数	ざとあ	命あ	たあ	等あ	あ	よを	たハ	そ	何
全体	119	36.1	10.1	19.3	9.2	5.0	6.7	12.6	3.4	10.1
年代										
20代	28	50.0	14.3	17.9	3.6	7.1	3.6	10.7	0.0	3.6
30代	32	34.4	9.4	12.5	18.8	9.4	9.4	6.3	0.0	9.4
40代	32	28.1	15.6	28.1	6.3	0.0	3.1	15.6	9.4	9.4
50代以上	27	33.3	0.0	18.5	7.4	3.7	11.1	18.5	3.7	18.5
性別										
男性	67	34.3	11.9	23.9	10.4	4.5	6.0	9.0	1.5	10.4
女性	52	38.5	7.7	13.5	7.7	5.8	7.7	17.3	5.8	9.6
雇用形態										
会社・団体の管理職	31	38.7	16.1	29.0	19.4	3.2	3.2	6.5	3.2	3.2
会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	60	40.0	8.3	16.7	6.7	5.0	8.3	13.3	1.7	11.7
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	25	28.0	8.0	12.0	4.0	8.0	8.0	16.0	8.0	12.0
派遣社員	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q51 あなたの勤務先は以下のハラスメントについて、予防・解決のための取組を行っていますか。(MA)

	該当数	ハワハラ	セクハラ	就業・妊娠・出産・育児・介護・通学・通勤・通社・通社	迷惑行為に対する取組	顧客・取引先等に対する取組	中間・研修活動中における取組	その他	いずれにも取り組まない
全体	8000	39.2	36.2	22.6	13.9	7.9	0.3	55.8	
年代									
20代	1430	33.6	30.1	20.1	10.3	6.6	0.1	60.3	
30代	1800	37.3	33.1	22.1	12.8	7.3	0.1	56.9	
40代	2280	39.0	36.8	22.5	14.2	7.9	0.6	55.9	
50代以上	2490	44.0	41.2	24.6	16.6	9.1	0.3	52.1	
性別									
男性	4380	43.6	40.3	25.2	17.5	9.8	0.3	50.6	
女性	3620	33.8	31.1	19.5	9.6	5.7	0.3	62.0	
雇用形態									
会社・団体の管理職	875	57.4	54.9	35.5	26.2	14.2	0.3	32.6	
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4525	39.8	36.3	23.5	13.9	8.1	0.3	55.4	
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	31.2	28.7	15.9	9.7	5.0	0.3	65.3	
派遣社員	333	37.8	35.7	22.2	11.1	8.4	0.0	57.1	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q52 あなたの勤務先では、各種ハラスメントの予防・解決のために具体的どのような取組を行っていますか。実施しているのと知っているものを教えてください。(MA)

	該当数	ハラスメント発生時の対応	相談窓口の設置と周知	相談窓口担当者による対応	相談窓口の役割	相談窓口の連携	相談窓口の報告	相談窓口の対応	相談窓口の運用	相談窓口の改善	相談窓口の強化	相談窓口の充実	相談窓口の向上	相談窓口の発展	相談窓口の創造	その他
全体	3540	49.7	62.9	29.9	52.1	30.4	27.7	25.3	20.5	27.2	18.7	22.1	18.3	19.6	0.8	
年代																
20代	567	51.3	57.3	25.9	44.4	27.3	23.8	21.0	17.1	22.9	15.3	18.0	15.3	15.5	0.4	
30代	776	46.6	59.9	26.4	47.7	26.4	23.8	22.2	19.5	25.6	17.8	20.1	16.8	19.5	0.6	
40代	1005	51.3	63.0	30.2	53.0	30.8	28.1	26.7	20.5	27.8	19.6	23.4	19.1	20.0	1.1	
50代以上	1192	49.5	67.4	33.6	57.7	34.1	31.9	28.3	22.8	29.8	20.1	24.2	20.1	21.4	0.9	
性別																
男性	2165	52.9	64.2	32.6	50.3	31.4	29.1	28.0	22.4	29.9	19.6	23.3	19.2	21.6	0.8	
女性	1375	44.6	60.9	25.6	54.8	28.9	25.7	21.1	17.6	23.0	17.2	20.1	17.0	16.6	0.9	
雇用形態																
会社・団体の管理職	590	57.5	65.8	35.1	51.4	34.1	32.4	30.8	24.2	30.8	24.4	24.9	21.4	24.2	0.7	
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	50.3	62.3	30.4	52.5	30.3	28.0	25.9	21.2	28.6	18.7	22.4	18.9	19.9	0.8	
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	43.6	61.5	26.2	51.8	28.5	23.1	20.1	16.5	21.2	15.6	19.8	15.1	16.1	1.0	
派遣社員	143	42.0	67.8	21.0	50.3	28.0	30.1	23.1	17.5	25.9	12.6	18.2	16.1	16.8	0.7	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q53 あなたの勤務先は各種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感じますか。(SA)

	該当数	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	分からない
全体	3540	18.9	52.5	18.6	10.0
年代					
20代	567	18.7	55.0	15.2	11.1
30代	776	16.6	51.9	20.2	11.2
40代	1005	18.3	52.7	19.8	9.2
50代以上	1192	21.1	51.3	18.1	9.5
性別					
男性	2165	20.0	54.2	18.4	7.3
女性	1375	17.2	49.7	18.8	14.3
雇用形態					
会社・団体の管理職	590	25.9	52.0	18.0	4.1
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	18.3	53.0	20.1	8.6
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	15.5	52.2	15.6	16.6
派遣社員	143	18.2	48.3	15.4	18.2
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.1 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。/職場の生産性(SA)

	該当数	改善された	変わった	悪化した	分からない
全体	3540	12.3	67.0	5.1	15.6
年代					
20代	567	17.8	60.1	4.8	17.3
30代	776	13.3	66.0	5.3	15.5
40代	1005	11.9	67.6	4.8	15.7
50代以上	1192	9.5	70.5	5.3	14.8
性別					
男性	2165	12.0	69.1	5.9	13.1
女性	1375	12.9	63.8	3.7	19.6
雇用形態					
会社・団体の管理職	590	14.1	72.0	6.1	7.8
会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	13.0	68.6	5.7	12.8
パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	10.2	61.0	3.0	25.8
派遣社員	143	8.4	57.3	2.8	31.5
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.2 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／あなた自身の働きやすさ(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	15.6	66.7	7.0	10.6
年代	20代	567	25.7	57.1	5.8	11.3
	30代	776	15.2	65.9	8.1	10.8
	40代	1005	15.3	65.5	7.4	11.8
	50代以上	1192	11.3	72.8	6.6	9.2
性別	男性	2165	14.4	67.9	8.8	8.9
	女性	1375	17.6	64.7	4.3	13.4
雇用形態	会社・団体の管理職	590	14.7	71.9	7.6	5.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	15.9	67.5	8.1	8.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	16.6	61.8	4.2	17.4
	派遣社員	143	9.8	61.5	4.9	23.8
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.3 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／同じ職場の他の人の働きやすさ(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	15.2	64.6	6.2	14.0
年代	20代	567	23.5	56.8	5.1	14.6
	30代	776	16.0	62.6	7.7	13.7
	40代	1005	14.8	63.7	6.5	15.0
	50代以上	1192	11.1	70.4	5.4	13.2
性別	男性	2165	14.5	66.1	7.2	12.2
	女性	1375	16.4	62.3	4.5	16.9
雇用形態	会社・団体の管理職	590	15.1	71.5	5.1	8.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	15.7	65.6	7.0	11.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	15.2	58.3	5.0	21.5
	派遣社員	143	8.4	56.6	4.9	30.1
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.4 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／あなた自身の業務の負荷(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	10.7	68.9	9.3	11.1
年代	20代	567	18.0	61.4	9.2	11.5
	30代	776	11.9	66.9	10.2	11.1
	40代	1005	10.4	68.9	8.7	12.0
	50代以上	1192	6.7	73.8	9.4	10.1
性別	男性	2165	9.6	70.4	10.8	9.2
	女性	1375	12.5	66.5	7.0	14.0
雇用形態	会社・団体の管理職	590	10.7	70.2	12.9	6.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	11.0	70.4	9.6	8.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	10.2	65.6	6.7	17.5
	派遣社員	143	9.1	60.1	4.9	25.9
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.5 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／同じ職場の他の人の業務の負荷(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	10.3	68.5	6.8	14.5
年代	20代	567	19.2	59.8	6.7	14.3
	30代	776	9.9	68.7	7.3	14.0
	40代	1005	9.6	68.2	7.2	15.1
	50代以上	1192	6.8	72.7	6.1	14.3
性別	男性	2165	9.4	70.3	8.1	12.1
	女性	1375	11.6	65.6	4.7	18.2
雇用形態	会社・団体の管理職	590	10.5	72.7	8.5	8.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	10.4	70.6	7.2	11.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	10.4	62.0	5.1	22.5
	派遣社員	143	5.6	55.9	3.5	35.0
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.6 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／部下への指導のしやすさ(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	11.1	64.8	8.7	15.4
年代	20代	567	19.0	58.2	7.1	15.7
	30代	776	10.4	66.0	9.4	14.2
	40代	1005	10.8	64.5	8.7	16.0
	50代以上	1192	8.0	67.4	9.1	15.6
性別	男性	2165	10.5	65.7	11.4	12.3
	女性	1375	12.0	63.3	4.4	20.3
雇用形態	会社・団体の管理職	590	11.9	68.8	12.0	7.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	11.5	67.4	9.2	11.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	10.4	56.8	6.0	26.8
	派遣社員	143	6.3	55.2	2.8	35.7
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.7 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／上司／部下とのコミュニケーション(話しやすさ/接しやすさ)(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	13.5	65.6	8.4	12.5
年代	20代	567	22.6	58.4	7.1	12.0
	30代	776	13.4	64.4	9.3	12.9
	40代	1005	12.9	65.2	8.7	13.2
	50代以上	1192	9.8	70.1	8.1	11.9
性別	男性	2165	12.6	66.5	10.4	10.5
	女性	1375	15.1	64.2	5.1	15.6
雇用形態	会社・団体の管理職	590	13.7	68.3	11.4	6.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	13.7	68.1	8.4	9.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	13.7	59.5	6.5	20.3
	派遣社員	143	9.8	52.4	5.6	32.2
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q54.8 あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。／体調不良などで休む人の人数(SA)

		該当数	改善された	変わらない	悪化している	分からない
全体		3540	11.6	66.6	7.6	14.2
年代	20代	567	18.7	61.2	6.0	14.1
	30代	776	11.0	67.0	8.2	13.8
	40代	1005	11.0	64.6	8.1	16.3
	50代以上	1192	9.1	70.6	7.6	12.8
性別	男性	2165	10.5	68.6	8.9	12.0
	女性	1375	13.3	63.3	5.7	17.7
雇用形態	会社・団体の管理職	590	10.8	71.5	9.3	8.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	2020	12.0	68.5	7.9	11.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	787	11.8	60.1	6.5	21.6
	派遣社員	143	7.0	55.2	3.5	34.3
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q55 あなたの勤務先は、ハラスメントの予防・解決のために、今後どのような取組を実施した方がよい、または力を入れた方がよいと思いますか。(MA)

		該当数	二化コ ケのミ ケのミ シめニ ヨのケ ン取シ ヨに 関(一 定 す る 研 修 等 等 コ ミ ユ 滑	働 な 職 場 環 境 の 改 善 の た め の 取 組 等 等 長 時 間 適 正	施 へ 衛 生 委 員 会 の 活 用 等 等 交 換 の 進 行	顧 客 取 引 先 か ら の 迷 惑 行 為 に 関 す	そ の 他	特 に な い
全体		8000	30.4	28.7	17.9	10.3	0.7	49.9
年代	20代	1430	30.8	28.0	19.0	9.9	0.3	50.3
	30代	1800	31.2	30.7	21.1	11.4	0.4	48.3
	40代	2280	31.1	28.9	17.1	10.4	0.6	49.2
	50代以上	2490	28.8	27.3	15.6	9.6	1.1	51.4
性別	男性	4380	31.7	30.7	18.4	10.0	0.7	48.2
	女性	3620	28.7	26.2	17.2	10.6	0.7	52.0
雇用形態	会社・団体の管理職	875	41.8	36.1	18.1	10.6	1.7	35.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4525	30.1	30.0	19.2	10.1	0.5	49.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2267	26.9	23.3	15.4	10.8	0.6	55.0
	派遣社員	333	27.3	27.6	16.8	9.3	0.9	54.4
	その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

②労働者等調査(女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント) 集計表

Q1_1 あなたの年齢をお知らせください。/歳 (NU)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	20代	143	14.3
2	30代	664	66.4
3	40代	193	19.3

Q2 あなたの性別をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	男性	0	0.0
2	女性	1000	100.0

Q3 過去5年間に、働きながら妊娠または出産を経験されましたか。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	はい	1000	100.0
2	いいえ	0	0.0

Q4 あなたの雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	経営者(自営業を含む)	0	0.0
2	会社・団体の役員	0	0.0
3	会社・団体の管理職	16	1.6
4	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	520	52.0
5	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	432	43.2
6	派遣社員	32	3.2
7	公務員	0	0.0
8	その他	0	0.0
9	無職	0	0.0

Q5 あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	管理職	13	1.3
2	事務職	439	43.9
3	専門技術職(研究者を含む)	99	9.9
4	営業・販売職	105	10.5
5	サービス職	217	21.7
6	製造・生産工程職	68	6.8
7	輸送・機械運転職	5	0.5
8	建設・採掘職	3	0.3
9	その他	51	5.1

Q6 現在の勤務先(※)での勤続年数をお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	半年未満	71	7.1
2	半年～1年未満	63	6.3
3	1年以上～3年未満	190	19.0
4	3年以上～5年未満	147	14.7
5	5年以上～10年未満	277	27.7
6	10年以上～15年未満	177	17.7
7	15年以上～20年未満	63	6.3
8	20年以上	12	1.2

Q7 あなたの勤務先の業種をお教えてください。(SA)

全体		回答数	%
		1000	100.0
1	農林漁業	4	0.4
2	鉱業、採石業	4	0.4
3	建設業	41	4.1
4	製造業	158	15.8
5	電気・ガス・熱供給・水道業	9	0.9
6	情報通信業	43	4.3
7	運輸業、郵便業	29	2.9
8	卸売業、小売業	120	12.0
9	金融業、保険業	74	7.4
10	不動産業、物品賃貸業	16	1.6
11	学術研究、専門・技術サービス業	17	1.7
12	宿泊業、飲食サービス業	59	5.9
13	生活関連サービス業、娯楽業	45	4.5
14	教育、学習支援業	45	4.5
15	医療、福祉	202	20.2
16	複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	7	0.7
17	その他サービス業	113	11.3
18	その他	14	1.4

Q8 あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には、正社員のほかにパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお考えください。(SA)

全体		回答数	%
		1000	100.0
1	29名以下	257	25.7
2	30～49名	81	8.1
3	50～99名	105	10.5
4	100～299名	132	13.2
5	300～999名	120	12.0
6	1,000名以上	206	20.6
7	分からない	99	9.9

Q9 あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(MA)

全体		回答数	%
		1000	100.0
1	上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	152	15.2
2	残業が多い／休暇を取りづらい	160	16.0
3	業績が低下している／低調である	167	16.7
4	ハラスメント防止規定が制定されていない	61	6.1
5	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	101	10.1
6	従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している	38	3.8
7	職場の雰囲気がだけすぎている／上司が寛容すぎる	58	5.8
8	従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる	59	5.9
9	従業員の年代に偏りがある	132	13.2
10	過去に産前・産後休業や育児休業を取得した女性従業員がいない／少ない	132	13.2
11	過去に育児休業を取得した男性従業員がいない／少ない	337	33.7
12	女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある	62	6.2
13	男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある	25	2.5
14	子育てをしている管理職がいない／少ない	180	18.0
15	子育てをしている従業員がいない／少ない	101	10.1
16	女性の育児休業取得に否定的な人が多い	36	3.6
17	男性の育児参画に否定的な人が多い	55	5.5
18	従業員が男性ばかりである	77	7.7
19	従業員が女性ばかりである	169	16.9
20	女性管理職の比率が低い	173	17.3
21	その他	5	0.5
22	当てはまるものはない	234	23.4

Q10.1 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／悩み、不満、問題を会社に伝えやすい(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	非常に当てはまる	88	8.8
2	まあ当てはまる	284	28.4
3	どちらともいえない	327	32.7
4	あまり当てはまらない	207	20.7
5	全く当てはまらない	94	9.4

Q10.2 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／悩み、不満、問題を上司に伝えやすい(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	非常に当てはまる	95	9.5
2	まあ当てはまる	326	32.6
3	どちらともいえない	335	33.5
4	あまり当てはまらない	163	16.3
5	全く当てはまらない	81	8.1

Q10.3 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／同僚同士のコミュニケーションが円滑である(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	非常に当てはまる	117	11.7
2	まあ当てはまる	410	41.0
3	どちらともいえない	341	34.1
4	あまり当てはまらない	75	7.5
5	全く当てはまらない	57	5.7

Q10.4 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／仕事以外のことを相談できる同僚がいる(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	非常に当てはまる	120	12.0
2	まあ当てはまる	364	36.4
3	どちらともいえない	330	33.0
4	あまり当てはまらない	104	10.4
5	全く当てはまらない	82	8.2

Q11 あなたは過去5年間に、勤務先（現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む）で、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたことがありますか。（SA）

		該当数	経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	経験し続けた
全体		1000	73.7	17.7	7.2	1.4
年代	20代	143	74.1	21.7	4.2	0.0
	30代	664	73.9	17.0	7.5	1.5
	40代	193	72.5	17.1	8.3	2.1
雇用形態	会社・団体の管理職	16	43.8	31.3	18.8	6.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	520	71.7	17.9	9.4	1.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	432	77.1	16.9	4.4	1.6
	派遣社員	32	75.0	18.8	3.1	3.1

Q12 あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。（SA）

		該当数	現在の職場	現在の職場以外の勤務先	過去の勤務先
全体		263	52.5	15.2	32.3
年代	20代	37	40.5	13.5	45.9
	30代	173	54.9	15.6	29.5
	40代	53	52.8	15.1	32.1
雇用形態	会社・団体の管理職	9	55.6	33.3	11.1
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	66.0	19.0	15.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	35.4	9.1	55.6
	派遣社員	8	12.5	0.0	87.5

Q13 あなたが受けたハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。（MA）

		該当数	上司による言動、制度等の利用の請求や制	同等の言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制	同僚等による言動、利用の請求や制
全体		263	24.3	16.7	24.0	15.6	12.5	2.3	4.2	4.2	11.0	10.6	13.7	3.4	4.6	4.9	6.8	0.0	0.0	0.0
年代	20代	37	27.0	21.6	18.9	24.3	10.8	5.4	8.1	8.1	8.1	2.7	16.2	5.4	5.4	13.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代	173	25.4	15.6	23.1	14.5	13.3	1.2	4.0	3.5	10.4	10.4	13.9	4.0	4.0	2.9	8.7	0.0	0.0	0.0
	40代	53	18.9	17.0	30.2	13.2	11.3	3.8	1.9	3.8	15.1	17.0	11.3	0.0	5.7	5.7	5.7	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	9	33.3	22.2	0.0	44.4	22.2	0.0	22.2	2.2	33.3	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	24.5	18.4	25.2	10.9	8.8	1.4	2.0	2.7	13.6	16.3	5.0	3.4	1.4	2.7	7.5	0.0	0.0	0.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	25.3	13.1	23.2	19.2	14.1	1.0	5.1	4.0	6.1	1.0	12.1	3.0	10.1	8.1	7.1	0.0	0.0	0.0
	派遣社員	8	0.0	25.0	37.5	25.0	50.0	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0

Q14 ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いを受ける要因となった理由、利用した制度または利用しようとした制度として考えられるものをお教えてください。（MA）

		該当数	妊娠・出産した	産前・産後休業	と、提、妊、措、妊、間、妊、育、育、限、の、の、子、暇、そ									
全体		263	57.0	28.9	25.5	7.6	8.7	8.0	6.8	12.9	8.7	11.0	9.1	12.2
年代	20代	37	59.5	16.2	24.3	0.0	10.8	0.0	5.4	10.8	0.0	5.4	5.4	13.5
	30代	173	57.2	32.4	26.0	8.7	8.7	9.2	8.1	13.3	12.7	11.0	7.5	9.8
	40代	53	54.7	26.4	24.5	9.4	7.5	9.4	3.8	13.2	1.9	15.1	17.0	18.9
雇用形態	会社・団体の管理職	9	55.6	44.4	11.1	0.0	11.1	22.2	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	52.4	34.0	24.5	7.5	9.5	10.2	10.2	13.6	13.6	14.3	9.5	10.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	62.6	20.2	25.3	7.1	7.1	3.0	3.0	10.1	2.0	8.1	8.1	15.2
	派遣社員	8	75.0	25.0	62.5	25.0	12.5	12.5	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0

Q15 あなたにハラスメントまたは不利益取扱いを行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	* 会社の幹部（役員）	上司（役員以外）*	部下*	同僚*	顧客等（患者やその家族等を含む）*	取引先等の他社の従業員・役員*	派遣元・出向元の従業員	その他
全体		263	30.4	62.7	3.0	20.5	2.7	2.3	4.2	1.1
年代	20代	37	35.1	51.4	5.4	10.8	2.7	2.7	2.7	0.0
	30代	173	29.5	65.9	2.3	22.0	2.9	1.7	5.2	1.2
	40代	53	30.2	60.4	3.8	22.6	1.9	3.8	1.9	1.9
雇用形態	会社・団体の管理職	9	33.3	55.6	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	27.2	65.3	2.0	21.8	3.4	3.4	2.7	0.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	36.4	57.6	3.0	20.2	1.0	0.0	5.1	2.0
	派遣社員	8	12.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0

Q16 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

		該当数	怒りや不満、不安などを感じた	が仕事に対する意欲を減らした	職場でのコミュニケーションが減少した	眠れなくなった	会社を休むことが増えた	通院したり服薬をした	入院した	その他	特に影響はなかった
全体		263	69.2	52.9	26.2	14.8	10.6	7.6	1.5	3.0	6.5
年代	20代	37	73.0	48.6	32.4	10.8	18.9	2.7	5.4	2.7	8.1
	30代	173	65.3	52.6	23.1	16.2	9.8	8.7	0.6	2.9	7.5
	40代	53	79.2	56.6	32.1	13.2	7.5	7.5	1.9	3.8	1.9
雇用形態	会社・団体の管理職	9	55.6	44.4	44.4	22.2	11.1	0.0	33.3	0.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	63.9	51.0	28.6	15.6	8.2	8.2	0.7	2.0	5.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	77.8	53.5	23.2	13.1	13.1	7.1	0.0	5.1	9.1
	派遣社員	8	75.0	87.5	0.0	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0

Q17 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、利用をあきらめた制度はありますか。(MA)

		該当数	妊娠中の措置（母性健康管理措置）に関する	妊娠中の軽易な業務への転換	定労働時間の超過を抑制する労働時間の制限	妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜労働の制限	育児時間	育児休業	育児のための残業免除、時間外労働の制限	時給の変更等の措置	子の看護休暇	次有給休暇（育児を含む）	その他（妊娠・出産・育児のための年休）	たハラスメント行為が原因であきらめた
全体		263	15.2	16.3	10.6	12.9	12.9	10.6	10.6	8.4	10.3	44.5		
年代	20代	37	18.9	24.3	10.8	16.2	18.9	5.4	13.5	5.4	8.1	43.2		
	30代	173	13.3	13.3	9.2	11.6	11.6	9.8	8.1	8.7	9.8	46.8		
	40代	53	18.9	20.8	15.1	15.1	13.2	17.0	17.0	9.4	13.2	37.7		
雇用形態	会社・団体の管理職	9	44.4	22.2	11.1	33.3	44.4	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1		
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	11.6	17.0	12.2	12.2	12.2	12.2	12.2	10.2	10.9	42.9		
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	17.2	14.1	8.1	13.1	10.1	7.1	6.1	5.1	10.1	50.5		
	派遣社員	8	25.0	25.0	12.5	0.0	25.0	12.5	25.0	12.5	0.0	37.5		

Q18 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

		該当数	社内の同僚に相談した	社内の上司に相談した	社内の相談窓口（相談室）に相談した	窓人事等（相談室）に相談した	医師、保健師、看護師等（産業界）に相談した	労働組合に相談した	会社が設置している社外の相談窓口	会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した	会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した	公的機関（労働基準局など）に相談した	家族や社外の友人に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	その他	何もしなかった
全体		263	21.3	20.5	5.3	4.2	2.3	2.7	1.5	3.4	3.8	3.4	27.4	4.6	14.1	1.9	25.5
年代	20代	37	27.0	24.3	18.9	8.1	0.0	5.4	0.0	0.0	2.7	8.1	27.0	8.1	32.4	0.0	13.5
	30代	173	18.5	20.8	1.7	4.0	2.9	1.7	1.7	4.0	2.9	2.9	27.7	3.5	12.1	2.3	27.2
	40代	53	26.4	17.0	7.5	1.9	1.9	3.8	1.9	3.8	7.5	1.9	26.4	5.7	7.5	1.9	28.3
雇用形態	会社・団体の管理職	9	33.3	11.1	22.2	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	33.3	11.1	22.2	11.1	11.1	0.0	11.1
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	147	25.2	21.1	4.8	5.4	2.0	2.7	2.0	4.1	4.1	2.0	29.3	2.7	6.1	1.4	26.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	16.2	20.2	4.0	3.0	2.0	1.0	0.0	2.0	1.0	3.0	24.2	5.1	24.2	3.0	26.3
	派遣社員	8	0.0	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	25.0	37.5	25.0	37.5	0.0	12.5

Q19 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたが何もなかった理由をお教えてください。(MA)

		該当数	何をしても解決にならないと思う	職務上不利が生じると思ったか	職場内で公になることが懸念され	行いがさらさらエスカレートすると	悪くなる上司や同僚との人間関係が	あつたから相談しにくい雰囲気	署がわかって相談できなかったから	署がわかって相談できなかったから	解決能力に疑問があつたから	ハラスメントや窓口に相談できなかったから	ハラスメントや窓口に相談できなかったから	ハラスメントや窓口に相談できなかったから	何らかの行動をするほどのこと	その他
全体		67	53.7	11.9	9.0	6.0	9.0	7.5	9.0	4.5	3.0	6.0	3.0	35.8	3.0	
年代	20代	5	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	
	30代	47	53.2	12.8	4.3	0.0	10.6	6.4	10.6	4.3	2.1	4.3	4.3	36.2	4.3	
	40代	15	66.7	13.3	20.0	26.7	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	13.3	0.0	26.7	0.0	
雇用形態	会社・団体の管理職	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	39	53.8	10.3	7.7	7.7	10.3	10.3	10.3	0.0	2.6	7.7	5.1	38.5	5.1	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	26	50.0	15.4	11.5	3.8	7.7	3.8	7.7	11.5	3.8	3.8	0.0	34.6	0.0	
	派遣社員	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q20 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

		該当数	認識していた	認識がなかった
全体		263	33.1	66.9
年代	20代	37	35.1	64.9
	30代	173	33.5	66.5
	40代	53	30.2	69.8
雇用形態	会社・団体の管理職	9	55.6	44.4
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	147	32.7	67.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	99	27.3	72.7
	派遣社員	8	87.5	12.5

Q21 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など)は、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(MA)

		該当数	決まらずにあなたのために相談のついでに問題を解決	あなたが行った事実確認のためのヒアリング	格・利益減給・取扱いを理由としてあなたに不利な配置転換・降格	相談したことを理由としてあなたに不利な取扱いを理由としてあなたに不利な取扱い	行為者に事実確認を行った	あなたが行った上司、同僚や部下に事実確認	その他	特に何もなかった
全体		87	40.2	21.8	11.5	11.5	11.5	2.3	33.3	
年代	20代	13	92.3	23.1	7.7	15.4	23.1	0.0	7.7	
	30代	58	32.8	20.7	12.1	12.1	10.3	1.7	36.2	
	40代	16	25.0	25.0	12.5	6.3	6.3	6.3	43.8	
雇用形態	会社・団体の管理職	5	80.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	48	37.5	22.9	10.4	12.5	12.5	2.1	33.3	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	27	37.0	25.9	7.4	11.1	11.1	3.7	37.0	
	派遣社員	7	42.9	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	42.9	

Q22 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など)は、あなたが受けた行為について、ハラスメントまたは不利益取扱いだと認めましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

		該当数	あなたが受けた行為をハラスメントと認め	あなたが受けた行為をハラスメントと認め	あなたが受けた行為をハラスメントと認め	あなたが受けた行為をハラスメントと認め	その他
全体		87	19.5	21.8	57.5	1.1	
年代	20代	13	46.2	15.4	38.5	0.0	
	30代	58	17.2	24.1	58.6	0.0	
	40代	16	6.3	18.8	68.8	6.3	
雇用形態	会社・団体の管理職	5	60.0	20.0	20.0	0.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	48	18.8	16.7	62.5	2.1	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	27	11.1	29.6	59.3	0.0	
	派遣社員	7	28.6	28.6	42.9	0.0	

Q23 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など)はあなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けていると認められた後、どのような対応をされましたか。(MA)

		該当数	会社として謝罪をした	行為者に謝罪させた	行為者を配置転換した	行為者を処分した	明瞭な調査結果について説明した	整なあなた等の職場環境の改善や迅速な対応を行った	メンタルヘルスマスター等(産業医、保健師、産業看護師等)への相談を勧めた	あなたに対して社内産業保健スタッフ(産業医、保健師、産業看護師等)の相談を勧めた	あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた	職や復職の支援を行った場合、休職を要するよう指導した	改善するよう指導した	その他	何もしなかった
全体		17	23.5	23.5	17.6	0.0	5.9	17.6	17.6	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	29.4
年代	20代	6	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	30代	10	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	40代	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	9	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	33.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	派遣社員	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q24 あなたは過去5年間の妊娠に至る前に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、妊娠・出産等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含む)を受けたことはありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何回度しも繰り返した
全体		1000	82.9	10.9	5.3	0.9
年代	20代	143	78.3	16.1	5.6	0.0
	30代	664	84.0	9.8	5.3	0.9
	40代	193	82.4	10.9	5.2	1.6
雇用形態	会社・団体の管理職	16	56.3	18.8	25.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	520	79.4	12.7	6.7	1.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	432	87.7	8.3	3.2	0.7
	派遣社員	32	87.5	12.5	0.0	0.0

Q25 あなたが妊娠・出産等に関する否定的な言動を経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で妊娠・出産等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含む)を経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

		該当数	現在の職場	先現の他の勤務先	過去の勤務先
全体		171	48.5	17.5	33.9
年代	20代	31	35.5	19.4	45.2
	30代	106	56.6	14.2	29.2
	40代	34	35.3	26.5	38.2
雇用形態	会社・団体の管理職	7	28.6	42.9	28.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	107	58.9	20.6	20.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	53	32.1	9.4	58.5
	派遣社員	4	25.0	0.0	75.0

Q26 あなたに妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	会社・団体の幹部(役員)	上司・役員以外	部下	同僚	顧客等(患者を含む)	*の取引先等(他社)	の派遣元・出向元	その他
全体		171	29.2	60.8	7.0	22.2	3.5	1.8	2.9	0.6
年代	20代	31	35.5	54.8	3.2	16.1	3.2	0.0	3.2	0.0
	30代	106	24.5	62.3	6.6	21.7	3.8	2.8	3.8	0.9
	40代	34	38.2	61.8	11.8	29.4	2.9	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	7	28.6	71.4	28.6	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	107	26.2	63.6	5.6	19.6	4.7	1.9	0.9	0.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	53	35.8	56.6	5.7	24.5	1.9	1.9	3.8	1.9
	派遣社員	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0

Q27 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

		該当数	安怒りや不満を感じた	欲仕が事減退した	減つた	職場のシミュレーションが	眠れなくなった	が増えたり休むこと	を院したり服薬	入院した	その他	かつた影響はな
全体		171	63.2	47.4	30.4	17.5	11.7	5.8	1.8	1.8	5.8	
年代	20代	31	64.5	38.7	25.8	16.1	9.7	6.5	3.2	0.0	16.1	
	30代	106	63.2	50.9	33.0	14.2	13.2	4.7	0.9	1.9	2.8	
	40代	34	61.8	44.1	26.5	29.4	8.8	8.8	2.9	2.9	5.9	
雇用形態	会社・団体の管理職	7	42.9	42.9	28.6	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	107	60.7	47.7	29.0	16.8	12.1	5.6	0.0	1.9	4.7	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	53	73.6	43.4	32.1	13.2	9.4	5.7	3.8	1.9	9.4	
	派遣社員	4	25.0	100.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

③労働者等調査(男性の育児休業等ハラスメント) 集計表

Q1_1 あなたの年齢をお知らせください。/才(NU)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	20代	6	1.2
2	30代	221	44.2
3	40代	251	50.2
4	50代以上	22	4.4

Q2 あなたの性別をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	男性	500	100.0
2	女性	0	0.0

Q3 過去5年間に、勤務先で育児のための休暇等制度(※)を利用しようとしたか(実際に利用した場合も含む)。(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	はい	500	100.0
2	いいえ	0	0.0

Q4 あなたの雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	経営者(自営業を含む)	0	0.0
2	会社・団体の役員	0	0.0
3	会社・団体の管理職	106	21.2
4	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	384	76.8
5	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	9	1.8
6	派遣社員	1	0.2
7	公務員	0	0.0
8	その他	0	0.0
9	無職	0	0.0

Q5 あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	管理職	79	15.8
2	事務職	120	24.0
3	専門技術職(研究者を含む)	120	24.0
4	営業・販売職	87	17.4
5	サービス職	32	6.4
6	製造・生産工程職	37	7.4
7	輸送・機械運転職	16	3.2
8	建設・採掘職	4	0.8
9	その他	5	1.0

Q6 現在の勤務先(※)での勤続年数をお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	半年未満	10	2.0
2	半年～1年未満	5	1.0
3	1年以上～3年未満	34	6.8
4	3年以上～5年未満	53	10.6
5	5年以上～10年未満	104	20.8
6	10年以上～15年未満	135	27.0
7	15年以上～20年未満	84	16.8
8	20年以上	75	15.0

Q7 あなたの勤務先の業種をお教えてください。(SA)

全体		回答数	%
1	農林漁業	3	0.6
2	鉱業、採石業	2	0.4
3	建設業	27	5.4
4	製造業	166	33.2
5	電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.8
6	情報通信業	46	9.2
7	運輸業、郵便業	32	6.4
8	卸売業、小売業	43	8.6
9	金融業、保険業	33	6.6
10	不動産業、物品賃貸業	13	2.6
11	学術研究、専門・技術サービス業	15	3.0
12	宿泊業、飲食サービス業	11	2.2
13	生活関連サービス業、娯楽業	7	1.4
14	教育、学習支援業	11	2.2
15	医療、福祉	32	6.4
16	複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	2	0.4
17	その他サービス業	40	8.0
18	その他	8	1.6

Q8 あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には、正社員のほかにパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお教えてください。(SA)

全体		回答数	%
1	29名以下	43	8.6
2	30～49名	18	3.6
3	50～99名	32	6.4
4	100～299名	87	17.4
5	300～999名	96	19.2
6	1,000名以上	222	44.4
7	分からない	2	0.4

Q9 あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(MA)

全体		回答数	%
1	上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	137	27.4
2	残業が多い／休暇を取りづらい	124	24.8
3	業績が低下している／低調である	135	27.0
4	ハラスメント防止規定が制定されていない	50	10.0
5	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	112	22.4
6	従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している	43	8.6
7	職場の雰囲気がだけすぎている／上司が寛容すぎる	47	9.4
8	従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる	55	11.0
9	従業員の年代に偏りがある	136	27.2
10	過去に産前・産後休業や育児休業を取得した女性従業員がいない／少ない	43	8.6
11	過去に育児休業を取得した男性従業員がいない／少ない	147	29.4
12	女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある	26	5.2
13	男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある	18	3.6
14	子育てをしている管理職がいない／少ない	80	16.0
15	子育てをしている従業員がいない／少ない	44	8.8
16	女性の育児休業取得に否定的な人が多い	13	2.6
17	男性の育児参画に否定的な人が多い	62	12.4
18	従業員が男性ばかりである	92	18.4
19	従業員が女性ばかりである	7	1.4
20	女性管理職の比率が低い	127	25.4
21	その他	1	0.2
22	当てはまるものはない	62	12.4

Q10.1 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／悩み、不満、問題を会社に伝えやすい(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	非常に当てはまる	56	11.2
2	まあ当てはまる	159	31.8
3	どちらともいえない	147	29.4
4	あまり当てはまらない	86	17.2
5	全く当てはまらない	52	10.4

Q10.2 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／悩み、不満、問題を上司に伝えやすい(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	非常に当てはまる	42	8.4
2	まあ当てはまる	178	35.6
3	どちらともいえない	154	30.8
4	あまり当てはまらない	85	17.0
5	全く当てはまらない	41	8.2

Q10.3 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／同僚同士のコミュニケーションが円滑である(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	非常に当てはまる	61	12.2
2	まあ当てはまる	196	39.2
3	どちらともいえない	163	32.6
4	あまり当てはまらない	58	11.6
5	全く当てはまらない	22	4.4

Q10.4 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。／仕事以外のことを相談できる同僚がいる(SA)

		回答数	%
全体		500	100.0
1	非常に当てはまる	51	10.2
2	まあ当てはまる	165	33.0
3	どちらともいえない	155	31.0
4	あまり当てはまらない	86	17.2
5	全く当てはまらない	43	8.6

Q11 あなたは過去5年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で育児のための休暇等制度(※)を利用しましたか。(SA)

		該当数	利用した	利用しなかった
全体		500	67.0	33.0
年代	20代	6	83.3	16.7
	30代	221	67.4	32.6
	40代	251	66.5	33.5
	50代以上	22	63.6	36.4
雇用形態	会社・団体の管理職	106	61.3	38.7
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	384	68.8	31.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	9	55.6	44.4
	派遣社員	1	100.0	0.0

Q12 あなたは過去5年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたことがありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	経度しも繰り返した
全体		500	73.8	16.6	7.6	2.0
年代	20代	6	50.0	16.7	33.3	0.0
	30代	221	76.0	17.2	5.0	1.8
	40代	251	73.7	16.3	8.0	2.0
	50代以上	22	59.1	13.6	22.7	4.5
雇用形態	会社・団体の管理職	106	67.0	19.8	10.4	2.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	384	76.6	15.4	6.3	1.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	9	44.4	33.3	22.2	0.0
	派遣社員	1	0.0	0.0	100.0	0.0

Q13 あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

		該当数	現在の職場	他現在の職場勤務先の	過去の勤務先の
全体		131	59.5	27.5	13.0
年代	20代	3	66.7	33.3	0.0
	30代	53	54.7	30.2	15.1
	40代	66	62.1	25.8	12.1
	50代以上	9	66.7	22.2	11.1
雇用形態	会社・団体の管理職	35	51.4	31.4	17.1
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	64.4	25.6	10.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	40.0	40.0	20.0
	派遣社員	1	0.0	0.0	100.0

Q14 あなたが受けた育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(MA)

		該当数	上司による、制度等の利用の請求や制度等の	同僚による、請求や度返しのまた利用は継続的に阻害する言動等	の同僚による、請求や度返しのまた利用は継続的に阻害する言動等	雑務に言動、または業務(に従事させない、等)嫌がらせ	上司による、解雇その他不利益な取扱いの示	退職の強要や、正社員を非正規社員とするよ	数の更新回数引き下げ(あらかじめ更新回	契約更新回数引き下げ(あらかじめ更新回	自宅待機命令	適労働者が希望する限、間を超えた、意に反する	減給または賞与等における不利益な算定	昇進、昇格の人事考課における不利益な評価	不利益な配置変更	降格	解雇	雇止め	その他
全体		131	53.4	33.6	26.7	19.1	8.4	9.2	4.6	13.0	13.7	22.1	7.6	2.3	1.5	0.8	0.8		
年代	20代	3	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30代	53	49.1	30.2	28.3	20.8	9.4	7.5	0.0	11.3	17.0	17.0	5.7	0.0	1.9	0.0	1.9		
	40代	66	51.5	33.3	27.3	16.7	7.6	10.6	6.1	13.6	10.6	24.2	9.1	3.0	0.0	1.5	0.0		
	50代以上	9	88.9	55.6	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	22.2	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0		
雇用形態	会社・団体の管理職	35	60.0	34.3	28.6	25.7	11.4	11.4	8.6	17.1	22.9	20.0	11.4	5.7	2.9	2.9	0.0		
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	51.1	31.1	25.6	16.7	7.8	8.9	3.3	10.0	11.1	23.3	6.7	1.1	1.1	0.0	1.1		
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	60.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	派遣社員	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

Q15 ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いを受ける要因となった制度(実際に利用したもの、利用しようとしたものを含む)として考えられるものをお教えください。(MA)

		該当数	育児休業	外労働の制限、深夜免除、制限時間	短縮、開始時刻の変更等勤務時間の措置	子の看護休暇	次有給休暇等(含む)	その他育児のため取得する等
全体		131	49.6	38.9	29.8	19.8	19.1	
年代	20代	3	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	
	30代	53	52.8	32.1	24.5	20.8	17.0	
	40代	66	47.0	40.9	33.3	19.7	19.7	
	50代以上	9	44.4	55.6	33.3	11.1	33.3	
雇用形態	会社・団体の管理職	35	51.4	40.0	34.3	14.3	20.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	50.0	37.8	27.8	22.2	17.8	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	40.0	40.0	40.0	20.0	40.0	
	派遣社員	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	

Q16 あなたにハラスメントまたは不利益取扱いを行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	会社の幹部(役員)*	上司(役員以外)*	部下*	同僚*	顧客等(患者やその家族を含む)*	取引先等の他社の従業員*	派遣元・出向元の従業員	その他
全体		131	34.4	66.4	13.0	23.7	4.6	3.1	2.3	0.0
年代	20代	3	0.0	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代	53	32.1	64.2	11.3	22.6	3.8	5.7	1.9	0.0
	40代	66	37.9	62.1	15.2	24.2	4.5	0.0	3.0	0.0
	50代以上	9	33.3	100.0	11.1	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	35	48.6	62.9	11.4	14.3	11.4	2.9	5.7	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	31.1	68.9	13.3	24.4	1.1	3.3	1.1	0.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	0.0	60.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	派遣社員	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q17 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(MA)

		該当数	を怒りや不満、不安など	仕事に対する意欲が減	職場でのコミュニケーション	眠れなくなった	会社を休むことが増え	通院したり服薬をした	入院した	その他	特に影響はなかった
全体		131	65.6	53.4	34.4	15.3	16.0	6.9	1.5	0.0	5.3
年代	20代	3	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代	53	56.6	50.9	37.7	15.1	18.9	7.5	1.9	0.0	7.5
	40代	66	72.7	53.0	30.3	13.6	13.6	6.1	1.5	0.0	4.5
	50代以上	9	66.7	77.8	44.4	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	35	62.9	51.4	34.3	17.1	17.1	5.7	2.9	0.0	5.7
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	66.7	53.3	33.3	14.4	16.7	7.8	1.1	0.0	5.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	60.0	60.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	派遣社員	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q18 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、利用をあきらめた制度はありますか。(MA)

		該当数	育児休業	外労働の制限、深夜免除、制限時間	短縮、開始時刻の変更等勤務時間の措置	子の看護休暇	次有給休暇等(含む)	その他育児のため取得する等	きらめスメント制度は行為が原因であ
全体		131	42.7	34.4	31.3	16.8	13.7	23.7	
年代	20代	3	66.7	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	
	30代	53	41.5	34.0	34.0	20.8	11.3	20.8	
	40代	66	40.9	31.8	28.8	13.6	16.7	24.2	
	50代以上	9	55.6	55.6	22.2	11.1	11.1	44.4	
雇用形態	会社・団体の管理職	35	48.6	42.9	37.1	8.6	14.3	20.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	41.1	27.8	27.8	20.0	12.2	26.7	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	40.0	80.0	60.0	20.0	40.0	0.0	
	派遣社員	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q19 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

		該当数	社内の同僚に相談した	社内の上司に相談した	社内の相談窓口(相談室)に相談した	人事等(相談室)に相談した	部署(相談室)に相談した	労働組合に相談した	社内(産業医・保健スタッフ)に相談した	労働組合に相談した	外部の相談窓口(労働局)に相談した	会社や社内の関係者に相談した	会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した	会社とは無関係の弁護士に相談した	会社や社内の関係者に相談した	公的機関(労働局)に相談した	家族や社外の友人に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	その他	何もなかった
全体		131	24.4	21.4	16.8	9.9	7.6	12.2	7.6	9.2	5.3	8.4	19.8	3.8	3.8	0.0	24.4	0.0	0.0	0.0	
年代	20代	3	0.0	0.0	100.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	
	30代	53	24.5	24.5	7.5	9.4	13.2	15.1	5.7	13.2	5.7	9.4	15.1	0.0	3.8	0.0	22.6	0.0	0.0	22.6	
	40代	66	27.3	19.7	21.2	7.6	4.5	10.6	9.1	6.1	6.1	6.1	21.2	4.5	1.5	0.0	27.3	0.0	0.0	27.3	
	50代以上	9	11.1	22.2	11.1	22.2	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	33.3	22.2	22.2	0.0	22.2	0.0	0.0	22.2	
雇用形態	会社・団体の管理職	35	22.9	25.7	14.3	14.3	5.7	14.3	11.4	8.6	8.6	11.4	20.0	8.6	8.6	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	25.6	20.0	17.8	8.9	8.9	12.2	5.6	10.0	4.4	7.8	17.8	2.2	1.1	0.0	28.9	0.0	0.0	28.9	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	派遣社員	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	

Q20 ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(MA)

		該当数	何をしても解決にならないと思っ	職務上不利が生じると思ったか	職場内で公になることが懸念され	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が	悪化する上司や同僚との人間関係が
全体		32	62.5	31.3	6.3	12.5	6.3	3.1	0.0	3.1	0.0	6.3	0.0	21.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年代	20代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代	12	75.0	16.7	8.3	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40代	18	61.1	38.9	5.6	11.1	5.6	0.0	5.6	0.0	0.0	5.6	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代以上	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	5	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	26	65.4	34.6	7.7	11.5	7.7	3.8	0.0	3.8	0.0	7.7	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	派遣社員	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q21 あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下Q22~24において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

		該当数	認識していた	認識していなかった
全体		131	51.1	48.9
年代	20代	3	66.7	33.3
	30代	53	52.8	47.2
	40代	66	51.5	48.5
	50代以上	9	33.3	66.7
雇用形態	会社・団体の管理職	35	60.0	40.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	90	48.9	51.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	5	40.0	60.0
	派遣社員	1	0.0	100.0

Q22 あなたの勤務先は、あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(MA)

		該当数	決するたための要に相談にのり、問題を解	グあなたに事実確認のためのヒアリン	格不減給・取扱いを理由としてあなたに	相不減給・取扱いを理由としてあなたに	行為者に事実確認を行った	認あなたに上司、同僚や部下に事実確	その他	特に何もなかった
全体		67	40.3	43.3	26.9	10.4	6.0	0.0	20.9	
年代	20代	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30代	28	39.3	42.9	32.1	3.6	0.0	0.0	28.6	
	40代	34	41.2	41.2	23.5	14.7	8.8	0.0	14.7	
	50代以上	3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	
雇用形態	会社・団体の管理職	21	38.1	47.6	23.8	14.3	0.0	0.0	19.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	44	43.2	40.9	27.3	9.1	9.1	0.0	20.5	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	派遣社員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Q23 あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、ハラスメントまたは不利益取扱いだと認めましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

		該当数	あなたが受けた不利益取扱いを認めました	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	その他
全体		67	35.8	35.8	28.4	0.0
年代	20代	2	0.0	50.0	50.0	0.0
	30代	28	42.9	25.0	32.1	0.0
	40代	34	29.4	44.1	26.5	0.0
	50代以上	3	66.7	33.3	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	21	38.1	38.1	23.8	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	44	36.4	34.1	29.5	0.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2	0.0	50.0	50.0	0.0
	派遣社員	0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q24 あなたの勤務先は、あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けていると認めた後、どのような対応をされましたか。(MA)

		該当数	会社として謝罪をした	行為者に謝罪させた	行為者を配置転換した	行為者を処分した	会社が調査した結果について説明	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	あなたが受けた不利益取扱いを認めませんでした	その他	何もなかった
全体		24	58.3	37.5	29.2	20.8	16.7	8.3	16.7	0.0	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	
年代	20代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30代	12	50.0	50.0	41.7	25.0	16.7	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	
	40代	10	60.0	30.0	20.0	20.0	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	
	50代以上	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
雇用形態	会社・団体の管理職	8	50.0	37.5	12.5	37.5	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	16	62.5	37.5	37.5	12.5	25.0	6.3	18.8	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	派遣社員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

④労働者等調査(就活等セクハラ) 集計表

Q1_1 あなたの年齢をお知らせください。/才(NU)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	10代	12	1.2
2	20代	792	81.5
3	30代以上	168	17.3

Q2 あなたの性別をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	男性	476	47.6
2	女性	524	52.4

Q3 あなたは2017～19年度卒業で就職活動(転職を除く)またはインターンシップを経験しましたか。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	はい	1000	100.0
2	いいえ	0	0.0

Q4 あなたの卒業年度をお知らせください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	2017年度	364	36.4
2	2018年度	270	27.0
3	2019年度	366	36.6

Q5 就職活動当時、所属していた学校をお教えてください。(SA)

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	大学	622	62.2
2	大学院	92	9.2
3	短大	57	5.7
4	高等専門学校	0	0.0
5	専門学校	229	22.9
6	高校	0	0.0
7	中学	0	0.0
8	その他	0	0.0

Q6 あなたは就職活動中またはインターンシップ参加中に、セクシュアルハラスメント(セクハラ)行為を受けたことはありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	ただ一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返した
全体		1000	74.5	15.9	5.9	3.7
性別	男性	476	73.9	16.4	5.0	4.6
	女性	524	75.0	15.5	6.7	2.9
学歴	大学	622	74.3	16.2	5.5	4.0
	大学院	92	64.1	25.0	5.4	5.4
	短大	57	75.4	15.8	7.0	1.8
	専門学校	229	79.0	11.4	7.0	2.6

Q7 どのようなセクハラ行為を受けましたか。(MA)

		該当数	性的な冗談やかからかい	性的な事実関係に関する質問	性的な内容の情報の流布	食事やデートへの執拗な誘い	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	(採用差別、内定取消し等)	性的な言動に対して拒否・抵抗	その他
全体		255	40.4	26.3	16.5	27.5	16.1	9.4	11.0	1.2	
性別	男性	124	32.3	28.2	23.4	23.4	15.3	9.7	13.7	0.0	
	女性	131	48.1	24.4	9.9	31.3	16.8	9.2	8.4	2.3	
学歴	大学	160	42.5	28.1	15.6	30.0	13.8	7.5	13.1	1.3	
	大学院	33	18.2	27.3	27.3	12.1	21.2	9.1	9.1	0.0	
	短大	14	50.0	7.1	7.1	28.6	14.3	0.0	7.1	0.0	
	専門学校	48	45.8	25.0	14.6	29.2	20.8	18.8	6.3	2.1	

Q8 セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか。(MA)

		該当数	インターネットに参加したとき	企業説明会やセミナーに参加したとき	就職採用面接を受けたとき	内々定を受けたとき	内々定を受けた後	リクルーターと会ったとき	大学のOB/OG訪問のとき	SNSや就活マツチン等とやり取りや相談等を行っていたとき	志望先企業の従業員との酒席の場	その他
全体		255	34.1	27.8	19.2	13.7	12.9	12.5	5.9	7.5	11.8	1.2
性別	男性	124	32.3	34.7	21.0	19.4	12.9	13.7	8.9	5.6	9.7	0.0
	女性	131	35.9	21.4	17.6	8.4	13.0	11.5	3.1	9.2	13.7	2.3
学歴	大学	160	35.6	29.4	17.5	17.5	12.5	11.9	6.3	6.9	12.5	0.6
	大学院	33	30.3	27.3	15.2	3.0	3.0	21.2	6.1	9.1	9.1	0.0
	短大	14	14.3	14.3	35.7	21.4	0.0	7.1	7.1	0.0	7.1	7.1
	専門学校	48	37.5	27.1	22.9	6.3	25.0	10.4	4.2	10.4	12.5	2.1

Q9 セクハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	合った従業員	企業説明会の担当者	採用面接担当者	学校・研究員・リクルーター等へ訪問した	大学のOB・OGから訪問を受けた	志望先企業の役員	た志望先企業を通じて知り合った従業員	その他
全体		255	32.9	24.7	25.5	12.5	17.6	11.0	12.2	1.2
性別	男性	124	29.0	35.5	25.8	16.9	16.9	8.9	13.7	0.0
	女性	131	36.6	14.5	25.2	8.4	18.3	13.0	10.7	2.3
学歴	大学	160	35.0	25.0	25.6	13.1	17.5	10.0	13.1	0.0
	大学院	33	18.2	36.4	21.2	18.2	15.2	9.1	12.1	0.0
	短大	14	21.4	14.3	42.9	7.1	14.3	0.0	0.0	7.1
	専門学校	48	39.6	18.8	22.9	8.3	20.8	18.8	12.5	4.2

Q10 セクハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべてお教えてください。(MA)

		該当数	じ不安や不満、怒りなどを感じた	退社した	就活意欲が減少した	睡眠がなくなった	学校が増えなくなった	薬を服用した	入院した	その他	特についた影響はない
全体		255	44.7	36.9	18.4	14.5	11.8	3.9	0.4	10.2	
性別	男性	124	34.7	35.5	22.6	19.4	12.1	7.3	0.0	12.1	
	女性	131	54.2	38.2	14.5	9.9	11.5	0.8	0.8	8.4	
学歴	大学	160	46.3	38.1	18.8	15.6	12.5	3.1	0.6	11.3	
	大学院	33	33.3	36.4	15.2	12.1	9.1	6.1	0.0	3.0	
	短大	14	42.9	35.7	21.4	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	
	専門学校	48	47.9	33.3	18.8	12.5	12.5	4.2	0.0	14.6	

Q11 セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体のおおよその従業員規模をお教えてください。複数企業・団体の従業員から行為を受けた経験がある場合、該当する企業・団体の従業員規模を全て選択してください。(MA)

		該当数	29名以下	30～49名	50～99名	100～299名	300～999名	1000名以上	分からない
全体		255	19.6	16.1	16.1	15.3	16.9	16.5	12.5
性別	男性	124	21.0	12.9	16.9	19.4	16.9	15.3	11.3
	女性	131	18.3	19.1	15.3	11.5	16.8	17.6	13.7
学歴	大学	160	16.9	12.5	14.4	16.3	21.3	18.8	15.6
	大学院	33	15.2	15.2	21.2	21.2	9.1	18.2	6.1
	短大	14	14.3	28.6	14.3	7.1	7.1	21.4	7.1
	専門学校	48	33.3	25.0	18.8	10.4	10.4	6.3	8.3

Q12 セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体の業種をお教えてください。複数企業・団体の従業員から行為を受けた経験がある場合、該当する業種を全て選択してください。(MA)

		該当数	農林漁業	鉱業、採石業	建設業	製造業	水電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業（郵便等）	その他サービス業	その他
全体		255	4.7	10.2	7.1	12.9	4.7	5.1	2.7	5.1	5.5	3.9	2.4	4.3	4.7	5.5	12.2	3.1	18.8	0.0
性別	男性	124	8.1	15.3	8.1	13.7	5.6	4.8	4.8	7.3	4.0	4.8	4.0	2.4	2.4	4.0	9.7	3.2	13.7	0.0
	女性	131	1.5	5.3	6.1	12.2	3.8	5.3	0.8	3.1	6.9	3.1	0.8	6.1	6.9	6.9	14.5	3.1	23.7	0.0
学歴	大学	160	3.8	7.5	6.3	12.5	5.0	6.3	1.9	7.5	7.5	6.3	2.5	4.4	6.3	4.4	13.8	3.1	16.9	0.0
	大学院	33	3.0	33.3	3.0	18.2	6.1	6.1	6.1	0.0	3.0	0.0	6.1	0.0	0.0	15.2	0.0	0.0	6.1	0.0
	短大	14	7.1	0.0	14.3	14.3	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0	42.9	0.0
	専門学校	48	8.3	6.3	10.4	10.4	2.1	2.1	4.2	2.1	2.1	0.0	0.0	6.3	4.2	2.1	16.7	6.3	27.1	0.0

Q13 セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

		該当数	相談したキャリアセンターに	大学の部署（学生相談窓口など）に相談した	大学の指導教授等に相談した	大学のOB・OGに相談した	家族・親戚、友人に相談した	企業の採用担当者等に相談した	ハローワークに相談した	労働基準監督署や都道府県労働局に相談した	警察に相談した	弁護士に相談した	セクハラを受けた企業への就職活動をやめた	就職活動自体をやめた	その他	何もなかった
全体		255	19.2	18.0	12.2	12.9	17.6	6.7	4.3	3.5	2.4	2.0	9.4	7.8	0.8	24.7
性別	男性	124	23.4	21.8	17.7	16.9	15.3	8.1	6.5	4.8	1.6	1.6	6.5	8.9	0.8	16.9
	女性	131	15.3	14.5	6.9	9.2	19.8	5.3	2.3	2.3	3.1	2.3	12.2	6.9	0.8	32.1
学歴	大学	160	23.1	18.8	14.4	14.4	15.0	9.4	5.0	3.8	1.3	1.9	9.4	6.3	0.6	28.8
	大学院	33	15.2	24.2	12.1	12.1	9.1	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	9.1	3.0	6.1	
	短大	14	7.1	7.1	7.1	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	28.6	
	専門学校	48	12.5	14.6	6.3	10.4	33.3	4.2	2.1	6.3	6.3	4.2	12.5	6.3	0.0	22.9

Q14 セクハラ行為を受けて、あなたが何もなかった理由をお教えてください。(MA)

		該当数	何をしても思いつかなかった	たかからず活動するおとなしい	就業活動に思いつかなかった	から活動するおとなしい	行が活動するおとなしい	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	相談先がなかった	その他
全体		63	47.6	17.5	7.9	3.2	6.3	6.3	3.2	1.6	0.0	34.9	1.6				
性別	男性	21	19.0	9.5	14.3	4.8	14.3	4.8	4.8	0.0	0.0	47.6	0.0				
	女性	42	61.9	21.4	4.8	2.4	7.1	2.4	2.4	0.0	0.0	28.6	2.4				
学歴	大学	46	52.2	15.2	8.7	0.0	4.3	4.3	2.2	2.2	0.0	34.8	0.0				
	大学院	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0				
	短大	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0				
	専門学校	11	27.3	27.3	9.1	9.1	9.1	18.2	9.1	0.0	0.0	36.4	9.1				

Q15 あなたの相談先の対応者は、あなたがセクハラを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(MA)


		該当数	つきか態で助けてくれた	事業として対応してくれた	企業として対応してくれた	解決策が示された	相談にのってくれた	その他	特に何もなかった
全体		158	43.0	33.5	35.4	7.6	0.6	8.2	
性別	男性	88	40.9	45.5	34.1	5.7	0.0	8.0	
	女性	70	45.7	18.6	37.1	10.0	1.4	8.6	
学歴	大学	97	52.6	34.0	33.0	6.2	1.0	6.2	
	大学院	24	16.7	33.3	45.8	12.5	0.0	4.2	
	短大	6	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	
	専門学校	31	38.7	29.0	35.5	9.7	0.0	19.4	

5. 調査票

5.1. 企業調査 調査票

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
<< 調 査 票 >>

【調査にあたってのお願いとご注意】

1. 職場のハラスメント対策の一層の推進に向けて、この問題の実態を把握する目的でアンケート調査を実施することとなりました。本調査は、厚生労働省からの委託により、東京海上日動リスクコンサルティング(株)が実施するものです。
 2. ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理しますので、ご回答者や企業・団体名が特定できる形で分析結果が公表されることはありません。
 3. アンケートは、企業(組織)全体についてご回答ください。また、アンケートのご回答は、貴社・貴組織における人事労務管理の責任者又はご担当者の方にお願ひします。
 4. 選択式の質問には、該当する選択肢の番号に○をお付けください。○を付ける個数はそれぞれの質問の指示に従ってください。また、「その他」に○を付けられた場合は、お手数ですが()内に具体的な内容をご記入ください。
 5. 質問に特に指定がない限り、令和2年9月1日現在の状況をもとにご回答ください。
 6. 以下のいずれかの方法で、令和2年10月16日(金)までにご回答をお願いします。
 - ① アンケート用紙を同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、投函
 - ② アンケートサイトにアクセスいただき、Web上で回答
 - ・アンケート回答用サイト：<https://rsch.jp/8244245f607f35ea/login.php>
- 

(アンケートサイト QRコード)
7. アンケートにご協力いただいた方の中で、ご希望の方にはハラスメント対策の取組について具体的に解説した「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～(令和2年2月版)」の冊子を1冊お送りいたします。

<本調査の実施主体及び調査票に関するお問い合わせ先>

○調査委託元：厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課 ハラスメント防止対策室

○調査実施者(調査票に関するお問い合わせ先)：

東京海上日動リスクコンサルティング(株) 製品安全・環境本部 担当：山元、柳瀬

住所：〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23階

TEL：03-3217-5777、FAX：03-5288-6596

e-mail：trc_survey_jimkyoku@tokiorisk.co.jp

<個人情報の取り扱いについて>

ご提供いただいた個人情報は、本アンケートの調査分析及びハラスメント対策用パンフレットの送付目的のために使用いたします。当社は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用いたしません。当社にご登録いただいた個人情報の利用目的の通知、開示、訂正・追加・削除、利用・提供の拒否権を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。

個人情報に関する問い合わせ先：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部管理ユニット TEL：03-5288-6580

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウェストタワー23階

I 貴社・貴組織（以下「貴社」という）について

Q1. 【全員】貴社の主たる業種をお教えてください。(〇は1つだけ)

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 農林漁業 | 10. 不動産業、物品賃貸業 |
| 2. 鉱業、採石業 | 11. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3. 建設業 | 12. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4. 製造業 | 13. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14. 教育、学習支援業 |
| 6. 情報通信業 | 15. 医療、福祉 |
| 7. 運輸業、郵便業 | 16. 複合サービス事業 |
| 8. 卸売業、小売業 | 17. その他サービス業 |
| 9. 金融業、保険業 | 18. その他 |

Q2. 【全員】貴社の日本国内の事業所数をお教えてください。

	か所
--	----

Q3. 【全員】貴社全体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）及び正社員以外（パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員など）を含む従業員の総人数をお教えてください。(〇は1つだけ)

- | | | | | |
|-----------|-------------|-------------|-----------------|----------|
| 1. 29人以下 | 3. 50～99人 | 5. 300～499人 | 7. 1,000～2,999人 | 9. わからない |
| 2. 30～49人 | 4. 100～299人 | 6. 500～999人 | 8. 3,000人以上 | |

Q4. 【全員】貴社全体の正社員の人数をお教えてください。(〇は1つだけ)

- | | | | | |
|-----------|-------------|-------------|-----------------|----------|
| 1. 29人以下 | 3. 50～99人 | 5. 300～499人 | 7. 1,000～2,999人 | 9. わからない |
| 2. 30～49人 | 4. 100～299人 | 6. 500～999人 | 8. 3,000人以上 | |

Q5. 【全員】貴社には労働組合が組織されていますか。(〇は1つだけ)

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| 1. ある(労働組合の組織率が過半数) | 3. 労働組合はないが労働条件等を話し合う従業員組織がある |
| 2. ある(労働組合の組織率50%未満) | 4. 労働組合も労働条件等を話し合う従業員組織もない |

※ 貴社で発生したハラスメント事案において、パワハラ・セクハラ等が複合的であった場合には、当てはまる全てのハラスメントの質問にご回答ください。

II 貴社における職場のパワーハラスメント（以下「パワハラ」という）の現状

本調査では、パワハラとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たす行為」のこととします。

- ※1 職場：職場とは労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外も含まれます。
(例：取引先の事務所、打合せをする飲食店、実質上職務の延長と考えられる就業時間外の宴会・休日の連絡 等)
- ※2 優越的な関係：「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などにおいて様々な優位性を背景に行われるものを含みます。
- ※3 業務上必要かつ相当な範囲：業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラにはあたりません。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワーハラスメントに当たり得ます。
- ※4 労働者：正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます(派遣労働者については、派遣元、派遣先ともにパワハラ防止措置を講じる必要があります)。

- Q6. 【全員】貴社におけるパワハラに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移について教えてください。最終的にパワハラに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(○は1つだけ)
 ※ 顧客等からの行為については後述の「VI 貴社における顧客等からの著しい迷惑行為の現状」で確認するため、以下本項(Ⅱ)では、自社従業員による行為についてのみお答えください。

- | |
|---|
| 1. 過去3年間にパワハラに関する相談件数が増加している ⇒Q7 |
| 2. 過去3年間にパワハラに関する相談があり、件数は変わらない ⇒Q7 |
| 3. 過去3年間にパワハラに関する相談件数は減少している ⇒Q7 |
| 4. 過去3年間にパワハラに関する相談はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q7 |
| 5. 過去3年間にパワハラに関する相談はない ⇒Q11 |
| 6. 過去3年間にパワハラに関する相談の有無を把握していない ⇒Q11 |

- Q7. 【Q6で1~4と回答】過去3年間のパワハラに関する相談のうち、貴社において最終的にパワハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(○は1つだけ)

- | |
|--|
| 1. パワハラに該当すると判断した事例の件数が増加している ⇒Q8,9,10 |
| 2. パワハラに該当すると判断した事例があり、件数は変わらない ⇒Q8,9,10 |
| 3. パワハラに該当すると判断した事例の件数は減少している ⇒Q8,9,10 |
| 4. パワハラに該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q8,9,10 |
| 5. 過去3年間にパワハラに該当すると判断した事例はない ⇒Q11 |

- Q8. 【Q7で1~4と回答】パワハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並びに行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)
 Q9. 並びに行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)
 Q10. 全て)

<p><Q8. 具体的な内容></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 暴行・傷害(身体的な攻撃) 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃) 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し) 4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求) 5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求) 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害) 7. その他(具体的に)
<p><Q9. 行為者と被害者の雇用形態></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正社員から正社員へ 2. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ 3. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ 4. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
<p><Q10. 行為者と被害者の関係></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 会社の幹部(役員)から部下へ 2. 上司(役員以外)から部下へ 3. 部下から上司へ 4. 同僚同士 5. その他(具体的に)

Ⅲ 貴社における職場のセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という）の現状

本調査では、セクハラとは、「職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為」のこととします。

※ 職場、労働者の定義はパワハラと同様となります。

Q11. 【全員】貴社におけるセクハラに関する相談として過去 3 年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にセクハラに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(○は 1 つだけ)

※ 以下本項(Ⅲ)では、特に断りがない限り、顧客等からの行為も含めてお答えください。

1. 過去 3 年間にセクハラに関する相談件数が増加している ⇒Q12
2. 過去 3 年間にセクハラに関する相談があり、件数は変わらない ⇒Q12
3. 過去 3 年間にセクハラに関する相談件数は減少している ⇒Q12
4. 過去 3 年間にセクハラに関する相談はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q12
5. 過去 3 年間にセクハラに関する相談はない ⇒Q16
6. 過去 3 年間にセクハラに関する相談の有無を把握していない ⇒Q16

Q12. 【Q11 で 1~4 と回答】過去 3 年間のセクハラに関する相談のうち、貴社においてセクハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(○は 1 つだけ)

1. セクハラに該当すると判断した事例の件数が増加している ⇒Q13,14,15
2. セクハラに該当すると判断した事例があり、件数は変わらない ⇒Q13,14,15
3. セクハラに該当すると判断した事例の件数は減少している ⇒Q13,14,15
4. セクハラに該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q13,14,15
5. 過去 3 年間にセクハラに該当すると判断した事例はない ⇒Q16

Q13. 【Q12 で 1~4 と回答】セクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。具体的な内容並

Q14. びに行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

Q15. ※ Q14 については、自社従業員による行為についてのみお答えください。

<Q13. 具体的な内容>

1. 性的な冗談やからかい
2. 性的な事実関係に関する質問
3. 性的な内容の情報の流布
4. 食事やデートへの執拗な誘い
5. 不必要な身体への接触
6. 性的な関係の強要
7. 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
8. その他(具体的に)

<Q14. 行為者と被害者の雇用形態> ※本設問は、自社従業員による行為についてのみお答えください。

1. 正社員から正社員へ
2. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
3. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
4. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員以外(パート、派遣社員など)へ

<Q15. 行為者と被害者の関係>

1. 会社の幹部(役員)から部下へ
2. 上司(役員以外)から部下へ
3. 部下から上司へ
4. 同僚同士
5. 顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ
6. 取引先等の他社の従業員・役員から自社の従業員へ
7. 自社の従業員・役員から取引先等の他社の従業員へ
8. その他(具体的に)

IV 貴社における職場の妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又不利益取扱いの現状

本調査では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いとは、「職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為」のこととします。

※ 職場、労働者の定義はパワハラと同様となります。

Q16. 【全員】貴社において、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移について教えてください。最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(○は1つだけ)

※ 以下本項(IV)では、特に断りがない限り、顧客等からの行為も含めてお答えください。

1. 過去3年間にそのような事案に関する相談件数が増加している ⇒Q17
2. 過去3年間にそのような事案に関する相談があり、件数は変わらない ⇒Q17
3. 過去3年間にそのような事案に関する相談件数は減少している ⇒Q17
4. 過去3年間にそのような事案に関する相談はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q17
5. 過去3年間にそのような事案に関する相談はない ⇒Q22
6. 過去3年間にそのような事案に関する相談の有無を把握していない ⇒Q22

Q17. 【Q16で1~4と回答】過去3年間に受けた妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談のうち、最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(○は1つだけ)

1. そのような事案に該当すると判断した事例の件数が増加している ⇒Q18
2. そのような事案に該当すると判断した事例があり、件数は変わらない ⇒Q18
3. そのような事案に該当すると判断した事例の件数は減少している ⇒Q18
4. そのような事案に該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q18
5. 過去3年間にそのような事案に該当すると判断した事例はない ⇒Q22

Q18. 【Q17で1~4と回答】妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例で、どのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

1. 上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動を行う
2. 同僚が繰り返し又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を行う
3. 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行う(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)
4. 上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆する
5. 解雇
6. 雇い止め
7. 契約更新回数の引き下げ(あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)
8. 退職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
9. 自宅待機命令
10. 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定労働時間の制限、時間外労働の制限等を適用
11. 降格
12. 減給又は賞与等における不利益な算定
13. 昇進、昇格の人事考課における不利益な評価
14. 不利益な配置変更

Q19. 【Q17 で 1~4 と回答】 Q17 でご回答いただいたハラスメント又は不利益取扱いを受ける要因となった理由又は制度として当てはまるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)

1. 妊娠・出産したこと
2. 産前・産後休業
3. 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと
4. 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
5. 妊娠中の女性の軽易な業務への転換
6. 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
7. 育児時間
8. 育児休業
9. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
10. 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
11. 子の看護休暇

Q20. 【Q17 で 1~4 と回答】 Q17 でご回答いただいたハラスメント又は不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

※ Q20 については、自社従業員による行為についてのみお答えください。

<Q20. 行為者と被害者の雇用形態> ※自社従業員による行為についてのみお答えください。

1. 正社員から正社員へ
2. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
3. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
4. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員以外(パート、派遣社員など)へ

<Q21. 行為者と被害者の関係>

1. 会社の幹部(役員)から部下へ
2. 上司(役員以外)から部下へ
3. 部下から上司へ
4. 同僚同士
5. 顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ
6. 取引先等の他社の従業員・役員から自社の従業員へ
7. 自社の従業員・役員から取引先等の他社の従業員へ
8. その他(具体的に)

V 貴社における職場の介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いの現状

本調査では、介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いとは、「職場において行われる上司・同僚からの言動(介護休業等の利用に関する言動)により、介護休業等の制度を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為」のこととします。

※ 職場、労働者の定義はパワハラと同様となります。

Q22. 【全員】貴社において、介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談として過去 3 年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(〇は 1 つだけ)

※ 以下本項(V)では、特に断りがない限り、顧客等からの行為も含めてお答えください。

1. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談件数が増加している ⇒Q23
2. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談があり、件数は変わらない ⇒Q23
3. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談件数は減少している ⇒Q23
4. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q23
5. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談はない ⇒Q28
6. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談の有無を把握していない ⇒Q28

Q23. 【Q22 で 1～4 と回答】過去 3 年間に受けた介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに関する相談のうち、最終的にハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(〇は 1 つだけ)

1. そのような事案に該当すると判断した事例の件数が増加している ⇒Q24
2. そのような事案に該当すると判断した事例があり、件数は変わらない ⇒Q24
3. そのような事案に該当すると判断した事例の件数は減少している ⇒Q24
4. そのような事案に該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q24
5. 過去 3 年間にそのような事案に該当すると判断した事例はない ⇒Q28

Q24. 【Q23 で 1～4 と回答】介護休業等に関するハラスメント又は不利益取扱いに該当すると判断した事例で、どのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

1. 上司が制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動を行う
2. 同僚が繰り返し又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を行う
3. 繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行う(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)
4. 上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆する
5. 解雇
6. 雇い止め
7. 契約更新回数の引き下げ(あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)
8. 退職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
9. 自宅待機命令
10. 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定労働時間の制限、時間外労働の制限等を適用
11. 降格
12. 減給又は賞与等における不利益な算定
13. 昇進、昇格の人事考課における不利益な評価
14. 不利益な配置変更

Q25. 【Q23 で 1～4 と回答】Q23 でご回答いただいたハラスメント又は不利益取扱いを受ける要因となった制度として当てはまるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)

1. 介護休業
2. 介護休暇
3. 介護のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
4. 介護のための所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置

Q26. 【Q23 で 1～4 と回答】Q23 でご回答いただいたハラスメント又は不利益取扱いの行為者と被害者の雇用形態及び関係として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

※ Q26 については、自社従業員による行為についてのみお答えください。

<Q26. 行為者と被害者の雇用形態>

1. 正社員から正社員へ
2. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
3. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
4. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士

<Q27. 行為者と被害者の関係>

1. 会社の幹部(役員)から部下へ
2. 上司(役員以外)から部下へ
3. 部下から上司へ
4. 同僚同士
5. 顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ
6. 取引先等の他社の従業員・役員から自社の従業員へ
7. 自社の従業員・役員から取引先等の他社の従業員へ
8. その他(具体的に)

VI 貴社における顧客等からの著しい迷惑行為の現状

本調査では、顧客等からの著しい迷惑行為とは、取引先や顧客(患者又はその家族等を含む)からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為のこととします。

Q28. 【全員】会社における顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的に顧客等からの著しい迷惑行為に該当しないと判断したものも含めてお教えてください。(〇は1つだけ)

1. 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数が増加している ⇒Q29
2. 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があり、件数は変わらない ⇒Q29
3. 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数は減少している ⇒Q29
4. 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q29
5. 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談はない ⇒Q32
6. 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談の有無を把握していない ⇒Q32

Q29. 【Q28で1~4と回答】過去3年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談のうち、顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(〇は1つだけ)

1. 顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事例の件数が増加している ⇒Q30,31
2. 顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事例があり、件数は変わらない ⇒Q30,31
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例の件数は減少している ⇒Q30,31
4. 顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q30,31
5. 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例はない ⇒Q32

Q30. 【Q29で1~4と回答】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で、どのようなものがありましたか。
Q31. 具体的な内容及び行為者と被害者の関係として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

<Q30. 具体的な内容>

1. 暴行・障害
2. 脅迫
3. 名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
4. 著しく不当な要求(金品の要求、土下座の強要等)
5. 長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム
6. その他(具体的に)

<Q31. 行為者と被害者の関係>

1. 顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ
2. 取引先等の他社の従業員・役員から自社の従業員へ
3. 自社の従業員・役員から取引先等の他社の従業員へ

Ⅶ 貴社における就職活動中又はインターンシップ参加中の学生(以下「就活生等」という)に対するセクハラの実状

Q32. 【全員】貴社における就活生等に対するセクハラに関する相談として過去3年間で取り扱った件数の推移についてお教えてください。最終的に就活生等に対するセクハラに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(〇は1つだけ)

- | |
|--|
| 1. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに関する相談件数が増加している ⇒Q33 |
| 2. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに関する相談があり、件数は変わらない ⇒Q33 |
| 3. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに関する相談件数は減少している ⇒Q33 |
| 4. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに関する相談はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q33 |
| 5. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに関する相談はない ⇒Q36 |
| 6. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに関する相談の有無を把握していない ⇒Q36 |

Q33. 【Q32で1~4と回答】過去3年間に受けた就活生等に対するセクハラに関する相談のうち、就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。(〇は1つだけ)

- | |
|---|
| 1. 就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例の件数が増加している ⇒Q34,35 |
| 2. 就活生等に対するセクハラ該当すると判断した事例があり、件数は変わらない ⇒Q34,35 |
| 3. 就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例の件数は減少している ⇒Q34,35 |
| 4. 就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例はあるが、件数の増減は分からない ⇒Q34,35 |
| 5. 過去3年間に就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例はない ⇒Q36 |

Q34. 【Q33で1~4と回答】就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事案で、どのようなものがありましたか。
Q35. 具体的な内容及び行為者として当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

＜Q34. 具体的な内容＞

- | |
|---------------------------------|
| 1. 性的な冗談やからかい |
| 2. 性的な事実関係に関する質問 |
| 3. 性的な内容の情報の流布 |
| 4. 食事やデートへの執拗な誘い |
| 5. 不必要な身体への接触 |
| 6. 性的な関係の強要 |
| 7. 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 |
| 8. その他(具体的に) |

＜Q35. 行為者＞

- | |
|-----------------------|
| 1. 採用面談担当者 |
| 2. 説明会を担当した自社従業員 |
| 3. OB・OG訪問を受けた自社従業員 |
| 4. 学校・研究室等へ訪問した自社従業員 |
| 5. 自社の役員 |
| 6. インターンシップを担当した自社従業員 |
| 7. その他(具体的に) |

VIII ハラスメントの予防・解決のための取組について

- Q36. 【全員】貴社におけるパワハラ、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の予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。
(当てはまるもの全て)
- Q37. 【全員】貴社におけるセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。
(当てはまるもの全て)
- Q38. 【全員】貴社におけるハラスメントの予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。(当てはまるもの全て)

	Q36	Q37	Q38
1. 事業主自らがハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者(他社の労働者や求職者を含む)に対する言動に注意を払うための取組(トップメッセージの発信、役員向け研修の実施等)	1	1	1
2. ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発(就業規則等への規定、社内広報誌等への記載・配布、従業員向け研修等)	2	2	2
3. 行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容の就業規則等への規定と周知・啓発	3	3	3
4. 相談窓口の設置と周知	4	4	4
5. 相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応(マニュアルの作成、研修等)	5	5	5
6. 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知(マニュアルの作成、相談窓口担当者への研修、社内広報資料等への記載・配布等)	6	6	6
7. 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発(就業規則等への文書への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等)	7	7	7
8. 業務体制の整備など、妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置の実施(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ)	-	-	8
9. 自社の従業員がハラスメントに対する関心と理解を深め、他社の労働者や求職者等に対する言動に注意を払うための取組(研修の実施等)	9	9	9
【過去3年間にパワハラ、セクハラ又は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関する相談があった企業のみ(Q6,11,16又は22で1~4と回答)】			
10. 事実関係の迅速かつ正確な確認(相談者及び行為者、又は第三者からの事実関係の確認)	10	10	10
11. 再発防止に向けた措置(ハラスメントに関する方針の再度の周知・啓発等)	11	11	11
【過去3年間にパワハラ、セクハラ又は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに該当すると判断した事例があった企業のみ(Q7,12,17又は23で1~4と回答)】			
12. 被害者に対する適正な配慮の措置(被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等)	12	12	12
13. 行為者に対する適正な措置(被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、配置転換、行為者の謝罪、就業規則等に基づく懲戒等)	13	13	13

- Q39. 【Q36,37又は38で4と回答】貴社におけるハラスメント相談窓口の設置状況をお教えてください。
(○は1つだけ)

- | |
|--|
| <p>1. 社内だけに設置している</p> <p>2. 社外だけに設置している(会社とは独立した外部の組織に委託している等)</p> <p>3. 社内と社外の両方に設置している</p> |
|--|

Q40. 【全員】Q36～38の措置のほか、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の予防・解決のための取組で実施しているものがあればお答えください。(当てはまるもの全て)

1. 各種ハラスメントの一元的な相談窓口の設置
2. コミュニケーションの活性化や円滑化等のための取組(定期面談、コミュニケーションに関する研修等)
3. 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)
4. 労働者や労働組合等の参画(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)
5. その他(具体的に)
6. 特にない

Q41. 【全員】他社から、自社の従業員や役員の他社の労働者に対して行ったセクハラについて、他社から事実確認や再発防止等の措置の実施に協力を求められた場合、これに応じていますか。(○は1つだけ)

1. 応じている
2. 応じていない
3. そのような対応を求められたことがない

Q42. 【全員】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があればお答えください。(当てはまるもの全て)

1. 相談体制の整備
2. 顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合の被害者への配慮のための取組(被害者のメンタルヘルス不調への対応、行為者に一人に対応させない等)
3. 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
4. 顧客等への周知・啓発
5. その他(具体的に)
6. 特にない

Q43. 【全員】就活生等に対するセクハラに関する取組として実施しているものがあればお答えください。(当てはまるもの全て)

1. 就活生等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化・周知
2. 就活生等からの相談への適切な対応
3. 社員に対する研修の実施
4. 就活生等と接する際のルールを定めて周知
5. その他(具体的に)
6. 特にない

IX 職場のハラスメントの予防・解決のための取組における効果、課題

Q44. 【全員】ハラスメント予防・解決のための取組を進めた結果、ハラスメントの予防・解決以外の効果として、どのようなことがありましたか。当てはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

1. メンタルヘルス不調者が減少する
2. 会社への信頼感が高まる
3. 休職者・離職者が減少する
4. 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
5. 管理職が適切なマネジメントができるようになる
6. 管理職の意識の変化によって職場環境が変わる
7. 職場の生産性が高まる
8. 従業員の仕事への意欲が高まる
9. その他(具体的に)
10. 特にない

Q45. 【全員】ハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題としてどのようなことが考えられますか。
あてはまるものを全てお教えてください。(当てはまるもの全て)

1. ハラスメントかどうかの判断が難しい 2. 経営層の意識が低い/理解不足 3. 管理職の意識が低い/理解不足 4. 一般社員等の意識が低い/理解不足 5. 発生状況を把握することが困難 6. 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 7. 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 8. ハラスメントの予防・解決のための取組を行う費用が確保できない 9. 社内に対応するための適切な人材がない/不足している 10. 適正な処罰・対処の目安がわからない 11. その他(具体的に) 12. 特にない
--

Q46. 本調査にご協力いただいた企業の皆様に、お礼としてハラスメント対策用パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！～ セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～」の冊子を1冊差し上げます。送付をご希望されますか。※内容は厚生労働省ホームページに掲載しているものと同じものです。

1. 送付を希望する	2. 送付を希望しない
------------	-------------

ハラスメント対策用パンフレットの送付をご希望される場合(Q46で1)はお手数ですが、必ず下記にご連絡先をご記入ください。

※ 個人情報の取り扱いについては表紙をご覧ください。

貴社名			
記入者のご所属	(所属)		
お名前			
送付先ご住所	〒 -		
メールアドレス		電話番号	

アンケートは以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

5.2. 労働者等調査 調査票

① 労働者等調査(一般サンプル) 調査票

Q1. 対象者年齢

--

 才

Q2. 対象者性別(SA)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

※ Q1,2については、調査会社登録時の情報にて確認予定

Q3. あなたの雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

1. 経営者(自営業を含む)→調査中止	6. 派遣社員
2. 会社・団体の役員→調査中止	7. 公務員→調査中止
3. 会社・団体の管理職	8. その他→調査中止
4. 会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	9. 無職→調査中止
5. パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	

※ 1,2,7,8,9は対象外割付 3,4を正社員、5,6を非正社員とする

Q4. あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

1. 管理職	4. 営業・販売職	7. 輸送・機械運転職
2. 事務職	5. サービス職	8. 建設・採掘職
3. 専門技術職(研究者を含む)	6. 製造・生産工程職	9. その他(具体的に)

Q5. 現在の勤務先(※)での勤続年数をお教えてください。(SA)

※ 派遣社員または出向者の方は、派遣先・出向先の会社・団体についてご回答ください(以下同じ)。

1. 半年未満	3. 1年以上～3年未満	5. 5年以上～10年未満	7. 15年以上～20年未満
2. 半年～1年未満	4. 3年以上～5年未満	6. 10年以上～15年未満	8. 20年以上

※ 勤続年数で除外することはしない。

Q6. 顧客(患者やその家族等を含む)・取引先と接する頻度は、どの程度ありますか(電話・メール・WEB上の打合せ等を含む)。以下の中から最も当てはまるものをお教えてください。(SA)

1. 勤務日はほぼ毎日接している	4. 2週間に1日(月に2日)程度接している
2. 週に2、3日程度接している	5. 月に1日程度接している
3. 週に1日程度接している	6. ほとんど接することがない

Q7. あなたの勤務先の業種をお教えてください。(SA)

1. 農林漁業	10. 不動産業、物品賃貸業
2. 鉱業、採石業	11. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 建設業	12. 宿泊業、飲食サービス業
4. 製造業	13. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	14. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	15. 医療、福祉
7. 運輸業、郵便業	16. 複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)
8. 卸売業、小売業	17. その他サービス業
9. 金融業、保険業	18. その他(具体的に)

Q8. あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には、正社員のほかにパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお考えください。(SA)

1. 29名以下	3. 50～99名	5. 300～999名	7. 分からない
2. 30～49名	4. 100～299名	6. 1,000名以上	

あなたの現在の職場(※)についてお伺いします

※ここでは、部門・部・課・係・グループなど、あなたが勤務先において所属している部署を指すものとします。

Q9. あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)
(MA)

1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない
2. 残業が多い／休暇を取りづらい
3. 業績が低下している／低調である
4. ハラスメント防止規定が制定されていない
5. 失敗が許されない／失敗への許容度が低い
6. 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
7. 従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している
8. 職場の雰囲気がかたすぎている／上司が寛容すぎる
9. 従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる
10. 従業員の年代に偏りがある
11. 他部署や外部との交流が少ない
12. 中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員の比率が高い
13. 従業員が男性ばかりである
14. 従業員が女性ばかりである
15. 女性管理職の比率が低い
16. その他(具体的に)
17. 当てはまるものはない

全員

Q10. 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。(各 SA)

	非常に当てはまる	まあ当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
1. 悩み、不満、問題を会社に伝えやすい	1	2	3	4	5
2. 悩み、不満、問題を上司に伝えやすい	1	2	3	4	5
3. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である	1	2	3	4	5
4. 仕事以外のことを相談できる同僚がいる	1	2	3	4	5

全員

はじめに

この調査ではパワーハラスメント(以下「パワハラ」という)とは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たす行為」のこととしています。ご回答にあたって参考にしてください。

※1 職場: 職場とは労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外も含まれます。

(例: 取引先の事務所、打合せをする飲食店、実質上職務の延長と考えられる就業時間外の宴会・休日の連絡 等)

※2 優越的な関係: 「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などにおいて様々な優位性を背景に行われるものを含みます。

※3 業務上必要かつ相当な範囲: 業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラにはあたりません。なお、労働者に問題行動があった場合であっても、人格を否定するような言動など業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動がなされれば、当然、職場におけるパワハラに当たり得ます。

勤務先におけるパワハラのご経験についてお伺いします

Q11. あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)でパワハラを受けたことがありますか。(SA)

※ 顧客・取引先からの行為については後で確認するため、以下パワハラについては、あなたの勤務先の従業員・役員による行為についてのみお答えください。

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q12. あなたがパワハラを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場でパワハラを経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場
3. 過去の勤務先

パワハラを受けた者: Q11 で「2～4」

※以下の質問では、特に断りが無い限り、現在の職場・勤務先に限らず、過去3年間に受けたパワハラについてお答えください。

Q13. あなたが受けたパワハラは以下のどれに当てはまるかお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4. 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)
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
7. その他(具体的に)

パワハラを受けた者: Q11 で「2～4」

Q14. あなたが受けたパワハラ行為は、具体的にどこで行われたものですか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 通常就業している場所(事務所、店舗、工場等)
2. 出張先
3. 業務で使用する車中
4. 取引先との打ち合わせの場所(接待の席を含む)
5. 在宅勤務時(WEB会議、電話、メール等)
6. 就業時間外の懇親の場
7. 就業時間外、休日の連絡(電話、メール等)
8. 社員寮
9. 通勤・退勤中
10. その他(具体的に)

パワハラを受けた者:Q11で「2~4」

Q15. あなたにパワハラ行為を行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)

※ 行為を受けた際に派遣社員または出向者であった方については、下記選択肢 1~4 は派遣先・出向先の従業員・役員を指すものとしてお答えください。

1. 会社の幹部(役員)
2. 上司(役員以外)
3. 部下
4. 同僚
5. 派遣元・出向元の従業員・役員
6. その他(具体的に)

パワハラを受けた者:Q11で「2~4」

Q16. パワハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 仕事に対する意欲が減退した
3. 職場でのコミュニケーションが減った
4. 眠れなくなった
5. 会社を休むことが増えた
6. 通院したり服薬をした
7. 入院した
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はなかった

パワハラを受けた者:Q11で「2~4」

Q17. パワハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 社内の同僚に相談した
2. 社内の上司に相談した
3. 社内の相談窓口相談した
4. 人事部等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した
5. 社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)に相談した
6. 労働組合に相談した
7. 会社が設置している社外の相談窓口相談した
8. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した
9. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した
10. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した
11. 家族や社外の友人に相談した

12. しばらく会社を休んだ
13. 会社を退職した
14. その他(具体的に)
15. 何もしなかった

パワハラを受けた者: Q11 で「2~4」

Q18. パワハラ行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(当てはまるもの全て) (MA)

1. 何をしても解決にならないと思ったから
2. 職務上不利益が生じると思ったから
3. 職場内で公になることが懸念されたから
4. パワハラ行為がさらにエスカレートすると思ったから
5. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるのが懸念されたから
6. パワハラについて相談しにくい雰囲気があったから
7. パワハラについて相談できる窓口や担当部署がなかったから
8. パワハラについて相談できる窓口や担当部署が分からなかったから
9. パワハラを取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから
10. パワハラを取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから
11. 経営者や役員など経営層が行為者だったから
12. 何らかの行動をするほどのことではなかったから
13. その他(具体的に)

パワハラを受けて何もしなかった者: Q17 で「15」

Q19. あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下 Q20~22 において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがパワハラを受けている(または可能性はある)ことを認識していましたか。複数のパワハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. 認識していた
2. 認識していなかった

パワハラを受けた者: Q11 で「2~4」

Q20. あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けている(または可能性はある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て) (MA)

1. 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
2. あなたに事実確認のためのヒアリングを行った
3. 相談したことを理由としてあなたに不利益な取扱い(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)をした
4. 行為者に事実確認を行った
5. あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った
6. その他(具体的に)
7. 特に何もしなかった

パワハラを受けたと会社が認識していた者: Q19 で「1」

Q21. あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、パワハラだと認めましたか。複数のパワハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. あなたが受けた行為をパワハラと認めた
2. あなたが受けた行為をパワハラと認めなかった
3. パワハラ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
4. その他(具体的に)

パワハラを受けたと会社が認識していた者: Q19 で「1」

Q22. あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 会社として謝罪をした
2. 行為者に謝罪させた
3. 行為者を配置転換した
4. 行為者を処分した
5. 会社が調査した結果について説明した
6. あなたを配置転換した
7. あなたに対して社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)への相談を勧めた
8. あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた
9. あなたが心身の不調により休職を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った
10. あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した
11. その他(具体的に)
12. 何もしなかった

パワハラを受けたと会社が認めた者: Q21 で「1」

はじめに

この調査ではセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という)とは、「職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為」のこととします。

※1 職場: パワハラの定義と同様となります。

※2 労働者: 正社員だけでなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣社員等を含みます(派遣社員については、派遣元、派遣先ともにセクハラの防止措置を講じる必要があります)。

勤務先におけるセクハラのご経験についてお伺いします

Q23. あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)でセクハラを受けたことがありますか。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q24. あなたがセクハラを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場でセクハラを経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場
3. 過去の勤務先

セクハラを受けた者: Q23 で「2~4」

※以下の質問では、特に断りがない限り、現在の職場・勤務先に限らず、過去3年間に受けたセクハラについてお答えください。

Q25. あなたが受けたセクハラは以下のどれに当てはまるかお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 性的な冗談やからかい
2. 性的な事実関係に関する質問
3. 性的な内容の情報の流布
4. 食事やデートへの執拗な誘い
5. 不必要な身体への接触
6. 性的な関係の強要
7. 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)
8. その他(具体的に)

セクハラを受けた者: Q23 で「2~4」

Q26. あなたが受けたセクハラ行為は、具体的にどこで行われたものですか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 通常就業している場所(事務所、店舗、工場等)
2. 出張先
3. 業務で使用する車中
4. 取引先との打ち合わせの場所(接待の席を含む)
5. 顧客の自宅
6. 在宅勤務時(WEB会議、電話、メール等)
7. 就業時間外の懇親の場

8. 就業時間外、休日の連絡(電話、メール等)
9. 社員寮
10. 通勤・退勤中
11. その他(具体的に)

セクハラを受けた者: Q23 で「2～4」

Q27. あなたにセクハラ行為を行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)

※ 行為を受けた際に派遣社員または出向者であった方については、下記選択肢 1～6 は派遣先・出向先の従業員・役員、顧客・取引先等を指すものとしてお答えください。

1. 会社の幹部(役員)
2. 上司(役員以外)
3. 部下
4. 同僚
5. 顧客等(患者やその家族等を含む)
6. 取引先等の他社の従業員・役員
7. 派遣元・出向元の従業員・役員
8. その他(具体的に)

セクハラを受けた者: Q23 で「2～4」

Q28. セクハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべてお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 仕事に対する意欲が減退した
3. 職場でのコミュニケーションが減った
4. 眠れなくなった
5. 会社を休むことが増えた
6. 通院したり服薬をした
7. 入院した
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はなかった

セクハラを受けた者: Q23 で「2～4」

Q29. セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 社内の同僚に相談した
2. 社内の上司に相談した
3. 社内の相談窓口相談した
4. 人事部等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した
5. 社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)に相談した
6. 労働組合に相談した
7. 会社が設置している社外の相談窓口相談した
8. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した
9. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した
10. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した
11. 家族や社外の友人に相談した
12. しばらく会社を休んだ
13. 会社を退職した
14. その他(具体的に)
15. 何もしなかった

セクハラを受けた者: Q23 で「2～4」

Q30. セクハラ行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 何をしても解決にならないと思ったから
2. 職務上不利益が生じると思ったから
3. 職場内で公になることが懸念されたから
4. セクハラ行為がさらにエスカレートすると思ったから
5. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるのが懸念されたから
6. 相談しにくい雰囲気があったから
7. 相談できる窓口や担当部署がなかったから
8. 相談できる窓口や担当部署が分からなかったから
9. 取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから
10. 取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから
11. 経営者や役員など経営層が行為者だったから
12. 何らかの行動をするほどのことではなかったから
13. その他(具体的に)

セクハラを受けて何もなかった者: Q29 で「15」

Q31. あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下 Q32～34 において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがセクハラを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のセクハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. 認識していた
2. 認識していなかった

セクハラを受けた者: Q23 で「2～4」

Q32. あなたの勤務先は、あなたがセクハラを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 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
2. あなたに事実確認のためのヒアリングを行った
3. 相談したことを理由としてあなたに不利益な取扱い(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)をした
4. 行為者に事実確認を行った
5. あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った
6. その他(具体的に)
7. 特に何もしなかった

セクハラを受けたと会社が認識していた者: Q31 で「1」

Q33. あなたの勤務先は、Q あなたが受けた行為について、セクハラだと認めましたか。複数のセクハラを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. あなたが受けた行為をセクハラと認めた
2. あなたが受けた行為をセクハラと認めなかった
3. セクハラ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
4. その他(具体的に)

セクハラを受けたと会社が認識していた者: Q31 で「1」

Q34. あなたの勤務先は、あなたがセクハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 会社として謝罪をした
2. 行為者に謝罪させた
3. 行為者を配置転換した
4. 行為者を処分した

5. 会社が調査した結果について説明した
6. あなたを配置転換した
7. あなたに対して社内産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)への相談を勧めた
8. あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた
9. あなたが心身の不調により休職を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った
10. あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した
11. その他(具体的に)
12. 何もしなかった

セクハラを受けたと会社が認めた者: Q33 で「1」

はじめに

この調査では顧客等からの著しい迷惑行為とは、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のこととします。ご回答にあたって参考にしてください。

※派遣社員の方については、派遣先の顧客や取引先を指すものとします。

勤務先における顧客等からの著しい迷惑行為のご経験についてお伺いします

Q35. あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けたことはありますか。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q36. あなたが顧客等から受けた著しい迷惑行為の件数は、コロナ禍(2020年2月以降)の前後で増減がありますか。(SA)

1. コロナ禍以前と比べて増加している
2. コロナ禍以前と変わらない
3. コロナ禍以前と比べて減少している
4. 分からない

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者: Q35 で「2~4」

Q37. あなたが顧客等からの著しい迷惑行為を経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場
3. 過去の勤務先

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者: Q35 で「2~4」

※以下の質問では、特に断りがない限り、現在の職場・勤務先に限らず、過去3年間に受けた顧客等からの著しい迷惑行為についてお答えください。

Q38. あなたが受けた顧客等からの著しい迷惑行為は以下のどれに当てはまるかお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 暴行・傷害
2. 脅迫
3. 名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
4. 著しく不当な要求(金品の要求、土下座の強要等)
5. 長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム(過度なもの)
6. その他(具体的に)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q35 で「2～4」

Q39. 顧客等からの著しい迷惑行為は具体的にどこで行われたものですか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 通常就業している場所での顧客等への対応時
2. 顧客等との電話やメール等での対応時
3. 取引先との打ち合わせ場所(接待の席を含む)
4. 取引先との電話やメール等での対応時
5. 取引先との勤務時間外の懇親の場
6. 取引先からの時間外、休日の連絡(電話、メール等)
7. その他(具体的に)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q35 で「2～4」

Q40. あなたに対し著しい迷惑行為を行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 顧客等(患者またはその家族等を含む)
2. 取引先等の他社の従業員・役員
3. その他(具体的に)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q35 で「2～4」

Q41. 顧客等からの著しい迷惑行為に対し、あなたはどのような対応をとりましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 上司に引き継いだ
2. 謝り続けた
3. 毅然と対応した
4. 何もできなかった
5. 要求に応じた
6. その他(具体的に)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q35 で「2～4」

Q42. 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 仕事に対する意欲が減退した
3. 職場でのコミュニケーションが減った
4. 眠れなくなった
5. 会社を休むことが増えた
6. 通院したり服薬をした
7. 入院した
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はなかった

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q35 で「2～4」

Q43. 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 社内の同僚に相談した
2. 社内の上司に相談した
3. 社内の相談窓口相談した
4. 人事部等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した
5. 社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)に相談した
6. 労働組合に相談した

7. 会社が設置している社外の相談窓口相談した
8. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した
9. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した
10. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した
11. 家族や社外の友人に相談した
12. しばらく会社を休んだ
13. 会社を退職した
14. その他(具体的に)
15. 何もなかった

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者: Q35 で「2~4」

Q44. 顧客等からの著しい迷惑行為を受けて、あなたが何もなかった理由をお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 何をしても解決にならないと思ったから
2. 職務上不利益が生じると思ったから
3. 職場内で公になることが懸念されたから
4. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるのが懸念されたから
5. 相談しにくい雰囲気があったから
6. 相談できる窓口や担当部署がなかったから
7. 相談できる窓口や担当部署が分からなかったから
8. 取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから
9. 取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから
10. 何らかの行動をするほどのことではなかったから
11. その他(具体的に)

顧客等からの著しい迷惑行為を受けて何もなかった者: Q43 で「15」

Q45. あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下 Q46 において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたが顧客等からの著しい迷惑行為を受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。顧客等からの著しい迷惑行為を複数経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. 認識していた
2. 認識していなかった

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者: Q35 で「2~4」

Q46. 顧客等からの著しい迷惑行為について、あなたの勤務先は、あなたが顧客等からの著しい迷惑行為を受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 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
2. あなたに事実確認のためのヒアリングを行った
3. 社内関係者に事実確認を行った
4. 行為者に対し、出入り禁止等の対応をした
5. 自社従業員に著しい迷惑行為を行った相手先企業に事実確認を行った
6. 相談にのってくれなかった
7. その他(具体的に)
8. 特に何もなかった

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者: Q35 で「2~4」

勤務先でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたご経験についてお伺いします

Q47. あなたは過去3年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去3年間に勤務していた他の勤務先も含む)でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことがありますか(職場で冗談半分で言われたものは除く)。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q48. ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことがある行為は、以下のどのハラスメントに該当しますか。(当てはまるもの全て)(MA)

<ol style="list-style-type: none"> 1. パワハラ 2. セクハラ 3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント 4. 取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為 5. 就職活動中またはインターンシップ参加中の学生に対するセクハラ 6. その他(具体的に)
--

ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された者: Q47で「2~4」

Q49. ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘されたことについてお聞かせください。あなたご自身や勤務先は、あなたの行為がハラスメントに当たると考えていますか。ハラスメント行為をしたり、したと指摘を受けた経験が複数ある場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 自分でもハラスメント行為をしたと感じており、勤務先もハラスメントと認めた 2. 自分ではハラスメント行為をしたと感じているものの、勤務先はハラスメントと認めなかった 3. 自分ではハラスメント行為をしたと感じているものの、勤務先はハラスメントかどうかの判断をしなかった 4. 自分ではハラスメント行為をしたと感じていないが、勤務先はハラスメントと認めた 5. 自分ではハラスメント行為をしたと感じておらず、勤務先もハラスメントと認めなかった 6. 自分ではハラスメント行為をしたと感じておらず、勤務先はハラスメントかどうかの判断をしなかった 7. その他(具体的に) 8. 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

ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された者: Q47で「2~4」

Q50. あなたの行為に対して、あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など)はどのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

<ol style="list-style-type: none"> 1. あなたにハラスメントを受けた人へ謝罪させた 2. あなたに研修受講を命じた 3. あなたを配置転換した 4. あなたを処分した(減給、降格、戒告等) 5. あなたを休職させた 6. あなた自身の問題点を指摘し、改善するように指導した 7. ハラスメントを受けた人を配置転換した 8. その他(具体的に) 9. 何もなかった

ハラスメント行為をしたと感じたり、したと勤務先に認定された者: Q49で「1,4」

勤務先での各種ハラスメントの予防・解決のための取組についてお伺いします

Q51. あなたの勤務先は以下のハラスメントについて、予防・解決のための取組を行っていますか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. パワハラ
2. セクハラ
3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント
4. 取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為
5. 就職活動中またはインターンシップ参加中の学生に対するセクハラ
6. その他(具体的に)
7. いずれにも取り組んでいない

全員

Q52. あなたの勤務先では、各種ハラスメントの予防・解決のため具体的にどのような取組を行っていますか。実施していると知っているものをお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 事業主自らがハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者(他社の労働者や求職者を含む)に対する言動に注意を払うための取組(トップメッセージの発信、役員向け研修の実施等)
2. ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発(就業規則等への規定、社内広報誌等への記載・配布、従業員向け研修等)
3. 行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容の就業規則等への規定と周知・啓発
4. 相談窓口の設置と周知
5. 相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応(マニュアルの作成、研修等)
6. 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知(マニュアルの作成、相談窓口担当者への研修、社内広報資料等への記載・配布等)
7. 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発(就業規則等への文書への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等)
8. 業務体制の整備など、妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置の実施(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ)
9. 自社の従業員がハラスメントに対する関心と理解を深め、他社の労働者や求職者等に対する言動に注意を払うための取組(研修の実施等)
10. 事実関係の迅速かつ正確な確認(相談者及び行為者、又は第三者からの事実関係の確認)
11. 再発防止に向けた措置(ハラスメントに関する方針の再度の周知・啓発等)
12. 被害者に対する適正な配慮の措置(被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等)
13. 行為者に対する適正な措置(被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、配置転換、行為者の謝罪、就業規則等に基づく懲戒等)
14. その他(具体的に)

勤務先が各社ハラスメントの予防・解決のための取組を行っているとは回答した者:Q51で「1~6」

Q53. あなたの勤務先は各種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感じますか。(SA)

1. 積極的に取り組んでいる
2. 取り組んでいる
3. あまり取り組んでいない
4. 分からない

勤務先が各社ハラスメントの予防・解決のための取組を行っているとは回答した者:Q51で「1~6」

Q54. あなたの勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。(各 SA)

	改善された	変わらない	悪化している	分からない
1. 職場の生産性	1	2	3	4
2. あなた自身の働きやすさ	1	2	3	4
3. 同じ職場の他の人の働きやすさ	1	2	3	4
4. あなた自身の業務の負荷	1	2	3	4
5. 同じ職場の他の人の業務の負荷	1	2	3	4
6. 部下への指導のしやすさ	1	2	3	4
7. 上司／部下とのコミュニケーション(話しやすさ/接しやすさ)	1	2	3	4
8. 体調不良などで休む人の人数	1	2	3	4

勤務先が各社ハラスメントの予防・解決のための取組を行っているとは回答した者: Q51 で「1~6」

Q55. あなたの勤務先は、ハラスメントの予防・解決のために、今後どのような取組を実施した方がよい、または力を入れた方がよいと思いますか。(当てはまるもの全て) (MA)

1. 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)
2. 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)
3. 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)
4. 顧客や取引先からの迷惑行為に関する取組
5. その他(具体的に)
6. 特にない

全員

② 労働者等調査(女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント) 調査票
 <スクリーニング調査票>

Q1. 対象者年齢

--

才

Q2. 対象者性別(SA)

1. 男性→調査中止	2. 女性
------------	-------

※調査会社登録時の情報にて確認予定

Q3. 過去5年間に、働きながら妊娠または出産を経験されましたか。(SA)

1. はい	2. いいえ→調査中止
-------	-------------

Q4. あなたの雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

1. 経営者(自営業を含む)→調査中止	6. 派遣社員
2. 会社・団体の役員→調査中止	7. 公務員→調査中止
3. 会社・団体の管理職	8. その他→調査中止
4. 会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	9. 無職→調査中止
5. パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	

※ 1,2,7,8,9 は対象外割付 3,4 を正社員、5,6 を非正社員とする

Q5. あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

1. 管理職	4. 営業・販売職	7. 輸送・機械運転職
2. 事務職	5. サービス職	8. 建設・採掘職
3. 専門技術職(研究者を含む)	6. 製造・生産工程職	9. その他(具体的に)

Q6. 現在の勤務先(※)での勤続年数をお教えてください。(SA)

※ 派遣社員または出向者の方は、派遣先・出向先の会社・団体についてご回答ください(以下同じ)。

1. 半年未満	3. 1年以上～3年未満	5. 5年以上～10年未満	7. 15年以上～20年未
2. 半年～1年未満	4. 3年以上～5年未満	6. 10年以上～15年未	満
			8. 20年以上

※ 勤続年数で除外することはしない。

Q7. あなたの勤務先の業種をお教えてください。(SA)

1. 農林漁業	10. 不動産業、物品質貸業
2. 鉱業、採石業	11. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 建設業	12. 宿泊業、飲食サービス業
4. 製造業	13. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	14. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	15. 医療、福祉
7. 運輸業、郵便業	16. 複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)
8. 卸売業、小売業	17. その他サービス業
9. 金融業、保険業	18. その他(具体的に)

Q8. あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には、正社員のほかにパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお考えください。(SA)

1. 29名以下	3. 50～99名	5. 300～999名	7. 分からない
2. 30～49名	4. 100～299名	6. 1,000名以上	

<本調査票>

あなたの現在の職場(※)についてお伺いします

※ここでは、部門・部・課・係・グループなど、あなたが勤務先において所属している部署を指すものとします。

Q9. あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)
(MA)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない |
| 2. 残業が多い／休暇を取りづらい |
| 3. 業績が低下している／低調である |
| 4. ハラスメント防止規定が制定されていない |
| 5. 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 |
| 6. 従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している |
| 7. 職場の雰囲気はぐだけすぎている／上司が寛容すぎる |
| 8. 従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる |
| 9. 従業員の年代に偏りがある |
| 10. 過去に産前・産後休業や育児休業を取得した女性従業員がいない／少ない |
| 11. 過去に育児休業を取得した男性従業員がいない／少ない |
| 12. 女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある |
| 13. 男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある |
| 14. 子育てをしている管理職がいない／少ない |
| 15. 子育てをしている従業員がいない／少ない |
| 16. 女性の育児休業取得に否定的な人が多い |
| 17. 男性の育児参画に否定的な人が多い |
| 18. 従業員が男性ばかりである |
| 19. 従業員が女性ばかりである |
| 20. 女性管理職の比率が低い |
| 21. その他(具体的に) |

全員

Q10. 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。(各 SA)

	非常に当てはまる	まあ当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
1. 悩み、不満、問題を会社に伝えやすい	1	2	3	4	5
2. 悩み、不満、問題を上司に伝えやすい	1	2	3	4	5
3. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である	1	2	3	4	5
4. 仕事以外のことを相談できる同僚がいる	1	2	3	4	5

全員

はじめに

この調査における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント不利益取扱いまたは不利益取扱いとは、「職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害される行為」を示しています。ご回答にあたって参考にしてください。

※1 職場: 職場とは労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外も含まれます。

(例: 取引先の事務所、打合せをする飲食店、実質上職務の延長と考えられる就業時間外の宴会・休日の連絡 等)

※2 労働者: 正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます(派遣労働者については、派遣元、派遣先ともに妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じる必要があります)。

勤務先における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント不利益取扱いまたは不利益取扱いのご経験についてお伺いします

Q11. あなたは過去5年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたことがありますか。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q12. あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場
3. 過去の勤務先

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q11で「2~4」

※以下の質問では、特に断りがない限り、現在の職場・勤務先に限らず、過去5年間に受けたハラスメントまたは不利益取扱いについてお答えください。

Q13. あなたが受けたハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください(当てはまるもの全て)(MA)

1. 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
2. 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
3. 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)
4. 上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆
5. 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
6. 契約更新回数の引き下げ(あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)
7. 自宅待機命令
8. 労働者が希望する期間を超えた、意に反する所定労働時間の制限、時間外労働の制限等の適用
9. 減給または賞与等における不利益な算定
10. 昇進、昇格の人事考課における不利益な評価
11. 不利益な配置変更
12. 降格

13. 解雇
14. 雇い止め

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2～4」

Q14. ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いを受ける要因となった理由、利用した制度または利用しようとした制度として考えられるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 妊娠・出産したこと
2. 産前・産後休業
3. 妊娠／出産に起因する症状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
4. 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
5. 妊娠中の軽易な業務への転換
6. 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
7. 育児時間
8. 育児休業
9. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
10. 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
11. 子の看護休暇
12. その他妊娠・出産・育児のための休暇等制度(育児のために取得する年次有給休暇等を含む)

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2～4」

Q15 あなたにハラスメントまたは不利益取扱いを行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)
 ※ 行為を受けた際に派遣社員または出向者であった方については、下記選択肢 1～6 は派遣先・出向先の従業員・役員、顧客・取引先等を指すものとしてお答えください。

1. 会社の幹部(役員)
2. 上司(役員以外)
3. 部下
4. 同僚
5. 顧客等(患者やその家族等を含む)
6. 取引先等の他社の従業員・役員
7. 派遣元・出向元の従業員・役員
8. その他(具体的に)

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2～4」

Q16. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 仕事に対する意欲が減退した
3. 職場でのコミュニケーションが減った
4. 眠れなくなった
5. 会社を休むことが増えた
6. 通院したり服薬をした
7. 入院した
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2～4」

Q17. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、利用をあきらめた制度はありますか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
2. 妊娠中の軽易な業務への転換
3. 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
4. 育児時間
5. 育児休業
6. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
7. 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
8. 子の看護休暇
9. その他妊娠・出産・育児のための休暇等制度(育児のために取得する年次有給休暇等を含む)
10. ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者:Q11で「2~4」

Q18. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 社内の同僚に相談した
2. 社内の上司に相談した
3. 社内の相談窓口に相談した
4. 人事部等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した
5. 社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)に相談した
6. 労働組合に相談した
7. 会社が設置している社外の相談窓口に相談した
8. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した
9. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した
10. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した
11. 家族や社外の友人に相談した
12. しばらく会社を休んだ
13. 会社を退職した
14. その他(具体的に)
15. 何もしなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者:Q11で「2~4」

Q19. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 何をしても解決にならないと思ったから
2. 職務上不利益が生じると思ったから
3. 職場内で公になることが懸念されたから
4. 行為がさらにエスカレートすると思ったから
5. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるのが懸念されたから
6. ハラスメントまたは不利益取扱いについて相談しにくい雰囲気があったから
7. ハラスメントまたは不利益取扱いについて相談できる窓口や担当部署がなかったから
8. ハラスメントまたは不利益取扱いについて相談できる窓口や担当部署がわからなかったから
9. ハラスメントまたは不利益取扱いを取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから
10. ハラスメントまたは不利益取扱いを取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから
11. 経営者や役員など経営層が行為者だったから
12. 何らかの行動をするほどのことではなかったから
13. その他(具体的に)

Q18で「15」

Q20. あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下 Q21～23 において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. 認識していた
2. 認識していなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q11 で「2～4」

Q21. あなたの勤務先は、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 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
2. あなたに事実確認のためのヒアリングを行った
3. 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)
4. 行為者に事実確認を行った
5. あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った
6. その他(具体的に)
7. 特に何もしなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと会社が認識していた者: Q20 で「1」

Q22. あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、ハラスメントまたは不利益取扱いだと認めましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

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た
2. 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
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
4. その他(具体的に)

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと会社が認識していた者: Q20 で「1」

Q23. あなたの勤務先はあなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 会社として謝罪をした
2. 行為者に謝罪させた
3. 行為者を配置転換した
4. 行為者を処分した
5. 会社が調査した結果について説明した
6. 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
7. あなたに対して社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)への相談を勧めた
8. あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた
9. あなたが心身の不調により休職を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った
10. あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した
11. その他(具体的に)
12. 何もしなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと会社が認めた者: Q22 で「1」

勤務先における妊娠・出産等に関する否定的な言動のご経験についてお伺いします

Q24. あなたは過去5年間の妊娠に至る前に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、妊娠・出産等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含む)を受けたことはありますか。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

Q25. あなたが妊娠・出産等に関する否定的な言動を経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で妊娠・出産等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含む)を経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場
3. 過去の勤務先

妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた者: Q24 で「2~4」

Q26. あなたに妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)
 ※ 行為を受けた際に派遣社員または出向者であった方については、下記選択肢1~6は派遣先・出向先の従業員・役員、顧客・取引先等を指すものとしてお答えください。

1. 会社の幹部(役員)
2. 上司(役員以外)
3. 部下
4. 同僚
5. 顧客等(患者やその家族等を含む)
6. 取引先等の他社の従業員・役員
7. 派遣元・出向元の従業員・役員
8. その他(具体的に)

妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた者: Q24 で「2~4」

Q27. 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 仕事に対する意欲が減退した
3. 職場でのコミュニケーションが減った
4. 眠れなくなった
5. 会社を休むことが増えた
6. 通院したり服薬をした
7. 入院した
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はなかった

妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた者: Q24 で「2~4」

③ 労働者等調査(男性の育児休業等ハラスメント) 調査票
 <スクリーニング調査票>

Q1. 対象者年齢		才
Q2. 対象者性別(SA)	1. 男性 2. 女性→調査中止	

※調査会社登録時の情報にて確認予定

Q3. 過去5年間に、勤務先で育児のための休暇等制度(※)を利用しようとしたか(実際に利用した場合も含む)。(SA)
 ※ 法定の休暇等制度(育児休業、短時間勤務制度、子の看護休暇等)、勤務先独自の休暇等制度のほか、育児のために取得する年次有給休暇等も含まれます。

1. はい	2. いいえ→調査中止
-------	-------------

Q4. あなたの雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

1. 経営者(自営業を含む)→調査中止	6. 派遣社員
2. 会社・団体の役員→調査中止	7. 公務員→調査中止
3. 会社・団体の管理職	8. その他→調査中止
4. 会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	9. 無職→調査中止
5. パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	

※ 1,2,7,8,9 は対象外割付 3,4 を正社員、5,6 を非正社員とする

Q5. あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。(SA)

1. 管理職	4. 営業・販売職	7. 輸送・機械運転職
2. 事務職	5. サービス職	8. 建設・採掘職
3. 専門技術職(研究者を含む)	6. 製造・生産工程職	9. その他(具体的に)

Q6. 現在の勤務先(※)での勤続年数をお教えてください。(SA)

※ 派遣社員または出向者の方は、派遣先・出向先の会社・団体についてご回答ください(以下同じ)。

1. 半年未満	3. 1年以上～3年未満	5. 5年以上～10年未満	7. 15年以上～20年未
2. 半年～1年未満	4. 3年以上～5年未満	6. 10年以上～15年未	満
		満	8. 20年以上

※ 勤続年数で除外することはない。

Q7. あなたの勤務先の業種をお教えてください。(SA)

1. 農林漁業	10. 不動産業、物品賃貸業
2. 鉱業、採石業	11. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 建設業	12. 宿泊業、飲食サービス業
4. 製造業	13. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	14. 教育、学習支援業
6. 情報通信業	15. 医療、福祉
7. 運輸業、郵便業	16. 複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)
8. 卸売業、小売業	17. その他サービス業
9. 金融業、保険業	18. その他(具体的に)

Q8. あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には、正社員のほかにパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお考えください。(SA)

1. 29名以下	3. 50～99名	5. 300～999名	7. 分からない
2. 30～49名	4. 100～299名	6. 1,000名以上	

<本調査票>

あなたの現在の職場(※)についてお伺いします

※ここでは、部門・部・課・係・グループなど、あなたが勤務先において所属している部署を指すものとします。

Q9. あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)
(MA)

1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない
2. 残業が多い／休暇を取りづらい
3. 業績が低下している／低調である
4. ハラスメント防止規定が制定されていない
5. 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
6. 従業員間の競争が激しい／個人業績と評価の連動が徹底している
7. 職場の雰囲気がかたすぎている／上司が寛容すぎる
8. 従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる
9. 従業員の年代に偏りがある
10. 過去に産前・産後休業や育児休業を取得した女性従業員が少ない／少ない
11. 過去に育児休業を取得した男性従業員が少ない／少ない
12. 女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある
13. 男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある
14. 子育てをしている管理職が少ない／少ない
15. 子育てをしている従業員が少ない／少ない
16. 女性の育児休業取得に否定的な人が多い
17. 男性の育児参画に否定的な人が多い
18. 従業員が男性ばかりである
19. 従業員が女性ばかりである
20. 女性管理職の比率が低い
21. その他(具体的に)

全員

Q10. 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。(各 SA)

	非常に当てはまる	まあ当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
1. 悩み、不満、問題を会社に伝えやすい	1	2	3	4	5
2. 悩み、不満、問題を上司に伝えやすい	1	2	3	4	5
3. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である	1	2	3	4	5
4. 仕事以外のことを相談できる同僚がいる	1	2	3	4	5

全員

はじめに

この調査では育児休業等に関するハラスメント不利益取扱いまたは不利益取扱いとは、「職場において行われる上司・同僚からの言動(育児休業等の利用に関する言動)により、育児休業を申出・取得した労働者の就業環境が害される行為」のこととしています。ご回答にあたって参考にしてください。

※1 職場: 職場とは労働者が業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外も含まれます。

(例: 取引先の事務所、打合せをする飲食店、就業時間外の宴会、休日の連絡 等)

※2 労働者: 正社員だけではなく、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等を含みます(派遣労働者については、派遣元、派遣先ともに育児休業等に関する不利益取扱いまたはハラスメントの防止措置を講じる必要があります)。

勤務先における育児休業等に関するハラスメント不利益取扱いまたは不利益取扱いのご経験についてお伺いします

Q11. あなたは過去5年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で育児のための休暇等制度(※)を利用しましたか。(SA)

1. 利用した	2. 利用しようとしたが利用しなかった
---------	---------------------

全員

※「育児のための休暇等制度」とは、以下などを指すものとします。

- ・ 育児休業
- ・ 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
- ・ 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
- ・ 子の看護休暇
- ・ 勤務先独自の育児のための制度(配偶者出産休暇等)
- ・ 育児のために取得する年次有給休暇等

Q12. あなたは過去5年間に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けたことがありますか。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q13. あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは現在の職場ですか。複数の職場で経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場
3. 過去の勤務先

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12で「2~4」

※以下の質問では、特に断りがない限り、現在の職場・勤務先に限らず、過去5年間に受けたハラスメントまたは不利益取扱いについてお答えください。

Q14. あなたが受けた育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えてください(当てはまるもの全て)(MA)

1. 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
2. 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
3. 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)
4. 上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆
5. 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
6. 契約更新回数の引き下げ(あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)
7. 自宅待機命令
8. 労働者が希望する期間を超えた、意に反する所定労働時間の制限、時間外労働の制限等の適用
9. 減給または賞与等における不利益な算定
10. 昇進、昇格の人事考課における不利益な評価
11. 不利益な配置変更
12. 降格
13. 解雇
14. 雇い止め

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12 で「2~4」

Q15. ご回答いただいたハラスメントまたは不利益取扱いを受ける要因となった制度(実際に利用したもの、利用しようとしたものを含む)として考えられるものをお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 育児休業
2. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
3. 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
4. 子の看護休暇
5. その他育児のための休暇等制度(育児のために取得する年次有給休暇等を含む)

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12 で「2~4」

Q16. あなたにハラスメントまたは不利益取扱いを行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)
※ 行為を受けた際に派遣社員または出向者であった方については、下記選択肢 1~6 は派遣先・出向先の従業員・役員、顧客・取引先等を指すものとしてお答えください。

1. 会社の幹部(役員)
2. 上司(役員以外)
3. 部下
4. 同僚
5. 顧客等(患者やその家族等を含む)
6. 取引先等の他社の従業員・役員
7. 派遣元・出向元の従業員・役員
8. その他(具体的に)

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12 で「2~4」

Q17. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 仕事に対する意欲が減退した
3. 職場でのコミュニケーションが減った
4. 眠れなくなった
5. 会社を休むことが増えた
6. 通院したり服薬をした

7. 入院した
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12.で「2～4」

Q18. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、利用をあきらめた制度はありますか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 育児休業
2. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
3. 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
4. 子の看護休暇
5. その他育児のための休暇等制度(育児のために取得する年次有給休暇等を含む)
6. ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12 で「2～4」

Q19. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 社内の同僚に相談した
2. 社内の上司に相談した
3. 社内の相談窓口相談した
4. 人事部等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した
5. 社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)に相談した
6. 労働組合に相談した
7. 会社が設置している社外の相談窓口相談した
8. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した
9. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した
10. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した
11. 家族や社外の友人に相談した
12. しばらく会社を休んだ
13. 会社を退職した
14. その他(具体的に)
15. 何もしなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12 で「2～4」

Q20. ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 何をしても解決にならないと思ったから
2. 職務上不利益が生じると思ったから
3. 職場内で公になることが懸念されたから
4. 行為がさらにエスカレートすると思ったから
5. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるのが懸念されたから
6. ハラスメント又は不利益取扱いについて相談しにくい雰囲気があったから
7. ハラスメント又は不利益取扱いについて相談できる窓口や担当部署がなかったから
8. ハラスメント又は不利益取扱いについて相談できる窓口や担当部署がわからなかったから
9. ハラスメント又は不利益取扱いを取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから
10. ハラスメント又は不利益取扱いを取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱おうと思えなかったから
11. 経営者や役員など経営層が行為者だったから
12. 何らかの行動をするほどのことではなかったから
13. その他(具体的に)

Q19 で「15」

Q21. あなたの勤務先(経営者や人事労務、上司など。以下 Q22～24 において同じ)は、あなたからの相談や、あなたの相談を受けた者からの報告等によって、あなたがハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを認識していましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

1. 認識していた
2. 認識していなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者: Q12 で「2～4」

Q22. あなたの勤務先は、あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て) (MA)

1. 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
2. あなたに事実確認のためのヒアリングを行った
3. 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)
4. 行為者に事実確認を行った
5. あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った
6. その他(具体的に)
7. 特に何もしなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと会社が認識していた者: Q21 で「2～4」

Q23. あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、ハラスメントまたは不利益取扱いだと認めましたか。複数のハラスメントまたは不利益取扱いを経験している場合は、最も新しいものについてお教えてください。(SA)

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た
2. 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
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
4. その他(具体的に)

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと会社が認識していた者: Q21 で「1」

Q24. あなたの勤務先は、あなたが育児休業等に関するハラスメントまたは不利益取扱いを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て) (MA)

1. 会社として謝罪をした
2. 行為者に謝罪させた
3. 行為者を配置転換した
4. 行為者を処分した
5. 会社が調査した結果について説明した
6. 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
7. あなたに対して社内の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)への相談を勧めた
8. あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた
9. あなたが心身の不調により休職を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った
10. あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した
11. その他(具体的に)
12. 何もしなかった

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたと会社が認めた者: Q23 で「1」

④ 労働者等調査(就活等セクハラ) 調査票

<スクリーニング調査票>

Q1. 対象者年齢

Q2. 対象者性別(SA)

Q3. あなたは 2017～19 年度卒業で就職活動(転職を除く)またはインターンシップを経験したか。(SA)

Q4. 卒業年度

1. 男性	2. 女性
1. はい	2. いいえ→調査中止
1. 2017 年度	3. 2019 年度
2. 2018 年度	

才

※調査会社登録時の情報にて確認予定。

Q5. 就職活動当時、所属していた学校をお教えてください。(SA)

1. 大学	5. 専門学校
2. 大学院	6. 高校→調査中止
3. 短大	7. 中学→調査中止
4. 高等専門学校→調査中止	8. その他 →調査中止

※ 3～8 は対象外とする

＜本調査票＞就職活動中またはインターンシップ参加中のセクシュアルハラスメントのご経験についておうかがいします

Q6. あなたは就職活動中またはインターンシップ参加中に、セクシュアルハラスメント(セクハラ)行為を受けたことはありますか。(SA)

経験しなかった	一度だけ経験した	時々経験した	何度も繰り返し経験した
1	2	3	4

全員

Q7. どのようなセクハラ行為を受けましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 性的な冗談やからかい
2. 性的な事実関係に関する質問
3. 性的な内容の情報の流布
4. 食事やデートへの執拗な誘い
5. 不必要な身体への接触
6. 性的な関係の強要
7. 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(採用差別、内定取消し等)
8. その他(具体的に)

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2～4」

Q8. セクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. インターンシップに参加したとき
2. 企業説明会やセミナーに参加したとき
3. 就職採用面接を受けたとき
4. 内々定を受けたとき
5. 内々定を受けた後
6. リクルーターと会ったとき
7. 大学のOB/OG訪問のとき
8. SNS や就活マッチングアプリを通じて志望先企業の従業員とやりとりや相談等を行っていたとき
9. 志望先企業の従業員との酒席の場
10. その他(具体的に)

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2～4」

Q9. セクハラ行為を行った者は誰ですか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. インターンシップで知り合った従業員
2. 企業説明会の担当者
3. 採用面接担当者
4. 学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター
5. 大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員
6. 志望先企業の役員
7. SNS や就活マッチングアプリを通じて知り合った志望先企業の従業員
8. その他(具体的に)

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2～4」

Q10. セクハラ行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべてお教えてください。(MA)

1. 怒りや不満、不安などを感じた
2. 就職活動に対する意欲が減退した
3. 眠れなくなった

4. 学校を休むことが増えた
5. 通院したり服薬をした
6. 入院した
7. その他(具体的に)
8. 特に影響はなかった

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2~4」

Q11. セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体のおおよその従業員規模をお教えてください。複数企業・団体の従業員から行為を受けた経験がある場合、該当する企業・団体の従業員規模を全て選択してください。(当てはまるもの全て)(MA)

- | | | | |
|-----------|-------------|-------------|----------|
| 1. 29名以下 | 3. 50~99名 | 5. 300~999名 | 7. 分からない |
| 2. 30~49名 | 4. 100~299名 | 6. 1,000名以上 | |

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2~4」

Q12. セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体の業種をお教えてください。複数企業・団体の従業員から行為を受けた経験がある場合、該当する業種を全て選択してください。(当てはまるもの全て)(MA)

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. 農林漁業 | 10. 不動産業、物品賃貸業 |
| 2. 鉱業、採石業 | 11. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3. 建設業 | 12. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 4. 製造業 | 13. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14. 教育、学習支援業 |
| 6. 情報通信業 | 15. 医療、福祉 |
| 7. 運輸業、郵便業 | 16. 複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等) |
| 8. 卸売業、小売業 | 17. その他サービス業 |
| 9. 金融業、保険業 | 18. その他(具体的に) |

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2~4」

Q13. セクハラ行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 大学のキャリアセンターに相談した
2. 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
3. 大学の指導教授等に相談した
4. 大学のOB・OGに相談した
5. 家族・親戚、友人に相談した
6. 企業の採用担当者等に相談した
7. ハローワークに相談した
8. 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
9. 警察に相談した
10. 弁護士に相談した
11. セクハラを受けた企業への就職活動をやめた
12. 就職活動自体をやめた
13. その他(具体的に)
14. 何もしなかった

就活等セクハラを受けた者: Q6 で「2~4」

Q14. セクハラ行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えてください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 何をしても解決にならないと思ったから
2. 就職活動において不利益が生じると思ったから
3. 行為がさらにエスカレートすると思ったから
4. 相談しにくい雰囲気があったから
5. 相談先がなかったから
6. 相談先がわからなかったから
7. 相談先の問題解決能力に疑問があったから
8. 相談先が公正に取り扱うと思えなかったから
9. 経営者や役員など経営層が行為者だったから
10. 何らかの行動をするほどのことではなかったから
11. その他(具体的に)

就活等セクハラを受けて何もしなかった者: Q13 で「14」

Q15. あなたの相談先の対応者は、あなたがセクハラを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 事態の解決に向けて企業に働きかけてくれたり、対応策について助言してくれた
2. 企業として事態の解決に向けて動いてくれた
3. 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
4. 相談にのってくれなかった
5. その他(具体的に)
6. 特に何もしなかった

就活等セクハラを受けて相談した者: Q13 で「1~10」