

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（概要版）**

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. 事業の目的・概要	1
2. 検討委員会の委員構成	2
3. 調査実施概要	3
3.1. 企業調査実施概要	3
3.2. 労働者等調査（一般サンプル）実施概要	4
3.2.1. 一般サンプル調査	4
3.2.2. 特別サンプル調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）	5
3.2.3. 特別サンプル調査（男性の育児休業等ハラスメント）	5
3.2.1. 特別サンプル調査（就活等セクハラ）	5
4. 調査結果の概要	6
4.1. 企業調査結果の概要	6
4.1.1. 企業調査	6
4.2. 労働者等調査結果の概要	15
4.2.1. 一般サンプル調査	16
4.2.2. 特別サンプル調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）	23
4.2.3. 特別サンプル調査（男性の育児休業等ハラスメント）	27
4.2.4. 特別サンプル調査（就活等セクハラ）	30

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。

2. 検討委員会の委員構成

検討委員会の委員構成は図表 1 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 1 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

3. 調査実施概要

3.1. 企業調査実施概要

- ・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、別紙 報告書 215 頁「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）

3.2. 労働者等調査（一般サンプル）実施概要

3.2.1. 一般サンプル調査

- ・調査手法： インターネット調査（調査会社の調査協力者パネルを使用）
- ・調査実施期間： 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 2 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

3.2.2. 特別サンプル調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）

- ・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

3.2.3. 特別サンプル調査（男性の育児休業等ハラスメント）

- ・調査手法： インターネット調査（調査会社の調査協力者パネルを使用）
- ・調査実施期間： 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

3.2.1. 特別サンプル調査（就活等セクハラ）

- ・調査手法： インターネット調査（調査会社の調査協力者パネルを使用）
- ・調査実施期間： 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

4. 調査結果の概要

4.1. 企業調査結果の概要

<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、パワハラ、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、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「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。

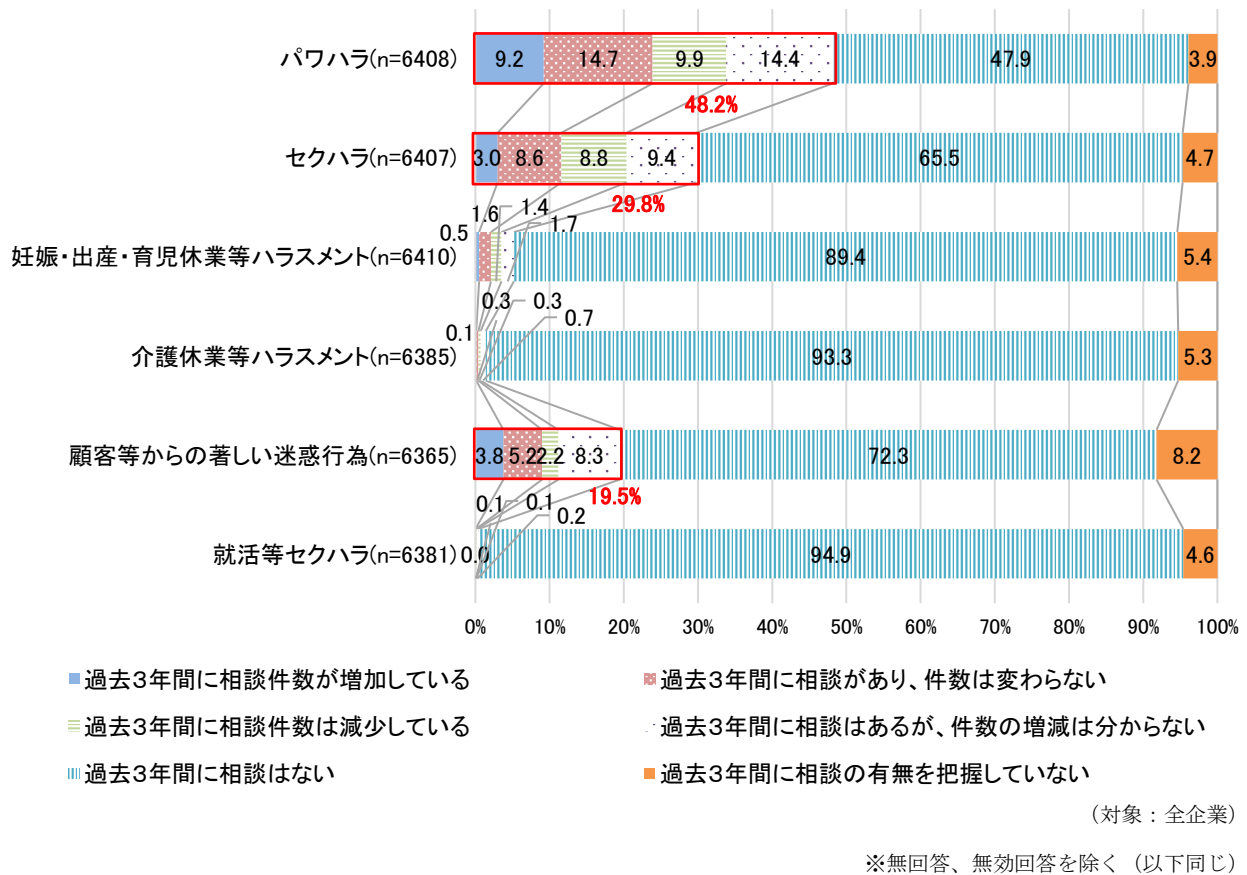
4.1.1. 企業調査

（調査対象：全国の従業員30人以上の企業・団体、回答数：6,426）

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

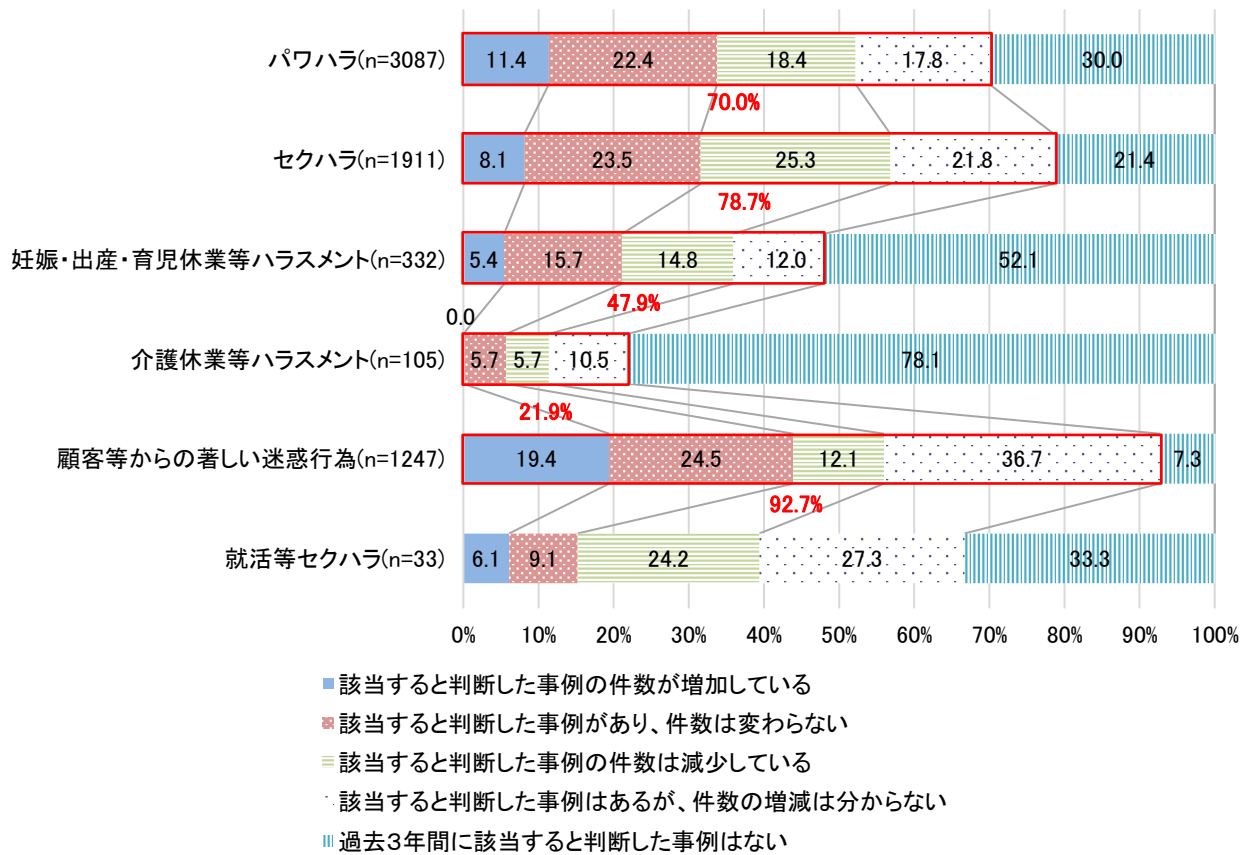
- ① パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（いわゆるマタハラなど）、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラについて、過去3年間に相談があったと回答した企業の割合をみると、高い順にパワハラ（48.2%）、セクハラ（29.8%）、顧客等からの著しい迷惑行為（19.5%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（5.2%）、介護休業等ハラスメント（1.4%）、就活等セクハラ（0.5%）であった（図表3参照）。各ハラスメントについて、過去3年間の相談件数の推移を聞いたところ、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった（「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3参照）。

図表 3 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）



- 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 4 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 4 参照)。

図表 4 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)

■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）

- 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。

■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）

- 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。

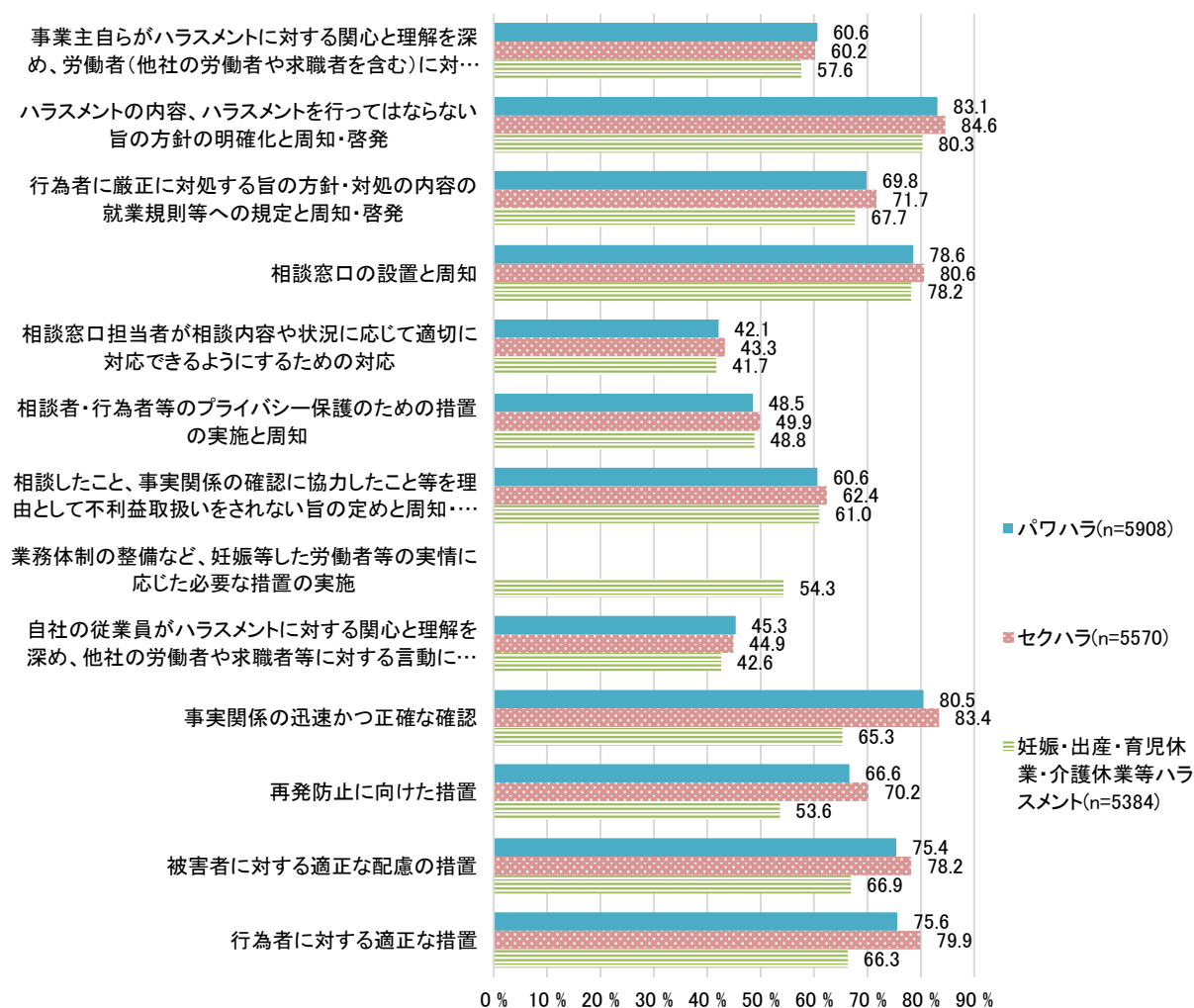
■行為者と被害者の雇用形態／関係（対象：過去３年間にハラスメント該当事案があった企業、複数回答）

- 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。
- 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。また、就活等セクハラの行為者としては「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。

■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）

- 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５参照）。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。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。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。

図表 5 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

■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）

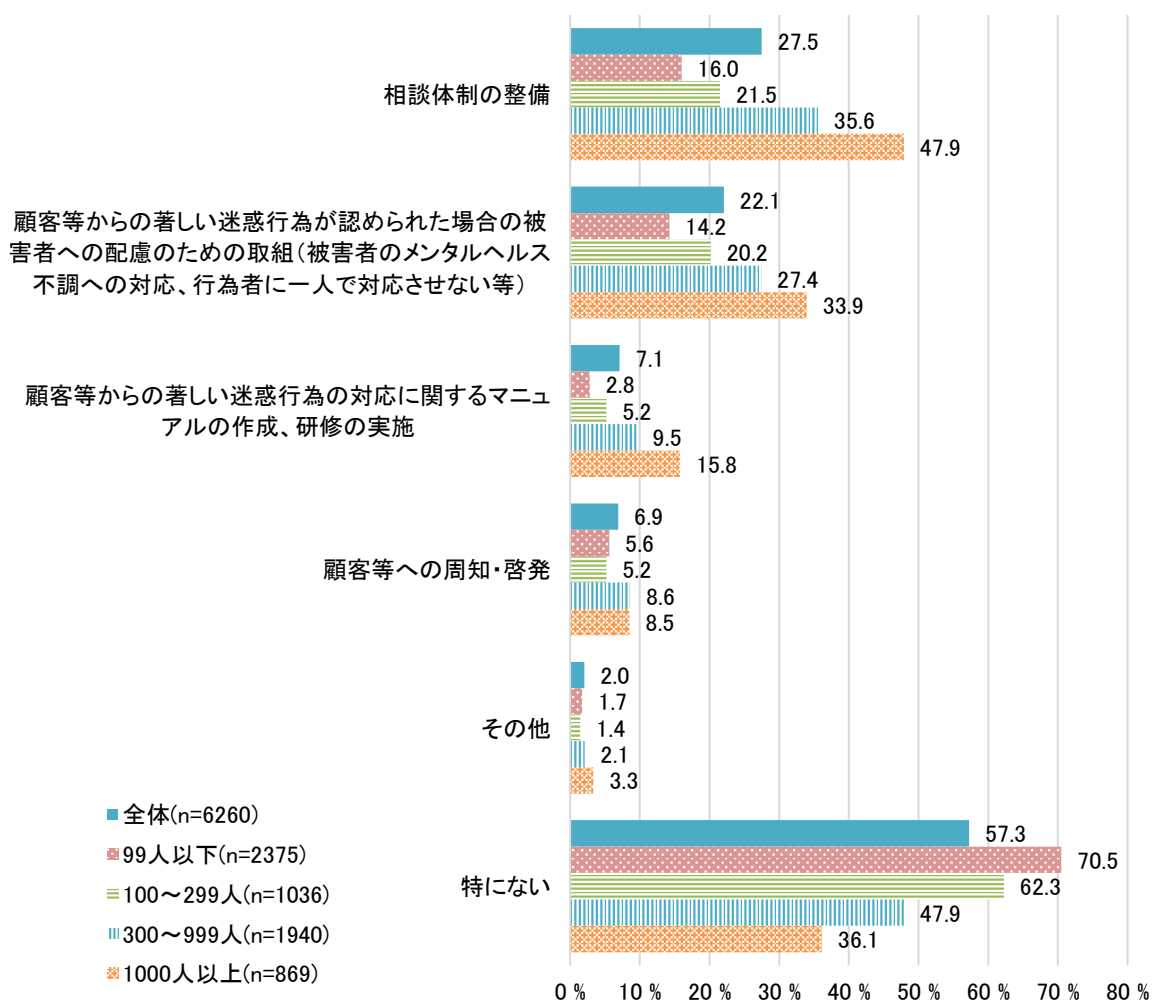
- ⑧ 相談窓口の設置状況としては、「社内だけに設置している」が 63.8%、「社内と社外の両方に設置している」が 33.3%、「社外だけに設置している」が 2.9%であった。従業員規模が大きいほど、「社内だけに設置している」の割合が低くなり、「社内と社外の両方に設置している」の割合が高かった。

■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）

- 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。

- 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 6 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。

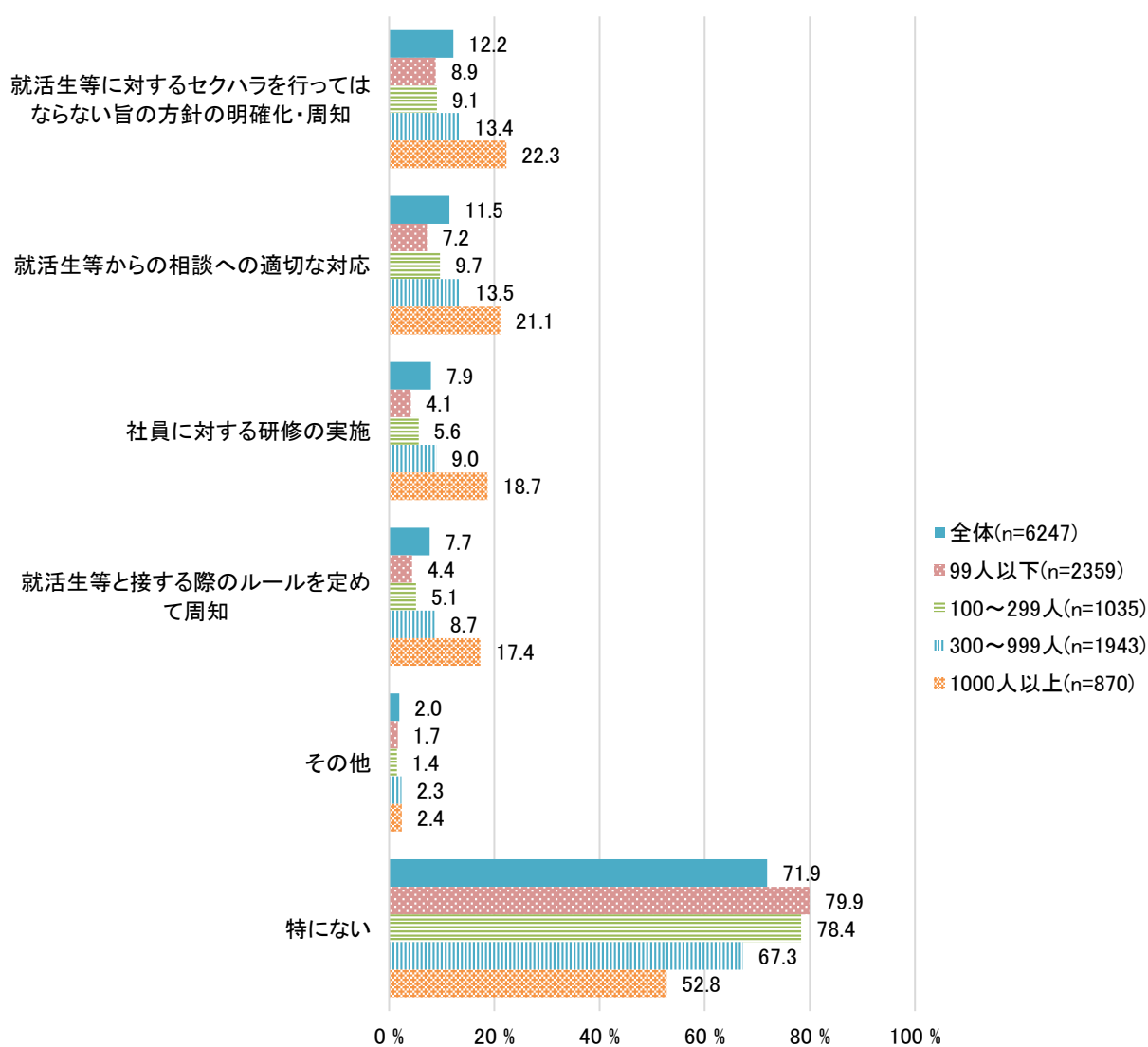
図表 6 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況（従業員規模別）



(対象：全企業 (n=6260))

- 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7参照)。

図表7 就活等セクハラに関する取組状況(従業員規模別)

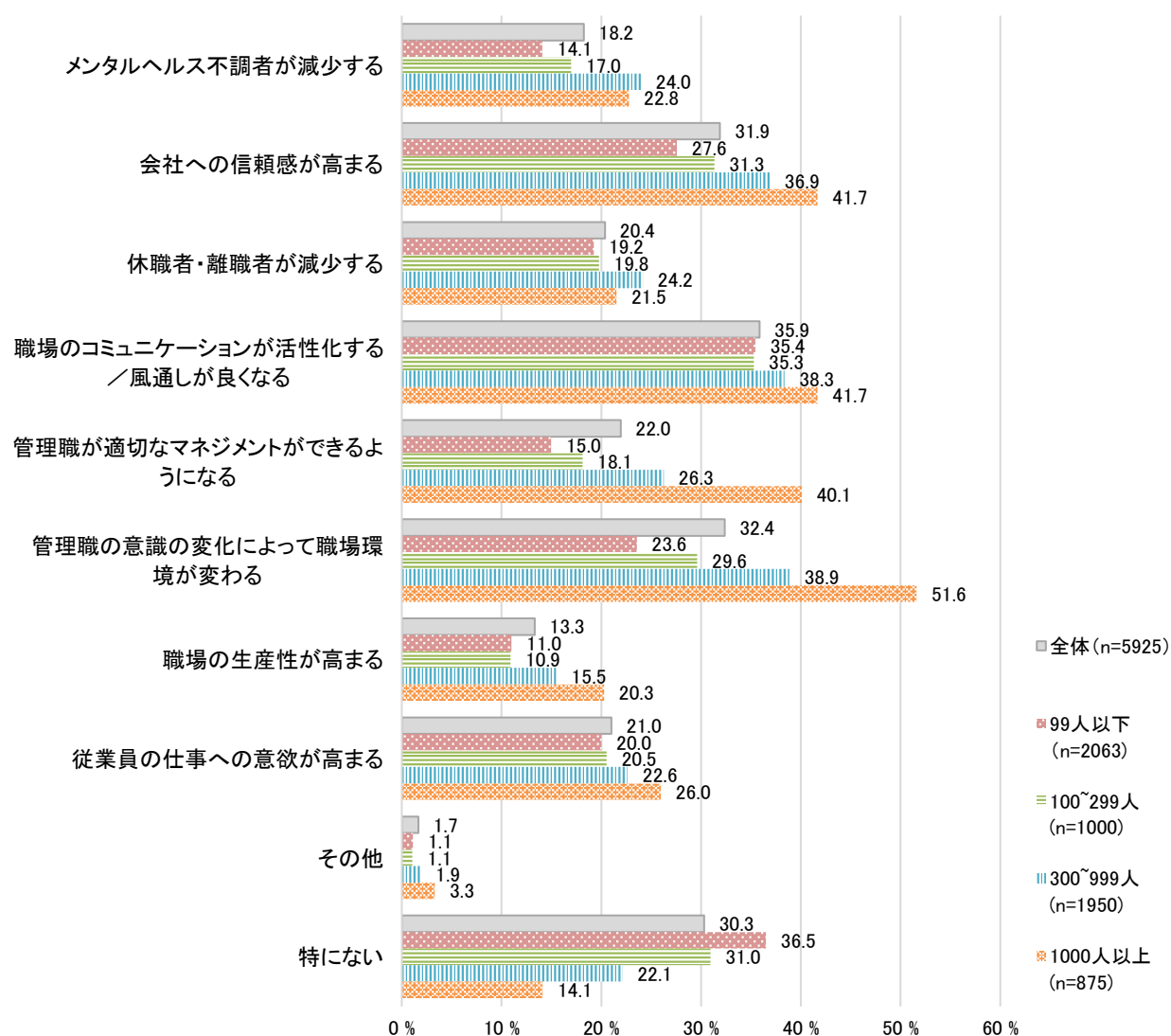


(対象：全企業 (n=6247))

■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）

- 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 8 参照）。

図表 8 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

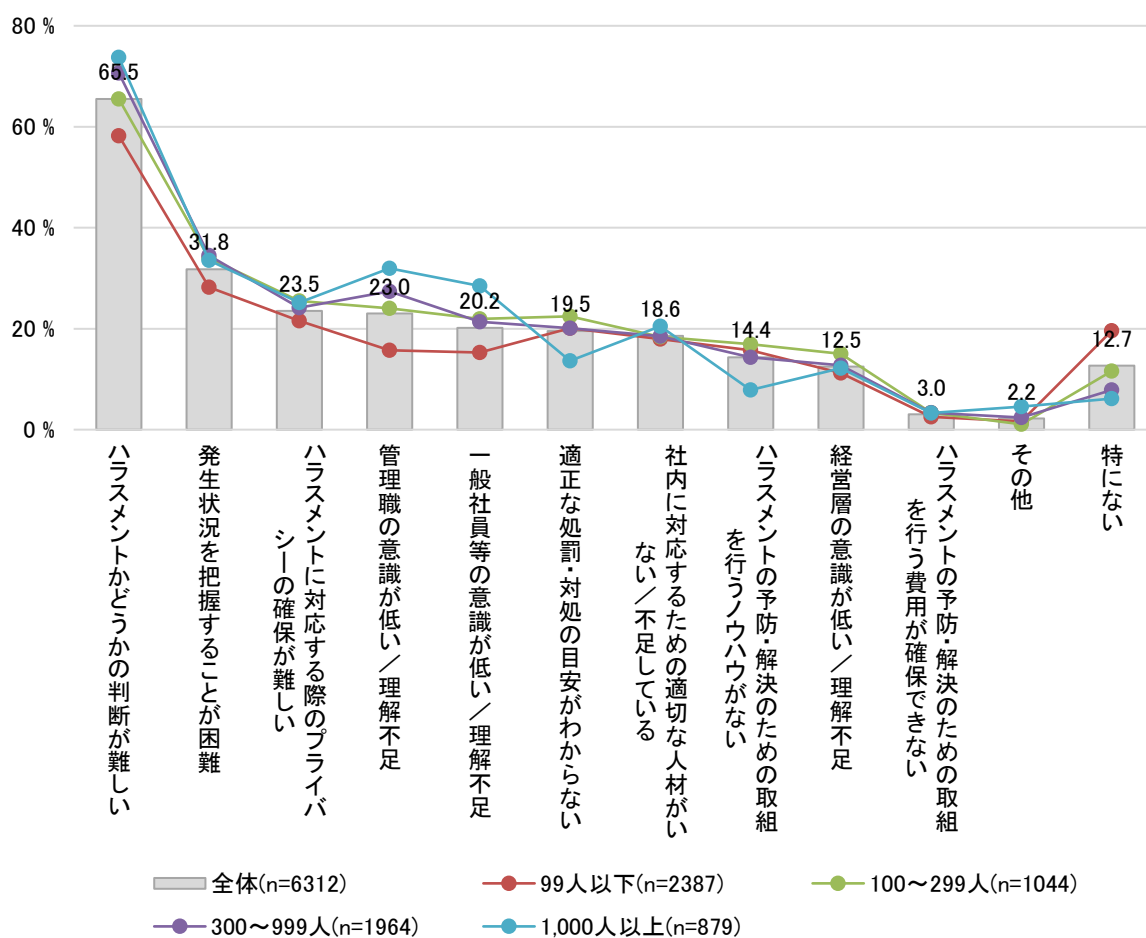


（対象：Q36～38 で何らかの取組を回答した企業（n=6282））

■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）

- 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 9 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、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いない／不足している」は回答割合が増えた。

図表 9 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）

4.2. 労働者等調査結果の概要

＜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（いわゆるプレマタハラ）、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又はインターンシップ（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」と回答した者の方が、「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。

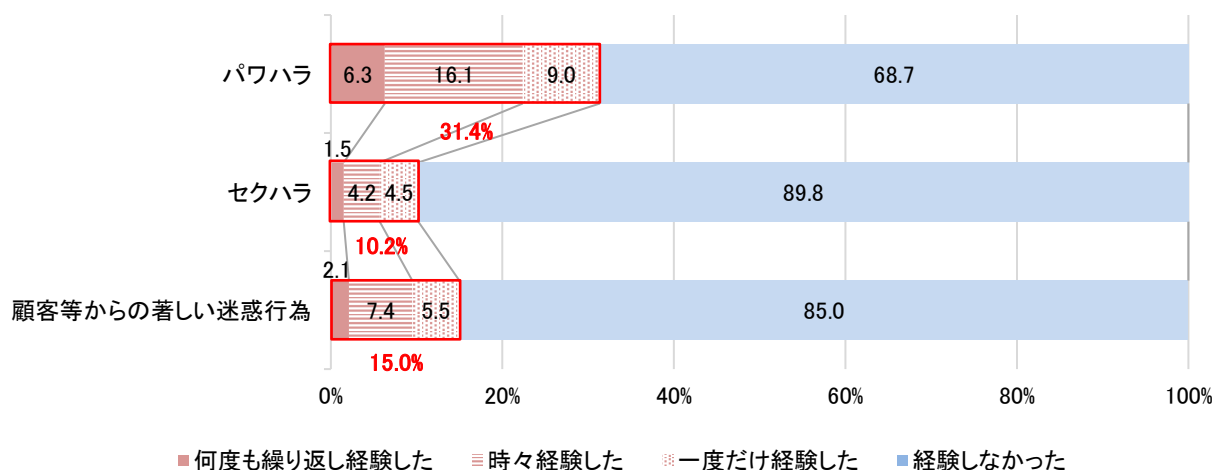
4.2.1. 一般サンプル調査

(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）

- 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10参照）。

図表10 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))

- 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。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。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。

- 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。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。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。
- 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。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。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。
- 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。

■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）

- 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。

■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）

- 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。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。
- 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。
- 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。

■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）

- 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。

■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）

- 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。

■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）

- 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。

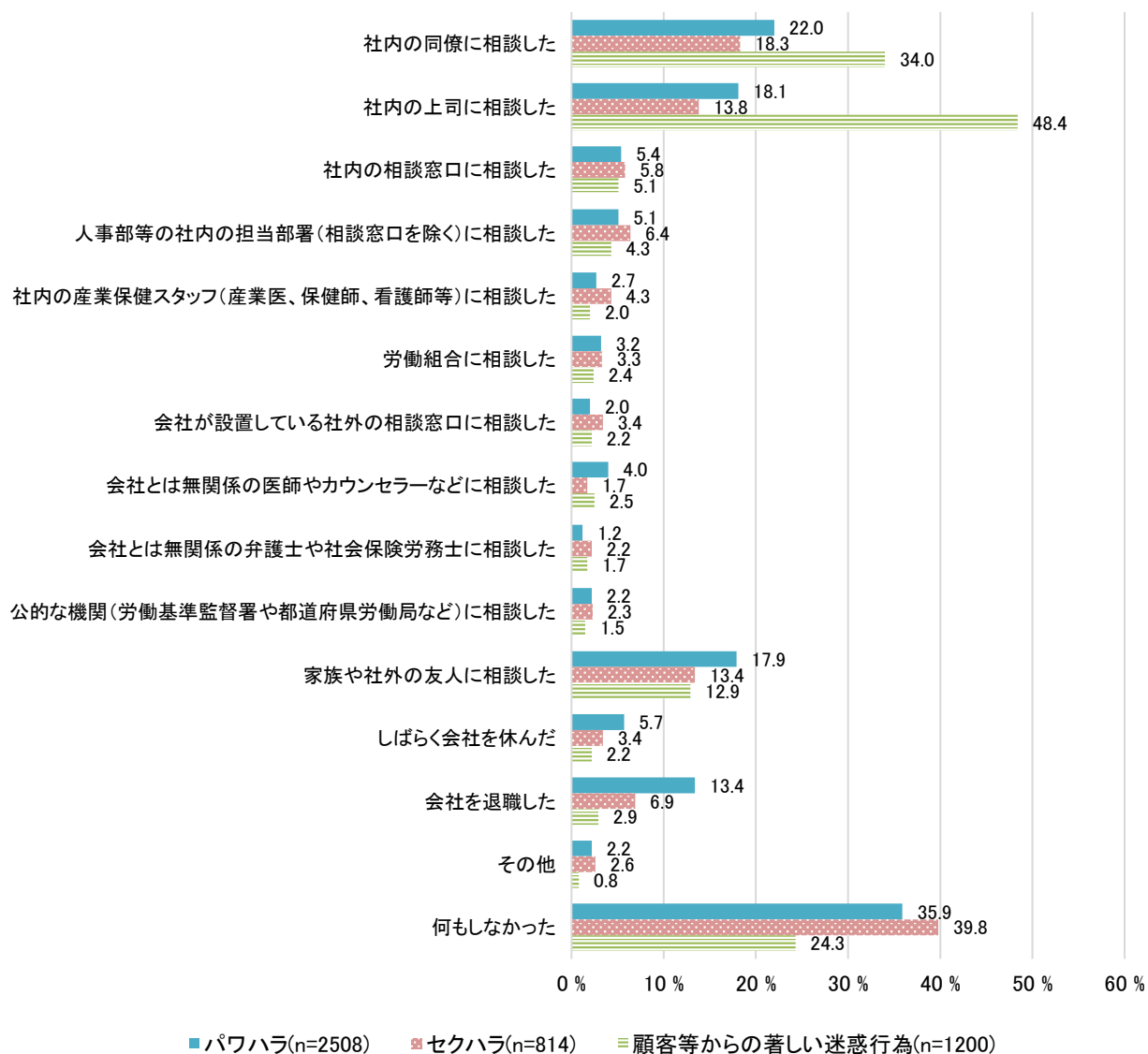
■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去３年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

- 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。

■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）

- 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 11 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。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 11 ハラスメント行為を受けた後の行動



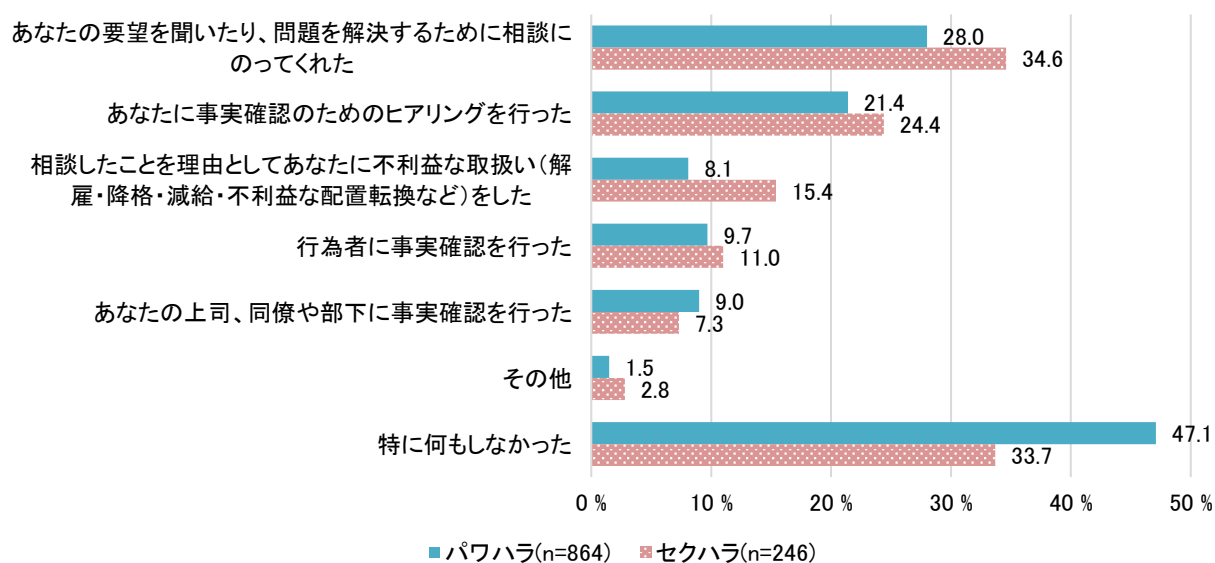
(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ/顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

- 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「何をしてい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。

■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）

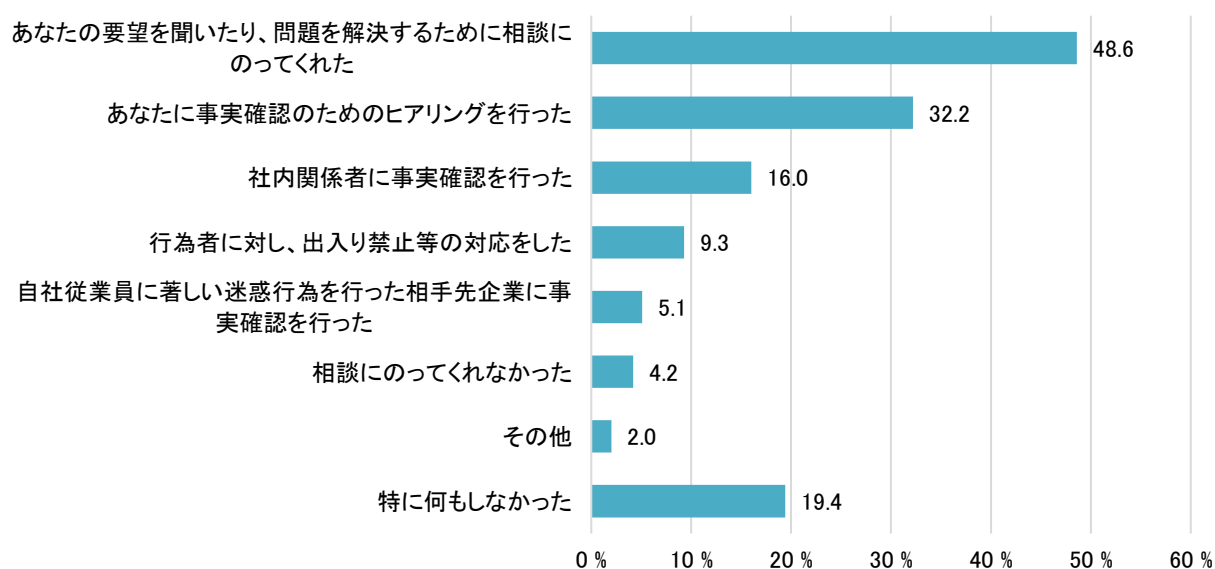
- ⑯ ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった（図表 12、図表 13 参照）。

図表 12 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)

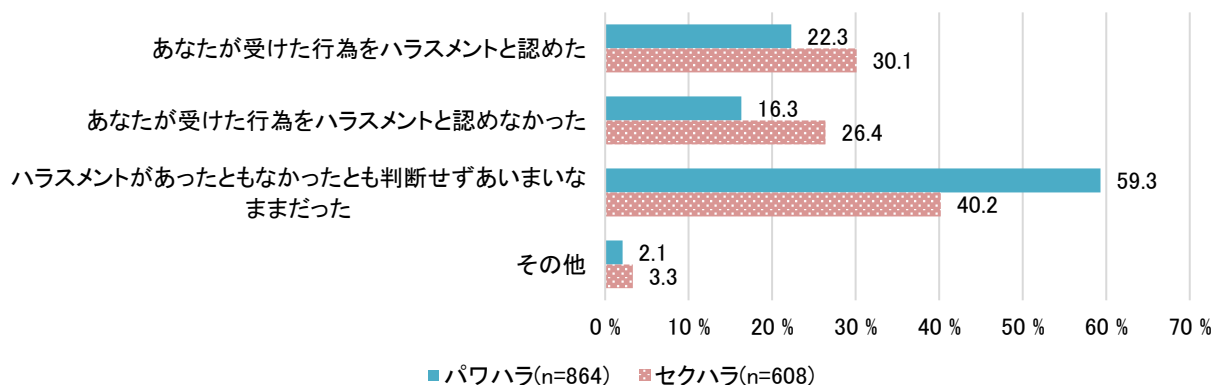
図表 13 顧客等からの著しい迷惑行為を受けていることを認識した後の勤務先の対応



(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))

- 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 14 参照）。

図表 14 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

- 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。

■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）

- ⑲ ハラスメントの経験者と未経験者との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かった。

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

- 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。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。

■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）

- 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。
- 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。

■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）

- 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。

■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回答した者、複数回答）

- 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）。勤務先の取組の内容を職場の働きやすさの変化別にみると、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。

■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回答した者、単一回答）

- 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。
- 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。

■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者と回答した者、複数回答）

- 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。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。

■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）

- 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。

4.2.2. 特別サンプル調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）

（調査対象：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）

- 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。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。

■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）

- 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。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。

■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）

- 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。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。

■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）

- 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。

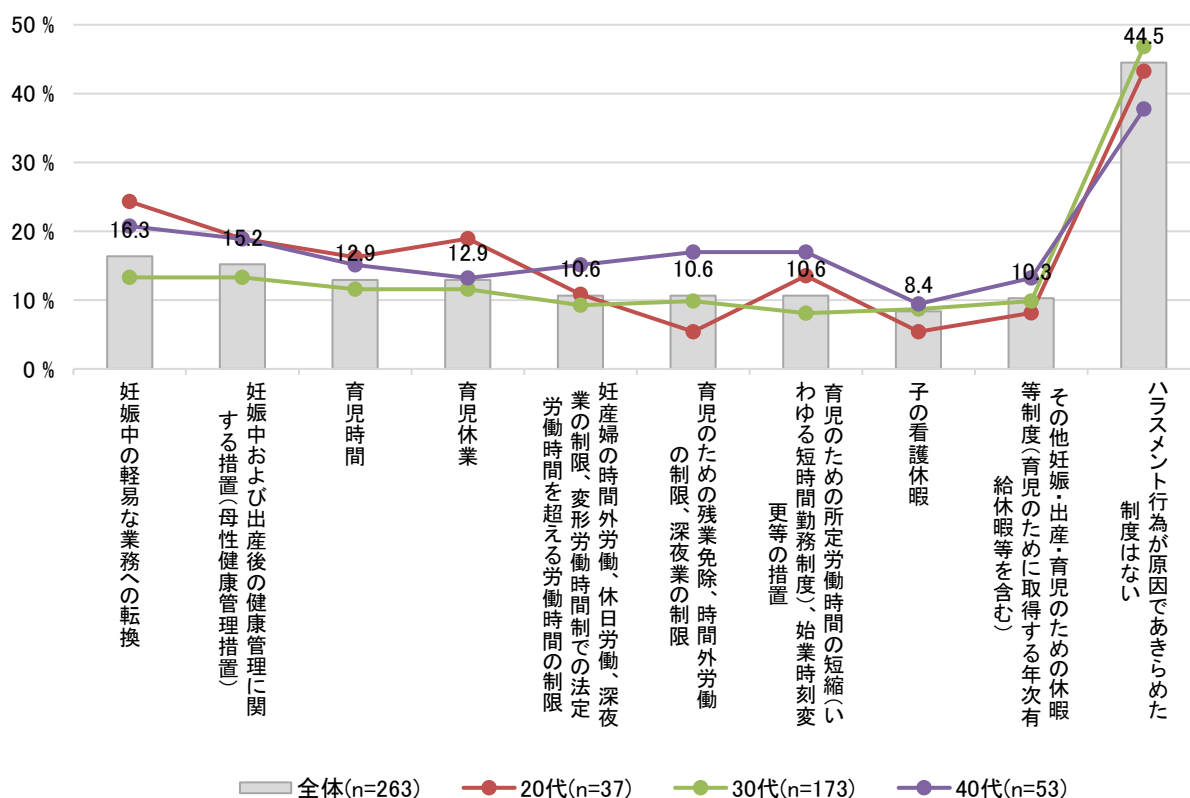
■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）

- 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。

■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）

- 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15参照）。

図表15 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）

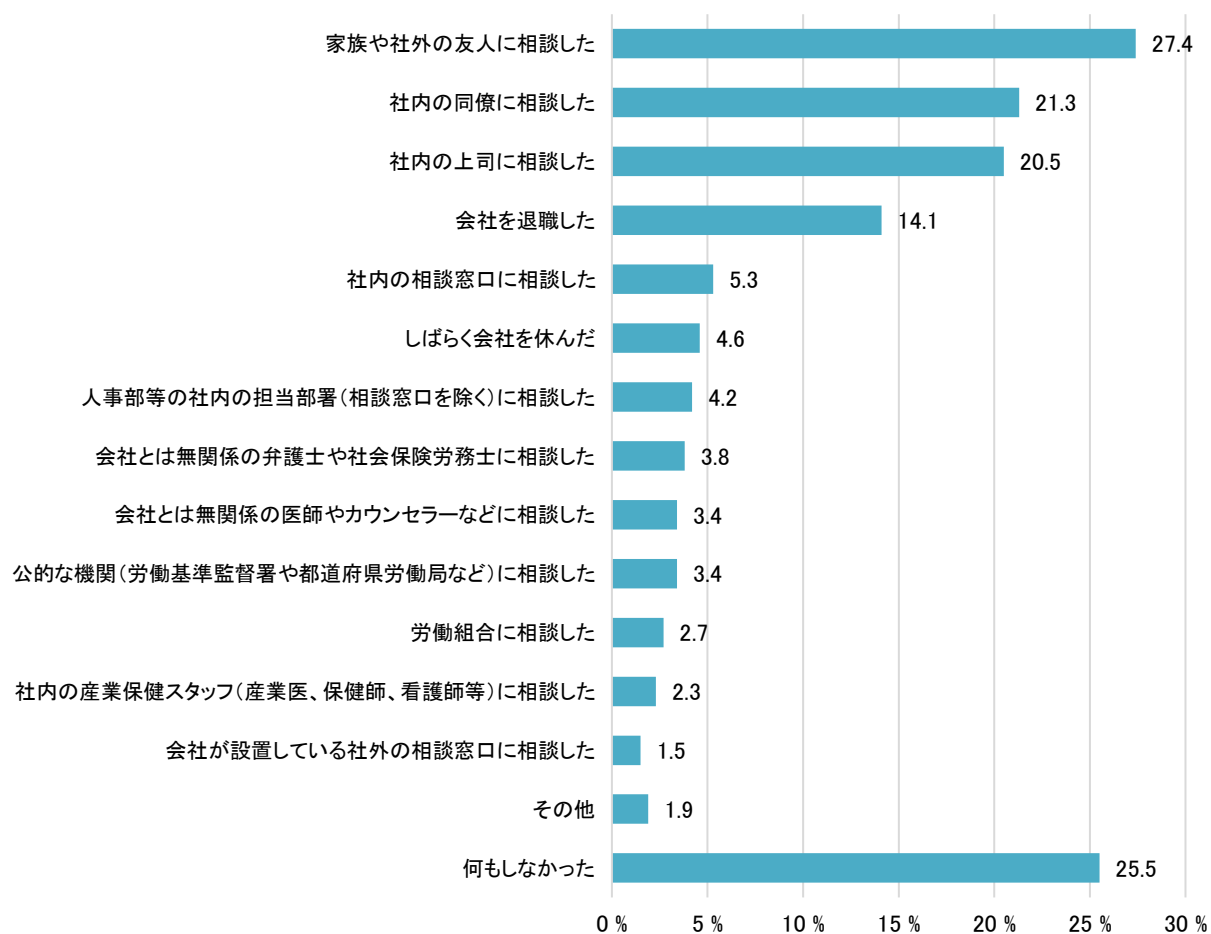


（対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者(n=263)）

■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）

- 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 16 参照）。

図表 16 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))

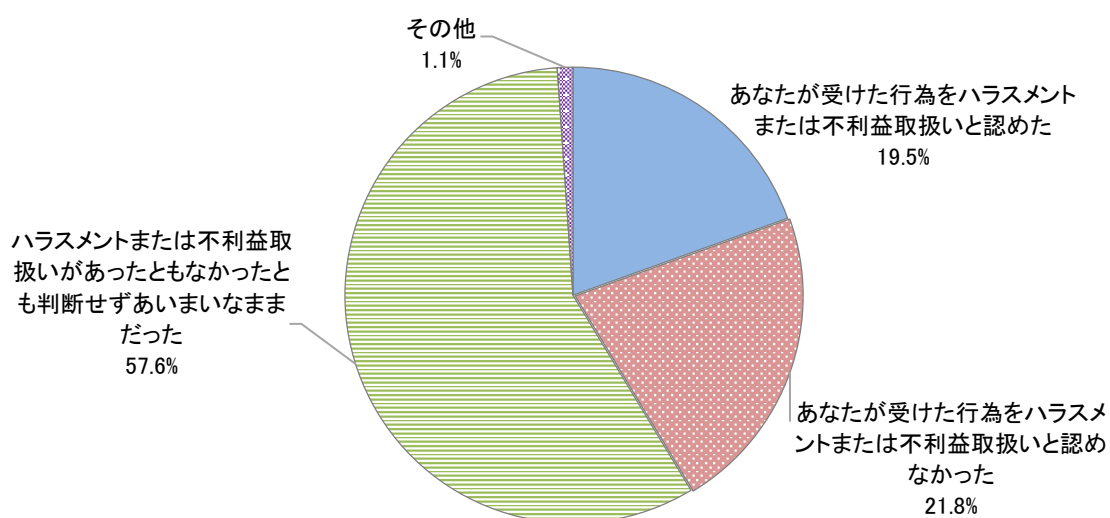
- ⑧ 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかった理由としては、「何をしても解決にならないと思ったから」(53.7%)の割合が最も高く、次いで「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(35.8%)が高かった。

■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：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、複数回答）

- 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。

- 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 17 参照)。

図表 17 勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定

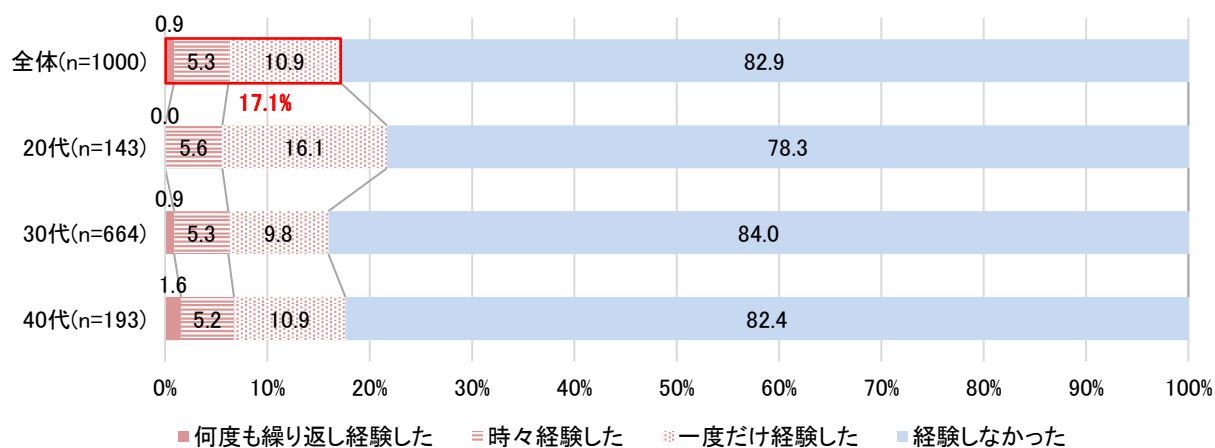


(対象：勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者(n=87))

■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)

- 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 18 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 18 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)

■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）

- 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。

■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）

- 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。

■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）

- 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。

4.2.3. 特別サンプル調査（男性の育児休業等ハラスメント）

（調査対象：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）

- 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、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）

- 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。

■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）

- 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。

■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）

- 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。

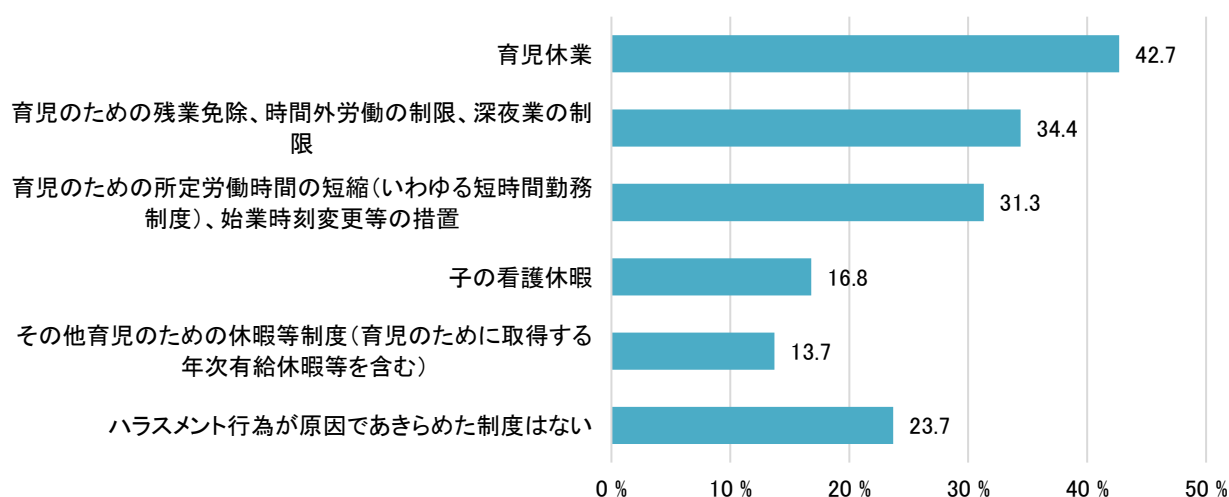
■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者、複数回答）

- 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。

■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）

- 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19参照）。

図表19 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）

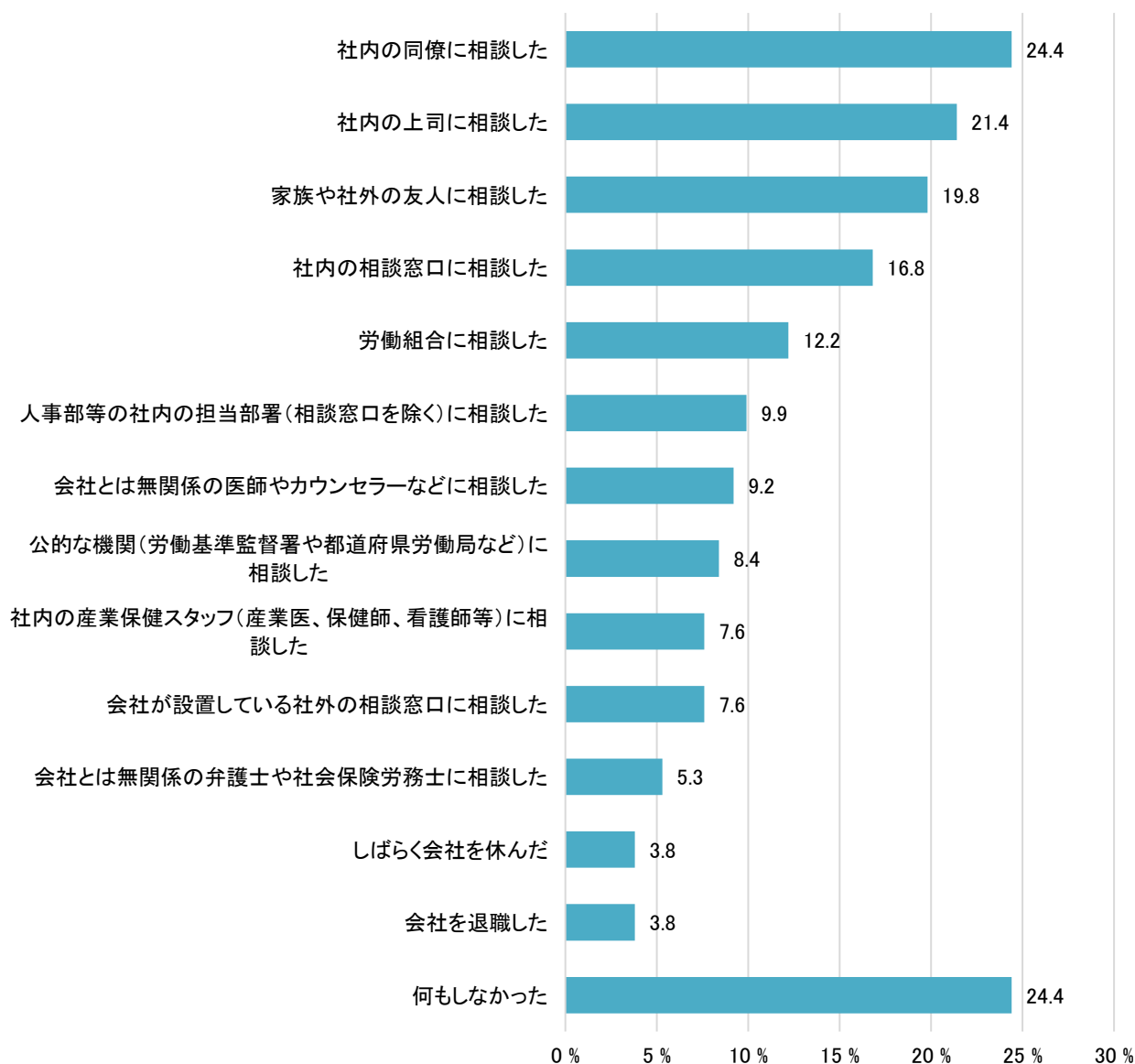


（対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者(n=131)）

■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）

- 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20参照）。

図表20 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))

- 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。

■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)

- 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。

- 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。

■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）

- 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。

4.2.4. 特別サンプル調査（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）又はインターンシップを経験した男女1,000名）

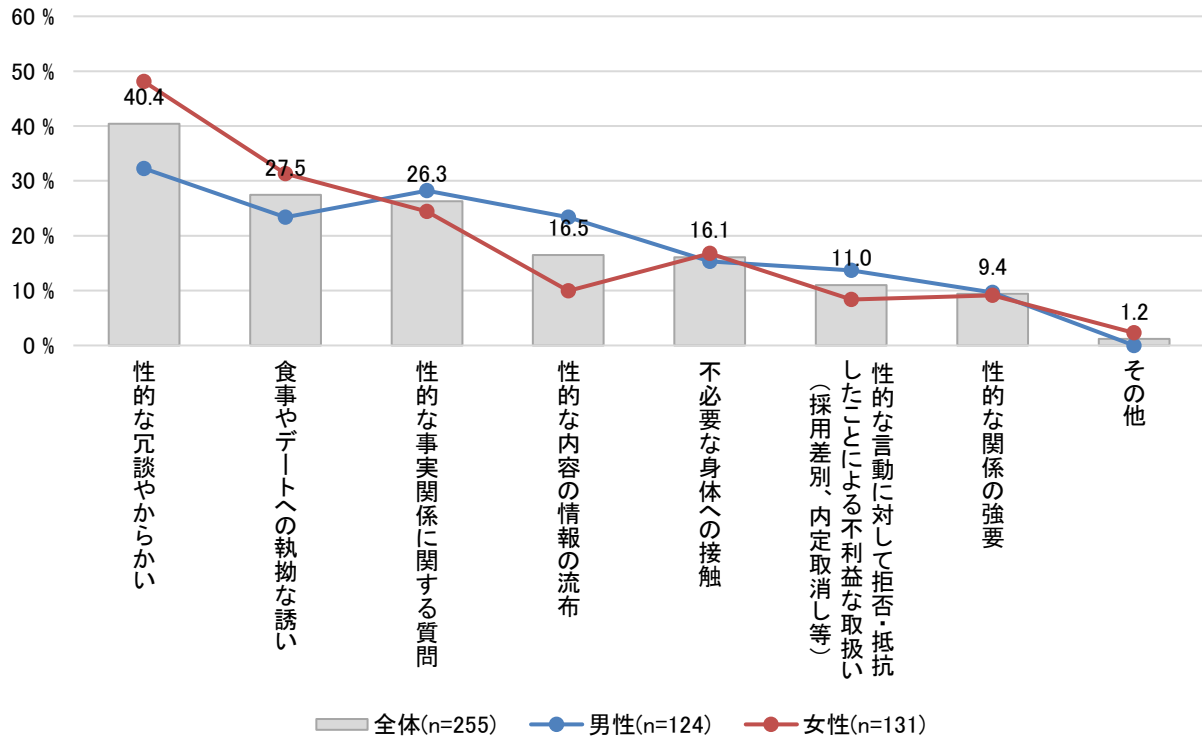
■就活等セクハラを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）

- ① 回答者の中で、就活等セクハラを経験し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。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。就活等セクハラの実験頻度を、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。

■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）

- 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」(26.3%)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21参照）。

図表 21 受けた就活等セクハラの内容（男女別）



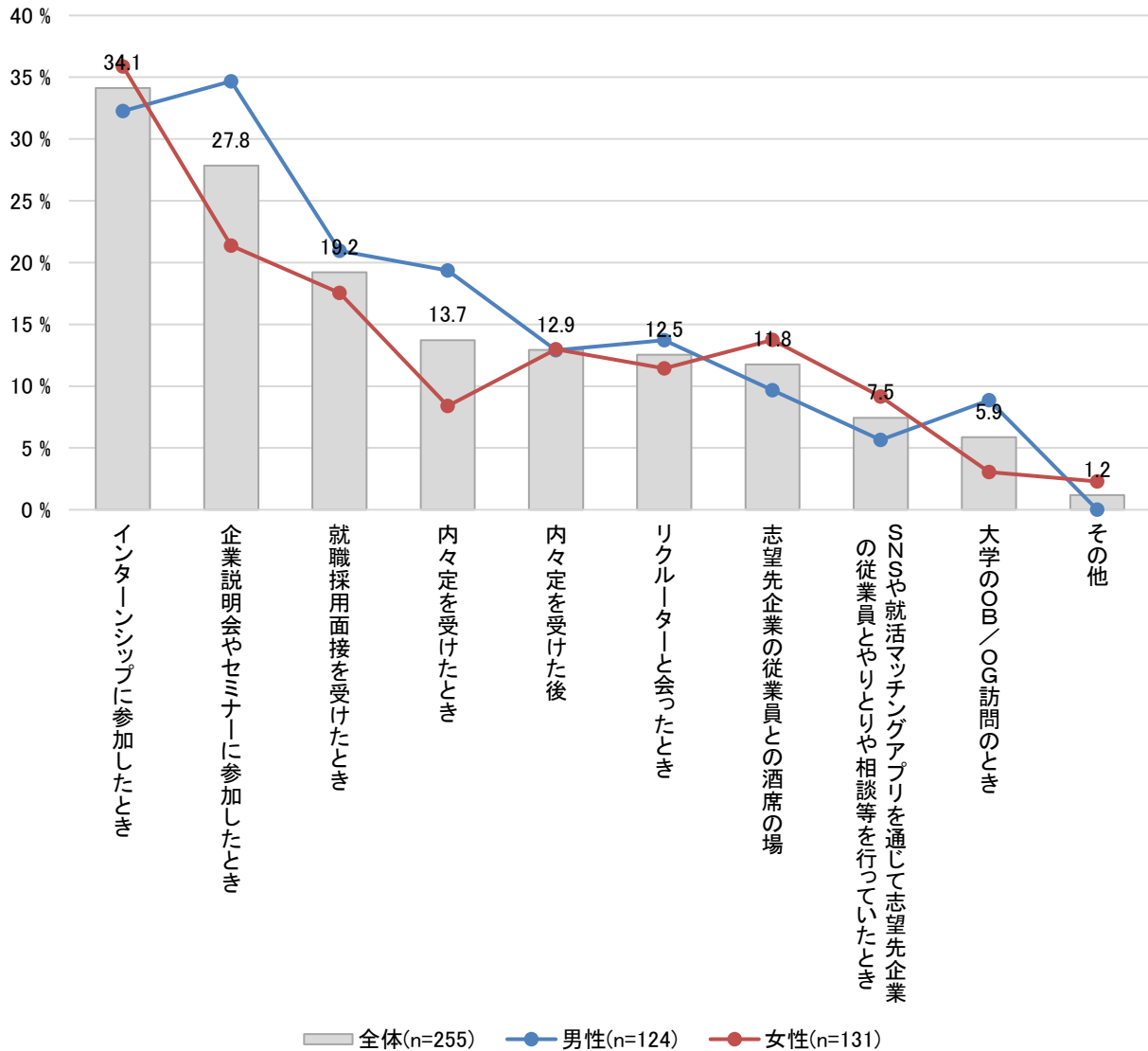
（対象：就活等セクハラを受けた者）

■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）

- 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 22 参照）。

図表 22 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)

■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）

- 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。

■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）

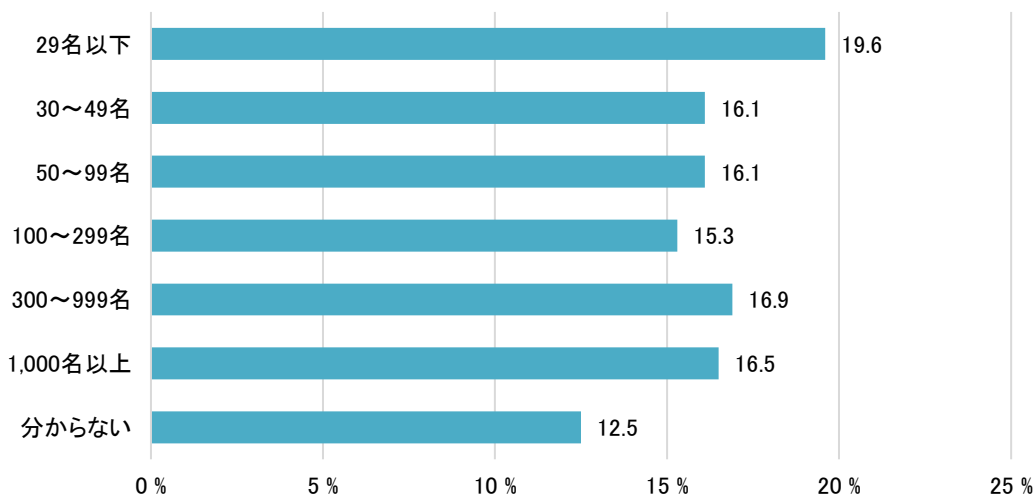
- ⑤ 就活等セクハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（44.7%）の割合が最も高く、「就職活動に対する意欲が減退した」（36.9%）が続いた。

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。

■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）

- 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 23 参照）。

図表 23 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



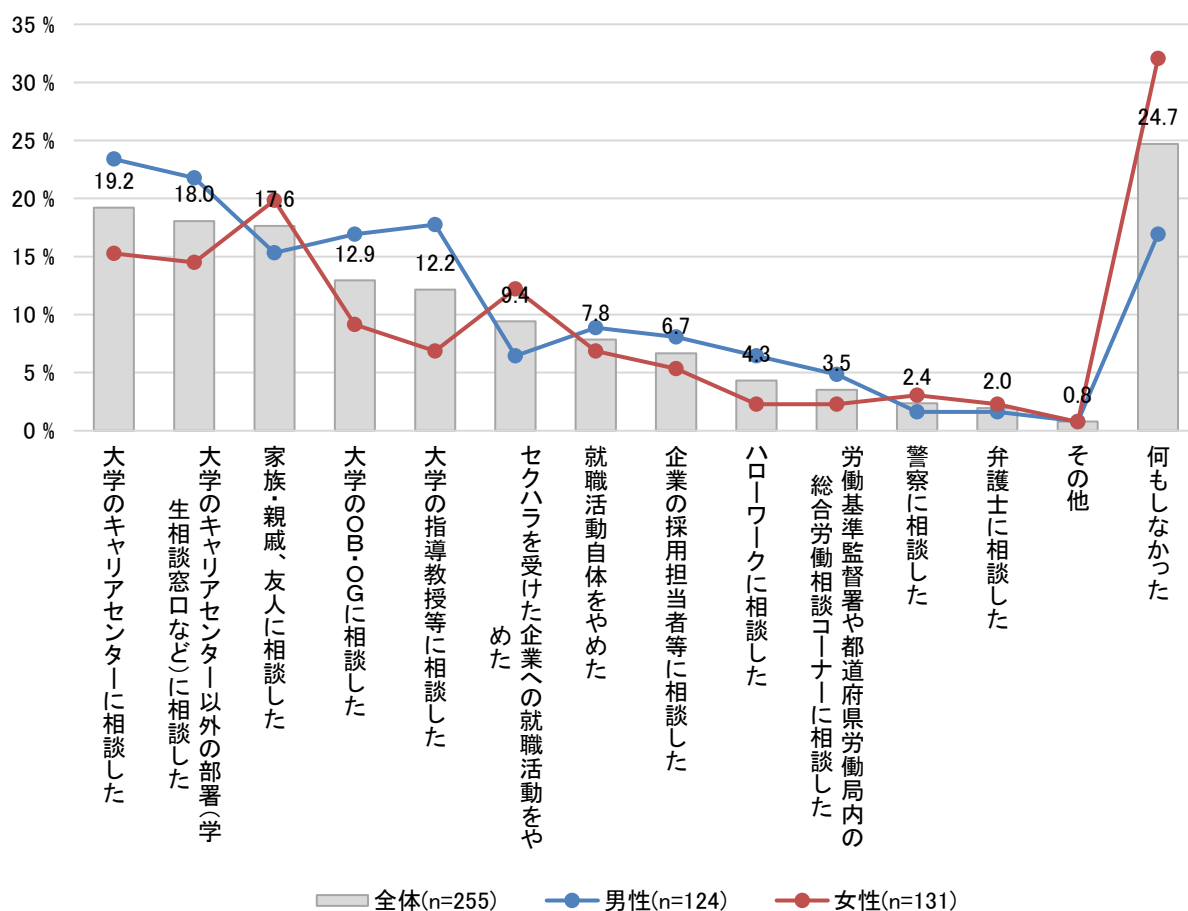
（対象：就活等セクハラを受けた者(n=255)）

- 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。

■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）

- 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 24 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 24 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）

- 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、「何をしてい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。

■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）

- 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。

以上