

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

付表1-4-1-1 職場におけるハラスメント問題(都)

(単位:%)

選択肢	問題になったことがある	問題になったことはないが実態としてはある	問題になったことも実態としてもない	無回答
社内でのハラスメント(※1)	55.3	15.2	28.5	1.0
就活ハラスメント	0.2	1.0	96.1	2.7
カスタマーハラスメント	20.5	23.7	53.6	2.2

(※1) 社内でのハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠等に関するハラスメント、パワーハラスメント等、社内で発生するハラスメントを意味します。

付表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)

(単位:件、%)

選択肢	件数	割合
経営者の理解が進まないこと	30	5.1
管理職の理解が進まないこと	68	11.6
風土の醸成	166	28.3
どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	396	67.6
顧客や取引相手が加害者となる場合の対応が難しい	150	25.6
取組のための費用負担	46	7.8
代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること	207	35.3
取組のためのノウハウ不足	108	18.4
日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	119	20.3
その他	14	2.4
無回答	13	2.2
全体		100.0

資料:東京都産業労働局「令和7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

付表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)

(単位：件、%)

	相談件数	男性	女性	女性相談の割合
平成29(2017)年度	407	89	318	78.1
平成30(2018)年度	373	86	287	76.9
令和元(2019)年度	373	121	252	67.6
令和2(2020)年度	670	106	564	84.2
令和3(2021)年度	231	55	176	76.2
令和4(2022)年度	212	50	162	76.4
令和5(2023)年度	847	222	624	73.7
令和6(2024)年度	449	162	287	63.9

注：相談件数の合計と男女計は一致しないことがある

資料：東京都産業労働局「令和6年度労働相談及びあっせんの概要」

付表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)

(単位：件、%)

	相談件数	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	言動によるマタニティハラスメントの相談	マタニティハラスメントに関する人事管理上の相談	その他・不明
平成29(2017)年度	407	123	70	49	220
平成30(2018)年度	373	112	6	54	242
令和元(2019)年度	373	131	13	18	225
令和2(2020)年度	670	97	11	21	547
令和3(2021)年度	231	55	7	31	140
令和4(2022)年度	212	61	6	16	130
令和5(2023)年度	847	66	76	9	699
令和6(2024)年度	449	181	57	50	180

資料：東京都産業労働局「令和6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

付表1-4-3 受けた就活等セクハラの内容(全国)

(単位:人、%)

		該当者数	性的な冗談やからかい	性的指向・性自認に関する冗談やからかい	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	性的な内容の情報の流布	不必要な身体への接触	性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取り扱い	性的な関係の強要	その他
全体		228	38.2	20.6	35.1	22.8	22.4	27.2	18.4	19.7	0.9
性別	男性	129	36.4	20.9	33.3	27.1	25.6	29.5	17.1	20.9	1.6
	女性	99	40.4	20.2	37.4	17.2	18.2	24.2	20.2	18.2	0.0

資料:厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」