

Job総研による『2023年 リモハラの実態調査』を実施 テレワーク導入時に多発した“リモハラ”減少 被害2割 ～ 企業もリスク軽視で対策1割 対面環境では加害可能性に危惧～

キャリアや就職・転職に特化した匿名相談サービス「JobQ^(※1)」を開発・運営する株式会社ライボ（本社:東京都渋谷区 代表取締役:小谷匠 以下「ライボ」）の調査機関『Job 総研^(※2)』は、351人の社会人男女を対象に「2023年 リモハラの実態調査」を実施しました。同調査はハラスメントに関して対面とオンラインどちらが気を使うか、リモートハラスメント（以下:リモハラ）の被害・加害経験とその内容、コロナ禍でのリモハラ増減や企業での防止対策有無とその満足度などについて調査しました。



【リモハラの実態】

新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに働き方が大きく変化し、テレワークが全国的に普及し始めてから今年で4年目になります。オンラインで働くことでリモート特有のハラスメントが横行し、「リモハラ」という言葉を耳にする機会が増えました。近年世代間での価値観のギャップから、ハラスメントに敏感になりオンラインによる言動を強く留意する傾向が見られます。

今回実施した調査では、テレワークなど遠隔地で勤務する従業員に対し、オンラインを介して行われるハラスメントを「リモハラ」と定義し、ハラスメントに関して対面とオンラインどちらが気を使うか、リモハラ被害・加害経験とその内容、コロナ禍でのリモハラ増減や企業での防止対策有無とその満足度などを調査した「2023年 リモハラの実態調査」を実施しました。

【調査概要】

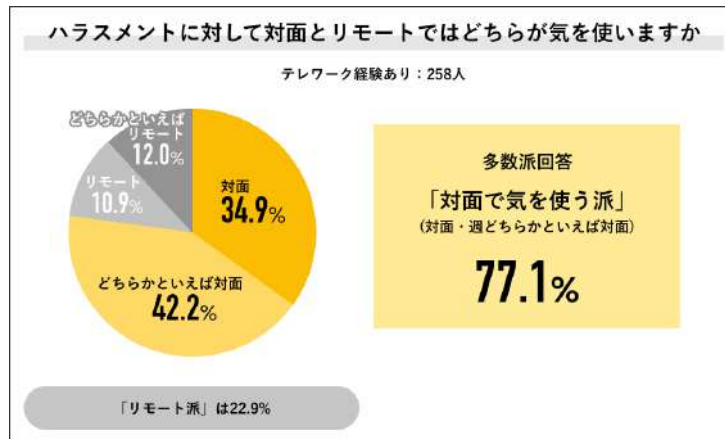
調査対象者	: 全国 / 男女 / 20～50代
調査条件	: 1年以内～10年以上勤務している社会人 20人～1000人以上規模の会社に所属
調査期間	: 2023年3月8日～3月13日
有効回答数	: 351人
調査方法	: インターネット調査

【TOPICS】

- ・ハラスメントに関してリモートよりも「対面の方が気を遣う」77.1%
- ・リモハラ被害経験あり21.7% 「業務時間外の連絡」41.1%で最多 加害経験は5.9%
- ・テレワーク導入当時は多発していたリモハラは減少傾向で「今はほぼ感じない」顕著
- ・全体の14.2%が職場で「リモハラ防止対策がある」と回答 「対策不十分」71.5%
- ・全体の54.6%がリモハラに当たる言動を「正しく把握している」と回答 役職別で顕著な差

【対面とリモートのハラスメント】

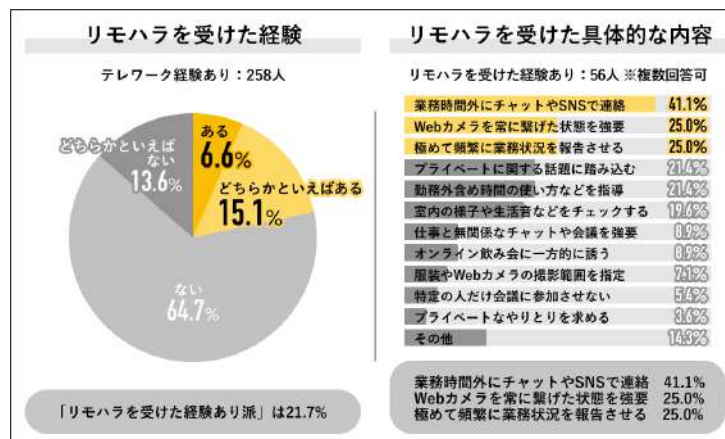
テレワークの経験がある 258 人にハラスメントにおいて対面とリモートではどちらが気を使うかを聞くと、「対面」34.9%と、「どちらかといえば対面」42.2%を合算した、77.1%が“対面派”の回答をしました。“リモート派”の回答は 22.9%で、内訳は「リモート」が 10.9%で、「どちらかといえばリモート」が 12.0%でした。



【リモハラ被害経験と内容】

テレワーク経験のある 258 人これまでのリモハラの被害経験有無を聞くと、「ある」6.6%と「どちらかといえばある」15.1%を合算した 21.7%が“ある派”の回答をしました。“ない派”の回答は 78.3%でした。

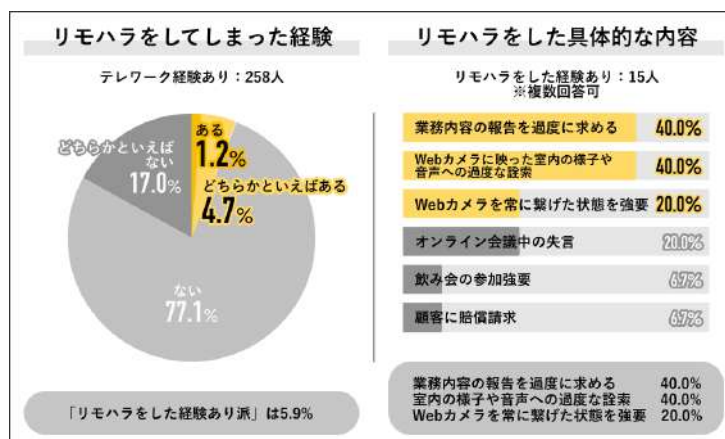
またリモハラの被害経験がある 56 人に具体的な内容を聞くと「業務時間外にチャットや SNS で連絡」が 41.1%で最多になり、次いで「Web カメラを常に繋げた状態を強要」が 25.0%、「極めて頻繁に業務状況を報告させられる」が 25.0%で上位 3 つの回答でした。



【リモハラ被害経験】

テレワーク経験のある 258 人にリモハラをしてしまったかもしれない被害経験を聞くと、「ある」1.2%と「どちらかといえばある」4.7%を合算した 5.9%が“ある派”の回答をしました。“ない派”の回答は 94.1%で、内訳は「ない」77.1%と「どちらかといえばない」が 17.0%でした。

また、リモハラをしてしまったと思う具体的な内容では、「業務内容の報告を過度に求める」40.0%と「Web カメラに映った室内の様子や音声に過度な詮索」40.0%が同率の最多回答になり、次いで「Web カメラを常に繋げた状態を強要」が 20.0%で上位 3 つの回答結果になりました。



※更に詳細な集計データは別紙の「2023年 リモハラの実態調査 報告書」をご参照ください(※3)

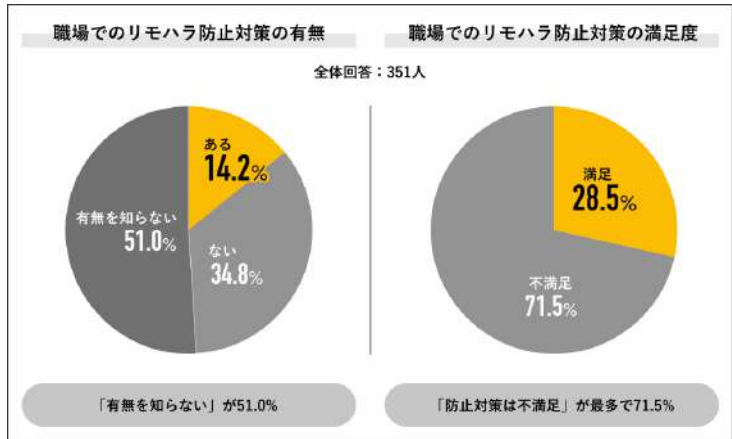
【リモハラを増減について】

テレワーク導入後、リモハラの増減があったかを記述回答で聞くと、下記のようなコメントが顕著でした。

- ・コロナ禍に入ってテレワークが導入された当時はリモハラっぽいことが多かった
- ・テレワークになれてきているので、リモハラに当たる行為は減ったと思う
- ・リモハラを気にして Web 会議等でカメラオンを強要されることもなくなった
- ・テレワーク導入当時は多かったけど最近は特にリモハラを感じることはない

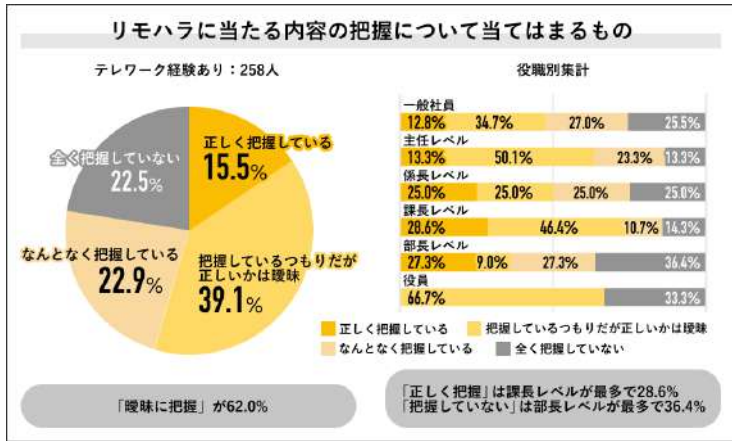
【職場でのリモハラ防止対策】

回答者全体の 351 人に職場でのリモハラ防止対策の有無を聞くと、「有無を知らない」が 51.0%で最多回答になり、次いで「ない」が 34.8%、「ある」が 14.2%でした。また現状のリモハラ防止対策についての満足度を聞くと、「満足」28.5%、「不満足」71.5%の回答結果でした。



【リモハラの内容把握について】

テレワーク経験のある 258 人にリモハラに当たる内容の把握度を聞くと、「正しく把握している」が 15.5%に留まりました。「把握しているつもりだが正しいかは曖昧」39.1%と、「なんとなく把握している」22.9%を合算した 62.0%が「曖昧な内容で把握している」を回答しました。「把握していない」は 22.5%でした。またこれを役職別で見ると、「正しく把握している」の最多回答は課長クラスの 28.6%で、「全く把握していない」の最多は部長クラスの 36.4%でした。



【回答者自由記述コメント】

リモート特有のハラスメントについてのコメント

- ・本人の受け取り方が関係するのでリモートだと相手の感情が見え得にくく対策が難しい
- ・リモートでの管理は難しいが1人ひとりがハラスメントに向き合っていくことが大切
- ・ノンバーバルで読み取れる情報が少ないので言動はいつも以上に気を付ける
- ・入社していた時期と比べたらハラスメントは格段に減った
- ・コロナ禍でテレワークは普及したけどリモート時のハラスメント対策は手薄な気がする

※更に詳細な集計データは別紙の「2023年 リモハラの実態調査 報告書」をご参照ください(※3)

【調査まとめ】

今回実施した「2023年 リモハラの実態調査」では、約8割がリモートよりも対面の方がハラスメントに対して気を使うと回答し、実際にリモハラ被害を受けたのは2割で、具体的な内容では「業務時間外にチャットやSNSで連絡」が最多になりました。リモハラをしてしまった可能性については9割強が「経験がない」と回答しましたが、少数派の加害経験の内容では、「業務内容の報告を過度に求める」が最多となっています。

テレワーク開始後のリモハラの増減では、「テレワーク導入事は多かったけど今はほぼない」「テレワークに慣れたことでリモハラを感じることはなくなった」など、リモート環境でのハラスメントについて導入時は多かったものの減少傾向にあり、今ではほぼリモハラがなくなりつつあることがわかります。

一方企業でのリモハラ防止対策は1割強に留まり、対策なしと有無を知らないが合わせて8割強となっていることから、企業もリモハラを課題として捉えていないことが推測できます。

リモハラに当たる内容については、「なんとなく把握している」「把握しているものの正しいかは曖昧」の回答が6割を占め、「正しく把握している」と回答したのは1割強にとどまっています。役職別では、「正しく把握している」は課長クラスが3割で最多になり、「把握していない」は部長クラスが4割で最多の結果になっていることから、全体的にリモハラの対策に注力していない傾向にあることがわかりますが、部下と直接関わることの多い課長クラスである中間管理職は、内容を正しく把握することでそのリスクを減らす努力をしている傾向も見られました。

コロナ禍を境に一気に普及したテレワークで、働き方が対面からリモートになり、「リモハラ」という言葉が広まりましたが、その実態は企業でテレワークを導入したタイミングでは多かったものの、テレワークの働き方が主流になってきたことから、その働き方に慣れ、被害意識が薄れたり、言動に気を使うようになったことで減少していることも予測できます。またテレワークでは対面と違って雑談をすることが極端に減ることで、対面よりもハラスメントの加害や被害のリスクが減っていることも予測できる調査結果になりました。

ライボでは今後も就職・転職・働き方などに関連する様々な調査を実施し、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を目指してまいります。



株式会社ライボ 経営企画室
広報グループ長 兼「Job総研室長」
堀 雅一（ほり まさかず）

2021年にJob総研を立ち上げ、その後“働く社会人や就活生”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。市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで働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いる。

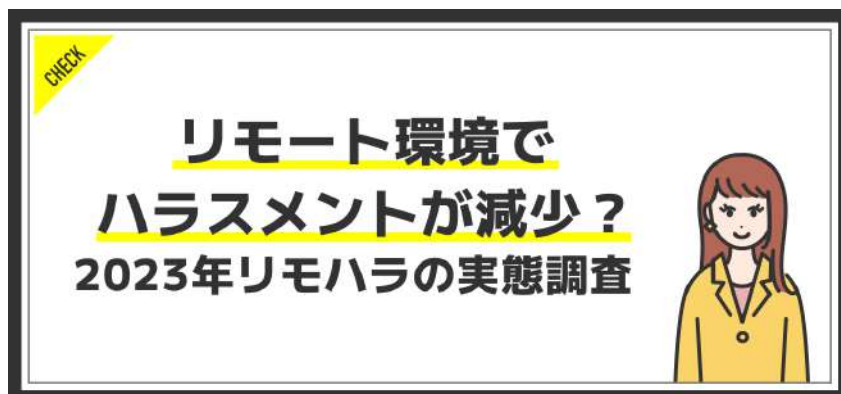
またJob総研の調査をもとに各大学で「キャリア設計」の授業を実施する他、多くのメディアでキャリアや働き方など社会との関連などを解説している

※取材についてのお問い合わせはプレスリリース最下部にある連絡先からお願いします

【調査レポート】

同調査をもとにリモートハラスメントの実態をレポートにまとめています

<https://job-q.me/articles/14929>



【2023年 ハラスメント実態調査】

被害7割が“上司”のパワハラ 企業の防止対策不十分の声顕著

～ 相談できずメンタル崩壊で退職の末路 世代比で被害2倍の背景 ～

354人の社会人男女を対象に属性別を含めたハラスメント被害の経験有無やその頻度及び誰からのハラスメントか、また具体的なハラスメントの内容や相談相手の有無、さらに職場でのハラスメント防止対策の有無とその内容などについての調査結果をまとめています。

<https://laibo.jp/info/20230320/>

【※3】2023年 リモハラの実態調査 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/14922>

【※2】Job 総研について

Job 総研は就職・転職やキャリア全般に関する研究や各種調査の実施により、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで就転職関連市場に貢献する事を目的とし立ち上げられました。就職・転職・働き方・ランキング・働く女性など多数のジャンルで信頼できる情報を発信していくことにより、就転職活動に役立てていただくことや、キャリアに関する不安や悩みを解決する一助として“個が活躍する社会により良い選択の機会”を提供し就転職市場に貢献してまいります。

【※1】JobQ について

「あなたが知りたい“働く”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ 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、匿名によるユーザー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“テレワーク”に関する Q&A

<https://job-q.me/tags/22363>

【会社概要】

会社名	: 株式会社ライボ
設立	: 2015年2月3日
代表取締役	: 小谷 匠
所在地	: 〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1丁目19-9 第一暁ビル3階
事業内容	: キャリアや転職に特化した匿名相談サービス「JobQ」の企画・開発・運営
グループ会社	: 2019年3月1日 パーソルキャリア株式会社にグループイン
ホームページ	: https://laibo.jp/
JobQ	: https://job-q.me/

報道関係者様お問い合わせ先 株式会社ライボ 広報担当：堀 雅一
Tel・Fax：03-6416-1760 携帯：080-4193-1810
Mail：masakazu.hori@laibo.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