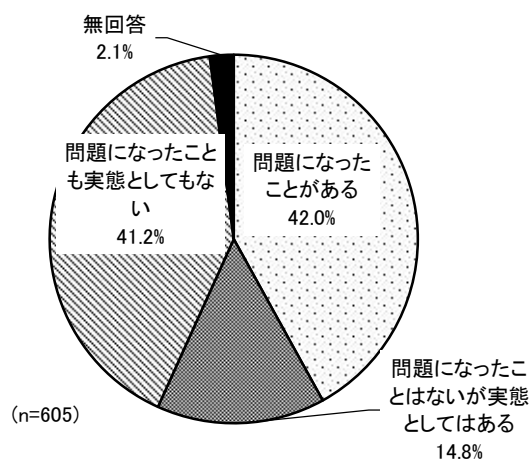


1-4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止

1. 職場におけるハラスメント経験

都内の事業所に勤務する従業員に職場におけるハラスメントについてたずねたところ、何らかのハラスメントが「問題になったことがある」が42.0%、「問題になったことはないが実態としてはある」が14.8%、「問題になったことも実態としてもない」が41.2%であった。

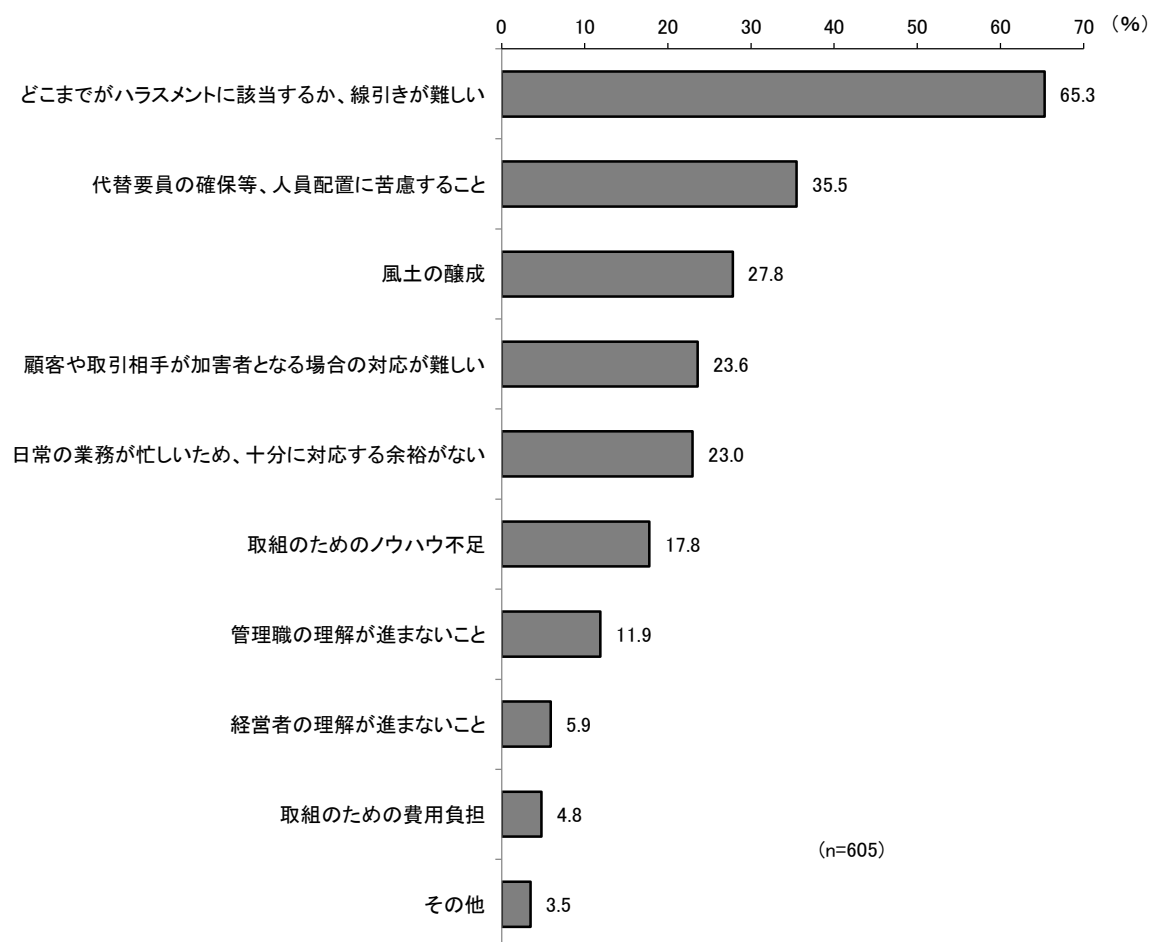
図表 1-4-1-1 職場におけるハラスメント問題（都）



資料：東京都産業労働局「令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が65.3%で最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が35.5%、「風土の醸成」が27.8%となっている。

図表 1-4-1-2 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題（都）

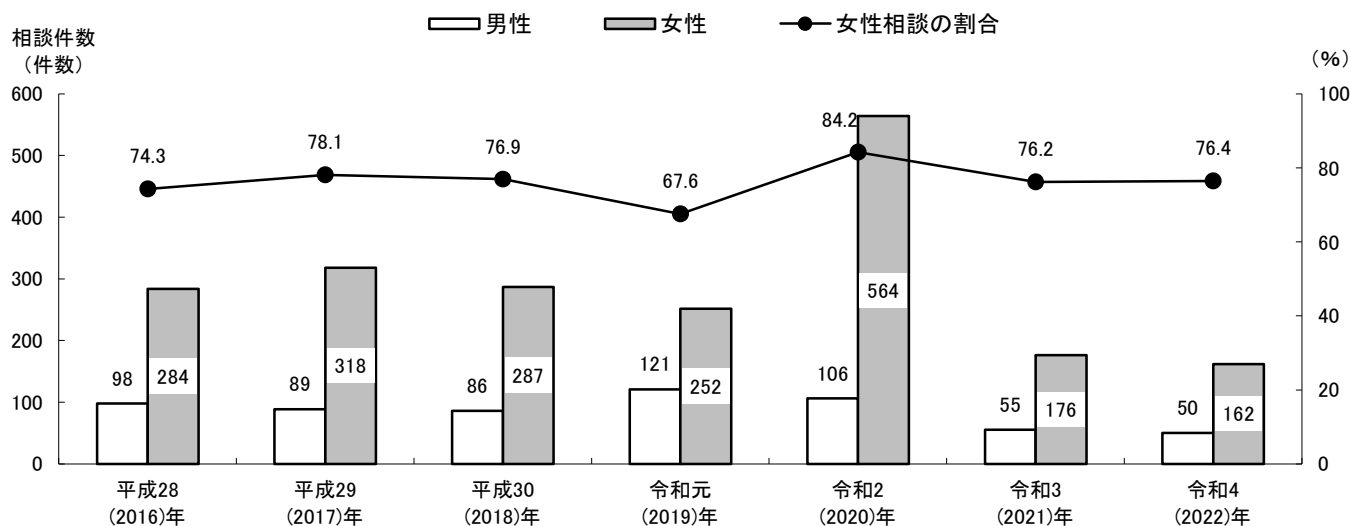


資料：東京都産業労働局「令和5年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

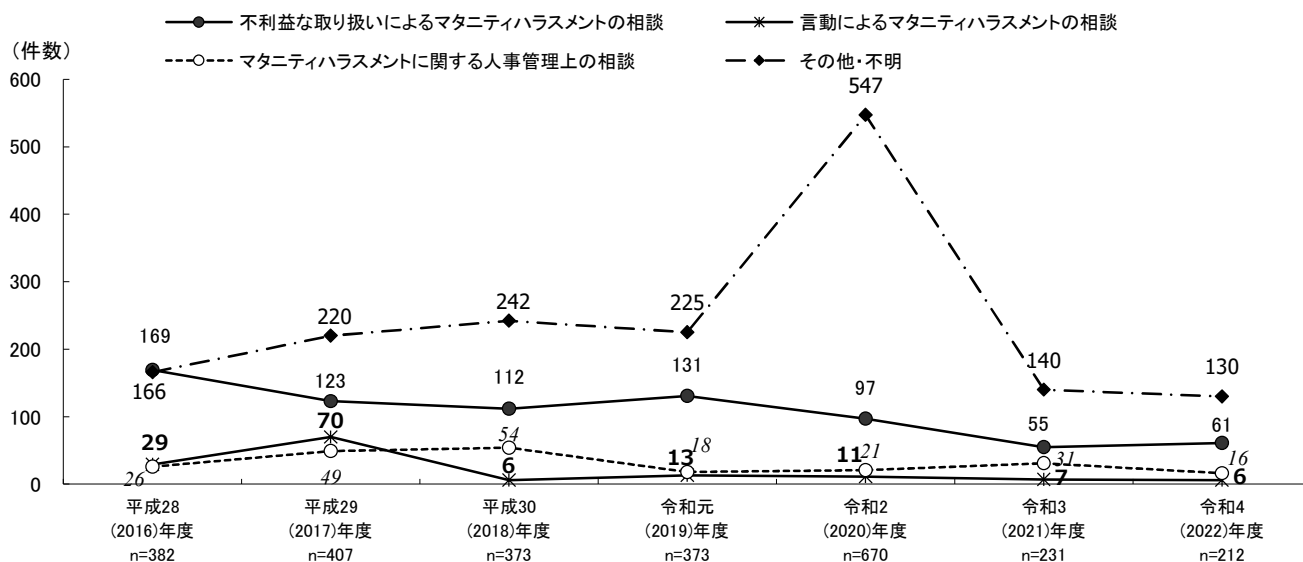
2. 職場における「ハラスメント」の相談件数

職場における「マタニティハラスメント」の相談件数は、令和4（2022）年では、212件で男性が50件、女性が162件であった。相談内容としては、「不利益な取り扱いによるマタニティハラスメントの相談」が多く挙げられている。

図表 1-4-2-1 職場における「マタニティハラスメント」の相談件数（都）



図表 1-4-2-2 職場における「マタニティハラスメント」の相談内容（都）

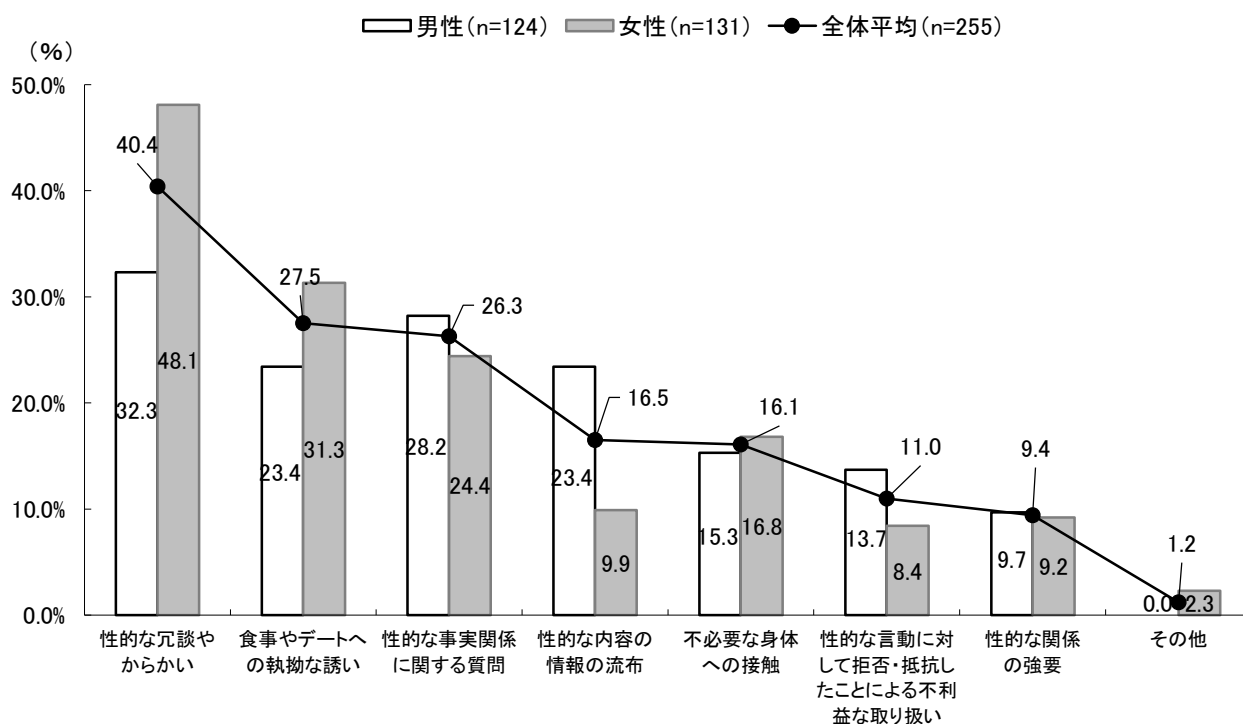


資料：東京都産業労働局「令和4年度労働相談及びあっせんの概要」

3. 受けた就活等セクハラの内容

受けた就活等セクハラの内容は、男性女性共に「性的な冗談やからかい」が最も多く、次いで、男性は、「性的な事実関係に関する質問」「食事やデートへの執拗な誘い」「性的な内容の情報の流布」となっており、女性は、「食事やデートへの執拗な誘い」「性的な事実関係に関する質問」となっている。

図表 1-4-3 受けた就活等セクハラの内容（全国）



資料：厚生労働省「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」