

平成 28 年度 厚生労働省委託事業

**職場のパワーハラスメントに関する
実態調査報告書（概要版）**

平成 29 年 3 月

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

目 次

1. 事業の目的・概要.....	1
2. 調査結果の概要	2
2.1 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の状況と効果.....	2
2.2 パワーハラスメントの経験と心身への影響及び パワーハラスメントを受けたと感じた場合の対応.....	20
2.3 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を 進めるにあたってのその他留意点	25
3. 調査実施概要.....	28
3.1 企業調査実施概要	28
3.2 従業員調査実施概要	29
職場のパワーハラスメントに関する実態調査検討委員会委員	31

1. 事業の目的・概要

職場のパワーハラスメントについては、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化してきている。

この問題については、平成 23 年度に厚生労働省に設置された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」からの提言等を踏まえて対策が進められてきており、平成 24 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「平成 24 年度実態調査」という。）が実施され、その結果、「過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した者が 25.3%、また、「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行っている」と回答している企業は 45.4%であること等が明らかとなった。

この平成 24 年度実態調査から 4 年が経過し、同年度から開始した厚生労働省の働きやすい職場環境形成事業により、対策に取り組む企業割合やパワーハラスメントを受けている労働者の状況も変化してきていると考えられ、さらには、過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）において「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされたことも踏まえ、企業におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗等を把握して今後の諸施策に反映させることを目的に本事業を実施した。

2. 調査結果の概要

2.1 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の状況と効果

【パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施比率】

○パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業・団体（以下「企業」という。）の比率は半数を超えている。

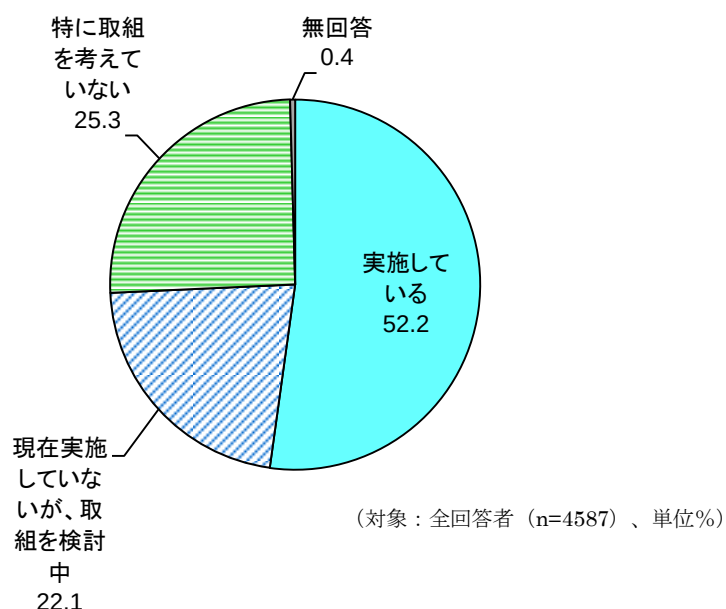
○従業員規模別にみると、規模の大きな企業に比べ、規模の小さな企業では、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している比率が低くなる。

○平成24年度実態調査と比較すると、企業調査、従業員調査の両方において、すべての従業員規模の企業で取組が進んでいる。

○中小企業でも、より大きな規模の企業と比べて実施比率は相対的に低いものの、取組が進んでいることがうかがえる。

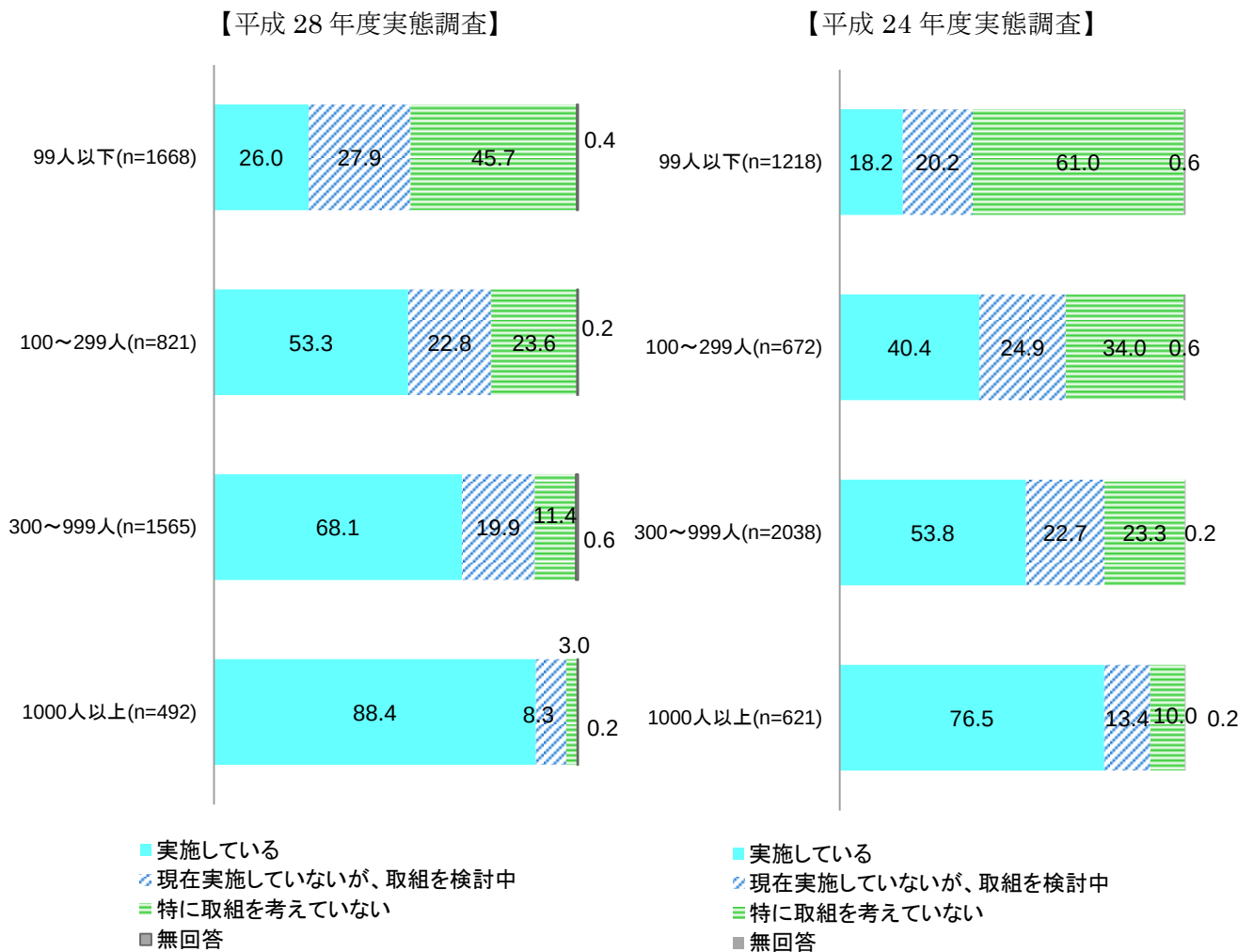
【企業調査】 パワーハラスメントの予防・解決のための取組に関し、「実施している」と回答した企業の比率は52.2%で半数を超えている。その一方で、「特に取組を考えていない」の比率は25.3%であった（図表1参照）。

図表1 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



【企業調査】従業員規模別にみると、1000人以上の企業で「実施している」と回答した比率が88.4%と最も高く、規模が小さくなるほど比率が低くなり、99人以下の企業では26.0%であった。平成24年度実態調査と比較すると、どの従業員規模でも「実施している」の比率が高くなっている（図表2参照）。

図表2 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（従業員規模別）



(対象：全回答者、単位%)

(注)数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

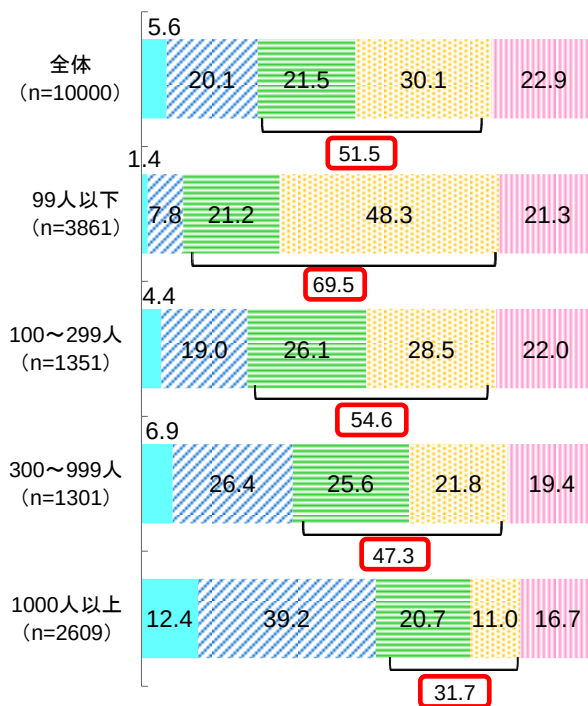
【従業員調査】パワーハラスメントの予防・解決のための取組について、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」を回答した者を合わせた比率は25.7%である一方、「ほとんど取り組んでいない」と「全く取り組んでいない」を回答した者を合わせた比率は51.5%であった。

従業員規模別でみると、「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」を合わせた比率は、規模が小さくなるにしたがい減少しており、99人以下では9.2%であった。

平成24年度実態調査と比較すると、すべての企業規模で平成24年度実態調査より「ほとんど取り組んでいない」と「全く取り組んでいない」を合わせた比率が低くなっている（図表3参照）。

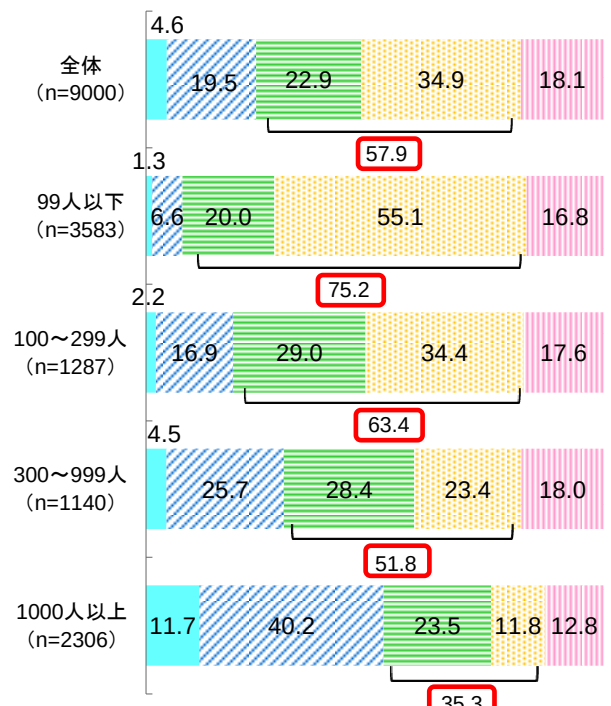
図表3 勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（従業員規模別）

【平成28年度実態調査】



■ 積極的に取り組んでいる ■ 取り組んでいる
■ ほとんど取り組んでいない ■ 全く取り組んでいない
■ わからない

【平成24年度実態調査】



■ 積極的に取り組んでいる ■ 取り組んでいる
■ ほとんど取り組んでいない ■ 全く取り組んでいない
■ 分からない

(対象：全回答者、単位%)

(注) 数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

【パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施と相談数との関係】

○パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施することにより、企業が設置した相談窓口や担当部署に、パワーハラスメントに関する相談をする者が増える。

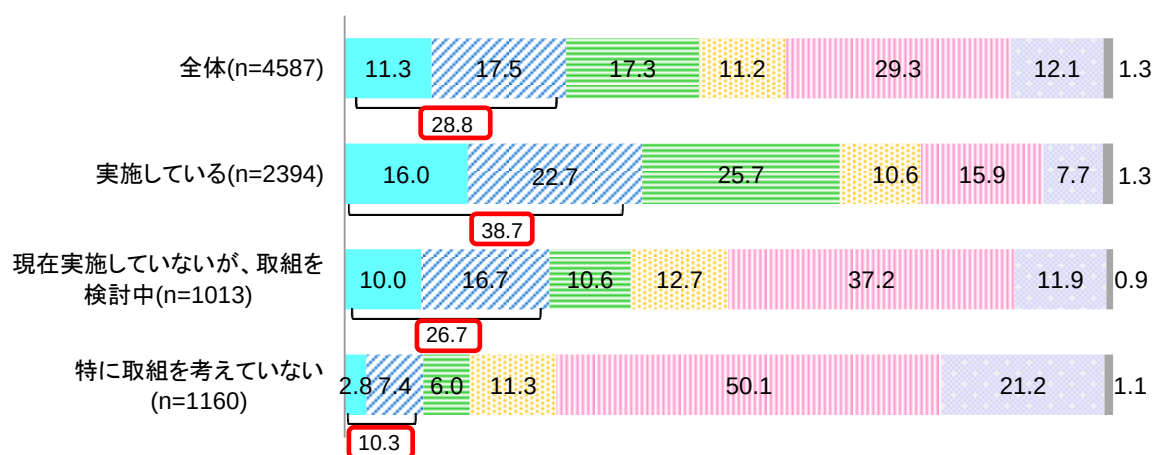
○パワーハラスメントに関する相談が3年前に比べ増加しているなどの理由は、比率が高い順に、「パワーハラスメントに関する関心が高まった」、「職務上のストレスが増加している」、「パワーハラスメントについて相談しやすくなった」となっている。

○企業が、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を積極的に実施すると、従業員にとっては相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワーハラスメントの実態を把握しやすくなるといえる。

【企業調査】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、「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みると、取組を「実施している」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（図表4参照）。

図表4 パワーハラスメントに関する相談として取り扱った件数の推移
（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（図表1参照）別）



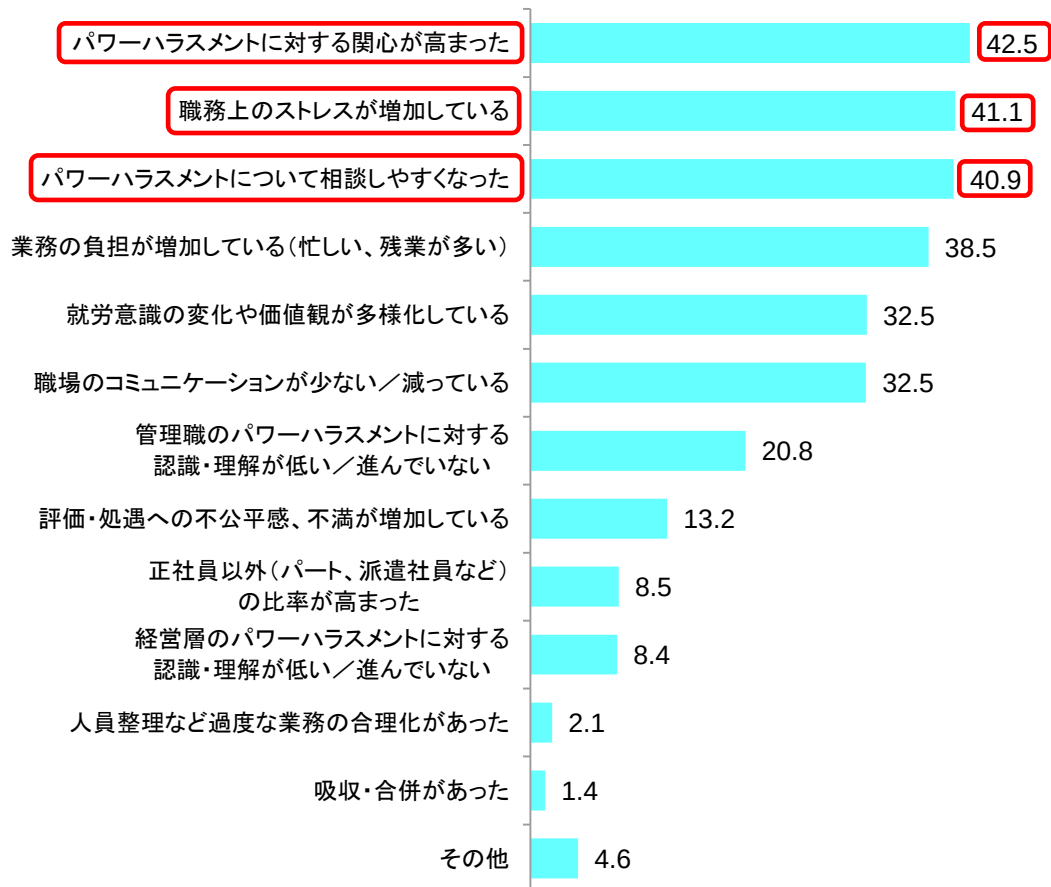
- パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と比べて増加している
- パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と変わらない
- パワーハラスメントに関する相談はあるが、以前（3年前）と比べて減少している
- 過去にはパワーハラスメントに関する相談はあったが、この3年間はなかった
- 現在も過去もパワーハラスメントに関する相談はない／把握していない
- パワーハラスメントに関する相談を受け付けていない
- 無回答

（対象：全回答者、単位％）

（注）数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

【企業調査】パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加している（または変わらない）理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」と回答した企業の比率が42.5%と最も高く、「職務上のストレスが増加している」（41.1%）、「パワーハラスメントについて相談しやすくなった」（40.9%）が続いている（図表5参照）。

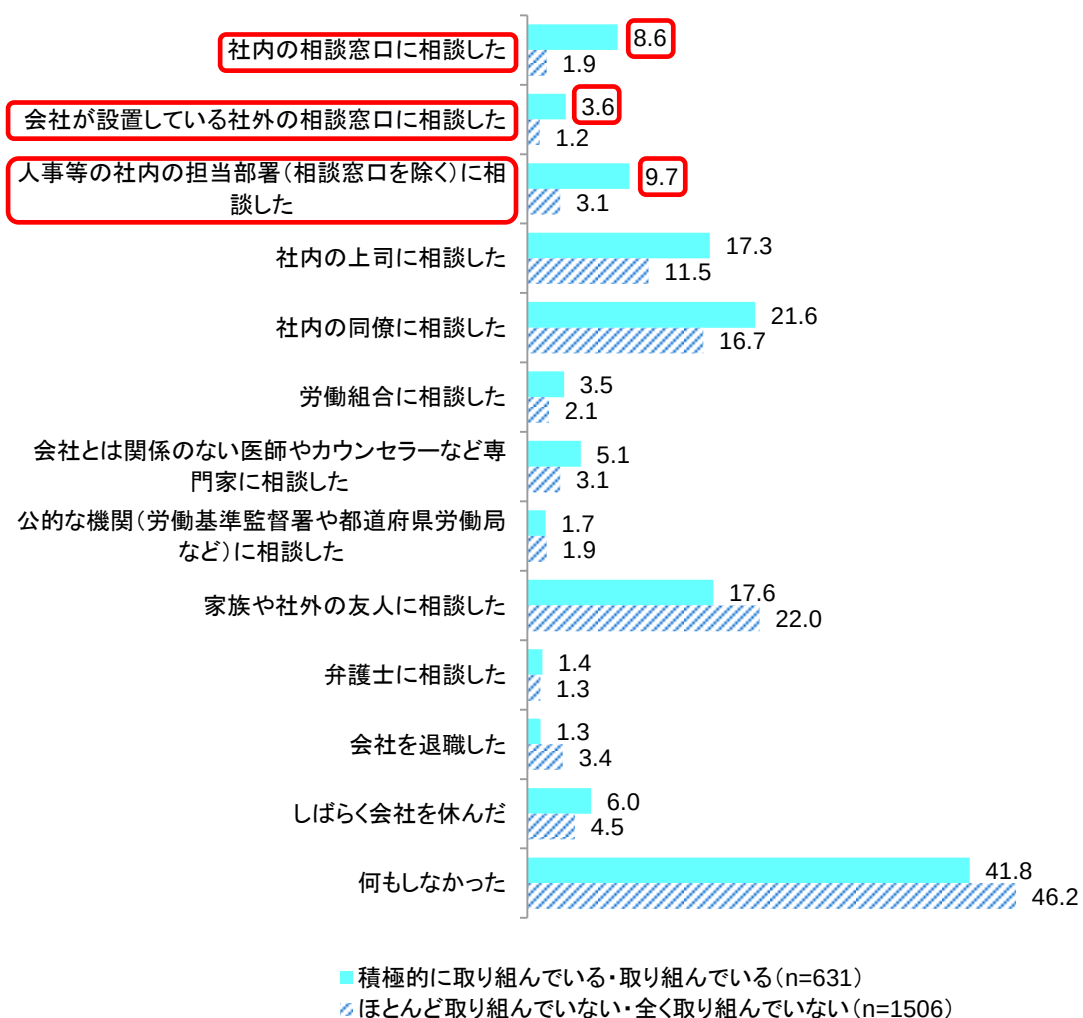
図表5 パワーハラスメントに関する相談件数が増加した／変わらなかった理由（複数回答）



(対象：「パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と比べて増加している」または「パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と変わらない」と回答した企業（n=1322、図表4参照）、単位%）

【従業員調査】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、過去３年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動をみると、企業が設置した相談窓口や担当部署に相談した比率は、「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」より高い（図表 6 参照）。

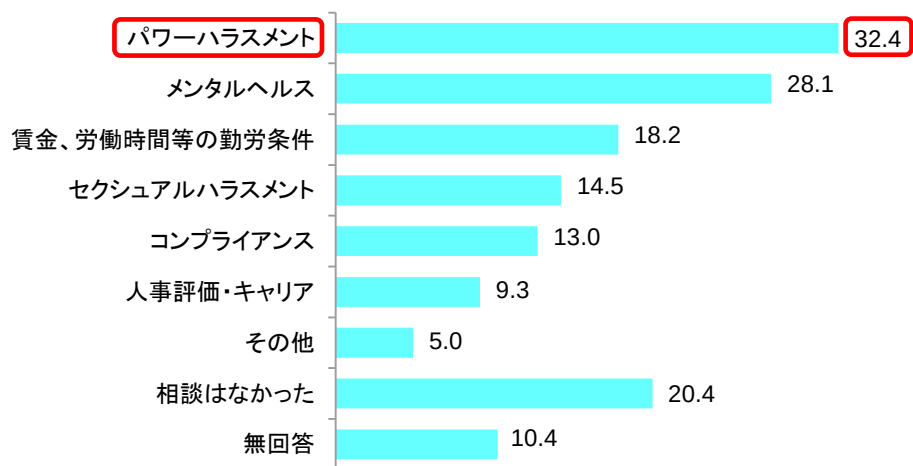
図表 6 過去３年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動
（複数回答、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（図表 3 参照）別）



（対象：過去３年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 19 参照）のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位％）

【企業調査】従業員向けに開設している相談窓口において、従業員から相談の多い上位2テーマを聞いたところ、パワーハラスメントが32.4%と最も多く、メンタルヘルス（28.1%）、セクシュアルハラスメント（14.5%）を上回っている（図表7参照）。

図表7 従業員から相談の多いテーマ（2つまで）



（対象：相談窓口を設置している企業（n=3365）、単位%）

【中小企業における実態把握の取組】

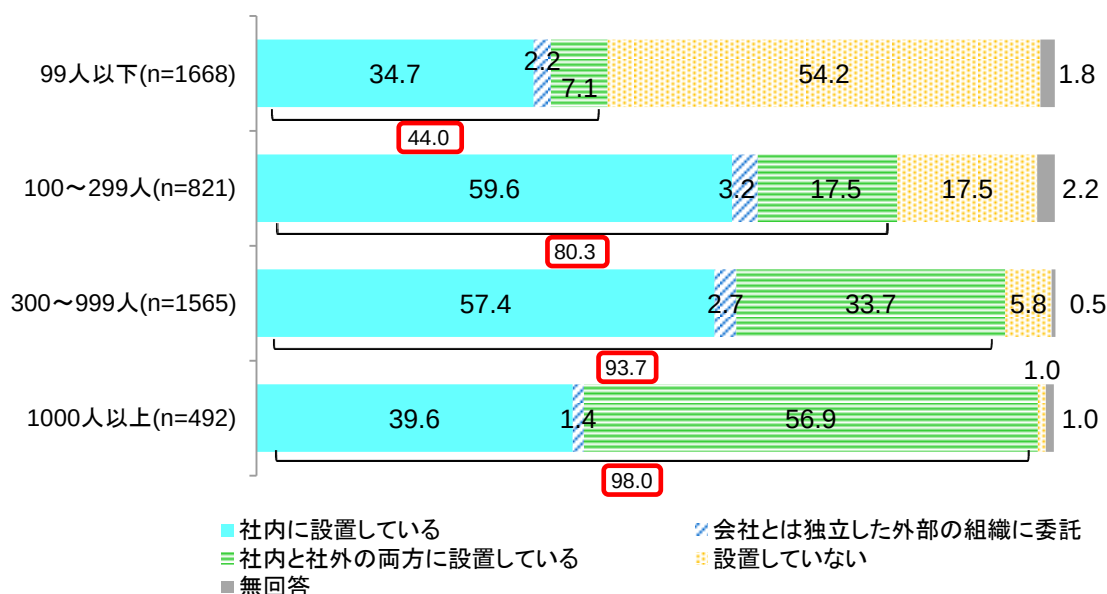
○中小企業では、より大きな規模の企業と比べて、従業員向けの相談窓口の設置比率が低く、相談窓口でパワーハラスメント事案を把握している比率も低い。また、パワーハラスメントに関する相談を受け付けていないと回答した比率が高い。

○中小企業に勤務する従業員は、より大きな規模の企業に勤務する者と比べて、パワーハラスメントを受けた場合に会社とは関係のないところに相談する比率が高く、社内担当部署等の会社関係に相談した比率は低い。

○中小企業では、より大きな規模の企業と比べて、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といえる。

【企業調査】従業員向けの相談窓口の設置状況について、「社内に設置」、「会社とは独立した外部の組織に委託」、「社内と社外の両方に設置」の比率を合わせると、99人以下の企業では44.0%であり、他の規模と比べて低い（図表8参照）。

図表8 従業員向けの相談窓口の設置状況（従業員規模別）

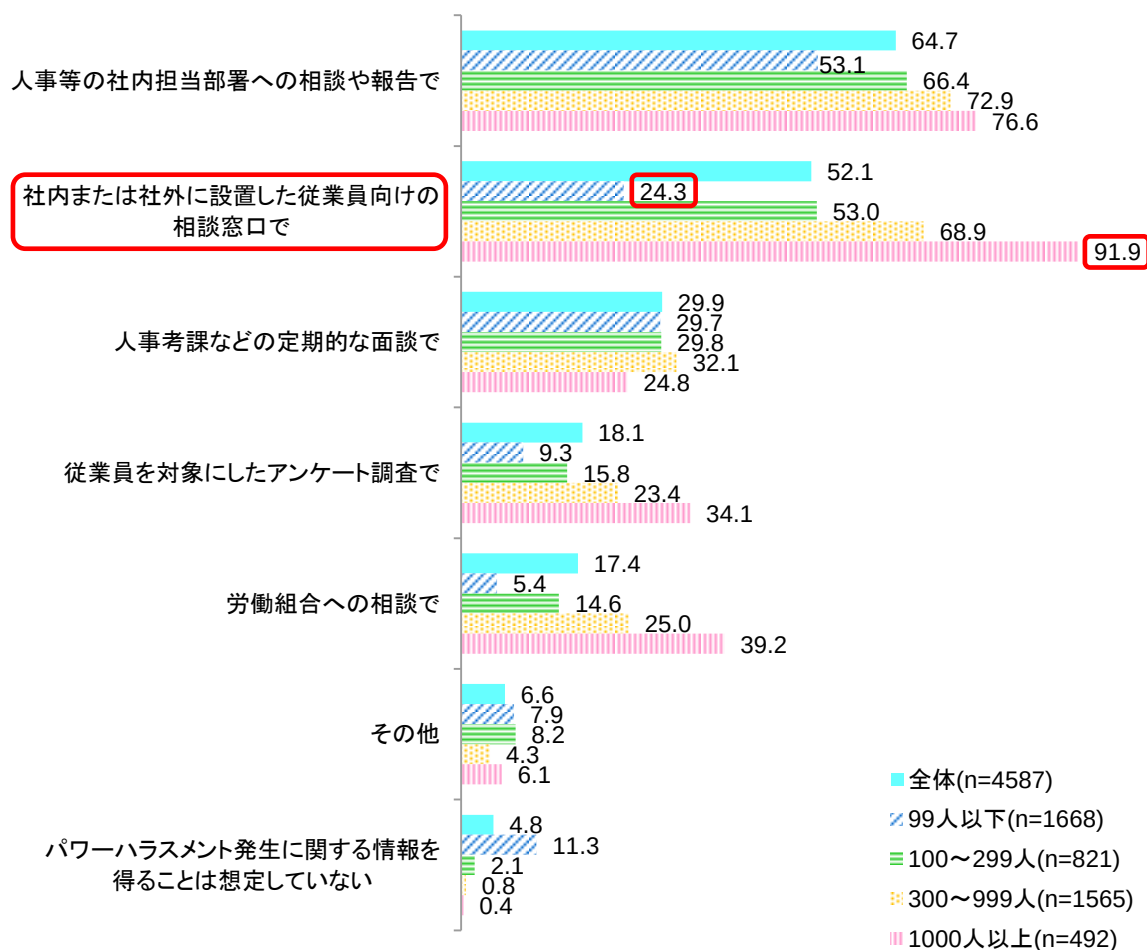


（対象：全回答者（n=4587）、単位％）

（注）数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

【企業調査】パワーハラスメント事案の把握方法として、従業員 1000 人以上の企業では「社内または社外に設置した従業員向けの相談窓口で」が 91.9%と最も高いが、従業員 99 人以下の企業では 24.3%となっている。従業員 99 人以下の企業では「人事等の社内担当部署への相談や報告で」（53.1%）が最も高く、「人事考課などの定期的な面談で」（29.7%）が続く（図表 9 参照）。

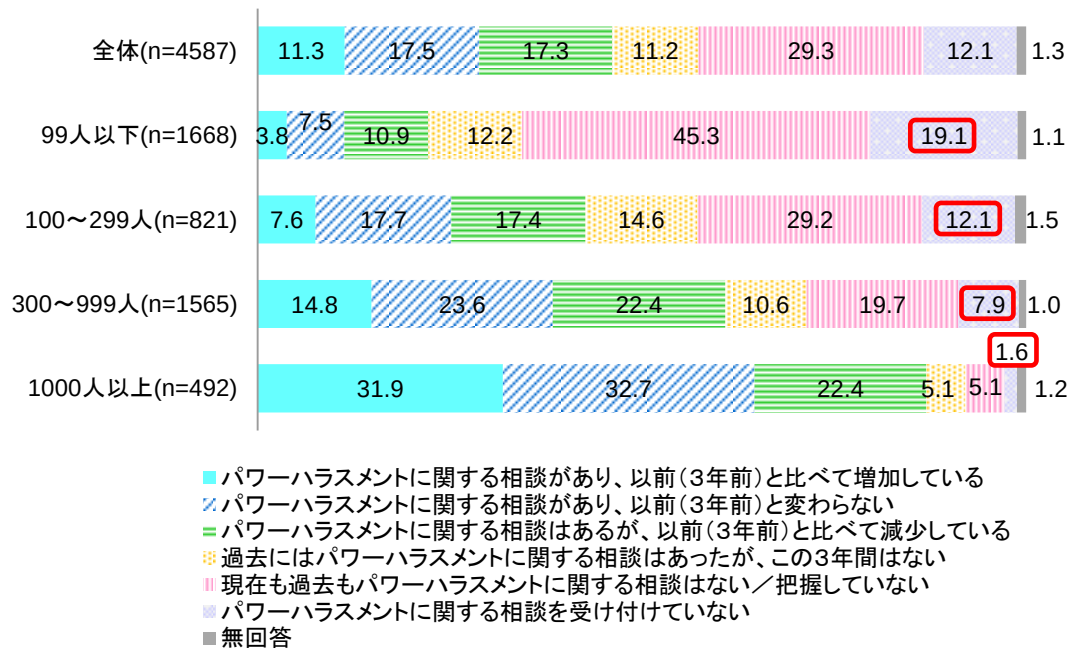
図表 9 パワーハラスメント事案の把握方法（複数回答、従業員規模別）



（対象：全回答者、単位％）

【企業調査】 3年前と比べたパワーハラスメントの相談件数の推移を、従業員規模別にみると、規模が小さくなるに従い「現在も過去もパワーハラスメントに関する相談はない／把握していない」と「パワーハラスメントに関する相談を受け付けていない」の比率が高くなっている（図表 10 参照）。

図表 10 パワーハラスメントに関する相談として取り扱った件数の推移（従業員規模別）

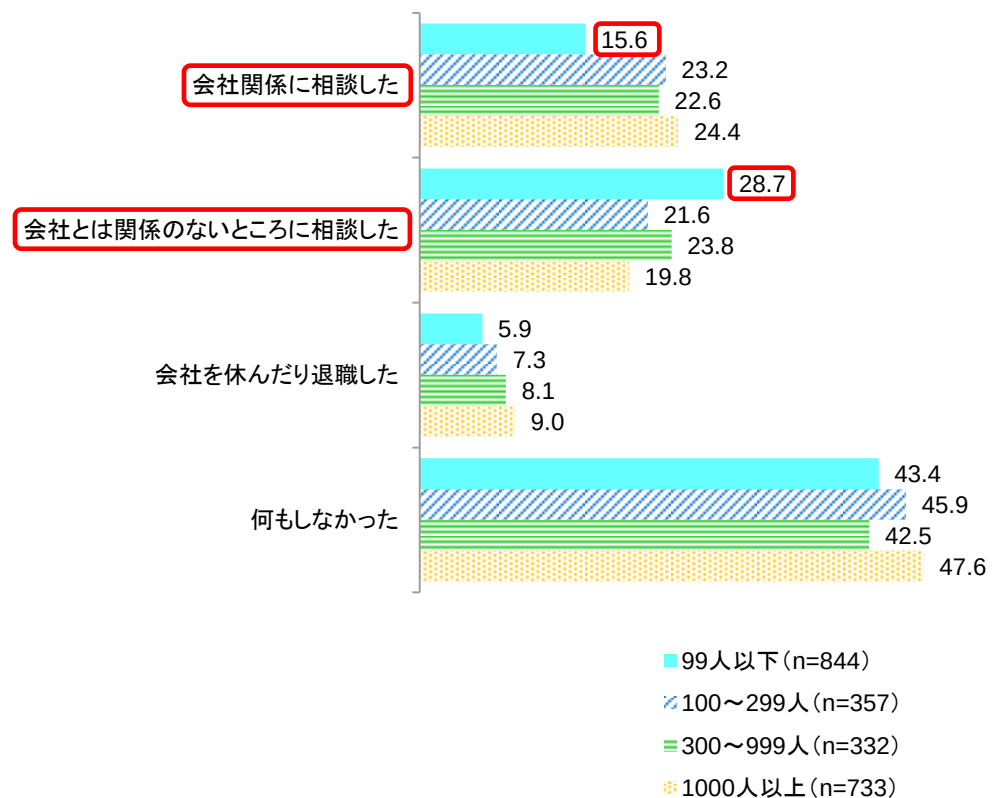


(対象：全回答者、単位%)

(注) 数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

【従業員調査】過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動に従業員規模別にみると、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く、「会社とは関係のないところに相談した」の比率は28.7%と、より大きな規模の企業と比べて高い（図表11参照）。

図表 11 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動
（複数回答、従業員規模別）



（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表19参照）のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者
「会社関係に相談した」：「人事等の社内の担当部署（相談窓口を除く）に相談した」、「社内の相談窓口で相談した」、「社内の上司に相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口で相談した」のいずれかを回答した者
「会社とは関係のないところに相談した」：「会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した」、「弁護士に相談した」、「公的な機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した」、「家族や社外の友人に相談した」のいずれかを回答した者
「会社を休んだり退職した」：「しばらく会社を休んだ」、「会社を退職した」のいずれかを回答した者、単位％）

【パワーハラスメントの予防・解決のための取組の効果】

○パワーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業で働く従業員は、取り組んでいない企業に比べて、パワーハラスメントを受けたと感じる比率が低い。

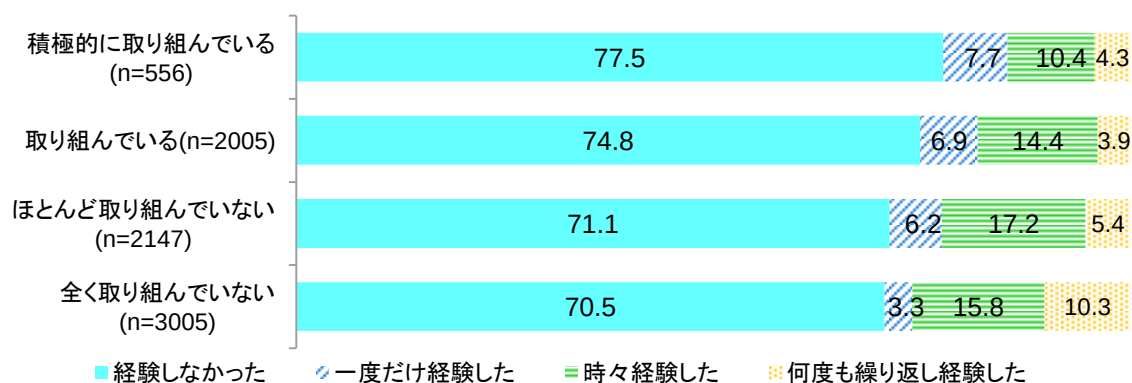
○パワーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業で働く従業員は、取り組んでいない企業に比べて、パワーハラスメントにより心身への影響があった比率が低い。

○パワーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業で働く従業員は、取り組んでいない企業に比べて、パワーハラスメントについて会社関係に相談する比率が高い。

○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、「職場環境が変わる」や「職場のコミュニケーションが活性化する」のほか、「休職者・離職者の減少」や「メンタルヘルス不調者の減少」などの付随効果がみられる。

【従業員調査】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、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をみると、「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」比率が高まる傾向がある（図表12参照）。

図表12 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
（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（図表3参照）別）



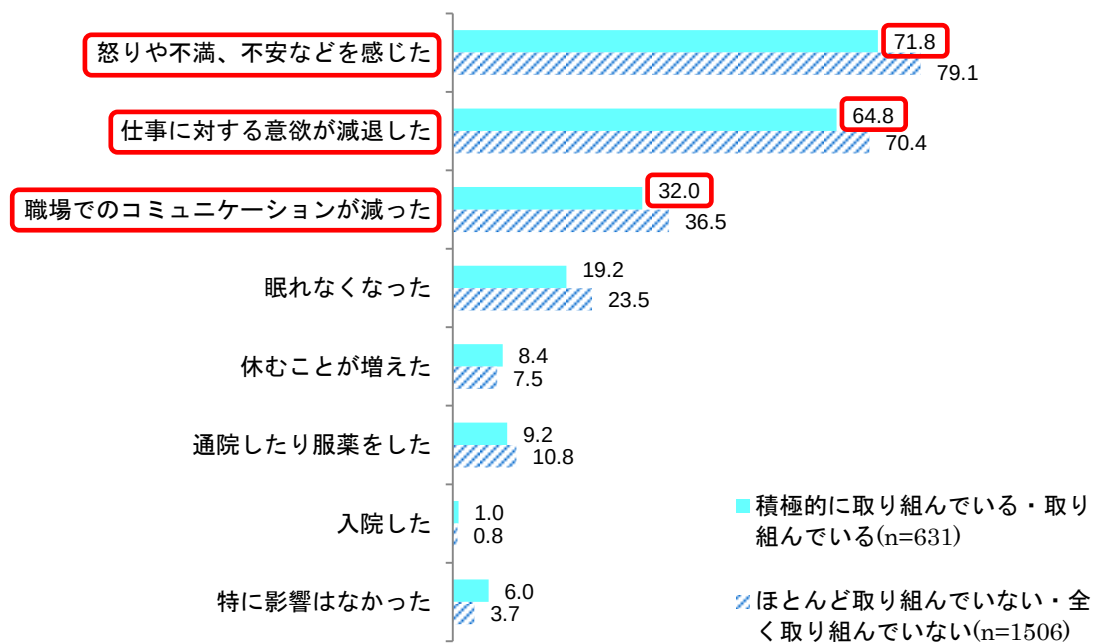
（対象：「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表19参照）のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者

「経験しなかった」：「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」、「ほとんど取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」と回答した者（図表3参照）のうち、上記以外の者、単位％）

（注）数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

【従業員調査】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みると、「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」より低い（図表 13 参照）。

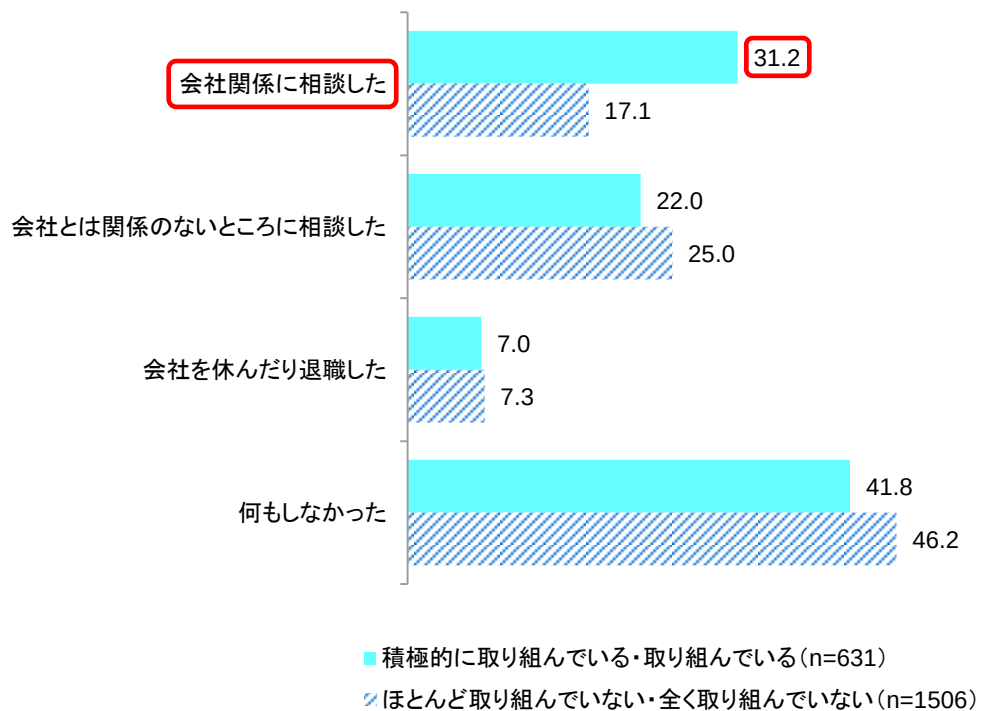
図表 13 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響
（複数回答、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（図表 3 参照）別）



（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 19 参照）のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%）

【従業員調査】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、過去３年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動のうち「会社関係に相談した」をみると、「積極的に取り組んでいる・取り組んでいる」の比率は 31.2%であるのに対し、「ほとんど取り組んでいない・全く取り組んでいない」の比率は 17.1%であった（図表 14 参照）。

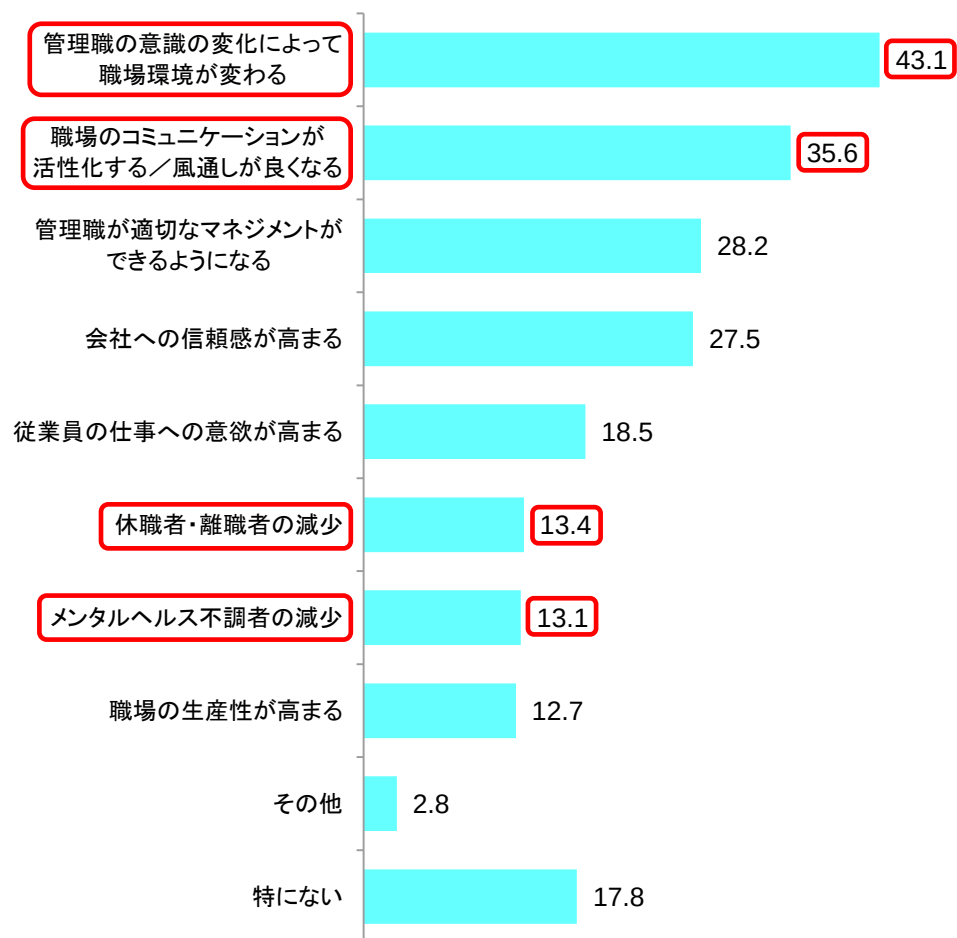
図表 14 過去３年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動
（複数回答、勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（図表 3 参照）別）



（対象：過去３年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 19 参照）のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者
 「会社関係に相談した」：「人事等の社内の担当部署（相談窓口を除く）に相談した」、「社内の相談窓口で相談した」、「社内の上司に相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口で相談した」のいずれかを回答した者
 「会社とは関係のないところに相談した」：「会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した」、「弁護士に相談した」、「公的な機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した」、「家族や社外の友人に相談した」のいずれかを回答した者
 「会社を休んだり退職した」：「しばらく会社を休んだ」、「会社を退職した」のいずれかを回答した者、単位％）

【企業調査】 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みると、「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、「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%）が続く。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%）を回答した者がみられた（図表 15 参照）。

図表 15 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（複数回答）



（対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業（n=2394、図表 1 参照）、単位％）

【効果の高い取組】

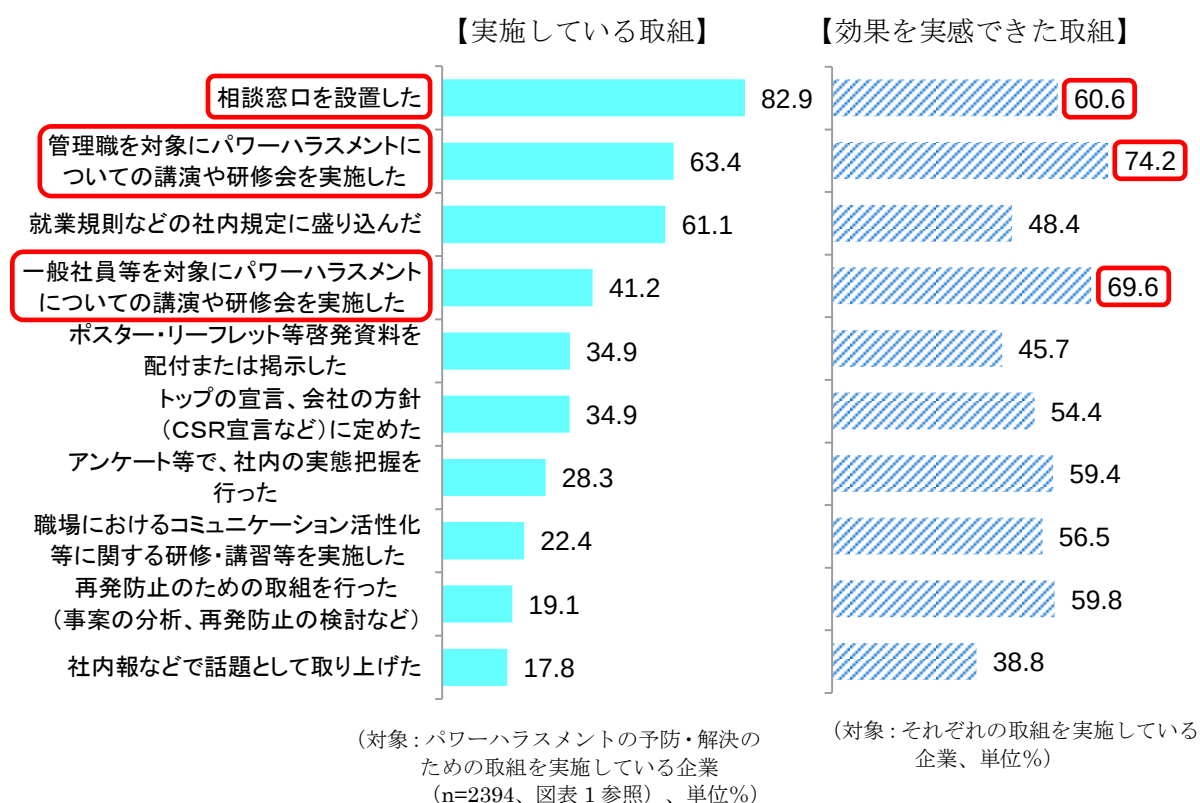
○相談窓口の設置や従業員向け研修の実施を、効果が高い取組として考えている企業の比率が高い。

○研修受講者は、「パワーハラスメントと言われるようなことをしないように注意している」など、パワーハラスメントに関連して気をつけている比率が高い。

○従業員からみると、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を複数実施することが、職場の生産性が向上するなど付随的な効果を感じる結果となっている。

【企業調査】 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組について、それぞれの取組の実施企業のうち、当該取組について、パワーハラスメントの予防に効果を実感できた取組と回答した比率をみると、「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、「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%)、「相談窓口を設置した」(60.6%)が続いている(図表16参照)。

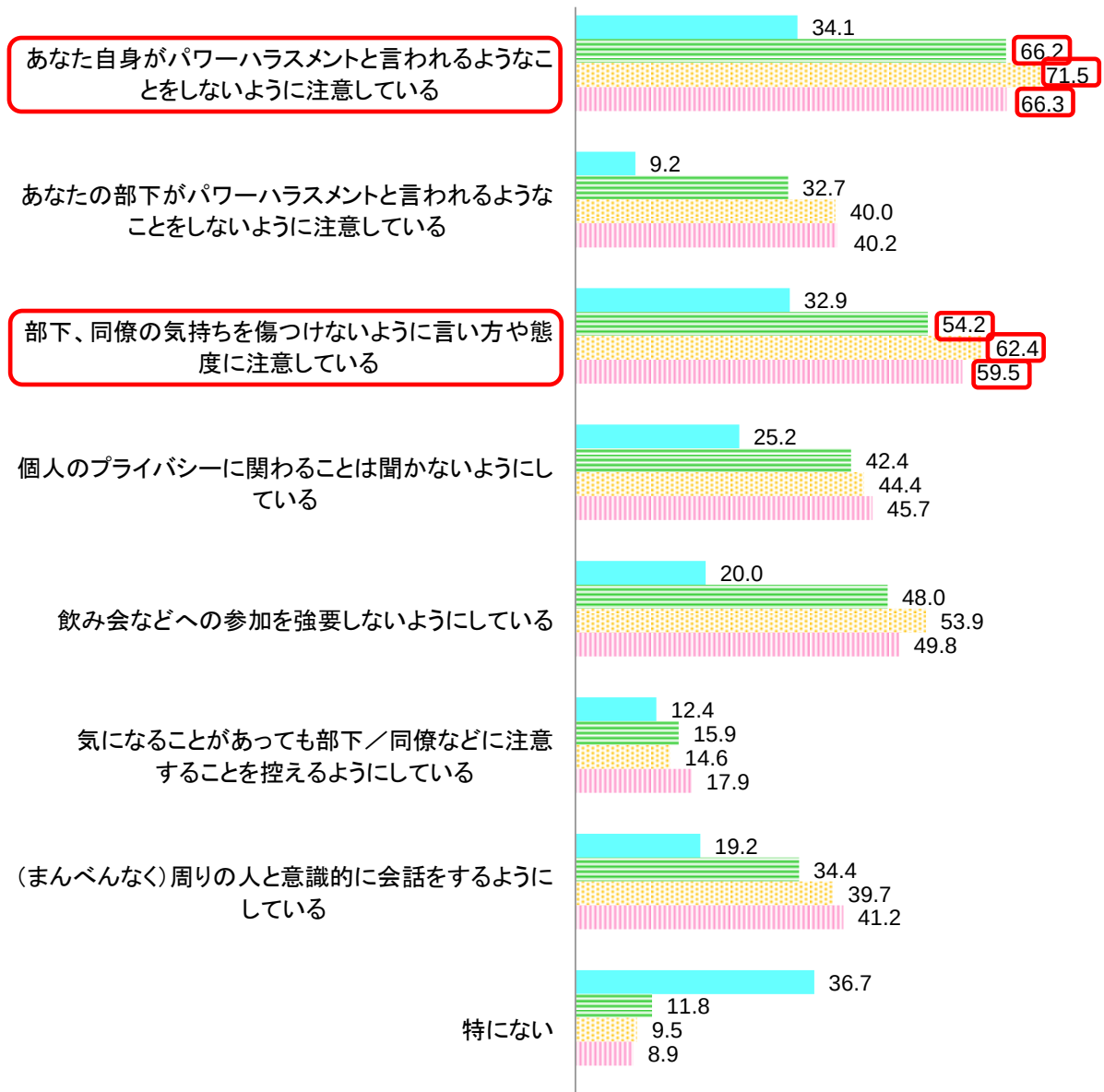
図表16 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組／効果を実感できた取組(複数回答)



(注) 「効果を実感できた取組」の比率は、それぞれの取組を実施している企業のうち、その取組を「効果を実感できた取組」と回答した企業の割合。

【従業員調査】パワーハラスメントに関連して気をつけていることについて、いずれの項目も研修受講者が、いずれの研修・講習も受講したことがない者に対して高くなっている（図表 17 参照）。

図表 17 パワーハラスメントに関連して気をつけていること（複数回答）



■ いずれの研修・講習も受講したことがない者 (n=4494)

■ パワーハラスメントについての講演や研修会受講者 (n=517)

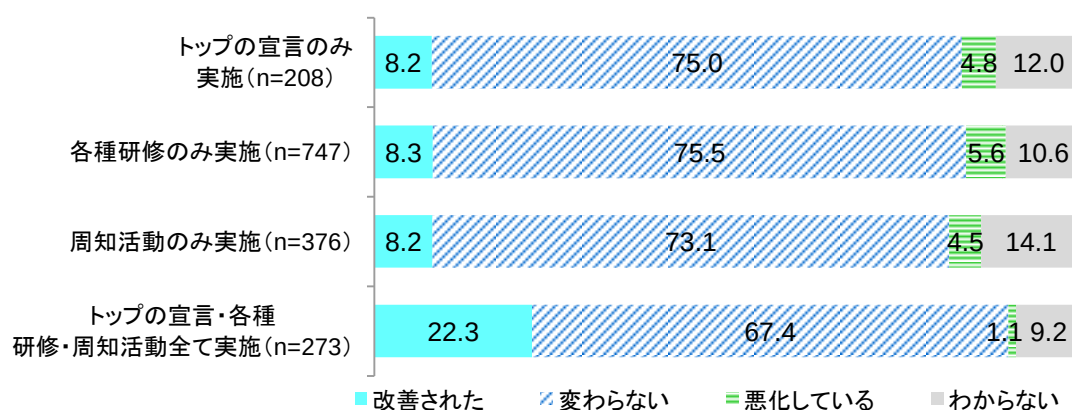
■ 上司の部下への接し方等の研修・講習等受講者 (n=295)

■ 職場におけるコミュニケーション活性化等に関する研修・講習等受講者 (n=291)

（対象：管理職及び非管理職で指揮命令している人が 1 人以上いる者、単位％）

【従業員調査】パワーハラスメントの予防・解決のための取組として、勤務先が「トップの宣言」、「各種研修」、「周知活動」のいずれかを実施していると回答した者をみると、「トップの宣言のみ実施」、「各種研修のみ実施」、「周知活動のみ実施」を回答した者と比較して、「トップの宣言・各種研修・周知活動全て実施」と回答した者の方が、質問した項目のすべて（「職場の生産性」、「あなた自身の働きやすさ」、「同じ職場の人の働きやすさ」、「あなた自身の業務の負荷」、「同じ職場の人の業務の負荷」、「部下への指導のしやすさ」、「上司／部下とのコミュニケーション（話しやすさ/接しやすさ）」、「体調不良などで休む人の人数」）において、改善されたと回答した比率が高い（図表 18 参照）。

図表 18 取組内容に応じた「職場の生産性」に関する職場の変化



（対象：勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者（図表 3 参照）であって、取組の具体的内容（図表 25 参照）として「トップの宣言、会社の方針（CSR 宣言など）に定めている」、「パワーハラスメントについて講演や研修会を行っている」、「上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施している」、「職場におけるコミュニケーション活性化等に関する研修・講習等を実施している」、「ポスターやリーフレット等啓発資料を配付または掲示している」、「社内報などで話題として取り上げている」）のいずれかを回答した者のうち、

トップの宣言のみ実施：「トップの宣言、会社の方針（CSR 宣言など）に定めている」のみを回答した者

各種研修のみ実施：「パワーハラスメントについて講演や研修会を行っている」、「上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施している」、「職場におけるコミュニケーション活性化等に関する研修・講習等を実施している」（以下「各種研修」という。）のいずれか又は複数を回答した者

周知活動のみ実施：「ポスターやリーフレット等啓発資料を配布または掲示している」、「社内報などで話題として取り上げている」（以下「周知活動」という。）のいずれか又は複数を回答した者

トップの宣言・各種研修・周知活動全て実施：「トップの宣言、会社の方針（CSR 宣言など）に定めている」、「各種研修」のいずれか又は複数、「周知活動」のいずれか又は複数、の 3 つの全てに回答した者、単位％）

（注）「「職場の生産性」に関する職場の変化」の図表のみを掲載

2.2 パワーハラスメントの経験と心身への影響及びパワーハラスメントを受けたと感じた場合の対応

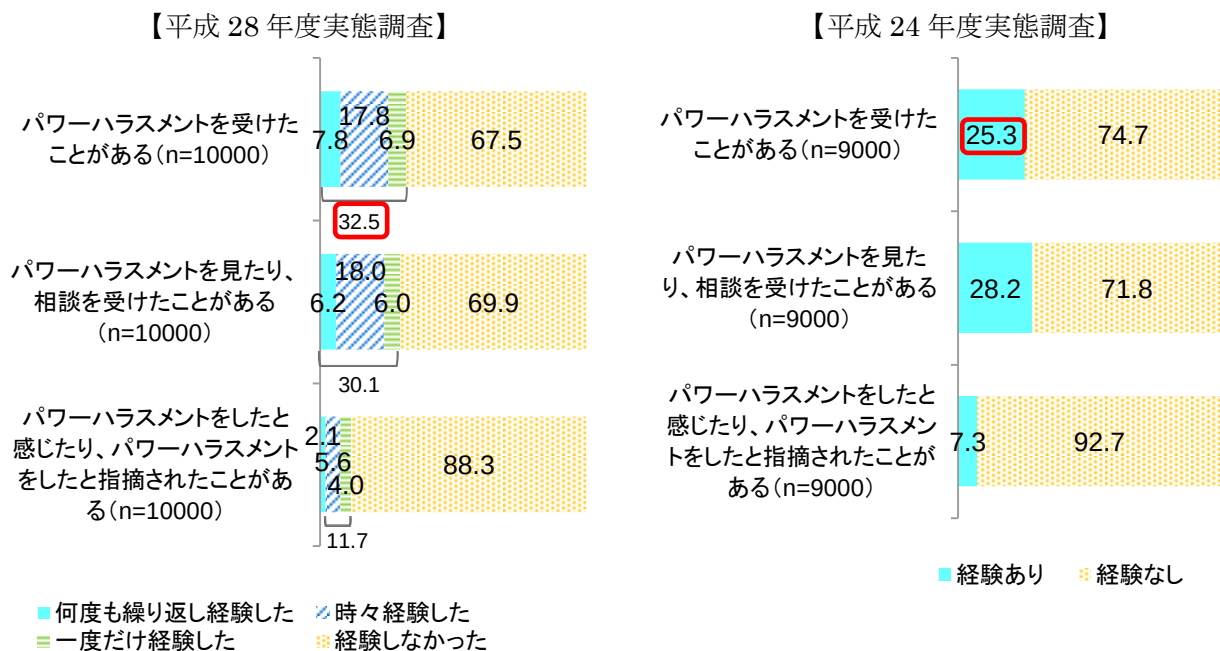
【パワーハラスメントを受けた経験と心身への影響】

○従業員調査の結果をみると、過去3年間にパワーハラスメントを受けた経験があると回答した比率は32.5%（およそ3人に1人）と、平成24年度実態調査の25.3%（およそ4人に1人）よりも増加している。企業の取組が進みパワーハラスメントに対する関心が高まったことが増加の理由のひとつと考えられる。

○パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど、心身への影響があったとする者の比率が高まる。また、パワーハラスメントを受けた経験が一度だけであっても、心身への影響がないとはいえず、企業は取組実施にあたり留意する必要がある。

【従業員調査】パワーハラスメントを受けたと感じたことがある者は、全体で平成24年度実態調査の25.3%から32.5%に上昇している（図表19参照）。

図表19 過去3年間のパワーハラスメントの経験



(対象：全回答者、単位%)

(注)数値はそれぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

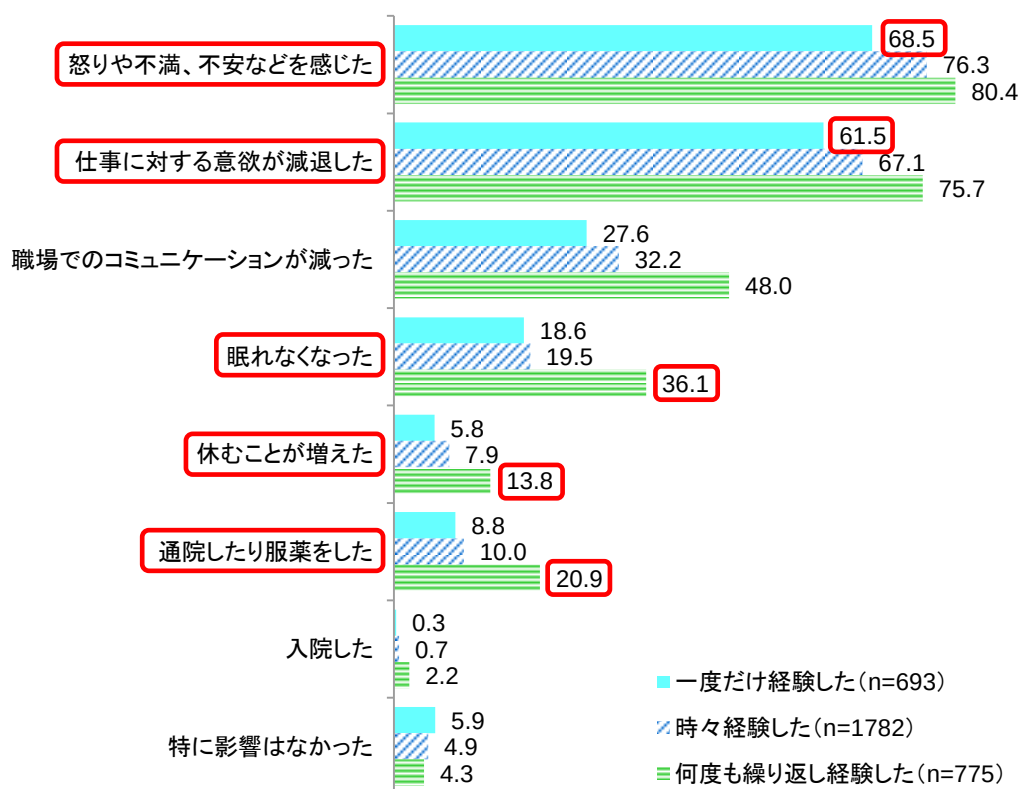
(注)平成24年度実態調査と平成28年度実態調査では選択肢を変更している（平成24年度実態調査の「経験あり」は、平成28年度実態調査では「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」に分けて回答を求めた。）。

【企業調査】 前述したように、パワーハラスメントに関する相談が3年前と比べ増加している（または変わらない）理由としては、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」と回答した企業の比率が42.5%と最も高く、「パワーハラスメントについて相談しやすくなった」は40.9%と多い（図表5参照）。

【従業員調査】 パワーハラスメントを受けたと感じたことによる心身への影響を、パワーハラスメントを受けたと感じた経験の頻度別にみると、頻度が高まるほど影響があったと回答する者の比率が高まる（たとえば、「一度だけ経験した」と「何度も繰り返し経験した」の比率をみると、「眠れなくなった」は18.6%と36.1%、「休むことが増えた」は5.8%と13.8%、「通院したり服薬をした」8.8%と20.9%）。

一方、「一度だけ経験した」においても「怒りや不満、不安などを感じた」（68.5%）、「仕事に対する意欲が減退した」（61.5%）、「職場でのコミュニケーションが減った」（27.6%）がみられた（図表20参照）。

図表20 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
（複数回答、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頻度（図表19参照）別）



（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表19参照）、単位％）

【パワーハラスメントを受けたと感じた後の行動】

○過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者において、その後「何もしなかった」と回答した者の比率は40.9%である。

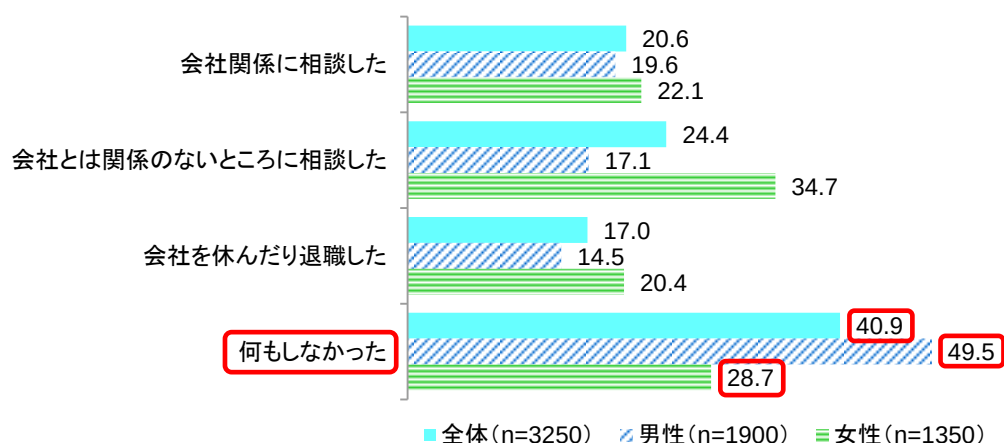
○過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者において、女性よりも男性の方が、また、現在管理職以外の者よりも管理職である者の方が、その後「何もしなかった」と回答した者の比率が高い。

○何も行動しなかった理由として、「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

○企業はパワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施するにあたり、これらについて留意する必要がある。

【従業員調査】 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動としては、「何もしなかった」と回答した者の比率が40.9%と最も高い。「何もしなかった」と回答した者の比率は、女性(28.7%)よりも男性(49.5%)で高い(図表21参照)。

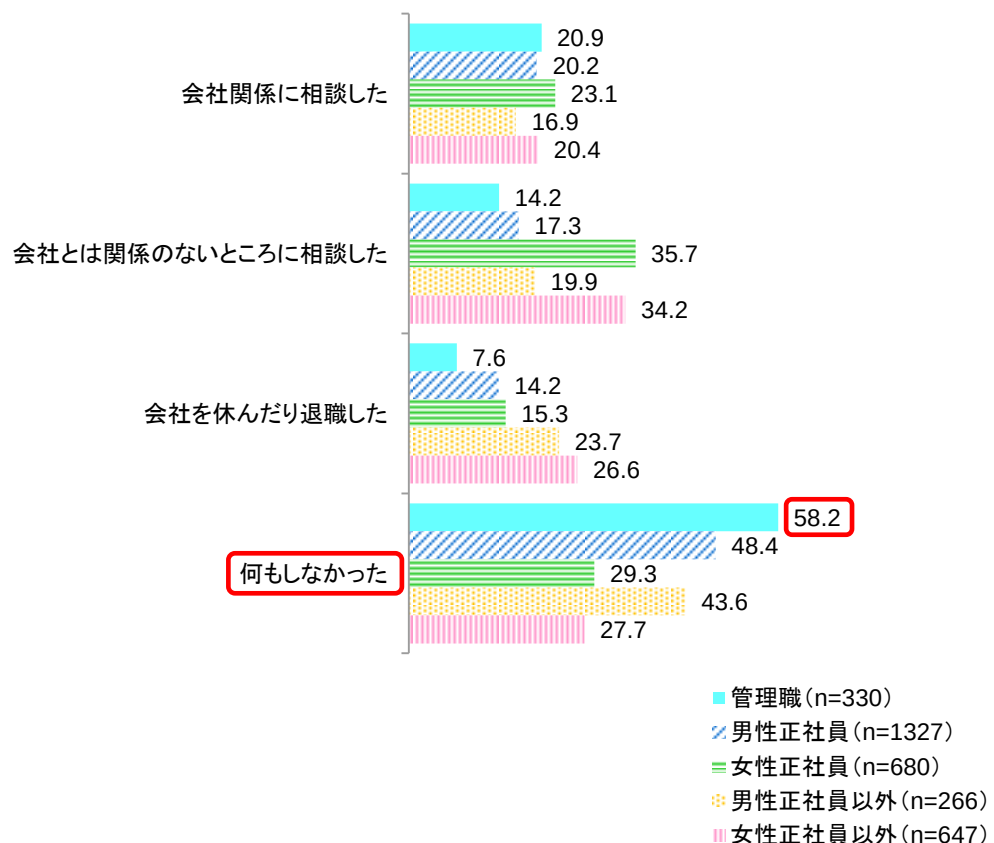
図表21 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動
(複数回答、男女別)



(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者(図表19参照))
「会社関係に相談した」:「人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した」、「社内の相談窓口で相談した」、「社内の上司に相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口で相談した」のいずれかを回答した者
「会社とは関係のないところに相談した」:「会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した」、「弁護士に相談した」、「公的な機関(労働基準監督署や道府県労働局など)に相談した」、「家族や社外の友人に相談した」のいずれかを回答した者
「会社を休んだり退職した」:「しばらく会社を休んだ」、「会社を退職した」のいずれかを回答した者、単位%)

【従業員調査】過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動を、従業員区分別にみると、「何もしなかった」と回答した者の比率は管理職が58.2%と最も高い（図表22参照）。

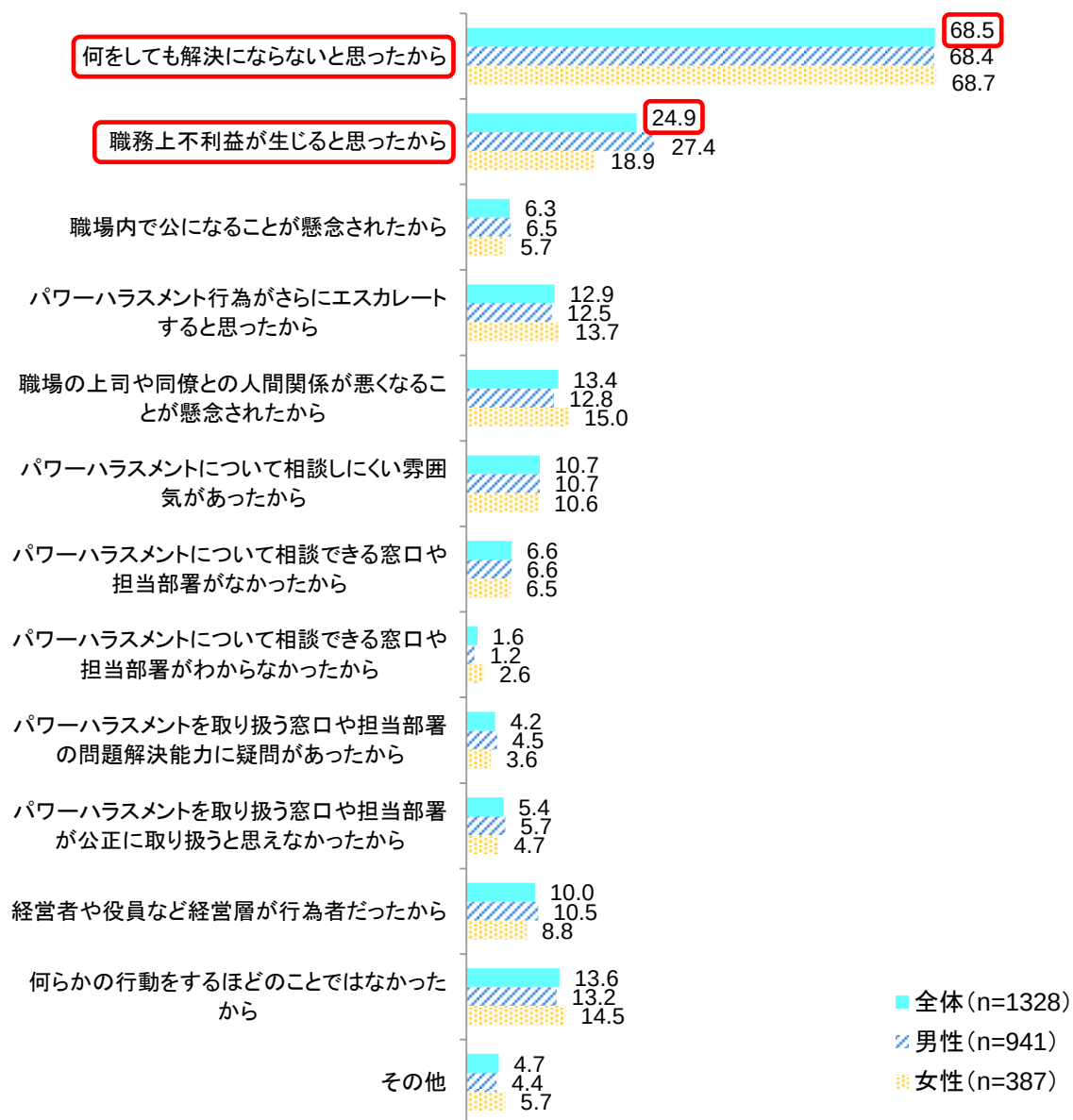
図表22 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動
（複数回答、従業員区分別）



（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表19参照）
 「会社関係に相談した」：「人事等の社内の担当部署（相談窓口を除く）に相談した」、「社内の相談窓口相談した」、「社内の上司に相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口相談した」のいずれかを回答した者
 「会社とは関係のないところに相談した」：「会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した」、「弁護士に相談した」、「公的な機関（労働基準監督署や都道府県労働局など）に相談した」、「家族や社外の友人に相談した」のいずれかを回答した者
 「会社を休んだり退職した」：「しばらく会社を休んだ」、「会社を退職した」のいずれかを回答した者、単位％）

【従業員調査】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%）が続く（図表 23 参照）。

図表 23 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（複数回答、男女別）



（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 19）で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者、単位%）

2.3 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めるにあたってのその他留意点

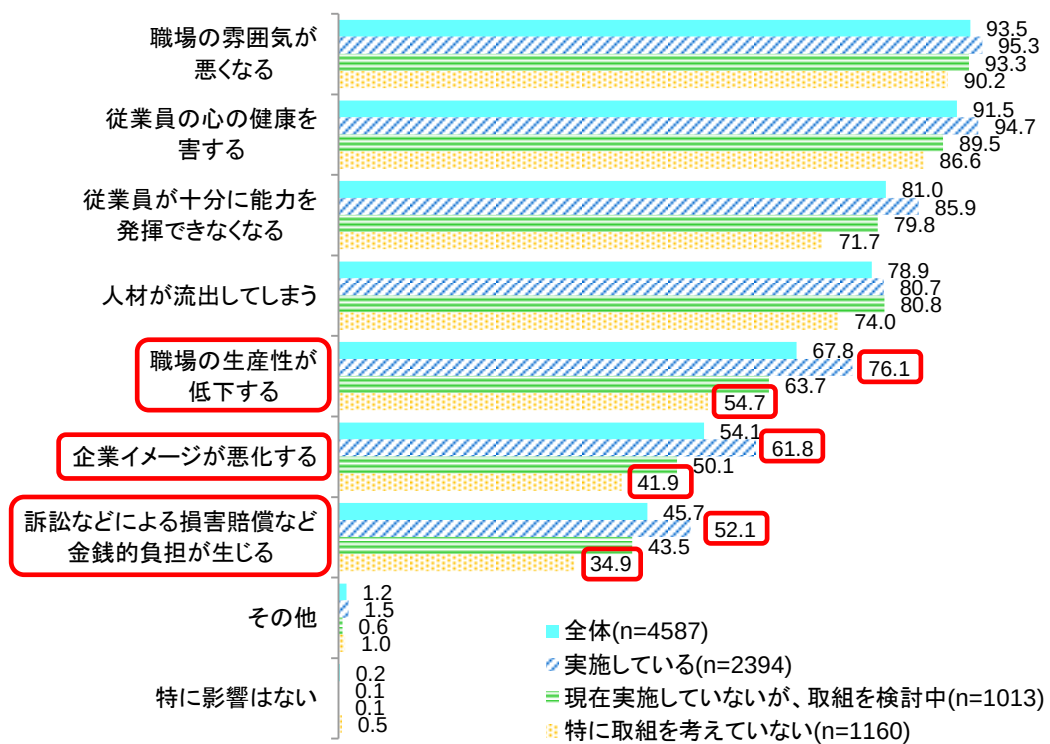
【パワーハラスメントの予防・解決のための取組に対する経営上の課題としての認識】

○パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業は、「特に取組を考えていない」と回答した企業よりも、パワーハラスメントによって「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」など、パワーハラスメントが企業経営にとってマイナスであると考えている比率が高い。

【企業調査】パワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「特に取組を考えていない」と回答した企業は、「実施している」、「現在実施していないが、取組を検討中」と回答した企業に比べ、パワーハラスメントが職場や企業に与える影響についての認識が低く、特に「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」、「訴訟などによる損害賠償など金銭的負担が生じる」の認識の差が大きい（図表 24 参照）。

図表 24 パワーハラスメントが職場や企業に与える影響

（複数回答、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（図表 1 参照）別）



（対象：全回答者、単位％）

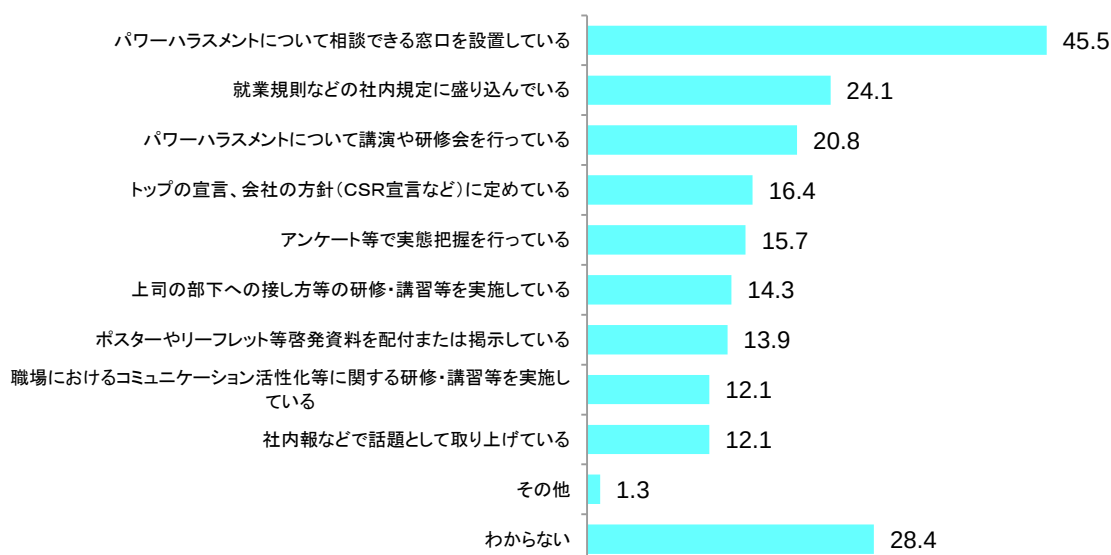
【パワーハラスメントの予防・解決のための取組に対する従業員の認知】

○従業員調査の回答者の勤務先と企業調査の回答企業が一致しないため厳密には比較できないものの、企業が実施している取組の比率と比べると、従業員が把握している取組の比率が低い。企業が実施している取組を従業員に周知することにも留意する必要がある。

【企業調査】 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業において、パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組内容をみると、最も比率が高いものが「相談窓口を設置した」の 82.9%となっており、「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」(63.4%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」(61.1%)と続いている（図表 16 参照）。

【従業員調査】 勤務先がパワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施していると回答した者（勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者）において、回答者が把握している具体的な取組としては、「パワーハラスメントについて相談できる窓口を設置している」の比率が 45.5%で最も高く、「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」が 24.1%、「パワーハラスメントについて講演や研修会を行っている」が 20.8%で続いている（図表 25 参照）。

図表 25 勤務先の具体的な取組内容（複数回答）



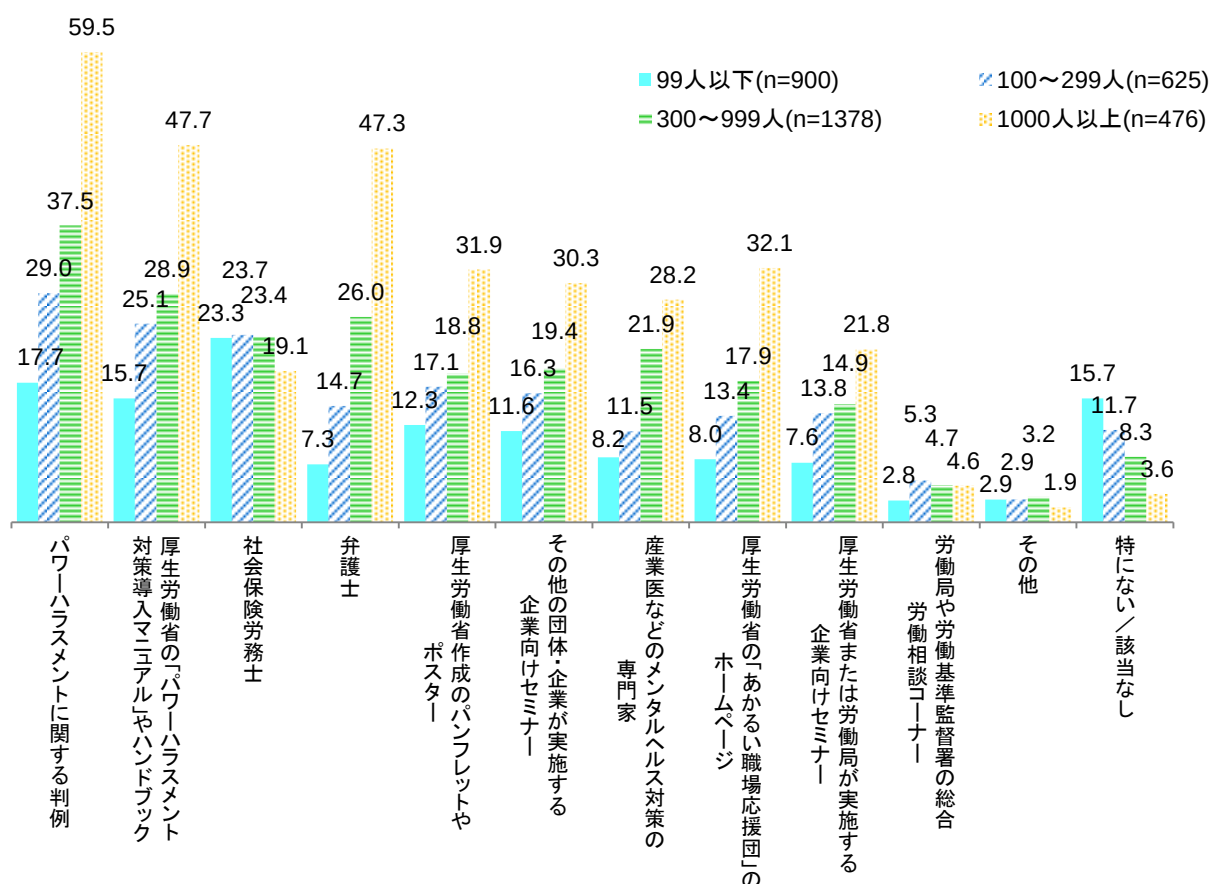
（対象：勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者（図表 3 参照）（n=4708）、単位％）

【パワーハラスメントの予防・解決のための取組に参考となるもの】

○パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進める上で、大企業では、「パワーハラスメントに関する判例」、「厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やハンドブック」を参考にした比率が高い。一方、中小企業では、大企業に比べそれらを活用している比率は低い。

【企業調査】 パワーハラスメントの予防・解決のために「参考にしたもの」を従業員規模別にみると、99 人以下の企業では「社会保険労務士」の比率が 23.3%で最も高い。1000 人以上の企業で最も比率が高い「パワーハラスメントに関する判例」は、1000 人以上の企業で 59.5%であるのに対し、99 人以下の企業では 17.7%である。また、1000 人以上の企業で 2 番目に比率が高い「厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やハンドブック」は、1000 人以上の企業で 47.7%であるのに対し、99 人以下の企業では 15.7%、100～299 人の企業でも 25.1%に留まっている（図表 26 参照）。

図表 26 パワーハラスメントの予防・解決のために参考にしたもの（複数回答、従業員規模別）



（対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組について「実施している」または「現在実施していないが、取組を検討中」と回答した企業（図表 1 参照）、単位％）

3. 調査実施概要

3.1 企業調査実施概要

調査手法： 郵送調査（回答については Web でも受付）
調査実施期間： 2016 年 7 月 25 日～10 月 24 日
調査対象： 全国の従業員（正社員のみ）30 人以上の企業・団体（「企業・団体」は、以下「企業」という。）
発送件数： 20,000 件（従業員 300 人未満 8,947 件、300 人以上 11,053 件）
回収数： 4,587 件 （回収率 22.9%）

対象企業の抽出について

調査対象企業のリストは帝国データバンク社のデータを基に作成。

従業員 300 人以上の企業：全社を対象（11,053 社）

従業員 300 人未満の企業：業種、従業員規模の分布に基づき無作為抽出（8,947 社）

【参考】平成 24 年度企業調査の概要

調査手法： 郵送調査（一部回答については E メールで受付）
調査実施期間： 2012 年 7 月 27～8 月 10 日
調査対象： 全国の従業員（正社員のみ）30 人以上の企業
発送件数： 17,000 件（従業員 30～299 人 5,579 社、300 人以上 11,421 社）
回収数： 4,580 件 （回収率 26.9%）

対象企業の抽出について

調査対象企業のリストは帝国データバンク社のデータを基に作成。

従業員 300 人以上の企業：全社を対象（11,421 社）

従業員 300 人未満の企業：業種、社員数の分布に基づき無作為抽出。（5,579 社）

調査結果詳細は、下記を参照。

職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx99.pdf>

職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx9f.pdf>

3.2 従業員調査実施概要

調査手法： インターネット調査（マクロミル社 調査協力者パネルを使用）

調査実施期間： 事前調査 2016 年 7 月 22～24 日
 本調査 2016 年 7 月 26～27 日

調査対象： 20～64 歳の全国の企業・団体に勤務する者
 （公務員、自営業、経営者、役員は除く）

サンプル数： 10,000 名
 就業構造基本調査を参考に、性別、年代、正社員・正社員以外で割付を実施

図表 27 従業員調査の割付

	男性			女性			合計		
	正社員	正社員以外	小計	正社員	正社員以外	小計	正社員	正社員以外	小計
20～29 歳	700	275	975	500	400	900	1,200	675	1,875
30～39 歳	1,275	175	1,450	500	550	1,050	1,775	725	2,500
40～49 歳	1,325	125	1,450	500	650	1,150	1,825	775	2,600
50～64 歳	1,350	375	1,725	500	800	1,300	1,850	1,175	3,025
合計	4,650	950	5,600	2,000	2,400	4,400	6,650	3,350	10,000

【参考】平成 24 年度従業員調査の概要

調査手法： インターネット調査（マクロミル社 調査協力者パネルを使用）
 調査実施期間： 事前調査 2012 年 7 月 19～22 日
 本調査 2012 年 7 月 27～30 日
 調査対象： 20～64 歳の全国の企業・団体に勤務する者
 （公務員、自営業、経営者、役員は除く）
 サンプル数： 9,000 名
 就業構造基本調査を参考に、性別、年代、正社員・正社員以外
 で割付を実施

図表 28 従業員調査の割付（平成 24 年度実態調査）

	男性			女性			合計		
	正社員	正社員 以外	小計	正社員	正社員 以外	小計	正社員	正社員 以外	小計
20～29歳	750	250	1,000	500	400	900	1,250	650	1,900
30～39歳	1,300	150	1,450	500	500	1,000	1,800	650	2,450
40～49歳	1,050	50	1,100	400	550	950	1,450	600	2,050
50～64歳	1,150	300	1,450	450	700	1,150	1,600	1,000	2,600
合計	4,250	750	5,000	1,850	2,150	4,000	6,100	2,900	9,000

調査結果詳細は、下記を参照。

職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx99.pdf>

職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx9f.pdf>

職場のパワーハラスメントに関する実態調査検討委員会委員

図表 29 検討委員会委員（敬称略）

	氏 名	所 属
	久保村 俊哉	株式会社イトーヨーカ堂 勤労厚生部 勤労担当マネジャー
○	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	津野 香奈美	和歌山県立医科大学医学部衛生学教室 助教
	内藤 忍	独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員
	尾藤 明彦	リンテック株式会社 人事部 副部長
	古澤 真美	合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント

○印は、座長