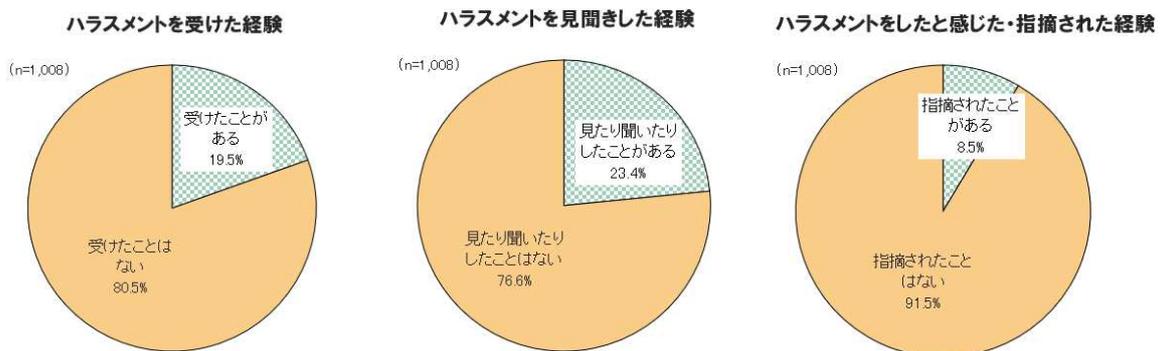


4. 結果の概要

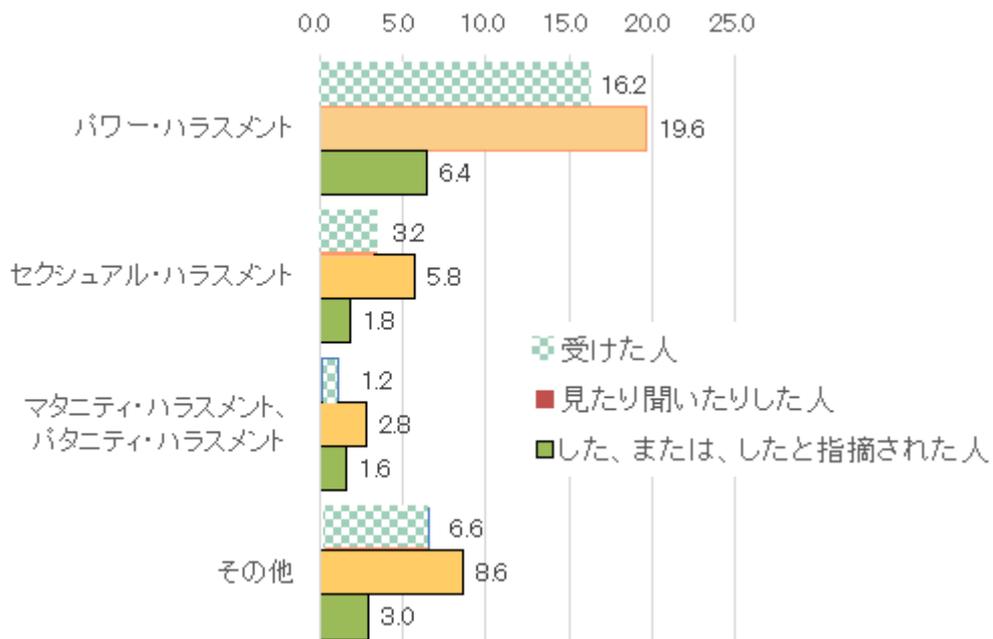
1) ハラスメントの発生状況

「ハラスメントを受けたことがある」と回答した人は約5人に1人、「ハラスメントを見たり聞いたりしたことがある」は約4人に1人、「ハラスメントをしたこと、したと指摘されたことがある」は約10人に1人の割合で現れている。

【図表4-1）-1】 ハラスメント経験の有無



【図表4-1）-2】 ハラスメントの類型別の発生割合



【図表4-1】-3】ハラスメントの内容

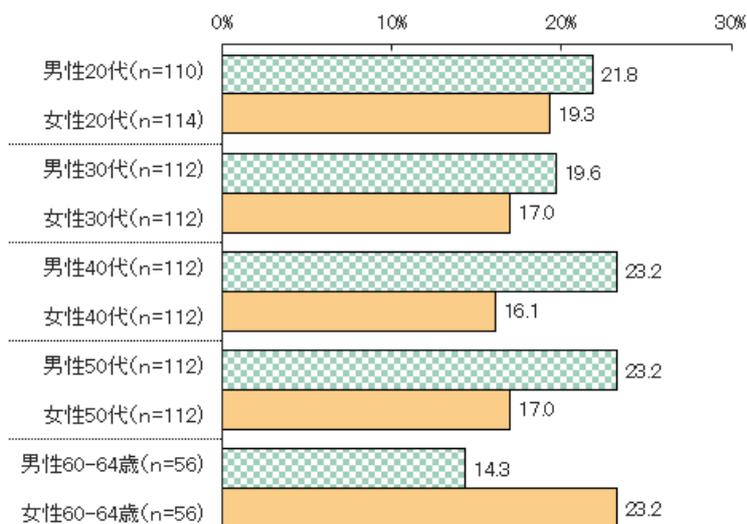
(%)

ハラスメントの経験の内容	ハラスメントを受けた人の割合	ハラスメントを見たり聞いたりした人の割合	ハラスメントの自覚・指摘された人の割合
全体	19.5	23.4	8.5
暴行・傷害などの身体的な攻撃や嫌がらせ	4.9	5.6	2.5
脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃	8.8	11.3	2.3
隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し	6.0	7.2	2.4
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求	4.8	4.5	1.4
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などの過小な評価	3.4	5.4	1.5
私的なことに過度に立ち入ることなどの個の侵害	3.6	4.1	0.7
職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる行為	1.3	2.3	1.5
性的な関係は要求しないものの、職場内での性的な言動により働く人々を不快にさせ、職場環境を損なう行為	2.6	4.8	1.2
出産・育児・介護に関連する社内制度の利用に際し、当事者が利用をあきらめざるを得ないような言動で制度利用を阻害する行為	0.9	2.3	1.4
出産・育児などにより就労状況が変化したことなどに対し、嫌がらせをする行為	1.0	2.2	1.3
性別によって職務を不平等にわけたり、不当な評価を下す行為	2.0	3.4	1.1
年齢によって個人を中傷したり悪口を言ったりする嫌がらせ行為	1.9	4.1	0.9
個人的な容姿や服装、趣味や言い回し、癖などを理由とした嫌がらせ行為	2.8	4.8	1.1
人種、民族、国籍を理由とした嫌がらせ行為	1.2	2.0	0.9
就職活動、再就職活動、転職活動の際の嫌がらせ行為	1.6	2.0	0.9
その他のハラスメント	2.6	2.8	1.7

① ハラスメントを受けた人の状況

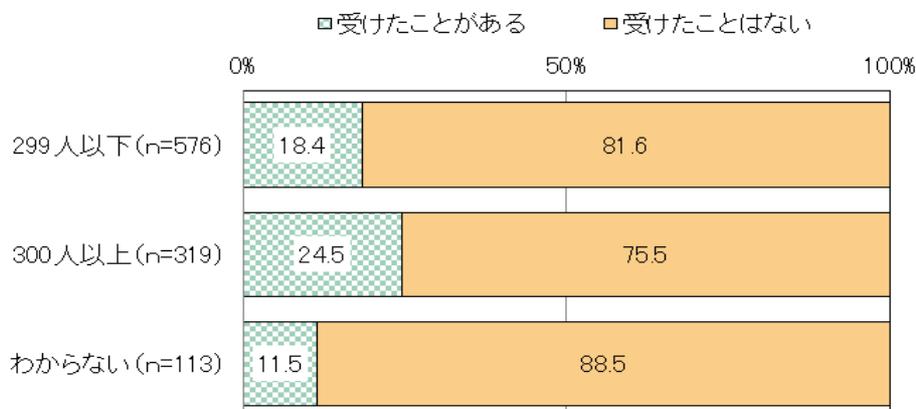
ハラスメントを受けた人の性別年代で高い割合をしめしているのは、男性 40 代、50 代、女性 60 代で約 4 人に 1 人、男性 30 代、女性 20 代が約 5 人に 1 人となっている。世代ごとに性別でみると、60 代以外の世代はすべて男性の方が高い割合となっている。60 代は男性が低く、女性が高くなっており、他の世代と逆転しているとともに、男女差が最も大きい。

【図表 4-1）- 4】 ハラスメントを受けた人の割合（性別・年代別）



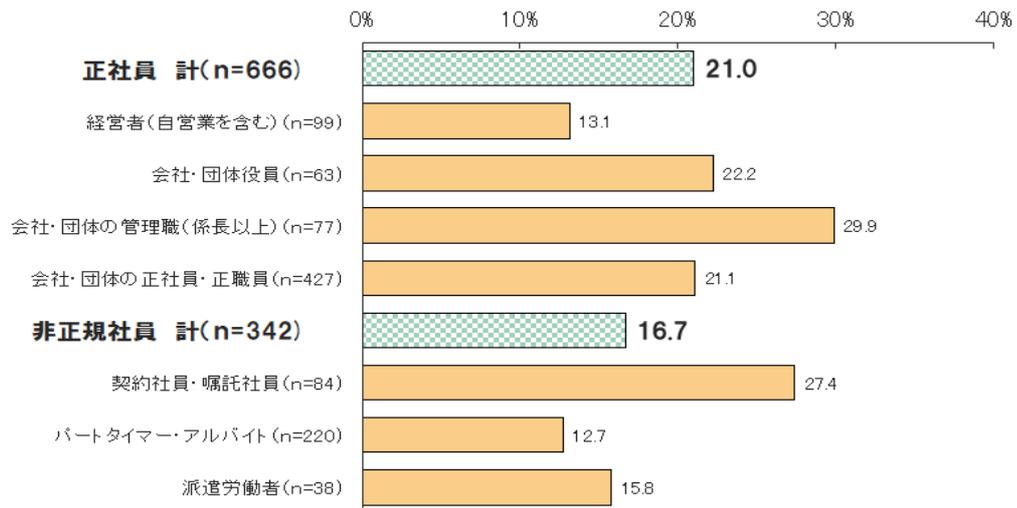
従業員規模別にみると、従業員が 299 人以下である職場に勤めている人のうち 18.4%、300 人以上である職場に勤めている人うち 24.5%がハラスメントを受けたと回答している。

【図表 4-1）- 5】 ハラスメントを受けた人の割合（従業員規模別）



ハラスメントを受けたことがある人は就業形態ごとに差異がみられる。正社員のうち 21.0%、非正規社員のうち 16.7%がハラスメントを受けたことがある。企業・団体の管理職(係長以上)の割合が 29.9%と最も高く、契約社員・嘱託社員が 27.4%、会社・団体役員が 22.2%と続く。

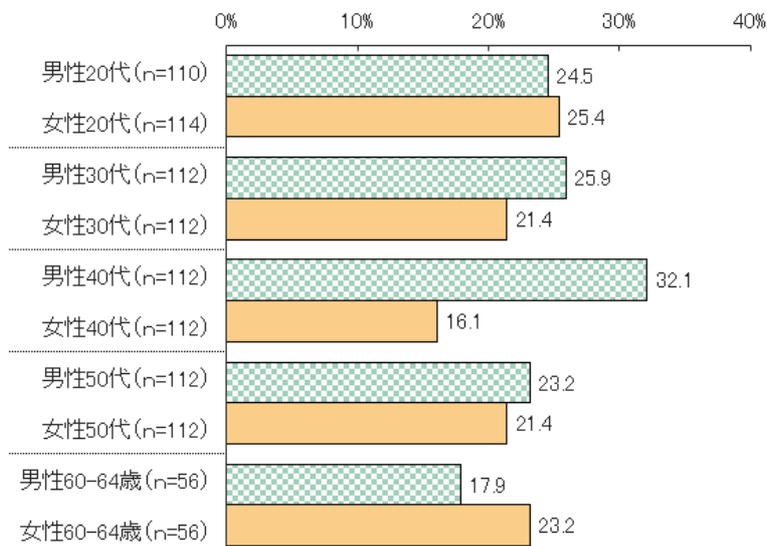
【図表 4-1】-6】 ハラスメントを受けた人の割合（就業形態別）



② ハラスメントを見たり聞いたりした人の状況

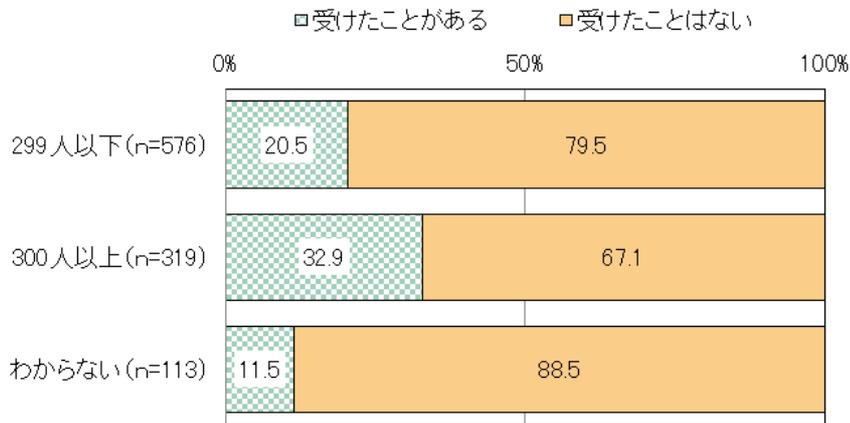
ハラスメント見たり聞いたりした人は性別・世代別に差異がみられる。男性は 40 代、女性は 20 代が最も高い。40 代の男性が最も高い割合であることに對し、40 代女性が最も低い割合である。

【図表 4-1】-7】 ハラスメントを見たり聞いたりした人の割合（性別・年代別）



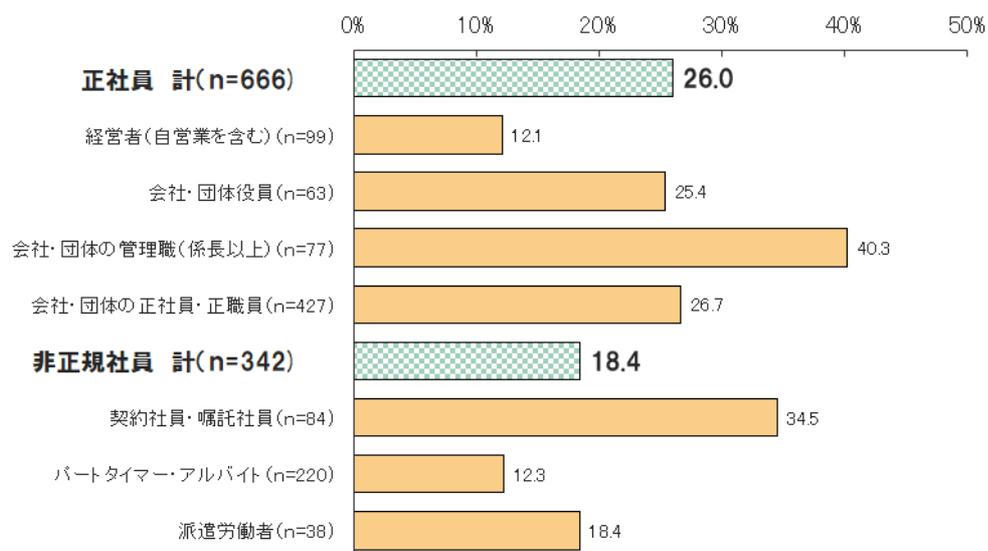
従業員規模別にみると、従業員が 299 人以下である職場に勤めている人のうち 20.5%、300 人以上である職場に勤めている人のうち 32.9%がハラスメントを見たり聞いたりしたと回答している。

【図表 4-1）- 8】 ハラスメントを見たり聞いたりした人の割合（従業員規模別）



就業形態によっても特徴が表れている。正社員の 26.0%、非正規社員の 18.4%がハラスメントを見たり聞いたりしたと回答している。いわゆる管理職と契約社員が突出して高い割合となっている。企業・団体の管理職(係長以上)の割合が 40.3%と最も高く、契約社員・嘱託社員が 34.5%、会社・団体の正社員・正職員が 26.7%と続く。

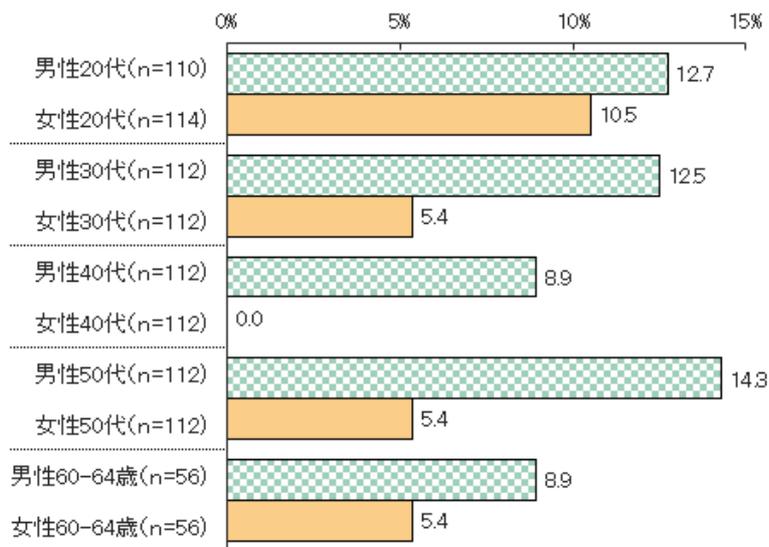
【図表 4-1）- 9】 ハラスメントを見たり聞いたりした人の割合（就業形態別）



③ ハラスメントをした、または、したと指摘されたりした人の状況

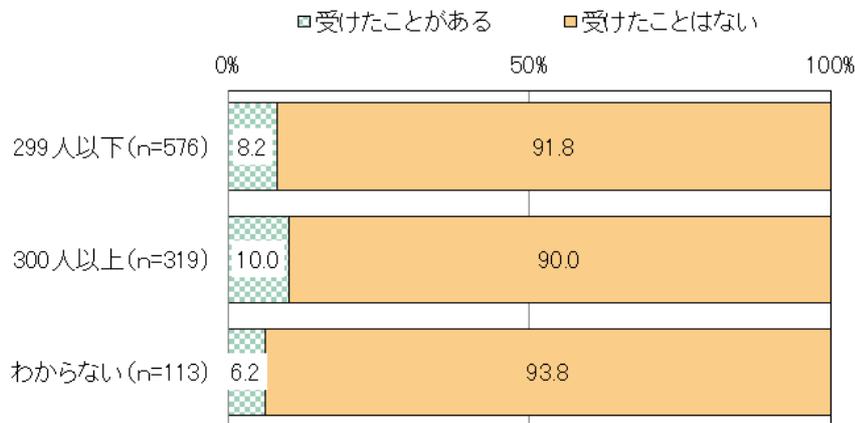
ハラスメントをした、または、したと指摘された人を性別・世代別にみると、男性50代が14.3%と最も高く、男性20代が12.7%、男性30代が12.5%と続く。女性では20代が10.5%と最も高い割合であった。男女で世代の差がみてとれる結果となった。

【図表4-1】-10) ハラスメントをした、または、したと指摘されたりした人の割合
(性別・年代別)



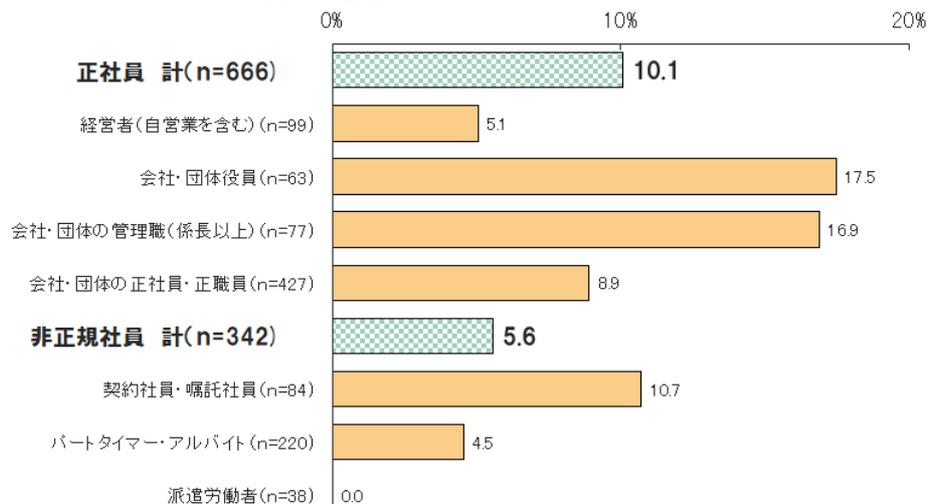
従業員規模別にみると、規模に関わらず10%程度のハラスメントの発生が確認できた。従業員が299人以下の職場に勤めている人の8.2%、300人以上である職場に勤めている人の10.0%がハラスメントをした、したと指摘されたと回答している。

【図表4-1】-11) ハラスメントをした、または、したと指摘されたりした人の割合
(従業員規模別)



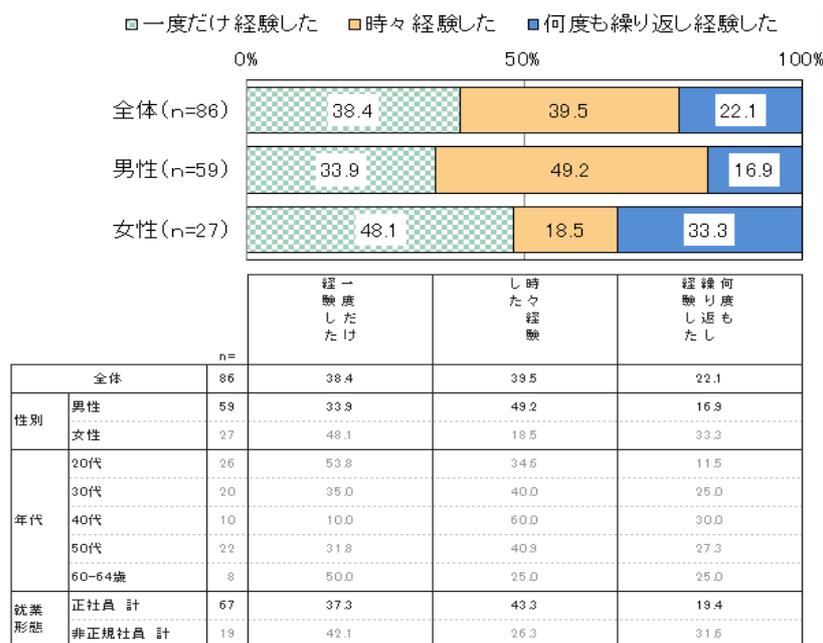
就業形態別にみると、会社・団体役員が17.5%と最も高く、会社・団体の管理職（係長以上）が16.9%であった。契約社員・嘱託社員が10.7%と続いていることから、ハラスメントは、役員・管理職等の職場での地位が高い層の場合でも、地位が同等である場合でも発生があることが確認できた。

【図表4-1）-12】 ハラスメントをした、または、したと指摘されたりした人の割合
（就業形態別）



経験の頻度を聞いたところ、時々経験した人と何度も繰り返し経験した人の合計、つまり複数回経験している人は半数を超える。

【図表4-1）-13】 ハラスメントをした、または、したと指摘された頻度



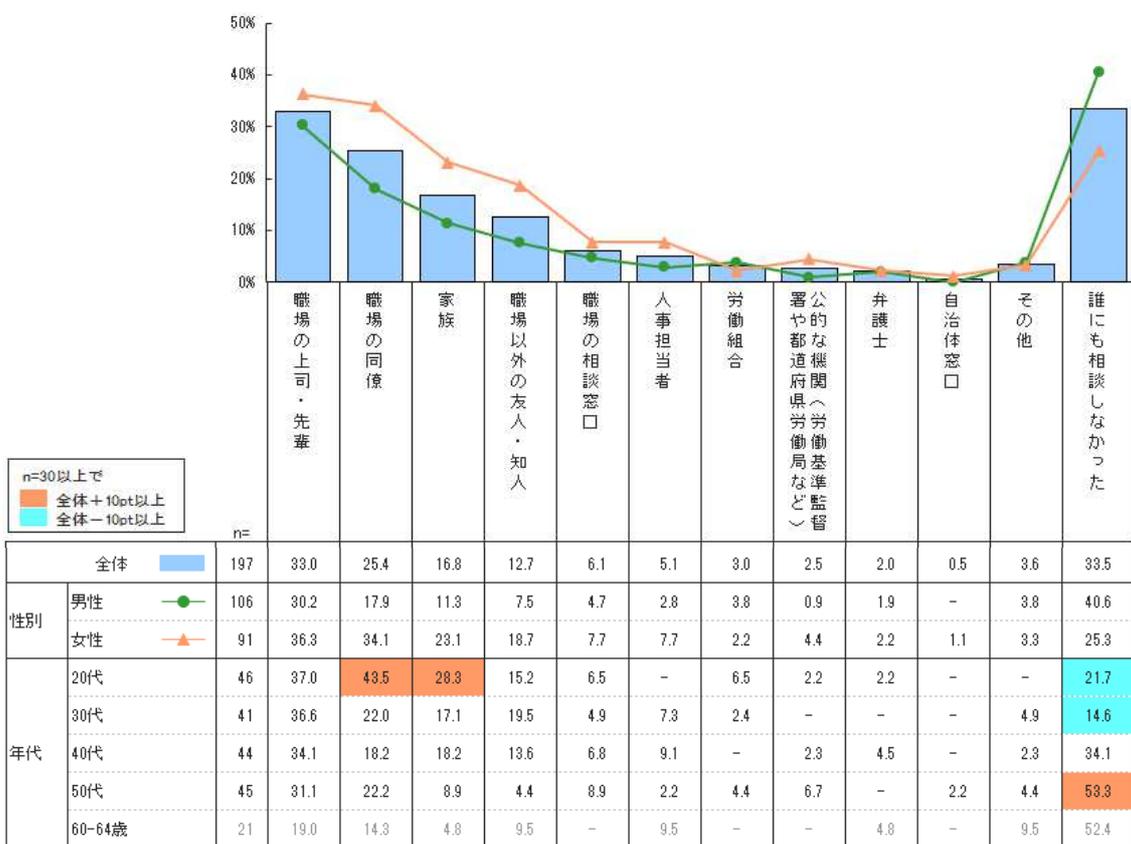
※n=3未満は参考値のため灰色。

2) ハラスメントの発生後について

① ハラスメントを受けた人のその後の行動と職場の対応

ハラスメントを受けたと回答した人に、相談した相手をきいたところ、職場の上司・先輩が最も高く、職場の同僚、家族が続いた。しかし、回答項目の中で最も高かったのは、誰にも相談しなかったという項目であった。特に男性は誰にも相談しなかった人の割合が高く、40.6%であった。

【図表4-2）-1】 ハラスメントを受けた人が相談した相手

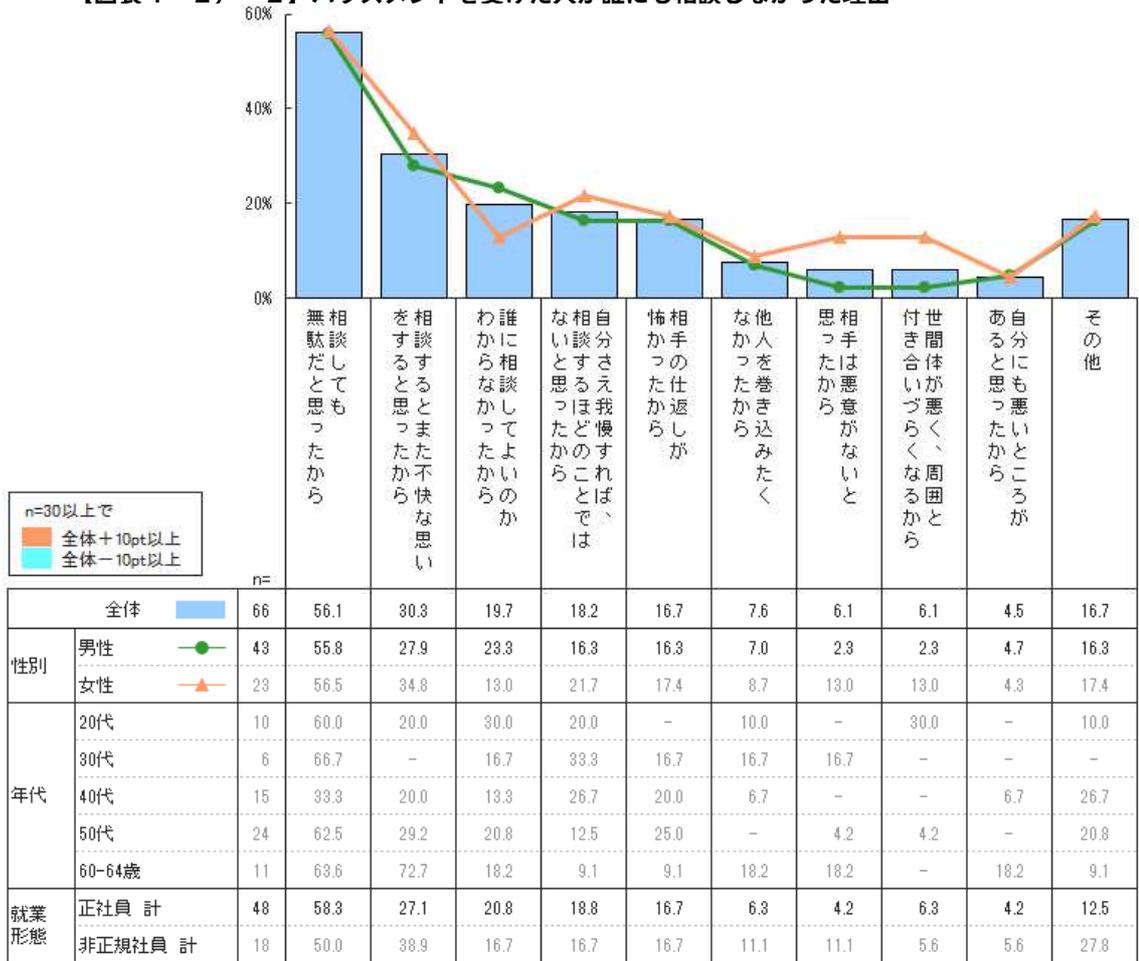


※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

ハラスメントを受け、誰にも相談しなかったと回答した人にその理由を聞いたところ、「相談しても無駄だと思ったから」が56.1%と最も高く、「相談するとまた不快な思いをすと思ったから」30.3%であった。一方で、誰に相談してよいのかわからなかったと回答した人が19.7%で、5人に1人は相談したかったとしても相談できない状況にあったことがわかった。

【図表4-2）-2】 ハラスメントを受けた人が誰にも相談しなかった理由

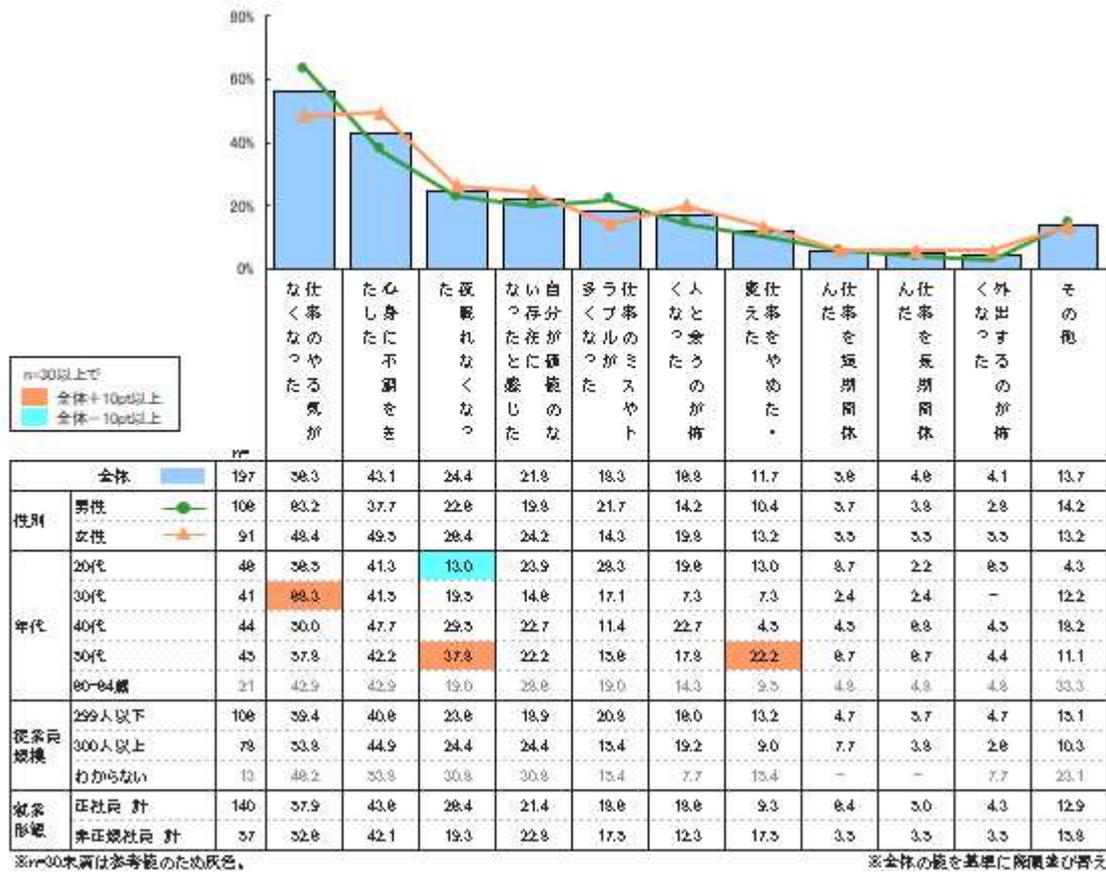


※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

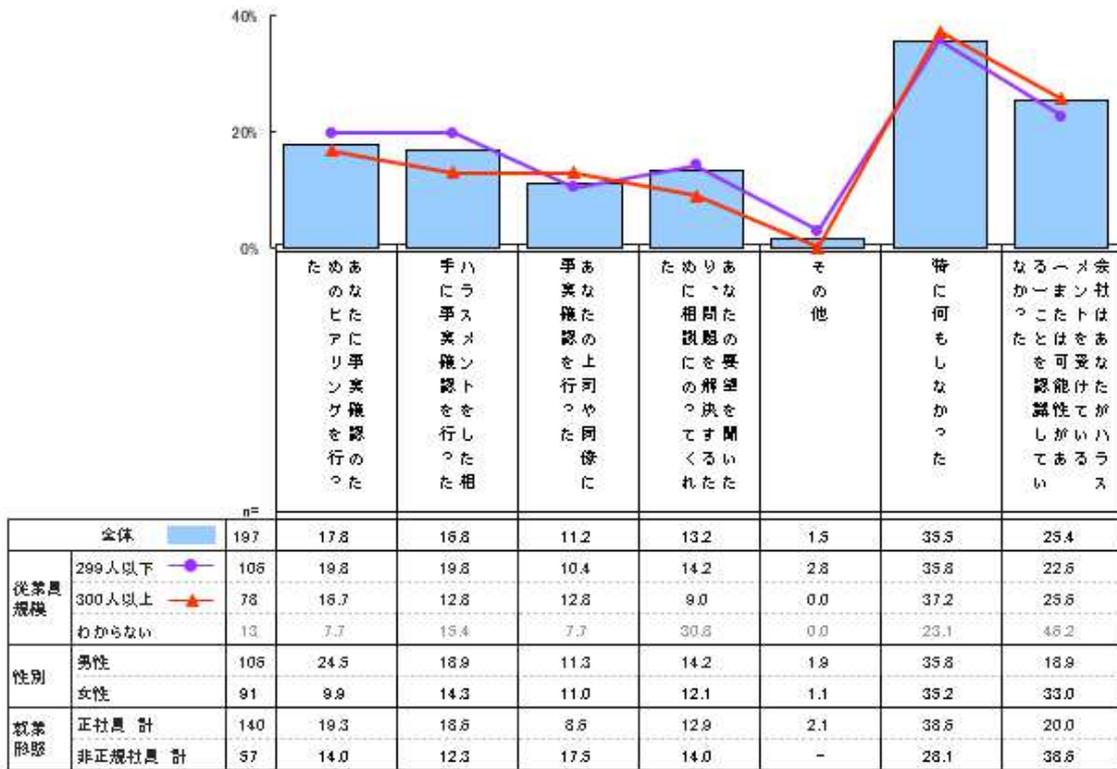
ハラスメントを受けたことで、心身にどのような変化があったかきいたところ、「仕事のやる気がなくなった」が56.3%で最も多く、「心身に不調をきたした」43.1%、「夜眠れなくなった」24.4%と続く。ハラスメントを受けたことで、仕事の生産性に大きな影響が出た結果になった。

【図表4-2）-3】 ハラスメントを受けたことによる心身の影響



ハラスメントを受けたとき、勤務先の対応として全体の35.5%が「特に何もしなかった」、25.4%が「認識していなかった」。60%の勤務先が何も対応していない。従業員規模でみると、299人以下の企業の方がヒアリングや事実確認等の対応を行っており、対応していない割合も少し低くなっている。

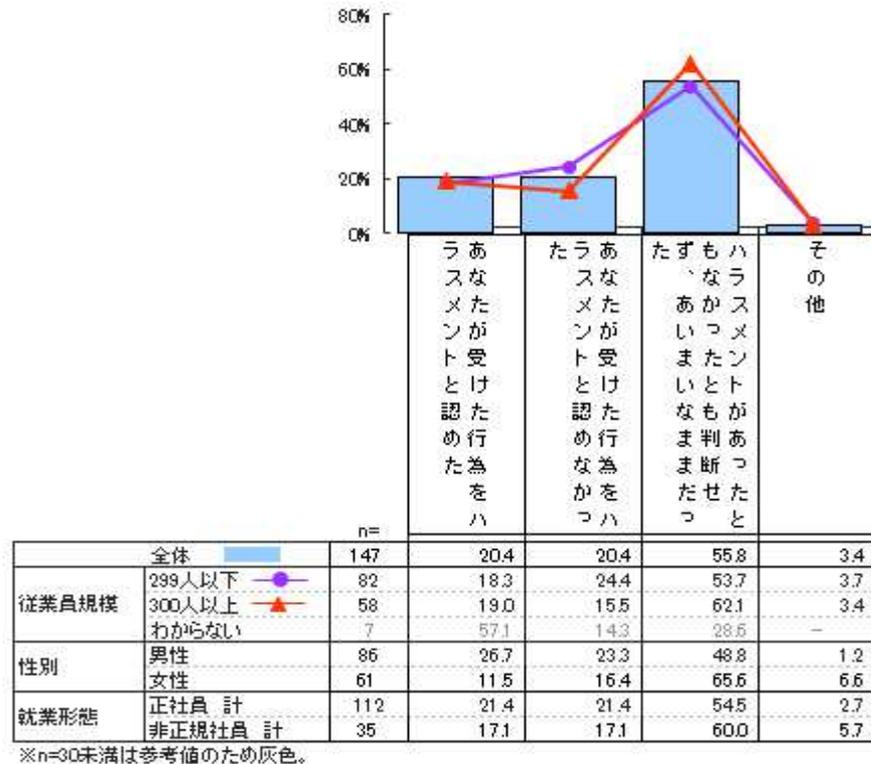
【図表4-2）-4】 ハラスメントを受けた人の勤務先の対応



※n=30未満は参考値のため灰色。

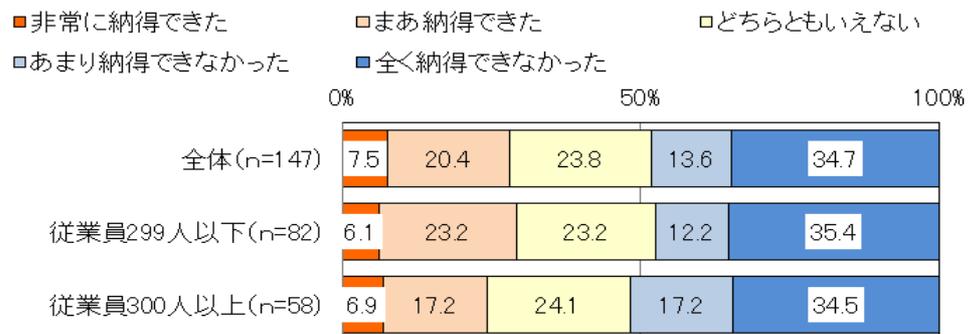
ハラスメントが発生したとき、その状況を勤務先があいまいなままに放置する企業が5割を超えた。性別でみると、女性の方があいまいなままにされた割合が高い。従業員規模でみると、300人以上の企業に勤務する人の方があいまいなままにされた割合が高い。しかし、299人以下の企業に勤務する人の方がハラスメントだと認められなかった割合が高くなっている。

【図表4-2）-5】 ハラスメントを受けた人の勤務先の認知



ハラスメントを受けた人は勤務先の対応に全体で約半数が納得していない。従業員規模別では、それぞれの納得度に大差は出ない結果となった。

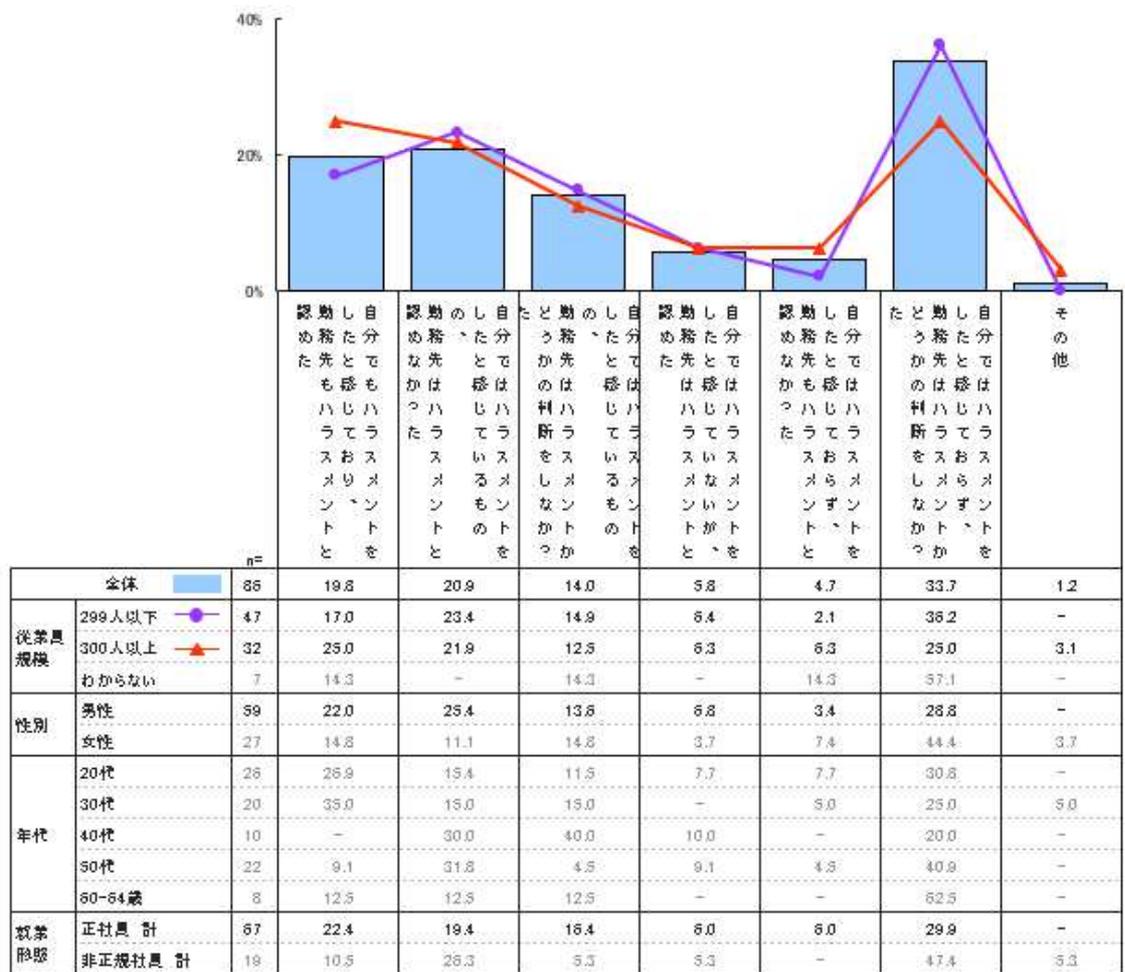
【図表4-2）-6】 勤務先の対応に対するハラスメントを受けた人の納得度



② ハラスメントをした、または、したと指摘された人への職場の対応

ハラスメントをした、または、したと指摘された人と勤務先の認識を合わせてきいたところ、本人の自覚を問わず、勤務先がハラスメントかどうかの判断をしなかったのは、299人以下の企業で51.1%、300人以上の企業では37.5%であった。299人以下の企業では約半数がハラスメントへの対応がとられていないといえるものであり、生産性が下がる状態を放置しているといえる。

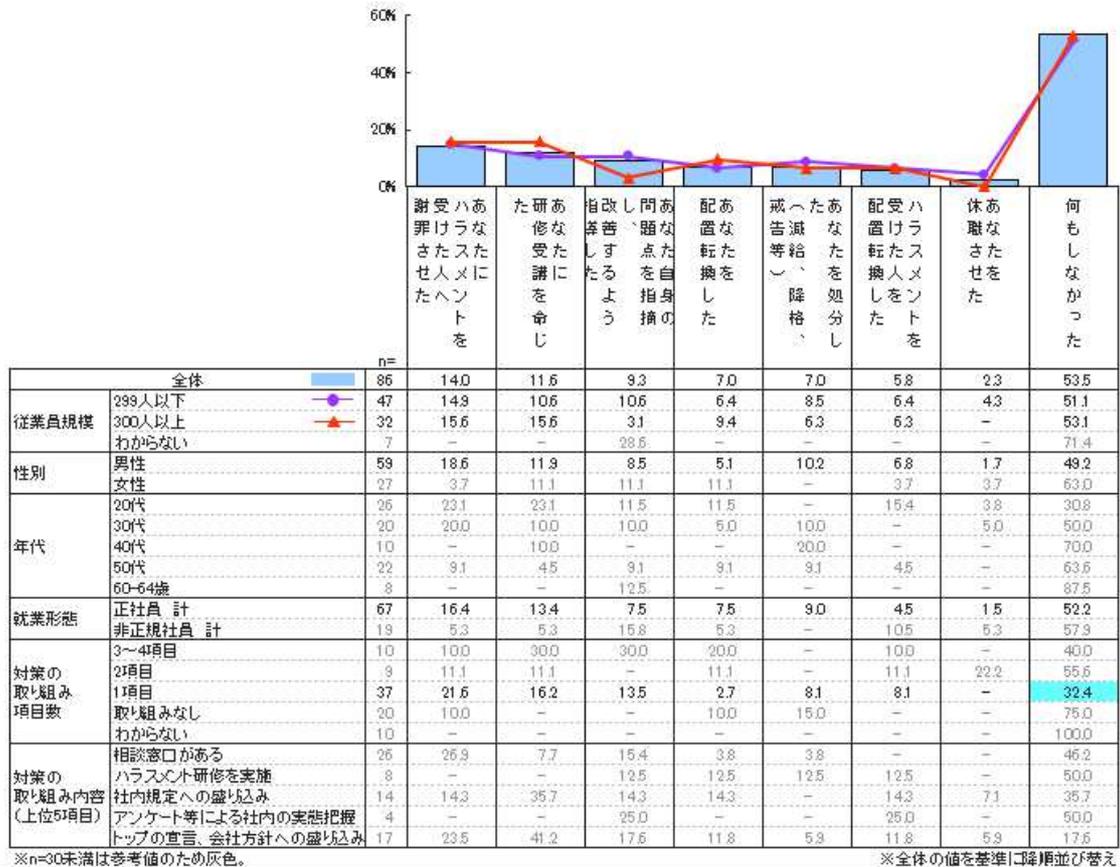
【図表4-2）-7】 ハラスメントをした、または、したと指摘された人と勤務先のハラスメントへの認識



※n=30未満は参考値のため灰色。

ハラスメントをした、または、したと指摘されたことがある人の勤務先の具体的な対応をきいたところ、従業員規模に関わらず何もしなかったが半数を超えている。相談窓口があると回答した人のうち勤務先が何もしなかったと回答した人は46.2%、社内規定への盛り込みがあると回答した人のうち勤務先が何もしなかったと回答した人は35.7%だった。

【図表4-2）-8】 ハラスメントをした、または、したと指摘された人への勤務先の対応

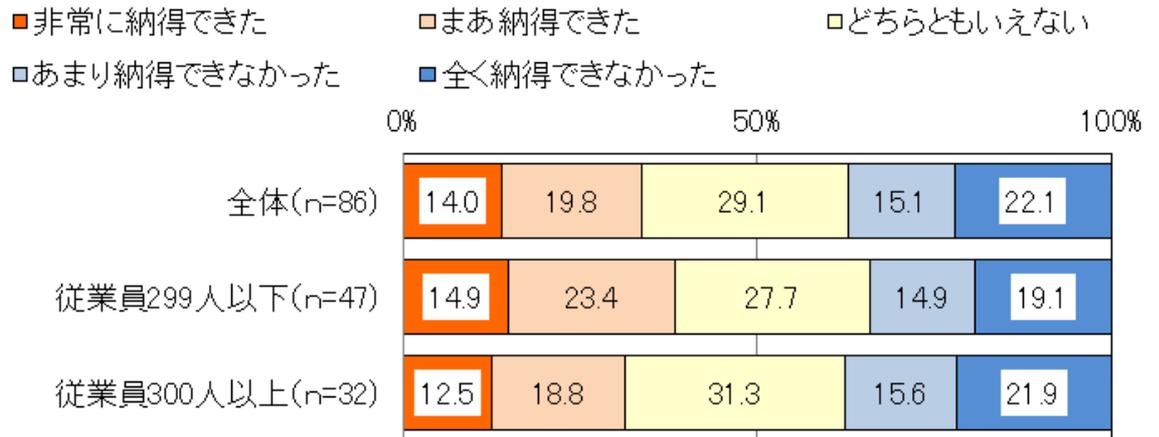


※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

勤務先の対応についての納得度を聞いたところ、全体で 37.2%の人が納得して
 いなかった。年代でみると 50 代、60 代に納得していないと回答した人が多かつ
 た。従業員規模では大きな差異はみられなかったものの、就業形態別では、非正
 規社員の方が納得できなかつたと回答した割合が高かつた。

【図表 4-2）-9】勤務先の対応に対するハラスメントをした、または、したと指摘された人
 の納得度

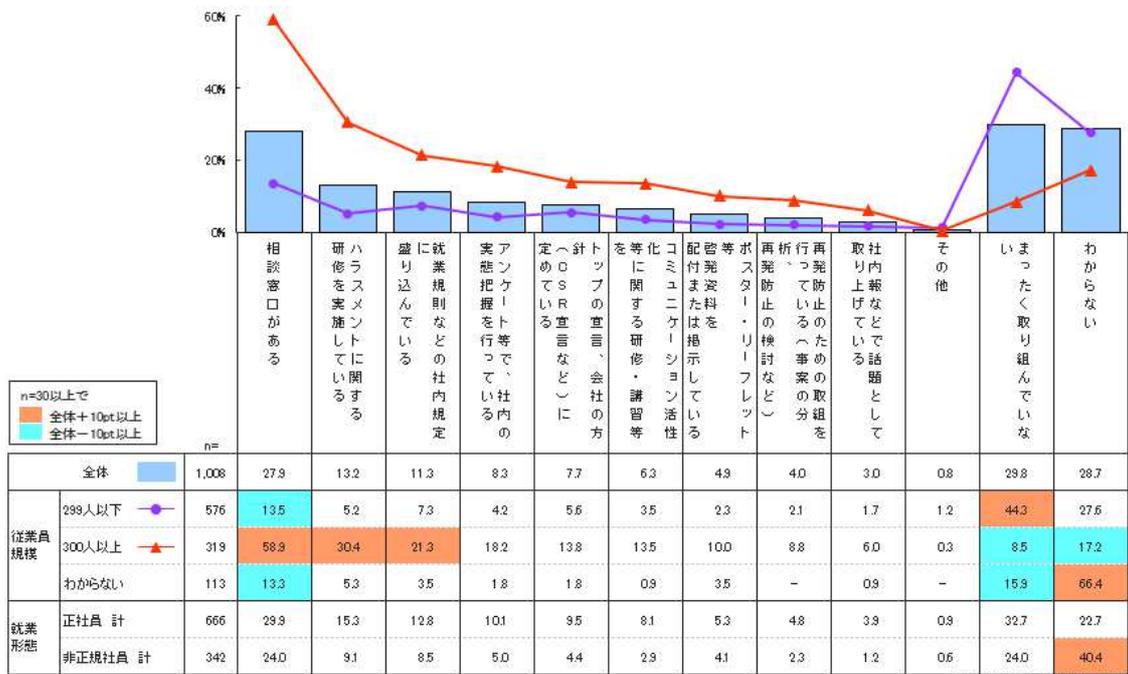


3) 勤務先のハラスメントの取組

① 勤務先の具体的取組

企業がハラスメント対応の制度等を設けていたとしても、それについて従業員が理解したり、認知したりしているかはまた別の問題であることがわかった。従業員規模が299人以下の企業では、まったく取り組んでいないが44.3%、わからないと回答した人が27.6%と高い割合であった。就業形態別でみると正規社員の方が「わからない」以外のすべての項目で高い割合を示していた。正規社員の方が取組状況の把握ができているといえ、非正規社員に勤務先の取組が十分浸透していないということがわかる。

【図表4-3）-1】勤務先のハラスメントに関する具体的な取組

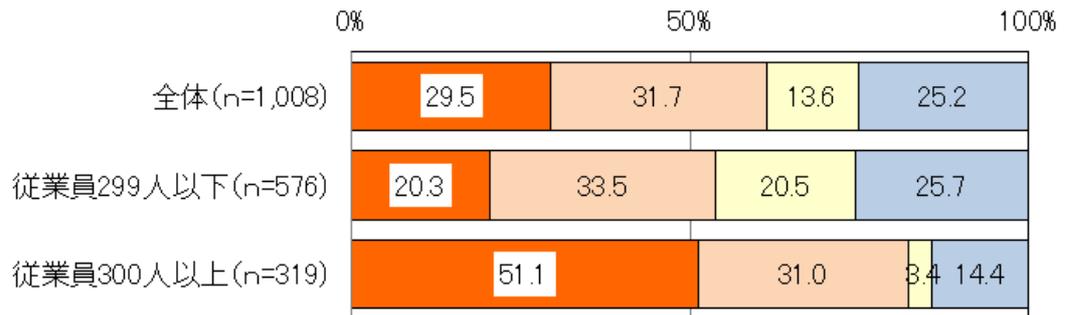


※全体の値を基準に降順並び替え

勤務先でのハラスメントへの取組として、300人以上の企業で勤務する人は「積極的に取組むべきである」「取組は必要だが慎重に進めるべき」と取組の必要性を感じている人は82.1%と高い割合を示している一方、299人以下の企業で勤務する人は53.8%となっている。

【図表4-3）-2】勤務先でのハラスメントへの取組に対する考え方

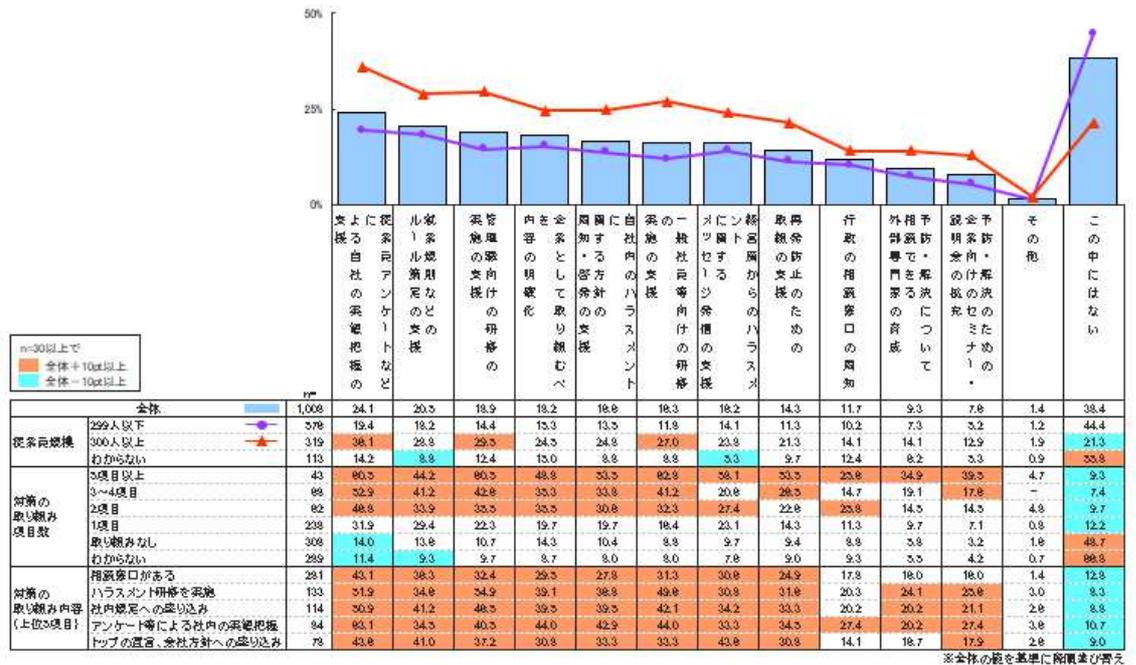
- 積極的に取組むべきである
- 取組は必要だが慎重に進めるべき
- 取組む必要はない
- わからない



② 予防に向けた取組

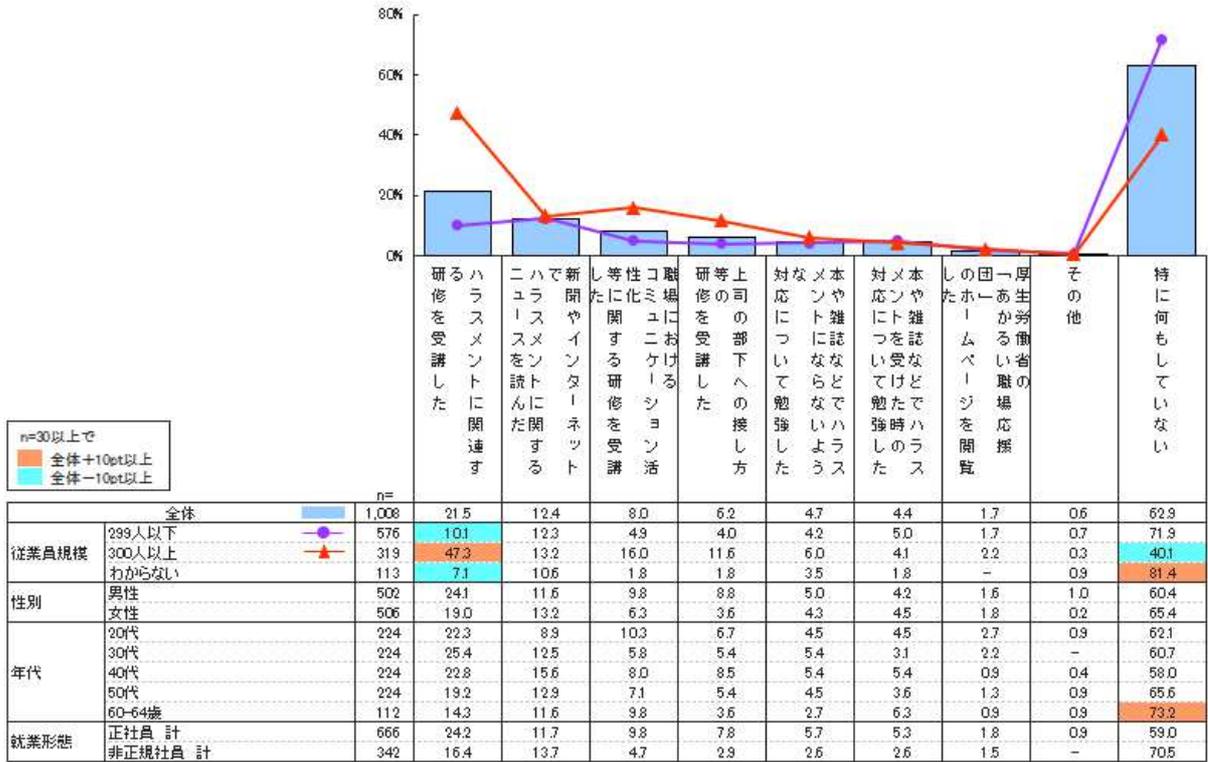
勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を行うための支援としては、従来の施策に加えて、さらなる対策が求められている。取組項目が多い勤務先の人ほど、「この中にはない」と回答する人が少ない。

【図表4-3）-3】勤務先でのハラスメントへの取組に必要な支援



これまでにハラスメントに関連して、研修を受講したり、資料や情報を収集したりした経験について聞いたところ、何もしていないと回答した人が 62.9%となっている。何もしていないと回答した人を従業員規模で見ると、299 人以下の企業では 71.9%、300 人以上の企業で 40.1%となっている。就業形態別では正社員 59.0%、非正規社員は 70.5%が何もしていないと回答している。

【図表 4-3）-4】 ハラスメントに関する個人の取組



ハラスメントに関する関心をきいたところ、「ハラスメントになる行為とならない行為の違い」を回答する人の割合が26.7%と最も高かった。次いで「ハラスメントを受けたときの対応の仕方」が24.0%、「ハラスメントを受けた際の相談先」20.1%と続く。就業形態別でみると「特になし」と回答した人の割合が最も低いのは、会社・団体の管理職（係長以上）であり、3人に2人はハラスメントについて何らかの知識をさらに必要としていることがわかる。

【図表4-3】-5 ハラスメントに関する個人の関心

