

4 セクシュアル・ハラスメントなどの対応

(1) 基本方針の策定

① セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントについての基本方針の策定状況をみると、検討中を含めて「基本方針を定めて取組む」が 68.9%で、前回調査（平成 24 年度）の 64.6%に比べると、4.3 ポイント増となっている。

「基本方針を定めて取組む」を規模別にみると、300 人以上で 93.4%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10～29 人が 39.8%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が 93.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が 78.6%、卸売・小売業が 71.2%の順となっている。（表 14）

表 14 セクシュアル・ハラスメントの基本方針の策定

区 分	計	基本方針を定めて取組む			方針の策定を検討中	方針を定めていない	無回答・不明
		基本方針を定めて取組む	方針を定めている	方針の策定を検討中			
調査産業計	100.0 (470)	68.9 (324)	59.8 (281)	9.1 (43)	25.7 (121)	5.3 (25)	
10人～29人	100.0 (163)	39.8 (65)	29.4 (48)	10.4 (17)	52.1 (85)	8.0 (13)	
30人～99人	100.0 (109)	74.3 (81)	61.5 (67)	12.8 (14)	20.2 (22)	5.5 (6)	
100人～299人	100.0 (61)	82.0 (50)	73.8 (45)	8.2 (5)	16.4 (10)	1.6 (1)	
300人以上	100.0 (137)	93.4 (128)	88.3 (121)	5.1 (7)	2.9 (4)	3.6 (5)	
建設業	100.0 (29)	51.7 (15)	44.8 (13)	6.9 (2)	48.3 (14)	0.0 (0)	
製造業	100.0 (70)	68.5 (48)	61.4 (43)	7.1 (5)	24.3 (17)	7.1 (5)	
運輸・通信業	100.0 (28)	78.6 (22)	75.0 (21)	3.6 (1)	14.3 (4)	7.1 (2)	
卸売・小売業	100.0 (87)	71.2 (62)	60.9 (53)	10.3 (9)	21.8 (19)	6.9 (6)	
金融・保険・不動産業	100.0 (43)	93.0 (40)	90.7 (39)	2.3 (1)	4.7 (2)	2.3 (1)	
飲食店・宿泊業	100.0 (27)	59.2 (16)	44.4 (12)	14.8 (4)	37.0 (10)	3.7 (1)	
医療・福祉	100.0 (97)	65.9 (64)	54.6 (53)	11.3 (11)	32.0 (31)	2.1 (2)	
サービス業	100.0 (89)	64.0 (57)	52.8 (47)	11.2 (10)	27.0 (24)	9.0 (8)	

②パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントについての基本方針の策定状況をみると、検討中を含めて「基本方針を定めて取組む」が52.5%となっている。

「基本方針を定めて取組む」を規模別にみると、300人以上で72.3%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10～29人が31.3%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が72.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が60.7%、卸売・小売業が54.0%の順となっている。（表15）

表15 パワー・ハラスメントの基本方針の策定

区 分	計	基本方針を定めて取組む				方針を定めていない	無回答・不明
		基本方針を定めて取組む	方針を定めている	方針の策定を検討中	方針を定めていない		
調査産業計	100.0 (470)	52.5 (247)	37.2 (175)	15.3 (72)	36.6 (172)	10.9 (51)	
10人～29人	100.0 (163)	31.3 (51)	16.0 (26)	15.3 (25)	56.4 (92)	12.3 (20)	
30人～99人	100.0 (109)	54.1 (59)	38.5 (42)	15.6 (17)	33.9 (37)	11.9 (13)	
100人～299人	100.0 (61)	62.3 (38)	45.9 (28)	16.4 (10)	32.8 (20)	4.9 (3)	
300人以上	100.0 (137)	72.3 (99)	57.7 (79)	14.6 (20)	16.8 (23)	10.9 (15)	
建設業	100.0 (29)	27.5 (8)	17.2 (5)	10.3 (3)	58.6 (17)	13.8 (4)	
製造業	100.0 (70)	50.0 (35)	37.1 (26)	12.9 (9)	40.0 (28)	10.0 (7)	
運輸・通信業	100.0 (28)	60.7 (17)	46.4 (13)	14.3 (4)	28.6 (8)	10.7 (3)	
卸売・小売業	100.0 (87)	54.0 (47)	39.1 (34)	14.9 (13)	32.2 (28)	13.8 (12)	
金融・保険・不動産業	100.0 (43)	72.1 (31)	67.4 (29)	4.7 (2)	11.6 (5)	16.3 (7)	
飲食店・宿泊業	100.0 (27)	48.1 (13)	25.9 (7)	22.2 (6)	48.1 (13)	3.7 (1)	
医療・福祉	100.0 (97)	53.6 (52)	34.0 (33)	19.6 (19)	42.3 (41)	4.1 (4)	
サービス業	100.0 (89)	49.5 (44)	31.5 (28)	18.0 (16)	36.0 (32)	14.6 (13)	

③マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントについての基本方針の策定状況をみると、検討中を含めて「基本方針を定めて取組む」が32.6%となっている。

「基本方針を定めて取組む」を規模別にみると、300人以上が46.0%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10～29人が19.0%となっている。産業別では、運輸・通信業が46.5%と最も高く、次いで金融・保険・不動産業が41.9%、飲食店・宿泊業が40.7%の順となっている。（表16）

表16 マタニティ・ハラスメントの基本方針の策定

区 分	計	基本方針を定めて 取組む	基本方針の策定を検討中		方針を定めていない	無回答・不明
			方針を定めている	方針の策定を検討中		
調査産業計	100.0 (470)	32.6 (153)	13.0 (61)	19.6 (92)	51.9 (244)	15.5 (73)
10人～29人	100.0 (163)	19.0 (31)	5.5 (9)	13.5 (22)	65.0 (106)	16.0 (26)
30人～99人	100.0 (109)	30.3 (33)	16.5 (18)	13.8 (15)	53.2 (58)	16.5 (18)
100人～299人	100.0 (61)	42.6 (26)	18.0 (11)	24.6 (15)	52.5 (32)	4.9 (3)
300人以上	100.0 (137)	46.0 (63)	16.8 (23)	29.2 (40)	35.0 (48)	19.0 (26)
建設業	100.0 (29)	10.3 (3)	3.4 (1)	6.9 (2)	72.4 (21)	17.2 (5)
製造業	100.0 (70)	35.7 (25)	21.4 (15)	14.3 (10)	52.9 (37)	11.4 (8)
運輸・通信業	100.0 (28)	46.5 (13)	28.6 (8)	17.9 (5)	42.9 (12)	10.7 (3)
卸売・小売業	100.0 (87)	28.7 (25)	9.2 (8)	19.5 (17)	52.9 (46)	18.4 (16)
金融・保険・不動産業	100.0 (43)	41.9 (18)	9.3 (4)	32.6 (14)	37.2 (16)	20.9 (9)
飲食店・宿泊業	100.0 (27)	40.7 (11)	7.4 (2)	33.3 (9)	55.6 (15)	3.7 (1)
医療・福祉	100.0 (97)	33.0 (32)	13.4 (13)	19.6 (19)	56.7 (55)	10.3 (10)
サービス業	100.0 (89)	29.2 (26)	11.2 (10)	18.0 (16)	47.2 (42)	23.6 (21)

(2) 防止対策

① セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントの防止対策についてみると、何らかの防止対策をしている事業所は78.3%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が97.1%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10人～29人が53.4%となっている。産業別では、金融・保険・不動産が95.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が89.3%、卸売・小売業が80.5%の順となっている。（図17）

また、防止対策を内容別（複数回答）にみると、「就業規則に規定」が50.0%と最も高く、次いで「管理職・従業員研修の実施」が26.6%、「サービス規律を定めた文書の配布」が24.7%の順となっている。（図18）

図17 セクシュアル・ハラスメント防止対策の実施状況

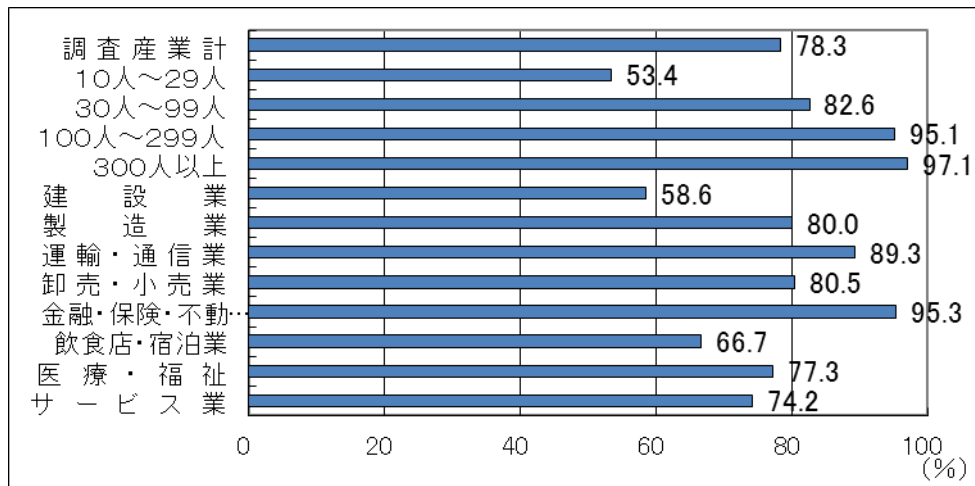
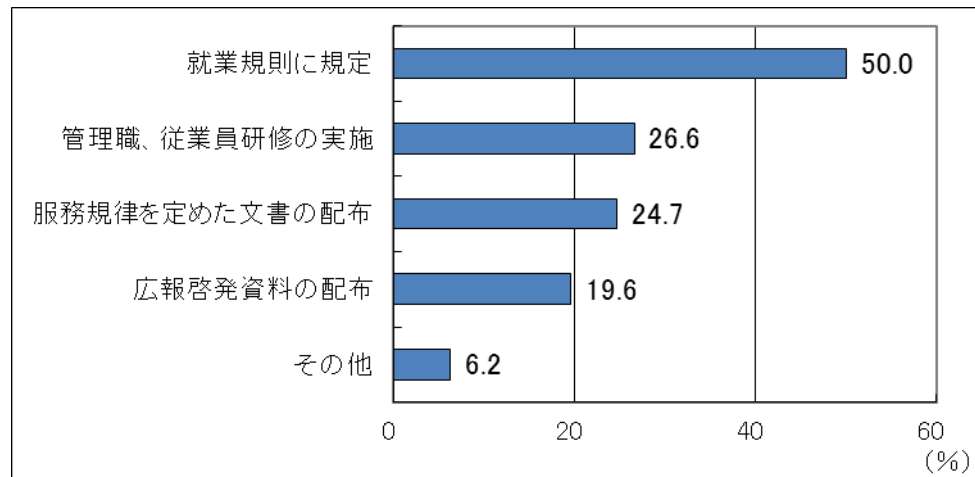


図18 セクシュアル・ハラスメント防止対策の内容



②パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントの防止対策についてみると、何らかの防止対策をしている事業所は60.0%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が88.3%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10人～29人が35.0%となっている。産業別では、金融・保険・不動産が90.7%と最も高く、次いで運輸・通信業が71.4%、医療・福祉が62.9%の順となっている。（図19）

また、防止対策を内容別（複数回答）にみると、「管理職・従業員研修の実施」が28.9%と最も高く、次いで「就業規則に規定」が27.4%「服務規律を定めた文書の配布」が19.6%の順となっている。（図20）

図19 パワー・ハラスメント防止対策の実施状況

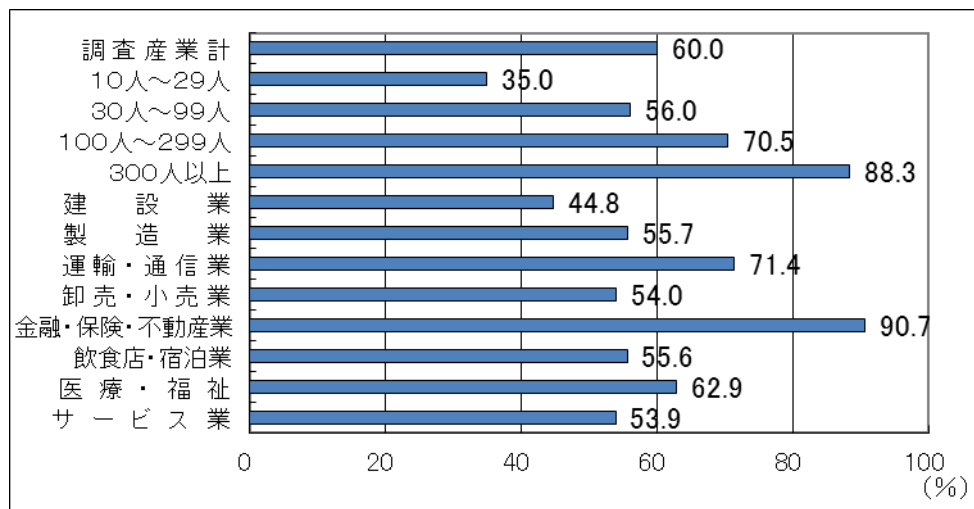
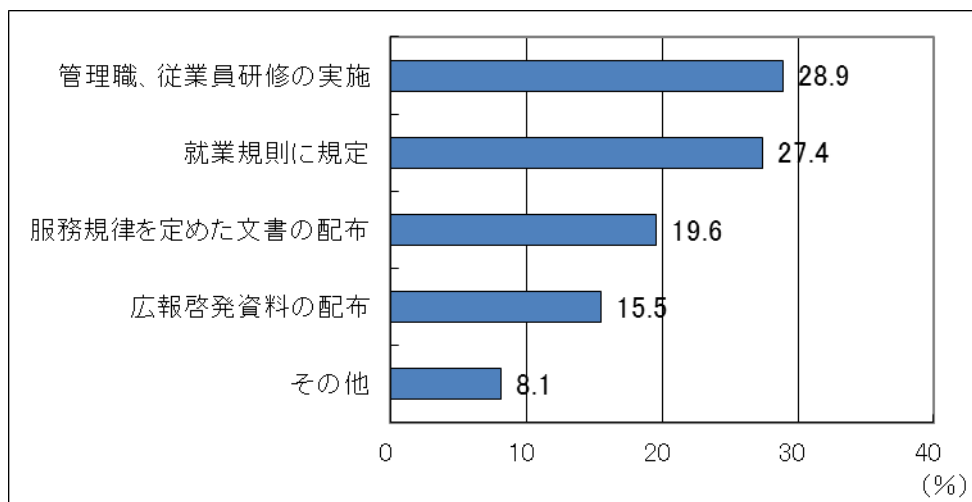


図20 パワー・ハラスメント防止対策の内容



③マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントの防止対策についてみると、何らかの防止対策をしている事業所は36.8%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が54.7%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10人～29人が22.7%となっている。産業別では、金融・保険・不動産が65.1%と最も高く、次いで製造業が40.0%、医療・福祉が39.2%の順となっている。（図21）

また、防止対策を内容別（複数回答）にみると、「管理職・従業員研修の実施」が18.5%と最も高く、次いで「広報啓発資料の配布」が10.0%「就業規則に規定」が8.9%の順となっている。（図22）

図21 マタニティ・ハラスメント防止対策の実施状況

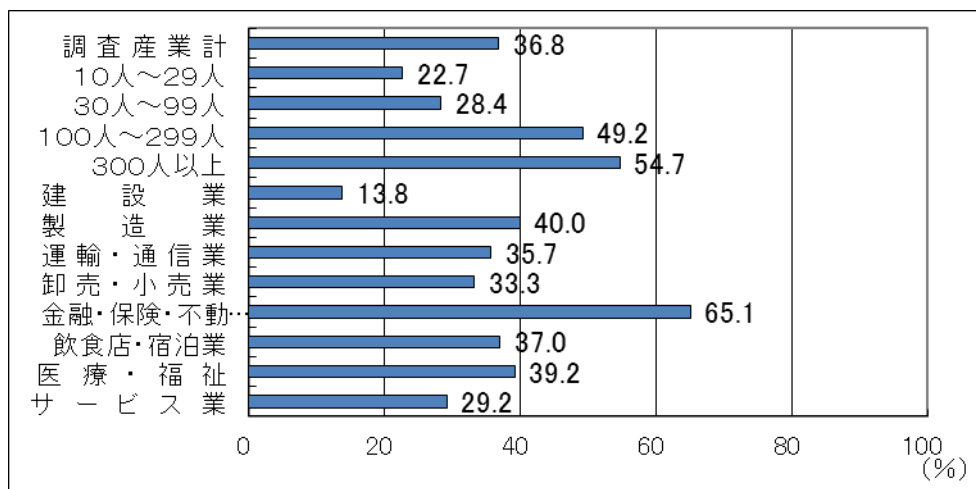
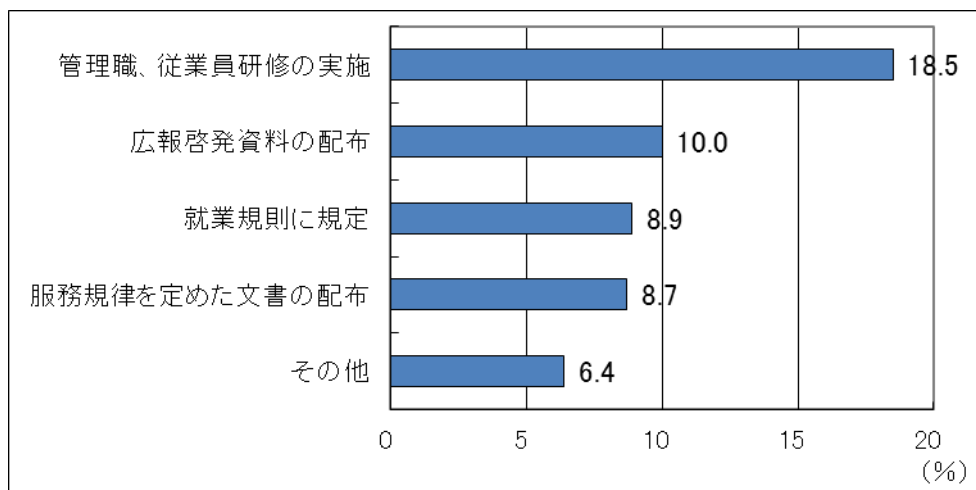


図22 マタニティ・ハラスメント防止対策の内容



(3) 相談・苦情への対応

① セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情への対応についてみると、何らかの対応をしている事業所が 75.3%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が 97.1%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10人～29人が 47.9%と最も低い。産業別では、金融・保険・不動産業が 97.7%と最も高く、次いで運輸・通信業が 82.1%、製造業が 80.0%の順となっている。（図 23）

相談・苦情に対応する窓口（複数回答）をみると、「人事労務担当者が対応」が 33.2%と最も高く、次いで「各職場の管理職で対応」が 33.0%、「専門担当者を配置した相談窓口を設置」が 18.5%の順となっている。（図 24）

図 23 セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情への対応

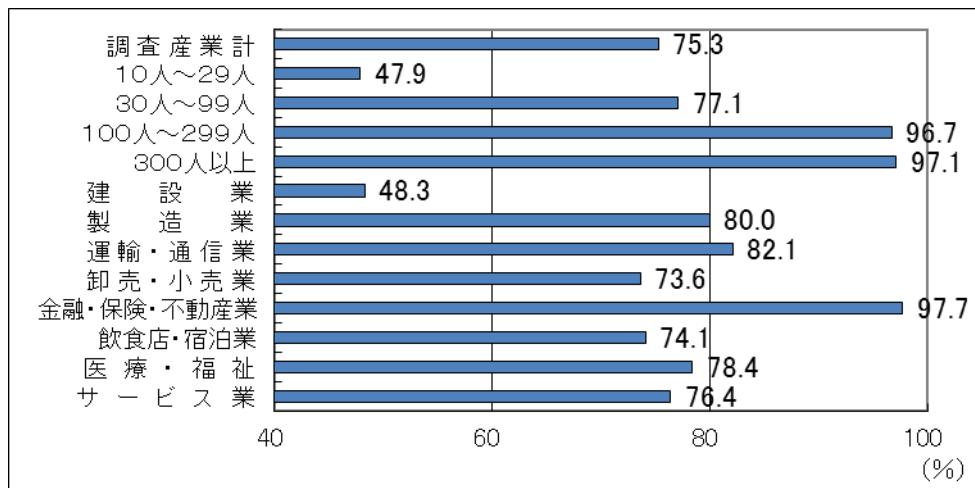
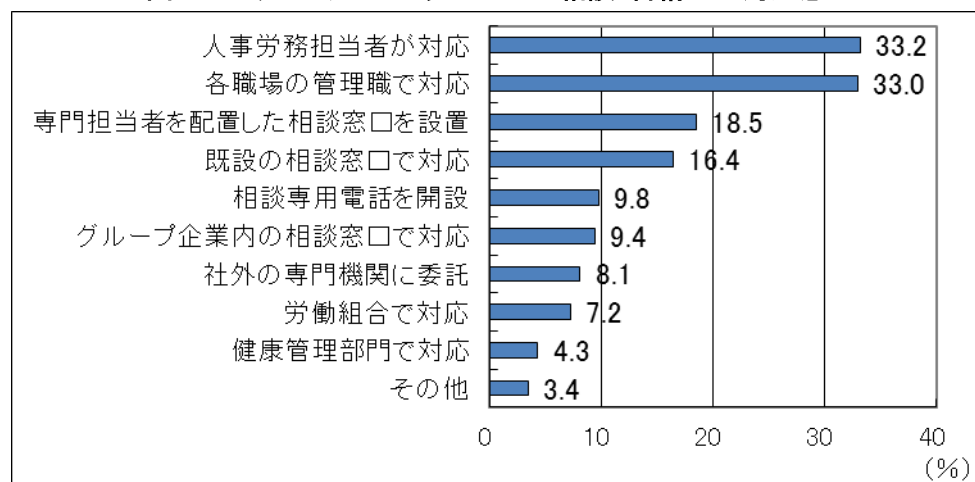


図 24 セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情への対応窓口



②パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントの相談・苦情への対応についてみると、何らかの対応をしている事業所が69.1%となっている。

これを規模別にみると、300人以上が93.4%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10人～29人が46.0%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が95.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が78.6%、医療・福祉が74.2%の順となっている。（図25）

相談・苦情に対応する窓口（複数回答）をみると、「各職場の管理職で対応」が30.9%と最も高く、次いで「人事労務担当者が対応」が30.6%、「既設の相談窓口で対応」が15.7%の順となっている。（図26）

図25 パワー・ハラスメントの相談・苦情への対応

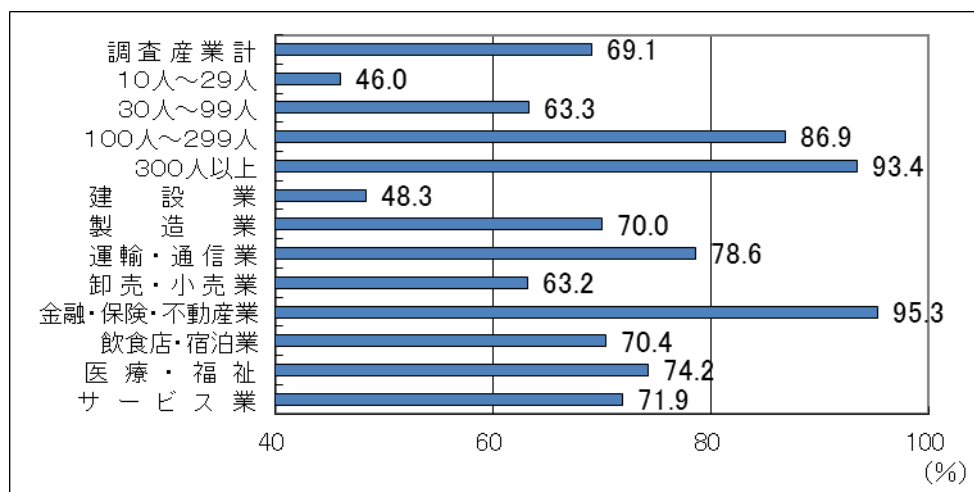
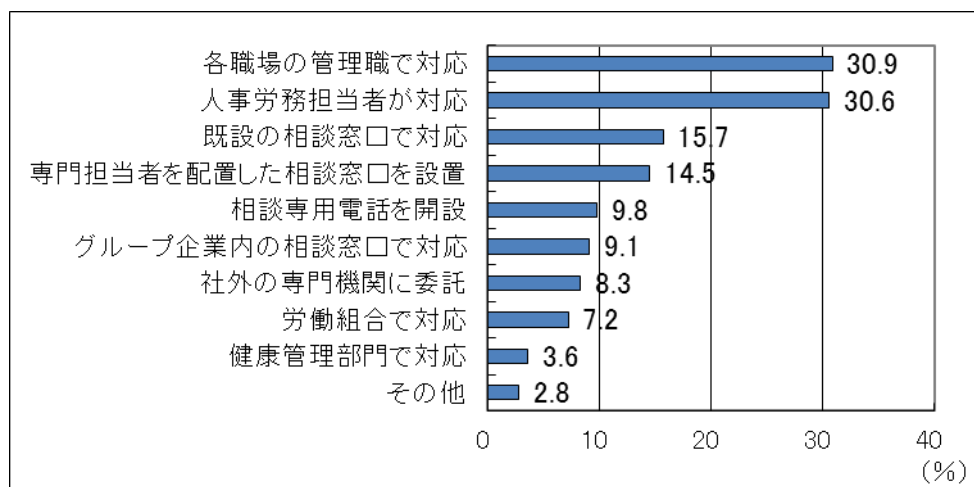


図26 パワー・ハラスメントの相談・苦情への対応窓口



③ マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントの相談・苦情への対応についてみると、何らかの対応をしている事業所が 56.4%となっている。

これを規模別にみると、100人～299人が 78.7%と最も高く、10人～29人が 35.0%と最も低い。産業別では、金融・保険・不動産業が 83.7%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が 66.7%、運輸・通信業が 64.3%の順となっている。（図 27）

相談・苦情に対応する窓口（複数回答）をみると、「人事労務担当者が対応」が 25.7%と最も高く、次いで「各職場の管理職で対応」が 25.1%、「既設の相談窓口で対応」が 13.0%の順となっている。（図 28）

図 27 マタニティ・ハラスメントの相談・苦情への対応

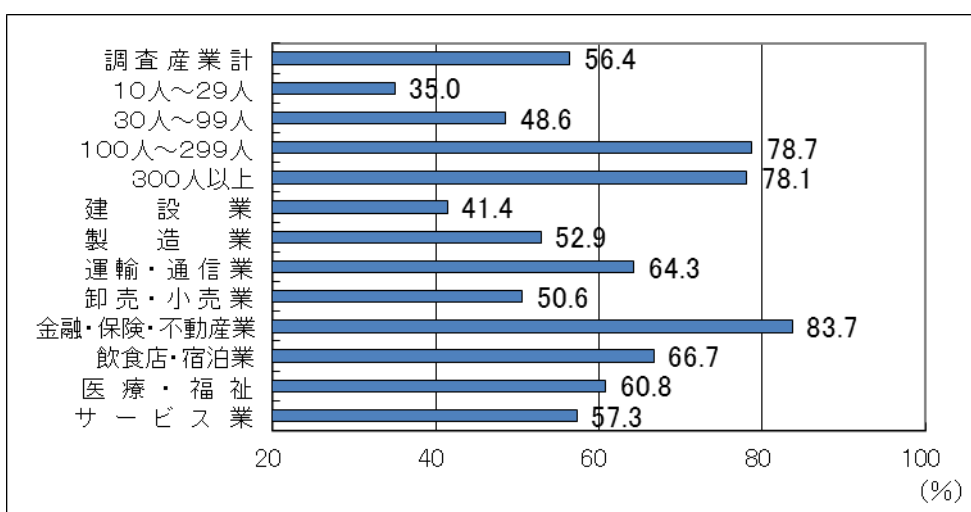
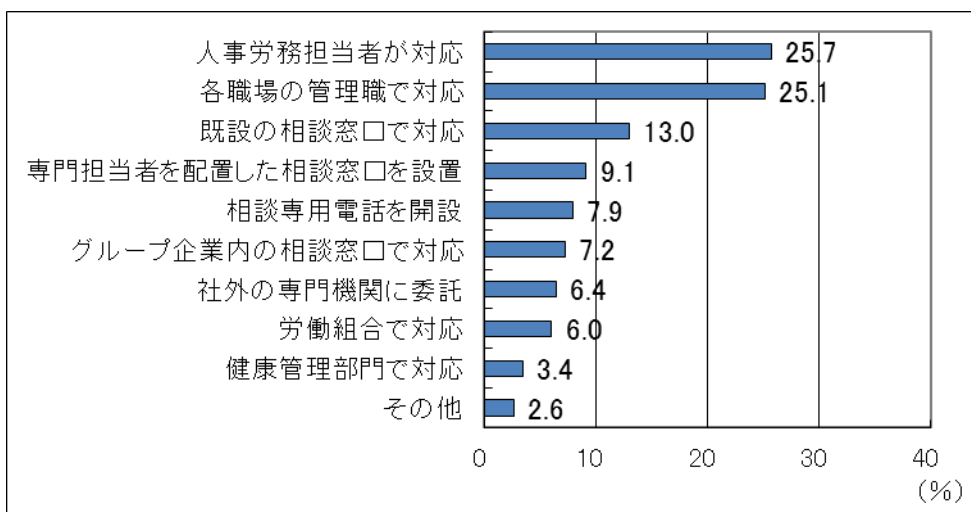


図 28 マタニティ・ハラスメントの相談・苦情への対応窓口

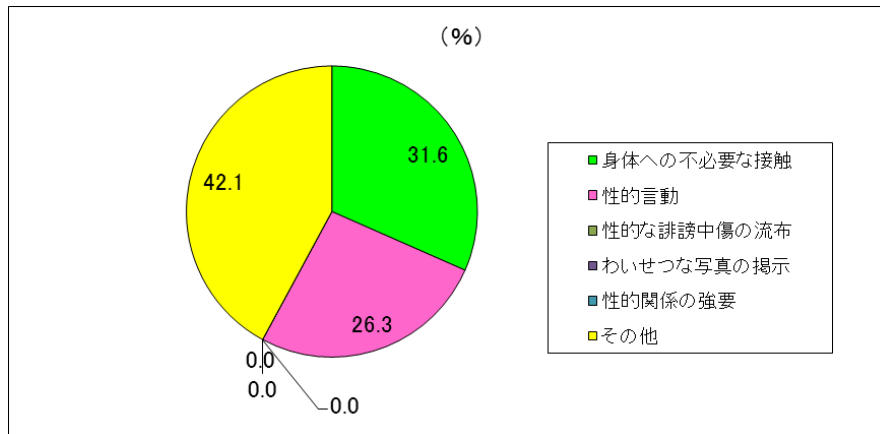


(4)相談・苦情の受付

①セクシュアル・ハラスメント

平成 24 年 4 月から平成 27 年 7 月までのセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情の受付内容（複数回答）についてみると、受付件数のうち「身体への不必要な接触」が 31.6%、「性的言動」が 26.3%となっている。（図 29）

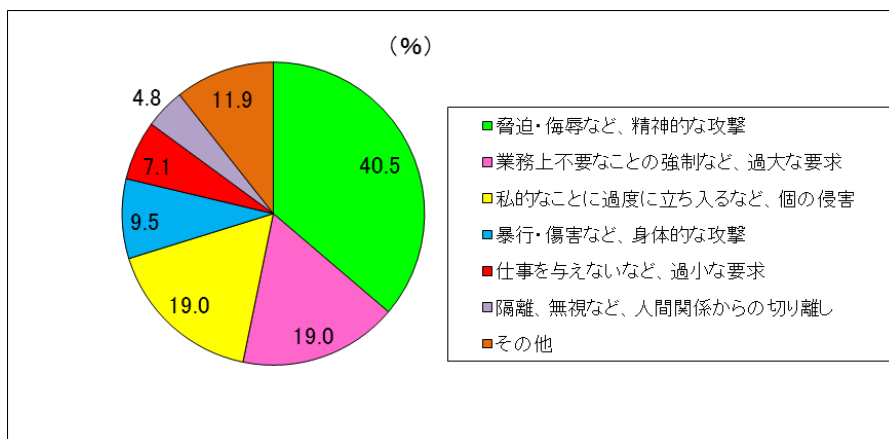
図 29 セクシュアル・ハラスメントの相談・苦情の受付内容



②パワー・ハラスメント

平成 24 年 4 月から平成 27 年 7 月までのパワー・ハラスメントの相談・苦情の受付内容（複数回答）についてみると、受付件数のうち「脅迫・侮辱など、精神的な攻撃」が 40.5%、「業務上不要なことの強制、過大な要求」と「私的なことに過度に立ち入るなど、個の侵害」が 19.0%となっている。（図 30）

図 30 パワー・ハラスメントの相談・苦情の受付内容



③マタニティ・ハラスメント

平成24年4月から平成27年7月までのマタニティ・ハラスメントの相談・苦情の受付内容については、「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」、「妊娠や出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導等をされた」、「妊娠を相談できる職場文化がなかった」、「妊娠中・産休明けなどに、残業や重労働を強いられた」、「妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた」、「その他」の6項目の有無を調査したが、「その他」が1件だけであった。