

8200人に聞く「ハラスメント」調査

67%が「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答。
 企業規模により、パワハラ防止法の認知度・ハラスメント相談窓口の有無に差がでる結果に。
 — 『エン転職』ユーザーアンケート —

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する総合満足度No.1（※）日本最大級の総合求人サイト『エン転職』（<https://employment.en-japan.com/>）上で、ユーザーを対象に「ハラスメント」についてアンケートを実施し、8,214名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

※2018年～2021年オリコン顧客満足度調査「転職サイト」ランキング総合1位（<https://career.oricon.co.jp/rank-job-change/>）

調査結果 概要

- ★ 67%が「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答。
 受けたことのあるハラスメントは「パワーハラスメント」が最多。
- ★ パワハラ防止法の認知度は60%。半数が「ハラスメント相談窓口が設置されている」と回答。
 認知度・窓口の設置有無共に、企業規模により差がでる結果に。
- ★ ハラスメントをなくすために大切なこと、第1位は「ハラスメントについて学ぶ機会を設ける」。

■ 調査結果 詳細

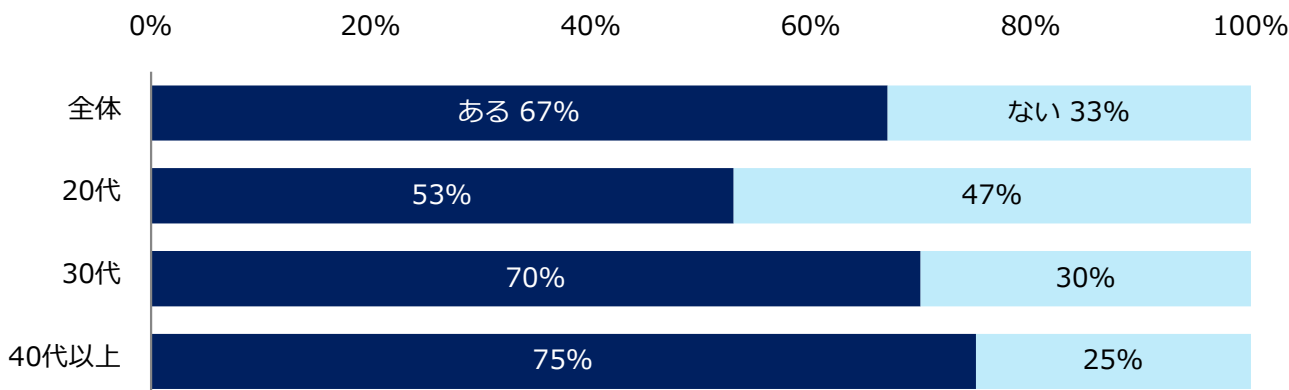
1：67%が「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答。

受けたことのあるハラスメントは「パワーハラスメント」が最多。（図1～4）

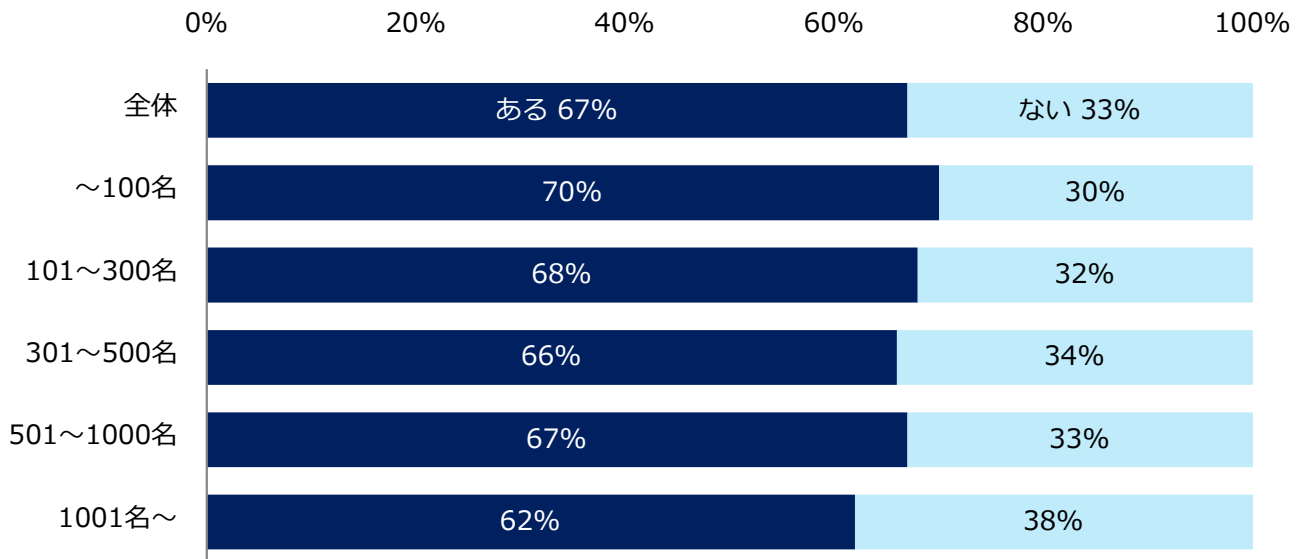
「これまで職場でハラスメントを受けたことがありますか？」と伺うと、67%が「ある」と回答しました。年代別で見ると、40代以上が75%と20代の53%より22ポイント高くなりました。年代が高い方ほど、ハラスメントの経験があることがわかりました。

ハラスメントを受けたことがある方に「職場でどんなハラスメントを受けましたか？」と伺うと、トップは「パワーハラスメント」（85%）でした。次いで、「モラルハラスメント」（43%）、「セクシュアルハラスメント」（24%）が続きました。

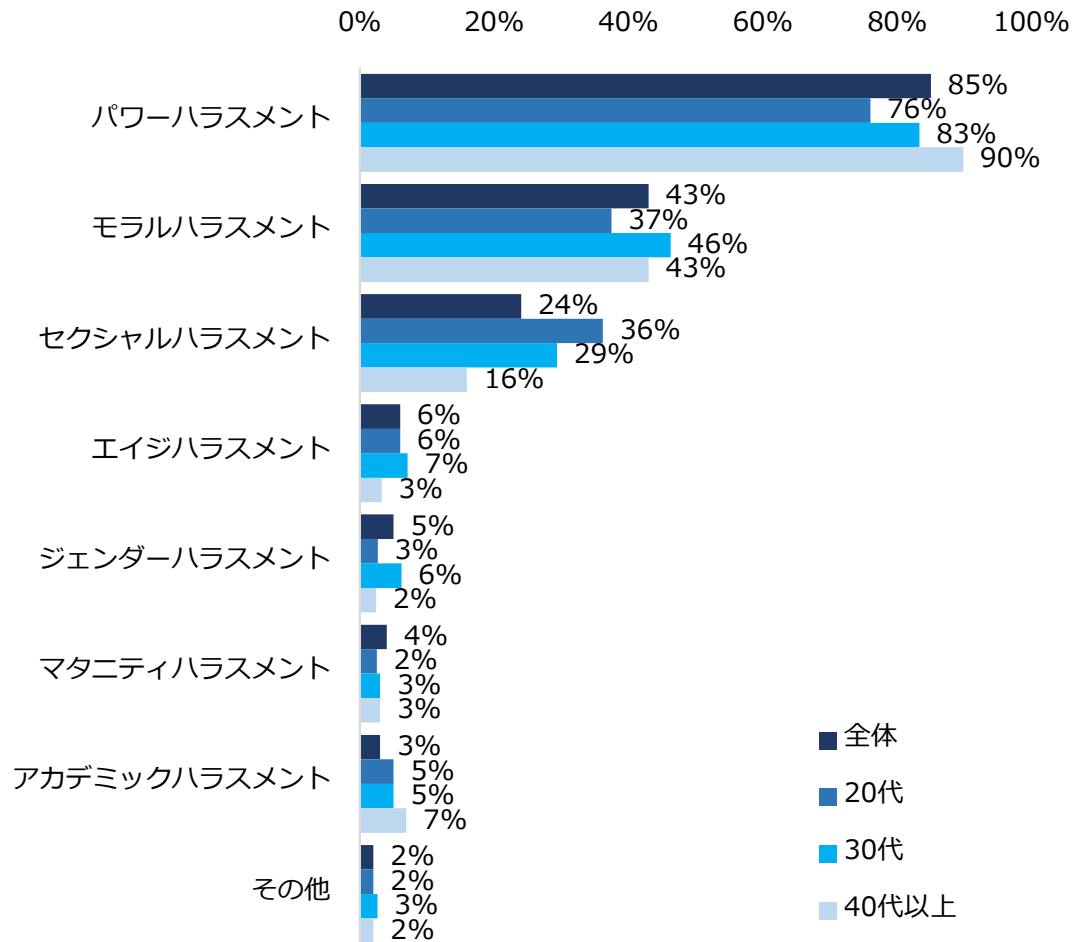
【図1】これまで職場でハラスメントを受けたことがありますか？（年代別）



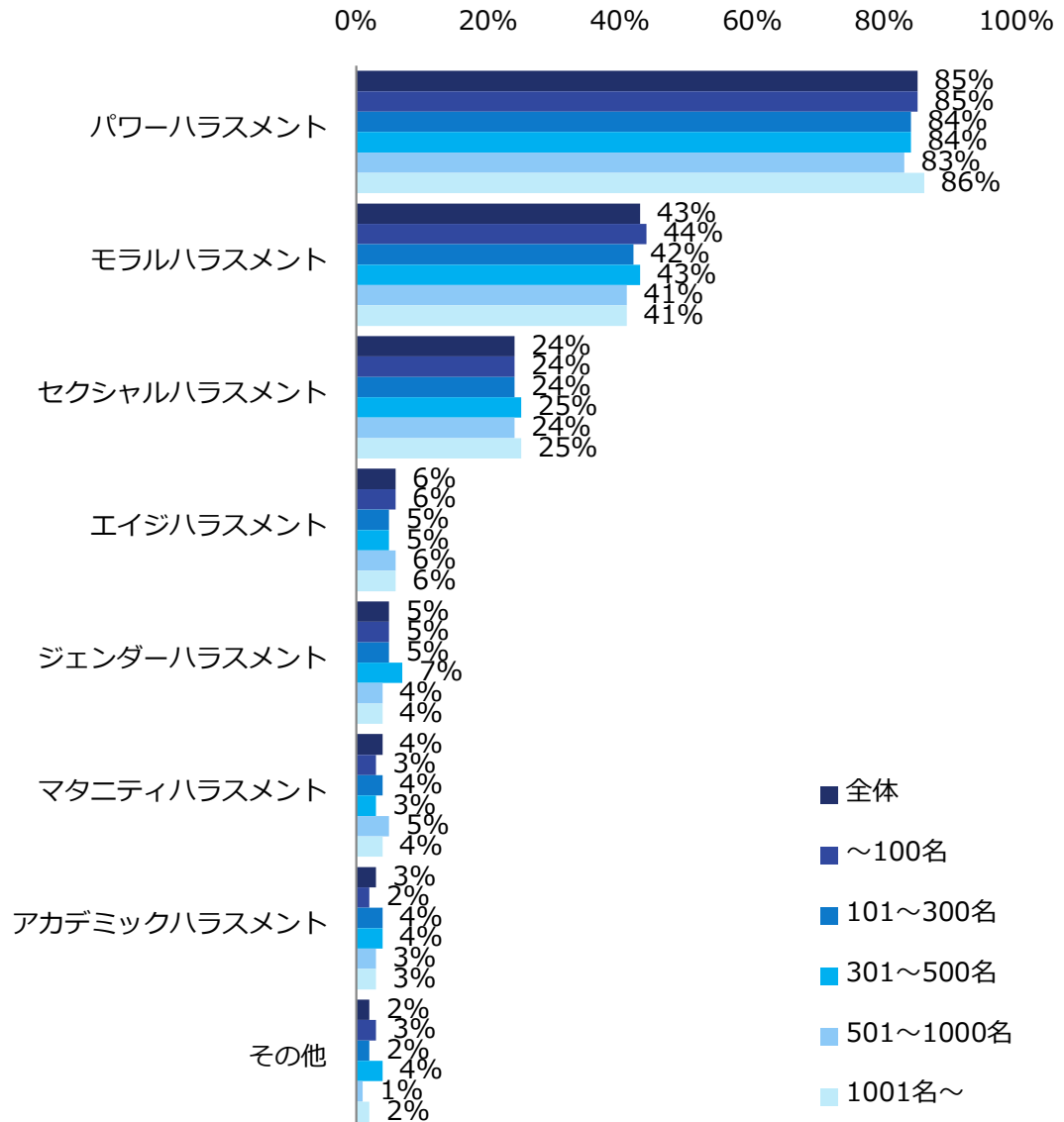
【図2】 これまで職場でハラスメントを受けたことがありますか？（企業規模別）



【図3】 「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答した方に伺います。
職場でどんなハラスメントを受けましたか？（複数回答可／年代別）



【図4】「職場でハラスメントを受けたことがある」と回答した方に伺います。
 職場でどんなハラスメントを受けましたか？（複数回答可／企業規模別）



2：パワハラ防止法の認知度は60%。半数が「ハラスメント相談窓口が設置されている」と回答。
 認知度・窓口の設置有無共に、企業規模により差がでる結果に。（図5～7）

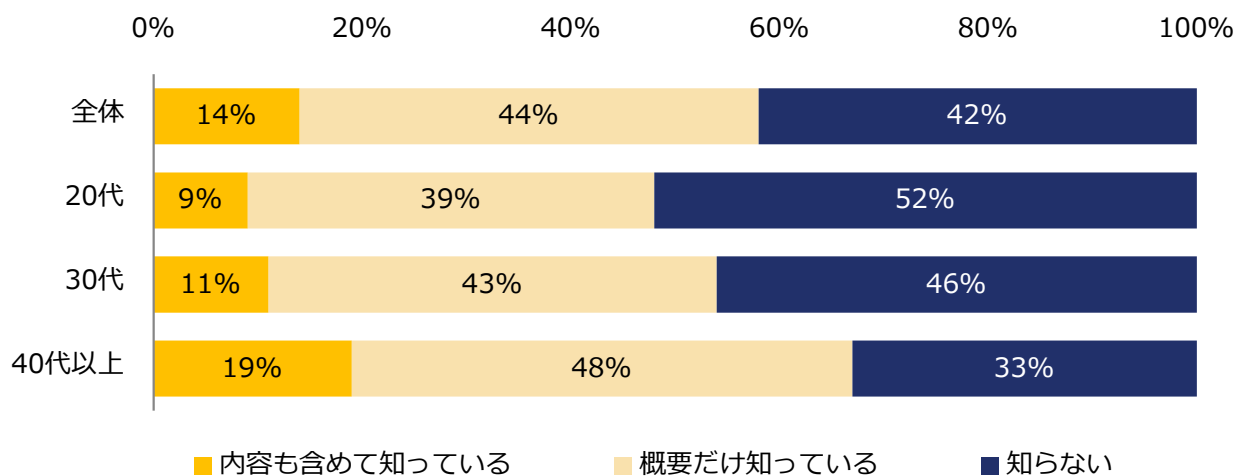
「改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法※）を知っていますか？」と伺うと、58%が「知っている」（内容も含め知っている：14%、概要だけ知っている：44%）と回答しました。企業規模別でみると、最も認知度が高かったのは1000人以上（44%）、最も少ない100名以下の54%より10ポイント高い結果となりました。

「ハラスメント防止策の内容も含めて知っている」「概要だけ知っている」と回答された人に、現在の職場にハラスメントの相談窓口の有無について伺うと、半数が「窓口がある」（52%）と回答しました。企業規模別で見ると、100名以下の26%に対し、1001名以上は81%と55ポイントの差がつかれました。企業規模により、ハラスメント相談窓口の設置状況に差があることがわかります。

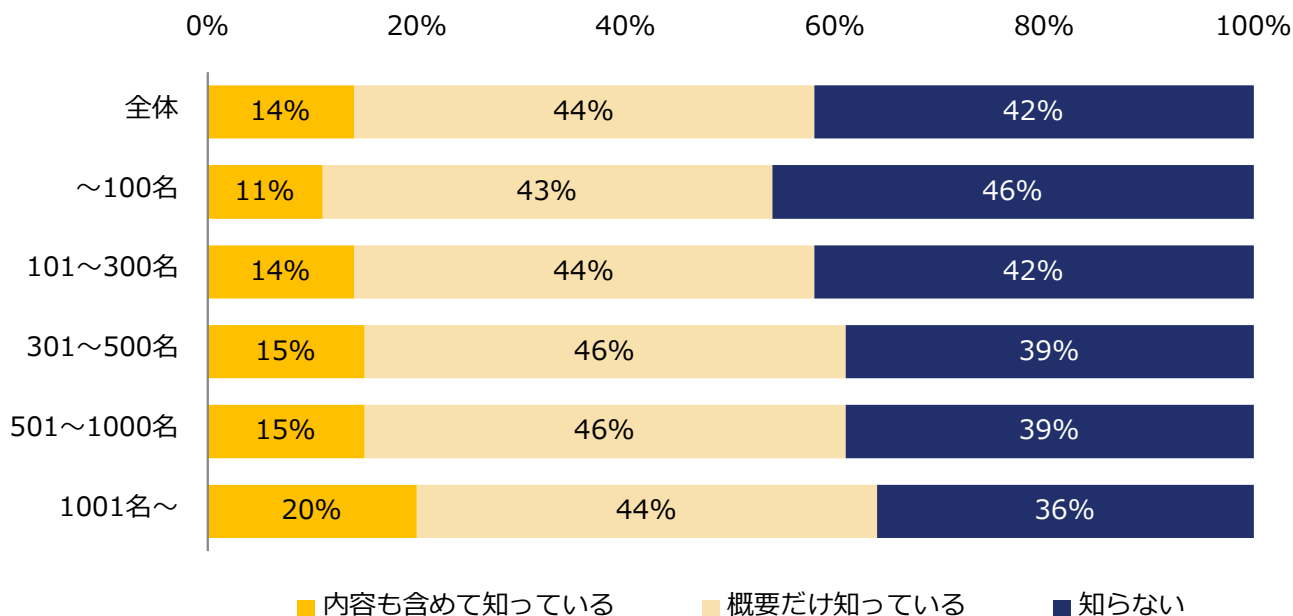
※パワハラ防止法：パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備など）を企業に義務付ける法律。

大企業では2020年6月、中小企業では2022年4月から施行。

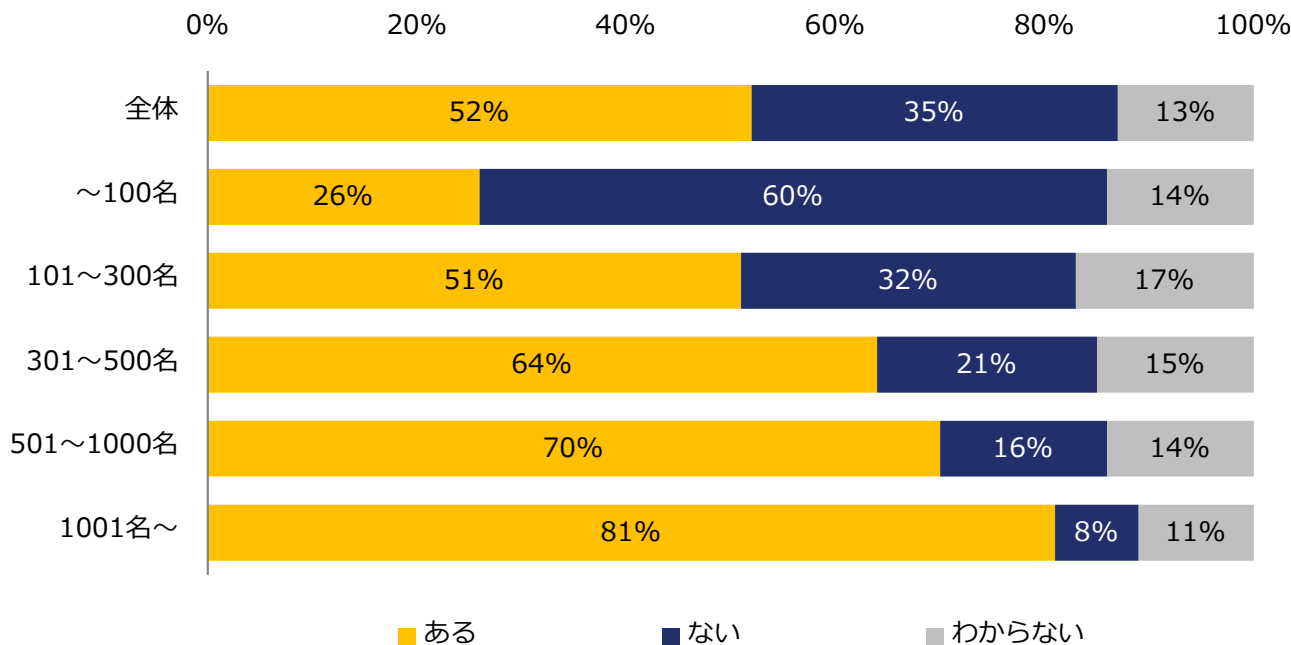
【図5】改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）を知っていますか？（年代別）



【図6】改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）を知っていますか？（企業規模別）



【図7】「パワハラ防止法の内容も含めて知っている」「概要だけ知っている」と回答した方に伺います。現在の職場にハラスメントの相談窓口はありますか？



3：ハラスメントをなくすために大切なこと、第1位は「ハラスメントについて学ぶ機会を設ける」。(図8)

「ハラスメントの無い職場にするためには何が大切だと思いますか？」と伺うと、トップ3は「社内でハラスメントについて学ぶ機会を設ける」(47%)、「社内にハラスメントの相談窓口を設ける」(45%)、「社内でハラスメントの定義を明確にする」(44%)でした。具体的なコメントもあわせて紹介します。

「社内でハラスメントについて学ぶ機会を設ける」と回答した方

- ・特に年齢層が高い方はハラスメントの線引きが不明のようで、良かれと思って行なった行動や発言がハラスメントにあたる時々感じるので、学ぶ機会は必要と思う。(27歳/女性)
- ・社内だけではなく、外部機関を入れての教育や調査があると良いと思う。(39歳/女性)
- ・受ける側もする側もそれがハラスメントと思わずに気がつかないケースがあり、まずはハラスメントを理解する事が必要。(59歳/男性)

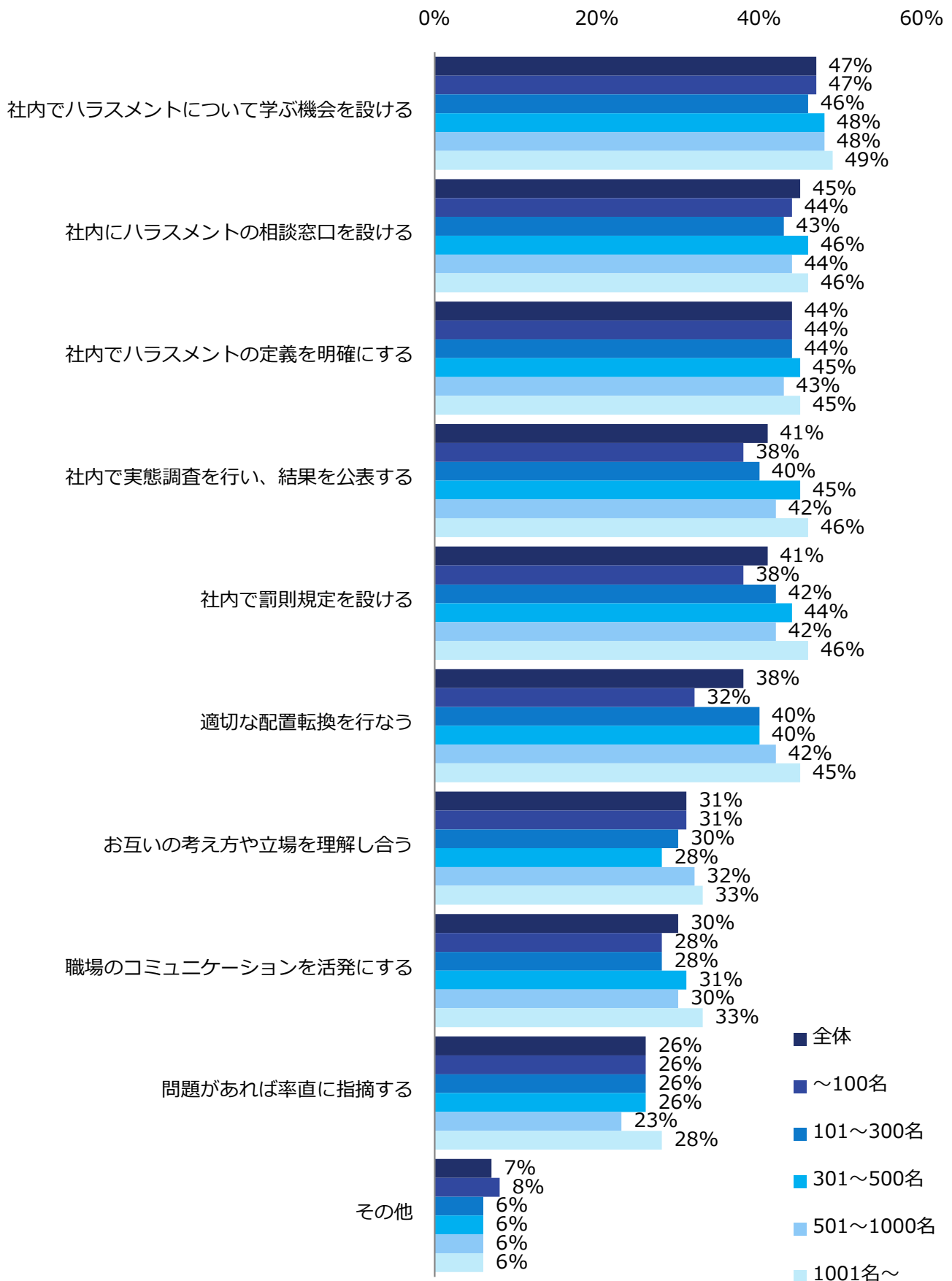
「社内にハラスメントの相談窓口を設ける」と回答した方

- ・相手が上司だと直接指摘しづらいため、相談窓口から第三者を介して注意や指摘がほしい。(27歳/女性)
- ・被害にあった会社では、パワハラに対する外部の相談窓口等がなかったため、パワハラが横行し社員の離職率がとても高かったです。(31歳/男性)
- ・窓口があるだけで、変な事をしたら相談される危機感を持ってくれそうだから。(33歳/女性)

「社内でハラスメントの定義を明確にする」と回答した方

- ・そもそもパワハラだと認識が出来ていない人も一定数いそうなので、まずは何がパワハラに該当する言動なのか具体的に定義を明確し、各個人が把握をすることが大事だと思う。(27歳/女性)
- ・具体的な定義や罰則等が会社として定められていないので、パワハラをしている人に対してきちんと対処出来ず解決にもならないから。(39歳/女性)

【図8】 ハラスメントの無い職場にするためには何が大切だと思いますか？（複数回答可）



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン転職』（<https://employment.en-japan.com/>）を利用するユーザー
- 調査期間：2022年1月27日～2月23日
- 有効回答数：8,214名

これが定番。総合満足度No.1の求人情報サイト『エン転職』



<https://employment.en-japan.com/>

会員数900万人超を誇る、日本最大級の総合求人サイトです。エンの担当者が求人企業を取材し、良い点もそうでない点も正直に記載。さらに現社員や元社員のクチコミ、それに対する企業担当者のコメントなど多面的な情報提供により、ミスマッチのない「人と企業の出会い」を支援します。

※2018年～2021年オリコン顧客満足度調査「転職サイト」
ランキング総合1位 (<https://career.oricon.co.jp/rank-job-change/>)

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：清水、羽田、関

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL：03-3342-6590 MAIL：en-press@en-japan.com