令和5年度　厚生労働省委託事業
職場のハラスメントに関する実態調査報告書

令和6年3月

PwC コンサルティング合同会社

目次

1　事業の概要 3
1.1　事業の目的・概要 3
1.2　事業の全体像 3
1.3　事業の全体スケジュール 4
1.4　事業における調査の方向性・仕様 5
2　調査結果 7
2.1　調査結果の概要 7
2.2　企業調査結果詳細 2929
2.2.1　実施概要 2929
2.2.2　回答企業属性 300
2.2.3　調査結果 322
2.3　労働者等調査（一般サンプル）結果詳細 102102
2.3.1　実施概要 102102
2.3.2　回答者属性 1033
2.3.3　調査結果 1055
2.4　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 1933
2.4.1　実施概要 1933
2.4.2　回答者属性 1933
2.4.3　調査結果 1955
2.5　労働者等調査（男性の育児休業等ハラスメント）結果詳細 2166
2.5.1　実施概要 2166
2.5.2　回答者属性 2166
2.5.3　調査結果 2188
2.6　労働者等調査（就活等セクハラ）結果詳細 231
2.6.1　実施概要 2311
2.6.2　回答者属性 2312311
2.6.3　調査結果 2322
3　集計表 260
3.1　企業調査　集計表 260
3.2　労働者等調査　集計表 269
4　調査票 32532525
4.1　企業調査　調査票 32525
4.2　労働者等調査　調査票 33838

1　事業の概要

1.1　事業の目的・概要

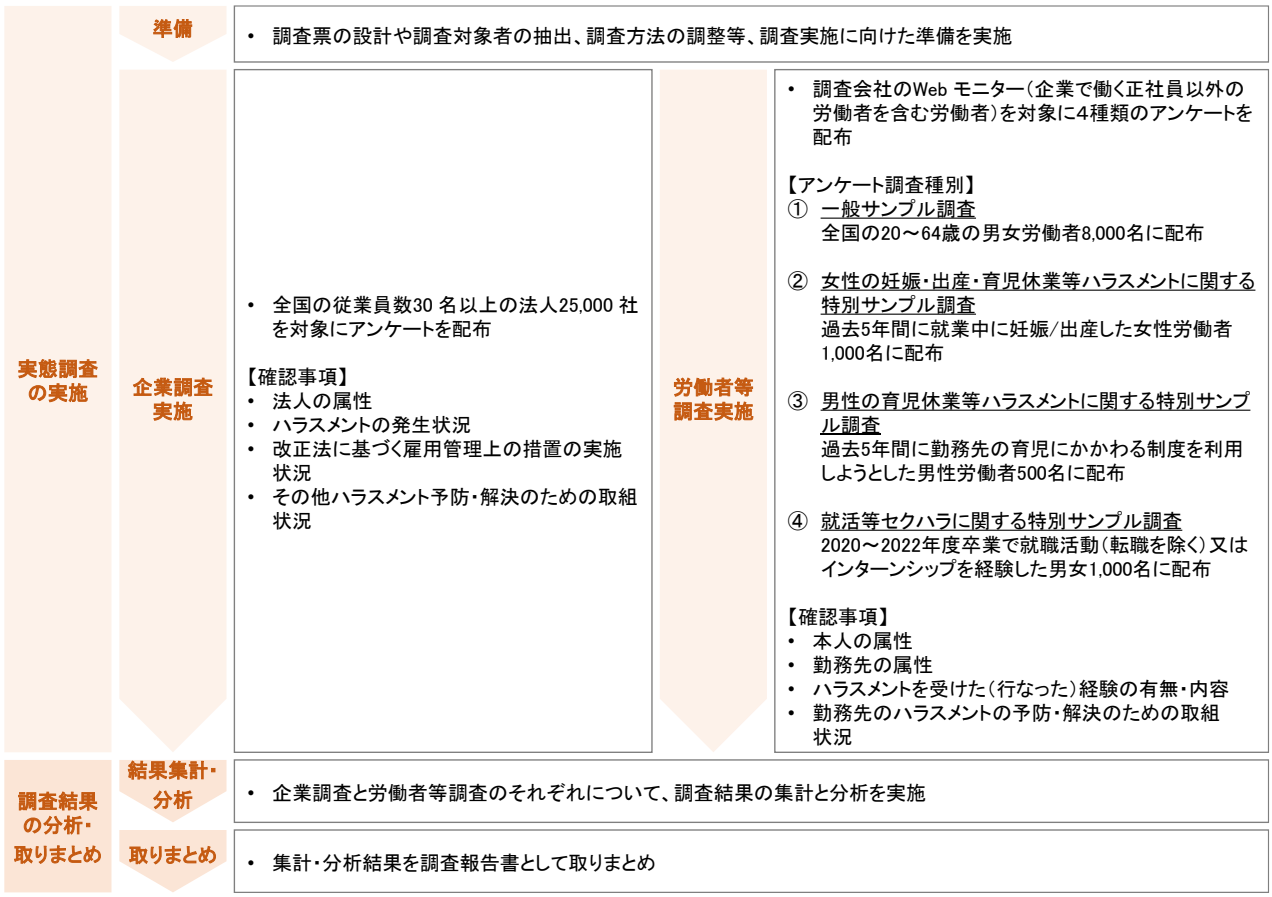
職場におけるハラスメント対策については、第 198 回通常国会において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が成立し、職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する労働者の相談に応じ、適切に対応するための体制の整備等、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられるとともに、セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）等の防止にかかる取組の実効性の向上のための改正が行われた。令和4年4月には、改正法の完全施行により、中小事業主を含む全ての事業主がパワーハラスメントの防止措置義務の対象となり、厚生労働省の総合的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

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

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

1.2　事業の全体像

本事業では、企業調査と労働者等調査（一般サンプル調査、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメント及び就活等セクハラに関する特別サンプル調査）を実施し、調査結果の分析や調査報告書の取りまとめ等を実施した。事業の実施にあたっては、以下の有識者へヒアリングを実施し、報告書のとりまとめを行った（図表１参照）。



図表 1 有識者の構成（敬称略、氏名五十音順）

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

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2に示すとおりである。

図表 2 事業実施スケジュール

時期	実態調査	調査結果の分析・取りまとめ
10 月	● 調査実施準備① ➢ 企業調査、労働者等調査委託先の選定	
11 月	● 調査実施準備② ➢ 調査票の検討、更新 ➢ 調査画面の調整、作成 ➢ 企業調査用資材の手配、対象企業リストの準備等	
12 月	● 調査実施準備② ➢ 調査票の検討、更新 ➢ 調査画面の調整、作成 ● 企業調査実施（12/1～12/29）	
1 月	● 労働者等調査実施（1/11～1/29）	● 企業調査　入力集計（～1/29）
2 月		● 企業調査　簡易分析 ● 労働者等調査　簡易分析 ● 企業調査、労働者等調査の結果分析
3 月		● 企業調査、労働者等調査の結果分析 ● 報告書案の取りまとめ ● 報告書の作成、納品

1.4　事業における調査の方向性・仕様

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、職場におけるパワハラ、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」という。）、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」という。)、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラ等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。

＜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、令和 2 年度の実態調査との比較も一部行うことから、前回調査の仕様を踏襲し、従業員 300 人以上の企業については全数（約 17,500 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。

＜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、顧客等からの著しい迷惑行為、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメント、就活等セクハラを受けた／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も、令和 2 年度調査と同様に、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ったことから、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、その際、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：2020～2022 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。

2　調査結果

2.1　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 7,780）

＜企業調査結果のまとめ＞

【企業におけるハラスメントの発生状況】

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

【企業におけるハラスメントに対する取組状況】

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

【企業におけるハラスメントに対する取組の効果・課題】

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

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

【今後必要なハラスメントに対する取組】

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

■ 過去 3 年間のハラスメント相談件数/該当件数の傾向（対象：全回答企業、単一回答）32 頁～

(1) 過去 3 年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合をみると、高い順にパワハラ（64.2%）、セクハラ（39.5%）、顧客等からの著しい迷惑行為（27.9%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（10.2%）、介護休業等ハラスメント（3.9%）、就活等セクハラ（0.7%）であった（図表7参照）。また、各ハラスメントの相談件数の推移を聞いたところ、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」(31.4%)が最も高かった（「件数の増減は分からない」を除く）（図表8参照）。顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」(23.2%)の割合の方が「件数は減少している」(11.4%)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。

(2) また、各ハラスメントに関する相談の有無を業種別で比較すると、パワハラは「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」の順に相談があった企業の割合が多く（それぞれ 76.9%、75.2%、74.5%）、セクハラもパワハラと同様に、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」で、相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 68.6%、57.3%、45.2%）（図表 21、図表 23 参照）。妊娠・出産・育児休業等ハラスメントについては、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」に加え、「医療、福祉」において相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 19.2%、14.5%、14.2%）（図表 25 参照）。介護休業等ハラスメントは、「金融業、保険業」、「医療、福祉」の他に、「生活関連サービス業、娯楽業」も相談があった企業の割合が多く（それぞれ 9.6%、5.9%、6.5%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「不動産業、物品賃貸業」の順に相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 53.9%、46.4%、43.4%）（図表 27、図表 29 参照）。また、就活等セクハラに関する相談があった企業は、いずれの業種でも 3.0%未満であるが、その中では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順に相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 2.9%、2.1%、1.4%）（図表 31 参照）。

(3) 加えて、各ハラスメントに関する相談の有無をハラスメント予防・解決の取組を実施しているかどうかで比較すると、いずれのハラスメントにおいても何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも、「相談がある」と回答した割合が高かった(図表 32～36 参照)。

(4) 過去 3 年間に各ハラスメントの相談があった企業において、顧客等からの著しい迷惑行為（86.8%）、セクハラ（80.9%）、パワハラ（73.0%）、介護休業等ハラスメント(55.5%)、妊娠・出産・

育児休業等ハラスメント(50.1%)については、「該当する事案がある」と回答した企業の割合が、「該当する事例はない」と回答した企業より多い結果となった（図表 37 参照）。就活等セクハラのみ、「該当する事例はない」(63.0%)と回答した企業の方が多かった。該当件数の推移については、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」(22.6%)の方が「件数は減少している」(12.6%)よりも多いが、それ以外のハラスメントについては「件数は減少している」の方が「件数が増加している」の割合より多かった（図表 38 参照）。

(5) また、該当する事案の有無を従業員別で比較すると、規模にかかわらずパワハラ、セクハラについては、該当すると判断した事例がある」と回答した企業が約 7～8 割であり、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントについては、「該当すると判断した事例がある」と回答した企業は 1,000 人以上の企業で最も多かった(56.2%)。介護休業等ハラスメントでは、99 人以下の企業を除き、「該当すると判断した事例がある」と回答した企業が 5～6 割で半数以上となった。顧客等からの著しい迷惑行為の該当事例の有無を従業員規模別にみると、規模が小さい方が「該当すると判断した事例がある」と回答した割合が高い傾向にある。1,000 人以上の企業において顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した割合が最も低く(84.7%)、100～299 人の企業が 89.5%で最も高かった(図表 39～図表 48 参照)。加えて、各ハラスメントに該当する事例の有無をハラスメント予防・解決の取組を実施しているかどうかで比較すると、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントと顧客等からの著しい迷惑行為については、取組を実施している企業の方が何も実施していない企業よりも「該当する事案がある」と回答した割合が高く、パワハラとセクハラについては、何も実施していない企業の方が回答割合が高かった （図表 49～52 参照)。

■ 顧客等からの著しい迷惑行為の該当事案の内容、行為者と被害者の関係、損害（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業、複数回答）61 頁～

(6) 顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業における事案の内容としては、「継続的な、執拗な言動」（72.1%）が最も高かった（図表 54 参照）。

(7) 行為者と被害者の関係では、「顧客等から自社従業員へ」(91.6%)の行為が最も多く、9 割以上を占めている（図表 55 参照）。

(8) 損害や被害の内容としては、「通常業務の遂行への悪影響」(63.4%)が最も多かった（図表 56 参照）。

■ 就活等セクハラの該当事案の内容、行為者と被害者の関係（対象：過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業、複数回答）63 頁～

(9) 就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業における事案の内容としては、「性的な冗談やからかい」（45.0%）が最も高かった（図表 57 参照）。

(10) 行為者については、「インターンシップを担当した自社従業員」(40.0%)が最も多かった（図表 58 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：回答企業のうちハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業、複数回答）64 頁～

(11) 各ハラスメントについて、従業員規模別にハラスメント予防・解決の取組を実施している企業と何も実施していない企業の内訳をみると、いずれのハラスメントにおいても企業規模が大きいほど取組を実施している割合が高い。なお、最も取組が行われているのはセクハラで、92.7%の企業が実施しており、就活等セクハラは 52.4%で最も実施率が低かった(図表 59～図表 63 参照)。

(12) パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラに対して予防・解決のために実施している取組として、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高く約 7 割以上の企業が実施している（図表 64 参照）。業種別にみると、いずれのハラスメントにおいても、「金融業、保険業」、「複合サービス業」などで、取組を実施している割合が全般的に他の業種より高く、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 68～図表 72 参照）。

■ ハラスメント相談窓口の設置状況（対象：ハラスメントの予防・解決のため相談窓口の設置と周知をしていると回答した企業、単一回答）77 頁～

(13) 「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「社内のみに設置している」は 55.7%、「社内と社外の両方に設置している」は 41.2%、「社外のみに設置している」は 3.0%であった。従業員規模が大きいほど、「社内のみに設置している」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 74 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）78 頁～

(14) 上記の措置のほか、ハラスメントの予防・解決のために実施している取組として最も多かったものは「各種ハラスメントの一元的な相談窓口の設置」（66.2%）で、次に「職場環境の改善のための取組（適正な業務目標の設定、過剰な長時間労働の是正等）」（47.3%）が続いている。また、従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「特にない」を除いた各施策の実施割合が高くなっている。なお、「特にない」に関しては従業員規模が小さいほど回答の割合が高く、99 人以下の企業で 31.7%であった(図表 75 参照)。

(15) 他社からハラスメントに関する事実確認や協力を求められた場合の対応については、「そのような対応を求められたことがない」が約 8 割を占めており、「応じている」が 19.2%、「応じていない」が 0.4%であった。また、従業員規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「応じている」の割合が高くなり、「そのような対応を求められたことがない」の割合が低くなっている(図表 76 参照)。

(16) 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組として実施しているものは、「特にない」（55.8%）が最も多く、次いで「自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼」（13.9%）であった。業種別にみると、一般消費者との接触頻度が高い「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」などにおいて、取組を実施して

いる割合が他の業種より高く、「製造業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」などでは、取組の実施割合が他の業種より低かった（図表 78 参照）。

(17) 顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決のための取組を進める上での課題としては、「特にない」(32.1%)と回答した企業が最も多く、次いで「迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい」（25.9%）であった。「迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい」については、「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「金融業、保険業」といった顧客との接点が多い業種において課題と感じている企業が多く、「特になし」と回答した割合が他の業種よりも低かった（図表 81 参照）。

(18) 顧客等からの著しい迷惑行為の判定基準の策定について、3 割以上の企業では基準を策定していないという回答であった。判定基準の策定の際に参考にしたものについても、約 3 割の企業が「特にない」と回答したものの、参考にしたものとして最も多かったのは「厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアル」(25.3%)であった（図表 83 参照）。

(19) 就活等セクハラに関する取組として実施しているものとしては、「特にない」（53.0%）との回答が最も多かった。業種別にみると、「金融業、保険業」、「情報通信業」などでは、各取組の実施割合が他の業種より高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」などでは他の業種より実施割合が低い項目が複数見られた（図表 86 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：回答企業のうち、1 つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業、複数回答）90 頁～

(20) 予防・解決以外の副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する/風通しが良くなる」（39.1%）の割合が最も高く、「会社への信頼感が高まる」（34.7%）が続いた（図表 87 参照）。

■ ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題（対象：全回答企業、複数回答）91 頁～

(21) 取組を進める上での課題について、ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別にみると、取組を実施している企業では、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（59.6%）が最も高く、取組を実施していない企業においては、「特にない」(42.6%)が最も高かった。また、取組を実施している企業について、従業員規模別にみると、1,000 人以上の企業では、「管理職の意識が低い/理解不足」（30.3%）、「一般社員等の意識が低い/理解不足」(28.4%)など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(それぞれ、17.6%、15.4%)。また、取組を実施していない企業について従業員規模別にみると、「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うノウハウがない」を除いた各項目で 100～299 人の企業の割合が最も高かった（図表 88、図表 89 参照）。

(22) さらに、該当事例の有無別にみると、パワハラ、セクハラでは、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」「発生状況を把握することが困難」「適正な処罰・対処の目安がわからない」と

いった、実際事案に対応する際のオペレーションに関する項目において、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている（図表 90、図表 91 参照）。妊娠・出産・育児休業等ハラスメントでは、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」に加え、「ハラスメントに対応する際のプライバシーの確保が難しい」「社内に対応するための適切な人材がいない/不足している」といった項目で事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている（図表 92 参照）。就活等セクハラについては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」に加え、「管理者の意識が低い/理解不足」「一般社員等の意識が低い/理解不足」「社内に対応するための適切な人材がいない/不足している」などにおいて、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高かった（図表 95 参照）。なお、顧客等からの著しい迷惑行為については、他のハラスメントと異なり、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」「ハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない」といった項目で事例がある企業の方が、事例がない企業の割合よりも高くなっている（図表 94 参照）。

■ 今後必要なハラスメント予防・解決のための取組（対象：全回答企業、複数回答）100 頁～

(23) 今後必要なハラスメント予防・解決のための取組としては、「企業の自主的な取組の促進・支援」（54.7%）が最も高く、次いで「ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制」（36.5%）が高い。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「特にない」と回答した企業の割合が低くなっている。また、1,000 人以上の企業では、「企業の自主的な取組の促進・支援」「業界団体の取組の促進・支援」などの割合が他の企業より高い一方、99 人以下の企業では、それらの割合が他の企業より低い（図表 96 参照）。

(2) 労働者等調査

＜労働者等調査結果のまとめ（一般サンプル調査）＞

【労働者におけるハラスメント被害を受けた経験】

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

が最も多かった。また、勤務先におけるハラスメントの予防・解決に向けた取組への評価が高いほど、「社内の同僚に相談した」や「社内の上司に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった。

【ハラスメントに対する勤務先の対応】

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

【勤務先における職場の特徴】

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

【勤務先におけるハラスメントに対する取組状況やそれに対する評価】

- 勤務先が予防・解決のための取組を行っている割合は、全体のうち41.8%であり、取組の対象となっているハラスメントについては、「パワハラ」(88.1%)が最も多く、次いで「セクハラ」(81.0%)、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」(51.2%)と続いた。
- また、勤務先の取組への評価については、「取り組んでいる」が約半数(49.0%)で最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」(20.9%)の順となった。
- 「職場の生産性」「あなた自身の働きやすさ」といった職場の変化について、勤務先が「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」と回答した者においては、「悪化している」よりも「改善された」の割合が高く、「あまり取り組んでいない」と回答した者においては「改善された」よりも、「悪化している」の割合が高かった。

【勤務先において今後実施した方が良いハラスメントに対する取組】

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

＜労働者等調査結果のまとめ（特別サンプル調査）＞

【労働者等におけるハラスメント被害を受けた経験】

- 過去 5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.1%、過去 5 年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、24.1%であった。
- 2020～2022 年度卒業でインターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は 30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた者の割合は 31.9%であった。セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模については、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「99 人以下」（それぞれ 37.7%、35.3%）の企業における割合が最も高く、業種としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「製造業」（それぞれ 17.5%、17.0%）が最も多かった。
- 2020～2022 年度卒業でインターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者について、男女別でみると、インターンシップ中にセクハラ経験したと回答した割合は男性の方が女性より高く（それぞれ 32.4%、27.5%）、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについても、男性の方が女性より経験した割合が高かった（それぞれ 34.3%、28.8%）。
- 就活等セクハラの行為者としては、インターンシップ中のセクハラは、「インターンシップ先で知り合った従業員」（47.4%）が最も多く、また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラの行為者では、「大学の OB・OG 訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）が最も多かった。
- 女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた後の行動としては、「何もしなかった」（30.7%）が最も多く、男性の育児休業等ハラスメントにおいては、「会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した」（20.8%）の割合が最も高かった。
- 就活等セクハラを受けての行動としては、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」（21.5%）が最も高く、インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」（20.0%）が最も高かった。
- 就活等セクハラを受けての行動を男女別でみると、インターンシップ中のセクハラについては、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」などについては男性の方が割合が高く、「何もしなかった」、「大学の OB・OG に相談した」などについては女性の方割合が高かった。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについては、「大学の OB・OG に相談した」、「ハローワークに相談した」などについては男性の方が女性より割合が高く、「何もしなかった」、「大学のキャリアセンターに相談した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

【ハラスメントに対する勤務先・相談先の対応】

- 自身がハラスメントを受けていることを勤務先が認識していたかについて、女性の妊娠・出産・育児休業等については、「認識していなかった」の割合が 53.6%となり過半数を超えてい

たが、一方、男性の育児休業等ハラスメントについては、「認識していた」と回答した割合が55.0%であった。

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

【勤務先における職場の特徴】

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

【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）

■ 過去3年間にハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）105 頁～

(1) 過去 3 年間に勤務先で受けたハラスメントとしては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の中ではパワハラ（19.3%）が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為（10.8%）、セクハラ（6.3%）と続いた(図表 105 参照)。

(2) 過去 3 年間にパワハラを一度以上経験した割合を男女別にみると、男女での大きな違いはなかった（図表 107 参照）。業種別では、「建設業」（26.8%）が最も高く、「複合サービス事業」（22.5%）、「教育、学習支援業」(20.6%)、「医療、福祉」（20.6%）が続いた（図表 117 参照）。

(3) 過去 3 年間にセクハラを一度以上経験した割合を男女別にみると、女性（8.9%）の方が男性（3.9%）よりも高い(図表 109 参照)。業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（12.3%）が最も割合が高く、「複合サービス事業」(11.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」（10.5%）が続いた（図表 121 参照）。

(4) 過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した割合を男女別にみると、男性（10.4%）と女性（11.1%）と大きな差はみられなかった(図表 111 参照)。また、接客頻度が高いほど、経験した割合が高い結果となった（図表 108 参照）。業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」（16.6%）が最も高く、次いで「卸売業、小売業」（16.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)と続いた（図表 125 参照）。

(5) ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先のハラスメント予防・解決のための取組の実施有無別にみると、パワハラと顧客等からの著しい迷惑行為においては、勤務先が「実施している」と回答した者の方が、ハラスメントを経験した割合が高く、セクハラについては、大きな差異はないものの、「取組を実施している」と回答した者の方がハラスメントを受けた割合が低かった(6.2%)。なお、頻度については、いずれのハラスメントにおいても「取組を実施している」と回答した者の方が「何度も繰り返し」経験した割合が低かった(図表 129、図表 130 参照)。

(6) ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先が行っているハラスメントの予防・解決のための取組評価別にみると、パワハラにおいては、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く(15.2%)、「あまり取り組んでいない」と回答した者で最も高かった(35.1%)。なお、セクハラと顧客等からの著しい迷惑行為については、勤務先が「取り組んでいる」と回答した者でハラスメントを経験した割合が最も低かった(それぞれ 5.5%、12.2%)(図表 131、図表 133、図表 135 参照)。

■ 受けたハラスメントの内容(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)123 頁～

(7) 受けたパワハラの内容については、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」(48.5%)が最も多く、次いで「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)」(38.8%)が多かった(図表 137 参照)。男女別で比較すると、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」や「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)」については男性の方が女性より割合が高く、「隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)」や「私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)」については女性の方が男性より割合が高かった(図表 140 参照)。また、勤務先の取組実施有無別で比較すると、「暴行・傷害(身体的な攻撃)」や「私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)」については勤務先が「取組を実施していない」と回答した者の方が回答した割合が高く、それ以外の項目については勤務先が「取組を実施している」と回答した者の方が回答した割合が高かった(図表 143 参照)。

(8) 受けたセクハラの内容については、「性的な冗談やからかい」(49.7%)が最も多く、次いで「不必要な身体への接触」(26.2%)が多かった。男女別でみると、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)」、「性的な内容の情報の流布」などは男性の方が女性より割合が高く、「食事やデートへの執拗な誘い」、「不必要な身体への接触」などは女性の方が男性より割合が高かった(図表 141 参照)。また、勤務先の取組実施有無別で比較すると、いずれの項目においても、「勤務先が取組を実施している」と回答した者の方が回答した割合が高かった(図表 144 参照)。

(9) 顧客等からの著しい迷惑行為の内容については、「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」(57.3%)が最も多く、次いで「威圧的な言動(大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)」(50.2%)が多かった。男女別で比較すると、「明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動(セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)」については女性の方が男性より割合が高かった

が、その他の項目においては、男性の方が女性より割合が高かった（図表 142 参照）。また、勤務先の取組実施有無別で比較すると、「身体的な攻撃(暴行、傷害等)」と「その他」を除いた項目について、勤務先が「取組を実施している」と回答した者の方が回答した割合が高かった(図表 145 参照)。

■ ハラスメントを受けた場所（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）130 頁～

(10) ハラスメントを受けた場所については、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに「通常就業している場所」といった回答が最も多かった（パワハラ：88.6%、セクハラ：70.8%、顧客等からの著しい迷惑行為：60.7%）。パワハラとセクハラについては、次いで、「終業時間外、休日の連絡(電話、メール等)」（それぞれ 6.0%、7.0%）や「終業時間外の懇親の場」（それぞれ 5.4%、12.3%）といった業務時間外に関する場所の回答が多かった。顧客等からの著しい迷惑行為では、「顧客等との電話やメール等での応対時」（38.1%）が 2 番目に多かった（図表 146～図表 148 参照）。

■ ハラスメントの行為者（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）131 頁～

(11) パワハラの行為者については、「上司（役員以外）」（65.7%）が最も多く、次いで「会社の幹部（役員）」（24.7%）が多かった。セクハラの行為者については、「上司（役員以外）」（51.1%）が最も多く、次いで「同僚」（22.1%）であった。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」が 82.3%で最も多かった（図表 149～図表 151 参照）。

■ 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者、複数回答）132 頁～

(12) 顧客等からの著しい迷惑行為への対応としては、「上司に引き継いだ」（37.4%）の割合が最も高く、次いで、「謝り続けた」（32.1%）が続いた（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：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）133 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」（それぞれ 68.5%、48.5%、63.8%）の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（それぞれ 61.1%、33.0%、46.1%）が高かった（図表 153～図表 155 参照）。

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もしなかった理由（対象：ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した者、複数回答）138 頁～

(14) パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」（それぞれ 36.9%、51.7%）が最も多く、その次にパワハラにおいてはその次に「家族や社外の友人に相談した」（19.3%）、セクハラにおいては「社内の同僚に相談した」(14.7%)が続いた。顧客等からの著し

い迷惑行為については、「社内の上司に相談した」（38.2%）が最も多く、2 番目に「何もしなかった」（35.2%）が多かった(図表 159 参照)。また、勤務先の取組評価別にみると、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに、取組評価が高いほど「社内の同僚に相談した」や「社内の上司に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった（図表 166～図表 168 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においても、「何をしても解決にならないと思ったから」が最も多く、それぞれ 65.6%、52.7%、56.1%であった。（図表 169～図表 171 参照）。また、勤務先の取組評価別にみると、パワハラについては、取組評価にかかわらず、「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、中でも勤務先の取組について「あまり取り組んでいない」と評価した者の割合が高かった(67.6%)（図表 172 参照)。セクハラと顧客等からの著しい迷惑行為については、「取り組んでいる」を除き、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 173、図表 174 参照)。

■ 勤務先によるハラスメントの認識、認識後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応（対象：ハラスメントを受けたと回答した者/勤務先がハラスメントを認識していたと回答した者/勤務先がハラスメントを認定したと回答した者、複数回答）154 頁～

(16) 勤務先によるハラスメントの認識については、「認識していた」の割合がパワハラでは 37.1%、セクハラでは 23.9%と半数を下回る一方で、顧客等からの著しい迷惑行為については 59.2%と半数を上回っていた（図表 175 参照）。勤務先がハラスメントを認識していたかを勤務先の取組実施有無別にみると、いずれのハラスメントにおいても取組を実施している企業の方が、ハラスメントを認識している割合が高かった。なお、パワハラとセクハラについては、取組の実施有無にかかわらず、ハラスメントを認識していない企業の方が多く、顧客等からの著しい迷惑行為についてはハラスメントを認識していた企業の方が多かった(図表 176 参照)。

(17) ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラとセクハラでは「特に何もしなかった」が最も高く、それぞれ 53.2%と 42.5%であった。顧客等からの著しい迷惑行為については、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（39.2%）が最も高く、「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」（23.9%）が続いた（図表 177、図表 178 参照）。また、ハラスメント認識した後の勤務先の対応を取組実施有無別にみると、パワハラとセクハラについては、取組の実施有無にかかわらず、「特に何もしなかった」の割合が最も高く、その他の具体的な対応のすべての項目において、取組を実施している企業の方が回答割合が高かった(図表 179、図表 180 参照)。顧客等からの著しい迷惑行為については、取組の実施有無にかかわらず、「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」の割合が最も高かった(それぞれ 48.0%、36.4%)。また、「特に何もしなかった」と「相談にのってくれなかった」を除く具体的な対応については、取組を実施している企業の方が回答割合が高かった(図表 181 参照)。

(18) 勤務先によるハラスメントの認定については、パワハラ、セクハラともに、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」（それぞれ 61.4%、47.5%）の割合が最も高かった。（図表 182 参照）。また、勤務先の取組実施有無別にみると、取組を実施している企業の方が「あなたが受けた行為をハラスメントと認めた」割合が高く、「あなたが受けた行為をハラスメントと認めなかった」の割合が低かった(図表 183 参照)。

(19) パワハラ認定後の勤務先の対応としては、「何もしなかった」（28.7%）が最も多く、次いで「会社として謝罪した」（18.5%）であった。セクハラでは、「会社として謝罪をした」（19.4%）と「行為者を処分した」（19.4%）が最も多く、次いで「何もしなかった」（16.7%）や「行為者に謝罪させた」（16.7%）などが多かった（図表 184 参照）。また、取組実施有無別にみると、パワハラについては、取組を実施している企業では「あなたを配置転換した」(21.5%)が最も多く、取組を実施していない企業では、「何もしなかった」(44.2%)の割合が最も多かった （図表 187 参照)。

■ 勤務先におけるハラスメントに関する取組（対象：全回答者、複数回答）164 頁～

(20) 勤務先におけるハラスメントに関する取組について、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為において、「特にない」が 6 割を超えており、最も多い（それぞれ 62.4%、60.6%、71.1%）。パワハラ、セクハラについては、次いで「相談窓口の設置」（それぞれ 23.2%、24.1%）や「従業員への研修の実施」（それぞれ 17.1.%、18.9%）の割合が高い。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等からの著しい迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成、研修の実施」（14.4%）の割合が 2 番目に高かった（図表 188、図表 189 参照）。

■ 勤務先が今後実施した方がよいハラスメント対策（対象：全回答者、複数回答）168 頁～

(21) 勤務先が実施した方が良い対策について、いずれのハラスメントにおいても「特にない」が 4 割を超えており、最も高く（それぞれ 47.1%、49.7%、54.1%）、次いで、「ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制」（それぞれ 33.5%、33.4%、28.3%）が続いた（図表 193 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）171 頁～

(22) 現在の勤務先でハラスメントを経験した者と、ハラスメントを経験しなかった者とで職場の特徴を比較すると、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為において、すべての職場の特徴に関して、ハラスメントを経験した者の方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった（図表 197～図表 199 参照）。

(23) 職場におけるコミュニケーションにおける特徴として、「悩み、不満、問題を会社に伝えやすい」、「悩み、不満、問題を上司に伝えやすい」について、ハラスメントを経験した者の方が経験しなかった者より、「全く当てはまらない」「あまり当てはまらない」と回答した割合が高かった(図表 200 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、内容（対象：全回答者/ハラスメント行為をしたと感じたり、指摘された者、単一回答/複数回答）177 頁～

(24) 過去 3 年間に、勤務先でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された経験があると回答した者は、全体の 5.2%であった（図表 197 参照）。また、ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された行為の内容は、「パワハラ」（61.2%）の回答が最も多く、次いで「セクハラ」（11.8%）が多かった（図表 201 参照）。

■ したと感じた/指摘されたハラスメントの勤務先の認定、認定後の勤務先の対応（ハラスメントをしたと感じたり、指摘されたと回答した者、複数回答）181 頁～

(25) ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された行為について、自身や勤務先がどう捉えたかについては、「勤務先は、あなたがそのような行為をしたことを認識していなかった」（42.0%）が最も多かった（図表 207 参照）。

(26) ハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「何もしなかった」(28.6%)が最も多く、次いで「あなたにハラスメントを受けた人へ謝罪させた」（21.4%）、「あなたを処分した(減給、降格、戒告等)」（19.6%）であった（図表 208 参照）。

■ 過去3年間にパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為などのセクハラ以外に、ハラスメントをされたと感じた/周囲から言われた経験、勤務先の対応（対象：全回答者、単一回答）183 頁～

(27) 過去 3 年間に、勤務先でハラスメント行為を受けたと感じたり、周囲から言われた経験があると回答した者は、全体の 3.4%であった（図表 209 参照）。ハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「何もしなかった」(70.3%)が最も多く、次いで「ハラスメントをした人自身の問題点を指摘し、改善するように指導した」(8.9%)、「ハラスメントをした人を配置転換した」（8.6%）であった（図表 210 参照）。

■ 勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行っているハラスメントの種類（対象：全回答者、複数回答）185 頁～

(28) 勤務先が予防・解決のための取組を行っている割合は、全体のうち 41.8%であった（図表 211 参照）。また、その取組の対象となっているハラスメントについては、「パワハラ」(88.1%)が最も多く、次いで「セクハラ」(81.0%)、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」（51.2%）と続いた（図表 212 参照）。業種別にみると、「金融業、保険業」および「情報通信業」において、各ハラスメントの取組を行っているとの回答割合が他の業種より高く、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「その他サービス業」においては、相対的に低かった（図表 213 参照）。

■ 勤務先の取組への評価（対象：勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいると回答した者、単一回答）187 頁～

(29) 勤務先の取組への評価については、「取り組んでいる」が約半数（49.0%）で最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」（20.9%）の順となった。業種別では、「金融業、保険業」（24.2%）、「情報通信業」(20.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(18.6%)等は、他の業種に比べ「積極的に取り組んでいる」の割合が高く、「教育、学習支援業」(33.3%)、「運輸業、郵便業」(29.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(29.2%)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 215 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予防・解決に取り組んでいる、かつ、“その他”以外と回答した者、単一回答）189 頁～

(30) 「職場の生産性」「あなた自身の働きやすさ」といった職場の雰囲気や働きやすさ等の変化について、勤務先のハラスメントの予防・解決の取組評価別（「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」、「あまり取り組んでいない」）に見てみると、勤務先の取組への評価にかかわらず、「変わらない」が最も多い結果となった。また、「積極的に取り組んでいる」または「取り組んでいる」と評価した者では、「改善された」の方が「悪化している」よりも割合が高いが、「あまり取り組んでいない」と評価した者では、「悪化している」の方が「改善している」を上回った(図表 217～図表 219 参照)。

■ 勤務先が今後実施した方が良い取組（対象：全回答者、複数回答）191 頁～

(31) 勤務先が今後実施した方がよい取組としては、約 6 割（59.8%）が「特にない」と回答した。具体的な取組としては、「職場環境の改善のための取組(適正な業務目標の設定、過剰な長時間労働の是正等)」（24.2%）が最も割合が高く、次いで「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組(定期面談、コミュニケーションに関する研修等)」（22.8%）が高かった（図表 220 参照）。業種別でみると、「運輸業、郵便業」(24.1%)や「教育、学習支援業」(24.3%)では、「労働者や労働組合等の参画の促進(アンケート調査や意見交換等の実施、衛生委員会の活用等)」の割合が高く、一方、「不動産業、物品賃貸業」（65.1%）や「宿泊業、飲食サービス業」(68.0%)、「その他サービス業」(67.4%)では、「特にない」の割合が高かった（図表 221 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）

■ 過去 5 年間にハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）195 頁～

(1) 過去 5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.1%であった。勤務先の業種別にみると、「運輸業、郵便業」（38.7%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（35.3%）等では経験したとの割合が高く、「金融業、保険業」（15.5%）においては最も低かった（図表 225 参照）。

■ 受けたハラスメントの内容（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）199 頁～

(2) 受けたハラスメントの内容としては、全体では「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる）」（21.5%）が最も多く、次に「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（20.3%）が多かった。雇用形態別（正社員/正社員以外。以下同じ）で比較すると、「減給または賞与等における不利益な算定」や「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」の割合は、正社員の方が正社員以外より高く、逆に「退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要」、「自宅待機命令」等の割合は、正社員以外の方が正社員より高かった（図表 233 参照）。

■ ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）201 頁～

(3) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの要因となった理由・制度としては、産前産後休業前（以下、「休業前」という。）は「妊娠・出産したこと」（38.4%）の割合が最も高く、次いで「妊娠/出産に起因する体調不良(つわり等)により労務の提供ができないこと/できなかったこと、労働能率が低下したこと」（28.6%）であった（図表 235 参照）。職場復帰後（以下、「復帰後」という。）については、「子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと」（37.8%）が最も多く、次いで「短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置の申出・利用」（32.4%）と続いた（図表 236 参照）。

■ ハラスメントの行為者（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）203 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）」（51.7%）の割合が最も高く、次いで「同僚」（28.4%）、「会社の幹部（役員）」（27.2%）の順に高かった（図表 237 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：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）204 頁

(5) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたことによる心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（51.3%）が最も多く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（42.5%）が多かった（図表 238 参照）。

■ ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）205 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、休業前、復帰後ともに「ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない」（それぞれ、41.5%、43.2%）が最も多かった。利用をあきらめた制度としては、休業前は「妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限」（25.4%）が最も多く、復帰後については、「育児のための所定労働時間の短縮(いわゆる短

時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」(24.3%)が最も多かった(図表 239、図表 240 参照)。

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もしなかった理由(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した者、複数回答)207 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、「何もしなかった」(30.7%)が最も多く、次いで「家族や社外の友人に相談した」(22.6%)、「社内の同僚に相談した」(16.9%)が多かった(図表 241 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」(56.3%)が最も多かった。次いで、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(31.3%)が多かった(図表 242 参照)。

■ 勤務先によるハラスメントの認識、認識後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/勤務先がハラスメントを認識していたと回答した者/勤務先がハラスメントを認定したと回答した者、複数回答)208 頁～

(9) 自身がハラスメントを受けていることを勤務先が認識していたかについて、「認識していなかった」の割合が 53.6%となり、全体の約半数であった(図表 243 参照)。

(10) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、「特に何もしなかった」(35.5%)が最も多く、次いで「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」(27.3%)が多かった(図表 244 参照)。

(11) 勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定については、「ハラスメントまたは不利益取扱いがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」(47.1%)の割合が最も高く、次いで「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」(28.1%)、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」(24.0%)であった(図表 245 参照)。

(12) 勤務先がハラスメントを認めた後の対応としては、サンプル数が少ないため参考値となるが、「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」(26.5%)が最も多く、次いで「会社として謝罪をした」「行為者を処分した」「あなたの職場環境の改善や迅速な制度等の利用に向けての環境整備を行った」(23.5%)が続いた(図表 246 参照)。

■ 過去 5 年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験(対象:全回答者、単一回答)211 頁～

(13) 妊娠・出産等に関する否定的な言動(いわゆるプレマタハラ)について、過去 5 年間に一度以上経験した者の割合は 17.9%であった(図表 247 参照)。勤務先の従業員規模別にみると、100～299 人の企業で最も高く(23.4%)、1,000 人以上の企業で最も低かった(16.7%)(図表 249 参照)。

■ 妊娠・出産等に関する否定的な言動の行為者（対象：否定的な言動を受けたと回答した者、複数回答）213 頁～

(14) 妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者としては、「上司（役員以外）」（58.1%）が最も多く、次いで「同僚」（35.2%）、「会社の幹部（役員）」（21.2%）が多かった（図表 251 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：否定的な言動を受けたと回答した者、複数回答）214 頁

(15) 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けたことによる心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（43.6%）の割合が最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」（38.0%）、「職場でのコミュニケーションが減った」（36.9%）が続いた（図表 252 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）215 頁～

(16) 現在の勤務先で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを経験した者と、経験しなかった者とで職場の特徴を比較すると、すべての特徴において、ハラスメントを経験した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、「子育てをしている管理職がいない/少ない」(19 ポイント差)、「残業が多い/休暇を取りづらい」(14.9 ポイント差)、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」(13.9 ポイント差)などにおいて、ハラスメントを経験した者としなかった者の回答割合の差が大きかった（図表 253 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かかわる制度を利用しようとした男性労働者 500 名）

■ 過去 5 年間にハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）218 頁～

(1) 過去 5 年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、24.1%であった（図表 257 参照）。

■ 受けたハラスメントの内容（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）221 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」と「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（24.2%）が最も高く、次いで、「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる）」（20.8%）が高かった（図表 263 参照）。

■ ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）222 頁～

(3) 育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由や制度としては、「育児のための所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置の申出・適用」（28.3%）の割合が最も高く、次いで「育児休業の申出・取得」（25.8%）が高かった（図表 264 参照）。

■ ハラスメントの行為者（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）223 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）」（57.5%）が最も多く、次に「会社の幹部（役員）」（23.3%）が多かった（図表 265 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：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）224 頁

(5) 育児休業等ハラスメントによる心身への影響としては、「仕事に対する意欲が減退した」（35.8%）が最も高く、「職場でのコミュニケーションが減った」（35.0%）、「怒りや不満、不安などを感じた」（32.5%）が高かった（図表 266 参照）。

■ ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）224 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、「残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」（31.7%）が最も高く、続いて「育児休業」（25.8%）、「所定労働時間の短縮、始業時刻変更等の措置」（25.0%）が高かった（図表 267 参照）。

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もしなかった理由（対象：ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した者、複数回答）225 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、「会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した」（20.8%）の割合が最も高く、「公的な機関に相談した」（19.2%）、「社内の上司に相談した」（18.3%）が続いた（図表 268 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、サンプル数が少ないため参考となるが、「何をしても解決にならないと思ったから」（55.6%）の割合が最も高く、「職務上不利益が生じると思ったから」や「行為がさらにエスカレートすると思ったから」などが 11.1%で続いた（図表 269 参照）。

■ 勤務先によるハラスメントの認識、認識後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応（対象：ハラスメントを受けたと回答した者/勤務先がハラスメントを認識していたと回答した者/勤務先がハラスメントを認定したと回答した者、複数回答）226 頁～

(9) 勤務先が育児休業等ハラスメントを受けていることを「認識していた」と回答した割合は55.0%、「認識していなかった」と回答した割合は、45.0%であった（図表 270 参照）。

(10) 育児休業等ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、「相談したことを理由として不利益な取扱いをした(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)」(47.0%)が最も高く、次いで「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」（36.4%）であった。勤務先が「特に何もしなかった」の割合は 16.7%であった（図表 271 参照）。

(11) 勤務先による育児休業等ハラスメントの認定については、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」が半数（50.0%）を占めており、次いで、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」（27.3%）、「ハラスメントまたは不利

益取扱いがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」は 21.2%であった（図表 272 参照）。

(12) 育児休業等ハラスメントを認定した後の勤務先の対応としては、サンプル数が少ないため参考値としてではあるが、「あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた」（44.4%）の割合が最も多く、「行為者に謝罪させた」（38.9%）が続いた。「何もしなかった」と回答した者はいなかった（図表 273 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）229 頁～

(13) 育児休業等ハラスメントを経験した者と、経験しなかった者とで職場の特徴を比較すると、「その他」を除き、すべての項目において経験した者の方が、回答割合が高かった。ハラスメントを経験した者としなかった者とで差異が大きい項目としては、「ハラスメント防止規定が制定されていない」（19.2 ポイント差）、「残業が多い/休暇を取りづらい」（18.6 ポイント差）、「遵守しなければならない規則が多い/高い規律が求められる」（16 ポイント差）があった（図表 274 参照）。

【特別サンプル（就活等セクハラ）】（調査対象：2020～2022 年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女 1,000 名）

■ 過去 5 年間にハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）232 頁～

(1) 2020～2022 年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女の中で、インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は 30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた者の割合は 31.9%であった（図表 279、図表 281 参照）。男女別でみると、インターンシップ中にセクハラを経験したと回答した割合は男性の方が女性より高かった（それぞれ 32.4%、27.5%、図表 283 参照）。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについても、男性の方が女性より経験した割合が高かった（それぞれ 34.3%、28.8%、図表 285 参照）。

■ 受けたハラスメントの内容（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）237 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」（38.2%）と最も多く、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」（35.1%）、「不必要な身体への接触」（27.2%）の順に多かった。インターンシップ中のセクハラとしては、「性的な冗談やからかい」や「食事やデートへの執拗な誘い」、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い（インターンシップ中の評価を下げる等）」が、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラでは、「性的な冗談やからかい」や「性的な内容の情報の流布」、「性的な関係の強要」などで、女性の方が男性より割合が高かった（図表 287、図表 288 参照）。

■ ハラスメントを受けた場面（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）238 頁～

(3) インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面としては、「リクルーターと会ったとき」（32.8%）の割合が最も高く、次に「内々定を受けた後」（26.0%）が高かった。男女別で

みると、「内々定を受けたとき」や「志望先企業の従業員との酒席の場」などについては男性の方が女性より割合が高く、「就職採用面接を受けたとき」や「企業説明会やセミナーに参加したとき」などについては女性の方が男性より割合が高かった（図表 289 参照）。

■ ハラスメントの行為者（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）239 頁～

(4) 就活等セクハラの行為者としては、インターンシップ中のセクハラは、「インターンシップ先で知り合った従業員」（47.4%）が最も多く、次いで「インターン先での上司・指導役（役員以外）」（32.0%）が多かった（図表 290 参照）。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラの行為者では、「大学の OB・OG 訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」（37.0%）の順に多かった（図表 291 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：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）242 頁～

(5) 就活等セクハラを受けての心身への影響としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中のハラスメントの両方で、「就職活動に対する意欲が減退した」（それぞれ 34.6%、40.0%）が最も高かった。次いで、インターンシップ中については、「眠れなくなった」(32.5%)が続き、インターンシップ以外の就職活動中については、「怒りや不満、不安などを感じた」（33.6%）が続いた。男女別でみると、インターンシップ中のセクハラでは、「怒りや不満、不安などを感じた」や「学校を休むことが増えた」などについては男性の方が女性より割合が高く、「特に影響はなかった」や「就職活動に対する意欲が減退した」などについては女性の方が男性より割合が高かった(図表 294 参照)。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラでは、「眠れなくなった」、「通院したり服薬をした」などについては男性の方が女性より割合が高く、「怒りや不満、不安などを感じた」、「入院した」などについては女性の方が男性より割合が高かった（図表 295 参照）。

■ ハラスメントを受けた際の志望先の従業員規模、業種、インターンシップの期間（対象：ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答）245 頁～

(6) セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模について、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「99 人以下」（それぞれ 37.7%、35.3%）の企業における割合が最も高かった（図表 298 参照）。

(7) 就活等セクハラを受けた頻度を志望先企業・団体の従業員規模別にみると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「何度も繰り返し経験した」の割合は 1,000 人以上の企業において最も高かった（それぞれ 26.9%、28.6%）（図表 299、図表 300 参照）。

(8) セクハラ行為を受けた際の志望企業・団体の業種としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「製造業」（それぞれ 17.5%、17.0%）が最も多かった(図表 301 参照）。

(9) セクハラ行為を受けた際のインターンシップの期間としては、「1 週間以上 2 週間未満(6～10 営業日)」(32.0%)が最も多く、次いで「2 週間以上(11 営業日)1 か月未満」(25.0%)であった(図表 302 参照)。

■ ハラスメントを受けた後の行動、何もしなかった理由(対象:ハラスメントを受けたと回答した者/ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した者、複数回答)249 頁～

(10) セクハラ行為を受けての行動としては、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」(21.5%)が最も高く、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」(19.3%)、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」(18.4%)の順に高い割合であった。インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」(20.0%)が最も高く、次いで「大学の OB・OG に相談した」(18.7%)、「家族・親戚、友人に相談した」(17.4%)であった。男女別でみると、インターンシップ中のセクハラについては、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」などについては男性の方が割合が高く、「何もしなかった」、「大学の OB・OG に相談した」などについては女性の方割合が高かった(図表 303 参照)。また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについて男女別にみると、「大学の OB・OG に相談した」、「ハローワークに相談した」などについては男性の方が女性より割合が高く、「何もしなかった」、「大学のキャリアセンターに相談した」などについては女性の方が男性より割合が高かった(図表 304 参照)。

(11) 就活等セクハラを受けて何もしなかった理由としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中(サンプル数が少ないため参考値として掲載)ともに、「何をしても解決にならないと思ったから」(48.6%、37.9%)の割合が最も高かった。インターンシップ中については、次いで「就職活動において不利益が生じると思ったから」(18.9%)が続き、インターンシップ以外の就職活動中については、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(20.7%)が続いた(図表 309～310 参照)。

■ ハラスメントを受けていると相談した後の相談先の対応(対象:ハラスメントを受けたと回答した者、複数回答)257 頁～

(12) 就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先対応者の対応としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「解決策・対応策は示してくれなかったが、相談にのってくれた」(それぞれ 43.1%、50.9%)の割合が最も高く、次いで、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」(それぞれ 40.8%、46.7%)となった。男女別でみると、インターンシップ中については、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」を除いた項目で、女性の方が男性より回答割合が高かった。インターンシップ以外の就職活動中では、「特に何もしなかった」を除いたすべての項目で、男性の方が女性よりも回答割合が高かった(図表 311、図表 312 参照)。

2.2　企業調査結果詳細

2.2.1 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:　2023 年 12 月 1 日～12 月 29 日
- 調査対象:　全国の従業員 30 人以上の企業・団体
- 発送件数:　25,000 件(※[1])
- 回収数:　7,933 件(回収率 31.7%)
- 有効回答数:　7,780 件(有効回答率 31.1%)
- 調査項目:　アンケート調査票は「5. 調査票」を参照(※[2])

※[1]対象企業の抽出について
調査対象企業のリストは、帝国データバンク社のデータを基に作成。

- 従業員 300 人未満の企業:業種、従業員規模の分布に基づき無作為抽出(7,412 件)
- 従業員 300 人以上の企業:全企業を対象(17,588 件)

※[2]郵送調査では、「5. 調査票」と同じ調査票を使用したが、オンラインでの回答の場合は、「5. 調査票」と同様の質問を回答画面に表示し、回答者に入力してもらうことで回答を収集した。

【参考】令和2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:　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

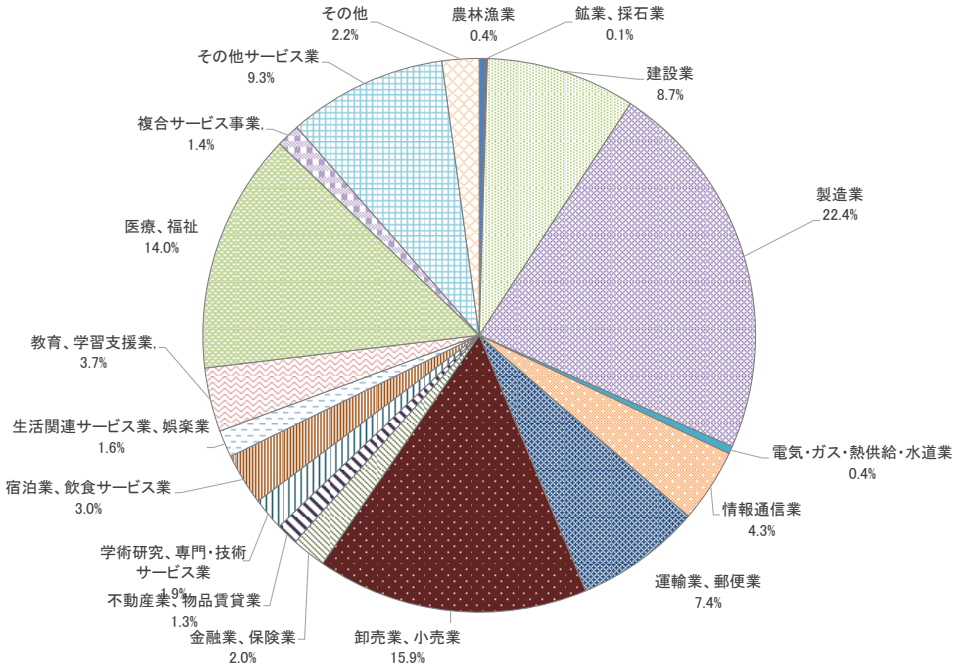
※対象企業の抽出について
調査対象企業のリストは、帝国データバンク社のデータを基に作成。

- 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)

令和2年度実態調査の結果詳細は、下記を参照のこと。
〇職場の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/content/11200000/000783140.pdf
〇職場のハラスメントに関する実態調査報告書:
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf

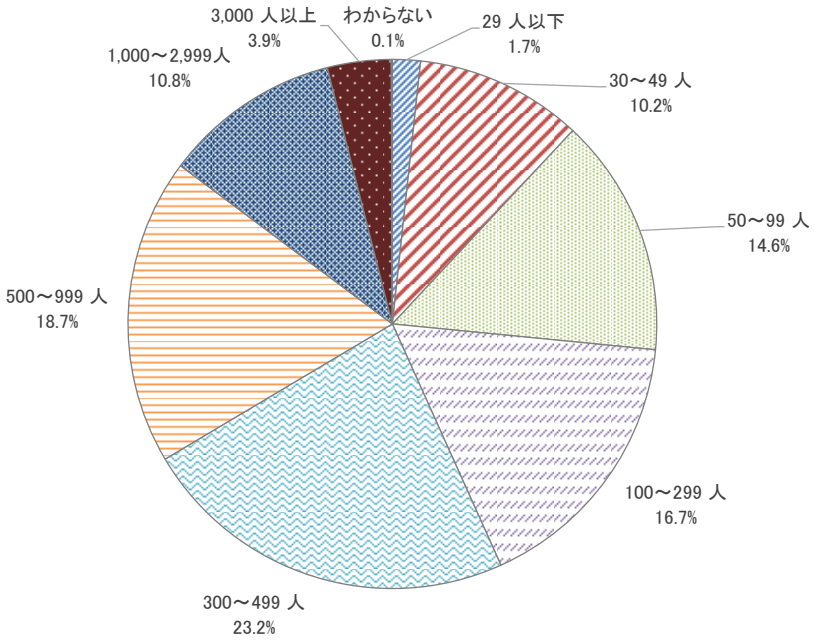
2.2.2 回答企業属性

図表 3 回答企業の業種



（対象：全企業（n=7,780））

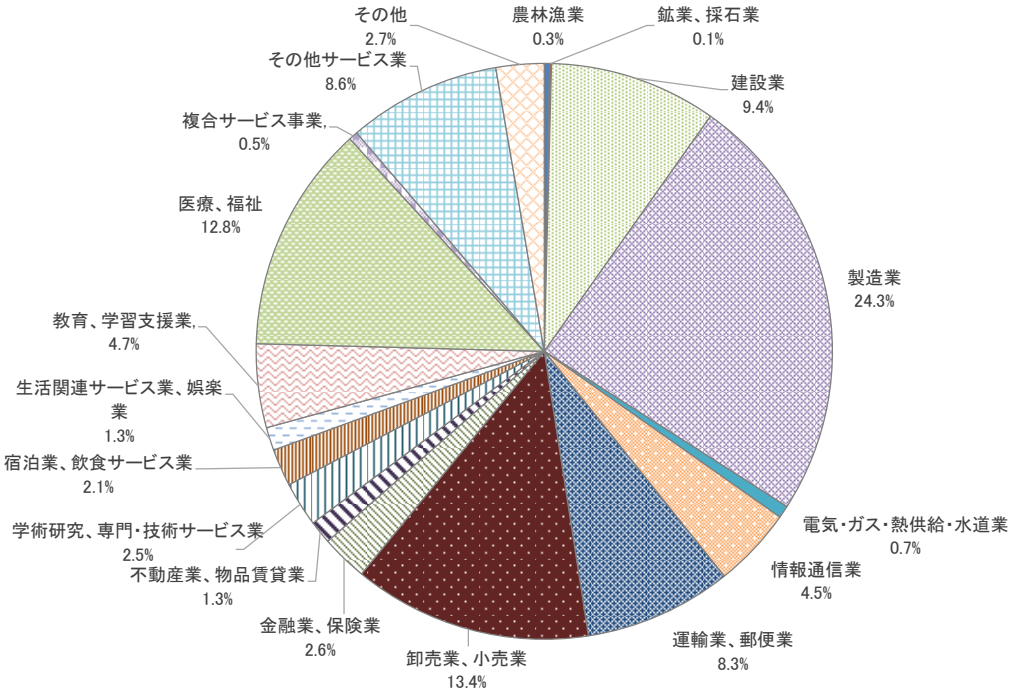
図表 4 回答企業の従業員数



（対象：全企業（n=7,780））

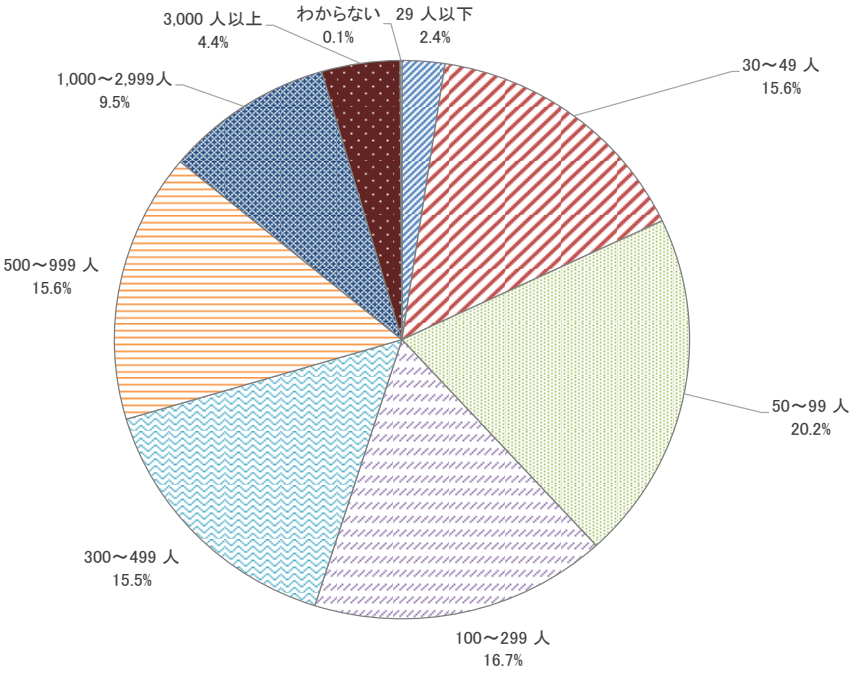
【参考】令和2年度実態調査の回答企業属性

図表 5 令和2年度実態調査における回答企業の業種



（対象：全企業（n=6,337））

図表 6 令和2年度実態調査における回答企業の従業員数



（対象：全企業（n=6,388））

2.2.3 調査結果

(1) 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向

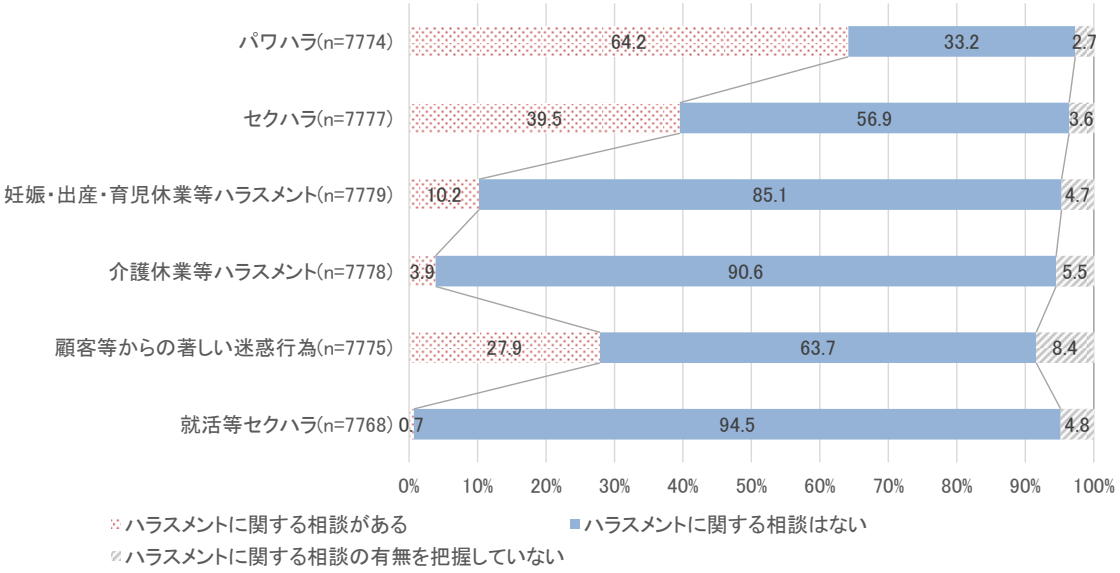
Q7, 9,11,13,15,20. 貴社におけるハラスメント又は不利益取扱いに関する相談として過去 3 年間で取り扱った件数の推移についてお教えください。最終的にハラスメントに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(単一回答(以下、「SA」という。))

＜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(64.2%)、セクハラ(39.5%)、顧客等からの著しい迷惑行為(27.9%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(10.2%)、介護休業等ハラスメント(3.9%)、就活等セクハラ(0.7%)であった。

また、ハラスメントの相談があった企業に、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」(31.4%)が最も高かった(「件数の増減は分からない」を除く)。顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」(23.2%)の割合の方が「件数は減少している」(11.4%)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。

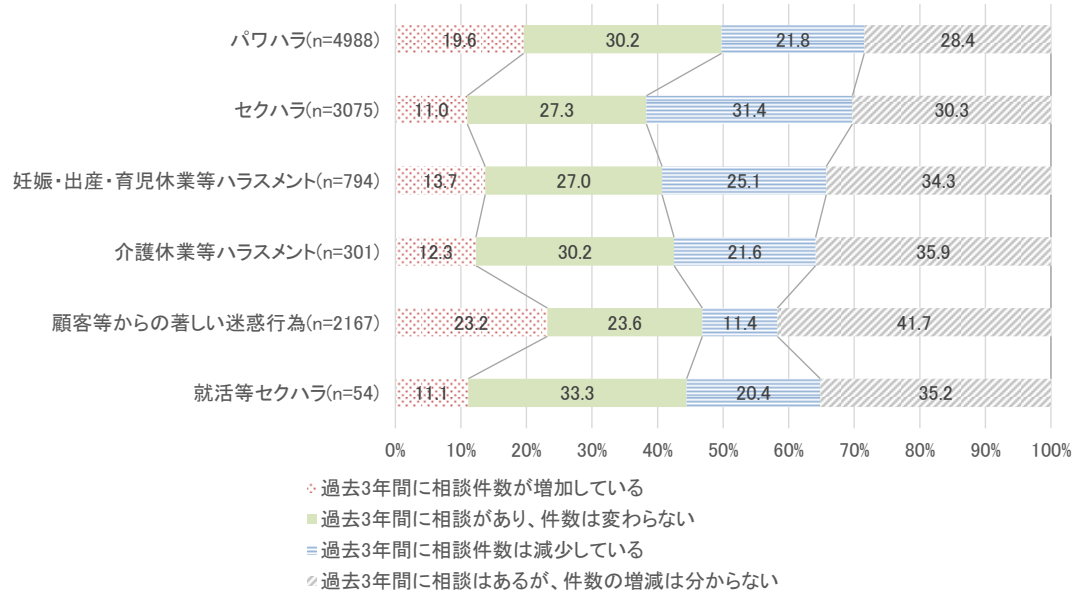
図表 7 過去3年間のハラスメントの相談有無(ハラスメントの種類別)



(対象:全企業(n=7,780))

※無回答、無効回答を除く(以降、企業調査については同じ)

図表 8 過去3年間に相談があった企業における相談件数の推移（ハラスメントの種類別）



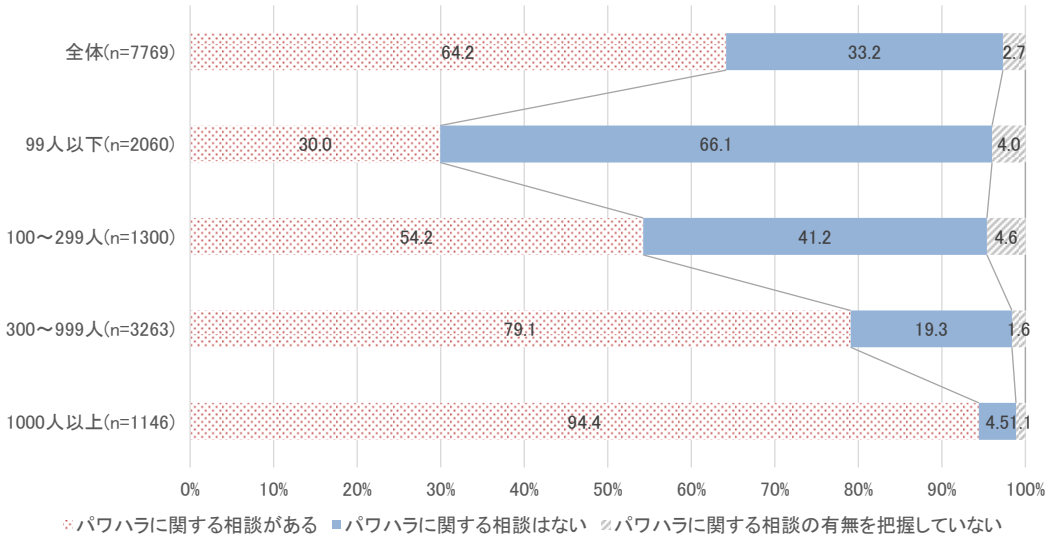
（対象：過去 3 年間にハラスメントに関する相談があった企業　パワハラ：n=4,988、セクハラ：n=3,075、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント：n=794、介護休業等ハラスメント：n=301、顧客等からの著しい迷惑行為：n=2,167、就活等セクハラ：n=54）

＜従業員規模別（パワハラ）＞

パワハラに関する相談の有無をそれぞれ従業員規模別で比較すると、従業員規模が大きいほど、過去 3 年間に相談があ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」(29.9%)の方が「件数は減少している」(16.2%)より 13.7 ポイント多かった。

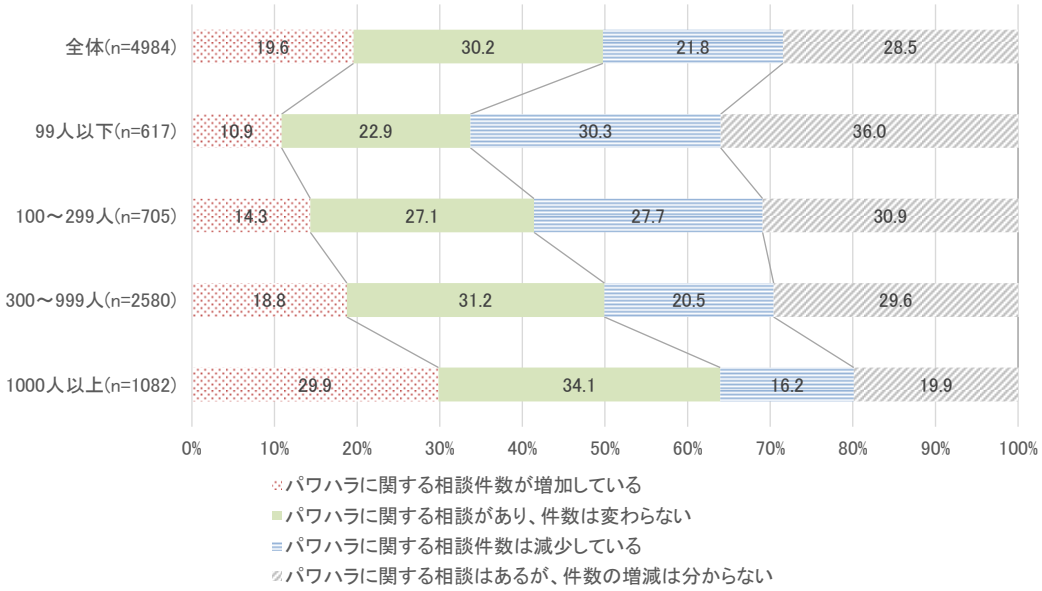
図表 9 過去3年間のパワハラの相談有無（従業員規模別）



（対象：全企業(n=7,769)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 10 過去3年間に相談があった企業におけるパワハラ相談件数の推移（従業員規模別）



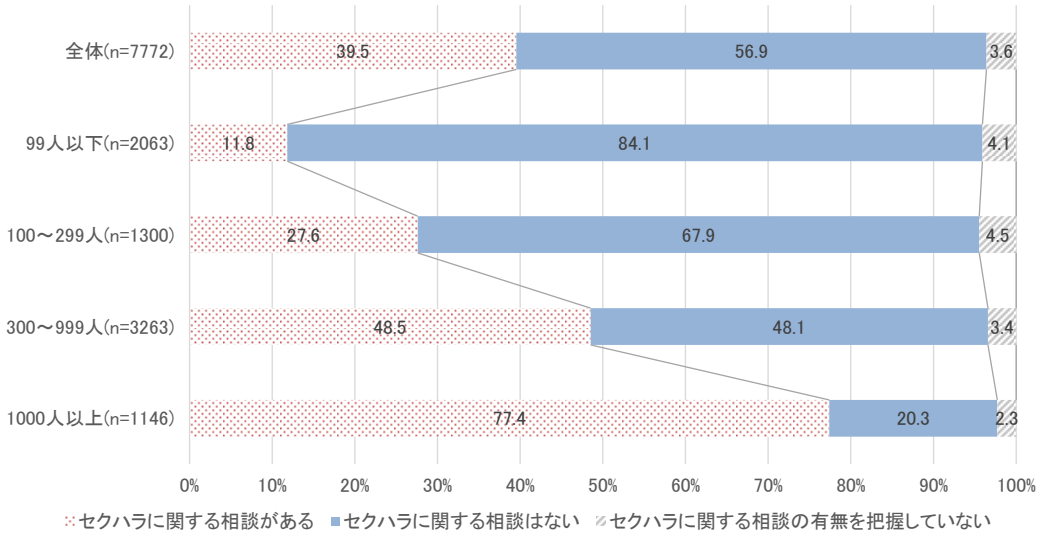
（対象：過去 3 年間にパワハラに関する相談があった企業(n=4,984)）

＜従業員規模別（セクハラ）＞

セクハラに関する相談の有無をそれぞれ従業員規模別で比較すると、従業員規模が大きいほど、過去 3 年間に相談があ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。

また、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。

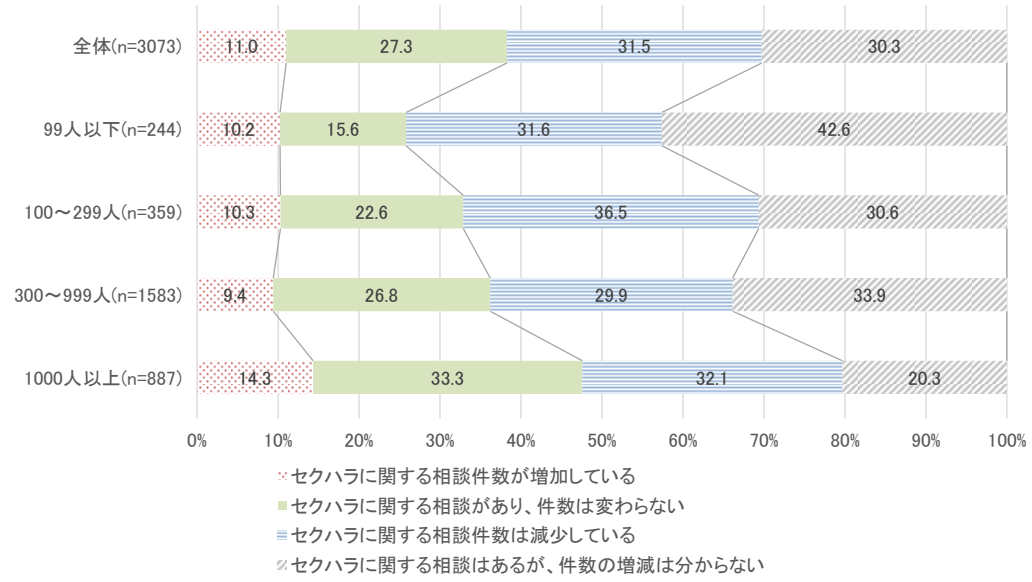
図表 11 過去3年間のセクハラの相談有無（従業員規模別）



（対象：全企業(n=7,772)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 12 過去3年間に相談があった企業におけるセクハラ相談件数の推移（従業員規模別）



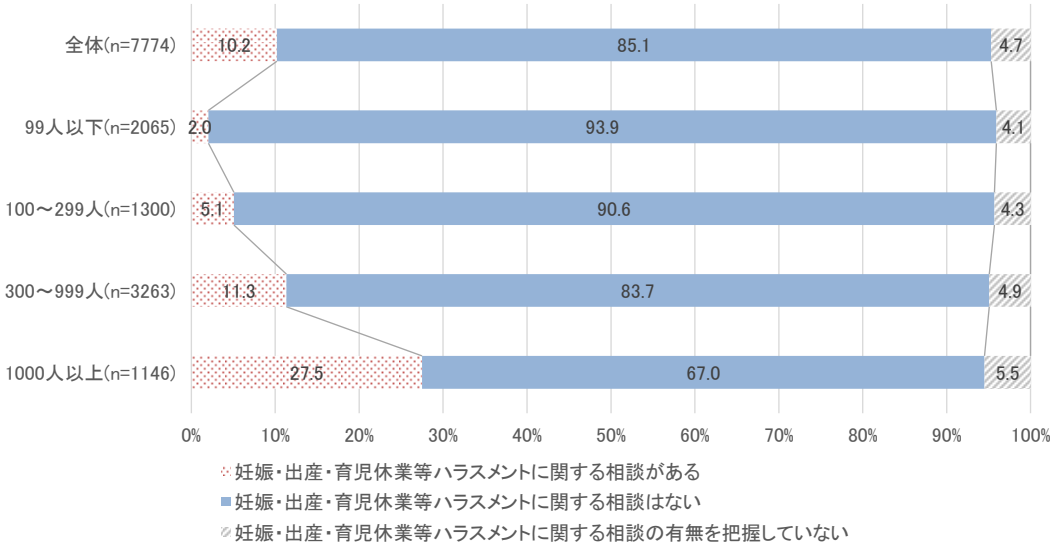
（対象：過去 3 年間にセクハラに関する相談があった企業(n=3,073)）

＜従業員規模別（育児休業等ハラスメント）＞

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談の有無をそれぞれ従業員規模別で比較すると、従業員規模が大きいほど、過去 3 年間に相談があ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。

また、セクハラと同様に、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。

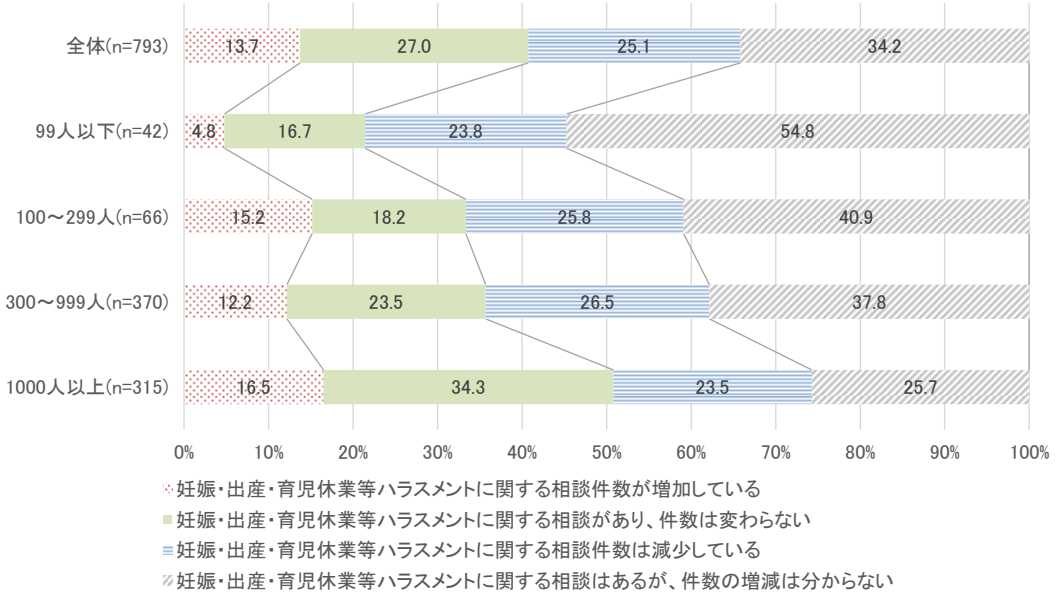
図表 13 過去3年間の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの相談有無（従業員規模別）



（対象：全企業(n=7,774)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 14 過去3年間に相談があった企業における妊娠・出産・育児休業等ハラスメント相談件数の推移（従業員規模別）



（対象：過去 3 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=793)）

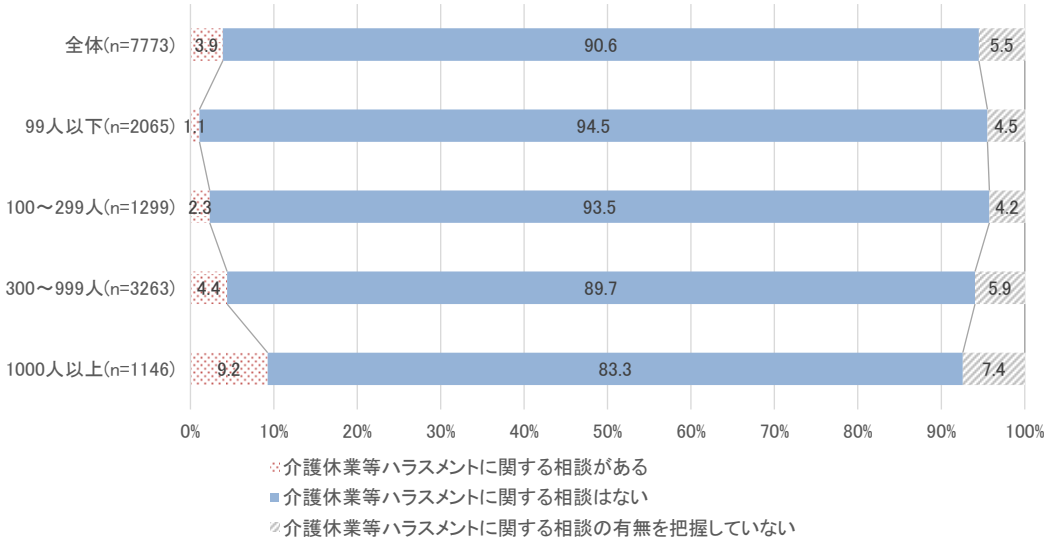
＜従業員規模別（介護休業等ハラスメント）＞

介護休業等ハラスメントに関する相談の有無をそれぞれ従業員規模別で比較すると、他のハラスメントと同様に、従業員規模が大きいほど、過去 3 年間に相談があ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。

また、100 人以上の企業では「件数が増加している」より「件数が減少している」の方が多かった。

※就活等セクハラ該当相談件数の推移について、「99 人以下」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。

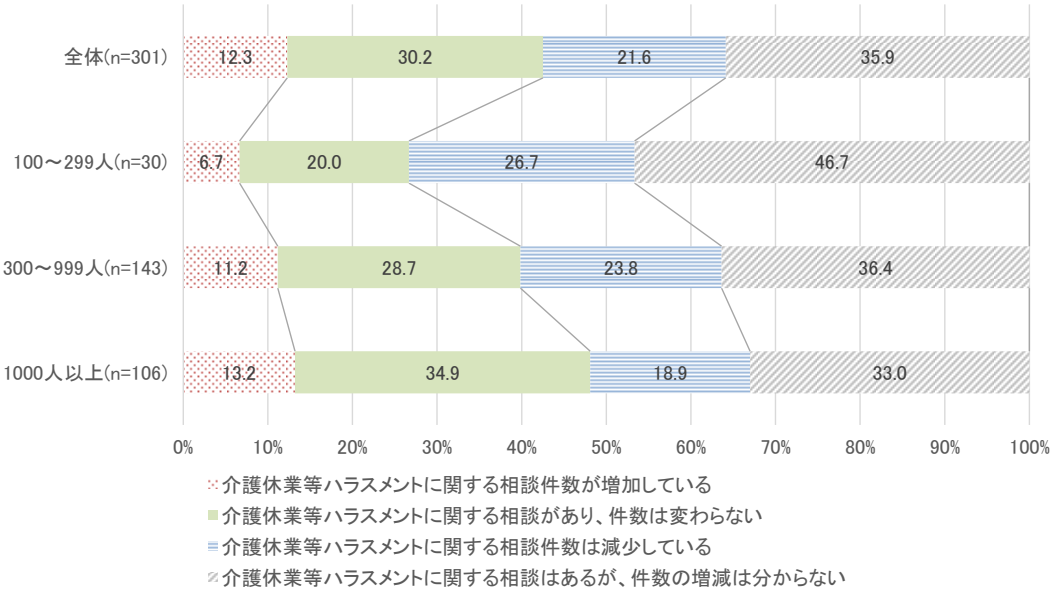
図表 15 過去3年間の介護休業等ハラスメントの相談有無(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,773))

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く(以下同じ)

図表 16 過去3年間に相談があった企業における介護休業等ハラスメント相談件数の推移(従業員規模別)



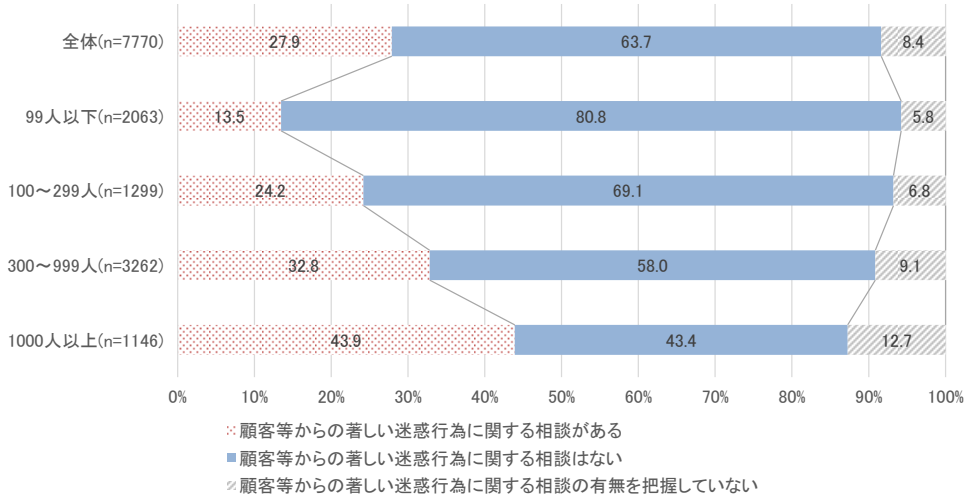
(対象:過去 3 年間に介護休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=301))

＜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に関する相談の有無をそれぞれ従業員規模別で比較すると、他のハラスメントと同様に、従業員規模が大きいほど、過去 3 年間に相談があ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。

また、顧客等からの著しい迷惑行為については、99 人以下の企業では「件数が増加している」（16.5%）より「件数が減少している」（18.7%）の割合が高かったが、100 人以上の企業になると、「増加している」の方が上回っている。

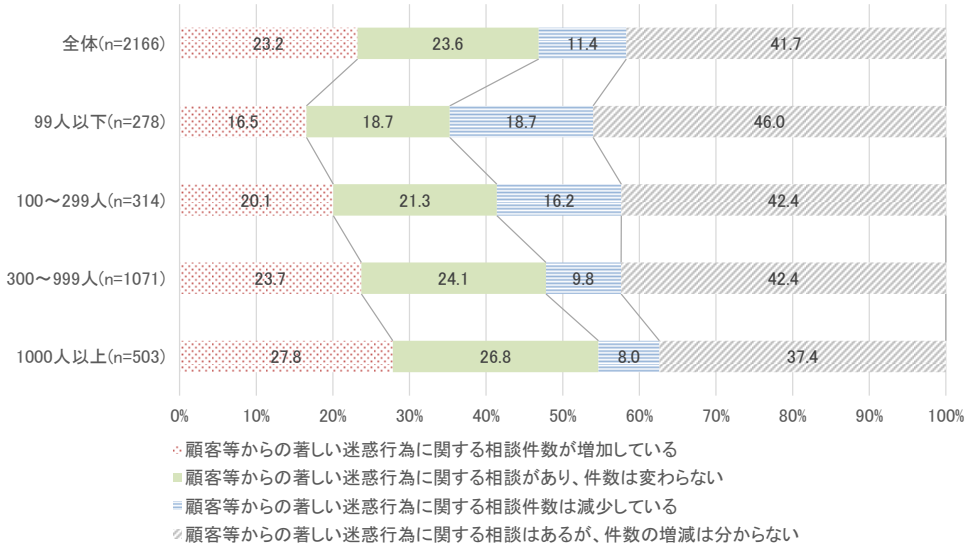
図表 17 過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談有無（従業員規模別）



（対象：全企業(n=7,770)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 18 過去3年間に相談があった企業における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）



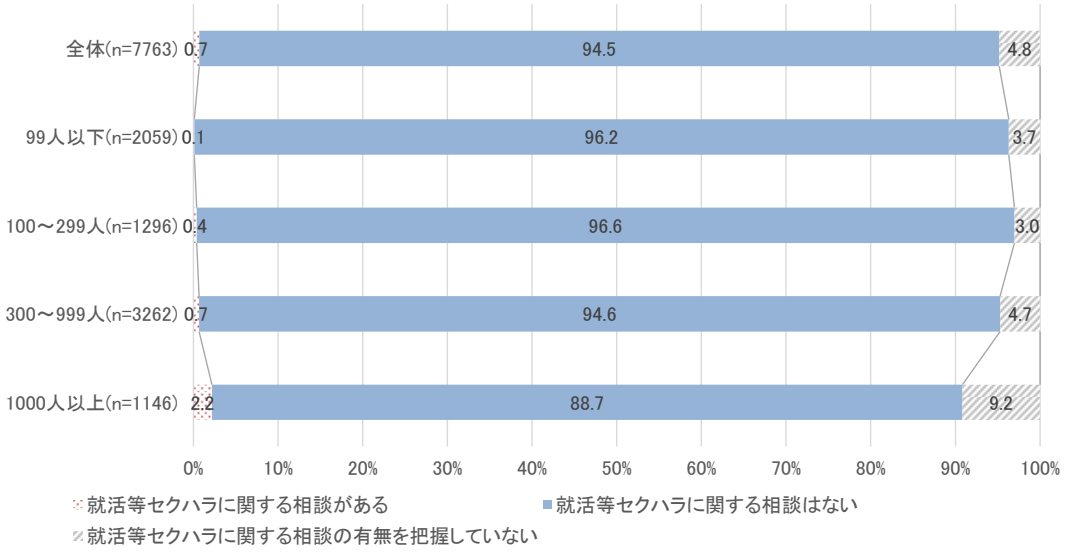
（対象：過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=2,166)）

＜従業員規模別（就活等セクハラ）＞

就活等セクハラに関する相談の有無をそれぞれ従業員規模別で比較すると、従業員規模が大きいほど、過去 3 年間に相談があ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。なお、就活等セクハラに関する相談があった企業は、いずれの従業員規模でも 3.0%未満であり、他のハラスメントより相談件数自体が少ない傾向にある。

なお、相談件数の推移については、いずれの企業規模も十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。

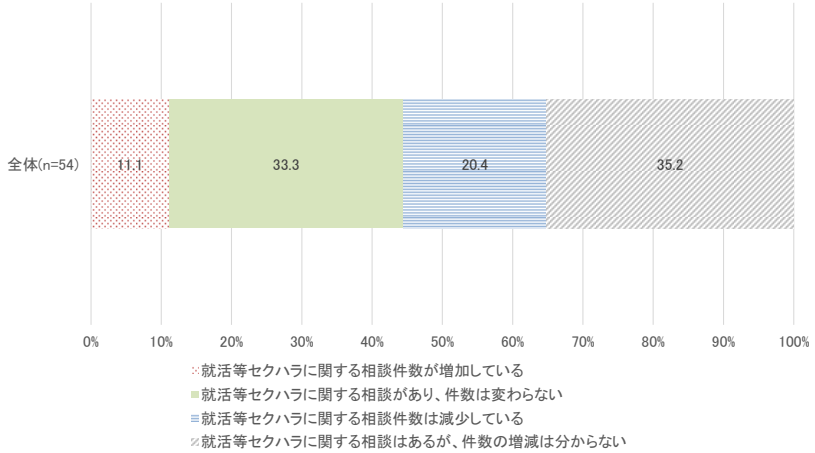
図表 19 過去3年間の就活等セクハラの相談有無（従業員規模別）



（対象：全企業(n=7,763)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 20 過去3年間に相談があった企業における就活等セクハラ相談件数の推移（従業員規模別）



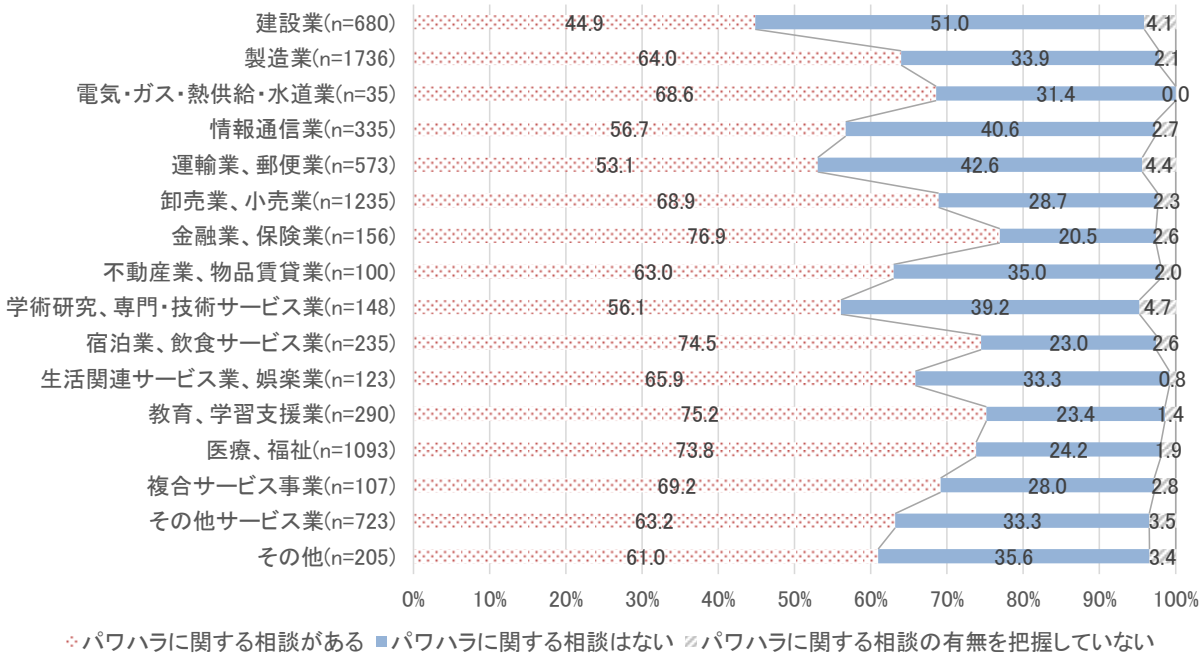
（対象：過去 3 年間に就活等セクハラに関する相談があった企業(n=54)）

＜業種別（パワハラ）＞

パワハラに関する相談の有無を業種別で比較すると、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」の順に相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 76.9%、75.2%、74.5%）。相談件数の推移については、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス業」のみ「件数が減少している」よりも「件数が増加している」企業の方が多かったが、その他の業種においては「件数が減少している」が「件数が増加している」を上回った。

※相談件数の推移については、「電気・ガス・熱供給・水道業」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

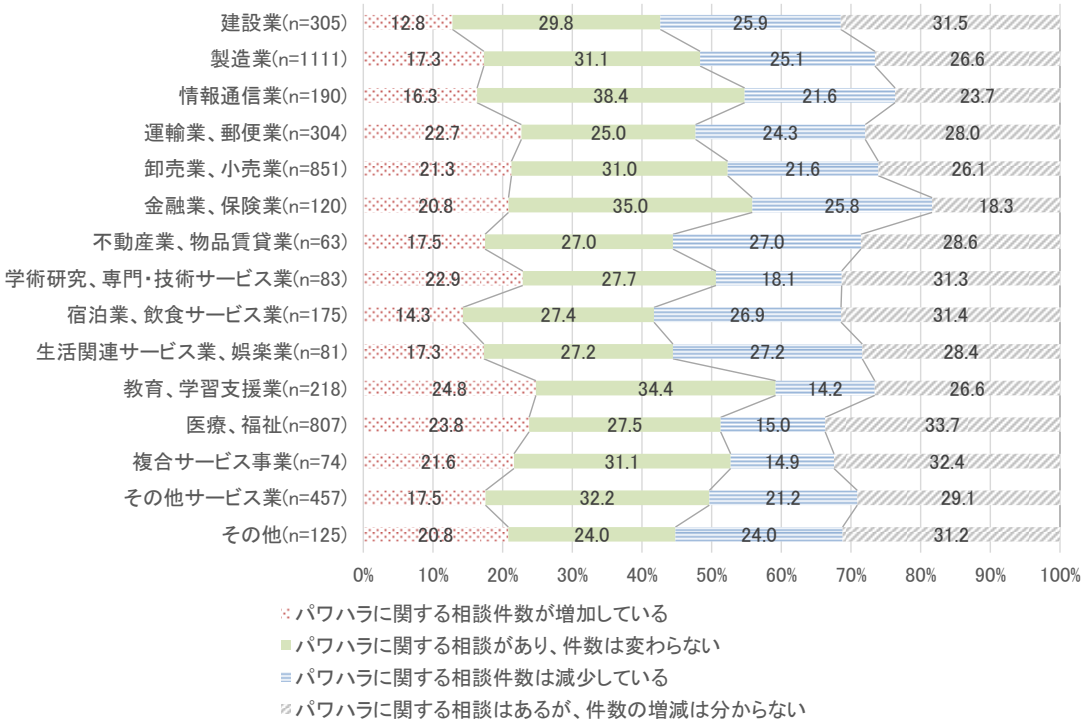
図表 21 過去3年間のパワハラに関する相談の有無（業種別）



（対象：全企業(n=7,774)）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

図表 22 過去3年間に相談があった企業におけるパワハラに関する相談件数の推移（業種別）



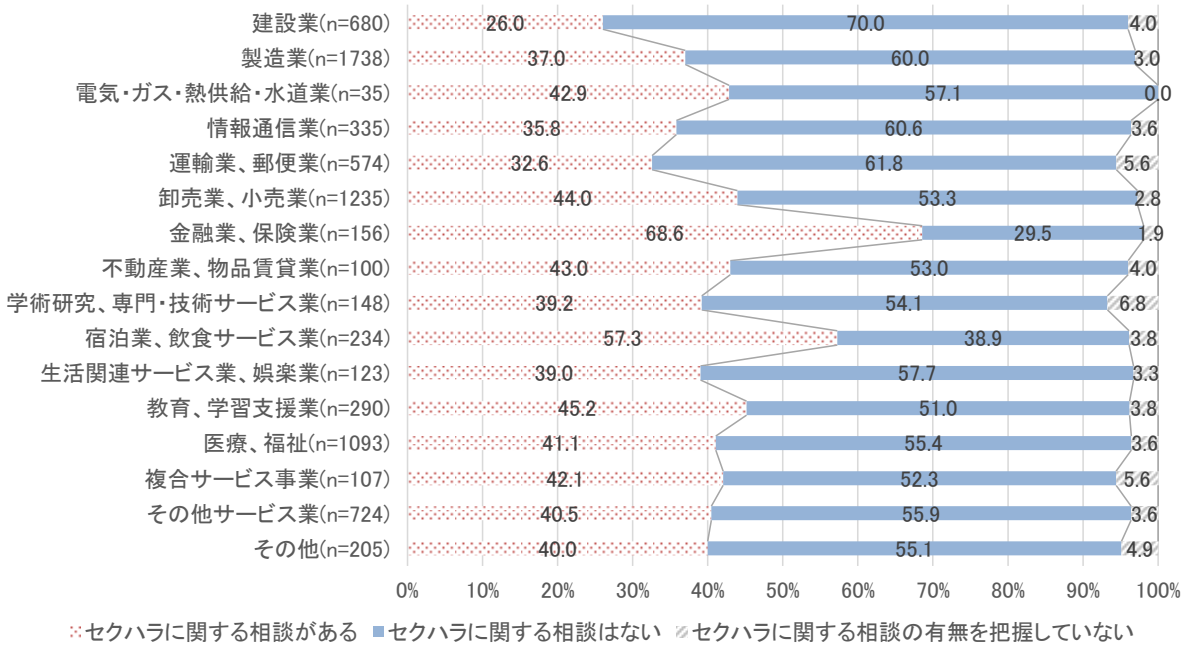
（対象：過去 3 年間にパワハラに関する相談があった企業(n=4,988)）

＜業種別（セクハラ）＞

セクハラに関する相談の有無を業種別で比較すると、パワハラと同様に、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」で、相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 68.6%、57.3%、45.2%）。なお、セクハラに関する相談件数については、すべての業種において、「件数が減少している」が「件数が増加している」を上回った。

※相談件数の推移については、「電気・ガス・熱供給・水道業」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

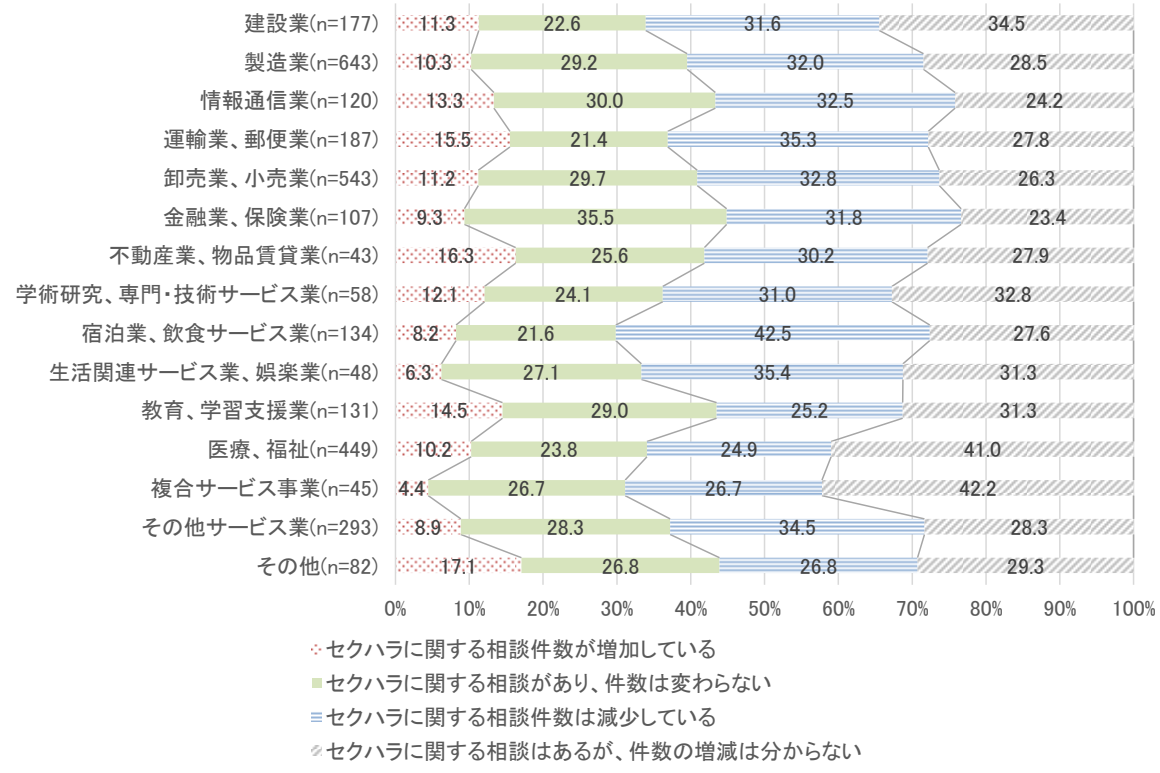
図表 23 過去3年間のセクハラに関する相談の有無（業種別）



（対象：全企業(n=7,777)）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

図表 24 過去3年間に相談があった企業におけるセクハラに関する相談件数の推移（業種別）



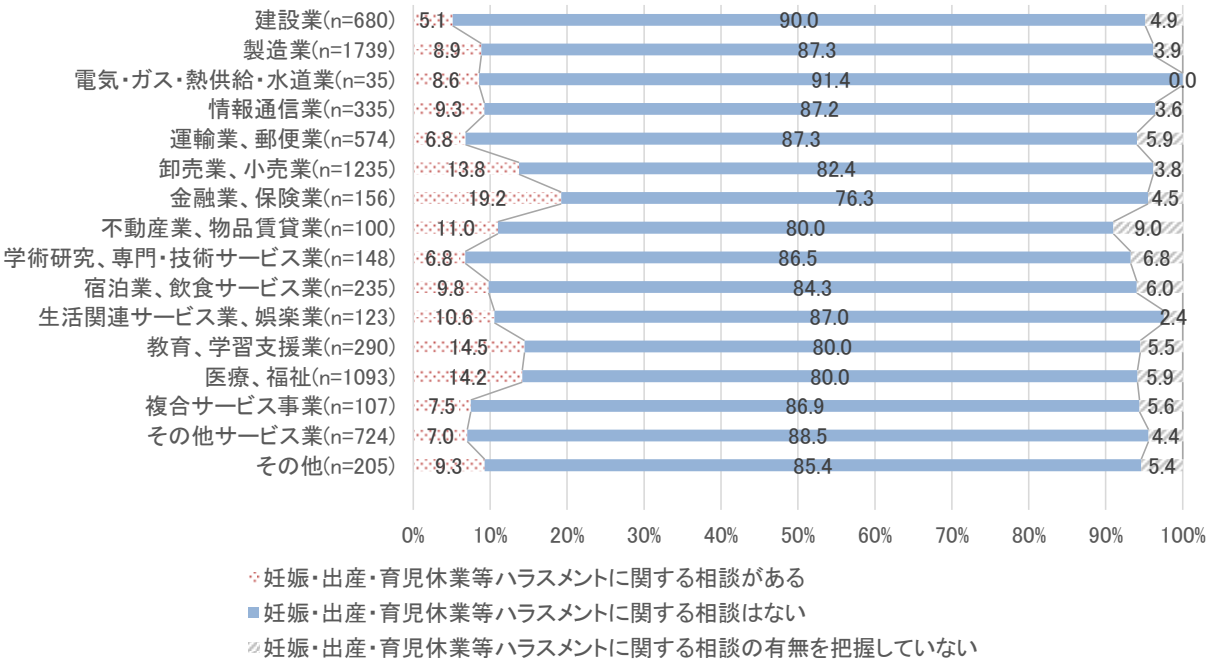
（対象：過去 3 年間にセクハラに関する相談があった企業(n=3,075)）

＜業種別（妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）＞

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談の有無を業種別で比較すると、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」に加え、「医療、福祉」において相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 19.2%、14.5%、14.2%）。「教育、学習支援業」については、相談件数についても「件数が減少している」（9.5%）よりも「件数が増加している」（19.0%）企業の方が上回った。その他には、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「教育、学習支援業」も、「件数が減少している」よりも「件数が増加している」企業の方が多かったが、残りの業種においては「件数が減少している」が「件数が増加している」を上回った。

※相談件数の推移については、「電気・ガス・熱供給・水道業」「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」「複合サービス事業」「その他」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

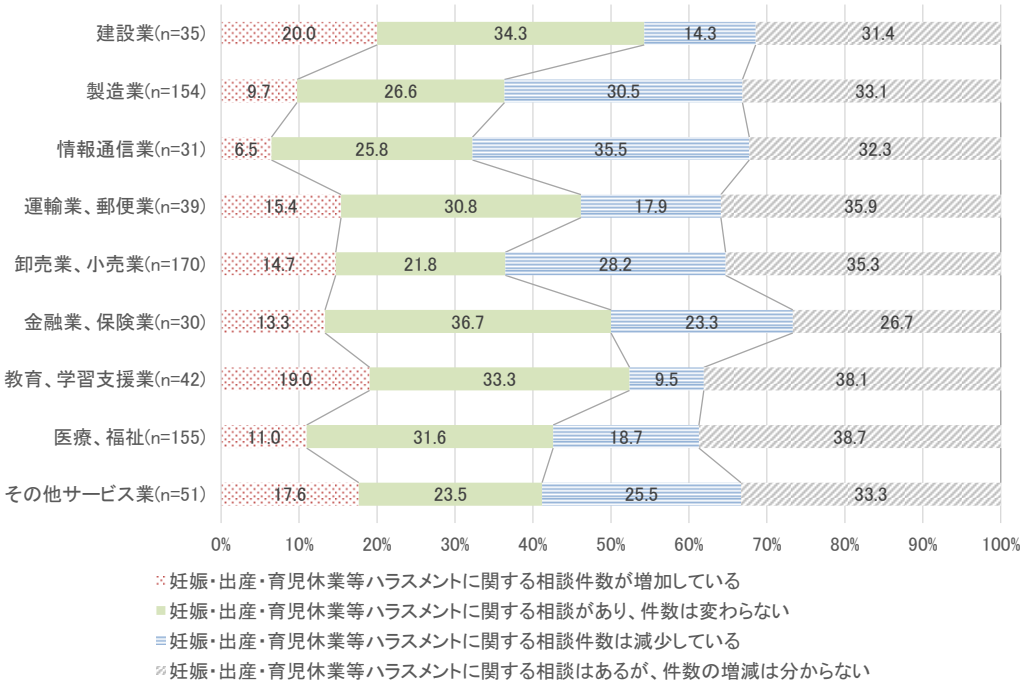
図表 25 過去3年間の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談の有無（業種別）



（対象：全企業(n=7,779)）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

図表 26 過去3年間に相談があった企業における妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談件数の推移（業種別）



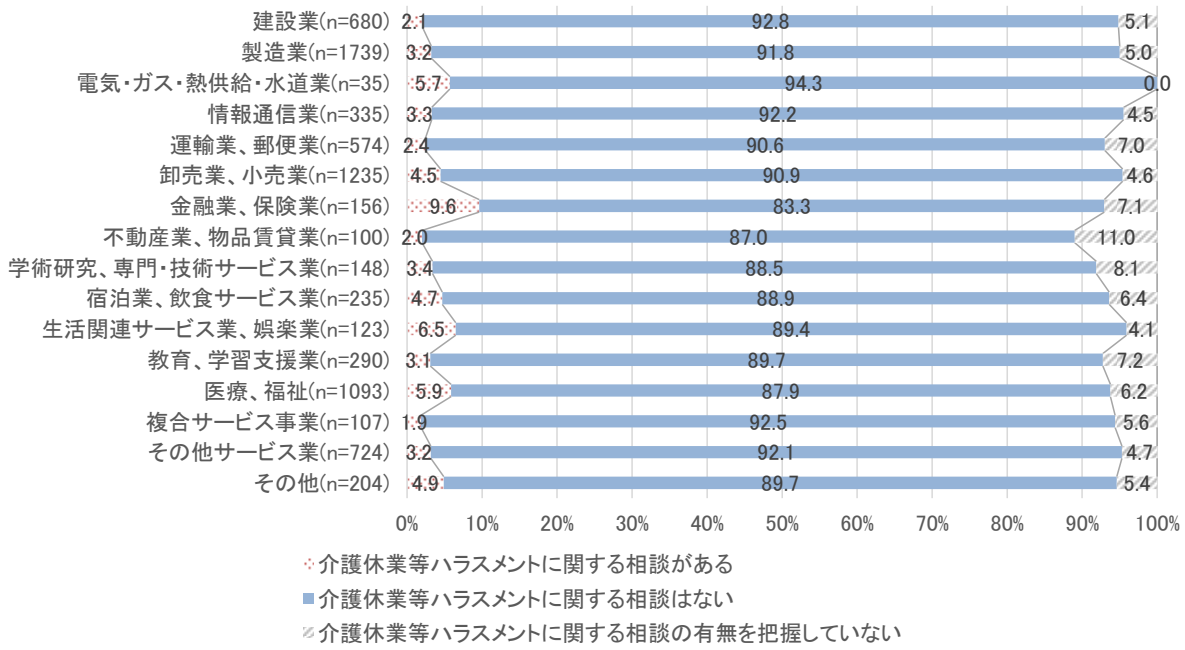
（対象：過去 3 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=794)）

＜業種別（介護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の有無については、「金融業、保険業」、「医療、福祉」の他に、「生活関連サービス業、娯楽業」も相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 9.6%、5.9%、6.5%）。相談件数の推移については、「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」においては「件数が減少している」が「件数が増加している」を上回った。

※相談件数の推移については、「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」を除いた業種は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

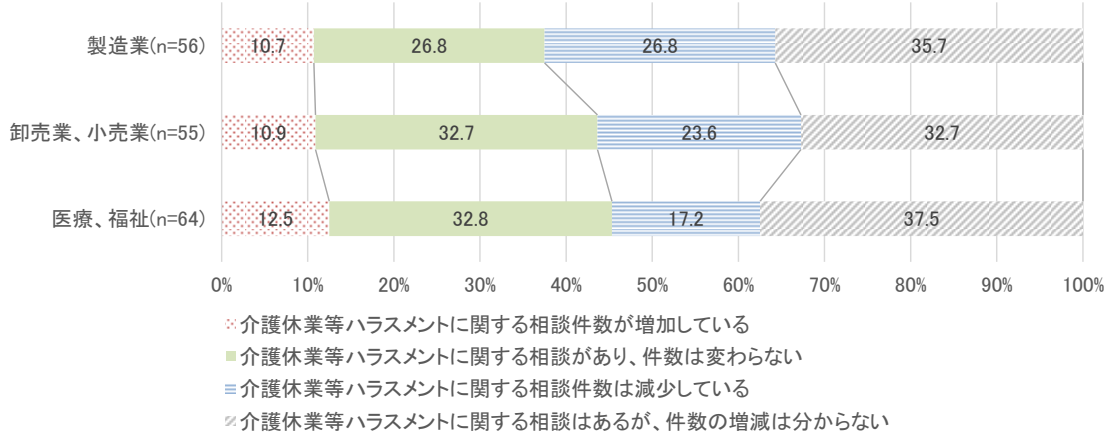
図表 27 過去3年間の介護休業等ハラスメントに関する相談の有無（業種別）



（対象：全企業(n=7,778)）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

図表 28 過去3年間に相談があった企業における介護休業等ハラスメントに関する相談件数の推移（業種別）



（対象：過去 3 年間に介護休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=301)）

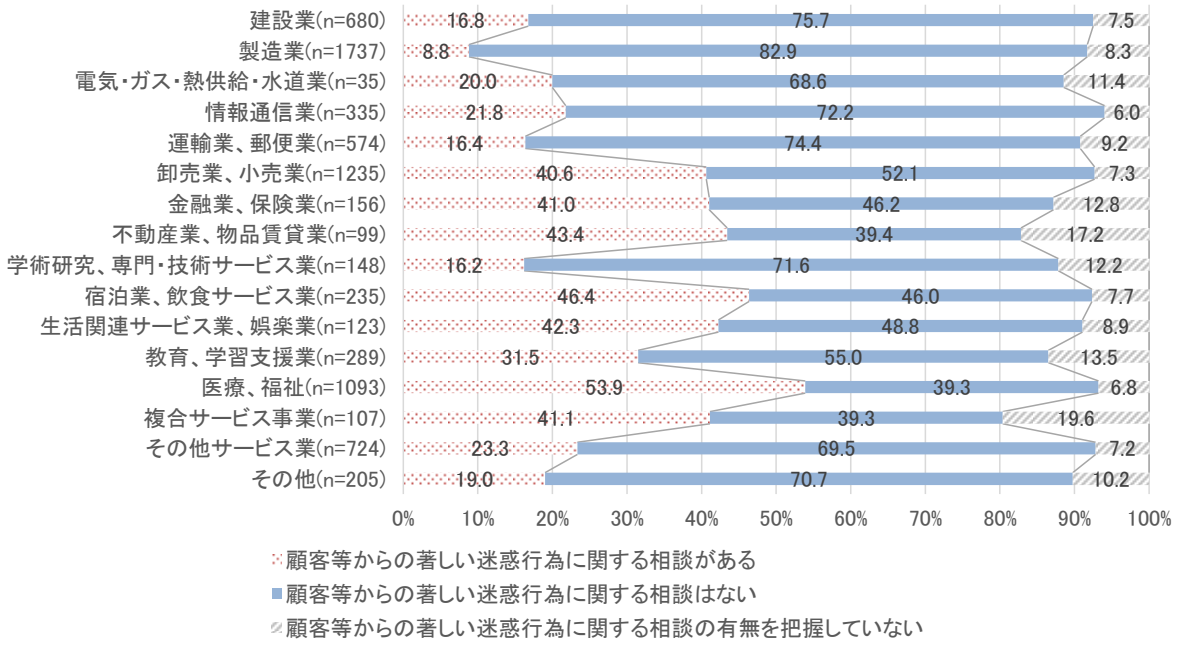
＜業種別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談の有無を業種別で比較すると、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「不動産業、物品賃貸業」の順に相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 53.9%、46.4%、43.4%）。相談件数の推移については、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サ

ービス業」を含む 9 の業種(「その他」を除く)で「件数が増加している」が「件数が減少している」を上回った。

※相談件数の推移については、「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究、専門・技術サービス業」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

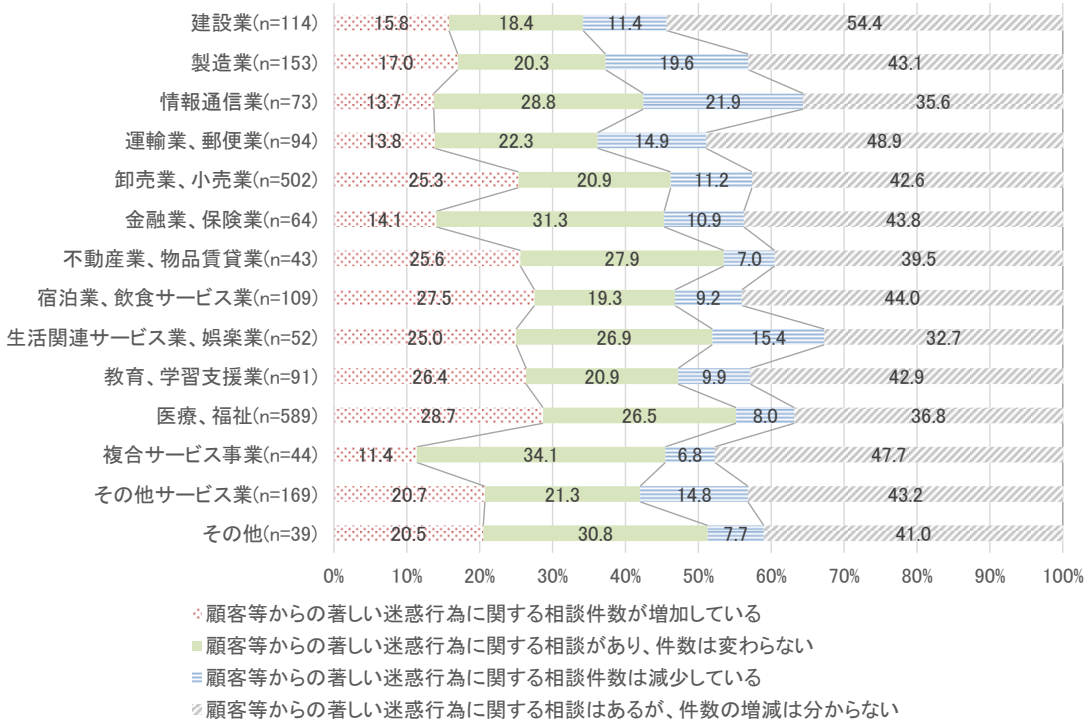
図表 29 過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談の有無(業種別)



(対象:全企業(n=7,775))

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

図表 30 過去3年間に相談があった企業における顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談件数の推移（業種別）

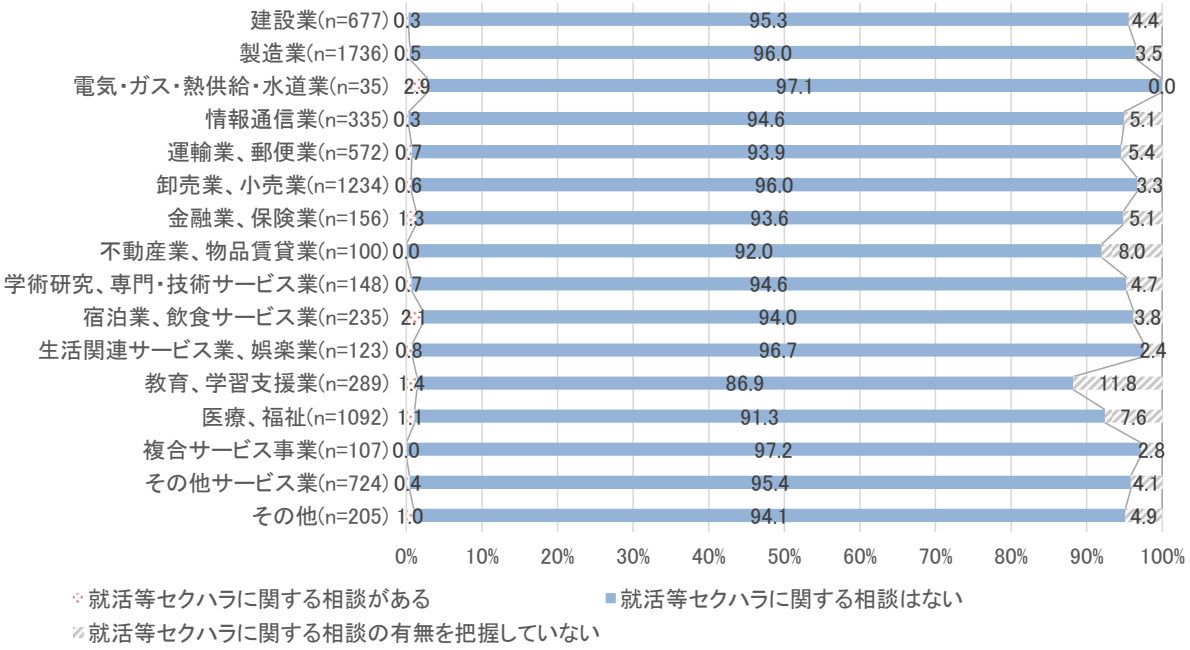


（対象：過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=2,167)）

＜業種別（就活等セクハラ）＞

就活等セクハラに関する相談があった企業は、いずれの業種でも 3.0%未満であるが、その中では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順に相談があった企業の割合が多かった（それぞれ 2.9%、2.1%、1.4%）。なお、相談件数の推移については、全業種とも十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。

図表 31　過去3年間の就活等セクハラに関する相談の有無（業種別）



（対象：全企業(n=7,768)）

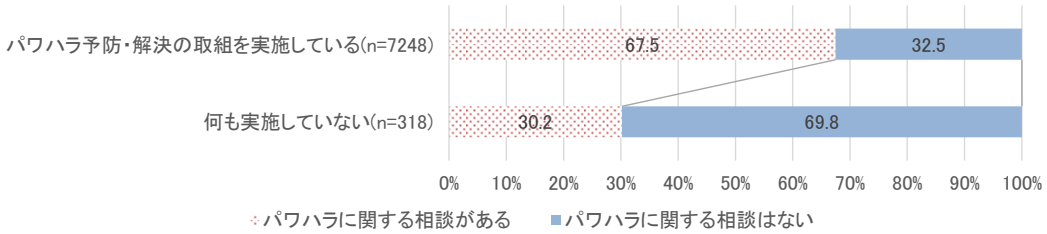
※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(パワハラ)＞

企業におけるパワハラに関する予防・解決の取組の実施有無別に、パワハラの相談状況をみると、パワハラについて何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも「相談がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 67.5%、30.2%)。

※後述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、相談件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 32　パワハラに関する相談の有無(パワハラ予防・解決の取組の実施有無別)



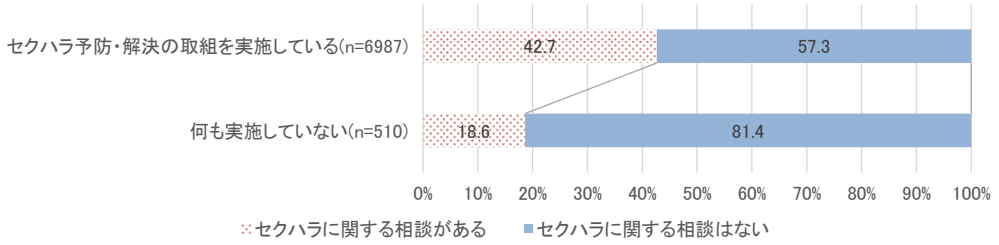
（対象：全企業(n=7,566)）

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(セクハラ)＞

企業におけるセクハラに関する予防・解決の取組の実施有無別に、セクハラの相談状況をみると、パワハラ同様に、何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも「相談がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 42.7%、18.6%)。

※後述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、相談件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 33 セクハラに関する相談の有無(セクハラ予防・解決の取組の実施有無別)



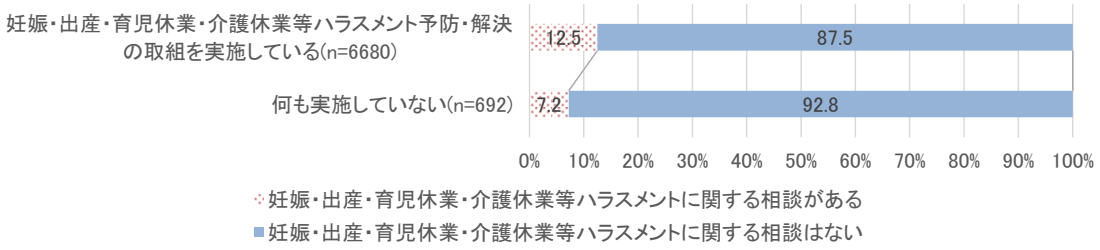
(対象:全企業(n=7,497))

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント)＞

※ハラスメント予防・解決の取組については、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントに関してまとめて質問しているため、ここではいずれか一つ以上のハラスメントに関する相談があったかどうか集計している。また、相談件数の推移について、一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

企業における妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントに関する予防・解決の取組の実施有無別に、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの相談状況をみると、パワハラ、セクハラと同様に何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも、「相談がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 12.5%、7.2%)。

図表 34 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の有無
(妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別)



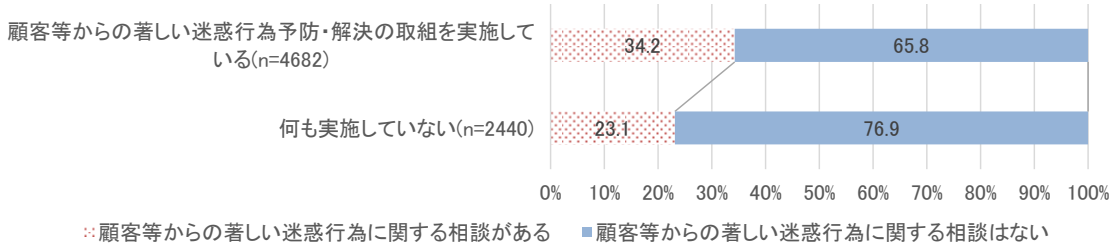
(対象:全企業(n=7,372))

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(顧客等からの著しい迷惑行為)＞

企業における顧客等からの著しい迷惑行為に関する予防・解決の取組の実施有無別に、顧客等からの著しい迷惑行為の相談状況をみると、他のハラスメントと同様に、何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも、「相談がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 34.2%、23.1%)。

※前述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、相談件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 35 顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談の有無
(顧客等からの著しい迷惑行為予防・解決の取組の実施有無別)



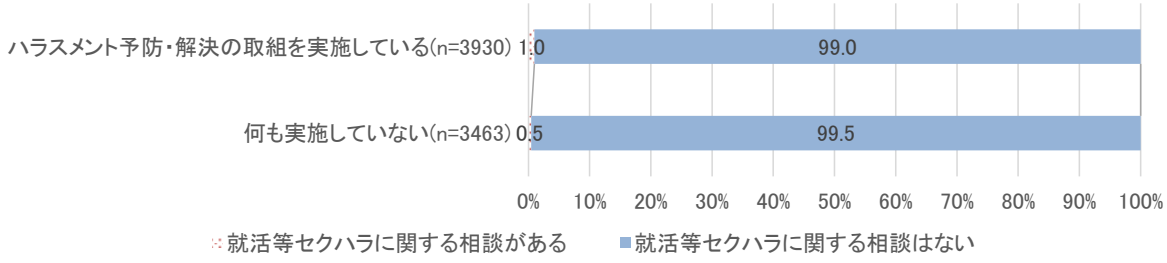
(対象:全企業(n=7,122))

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(就活等セクハラ)＞

企業における就活等セクハラに関する予防・解決の取組の実施有無別に、就活等セクハラの相談状況をみると、他のハラスメントと同様に、何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも、「相談がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 1.0%、0.5%)。

※前述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、相談件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 36 就活等セクハラに関する相談の有無(就活等セクハラ予防・解決の取組の実施有無別)



(対象:全企業(n=7,393))

(2)　過去3年間のハラスメント該当件数の傾向

Q8,10,12,14,16,21　過去 3 年間のハラスメント又は不利益取扱い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)

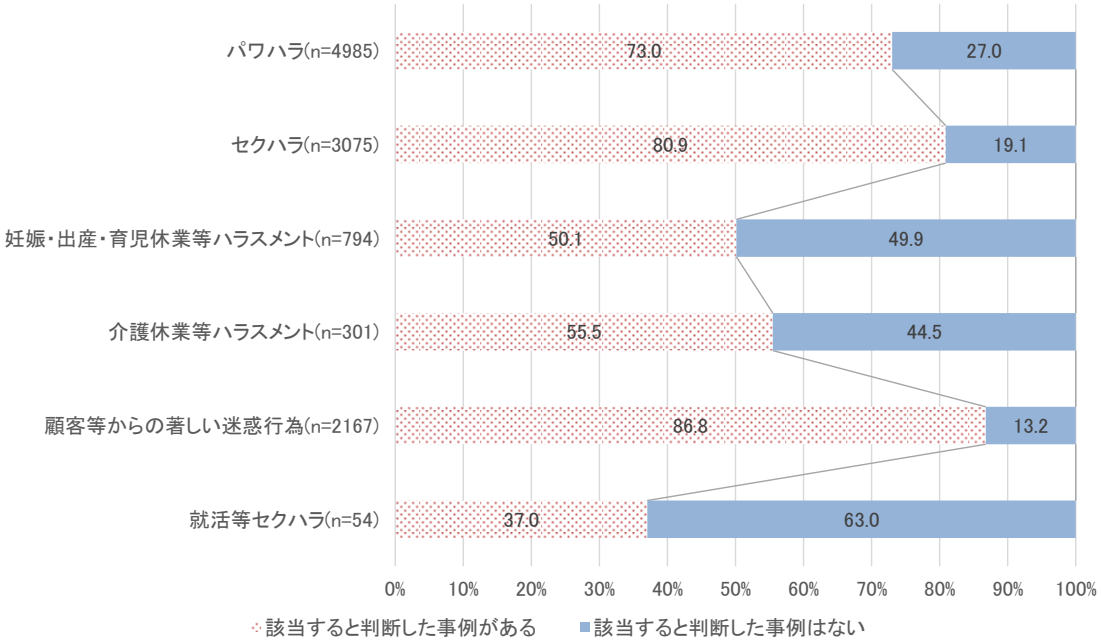
＜ハラスメントの種類別＞

過去 3 年間に各ハラスメントの相談があった企業において、顧客等からの著しい迷惑行為、セクハラ、パワハラ、介護休業等ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントについては、「該当する事案がある」と回答した企業の割合が、「該当する事例はない」と回答した企業より多い結果となった(それぞれ 86.8%、80.9%、73.0%、55.5%、50.1%)。就活等セクハラのみ、「該当する事例はない」と回答した企業の方が多かった(63.0%)。

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」(22.6%)の方が「件数は減少している」(12.6%)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。

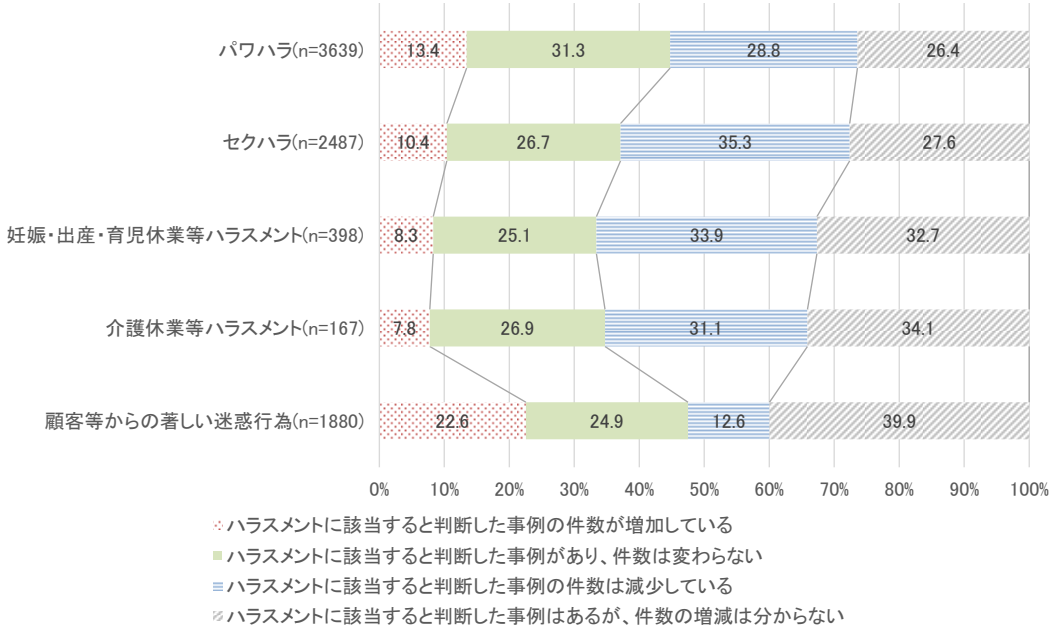
※就活等セクハラの該当件数の推移については、十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 37 過去3年間のハラスメント該当事例の有無(ハラスメントの種類別)



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

図表 38 過去3年間に該当事例があった企業における事例件数の推移（ハラスメントの種類別）



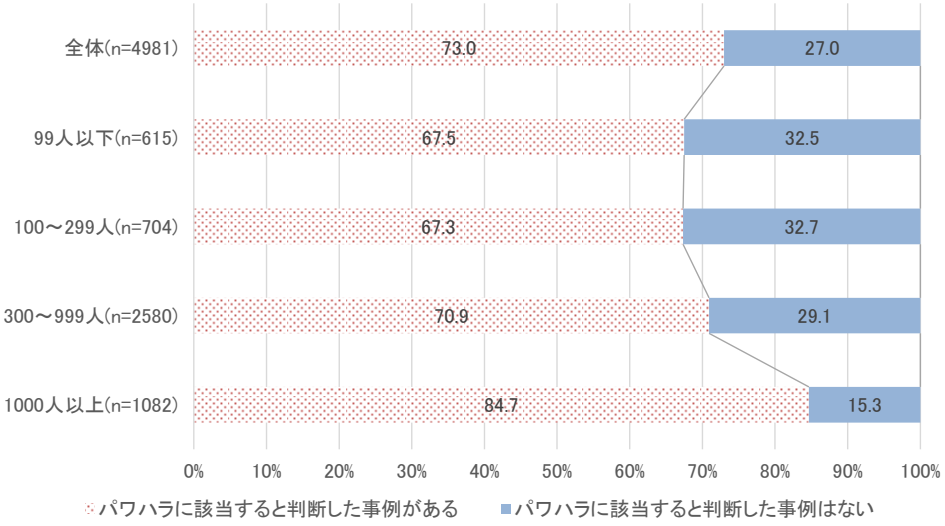
（対象：過去 3 年間にハラスメントに該当する事例があった企業　パワハラ：n=3,639、セクハラ：n=2,487、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント：n=398、介護休業等ハラスメント：n=167、顧客等からの著しい迷惑行為：n=1,880、就活等セクハラ：n=20）

＜従業員規模別（パワハラ）＞

パワハラ該当事例の有無を従業員規模別にみると、規模にかかわらず、「パワハラに該当すると判断した事例がある」と回答した企業が約 7～8 割であった。1,000 人以上の企業においてパワハラに該当すると判断した割合が最も高く(84.7%)、100～299 人の企業が 67.3%で最も低かった。

該当件数の推移については、企業規模にかかわらず、「件数が減少している」と回答した企業の方が、「件数が増加している」と回答した企業の割合よりも高かった。「件数が減少している」の割合が最も高かったのは、99 人以下の企業で 37.3%、逆に「件数が増加している」の割合が高かったのは 1,000 人以上の企業で 15.4%であった。

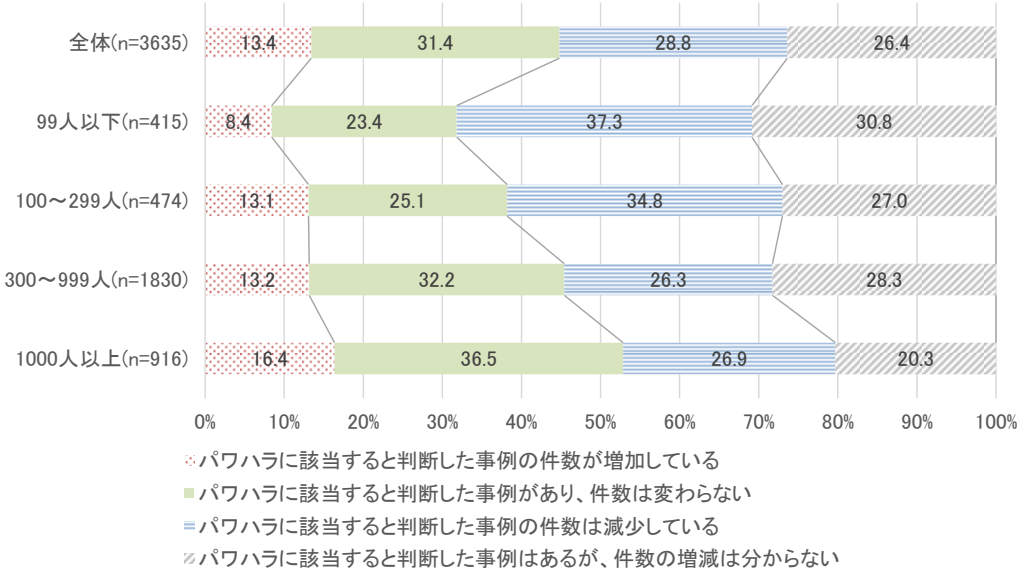
図表 39 過去3年間のパワハラ該当事例の有無（従業員規模別）



（対象：過去 3 年間にパワハラに関する相談があった企業(n=4,981)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 40 過去3年間に該当事例があった企業におけるパワハラ事例件数の推移(従業員規模別)



（対象：過去 3 年間にパワハラに該当する事例があった企業(n=3,635)）

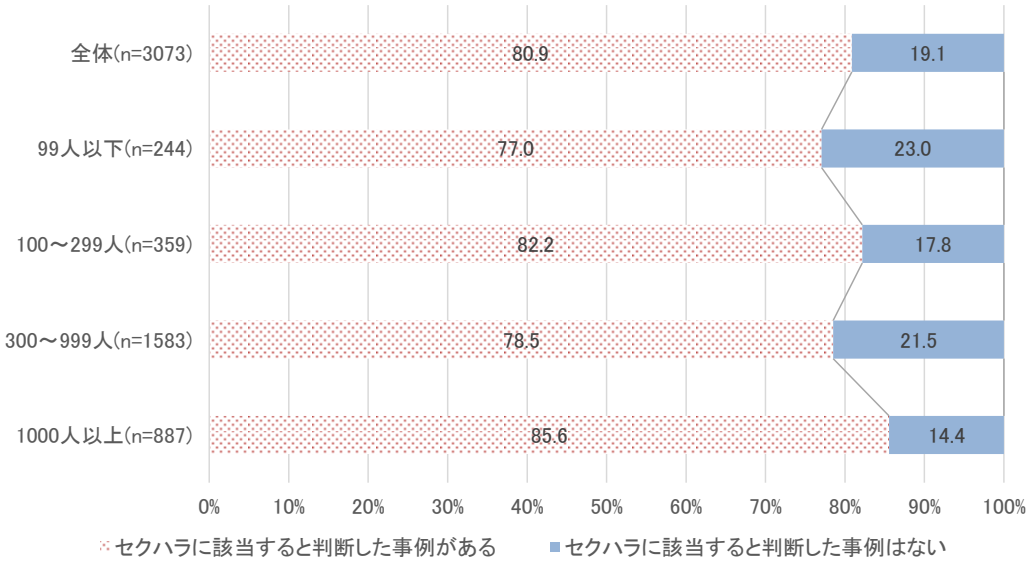
＜従業員規模別（セクハラ）＞

セクハラ該当事例の有無を従業員規模別にみると、規模にかかわらず、「セクハラに該当すると判断した事例がある」と回答した企業が約 8 割であった。1,000 人以上の企業においてセクハラに該当すると判断した割合が最も高く(85.6%)、100～299 人の企業が 77.0%で最も低かった。

該当件数の推移については、企業規模にかかわらず、「件数が減少している」と回答した企業の方が、「件数が増加している」と回答した企業の割合よりも高かった。「件数が減少している」の

割合が最も高かったのは、100～299 人の企業で 38.6%、逆に「件数が増加している」の割合が高かったのは 1,000 人以上の企業で 11.3%であった。

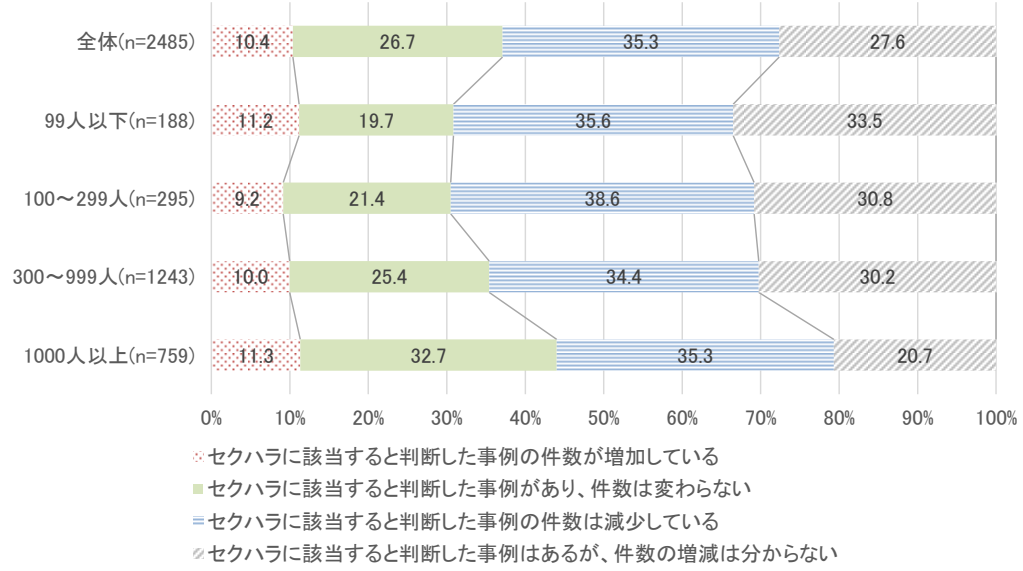
図表 41 過去3年間のセクハラ該当事例の有無（従業員規模別）



（対象：過去 3 年間にセクハラに関する相談があった企業(n=3,073)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 42 過去3年間に該当事例があった企業におけるセクハラ事例件数の推移(従業員規模別)



（対象：過去 3 年間にセクハラに該当する事例があった企業(n=2,485)）

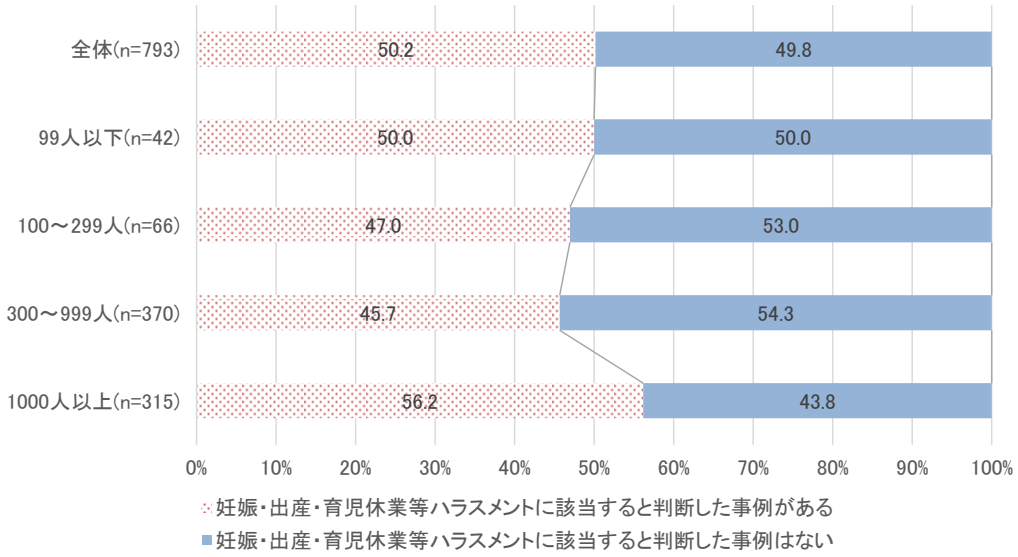
＜従業員規模別（妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）＞

妊娠・出産・育児休業等ハラスメント該当事例の有無を従業員規模別にみると、「該当すると判断した事例がある」と回答した企業は 1,000 人以上の企業で最も多く(56.2%)、300～999 人で最も少なく 45.7%であった。

該当件数の推移については、企業規模にかかわらず、「件数が減少している」と回答した企業の方が、「件数が増加している」と回答した企業の割合よりも高かった。「件数が減少している」の割合が最も高かったのは、300～999 人の企業で 36.7%、逆に「件数が増加している」の割合が高かったのも 300～999 人の企業で 9.5%であった。

※事例件数の推移については、「99 人以下」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

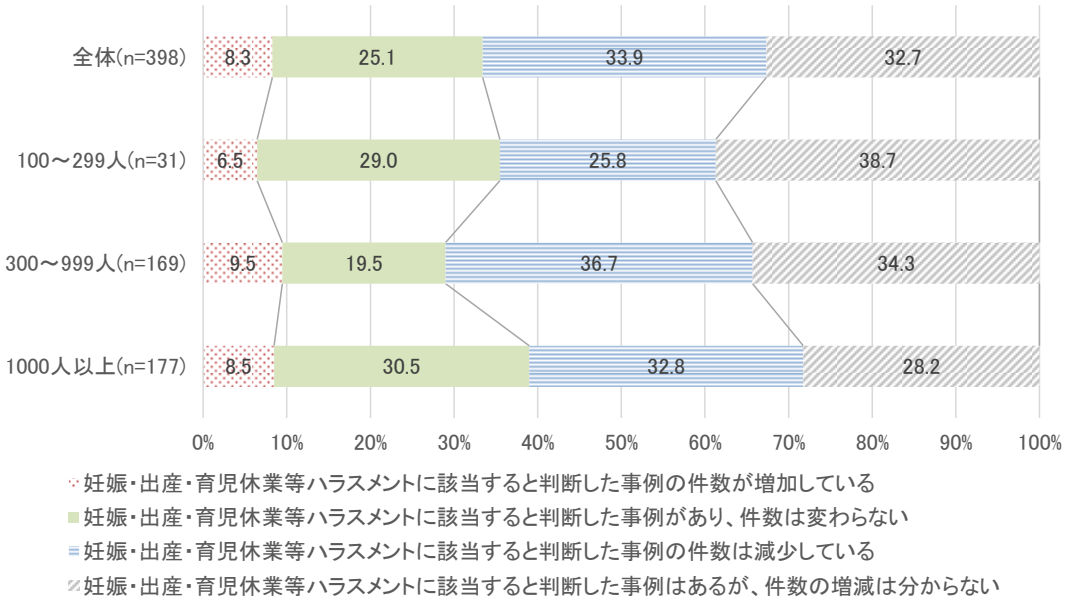
図表 43 過去3年間の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント該当事例の有無（従業員規模別）



（対象：過去 3 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=793)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 44 過去3年間に該当事例があった企業における妊娠・出産・育児休業等ハラスメント事例件数の推移(従業員規模別)



(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例があった企業(n=398))

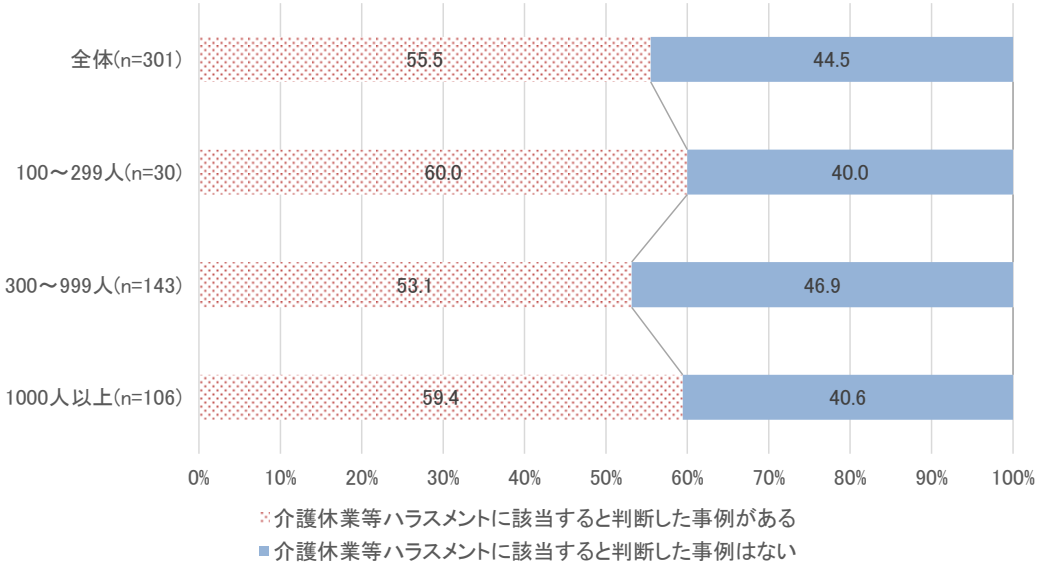
＜従業員規模別(介護休業等ハラスメント)＞

介護休業等ハラスメント該当事例の有無を従業員規模別にみると、99 人以下の企業を除き、「該当すると判断した事例がある」と回答した企業が 5～6 割で半数以上となった。なお、該当すると判断した事例がある割合が最も高いのは、100～299 人の企業で 60.0%であった。

該当件数の推移については、企業規模にかかわらず、「件数が減少している」と回答した企業の方が、「件数が増加している」と回答した企業の割合よりも高かった。「件数が減少している」の割合が最も高かったのは、300～999 人の企業で 35.5 であった。

※該当事例の有無については、99 人以下の企業の十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。また、事例件数の推移については、99 人以下の企業と 100～299 人の企業の十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

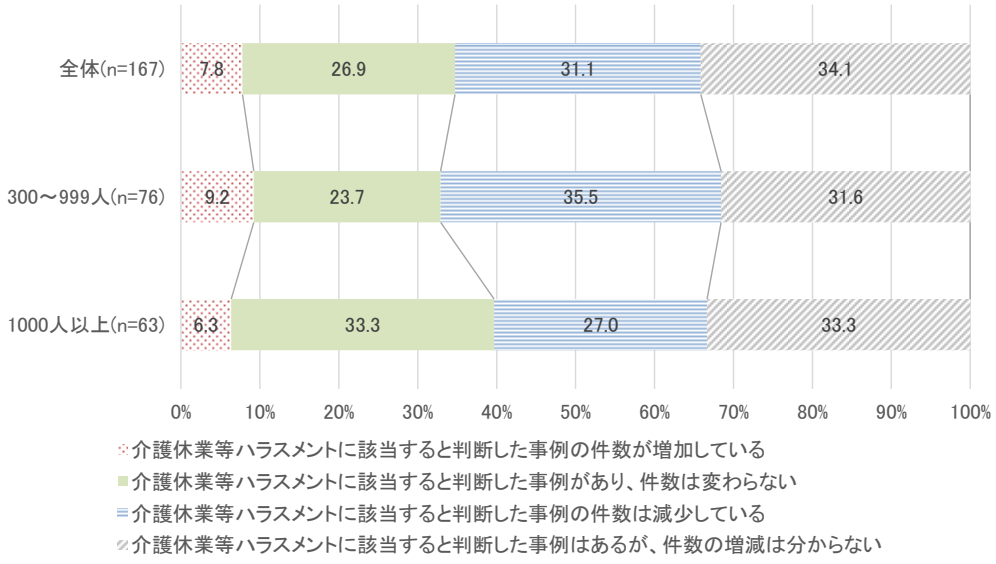
図表 45 過去3年間の介護休業等ハラスメント該当事例の有無（従業員規模別）



（対象：過去 3 年間に介護休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=301)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く（以下同じ）

図表 46 過去3年間に該当事例があった企業における介護休業等ハラスメント事例件数の推移(従業員規模別)



（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例があった企業(n=167)）

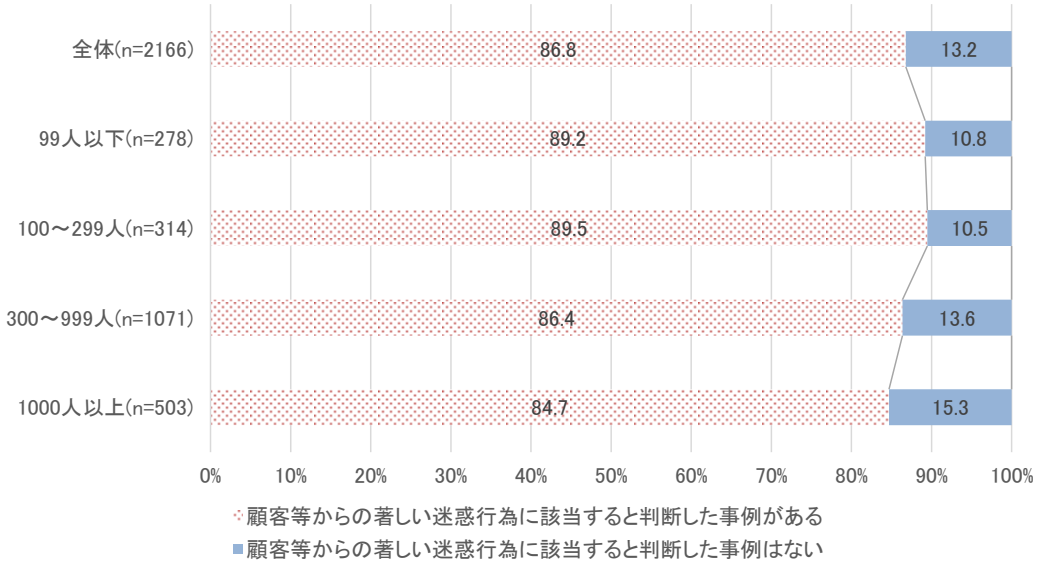
＜従業員規模別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

顧客等からの著しい迷惑行為の該当事例の有無を従業員規模別にみると、規模が小さい方が「該当すると判断した事例がある」と回答した割合が高い傾向にある。1,000 人以上の企業にお

いて顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した割合が最も低く(84.7%)、100～299 人の企業が 89.5%で最も高かった。

該当件数の推移については、規模が大きくなるほど、「件数が増加している」と回答した企業の方が、「件数が減少している」と回答した企業の割合より高くなっている。「件数が減少している」の割合が最も高かったのは、99 人以下の企業で 22.6%、逆に「件数が増加している」の割合が高かったのは 1,000 人以上の企業で 27.9%であった。

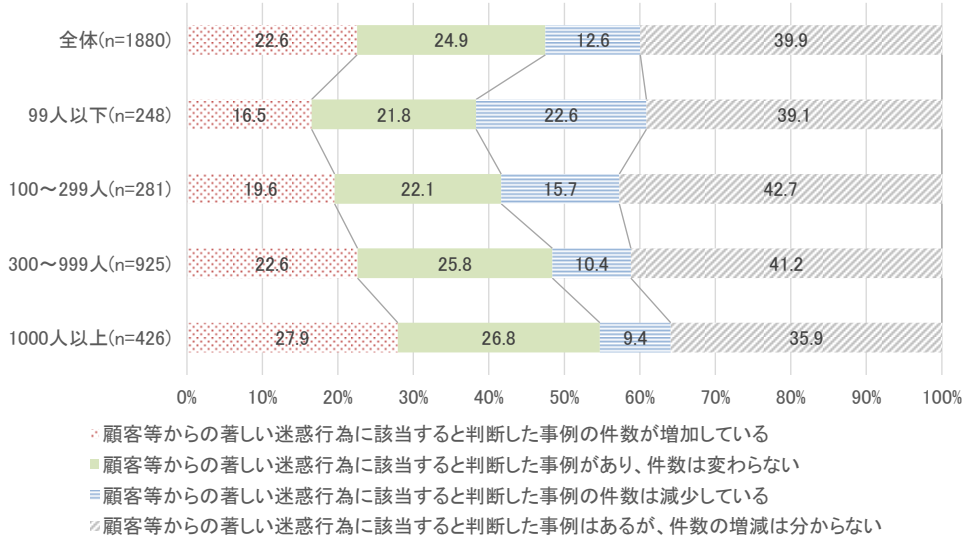
図表 47 過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為該当事例の有無(従業員規模別)



(対象: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った企業(n=2,166))

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く(以下同じ)

図表 48 過去3年間に該当事例があった企業における顧客等からの著しい迷惑行為事例件数の推移(従業員規模別)



(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例があった企業(n=1,880))

＜従業員規模別（就活等セクハラ）＞

就活等セクハラ該当事例の有無については、いずれの従業員規模も十分なサンプル数がない（30 未満）ため、掲載していない。

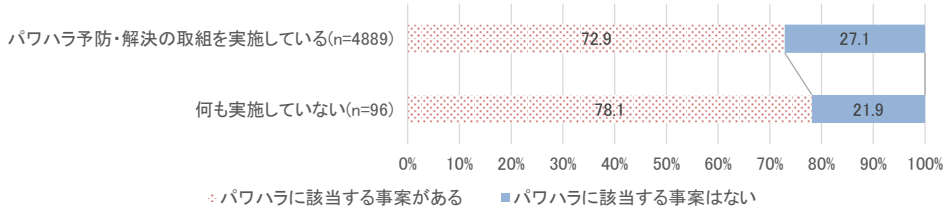
また、「該当すると判断した事例がある」と回答した企業における該当件数の推移についても、いずれの企業規模も十分なサンプル数がない（30 未満）ため、掲載していない。

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別（パワハラ）＞

企業におけるパワハラに関する予防・解決の取組の実施有無別に、パワハラの該当事例の有無をみると、パワハラについて何も実施していない企業の方が何かしらの取組を実施していると回答した企業よりも「該当する事案がある」と回答した割合が高かった（それぞれ 78.1%、72.9%）。

※後述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、該当件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 49 過去3年間のパワハラ該当事例の有無（パワハラ予防・解決の取組の実施有無別）



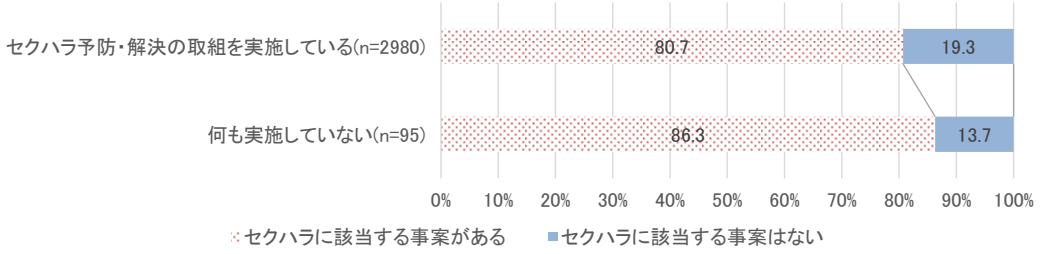
（対象：全企業(n=4,985)）

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別（セクハラ）＞

企業におけるセクハラに関する予防・解決の取組の実施有無別に、セクハラの該当事例の有無をみると、パワハラと同様に何も実施していない企業の方が何かしらの取組を実施していると回答した企業よりも「該当する事案がある」と回答した割合が高かった（それぞれ 86.3%、80.7%）。

※後述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、該当件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 50 過去3年間のセクハラ該当事例の有無（セクハラ予防・解決の取組の実施有無別）



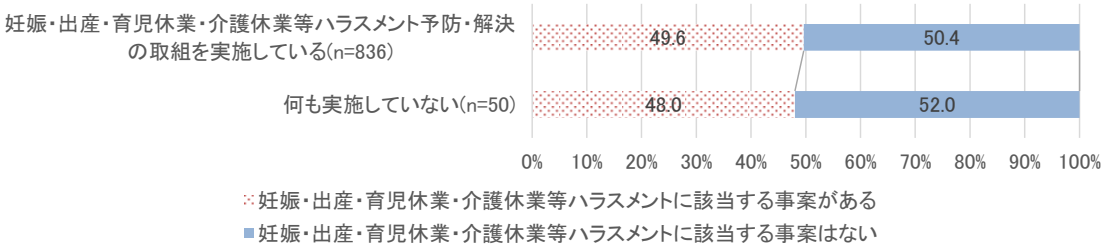
（対象：全企業(n=3,075）

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント)＞

企業における妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントに関する予防・解決の取組の実施有無別に、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの該当事例の有無をみると、何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも、「該当する事案がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 49.6%、48.0%)。

※ハラスメント予防・解決の取組については、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントに関してまとめて質問しているため、ここではいずれか一つ以上のハラスメントに関する該当事例があったかどうか集計している。また、該当件数の推移について、一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 51 過去3年間の妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント該当事例の有無
(妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別)



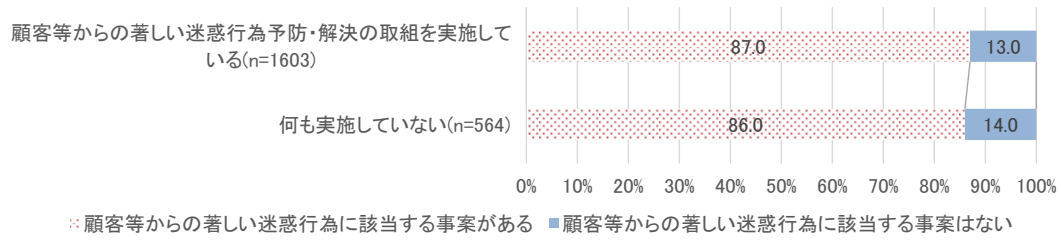
(対象:全企業(n=886))

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(顧客等からの著しい迷惑行為)＞

企業における顧客等からの著しい迷惑行為に関する予防・解決の取組の実施有無別に、顧客等からの著しい迷惑行為の該当事例の有無をみると、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントと同様に、何かしらの取組を実施していると回答した企業の方が何も実施していない企業よりも、「該当する事案がある」と回答した割合が高かった(それぞれ 87.0%、86.0%)。

※前述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計するにあたり、該当件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 52 過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為該当事例の有無
(顧客等からの著しい迷惑行為予防・解決の取組の実施有無別)



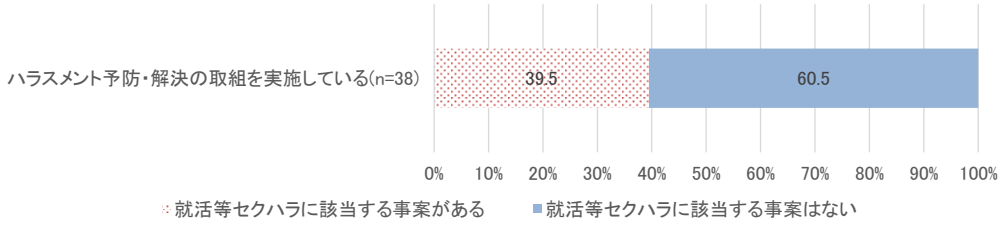
(対象:全企業(n=2,167))

＜ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別(就活等セクハラ)＞

企業における就活等セクハラに関する予防・解決の取組の実施有無別に、就活等セクハラの該当事例の有無をみると、何かしらの取組を実施していると回答した企業のうち 39.5%が「該当する事案がある」と回答した。何も実施していない企業については、十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。

※前述の通り、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントと介護休業等ハラスメントをまとめて集計にあたり、相談件数の推移を一意に判断することが難しいため、全ハラスメント共通で集計をしていない

図表 53 過去3年間の就活等セクハラ該当事例の有無(就活等セクハラ予防・解決の取組の実施有無別)



(対象:全企業(n=54))

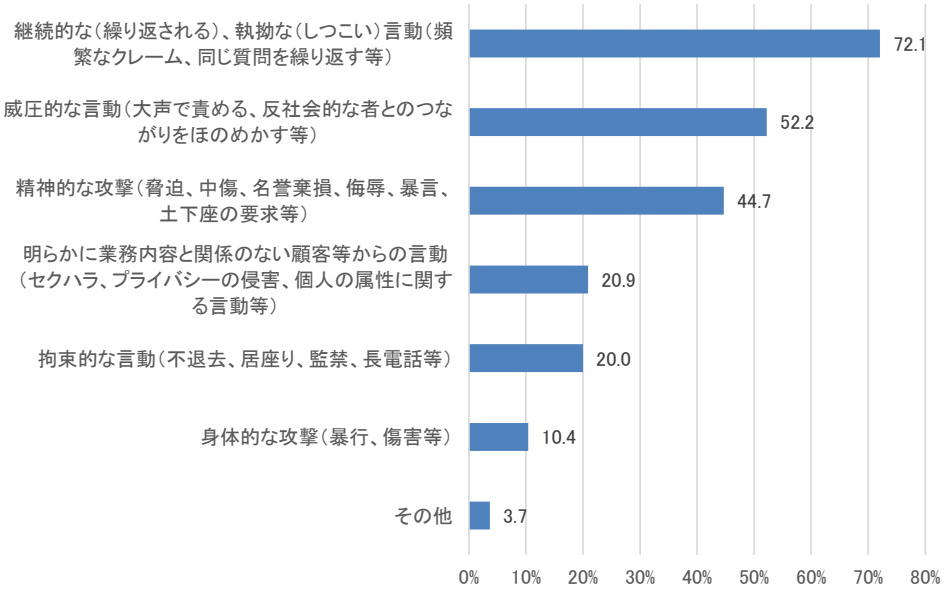
(3) 顧客等からの著しい迷惑行為の該当事案の内容、行為者と被害者の関係、損害

Q17, 18. 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ください。(複数回答(以下、「MA」という。))

顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業における事案の内容としては、「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」(72.1%)が最も高く、「威圧的な言動(大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)」(52.2%)が続いた。

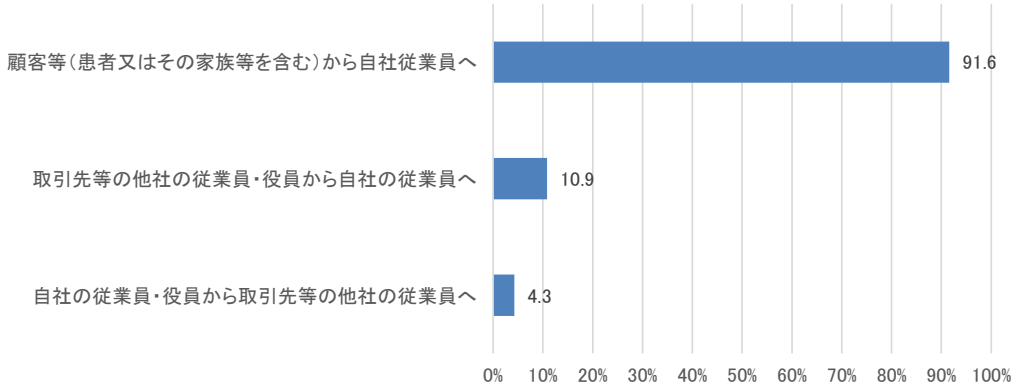
また、該当すると判断した事案における行為者と被害者の関係では、「顧客等(患者又はその家族等を含む)から自社従業員へ」(91.6%)の行為が最も多く、9 割以上を占めている。

図表 54 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と判断した事案があった企業（n=1,880））

図表 55 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における行為者と被害者の関係

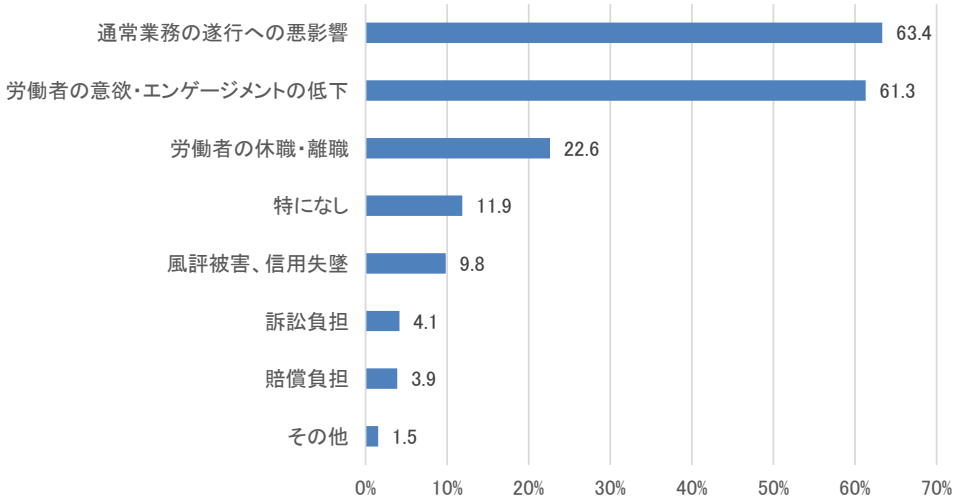


（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業（n=1,870））

Q19. 顧客等からの著しい迷惑行為で被った損害や被害についてお教えください。（当てはまるもの全て）

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における損害や被害の内容としては、「通常業務の遂行への悪影響」(63.4%)が最も多く、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下」(61.3%)が続いた。

図表 56 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為で被った損害や被害



（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案があった企業（n=1,880））

(4) 就活等セクハラの該当事案の内容、行為者と被害者の関係

Q22, 23. 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ください。（MA）

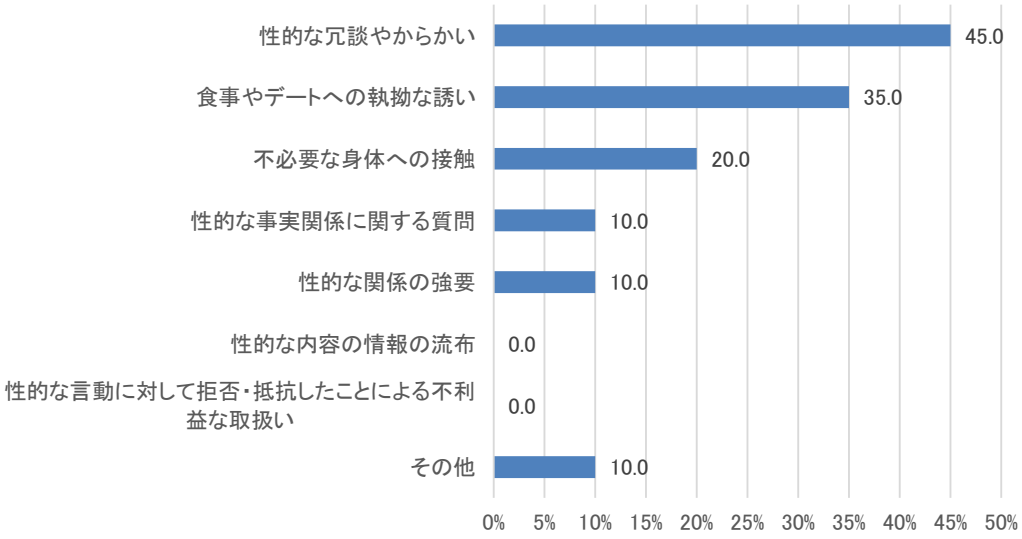
就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業における事案の内容としては、サンプル数が少ないため参考値となるが、「性的な冗談やからかい」（45.0%）が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.0%）が続いた。

※十分なサンプル数がない(30 未満)ため、参考値として掲載

また、該当すると判断した事案における行為者についてもサンプル数が少ないため参考値となるが、「インターンシップを担当した自社従業員」(40.0%)が最も多く、次いで、「採用面談担当者」、「説明会を担当した自社従業員」、「OB・OG 訪問を受けた自社従業員」(20.0%)の3つが多い結果となった。

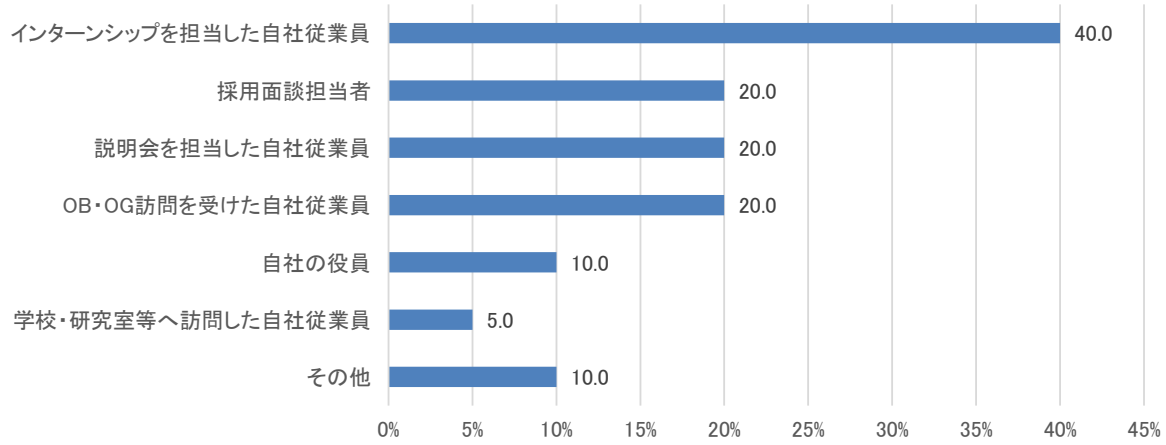
※十分なサンプル数がない(30 未満)ため、参考値として掲載

図表 57 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と判断した事案があった企業（n=20））

図表 58 就活等セクハラに該当すると判断した事案における行為者と被害者の関係



（対象：過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業（n=20））

(5) ハラスメントに関する雇用管理上の措置の実施状況

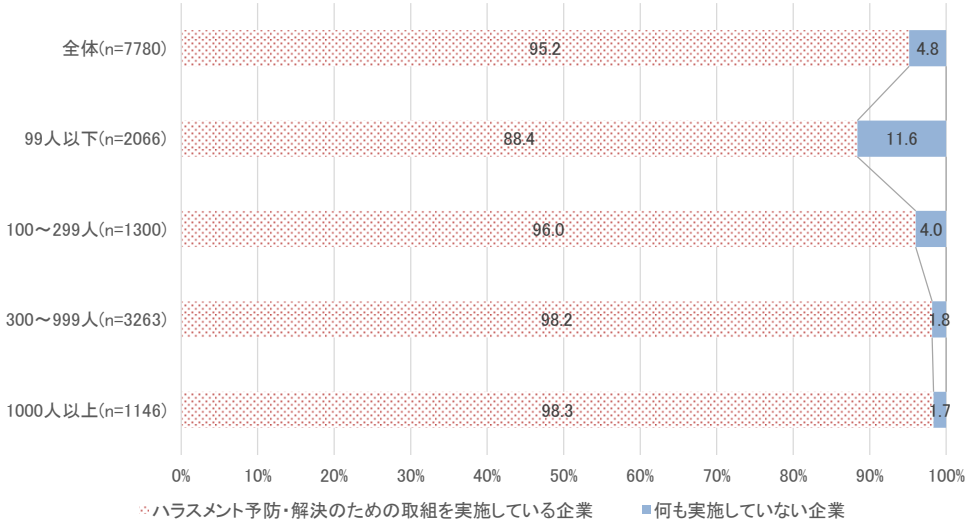
Q24,25,26,27,28. 貴社におけるハラスメントの予防・解決のための取組について、実施しているものをお答えください。（MA）

【ハラスメント予防・解決の取組の実施有無】

＜従業員規模別＞

各ハラスメントについて、従業員規模別にハラスメント予防・解決の取組を実施している企業と何も実施していない企業の内訳をみると、いずれのハラスメントにおいても企業規模が大きいほど取組を実施している割合が高い。なお、全体として最も取組が行われているのはセクハラで、92.7%の企業が取組を実施している。一方、就活等セクハラは取組を実施している企業の割合が 52.4%で最も低かった。

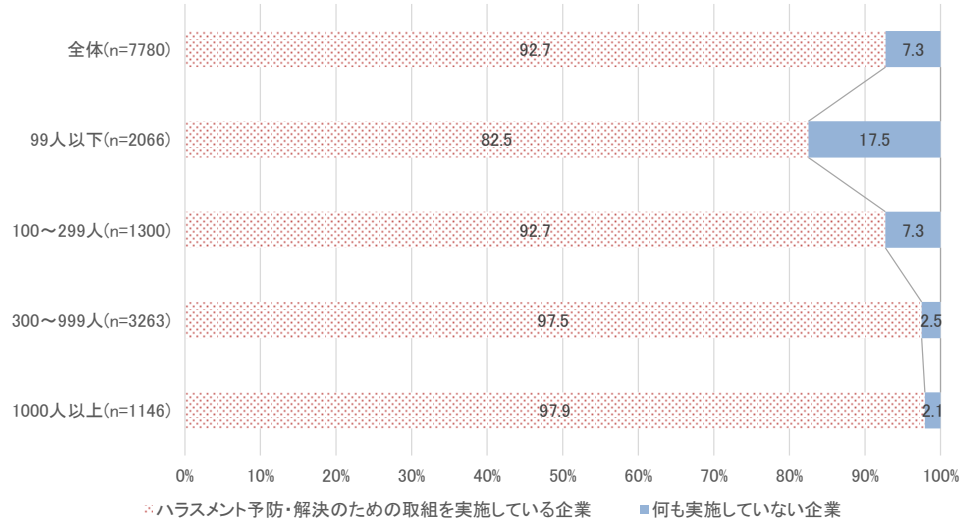
図表 59 パワハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,780))

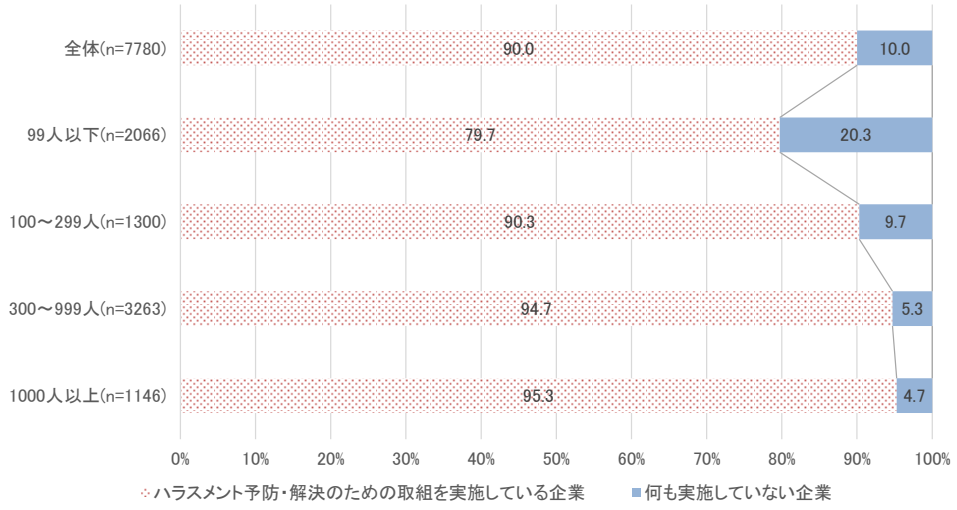
※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く(以下同じ)

図表 60 セクハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



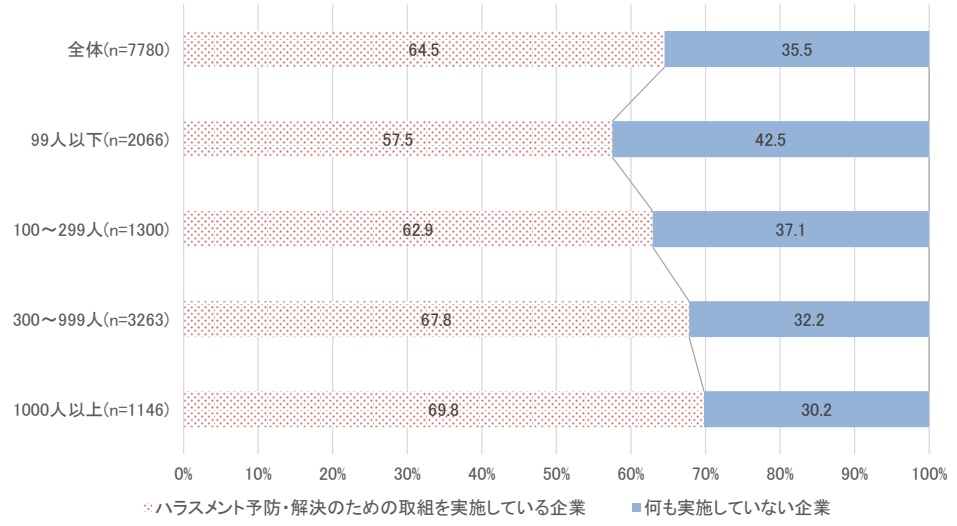
(対象:全企業(n=7,780))

図表 61 妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



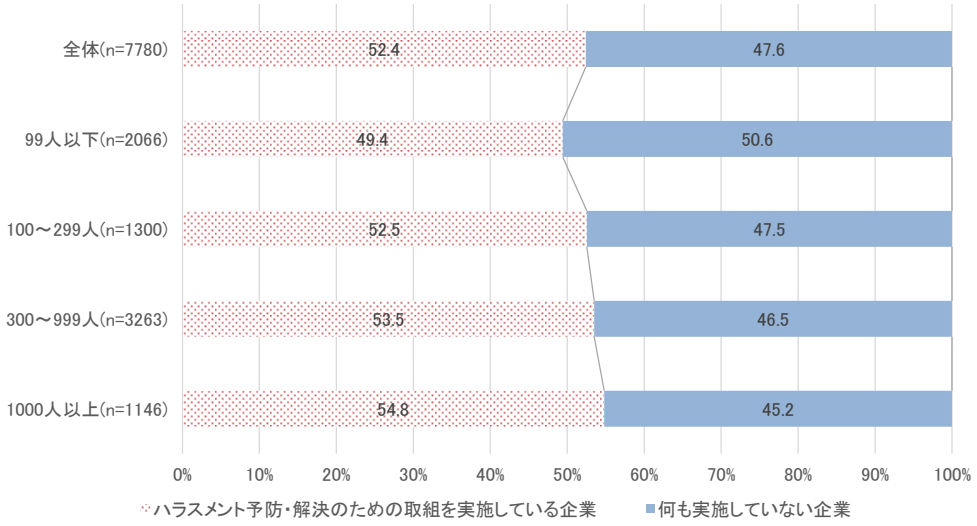
(対象:全企業(n=7,780))

図表 62 顧客等からの著しい迷惑行為予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,780))

図表 63 就活等セクハラ予防・解決の取組の実施有無(従業員規模別)



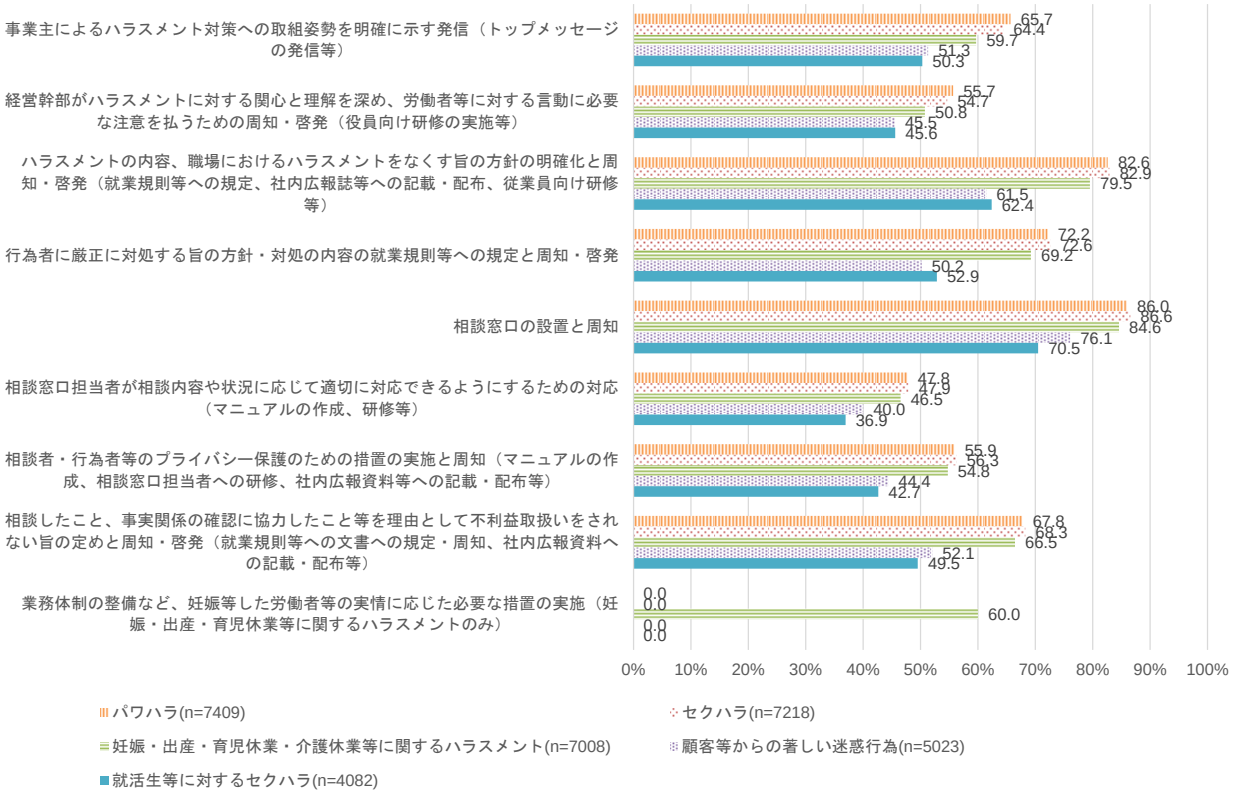
(対象:全企業(n=7,780))

【ハラスメント予防・解決の取組の実施内容】

＜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、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高く、次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」であった。前者は約 7 割以上の企業が、後者は約 6 割以上の企業が、各ハラスメントに対して実施している。

図表 64 企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組（ハラスメントの種類別）



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

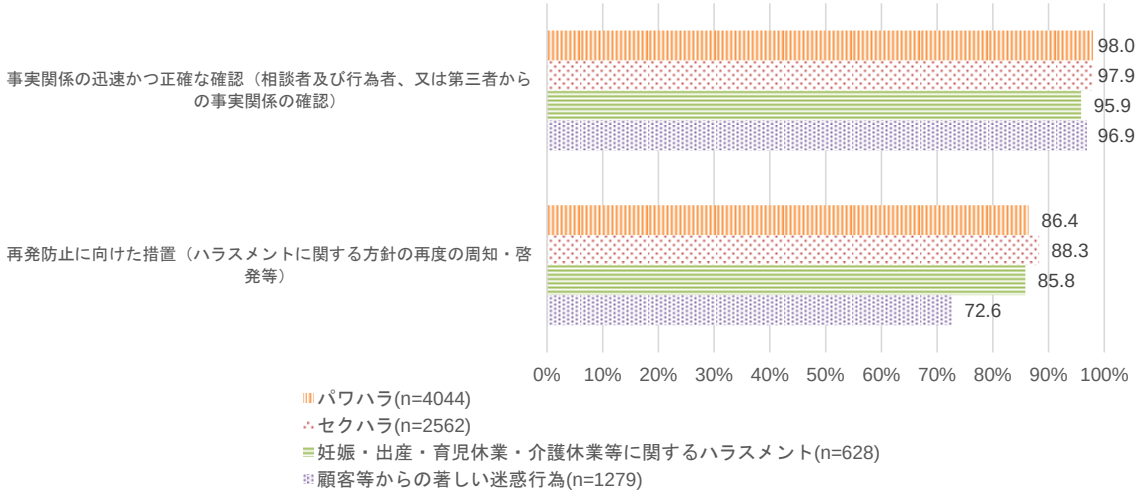
※回答企業のうち、取組を実施していない企業の割合は以下の通り

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

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、その予防・解決のため実施している取組をみると、パワ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(相談者及び行為者、又は第三者からの事実関係の確認)」(98.0%)が最も高く、顧客等からの著しい迷惑行為の相談に対する「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)」(72.6%)が最も低かった。

※就活等セクハラについては、十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 65 ハラスメントに関する相談があった企業が予防・解決のため実施している取組（ハラスメントの種類別）

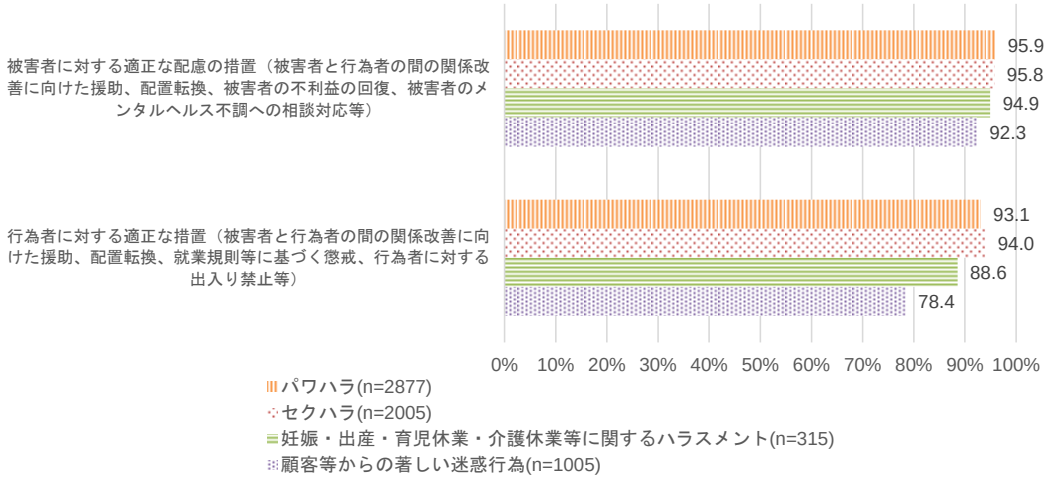


（対象：過去3年間にハラスメントに関する相談があった企業のうち予防・解決の取組を実施している企業
パワハラ：n=4,044、セクハラ：n=2,562、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント：n=628、
顧客等からの著しい迷惑行為：n=1,279）
※相談があった企業のうち、取組を実施していない企業の割合は以下の通り
パワハラ：18.9%、セクハラ：16.7%、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント：29.1%、
顧客等からの著しい迷惑行為：41.0%

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、その予防・解決のため実施している取組については、パワハラ該当事案における「被害者に対する適正な配慮の措置」(95.9%)が最も高く、顧客等からの著しい迷惑行為の該当事案における「行為者に対する適正な措置」(78.4%)が最も低かった。

※就活等セクハラについては、十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 66 ハラスメントに該当すると判断した事案があった企業が予防・解決のため実施している取組（ハラスメントの種類別）



（対象：過去3年間にハラスメントに該当すると判断した事案があった企業のうち予防・解決の取組を実施している企業
パワハラ：n=2,877、セクハラ：n=2,005、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント：n=315、
顧客等からの著しい迷惑行為：n=1,005）
※ハラスメントに該当すると判断した事案のあった企業のうち、取組を実施していない企業の割合は以下の通り
パワハラ：20.9%、セクハラ：19.4%、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント：28.2%、
顧客等からの著しい迷惑行為：46.5%

＜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について、従業員規模別にみると、顧客等からの著しい迷惑行為と就活等セクハラに対する「事業主によるハラスメント対策への取り組み姿勢を明確に示す発信(トップメッセージの発信等)」、「経営幹部がハラスメントに関する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）」を除き、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 67 企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組（従業員規模別）

[比率の差] 全体＋10ポイント / 全体＋5ポイント / 全体－10ポイント / 全体－5ポイント			該当数	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくすため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）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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）	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）
パワハラ	全体		7404	65.7	55.7	82.6	72.2	86.0	47.8	55.9	67.8	0.0
	従業員規模	99人以下	1826	56.8	46.4	67.4	55.8	68.2	26.9	31.4	45.2	0.0
		100～299人	1248	61.5	52.8	80.6	69.9	88.1	44.3	52.2	64.0	0.0
		300～999人	3203	68.6	58.9	88.7	78.0	92.0	54.7	64.5	75.6	0.0
		1000人以上	1127	76.5	64.9	92.2	84.5	95.2	65.7	75.4	86.2	0.0
セクハラ	全体		7213	64.4	54.7	82.9	72.6	86.6	47.9	56.3	68.3	0.0
	従業員規模	99人以下	1705	54.9	44.9	67.9	56.1	68.8	26.9	31.7	45.9	0.0
		100～299人	1205	60.0	51.7	81.1	70.3	88.8	43.7	51.8	63.8	0.0
		300～999人	3181	67.6	57.9	88.5	78.2	92.2	54.5	64.4	75.6	0.0
		1000人以上	1122	74.6	63.4	92.0	84.6	95.0	65.6	75.4	86.2	0.0
妊娠・出産・育児休暇・介護休業等ハラスメント	全体		7004	59.7	50.8	79.5	69.2	84.6	46.5	54.7	66.5	60.0
	従業員規模	99人以下	1647	50.3	41.5	64.6	53.1	66.7	25.9	31.1	44.6	42.0
		100～299人	1174	56.7	48.9	77.7	67.3	86.2	42.2	50.6	62.2	54.6
		300～999人	3091	62.9	53.6	84.8	74.4	90.2	53.1	62.1	73.2	66.8
		1000人以上	1092	68.1	58.6	89.2	81.2	94.0	64.0	74.0	85.0	73.8
顧客等からの著しい迷惑行為	全体		5019	51.3	45.5	61.4	50.2	76.1	40.0	44.4	52.0	0.0
	従業員規模	99人以下	1188	48.3	40.2	50.0	36.6	59.7	21.9	23.7	32.3	0.0
		100～299人	818	49.5	45.1	58.6	47.4	75.8	36.4	41.2	47.2	0.0
		300～999人	2213	52.7	47.4	66.4	55.9	81.2	45.7	50.9	58.9	0.0
		1000人以上	800	53.9	48.5	67.6	57.6	86.6	54.9	60.3	67.4	0.0
就活等セクハラ	全体		4078	50.3	45.6	62.4	52.8	70.5	37.0	42.6	49.5	0.0
	従業員規模	99人以下	1021	48.2	40.9	50.4	38.6	56.7	19.2	22.4	31.6	0.0
		100～299人	683	48.3	46.7	61.9	51.5	74.2	35.1	42.0	48.8	0.0
		300～999人	1746	50.8	47.0	66.0	57.6	74.1	42.6	48.9	54.6	0.0
		1000人以上	628	54.5	47.9	72.3	64.3	78.7	52.1	58.6	65.1	0.0

（対象：回答企業のうちハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業
パワハラ：n=7,404、セクハラ：n=7,213、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント：n=7,004、
顧客等からの著しい迷惑行為：n=5,019、就活等セクハラ：n=4,078、単位%）

＜業種別（パワハラ）＞

パワハラ予防・解決のための取組状況について、業種別にみると、「金融業、保険業」、「複合サービス業」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」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 68 企業がパワハラの予防・解決のため実施している取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10ポイント 全体＋5ポイント 全体－10ポイント 全体－5ポイント	該当数	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（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）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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）
全体	7409	65.7	55.7	82.6	72.2	86.0	47.8	55.9	67.8
建設業	624	67.1	53.7	74.8	65.4	76.8	38.6	46.3	57.4
製造業	1666	69.9	56.2	83.0	72.5	86.9	48.2	56.6	67.5
電気・ガス・熱供給・水道業	33	75.8	69.7	87.9	72.7	84.8	48.5	63.6	69.7
情報通信業	317	63.7	57.1	86.4	73.2	89.9	47.3	59.9	72.2
運輸業、郵便業	520	59.8	53.3	75.2	62.3	78.7	41.7	49.2	60.0
卸売業、小売業	1193	64.8	57.0	83.4	74.1	86.4	45.5	55.0	68.7
金融業、保険業	153	71.2	62.1	92.8	85.0	92.8	67.3	79.7	88.2
不動産業、物品賃貸業	96	62.5	56.3	79.2	70.8	86.5	53.1	59.4	70.8
学術研究、専門・技術サービス業	141	68.1	55.3	86.5	70.9	90.1	48.9	57.4	73.0
宿泊業、飲食サービス業	226	57.1	54.4	74.3	67.7	84.1	39.4	51.3	64.2
生活関連サービス業、娯楽業	115	62.6	51.3	80.9	66.1	80.0	41.7	54.8	63.5
教育、学習支援業	281	54.8	43.8	89.0	75.8	91.1	48.8	57.7	69.4
医療、福祉	1068	66.3	56.5	84.0	76.3	89.0	53.7	59.2	71.2
複合サービス事業	105	74.3	71.4	94.3	81.9	94.3	64.8	73.3	79.0
その他サービス業	675	65.5	56.3	84.3	70.8	85.8	47.6	54.7	68.0
その他	196	64.3	54.1	85.7	75.0	88.3	55.1	55.6	68.4

（対象：回答企業のうちパワハラの予防・解決のための取組を実施している企業(n=7,409)、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜業種別（セクハラ）＞

セクハラ予防・解決のための取組状況について、業種別にみると、「金融業、保険業」、「複合サービス業」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」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 69 企業がセクハラの予防・解決のため実施している取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10 ポイント 全体＋5 ポイント 全体－10 ポイント 全体－5 ポイント	該当数	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（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）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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）	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）
全体	7218	64.4	54.7	82.9	72.6	86.6	47.9	56.3	68.3	0.0
建設業	594	66.5	52.7	76.1	65.8	76.8	38.0	46.8	58.6	0.0
製造業	1616	68.8	55.6	84.1	73.9	87.7	48.9	57.5	68.8	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	33	69.7	69.7	90.9	75.8	84.8	48.5	63.6	72.7	0.0
情報通信業	316	62.7	54.4	86.7	73.7	90.5	46.8	60.1	72.2	0.0
運輸業、郵便業	500	58.2	53.6	76.2	63.0	80.2	43.0	50.2	60.6	0.0
卸売業、小売業	1165	63.2	55.5	83.3	74.2	86.8	45.5	55.0	68.4	0.0
金融業、保険業	149	69.8	62.4	91.3	83.9	92.6	67.1	80.5	88.6	0.0
不動産業、物品賃貸業	95	62.1	57.9	80.0	69.5	86.3	51.6	57.9	70.5	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	140	64.3	55.0	85.0	72.1	90.0	48.6	57.9	74.3	0.0
宿泊業、飲食サービス業	222	54.5	55.0	73.9	68.5	86.0	39.6	51.8	63.5	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	113	61.1	49.6	81.4	64.6	81.4	41.6	54.0	64.6	0.0
教育、学習支援業	276	54.0	41.7	89.5	76.8	90.9	49.3	58.3	70.7	0.0
医療、福祉	1042	65.4	54.3	83.8	76.3	89.2	53.1	58.6	71.2	0.0
複合サービス事業	105	73.3	71.4	93.3	80.0	95.2	64.8	73.3	78.1	0.0
その他サービス業	662	63.7	55.0	83.5	71.0	86.1	48.2	55.1	67.8	0.0
その他	190	64.2	52.6	85.3	74.7	88.9	54.7	56.3	69.5	0.0

（対象：回答企業のうちセクハラの予防・解決のための取組を実施している企業(n=7,218)、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜業種別（妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント）＞

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」、「複合サービス業」などで、取組を実施している割合が他の業種より全般的に高くなっている。

取組の実施割合が全般的に他の業種より低い業種についても、パワハラ・セクハラと同様に、「運輸業、郵便業」や「建設業」、加えて、「宿泊業、飲食サービス業」などが該当している。

図表 70 企業が妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの予防・解決のため実施している取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10ポイント 全体＋5ポイント 全体－10ポイント 全体－5ポイント	該当数	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場における周知・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）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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）	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）
全体	7008	59.7	50.8	79.5	69.2	84.6	46.5	54.8	66.5	60.0
建設業	582	62.0	50.0	73.0	64.3	73.7	36.9	46.0	56.9	49.0
製造業	1562	64.5	51.5	80.3	70.8	86.0	47.9	56.3	67.7	59.8
電気・ガス・熱供給・水道業	32	62.5	59.4	90.6	75.0	87.5	46.9	65.6	75.0	59.4
情報通信業	305	58.4	51.8	80.7	70.5	87.9	46.6	59.0	69.5	63.3
運輸業、郵便業	485	53.4	49.3	74.0	61.6	78.1	41.2	49.3	59.6	50.3
卸売業、小売業	1129	56.2	49.8	78.8	68.6	84.9	43.7	52.6	66.0	60.1
金融業、保険業	146	63.0	56.2	88.4	78.8	89.7	65.1	78.1	83.6	75.3
不動産業、物品賃貸業	93	53.8	52.7	73.1	65.6	86.0	48.4	55.9	63.4	60.2
学術研究、専門・技術サービス業	136	61.8	53.7	83.8	68.4	89.7	49.3	58.8	74.3	64.7
宿泊業、飲食サービス業	219	47.0	48.9	69.4	59.8	84.5	35.6	47.9	59.4	50.2
生活関連サービス業、娯楽業	108	52.8	44.4	77.8	62.0	79.6	42.6	51.9	63.0	57.4
教育、学習支援業	266	51.1	37.6	86.1	73.7	91.0	48.1	56.8	70.3	65.4
医療、福祉	1020	63.2	52.3	81.9	72.9	87.3	51.7	57.1	69.5	67.3
複合サービス事業	102	64.7	64.7	87.3	79.4	91.2	63.7	70.6	75.5	76.5
その他サービス業	642	59.2	52.6	80.4	67.9	83.6	46.9	53.3	65.9	57.6
その他	181	61.3	49.2	85.1	75.1	86.2	53.0	55.8	68.5	65.7

（対象：回答企業のうち妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業（n=7,008）、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜業種別（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の防止措置の実施状況を業種別にみると、他のハラスメントと同様に「金融業、保険業」、「複合サービス業」に加え、「電気・ガス・熱供給・水道業」でも取組を実施している割合が全般的に他の業種より高くなっている。

また、取組の実施割合が他の業種より低い業種についても、他のハラスメントと同様に「運輸業、郵便業」、「建設業」に加え、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の値が全般的に低くなっている。

図表 71 企業が顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決のため実施している取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10 ポイント 全体＋5 ポイント 全体－10 ポイント 全体－5 ポイント	該当数	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（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）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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）	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）
全体	5023	51.3	45.5	61.5	50.2	76.1	40.0	44.4	52.1	0.0
建設業	411	56.4	47.0	56.9	45.0	66.9	30.2	38.2	44.3	0.0
製造業	1032	53.6	44.7	59.5	48.8	74.6	38.5	44.2	51.6	0.0
情報通信業	213	50.7	46.5	68.5	57.7	79.8	40.4	50.2	57.7	0.0
運輸業、郵便業	357	47.9	47.1	62.2	47.3	69.7	33.6	38.4	45.7	0.0
卸売業、小売業	828	45.3	44.0	57.2	45.2	76.6	38.4	41.9	49.8	0.0
金融業、保険業	109	47.7	45.9	69.7	56.0	85.3	59.6	61.5	64.2	0.0
不動産業、物品賃貸業	64	46.9	45.3	54.7	50.0	76.6	37.5	42.2	46.9	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	95	51.6	35.8	60.0	46.3	86.3	38.9	44.2	61.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	169	39.6	42.6	53.3	45.6	78.7	32.0	42.6	47.9	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	88	45.5	38.6	52.3	43.2	68.2	31.8	36.4	43.2	0.0
教育、学習支援業	161	49.1	34.2	67.7	56.5	83.2	42.2	48.4	58.4	0.0
医療、福祉	795	57.0	47.2	65.5	55.5	78.7	48.1	46.5	53.7	0.0
複合サービス事業	77	51.9	51.9	70.1	58.4	80.5	59.7	58.4	64.9	0.0
その他サービス業	481	52.4	51.4	64.7	53.4	76.9	41.2	47.0	57.2	0.0
その他	143	54.5	46.2	68.5	57.3	80.4	44.1	46.9	55.9	0.0

（対象：回答企業のうち顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決のための取組を実施している企業(n=5,023)、

単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」は「その他」としてまとめている

＜業種別（就活等セクハラ）＞

就活等セクハラの防止措置の実施状況を業種別にみると、他のハラスメントと同様に「金融業、保険業」、「複合サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」に加え、「不動産業、物品賃貸業」などでも取組を実施している割合が全般的に他の業種より高くなっている。

また、他のハラスメントと同様に「建設業」に加え、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」において、取組の実施割合が他の業種より全般的に低くなっている。

図表 72 企業が就活生等に対するセクハラの予防・解決のため実施している取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10 ポイント 全体＋5 ポイント 全体－10 ポイント 全体－5 ポイント	該当数	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（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）	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	相談窓口の設置と周知	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）	相談者・行為者等のプライバシー保護のため周知（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）	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）	業務体制の整備など、妊娠等した労働者等の必要な措置の実施（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ）
全体	4082	50.3	45.6	62.4	52.9	70.5	36.9	42.7	49.5	0.0
建設業	340	55.3	47.9	56.5	45.3	60.9	25.9	33.8	40.9	0.0
製造業	901	50.7	42.6	60.9	51.2	65.9	35.6	40.8	47.1	0.0
情報通信業	185	46.5	45.4	61.6	55.7	77.8	38.4	48.6	55.1	0.0
運輸業、郵便業	309	46.9	47.9	61.8	49.2	67.0	31.7	37.5	43.7	0.0
卸売業、小売業	648	47.8	45.4	59.7	49.5	69.0	35.6	41.0	47.1	0.0
金融業、保険業	82	57.3	41.5	78.0	70.7	81.7	54.9	61.0	69.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	45	55.6	53.3	60.0	60.0	77.8	40.0	53.3	53.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	83	49.4	37.3	60.2	51.8	83.1	34.9	37.3	53.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	130	43.1	47.7	54.6	48.5	70.8	29.2	42.3	46.9	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	57	35.1	42.1	63.2	52.6	61.4	26.3	33.3	38.6	0.0
教育、学習支援業	160	45.0	33.1	66.9	55.6	82.5	41.9	51.3	58.8	0.0
医療、福祉	577	53.4	47.7	65.5	57.2	75.2	44.0	44.9	52.7	0.0
複合サービス事業	58	56.9	55.2	75.9	67.2	82.8	56.9	60.3	63.8	0.0
その他サービス業	377	50.9	51.5	65.8	54.9	71.6	37.7	45.9	54.1	0.0
その他	130	56.9	46.2	68.5	62.3	74.6	44.6	44.6	53.8	0.0

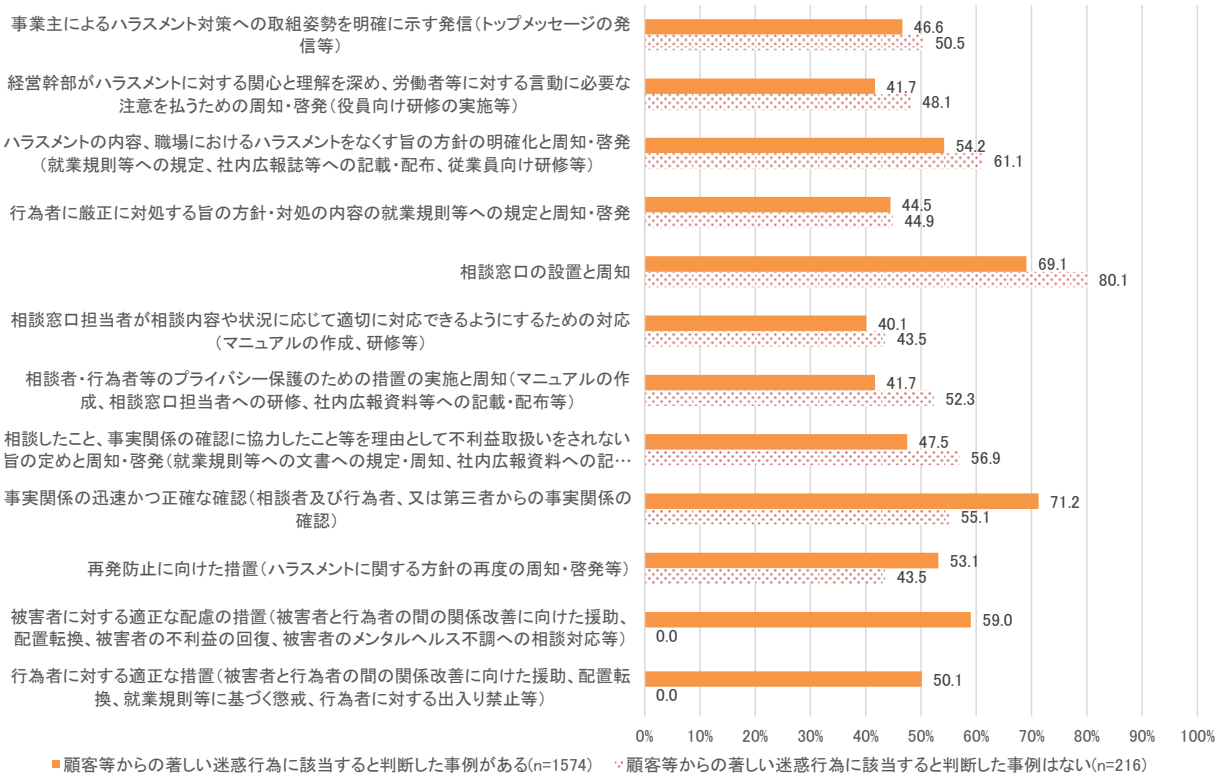
（対象：回答企業のうち就活生等に対するセクハラの予防・解決のための取組を実施している企業(n=4,082)、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」は「その他」としてまとめている

＜顧客等からの著しい迷惑行為への企業の取組状況＞

顧客等からの著しい迷惑行為について、迷惑行為に該当する事例があった企業となかった企業とで取組に違いがあるか確認するため、予防・解決のための取組状況を事例の有無別で見てみる。該当事例がある企業と比較して、該当事例がない企業の方が実施割合が高い取組としては、「相談窓口の設置と周知」が最も高く（80.1%）、次いで、「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（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）」（61.1%）、「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）」（56.9%）と続いている。

図表 73 企業が顧客等からの著しい迷惑行為の予防・解決のため実施している取組
（迷惑行為に該当する事例の有無別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=1,790)）

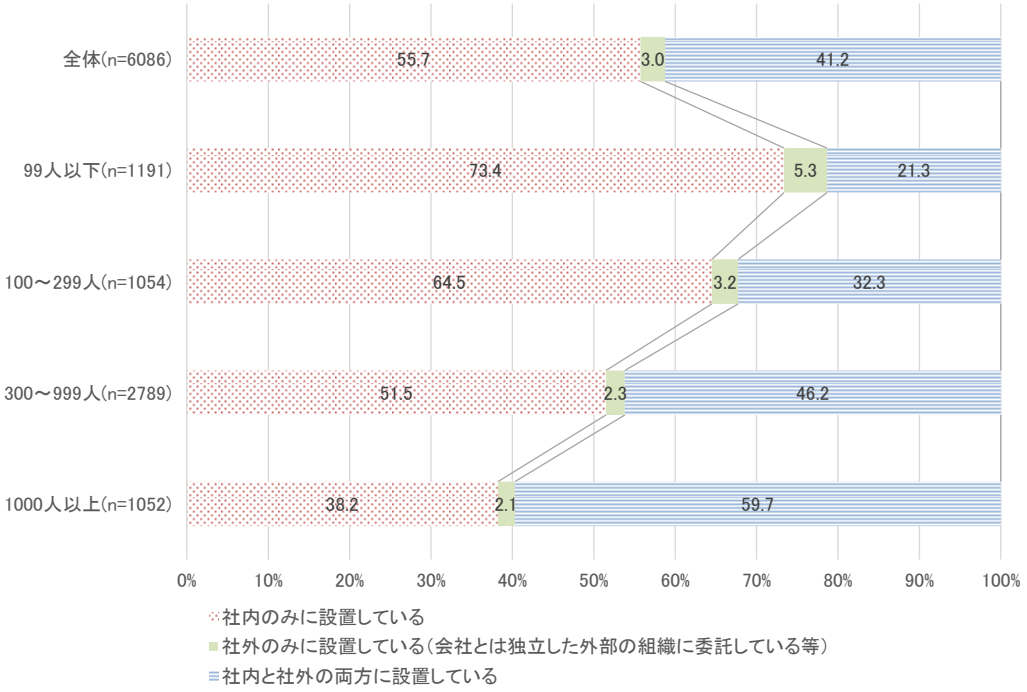
(6) ハラスメント相談窓口の設置状況

Q29. 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)

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「社内のみに設置している」は 55.7%、「社内と社外の両方に設置している」は 41.2%、「社外のみに設置している」は 3.0%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、「社内のみに設置している」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 74 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=6,086））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

(7) その他ハラスメントの予防・解決のための取組状況

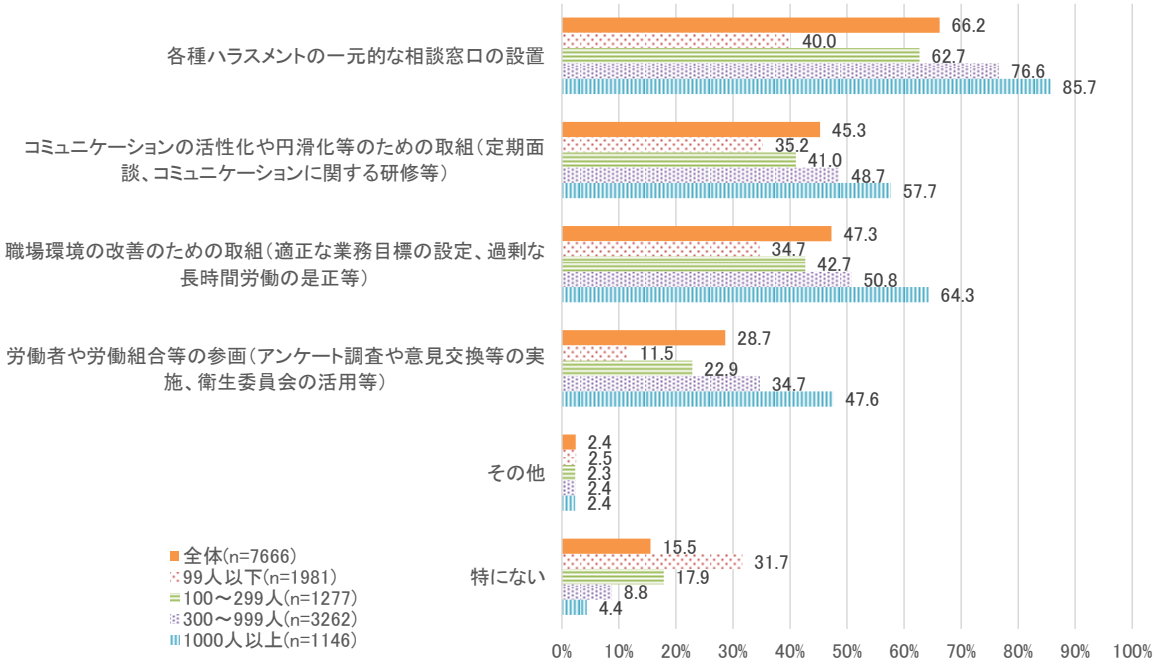
Q30. Q24～28 の措置のほか、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活生等に対するセクハラの予防・解決のための取組で実施しているものがあればお答えください。（MA）

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

＜従業員規模別＞

ハラスメントの予防・解決のために実施している取組を従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「特にない」を除いた各施策の実施割合が高くなっている。なお、「特にない」に関しては従業員規模が小さいほど回答の割合が高く、99 人以下の企業で 31.7%であった。

図表 75 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(従業員規模別)



(対象:全企業(n=7,666))

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

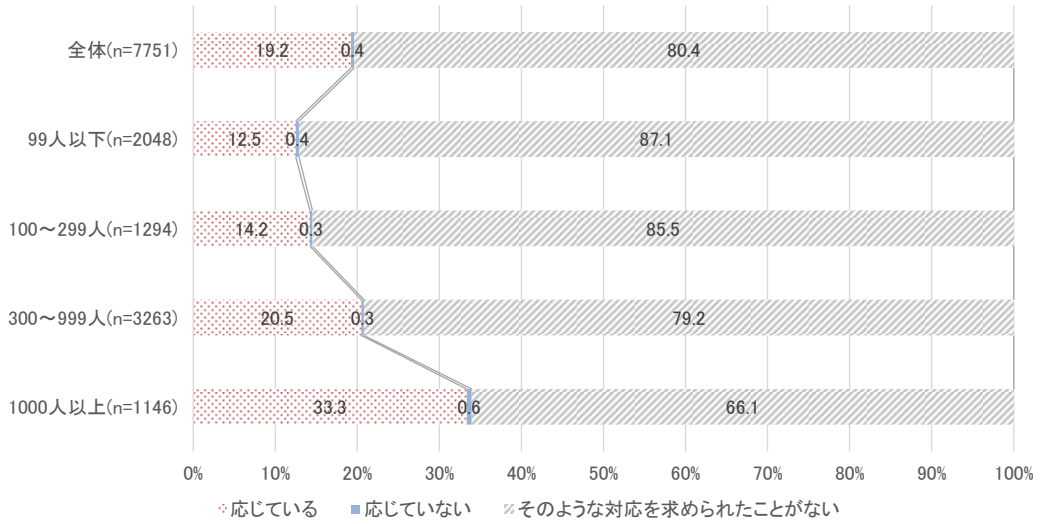
Q31. 自社の従業員や役員が他社の労働者に対して行ったハラスメントについて、他社から事実確認や再発防止等の措置の実施に協力を求められた場合、これに応じていますか。(SA)

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」(80.4%)が約 8 割を占めており、「応じている」が 19.2%、「応じていない」が 0.4%であった。

＜従業員規模別＞

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従業員規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「応じている」の割合が高くなり、「そのような対応を求められたことがない」の割合が低くなっている。

図表 76 労働者に対して行ったハラスメントについて他社から協力を求められた場合の対応（従業員規模別）



（対象：全企業（n=7,751））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

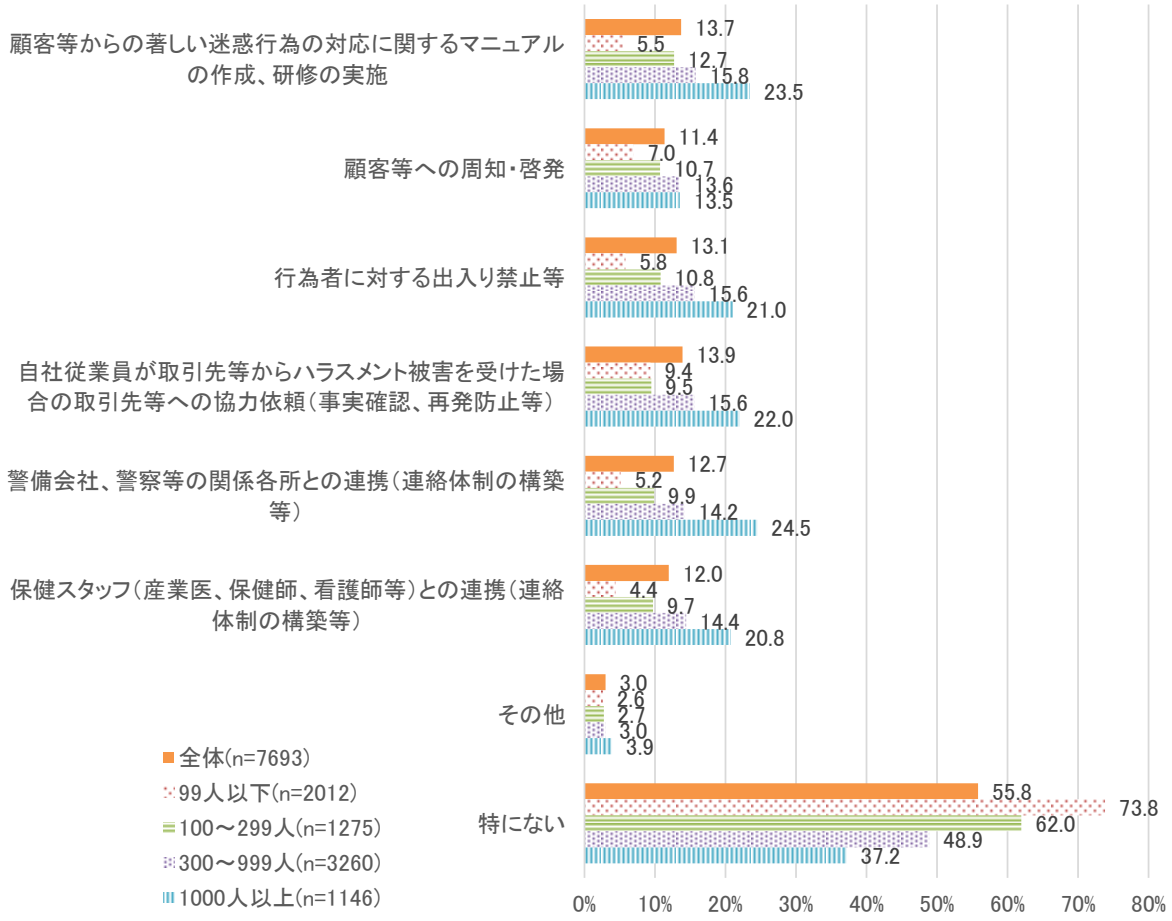
Q32.　顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組として実施しているものがあればお答えください。(MA)

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」（55.8%）が最も多く、次いで「自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼(事実確認、再発防止等)」（13.9%）、「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」（13.7%）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、「特にない」の割合が低く、いずれの取組においても従業員規模が大きい企業では他の従業員規模の企業よりも取組の実施割合が高かった。

図表 77 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組（従業員規模別）



（対象：全企業(n=7,693)）

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

＜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、一般消費者との接触頻度が高い「医療、福祉」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」などにおいて、取組を実施している割合が他の業種より高かった。

一方、「製造業」、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」などでは、取組の実施割合が他の業種より低かった。

図表 78 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10 ポイント 全体＋5 ポイント 全体－10 ポイント 全体－5 ポイント	該当数	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	顧客等への周知・啓発	行為者に対する出入り禁止等	自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止等）	警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）	保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（連絡体制の構築等）	その他	特にない
全体	7698	13.7	11.4	13.1	13.9	12.7	12.0	3.0	55.8
建設業	662	5.3	8.2	5.6	16.2	5.3	9.7	2.7	66.5
製造業	1716	6.4	6.0	4.2	11.2	4.8	9.4	1.8	73.3
電気・ガス・熱供給・水道業	35	5.7	0.0	5.7	5.7	11.4	14.3	8.6	68.6
情報通信業	335	9.3	14.0	5.7	25.1	7.5	17.0	2.7	54.9
運輸業、郵便業	565	6.2	11.0	11.5	17.9	5.0	6.9	1.4	64.8
卸売業、小売業	1227	17.4	7.5	21.3	13.4	18.8	11.2	4.0	48.2
金融業、保険業	153	38.6	10.5	11.1	15.0	30.7	27.5	5.2	30.1
不動産業、物品賃貸業	100	16.0	9.0	17.0	23.0	12.0	16.0	3.0	46.0
学術研究、専門・技術サービス業	145	4.8	11.0	4.1	16.6	6.2	13.1	2.1	65.5
宿泊業、飲食サービス業	235	24.3	9.4	25.5	11.9	23.8	8.5	1.7	42.6
生活関連サービス業、娯楽業	122	17.2	15.6	39.3	9.0	23.0	12.3	2.5	39.3
教育、学習支援業	285	9.5	7.4	10.5	3.9	17.9	13.3	4.9	61.1
医療、福祉	1089	29.0	28.6	26.4	8.7	24.0	17.5	4.1	32.7
複合サービス事業	107	29.0	7.5	14.0	17.8	12.1	14.0	3.7	37.4
その他サービス業	721	10.3	11.7	7.9	20.5	9.3	10.7	3.2	56.4
その他	201	10.4	6.5	6.5	19.4	13.4	11.9	2.5	60.2

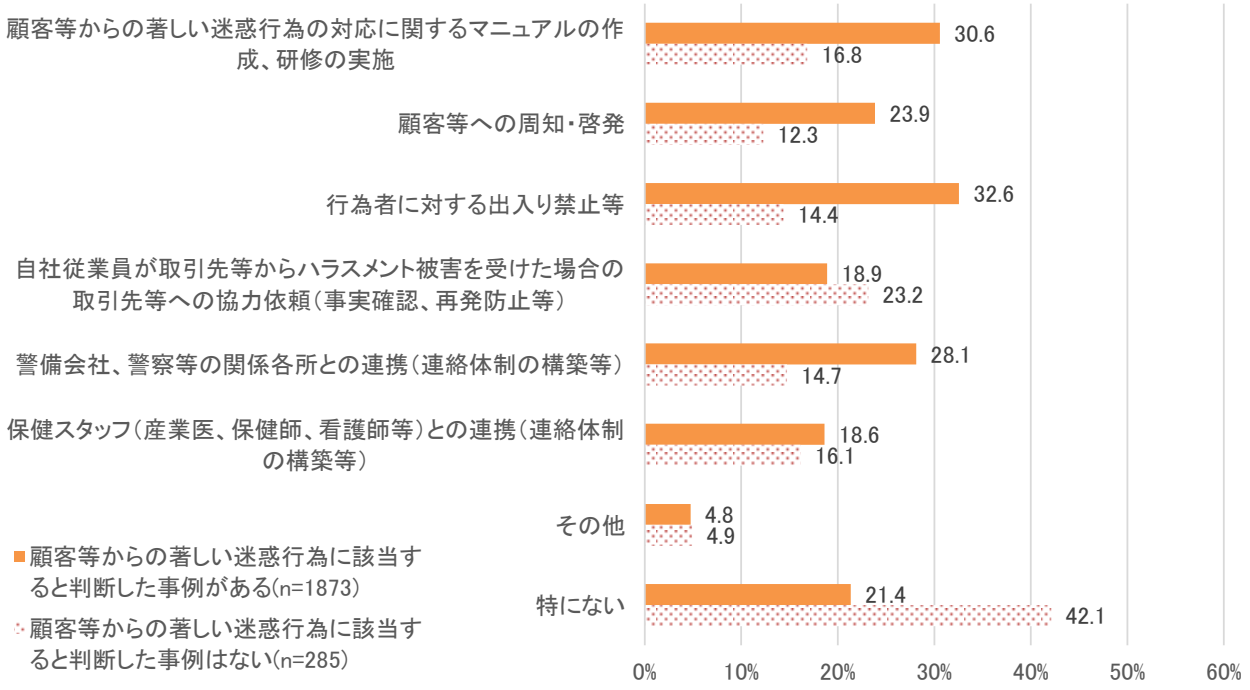
（対象：全企業(n=7,698)、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜迷惑行為に該当すると判断した事例の有無別＞

顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況を該当事例の有無別にみると、該当事例がない企業の約 4 割が「特にない」（42.1%）と回答しており、「自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止等）」及び「その他」を除く取組において、該当事例がある企業の方が取組を実施している割合が高かった。

図表 79 顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組（迷惑行為に該当する事例の有無別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=2,158)）

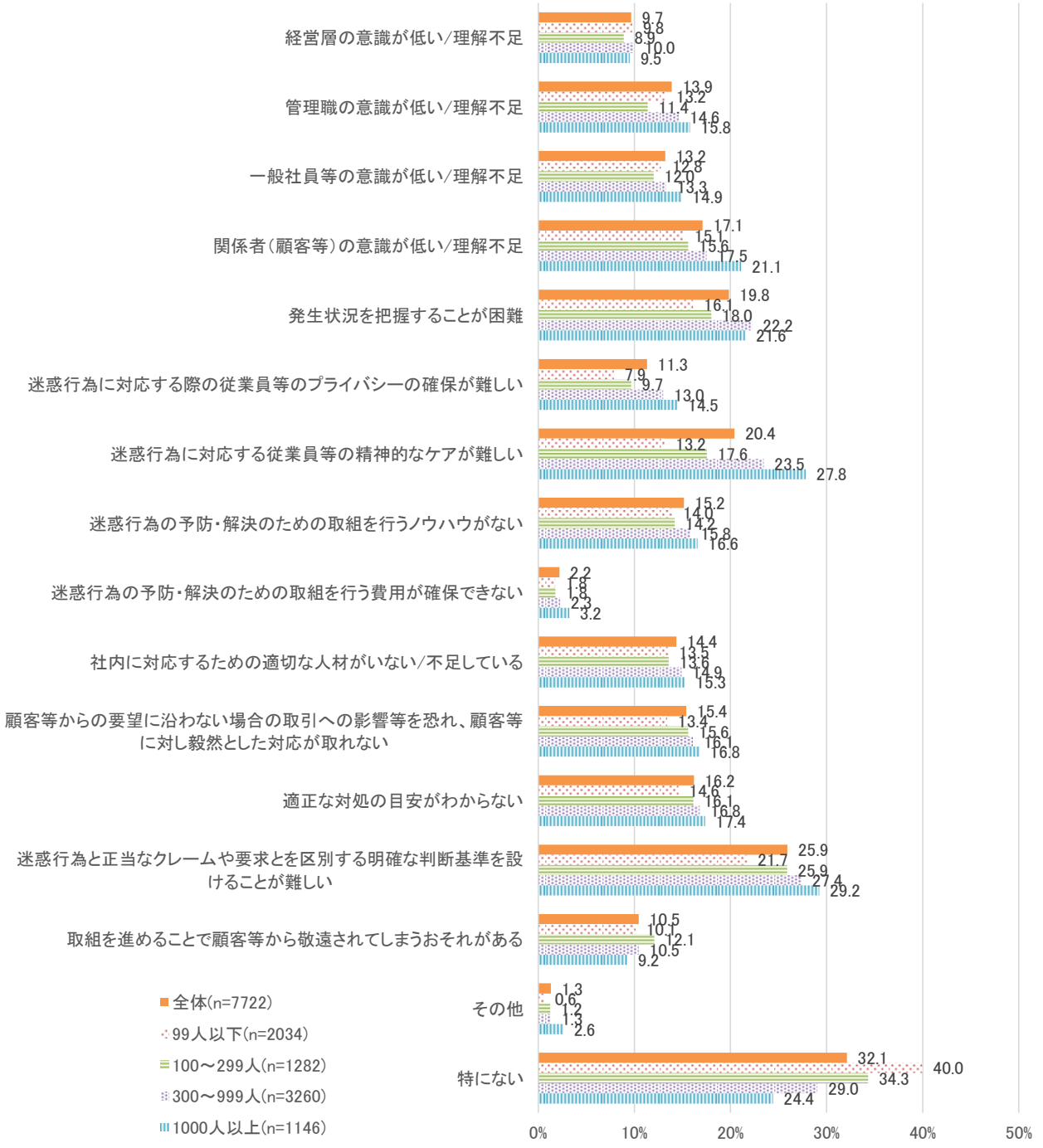
Q33. 顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決するための取組を進める上での課題としてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを全てお教えください。（MA）

顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決のための取組を進める上での課題としては、「特にない」(32.1%)と回答した企業が最も多く、次いで「迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい」（25.9%）が高い。

＜従業員規模別＞

迷惑行為に対する取組を進める上での課題を従業員規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「特にない」と回答した企業の割合が低くなっており、また、ほとんどの課題において、企業規模が大きくなるほど、課題と感じている企業の割合が高くなる。ただし、「取組を進めることで顧客等から敬遠されてしまうおそれがある」については、1,000 人以上の企業が最も割合が低くなっている（9.2%）。

図表 80 顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決する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（n=7,722））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

＜業種別＞

顧客等からの著しい迷惑行為に対する取組を進める上での課題について、業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス業」などにおいて、他の業種と比較して課題に感じている割合が高い項目数が多かった。

「迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい」については、「生活関連サービス業、娯楽業」(32.5%)、「医療、福祉」(32.5%)、「複合サービス業」(27.1%)といった顧客との接点が多い業種において課題と感じている企業が多かった。

図表 81 顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決するための取組を進める上での課題(業種別)

[比率の差] 全体＋10ポイント / 全体＋5ポイント / 全体－10ポイント / 全体－5ポイント	該当数	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	関係者(顧客等)の意識が低い／理解不足	発生状況を把握することが困難	迷惑行為に対応する際の従業員等のプライバシーの確保が難しい	迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい	迷惑行為の予防・解決のためのノウハウがない	迷惑行為の予防・解決のための取組を行う費用が確保できない	社内に対応するための適切な人材がいない／不足している	顧客等からの要望に沿わない場合の取引への影響等を恐れ、顧客等に対し毅然とした対応が取れない	適正な対処の目安がわからない	迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい	取組を進めることで顧客等から敬遠されてしまうおそれがある	その他	特にない
全体	7727	9.7	13.9	13.2	17.1	19.8	11.3	20.4	15.2	2.2	14.4	15.4	16.2	25.9	10.5	1.3	32.1
建設業	675	8.0	13.5	11.9	16.7	24.9	11.6	15.9	13.9	1.5	13.6	15.6	15.0	24.0	11.0	1.0	35.1
製造業	1720	10.7	13.5	12.7	12.3	21.0	9.0	12.7	14.3	1.8	11.2	16.0	14.9	21.6	12.7	1.3	40.7
電気・ガス・熱供給・水道業	35	0.0	11.4	5.7	11.4	22.9	2.9	5.7	2.9	0.0	8.6	5.7	14.3	28.6	5.7	5.7	45.7
情報通信業	334	11.1	15.9	13.2	22.5	25.1	10.8	18.3	16.2	2.4	11.1	14.7	18.6	27.5	12.9	0.9	29.0
運輸業、郵便業	570	8.8	14.0	15.6	17.7	20.9	10.4	13.9	12.6	1.9	13.5	12.1	12.5	21.2	11.4	0.9	37.4
卸売業、小売業	1230	11.1	14.4	12.8	16.7	18.2	13.7	23.7	17.2	2.0	16.2	20.6	18.6	33.7	10.7	1.3	25.4
金融業、保険業	154	11.0	13.6	13.6	19.5	20.8	10.4	26.6	16.2	1.3	14.9	18.8	16.9	28.6	13.0	0.6	26.0
不動産業、物品賃貸業	100	7.0	9.0	9.0	20.0	18.0	12.0	27.0	19.0	1.0	13.0	14.0	17.0	34.0	8.0	1.0	26.0
学術研究、専門・技術サービス業	147	13.6	20.4	14.3	20.4	28.6	11.6	16.3	18.4	2.0	12.9	21.1	18.4	23.8	10.9	0.7	36.7
宿泊業、飲食サービス業	235	8.1	13.6	16.2	17.9	15.3	11.9	26.4	13.2	2.6	16.2	14.0	19.6	27.7	6.8	2.1	26.4
生活関連サービス業、娯楽業	123	8.1	12.2	13.0	17.9	22.8	18.7	32.5	17.9	0.8	24.4	14.6	13.0	26.8	14.6	1.6	28.5
教育、学習支援業	288	5.6	10.1	9.4	13.5	15.6	7.3	24.3	12.2	1.7	11.5	10.8	15.6	27.8	4.9	1.4	37.5
医療、福祉	1087	8.2	12.6	13.2	21.8	16.0	13.4	32.5	16.2	3.3	19.8	10.6	16.9	28.5	6.7	2.1	22.5
複合サービス事業	107	6.5	15.9	9.3	15.9	18.7	11.2	27.1	23.4	3.7	18.7	20.6	22.4	34.6	10.3	0.0	24.3
その他サービス業	722	10.7	16.2	15.8	19.1	20.2	11.5	19.4	13.9	3.3	13.2	16.8	15.9	20.5	11.5	0.4	33.1
その他	200	12.0	15.0	15.5	18.5	13.5	9.0	17.5	16.5	1.5	12.0	11.0	14.0	24.0	8.5	3.0	35.5

(対象:全企業(n=7,727)、単位%)

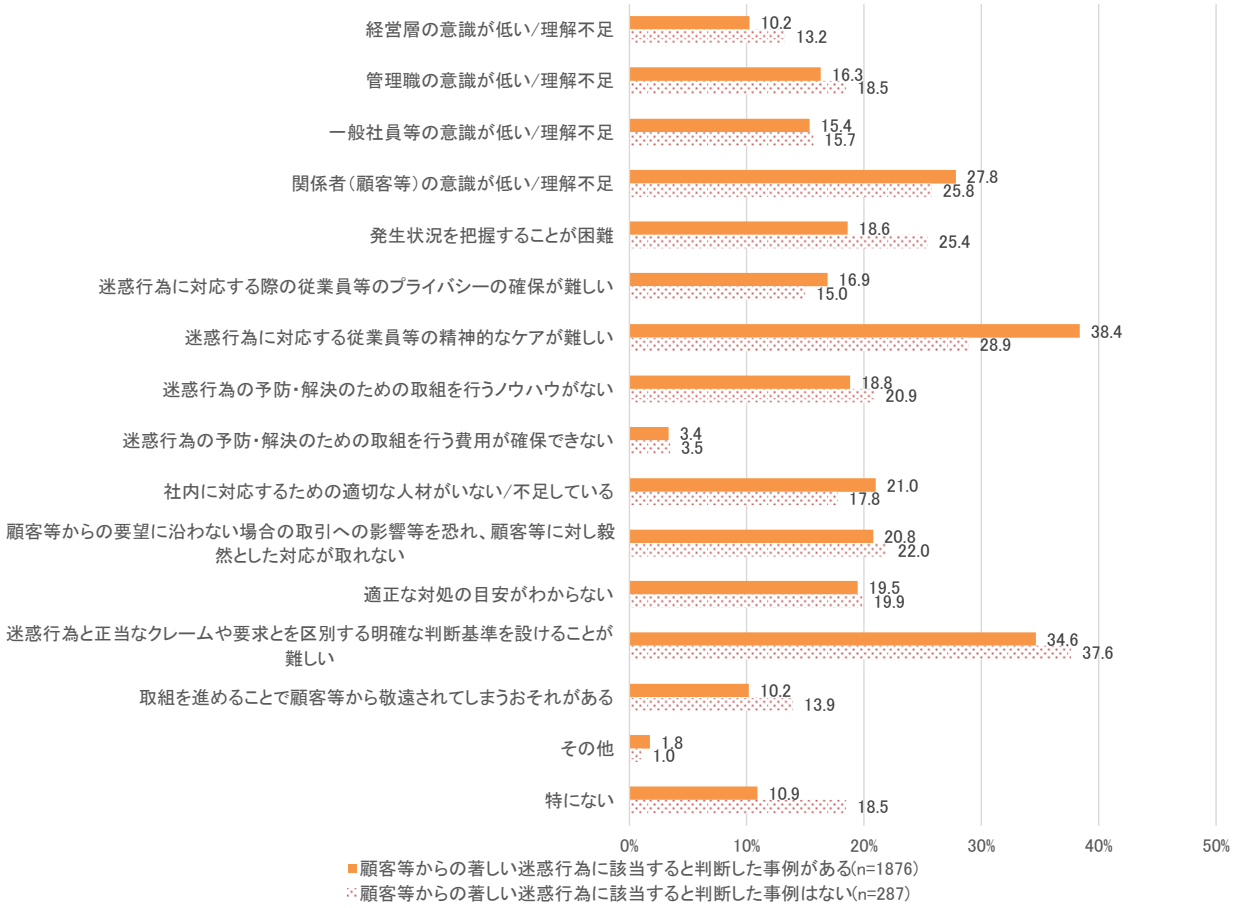
※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜迷惑行為に該当すると判断した事例の有無別＞

迷惑行為に関する取組における課題を該当事例の有無別にみると、該当事例がない企業の約 2 割が「特にない」(18.5%)と回答しており、該当事例がある企業よりも高い割合となった。

該当事例がある企業においては、「関係者(顧客等)の意識が低い/理解不足」(27.8%)、「迷惑行為に対応する際の従業員等のプライバシーの確保が難しい」(16.9%)、「迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい」(38.4%)、「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」(21.0%)などの実際の対応におけるオペレーションに関して、課題に感じている企業が多い。

図表 82 顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決するための取組を進める上での課題（迷惑行為に該当する事例の有無別）



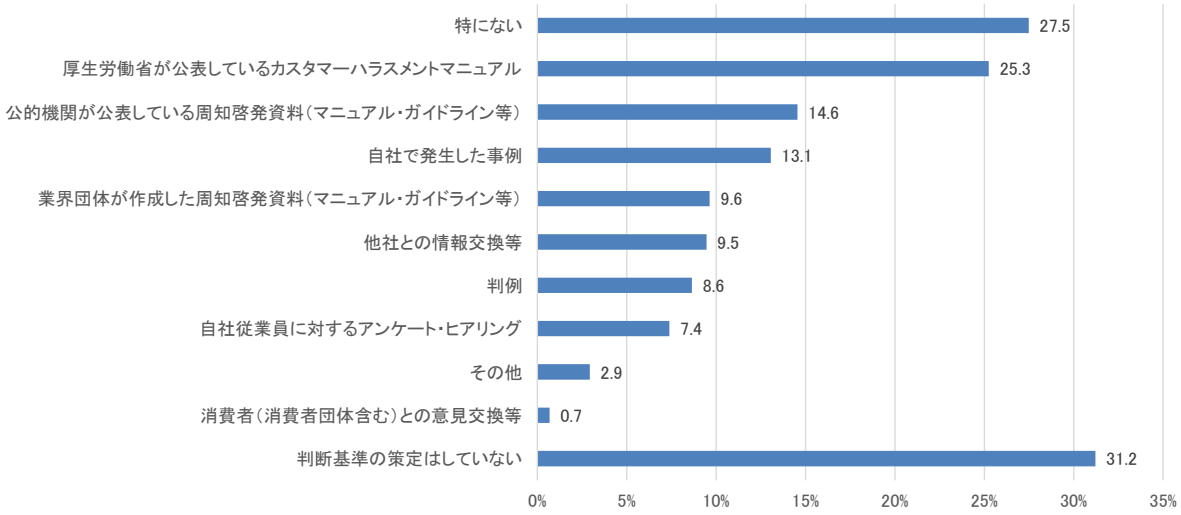
（対象： 顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=2,163)）

Q34. 顧客等からの著しい迷惑行為の判断基準を策定するに当たって、どのようなものを参考にしましたか。あてはまるものをすべてお教えください。（MA）

顧客等からの著しい迷惑行為の判定基準の策定について、3 割以上の企業では基準を策定していないという回答であった(31.2%)。

一方、判定基準の策定の際に参考にしたものについては、約 3 割の企業が「特にない」(27.5%)と回答したものの、参考にしたものとして最も多かったのは「厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアル」(25.3%)で、次いで「公的機関が公表している周知啓発資料(マニュアル・ガイドライン等)」(14.6%)であった。

図表 83 顧客等からの著しい迷惑行為の判断基準策定において参考にしたもの



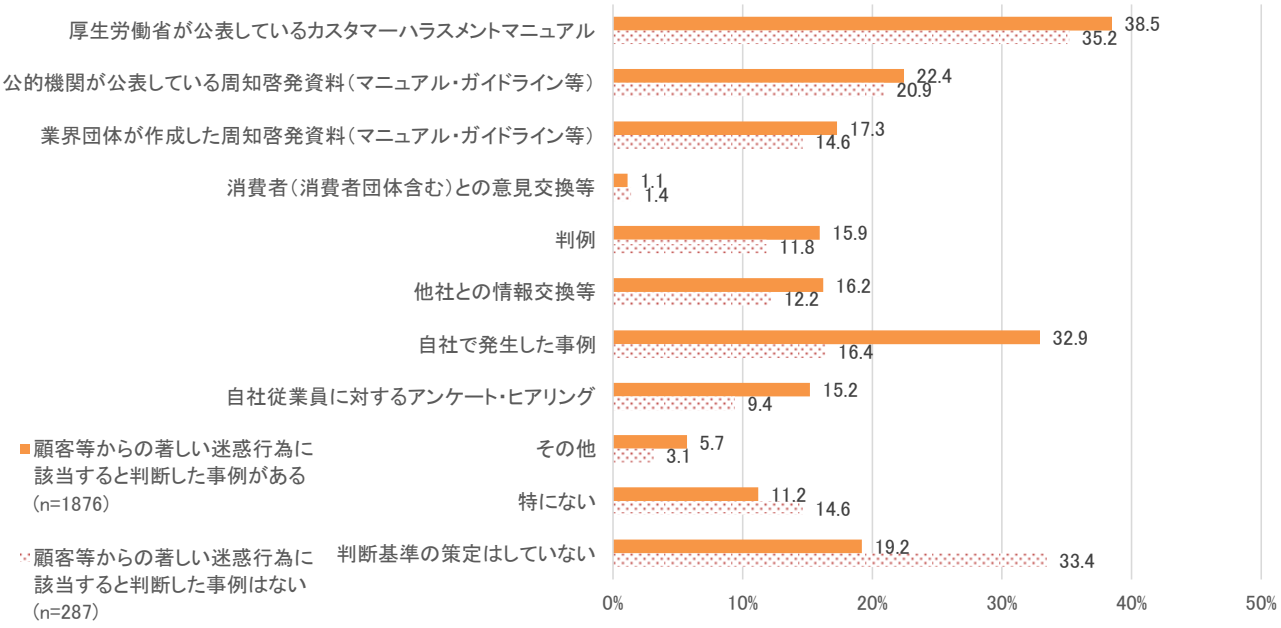
（対象：全企業(n=7,725)）

＜迷惑行為に該当すると判断した事例の有無別＞

迷惑行為の判定基準の策定で参考にしたものについて、迷惑行為の該当事例の有無にかかわらず、「厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアル」と回答した企業の割合が最も高かった（それぞれ 38.5%、35.2%）。

該当事例がある企業においては、次いで、「自社で発生した事例」（32.9%）を参考にしている企業が多く、該当事例がない企業においては、「判断基準の策定はしていない」（33.4%）と回答した企業の割合が高かった。

図表 84 顧客等からの著しい迷惑行為の判断基準策定において参考にしたもの（迷惑行為に該当する事例の有無別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=2,163)）

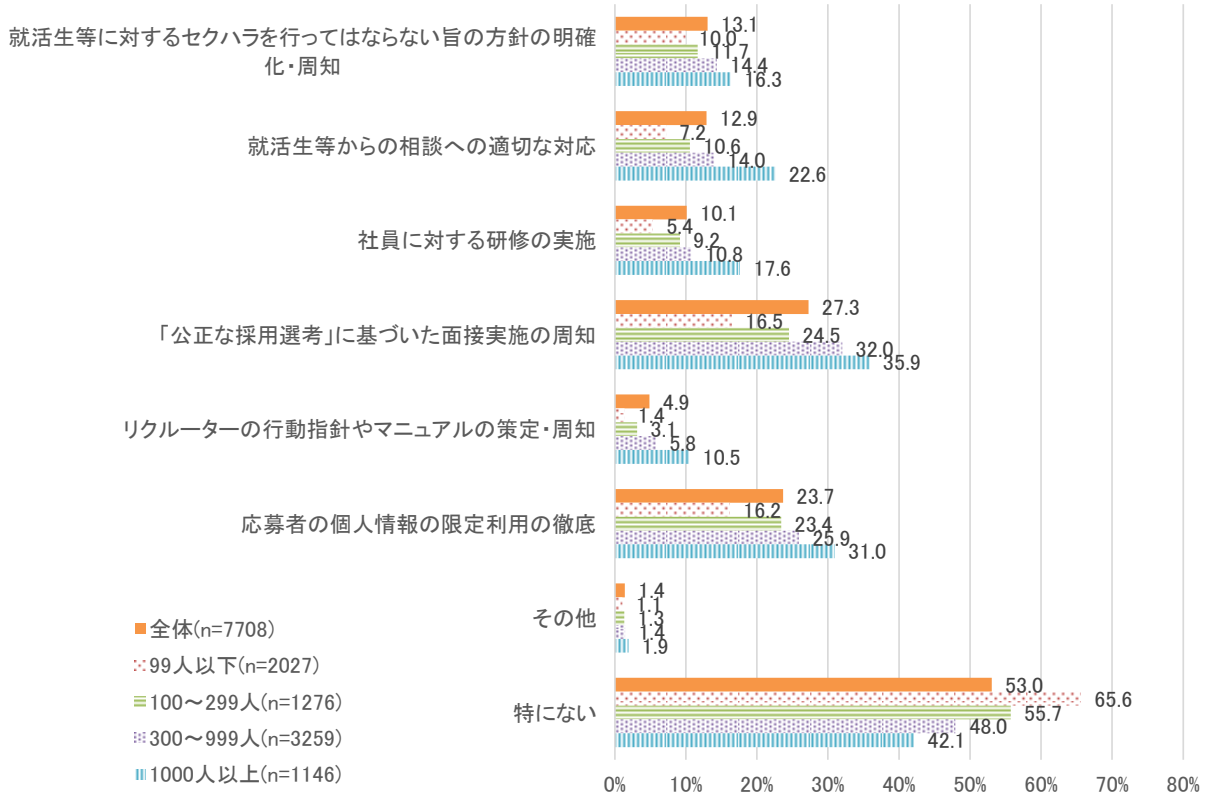
Q35. 就活生等に対するセクハラに関する取組として実施しているものがあればお答えください。(MA)

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」（53.0%）との回答が最も多く、次いで「「公正な採用選考」に基づいた面接実施の周知」（27.3%）、「応募者の個人情報の限定利用の徹底」（23.7%）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 85 就活等セクハラに関する取組（従業員規模別）



（対象：全企業（n=7,708））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

＜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」、「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、「特にない」の割合が低かった。一方、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」などでは他の業種より実施割合が低い項目が複数見られた。

図表 86 就活等セクハラに関する取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10ポイント 全体＋5ポイント 全体－10ポイント 全体－5ポイント	該当数	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	就活生等からの相談への適切な対応	社員に対する研修の実施	「公正な採用選考」の周知に基づいた面接実施の	リクルーターの行動指針やマニュアルの策定・周知	応募者の個人情報の限定利用の徹底	その他	特にない
全体	7713	13.1	12.9	10.1	27.2	4.9	23.7	1.4	53.0
建設業	673	14.6	13.5	9.2	27.6	5.2	22.9	0.9	51.6
製造業	1717	13.0	13.5	9.7	31.9	6.0	26.9	1.4	51.0
電気・ガス・熱供給・水道業	35	5.7	5.7	22.9	28.6	5.7	25.7	0.0	54.3
情報通信業	334	16.5	14.4	17.1	33.5	11.1	39.8	1.5	39.5
運輸業、郵便業	567	9.7	11.8	10.6	22.6	3.0	19.6	1.2	58.9
卸売業、小売業	1230	13.6	11.5	10.1	27.1	4.9	23.3	1.5	52.8
金融業、保険業	154	20.8	18.8	12.3	31.2	11.0	28.6	3.2	42.2
不動産業、物品賃貸業	100	14.0	19.0	14.0	33.0	7.0	32.0	0.0	53.0
学術研究、専門・技術サービス業	147	19.7	13.6	9.5	25.2	5.4	26.5	2.7	50.3
宿泊業、飲食サービス業	235	14.0	14.0	11.5	21.7	3.4	18.3	2.6	50.6
生活関連サービス業、娯楽業	123	14.6	7.3	9.8	21.1	6.5	22.0	1.6	59.3
教育、学習支援業	287	11.1	17.4	6.6	22.3	1.7	19.2	2.4	56.1
医療、福祉	1084	12.5	13.2	8.3	23.0	2.4	20.7	0.7	58.1
複合サービス事業	107	10.3	15.0	12.1	37.4	4.7	16.8	0.9	43.9
その他サービス業	718	11.0	9.5	9.9	24.7	3.3	19.9	1.8	56.3
その他	202	11.4	13.4	12.4	29.2	7.4	24.3	1.0	53.5

（対象：全企業（n=7,713）、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

(8) 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

Q36. 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)

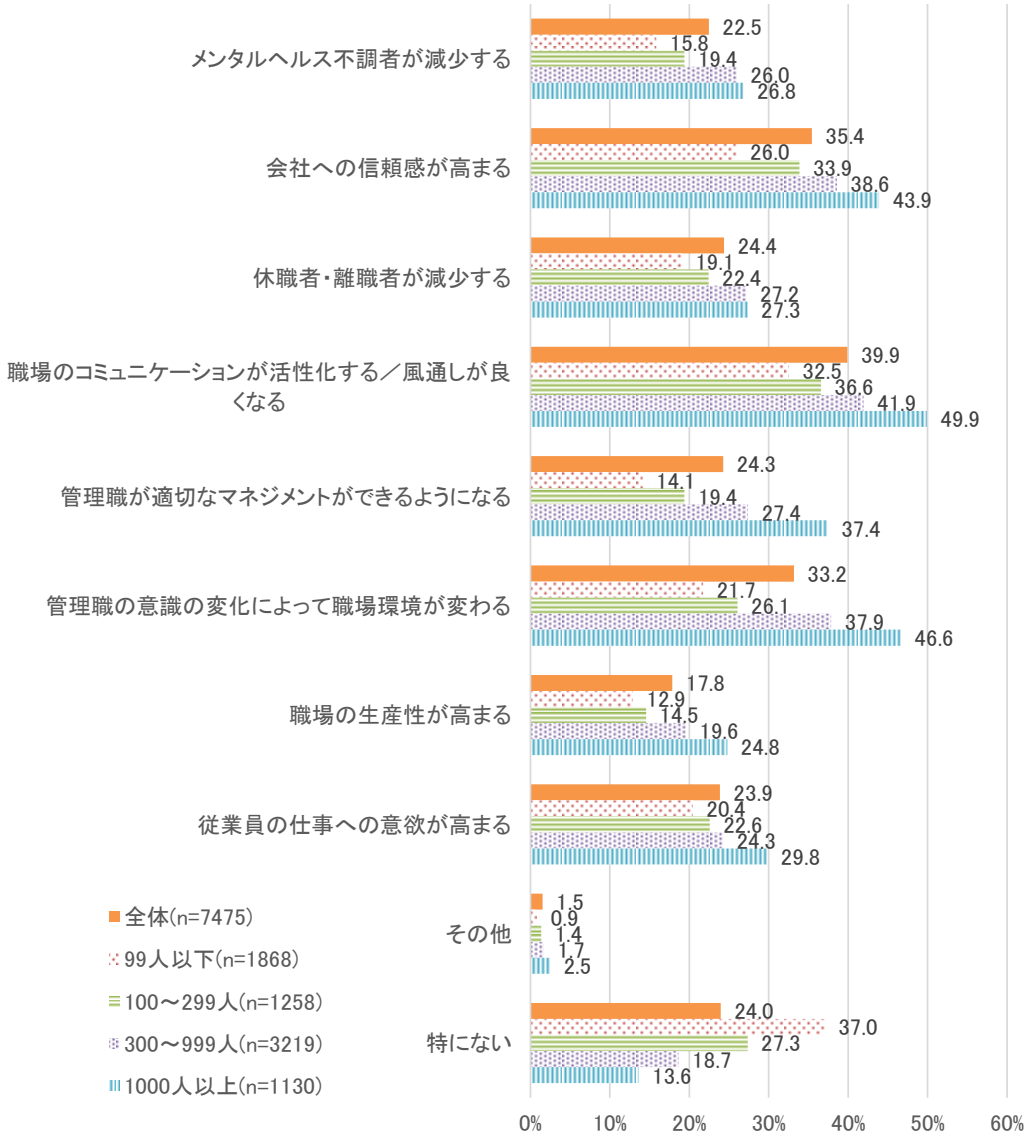
ハラスメント予防・解決のための取組を進めたことによる、予防・解決以外の効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する/風通しが良くなる」（39.9%）の割合が最も高く、「会社への信頼感が高まる」（35.4%）、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」（33.2%）が続いた。なお、「特にない」の回答も 24.0%あった。

＜従業員規模別＞

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど、すべての項目において副次的効果を感じた企業の割合が高く、「特にない」と回答した企業の割合が低くなっている。

なお、「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」、については従業員規模による差が大きかった。

図表 87 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果（従業員規模別）



（対象：回答企業のうち、1 つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（n=7,475））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

(9) 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

Q37. 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ください。（MA）

ハラスメント予防・解決の取組の実施有無別にみると、取組を実施している企業では、ハラスメントの取組を進める上での課題として、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（59.6%）が最も高く、次いで「管理職の意識が低い/理解不足」と「発生状況を把握することが困難」（23.8%）が高い。

取組を実施していない企業においては、「特にない」(42.6%)が最も高く、次いで「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（31.2%）が続いた。

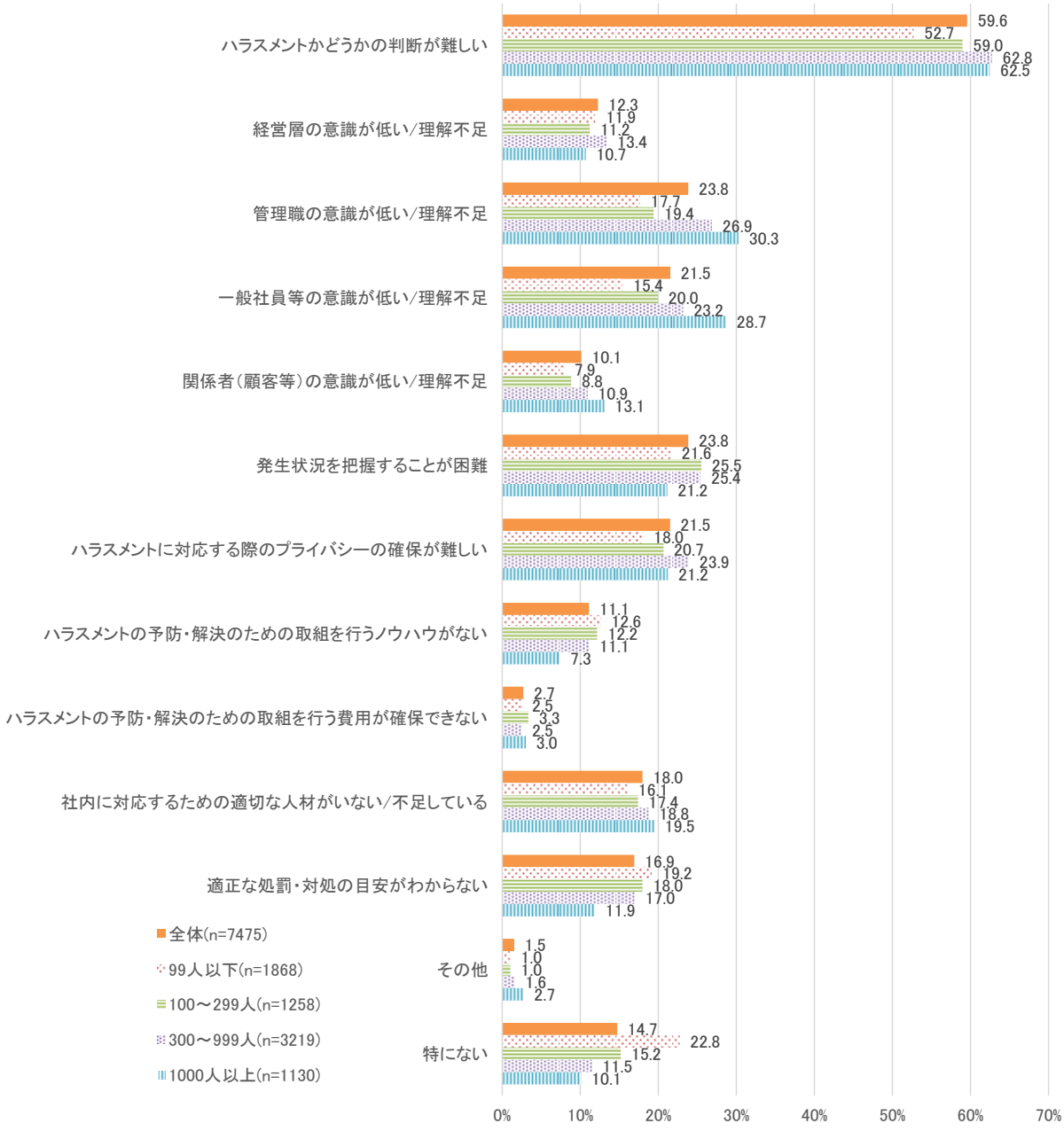
＜従業員規模別＞

取組を進める上での課題について、取組を実施している企業の従業員規模別にみると、1,000人以上の企業では、「管理職の意識が低い/理解不足」（30.3%）、「一般社員等の意識が低い/理解不足」(28.7%)、「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」（13.1%）、「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」（19.5%）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(それぞれ、17.7%、15.4%、7.9%、16.1%)。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」(11.9%)、「特にない」(10.1%)、「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」(7.3%)と回答した割合が、他の従業員規模の企業より低い。

また、取組を実施していない企業の従業員規模別にみると、「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うノウハウがない」を除いた各項目で 100～299 人の企業の割合が最も高かった。なお、「特にない」に関しては、企業規模が小さいほど割合が高くなっている。

※取組を実施していない企業のうち 1,000 人以上の企業は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

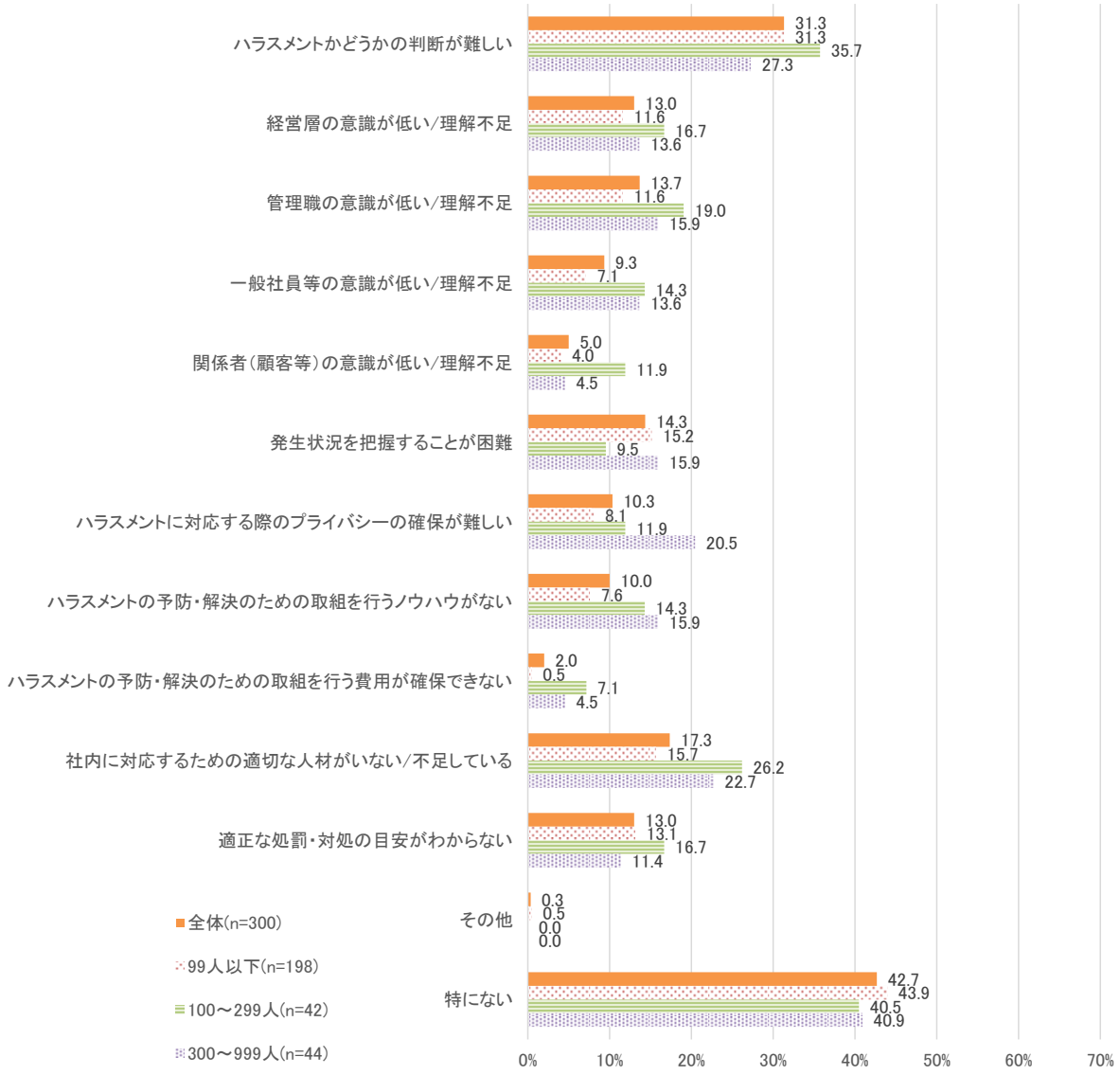
図表 88 ハラスメント予防・解決の取組を実施している企業における取組を進める上での課題（従業員規模別）



（対象：回答企業のうち、1 つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（n=7,475））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

図表 89 ハラスメント予防・解決の取組を実施していない企業における取組を進める上での課題（従業員規模別）



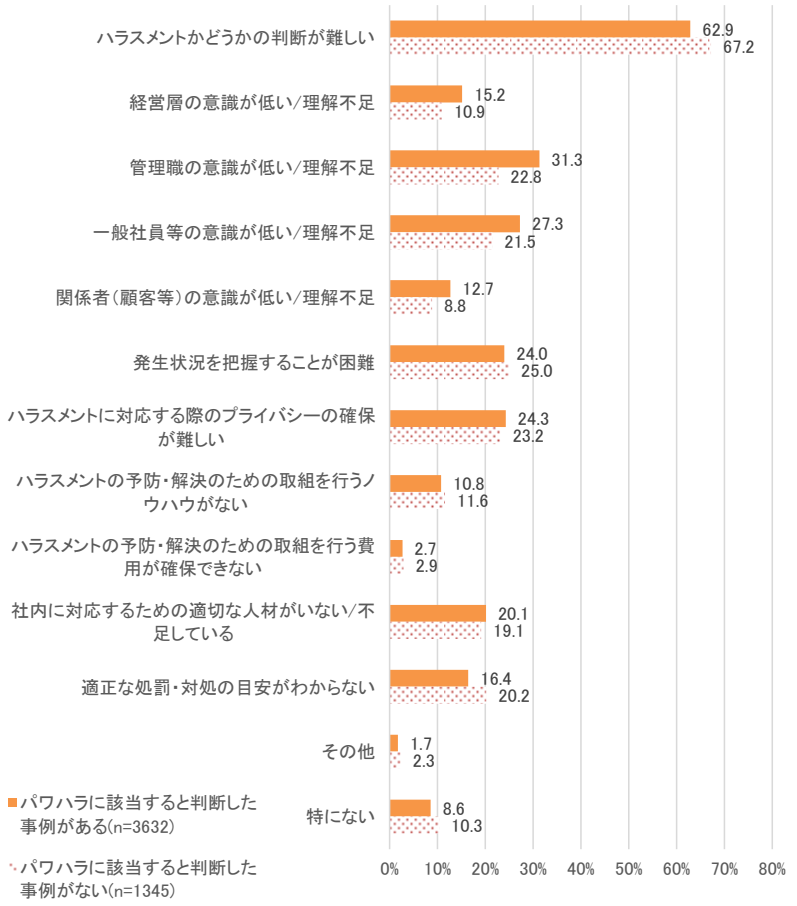
（対象：回答企業のうち全くハラスメント予防・解決の取組を実施していないと回答した企業（n=300））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

＜ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別（パワハラ）＞

取組を進める上での課題をパワハラに該当すると判断した事例の有無別にみると、事例がない企業について、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(67.2%)、「発生状況を把握することが困難」（25.0%）、「適正な処罰・対処の目安がわからない」（20.2%）といった、実際にパワハラに対応する際のオペレーションに関する項目において、事例がある企業の割合よりも高くなっている。

図表 90 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
（パワハラに該当すると判断した事例の有無別）

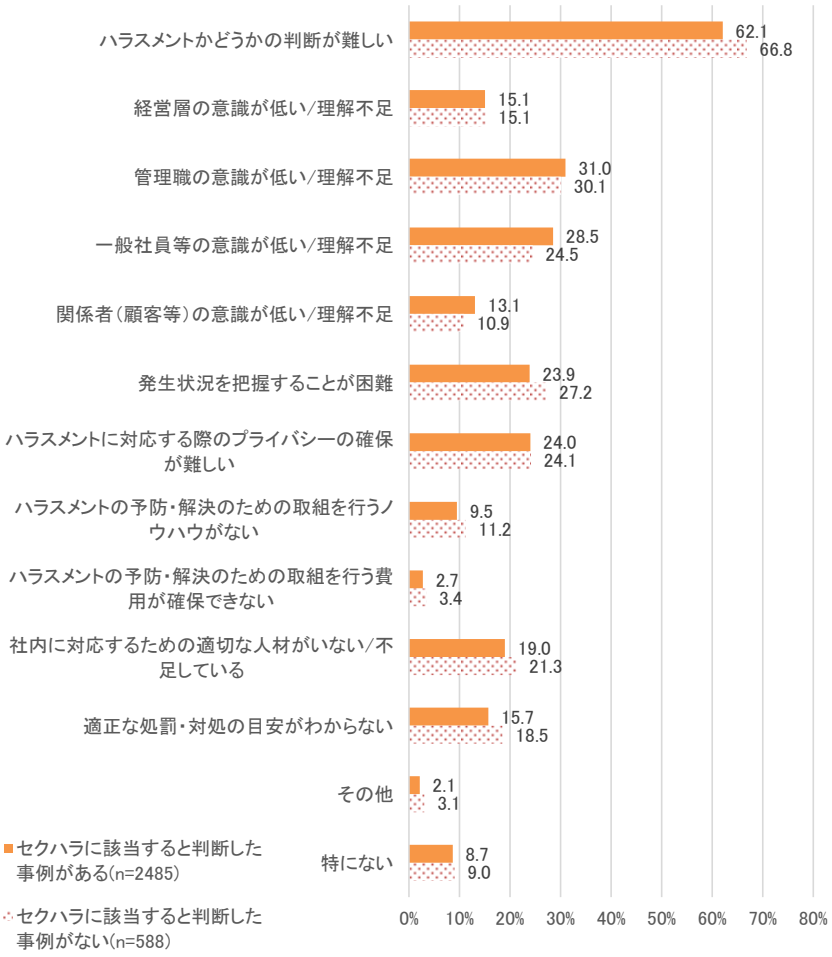


（対象：パワハラに関する相談があった企業(n=4,977)）

＜ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別（セクハラ）＞

取組を進める上での課題をセクハラに該当すると判断した事例の有無別にみると、パワハラと同様に、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（66.8%）、「発生状況を把握することが困難」（27.2%）、「適正な処罰・対処の目安がわからない」(18.5%)に加え、「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」(21.3%)の項目において、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている。

図表 91 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
（セクハラに該当すると判断した事例の有無別）

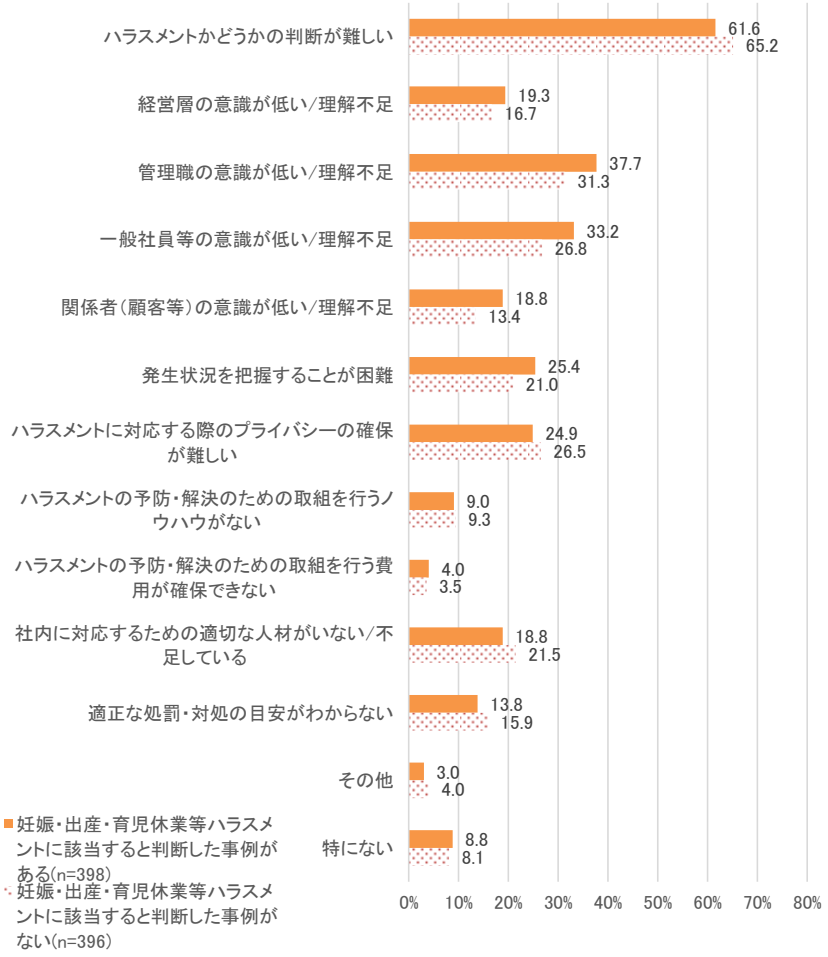


（対象：セクハラに関する相談があった企業(n=3,073)）

＜ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別（妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）＞

取組を進める上での課題を妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別にみると、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（65.2%）、「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」(26.5%)、「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」(21.5%)といった、他のハラスメントにも共通する項目の他に、「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」(9.3%)においても、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている。

図表 92 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
（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例の有無別）

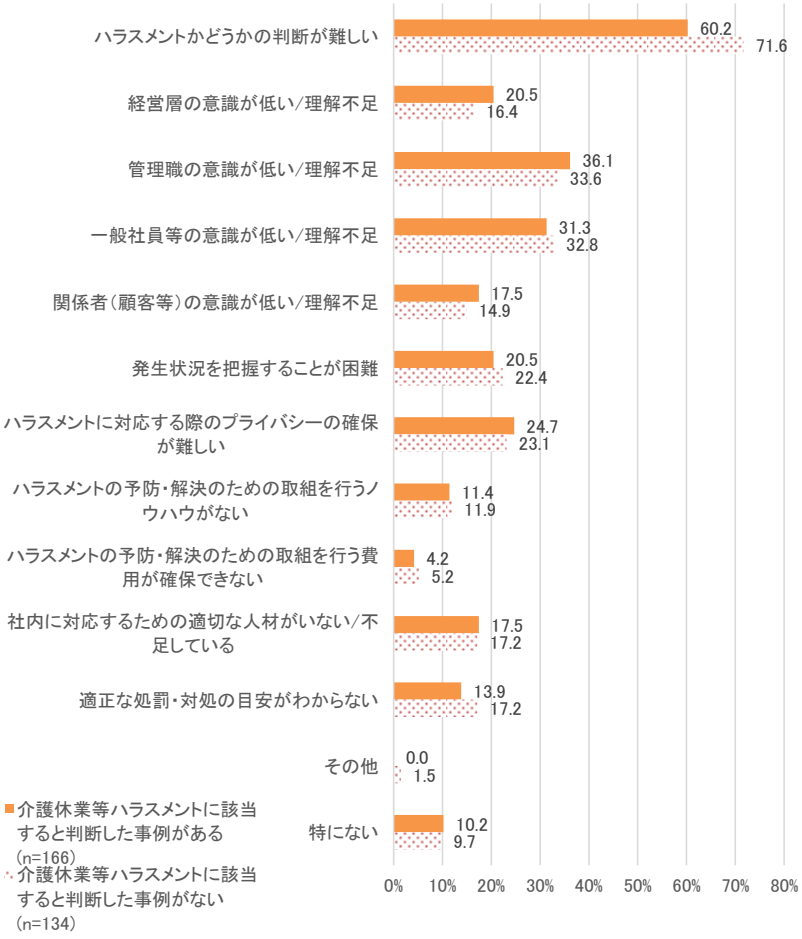


（対象：妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=794)）

＜ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別（介護休業等ハラスメント）＞

取組を進める上での課題を介護休業等ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別にみると、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(71.6%)、「発生状況を把握することが困難」(22.4%)、「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」(11.9%)、「適正な処罰・対処の目安が分からない」(17.2%)の他に、「一般社員の意識が低い/理解不足」(32.8%)についても、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなっている。

図表 93 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
（介護休業等ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別）



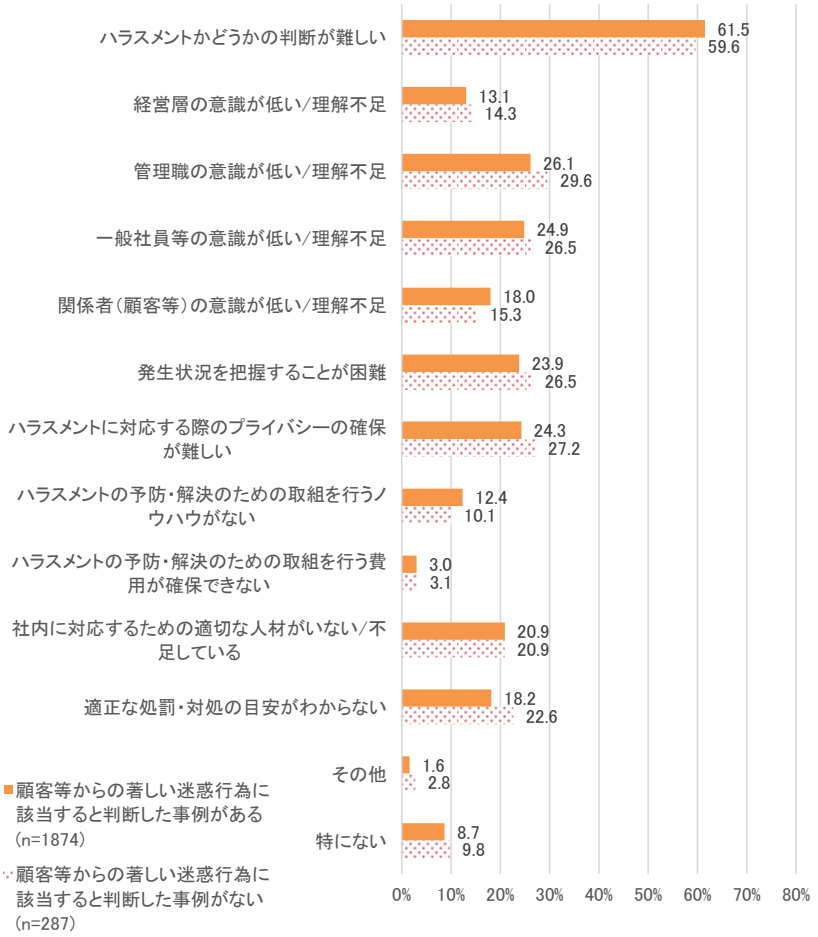
（対象：介護休業等ハラスメントに関する相談があった企業(n=300)）

＜ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

取組を進める上での課題を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有無別にみると、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)、「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」(15.3%)、「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」（10.1%）以外の項目については、事例がない企業の方が、事例がある企業の回答割合よりも高くなっている。

特に、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)については、他のハラスメントでは、該当事例がない企業の回答割合が高かったが、顧客等からの著しい迷惑行為においては、該当事例がある企業の割合が高い。

図表 94 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
（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有無別）

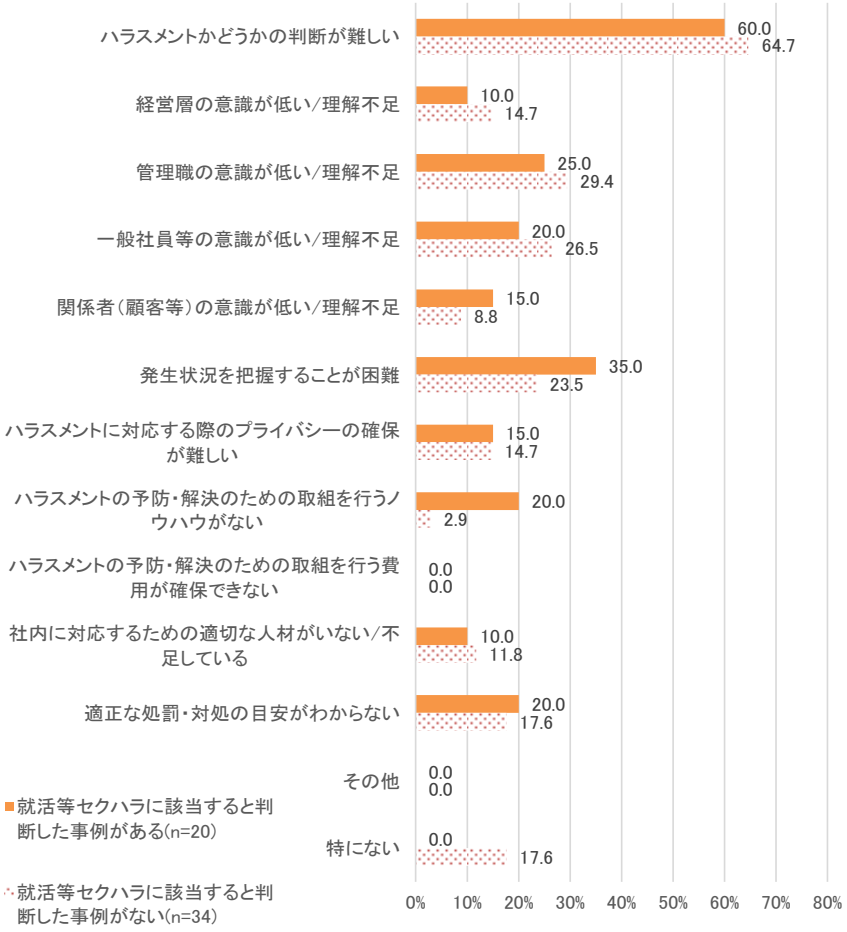


（対象： 顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があった企業(n=2,161)）

＜ハラスメントに該当すると判断した事例の有無別（就活等セクハラ）＞

取組を進める上での課題を就活等セクハラに該当すると判断した事例の有無別にみると、該当事例がある企業において、「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」(15.0%)、「発生状況を把握することが困難」(35.0%)、「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」(20.0%)、「適正な処罰・対処の目安が分からない」(20.0%)についても、事例がない企業の方が、事例がある企業の割合よりも高くなった。

図表 95 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
（就活等セクハラに該当すると判断した事例の有無別）



（対象：就活等セクハラに関する相談があった企業(n=54)）

(10) 今後必要なハラスメント予防・解決のための取組

Q38. 今後どのようなハラスメント対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（当てはまるもの全て）

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

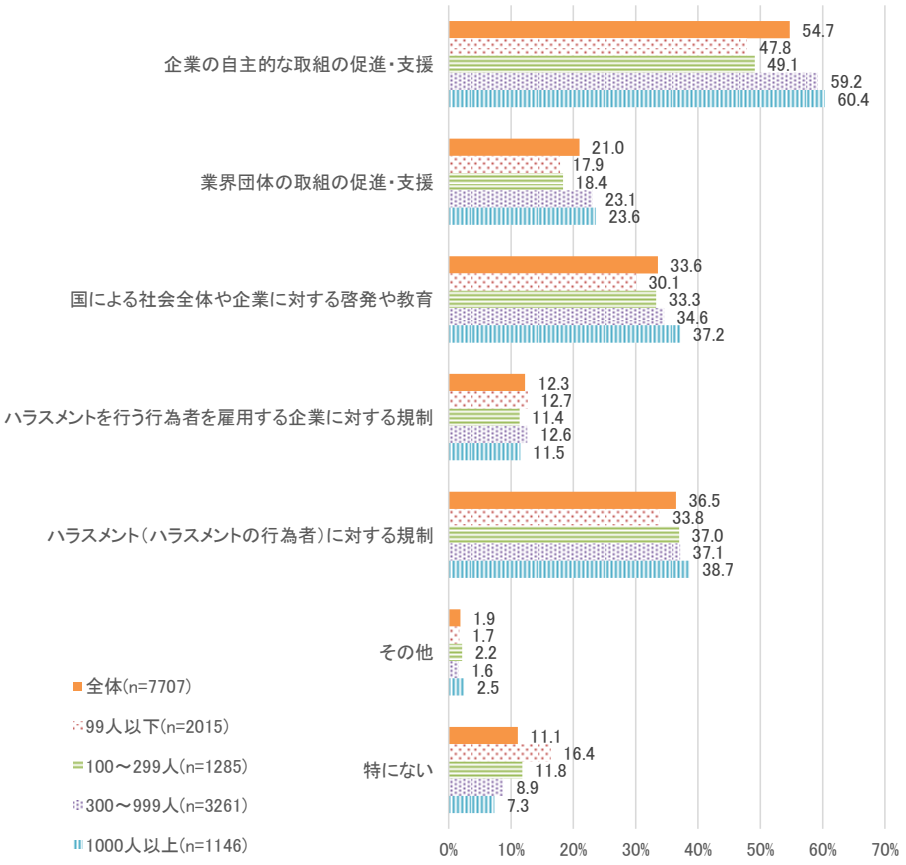
＜従業員規模別＞

今後必要な取組について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「特にない」と回答した企業の割合が低くなり、その他の項目の割合が大きくなっている。

また、1,000 人以上の企業では、「企業の自主的な取組の促進・支援」(60.4%)、「業界団体の取組の促進・支援」(23.6%)、「国による社会全体や企業に対する啓発や教育」(37.2%)、「ハラスメント

（ハラスメントの行為者）に対する規制」(38.7%)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。

図表 96 今後必要なハラスメント対策（従業員規模別）



（対象：全企業（n=7,707））

※従業員規模が「分からない」と回答した企業を除く

2.3　労働者等調査（一般サンプル）結果詳細

2.3.1 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:　2024 年1月 11 日～1月 29 日
- 調査対象:　全国の企業・団体に勤務する 20～64 歳の男女労働者（経営者（自営業を含む）、役員、公務員を除く）
- サンプル数:　8,000 名（※[1]）
- 調査項目:　アンケート調査票は「5. 調査票」を参照（※[2]）

※[1]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

※[2]対象者における回答の際は、「5. 調査票」と同様の質問を回答画面に表示し、回答者に入力してもらうことで回答を収集した。

図表 97 労働者等調査の割付

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

【参考】令和2年度実態調査（労働者等調査）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:　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 98 労働者等調査の割付（令和2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	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

令和2年度実態調査の結果詳細は、下記を参照のこと。

〇職場のハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）：

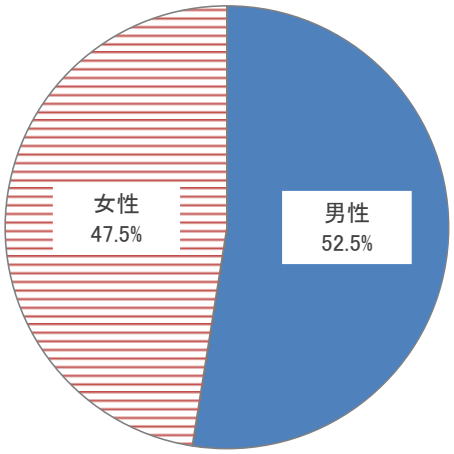
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000783140.pdf

〇職場のハラスメントに関する実態調査報告書：

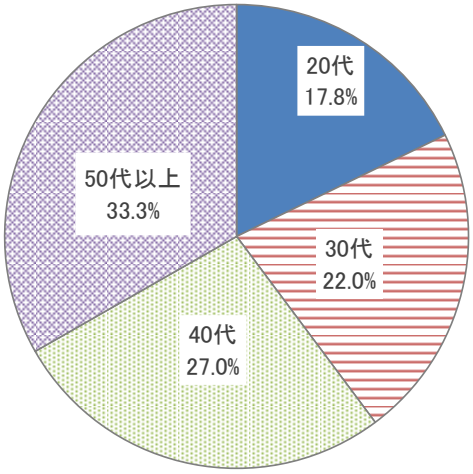
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf

2.3.2 回答者属性

図表 99 回答者の性別

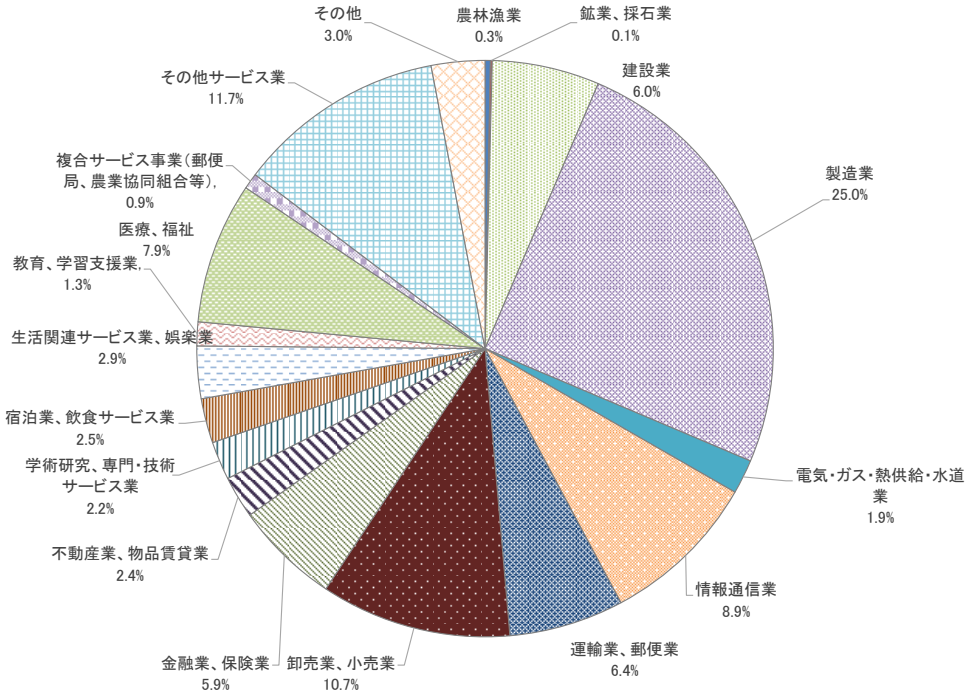


図表 100 回答者の年代



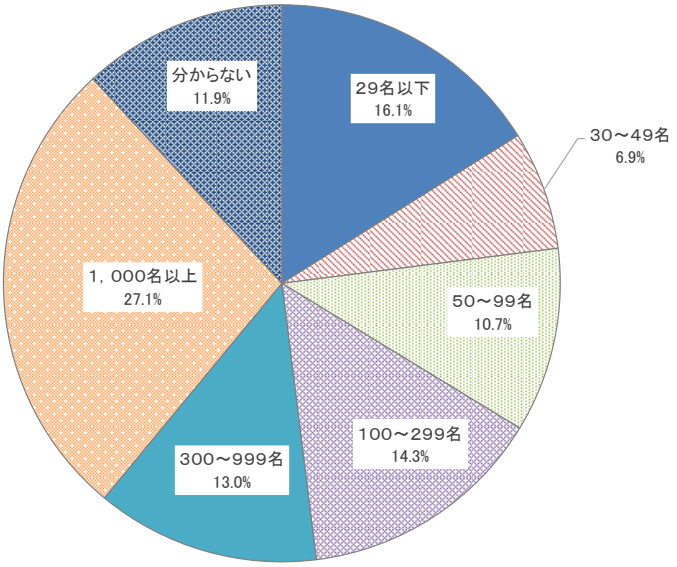
（対象：全回答者（n=8,000））

図表 101 回答者の勤務先の業種



（対象：全回答者（n=8,000））

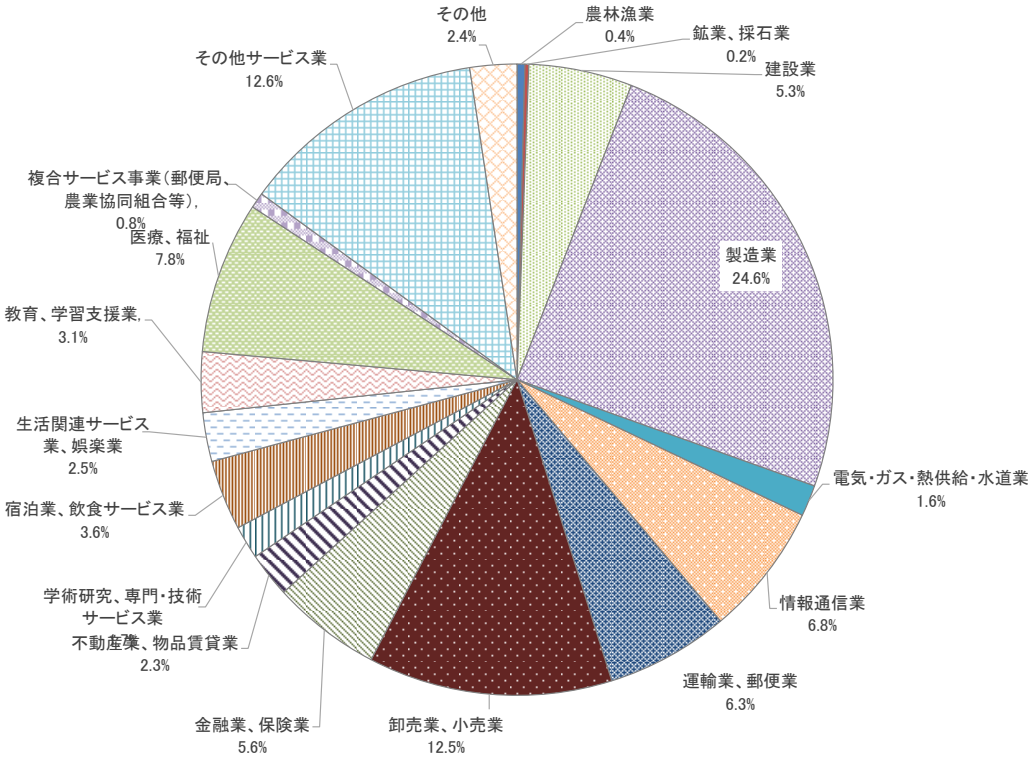
図表 102 回答者の勤務先の従業員規模



（対象：全回答者（n=8,000））

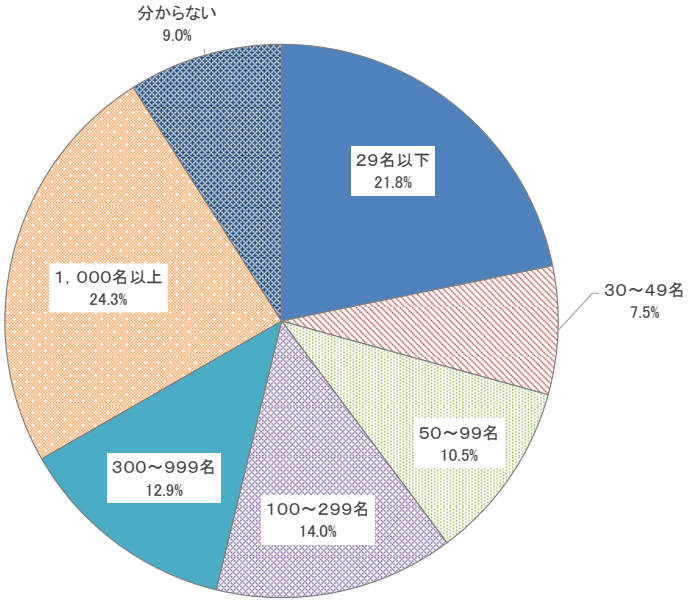
【参考】令和 2 年度実態調査の回答者属性

図表 103 令和 2 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=8,000））

図表 104 令和 2 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=8,000））

2.3.3 調査結果

(1) 過去3年間にハラスメントを受けた経験

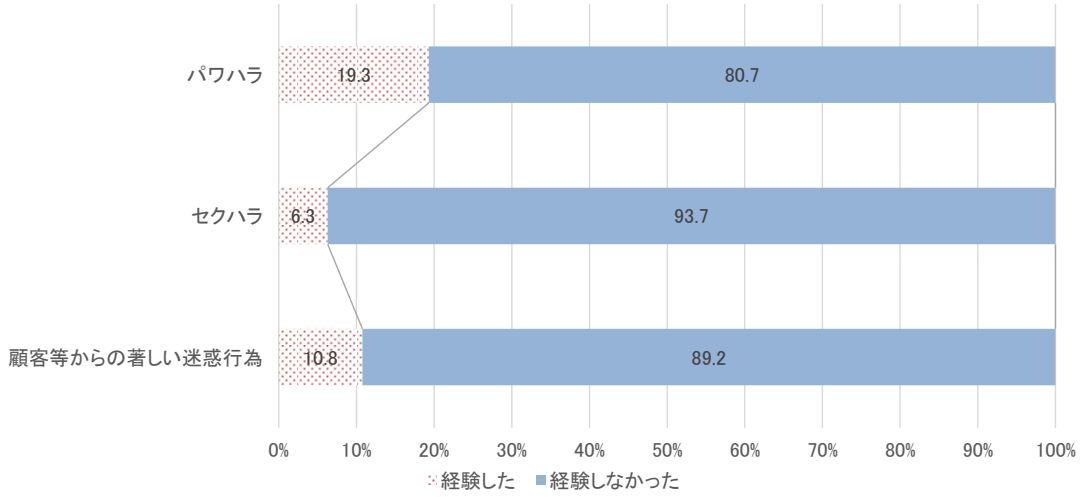
Q11,26,41. あなたは過去3年間に勤務する（していた）職場でハラスメントを受けたことがありますか。（SA）
Q12,27,42. あなたが過去3年間に経験したハラスメントの頻度をお教えください。（SA）

＜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は、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の中ではパワハラ（19.3%）が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為（10.8%）、セクハラ（6.3%）であった。

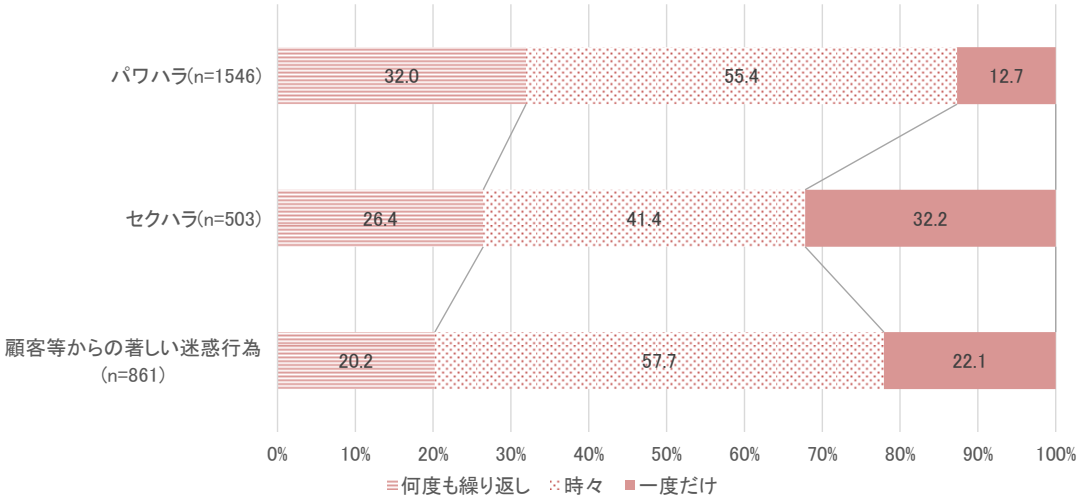
また、頻度については、いずれのハラスメントも「時々」という回答が最も多く、「何度も繰り返し」という回答の割合はパワハラ(32.0%)が最も高かった。

図表 105 ハラスメントを受けた経験



（対象：全回答者（n=8,000））

図表 106 ハラスメントを受けた頻度



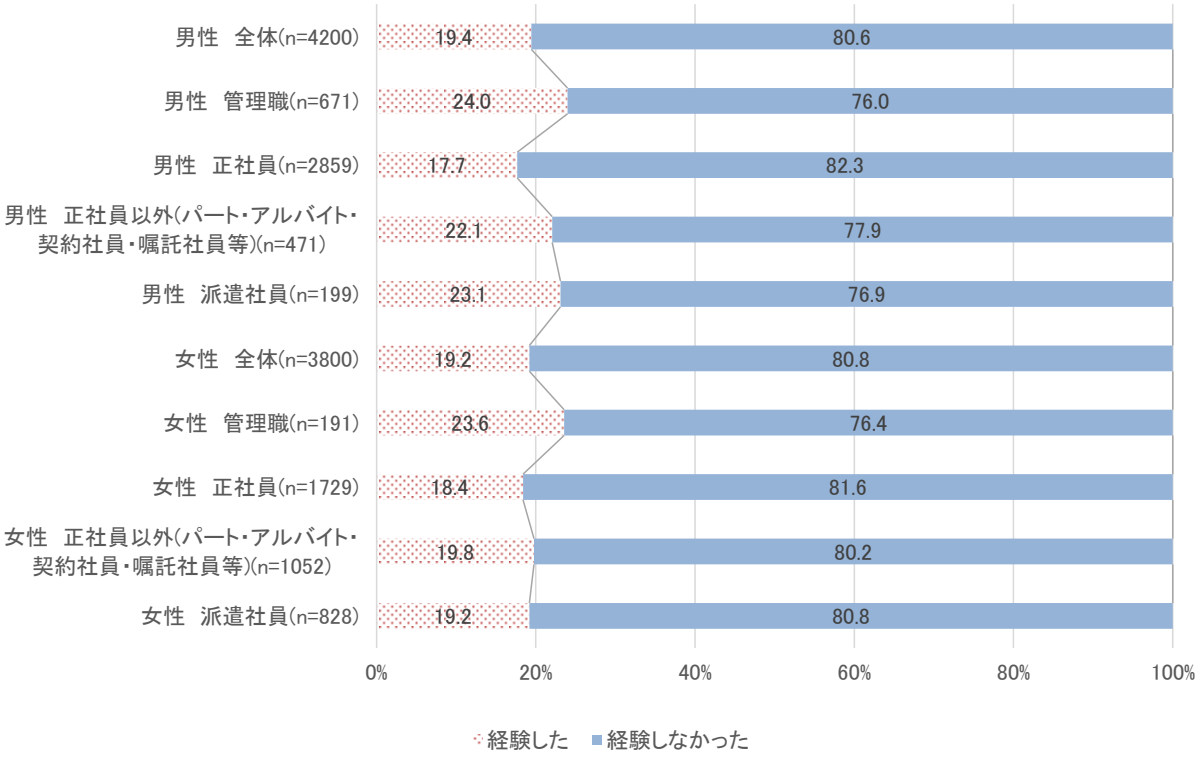
（対象：ハラスメントを受けたと回答した者　パワハラ：n=1,546、セクハラ：n=503、顧客等からの著しい迷惑行為：n=861）

＜男女・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（19.4%）と女性（19.2%）での大きな違いはなかった。

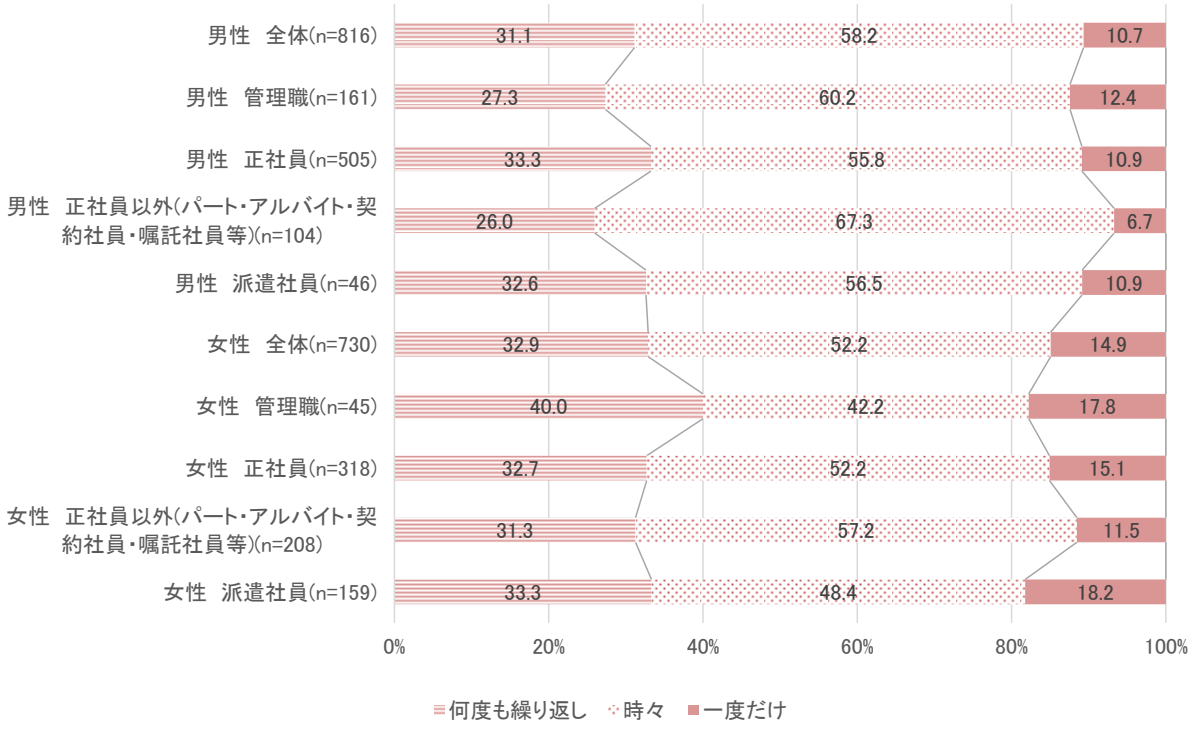
男女・雇用形態別でみると、「男性 管理職」（24.0%）が最も高く、次に「女性 管理職」（23.6%）が高かったが、男女別と同様に、雇用形態間での大きな違いはなかった。

図表 107 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））

図表 108 パワハラを受けた頻度（男女・雇用形態別）



（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

＜男女・雇用形態別（セクハラ）＞

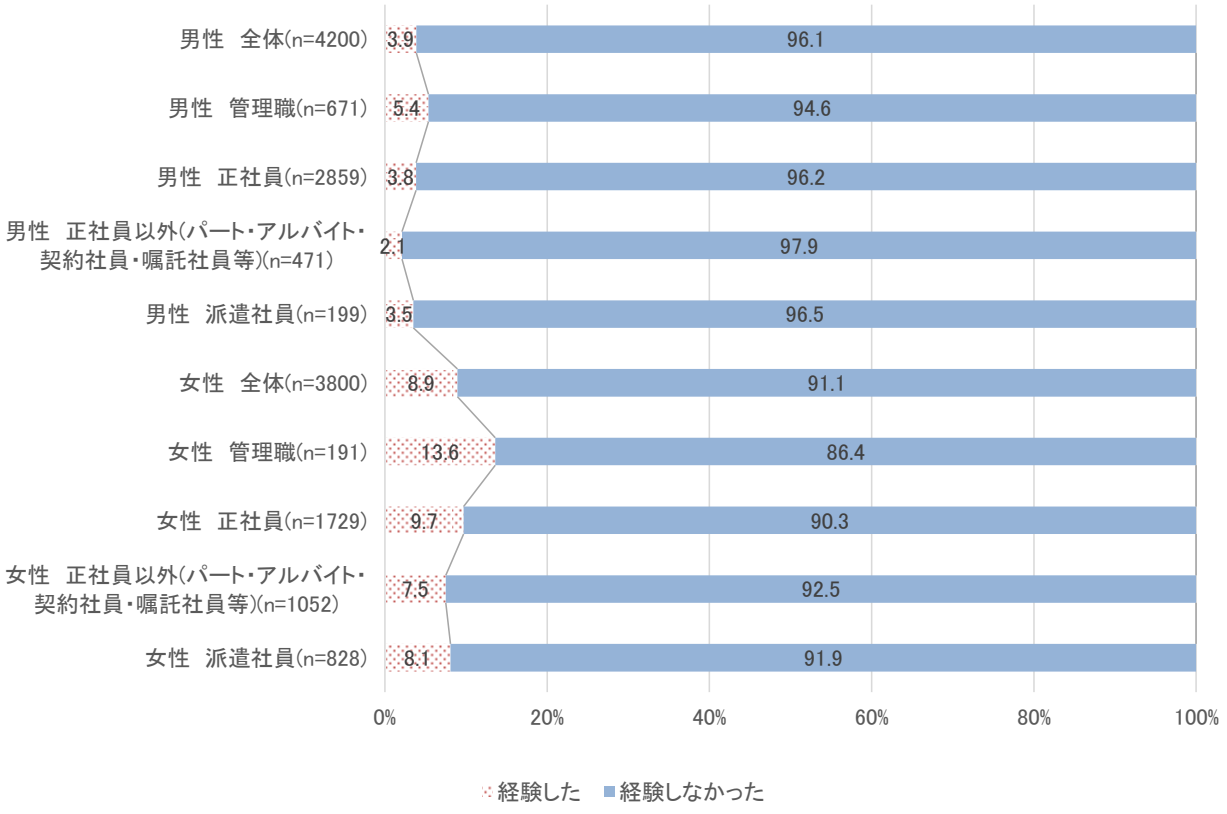
過去 3 年間にセクハラを一度以上経験した割合を男女別にみると、女性（8.9%）の方が男性（3.9%）よりも高い。

男女・雇用形態別でみると、「女性 正社員」（9.7%）が最も高く、次いで「女性 正社員以外」（7.5%）となった。

また、頻度については男女・雇用形態間のばらつきが大きいが、セクハラ経験者が多いと繰り返し経験している人の割合も多い傾向にある。

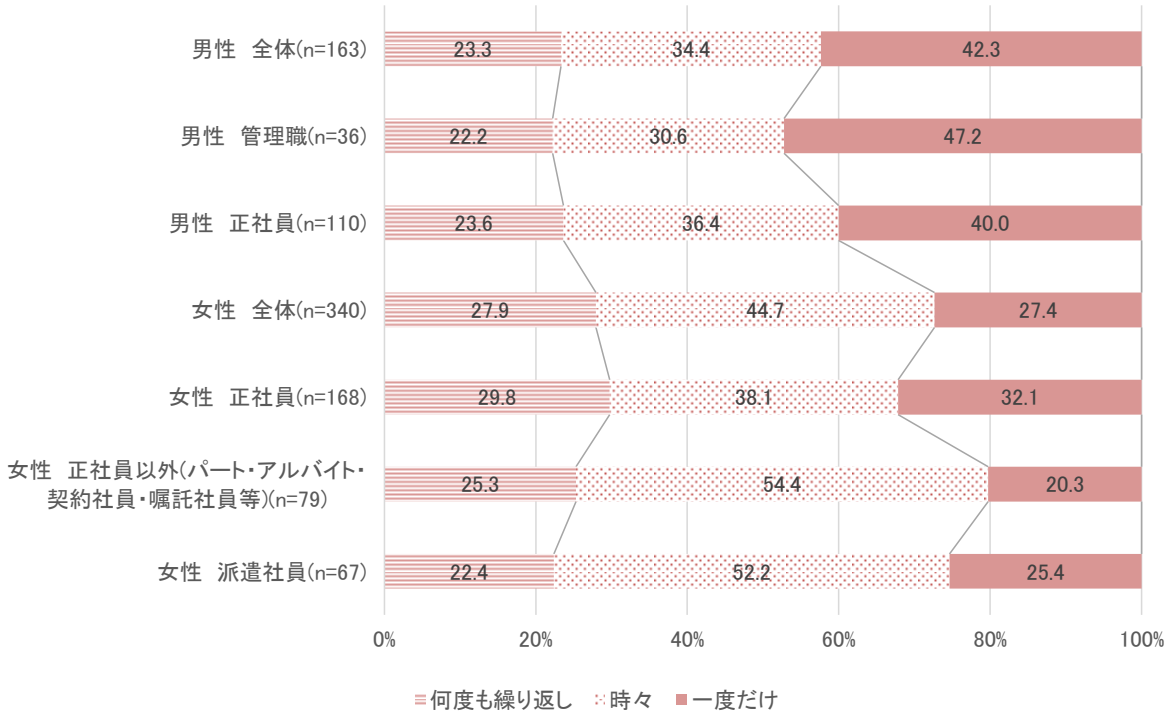
※セクハラを受けた頻度については、「男性 正社員以外」、「男性 派遣社員」、「女性 管理職」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 109 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））

図表 110 セクハラを受けた頻度（男女・雇用形態別）



（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)）

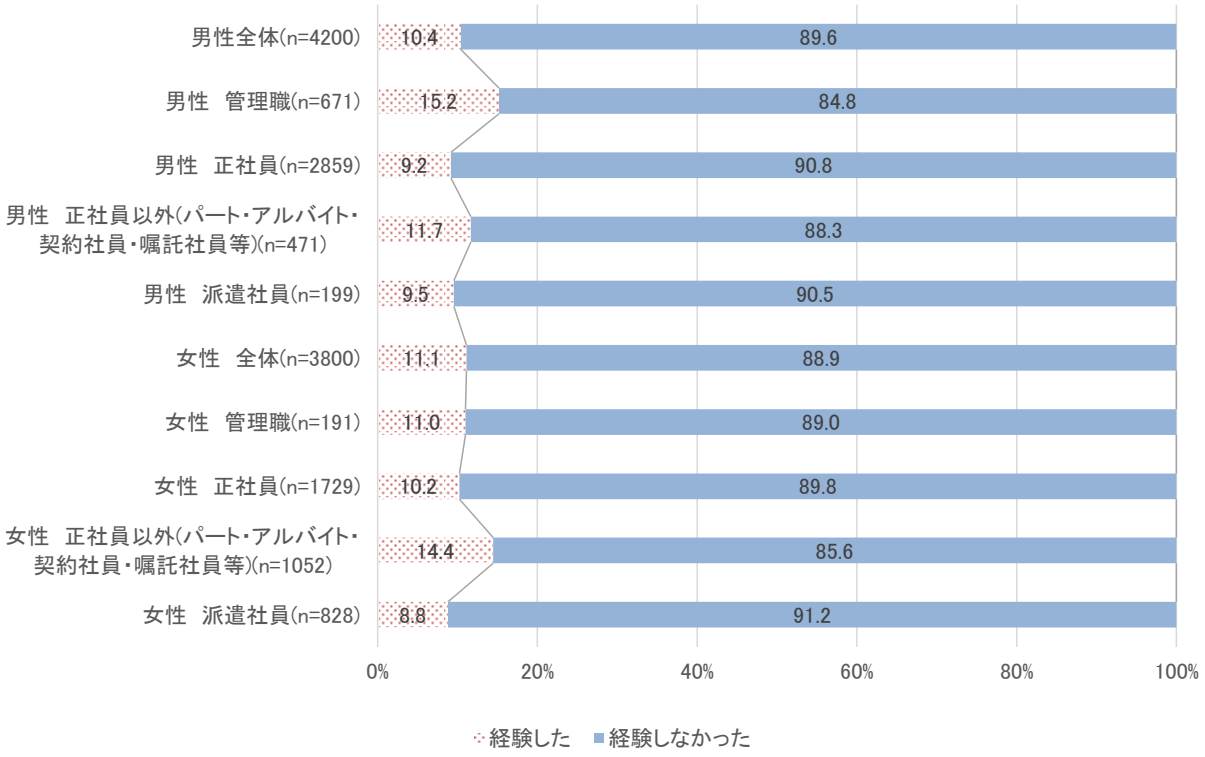
＜男女・雇用形態別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した割合を男女別にみると、男性（10.4%）と女性（11.1%）とで大きな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」（15.2%）、「女性 正社員以外(パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員等)」（14.4%）となった。

頻度については、男性の管理職において「何度も繰り返し」という回答割合が他の雇用形態よりも高くなっている(27.5%)。

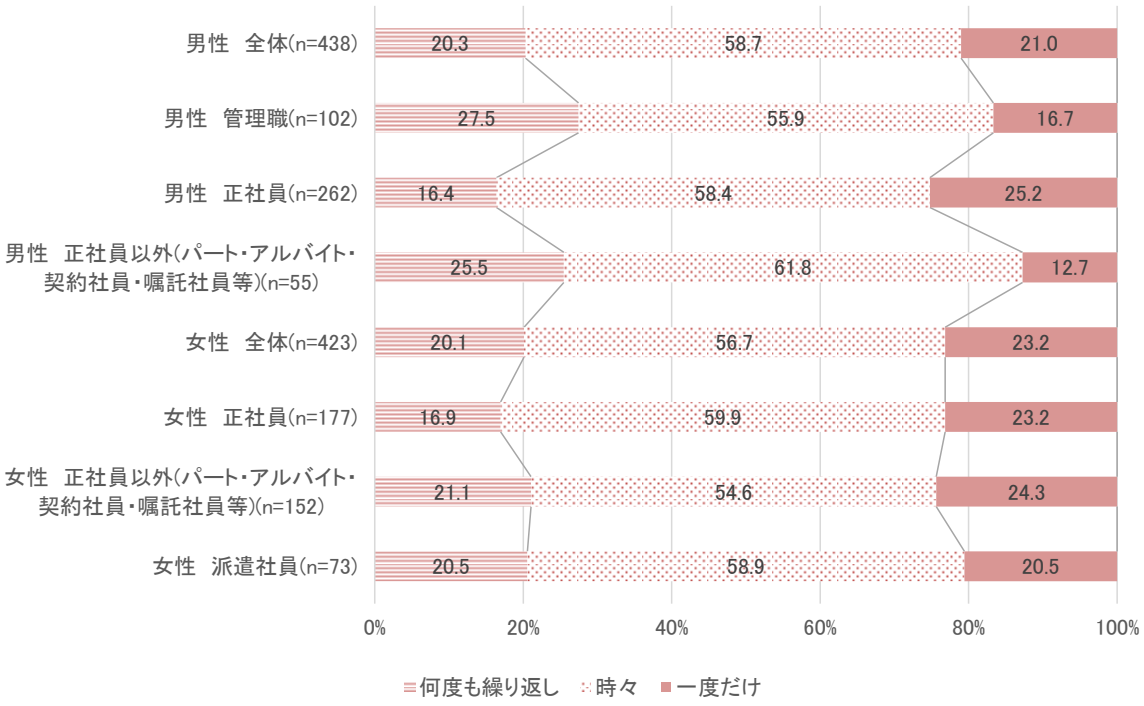
※顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度については、「男性 派遣社員」「女性 管理職」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 111 顧客等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））

図表 112 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度（男女・雇用形態別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

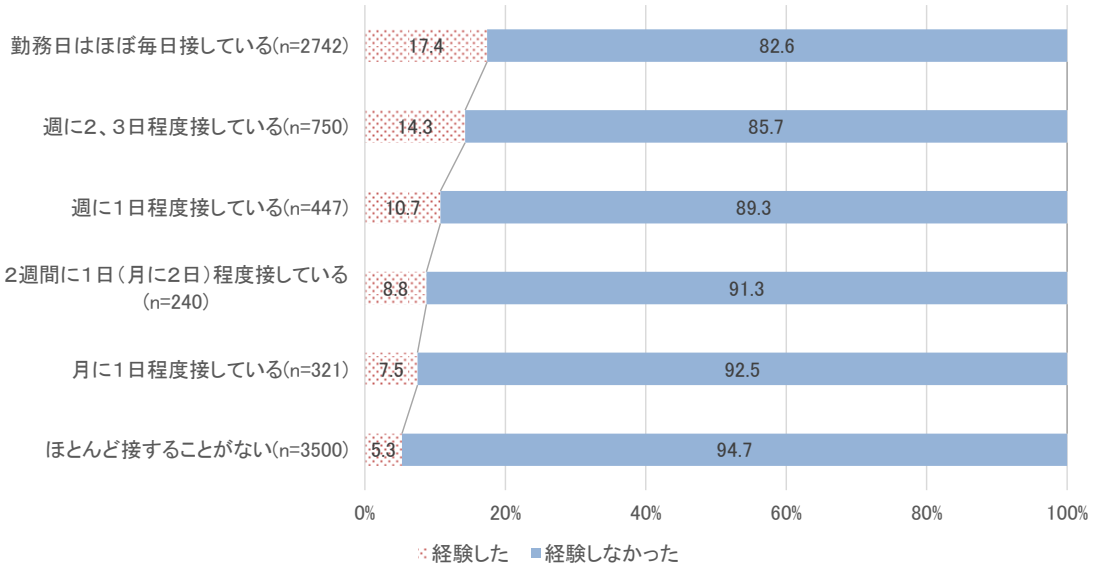
＜接客頻度別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

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、接客頻度が高いほど、経験した割合が高い結果となった。

また、頻度については、いずれの接客頻度においても「時々」の割合が最も高かったが、週に 1 日以上接している者では、接客頻度が少なくなるほど「何度も繰り返し」の割合が大きくなっている。

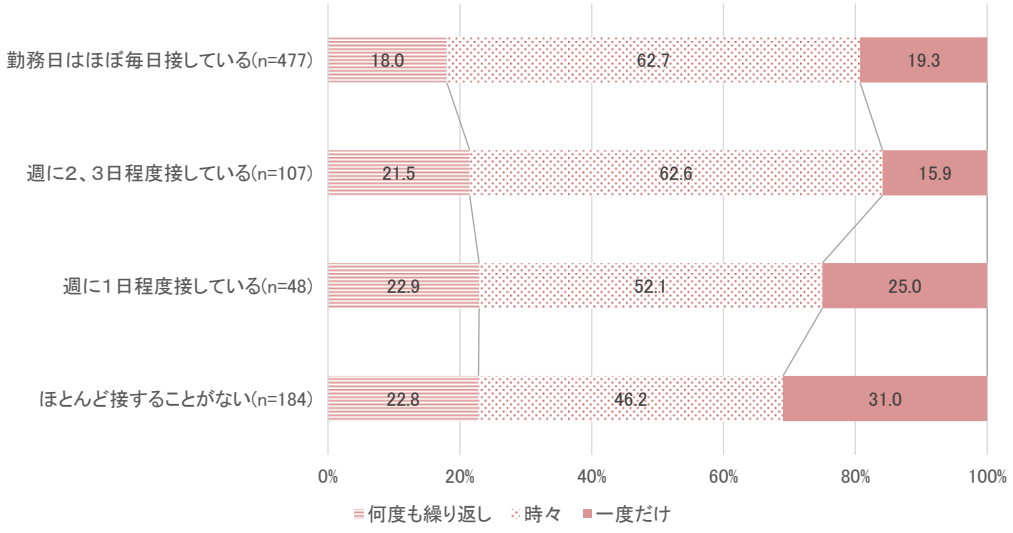
※顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度については、「2 週間に 1 日（月に 2 日）程度接している」、「月に 1 日程度接している」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 113 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（接客頻度別）



（対象：全回答者（n=8,000））

図表 114 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度（接客頻度別）



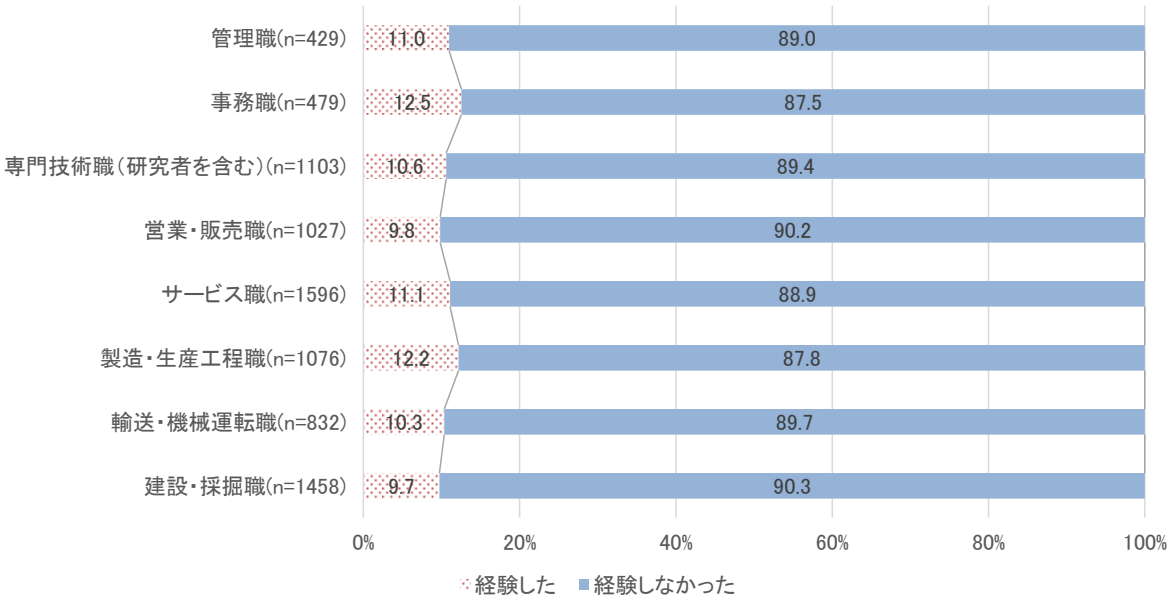
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

＜職種別（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職種別でみると、職種間での大きな違いは見られなかった。

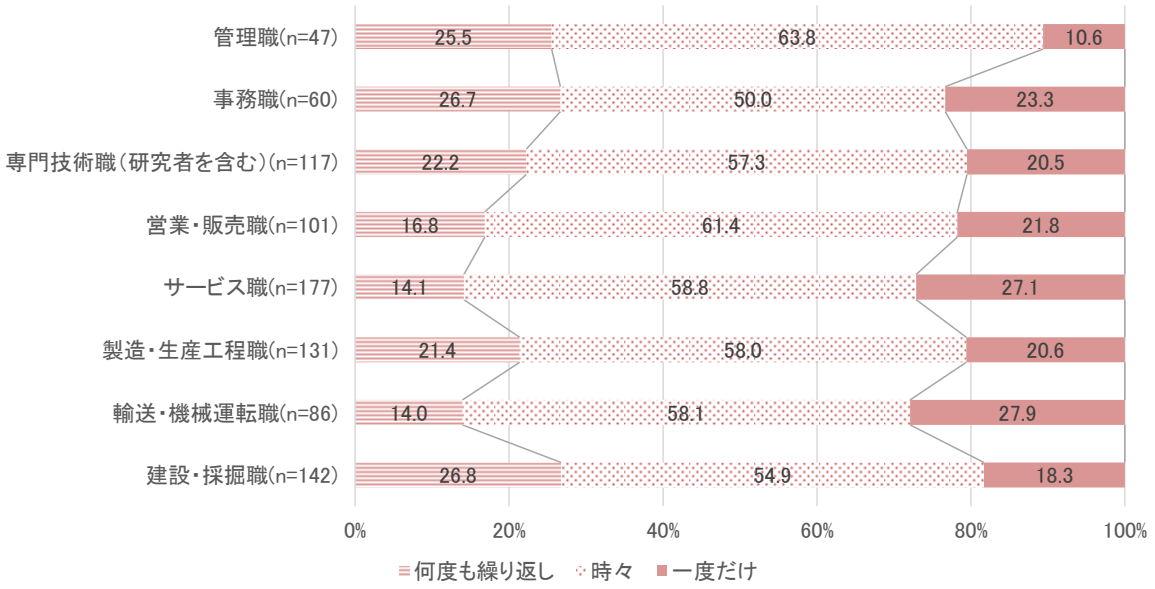
ただし、頻度については職種ごとにばらつきが大きく、何度も繰り返し経験した割合については、「建設・採掘職」(26.8%)が最も高く、次いで事務職(26.7%)となった。

図表 115 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（職種別）



（対象：全回答者（n=8,000））

図表 116 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度（職種別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

＜業種別、従業員規模別（パワハラ）＞

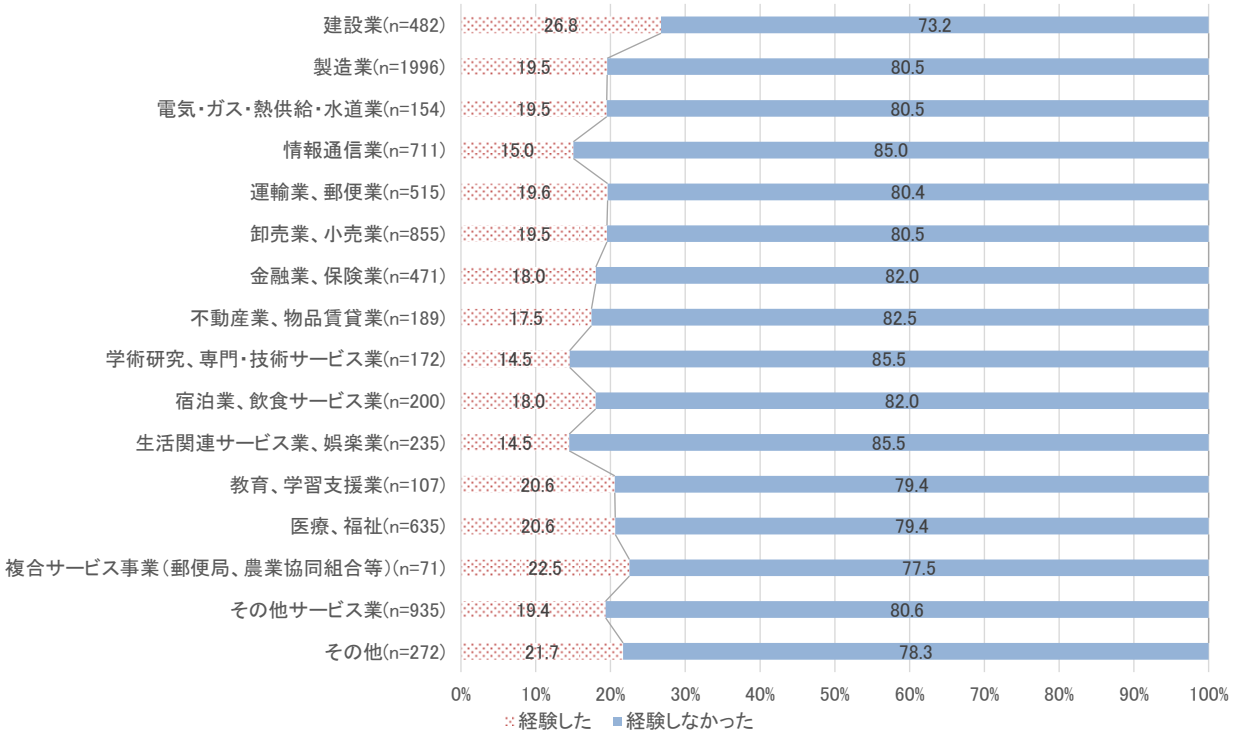
パワハラを受けた経験を業種別にみると、「建設業」（26.8%）が最も高く、「複合サービス事業」（22.5%）、「教育、学習支援業」(20.6%)、「医療、福祉」（20.6%）が続いた。

また、経験頻度については、いずれの業種においても「時々」の割合が最も大きく、次いで、「何度も繰り返し」、「時々」の順になっている。

※パワハラを受けた頻度については、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

なお、パワハラを受けた経験を従業員規模別でみると、従業員規模間での大きな違いは見られなかった。

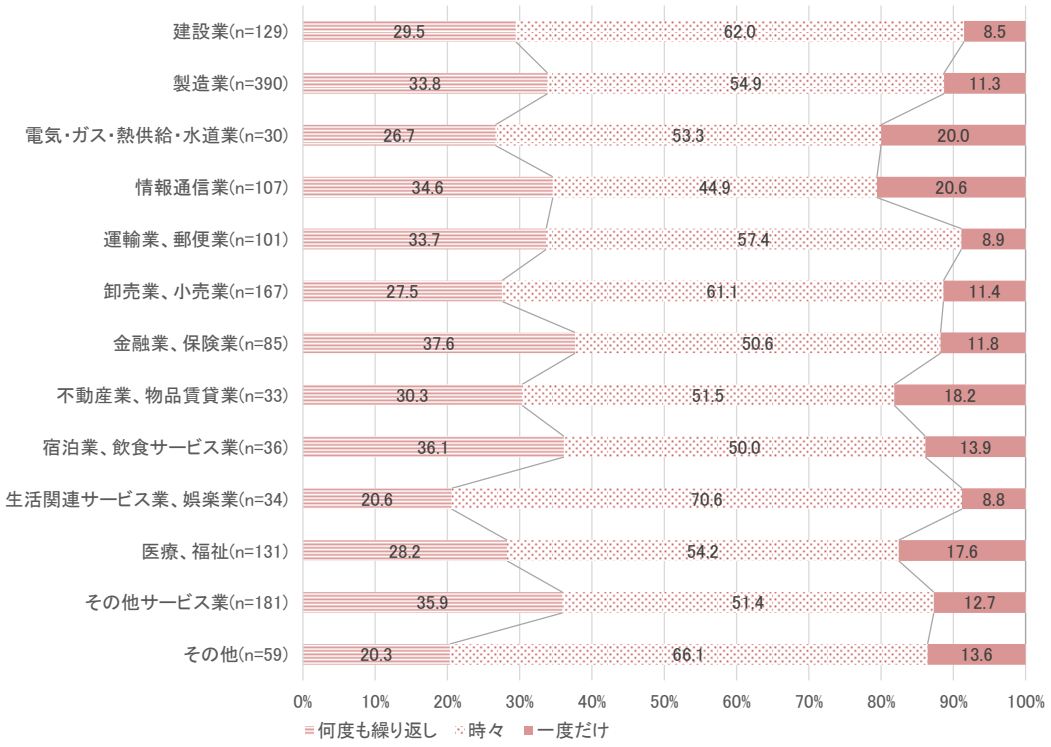
図表 117 パワハラを受けた経験（業種別）



（対象：全回答者（n=8,000））

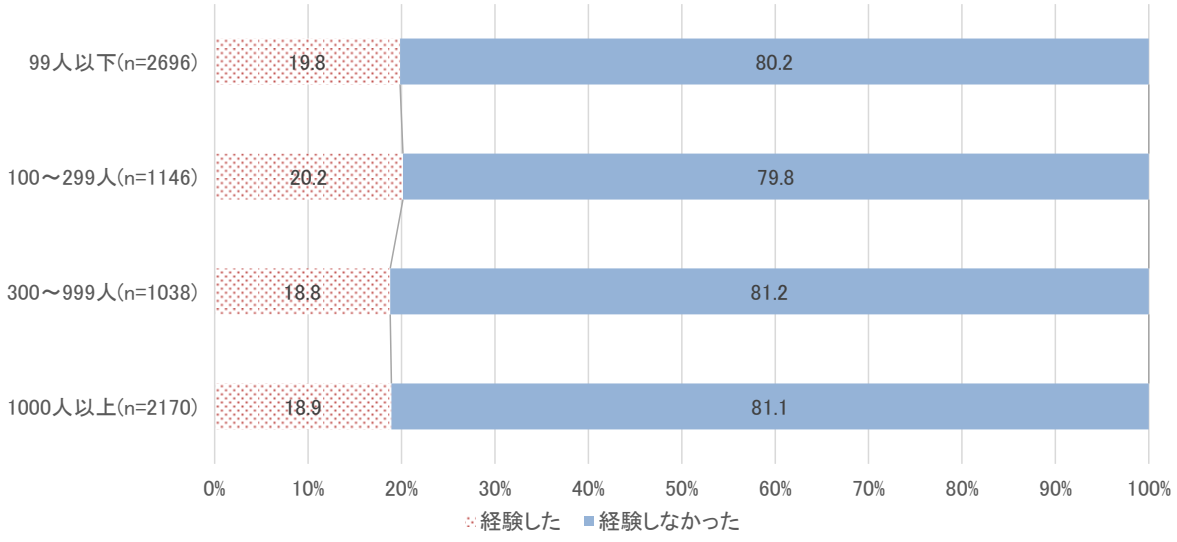
※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている(以下同じ)

図表 118 パワハラを受けた頻度（業種別）



（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

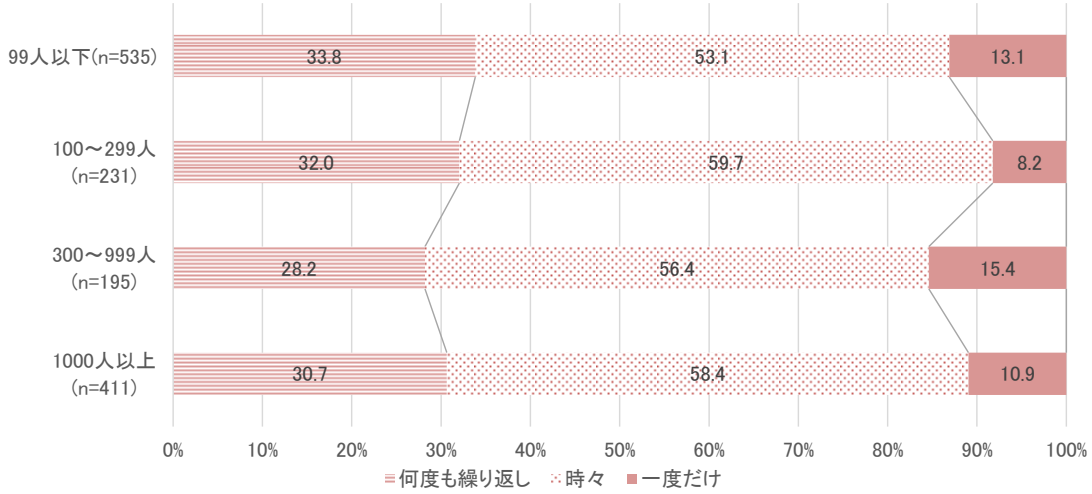
図表 119 パワハラを受けた経験（従業員規模別）



（対象：全回答者（n=7,050））

※勤務先の従業員規模が「分からない」と回答した者を除く（以下同じ）

図表 120 パワハラを受けた頻度（従業員規模別）



（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,372)）

＜業種別、従業員規模別（セクハラ）＞

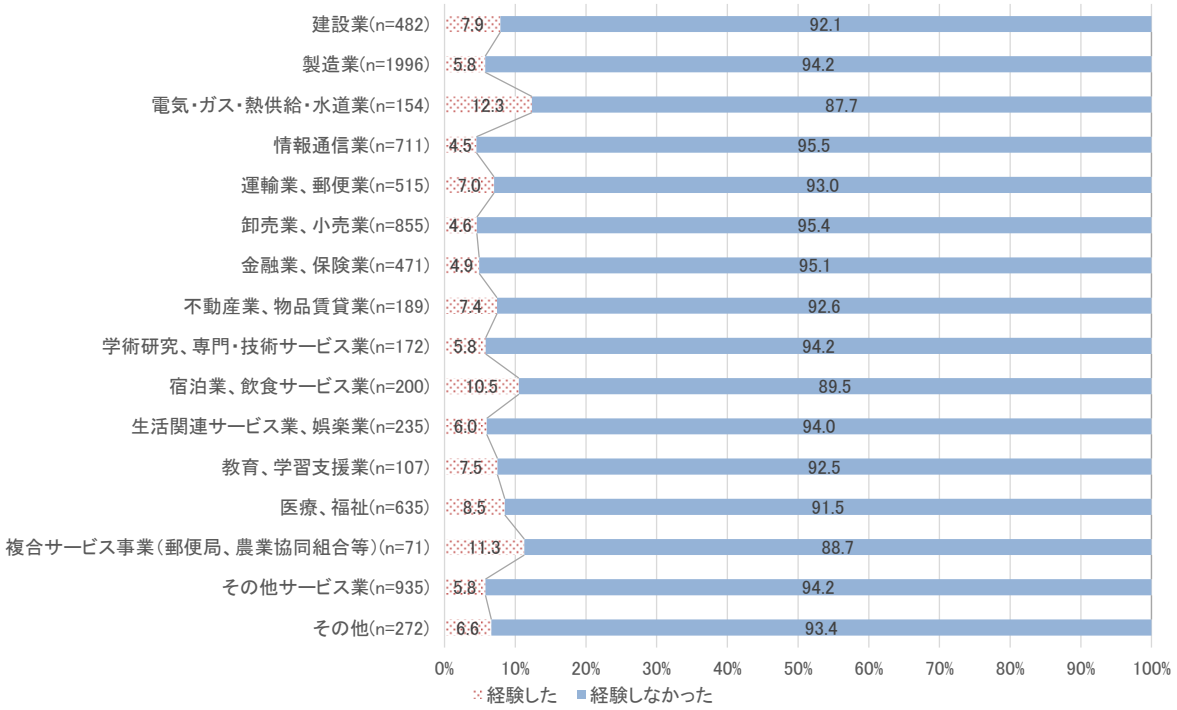
セクハラを受けた経験を業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（12.3%）が最も割合が高く、「複合サービス事業」(11.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」（10.5%）が続いた。

頻度については、業種間でのばらつきが大きく、「何度も繰り返し」の割合が高かったのは、「運輸業、郵便業」(50.0%)、次いで「その他サービス業」(35.2%)であった。

※セクハラを受けた頻度については、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「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」、「複合サービス事業」、「その他」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

また、セクハラを受けた経験を従業員規模別でみると、100～299 人の企業で 7.4%と最も割合が高く、1,000 名以上の企業で 5.6%と最も低い。

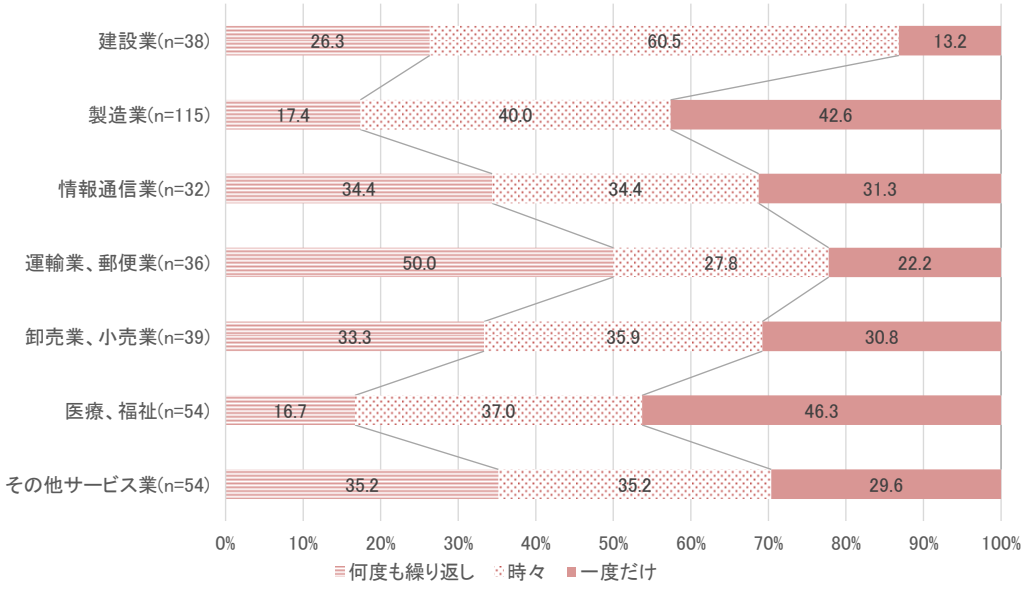
図表 121 セクハラを受けた経験（業種別）



（対象：全回答者（n=8,000））

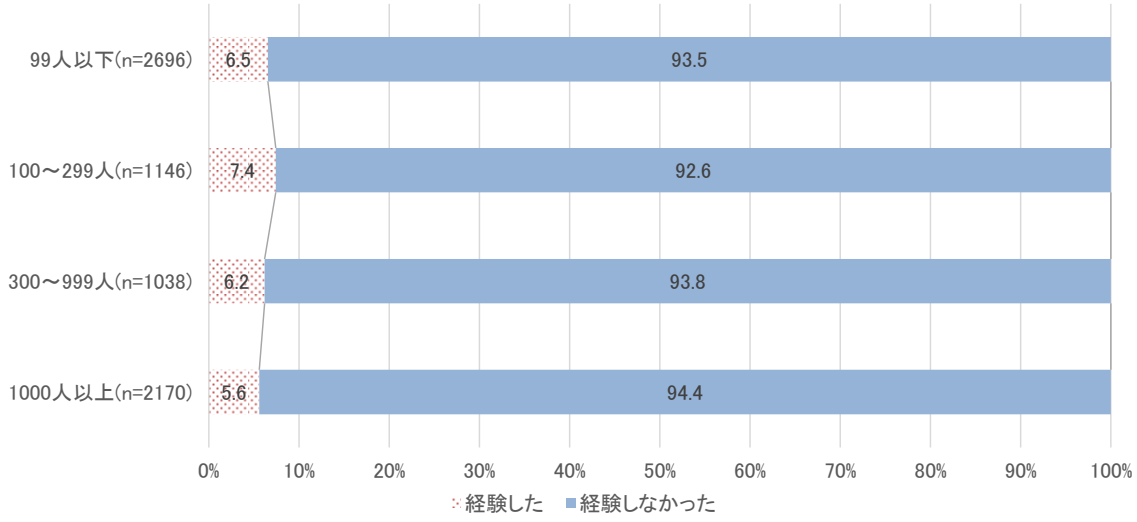
※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている(以下同じ)

図表 122 セクハラを受けた頻度（業種別）



（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)）

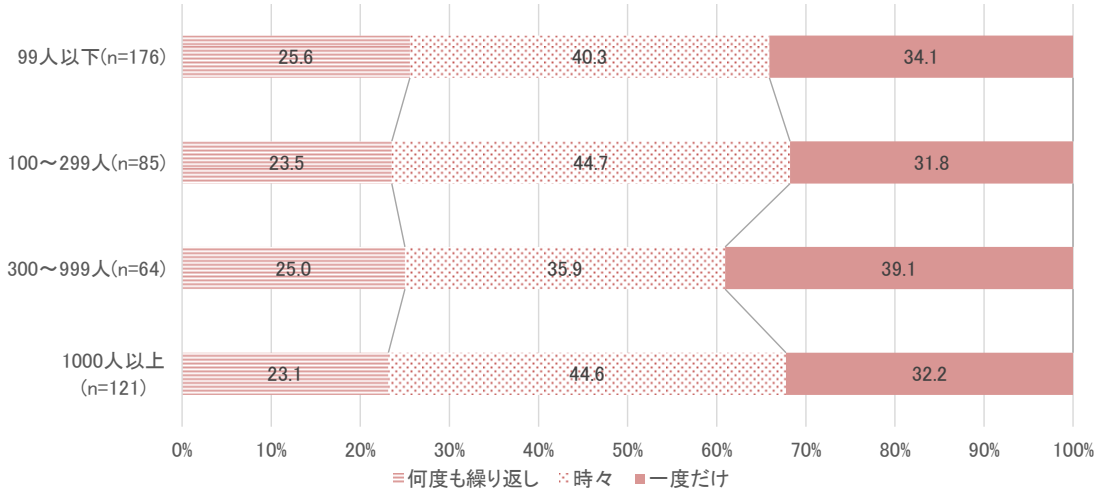
図表 123 セクハラを受けた経験（従業員規模別）



（対象：全回答者（n=7,050））

※勤務先の従業員規模が「分からない」と回答した者を除く（以下同じ）

図表 124 セクハラを受けた頻度（従業員規模別）



（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=446)）

＜業種別、従業員規模別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

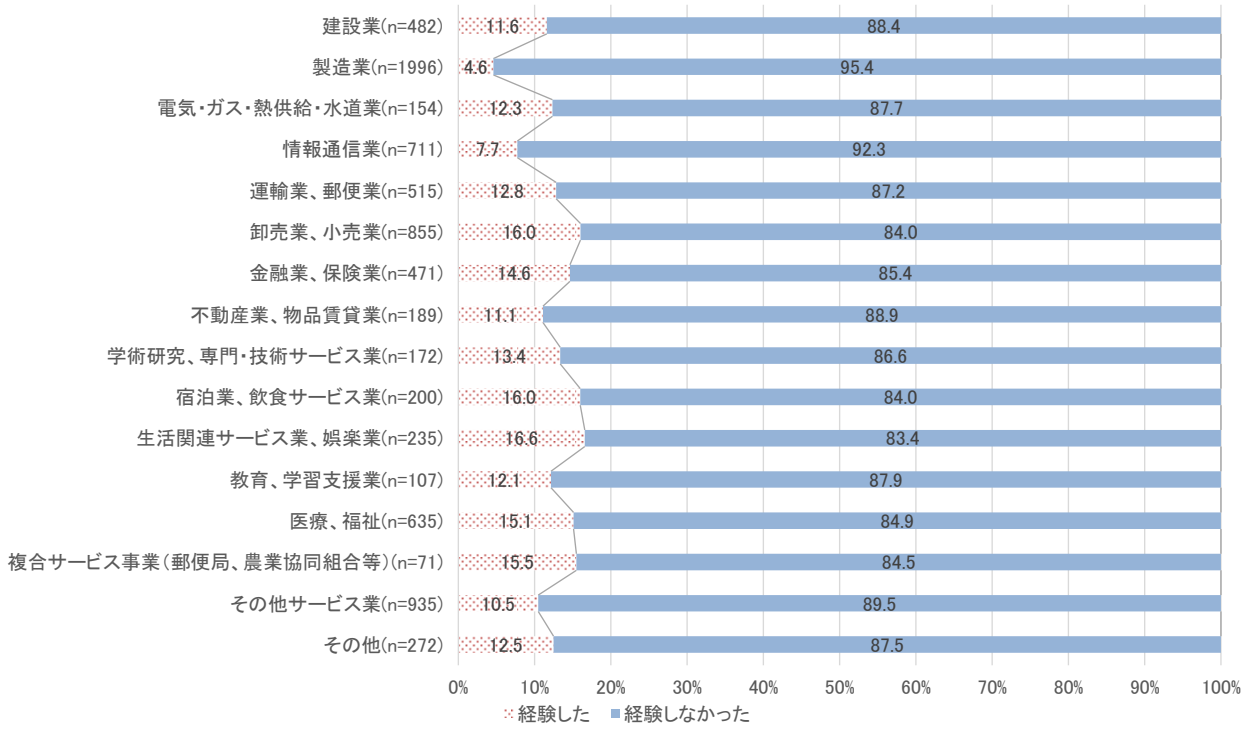
顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験を業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」（16.6%）が最も高く、次いで「卸売業、小売業」（16.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」(16.0%)と続いた。

頻度については、繰り返し経験した割合が最も高いのは「製造業」（27.2%）であり、次いで「その他」(26.5%)となった。

※顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度については、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

また、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、他の規模と比較して1ポイント以上の際はなく、従業員規模間での大きな違いは見られなかった。

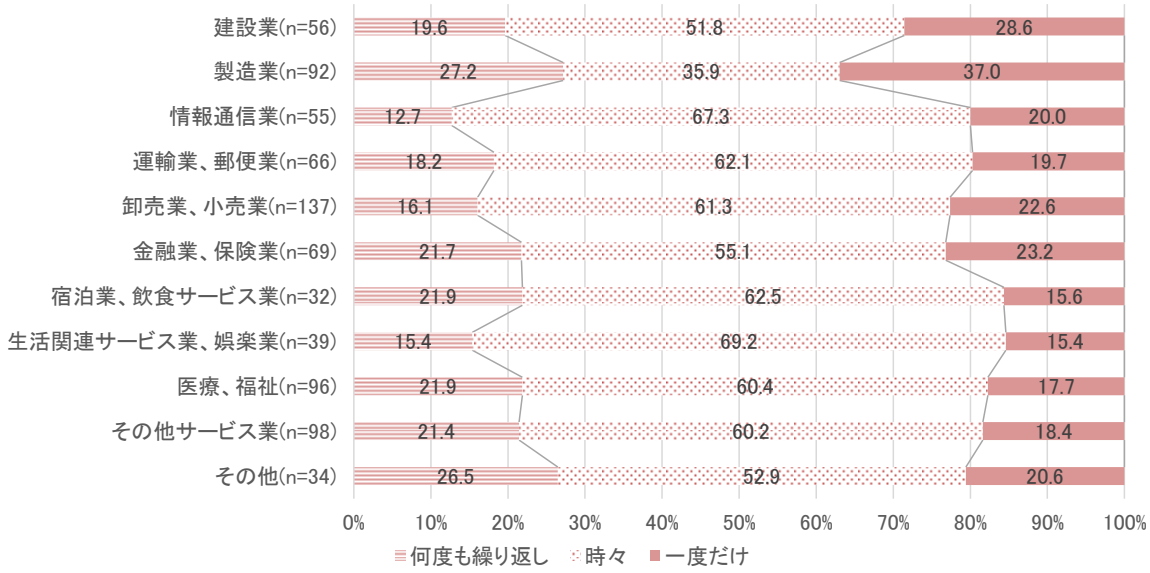
図表 125 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験(業種別)



(対象:全回答者(n=8,000))

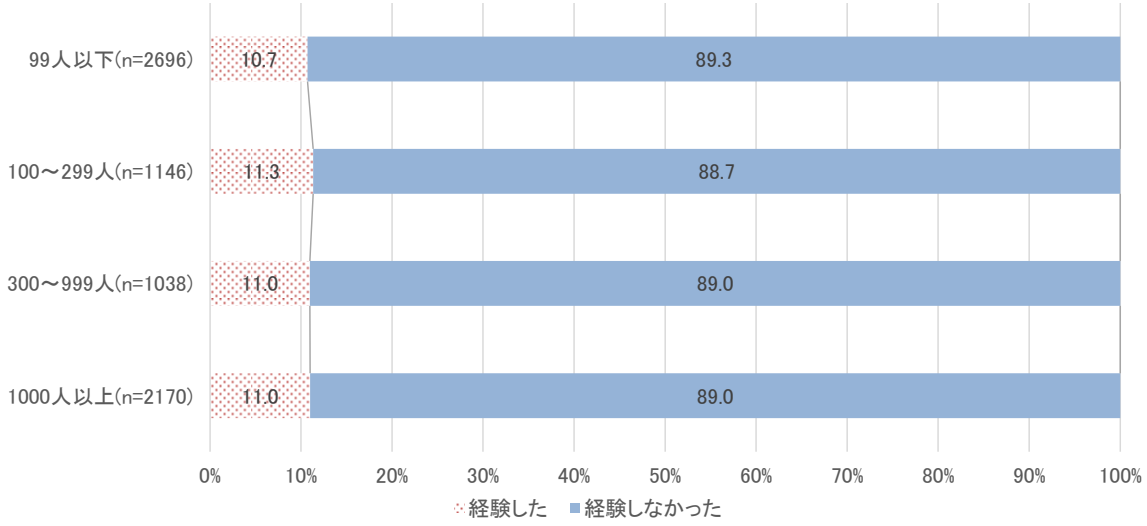
※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている(以下同じ)

図表 126 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度（業種別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

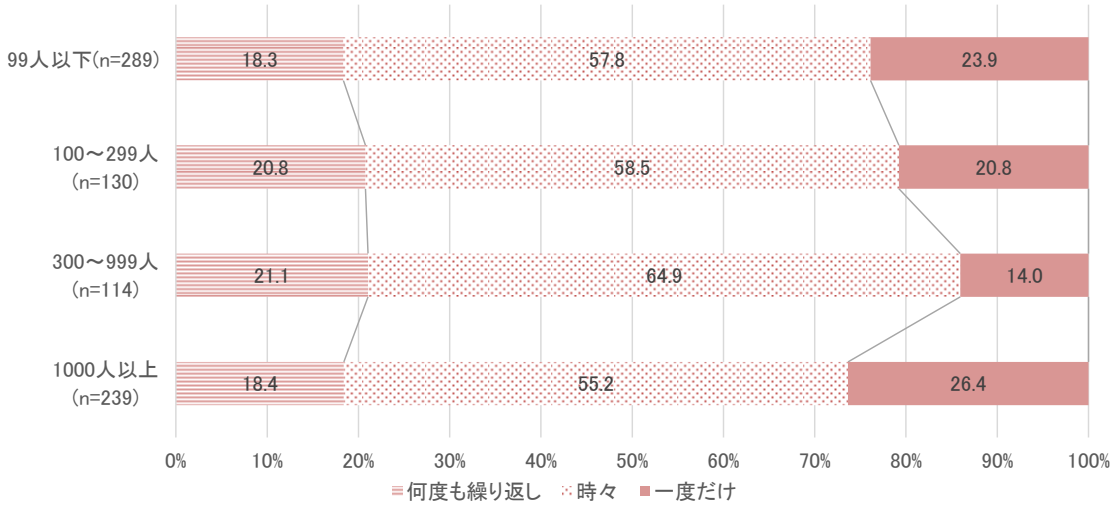
図表 127 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験（従業員規模別）



（対象：全回答者（n=7,050））

※勤務先の従業員規模が「分からない」と回答した者を除く（以下同じ）

図表 128 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度（従業員規模別）



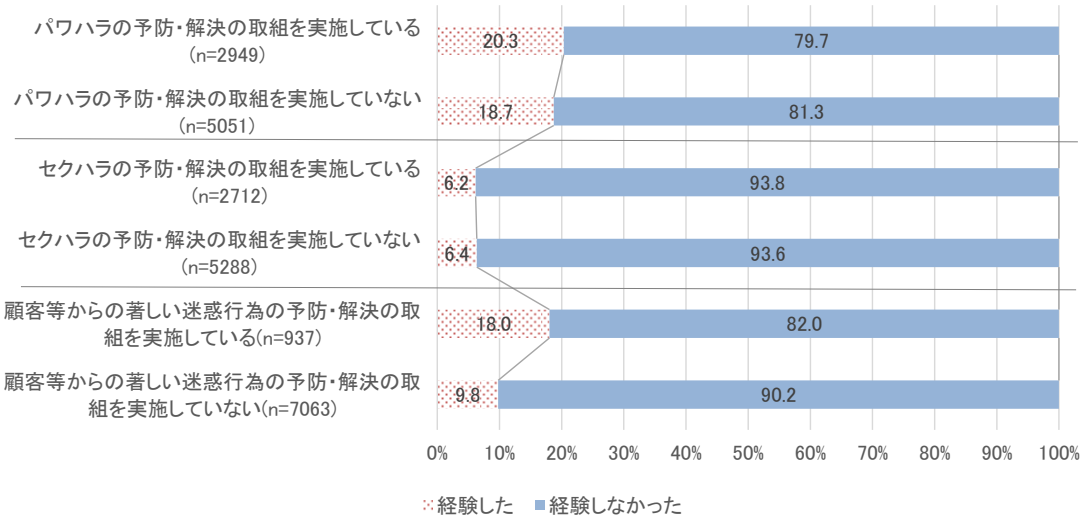
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=772)）

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別＞

ハラスメントを受けた経験の割合を、勤務先のハラスメント予防・解決のための取組（以下、「勤務先の取組」という。）の実施有無別にみると、パワハラと顧客等からの著しい迷惑行為においては、勤務先が「実施している」と回答した者の方が、ハラスメントを経験した割合が高かった。セクハラについては、大きな差異はないものの、「取組を実施している」と回答した者の方がハラスメントを受けた割合が低かった(6.2%)。

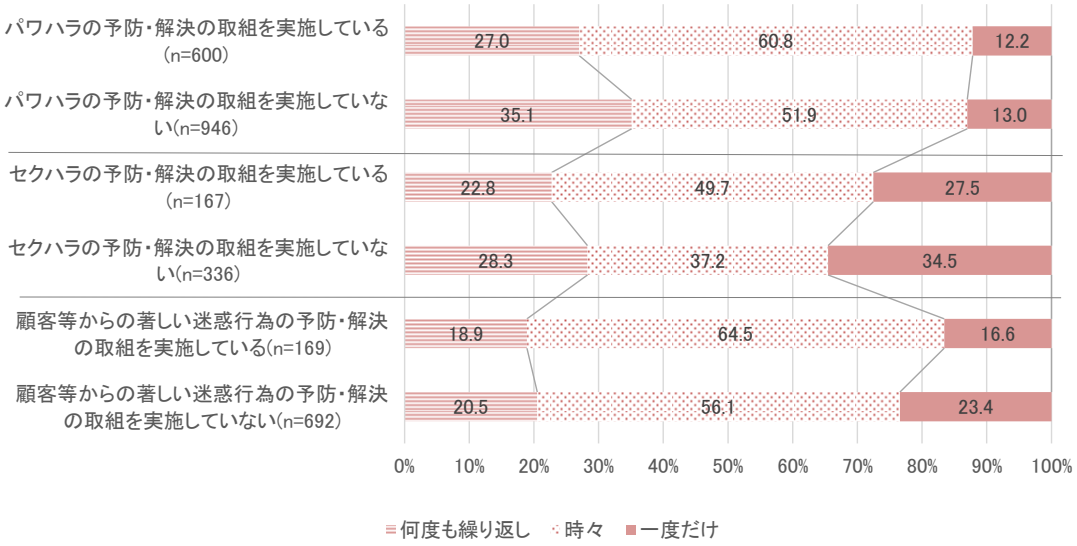
なお、頻度については、いずれのハラスメントにおいても「取組を実施している」と回答した者の方が「何度も繰り返し」経験した割合が低かった。

図表 129 ハラスメントを受けた経験(勤務先の取組実施有無別)



（対象：全回答者(n=8,000)）

図表 130 ハラスメントを受けた頻度(勤務先の取組実施有無別)



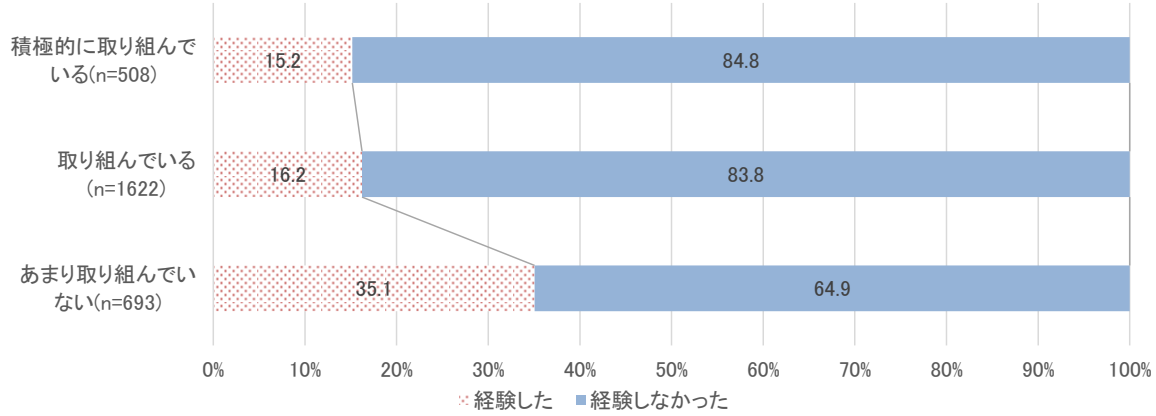
(対象:ハラスメントを受けたと回答した者 パワハラ:n=1,546、セクハラ:n=503、顧客等からの著しい迷惑行為:n=861)

＜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、勤務先の取組の評価別にみると、パワハラにおいては、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く(15.2%)、「あまり取り組んでいない」と回答した者で最も高かった(35.1%)。

なお、セクハラと顧客等からの著しい迷惑行為については、勤務先が「取り組んでいる」と回答した者でハラスメントを経験した割合が最も低かった(それぞれ 5.5%、12.2%)。

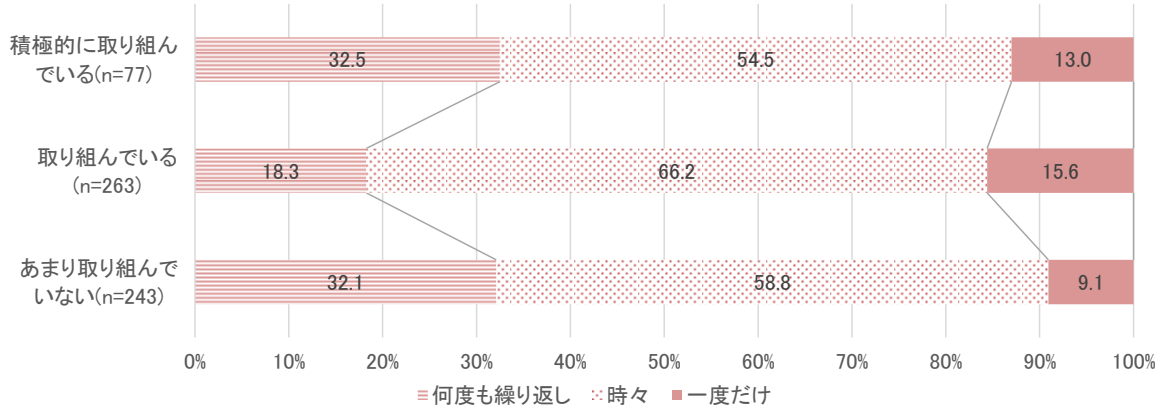
図表 131 パワハラを受けた経験(勤務先の取組評価別)



(対象:全回答者(n=2,823))

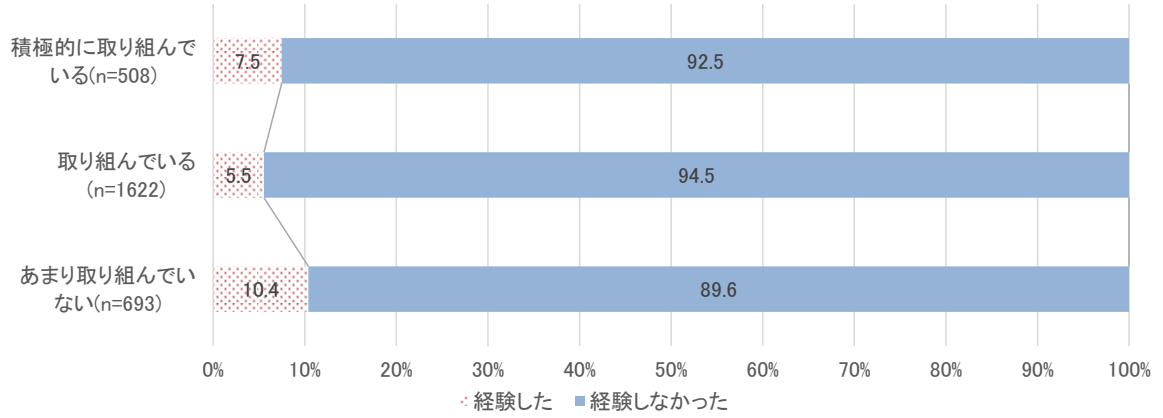
※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く(以下同じ)

図表 132 パワハラを受けた頻度（勤務先の取組評価別）



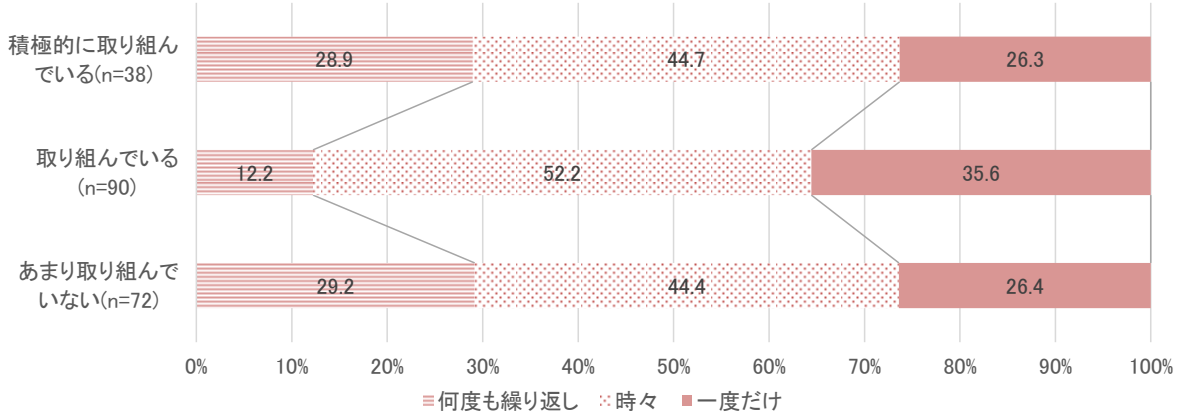
（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=583)）

図表 133 セクハラを受けた経験（勤務先の取組評価別）



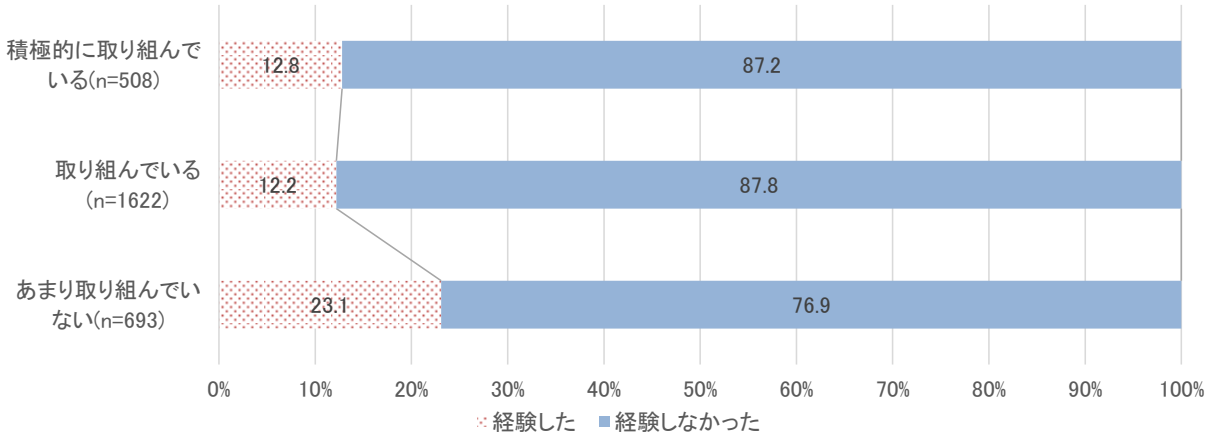
（対象：全回答者（n=2,823））

図表 134 セクハラを受けた頻度（勤務先の取組評価別）



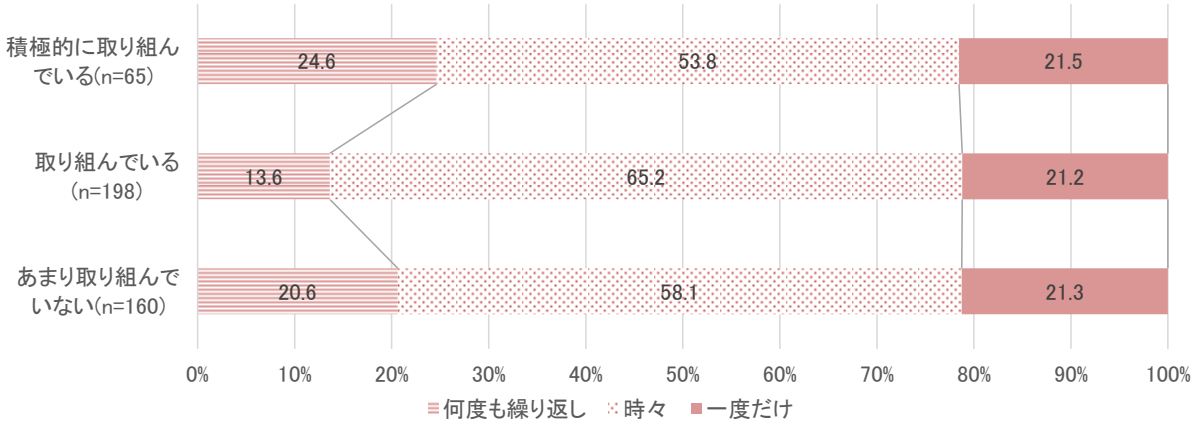
（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=200)）

図表 135 顧客等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）



（対象：全回答者（n=2,823））

図表 136 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた頻度（勤務先の取組評価別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=423)）

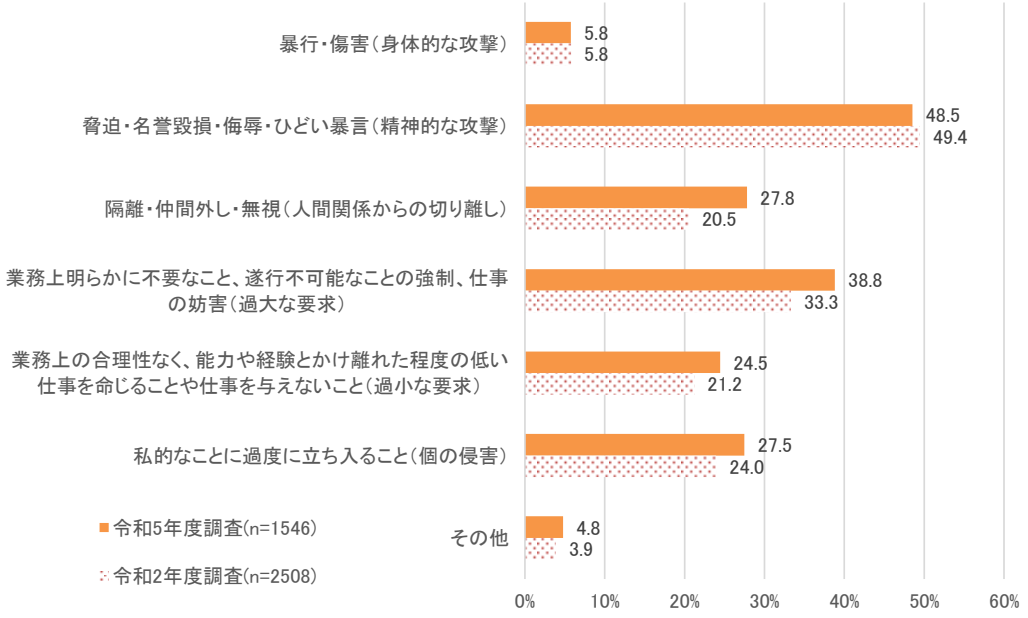
(2) 受けたハラスメントの内容

Q14,29,44. あなたが受けたハラスメントは以下のどれに当てはまるかお教えください。（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、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」（48.5%）が最も多く、次いで「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）」（38.8%）が多かった。令和 2 年度調査結果と比較すると、「隔離・仲間外し・無視(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、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」の割合は前回より減少した一方、他の項目については、前回と同じまたは増加している。

図表 137 受けたパワハラの内容（令和 2 年度調査結果との比較）

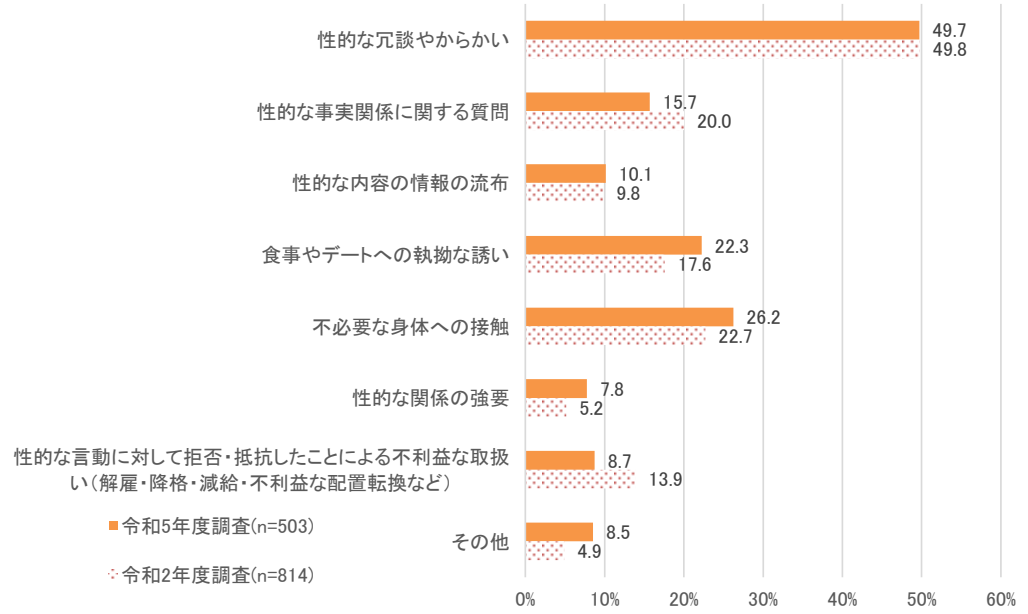


（対象：パワハラを受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=1,546、令和 2 年度調査：n=2,508）

＜前回調査結果との比較（セクハラ）＞

受けたセクハラの内容については、「性的な冗談やからかい」（49.7%）が最も多く、次いで「不必要な身体への接触」（26.2%）が多かった。令和 2 年度調査結果と比較すると、「性的な事実関係に関する質問」、「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）」の割合は前回より減少した。

図表 138 受けたセクハラの内容（令和 2 年度調査結果との比較）

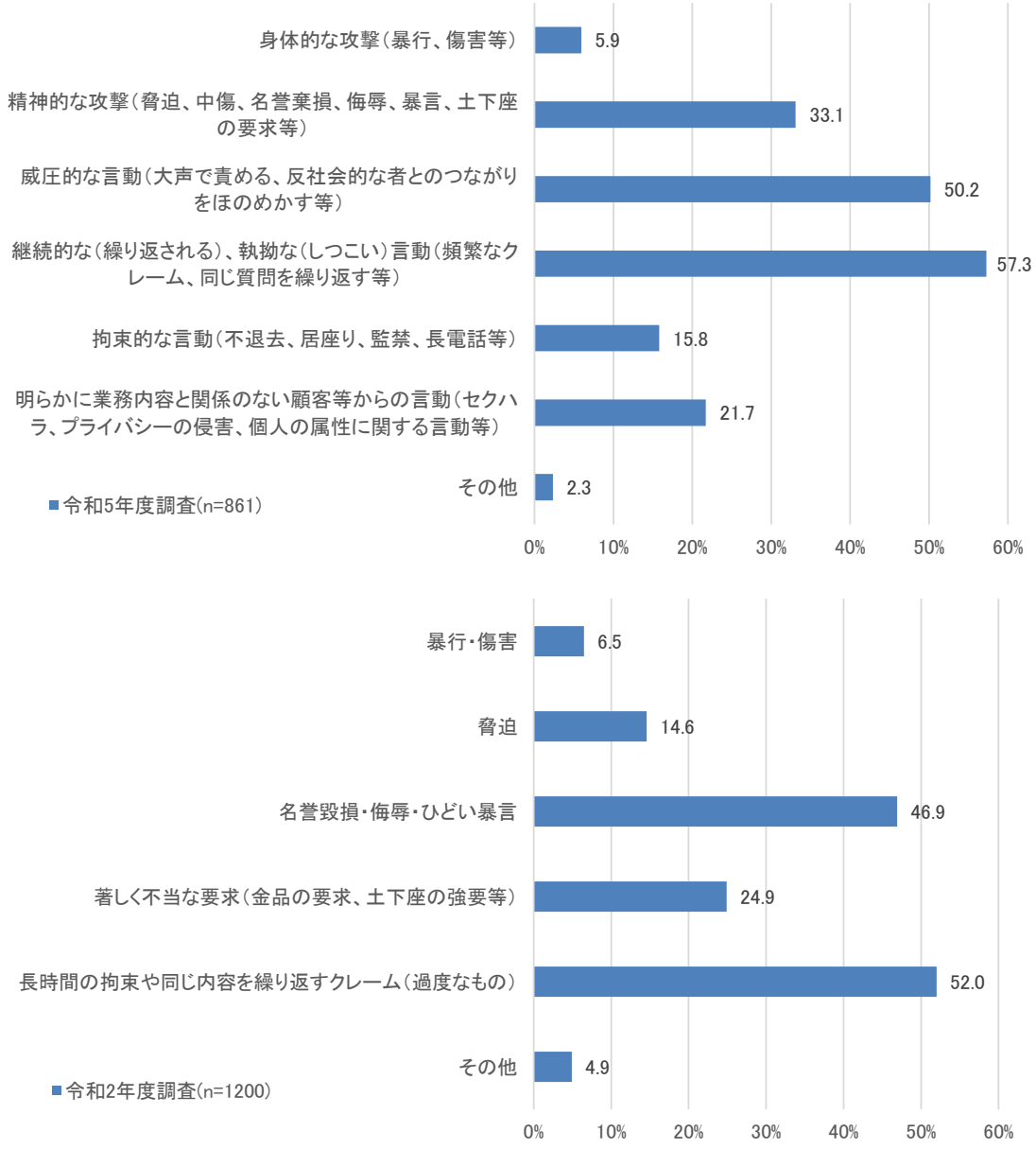


（対象：セクハラを受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=503、令和 2 年度調査：n=814）

＜前回調査結果との比較（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の内容については、「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」（57.3%）が最も多く、次いで「威圧的な言動(大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)」（50.2%）が多かった。令和 2 年度調査結果と比較すると、選択肢が異なるため比較が難しい部分もあるが、「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」については令和2年度の「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)」と比較すると増加している。

図表 139 受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容（令和 2 年度調査結果との比較）

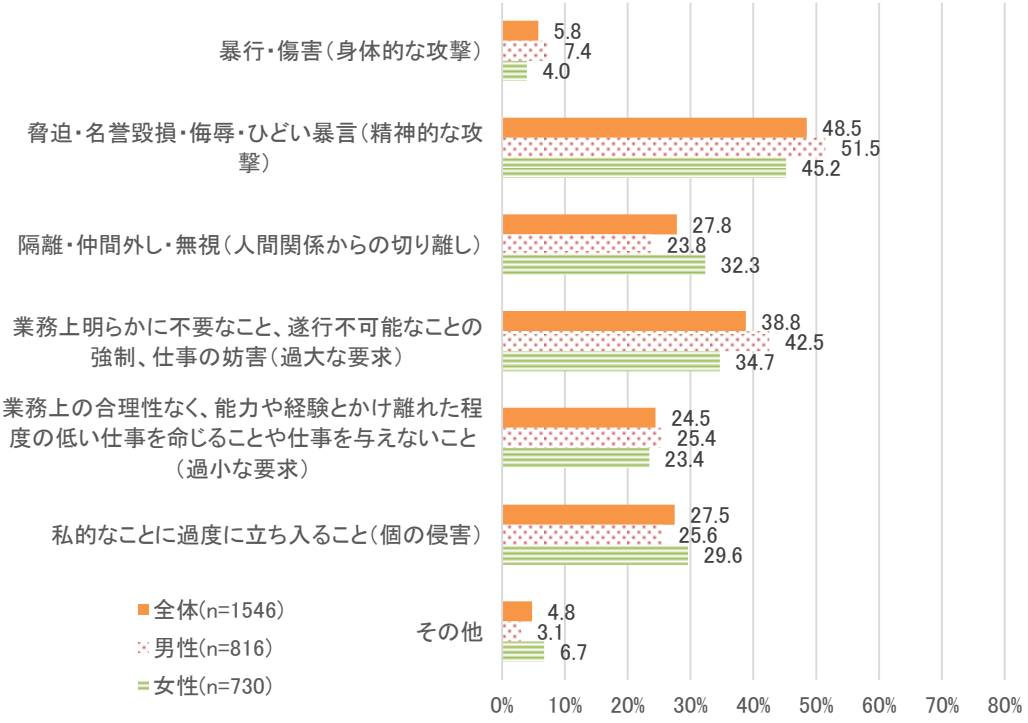


（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=861、令和 2 年度調査：n=1,200）

＜男女別（パワハラ）＞

受けたパワハラの内容を男女別で比較すると、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」や「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)」、「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)」については男性の方が女性より割合が高く、「隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)」や「私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)」については女性の方が男性より割合が高かった。

図表 140 受けたパワハラの内容（男女別）

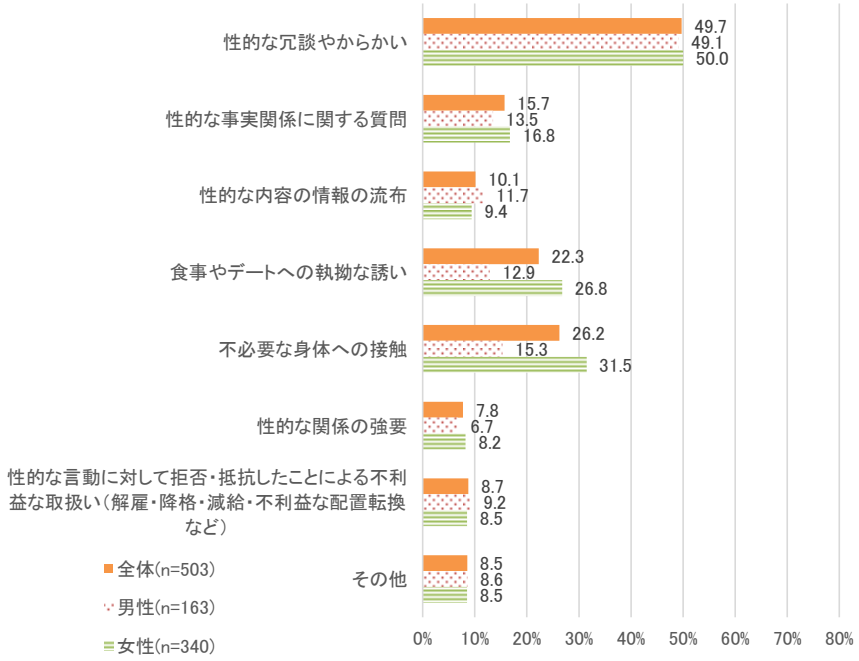


（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

＜男女別（セクハラ）＞

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(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)」、「性的な内容の情報の流布」などは男性の方が女性より割合が高かった。

図表 141 受けたセクハラの内容（男女別）

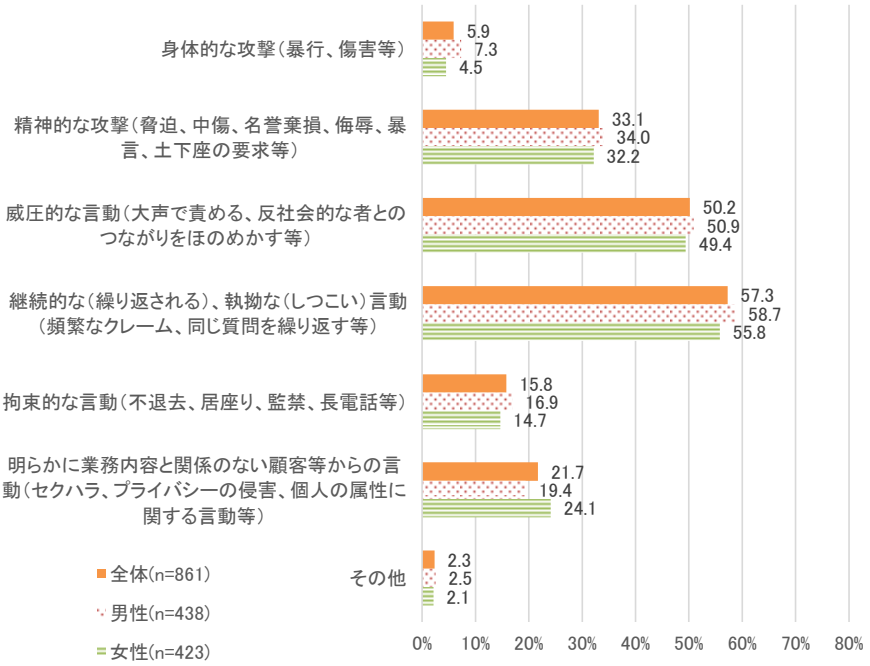


（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)）

＜男女別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

男女別で比較すると、「明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動(セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)」については女性の方が男性より割合が高かったが、その他の項目においては、男性の方が女性より割合が高かった。

図表 142 受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容（男女別）

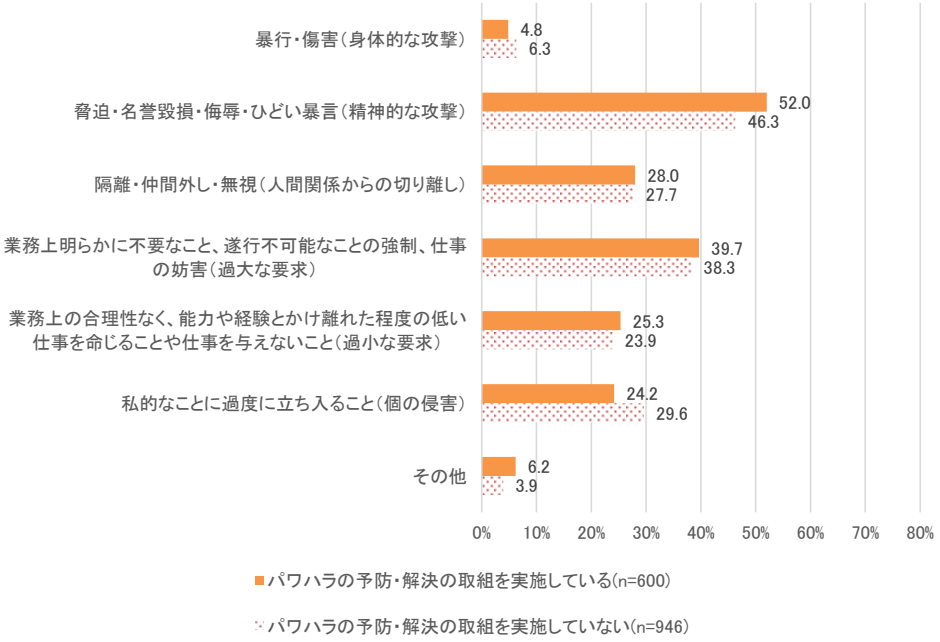


（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

＜勤務先の取組実施有無別（パワハラ）＞

受けたパワハラの内容を勤務先の取組実施有無別で比較すると、「暴行・傷害(身体的な攻撃)」や「私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)」については勤務先が「取組を実施していない」と回答した者の方が回答した割合が高く、それ以外の項目については勤務先が「取組を実施している」と回答した者の方が回答した割合が高かった。

図表 143 受けたパワハラの内容(勤務先の取組実施有無別)

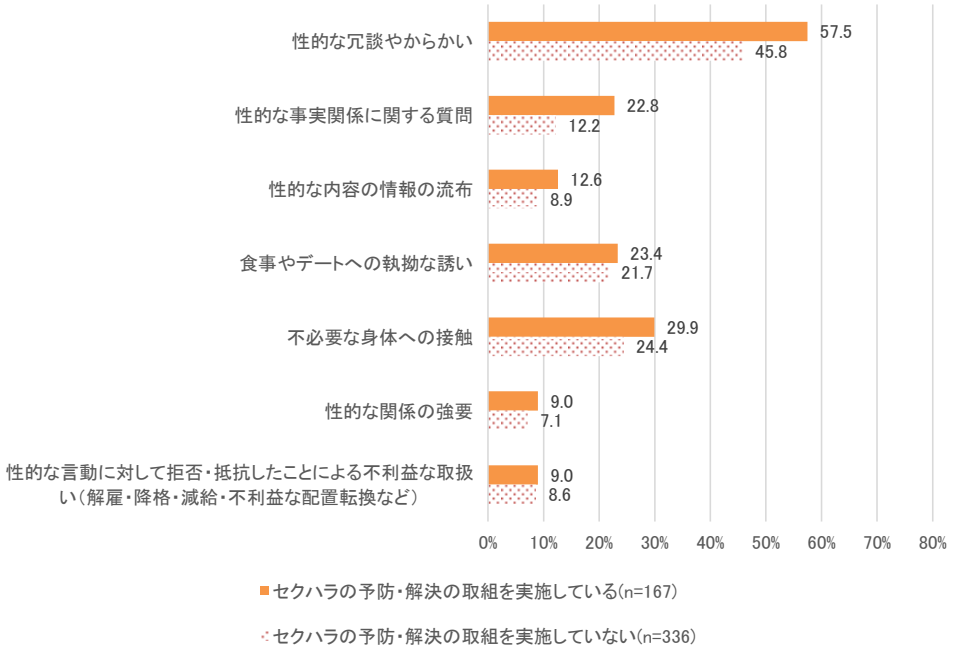


（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

＜勤務先の取組実施有無別（セクハラ）＞

受けたセクハラの内容を勤務先の取組実施有無別で比較すると、いずれの項目においても、「勤務先が取組を実施している」と回答した者の方が回答した割合が高かった。

図表 144 受けたセクハラの内容(勤務先の取組の有無別)

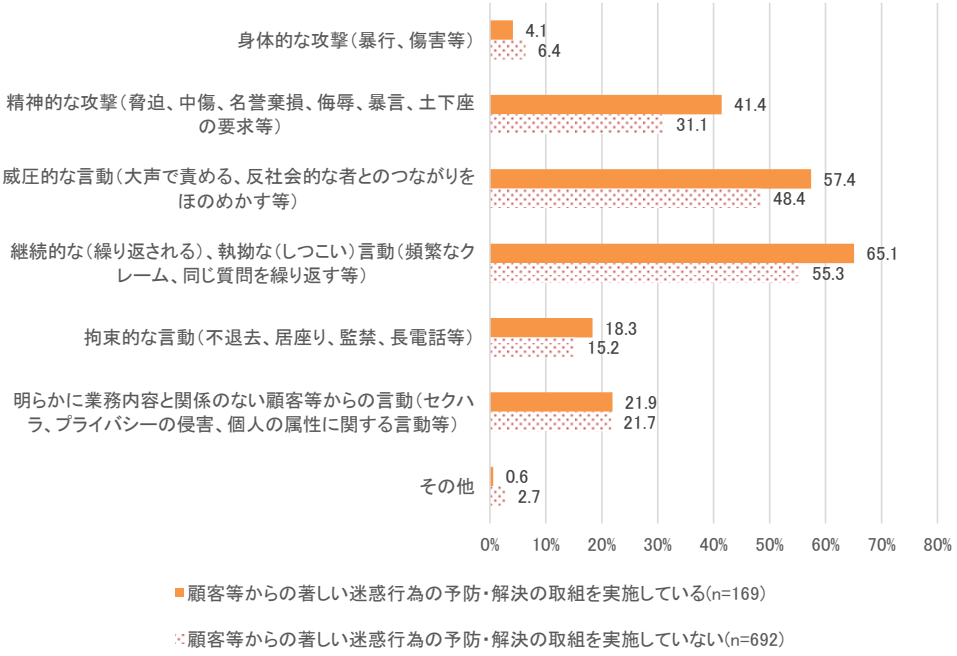


(対象:セクハラを受けたと回答した者(n=503))

＜勤務先の取組実施有無別(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の内容を勤務先の取組実施有無別で比較すると、「身体的な攻撃(暴行、傷害等)」と「その他」を除いた項目について、勤務先が「取組を実施している」と回答した者の方が回答した割合が高かった。

図表 145 受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容(勤務先の取組の有無別)



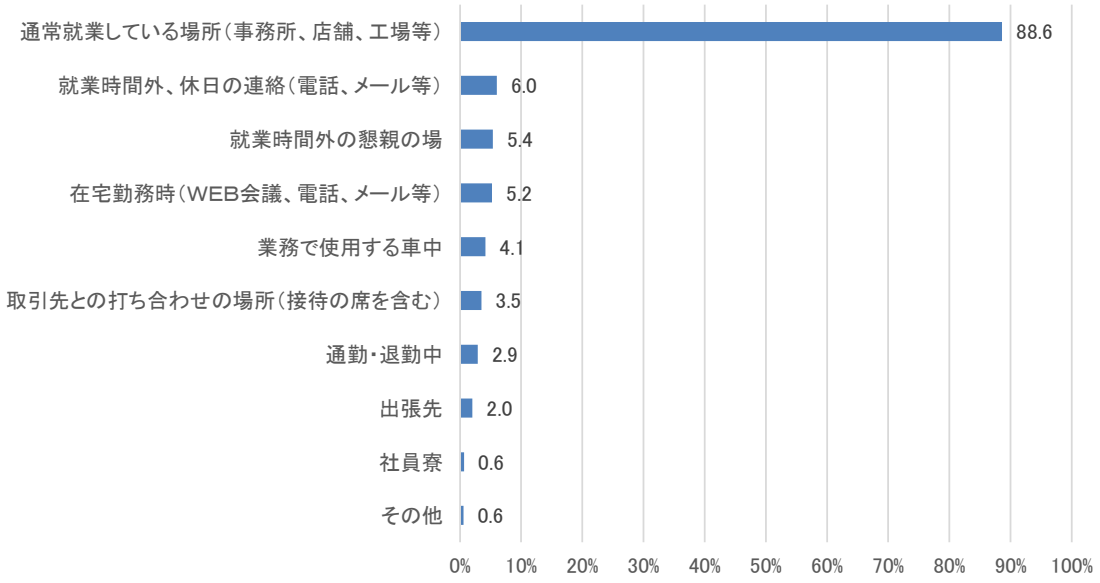
(対象:顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861))

(3)　ハラスメントを受けた場所

Q15,30,45.　あなたが受けたハラスメント行為は、具体的にどこで行われたものですか。(MA)

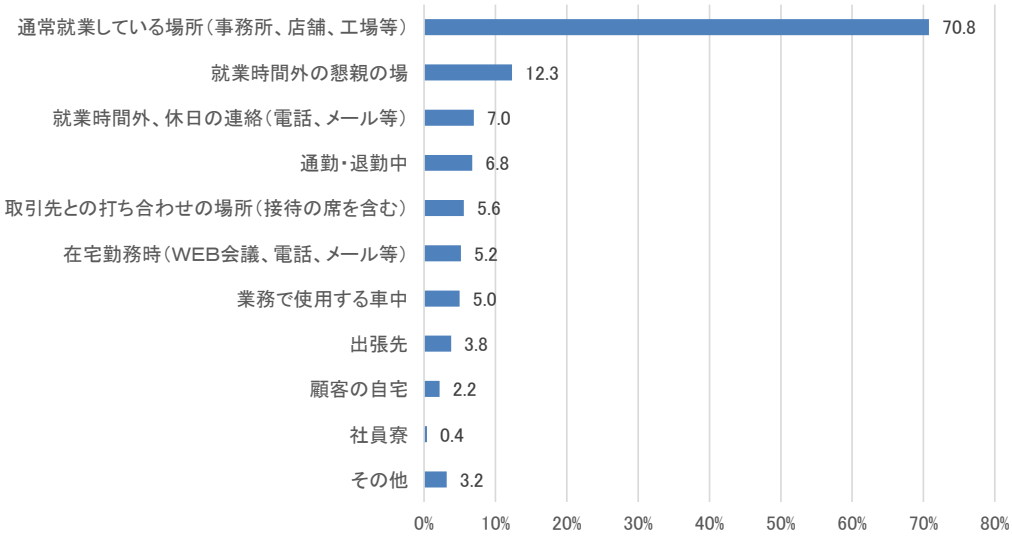
ハラスメントを受けた場所については、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに「通常就業している場所」といった回答が最も多く、パワハラでは 88.6%、セクハラでは 70.8%、顧客等からの著しい迷惑行為は 60.7%であった。パワハラとセクハラで比べると、「通常就業している場所」についてはパワハラの方が割合が高く、「就業時間外の懇親の場」や「終業時間外や休日の連絡(電話、メール等)」等についてはセクハラの方が割合が高い。顧客等からの著しい迷惑行為では、「顧客等との電話やメール等での応対時」(38.1%)が 2 番目に多かった。

図表 146　パワハラを受けた場所



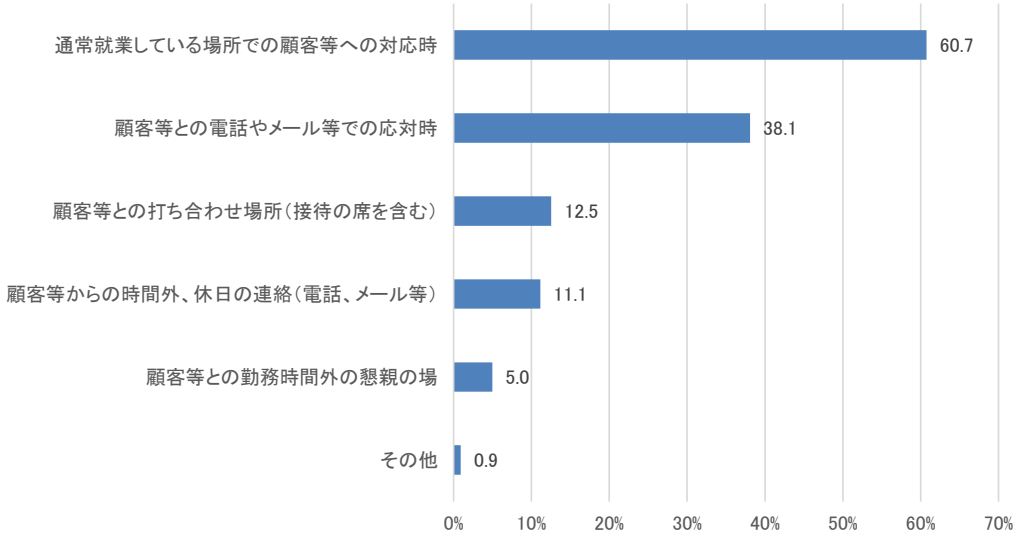
(対象:パワハラを受けたと回答した者(n=1,546))

図表 147　セクハラを受けた場所



(対象:セクハラを受けたと回答した者(n=503))

図表 148 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた場所



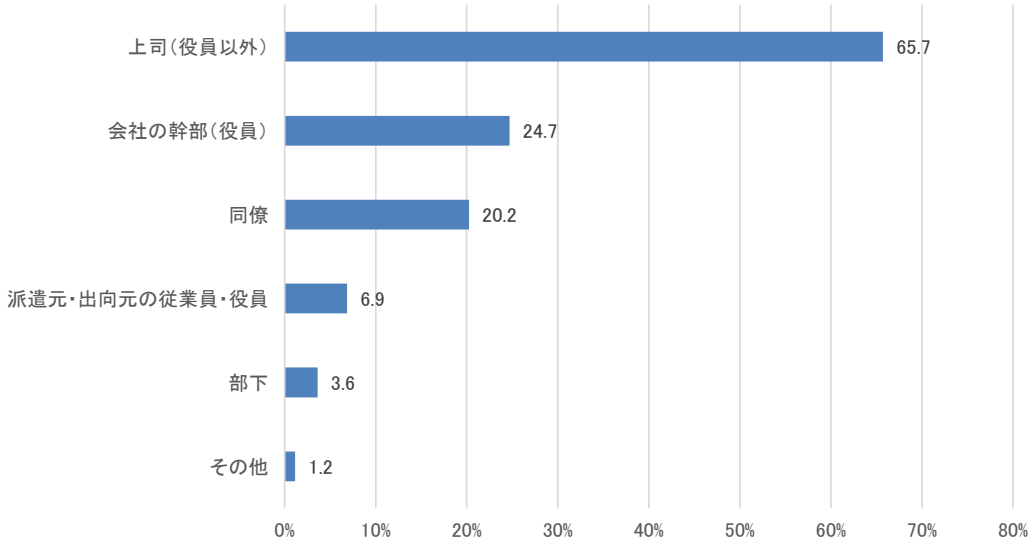
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

(4) ハラスメントを行った者

Q16,31,46. あなたにハラスメント行為を行った者は誰ですか。（MA）

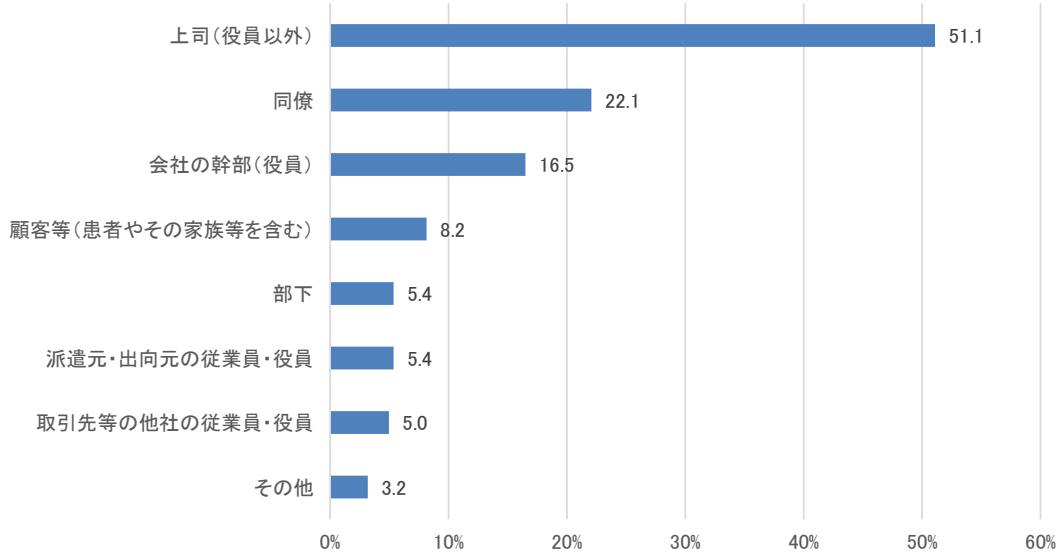
パワハラの行為者については、「上司（役員以外）」（65.7%）が最も多く、次いで「会社の幹部（役員）」（24.7%）、「同僚」（20.2%）が多かった。セクハラの行為者については、「上司（役員以外）」（51.1%）が最も多く、「同僚」（22.1%）、「会社の幹部（役員）」（16.5%）と続いた。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」が 82.3%で最も多かった。

図表 149 パワハラを行った者



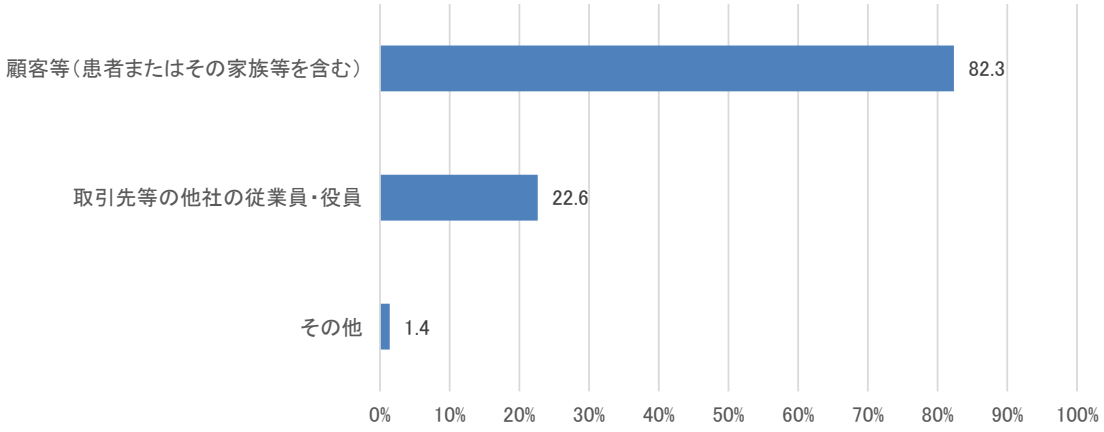
（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

図表 150 セクハラを行った者



（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)）

図表 151 顧客等からの著しい迷惑行為を行った者



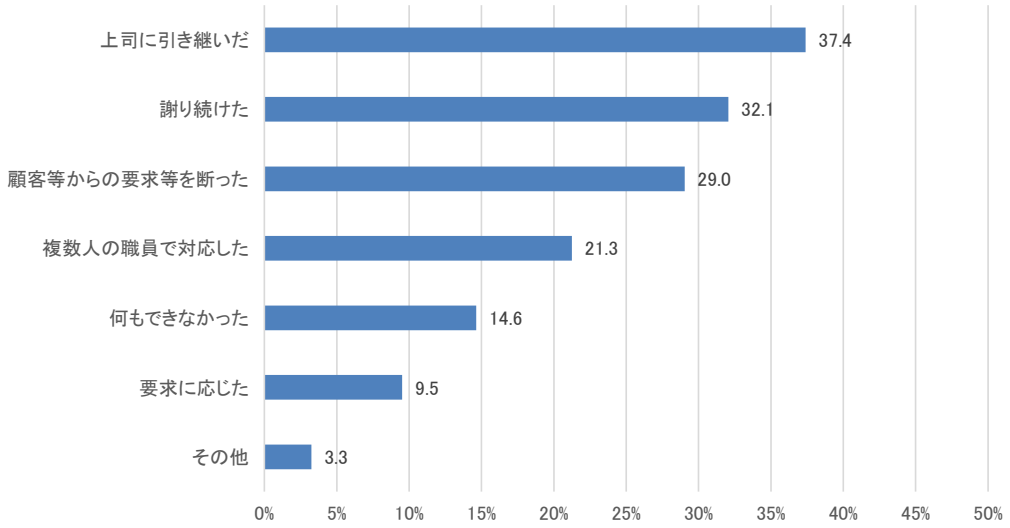
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

(5) 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応

Q47. 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」（37.4%）が最も高く、次いで、「謝り続けた」（32.1%）、「顧客等からの要求等を断った」（29.0%）、が続いた。

図表 152 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

(6) ハラスメントをうけたことによる心身への影響

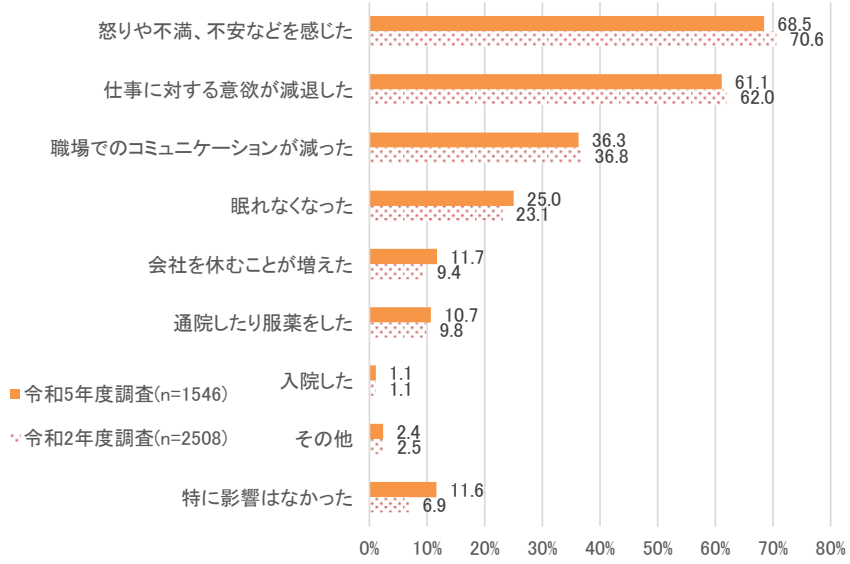
Q17,32,48. ハラスメント行為を受けて、あなたの心身にどのような影響がありましたか。（MA）

＜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」（68.5%）の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（61.1%）が高かった。

令和 2 年度調査結果と比較したところ、「通院したり服薬をした」を除き、全体としての傾向（回答割合の多い順）は概ね同様であったが、「特に影響はなかった」の割合が、令和 2 年度より本年度調査の方が 4.7 ポイント高かった。

図表 153 パワハラを受けたことによる心身への影響（令和 2 年度調査結果との比較）



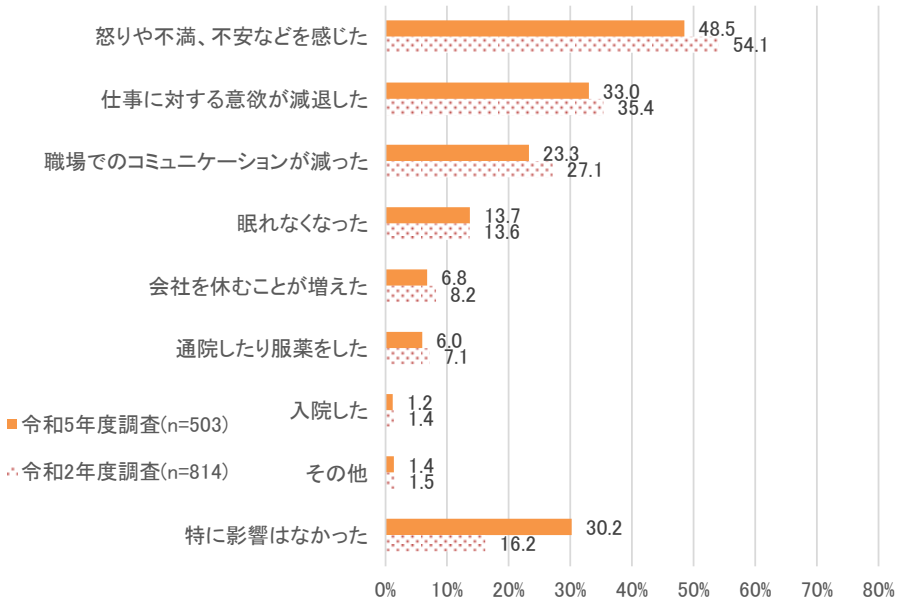
（対象：パワハラを受けたと回答した者 令和 5 年度調査：n=1,546、令和 2 年度調査：n=2,508）

＜前回調査との比較（セクハラ）＞

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」（48.5%）の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（33.0%）が高かった。

令和 2 年度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、「特に影響はなかった」の割合が、令和 2 年度調査より本年度調査の方が 14 ポイント高かった。

図表 154 セクハラを受けたことによる心身への影響（令和 2 年度調査結果との比較）

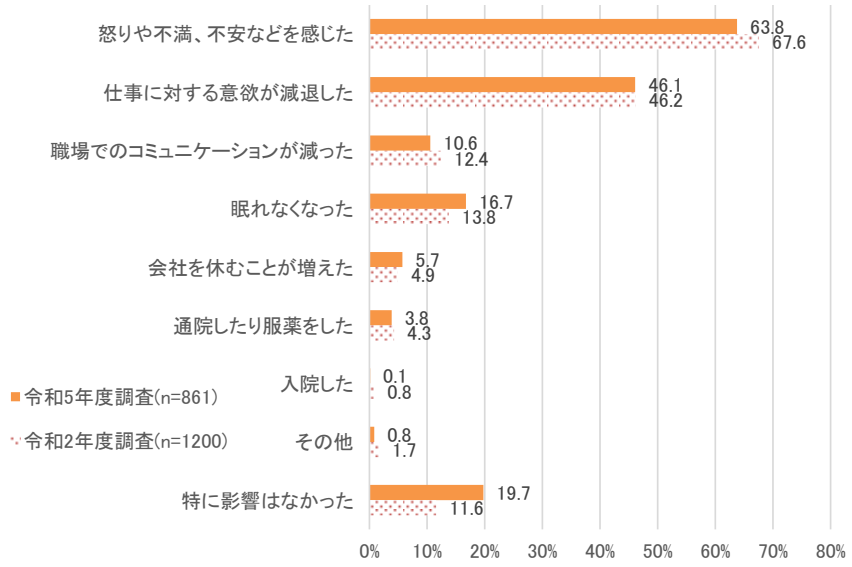


（対象：セクハラを受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=503、令和 2 年度調査：n=814）

＜前回調査との比較（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」（63.8%）の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」（46.1%）が高かった。令和 2 年度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、「特に影響はなかった」の割合は、令和 2 年度調査より本年度調査の方が 8.1 ポイント高かった。

図表 155 顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響
（令和 2 年度調査結果との比較）

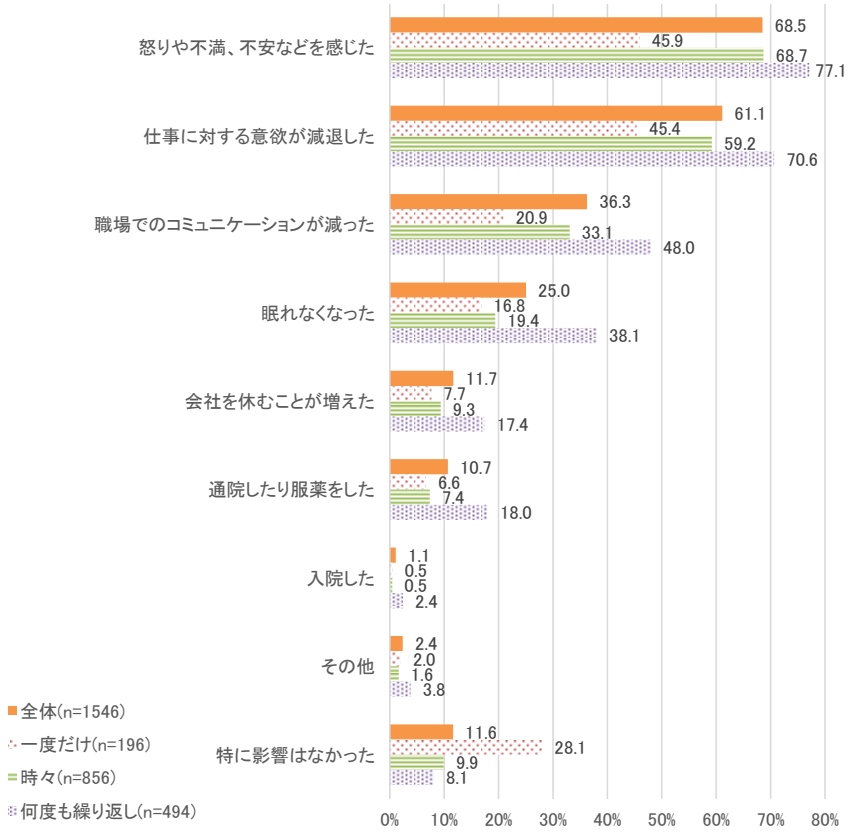


（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=861、令和 2 年度調査：n=1,200）

＜ハラスメントの経験頻度別（パワハラ）＞

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」の割合が最も高く、「その他」を除いて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 156 パワハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）

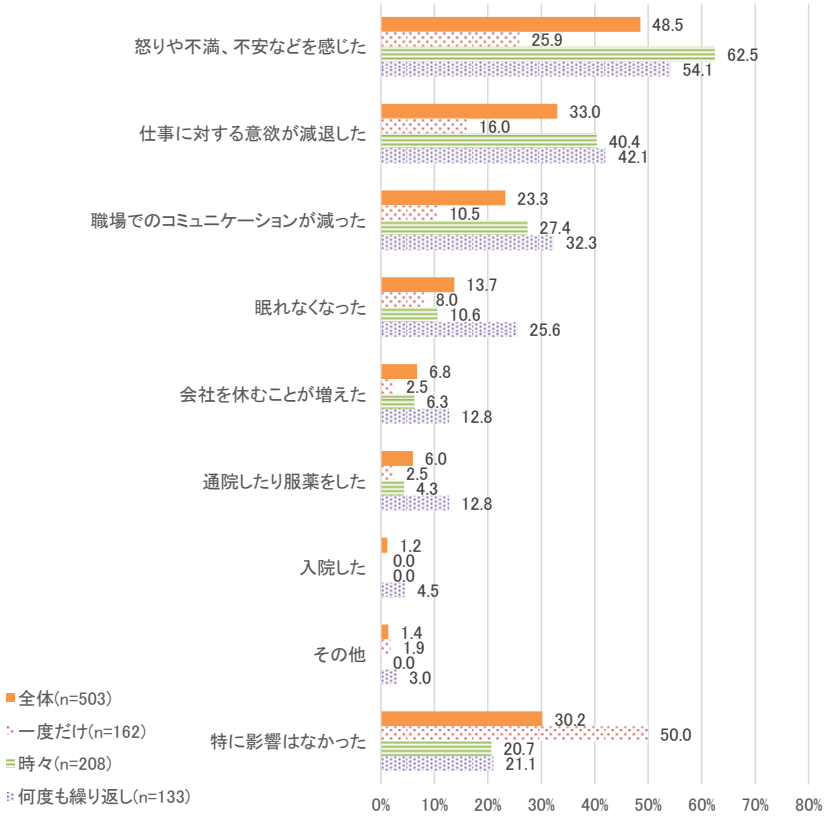


（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

＜ハラスメントの経験頻度別（セクハラ）＞

経験頻度別にみると、「怒りや不満、不安などを感じた」以外の全ての項目において、「何度も繰り返し経験した」の割合が最も高く、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 157 セクハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）

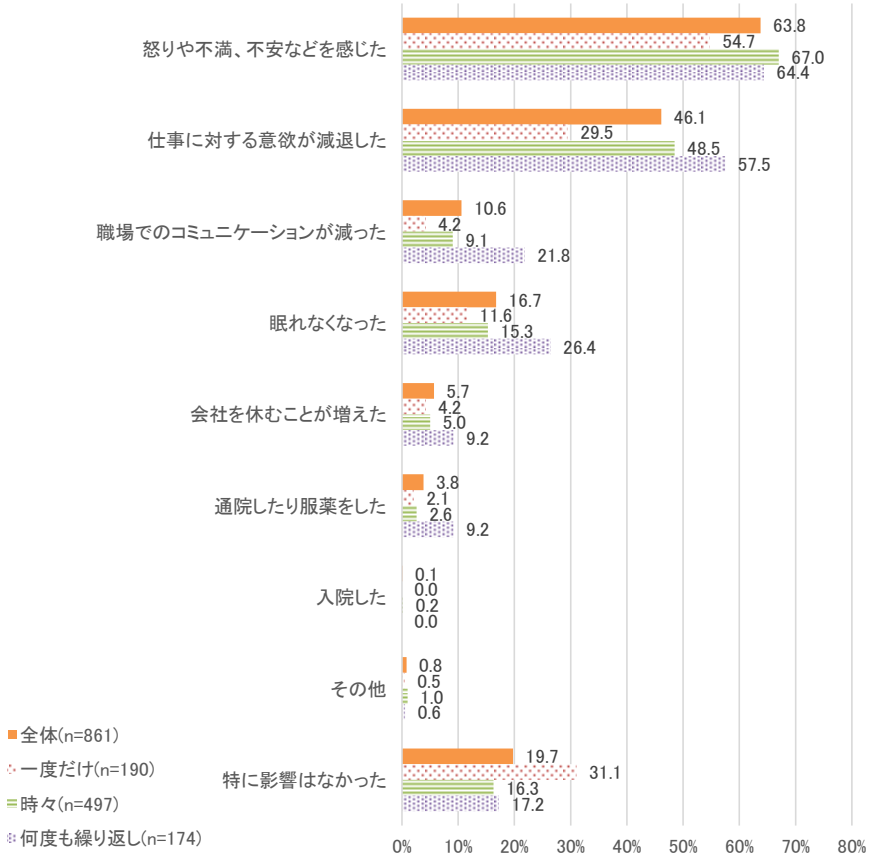


（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)）

＜ハラスメントの経験頻度別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

経験頻度別にみると、セクハラと同様に、「怒りや不満、不安などを感じた」以外の全ての項目において、「何度も繰り返し経験した」の割合が最も高く、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 158 顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

(7) ハラスメントを受けた後の行動

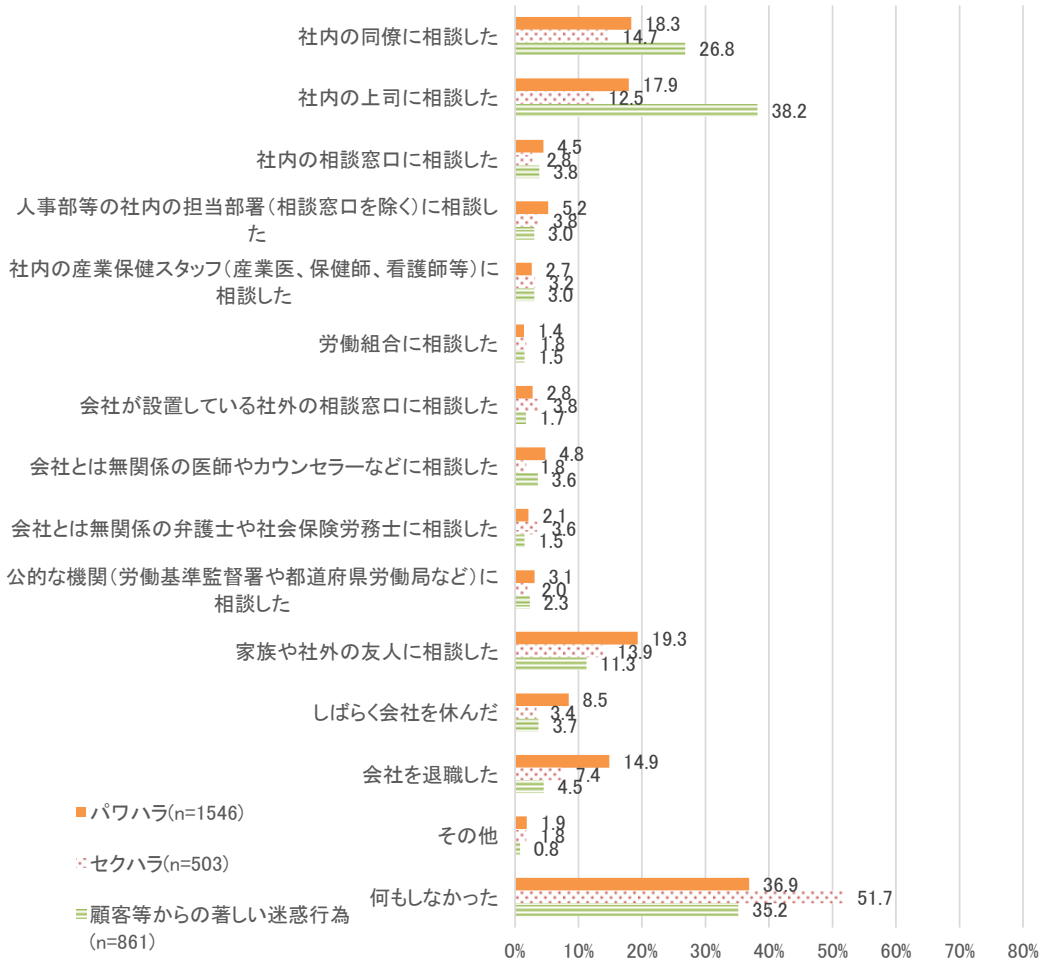
Q18,33,49. ハラスメント行為を受けて、あなたはどのような行動をしましたか。(MA)

＜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」(それぞれ、36.9%、51.7%)が最も多く、パワハラにおいてはその次に「家族や社外の友人に相談した」(19.3%)、セクハラにおいては「社内の同僚に相談した」(14.7%)が続いた。顧客等からの著しい迷惑行為については、「社内の上司に相談した」(38.2%)が最も多く、2 番目に「何もしなかった」(35.2%)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や顧客等からの著しい迷惑行為における割合より 7 ポイント以上高かった。

図表 159 ハラスメントを受けた後の行動（ハラスメントの種類別）



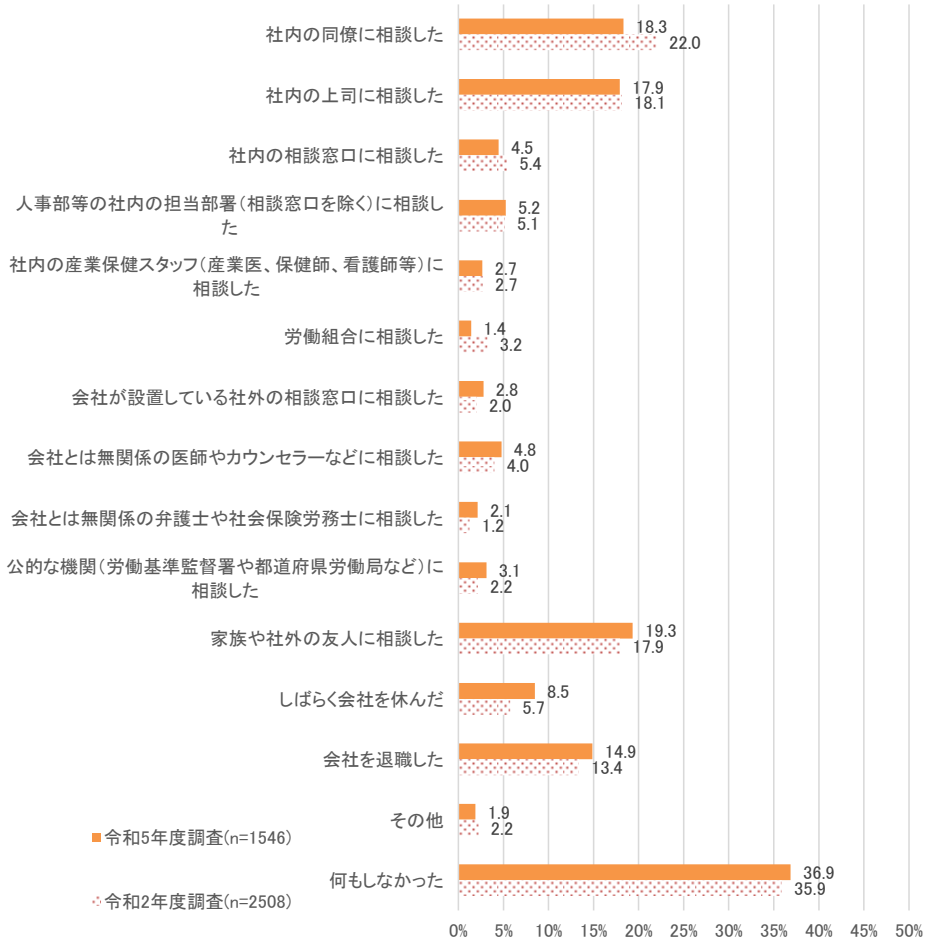
（対象：ハラスメントを受けたと回答した者　パワハラ：n=1,546、セクハラ：n=503、顧客等からの著しい迷惑行為：n=861）

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

＜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令和 2 年度調査と比較したところ、概ね大きな変化は見られない「社内の同僚に相談した」が 3.7 ポイント、「労働組合に相談した」が 1.8 ポイント減少しており、「しばらく会社を休んだ」が 2.8 ポイント増加した。

図表 160 パワハラを受けた後の行動（令和 2 年度調査結果との比較）



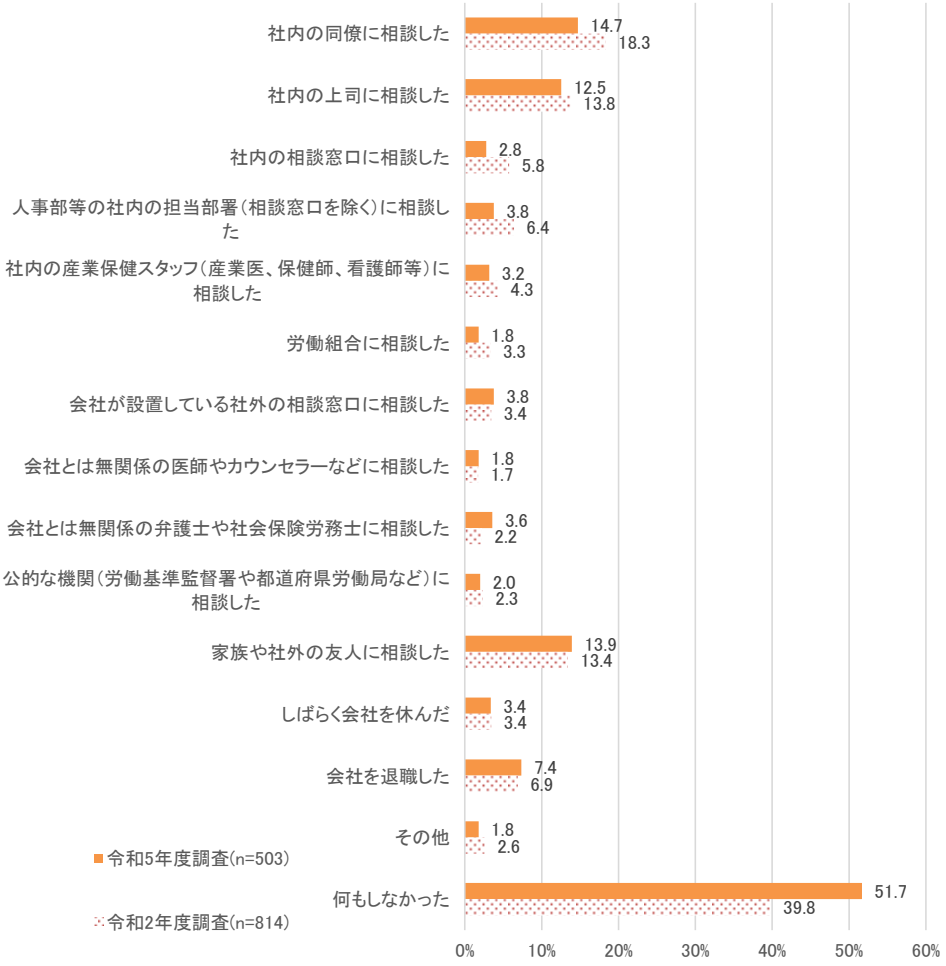
（対象：パワハラを受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=1,546、令和 2 年度調査：n=2,508）

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

＜前回調査結果との比較（セクハラ）＞

セクハラを受けた後の行動を令和 2 年度調査と比較したところ、「何もしなかった」が 11.9 ポイント増加した。また、「社内の同僚に相談した」が 3.6 ポイント、「社内の相談窓口に相談した」が 3.0 ポイント減少した。

図表 161 セクハラを受けた後の行動（令和 2 年度調査結果との比較）



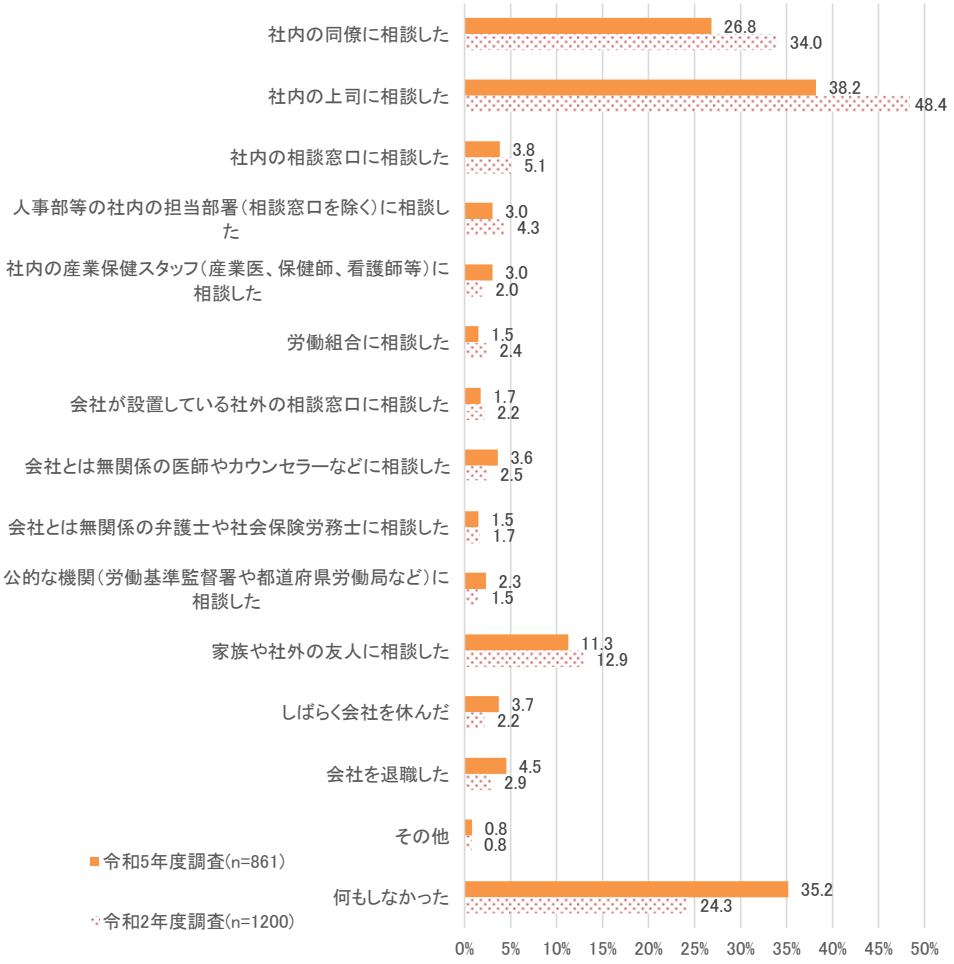
（対象：セクハラを受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=503、令和 2 年度調査：n=814）

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

＜前回調査結果との比較（セクハラ）＞

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた後の行動を令和 2 年度調査と比較したところ、「何もしなかった」が 10.9 ポイント増加した。また、「社内の上司に相談した」が 10.2 ポイント、「社内の同僚に相談した」が 7.2 ポイント減少した。

図表 162 顧客等からの著しい迷惑行為を受けた後の行動（令和 2 年度調査結果との比較）



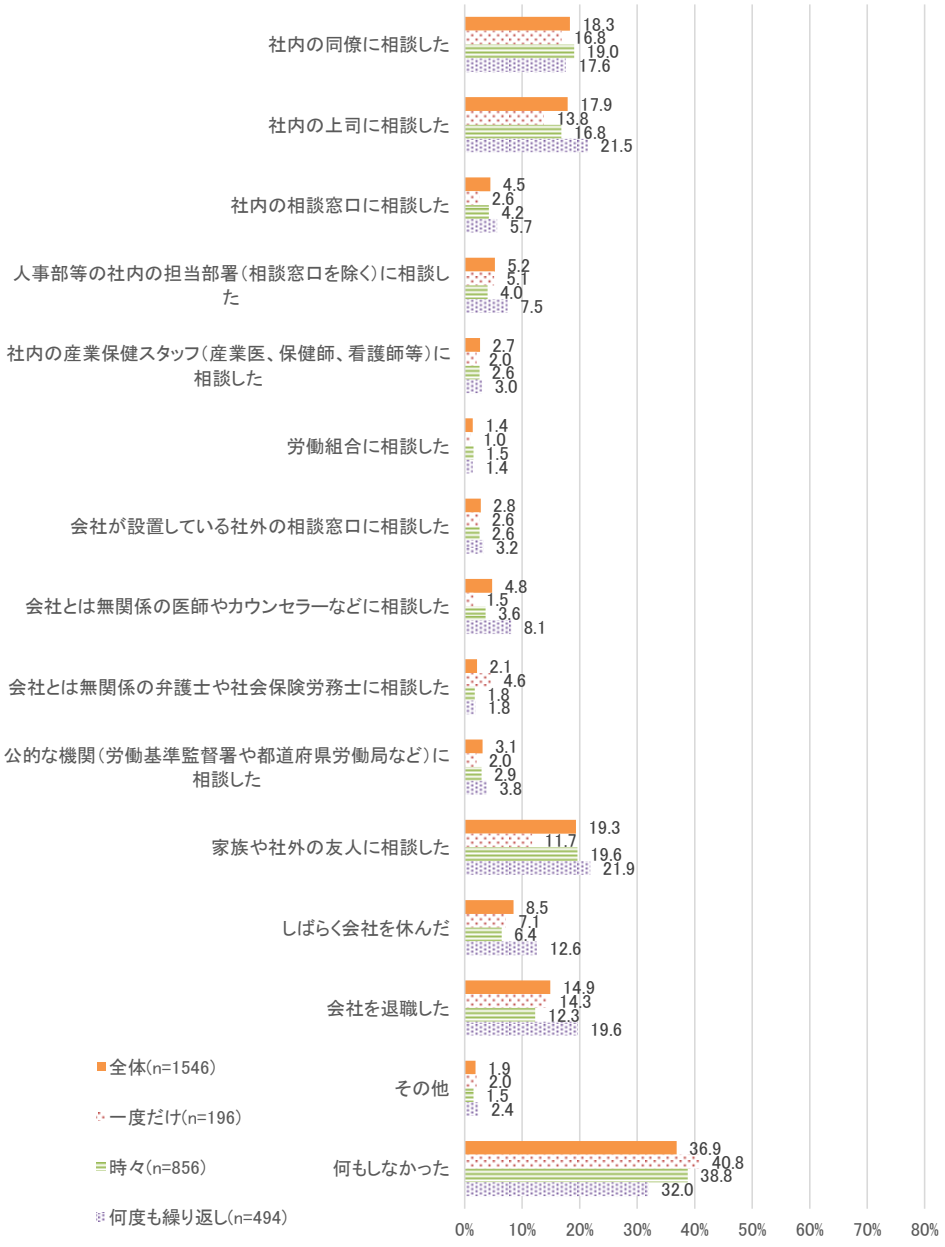
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者　令和 5 年度調査：n=861、令和 2 年度調査：n=1,200）

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

＜ハラスメントの経験頻度別（パワハラ）＞

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、経験頻度が低いほど「何もしなかった」と回答した割合が高い。また、「何度も繰り返し経験した」と回答した者においては、「家族や社外の友人に相談した」（21.9%）、「社内の上司に相談した」（21.5%）の割合が高かった。

図表 163 パワハラを受けた後の行動（経験頻度別）



（対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)）

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

＜ハラスメントの経験頻度別（セクハラ）＞

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」と回答した割合が低く、「一度だけ経験した」と回答した者の約 6 割(64.8%)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」については、経験頻度が高いほど割合が高かった。

図表 164 セクハラを受けた後の行動（経験頻度別）

（対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)）

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

＜ハラスメントの経験頻度別（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」を回答した割合が低かったが、それ以外の項目においては、「社内の上司に相談した」及び「労働組合に相談した」、「その他」を除いて、経験頻度が高いほど各項目の割合が高かった。

図表 165 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：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者(n=861)）

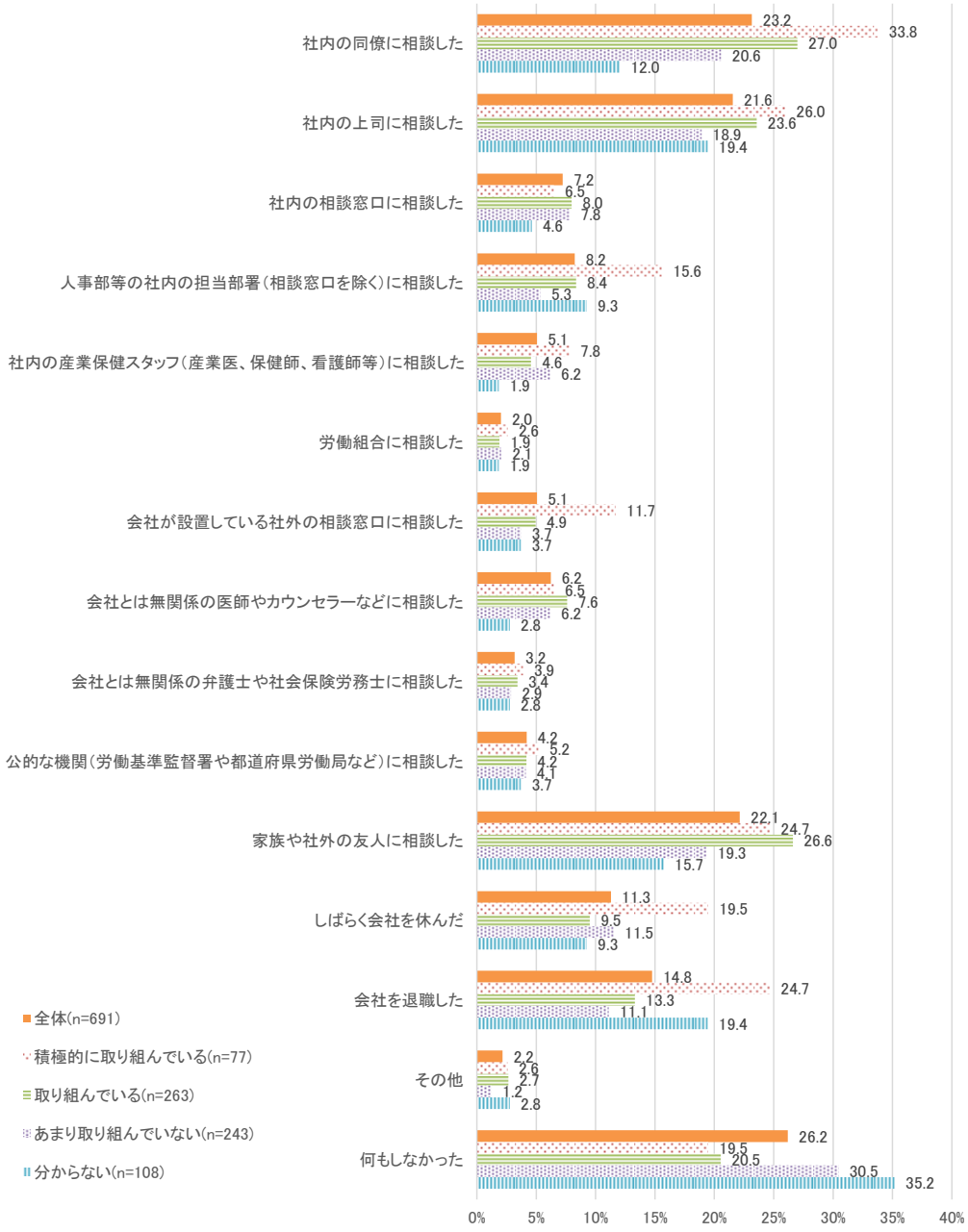
※「会社を退職した」と回答している者には、その後転職や再就職をした者のみが含まれ、現在無業になっている者は調査対象外である

＜勤務先の取組評価別（パワハラ）＞

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、「社内の上司に相談した」及び「会社を退職した」(19.4%)の割合が高かった。

図表 166 パワハラを受けた後の行動（勤務先の取組評価別）



（対象：パワハラを受けたと回答し、勤務先が各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=691)）

※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く

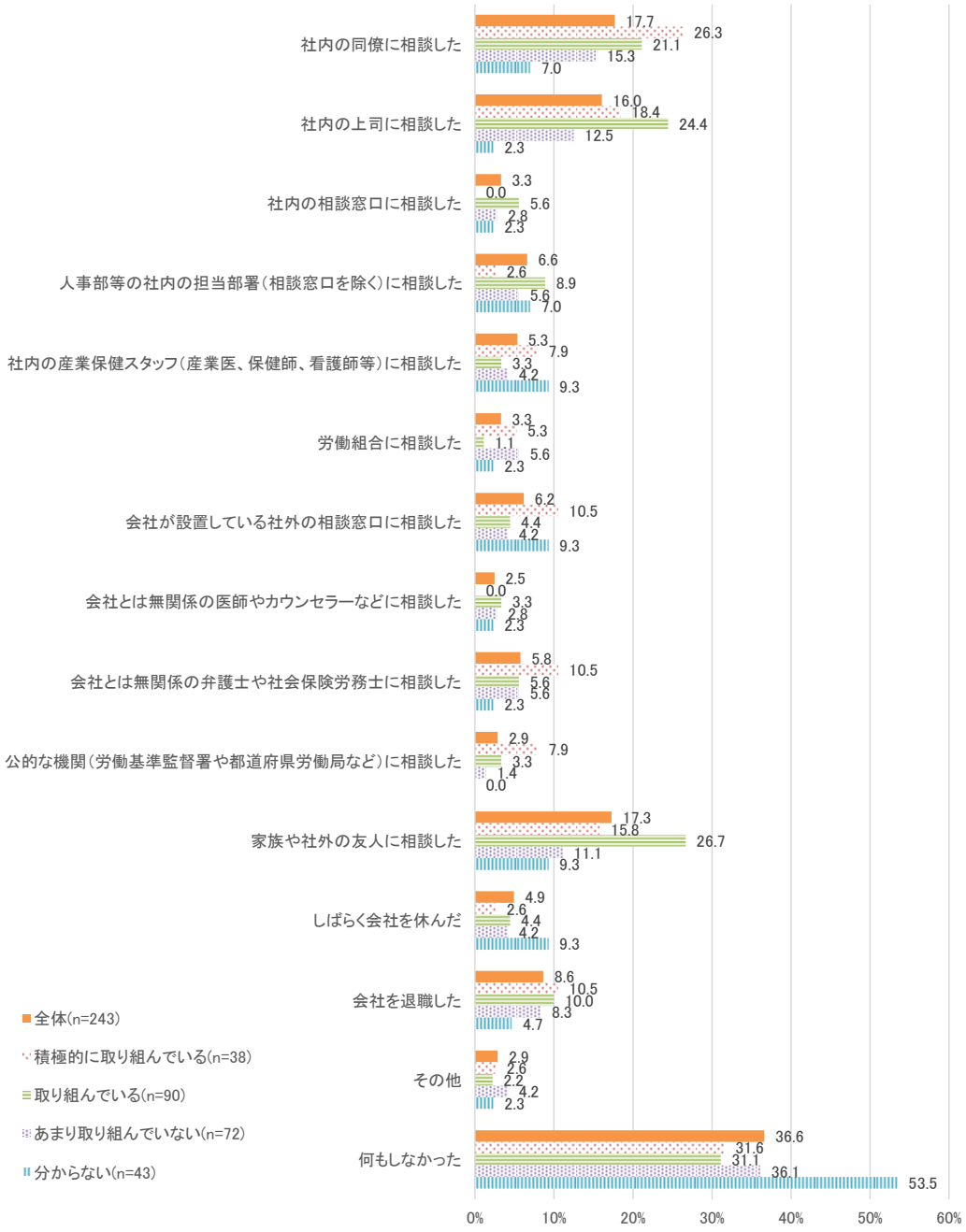
※「会社を退職した」と回答している者には、その後転職や再就職をした者のみが含まれ、現在無業になっている者は調査対象外である

＜勤務先の取組評価別（セクハラ）＞

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」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」の割合が高かった。

図表 167 セクハラを受けた後の行動（勤務先の取組評価別）



（対象：セクハラを受けたと回答し、勤務先が各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=243））

※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く

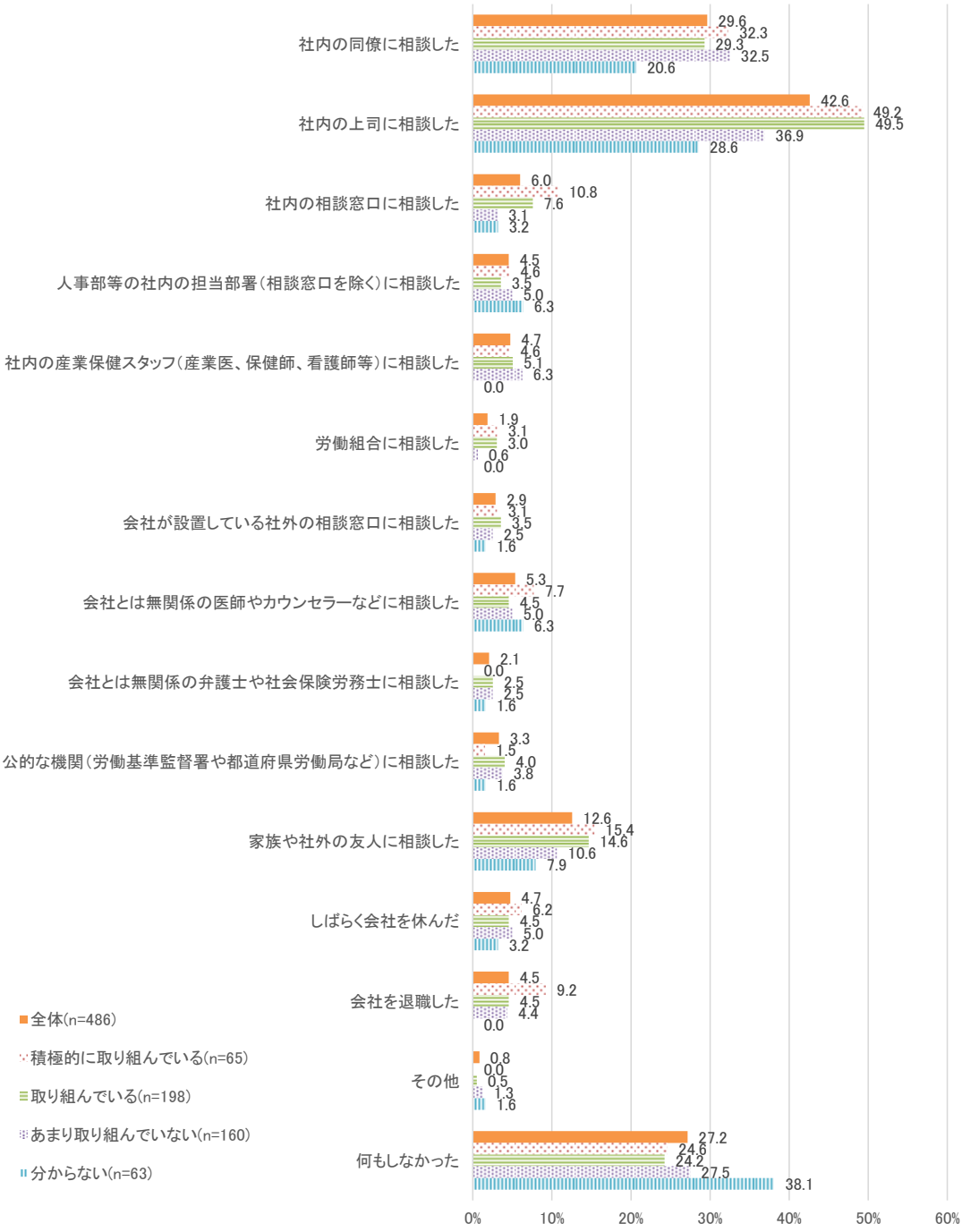
※「会社を退職した」と回答している者には、その後転職や再就職をした者のみが含まれ、現在無業になっている者は調査対象外である

＜勤務先の取組評価別（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については、勤務先の取組の評価が高いほど、「社内の上司に相談した」、「社内の相談窓口に相談した」、「家族や社外の友人に相談した」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」(38.1%)、「社内の上司に相談した」(28.6%)等の割合が高かった。

図表 168 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:顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答し、勤務先が各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=486))

※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く

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

(8)　ハラスメントを受けて何もしなかった理由

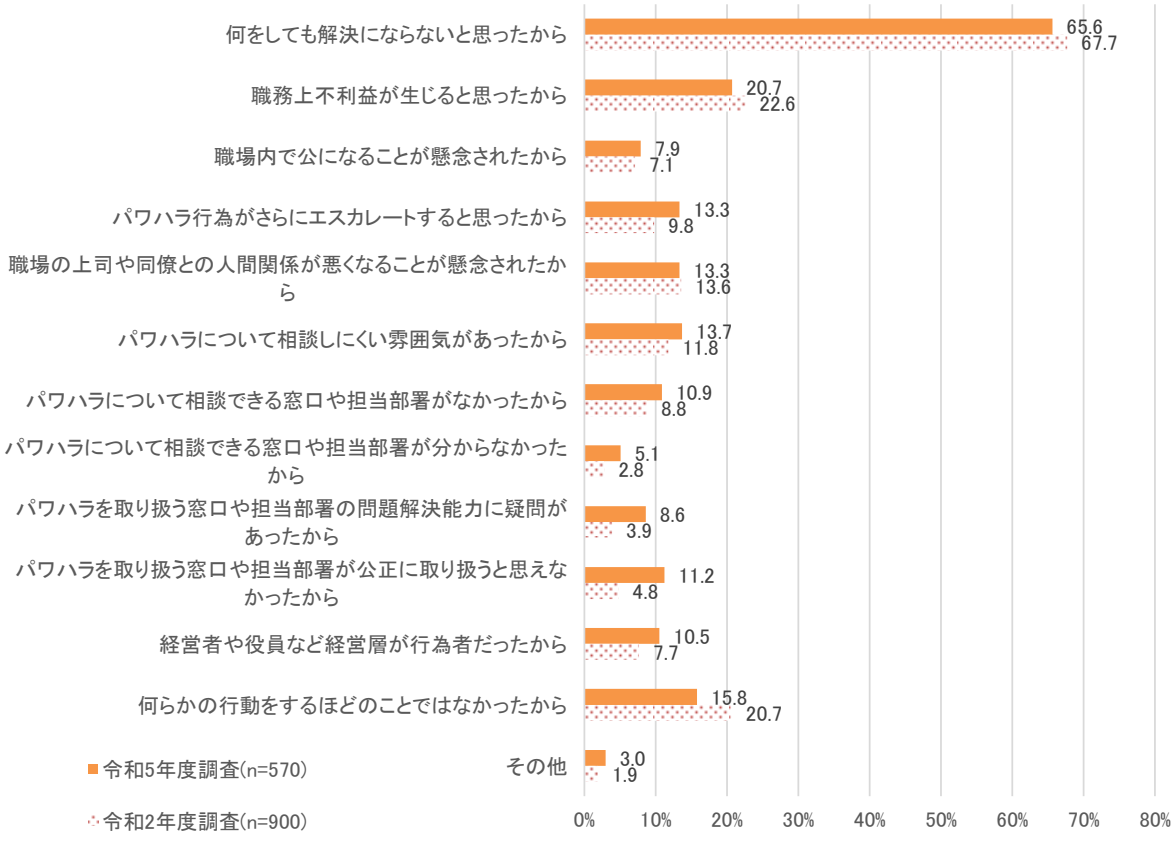
Q19,34,50.　ハラスメント行為を受けて、あなたが何もしなかった理由をお教えください。（MA）

＜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として、「何をしても解決にならないと思ったから」が最も多く、65.6%であった。

令和 2 年度調査と比較したところ、全体としてほぼ同様の傾向であるが、「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」、「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」、「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」などの割合が増加した。

図表 169　パワハラを受けて何もしなかった理由（令和 2 年度調査結果との比較）



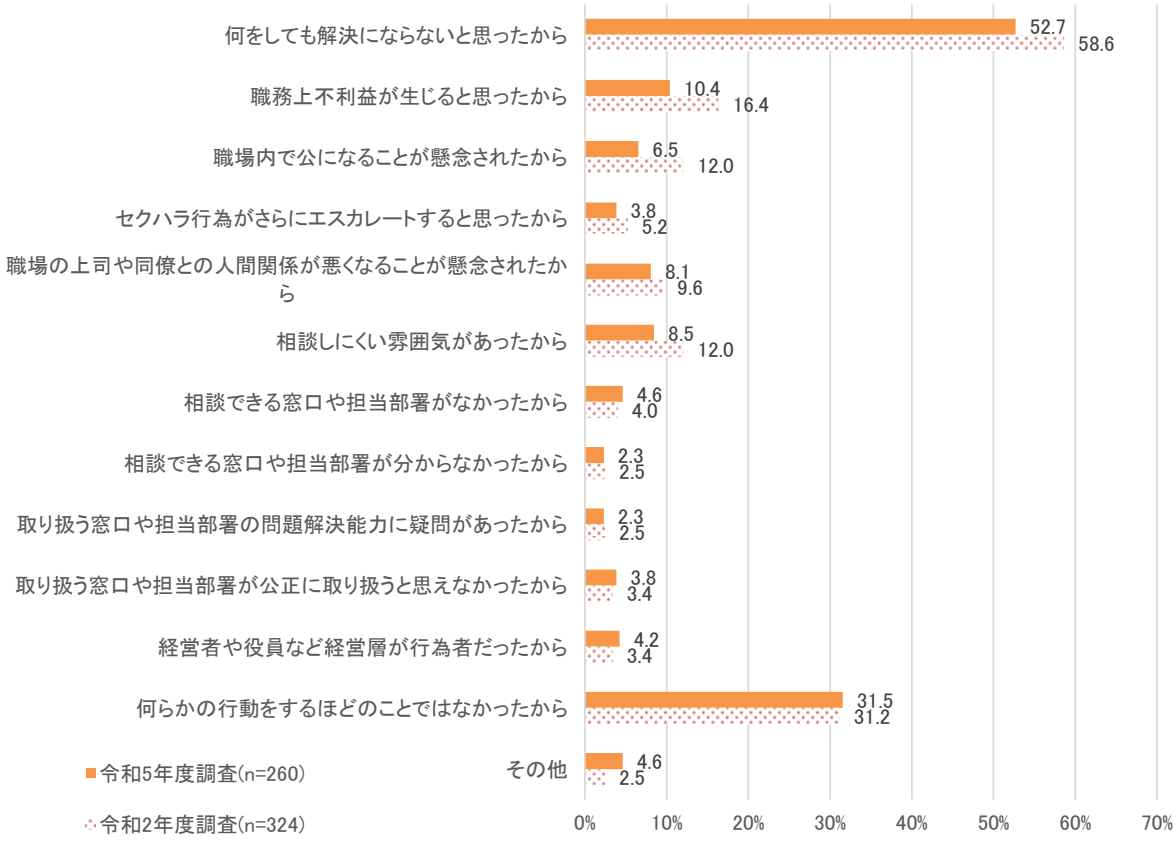
（対象：パワハラを受けて何もしなかったと回答した者　令和 5 年度調査：n=570、令和 2 年度調査：n=900）

＜前回調査結果との比較（セクハラ）＞

セクハラを受けて何もしなかった理由として、「何をしても解決にならないと思ったから」が最も多く、52.7%であった。

令和 2 年度調査と比較したところ、全体としてほぼ同様の傾向であるが、「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」や「職場内で公になることが懸念されたから」などの複数の項目において割合は減少した。

図表 170 セクハラを受けて何もしなかった理由（令和 2 年度調査結果との比較）



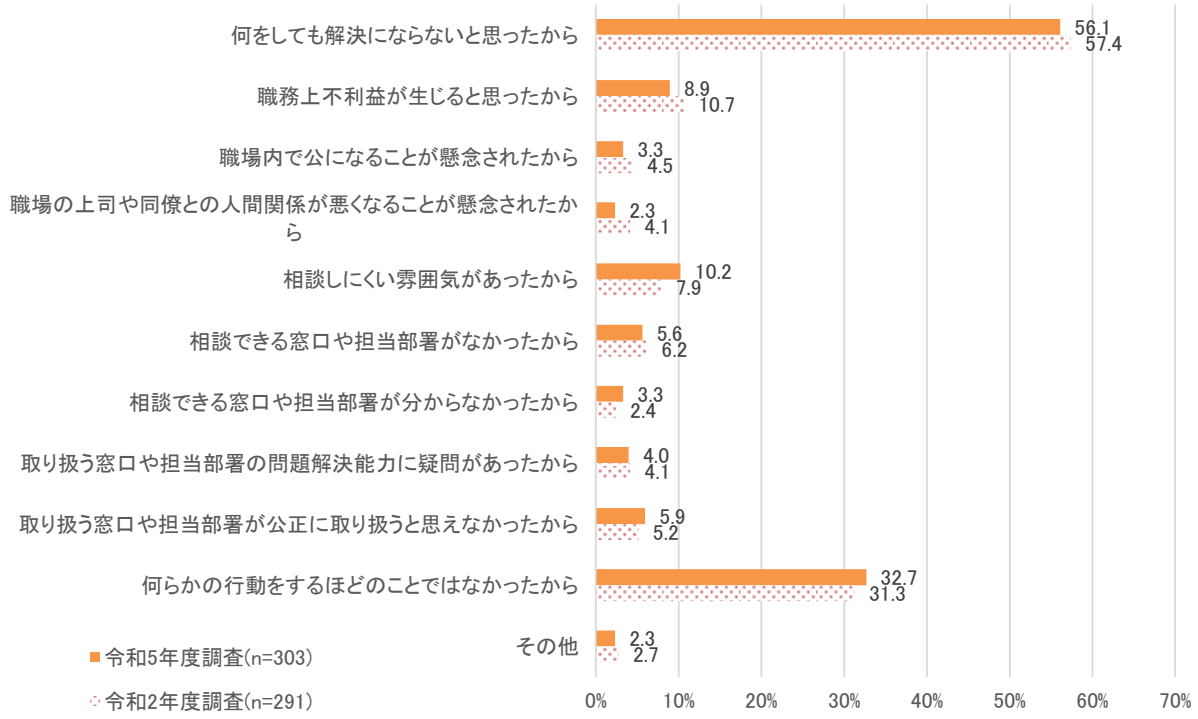
（対象：セクハラを受けて何もしなかったと回答した者　令和 5 年度調査：n=260、令和 2 年度調査：n=324）

＜前回調査結果との比較（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も、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」（56.1%）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」（32.7%）が高かった。

令和 2 年度調査と比較したところ、全体としてほぼ同様の傾向であるが、「職務上不利益が生じると思ったから」や「何をしても解決にならないと思ったから」などの割合は減少し、「相談しにくい雰囲気があったから」などは増加した。

図表 171 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（令和 2 年度調査結果との比較）



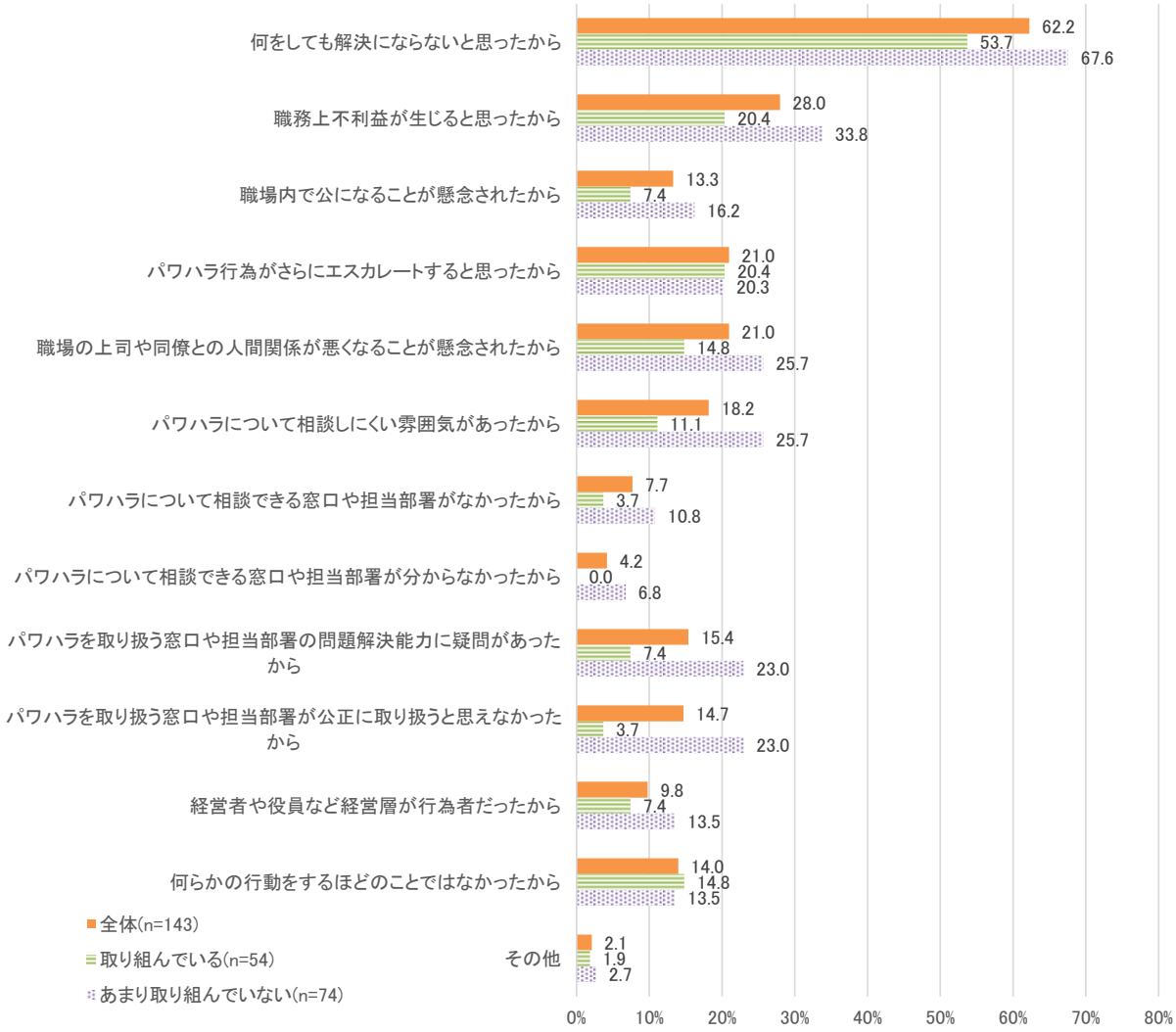
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けて何もしなかったと回答した者　令和 5 年度調査：n=303、令和 2 年度調査：n=291）

＜勤務先の取組評価別（パワハラ）＞

パワハラを受けて何もしなかった理由を勤務先の取組評価別にみると、取組評価にかかわらず、「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、中でも勤務先の取組について「あまり取り組んでいない」と評価した者の割合が高かった(67.6%)。また、「職場内で公になることが懸念されたから」と「パワハラ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」を除いた項目すべてにおいて、「あまり取り組んでいない」と評価した者の割合が最も高かった。

※「積極的に取り組んでいる」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 172 パワハラを受けて何もしなかった理由(勤務先の取組評価別)



(対象:パワハラを受けて何もしなかったと回答し、勤務先が各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=143)

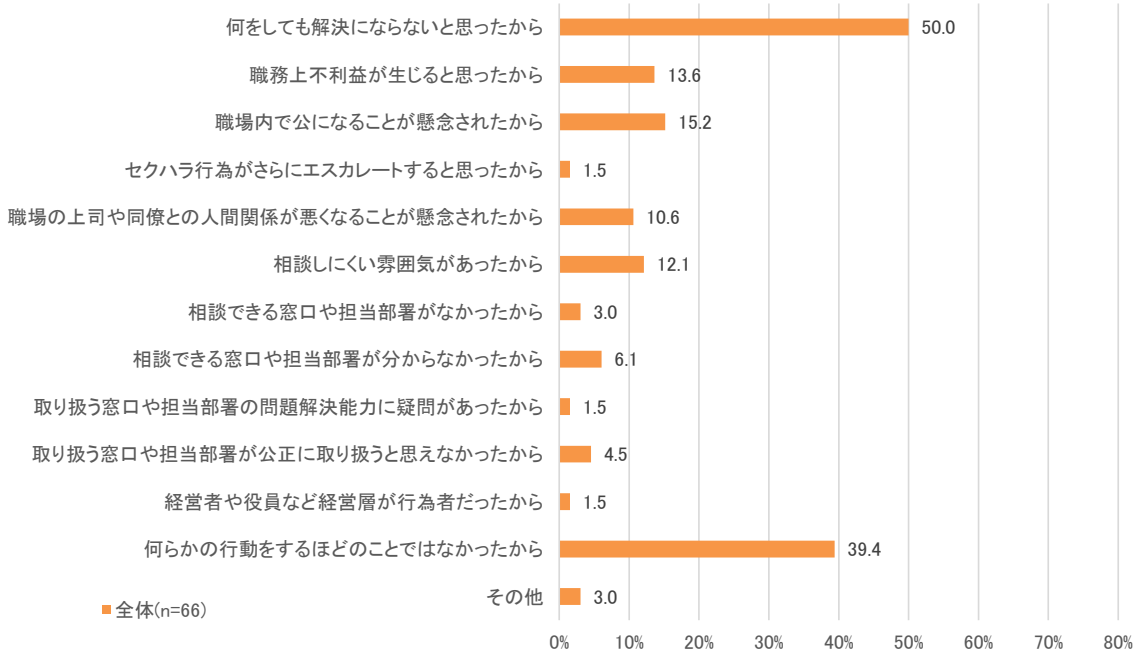
※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く

＜勤務先の取組評価別(セクハラ)＞

セクハラを受けて何もしなかった理由を勤務先の取組評価別にみると、全体では「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(50.0%)、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」(39.4%)が続いた。

※全体以外はいずれの取組評価も十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 173 セクハラを受けて何もしなかった理由(勤務先の取組評価別)



(対象:セクハラを受けて何もしなかったと回答し、勤務先が各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=66)

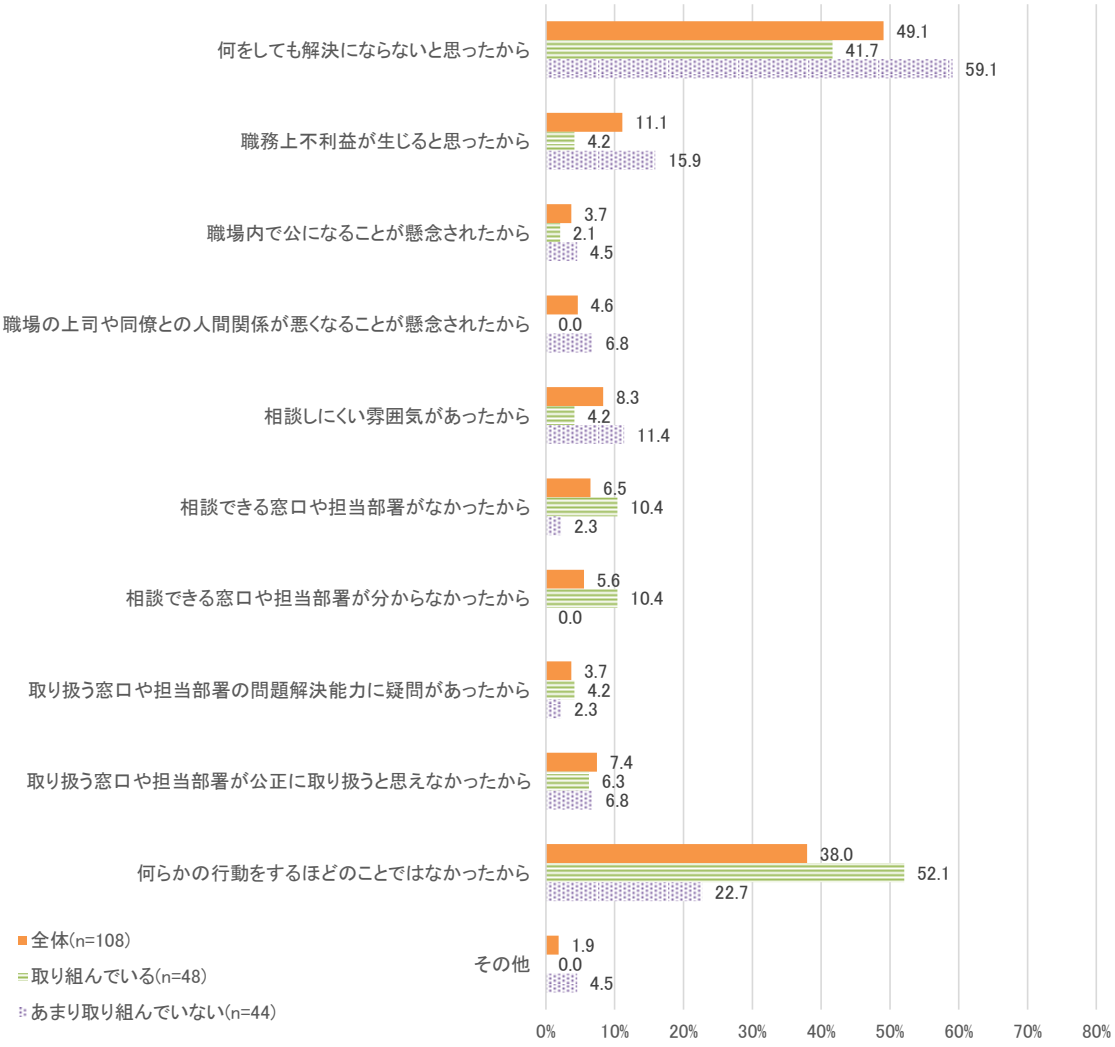
※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く

＜勤務先の取組評価別(顧客等からの著しい迷惑行為)＞

「取り組んでいる」を除き、「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。「あまり取り組んでいない」と評価した者においては、セクハラと同様に「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(52.1%)が最も多かった。

※「積極的に取り組んでいる」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 174 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(勤務先の取組評価別)



(対象:顧客等からの著しい迷惑行為を受けて何もしなかったと回答し、勤務先が各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=108)

※勤務先の取組に対する評価について「分からない」と回答した者を除く

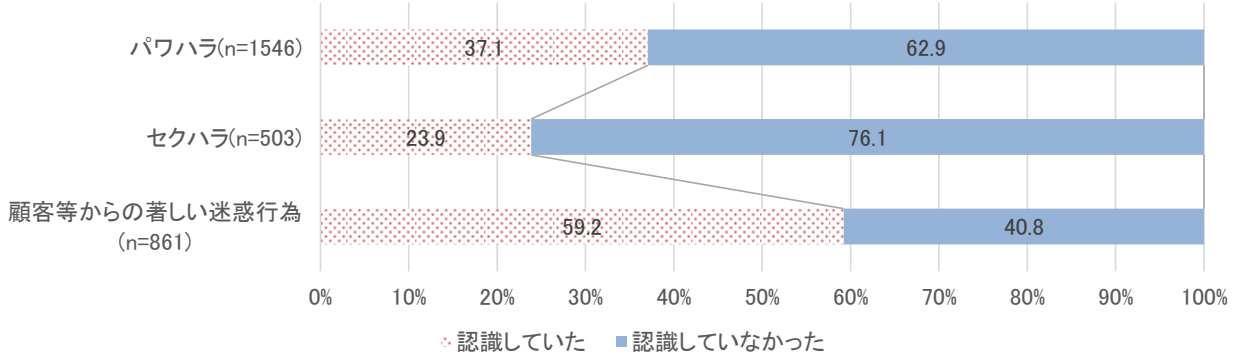
(9) 勤務先によるハラスメントの認識

Q20,35,51. 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ください。(SA)

＜ハラスメントの種類別＞

勤務先によるハラスメントの認識については、「認識していた」の割合がパワハラでは 37.1%、セクハラでは 23.9%と半数を下回る一方で、顧客等からの著しい迷惑行為については 59.2%と半数を上回っており、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 175 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（ハラスメントの種類別）



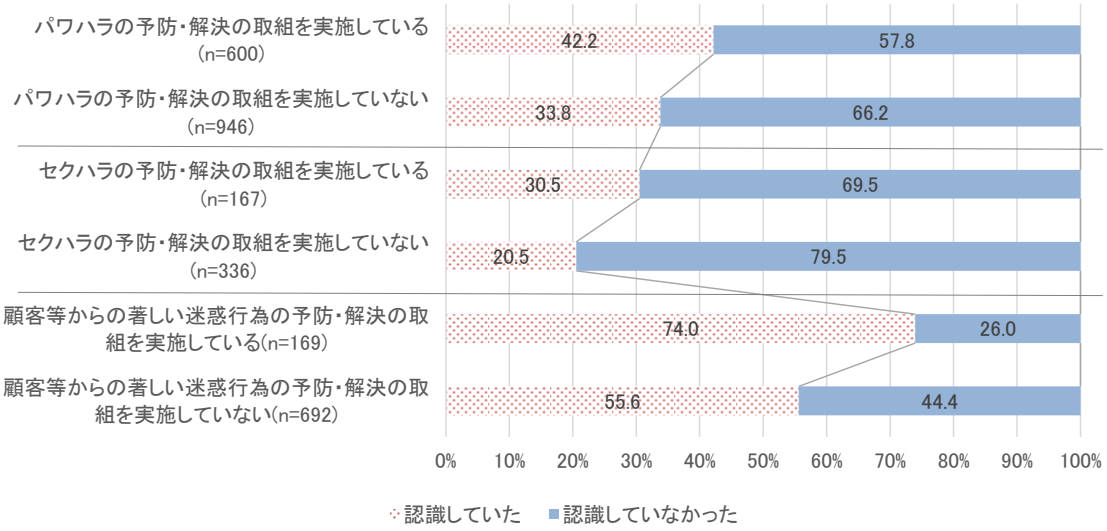
（対象：ハラスメントを受けた者　パワハラ：n=1,546、セクハラ：n=503、顧客等からの著しい迷惑行為：n=861）

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別＞

勤務先がハラスメントを認識していたかを勤務先の取組実施有無別にみると、いずれのハラスメントにおいても取組を実施している企業の方が、ハラスメントを認識している割合が高かった。

一方で、パワハラとセクハラについては、取組の実施有無にかかわらず、ハラスメントを認識していない企業の方が多く、顧客等からの著しい迷惑行為についてはハラスメントを認識していた企業の方が多かった。

図表 176 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(勤務先の取組実施有無別)



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

(10) ハラスメントを知った後の勤務先の対応

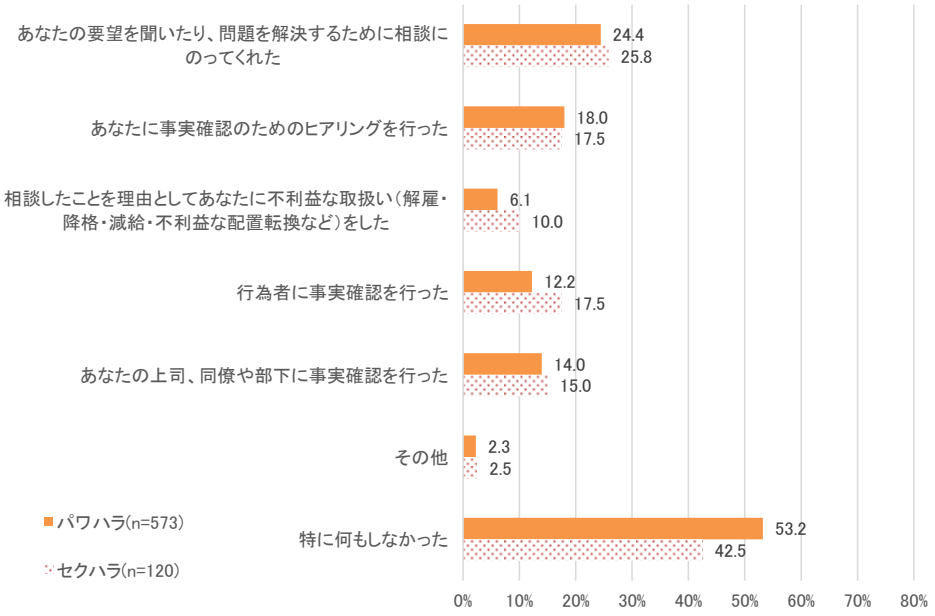
Q21,36,52.　あなたの勤務先は、あなたがハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。（MA）

＜ハラスメントの種類別＞

ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラとセクハラでは「特に何もしなかった」が最も高く、それぞれ 53.2%と 42.5%であった。「あなたに事実関係のためのヒアリングを行った」を除き、各項目においてはセクハラの方が実施割合は高かった。

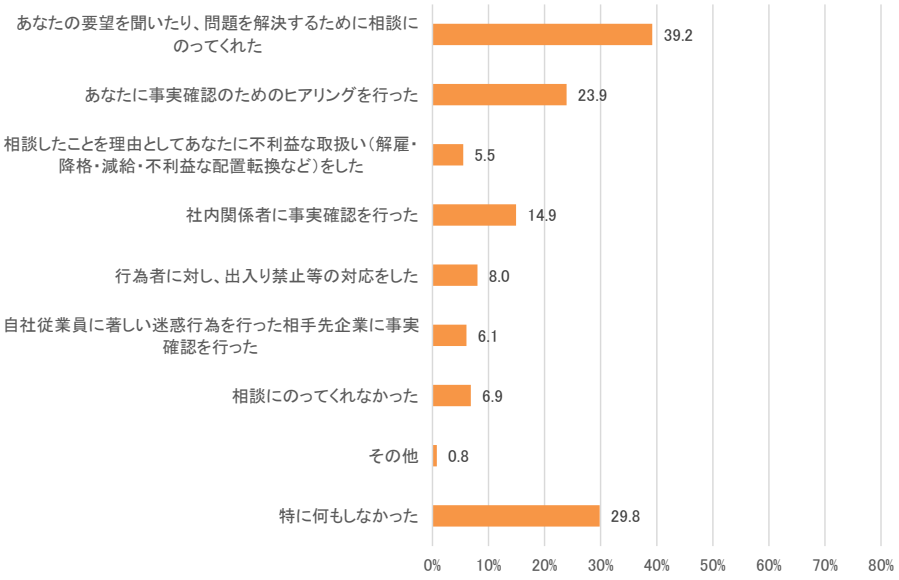
顧客等からの著しい迷惑行為については、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（39.2%）が最も高く、「あなたに事実確認のためにヒアリングを行った」（23.9%）が続いた。

図表 177 パワハラ/セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応



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

図表 178 顧客等からの著しい迷惑行為を受けていることを認識した後の勤務先の対応



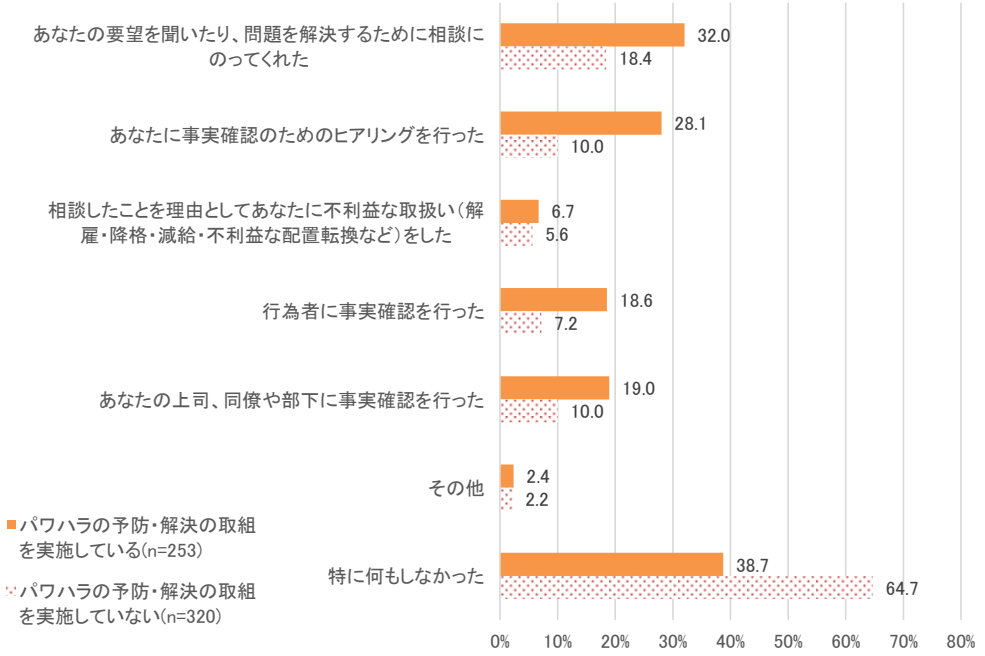
（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を勤務先が認識していたと回答した者（n=510））

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別(パワハラ)＞

パワハラを認識した後の勤務先の対応を取組実施有無別にみると、取組の実施有無にかかわらず、「特に何もしなかった」の割合が最も高かった(それぞれ 38.7%、64.7%)。

また、その他の具体的な対応については、すべての項目において、取組を実施している企業の方が回答割合が高かった。

図表 179 パワハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応(勤務先の取組実施有無別)



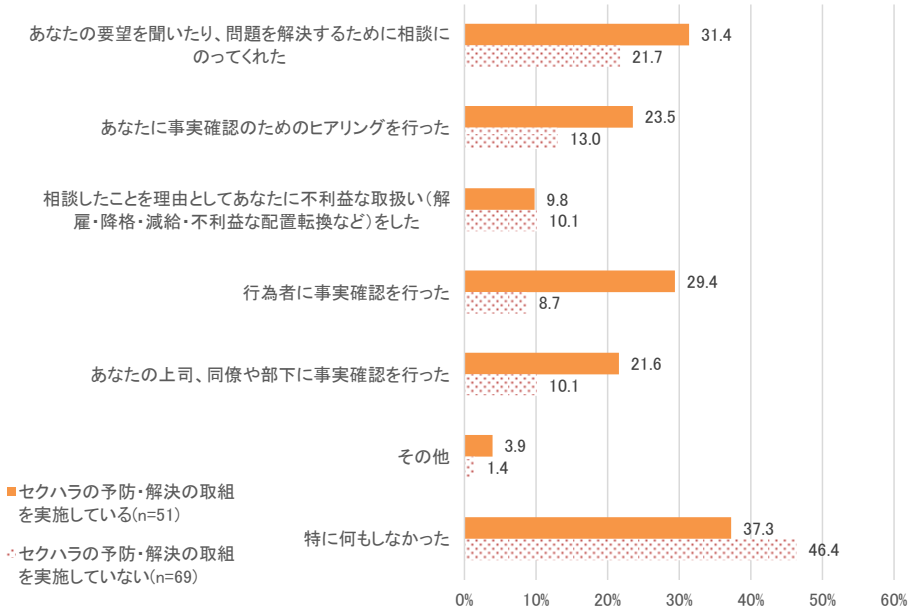
(対象:パワハラを勤務先が認識していたと回答した者(n=573))

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別(セクハラ)＞

セクハラを認識した後の勤務先の対応を取組実施有無別にみると、取組の実施有無にかかわらず、「特に何もしなかった」の割合が最も高かった(それぞれ 37.3%、46.4%)。

また、その他の具体的な対応については、パワハラと同様に、すべての項目において取組を実施している企業の方が回答割合が高かった。

図表 180 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(勤務先の取組実施有無別)



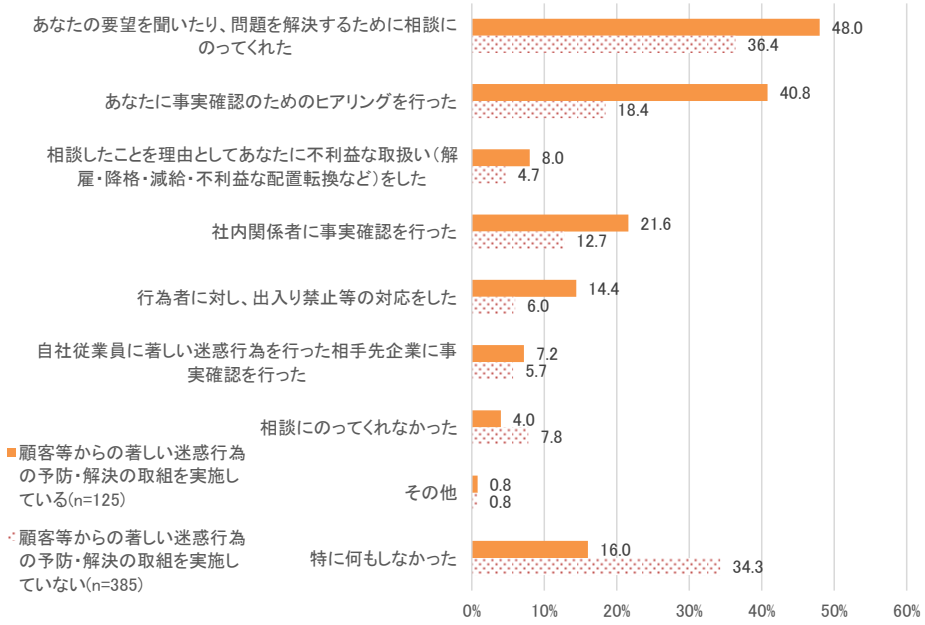
(対象:セクハラを勤務先が認識していたと回答した者(n=120))

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別(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認識した後の勤務先の対応を取組実施有無別にみると、取組の実施有無にかかわらず、「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」の割合が最も高かった(それぞれ 48.0%、36.4%)。

また、「特に何もしなかった」と「相談にのってくれなかった」は取組を実施していない企業の方が割合が高く、その他の具体的な対応については、取組を実施している企業の方が回答割合が高かった。

図表 181 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（勤務先の取組実施有無別）



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

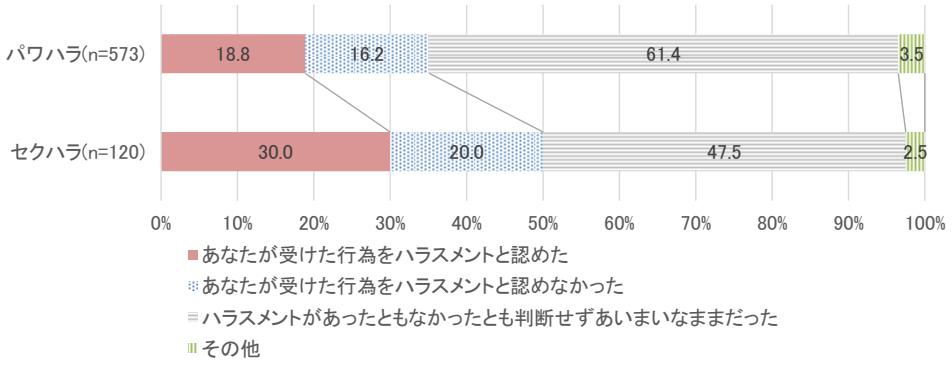
(11) 勤務先によるハラスメントの認定

Q22,37. あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、ハラスメントだと認めましたか。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ください。（SA）

＜ハラスメントの種類別＞

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(それぞれ、61.4%、47.5%)。「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 182 勤務先によるパワハラ/セクハラの認定(ハラスメントの種類別)

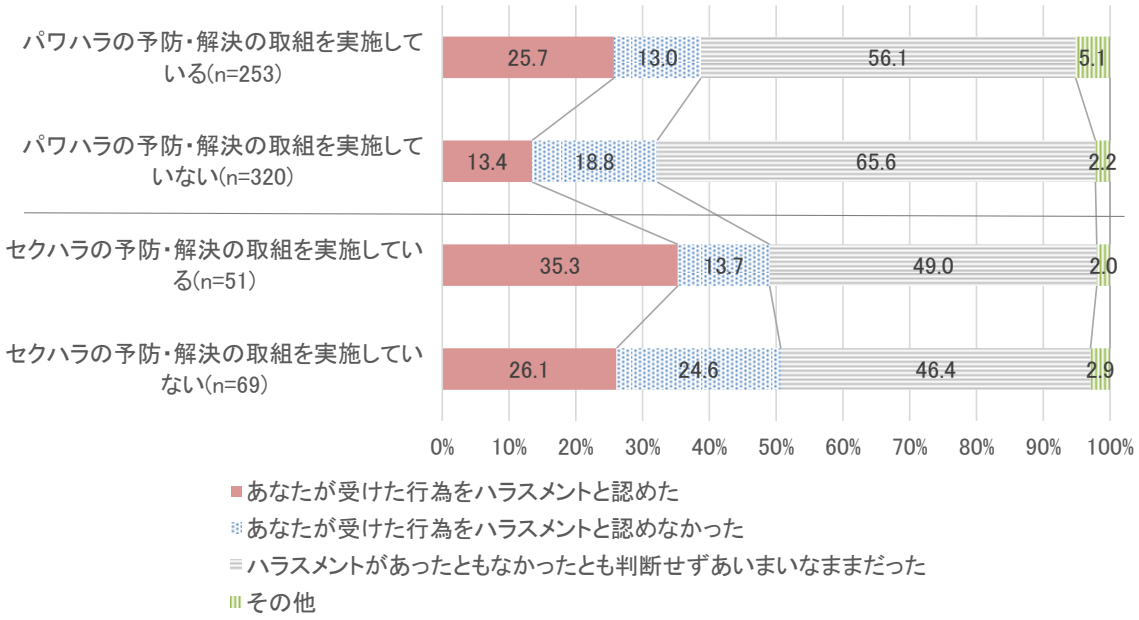


（対象：ハラスメントを勤務先が認識していたと回答した者　パワハラ：n=573、セクハラ：n=120）

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別＞

勤務先によるハラスメントの認定について取組実施有無別にみると、取組を実施している企業の方が「あなたが受けた行為をハラスメントと認めた」割合が高く、「あなたが受けた行為をハラスメントと認めなかった」の割合が低かった。

図表 183 勤務先によるパワハラ/セクハラの認定(勤務先の取組実施有無別)



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

(12) ハラスメント認定後の勤務先の対応

Q23,38.　あなたの勤務先は、あなたがハラスメント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）

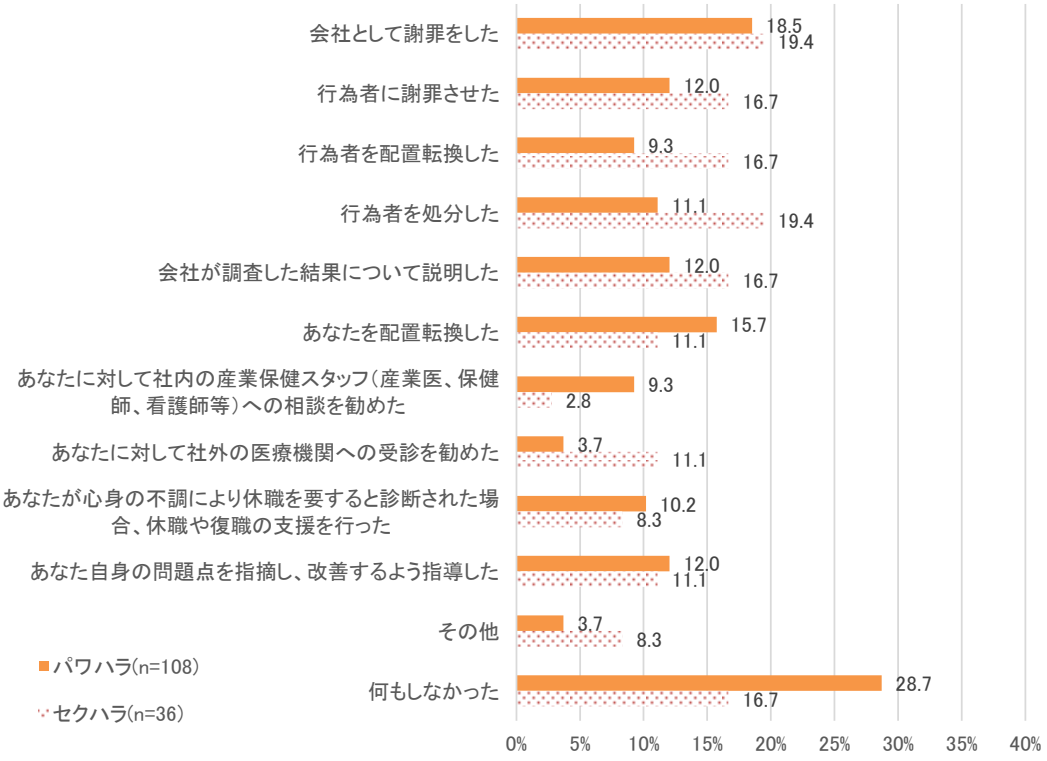
＜ハラスメントの種類別＞

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

セクハラ認定後の勤務先の対応は、「会社として謝罪をした」（19.4%）と「行為者を処分した」（19.4%）が最も多く、次いで「何もしなかった」（16.7%）や「行為者に謝罪させた」（16.7%）などが多かった。

パワハラとセクハラを比較すると、「あなたを配置転換した」や「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」等、ハラスメントを受けた側への対応については、パワハラの方がセクハラより高かった。

図表 184 パワハラ/セクハラを受けていることを認定した後の勤務先の対応

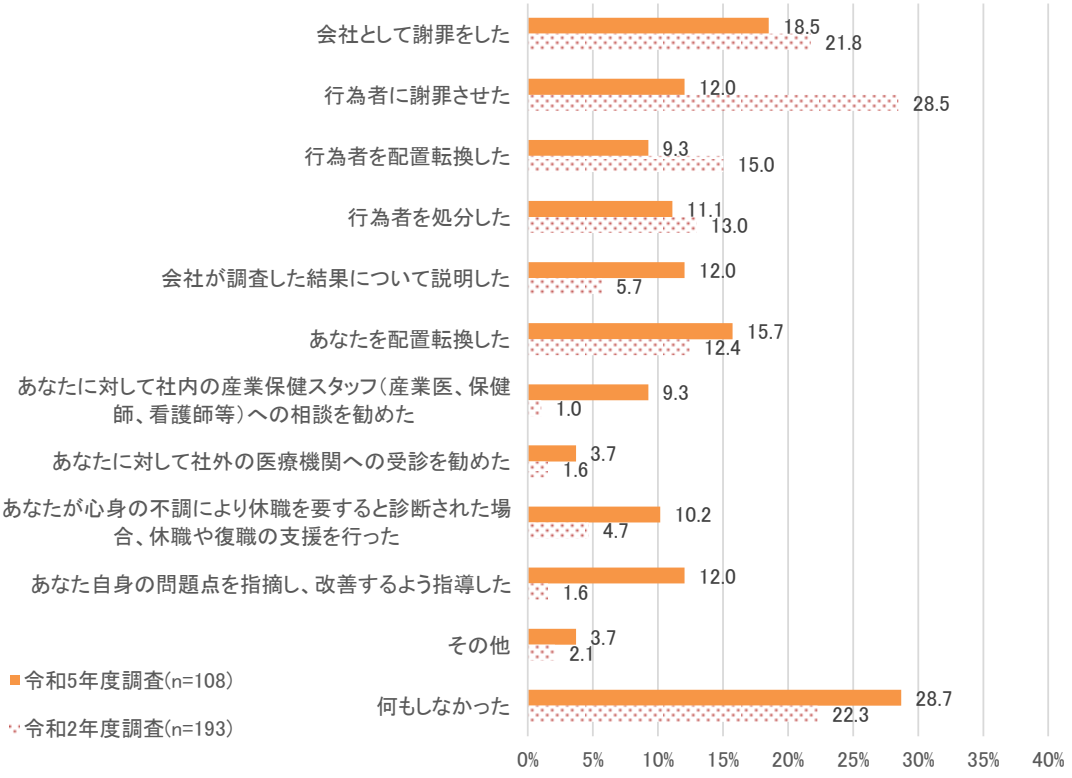


（対象：勤務先がハラスメントを認定したと回答した者　パワハラ：n=108、セクハラ：n=36）

＜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令和 2 年度調査結果と比較すると、「何もしなかった」が 6.4 ポイント増加し、「行為者に謝罪させた」が 16.5 ポイント、「行為者を配置転換した」が 5.7 ポイント減少した。

図表 185 パワハラを受けていることを認定した後の勤務先の対応（令和 2 年度調査結果との比較）

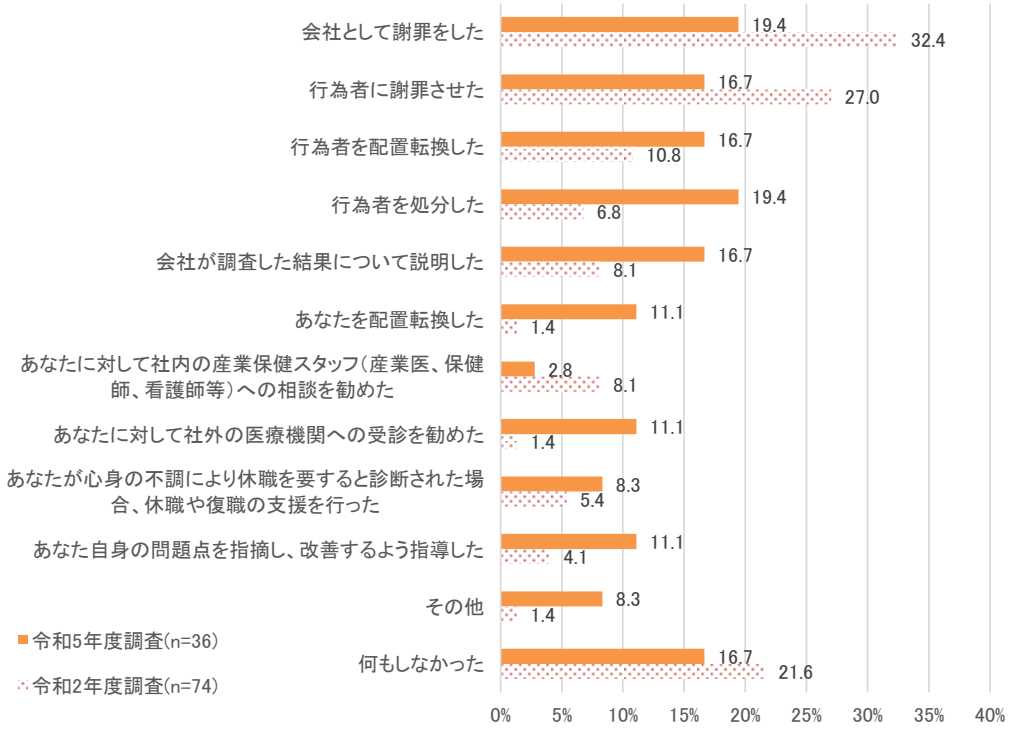


（対象：勤務先がパワハラを認定したと回答した者　令和 5 年度調査：n=108、令和 2 年度調査：n=193）

＜前回調査結果との比較（セクハラ）＞

セクハラ認定後の勤務先の対応を令和 2 年度調査結果と比較すると、「行為者を処分した」が 12.6 ポイント、「あなたを配置転換した」と「あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた」が 9.7 ポイント増加し、「会社として謝罪をした」が 13 ポイント、「行為者に謝罪させた」が 10.3 ポイント減少した。

図表 186 セクハラを受けていることを認定した後の勤務先の対応（令和 2 年度調査結果との比較）



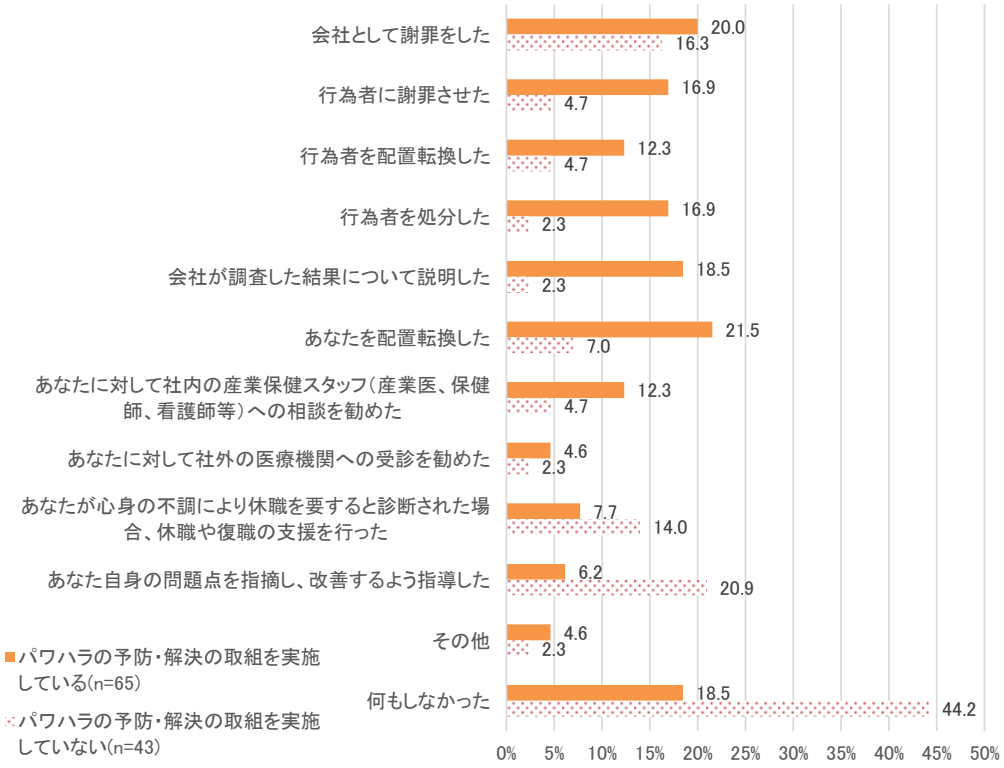
（対象：勤務先がセクハラを認定したと回答した者　令和 5 年度調査：n=36、令和 2 年度調査：n=74）

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別(パワハラ)＞

パワハラ認定後の対応を取組実施有無別にみると、取組を実施している企業では「あなたを配置転換した」(21.5%)が最も多く、次いで「会社として謝罪をした」(20.0%)が多かった。一方、取組を実施していない企業では、「何もしなかった」(44.2%)の割合が最も多く、次いで「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」(20.9%)が続いた。

また、「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」、「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」、「何もしなかった」を除いたすべての項目において、取組を実施している企業の方が回答割合が高かった。

図表 187 パワハラを受けていることを認定した後の勤務先の対応(勤務先の取組実施有無別)



(対象:勤務先がパワハラを認定したと回答した者(n=108))

＜勤務先のハラスメントの予防・解決のための取組実施有無別(セクハラ)＞

セクハラ認定後の対応の取組実施有無別については、「取組を実施している」、「取組を実施していない」ともに十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。

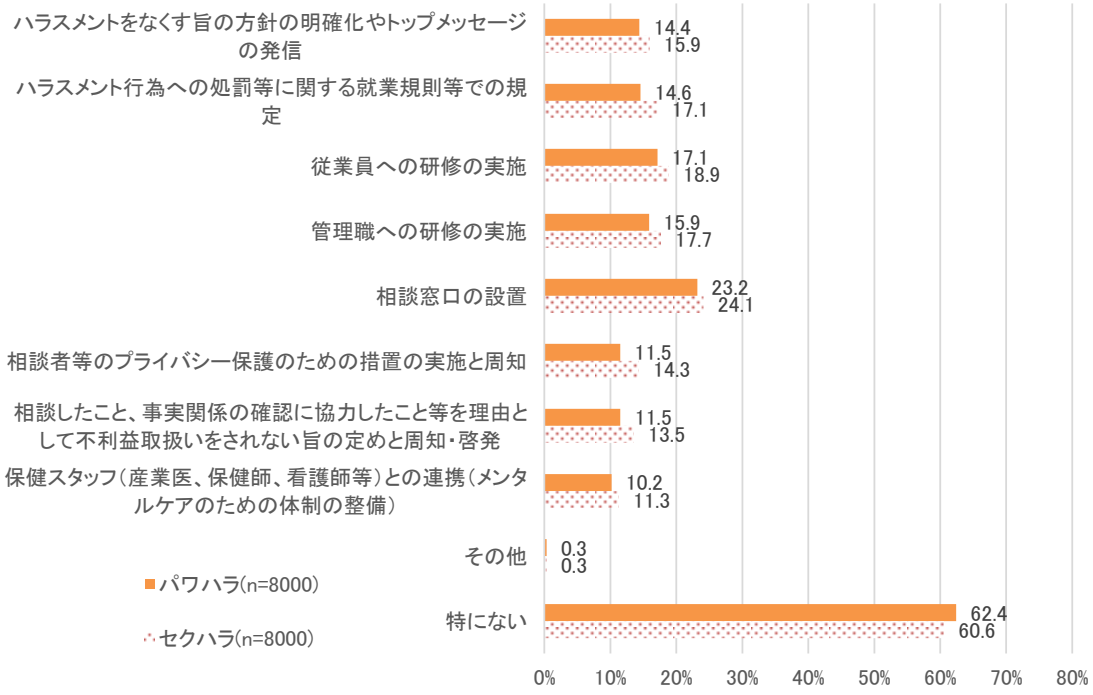
(13) 勤務先における取組の内容

Q24,39,53. あなたの勤務先がハラスメント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。ハラスメントを受けた方は、直近のハラスメントを受けた当時の職場の状況をお答えください(MA)

＜ハラスメントの種類別＞

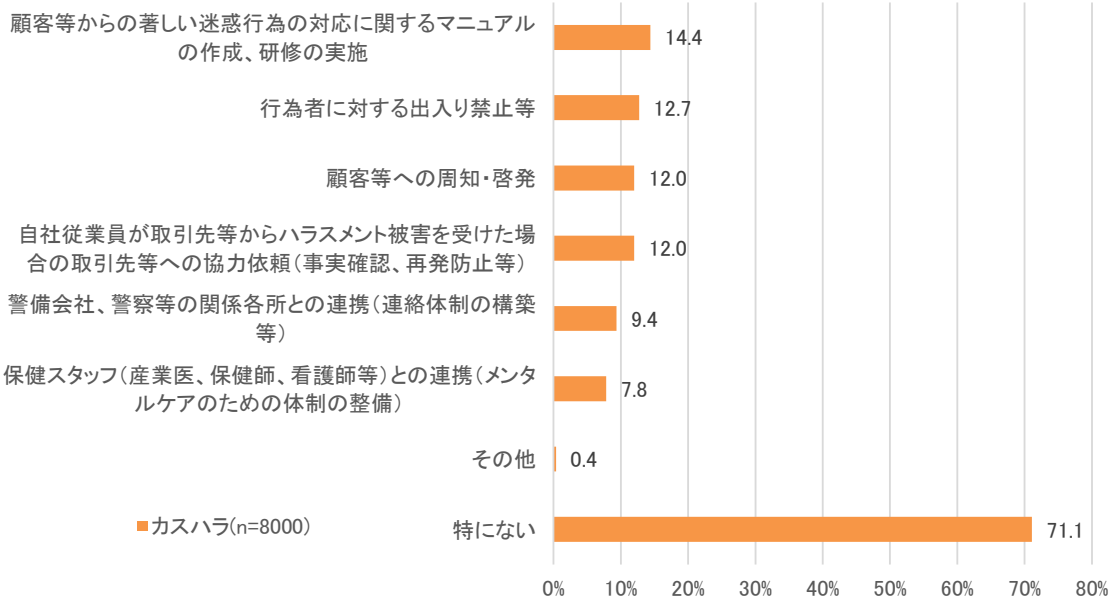
パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為において、「特にない」が 6 割を超えており、最も多い(それぞれ、62.4%、60.6%、71.1%)。パワハラ、セクハラについては、次いで「相談窓口の設置」(それぞれ、23.2%、24.1%)や「従業員への研修の実施」(それぞれ、17.1%、18.9%)の割合が高い。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等からの著しい迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成、研修の実施」(14.4%)の割合が 2 番目に高かった。

図表 188 勤務先の取組内容（パワハラ、セクハラ）



（対象：全回答者（n=8,000））

図表 189 勤務先の取組内容（顧客等からの著しい迷惑行為）



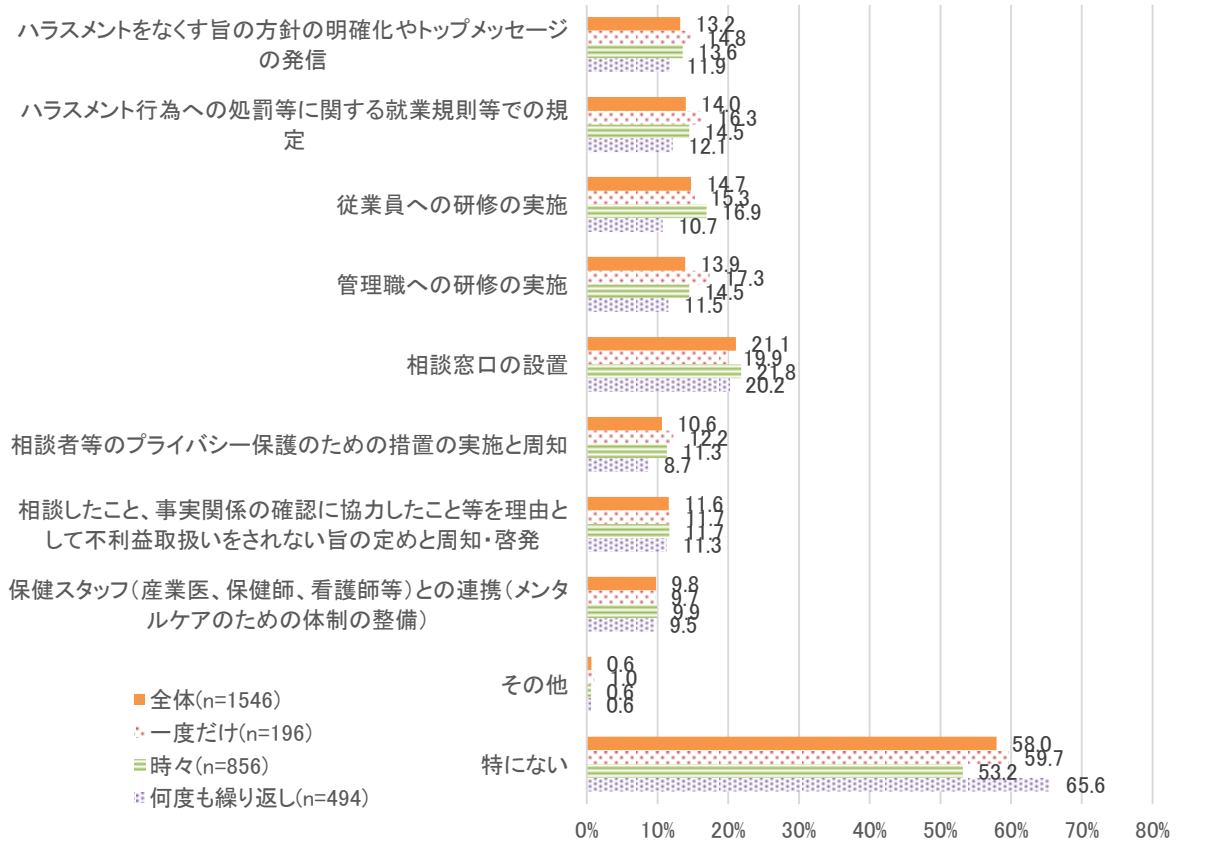
（対象：全回答者（n=8,000））

＜ハラスメントの経験頻度別（パワハラ）＞

パワハラに関する勤務先の取組内容を経験頻度別にみると、いずれの項目でも「何度も繰り返し」の割合が最も低く、「特にない」(65.6%)と回答した割合のみ最も高かった。他に、「従業員への

研修の実施」及び「相談窓口の設置」、「保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)との連携(メンタルケアのための体制の整備)」以外の項目においては、「一度だけ」の割合が最も高い。

図表 190 パワハラに関する勤務先の取組内容(経験頻度別)

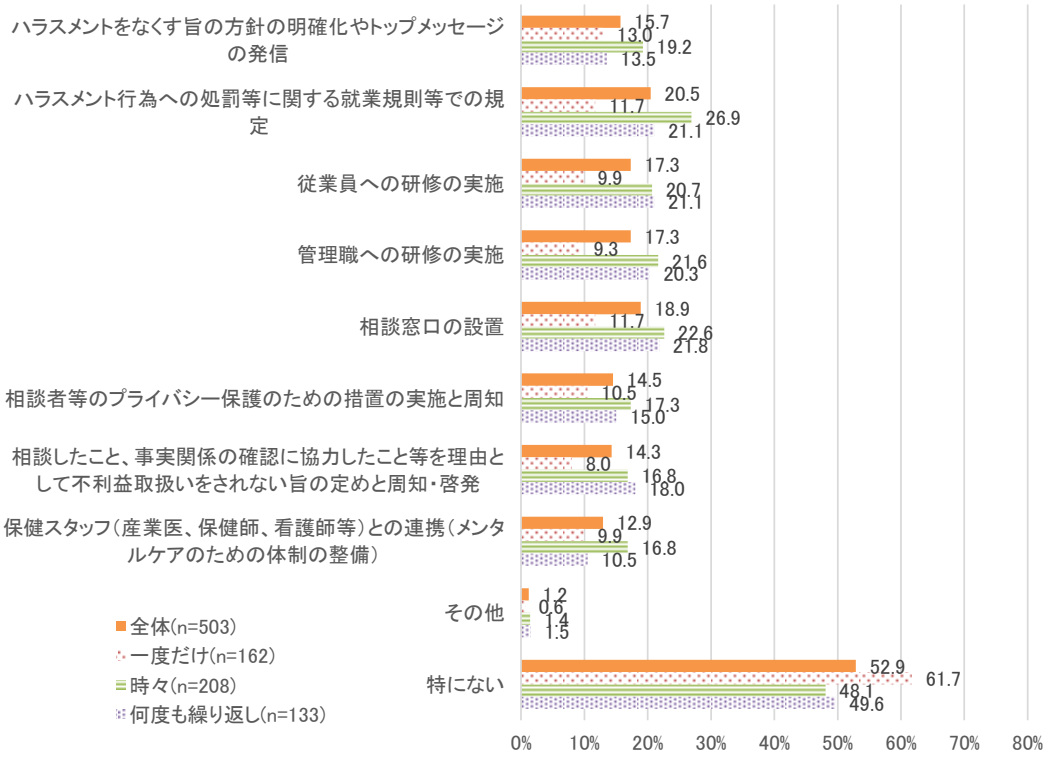


(対象:パワハラを受けたと回答した者(n=1,546))

＜ハラスメントの経験頻度別(セクハラ)＞

セクハラに関する勤務先の取組内容を経験頻度別にみると、ほとんどの項目において、「時々」の割合が最も高かった。「特にない」については、「一度だけ」(61.7%)の割合が最も高く、他の経験頻度と比較して「何度も繰り返し」の割合が最も大きかったのは、「従業員への研修の実施」(21.1%)や「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」(18.0%)であった。

図表 191 セクハラに関する勤務先の取組内容（経験頻度別）

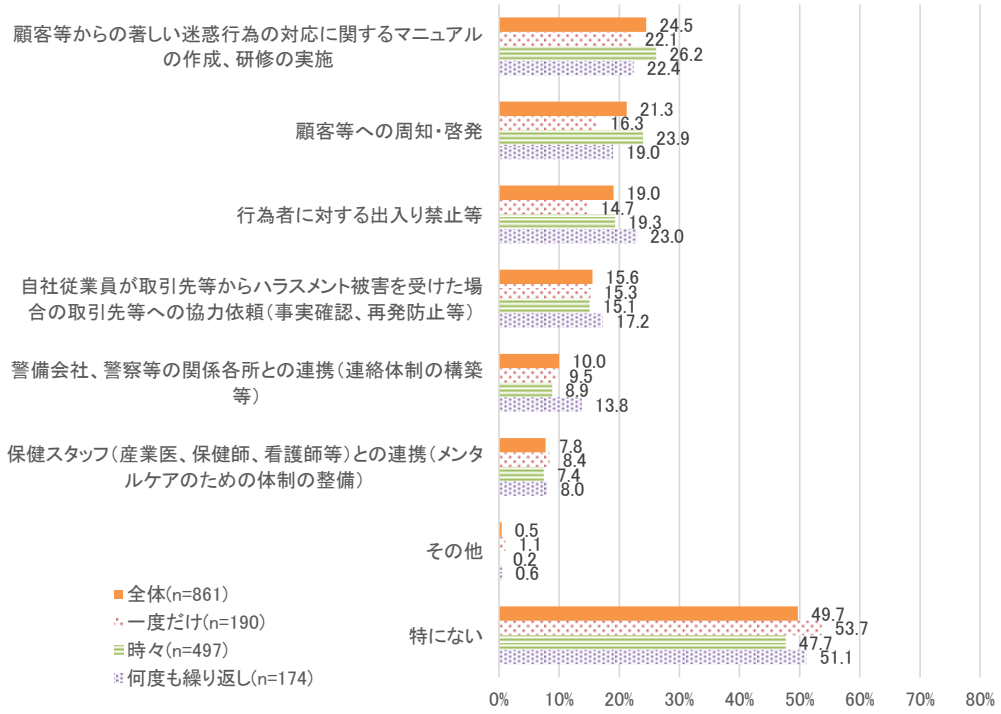


（対象：セクハラを受けたと回答した者（n=503））

＜ハラスメントの経験頻度別（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に関する勤務先の取組内容について、「何度も繰り返し」では は、「行為者に対する出入り禁止等」(23.0%)が最も高く、次いで「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」(22.4%)と続いた。経験頻度が「一度だけ」では、「顧客等からの著しい迷惑行為の対応に関するマニュアルの作成、研修の実施」(22.1%)が最も高く、次いで「顧客等への周知・啓発」(16.3%)であった。

図表 192 顧客等からの著しい迷惑行為に関する勤務先の取組内容（経験頻度別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者（n=861））

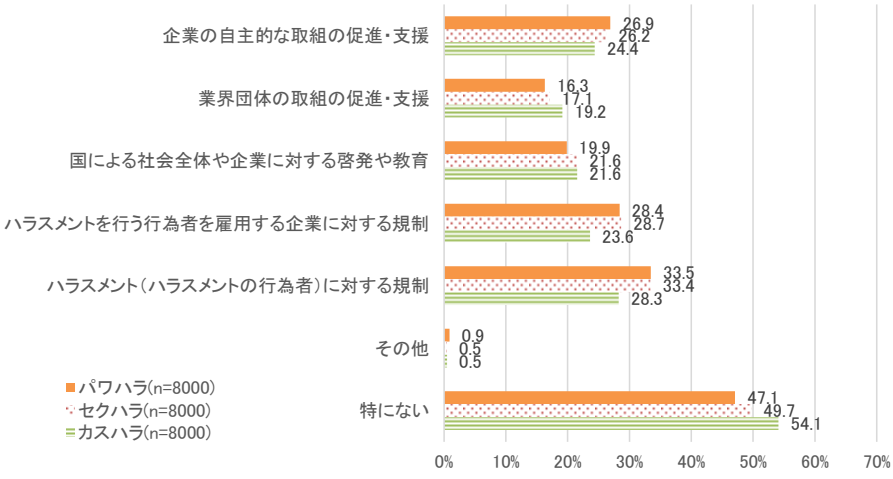
(14) 勤務先が今後実施した方がよい取組

Q25,40,54. 今後どのようなハラスメント対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（MA）

＜ハラスメントの種類別＞

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

図表 193 勤務先が実施した方が良いハラスメント対策（ハラスメントの種類別）

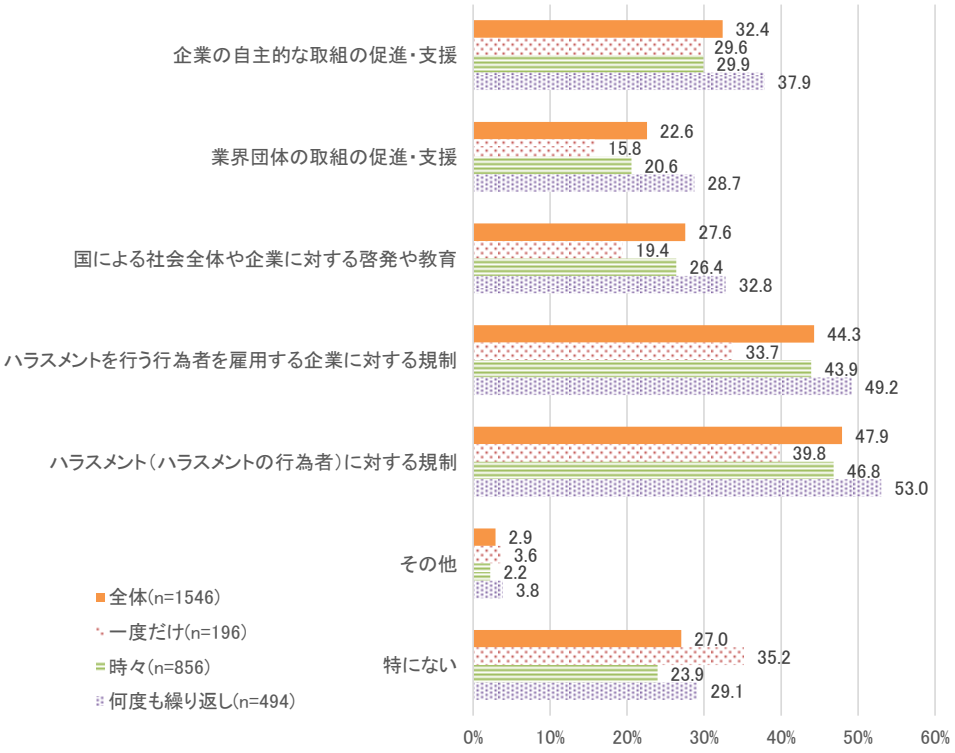


（対象：全回答者（n=8,000））

＜ハラスメントの経験頻度別（パワハラ）＞

勤務先が実施した方が良いパワハラ対策について、経験頻度別に比較すると、「その他」以外のいずれの取組も経験頻度が高いほど回答割合も大きくなっている。

図表 194 勤務先が実施した方が良いパワハラ対策（経験頻度別）

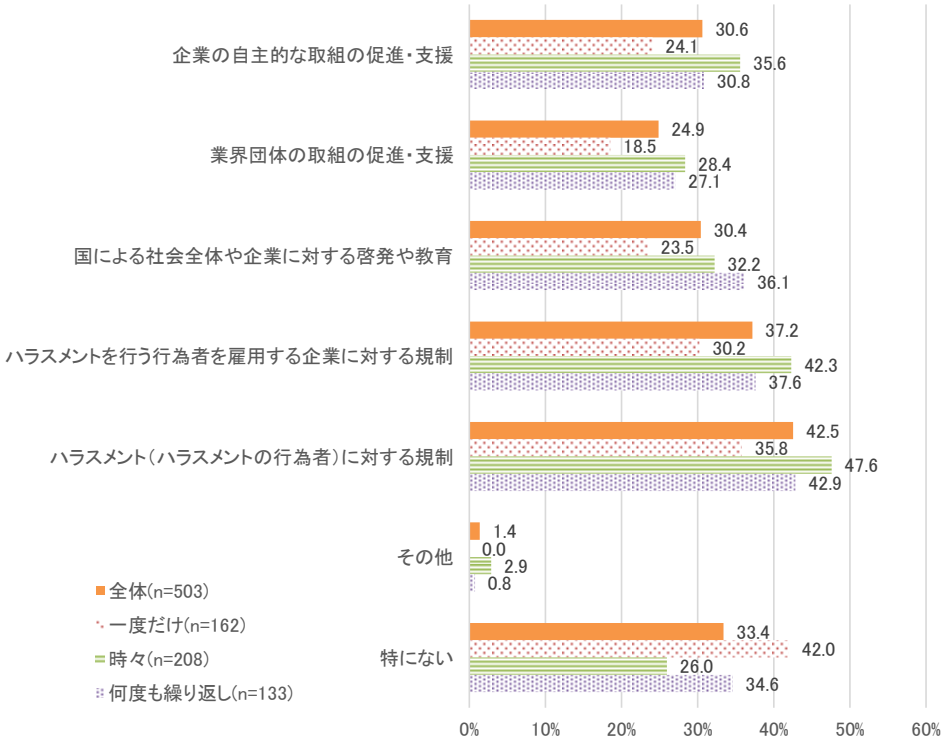


（対象：パワハラを受けたと回答した者（n=1,546））

＜ハラスメントの経験頻度別（セクハラ）＞

勤務先が実施した方が良いセクハラ対策について、経験頻度別に比較すると、「国による社会全体や企業に対する啓発や教育」を除いた項目で、「時々」の回答割合が最も高く、「特にない」と回答した割合は最も低かった。「国による社会全体や企業に対する啓発や教育」については、頻度が高いほど高い割合となっている。

図表 195 勤務先が実施した方が良いセクハラ対策（経験頻度別）

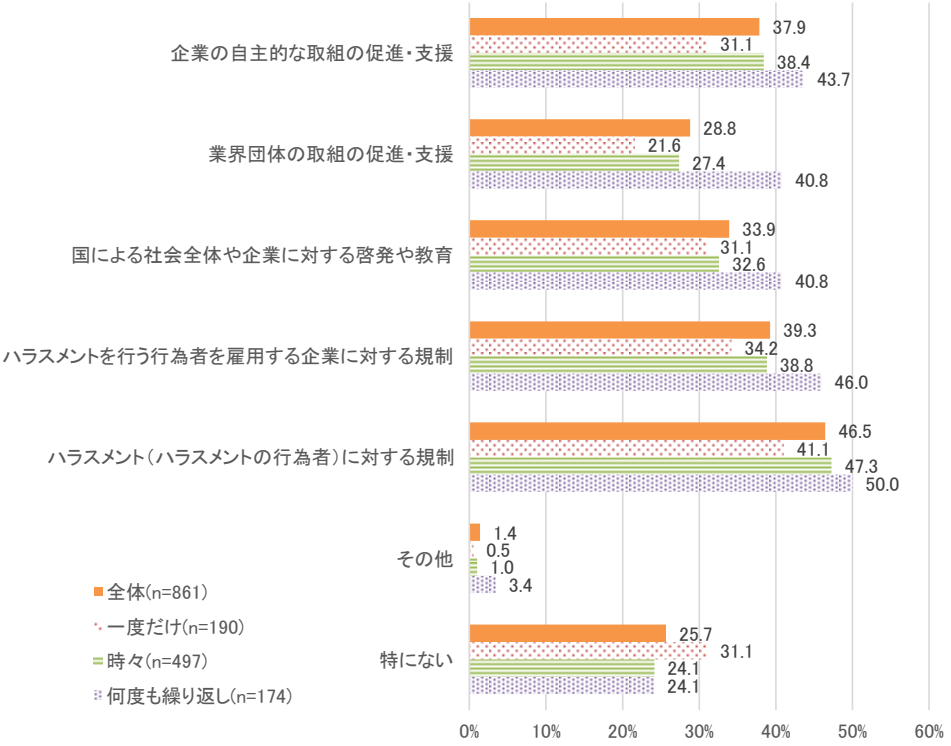


（対象：セクハラを受けたと回答した者（n=503））

＜ハラスメントの経験頻度別（顧客等からの著しい迷惑行為）＞

勤務先が実施した方が良い顧客等からの著しい迷惑対策について、経験頻度別に比較すると、すべての項目で経験頻度が高いほど回答した割合も高くなっている。一方、「特にない」に関しては、「一度だけ」が 31.1%で最も高い割合であった。

図表 196 勤務先が実施した方が良い顧客等からの著しい迷惑行為対策（経験頻度別）



（対象：顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと回答した者（n=861））

(15) ハラスメントに関する職場の特徴

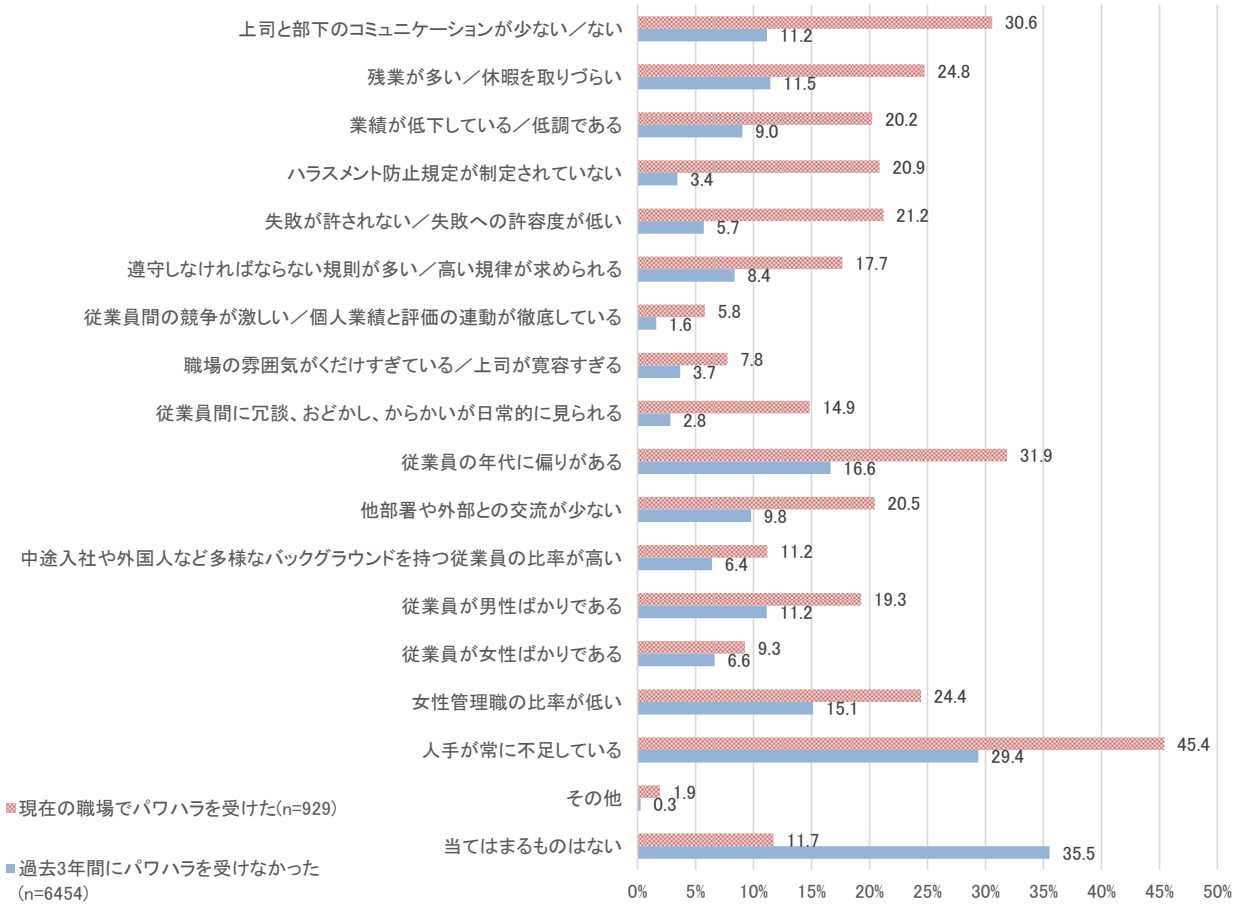
Q9. あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えください。（MA）

＜ハラスメントの経験有無別（パワハラ）＞

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を比較すると、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。

パワハラを経験しなかった人とパワハラを受けた人での回答割合の差が大きいものとしては、「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」（19.4 ポイント差）、「ハラスメント防止規定が制定されていない」(17.5 ポイント差)、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」(15.5 ポイント差)などがある。

図表 197 職場の特徴（パワハラ経験有無別）



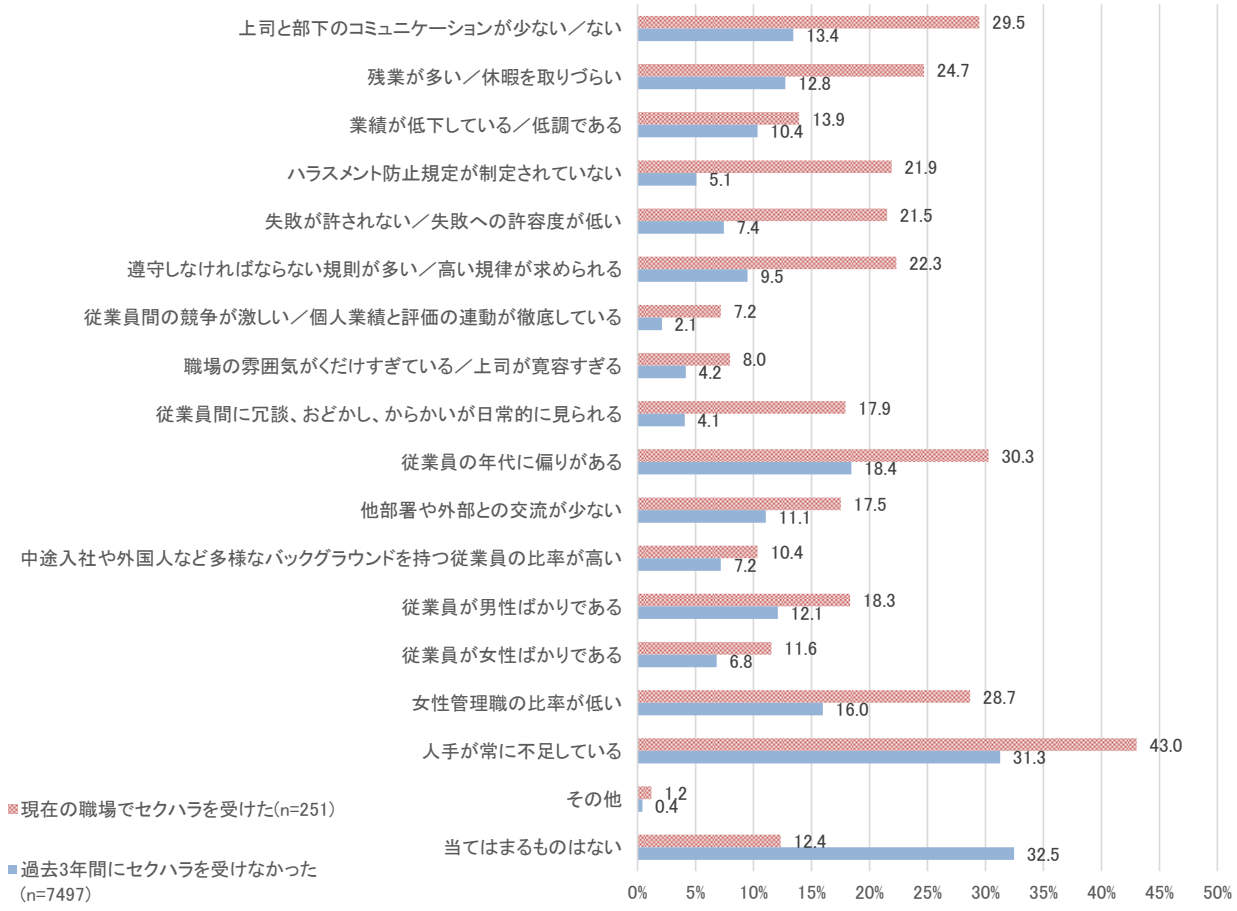
（対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去 3 年間にパワハラを受けなかった者（n=7,383））

＜ハラスメントの経験有無別（セクハラ）＞

セクハラについてもパワハラと同様に、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。

セクハラを経験しなかった人とセクハラを受けた人での回答割合の差が大きいものとしては、「ハラスメント防止規定が制定されていない」（16.8 ポイント差）、「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」（16.1 ポイント差）、「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」（14.1 ポイント差）などがあった。

図表 198 職場の特徴（セクハラ経験有無別）



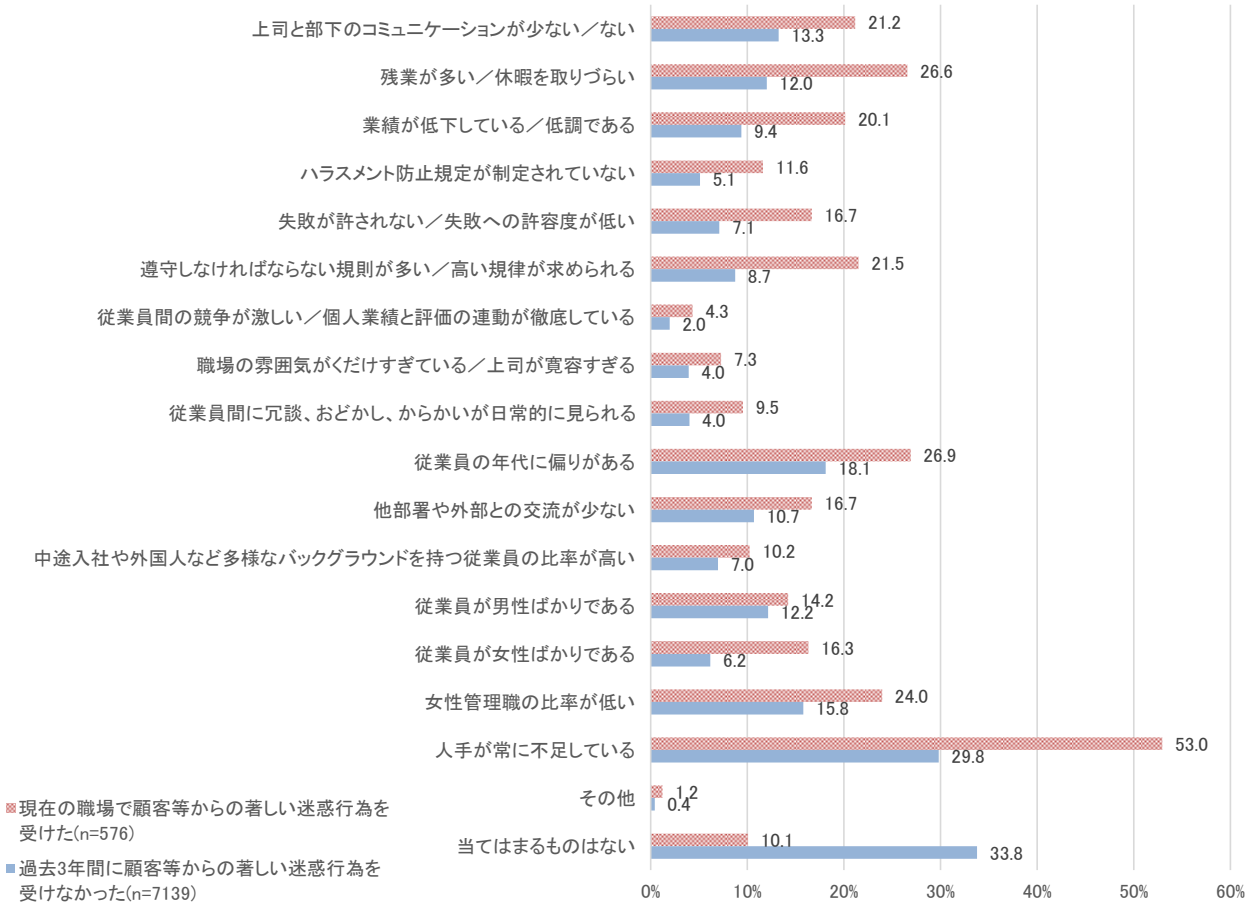
（対象：現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去 3 年間にセクハラを受けなかった者（n=7,748））

＜ハラスメントの経験有無別（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についても、パワハラ、セクハラと同様に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。

顧客等からの著しい迷惑行為を経験しなかった人と経験した人での回答割合の差が大きいものとしては、「人手が常に不足している」（23.2 ポイント差）、「残業が多い/休暇を取りづらい」（14.6 ポイント差）、「遵守しなければならない規則が多い/高い規律が求められる」（12.8 ポイント差）などがあった。

図表 199 職場の特徴（顧客等からの著しい迷惑行為経験有無別）



（対象：現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者（n=7,715））

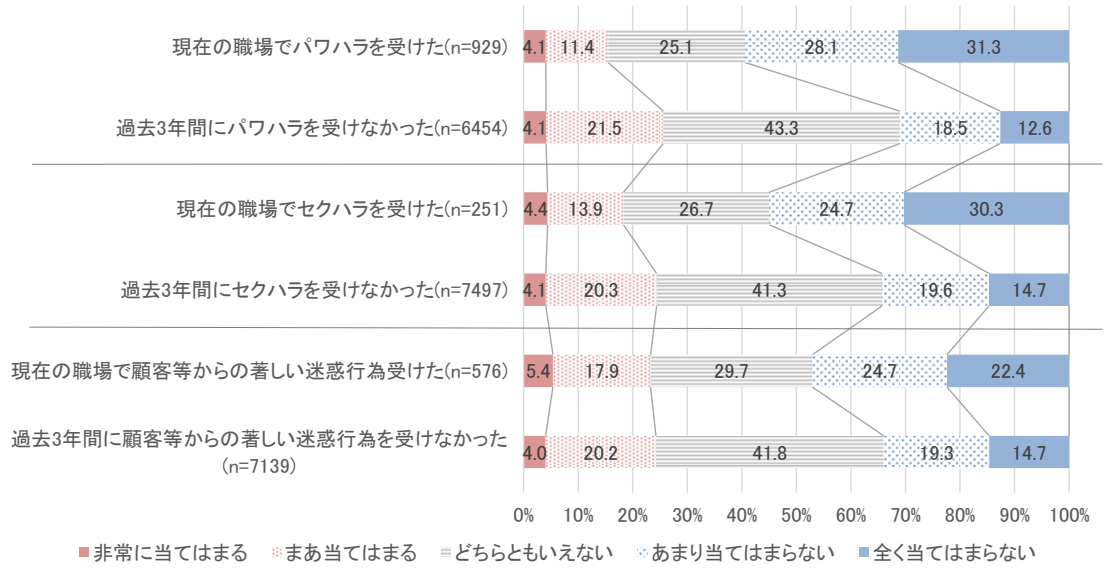
Q10. 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。（SA）
（悩み、不満、問題を会社に伝えやすい/悩み、不満、問題を上司に伝えやすい/同僚同士のコミュニケーションが円滑である/仕事以外のことを相談できる同僚がいる）

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。

また、「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」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。

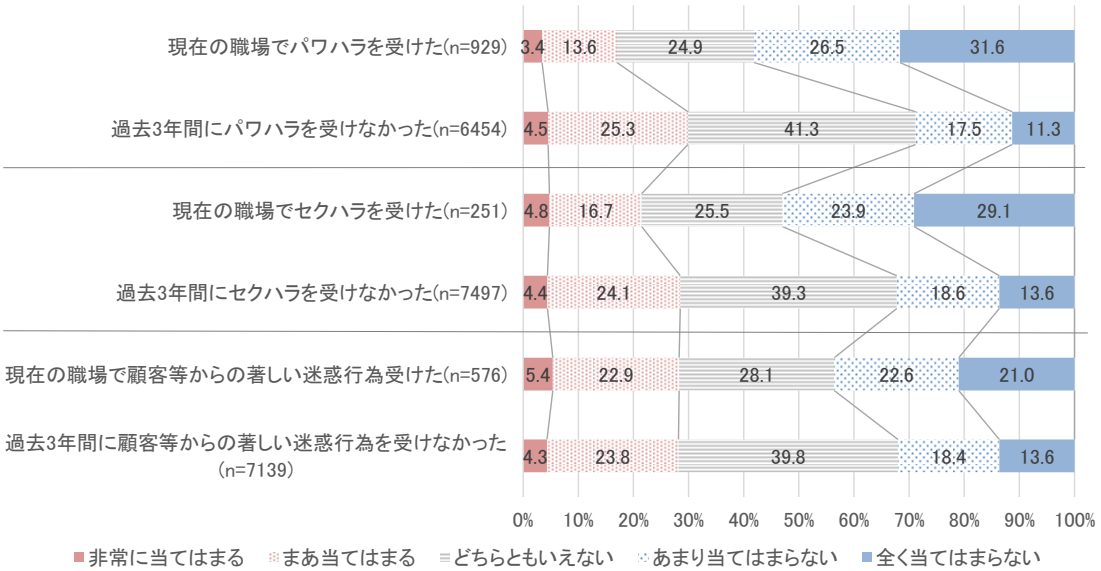
図表 200 コミュニケーションの特徴（ハラスメント経験有無別）

＜悩み、不満、問題を会社に伝えやすい＞



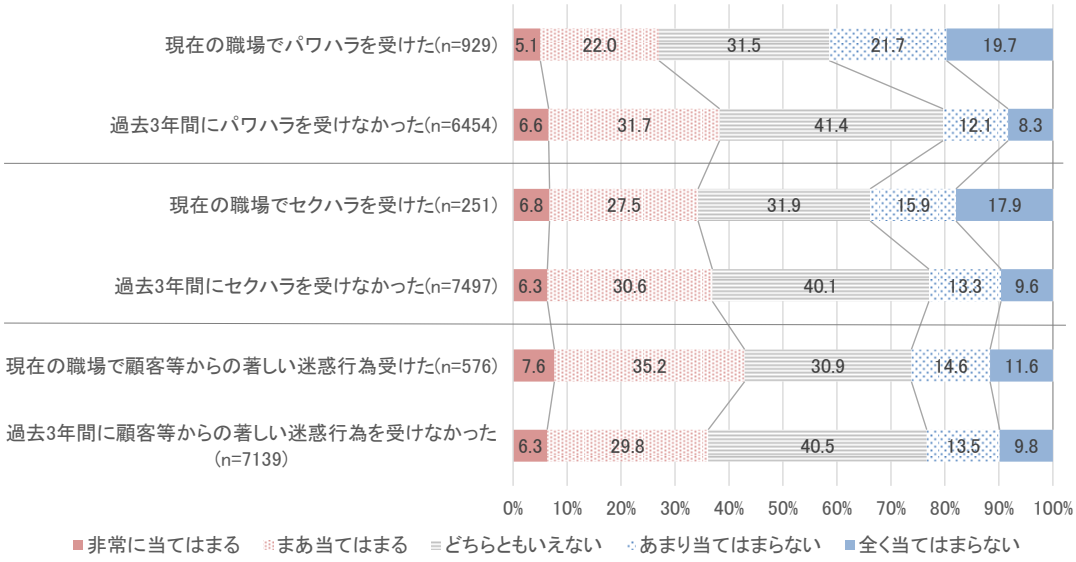
（対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去 3 年間にパワハラを受けなかった者（n=7,383、現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去 3 年間にセクハラを受けなかった者（n=7,748）、現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者（n=7,715））

＜悩み、不満、問題を上司に伝えやすい＞



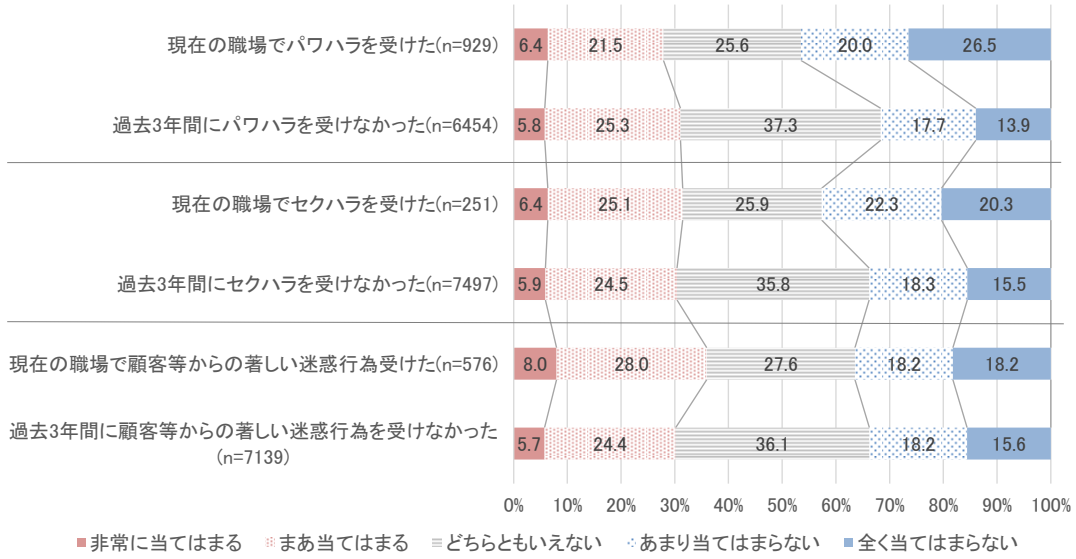
（対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去 3 年間にパワハラを受けなかった者（n=7,383、現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去 3 年間にセクハラを受けなかった者（n=7,748）、現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者（n=7,715））

＜同僚同士のコミュニケーションが円滑である＞



（対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去 3 年間にパワハラを受けなかった者（n=7,383、現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去 3 年間にセクハラを受けなかった者（n=7,748）、現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者（n=7,715））

＜仕事以外のことを相談できる同僚がいる＞



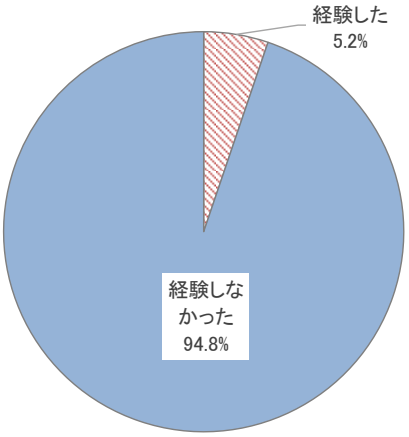
（対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去 3 年間にパワハラを受けなかった者（n=7,383、現在の職場でセクハラを受けた者、または、過去 3 年間にセクハラを受けなかった者（n=7,748）、現在の職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、または、過去 3 年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けなかった者（n=7,715））

(16) 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

Q55.　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（職場で冗談半分で指摘されたものは除く）。（SA）
Q56.　あなたが過去3年間にハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された頻度をお教えください。（SA）

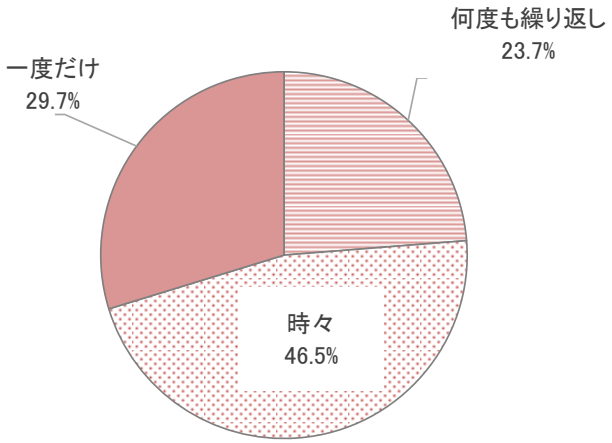
過去 3 年間に、勤務先でハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された経験があると回答した者は、全体の 5.2%であった。頻度としては「時々」経験した（46.5%）が最も多かった。

図表 201　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））

図表 202　ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された頻度



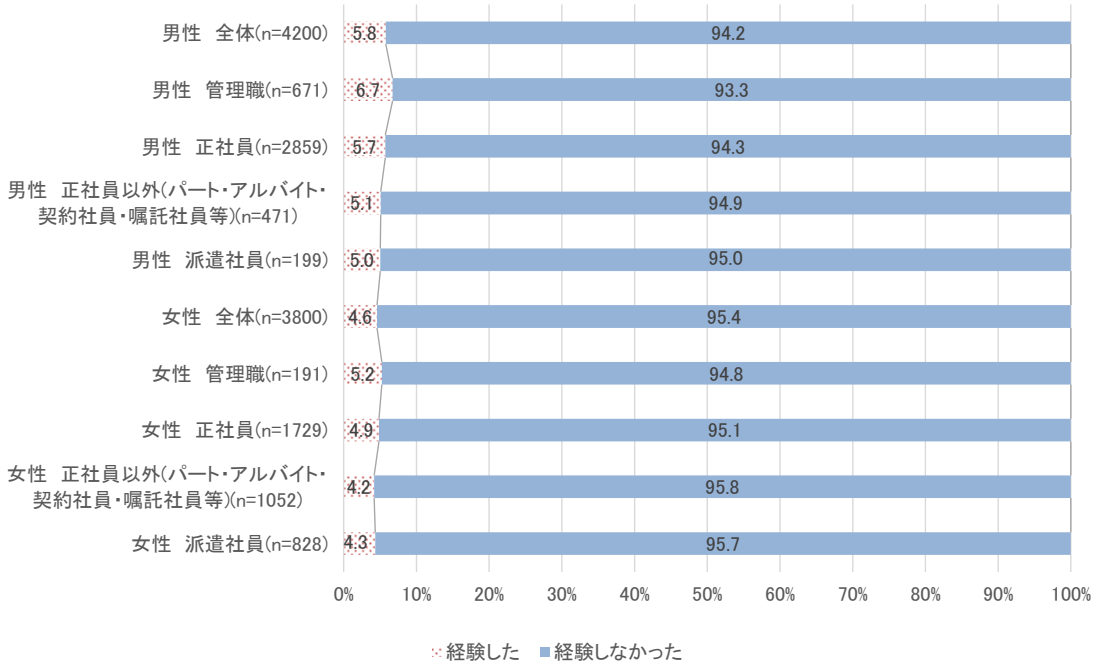
（対象：ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者（n=417））

＜男女・雇用形態別＞

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（5.8%）の方が女性（4.6%）よりも多かった。男女・雇用形態別でみると、「男性　管理職」（6.7%）、「男性　正社員」（5.7%）、「女性　管理職」(5.2%)の順となっており、男女を問わず比較的管理職において回答割合が高い。

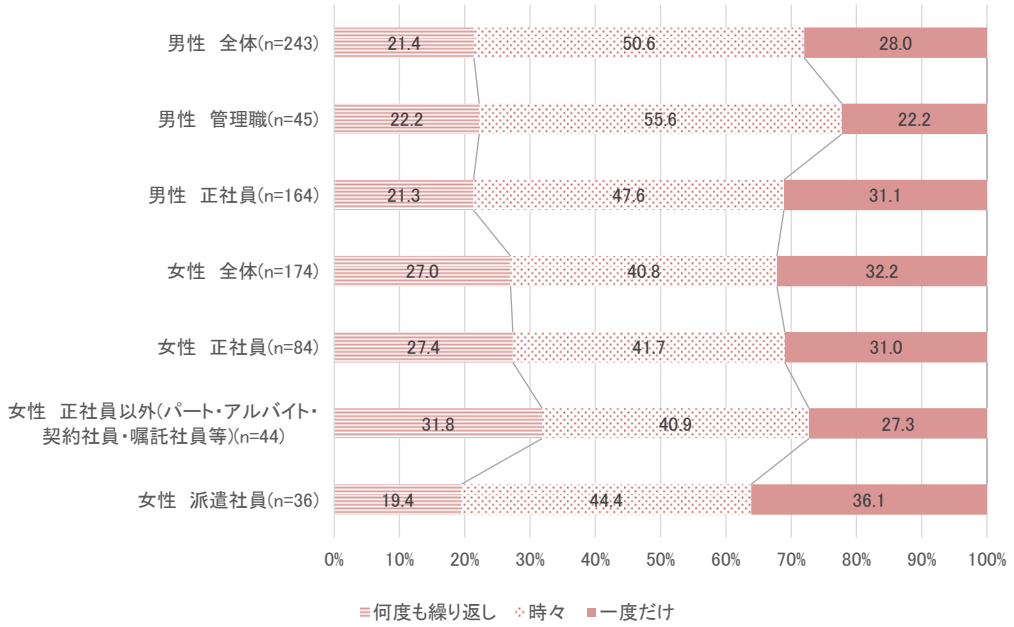
※ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された頻度については、「男性　正社員以外」、「男性　派遣社員」、「女性　管理職」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 203　ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された経験（男女・雇用形態別）



（対象：全回答者（n=8,000））

図表 204 ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された頻度（男女・雇用形態別）



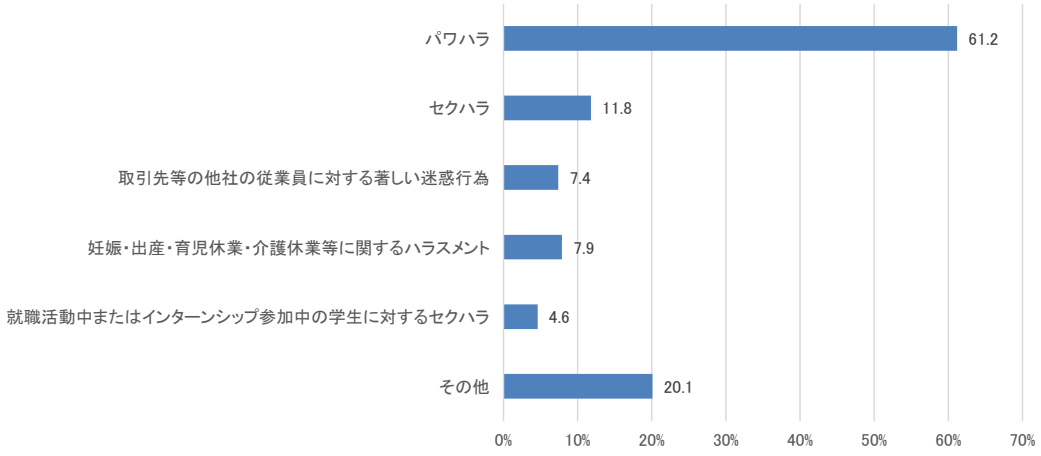
（対象：ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者（n=417））

(17) あなたがしたと感じた/指摘されたハラスメント行為

Q57. 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）
・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
・取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為
・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 ・その他

ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された行為の内容は、「パワハラ」（61.2%）の回答が最も多く、次いで「セクハラ」（11.8%）が多かった。

図表 205 ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された行為の内容



（対象：ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者（n=417））

Q58.Q57 の選択肢以外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あれば、記載してください。(FA)

Q57 の選択肢以外でしたと感じたり、指摘されたハラスメント行為(「Q57 でその他」を回答(20.1%))の主な回答は以下の通り。

※ 自由回答(計 45 個)には、パワハラ等の「その他」以外の選択肢に該当する内容も含まれているため、それらを除いた回答内容を掲載。

主な回答内容
・ スメルハラスメント
・ 身体障害がある人を傷つける発言
・ 同僚へのモラハラ
・ 男性が力仕事をすることが当然である旨の発言
・ 趣味の強要
・ 飲み会のときの不適切な言葉使い
・ ハラスメントハラスメント

(対象:ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者(n=417)。自由回答数:45)

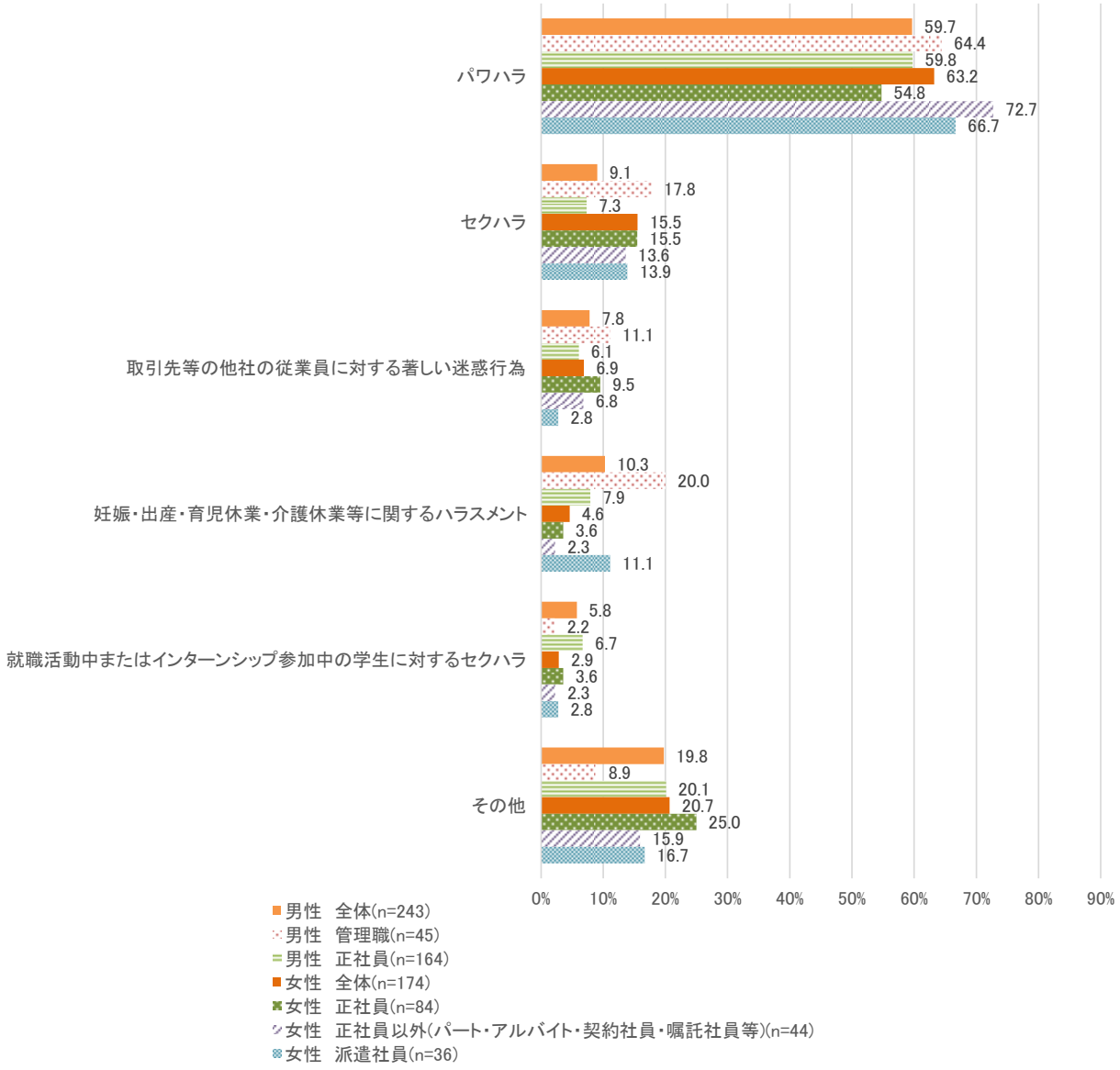
＜男女・雇用形態別＞

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について、男女別にみると、パワハラ、セクハラについては、女性の方が男性よりも回答割合が高く、それぞれ、63.2%と 15.5%であった。男女・雇用形態別では、パワハラは「女性 正社員以外」(72.7%)が最も多く、セクハラは「男性 管理職」(17.8%)が最も多かった。

「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」や「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」については、女性より男性の回答割合が高く、前者は「男性 管理職」(20.0%)、後者は「男性 正社員」(6.7%)が最も高かった。

※「男性 派遣社員」、「男性 正社員以外」、「女性 管理職」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 206 ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された行為の内容（男女・雇用形態別）



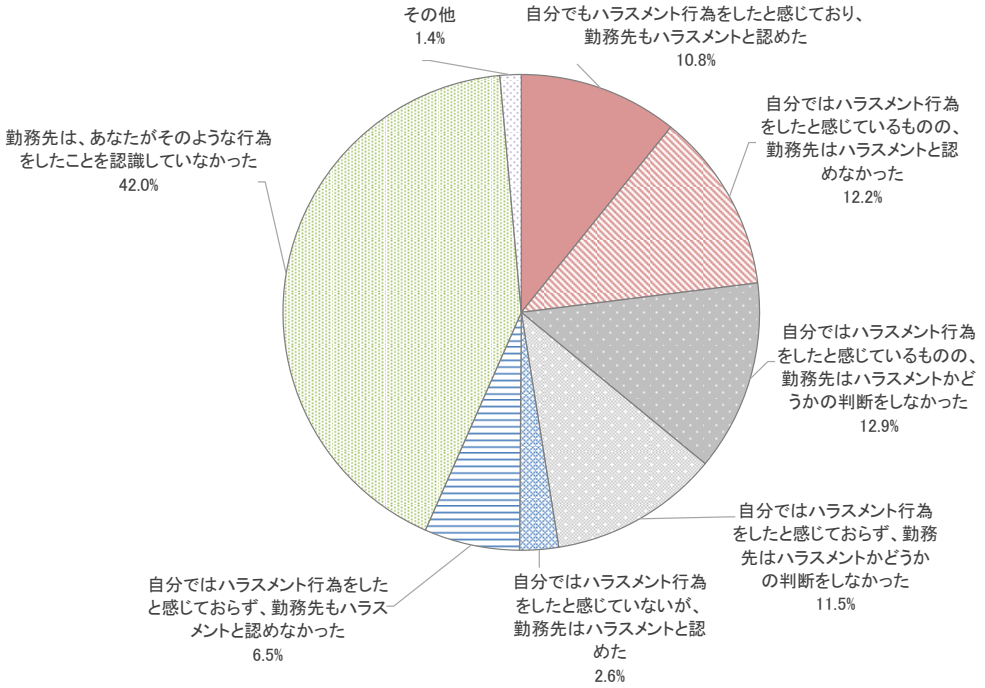
（対象：ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者（n=417））

(18) 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

Q59. 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」（42.0%）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かどうかの判断をしなかった」（12.9%）が多かった。

図表 207 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



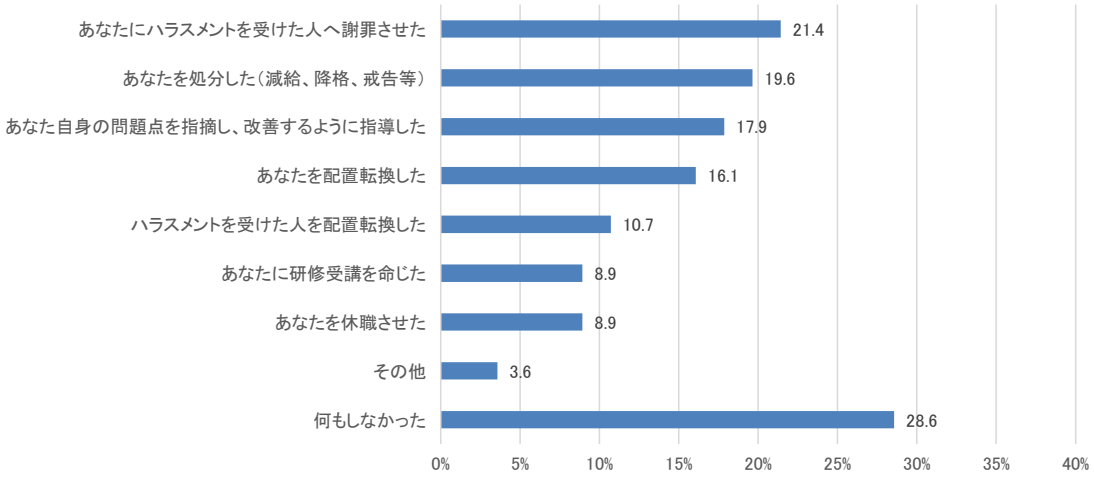
（対象：ハラスメント行為をしたと感じた/指摘された者（n=417））

(19) あなたのハラスメント行為に対する勤務先の対応

Q60. 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、「何もしなかった」(28.6%)が最も多く、次いで「ハラスメントを受けた人に謝罪させた」(21.4%)「あなたを処分した(減給、降格、戒告等)」(19.6%)であった。

図表 208 あなたのハラスメント行為に対する勤務先の対応



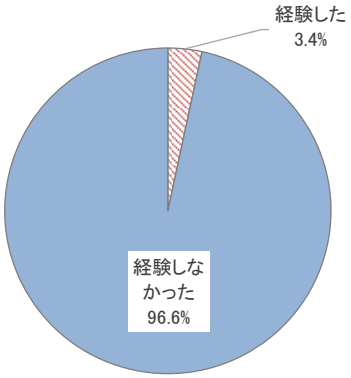
（対象：自身の行為をハラスメント行為と認めたと回答した者（n=56））

(20) 過去3年間にパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為以外でハラスメント行為を受けたと感じた/周囲から言われた経験

Q61. 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、Q57 の選択肢で挙げられているハラスメント行為以外（※）で、ハラスメントと感じる行為を受けたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘されたことがありますか。（SA） ※　パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為を除く。

過去 3 年間に、勤務先でパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為以外（以下「パワハラ等以外」という。）でハラスメント行為を受けたと感じたり、周囲から言われた経験があると回答した者は、全体の 3.4%であった。

図表 209　パワハラ等以外でハラスメント行為を受けたと感じた/周囲から言われた経験



（対象：全回答者（n=8,000））

(21) あなたが受けたと感じた/周囲から言われたパワハラ等以外のハラスメント行為

Q62. あなたがハラスメント行為を受けたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘されたハラスメントについて記載してください。（FA）

パワハラ等以外でハラスメント行為を受けたと感じたり、周囲から言われた行為（3.4%）の主な回答は以下の通り。

※　自由回答（計 190 個）には、パワハラやセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為に該当する内容も含まれているため、それらを除いた回答内容を掲載。

主な回答内容
・ プライベートに対する過度な干渉
・ 見た目のことを悪く言う発言
・ スメルハラスメント
・ 傷病で休んだり業務に支障が出たことへの誹謗中傷
・ 血液型や性格、育ちなどの家庭環境や人格の否定

・ えこひいき
・ ハラスメントハラスメント

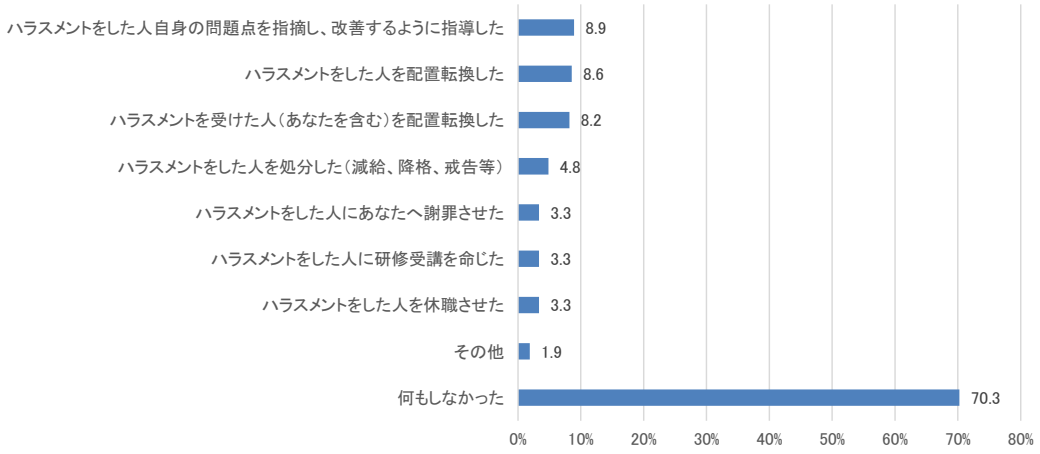
（対象：ハラスメント行為を受けた/周囲から言われた者（n=269）。自由回答：190）

(22) あなたが受けたパワハラ等以外のハラスメント行為に対する勤務先の対応

Q63. あなたが受けた行為に対して、あなたの勤務先及び求職活動先（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。ハラスメント行為を受けたり、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ください。（MA）

パワハラ等以外のハラスメント行為に対する勤務先の対応としては、「何もしなかった」(70.3%)が最も多く、次いで「ハラスメントをした人自身の問題点を指摘し、改善するように指導した」(8.9%)、「ハラスメントをした人を配置転換した」(8.6%)であった。

図表 210 あなたが受けたパワハラ等以外のハラスメント行為に対する勤務先の対応



（対象：ハラスメント行為を受けた/周囲から言われた者（n=269））

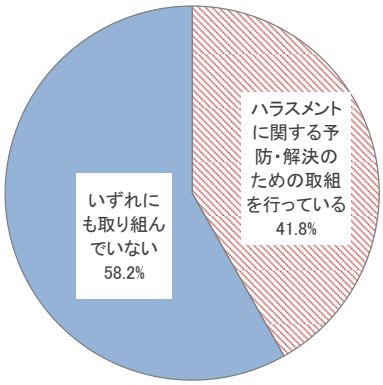
(23) 勤務先がハラスメントの予防・解決のために取り組むハラスメントの種類

Q64. あなたの現在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）
・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
・取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為　・顧客等からの著しい迷惑行為
・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　・その他
・いずれにも取り組んでいない

勤務先が予防・解決のための取組を行っている割合は、全体のうち 41.8%であった。

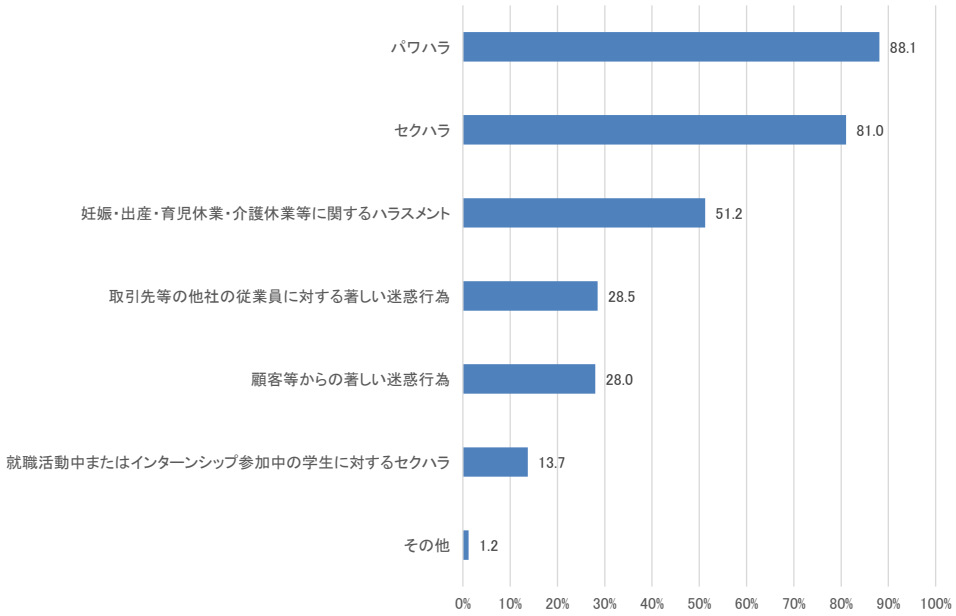
また、その取組の対象となっているハラスメントについては、「パワハラ」(88.1%)が最も多く、次いで「セクハラ」(81.0%)、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」(51.2%)と続いた。

図表 211 勤務先のハラスメント予防・解決のための取組の有無



（対象：全回答者（n=8,000））

図表 212 勤務先が予防・解決のための取組を行っているハラスメントの種類



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

＜業種別＞

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」(それぞれ、38.2%、47.5%)の割合が低かった。

一方で、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「その他サービス業」においては、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」(それぞれ、63.9%、67.0%、67.1%)の割合が高かった。

図表 213 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（業種別）

[比率の差] 全体＋10 ポイント 全体＋5 ポイント 全体－10 ポイント 全体－5 ポイント	該当数	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	取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為	顧客等からの著しい迷惑行為	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	その他	いずれにも取り組んでいない
全体	8000	36.9	33.9	21.4	11.9	11.7	5.7	0.5	58.2
建設業	482	30.3	25.5	16.0	12.2	9.1	5.6	0.2	63.9
製造業	1996	38.8	35.6	22.5	11.7	8.5	5.8	0.6	57.3
電気・ガス・熱供給・水道業	154	42.2	39.0	25.3	19.5	15.6	6.5	0.0	50.6
情報通信業	711	48.4	45.9	30.8	18.3	15.5	10.0	0.6	47.5
運輸業、郵便業	515	35.7	33.0	18.1	10.9	11.7	5.6	1.0	58.4
卸売業、小売業	855	36.3	33.2	19.5	10.4	12.4	5.0	0.5	59.9
金融業、保険業	471	56.9	54.4	38.9	22.3	23.4	10.8	0.4	38.2
不動産業、物品賃貸業	189	28.0	27.5	16.9	9.5	8.5	2.1	0.0	66.7
学術研究、専門・技術サービス業	172	31.4	29.7	18.0	9.3	8.1	5.2	0.0	65.7
宿泊業、飲食サービス業	200	24.5	21.5	12.0	8.0	13.0	3.0	0.5	67.0
生活関連サービス業、娯楽業	235	33.6	32.8	17.9	8.5	16.2	5.5	0.0	58.7
教育、学習支援業	107	32.7	23.4	17.8	12.1	11.2	6.5	0.0	57.9
医療、福祉	635	30.9	26.1	17.8	7.2	11.2	2.7	0.3	63.3
複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等）	71	38.0	42.3	29.6	7.0	15.5	4.2	0.0	50.7
その他サービス業	935	28.4	26.7	16.3	9.5	10.2	4.3	0.5	67.1
その他	272	36.4	32.4	19.5	10.7	11.4	5.1	1.5	57.0

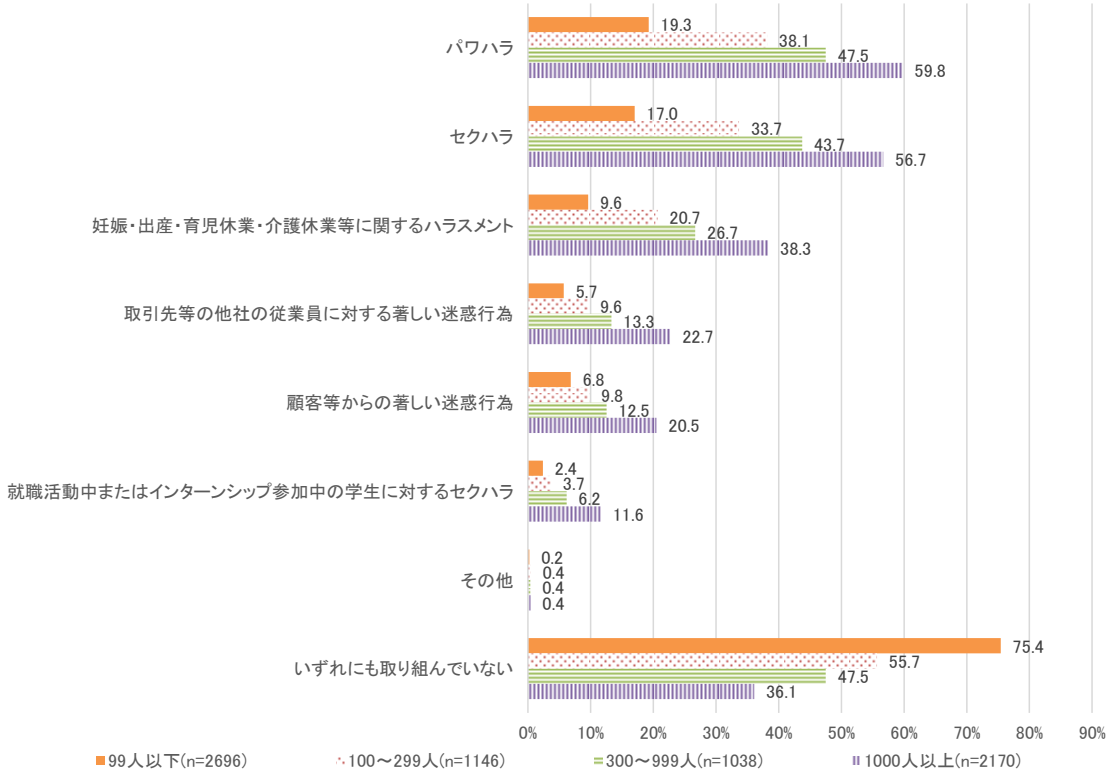
（対象：全回答者(n=8,000)）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

＜従業員規模別＞

従業員規模別にみると、すべての項目において従業員規模が大きいほど取組を行っているとの回答割合が高く、「いずれにも取り組んでいない」の割合は低かった。

図表 214 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（従業員規模別）



（対象：全回答者(n=7,050)）

※勤務先の従業員規模が「分からない」と回答した者を除く

(24) 勤務先の取組への評価

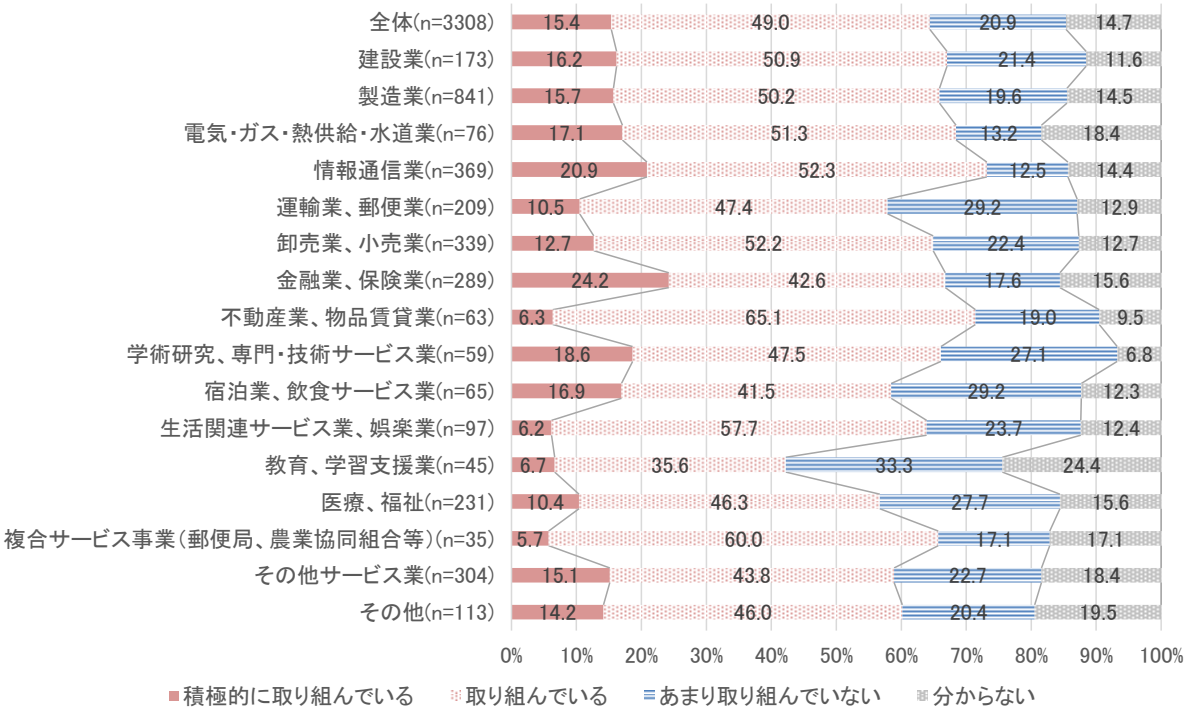
Q65. あなたの現在の勤務先は各種ハラスメントの予防・解決に向け、積極的に取り組んでいると感じますか。（SA）

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（49.0%）で最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」（20.9%）の順となった。

＜業種別＞

業種別では、「金融業、保険業」(24.2%)、「情報通信業」(20.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(18.6%)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、「教育、学習支援業」(33.3%)、「運輸業、郵便業」(29.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(29.2%)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 215 勤務先の取組への評価（業種別）

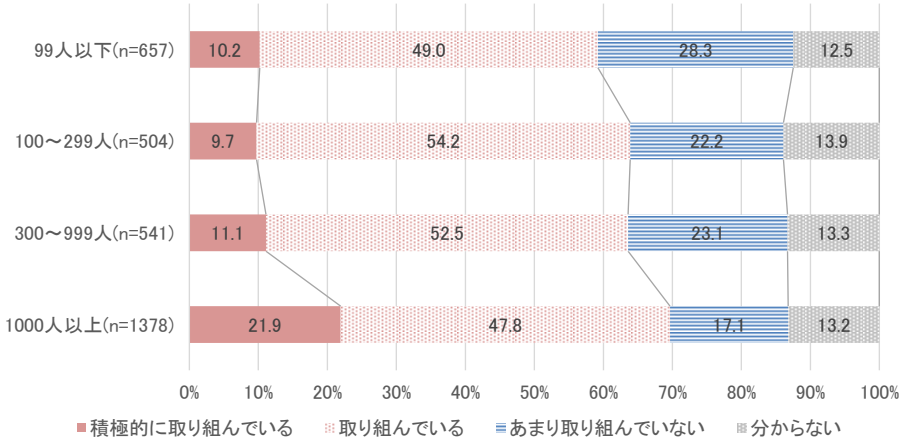


（対象：Q64 で勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、”その他”以外を回答した者（n=3,308））

＜従業員規模別＞

勤務先の取組評価を従業員規模別でみると、「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（21.9%）、「あまり取り組んでいない」と回答した割合は 99 人以下の企業で最も多かった（28.3%）。また、「わからない」と回答した割合は、100～299 人の企業で最も多かった（13.9%）。

図表 216 勤務先の取組への評価（従業員規模別）



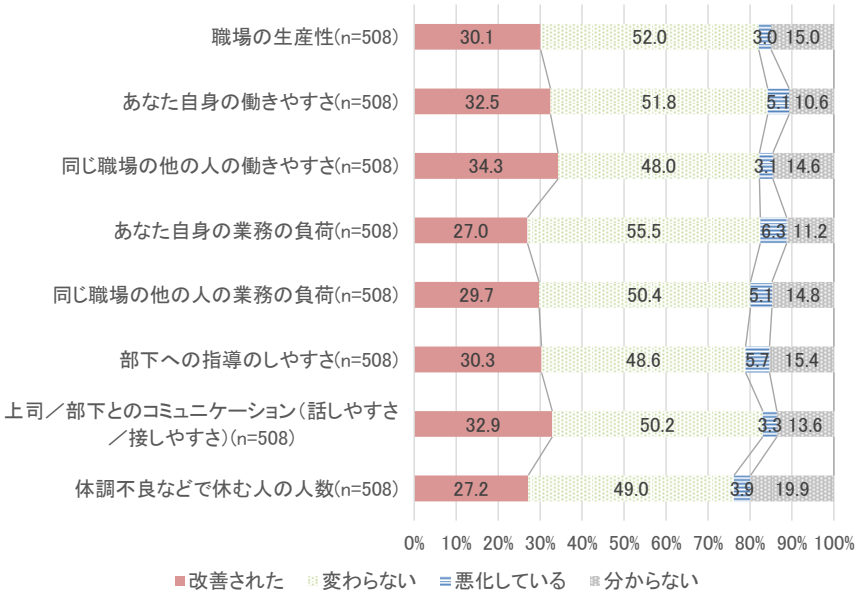
（対象：Q64 で勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、”その他”以外を回答し、勤務先の従業員規模が「分からない」と回答した者以外の者（n=3,080））

(25) 勤務先の取組による職場の変化

Q66.　あなたの現在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ください。（SA）

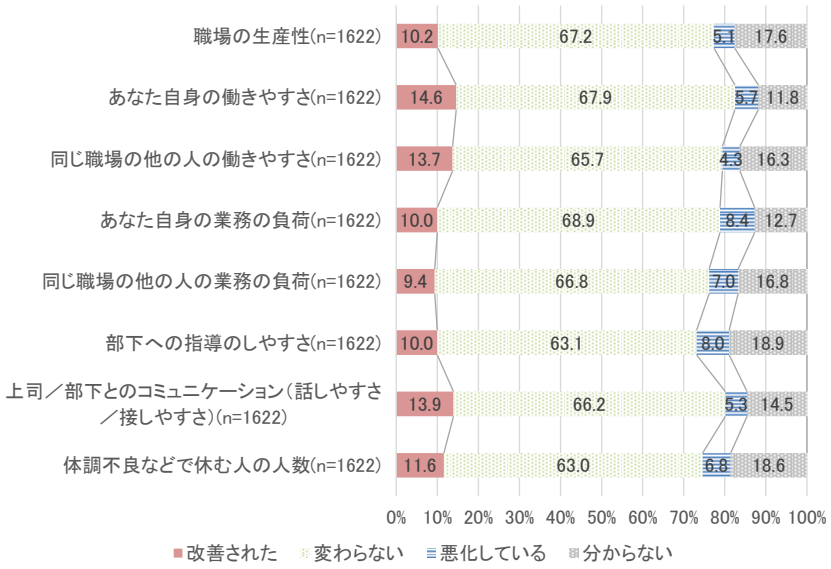
勤務先がハラスメントの予防・解決に「積極的に取り組んでいる」と評価した者と「取り組んでいる」と評価した者、「あまり取り組んでいない」と評価した者に分けて、職場の雰囲気や働きやすさなどを見てみると、勤務先の取組への評価にかかわらず、「変わらない」が最も多い結果となった。また、「積極的に取り組んでいる」または「取り組んでいる」と評価した者では、「改善された」の方が「悪化している」よりも割合が高いが、「あまり取り組んでいない」と評価した者では、「悪化している」の方が「改善している」を上回っている。

図表 217　ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
（勤務先の取組を「積極的に取り組んでいる」と評価した者）



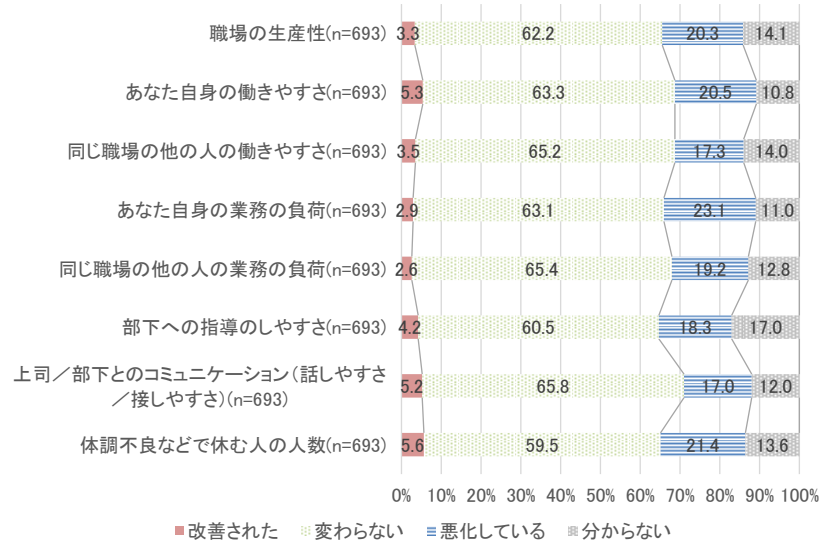
（対象：Q64 で勤務先がハラスメント予防・解決に取り組んでいる、かつ、”その他”以外を回答した者のうち、Q65 で勤務先がハラスメントの予防・解決に向け「積極的に取り組んでいる」と回答した者（n=508））

図表 218 ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
（勤務先の取組を「取り組んでいる」と評価した者）



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

図表 219 ハラスメント予防・解決の取組による職場の変化
（勤務先の取組を「あまり取り組んでいない」と評価した者）



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

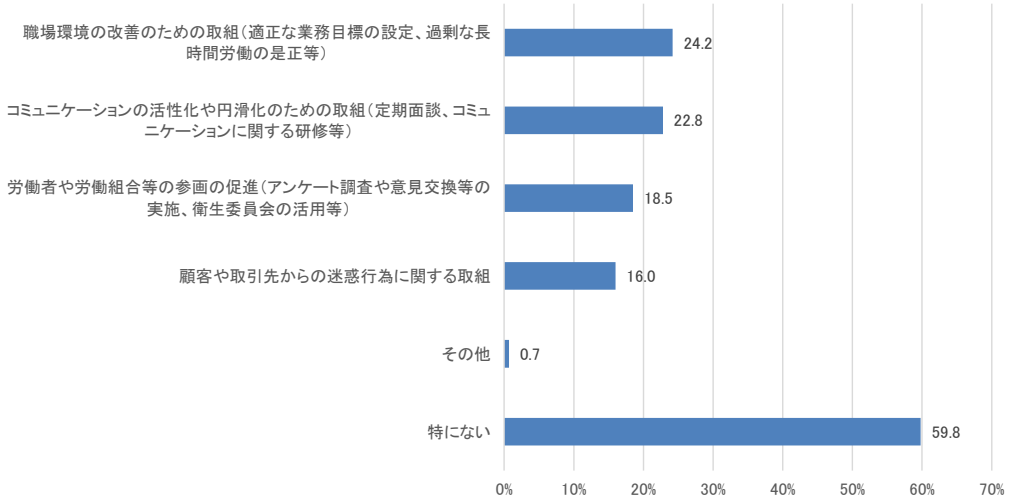
(26) 勤務先が今後実施した方がよい取組

Q67.　あなたの現在の勤務先は、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 6 割(59.8%)が「特にない」と回答した。

具体的な取組としては、「職場環境の改善のための取組(適正な業務目標の設定、過剰な長時間労働の是正等)」(24.2%)が最も割合が高く、次いで「コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組(定期面談、コミュニケーションに関する研修等)」(22.8%)が高かった。

図表 220 勤務先が実施した方がよい取組



(対象:全回答者(n=8,000))

＜業種別＞

業種別でみると、「運輸業、郵便業」や「教育、学習支援業」では「労働者や労働組合等の参画の促進」(それぞれ、24.1%、24.3%)の割合が高く、一方、「不動産業、物品賃貸業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「その他サービス業」では「特にない」(それぞれ、65.1%、68.0%、67.4%)の割合が高かった。

図表 221 勤務先が実施した方がよい取組（業種別）

[比率の差] 全体＋10ポイント 全体＋5ポイント 全体－10ポイント 全体－5ポイント	該当数	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）	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）	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）	顧客や取引先からの迷惑行為に関する取組	その他	特にない
全体	8000	22.8	24.2	18.5	16.0	0.7	59.8
建設業	482	21.4	21.0	15.1	13.9	1.5	62.9
製造業	1996	22.7	25.0	20.2	12.7	0.8	59.4
電気・ガス・熱供給・水道業	154	29.9	24.0	22.1	13.6	0.0	56.5
情報通信業	711	24.6	29.0	18.6	17.7	1.3	56.3
運輸業、郵便業	515	21.0	28.7	24.1	20.2	0.4	57.1
卸売業、小売業	855	24.9	25.4	19.5	19.3	0.6	56.5
金融業、保険業	471	26.1	25.3	20.2	20.4	1.1	53.3
不動産業、物品賃貸業	189	21.7	16.9	14.8	15.3	0.5	65.1
学術研究、専門・技術サービス業	172	24.4	23.3	18.6	19.8	0.0	57.0
宿泊業、飲食サービス業	200	19.5	22.5	14.5	11.5	0.0	68.0
生活関連サービス業、娯楽業	235	23.0	20.4	14.5	17.9	0.4	57.0
教育、学習支援業	107	24.3	27.1	24.3	18.7	0.0	56.1
医療、福祉	635	21.6	22.5	16.4	16.7	0.3	62.7
複合サービス事業（郵便局、農業協同組	71	19.7	26.8	19.7	21.1	0.0	57.7
その他サービス業	935	19.5	19.3	14.0	14.2	1.0	67.4
その他	272	25.7	26.8	20.6	16.5	0.7	58.5

（対象：全回答者（n=8,000）、単位%）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」は「その他」としてまとめている

2.4　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

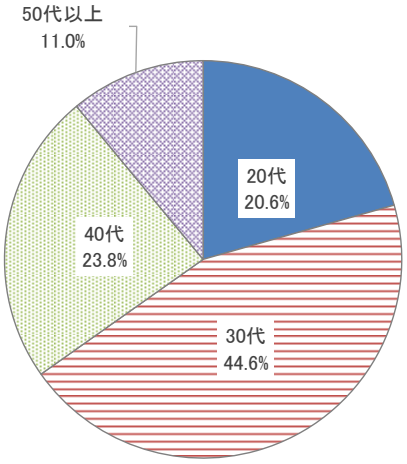
2.4.1 実施概要

- 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:　2024 年1 月 11 日～1 月 29 日
- 調査対象:　過去 5 年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者
- （経営者（自営業を含む）、役員、公務員を除く）
- サンプル数:　1,000 名
- 調査項目:　アンケート調査票は「5. 調査票」を参照（※）

※対象者における回答の際は、「5. 調査票」と同様の質問を回答画面に表示し、回答者に入力してもらうことで回答を収集した。

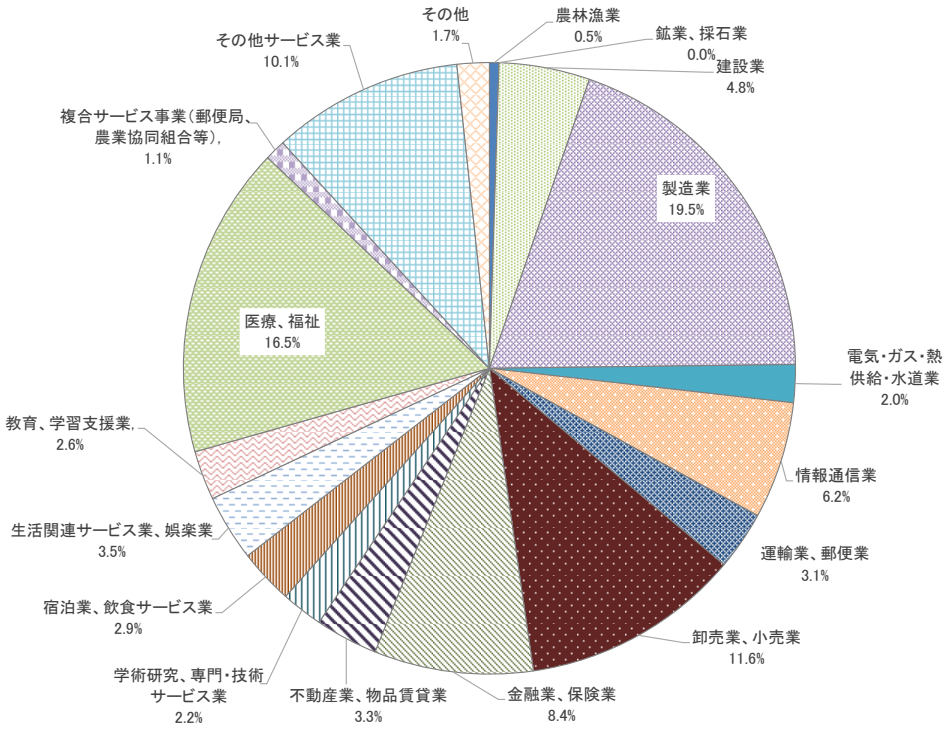
2.4.2 回答者属性

図表 222 回答者の年代



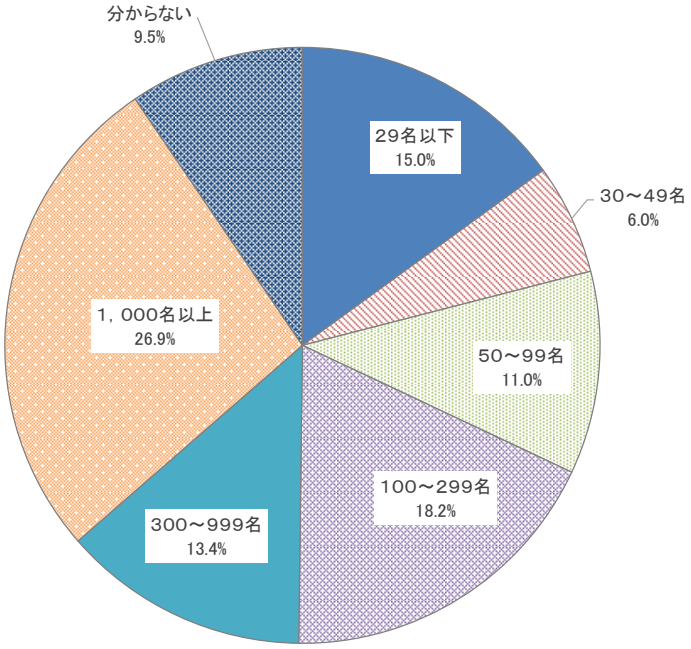
（対象：全回答者（女性のみ回答。n=1,000））

図表 223 回答者の勤務先の業種（直近で働きながら妊娠または出産を経験した際のもの）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=1,000））

図表 224 回答者の勤務先の従業員規模（直近で働きながら妊娠または出産を経験した際のもの）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=1,000））

2.4.3 調査結果

【女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントサンプルの集計方法について】

本サンプル調査については、すべての設問において、産前産後休業を取得して休業するまでの期間のデータと職場復帰後のデータのうち、ハラスメントを受けたと回答した方のデータ(属性情報等を含む)を採用し、集計を行った。なお、休業前と復帰後の両方でハラスメントを受けた場合とハラスメントを受けなかった場合は、休業前のデータを使用している。

したがって、各設問における属性(業種など)はハラスメントを受けたタイミングのものを使用しているのに対して、「3. 集計表」での各設問では、ハラスメントを受けたタイミングに関係なく、単純に休業前/復帰後の属性になるため、属性情報に着目して両者を比較すると、休業前・復帰後で属性が変わった、かつ、休業前・休業後のいずれかでハラスメントを受けた回答者が差分になっているケースがあるため、留意いただきたい。

(1) 過去 5 年間に産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験

Q11,34. あなたは過去5年間のうち妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間に、勤務する(していた)職場で/産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)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受けたことがありますか。(SA)
Q12.35. あなたが過去5年間のうち妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまで/産後休業や育児休業等から職場復帰した後の期間に経験した妊娠・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の頻度をお教えください。(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、26.1%であった。経験頻度としては、「時々」(54.4%)が最も多かった。

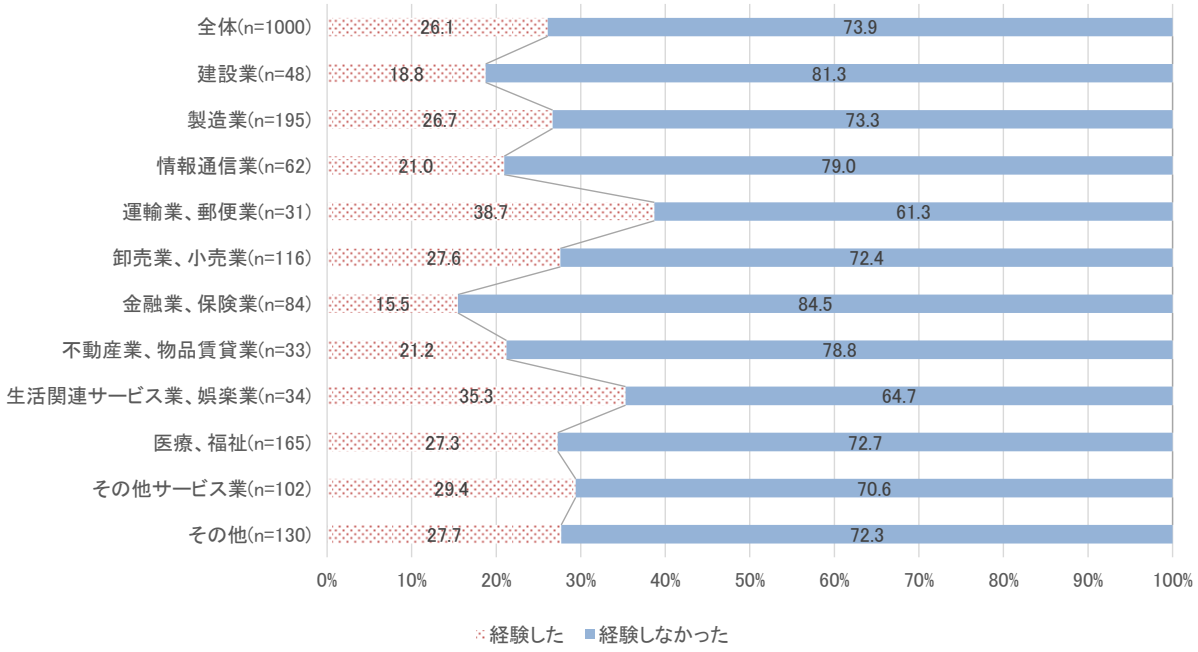
＜業種別＞

勤務先の業種別にみると、「運輸業、郵便業」(38.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(35.3%)等では経験したとの割合が高く、「金融業、保険業」(15.5%)において最も低かった。

頻度については、「何度も繰り返し」の割合が最も高かったのは、「医療、福祉」(15.6%)であった。

※ハラスメントを受けた頻度については、「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「その他」を除いた業種は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

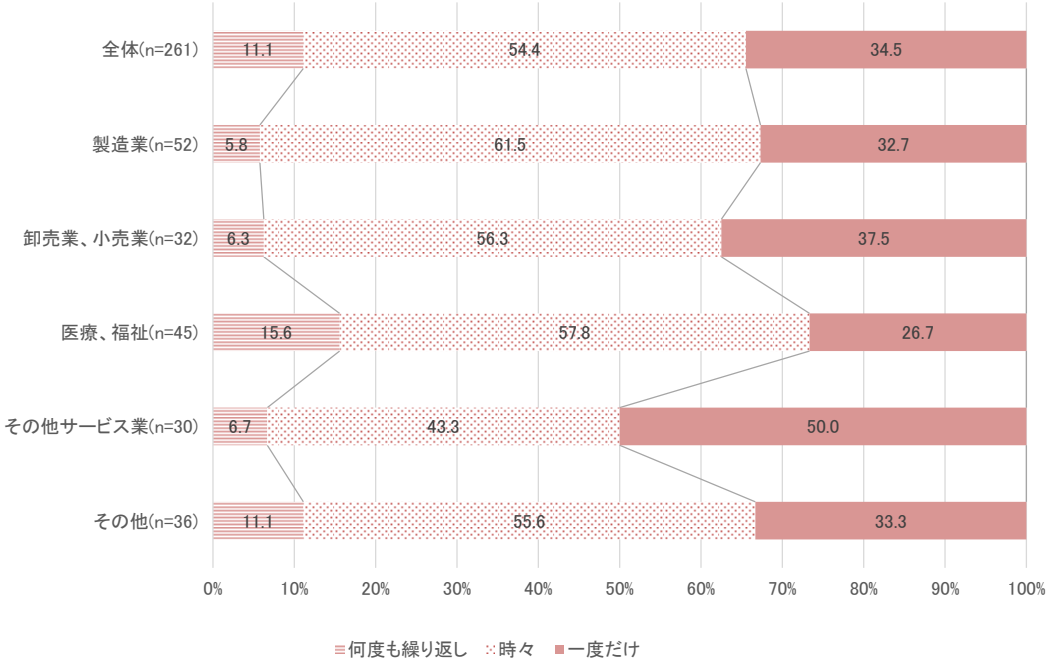
図表 225 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験（業種別）



（対象：全回答者(女性のみ回答。n=1,000)）

※サンプル数が 30 未満の「農林漁業」、「鉱業、採石業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」は「その他」としてまとめている

図表 226 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた頻度（業種別）



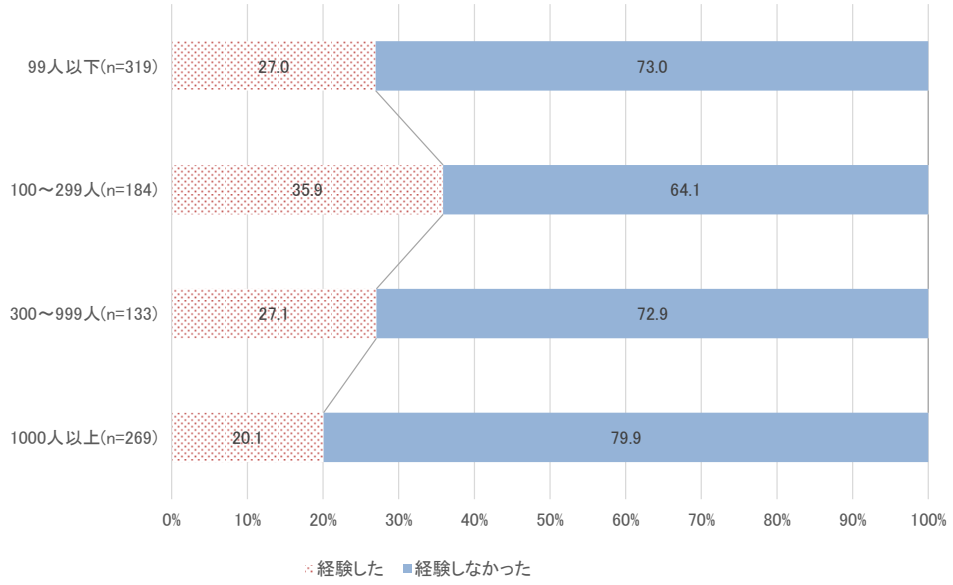
（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性（n=261））

＜従業員規模別＞

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 35.9%で最も高く、1,000 人以上が 20.1%で最も低かった。

頻度については、99 人以下の企業で「何度も繰り返し」の割合が最も高く 14.0%であった。

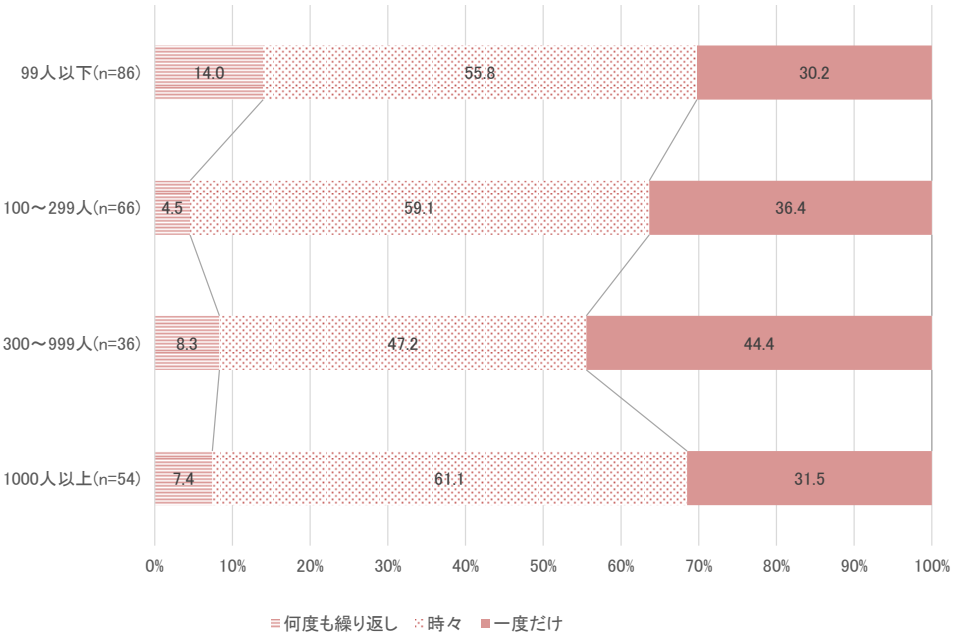
図表 227 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験（従業員規模別）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=905））

※従業員規模で「分からない」と回答した者を除く。（以下同じ）

図表 228 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた頻度（従業員規模別）

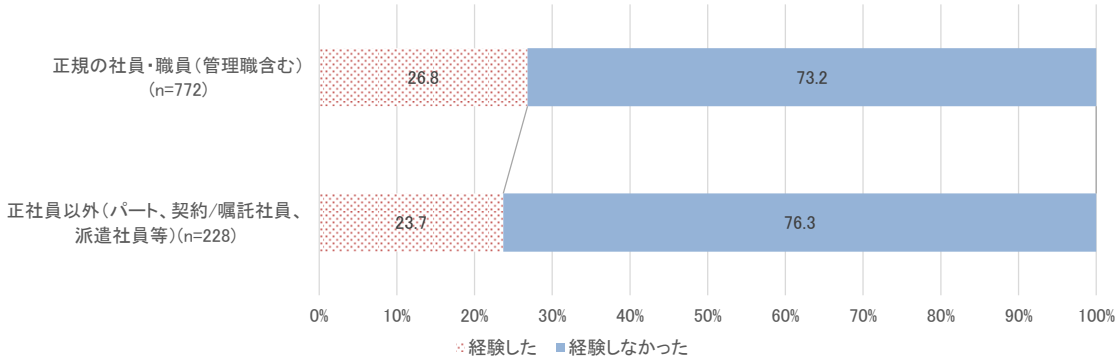


（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある者(n=242)）

＜雇用形態別＞

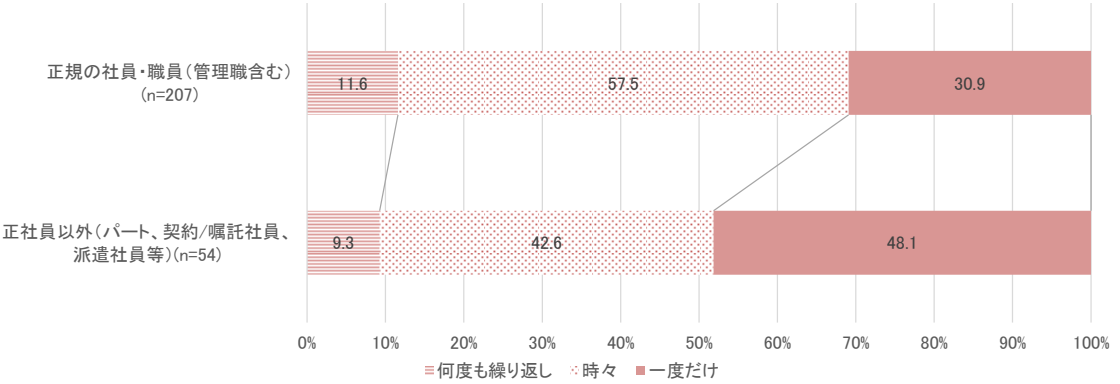
雇用形態別にみると、正社員以外と比較して正規の職員（以下、「正社員」）の方がハラスメントを受けた割合が高く(26.8%)、また、頻度についても「何度も繰り返し」(11.6%)または「時々」(57.5%)の割合が多かった。

図表 229 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験（雇用形態別）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=1,000））

図表 230 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた頻度（雇用形態別）



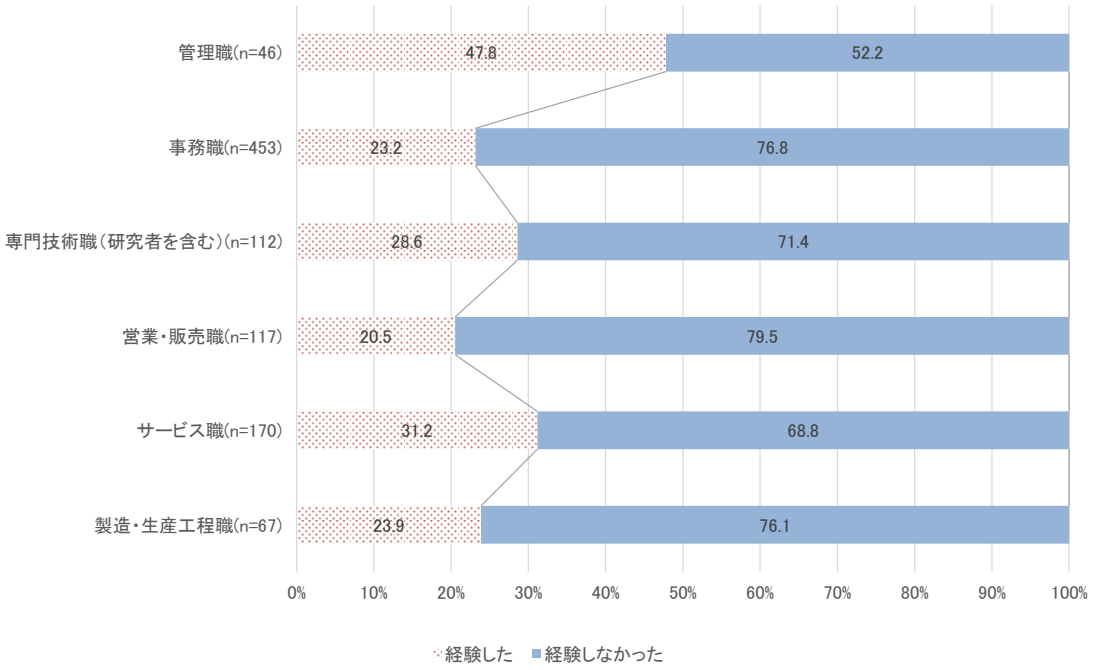
（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性(n=261)）

＜職種別＞

職種別にみると、ハラスメントを経験した割合は管理職が 47.8%で最も高く、「営業・販売職」（20.5%）や「事務職」（23.2%）などで低かった。

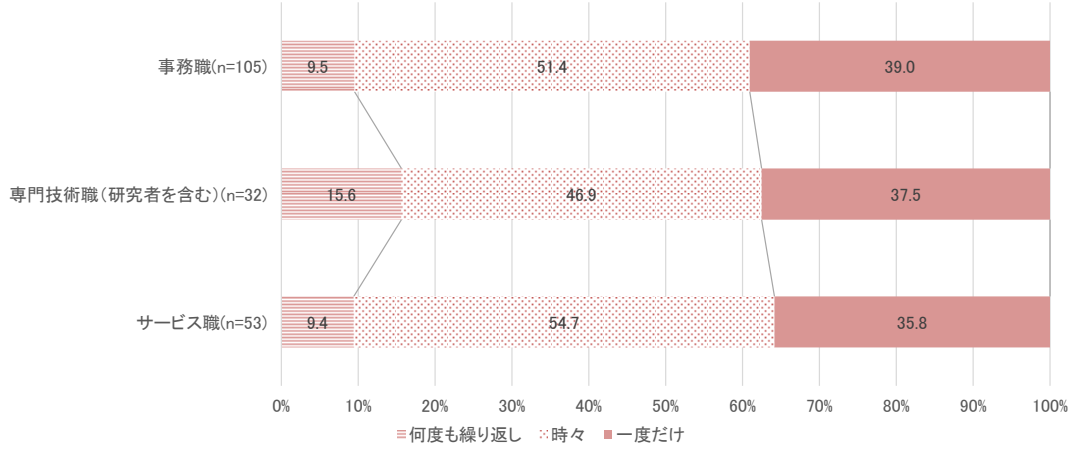
※ハラスメントを受けた経験については、「輸送・機械運転職」、「建設・採掘職」、「その他」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。また、ハラスメントを受けた頻度についても、「事務職」、「営業・販売職」、「製造・生産工程職」、「輸送・機械運転職」、「建設・採掘職」、「その他」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 231 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験（職種別）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=1,000））

図表 232 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた頻度（職種別）



（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経験のある女性(n=261)）

(2) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する（していた）職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する（していた）職場で受けたハラスメントの内容

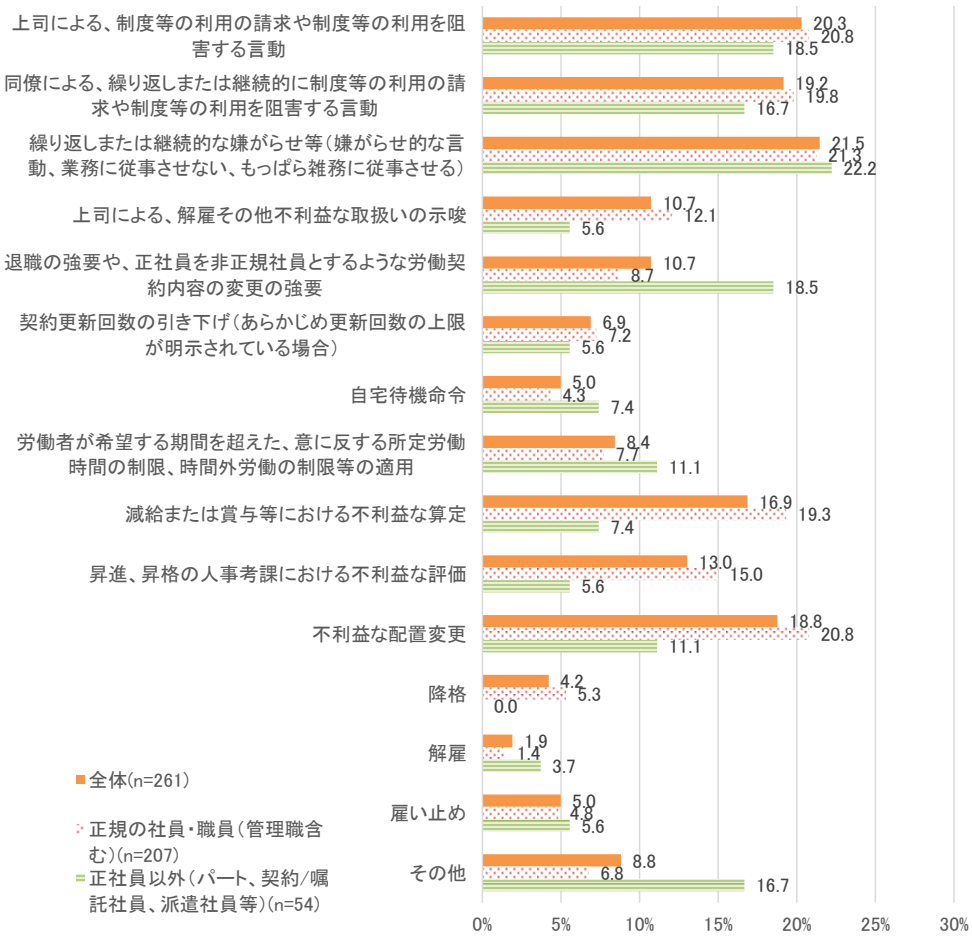
Q14,37. あなたが受けたハラスメントまたは不利益取扱いはどのようなものがありましたか。具体的な内容として当てはまるものを全てお教えください。（MA）

受けたハラスメントの内容としては、全体では「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）」（21.5%）が最も多く、次に「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（20.3%）が多かった。

＜雇用形態別＞

雇用形態別で比較すると、「減給または賞与等における不利益な算定」や「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」の割合は、正社員の方が正社員以外より高く、逆に「退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要」、「自宅待機命令」等の割合は、正社員以外の方が正社員より高かった。

図表 233 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）



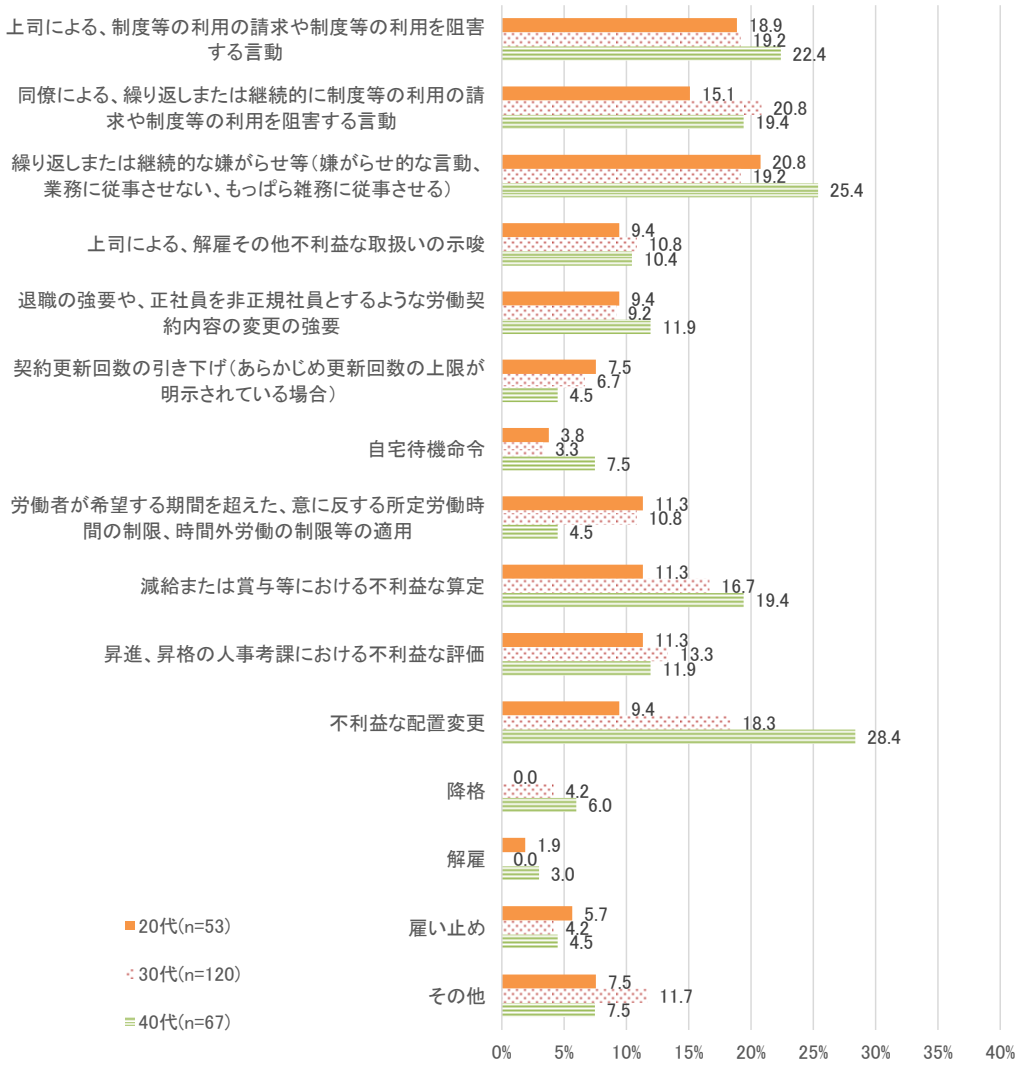
（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性(n=261)）

＜年代別＞

回答者の年代別にみると、全体的な傾向としては、年代が上がるほど各項目を経験したと回答する割合が高くなっており、ほとんどの項目で 20 代の割合が最も低い。

※「50 代以上」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 234 受けた妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容（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経験のある女性(n=261)）

(3) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する（していた）職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する（していた）職場でハラスメントを受ける要因となった理由・制度

Q15,38. 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、もしくは当時、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、休業前は「妊娠・出産したこと」（38.4%）の割合が最も高く、次いで「妊娠/出産に起因する体調不良（つわり等）により労務の提供ができないこと/できなかったこと、労働能率が低下したこと」（28.6%）、「産前・産後休業の申出・取得」（27.7%）であった。

復帰後については、「子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと」(37.8%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置の申出・利用」(32.4%)と続いた。

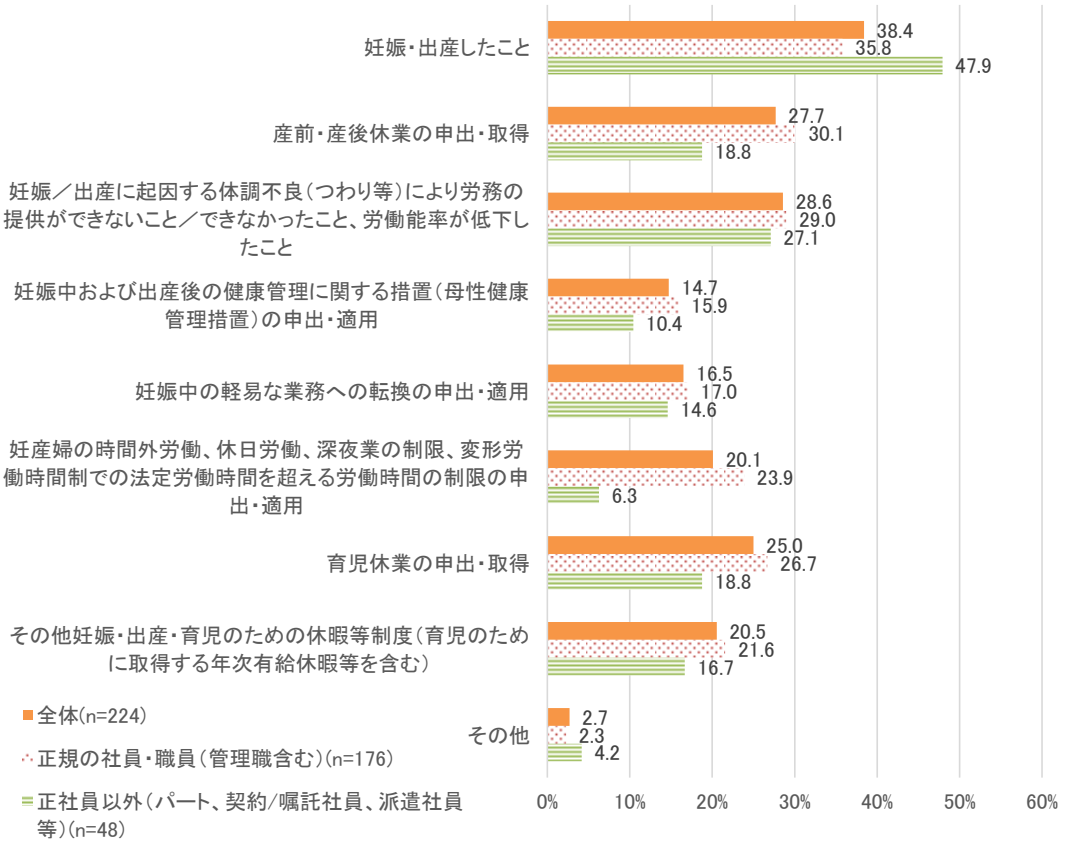
＜雇用形態別＞

雇用形態別にみると、休業前では、「妊娠・出産したこと」及び「その他」を除き、すべての項目で正社員の方が正社員以外よりも回答割合が高い。

復帰後については、正社員では、「短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置の申出・利用」と「子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと」の割合が最も高かった。

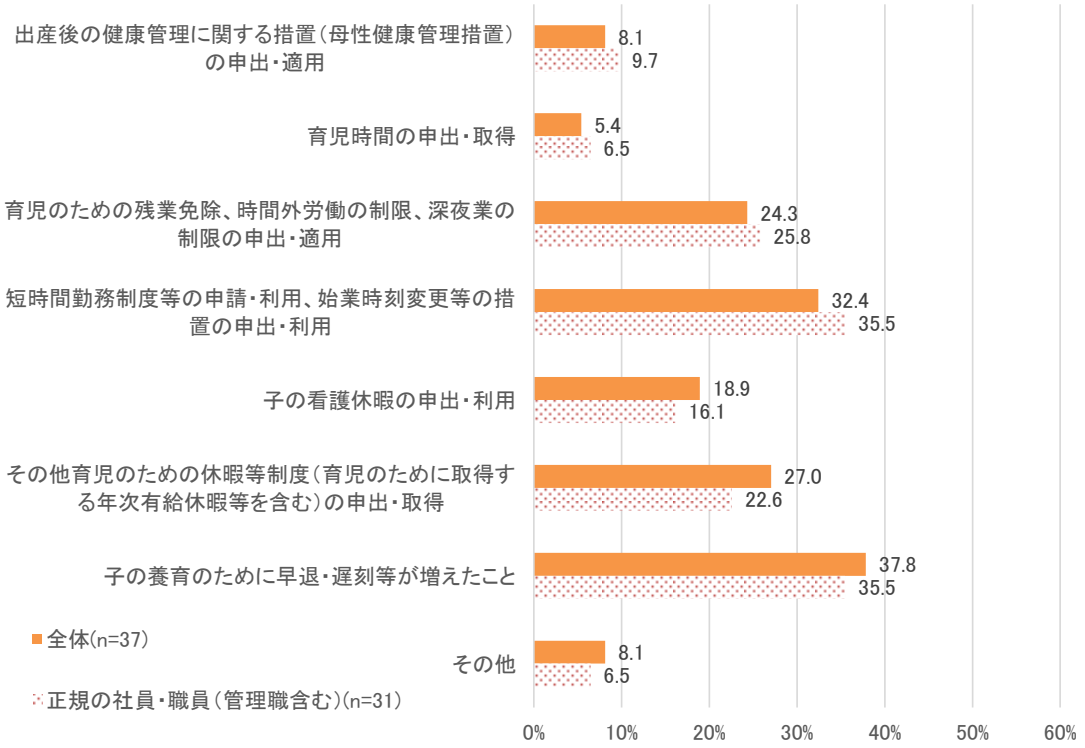
※復帰後の職場におけるハラスメントの要因については、「正社員以外」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 235 休業前の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（雇用形態別）



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

図表 236 復帰後の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度（雇用形態別）



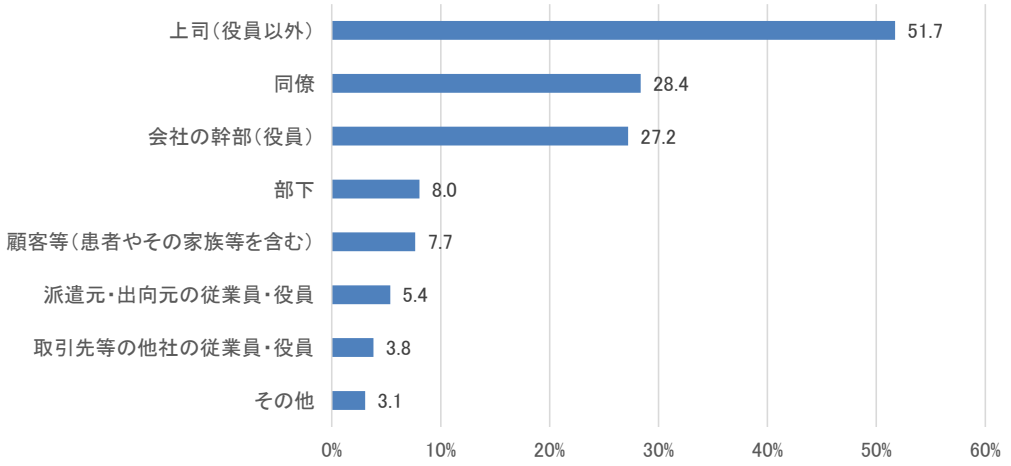
（対象：復帰後の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性(n=37)）

(4) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する（していた）職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する（していた）職場でハラスメントを行った者

Q16,39. 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）」（51.7%）の割合が最も高く、次いで「同僚」（28.4%）、「会社の幹部（役員）」（27.2%）の順に高かった。

図表 237 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経験のある女性(n=261)）

(5) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場でハラスメントを受けたことによる心身への影響

Q17,40. 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たことによる心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(51.3%)が最も多く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(42.5%)が多かった。

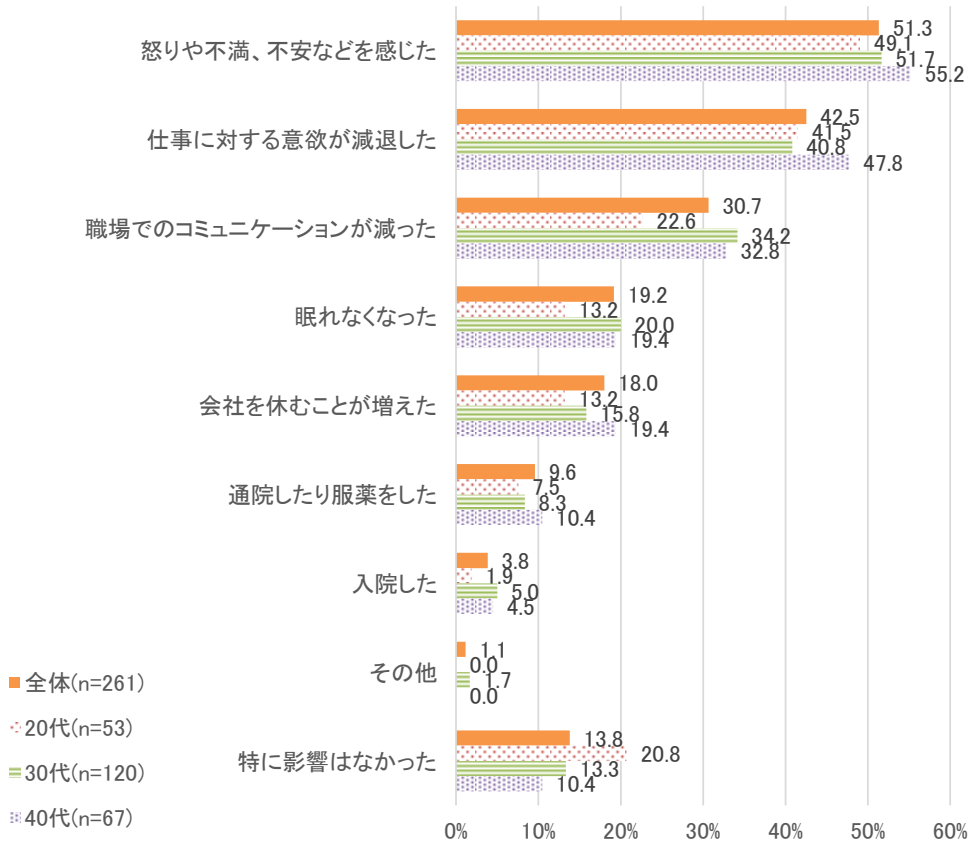
＜年代別＞

年代別にみると、「怒りや不満、不安などを感じた」や「仕事に対する意欲が減退した」「会社を休むことが増えた」や「通院したり服薬をした」は 40 代が他の年代より割合が高かった(それぞれ、55.2%、47.8%、19.4%、10.4%)。

また、「特に影響はなかった」については、20 代の割合が最も高かった(20.8%)。

※「50 代以上」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 238 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経験のある女性(n=261))

(6) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場でハラスメントを受けて利用をあきらめた制度

Q18,41. 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、休業前、復帰後ともに「あきらめた制度はない」(それぞれ、41.5%、43.2%)が最も多かった。

利用をあきらめた制度としては、休業前は「妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限」(25.4%)が最も多く、復帰後については、「育児のための所定労働時間の短縮(いわゆる短時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」(24.3%)が最も多かった。

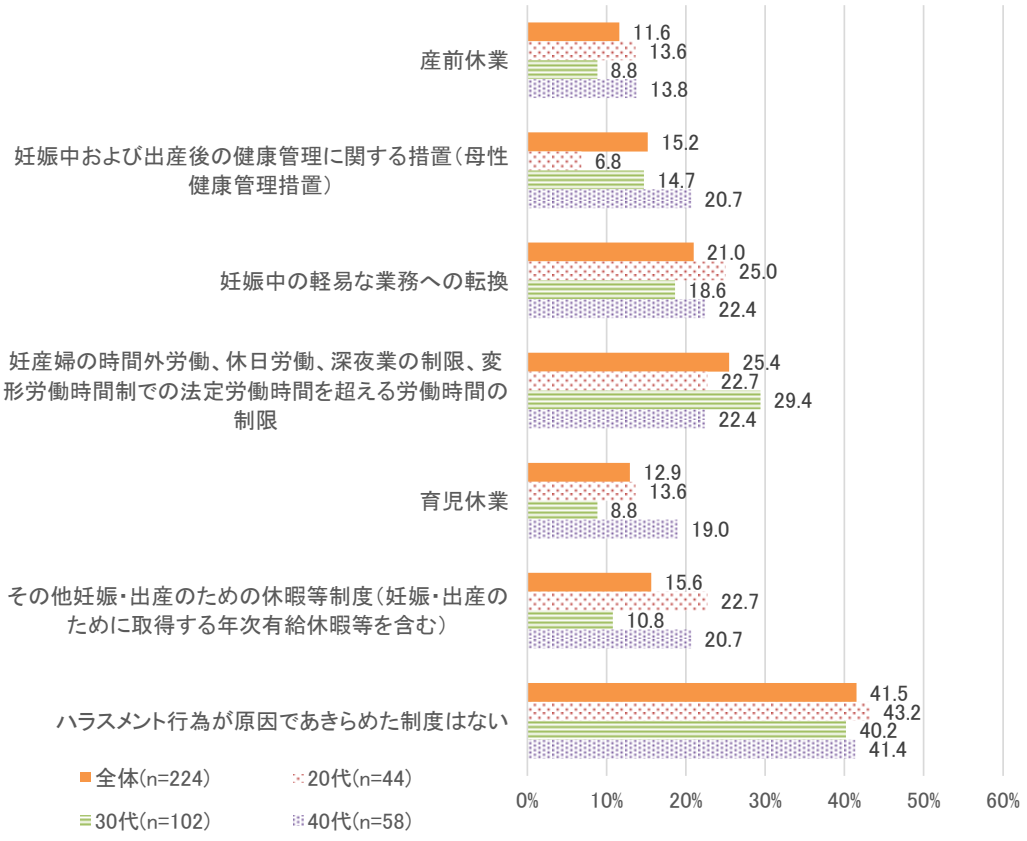
＜年代別＞

年代別でみると、休業前は、「妊娠中の軽易な業務への転換」や「その他妊娠・出産のための休暇等制度(妊娠・出産のために取得する年次有給休暇等を含む)」については 20 代が他の年代より割合が高く(それぞれ、25.0%、22.7%)、「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)」や「育児休業」については、40 代が他の年代より割合が高かった(それぞれ、20.7%、19.0%)。

復帰後については、全体では、「ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない」(43.2%)が最も多く、次いで「育児のための所定労働時間の短縮(いわゆる短時間勤務制度)、始業時刻変更等の措置」(24.3%)であった。

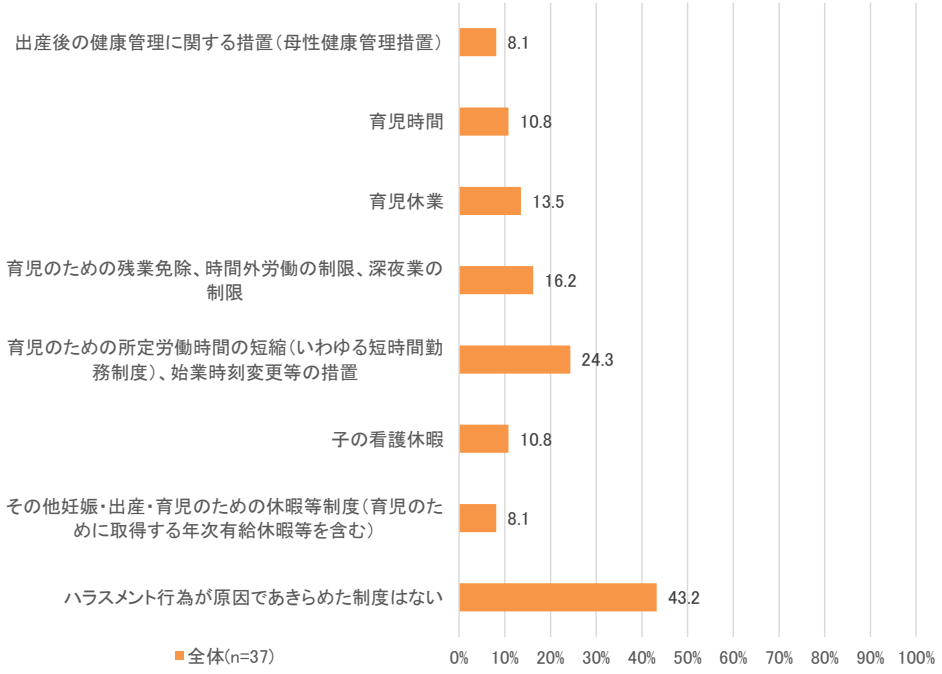
※休業前の職場で利用をあきらめた制度については、「50 代以上」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。また、復帰後の職場で利用をあきらめた制度については、各年代とも十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 239 休業前の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度（年代別）



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

図表 240 復帰後の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度（年代別）



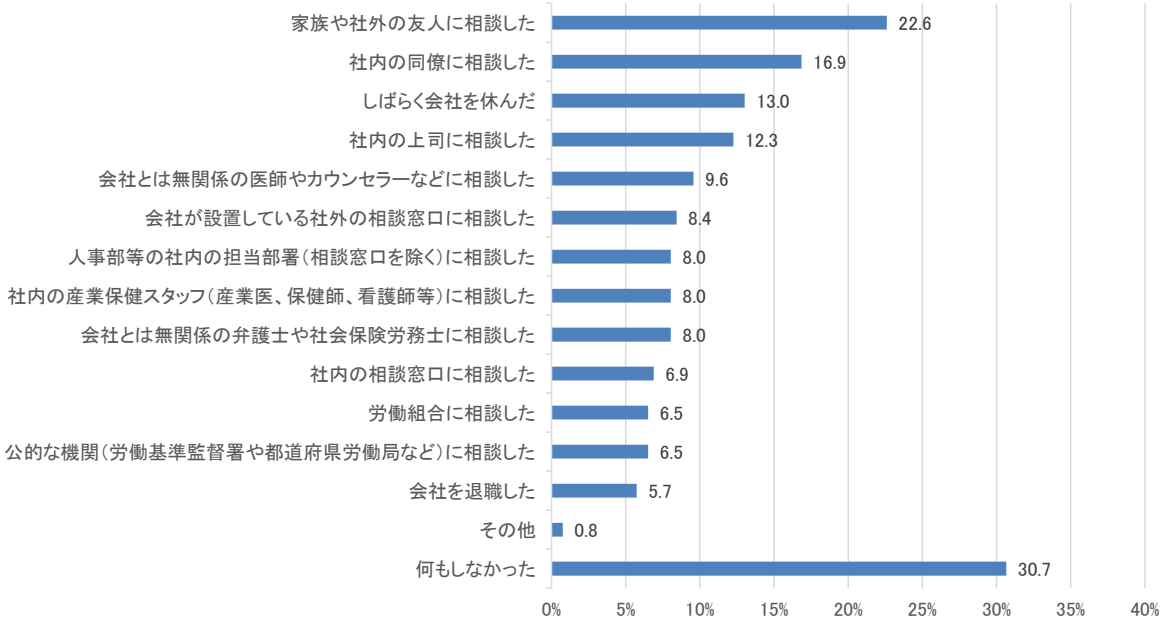
（対象：復帰後の職場で妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性(n=37)）

(7) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場でハラスメントを受けた後の行動

Q19,42. 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、「何もしなかった」(30.7%)が最も多く、次いで「家族や社外の友人に相談した」(22.6%)、「社内の同僚に相談した」(16.9%)が多かった。

図表 241 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた後の行動



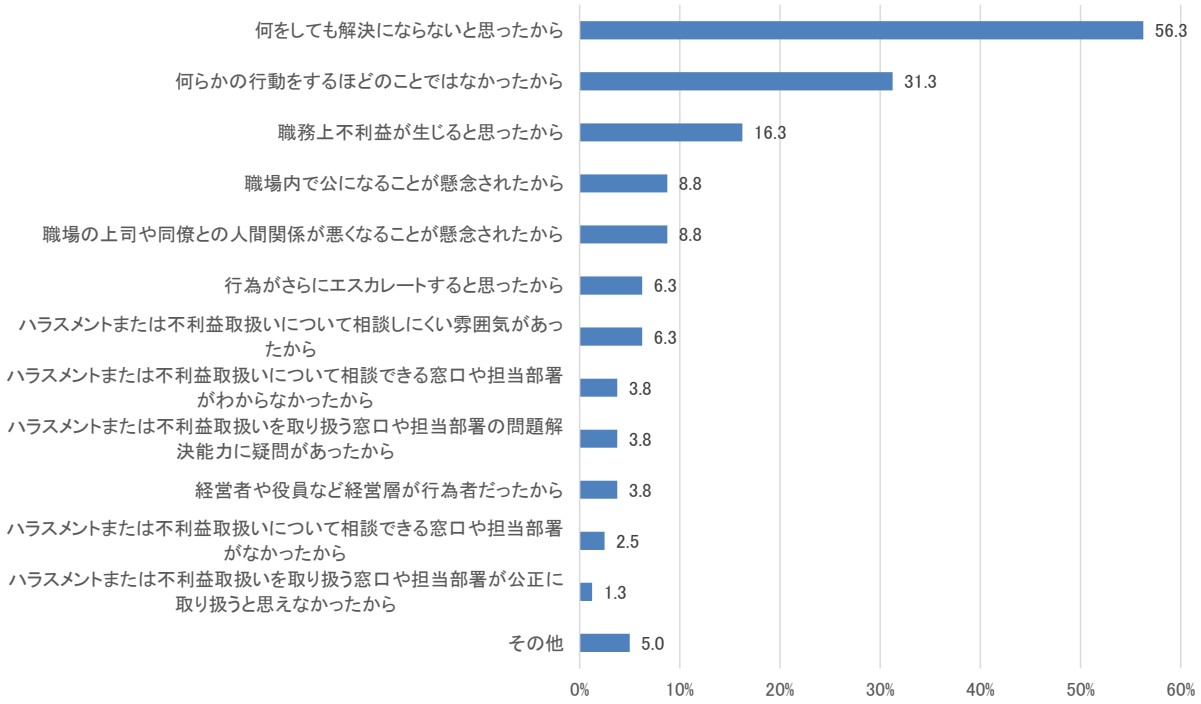
(対象:過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性(n=261))

(8) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場でハラスメントを受けて何もしなかった理由

Q20,43. 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」(56.3%)が最も多かった。次いで、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(31.3%)が多かった。

図表 242 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女性(n=80)）

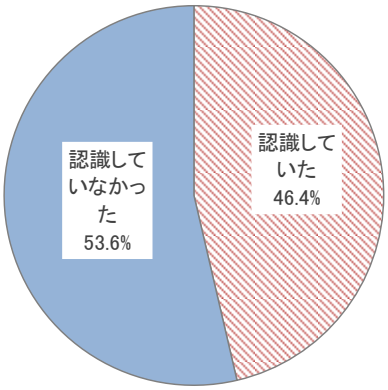
(9) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する（していた）職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する（していた）職場によるハラスメントの認識

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ください。（SA）

Q44. 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 53.6%となり、全体の約半数以上を占めた。

図表 243 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



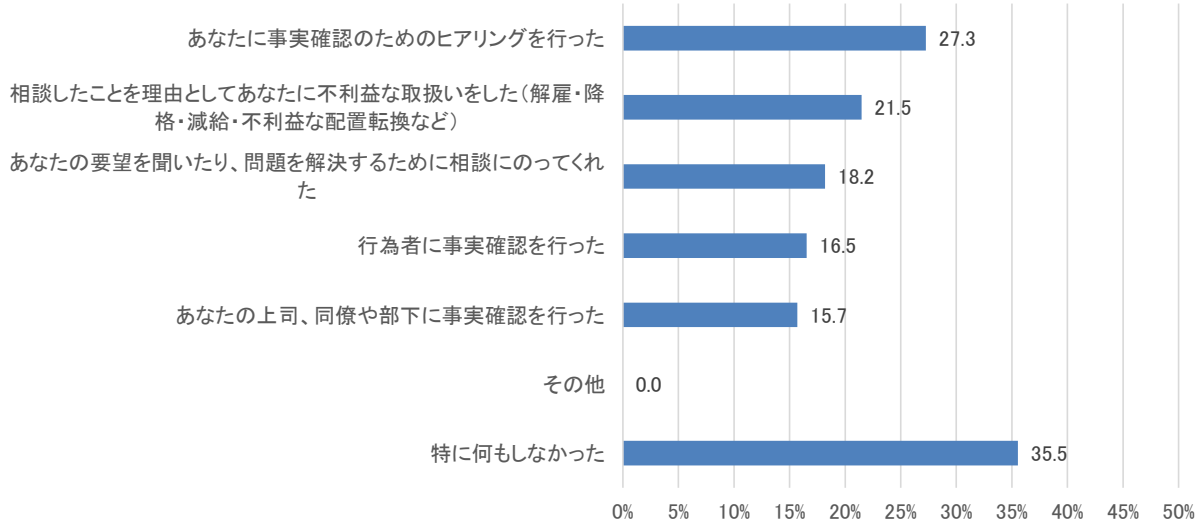
（対象：過去 5 年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験のある女性(n=261)）

(10) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する（していた）職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する（していた）職場におけるハラスメントを知った後の勤務先の対応

Q22,45. 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、「特に何もしなかった」（35.5%）が最も多く、次いで「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」（27.3%）が多かった。

図表 244 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



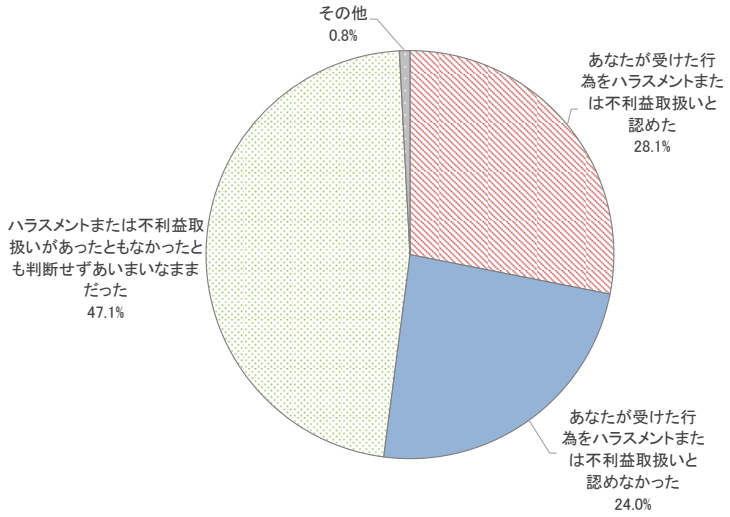
（対象：勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した女性(n=121)）

(11) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場によるハラスメントの認定

Q23,46. 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」(47.1%)の割合が最も高く、次いで「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」(28.1%)、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」(24.0%)であった。

図表 245 勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定



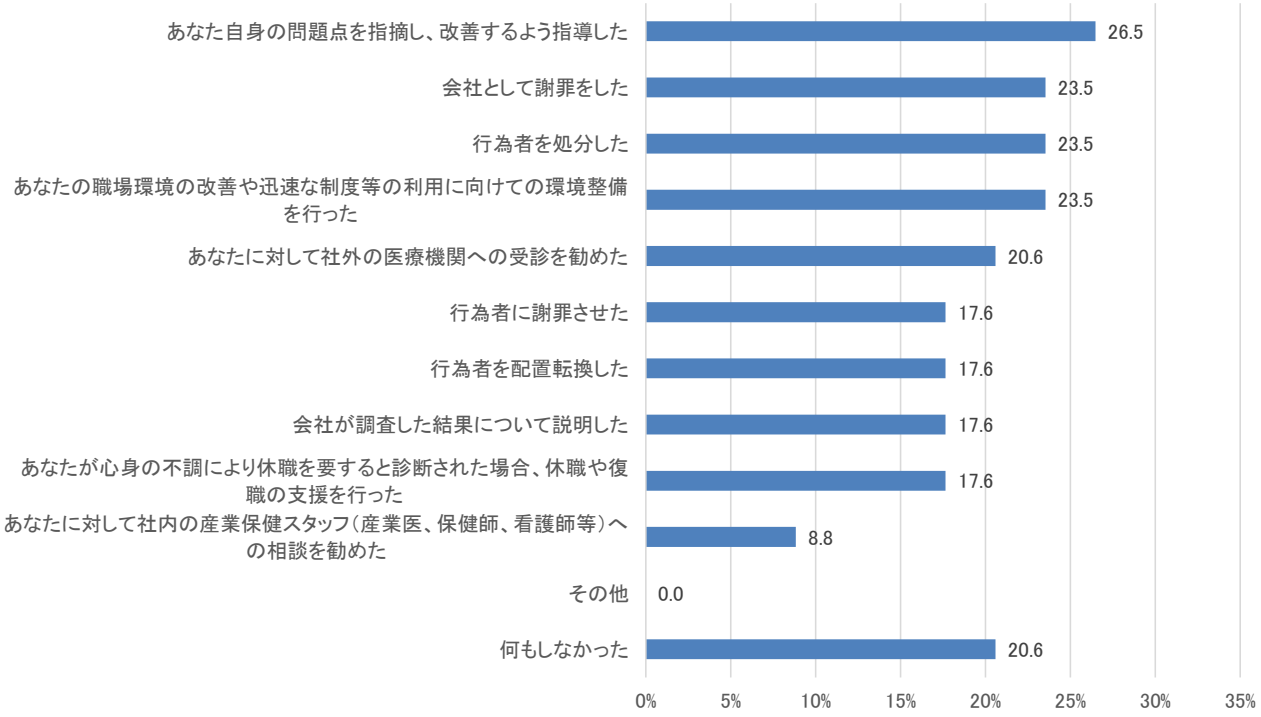
(対象:勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した女性(n=121))

(12) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場における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

Q24,47. 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、「あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した」(26.5%)が最も多く、次いで「会社として謝罪をした」「行為者を処分した」「あなたの職場環境の改善や迅速な制度等の利用に向けての環境整備を行った」(23.5%)で続いた。

図表 246 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女性(n=34)）

(13) 過去 5 年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験

Q48. あなたは過去 5 年間の妊娠に至る前に、勤務する（していた）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）を受けたことはありますか。（SA）
Q49. あなたが過去5年間に経験した妊娠・出産等に関する否定的な言動の頻度をお教えください。

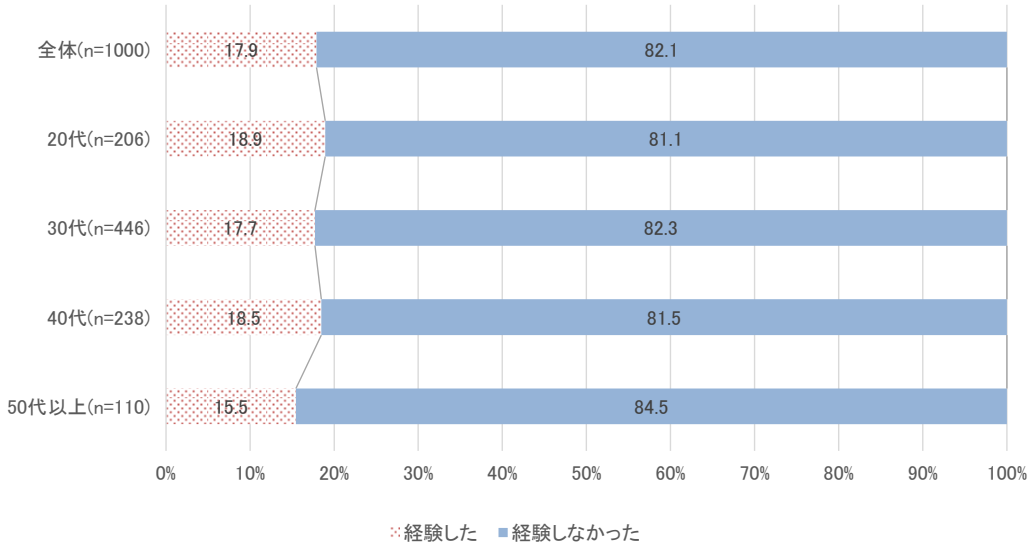
妊娠・出産等に関する否定的な言動について、過去 5 年間に一度以上経験した者の割合は 17.9%であった。経験頻度では、「時々」（65.4%）の割合が最も高かった。

＜年代別＞

年代別にみると、「経験した」の割合は 20 代が 18.9%で最も高く、頻度については「何度も繰り返し」(20.3%)経験した割合が 30 代で最も高かった。

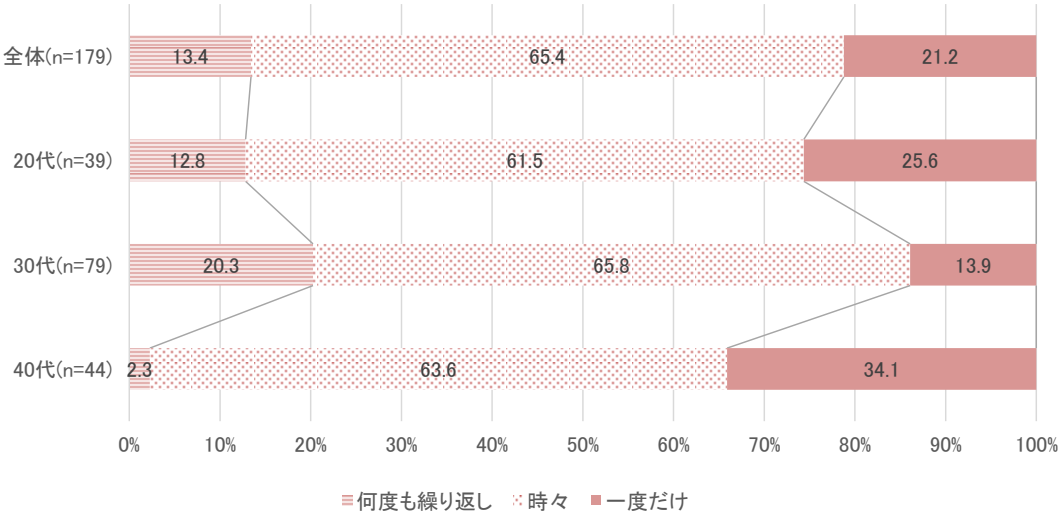
※否定的な言動を受けた頻度については、「50 代以上」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 247 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験（年代別）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=1,000））

図表 248 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた頻度（年代別）



（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女性（n=179））

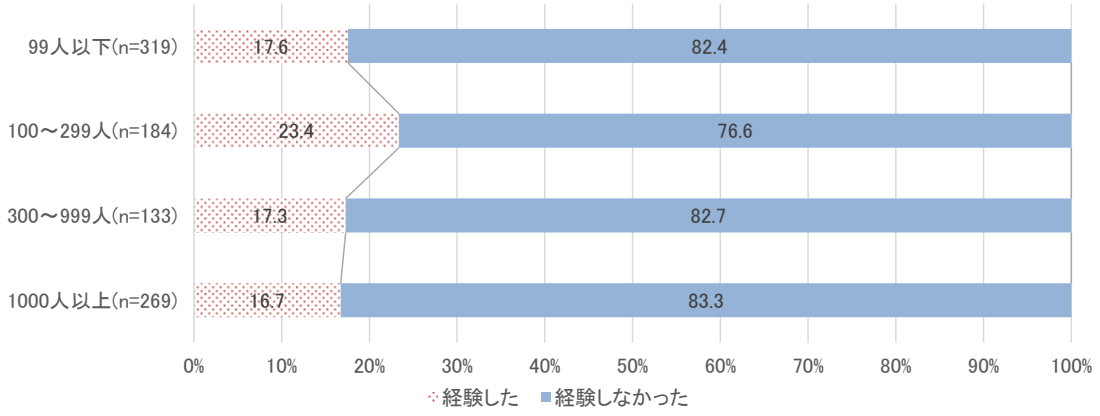
＜従業員規模別＞

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(23.4%)、1,000 人以上の企業で最も低かった(16.7%)。

頻度についても、100～299 人の企業で「何度も繰り返し」(18.6%)と回答した人の割合が最も高かった。

※否定的な言動を受けた頻度については、「300～999 人」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

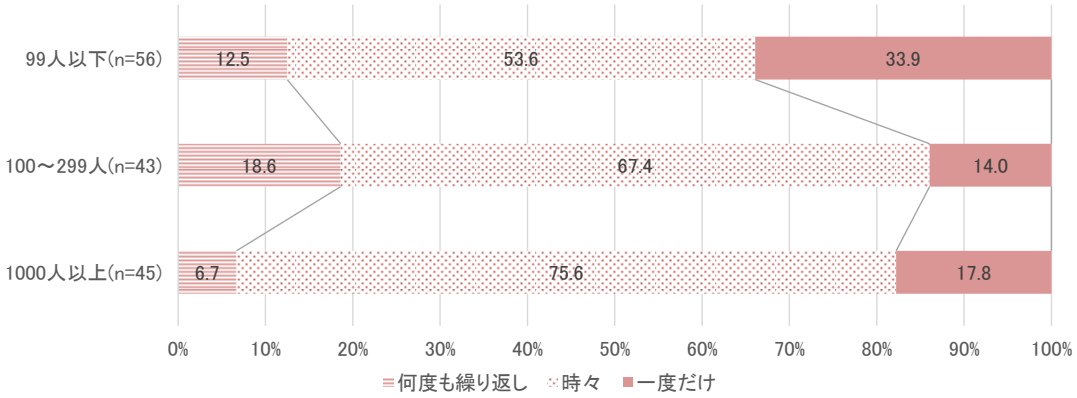
図表 249 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた経験（従業員規模別）



（対象：全回答者（女性のみ回答。n=905））

※勤務先の従業員規模で「分からない」と回答した者を除く（以下同じ）

図表 250 妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた頻度（従業員規模別）



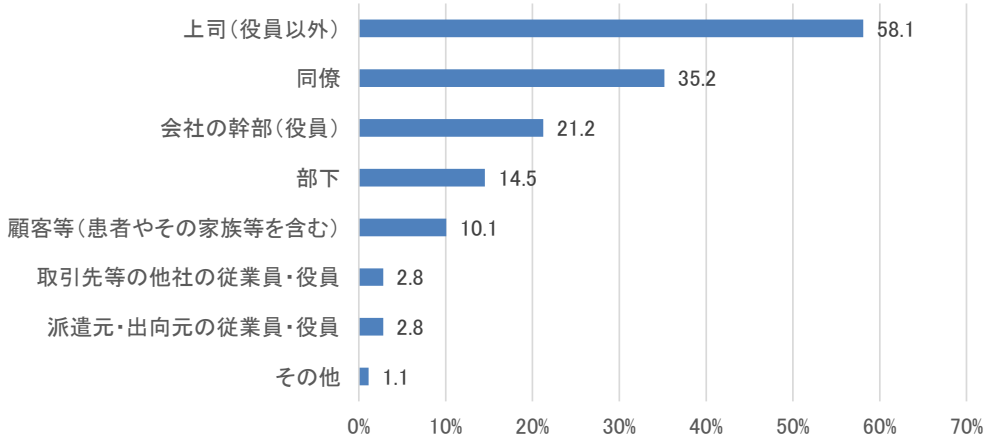
（対象：過去 5 年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を経験した女性（n=167））

(14) 妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者

Q51. 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）」（58.1%）が最も多く、次いで「同僚」（35.2%）、「会社の幹部（役員）」（21.2%）が多かった。

図表 251 妊娠・出産等に関する否定的な言動を行った者



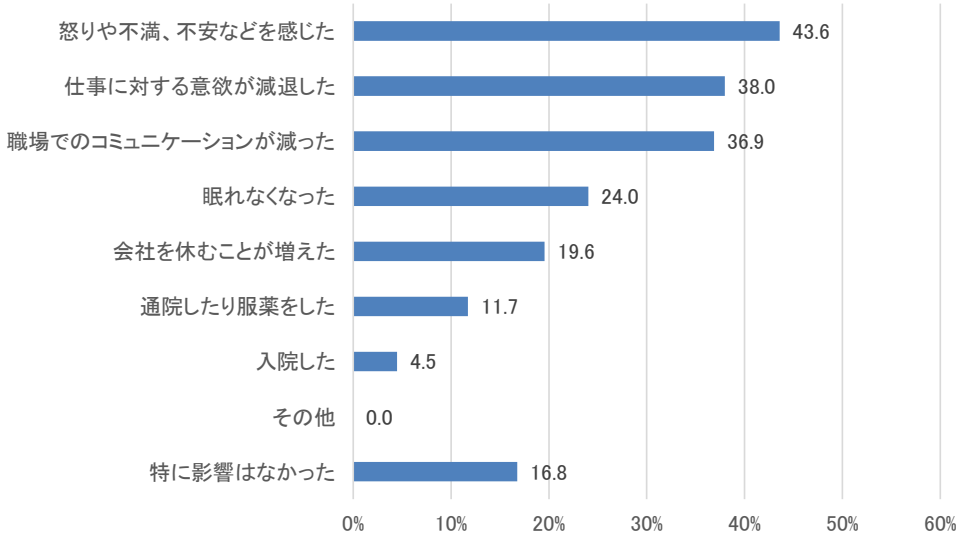
（対象：過去 5 年間に妊娠・出産等に関する否定的な言動を経験した女性（n=179））

(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

Q52. 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たことによる心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」（43.6%）の割合が最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」（38.0%）、「職場でのコミュニケーションが減った」（36.9%）が続いた。

図表 252 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女性（n=179））

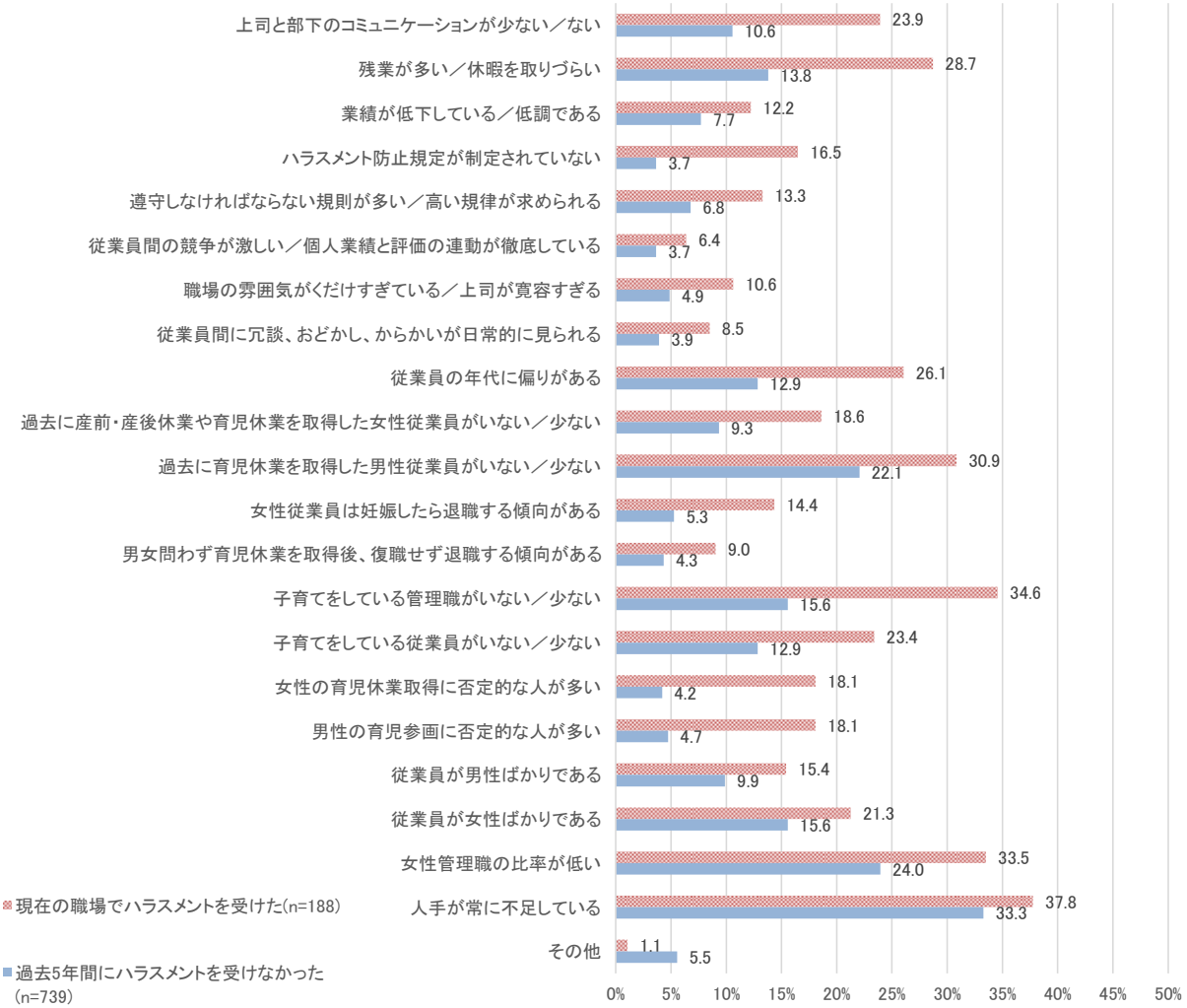
(16) 産前産後休業を取得して休業するまでの期間に勤務する(していた)職場、または、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)職場の特徴

Q9,32. あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した/育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の職場の特徴として当てはまるものをお教えください。(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を比較すると、すべての特徴において、ハラスメントを経験した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とハラスメントを経験した人の回答割合の差が大きいものとして、「子育てをしている管理職がいない/少ない」(19 ポイント差)、「残業が多い/休暇を取りづらい」(14.9 ポイント差)、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」(13.9 ポイント差)などにおいて、経験した者の回答割合が大きかった。

図表 253 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)



(対象:全回答者のうち、現在の職場でハラスメントを受けたと回答した女性、または、過去 5 年間にハラスメントを受けなかったと回答した女性(n=927))

2.5　労働者等調査（男性の育児休業等ハラスメント）結果詳細

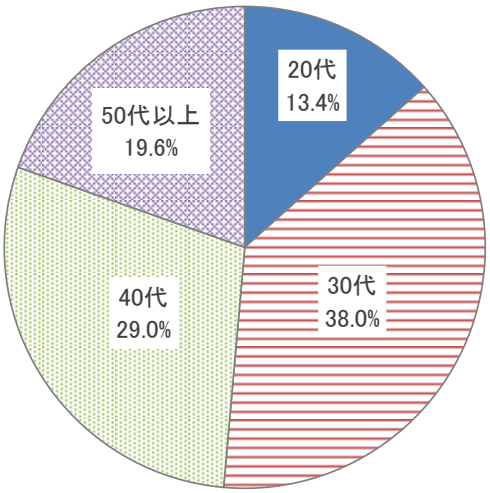
2.5.1 実施概要

- 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：2024 年1 月 11 日～1 月 29 日
- 調査対象：　過去 5 年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者（経営者（自営業を含む）、役員、公務員を除く）
- サンプル数：　500 名
- 調査項目：　アンケート調査票は「5. 調査票」を参照（※）

※対象者における回答の際は、「5. 調査票」と同様の質問を回答画面に表示し、回答者に入力してもらうことで回答を収集した。

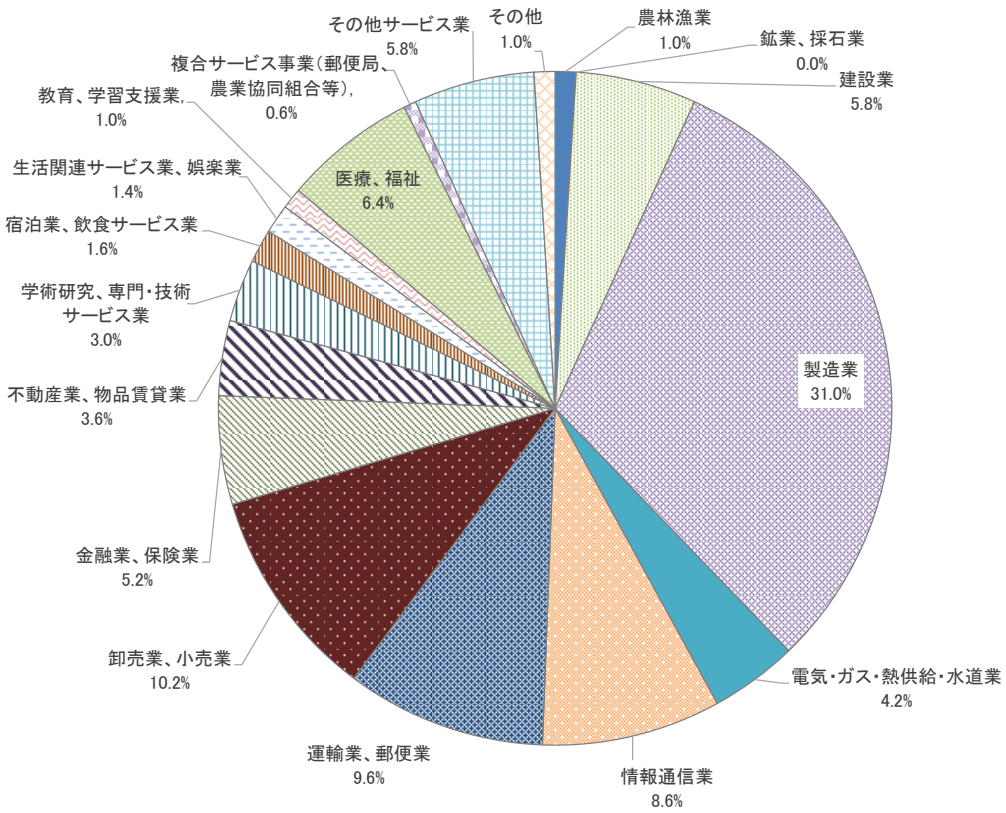
2.5.2 回答者属性

図表 254 回答者の年代



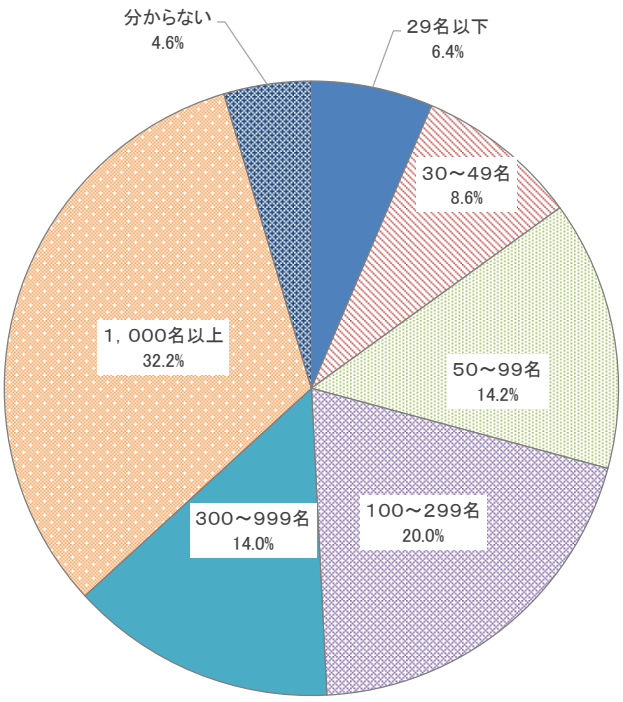
（対象：全回答者（男性のみ回答。n=500））

図表 255 回答者の勤務先の業種



（対象：全回答者（男性のみ回答。n=500））

図表 256 回答者の勤務先の従業員規模



（対象：全回答者（男性のみ回答。n=500））

2.5.3 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

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）
Q12.　あなたが過去5年間に経験し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の頻度をお教えください。（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、24.1%であった。経験頻度としては、「時々」(45.2%) が最も多かった。

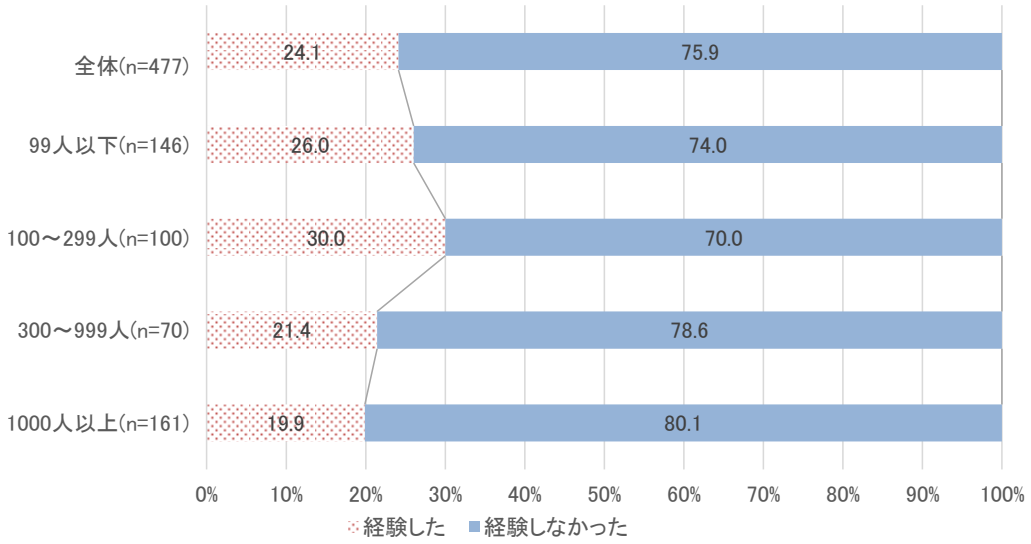
＜従業員規模別＞

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、100～299 人の企業で最も高く（30.0%）、1,000 人以上の企業で最も低かった（19.9%）。

頻度については、規模ごとにばらつきが大きいが、99 人以下の企業では「何度も繰り返し」(42.1%)の割合が最も高く、100～299 人の企業では「一度だけ」(26.7%)が最も高かった。

※ハラスメントを受けた頻度については、「300～999 人」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

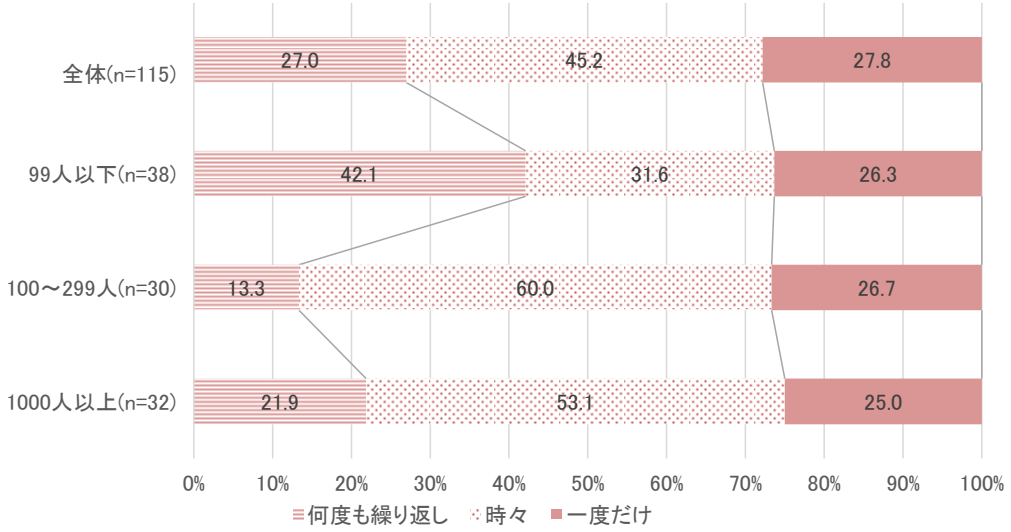
図表 257 育児休業等ハラスメントを受けた経験（従業員規模別）



（対象：全回答者（男性のみ回答。n=477））

※勤務先の従業員規模で「分からない」と回答した者を除く（以下同じ）

図表 258 育児休業等ハラスメントを受けた頻度（従業員規模別）



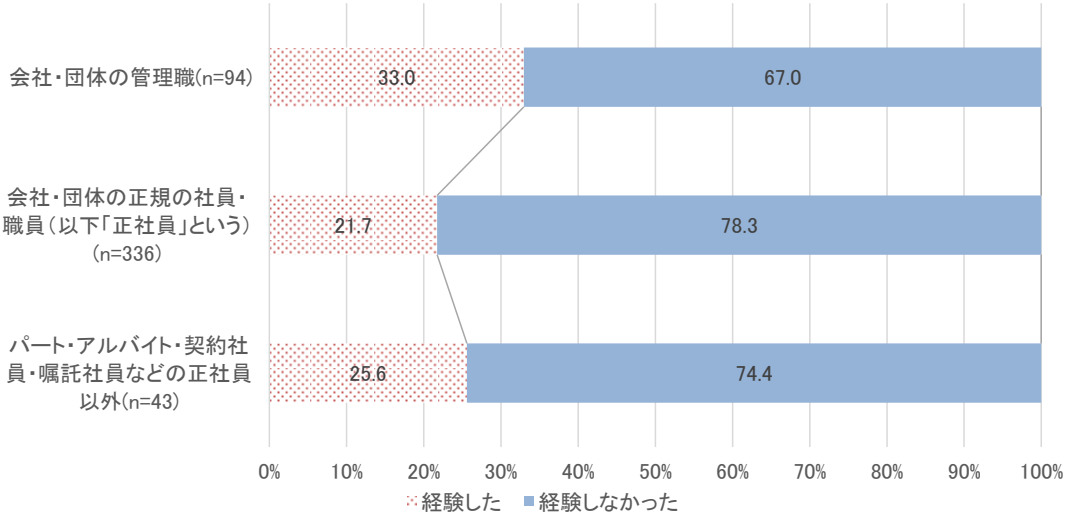
（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=115））

＜雇用形態別＞

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、管理職で最も高く（33.0%）、正社員で最も低かった（21.7%）。

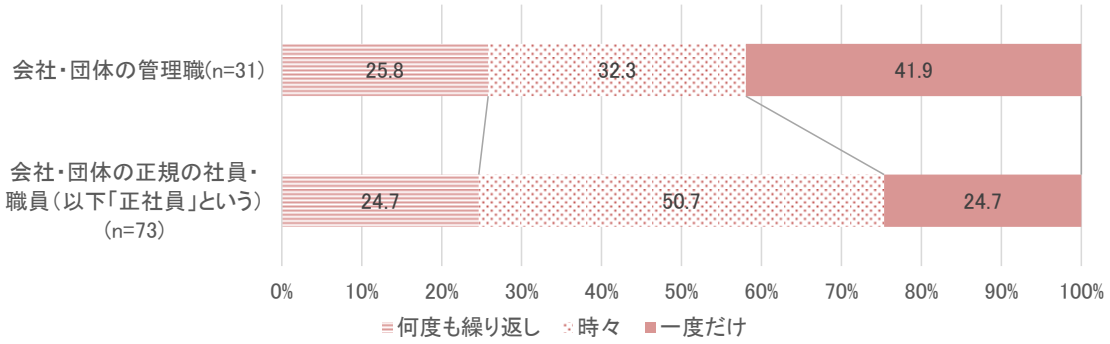
※ハラスメントを受けた経験については、「派遣社員」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。また、ハラスメントを受けた頻度についても、「正社員以外」と「派遣社員」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 259 育児休業等ハラスメントを受けた経験（雇用形態別）



（対象：全回答者(男性のみ回答。n=500)）

図表 260 育児休業等ハラスメントを受けた頻度（雇用形態別）



（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120）

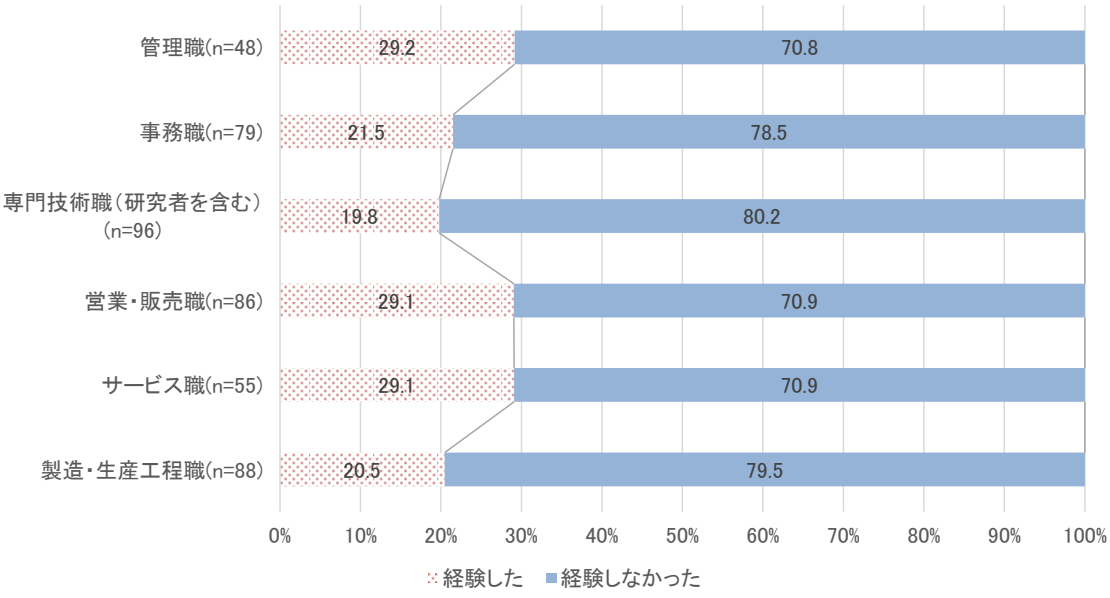
＜職種別＞

職種別にみると、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した人の割合は、「輸送・機械運転業」で最も高く（30.8%）、「建設・採掘職」（10.0%）で最も低かった。

なお、ハラスメントを受けた頻度については、いずれの職種も十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない。

※ハラスメントを受けた経験について、「輸送・機械運転職」、「建設・採掘職」、「その他」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 261 育児休業等ハラスメントを受けた経験（職種別）



（対象：全回答者(男性のみ回答。n=500)）

(2) 過去5年間に育児のための制度を利用したか

Q3. 過去5年間に配偶者・パートナーが妊娠したために、育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとした経験がありますか（実際に利用した場合も含む）。（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、全体の約半分(47.8%)であった。

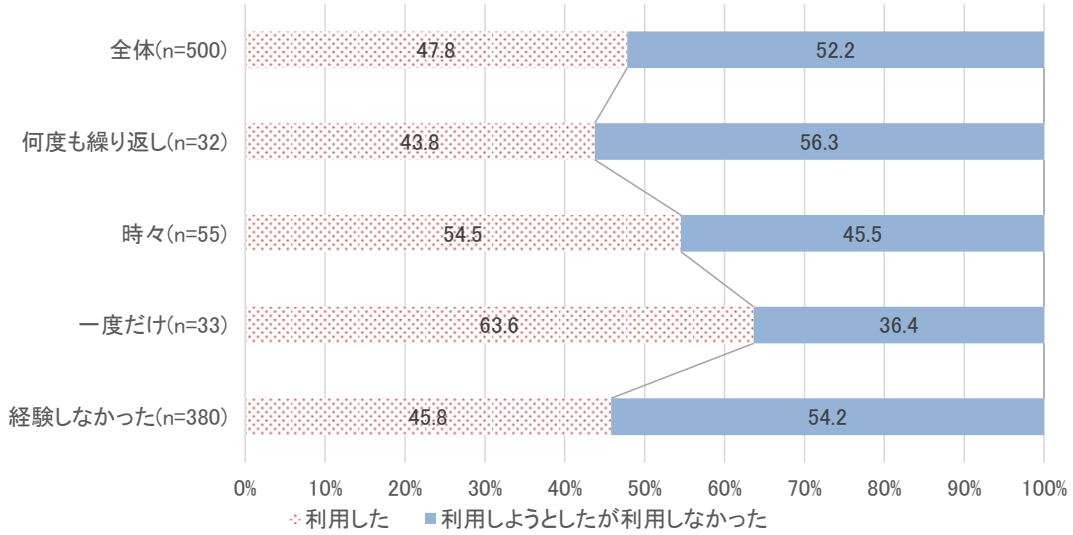
＜ハラスメントの経験頻度別＞

育児のための制度の利用有無をハラスメントの経験頻度別にみると、「一度だけ」経験した人で「利用した」の割合が最も高く(63.6%)、「何度も繰り返し」経験した人で最も低かった(45.8%)。

なお、ハラスメントを経験しなかった人においても、54.2%が「利用しようとしたが利用しなかった」と回答している。

※本調査では、制度を利用しなかった理由は確認していない

図表 262 過去5年間に育児のための制度を利用したか（ハラスメントの経験頻度別）



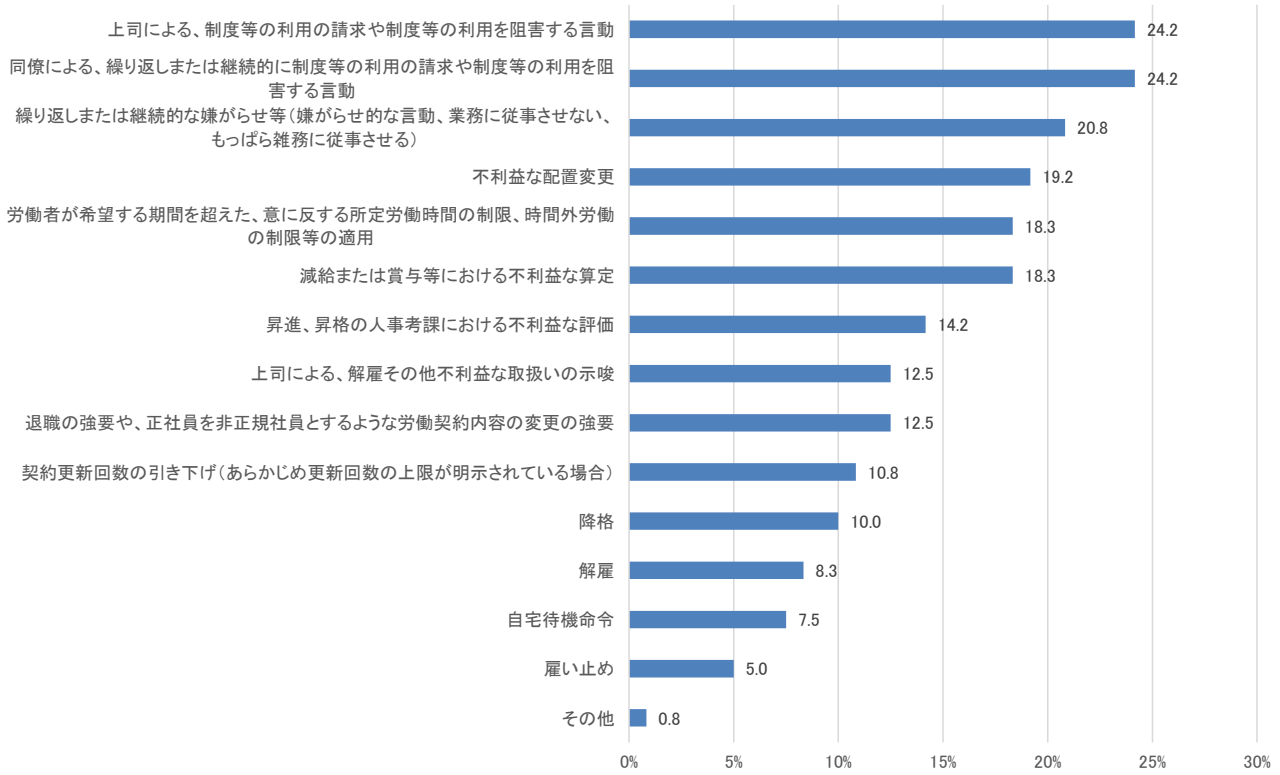
（対象：全回答者(男性のみ回答。n=500)）

(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お教えください。（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」と「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（24.2%）が最も高く、次いで、「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる）」（20.8%）が高かった。

図表 263 あなたが受けた育児休業等ハラスメントの内容



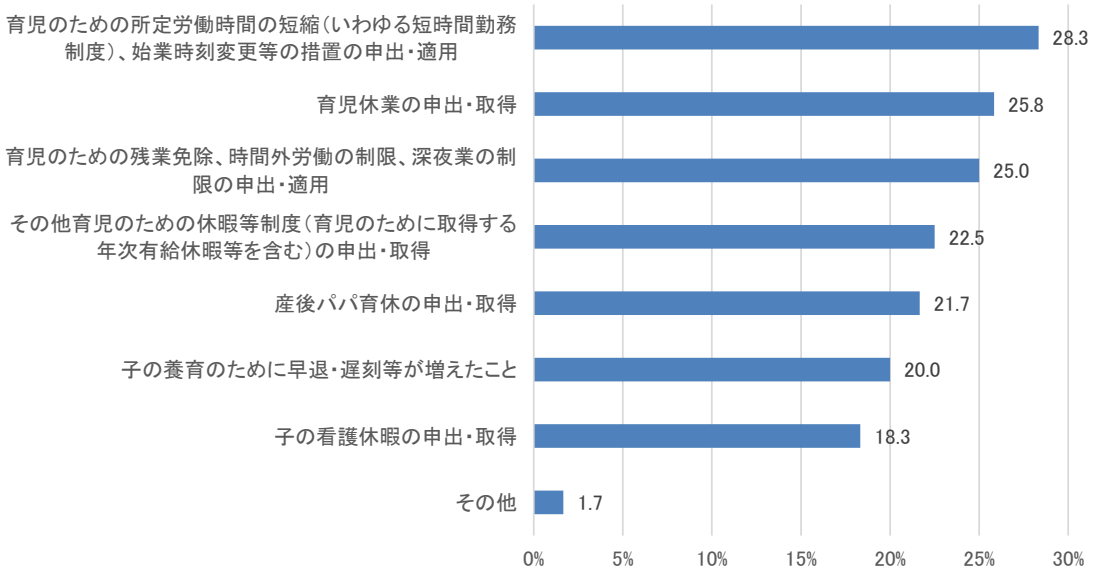
（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120））

(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の申出・適用」（28.3%）の割合が最も高く、次いで「育児休業の申出・取得」（25.8%）が高かった。

図表 264 育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度



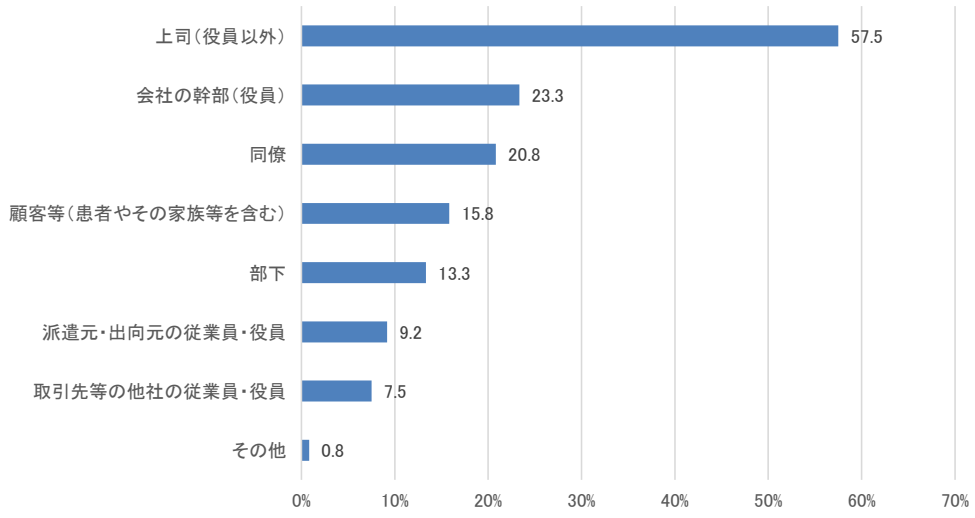
（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120））

(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）」（57.5%）が最も多く、次に「会社の幹部（役員）」（23.3%）が多かった。

図表 265 育児休業等ハラスメントの行為者



（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120））

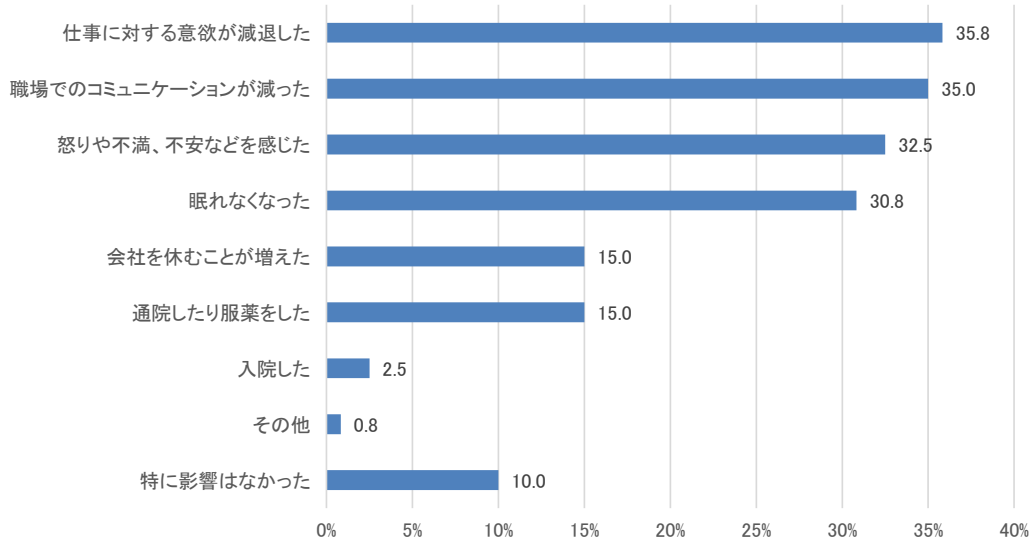
(6) ハラスメントを受けたことによる心身への影響

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

女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(図表 238 参照)とは順番が異なるものの、上位の項目は同じ結果となった。

図表 266 育児休業等ハラスメントによる心身への影響



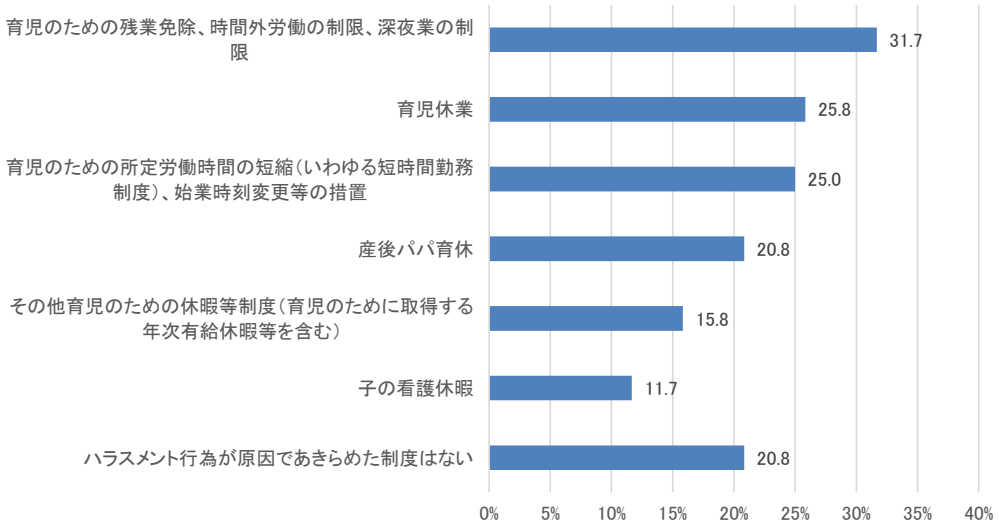
(対象:育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性(n=120))

(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、「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」(31.7%)が最も高く、続いて「育児休業」(25.8%)、「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」(25.0%)が高かった。

図表 267 育児休業等ハラスメントを受けて利用をあきらめた制度



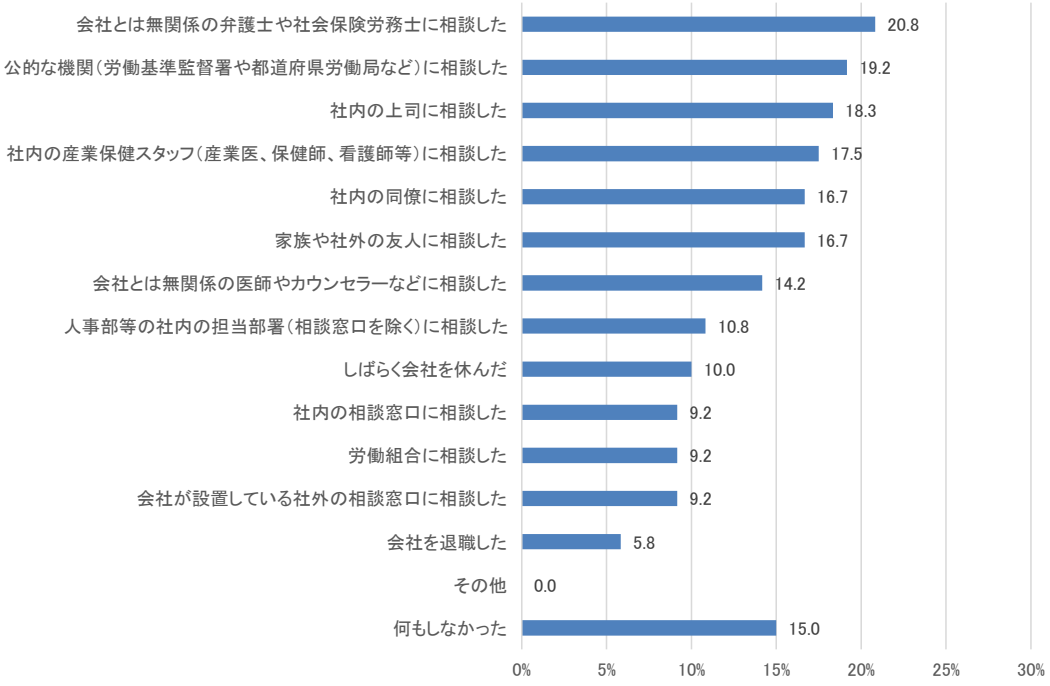
（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120））

(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、「会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した」（20.8%）の割合が最も高く、「公的な機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した」（19.2%）、「社内の上司に相談した」（18.3%）が続いた。

図表 268 育児休業等ハラスメントを受けた後の行動



（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120））

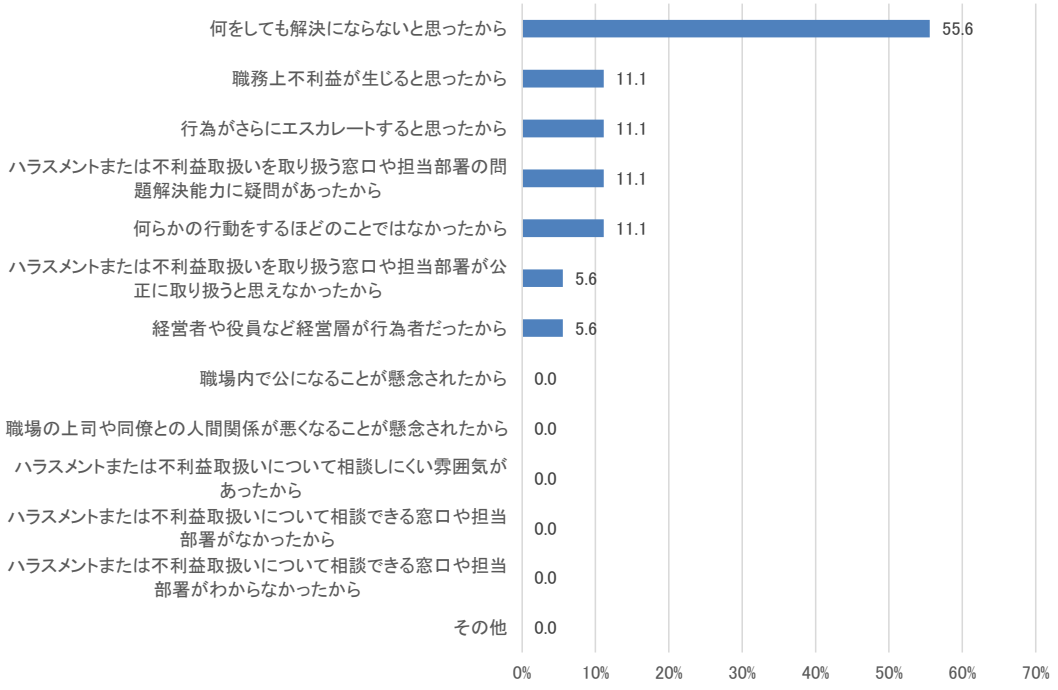
(9) ハラスメントを受けて何もしなかった理由

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、サンプル数が少ないため参考値となるが、「何をしても解決にならないと思ったから」(55.6%)の割合が最も高く、「職務上不利益が生じると思ったから」や「行為がさらにエスカレートすると思ったから」などが 11.1%で続いた。

※十分なサンプル数がない(30 未満)ため、参考値として掲載

図表 269 育児休業等ハラスメントを受けて何もしなかった理由



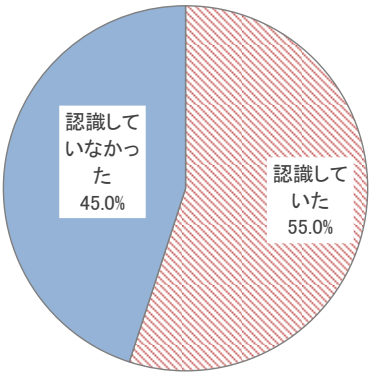
(対象:ハラスメントを受けた後何もしなかったと回答した男性(n=18))

(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。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」と回答した割合は 55.0%、「認識していなかった」と回答した割合は、45.0%であった。

図表 270 勤務先は育児休業等ハラスメントを認識していたか



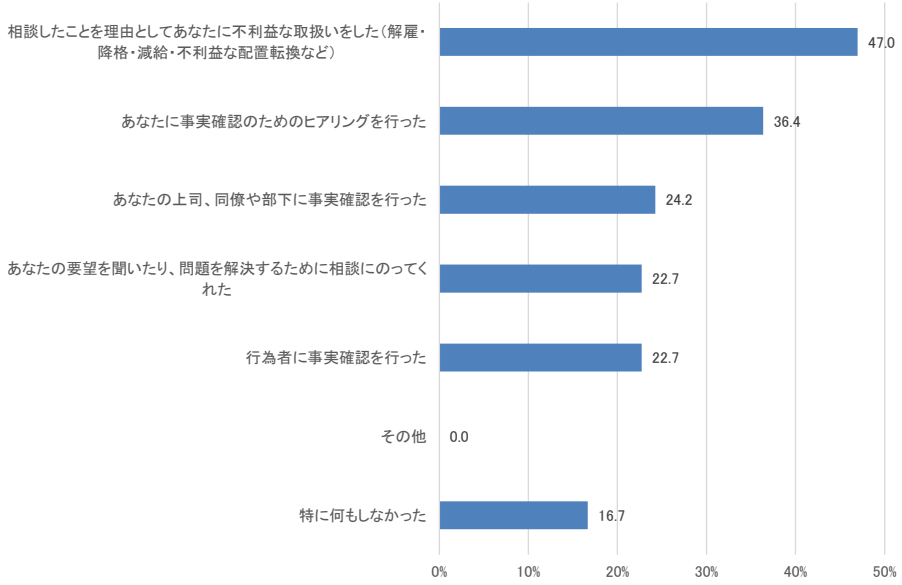
（対象：育児休業等ハラスメントを受けたと回答した男性（n=120））

(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、「相談したことを理由として不利益な取扱いをした(解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)」(47.0%)が最も高く、次いで「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」（36.4%）であった。勤務先が「特に何もしなかった」の割合は 16.7%であった。

図表 271 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男性（n=66））

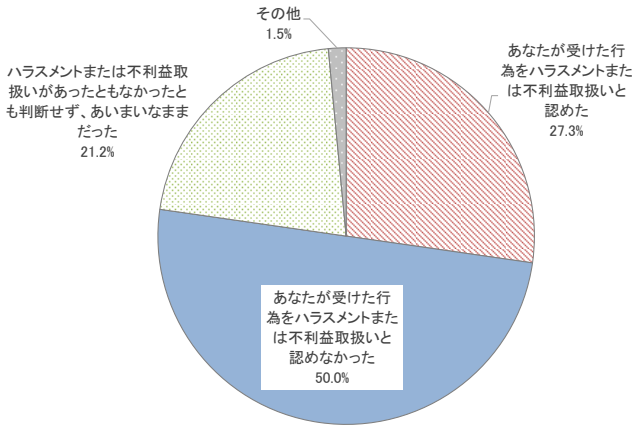
(12) 勤務先によるハラスメントの認定

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

勤務先による育児休業等ハラスメントの認定については、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」が半数（50.0%）を占めており、次いで、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」（27.3%）、「ハラスメントまたは不利益取扱いがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」は 21.2%であった。

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「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」の割合が高かった（図表 182、図表 245 参照）。

図表 272 勤務先はあなたが受けた行為を育児休業等ハラスメントと認めたか



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

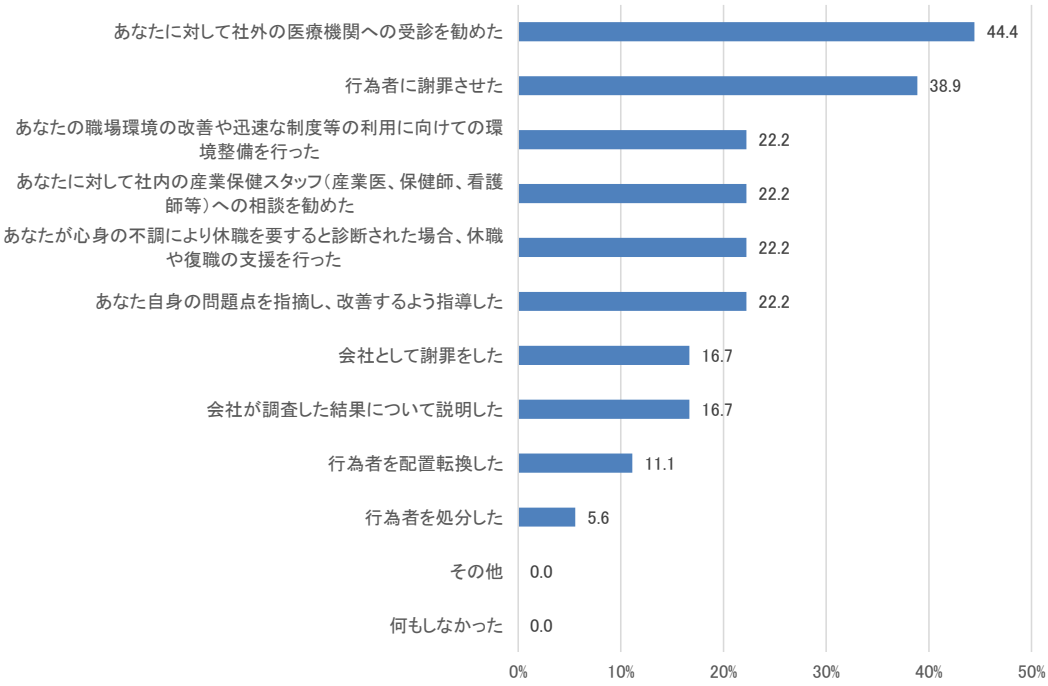
(13) ハラスメントの認定後の勤務先の対応

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、「あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた」（44.4%）の割合が最も多く、「行為者に謝罪させた」（38.9%）が続いた。「何もしなかった」と回答した者はいなかった。

※十分なサンプル数がない(30 未満)ため、参考値として掲載

図表 273 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定したと回答した男性（n=18））

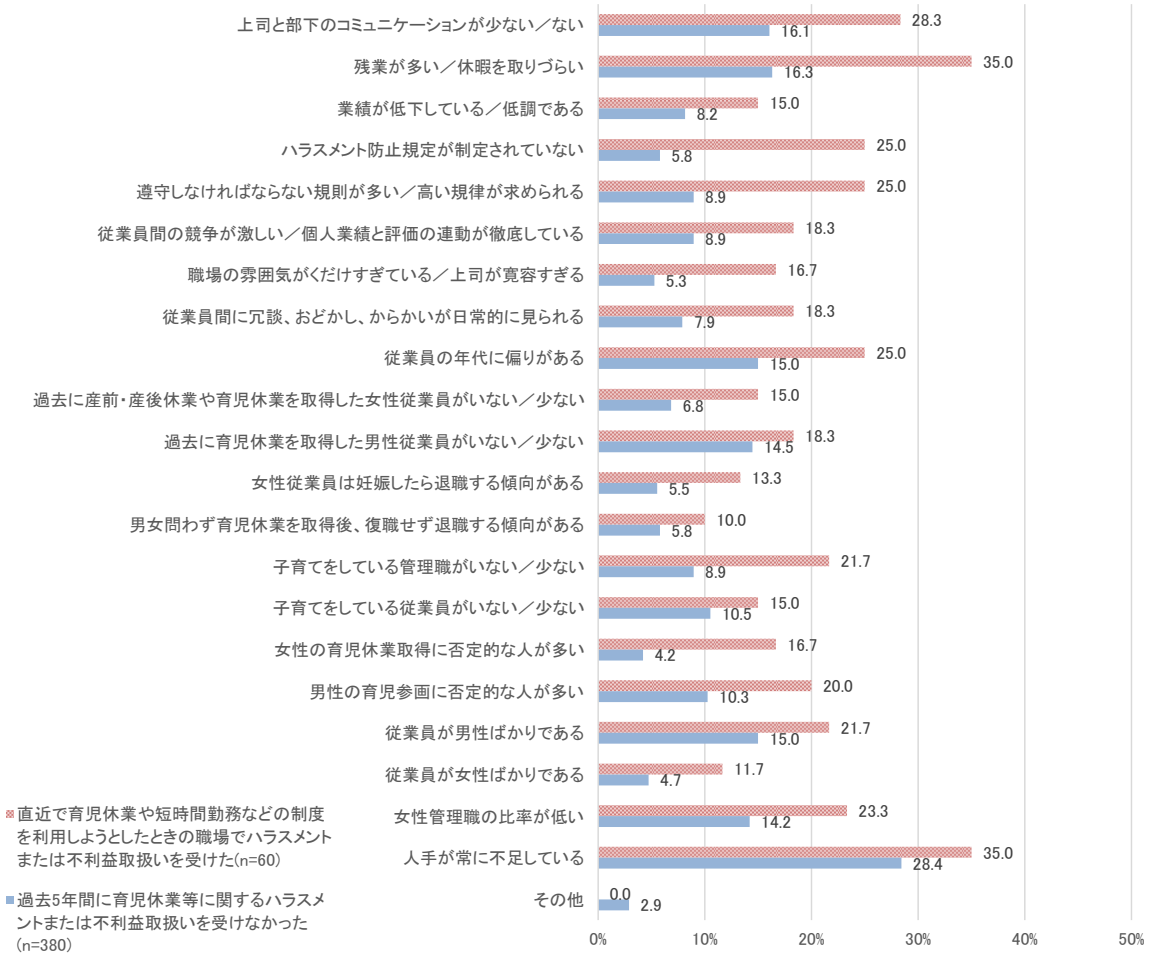
(14) 職場の特徴

Q9. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場の特徴として当てはまるものをお教えください。（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を比較すると、「その他」を除き、すべての項目において経験した者の方が、回答割合が高かった。

ハラスメントを経験した者としなかった者とで差異が大きい項目としては、「ハラスメント防止規定が制定されていない」（19.2 ポイント差）、「残業が多い/休暇を取りづらい」（18.7 ポイント差）、「遵守しなければならない規則が多い/高い規律が求められる」（16.1 ポイント差）があった。

図表 274 職場の特徴（育児休業等ハラスメントの経験有無別）



（対象：全回答者のうち、直近で制度利用しようとした職場でハラスメントを受けたと回答した男性、または、過去 5 年間にハラスメントを受けなかったと回答した男性（n=440））

2.6　労働者等調査（就活等セクハラ）結果詳細

2.6.1 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：2024 年1 月 11 日～1 月 29 日
- 調査対象：　2020～2022 年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女（経営者（自営業を含む）、役員、公務員を除く）
- サンプル数：　1,000 名
- 調査項目：　アンケート調査票は「5. 調査票」を参照（※）

※対象者における回答の際は、「5. 調査票」と同様の質問を回答画面に表示し、回答者に入力してもらうことで回答を収集した。

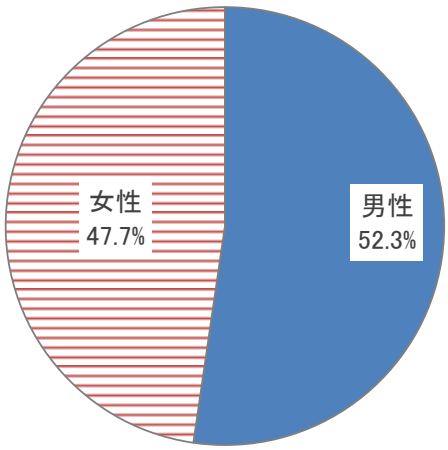
図表 275 サンプル割付

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

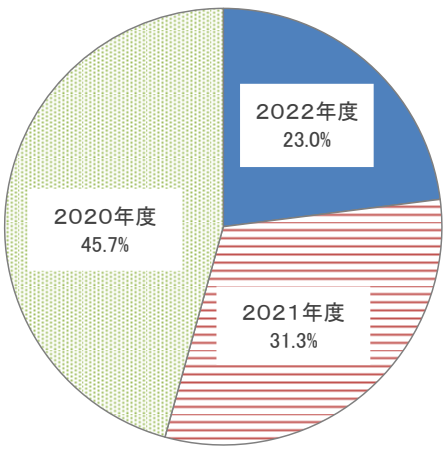
※学校基本調査等を参考に上記の割付を実施

2.6.2 回答者属性

図表 276 回答者の性別

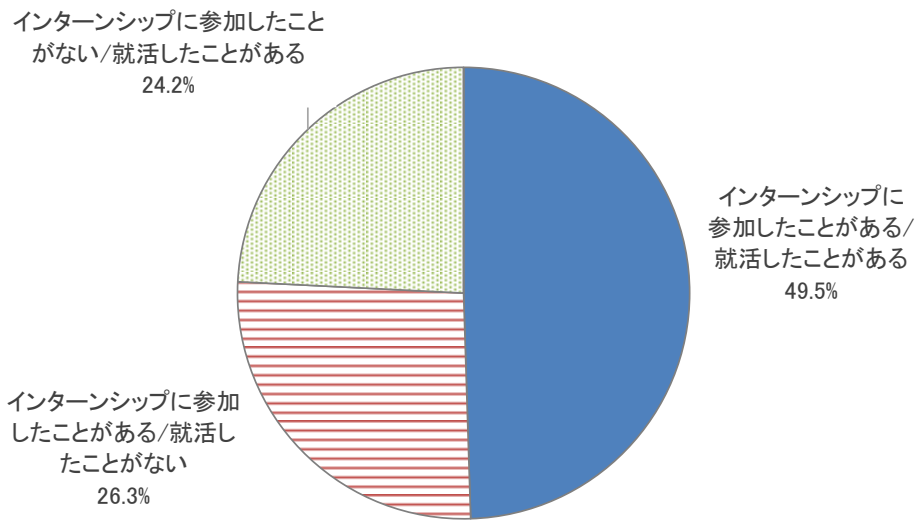


図表 277 回答者の卒業年度



（対象：全回答者（n=1,000））

図表 278 就職活動の経験



（対象：全回答者（n=1,000））

2.6.3 調査結果

(1) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた経験

Q7,19. あなたはインターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に、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） Q8,20. あなたがインターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に経験したセクハラ行為の頻度を教えてください。（SA）

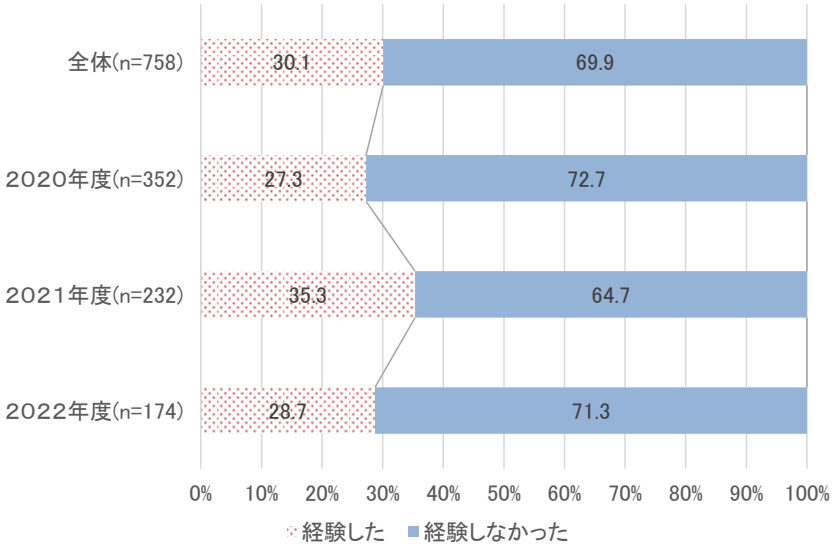
2020～2022 年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女の中で、インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は 30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた者の割合は 31.9%であった。

＜卒業年度別＞

卒業年度別にみると、インターンシップ中に就活等セクハラを受けた人の割合は、2021 年度卒が最も高く(35.3%)、2020 年度卒が最も低かった(27.3%)。頻度については、2022 年度卒が最も「何度も繰り返し」（24.0%）と回答した割合が高かった。

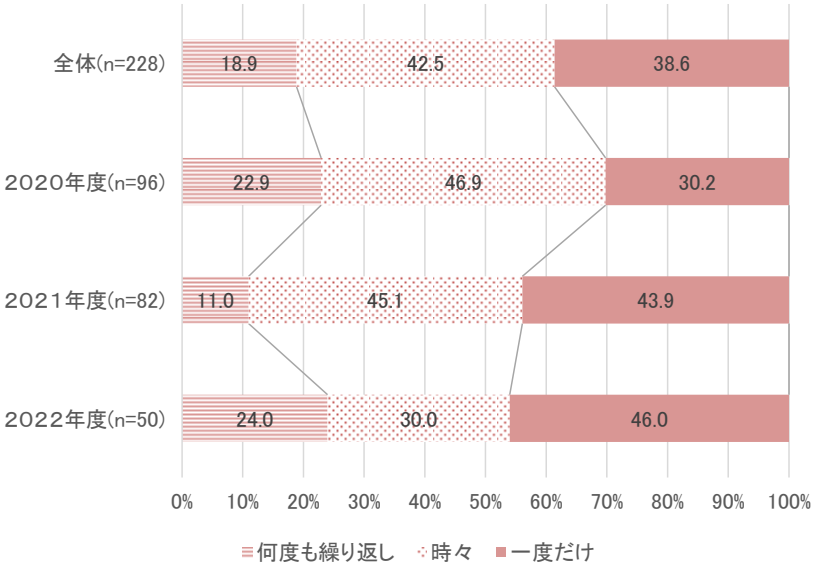
また、インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた人の割合については、2020 年度卒が最も高く(33.5%)、2022 年度卒が最も低かった(29.4%)。「何度も繰り返し」と回答した人の割合も同様に、2020 年度が最も高かった(26.2%)。

図表 279 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた経験（卒業年度別）



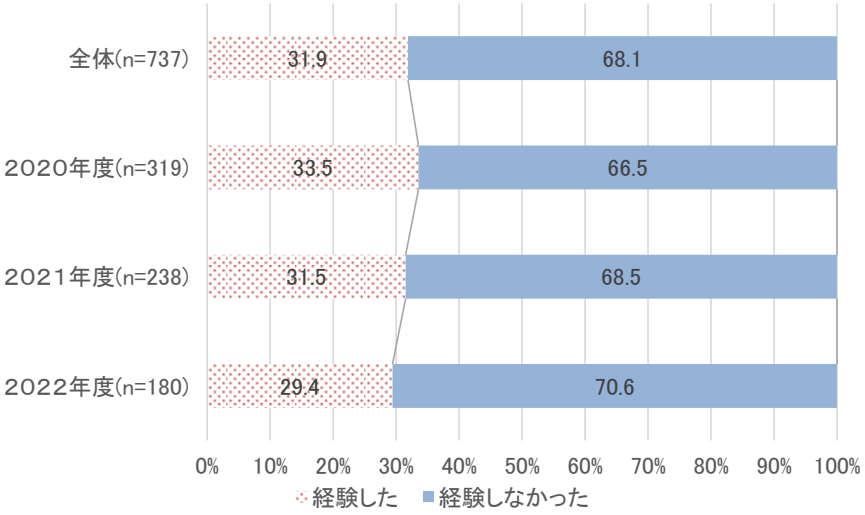
（対象：インターンシップに参加した者（n=758））

図表 280 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた頻度（卒業年度別）



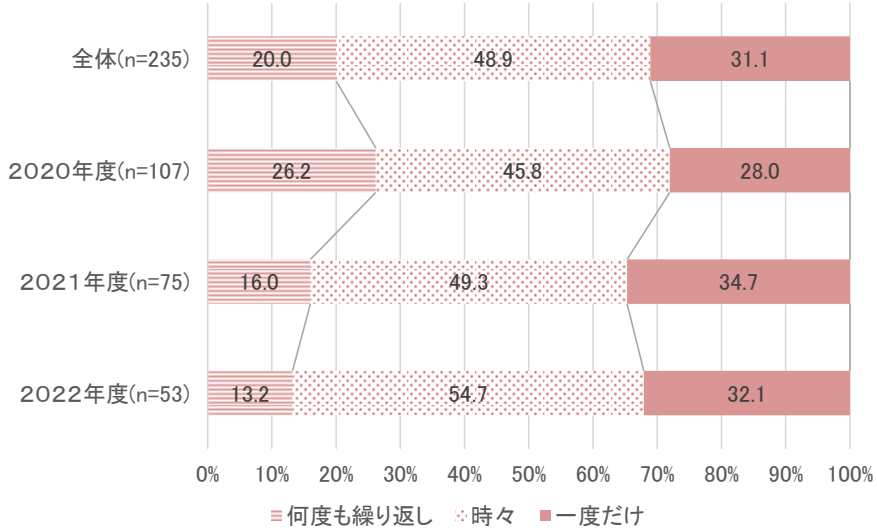
（対象：インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者（n=228））

図表 281 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた経験（卒業年度別）



（対象：インターンシップ以外の就職活動を行った者（n=737））

図表 282 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた頻度（卒業年度別）



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

＜男女・学歴別＞

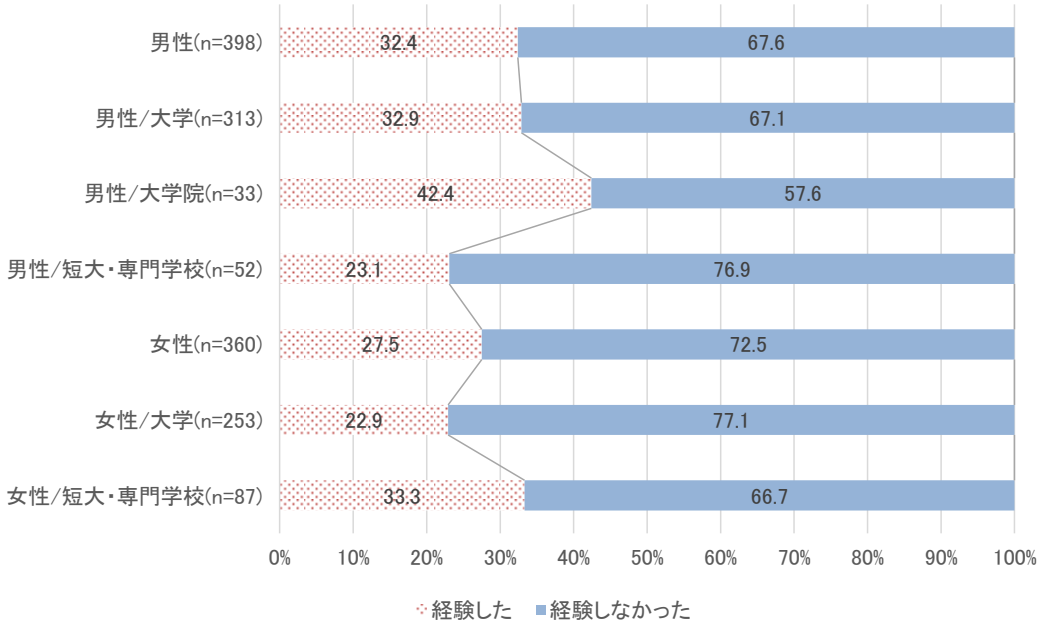
男女別でみると、インターンシップ中にセクハラ経験したと回答した割合は男性（32.4%）となり、女性（27.5%）より高かった。さらに男女・学歴別でみると、経験したと回答した割合は「男性 大学院生」（42.4%）において最も高かった。

また、インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについても、男性（34.3%）の方が女性（28.8%）より経験した割合が高かった。

※就活等セクハラを受けた経験については、インターンシップ中/インターンシップ以外の就職活動中ともに、「女性/大学院」は十分なサンプル数がない（30 未満）ため、掲載していない。また、就

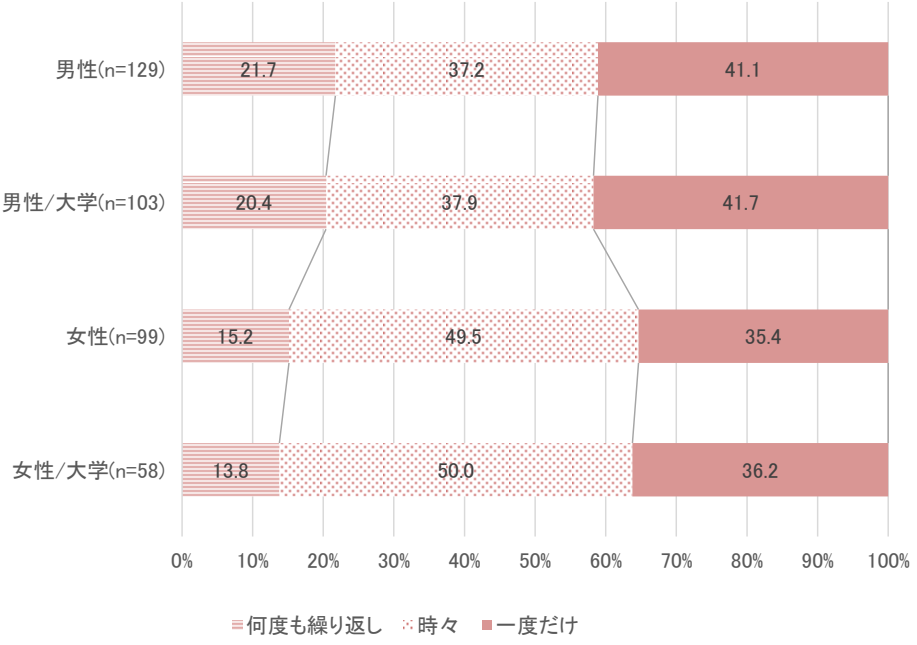
活等セクハラを受けた頻度についても、インターンシップ中/インターンシップ以外の就職活動中ともに、「男性/大学院」、「男性/短大・専門学校」、「女性/大学院」、「女性/専門学校」は十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 283 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた経験(男女・学歴別)



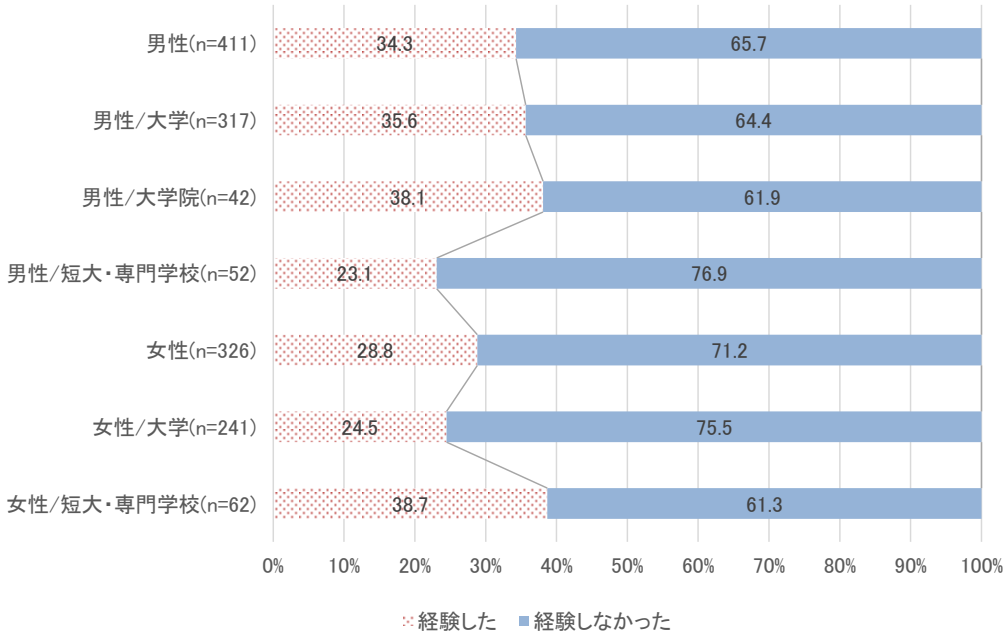
(対象:インターンシップに参加した者(n=758))

図表 284 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた頻度(男女・学歴別)



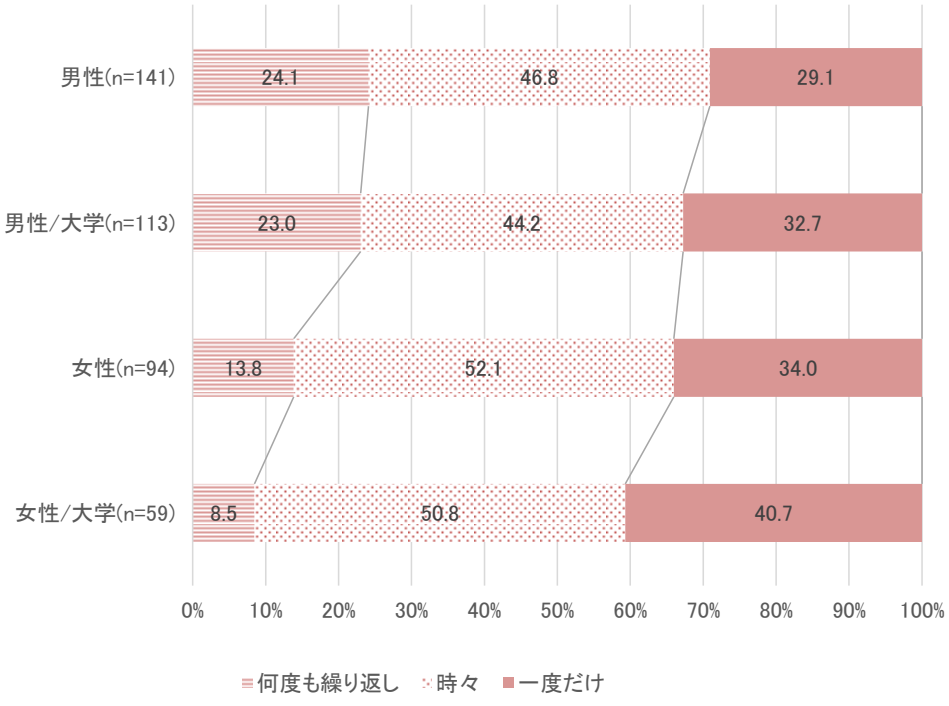
(対象:インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=228))

図表 285 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた経験（男女・学歴別）



（対象：インターンシップ以外の就職活動を行った者（n=737））

図表 286 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた頻度（男女・学歴別）



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

(2) インターンシップ参加中/就職活動中に受けたセクハラの内容

Q9,21. インターンシップ参加中/就職活動中にどのようなセクハラ行為を受けましたか。（MA）

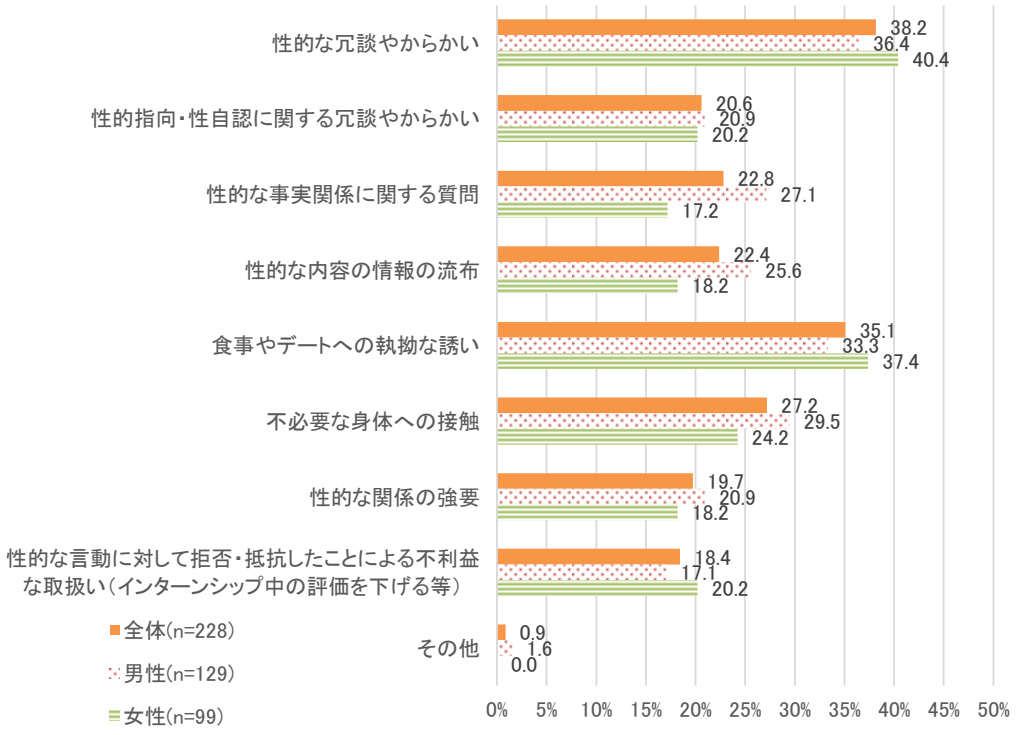
受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」（38.2%）と最も多く、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」（35.1%）、「不必要な身体への接触」（27.2%）の順に多かった。

＜男女別＞

男女別でみると、インターンシップ中のセクハラとしては、「性的な冗談やからかい」や「食事やデートへの執拗な誘い」、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い(インターンシップ中の評価を下げる等)」については女性の方が男性より割合が高かった。

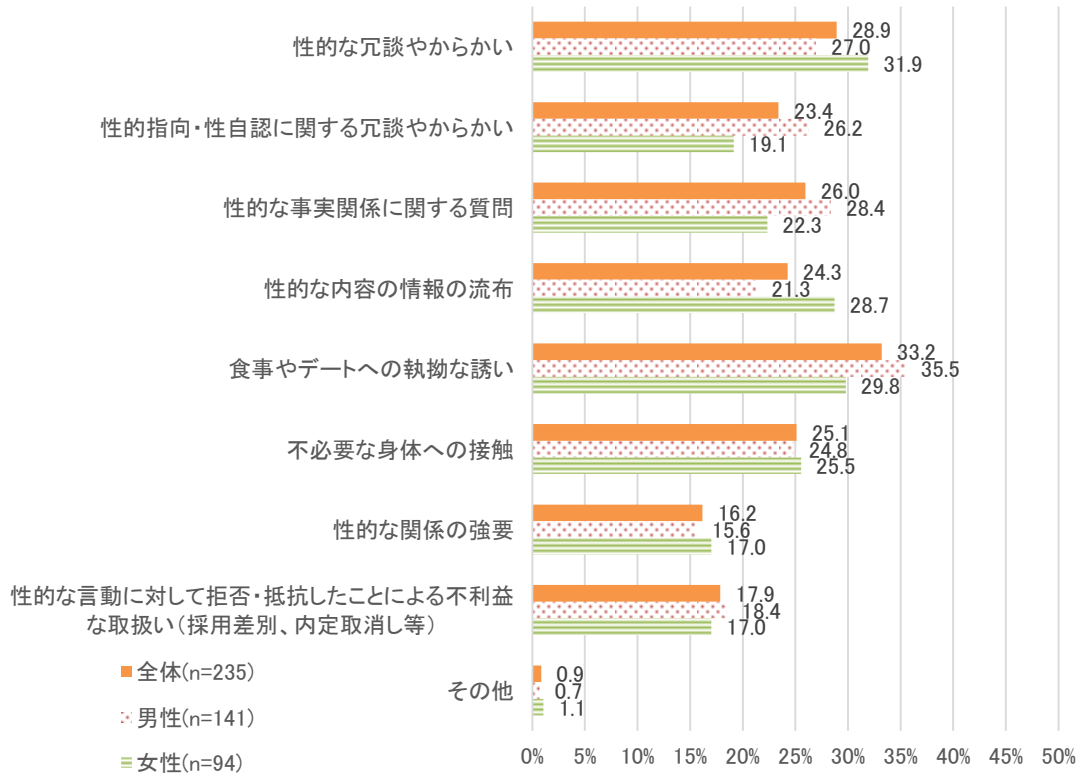
インターンシップ以外の就職活動中のセクハラでは、「性的な冗談やからかい」や「性的な内容の情報の流布」、や「性的な関係の強要」などで、女性の方が男性より割合が高かった。

図表 287 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた際の行為の内容（男女別）



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

図表 288 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の行為の内容（男女別）



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

(3) インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面

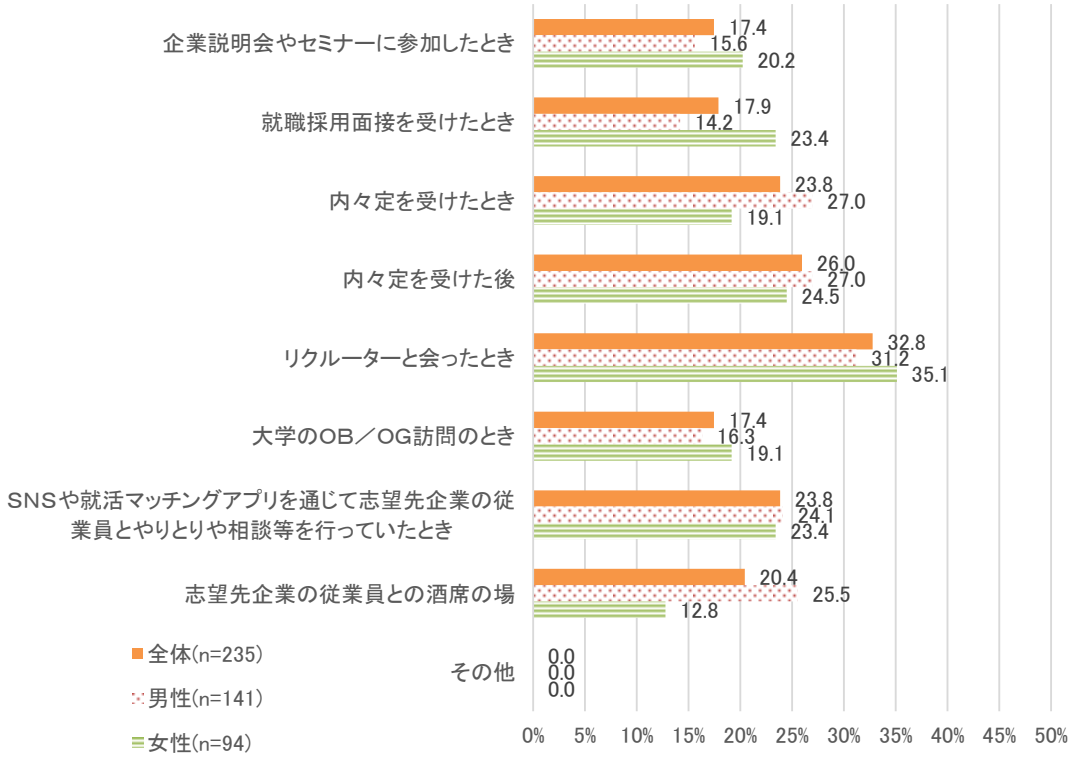
Q22. 就職活動中にセクハラ行為を受けたのはどのようなときでしたか。（MA）

インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた場面としては、「リクルーターと会ったとき」（32.8%）の割合が最も高く、次に「内々定を受けた後」（26.0%）が高かった。

＜男女別＞

男女別でみると、「内々定を受けたとき」や「志望先企業の従業員との酒席の場」などについては男性の方が女性より割合が高く、「就職採用面接を受けたとき」や「企業説明会やセミナーに参加したとき」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

図表 289 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた場面（男女別）



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

(4) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを行った者

Q10,23. インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラ行為を行った者は誰ですか。（MA）

就活等セクハラの行為者としては、インターンシップ中のセクハラについては、「インターンシップで知り合った従業員」（47.4%）が最も多く、次いで「インターン先での上司・指導役(役員以外)」（32.0%）が多かった。

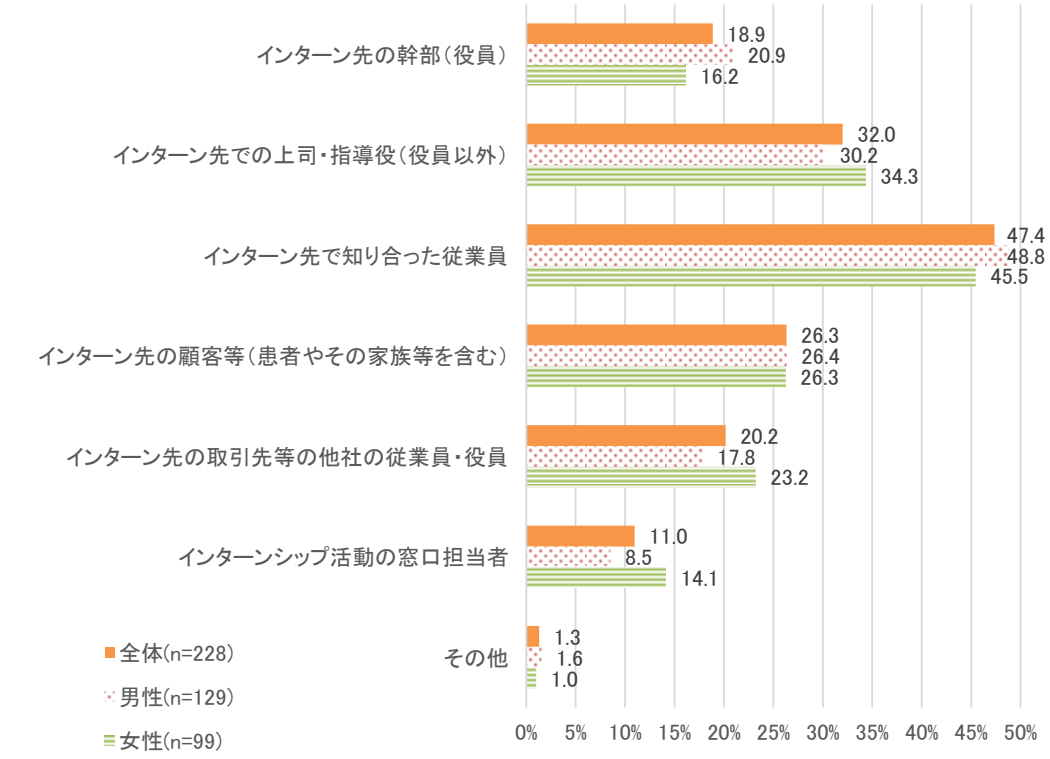
インターンシップ以外の就職活動中のセクハラの行為者では、「大学の OB・OG 訪問を通して知り合った従業員」（38.3%）、「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」（37.0%）の順に多かった。

＜男女別＞

男女別でみると、インターンシップ中のハラスメントは、「インターン先の幹部」、「インターン先で知り合った従業員」については男性の方が女性より割合が高く、「インターン先の取引先等の他社の従業員・役員」、「インターンシップ活動の窓口担当者」については女性の方が男性より割合が高かった。

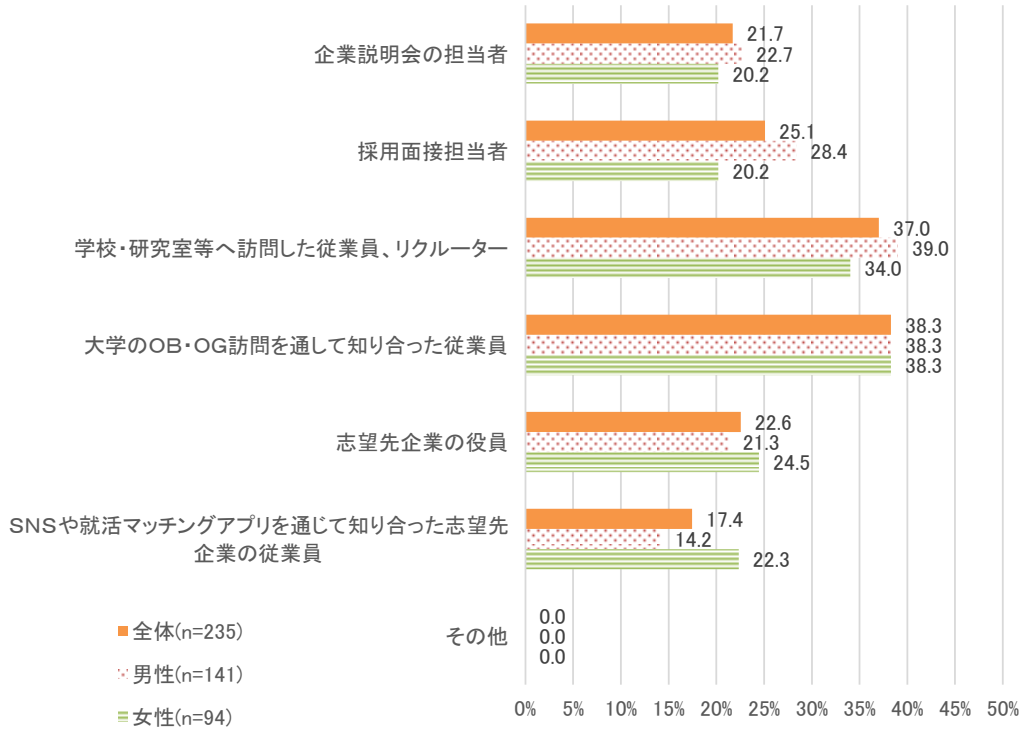
インターンシップ以外の就職活動中のハラスメントでは、「採用面接担当者」や「学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター」は男性の方が女性より割合が高く、「志望先企業の役員」や「SNS や就活マッチングアプリを通じて知り合った志望先企業の従業員」については、女性の方が男性より割合が高かった。

図表 290 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた際の行為者（男女別）



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

図表 291 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の行為者（男女別）

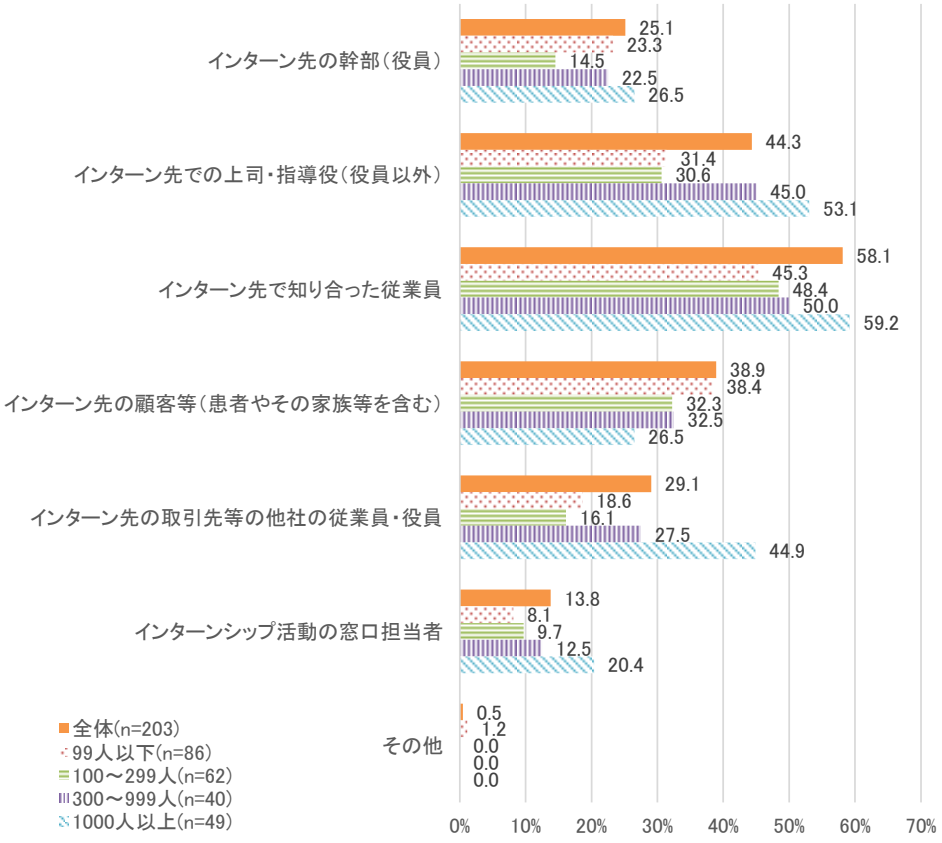


（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235)）

＜企業規模別＞

インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについて、企業規模別でみると、他の企業と比較して「企業説明会の担当者」や「採用面接担当者」において 1,000 人以上の企業の割合が大きい。

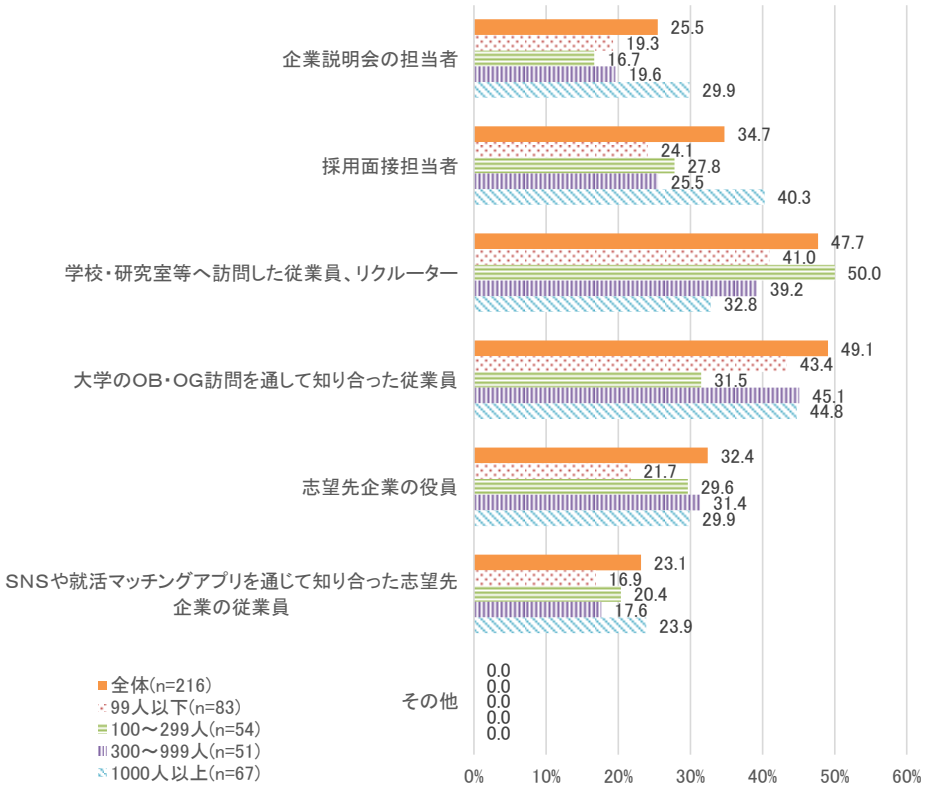
図表 292 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた際の行為者(企業規模別)



（対象：インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者（n=203））

※志望先の企業規模で「分からない」と回答した者を除く

図表 293 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の行為者（企業規模別）



（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者（n=216））

※志望先の企業規模で「分からない」と回答した者を除く

(5) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたことによる心身への影響

Q11,24. インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に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）

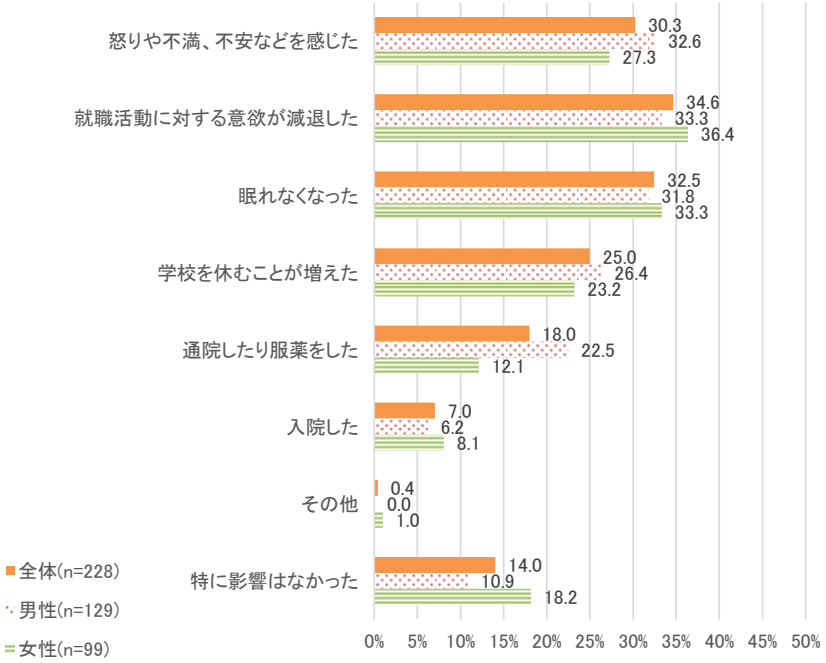
就活等セクハラを受けての心身への影響としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中のハラスメントの両方で、「就職活動に対する意欲が減退した」（それぞれ34.6%,40.0%）が最も高かった。次いで、インターンシップ中については、「眠れなくなった」(32.5%)が続き、インターンシップ以外の就職活動中については、「怒りや不満、不安などを感じた」（33.6%）が続いた。

＜男女別＞

男女別でみると、インターンシップ中のセクハラでは、「怒りや不満、不安などを感じた」や「学校を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」については男性の方が女性より割合が高く、「特に影響はなかった」や「就職活動に対する意欲が減退した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

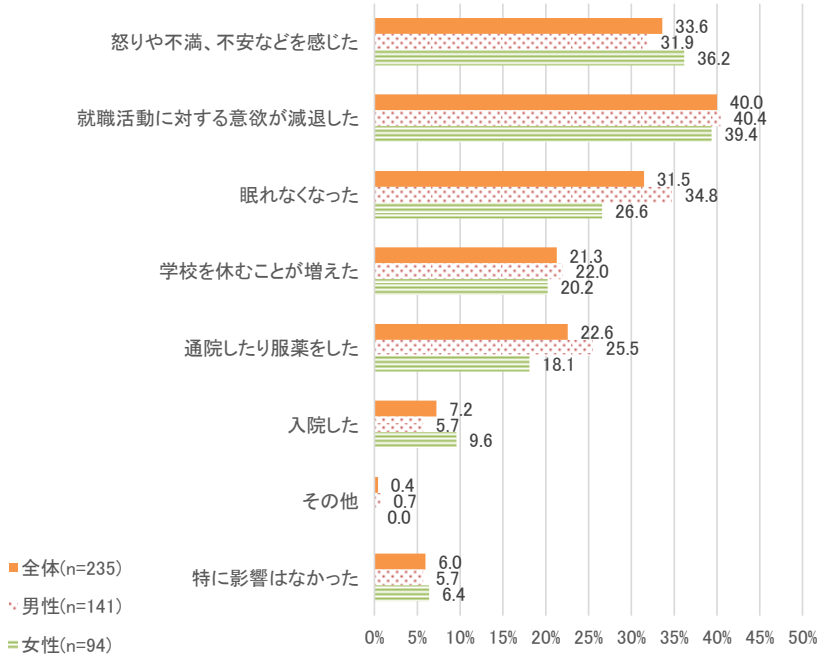
インターンシップ以外の就職活動中のセクハラでは、「眠れなくなった」、「通院したり服薬をした」などについては男性の方が女性より割合が高く、「怒りや不満、不安などを感じた」、「入院した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

図表 294 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた者の心身への影響（男女別）



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

図表 295 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた者の心身への影響（男女別）

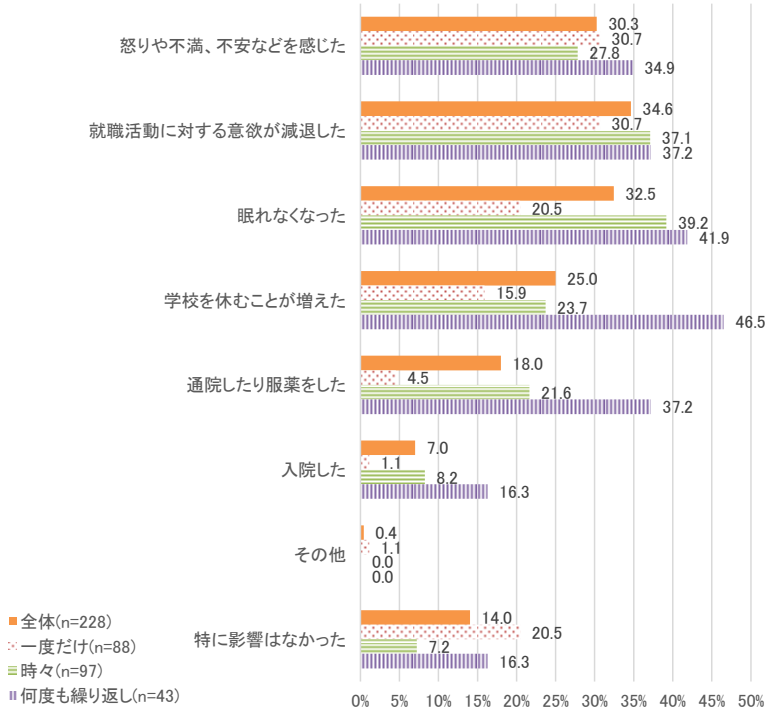


（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者(n=235)）

＜ハラスメントの経験頻度別＞

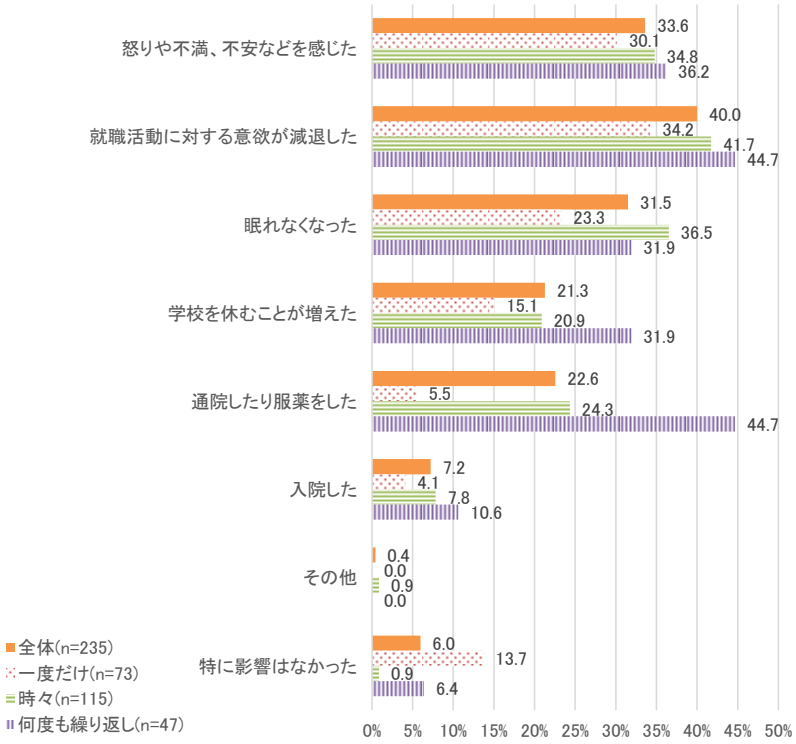
ハラスメントを経験した頻度別でみると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中のハラスメントともに、「学校を休むことが増えた」や「通院したり服薬をした」において、「何度も繰り返し」ハラスメントを受けた者とそれ以外の者との違いが大きかった。

図表 296 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた者の心身への影響（経験頻度別）



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

図表 297 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた者の心身への影響（経験頻度別）



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

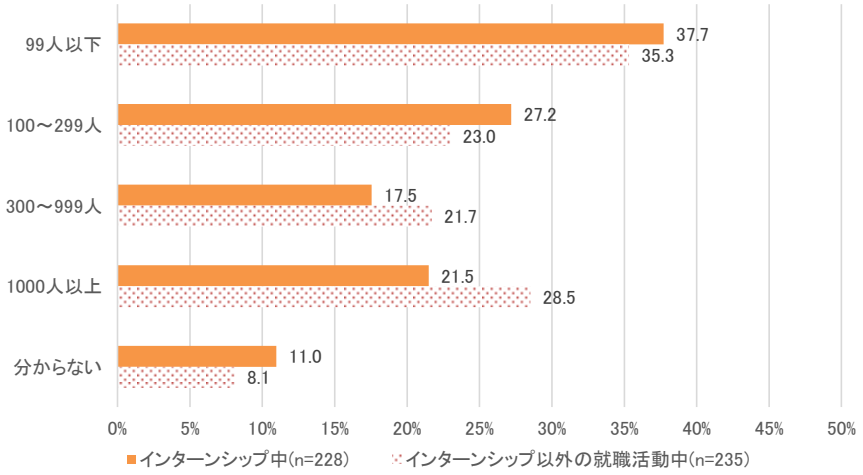
(6) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた際の志望先の従業員規模

Q12. セクハラ行為を受けた際のインターン先のおおよその従業員規模をお教えください。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)

Q25. 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)

セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模について、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「99 人以下」(それぞれ、37.7%、35.3%)の企業での割合が最も高かった。また、インターンシップ中については、「100～299 人」(27.2%)が、インターンシップ以外の就職活動中については、「1,000 人以上」が 2 番目に高かった(28.5%)。

図表 298 インターンシップ中/インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の従業員規模



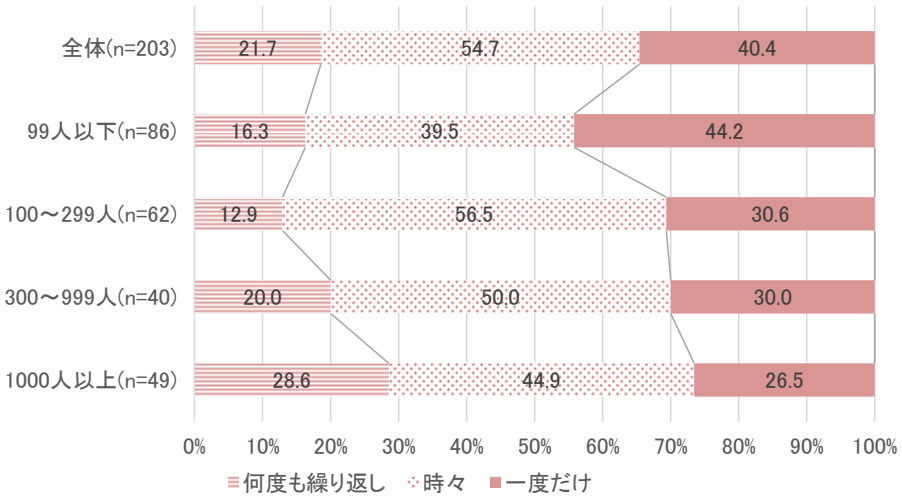
（対象：インターンシップ中に就活等セクハラを受けたと回答した者（n=228），
インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者（n=235））

＜志望企業・団体の従業員規模別＞

就活等セクハラを受けた頻度を志望先企業・団体の従業員規模別にみると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「何度も繰り返し経験した」の割合は 1,000 人以上の企業において最も高かった(それぞれ、28.6%、26.9%)。

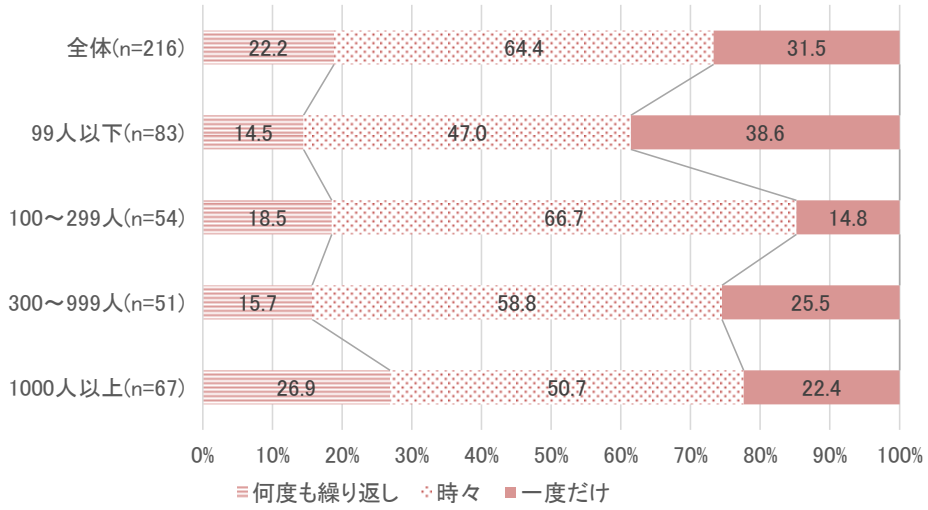
また、インターンシップ中「何度も繰り返し」経験した割合は、99 人以下の企業において最も低く（14.5%）、インターンシップ以外の就職活動中は、100～299 人の企業において最も低かった（12.9%）。

図表 299 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた際の経験頻度（志望企業・団体の従業員規模別）



（対象：インターンシップ中に就活等セクハラを受け、セクハラを受けた際の企業規模を回答した者（n=203））

図表 300 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の経験頻度（志望企業・団体の従業員規模別）



（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受け、セクハラを受けた際の企業規模を回答した者（n=216））

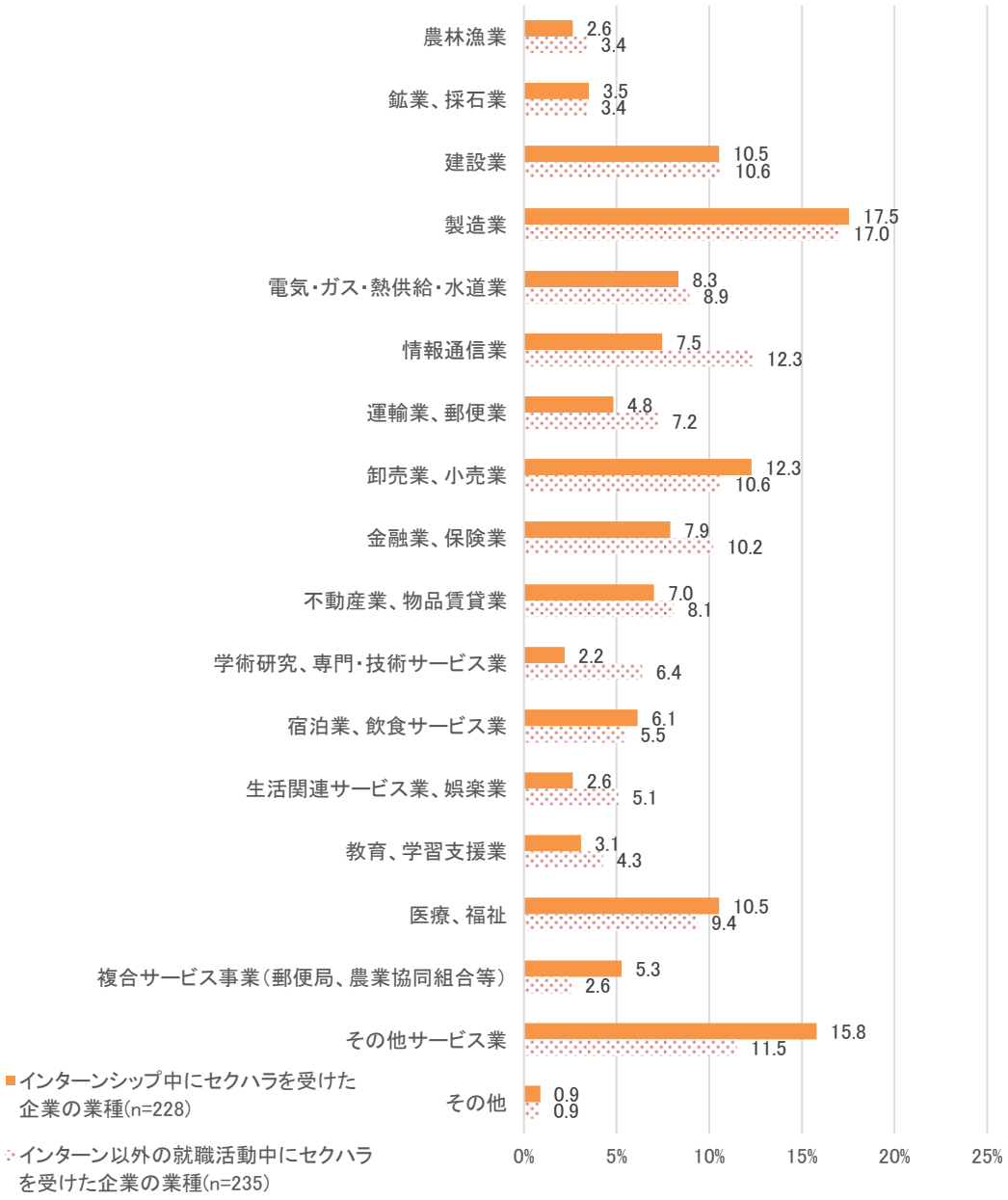
(7) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた際の志望先の業種

Q13,26. セクハラ行為を受けた際のインターン先/志望企業・団体の業種をお教えください。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、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「製造業」（それぞれ、17.5%、17.0%）が最も多かった。

インターシップ中のセクハラについては、次いで「その他サービス業」（15.8%）、「卸売業、小売業」（12.3%）が多く、インターンシップ以外の就職活動中については、「情報通信業」（12.3%）、「その他サービス業」（11.5%）が多かった。

図表 301 インターンシップ中/インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた際の志望企業・団体の業種



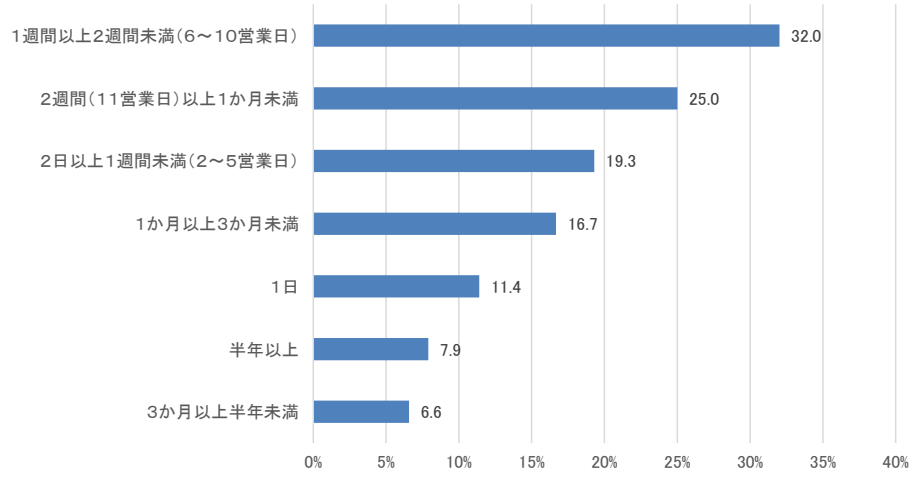
（対象：就活等セクハラを受けたと回答した者　インターン中：n=228、インターンシップ以外の就職活動中：n=235）

(8) セクハラを受けた際のインターンシップの期間

Q14.　セクハラ行為を受けた際のインターンシップはどのくらいの期間行われていましたか。複数のインターンシップで行為を受けた経験がある場合、該当する期間を全て選択してください。（MA）

セクハラ行為を受けた際のインターンシップの期間としては、「1 週間以上 2 週間未満(6～10 営業日)」（32.0%）が最も多く、次いで「2 週間以上(11 営業日)1 か月未満」（25.0%）であった。

図表 302 就活等セクハラを受けた際のインターンシップ期間



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

(9) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けた後の行動

Q15,27. インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に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）

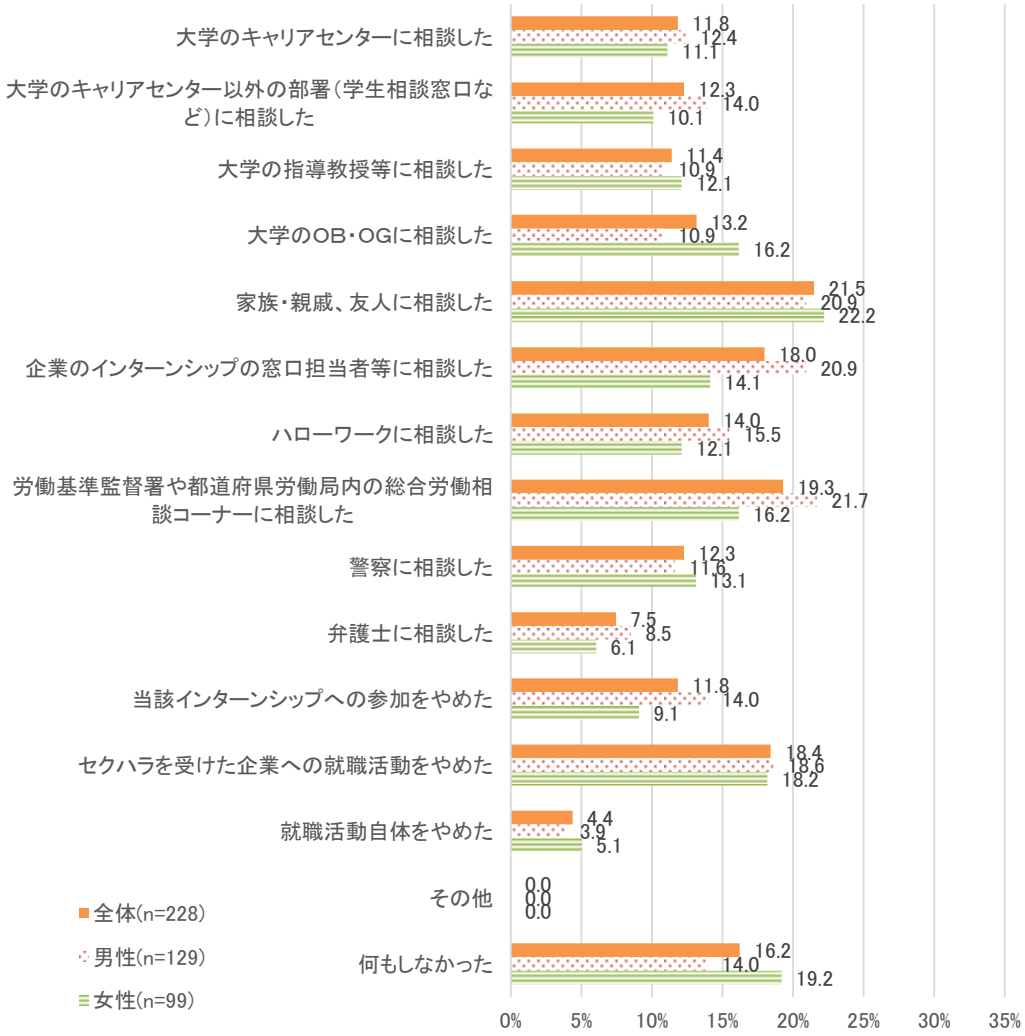
セクハラ行為を受けての行動としては、インターンシップ中は「家族・親戚、友人に相談した」（21.5%）、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」（19.3%）、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」（18.4%）の順に高い割合であった。

インターンシップ以外の就職活動では、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」（20.0%）が最も高く、次いで「大学の OB・OG に相談した」（18.7%）、「家族・親戚、友人に相談した」（17.4%）であった。

＜男女別＞

男女別でみると、インターンシップ中のセクハラについては、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」、「企業のインターンシップの窓口担当者等に相談した」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、「何もしなかった」、「大学の OB・OG に相談した」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

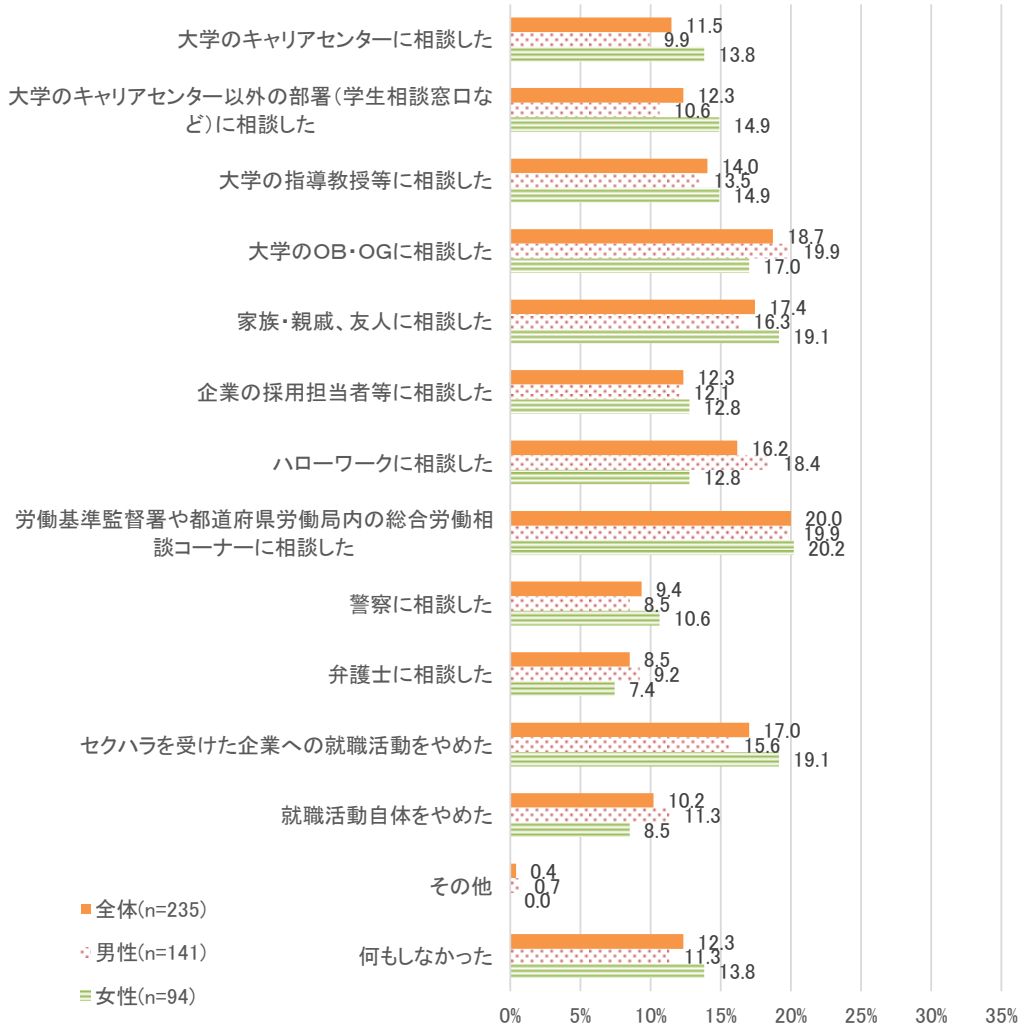
図表 303 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の行動（男女別）



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

インターンシップ以外の就職活動中のセクハラについて男女別でみると、「大学の OB・OG に相談した」、「ハローワークに相談した」などについては男性の方が女性より割合が高かった。一方、「何もしなかった」、「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」などについては女性の方が男性より割合が高かった。

図表 304 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の行動（男女別）



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

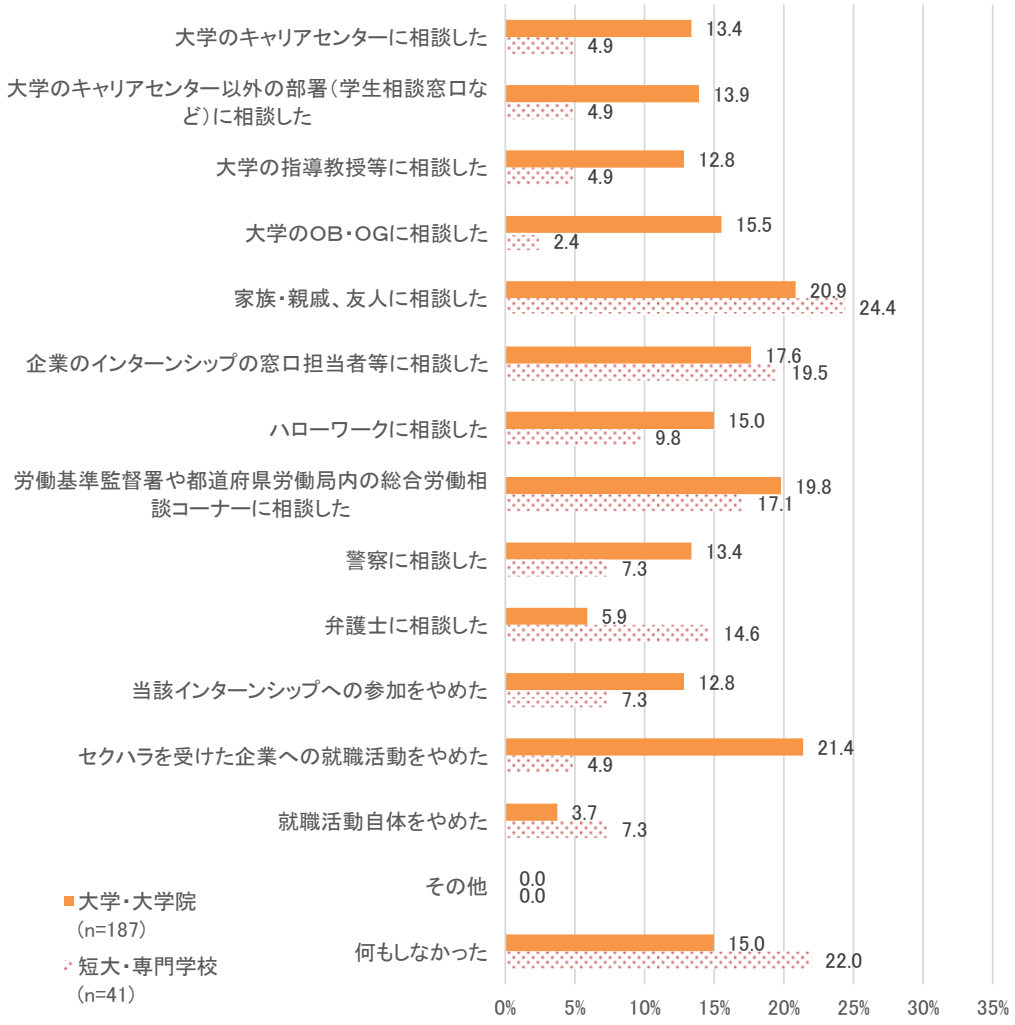
＜学歴別＞

インターンシップ中に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「弁護士に相談した」、「何もしなかった」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、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」、「大学の OB・OG 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。

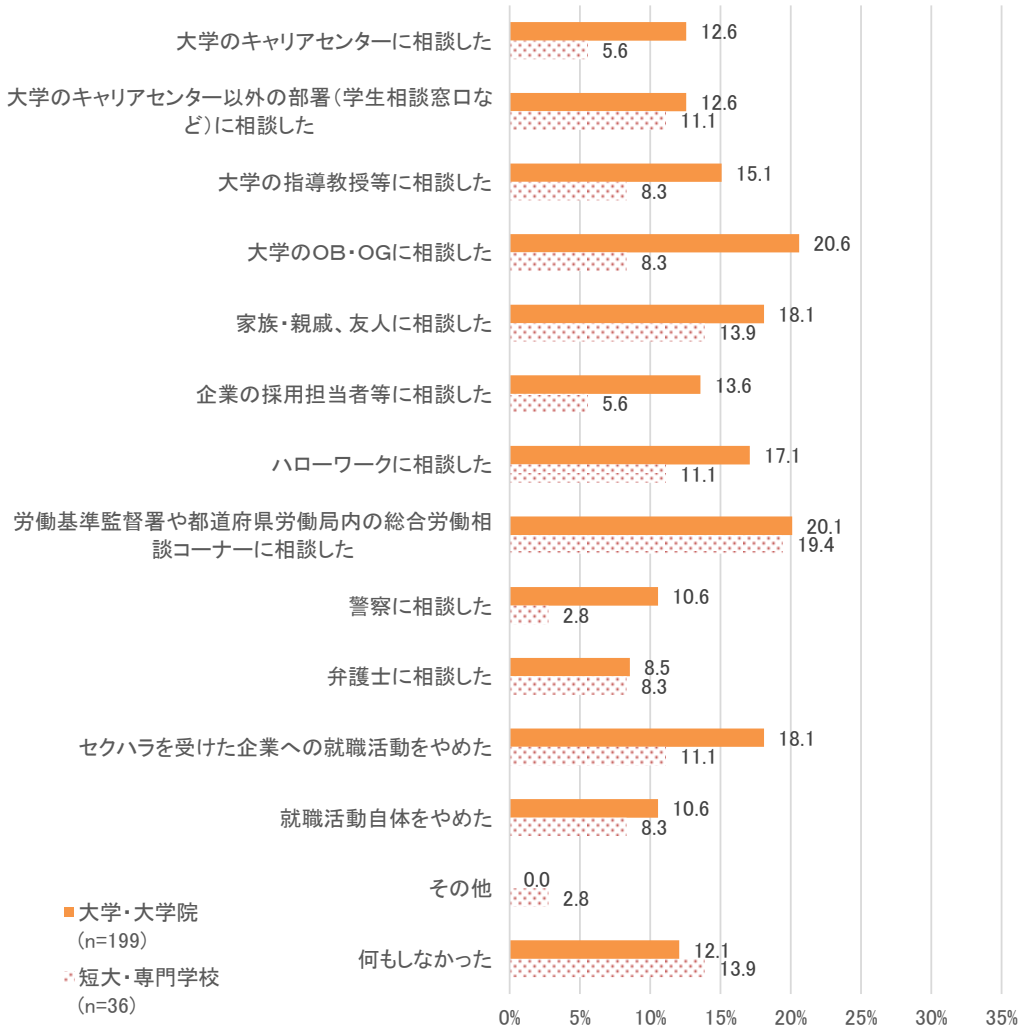
インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の行動を学歴別でみると、「何もしなかった」を除き、すべての項目で大学生・大学院生の方が短大・専門学校生より高かった。

図表 305 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の行動（学歴別）



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

図表 306 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の行動（学歴別）



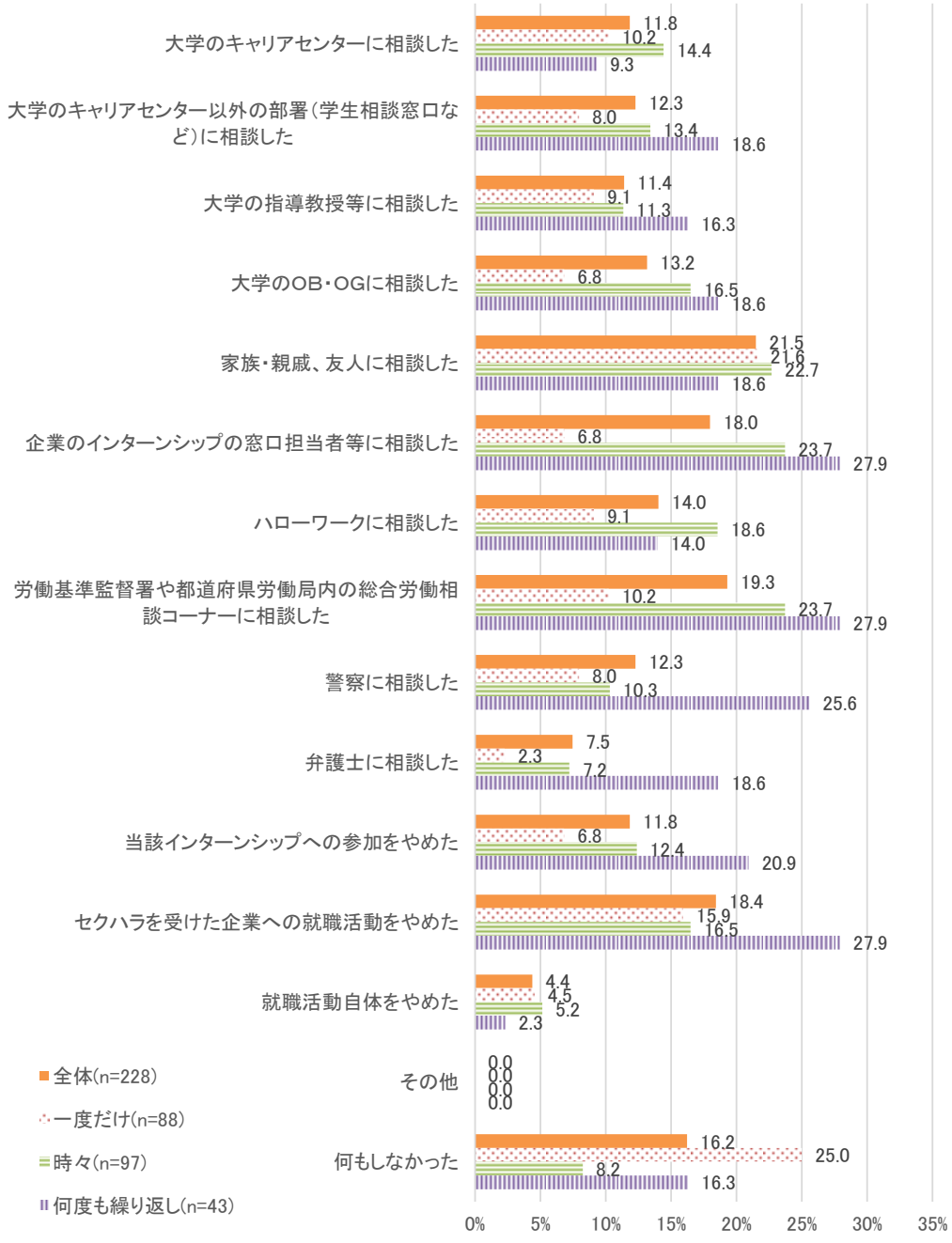
（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けたと回答した者（n=235））

＜ハラスメント経験頻度別＞

インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の行動を経験頻度別でみると、「大学のキャリアセンターに相談した」、「家族・親戚、友人に相談した」、「ハローワークに相談した」、「何もしなかった」を除き、すべての項目で、経験頻度が高いほど、回答割合が高かった。

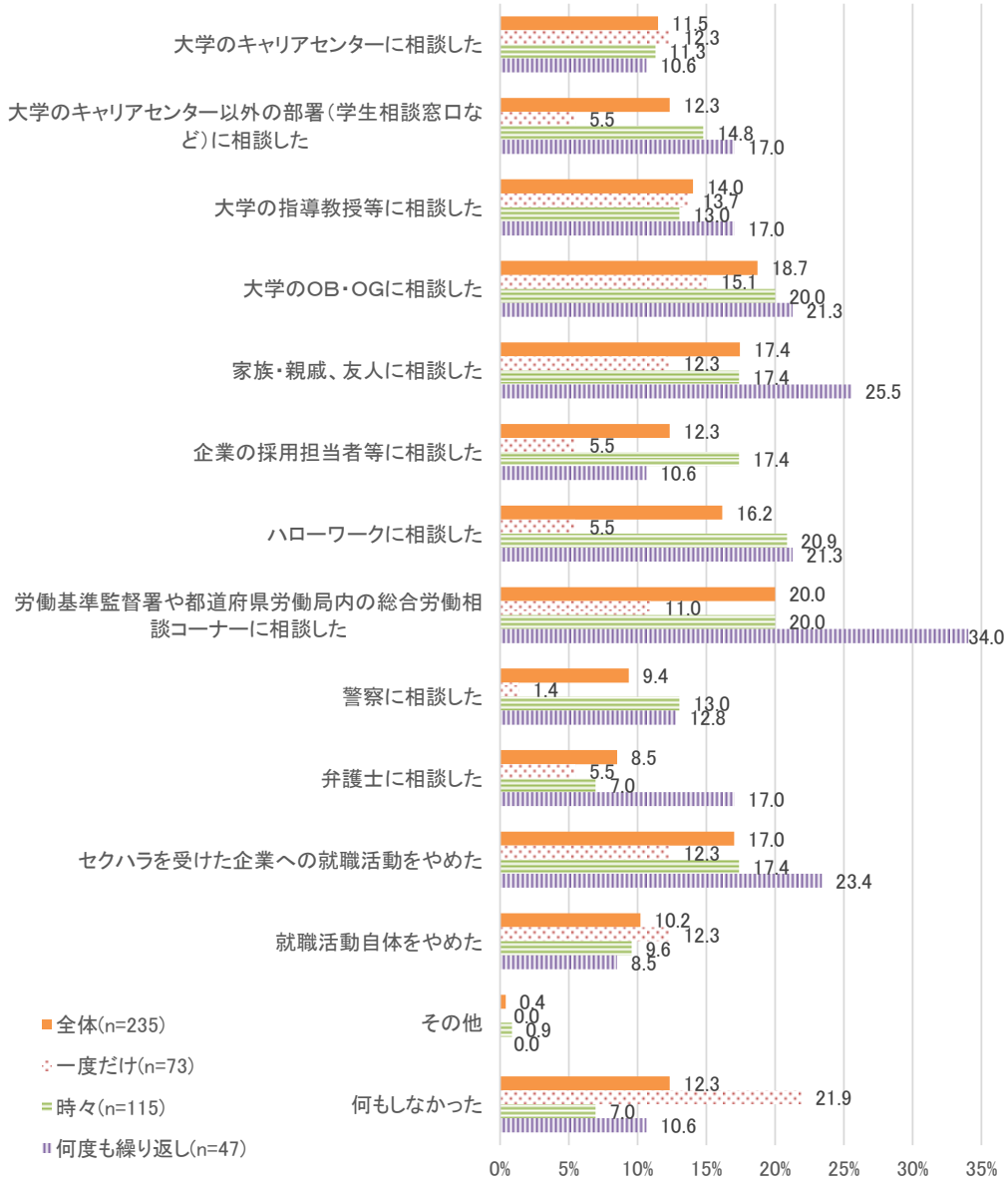
また、インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の行動を経験頻度別でみると、「大学のキャリアセンターに相談した」、「就職活動自体をやめた」については、経験頻度が低いほど割合が高かった。一方、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」、「ハローワークに相談した」などは、経験頻度が高いほど、回答割合が高かった。

図表 307 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の行動（経験頻度別）



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

図表 308 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の行動（経験頻度別）



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

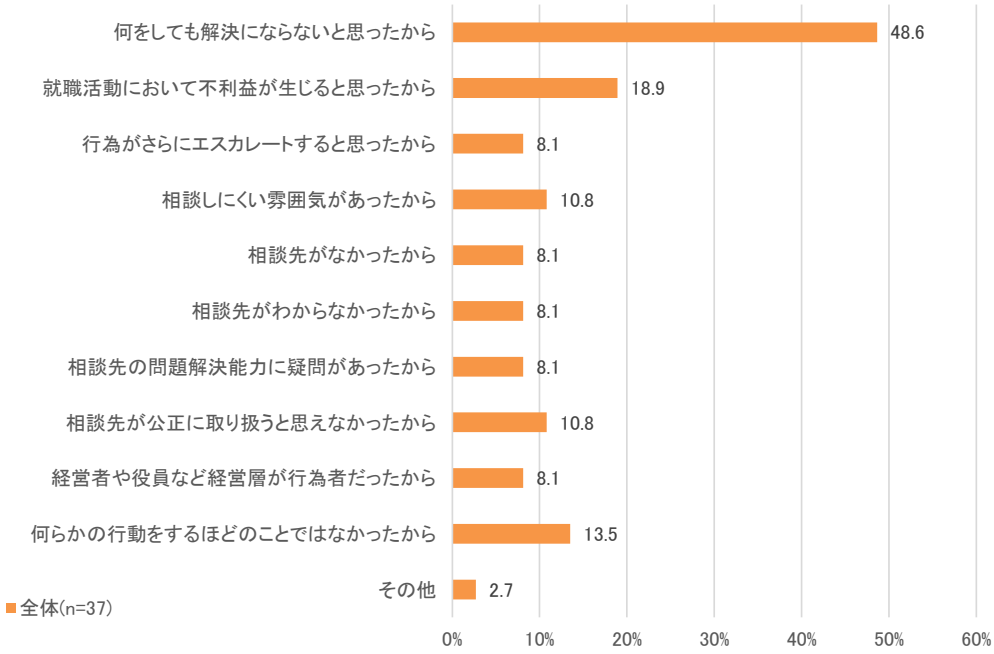
(10) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けて何もしなかった理由

Q16,28. インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に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、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中(サンプル数が少ないため参考値として掲載)ともに、「何をしても解決にならないと思ったから」（それぞれ、48.6、37.9%）の割合が最も高かった。インターンシップ中については、次いで「就職活動において不利益が生じると思ったから」(18.9%)が続き、インターンシップ以外の就職活動中については、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」（20.7%）が続いた。

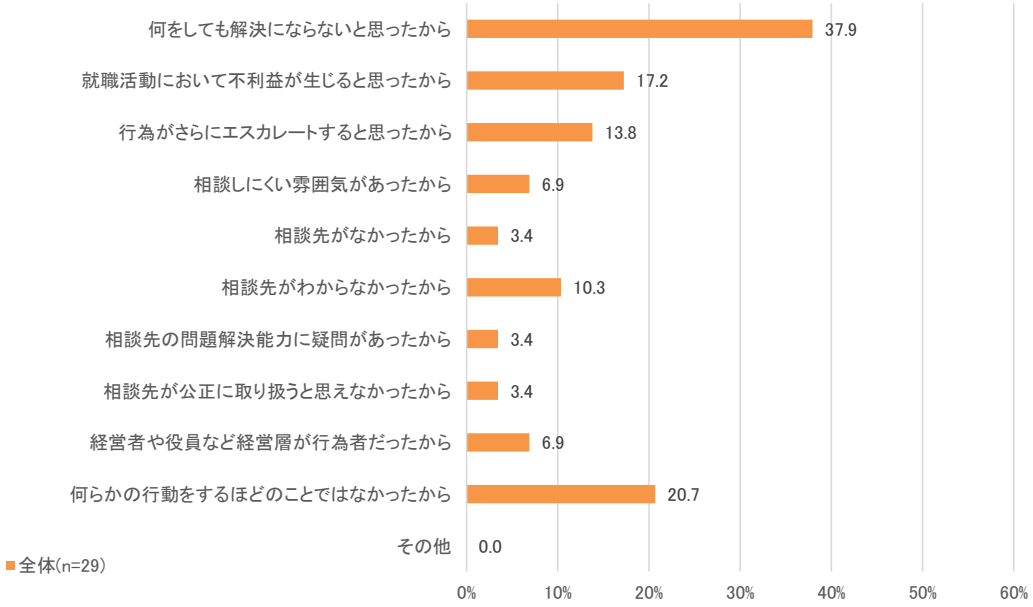
※インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後何もしなかった理由については、十分なサンプル数がない(30 未満)ため、参考値として掲載

図表 309 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後何もしなかった理由



(対象:インターンシップ中に就活等セクハラを受けて何もしなかったと回答した者(n=37))

図表 310 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後何もしなかった理由



(対象:インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けて何もしなかったと回答した者(n=29))

(11) インターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けていると相談した後の相談先の対応

Q17,29.　あなたの相談先の対応者は、あなたがインターンシップ参加中/インターンシップ以外の就職活動中に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)

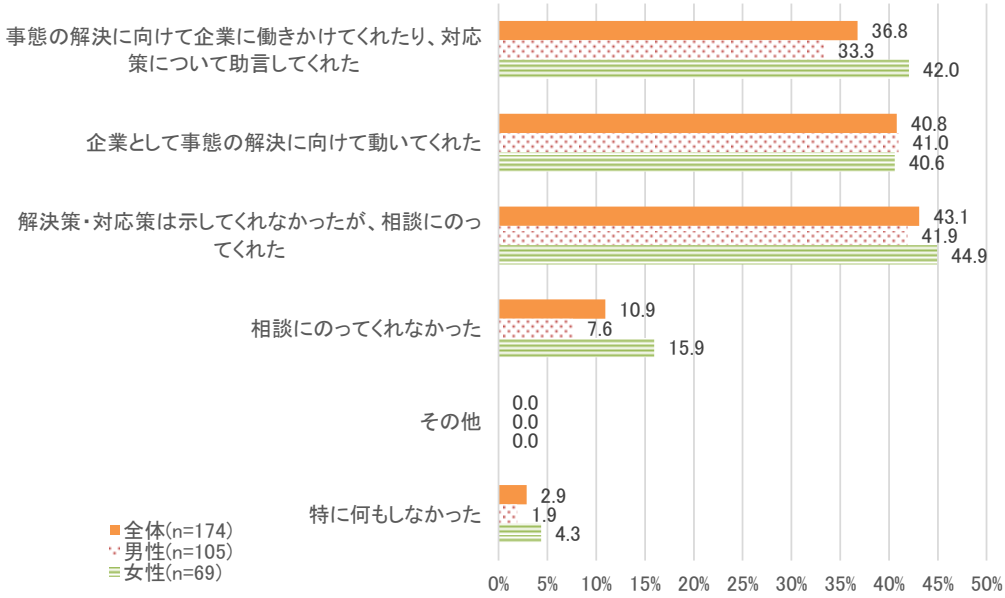
就活等セクハラを受けていると相談した後の相談先対応者の対応としては、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中ともに、「解決策・対応策は示してくれなかったが、相談にのってくれた」(それぞれ、43.1%、50.9%)の割合が最も高く、次いで、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」(それぞれ、40.8%、46.7%)となった。

＜男女別＞

男女別でみると、インターンシップ中については、「企業として事態の解決に向けて動いてくれた」を除いた項目で、女性の方が男性より回答割合が高かった。

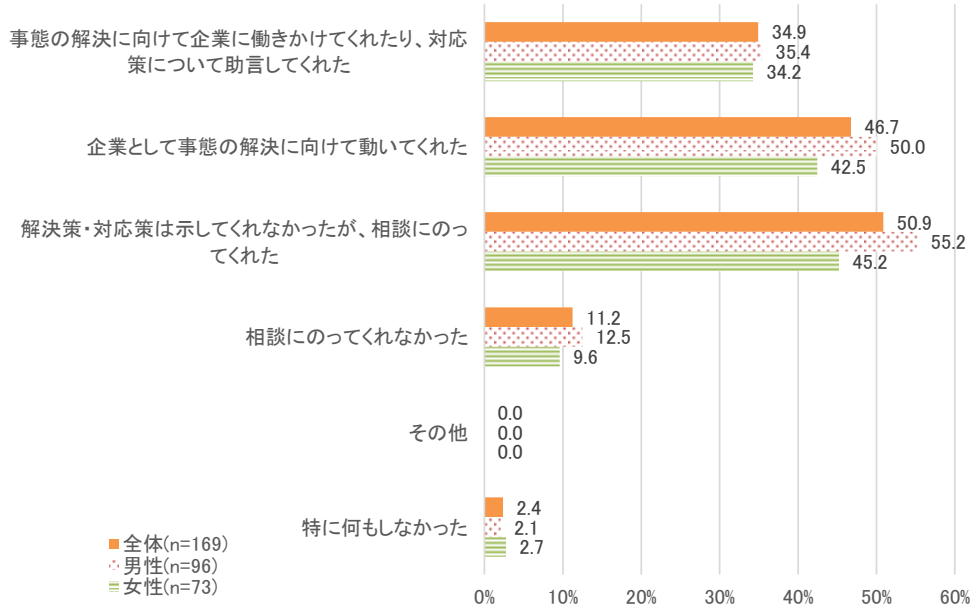
インターンシップ以外の就職活動中では、「特に何もしなかった」を除いたすべての項目で、男性の方が女性よりも回答割合が高かった。

図表 311　インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の相談先の行動(男女別)



(対象:インターンシップ中に就活等セクハラを受けていることを相談した者(n=174))

図表 312 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の相談先の行動（男女別）



（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けていることを相談した者（n=169））

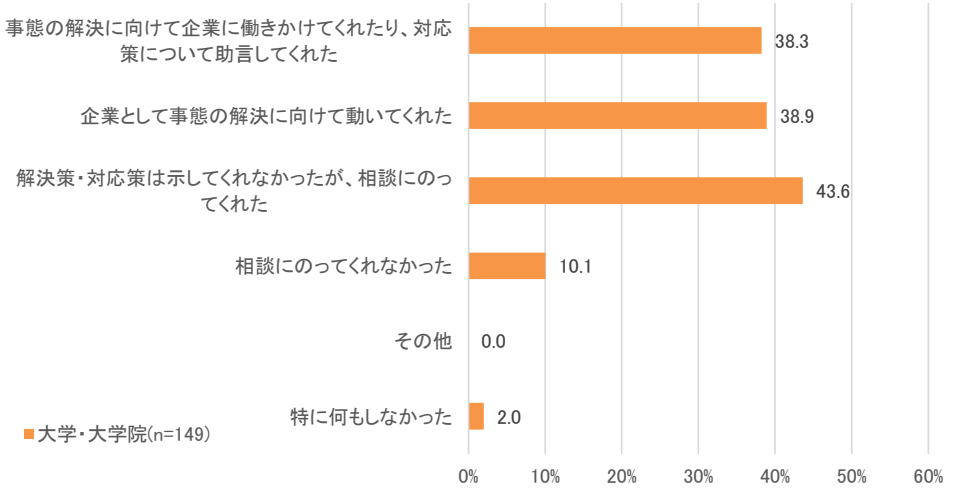
＜学歴別＞

学歴別で比較すると、インターンシップ中については、大学・大学院では「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」の割合が最も高かった。

また、インターンシップ以外の就職活動中については、すべての項目で、大学・大学院生の方が短大・専門学校生より回答割合が高かった。

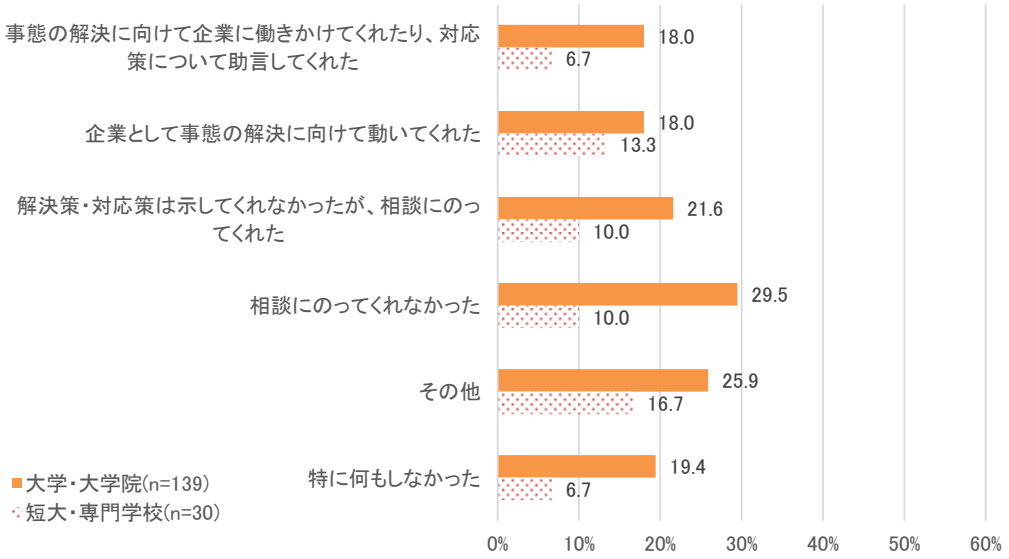
※インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の相談先の行動については、、「短大・専門学校」については十分なサンプル数がない(30 未満)ため、掲載していない

図表 313 インターンシップ中に就活等セクハラを受けた後の相談先の行動（学歴別）



（対象：インターンシップ中に就活等セクハラを受けていることを相談した者（n=174））

図表 314 インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けた後の相談先の行動（学歴別）



（対象：インターンシップ以外の就職活動中に就活等セクハラを受けていると相談した者（n=169））

3　集計表

3.1　企業調査 集計表

Q1 貴社の主たる業種をお教えください。(S A)

		回答数	%
	全体	7780	100.0
1	農林漁業	28	0.4
2	鉱業、採石業	9	0.1
3	建設業	680	8.7
4	製造業	1740	22.4
5	電気・ガス・熱供給・水道業	35	0.4
6	情報通信業	335	4.3
7	運輸業、郵便業	574	7.4
8	卸売業、小売業	1235	15.9
9	金融業、保険業	156	2.0
10	不動産業、物品賃貸業	100	1.3
11	学術研究、専門・技術サービス業	148	1.9
12	宿泊業、飲食サービス業	235	3.0
13	生活関連サービス業、娯楽業	123	1.6
14	教育、学習支援業	290	3.7
15	医療、福祉	1093	14.0
16	複合サービス業	107	1.4
17	その他サービス業	724	9.3
18	その他	168	2.2

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)を含む従業者の総人数をお教えください。(S A)

		回答数	%
	全体	7780	100.0
1	２９　人以下	133	1.7
2	３０～４９　人	797	10.2
3	５０～９９　人	1136	14.6
4	１００～２９９　人	1300	16.7
5	３００～４９９　人	1805	23.2
6	５００～９９９　人	1458	18.7
7	１，０００～２，９９９人	843	10.8
8	３，０００　人以上	303	3.9
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ください。(S A)

		回答数	%
	全体	7780	100.0
1	２９　人以下	363	4.7
2	３０～４９　人	1105	14.2
3	５０～９９　人	1341	17.2
4	１００～２９９　人	2169	27.9
5	３００～４９９　人	1327	17.1
6	５００～９９９　人	913	11.7
7	１，０００～２，９９９人	421	5.4
8	３，０００　人以上	135	1.7
9	わからない	6	0.1

Q6 貴社には労働組合が組織されていますか。(S A)

		回答数	%
	全体	7780	100.0
1	ある(労働組合の組織率が過半数)	1709	22.0
2	ある(労働組合の組織率５０%未満)	544	7.0
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	2194	28.2
4	労働組合も労働条件等を話し合う従業員組織もない	3333	42.8

Q7 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。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	過去3年間にパワハラに関する相談があるが、件数の増減は分からない	過去3年間にパワハラに関する相談はない	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
全体		7769	12.5	19.4	14.0	18.3	33.2	2.7
従業員規模	９９人以下	2060	3.3	6.8	9.1	10.8	66.1	4.0
	１００～２９９人	1300	7.8	14.7	15.0	16.8	41.2	4.6
	３００～９９９人	3263	14.8	24.6	16.2	23.4	19.3	1.6
	１０００人以上	1146	28.2	32.2	15.3	18.8	4.5	1.1

Q8 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ください。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	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	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
全体		4981	9.8	22.9	21.0	19.3	27.0
従業員規模	９９人以下	615	5.7	15.8	25.2	20.8	32.5
	１００～２９９人	704	8.8	16.9	23.4	18.2	32.7
	３００～９９９人	2580	9.3	22.9	18.7	20.0	29.1
	１０００人以上	1082	13.9	30.9	22.7	17.2	15.3

Q9 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。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	過去3年間にセクハラに関する相談があるが、件数の増減は分からない	過去3年間にセクハラに関する相談はない	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
全体		7772	4.3	10.8	12.4	12.0	56.9	3.6
従業員規模	９９人以下	2063	1.2	1.8	3.7	5.0	84.1	4.1
	１００～２９９人	1300	2.8	6.2	10.1	8.5	67.9	4.5
	３００～９９９人	3263	4.6	13.0	14.5	16.4	48.1	3.4
	１０００人以上	1146	11.1	25.7	24.9	15.7	20.3	2.3

Q10【Ｑ９ 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ください。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	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	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
全体		3073	8.4	21.6	28.5	22.4	19.1
従業員規模	９９人以下	244	8.6	15.2	27.5	25.8	23.0
	１００～２９９人	359	7.5	17.5	31.8	25.3	17.8
	３００～９９９人	1583	7.8	20.0	27.0	23.8	21.5
	１０００人以上	887	9.7	28.0	30.2	17.7	14.4

Q11 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。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	過去3年間にそのような事案に関する相談があるが、件数の増減は分からない	過去3年間にそのような事案に関する相談はない	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
全体		7774	1.4	2.8	2.6	3.5	85.1	4.7
従業員規模	９９人以下	2065	0.1	0.3	0.5	1.1	93.9	4.1
	１００～２９９人	1300	0.8	0.9	1.3	2.1	90.6	4.3
	３００～９９９人	3263	1.4	2.7	3.0	4.3	83.7	4.9
	１０００人以上	1146	4.5	9.4	6.5	7.1	67.0	5.5

Q12 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ください。(ＳＡ)

		該当数	そのような事案に該当する事例の件数が増加している	そのような事案に該当する事例があり、件数は変わらない	そのような事案に該当する事例の件数は減少している	そのような事案に該当する事例はあるが、件数の増減は分からない	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
全体		793	4.2	12.6	17.0	16.4	49.8
従業員規模	９９人以下	42	0.0	9.5	16.7	23.8	50.0
	１００～２９９人	66	3.0	13.6	12.1	18.2	53.0
	３００～９９９人	370	4.3	8.9	16.8	15.7	54.3
	１０００人以上	315	4.8	17.1	18.4	15.9	43.8

Q13 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。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	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	過去3年間にそのような事案に関する相談はない	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
全体		7773	37.0	91.0	65.0	108.0	7046.0	426.0
従業員規模	９９人以下	2065	5.0	7.0	3.0	7.0	1951.0	92.0
	１００～２９９人	1299	2.0	6.0	8.0	14.0	1214.0	55.0
	３００～９９９人	3263	16.0	41.0	34.0	52.0	2926.0	194.0
	１０００人以上	1146	14.0	37.0	20.0	35.0	955.0	85.0

Q14 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ください。(ＳＡ)

		該当数	そのような事案に該当する事例の件数が増加している	そのような事案に該当する事例があり、件数は変わらない	そのような事案に該当する事例の件数は減少している	そのような事案に該当する事例はあるが、件数の増減は分からない	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
全体		301	4.3	15.0	17.3	18.9	44.5
従業員規模	９９人以下	22	4.5	9.1	9.1	22.7	54.5
	１００～２９９人	30	3.3	13.3	20.0	23.3	40.0
	３００～９９９人	143	4.9	12.6	18.9	16.8	46.9
	１０００人以上	106	3.8	19.8	16.0	19.8	40.6

Q15 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	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	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	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	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	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
全体		7770	6.5	6.6	3.2	11.6	63.7	8.4
従業員規模	９９人以下	2063	2.2	2.5	2.5	6.2	80.8	5.8
	１００～２９９人	1299	4.8	5.2	3.9	10.2	69.1	6.8
	３００～９９９人	3262	7.8	7.9	3.2	13.9	58.0	9.1
	１０００人以上	1146	12.2	11.8	3.5	16.4	43.4	12.7

Q16 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ください。(ＳＡ)

		該当数	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	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	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	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	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
全体		2166	19.6	21.7	10.9	34.7	13.2
従業員規模	９９人以下	278	14.7	19.4	20.1	34.9	10.8
	１００～２９９人	314	17.5	19.7	14.0	38.2	10.5
	３００～９９９人	1071	19.5	22.3	9.0	35.6	13.6
	１０００人以上	503	23.7	22.7	8.0	30.4	15.3

Q17 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ください。/ 具体的な内容（ＭＡ）

		該当数	身体的な攻撃（暴行、傷害等）	精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の要求等）	威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）	継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）	拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等）	明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動（セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等）	その他
全体		1880	10.4	44.7	52.2	72.1	20.0	20.9	3.7
従業員規模	９９人以下	249	4.0	38.6	40.6	66.7	16.1	9.6	5.2
	１００～２９９人	280	8.2	40.7	41.8	67.9	14.6	17.9	4.3
	３００～９９９人	925	9.7	43.5	53.9	73.2	19.7	22.1	3.1
	１０００人以上	426	17.1	53.5	62.2	75.6	26.5	27.0	3.5

Q18 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ください。/ 行為者と被害者の関係（ＭＡ）

		該当数	顧客等（患者又はその家族等を含む）から自社従業員へ	取引先等の他社の従業員・役員から自社の従業員へ	自社の従業員・役員から取引先等の他社の従業員へ
全体		1870	91.6	10.9	4.3
従業員規模	９９人以下	243	87.2	16.9	2.1
	１００～２９９人	276	92.0	9.1	3.3
	３００～９９９人	925	92.1	10.6	3.9
	１０００人以上	426	92.7	9.2	7.0

Q19 顧客等からの著しい迷惑行為で被った損害や被害についてお教えください。（ＭＡ）

		該当数	労働者の意欲・エンゲージメントの低下	労働者の休職・離職	通常業務の遂行への悪影響	風評被害、信用失墜	訴訟負担	賠償負担	特になし	その他
全体		1880	61.3	22.6	63.4	9.8	4.1	3.9	11.9	1.5
従業員規模	９９人以下	249	52.2	13.3	55.8	9.2	3.6	6.0	16.1	3.2
	１００～２９９人	280	53.2	16.4	57.1	9.6	1.8	2.5	16.1	2.9
	３００～９９９人	925	62.4	24.0	63.5	11.0	4.8	3.8	11.1	0.9
	１０００人以上	426	69.7	29.1	71.6	7.7	4.7	3.8	8.2	1.2

Q20 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。（ＳＡ）

		該当数	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	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変わらない	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	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	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	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
全体		7763	0.1	0.2	0.1	0.2	94.5	4.8
従業員規模	９９人以下	2059	0.0	0.0	0.0	0.0	96.2	3.7
	１００～２９９人	1296	0.0	0.2	0.2	0.0	96.6	3.0
	３００～９９９人	3262	0.1	0.2	0.1	0.4	94.6	4.7
	１０００人以上	1146	0.3	0.9	0.4	0.5	88.7	9.2

Q21 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ください。（ＳＡ）

		該当数	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	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	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	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	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
全体		54	5.6	11.1	5.6	14.8	63.0
従業員規模	９９人以下	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	１００～２９９人	5	0.0	40.0	20.0	0.0	40.0
	３００～９９９人	22	0.0	4.5	4.5	18.2	72.7
	１０００人以上	25	12.0	12.0	4.0	16.0	56.0

Q22 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、どのよう様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な誘い	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	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	その他
全体		20	45.0	10.0	0.0	35.0	20.0	10.0	0.0	10.0
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	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	３００～９９９人	6	33.3	16.7	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7
	１０００人以上	11	54.5	0.0	0.0	36.4	18.2	18.2	0.0	9.1

Q23 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、どのよう様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ください。/ 行為者(ＭＡ)

		該当数	採用面談担当者	説明会を担当した自社従業員	ＯＢ・ＯＧ訪問を受けた自社従業員	学校・研究室等へ訪問した自社従業員	自社の役員	インターンシップを担当した自社従業員	その他
全体		20	20.0	20.0	20.0	5.0	10.0	40.0	10.0
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	3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
	３００～９９９人	6	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0
	１０００人以上	11	18.2	27.3	36.4	9.1	9.1	36.4	9.1

Q24 貴社におけるパワハラの予防・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	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信(トップメッセージの発信等)	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深めるための周知・啓発(労働者等に対する言動に必要な注意を払うため研修の実施等)	ハラスメントの内容、職場における周知・啓発(就業規則等をなくす旨の方針の明確化と周知・啓発、社内広報誌等への記載・配布、従業員向け研修等)	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	相談窓口の設置と周知	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)	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)	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)	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)	事実関係の迅速かつ正確な確認(相談者及び行為者、事実関係の確認)	再発防止に向けた措置の周知・啓発等(ハラスメントに関する方針の再度の周知・啓発等)	被害者に対する適正な配慮の措置(被害者と行為者間の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等)	行為者に対する適正な措置(被害者と行為者間の関係改善に向けた援助、配置転換、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等)
全体		7429	65.5	55.5	82.3	71.9	85.7	47.6	55.7	67.5	0.0	53.3	47.0	37.1	36.0
従業員規模	９９人以下	1831	56.6	46.3	67.2	55.7	68.0	26.8	31.3	45.1	0.0	20.5	16.6	12.0	11.0
	１００～２９９人	1251	61.3	52.7	80.4	69.7	87.9	44.2	52.0	63.9	0.0	41.9	36.0	26.1	25.5
	３００～９９９人	3216	68.3	58.7	88.4	77.7	91.7	54.5	64.2	75.3	0.0	65.3	57.5	44.3	43.1
	１０００人以上	1131	76.2	64.6	91.9	84.2	94.9	65.4	75.2	85.9	0.0	85.0	78.7	69.4	68.0

Q25 貴社におけるセクハラの予防・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	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信(トップメッセージの発信等)	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深めるための周知・啓発(労働者等に対する言動に必要な注意を払うため研修の実施等)	ハラスメントの内容、職場における周知・啓発(就業規則等をなくす旨の方針の明確化と周知・啓発、社内広報誌等への記載・配布、従業員向け研修等)	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	相談窓口の設置と周知	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)	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)	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)	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)	事実関係の迅速かつ正確な確認(相談者及び行為者、事実関係の確認)	再発防止に向けた措置の周知・啓発等(ハラスメントに関する方針の再度の周知・啓発等)	被害者に対する適正な配慮の措置(被害者と行為者間の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等)	行為者に対する適正な措置(被害者と行為者間の関係改善に向けた援助、配置転換、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等)
全体		7231	64.2	54.5	82.7	72.5	86.3	47.8	56.1	68.1	0.0	34.7	31.3	26.5	26.0
従業員規模	９９人以下	1710	54.7	44.7	67.7	55.9	68.6	26.8	31.6	45.8	0.0	8.6	7.2	5.8	5.3
	１００～２９９人	1208	59.9	51.6	80.9	70.1	88.6	43.6	51.7	63.7	0.0	22.5	19.9	17.3	16.7
	３００～９９９人	3189	67.4	57.8	88.3	78.0	92.0	54.4	64.3	75.4	0.0	40.5	36.4	30.1	29.4
	１０００人以上	1124	74.5	63.3	91.8	84.4	94.8	65.5	75.3	86.0	0.0	70.7	65.5	57.8	58.0

Q26 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	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深めるための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（就業規則等への記載・配布、従業員向け研修等）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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（就業規則等への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等）	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）	事実関係の迅速かつ正確な確認（相談者及び行為者、第三者からの事実関係の確認）	再発防止に向けた措置の再発防止に向けた周知・啓発等（ハラスメントに関する方針の周知・啓発等）	被害者に対する適正な配慮の措置（被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者と行為者の関係の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等）	行為者に対する適正な措置（被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等）
全体		7011	59.6	50.7	79.5	69.2	84.5	46.5	54.7	66.4	59.9	8.6	7.7	4.3	4.0
従業員規模	９９人以下	1647	50.3	41.5	64.6	53.1	66.7	25.9	31.1	44.6	42.0	1.6	1.5	0.7	0.7
	１００～２９９人	1174	56.7	48.9	77.7	67.3	86.2	42.2	50.6	62.2	54.6	3.6	3.2	1.6	1.4
	３００～９９９人	3096	62.8	53.6	84.7	74.3	90.1	53.0	62.0	73.1	66.7	8.9	7.8	4.1	3.7
	１０００人以上	1094	68.0	58.5	89.0	81.1	93.9	63.9	73.9	84.8	73.7	23.7	21.4	12.9	12.6

Q27 貴社における顧客等からの著しい迷惑行為の予防・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	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深めるための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（就業規則等への記載・配布、従業員向け研修等）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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（就業規則等への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等）	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）	事実関係の迅速かつ正確な確認（相談者及び行為者、第三者からの事実関係の確認）	再発防止に向けた措置の再発防止に向けた周知・啓発等（ハラスメントに関する方針の周知・啓発等）	被害者に対する適正な配慮の措置（被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者と行為者の関係の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等）	行為者に対する適正な措置（被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等）
全体		5204	49.5	43.9	59.3	48.4	73.4	38.6	42.8	50.2	0.0	23.8	17.8	17.8	15.1
従業員規模	９９人以下	1221	47.0	39.1	48.6	35.6	58.1	21.3	23.0	31.4	0.0	9.8	6.2	7.3	5.7
	１００～２９９人	850	47.6	43.4	56.4	45.6	72.9	35.1	39.6	45.4	0.0	18.9	13.5	13.8	12.4
	３００～９９９人	2287	51.0	45.9	64.3	54.0	78.5	44.3	49.3	57.0	0.0	27.7	21.2	20.9	17.6
	１０００人以上	846	50.9	45.9	63.9	54.5	81.9	51.9	57.0	63.7	0.0	38.2	29.8	28.8	24.8

Q28 貴社における就活生等に対するセクハラの予防・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	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深めるための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（就業規則等への記載・配布、従業員向け研修等）	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	相談窓口の設置と周知	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）	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）	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（就業規則等への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等）	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）	事実関係の迅速かつ正確な確認（相談者及び行為者、第三者からの事実関係の確認）	再発防止に向けた措置の再発防止に向けた周知・啓発等（ハラスメントに関する方針の周知・啓発等）	被害者に対する適正な配慮の措置（被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者と行為者の関係の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等）	行為者に対する適正な措置（被害者と行為者の関係改善に向けた援助、配置転換、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等）
全体		4080	50.3	45.6	62.4	52.8	70.4	36.9	42.6	49.5	0.0	0.6	0.5	0.3	0.3
従業員規模	９９人以下	1021	48.2	40.9	50.4	38.6	56.7	19.2	22.4	31.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	１００～２９９人	683	48.3	46.7	61.9	51.5	74.2	35.1	42.0	48.8	0.0	0.3	0.3	0.3	0.3
	３００～９９９人	1746	50.8	47.0	66.0	57.6	74.1	42.6	48.9	54.6	0.0	0.6	0.3	0.2	0.2
	１０００人以上	630	54.3	47.8	72.1	64.1	78.4	51.9	58.4	64.9	0.0	2.1	2.1	1.0	1.0

Q29 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	社内のみに設置している	社外のみに設置している（会社と独立した外部の組織に委託している等）	社内と社外の両方に設置している
全体		6086	55.7	3.0	41.2
従業員規模	９９人以下	1191	73.4	5.3	21.3
	１００～２９９人	1054	64.5	3.2	32.3
	３００～９９９人	2789	51.5	2.3	46.2
	１０００人以上	1052	38.2	2.1	59.7

Q30 Ｑ２４～２８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、顧客等からの著しい迷惑行為、就活生等に対するセクハラの予防・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	各種ハラスメントの一元的な相談窓口の設置	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）	職場環境改善のための取組（適正な業務目標の設定、過剰な長時間労働の是正等）	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）	その他	特にない
全体		7666	66.2	45.3	47.3	28.7	2.4	15.5
従業員規模	９９人以下	1981	40.0	35.2	34.7	11.5	2.5	31.7
	１００～２９９人	1277	62.7	41.0	42.7	22.9	2.3	17.9
	３００～９９９人	3262	76.6	48.7	50.8	34.7	2.4	8.8
	１０００人以上	1146	85.7	57.7	64.3	47.6	2.4	4.4

Q31 自社の従業員や役員が他社の労働者に対して行ったハラスメントについて、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	そのような対応を求められたことがない
全体		7751	19.2	0.4	80.4
従業員規模	９９人以下	2048	12.5	0.4	87.1
	１００～２９９人	1294	14.2	0.3	85.5
	３００～９９９人	3263	20.5	0.3	79.2
	１０００人以上	1146	33.3	0.6	66.1

Q32 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	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	顧客等への周知・啓発	行為者に対する出入り禁止等	自社従業員が取引先等から被害を受けた場合の取引先等へのハラスメント防止等の協力依頼（事実確認、再発防止等）	警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）	保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（連絡体制の構築等）	その他	特にない
全体		7693	13.7	11.4	13.1	13.9	12.7	12.0	3.0	55.8
従業員規模	９９人以下	2012	5.5	7.0	5.8	9.4	5.2	4.4	2.6	73.8
	１００～２９９人	1275	12.7	10.7	10.8	9.5	9.9	9.7	2.7	62.0
	３００～９９９人	3260	15.8	13.6	15.6	15.6	14.2	14.4	3.0	48.9
	１０００人以上	1146	23.5	13.5	21.0	22.0	24.5	20.8	3.9	37.2

Q33 顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決する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ください。(ＭＡ)

		該当数	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	関係者（顧客等）の意識が低い／理解不足	発生状況を把握することが困難	迷惑行為に対応する際の従業員等のプライバシーの確保が難しい	迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい	迷惑行為の予防・解決のためのノウハウがない	迷惑行為の予防・解決のための取組を行う費用が確保できない	社内に対応するための適切な人材がいない／不足している	顧客等からの要望に沿わない場合の取引への影響等を恐れ、顧客等に対し毅然とした対応が取れない	適正な対処の目安がわからない	迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい	取組を進めることで顧客等から敬遠されてしまうおそれがある	その他	特にない
全体		7722	9.7	13.9	13.2	17.1	19.8	11.3	20.4	15.2	2.2	14.4	15.4	16.2	25.9	10.5	1.3	32.1
従業員規模	９９人以下	2034	9.8	13.2	12.8	15.1	16.1	7.9	13.2	14.0	1.8	13.5	13.4	14.6	21.7	10.1	0.6	40.0
	１００～２９９人	1282	8.9	11.4	12.0	15.6	18.0	9.7	17.6	14.2	1.8	13.6	15.6	16.1	25.9	12.1	1.2	34.3
	３００～９９９人	3260	10.0	14.6	13.3	17.5	22.2	13.0	23.5	15.8	2.3	14.9	16.1	16.8	27.4	10.5	1.3	29.0
	１０００人以上	1146	9.5	15.8	14.9	21.1	21.6	14.5	27.8	16.6	3.2	15.3	16.8	17.4	29.2	9.2	2.6	24.4

Q34 顧客等からの著しい迷惑行為の判断基準を策定するに当たって、どのようなものを参考にしましたか。あてはまるものをすべてお教えください。（ＭＡ）

		該当数	厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアル	公的機関が公表している周知・啓発資料（マニュアル・ガイドライン等）	業界団体が作成した周知啓発資料（マニュアル・ガイドライン等）	消費者（消費者団体含む）との意見交換等	判例	他社との情報交換等	自社で発生した事例	自社従業員に対するアンケート・ヒアリング	その他	特にない	判断基準の策定はしていない
全体		7720	25.2	14.6	9.7	0.7	8.6	9.5	13.1	7.4	2.9	27.5	31.2
従業員規模	９９人以下	2032	15.3	8.8	6.1	0.5	3.9	9.0	7.0	6.6	1.3	36.2	35.3
	１００～２９９人	1282	21.9	13.4	7.2	0.5	6.9	9.1	11.2	6.9	3.0	27.0	35.2
	３００～９９９人	3260	28.9	16.6	11.1	0.6	10.0	9.0	14.8	7.9	3.3	25.3	28.5
	１０００人以上	1146	36.3	20.3	14.7	1.4	15.2	12.1	20.9	7.9	4.8	19.0	27.2

Q35 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を行ってはならない旨の方針の明確化・周知	就活生等からの相談への適切な対応	社員に対する研修の実施	「公正な採用選考」に基づいた面接実施の周知	リクルーターの行動指針やマニュアルの策定・周知	応募者の個人情報の利用の徹底	その他	特にない
全体		7708	13.1	12.9	10.1	27.3	4.9	23.7	1.4	53.0
従業員規模	９９人以下	2027	10.0	7.2	5.4	16.5	1.4	16.2	1.1	65.6
	１００～２９９人	1276	11.7	10.6	9.2	24.5	3.1	23.4	1.3	55.7
	３００～９９９人	3259	14.4	14.0	10.8	32.0	5.8	25.9	1.4	48.0
	１０００人以上	1146	16.3	22.6	17.6	35.9	10.5	31.0	1.9	42.1

Q36 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／風通しが活性化する	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	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	特にない
全体		7725	22.0	34.7	23.9	39.1	23.7	32.5	17.5	23.4	1.5	25.8
従業員規模	９９人以下	2030	15.0	24.8	18.1	30.9	13.2	20.4	12.1	19.5	0.8	41.1
	１００～２９９人	1287	19.4	33.6	22.3	36.3	19.3	25.9	14.5	22.5	1.3	28.7
	３００～９９９人	3262	25.8	38.2	27.0	41.6	27.3	37.6	19.5	24.1	1.7	19.2
	１０００人以上	1146	26.6	43.5	27.1	49.6	37.1	46.3	24.5	29.5	2.4	14.1

Q37 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	関係者（顧客等）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・解決のためのノウハウがない	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	社内に対応するための適切な人材がいない／不足している	適正な処罰・対処の目安がわからない	その他	特にない
全体		7735	58.8	12.3	23.6	21.2	10.0	23.6	21.2	11.1	2.7	18.0	16.8	1.5	15.9
従業員規模	９９人以下	2036	51.4	12.1	17.3	14.8	7.6	21.3	17.3	12.3	2.3	16.3	18.9	1.0	25.1
	１００～２９９人	1290	58.7	11.5	19.5	19.9	9.0	25.2	20.5	12.3	3.5	17.8	18.1	1.0	16.1
	３００～９９９人	3263	62.3	13.4	26.7	23.0	10.8	25.3	23.9	11.2	2.5	18.8	16.9	1.6	11.9
	１０００人以上	1146	62.0	10.8	30.1	28.4	12.9	21.0	21.0	7.4	3.0	19.2	11.8	2.7	10.5

Q38 今後どのようなハラスメント対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（ＭＡ）

		該当数	企業の自主的な取組の促進・支援	業界団体の取組の促進・支援	国による社会全体や企業に対する啓発や教育	ハラスメントを行う企業に対する規制	ハラスメントの行為者（ハラスメントに対する規制	その他	特にない
全体		7707	54.7	21.0	33.6	12.3	36.5	1.9	11.1
従業員規模	９９人以下	2015	47.8	17.9	30.1	12.7	33.8	1.7	16.4
	１００～２９９人	1285	49.1	18.4	33.3	11.4	37.0	2.2	11.8
	３００～９９９人	3261	59.2	23.1	34.6	12.6	37.1	1.6	8.9
	１０００人以上	1146	60.4	23.6	37.2	11.5	38.7	2.5	7.3

3.2　労働者等調査 集計表

① 労働者等調査（代表サンプル） 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		8000	100.0
1	20代	1424	17.8
2	30代	1760	22.0
3	40代	2156	27.0
4	50代以上	2660	33.3

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	4200	52.5
2	女性	3800	47.5
3	その他	0	0.0

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	862	10.8
4	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	57.4
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	1523	19.0
6	派遣社員	1027	12.8
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つだけお教えください。（SA）

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	管理職	611	7.6
2	事務職	2795	34.9
3	専門技術職（研究者を含む）	844	10.6
4	営業・販売職	983	12.3
5	サービス職	1029	12.9
6	製造・生産工程職	1088	13.6
7	輸送・機械運転職	210	2.6
8	建設・採掘職	133	1.7
9	その他	307	3.8

Q5　現在の勤務先（※）での勤続年数をお教えください。（SA）

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	半年未満	429	5.4
2	半年～1年未満	479	6.0
3	1年以上～3年未満	1103	13.8
4	3年以上～5年未満	1027	12.8
5	5年以上～10年未満	1596	20.0
6	10年以上～15年未満	1076	13.5
7	15年以上～20年未満	832	10.4
8	20年以上	1458	18.2

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	2742	34.3
2	週に2、3日程度接している	750	9.4
3	週に1日程度接している	447	5.6
4	2週間に1日（月に2日）程度接している	240	3.0
5	月に1日程度接している	321	4.0
6	ほとんど接することがない	3500	43.8

Q7　あなたの勤務先の業種をお教えください。（SA）

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	農林漁業	24	0.3
2	鉱業、採石業	8	0.1
3	建設業	482	6.0
4	製造業	1996	25.0
5	電気・ガス・熱供給・水道業	154	1.9
6	情報通信業	711	8.9
7	運輸業、郵便業	515	6.4
8	卸売業、小売業	855	10.7
9	金融業、保険業	471	5.9
10	不動産業、物品賃貸業	189	2.4
11	学術研究、専門・技術サービス業	172	2.2
12	宿泊業、飲食サービス業	200	2.5
13	生活関連サービス業、娯楽業	235	2.9
14	教育、学習支援業	107	1.3
15	医療、福祉	635	7.9
16	複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等）	71	0.9
17	その他サービス業	935	11.7
18	その他	240	3.0

Q8　あなたの勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。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	1288	16.1
2	30～49名	551	6.9
3	50～99名	857	10.7
4	100～299名	1146	14.3
5	300～999名	1038	13.0
6	1，000名以上	2170	27.1
7	分からない	950	11.9

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ください。（MA）

		回答数	%
全体		8000	100.0
1	上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	1120	14.0
2	残業が多い／休暇を取りづらい	1052	13.2
3	業績が低下している／低調である	832	10.4
4	ハラスメント防止規定が制定されていない	458	5.7
5	失敗が許されない／失敗への許容度が低い	637	8.0
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	787	9.8
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	183	2.3
8	職場の雰囲気がくだけすぎている／上司が寛容すぎる	346	4.3
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	363	4.5
10	従業員の年代に偏りがある	1499	18.7
11	他部署や外部との交流が少ない	906	11.3
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	585	7.3
13	従業員が男性ばかりである	976	12.2
14	従業員が女性ばかりである	566	7.1
15	女性管理職の比率が低い	1314	16.4
16	人手が常に不足している	2528	31.6
17	その他	39	0.5
18	当てはまるものはない	2524	31.6

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		8000	100.0
1	非常に当てはまる	334	4.2
2	まあ当てはまる	1612	20.2
3	どちらともいえない	3244	40.6
4	あまり当てはまらない	1584	19.8
5	全く当てはまらない	1226	15.3

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		8000	100.0
1	非常に当てはまる	355	4.4
2	まあ当てはまる	1905	23.8
3	どちらともいえない	3095	38.7
4	あまり当てはまらない	1501	18.8
5	全く当てはまらない	1144	14.3

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		8000	100.0
1	非常に当てはまる	516	6.5
2	まあ当てはまる	2425	30.3
3	どちらともいえない	3173	39.7
4	あまり当てはまらない	1088	13.6
5	全く当てはまらない	798	10.0

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		8000	100.0
1	非常に当てはまる	482	6.0
2	まあ当てはまる	1963	24.5
3	どちらともいえない	2821	35.3
4	あまり当てはまらない	1471	18.4
5	全く当てはまらない	1263	15.8

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	経験した
全体		8000	80.7	19.3
年代	20代	1424	82.2	17.8
	30代	1760	81.2	18.8
	40代	2156	79.5	20.5
	50代以上	2660	80.5	19.5
性別	男性	4200	80.6	19.4
	女性	3800	80.8	19.2
雇用形態	会社・団体の管理職	862	76.1	23.9
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	82.1	17.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	79.5	20.5
	派遣社員	1027	80.0	20.0

Q12 あなたが過去3年間に経験したパワハラの頻度をお教えください。（SA）

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		1546	12.7	55.4	32.0
年代	20代	254	16.5	54.3	29.1
	30代	331	13.6	53.5	32.9
	40代	441	12.7	55.6	31.7
	50代以上	520	10.2	56.9	32.9
性別	男性	816	10.7	58.2	31.1
	女性	730	14.9	52.2	32.9
雇用形態	会社・団体の管理職	206	13.6	56.3	30.1
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	12.5	54.4	33.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	9.9	60.6	29.5
	派遣社員	205	16.6	50.2	33.2

Q13 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ください。（SA）

		該当数	現在の職場	現在の勤務先の他の職場（異動前の部署等）	過去の勤務先
全体		1546	60.1	12.4	27.6
年代	20代	254	49.2	11.4	39.4
	30代	331	60.1	14.2	25.7
	40代	441	64.2	10.9	24.9
	50代以上	520	61.9	12.9	25.2
性別	男性	816	63.7	13.4	22.9
	女性	730	56.0	11.2	32.7
雇用形態	会社・団体の管理職	206	66.0	22.8	11.2
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	66.1	11.9	22.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	54.2	8.3	37.5
	派遣社員	205	39.0	9.8	51.2

Q14 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ください。（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）	隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）	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）	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）	私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	その他
全体		1546	5.8	48.5	27.8	38.8	24.5	27.5	4.8
年代	20代	254	10.6	47.6	24.8	35.0	21.3	33.5	3.1
	30代	331	8.2	53.5	31.1	43.5	25.7	32.3	2.7
	40代	441	3.9	48.1	27.4	39.0	24.0	27.9	6.3
	50代以上	520	3.5	46.2	27.5	37.5	25.6	21.2	5.6
性別	男性	816	7.4	51.5	23.8	42.5	25.4	25.6	3.1
	女性	730	4.0	45.2	32.3	34.7	23.4	29.6	6.7
雇用形態	会社・団体の管理職	206	5.8	47.1	25.7	47.1	29.1	22.3	1.9
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	6.2	49.6	27.2	40.6	25.4	28.6	3.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	4.5	49.0	30.4	32.7	19.6	27.2	8.0
	派遣社員	205	5.9	44.9	28.3	32.7	23.4	28.8	6.8

Q15 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。(MA)

		該当数	通常就業している場所（事務所、店舗、工場等）	出張先	業務で使用する車中	取引先との打ち合わせの場所（接待の席を含む）	在宅勤務時（WEB会議、電話、メール等）	就業時間外の懇親の場	就業時間外、休日の連絡（電話、メール等）	社員寮	通勤・退勤中	その他
全体		1546	88.6	2.0	4.1	3.5	5.2	5.4	6.0	0.6	2.9	0.6
年代	20代	254	80.7	3.1	5.9	5.5	2.4	8.7	9.4	1.2	6.3	0.8
	30代	331	87.9	2.1	5.1	4.2	7.6	6.6	6.6	0.6	3.6	0.9
	40代	441	88.4	2.3	4.5	3.9	5.7	5.4	5.4	0.5	1.8	0.5
	50代以上	520	93.1	1.2	2.3	1.7	4.8	2.9	4.4	0.4	1.7	0.6
性別	男性	816	90.2	2.5	4.4	4.8	5.6	5.5	6.4	0.6	2.2	0.6
	女性	730	86.8	1.5	3.8	2.1	4.8	5.2	5.6	0.5	3.7	0.7
雇用形態	会社・団体の管理職	206	84.5	3.4	2.9	7.3	12.6	9.7	8.3	1.0	1.5	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	88.1	2.4	4.7	4.1	4.6	5.5	6.1	0.6	2.6	0.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	93.3	1.3	2.2	0.6	2.6	3.5	5.1	0.6	3.5	1.0
	派遣社員	205	87.8	0.0	5.9	1.5	4.4	3.4	4.9	0.0	4.9	1.0

Q16 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）	上司（役員以外）	部下	同僚	派遣元・出向元の従業員・役員	その他
全体		1546	24.7	65.7	3.6	20.2	6.9	1.2
年代	20代	254	18.5	70.1	3.9	14.6	7.5	1.6
	30代	331	23.6	72.2	4.2	18.7	7.6	0.3
	40代	441	23.6	65.8	3.2	21.5	7.3	0.9
	50代以上	520	29.4	59.4	3.5	22.9	5.8	1.7
性別	男性	816	27.2	67.9	4.2	17.0	6.1	0.6
	女性	730	21.9	63.3	3.0	23.8	7.7	1.8
雇用形態	会社・団体の管理職	206	40.8	62.6	8.7	11.2	2.9	1.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	26.7	66.6	3.8	18.6	4.4	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	312	18.3	64.4	1.9	28.8	9.0	1.3
	派遣社員	205	10.2	67.3	0.5	22.9	17.6	2.0

Q17 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	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	職場でのコミュニケーションが減った	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		1546	68.5	61.1	36.3	25.0	11.7	10.7	1.1	2.4	11.6
年代	20代	254	60.6	57.5	37.0	27.2	16.9	15.7	2.0	3.1	13.0
	30代	331	71.0	61.6	41.4	27.8	12.1	8.5	1.5	1.2	8.8
	40代	441	70.7	63.7	34.9	24.7	11.3	12.0	0.7	3.6	13.8
	50代以上	520	68.8	60.4	33.8	22.5	9.2	8.5	0.8	1.7	11.0
性別	男性	816	67.5	60.9	36.2	22.8	9.8	8.9	1.0	1.5	12.1
	女性	730	69.6	61.4	36.4	27.5	13.8	12.6	1.2	3.4	11.1
雇用形態	会社・団体の管理職	206	67.0	57.8	32.5	27.2	7.8	9.7	1.5	1.5	11.7
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	66.8	60.4	38.2	23.8	10.9	10.2	0.9	1.3	13.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	74.4	64.7	36.2	26.0	12.8	11.9	1.9	4.2	8.3
	派遣社員	205	67.8	62.0	32.7	26.3	17.1	11.7	0.5	4.9	10.7

Q18 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	社内の人事部等の社内の担当部署（相談窓口を除く）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	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や社会保険労務士に相談した	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	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		1546	18.3	17.9	4.5	5.2	2.7	1.4	2.8	4.8	2.1	3.1	19.3	8.5	14.9	1.9	36.9
年代	20代	254	18.1	22.4	6.7	8.3	5.5	0.4	3.9	6.7	4.3	3.5	28.3	9.8	20.9	1.2	29.9
	30代	331	16.0	18.1	3.0	3.3	2.7	0.9	3.6	4.5	2.7	2.7	18.1	8.8	16.3	1.5	36.0
	40代	441	20.0	19.0	5.2	6.6	2.5	2.5	2.5	6.3	1.8	3.6	19.3	10.9	14.3	2.0	35.6
	50代以上	520	18.5	14.6	3.7	3.8	1.3	1.3	1.9	2.7	1.0	2.7	15.8	5.6	11.5	2.3	41.9
性別	男性	816	15.2	14.0	4.4	4.3	3.1	1.5	2.7	4.4	2.3	3.1	12.9	7.7	10.7	1.8	45.3
	女性	730	21.8	22.3	4.5	6.3	2.2	1.4	2.9	5.2	1.9	3.2	26.6	9.3	19.6	1.9	27.4
雇用形態	会社・団体の管理職	206	15.5	15.5	4.4	9.7	3.9	2.9	4.9	5.8	3.9	3.4	15.5	6.3	3.4	1.9	41.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	823	17.5	16.9	4.4	5.1	2.9	1.6	3.0	4.5	2.8	3.3	17.7	8.6	10.8	1.2	40.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	22.4	20.5	4.5	3.5	1.6	0.3	1.6	5.4	0.0	3.2	20.5	9.6	24.0	2.6	32.1
	派遣社員	205	18.0	20.5	4.9	3.9	2.0	1.0	1.5	3.9	1.0	2.0	27.8	8.3	28.8	3.4	24.4

Q19 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ください。(MA)

		該当数	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	職場内で公になることが懸念されたから	パワハラ行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから	パワハラについて相談しにくい雰囲気があったから	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	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	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	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	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	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		570	65.6	20.7	7.9	13.3	13.3	13.7	10.9	5.1	8.6	11.2	10.5	15.8	3.0
年代	20代	76	64.5	13.2	11.8	9.2	10.5	11.8	11.8	5.3	6.6	7.9	9.2	22.4	2.6
	30代	119	65.5	22.7	11.8	16.0	12.6	15.1	9.2	5.0	5.0	9.2	9.2	16.0	0.0
	40代	157	63.7	18.5	3.8	12.1	13.4	8.9	7.6	3.8	8.3	8.9	8.9	17.8	5.7
	50代以上	218	67.4	23.9	7.3	14.2	14.7	17.0	13.8	6.0	11.5	15.1	12.8	11.9	2.8
性別	男性	370	63.5	22.4	7.8	14.1	13.5	14.9	11.6	4.1	8.4	10.5	10.8	14.6	3.5
	女性	200	69.5	17.5	8.0	12.0	13.0	11.5	9.5	7.0	9.0	12.5	10.0	18.0	2.0
雇用形態	会社・団体の管理職	85	65.9	30.6	9.4	15.3	14.1	10.6	11.8	4.7	14.1	18.8	20.0	16.5	1.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	335	67.5	18.2	7.2	12.2	13.4	12.5	11.6	5.4	7.8	10.1	9.3	14.6	3.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	100	67.0	24.0	7.0	19.0	15.0	20.0	13.0	4.0	11.0	12.0	8.0	11.0	6.0
	派遣社員	50	50.0	14.0	12.0	6.0	8.0	14.0	0.0	6.0	0.0	4.0	8.0	32.0	0.0

Q20 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		1546	37.1	62.9
年代	20代	254	35.8	64.2
	30代	331	42.0	58.0
	40代	441	34.0	66.0
	50代以上	520	37.1	62.9
性別	男性	816	37.4	62.6
	女性	730	36.7	63.3
雇用形態	会社・団体の管理職	206	39.3	60.7
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	823	37.7	62.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	312	34.3	65.7
	派遣社員	205	36.6	63.4

Q21 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	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	あなたに事実確認のためのヒアリングを行った	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	行為者に事実確認を行った	あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った	その他	特に何もしなかった
全体		573	24.4	18.0	6.1	12.2	14.0	2.3	53.2
年代	20代	91	36.3	19.8	13.2	17.6	18.7	3.3	36.3
	30代	139	28.8	23.0	5.0	10.8	19.4	0.7	49.6
	40代	150	24.0	20.0	4.7	13.3	13.3	2.7	53.3
	50代以上	193	16.1	11.9	4.7	9.8	8.3	2.6	63.7
性別	男性	305	21.0	16.4	6.6	14.4	13.1	1.3	56.4
	女性	268	28.4	19.8	5.6	9.7	14.9	3.4	49.6
雇用形態	会社・団体の管理職	81	16.0	23.5	9.9	14.8	12.3	1.2	51.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	310	22.3	16.1	5.5	10.6	12.9	1.0	57.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	107	28.0	15.9	1.9	11.2	15.0	5.6	54.2
	派遣社員	75	37.3	22.7	10.7	17.3	18.7	4.0	36.0

Q22 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ください。(SA)

		該当数	あなたが受けた行為をパワハラと認めた	あなたが受けた行為をパワハラと認めなかった	パワハラがあったとも判断せずあいまいなままだった	その他
全体		573	18.8	16.2	61.4	3.5
年代	20代	91	23.1	16.5	59.3	1.1
	30代	139	20.9	18.0	58.3	2.9
	40代	150	18.7	22.7	55.3	3.3
	50代以上	193	15.5	9.8	69.4	5.2
性別	男性	305	17.7	15.7	63.9	2.6
	女性	268	20.1	16.8	58.6	4.5
雇用形態	会社・団体の管理職	81	21.0	17.3	55.6	6.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	310	17.1	17.1	63.5	2.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	107	18.7	16.8	58.9	5.6
	派遣社員	75	24.0	10.7	62.7	2.7

Q23 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	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した	あなたを配置転換した	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	あなたに対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を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った	あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した	その他	何もしなかった
全体		108	18.5	12.0	9.3	11.1	12.0	15.7	9.3	3.7	10.2	12.0	3.7	28.7
年代	20代	21	19.0	9.5	4.8	4.8	4.8	23.8	9.5	4.8	23.8	28.6	0.0	19.0
	30代	29	17.2	17.2	6.9	17.2	13.8	13.8	6.9	6.9	3.4	6.9	3.4	34.5
	40代	28	25.0	14.3	17.9	17.9	14.3	14.3	14.3	3.6	10.7	10.7	0.0	28.6
	50代以上	30	13.3	6.7	6.7	3.3	13.3	13.3	6.7	0.0	6.7	6.7	10.0	30.0
性別	男性	54	13.0	13.0	11.1	14.8	14.8	20.4	14.8	5.6	13.0	13.0	3.7	24.1
	女性	54	24.1	11.1	7.4	7.4	9.3	11.1	3.7	1.9	7.4	11.1	3.7	33.3
雇用形態	会社・団体の管理職	17	29.4	29.4	17.6	29.4	17.6	17.6	17.6	11.8	11.8	11.8	5.9	5.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	53	9.4	7.5	5.7	11.3	11.3	17.0	9.4	3.8	11.3	13.2	1.9	34.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	20	20.0	10.0	10.0	0.0	15.0	5.0	5.0	0.0	0.0	5.0	10.0	35.0
	派遣社員	18	33.3	11.1	11.1	5.6	5.6	22.2	5.6	0.0	16.7	16.7	0.0	27.8

Q24 あなたの勤務先がパワ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。パワハラを受けた方は、直近のパワハラを受けた当時の職場の状況をお答えください(MA)

		該当数	ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信	ハラスメント行為への処罰等に関する就業規則等での規定	従業員への研修の実施	管理職への研修の実施	相談窓口の設置	相談者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知	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	保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)との連携(メンタルケアのための体制の整備)	その他	特にない
全体		8000	14.4	14.6	17.1	15.9	23.2	11.5	11.5	10.2	0.3	62.4
年代	20代	1424	10.9	12.1	12.6	11.0	16.5	9.3	8.7	6.8	0.4	67.1
	30代	1760	12.7	13.9	14.7	14.2	20.5	9.3	9.9	8.7	0.2	65.6
	40代	2156	13.9	13.9	16.8	16.0	23.8	11.7	11.8	10.3	0.5	62.3
	50代以上	2660	17.8	16.8	21.5	19.5	28.0	14.0	13.8	12.9	0.3	57.9
性別	男性	4200	15.8	17.0	18.9	17.9	23.5	12.4	12.8	11.2	0.2	60.8
	女性	3800	12.8	11.9	15.2	13.6	22.8	10.6	10.1	9.1	0.5	64.2
雇用形態	会社・団体の管理職	862	22.7	25.5	27.1	33.2	33.2	21.0	20.5	18.7	0.2	45.4
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	12.6	13.3	15.5	13.9	20.3	9.7	9.9	8.8	0.2	66.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	16.7	14.3	17.7	14.8	27.2	13.1	12.6	10.5	0.7	59.2
	派遣社員	1027	12.2	11.7	15.3	11.7	21.8	9.2	9.7	8.6	0.6	65.3

Q25 今後どのようなパワハラ対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。(MA)

		該当数	企業の自主的な取組の促進・支援	業界団体の取組の促進・支援	国による社会全体や企業に対する啓発や教育	ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制	ハラスメント(ハラスメントの行為者)に対する規制	その他	特にない
全体		8000	26.9	16.3	19.9	28.4	33.5	0.9	47.1
年代	20代	1424	21.6	15.5	18.2	24.1	27.7	0.6	54.4
	30代	1760	25.2	17.5	20.6	29.1	32.1	0.9	49.4
	40代	2156	27.8	16.6	20.7	30.1	35.3	1.1	45.7
	50代以上	2660	30.1	15.7	19.5	28.9	36.0	0.9	42.7
性別	男性	4200	26.5	16.0	19.9	28.1	32.2	0.8	47.7
	女性	3800	27.3	16.6	19.8	28.8	34.8	1.0	46.3
雇用形態	会社・団体の管理職	862	32.7	19.8	24.1	33.5	38.2	0.9	35.4
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	24.4	14.8	18.3	25.7	30.0	0.8	51.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	30.3	18.1	22.6	32.1	39.1	1.4	41.5
	派遣社員	1027	28.1	17.3	19.0	30.7	36.6	0.7	46.3

Q26 あなたは過去3年間に勤務する(していた)職場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	経験した
全体		8000	93.7	6.3
年代	20代	1424	92.6	7.4
	30代	1760	93.1	6.9
	40代	2156	94.3	5.7
	50代以上	2660	94.2	5.8
性別	男性	4200	96.1	3.9
	女性	3800	91.1	8.9
雇用形態	会社・団体の管理職	862	92.8	7.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	93.9	6.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	94.2	5.8
	派遣社員	1027	92.8	7.2

Q27 あなたが過去3年間に経験したセクハラの頻度をお教えください。(SA)

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		503	32.2	41.4	26.4
年代	20代	106	30.2	41.5	28.3
	30代	121	28.9	42.1	28.9
	40代	122	34.4	39.3	26.2
	50代以上	154	34.4	42.2	23.4
性別	男性	163	42.3	34.4	23.3
	女性	340	27.4	44.7	27.9
雇用形態	会社・団体の管理職	62	37.1	33.9	29.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	278	35.3	37.4	27.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	89	22.5	52.8	24.7
	派遣社員	74	28.4	48.6	23.0

Q28 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ください。(SA)

		該当数	現在の職場	現在の勤務先の他の職場(異動前の部署等)	過去の勤務先
全体		503	49.9	11.9	38.2
年代	20代	106	41.5	12.3	46.2
	30代	121	48.8	14.9	36.4
	40代	122	51.6	11.5	36.9
	50代以上	154	55.2	9.7	35.1
性別	男性	163	49.7	13.5	36.8
	女性	340	50.0	11.2	38.8
雇用形態	会社・団体の管理職	62	50.0	29.0	21.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	278	51.8	11.5	36.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	89	55.1	5.6	39.3
	派遣社員	74	36.5	6.8	56.8

Q29 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ください。(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な誘い	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	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)	その他
全体		503	49.7	15.7	10.1	22.3	26.2	7.8	8.7	8.5
年代	20代	106	52.8	22.6	13.2	21.7	28.3	9.4	6.6	6.6
	30代	121	53.7	24.8	14.0	31.4	32.2	10.7	8.3	4.1
	40代	122	45.1	13.1	9.0	19.7	27.0	7.4	8.2	9.8
	50代以上	154	48.1	5.8	5.8	17.5	19.5	4.5	11.0	12.3
性別	男性	163	49.1	13.5	11.7	12.9	15.3	6.7	9.2	8.6
	女性	340	50.0	16.8	9.4	26.8	31.5	8.2	8.5	8.5
雇用形態	会社・団体の管理職	62	46.8	19.4	24.2	16.1	33.9	11.3	11.3	6.5
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	278	55.4	16.5	7.9	21.6	21.2	6.8	9.7	5.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	89	40.4	11.2	10.1	23.6	30.3	7.9	7.9	16.9
	派遣社員	74	41.9	14.9	6.8	28.4	33.8	8.1	4.1	10.8

Q30 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	通常就業している場所（事務所、店舗、工場等）	出張先	業務で使用する車中	取引先との打ち合わせの場所（接待の席を含む）	顧客の自宅	在宅勤務時（WEB会議、電話、メール等）	就業時間外の懇親の場	就業時間外、休日の連絡（電話、メール等）	社員寮	通勤・退勤中	その他
全体		503	70.8	3.8	5.0	5.6	2.2	5.2	12.3	7.0	0.4	6.8	3.2
年代	20代	106	65.1	4.7	5.7	8.5	2.8	7.5	17.0	7.5	0.0	9.4	0.9
	30代	121	69.4	4.1	6.6	7.4	4.1	6.6	17.4	9.9	0.8	5.8	3.3
	40代	122	75.4	3.3	5.7	4.1	1.6	2.5	8.2	6.6	0.0	5.7	2.5
	50代以上	154	72.1	3.2	2.6	3.2	0.6	4.5	8.4	4.5	0.6	6.5	5.2
性別	男性	163	59.5	4.3	8.0	10.4	2.5	6.1	12.3	7.4	1.2	9.2	3.7
	女性	340	76.2	3.5	3.5	3.2	2.1	4.7	12.4	6.8	0.0	5.6	2.9
雇用形態	会社・団体の管理職	62	56.5	11.3	9.7	16.1	3.2	11.3	14.5	4.8	1.6	1.6	1.6
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	278	71.2	2.5	4.7	5.4	2.5	4.3	13.3	7.6	0.4	9.0	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	89	78.7	3.4	2.2	3.4	1.1	3.4	9.0	4.5	0.0	4.5	6.7
	派遣社員	74	71.6	2.7	5.4	0.0	1.4	5.4	10.8	9.5	0.0	5.4	2.7

Q31 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	その他
全体		503	16.5	51.1	5.4	22.1	8.2	5.0	5.4	3.2
年代	20代	106	13.2	52.8	6.6	17.0	9.4	5.7	8.5	1.9
	30代	121	15.7	51.2	5.0	30.6	8.3	6.6	5.0	3.3
	40代	122	17.2	50.8	4.9	18.0	6.6	5.7	5.7	1.6
	50代以上	154	18.8	50.0	5.2	22.1	8.4	2.6	3.2	5.2
性別	男性	163	19.6	44.8	10.4	20.2	9.8	4.3	8.6	3.1
	女性	340	15.0	54.1	2.9	22.9	7.4	5.3	3.8	3.2
雇用形態	会社・団体の管理職	62	21.0	53.2	12.9	19.4	8.1	4.8	3.2	1.6
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	278	17.3	51.4	5.4	21.9	9.0	5.8	5.8	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	89	16.9	46.1	3.4	24.7	6.7	1.1	6.7	7.9
	派遣社員	74	9.5	54.1	1.4	21.6	6.8	6.8	4.1	5.4

Q32 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ください。(MA)

		該当数	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	職場でのコミュニケーションが減った	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		503	48.5	33.0	23.3	13.7	6.8	6.0	1.2	1.4	30.2
年代	20代	106	45.3	30.2	19.8	18.9	8.5	9.4	0.9	0.9	28.3
	30代	121	52.9	33.9	22.3	13.2	5.8	9.1	0.8	0.8	27.3
	40代	122	53.3	35.2	27.9	9.8	9.0	3.3	0.8	1.6	32.0
	50代以上	154	43.5	32.5	22.7	13.6	4.5	3.2	1.9	1.9	32.5
性別	男性	163	35.0	25.2	21.5	12.3	5.5	5.5	1.8	1.8	38.0
	女性	340	55.0	36.8	24.1	14.4	7.4	6.2	0.9	1.2	26.5
雇用形態	会社・団体の管理職	62	45.2	46.8	32.3	25.8	6.5	8.1	1.6	0.0	14.5
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	278	46.0	28.1	19.1	10.8	4.3	5.4	1.1	1.8	36.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	89	53.9	34.8	31.5	15.7	13.5	4.5	2.2	1.1	27.0
	派遣社員	74	54.1	37.8	21.6	12.2	8.1	8.1	0.0	1.4	25.7

Q33 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	人事部等の社内の担当部署（相談窓口を除く）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や社会保険労務士に相談した	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	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		503	14.7	12.5	2.8	3.8	3.2	1.8	3.8	1.8	3.6	2.0	13.9	3.4	7.4	1.8	51.7
年代	20代	106	15.1	12.3	1.9	3.8	4.7	1.9	5.7	2.8	4.7	2.8	17.9	3.8	10.4	0.0	44.3
	30代	121	14.9	14.9	3.3	3.3	6.6	1.7	5.0	1.7	3.3	0.0	13.2	5.0	4.1	2.5	54.5
	40代	122	12.3	12.3	3.3	4.9	1.6	2.5	1.6	1.6	4.1	1.6	14.8	4.1	9.0	0.8	54.1
	50代以上	154	16.2	11.0	2.6	3.2	0.6	1.3	3.2	1.3	2.6	3.2	11.0	1.3	6.5	3.2	52.6
性別	男性	163	6.7	4.9	0.0	4.9	4.3	3.1	4.9	3.1	8.0	4.3	6.7	1.8	1.8	1.8	64.4
	女性	340	18.5	16.2	4.1	3.2	2.6	1.2	3.2	1.2	1.5	0.9	17.4	4.1	10.0	1.8	45.6
雇用形態	会社・団体の管理職	62	9.7	11.3	1.6	3.2	8.1	3.2	11.3	6.5	8.1	4.8	16.1	1.6	1.6	1.6	41.9
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	278	14.0	10.1	1.8	4.7	3.2	1.4	2.5	1.4	3.2	1.8	12.2	2.5	6.1	0.7	59.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	89	15.7	18.0	2.2	1.1	0.0	1.1	2.2	1.1	2.2	0.0	14.6	6.7	14.6	5.6	44.9
	派遣社員	74	20.3	16.2	8.1	4.1	2.7	2.7	4.1	0.0	2.7	2.7	17.6	4.1	8.1	1.4	37.8

Q34 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ください。(MA)

		該当数	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	職場内で公になることが懸念されたから	セクハラ行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから	相談しにくい雰囲気があったから	相談できる窓口や担当部署がなかったから	相談できる窓口や担当部署が分からなかったから	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	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	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		260	52.7	10.4	6.5	3.8	8.1	8.5	4.6	2.3	2.3	3.8	4.2	31.5	4.6
年代	20代	47	46.8	8.5	4.3	6.4	8.5	6.4	2.1	2.1	2.1	4.3	6.4	38.3	2.1
	30代	66	51.5	16.7	6.1	7.6	12.1	6.1	6.1	1.5	3.0	3.0	4.5	30.3	4.5
	40代	66	62.1	7.6	4.5	1.5	9.1	10.6	4.5	3.0	1.5	4.5	3.0	25.8	4.5
	50代以上	81	49.4	8.6	9.9	1.2	3.7	9.9	4.9	2.5	2.5	3.7	3.7	33.3	6.2
性別	男性	105	54.3	9.5	8.6	3.8	9.5	8.6	3.8	1.0	1.9	4.8	3.8	29.5	4.8
	女性	155	51.6	11.0	5.2	3.9	7.1	8.4	5.2	3.2	2.6	3.2	4.5	32.9	4.5
雇用形態	会社・団体の管理職	26	65.4	15.4	15.4	7.7	7.7	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	7.7	19.2	3.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	166	53.0	9.6	4.8	3.6	8.4	10.2	4.2	1.8	2.4	5.4	5.4	30.1	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	40	37.5	12.5	7.5	2.5	10.0	7.5	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	45.0	7.5
	派遣社員	28	60.7	7.1	7.1	3.6	3.6	3.6	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	32.1	0.0

Q35 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		503	23.9	76.1
年代	20代	106	21.7	78.3
	30代	121	26.4	73.6
	40代	122	22.1	77.9
	50代以上	154	24.7	75.3
性別	男性	163	21.5	78.5
	女性	340	25.0	75.0
雇用形態	会社・団体の管理職	62	32.3	67.7
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	278	23.7	76.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	89	23.6	76.4
	派遣社員	74	17.6	82.4

Q36 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	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	あなたに事実確認のためのヒアリングを行った	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	行為者に事実確認を行った	あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った	その他	特に何もしなかった
全体		120	25.8	17.5	10.0	17.5	15.0	2.5	42.5
年代	20代	23	13.0	21.7	8.7	21.7	13.0	8.7	34.8
	30代	32	37.5	25.0	12.5	25.0	18.8	3.1	31.3
	40代	27	25.9	11.1	14.8	11.1	11.1	0.0	51.9
	50代以上	38	23.7	13.2	5.3	13.2	15.8	0.0	50.0
性別	男性	35	20.0	11.4	14.3	22.9	17.1	2.9	40.0
	女性	85	28.2	20.0	8.2	15.3	14.1	2.4	43.5
雇用形態	会社・団体の管理職	20	25.0	30.0	20.0	20.0	15.0	5.0	10.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	66	22.7	12.1	9.1	15.2	9.1	1.5	54.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	21	23.8	14.3	4.8	23.8	23.8	4.8	52.4
	派遣社員	13	46.2	30.8	7.7	15.4	30.8	0.0	15.4

Q37 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ください。(SA)

		該当数	あなたが受けた行為をセクハラと認めた	あなたが受けた行為をセクハラと認めなかった	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	その他
全体		120	30.0	20.0	47.5	2.5
年代	20代	23	34.8	21.7	39.1	4.3
	30代	32	31.3	21.9	40.6	6.3
	40代	27	37.0	14.8	48.1	0.0
	50代以上	38	21.1	21.1	57.9	0.0
性別	男性	35	22.9	25.7	48.6	2.9
	女性	85	32.9	17.6	47.1	2.4
雇用形態	会社・団体の管理職	20	15.0	45.0	35.0	5.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	66	30.3	15.2	54.5	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	21	28.6	9.5	52.4	9.5
	派遣社員	13	53.8	23.1	23.1	0.0

Q38 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説明した	あなたを配置転換した	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	あなたに対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を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った	あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した	その他	何もしなかった
全体		36	19.4	16.7	16.7	19.4	16.7	11.1	2.8	11.1	8.3	11.1	8.3	16.7
年代	20代	8	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	25.0
	30代	10	20.0	20.0	20.0	20.0	30.0	10.0	0.0	30.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	40代	10	30.0	20.0	20.0	40.0	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0	10.0	0.0
	50代以上	8	25.0	0.0	0.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	37.5
性別	男性	8	25.0	25.0	12.5	37.5	25.0	25.0	12.5	37.5	25.0	25.0	0.0	25.0
	女性	28	17.9	14.3	17.9	14.3	14.3	7.1	0.0	3.6	3.6	7.1	10.7	14.3
雇用形態	会社・団体の管理職	3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	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)	20	15.0	20.0	15.0	20.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0	10.0	5.0	25.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	6	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7
	派遣社員	7	28.6	0.0	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0

Q39 あなたの勤務先が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。セクハラを受けた方は、直近のセクハラを受けた当時の職場の状況をお答えください(MA)

		該当数	ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信	ハラスメント行為への処罰等に関する就業規則等での規定	従業員への研修の実施	管理職への研修の実施	相談窓口の設置	相談者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知	相談しか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	保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)との連携(メンタルケアのための体制の整備)	その他	特にない
全体		8000	15.9	17.1	18.9	17.7	24.1	14.3	13.5	11.3	0.3	60.6
年代	20代	1424	12.9	13.2	12.6	11.5	17.2	10.5	9.5	7.4	0.4	66.0
	30代	1760	14.5	16.0	16.9	16.1	22.7	12.7	12.4	10.7	0.1	63.1
	40代	2156	15.5	17.1	19.7	18.5	25.2	14.6	13.5	11.8	0.5	60.6
	50代以上	2660	18.8	20.0	22.9	21.3	27.9	17.1	16.5	13.3	0.4	56.0
性別	男性	4200	17.2	18.6	20.6	19.6	24.4	15.1	14.4	12.1	0.3	59.5
	女性	3800	14.5	15.5	17.0	15.6	23.8	13.4	12.6	10.3	0.4	61.7
雇用形態	会社・団体の管理職	862	24.6	27.5	30.5	33.4	32.6	22.0	23.5	19.3	0.2	45.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	14.2	15.3	16.7	15.6	21.1	12.4	11.6	9.9	0.2	63.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	17.5	18.0	20.2	17.2	29.3	16.6	15.6	12.5	0.7	57.5
	派遣社員	1027	14.2	15.3	17.0	14.3	22.9	13.0	10.9	9.0	0.5	63.6

Q40 今後どのようなセクハラ対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。(MA)

		該当数	企業の自主的な取組の促進・支援	業界団体の取組の促進・支援	国による社会全体や企業に対する啓発や教育	ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制	ハラスメント(ハラスメントの行為者)に対する規制	その他	特にない
全体		8000	26.2	17.1	21.6	28.7	33.4	0.5	49.7
年代	20代	1424	20.6	16.2	19.7	23.7	26.1	0.3	58.1
	30代	1760	24.7	18.2	23.2	29.1	32.4	0.3	51.6
	40代	2156	27.7	17.4	22.3	28.7	34.6	0.7	49.3
	50代以上	2660	29.1	16.5	20.9	30.9	37.0	0.5	44.2
性別	男性	4200	25.7	16.2	21.6	27.4	31.6	0.4	51.0
	女性	3800	26.9	18.1	21.5	30.0	35.4	0.5	48.3
雇用形態	会社・団体の管理職	862	32.4	18.4	25.1	33.5	38.5	0.6	37.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	23.6	15.5	20.1	25.4	29.4	0.3	54.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	29.1	19.6	23.8	33.3	39.9	0.9	43.4
	派遣社員	1027	28.6	19.2	21.8	32.0	37.5	0.3	48.0

Q41 あなたは過去3年間に勤務する(していた)職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことがありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	経験した
全体		8000	89.2	10.8
年代	20代	1424	88.8	11.2
	30代	1760	88.7	11.3
	40代	2156	89.0	11.0
	50代以上	2660	90.0	10.0
性別	男性	4200	89.6	10.4
	女性	3800	88.9	11.1
雇用形態	会社・団体の管理職	862	85.7	14.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	90.4	9.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	86.4	13.6
	派遣社員	1027	91.0	9.0

Q42 あなたが過去3年間に経験した顧客等からの著しい迷惑行為の頻度をお教えください。(SA)

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		861	22.1	57.7	20.2
年代	20代	159	26.4	55.3	18.2
	30代	199	23.6	56.8	19.6
	40代	238	21.0	58.4	20.6
	50代以上	265	19.2	59.2	21.5
性別	男性	438	21.0	58.7	20.3
	女性	423	23.2	56.7	20.1
雇用形態	会社・団体の管理職	123	17.9	52.8	29.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	439	24.4	59.0	16.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	21.3	56.5	22.2
	派遣社員	92	18.5	60.9	20.7

Q43 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ください。(SA)

		該当数	現在の職場	現在の勤務先の他の職場(異動前の部署等)	過去の勤務先
全体		861	66.9	10.9	22.2
年代	20代	159	51.6	17.6	30.8
	30代	199	67.8	12.1	20.1
	40代	238	74.4	7.1	18.5
	50代以上	265	68.7	9.4	21.9
性別	男性	438	68.5	12.8	18.7
	女性	423	65.2	9.0	25.8
雇用形態	会社・団体の管理職	123	63.4	20.3	16.3
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	439	71.8	11.2	17.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	68.1	7.2	24.6
	派遣社員	92	45.7	5.4	48.9

Q44 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ください。(MA)

		該当数	身体的な攻撃(暴行、傷害等)	精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等)	威圧的な言動(大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)	継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)	拘束的な言動(不退去、居座り、監禁、長電話等)	客等からの言動(セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関するもの等)	明らかに業務内容と関係のない不当な	その他
全体		861	5.9	33.1	50.2	57.3	15.8	21.7		2.3
年代	20代	159	10.1	28.3	40.3	52.8	13.8	25.8		1.3
	30代	199	6.0	38.2	51.8	53.8	17.1	24.6		1.0
	40代	238	2.5	30.3	52.1	59.7	16.0	19.3		4.6
	50代以上	265	6.4	34.7	53.2	60.4	15.8	19.2		1.9
性別	男性	438	7.3	34.0	50.9	58.7	16.9	19.4		2.5
	女性	423	4.5	32.2	49.4	55.8	14.7	24.1		2.1
雇用形態	会社・団体の管理職	123	5.7	33.3	52.8	61.0	17.9	17.1		1.6
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	439	6.8	32.3	47.4	56.0	14.1	20.5		2.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	5.8	33.3	53.1	57.0	16.9	24.6		2.4
	派遣社員	92	2.2	35.9	53.3	58.7	18.5	27.2		1.1

Q45 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。(MA)

		該当数	通常就業している場所での顧客等への対応時	顧客等との電話やメール等での応対時	顧客等との打ち合わせ場所（接待の席を含む）	顧客等との勤務時間外の懇親の場	顧客等からの時間外、休日の連絡（電話、メール等）	その他
全体		861	60.7	38.1	12.5	5.0	11.1	0.9
年代	20代	159	54.7	37.1	11.3	5.7	10.1	1.3
	30代	199	63.3	36.7	15.1	5.5	11.1	0.5
	40代	238	60.5	40.3	13.4	4.2	11.3	1.7
	50代以上	265	62.6	37.7	10.6	4.9	11.7	0.4
性別	男性	438	62.3	36.8	17.6	6.4	13.9	1.1
	女性	423	59.1	39.5	7.3	3.5	8.3	0.7
雇用形態	会社・団体の管理職	123	54.5	47.2	25.2	10.6	15.4	0.8
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	439	61.5	34.6	12.5	6.2	12.5	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	207	64.3	40.1	4.3	1.0	8.2	1.4
	派遣社員	92	57.6	38.0	14.1	1.1	5.4	0.0

Q46 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	顧客等（患者またはその家族等を含む）	取引先等の他社の従業員・役員	その他
全体		861	82.3	22.6	1.4
年代	20代	159	79.9	23.3	0.6
	30代	199	82.4	27.1	1.0
	40代	238	83.6	20.2	1.3
	50代以上	265	82.6	21.1	2.3
性別	男性	438	78.5	27.6	1.4
	女性	423	86.3	17.5	1.4
雇用形態	会社・団体の管理職	123	76.4	38.2	0.8
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	439	80.2	23.5	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	207	89.4	14.0	1.9
	派遣社員	92	84.8	17.4	0.0

Q47 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	顧客等からの要求等を断った	複数人の職員で対応した	上司に引き継いだ	要求に応じた	謝り続けた	何もできなかった	その他
全体		861	29.0	21.3	37.4	9.5	32.1	14.6	3.3
年代	20代	159	22.6	20.8	45.9	7.5	30.8	18.2	1.3
	30代	199	33.7	19.6	38.2	12.1	34.2	11.6	2.5
	40代	238	29.8	21.8	34.5	10.1	29.8	14.3	5.5
	50代以上	265	28.7	22.3	34.3	8.3	33.2	15.1	3.0
性別	男性	438	33.6	22.8	29.2	12.8	31.7	15.1	2.3
	女性	423	24.3	19.6	45.9	6.1	32.4	14.2	4.3
雇用形態	会社・団体の管理職	123	39.8	28.5	25.2	16.3	30.9	13.0	1.6
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	439	28.7	19.8	33.5	8.7	28.9	16.2	3.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	28.0	22.7	46.9	7.7	38.2	13.5	5.3
	派遣社員	92	18.5	15.2	51.1	8.7	34.8	12.0	2.2

Q48 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	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	職場でのコミュニケーションが減った	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		861	63.8	46.1	10.6	16.7	5.7	3.8	0.1	0.8	19.7
年代	20代	159	54.1	41.5	9.4	18.9	8.8	7.5	0.0	0.6	23.3
	30代	199	64.8	46.2	12.1	16.1	5.5	2.5	0.0	0.5	16.1
	40代	238	67.6	46.6	10.1	18.5	4.6	3.8	0.4	0.8	20.6
	50代以上	265	65.3	48.3	10.6	14.3	4.9	2.6	0.0	1.1	19.6
性別	男性	438	61.4	45.7	13.9	18.5	5.3	3.2	0.2	1.1	21.0
	女性	423	66.2	46.6	7.1	14.9	6.1	4.5	0.0	0.5	18.4
雇用形態	会社・団体の管理職	123	63.4	41.5	18.7	23.6	4.1	4.9	0.0	0.0	20.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	439	60.6	44.6	9.8	16.2	4.1	3.0	0.2	0.7	21.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	70.0	49.8	8.2	13.0	8.2	5.3	0.0	1.4	18.8
	派遣社員	92	65.2	51.1	8.7	18.5	9.8	3.3	0.0	1.1	13.0

Q49 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)

		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	人事部等の社内の担当部署（相談窓口を除く）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	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や社会保険労務士に相談した	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	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		861	26.8	38.2	3.8	3.0	3.0	1.5	1.7	3.6	1.5	2.3	11.3	3.7	4.5	0.8	35.2
年代	20代	159	21.4	36.5	2.5	3.8	5.7	1.9	2.5	8.8	2.5	2.5	14.5	5.7	6.9	0.0	28.9
	30代	199	27.6	38.7	4.5	3.5	1.0	1.0	0.5	3.0	3.5	2.0	15.1	3.0	2.0	2.0	37.2
	40代	238	26.9	37.8	2.1	3.4	3.4	1.3	1.7	2.9	0.4	2.1	8.8	3.8	5.5	0.0	37.8
	50代以上	265	29.4	39.2	5.7	1.9	2.6	1.9	2.3	1.5	0.4	2.6	8.7	3.0	4.2	1.1	35.1
性別	男性	438	21.7	37.7	4.8	3.4	3.2	1.6	2.1	4.1	1.8	3.4	8.7	3.7	4.6	0.5	38.1
	女性	423	32.2	38.8	2.8	2.6	2.8	1.4	1.4	3.1	1.2	1.2	13.9	3.8	4.5	1.2	32.2
雇用形態	会社・団体の管理職	123	26.0	45.5	8.9	8.1	3.3	2.4	2.4	4.9	4.1	6.5	6.5	1.6	1.6	0.8	32.5
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	439	23.0	36.2	3.4	2.5	3.9	1.4	1.6	3.6	1.4	2.3	10.9	3.4	5.0	0.7	36.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	34.8	39.1	2.9	0.5	1.9	1.9	1.4	1.9	0.5	0.5	10.6	5.3	4.8	1.4	36.2
	派遣社員	92	28.3	35.9	1.1	4.3	1.1	0.0	2.2	5.4	1.1	1.1	20.7	4.3	5.4	0.0	28.3

Q50 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ください。(MA)

		該当数	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	職場内で公になることが懸念されたから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから	相談しにくい雰囲気があったから	相談できる窓口や担当部署がなかったから	相談できる窓口や担当部署が分からなかったから	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	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	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		303	56.1	8.9	3.3	2.3	10.2	5.6	3.3	4.0	5.9	32.7	2.3
年代	20代	46	52.2	2.2	4.3	4.3	15.2	2.2	6.5	4.3	2.2	37.0	0.0
	30代	74	59.5	9.5	4.1	0.0	9.5	6.8	2.7	4.1	9.5	27.0	1.4
	40代	90	52.2	8.9	3.3	3.3	11.1	4.4	2.2	2.2	6.7	38.9	4.4
	50代以上	93	59.1	11.8	2.2	2.2	7.5	7.5	3.2	5.4	4.3	29.0	2.2
性別	男性	167	61.1	10.8	4.2	3.6	7.8	6.6	4.2	3.6	6.0	29.3	3.0
	女性	136	50.0	6.6	2.2	0.7	13.2	4.4	2.2	4.4	5.9	36.8	1.5
雇用形態	会社・団体の管理職	40	55.0	12.5	7.5	2.5	7.5	12.5	5.0	5.0	5.0	30.0	2.5
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	162	53.7	7.4	2.5	3.7	7.4	3.1	3.1	4.3	7.4	35.8	1.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	75	61.3	13.3	4.0	0.0	12.0	8.0	2.7	4.0	2.7	26.7	4.0
	派遣社員	26	57.7	0.0	0.0	0.0	26.9	3.8	3.8	0.0	7.7	34.6	0.0

Q51 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
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		861	59.2	40.8
年代	20代	159	56.6	43.4
	30代	199	57.8	42.2
	40代	238	59.7	40.3
	50代以上	265	61.5	38.5
性別	男性	438	59.4	40.6
	女性	423	59.1	40.9
雇用形態	会社・団体の管理職	123	65.0	35.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	439	57.9	42.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	207	63.3	36.7
	派遣社員	92	48.9	51.1

Q52 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	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	あなたに事実確認のためのヒアリングを行った	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	社内関係者に事実確認を行った	行為者に対し、出入り禁止等の対応をした	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	相談にのってくれなかった	その他	特に何もしなかった
全体		510	39.2	23.9	5.5	14.9	8.0	6.1	6.9	0.8	29.8
年代	20代	90	38.9	26.7	13.3	17.8	8.9	10.0	2.2	0.0	26.7
	30代	115	46.1	27.0	6.1	11.3	7.0	6.1	7.8	0.9	25.2
	40代	142	37.3	19.0	2.1	14.1	6.3	4.2	7.0	1.4	35.2
	50代以上	163	36.2	24.5	3.7	16.6	9.8	5.5	8.6	0.6	30.1
性別	男性	260	34.6	25.0	5.4	18.5	8.8	10.0	8.1	0.8	30.8
	女性	250	44.0	22.8	5.6	11.2	7.2	2.0	5.6	0.8	28.8
雇用形態	会社・団体の管理職	80	46.3	30.0	6.3	25.0	11.3	6.3	5.0	0.0	21.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	254	35.0	22.0	5.9	13.4	7.5	8.3	8.3	1.2	31.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	131	42.7	23.7	3.1	13.0	7.6	2.3	5.3	0.8	31.3
	派遣社員	45	40.0	24.4	8.9	11.1	6.7	4.4	6.7	0.0	28.9

Q53 あなたの勤務先が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。
顧客等からの著しい迷惑行為を受けた方は、直近の顧客等からの著しい迷惑行為を受けた当時の職場の状況をお答えください（MA）

		該当数	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	顧客等への周知・啓発	行為者に対する出入り禁止等	自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止等）	警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）	保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（メンタルケアのための体制の整備）	その他	特にない
全体		8000	14.4	12.0	12.7	12.0	9.4	7.8	0.4	71.1
年代	20代	1424	14.0	11.0	11.5	10.0	8.8	7.0	0.2	72.5
	30代	1760	13.9	12.6	12.5	12.0	8.8	8.0	0.3	70.7
	40代	2156	13.5	11.8	13.4	12.2	9.3	7.8	0.5	72.2
	50代以上	2660	15.6	12.3	13.0	12.9	10.1	8.2	0.4	69.7
性別	男性	4200	14.8	12.8	13.2	12.8	9.6	8.3	0.2	70.5
	女性	3800	13.9	11.2	12.2	11.1	9.1	7.3	0.6	71.8
雇用形態	会社・団体の管理職	862	18.7	16.9	18.3	19.1	12.5	11.8	0.0	59.4
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	13.2	11.0	11.5	10.7	8.3	7.0	0.2	73.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	15.4	12.1	14.0	12.3	10.6	8.0	0.6	69.9
	派遣社員	1027	14.4	12.2	11.7	11.2	9.4	7.8	1.1	73.1

Q54 今後どのような顧客等からの著しい迷惑行為への対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（MA）

		該当数	企業の自主的な取組の促進・支援	業界団体の取組の促進・支援	国による社会全体や企業に対する啓発や教育	ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制	ハラスメント（ハラスメント行為者）に対する規制	その他	特にない
全体		8000	24.4	19.2	21.6	23.6	28.3	0.5	54.1
年代	20代	1424	19.4	16.2	19.1	19.7	21.5	0.4	61.2
	30代	1760	24.0	19.9	22.4	24.5	27.7	0.6	55.2
	40代	2156	25.2	20.8	22.5	23.3	28.8	0.4	54.5
	50代以上	2660	26.7	18.9	21.5	25.4	31.8	0.5	49.2
性別	男性	4200	23.3	19.1	21.7	22.8	27.0	0.4	55.1
	女性	3800	25.6	19.2	21.4	24.5	29.7	0.6	53.0
雇用形態	会社・団体の管理職	862	28.3	22.6	25.5	28.2	32.3	0.5	44.1
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	22.0	17.5	19.9	21.3	24.7	0.4	57.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	28.6	22.3	24.0	27.1	34.6	0.7	48.2
	派遣社員	1027	25.4	19.2	21.9	25.0	31.4	0.5	54.1

Q55 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（職場で冗談半分で指摘されたものは除く）。（SA）

		該当数	経験しなかった	経験した
全体		8000	94.8	5.2
年代	20代	1424	94.5	5.5
	30代	1760	95.3	4.7
	40代	2156	94.6	5.4
	50代以上	2660	94.8	5.2
性別	男性	4200	94.2	5.8
	女性	3800	95.4	4.6
雇用形態	会社・団体の管理職	862	93.6	6.4
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	94.6	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	1523	95.5	4.5
	派遣社員	1027	95.5	4.5

Q56 あなたが過去3年間にハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された頻度をお教えください。（SA）

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		417	29.7	46.5	23.7
年代	20代	79	30.4	39.2	30.4
	30代	83	26.5	44.6	28.9
	40代	116	31.0	47.4	21.6
	50代以上	139	30.2	51.1	18.7
性別	男性	243	28.0	50.6	21.4
	女性	174	32.2	40.8	27.0
雇用形態	会社・団体の管理職	55	27.3	49.1	23.6
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	248	31.0	45.6	23.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	68	22.1	48.5	29.4
	派遣社員	46	37.0	45.7	17.4

Q57 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	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為	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	その他
全体		417	61.2	11.8	7.4	7.9	4.6	20.1
年代	20代	79	43.0	12.7	15.2	10.1	8.9	25.3
	30代	83	59.0	14.5	13.3	9.6	3.6	19.3
	40代	116	69.0	8.6	3.4	6.0	4.3	18.1
	50代以上	139	66.2	12.2	2.9	7.2	2.9	19.4
性別	男性	243	59.7	9.1	7.8	10.3	5.8	19.8
	女性	174	63.2	15.5	6.9	4.6	2.9	20.7
雇用形態	会社・団体の管理職	55	67.3	20.0	9.1	16.4	1.8	10.9
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	248	58.1	10.1	7.3	6.5	5.6	21.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	68	69.1	8.8	8.8	2.9	1.5	19.1
	派遣社員	46	58.7	15.2	4.3	13.0	6.5	23.9

Q59 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ください。（SA）

		該当数	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	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	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	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	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	自分ではハラスメント行為をしたと感じており、勤務先はハラスメントかどうかの判断をしなかった	その他	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
全体		417	10.8	12.2	12.9	2.6	6.5	11.5	1.4	42.0
年代	20代	79	17.7	12.7	16.5	0.0	3.8	11.4	2.5	35.4
	30代	83	9.6	16.9	10.8	4.8	4.8	15.7	1.2	36.1
	40代	116	6.9	11.2	16.4	2.6	7.8	12.9	0.9	41.4
	50代以上	139	10.8	10.1	9.4	2.9	7.9	7.9	1.4	49.6
性別	男性	243	10.7	12.3	14.0	2.9	7.4	12.8	0.4	39.5
	女性	174	10.9	12.1	11.5	2.3	5.2	9.8	2.9	45.4
雇用形態	会社・団体の管理職	55	12.7	20.0	7.3	5.5	10.9	16.4	0.0	27.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	248	11.7	12.1	13.7	2.0	4.4	11.3	0.8	44.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	68	8.8	8.8	16.2	1.5	8.8	10.3	2.9	42.6
	派遣社員	46	6.5	8.7	10.9	4.3	8.7	8.7	4.3	47.8

Q60 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	あなたにハラスメントを受けた人へ謝罪させた	あなたに研修受講を命じた	あなたを配置転換した	あなたを処分した（減給、降格、戒告等）	あなたを休職させた	あなた自身の問題点を指摘し、改善するように指導した	ハラスメントを受けた人を配置転換した	その他	何もしなかった
全体		56	21.4	8.9	16.1	19.6	8.9	17.9	10.7	3.6	28.6
年代	20代	14	14.3	14.3	21.4	21.4	14.3	21.4	21.4	0.0	14.3
	30代	12	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	50.0
	40代	11	36.4	9.1	36.4	27.3	18.2	36.4	18.2	9.1	9.1
	50代以上	19	26.3	5.3	5.3	21.1	0.0	15.8	0.0	5.3	36.8
性別	男性	33	24.2	6.1	18.2	30.3	9.1	27.3	12.1	0.0	27.3
	女性	23	17.4	13.0	13.0	4.3	8.7	4.3	8.7	8.7	30.4
雇用形態	会社・団体の管理職	10	20.0	10.0	30.0	50.0	20.0	10.0	10.0	0.0	20.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	34	23.5	5.9	14.7	11.8	5.9	20.6	5.9	5.9	23.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	7	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3	28.6	0.0	42.9
	派遣社員	5	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	60.0

Q61 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、Q57の選択肢で挙げられているハラスメント行為（※）以外で、ハラスメントと感じる行為を受けたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘されたことがありますか。（SA）

		該当数	経験しなかった	経験した
全体		8000	96.6	3.4
年代	20代	1424	96.8	3.2
	30代	1760	96.5	3.5
	40代	2156	97.0	3.0
	50代以上	2660	96.4	3.6
性別	男性	4200	96.5	3.5
	女性	3800	96.8	3.2
雇用形態	会社・団体の管理職	862	96.3	3.7
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	96.7	3.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	96.5	3.5
	派遣社員	1027	96.7	3.3

Q63 あなたが受けた行為に対して、あなたの勤務先及び求職活動先（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。
ハラスメント行為を受けたり、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ください。（MA）

		該当数	ハラスメントをした人にあなたへ謝罪させた	ハラスメントをした人に研修受講を命じた	ハラスメントをした人を配置転換した	ハラスメントをした人を処分した（減給、降格、戒告等）	ハラスメントをした人を休職させた	ハラスメントをした人自身の問題点を指摘し、改善するように指導した	ハラスメントを受けた人（あなたを含む）を配置転換した	その他	何もしなかった
全体		269	3.3	3.3	8.6	4.8	3.3	8.9	8.2	1.9	70.3
年代	20代	45	2.2	8.9	13.3	2.2	6.7	13.3	6.7	2.2	62.2
	30代	62	3.2	1.6	6.5	11.3	4.8	8.1	14.5	3.2	66.1
	40代	65	7.7	3.1	9.2	6.2	3.1	3.1	7.7	1.5	72.3
	50代以上	97	1.0	2.1	7.2	1.0	1.0	11.3	5.2	1.0	75.3
性別	男性	149	4.0	5.4	8.7	5.4	4.7	10.7	5.4	2.0	69.1
	女性	120	2.5	0.8	8.3	4.2	1.7	6.7	11.7	1.7	71.7
雇用形態	会社・団体の管理職	32	9.4	12.5	18.8	15.6	9.4	21.9	3.1	0.0	43.8
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	150	3.3	2.7	7.3	3.3	3.3	7.3	10.0	2.0	72.7
	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	1.9	1.9	7.5	3.8	0.0	7.5	3.8	3.8	75.5
	派遣社員	34	0.0	0.0	5.9	2.9	2.9	5.9	11.8	0.0	76.5

Q64 あなたの現在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	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	取引先等の他社の従業員に対する著しい迷惑行為	顧客等からの著しい迷惑行為	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	その他	いずれにも取り組んでいない
全体		8000	36.9	33.9	21.4	11.9	11.7	5.7	0.5	58.2
年代	20代	1424	27.8	24.6	17.8	10.9	10.4	5.6	0.3	65.7
	30代	1760	33.9	31.9	21.0	11.3	11.0	5.7	0.1	61.0
	40代	2156	36.3	33.3	21.1	11.8	11.3	5.6	0.5	59.0
	50代以上	2660	44.1	40.8	24.0	13.0	13.2	6.0	0.9	51.6
性別	男性	4200	38.4	35.6	21.7	13.8	12.6	6.5	0.3	57.0
	女性	3800	35.2	32.0	21.1	9.9	10.8	4.8	0.7	59.4
雇用形態	会社・団体の管理職	862	51.5	48.4	32.1	19.3	17.3	8.6	0.0	41.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	4588	32.9	30.3	19.3	10.9	10.5	5.3	0.2	62.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	40.5	37.0	23.8	12.0	13.3	5.7	0.7	54.3
	派遣社員	1027	36.9	33.1	18.7	10.1	10.0	5.4	1.9	57.8

Q65 あなたの現在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	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		3308	15.4	49.0	20.9
年代	20代	485	14.2	50.7	20.2
	30代	685	12.7	48.5	21.6
	40代	874	14.9	47.4	21.6
	50代以上	1264	17.6	49.8	20.4
性別	男性	1792	15.1	53.0	21.6
	女性	1516	15.7	44.4	20.2
雇用形態	会社・団体の管理職	501	19.8	54.9	19.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1708	14.2	49.9	23.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	15.6	44.8	20.4
	派遣社員	414	14.5	45.4	15.0

Q66_1 あなたの現在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。/職場の生産性(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		3308	10.7	60.4	8.7	20.1
年代	20代	485	17.1	53.8	8.7	20.4
	30代	685	12.7	58.5	10.7	18.1
	40代	874	8.4	62.1	8.5	21.1
	50代以上	1264	8.9	62.8	7.8	20.5
性別	男性	1792	11.4	63.1	10.0	15.5
	女性	1516	10.0	57.3	7.1	25.6
雇用形態	会社・団体の管理職	501	13.6	65.1	11.2	10.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1708	10.4	63.5	9.4	16.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	9.6	56.5	7.3	26.6
	派遣社員	414	10.4	48.6	5.3	35.7

Q66_2 あなたの現在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。/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		3308	14.0	62.0	9.3	14.7
年代	20代	485	21.4	53.8	9.1	15.7
	30代	685	15.5	61.2	10.1	13.3
	40代	874	12.4	61.4	10.1	16.1
	50代以上	1264	11.6	66.1	8.4	14.0
性別	男性	1792	13.7	63.7	10.7	12.0
	女性	1516	14.4	60.1	7.7	17.8
雇用形態	会社・団体の管理職	501	15.8	63.9	12.2	8.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1708	13.5	63.3	10.3	12.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	14.0	60.6	7.4	18.0
	派遣社員	414	14.3	57.0	4.6	24.2

Q66_3 あなたの現在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。/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		3308	13.5	59.9	7.5	19.2
年代	20代	485	18.8	54.8	7.2	19.2
	30代	685	16.1	57.5	9.5	16.9
	40代	874	10.6	61.4	7.1	20.8
	50代以上	1264	11.9	62.1	6.7	19.2
性別	男性	1792	14.4	62.1	8.3	15.2
	女性	1516	12.3	57.4	6.5	23.8
雇用形態	会社・団体の管理職	501	17.4	63.1	9.8	9.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1708	13.6	61.2	8.3	16.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	11.7	57.5	6.6	24.2
	派遣社員	414	11.1	54.6	2.7	31.6

Q66_4 あなたの現在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。/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		3308	10.1	62.7	11.8	15.4
年代	20代	485	16.1	53.4	13.8	16.7
	30代	685	11.5	60.3	13.9	14.3
	40代	874	9.4	63.2	11.3	16.1
	50代以上	1264	7.5	67.3	10.1	15.0
性別	男性	1792	10.5	63.7	13.4	12.4
	女性	1516	9.6	61.6	9.8	19.0
雇用形態	会社・団体の管理職	501	12.8	63.1	16.0	8.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	1708	10.2	63.3	13.0	13.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	8.6	63.5	8.9	19.0
	派遣社員	414	8.9	58.5	6.3	26.3

Q66_5 あなたの現在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。/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		3308	10.1	60.7	9.9	19.3
年代	20代	485	16.1	54.2	9.9	19.8
	30代	685	11.5	58.8	12.4	17.2
	40代	874	8.7	60.5	10.5	20.3
	50代以上	1264	8.0	64.3	8.0	19.7
性別	男性	1792	10.9	63.3	10.7	15.2
	女性	1516	9.2	57.7	8.9	24.3
雇用形態	会社・団体の管理職	501	13.4	63.7	12.8	10.2
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	1708	10.1	62.9	10.7	16.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	8.5	58.4	8.0	25.1
	派遣社員	414	8.7	51.7	6.0	33.6

Q66_6 あなたの現在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。/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		3308	10.9	57.8	9.6	21.7
年代	20代	485	16.3	52.8	8.5	22.5
	30代	685	13.7	56.9	10.8	18.5
	40代	874	9.2	58.5	9.0	23.3
	50代以上	1264	8.4	59.7	9.9	22.1
性別	男性	1792	12.3	59.4	12.2	16.2
	女性	1516	9.2	55.9	6.7	28.3
雇用形態	会社・団体の管理職	501	14.0	60.5	16.2	9.4
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	1708	11.7	60.3	10.6	17.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	8.0	55.0	5.5	31.4
	派遣社員	414	8.2	48.6	4.6	38.6

Q66_7 あなたの現在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。/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		3308	13.5	61.1	7.6	17.8
年代	20代	485	18.6	56.1	8.0	17.3
	30代	685	14.0	62.2	8.2	15.6
	40代	874	13.2	59.7	7.9	19.2
	50代以上	1264	11.6	63.4	7.0	18.1
性別	男性	1792	14.3	62.2	9.3	14.2
	女性	1516	12.5	59.8	5.7	22.0
雇用形態	会社・団体の管理職	501	16.8	64.9	10.0	8.4
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	1708	13.6	62.7	8.7	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	685	11.5	58.2	6.0	24.2
	派遣社員	414	12.6	54.6	3.1	29.7

Q66_8 あなたの現在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。/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		3308	11.4	57.3	9.7	21.6
年代	20代	485	18.1	53.6	8.7	19.6
	30代	685	12.8	55.5	11.8	19.9
	40代	874	9.3	58.4	10.1	22.3
	50代以上	1264	9.4	59.0	8.8	22.8
性別	男性	1792	13.2	58.5	10.6	17.7
	女性	1516	9.2	55.9	8.7	26.2
雇用形態	会社・団体の管理職	501	13.0	60.3	12.8	14.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	1708	12.4	59.1	10.2	18.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	685	9.2	55.0	8.5	27.3
	派遣社員	414	8.9	50.2	6.3	34.5

Q67 あなたの現在の勤務先は、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	管理職・一般職を対象としたハラスメントに関する研修、コミュニケーションの活性化のための取組（定期面談、ヤホコ等）	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）	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）	顧客や取引先からの迷惑行為に関する取組	その他	特にない
全体		8000	22.8	24.2	18.5	16.0	0.7	59.8
年代	20代	1424	19.1	19.7	16.4	12.1	0.6	66.6
	30代	1760	22.6	24.2	18.4	16.1	0.6	61.6
	40代	2156	24.4	24.6	18.2	16.0	0.8	59.1
	50代以上	2660	23.8	26.2	20.1	18.0	0.8	55.4
性別	男性	4200	22.7	24.0	18.1	15.7	0.6	60.5
	女性	3800	23.0	24.5	19.0	16.3	0.9	59.0
雇用形態	会社・団体の管理職	862	31.7	32.0	22.5	20.2	0.8	47.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	4588	20.3	21.5	16.8	14.4	0.6	63.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	1523	24.4	27.2	20.6	19.3	1.4	55.2
	派遣社員	1027	24.4	25.0	19.7	14.7	0.4	60.8

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	206	20.6
2	30代	446	44.6
3	40代	238	23.8
4	50代以上	110	11.0

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	996	99.6
3	その他	4	0.4

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 あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際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	76	7.6
4	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	696	69.6
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	140	14.0
6	派遣社員	88	8.8
7	公務員	0	0.0
8	その他	0	0.0
9	無職	0	0.0

Q5 あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職種として最も当てはまるものを1つだけお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		1000	100.0
1	管理職	46	4.6
2	事務職	453	45.3
3	専門技術職(研究者を含む)	112	11.2
4	営業・販売職	117	11.7
5	サービス職	169	16.9
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	1	0.1
9	その他	29	2.9

Q6 あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の勤務先(※)での当時の勤続年数をお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		1000	100.0
1	半年未満	27	2.7
2	半年～1年未満	57	5.7
3	1年以上～3年未満	158	15.8
4	3年以上～5年未満	198	19.8
5	5年以上～10年未満	291	29.1
6	10年以上～15年未満	156	15.6
7	15年以上～20年未満	63	6.3
8	20年以上	50	5.0

Q7 あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の勤務先の業種をお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		1000	100.0
1	農林漁業	5	0.5
2	鉱業、採石業	0	0.0
3	建設業	48	4.8
4	製造業	195	19.5
5	電気・ガス・熱供給・水道業	20	2.0
6	情報通信業	62	6.2
7	運輸業、郵便業	31	3.1
8	卸売業、小売業	116	11.6
9	金融業、保険業	84	8.4
10	不動産業、物品賃貸業	33	3.3
11	学術研究、専門・技術サービス業	22	2.2
12	宿泊業、飲食サービス業	29	2.9
13	生活関連サービス業、娯楽業	35	3.5
14	教育、学習支援業	26	2.6
15	医療、福祉	165	16.5
16	複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)	11	1.1
17	その他サービス業	101	10.1
18	その他	17	1.7

Q8 あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。
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		1000	100.0
1	29名以下	150	15.0
2	30～49名	60	6.0
3	50～99名	110	11.0
4	100～299名	182	18.2
5	300～999名	134	13.4
6	1，000名以上	269	26.9
7	分からない	95	9.5

Q9 あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場の特徴として当てはまるものをお教えください。(MA)

		回答数	%
全 体		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	136	13.6
2	残業が多い／休暇を取りづらい	172	17.2
3	業績が低下している／低調である	87	8.7
4	ハラスメント防止規定が制定されていない	67	6.7
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	79	7.9
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	44	4.4
7	職場の雰囲気がくだけすぎている／上司が寛容すぎる	64	6.4
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	49	4.9
9	従業員の年代に偏りがある	151	15.1
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	109	10.9
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	234	23.4
12	女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある	75	7.5
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	57	5.7
14	子育てをしている管理職がいない／少ない	191	19.1
15	子育てをしている従業員がいない／少ない	150	15.0
16	女性の育児休業取得に否定的な人が多い	73	7.3
17	男性の育児参画に否定的な人が多い	76	7.6
18	従業員が男性ばかりである	111	11.1
19	従業員が女性ばかりである	168	16.8
20	女性管理職の比率が低い	258	25.8
21	人手が常に不足している	340	34.0
22	その他	44	4.4

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	91	9.1
2	まあ当てはまる	328	32.8
3	どちらともいえない	310	31.0
4	あまり当てはまらない	181	18.1
5	全く当てはまらない	90	9.0

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	87	8.7
2	まあ当てはまる	348	34.8
3	どちらともいえない	325	32.5
4	あまり当てはまらない	157	15.7
5	全く当てはまらない	83	8.3

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	130	13.0
2	まあ当てはまる	410	41.0
3	どちらともいえない	307	30.7
4	あまり当てはまらない	92	9.2
5	全く当てはまらない	61	6.1

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	143	14.3
2	まあ当てはまる	379	37.9
3	どちらともいえない	273	27.3
4	あまり当てはまらない	124	12.4
5	全く当てはまらない	81	8.1

Q11 あなたは過去5年間のうち妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間に、勤務する(していた)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受けたことがありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	経験した
全体		1000	77.6	22.4
年代	20代	206	78.6	21.4
	30代	446	77.1	22.9
	40代	238	75.6	24.4
	50代以上	110	81.8	18.2
雇用形態	会社・団体の管理職	76	59.2	40.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	696	79.2	20.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	140	77.9	22.1
	派遣社員	88	80.7	19.3

Q12 あなたが過去5年間のうち妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間に経験した妊娠・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の頻度をお教えください。(SA)

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		224	30.8	56.7	12.5
年代	20代	44	38.6	45.5	15.9
	30代	102	30.4	55.9	13.7
	40代	58	31.0	60.3	8.6
	50代以上	20	15.0	75.0	10.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	22.6	74.2	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	145	28.3	56.6	15.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	48.4	38.7	12.9
	派遣社員	17	35.3	58.8	5.9

Q13 あなたが妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間にハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは「直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場」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ください。(SA)

		該当数	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場(異動前後の部署等)	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先
全体		224	72.3	17.9	9.8
年代	20代	44	72.7	20.5	6.8
	30代	102	73.5	16.7	9.8
	40代	58	79.3	13.8	6.9
	50代以上	20	45.0	30.0	25.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	71.0	25.8	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	145	75.9	17.9	6.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	67.7	9.7	22.6
	派遣社員	17	52.9	17.6	29.4

Q14 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利用を阻害する言動	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	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)	上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆	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	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)	自宅待機命令	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	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	雇い止め	その他
全体		224	21.9	20.1	23.7	11.2	12.1	7.1	4.5	9.4	15.6	13.4	18.8	4.5	2.2	5.4	8.9
年代	20代	44	20.5	13.6	25.0	9.1	11.4	9.1	2.3	13.6	9.1	11.4	11.4	0.0	2.3	4.5	9.1
	30代	102	22.5	21.6	20.6	10.8	9.8	6.9	2.9	11.8	12.7	13.7	17.6	4.9	0.0	4.9	11.8
	40代	58	20.7	22.4	27.6	12.1	13.8	5.2	6.9	5.2	22.4	12.1	27.6	5.2	3.4	5.2	6.9
	50代以上	20	25.0	20.0	25.0	15.0	20.0	10.0	10.0	0.0	25.0	20.0	15.0	10.0	10.0	10.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	32.3	22.6	12.9	19.4	16.1	9.7	6.5	9.7	25.8	25.8	25.8	9.7	3.2	3.2	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	145	20.7	20.0	26.9	11.0	8.3	6.9	2.8	8.3	15.9	13.1	20.7	4.8	1.4	5.5	7.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	16.1	16.1	12.9	3.2	19.4	3.2	6.5	12.9	6.5	9.7	6.5	0.0	3.2	6.5	22.6
	派遣社員	17	23.5	23.5	35.3	11.8	23.5	11.8	11.8	11.8	11.8	0.0	11.8	0.0	5.9	5.9	5.9

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理由、もしくは当時、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ください。(MA)

		該当数	妊娠・出産したこと	産前・産後休業の申出・取得	妊娠／出産に起因する体調不良（つわり等）により労務の提供ができないこと／できなかったこと、労働能率が低下したこと	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）の申出・適用	妊娠中の軽易な業務への転換の申出・適用	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の申出・適用	育児休業の申出・取得	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）	その他
全体		224	38.4	27.7	28.6	14.7	16.5	20.1	25.0	20.5	2.7
年代	20代	44	47.7	31.8	25.0	9.1	15.9	18.2	15.9	22.7	4.5
	30代	102	35.3	24.5	27.5	15.7	16.7	23.5	28.4	20.6	2.0
	40代	58	37.9	31.0	29.3	19.0	15.5	17.2	29.3	25.9	3.4
	50代以上	20	35.0	25.0	40.0	10.0	20.0	15.0	15.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	45.2	32.3	29.0	16.1	12.9	32.3	32.3	22.6	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	145	33.8	29.7	29.0	15.9	17.9	22.1	25.5	21.4	2.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	48.4	19.4	19.4	9.7	12.9	9.7	25.8	9.7	3.2
	派遣社員	17	47.1	17.6	41.2	11.8	17.6	0.0	5.9	29.4	5.9

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・役員	その他
全体		224	24.6	54.0	8.9	29.0	8.0	4.5	5.8	3.1
年代	20代	44	31.8	45.5	2.3	18.2	15.9	0.0	11.4	6.8
	30代	102	22.5	55.9	13.7	29.4	5.9	5.9	2.9	2.0
	40代	58	24.1	53.4	5.2	37.9	6.9	3.4	6.9	3.4
	50代以上	20	20.0	65.0	10.0	25.0	5.0	10.0	5.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	32.3	58.1	19.4	25.8	16.1	9.7	3.2	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	145	23.4	56.6	6.9	29.7	7.6	2.1	5.5	2.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	25.8	45.2	6.5	29.0	6.5	3.2	0.0	6.5
	派遣社員	17	17.6	41.2	11.8	29.4	0.0	17.6	23.5	5.9

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	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	職場でのコミュニケーションが減った	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		224	52.2	42.9	32.1	19.6	19.6	11.2	3.6	1.3	13.4
年代	20代	44	52.3	43.2	27.3	13.6	15.9	9.1	2.3	0.0	18.2
	30代	102	52.9	42.2	35.3	20.6	15.7	9.8	3.9	2.0	12.7
	40代	58	53.4	44.8	34.5	19.0	22.4	12.1	5.2	0.0	12.1
	50代以上	20	45.0	40.0	20.0	30.0	40.0	20.0	0.0	5.0	10.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	51.6	48.4	45.2	22.6	12.9	6.5	6.5	0.0	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	145	52.4	42.1	30.3	20.7	20.0	13.1	2.8	2.1	13.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	51.6	48.4	32.3	12.9	16.1	3.2	0.0	0.0	22.6
	派遣社員	17	52.9	29.4	23.5	17.6	35.3	17.6	11.8	0.0	17.6

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	産前休業	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）	妊娠中の軽易な業務への転換	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	育児休業	その他妊娠・出産のための休暇等制度（妊娠・出産のために取得する年次有給休暇等を含む）	ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない
全体		224	11.6	15.2	17.4	25.4	12.9	15.6	41.5
年代	20代	44	13.6	6.8	22.7	22.7	13.6	22.7	43.2
	30代	102	8.8	14.7	12.7	29.4	8.8	10.8	40.2
	40代	58	13.8	20.7	24.1	22.4	19.0	20.7	41.4
	50代以上	20	15.0	20.0	10.0	20.0	15.0	10.0	45.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	19.4	29.0	25.8	45.2	22.6	19.4	16.1
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	145	9.7	12.4	19.3	23.4	11.0	13.8	43.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	9.7	12.9	9.7	9.7	12.9	16.1	54.8
	派遣社員	17	17.6	17.6	0.0	35.3	11.8	23.5	47.1

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	社内の相談窓口に相談した	社内の人事部等の担当部署（相談窓口を除く）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	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や社会保険労務士に相談した	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	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		224	16.5	11.2	8.0	7.6	8.5	6.3	8.5	11.2	7.6	7.1	23.2	15.2	5.4	0.9	31.3
年代	20代	44	11.4	13.6	2.3	6.8	9.1	6.8	11.4	11.4	4.5	11.4	25.0	11.4	4.5	0.0	36.4
	30代	102	16.7	8.8	10.8	9.8	6.9	4.9	7.8	10.8	5.9	6.9	20.6	15.7	4.9	2.0	24.5
	40代	58	17.2	12.1	6.9	5.2	8.6	6.9	6.9	10.3	5.2	3.4	24.1	15.5	6.9	0.0	44.8
	50代以上	20	25.0	15.0	10.0	5.0	15.0	10.0	10.0	15.0	30.0	10.0	30.0	20.0	5.0	0.0	15.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	9.7	9.7	12.9	9.7	12.9	6.5	19.4	16.1	3.2	12.9	19.4	9.7	3.2	0.0	35.5
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	145	17.2	11.0	8.3	6.9	9.0	6.2	7.6	11.0	8.3	7.6	22.8	17.9	4.1	0.7	31.0
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	16.1	9.7	0.0	6.5	0.0	0.0	3.2	3.2	6.5	0.0	35.5	9.7	9.7	0.0	35.5
	派遣社員	17	23.5	17.6	11.8	11.8	11.8	17.6	5.9	17.6	11.8	5.9	11.8	11.8	11.8	5.9	17.6

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ください。(MA)

		該当数	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	職場内で公になることが懸念されたから	行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから	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	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	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	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	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	ハラスメントまたは不利益取扱いを経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		70	55.7	17.1	10.0	5.7	10.0	4.3	2.9	2.9	4.3	1.4	2.9	30.0	4.3
年代	20代	16	62.5	6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	6.3
	30代	25	52.0	24.0	4.0	8.0	12.0	8.0	8.0	8.0	8.0	4.0	8.0	36.0	4.0
	40代	26	53.8	19.2	19.2	3.8	15.4	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	30.8	0.0
	50代以上	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
雇用形態	会社・団体の管理職	11	72.7	54.5	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	27.3	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	45	62.2	11.1	13.3	4.4	11.1	4.4	4.4	4.4	6.7	2.2	2.2	22.2	2.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正規の社員以外	11	27.3	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	45.5	18.2
	派遣社員	3	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

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		224	46.4	53.6
年代	20代	44	38.6	61.4
	30代	102	49.0	51.0
	40代	58	43.1	56.9
	50代以上	20	60.0	40.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	58.1	41.9
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	145	44.1	55.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	31	38.7	61.3
	派遣社員	17	58.8	41.2

Q22 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)

		該当数	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	あなたに事実確認のためのヒアリングを行った	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	行為者に事実確認を行った	あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った	その他	特に何もしなかった
全体		104	18.3	28.8	18.3	18.3	13.5	0.0	37.5
年代	20代	17	5.9	29.4	23.5	17.6	23.5	0.0	47.1
	30代	50	14.0	32.0	18.0	18.0	12.0	0.0	30.0
	40代	25	28.0	24.0	12.0	16.0	12.0	0.0	52.0
	50代以上	12	33.3	25.0	25.0	25.0	8.3	0.0	25.0
雇用形態	会社・団体の管理職	18	16.7	38.9	22.2	33.3	5.6	0.0	33.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	64	15.6	25.0	17.2	15.6	18.8	0.0	42.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	12	16.7	25.0	8.3	16.7	8.3	0.0	41.7
	派遣社員	10	40.0	40.0	30.0	10.0	0.0	0.0	10.0

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ください。(SA)

		該当数	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	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	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	その他
全体		104	27.9	24.0	47.1	1.0
年代	20代	17	35.3	17.6	47.1	0.0
	30代	50	26.0	38.0	34.0	2.0
	40代	25	20.0	8.0	72.0	0.0
	50代以上	12	41.7	8.3	50.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	18	22.2	16.7	61.1	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	64	29.7	28.1	40.6	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	12	25.0	25.0	50.0	0.0
	派遣社員	10	30.0	10.0	60.0	0.0

Q24 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)

		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した	あなたの職場環境の改善や迅速な制度等の利用に向けての環境整備を行った	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	あなたに対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を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った	あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した	その他	何もしなかった
全体		29	27.6	20.7	20.7	24.1	17.2	20.7	6.9	20.7	13.8	20.7	0.0	24.1
年代	20代	6	33.3	16.7	50.0	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	30代	13	23.1	15.4	0.0	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4	15.4	30.8	0.0	15.4
	40代	5	60.0	40.0	60.0	40.0	40.0	60.0	40.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	50代以上	5	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0
雇用形態	会社・団体の管理職	4	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	19	26.3	21.1	26.3	21.1	21.1	21.1	5.3	21.1	5.3	15.8	0.0	31.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
	派遣社員	3	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0

Q25 あなたは過去5年間で下記のような育児に関する制度を利用しようとしたことはありますか。(SA)

・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)　・育児時間　・育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限

・短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置　・子の看護休暇

・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)

		回答数	%
全 体		1000	100.0
1	はい	636	63.6
2	いいえ	364	36.4

Q26 育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の職場は、「直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場」ですか。

複数の制度を利用したことが複数ある場合は、最も新しいものについてお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		636	100.0
1	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場	531	83.5
2	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場(異動前後の部署等)	76	11.9
3	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先	29	4.6

Q27 あなたが直近で育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の雇用形態として最も当てはまるものを1つだけお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		105	100.0
1	経営者(自営業を含む)	0	0.0
2	会社・団体の役員	3	2.9
3	会社・団体の管理職	10	9.5
4	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	54	51.4
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	23	21.9
6	派遣社員	12	11.4
7	公務員	1	1.0
8	その他	2	1.9
9	無職	0	0.0

Q28 あなたが直近で育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の職種として最も当てはまるものを1つだけお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		99	100.0
1	管理職	5	5.1
2	事務職	33	33.3
3	専門技術職(研究者を含む)	13	13.1
4	営業・販売職	13	13.1
5	サービス職	20	20.2
6	製造・生産工程職	11	11.1
7	輸送・機械運転職	1	1.0
8	建設・採掘職	2	2.0
9	その他	1	1.0

Q29 あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の勤務先での当時の勤続年数をお教えください。（SA）

		回答数	%
全 体		99	100.0
1	半年未満	3	3.0
2	半年～1年未満	6	6.1
3	1年以上～3年未満	18	18.2
4	3年以上～5年未満	17	17.2
5	5年以上～10年未満	29	29.3
6	10年以上～15年未満	16	16.2
7	15年以上～20年未満	4	4.0
8	20年以上	6	6.1

Q30 あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の勤務先の業種をお教えください。（SA）

		回答数	%
全 体		99	100.0
1	農林漁業	0	0.0
2	鉱業、採石業	0	0.0
3	建設業	4	4.0
4	製造業	16	16.2
5	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3.0
6	情報通信業	10	10.1
7	運輸業、郵便業	7	7.1
8	卸売業、小売業	8	8.1
9	金融業、保険業	8	8.1
10	不動産業、物品賃貸業	4	4.0
11	学術研究、専門・技術サービス業	3	3.0
12	宿泊業、飲食サービス業	5	5.1
13	生活関連サービス業、娯楽業	7	7.1
14	教育、学習支援業	1	1.0
15	医療、福祉	11	11.1
16	複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等）	2	2.0
17	その他サービス業	9	9.1
18	その他	1	1.0

Q31 あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。
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		99	100.0
1	29名以下	12	12.1
2	30～49名	5	5.1
3	50～99名	9	9.1
4	100～299名	25	25.3
5	300～999名	13	13.1
6	1，000名以上	28	28.3
7	分からない	7	7.1

Q32 あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の職場の特徴として当てはまるものをお教えください。（MA）

		回答数	%
全 体		99	100.0
1	上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	7	7.1
2	残業が多い／休暇を取りづらい	18	18.2
3	業績が低下している／低調である	7	7.1
4	ハラスメント防止規定が制定されていない	8	8.1
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	7	7.1
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	9	9.1
7	職場の雰囲気がくだけすぎている／上司が寛容すぎる	10	10.1
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	3	3.0
9	従業員の年代に偏りがある	10	10.1
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	13	13.1
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	19	19.2
12	女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある	10	10.1
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	10	10.1
14	子育てをしている管理職がいない／少ない	21	21.2
15	子育てをしている従業員がいない／少ない	14	14.1
16	女性の育児休業取得に否定的な人が多い	13	13.1
17	男性の育児参画に否定的な人が多い	9	9.1
18	従業員が男性ばかりである	7	7.1
19	従業員が女性ばかりである	14	14.1
20	女性管理職の比率が低い	19	19.2
21	人手が常に不足している	25	25.3
22	その他	4	4.0

Q33_1 以下のそれぞれの項目は、あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際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		99	100.0
1	非常に当てはまる	12	12.1
2	まあ当てはまる	32	32.3
3	どちらともいえない	39	39.4
4	あまり当てはまらない	12	12.1
5	全く当てはまらない	4	4.0

Q33_2 以下のそれぞれの項目は、あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際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		99	100.0
1	非常に当てはまる	10	10.1
2	まあ当てはまる	32	32.3
3	どちらともいえない	40	40.4
4	あまり当てはまらない	15	15.2
5	全く当てはまらない	2	2.0

Q33_3　以下のそれぞれの項目は、あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際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		99	100.0
1	非常に当てはまる	14	14.1
2	まあ当てはまる	39	39.4
3	どちらともいえない	33	33.3
4	あまり当てはまらない	11	11.1
5	全く当てはまらない	2	2.0

Q33_4　以下のそれぞれの項目は、あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際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		99	100.0
1	非常に当てはまる	11	11.1
2	まあ当てはまる	44	44.4
3	どちらともいえない	28	28.3
4	あまり当てはまらない	13	13.1
5	全く当てはまらない	3	3.0

Q34 あなたは過去5年間のうち産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する(していた)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受けたことがありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	経験した
全体		1000	86.7	13.3
年代	20代	206	89.3	10.7
	30代	446	84.1	15.9
	40代	238	86.6	13.4
	50代以上	110	92.7	7.3
雇用形態	会社・団体の管理職	76	67.1	32.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	696	87.5	12.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	140	90.7	9.3
	派遣社員	88	90.9	9.1

Q35 あなたが過去5年間のうち産後休業や育児休業等から職場復帰した後に経験し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の頻度をお教えください。(SA)

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		133	30.8	56.4	12.8
年代	20代	22	40.9	45.5	13.6
	30代	71	28.2	53.5	18.3
	40代	32	34.4	65.6	0.0
	50代以上	8	12.5	75.0	12.5
雇用形態	会社・団体の管理職	25	24.0	64.0	12.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	87	29.9	56.3	13.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	61.5	30.8	7.7
	派遣社員	8	12.5	75.0	12.5

Q36 あなたが産後休業や育児休業等から職場復帰した後にハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは「あなたが直近で育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の職場」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ください。(SA)

		該当数	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場(異動前後の部署等)	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先
全体		133	71.4	21.8	6.8
年代	20代	22	81.8	13.6	4.5
	30代	71	67.6	22.5	9.9
	40代	32	78.1	18.8	3.1
	50代以上	8	50.0	50.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	25	60.0	32.0	8.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	87	77.0	17.2	5.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	76.9	15.4	7.7
	派遣社員	8	37.5	50.0	12.5

Q37 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利用を阻害する言動	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	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)	上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆	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	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)	自宅待機命令	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	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	雇い止め	その他
全体		133	22.6	23.3	25.6	12.8	5.3	9.0	4.5	8.3	21.8	20.3	21.1	7.5	3.8	3.0	4.5
年代	20代	22	27.3	18.2	13.6	13.6	0.0	13.6	4.5	9.1	22.7	18.2	13.6	4.5	4.5	4.5	0.0
	30代	71	16.9	23.9	29.6	12.7	5.6	5.6	2.8	8.5	16.9	19.7	18.3	5.6	1.4	0.0	5.6
	40代	32	31.3	25.0	28.1	12.5	6.3	9.4	6.3	6.3	25.0	21.9	28.1	9.4	6.3	9.4	6.3
	50代以上	8	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	50.0	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	25	24.0	24.0	20.0	28.0	12.0	16.0	8.0	12.0	36.0	40.0	24.0	12.0	8.0	4.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	87	24.1	23.0	23.0	10.3	3.4	6.9	4.6	6.9	21.8	18.4	20.7	8.0	3.4	2.3	5.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	15.4	15.4	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0	0.0	30.8	0.0	0.0	0.0	7.7
	派遣社員	8	12.5	37.5	75.0	12.5	12.5	25.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0

Q38 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、もしくは要因となった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ください。(MA)

		該当数	出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）の申出・適用	育児時間の申出・取得	育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の申出・適用	短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置の申出・利用	子の看護休暇の申出・利用	その他育児のための休暇等制度（育児のため取得する年次有給休暇等を含む）の申出・取得	子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと	その他
全体		133	12.8	23.3	37.6	33.1	24.1	29.3	36.1	2.3
年代	20代	22	9.1	22.7	31.8	22.7	27.3	22.7	40.9	0.0
	30代	71	8.5	19.7	36.6	33.8	23.9	29.6	35.2	4.2
	40代	32	28.1	31.3	37.5	43.8	18.8	31.3	37.5	0.0
	50代以上	8	0.0	25.0	62.5	12.5	37.5	37.5	25.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	25	28.0	24.0	44.0	32.0	36.0	40.0	28.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	87	10.3	25.3	36.8	35.6	20.7	26.4	40.2	2.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	7.7	15.4	15.4	23.1	30.8	30.8	30.8	7.7
	派遣社員	8	0.0	12.5	62.5	25.0	12.5	25.0	25.0	0.0

Q39 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・役員	その他
全体		133	21.8	55.6	9.0	34.6	7.5	3.0	4.5	1.5
年代	20代	22	40.9	40.9	9.1	31.8	4.5	4.5	4.5	0.0
	30代	71	12.7	57.7	5.6	33.8	9.9	1.4	2.8	1.4
	40代	32	28.1	59.4	9.4	37.5	6.3	6.3	9.4	3.1
	50代以上	8	25.0	62.5	37.5	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	25	20.0	60.0	24.0	40.0	4.0	4.0	8.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	87	23.0	59.8	6.9	28.7	8.0	3.4	2.3	2.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	23.1	30.8	0.0	53.8	0.0	0.0	7.7	0.0
	派遣社員	8	12.5	37.5	0.0	50.0	25.0	0.0	12.5	0.0

Q40 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	仕事に対する意欲が減退した	職場でのコミュニケーションが減った	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		133	53.4	52.6	36.8	29.3	18.8	11.3	4.5	0.0	9.8
年代	20代	22	45.5	45.5	9.1	22.7	4.5	18.2	4.5	0.0	22.7
	30代	71	53.5	52.1	33.8	26.8	18.3	7.0	4.2	0.0	8.5
	40代	32	62.5	59.4	53.1	34.4	25.0	9.4	6.3	0.0	3.1
	50代以上	8	37.5	50.0	75.0	50.0	37.5	37.5	0.0	0.0	12.5
雇用形態	会社・団体の管理職	25	48.0	56.0	52.0	28.0	16.0	8.0	8.0	0.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	87	56.3	52.9	33.3	32.2	20.7	12.6	4.6	0.0	11.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	46.2	53.8	23.1	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4
	派遣社員	8	50.0	37.5	50.0	25.0	37.5	25.0	0.0	0.0	12.5

Q41 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	出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）	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、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	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）	ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない
全体		133	9.8	18.0	23.3	26.3	26.3	21.1	12.8	31.6
年代	20代	22	4.5	9.1	22.7	27.3	13.6	18.2	4.5	36.4
	30代	71	8.5	15.5	15.5	25.4	23.9	14.1	14.1	32.4
	40代	32	18.8	28.1	34.4	21.9	43.8	40.6	15.6	28.1
	50代以上	8	0.0	25.0	50.0	50.0	12.5	12.5	12.5	25.0
雇用形態	会社・団体の管理職	25	16.0	36.0	32.0	32.0	32.0	32.0	16.0	12.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	87	10.3	12.6	19.5	27.6	27.6	20.7	12.6	34.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	0.0	7.7	30.8	7.7	7.7	7.7	7.7	53.8
	派遣社員	8	0.0	37.5	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	25.0

Q42 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	社内の相談窓口に相談した	人事部等の社内の担当部署（相談窓口を除く）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	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や社会保険労務士に相談した	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	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		133	17.3	15.8	12.8	14.3	7.5	6.8	9.8	11.3	10.5	11.3	23.3	12.0	6.8	0.0	23.3
年代	20代	22	22.7	13.6	13.6	13.6	4.5	4.5	9.1	4.5	9.1	4.5	9.1	9.1	0.0	0.0	36.4
	30代	71	11.3	14.1	9.9	15.5	7.0	5.6	9.9	8.5	12.7	11.3	21.1	12.7	7.0	0.0	21.1
	40代	32	28.1	21.9	15.6	6.3	9.4	9.4	9.4	15.6	9.4	6.3	40.6	12.5	12.5	0.0	21.9
	50代以上	8	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	12.5	12.5	37.5	0.0	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5
雇用形態	会社・団体の管理職	25	16.0	16.0	16.0	28.0	4.0	4.0	16.0	12.0	20.0	16.0	12.0	8.0	4.0	0.0	20.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	87	19.5	14.9	12.6	11.5	8.0	8.0	8.0	11.5	9.2	12.6	26.4	13.8	8.0	0.0	25.3
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	7.7	23.1	15.4	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	30.8	7.7	0.0	0.0	23.1
	派遣社員	8	12.5	12.5	0.0	0.0	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5

Q43 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ください。(MA)

		該当数	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	職場内で公になることが懸念されたから	行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから	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	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	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	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	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	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経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		31	67.7	35.5	12.9	16.1	16.1	19.4	3.2	12.9	6.5	12.9	12.9	22.6	3.2
年代	20代	8	75.0	12.5	0.0	25.0	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	12.5	12.5	25.0	0.0
	30代	15	60.0	40.0	13.3	13.3	20.0	20.0	0.0	13.3	6.7	6.7	6.7	26.7	6.7
	40代	7	71.4	57.1	28.6	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	0.0
	50代以上	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
雇用形態	会社・団体の管理職	5	100.0	100.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	22	59.1	22.7	13.6	13.6	13.6	22.7	0.0	9.1	4.5	13.6	4.5	27.3	4.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	3	100.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	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	100.0	0.0

Q44 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		133	46.6	53.4
年代	20代	22	50.0	50.0
	30代	71	46.5	53.5
	40代	32	46.9	53.1
	50代以上	8	37.5	62.5
雇用形態	会社・団体の管理職	25	64.0	36.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	87	41.4	58.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	13	46.2	53.8
	派遣社員	8	50.0	50.0

Q45 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)

		該当数	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	あなたに事実確認のためのヒアリングを行った	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	行為者に事実確認を行った	あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った	その他	特に何もしなかった
全体		62	22.6	27.4	35.5	14.5	19.4	0.0	24.2
年代	20代	11	9.1	45.5	27.3	27.3	18.2	0.0	18.2
	30代	33	18.2	21.2	33.3	12.1	18.2	0.0	24.2
	40代	15	33.3	26.7	46.7	13.3	26.7	0.0	33.3
	50代以上	3	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	16	25.0	37.5	43.8	12.5	12.5	0.0	25.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	36	22.2	27.8	27.8	19.4	25.0	0.0	27.8
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	6	33.3	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7
	派遣社員	4	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q46 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ください。(SA)

		該当数	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	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	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	その他
全体		62	27.4	29.0	43.5	0.0
年代	20代	11	36.4	27.3	36.4	0.0
	30代	33	21.2	36.4	42.4	0.0
	40代	15	33.3	13.3	53.3	0.0
	50代以上	3	33.3	33.3	33.3	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	16	18.8	37.5	43.8	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	36	30.6	25.0	44.4	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	6	33.3	16.7	50.0	0.0
	派遣社員	4	25.0	50.0	25.0	0.0

Q47 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)

		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した	あなたの職場環境の改善や迅速な制度等の利用に向けての環境整備を行った	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	あなたに対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を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った	あなた自身の問題点を指摘し、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	29.4	35.3	23.5	17.6	29.4	23.5	23.5	52.9	35.3	0.0	11.8
年代	20代	4	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	30代	7	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3	14.3	0.0	42.9	28.6	0.0	14.3
	40代	5	40.0	40.0	80.0	40.0	60.0	60.0	40.0	40.0	80.0	60.0	0.0	0.0
	50代以上	1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	100.0	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)	11	27.3	27.3	45.5	27.3	18.2	36.4	27.3	27.3	54.5	36.4	0.0	9.1
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	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

Q48 あなたは過去5年間の妊娠に至る前に、勤務する(していた)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)を受けたことはありますか。(SA)

		該当数	経験しなかった	経験した
全体		1000	82.1	17.9
年代	20代	206	81.1	18.9
	30代	446	82.3	17.7
	40代	238	81.5	18.5
	50代以上	110	84.5	15.5
雇用形態	会社・団体の管理職	76	59.2	40.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	696	83.8	16.2
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	140	85.7	14.3
	派遣社員	88	83.0	17.0

Q49 あなたが過去5年間に経験した妊娠・出産等に関する否定的な言動の頻度をお教えください。(SA)

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		179	21.2	65.4	13.4
年代	20代	39	25.6	61.5	12.8
	30代	79	13.9	65.8	20.3
	40代	44	34.1	63.6	2.3
	50代以上	17	11.8	76.5	11.8
雇用形態	会社・団体の管理職	31	16.1	71.0	12.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	113	19.5	68.1	12.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	20	25.0	55.0	20.0
	派遣社員	15	40.0	46.7	13.3

Q50 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「直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場」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ください。(SA)

		該当数	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場(異動前後の部署等)	直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先
全体		179	59.8	26.8	13.4
年代	20代	39	56.4	30.8	12.8
	30代	79	60.8	27.8	11.4
	40代	44	68.2	18.2	13.6
	50代以上	17	41.2	35.3	23.5
雇用形態	会社・団体の管理職	31	61.3	25.8	12.9
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	113	61.9	26.5	11.5
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	20	55.0	25.0	20.0
	派遣社員	15	46.7	33.3	20.0

Q51 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・役員	その他
全体		179	21.2	58.1	14.5	35.2	10.1	2.8	2.8	1.1
年代	20代	39	25.6	51.3	15.4	30.8	10.3	0.0	0.0	5.1
	30代	79	17.7	57.0	17.7	31.6	11.4	1.3	1.3	0.0
	40代	44	20.5	68.2	6.8	43.2	9.1	6.8	6.8	0.0
	50代以上	17	29.4	52.9	17.6	41.2	5.9	5.9	5.9	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	25.8	61.3	22.6	45.2	9.7	9.7	3.2	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	113	16.8	57.5	12.4	32.7	11.5	1.8	1.8	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	20	25.0	60.0	5.0	25.0	0.0	0.0	5.0	5.0
	派遣社員	15	40.0	53.3	26.7	46.7	13.3	0.0	6.7	0.0

Q52 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	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	職場でのコミュニケーションが減った	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		179	43.6	38.0	36.9	24.0	19.6	11.7	4.5	0.0	16.8
年代	20代	39	35.9	25.6	25.6	12.8	17.9	12.8	5.1	0.0	20.5
	30代	79	46.8	36.7	31.6	26.6	13.9	10.1	2.5	0.0	16.5
	40代	44	52.3	56.8	54.5	22.7	22.7	11.4	6.8	0.0	11.4
	50代以上	17	23.5	23.5	41.2	41.2	41.2	17.6	5.9	0.0	23.5
雇用形態	会社・団体の管理職	31	45.2	38.7	48.4	25.8	19.4	16.1	6.5	0.0	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	113	43.4	36.3	36.3	22.1	16.8	10.6	4.4	0.0	20.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	20	50.0	55.0	35.0	25.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	派遣社員	15	33.3	26.7	20.0	33.3	40.0	26.7	6.7	0.0	13.3

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。／歳（NU）

		回答数	%
全体		500	100.0
1	20代	67	13.4
2	30代	190	38.0
3	40代	145	29.0
4	50代以上	98	19.6

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	497	99.4
2	女性	0	0.0
3	その他	3	0.6

Q3　過去5年間に配偶者・パートナーが妊娠したために、育児休業や短時間勤務などの制度（※）を利用しようとした経験がありますか（実際に利用した場合も含む）。（SA）

		回答数	%
全体		500	100.0
1	利用した	239	47.8
2	利用しようとしたが利用しなかった	261	52.2
3	いいえ	0	0.0

Q4　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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	94	18.8
4	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	336	67.2
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	43	8.6
6	派遣社員	27	5.4
7	公務員	0	0.0
8	その他	0	0.0
9	無職	0	0.0

Q5　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えください。（SA）

		回答数	%
全体		500	100.0
1	管理職	48	9.6
2	事務職	79	15.8
3	専門技術職（研究者を含む）	96	19.2
4	営業・販売職	86	17.2
5	サービス職	55	11.0
6	製造・生産工程職	88	17.6
7	輸送・機械運転職	26	5.2
8	建設・採掘職	10	2.0
9	その他	12	2.4

Q6　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの勤務先（※）での当時の勤続年数をお教えください。（SA）

		回答数	%
全体		500	100.0
1	半年未満	30	6.0
2	半年～1年未満	36	7.2
3	1年以上～3年未満	70	14.0
4	3年以上～5年未満	85	17.0
5	5年以上～10年未満	99	19.8
6	10年以上～15年未満	90	18.0
7	15年以上～20年未満	40	8.0
8	20年以上	50	10.0

Q7　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの勤務先の業種をお教えください。（SA）

		回答数	%
全体		500	100.0
1	農林漁業	5	1.0
2	鉱業、採石業	0	0.0
3	建設業	29	5.8
4	製造業	155	31.0
5	電気・ガス・熱供給・水道業	21	4.2
6	情報通信業	43	8.6
7	運輸業、郵便業	48	9.6
8	卸売業、小売業	51	10.2
9	金融業、保険業	26	5.2
10	不動産業、物品賃貸業	18	3.6
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	8	1.6
13	生活関連サービス業、娯楽業	7	1.4
14	教育、学習支援業	5	1.0
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）	3	0.6
17	その他サービス業	29	5.8
18	その他	5	1.0

Q8　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。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		500	100.0
1	29名以下	32	6.4
2	30～49名	43	8.6
3	50～99名	71	14.2
4	100～299名	100	20.0
5	300～999名	70	14.0
6	1，000名以上	161	32.2
7	分からない	23	4.6

Q9　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場の特徴として当てはまるものをお教えください。（MA）

		回答数	%
全体		500	100.0
1	上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない	85	17.0
2	残業が多い／休暇を取りづらい	95	19.0
3	業績が低下している／低調である	48	9.6
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	57	11.4
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	54	10.8
7	職場の雰囲気がくだけすぎている／上司が寛容すぎる	33	6.6
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	47	9.4
9	従業員の年代に偏りがある	84	16.8
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	40	8.0
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	70	14.0
12	女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある	37	7.4
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	33	6.6
14	子育てをしている管理職がいない／少ない	56	11.2
15	子育てをしている従業員がいない／少ない	58	11.6
16	女性の育児休業取得に否定的な人が多い	34	6.8
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	74	14.8
19	従業員が女性ばかりである	31	6.2
20	女性管理職の比率が低い	73	14.6
21	人手が常に不足している	142	28.4
22	その他	11	2.2

Q10_1　以下のそれぞれの項目は、直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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	49	9.8
2	まあ当てはまる	149	29.8
3	どちらともいえない	190	38.0
4	あまり当てはまらない	67	13.4
5	全く当てはまらない	45	9.0

Q10_2　以下のそれぞれの項目は、直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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	47	9.4
2	まあ当てはまる	155	31.0
3	どちらともいえない	195	39.0
4	あまり当てはまらない	60	12.0
5	全く当てはまらない	43	8.6

Q10_3　以下のそれぞれの項目は、直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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	55	11.0
2	まあ当てはまる	161	32.2
3	どちらともいえない	203	40.6
4	あまり当てはまらない	51	10.2
5	全く当てはまらない	30	6.0

Q10_4　以下のそれぞれの項目は、直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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	55	11.0
2	まあ当てはまる	166	33.2
3	どちらともいえない	184	36.8
4	あまり当てはまらない	59	11.8
5	全く当てはまらない	36	7.2

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、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	経験した
全体		500	76.0	24.0
年代	20代	67	64.2	35.8
	30代	190	75.3	24.7
	40代	145	79.3	20.7
	50代以上	98	80.6	19.4
雇用形態	会社・団体の管理職	94	67.0	33.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	336	78.3	21.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	43	74.4	25.6
	派遣社員	27	81.5	18.5

Q12 あなたが過去5年間に経験し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の頻度をお教えください。（SA）

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		120	27.5	45.8	26.7
年代	20代	24	25.0	45.8	29.2
	30代	47	29.8	40.4	29.8
	40代	30	23.3	53.3	23.3
	50代以上	19	31.6	47.4	21.1
雇用形態	会社・団体の管理職	31	41.9	32.3	25.8
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	24.7	50.7	24.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	11	9.1	63.6	27.3
	派遣社員	5	20.0	20.0	60.0

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「直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場」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ください。（SA）

		該当数	直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場	直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときと同じ勤務先の他の職場（異動前後の部署等）	直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場とは異なる勤務先
全体		120	50.0	32.5	17.5
年代	20代	24	41.7	37.5	20.8
	30代	47	59.6	34.0	6.4
	40代	30	50.0	26.7	23.3
	50代以上	19	36.8	31.6	31.6
雇用形態	会社・団体の管理職	31	71.0	22.6	6.5
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	45.2	38.4	16.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	11	36.4	27.3	36.4
	派遣社員	5	20.0	20.0	60.0

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ください。（MA）

		該当数	上司による、制度等の利用を阻害する言動	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	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）	上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆	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	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）	自宅待機命令	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	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	雇い止め	その他
全体		120	24.2	24.2	20.8	12.5	12.5	10.8	7.5	18.3	18.3	14.2	19.2	10.0	8.3	5.0	0.8
年代	20代	24	16.7	29.2	20.8	8.3	8.3	8.3	8.3	25.0	29.2	16.7	20.8	16.7	8.3	8.3	0.0
	30代	47	27.7	29.8	23.4	12.8	23.4	14.9	10.6	19.1	21.3	17.0	19.1	10.6	6.4	6.4	2.1
	40代	30	30.0	20.0	16.7	20.0	0.0	10.0	6.7	20.0	10.0	3.3	10.0	3.3	10.0	3.3	0.0
	50代以上	19	15.8	10.5	21.1	5.3	10.5	5.3	0.0	5.3	10.5	21.1	31.6	10.5	10.5	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	31	19.4	29.0	25.8	12.9	19.4	16.1	9.7	22.6	22.6	22.6	12.9	12.9	12.9	9.7	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	26.0	23.3	16.4	9.6	9.6	9.6	6.8	15.1	16.4	12.3	23.3	6.8	2.7	1.4	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	11	27.3	18.2	45.5	27.3	18.2	9.1	9.1	27.3	18.2	9.1	18.2	18.2	18.2	18.2	0.0
	派遣社員	5	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40.0	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	産後パパ育休の申出・取得	育児休業の申出・取得	育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の申出・適用	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の申出・適用	子の看護休暇の申出・取得	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）の申出・取得	子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと	その他
全体		120	21.7	25.8	25.0	28.3	18.3	22.5	20.0	1.7
年代	20代	24	16.7	29.2	29.2	33.3	16.7	20.8	20.8	4.2
	30代	47	25.5	29.8	27.7	36.2	21.3	23.4	21.3	0.0
	40代	30	23.3	30.0	16.7	23.3	10.0	23.3	20.0	0.0
	50代以上	19	15.8	5.3	26.3	10.5	26.3	21.1	15.8	5.3
雇用形態	会社・団体の管理職	31	19.4	32.3	29.0	16.1	19.4	29.0	25.8	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	21.9	24.7	20.5	32.9	17.8	20.5	17.8	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	11	27.3	27.3	36.4	27.3	27.3	18.2	18.2	0.0
	派遣社員	5	20.0	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	20.0	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・役員	その他
全体		120	23.3	57.5	13.3	20.8	15.8	7.5	9.2	0.8
年代	20代	24	16.7	50.0	20.8	20.8	16.7	12.5	12.5	0.0
	30代	47	31.9	61.7	12.8	27.7	19.1	8.5	8.5	0.0
	40代	30	13.3	73.3	16.7	13.3	10.0	0.0	3.3	0.0
	50代以上	19	26.3	31.6	0.0	15.8	15.8	10.5	15.8	5.3
雇用形態	会社・団体の管理職	31	25.8	58.1	25.8	19.4	9.7	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）	73	26.0	57.5	9.6	23.3	19.2	8.2	6.8	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	11	9.1	63.6	0.0	18.2	18.2	9.1	18.2	0.0
	派遣社員	5	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0	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	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	職場でのコミュニケーションが減った	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		120	32.5	35.8	35.0	30.8	15.0	15.0	2.5	0.8	10.0
年代	20代	24	37.5	37.5	37.5	33.3	4.2	16.7	0.0	0.0	4.2
	30代	47	29.8	34.0	40.4	29.8	17.0	14.9	2.1	2.1	12.8
	40代	30	33.3	36.7	26.7	23.3	16.7	13.3	3.3	0.0	6.7
	50代以上	19	31.6	36.8	31.6	42.1	21.1	15.8	5.3	0.0	15.8
雇用形態	会社・団体の管理職	31	25.8	45.2	38.7	29.0	19.4	12.9	3.2	3.2	0.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	32.9	32.9	35.6	32.9	12.3	12.3	1.4	0.0	13.7
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	11	36.4	27.3	36.4	18.2	18.2	27.3	0.0	0.0	18.2
	派遣社員	5	60.0	40.0	0.0	40.0	20.0	40.0	20.0	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	産後パパ育休	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	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）	ハラスメント行為が原因であきらめた制度はない
全体		120	20.8	25.8	31.7	25.0	11.7	15.8	20.8
年代	20代	24	33.3	25.0	25.0	37.5	4.2	29.2	8.3
	30代	47	19.1	21.3	40.4	27.7	14.9	14.9	21.3
	40代	30	23.3	36.7	30.0	16.7	10.0	6.7	16.7
	50代以上	19	5.3	21.1	21.1	15.8	15.8	15.8	42.1
雇用形態	会社・団体の管理職	31	12.9	25.8	38.7	25.8	9.7	6.5	9.7
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	21.9	24.7	27.4	23.3	9.6	21.9	27.4
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	11	18.2	27.3	45.5	36.4	9.1	0.0	18.2
	派遣社員	5	60.0	40.0	20.0	20.0	60.0	20.0	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	社内の相談窓口に相談した	社内の人事部等の社内の担当部署（相談窓口を除く）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	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や社会保険労務士に相談した	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	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		120	16.7	18.3	9.2	10.8	17.5	9.2	9.2	14.2	20.8	19.2	16.7	10.0	5.8	0.0	15.0
年代	20代	24	25.0	16.7	8.3	4.2	25.0	16.7	29.2	16.7	25.0	12.5	16.7	4.2	0.0	0.0	4.2
	30代	47	19.1	23.4	10.6	14.9	17.0	12.8	6.4	17.0	25.5	25.5	14.9	12.8	8.5	0.0	10.6
	40代	30	13.3	20.0	10.0	10.0	20.0	3.3	3.3	13.3	16.7	16.7	13.3	3.3	3.3	0.0	16.7
	50代以上	19	5.3	5.3	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0	5.3	10.5	15.8	26.3	21.1	10.5	0.0	36.8
雇用形態	会社・団体の管理職	31	19.4	29.0	19.4	6.5	19.4	3.2	16.1	12.9	25.8	25.8	16.1	9.7	3.2	0.0	3.2
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	16.4	15.1	6.8	15.1	13.7	13.7	5.5	17.8	21.9	19.2	19.2	11.0	5.5	0.0	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	11	9.1	9.1	0.0	0.0	36.4	0.0	9.1	0.0	9.1	9.1	9.1	18.2	0.0	0.0	18.2
	派遣社員	5	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0

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ください。(MA)

		該当数	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	職場内で公になることが懸念されたから	行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから	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	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	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	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	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	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		18	55.6	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	5.6	5.6	11.1	0.0
年代	20代	1	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
	30代	5	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	40代	5	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代以上	7	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	1	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
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	13	53.8	7.7	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	7.7	0.0	15.4	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	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
	派遣社員	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

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		120	55.0	45.0
年代	20代	24	58.3	41.7
	30代	47	57.4	42.6
	40代	30	56.7	43.3
	50代以上	19	42.1	57.9
雇用形態	会社・団体の管理職	31	67.7	32.3
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	73	53.4	46.6
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	11	36.4	63.6
	派遣社員	5	40.0	60.0

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	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	あなたに事実確認のためのヒアリングを行った	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）	行為者に事実確認を行った	あなたの上司、同僚や部下に事実確認を行った	その他	特に何もしなかった
全体		66	22.7	36.4	47.0	22.7	24.2	0.0	16.7
年代	20代	14	14.3	57.1	35.7	21.4	14.3	0.0	7.1
	30代	27	25.9	33.3	55.6	29.6	33.3	0.0	18.5
	40代	17	23.5	35.3	47.1	23.5	11.8	0.0	11.8
	50代以上	8	25.0	12.5	37.5	0.0	37.5	0.0	37.5
雇用形態	会社・団体の管理職	21	9.5	47.6	42.9	14.3	19.0	0.0	19.0
	会社・団体の正規の社員・職員（以下「正社員」という）	39	28.2	30.8	51.3	23.1	25.6	0.0	17.9
	パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外	4	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	派遣社員	2	0.0	0.0	0.0	100.0	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ください。(SA)

		該当数	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	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	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	その他
全体		66	27.3	50.0	21.2	1.5
年代	20代	14	42.9	35.7	21.4	0.0
	30代	27	29.6	40.7	25.9	3.7
	40代	17	17.6	70.6	11.8	0.0
	50代以上	8	12.5	62.5	25.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	21	33.3	42.9	19.0	4.8
	会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	39	28.2	53.8	17.9	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	4	0.0	75.0	25.0	0.0
	派遣社員	2	0.0	0.0	100.0	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説明した	あなたの職場環境の改善や迅速な制度等の利用に向けての環境整備を行った	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	あなたに対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を要すると診断された場合、休職や復職の支援を行った	あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した	その他	何もしなかった
全体		18	16.7	38.9	11.1	5.6	16.7	22.2	22.2	44.4	22.2	22.2	0.0	0.0
年代	20代	6	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	30代	8	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	25.0	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0
	40代	3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	50代以上	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
雇用形態	会社・団体の管理職	7	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3	14.3	0.0	57.1	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)	11	18.2	45.5	9.1	9.1	18.2	27.3	36.4	36.4	27.3	27.3	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
	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

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。／歳（NU）

		回答数	%
全体		1000	100.0
1	10代	3	0.3
2	20代	599	59.9
3	30代以上	398	39.8

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	523	52.3
2	女性	477	47.7
3	その他	0	0.0

Q3_1　あなたは2020～22年度卒業（2021年3月卒業～2023年3月卒業）に該当し、かつ、
インターンシップに参加したことがありますか。（SA）

		回答数	%
全　体		1000	100.0
1	参加したことがない	242	24.2
2	参加したことがある	758	75.8

Q3_2　あなたは2020～22年度卒業（2021年3月卒業～2023年3月卒業）に該当し、かつ、
インターンシップ以外の就職活動（転職を除く）を行ったことがありますか。（SA）

		回答数	%
全　体		1000	100.0
1	したことがない	263	26.3
2	したことがある	737	73.7

Q4 最終学歴におけるあなたの卒業年度を教えてください。(SA)

		回答数	%
全 体		1000	100.0
1	2022年度(2023年3月卒業)	230	23.0
2	2021年度(2022年3月卒業)	313	31.3
3	2020年度(2021年3月卒業)	457	45.7
4	それ以前	0	0.0

Q5 就職活動当時、所属していた学校をお教えください。(SA)

		回答数	%
全 体		1000	100.0
1	大学	744	74.4
2	大学院	75	7.5
3	短大	24	2.4
4	高等専門学校	0	0.0
5	専門学校	157	15.7
6	高校	0	0.0
7	中学	0	0.0
8	その他	0	0.0

Q7 あな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	経験した
全体		758	69.9	30.1
性別	男性	398	67.6	32.4
	女性	360	72.5	27.5
学歴	大学	566	71.6	28.4
	大学院	53	50.9	49.1
	短大	19	57.9	42.1
	専門学校	120	72.5	27.5

Q8 あなたがインターンシップ参加中に経験したセクハラ行為の頻度を教えてください。（SA）

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		228	38.6	42.5	18.9
性別	男性	129	41.1	37.2	21.7
	女性	99	35.4	49.5	15.2
学歴	大学	161	39.8	42.2	18.0
	大学院	26	34.6	50.0	15.4
	短大	8	62.5	37.5	0.0
	専門学校	33	30.3	39.4	30.3

Q9 インターンシップ参加中にどのようなセクハラ行為を受けましたか。（MA）

		該当数	性的な冗談やからかい	性的指向・性自認に関する冗談やからかい	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な誘い	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い（インターンシップ中の評価を下げる等）	その他
全体		228	38.2	20.6	22.8	22.4	35.1	27.2	19.7	18.4	0.9
性別	男性	129	36.4	20.9	27.1	25.6	33.3	29.5	20.9	17.1	1.6
	女性	99	40.4	20.2	17.2	18.2	37.4	24.2	18.2	20.2	0.0
学歴	大学	161	40.4	21.1	26.7	23.0	36.6	29.2	21.1	16.8	1.2
	大学院	26	42.3	26.9	15.4	23.1	34.6	26.9	26.9	38.5	0.0
	短大	8	25.0	25.0	12.5	25.0	37.5	12.5	12.5	12.5	0.0
	専門学校	33	27.3	12.1	12.1	18.2	27.3	21.2	9.1	12.1	0.0

Q10 インターンシップ参加中にセクハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	インターン先の幹部（役員）	インターン先での上司・指導役（役員以外）	インターン先で知り合った従業員	インターン先の顧客等（患者やその家族等を含む）	インターン先の取引先等の他社の従業員・役員	インターンシップ活動の窓口担当者	その他
全体		228	18.9	32.0	47.4	26.3	20.2	11.0	1.3
性別	男性	129	20.9	30.2	48.8	26.4	17.8	8.5	1.6
	女性	99	16.2	34.3	45.5	26.3	23.2	14.1	1.0
学歴	大学	161	21.7	32.9	50.9	26.7	18.6	10.6	1.2
	大学院	26	15.4	46.2	46.2	26.9	23.1	15.4	0.0
	短大	8	12.5	50.0	25.0	25.0	12.5	0.0	0.0
	専門学校	33	9.1	12.1	36.4	24.2	27.3	12.1	3.0

Q11 インターンシップ参加中に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ください。(MA)

		該当数	怒りや不満、不安などを感じた	就職活動に対する意欲が減退した	眠れなくなった	学校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		228	30.3	34.6	32.5	25.0	18.0	7.0	0.4	14.0
性別	男性	129	32.6	33.3	31.8	26.4	22.5	6.2	0.0	10.9
	女性	99	27.3	36.4	33.3	23.2	12.1	8.1	1.0	18.2
学歴	大学	161	32.9	34.8	32.3	24.2	21.7	7.5	0.0	13.0
	大学院	26	38.5	38.5	46.2	26.9	19.2	7.7	0.0	0.0
	短大	8	12.5	50.0	25.0	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	専門学校	33	15.2	27.3	24.2	27.3	0.0	6.1	3.0	30.3

Q12 セクハラ行為を受けた際のインターン先のおおよその従業員規模をお教えください。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	1,000名以上	分からない
全体		228	7.5	9.2	21.1	27.2	17.5	21.5	11.0
性別	男性	129	7.0	9.3	22.5	25.6	20.9	23.3	7.0
	女性	99	8.1	9.1	19.2	29.3	13.1	19.2	16.2
学歴	大学	161	5.0	9.9	18.0	28.0	19.3	23.6	10.6
	大学院	26	11.5	11.5	26.9	30.8	23.1	26.9	3.8
	短大	8	0.0	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5
	専門学校	33	18.2	3.0	27.3	24.2	3.0	9.1	18.2

Q13 セクハラ行為を受けた際のインターン先の業種をお教えください。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	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（郵便局、農業協同組合等）	その他サービス業	その他
全体		228	2.6	3.5	10.5	17.5	8.3	7.5	4.8	12.3	7.9	7.0	2.2	6.1	2.6	3.1	10.5	5.3	15.8	0.9
性別	男性	129	3.1	3.9	14.0	20.2	9.3	7.8	7.8	9.3	7.8	9.3	0.8	4.7	3.1	2.3	7.8	5.4	10.1	1.6
	女性	99	2.0	3.0	6.1	14.1	7.1	7.1	1.0	16.2	8.1	4.0	4.0	8.1	2.0	4.0	14.1	5.1	23.2	0.0
学歴	大学	161	3.1	4.3	10.6	14.3	8.1	7.5	4.3	13.7	10.6	8.7	1.9	5.6	1.9	3.7	8.7	6.2	16.1	1.2
	大学院	26	3.8	0.0	19.2	30.8	3.8	15.4	3.8	11.5	3.8	7.7	7.7	11.5	7.7	3.8	3.8	3.8	11.5	0.0
	短大	8	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0
	専門学校	33	0.0	0.0	6.1	24.2	15.2	3.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	6.1	3.0	0.0	21.2	3.0	9.1	0.0

Q14 セクハラ行為を受けた際のインターンシップはどのくらいの期間行われていましたか。複数のインターンシップで行為を受けた経験がある場合、該当する期間を全て選択してください。(MA)

		該当数	1日	2日以上1週間未満（2～5営業日）	1週間以上2週間未満（6～10営業日）	2週間（11営業日）以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上半年未満	半年以上
全体		228	11.4	19.3	32.0	25.0	16.7	6.6	7.9
性別	男性	129	10.1	19.4	30.2	26.4	15.5	7.0	7.0
	女性	99	13.1	19.2	34.3	23.2	18.2	6.1	9.1
学歴	大学	161	13.0	19.9	31.7	21.7	15.5	6.2	8.7
	大学院	26	7.7	23.1	38.5	50.0	23.1	7.7	3.8
	短大	8	12.5	12.5	25.0	12.5	37.5	0.0	0.0
	専門学校	33	6.1	15.2	30.3	24.2	12.1	9.1	9.1

Q15 インターンシップ参加中に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	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	大学のOB・OGに相談した	家族・親戚、友人に相談した	企業のインターンシップの窓口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内の総合労働相談コーナーに相談した	警察に相談した	弁護士に相談した	当該インターンシップへの参加をやめた	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	何もしなかった
全体		228	11.8	12.3	11.4	13.2	21.5	18.0	14.0	19.3	12.3	7.5	11.8	18.4	4.4	0.0	16.2
性別	男性	129	12.4	14.0	10.9	10.9	20.9	20.9	15.5	21.7	11.6	8.5	14.0	18.6	3.9	0.0	14.0
	女性	99	11.1	10.1	12.1	16.2	22.2	14.1	12.1	16.2	13.1	6.1	9.1	18.2	5.1	0.0	19.2
学歴	大学	161	14.9	14.3	12.4	14.3	20.5	18.6	13.0	20.5	13.0	3.7	11.8	19.3	2.5	0.0	16.8
	大学院	26	3.8	11.5	15.4	23.1	23.1	11.5	26.9	15.4	15.4	19.2	19.2	34.6	11.5	0.0	3.8
	短大	8	12.5	12.5	12.5	12.5	37.5	37.5	0.0	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	専門学校	33	3.0	3.0	3.0	0.0	21.2	15.2	12.1	15.2	9.1	15.2	6.1	6.1	9.1	0.0	24.2

Q16 インターンシップ参加中に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ください。(MA)

		該当数	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	行為がさらにエスカレートすると思ったから	相談しにくい雰囲気があったから	相談先がなかったから	相談先がわからなかったから	相談先の問題解決能力に疑問があったから	相談先が公正に取り扱うと思えなかったから	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		37	48.6	18.9	8.1	10.8	8.1	8.1	8.1	10.8	8.1	13.5	2.7
性別	男性	18	44.4	16.7	0.0	0.0	0.0	5.6	11.1	0.0	11.1	22.2	5.6
	女性	19	52.6	21.1	15.8	21.1	15.8	10.5	5.3	21.1	5.3	5.3	0.0
学歴	大学	27	44.4	22.2	7.4	7.4	3.7	11.1	11.1	11.1	11.1	14.8	3.7
	大学院	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	短大	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	専門学校	8	50.0	12.5	12.5	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0

Q17 あなたの相談先の対応者は、あなたがインターンシップ参加中に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	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	企業として事態の解決に向けて動いてくれた	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	相談にのってくれなかった	その他	特に何もしなかった
全体		169	37.9	42.0	44.4	11.2	0.0	3.0
性別	男性	96	36.5	44.8	45.8	8.3	0.0	2.1
	女性	73	39.7	38.4	42.5	15.1	0.0	4.1
学歴	大学	120	41.7	40.8	45.0	10.8	0.0	2.5
	大学院	19	36.8	47.4	57.9	10.5	0.0	0.0
	短大	7	42.9	42.9	57.1	14.3	0.0	0.0
	専門学校	23	17.4	43.5	26.1	13.0	0.0	8.7

Q19 あなたはインターンシップ以外の就職活動中に、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	経験した
全体		737	68.1	31.9
性別	男性	411	65.7	34.3
	女性	326	71.2	28.8
学歴	大学	558	69.2	30.8
	大学院	65	58.5	41.5
	短大	14	57.1	42.9
	専門学校	100	70.0	30.0

Q20 あなたがインターンシップ以外の就職活動中に経験したセクハラ行為の頻度を教えてください。（SA）

		該当数	一度だけ	時々	何度も繰り返し
全体		235	31.1	48.9	20.0
性別	男性	141	29.1	46.8	24.1
	女性	94	34.0	52.1	13.8
学歴	大学	172	35.5	46.5	18.0
	大学院	27	14.8	59.3	25.9
	短大	6	50.0	33.3	16.7
	専門学校	30	16.7	56.7	26.7

Q21 就職活動中にどのようなセクハラ行為を受けましたか。（MA）

		該当数	性的な冗談やからかい	性的指向・性自認に関する冗談やからかい	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な誘い	不必要な身体への接触	性的な関係の強要	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）	その他
全体		235	28.9	23.4	26.0	24.3	33.2	25.1	16.2	17.9	0.9
性別	男性	141	27.0	26.2	28.4	21.3	35.5	24.8	15.6	18.4	0.7
	女性	94	31.9	19.1	22.3	28.7	29.8	25.5	17.0	17.0	1.1
学歴	大学	172	29.7	25.0	27.9	23.8	36.6	22.1	15.7	19.8	0.6
	大学院	27	40.7	29.6	29.6	14.8	37.0	37.0	22.2	14.8	0.0
	短大	6	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0
	専門学校	30	16.7	10.0	13.3	33.3	13.3	30.0	13.3	13.3	3.3

Q22 就職活動中に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	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や就活マッチングアプリを通じて志望企業の従業員とやりと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		235	17.4	17.9	23.8	26.0	32.8	17.4	23.8	20.4	0.0
性別	男性	141	15.6	14.2	27.0	27.0	31.2	16.3	24.1	25.5	0.0
	女性	94	20.2	23.4	19.1	24.5	35.1	19.1	23.4	12.8	0.0
学歴	大学	172	16.3	19.2	26.7	28.5	33.1	17.4	26.2	19.8	0.0
	大学院	27	29.6	22.2	18.5	25.9	33.3	33.3	22.2	33.3	0.0
	短大	6	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0
	専門学校	30	13.3	3.3	10.0	13.3	33.3	3.3	13.3	16.7	0.0

Q23 就職活動中にセクハラ行為を行った者は誰ですか。(MA)

		該当数	企業説明会の担当者	採用面接担当者	学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター	大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員	志望先企業の役員	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	その他
全体		235	21.7	25.1	37.0	38.3	22.6	17.4	0.0
性別	男性	141	22.7	28.4	39.0	38.3	21.3	14.2	0.0
	女性	94	20.2	20.2	34.0	38.3	24.5	22.3	0.0
学歴	大学	172	23.3	30.2	42.4	36.6	19.2	15.1	0.0
	大学院	27	29.6	18.5	29.6	51.9	25.9	33.3	0.0
	短大	6	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	専門学校	30	6.7	3.3	13.3	36.7	36.7	20.0	0.0

Q24 就職活動中に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ください。(MA)

		該当数	怒りや不満、不安などを感じた	就職活動に対する意欲が減退した	眠れなくなった	学校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		235	33.6	40.0	31.5	21.3	22.6	7.2	0.4	6.0
性別	男性	141	31.9	40.4	34.8	22.0	25.5	5.7	0.7	5.7
	女性	94	36.2	39.4	26.6	20.2	18.1	9.6	0.0	6.4
学歴	大学	172	33.1	40.7	34.3	21.5	22.1	8.1	0.0	5.2
	大学院	27	51.9	55.6	40.7	18.5	18.5	7.4	0.0	3.7
	短大	6	16.7	16.7	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	専門学校	30	23.3	26.7	10.0	16.7	26.7	3.3	3.3	13.3

Q25 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	1,000名以上	分からない
全体		235	7.2	9.4	18.7	23.0	21.7	28.5	8.1
性別	男性	141	6.4	6.4	16.3	25.5	20.6	34.8	5.7
	女性	94	8.5	13.8	22.3	19.1	23.4	19.1	11.7
学歴	大学	172	7.0	9.9	19.2	25.0	21.5	26.7	7.6
	大学院	27	7.4	3.7	7.4	22.2	22.2	51.9	7.4
	短大	6	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0
	専門学校	30	6.7	10.0	23.3	13.3	23.3	20.0	13.3

Q26 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	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（郵便局、農業協同組合等）	その他サービス業	その他
全体		235	3.4	3.4	10.6	17.0	8.9	12.3	7.2	10.6	10.2	8.1	6.4	5.5	5.1	4.3	9.4	2.6	11.5	0.9
性別	男性	141	3.5	2.8	9.9	19.9	7.1	13.5	8.5	11.3	9.2	11.3	7.1	2.8	3.5	2.1	5.0	1.4	12.1	0.7
	女性	94	3.2	4.3	11.7	12.8	11.7	10.6	5.3	9.6	11.7	3.2	5.3	9.6	7.4	7.4	16.0	4.3	10.6	1.1
学歴	大学	172	3.5	4.1	8.7	15.7	8.1	12.2	7.0	12.8	9.9	9.3	5.8	5.2	4.7	3.5	8.1	2.9	11.6	1.2
	大学院	27	3.7	0.0	22.2	22.2	7.4	18.5	18.5	3.7	14.8	0.0	11.1	7.4	11.1	7.4	3.7	3.7	14.8	0.0
	短大	6	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0
	専門学校	30	3.3	0.0	10.0	20.0	13.3	10.0	0.0	6.7	10.0	10.0	6.7	6.7	3.3	3.3	20.0	0.0	10.0	0.0

Q27 就職活動中に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	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	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内の総合労働相談コーナーに相談した	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	何もしなかった
全体		235	11.5	12.3	14.0	18.7	17.4	12.3	16.2	20.0	9.4	8.5	17.0	10.2	0.4	12.3
性別	男性	141	9.9	10.6	13.5	19.9	16.3	12.1	18.4	19.9	8.5	9.2	15.6	11.3	0.7	11.3
	女性	94	13.8	14.9	14.9	17.0	19.1	12.8	12.8	20.2	10.6	7.4	19.1	8.5	0.0	13.8
学歴	大学	172	12.8	12.8	14.5	19.2	18.0	12.2	16.3	20.3	9.9	8.7	15.7	11.0	0.0	12.2
	大学院	27	11.1	11.1	18.5	29.6	18.5	22.2	22.2	18.5	14.8	7.4	33.3	7.4	0.0	11.1
	短大	6	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
	専門学校	30	3.3	6.7	6.7	6.7	16.7	6.7	10.0	16.7	3.3	6.7	13.3	6.7	3.3	16.7

Q28 就職活動中に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ください。(MA)

		該当数	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	行為がさらにエスカレートすると思ったから	相談しにくい雰囲気があったから	相談先がなかったから	相談先がわからなかったから	相談先の問題解決能力に疑問があったから	相談先が公正に取り扱うと思えなかったから	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどのことではなかったから	その他
全体		29	37.9	17.2	13.8	6.9	3.4	10.3	3.4	3.4	6.9	20.7	0.0
性別	男性	16	25.0	25.0	6.3	12.5	6.3	12.5	0.0	6.3	6.3	31.3	0.0
	女性	13	53.8	7.7	23.1	0.0	0.0	7.7	7.7	0.0	7.7	7.7	0.0
学歴	大学	21	28.6	23.8	14.3	4.8	4.8	4.8	4.8	0.0	4.8	28.6	0.0
	大学院	3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
	短大	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	専門学校	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q29 あなたの相談先の対応者は、あなたが就職活動中に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	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	企業として事態の解決に向けて動いてくれた	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	相談にのってくれなかった	その他	特に何もしなかった
全体		174	33.9	45.4	49.4	10.9	0.0	2.3
性別	男性	105	32.4	45.7	50.5	11.4	0.0	1.9
	女性	69	36.2	44.9	47.8	10.1	0.0	2.9
学歴	大学	131	34.4	48.1	47.3	13.0	0.0	1.5
	大学院	18	55.6	44.4	50.0	11.1	0.0	5.6
	短大	5	40.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	専門学校	20	10.0	30.0	60.0	0.0	0.0	5.0

4　調査票

4.1　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、PwCコンサルティング合同会社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いします。

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。〇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」に〇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5年12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5年12月29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://forms.gle/8tAqgpFNBc8F5zUF9

(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・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!(令和 5 年 11 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＞
〇調査委託元: 厚生労働省雇用環境・均等局　雇用機会均等課
〇調査実施者(調査票に関するお問い合わせ先):
PwCコンサルティング合同会社　担当:中堂薗・正垣・小林
住所: 〒100-0004　東京都千代田区大手町1－2－1　Otemachi One タワー21 階
TEL:03-6257-0791(月～金曜日、10 時～17 時)
e-mail:jp_cons_harassment2023@pwc.com

＜個人情報の取り扱いについて＞(P)
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:PwCコンサルティング合同会社　TEL: 03-6257-0791
〒100-0004 東京都千代田区大手町1－2－1 Otemachi One タワー21 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ください。（○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）を含む従業者の総人数をお教えください。（○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ください。（○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】貴社全体の課長相当職以上（※）の管理職に占める女性の割合をお教えください。

＊この調査で言う課長相当職とは、以下①又は②に該当する役職者を指します。
① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が 10 人以上（課長を含む。）のものの長
② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

女性管理職比率　　％

Q6.　【全員】貴社には労働組合が組織されていますか。（○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みます。
（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の防止措置を講じる必要があります）。

Q7.　【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お教えください。**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。**（〇は 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　⇒Q8
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　⇒Q8
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　⇒Q8
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　⇒Q8
5. 過去 3 年間にパワハラに関する相談はない　⇒Q9
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　⇒Q9

Q8.　【Q7 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ください**。（〇は 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
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
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
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
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

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。

Q9.　【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 ⇒Q10
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 ⇒Q10
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 ⇒Q10
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 ⇒Q10
5. 過去 3 年間にセクハラに関する相談はない ⇒Q11
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 ⇒Q11

Q10.　【Q9 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
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
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
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
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

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。

Q11.　【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お教えください。**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 ⇒Q12
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 ⇒Q12
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 ⇒Q12
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 ⇒Q12
5. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談はない ⇒Q13
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 ⇒Q13

Q12.　【Q11 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
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
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

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
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

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。

Q13. 【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 ⇒Q14
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 ⇒Q14
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 ⇒Q14
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 ⇒Q14
5. 過去 3 年間にそのような事案に関する相談はない ⇒Q15
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 ⇒Q15

Q14. 【Q13 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
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
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
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
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

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。

Q15.　【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。**（○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　⇒Q16
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　⇒Q16
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　⇒Q16
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　⇒Q16
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　⇒Q20
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　⇒Q20

Q16.　【Q15 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ください。**（○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　⇒Q17,18
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　⇒Q17,18
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　⇒Q17,18
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⇒Q17,18
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　⇒Q20

Q17.　【Q16 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。**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**を全てお教えください。
Q18.　（当てはまるもの全て）

＜17. 具体的な内容＞

1. 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
2. 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等）
3. 威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）
4. 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）
5. 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等）
6. 明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動（セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等）
7. その他（具体的に　　）

＜Q18. 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

Q19.　顧客等からの著しい迷惑行為で被った**損害や被害についてお教えください。**（当てはまるもの全て）

1. 労働者の意欲・エンゲージメントの低下
2. 労働者の休職・離職
3. 通常業務の遂行への悪影響
4. 風評被害、信用失墜
5. 訴訟負担

6. 賠償負担
7. 特になし
8. その他（具体的に　　）

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現状

Q20. 【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。**（○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 ⇒Q21
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 ⇒Q21
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 ⇒Q21
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 ⇒Q21
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 ⇒Q24
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 ⇒Q24

Q21. 【Q20 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ください。**（○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 ⇒Q22
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 ⇒Q22
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 ⇒Q22
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 ⇒Q22
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 ⇒Q24

Q22. 【Q21 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、どのよう様なものがありました
Q23. 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ください。（当てはまるもの全て）

＜Q22. 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　　）

＜Q23. 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

Q24.　【全員】貴社における**パワハラの予防・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）

Q25.　【全員】貴社における**セクハラの予防・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）

Q26.　【全員】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。（当てはまるもの全て）

Q27.　【全員】貴社における**顧客等からの著しい迷惑行為の予防・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）

Q28.　【全員】貴社における**就活生等に対するセクハラの予防・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）

	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28
1. 事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等）	1	1	1	1	1
2. 経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等）	2	2	2	2	2
3. ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（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	3	3	3	3
4. 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	4	4	4	4
5. 相談窓口の設置と周知	5	5	5	5	5
6. 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	6	6	6	6
7. 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	7	7	7	7
8. 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	8	8	8	8
9. 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	-	-
【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、顧客等からの著しい迷惑行為、就活生等に対するセクハラに関する相談があった企業のみ（Q7,9 ,11,13,15 又は 20 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	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	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、顧客等からの著しい迷惑行為、就活生等に対するセクハラに該当すると判断した事例があった企業のみ（Q8,10,14,16 又は 21 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	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、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等）	13	13	13	13	13

Q29. 【Q24～28 で 5 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ください。（〇は 1 つだけ）

1. 社内のみに設置している
2. 社外のみに設置している（会社とは独立した外部の組織に委託している等）
3. 社内と社外の両方に設置している

Q30. 【全員】Q24～28 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、顧客等からの著しい迷惑行為、就活生等に対するセクハラの予防・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

Q31. 【全員】自社の従業員や役員が**他社の労働者に対して**行ったハラスメントについて、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。（〇は 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

Q32. 【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. 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
2. 顧客等への周知・啓発
3. 行為者に対する出入り禁止等
4. 自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止等）
5. 警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）
6. 保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（連絡体制の構築等）
7. その他（具体的に ）
8. 特にない

Q33. 【全員】顧客等からの著しい迷惑行為を予防・解決する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ください。（当てはまるもの全て）

1. 経営層の意識が低い/理解不足
2. 管理職の意識が低い/理解不足
3. 一般社員等の意識が低い/理解不足
4. 関係者（顧客等）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. 迷惑行為に対応する際の従業員等のプライバシーの確保が難しい
7. 迷惑行為に対応する従業員等の精神的なケアが難しい
8. 迷惑行為の予防・解決のための取組を行うノウハウがない
9. 迷惑行為の予防・解決のための取組を行う費用が確保できない
10. 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
11. 顧客等からの要望に沿わない場合の取引への影響等を恐れ、顧客等に対し毅然とした対応が取れない
12. 適正な対処の目安がわからない
13. 迷惑行為と正当なクレームや要求とを区別する明確な判断基準を設けることが難しい
14. 取組を進めることで顧客等から敬遠されてしまうおそれがある
15. その他（具体的に ）
16. 特にない

Q34. 【全員】顧客等からの著しい迷惑行為の判断基準を策定するに当たって、どのようなものを参考にしましたか。あてはまるものをすべてお教えください。（当てはまるもの全て）

1. 厚生労働省が公表しているカスタマーハラスメントマニュアル
2. 公的機関が公表している周知啓発資料（マニュアル・ガイドライン等）
3. 業界団体が作成した周知啓発資料（マニュアル・ガイドライン等）
4. 消費者（消費者団体含む）との意見交換等
5. 判例
6. 他社との情報交換等
7. 自社で発生した事例
8. 自社従業員に対するアンケート・ヒアリング
9. その他（具体的に ）
10. 特にない
11. 判断基準の策定はしていない

Q35. 【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. 「公正な採用選考」に基づいた面接実施の周知
5. リクルーターの行動指針やマニュアルの策定・周知
6. 応募者の個人情報の限定利用の徹底
7. その他（具体的に ）
8. 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

Q36.　【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

Q37.　【全員】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. 関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足
6. 発生状況を把握することが困難
7. 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
8. 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
9. 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
10. 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
11. 適正な処罰・対処の目安がわからない
12. その他（具体的に　　）
13. 特にない

Q38.　【全員】今後どのようなハラスメント対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（当てはまるもの全て）

1.　企業の自主的な取組の促進・支援
2.　業界団体の取組の促進・支援
3.　国による社会全体や企業に対する啓発や教育
4.　ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制
5.　ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制
6.　その他（具体的に　　）
7.　特にない

Q39.　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・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」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（Q39 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。

4.2　労働者等調査　調査票

職場のハラスメントに関する実態調査　労働者等調査（一般サンプル調査）

Q1. 対象者年齢		才
Q2. 対象者性別（SA）	1. 男性　2. 女性　3. その他	

※ 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. 職場の雰囲気がくだけすぎている／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. 人手が常に不足している
17. その他（具体的に　　）
18. 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みます。

(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 年間に勤務する(していた)職場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	経験した
1	2

全員

Q12 あなたが過去 3 年間に経験したパワハラの頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

パワハラを受けた者:Q11で「2」

Q13. 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ください。(SA)

1. 現在の職場
2. 現在の勤務先の他の職場(異動前の部署等)
3. 過去の勤務先

パワハラを受けた者:Q11 で「2」

※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 年間に受けた直近のパワハラについてお答えください。

Q14. 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」

Q15.　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」

Q16.　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」

Q17..　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」

Q18.　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

パワハラを受けた者：Q11 で「2」

Q19.　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ことが懸念されたから
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：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 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」

Q21.　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。（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：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、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：Q20 で「1」

Q23.　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：Q22 で「1」

Q24.　あなたの勤務先がパワ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。パワハラを受けた方は、直近のパワハラを受けた当時の職場の状況をお答えください（当てはまるもの全て）（MA）

1. ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信
2. ハラスメント行為への処罰等に関する就業規則等での規定
3. 従業員への研修の実施
4. 管理職への研修の実施
5. 相談窓口の設置
6. 相談者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
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
8. 保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（メンタルケアのための体制の整備）
9. その他(具体的に　　)
10. 特にない

全員

Q25. .　今後どのようなパワハラ対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（当てはまるもの全て）

8. 企業の自主的な取組の促進・支援
9. 業界団体の取組の促進・支援
10. 国による社会全体や企業に対する啓発や教育
11. ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制
12. ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制
13. その他（具体的に　　）
14. 特にない

全員

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：正社員だけではなく、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

Q26. あなたは過去 3 年間に勤務する（していた）職場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	経験した
1	2

全員

Q27. あなたが過去 3 年間に経験したセクハラの頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

セクハラを受けた者：Q26 で「2」

Q28. 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ください。（SA）

4. 現在の職場
5. 現在の勤務先の他の職場（異動前の部署等）
6. 過去の勤務先

セクハラを受けた者：Q26 で「2」

※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 年間に受けた直近のセクハラについてお答えください。

Q29. 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：Q26 で「2」

Q30.　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：Q26 で「2」

Q31.　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：Q26 で「2」

Q32.　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：Q26 で「2」

Q33.　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

セクハラを受けた者：Q26 で「2」

Q34.　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ことが懸念されたから
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しなかった者：Q33 で「15」

Q35.　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：Q26 で「2」

Q36.　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：Q35 で「1」

Q37. 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：Q35 で「1」

Q38. 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：Q35 で「1」

Q39. あなたの勤務先が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。セクハラを受けた方は、直近のセクハラを受けた当時の職場の状況をお答えください（当てはまるもの全て）（MA）

1. ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信
2. ハラスメント行為への処罰等に関する就業規則等での規定
3. 従業員への研修の実施
4. 管理職への研修の実施
5. 相談窓口の設置
6. 相談者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
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
8. 保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（メンタルケアのための体制の整備）
9. その他(具体的に　　)
10. 特にない

全員

Q40.　今後どのようなセクハラ対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（当てはまるもの全て）

1.　企業の自主的な取組の促進・支援
2.　業界団体の取組の促進・支援
3.　国による社会全体や企業に対する啓発や教育
4.　ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制
5.　ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制
6.　その他（具体的に　　）
7.　特にない

全員

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、以下に例示するような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

- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等）
- 威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）
- 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等）
- 明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動（セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等）

※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

Q41. あなたは過去 3 年間に勤務する（していた）職場で顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことがありますか。（SA）

経験しなかった	経験した
1	2

全員

Q42.　あなたが過去 3 年間に経験した顧客等からの著しい迷惑行為の頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q41 で「2」

Q43.　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ください。（SA）

1.　現在の職場
2.　現在の勤務先の他の職場（異動前の部署等）
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：Q42 で「2」

※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 年間に受けた直近の顧客等からの著しい迷惑行為についてお答えください。

Q44.　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ください。（当てはまるもの全て）（MA）

1. 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
2. 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等）
3. 威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）
4. 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）
5. 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等）
6. 明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動（セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等）
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：Q42 で「2」

Q45.　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応対時
3. 顧客等との打ち合わせ場所（接待の席を含む）
4. 顧客等との勤務時間外の懇親の場
5. 顧客等からの時間外、休日の連絡（電話、メール等）
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：Q42 で「2」

Q46.　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：Q42 で「2」

Q47.　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. 顧客等からの要求等を断った
2. 複数人の職員で対応した
3. 上司に引き継いだ
4. 要求に応じた
5. 謝り続けた
6. 何もできなかった
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：Q42 で「2」

Q48.　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：Q42 で「2」

Q49. 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

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者：Q42 で「2」

Q50. 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ことが懸念されたから
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しなかった者：Q49 で「15」

Q51. 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：Q42 で「2」

Q52.　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. 特に何もしなかった

顧客等からの著しい迷惑行為を受けたと会社が認識していた者：Q51 で「1」

Q53.　あなたの勤務先が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。顧客等からの著しい迷惑行為を受けた方は、直近の顧客等からの著しい迷惑行為を受けた当時の職場の状況をお答えください（当てはまるもの全て）（MA）

1. 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
2. 顧客等への周知・啓発
3. 行為者に対する出入り禁止等
4. 自社従業員が取引先等からハラスメント被害を受けた場合の取引先等への協力依頼（事実確認、再発防止等）
5. 警備会社、警察等の関係各所との連携（連絡体制の構築等）
6. 保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（メンタルケアのための体制の整備）
7. その他(具体的に　　)
8. 特にない

全員

Q54.　今後どのような顧客等からの著しい迷惑行為への対策が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお教えください。（当てはまるもの全て）

1. 企業の自主的な取組の促進・支援
2. 業界団体の取組の促進・支援
3. 国による社会全体や企業に対する啓発や教育
4. ハラスメントを行う行為者を雇用する企業に対する規制
5. ハラスメント（ハラスメントの行為者）に対する規制
6. その他（具体的に　　）
7. 特にない

全員

勤務先でのハラスメント行為のご経験についてお伺いします

Q55. 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、**<u>したと指摘された</u>**ことがありますか（職場で冗談半分で指摘されたものは除く）。（SA）

経験しなかった	経験した
1	2

全員

Q56. あなたが過去 3 年間にハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

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：Q55 で「2」
全員

Q57. 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）

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

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：Q55 で「2」

Q58. Q57 の選択肢以外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あれば、記載してください。（FA）
回答例）〇〇に関するハラスメント、〇〇ハラスメント

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：Q55 で「2」

Q59. 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ください。（SA）

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：Q55 で「2」

Q60.　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）

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. 何もしなかった

ハラスメント行為をしたと勤務先に認定された者：Q59 で「1,4」

Q61.　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、**Q57 の選択肢で挙げられているハラスメント行為以外（※）**で、ハラスメントと感じる行為を受けたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘されたことがありますか。
※　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、顧客等からの著しい迷惑行為を除く。

経験しなかった	経験した
1	2

全員

Q62.　あなたがハラスメント行為を受けたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘されたハラスメントについて記載してください。（FA）
回答例）〇〇に関するハラスメント、〇〇ハラスメント

ハラスメント行為をされたと感じたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘された者：Q61 で「2」

Q63.　あなたが受けた行為に対して、あなたの勤務先及び求職活動先（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。ハラスメント行為を受けたり、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ください。（当てはまるもの全て）（MA）

1. ハラスメントをした人にあなたへ謝罪させた
2. ハラスメントをした人に研修受講を命じた
3. ハラスメントをした人を配置転換した
4. ハラスメントをした人を処分した（減給、降格、戒告等）
5. ハラスメントをした人を休職させた
6. ハラスメントをした人自身の問題点を指摘し、改善するように指導した
7. ハラスメントを受けた人（あなたを含む）を配置転換した
8. その他（具体的に　　）
9. 何もしなかった

ハラスメント行為を受けたり、周囲からハラスメント被害にあたると指摘されたことがある者：Q61 で「2」

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

Q64.　あなたの現在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. 顧客等からの著しい迷惑行為
6. 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
7. その他（具体的に　　）
8. いずれにも取り組んでいない

全員

Q65.　あなたの現在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：Q64 で「1～6」

Q66.　あなたの現在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：Q64 で「1～6」

Q67.　あなたの現在の勤務先は、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

職場のハラスメントに関する実態調査　労働者等調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する特別サンプル調査）
＜スクリーニング調査票＞

Q1. 対象者年齢　　才

Q2. 対象者性別（SA）

4. 男性→調査中止　5. 女性　6. その他

※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）

10. はい	11. いいえ→調査中止

Q4. あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際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. あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職種として最も当てはまるものを 1 つだけお教えください。（SA）

10. 管理職	13. 営業・販売職	16. 輸送・機械運転職
11. 事務職	14. サービス職	17. 建設・採掘職
12. 専門技術職（研究者を含む）	15. 製造・生産工程職	18. その他（具体的に　）

Q6. あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の勤務先（※）での当時の勤続年数をお教えください。（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）。

9. 半年未満	11. 1 年以上～3 年未満	13. 5 年以上～10 年未満	15. 15 年以上～20 年未満
10. 半年～1 年未満	12. 3 年以上～5 年未満	14. 10 年以上～15 年未満	16. 20 年以上

※ 勤続年数で除外することはしない。

Q7. あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の勤務先の業種をお教えください。（SA）

19. 農林漁業	28. 不動産業、物品賃貸業
20. 鉱業、採石業	29. 学術研究、専門・技術サービス業
21. 建設業	30. 宿泊業、飲食サービス業
22. 製造業	31. 生活関連サービス業、娯楽業
23. 電気・ガス・熱供給・水道業	32. 教育、学習支援業
24. 情報通信業	33. 医療、福祉
25. 運輸業、郵便業	34. 複合サービス事業（郵便局、農業協同組合等）
26. 卸売業、小売業	35. その他サービス業
27. 金融業、保険業	36. その他（具体的に　）

Q8.　あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。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）

8. 29 名以下	10. 50～99 名	12. 300～999 名	14. 分からない
9. 30～49 名	11. 100～299 名	13. 1,000 名以上	

＜本調査票＞

あなたの職場（※）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.　あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場の特徴として当てはまるものをお教えください。（当てはまるもの全て）（MA）

19. 上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない
20. 残業が多い／休暇を取りづらい
21. 業績が低下している／低調である
22. ハラスメント防止規定が制定されていない
23. 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
24. 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
25. 職場の雰囲気がくだけすぎている／上司が寛容すぎる
26. 従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる
27. 従業員の年代に偏りがある
28. 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
29. 過去に育児休業を取得した男性従業員がいない／少ない
30. 女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある
31. 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
32. 子育てをしている管理職がいない／少ない
33. 子育てをしている従業員がいない／少ない
34. 女性の育児休業取得に否定的な人が多い
35. 男性の育児参画に否定的な人が多い
36. 従業員が男性ばかりである
37. 従業員が女性ばかりである
38. 女性管理職の比率が低い
39. 人手が常に不足している
40. その他（具体的に　　）

全員

Q10.　以下のそれぞれの項目は、あなたが直近で働きながら妊娠または出産を経験した際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
5. 悩み、不満、問題を会社に伝えやすい	1	2	3	4	5
6. 悩み、不満、問題を上司に伝えやすい	1	2	3	4	5
7. 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
8. 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、産前産後休業・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」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みます。

（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）。

※3 妊娠・出産・育児休業等に関する制度とは、以下などを指すものとします。

- **産前産後休業**
- **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）**
- **妊娠中の軽易な業務への転換**
- **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**
- **育児休業**
- **育児時間**
- **子の看護休暇**
- **所定労働時間の短縮措置**
- **始業時間変更等の措置**
- **本人または配偶者の出産等の申出**
- **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）**

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または不利益取扱いのご経験についてお伺いします

＜妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間の勤務先での経験についてお伺いします＞

Q11. あなたは過去 5 年間のうち妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間に、勤務する（していた）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受けたことがありますか。（SA）

経験しなかった	経験した
1	2

全員

Q12. あなたが過去5年間のうち妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間に経験した妊娠・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の頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11で「2」

全員

Q13. あなたが妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期間にハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは「直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場」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ください。（SA）

7. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場
8. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場（異動前後の部署等）
9. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2」

※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、Q12 で回答した職場で、妊娠をしてから産前産後休業を取得して休業するまでの期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ください（当てはまるもの全て）（MA）

8. 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
9. 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
10. 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）
11. 上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆
12. 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
13. 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）
14. 自宅待機命令
15. 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
16. 減給または賞与等における不利益な算定
17. 昇進、昇格の人事考課における不利益な評価
18. 不利益な配置変更
19. 降格
20. 解雇
21. 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」

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・産後休業の申出・取得
3. 妊娠／出産に起因する体調不良（つわり等）により労務の提供ができないこと／できなかったこと、労働能率が低下したこと
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）の申出・適用
5. 妊娠中の軽易な業務への転換の申出・適用
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の申出・適用
7. 育児休業の申出・取得
8. 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）
9. その他（　　）

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。

11. 会社の幹部（役員）
12. 上司（役員以外）
13. 部下
14. 同僚
15. 顧客等（患者やその家族等を含む）
16. 取引先等の他社の従業員・役員
17. 派遣元・出向元の従業員・役員
18. 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」

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）

10. 怒りや不満、不安などを感じた
11. 仕事に対する意欲が減退した
12. 職場でのコミュニケーションが減った
13. 眠れなくなった
14. 会社を休むことが増えた
15. 通院したり服薬をした
16. 入院した
17. その他（具体的に　　）
18. 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」

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）

16. 産前休業
17. 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）
18. 妊娠中の軽易な業務への転換
19. 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
20. 育児休業
21. その他妊娠・出産のための休暇等制度（妊娠・出産のために取得する年次有給休暇等を含む）
22. 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」

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）

14. 社内の同僚に相談した
15. 社内の上司に相談した
16. 社内の相談窓口に相談した
17. 人事部等の社内の担当部署（相談窓口を除く）に相談した
18. 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
19. 労働組合に相談した
20. 会社が設置している社外の相談窓口に相談した
21. 会社とは無関係の医師やカウンセラーなどに相談した
22. 会社とは無関係の弁護士や社会保険労務士に相談した
23. 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
24. 家族や社外の友人に相談した
25. しばらく会社を休んだ
26. 会社を退職した
27. その他（具体的に　　）
28. 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」

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ことが懸念されたから
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　　）

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたが何もしなかった者：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 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ください。（SA）

3. 認識していた
4. 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」

Q22.　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：Q21 で「1」

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ください。（SA）

5. 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
6. 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
7. 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
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)

13. 会社として謝罪をした
14. 行為者に謝罪させた
15. 行為者を配置転換した
16. 行為者を処分した
17. 会社が調査した結果について説明した
18. 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
19. 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
20. あなたに対して社外の医療機関への受診を勧めた
21. 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
22. あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した
23. その他(具体的に　　)
24. 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」

＜産後休業や育児休業等から職場復帰した後の勤務先でのハラスメントまたは不利益取扱いのご経験についてお伺いします＞

全員

Q25. あなたは過去 5 年間で下記のような育児に関する制度を利用しようとしたことはありますか。(SA)

- 出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
- 育児時間
- 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
- 短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置
- 子の看護休暇
- 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)

1. はい	2. いいえ

全員

Q26. 育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の職場は、「直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場」ですか。複数の制度を利用したことが複数ある場合は、最も新しいものについてお教えください。(SA)

1. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場 →Q34
2. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場(異動前後の部署等) →Q32
3. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先

育児に関する制度を利用した(利用しようとした)ことがある者:Q25 で「1」

Q27. あなたが直近で育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の雇用形態として最も当てはまるものを 1 つだけお教えください。(SA)

1. 経営者(自営業を含む)→Q48	6. 派遣社員
2. 会社・団体の役員→Q48	7. 公務員→Q48
3. 会社・団体の管理職	8. その他→Q48
4. 会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」という)	9. 無職→Q48
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	

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者:Q26 で「3」

※ 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

Q28. あなたが直近で育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の職種として最も当てはまるものを 1 つだけお教えください。(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)

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者:Q26 で「3」

Q29. あなたが直近で育児に関する制度を利用した(利用しようとした)際の勤務先(※)での当時の勤続年数をお教えください。(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

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者:Q26 で「3」

※ 勤続年数で除外することはしない。

Q30.　あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の勤務先の業種をお教えください。（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　　）

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者：Q26 で「3」

Q31.　あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。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	

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者：Q26 で「3」

あなたの職場（※）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。

Q32.　あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の職場の特徴として当てはまるものをお教えください。（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. 職場の雰囲気がくだけすぎている／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. 人手が常に不足している
22. その他（具体的に　　）

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者：Q26 で「2」

Q33.　以下のそれぞれの項目は、あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際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

妊娠・出産したときの職場と制度を利用しようとした職場が異なる者：Q26 で「2」

Q34.　あなたは過去 5 年間のうち産後休業や育児休業等から職場復帰した後に勤務する（していた）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受けたことがありますか。（SA）

経験しなかった	経験した
1	2

全員

Q35.　あなたが過去 5 年間のうち産後休業や育児休業等から職場復帰した後に経験し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の頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q34で「2」

Q36.　あなたが産後休業や育児休業等から職場復帰した後にハラスメントまたは不利益取扱いを経験したのは「あなたが直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の職場」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ください。（SA）

1.　直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の職場
2.　直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際と同じ勤務先の他の職場（異動前後の部署等）
3.　直近で育児に関する制度を利用した（利用しようとした）際の職場とは異なる勤務先

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q34で「2」

※以下の質問では、特に断りがない限り、産後休業や育児休業等から職場復帰した後に経験した、Q36 で回答した職場での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。

Q37. 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：Q34で「2」

Q38. 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ください。（当てはまるもの全て）（MA）

1. 出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）の申出・適用
2. 育児時間の申出・取得
3. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の申出・適用
4. 短時間勤務制度等の申請・利用、始業時刻変更等の措置の申出・利用
5. 子の看護休暇の申出・利用
6. 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）の申出・取得
7. 子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと
8. その他（　　）

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q34で「2」

Q39.　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：Q34で「2」

Q40.　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：Q34で「2」

Q41.　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. 出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
2. 育児時間
3. 育児休業
4. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
5. 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
6. 子の看護休暇
7. 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）
8. 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：Q34で「2」

Q42.　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：Q34で「2」

Q43.　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ことが懸念されたから
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　　）

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けたが何もしなかった者：Q42 で「15」

Q44.　あなたの勤務先（経営者や人事労務、上司など。以下 Q45～47 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：Q34で「2」

Q45.　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：Q44 で「1」

Q46.　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：Q44 で「1」

Q47.　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：Q46 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

Q48.　あなたは過去 5 年間の妊娠に至る前に、勤務する(していた)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)を受けたことはありますか。(SA)

経験しなかった	経験した
1	2

全員

Q49.　あなたが過去5年間に経験した妊娠・出産等に関する否定的な言動の頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた者:Q48 で「2」

Q50.　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「直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場」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ください。(SA)

1. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場
2. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際と同じ勤務先の他の職場(異動前後の部署等)
3. 直近で働きながら妊娠または出産を経験した際の職場とは異なる勤務先

妊娠・出産等に関する否定的な言動を受けた者:Q48 で「2」

Q51.　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:Q48 で「2」

Q52.　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:Q48 で「2」

職場のハラスメントに関する実態調査　労働者等調査（男性の育児休業等ハラスメントに関する特別サンプル調査）
＜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	3. その他
	→調査中止	

※調査会社登録時の情報にて確認予定

Q3. 過去 5 年間に配偶者・パートナーが妊娠したために、育児休業や短時間勤務などの制度（※）を利用しようとした経験がありますか（実際に利用した場合も含む）。（SA）
※ 法定の休暇等制度（産後パパ育休、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みます。

1. 利用した	2. 利用しようとしたが利用しなかった	3. いいえ→調査中止

Q4. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職種として最も当てはまるものを 1 つだけお教えください。（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. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの勤務先（※）での当時の勤続年数をお教えください。（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。

Q7. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの勤務先の業種をお教えください。（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.　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの勤務先のおおよその従業員規模をお教えください。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.　直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場の特徴として当てはまるものをお教えください。(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. 職場の雰囲気がくだけすぎている／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. 人手が常に不足している
22. その他(具体的に　　)

全員

Q10.　以下のそれぞれの項目は、直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたとき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みます。

（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）。

※3 「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**
- **産後パパ育休**
- **子の看護休暇**
- **所定外労働の制限**
- **時間外労働の制限**
- **深夜業の制限**
- **所定労働時間の短縮措置**
- **始業時間変更等の措置**
- **本人または配偶者の出産等の申出**
- **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）**

Q11. あなたは過去 5 年間に、勤務する（していた）職場で、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	経験した
1	2

全員

Q12. あなたが過去5年間に経験し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の頻度をお教えください。

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11で「2」
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「直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場」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ください。（SA）

1. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場
2. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときと同じ勤務先の他の職場（異動前後の部署等）
3. 直近であなたが育児休業や短時間勤務などの制度を利用しようとしたときの職場とは異なる勤務先

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2」

※以下の質問では、特に断りがない限り、Q13 でご回答いただいた職場で、過去 5 年間に受けた直近の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」

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。（当てはまるもの全て）（MA）

1. 産後パパ育休の申出・取得
2. 育児休業の申出・取得
3. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の申出・適用
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の申出・適用
5. 子の看護休暇の申出・取得
6. 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）の申出・取得
7. 子の養育のために早退・遅刻等が増えたこと
8. その他（　　）

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けた者：Q11 で「2」

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：Q11 で「2」

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：Q11 で「2」

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. 産後パパ育休
2. 育児休業
3. 育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限
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
5. 子の看護休暇
6. 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：Q11 で「2」

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」

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ことが懸念されたから
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　　）

ハラスメントまたは不利益取扱いを受けて何もしなかった者：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」

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「1」

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」

職場のハラスメントに関する実態調査　労働者等調査（就活等セクハラに関する特別サンプル調査）
＜スクリーニング調査票＞

Q1. 対象者年齢				才
Q2. 対象者性別（SA）	7. 男性	8. 女性	9. その他	
Q3. あなたは 2020～22 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たか。（SA）	1. はい	2. いいえ→調査中止		
Q4. 卒業年度	1. 2020 年度（2021 年 3 月卒業）	2. 2021 年度（2022 年 3 月卒業）	3. 2022 年度（2023 年 3 月卒業）	

※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＞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.　あなたはインターンシップに参加したことがありますか。（SA）

参加したことがない	参加したことがある
1	2

全員

Q7.　あな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	経験した
1	2

インターンシップに参加した者：Q6 で「2」

Q8.　あなたがインターンシップ参加中に経験したセクハラ行為の頻度を教えてください。（SA）

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者：Q7で「2」

Q9.　インターンシップ参加中に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. 性的指向・性自認に関する冗談やからかい
3. 性的な事実関係に関する質問
4. 性的な内容の情報の流布
5. 食事やデートへの執拗な誘い
6. 不必要な身体への接触
7. 性的な関係の強要
8. 性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い（インターンシップ中の評価を下げる等）
9. その他（具体的に　　）

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者：Q7で「2」

Q10.　インターンシップ参加中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）

1. インターン先の幹部（役員）
2. インターン先での上司・指導役（役員以外）
3. インターン先で知り合った従業員
4. インターン先の顧客等（患者やその家族等を含む）
5. インターン先の取引先等の他社の従業員・役員
6. インターンシップ活動の窓口担当者
7. その他（具体的に　　）

就活セクハラを受けた者：Q7で「2」

Q11.　インターンシップ参加中に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

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者:Q7で「2」

Q12.　セクハラ行為を受けた際のインターン先のおおよその従業員規模をお教えください。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
2. 30～49 名
3. 50～99 名
4. 100～299 名
5. 300～999 名
6. 1,000 名以上
7. 分からない

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者:Q7で「2」

Q13.　セクハラ行為を受けた際のインターン先の業種をお教えください。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
2. 鉱業、採石業
3. 建設業
4. 製造業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業
6. 情報通信業
7. 運輸業、郵便業
8. 卸売業、小売業
9. 金融業、保険業
10. 不動産業、物品賃貸業
11. 学術研究、専門・技術サービス業
12. 宿泊業、飲食サービス業
13. 生活関連サービス業、娯楽業
14. 教育、学習支援業
15. 医療、福祉
16. 複合サービス事業(郵便局、農業協同組合等)
17. その他サービス業
18. その他(具体的に　　)

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者:Q7で「2」

Q14.　セクハラ行為を受けた際のインターンシップはどのくらいの期間行われていましたか。複数のインターンシップで行為を受けた経験がある場合、該当する期間を全て選択してください。(当てはまるもの全て)(MA)

1. 1 日
2. 2日以上1週間未満(2～5営業日)
3. 1週間以上2週間未満(6～10 営業日)
4. 2週間(11 営業日)以上 1 か月未満
5. 1か月以上3か月未満
6. 3か月以上半年未満
7. 半年以上

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者:Q7で「2」

Q15.　インターンシップ参加中に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. 企業のインターンシップの窓口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. 当該インターンシップへの参加をやめた
12. セクハラを受けた企業への就職活動をやめた
13. 就職活動自体をやめた
14. その他（具体的に　　）
15. 何もしなかった

インターンシップ参加中にセクハラを受けた者：Q7で「2」

Q16.　インターンシップ参加中に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　　）

インターンシップ参加中にセクハラを受けて何もしなかった者：Q15 で「14」

Q17.　あなたの相談先の対応者は、あなたがインターンシップ参加中に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

インターンシップ参加中にセクハラを受けて相談した者：Q15 で「1～10」

＜本調査票＞就職活動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

Q18.　あなたはインターンシップ以外の就職活動を行ったことがありますか。（SA）

したことがない	したことがある
1	2

全員

Q19.　あなたはインターンシップ以外の就職活動中に、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	経験した
1	2

就職活動をした者：Q18 で「2」

Q20.　あなたがインターンシップ以外の就職活動中に経験したセクハラ行為の頻度を教えてください。（SA）

一度だけ	時々	何度も繰り返し
1	2	3

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

※以下の質問では、特に断りがない限り、インターンシップ参加中に受けたハラスメント以外で、就職活動中に受けたハラスメントについてお答えください。

Q21.　就職活動中に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. 性的指向・性自認に関する冗談やからかい
3. 性的な事実関係に関する質問
4. 性的な内容の情報の流布
5. 食事やデートへの執拗な誘い
6. 不必要な身体への接触
7. 性的な関係の強要
8. 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）
9. その他（具体的に　　）

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q22.　就職活動中に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. 企業説明会やセミナーに参加したとき
2. 就職採用面接を受けたとき
3. 内々定を受けたとき
4. 内々定を受けた後
5. リクルーターと会ったとき
6. 大学の OB/OG 訪問のとき
7. 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
8. 志望先企業の従業員との酒席の場
9. その他（具体的に　　）

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q23.　就職活動中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）

1.	企業説明会の担当者
2.	採用面接担当者
3.	学校・研究室等へ訪問した従業員、リクルーター
4.	大学の OB・OG 訪問を通して知り合った従業員
5.	志望先企業の役員
6.	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
7.	その他（具体的に　　）

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q24.　就職活動中に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

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q25.　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		

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q26.　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　　）

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q27.　就職活動中に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

就活セクハラを受けた者：Q20 で「2」

Q28.　就職活動中に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　　）

就活セクハラを受けて何もしなかった者：Q27 で「14」

Q29.　あなたの相談先の対応者は、あなたが就職活動中に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

就活セクハラを受けて相談した者：Q27 で「1～10」