

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） 正誤表

「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書（概要版）」において、掲載内容に誤りがございましたので、以下のとおり訂正させていただきます。

ページ数	誤	正
15 ページ ○ 3 つ目	○ 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。	○ 2017～2019 年度卒業で就職活動（転職を除く）又は <u>インターンシップ</u> 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。
22 ページ ■ 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 勤務先の取組の内容を職場の <u>生産性</u> の変化別に見ると、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。	②④ 勤務先の取組の内容を職場の <u>働きやすさ</u> の変化別に見ると、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。
25 ページ ■ 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）	■ 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： <u>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</u> 、複数回答）	■ 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： <u>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</u> 、複数回答）

<p>28 ページ</p> <p>■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）</p>	<p>図表 19 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）</p> <table border="1"> <caption>図表 19 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）</caption> <thead> <tr> <th>制度</th> <th>全体(n=283)</th> <th>20代(n=37)</th> <th>40代(n=53)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>妊娠中の軽々な業務への転換</td><td>18.9</td><td>18.9</td><td>18.9</td></tr> <tr><td>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）</td><td>15.2</td><td>15.2</td><td>15.2</td></tr> <tr><td>育児時間</td><td>12.5</td><td>12.5</td><td>12.5</td></tr> <tr><td>育児休業</td><td>12.3</td><td>12.3</td><td>12.3</td></tr> <tr><td>定労働時間を超える労働時間の制限</td><td>10.6</td><td>10.6</td><td>10.6</td></tr> <tr><td>妊娠中の残業の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、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</td><td>10.6</td><td>10.6</td><td>10.6</td></tr> <tr><td>育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、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</td><td>10.6</td><td>10.6</td><td>10.6</td></tr> <tr><td>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）</td><td>10.6</td><td>10.6</td><td>10.6</td></tr> <tr><td>子の看護休暇</td><td>8.4</td><td>8.4</td><td>8.4</td></tr> <tr><td>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）</td><td>10.6</td><td>10.6</td><td>10.6</td></tr> <tr><td>ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない</td><td>44.5</td><td>44.5</td><td>44.5</td></tr> </tbody> </table>	制度	全体(n=283)	20代(n=37)	40代(n=53)	妊娠中の軽々な業務への転換	18.9	18.9	18.9	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	15.2	15.2	育児時間	12.5	12.5	12.5	育児休業	12.3	12.3	12.3	定労働時間を超える労働時間の制限	10.6	10.6	10.6	妊娠中の残業の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、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	10.6	10.6	10.6	育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、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	10.6	10.6	10.6	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）	10.6	10.6	10.6	子の看護休暇	8.4	8.4	8.4	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）	10.6	10.6	10.6	ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない	44.5	44.5	44.5	<p>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）</p> <table border="1"> <caption>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）</caption> <thead> <tr> <th>制度</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>育児休業</td><td>42.7</td></tr> <tr><td>育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限</td><td>34.4</td></tr> <tr><td>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</td><td>31.3</td></tr> <tr><td>子の看護休暇</td><td>16.8</td></tr> <tr><td>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）</td><td>13.7</td></tr> <tr><td>ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない</td><td>23.7</td></tr> </tbody> </table>	制度	割合 (%)	育児休業	42.7	育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限	34.4	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	31.3	子の看護休暇	16.8	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）	13.7	ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない	23.7
制度	全体(n=283)	20代(n=37)	40代(n=53)																																																													
妊娠中の軽々な業務への転換	18.9	18.9	18.9																																																													
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	15.2	15.2																																																													
育児時間	12.5	12.5	12.5																																																													
育児休業	12.3	12.3	12.3																																																													
定労働時間を超える労働時間の制限	10.6	10.6	10.6																																																													
妊娠中の残業の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、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	10.6	10.6	10.6																																																													
育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、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	10.6	10.6	10.6																																																													
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）	10.6	10.6	10.6																																																													
子の看護休暇	8.4	8.4	8.4																																																													
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）	10.6	10.6	10.6																																																													
ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない	44.5	44.5	44.5																																																													
制度	割合 (%)																																																															
育児休業	42.7																																																															
育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限	34.4																																																															
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	31.3																																																															
子の看護休暇	16.8																																																															
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）	13.7																																																															
ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない	23.7																																																															
<p>30 ページ</p> <p>■就活等セクハラを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>																																																														
<p>30 ページ</p> <p>■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）</p>	<p>① 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。</p>	<p>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。</p>																																																														