

## 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67.3%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95.2%の順となっている。業種別にみると、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88.9%、教育、学習支援業が81.5%の順となっている。(図30)

図30 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）

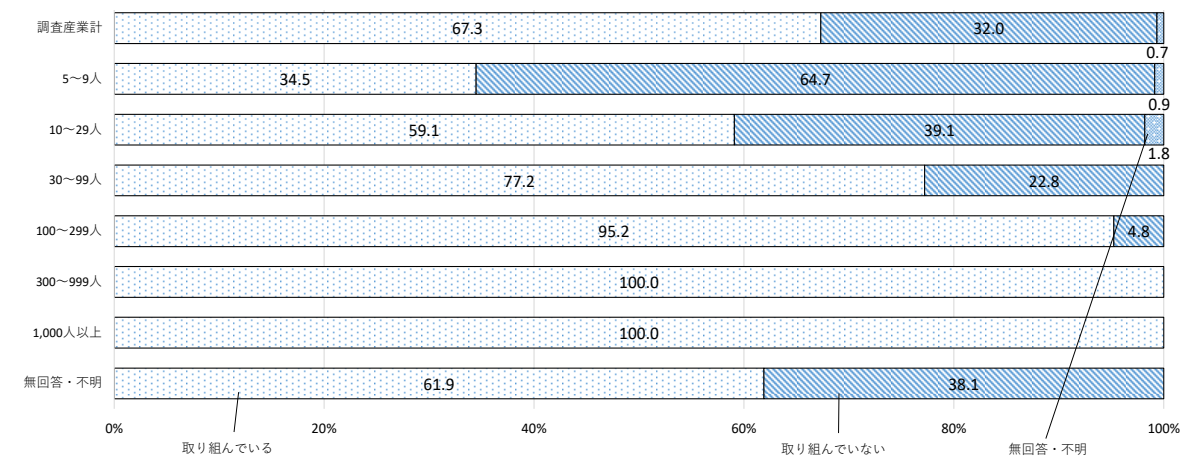
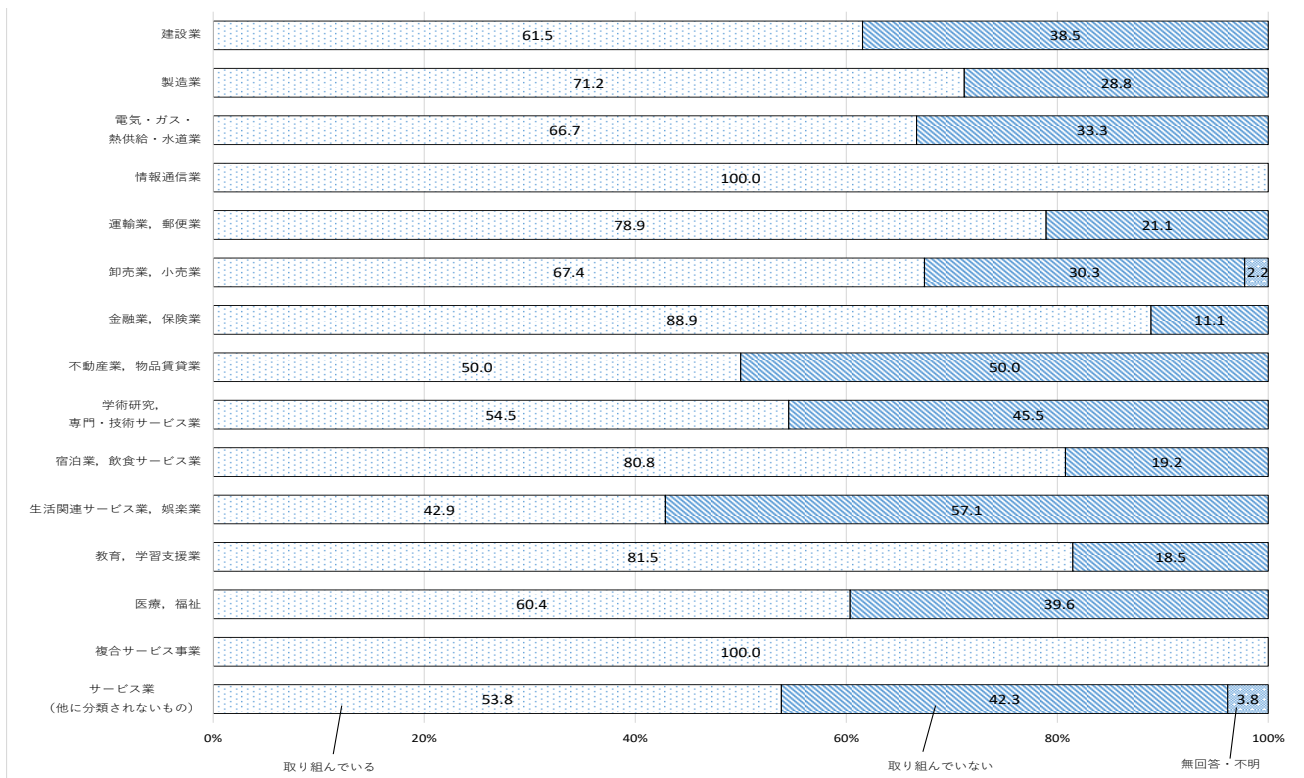
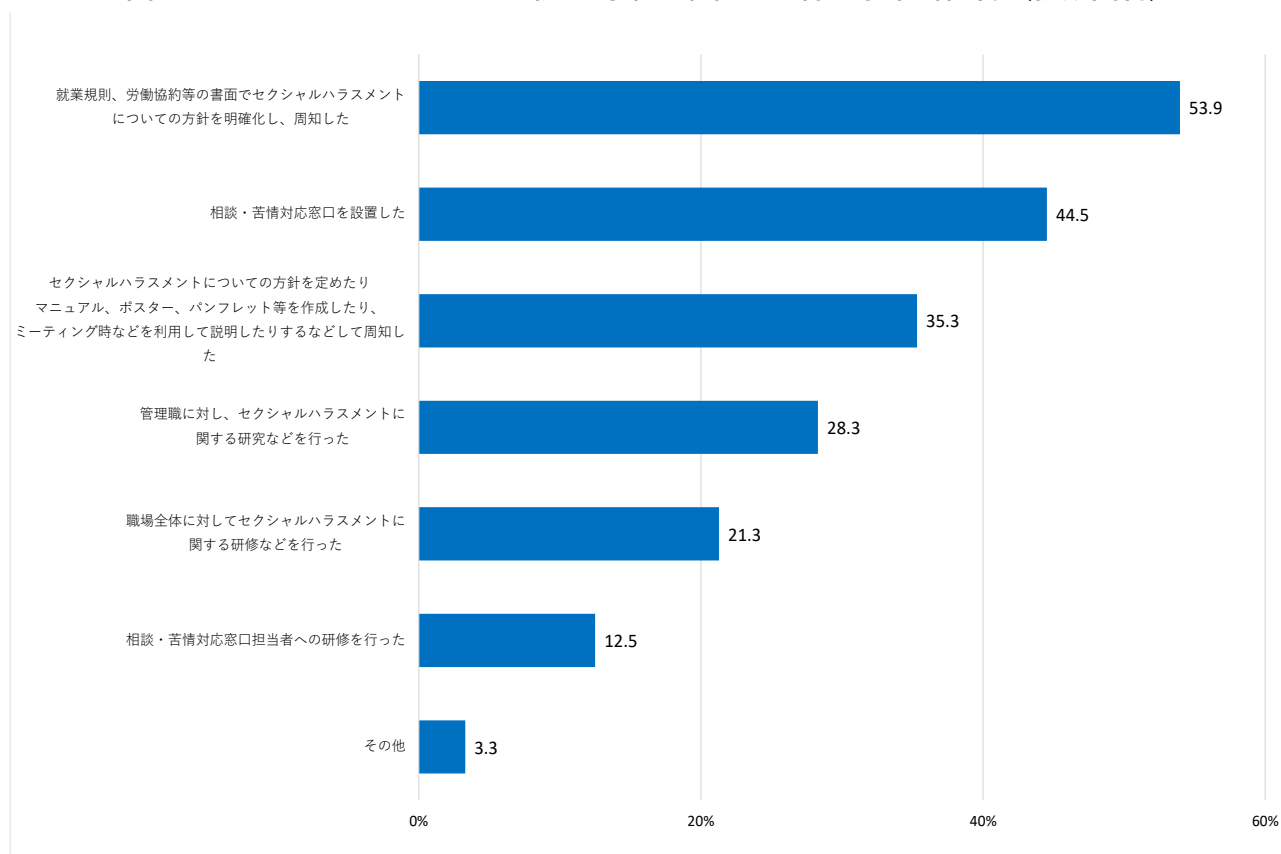


図30 セクシャルハラスメント防止対策の取組の有無別事業所割合（産業別）



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53.9%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置した」が44.5%、「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35.3%の順になっている。（図31）

図31 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）



## (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67.3%となっている。

規模別で見ると、300～999人、1,000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34.5%となっている。産業別で見ると、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88.9%、教育、学習支援業が81.5%の順となっている。(図32)

図32 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）

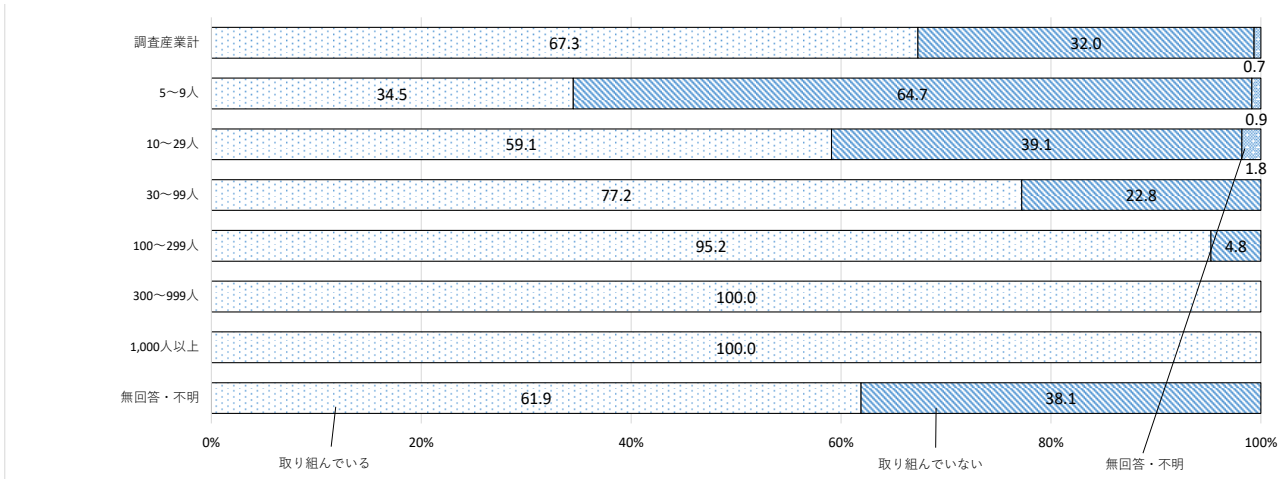
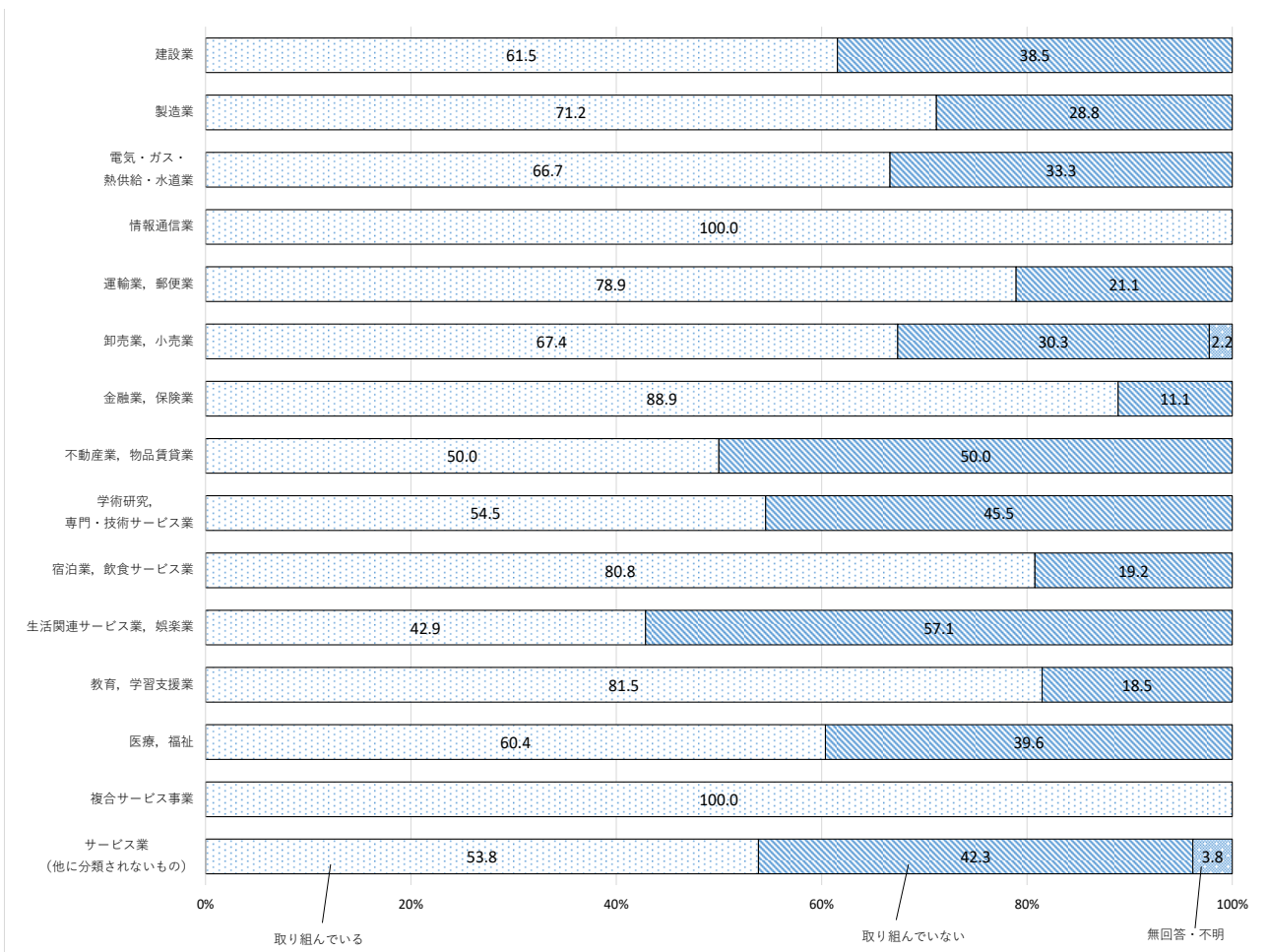
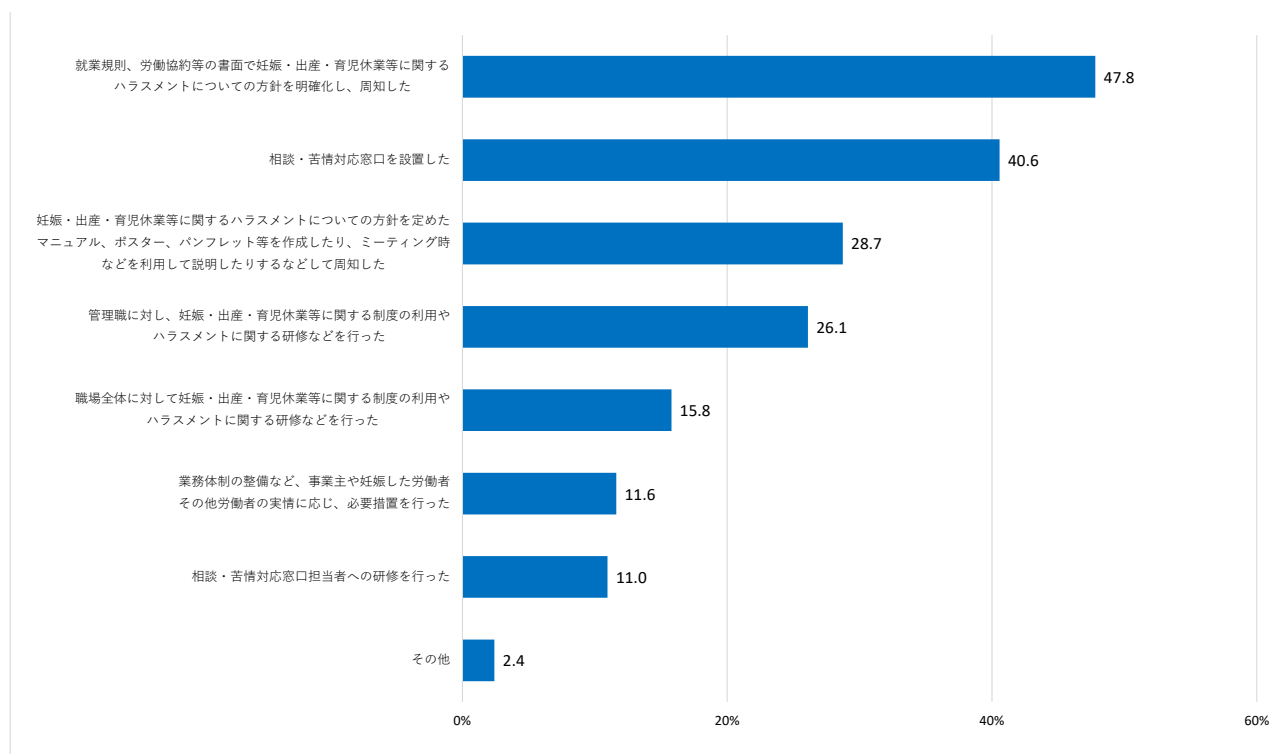


図32 マタニティハラスメント防止対策の取組の有無別事業所割合（産業別）



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47.8%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置した」が40.6%、「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28.7%となっている。（図33）

図33 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）



### (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70.6%となっている。

規模別でみると、300人～999人、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37.3%となっている。産業別でみると、情報通信業、複合サービス事業が100%と最も高く、次いで運輸業、郵便業が89.5%、金融業、保険業が88.9%の順となっている。(図34)

図34 パワハラ防止対策の取組の有無（規模別）

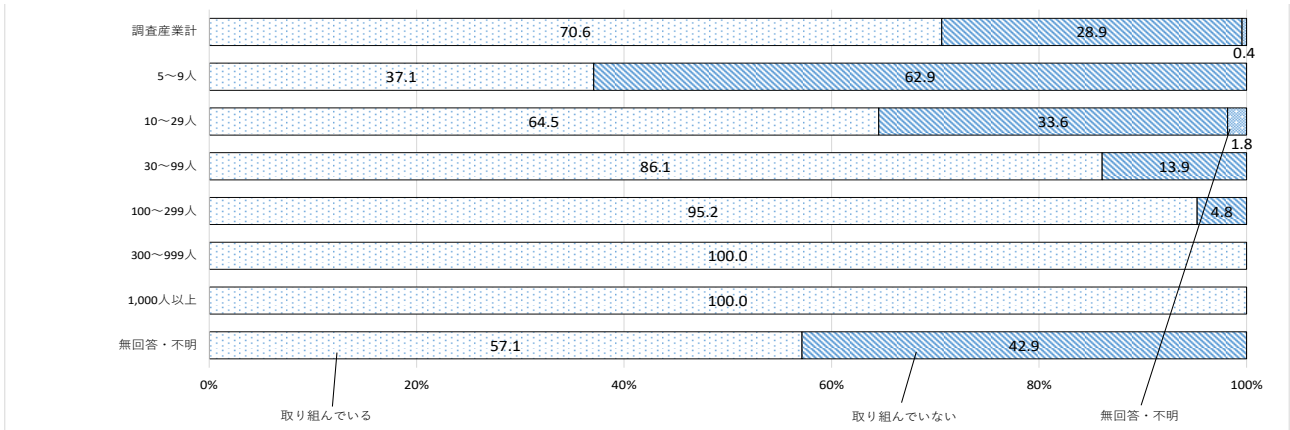
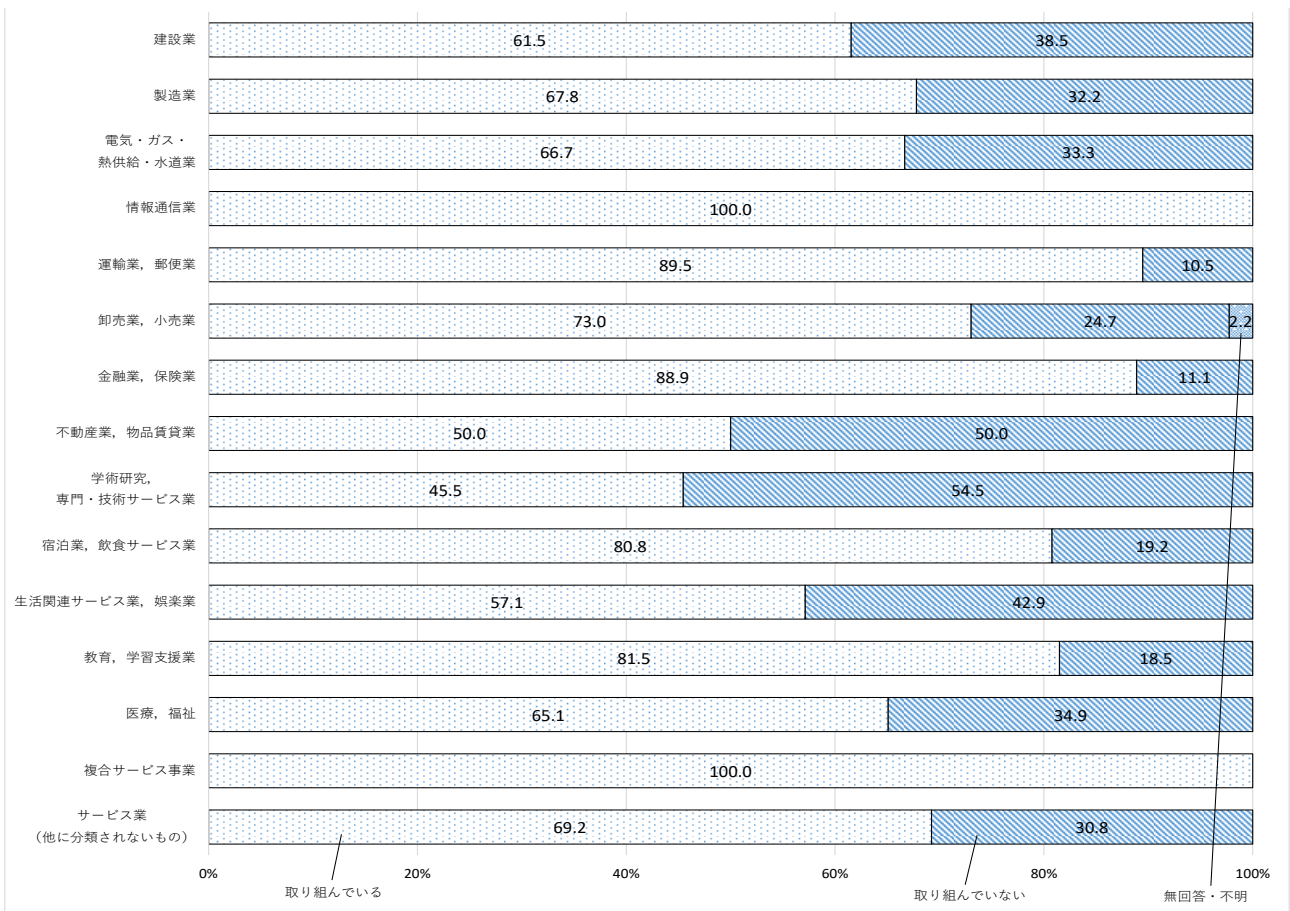


図34 パワハラ防止対策の取組の有無（産業別）



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 52.2%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置」が 41.9%、「パワー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」が 31.8%の順になっている。（図 35）

図 35 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）

