

1 ハラスメント 過去3年間にパワーハラスメントを受けた従業員は3割——厚労省調査

32

厚生労働省は4月28日、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の報告書を発表した。それによれば、パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施を挙げる企業の比率が高いことが明らかとなった。

同省では、2011年度に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を設置。円卓会議による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」等を踏まえて対策を進めてきた。2012年度には「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（以下「前回調査」と略す）を実施している。今回の調査は、2012年度以来、4年余りが経過したことを踏まえ、この間におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の取組状況などを把握し、今後の施策に反映させることが目的だ。

調査は、企業調査と従業員調査からなり、2016年7月～10月に実施。企業調査は、全国の従業員（正社員）30人以上の企業2万社に調査票を郵送し、4,587社から回収（回収率22.9%）。従業員調査は、全国の企業に勤務する20～64歳の男女1万人（公務員、自営業、経営者、役員は除く）を対象にインターネット調査を実施した。

パワーハラ発生状況と取組の実態

従業員の3割がパワーハラを経験

企業調査によれば、従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメントが32.4%と最も多くなっている。過去3年間に1件以

上のパワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は36.3%だ。

一方、従業員調査を見ると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は32.5%となっている（前回調査25.3%）。

企業の相談窓口の設置は7割

企業調査によれば、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%と半数を占める。従業員規模別に見ると、企業規模が小さくなるほど実施比率は相対的に低下するが、前回調査と比較すると、全ての従業員規模の企業で前回に比べて実施比率が高くなった。

従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%に及ぶ。従業員規模が小さくなるほど設置比率は相対的に低くなるが、前回調査と比較すると、全ての従業員規模の企業で設置比率は高くなっている。

パワーハラ予防・解決の取組の効果

取組でパワーハラ実態の把握に効果

企業調査では、3年前と比べたパワーハラスメントの相談件数の推移について尋ねている。それによれば、「パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加（または変わらない）した」と回答した企業が28.8%あった。パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況別に見ると、取組を「実施している」企業の方が、「現在実施していないが、取組を検討中」、「特に取組を考えていない」よりも、「パワーハラスメントに関する相談が3年

前と比べ増加（または変わらない）した」と回答した比率が高い。

一方、従業員調査では、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者のその後の行動を尋ねているが、それによると、企業が設置した相談窓口や担当部署に相談した比率は、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況として、「積極的に取り組んでいる・取り組んでいる」の方が、「ほとんど取り組んでいない・全く取り組んでいない」よりも高くなっている。

これらの結果を踏まえ、報告書では、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を積極的に実施するほど、従業員にとってはパワーハラスメントに関する相談がしやすくなり、企業にとってもパワーハラスメントの実態が把握しやすくなる、としている。

企業の取組が積極的であるほど、パワーハラ経験者の割合が低下

また、従業員調査で、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験の比率について、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況別に見ると、「経験しなかった」の比率は、「積極的に取り組んでいる」が77.5%に対し、「全く取り組んでいない」は70.5%と、積極的に取り組んでいるほど「経験しなかった」とする比率が高まる傾向にある。

さらに、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況別に、パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響を見ると、「怒りや不満、不安などを感じた」、「仕

事に対する意欲が減退した」、「職場でのコミュニケーションが減った」などの影響があると回答した者の比率は、「積極的に取り組んでいる・取り組んでいる」の方が、「ほとんど取り組んでいない・全く取り組んでいない」よりも低くなっている。

休職者・離職者減少の効果も

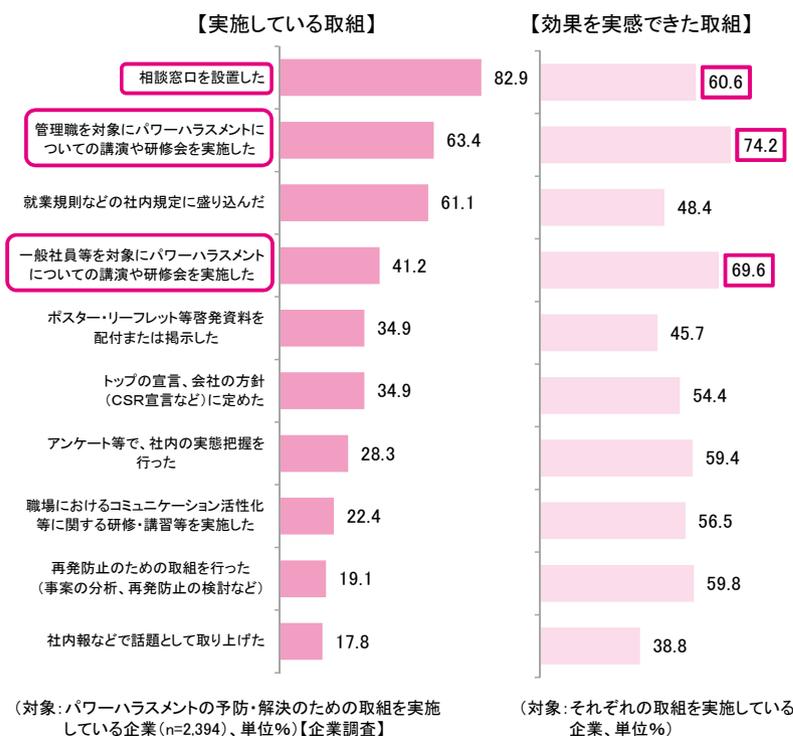
企業調査によれば、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果を見ると、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」(43.1%)が最も高く、次いで、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」(35.6%)などとなっている。また、「休職者・離職者の減少」(13.4%)や「メンタルヘルス不調者の減少」(13.1%)の回答も見られた。

報告書では、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行うことにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するという効果が得られるほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果も得られる、などとしている。

従業員向け研修で効果を実感

また、企業調査では、パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組及び、それらの実施企業のうち、その取組について、パワーハラスメントの予防に効果を実感できた取組についても尋ねている。それによれば、効果を実感できた取組として、「管理職を対象にパワーハラスメントについての講演や研修会を実施した」が74.2%で最も高く、次いで、「一般社員等を対象にパワーハラスメントについての講演や研修会を実施した」(69.6%)、「相

図 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組／効果を実感できた取組（複数回答）



談窓口を設置した」(60.6%)などが続いている(図)。

予防・解決に向けた取組の課題

小規模企業ほど相談窓口設置比率が低く、パワハラ実態把握に課題

報告書は、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題についてもまとめた。

企業調査によれば、先述のとおり、企業規模が小さくなるほど、相談窓口の設置比率が低くなる。他方、従業員調査によれば、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者のその後の行動に従業員規模別に見ると、99人以下での「会社関係に相談した」の比率は15.6%と、より大きな規模の企業と比べて低い。一方、「会社とは関係のないところに相談した」の比率は99人以下で28.7%と、より大きな規模の企業と比べて高くなっている。

報告書は、企業規模が小さくなるほ

ど、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、規模が小さくなるほど、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されていないことを課題に挙げている。

パワハラ受けても「何もしない」4割

従業員調査によれば、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者のその後の行動として、「何もしなかった」と回答した者の比率が40.9%と最も高くなっている。「何もしなかった」と回答した者の比率を性別に見ると、女性(28.7%)よりも男性(49.5%)のほうが高い。

パワーハラスメントを受けたと感じても何もしなかった理由としては、「何をしても解決にならないと思ったから」の比率が68.5%で最も高く、「職務上不利益が生じるといったから」(24.9%)などとなっている。

(調査部)