

厚生労働省

令和2年度

「職場のハラスメントに関する実態調査 報告書」
(抜粋)

【企業調査】

(1)過去3年間のハラスメント相談件数の傾向

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

<ハラスメントの種類別>

過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合をみると、高い順にパワハラ(48.2%)、セクハラ(29.8%)、顧客等からの著しい迷惑行為(19.5%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント(5.2%)、介護休業等ハラスメント(1.4%)、就活等セクハラ(0.5%)であった。パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラについて、過去3年間の相談件数の推移を聞いたところ、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった(「件数の増減は分からない」「把握していない」を除く)。顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」の割合の方が「件数は減少している」より高かったが、それ以外は「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。

<従業員規模別>

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

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

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

(2) 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向

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

<ハラスメントの種類別>

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

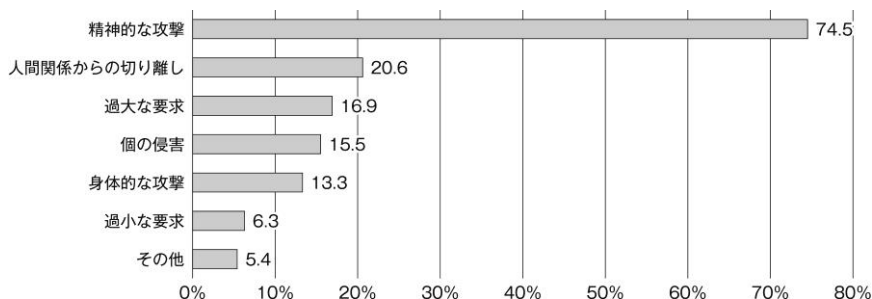
該当件数の推移については、顧客等からの著しい迷惑行為については「件数が増加している」の方が「件数は減少している」よりも多いが、それ以外のハラスメントについては「件数は減少している」の方が「件数が増加している」より多かった。

(3) ハラスメントの該当事案の内容

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

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

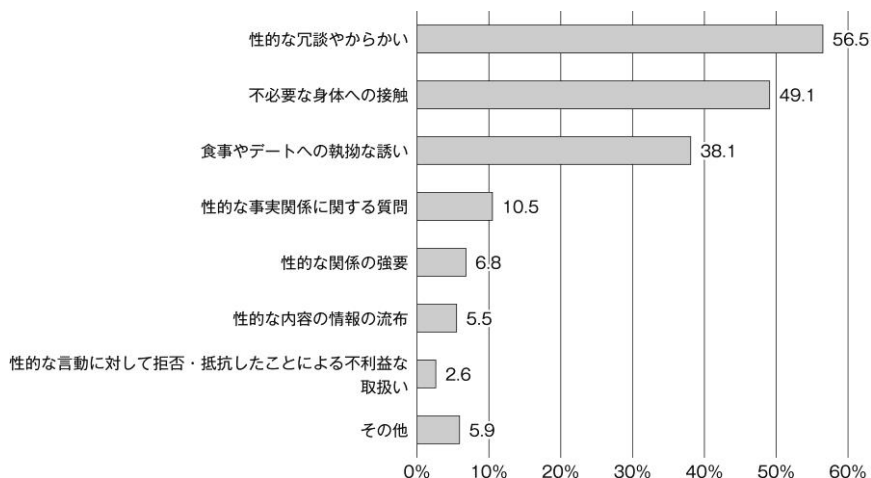
過去3年間にパワハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



（対象：過去3年間にパワハラに該当する事案があった企業（n=2158））

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

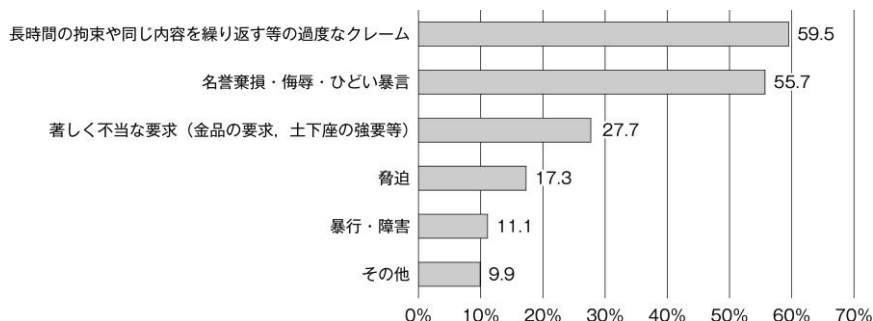
過去3年間にセクハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間にセクハラに該当する事案があった企業 (n=1504))

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

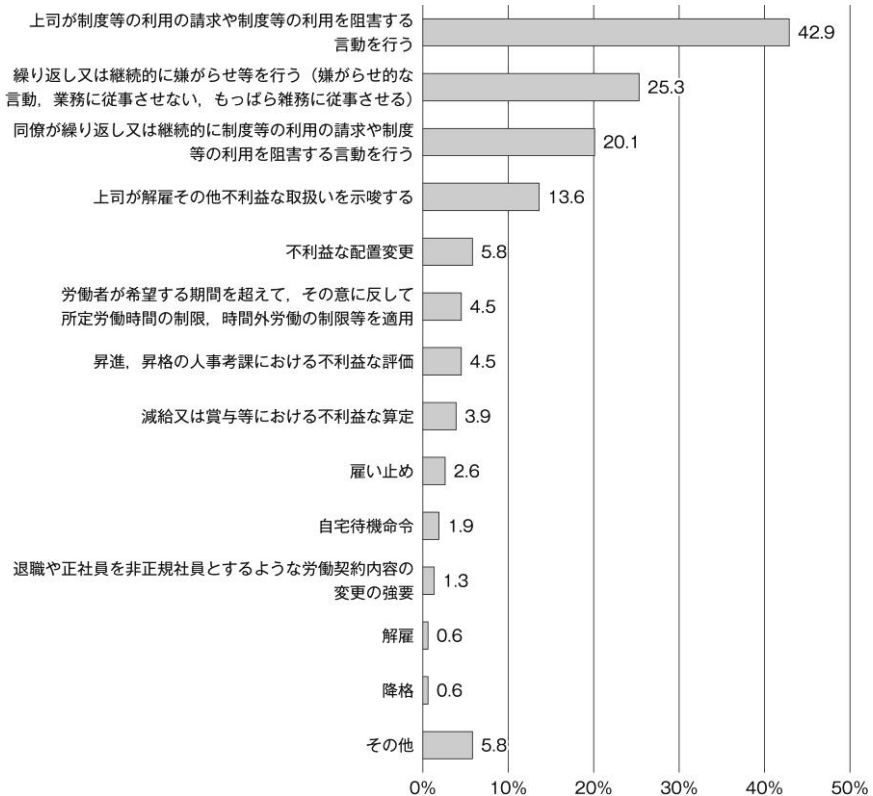
過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当すると判断した事案の具体的な内容



(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為に該当する事案があった企業 (n=1157))

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

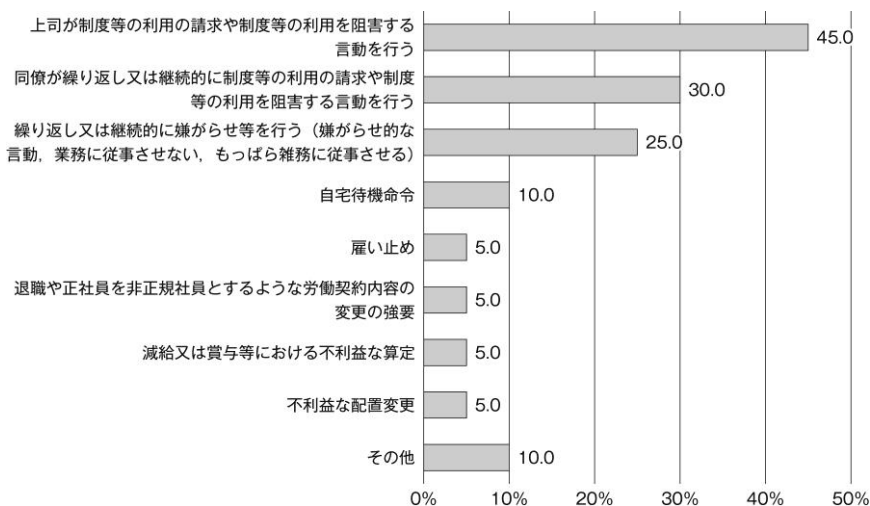
過去3年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに該当すると判断した事案の具体的な内容



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

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

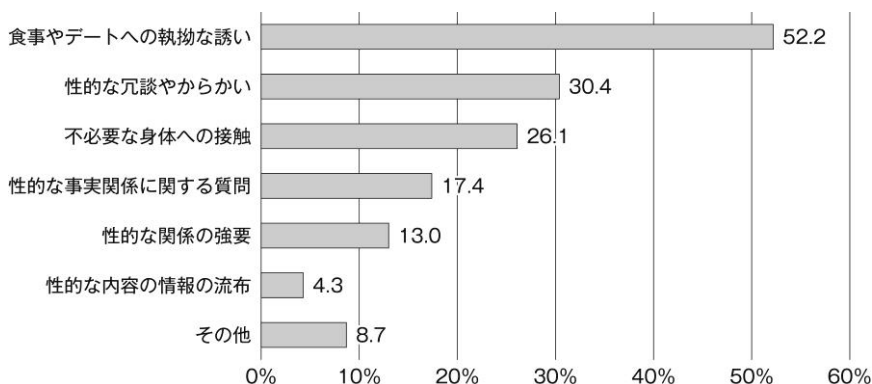
過去3年間に介護休業等ハラスメントに該当すると判断した事案の具体的な内容



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

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

過去3年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案の具体的な内容



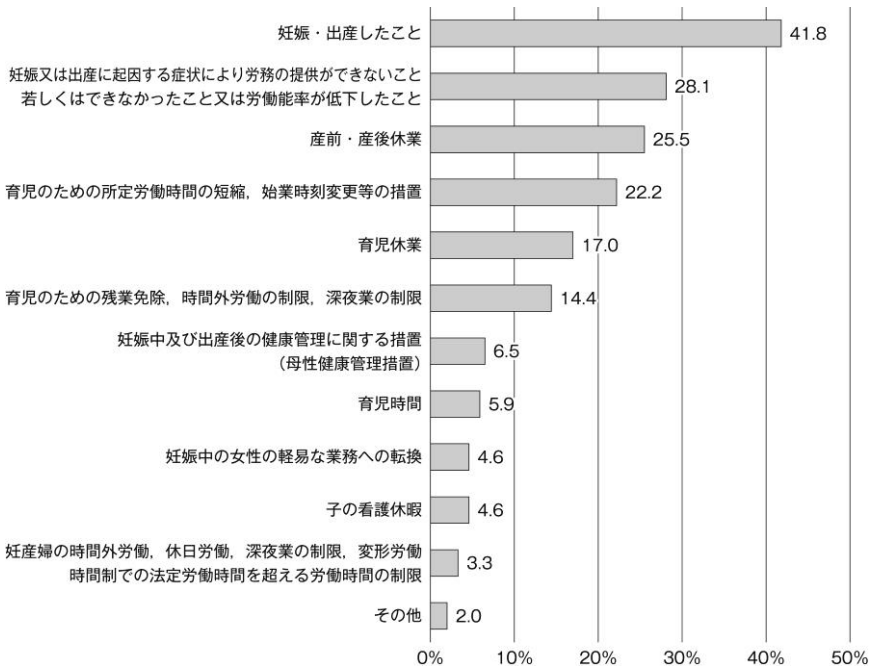
（対象：過去3年間に就活等セクハラに該当する事案があった企業（n=23））

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

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

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

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



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

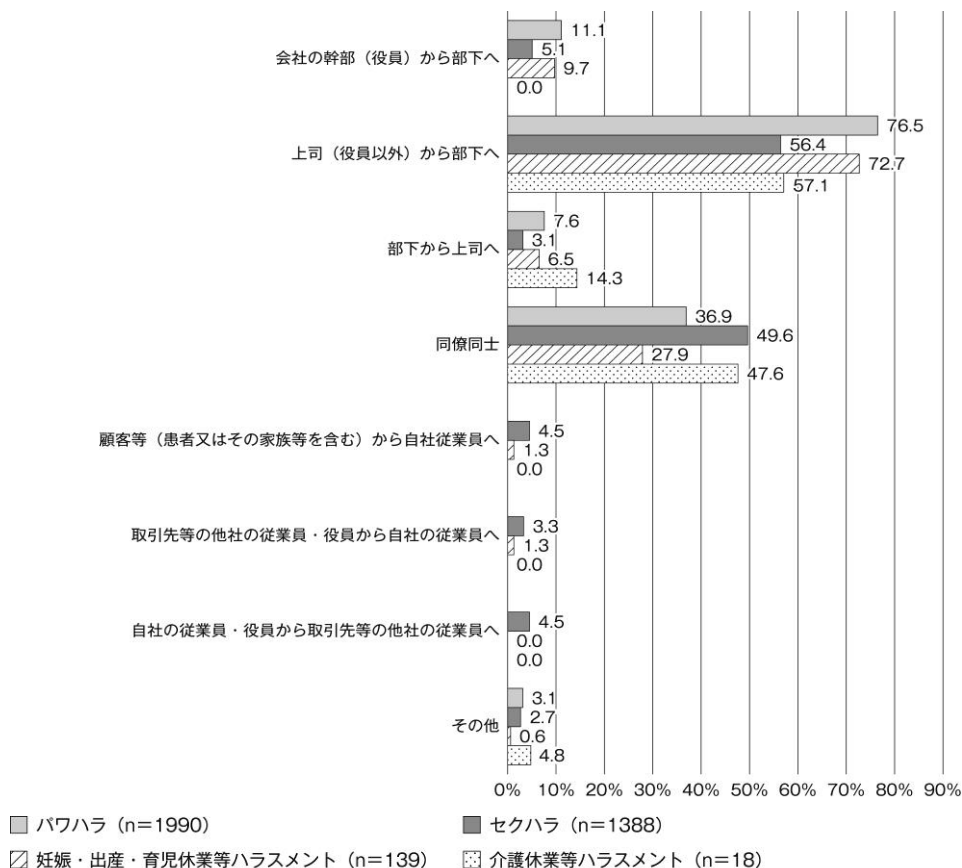
介護休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度として最も多かったのは「介護休暇」(50.0%) で、次に「介護休業」(45.5%) であった。

(5) 行為者と被害者の関係

ハラスメントまたは不利益取扱いの行為者と被害者の関係として当てはまるものを全て教えてください。

ハラスメント該当事案における行為者と被害者の関係をみると、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメントのいずれにおいても、「上司（役員以外）から部下へ」の割合が最も高かった。

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



(対象：各種ハラスメントまたは不利益取扱いに該当すると判断した事案があった企業)

※顧客等からの著しい迷惑行為に関する設問を別途設けたため、パワハラについては顧客・取引先に関する選択肢を除外

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

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

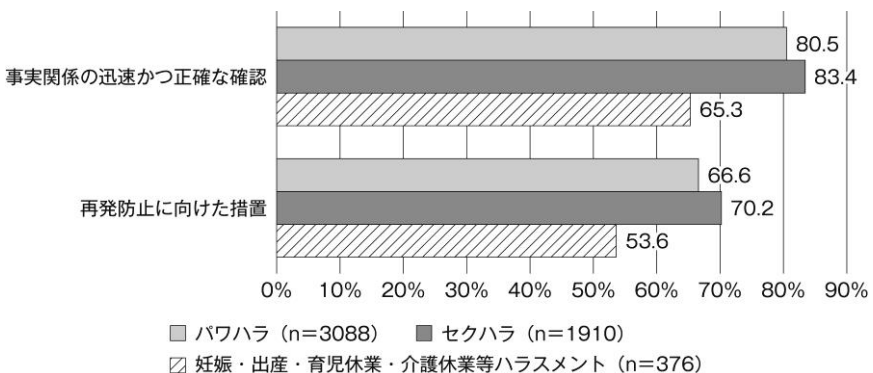
（6）ハラスメントに関する雇用管理上の措置の実施状況

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。

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

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

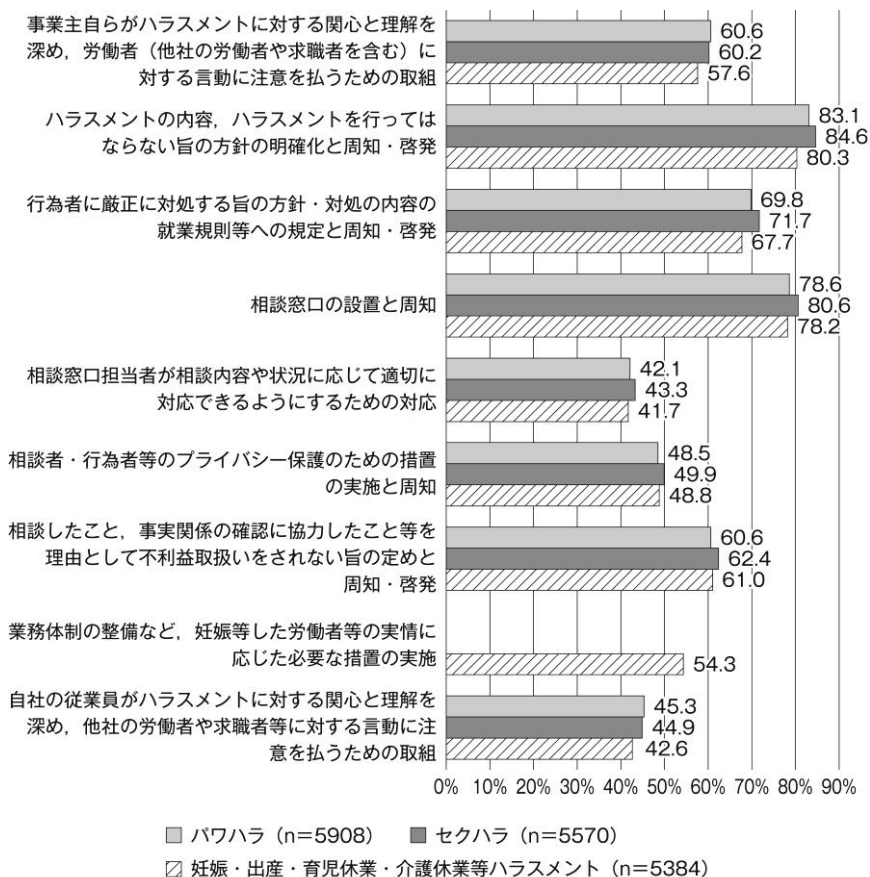
企業がハラスメントの解決のための実施している取組
（パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント）



（対象：パワハラ／セクハラ／妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントに関する相談があった企業）

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

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



(対象：全企業)

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

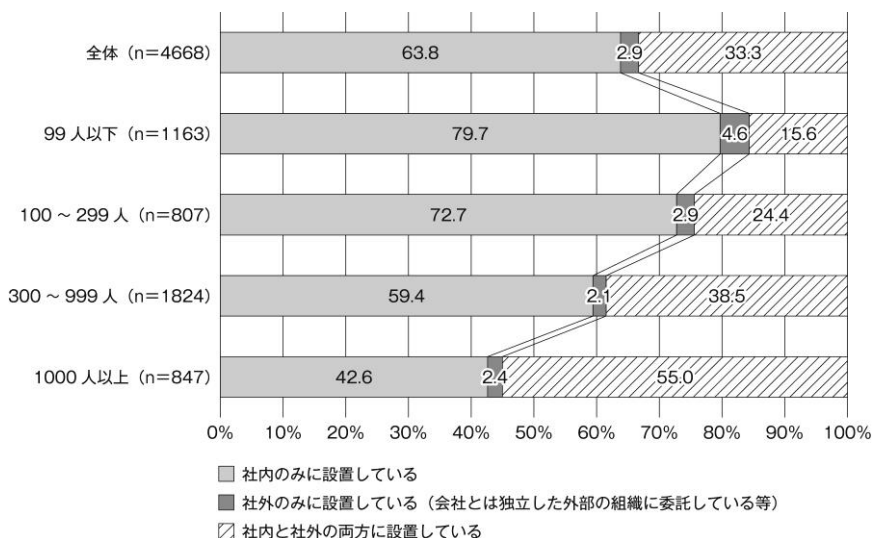
(7) 相談窓口の設置状況

貴社におけるハラスメント相談窓口の設置状況をお教えてください。

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63.8%、「社内と社外の両方に設置している」は33.3%、「社外のみに設置している」は2.9%であった。

相談窓口の設置状況を従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「社内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。

ハラスメント相談窓口の設置状況（従業員規模別）



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

他社から事実確認や協力を求められた場合の対応については、「そのような対応を求められたことがない」が約9割で、「応じている」が11.7%、「応じていない」が0.3%であった。

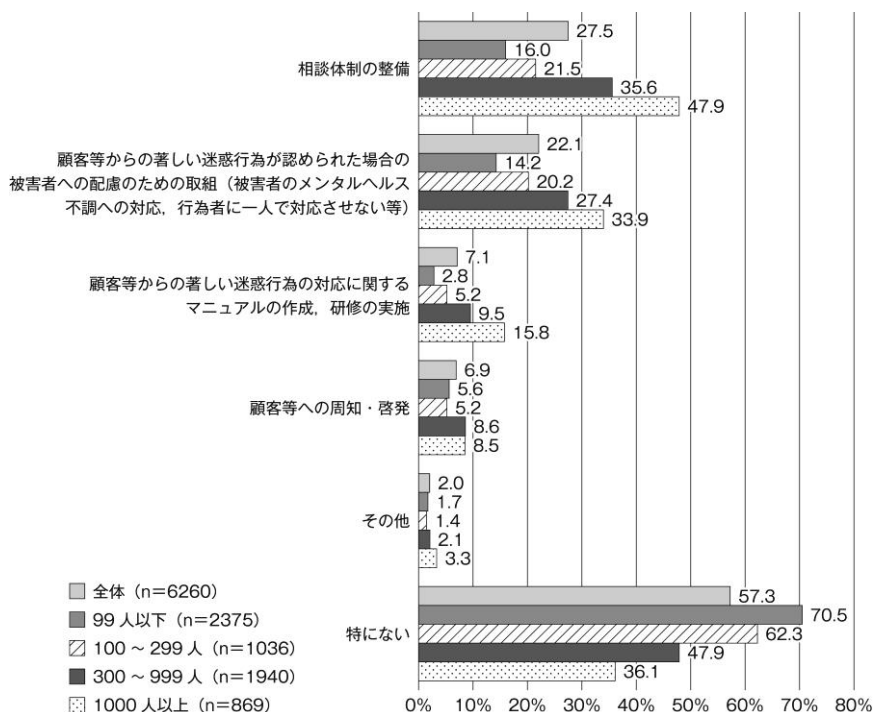
(8) その他ハラスメントの予防・解決のための取組状況

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

また、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、「顧客等への周知・啓発」を除いた取組の実施割合が高かった。

顧客等からの著しい迷惑行為に関する取組状況（従業員規模別）



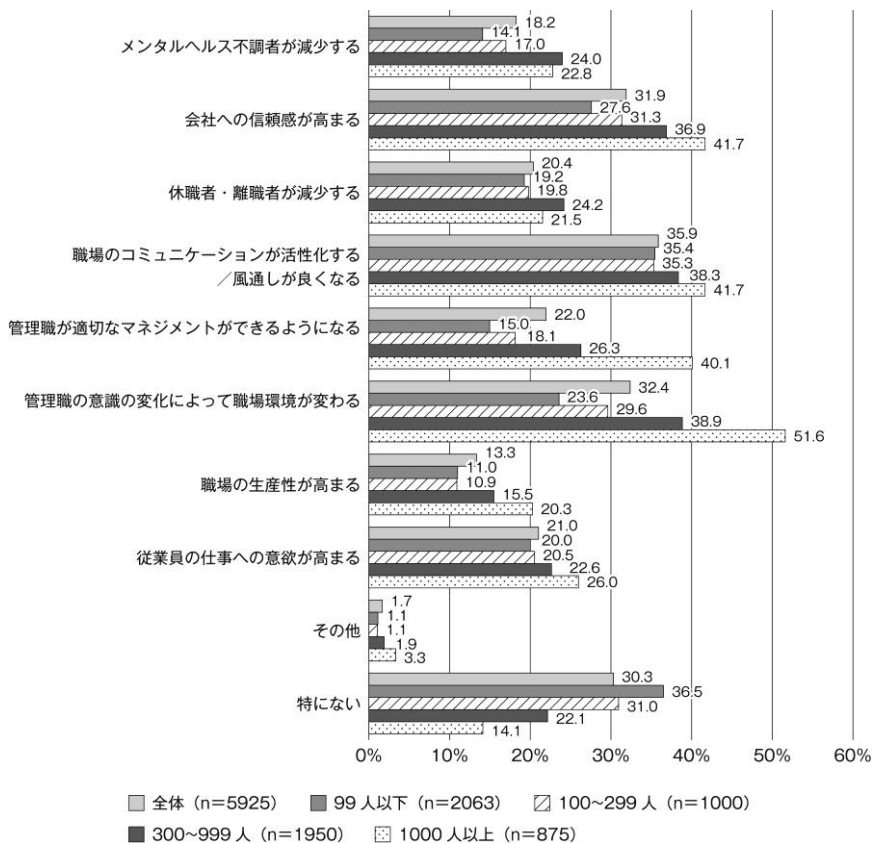
(対象：全企業 (n=6260))

(9) ハラスメントの取組を進めたことによる副次的効果

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

ハラスメント予防・解決のための取組を進めたことによる、予防・解決以外の効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」(35.9%) の回答割合が最も高く、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」(32.4%)、「会社への信頼感が高まる」(31.9%)が続いた。「特にない」の回答は30.3%あった。

ハラスメントの取組を進めたことによる副次的効果（従業員規模別）



(対象：何らかの取組を回答した企業 (n=6282))

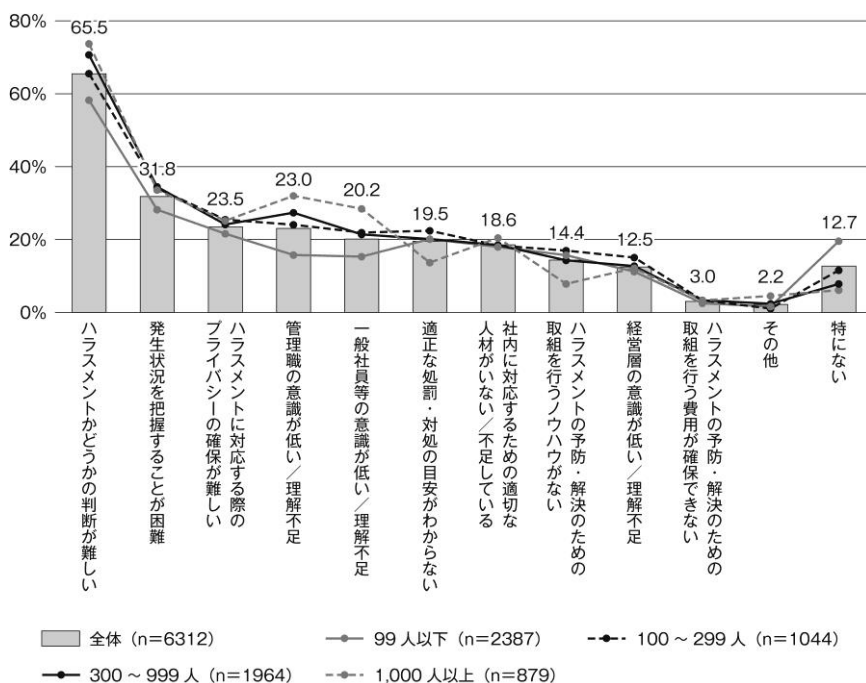
(10) ハラスメントの取組を進める上での課題

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

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

また、取組を進める上での課題を従業員規模別にみると、1,000人以上の企業では、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」、「管理職の意識が低い／理解不足」、「一般社員等の意識が低い／理解不足」の割合が他の従業員規模の企業より高い一方、99人以下の企業では、それらの割合が他の従業員規模の企業より低い。1,000人以上の企業では、「適正な処罰・対処の目安がわからない」、「ハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない」を回答した割合が、他の従業員規模の企業より低い。

予防・解決のための取組を進める上での課題（従業員規模別）



(対象：全企業)

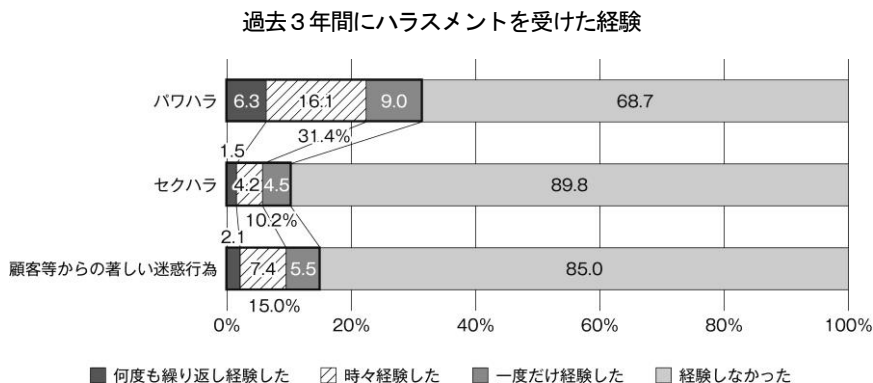
【労働者等調査】

(1) 過去3年間にハラスメントを受けた経験

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、セクハラ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為を受けたことがありますか。

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

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



（対象：全回答者（n=8,000））

男女別・雇用形態別にみると、過去3年間にパワハラを一度以上経験した割合を男女別にみると、男性（33.3%）の方が女性（29.1%）よりも高い。

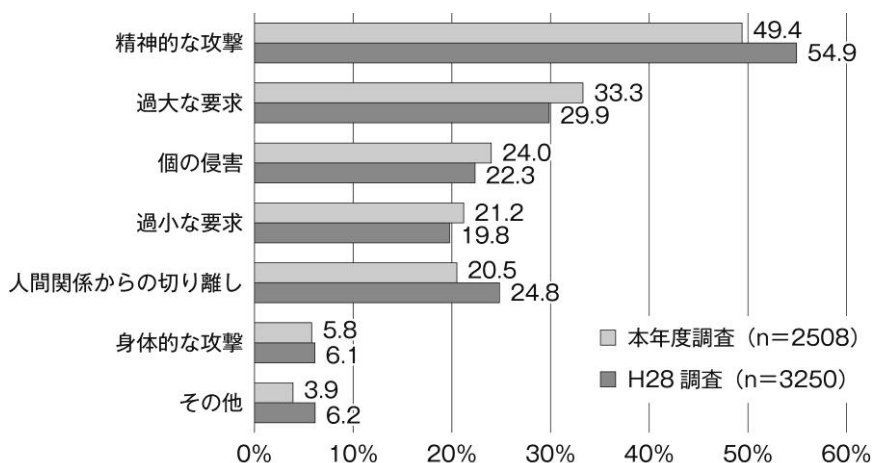
また、男女・雇用形態別でみると、「女性管理職」（38.1%）が最も高く、次に「男性派遣社員」（38.0%）が高かった。一方「女性非正規雇用」（25.2%）、「男性非正規雇用」（26.6%）は、パワハラを受けたと回答した割合は他の群と比べて低い結果となった。

(2) 受けたハラスメントの内容

あなたが受けたパワハラは以下のどれに当てはまるか教えてください。

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

受けたパワハラの内容 (H28調査結果との比較)



(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

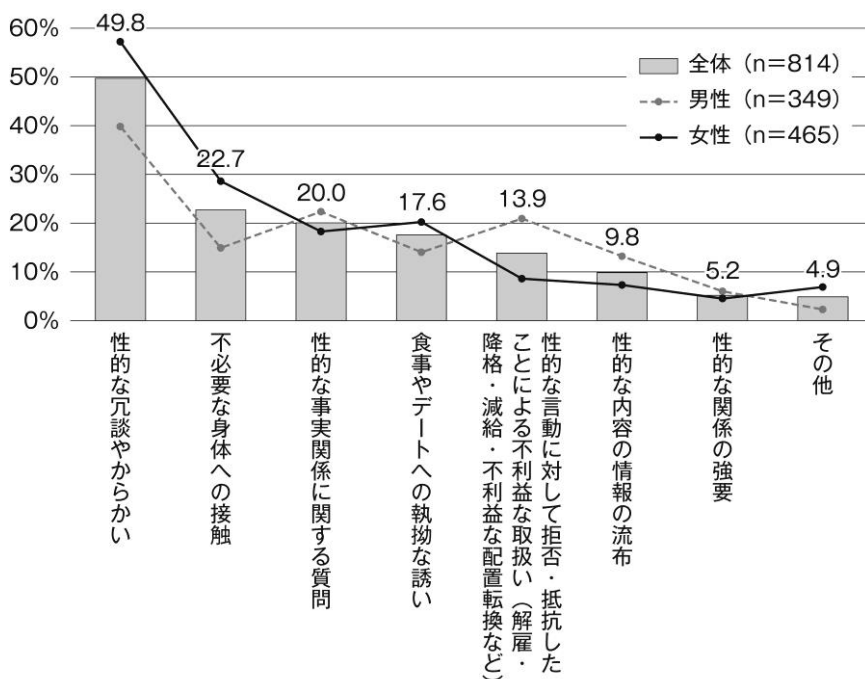
また、受けたパワハラの内容を男女別で比較すると、「過大な要求」については男性の方が女性より割合が高く、「人間関係からの切り離し」や「個の侵害」については女性の方が男性より割合が高かった。

あなたが受けたセクハラは以下のどれに当てはまるか教えてください。

受けたセクハラの内容については、「性的な冗談やからかい」(49.8%)が最も多く、次いで「不必要な身体への接触」(22.7%)が多かった。

男女別でみると、「性的な冗談やからかい」、「不必要な身体への接触」、「食事やデートへの執拗な誘い」などは女性の方が男性より割合が高く、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い」、「性的な内容の情報の流布」などは男性の方が女性より割合が高かった。

受けたセクハラの内容（男女別）



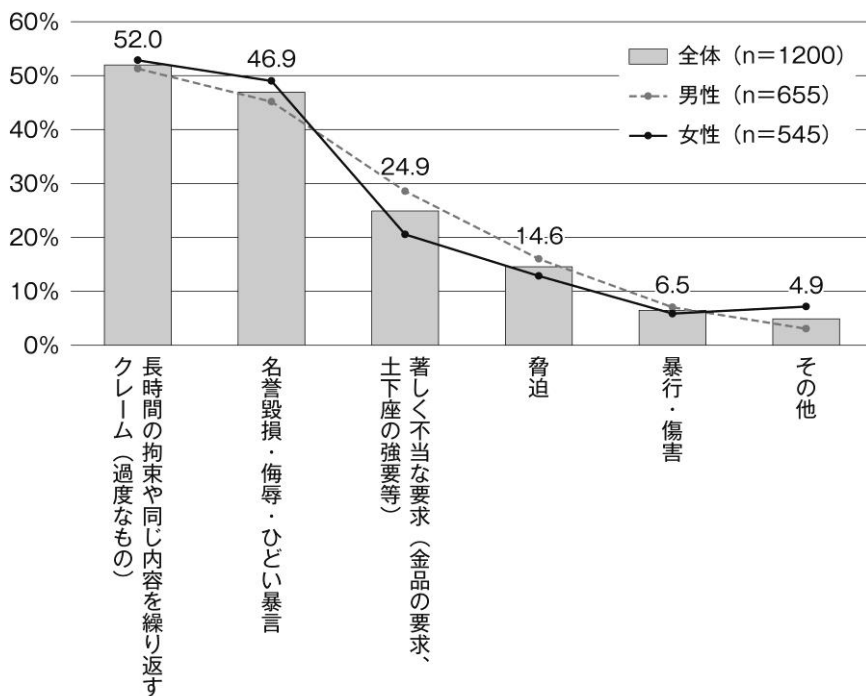
(対象：過去3年間にセクハラを受けた者)

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

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

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

受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容（男女別）



（対象：過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者）

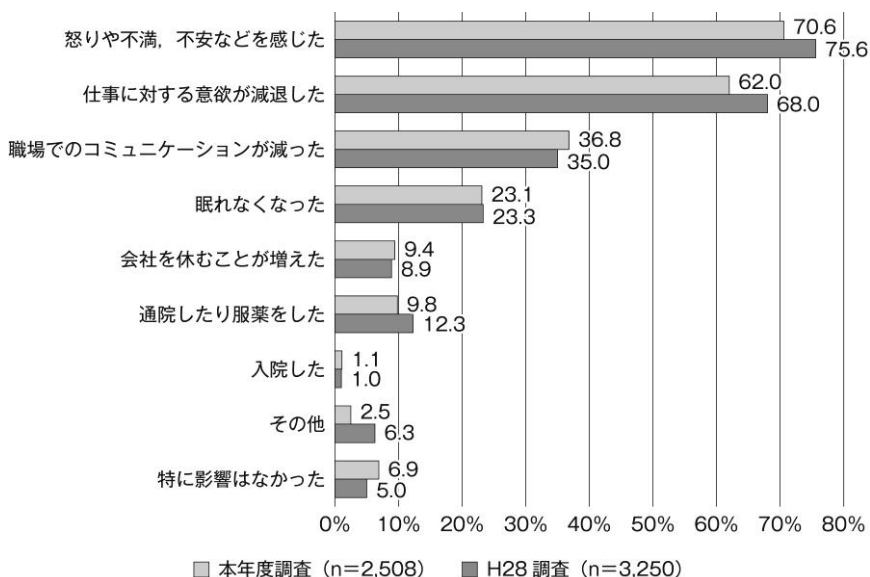
(3) ハラスメントを受けたことによる心身への影響

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。

パワハラを受けての心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(70.6%)の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」(62.0%)が高かった。

H28調査結果と比較したところ、全体としての傾向(回答割合の多い順)は同様であったが、「職場でのコミュニケーションが減った」の割合は、H28調査より本年度調査の方が1.8ポイント高かった。

心身への影響 (H28調査結果との比較)



(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

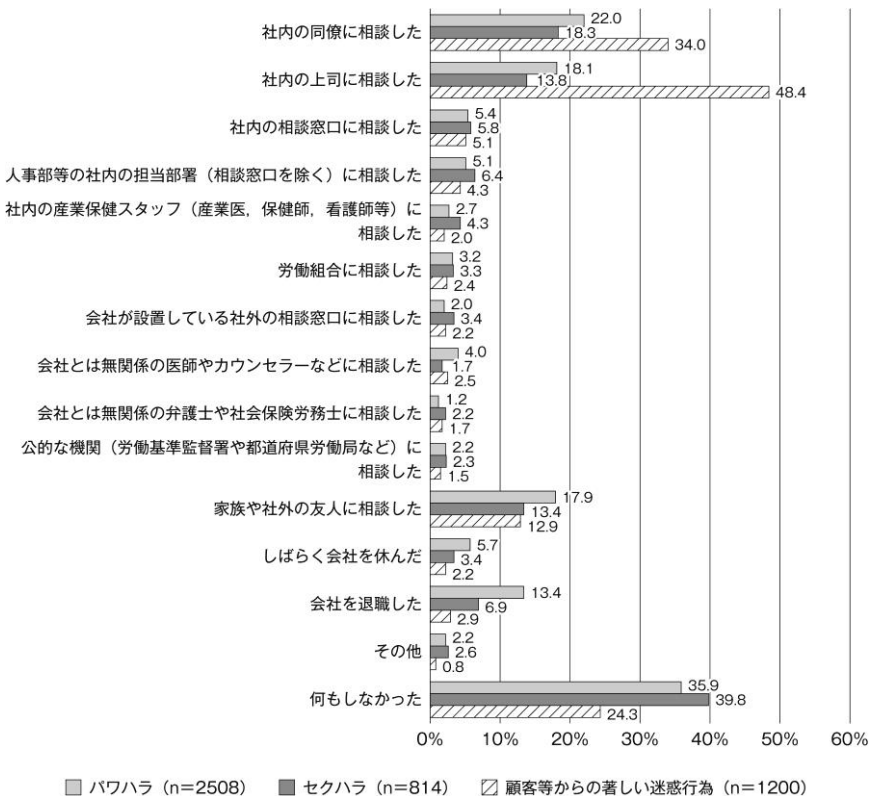
(4) ハラスメントを受けた後の行動

パワハラ行為またはセクハラ行為あるいは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。

パワハラ、セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」が3割を超えており最も多い。一方、顧客等からの著しい迷惑行為については、「社内の上司に相談した」（48.4%）が最も多く、2番目に「社内の同僚に相談した」（34.0%）が多かった。

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

ハラスメント行為を受けた後の行動



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

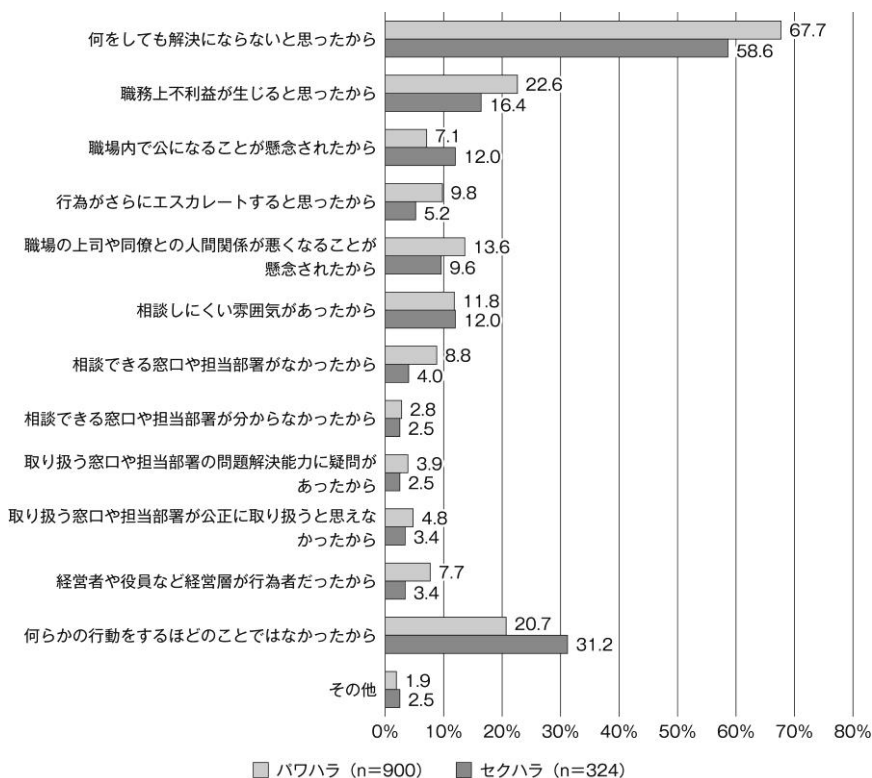
(5) ハラスメントを受けて何もしなかった理由

パワハラ行為または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。

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

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

パワハラ／セクハラを受けて何もしなかった理由



(対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ行為を受けた者)

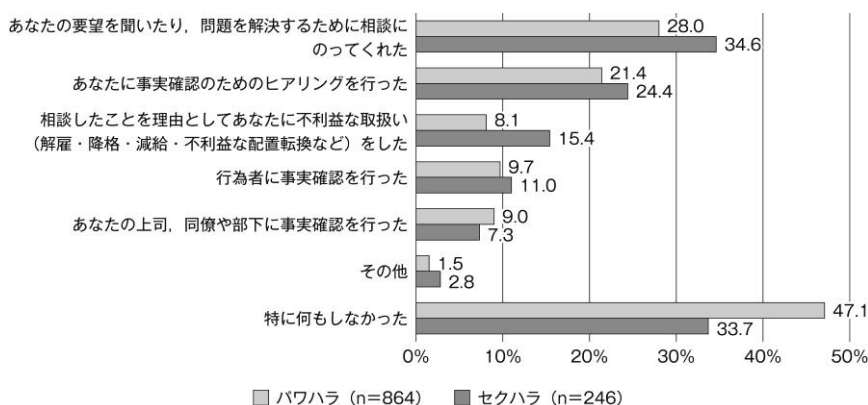
(6) ハラスメントを知った後の勤務先の対応

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。

ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%) が最も高く、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%) が最も高かった。また、「相談したことを理由としてあなたに不利益な扱いをした」は、セクハラの方がパワハラより7.3ポイント高かった。

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

パワハラ／セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応



(対象：過去3年間にパワハラ／セクハラを受けた者)

また、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。

(7) ハラスメント認定後の勤務先の対応

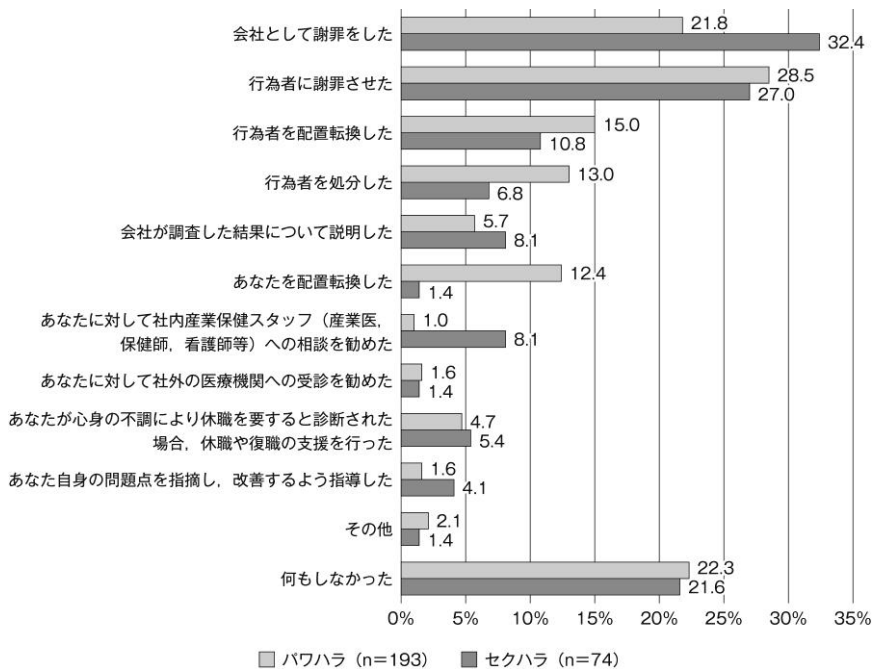
あなたの勤務先は、あなたがパワハラまたはセクハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。

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

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

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

ハラスメントを受けていることを認定した後の勤務先の対応

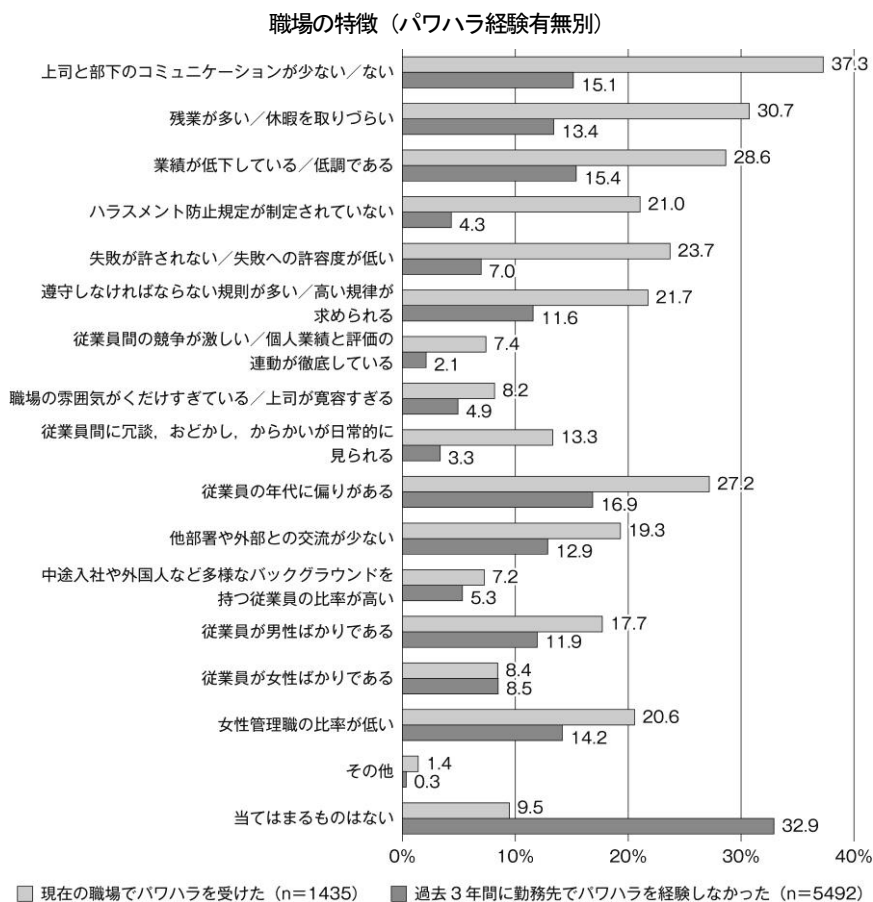


(対象：過去3年間にパワハラ／セクハラを受けた者)

(8) ハラスメントに関する職場の特徴

あなた（現在の勤務先でパワハラを経験した者）が働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。

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して職場の特徴の回答を比較すると、「従業員が女性ばかりである」を除いたすべての職場の特徴について、パワハラを経験した者の方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった。



(対象：全回答者 (n=8000))

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

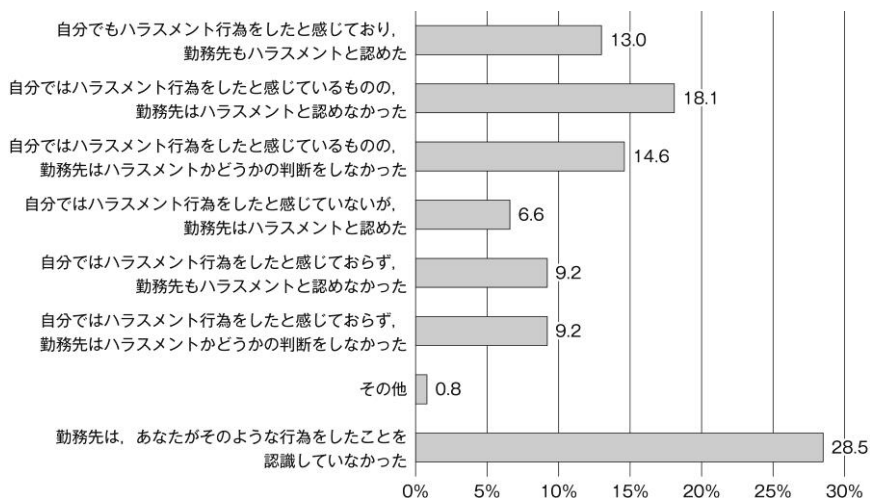
特に、パワハラを経験しなかった回答者を基準にパワハラを受けた人の回答割合をみると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」などにおいて、経験した者の回答割合が高い。

(9) 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

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

ハラスメント行為をしたと感じたり、したと指摘された行為について、自身や勤務先がどう捉えたかについては、「勤務先は、あなたがそのような行為をしたことを認識していなかった」(28.5%) が最も多く、次いで「自分ではハラスメント行為をしたと感じているものの、勤務先はハラスメントと認めなかった」(18.1%) が多かった。

ご自身や勤務先は、あなたの行為がハラスメントに当たると考えているか



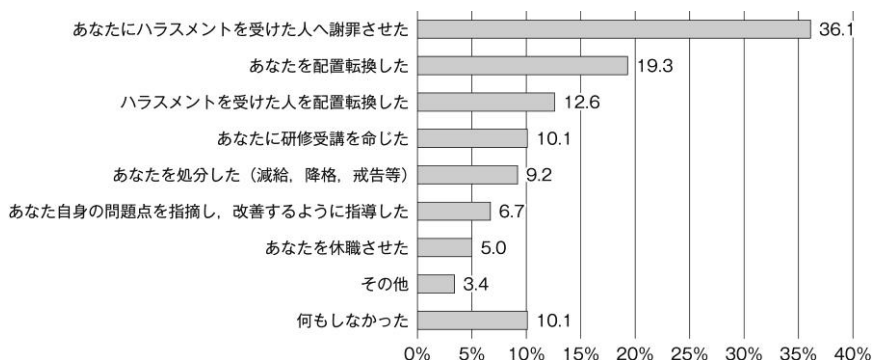
(対象：過去3年間にハラスメント行為をしたと感じた／指摘された者 (n=608))

(10) あなたのハラスメント行為に対する勤務先の対応

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。

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

あなたのハラスメント行為に対する勤務先の対応



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

(11) 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

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

勤務先が予防・解決のための取組を行っているハラスメントの種類については、「パワハラ」(39.2%)が最も割合が高く、次いで「セクハラ」(36.2%)、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント」(22.6%)となった。

業種別にみると、「金融業、保険業」および「情報通信業」において、各ハラスメントの取組を行っているとの回答割合が他の業種より高く、「いずれにも取り組んでいない」の割合が低かった。

一方で、「医療、福祉」、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」においては、各ハラスメントの取組を行っているとの回答割合が他の業種より低く、「いずれにも取り組んでいない」の割合が高かった。

(12) 勤務先が今後実施した方がよい取組

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

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

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

実施した方がよい取組（業種別）

n=30 以上の場合 [比率の差] 全体 +10 ポイント 全体 +5 ポイント 全体 -5 ポイント 全体 -10 ポイント	該当数	コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組	職場環境の改善のための取組	労働者や労働組合等の参画の促進	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	30.4	28.7	17.9	10.3	0.7	49.9
建設業	425	26.6	25.9	16.5	8.0	0.9	52.2
製造業	1965	30.2	30.6	19.1	7.5	0.8	48.8
電気・ガス・熱供給・水道業	129	24.8	22.5	14.0	10.1	2.3	50.4
情報通信業	543	34.4	34.3	21.9	11.8	0.4	46.4
運輸業、郵便業	500	29.6	28.8	19.6	13.0	1.4	48.2
卸売業、小売業	1001	29.8	27.2	18.6	13.4	1.0	51.8
金融業、保険業	446	37.2	33.2	20.4	11.0	0.7	42.4
不動産業、物品賃貸業	186	29.6	28.0	11.8	11.8	0.5	52.2
学術研究、専門・技術サービス業	137	27.7	29.9	16.8	11.7	1.5	48.2
宿泊業、飲食サービス業	287	32.1	28.2	18.8	11.8	0.3	48.1
生活関連サービス業、娯楽業	199	29.1	28.1	17.6	11.6	0.0	48.2
教育、学習支援業	250	37.6	31.2	18.4	11.6	0.8	46.8
医療、福祉	620	30.6	26.9	15.2	10.0	0.6	51.5
その他サービス業	1005	25.9	23.3	13.7	10.2	0.0	57.6
その他	307	33.9	30.3	19.9	9.1	0.0	43.6

（対象：全回答者（n=8,000），単位％）

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

【女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント】

(1) 過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験

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

過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.3%であった。経験頻度としては、「一度だけ経験した」（17.7%）が最も多かった。

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

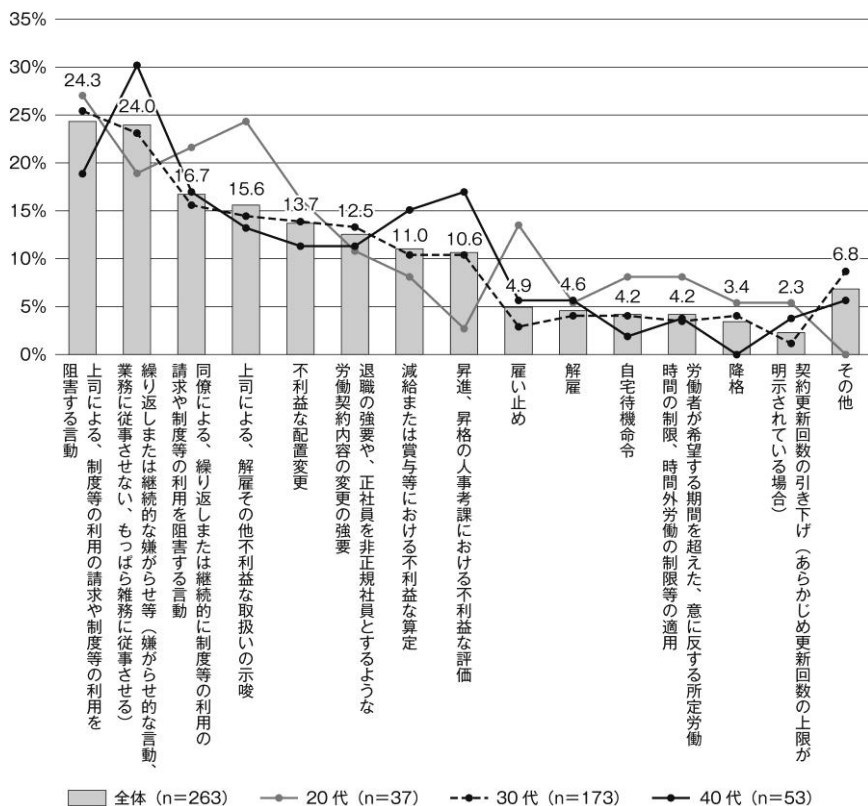
(2) 受けたハラスメントの内容

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

受けたハラスメントの内容としては、全体では「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」（24.3%）が最も多く、次に「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる）」（24.0%）が多かった。

回答者の年代別にみると、「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる）」や「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」については40代で割合が高く、「上司による、解雇その他不利益な取扱いの示唆」、「雇い止め」については20代で割合が高かった。

受けた妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容（全体、年代別）



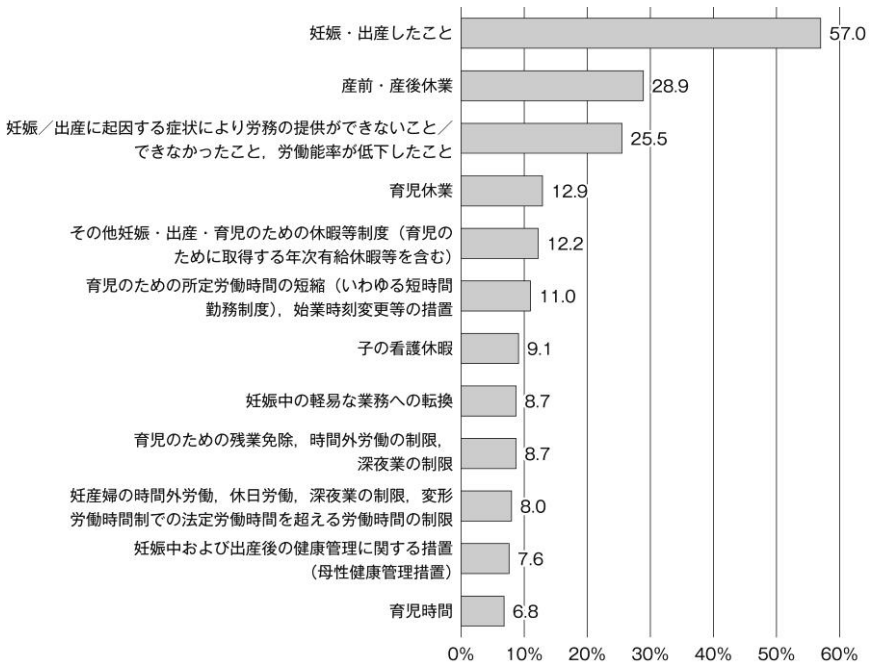
（対象：過去5年間に妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた者（n=263））

(3) ハラスメントを受ける要因となった理由・制度

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

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの要因となった理由・制度としては、「妊娠・出産したこと」(57.0%)の割合が最も高く、次いで「産前・産後休業」(28.9%)、「妊娠、出産によって労務の提供ができない、労働能力が低下したこと」(25.5%)であった。

妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度



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

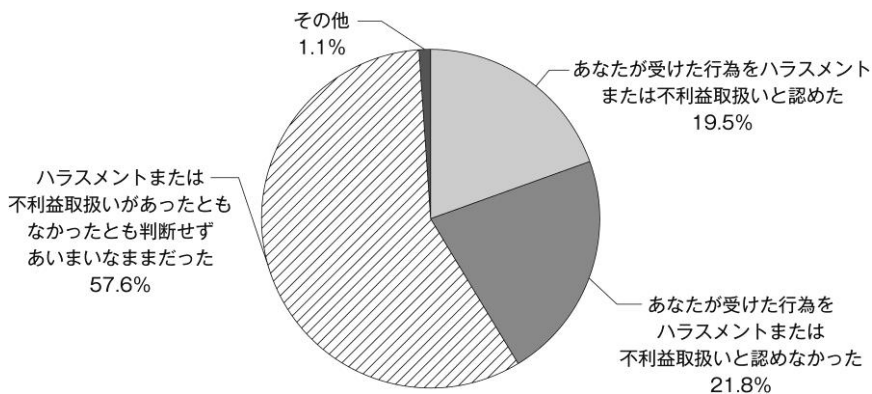
妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの要因となった理由・制度を雇用形態別にみると、「産前・産後休業」や「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」の回答割合は、正社員の方が正社員以外よりも高かった。一方、「妊娠・出産したこと」等の回答割合は、正社員以外の方が正社員より高かった。

(4) 勤務先によるハラスメントの認定

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教えてください。

勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定については、「ハラスメントまたは不利益取扱いがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」(57.6%)の割合が最も高く、次いで「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めなかった」(21.8%)、「あなたが受けた行為をハラスメントまたは不利益取扱いと認めた」(19.5%)であった。

勤務先による妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの認定



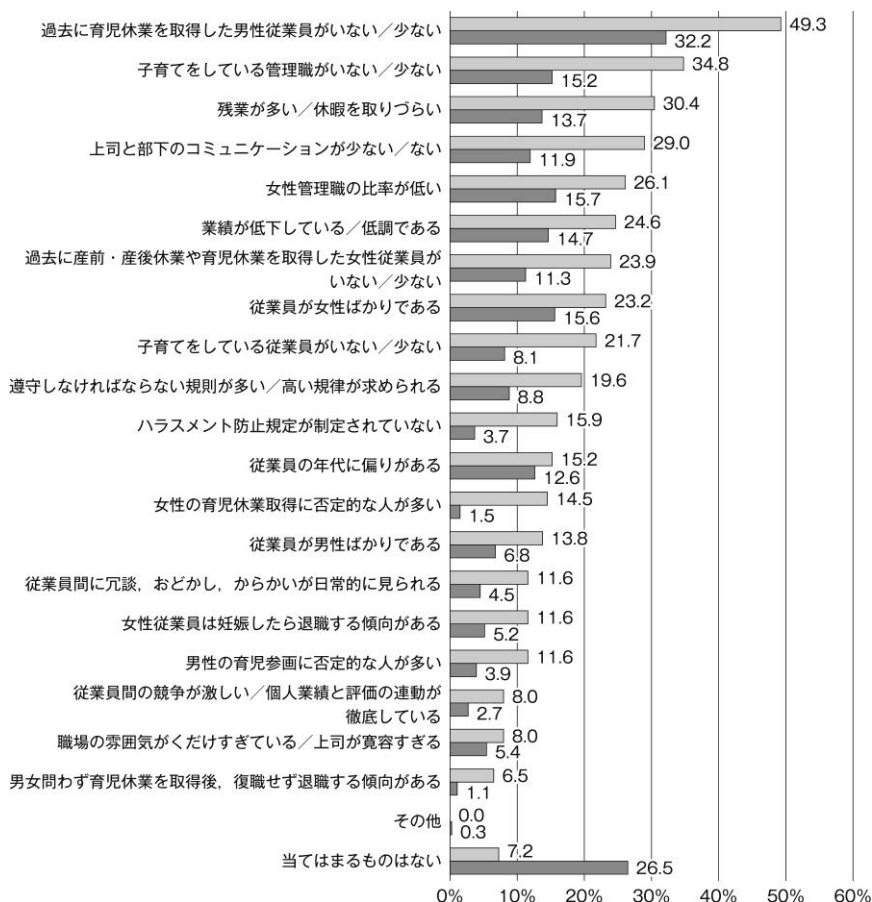
(対象：勤務先が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを認識していたと回答した者 (n=87))

(5) 勤務先によるハラスメントの認定

あなたが働いている職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。

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して職場の特徴の回答を比較すると、すべての職場の特徴について、ハラスメントを経験した者の方が経験しなかった者よりも回答割合が高かった。

職場の特徴（妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの経験有無別）



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

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

【男性の育児休業等ハラスメント】

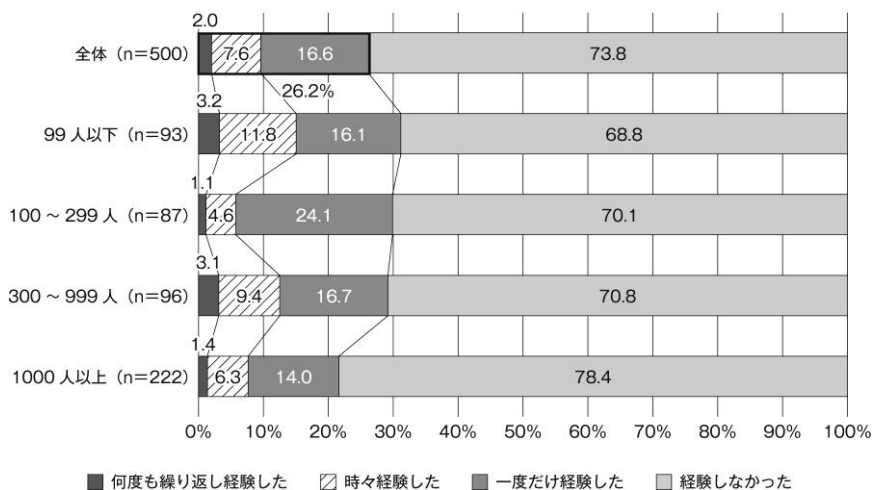
(1) 過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた経験

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。

過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメントを受けたと回答した者の割合は、26.2%であった。経験頻度としては、「一度だけ経験した」（16.6%）が最も多かった。

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

育児休業等ハラスメントを受けた経験（全体、従業員規模別）



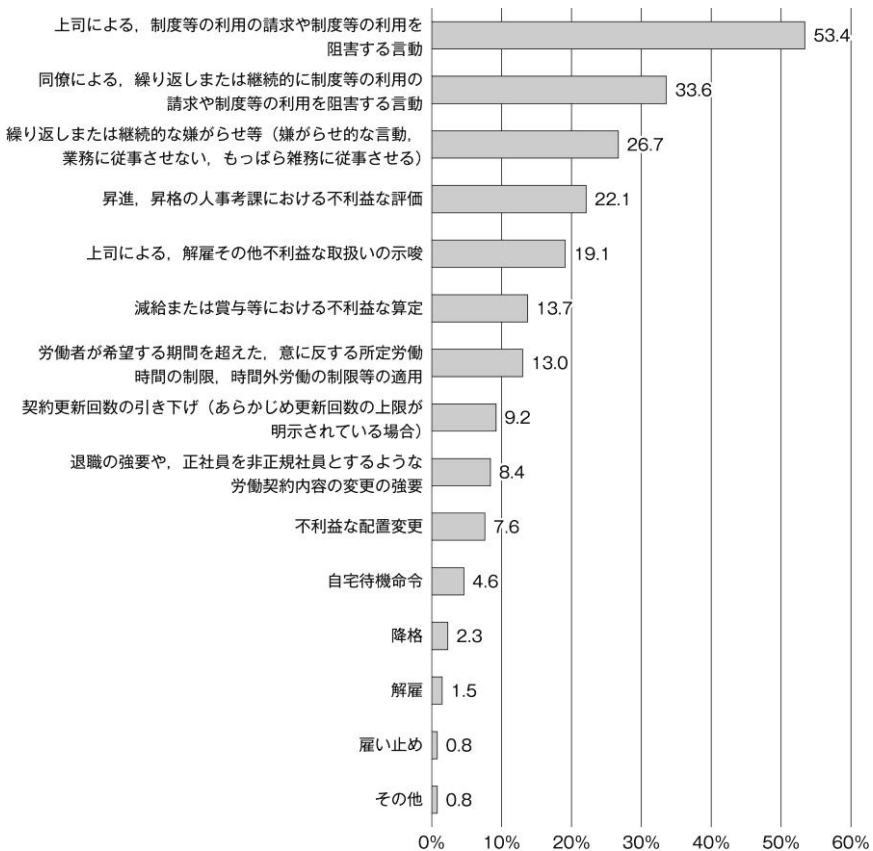
（対象：500人）

(2) 受けたハラスメントの内容

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

受けた育児休業等ハラスメントの内容としては、「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(53.4%)の割合が最も高く、次いで「同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」(33.6%)、「繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる)」(26.7%)が高かった。

あなたが受けた育児休業等ハラスメントの内容



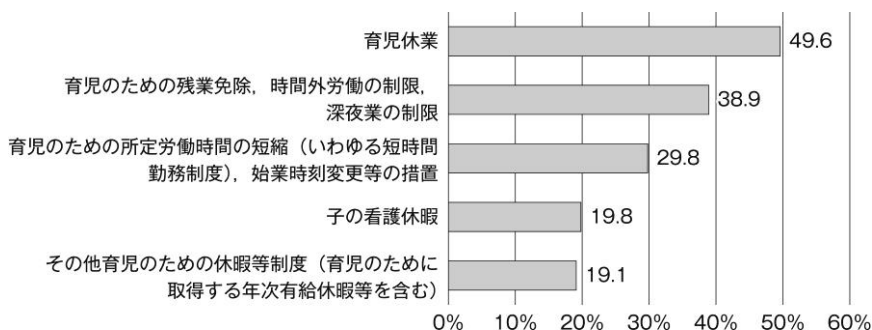
(対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者 (n=131))

(3) ハラスメントを受ける要因となった理由・制度

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。

育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由や制度としては、「育児休業」（49.6%）の割合が最も高く、次いで「残業免除、時間外労働・深夜業の制限」（38.9%）が高かった。

育児休業等ハラスメントを受ける要因となった理由・制度



（対象：過去5年間に育児休業等ハラスメントを受けた者（n=131））

(4) ハラスメントを知った後の勤務先の対応

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。

育児休業等ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」（43.3%）が最も多く、次に「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（40.3%）が続いた。勤務先が「特に何もなかった」の割合は20.9%であった。

【受けた就活等セクハラの内容】

(1) 就活等セクハラを受けた経験

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

2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）又はインターンシップを経験した男女の中で、就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は、約4人に1人（25.5%）であった。

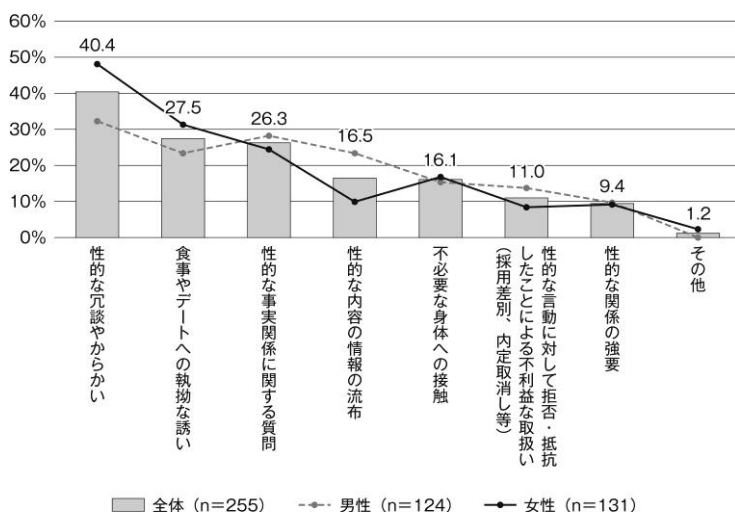
(2) 受けた就活等セクハラの内容

どのようなセクハラ行為を受けましたか。

受けた就活等セクハラの内容としては、「性的な冗談やからかい」（40.4%）が最も多く、次いで「食事やデートへの執拗な誘い」（27.5%）、「性的な事実関係に関する質問」（26.3%）の順に多かった。

男女別でみると、「性的な冗談やからかい」や「食事やデートへの執拗な誘い」については女性の方が男性より割合が高く、「性的な内容の情報の流布」や「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い（採用差別、内定取消し等）」などについては男性の方が女性より割合が高かった。

受けた就活等セクハラの内容（男女別）



(対象：就活等セクハラを受けた者)