

キャリアや就転職の総合研究



Job総研

「働き方編」

2021年「ハラスメント実態調査」

調査概要

- 調査地域 : 全国
- 調査対象者 : 全国 / 男女 / 20～69歳
- 条件 : 1年以内～10年以上勤務している社会人
20人～1000人以上規模の会社に所属
- サンプル数 : 374
- 調査期間 : 2021年6月4日～6月11日

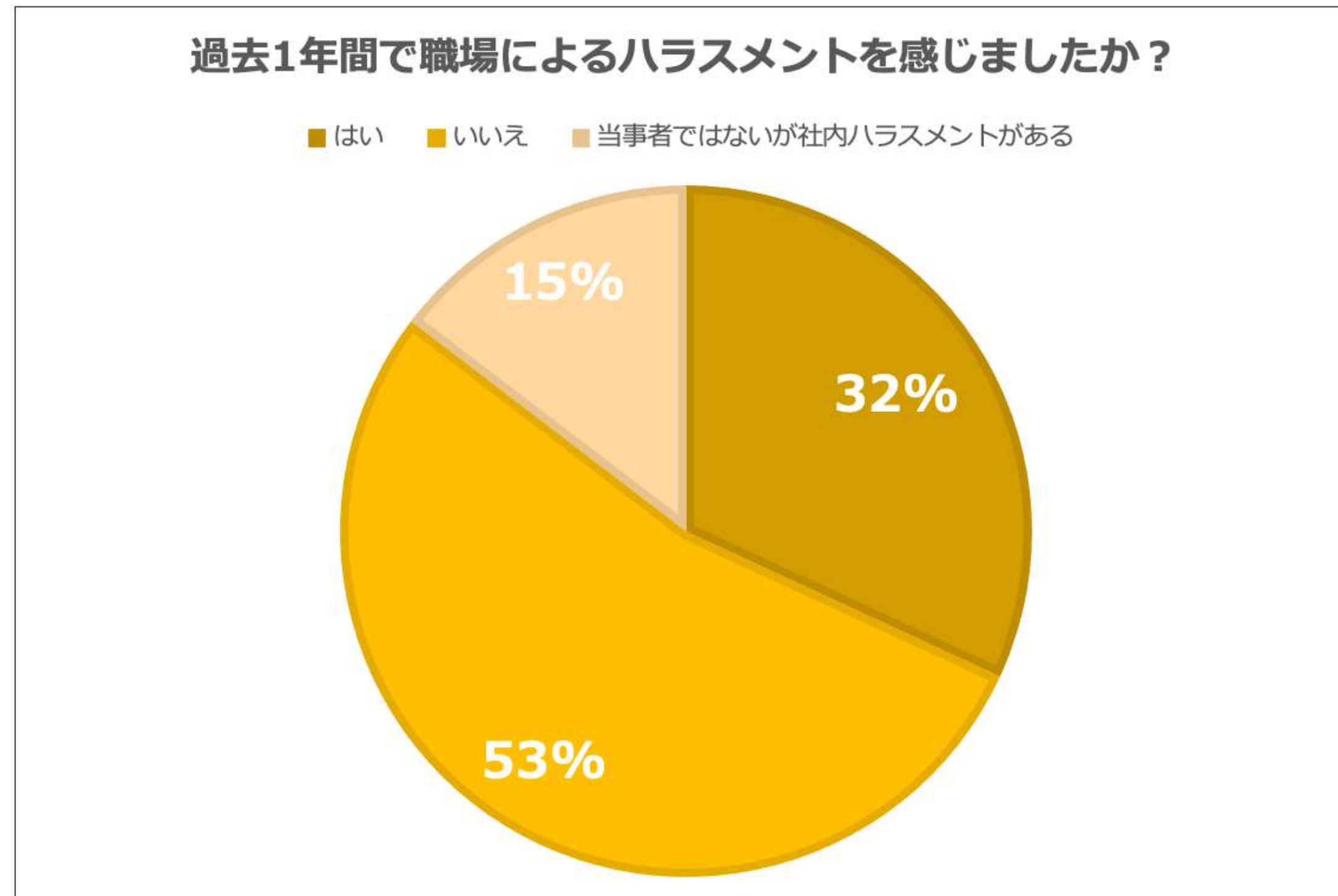
TOPICS

- ・ 過去1年間のハラスメント被害が全体の半数以上でそのうちの60%が20・30代
- ・ ハラスメントの中で最も多い被害は「パワハラ」で全体の80%
- ・ コロナ禍による差別的言動や嫌がらせが増えてきている
- ・ 勤め先のパワハラ防止対策について40%が「全くしていない」と回答
「対策はしているが不十分」を合わせると90%以上にのぼる



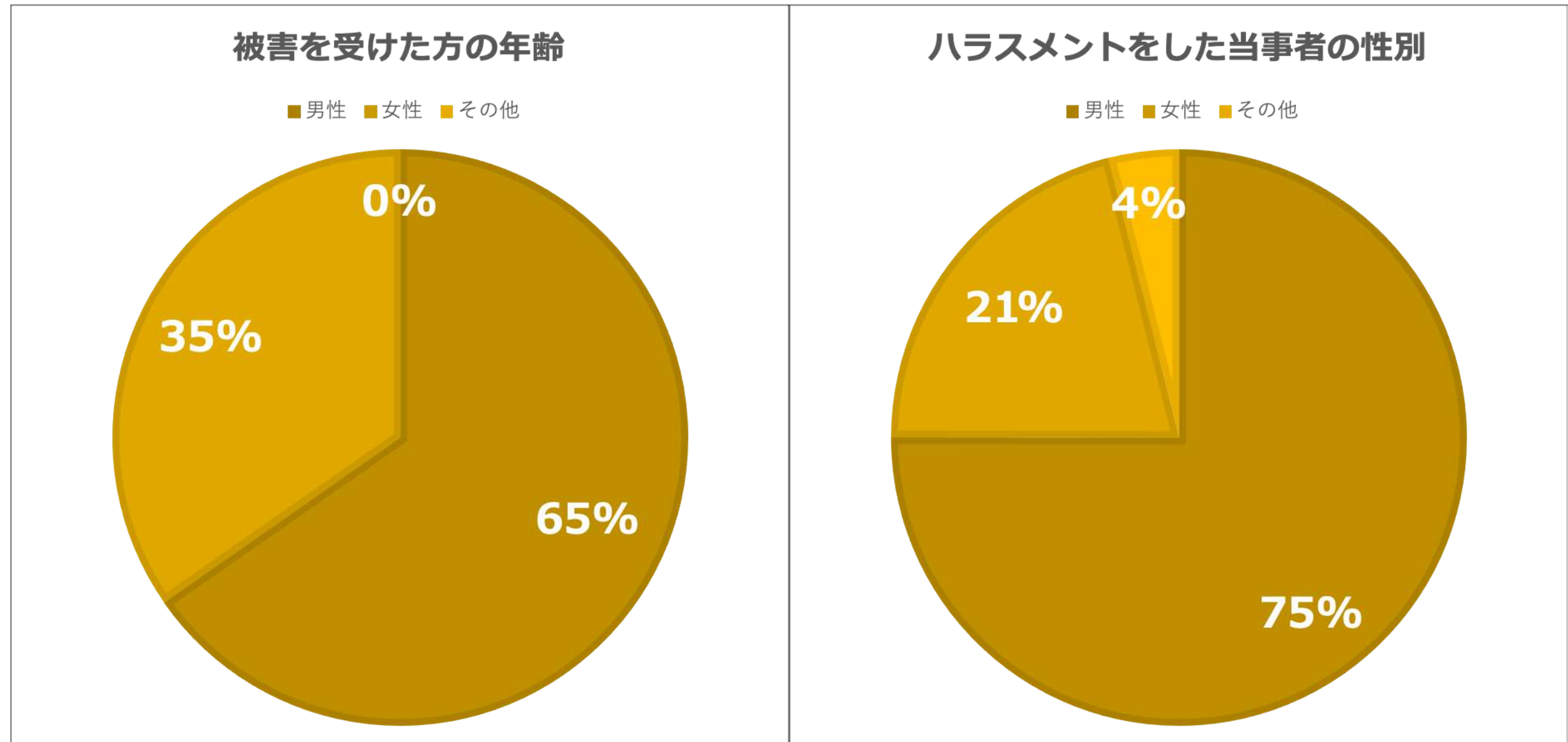
社内のハラスメント実態について

Q1.過去1年間で職場によるハラスメントを感じたか



全体の半数が、過去1年間でハラスメント被害を感じていて、その中で「実際にハラスメントの被害を受けた」が32%、「当事者ではないが社内でハラスメントがある」と回答したのが15%

Q1で「はい」を回答した方

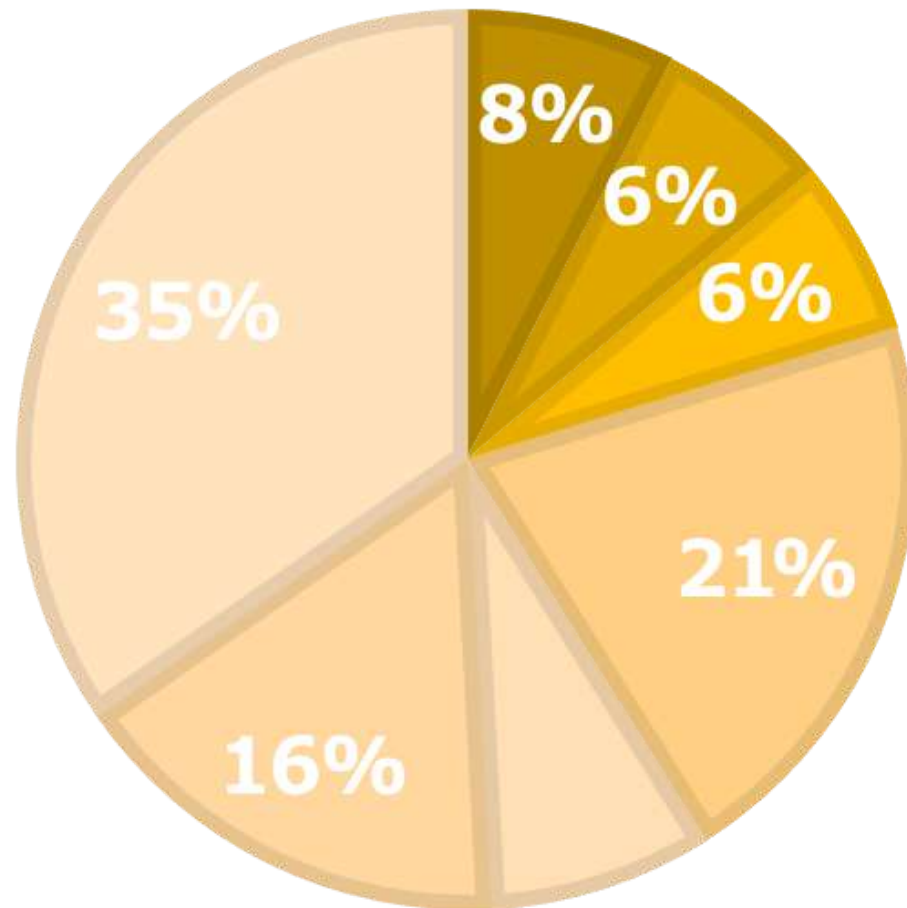


「実際に被害を受けた当事者」による男女比は、男性が65.7%で、「誰からのハラスメントか」についても男性が76.2%と、“男性から男性へのハラスメント”が多いという回答結果になりました。

Q1で「はい」を回答した方

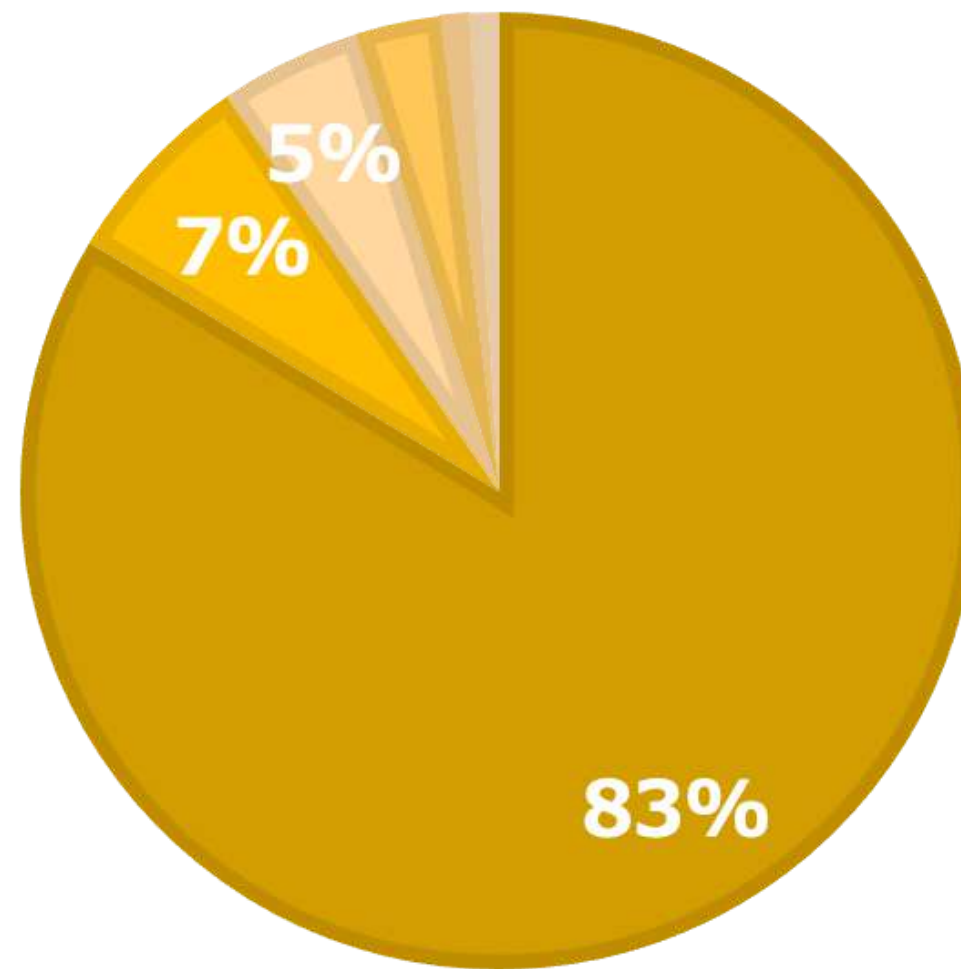
会社規模

- 20人以下
- 50人以下
- 100人以下
- 300人以下
- 500人以下
- 1000人以下
- それ以上



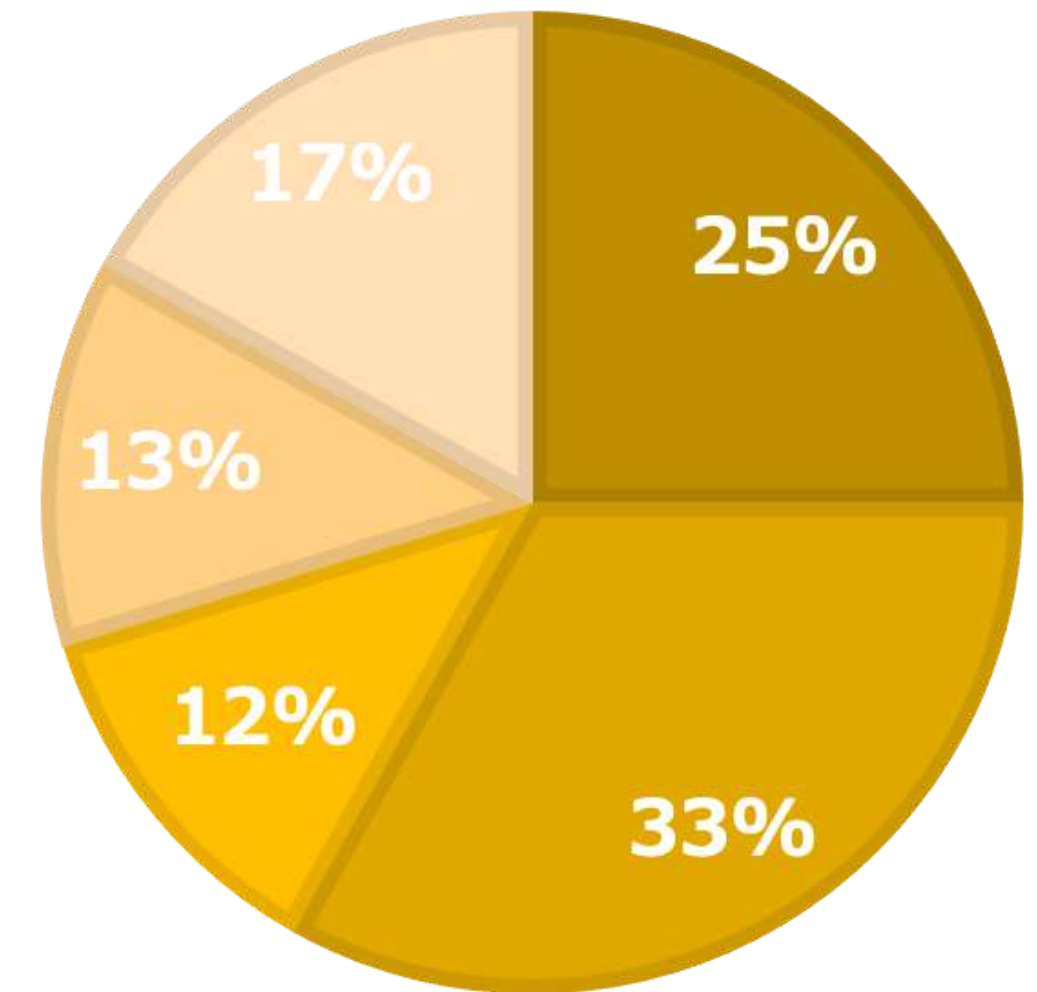
雇用形態

- 正社員
- 契約社員
- 派遣社員
- 自短社員
- 自営業
- フリーランス



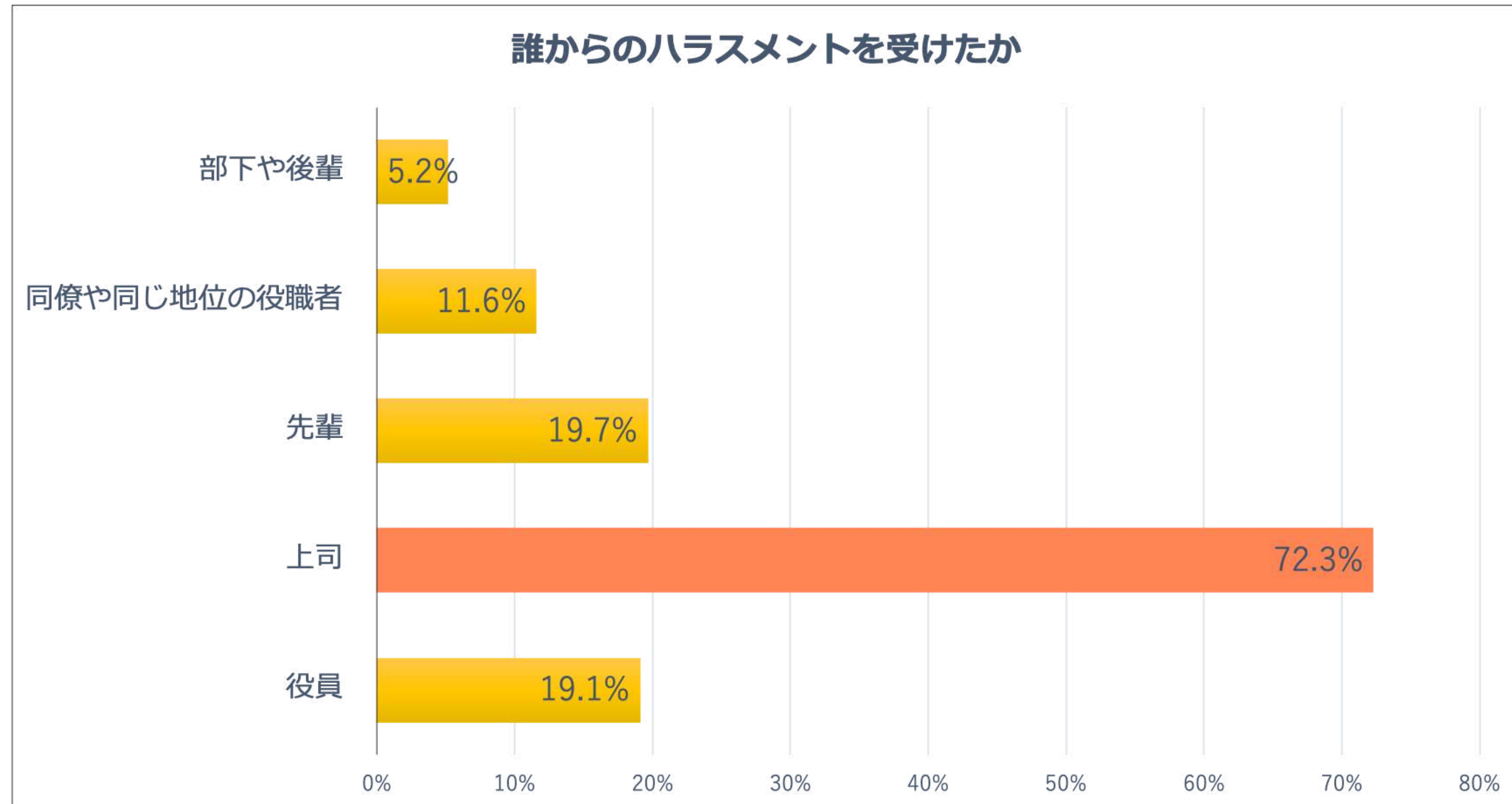
勤続年数

- 1年以内
- 3年以内
- 5年以内
- 10年以内
- 10年以上



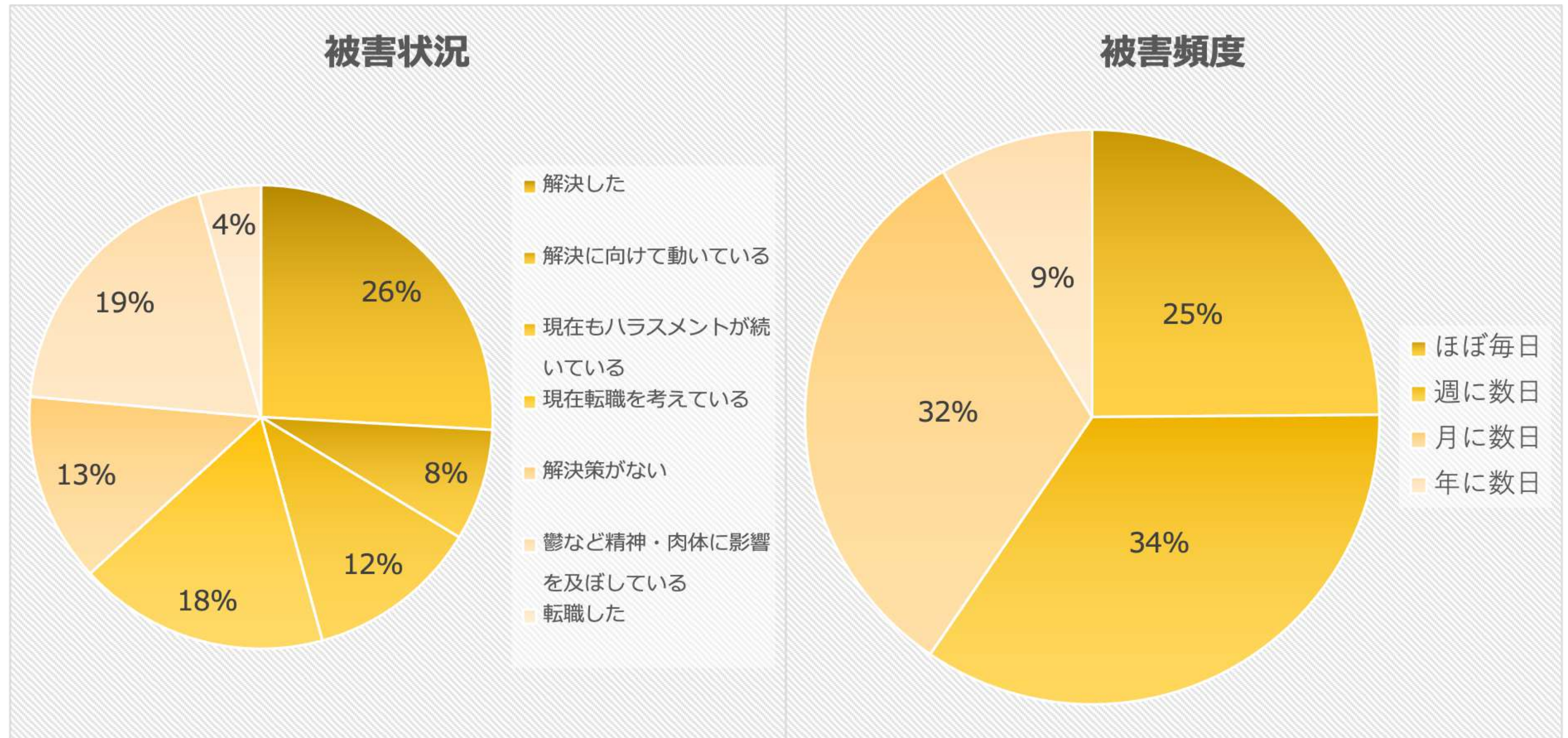
ハラスメントの被害は会社規模が大きくなるにつれて増える傾向にあり、正社員で入社後3年以内の被害が最も目立つ回答結果となりました。

Q1で「はい」を回答した方



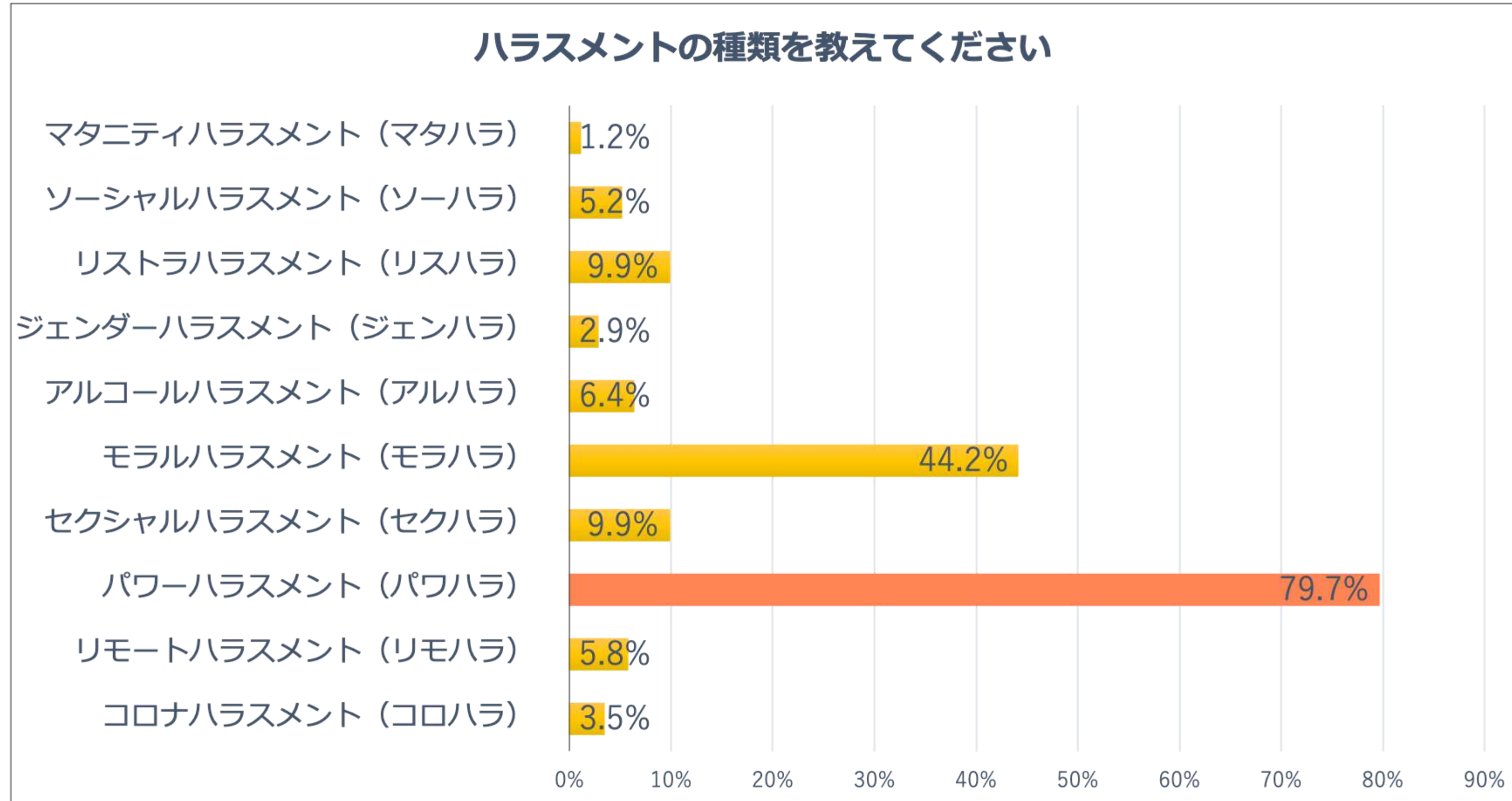
ハラスメント加害者は「上司」が全体の7割以上を占めました。

Q1で「はい」を回答した方



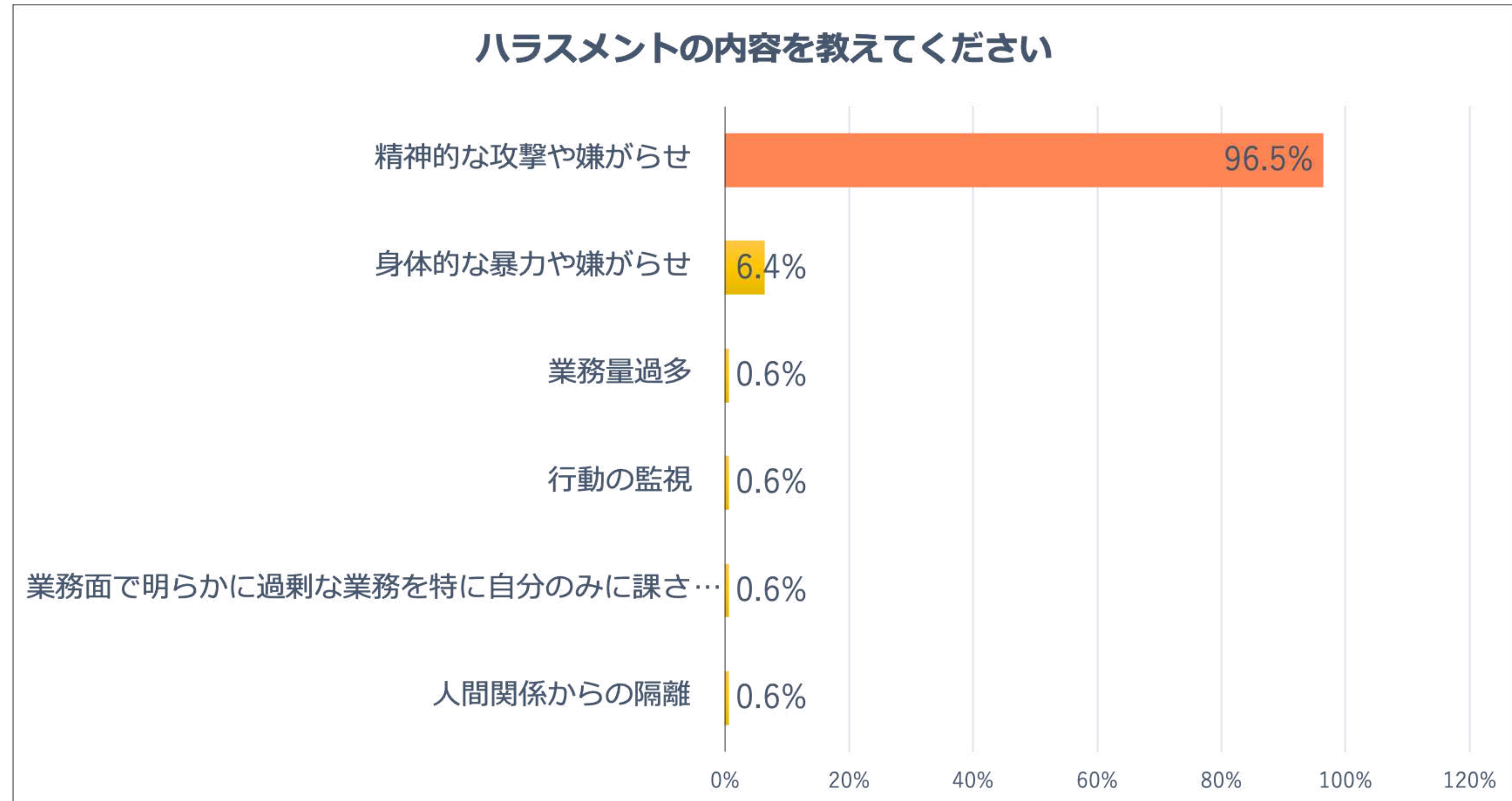
ハラスメント被害について「解決した」という回答は18%で、そのほか現在もハラスメントに悩まされている回答は全体の8割を占め、6割弱の人が週単位のハラスメントに悩まされています

Q1で「はい」を回答した方



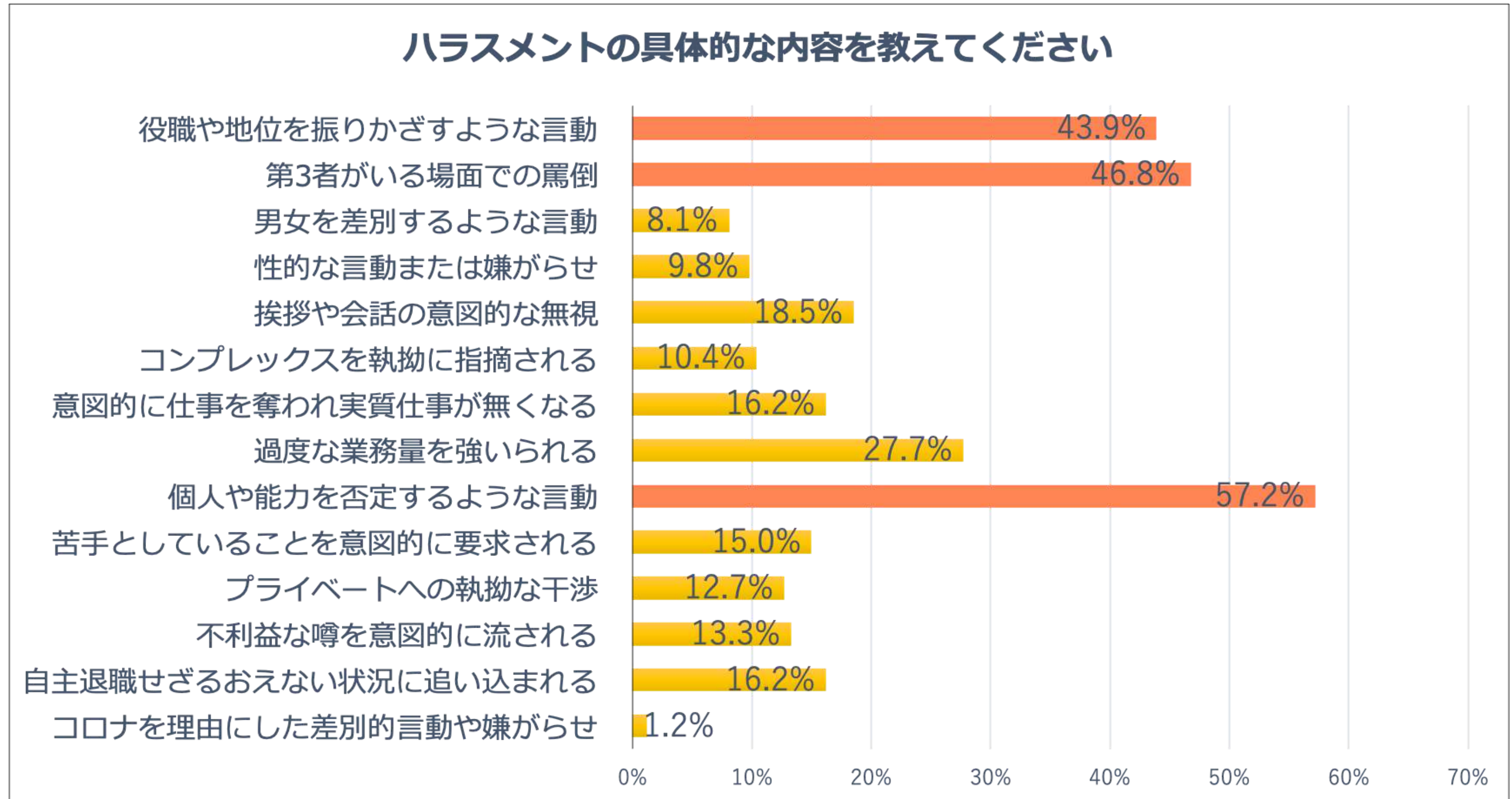
様々なハラスメントが増加している中、パワハラ被害者が全体の8割弱を占めました。

Q1で「はい」を回答した方



ハラスメントの内容については、96.5%が「精神的な攻撃や嫌がらせを感じている」と回答

Q1で「はい」を回答した方



具体的な内容では「個人や能力を否定するような言動」が57.2%で、「第三者がいる場面での罵倒」が46.8%、「役職や地位を振りかざすような言動」が43.9%と3つの回答が目立つ結果となりました。

このような声も…！

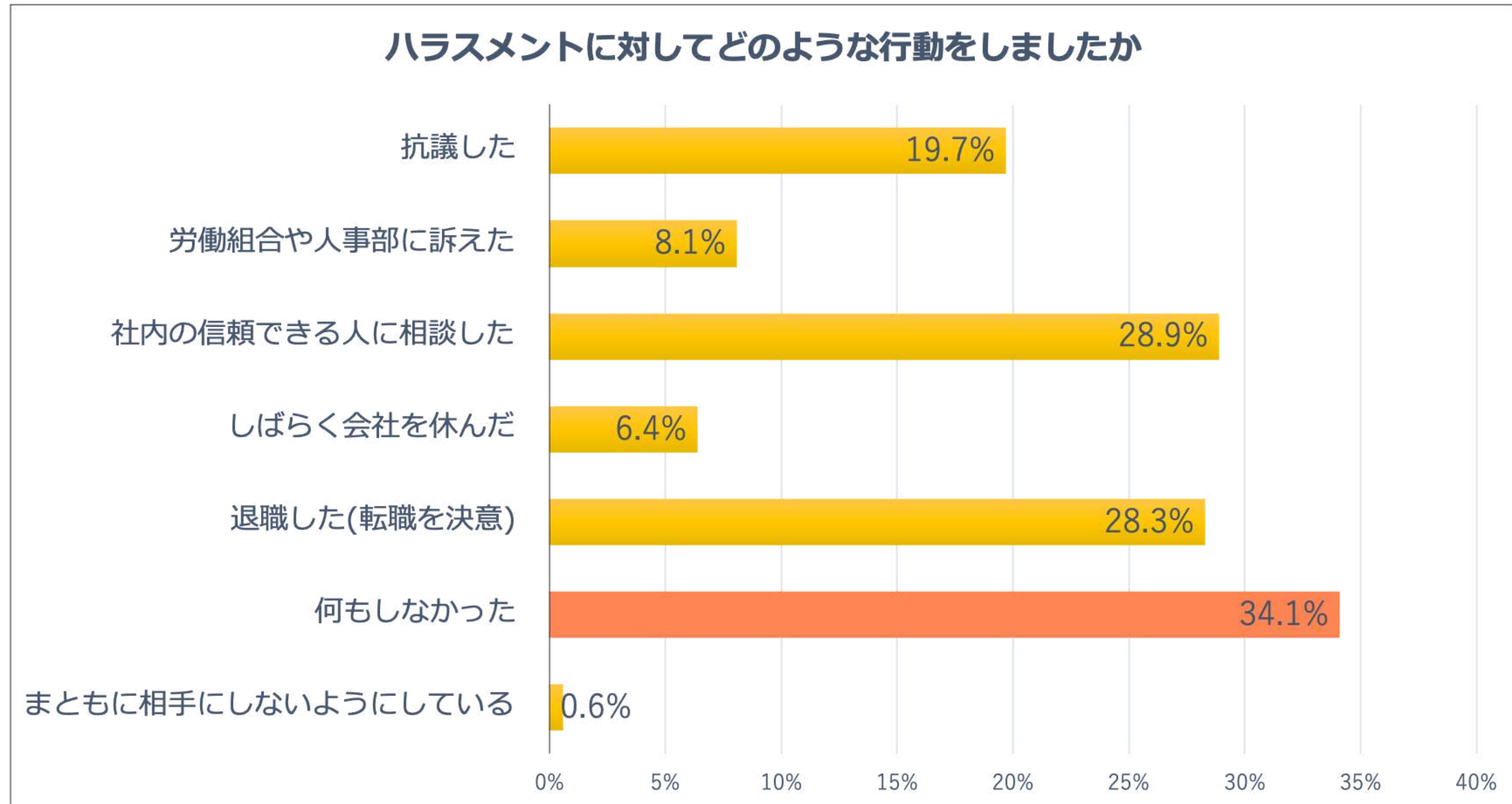
コロナの中でも出張をしてください。自ら出張したいと言ってください。言わないと仕事は他の人に任せるよと言われてました…。

ちょっと体調が悪くなっただけで、他の従業員と話ををするとか、あなたのせいで営業停止とかその他もろもろ言われ

コロナ禍でも求人が出ている会社は将来有望な会社だと思い、転職したが、役員から会社全体が昭和初期のような体制でモラルのかけらもない職場だった。

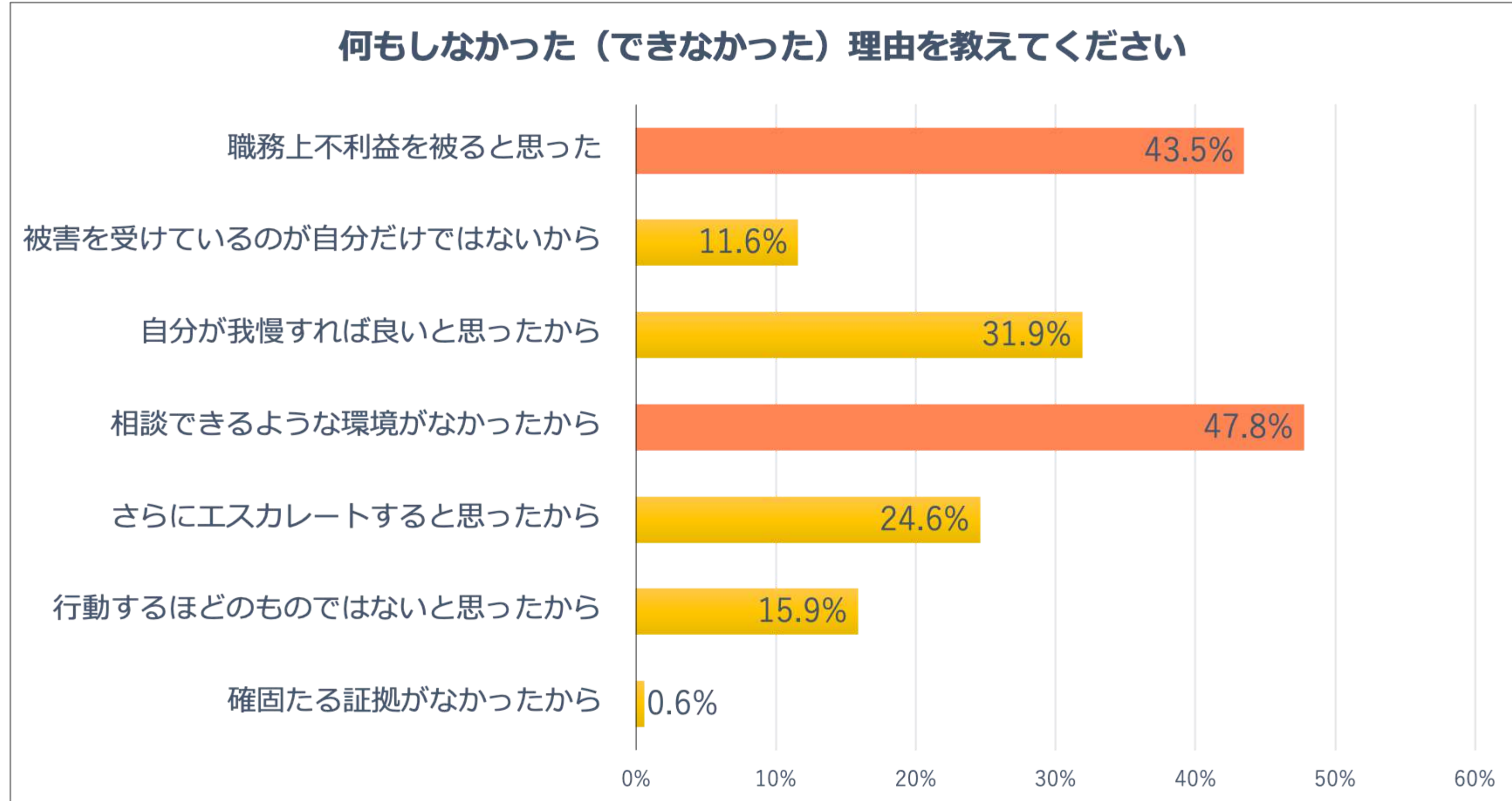
コロナ禍を理由にした差別的言動や嫌がらせがあったという回答もあり、近年における社会情勢を反映したハラスメントの実態が存在しているという回答結果になりました。

Q1で「はい」を回答した方




ハラスメント被害の対応として最も多い回答だったのが「何もしなかった」で、次いで多かったのが「退職した（転職を決意した）」という回答でした。

Q1で「はい」を回答した方

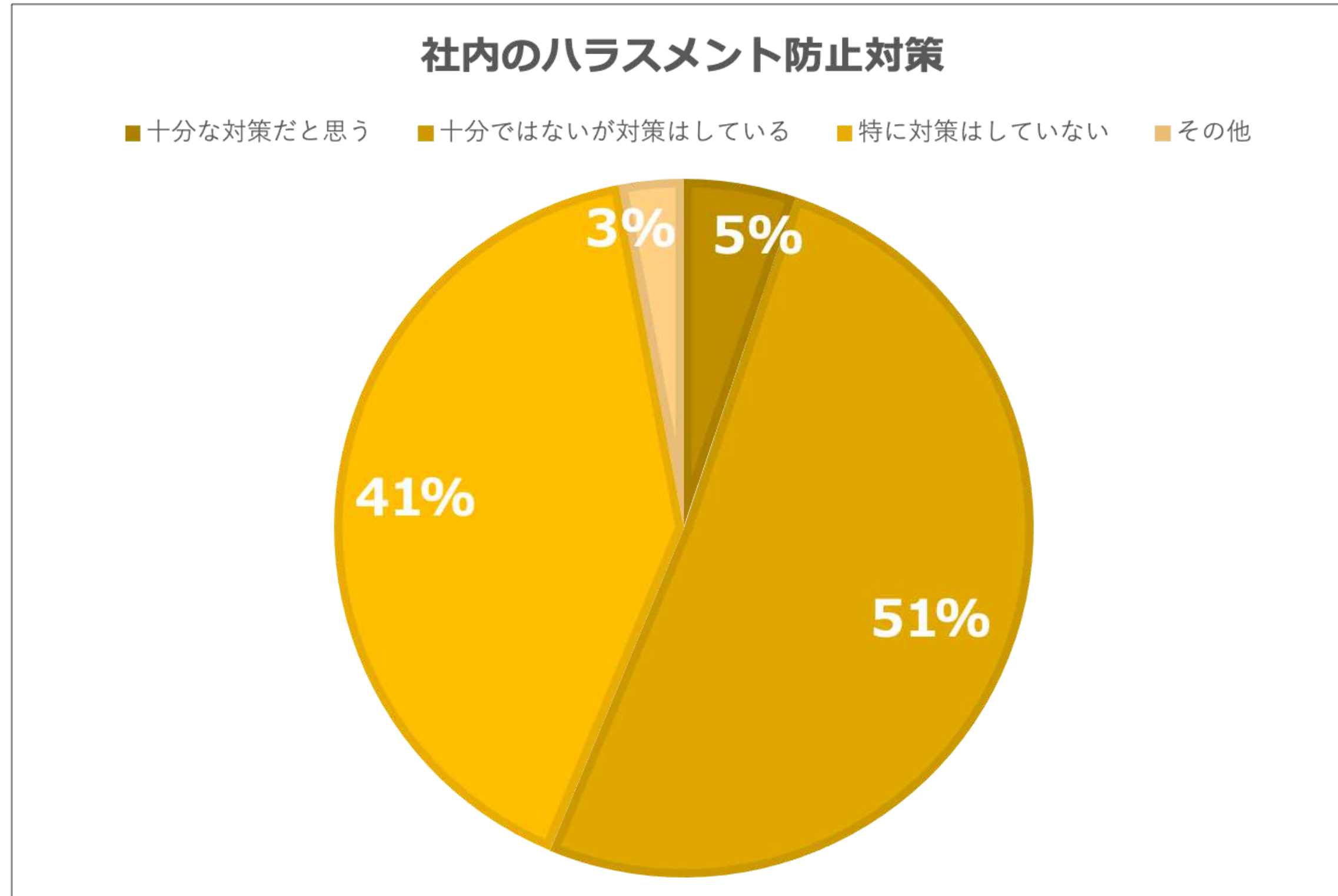


「相談できるような環境がない」「職務上の不利益に繋がりそう」「自分が我慢すれば良いと思った」という回答が目立つ中、「被害は自分だけではないから」という蔓延状態である回答もありました。



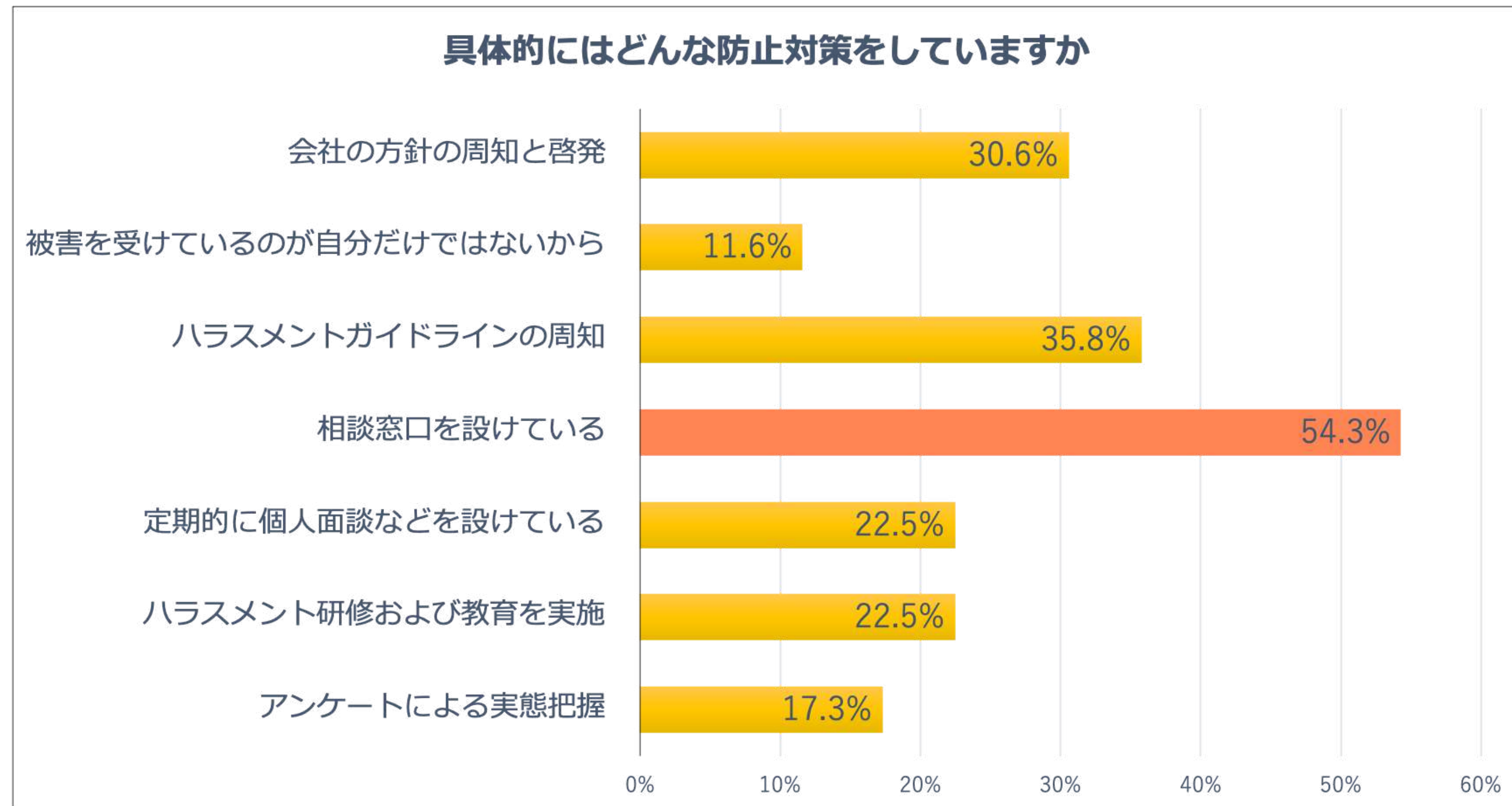
社内のハラスメント 防止対策状況について

社内のハラスメント防止対策状況に関して



防止対策については「十分な対策をしている」という回答はわずか5.2%で、「対策はしているが不十分」51.4%と「対策はしていない」41%の回答で、社内対策の不十分さが顕著に現れる結果になりました。

具体的に会社でどのような防止対策をしているか



具体的なハラスメント防止対策については「定期的な個人面談や研修を設けている」という回答がある中、「ハラスメント相談窓口を設けている」という回答が最も多い結果になりました。

調査結果

近年ハラスメントに関する相談は毎年増え続けており、厚生労働省の調査においても、パワーハラの相談件数が最も多く、セクハラ相談は減少傾向にあるという調査結果を発表しています。（厚労省「ハラスメント実態調査」参照）

大企業に続き、2022年4月から中小企業でもパワーハラ防止法が施行されますが、今回のJOB総研によるハラスメント実態調査では、ハラスメントの中でもパワーハラが圧倒的に多く、防止対策は現状不十分で、ハラスメント被害にあっても相談できる環境や社内対策が整っていないという結果になりました。

「パワーハラ防止法」ではパワーハラについて法律で規定し、その防止措置の義務を企業に課されるというものです。今後企業での防止対策が進み、パワーハラに限らずハラスメント自体が減少していくことで、今まで以上に個が活躍できる社会になるよう”働く”に関する様々な調査を続けて参ります。