

2021年度厚生労働省
職場のハラスメント対策シンポジウム

職場のハラスメントに 関する実態調査、企業に 求められる今後の対策

神奈川県立保健福祉大学大学院
ヘルスイノベーション研究科
津野香奈美

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

2020年度厚生労働省 ハラスメント実態調査 の報告書は、下記から ダウンロードできます

ハラスメント実態調査に関するプレスリリースの
ページ:

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html



©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

令和2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

令和3年3月
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

労働者調査概要

- 調査手法：インターネット調査（調査会社の調査協力者パネルを使用）
- 調査実施期間：2020年10月6日～10月7日
- 調査対象：全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者
（経営者（自営業を含む）、役員、公務員を除く）
- 全体調査（パワハラ・セクハラ・カスハラ）サンプル数：8,000名
※就業構造基本調査を参考に、性別、年代、正社員・正社員以外で割付を実施
- マタハラ調査サンプル：過去5年間に就業中に妊娠／出産した女性労働者1,000名
- パタハラ調査サンプル：過去5年間に勤務先の育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者500名
- 就活セクハラ調査サンプル：2017～2019年度卒業で就職活動（転職を除く）を経験した男女1,000名

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

企業調査概要

- ・調査手法：郵送調査（回答はWebでも受付）
- ・調査実施期間：2020年10月3日～10月30日
- ・調査対象：全国の従業員30人以上の企業・団体
- ・発送件数：24,000件（※）
- ・回収数：6,426件（回収率26.8%）
- ・調査項目：ハラスメント相談件数、雇用管理上の措置の実施状況、ハラスメント防止対策の実施状況等

※対象企業の抽出方法
調査対象企業のリストは、帝国データバンク社のデータを基に作成。

- 従業員300人未満の企業：業種、従業員規模の分布に基づき無作為抽出（12,086件）
- 従業員300人以上の企業：全企業を対象（11,914件）

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

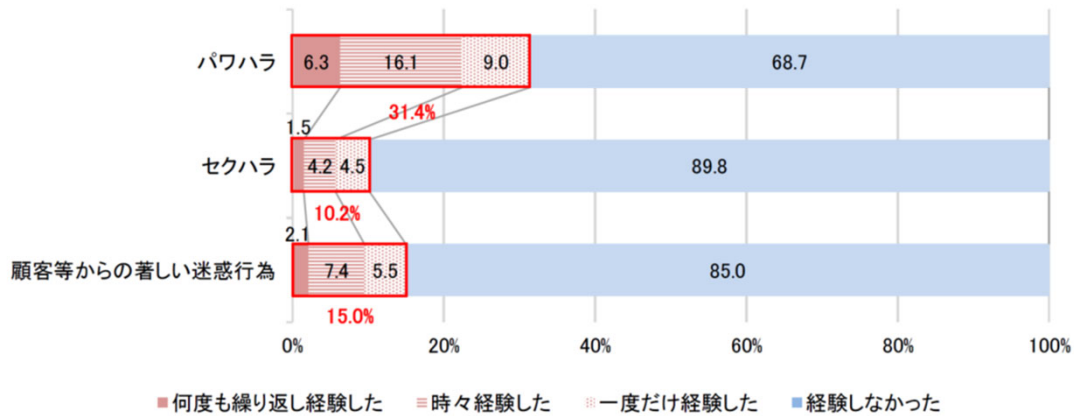
厚労省ハラスメント実態調査 検討委員会の構成

	氏名	所属
	奥田 栄二	独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員
	久保村 俊哉	株式会社セブン&アイ・ホールディングス 人権啓発センター シニアオフィサー
○	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	津野 香奈美	神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科 講師
	古澤 真美	合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント

○印は座長

ハラスメントの実態と 健康影響

過去3年間にハラスメントを受けた経験



(対象：全回答者(n=8,000))

その他のハラスメントの実態

マタハラ 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%**

最も多いマタハラ内容：「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%)「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%)

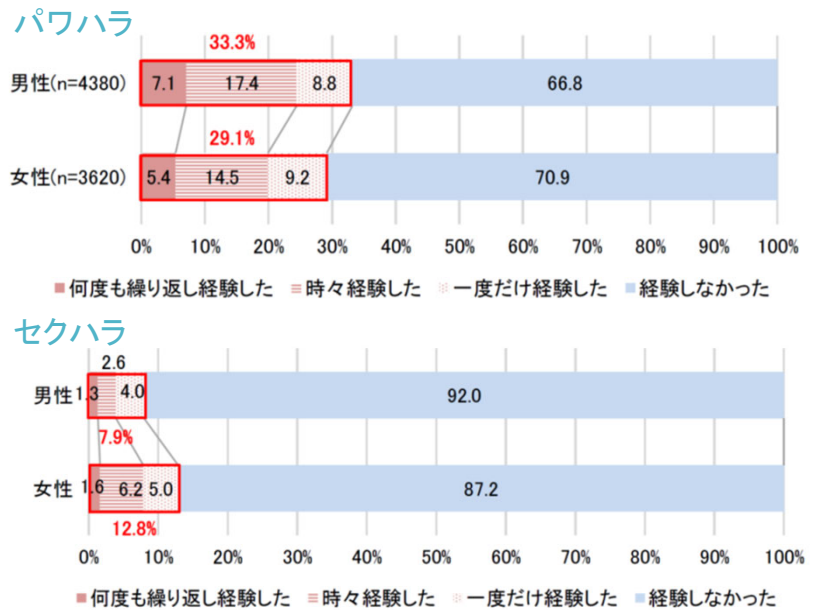
プレマタハラ 過去5年間の妊娠に至る前に、勤務先(現在の勤務先だけでなく、過去5年間に勤務していた他の勤務先も含む)で、妊娠・出産等に関する否定的な言動(不妊治療に対する否定的な言動を含む)を受け者の割合は、**17.1%**

パタハラ 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の**26.2%**が経験

最も多いパタハラ内容：「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%)

就活セクハラ 2017~2019年度卒業で就職活動(転職を除く)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%)**

過去3年間にパワハラ・セクハラを受けた経験(男女別)

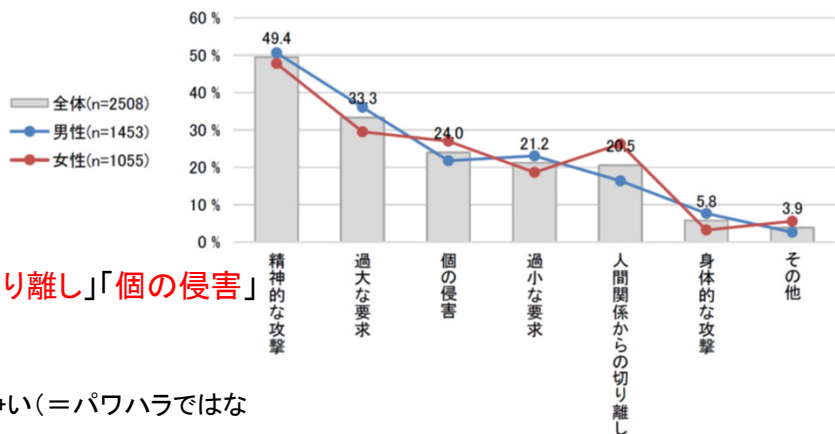


©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

令和2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 P.62

男性と女性では、受けているパワハラの内容に違いがある

図表 74 受けたパワハラの内容(男女別)



■女性:「人間関係からの切り離し」「個の侵害」が多い

- ・いわゆる「いじめ」
- ・男性から見ると、個人間の争い(=パワハラではない)と感じる

■男性:仕事に関連する嫌がらせ、暴行

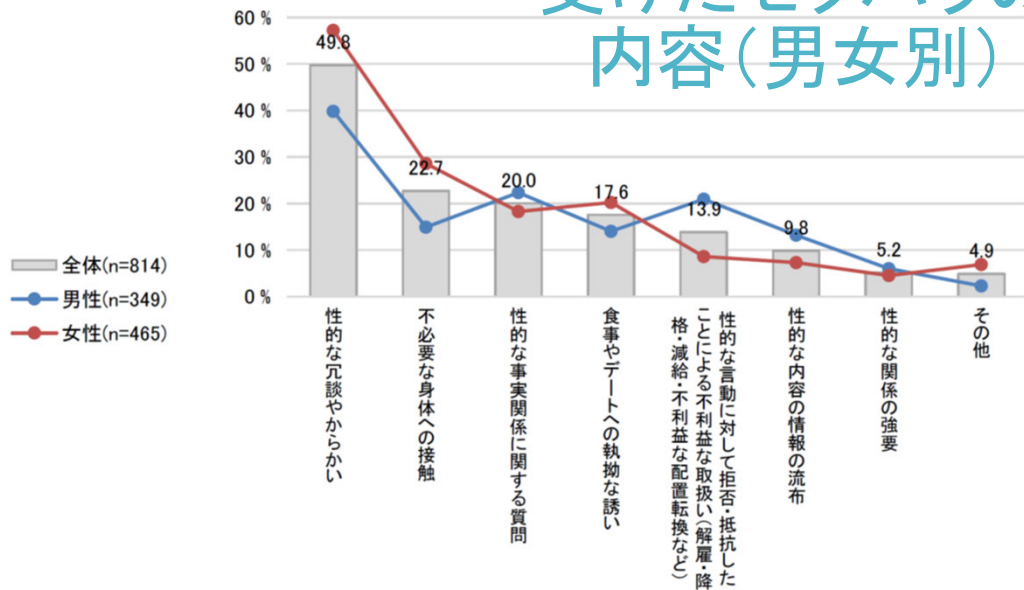
- ・男性は「過大な要求」「過小な要求」「身体的な攻撃」が多い

(対象:過去3年間にパワハラを受けた者)

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

令和2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 P.76

受けたセクハラの内容(男女別)

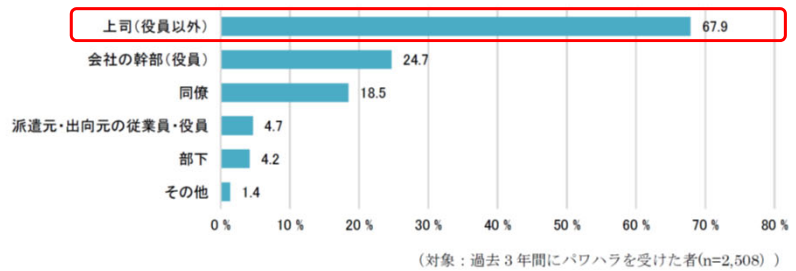


©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

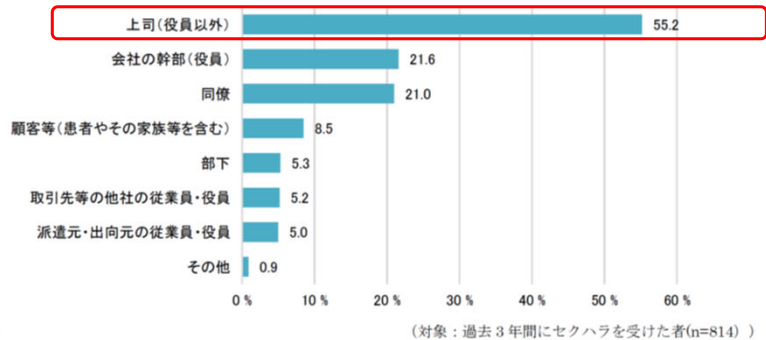
令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書 P. 77

誰がパワハラ・セクハラをしているのか

図表 79 パワハラ行為を行った者



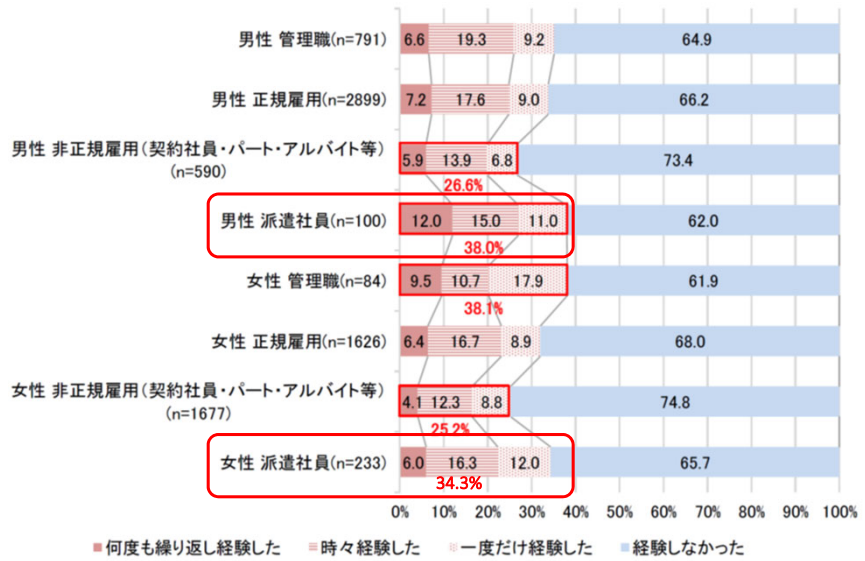
図表 80 セクハラ行為を行った者



令和2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 P. 80

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

誰がパワハラを受けているのか (男女・雇用形態別)

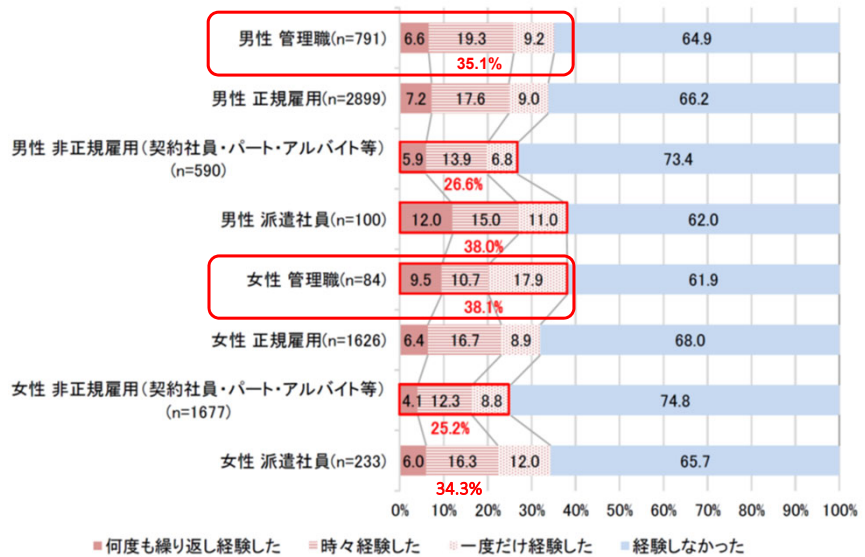


(対象：全回答者(n=8,000))

令和2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 P.62

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

誰がパワハラを受けているのか (男女・雇用形態別)

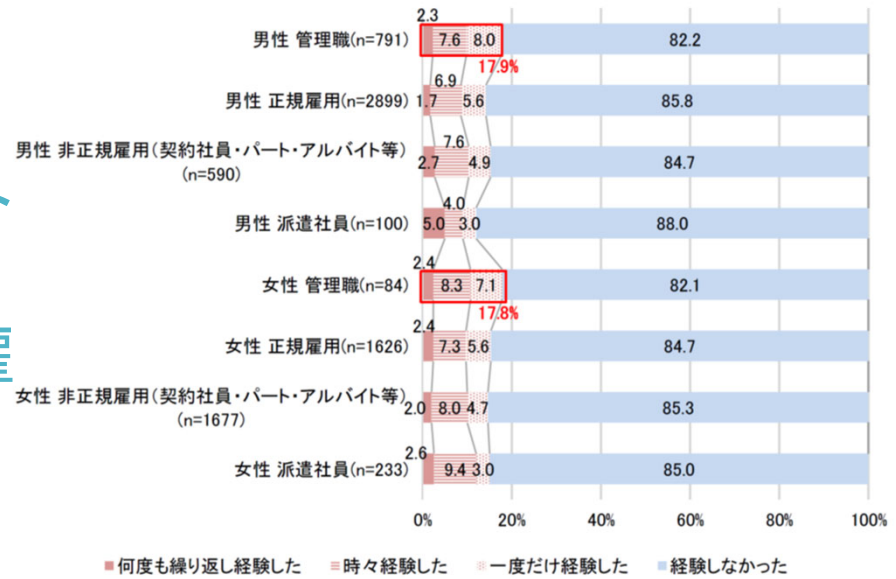


(対象：全回答者(n=8,000))

令和2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 P.62

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

カスタマー ハラスメント を受けた経 験(男女・雇 用形態別)

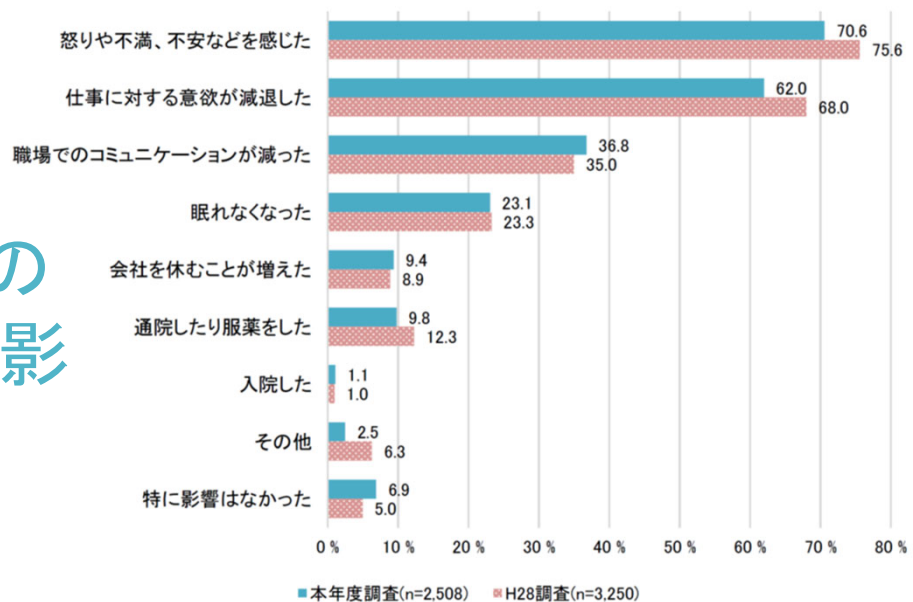


(対象：全回答者(n=8,000))

令和2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 P.64

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

パワハラ の心身への影 響



(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

令和2年度 厚生労働省委託事業委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書 P.82

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

パワハラの影響

①メンタルヘルスだけでない

全身に激しい痛みが生じる病気

線維筋痛症

うつ病

心理的ストレス反応

狭心症、心筋梗塞、虚血性心不全など

虚血性心疾患

PTSD症状

献身的に努力した結果、ある日突然糸が切れたかのように感じる徒労感や虚無感

燃え尽き(バーンアウト)

心身愁訴

頭痛、腹痛、めまいなど

③周囲にも影響する

パワハラを受けた人だけでなく、目撃した人も抑うつ症状が3倍に

②PTSDを発症させる

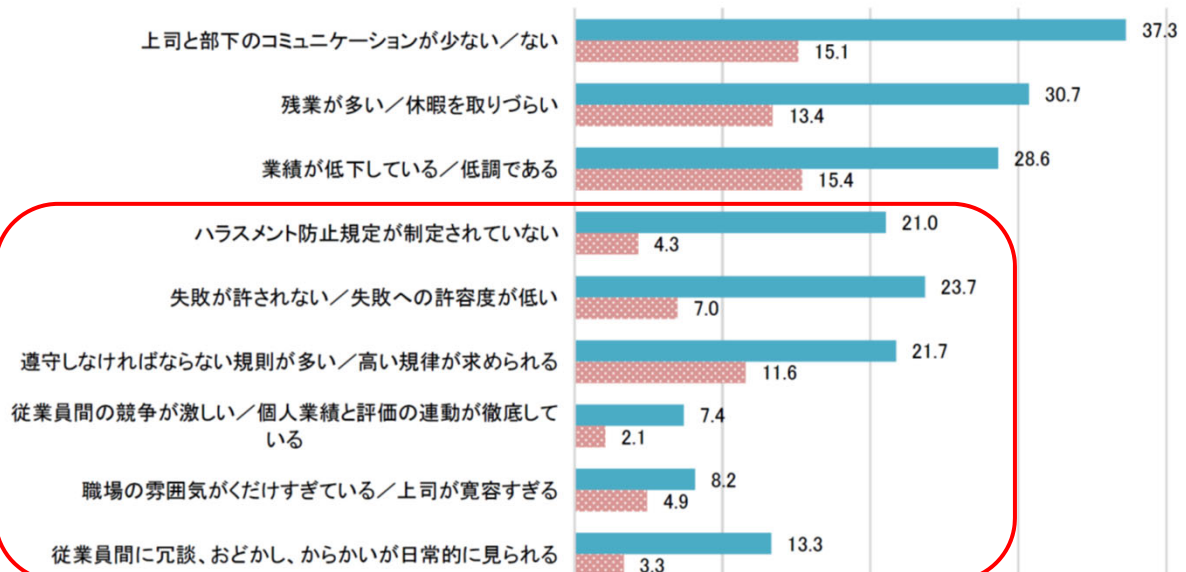
・被害者の76%にPTSD症状
・いじめが終わって5年経過後でもなお被害者の65%がPTSDに関連する症状

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

津野、産業ストレス研究、2013；ストレス科学、2016

パワハラが起きる職場の特徴

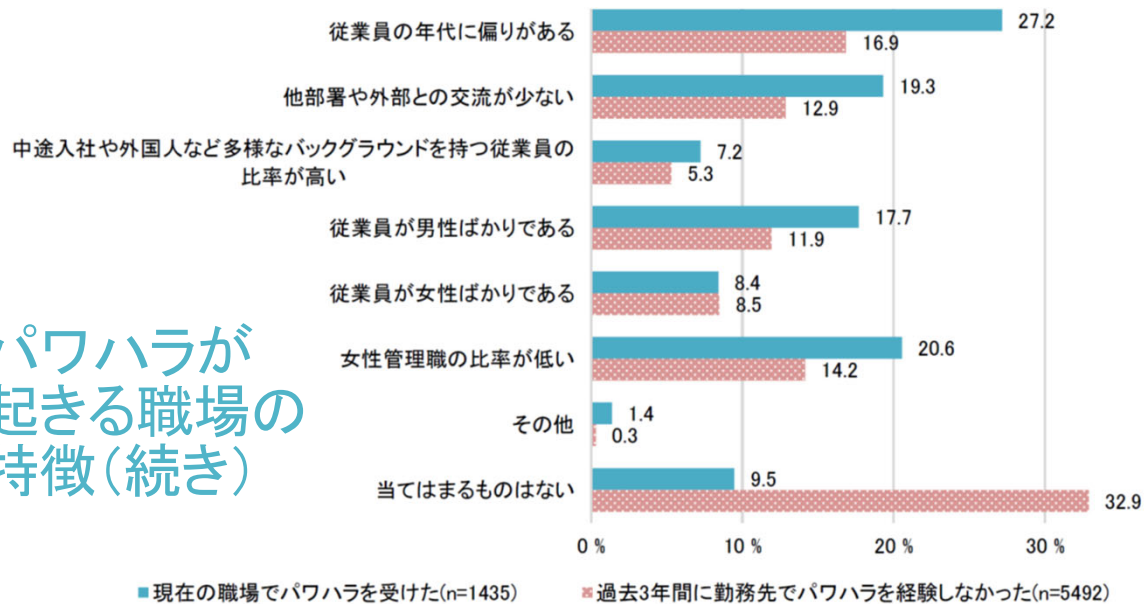
令和2年度 厚生労働省委託事業
職場のハラスメントに関する実態調査 報告書 P.102



©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム 現在の職場でパワハラを受けた(n=1435)

過去3年間に勤務先でパワハラを経験しなかった(n=5492)

パワハラが 起きる職場の 特徴(続き)



令和2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 P.102

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

ハラスメント対策の 実施状況と課題

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

職場におけるパワーハラスメントの防止 のために講ずべき措置(義務)

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の**方針を明確化**し、労働者に**周知・啓発**すること
- ②行為者について、**厳正に対処する旨の方針・対処の内容**を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③**相談窓口**をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④**相談窓口担当者**が、相談内容や状況に応じ、**適切に対応**できるようにすること

厚生労働省. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 2020.1.15

©津野香奈美, 令和3年度 厚生労働省 過労死等防止対策推進シンポジウム

職場におけるパワーハラスメントの防止 のために講ずべき措置(義務)

◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤**事実関係**を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに**被害者に対する配慮のための措置**を適正に行うこと(注1)
- ⑦事実関係の確認後、**行為者に対する措置**を適正に行うこと(注1)
- ⑧**再発防止に向けた措置**を講ずること(注2)

(注1) 事実確認ができた場合(注2) 事実確認ができなかった場合も同様

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨**相談者・行為者等のプライバシー**(注3)を**保護**するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩**相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨**を定め、労働者に周知・啓発すること

厚生労働省. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 2020.1.15

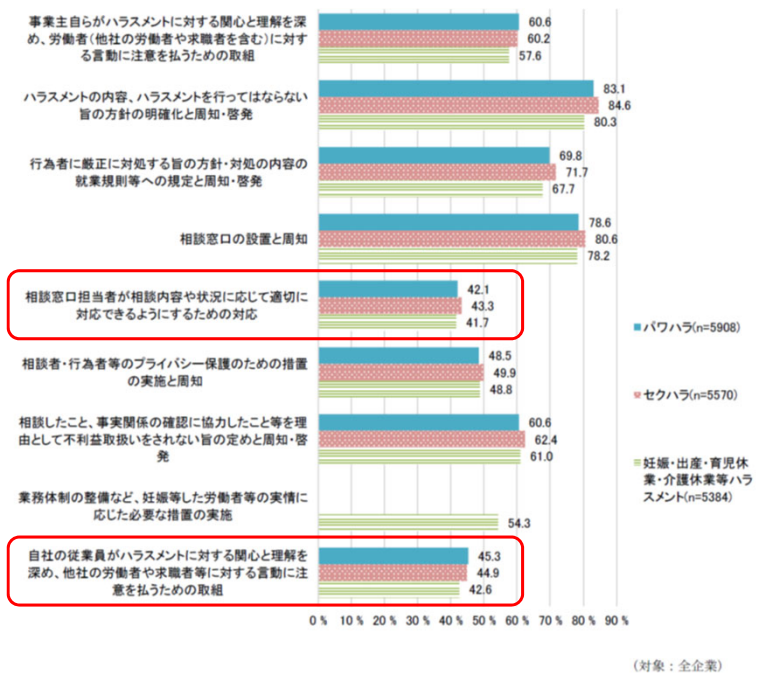
©津野香奈美, 令和3年度 厚生労働省 過労死等防止対策推進シンポジウム

企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取組

- 「相談窓口担当者が相談に適切に対応できるようにするための対応」: **42.1%**(パワハラ)
- 「自社の従業員が他社の従業員等に対してハラスメントをしないようにする取組」**45.3%**(パワハラ)

令和2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 P.41

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム



※「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

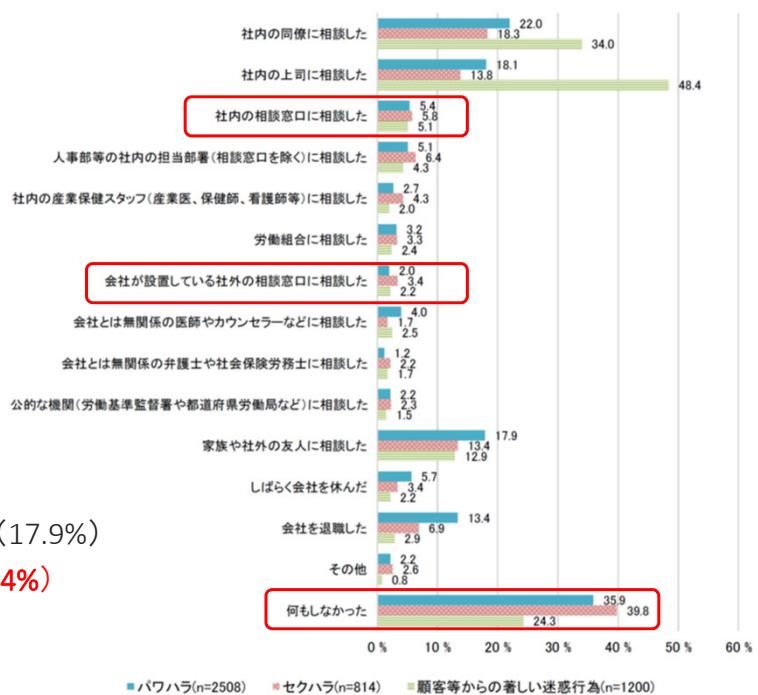
ハラスメントを受けた後の行動

パワハラを受けたあとに・・・

- 「何もしなかった」(35.9%)
- 「同僚に相談した」(22.0%)
- 「上司に相談した」(18.1%)
- 「家族や社外の友人に相談した」(17.9%)
- 「**社内の相談窓口**に相談した」(5.4%)

令和2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 P.86

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

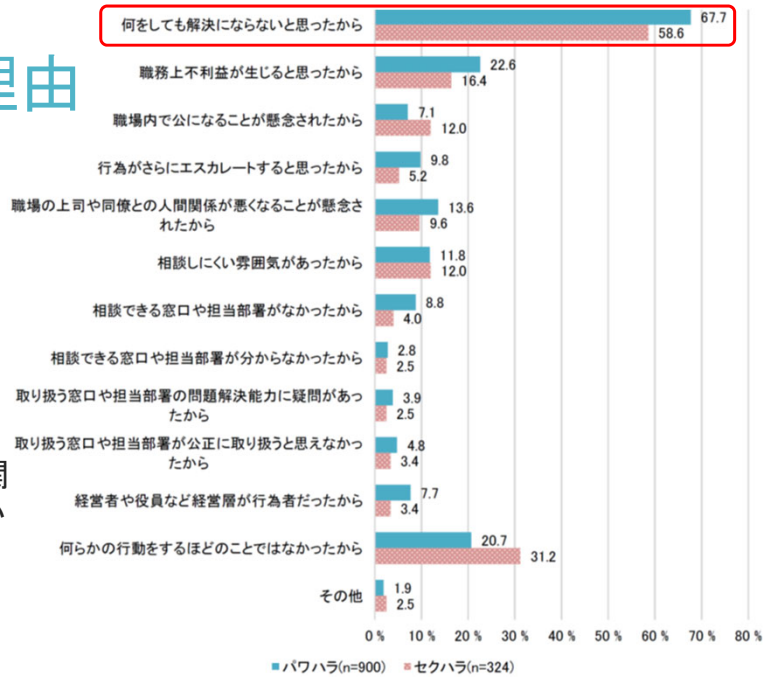


何もしなかった理由

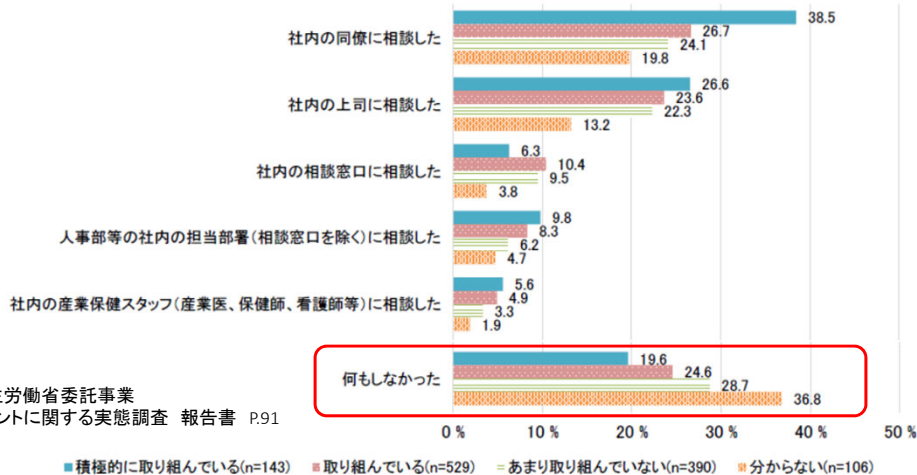
- 「何をしても解決にならないと思ったから」(67.7%)
- 「職務上不利益が生じると思ったから」(22.6%)
- 「何らかの行動をするほどのことではなかったから」(20.7%)
- 「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるのが懸念されたから」(13.6%)

令和2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 P.94

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム



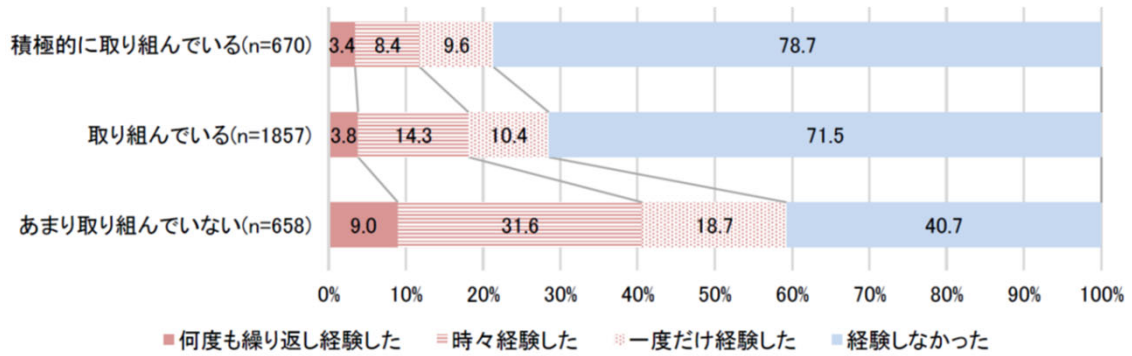
勤務先が積極的にハラスメント対策に取り組んでいると、「何もしなかった」被害者は少なくなる



令和2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 P.91

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

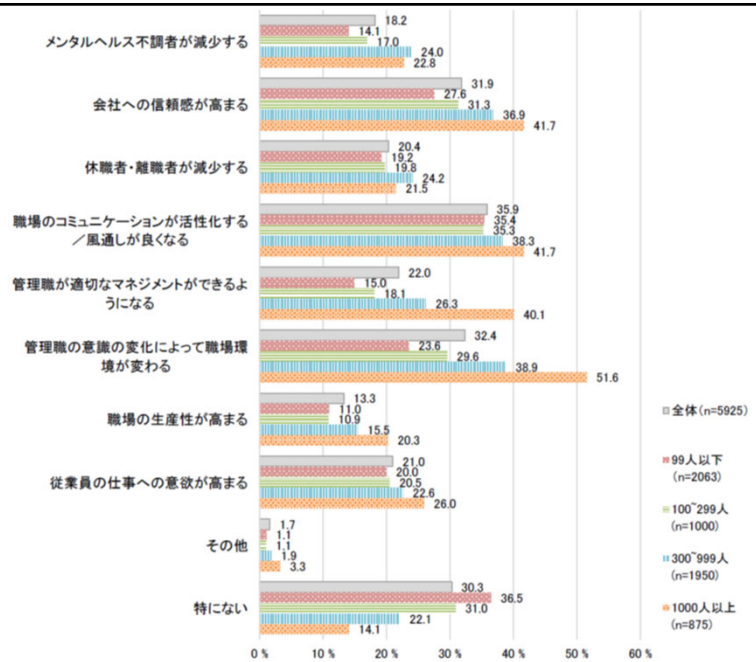
勤務先がパワハラ防止対策に「積極的に取り組んでいる」と、パワハラを受けたと回答した労働者の割合が低い



令和2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 P. 72

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

ハラスメント防止対策による副次的な効果

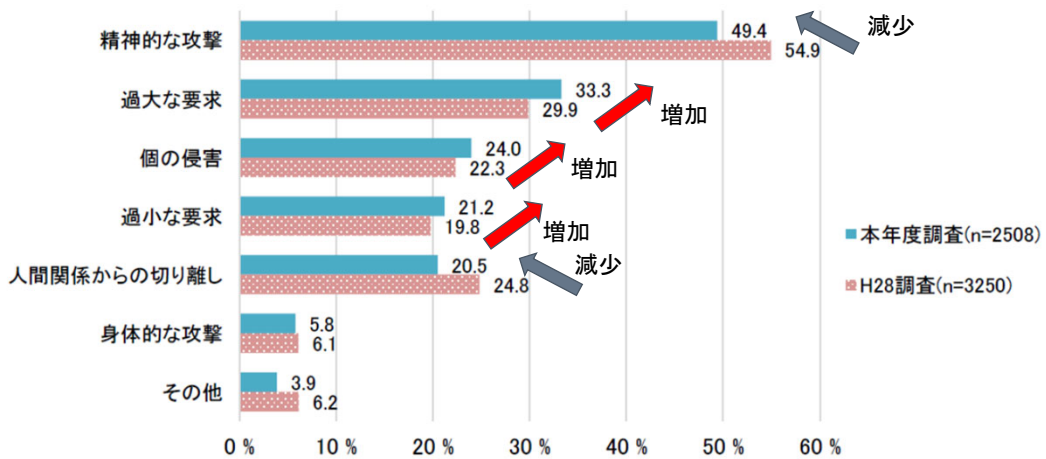


令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 報告書 P. 53

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

(対象：Q36~38で何らかの取組を回答した企業 (n=6282))

受けたパワハラ内容：2016年との比較



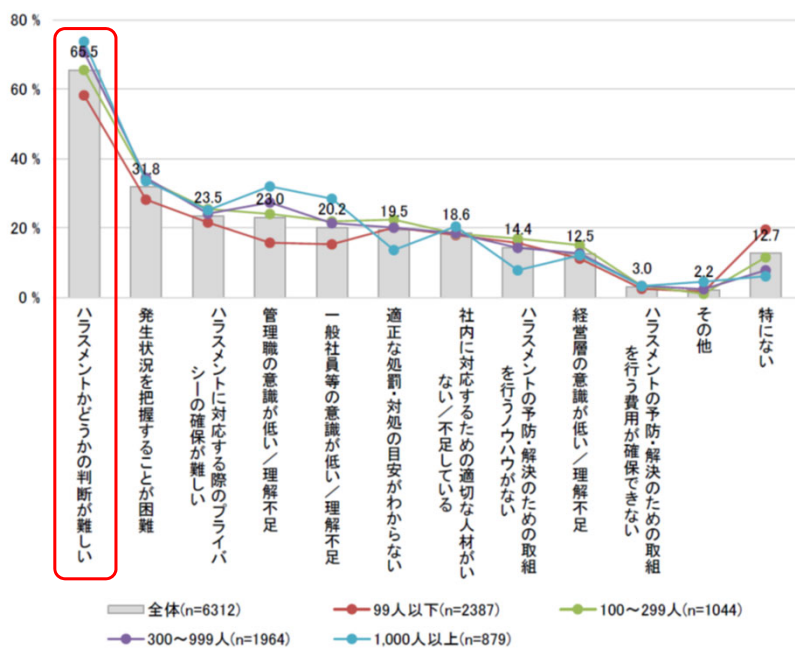
令和2年度 厚生労働省委託事業
職場のハラスメントに関する実態調査 報告書 P.75

(対象：過去3年間にパワハラを受けた者)

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

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)

- 最も多いのは「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(65.5%)



令和2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 P.54

(対象：全企業)

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

2020年のハラスメント実態調査結果の まとめと企業に求められる今後の対策(1)

- 2016年と比較してパワハラ被害割合(3割)等に変化は見られないが、**男女ともに管理職における被害が多い**
- パワハラの内容を見ると「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」等のあからさまなパワハラが減る一方で、「**過大な要求**」「**過小な要求**」「**個の侵害**」が増えており、**ハラスメントの判断の難しさ**が浮き彫りになっている
- 管理職に対して「ハラスメントする側」として取り扱うのではなく、**職場の誰もが受けうる共通の問題**として研修を実施すべき
- ハラスメントか否かの判断だけを注視するのではなく、**働きやすい職場づくり、メンタルヘルス不調者の予防**の観点から対策を実施すべき

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム

2020年のハラスメント実態調査結果の まとめと企業に求められる今後の対策(2)

- 大企業に求められているハラスメントの雇用管理上の措置の実施状況を見ると、実施率が低いのは**相談窓口担当者への適切な教育(相談スキルの向上)**
- 相談窓口を設置しても、**相談に来る被害者はごくわずか(2~5%)**
- ハラスメント相談窓口の名称を『**職場のお悩み相談室**』等にする事で、相談のハードルを下げる
- ハラスメントに限らない相談にも対応**できるようにし、相談対応者のスキルを上げる
- 「信用される」相談窓口となるためには、何かしらの**問題解決の実績**をあげる必要がある
- 正式な相談窓口だけではなく、**同僚や上司が相談を受けた時に「職場の問題」として皆で問題解決**できるようになる仕組みを構築する必要がある

©津野香奈美、2021年度厚生労働省 職場のハラスメント対策シンポジウム