



2025年4月28日
パーソルキャリア株式会社

Job 総研『2025 年 ハラスメント実態調査 vol.1』を実施 パワハラ被害 5 割 “相談窓口に不足感” 企業対策に課題示す声 ～声あげられず 8 割が退職 問われる“解決”の本質～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研』は、543人の社会人男女を対象に「2025年 ハラスメント実態調査vol.1」を実施しました。本調査は、直近1年のハラスメント意識や勤務先での対策の変化に加え、職場での被害経験や解決について調査したものです。



【企業のハラスメント対策】

2021年から2023年におけるJob総研調査^(※1)では、ハラスメント被害率は7～8割と変化が見られぬ一方、職場のハラスメント対策への不十分さを感じている人の割合は増加していることがわかっています。企業のハラスメント対応にも注目が集まる中、職場のハラスメントの実態や職場の対応策はどのように変化しているのでしょうか。

Job総研では543人の社会人男女を対象に、直近1年のハラスメント意識や勤務先での対策の変化に加え、職場での被害経験や解決について調査した「2025年 ハラスメント実態調査vol.1」を実施しました。

【調査概要】

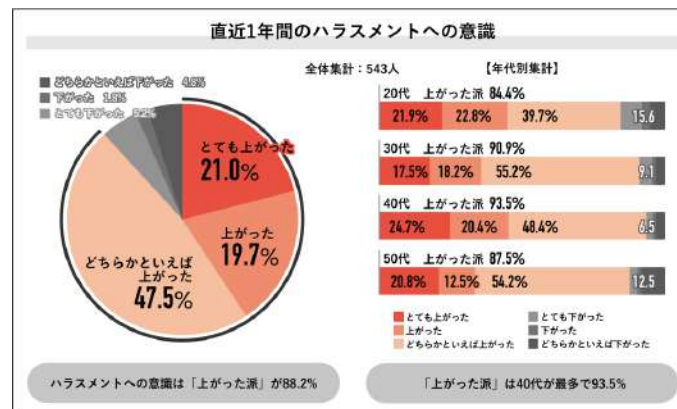
調査対象者：現在職を持つJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件：全国／男女／20～50代
調査期間：2025年4月9日～4月14日
有効回答数：543人
調査方法：インターネット調査

【TOPICS】

- ・直近1年間で全体の88.2%がハラスメント意識上昇 全体の59.3%が職場の対策が「強化された」
- ・全体の60.0%が“相談窓口の設置”など職場でハラスメント防止策あり 58.6%が「不十分さ」実感
- ・全体の82.9%がパワハラ防止法強化は「必要」と回答 全体の55.1%が職場ハラスメントの被害「経験あり」
- ・「個人を否定」するような“パワハラ”が最多 被害後は「誰にも相談せず」が最多
- ・82.2%が職場ハラスメントによる退職、検討経験「あり」 全体の68.7%がハラスメントの「解決はない」

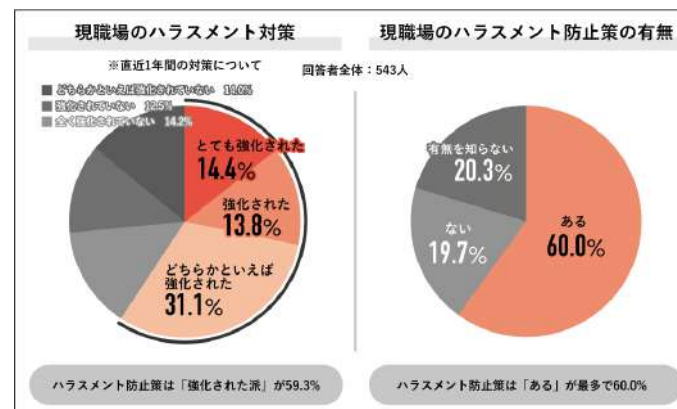
【直近 1 年のハラスメント意識変化】

回答者全体の 543 人に直近 1 年間のハラスメントへの意識を聞くと、「上がった派」が 88.2%で大多数を占め、内訳は「とても上がった」が 21.0%、「上がった」が 19.7%、「どちらかといえば上がった」が 47.5%となりました。「上がった派」の年代別では 40 代が 93.5%で最多となり、次いで 30 代が 90.9%、50 代が 87.5%、20 代が 84.4%となりました。



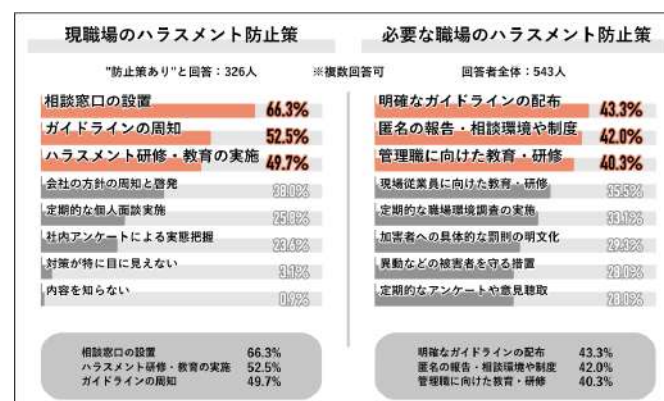
【勤務先での対策】

回答者全体の 543 人に直近 1 年間の現職場のハラスメント対策を聞くと、「強化された」が 59.3%で過半数を占め、内訳は「とても強化された」が 14.4%、「強化された」が 13.8%、「どちらかといえば強化された」が 31.1%となりました。現職場のハラスメント防止策の有無を聞くと、「ある」が 60.0%で過半数を占め、内訳は「ない」が 19.7%、「有無を知らない」が 20.3%となりました。



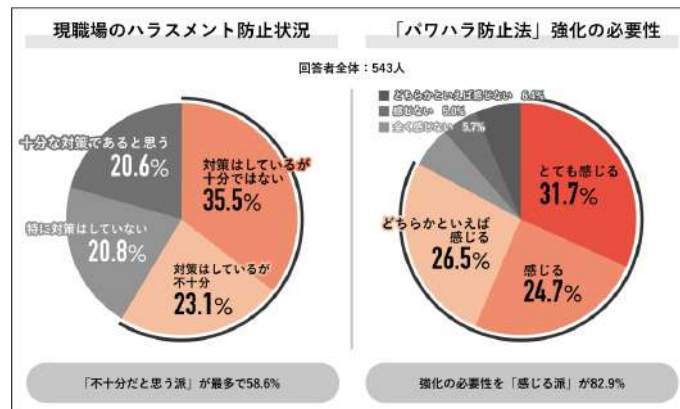
【対策内容の実態と理想】

防止策ありと回答した 326 人に対策内容を聞くと、「相談窓口の設置」が 66.3%で最多となり、次いで「ガイドラインの周知」が 52.5%、「ハラスメント研修・教育の実施」が 49.7%となりました。回答者全体の 543 人に、職場のハラスメント防止に必要な対策を聞くと、「明確なガイドラインの配布」が 43.3%で最多となり、次いで「匿名の報告・相談環境や制度」が 42.0%、「管理職に向けた教育・研修」が 40.3%となりました。



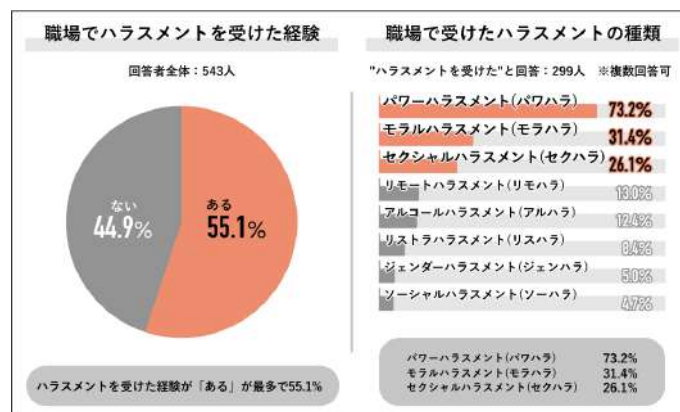
【勤務先のハラスメント対策とパワハラ防止法】

回答者全体の 543 人に現職場のハラスメント防止対策への印象を聞くと、「不十分だと思う派」が 58.6%で最多となり、内訳は「対策はしているが十分ではない」が 35.5%、「対策はしているが不十分」が 23.1%となりました。また、「パワハラ防止法」強化の必要性を感じるかを聞くと、「必要性を感じる派」が 82.9%で過半数を占め、内訳は「とても感じる」が 31.7%、「感じる」が 24.7%、「どちらかといえば感じる」が 26.5%となりました。



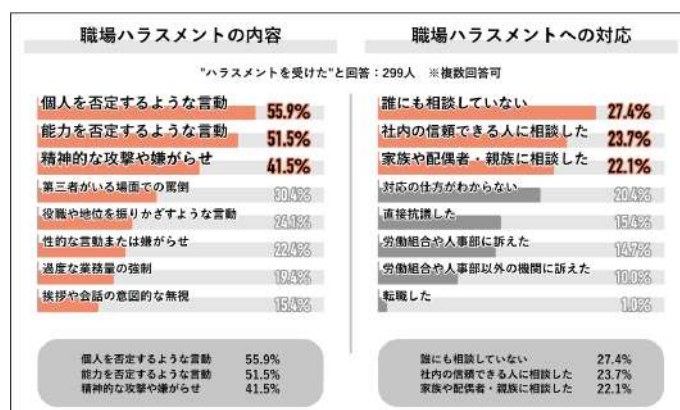
【ハラスメント被害経験】

回答者全体の 543 人に職場でハラスメントを受けた経験を聞くと、「ある」が 55.1%で過半数を占め、内訳は「ない」が 44.9%となりました。被害経験ありと回答した 299 人に受けたハラスメントの種類を聞くと、「パワーハラスメント（パワハラ）」が 73.2%で最多となり、次いで「モラルハラスメント（モラハラ）」が 31.4%、「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」が 26.1%となりました。



【ハラスメント内容と対応】

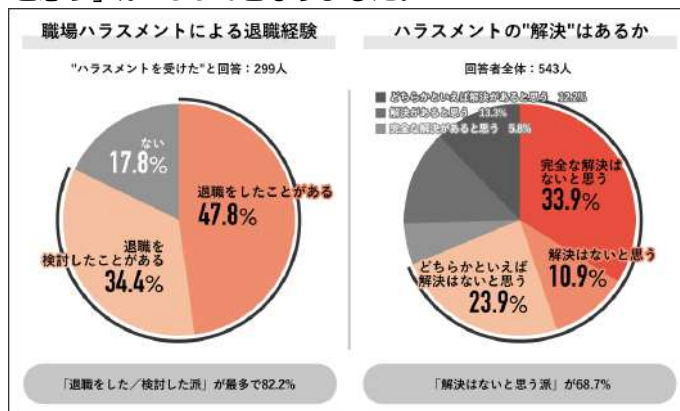
被害経験ありと回答した299人に受けたハラスメントの内容を聞くと、「個人を否定するような言動」が55.9%で最多となり、次いで「能力を否定するような言動」が51.5%、「精神的な攻撃や嫌がらせ」が41.5%となりました。また、職場ハラスメントへの対応を聞くと、「誰にも相談していない」が27.4%で最多となり、次いで「社内の信頼できる人に相談した」が23.7%、「家族や配偶者・親族に相談した」が22.1%となりました。



(※2)更に詳細な集計データは別紙「2025 年ハラスメント実態調査 報告書」をご参照ください

【ハラスメントの解決】

被害経験ありと回答した 299 人に、職場ハラスメントによる退職・検討経験を聞くと「ある派」が 82.2%で大多数を占め、内訳は「退職をしたことがある」が 47.8%、「退職を検討したことがある」が 34.4%で、「ない」は 17.8%となりました。また、回答者全体の 543 人にハラスメントが「解決される」ことはあるかを聞くと、「解決はないと思う派」が 68.7%で過半数を占め、内訳は「完全な解決はないと思う」が 33.9%、「解決はないと思う」が 10.9%、「どちらかといえば解決はないと思う」が 23.9%となりました。



【回答者自由記述コメント】

職場のハラスメント対策に関する自身の経験や意見が集まりました。

- ・同僚からパワハラを受け上司や産業医に相談したが対策を取ってくれず休職をした。苦しかった
- ・我慢している同僚がいれば一緒に上司に相談し、はたらきやすくなるよう自分なりに行動している
- ・上に気に入られていれば許される風潮があった。本社や人事が気付かない事も問題だったと思う
- ・被害者が退職しても加害側が許される、パワハラを放置する職場には第三者機関を入れるべき
- ・社内では研修が徹底されているが、加害者本人は自覚がなく"ダメになる奴が悪い"と考えている

※ハラスメントに関するコメントは左記「JobQ Town」にて確認いただけます。 <https://job-q.me/29056>

【調査まとめ】

職場のハラスメント対策と被害経験に焦点を当てた「2025 年 ハラスメント実態調査 vol.1」では、全体の 9 割が直近 1 年間でハラスメントへの意識が上がり、年代別で見ると、管理職が多いとされる 40 代が最多となりました。職場にハラスメント防止策があり、直近 1 年間の対策は「強化された」と回答した人は 6 割になりますが、個人の意識変化と職場の対策にはギャップがある状態です。窓口やガイドラインはあるものの、実際に必要だと思う対策では、「明確な」ガイドラインの「配布」や、「匿名の」相談環境、「管理職に向けた」教育など、より具体的な対策案が挙げられています。理想の対策と実態で多少乖離がある中、職場のハラスメント防止対策への印象は 6 割が「不十分」と考えており、2021 年の Job 総研調査から 4 年がたった現在でも変化がない状況です。

被害状況に関しては 5 割強が、個人能力の否定や精神的な攻撃や嫌がらせなど、パワハラを始めとした何らかのハラスメントを経験しています。相談環境が用意されているにもかかわらず、誰にも相談せず、被害側の「退職」によって事態を収束させている現実もある状況です。一見落ち着いたと見える事案でも加害・被害の事実は変わらないため、本当の意味での「解決」に向かうことの難易度は高いと考えられます。今後加害・被害を含めた「ハラスメント」の事案を無くしていくためにも、日頃の「予防」に焦点を当てた対策の必要性が見える調査結果となりました。

「明日の常識を、ココから。」をコンセプトとする『Job 総研』では、世の中で当たり前とされている事を疑い、はたらき方に関連する様々な調査を実施してまいります。そしてリアルで透明度の高い情報を発信することで、個が活躍する社会の実現に向けて貢献してまいります。



パーソルキャリア株式会社 はたらく未来図構想統括部
JobQ 部 コミュニケーション戦略グループ Job 総研 PR 担当
高木 理子 (たかぎ りこ)

2020 年からのインターンを経て 2022 年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023 年に広報へ異動し「はたらく社会人」を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施する Job 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掲げ、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで「はたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事」を目的として活動している。

■(※1) 過去の「ハラスメント実態調査」は下記からご覧になれます

2021 年実施 : <https://jobsoken.jp/info/20210621-2/>

2022 年実施 : <https://jobsoken.jp/info/20220328/>

2023 年実施 : <https://jobsoken.jp/info/20230320/>

■(※2) 2025 年 ハラスメント実態調査 報告書 (本調査)

報告書では、同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

<https://job-q.me/articles/15818>

■(※2) 2025 年 ハラスメント実態調査 vol.2 報告書

本日 (2025 年 4 月 28 日) 10:00 に下記のプレスリリースも同時公開いたします

<https://jobsoken.jp/info/20250428-2/>

■Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点からの声を収集することで、これまで以上に確立した取組を行ってまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい”はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■JobQ Town”職場”に関する Q&A

<https://job-q.me/tags/22101>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当 : 高木 理子

Tel・Fax : 03-6757-4266 携帯 : 070-3180-4798

Mail : pr-contact@persol.co.jp

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します