

4 セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント・パワーハラスメント

(1) セクシャルハラスメントを防止するために実施している対策

セクシャルハラスメントを防止するために実施している対策について、現在取組みのある事業所割合は63.4%となっている。

規模別で見ると、300人～999人、1000人以上が100%、100人～299人が92.9%の順となっている。業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス事業が100%となっており、次いで金融業、保険業が94.7%、運輸業、郵便業が80.0%の順となっている。(図24)

図24 セクシャルハラスメント防止対策の取組の有無別事業所割合（規模別）

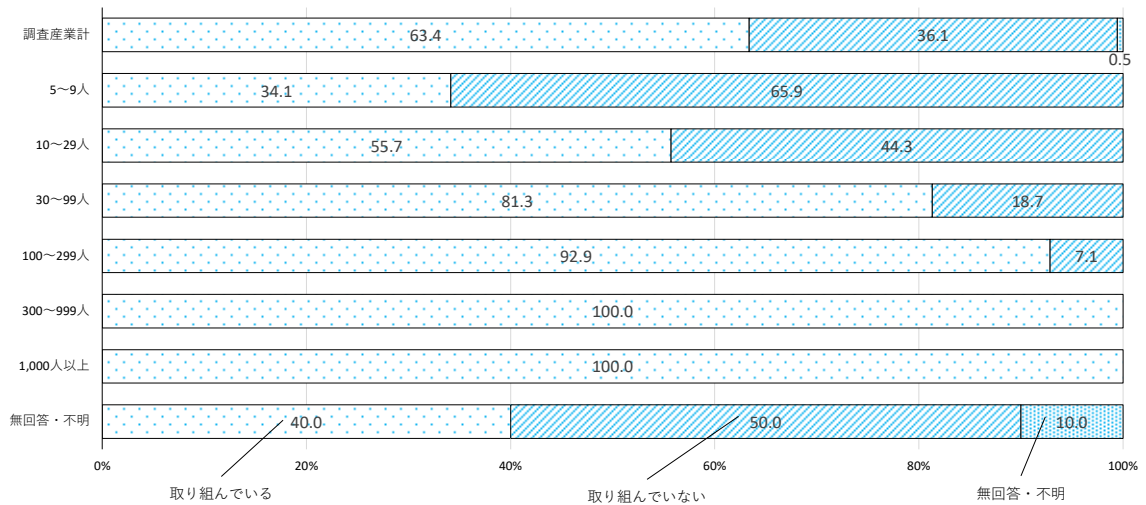
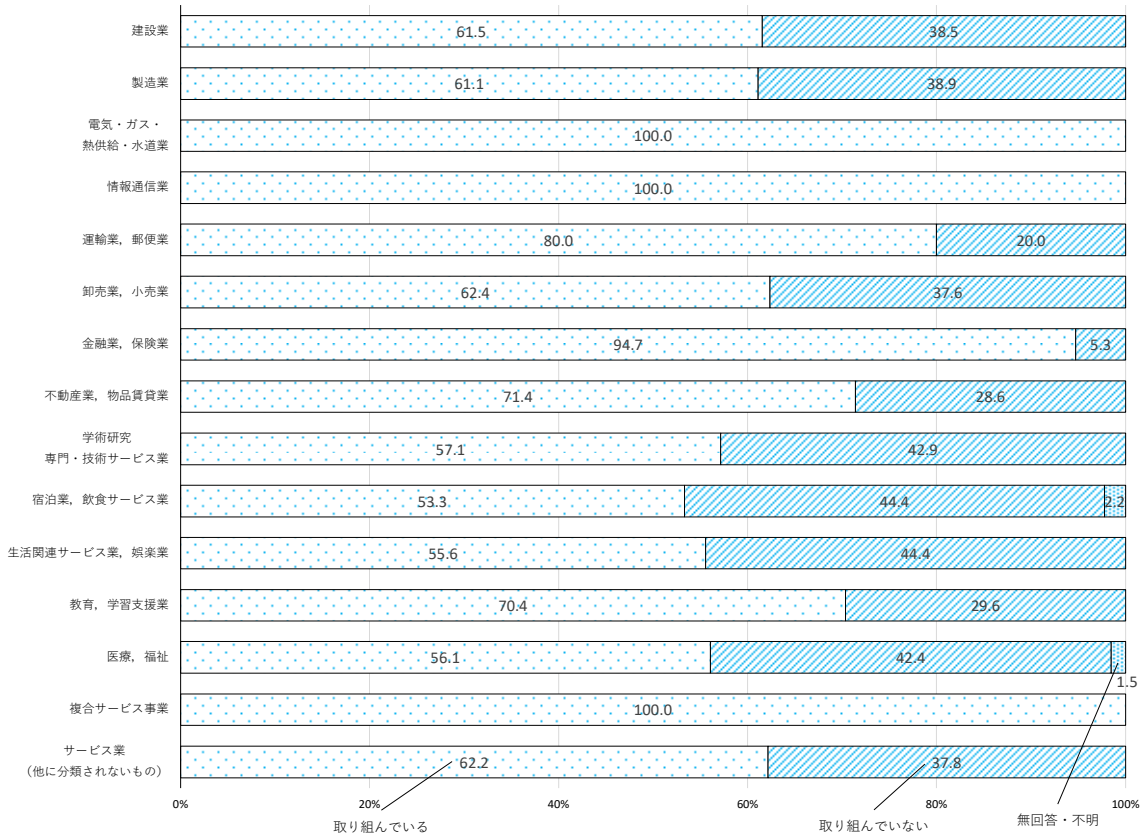
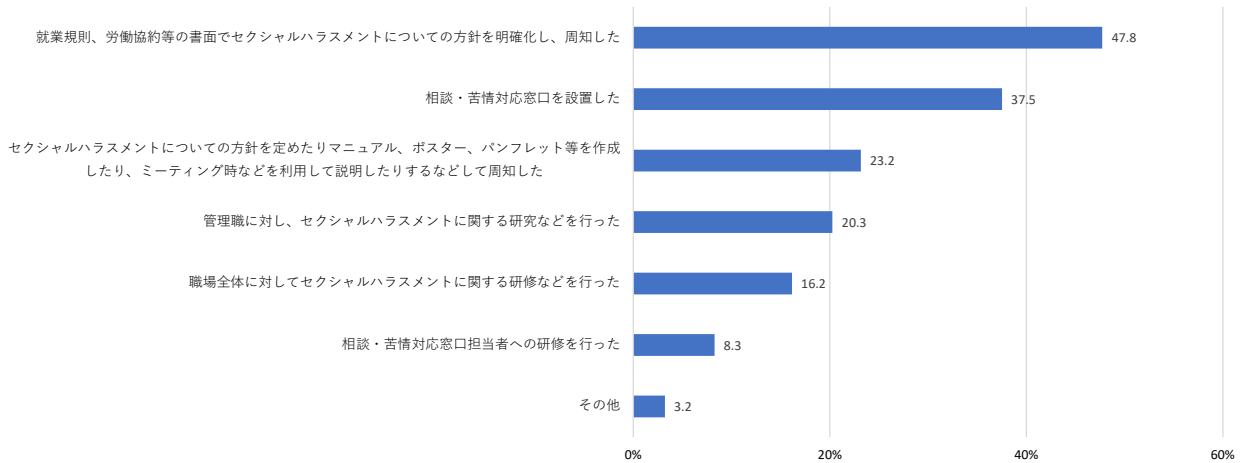


図24 セクシャルハラスメント防止対策の取組の有無別事業所割合（産業別）



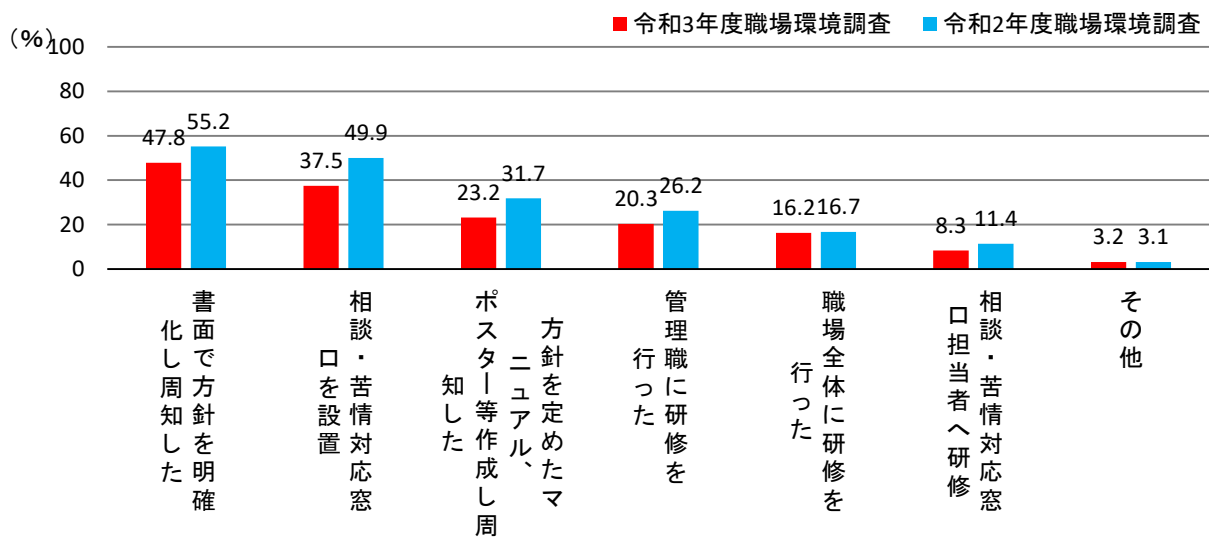
その防止対策内容（複数回答）についてみると、「就業規則、労働協約等の書面でセクシャルハラスメントについての方針を明確化し、周知した」が47.8%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置した」が37.5%、「セクシャルハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した」が23.2%の順になっている。（図25）

図25 セクシャルハラスメント防止対策の取組の内容別事業所割合（複数回答）



防止内容（複数回答）について、県調査（R2）と比較すると「その他」が0.1ポイント増であるが、その他の項目については減となっている。（図26）

図26 セクシャルハラスメント防止対策の取組の内容別事業所割合（令和2年度調査との比較）



（注）調査対象事業所規模、調査の項目は一致しているが、回答数が異なる。
 ・令和2年度職場環境調査（N=413） ・令和3年度職場環境調査（N=557）

(2) マタニティハラスメントを防止するために実施している対策

マタニティハラスメントを防止するために実施している対策についてみると、現在取組みのある事業所の割合は54.9%となっている。

規模別でみると、300～999人が100%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、5～9人が25.6%となっている。産業別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス事業が100%と最も高く、次いで金融業・保険業が94.7%、不動産業、物品賃貸業が71.4%の順となっている。(図27)

図27 マタニティハラスメント防止対策の取組の有無別事業所割合（規模別）

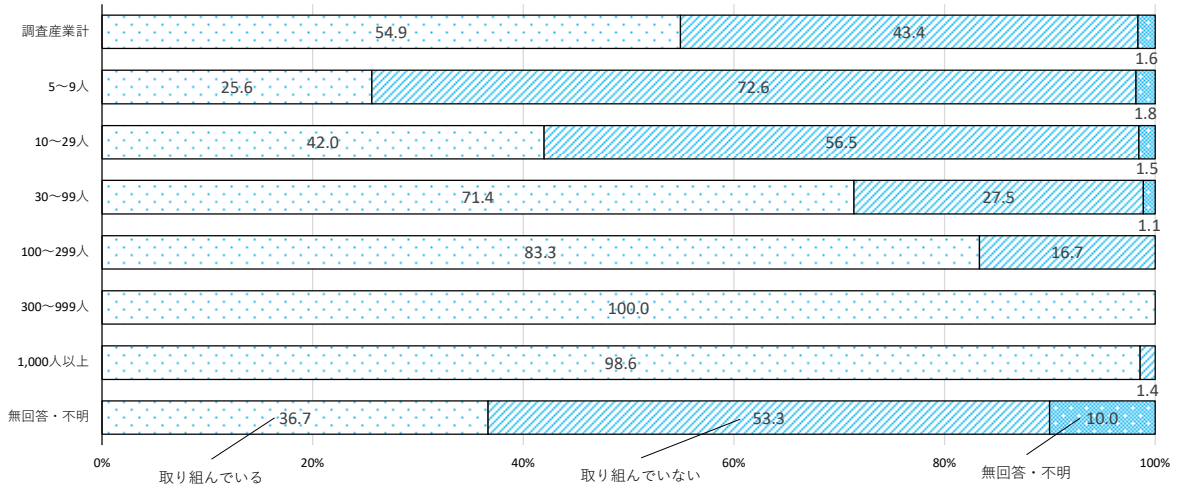
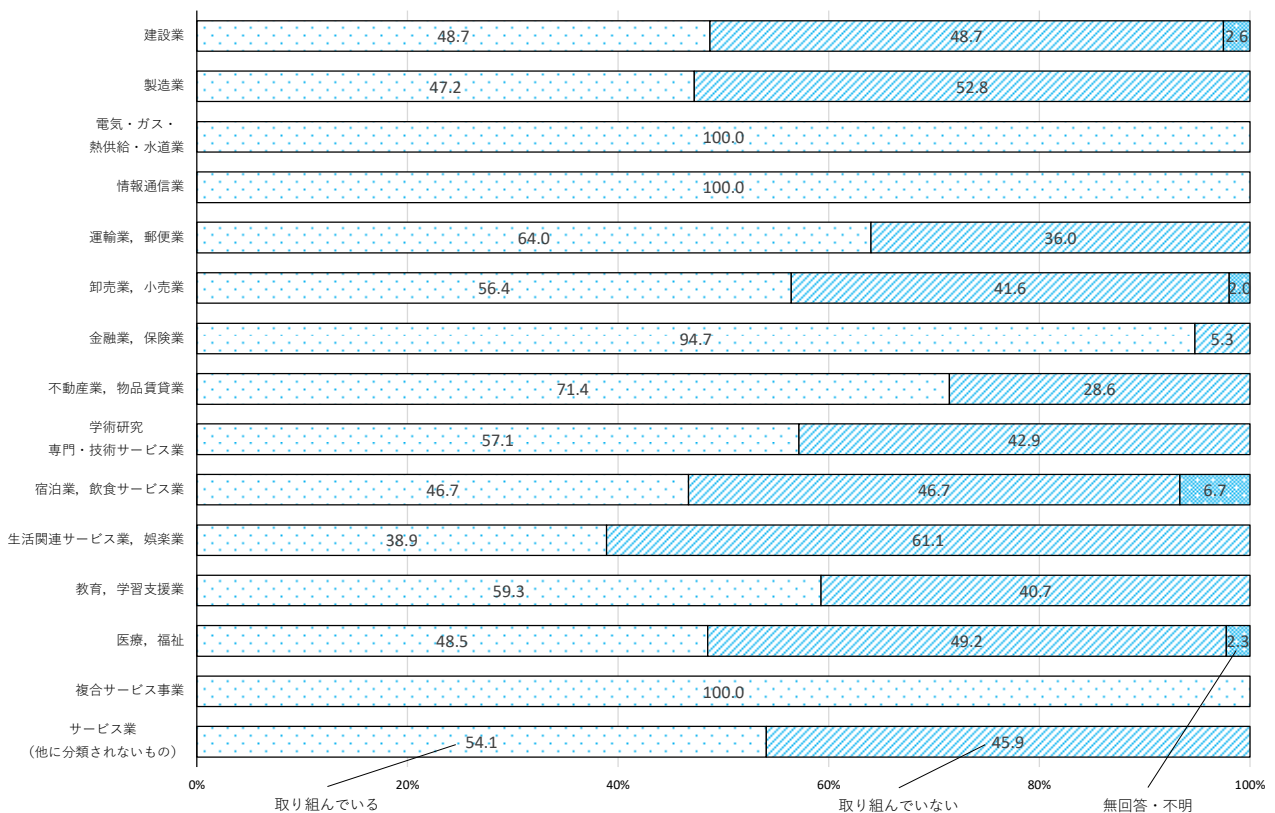
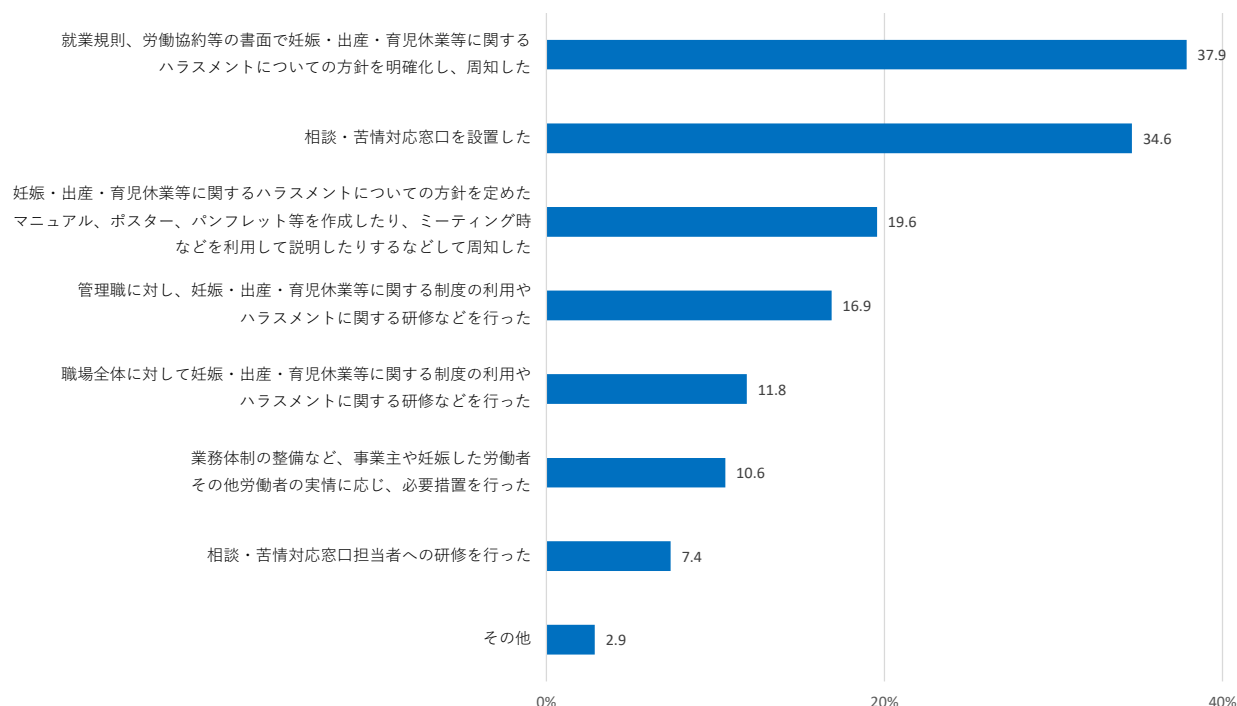


図27 マタニティハラスメント防止対策の取組の有無別事業所割合（産業別）



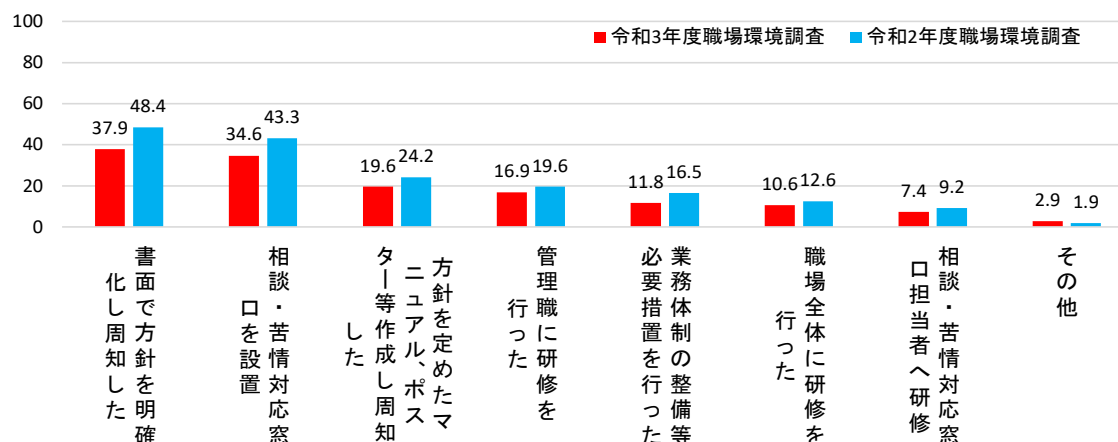
防止対策内容（複数回答）についてみると、「就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知した」が37.9%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置」が34.6%、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した」が19.6%となっている。（図28）

図28 マタニティハラスメント防止対策の取組の内容別事業所割合（複数回答）



防止内容（複数回答）について、県調査（R2）と比較すると「その他」が1.0ポイント増であるが、その他の項目については減となっている。（図29）

図29 マタニティハラスメント防止対策の取組の内容別事業所割合（令和2年度調査との比較）



（注）調査対象事業所規模、調査の項目は一致しているが、回答数が異なる。
 ・令和2年度職場環境調査（N=413） ・令和3年度職場環境調査（N=557）

(3) パワーハラスメントを防止するために実施している対策

パワーハラスメントを防止するために実施している対策についてみると、現在取組みのある事業所の割合は 60.9%となっている。

規模別でみると、1000人以上が 100%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、5～9人が 33.5%となっている。産業別でみると、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス事業が 100%と最も高く、次いで金融業、保険業が 89.5%、運輸業、郵便業が 76.0%の順となっている。

(図 30)

図 30 パワハラ防止対策の取組の有無（規模別）

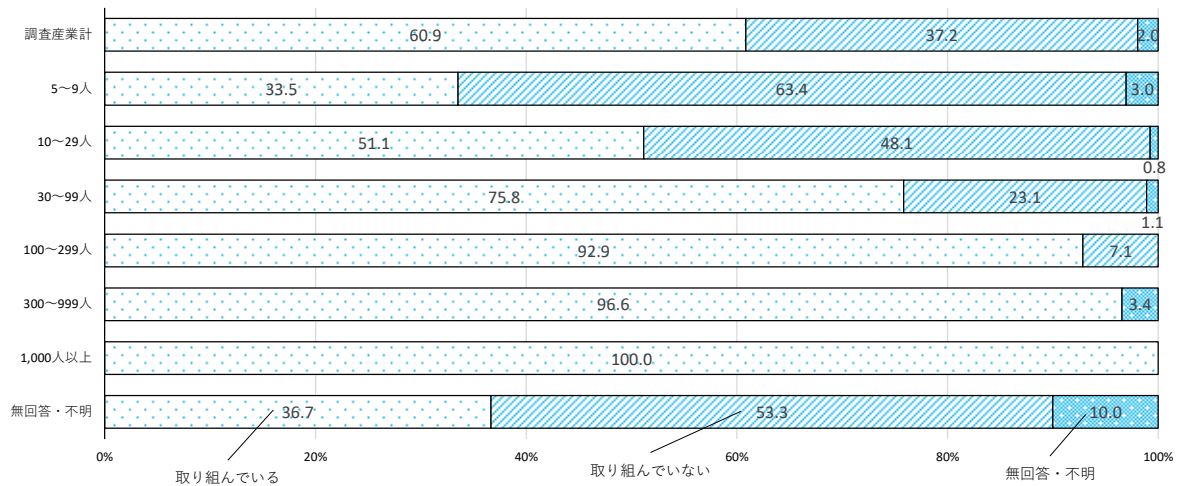
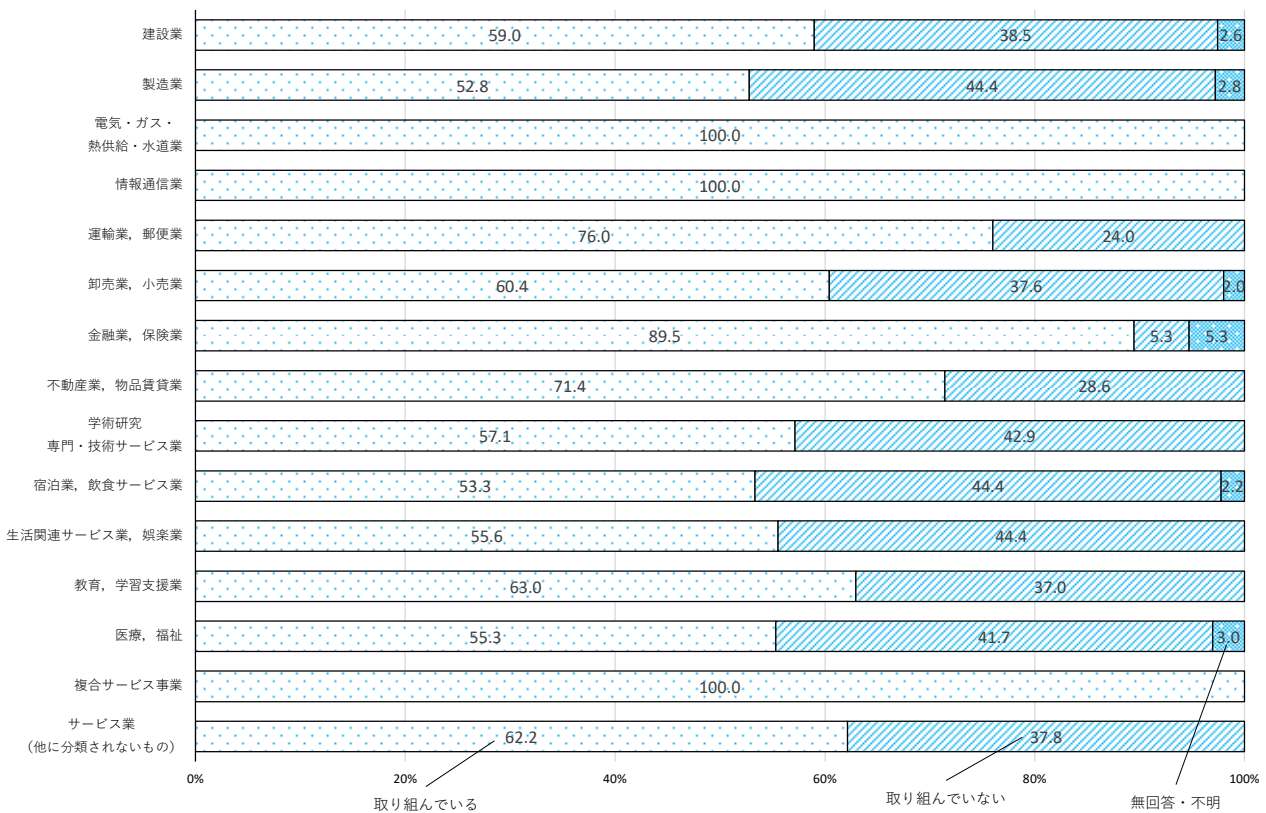


図 30 パワハラ防止対策の取組の有無（産業別）



防止対策内容（複数回答）についてみると、「就業規則、労働協約等の書面でパワーハラスメントについての方針を明確化し、周知した」が42.9%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置」が37.2%、「管理職に対し、パワーハラスメントに関する研修などを行った」が34.6%の順になっている。（図31）

図31 パワーハラスメント防止対策の取組の内容別事業所割合（複数回答）

