

令和元年度奈良県職場環境調査「セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント防止対策の取組」のポイント

令和2年3月、奈良県より令和元年度「職場環境調査」の結果が公表されました。そのうちセクシャルハラスメント・マタニティハラスメントに関する調査結果に注目すると、前者を防止するため現在取り組みのある県内の事業所割合は71.0%、後者は同61.8%となっています。いずれも事業所規模が大きくなるほど、取組割合が高くなっています。

以下に内容のポイントをご紹介します。

1. 調査の概要

基準日	令和元年8月1日現在
調査対象	県内における建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、金融・保険・不動産業、運輸・通信業、医療・福祉、サービス業の8産業について、常用雇用者5人以上の事業所から、従業員規模別・産業分類別に1,500件を無作為抽出
調査方式	郵送によるアンケート調査
有効回答数	393事業所（有効回答率：26.2%）

2. 調査結果（一部抜粋）

（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

●職場における「セクシャルハラスメント」

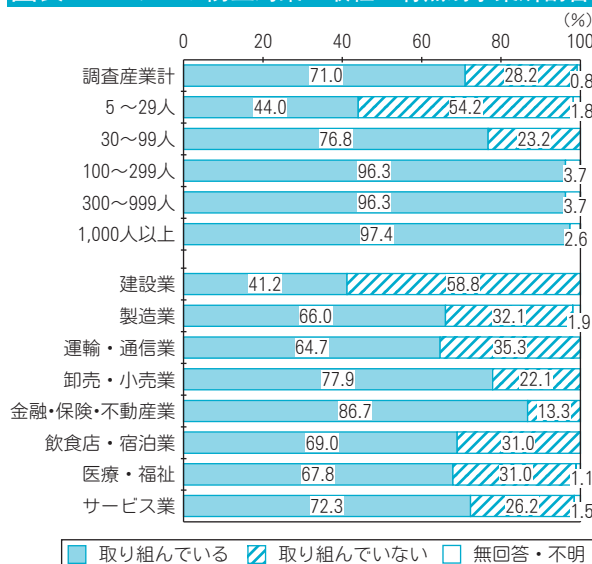
職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されることをいう。なお、職場におけるセクシャルハラスメントは、同性に対するものも含まれる。

セクシャルハラスメント（以下、セクハラという）を防止するために実施している対策について、現在取り組みのある事業所割合は71.0%となっている。

規模別で見ると、1,000人以上が97.4%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、5～29人が44.0%となっている。また、産業別で見ると、金融・保険・不動産業が86.7%と最も高く、次いで卸売・小売業が77.9%、サービス業が72.3%

の順となっている（図表1）。

図表1：セクハラ防止対策の取組の有無別事業所割合

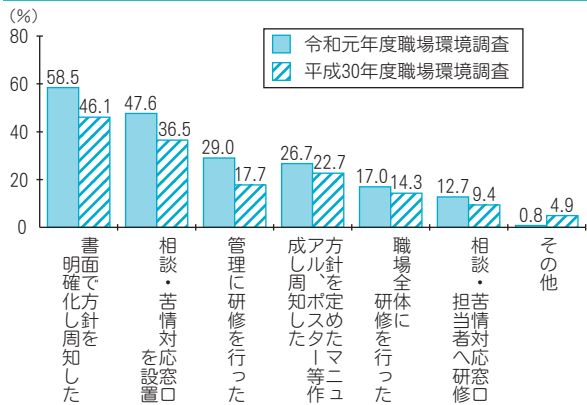


出典：奈良県「令和元年度 職場環境調査」より当研究所作成

その防止対策内容（複数回答）についてみると、「書面で方針を明確化し周知した」が58.5%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置」が47.6%、「管理職に研修を行った」が29.0%となっている。

また、平成30年度職場環境調査（以下、県調査（H30）という）と比較すると、「書面で方針を明確化し周知した」が12.4ポイント、「管理職に研修を行った」が11.3ポイント、「相談・苦情対応窓口を設置」が11.1ポイント上昇した（図表2）。

図表 2：セクハラ防止対策の取組の内容別事業所割合 (平成30年度との比較)



出典：奈良県「令和元年度 職場環境調査」より当研究所作成

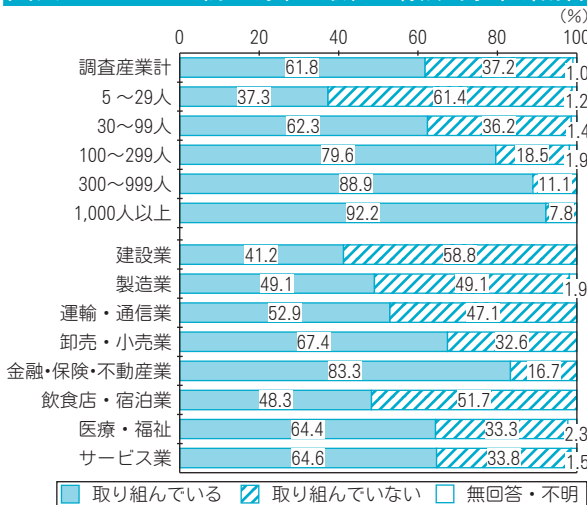
(2) マタニティハラスメントを防止するために実施している対策

●職場における「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント (マタニティハラスメント)」

職場において行われる上司・同僚からの言動 (妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動) に対する労働者の対応により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申し出た男女労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されることをいう。

マタニティハラスメント (以下、マタハラという) を防止するために実施している対策についてみると、現在取り組みのある事業所の割合は 61.8% となっている。規模別で見ると、1,000 人以上が 92.2% と最も高く、規模が小さくなるほど低く、5~29 人が 37.3% となっている。産業別で見

図表 3：マタハラ防止対策の取組の有無別事業所割合



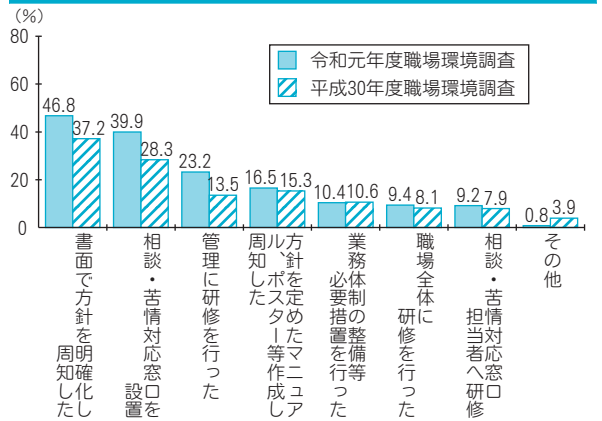
出典：奈良県「令和元年度 職場環境調査」より当研究所作成

ると、金融・保険・不動産業が 83.3% と最も高く、次いで卸売・小売業が 67.4%、サービス業が 64.6% の順となっている (図表 3)。

防止対策内容 (複数回答) についてみると、「書面で方針を明確化し周知した」が 46.8% と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置」が 39.9%、「管理職に研修を行った」が 23.2% となっている。

また、県調査 (H30) と比較すると「相談・苦情対応窓口を設置」が 11.6 ポイント、「管理職に研修を行った」が 9.7 ポイント上昇した (図表 4)。

図表 4：マタハラ防止対策の取組の内容別事業所割合 (平成30年度との比較)



出典：奈良県「令和元年度 職場環境調査」より当研究所作成

今回の調査では、セクハラには 71.0%、マタハラには 61.8% の事業所がそれぞれハラスメント防止対策に取り組んでいましたが、従業員数の少ない小規模の事業所ほど割合が低くなっていました。

職場におけるセクハラ、マタハラについては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられており、両ハラスメントの防止対策の強化は、事業所の規模を問わず 2020 年 6 月 1 日から施行されております。働きやすく生産性の高い職場づくりのためにも、現行制度の見直しや新たな対策を検討されてはいかがでしょうか。

ハラスメントを起こさない、起こさせない職場環境を整えていきましょう。

(八木陽子)