



報道関係者各位

2021年7月27日（火）  
 <<問い合わせ先>>  
 連合鳥取事務局長 田中 穂  
 電話 0857-26-6605

## 連合鳥取ハラスメントに関する実態調査2021

連合鳥取は、2021年5月に実施した「ハラスメントに関する実態調査2021」の回答集計を、6月30日締めで取りまとめましたので、ここにご報告いたします。

### 調査の概要

連合鳥取に寄せられる「労働相談」において、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する件数が多いことから、構成組織内においても職場におけるハラスメントの実態を把握し、数値化・見える化することが、ハラスメントに関する意識共有の第一歩と考えています。

連合が2019年5月実施し、結果が公表されている「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2019」を参考に、「職場のいじめ・嫌がらせ」の行為類型を下記の8種類に包括的に例示した上で、職場のハラスメントの実態について調査しました。

併せて、直近5年以内に就職活動をされた場合の就活時のセクシュアル・ハラスメントについても調査しました。

#### 「職場のいじめ・嫌がらせ」の行為類型（8種類）

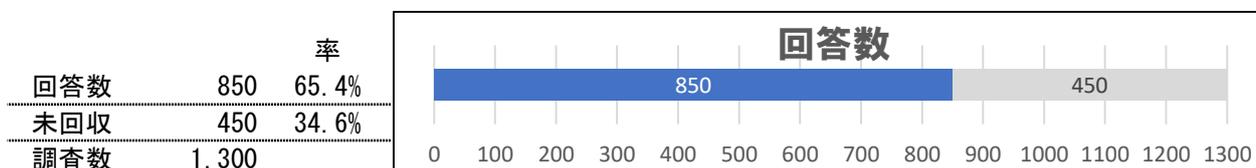
- (1) 暴行・傷害などの身体的な攻撃
- (2) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃
- (3) 隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求
- (5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなどの過小な要求
- (6) 私的なことに過度に立ち入ることなどの個の侵害
- (7) セクシュアル・ハラスメント
- (8) その他ハラスメント（その他のいじめ・嫌がらせに該当する行為）

※選択肢から回答いただき、〔その他〕を選択された場合でも具体を問う記述欄を設けませんが、具体の記述があった内容はコメントに◇印で掲載しました。

### 調査数および回答数の概要

連合鳥取組織人員は25,534人（2020年11月1日現在）、内訳は、正規（男性）56.5%、正規（女性）32.1%、有期・短時間・契約等（女性）8.4%、有期・短時間・契約等（男性）3.0%です。

組織人員の5%にあたる1,300人を対象にして、構成組織（産業別労働組合）を通じて調査票を配布。回答は産別名・単組名・名前を無記名の匿名にして、ポストへの直接投函により、連合鳥取に回答いただきました。回答数（率）は850（65.4%）です。





### 調査結果のポイント

「職場でハラスメントを受けた・目撃したことがある」全体の34.5%。

ハラスメントは「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃」が突出。

ハラスメントの行為者は「上司」が突出。

ハラスメントを受けた・目撃した人の77.5%が「職場の相談窓口」の存在を知っている一方、23.9%が「誰にも相談しなかった」。

ハラスメントの相談先は「職場の同僚」が最も多く、次いで「職場の上司・先輩」、「家族」と続き、「労働組合」は4番目、ほぼ同数で「職場以外の友人・知人」。

ハラスメントを受けた・目撃した人の60%が「仕事のやる気喪失」、34%が「心身不調」となり、退職・転職は2%で30代に多い。

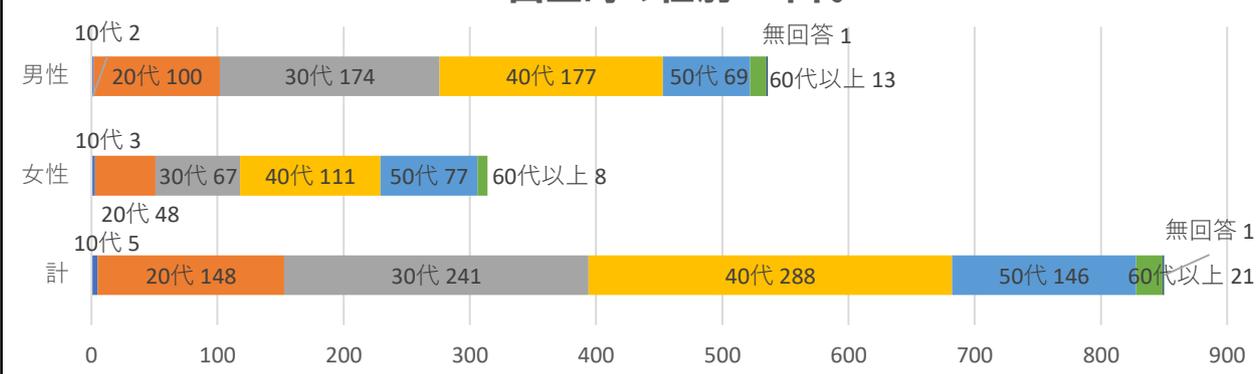
直近5年以内に就職活動をした人は11%で、就活中のセクシュアルハラスメントについては、を受けた・目撃したどちらもないが11%、目撃した0.1%のため、参考数値とした。

### 回答者の基本的属性

#### 1. 性別・年代

		年代							合計
		10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答	
出生時の性別	男性	2	100	174	177	69	13	1	536
	女性	3	48	67	111	77	8		314
	無回答								0
	計	5	148	241	288	146	21	1	850

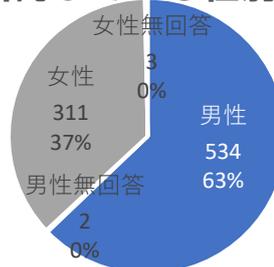
#### 出生時の性別・年代



#### ○自認している性別

男性	534	62.8%
男性無回答	2	0.2%
女性	311	36.6%
女性無回答	3	0.4%
計	850	100.0%

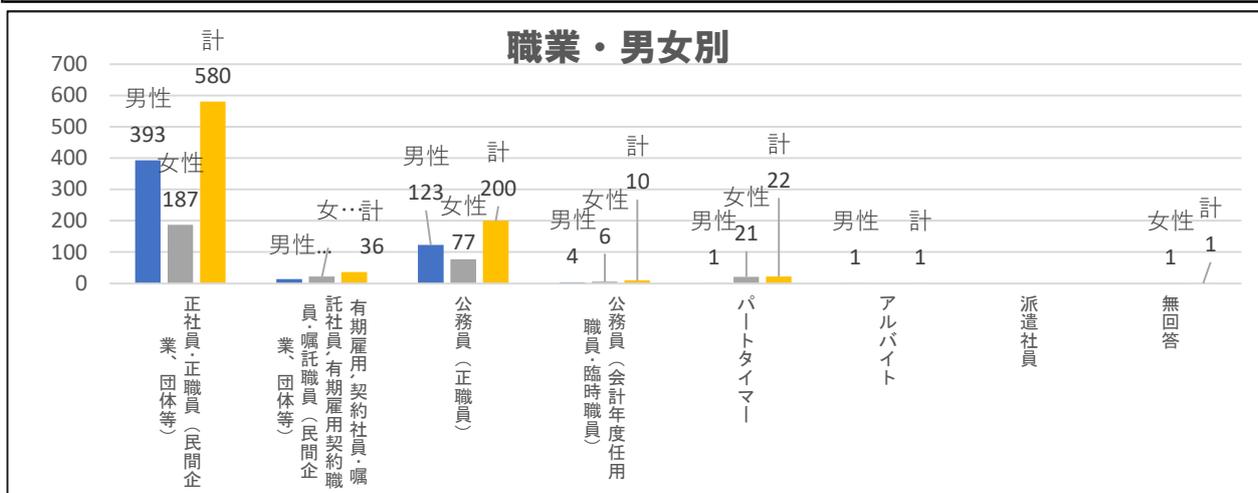
#### 自認している性別





2. 職業

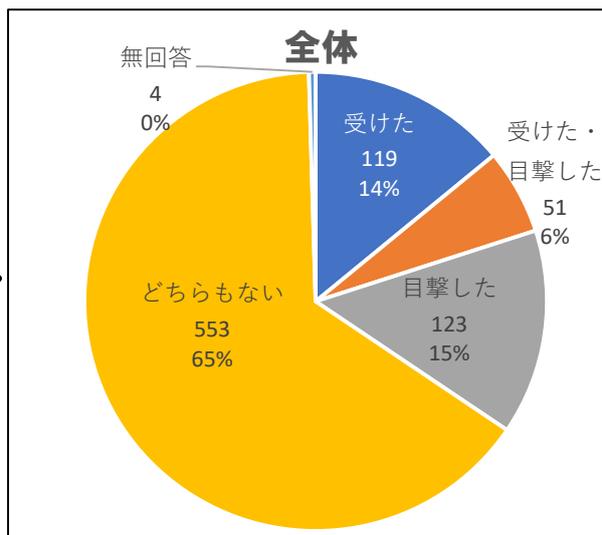
職業	男性	女性	計
正社員・正職員（民間企業、団体等）	393	187	580
有期雇用、契約社員・嘱託社員、有期雇用契約職員・嘱託職員（民間企業、団体等）	14	22	36
公務員（正職員）	123	77	200
公務員（会計年度任用職員・臨時職員）	4	6	10
パートタイマー	1	21	22
アルバイト	1		1
派遣社員			
無回答		1	1
合計	536	314	850



調査結果

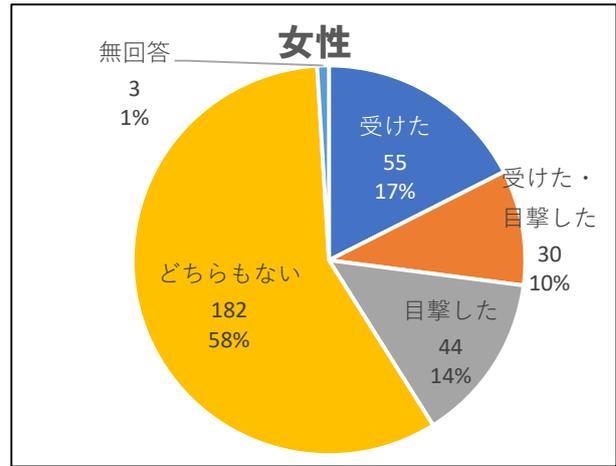
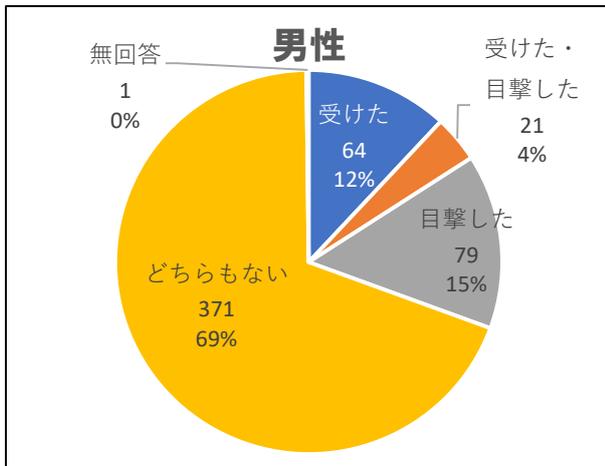
3. 職場でのハラスメント状況

ハラスメント	男性	女性	計
受けた	64	55	119
受けた・目撃した	21	30	51
目撃した	79	44	123
計	164	129	293
どちらもない	371	182	553
無回答	1	3	4
合計	536	314	850



設問では、「職場でハラスメントを受けたこと、または目撃したこと」の有無について、「受けた」「目撃した」「どちらもない」の三択でたずねましたが、「受けた」「目撃した」両方を選択する回答があり、グラフでは「どちらもある」を別項目としました。

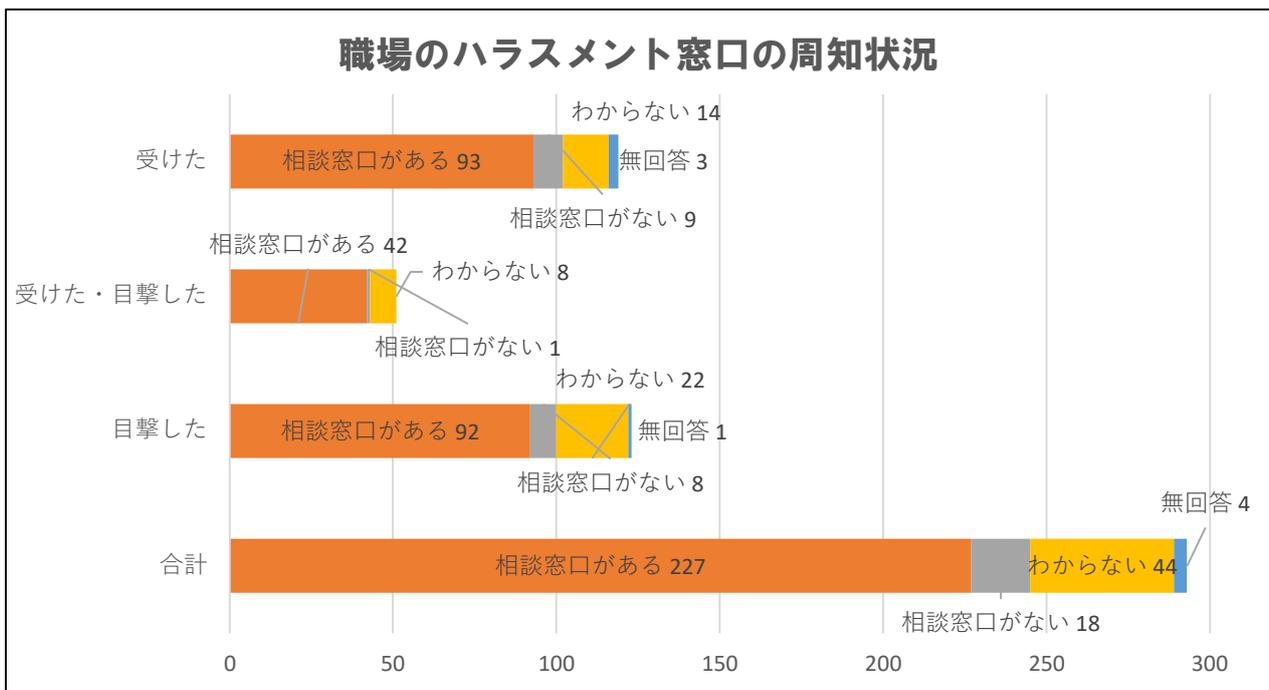
◆「受けた」「目撃した」「どちらもある」の計は、回答全体の34.5%となりました。



◆「受けた」「目撃した」「どちらもある」の計は、男性30.6%、女性41.1%と10%以上の差がありました。

4. 職場のハラスメント相談窓口の周知 対象：受けた人・目撃した人

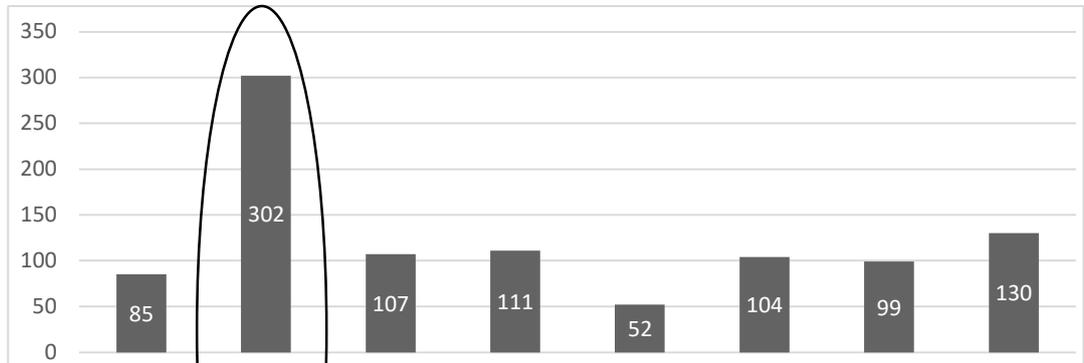
ハラスメント	相談窓口がある	相談窓口がない	わからない	無回答	計
受けた	93	9	14	3	119
受けた・目撃した	42	1	8		51
目撃した	92	8	22	1	123
合計	227	18	44	4	293
	77.5%	6.1%	15.0%	1.4%	100.0%



◆設置が義務化(大企業2020年6月～、中小企業2022年4月～)されている職場ハラスメント相談窓口は77.5%が認識していましたが、設置がない6.1%、不明15%ありと設置の周知が必要です。



5. 職場で受けたまたは目撃したハラスメントの内容[複数回答形式] 対象：受けた・目撃した人



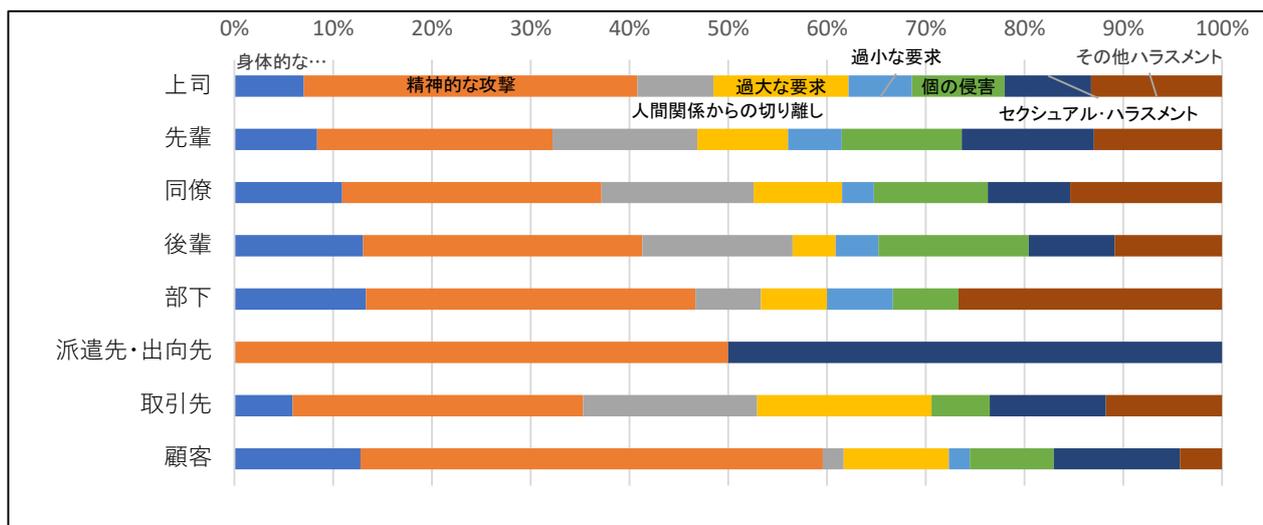
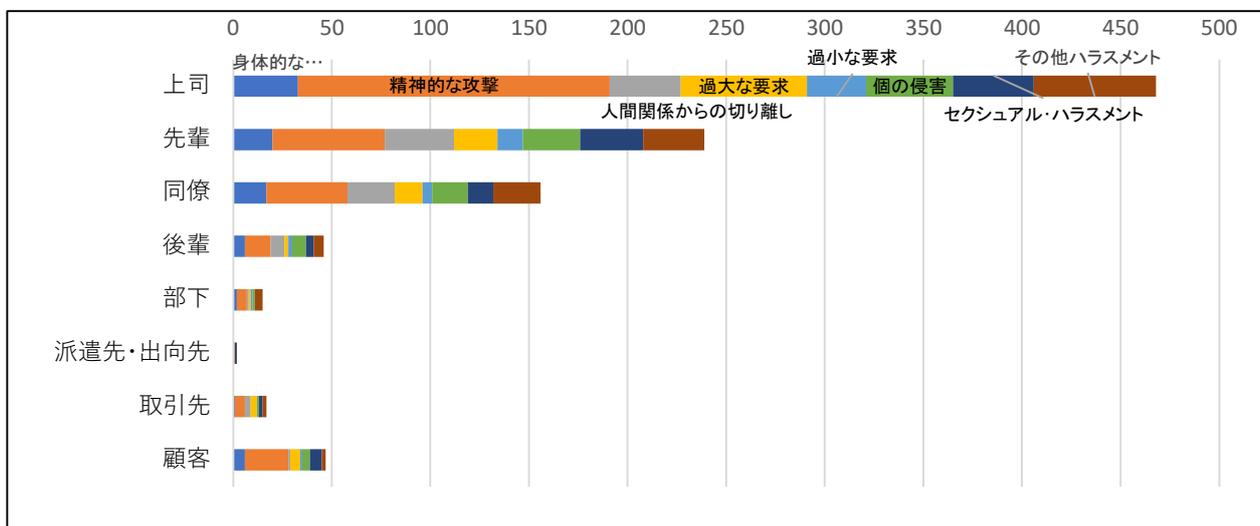
	暴行・傷害などの身体的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃	隔離・仲間外し・無視などの人間関係からの切り離し	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないことなどの過小な要求	私的なことに過度に立ち入ることなどの個の侵害	セクシュアル・ハラスメント	その他ハラスメント(その他のいじめ・嫌がらせに該当する行為)	
全体	990	85	302	107	111	52	104	99	130
男性	578	52	190	59	73	27	58	44	75
女性	412	33	112	48	38	25	46	55	55
10代	3	0	1	0	0	0	1	1	0
20代	104	7	34	8	14	7	9	12	13
30代	270	23	83	32	32	15	27	29	29
40代	376	36	113	34	39	15	47	44	48
50代	217	18	68	31	24	12	17	12	35
60代以上	20	1	3	2	2	3	3	1	5
10代男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20代男性	71	3	22	6	12	5	6	5	12
30代男性	179	15	57	22	25	8	17	18	17
40代男性	220	24	69	20	24	9	28	17	29
50代男性	94	9	40	10	11	2	5	3	14
60代男性	14	1	2	1	1	3	2	1	3
10代女性	3	0	1	0	0	0	1	1	0
20代女性	33	4	12	2	2	2	3	7	1
30代女性	91	8	26	10	7	7	10	11	12
40代女性	156	12	44	14	15	6	19	27	19
50代女性	123	9	28	21	13	10	12	9	21
60代女性	6	0	1	1	1	0	1	0	2

- ◆受けた・目撃したハラスメントの内容は「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃」が男女ともに突出して多い。
- ◆「暴行・傷害などの身体的な攻撃」も少なくない。
- ◆セクシュアル・ハラスメントは、40代・30代に多い。



6. ハラスメントの行為者[複数回答形式] 対象：受けた・目撃した人

	上司	先輩	同僚	後輩	部下	派遣先・出向先	取引先	顧客
身体的な攻撃	33	20	17	6	2	0	1	6
精神的な攻撃	158	57	41	13	5	1	5	22
人間関係からの切り離し	36	35	24	7	1	0	3	1
過大な要求	64	22	14	2	1	0	3	5
過小な要求	30	13	5	2	1	0	0	1
個の侵害	44	29	18	7	1	0	1	4
セクシュアル・ハラスメント	41	32	13	4	0	1	2	6
その他ハラスメント	62	31	24	5	4	0	2	2
計	468	239	156	46	15	2	17	47



◆ハラスメントの行為者は、「上司」が突出し、次いで「先輩」、「同僚」となっています。

◆「後輩」や「顧客」からのハラスメントもほぼ同数ありました。

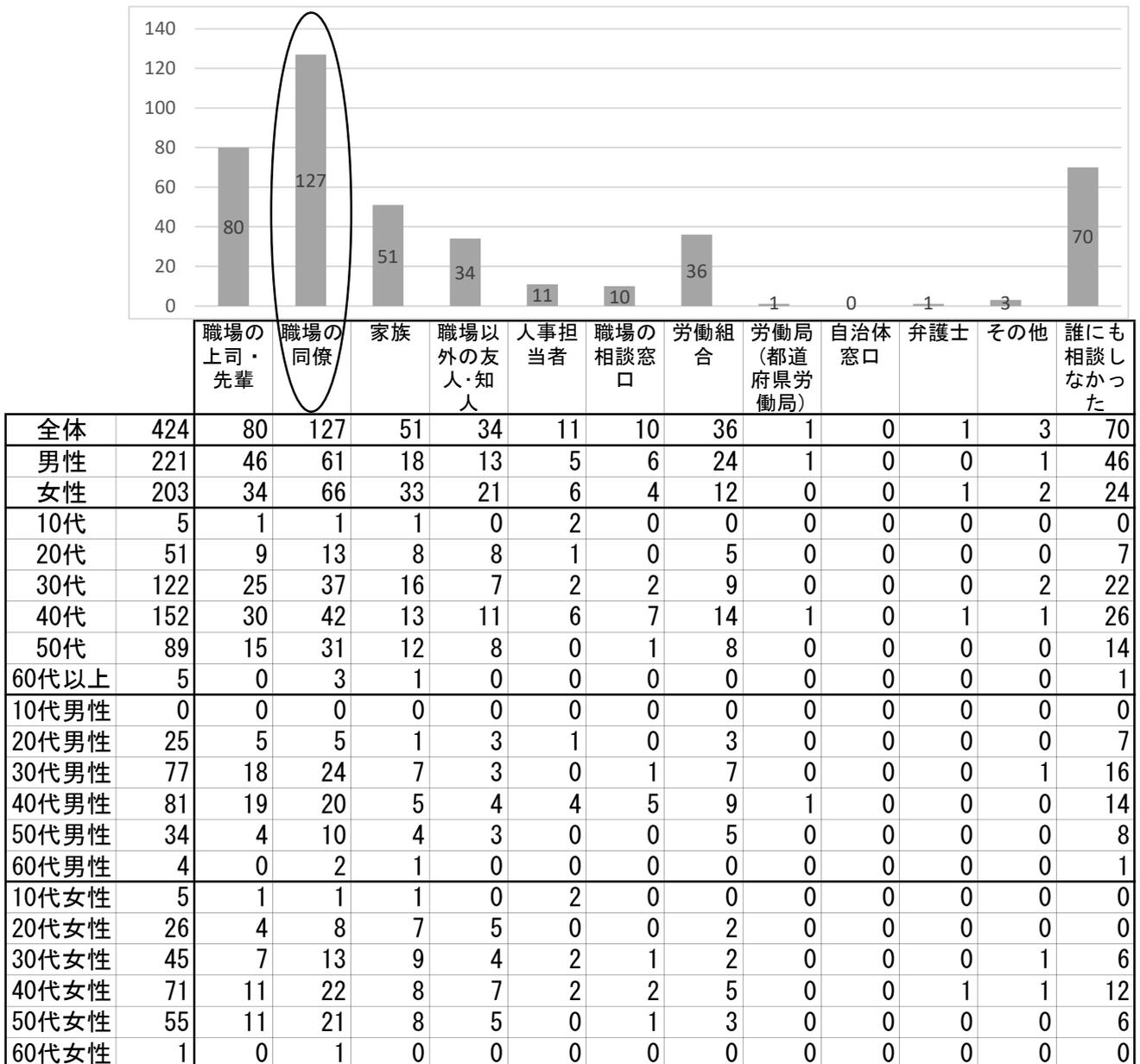
◇先輩によるマタハラ、子供がいることについて失礼な発言をしてくる。



7. ハラスメントを受けた・目撃した時の相談者[複数回答形式] 対象：を受けた・目撃した人



◆ハラスメントを受けた・目撃した人の23.9%が、「誰にも相談しなかった」と回答しています。



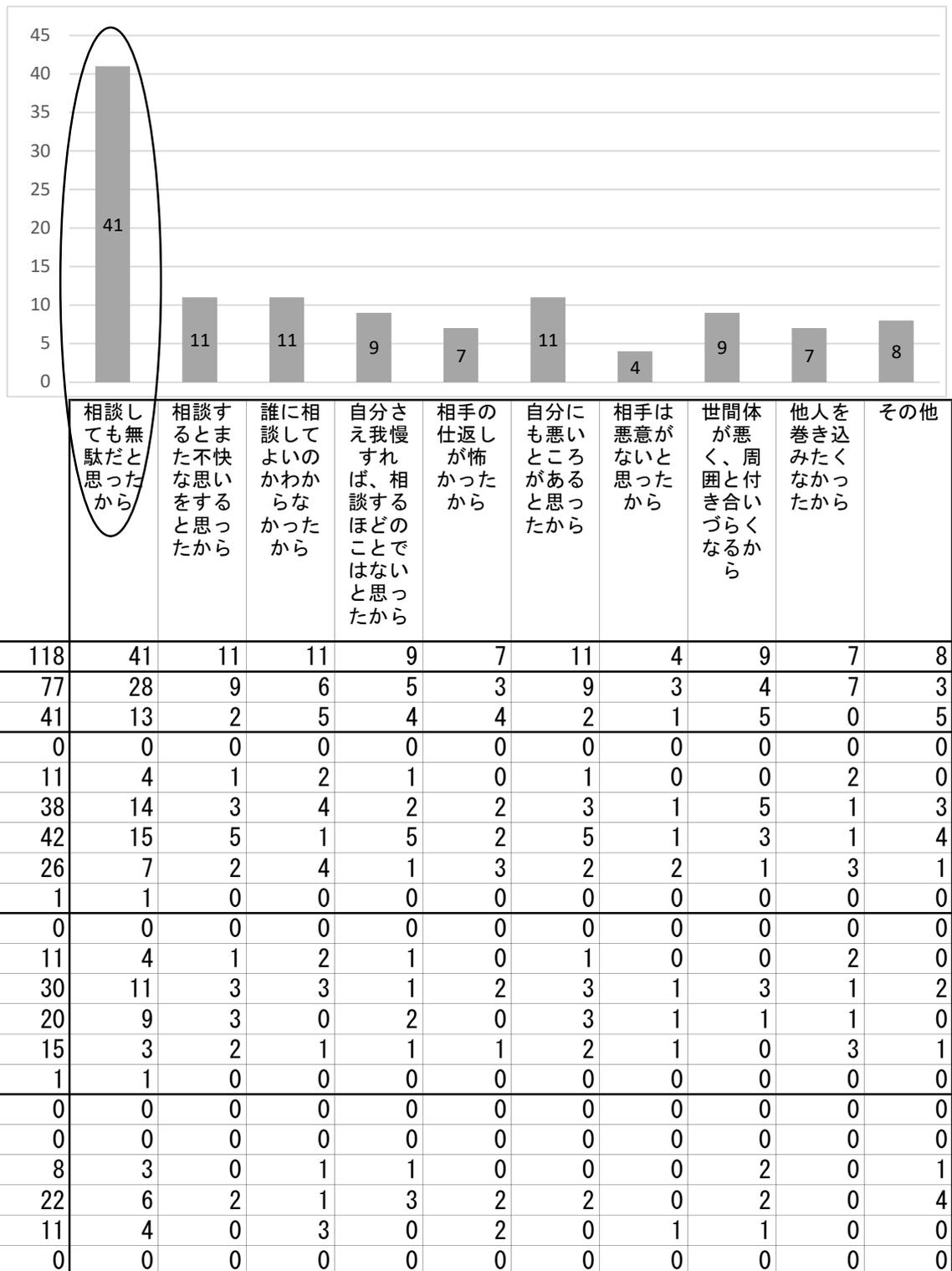
◆ハラスメントの相談先は、「職場の同僚」が最も多く、次いで「職場の上司・先輩」、「家族」、4番目に「労働組合」、ほぼ同数で「職場以外の友人・知人」となっています。

◆職場のハラスメント窓口の認識は76%ありましたが、相談先の選択肢になり得ていません。

◇職場のハラスメント窓口担当者が上司（ハラスメント行為者）なので、全く意味がない。



8. 誰にも相談しなかった理由[複数回答形式] 対象：受けた・目撃したが誰にも相談しなかった人



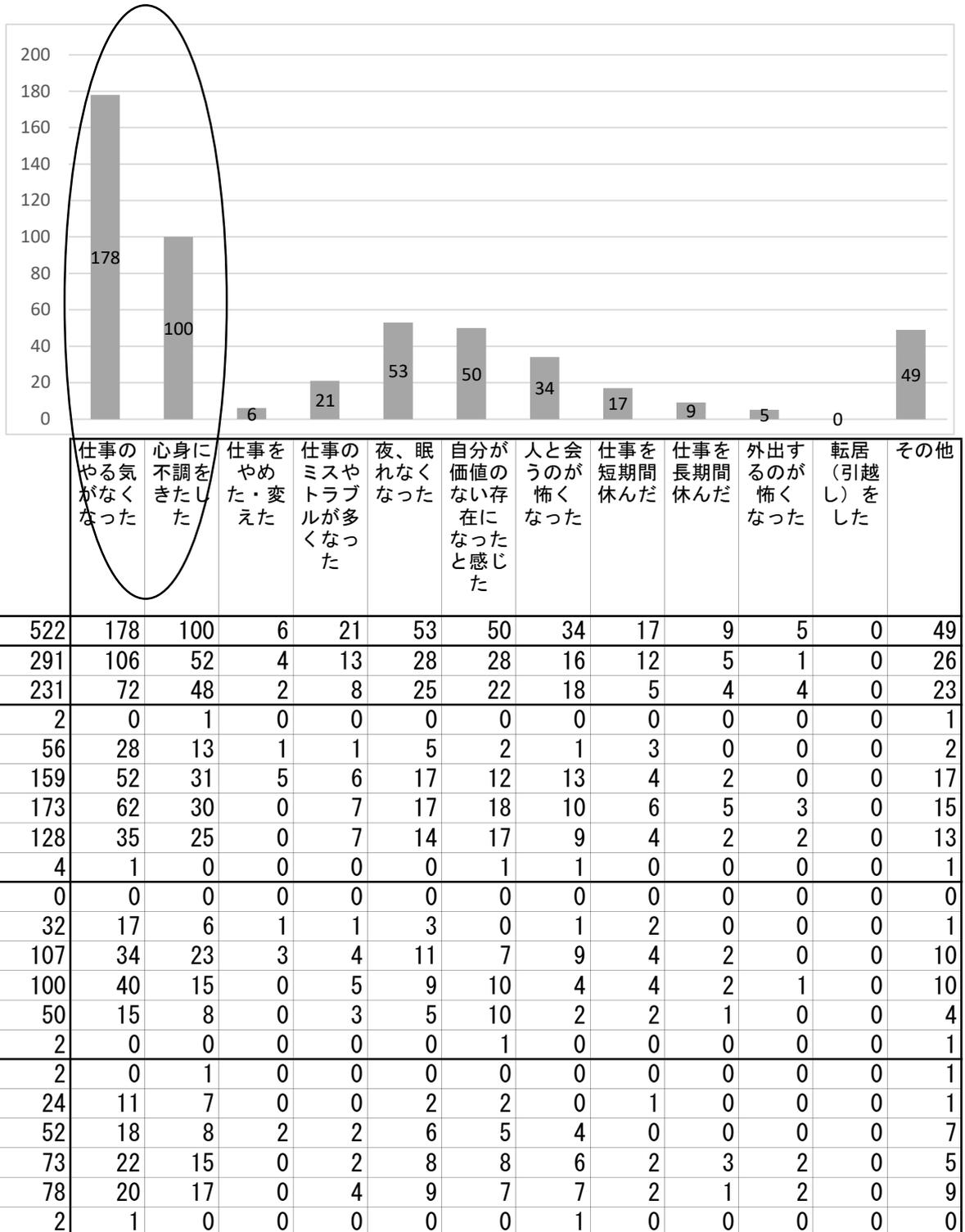
◆受けた・目撃したハラスメントについて「誰にも相談しなかった」理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が突出しています。

◇当時はカスタマーハラスメント（過剰要求・不当要求）といった認識が組織内でも無かったため組織として対応してもらえなかった。



9. ハラスメントを受けた・目撃したことによる生活上の変化[複数回答形式]

対象：を受けた・目撃した人



◆ハラスメントを受けた・目撃した人のうち、178人(60.8%)が「仕事のやる気喪失」、100人(34.1%)が「心身不調」となりました。30代・40代・50代に多く見られます。

◆退職・転職も20代1人、30代5人、計6人(2.0%)がありました。

◇「自分もそう思われているかも」と怖くなった。

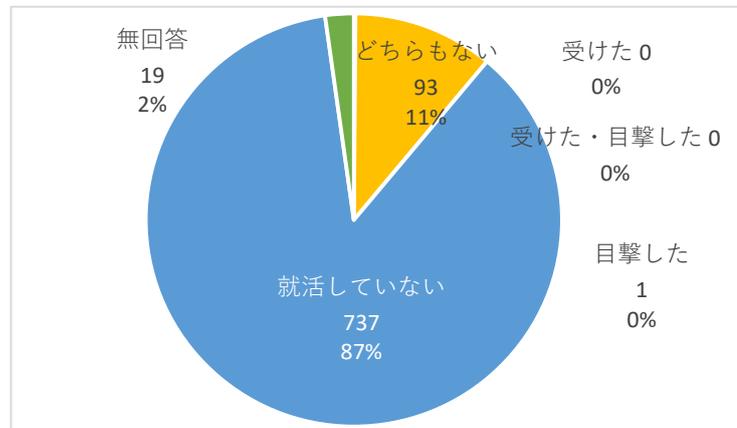
◇自分も同じようにならないよう気をつけようと思った。

◇上司に対してご機嫌を伺うようになった(また言われなにか心配したことがあった)。



10. 就職活動中のセクシュアル・ハラスメント 対象：直近5年以内に就職活動をした人

受けた	0	0.0%
受けた・目撃した	0	0.0%
目撃した	1	0.1%
どちらもない	93	10.9%
就活していない	737	86.7%
無回答	19	2.2%
計	850	100.0%



◆直近5年以内に就職活動をした人は94人（11.1%）で、就活中のセクシュアルハラスメントについては、受けた・目撃のどちらもないが93人（10.9%）・目撃した（内容不明）1人（0.12%）のため、参考数値としました。

### 今後に向けて

調査結果の活用については、下記の通りです。

- 1、連合鳥取各組織において、職場環境改善要求の根拠とします。
- 2、労働相談対応時の資料とします。
- 3、ホームページ等で公開し、未組織労働者のみなさんにとっても職場環境点検のきっかけとします。
- 4、鳥取労働局等公的機関と連携し、改善に向けた取り組みのデータとします。
- 5、経営者との改善に向けた意見交換時の根拠とします。