

3. 調査概要

1) 本調査と先行調査等における調査設計の概要

先行調査の概要や目的を確認しておく。

	① 「仕事の世界におけるハラスメント実態調査」	② 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」	③ 本調査
調査年	2019年	2016年	2020年
調査主体	日本労働組合総連合会	厚生労働省	大阪市
調査目的	ILO 総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約案が採択されるよう、その必要性をアピールするために実態を把握する目的で行った	企業におけるパワハラが発生状況や企業の対策の進捗等を把握して今後の諸施策に反映させることを目的として行い、企業調査と従業員調査を行った。	大阪市におけるハラスメント発生や企業の対応における実態を把握し、施策に反映させることと目的として行った。
調査対象者	全国の20歳～59歳の有職男女 ※自ら起業した者や自営業者、会社役員・経営者は除く	従業員調査部分 20～64歳の全国の企業に勤務する者 ※公務員、自営業、経営者、役員は除く	大阪市内在住または在勤の20歳～59歳の有職男女
人数	1,000人	10,000人	1,008人
ハラスメントに関する分類	パワハラ	パワハラ	パワハラ
	セクハラ		セクハラ
	その他ハラスメント		マタニティ・ハラスメント
	セクハラ		性別に基づくハラスメント
			年齢に基づくハラスメント
			人種、民族、国籍等に基づくハラスメント
			就職活動等でのハラスメント
			その他ハラスメント

2) 本調査概要

調査手法・対象

- 【調査手法】 インターネットによるウェブアンケート調査により実施
【調査対象者】 20歳～64歳 大阪市内在住または在勤の有職男女
【調査期間】 令和2年12月15日（火）～12月18日（金）
【サンプル数】 1008サンプル 調査会社登録モニターより条件該当者を抽出

	全体	男性	女性
20～29歳	224	110	114
30～39歳	224	112	112
40～49歳	224	112	112
50～59歳	224	112	112
60～64歳	112	56	56

質問項目

質問項目については、先に挙げた2つの先行調査の質問項目を参考に設計した。本調査の質問項目の特徴としては、以下の2点が挙げられる。(1) ハラスメント全般を調査とし、ハラスメントの種類について細かく設定した。(2) ハラスメントを受けた（以下、被害）経験、見たり聞いたりした（以下、見聞）経験、した、または、したと指摘された（以下、加害）経験それぞれの回答を求め、その対応などについて回答を得た。

主な調査項目は、以下のとおりである。調査票は資料編参照のこと。

- ① 回答者のプロフィール
性別、年代、勤務地、居住地、就業形態、業種
- ② 職場について
業種、従業員規模、職場の特徴、相談窓口の有無
- ③ ハラスメントの実態
被害、見聞、加害経験の有無
- ④ 被害の実態
内容、ハラスメントの相手、頻度、相談先、心身への影響、勤務先の対応
- ⑤ 見聞の実態
その後の行動
- ⑥ 加害の実態
勤務先の対応
- ⑦ ハラスメント予防・防止への対策について
勤務先のハラスメント対策、個人のハラスメントへの関心

【各調査の設問の比較】

① 「仕事の世界におけるハラスメント実態調査」	② 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」	③ 本調査
	事前調査で実施	問 1. 業種
	事前調査で実施	問 2. 従業員規模
	問 7. 職場特徴	問 3. 職場特徴
	問 3. 相談窓口の有無	問 4. 相談窓口の有無
ハラスメントを受けた	問 17. パワハラに関する経験	問 5_1. 被害経験
	問 17. パワハラに関する経験	問 5_2. 見聞経験
	問 17. パワハラに関する経験	問 5_3. 加害経験
	問 22. パワハラ被害の内容	問 6. 被害の内容
ハラスメントの行為者	問 23. パワハラの行為者との関係性	問 7. ハラスメントの行為者
	問 17. パワハラに関する経験	問 8. ハラスメント被害の頻度
	問 18. パワハラ被害を受けた職場	問 9. ハラスメント被害を受けた職場
被害後の行動	問 25. パワハラ被害後の行動	問 10. ハラスメント被害後の行動
相談しなかった理由	問 26. 被害後何もしなかった理由	問 11. 被害後相談しなかった理由
心身への影響	問 24. パワハラ被害による心身への影響	問 12. ハラスメント被害による心身への影響
	問 27. 勤務先のパワハラ対応	問 13. 勤務先のハラスメント対応
	問 28. 勤務先のパワハラ認知	問 14. 勤務先のハラスメント認知
	問 29. 勤務先のパワハラ認知後の対応	問 15. 勤務先のハラスメント認知後の対応
	問 30. 勤務先の対応の納得度	問 16. 勤務先の対応の納得度
	問 31. 勤務先の対応についての自由記述	問 17. 勤務先の対応についての自由記述

	問 19. パワハラ被害当時の職場特徴	問 18. ハラスメント被害当時の職場特徴
	問 17. パワハラに関する経験	問 19. ハラスメント見聞の経験
	問 32. パワハラ見聞の職場	問 20. ハラスメント見聞の職場
	問 36. パワハラ見聞の内容	問 21. ハラスメント見聞の内容
	問 38. パワハラ見聞後の行動	問 22. ハラスメント見聞後の行動
	問 33. パワハラ見聞当時の職場の特徴	問 23. ハラスメント見聞当時の職場の特徴
	問 17. パワハラに関する経験	問 24. ハラスメント加害の頻度
	問 39. 勤務先のパワハラ認知	問 25. 勤務先のハラスメント認知
	問 40. 勤務先のパワハラ対応	問 26. 勤務先のハラスメント対応
	問 41. 勤務先対応の納得度	問 27. 勤務先対応の納得度
		問 28. 勤務先の対応についての自由記述
	問 13. 勤務先の取組	問 29. 勤務先の取組
	問 14. 勤務先の研修	問 30. 勤務先の研修
	問 16. パワハラ取組の必要性	問 31. ハラスメント取組の必要性
	問 42. 取組への支援	問 32. 取組への支援
	問 43. 研修経験	問 33. 研修経験
	問 44. パワハラに関して知りたいこと	問 34. ハラスメントに関して知りたいこと

※①仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査は公開されている情報から抽出

【参考】 ハラスメント経験の比較

	① 「仕事の世界におけるハラスメント実態調査」	② 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」	③ 本調査
ハラスメントの被害経験の割合	37.5%	32.5% (パワハラのみ)	19.5%
ハラスメントの見聞の経験の割合	—	30.0% (パワハラのみ)	23.4%
ハラスメントの加害の経験の割合	—	11.7% (パワハラのみ)	8.5%