



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.2』を実施
4割が心当たり 自身の“発言リスク”に敏感 若年ほど意識
～男女・世代間で捉え方にギャップ “見て見ぬふり”も6割～

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.2」を実施しました。本調査は、職場でハラスメントを感じた経験やハラスメントの黙認経験、また自身の言動でハラスメントに思い当たる節、そしてハラスメントが及ぼす管理職意欲への影響などを性別・年代別・役職別に調査したものです。



【ハラスメント問題の見方】

「2025年 ハラスメント実態調査vol.1」^(※1)では、社会人の被害経験と企業の対策に関する調査結果をまとめました。ハラスメント問題には被害者・加害者、そして職場や目撃者など第三者の視点もあるため、Job総研では、多角的な目線でハラスメント問題に注目する必要があると考えました。新年度に切り替わった企業も多い中、性別や年代、役職ごとのハラスメントに対する意識はどのようなものになっ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、職場でハラスメントを感じた経験やハラスメントの黙認経験、また自身の言動でハラスメントに思い当たる節、そしてハラスメントが及ぼす管理職意欲への影響などを性別・年代別・役職別に調査した「2025年 ハラスメント実態調査vol.2」を実施しました。

【調査概要】

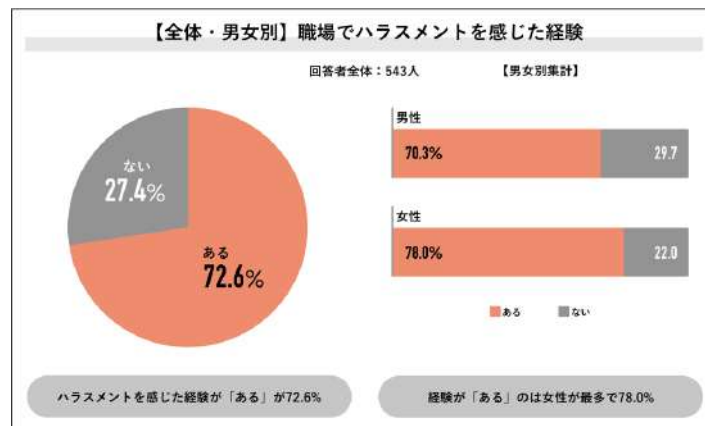
調査対象者：現在職を持つJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件：全国／男女／20～50代
調査期間：2025年4月9日～4月14日
有効回答数：543人
調査方法：インターネット調査

【TOPICS】

- ・全体の72.6%が職場でハラスメントを感じた経験あり 男女別では女性、年代別では50代が最多
- ・職場でハラスメントを感じた経験は課長クラスが最多 全体の64.0%がハラスメントの黙認経験あり
- ・全体の42.7%が自身の言動で思い当たるハラスメントがある 男女別では男性、年代別では30代が最多
- ・自身の言動で思い当たるハラスメントが「ある派」は部長クラス以上が最多
- ・全体の75.3%がハラスメント意識は管理職意欲に影響する 年代別では40代が最多

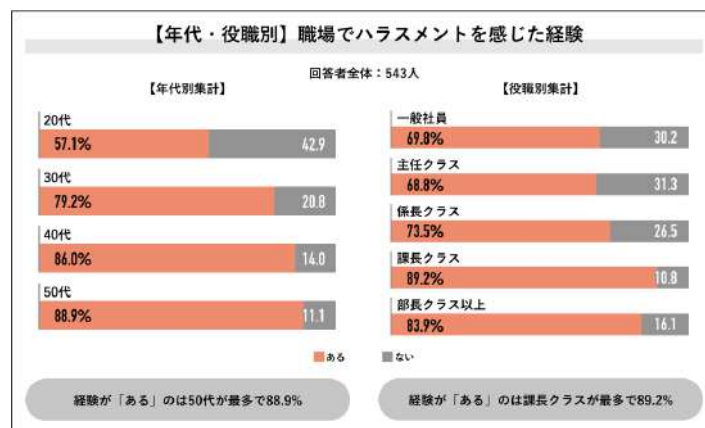
【職場でハラスメントを感じた経験】

回答者全体の 543 人に職場でハラスメントを感じた経験を聞くと、「ある派」が 72.6%で多数を占め、「ない派」は 27.4%となりました。「ある派」の男女別では女性が 78.0%、男性が 70.3%となりました。



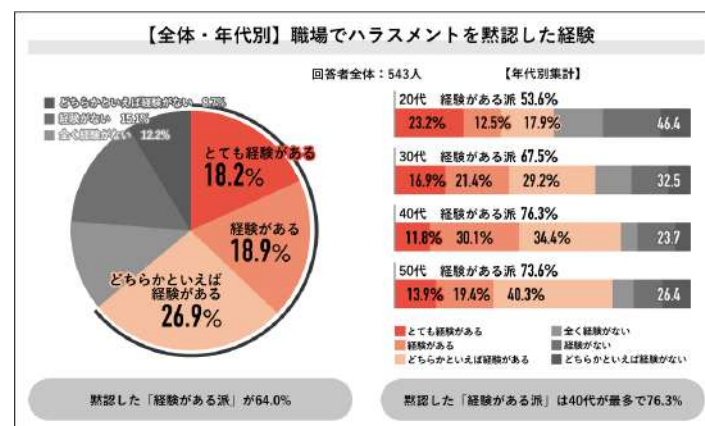
【年代別・役職別】

職場でハラスメントを感じた経験が「ある派」の年代別では 50 代が 88.9%で最多となり、次いで 40 代が 86.0%、30 代が 79.2%、20 代が 57.1%となりました。「ある派」の役職別では課長クラスが 89.2%で最多となり、次いで部長クラス以上が 83.9%、係長クラスが 73.5%、一般社員が 69.8%、主任クラスが 68.8%となりました。



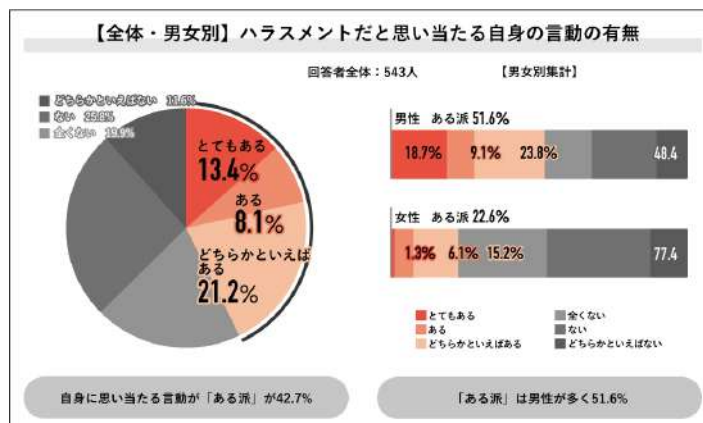
【ハラスメントの黙認経験】

回答者全体の 543 人に職場ハラスメントを黙認した経験を聞くと、「ある派」が 64.0%で過半数を占め、内訳は「とてもある」が 18.2%、「ある」が 18.9%、「どちらかといえばある」が 26.9%となりました。「ある派」の年代別では 40 代が 76.3%で最多となり、次いで 50 代が 73.6%、30 代が 67.5%、20 代が 53.6%となりました。



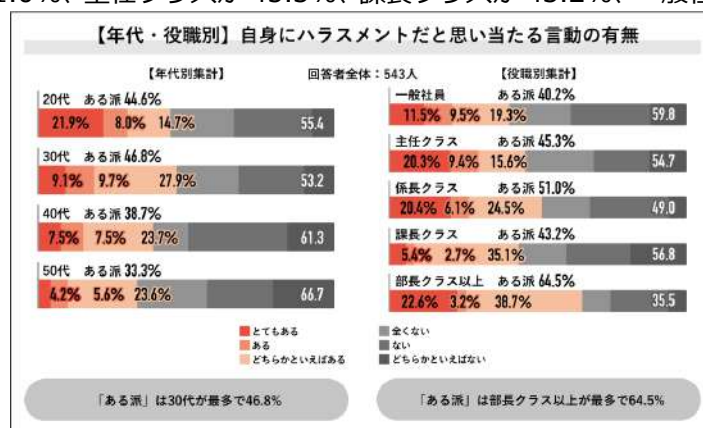
【自身の言動で思い当たる節】

回答者全体の 543 人に自身の言動で思い当たるハラスメント有無を聞くと、「ある派」が 42.7%となり、内訳は「とてもある」が 13.4%、「ある」が 8.1%、「どちらかといえばある」が 21.2%となりました。「ある派」の男女別では男性が 51.6%で、女性が 22.6%となりました。



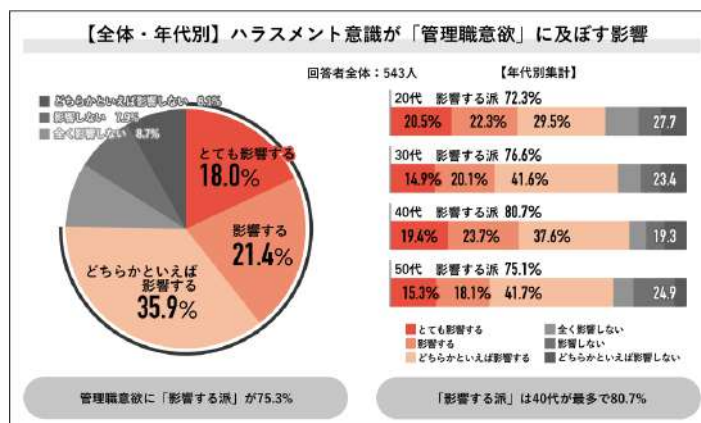
【年代別・役職別】

自身の言動で思い当たるハラスメントが「ある派」の年代別では 30 代が 46.8%で最多となり、次いで 20 代が 44.6%、40 代が 38.7%、50 代が 33.3%となりました。「ある派」の役職別では部長クラス以上が 64.5%で最多となり、次いで係長クラスが 51.0%、主任クラスが 45.3%、課長クラスが 43.2%、一般社員が 40.2%となりました。



【ハラスメントと管理職意欲】

回答者全体の 543 人にハラスメント意識が「管理職意欲」に及ぼす影響はあるかを聞くと、「影響する派」が 75.3%で多数を占め、内訳は「とても影響する」が 18.0%、「影響する」が 21.4%、「どちらかといえば影響する」が 35.9%となりました。「影響する派」の年代別では 40 代が 80.7%で最多となり、次いで 30 代が 76.6%、50 代が 75.1%、20 代が 72.3%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

【回答者自由記述コメント】

若年ほど、自身の言動がハラスメントに該当しないかを意識していました。

- ・ハラスメントの種類をネットで知りすぎて、同僚や後輩への発言に気をつけるようになった
- ・先輩や上司への「逆ハラスメント」になっていないか気にする。素直なリアクションを取りにくい
- ・自身の発言で危ない箇所があったら「これハラスメントだよな笑」と語尾につけて緩和している
- ・何かと「〇〇ハラ」を使う同僚がいるので、上司よりも同世代に対して気を遣う
- ・“気にしすぎ”と思っていたことでも、ネットを見るうちに自身が敏感になっていると気づいた

※その他、ハラスメントに関するコメントは「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/29056>

【調査まとめ】

ハラスメントの黙認・加害経験に焦点を当てた「2025 年 ハラスメント実態調査 vol.2」では、全体の 7 割が過去職場でハラスメントを感じ、4 割が、自身の言動に思い当たる節がある結果となりました。さらに、職場ハラスメントの黙認経験では 6 割の人が該当し、昭和 문화や過剰な労働環境の経験層と考えられる 40~50 代の黙認が多数です。そして、8 割がハラスメント意識は「管理職意欲」に影響すると回答し、ハラスメントの扱い方や部下との接し方に悩むと言われている 40 代、つまり上司世代が影響を受けていることがわかりました。管理職を希望しない若者が増えている中、20 代では、ハラスメント意識は管理職意欲に影響しない、という意見が多く、管理職への意欲低下には別の要因が絡んでいると考えられます。

vol.1 では被害視点と企業の対策に焦点を当てましたが、本調査では第三者視点や加害視点に着目しました。ハラスメントの風潮に賛否が分かれ、男性より女性の被害が多いとされる中^(※3)、“感じ方”は女性が強く、自身の言動に“思い当たる節を持つ”のは男性が強い結果となるなど、ハラスメントの捉え方に男女差がある状態です。また意外な結果として、ハラスメントに思い当たる節は 40~50 代よりも 20~30 代が多く、若手ほど“加害”に敏感な傾向も見られます。このように、ハラスメントは立場によって捉え方も異なるため、被害・加害だけでなく、職場全体や第三者視点など、1 つの立場だけでない、多様な視点から予防及び対策をする必要が見られ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) 2025 年 ハラスメント実態調査 vol.1

本日（2025 年 4 月 28 日）9:30 に下記プレスリリースも同時公開しています

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

■(※2) 2025 年 ハラスメント実態調査 報告書

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>

■(※3) 厚生労働省 職場のハラスメントに関する実態調査

■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