

# 「職場のパワーハラスメントに関するアンケート」結果報告

## 1、「職場のパワーハラスメント」に関するアンケート結果

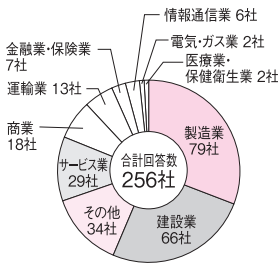
この度、本誌平成31年2月号と共に送付、実施しました「職場のパワーハラスメント」に関するアンケート(2月末日締切)に、当協会の会員事業場を中心に256件の回答がありました。アンケートにご協力下さいました皆様へ感謝申し上げます。

アンケートの問い(Q)に対する回答番号が下段の2桁の数字です。本アンケートでは、「回答1項目」の問いに対して複数回答が記入されていた場合、すべての記入を計上しています。また、回答の下にあるアルファベットは回答事業場の業種、カナは企業規模の内訳です。

### — 回答事業場について —

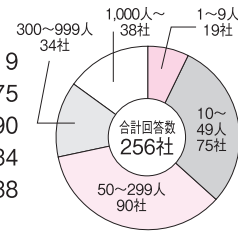
#### 【業種】(社)

A 建設業	66	G 金融業・保険業	7
B 製造業	79	H 宿泊業・飲食店	0
C 電気・ガス業	2	I 医療業・	2
D 情報通信業	6	保健衛生業	
E 運輸業	13	J サービス業	29
F 商業	18	K その他	34



#### 【企業規模】(社)

ア 1～9人	19
イ 10～49人	75
ウ 50～299人	90
エ 300～999人	34
オ 1,000人～	38

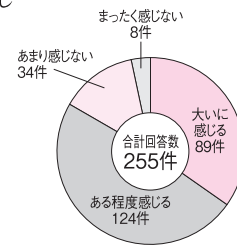


### 【Q1】「パワーハラスメント」を予防するための取組みを行う必要性を感じますか？ (回答1項目)

(回答の下にあるアルファベットは回答事業場の業種、カナは企業規模の内訳です) (件) = 以下同じ

- 11 大いに感じる  
A18、B29、C1、D3、E6、F3、G3、H0、I1、J13、K12、ア6、イ14、ウ33、エ10、オ26
- 12 ある程度感じる  
A36、B37、C1、D3、E3、F10、G4、H0、I1、J13、K16、ア4、イ40、ウ48、エ21、オ11
- 13 あまり感じない  
A9、B10、C0、D0、E4、F5、G0、H0、I0、J3、K3、ア5、イ16、ウ9、エ3、オ1
- 14 まったく感じない  
A3、B3、C0、D0、E0、F0、G0、H0、I0、J0、K2、ア4、イ4、ウ0、エ0、オ0

89
124
34
8

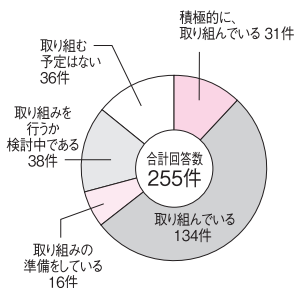


- 11「大いに感じる」と回答した事業場は89件で全体の約35%でした。
- 11「大いに感じる」と12「ある程度感じる」と回答した事業場を合わせると213件で、全体の約84%になり、多くの事業場で必要性を感じていることが分かります。
- 11「大いに感じる」と12「ある程度感じる」と回答した事業場をアンケート回答事業場から見ると、回答のあった全業種で約70%以上となります。また同じように、企業規模から見ると、従業員数9人以下約53%、49人以下72%、50人以上90%以上、1000人以上約97%と企業規模に比例して高くなる傾向が分かります。

### 【Q2】「パワーハラスメント」を予防するための取組みをしていますか？ (回答1項目)

- 21 積極的に、取り組んでいる  
A9、B7、C1、D0、E3、F0、G0、H0、I1、J5、K5、ア1、イ2、ウ13、エ3、オ12
- 22 取り組んでいる  
A35、B41、C1、D3、E6、F11、G4、H0、I1、J17、K15、ア5、イ24、ウ56、エ25、オ24
- 23 取組みの準備をしている (⇒Q6)  
A4、B5、C0、D0、E0、F1、G0、H0、I0、J3、K3、ア0、イ8、ウ5、エ2、オ1
- 24 取組みを行うか検討中である (⇒Q6)  
A8、B15、C0、D3、E2、F3、G1、H0、I0、J1、K5、ア3、イ21、ウ10、エ3、オ1
- 25 取組み予定はない (⇒Q6)  
A10、B11、C0、D0、E2、F3、G2、H0、I0、J3、K5、ア10、イ19、ウ6、エ1、オ0

31
134
16
38
36



- 21「積極的に、取り組んでいる」、22「取り組んでいる」と回答した事業場は合計165件で、全回答の約65%となりました。また、企業規模から見ると、従業員数9人以下約32%、49人以下約35%、50人以上約77%以上、300人以上約82%、1000人以上約95%と、Q1と同じように企業規模に比例して高くなる傾向があります。
- 25「取組み予定はない」と回答した事業場を企業規模から見ると、従業員数9人以下約53%、49人以下約25%、50人以上約7%、300人以上約3%、1000人以上0%となり、企業規模に反比例しました。

【Q3】 どのような取組みをしていますか？（複数回答）

31	トップの宣言・会社方針の策定 A19、B17、C1、D2、E5、F6、G0、H0、I1、J7、K4、ア4、イ8、ウ27、エ9、オ14	62
32	就業規則など社内規程の整備 A20、B30、C1、D3、E5、F8、G0、H0、I1、J13、K14、ア2、イ19、ウ43、エ14、オ17	95
33	社内実態の把握調査（アンケート等）の実施 A9、B10、C2、D0、E0、F2、G1、H0、I1、J5、K1、ア2、イ3、ウ9、エ6、オ11	31
34	管理職を対象とした研修会の実施 A28、B21、C2、D2、E4、F4、G1、H0、I0、J15、K14、ア2、イ11、ウ31、エ17、オ30	91
35	一般社員等を対象とした研修会の実施 A15、B10、C2、D0、E0、F2、G0、H0、I0、J7、K5、ア2、イ5、ウ15、エ7、オ12	41
36	啓発資料（ポスター・リーフレットなど）の配布・掲示 A12、B13、C1、D2、E2、F3、G1、H0、I0、J8、K6、ア2、イ4、ウ22、エ8、オ12	48
37	相談窓口の設置 A25、B35、C2、D3、E8、F5、G3、H0、I2、J15、K15、ア2、イ10、ウ52、エ17、オ32	113
38	その他 A1、B4、C0、D0、E1、F0、G1、H0、I0、J3、K0、ア0、イ0、ウ5、エ3、オ2	10

○37「相談窓口の設置」の回答が一番多く、113件でした。  
続いて、32「就業規則など社内規定の整備」95件、34「管理職を対象とした研修会の実施」91件と続きました。  
○31「トップの宣言・会社方針の策定」62件より、34「管理職を対象とした研修会の実施」が91件と多く、さらに37「相談窓口の設置」113件となり、従業員に身近な対策が求められている傾向が分かります。  
○38「その他」には、「全社員にeラーニングで研修を実施」「全体会議で注意喚起」「安全衛生委員会で資料説明と職場内回覧」「面談の実施」「保険に加入」等がありました。

【Q4】 取組みを行ったことにより、どのような効果がありましたか？（複数回答）

41	職場のコミュニケーションが活性化した A11、B11、C0、D0、E2、F5、G0、H0、I1、J8、K5、ア3、イ9、ウ15、エ6、オ10	43
42	管理職が適切なマネジメントができるようになった A16、B19、C2、D0、E6、F1、G1、H0、I0、J10、K11、ア0、イ5、ウ24、エ15、オ22	66
43	社員の仕事への意欲が高まった A4、B3、C0、D0、E3、F1、G0、H0、I0、J2、K0、ア1、イ2、ウ6、エ0、オ4	13
44	休職者・離職者が減少した A5、B4、C0、D0、E0、F3、G0、H0、I0、J1、K1、ア0、イ2、ウ9、エ2、オ1	14
45	メンタルヘルス不調者が減少した A6、B3、C0、D2、E2、F0、G0、H0、I0、J1、K0、ア1、イ2、ウ9、エ1、オ1	14
46	職場の生産性が高まった A2、B2、C0、D0、E0、F0、G0、H0、I0、J1、K1、ア0、イ1、ウ3、エ0、オ2	6
47	その他 A13、B20、C0、D1、E2、F3、G3、H0、I1、J10、K6、ア3、イ12、ウ24、エ10、オ10	59

○42「管理職が適切なマネジメントができるようになった」66件、41「職場のコミュニケーションが活性化した」43件が多い回答となりました。  
○47「その他」には、「（社内研修や周知、注意喚起を実施したが）効果が確認できない、効果が分からない」という回答が36件と多くありました。  
また、「社員への意識付けが図られた」「言動や行動を気を付けるようになった」との回答がありました。  
※当協会では、事業場の状況や要望・対象者に合わせ、各種ハラスメント対応の「企業内研修」を承っています。  
当協会「企業内コンプライアンス教育推進室」（☎052-961-3655）までお問い合わせください。

【Q5】 「パワーハラスメント」事案は、どのような方法により把握していますか？（複数回答）

51	人事担当者などへの報告や相談 A28、B42、C1、D2、E7、F9、G3、H0、I2、J17、K16、ア4、イ19、ウ54、エ21、オ29	127
52	社内や社外に設置した相談窓口 A22、B22、C2、D3、E7、F6、G3、H0、I0、J13、K12、ア1、イ8、ウ37、エ15、オ29	90
53	人事考課などの定期的な面談 A11、B13、C0、D2、E0、F1、G1、H0、I1、J7、K9、ア2、イ6、ウ21、エ10、オ6	45
54	社員を対象としたアンケート調査 A8、B7、C2、D0、E0、F4、G2、H0、I0、J4、K0、ア2、イ1、ウ7、エ5、オ12	27
55	その他の方法 A1、B1、C0、D0、E0、F0、G0、H0、I0、J2、K0、ア1、イ3、ウ0、エ0、オ0	4
56	ハラスメント事案を把握したことがない A6、B6、C0、D0、E1、F0、G0、H0、I0、J1、K3、ア3、イ4、ウ7、エ2、オ1	17

- 51「人事担当者などへの報告や相談」が127件で最も多い回答となり、続いて52「社内や社外に設置した相談窓口」90件となりました。
- 52「社内や社外に設置した相談窓口」の企業規模をアンケート回答事業場からみると、9人以下は1社で約5%、49人以下8社約11%、50人以上37社約41%、300人以上15社約44%、1000人以上29社約76%となり、企業規模に比例して相談窓口の設置率が高くなることがわかります。
- 55「その他の方法」には、「個人とのヒヤリング」「日常行動や会話」「勤怠記録の確認」等がありました。

【Q6】「パワーハラスメント」は、どのような悪影響を発生させると考えていますか？（複数回答）

61 職場の雰囲気を悪くする A53、B69、C2、D6、E11、F17、G7、H0、I2、J26、K32、ア19、イ64、ウ80、エ29、オ33	225
62 社員の心の健康を害する A56、B71、C2、D6、E9、F17、G6、H0、I2、J24、K28、ア15、イ60、ウ80、エ30、オ36	221
63 社員の能力発揮を阻害する A44、B57、C2、D6、E9、F10、G3、H0、I1、J19、K23、ア13、イ49、ウ62、エ20、オ30	174
64 人材流出を招く A47、B56、C1、D6、E12、F16、G5、H0、I2、J21、K21、ア12、イ52、ウ68、エ27、オ28	187
65 職場の生産性を低下させる A36、B54、C1、D5、E8、F8、G5、H0、I2、J15、K14、ア12、イ36、ウ56、エ17、オ27	148
66 企業のイメージを悪化させる A30、B34、C2、D6、E8、F9、G2、H0、I2、J15、K12、ア6、イ30、ウ46、エ17、オ21	120
67 訴訟による損害賠償など金銭的負担を発生させる A25、B33、C1、D4、E6、F10、G1、H0、I2、J10、K7、ア6、イ28、ウ35、エ11、オ19	99
68 その他 A2、B0、C0、D0、E0、F0、G1、H0、I0、J0、K0、ア1、イ2、ウ0、エ0、オ0	3

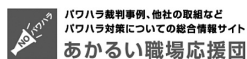
- 61「職場の雰囲気を悪くする」と62「社員の心の健康を害する」がともに220件以上で、アンケート回答事業場数全体の256件からみると約86%となりました。
- 64「人材流出を招く」187件、63「社員の能力発揮を阻害する」174件、65「職場の生産性を低下させる」148件では、多くの事業場でパワーハラスメントが「事業運営に直接影響を与える深刻な悪影響を発生させる」と考えていることがうかがえます。
- 68「その他」では、「上司と部下の信頼関係を損なう」「パワハラを許すと人命にかかわる」等の回答がありました。
- また、「61から67の項目すべて該当」と回答した事業場が62件ありました。

【総括】

- 以上のアンケート結果より、職場のパワーハラスメント対策の必要性について、おおむね認識されているものの、いまだ何らの取り組みを行っていない企業もあり、また、取り組んでいる企業においても、体系的な取り組みがなされていない実態が浮かび上がりました。

2、「パワーハラスメント」を予防するための取り組みを行うための資料は下記をご覧ください。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」



←社内研修に最適!!

- ◇ 参考資料（パワーハラスメント対策導入マニュアルなど）のダウンロード
- ◇ 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の閲覧
- ◇ 「動画で学ぶパワハラ」では、具体例を動画で確認することができます。

