

チコ労務管理事務所通信

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

- 過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。
- 職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。
- すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。



◆ハラスメントを受けた経験

- パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間での勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

- ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。

テレワークを行う従業員の本音は？ ～連合総研調査結果から

◆テレワークを行う従業員の本音は？

連合総合生活開発研究所（連合総研）が行った「第41回 勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」は、全国の20代から60代前半までの民間企業に雇用されている人（4,307人）を対象に行われたものです。今回の調査結果（速報）では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

◆Zoom等の利用状況

ビデオ対話型のコミュニケーションツール（ZoomやSkype、Teams、Webexなど）の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、「まったく使わない」という回答が60～70%となっています。

- 職場の会議・打ち合わせ
- 取引先や顧客との打ちあわせ（オンライン商談など）
- 上司への報告・連絡・相談
- 教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は30%程度ですので、それと符合しているようにも見えます。

◆会社の支援

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一歩踏み込んだ支援も必要なようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

- 在宅勤務・テレワークの実施に向けた研修の実施（64.9%）
- 通信費に対する手当の支払い（75.8%）
- 光熱費に対する手当の支払い（78.7%）

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。

【連合総研「第41回勤労者短観 調査結果（速報）の公表について】

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2021/04/271300.html>

令和2年の労働災害発生状況

◆死亡者数は3年連続過去最少、休業4日以上の死傷者数は増加

厚生労働省が公表した令和2年の労働災害発生状況の取りまとめによれば、令和2年（1

月～12月）の労働災害による死亡者数（以下「死亡者数」）は802人（前年比43人・5.1%減）と、3年連続で過去最少となりました。一方、休業4日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という）は131,156人（前年比5,545人・4.4%増）と平成14年以降で最多となっています。

◆死傷者の傾向

事故の型別としては、特に死傷者数が最多の「転倒」（前年比943人・3.1%増）、「動作の反動・無理な動作」（同1,412人・8.0%増）で増加しています。

また、年齢別では、60歳以上が全死傷者数の約4分の1を占め、34,928人（前年比1,213人・3.6%増）となっています。

転倒は、高齢になるほど労働災害発生率が上昇しており、とりわけ高齢女性の労働災害発生率は高いとされています。休業見込み期間も年齢が上がるにしたがって長くなることから、今後の高齢化社会において、高齢者の労働災害は対応が必須な課題といえます。

◆新型コロナウイルス感染症の影響も

また、上記死傷者数のうち新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害は6,041人となっています。医療機関や介護施設などでの発生が8割弱に達しているそうです。コロナ関連の労働災害は全体に占める割合としては小さいですが、職場でのクラスターも多発していることから、今後も引き続き申請件数も増えることが予想されます。

先行きが不透明な中、企業もしばらくはコロナ感染防止対策への配慮が必要になってくるでしょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185