

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 及び
令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書(概要版) 正誤表

「令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書」及び「令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書(概要版)」において、掲載内容に誤りがございましたので、以下のとおり訂正させていただきます。

○令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査 報告書

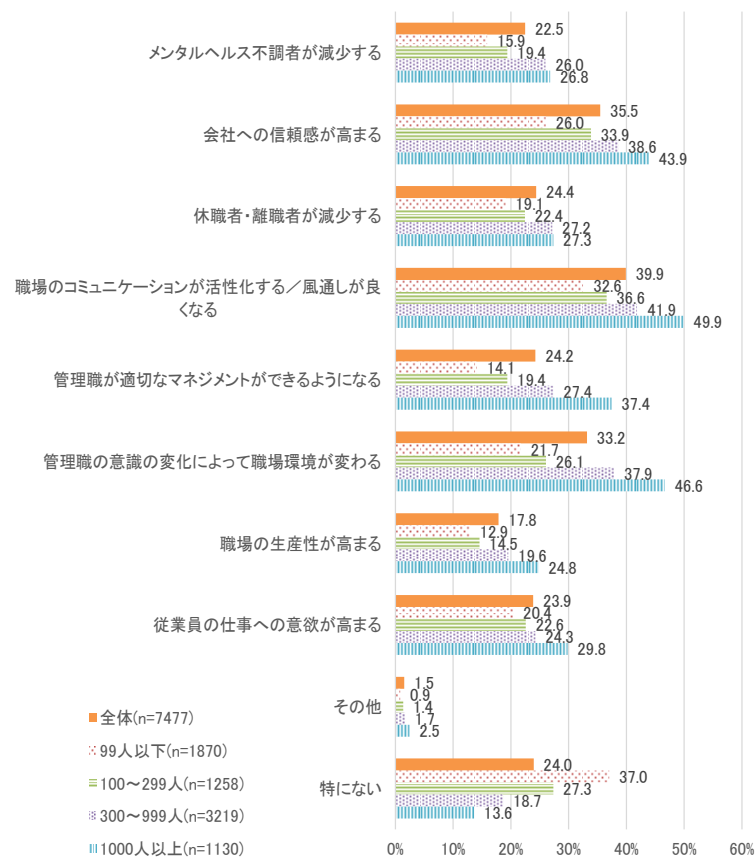
ページ数	誤	正
9ページ ■就活等セクハラの該当事案の内容、行為者と被害者の関係(対象:過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業、複数回答)63 頁～	(10)行為者については、「インターンシップを担当した自社従業員」(38.1%)が最も多かった(図表 58 参照)。	(10)行為者については、「インターンシップを担当した自社従業員」(40.0%)が最も多かった(図表 58 参照)。
63 ページ (4)就活等セクハラの該当事案の内容、行為者と被害者の関係	また、該当すると判断した事案における行為者についてもサンプル数が少ないため参考値となるが、「インターンシップを担当した自社従業員」(38.1%)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。	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。

79 ページ	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 <u>19.3%</u> 、「応じていない」が 0.4%であった。	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 <u>19.2%</u> 、「応じていない」が 0.4%であった。
229 ページ (14)職場の特徴	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。	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。
238 ページ (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	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」などに女性の方が男性より割合が高かった。	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。
246 ページ	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、 <u>26.9%</u> 、 <u>28.6%</u>)。	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、 <u>28.6%</u> 、 <u>26.9%</u>)。

○令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査 報告書(概要版)

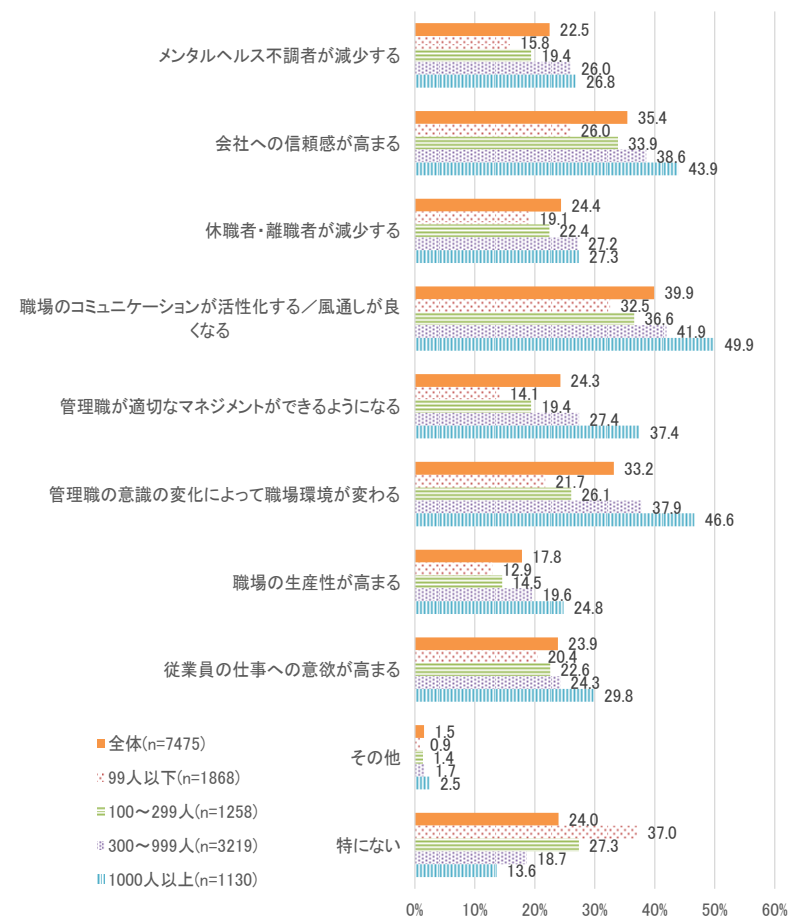
ページ数	誤	正
10 ページ ■ 就活等セクハラ の該当事案の 内容、行為者と 被害者の関係 (対象:過去3年 間に就活等セ クハラに該当す ると判断した事 案があった企 業、複数回答)	(7)行為者については、「インターンシップを担当した自社従業員」(<u>38.1%</u>)が最も多かった。	(7)行為者については、「インターンシップを担当した自社従業員」(<u>40.0%</u>)が最も多かった。

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



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

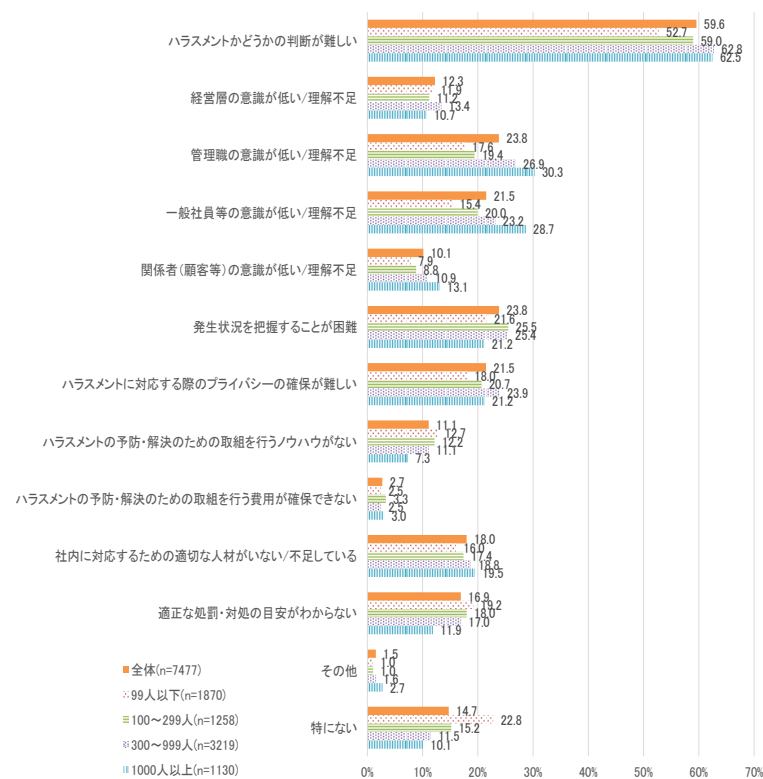
図表 14 ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果(従業員規模別)



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

15 ページ ■ハラスメント 予防・解決のた めの取組を進 める上での課 題(対象:全回 答企業、複数 回答)	(18)取組を進める上での課題について、ハラスメント予防・解決 の取組の実施有無別にみると、取組を実施している企業では、 「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)が最も高く、取組 を実施していない企業においては、「特にない」(42.6%)が最も高 かった(図表 15、図表 16 参照)。	(18)取組を進める上での課題について、ハラスメント予防・解決の 取組の実施有無別にみると、取組を実施している企業では、「ハラ スメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)が最も高く、取組を実施 していない企業においては、「特にない」(42.7%)が最も高かった(図表 15、図表 16 参照)。
---	---	--

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

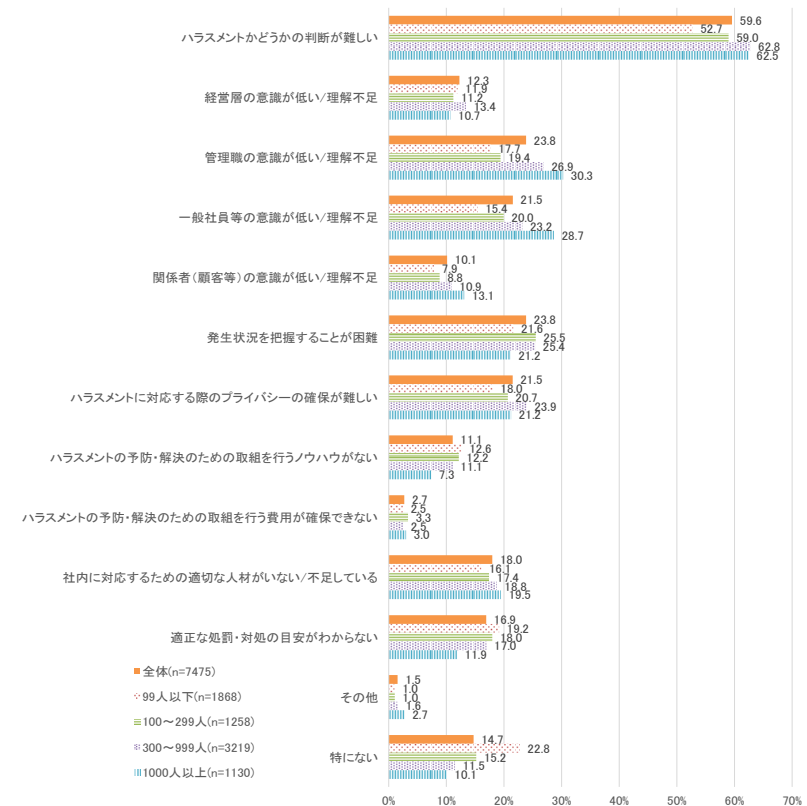


(対象:回答企業のうち、1 つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業(n=7,477))

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

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

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



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

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

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

23 ページ ■ 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)	(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、<u>その次に</u>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。	(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、パワハラにおいては<u>その次に</u>「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。
41 ページ ■ ハラスメントに関する職場の特徴(対象:全回答者、複数回答)	(13)育児休業等ハラスメントを経験した者と、経験しなかった者と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。	(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。

46 ページ	(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 <u>26.9%</u> 、 <u>28.6%</u>)。	(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、 <u>28.6%</u> 、 <u>26.9%</u>)。
--------	---	--