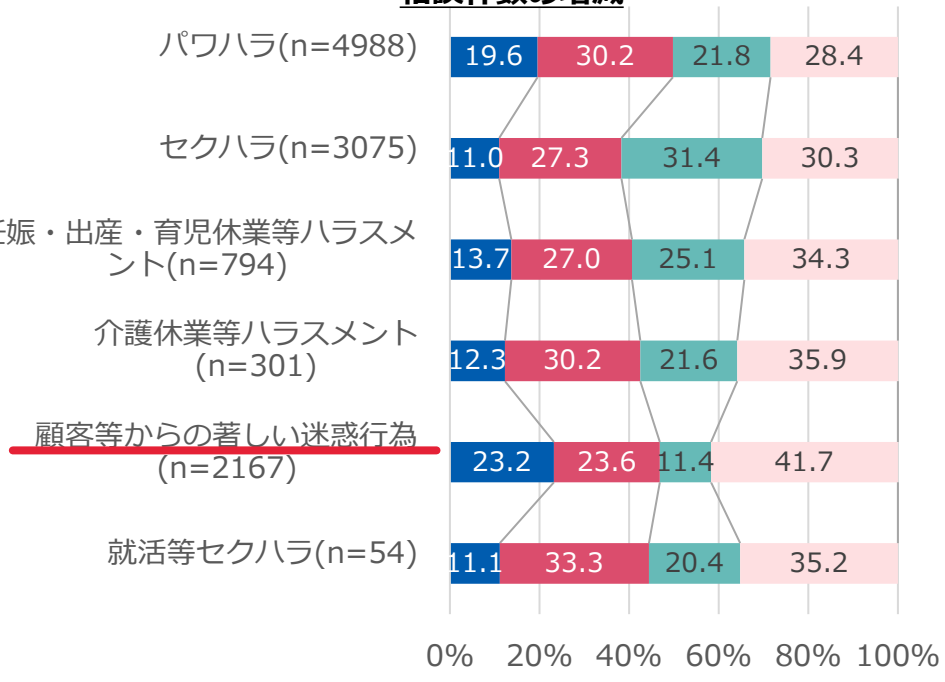
テキストP8からP20の
拡大印刷

ハラスメントの発生状況②（企業調査）

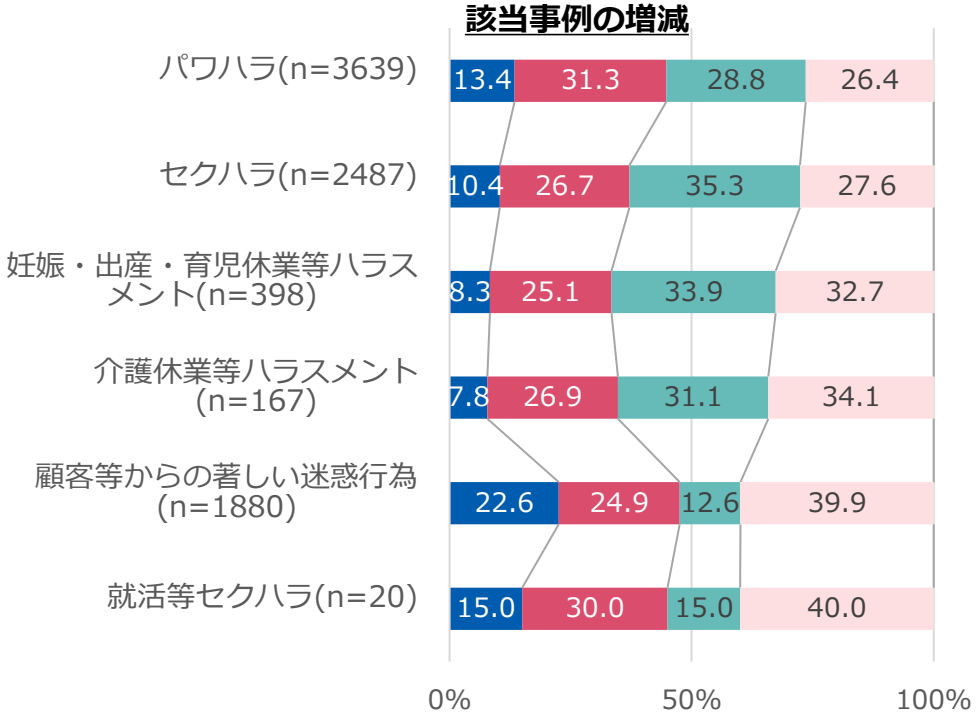
○　相談件数の過去３年間の増減の傾向としては、
・事業主に防止措置義務が課されていない顧客等からの著しい迷惑行為を除く、各ハラスメントにおいて、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっているが、
・顧客等からの著しい迷惑行為では「件数が増加している」（23.2%）が「件数は減少している」（11.4%）より大幅に高い。
○　過去３年間の該当事例の増減の傾向としては、
・顧客等からの著しい迷惑行為及び就活等セクハラ以外は「件数は減少している」の割合が「件数は増加している」の割合よりも高いが、
・顧客等からの著しい迷惑行為については「件数は増加している」（22.6%）が「件数は減少している」（12.6%）よりも高い

相談件数の増減



※調査対象：過去３年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに関する相談を取り扱ったと回答した企業（無回答、無効回答を除く）

該当事例の増減

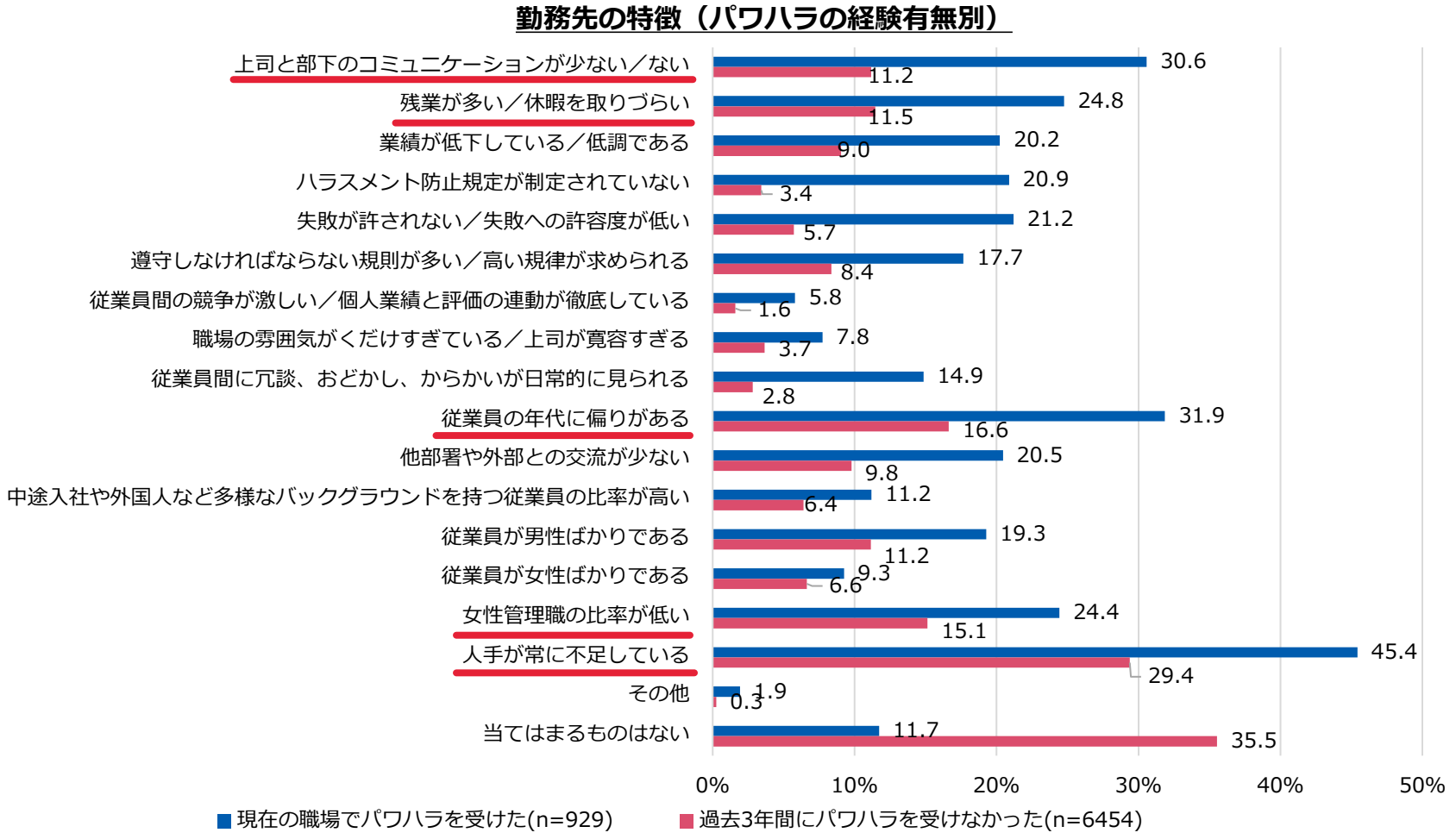


※調査対象：過去３年間に各ハラスメントまたは不利益取り扱いに該当すると判断した事例があると回答した企業（無回答、無効回答を除く）

ハラスメントの経験有無別にみた勤務先の特徴①（労働者等調査）

テキストP9

○　勤務先でパワハラを経験した者の勤務先の特徴について、パワハラを経験した者と経験しなかった者の回答の差が10%以上ある特徴を見ると、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」、「業績が低下している／ 低調である」、「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」、「従業員の年代に偏りがある」、「他部署や外部との交流が少ない」、「人手が常に不足している」などがある。

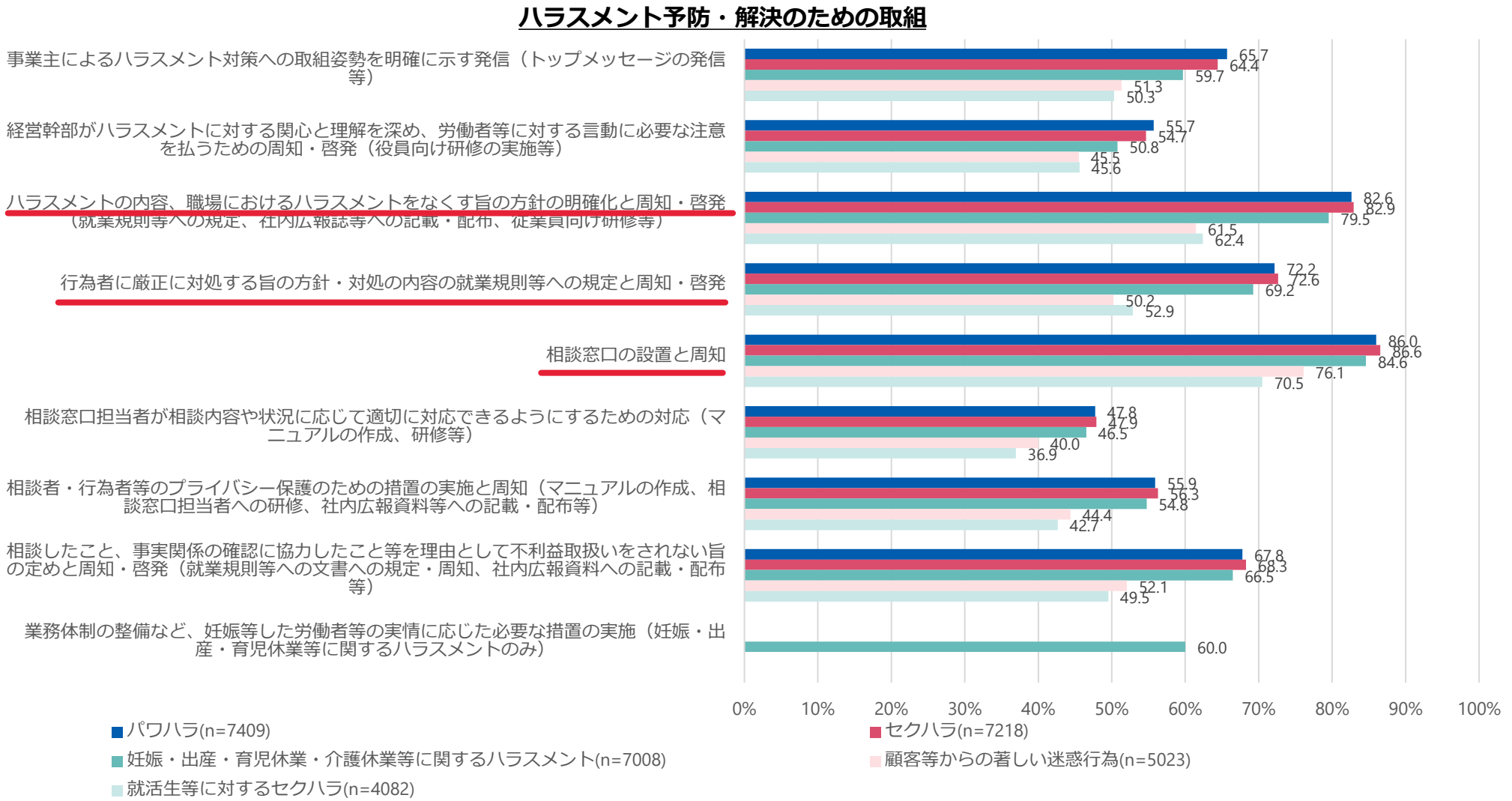


※調査対象：現在の職場でパワハラを受けた者、または、過去3年間にパワハラを受けなかった者

ハラスメント予防・解決のための取組（企業調査）

○　各ハラスメント別にみた、企業のハラスメント予防・解決のための具体的な取組内容については、「相談窓口の設置と周知」がいずれのハラスメントにおいても最も高い。

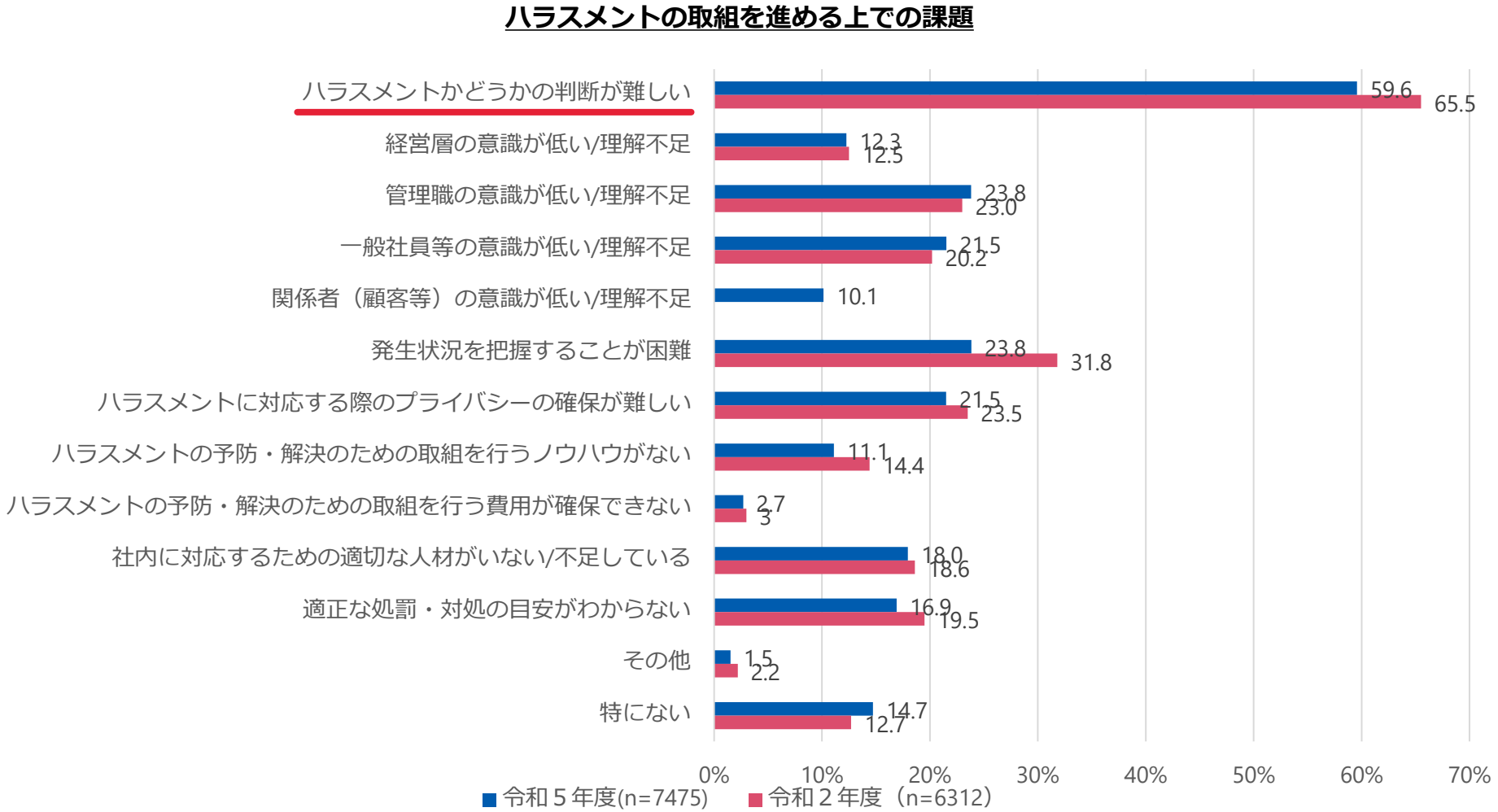
○　顧客等からの著しい迷惑行為や就活等セクハラは、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと比べて、いずれの取組内容においても実施している割合が低い傾向にある。



※調査対象：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（無回答・無効回答を除く）

ハラスメントの取組を進める上での課題（企業調査）

○　ハラスメントの取組を進める上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」（58.8%）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」が同率（23.6%）であり、令和２年度と比べても課題状況は概ね同じである。



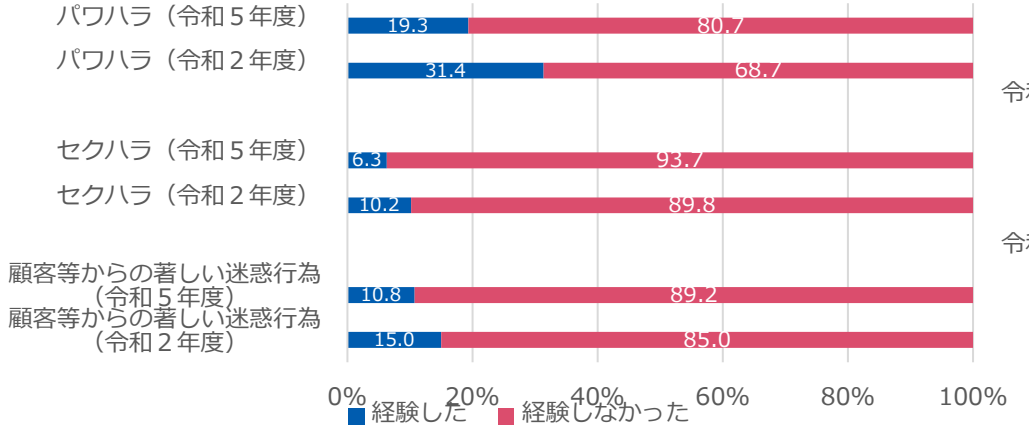
※調査対象：1つ以上ハラスメント予防・解決の取組を実施していると回答した企業（従業員規模が「分からない」と回答した企業、無回答、無効回答を除く）
※令和２年度調査では、従業員規模が「分からない」と回答した企業も含んでいる。
※令和２年度調査では「関係者（顧客等）の意識が低い/理解不足」は調査項目としていない。

勤務先等でハラスメントを受けた経験（労働者等調査）

○　過去３年間に勤務先等で各ハラスメントを受けた経験については、パワハラは19.3%（－12.1%）、セクハラは6.3%（－3.9%）、顧客等からの著しい迷惑行為は10.8%（－4.2%）、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは26.1%（－0.2%）、男性の育児休業等ハラスメントは24.0%（－2.2%）、就活等セクハラはインターンシップ中で30.1%、インターンシップ以外の就職活動中で31.9%である。

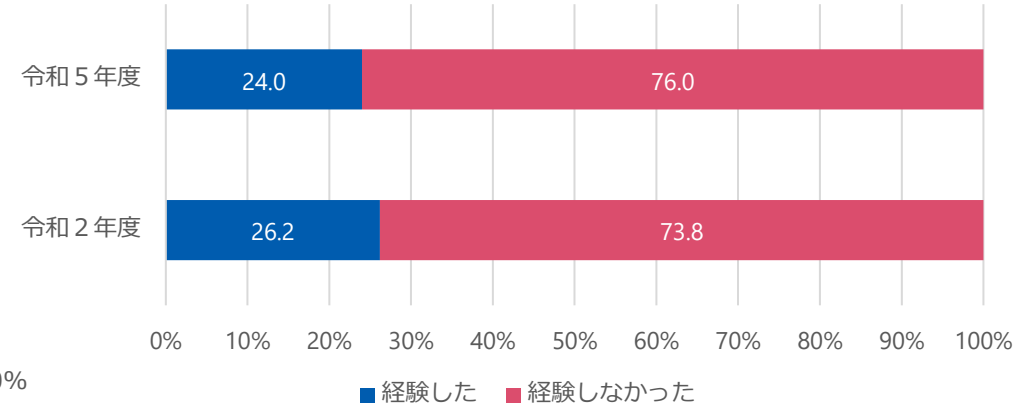
○　令和２年度と比べて、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為は減少し、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、男性の育児休業等ハラスメントは横ばい、インターンシップ中及びインターンシップ以外の就職活動中での就活等セクハラは増加している。

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経験



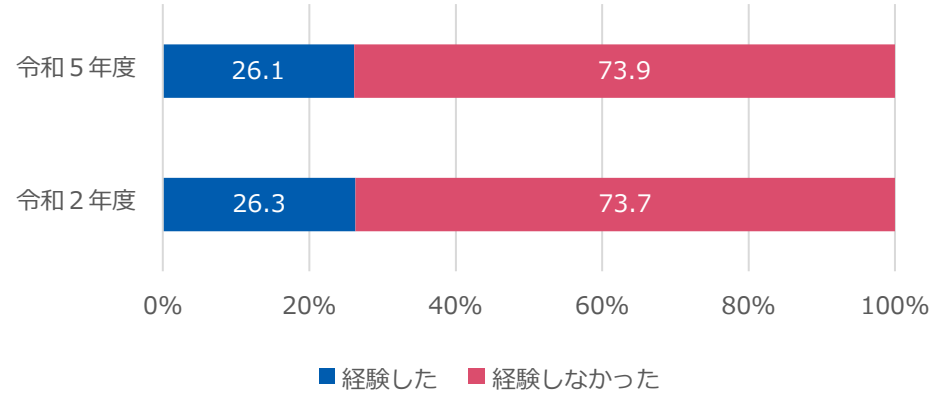
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=8000）

過去５年間に男性が育児休業等ハラスメントを受けた経験



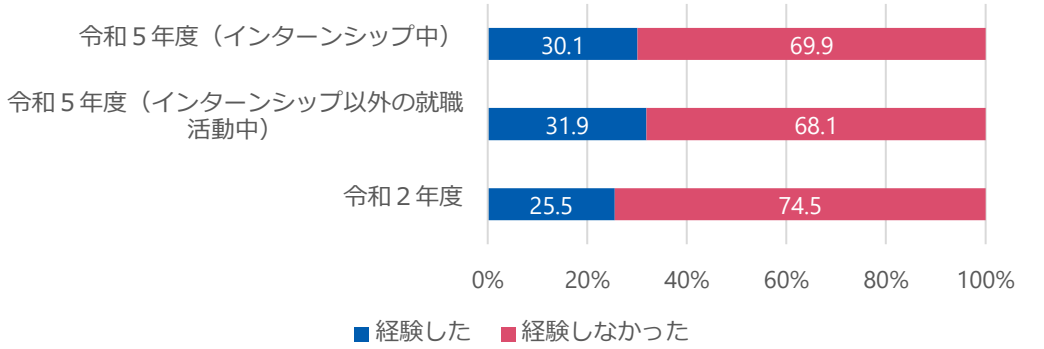
※調査対象：過去5 年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者（n=500）

過去５年間に女性が妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けた経験



※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（n=1000）

就活等セクハラを受けた経験



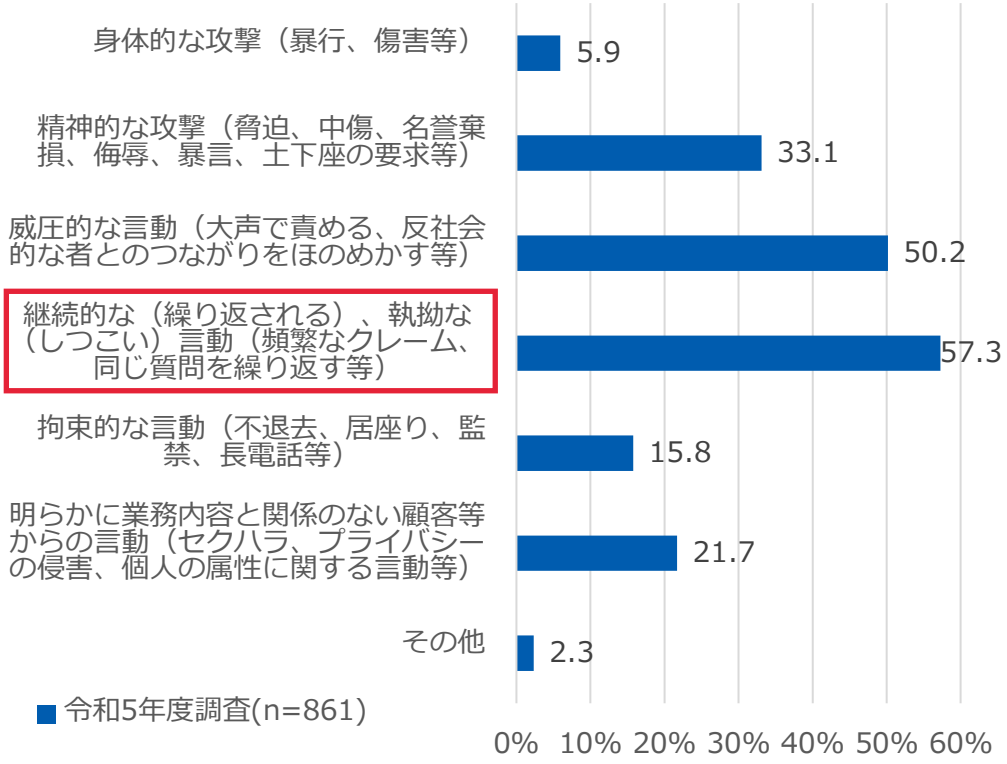
※調査対象：（上）インターンシップに参加したと回答した者（n=758）
（中央）インターンシップ以外の就職活動を行ったと回答した者（n=737）
（下）調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和２年度調査では、インターンシップ以外の就職活動中の経験と、インターンシップ中の経験を分けずに調査している。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容・行為者（労働者等調査）

○　労働者が過去３年間に受けた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、執拗な言動」（57.3%）、「威圧的な言動」（50.2%）、「精神的な攻撃」（33.1%）が主な内容である。

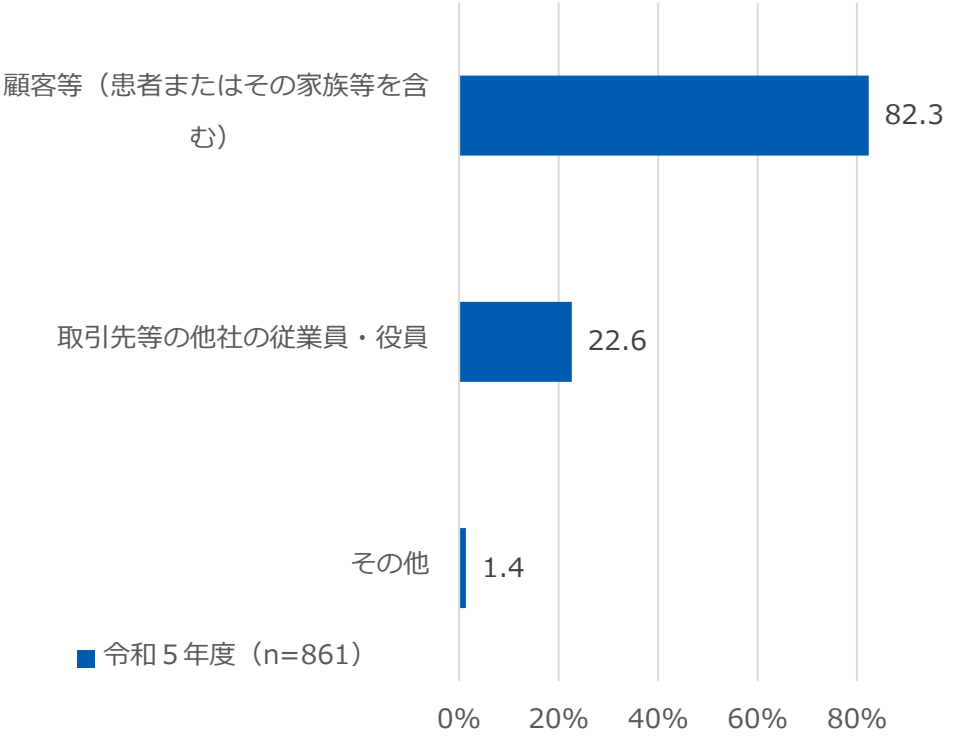
○　顧客等からの著しい迷惑行為の行為者については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」（82.3%）が「取引先等の他社の従業員・役員」（22.6%）よりも高い。

顧客等からの著しい迷惑行為の内容



※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

顧客等からの著しい迷惑行為の行為者



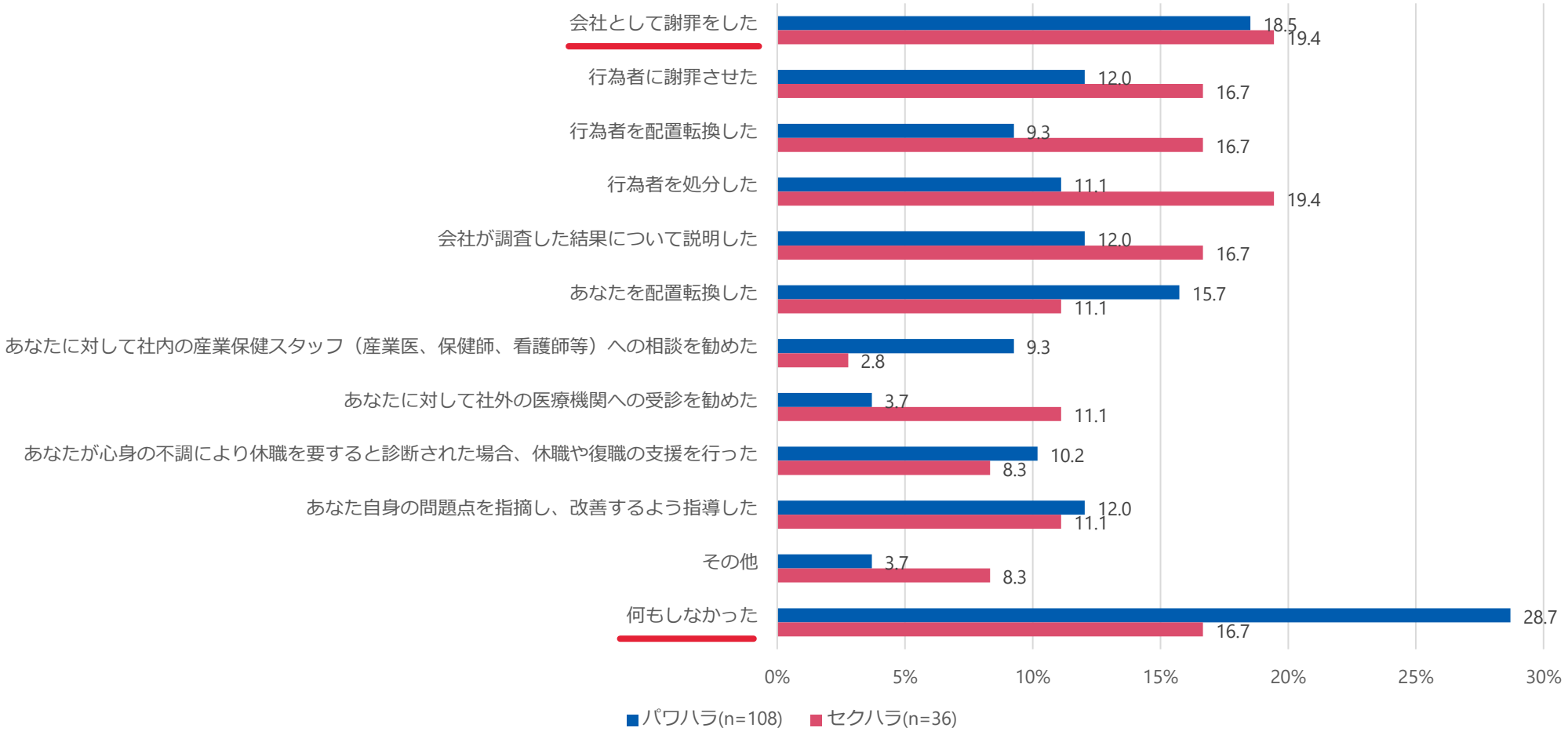
※調査対象：過去３年間に勤務先で顧客等からの著しい迷惑行為を受けた経験があると回答した者

ハラスメントを受けていることを認めた後の勤務先の対応（労働者等調査）

テキストP14

○　労働者からの相談や周囲の報告等があったパワハラ、セクハラについて、実際に勤務先がハラスメントであると認めた後の勤務先の対応については、
・パワハラでは「何もしなかった」（28.7%）が最も高いが、
・セクハラでは「会社として謝罪をした」及び「行為者を処分した」が同率（19.4%）で最も高い。

パワハラ、セクハラを受けていることを認めた後の勤務先の対応

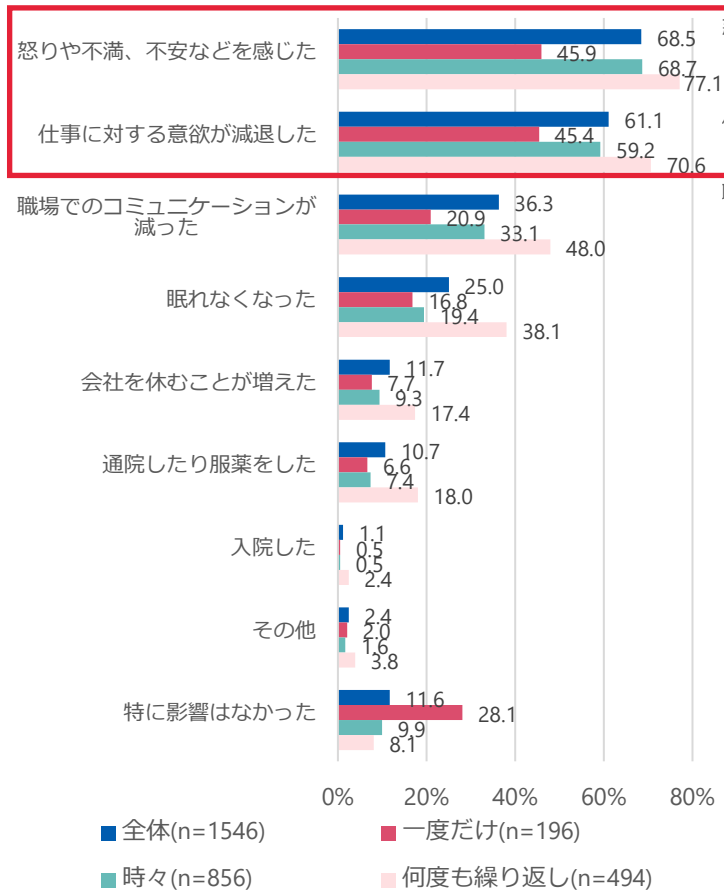


※調査対象：勤務先がハラスメントを認めたと回答した者

ハラスメントを受けた労働者の心身への影響（労働者等調査）

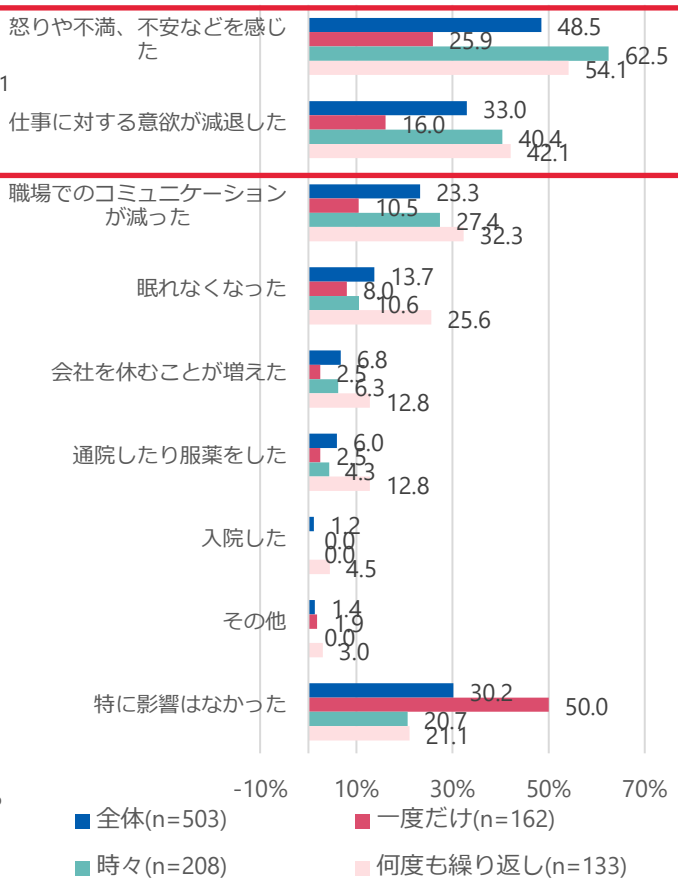
○　いずれのハラスメントにおいても、
・ハラスメントを受けた経験が「一度だけ」であっても、「怒りや不満、不安などを感じた」や「仕事に対する意欲が減退した」などの心身への影響が多く見られ、
・ハラスメントを受けた頻度が多くなるほど、「眠れなくなった」、「会社を休むことが増えた」、「通院したり服薬をした」などのより深刻な心身への影響が高まっている。

パワハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



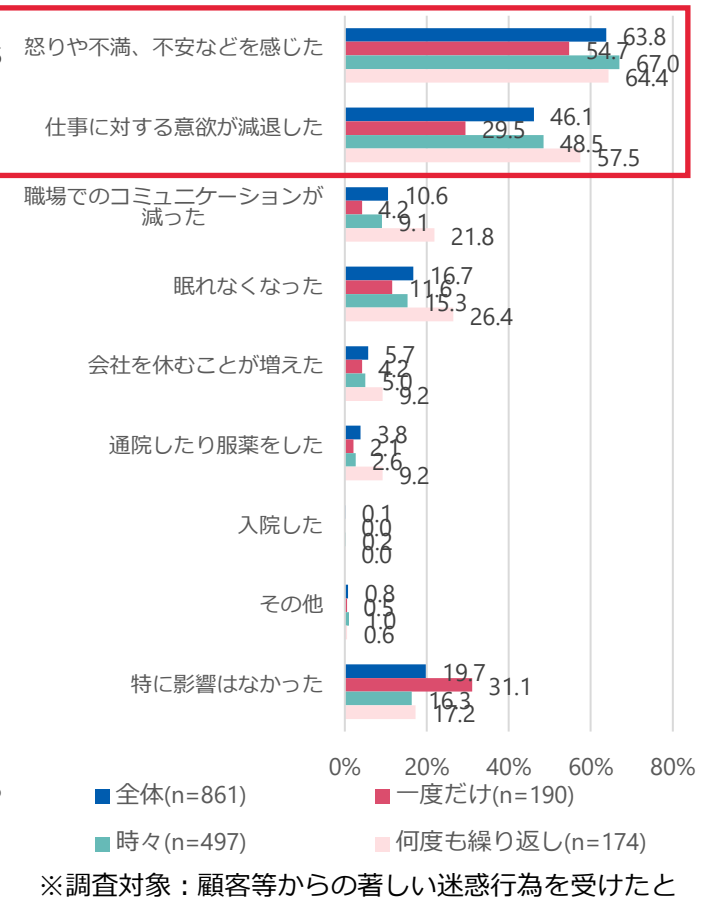
※調査対象：パワハラを受けたと回答した者(n=1,546)

セクハラを受けたことによる心身への影響（経験頻度別）



※調査対象：セクハラを受けたと回答した者(n=503)

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）



※調査対象：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)

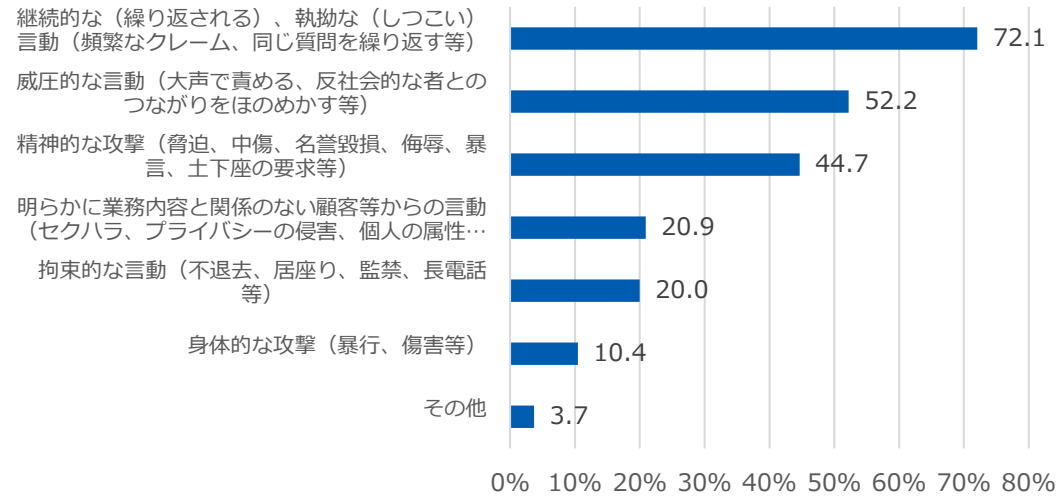
顧客等からの著しい迷惑行為該当事例の特徴（企業調査）

○　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企業が判断した事例の主な内容は、「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%）、「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%）、「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）」（44.7%）である。

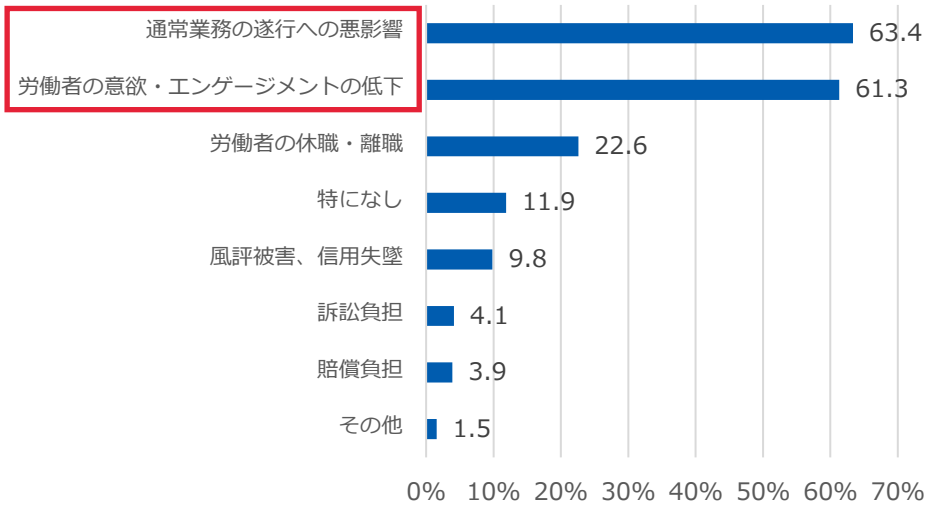
○　該当事例における行為者と被害者の関係については、「顧客等（患者又はその家族等を含む）から自社従業員へ」（91.6%）がほとんどである。

○　顧客等からの著しい迷惑行為で被った損害や被害の主な内容は、「通常業務の遂行への悪影響」（63.4%）、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下」（61.3%）、「労働者の休職・離職」（22.6%）である。

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

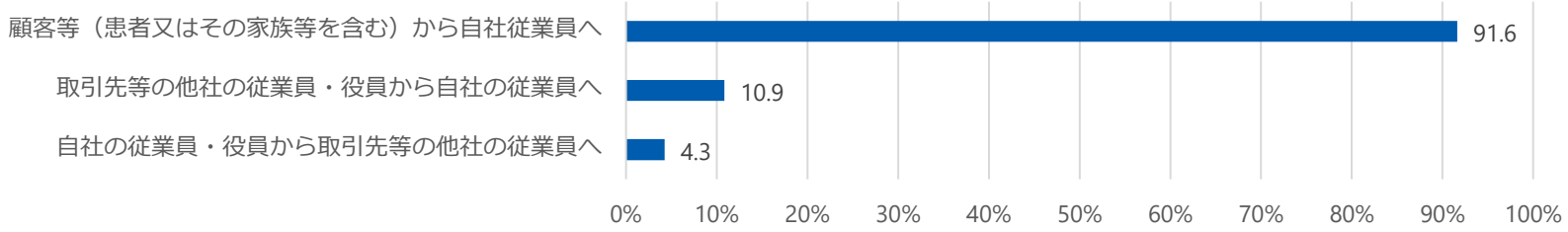


過去３年間に顧客等からの著しい迷惑行為で被った損害や被害



※調査対象：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（無回答・無効回答を除く）　（n=1,880）

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



※調査対象：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（無回答・無効回答を除く）　（n=1,870）

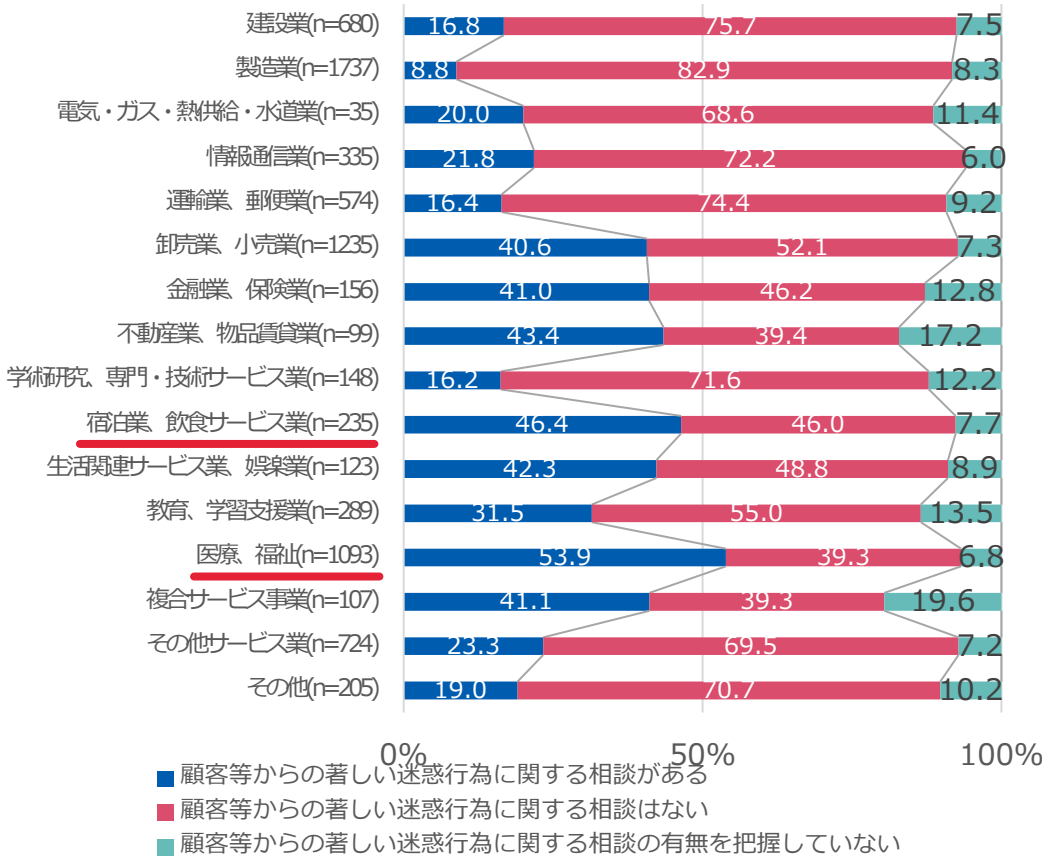
過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為及び就活等セクハラの発生状況に関する業種別の特徴（企業調査）

テキストP17

○　企業調査における相談件数の有無について、業種別に割合が高い上位３つの業種を見ると、
- 顧客等からの著しい迷惑行為では、「医療、福祉」（53.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（46.4%）、「不動産業、物品賃貸業」（43.4%）であり、
- 就活等セクハラでは、いずれの業種でも3.0%未満であるが、「電気・ガス・熱供給・水道業」（2.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（2.1%）、「教育、学習支援業」（1.4%）である。

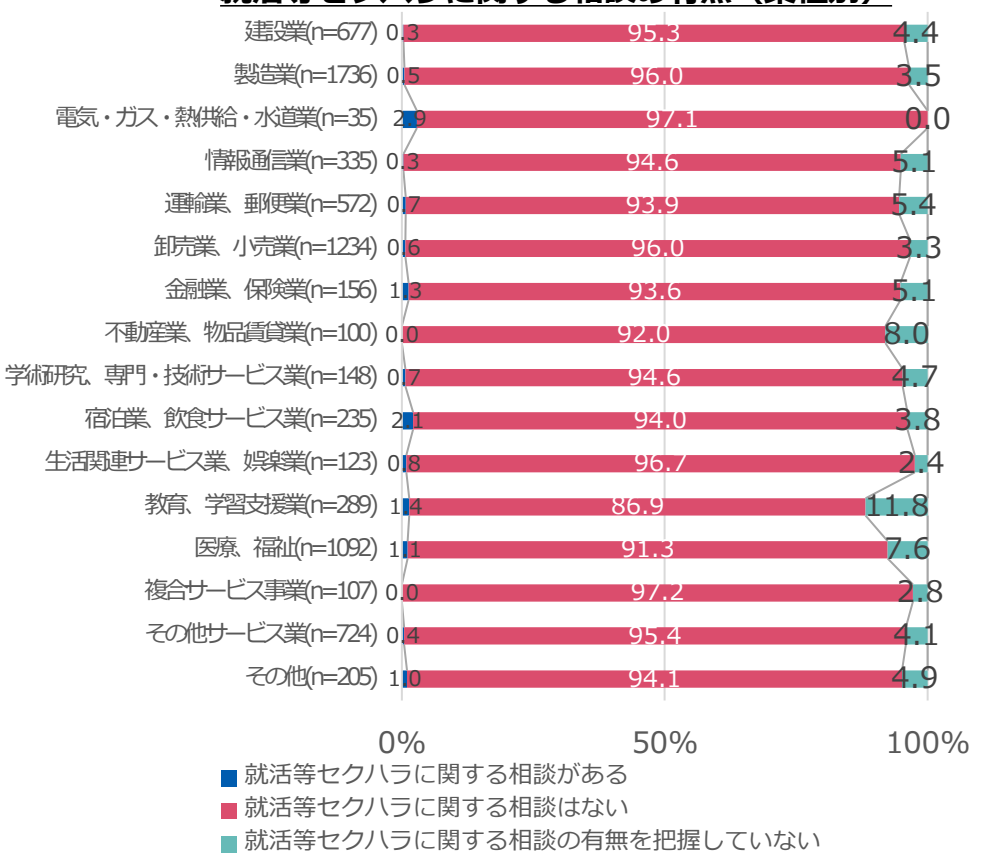
○　顧客等からの著しい迷惑行為については、各ハラスメントの中で業種のばらつきが最も顕著（最上位と最下位は45.1%差）である。

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）



※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）（n=7,775）

就活等セクハラに関する相談の有無（業種別）



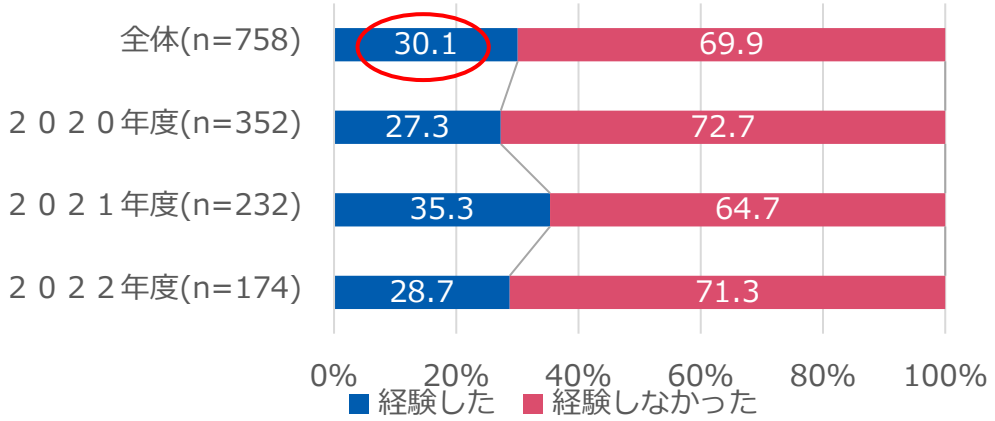
※調査対象：調査に回答した全ての企業（無回答・無効回答を除く）（n=7,768）

就活等セクハラを受けた経験（労働者等調査）

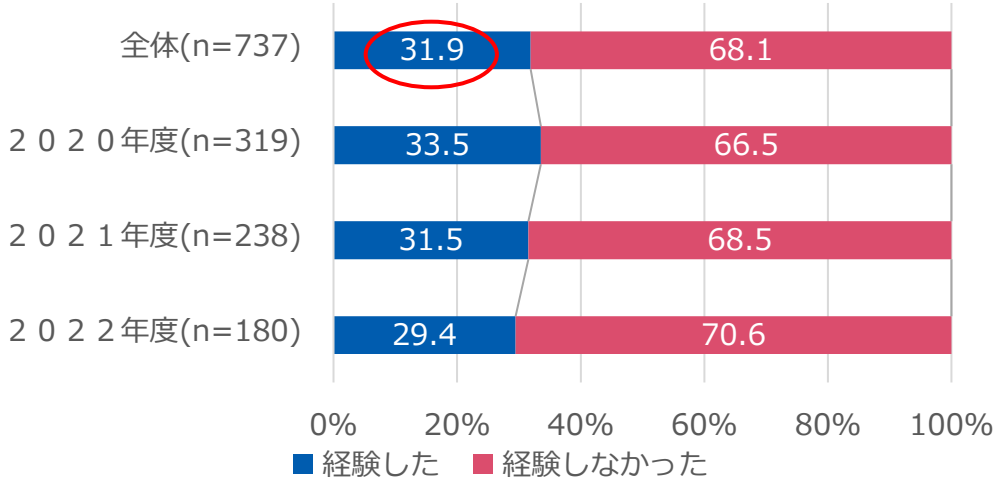
○　令和５年度では、就活等セクハラを受けた経験のある者の割合は、令和２年度に比べて増加している。
○　男女別に見ると、インターンシップ中、インターンシップ以外の就職活動中どちらにおいても、男性・女性ともに一定程度見受けられる。

【令和５年度】

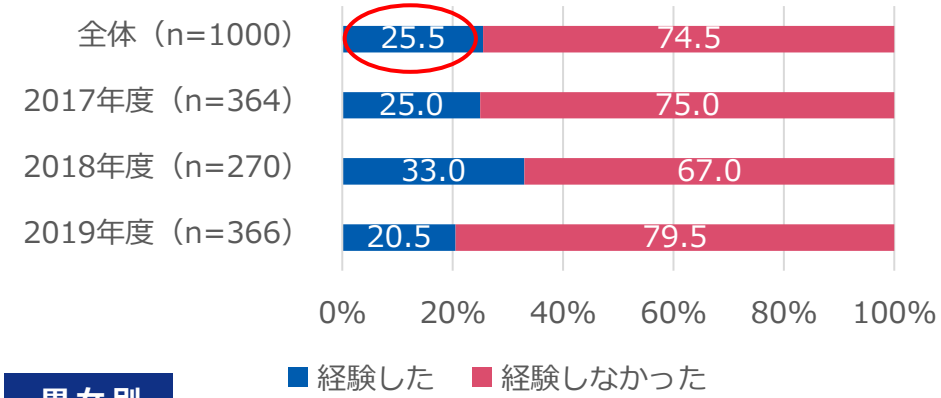
インターンシップ中



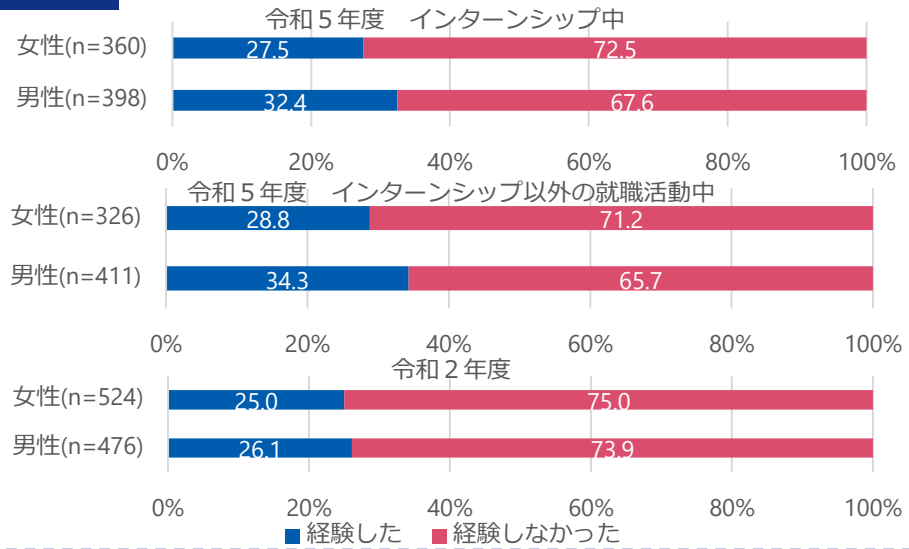
インターンシップ以外の就職活動中



【令和２年度】



男女別



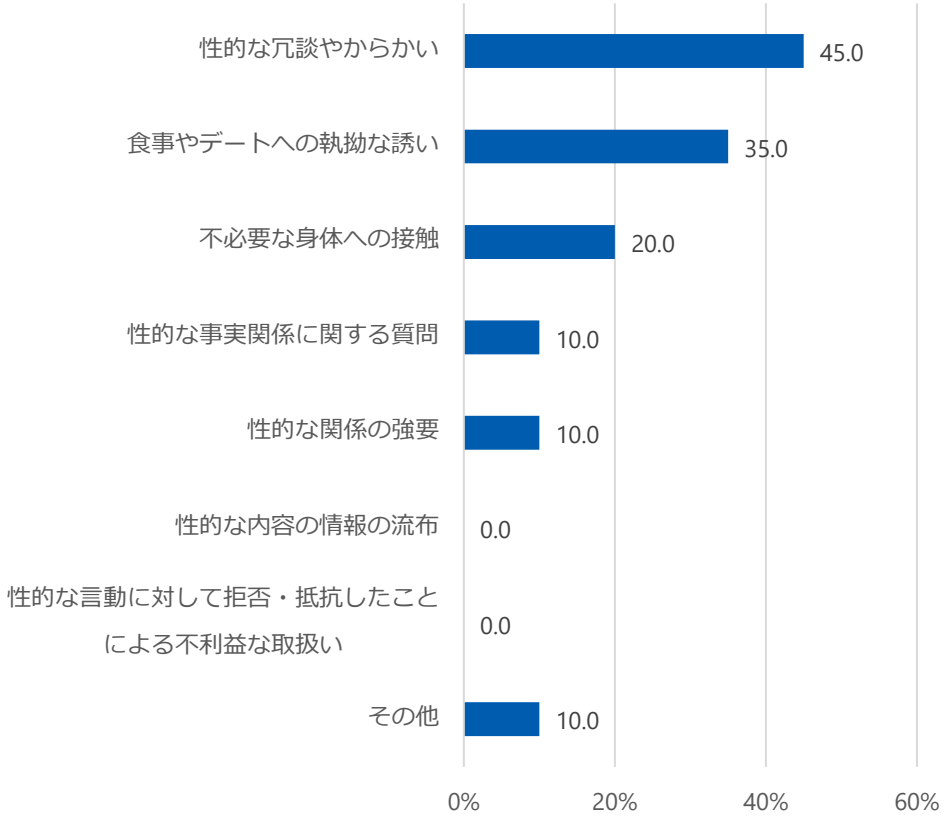
※調査対象：調査に回答した全ての者（n=1000）
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。
（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和５年度、令和２年度）

就活等セクハラ該当事例の特徴（企業調査）

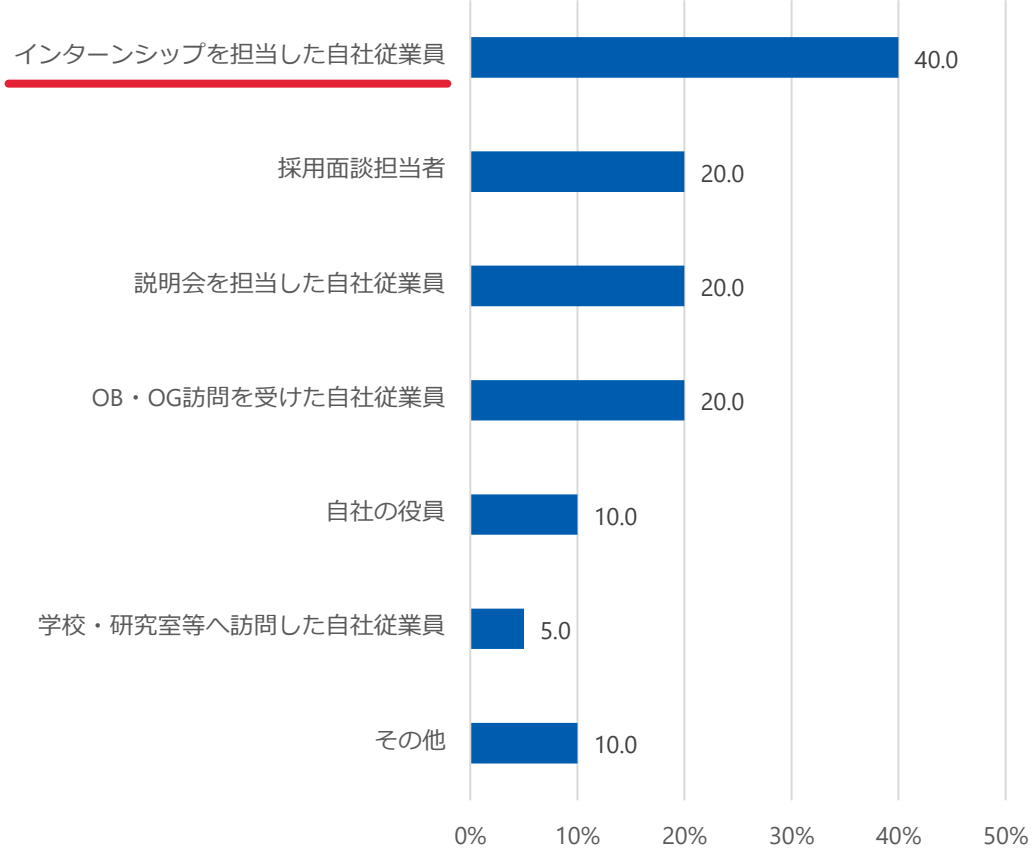
○　過去３年間に就活等セクハラに該当すると企業が判断した事例の件数自体は少ないものの、その主な内容は、「性的な冗談やからかい」（45.0%）、「食事やデートへの執拗な誘い」（35.0%）、「不必要な身体への接触」（20.0%）である。

○　該当事例における行為者と被害者の関係については、「インターンシップを担当した自社従業員」（40.0%）が最も高く、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」が同率（20.0%）である。

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



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



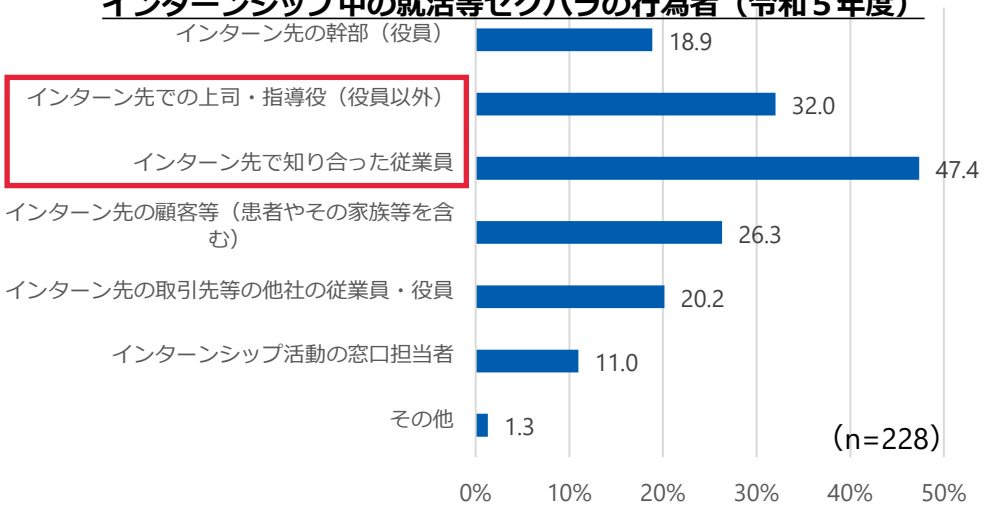
※調査対象：過去３年間に就活等セクハラに該当すると判断した事案があった企業（無回答・無効回答を除く）　(n=20)

就活等セクハラの行為者（労働者等調査）

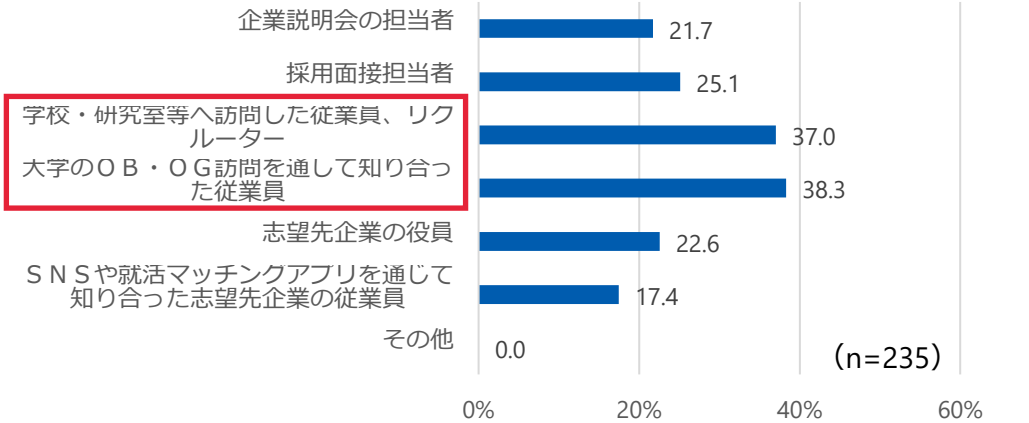
テキストP20

○　就活等セクハラの行為者については、
・　インターンシップ中では、「インターンシップで知り合った従業員」（47.4%）、「インターン先での上司・指導役(役員以外)」（32.0%）、「インターン先の顧客等（患者やその家族等を含む）」の順に多い。
・　インターンシップ以外の就職活動では、「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%）、「採用面接担当者」（25.1%）の順に多い。

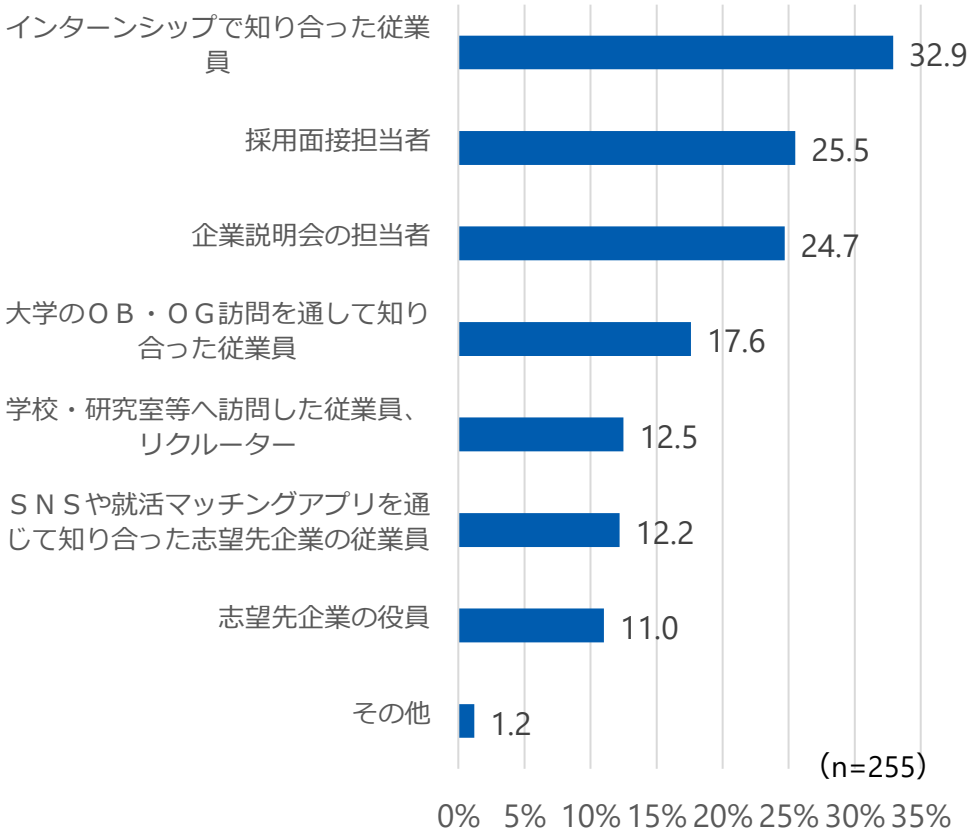
インターンシップ中の就活等セクハラの行為者（令和５年度）



インターンシップ以外の就職活動中の就活等セクハラの行為者（令和５年度）



就活等セクハラの行為者（令和２年度）



※調査対象：（令和５年度）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、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
（令和２年度）2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験し、就活等セクハラを受けた経験があると回答した者
※令和２年度調査では、就職活動中のセクハラと、インターンシップ参加中のセクハラの経験について、分けずに集計している。