

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**

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 . 事業の概要	1
1.1. 事業の目的・概要.....	2
1.2. 事業の全体像.....	3
1.3. 事業の全体スケジュール.....	4
2 . 検討委員会の開催	5
2.1. 検討委員会の目的.....	6
2.2. 検討委員会委員.....	6
2.3. 検討委員会開催スケジュール及び検討事項.....	7
2.4. 検討委員会において示された調査の方向性、仕様について.....	7
3 . 調査結果	9
3.1. 調査結果の概要.....	10
3.2. 企業調査結果詳細.....	19
3.2.1. 企業調査実施概要	19
3.2.2. 調査結果について	20
1) パワーハラスメントの予防・解決のための取組の全般的な状況	20
2) パワーハラスメントの実態を把握するための取組の状況	37
3) パワーハラスメントの解決のための取組の状況	56
4) パワーハラスメントの予防・解決のための取組の効果と課題	64
3.2.3. 回答企業属性	73
3.3. 従業員調査結果詳細.....	76
3.3.1 従業員調査の実施概要について	76
3.3.2 調査結果について	78
3.3.3 回答者属性.....	139
4 . 参考資料	142
4.1. 企業調査 調査票.....	143
4.2. 従業員調査 事前調査票.....	155
4.3. 従業員調査 本調査票.....	156
5 . 集計表	167
5.1. 企業調査集計表.....	168
5.2. 従業員調査集計表.....	181

1. 事業の概要

1.1. 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。

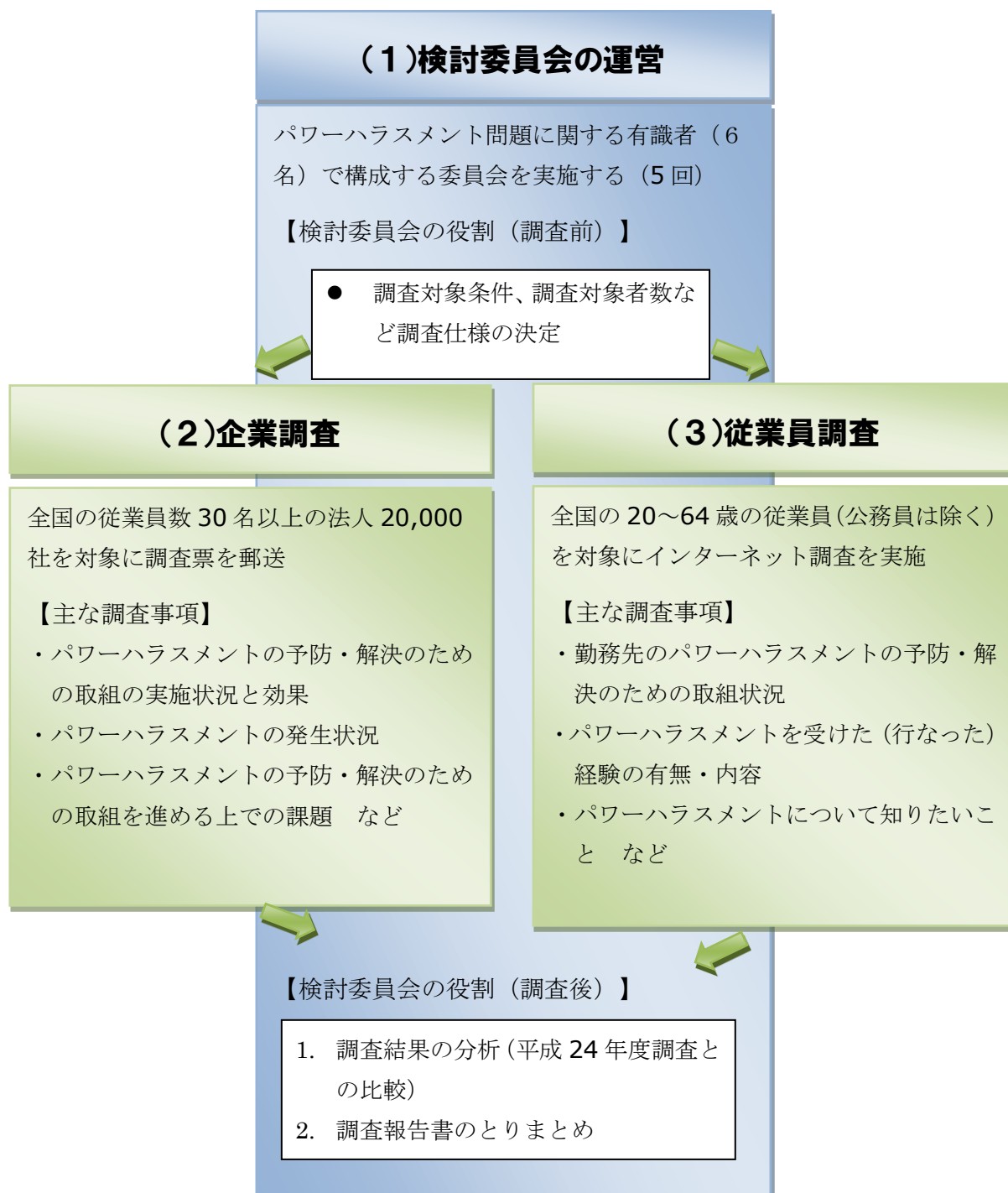
この問題については、平成 23 年度に厚生労働省に設置された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」からの提言等を踏まえて対策が進められてきており、平成 24 年度には「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（以下「平成 24 年度実態調査」という。）が実施され、その結果、「過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した者が 25.3%、また、「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行っている」と回答している企業は 45.4%であること等が明らかとなった。

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。

1.2. 事業の全体像

本事業にて実施した項目は図表 1 のとおりである。(2) 企業調査と (3) 従業員調査の 2 つのアンケートを中心に、両調査の仕様、調査結果の分析、今後の施策の方向性、報告書のとりまとめ等の必要な事項に関して検討委員会にて方針を検討、決定した。

図表 1 事業の全体像



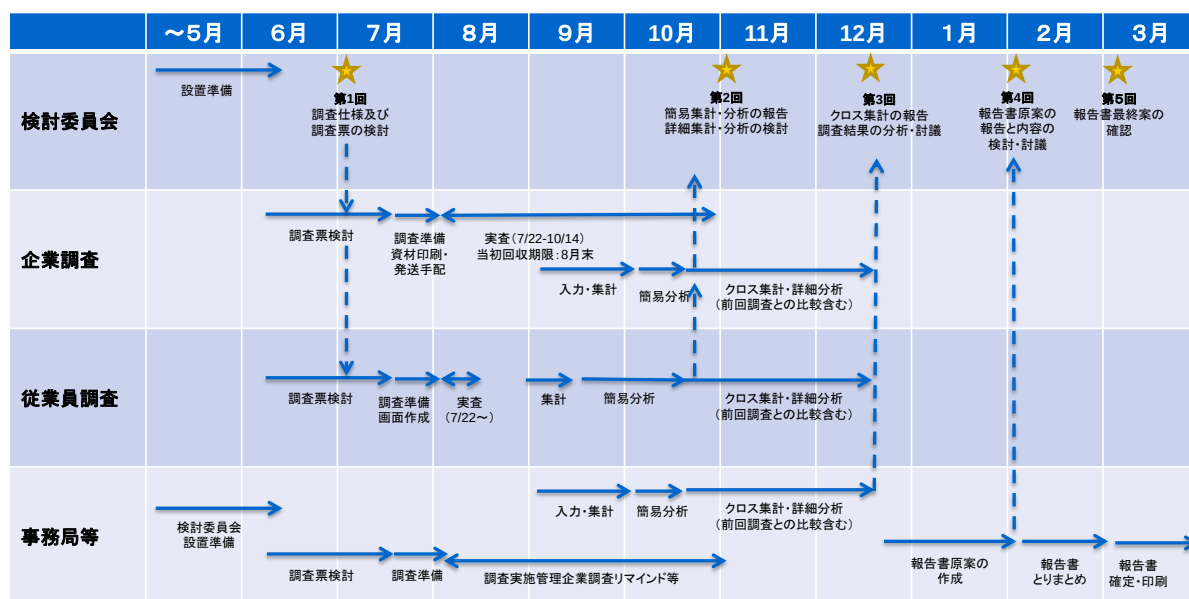
1.3. 事業の全体スケジュール

本事業の全体スケジュールは図表 2 に示すとおりである。

7 月に企業調査及び従業員調査を実施し、企業調査については 8 月末を回収の締切とした。

調査実施前には検討委員会を 1 回実施し、調査の仕様、質問項目について検討を行った。調査実施後には検討委員会を 4 回実施し、集計結果について分析・討議を行った。

図表 2 事業実施スケジュール



2. 検討委員会の開催

2.1. 検討委員会の目的

職場のパワーハラスメントの実態把握のための調査事業を円滑に進め、調査をより有意義なものとするために、検討委員会を設置した。

検討委員会は、学識経験者、人事労務関連のアンケート調査の専門家及び企業の労務管理担当で構成し（図表 3 参照）、調査の方針および仕様の決定、調査票の設計、集計、分析、報告書のとりまとめを行った。

2.2. 検討委員会委員

検討委員会の委員は以下のとおりである。

委員は、円卓会議ワーキンググループ、平成 24 年度実態調査、平成 26、27 年度のパワーハラスメントサポートガイド策定事業等との連続性の確保に配慮し、パワーハラスメントに関する有識者、実務担当者等から選任した。

図表 3 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

2.3. 検討委員会開催スケジュール及び検討事項

検討委員会の開催スケジュール及び主な検討事項は図表 4 に示すとおりである。

図表 4 検討委員会開催スケジュール・検討項目

回次	日 時	主な検討項目
第 1 回	平成 28 年 6 月 30 日 15:30～17:35	- 調査目的の確認 - 企業調査及び従業員調査の仕様について - 調査票案について - 調査対象者の選定方法について
第 2 回	平成 28 年 10 月 6 日 15:30～17:30	- 企業調査の集計結果の分析について - 従業員調査の集計結果の分析について - 分析軸・分析の進め方について
第 3 回	平成 28 年 11 月 28 日 16:30～18:30	- 企業調査のクロス集計結果の分析について - 従業員調査のクロス集計結果の分析について
第 4 回	平成 29 年 2 月 2 日 15:30～17:30	- 今後の施策の課題の方向性について - 報告書原案について
第 5 回	平成 29 年 3 月 8 日 10:00～12:00	報告書最終案について

2.4. 検討委員会において示された調査の方向性、仕様について

本事業において把握すべき事項、調査の方針を以下のとおりとし、調査票の設計、集計・分析等を行った。

＜調査全体について＞

- 本事業で実施する平成 28 年度実態調査の趣旨は、企業の取組や労働者の実態を把握し、前回の平成 24 年度実態調査と比較することである。
- これまで普及を中心に行ってきたパワーハラスメント関連事業について、本実態調査においてパワーハラスメントの実態を改めて把握し、次のステップを検討するための基礎情報とする。

＜企業調査の仕様について＞

- 本実態調査は、平成 24 年度実態調査の継続調査であり、前回調査との比較を行うことから、原則として前回調査の仕様を踏襲する。
- 従業員 300 人以上の企業については全数（約 10,000 社）、従業員 299 人以下の企業については抽出して調査を実施する。

- ・平成 24 年度と比較して、従業員 299 人以下の企業自体が増加していることを踏まえ、サンプル数を増加させる。
- ・平成 24 年度実態調査では、従業員 299 人以下の企業については組織的な取組が行われていない可能性を想定し、調査票を 2 種類に分けたが、想定された程大きな差が見られなかったため、調査票を 1 種類に統一する。

＜従業員調査の仕様について＞

- ・全国の 20～64 歳の従業員（ただし公務員は除く）を対象とする。就業構造基本調査をもとに性別、年代及び正社員か正社員以外で割付を行った。勤務先の業種、従業員規模については、割付を行わず自然の出現に任せることとした。
- ・管理職などの意識や特徴により発生しているケースもあると考えられるため管理職のサンプルも一定数以上確保する。なお、管理職については経営者や役員などの経営層を含まないこととする。
- ・管理職向けの質問項目も設定する。
- ・平成 24 年度実態調査においては、パワーハラスメント経験者の実態を把握するにあたりパワーハラスメント経験者を一定数以上確保する必要があったことから、一般サンプルに加え経験者のみの特別サンプルを設定したが、平成 24 年度実態調査において、パワーハラスメント経験者の出現率が一定程度あることが確認できたため、今回は特別サンプルは設定しないこととした。

3. 調査結果

3.1. 調査結果の概要

3.1.1 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、3.1 項において「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 5 参照）。

【企業調査】 従業員（正社員のみ。3.1 項の企業調査においては、以下「従業員」という。）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 6 参照）。

【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（パート等の非正規従業員を含む。3.1 項の従業員調査においては、以下「従業員」という。）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 66 参照）。

【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36参照）。

【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（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37参照）。

【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108参照）。

【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27参照）。

【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、「社内を設置」、「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（表 24 参照）。

【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 22 参照）。

【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、従業員数規模別にみると、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 35 参照）。

【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）。

【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者の比率が低い。

○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者の比率が高い。

○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 79 参照）。

【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 99 参照）。

【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109参照）。

【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51参照）。

【効果の高い取組】

○相談窓口の設置、管理職向け研修の実施を、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 12 参照)

【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 71 参照)。

【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)。

3.1.2 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77参照）。

【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98参照）。

【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105参照）。

【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102参照）。

【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思ったから」（24.9%）が続く。（図表110参照）。

3.1.3 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課題

【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 11 参照)。

【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 18 参照)。

【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が、企業にとっての課題である。

【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12参照)。

【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67参照)。

3.2. 企業調査結果詳細

3.2.1. 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。以下の 3.2.2、3.2.3 において「従業員」という。）30 人以上の企業・団体（「企業・団体」は、以下の 3.2.2、3.2.3 において「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 名以上の企業：全社を対象（11,053 社）

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

調査項目： アンケート調査票は第 4 章を参照。

【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 名以上の企業：全社を対象（11,421 社）

従業員 300 名未満の企業：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>

3.2.2. 調査結果について

1) パワーハラスメントの予防・解決のための取組の全般的な状況

貴社では、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ますか。(単数回答)

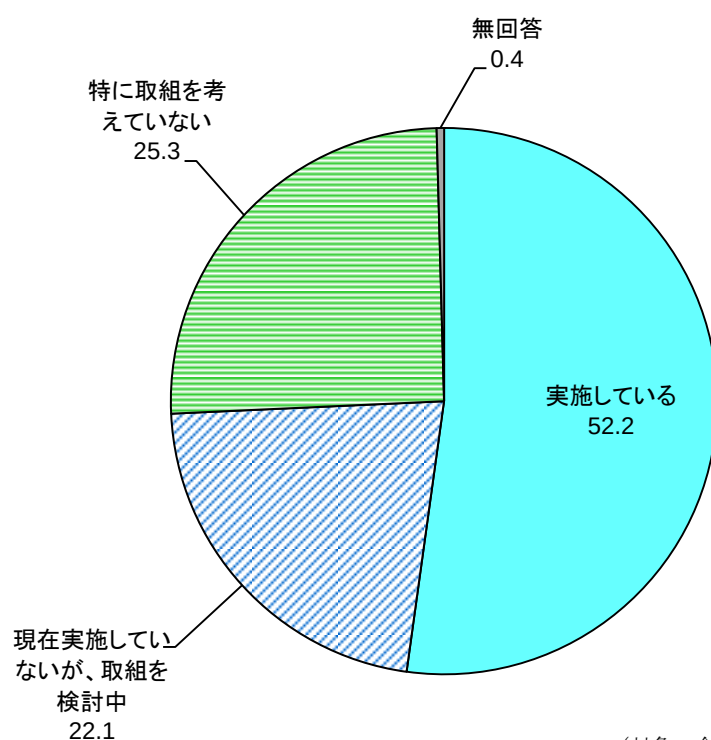
パワーハラスメントの予防・解決のための取組に関し、「実施している」と回答した企業の比率は 52.2%である一方、「特に取組を考えていない」の比率は 25.3%であった。

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「実施している」の比率が低くなり、99 人以下では 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

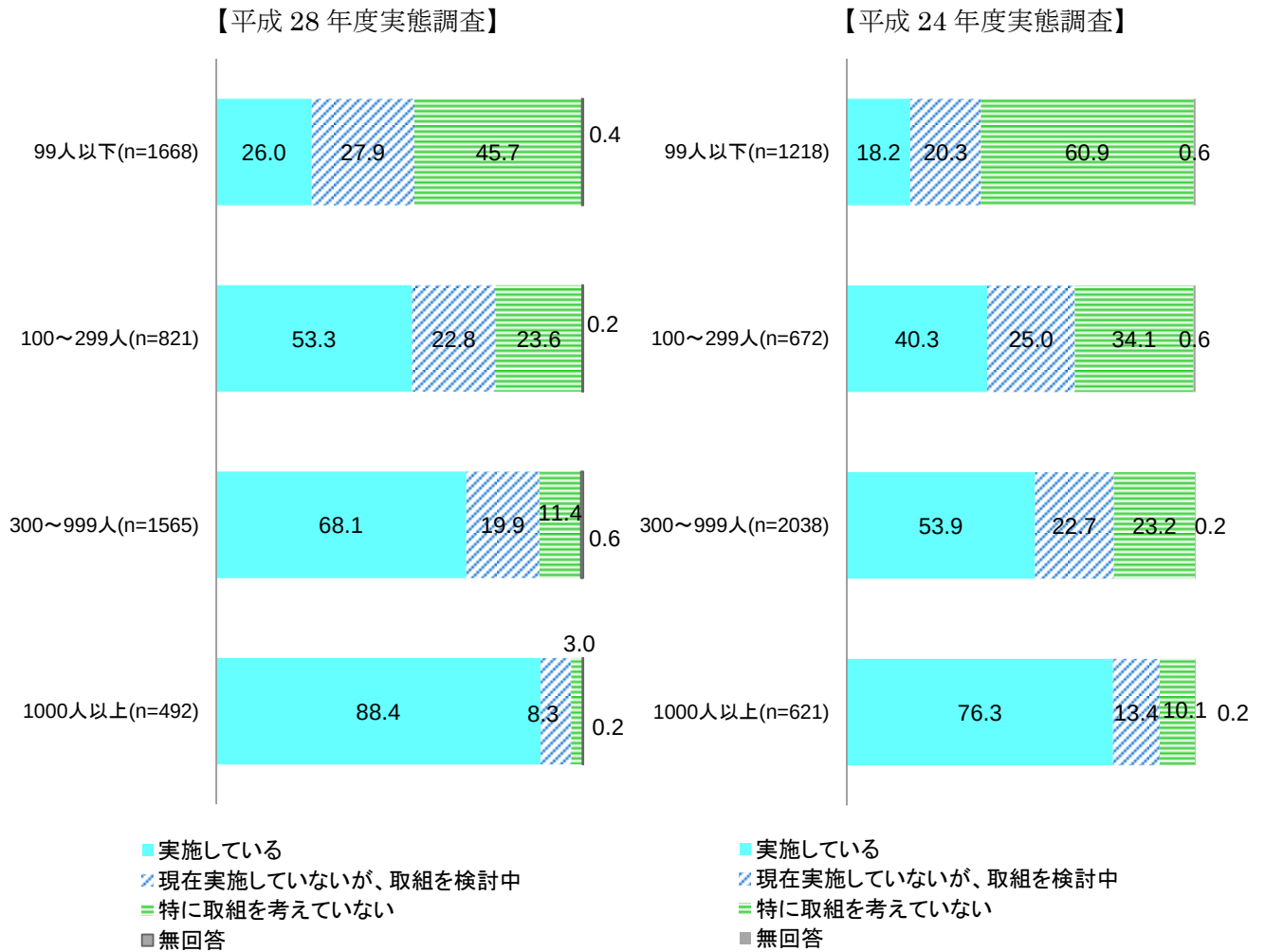
いる。

図表 5 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



(対象：全回答者 (n=4587)、単位%)

図表 6 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。

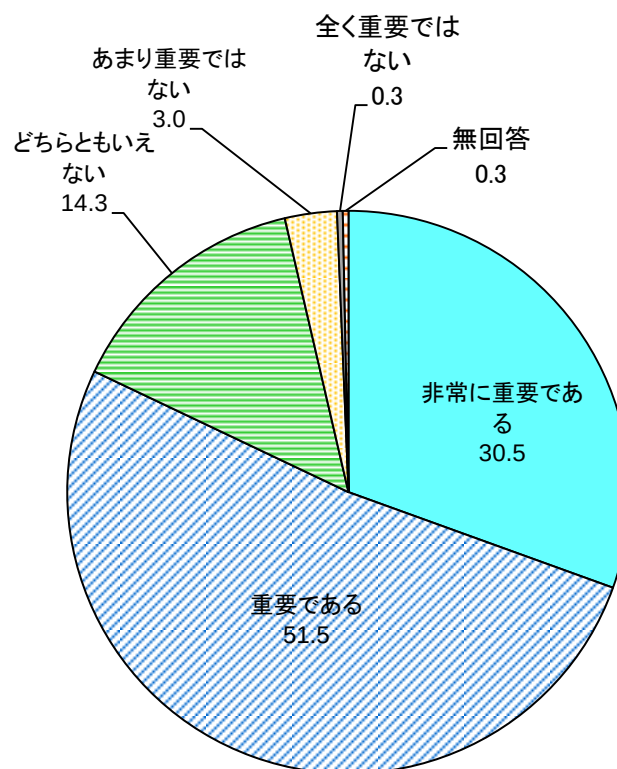
貴社では、パワーハラスメントの予防・解決のための取組は経営上の課題として重要であるとお考えですか。(単数回答)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組について、経営上の課題として「非常に重要である」と回答した企業の比率が30.5%、「重要である」が51.5%と、重要であると考える比率が8割を上回っている。

従業員規模別にみると、規模が小さくなるに従い、「非常に重要である」と「重要である」を合わせた比率が低くなり、1000人以上では95.8%であるのに対し、99人以下では70.1%である。

また、パワーハラスメントの予防・解決の取組を、経営上の課題として重要と考えている企業ほど、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「現在実施していないが、取組を検討中」を加えた比率が高まり、取組を重要ではないと考えている企業ほど、取組を「特に考えていない」の比率が高まる。

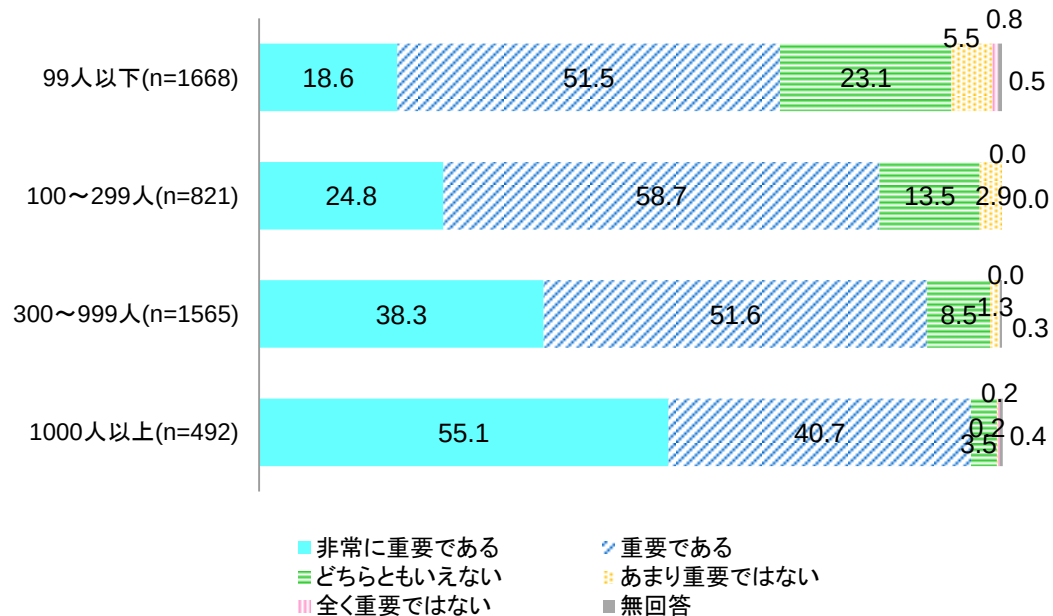
図表7 パワーハラスメントの予防・解決の取組が、経営上の課題としてどの程度重要か



(対象：全回答者 (n=4587)、単位%)

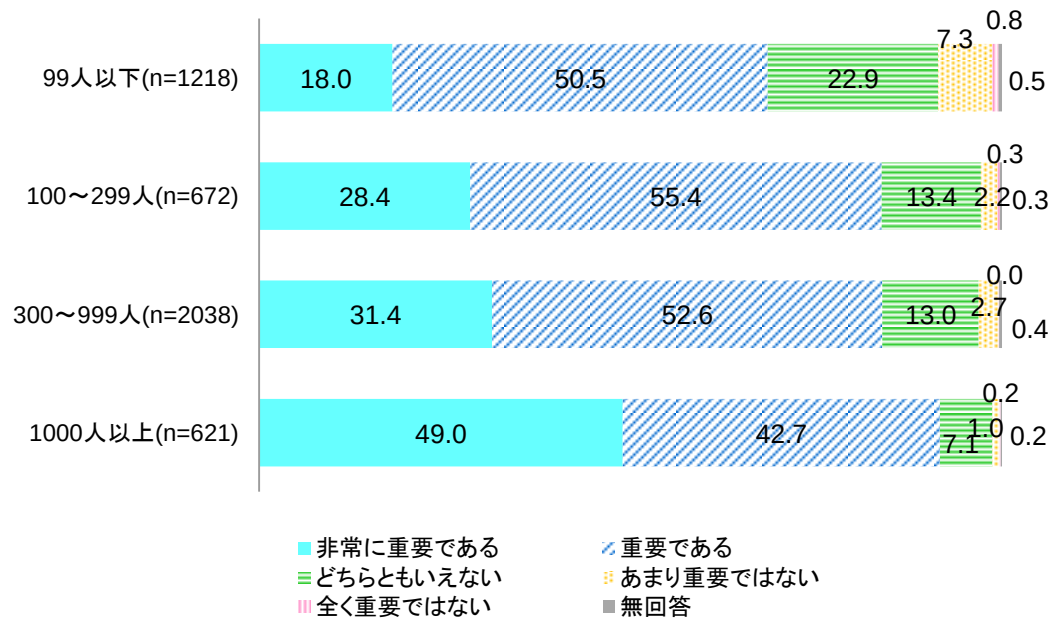
図表 8 パワーハラスメントの予防・解決の取組が、経営上の課題としてどの程度重要か
(従業員規模別)

【平成 28 年度実態調査】



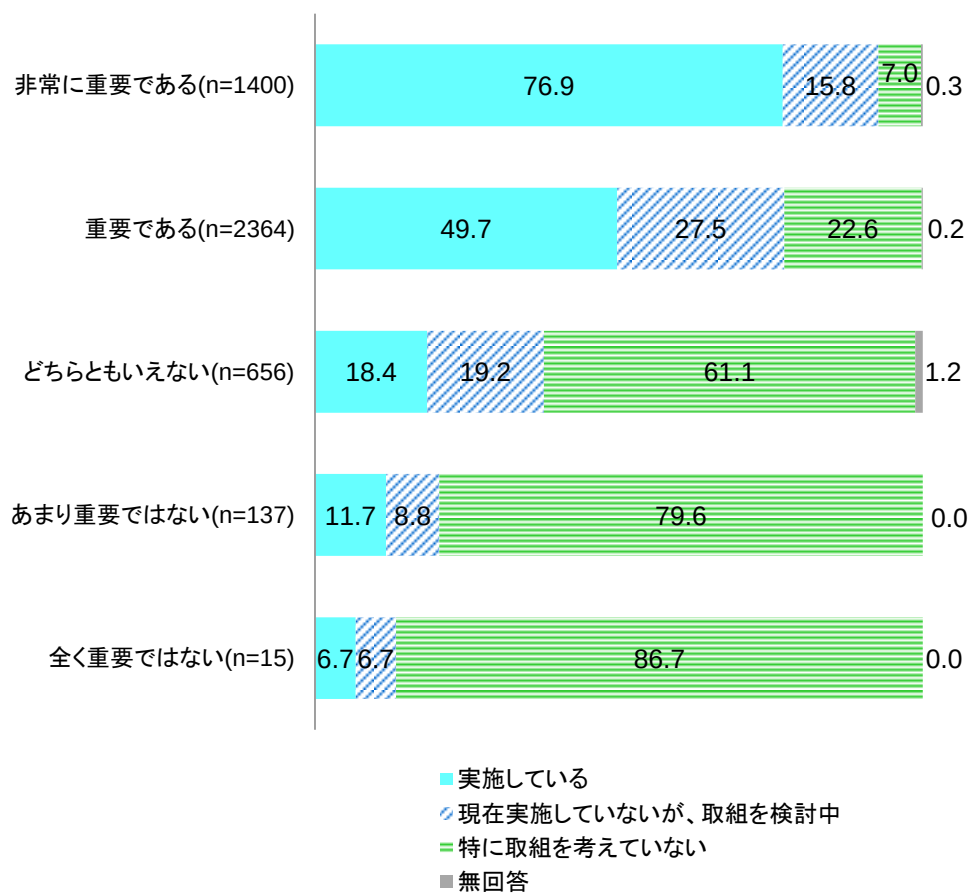
(対象：全回答者 (n=4587)、単位%)

【平成 24 年度実態調査】



(対象：全回答者 (n=4580)、単位%)

図表 9 パワーハラスメントの予防・解決の取組が、経営上の課題としてどの程度重要か
 (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 5 参照) 別)



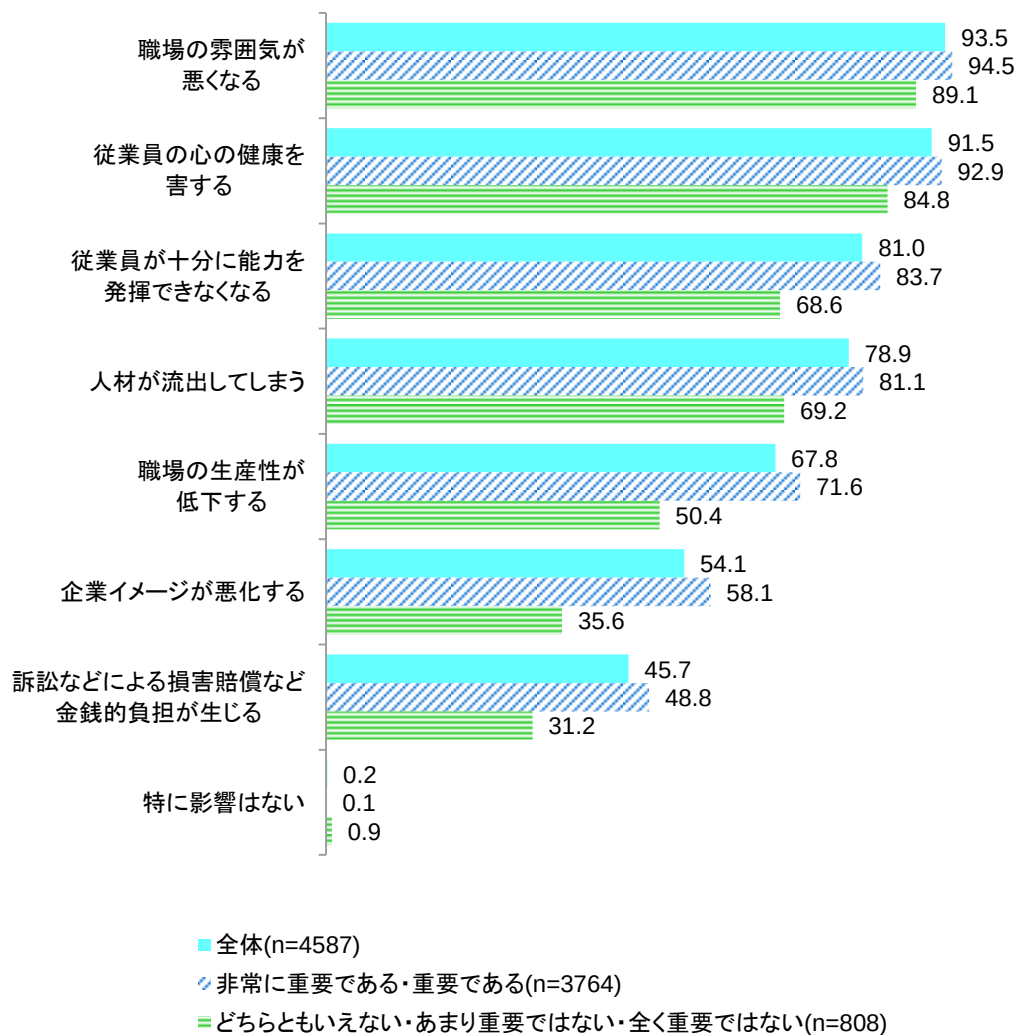
(対象：全回答者 (n=4587)、単位%)

パワーハラスメントが職場や企業に与える影響として当てはまるとお考えのものを全てお教えてください。（複数回答可）

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は、「職場の雰囲気が悪くなる」の比率が93.5%で最も高く、「従業員の心の健康を害する」（91.5%）が続いている。

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を、経営上の課題として「非常に重要である・重要である」と回答した企業と「どちらともいえない・あまり重要ではない・全く重要ではない」と回答した企業（図表7参照）を比較すると、後者の方が、パワーハラスメントが職場や企業に与える影響の各項目について、当てはまると考える比率が低く、前者と後者の比率の差が大きい項目は、順に「企業イメージが悪化する」、「職場の生産性が低下する」、「訴訟などによる損害賠償など金銭的負担が生じる」であった。

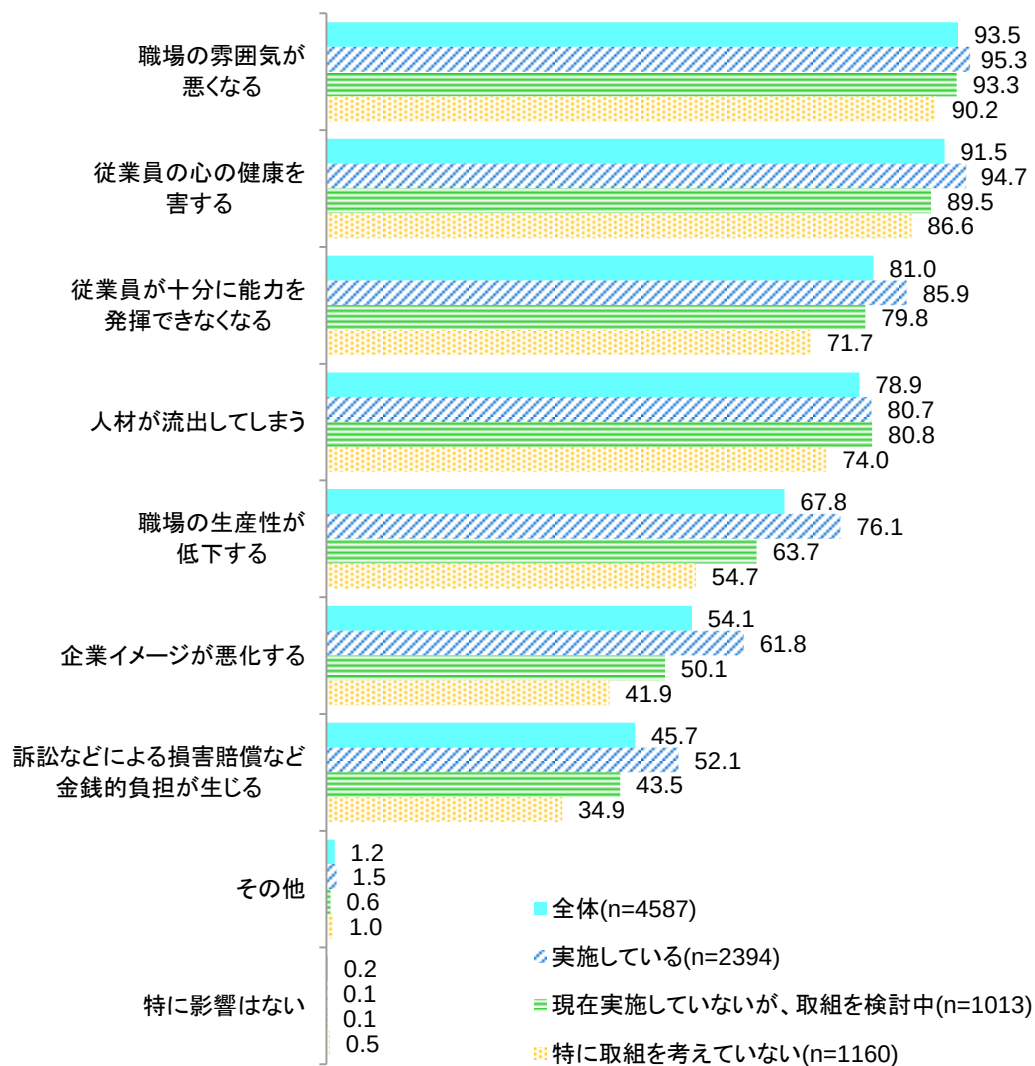
図表10 パワーハラスメントが職場や企業に与える影響（複数回答、パワーハラスメントの予防・解決のための取組の経営上の課題としての重要度（図表7参照）別）



（対象：全回答者、単位％）

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を「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い。

図表 11 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 5 参照)別)



(対象：全回答者、単位%)

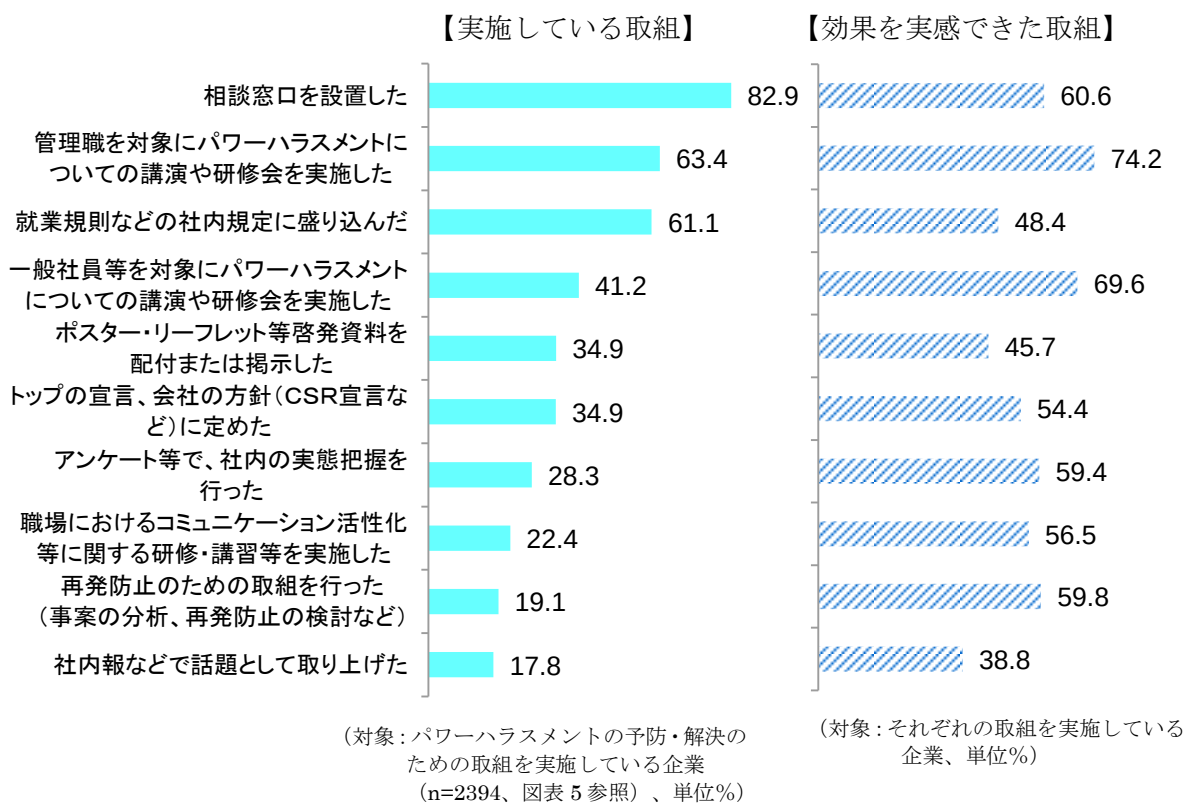
貴社では、パワーハラスメントの予防に向けてどのようなことを実施していますか。当てはまるものを全て教えてください。(複数回答可)

貴社で取り組んでいるパワーハラスメントの予防に向けた取組のうち、効果があると実感できたものを全て教えてください。(複数回答可)

パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組としては「相談窓口を設置した」と回答した企業の比率が 82.9%で最も高く、次いで「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%)となっている。

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 12 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）



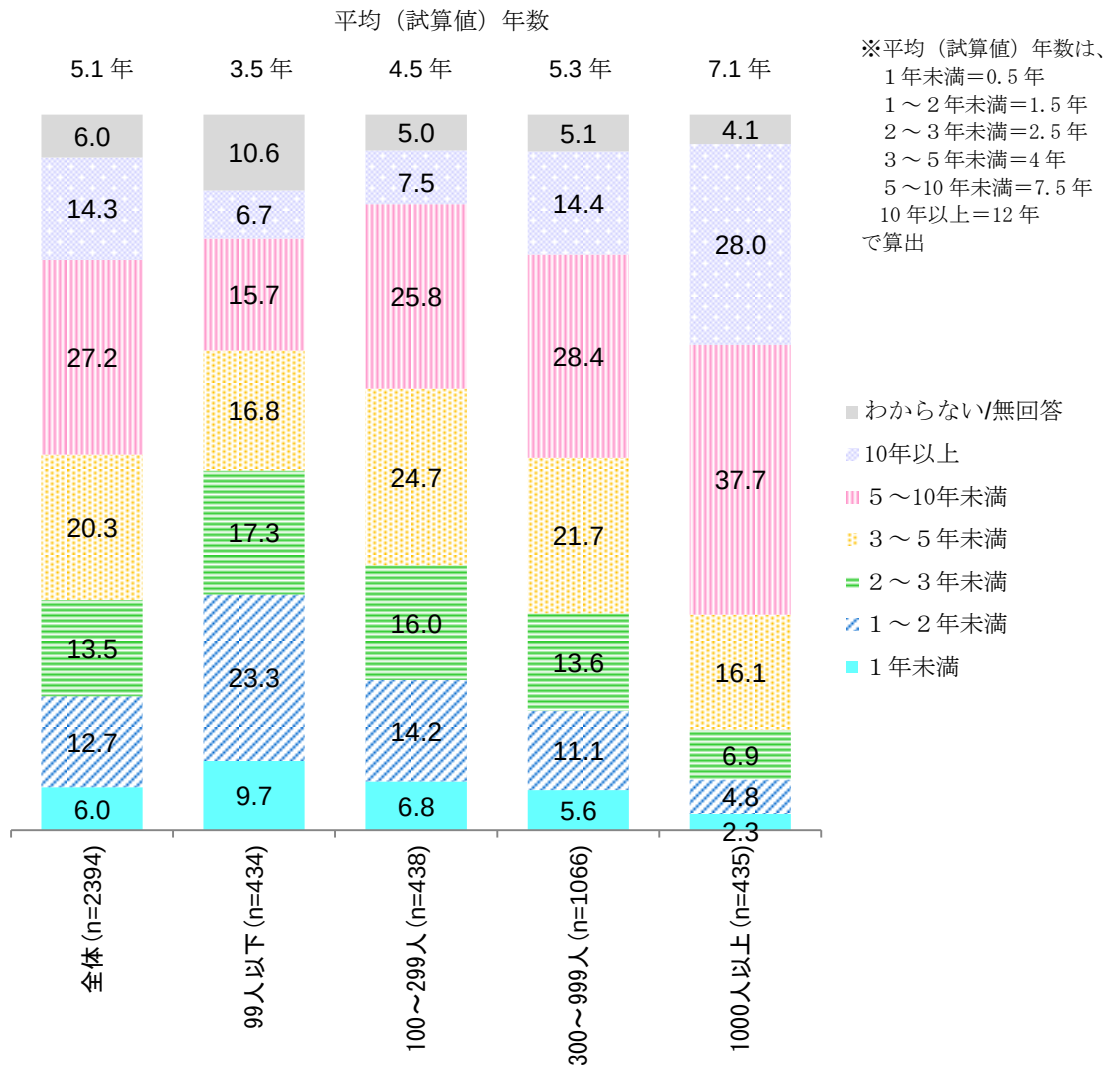
(注) 「効果を実感できた取組」の比率は、それぞれの取組を実施している企業のうち、その取組を「効果を実感できた取組」と回答した企業の割合である。)

取組を始めてからの期間をお教えてください。(単数回答)

取組を始めてからの期間は、「1年未満」との回答の比率は6.0%である一方、「10年以上」が14.3%、「5～10年未満」が27.2%であった。

取組の平均(試算値)年数をみると、従業員規模が大きくなるほど長くなっている。

図表 13 取組を始めてからの期間(従業員規模別)

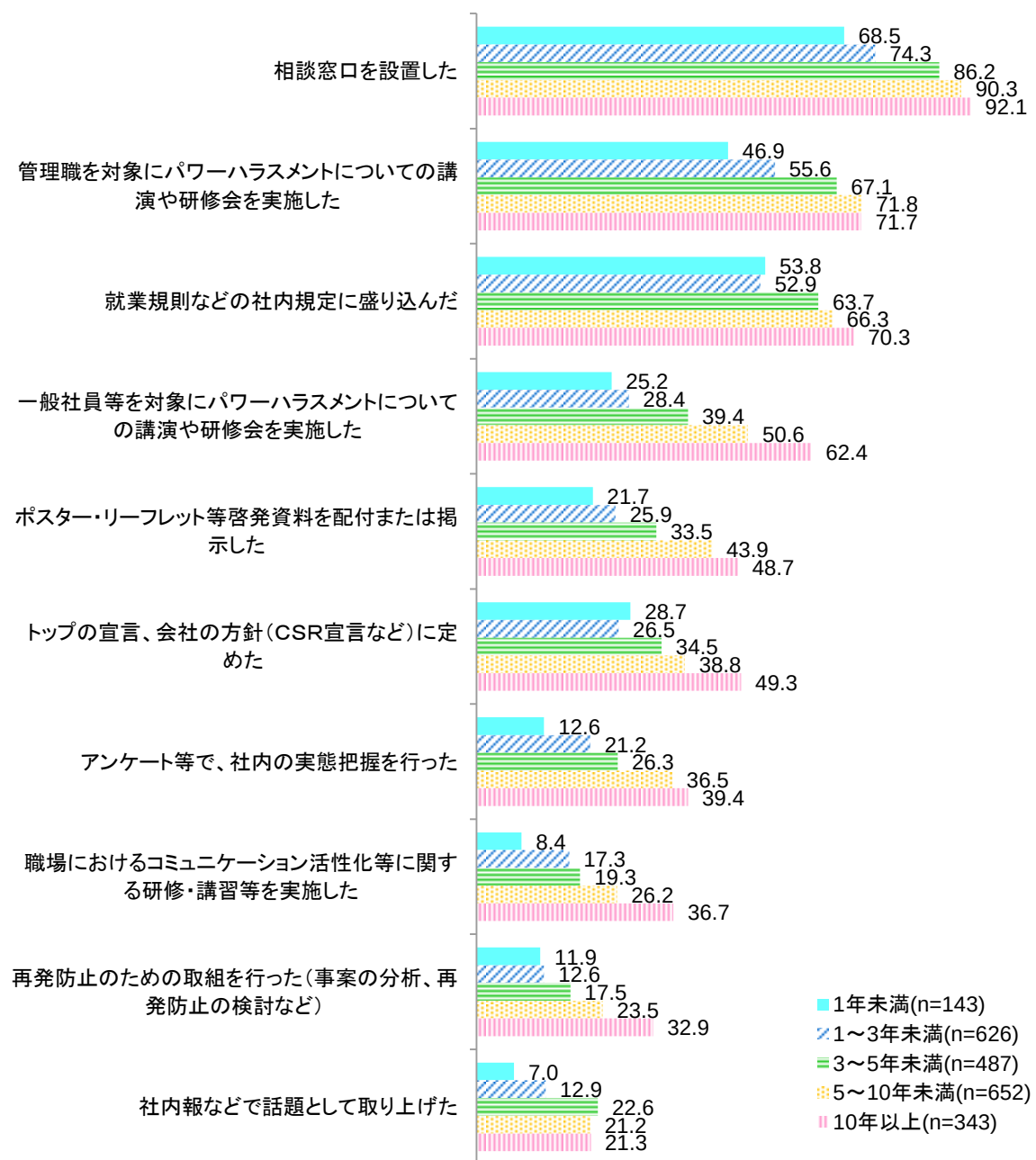


(対象: パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(図表5参照)、単位%)

取組を始めてからの期間別にパワーハラスメントの予防に向けて実施している取組の内容をみると、いずれの期間においても「相談窓口を設置した」、「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」、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が比率の高い上位3取組であった。

また、いずれの期間においても「社内報などで話題として取り上げた」、「再発防止のための取組を行った（事案の分析、再発防止の検討など）」、「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・講習等を実施した」が比率の低い3取組であった。

図表 14 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組
（複数回答、取組を始めてからの期間（図表 13 参照）別）

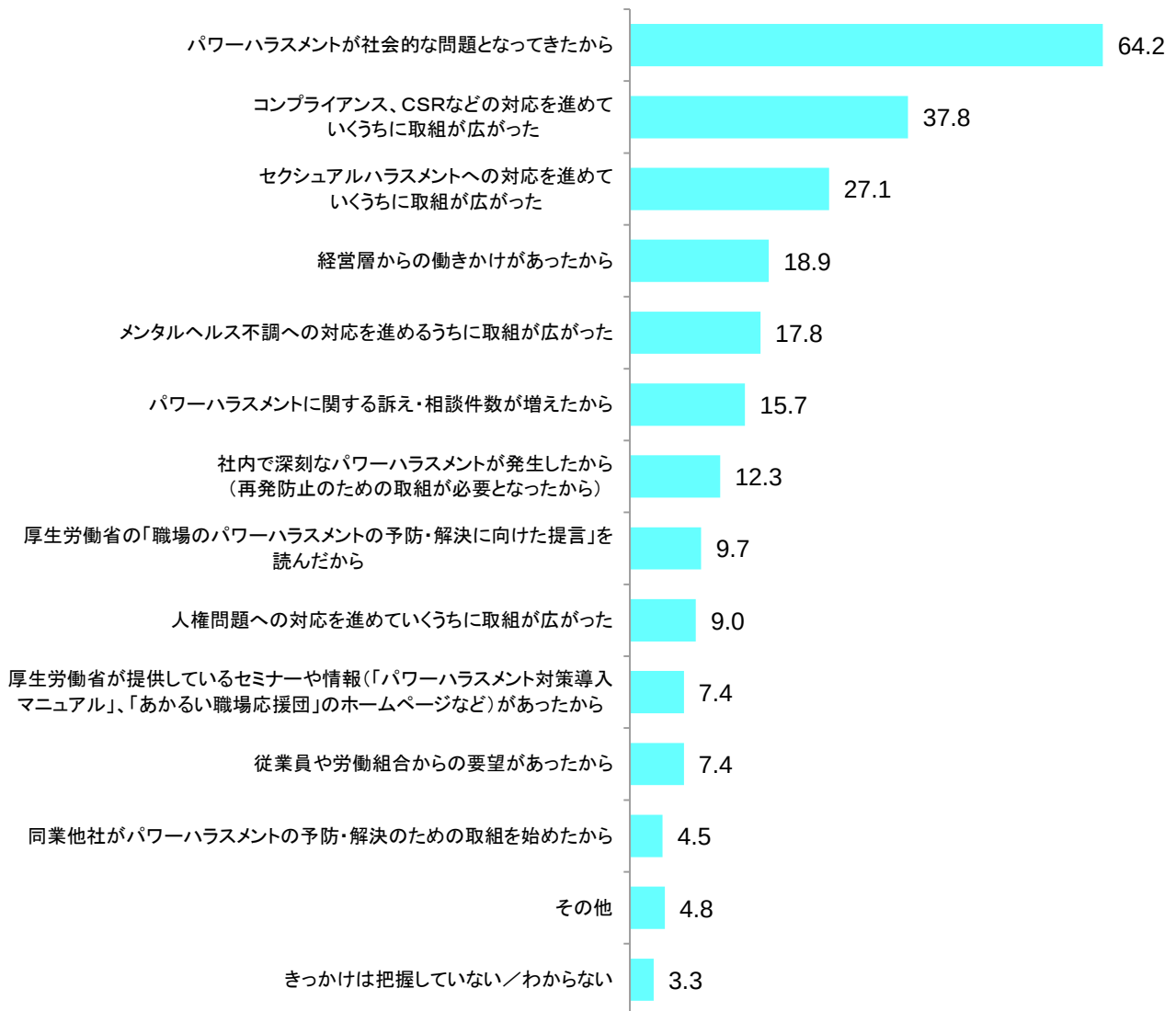


（対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業（図表 5 参照）、単位％）

貴社が、取組を実施したきっかけはどのようなことでしたか。当てはまるものを全てお教えてください。（複数回答可）

取組を始めたきっかけとしては、「パワーハラスメントが社会的な問題となってきたから」と回答した企業の比率が 64.2%で最も多く、「コンプライアンス、CSR などの対応を進めていくうちに取組が広がった」（37.8%）、「セクシュアルハラスメントへの対応を進めていくうちに取組が広がった」（27.1%）が続く。

図表 15 パワーハラスメント対策を実施したきっかけ（複数回答）

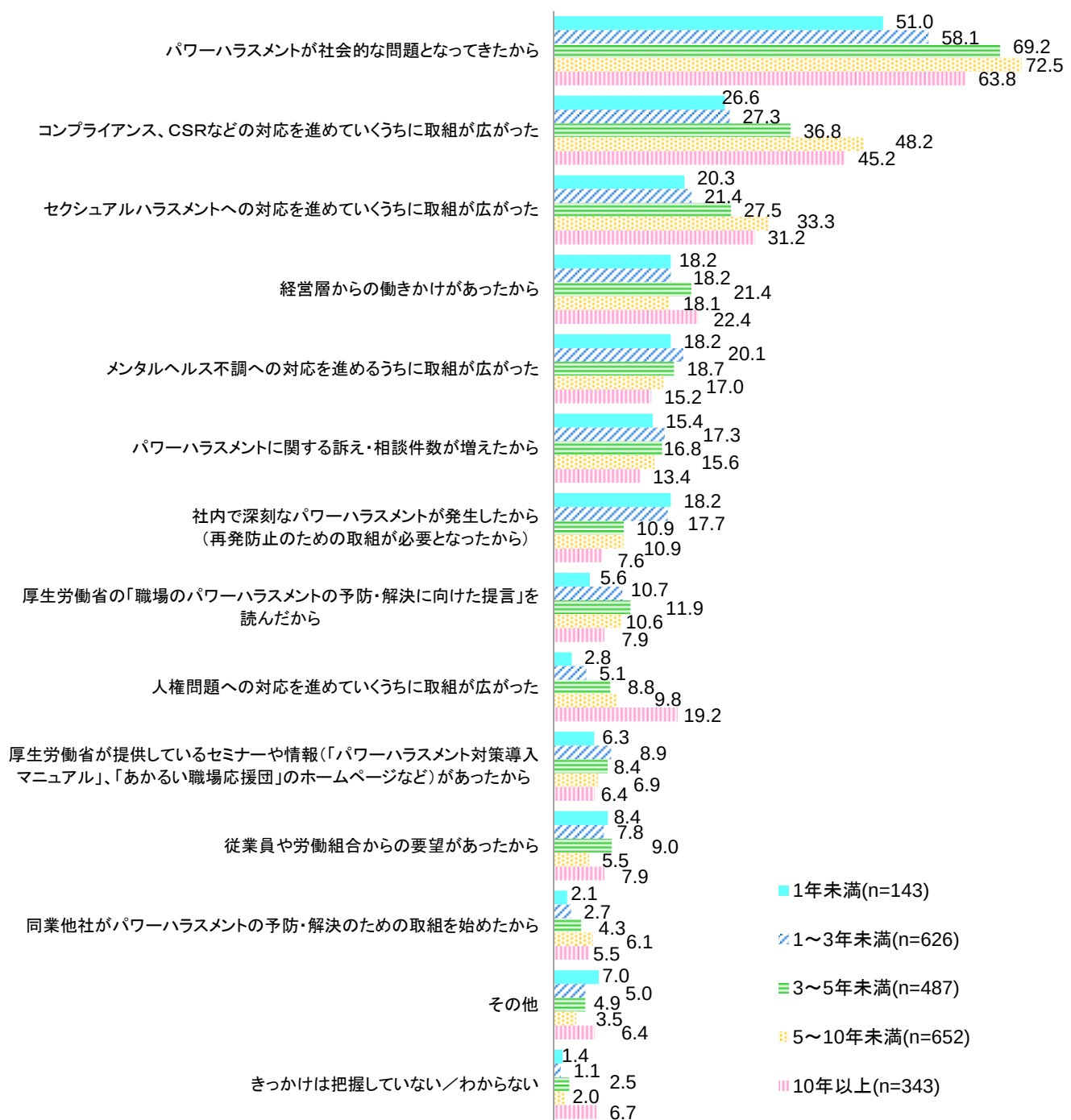


（対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業（n=2394、図表 5 参照）、単位％）

取組を始めてからの期間別にみると、「社内で深刻なパワーハラスメントが発生したから（再発防止のための取組が必要となったから）」で1年未満、1～3年未満の比率が他の取組年数に比べて高くなっている。

また、10年以上の企業では、「人権問題への対応を進めていくうちに取組が広がった」（19.2%）が他の取組年数に比べて高い。

図表 16 パワーハラスメント対策の取組を実施したきっかけ
（複数回答、取組を始めてからの期間（図表 13 参照）別）



（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（図表 5 参照）、単位％）

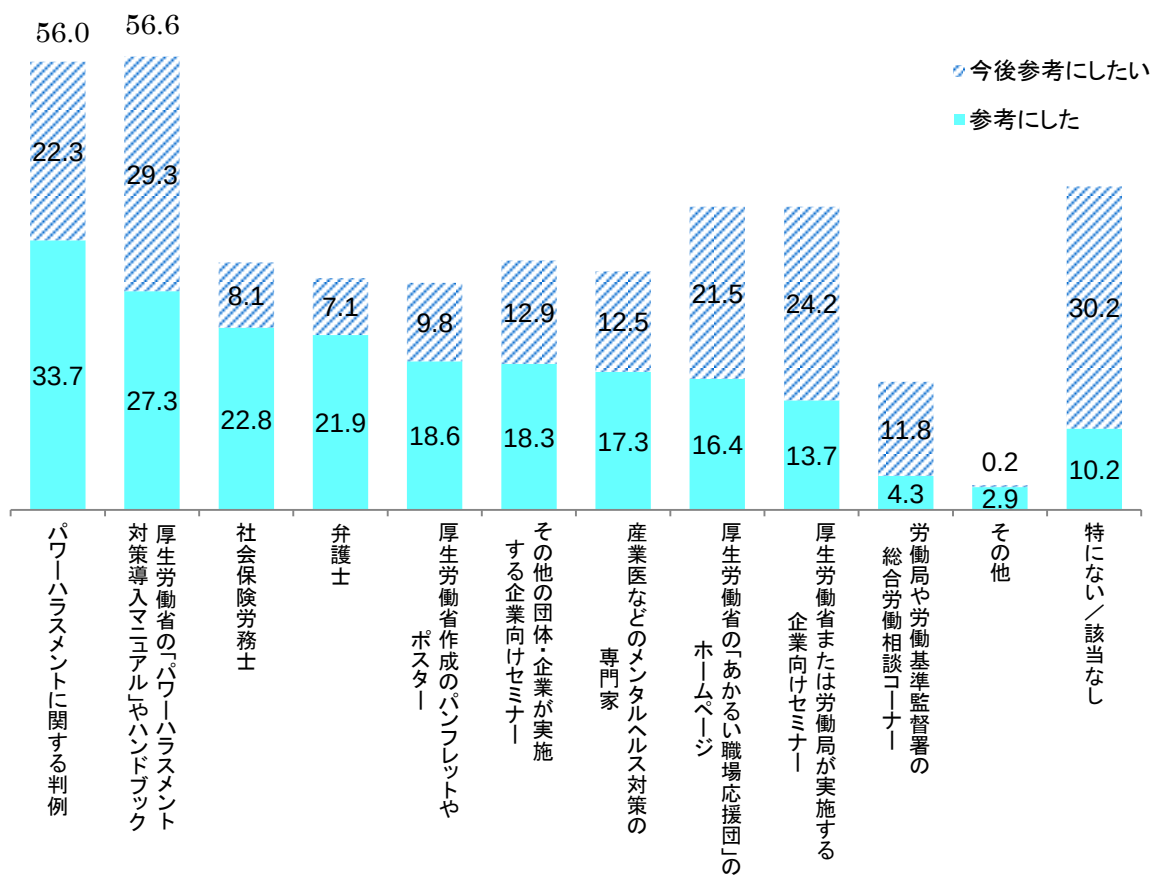
パワーハラスメントの予防・解決のために参考にしたものがありますか。また、今後参考にしたものがありますか。それぞれ当てはまるものを全てお教えてください。（複数回答可）

「パワーハラスメントに関する判例」の比率は、「参考にした」では33.7%で最も高く、「今後参考にしたい」では22.3%と2番目に高くなっている。

「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」の比率は、「参考にした」では27.3%と2番目に高く、「今後参考にしたい」では29.3%と最も高い。

「参考にした」と「今後参考にしたい」を合わせた比率で最も高いものは、「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」であり、2番目が「パワーハラスメントに関する判例」、3番目が「厚生労働省の「あかるい職場応援団」のホームページ」（参考にした16.4%、今後参考にしたい21.5%）、4番目が「厚生労働省または労働局が実施する企業向けセミナー」（参考にした13.7%、今後参考にしたい24.2%）と続く。

図表 17 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／今後参考にしたいもの（複数回答）



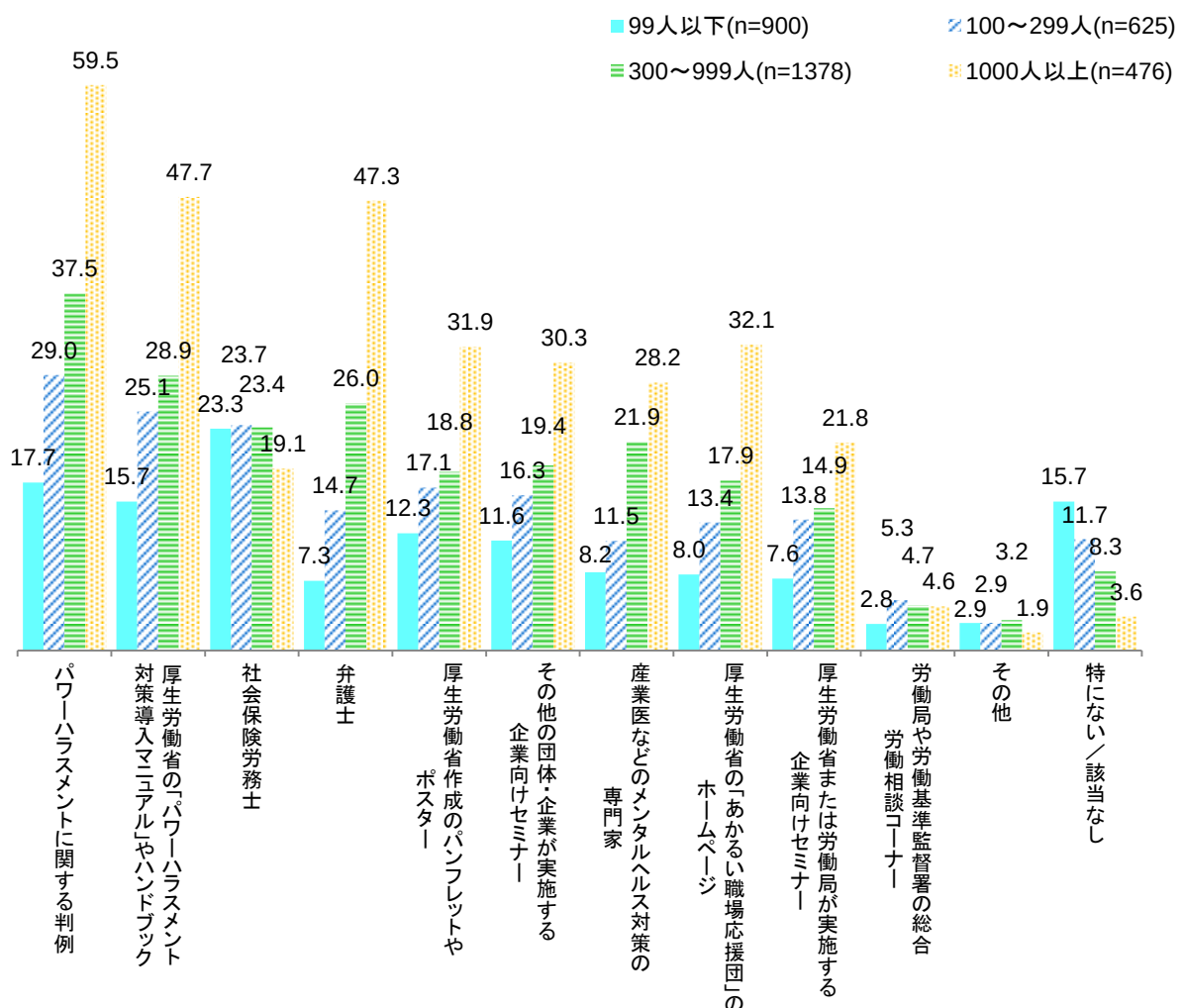
（対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組について「実施している」または「現在実施していないが、取組を検討中」と回答した企業（図表 5 参照 n=3407）

※「参考にした」と「今後参考にしたい」の両方が回答されたものは、「参考にした」のみに集計、単位%）

また、「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」について、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。

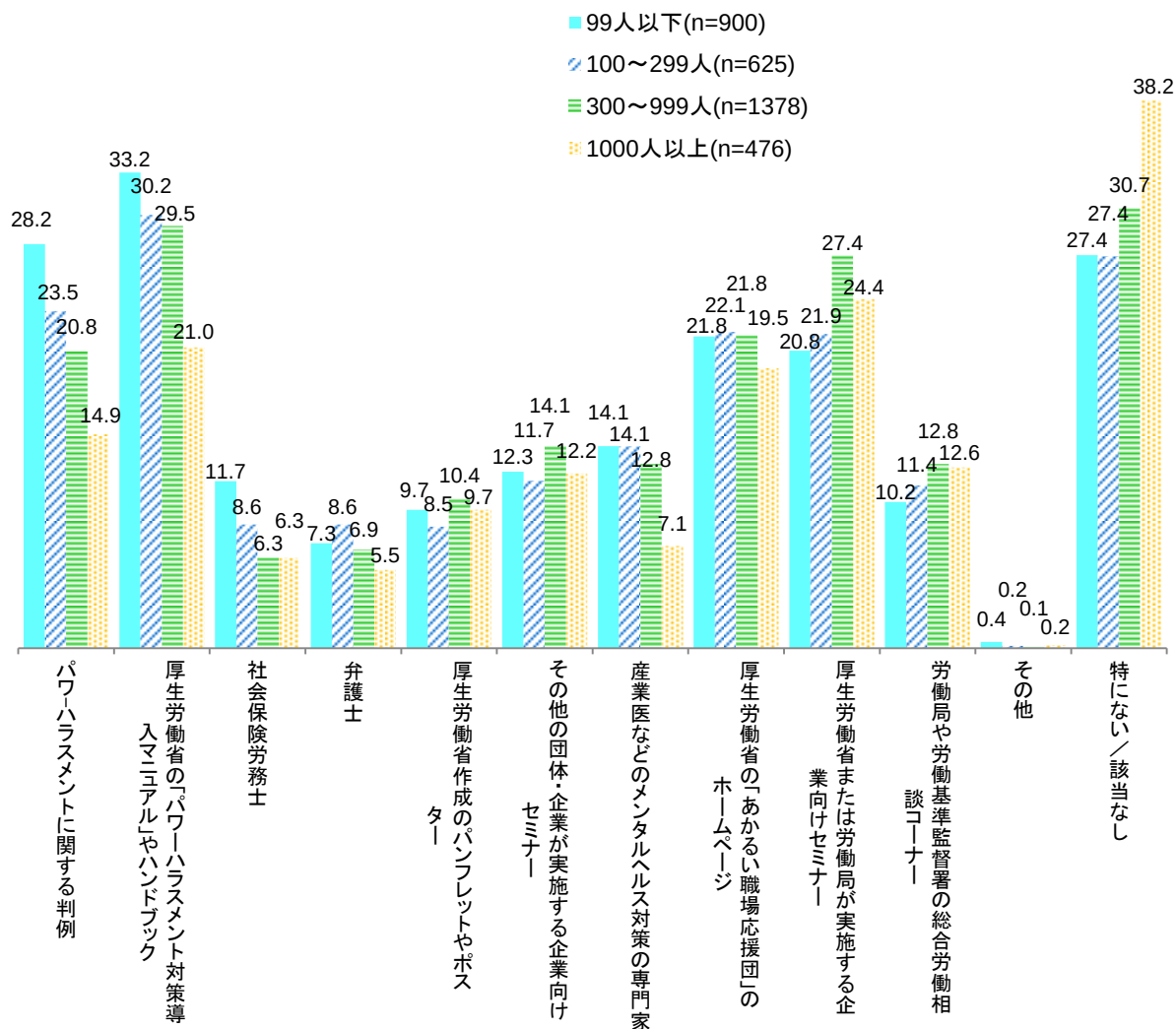
一方、「パワーハラスメントの予防・解決のために、現在は参考にしていないが今後参考にしたもの」では、99人以下、100～299人、300～999人の企業で、「厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やハンドブック」の比率が最も高い。

図表 18 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 5 参照)、単位%)

図表 19 パワーハラスメントの予防・解決のために、現在は参考にしていないが今後参考にしたいもの（複数回答、従業員規模別）

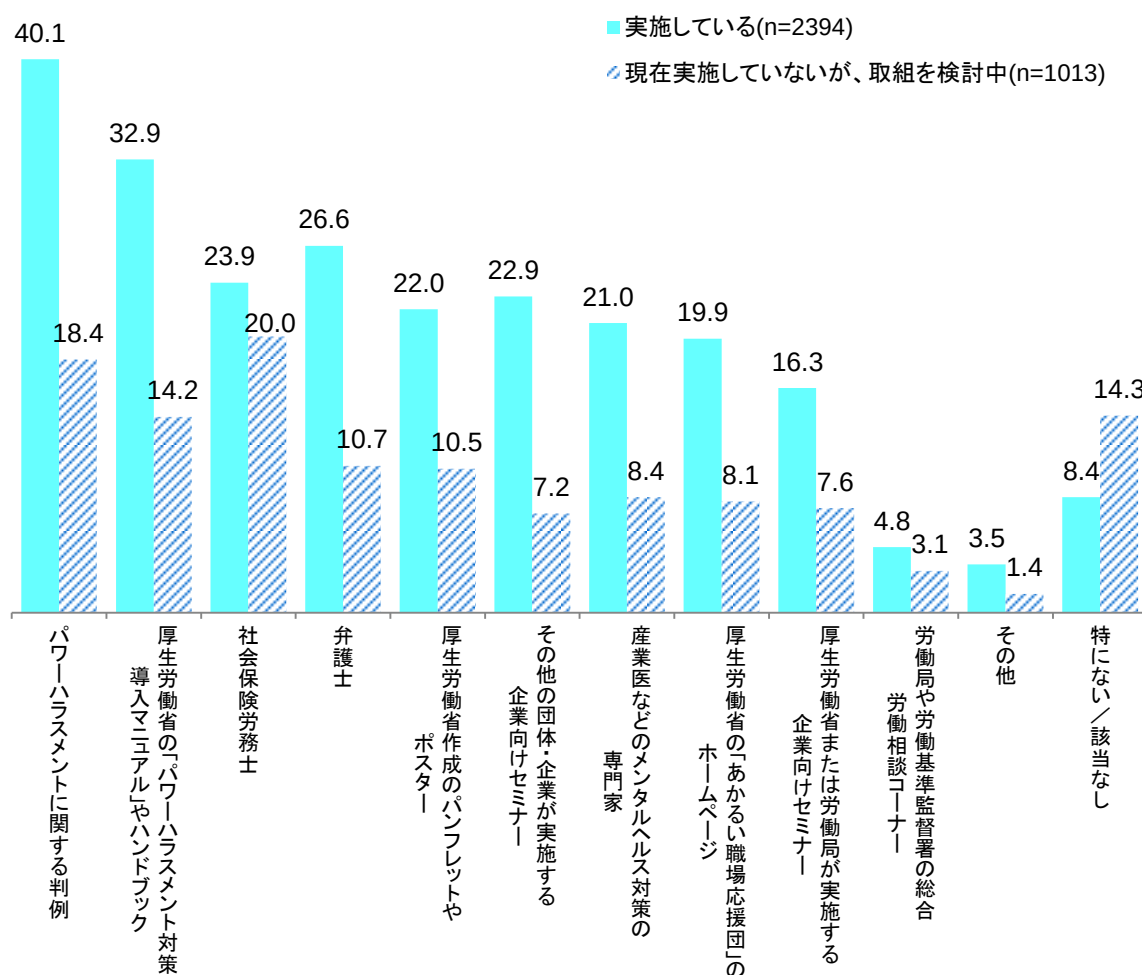


(対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組について「実施している」または「現在実施していないが、取組を検討中」と回答した企業（図表 5 参照）、単位％）
 ※「参考にした」と「今後参考にしたい」の両方が回答されたものは、「参考にした」のみに集計

さらに、「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」について、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」と回答した企業では、「パワーハラスメントに関する判例」の比率が40.1%で最も高く、「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」が32.9%で続く。

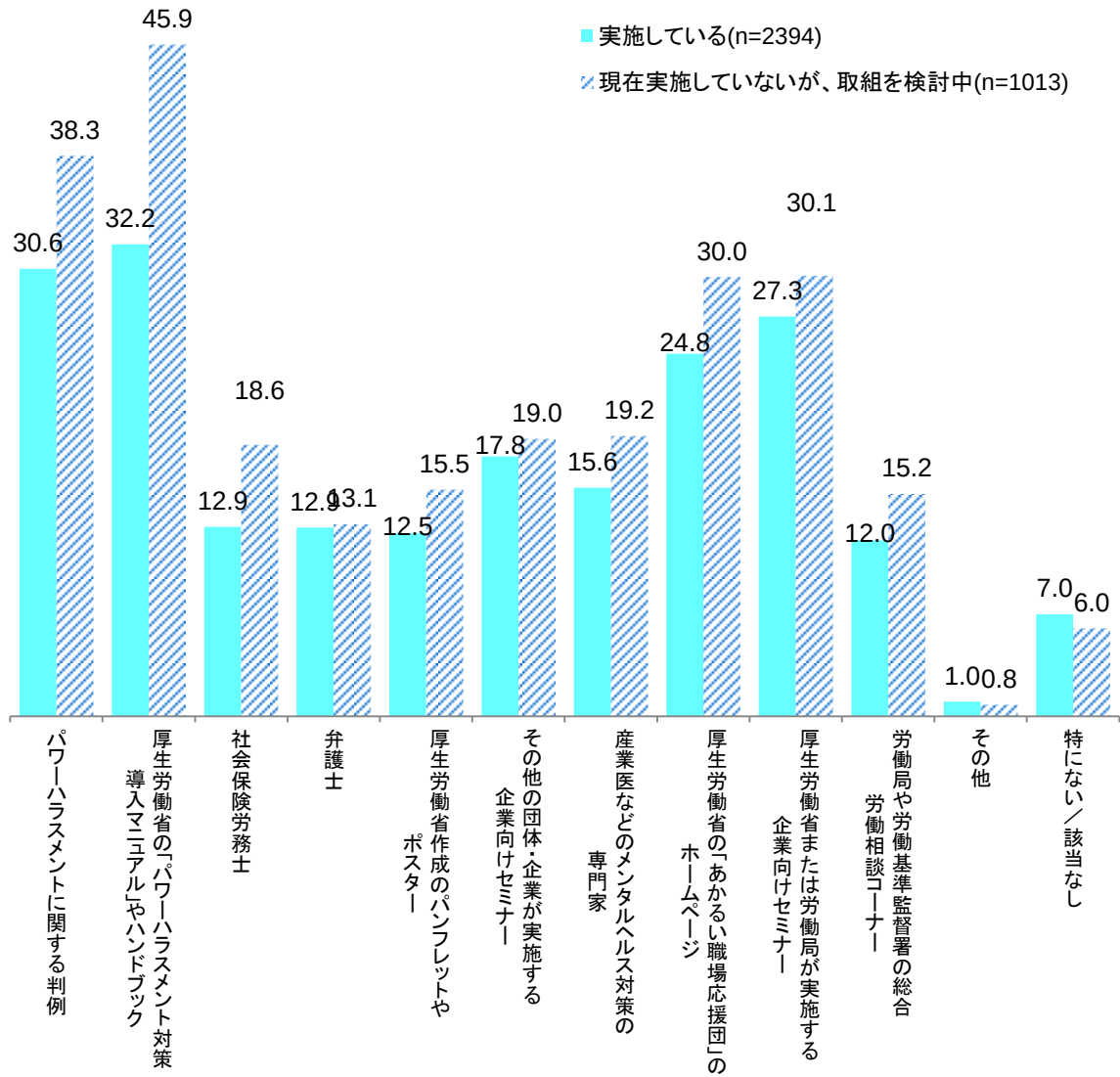
また、「パワーハラスメントの予防・解決のために今後参考にしたいもの」について、「現在実施していないが、取組を検討中」と回答した企業では、「厚生労働省の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やハンドブック」の比率が45.9%と最も高い。

図表 20 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、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5参照)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5参照)、単位%)

図表 21 パワーハラスメントの予防・解決のために今後参考にしたいもの
(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5)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5参照)、単位%)

※「参考にした」と「今後参考にしたい」の両方が回答されたものは、「参考にした」のみに集計

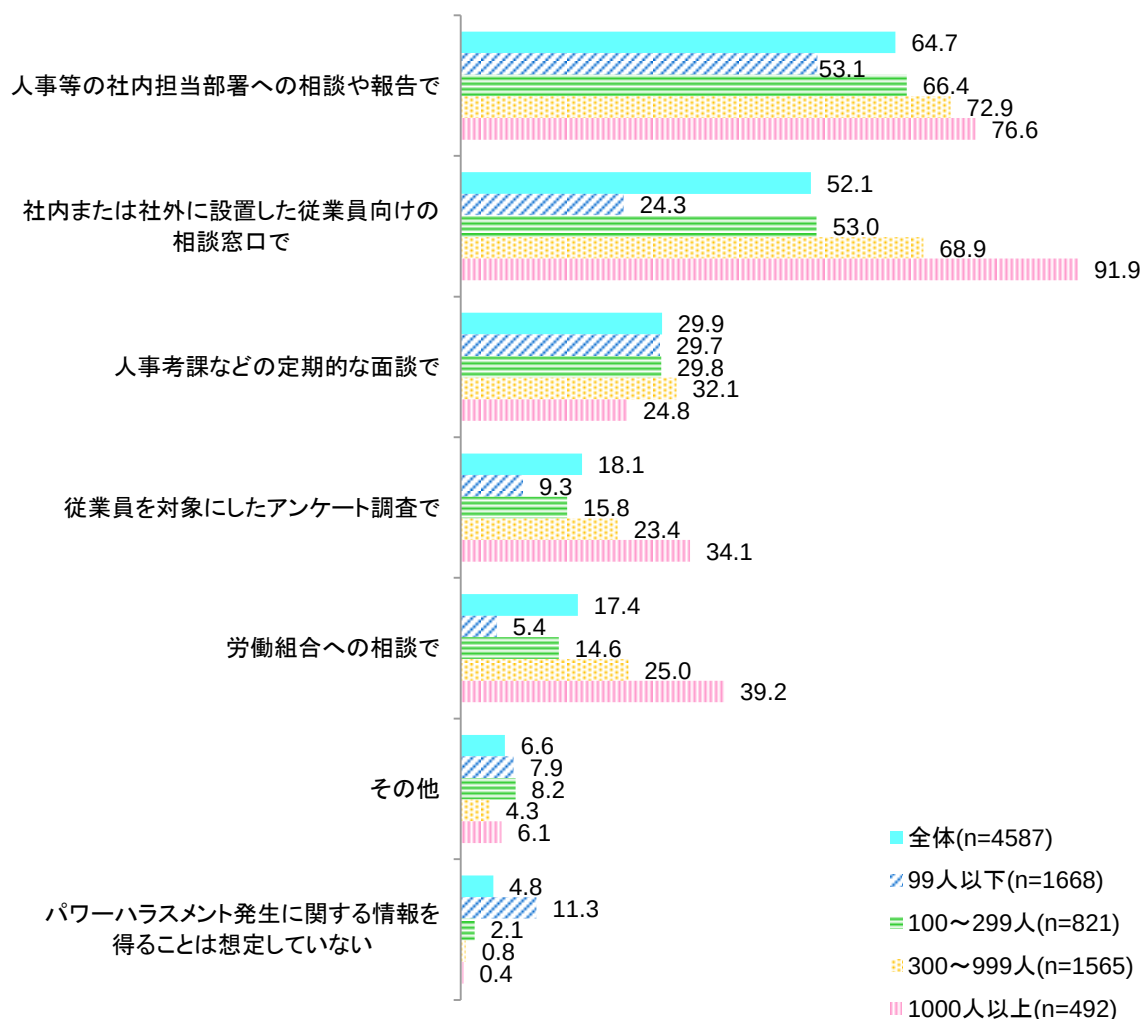
2) パワーハラスメントの実態を把握するための取組の状況

貴社では、パワーハラスメントに悩む従業員がいるかどうか、あるいはパワーハラスメントが疑われる事案が起こっているかどうかについて、どのような形で把握していますか。当てはまるものを全て教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメント事案の把握方法としては、全体では、「人事等の社内担当部署への相談や報告で」（64.7%）が最も比率が高いが、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」（91.9%）が最も高い。一方、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」（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。

「パワーハラスメント発生に関する情報を得ることは想定していない」をみると、全体で 4.8% であるが、規模が小さくなるほど「パワーハラスメント発生に関する情報を得ることは想定していない」と回答している企業の比率が高くなり、従業員 99 人以下の企業では 11.3% となっている。

図表 22 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％）

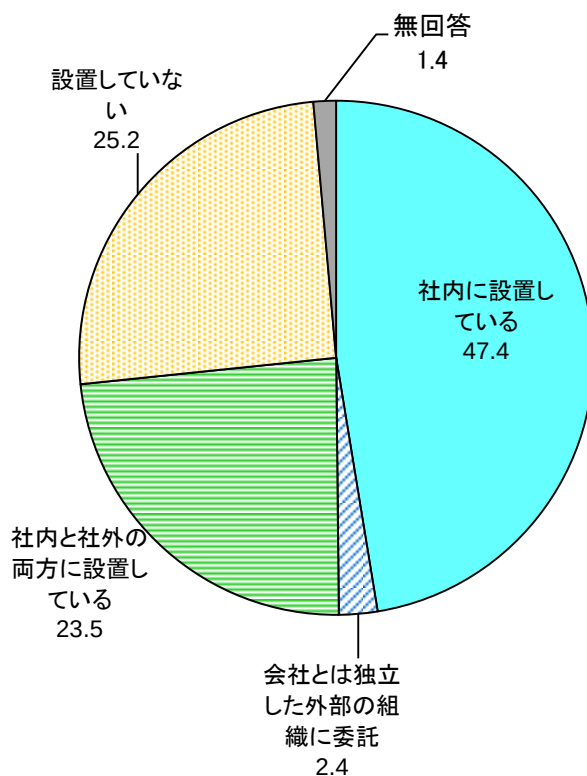
貴社ではパワーハラスメントに限らず、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口を設置していますか。(単数回答)

従業員向けの相談窓口の設置状況については、「社内に設置している」との回答の比率は全体で47.4%であり、「会社とは独立した外部の組織に委託」と「社内と社外の両方に設置している」の回答の比率を合わせると73.4%であった。

従業員規模別にみると従業員数が増えていくに従い、「社内と社外の両方に設置している」の回答の比率が増加し、1000人以上の企業では「社内と社外の両方に設置している」の回答の比率が56.9%と、「社内に設置している」の回答の比率(39.6%)を上回る。また、「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。

平成24年度実態調査と比較すると、どの従業員規模でも、「設置していない」の比率が低くなっている。

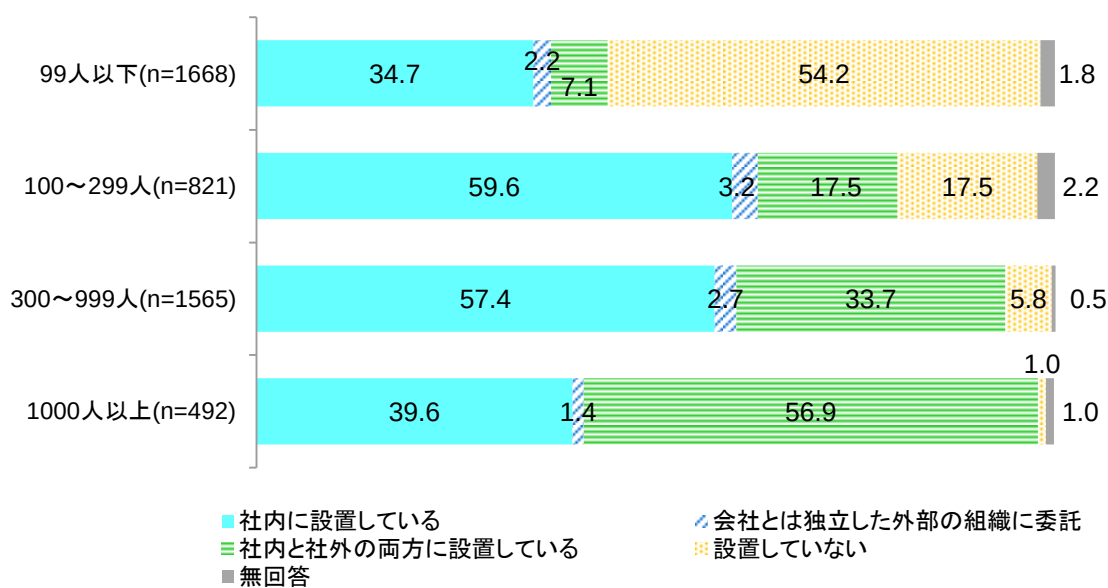
図表 23 従業員向けの相談窓口の設置状況



(対象：全回答者 (n=4587)、単位%)

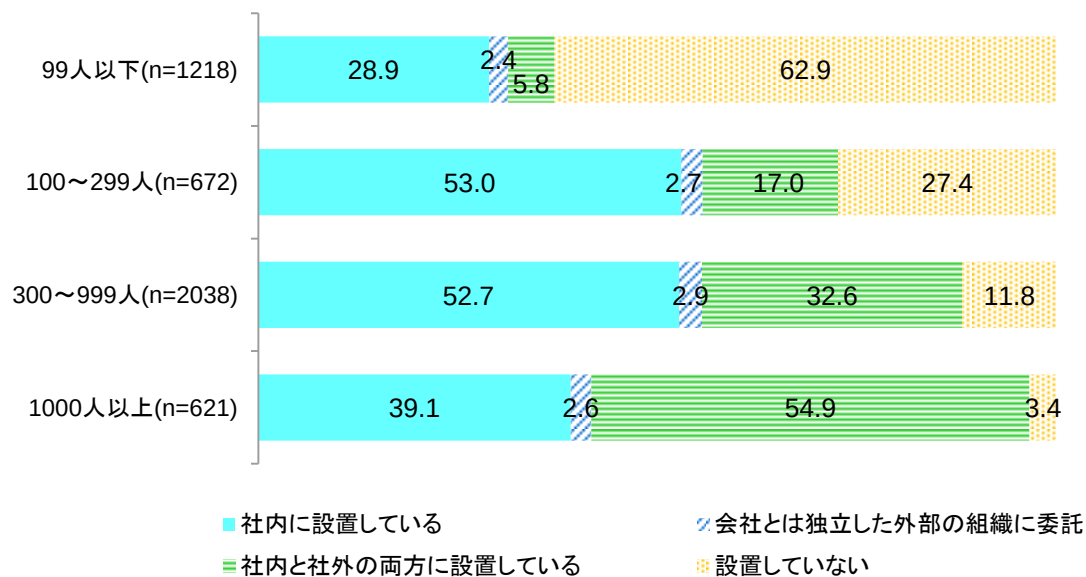
図表 24 従業員向けの相談窓口の設置状況（従業員規模別）

【平成 28 年度実態調査】



（対象：全回答者（n=4587）、単位％）

【平成 24 年度実態調査】



（対象：全回答者（n=4580）、単位％）

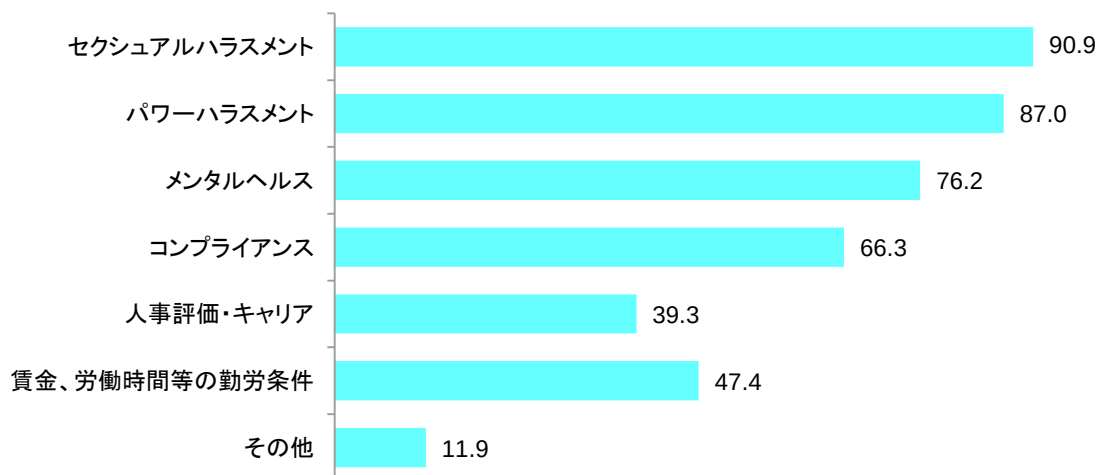
※平成 24 年度実態調査は複数回答形式のため、社内と社外の両方に設置している企業数を割出し単数回答に変更（注）数値は、それぞれ四捨五入しているため、内訳と計が一致しない場合がある。

貴社で設置している相談窓口において、制度上対象としている相談テーマをお教えてください。（複数回答可）

また、従業員からの相談内容のうち、多い内容の上位2つまでをお教えてください。（2つまで）

相談窓口で取り扱う相談テーマとしては、パワーハラスメントの比率は 87.0%で、セクシュアルハラスメント（90.9%）に次いで高い。

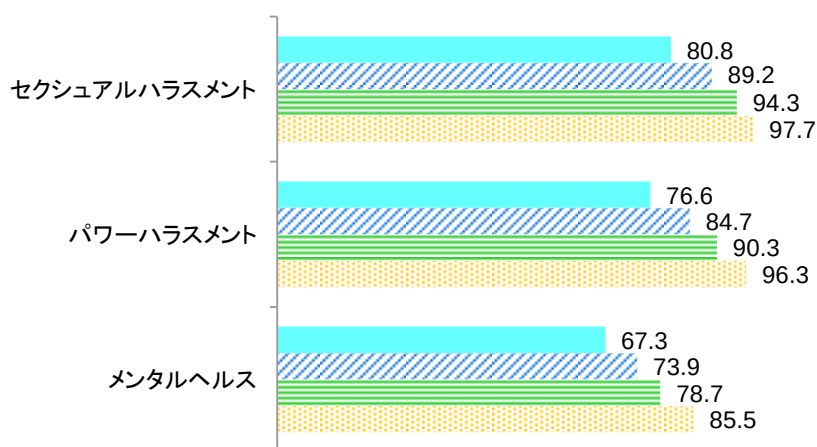
図表 25 相談窓口で取り扱う相談テーマ（複数回答）



（対象：相談窓口を設置している企業（n=3365、図表 23 参照）、単位％）

図表 26 相談窓口で取扱う相談テーマ（相談窓口での取扱いが多い上位3テーマ）
（従業員規模別）

相談窓口で取り扱う相談テーマのうち、上位3テーマ（図表 25 参照）について、従業員規模別にみた比率は下図に示すとおりである。



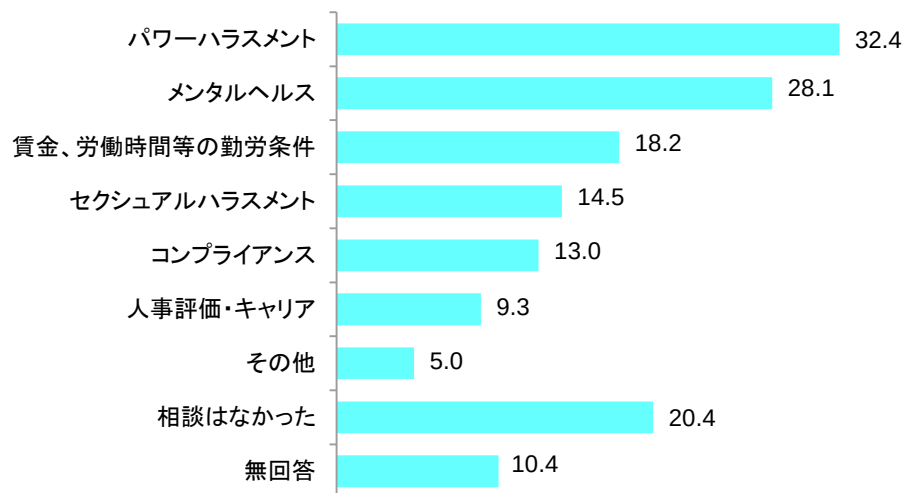
■ 99人以下(n=734) ■ 100~299人(n=659) ■ 300~999人(n=1467) ■ 1000人以上(n=482)

（対象：相談窓口を設置している企業（図表 24 参照）、単位％）

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。

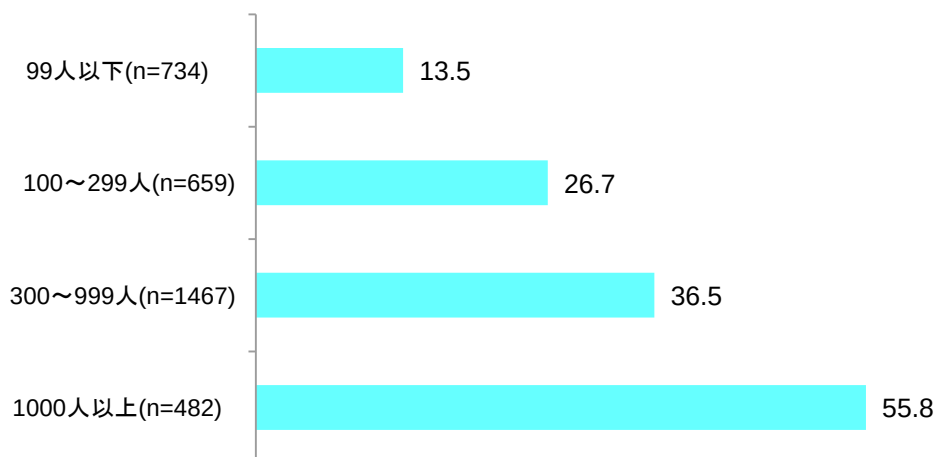
相談が多い2テーマに、パワーハラスメントが含まれている企業について、従業員規模別にみると、従業員数1000人以上の企業でパワーハラスメントが相談の多い上位2項目の1つに挙げる比率が55.8%と半数を超えて高い。

図表 27 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、図表 23 参照）、単位％）

図表 28 相談が多い2テーマに、パワーハラスメントが含まれている企業
（従業員規模別）

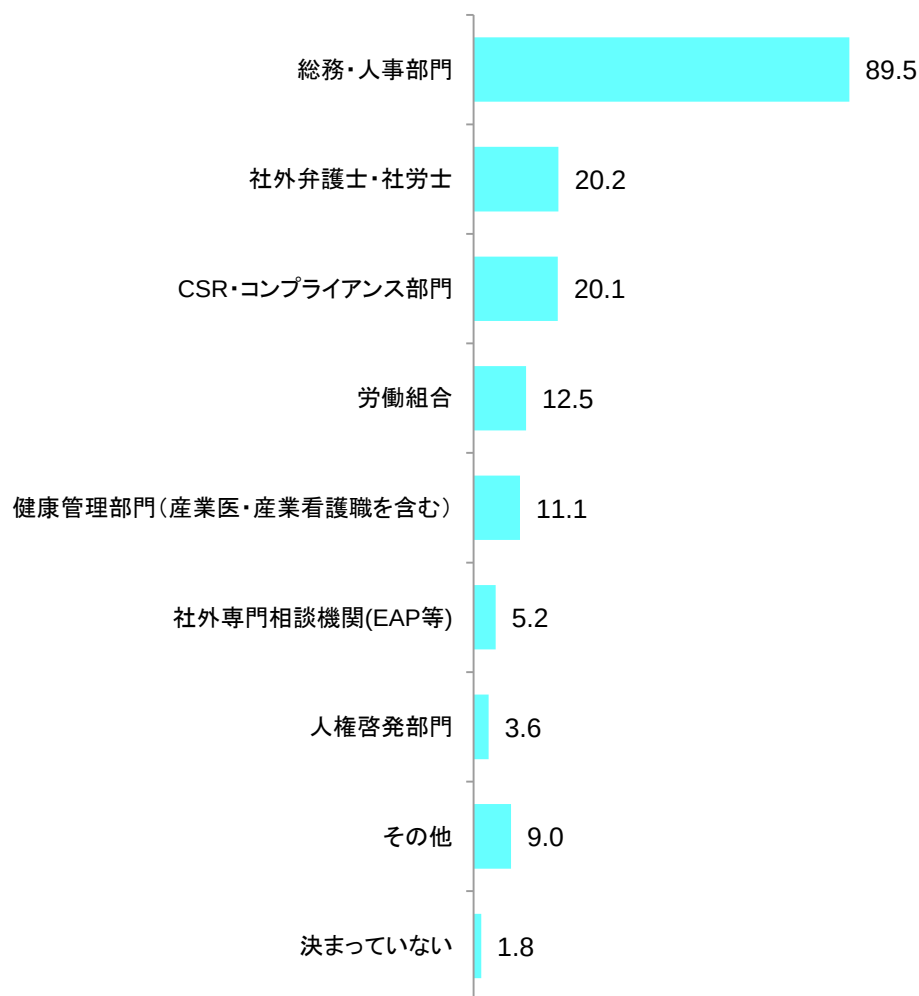


（対象：相談窓口を設置している企業（図表 24 参照）、単位％）

パワーハラスメントに関する相談があった場合、どのような人が実態の把握や解決に向けた対応をしていますか。(複数回答可)

パワーハラスメントに関する相談があった場合に対応している人は、「総務・人事部門」の比率が89.5%で最も高い。「社外弁護士・社労士」(20.2%)、「CSR・コンプライアンス部門」(20.1%)が続いている。

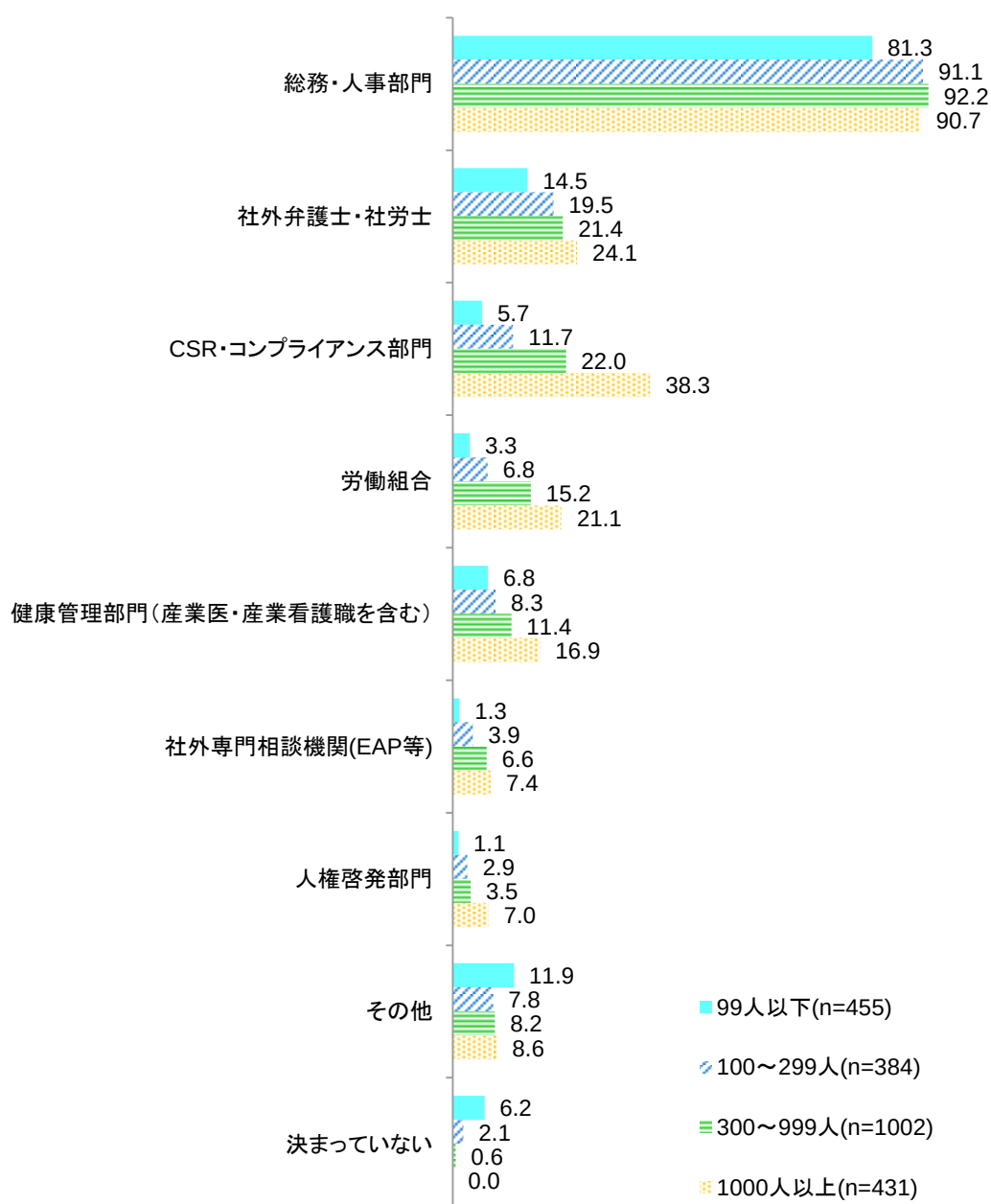
図表 29 パワーハラスメントに関する相談があった場合に対応する人・部門(複数回答)



(対象:「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業(n=2288、図表34参照)、単位%)

従業員規模において、99 人以下と 1000 人以上を比較すると、「CSR・コンプライアンス部門」、「労働組合」、「健康管理部門（産業医・産業看護職を含む）」の比率の差が大きい。

図表 30 パワーハラスメントに関する相談があった場合に対応する人・部門
（複数回答、従業員規模別）



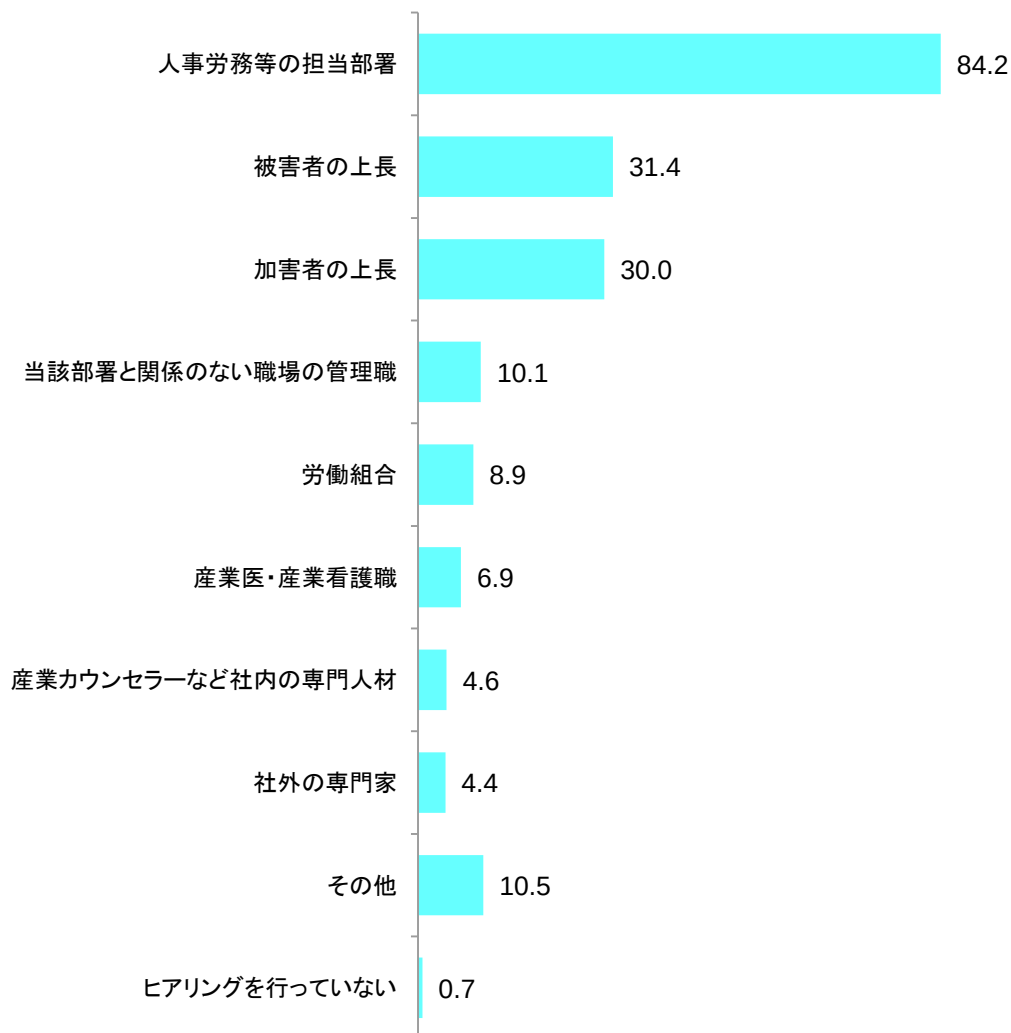
（対象：「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業（n=2288、図表34参照）、単位％）

パワーハラスメントに関する相談があった場合、事実関係を確認するために、ヒアリングをどのような立場の人が行っていますか。（複数回答可）

パワーハラスメントに関する相談があった場合に事実関係を確認するためのヒアリング実施者は、「人事労務等の担当部署」が84.2%と最も比率が高い。次いで「被害者の上長」（31.4%）、「加害者の上長」（30.0%）、「当該部署と関係のない職場の管理職」（10.1%）と続いている。

「その他」としては、内部監査室長、内部統制部署、ハラスメント対策委員、CSR・コンプライアンス部門担当者、社長、役員、取締役、法務担当などが見られた。

図表 31 パワーハラスメントに関する相談があった場合に事実関係を確認するためのヒアリング実施者（複数回答）

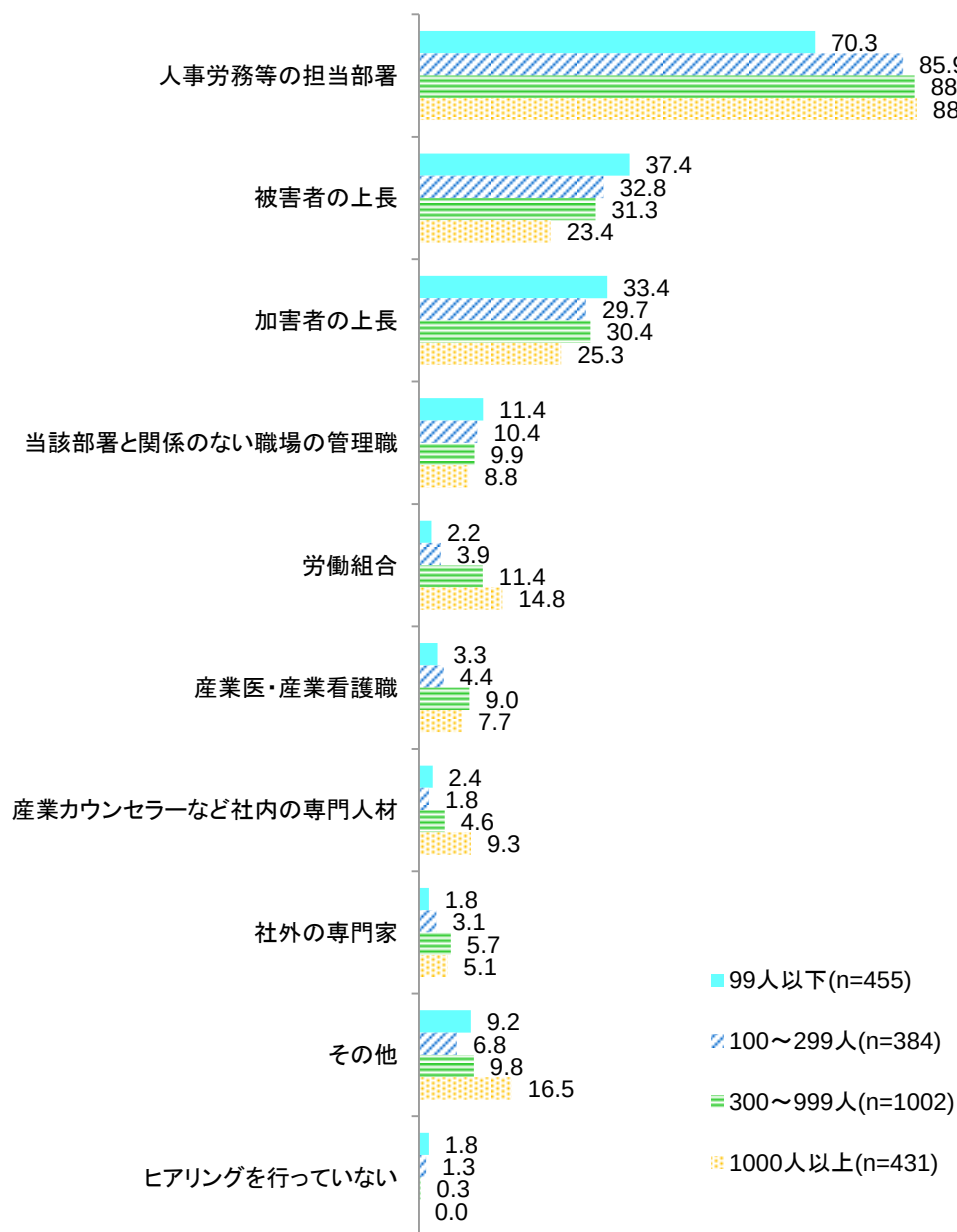


（対象：「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業（n=2288、図表34参照）、単位％）

パワーハラスメントに関する相談があった場合に事実関係を確認するためのヒアリング実施者について、従業員規模別にみると、99人以下の企業では、「人事労務等の担当部署」の比率(70.3%)が最も高いが、他の規模に比べて比率は低い。

また、「被害者の上長」(37.4%)と「加害者の上長」(33.4%)が、他の規模に比べて比率が高い。

図表 32 パワーハラスメントに関する相談があった場合に事実関係を確認するためのヒアリング実施者（複数回答、従業員規模別）

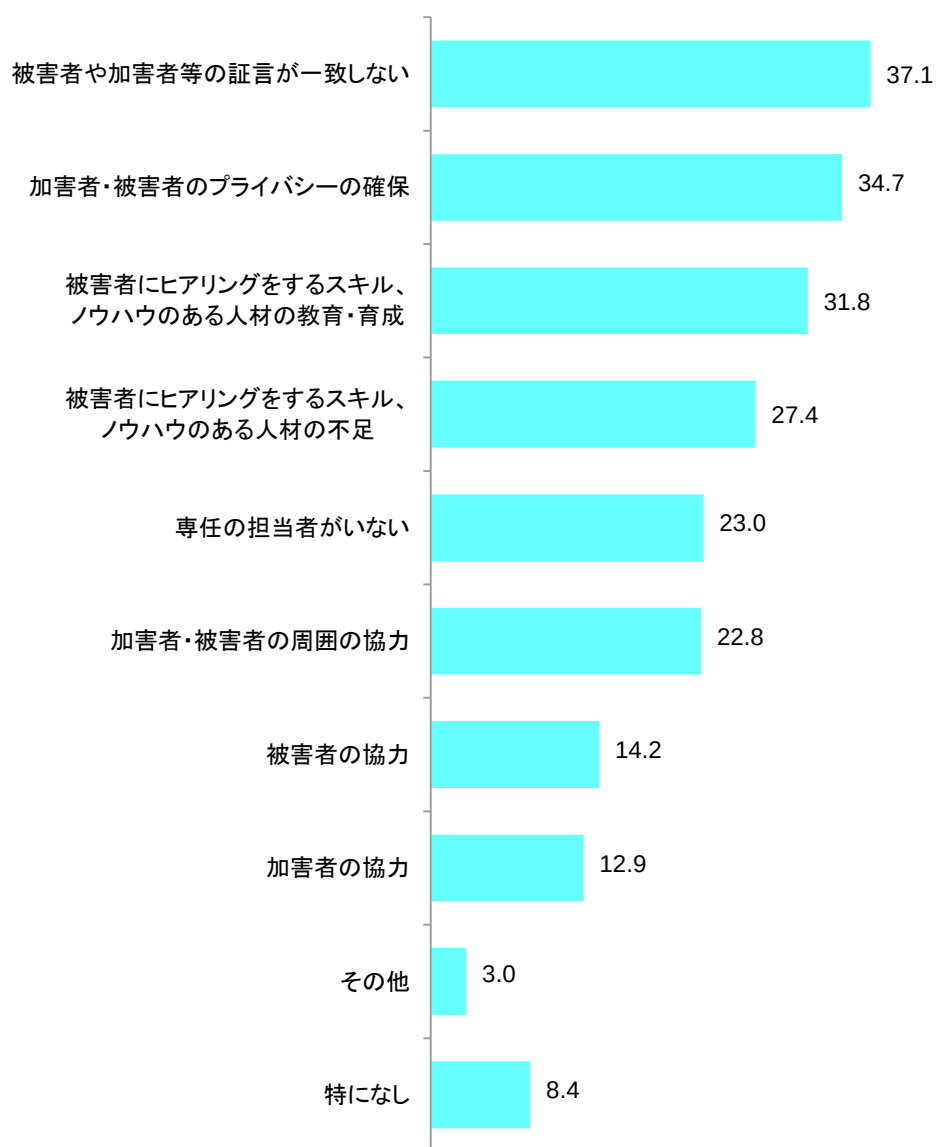


(対象:「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業(n=2288、図表34参照)、単位%)

個別のパワーハラスメント事案についての実態を把握する上で課題であると感じているのは、どのようなことでしょうか。当てはまるものを全て教えてください。（複数回答可）

全体でみると、「被害者や加害者等の証言が一致しない」（37.1%）が最も比率が高く、「加害者・被害者のプライバシーの確保」（34.7%）、「被害者にヒアリングをするスキル、ノウハウのある人材の教育・育成」（31.8%）、「被害者にヒアリングをするスキル、ノウハウのある人材の不足」（27.4%）が続いている。

図表 33 実態を把握する上で課題であると感じていること（複数回答）

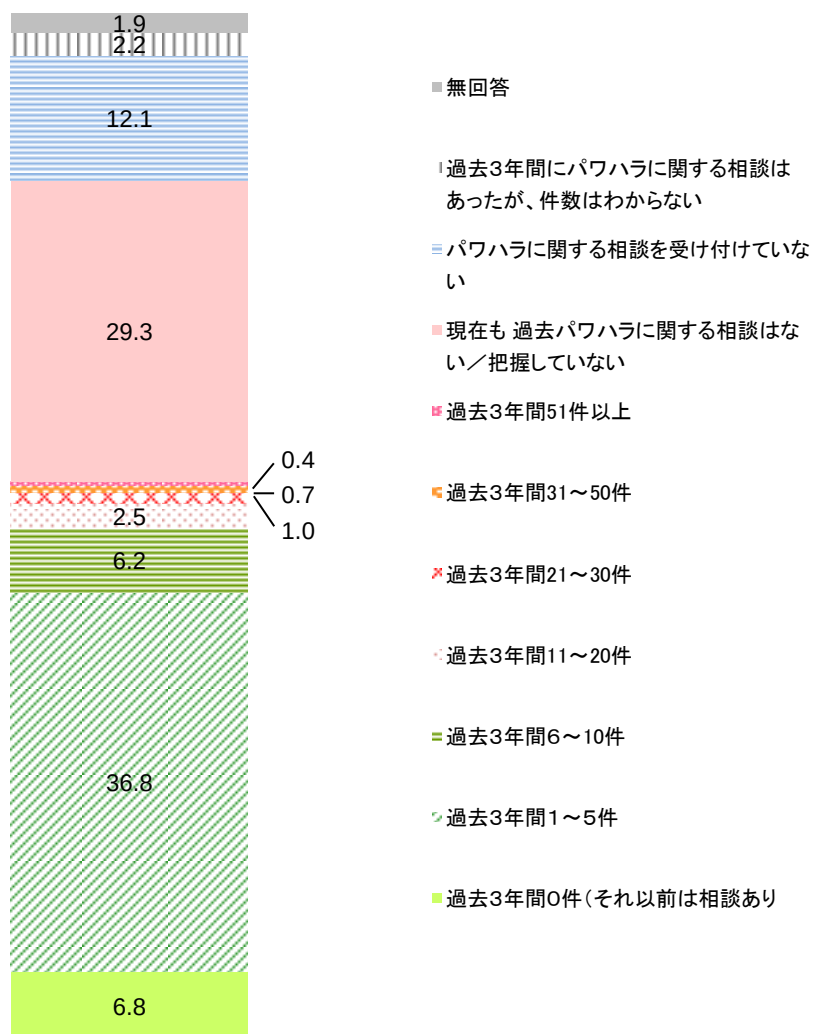


（対象：「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業（n=2288、図表34参照）、単位％）

過去3年間における、パワーハラスメントに関する相談のおおよその件数をお教えてください。(単数回答)

過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けた企業(「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」を含む)の比率は49.8%であった。

図表 34 過去3年間のパワーハラスメントに関する相談件数



(対象：全回答者 (n=4587))

※「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」は、図表 35「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)」の回答を流用、単位%

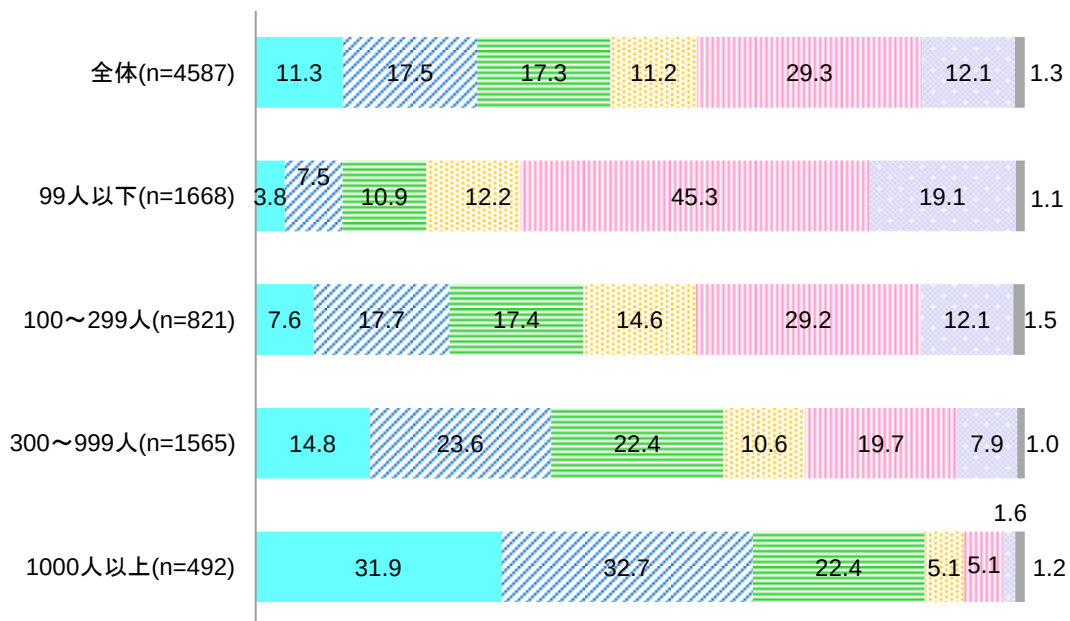
貴社におけるパワーハラスメントに関する相談として取り扱った件数の推移について教えてください。（単数回答）

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あり、以前（3年前）と比べて増加している（または変わらない）」と回答した企業の比率は28.8%である一方、「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」と回答した企業の比率は17.3%であった。

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。

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あり、以前（3年前）と比べて増加している（または変わらない）」や「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」と回答した比率が高い。

図表 35 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）

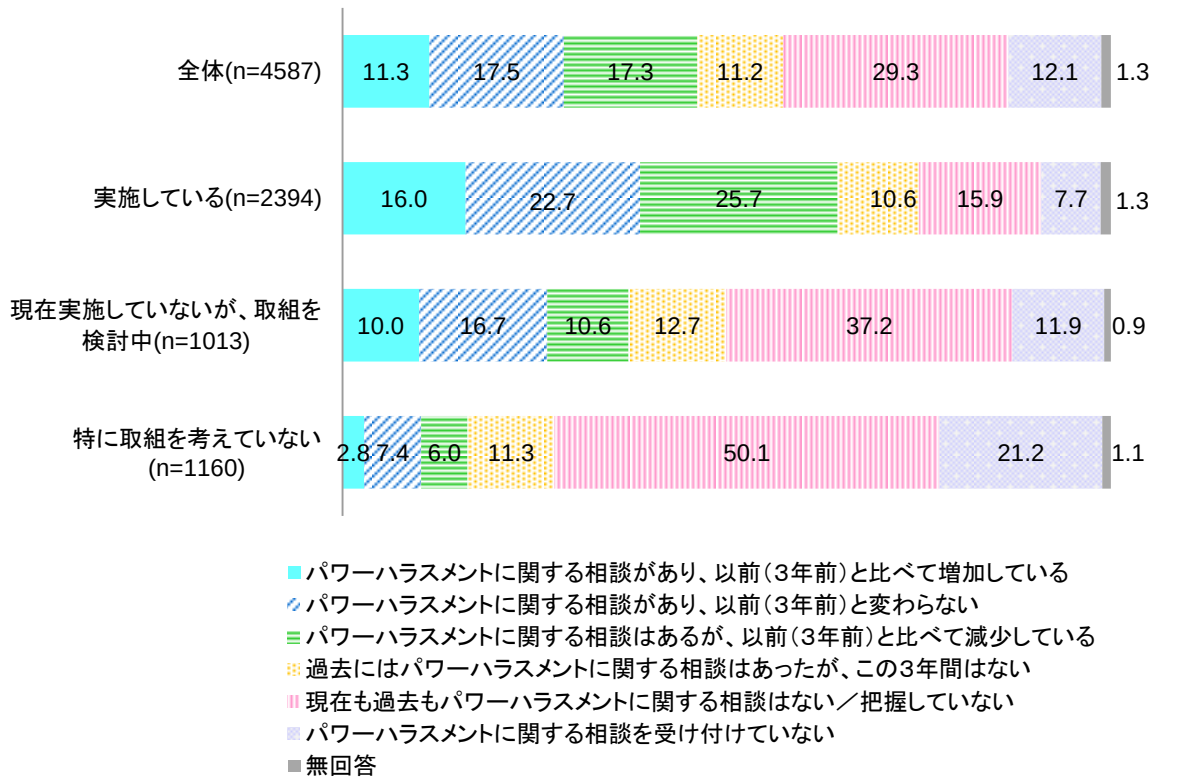


- パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と比べて増加している
- パワーハラスメントに関する相談があり、以前（3年前）と変わらない
- パワーハラスメントに関する相談はあるが、以前（3年前）と比べて減少している
- 過去にはパワーハラスメントに関する相談はあったが、この3年間はない
- 現在も過去もパワーハラスメントに関する相談はない／把握していない
- パワーハラスメントに関する相談を受け付けていない
- 無回答

（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。

図表 36 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5参照)別)



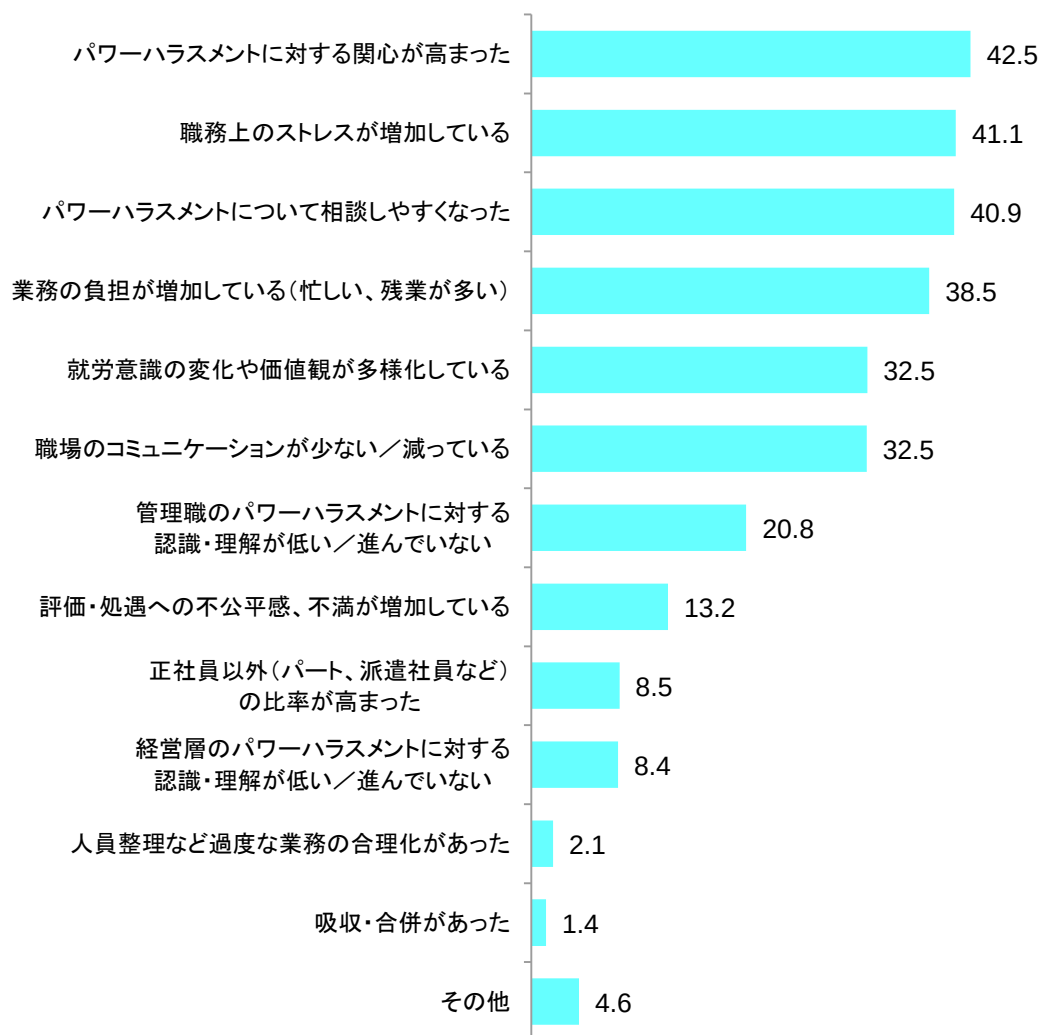
(対象：全回答者、単位%)

(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。

パワーハラスメントに関する相談件数が増加した（または変わらなかった）理由としてどのようなことが考えられますか。当てはまるものを全て教えてください。（（複数回答可））

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）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」が42.5%で最も高く、「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。

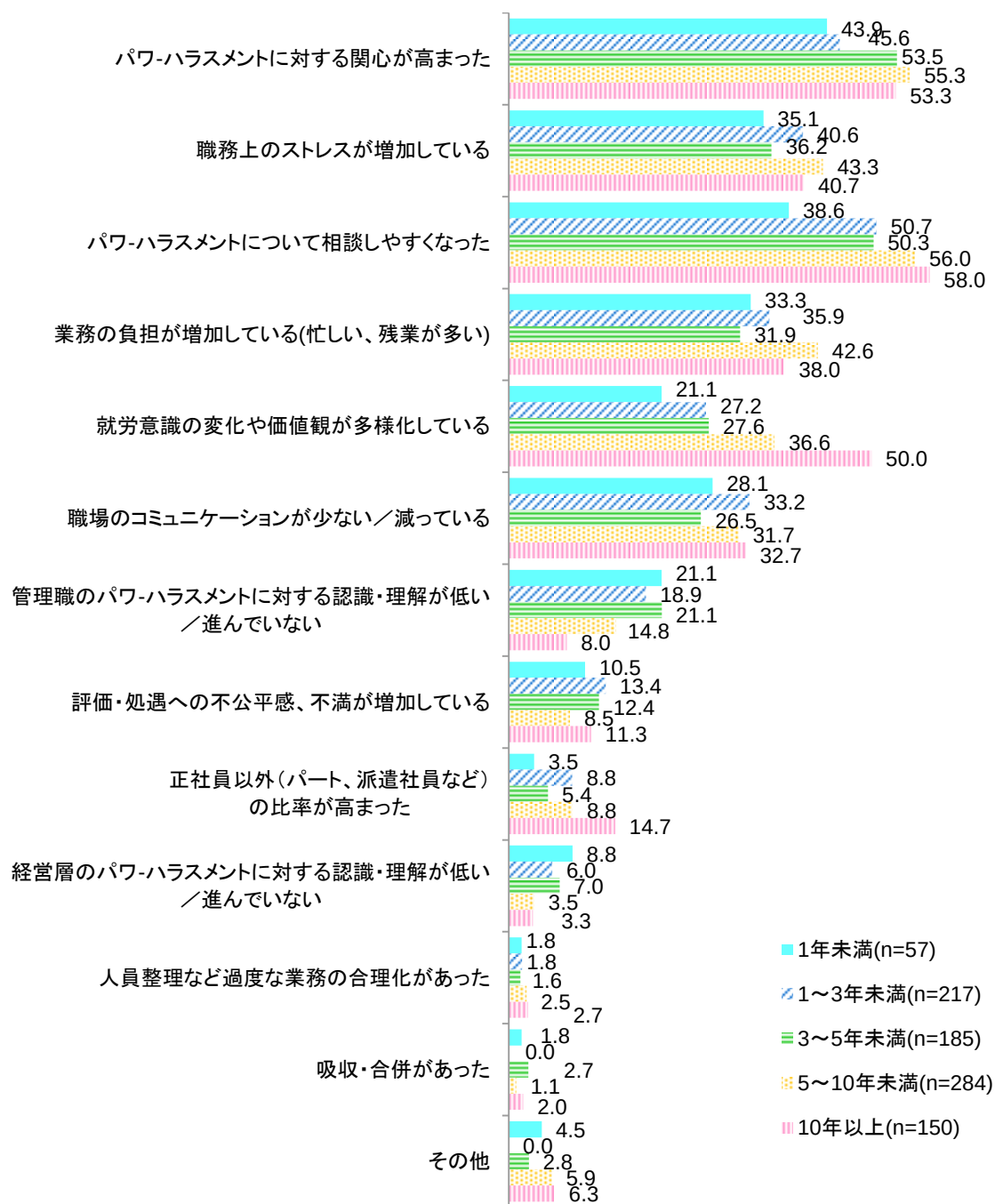
図表 37 パワーハラスメントに関する相談件数が増加した／変わらなかった理由（複数回答）



（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 35 参照）、単位％）

また、パワーハラスメントの取組を始めてからの期間別にみると、10年以上の企業で「就労意識の変化や価値観が多様化している」の比率が50.0%と、他の期間に比べて高くなっている。取組を始めてからの期間が1年未満の企業でも、「パワーハラスメントについて相談しやすくなった」と「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が、他の期間と同様に比率が高い。

図表 38 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、取組を始めてからの期間(図表 13 参照) 別)

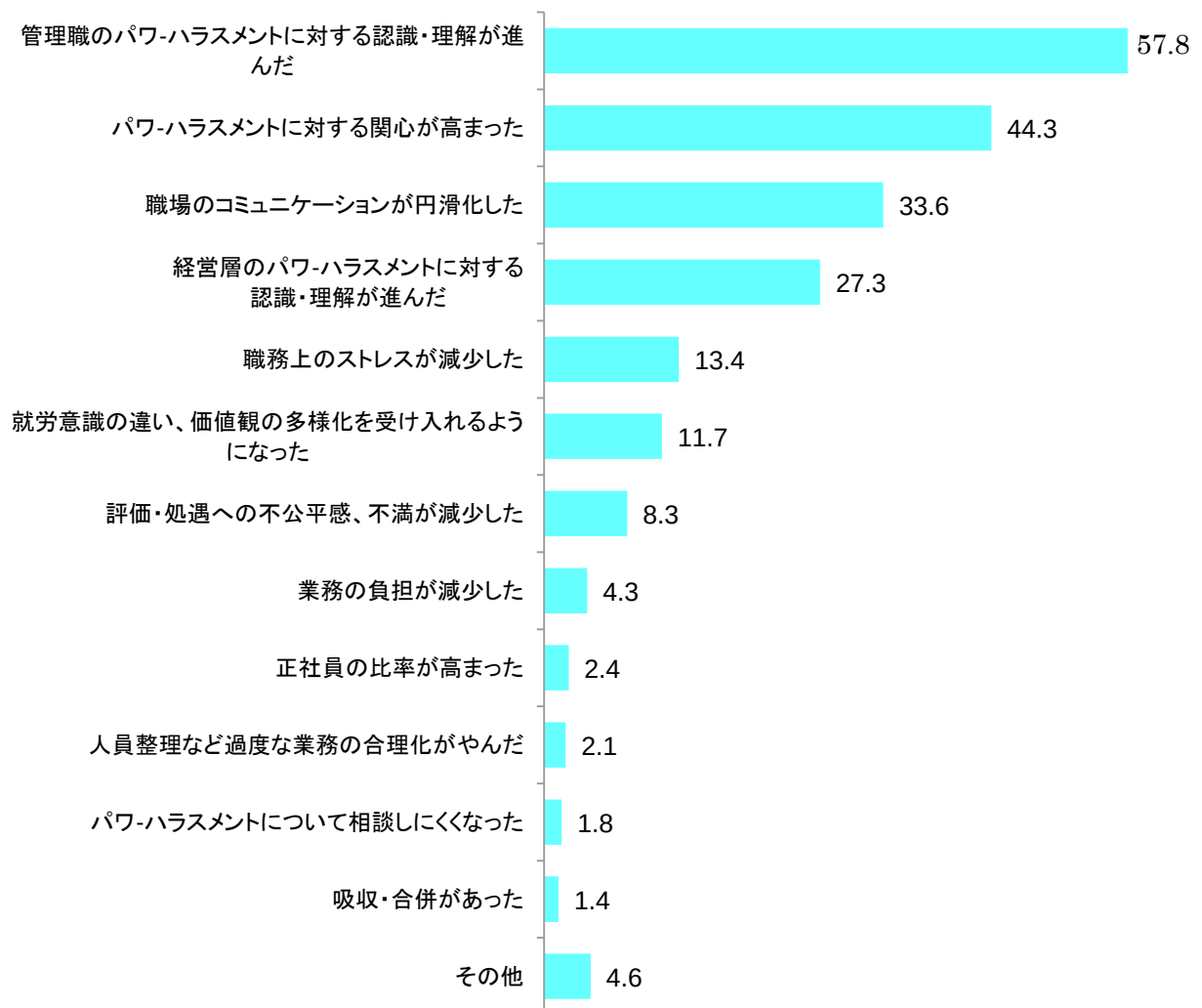


(対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業(図表 5 参照)で、「取組を始めてからの期間」に回答した企業(図表 13 参照)のうち、「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と比べて増加している」または「パワーハラスメントに関する相談があり、以前(3年前)と変わらない」と回答した(図表 35 参照)企業、単位%)

パワーハラスメントに関する相談件数が減少した理由としてどのようなことが考えられますか。当てはまるものを全て教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメントに関する相談件数が減少した理由については、「管理職のパワーハラスメントに対する認識・理解が進んだ」の比率が 57.8%で最も高く、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が 44.3%、「職場のコミュニケーションが円滑化した」が 33.6%と続く。

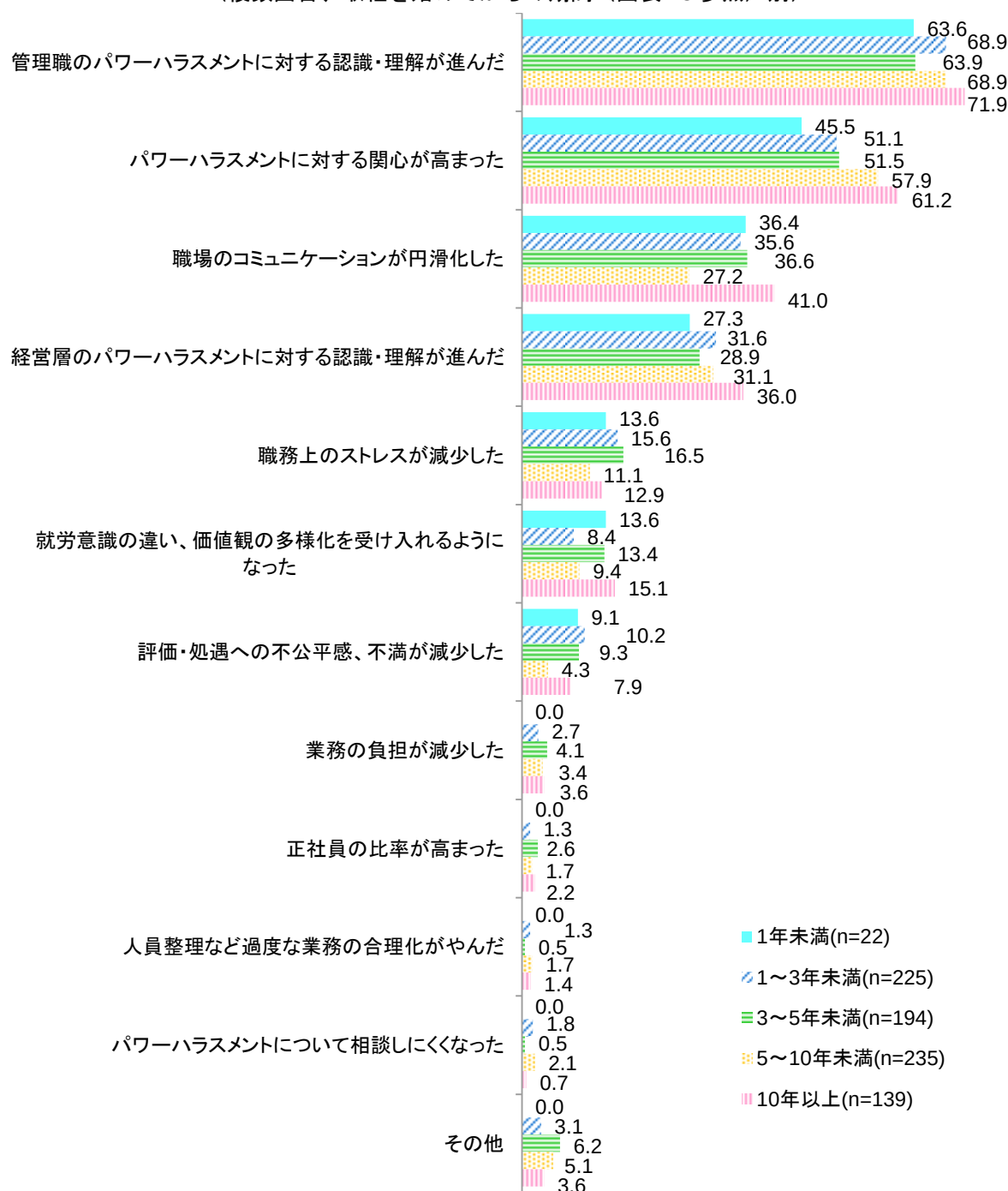
図表 39 パワーハラスメントに関する相談件数が減少した／なくなった理由（複数回答）



（対象：「パワーハラスメントに関する相談があるが、以前（3年前）と比べて減少している」または「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年間はない」と回答した企業（図表 35 参照）、単位％）

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を始めてからの期間別にみると、いずれの期間でも「管理職のパワーハラスメントに対する認識・理解が進んだ」の比率が最も高く、「パワーハラスメントに対する関心が高まった」が続いている。

図表 40 パワーハラスメントに関する相談件数が減少した／なくなった理由
(複数回答、取組を始めてからの期間 (図表 13 参照) 別)



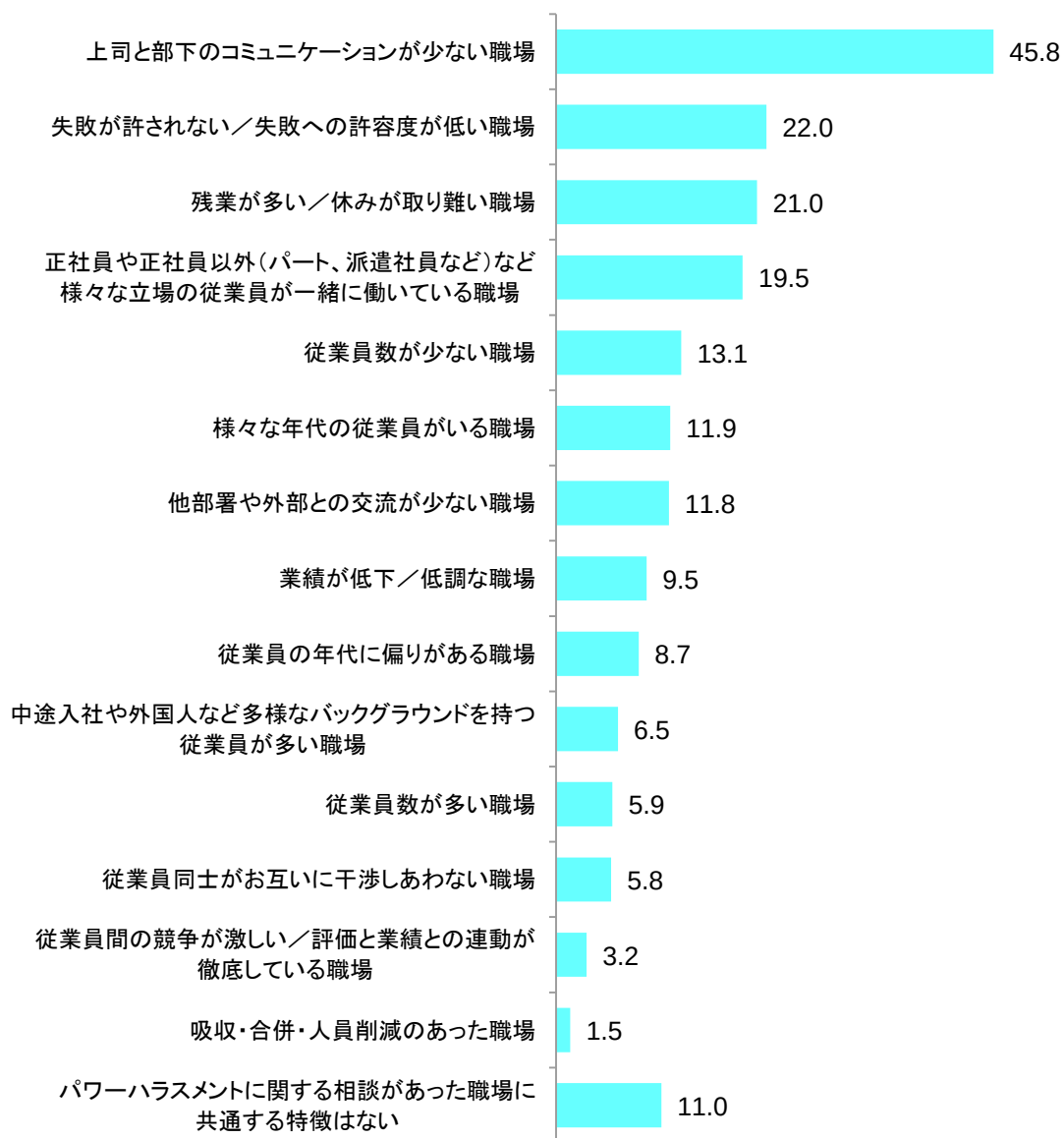
(対象：パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業 (図表 5 参照) で、「取組を始めてからの期間」に回答した企業 (図表 13 参照) のうち、「パワーハラスメントに関する相談があるが、以前 (3 年前) と比べて減少している」または「過去にはパワーハラスメントに関する相談はあったが、この 3 年間はない」と回答した (図表 35 参照) 企業、単位%)

パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、該当するものがあれば全て教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴としては、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」と回答した企業の比率が 45.8%で最も高い。

「失敗が許されない/失敗への許容度が低い職場」（22.0%）、「残業が多い/休みが取り難い職場」（21.0%）、「正社員や正社員以外（パート、派遣社員等）など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場」（19.5%）の比率が次に高い。

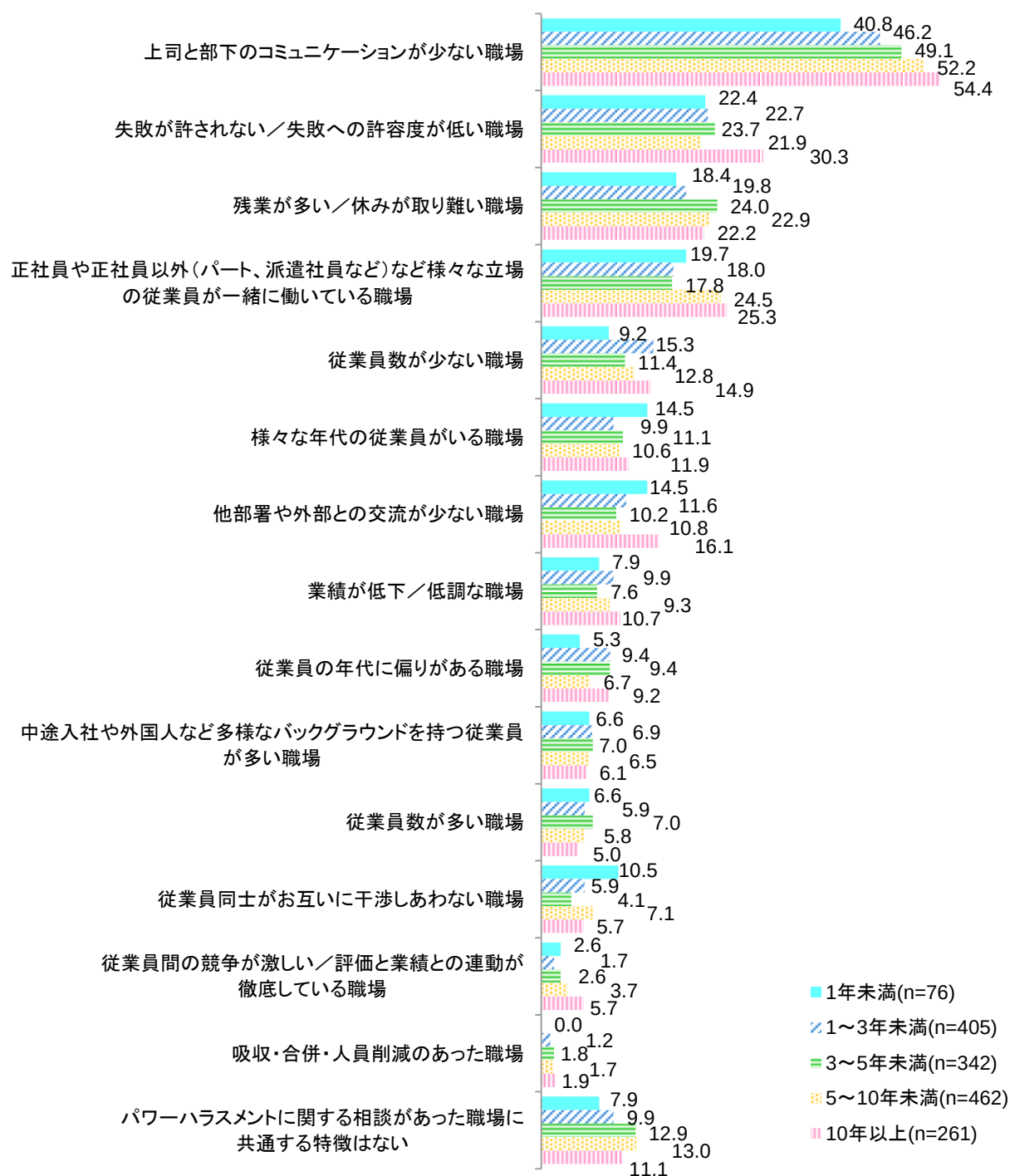
図表 41 パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴（複数回答）



（対象：「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上あった企業（n=2288、図表34参照）単位％）

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を始めてからの期間別にみると、いずれの期間でも「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」の比率が最も高い。

図表 42 パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴
(複数回答、取組を始めてからの期間 (図表 13 参照) 別)



(対象: 「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業 (図表 34 参照)、単位%)

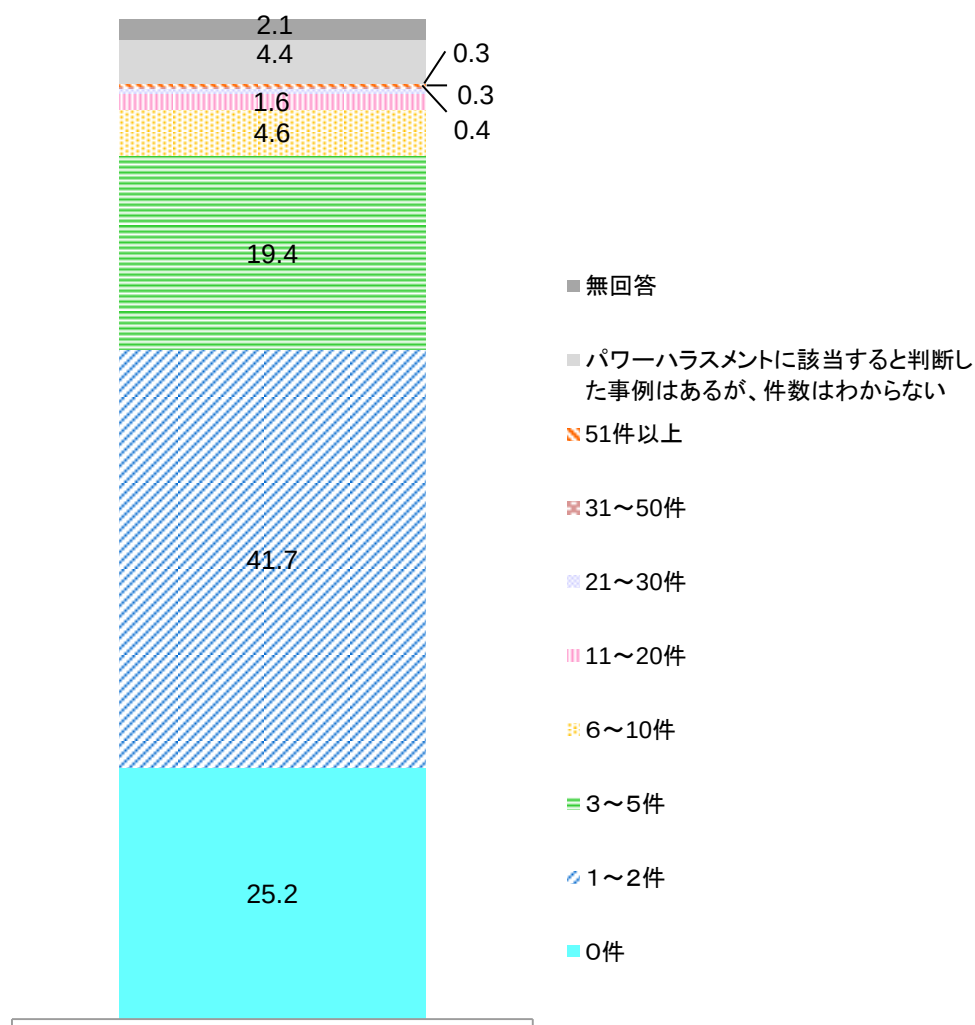
3) パワーハラスメントの解決のための取組の状況

過去3年間に受けたパワーハラスメントに関する相談のうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数について教えてください。(単独回答)

過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を1件以上受けた企業において、パワーハラスメントに該当すると判断した件数が1件以上の企業(「パワーハラスメントに該当すると判断した事例はあるが、件数はわからない」と回答した企業を含む)の比率は72.8%であった。

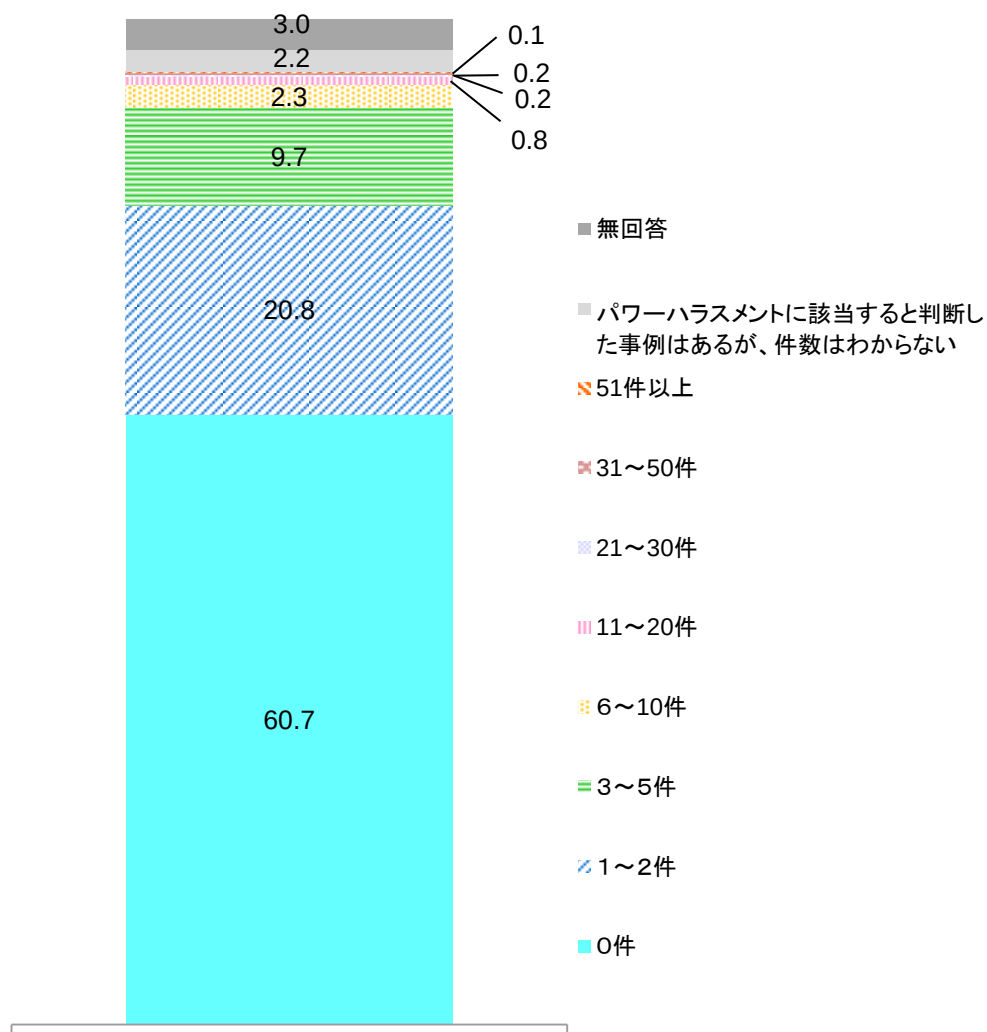
また、過去3年間にパワーハラスメントに関する相談がなかった企業を含めた全企業でみると、過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した件数が1件以上の企業(「パワーハラスメントに該当すると判断した事例はあるが、件数はわからない」と回答した企業を含む)の比率は36.3%であった。

図表 43 過去3年間に受けたパワーハラスメントに関する相談のうち、
パワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



(対象：パワーハラスメントに関する相談件数について「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業 (n=2288、図表 34 参照)、単位%)

図表 44 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



(対象：全回答者 (n=4587))

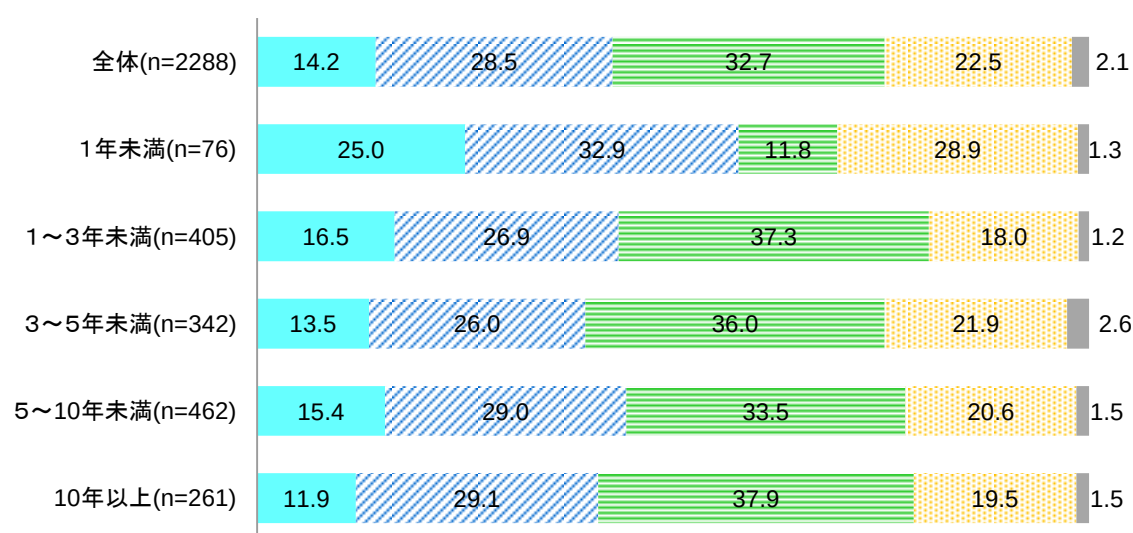
なお、「0件」には、「現在も過去もパワーハラスメントに関する相談はない／把握していない」、「パワーハラスメントに関する相談を受け付けていない」、「パワーハラスメントに関する過去3年間の相談は0件（それ以前は相談あり）」（以上図表 34 参照）、「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、現在も過去もパワーハラスメントに該当すると判断した事例はない」（以上図表 45 参照）の回答を含む）、単位%

過去3年間に受けたパワーハラスメントに関する相談のうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向について教えてください。（単数回答）

パワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向については、「以前（3年前）と比べて増加している」の比率が14.2%に対し、「以前（3年前）と比べて減少している」の比率が32.7%となっている。「該当すると判断した事例はない」22.5%を加えると、55.2%が減少または該当事例がないことになる。

取組を始めてからの期間において、1年未満と10年以上を比較すると、「以前（3年前）と比べて増加している」の比率は1年未満では25.0%に対し、10年以上では11.9%になっている。また、「以前（3年前）と比べて減少している」の比率は1年未満では11.8%に対し、10年以上では37.9%になっている。

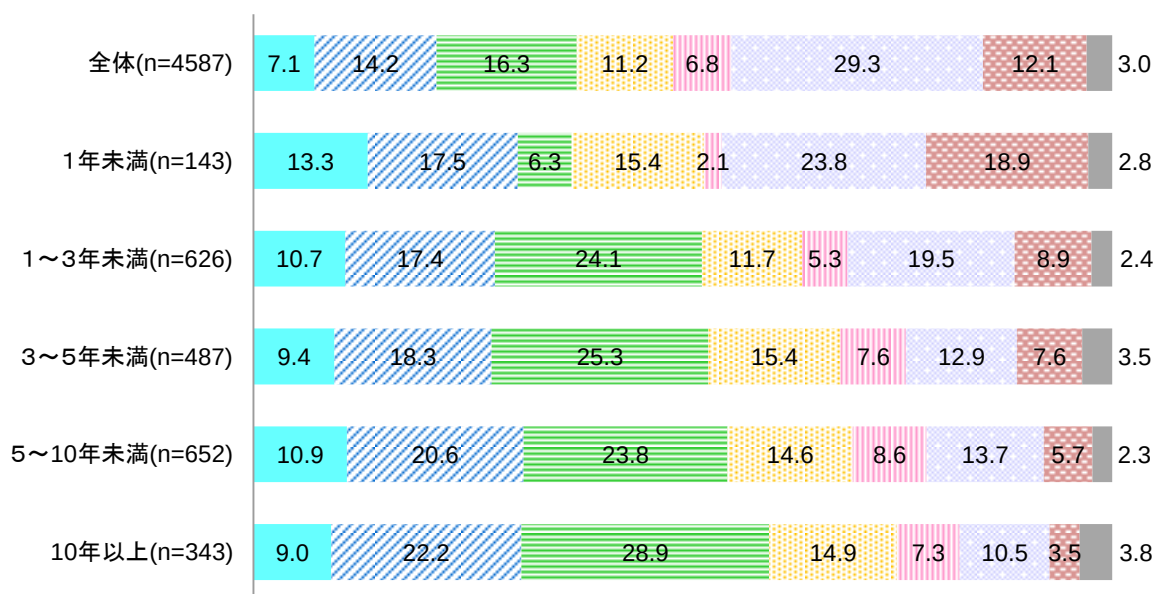
図表 45 過去3年間に受けたパワーハラスメントに関する相談のうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向（取組を始めてからの期間（図表13参照）別）



- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があったもののうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例があり、以前（3年前）と比べて増加している
- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があったもののうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例があり、以前（3年前）と変わらない
- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があったもののうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例があり、以前（3年前）と比べて減少している
- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、現在も過去もパワーハラスメントに該当すると判断した事例はない
- 無回答

（対象：「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業（図表34参照）、単位％）

図表 46 パワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数の傾向
(取組を始めてからの期間(図表 13 参照)別)



- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があったもののうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例があり、以前(3年前)と比べて増加している
- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があったもののうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例があり、以前(3年前)と変わらない
- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談があったもののうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例があり、以前(3年前)と比べて減少している
- 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、現在も過去もパワーハラスメントに該当すると判断した事例はない
- 過去3年間はパワーハラスメントに関する相談が0件(それ以前は相談あり)
- 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)

- ※「過去3年間のパワーハラスメントに関する相談」には、パワーハラスメントに関する相談件数について「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む。
- ※「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」は、「図表 35 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)」の回答を流用
- ※「過去3年間はパワーハラスメントに関する相談が0件(それ以前は相談あり)」は、「図表 34 過去3年間のパワーハラスメントに関する相談件数」の回答を流用、単位%)

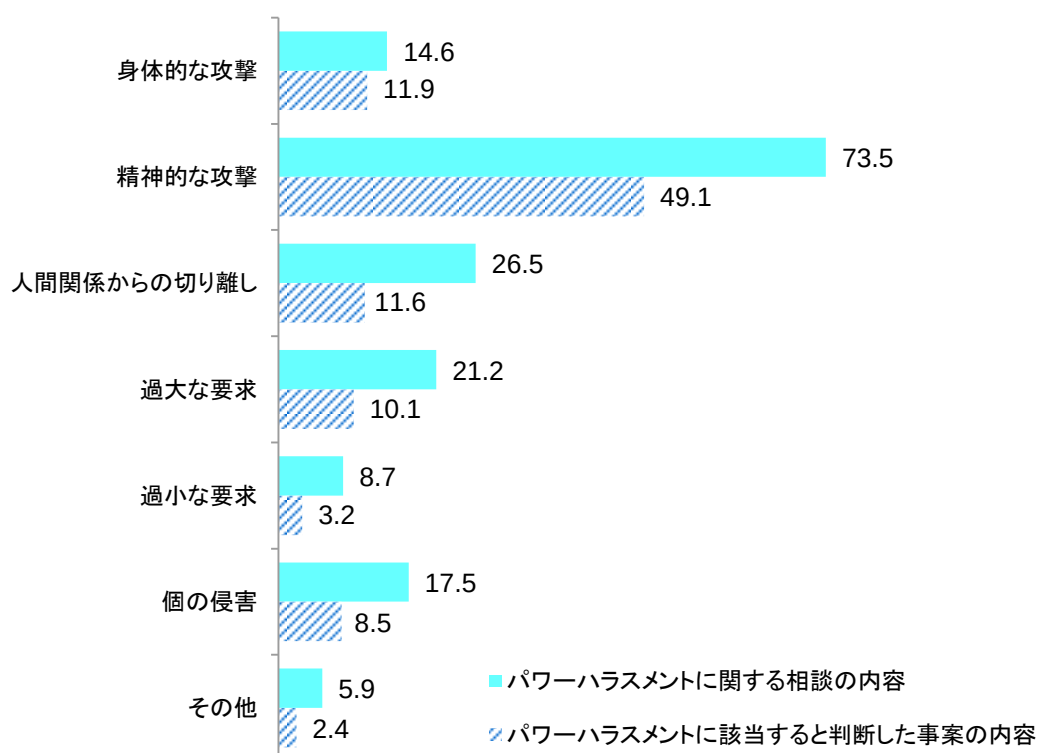
過去3年間にどのようなパワーハラスメントに関する相談がありましたか。具体的な内容及び加害者と被害者の関係として当てはまるものを全てお教えてください。(複数回答可)

そのうちパワーハラスメントに該当すると判断した事案について、具体的な内容及び加害者と被害者の関係として当てはまるものを全てお教えてください。(複数回答可)

パワーハラスメントに関する相談について、内容では「精神的な攻撃」の比率(73.5%)、加害者と被害者の関係では、「上司から部下へ」の比率(77.3%)が最も高い。

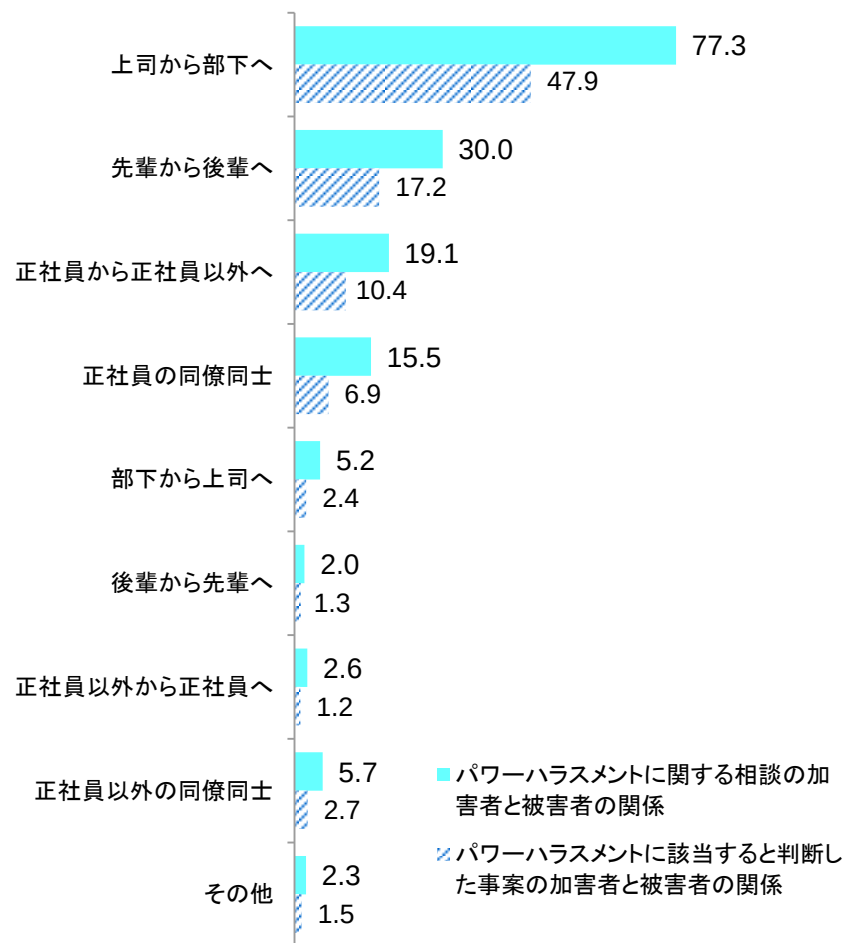
パワーハラスメントに該当すると判断した事例でも、内容では「精神的な攻撃」の比率(49.1%)、加害者と被害者の関係では、「上司から部下へ」の比率(47.9%)が最も高い。

図表 47 パワーハラスメントに関する相談の内容／パワーハラスメントに該当すると判断した事案の内容(複数回答)



(対象: 「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業 (n=2288、図表34参照)、単位%)

図表 48 パワーハラスメントに関する相談の加害者と被害者の関係／パワーハラスメントに該当すると判断した事案の加害者と被害者の関係（複数回答）



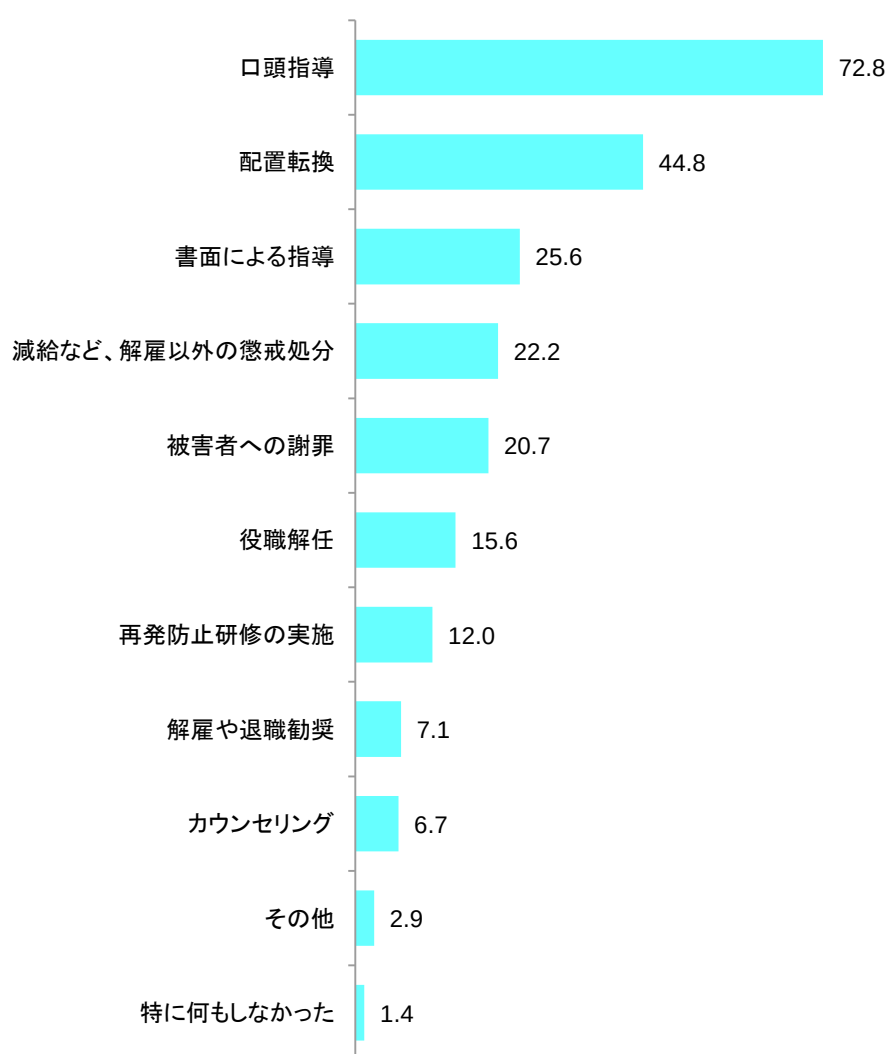
（対象：「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談はあったが、件数はわからない」と回答した企業を含む、過去3年間のパワーハラスメントに関する相談が1件以上の企業（n=2288、図表34参照）、単位％）

パワーハラスメントに該当すると判断した事例について、加害者に対してどのような対応をとりましたか。過去3年間に行った加害者への対応の内容として当てはまるものを全て教えてください。（複数回答可）

過去3年間に行った加害者に対する対応としては、「口頭指導」の比率が72.8%で最も高く、続いて、「配置転換」(44.8%)、書面による指導(25.6%)、「減給など、解雇以外の懲戒処分」(22.2%)と続いている。また、「特に何もしなかった」は1.4%であった。

「その他」としては、始末書の提出、出勤停止、指導方法改善の要請、監視、被害者との業務上の関わり方のルールの設定などが見られた。

図表 49 過去3年間に行った加害者に対する対応（複数回答）

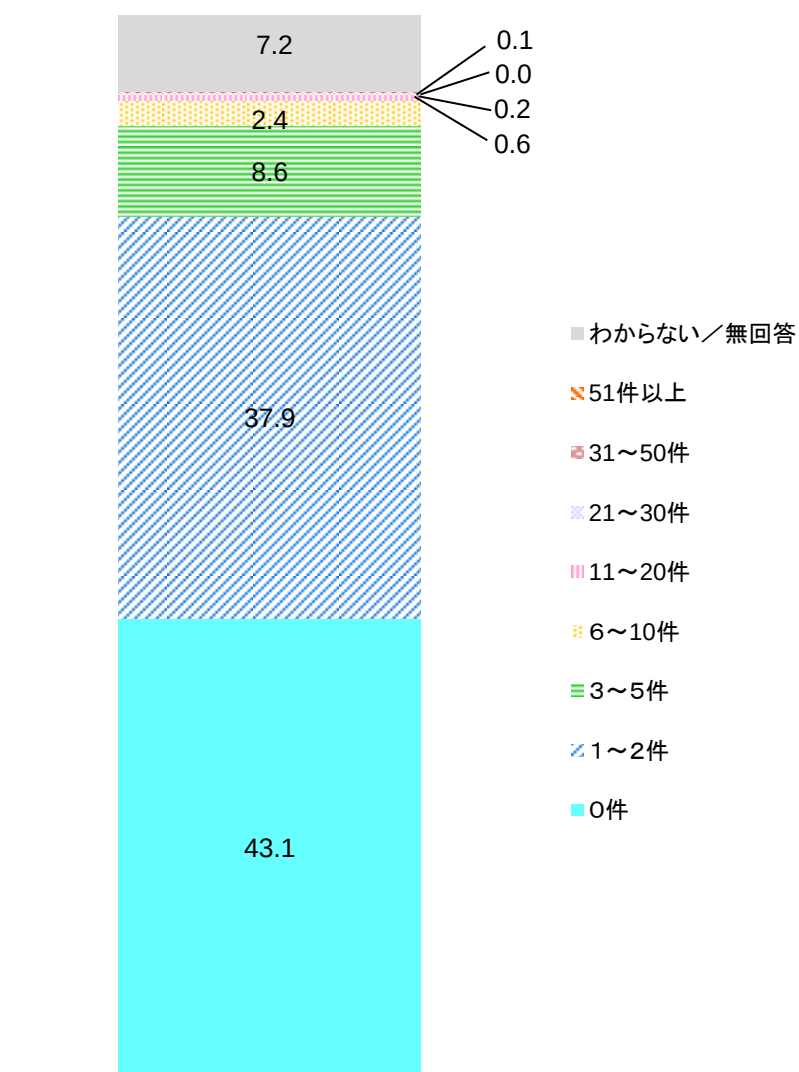


（対象：過去3年間に受けたパワーハラスメントに関する相談のうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例が1件以上の企業（n=1726、図表43参照）、単位％）

過去3年間のパワーハラスメントに該当すると判断した事案のうち、指導、懲戒など加害者に対して社内規則に則って処分を行った件数をお教えてください。（単数回答）

過去3年間のパワーハラスメントに該当すると判断した事案のうち、加害者に対して処分を行った件数としては、「0件」が43.1%と最も多く、「1～2件」が37.9%が続いている。

図表 50 過去3年間のパワーハラスメントに該当すると判断した事案のうち、加害者に対して処分を行った件数



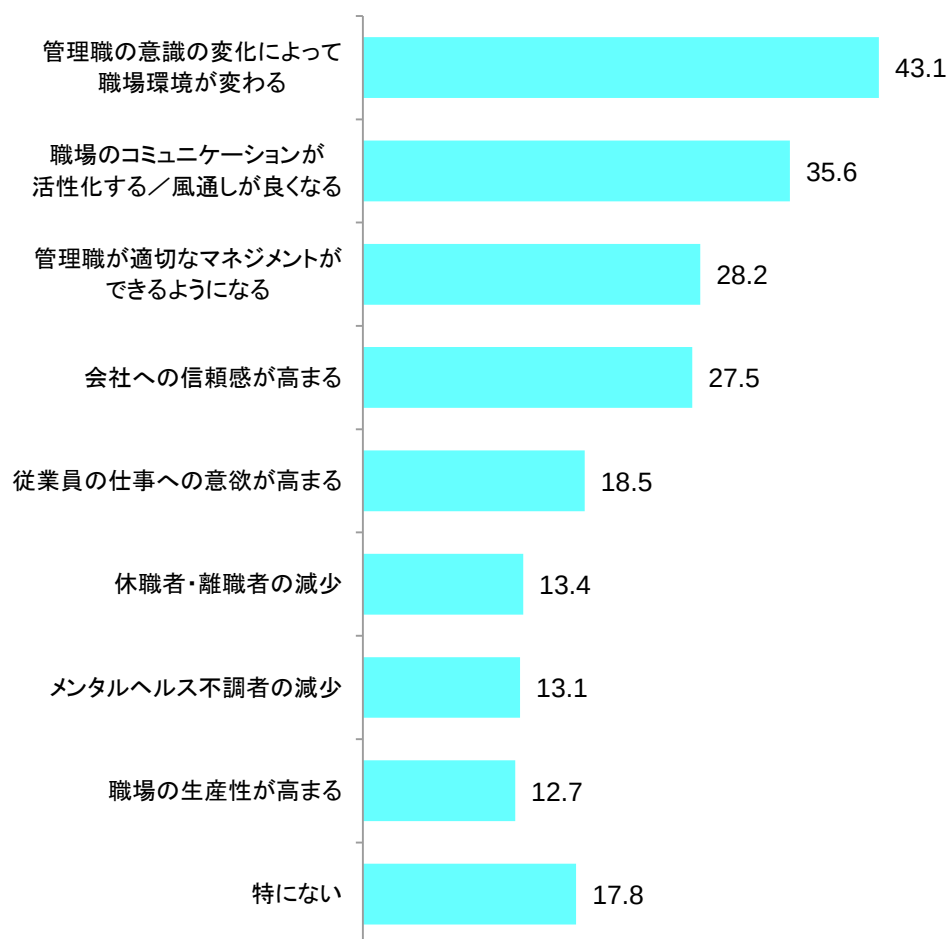
（対象：過去3年間に受けたパワーハラスメントに関する相談のうち、パワーハラスメントに該当すると判断した事例が1件以上の企業（n=1726、図表43参照）、単位％）

4) パワーハラスメントの予防・解決のための取組の効果と課題

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・解決以外の効果として、どのようなことがありましたか。当てはまるものを全て教えてください。(複数回答可)

「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」の比率が43.1%で最も高い。「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%)、「管理職が適切なマネジメントができるようになる」(28.2%)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。

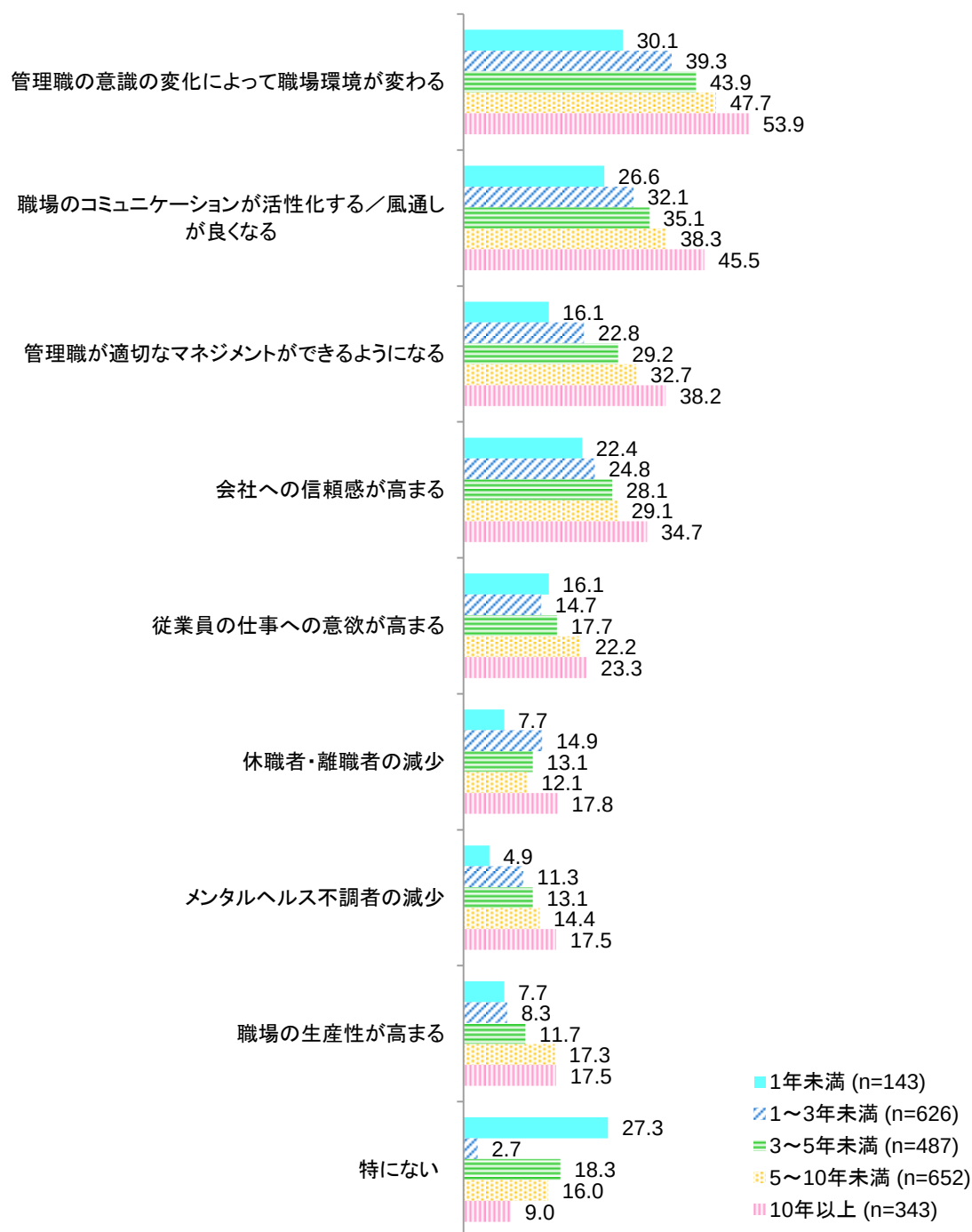
図表 51 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、
パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果（複数回答）



(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 5 参照)、単位%)

取組を始めてからの期間別に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、取組期間が長くなるほど効果があると回答した企業の比率がほとんどの項目で高くなる。

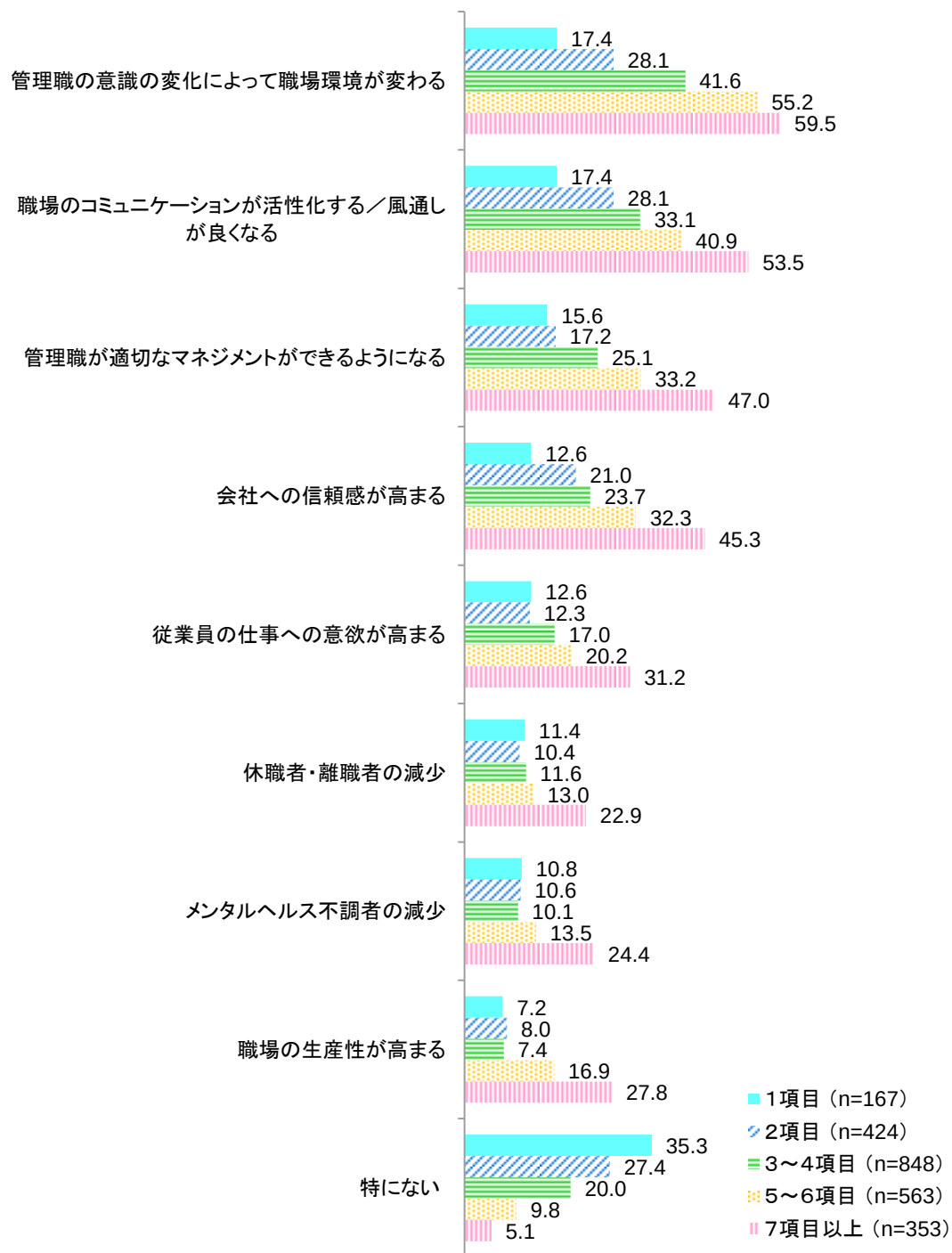
図表 52 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果（取組を始めてからの期間（図表 13 参照）別）



（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（図表 5 参照）、単位％）

取組項目数別に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、項目数が多くなるほど効果があると回答した企業の比率が、ほとんどの項目で高くなる。

図表 53 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、予防・解決以外に得られた効果
(複数回答、パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組(図表 12 参照)項目数別)



(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(図表 5 参照)、単位%)

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の課題、問題点としてどのようなことが考えられますか。当てはまるものを全てお教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメントの予防・解決の取組を進めるにあたっての課題については、「パワーハラスメントかどうかの判断が難しい」の比率が 70.9%で最も高く、次に高い「発生状況を把握することが困難」（35.6%）の約2倍となっている。

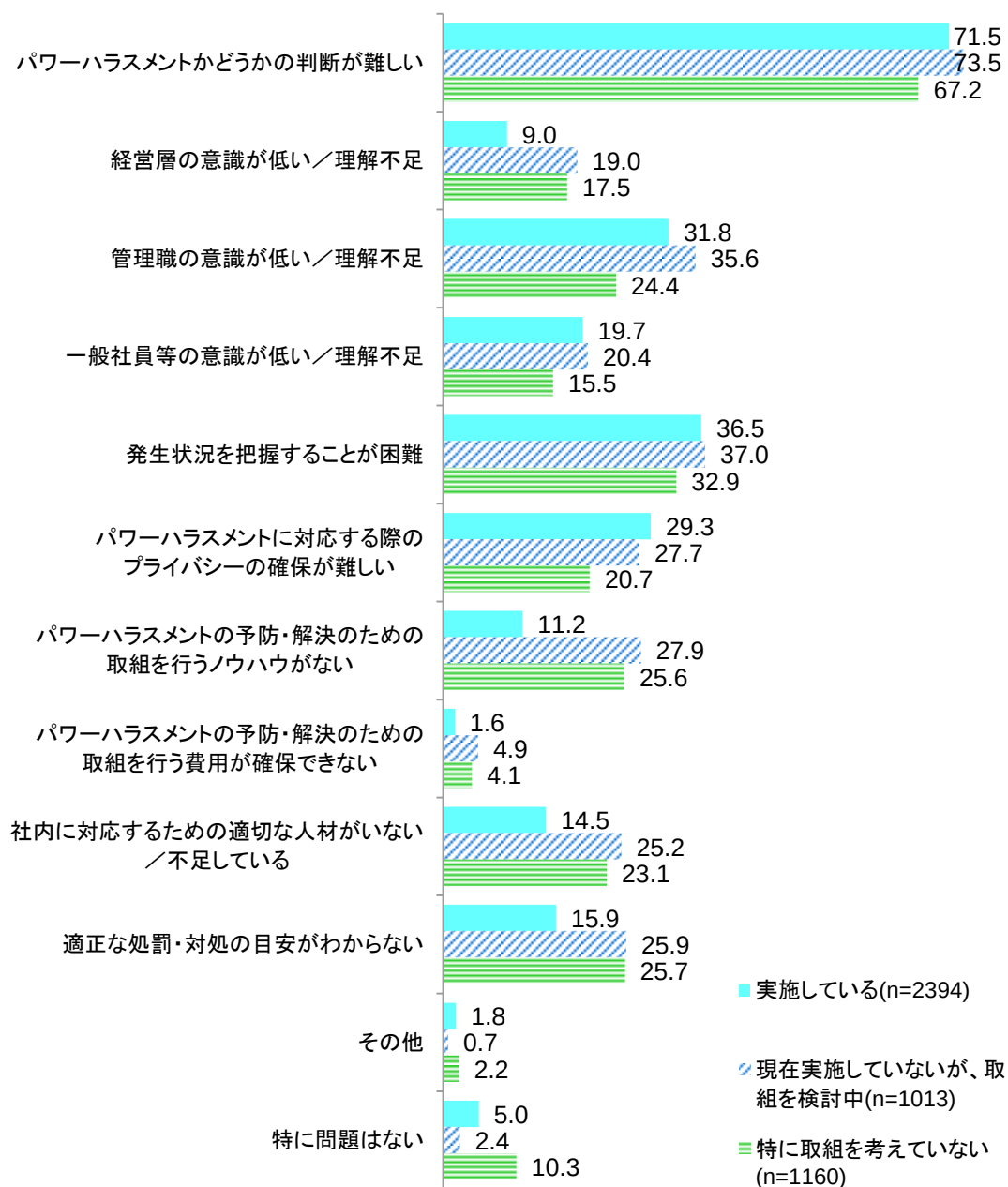
図表 54 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題、問題点（複数回答）



（対象：全回答者（n=4587）、単位％）

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、「経営層の意識が低い／理解不足」、「パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行うノウハウがない」、「社内に対応するための適切な人材がいらない／不足している」、「適正な処罰・対処の目安がわからない」といった項目で、「現在実施していないが取組を検討中」及び「特に取組を考えていない」と回答した企業の比率が、「実施している」と回答した企業に比べて高くなっている。

図表 55 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の課題、問題点
(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 5 参照)別)

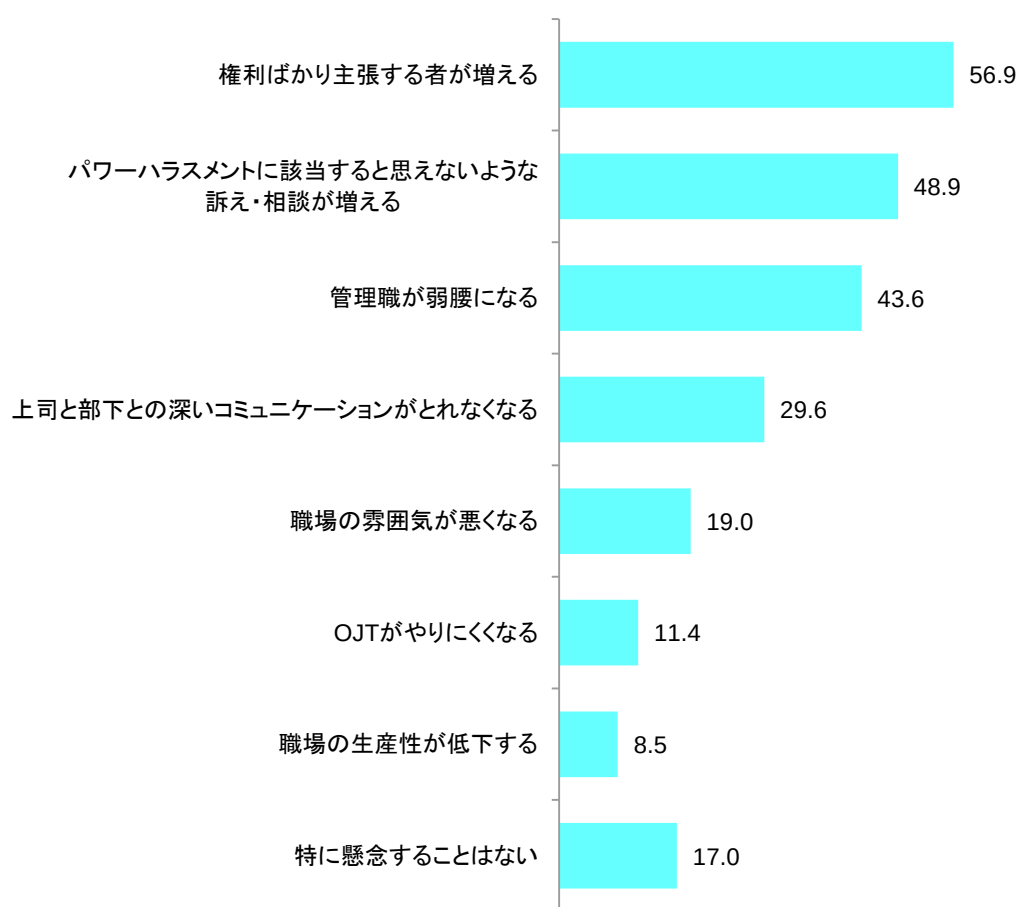


(対象: 全回答者 (n=4587)、単位%)

職場でパワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として、懸念されるものがあれば全てお教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるものとしては、「権利ばかり主張する者が増える」が 56.9%と最も多く、「パワーハラスメントに該当すると思えないような訴え・相談が増える」（48.9%）、「管理職が弱腰になる」（43.6%）が続いている。

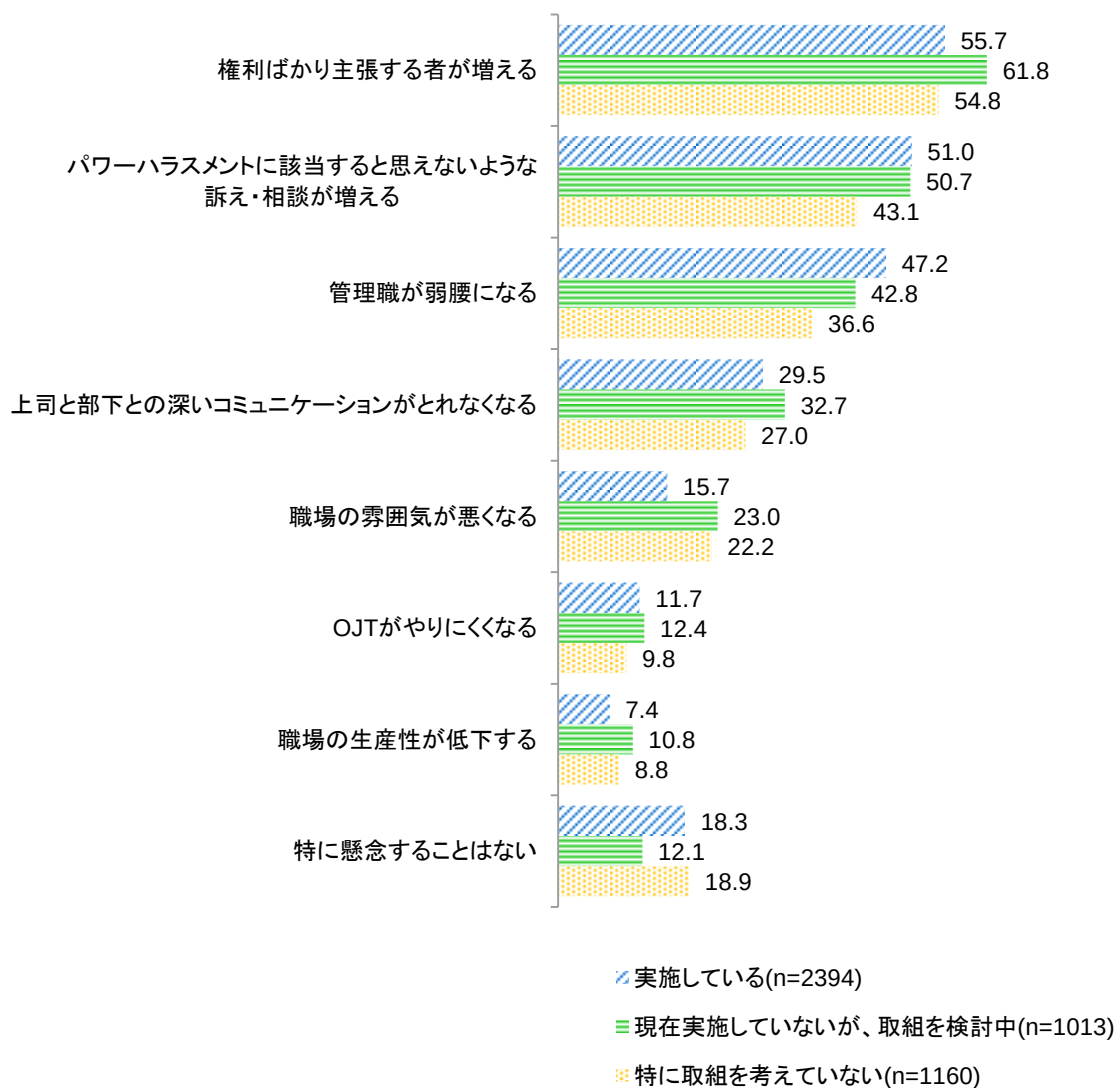
図表 56 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるもの
（複数回答）



（対象：全回答者（n=4587）、単位％）

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、「権利ばかり主張する者が増える」、「上司と部下との深いコミュニケーションがとれなくなる」、「職場の雰囲気が悪くなる」といった項目で、「現在実施していないが取組を検討中」と回答した企業の比率が、「実施している」と回答した企業に比べて高くなっている。

図表 57 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として懸念されるもの
(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 5 参照) 別)



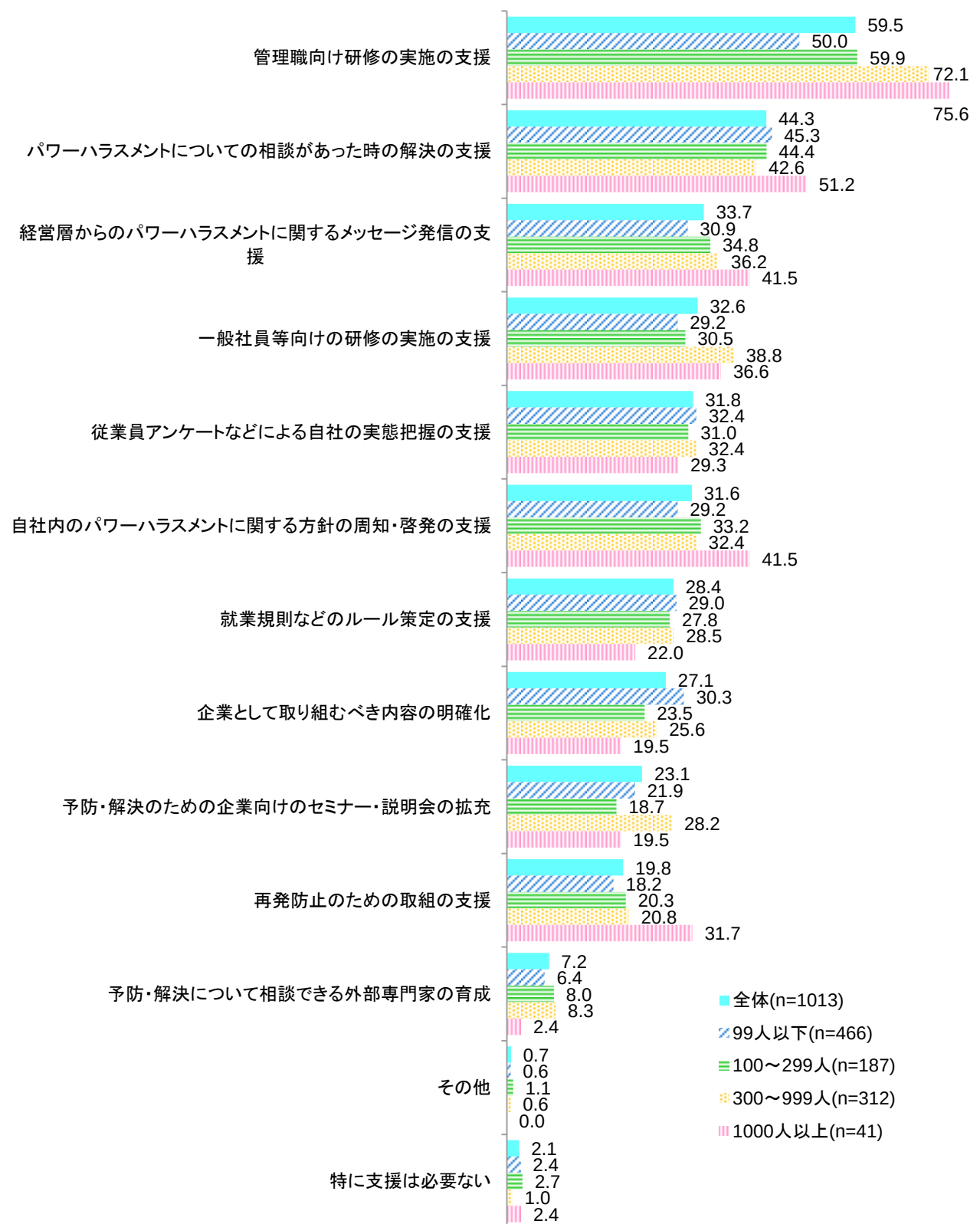
(対象：全回答者 (n=4587) 、単位%)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあると良いと思われますか。当てはまるものを全てお教えてください。(複数回答可)

現在取組を実施していないが取組の実施を検討中の企業が、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行うための支援として、あるとよいと思うものについてみると、「管理職向け研修の実施の支援」の比率が **59.5%**で最も高く、「パワーハラスメントについての相談があった時の解決の支援」(44.3%)、「経営層からのパワーハラスメントに関するメッセージ発信の支援」(33.7%)が続く。

また、99人以下の企業をみると、「管理職向け研修の実施の支援」の比率が **50.0%**で最も高く、「パワーハラスメントについての相談があった時の解決の支援」(45.3%)、「従業員アンケートなどによる自社の実態把握の支援」(32.4%)と続く。

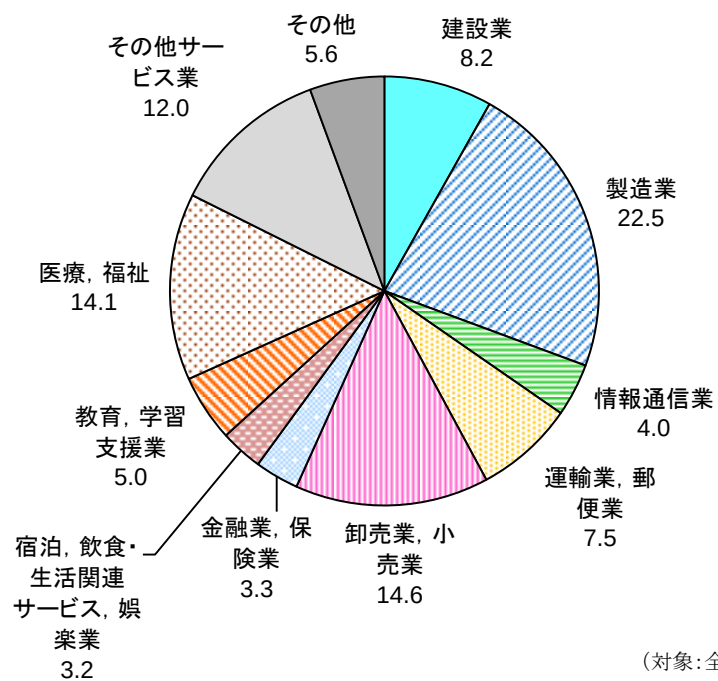
図表 58 現在取組を実施していないが取組の実施を検討中の企業が、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を行うための支援として、あるとよいと思うもの（複数回答、従業員規模別）



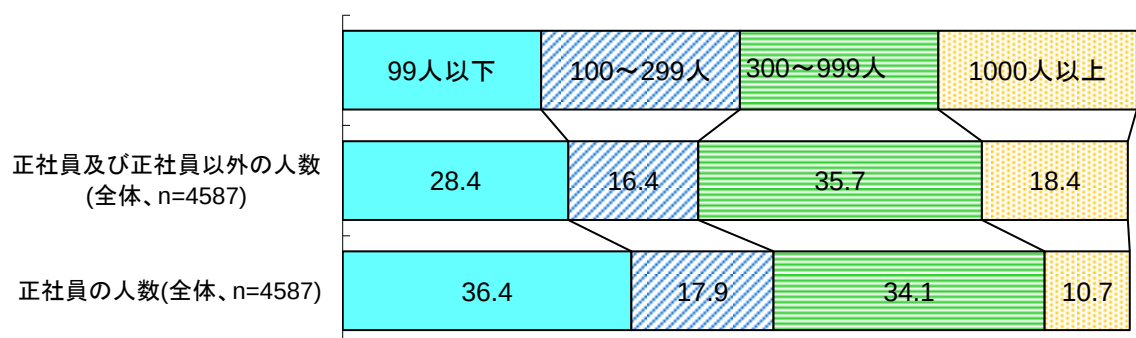
（対象：全回答者（n=4587）、単位％）

3.2.3. 回答企業属性

図表 59 回答企業の業種



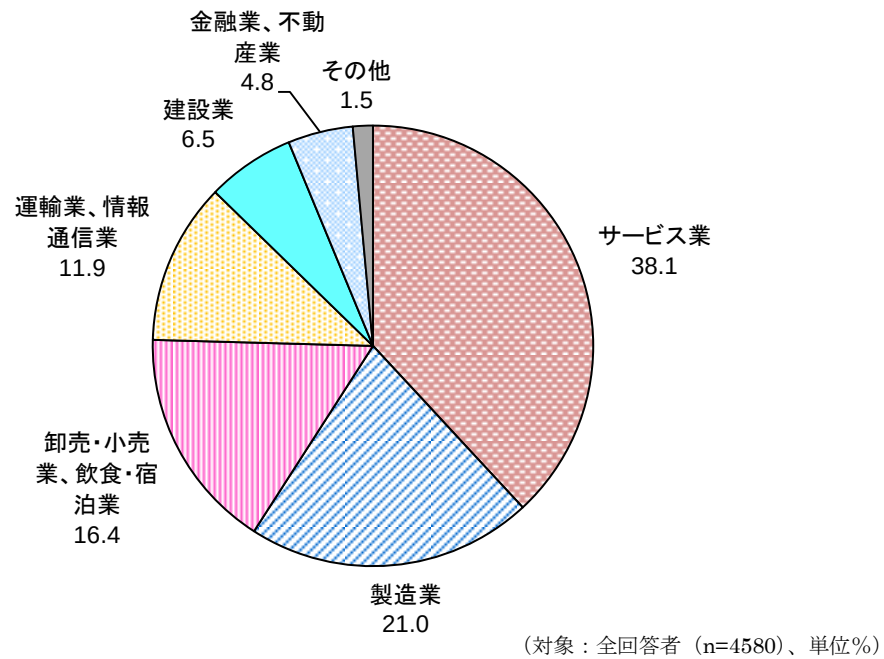
図表 60 回答企業の従業員数



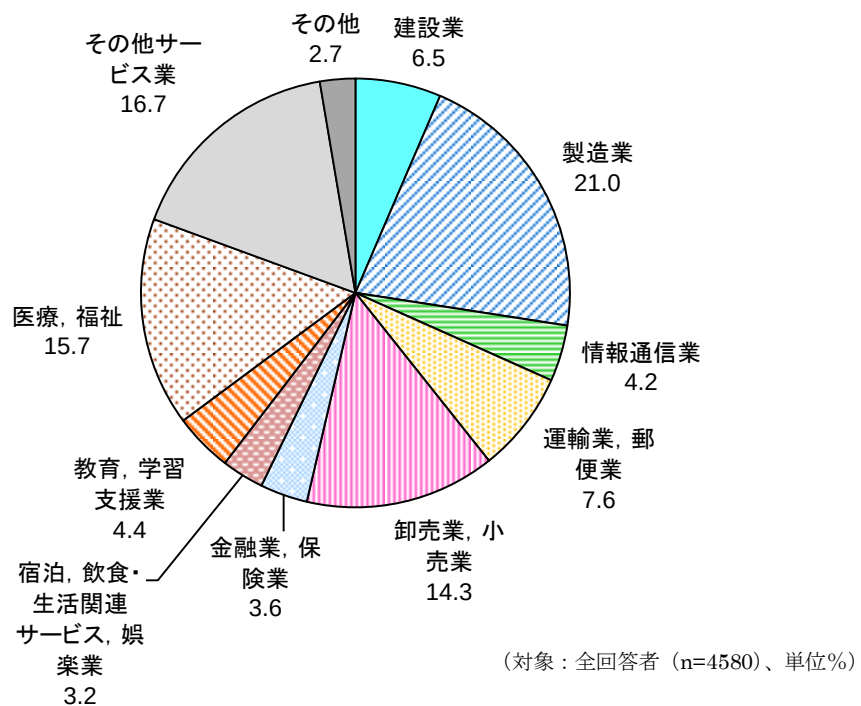
(対象: 全回答者、単位%)

【参考】平成 24 年度実態調査の回答企業属性

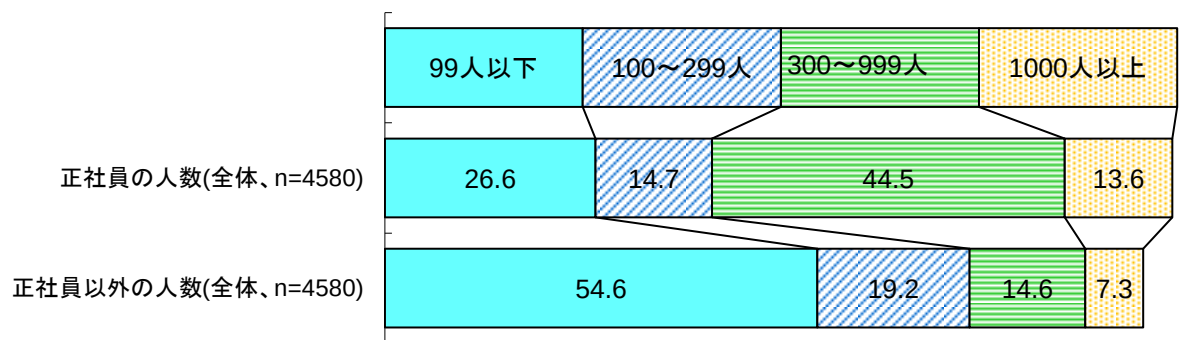
図表 61 平成 24 年度実態調査における回答企業の業種



図表 62 平成 24 年度実態調査における回答企業の業種
(平成 28 年度実態調査にあわせた業種分類に再構成)



図表 63 平成 24 年度実態調査における回答企業の従業員数



(対象：全回答者、単位%)

3.3. 従業員調査結果詳細

3.3.1 従業員調査の実施概要について

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 64 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 65 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>

3.3.2 調査結果について

1) パワーハラスメントの予防・解決のための取組の全般的な状況

あなたの勤務先はパワーハラスメントについて、従業員に説明したり、研修等を行うなど予防・解決のための取組をしていますか。(単数回答)

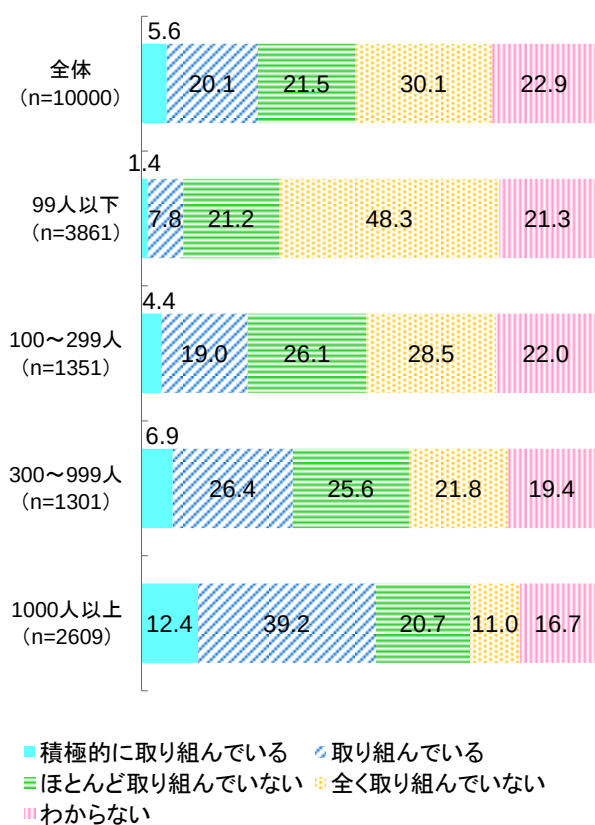
パワーハラスメントの予防・解決のための取組について、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」を回答した者を合わせた比率は25.7%である一方、「ほとんど取り組んでいない」と「全く取り組んでいない」を回答した者を合わせた比率は51.5%であった。

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。

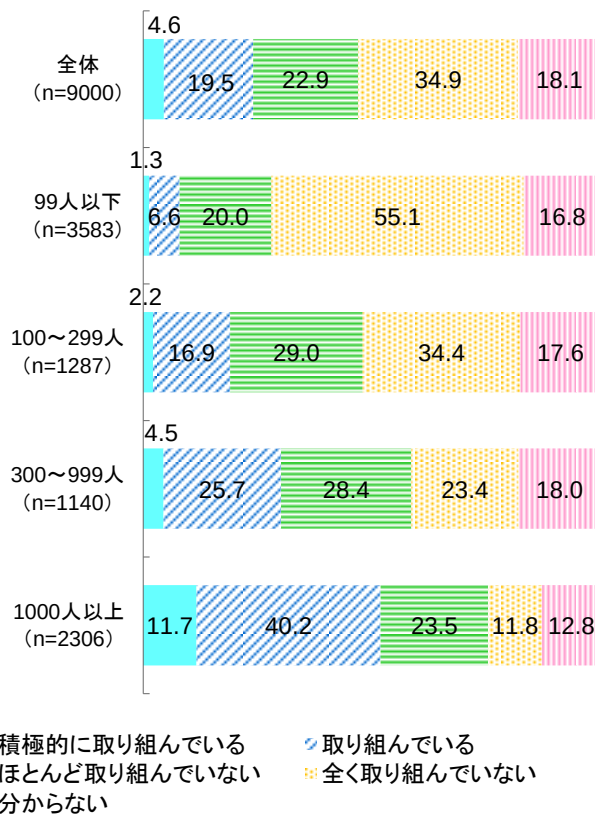
平成24年度実態調査と比較すると、すべての企業規模で平成24年度実態調査より「ほとんど取り組んでいない」と「全く取り組んでいない」を合わせた比率が低くなっている。

図表 66 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】



【平成24年度実態調査】



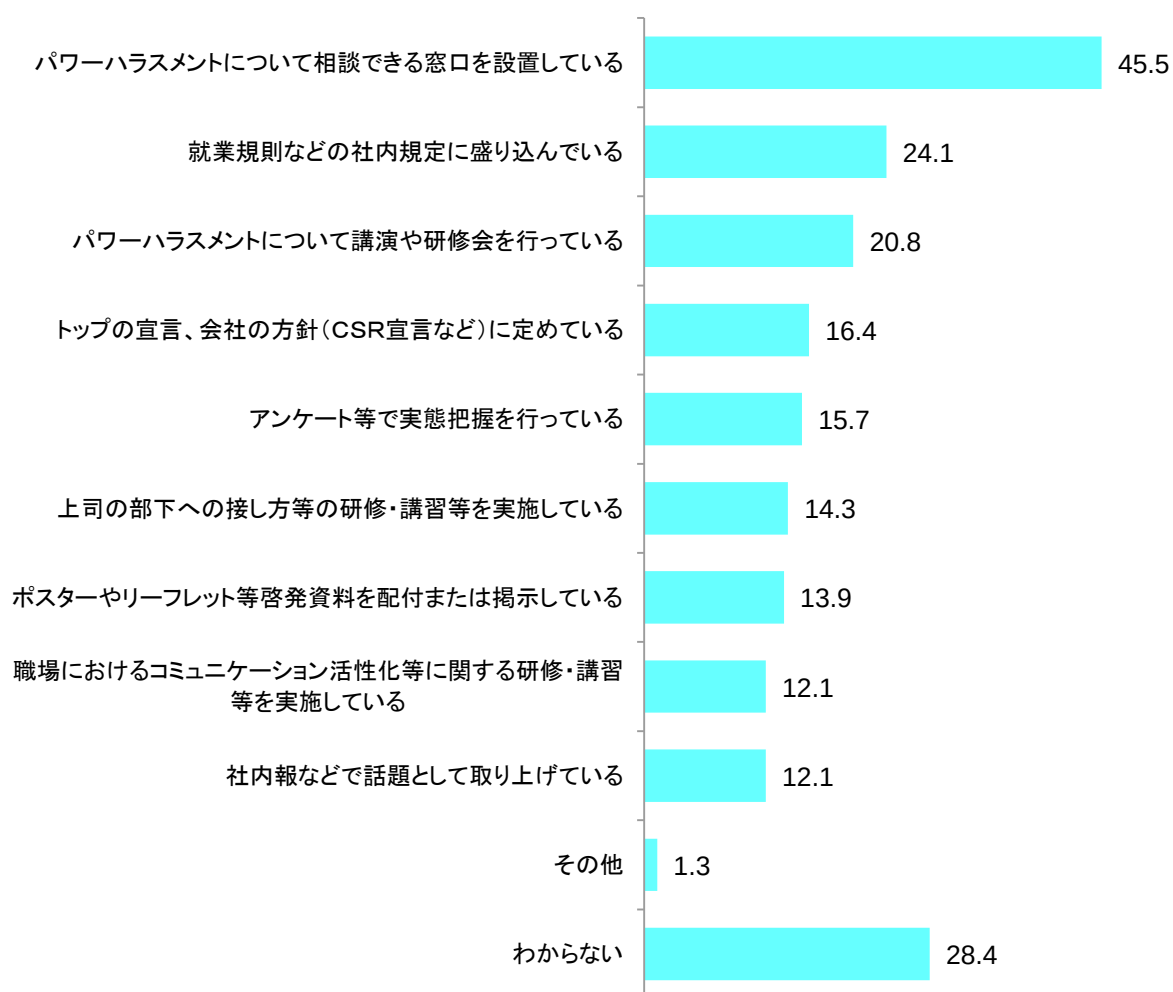
(対象：全回答者、単位%)

(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。

あなたの勤務先では、具体的にどのような取組を行っていますか。実施しているものを全てお教えてください。（複数回答可）

回答者が把握している、勤務先が実施す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」を回答した者の比率が 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。

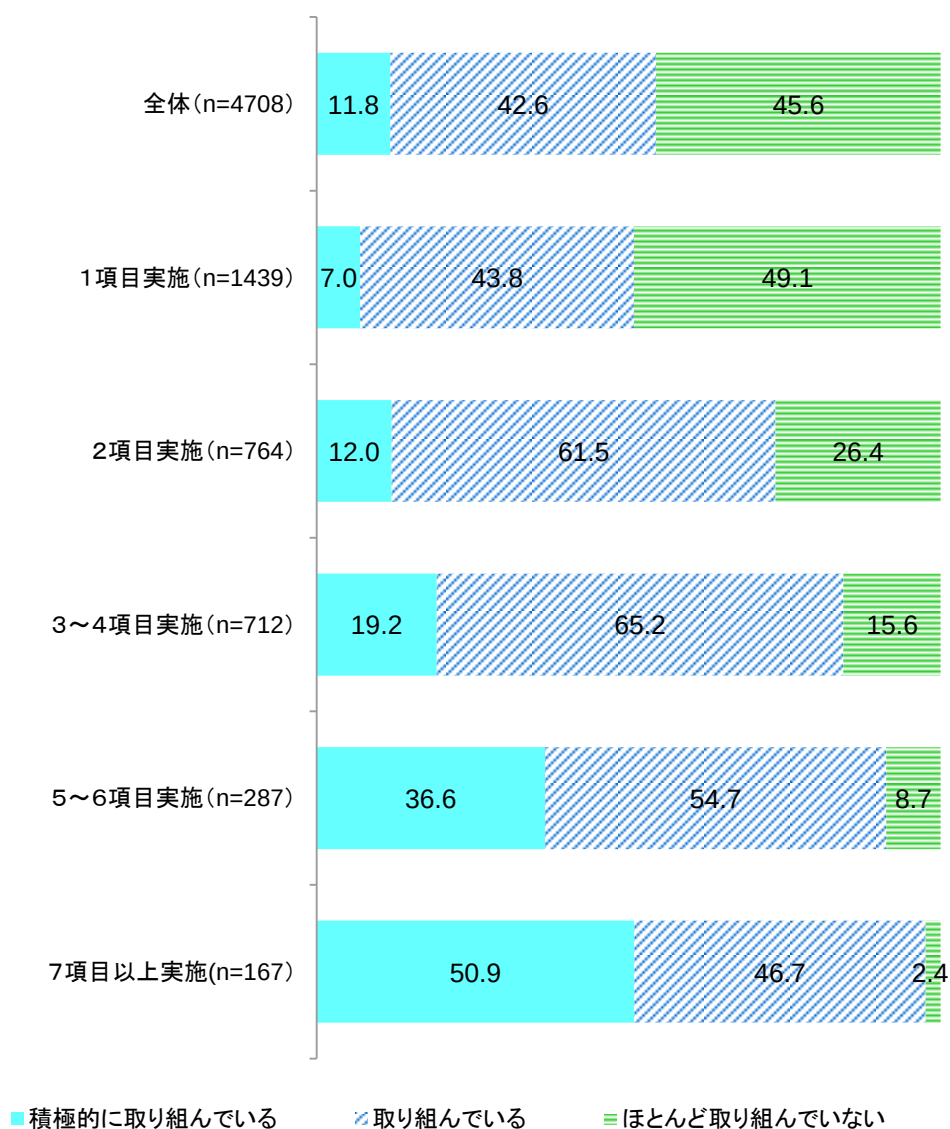
図表 67 勤務先の具体的な取組内容（複数回答）



（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（n=4708、図表 66 参照）、単位％）

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」と回答した者について、それぞれの比率を、回答者が把握している、勤務先が実施する具体的な取組の項目数別にみると、実施している項目数が増えるに従い、「積極的に取り組んでいる」の比率が増加し、7項目以上では50.9%であった。一方、実施している項目数が減るに従い、「ほとんど取り組んでいない」の比率が増加し、1項目では49.1%であった。

図表 68 勤務先の取組の実施数
(勤務先のパワーハラスメントに関する取組の実施状況(図表 66 参照)別)

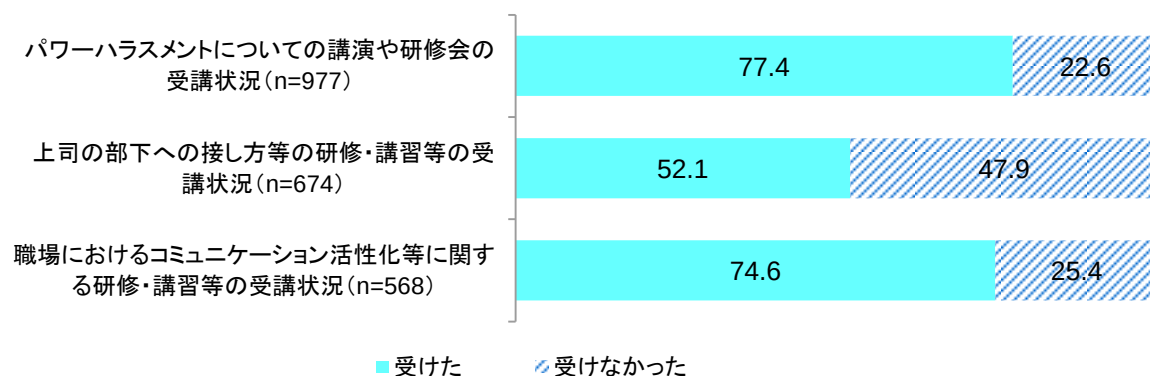


(対象：勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者(図表 66 参照)、単位%)

あなたは今の勤務先で以下の研修・講習等を受けたことがありますか。(単数回答)

勤務先で「パワーハラスメントについての講演や研修会」を行っている場合 77.4%の者が参加している。「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」の参加率は 74.6%であった

図表 69 講演、研修会、講習等の受講状況



(回答者：パワーハラスメントについての講演や研修会の受講状況：勤務先でパワーハラスメントについての講演や研修会を行っているとは回答した者（図表 67 参照）

上司の部下への接し方等の研修・講習等の受講状況：勤務先で上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施していると回答した者（図表 67 参照）

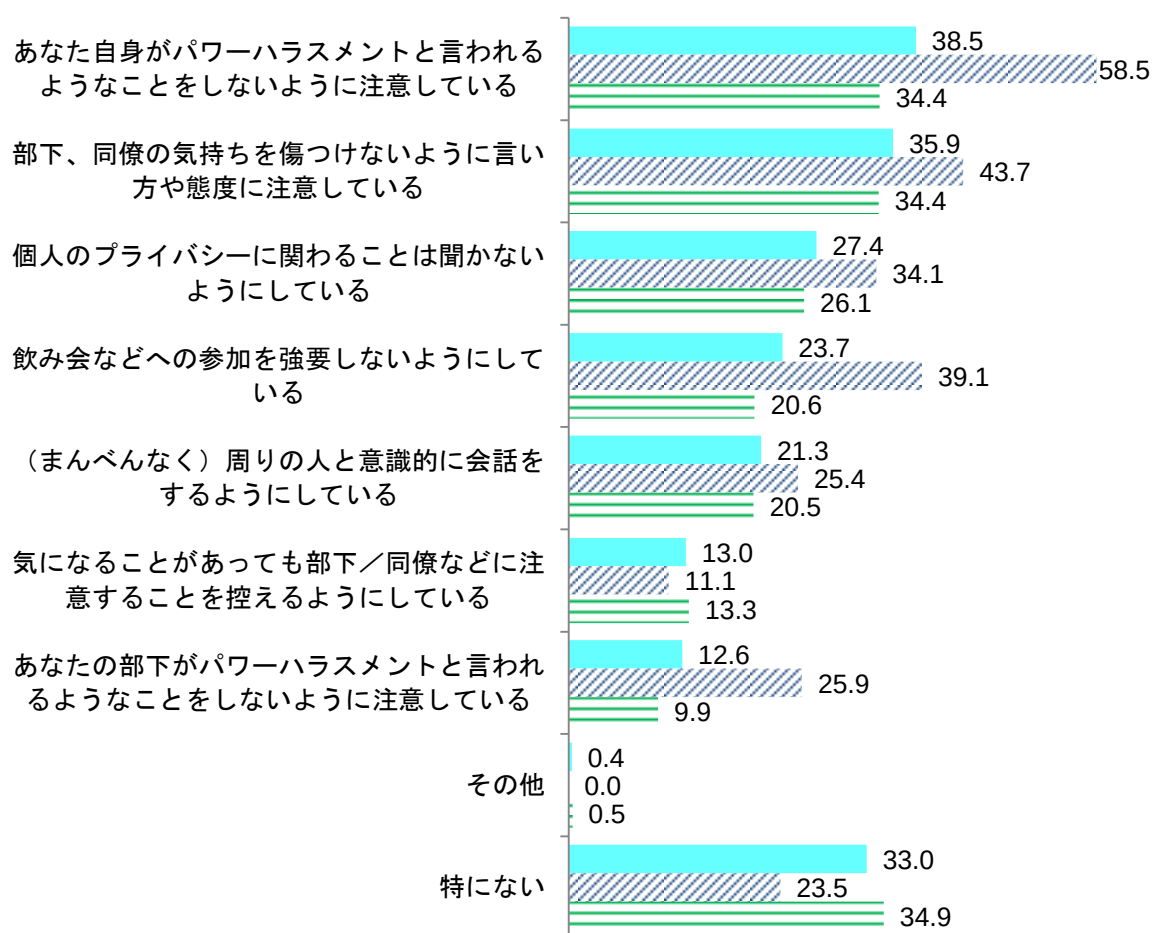
職場におけるコミュニケーション活性化等に関する研修・講習等の受講状況：勤務先で上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施していると回答した者（図表 67 参照）、単位%）

2) パワーハラスメントの予防・解決に関する従業員の意識

(対象者：管理職及び非管理職で指揮命令している人が1人以上いる者のみ) パワーハラスメントに関連して、あなたご自身が普段から気をつけたり、気にしていることはありますか。(複数回答可)

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、「管理職」についてみると、「あなた自身が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」と回答した者の比率が58.5%で最も高く、「特にない」の比率は23.5%であった。また、「非管理職で指揮命令している人が1人以上いる者」についてみると、ほとんどの項目で管理職に比べて低くなっている。

図表 70 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）



■ 管理職及び非管理職で指揮命令している人が1名以上いる者全体 (n=5243)

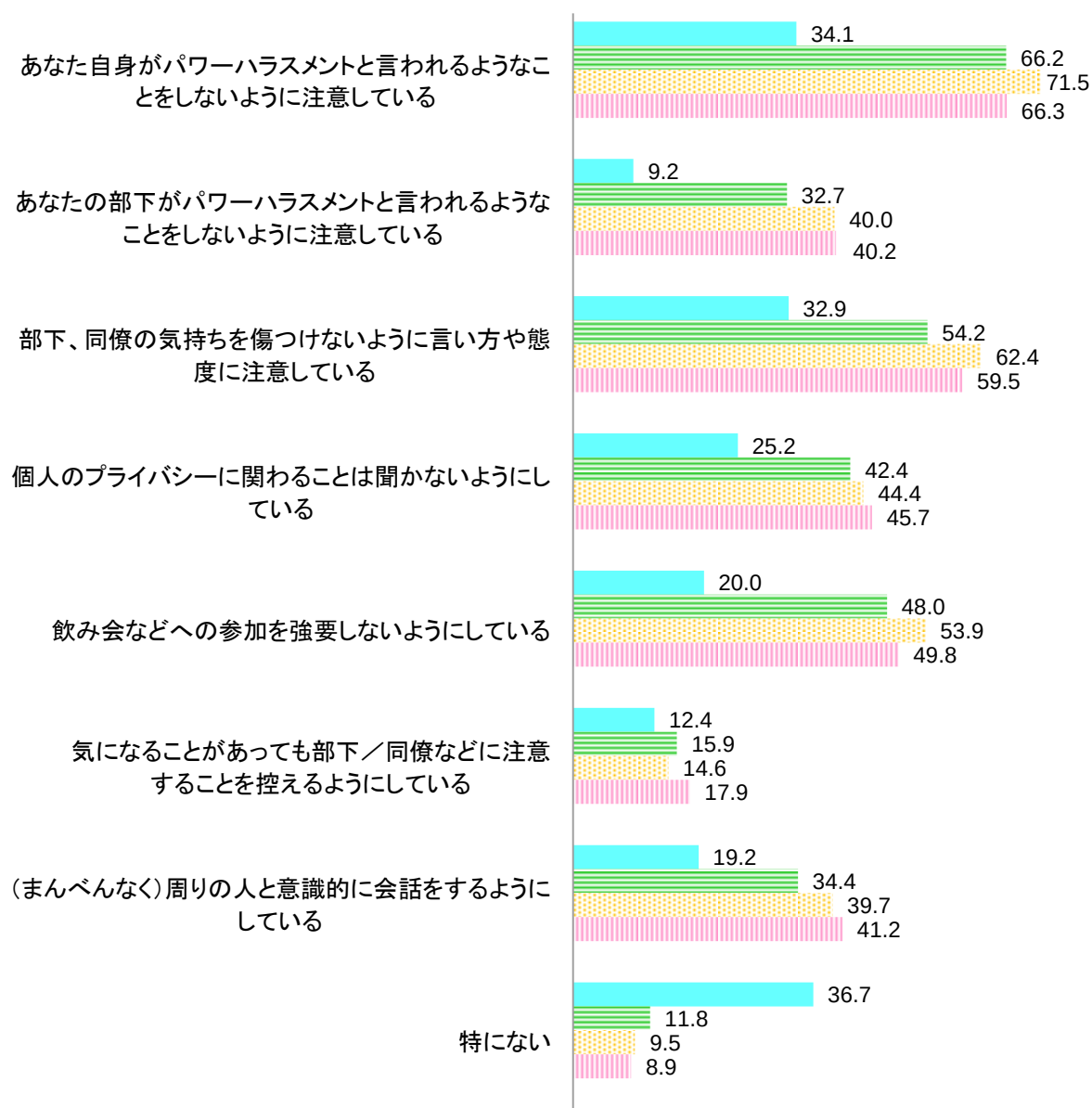
▨ 全体のうち、管理職 (n=874)

■ 全体のうち、非管理職で指揮命令している人が1名以上いる者 (n=4369)

(対象：管理職及び非管理職で指揮命令している人が1名以上いる者、単位%)

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 71 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)

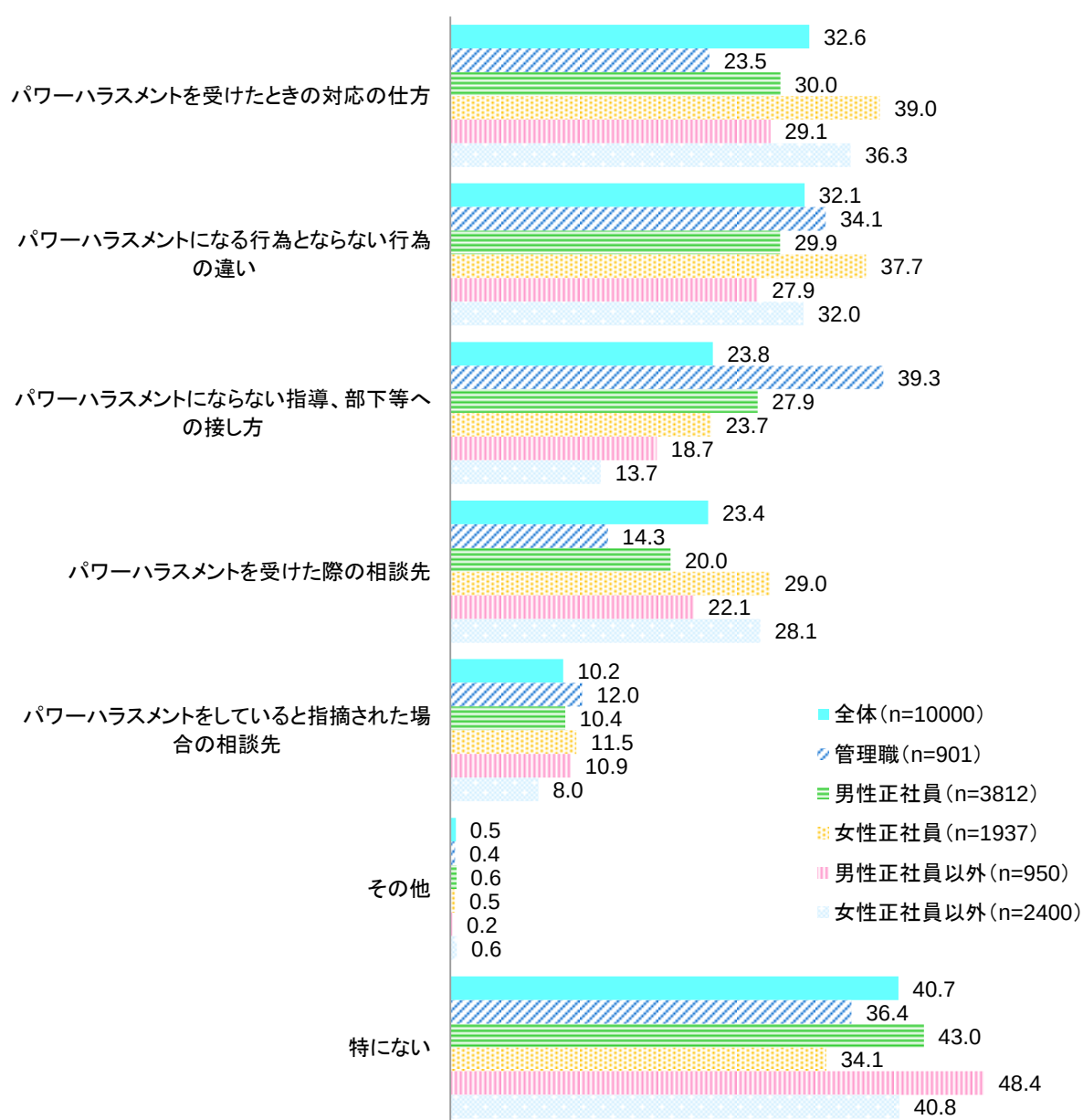
(対象：管理職及び非管理職で指揮命令している人が1人以上いる者、単位%)

あなたがパワーハラスメントについて知りたいと感じるものがありますか。当てはまるものを全てお教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメントについて知りたいものとしては、全体では「パワーハラスメントを受けたときの対応の仕方」が32.6%で最も高く、「パワーハラスメントになる行為とならない行為の違い」(32.1%)が続いている。

管理職については、「パワーハラスメントにならない指導、部下等への接し方」が(39.3%)と最も高く、管理職以外については、「パワーハラスメントを受けたときの対応の仕方」が最も高い（男性社員（30.0%）、女性社員（39.0%）、男性正社員以外（29.1%）、女性社員以外（36.3%））。

図表 72 パワーハラスメントについて知りたいもの（複数回答）



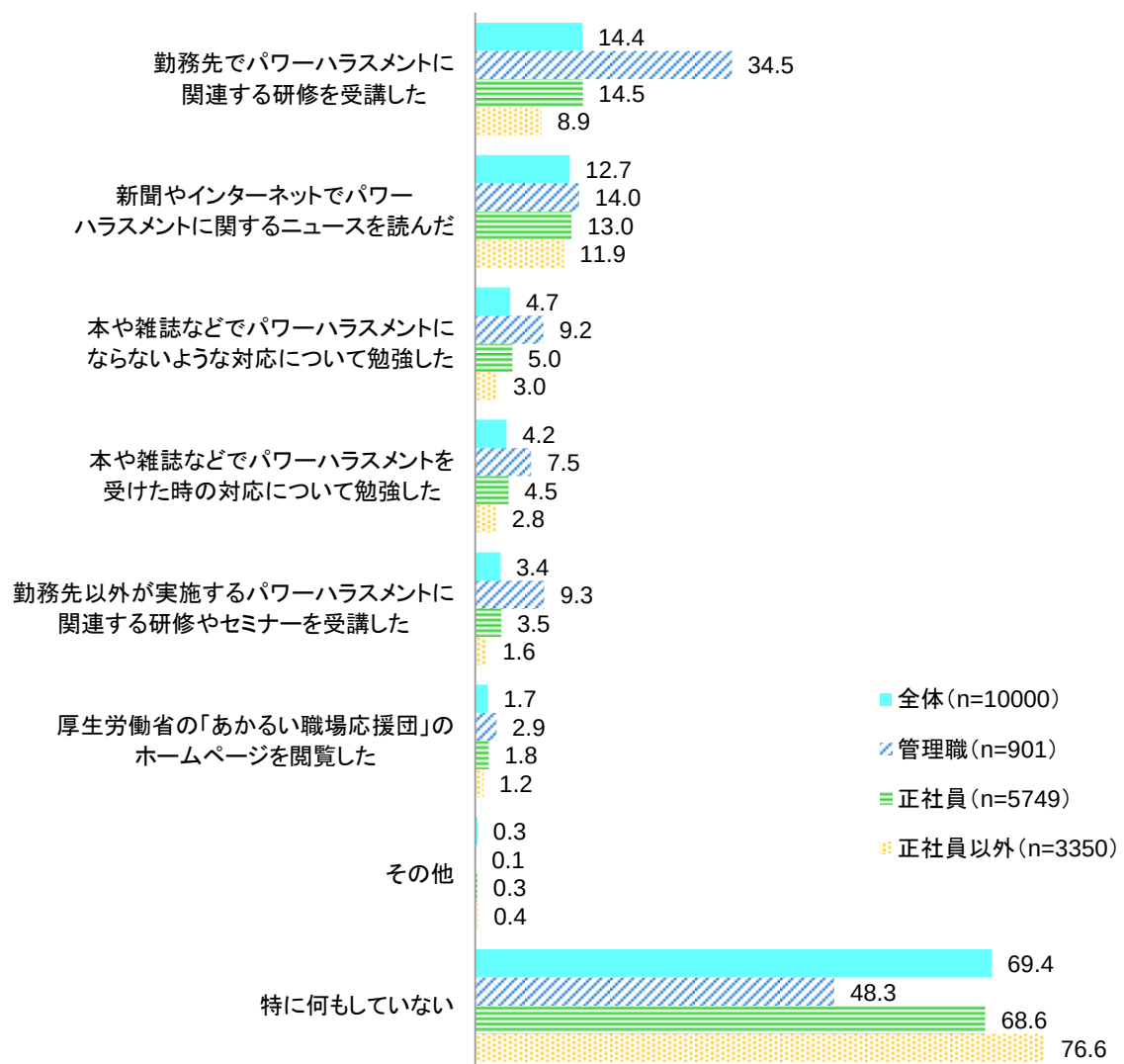
（対象：全回答者、単位％）

あなたは、これまでにパワーハラスメントに関連して、資料や情報を収集した経験はありますか。
当てはまるものを全て教えてください。（複数回答可）

パワーハラスメントに関する資料・情報収集経験をみると、全体では「特に何もしていない」が69.4%と最も多くなっている。

従業員区分別にみると、「管理職」では「特に何もしていない」は48.3%と他の属性に比べて低く、「勤務先でパワーハラスメントに関する研修を受講した」は34.5%と他の属性に比べて高い。

図表 73 資料・情報の収集経験の有無（複数回答、従業員区分別）



（対象：全回答者、単位％）

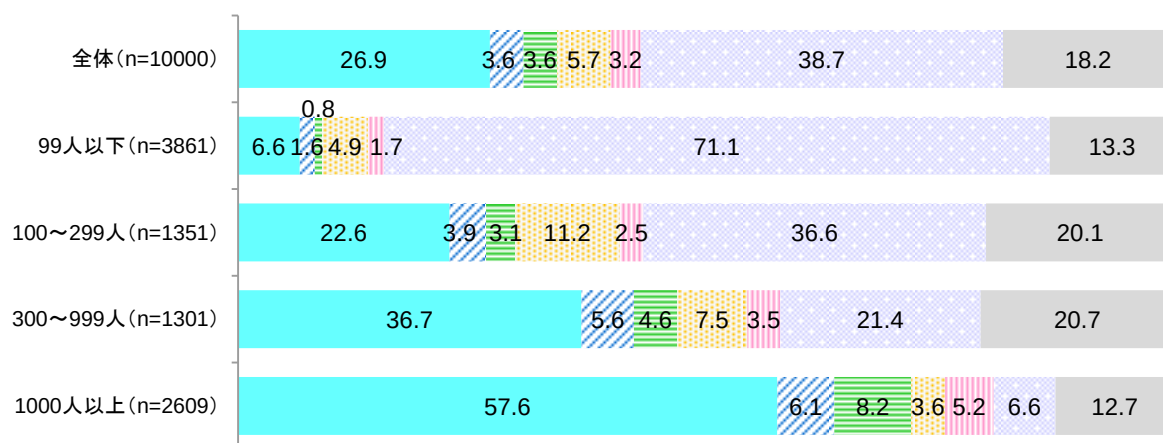
3) パワーハラスメントの実態を把握するための取組の状況

あなたの勤務先では、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付ける相談窓口を設置していますか。(単数回答)

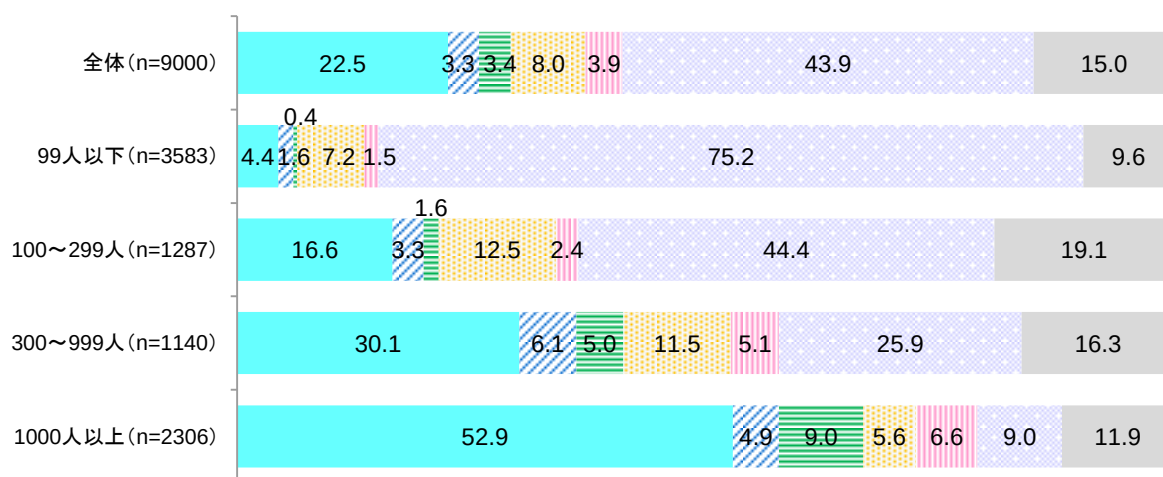
相談窓口を設置していると回答した者の比率は全体の 37.3%であり、「相談窓口はないが、社内の担当部署に相談することになっている」を加えると、全体の 43.0%が従業員からの相談を受け付ける仕組みを設けている。勤務先の従業員規模の大きい企業ほど、何らかの相談を受け付ける仕組みの設置率は高く、1000 人以上の企業では 80.7%となっている。また、平成 24 年度実態調査と比較すると、すべての規模において、平成 24 年度実態調査より「設置していない」の比率が低くなっている。

図表 74 相談窓口の設置状況（従業員規模別）

【平成 28 年度実態調査】



【平成 24 年度実態調査】



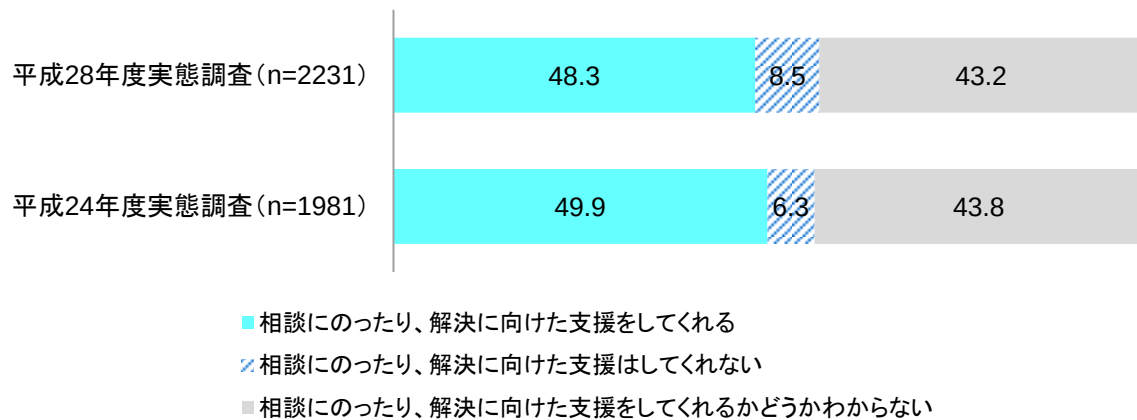
- 社内に相談窓口がある
- 会社とは独立した外部に相談窓口がある
- 社内と会社とは独立した外部の両方に相談窓口がある
- 相談窓口はないが、社内の担当部署に相談することになっている
- 社内か会社の外部かは分からないが相談窓口がある
- 設置していない
- わからない

(対象：全回答者、単位%)

あなたの勤務先の労働組合は、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどについて相談にのってくれたり、解決に向けた支援をしてくれますか。(単数回答)

労働組合による支援について、「相談に乗ったり、解決に向けた支援をしてくれる」の比率が48.3%であり、「相談にのったり、解決に向けた支援はしてくれない」(8.5%)を大きく上回っている。一方で、43.2%が「支援をしてくれるかどうかわからない」と回答している。

図表 75 労働組合による支援



(対象: 「労働組合があり、加入している」と回答した者、単位%)

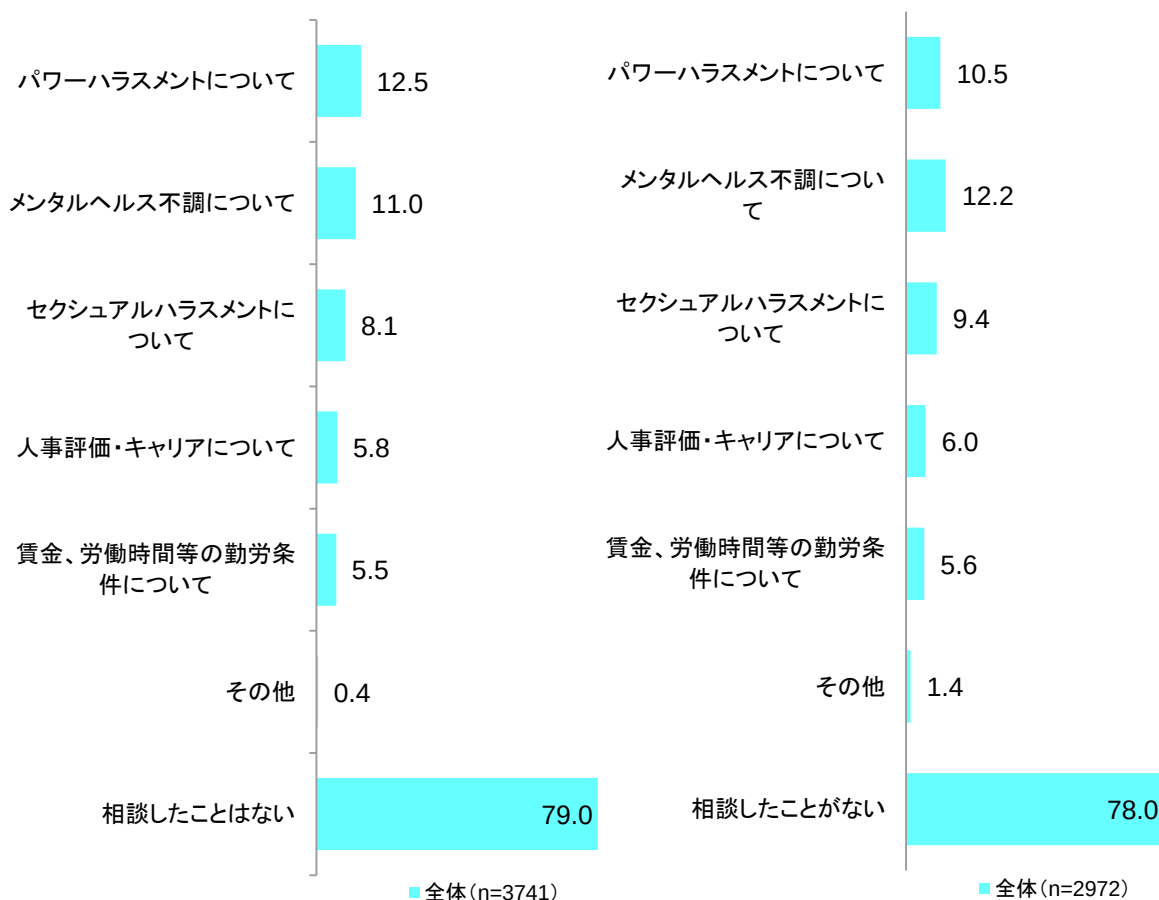
あなたの勤務先が設置している相談窓口で、あなたご自身が実際に相談したことがあるものがあれば教えてください。（複数回答可）

個別の相談項目の比率を平成 28 年度実態調査と平成 24 年度実態調査と比較すると、平成 28 年度実態調査では「パワーハラスメントについて」（12.5%）が「メンタルヘルス不調について」（11.0%）を上回り、最も高くなった。

図表 76 相談窓口で相談したことがある内容（複数回答）

【平成 28 年度実態調査】

【平成 24 年度実態調査】



（対象：「社内に相談窓口がある」、「会社とは独立した外部に相談窓口がある」、「社内と会社とは独立した外部の両方に相談窓口がある」、「社内か会社の外部かは分からないが相談窓口がある」のいずれかを回答した者（図表 74 参照）、単位％）

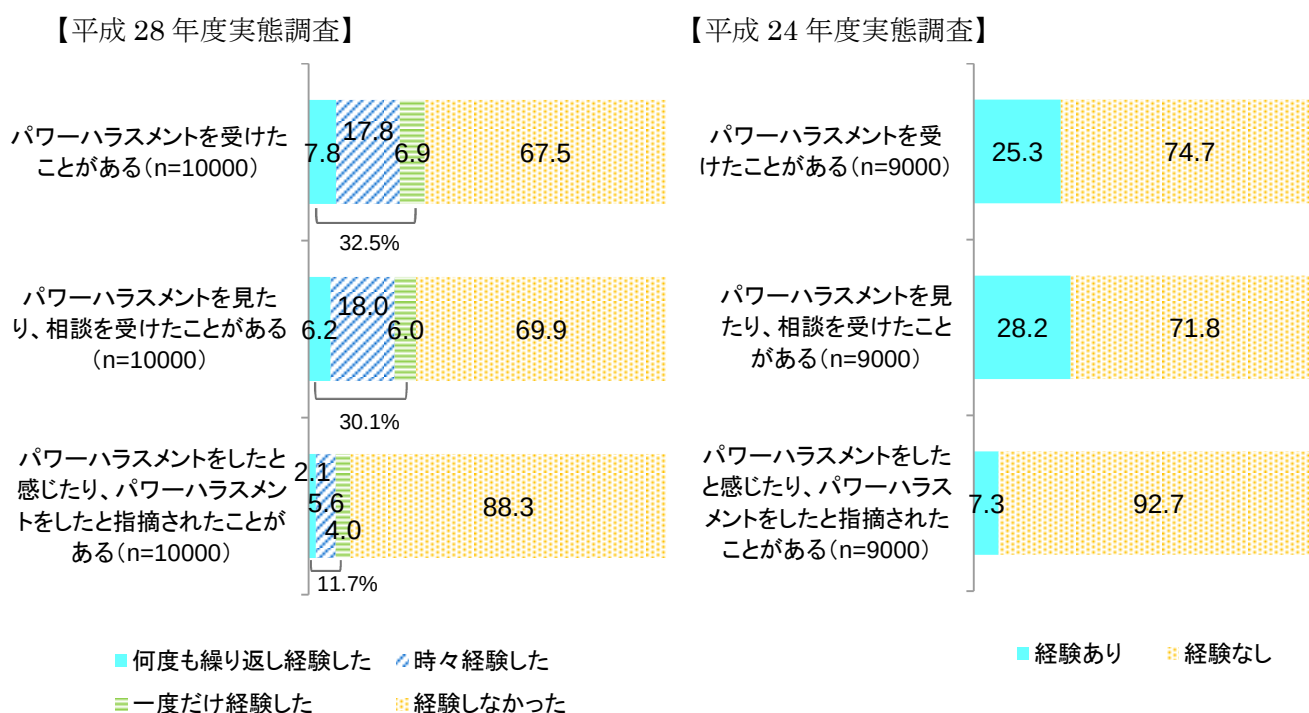
4) パワーハラスメントの解決のための取組の状況

あなたは過去3年間にパワーハラスメントを受けたり、見たり、逆にパワーハラスメントをしたり、していると指摘されたことはありますか。(各単数回答)

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。頻度としては、「時々経験した」が17.8%と高くなっている。なお、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。)

また、「パワーハラスメントを見たり、相談を受けたことがある」(平成24年度実態調査28.2%、平成28年度実態調査30.1%)、「パワーハラスメントを受けたり、パワーハラスメントをしたと指摘されたことがある」(前同7.3%、11.7%)ともに平成24年度実態調査を上回っている。

図表 77 過去3年間のパワーハラスメントの経験

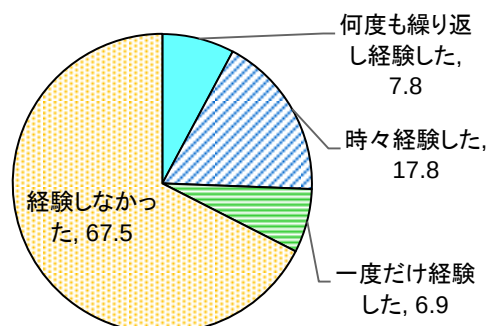


(対象：全回答者、単位%)

(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。

パワーハラスメントを受けたと感じた経験がある者のうち 6.9%が「一度だけ経験した」と回答した。

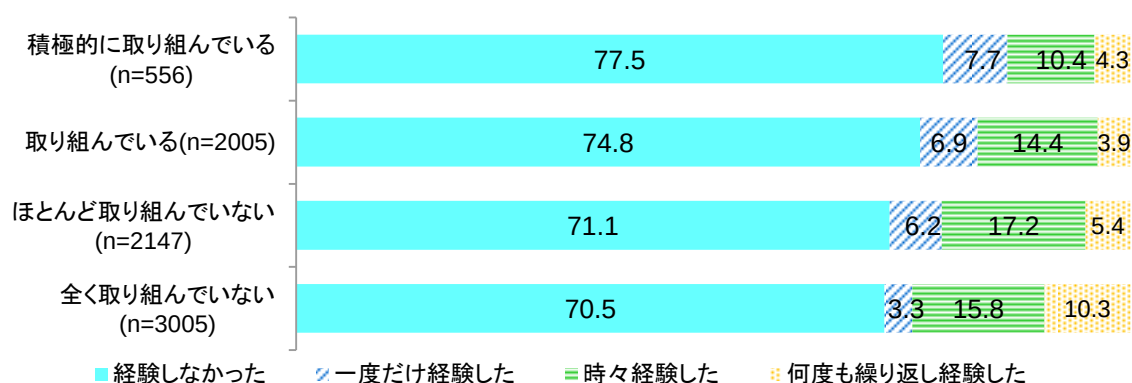
図表 78 過去 3 年間に、パワーハラスメントを受けたと感じた経験



(対象：全回答者、単位%)

勤務先のパワーハラスメントに関する取組状況別に、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%であった。

図表 79 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 66 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 77 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)

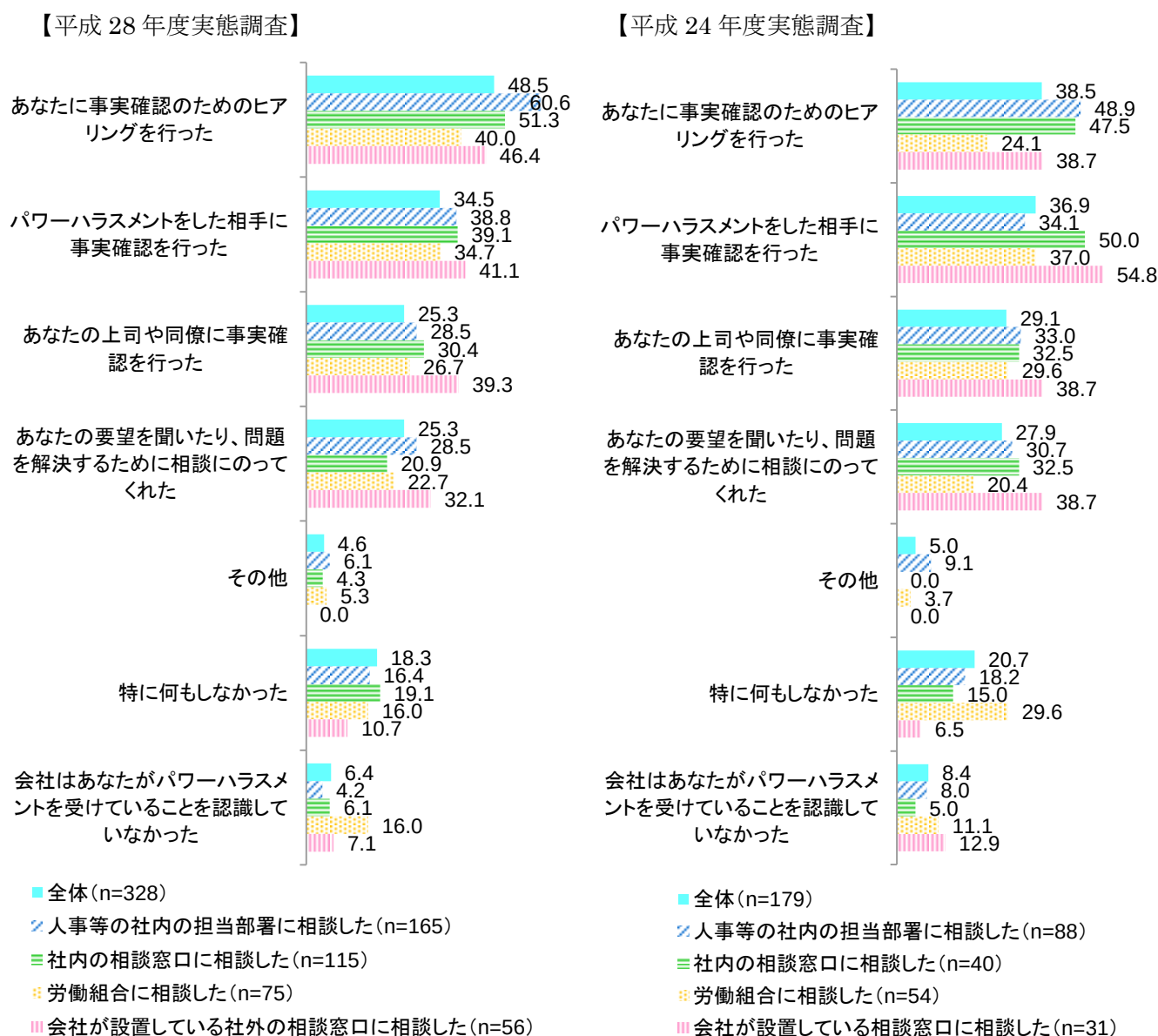
「経験しなかった」：「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」、「ほとんど取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」と回答した者(図表 66 参照)のうち、上記以外の者、単位%)

(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。

（対象者：パワーハラスメントを受けた後、勤務先に相談したと回答した者）あなたの勤務先は、あなたがパワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを知った後で、どのような対応をしましたか。（複数回答可）

パワーハラスメントを受けたと感じた者が社内の担当部署や相談窓口、労働組合等に相談した場合の勤務先の対応をみると、「あなたに事実確認のためのヒアリングを行った」の比率が全体で 48.5%と、平成 24 年度実態調査の 38.5%から増加し、「特に何もしなかった」の比率は全体で 18.3%と、平成 24 年度実態調査の 20.7%から減少している。

図表 80 パワーハラスメントを受けたと感じた後の勤務先の対応（複数回答、相談先（図表 100 参照）別）

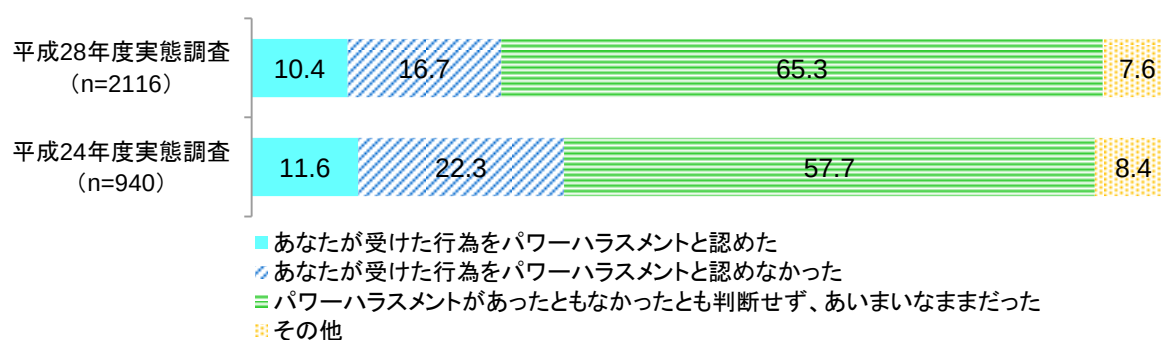


（対象：過去 3 年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 77 参照）で、パワーハラスメントを受けたと感じた後、「人事等の社内の担当部署に相談した」、「社内の相談窓口相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口相談した」のうち 1 つ又は複数を選択した者（図表 100 参照）、単位%）

（対象者：パワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを勤務先が認識していると回答した者）あなたの勤務先は、あなたが受けた行為をパワーハラスメントだと認めましたか。（単数回答）

パワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを勤務先が認識していると回答した者のうち、パワーハラスメントを受けたと感じた行為がパワーハラスメントであると勤務先が認めた比率は 10.4%（平成 24 年度実態調査では 11.6%）であった。一方、パワーハラスメントと認めなかった比率は 22.3%から 16.7%と減少しており、「パワーハラスメントがあったともなかったとも判断せず、あいまいなままだった」が 65.3%（平成 24 年度実態調査では 57.7%）と最も多くなっている。

図表 81 受けた行為に対する勤務先の判断

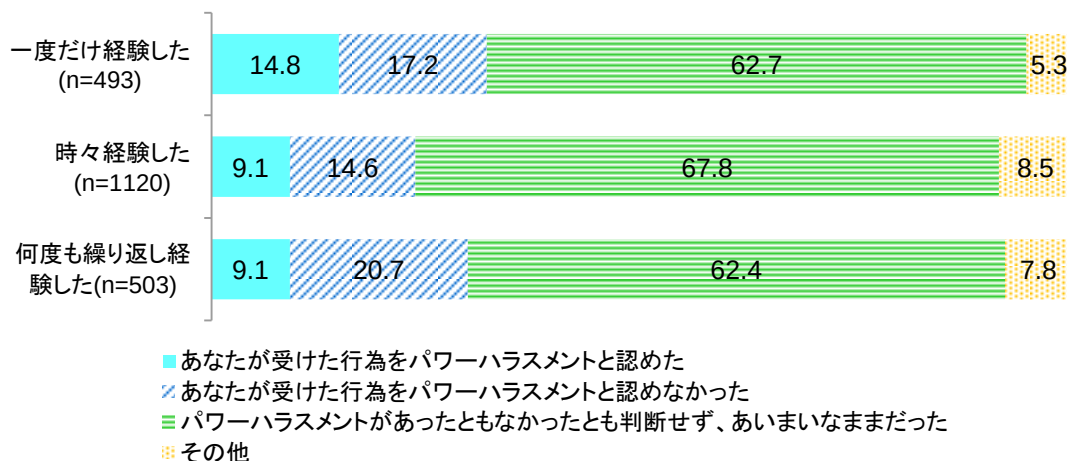


（対象：過去 3 年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 77 参照）のうち、「パワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを会社が認識していなかった」と回答した以外の者、単位%）

「勤務先がパワーハラスメントと認めた」と回答した者のうち、パワーハラスメントを「一度だけ経験した」者の比率が 14.8%と最も高くなっている。

図表 82 勤務先の判断

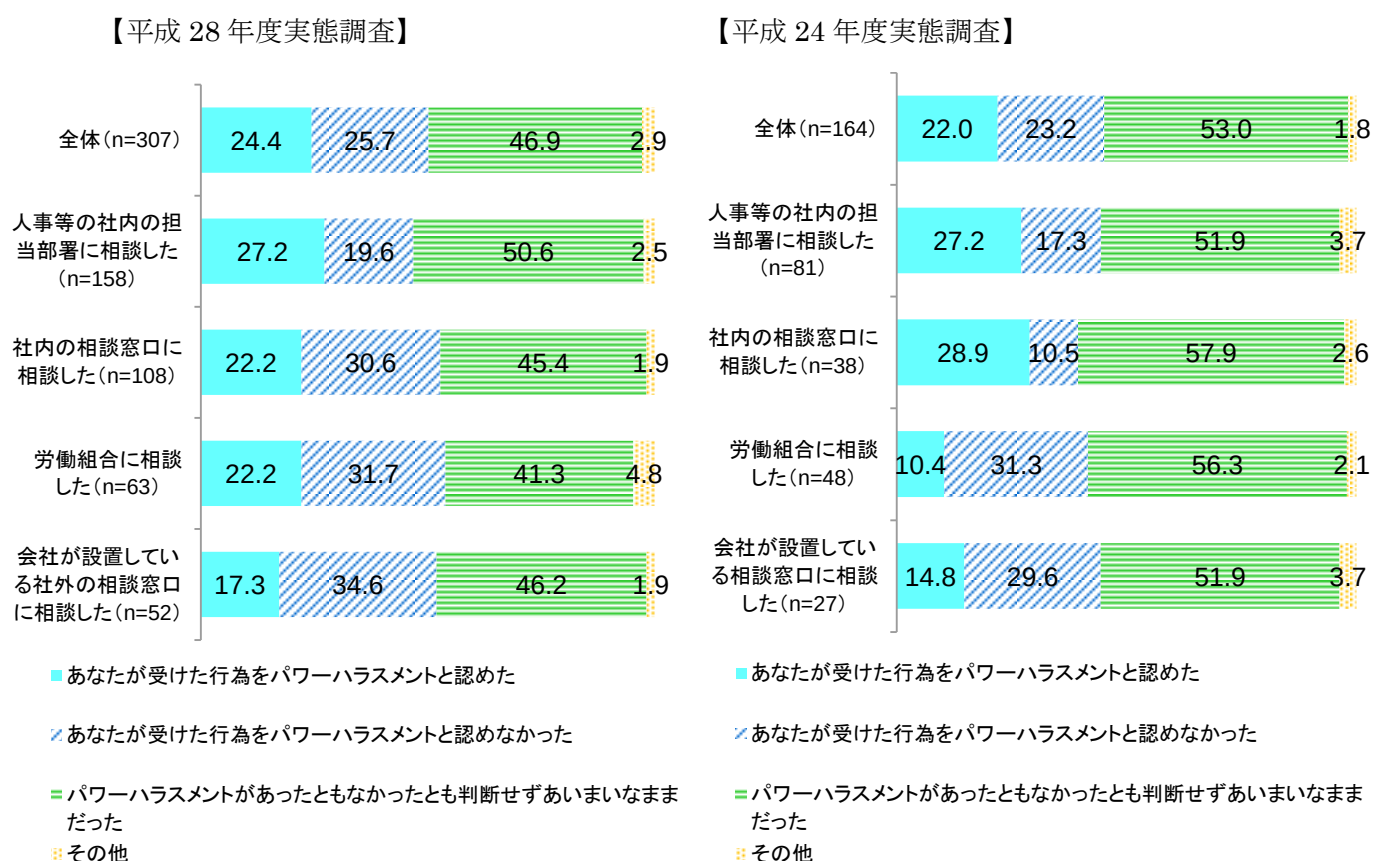
（過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験の頻度（図表 77 参照）別）



（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 77 参照）、単位%）

パワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを会社が認識していると回答した者のうち、パワーハラスメントを受けたと感じた者が社内の担当部署や相談窓口、労働組合等に相談した場合の勤務先の判断をみると、「パワーハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」比率は平成 24 年度実態調査の 53.0%から 46.9%に減少している。

図表 83 受けた行為に対する勤務先の判断（相談先（図表 100 参照）別）

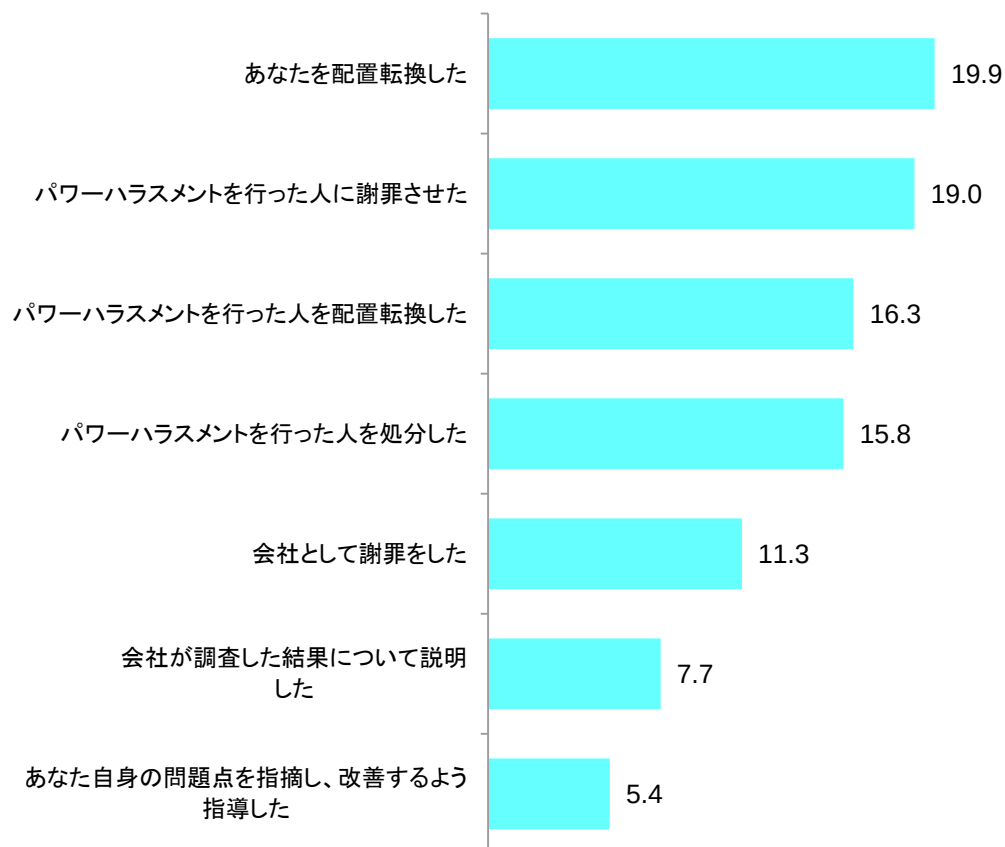


（対象：パワーハラスメントを受けたと感じた後、「人事等の社内の担当部署に相談した」、「社内の相談窓口相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口相談した」のうち1つ又は複数を選択（図表 100 参照）し、かつ「パワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを会社が認識していなかった」と回答した以外の者、単位％）

(対象者：パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者) あなたの勤務先は、あなたが受けた行為について、あなたがパワーハラスメントを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(複数回答可)

「あなたを配置転換した」の比率が19.9%で最も高い。「パワーハラスメントを行った人に謝罪させた」(19.0%)、「パワーハラスメントを行った人を配置転換した」(16.3%)、「パワーハラスメントを行った人を処分した」(15.8%)が続く。

図表 84 パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた後の勤務先の対応（複数回答）

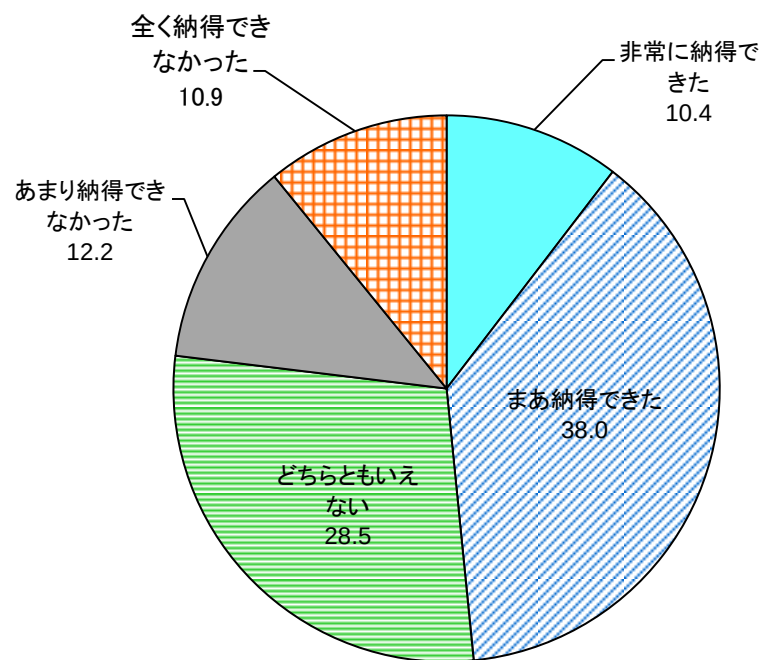


(対象：パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者 (n=221、図表 81 参照)、単位%)

（対象者：パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者）勤務先の対応について、あなたはどの程度納得しましたか。（単数回答）

勤務先の対応への納得度をみると、パワーハラスメントを受けたと認められた者でも納得できなかった比率は2割程度（「あまり納得できなかった」12.2%、「全く納得できなかった」10.9%）となっている。

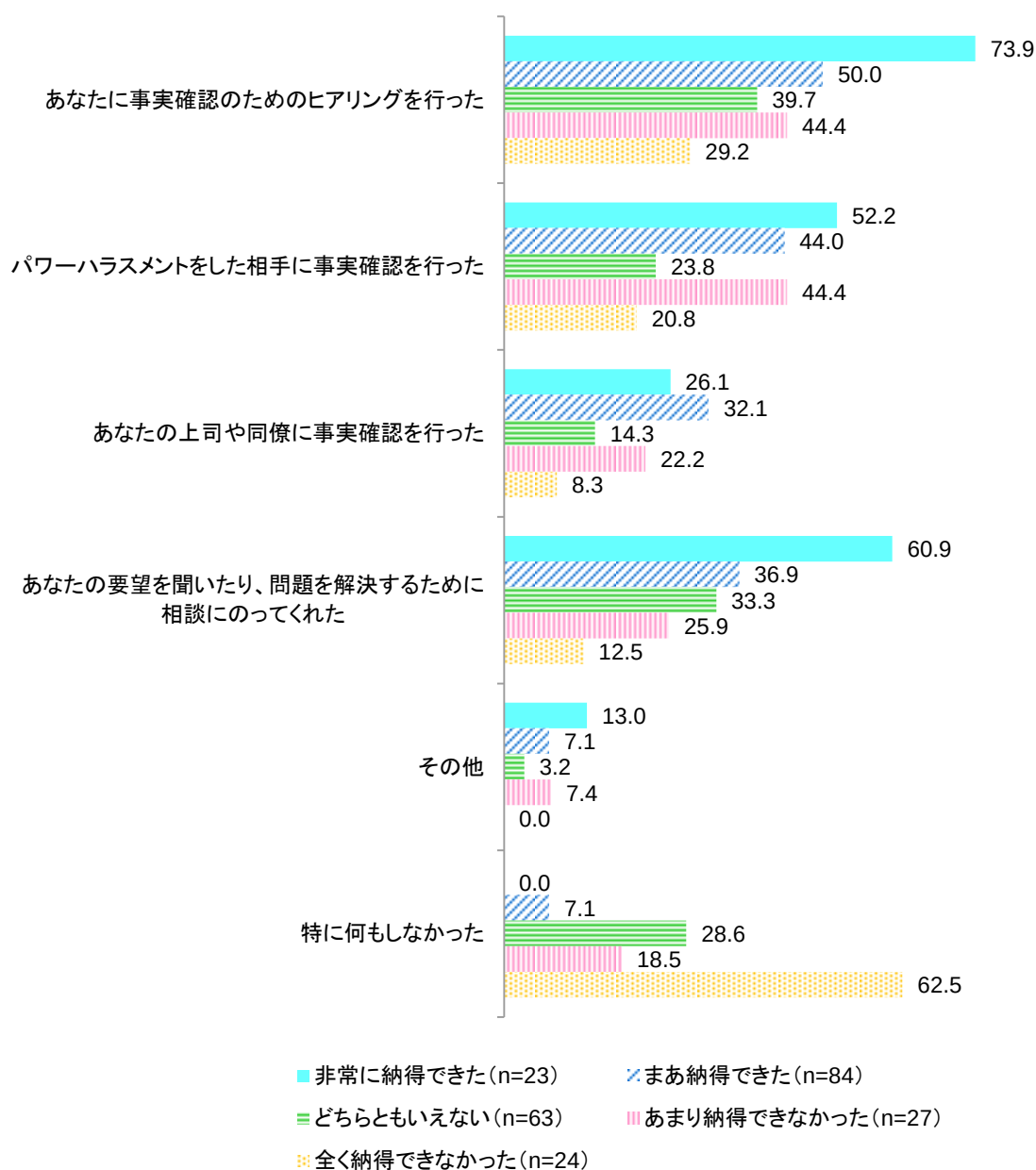
図表 85 パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた場合の勤務先の対応への納得度



（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 77 参照）のうち、「パワーハラスメントを受けている（または可能性がある）ことを会社が認識していなかった」と回答した以外の者で、かつパワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者（図表 81 参照）（n=221）、単位%）

また、受けたと感じた行為がパワーハラスメントと認められた者の中で、勤務先の対応への納得度をみると、「全く納得できなかった」と回答した者で比率が最も高い項目は「特に何もしなかった」であった。「特に何もしなかった」と回答した者は、「非常に納得できた」と回答した者で 0.0%、「まあ納得できた」と回答した者で 7.1%と、他の納得度に比べて低い。

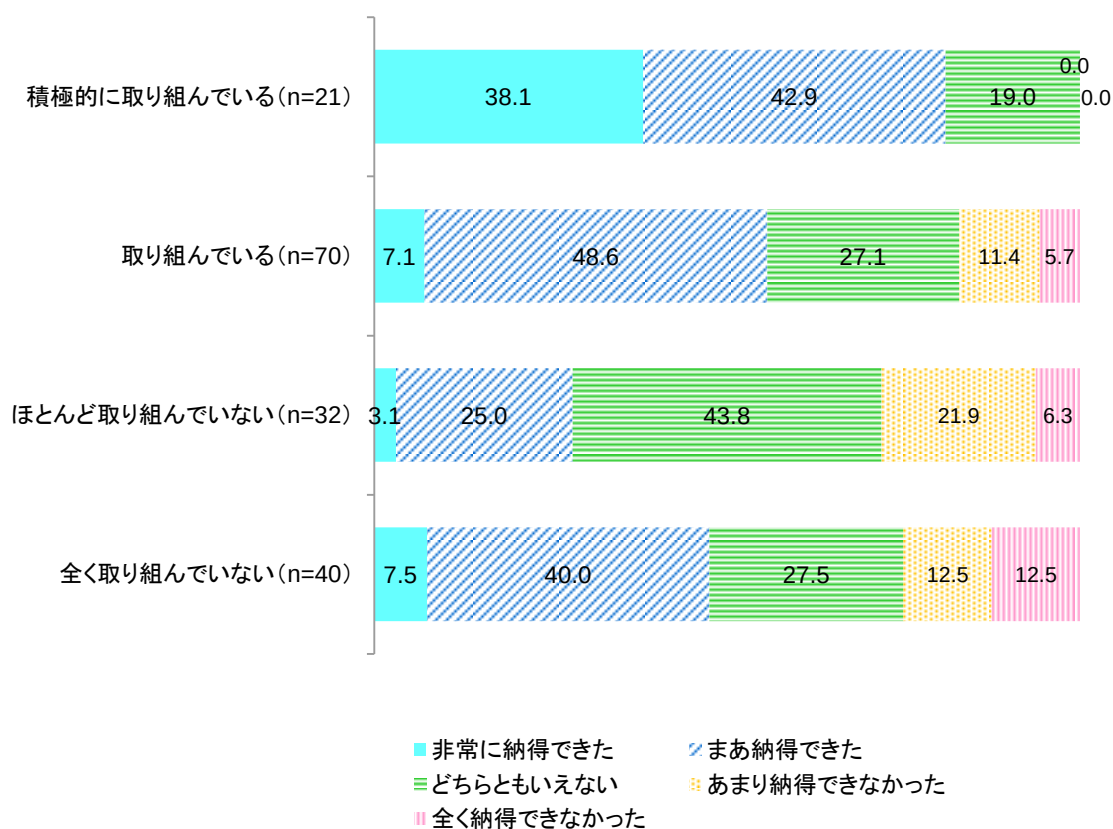
図表 86 パワーハラスメントを受けたと感じた後の勤務先の対応
(複数回答、勤務先の対応への納得度(図表 85 参照) 別)



(対象：パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者(図表 81 参照)、単位%)

受けたと感じた行為がパワーハラスメントと認められた者の中で、勤務先の対応への納得度を、勤務先のパワーハラスメントに関する取組の実施状況（図表 66 参照）別にみると、勤務先が「積極的に取り組んでいる」企業では、「非常に納得できた」と「まあ納得できた」を合わせた比率は 81.0% であり、「あまり納得できなかった」と「全く納得できなかった」と回答した者はみられなかった。

図表 87 パワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた場合の勤務先の対応への納得度
（勤務先のパワーハラスメントに関する取組の実施状況（図表 66 参照）別）

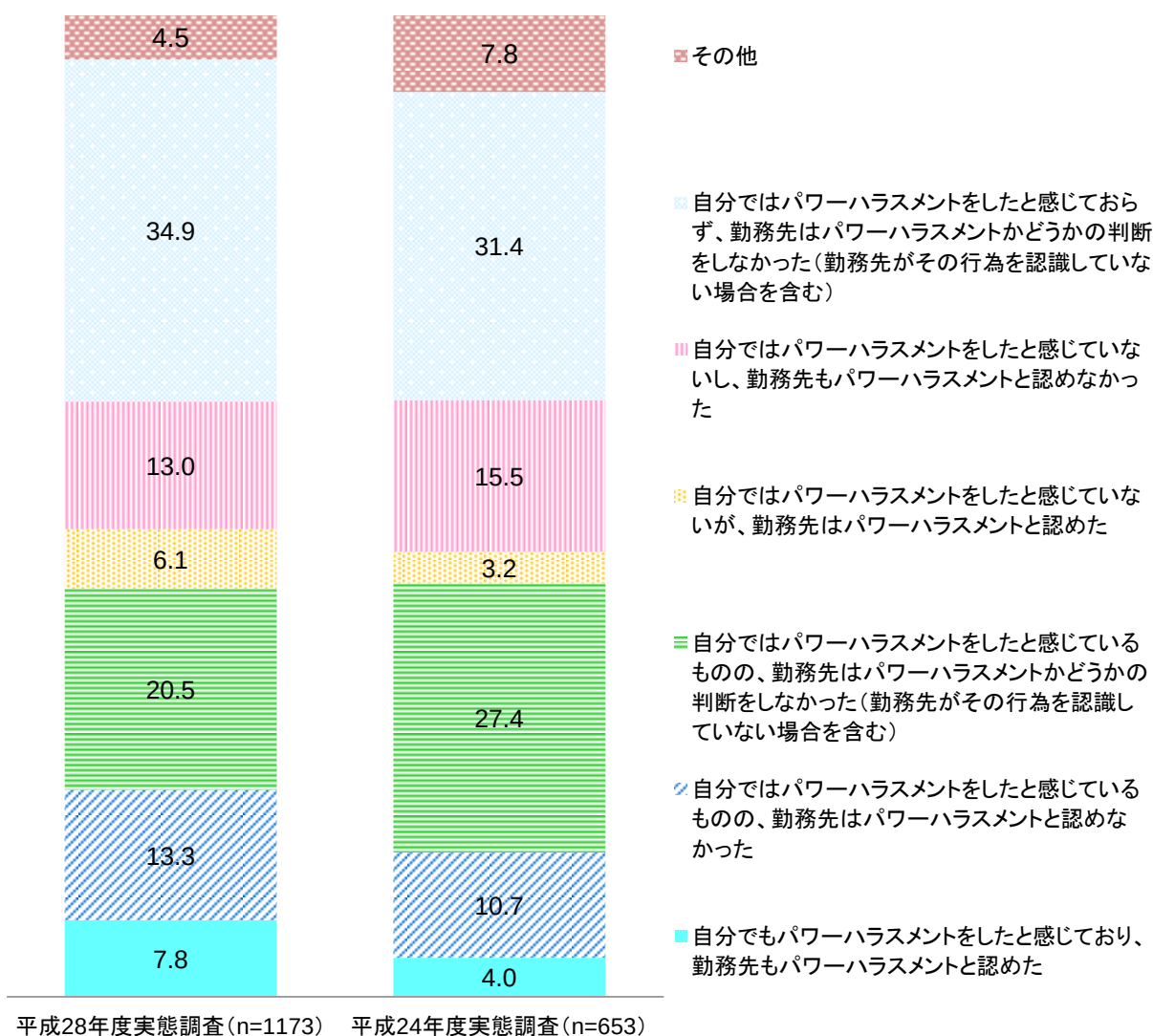


（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 77 参照）のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者で、かつパワーハラスメントを受けたと勤務先に認められた者（図表 81 参照）、単位％）

(対象者：パワーハラスメントをしたと感じたり、パワーハラスメントをしたと指摘されたことがある者) あなたご自身や勤務先はあなたの行為をパワーハラスメントと考えていますか。(単数回答)

過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じたり、パワーハラスメントをしたと指摘されたことがある者のうち、「勤務先がパワーハラスメントと認めた」比率は13.9%（平成24年度実態調査では7.2%）であった。

図表 88 パワーハラスメントをしたと感じたり、したと指摘された場合の自身の認識と勤務先の判断

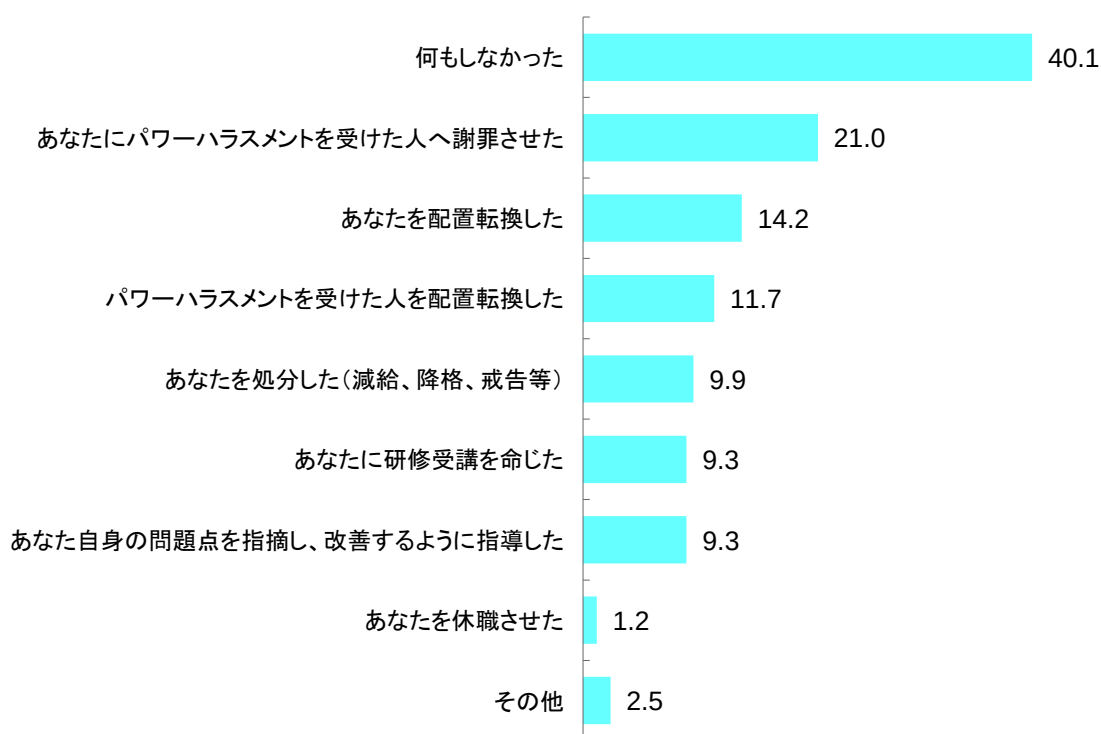


(対象：過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じたり、パワーハラスメントをしたと指摘された経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表77参照）、単位%）

（対象者：パワーハラスメントをしたと勤務先が認めた者）あなたの行為に対して、あなたの勤務先はどのような対応をしましたか。（複数回答可）

過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じたり、パワーハラスメントをしたと指摘されたことがある者（図表 77 参照）のうち、パワーハラスメントをしたと勤務先が認めた者に対し、勤務先が「何もしなかった」比率が 40.1%と最も高くなっている。「あなたにパワーハラスメントを受けた人へ謝罪させた」（21.0%）が次に高く、「あなたを配置転換した」（14.2%）、「パワーハラスメントを受けた人を配置転換した」（11.7%）が続いている。

図表 89 自身の行為に対する勤務先の対応（複数回答）



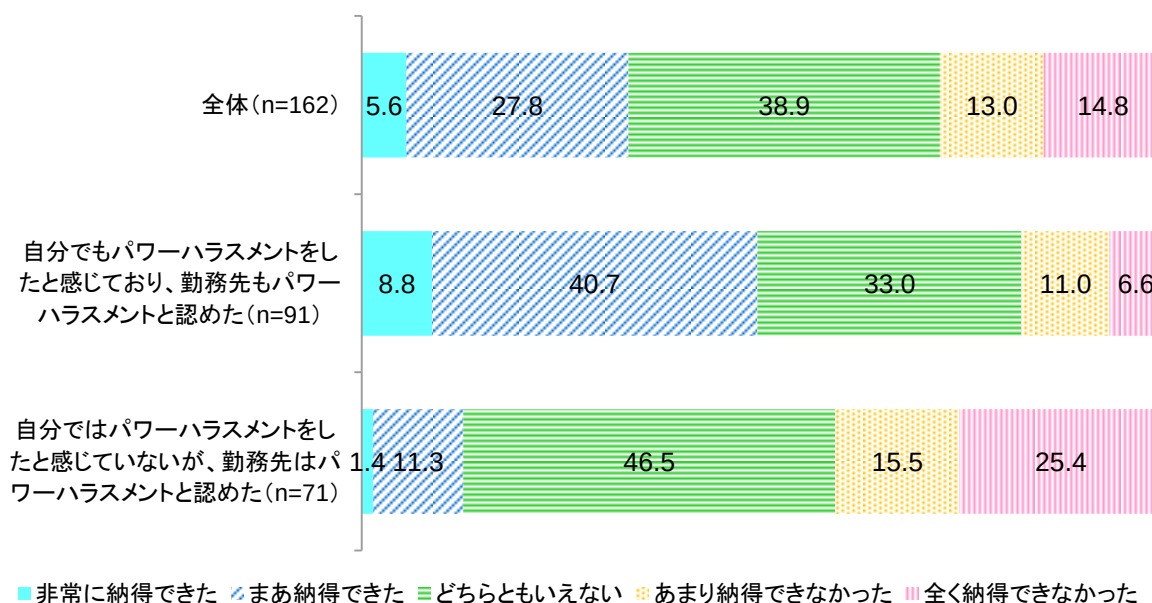
（対象：過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じたり、パワーハラスメントをしたと指摘された経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 77 参照）のうち、パワーハラスメントをしたと勤務先が認めた者（図表 88 参照）（n=162）、単位%）

（対象者：パワーハラスメントをしたと勤務先が認めた者）勤務先の対応について、あなたはどの程度納得しましたか。（単数回答）

パワーハラスメントをしたと勤務先が認めた者をみると、「自分ではパワーハラスメントをしたと感じていないが、勤務先はパワーハラスメントと認めた」者においても、「非常に納得できた」、「まあ納得できた」との回答を合わせた比率が 12.7%あった。

図表 90 勤務先の対応に対する納得度

（パワーハラスメントに対する自身の認識と勤務先の判断（図表 88 参照）別）



（対象：過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じたり、パワーハラスメントをしたと指摘された経験について、「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 77 参照）のうち、パワーハラスメントをしたと勤務先が認めた者（図表 88 参照）、単位％）

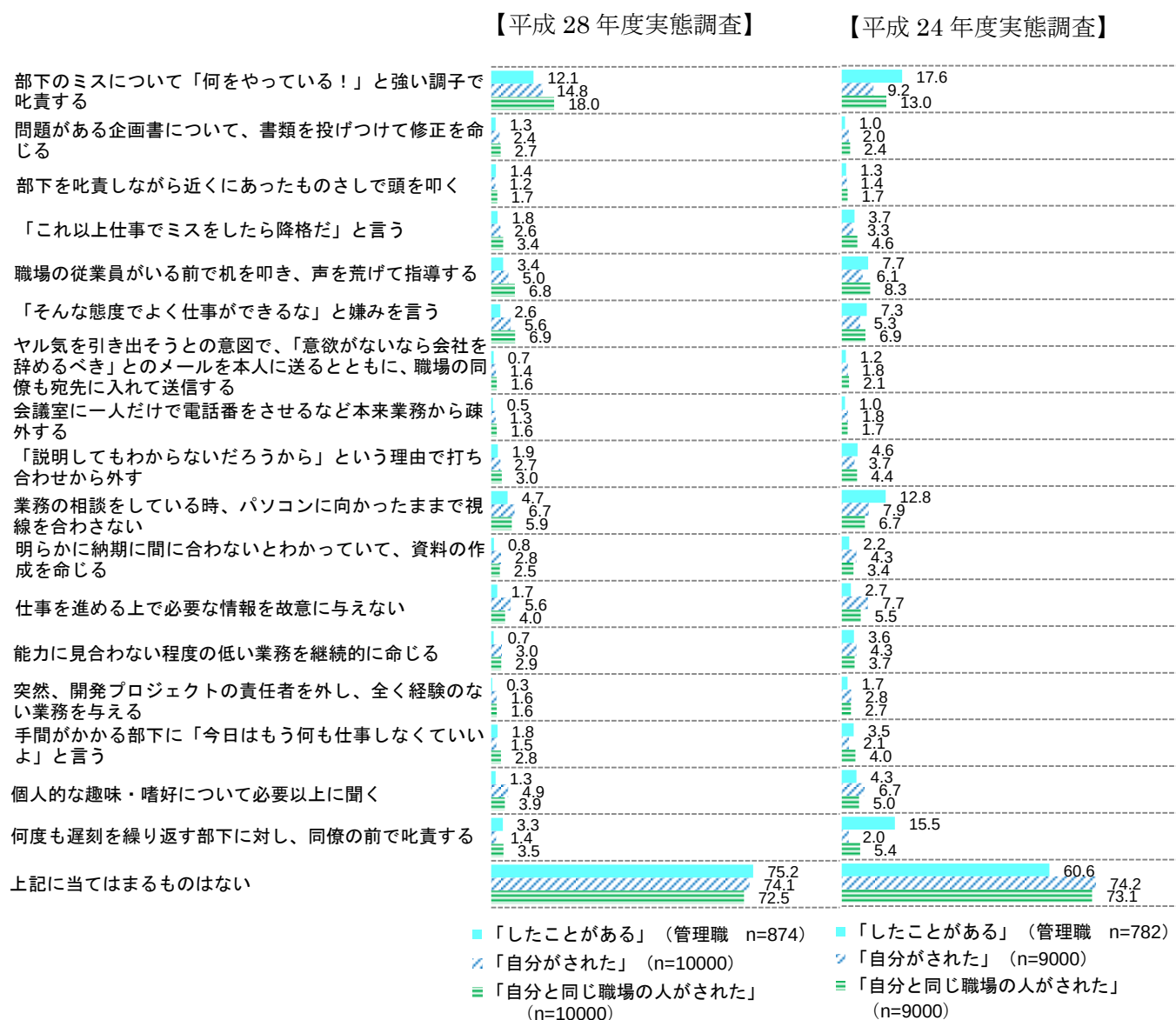
5) パワーハラスメントの内容とその影響及び従業員の対応

以下の項目の中で、

- ・（対象者：管理職のみ）最近3年間で振り返ったときにあなたがしたことのあるもの
- ・ 最近3年間にあなたの直属の上司があなたに対してしたことのあるもの
- ・ 最近3年間にあなたの直属の上司があなたと同じ職場の人に対してしたことのあるものを全て教えてください。（複数回答可）

「したことがある」「自分がされた」「自分と同じ職場の人がされた」ともに、「部下のミスについて「何をやっている！」と強い調子で叱責する」の比率が最も高く、それぞれ12.1%、14.8%、18.0%であった。

図表 91 過去3年間に、した／されたことがあるパワーハラスメントにつながる行為（複数回答）



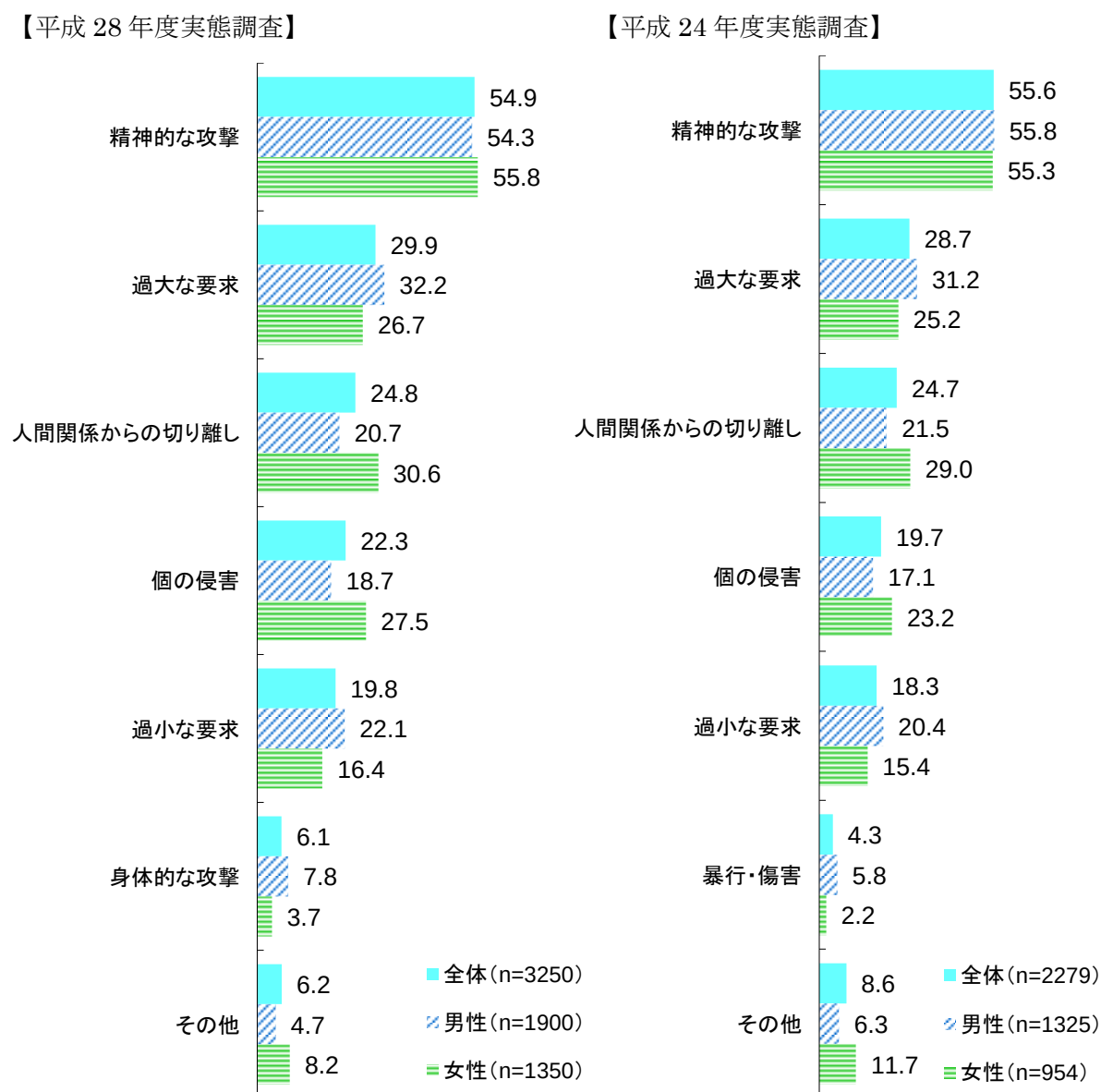
（対象：全回答者（ただし平成 28 年度実態調査と平成 24 年度実態調査の「したことがある」は管理職）、単位％）

あなたが受けたパワーハラスメントは以下の6つのどれに当てはまるか教えてください。（複数回答可）

自身が受けたと感じたパワーハラスメント行為としては「精神的な攻撃」の比率が54.9%と、平成24年度実態調査（55.6%）同様に最も高い。

男女別にみても、いずれも「精神的な攻撃」の比率が最も高い。女性より男性の比率が高いものは、「過大な要求」、「過小な要求」、「身体的な攻撃」であり、男性より女性の比率が高いものは、「人間関係からの切り離し」、「個の侵害」である。

図表 92 過去3年間に、自身が受けたと感じたパワーハラスメント行為（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 77 参照）、単位％）

あなたが受けたパワーハラスメントは具体的にどのようなものでしたか。

回答のあったパワーハラスメント行為の具体的な内容を、パワーハラスメントの6類型に分類すると図表 93 の通りとなる。図表 93 に示した以外にも多くの内容が回答された。

図表 93 過去3年間に、自身が受けたと感じたパワーハラスメントの具体的な内容（抜粋）

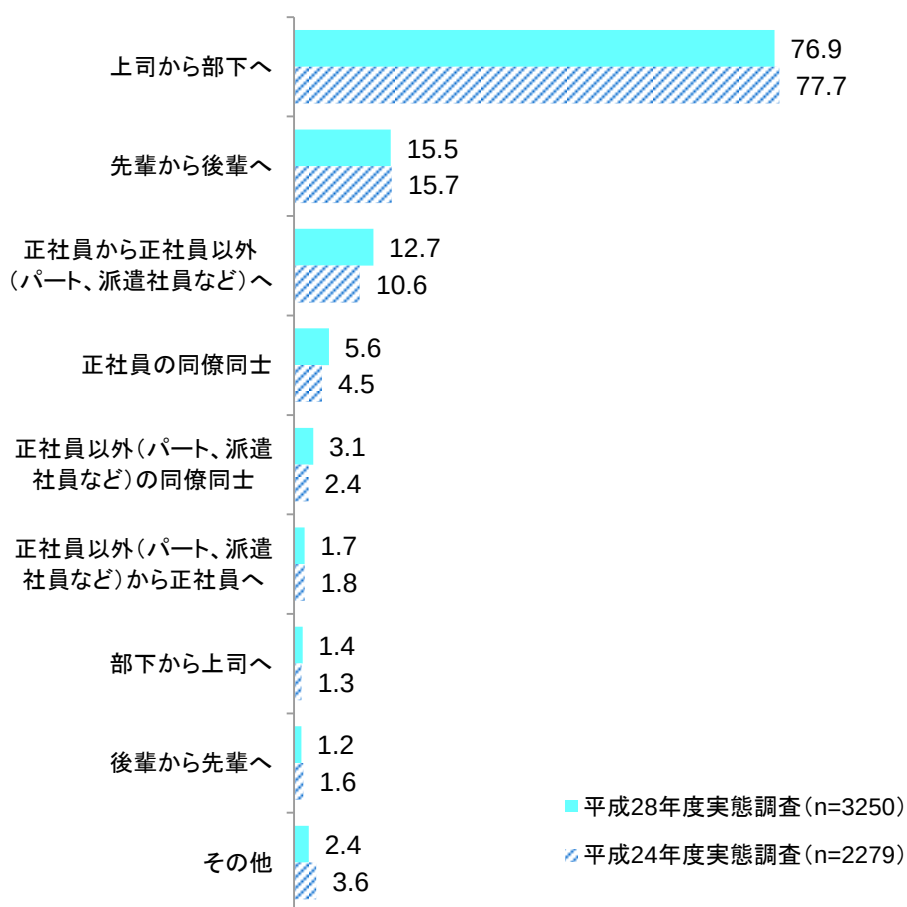
類型	内容例（性別、年齢）
精神的な攻撃	・いること自体が会社に対して損害だと大声で言われた（男性、50 歳以上） ・ミスをしたら現金に換算し支払わされる（女性、40 歳代） ・全員が観覧するノートに何度も個人名を出され、能力が低いと罵られた（男性、20 歳代）
過大な要求	・多大な業務量を強いられ、月 80 時間を超える残業が継続していた（男性、20 歳代） ・明らかに管理者の業務であるにもかかわらず、業務命令で仕事を振ってくる（女性、40 歳代） ・絶対にできない仕事を、管理職ならやるべきと強制された（女性、50 歳以上）
人間関係からの切り離し	・今まで参加していた会議から外された（女性、50 歳以上） ・職場での会話での無視や飲み会などに一人だけ誘われないなど（男性、30 歳代） ・他の部下には雑談や軽口をしているが、自分とは業務の話以外一切ない（男性、50 歳以上）
個の侵害	・出身校や家庭の事情等をしつこく聞かれ、答えないと総務に聞くと言われた（女性、40 歳代） ・接客態度がかたいのは彼氏がいらないからだと言われた（女性、20 歳代） ・引越したことを皆の前で言われ、おおまかな住所まで言われた（女性、20 歳代）
過小な要求	・故意に簡単な仕事をずっとするように言われた（男性、30 歳代） ・一日中掃除しかさせられない日々があった（男性、20 歳代） ・入社当時に期待・希望されていた事とかけ離れた事務処理ばかりさせられる（女性、50 歳以上）
身体的な攻撃	・カッターナイフで頭部を切りつけられた（男性、20 歳代） ・唾を吐かれたり、物を投げつけられたり蹴られたりした（男性、20 歳代） ・痛いと言ったところを冗談ぼくわごとたたく（女性、40 歳代）

（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 77 参照）、単位％）

パワーハラスメント行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをお教えてください。(複数回答可)

パワーハラスメント行為をしたと思われた者とパワーハラスメントを受けたと感じた者の関係としては「上司から部下へ」の比率が 76.9%と最も多く、次いで「先輩から後輩へ」(15.5%)、「正社員から正社員以外へ」(12.7%) といったように職務上の立場が強い者から弱い者への行為が多い。

図表 94 過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者と、そのパワーハラスメント行為をしたと思われた者の関係 (複数回答)



(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 77 参照)、単位%)

パワーハラスメント行為をしたと思われた者とパワーハラスメントを受けたと感じた者の関係を、男女別／従業員区分別にみると、男女管理職、男性正社員の場合、「上司から部下へ」が80%を超えているが、男性正社員以外では68.4%、女性正社員以外では59.2%と相対的に低い。一方で、男性正社員以外と女性正社員以外では、「正社員から正社員以外」への比率が3割を超えて、高くなっている。

図表 95 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者と、そのパワーハラスメント行為をしたと思われた者の関係（複数回答、男女別／従業員区分別）

	全体	男性管理職	女性管理職	男性正社員	女性正社員	男性正社員以外	女性正社員以外
上司から部下へ	76.9 77.7	88.3 88.7	87.0 94.4	83.1 87.8	79.4 77.2	68.4 61.8	59.2 54.6
先輩から後輩へ	15.5 15.7	7.8 7.7	13.0 11.1	15.2 13.5	16.3 19.9	16.9 19.1	18.5 18.6
正社員から正社員以外へ	12.7 10.6	3.3 0.9	8.7 0.0	5 3.7	4.7 2.1	32.3 33.8	33.5 33.8
正社員の同僚同士	5.6 4.5	5.9 3.6	8.7 5.6	6.6 4.4	7.4 7.5	2.6 2.5	2.6 2.2
部下から上司へ	1.4 1.3	2.6 3.2	0.0 0.0	1.7 1.1	1 1.3	0.8 1.3	0.8 0.7
後輩から先輩へ	1.2 1.6	1 1.4	0.0 5.6	1 2.1	1.5 1.3	1.9 1.3	1.4 0.7
正社員以外から正社員へ	1.7 1.8	1.3 1.8	0.0 0.0	1.8 0.6	2.1 2.9	1.5 1.9	1.2 2.9
正社員以外の同僚同士	3.1 2.4	0.3 0	0.0 0.0	0.3 0.6	1.5 0.8	7.9 7	10 8
その他	2.4 3.6	2 3.6	0.0 5.6	1.9 2.7	2.9 3.6	1.9 4.5	3.2 5.1

■ 平成28年度実態調査(n=3250) ■ (n=307) ■ (n=23) ■ (n=1327) ■ (n=680) ■ (n=266) ■ (n=647)
■ 平成24年度実態調査(n=2279) ■ (n=222) ■ (n=18) ■ (n=946) ■ (n=522) ■ (n=157) ■ (n=414)

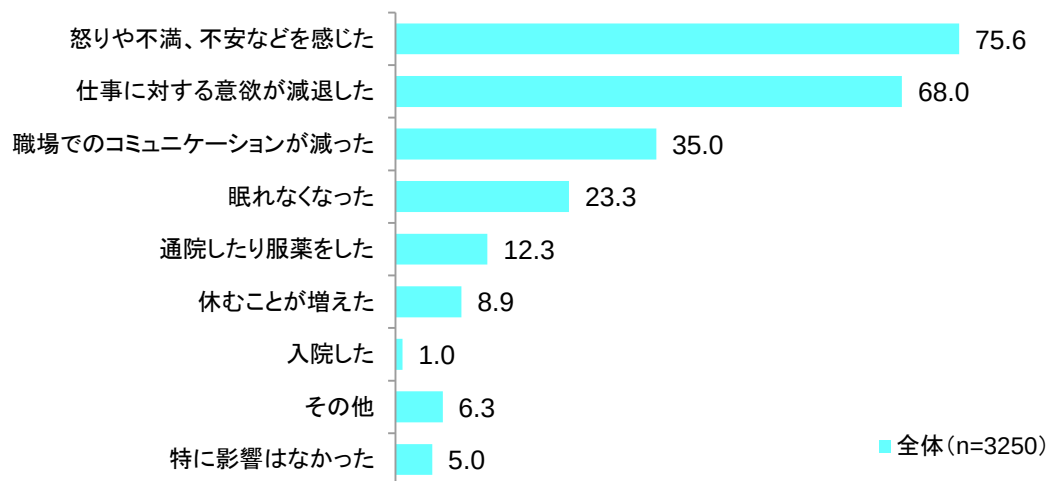
（対象：過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表77参照）、単位％）

パワーハラスメントを受けて、心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべてお教えてください。（複数回答可）

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については「怒りや不満、不安などを感じた」が75.6%で最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」が68.0%で続いている。一方で「特に影響はなかった」は5.0%にとどまった。

また、「眠れなくなった」(23.3%)、「通院したり服薬をした」(12.3%) もみられ、「入院した」ケースも1.0%みられた。

図表 96 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）



（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 77 参照）、単位％）

パワーハラスメントの行為類型別に心身に与えた影響をみると、「怒りや不満、不安などを感じた」を除き、「人間関係からの切り離し」の比率が「仕事に対する意欲が減退した」(77.1%)、「職場でのコミュニケーションが減った」(57.0%)、「眠れなくなった」(36.4%)、「休むことが増えた」(18.0%)、「通院したり服薬をした」(20.8%) でそれぞれ最も高くなっている。

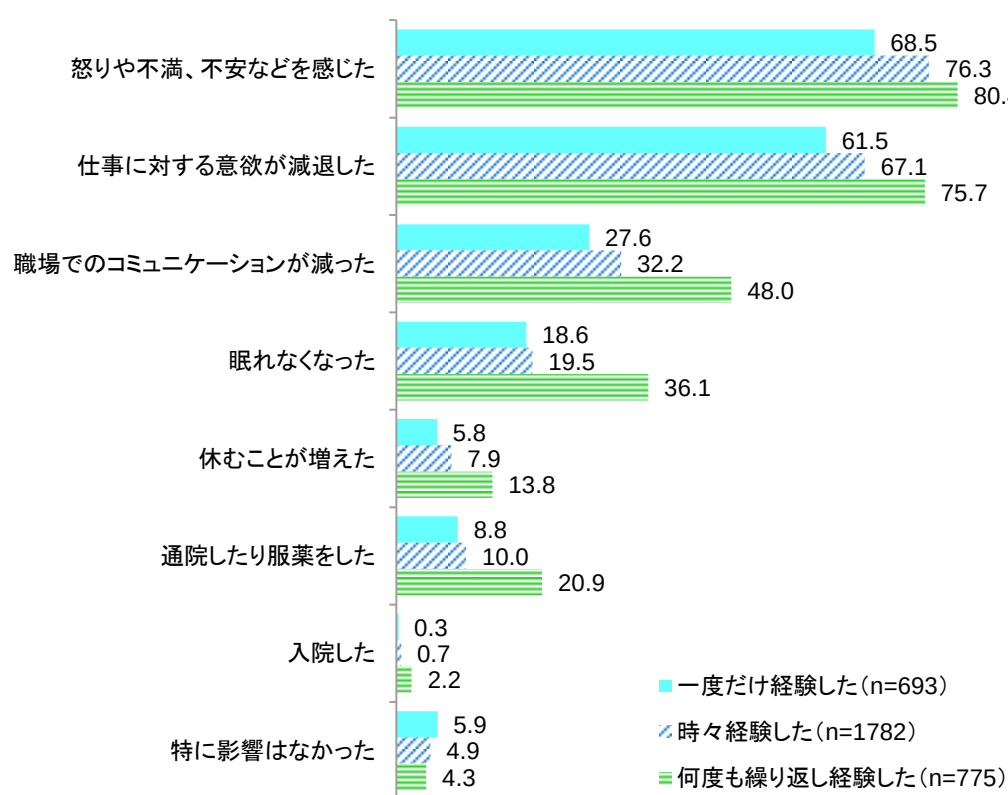
図表 97 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響（行為類型（図表 92 参照）別）

	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	眠れなくなった	休むことが増えた	通院したり服薬をした	入院した	特に影響はなかった
全体(n=3250)	75.6	68.0	35.0	23.3	8.9	12.3	1.0	5.0
身体的な攻撃(n=199)	80.9	67.8	40.2	28.6	15.1	14.6	3.5	3.5
精神的な攻撃(n=1785)	81.0	75.8	39.5	27.8	10.3	15.9	1.2	2.5
人間関係からの切り離し(n=807)	80.3	77.1	57.0	36.4	18.0	20.8	1.4	2.0
過大な要求(n=971)	77.5	75.3	39.6	29.5	12.4	16.6	1.9	3.1
過小な要求(n=642)	75.9	74.0	46.4	32.2	14.2	16.5	2.2	3.9
個の侵害(n=726)	79.2	67.4	41.9	28.0	13.4	17.8	1.8	6.6

（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 77 参照）、単位％）

また、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。

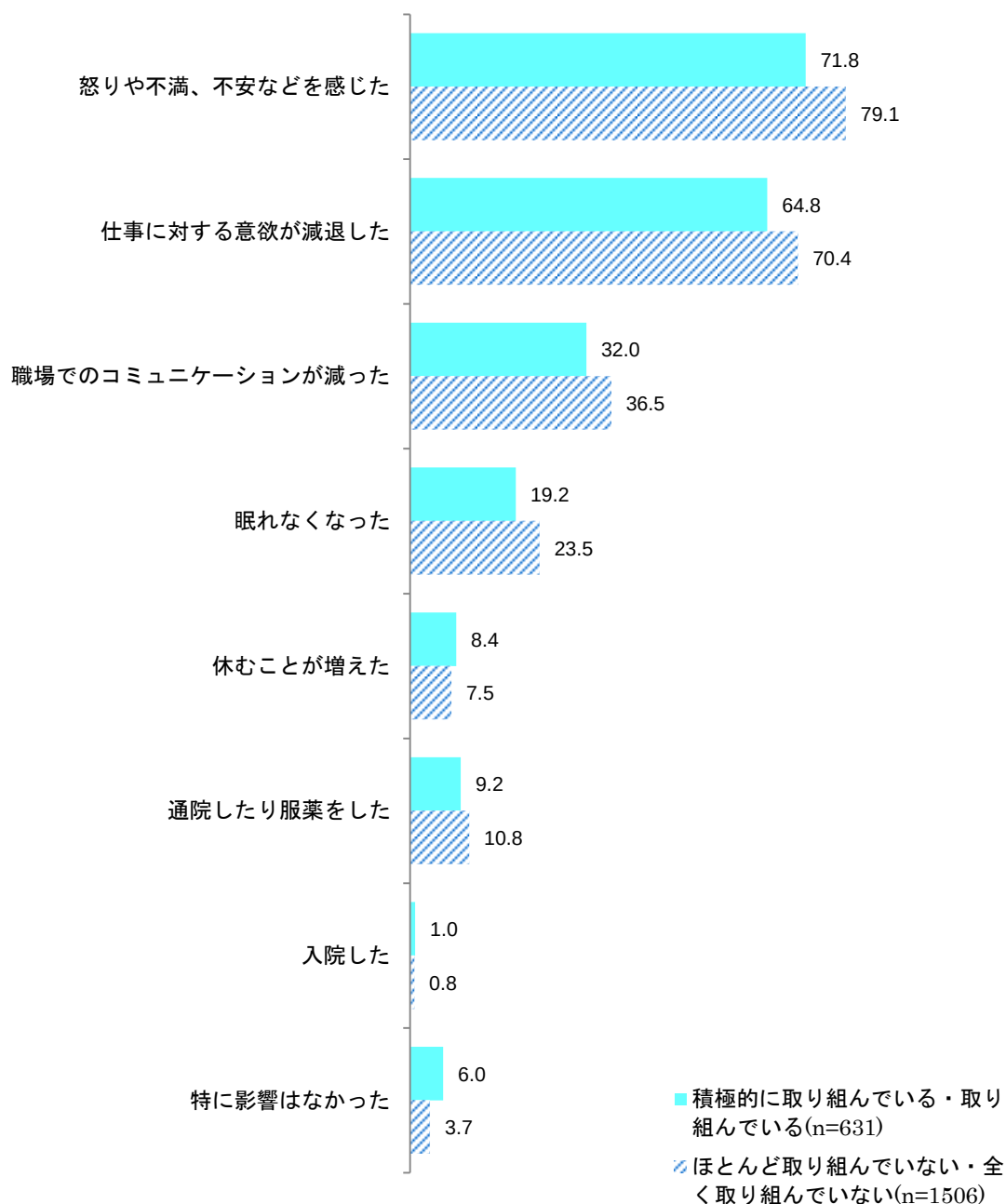
図表 98 パワーハラスメントを受けたと感じた場合の心身への影響
（複数回答、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験の頻度（図表 77 参照）別）



（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 77 参照）、単位％）

勤務先のパワーハラスメントに関する取組の実施状況別に、パワーハラスメント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」などで、「積極的に取り組んでいる・取り組んでいる」の比率が「ほとんど取り組んでいない・全く取り組んでいない」の比率よりも低い。

図表 99 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 66 参照) 別)



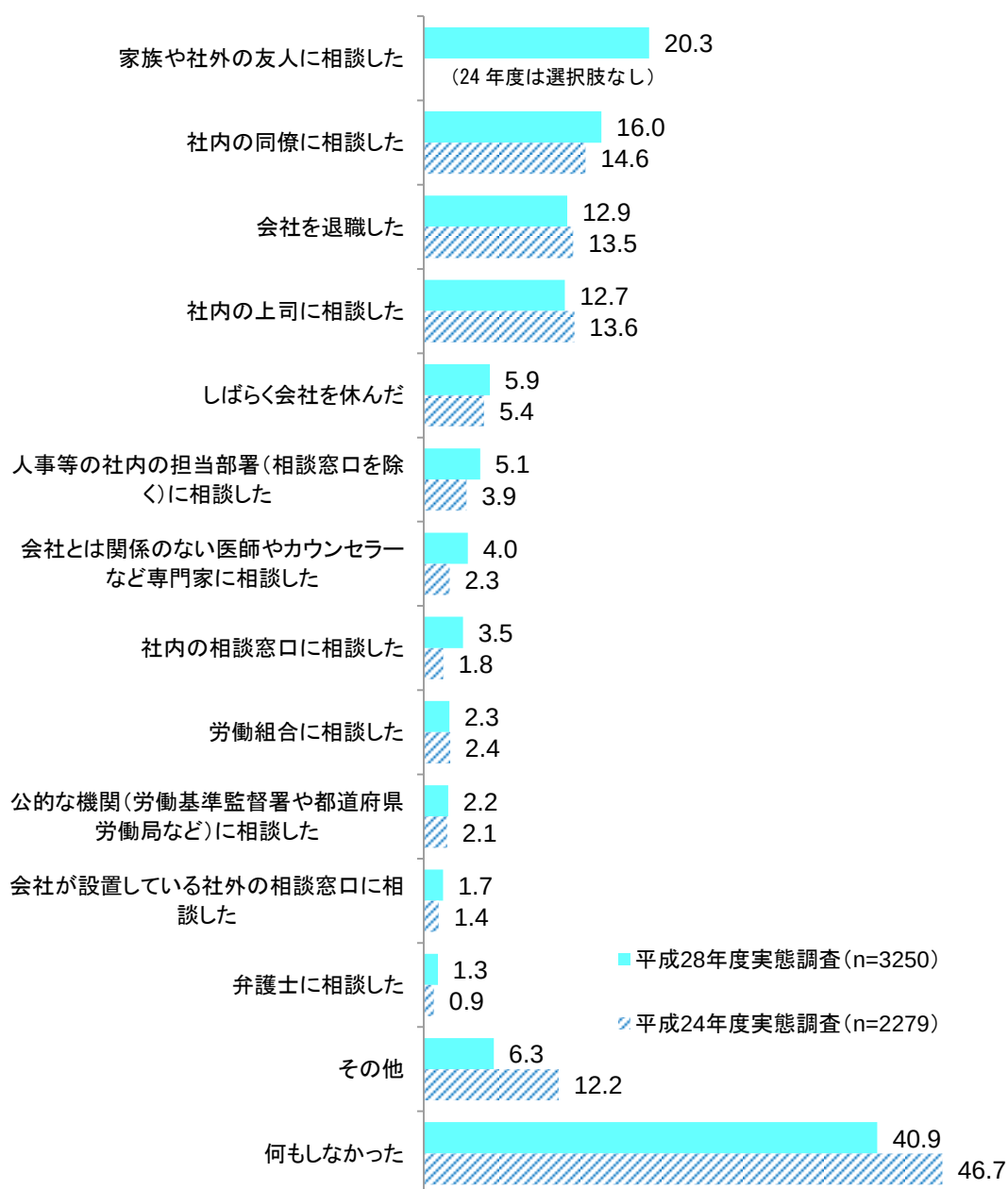
(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者(図表 77 参照)のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%)

パワーハラスメントを受けてどのような行動をしましたか。（複数回答可）

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、平成24年度実態調査（46.7%）同様に「何もしなかった」比率が40.9%と最も高い。

具体的な行動としては「家族や社外の友人に相談した」が20.3%で最も高く、「社内の同僚に相談した」（16.0%）、「会社を退職した」（12.9%）が続いている。

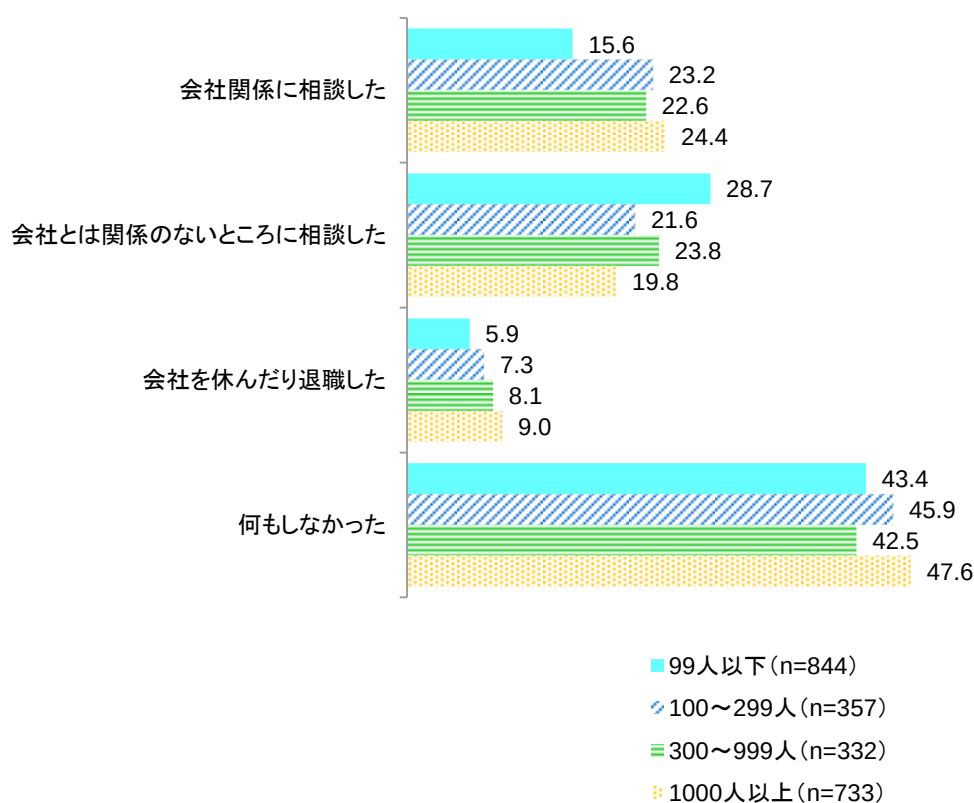
図表 100 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動（複数回答）



（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77参照）、単位％）

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。

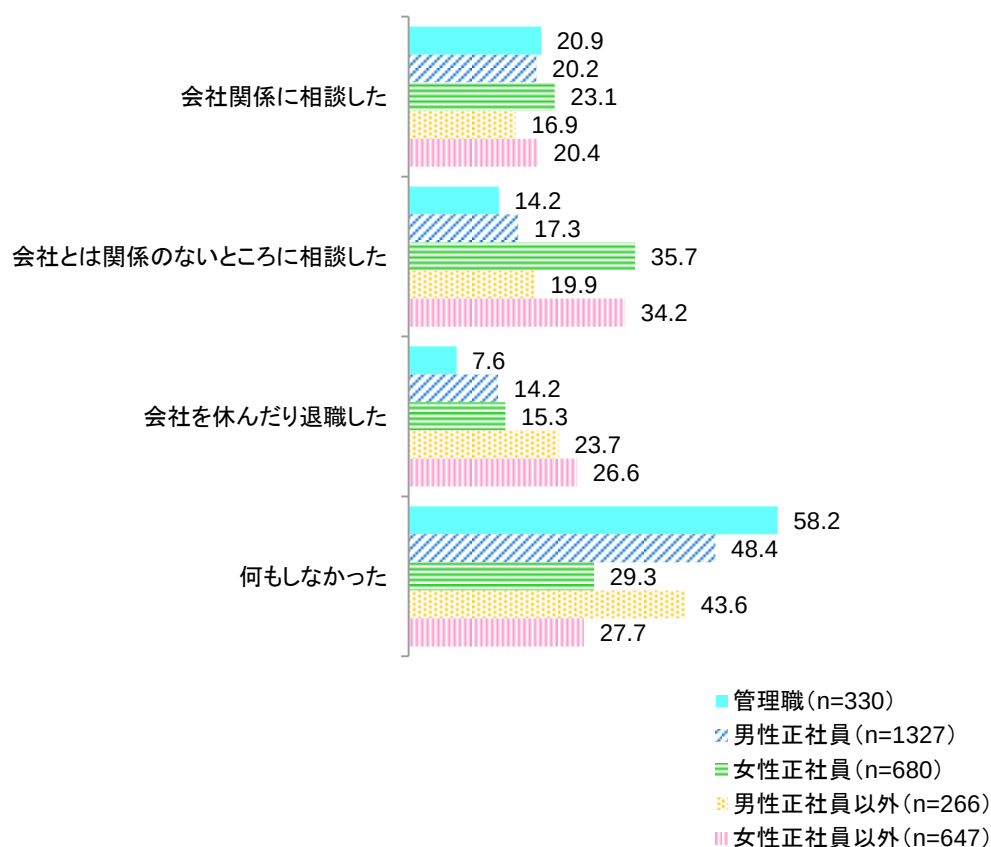
図表 101 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動
(複数回答、従業員規模別)



(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 77 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%)

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 102 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77参照))
「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%)

また、パワーハラスメント行為をしたと思われた者とパワーハラスメントを受けたと感じた者の関係別にみると、「何もしなかった」と回答した比率が最も高かったのは、管理職で、上司からパワーハラスメント行為を受けた場合（59.5%）であった。次に高かったのは、正社員で、上司からパワーハラスメント行為を受けた場合（43.6%）であった。

「会社を退職した」の比率が最も高かったのは、「正社員以外で、先輩からの行為の場合」（33.3%）で、「正社員以外で、上司からの行為の場合」（25.3%）が続く。

図表 103 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、過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者と、そのパワーハラスメント行為をしたと思われた者の関係（図表 94 参照）別）

	人事等の社内 の担当 部署に 相談した	社内の 相談窓 口に相 談した	社内の 同僚に 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 機関に 相談し た	家族や 社外の 友人に 相談し た	しばらく 会社を 休んだ	会社を 退職し た	その他	何もし なかつ た
全体(n=3250)	5.1	3.5	16.0	12.7	2.3	1.7	4.0	1.3	2.2	20.3	5.9	12.9	6.3	40.9
管理職全体(n=330)	7.0	4.8	12.1	11.2	2.4	2.7	5.2	2.1	2.4	8.5	4.5	3.9	4.8	58.2
上司から部下へ(n=291)	7.2	4.8	12.4	10.7	2.1	2.4	5.5	2.4	2.4	9.3	4.5	3.8	5.2	59.5
先輩から後輩へ(n=27)	18.5	22.2	18.5	25.9	14.8	14.8	22.2	14.8	7.4	22.2	22.2	11.1	3.7	37.0
正社員全体(n=2007)	5.1	4.0	16.6	12.4	2.8	1.9	3.8	1.1	2.0	19.6	6.4	9.8	6.0	41.9
上司から部下へ(n=1643)	5.2	3.8	16.4	10.0	2.6	1.6	3.5	1.0	2.1	19.7	6.6	9.8	6.0	43.6
先輩から後輩へ(n=313)	7.3	7.0	21.1	20.1	4.2	2.2	7.3	1.6	2.6	27.8	6.4	14.7	4.8	32.3
正社員の同僚同士(n=137)	8.0	8.0	10.9	25.5	10.2	3.6	9.5	3.6	5.1	23.4	10.9	10.2	8.8	32.1
正社員以外全体(n=913)	4.3	2.1	16.1	14.0	1.2	1.0	3.8	1.2	2.5	26.1	5.4	23.1	7.4	32.3
上司から部下へ(n=565)	4.8	2.7	15.9	12.7	1.8	0.9	4.1	1.6	3.2	28.3	6.4	25.3	6.7	28.8
先輩から後輩へ(n=165)	3.6	3.0	20.0	24.2	0.0	1.8	7.3	2.4	2.4	32.1	8.5	33.3	6.7	27.3
正社員から正社員以外へ (n=303)	5.0	2.3	21.5	17.5	0.3	1.3	5.3	1.0	2.6	29.0	4.0	16.5	10.2	30.4
正社員以外の同僚同士 (n=86)	10.5	2.3	14.0	15.1	1.2	3.5	7.0	0.0	2.3	25.6	1.2	19.8	10.5	36.0

（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 77 参照）、単位％）

さらに、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男女別にみると、女性は「家族や社外の友人に相談した」の比率が30.9%（男性12.8%）と最も高く、男性は「何もしなかった」の比率が49.5%（女性28.7%）と最も高かった。

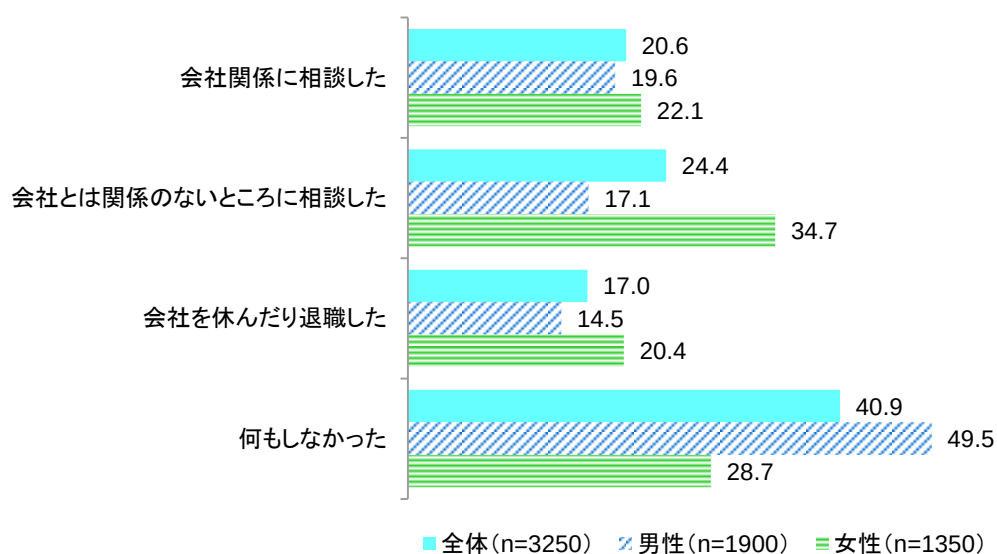
男女別／現在の年代別でみると、「何もしなかった」と回答した者の比率は、50歳以上の男性(54.5%)が最も高い。

図表 104 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／現在の年代別)

		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 窓口に相談 した	社内の同僚 に相談した	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	しばらく 会社を休 んだ	会社を退 職した	その他	何もし なかつ た
全体(n=3250)		5.1	3.5	16.0	12.7	2.3	1.7	4.0	1.3	2.2	20.3	5.9	12.9	6.3	40.9
	20歳代(n=620)	5.5	3.5	15.3	12.6	1.1	3.2	4.0	1.0	1.6	25.6	5.8	18.5	3.1	38.2
	30歳代(n=853)	4.8	4.1	19.1	15.4	3.4	1.5	4.3	1.6	2.3	22.2	6.1	14.4	6.6	36.7
	40歳代(n=851)	6.1	3.2	16.7	13.3	3.2	1.3	5.1	1.6	2.5	19.5	7.2	10.6	6.0	39.8
	50歳以上(n=926)	4.1	3.3	13.0	9.8	1.3	1.3	2.6	0.8	2.2	15.8	4.8	9.9	8.5	47.4
男性(n=1900)		5.0	4.4	11.9	11.0	2.7	1.8	3.6	1.4	1.8	12.8	6.1	9.8	5.1	49.5
	20歳代(n=325)	5.8	4.0	12.9	9.5	1.5	3.7	3.7	1.2	1.8	16.6	4.6	14.8	3.1	46.5
	30歳代(n=514)	4.9	4.5	14.2	13.2	4.5	1.9	3.5	1.6	1.8	14.0	5.4	12.1	4.5	44.6
	40歳代(n=509)	5.7	4.9	12.0	11.8	2.9	0.8	4.5	2.0	2.4	13.0	7.1	7.5	5.3	51.1
	50歳以上(n=552)	4.0	4.0	9.2	9.1	1.6	1.6	2.7	0.7	1.4	9.2	6.5	6.9	6.7	54.5
女性(n=1350)		5.2	2.4	21.7	15.1	1.7	1.6	4.5	1.1	2.7	30.9	5.8	17.3	8.0	28.7
	20歳代(n=295)	5.1	3.1	18.0	15.9	0.7	2.7	4.4	0.7	1.4	35.6	7.1	22.7	3.1	29.2
	30歳代(n=339)	4.7	3.5	26.5	18.6	1.8	0.9	5.6	1.8	3.2	34.5	7.1	18.0	9.7	24.8
	40歳代(n=342)	6.7	0.6	23.7	15.5	3.5	2.0	5.8	1.2	2.6	29.2	7.3	15.2	7.0	23.1
	50歳以上(n=374)	4.3	2.4	18.4	11.0	0.8	0.8	2.4	0.8	3.2	25.4	2.1	14.4	11.2	36.9

(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77参照)、単位%)

図表 105 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 77 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行為類型別にみると、「会社を退職した」の比率が高かったのは、「人間関係からの切り離し」（21.4%）、「身体的な攻撃」（20.6%）であった。

「精神的な攻撃」については、「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」、「会社が設置している社外の相談窓口で相談した」などへの相談の比率が行為類型のなかで低い。

図表 106 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

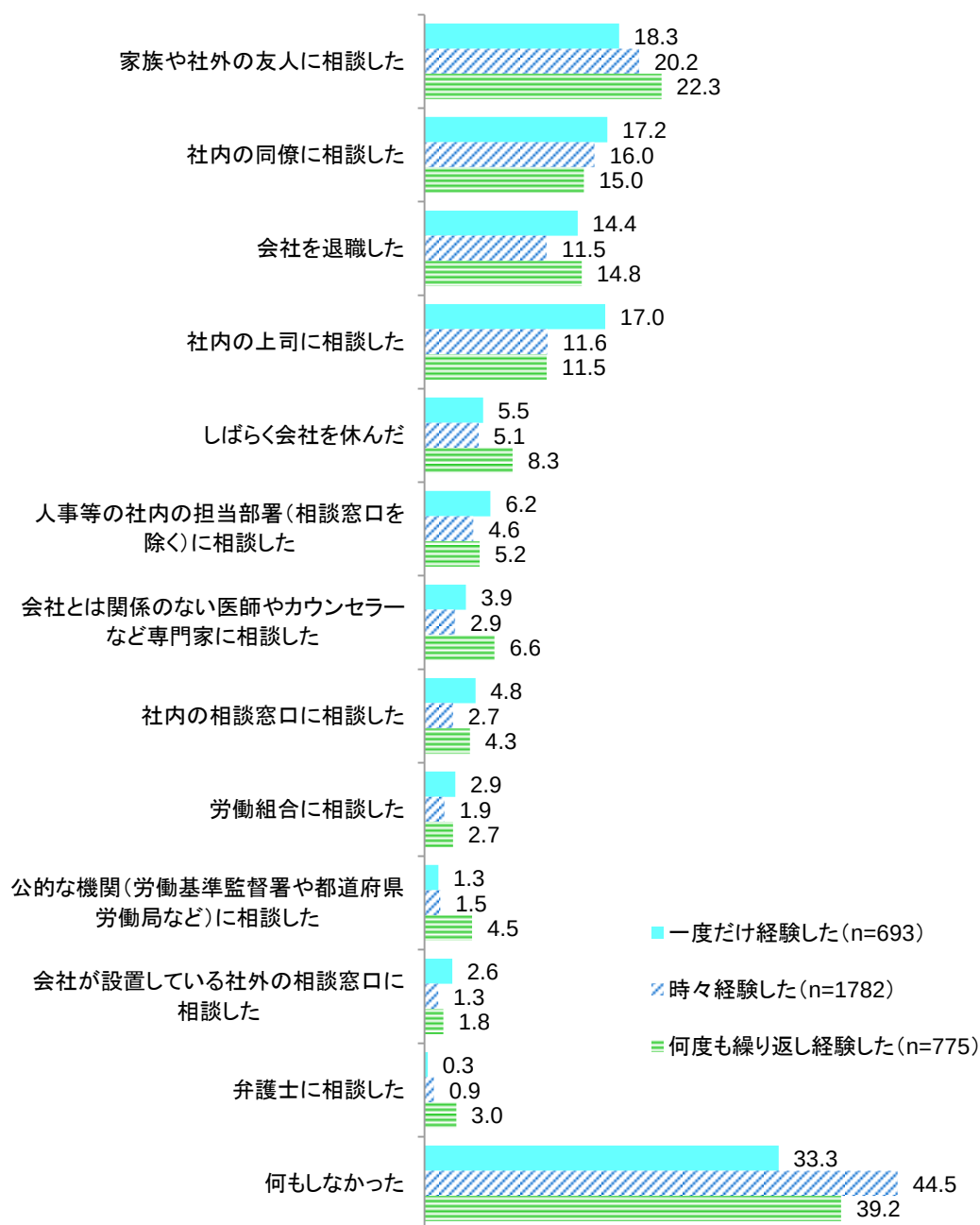
（複数回答、行為類型（図表 92 参照）別）

	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	社内の同僚に相談した	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	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	公的な機関に相談した	家族や社外の友人に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	その他	何もしなかった
全体(n=3250)	5.1	3.5	16.0	12.7	2.3	1.7	4.0	1.3	2.2	20.3	5.9	12.9	6.3	40.9
身体的な攻撃(n=199)	10.1	8.5	14.1	15.1	5.5	6.5	7.5	4.0	5.0	14.1	9.0	20.6	6.0	35.2
精神的な攻撃(n=1785)	6.1	3.8	17.2	14.5	2.1	1.3	5.3	1.5	2.9	23.5	7.3	16.3	6.8	36.2
人間関係からの切り離し(n=807)	6.7	5.3	15.6	14.0	4.5	2.6	7.1	2.4	4.5	26.6	9.2	21.4	7.6	30.0
過大な要求(n=971)	6.8	4.5	18.4	12.6	3.5	2.6	6.4	2.1	3.1	21.0	8.3	15.3	6.7	36.0
過小な要求(n=642)	6.5	5.9	13.6	11.8	3.9	2.3	7.2	2.2	4.2	20.4	8.7	14.6	7.0	36.6
個の侵害(n=726)	7.0	4.1	16.0	15.3	3.2	2.6	6.3	1.8	3.2	27.5	8.7	17.6	6.3	36.0

（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 77 参照）、単位％）

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別にみると、「何もしなかった」と回答した者のうち、「一度だけ経験した」者の比率は33.3%と他と比較して低い。

図表 107 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、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 77 参照)別)

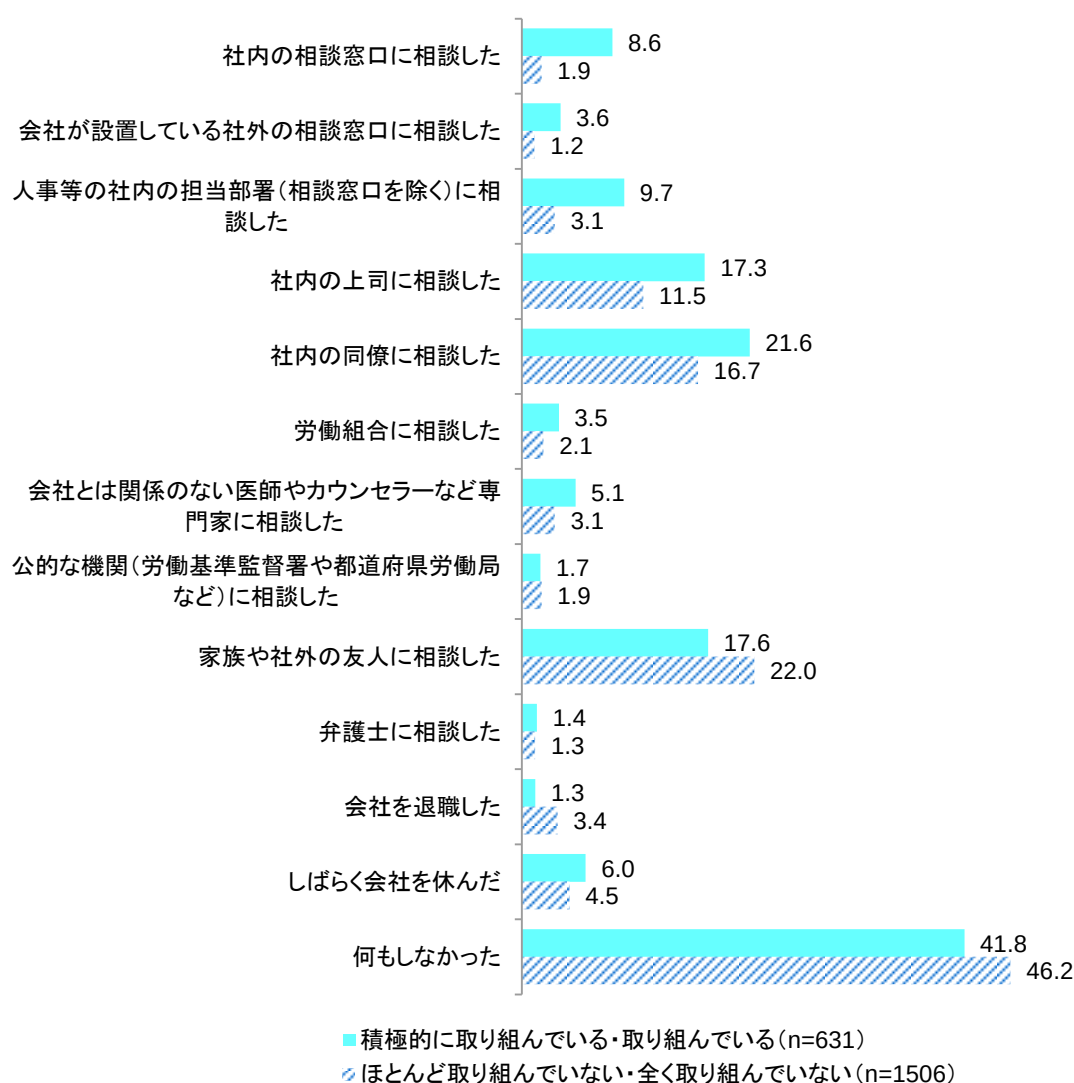


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者(図表 77 参照)、単位%)

勤務先のパワーハラスメントに関する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。

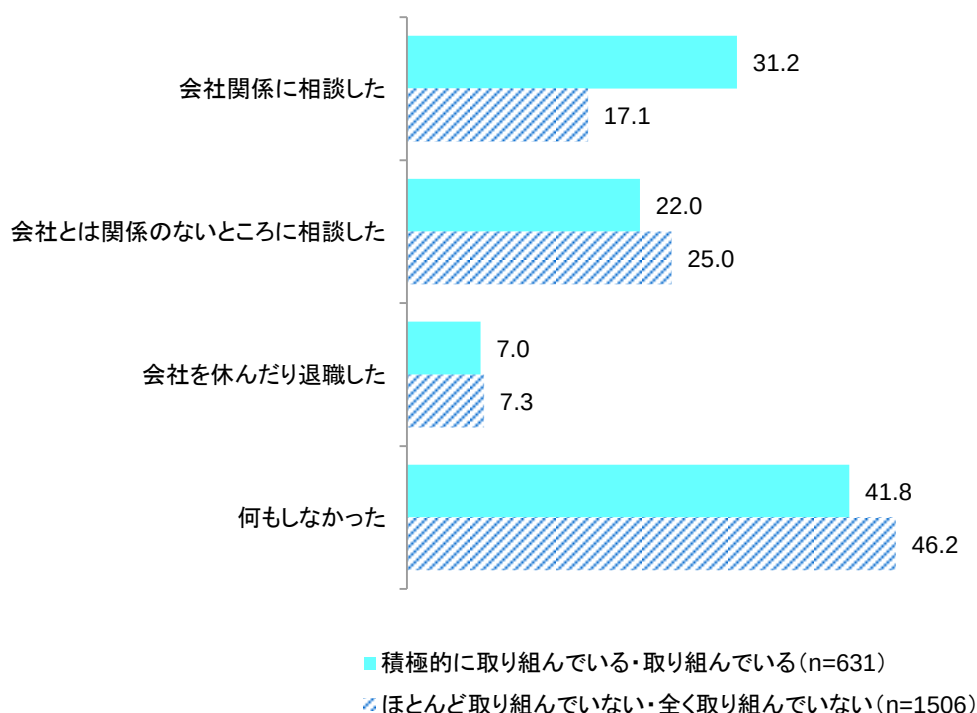
「会社関係に相談した」全体をみると、「積極的に取り組んでいる・取り組んでいる」の比率は31.2%であるのに対し、「ほとんど取り組んでいない・全く取り組んでいない」の比率は17.1%であった

図表 108 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 66 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 77 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%)

図表 109 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 66 参照)別)



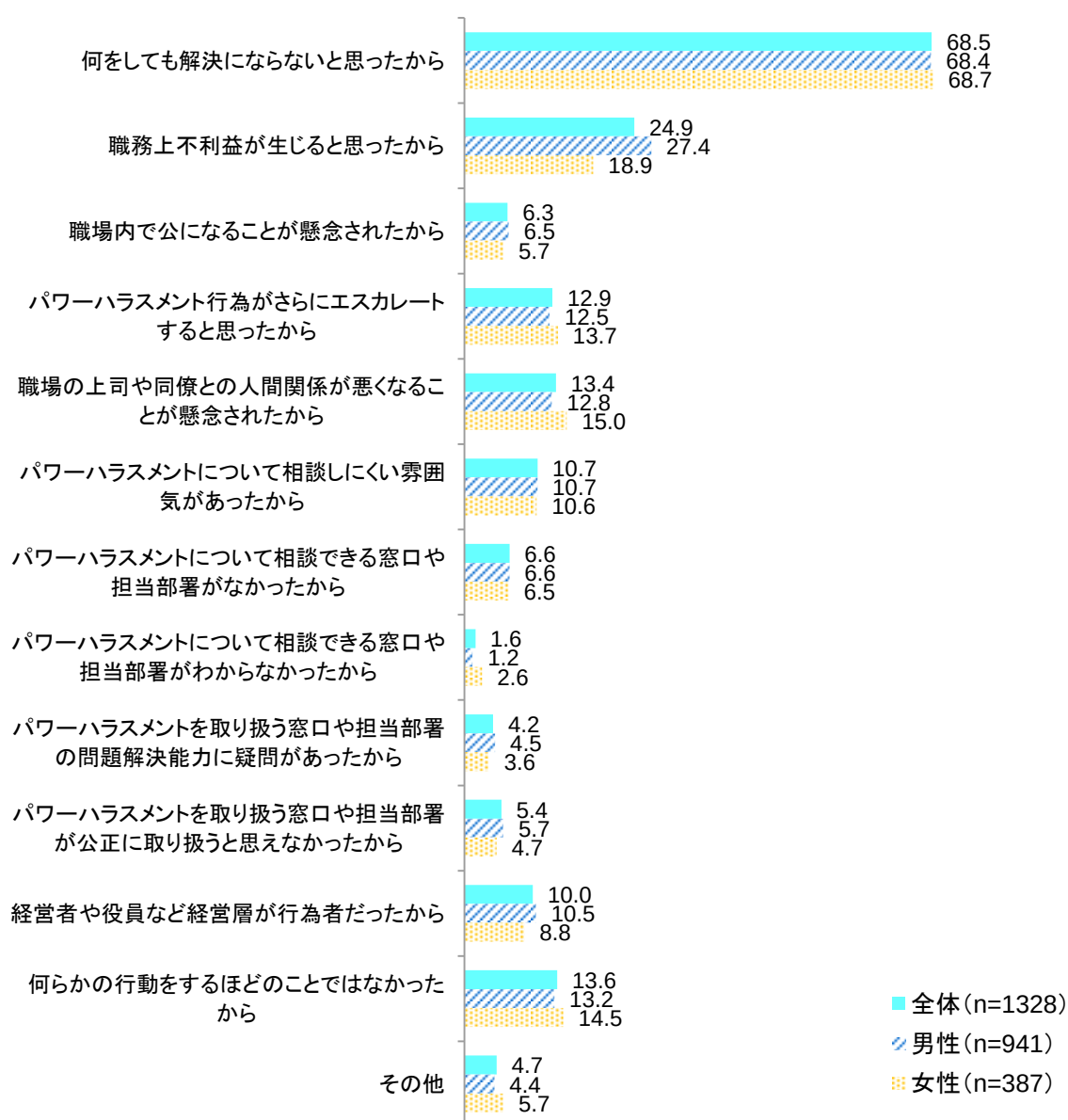
(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者(図表 77 参照)のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者
 「会社関係に相談した」:「人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した」、「社内の相談窓口で相談した」、「社内の上司に相談した」、「労働組合に相談した」、「会社が設置している社外の相談窓口で相談した」のいずれかを回答した者
 「会社とは関係のないところに相談した」:「会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した」、「弁護士に相談した」、「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を受けて、あなたが何もしなかった理由として、当てはまるものをすべてお教えてください。（複数回答可）

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%で最も高い。「職務上不利益が生じるといったから」（24.9%）、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」（13.6%）、「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから」（13.4%）、「パワーハラスメント行為がさらにエスカレートすると思ったから」（12.9%）と続く。

男女で比較すると、「職務上不利益が生じるといったから」の比率が男性27.4%、女性18.9%と男女差が最も大きい。

図表 110 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 77 参照）で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者（図表 100 参照）、単位％）

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について、パワーハラスメント行為をしたと思われた者との関係別にみると、「何をしても解決にならないと思ったから」の比率はいずれの関係でも最も高い。

「経営者や役員など経営層が行為者だったから」の比率は、管理職で上司から部下への行為の場合が15.0%で最も高い。

図表 111 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、パワーハラスメント行為をしたと思われた者とパワーハラスメントを受けたと感じた者の関係（図表 94 参照）別）

	何をしても解決にならないと思ったから	職務上不利が生じたから	職場内で公になることが懸念されたから	パワーハラスメント行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなる懸念があったから	パワーハラスメントについて相談しにくい雰囲気があったから	パワーハラスメントについて相談できる窓口や担当部署がなかったから	パワーハラスメントについて相談できる窓口や担当部署がわからなかったから	パワーハラスメントを取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから	パワーハラスメントを取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱えないと思ったから	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどではなかったから
全体(n=1328)	68.5	24.9	6.3	12.9	13.4	10.7	6.6	1.6	4.2	5.4	10.0	13.6
管理職全体(n=192)	70.8	27.6	5.7	12.5	12.0	9.4	3.1	1.0	4.2	4.7	14.6	13.0
上司から部下へ(n=173)	71.7	28.3	5.8	11.0	12.1	9.8	3.5	1.2	4.0	4.6	15.0	13.3
先輩から後輩へ(n=10)	70.0	30.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0
正社員全体(n=841)	69.3	25.0	6.4	12.2	12.6	11.1	6.4	1.8	4.2	5.2	9.9	12.8
上司から部下へ(n=716)	70.9	27.0	6.7	13.0	13.0	11.7	6.8	1.8	4.1	5.3	10.5	11.6
先輩から後輩へ(n=101)	67.3	23.8	11.9	16.8	16.8	13.9	11.9	4.0	5.9	5.9	3.0	13.9
正社員の同僚同士(n=44)	72.7	18.2	9.1	18.2	15.9	9.1	6.8	0.0	4.5	13.6	6.8	20.5
正社員以外全体(n=295)	64.7	23.1	6.1	14.9	16.6	10.5	9.2	1.4	4.4	6.4	7.5	15.9
上司から部下へ(n=163)	66.9	27.6	6.7	16.0	19.0	9.8	11.0	1.2	4.3	9.2	10.4	14.1
先輩から後輩へ(n=45)	60.0	13.3	15.6	15.6	13.3	20.0	13.3	2.2	4.4	2.2	4.4	17.8
正社員から正社員以外へ(n=92)	62.0	26.1	6.5	15.2	20.7	16.3	14.1	1.1	7.6	9.8	7.6	17.4
正社員以外の同僚同士(n=31)	67.7	12.9	6.5	22.6	25.8	6.5	3.2	0.0	3.2	9.7	3.2	19.4

（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 77 参照）で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者（図表 100 参照）、単位％）

また、行為類型との関係でみると、人間関係からの切り離しでは、「パワーハラスメント行為がさらにエスカレートすると思ったから」(21.5%)、「パワーハラスメントについて相談しにくい雰囲気があったから」(16.9%)の比率が、行為類型のなかで最も高い。

また、個の侵害については、「何らかの行動をするほどのことではなかったから」の比率が19.9%と、他の行為類型に比べて高くなっている。

図表 112 パワーハラスメントを受けたと感じても何もなかった理由(複数回答、行為類型(図表 92 参照)別)

	何をしても解決にならないと思ったから	職務上不利が生じたから	職場内で公になることが懸念されたから	パワーハラスメント行為がさらにエスカレートすると思ったから	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることを懸念されたから	パワーハラスメントについて相談しにくい雰囲気があったから	パワーハラスメントについて相談できる窓口や担当部署がなかったから	パワーハラスメントについて相談できる窓口や担当部署がわからなかったから	パワーハラスメントを取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから	パワーハラスメントを取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから	経営者や役員など経営層が行為者だったから	何らかの行動をするほどではなかったから
全体(n=1328)	68.5	24.9	6.3	12.9	13.4	10.7	6.6	1.6	4.2	5.4	10.0	13.6
身体的な攻撃(n=70)	72.9	38.6	11.4	18.6	21.4	12.9	5.7	1.4	8.6	8.6	10.0	15.7
精神的な攻撃(n=646)	73.2	29.9	7.9	18.1	16.1	13.8	9.9	2.0	5.7	7.1	13.3	8.2
人間関係からの切り離し(n=242)	70.2	29.8	10.3	21.5	18.6	16.9	7.4	2.5	5.8	8.3	6.2	9.9
過大な要求(n=350)	74.9	28.0	7.1	15.7	14.6	12.3	9.7	2.6	5.7	8.0	11.1	8.9
過小な要求(n=235)	70.2	24.7	6.4	14.5	14.0	13.2	5.1	2.1	5.5	5.1	8.5	12.3
個の侵害(n=261)	66.7	21.5	5.4	14.6	15.3	10.0	7.7	2.3	5.4	6.5	10.0	19.9

(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 77 参照)で、かつパワーハラスメントを受けて「何もなかった」者(図表 100 参照)、単位%)

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者が、受けたと感じたパワーハラスメントの内容は図表 113 のとおりである。

図表 113 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者が、受けたと感じたパワーハラスメントの内容(抜粋)

内容	性別	年齢
休みの予定を詳しく聞きたがる	女性	20 歳代
態度が明らかに冷たい	女性	20 歳代
舌打ち、無視、しっしと追い払われる	女性	20 歳代
何を聞いても返答がない、他の人との態度があからさまに違う	女性	20 歳代
有給休暇をとると嫌味を言われる	女性	30 歳代
今まで担当していた仕事を休んだ翌日にはずされていた	女性	30 歳代
指示通りに仕事をしたのに、「言われたことをやれ！」と大声で叱責された	女性	30 歳代
直接口頭では話そうとせず、要求などを書いたメールが一方的に送られてきた	女性	30 歳代
身に覚えのない仕事の失敗について注意を受けた	女性	40 歳代
「おぼさんのくせに」が口癖で、何かにつけて病気じゃないかとか、年で呆けているから引退した方がいいとか言われる	女性	40 歳代
ランチや歓送迎会の仲間はずれ、誘われない	女性	40 歳代
早く結婚しろと言われた	女性	40 歳代
雇用契約と異なることを強要され、苦情を言うと、嫌なら辞めればいいと言われる	女性	50 歳以上
体調が悪いのに早退や休みを取らせてもらえない	女性	50 歳以上
提出書類について尋ねたいことがあったのに、教えてくれず、目も合わさず「置いとけ！」と無視された	女性	50 歳以上
単調なスタンプ押しや、線を引く作業を、膨大な量、一人だけにさせる	女性	50 歳以上
「お前いたの？」というような暴言	男性	20 歳代
給料泥棒と言われ、ノルマ達成できなければ夜中まで残業	男性	20 歳代
持ち場の生産ラインから外されて、データの打ち込みを一日ずっとやった	男性	20 歳代
休みの日に急用でもないのに電話してくる	男性	20 歳代
自分のミスを認めないどころか、逆に部下のせいだと決めつけて叱責する	男性	30 歳代
自分で決める権限のないことを上長に相談にいったら、おもいきり罵倒された	男性	30 歳代
有給休暇でなく、残業時間から差し引く形での休暇取得を要求された	男性	30 歳代
自分が担当であるのにあえて違う人に言う	男性	30 歳代
「誰に向かって言っているんだ」という感じのことを言われ、土下座させられた	男性	40 歳代
作業完了時期になってから、追加の作業を指示する	男性	40 歳代
名前では呼ばず、1 号、2 号などと番号で呼ぶ	男性	40 歳代
襟首を締め上げられた	男性	40 歳代
些細なことで始末書を書かせたり、誰のおかげで昇格できたと思っているんだと暴言を吐かれた	男性	50 歳以上
自分の指示ミスを棚に上げて部下のせいにする	男性	50 歳以上
同じミスをして、叱責される人とされない人がいる	男性	50 歳以上
話し合いを拒否し、アゴで出ていくようジェスチャーした	男性	50 歳以上

(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 77 参照)で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者(図表 100 参照)、単位%)

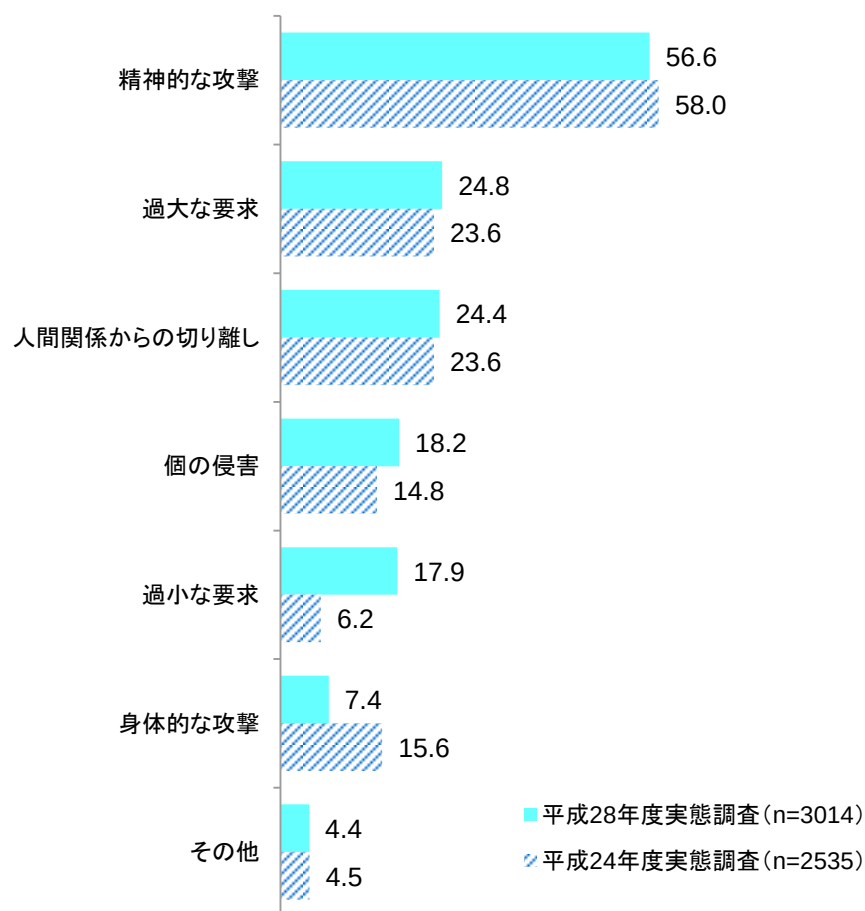
過去3年間にあなたが見たり、相談を受けたパワーハラスメントは以下の6つのどれに当てはまる
か教えてください。(複数回答可)

パワーハラスメントをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。(複数回
答可)

見たり相談されたパワーハラスメント行為として回答されたものでは「精神的な攻撃」の比率が
56.6%と最も高い。「図表 92 過去3年間に、自身が受けたと感じたパワーハラスメント行為(複数
回答、男女別)」と比較すると、行為類型の比率が高い順は同じである。

また、平成24年度実態調査と比較すると、「身体的な攻撃」の比率は低くなる一方、「過少な要求」
は高くなっている。

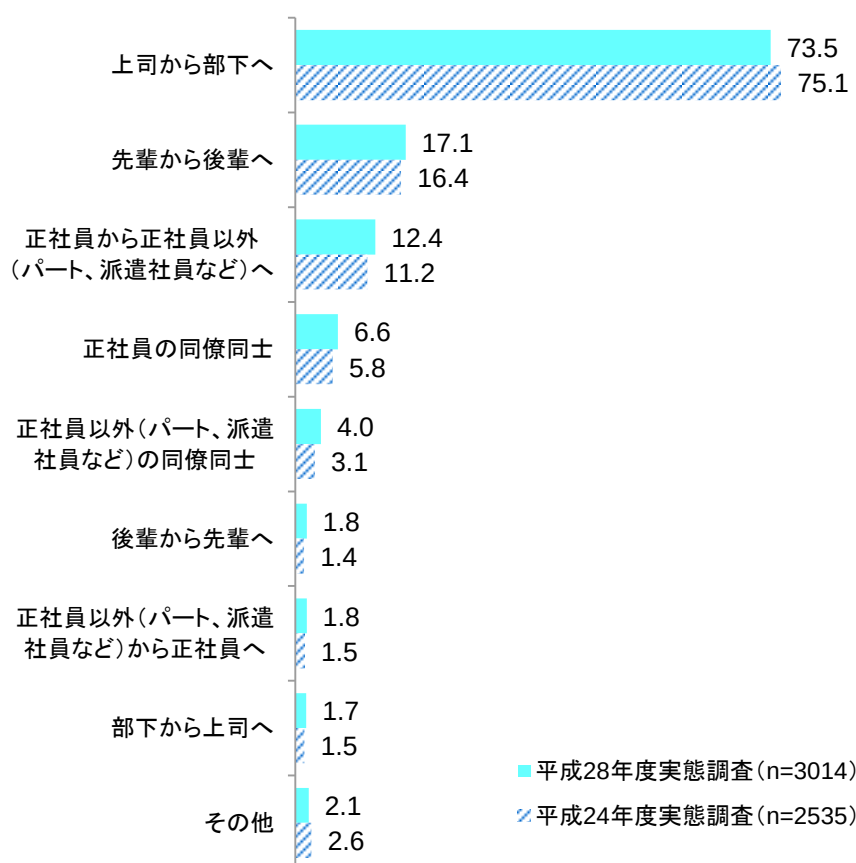
図表 114 過去3年間に見たと感じたり相談されたパワーハラスメント行為(複数回答)



(対象: 過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験
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 77 参照)、単位%)

また、パワーハラスメント行為をしたと思われた者とパワーハラスメントを受けたと思われた者の関係としては「上司から部下へ」の比率が最も高く 73.5%である。「図表 94 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者と、そのパワーハラスメント行為をしたと思われた者の関係」と比較すると、両者の関係の比率が高い順は、上位5項目は同じである。

図表 115 過去3年間に見たと感じたり相談されたパワーハラスメントの、パワーハラスメント行為をしたと思われた者とパワーハラスメントを受けたと思われた者の関係（複数回答）

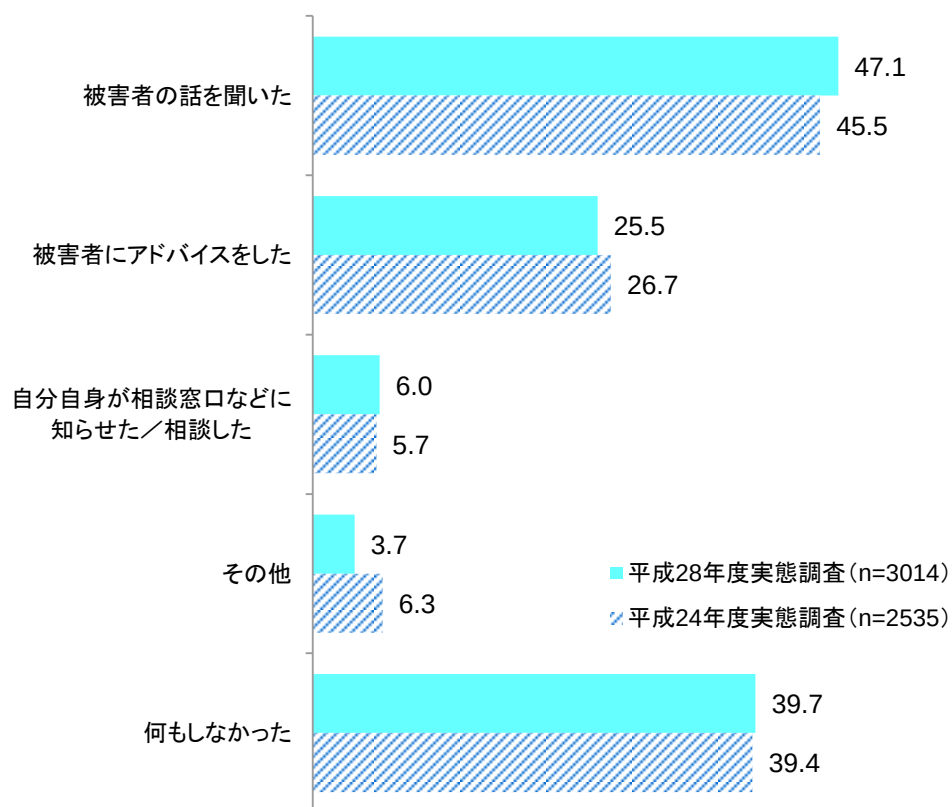


(対象：過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者（図表 77 参照）、単位％）

パワーハラスメントを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。(複数回答可)

パワーハラスメントを見たと感じたり相談を受けたりした後にとった行動としては、「被害者の話を聞いた」の比率が平成 24 年度実態調査（45.5%）と同様、平成 28 年度実態調査も 47.1%と最も高くなっている。「何もしなかった」が 39.7%と、次いで高くなっている。

図表 116 パワーハラスメントを見たと感じたり、相談を受けたりした後の行動（複数回答）



(対象:過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談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 77 参照)、単位%)

6) パワーハラスメントに関する職場の特徴

あなたの職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(複数回答可)

パワーハラスメントを受けた当時の職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(複数回答可)

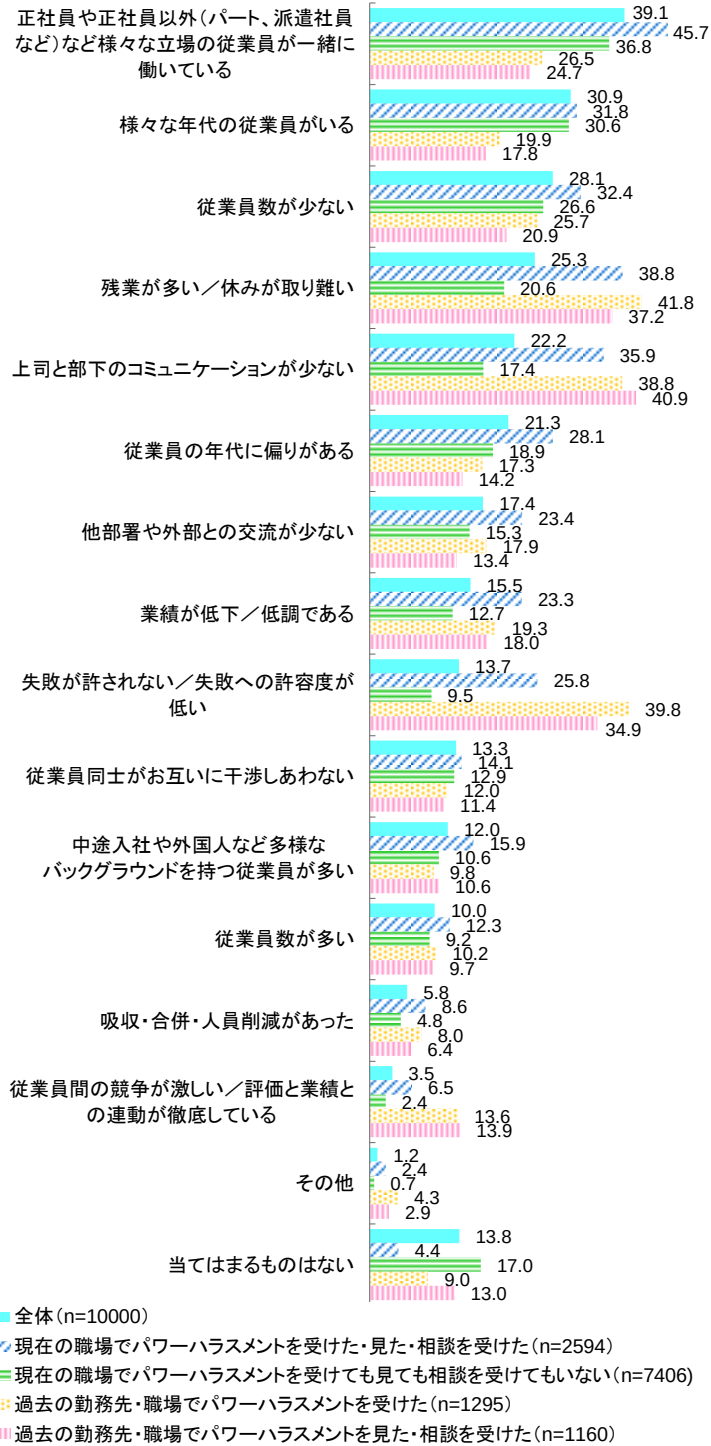
パワーハラスメントを見たり、相談を受けた当時の職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(複数回答可)

過去3年間に現在の職場でパワーハラスメントを受けたり見たり相談を受けた者(以下「現職場でのパワーハラスメント経験者」という。)と、過去3年間に現在の職場でパワーハラスメントを受けたり見たり相談を受けたことのない者(以下「現職場でのパワーハラスメント未経験者」という。)の比率の差の大きな項目をみると、「残業が多い／休みが取り難い」(現職場でのパワーハラスメント経験者 38.8%、現職場でのパワーハラスメント未経験者 20.6%)、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」(現職場でのパワーハラスメント経験者 35.9%、現職場でのパワーハラスメント未経験者 17.4%)、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」(現職場でのパワーハラスメント経験者：25.8%、現職場でのパワーハラスメント未経験者：9.5%)の3項目があがる。この傾向は平成24年度実態調査と同様であった。

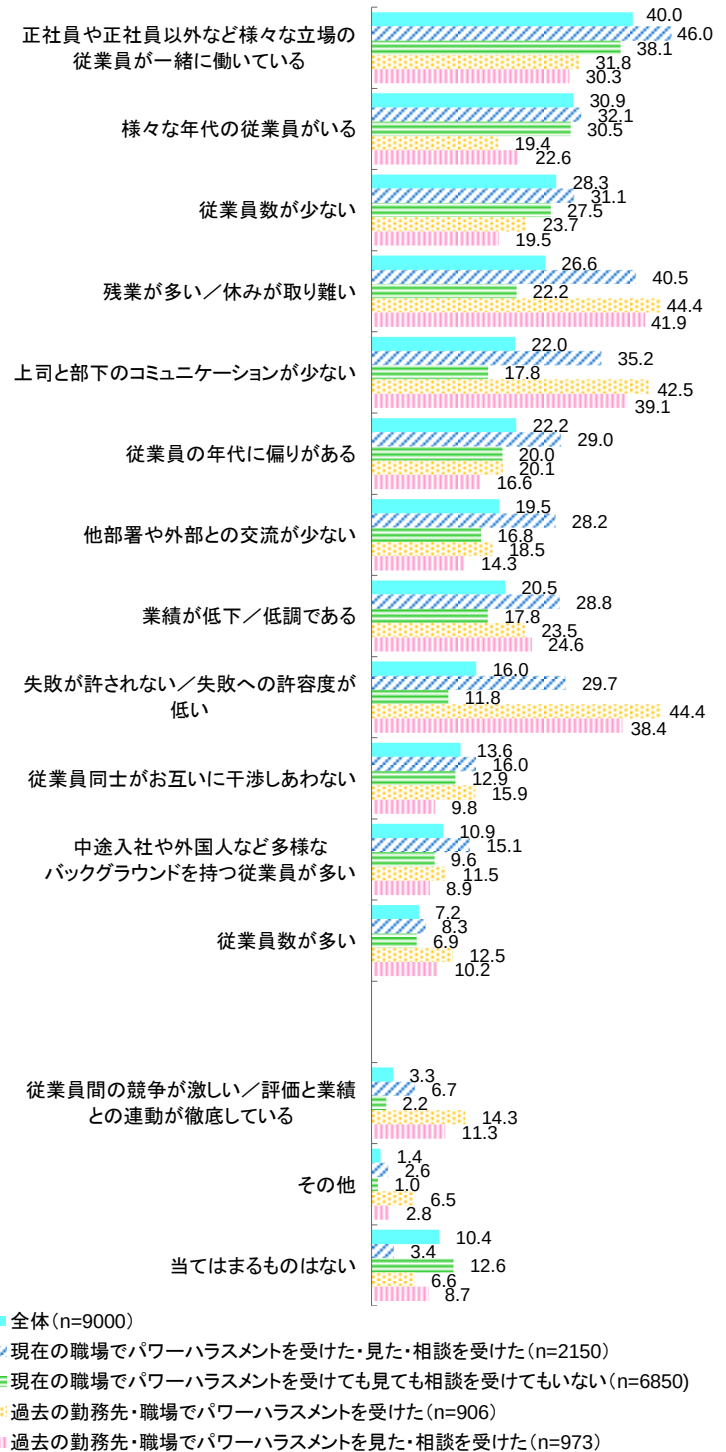
図表 117 職場の特徴

(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77参照)別)

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】



(対象:

「全体」：全回答者

「現在の職場でパワーハラスメントを受けた・見た・相談を受けた」：全回答者のうち、現在の職場でパワーハラスメントを受けた者及び現在の職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた者

「現在の職場でパワーハラスメントを受けても見ても相談を受けてもない」：全回答者のうち、現在の職場ではパワーハラスメントを受けても見ても相談を受けてもない者

「過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた」：「パワーハラスメントを受けた当時の職場の特徴」回答者のうち、現在の職場でパワーハラスメントを受けておらず、過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた者

「過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた」：「パワーハラスメントを見た・相談を受けた当時の職場の特徴」回答者のうち、過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた者、単位%)

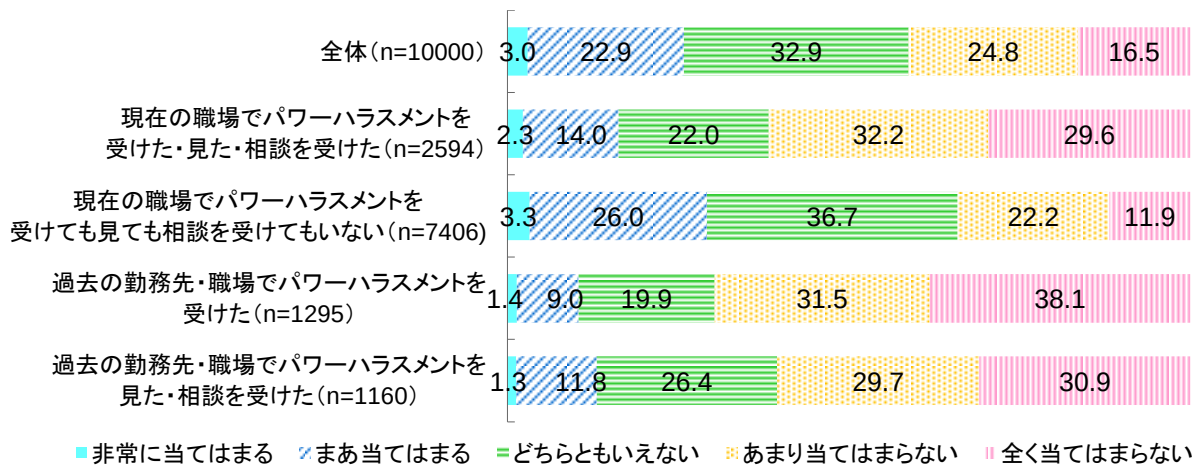
以下の項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。（単数回答）

「悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい」「悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすい」

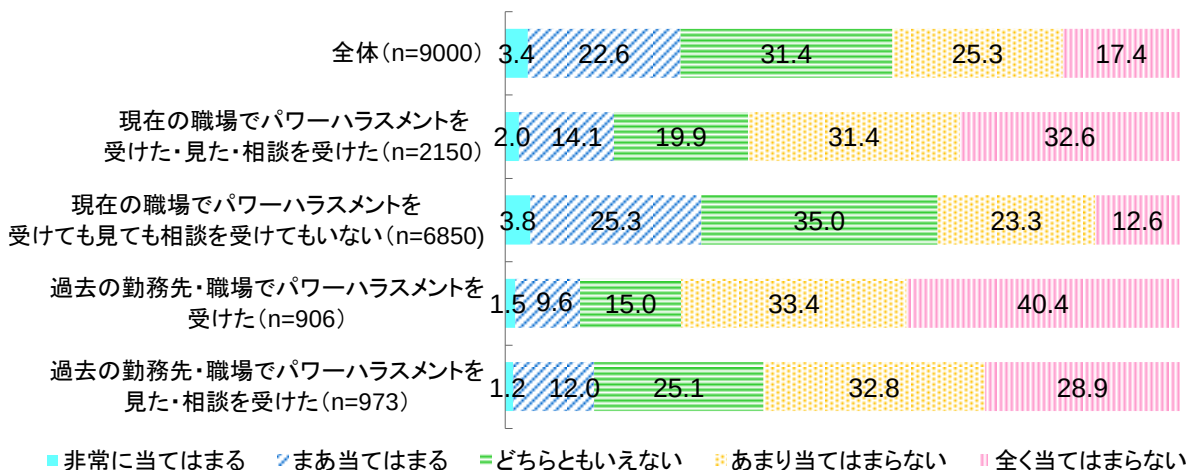
悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすいかどうかについて、前記と同様に現職場でのパワーハラスメント経験者と現職場でのパワーハラスメント未経験者を比較すると、現職場でのパワーハラスメント経験者では「全く当てはまらない」が 29.6%、「あまり当てはまらない」が 32.2%と、否定が6割を超え、現職場でのパワーハラスメント未経験者の約 1.8 倍となっている。

図表 118 悩み、不満、問題と感じたことの会社への伝えやすさ

【平成 28 年度実態調査】



【平成 24 年度実態調査】

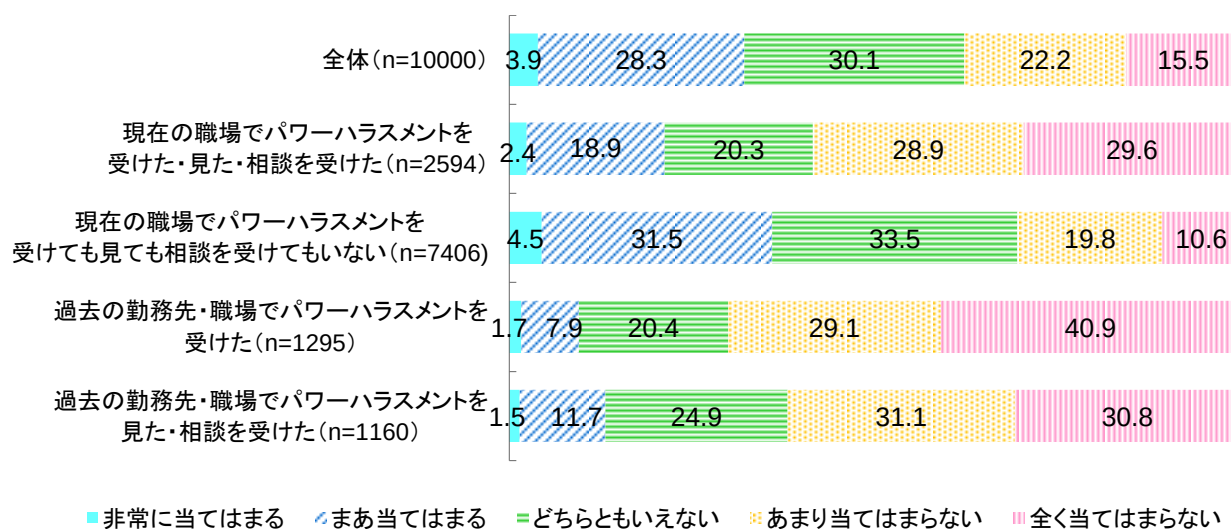


（対象：全回答者、単位％）

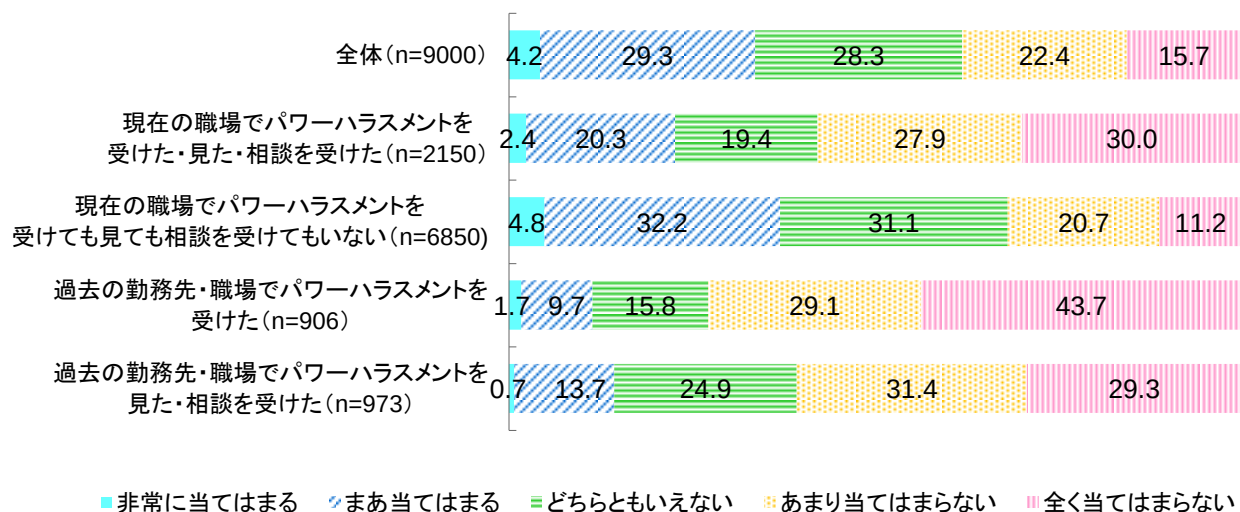
悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすいかどうかについて、前記と同様に現職場でのパワーハラスメント経験者と現職場でのパワーハラスメント未経験者を比較すると、現職場でのパワーハラスメント経験者では「全く当てはまらない」が 29.6%、「あまり当てはまらない」が 28.9%と、会社への伝えやすさに比べて若干少ないものの、否定が6割近くとなっており、現職場でのパワーハラスメント未経験者の約 1.9 倍となっている。

図表 119 悩み、不満、問題と感じたことの上司への伝えやすさ

【平成 28 年度実態調査】



【平成 24 年度実態調査】



(対象：全回答者、単位%)

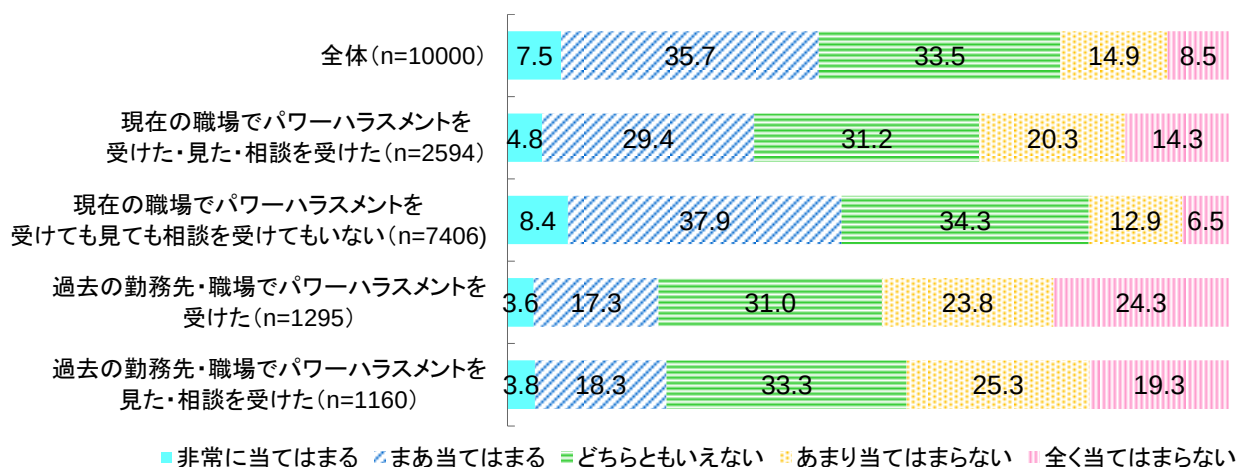
以下の項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。（単数回答）

「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」「仕事以外のことを相談できる同僚がいる」

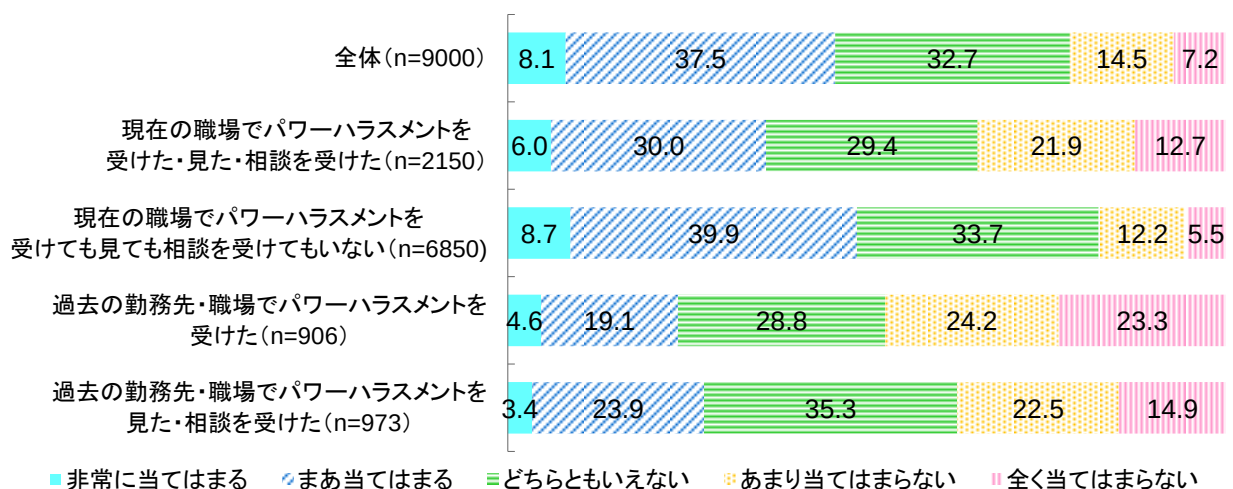
同僚同士のコミュニケーションが円滑かどうかについて、前記と同様に現職場でのパワーハラスメント経験者と現職場でのパワーハラスメント未経験者を比較すると、現職場でのパワーハラスメント経験者では「全く当てはまらない」が14.3%、「あまり当てはまらない」が20.3%と、現職場でのパワーハラスメント未経験者の約1.8倍となっている。

図表 120 同僚同士のコミュニケーションの円滑さ

【平成 28 年度実態調査】



【平成 24 年度実態調査】

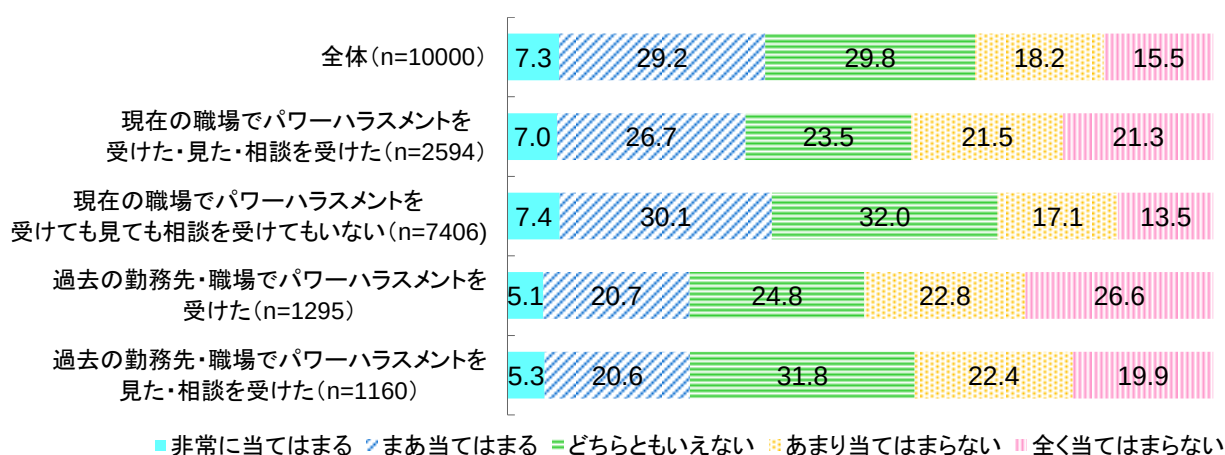


（対象：全回答者、単位％）

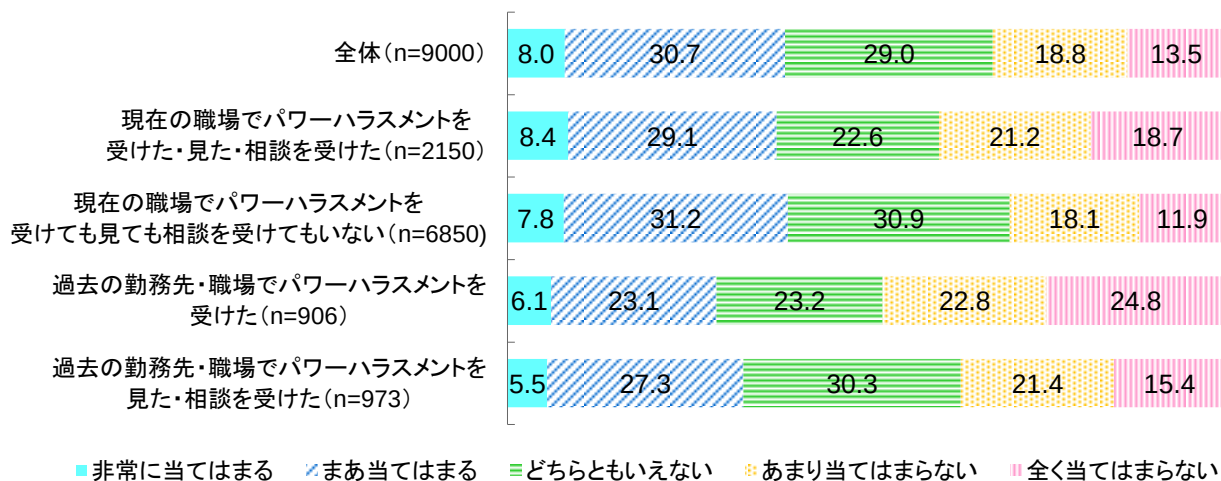
仕事以外のことを相談できる同僚がいるかどうかについて、前記と同様に現職場でのパワーハラスメント経験者と現職場でのパワーハラスメント未経験者を比較すると、現職場でのパワーハラスメント経験者では「全く当てはまらない」が21.3%、「あまり当てはまらない」が21.5%と、現職場でのパワーハラスメント未経験者の約1.4倍となっている。

図表 121 仕事以外のことを相談できる同僚がいるか

【平成 28 年度実態調査】



【平成 24 年度実態調査】



(対象：全回答者、単位%)

7) 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効果と課題

あなたの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行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。(単数回答)

パワーハラスメントの予防・解決のための取組として、「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」(※1)、「各種研修のみ実施」(※2)、「周知活動のみ実施」(※3)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」(※4)と回答したの方が、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。

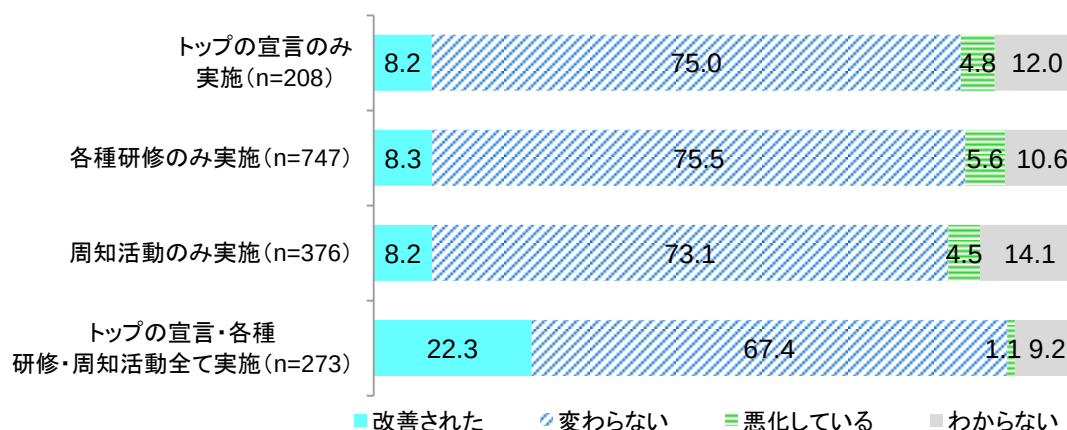
※1：「トップの宣言、会社の方針(CSR宣言など)に定めている」のみを回答した者

※2：「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

※3：「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

※4：「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

図表 122 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 66 参照）であって、取組の具体的内容（図表 67 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

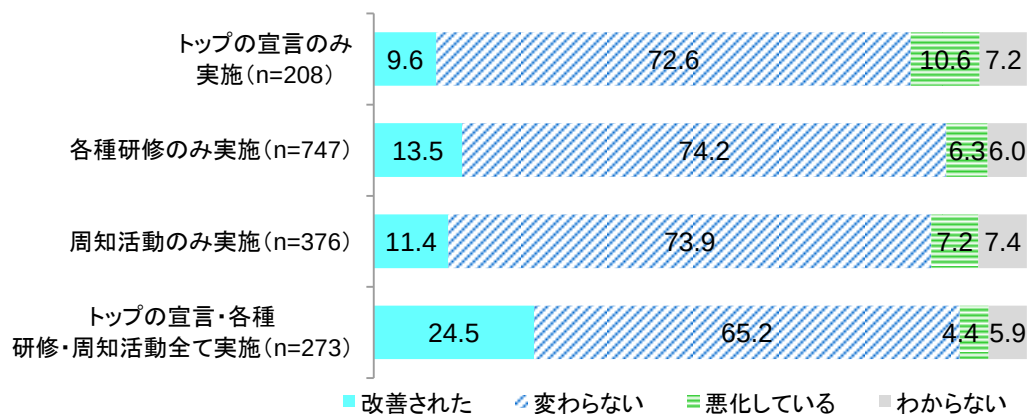
トップの宣言のみ実施：「トップの宣言、会社の方針（CSR 宣言など）に定めている」のみを回答した者

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

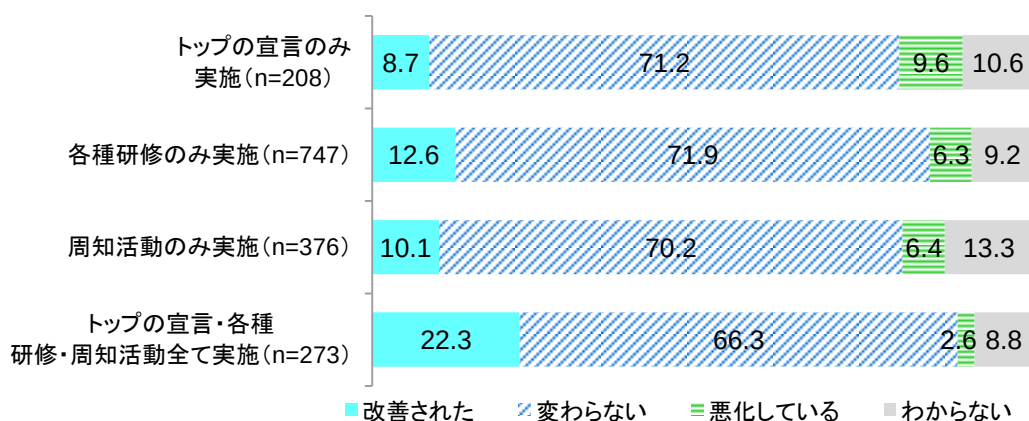
トップの宣言・各種研修・周知活動全て実施：「トップの宣言、会社の方針（CSR 宣言など）に定めている」、「各種研修」のいずれか又は複数、「周知活動」のいずれか又は複数、の 3 つの全てに回答した者、単位％）

図表 123 取組内容に応じた「あなた自身の働きやすさ」に関する職場の変化



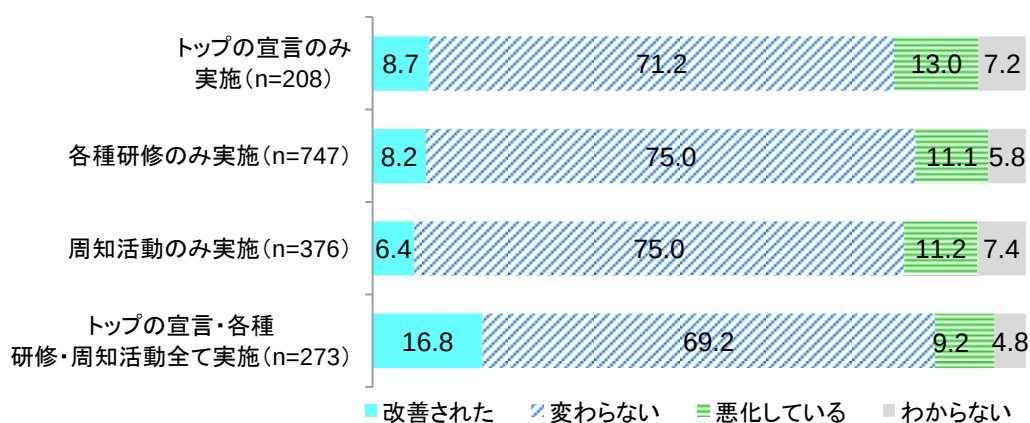
(対象：図表 122 と同じ、単位％)

図表 124 取組内容に応じた「同じ職場の人の働きやすさ」に関する職場の変化



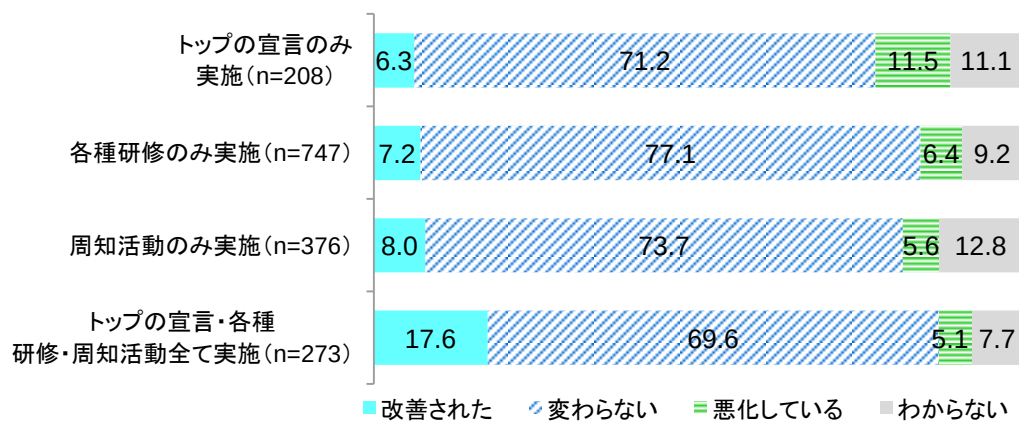
(対象：図表 122 と同じ、単位%)

図表 125 取組内容に応じた「あなた自身の業務の負荷」に関する職場の変化



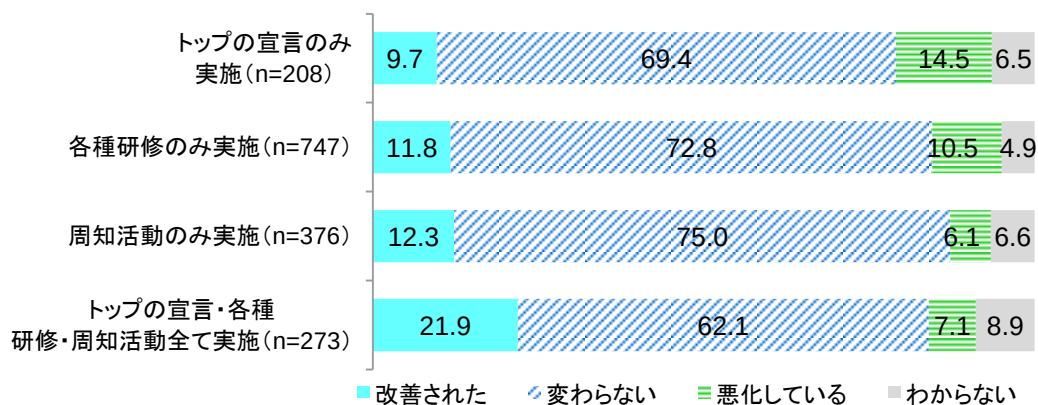
(対象：図表 122 と同じ、単位%)

図表 126 取組内容に応じた「同じ職場の人の業務の負荷」に関する職場の変化



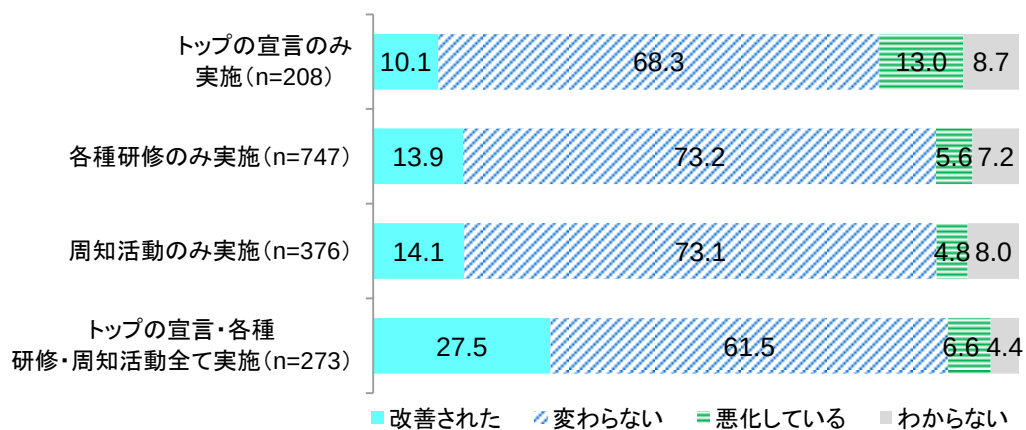
(対象：図表 122 と同じ、単位%)

図表 127 取組内容に応じた「部下への指導のしやすさ」に関する職場の変化



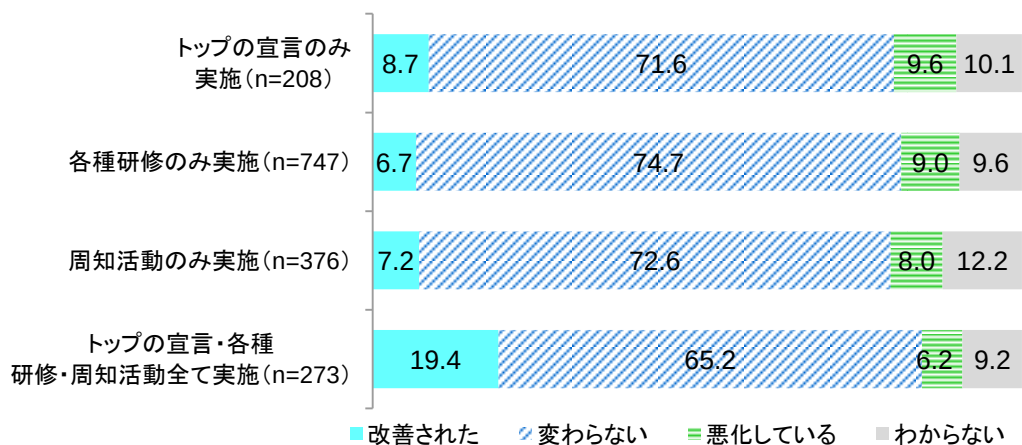
(対象：図表 122 と同じ、単位%)

図表 128 取組内容に応じた「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）」に関する職場の変化



(対象：図表 122 と同じ、単位%)

図表 129 取組内容に応じた「体調不良などで休む人の人数」に関する職場の変化



(対象：図表 122 と同じ、単位%)

あなたは、勤務先がどの程度積極的にパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組をすべきだと思いますか。（単数回答）

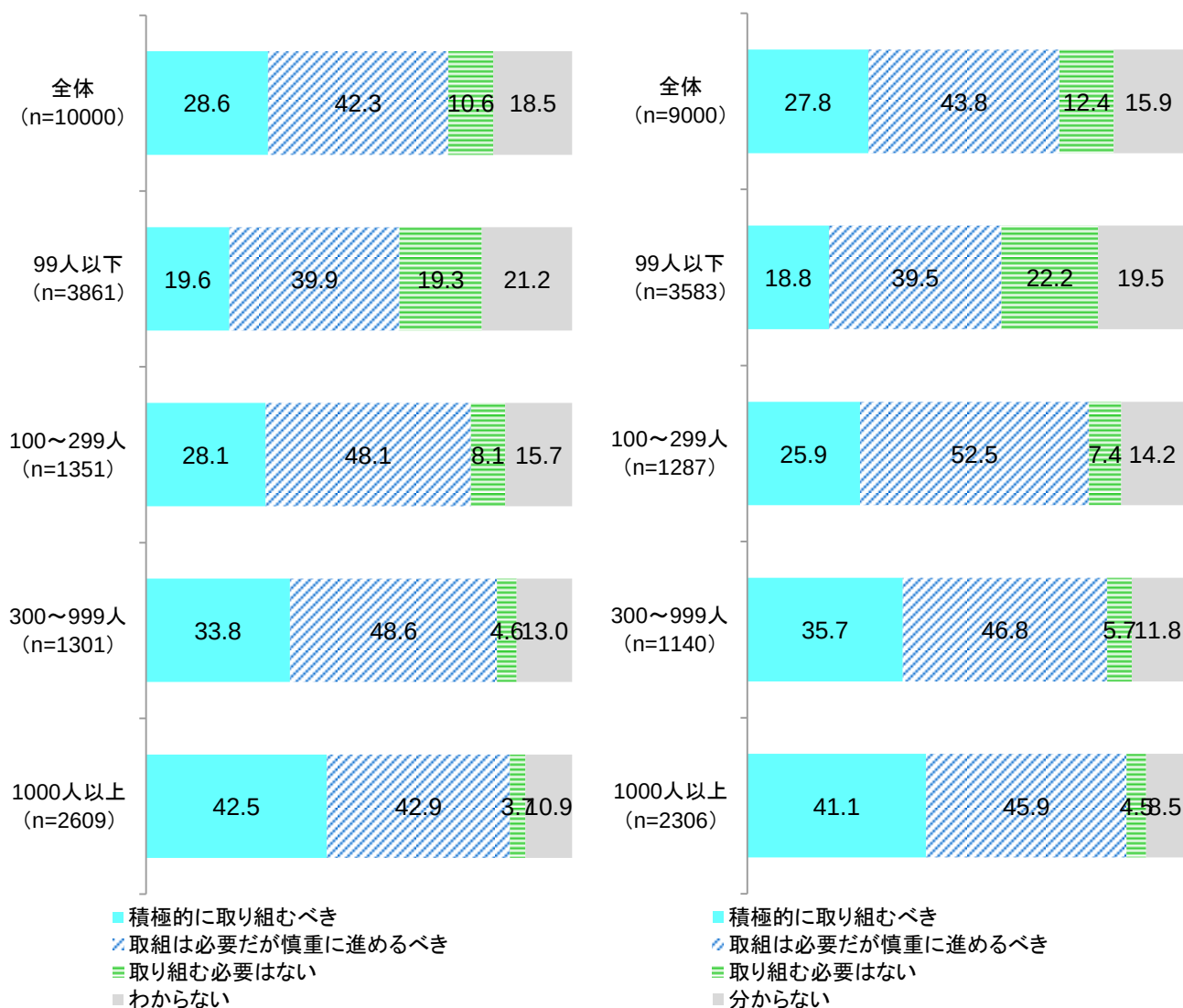
勤務先がパワーハラスメントに取り組む必要性については、全体でみると「積極的に取り組むべき」が 28.6%、「取組は必要だが慎重に進めるべき」が 42.3%と、ほぼ平成 24 年度実態調査と同等の水
準となっている。

勤務先の従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど「取り組む必要はない」の比率が高く、
1000 人以上は 3.7%であるが、99 人以下では 19.3%となっている。

図表 130 パワーハラスメントに取り組む必要性（従業員規模別）

【平成 28 年度実態調査】

【平成 24 年度実態調査】

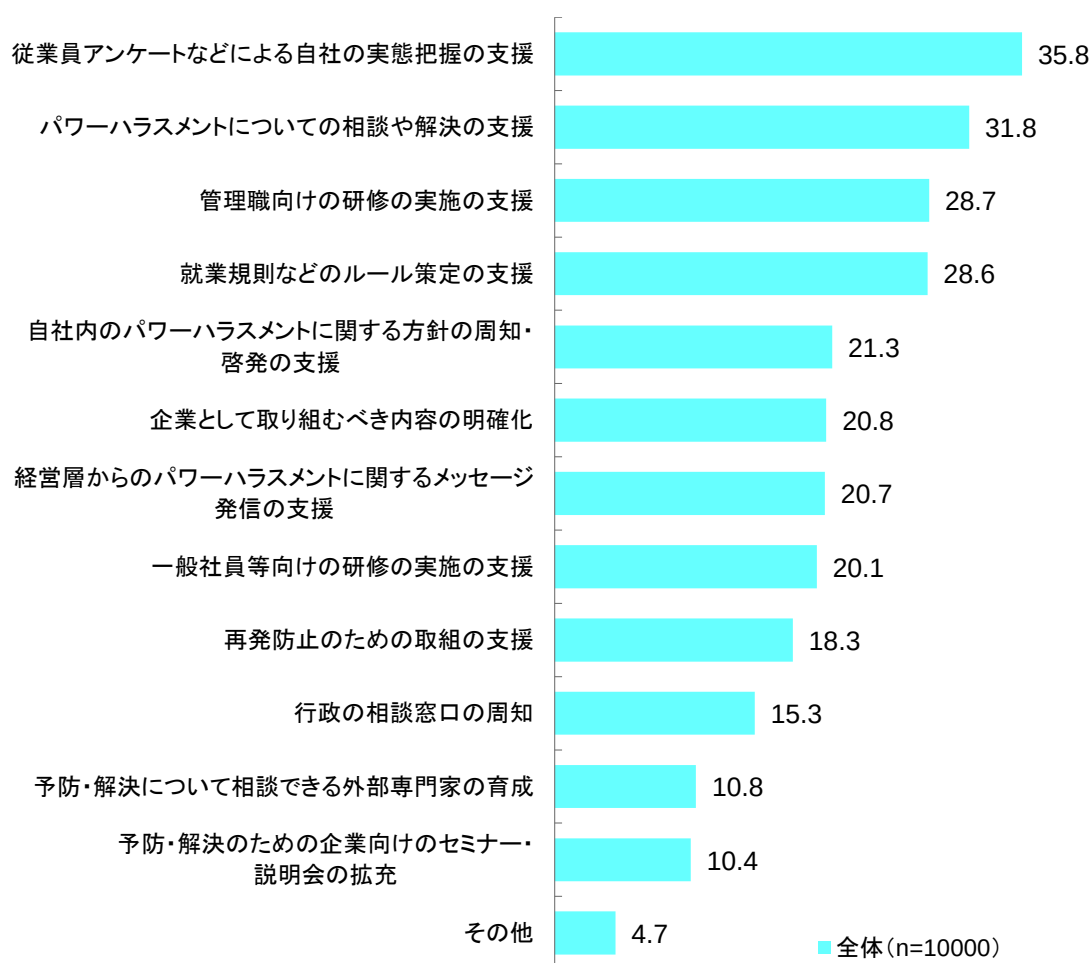


（対象：全回答者、単位％）

あなたの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行うための支援として、どのようなことがあると良いと思われますか。当てはまるものを全て教えてください。（複数回答可）

従業員からみた、あると良いと思う勤務先に対する支援としては「従業員アンケートなどによる自社の実態把握の支援」が35.8%で最も高く、「パワーハラスメントについての相談や解決の支援」が31.8%、「管理職向けの研修の実施の支援」が28.7%、「就業規則などのルール策定の支援」が28.6%で続いている。

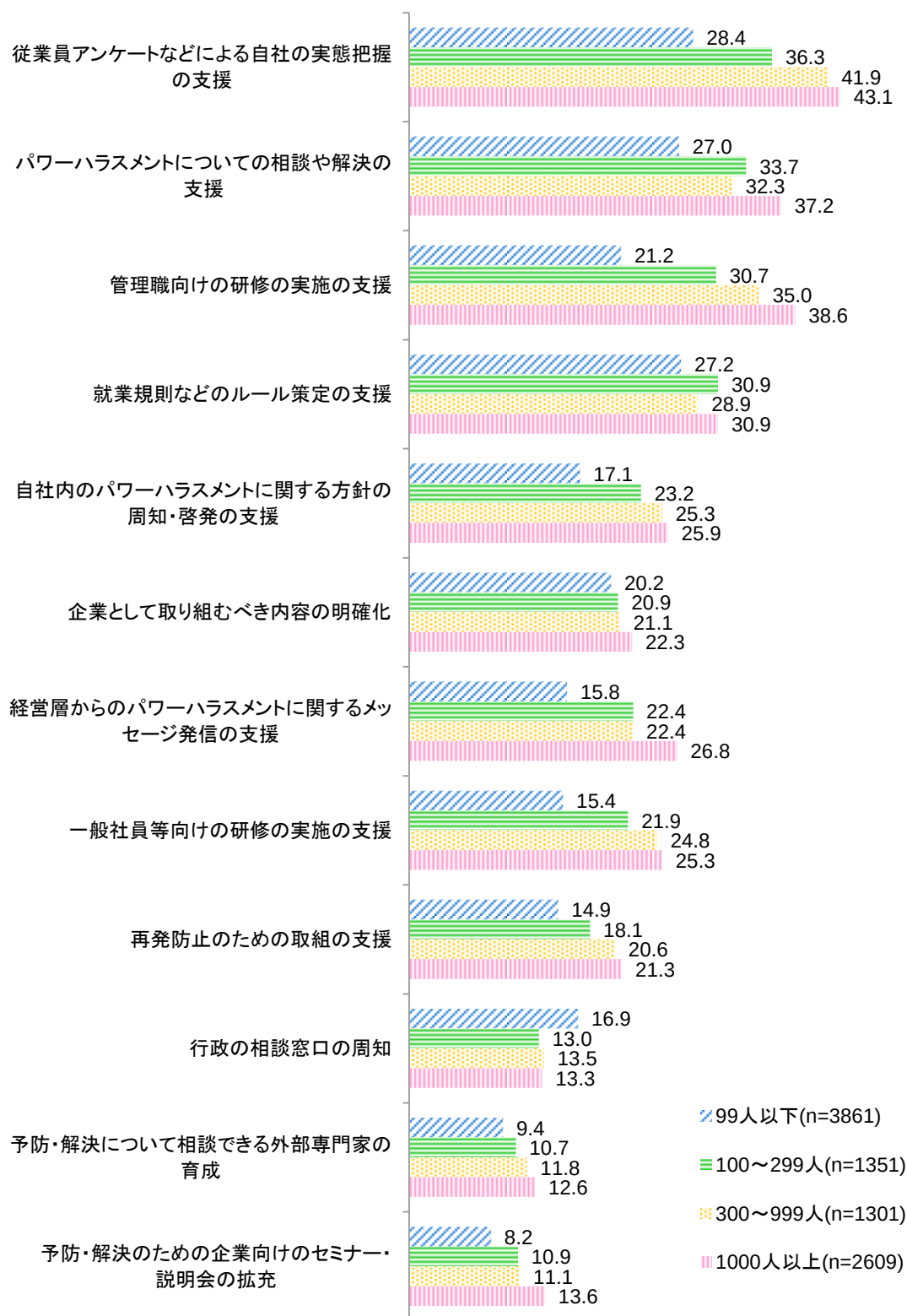
図表 131 あると良いと思う支援（複数回答）



(対象：全回答者、単位%)

従業員規模でみると、多くの項目の比率が、規模が小さくなるに従い低くなっている。

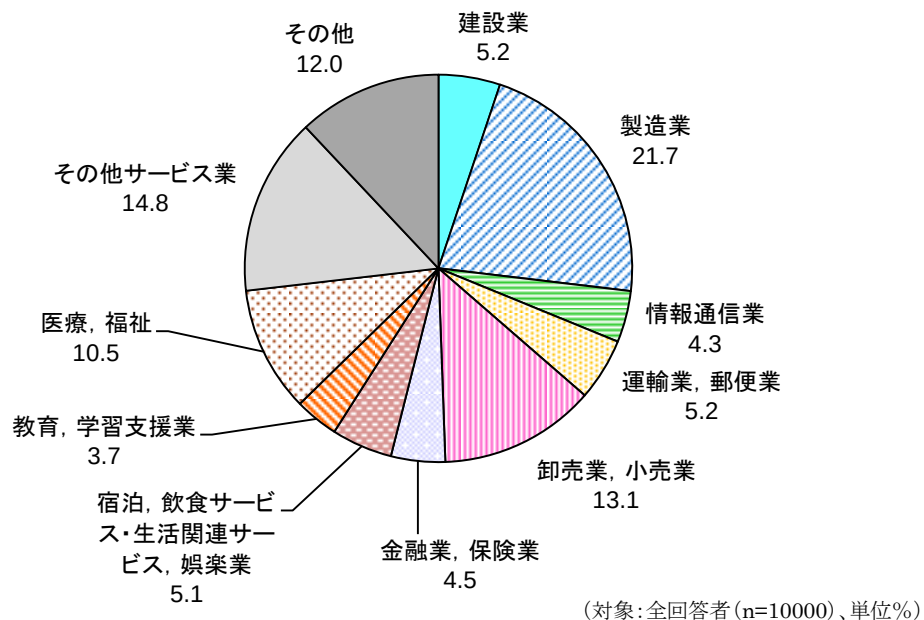
図表 132 あると良いと思う支援（複数回答、従業員規模別）



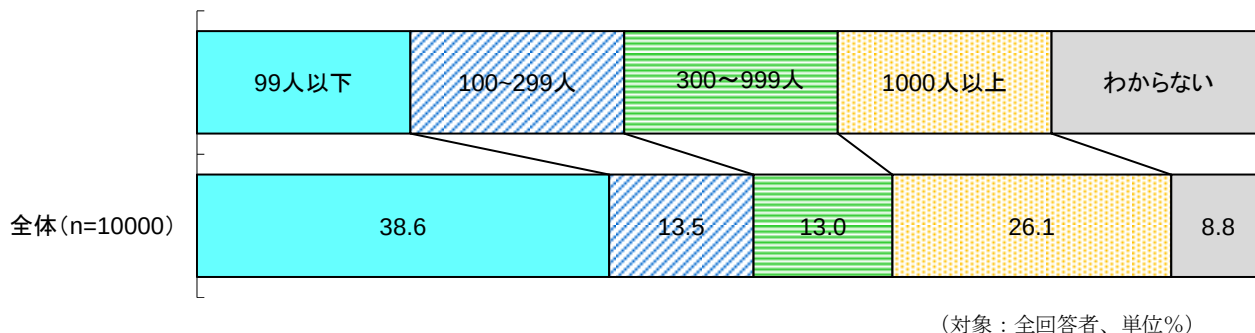
(対象：全回答者、単位%)

3.3.3 回答者属性

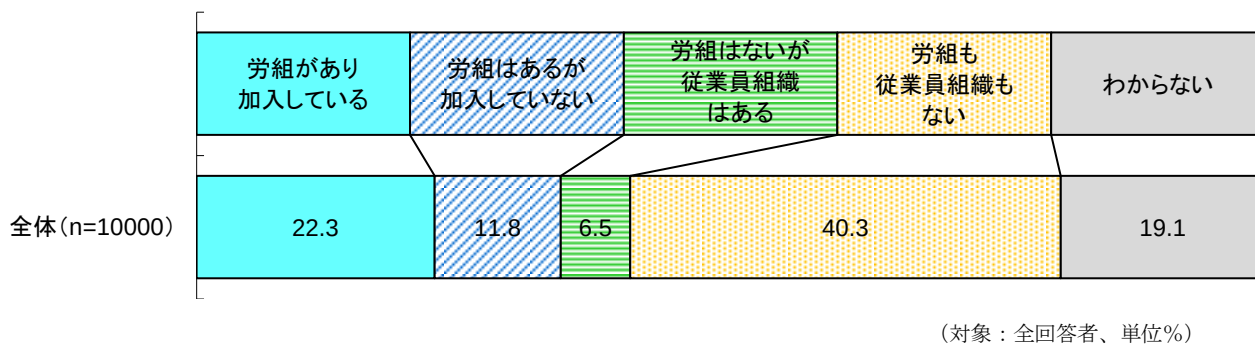
図表 133 回答者の勤務先の業種



図表 134 回答者の勤務先の従業員規模

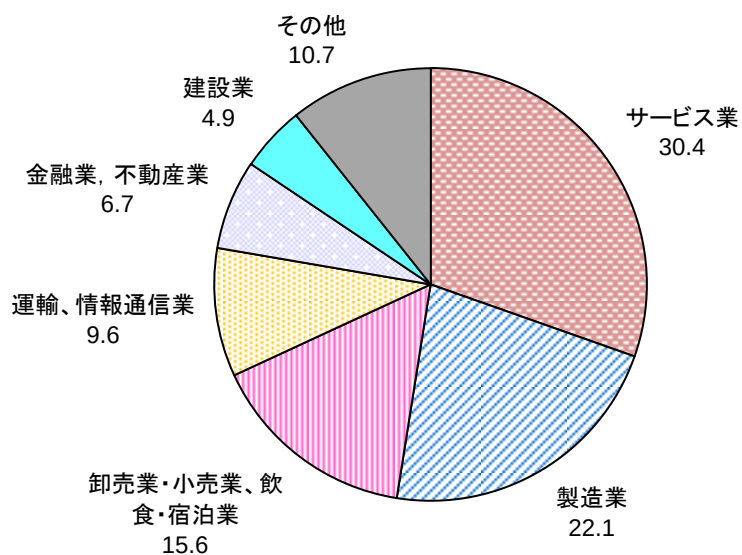


図表 135 回答者の勤務先の労働組合の有無



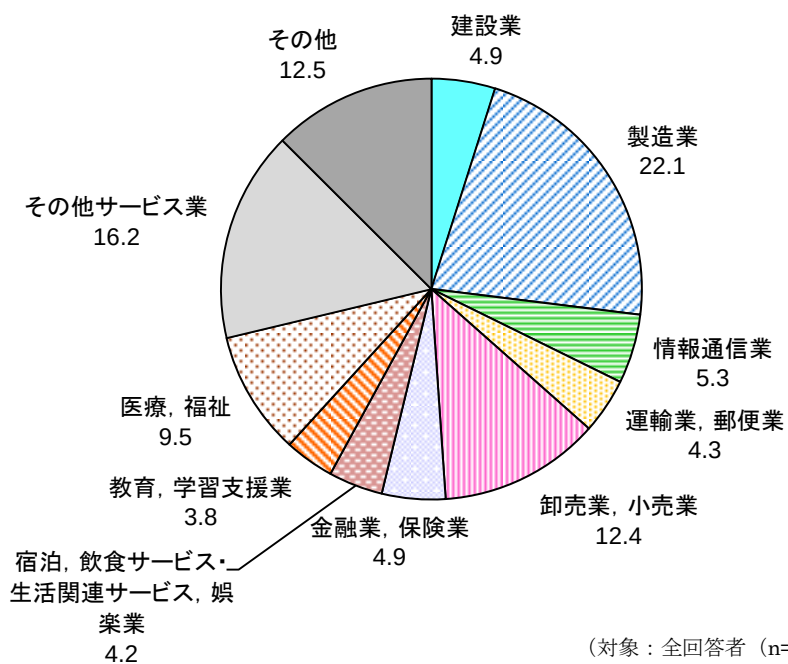
【参考】平成 24 年度実態調査の回答者属性

図表 136 平成 24 年度実態調査における回答者の勤務先の業種



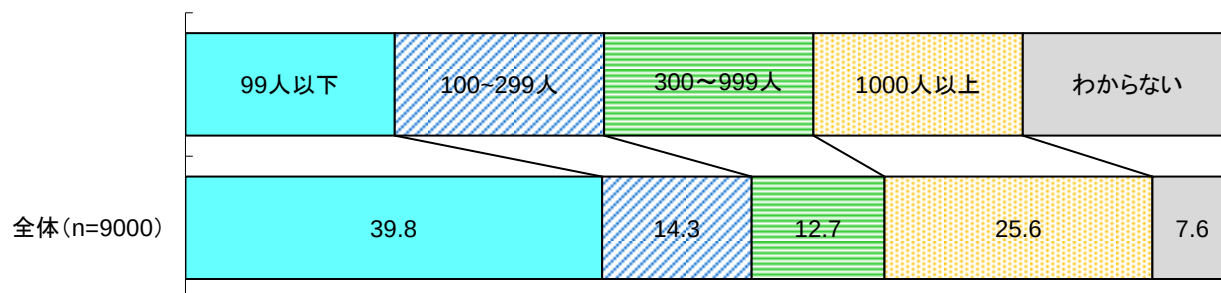
(対象：全回答者 (n=9000)、単位%)

図表 137 平成 24 年度実態調査における回答者の勤務先の業種
(平成 28 年度実態調査にあわせた業種分類に再構成)



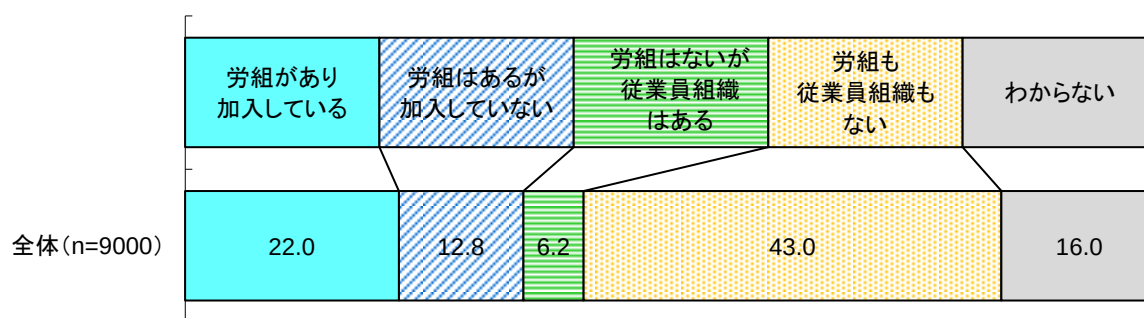
(対象：全回答者 (n=9000)、単位%)

図表 138 平成 24 年度実態調査における回答者の勤務先の従業員規模



(対象：全回答者、単位%)

図表 139 平成 24 年度実態調査における回答者の勤務先の労働組合の有無



(対象：全回答者、単位%)

4 . 參考資料

4.1. 企業調査 調査票

厚生労働省 委託事業
パワーハラスメント対策の取組に関する実態調査
<< 調 査 票 >>

【調査に当たってのお願いとご注意】

1. 厚生労働省では、職場のパワーハラスメントについて、関係者による対策が一層充実するよう、この問題の実態を把握する目的でアンケート調査を実施します。本調査は、この目的のもと、厚生労働省からの委託により、東京海上日動リスクコンサルティング(株)が実施するものです。
2. ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理し、ご回答者や企業・団体名が特定できる形でご回答内容が公表されることはございません。
3. アンケートは会社全体についてご回答ください。また、貴社・団体における人事労務管理の責任者または人事労務管理について把握されている方によるご回答をお願いします。
4. 選択式の質問については該当する選択肢の番号に○をお付けください。○を付ける個数はそれぞれの質問の指示に従ってください。また、「その他」に○をお付けになった場合は、お手数ですが()内に具体的な内容をご記入ください。
5. 質問に特に指定がない限り、平成 28 年 7 月 1 日現在でご記入ください。
6. ご記入が終わりましたら、以下のいずれかの方法で**平成 28 年 8 月 9 日(火)までに弊社まで送付ください。**
 - ① 回答記入済アンケート用紙を同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、投函
 - ② アンケートサイトにアクセスいただき、Web 上で回答
 - ・ アンケート回答用サイト: <https://r.enq.bz/tokiorisk.pawahara>
7. アンケートへのご協力の御礼として、ご希望いただいた方に「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を 1 冊お送りいたします。

＜本調査の実施主体、調査票に関する質問・お問い合わせ先＞

○調査委託元: 厚生労働省労働基準局 勤労者生活課

○調査実施者(調査票に関する質問・お問い合わせ先):

東京海上日動リスクコンサルティング(株) 製品安全・環境本部 担当: 山元

住所: 〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23 階

電話: 03-5288-6583、FAX: 03-5288-6596

e-mail: ps-management@tokiorisk.co.jp

＜個人情報の取り扱いについて＞

ご提供いただいた個人情報は、本アンケートの調査分析および予めおことわりしている利用目的のために使用いたします。当社は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用いたしません。当社にご登録いただいた個人情報の利用目的の通知、開示、訂正・追加・削除、利用・提供の拒否権を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。

個人情報に関する問い合わせ先: 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 コーポレートサービス部管理ユニット TEL03-5288-6580
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23 階

I 従業員向けの相談窓口の設置について

Q1. 【全員】貴社・貴団体(以下「貴社」という)ではパワーハラスメントに限らず、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付けるための相談窓口を設置していますか。(○はいくつでも)

1. 社内に設置している
2. 会社とは独立した外部の組織に委託
3. 社内と社外の両方に設置している
4. 設置していない →Q3 へ

Q2. 【窓口設置企業(Q1 で 1～3)のみ】

貴社で設置している相談窓口において、制度上対象としている相談テーマ(従業員等に対して相談対象として案内しているテーマ)をお教えてください。社内・社外の両方に相談窓口を設置している場合は、いずれか一方でも扱っていれば、取り扱っていることとします。(○はいくつでも)

また、従業員からの相談内容のうち、(社内・社外を問わず)多い内容の上位2つまでを教えてください。(○は2つまで)

	取り扱う相談テーマ (○はいくつでも)	相談の多いテーマ (上位 2 つまで)
1. セクシュアルハラスメント	1	1
2. コンプライアンス	2	2
3. メンタルヘルス	3	3
4. パワーハラスメント	4	4
5. 人事評価・キャリア	5	5
6. 賃金、労働時間等の勤務条件	6	6
7. その他(具体的に:)	7	7
8. 相談はなかった		8

II 職場のパワーハラスメント(以下「パワハラ」という)に対する意識について

はじめに

本調査では、パワハラ の定義について「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性^{※1}を背景に、業務の適正な範囲^{※2}を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。

※1 職場内での優位性:「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などにおいて様々な優位性を背景に行われるものを含みます。

※2 業務の適正な範囲:業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワハラにはあたりません。

Q3. 【全員】パワハラが職場や企業に与える影響として当てはまるとお考えのものを全てお教えてください。(○はいくつでも)

1. 従業員の心の健康を害する
2. 職場の雰囲気が悪くなる
3. 人材が流出してしまう
4. 職場の生産性が低下する
5. 従業員が十分に能力を発揮できなくなる
6. 企業イメージが悪化する
7. 訴訟などによる損害賠償など金銭的負担が生じる
8. その他(具体的に)
9. 特に影響はない

Q4. 【全員】職場でパワハラの予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として、懸念されるものがあれば全てお教えてください。(〇はいくつでも)

1. 職場の雰囲気が悪くなる
2. OJT がやりにくくなる
3. 職場の生産性が低下する
4. 管理職が弱腰になる
5. 権利ばかり主張する者が増える
6. パワハラに該当すると思えないような訴え・相談が増える
7. 上司と部下との深いコミュニケーションがとれなくなる
8. その他(具体的に)
9. 特に懸念することはない

Q5. 【全員】貴社では、パワハラの予防・解決のための取組は経営上の課題として重要であるとお考えですか。(〇は1つだけ)

1. 非常に重要である
2. 重要である
3. どちらともいえない
4. あまり重要ではない
5. 全く重要ではない

Ⅲ 貴社におけるパワハラの予防・解決のための取組について

Q6. 【全員】貴社では、パワハラに悩む従業員がいるかどうか、あるいはパワハラが疑われる事案が起こっているかどうかについて、どのような形で把握していますか。当てはまるものを全てお教えてください。(〇はいくつでも)

1. 社内または社外に設置した従業員向けの相談窓口で
2. 人事等の社内担当部署への相談や報告で
3. 従業員を対象にしたアンケート調査で
4. 人事考課などの定期的な面談で
5. 労働組合への相談で
6. その他(具体的に)
7. パワハラ発生に関する情報を得ることは想定していない

Q7-1. 【全員】貴社では、パワハラの予防・解決のための取組を行っていますか。(〇は1つだけ)

1. 実施している → Q7-2
2. 現在実施していないが、取組を検討中 → Q11
3. 特に取組を考えていない → Q11

Q7-2. 【パワハラの予防・解決のための取組実施企業(Q7-1で1)のみ】
取組を始めてからの期間をお教えてください。(〇は1つだけ)

1. 1年未満
2. 1～2年未満
3. 2～3年未満
4. 3～5年未満
5. 5～10年未満
6. 10年以上
7. わからない

Q8. 【パワハラ予防・解決のための取組実施企業(Q7-1で1のみ)】

貴社が、取組を実施したきっかけはどのようなことでしたか。当てはまるものを全て教えてください。(〇は
いくつでも)

1. パワハラに関する訴え・相談件数が増えたから	
2. 社内で深刻なパワハラが発生したから(再発防止のための取組が必要となったから)	
3. パワハラが社会的な問題となってきたから	
4. 経営層からの働きかけがあったから	
5. 厚生労働省の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を読んだから	
6. 厚生労働省が提供しているセミナーや情報(「パワーハラスメント対策導入マニュアル」、「あかるい職場応援団」のホームページなど)があったから	
7. 同業他社がパワハラ予防・解決のための取組を始めたから	
8. 従業員や労働組合からの要望があったから	
9. セクシュアルハラスメントへの対応を進めていくうちに取組が広がった	
10. メンタルヘルス不調への対応を進めるうちに取組が広がった	
11. 人権問題への対応を進めていくうちに取組が広がった	
12. コンプライアンス、CSRなどの対応を進めていくうちに取組が広がった	
13. その他(具体的に)	
14. きっかけは把握していない／わからない	

Q9-1. 【パワハラ予防・解決のための取組実施企業(Q7-1で1のみ)】

貴社では、パワハラ予防に向けてどのようなことを実施していますか。当てはまるものを全て教えてください。(〇はいくつでも。回答欄は下表左側)

Q9-2. 貴社で取り組んでいるパワハラ予防に向けた取組のうち、効果があると実感できたものを全て教えてください。(〇はいくつでも。回答欄は下表右側)

	Q9-1 実施	Q9-2 効果がある
1. トップの宣言、会社の方針(CSR宣言など)に定めた	1	1
2. 就業規則などの社内規定に盛り込んだ	2	2
3. 相談窓口を設置した	3	3
4. 管理職を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した	4	4
5. 一般社員等を対象にパワハラについての講演や研修会を実施した	5	5
6. 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・講習等を実施した	6	6
7. ポスター・リーフレット等啓発資料を配付または掲示した	7	7
8. 社内報などで話題として取り上げた	8	8
9. アンケート等で、社内の実態把握を行った	9	9
10. 再発防止のための取組を行った(事案の分析、再発防止の検討など)	10	10
11. その他(具体的に)	11	11
12. 特になし		12

Q10. 【パワハラの予防・解決のための取組実施企業(Q7-1で1)のみ】

パワハラの予防・解決のための取組を進めた結果、パワハラの予防・解決以外の効果として、どのようなことがありましたか。当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも)

1. メンタルヘルス不調者の減少
2. 会社への信頼感が高まる
3. 休職者・離職者の減少
4. 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
5. 管理職が適切なマネジメントができるようになる
6. 管理職の意識の変化によって職場環境が変わる
7. 職場の生産性が高まる
8. 従業員の仕事への意欲が高まる
9. その他(具体的に)
10. 特にない

Ⅳ 貴社における職場のパワハラの現状

Q11. 【全員】貴社におけるパワハラに関する相談として取り扱った件数の推移について教えてください。最終的にパワハラに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(○は1つだけ)

1. パワハラに関する相談があり、以前(3年前)と比べて増加している ⇒Q12-1
2. パワハラに関する相談があり、以前(3年前)と変わらない ⇒Q12-1
3. パワハラ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 ⇒Q12-2
4. 過去にはパワハラに関する相談はあったが、この3年間はない ⇒Q12-2
5. 現在も過去もパワハラに関する相談はない／把握していない ⇒Q21
6. パワハラに関する相談を受け付けていない ⇒Q21

Q12-1. 【パワハラに関する相談件数が増加・変わらない企業(Q11で1,2)】

パワハラに関する相談件数が増加した(または変わらなかった)理由としてどのようなことが考えられますか。当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも)

1. 職場のコミュニケーションが少ない／減っている
2. 業務の負担が増加している(忙しい、残業が多い)
3. 職務上のストレスが増加している
4. 評価・処遇への不公平感、不満が増加している
5. 正規の社員・職員(以下「正社員」)以外(パート、派遣社員など)の比率が高まった
6. 人員整理など過度な業務の合理化があった
7. パワハラについて相談しやすくなった
8. パワハラに対する関心が高まった
9. 経営層のパワハラに対する認識・理解が低い／進んでいない
10. 管理職のパワハラに対する認識・理解が低い／進んでいない
11. 就労意識の変化や価値観が多様化している
12. 吸収・合併があった
13. その他(具体的に)
14. わからない

Q12-1 を回答した方は Q13 に進む

Q12-2. 【パワハラに関する相談件数が減少した／なくなった企業（Q11 で 3,4）】

パワハラに関する相談件数が減少した理由としてどのようなことが考えられますか。当てはまるものを全てお教えてください。（○はいくつでも）

1. 職場のコミュニケーションが円滑化した 2. 業務の負担が減少した 3. 職務上のストレスが減少した 4. 評価・処遇への不公平感、不満が減少した 5. 正規の社員・職員（以下「正社員」）の比率が高まった 6. 人員整理など過度な業務の合理化がやんだ 7. パワハラについて相談しにくくなった 8. パワハラに対する関心が高まった 9. 経営層のパワハラに対する認識・理解が進んだ 10. 管理職のパワハラに対する認識・理解が進んだ 11. 就労意識の違い、価値観の多様化を受け入れるようになった 12. その他（具体的に 13. わからない	)
---	---

Q13. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業（Q11 で 1～4）】

過去3年間における、パワハラに関する相談のおおよその件数をお教えてください。最終的にパワハラに該当しないと判断したものも含めてお考えください。（○は1つだけ）

1. 0 件	4. 6～10 件	7. 31～50 件
2. 1～2 件	5. 11～20 件	8. 51 件以上
3. 3～5 件	6. 21～30 件	9. わからない

Q13 で「1. 0 件」と回答した方は Q21 へ進む。その他の方は Q14-1 へ進む。

Q14-1. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業(Q13で2～9)】

貴社では、過去 3 年間にどのようなパワハラに関する相談がありましたか。具体的な内容及び加害者と被害者の関係として当てはまるものを全て教えてください。最終的にパワハラに該当しないと判断したものも含めてお考えください。(○はいくつでも。回答欄は下表左側)

Q14-2. そのうちパワハラに該当すると判断した事案について、具体的な内容及び加害者と被害者の関係として当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも。回答欄は下表右側)

＜相談の内容＞	Q14-1.相談があったもの	Q14-2.パワハラに該当するもの
1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)	1	1
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	2	2
3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	3	3
4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)	4	4
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)	5	5
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	6	6
7. その他(具体的に)	7	7
8. パワハラに該当すると判断したものはない		8
＜加害者と被害者の関係＞		
1. 上司から部下へ	1	1
2. 先輩から後輩へ	2	2
3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ	3	3
4. 正社員の同僚同士	4	4
5. 部下から上司へ	5	5
6. 後輩から先輩へ	6	6
7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ	7	7
8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士	8	8
9. その他(具体的に)	9	9
10. パワハラに該当すると判断したものはない		10

Q15. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業(Q13で2～9)】

パワハラに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、該当するものがあれば全て教えてください。
(○はいくつでも)

1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない職場
2. 残業が多い／休みが取り難い職場
3. 業績が低下／低調な職場
4. 失敗が許されない／失敗への許容度が低い職場
5. 従業員間の競争が激しい／評価と業績との連動が徹底している職場
6. 従業員数が多い職場
7. 従業員数が少ない職場
8. 正社員や正社員以外(パート、派遣社員など)など様々な立場の従業員が一緒に働いている職場
9. 従業員の年代に偏りがある職場
10. 様々な年代の従業員がいる職場
11. 従業員同士がお互いに干渉しあわない職場
12. 他部署や外部との交流が少ない職場
13. 中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い職場
14. 吸収・合併・人員削減のあった職場
15. その他(具体的に)
16. わからない
17. パワハラに関する相談があった職場に共通する特徴はない

Q16. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業(Q13 で 2～9)】

個別のパワハラ事案についての実態を把握する上で課題であると感じているのは、どのようなことでしょうか。当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 専任の担当者がいない | |
| 2. 被害者にヒアリングをするスキル、ノウハウのある人材の不足 | |
| 3. 被害者にヒアリングをするスキル、ノウハウのある人材の教育・育成 | |
| 4. 被害者の協力 | |
| 5. 加害者の協力 | |
| 6. 加害者・被害者の周囲の協力 | |
| 7. 加害者・被害者のプライバシーの確保 | |
| 8. 被害者や加害者等の証言が一致しない | |
| 9. その他(|) |
| 10. 特になし | |

V 貴社における職場のパワハラに関する相談への対応について

Q17. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業(Q13 で 2～9)】

貴社ではパワハラに関する相談があった場合、どのような人が実態の把握や解決に向けた対応をしていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. 総務・人事部門 | |
| 2. CSR・コンプライアンス部門 | |
| 3. 人権啓発部門 | |
| 4. 健康管理部門(産業医・産業看護職を含む) | |
| 5. 労働組合 | |
| 6. 社外弁護士・社労士 | |
| 7. 社外専門相談機関(EAP 等) | |
| 8. その他(具体的に |) |
| 9. 決まっていない | |

Q18. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業(Q13 で 2～9)】

貴社では、パワハラに関する相談があった場合、事実関係を確認するために、ヒアリングをどのような立場の人が行っていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------------|---|
| 1. 人事労務等の担当部署 | |
| 2. 加害者の上長 | |
| 3. 被害者の上長 | |
| 4. 当該部署と関係のない職場の管理職 | |
| 5. 産業カウンセラーなど社内の専門人材 | |
| 6. 産業医・産業看護職 | |
| 7. 労働組合 | |
| 8. 社外の専門家(具体的に |) |
| 9. その他(具体的に |) |
| 10. ヒアリングを行っていない | |

Q19. 【パワハラに関する相談を受けたことがある企業(Q13で2～9)】

過去3年間に受けたパワハラに関する相談のうち、パワハラに該当すると判断した事例の件数の傾向について教えてください。(○は1つだけ)

- | |
|--|
| 1. パワハラに該当すると判断した事例があり、以前(3年前)と比べて増加している |
| 2. パワハラに該当すると判断した事例があり、以前(3年前)と変わらない |
| 3. パワハラに該当すると判断した事例があり、以前(3年前)と比べて減少している |
| 4. 現在も過去もパワハラに該当すると判断した事例はない |

Q19で「4. 現在も過去もパワハラに該当すると判断した事例はない」と回答した方はQ21へ進む。その他の方はQ20-1へ進む。

Q20-1. 【パワハラに該当すると判断した事案が発生したことがある企業(Q19で1～3)】

過去3年間のパワハラに関する相談のうち、貴社においてパワハラに該当すると判断した事案の件数をお教えてください。(○は1つだけ。)

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 0件 | 4. 6～10件 | 7. 31～50件 |
| 2. 1～2件 | 5. 11～20件 | 8. 51件以上 |
| 3. 3～5件 | 6. 21～30件 | 9. わからない |

Q20-1で「1. 0件」と回答した方はQ21へ進む。その他の方はQ20-2へ進む。

Q20-2. 【パワハラに該当すると判断した事案が発生したことがある企業(Q19で1～3)】

パワハラに該当すると判断した事案について、加害者に対してどのような対応をとりましたか(対応中のものを含む)。過去3年間に行った加害者への対応の内容として当てはまるものを全てお教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|-------------------|
| 1. 口頭指導 |
| 2. 書面による指導 |
| 3. 配置転換 |
| 4. 役職解任 |
| 5. 解雇や退職勧奨 |
| 6. 減給など、解雇以外の懲戒処分 |
| 7. 被害者への謝罪 |
| 8. 再発防止研修の実施 |
| 9. カウンセリング |
| 10. その他(具体的に) |
| 11. 特に何もなかった |

Q20-3 【パワハラに該当すると判断した事案が発生したことがある企業(Q19で1～3)】

過去3年間のパワハラに該当すると判断した事案のうち、指導、懲戒など加害者に対して社内規則に則って処分を行った件数をお教えてください。(○は1つだけ)

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 0件 | 4. 6～10件 | 7. 31～50件 |
| 2. 1～2件 | 5. 11～20件 | 8. 51件以上 |
| 3. 3～5件 | 6. 21～30件 | 9. わからない |

Ⅵ 職場のパワハラ予防・解決のための取組における課題、必要な支援

Q21. 【全員】パワハラ予防・解決のための取組を進める上での課題、問題点としてどのようなことが考えられますか。当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも)

1. パワハラかどうかの判断が難しい
2. 経営層の意識が低い／理解不足
3. 管理職の意識が低い／理解不足
4. 一般社員等の意識が低い／理解不足
5. 発生状況を把握することが困難
6. パワハラに対応する際のプライバシーの確保が難しい
7. パワハラ予防・解決のための取組を行うノウハウがない
8. パワハラ予防・解決のための取組を行う費用が確保できない
9. 社内に対応するための適切な人材がない／不足している
10. 適正な処罰・対処の目安がわからない
11. その他(具体的に)
12. 特に問題はない

Q22. 【全員】パワハラ予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあると良いと思われますか。当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも)

1. 経営層からのパワハラに関するメッセージ発信の支援
2. 就業規則などのルール策定の支援
3. 従業員アンケートなどによる自社の実態把握の支援
4. 管理職向け研修の実施の支援
5. 一般社員等向けの研修の実施の支援
6. 自社内のパワハラに関する方針の周知・啓発の支援
7. パワハラについての相談があった時の解決の支援
8. 再発防止のための取組の支援
9. 予防・解決のための企業向けのセミナー・説明会の拡充
10. 予防・解決について相談できる外部専門家の育成
11. 企業として取り組むべき内容の明確化
12. その他()
13. 特に支援は必要ない

Q23. 【全員】パワハラ予防・解決のために参考にしたものはありますか。また、今後参考にしたいものはありますか。それぞれ当てはまるものを全て教えてください。(○はいくつでも)

	参考にしたことがあるもの	今後参考にしてみたいもの
1. パワハラに関する判例	1	1
2. 厚生労働省の「あかるい職場応援団」のホームページ (概念の説明、判例の紹介、動画など)	2	2
3. 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	3	3
4. 厚生労働省作成のパンフレットやポスター	4	4
5. 厚生労働省または労働局が実施する企業向けセミナー	5	5
6. その他の団体・企業が実施する企業向けセミナー	6	6
7. 労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナー	7	7
8. 社会保険労務士	8	8
9. 弁護士	9	9
10. 産業医などのメンタルヘルス対策の専門家	10	10
11. その他()	11	11
12. 特になし	12	12

Ⅶ 貴社及びご記入者について

D1. 【以下全員】貴社の主たる業種をお教えてください。(○は1つ)

1. 農林漁業	10. 不動産業, 物品賃貸業
2. 鉱業, 採石業	11. 学術研究, 専門・技術サービス業
3. 建設業	12. 宿泊業, 飲食サービス業
4. 製造業	13. 生活関連サービス業, 娯楽業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	14. 教育, 学習支援業
6. 情報通信業	15. 医療, 福祉
7. 運輸業, 郵便業	16. 複合サービス事業
8. 卸売業, 小売業	17. その他サービス業
9. 金融業, 保険業	18. その他

D2. 貴社の日本国内の事業所数をお教えてください。

ヶ所

D3-1. 会社全体の正規の社員・職員(以下「正社員」)及び正社員以外(パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員など)を含む従業員の総人数をお教えてください。(○は1つ)

1. 29人以下	3. 50～99人	5. 300～499人	7. 1000～2999人	9. わからない
2. 30～49人	4. 100～299人	6. 500～999人	8. 3000人以上	

D3-2. 貴社の正社員の人数をお教えてください。(○は1つ)

1. 29人以下	3. 50～99人	5. 300～499人	7. 1000～2999人	9. わからない
2. 30～49人	4. 100～299人	6. 500～999人	8. 3000人以上	

D4. 貴社には労働組合がありますか。(○は1つ)

1. ある(労働組合の組織率が過半数)	3. 労働組合はないが労働条件等を話し合う従業員組織がある
2. ある(労働組合の組織率 50%未満)	4. 労働組合も労働条件等を話し合う従業員組織もない

- D5. 厚生労働省では、本調査に関連し、パワハラ対策の施策検討を進める上で参考にさせていただくために、ヒアリングやご意見をお聞かせいただくことを検討しています。ご協力いただくことは可能でしょうか。
(○は1つだけ)

- | |
|------------|
| 1. 検討してもよい |
| 2. 協力できない |

- D6. 本調査にご協力いただいた企業の皆様に、お礼として「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の冊子を1冊差し上げます。送付をご希望されますか。
※内容はホームページに掲載しているものと同じものです。

- | |
|-------------|
| 1. 送付を希望する |
| 2. 送付を希望しない |

貴社の取組についてご意見をお聞かせいただくことをご検討いただける場合(D5で1)、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の送付をご希望される場合(D6で1)はお手数ですが、必ず下記にご連絡先をご記入ください。

※ 個人情報の取り扱いについては表紙をご覧ください。

貴社名			
御記入者の御所属と御役職	(御所属)	(御役職)	
御名前			
御住所	〒 -		
メールアドレス		御電話番号	

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

4.2. 従業員調査 事前調査票

ご自身に関するアンケート

Q1 あなたのご職業をお教えてください。

- ☐ 1. 経営者(自営業を含む)
- ☐ 2. 会社・団体役員
- ☐ 3. 会社・団体の管理職
- ☐ 4. 会社・団体の正規の社員・職員(以下「正社員」)
- ☐ 5. パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの正社員以外
- ☐ 6. 派遣社員
- ☐ 7. 公務員
- ☐ 8. その他
- ☐ 9. 無職

Q2 あなたのお勤めの会社・団体の業種をお教えてください。(出向者または派遣社員の方には、出向先・派遣先についてお尋ねします)

- ☐ 1. 農林漁業
- ☐ 2. 鉱業、採石業
- ☐ 3. 建設業
- ☐ 4. 製造業
- ☐ 5. 電気・ガス・熱供給・水道業
- ☐ 6. 情報通信業
- ☐ 7. 運輸業、郵便業
- ☐ 8. 卸売業、小売業
- ☐ 9. 金融業、保険業
- ☐ 10. 不動産業、物品賃貸業
- ☐ 11. 学術研究、専門・技術サービス業
- ☐ 12. 宿泊業、飲食サービス業
- ☐ 13. 生活関連サービス業、娯楽業
- ☐ 14. 教育、学習支援業
- ☐ 15. 医療、福祉
- ☐ 16. 複合サービス事業
- ☐ 17. その他サービス業
- ☐ 18. その他

Q3 あなたがお勤めの会社・団体のおおよその従業員規模をお教えてください。従業員には正社員の他にパートや派遣社員といった正社員以外も含んでお考えください。

- ☐ 1. 29名以下
- ☐ 2. 30～49名
- ☐ 3. 50～99名
- ☐ 4. 100～299名
- ☐ 5. 300～999名
- ☐ 6. 1000名以上
- ☐ 7. 分からない

Q4 現在の勤務先での勤続年数をお教えてください。

- ☐ 1. 半年未満
- ☐ 2. 半年以上～1年未満
- ☐ 3. 1年以上～3年未満
- ☐ 4. 3年以上～5年未満
- ☐ 5. 5年以上～10年未満
- ☐ 6. 10年以上～15年未満
- ☐ 7. 15年以上～20年未満
- ☐ 8. 20年以上

4.3. 従業員調査 本調査票

職場に関するアンケート

Q1 あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけ教えてください。

- 1. 管理職
- 2. 事務職
- 3. 専門技術職(研究者を含む)
- 4. 営業・販売職
- 5. サービス職
- 6. 製造・生産工程職
- 7. 輸送・機械運転職
- 8. 建設・採掘職
- 9. その他(具体的に【 】)

Q2 あなたが直接に指揮・命令している従業員の人数(パートや派遣社員などの正社員以外を含みます)をお教えてください。(ひとつだけ)

- 1. 0人(指揮・命令している人はいない)
- 2. 1～2人
- 3. 3～5人
- 4. 6～9人
- 5. 10～14人
- 6. 15～19人
- 7. 20～29人
- 8. 30～39人
- 9. 40～49人
- 10. 50人以上

Q3 あなたの勤務先では、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付ける相談窓口を設置していますか。(ひとつだけ)

- 1. 社内に相談窓口がある
- 2. 会社とは独立した外部（法律事務所、社会保険労務士事務所、人事コンサルティング会社等）に相談窓口がある
- 3. 社内と会社とは独立した外部の両方に相談窓口がある
- 4. 特に相談窓口はないが、社内の担当部署（担当者）に相談することになっている
- 5. 社内か会社の外部かはわからないが相談窓口がある
- 6. 設置していない
- 7. 相談窓口があるかどうかわからない

Q4 あなたの勤務先が設置している相談窓口で、あなたご自身が実際に相談したことがあるものがあれば教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. セクシュアルハラスメントについて
- ☐ 2. パワーハラスメント(パワハラ)について
- ☐ 3. メンタルヘルス不調について
- ☐ 4. 人事評価・キャリアについて
- ☐ 5. 賃金、労働時間等の労働条件について
- ☐ 6. その他(具体的に【 】)
- ☐ 7. 相談したことはない

Q5 あなたの勤務先には労働組合がありますか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 労働組合があり、加入している
- ☐ 2. 労働組合はあるが、加入していない
- ☐ 3. 労働組合はないが、会社と労働条件等を話し合う従業員組織がある
- ☐ 4. 労働組合も、会社と労働条件等を話し合う従業員組織もない
- ☐ 5. わからない

Q6 あなたの勤務先の労働組合は、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどについて相談にのってくれたり、解決に向けた支援をしてくれますか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 相談にのったり、解決に向けた支援をしてくれる
☐ 2. 相談にのったり、解決に向けた支援はしてくれない
☐ 3. 相談にのったり、解決に向けた支援をしてくれるかどうかわからない

Q7 あなたの職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。会社全体ではなく、あなたが所属している職場についてお考えください。(いくつでも)

- ☐ 1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない
☐ 2. 残業が多い／休みが取り難い
☐ 3. 業績が低下／低調である
☐ 4. 失敗が許されない／失敗への許容度が低い
☐ 5. 従業員間の競争が激しい／評価と業績との連動が徹底している
☐ 6. 従業員数が多い
☐ 7. 従業員数が少ない
☐ 8. 正社員や正社員以外(パート、派遣社員など)など様々な立場の従業員が一緒に働いている
☐ 9. 従業員の年代に偏りがある
☐ 10. 様々な年代の従業員がいる
☐ 11. 従業員同士がお互いに干渉しあわない
☐ 12. 他部署や外部との交流が少ない
☐ 13. 中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い
☐ 14. この3年間で吸収・合併・人員削減があった
☐ 15. その他(具体的に【 】)
☐ 16. 当てはまるものはない

Q8 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。(各ひとつだけ)

	1 非常に 当ては まる	2 まあ 当ては まる	3 どち らとも いえ ない	4 あま り当て はまら ない	5 全く 当ては まらな い
1. 悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい	☐	☐	☐	☐	☐
2. 悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすい	☐	☐	☐	☐	☐
3. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である	☐	☐	☐	☐	☐
4. 仕事以外のことを相談できる同僚がいる	☐	☐	☐	☐	☐

Q9 以下の項目の中で、最近3年間にあなたの直属の上司があなたに対してしたことのあるものを全てお教えてください。以下の項目の中で、最近3年間にあなたの直属の上司があなたと同じ職場の人に対してしたことのあるものを全てお教えてください。※この質問は縦方向でお答えください。

	1 部下のミスについて「何をやっている！」と強い調子で叱責する	2 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる	3 部下を叱責しながら近くにあったものさしで頭を叩く	4 「これ以上仕事でミスをしたら降格だ」と言う	5 職場の従業員がいる前で机を叩き、声を荒げて指導する	6 「そんな態度でよく仕事ができるな」と嫌みを言う	7 ヤル気を引き出そうとの意図で、「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを送る	8 会議室に一人だけで電話番号をさせるなど本来業務から疎外する	9 「説明してもわからないだろうから」という理由で打ち合わせから外す	10 業務の相談をしている時、パソコンに向かったままで視線を合わさない	11 明らかに納期に間に合わないとかっていて、資料の作成を命じる	12 仕事を進める上で必要な情報を故意に与えない	13 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる	14 突然、開発プロジェクトの責任者を外し、全く経験のない業務を与える	15 手間がかかる部下に「今日はもう何も仕事しなくていいよ」と言う	16 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く	17 何度も遅刻を繰り返す部下に対し、同僚の前で叱責する	18 上記に当てはまるものはない
1. あなたに対してしたことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. あなたと同じ職場の人に対してしたことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q10 以下の項目の中で、最近3年間を振り返ったときにあなたがしたことのあるものを全てお教えてください。(いくつでも)

- ☐
1. 部下のミスについて「何をやっている！」と強い調子で叱責する
- ☐
2. 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ☐
3. 部下を叱責しながら近くにあったものさしで頭を叩く
- ☐
4. 「これ以上仕事でミスをしたら降格だ」と言う
- ☐
5. 職場の従業員がいる前で机を叩き、声を荒げて指導する
- ☐
6. 「そんな態度でよく仕事ができるな」と嫌みを言う
- ☐
7. ヤル気を引き出そうとの意図で、「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚も宛先に入れて送信する
- ☐
8. 会議室に一人だけで電話番号をさせるなど本来業務から疎外する
- ☐
9. 「説明してもわからないだろうから」という理由で打ち合わせから外す
- ☐
10. 業務の相談をしている時、パソコンに向かったままで視線を合わさない
- ☐
11. 明らかに納期に間に合わないとわかっていて、資料の作成を命じる
- ☐
12. 仕事を進める上で必要な情報を故意に与えない
- ☐
13. 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ☐
14. 突然、開発プロジェクトの責任者を外し、全く経験のない業務を与える
- ☐
15. 手間がかかる部下に「今日はもう何も仕事しなくていいよ」と言う
- ☐
16. 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ☐
17. 何度も遅刻を繰り返す部下に対し、同僚の前で叱責する
- ☐
18. 上記に当てはまるものはない

Q11 パワハラに関連して、あなたご自身が普段から気をつけたり、気にしていることはありますか。当てはまるものを全て教えてください。(いつでも)

- ☐ 1. あなた自身がパワハラと言われるようなことをしないように注意している
- ☐ 2. あなたの部下がパワハラと言われるようなことをしないように注意している
- ☐ 3. 部下、同僚の気持ちを傷つけないように言い方や態度に注意している
- ☐ 4. 個人のプライバシーに関わることは聞かないようにしている
- ☐ 5. 飲み会などへの参加を強要しないようにしている
- ☐ 6. 気になることがあっても部下／同僚などに注意することを控えるようにしている
- ☐ 7. (まんべんなく)周りの人と意識的に会話をするようにしている
- ☐ 8. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 9. 特にない

Q12 あなたの勤務先はパワハラについて、従業員に説明したり、研修等を行うなど予防・解決のための取組をしていますか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 積極的に取り組んでいる
- ☐ 2. 取り組んでいる
- ☐ 3. ほとんど取り組んでいない
- ☐ 4. 全く取り組んでいない
- ☐ 5. わからない

Q13 あなたの勤務先では、具体的にどのような取組を行っていますか。実施しているものを全て教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. パワハラについて相談できる窓口を設置している
 - ☐ 2. トップの宣言、会社の方針（CSR宣言など）に定めている
 - ☐ 3. 就業規則などの社内規定に盛り込んでいる
 - ☐ 4. パワハラについて講演や研修会を行っている
 - ☐ 5. 上司の部下への接し方等の研修・講習等を実施している
 - ☐ 6. 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
 - ☐ 7. 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
 - ☐ 8. 社内報などで話題として取り上げている
 - ☐ 9. アンケート等で実態把握を行っている
 - ☐ 10. その他（具体的に【 】）]]
 - ☐ 11. わからない

Q14 あなたは今の勤務先で以下の研修・講習等を受けたことがありますか(各ひとつだけ)

		1 受けた	2 受けなかった
1.	パワハラについての講演や研修会	○	○
2.	上司の部下への接し方等の研修・講習等	○	○
3.	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	○	○

Q15 あなたの勤務先がパワハラの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。それぞれの項目ごとに当てはまるものをお教えてください。(各ひとつだけ)

	1 改善された	2 変わらない	3 悪化している	4 分からない
1. 職場の生産性	☐	☐	☐	☐
2. あなた自身の働きやすさ	☐	☐	☐	☐
3. 同じ職場の他の人の働きやすさ	☐	☐	☐	☐
4. あなた自身の業務の負荷	☐	☐	☐	☐
5. 同じ職場の他の人の業務の負荷	☐	☐	☐	☐
6. 部下への指導のしやすさ	☐	☐	☐	☐
7. 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)	☐	☐	☐	☐
8. 体調不良などで休む人の人数	☐	☐	☐	☐

Q16 あなたは、勤務先がどの程度積極的にパワハラの予防・解決に向けた取組をすべきだと思いますか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 積極的に取り組むべき
- ☐ 2. 取組は必要だが慎重に進めるべき
- ☐ 3. 取り組む必要はない
- ☐ 4. わからない

Q17 あなたは過去3年間にパワハラを受けたり、見たり、逆にパワハラをしたり、していると指摘されたことはありますか。それぞれについて当てはまるものをお教えてください。(各ひとつだけ)

	1 経験しなかった	2 一度だけ経験した	3 時々経験した	4 何度も繰り返し経験した
1. パワハラを受けたことがある	☐	☐	☐	☐
2. 勤務先でパワハラを見たり、相談を受けたことがある	☐	☐	☐	☐
3. パワハラをしたと感じたり、パワハラをしたと指摘されたことがある(職場で冗談半分で言われたものは除く)	☐	☐	☐	☐

Q18 あなたがパワハラを受けたのは現在の職場ですか。複数の職場でパワハラを経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 現在の職場
- ☐ 2. 現在の勤務先の他の職場
- ☐ 3. 過去の勤務先

Q19 パワハラを受けた当時の職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない
- ☐ 2. 残業が多い／休みが取り難い
- ☐ 3. 業績が低下／低調である
- ☐ 4. 失敗が許されない／失敗への許容度が低い
- ☐ 5. 従業員間の競争が激しい／評価と業績との連動が徹底している
- ☐ 6. 従業員数が多い
- ☐ 7. 従業員数が少ない
- ☐ 8. 正社員や正社員以外(パート、派遣社員など)など様々な立場の従業員が一緒に働いている
- ☐ 9. 従業員の年代に偏りがある
- ☐ 10. 様々な年代の従業員がいる
- ☐ 11. 従業員同士がお互いに干渉しあわない
- ☐ 12. 他部署や外部との交流が少ない
- ☐ 13. 中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い
- ☐ 14. 吸収・合併・人員削減があった
- ☐ 15. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 16. 当てはまるものはない

Q20 パワハラを受けた当時の職場のコミュニケーションについて当てはまるものをお教えてください。(各ひとつだけ)

	1 非常に 当ては まる	2 まあ 当ては まる	3 どち らとも いえない	4 あまり 当ては まらない	5 全く 当ては まらない
1. 悩み、不満、問題を感じたことを会社に伝えやすい	☐	☐	☐	☐	☐
2. 悩み、不満、問題を感じたことを上司に伝えやすい	☐	☐	☐	☐	☐
3. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である	☐	☐	☐	☐	☐
4. 仕事以外のことを相談できる同僚がいる	☐	☐	☐	☐	☐

Q21 あなたが受けたパワハラは以下の6つのどれに当てはまるかお教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ☐ 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ☐ 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ☐ 4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ☐ 5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ☐ 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
- ☐ 7. その他(具体的に【 】)[]

Q22 Q21で回答いただいたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。

Q23

Q21で回答いただいたパワハラについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをお教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 上司から部下へ
- ☐ 2. 先輩から後輩へ
- ☐ 3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
- ☐ 4. 正社員の同僚同士
- ☐ 5. 部下から上司へ
- ☐ 6. 後輩から先輩へ
- ☐ 7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
- ☐ 8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士
- ☐ 9. その他(具体的に【 】)[]

Q24

Q21で回答いただいたパワハラを受けて、心身にどのような影響がありましたか。当てはまるものをすべて教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 怒りや不満、不安などを感じた
- ☐ 2. 仕事に対する意欲が減退した
- ☐ 3. 職場でのコミュニケーションが減った
- ☐ 4. 眠れなくなった
- ☐ 5. 休むことが増えた
- ☐ 6. 通院したり服薬をした
- ☐ 7. 入院した
- ☐ 8. その他(具体的に【 】)
- ☐ 9. 特に影響はなかった

Q25

Q21で回答いただいたパワハラを受けてどのような行動をしましたか。(いくつでも)

- ☐ 1. 人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した
- ☐ 2. 社内の相談窓口に相談した
- ☐ 3. 社内の同僚に相談した
- ☐ 4. 社内の上司に相談した
- ☐ 5. 労働組合に相談した
- ☐ 6. 会社が設置している社外の相談窓口に相談した
- ☐ 7. 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
- ☐ 8. 弁護士に相談した
- ☐ 9. 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
- ☐ 10. 家族や社外の友人に相談した
- ☐ 11. しばらく会社を休んだ
- ☐ 12. 会社を退職した
- ☐ 13. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 14. 何もしなかった

Q26

Q21で回答いただいたパワハラを受けて、あなたが何もしなかった理由として、当てはまるものをすべてお教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 何にしても解決にならないと思ったから

☐ 2. 職務上不利益が生じると思ったから

☐ 3. 職場内で公になることが懸念されたから

☐ 4. パワハラ行為がさらにエスカレートすると思ったから

☐ 5. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなることが懸念されたから

☐ 6. パワハラについて相談しにくい雰囲気があったから

☐ 7. パワハラについて相談できる窓口や担当部署がなかったから

☐ 8. パワハラについて相談できる窓口や担当部署がわからなかったから

☐ 9. パワハラを取り扱う窓口や担当部署の問題解決能力に疑問があったから

☐ 10. パワハラを取り扱う窓口や担当部署が公正に取り扱うと思えなかったから

☐ 11. 経営者や役員など経営層が行為者だったから

☐ 12. 何らかの行動をするほどのことではなかったから

☐ 13. その他(具体的に【 】)

Q27 Q21で回答いただいたパワハラについて、あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。(いくつでも)

- ☐ 1. あなたに事実確認のためのヒアリングを行った
- ☐ 2. パワハラをした相手に事実確認を行った
- ☐ 3. あなたの上司や同僚に事実確認を行った
- ☐ 4. 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
- ☐ 5. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 6. 特に何もなかった
- ☐ 7. 会社はあなたがパワハラを受けている(または可能性がある)ことを認識していなかった

Q28 あなたの勤務先は、Q21で回答いただいた行為について、パワハラだと認めましたか。(ひとつだけ)

- 1. あなたが受けた行為をパワハラと認めた
- 2. あなたが受けた行為をパワハラと認めなかった
- 3. パワハラがあったともなかったとも判断せず、あいまいなままだった
- 4. その他(具体的に【 】)[]

Q29 あなたの勤務先は、Q21で回答いただいた行為について、あなたがパワハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。(いつでも)

- ☐ 1. あなたを配置転換した

☐ 2. 会社として謝罪をした

☐ 3. バワハラを行った人に謝罪させた

☐ 4. バワハラを行った人を配置転換した

☐ 5. バワハラを行った人を処分した

☐ 6. 会社が調査した結果について説明した

☐ 7. あなたに対して病院の受診支援、休職、復職支援等のメンタルケアをした

☐ 8. あなたに対してカウンセリングを受診するように指示した／薦めた

☐ 9. あなた自身の問題点を指摘し、改善するよう指導した

☐ 10. その他(具体的に【 】)[]

☐ 11. 何もしなかった

Q30 勤務先の対応について、あなたはどの程度納得しましたか。(ひとつだけ)

- 1. 非常に納得できた
- 2. まあ納得できた
- 3. どちらともいえない
- 4. あまり納得できなかった
- 5. 全く納得できなかった

Q31 会社の対応について(【Q30の選択内容】)とご回答になりましたが、その理由について、どのようなことでも結構ですので、お教えてください。

Q32 あなたがパワハラを見たり、相談を受けたのは現在の職場ですか。複数の職場でパワハラを経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。(ひとつだけ)

- 1. 現在の職場
- 2. 現在の勤務先の他の職場
- 3. 過去の勤務先

Q33 パワハラを見たり、相談を受けた当時の職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 上司と部下のコミュニケーションが少ない
- ☐ 2. 残業が多い／休みが取り難い
- ☐ 3. 業績が低下／低調である
- ☐ 4. 失敗が許されない／失敗への許容度が低い
- ☐ 5. 従業員間の競争が激しい／評価と業績との連動が徹底している
- ☐ 6. 従業員数が多い
- ☐ 7. 従業員数が少ない
- ☐ 8. 正社員や正社員以外(パート、派遣社員など)など様々な立場の従業員が一緒に働いている
- ☐ 9. 従業員の年代に偏りがある
- ☐ 10. 様々な年代の従業員がいる
- ☐ 11. 従業員同士がお互いに干渉しあわない
- ☐ 12. 他部署や外部との交流が少ない
- ☐ 13. 中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い
- ☐ 14. 吸収・合併・人員削減があった
- ☐ 15. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 16. 当てはまるものはない

Q34 パワハラを見たり、相談を受けた当時の職場のコミュニケーションについて当てはまるものをお教えてください。(各ひとつだけ)

	1 非常に 当ては まる	2 まあ 当ては まる	3 どち ちら とも いえ ない	4 あま り当 ては まら ない	5 全 く当 ては まら ない
1. 悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい	☐	☐	☐	☐	☐
2. 悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすい	☐	☐	☐	☐	☐
3. 同僚同士のコミュニケーションが円滑である	☐	☐	☐	☐	☐
4. 仕事以外のことを相談できる同僚がいる	☐	☐	☐	☐	☐

Q35 過去3年間にあなたが見たり、相談を受けたパワハラは以下の6つのどれに当てはまるかお教えてください。(いくつでも)パワハラを見たり、相談を受けた経験が複数ある場合は、最も新しい職場でのものについてお教えてください。

- ☐ 1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ☐ 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ☐ 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ☐ 4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ☐ 5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ☐ 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
- ☐ 7. その他(具体的に【 】)[]

Q36 Q35で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。

Q37 Q35で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 上司から部下へ
☐ 2. 先輩から後輩へ
☐ 3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
☐ 4. 正社員の同僚同士
☐ 5. 部下から上司へ
☐ 6. 後輩から先輩へ
☐ 7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
☐ 8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士
☐ 9. その他(具体的に[])[]

Q38 Q35で回答いただいたパワハラを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。(いくつでも)

- ☐ 1. 被害者の話を聞いた
- ☐ 2. 被害者にアドバイスをした
- ☐ 3. 自分自身が相談窓口などに知らせた／相談した
- ☐ 4. その他(具体的に【 】)
- ☐ 5. 何もしなかった

Q39 パワハラをしたと感じたり、パワハラをしたと指摘されたことについてお聞かせください。あなたご自身や勤務先はあなたの行為をパワハラと考えていますか。パワハラをしたり、したと指摘を受けた経験が複数ある場合は、最も新しいものについてお教えてください。

- 1. 自分でもパワハラをしたと感じており、勤務先もパワハラと認めた
- 2. 自分ではパワハラをしたと感じているものの、勤務先はパワハラと認めなかった
- 3. 自分ではパワハラをしたと感じているものの、勤務先はパワハラかどうかの判断をしなかった
- 4. 自分ではパワハラをしたと感じていないが、勤務先はパワハラと認めた
- 5. 自分ではパワハラをしたと感じておらず、勤務先もパワハラと認めなかった
- 6. 自分ではパワハラをしたと感じておらず、勤務先はパワハラかどうかの判断をしなかった
- 7. その他（具体的に【 】）

Q40 あなたの行為に対して、あなたの勤務先はどのような対応をしましたか。(いくつでも)

- ☐ 1. あなたにパワハラを受けた人へ謝罪させた
☐ 2. あなたに研修受講を命じた
☐ 3. あなたを配置転換した
☐ 4. パワハラを受けた人を配置転換した
☐ 5. あなたを処分した(減給、降格、戒告等)
☐ 6. あなたを休職させた
☐ 7. あなた自身の問題点を指摘し、改善するように指導した
☐ 8. その他(具体的に【 】)[
☐ 9. 何もなかった

Q41 勤務先の対応について、あなたはどの程度納得しましたか。(ひとつだけ)

- ☐ 1. 非常に納得できた
- ☐ 2. まあ納得できた
- ☐ 3. どちらともいえない
- ☐ 4. あまり納得できなかった
- ☐ 5. 全く納得できなかった

Q42 あなたの勤務先がパワハラ予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあると思いますか。当てはまるものを全て教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 経営層からのパワハラに関するメッセージ発信の支援
- ☐ 2. 就業規則などのルール策定の支援
- ☐ 3. 従業員アンケートなどによる自社の実態把握の支援
- ☐ 4. 管理職向けの研修の実施の支援
- ☐ 5. 一般社員等向けの研修の実施の支援
- ☐ 6. 自社内のパワハラに関する方針の周知・啓発の支援
- ☐ 7. パワハラについての相談や解決の支援
- ☐ 8. 再発防止のための取組の支援
- ☐ 9. 予防・解決のための企業向けのセミナー・説明会の拡充
- ☐ 10. 予防・解決について相談できる外部専門家の育成
- ☐ 11. 企業として取り組むべき内容の明確化
- ☐ 12. 行政の相談窓口の周知
- ☐ 13. その他【 】[]

Q43 あなたは、これまでにパワハラに関連して、研修を受講したり、資料や情報を収集した経験はありますか。当てはまるものを全て教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. 勤務先でパワハラに関連する研修を受講した
- ☐ 2. 勤務先以外が実施するパワハラに関連する研修やセミナーを受講した
- ☐ 3. 本や雑誌などでパワハラにならないような対応について勉強した
- ☐ 4. 本や雑誌などでパワハラを受けた時の対応について勉強した
- ☐ 5. 厚生労働省の「あかるい職場応援団」のホームページを閲覧した
- ☐ 6. 新聞やインターネットでパワハラに関するニュースを読んだ
- ☐ 7. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 8. 特に何もしていない

Q44 あなたがパワハラについて知りたいと感じるものはありますか。当てはまるものを全て教えてください。(いくつでも)

- ☐ 1. パワハラにならない指導、部下等への接し方
- ☐ 2. パワハラを受けたときの対応の仕方
- ☐ 3. パワハラになる行為とならない行為の違い
- ☐ 4. パワハラを受けた際の相談先
- ☐ 5. パワハラをしていると指摘された場合の相談先
- ☐ 6. その他(具体的に【 】)[]
- ☐ 7. 特にない

5 . 集計表

5.1. 企業調査集計表

Q1 相談窓口の設置状況

(複数回答、回答対象：全回答者、単位：％)

		該 当 数	社 内 に 設 置 し て い る	社 外 に 設 置 し て い る （ 委 託 組 織 に し て	社 内 に 設 置 し て い る （ 社 外 に 設 置 し て い る の 上 に	設 置 し て い な い
全体		4587	47.4	2.4	23.5	25.2
従業員 の 総 人 数	99人以下	1668	34.7	2.2	7.1	54.2
	100～299人	821	59.6	3.2	17.5	17.5
	300～999人	1565	57.4	2.7	33.7	5.8
	1000人以上	492	39.6	1.4	56.9	1.0
	わからない	41	31.7	0.0	24.4	36.6
組 は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1400	48.1	3.0	37.1	10.3
	重要である	2364	51.1	2.3	20.6	24.7
	どちらともいえない	656	35.5	2.1	9.5	51.5
	あまり重要ではない	137	35.0	1.5	5.8	56.2
	全く重要ではない	15	26.7	0.0	0.0	73.3
実 の バ 施 取 ワ 状 組 ハ 況 の ラ	無回答	15	40.0	0.0	20.0	33.3
	実施している	2394	55.1	2.5	37.9	3.4
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	48.4	2.7	10.4	36.6
	特に取組を考えていない	1160	30.6	2.2	5.5	60.3
	無回答	20	40.0	0.0	15.0	30.0

Q2 相談窓口で取り扱うテーマ

(複数回答、回答対象者：Q1で「設置していない」を回答した者以外)

		該 当 数	セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ア	ア ン ソ ン ブ ラ イ	ル メ ン タ ル ヘ ル	ス パ ワ ー ハ ラ ス	キ ャ リ ア 事 評 価 ・	賃 金 、 労 働 条 件 等 の 、 勤 務 時 間	そ の 他	相 談 は な か つ
全体		3365	90.9	66.3	76.2	87.0	39.3	47.4	11.9	0.0
従業員 の 総 人 数	99人以下	734	80.8	56.9	67.3	76.6	37.5	51.1	10.4	0.0
	100～299人	659	89.2	60.7	73.9	84.7	36.4	47.0	8.8	0.0
	300～999人	1467	94.3	67.9	78.7	90.3	39.4	45.8	11.2	0.0
	1000人以上	482	97.7	83.8	85.5	96.3	45.9	47.5	20.1	0.0
	わからない	23	95.7	52.2	73.9	91.3	30.4	34.8	13.0	0.0
組 は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1235	94.4	75.1	80.0	94.0	42.2	48.5	13.6	0.0
	重要である	1750	90.2	63.1	74.4	85.5	37.7	46.5	11.2	0.0
	どちらともいえない	309	81.6	49.8	70.6	71.8	37.2	47.6	8.7	0.0
	あまり重要ではない	58	87.9	62.1	77.6	69.0	34.5	51.7	10.3	0.0
	全く重要ではない	4	75.0	50.0	75.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0
実 の バ 施 取 ワ 状 組 ハ 況 の ラ	無回答	9	88.9	55.6	88.9	88.9	55.6	33.3	22.2	0.0
	実施している	2287	94.8	72.6	79.4	94.8	41.6	47.9	12.8	0.0
	現在実施していないが、取組を検討中	622	84.7	54.2	73.2	74.8	36.7	49.7	10.3	0.0
	特に取組を考えていない	445	79.6	51.0	64.5	64.5	31.0	41.8	9.0	0.0
	無回答	11	81.8	45.5	63.6	90.9	36.4	36.4	18.2	0.0

Q2 相談窓口で相談の多い内容上位2つまで

(2つまで選択、回答対象者：Q1で「設置していない」を回答した者以外)

		該 当 数	セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ア	ア ン ソ ン ブ ラ イ	ス メ ン タ ル ヘ ル	ス パ ワ ー ハ ラ ス	キ ャ リ ア 事 評 価 ・	賃 金 、 労 働 条 件 等 の 、 勤 務 時 間	そ の 他	相 談 は な か つ	無 回 答
全体		3365	14.5	13.0	28.1	32.4	9.3	18.2	5.0	20.4	10.4
従業員 の 総 人 数	99人以下	734	7.2	6.1	18.8	13.5	10.9	24.0	4.5	35.7	13.6
	100～299人	659	15.2	9.3	26.3	26.7	10.6	22.3	3.5	23.5	9.0
	300～999人	1467	16.0	14.2	32.7	36.5	8.2	16.6	4.6	16.6	9.5
	1000人以上	482	19.5	25.3	30.7	55.8	8.9	9.3	8.9	4.6	10.4
	わからない	23	34.8	8.7	26.1	52.2	0.0	4.3	4.3	17.4	13.0
組 は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1235	16.8	16.8	29.5	43.0	8.6	14.9	6.1	15.1	9.1
	重要である	1750	13.5	11.7	28.1	29.4	9.3	19.1	4.7	21.0	11.5
	どちらともいえない	309	12.9	7.4	23.9	12.6	12.0	24.3	2.3	34.6	9.4
	あまり重要ではない	58	5.2	5.2	25.9	8.6	10.3	32.8	5.2	31.0	8.6
	全く重要ではない	4	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
実 の バ 施 取 ワ 状 組 ハ 況 の ラ	無回答	9	11.1	0.0	0.0	22.2	22.2	0.0	0.0	44.4	22.2
	実施している	2287	16.9	15.1	29.3	40.4	9.1	15.7	5.7	16.0	9.6
	現在実施していないが、取組を検討中	622	10.5	9.3	29.4	18.3	10.5	26.5	3.4	25.1	10.5
	特に取組を考えていない	445	7.4	7.6	20.4	10.3	8.8	19.6	3.8	37.1	14.6
	無回答	11	36.4	0.0	9.1	54.5	18.2	18.2	0.0	9.1	18.2

Q3 パワハラが職場や企業に与える影響

(複数回答、回答対象者：全回答者、単位：％)

		該 当 数	従 業 員 の 心 の 健 康 を 害 す	職 場 の 雰 囲 気 が 悪 く な る	人 材 が 流 出 し て し ま う	職 場 の 生 産 性 が 低 下 す	従 業 員 が 十 分 に 能 力 を 発 揮 で き な く な る	企 業 イ メ ー ジ が 悪 化 す	賃 金 な ど 金 銭 的 負 担 が 生 じ る	訴 訟 な ど に よ る 損 害 生 ず る	そ の 他	特 に 影 響 は な い	無 回 答
全体			4587	91.5	93.5	78.9	67.8	81.0	54.1	45.7	1.2	0.2	0.3
従業員 の 総 人 数	99人以下	1668	87.6	90.4	77.5	58.8	74.6	45.6	37.9	1.0	0.5	0.6	
	100～299人	821	92.1	95.1	76.9	65.5	81.0	52.3	42.9	1.5	0.0	0.0	
	300～999人	1565	93.5	95.0	80.7	74.0	85.0	60.3	51.3	1.2	0.0	0.2	
	1000人以上	492	98.0	96.5	82.1	83.5	89.6	66.1	59.8	1.2	0.0	0.0	
	わからない	41	78.0	92.7	73.2	61.0	82.9	51.2	36.6	2.4	0.0	4.9	
組 は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1400	96.4	96.6	85.3	79.8	88.4	69.1	59.4	2.2	0.1	0.2	
	重要である	2364	90.9	93.3	78.6	66.8	80.9	51.5	42.5	0.8	0.0	0.3	
	どちらともいえない	656	86.3	90.1	69.8	51.7	70.0	35.1	31.1	0.5	0.5	0.2	
	あまり重要ではない	137	79.6	87.6	70.1	45.3	65.0	39.4	32.1	0.0	0.7	0.7	
	全く重要ではない	15	66.7	60.0	33.3	40.0	40.0	26.7	26.7	0.0	20.0	0.0	
	無回答	15	80.0	73.3	60.0	66.7	80.0	40.0	53.3	6.7	0.0	20.0	
実 の バ 施 取 ワ 状 組 ハ 況	実施している	2394	94.7	95.3	80.7	76.1	85.9	61.8	52.1	1.5	0.1	0.1	
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	89.5	93.3	80.8	63.7	79.8	50.1	43.5	0.6	0.1	0.2	
	特に取組を考えていない	1160	86.6	90.2	74.0	54.7	71.7	41.9	34.9	1.0	0.5	0.7	
	無回答	20	85.0	80.0	70.0	50.0	90.0	30.0	15.0	0.0	0.0	10.0	

Q4 職場でパワハラ予防・解決のための取組を進めることで起こる問題として、懸念されるもの
(複数回答、回答対象者：全回答者、単位：％)

		該 当 数	職 場 の 勞 働 気 が 悪 く な る	O J T が や り に く く な る	職 場 の 生 産 性 が 低 下 す る	管 理 職 が 弱 腰 に な る	権 利 ば か り 主 張 す る 者 が 増 え る	が 増 え る パ ワ ハ ラ に 該 当 す る と 該 思 え な い よ う な 訴 え ・ 相 談	パ ワ ハ ラ に 該 当 す る と 該 思 え な い よ う な 訴 え ・ 相 談	上 司 と 部 下 と の 深 い コ レ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン が と れ な く な る	そ の 他	特 に 懸 念 す る こ と は な い	無 回 答
全体		4587	19.0	11.4	8.5	43.6	56.9	48.9	29.6	1.7	17.0	0.9	
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	1668	22.5	10.6	10.1	38.3	55.6	41.1	29.1	2.0	18.4	1.4	
	100～299人	821	21.3	13.0	8.4	43.8	56.8	48.2	30.6	2.1	15.8	0.5	
	300～999人	1565	16.1	11.4	7.9	46.5	57.4	54.1	28.7	1.0	16.7	0.6	
	1000人以上	492	11.2	11.2	4.9	53.5	60.0	61.0	32.3	2.4	14.8	0.6	
	わからない	41	29.3	12.2	9.8	24.4	51.2	31.7	29.3	2.4	22.0	2.4	
組 バ は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1400	16.9	12.0	8.6	45.6	54.4	51.3	29.6	2.3	18.1	0.7	
	重要である	2364	19.6	11.6	8.4	44.9	58.5	48.6	30.4	1.5	15.6	0.7	
	どちらともいえない	656	22.3	11.0	9.0	38.4	59.1	48.3	28.7	1.2	15.2	1.2	
	あまり重要ではない	137	14.6	4.4	4.4	32.8	47.4	35.8	22.6	1.5	32.1	1.5	
	全く重要ではない	15	20.0	13.3	26.7	6.7	26.7	20.0	13.3	13.3	66.7	0.0	
施 組 ラ バ 状 の の ワ ハ 実 取 ハ	実施している	2394	15.7	11.7	7.4	47.2	55.7	51.0	29.5	1.6	18.3	0.7	
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	23.0	12.4	10.8	42.8	61.8	50.7	32.7	1.7	12.1	0.7	
	特に取組を考えていない	1160	22.2	9.8	8.8	36.6	54.8	43.1	27.0	2.0	18.9	1.3	

Q5 パワハラ予防・解決のための取組は経営上の課題として重要であるとお考えですか。
(単数回答、回答対象者：全回答者、単位：％)

		該 当 数	要 非 常 に 重 要 で あ る 重 要 で あ る	重 要 で あ る	い も ど い ち ら な と	い ま あ で ま は り な 重 要 な 重 要 な 重 要	で 全 く な い 重 要 な 重 要	無 回 答
全体		4587	30.5	51.5	14.3	3.0	0.3	0.3
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	1668	18.6	51.5	23.1	5.5	0.8	0.5
	100～299人	821	24.8	58.7	13.5	2.9	0.0	0.0
	300～999人	1565	38.3	51.6	8.5	1.3	0.0	0.3
	1000人以上	492	55.1	40.7	3.5	0.2	0.2	0.4
	わからない	41	36.6	36.6	22.0	2.4	2.4	0.0
組 バ は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1400	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	重要である	2364	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	どちらともいえない	656	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	あまり重要ではない	137	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	全く重要ではない	15	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
施 組 ラ バ 状 の の ワ ハ 実 取 ハ	実施している	2394	45.0	49.1	5.1	0.7	0.0	0.2
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	21.8	64.2	12.4	1.2	0.1	0.3
	特に取組を考えていない	1160	8.4	46.0	34.6	9.4	1.1	0.4

Q6 パワハラに悩む従業員、パワハラが疑われる事案の把握方法
(複数回答、回答対象者：全回答者、単位：％)

		該 当 数	窓 口 で 従 業 者 と は 向 外 に 相 談 置 き	社 内 ま た は 社 外 の 相 談 置 き	人 事 課 の 相 談 や 報 告 部 署	従 業 者 の 調 査 に し た ア ン ケ ー シ ョ ン	人 事 課 の 定 期 的 な 面 談 考 え	労 働 組 合 へ の 相 談 で	そ の 他	情 報 を 得 る こ と は 懸 念 す る	パ ワ ハ ラ に 関 する 事 案 の 発 生 に 関 する 事 案	無 回 答
全体		4587	52.1	64.7	18.1	29.9	17.4	6.6	4.8	0.5		
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	1668	24.3	53.1	9.3	29.7	5.4	7.9	11.3	1.1		
	100～299人	821	53.0	66.4	15.8	29.8	14.6	8.2	2.1	0.0		
	300～999人	1565	68.9	72.9	23.4	32.1	25.0	4.3	0.8	0.3		
	1000人以上	492	91.9	76.6	34.1	24.8	39.2	6.1	0.4	0.2		
	わからない	41	48.8	43.9	22.0	19.5	12.2	9.8	7.3	4.9		
組 バ は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1400	73.1	71.1	27.7	32.0	23.2	7.6	1.1	0.1		
	重要である	2364	50.1	64.8	16.3	30.8	16.6	5.6	3.0	0.5		
	どちらともいえない	656	24.1	54.6	7.2	24.4	9.9	7.0	14.8	1.2		
	あまり重要ではない	137	16.1	51.8	4.4	24.1	10.9	8.0	20.4	0.0		
	全く重要ではない	15	0.0	20.0	0.0	6.7	0.0	20.0	60.0	0.0		
施 組 ラ バ 状 の の ワ ハ 実 取 ハ	実施している	2394	77.2	70.6	27.4	32.0	24.6	5.9	0.5	0.1		
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	33.7	65.7	10.3	32.0	11.4	6.2	2.0	0.3		
	特に取組を考えていない	1160	16.6	51.6	5.9	24.0	7.9	8.3	16.5	1.3		

Q7-1 パワハラ予防・解決のための取組を行っていますか。
(単数回答、回答対象者：全回答者、単位：％)

		該 当 数	実 施 し て い る	検 査 中 の 取 組 を い て い る	現 在 取 組 を 考 え て い る	無 回 答
全体		4587	52.2	22.1	25.3	0.4
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	1668	26.0	27.9	45.7	0.4
	100～299人	821	53.3	22.8	23.6	0.2
	300～999人	1565	68.1	19.9	11.4	0.6
	1000人以上	492	88.4	8.3	3.0	0.2
	わからない	41	51.2	17.1	26.8	4.9
組 バ は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の あ 取	非常に重要である	1400	76.9	15.8	7.0	0.3
	重要である	2364	49.7	27.5	22.6	0.2
	どちらともいえない	656	18.4	19.2	61.1	1.2
	あまり重要ではない	137	11.7	8.8	79.6	0.0
	全く重要ではない	15	6.7	6.7	86.7	0.0
施 組 ラ バ 状 の の ワ ハ 実 取 ハ	実施している	2394	100.0	0.0	0.0	0.0
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	0.0	100.0	0.0	0.0
	特に取組を考えていない	1160	0.0	0.0	100.0	0.0

Q7-2 取組を始めてからの期間をお教えてください。

(単数回答、回答対象者：Q7-1で「実施している」と回答した者、単位：%)

		該 当 数	1 年 未 満	未 満 2 年	未 満 3 年	未 満 5 年	5 年 未 満 1 0	1 0 年 以 上	い わ か ら な い	無 回 答
全体		2394	6.0	12.7	13.5	20.3	27.2	14.3	4.7	1.3
総 業 者 の 人 数	99人以下	434	9.7	23.3	17.3	16.8	15.7	6.7	6.9	3.7
	100～299人	438	6.8	14.2	16.0	24.7	25.8	7.5	3.9	1.1
	300～999人	1066	5.6	11.1	13.6	21.7	28.4	14.4	4.3	0.8
	1000人以上	435	2.3	4.8	6.9	16.1	37.7	28.0	3.9	0.2
	わからない	21	4.8	4.8	14.3	23.8	19.0	23.8	9.5	0.0
組 バ は ワ の 重 ハ の 要 ラ の 取 組	非常に重要である	1077	5.9	9.9	9.7	21.4	30.1	18.4	3.6	0.8
	重要である	1175	6.0	14.8	15.9	19.7	26.0	11.2	5.0	1.3
	どちらともいえない	121	5.8	12.4	24.0	17.4	17.4	9.9	9.9	3.3
	あまり重要ではない	16	12.5	31.3	12.5	12.5	6.3	0.0	12.5	12.5
	全く重要ではない	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施 組 ラ バ の 状 の ワ の 取 組 ハ	実施している	2394	6.0	12.7	13.5	20.3	27.2	14.3	4.7	1.3
	現在実施していないが、取組を検討中	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	特に取組を考えていない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	143	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1～3年未満	626	0.0	48.4	51.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
取 組 を 始 め て の 期 間	3～5年未満	487	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5～10年未満	652	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	10年以上	343	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	わからない 無回答	143	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	78.3	21.7	

Q8 貴社が、取組を実施したきっかけはどのようなことでしたか。

(複数回答、回答対象者：Q7-1で「実施している」と回答した者、単位：%)

		該 当 数	バ ワ ハ ラ に 関 する 訴 え ・ 相 談 件 数 が 増 え た か ら	組 内 で 深 刻 な バ ワ ハ ラ が 発 生 し た か ら (再 発 防 止 の た め の 取 組 が 必 要 と な っ た か ら)	バ ワ ハ ラ が 社 会 的 な 問 題 と な っ て き た か ら	経 営 層 か ら の 働 き か け が あ っ た か ら	厚 生 労 働 省 の 「 職 場 の バ ワ ー ハ ラ ス メ ン ト の 予 防 ・ 解 決 に 向 け た 提 言 」 を 読 ん だ か ら	厚 生 労 働 省 が 提 供 し て い る セ ミ ナ ー や 情 報 (「 バ ワ ー ハ ラ ス メ ン ト 対 策 導 入 マ ニ ュ ア ル 」 、 「 あ か る い 職 場 ア ラ イ ド 」 の ホ ー ム ペ ー ジ な ど) が あ っ た か ら	同 業 他 社 が バ ワ ハ ラ の 予 防 ・ 解 決 の た め の 取 組 を 始 め た か ら	従 業 員 や 労 働 組 合 か ら の 要 望 が あ っ た か ら	セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト へ の 対 応 を 進 め て い く う ち に 取 組 が 広 が っ た	メン タル ヘル ス 不 調 へ の 対 応 を 進 め る う ち に 取 組 が 広 が っ た	人 権 問 題 へ の 対 応 を 進 め て い く う ち に 取 組 が 広 が っ た	組 が 広 が っ た	コン プ ラ イ ア ン ス 、 C S R な ど の 対 応 を 進 め て い く う ち に 取 組 が 広 が っ た	そ の 他	き っ か け は 把 握 し て い な い ／ わ か ら な い	無 回 答
全体		2394	15.7	12.3	64.2	18.9	9.7	7.4	4.5	7.4	27.1	17.8	9.0	37.8	4.8	3.3	1.3	
総 業 者 の 人 数	99人以下	434	11.5	13.1	52.3	18.4	7.6	6.2	2.8	6.5	15.9	16.1	5.5	27.6	7.4	4.4	3.9	
	100～299人	438	10.5	12.3	62.3	19.9	10.3	9.6	4.8	6.8	29.0	16.2	6.8	36.5	4.3	2.5	0.7	
	300～999人	1066	14.8	11.7	67.1	19.0	9.8	7.4	5.1	6.2	27.4	17.0	9.2	40.4	4.5	2.6	0.8	
	1000人以上	435	26.2	12.6	71.0	17.9	10.6	6.2	4.6	11.7	35.6	23.0	14.0	43.4	3.2	4.4	0.5	
	わからない	21	33.3	14.3	66.7	19.0	14.3	4.8	0.0	4.8	23.8	14.3	9.5	23.8	4.8	4.8	4.8	
組 バ は ワ の 重 ハ の 要 ラ の 取 組	非常に重要である	1077	19.6	15.0	68.7	21.3	11.2	8.0	5.3	8.6	29.4	19.8	12.0	43.5	4.2	2.1	0.9	
	重要である	1175	13.7	10.4	61.9	16.8	8.1	7.0	3.9	6.6	26.0	16.3	7.0	34.4	5.0	3.2	1.3	
	どちらともいえない	121	1.7	7.4	50.4	19.0	11.6	6.6	1.7	5.0	19.0	14.0	2.5	24.0	5.0	12.4	4.1	
	あまり重要ではない	16	6.3	6.3	43.8	6.3	12.5	0.0	6.3	0.0	12.5	25.0	6.3	12.5	18.8	6.3	6.3	
	全く重要ではない	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
施 組 ラ バ の 状 の ワ の 取 組 ハ	実施している	2394	15.7	12.3	64.2	18.9	9.7	7.4	4.5	7.4	27.1	17.8	9.0	37.8	4.8	3.3	1.3	
	現在実施していないが、取組を検討中	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	特に取組を考えていない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	1年未満	143	15.4	18.2	51.0	18.2	5.6	6.3	2.1	8.4	20.3	18.2	2.8	26.6	7.0	1.4	0.7	
	1～3年未満	626	17.3	17.7	58.1	18.2	10.7	8.9	2.7	7.8	21.4	20.1	5.1	27.3	5.0	1.1	0.5	
取 組 を 始 め て の 期 間	3～5年未満	487	16.8	10.9	69.2	21.4	11.9	8.4	4.3	9.0	27.5	18.7	8.8	36.8	4.9	2.5	0.6	
	5～10年未満	652	15.6	10.9	72.5	18.1	10.6	6.9	6.1	5.5	33.3	17.0	9.8	48.2	3.5	2.0	0.8	
	10年以上	343	13.4	7.6	63.8	22.4	7.9	6.4	5.5	7.9	31.2	15.2	19.2	45.2	6.4	6.7	0.0	
	わからない 無回答	143	10.5	4.9	50.3	9.1	2.1	2.1	4.9	5.6	18.9	13.3	4.2	33.6	2.8	14.7	14.0	

Q9-1 貴社では、バワハラ予防に向けてどのようなことを実施していますか。

(複数回答、回答対象者：Q7-1で「実施している」と回答した者、単位：%)

		該 当 数	ス ト ッ プ の 宣 言 、 会 社 の 方 針 （ C S R 宣 言 な ど ） に 定 め た	込 込 業 規 則 な ど の 社 内 規 定 に 盛 り 込 み	相 談 窓 口 を 設 置 し た	管 理 職 を 対 象 に バ ワ ハ ラ に 関 する 講 義 を 行 う	た つ て の 一 般 社 員 等 を 対 象 に バ ワ ハ ラ に 関 する 講 義 を 行 う	職 場 に お け る コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン を 実 施 し た	資 料 を 配 付 し た 等	ポ ス タ ー ・ リ ー フ レ ッ ト 等 を 配 付 し た	社 内 報 な ど で 話 題 と し て 取 り 上 げ	握 を 行 っ た	ア ン ケ ー ト 等 で 、 社 内 の 実 態 を 把 握	再 発 防 止 の た め の 取 組 を 行 っ た （ 事 案 の 分 析 、 再 発 防 止 の 検 討 ）	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全体			2394	34.9	61.1	82.9	63.4	41.2	22.4	34.9	17.8	28.3	19.1	3.9	0.0	1.6	
従 業 者 の 人 数	99人以下	434	34.1	52.1	67.1	41.0	29.3	18.2	22.8	11.5	21.9	11.1	6.2	0.0	3.0		
	100～299人	438	31.7	57.5	82.4	58.4	38.8	19.4	31.1	14.6	23.7	15.8	2.7	0.0	1.6		
	300～999人	1066	32.7	64.8	86.8	67.1	40.6	21.3	36.3	18.0	27.3	17.6	3.1	0.0	1.1		
	1000人以上	435	44.1	65.3	89.4	82.3	56.8	32.2	46.9	26.9	41.6	33.8	4.8	0.0	1.4		
	わからない	21	33.3	47.6	85.7	47.6	42.9	23.8	47.6	9.5	28.6	28.6	0.0	0.0	4.8		
組 バ は ワ の 重 ハ の 要 ラ の 取 組	非常に重要である	1077	44.3	65.2	87.0	70.5	50.5	29.0	42.2	21.2	35.7	25.6	3.7	0.0	1.3		
	重要である	1175	27.8	57.7	80.2	59.0	35.0	17.7	29.6	14.9	23.1	14.8	3.9	0.0	2.0		
	どちらともいえない	121	23.1	60.3	76.0	47.9	22.3	11.6	23.1	14.9	13.2	6.6	5.0	0.0	0.8		
	あまり重要ではない	16	6.3	50.0	56.3	37.5	18.8	6.3	31.3	18.8	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0		
	全く重要ではない	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
施 組 ラ バ の 状 の ワ の 取 組 ハ	実施している	2394	34.9	61.1	82.9	63.4	41.2	22.4	34.9	17.8	28.3	19.1	3.9	0.0	1.6		
	現在実施していないが、取組を検討中	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	特に取組を考えていない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	1年未満	143	28.7	53.8	68.5	46.9	25.2	8.4	21.7	7.0	12.6	11.9	3.5	0.0	2.1		
	1～3年未満	626	26.5	52.9	74.3	55.6	28.4	17.3	25.9	12.9	21.2	12.6	3.2	0.0	2.1		
取 組 を 始 め て の 期 間	3～5年未満	487	34.5	63.7	86.2	67.1	39.4	19.3	33.5	22.6	26.3	17.5	4.3	0.0	1.2		
	5～10年未満	652	38.8	66.3	90.3	71.8	50.6	26.2	43.9	21.2	36.5	23.5	2.9	0.0	1.2		
	10年以上	343	49.3	70.3	92.1	71.7	62.4	36.7	48.7	21.3	39.4	32.9	6.1	0.0	1.2		
	わからない 無回答	143	26.6	50.3	67.1	42.7	25.2	17.5	18.9	9.1	17.5	7.7	4.9	0.0	3.5		

(複数回答、回答対象者：Q7-1で「実施している」と回答した者、単位：%)

Q10 パワハラの予防・解決のための取組を進めた結果、パワハラの予防・解決以外の効果として、どのようなことがありましたか。

(複数回答、回答対象者：Q7-1で「実施している」と回答した者、単位：%)

Q11 貴社におけるパワハラに関する相談として取り扱った件数の推移について教えてください。

(单数回答、回答对象者:全回答者、单位:%)

171

Q12-1 バワハラに関する相談件数が増加した(または変わらなかった)理由としてどのようなことが考えられますか。

(複数回答、回答対象者: Q11 で1または2と回答した者、単位: %)

		該当数	職場のコミュニケーションが少なく減っている	業務の負担が増加している（忙しい、残業が多い）	職務上のストレスが増加している	評価・処遇への不公平感、不満が増加している	正規の社員・職員（以下「正社員」）以外（パート、派遣社員など）の比率が高まった	人員整理など過度な業務の合理化があった	バワハラについて相談しやすくなった	バワハラに対する関心が高まった	経営層のバワハラに対する認識・理解が低い／進んでいない	管理職のバワハラに対する認識・理解が低い／進んでいない	就業意識の変化や価値観が多様化している	吸収・合併があった	その他	わからない	無回答	
全体			1322	32.5	38.5	41.1	13.2	8.5	2.1	40.9	42.5	8.4	20.8	32.5	1.4	4.6	4.0	0.4
従業者の総人数	99人以下	188	33.5	33.0	42.6	19.1	10.6	0.5	16.0	22.3	11.7	26.1	27.1	1.1	4.8	5.9	0.0	
	100～299人	207	30.4	35.7	40.6	16.4	5.8	2.4	31.9	30.9	14.5	29.0	26.1	1.4	3.9	4.3	0.0	
	300～999人	601	30.4	38.3	38.6	10.1	7.5	2.3	41.1	44.8	7.2	19.1	32.8	0.7	4.7	4.7	0.3	
	1000人以上	318	37.4	44.0	45.6	13.8	10.7	2.5	61.3	57.9	4.4	15.4	39.6	3.1	5.0	1.6	0.3	
	わからない	8	12.5	37.5	25.0	0.0	25.0	0.0	37.5	37.5	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	
バワハラは重要な取組か	非常に重要である	575	36.0	44.5	45.2	13.4	9.4	3.0	52.3	54.4	8.5	20.7	32.9	1.9	3.7	2.4	0.7	
	重要である	657	30.9	34.9	39.0	13.7	7.8	1.5	32.9	34.4	7.8	20.7	32.6	1.2	5.0	4.7	0.2	
	どちらともいえない	74	23.0	25.7	32.4	9.5	9.5	0.0	27.0	27.0	12.2	20.3	32.4	0.0	5.4	8.1	0.0	
	あまり重要ではない	13	7.7	23.1	15.4	7.7	7.7	0.0	30.8	23.1	15.4	30.8	23.1	0.0	15.4	15.4	0.0	
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
施組ラバ状ののワ況実取ハ	実施している	927	31.2	37.8	40.2	11.3	8.5	2.2	51.6	50.6	5.2	16.4	33.9	1.4	4.5	4.1	0.3	
	現在実施していないが、取組を検討中	270	35.9	47.4	45.6	18.5	8.9	1.1	15.9	26.3	15.2	31.9	30.4	2.2	3.3	2.2	0.7	
	特に取組を考えていない	119	35.3	24.4	37.8	16.0	5.9	3.4	13.4	16.0	18.5	30.3	27.7	0.0	8.4	7.6	0.0	
	1年未満	57	28.1	33.3	35.1	10.5	3.5	1.8	38.6	43.9	8.8	21.1	21.1	1.8	0.0	5.3	0.0	
	1～3年未満	217	33.2	35.9	40.6	13.4	8.8	1.8	50.7	45.6	6.0	18.9	27.2	0.0	2.8	6.0	0.5	
取組を始めてからの期間	3～5年未満	185	26.5	31.9	36.2	12.4	5.4	1.6	50.3	53.5	7.0	21.1	27.6	2.7	5.9	4.9	0.0	
	5～10年未満	284	31.7	42.6	43.3	8.5	8.8	2.5	56.0	55.3	3.5	14.8	36.6	1.1	6.3	3.5	0.4	
	10年以上	150	32.7	38.0	40.7	11.3	14.7	2.7	58.0	53.3	3.3	8.0	50.0	2.0	4.7	1.3	0.7	
	わからない 無回答	34	38.2	47.1	41.2	17.6	2.9	2.9	20.6	26.5	5.9	17.6	38.2	2.9	0.0	2.9	0.0	

Q12-2 バワハラに関する相談件数が減少した(またはなくなった)理由としてどのようなことが考えられますか。

(複数回答、回答対象者: Q11 で3または4と回答した者、単位: %)

		該当数	職場のコミュニケーションが円滑化した	業務の負担が減少した	職務上のストレスが減少した	評価・処遇への不公平感、不満が減少した	正規の社員・職員の比率が高まった	人員整理など過度な業務の合理化がやんだ	バワハラについて相談しにくくなった	バワハラに対する関心が高まった	経営層のバワハラに対する認識・理解が進んだ	管理職のバワハラに対する認識・理解が進んだ	就業意識の違い、価値観の多様化を受け入れられるようになった	その他	わからない	無回答	
全体			1309	33.6	4.3	13.4	8.3	2.4	2.1	1.8	44.3	27.3	57.8	11.7	5.5	4.7	3.8
従業者の総人数	99人以下	386	39.6	7.3	17.6	13.0	3.4	3.4	3.1	28.2	28.5	47.2	15.3	7.8	4.1	4.1	
	100～299人	263	33.5	3.4	12.9	8.0	2.7	2.7	1.5	41.1	30.0	56.7	8.0	5.3	1.9	4.9	
	300～999人	517	29.2	3.3	11.4	6.2	2.3	1.4	1.0	52.8	25.0	62.3	10.6	3.9	6.4	3.3	
	1000人以上	135	32.6	1.5	8.9	3.7	0.0	0.0	1.5	63.0	28.1	71.9	12.6	5.9	5.2	3.0	
	わからない	8	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	62.5	25.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	
組はつる重いか要うでのあ取	非常に重要である	465	38.7	3.7	13.5	8.0	1.7	1.3	1.1	55.7	34.8	64.9	13.5	4.5	3.9	3.2	
	重要である	696	30.9	4.6	12.9	8.2	3.2	2.6	1.7	40.7	24.6	56.9	10.3	5.6	4.9	3.7	
	どちらともいえない	119	31.1	5.0	16.8	10.1	1.7	3.4	4.2	27.7	17.6	42.0	11.8	6.7	6.7	4.2	
	あまり重要ではない	25	20.0	4.0	4.0	8.0	0.0	0.0	0.0	20.0	16.0	28.0	12.0	16.0	4.0	12.0	
	全く重要ではない	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	無回答	3	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	
施組ラバ状ののワ況実取ハ	実施している	869	33.8	3.2	14.4	7.8	1.7	1.4	1.4	53.6	30.7	67.0	11.0	4.4	2.9	3.7	
	現在実施していないが、取組を検討中	236	34.3	5.9	10.6	8.5	3.4	5.1	1.7	34.3	25.4	44.9	13.6	4.7	8.9	3.4	
	特に取組を考えていない	201	32.3	7.0	12.4	10.0	4.5	2.0	3.5	16.4	15.4	34.3	12.4	11.4	7.0	4.0	
取組を始めてからの期間	1年未満	22	36.4	0.0	13.6	9.1	0.0	0.0	0.0	45.5	27.3	63.6	13.6	0.0	9.1	4.5	
	1～3年未満	225	35.6	2.7	15.6	10.2	1.3	1.3	1.8	51.1	31.6	68.9	8.4	3.1	0.4	4.9	
	3～5年未満	194	36.6	4.1	16.5	9.3	2.6	0.5	0.5	51.5	28.9	63.9	13.4	6.2	4.1	0.5	
	5～10年未満	235	27.2	3.4	11.1	4.3	1.7	1.7	2.1	57.9	31.1	68.9	9.4	5.1	2.6	5.5	
	10年以上	139	41.0	3.6	12.9	7.9	2.2	1.4	0.7	61.2	36.0	71.9	15.1	3.6	2.2	2.9	
	わからない 無回答	54	25.9	1.9	20.4	7.4	0.0	3.7	1.9	37.0	20.4	50.0	9.3	3.7	9.3	3.7	

Q13 過去3年間における、バワハラに関する相談のおおよその件数をお教えください。

(単数回答、回答対象者: 全回答者、Q11の回答を流用)

		該当数	0件	1～2件	3～5件	6～10件	11～20件	21～30件	31～50件	51件以上	相談はしていない/過去バワハラに関する相談を受けていない	現在もバワハラに関する相談を受けていない	バワハラに関する相談を受けていない	わからない	無回答
全体			4587	6.8	20.4	16.4	6.2	2.5	1.0	0.7	0.4	29.3	12.1	2.2	1.9
総業者の人数	99人以下	1668	6.4	16.4	7.8	1.3	0.2	0.2	0.1	0.0	45.3	19.1	1.3	1.9	1.9
	100～299人	821	10.0	23.1	17.8	3.7	0.4	0.4	0.1	0.0	29.2	12.1	1.3	1.9	1.9
	300～999人	1565	6.8	26.3	23.3	8.4	2.6	0.6	0.1	0.1	19.7	7.9	2.6	1.5	1.5
	1000人以上	492	3.5	11.6	22.0	20.1	13.8	6.3	5.5	3.3	5.1	1.6	5.1	2.2	2.2
	わからない	41	0.0	9.8	7.3	9.8	4.9	0.0	0.0	2.4	34.1	12.2	4.9	14.6	14.6
組はつる重いか要うでのあ取	非常に重要である	1400	5.6	22.9	21.2	11.5	4.2	1.9	1.5	1.3	16.6	8.1	3.6	1.6	1.6
	重要である	2364	7.7	22.0	16.6	5.2	2.1	0.8	0.4	0.0	30.2	11.3	1.7	2.0	2.0
	どちらともいえない	656	6.3	11.9	7.9	0.2	0.8	0.2	0.2	0.0	46.5	22.9	1.4	2.0	2.0
	あまり重要ではない	137	5.8	12.4	5.8	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	59.1	12.4	0.7	2.2	2.2
	全く重要ではない	15	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	26.7	0.0	6.7	6.7
施組ラバ状ののワ況実取ハ	実施している	15	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	26.7	20.0	0.0	13.3	13.3
	現在実施していないが、取組を検討中	2394	7.0	23.9	22.7	10.2	4.3	1.7	1.2	0.8	15.9	7.7	3.0	1.7	1.7
	特に取組を考えていない	1013	7.8	21.6	13.7	3.3	0.7	0.4	0.1	0.0	37.2	11.9	1.3	2.0	2.0
	1年未満	1160	5.6	12.4	5.7	0.7	0.5	0.2	0.1	0.0	50.1	21.2	1.4	2.2	2.2
	1～3年未満	143	2.1	26.6	15.4	5.6	2.1	0.0	0.0	0.7	23.8	18.9	2.8	2.1	2.1
取組を始めてからの期間	3～5年未満	626	5.3	25.7	25.6	6.5	2.9	1.0	0.2	0.0	19.5	8.9	2.9	1.6	1.6
	5～10年未満	487	7.6	25.5	27.1	9.4	3.5	1.8	0.4	0.2	12.9	7.6	2.3	1.6	1.6
	10年以上	652	8.6	22.5	21.2	14.1	6.1	2.0	2.0	1.1	13.7	5.7	1.8	1.2	1.2
	わからない 無回答	343	7.3	21.0	21.3	13.4	6.4	3.5	3.8	2.9	10.5	3.5	3.8	2.6	2.6
	わからない 無回答	143	9.1	20.3	13.3	7.7	1.4	0.7	0.0	0.0	25.9	11.2	9.1	1.4	1.4

Q14-1 貴社では、過去3年間にどのようなパワハラに関する相談がありましたか。
(単数回答、回答対象者：Q13で2～9を回答した者、単位：%)

		該 当 数	暴 行・ 傷害 (身体的な攻撃)	脅 迫・ 名誉 毀損・ 侮辱・ ひどい 暴言 (精神的 な攻撃)	離 離 し・ 仲間 外し・ 無視 (人間関 係からの 切り 離し)	業 務上 明ら かに 不要 なこ とや 遂行 不可 能な こ と (業務 上の 妨害 (過大 な要 求))	業 務上 の合 理性 なく、 能力 や経 験と かけ 離れ た程 度の 低い 仕事 を命 じること や仕 事を 与え ない こと (過小 な要 求))	私 的な こと に過 度に 立ち 入ること (個の 侵害)	そ の 他	パ ワ ハ ラに 該 当 する と判 断し たも の は な い	無 回 答
全体		2288	14.6	73.5	26.5	21.2	8.7	17.5	5.9	0.0	2.4
従業員 数の 総 数	99人以下	455	7.0	60.2	23.3	17.8	8.1	13.8	9.2	0.0	4.2
	100～299人	384	12.0	69.5	24.2	19.8	6.8	19.0	3.9	0.0	2.9
	300～999人	1002	13.2	74.8	25.0	20.4	7.2	16.2	5.3	0.0	1.8
	1000人以上	431	26.9	87.7	35.0	28.3	14.2	23.2	5.8	0.0	1.4
	わからない	16	43.8	87.5	31.3	18.8	12.5	18.8	0.0	0.0	6.3
組 は ワ の 重 要 な 要 素 と 思 わ れ る か	非常に重要である	953	18.9	77.3	31.1	22.6	9.0	21.2	5.9	0.0	2.2
	重要である	1155	11.8	71.3	23.3	20.4	8.1	14.6	5.9	0.0	2.8
	どちらともいえない	147	9.5	68.0	23.1	19.7	10.9	16.3	6.1	0.0	1.4
	あまり重要ではない	28	7.1	67.9	21.4	21.4	3.6	21.4	7.1	0.0	0.0
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施 組 の 実 況	実施している	1621	16.5	77.4	28.0	22.6	9.4	18.8	5.3	0.0	1.8
	現在実施していないが、取組を検討中	416	11.5	67.5	20.4	16.6	6.7	14.9	7.5	0.0	3.4
	特に取組を考えていない	243	7.0	58.0	25.9	20.2	7.0	14.0	7.0	0.0	4.9
	1年未満	76	18.4	77.6	34.2	26.3	3.9	11.8	2.6	0.0	2.6
	1～2年未満	196	15.8	74.5	25.5	19.4	10.7	15.3	5.6	0.0	1.0
取 組 を 始 め て か ら	2～3年未満	209	11.0	76.6	27.3	19.1	7.7	21.5	3.3	0.0	1.4
	3～5年未満	342	13.2	75.7	26.9	22.2	9.1	17.8	4.1	0.0	2.0
	5～10年未満	462	18.6	80.1	26.4	23.8	8.4	21.0	6.5	0.0	1.3
	10年以上	261	23.4	78.9	31.0	25.7	14.9	18.4	6.5	0.0	2.3
	わからない	61	11.5	77.0	36.1	23.0	6.6	19.7	6.6	0.0	3.3
無 回 答	無回答	14	0.0	57.1	28.6	14.3	0.0	14.3	7.1	0.0	7.1

Q14-1 貴社では、過去3年間にどのようなパワハラに関する相談がありましたか。
(単数回答、回答対象者：Q13で2～9を回答した者、単位：%)

年代別回答、回答対象者（Q15で2～9を回答した者、単位：％）		該 当 数	上 司 か ら 部 下 へ	先 輩 か ら 後 輩 へ	ど の （ ハ ー ト ） へ 、 派 遣 社 員 な ど	正 社 員 か ら 正 社 員 以 外 の 同 僚 同 士	部 下 か ら 上 司 へ	後 輩 か ら 先 輩 へ	社 員 へ 、 正 社 員 な ど （ ハ ー ト ） から 正 社 員 以 外 の 同 僚 同 士	正 社 員 以 外 （ ハ ー ト ） 、 派 遣 社 員 な ど の 同 僚 同 士	そ の 他	判 断 し た も の は な い	無 回 答	
全体			2288	77.3	30.0	19.1	15.5	5.2	2.0	2.6	5.7	2.3	0.0	2.4
従業員 数の 総 数	99人以下	455	2.0	26.4	11.4	13.6	3.3	0.9	2.2	5.1	1.3	0.0	4.2	
	100～299人	384	1.0	29.9	14.8	12.8	3.4	1.8	2.3	3.9	0.3	0.0	2.9	
	300～999人	1002	1.4	27.2	17.4	14.1	5.0	1.7	2.5	4.9	2.3	0.0	1.8	
	1000人以上	431	0.7	40.6	34.8	23.0	9.3	3.9	3.2	9.7	5.1	0.0	1.4	
	わからない	16	0.0	25.0	31.3	18.8	12.5	0.0	6.3	12.5	0.0	0.0	6.3	
組 は ワ の 重 要 な 要 素 と 思 わ れ る か	非常に重要である	953	81.7	33.7	23.1	17.2	6.8	2.4	3.7	7.8	2.8	0.0	2.2	
	重要である	1155	75.4	27.1	16.8	13.9	3.7	1.6	1.7	4.2	2.1	0.0	2.8	
	どちらともいえない	147	64.6	27.9	15.6	19.7	6.1	2.0	2.0	5.4	0.7	0.0	1.4	
	あまり重要ではない	28	64.3	39.3	3.6	3.6	10.7	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	無回答	5	100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
施 組 の 実 況	実施している	1621	81.8	31.3	23.0	16.8	6.2	2.5	3.0	6.4	2.3	0.0	1.8	
	現在実施していないが、取組を検討中	416	69.2	27.6	9.4	10.8	3.1	1.0	2.2	4.3	2.9	0.0	3.4	
	特に取組を考えていない	243	61.7	25.9	9.9	14.4	2.5	0.4	0.8	3.7	0.8	0.0	4.9	
取 組 を 始 め て か ら の 期 間	1年未満	76	76.3	25.0	27.6	9.2	5.3	0.0	3.9	5.3	0.0	0.0	2.6	
	1～2年未満	196	84.7	29.1	15.8	17.3	5.6	1.0	0.0	5.1	0.0	0.0	1.0	
	2～3年未満	209	80.4	23.9	14.4	16.3	5.3	3.3	2.4	3.3	0.5	0.0	1.4	
	3～5年未満	342	80.4	31.9	20.8	16.7	4.7	2.0	2.6	5.0	2.0	0.0	2.0	
	5～10年未満	462	81.8	33.3	27.3	15.6	6.9	3.2	3.9	8.2	3.0	0.0	1.3	
	10年以上	261	85.1	36.8	32.2	23.0	9.2	3.1	4.2	9.2	6.1	0.0	2.3	
	わからない	61	78.7	34.4	14.8	11.5	4.9	1.6	3.3	4.9	0.0	0.0	3.3	
	無回答	14	78.6	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	

Q14-2 そのうちパワハラに該当すると判断した事案について、具体的な内容及び加害者と被害者の関係として当てはまるものを全て教えてください。
(単数回答、回答対象者: Q13で2～9を回答した者、単位: %)

		該当数	暴行・傷害（身体的な攻撃）	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）	隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）	私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	その他	パワハラに該当すると判断したものではない	無回答
全体		2288	11.9	49.1	11.6	10.1	3.2	8.5	2.4	10.1	23.1
総 業 者 の 人 数	99人以下	455	4.8	38.7	11.9	8.8	2.6	7.5	3.7	9.5	31.0
	100～299人	384	11.2	42.2	11.7	9.1	3.1	9.6	0.8	9.9	28.1
	300～999人	1002	10.2	49.2	11.0	9.0	2.7	7.1	2.5	11.2	21.4
	1000人以上	431	23.0	65.2	12.8	15.3	5.1	11.8	2.6	8.6	14.4
	わからない	16	43.8	68.8	12.5	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0	18.8
組 は ワ る 重 ハ か 要 ラ で の 取 組	非常に重要である	953	15.7	56.6	14.3	12.0	3.6	10.6	2.5	8.1	19.0
	重要である	1155	9.4	45.3	10.0	9.0	3.1	7.1	2.6	11.0	25.5
	どちらともいえない	147	8.8	35.4	8.8	8.8	2.0	6.8	0.7	13.6	28.6
	あまり重要ではない	28	3.6	21.4	3.6	3.6	0.0	7.1	3.6	21.4	32.1
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施 組 ラ バ 状 の ワ 況 実 取 組	実施している	1621	13.6	53.7	12.4	10.9	3.5	9.4	2.5	9.6	19.9
	現在実施していないが、取組を検討中	416	8.7	41.1	10.3	7.7	1.9	5.5	2.6	11.1	28.1
	特に取組を考えていない	243	6.2	32.5	8.2	9.5	3.7	7.4	2.1	11.1	35.0
	1年未満	76	17.1	44.7	15.8	11.8	2.6	6.6	0.0	17.1	21.1
	1～2年未満	196	12.2	54.1	13.8	9.2	4.1	9.2	1.5	7.7	19.9
の 期 間 を 始 め て か ら	2～3年未満	209	9.1	56.5	12.4	11.0	4.3	12.0	1.4	7.7	17.2
	3～5年未満	342	9.9	52.6	10.2	10.8	2.6	9.1	1.5	9.4	22.5
	5～10年未満	462	15.8	54.3	12.6	10.6	3.0	10.6	3.2	9.3	19.5
	10年以上	261	20.3	55.6	12.3	13.4	5.0	6.9	3.8	9.6	20.3
	わからない	61	8.2	50.8	14.8	8.2	1.6	9.8	4.9	16.4	16.4
	無回答	14	0.0	42.9	14.3	7.1	0.0	7.1	7.1	14.3	14.3

Q14-2 そのうちパワハラに該当すると判断した事案について、具体的な内容及び加害者と被害者の関係として当てはまるものを全て教えてください。
(単数回答、回答対象者: Q13で2～9を回答した者、単位: %)

		該当数	上司から部下へ	先輩から後輩へ	正社員から正社員以外 （パート、派遣社員など）	正社員の同僚同士	部下から上司へ	後輩から先輩へ	社員へ （派遣社員など）から正社員へ	正社員以外（パート、派遣社員など）の同僚	その他	判断したものに該当しないと	無回答	
全体			2288	47.9	17.2	10.4	6.9	2.4	1.3	1.2	2.7	1.5	9.9	23.1
総業者の人数	99人以下	455	34.7	14.1	5.5	6.8	1.1	0.9	1.1	2.6	1.1	8.8	31.0	
	100～299人	384	42.7	16.4	6.5	6.3	1.8	1.3	1.3	1.8	0.3	8.9	28.1	
	300～999人	1002	47.8	16.4	10.0	5.9	2.1	1.1	0.9	2.3	1.5	11.3	21.4	
	1000人以上	431	66.4	23.2	20.0	9.5	5.1	2.1	1.6	4.4	3.2	9.0	14.4	
	わからない	16	62.5	12.5	18.8	18.8	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	18.8	
組はわかる重ハ要での取組	非常に重要である	953	55.5	20.7	13.6	8.1	3.9	1.5	2.1	4.1	1.5	8.1	19.0	
	重要である	1155	43.6	14.7	8.6	6.3	1.2	1.1	0.6	1.6	1.6	10.6	25.5	
	どちらともいえない	147	36.1	15.0	6.1	5.4	2.7	1.4	0.0	2.0	1.4	14.3	28.6	
	あまり重要ではない	28	25.0	10.7	3.6	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	17.9	32.1	
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	無回答	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	
施組ラバ状のワ況実取特	実施している	1621	52.1	18.1	12.8	7.9	3.1	1.5	1.3	3.1	1.4	9.7	19.9	
	現在実施していないが、取組を検討中	416	39.2	15.9	4.8	4.1	0.7	0.7	1.2	1.4	2.6	10.6	28.1	
	特に取組を考えていない	243	35.8	13.6	4.5	5.3	0.8	0.4	0.4	1.6	0.4	10.3	35.0	
取組を始めてからの期間	1年未満	76	48.7	17.1	13.2	3.9	1.3	0.0	1.3	1.3	0.0	18.4	21.1	
	1～2年未満	196	52.0	17.9	9.7	8.7	2.6	0.5	0.0	3.1	0.0	7.7	19.9	
	2～3年未満	209	52.6	13.4	8.1	9.6	3.8	1.9	1.4	1.9	0.0	7.7	17.2	
	3～5年未満	342	50.6	15.8	9.6	7.9	2.6	1.5	0.6	3.2	1.2	10.2	22.5	
	5～10年未満	462	51.7	19.7	16.5	6.9	3.2	2.2	1.9	3.2	1.7	9.3	19.5	
	10年以上	261	55.9	22.2	18.8	9.6	4.6	1.5	1.9	4.6	4.2	8.8	20.3	
	わからない	61	49.2	23.0	3.3	3.3	1.6	1.6	1.6	1.6	0.0	14.8	16.4	
	無回答	14	57.1	0.0	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	

Q15 パワハラに関する相談があった職場に当てはまる特徴
(単数回答、回答対象者: Q13で2～9を回答した者、単位: %)

		該 当 数	職 場 上 司 と 部 下 の コ ミ ュ ニ ケー ション が 少 な い	残 業 が 多 い ／ 休 み が 取 り 難 い 職 場	業 績 が 低 下 ／ 低 調 な 職 場	失 敗 が 許 さ れ な い ／ 失 敗 へ の 許 容 度 が 低 い	従 業 員 間 の 競 争 が 激 し い ／ 評 価 と 業 績 と の 連 動 が 徹 底 し て い る 職 場	従 業 員 数 が 多 い 職 場	従 業 員 数 が 少 な い 職 場	正 社 員 と 正 社 員 以 外 （ パ ー ト 、 派 遣 社 員 な ど ） な ど 様 々 な 立 場 の 従 業 員 が 一 緒 に 働 い て い る 職 場	従 業 員 の 年 代 に 偏 り が あ る 職 場	様 々 な 年 代 の 従 業 員 が い る 職 場	従 業 員 同 士 が お 互 い に 干 渉 し あ わ な い 職 場	他 部 署 や 外 部 と の 交 流 が 少 な い 職 場	中 途 入 社 や 外 国 人 な ど 多 様 な バ ッ ク グ ラ ウ ン ド を 持 つ 従 業 員 が 多 い 職 場	吸 収 ・ 合 併 ・ 人 員 削 減 の あ つ た 職 場	そ の 他	わ か ら な い	パ ワ ハ ラ に 関 す る 相 談 が あ つ た 職 場 に 共 通 す る 特 徴 は な い	無 回 答
全体		2288	45.8	21.0	9.5	22.0	3.2	5.9	13.1	19.5	8.7	11.9	5.8	11.8	6.5	1.5	5.6	4.6	11.0	1.8
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	455	31.6	14.7	8.4	19.3	2.0	3.7	16.3	16.3	13.2	15.2	6.8	11.0	7.0	1.1	7.5	4.6	6.6	3.7
	100～299人	384	40.9	20.1	9.1	18.8	2.3	7.3	13.3	19.3	9.1	15.6	5.5	15.4	8.1	1.6	6.8	4.4	12.5	2.1
	300～999人	1002	46.8	20.0	9.7	22.6	2.8	6.6	11.7	18.7	6.4	10.0	5.1	9.5	5.7	1.3	4.9	5.1	11.6	1.4
	1000人以上	431	62.6	31.6	10.9	26.0	6.3	4.6	12.8	24.8	8.8	9.0	6.3	14.2	6.0	2.3	4.2	3.7	13.2	0.7
	わからない	16	50.0	6.3	0.0	37.5	0.0	25.0	18.8	31.3	6.3	31.3	12.5	31.3	12.5	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0
組 バ は ワ の 重 ハ ラ に あ つ た 要 因 が あ る の を 取 組 む か ら な い	非常に重要である	953	53.5	24.1	10.6	25.7	4.1	6.2	13.3	22.0	9.9	11.0	6.2	13.1	6.2	2.0	5.9	3.6	9.9	1.4
	重要である	1155	42.2	19.7	9.0	20.3	2.7	5.8	12.6	18.6	7.8	12.0	5.8	11.2	7.5	1.1	4.8	4.8	11.6	2.0
	どちらともいえない	147	29.9	14.3	7.5	13.6	2.0	5.4	15.6	14.3	8.2	16.3	3.4	8.8	1.4	0.7	9.5	9.5	10.9	3.4
	あまり重要ではない	28	17.9	7.1	3.6	10.7	0.0	3.6	14.3	3.6	7.1	14.3	3.6	10.7	0.0	3.6	7.1	10.7	25.0	0.0
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	5	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0
施 組 ラ バ の ワ タ シ の 取 組 み の 実 況	実施している	1621	49.5	22.1	9.4	23.6	3.3	5.9	13.1	20.9	8.4	10.7	5.9	11.9	6.5	1.5	5.9	4.2	11.5	1.5
	現在実施していないが、取組を検討中	416	41.3	19.2	10.1	17.8	3.6	6.0	11.3	17.8	9.6	13.9	5.5	14.4	7.0	1.4	3.6	5.5	8.4	2.4
	特に取組を考えていない	243	28.8	16.5	9.1	18.9	1.6	6.2	16.5	13.2	9.1	16.5	5.3	7.0	5.3	1.2	7.0	5.8	11.9	3.3
	1年未満	76	40.8	18.4	7.9	22.4	2.6	6.6	9.2	19.7	5.3	14.5	10.5	14.5	6.6	0.0	9.2	5.3	7.9	0.0
	1～3年未満	405	46.2	19.8	9.9	22.7	1.7	5.9	15.3	18.0	9.4	9.9	5.9	11.6	6.9	1.2	4.9	4.7	9.9	2.2
取 組 を 始 め て か ら の 期 間	3～5年未満	342	49.1	24.0	7.6	23.7	2.6	7.0	11.4	17.8	9.4	11.1	4.1	10.2	7.0	1.8	7.0	3.2	12.9	1.2
	5～10年未満	462	52.2	22.9	9.3	21.9	3.7	5.8	12.8	24.5	6.7	10.6	7.1	10.8	6.5	1.7	5.2	4.8	13.0	1.5
	10年以上	261	54.4	22.2	10.7	30.3	5.7	5.0	14.9	25.3	9.2	11.9	5.7	16.1	6.1	1.9	5.7	3.1	11.1	0.8
	わからない 無回答	75	44.0	25.3	12.0	16.0	5.3	2.7	9.3	14.7	9.3	6.7	2.7	10.7	4.0	1.3	8.0	5.3	10.7	2.7

Q16 個別のパワハラ事案についての実態を把握する上で課題であると感じているのは、どのようなことでしょうか。
(単数回答、回答対象者: Q13で2～9を回答した者、単位: %)

		該 当 数	い 専 任 の 担 当 者 が い な い	足 ハ を 被 害 者 に あ る ス キ ル の ア リ ン グ が な い	被 害 者 の 協 力	加 害 者 の 協 力	困 害 者 の 協 力	加 害 者 の 周 辺 の 人 が 協 力 す る	証 言 が 一 致 し な い 等 の 証 言 が あ る	そ の 他	特 に な し	無 回 答		
全体			2288	23.0	27.4	31.8	14.2	12.9	22.8	34.7	37.1	3.0	8.4	1.8
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	455	27.9	27.0	24.8	17.4	16.7	26.8	27.3	33.0	2.4	6.4	3.5	
	100～299人	384	26.6	28.4	30.7	12.2	10.9	21.4	31.5	33.9	2.3	8.9	1.6	
	300～999人	1002	22.2	28.6	32.7	13.3	12.2	23.1	36.8	35.9	3.2	9.0	1.3	
	1000人以上	431	17.2	24.1	36.9	15.1	12.3	18.8	40.4	46.9	3.7	8.8	1.2	
	わからない	16	12.5	25.0	56.3	12.5	18.8	31.3	37.5	37.5	6.3	6.3	6.3	
組 バ は ワ の 重 ハ ラ に あ つ た 要 因 が あ る の を 取 組 む か ら な い	非常に重要である	953	19.1	27.7	34.8	16.4	13.4	23.8	38.3	40.1	3.6	8.6	1.2	
	重要である	1155	25.1	28.0	30.3	12.9	12.6	21.7	33.2	35.7	2.8	8.8	2.1	
	どちらともいえない	147	34.0	24.5	26.5	12.9	12.2	23.1	25.9	32.7	2.0	2.7	2.7	
	あまり重要ではない	28	14.3	7.1	14.3	7.1	14.3	32.1	25.0	21.4	0.0	10.7	3.6	
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	無回答	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	
施 組 ラ バ の ワ タ シ の 取 組 み の 実 況	実施している	1621	18.3	24.9	32.2	14.0	12.2	21.5	38.1	39.8	2.9	9.7	1.3	
	現在実施していないが、取組を検討中	416	36.3	38.7	34.6	14.4	14.9	28.4	28.6	28.8	1.9	3.4	2.9	
	特に取組を考えていない	243	32.1	24.3	23.9	14.8	14.8	21.4	23.0	32.9	5.8	8.2	3.3	
取 組 を 始 め て か ら の 期 間	1年未満	76	23.7	25.0	31.6	15.8	11.8	17.1	43.4	38.2	3.9	5.3	0.0	
	1～3年未満	405	21.0	30.9	32.3	14.6	13.3	22.5	40.0	39.8	1.5	8.1	0.7	
	3～5年未満	342	16.1	21.1	33.0	14.0	12.0	23.1	35.1	34.8	4.1	8.8	2.0	
	5～10年未満	462	16.9	24.5	32.9	14.5	11.7	20.3	39.4	41.3	3.9	10.4	1.5	
	10年以上	261	15.3	19.2	27.6	12.6	11.5	21.8	38.3	46.0	1.9	14.2	1.1	
	わからない	75	28.0	32.0	40.0	10.7	12.0	20.0	28.0	33.3	1.3	6.7	1.3	
	無回答													

Q17 貴社ではパワハラに関する相談があった場合、どのような人が実態の把握や解決に向けた対応をしていますか。
(単数回答、回答対象者: Q13で2～9を回答した者、単位: %)

		該 当 数	総 務 ・ 人 事 部 門	I S R ・ コ ン プ ラ	人 権 啓 発 部 門	健 康 ・ 管 理 部 門 へ の 参 照 （ 含 む ）	労 働 組 合	士 社 外 弁 護 士 ・ 社 労	（ 社 外 専 門 相 談 機 関 ） 等	そ の 他	決 ま っ て い な い	無 回 答
全体		2288	89.5	20.1	3.6	11.1	12.5	20.2	5.2	9.0	1.8	1.0
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	455	81.3	5.7	1.1	6.8	3.3	14.5	1.3	11.9	6.2	2.0
	100～299人	384	91.1	11.7	2.9	8.3	6.8	19.5	3.9	7.8	2.1	1.3
	300～999人	1002	92.2	22.0	3.5	11.4	15.2	21.4	6.6	8.2	0.6	0.7
	1000人以上	431	90.7	38.3	7.0	16.9	21.1	24.1	7.4	8.6	0.0	0.2
	わからない	16	81.3	25.0	6.3	18.8	12.5	25.0	6.3	12.5	0.0	0.0
組 バ は ワ の 重 ハ ラ に あ つ た 要 因 が あ る の を 取 組 む か ら な い	非常に重要である	953	89.8	28.2	4.8	12.9	14.6	24.3	6.6	9.8	0.6	0.6
	重要である	1155	90.3	16.7	2.9	10.4	12.0	18.1	4.6	8.1	2.1	1.0
	どちらともいえない	147	82.3	9.5	0.7	6.1	5.4	11.6	2.7	10.9	6.8	2.0
	あまり重要ではない	28	82.1	10.7	3.6	3.6	0.0	14.3	0.0	10.7	7.1	3.6
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施 組 ラ バ の ワ タ シ の 取 組 み の 実 況	実施している	1621	90.4	25.7	4.6	13.1	14.7	22.9	6.5	9.1	0.4	0.6
	現在実施していないが、取組を検討中	416	89.7	7.0	1.4	7.0	7.7	16.8	2.6	6.7	4.3	1.7
	特に取組を考えていない	243	83.1	5.3	0.8	3.7	5.8	9.1	1.6	12.3	7.0	2.1
	1年未満	76	90.8	18.4	2.6	7.9	5.3	17.1	3.9	5.3	1.3	0.0
	1～3年未満	405	90.6	17.5	1.7	10.1	11.1	21.7	7.2	6.7	0.7	0.2
取 組 を 始 め て か ら の 期 間	3～5年未満	342	93.6	23.7	2.6	12.0	14.3	21.6	6.4	9.4	0.0	2.0
	5～10年未満	462	89.8	31.6	5.2	14.7	18.4	26.8	6.1	10.6	0.6	0.4
	10年以上	261	84.7	34.1	11.5	17.2	17.6	23.4	8.4	12.6	0.0	0.0
	わからない 無回答	75	97.3	20.0	2.7	14.7	13.3	14.7	1.3	2.7	0.0	0.0

Q18 貴社では、パワハラに関する相談があった場合、事実関係（単数回答、回答対象者：Q13で2～9を回答した者、単位：%）

		該 当 数	署人事労務等の担当部	加害者の上長	被害者の上長	当該部署と関係のない職場の管理職	産業カウンセラーなど社内の専門人材	産業医・産業看護職	労働組合	社外の専門家	その他	ヒアリングを行っていない	無回答
全体		2288	84.2	30.0	31.4	10.1	4.6	6.9	8.9	4.4	10.5	0.7	1.0
従業者の 総人数	99人以下	455	70.3	33.4	37.4	11.4	2.4	3.3	2.2	1.8	9.2	1.8	2.4
	100～299人	384	85.9	29.7	32.8	10.4	1.8	4.4	3.9	3.1	6.8	1.3	1.0
	300～999人	1002	88.0	30.4	31.3	9.9	4.6	9.0	11.4	5.7	9.8	0.3	0.6
	1000人以上	431	88.4	25.3	23.4	8.8	9.3	7.7	14.8	5.1	16.5	0.0	0.2
	わからない	16	81.3	43.8	43.8	6.3	6.3	12.5	6.3	6.3	25.0	0.0	0.0
組は バ は 重 か 要 ラ の 取 あ	非常に重要である	953	85.2	29.0	30.1	11.0	5.4	7.6	10.6	5.8	12.7	0.3	0.7
	重要である	1155	84.3	30.6	32.1	9.4	4.4	6.5	8.3	3.7	9.2	0.6	1.1
	どちらともいえない	147	77.6	31.3	33.3	9.5	0.7	6.8	4.8	1.4	7.5	3.4	1.4
	あまり重要ではない	28	78.6	35.7	32.1	3.6	7.1	0.0	0.0	0.0	10.7	3.6	0.0
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施組ラバ 状ののの 況実取特	実施している	1621	85.2	28.7	29.2	10.6	5.9	7.7	10.6	5.4	12.3	0.4	0.6
	現在実施していないが、取組を検討中	416	84.1	33.2	38.5	8.9	1.9	5.0	5.5	2.9	5.0	1.0	1.7
	特に取組を考えていない	243	77.0	32.9	33.3	7.8	0.4	3.7	3.3	0.4	8.6	2.5	2.1
取組を から の 期 間	1年未満	76	77.6	25.0	27.6	11.8	3.9	3.9	5.3	5.3	9.2	1.3	0.0
	1～3年未満	405	84.0	32.3	35.1	9.9	4.7	5.7	8.1	4.7	7.7	1.0	0.7
	3～5年未満	342	89.5	28.1	28.7	11.7	4.4	8.8	9.6	4.7	7.9	0.0	1.5
	5～10年未満	462	86.6	25.5	25.3	9.1	6.9	7.6	13.6	6.1	17.1	0.2	0.4
	10年以上	261	80.8	29.9	26.8	14.9	8.8	10.3	11.9	7.3	18.8	0.0	0.0
	わからない	75	86.7	32.0	34.7	2.7	5.3	9.3	10.7	1.3	8.0	0.0	0.0

Q19 過去3年間に受けたパワハラに関する相談のうち、パワハラに該当すると判断した事例の件数の傾向についてお教えてください。
(単数回答、回答対象者:Q13で2~9を回答した者、単位:%)

半数回答、回答対象者：GIS C2～9を回答した者、単位：%			該当数	が あり てい る 以前（ 3年前）と比べて増	が あり 以前（ 3年前）と変わらな	パワハラに該当すると判断した事例	パワハラに該当すると判断した事例	少 し あ り て い る 以前（ 3年前）と比べて減	パワハラに該当すると判断した事例	現在も過去もパワハラに該当すると判断した事例はない	無 回 答
全体			2288	14.2	28.5	32.7	22.5	2.1			
従来者の 総人数	99人以下	455	9.7	21.1	41.1	25.7	2.4				
	100～299人	384	12.2	25.3	36.7	23.4	2.3				
	300～999人	1002	13.5	29.7	30.2	24.4	2.2				
	1000人以上	431	22.5	36.2	25.3	14.8	1.2				
	わからない	16	18.8	31.3	50.0	0.0	0.0				
		953	19.1	29.2	32.2	17.6	1.9				
パワハラは重要な要素であるか	非常に重要である	1155	11.5	28.5	33.2	24.7	2.2				
	重要である	147	5.4	24.5	34.0	33.3	2.7				
	どちらともいえない	28	7.1	25.0	21.4	46.4	0.0				
	あまり重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
	無回答	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0				
実施状況	実施している	1621	14.8	28.0	34.8	20.7	1.7				
	現在実施していないが、取組を検討中	416	14.9	33.9	25.5	23.6	2.2				
	特に取組を考えていない	243	9.9	22.6	32.1	32.1	3.3				
取組を始めてからの期間	1年未満	76	25.0	32.9	11.8	28.9	1.3				
	1～3年未満	405	16.5	26.9	37.3	18.0	1.2				
	3～5年未満	342	13.5	26.0	36.0	21.9	2.6				
	5～10年未満	462	15.4	29.0	33.5	20.6	1.5				
	10年以上	261	11.9	29.1	37.9	19.5	1.5				
	わからない	75	8.0	28.0	36.0	26.7	1.1				

Q20-1 過去3年間のパワハラに関する相談のうち、貴社においてパワハラに該当すると判断した事案の件数をお教えてください。
(単数回答、回答対象者: Q19で1～3を回答した者、単位: %)

		0 件	1 ～ 2 件	3 ～ 5 件	6 ～ 10 件	11 ～ 20 件	21 ～ 30 件	31 ～ 50 件	51 件以上	は と 判 断 し た 事 例 は あ る が 、 件 数 は わ か ら な い	わ か ら な い	
		該 当 数										
全体		2288	25.2	41.7	19.4	4.6	1.6	0.4	0.3	4.4	4.4	
従業者の 総人数	99人以下	455	28.6	49.2	14.3	0.9	0.2	0.2	0.0	0.0	4.2	4.2
	100～299人	384	27.6	45.6	18.0	2.9	0.3	0.3	0.0	0.0	3.1	3.1
	300～999人	1002	27.0	42.5	19.5	3.3	1.5	0.0	0.0	0.1	3.9	3.9
	1000人以上	431	16.0	28.3	26.2	12.8	4.4	1.6	1.6	1.2	6.7	6.7
	わからない	16	0.0	50.0	18.8	18.8	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3
バハラの重ハカを要するの あり方	非常に重要である	953	19.5	40.2	22.6	6.2	2.3	0.7	0.5	0.5	5.6	5.6
	重要である	1155	27.7	43.0	18.5	4.1	1.3	0.2	0.2	0.1	2.8	2.8
	どちらともいえない	147	37.4	41.5	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.8	8.8
	あまり重要ではない	28	53.6	32.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	5	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施組ラバの 状況実取ハ	実施している	1621	22.9	39.9	22.5	5.4	2.1	0.5	0.4	0.4	4.2	4.2
	現在実施していないが、取組を検討中	416	26.9	50.0	13.0	3.4	0.5	0.2	0.0	0.0	3.8	3.8
	特に取組を考えていない	243	36.6	41.2	10.3	2.1	0.4	0.0	0.0	0.0	6.2	6.2
取組を始めて からの期間	1年未満	76	30.3	38.2	19.7	3.9	2.6	0.0	0.0	0.0	3.9	3.9
	1～3年未満	405	20.0	46.9	22.7	4.2	0.7	0.5	0.0	0.0	3.7	3.7
	3～5年未満	342	24.0	39.2	25.4	4.7	0.9	0.3	0.0	0.0	2.9	2.9
	5～10年未満	462	23.2	37.4	22.9	6.7	3.7	0.4	0.4	0.4	3.2	3.2
	10年以上	261	22.2	35.2	21.8	6.9	3.1	1.1	1.9	1.1	5.0	5.0
	わからない 無回答	75	28.0	38.7	10.7	2.7	1.3	0.0	0.0	1.3	16.0	16.0

Q20-2 バウハラに該当すると判断した事案について、加害者に対してどのような対応をとりましたか。

(単数回答、回答対象者：Q19で1～3を回答した者、単位：%)

		該当数	口頭指導	指導による	配置転換	役職解任	勧奨解雇や退職	懲戒処分以外の減給など	謝罪被害者への	修再発防止の実施	カウンセリング	その他	なかった	何もなし	無回答
全体		1726	72.8	25.6	44.8	15.6	7.1	22.2	20.7	12.0	6.7	2.9	1.4	4.6	
従業者の総人数	99人以下	327	74.6	14.1	27.5	8.0	5.2	7.0	13.8	5.8	6.1	4.9	3.4	6.4	
	100～299人	285	67.4	20.4	38.2	12.6	8.1	17.5	19.3	11.6	7.4	3.5	2.8	6.7	
	300～999人	736	73.6	24.5	48.9	14.8	6.8	21.6	19.2	12.1	7.3	1.9	0.5	4.3	
	1000人以上	362	73.8	41.4	56.6	26.0	8.6	41.2	31.2	17.4	5.0	2.8	0.3	1.9	
	わからない	16	75.0	50.0	62.5	31.3	12.5	18.8	18.8	18.8	18.8	0.0	0.0	6.3	
組はバはワる重ハか要ラでの取	非常に重要である	767	72.0	32.5	48.9	19.4	9.0	27.5	24.4	15.9	7.3	3.8	1.4	3.9	
	重要である	845	73.7	21.7	42.7	13.1	6.0	19.1	18.6	9.6	6.3	2.2	0.9	4.9	
	どちらともいえない	94	72.3	6.4	35.1	8.5	3.2	11.7	11.7	4.3	5.3	2.1	5.3	7.4	
	あまり重要ではない	15	73.3	26.7	13.3	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	13.3	
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
施組ラバ状のワ況実取ハ	無回答	5	60.0	0.0	60.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	
	実施している	1258	73.6	30.0	49.2	17.9	7.3	26.2	22.9	14.9	7.4	2.5	0.7	3.8	
	現在実施していないが、取組を検討中	309	73.8	16.2	34.3	10.7	6.8	13.9	17.8	6.1	4.5	3.2	2.9	5.2	
	特に取組を考えていない	157	64.3	8.3	29.9	7.0	6.4	7.6	8.9	0.6	5.7	5.1	3.8	10.2	
	わからない	53	66.0	18.9	41.5	20.8	9.4	17.0	13.2	18.9	5.7	7.5	1.9	3.8	
からの期間を始めて	1～3年未満	327	74.3	23.5	44.3	15.0	8.0	19.6	20.2	11.3	7.0	2.8	2.1	3.7	
	3～5年未満	258	77.1	31.0	51.2	17.4	5.8	19.8	21.7	14.7	7.0	1.9	0.4	4.3	
	5～10年未満	360	70.8	32.2	53.1	18.3	5.3	32.5	23.6	17.5	6.9	2.8	0.0	4.2	
	10年以上	206	72.8	38.8	52.9	23.3	11.2	36.4	30.1	17.5	8.3	1.5	0.0	3.4	
	わからない 無回答	54	81.5	27.8	37.0	11.1	7.4	24.1	22.2	5.6	13.0	1.9	0.0	1.9	

Q20-3 過去3年間のバウハラに該当すると判断した事案のうち、指導、懲戒など加害者に対して社内規則に則って処分を行った件数をお教えてください。

(単数回答、回答対象者：Q19で1～3を回答した者、単位：%)

		該当数	0件	1件	3件	6件	1件	2件	3件	5件	わからない	無回答
全体		1726	43.1	37.9	8.6	2.4	0.6	0.2	0.0	0.1	3.7	3.5
従業者の総人数	99人以下	327	61.2	30.3	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	4.0
	100～299人	285	44.9	41.8	4.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	5.6
	300～999人	736	42.9	39.4	8.2	2.2	0.1	0.0	0.0	0.0	3.5	3.7
	1000人以上	362	26.5	38.1	18.5	6.6	2.5	0.8	0.0	0.3	5.2	1.4
	わからない	16	25.0	56.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0
組はバはワる重ハか要ラでの取	非常に重要である	767	36.8	40.4	11.1	3.3	1.2	0.4	0.0	0.1	4.4	2.3
	重要である	845	46.5	37.3	7.3	1.9	0.1	0.0	0.0	0.0	2.7	4.1
	どちらともいえない	94	62.8	24.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	6.4
	あまり重要ではない	15	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	13.3
	全く重要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施組ラバ状のワ況実取ハ	無回答	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	実施している	1258	39.0	39.8	10.9	2.9	0.8	0.2	0.0	0.1	3.4	2.9
	現在実施していないが、取組を検討中	309	54.0	35.0	2.3	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	4.5
	特に取組を考えていない	157	54.8	28.7	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.0	7.0
	わからない	53	56.6	30.2	7.5	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	1.9
からの期間を始めて	1～3年未満	327	46.2	41.0	6.1	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	2.4
	3～5年未満	258	40.3	40.7	12.4	1.2	0.4	0.4	0.0	0.0	1.9	2.7
	5～10年未満	360	33.9	41.7	13.3	3.3	1.1	0.3	0.0	0.3	2.8	3.3
	10年以上	206	29.1	37.9	15.0	6.3	2.4	0.5	0.0	0.0	5.3	3.4
	わからない 無回答	54	42.6	33.3	3.7	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	1.9

Q21 バウハラの予防・解決のための取組を進める上での課題、問題点としてどのようなことが考えられますか。

(複数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	バウハラかどうかの判断が難しい	経営層の意識が低い／理解不足	管理職の意識が低い／理解不足	一般社員等の意識が低い／理解不足	発生状況を把握することが困難	シワハラに該当する際のプライバシーの確保が難しい	組を行わない／予防・解決のための取組	組を行う費用が確保できない	組を行わない／予防・解決のための取組	社内に対応するための適切な人材	適正な処罰・対処の目安がわからない	その他	特に問題はない	無回答
全体		4587	70.9	13.3	30.7	18.7	35.6	26.7	18.6	3.0	19.1	20.6	1.7	5.8	0.8	
従業者の総人数	99人以下	1668	68.0	15.0	24.4	17.8	31.8	23.6	21.3	4.1	21.3	24.3	1.8	8.5	0.8	
	100～299人	821	71.9	14.9	31.1	17.2	37.0	29.8	20.0	2.6	19.0	21.7	1.7	5.1	0.4	
	300～999人	1565	73.0	11.9	33.9	19.5	38.3	28.6	16.7	2.5	17.6	18.5	1.3	3.8	0.8	
	1000人以上	492	74.0	9.8	41.9	22.0	38.4	27.4	12.6	1.4	16.7	14.0	1.8	3.3	0.4	
	わからない	41	43.9	14.6	26.8	22.0	29.3	14.6	22.0	2.4	12.2	12.2	4.9	9.8	19.5	
組はバはワる重ハか要ラでの取	非常に重要である	1400	70.6	11.5	34.6	22.3	36.8	29.9	15.9	2.5	17.1	17.9	2.3	4.1	0.5	
	重要である	2364	71.5	13.5	31.9	18.3	36.0	26.8	19.0	2.7	18.9	20.6	1.3	5.5	0.9	
	どちらともいえない	656	72.4	17.4	21.6	14.9	34.3	22.4	22.6	5.0	24.1	24.8	1.1	6.6	0.9	
	あまり重要ではない	137	62.0	10.2	18.2	13.1	27.0	16.8	20.4	2.9	19.7	28.5	1.5	19.0	0.0	
	全く重要ではない	15	20.0	13.3	6.7	0.0	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	13.3	26.7	40.0	6.7	
施組ラバ状のワ況実取ハ	無回答	15	53.3	20.0	20.0	0.0	46.7	20.0	13.3	0.0	26.7	33.3	6.7	0.0	13.3	
	実施している	2394	71.5	9.0	31.8	19.7	36.5	29.3	11.2	1.6	14.5	15.9	1.8	5.0	0.6	
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	73.5	19.0	35.6	20.4	37.0	27.7	27.9	4.9	25.2	25.9	0.7	2.4	1.0	
	特に取組を考えていない	1160	67.2	17.5	24.4	15.5	32.9	20.7	25.6	4.1	23.1	25.7	2.2	10.3	0.8	
	わからない	143	65.7	13.3	37.8	21.7	37.8	30.8	16.8	2.1	16.1	24.5	0.7	5.6	0.7	
からの期間を始めて	1～3年未満	626	69.6	11.5	31.0	19.3	37.2	30.4	12.9	2.2	15.5	18.4	2.1	4.3	1.3	
	3～5年未満	487	70.6	10.1	34.7	19.1	33.7	31.2	10.7	1.0	14.8	17.2	2.3	5.3	0.4	
	5～10年未満	652	74.8	6.4	30.8	20.7	37.0	29.6	9.0	1.5	13.3	13.8	1.7	4.4	0.0	
	10年以上	343	72.3	5.2	30.9	19.5	37.6	26.2	9.0	1.2	14.6	11.7	1.7	5.8	0.9	
	わからない 無回答	143	71.3	11.2	26.6	17.5	36.4	23.1	14.7	2.1	13.3	11.9	0.7	7.0	0.7	

Q22 バワハラの予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあったかと思われませんか。

(複数回答、全回答者、単位：％)

		該 当 数	経営層からのバワハラに関するメッセージ発信の支援	就業規則などのルール策定の支援	従業員アンケートなどによる自社の実態把握の支援	管理職向け研修の実施の支援	一般社員等向けの研修の実施の支援	針の周知・啓発の支援	自社内のバワハラに関する方	あつた時の解決の支援	再発防止のための取組の支援	予防・解決のための企業充	予防・解決について相談でき	予防・解決について相談でき	企業として取り組むべき内容	その他	特に支援は必要ない	無 回 答
全体		4587	29.1	23.0	29.4	54.0	34.1	25.4	41.2	21.1	21.8	8.1	22.3	1.2	6.1	1.3		
従業者の総人数	99人以下	1668	24.9	23.0	28.2	40.6	25.2	22.3	40.3	15.5	17.9	6.4	25.2	1.0	9.2	1.4		
	100～299人	821	28.7	24.8	30.9	56.9	33.6	25.8	40.6	18.9	19.6	8.2	21.9	1.2	5.2	1.0		
	300～999人	1565	31.8	22.8	29.7	62.4	39.5	26.7	42.0	24.4	25.9	8.5	20.6	1.0	4.0	0.9		
	1000人以上	492	36.2	21.5	30.5	69.5	48.6	31.3	43.7	33.3	26.8	12.6	19.1	2.4	3.5	0.4		
	わからない	41	19.5	12.2	22.0	34.1	19.5	26.8	29.3	19.5	14.6	7.3	17.1	2.4	7.3	24.4		
相談窓口の設置状況	社内に設置している	2173	28.9	22.5	28.8	57.1	36.2	25.4	39.7	20.9	22.1	8.5	20.8	1.2	4.7	0.9		
	会社とは独立した外部の組織に委託	112	27.7	24.1	32.1	49.1	20.5	32.1	39.3	18.8	12.5	3.6	17.9	1.8	7.1	0.9		
	社内と社外の両方に設置している	1080	33.5	21.1	31.6	63.9	44.8	26.8	43.1	28.4	26.7	9.5	20.7	1.6	5.0	0.6		
	設置していない	1158	25.8	25.6	28.7	40.4	22.1	24.3	42.7	15.0	17.6	6.5	27.5	0.9	9.3	2.2		
組はバワハラに要する重ハカ要での取	非常に重要である	1400	37.1	27.4	34.0	65.0	46.8	32.6	43.1	29.8	27.0	10.9	21.9	1.6	4.4	0.9		
	重要である	2364	27.6	22.1	29.1	53.9	31.6	24.0	41.0	19.0	21.6	7.6	21.9	0.9	4.4	1.1		
	どちらともいえない	656	21.2	18.9	22.7	37.0	21.2	18.8	40.9	13.6	14.3	5.5	25.3	1.1	11.7	1.8		
	あまり重要ではない	137	14.6	17.5	21.9	32.1	14.6	13.9	29.9	7.3	13.1	2.2	21.2	1.5	19.7	2.2		
	全く重要ではない	15	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	13.3	53.3	6.7		
実施状況	実施している	2394	29.6	22.0	29.8	59.2	41.2	25.2	40.7	25.8	24.4	9.6	19.1	1.5	4.9	0.8		
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	33.7	28.4	31.8	59.5	32.6	31.6	44.3	19.8	23.1	7.2	27.1	0.7	2.1	1.4		
	特に取組を考えていない	1160	24.2	20.4	26.6	38.4	20.9	20.7	39.5	12.7	15.4	5.9	24.7	1.1	12.2	1.7		
	1年未満	143	27.3	25.2	27.3	60.8	36.4	21.0	39.9	26.6	18.9	7.7	17.5	0.7	3.5	0.7		
	1～3年未満+B1320	626	27.0	20.6	27.8	54.5	34.8	22.7	41.4	22.2	20.3	8.0	19.0	1.4	4.0	1.0		
取組を始めてからの期間	3～5年未満	487	28.7	19.5	32.6	58.1	40.7	23.6	38.0	24.4	26.5	9.4	19.3	1.2	6.2	0.6		
	5～10年未満	652	32.4	23.5	29.0	65.3	47.9	26.5	38.7	26.5	26.5	10.4	19.6	1.7	4.0	0.6		
	10年以上	343	34.4	22.4	31.2	61.8	45.5	35.3	49.9	34.4	27.7	13.4	20.1	2.0	6.4	0.9		
	わからない 無回答	143	22.4	25.2	32.2	47.6	35.0	15.4	35.0	21.0	23.8	5.6	16.1	0.7	6.3	2.1		

Q23 バワハラの予防・解決のために参考にしたものはありますか。

(複数回答、バワハラの予防・解決のための取組を「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」の者、単位：％)

		該 当 数	バワハラに関する判例	説明厚生労働省の「あかると判例の紹介、動画など（概念の応）」	厚生労働省の「マニワール」やスハメ	厚生労働省作成のパンフレット	厚生労働省または労働局が実施する企業向けセミナー	その他の団体・企業が実施する企業向けセミナー	労働局や労働基準監督署の総合	社会保険労務士	弁護士	産業医などのメンタルヘルス対策の専門家	その他	特になし／該当なし	無 回 答
全体		3407	33.7	16.4	27.3	18.6	13.7	18.3	4.3	22.8	21.9	17.3	2.9	21.7	5.5
従業者の総人数	99人以下	900	17.7	8.0	15.7	12.3	7.6	11.6	2.8	23.3	7.3	8.2	2.9	37.0	6.2
	100～299人	625	29.0	13.4	25.1	17.1	13.8	16.3	5.3	23.7	14.7	11.5	2.9	23.4	6.7
	300～999人	1378	37.5	17.9	28.9	18.8	14.9	19.4	4.7	23.4	26.0	21.9	3.2	16.3	4.4
	1000人以上	476	59.5	32.1	47.7	31.9	21.8	30.3	4.6	19.1	47.3	28.2	1.9	6.9	3.4
	わからない	28	25.0	10.7	28.6	14.3	10.7	14.3	0.0	14.3	14.3	21.4	3.6	7.1	39.3
組はバワハラに要する重ハカ要での取	非常に重要である	1298	42.9	23.5	34.9	24.0	16.6	23.3	5.5	22.7	28.2	22.4	3.5	14.0	5.2
	重要である	1825	29.4	12.6	23.8	16.1	12.3	15.5	3.7	23.1	18.9	14.3	2.7	24.5	5.6
	どちらともいえない	247	18.2	7.7	15.8	9.3	9.7	13.0	2.4	21.9	12.6	13.0	1.2	38.9	6.1
	あまり重要ではない	28	21.4	14.3	14.3	17.9	14.3	14.3	3.6	21.4	3.6	7.1	3.6	32.1	3.6
	全く重要ではない	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
実施状況	実施している	2394	40.1	19.9	32.9	22.0	16.3	22.9	4.8	23.9	26.6	21.0	3.5	13.2	5.2
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	18.4	8.1	14.2	10.5	7.6	7.2	3.1	20.0	10.7	8.4	1.4	41.8	6.0
	特に取組を考えていない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1年未満	143	35.7	14.7	24.5	20.3	13.3	17.5	4.9	28.7	18.2	16.1	1.4	14.0	3.5
	1～3年未満	626	33.1	17.1	32.1	19.2	13.9	19.8	3.7	29.7	19.5	16.1	1.9	15.0	6.9
取組を始めてからの期間	3～5年未満	487	42.3	21.8	35.3	24.0	16.6	24.0	5.1	24.6	24.0	21.4	3.9	11.5	4.1
	5～10年未満	652	44.0	20.4	35.6	24.4	20.1	25.5	5.5	20.6	33.3	23.9	4.3	10.3	5.1
	10年以上	343	50.1	28.3	35.9	24.8	16.9	27.4	5.2	18.7	38.2	28.6	5.0	11.4	4.4
	わからない 無回答	143	26.6	8.4	16.8	11.9	9.8	16.1	3.5	19.6	16.8	14.7	4.2	28.0	6.3

(複数回答、パワハラ予防・解決のための取組を「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」の者、単位：%)

D1 貴社の主たる業種をお教えてください。
(単数回答、全回答者、単位：%)

D3 会社全体の従業員の総人数をお教えてください。
(数値、全回答者、単位：%)

		該当数	2 9 人 以 下	3 0 人 以 上	5 0 人 以 上	1 0 人 以 上	3 0 人 以 上	5 0 人 以 上	2 1 0 人 以 上	3 0 人 以 上	わ か ら な い
全体		4587	2.4	10.1	15.9	16.4	17.1	18.6	12.4	6.0	1.1
従 業 者 の 総 人 数	99人以下	1668	6.7	27.4	43.5	18.5	2.3	0.8	0.1	0.0	0.7
	100～299人	821	0.0	0.0	0.0	53.6	32.2	10.5	2.7	0.4	0.7
	300～999人	1565	0.0	0.0	0.0	0.0	30.5	48.1	18.5	2.2	0.7
	1000人以上	492	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.6	48.6	0.8
	わからない	41	2.4	9.8	9.8	4.9	7.3	7.3	9.8	2.4	46.3
組 は ワ る 重 ハ か 要 の で あ 取	非常に重要である	1400	1.4	5.7	8.9	12.1	16.3	23.4	19.5	11.6	1.2
	重要である	2364	1.9	9.5	16.0	18.9	18.8	18.3	11.1	4.4	1.0
	どちらともいえない	656	4.9	18.6	27.3	15.7	14.9	11.6	4.3	1.4	1.4
	あまり重要ではない	137	8.8	19.0	29.2	20.4	8.8	12.4	0.7	0.0	0.7
	全く重要ではない	15	20.0	40.0	20.0	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7
	無回答	15	0.0	13.3	33.3	13.3	6.7	6.7	13.3	13.3	0.0
実 の バ ワ 状 組 ハ 況 の ラ	実施している	2394	0.8	3.4	7.6	14.2	19.5	24.1	18.8	10.5	1.0
	現在実施していないが、取組を検討中	1013	1.9	12.9	21.5	18.5	16.9	16.8	8.5	1.8	1.3
	特に取組を考えていない	1160	6.4	21.3	28.0	19.0	12.2	8.8	2.5	0.6	1.3
	無回答	20	0.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	15.0	0.0	5.0

(数值、全回答者、单位:%)

D5 貴社には労働組合がありますか。

(数值、全回答者、単位:%)

180

5.2. 従業員調査集計表

Q1 あなたの職種として最も当てはまるものを1つだけお教えてください。
(単数回答、全回答者、単位：％)

		該 当 数	管 理 職	事 務 職	専 門 技 術 者 を 職 含 む (	営 業 ・ 販 売 職	サ ー ビ ス 職	製 造 ・ 生 産 工 職	輸 送 ・ 機 械 運 職	建 設 ・ 採 掘 職	そ の 他
全体		10000	8.9	27.7	14.8	13.5	15.7	10.7	2.4	1.3	5.0
性 別	男性	5600	14.9	16.6	18.4	14.2	12.2	13.8	3.9	2.3	3.9
	女性	4400	1.4	41.8	10.2	12.6	20.2	6.8	0.5	0.2	6.4
年 齢	20歳代	1875	0.9	27.9	15.9	15.9	19.9	11.2	1.9	1.8	4.7
	30歳代	2500	4.3	26.3	17.6	14.9	16.6	12.4	2.4	1.3	4.2
	40歳代	2600	11.4	28.7	14.3	12.2	13.7	10.5	3.0	1.5	4.8
	50歳以上	3025	15.6	27.9	12.3	11.9	14.0	9.1	2.1	1.0	6.1

Q2 あなたが直接に指揮・命令している従業員の人数をお教えてください。
(単数回答、全回答者、単位：％)

		該 当 数	0 人 (指 揮 ・ 命 令 し て い る 人 は い な い)	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	10 人 以 上
全体			10000	48.2	15.3	12.1	6.6	4.6	2.3	2.3	1.5	1.0	6.0
性 別	男性	5600	43.3	15.1	13.8	8.0	5.2	2.7	2.6	1.5	1.2	6.7	
	女性	4400	54.6	15.6	9.9	4.9	3.8	1.9	1.9	1.5	0.8	5.1	
年 齢	20歳代	1875	51.1	15.8	11.6	5.2	5.0	2.2	2.0	1.4	0.7	4.8	
	30歳代	2500	47.7	16.5	12.4	6.1	4.6	2.1	2.2	1.5	1.0	5.8	
	40歳代	2600	46.8	15.7	12.9	7.9	4.5	1.8	2.5	1.3	0.8	5.9	
	50歳以上	3025	48.1	13.8	11.3	6.8	4.5	3.0	2.5	1.8	1.3	6.9	
職 掌	管理職	901	9.3	12.8	24.2	16.5	11.7	5.7	5.1	3.9	1.4	9.4	
	正社員	5749	48.8	16.2	11.9	6.3	4.3	2.0	2.2	1.3	1.0	5.9	
	正社員以外	9099	57.6	14.4	9.0	4.5	3.2	2.0	1.9	1.2	0.8	5.2	

Q3 あなたの勤務先では、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどを受け付ける相談窓口を設置していますか。
(単数回答、全回答者、単位：％)

		該 当 数	社 内 に 相 談 窓 口 が あ る	労 務 士 と は 独 立 し た 外 部 の 人 事 コ ン サ ル テ ィ ン グ 会 社 等 (	社 内 と 社 外 と は 独 立 し た 外 部 の 両 方 に 相 談 窓 口 が あ る	特 に 相 談 窓 口 は な い が 、 社 内 の 担 当 部 署 (	社 内 か 社 外 か は 分 か ら な い が 相 談 窓 口 が あ る	設 置 し て い な い	相 談 窓 口 が あ る か ど う か 分 か ら な い
全体		10000	26.9	3.6	3.6	5.7	3.2	38.7	18.2
性 別	男性	5600	32.1	4.1	4.2	5.5	2.7	35.7	15.7
	女性	4400	20.4	3.1	2.9	6.0	3.8	42.6	21.2
業 務 先 の 規 模	99人以下	3861	6.6	1.6	0.8	4.9	1.7	71.1	13.3
	100～299人	1351	22.6	3.9	3.1	11.2	2.5	36.6	20.1
	300～999人	1301	36.7	5.6	4.6	7.5	3.5	21.4	20.7
	1000人以上	2609	57.6	6.1	8.2	3.6	5.2	6.6	12.8
ワ ク 組 の 取 組 み の 取 組 み の 取 組 み の 取 組 み	積極的に取り組んでいる	556	66.5	7.6	13.1	3.4	2.2	2.7	4.5
	取り組んでいる	2005	55.7	6.9	9.2	7.0	5.1	9.5	6.6
	ほとんど取り組んでいない	2147	26.6	4.6	2.9	9.4	3.4	39.0	14.2
	全く取り組んでいない	3005	7.8	1.7	0.8	3.8	1.7	72.3	11.9
業 務 先 の 規 模	99人以下	2287	17.6	1.4	0.8	4.2	3.7	28.7	43.6
	100～299人	556	66.5	7.6	13.1	3.4	2.2	2.7	4.5
	100～299人	1351	22.6	3.9	3.1	11.2	2.5	36.6	20.1
	300～999人	1301	36.7	5.6	4.6	7.5	3.5	21.4	20.7

Q4 あなたの勤務先が設置している相談窓口で、あなたご自身が実際に相談したことがあるものがあればお教えてください。
(複数回答、回答対象：Q3で1～5を回答した者、単位：％)

		該 当 数	ス キ ム ・ メ ン ト に ア ル フ ィ ー ラ に ア ル フ ィ ー ラ に ア ル フ ィ ー ラ	ト ワ ー ク ・ ハ ラ ス ・ メ ン ト に ア ル フ ィ ー ラ	メ ン ト に ア ル フ ィ ー ラ	ア に 事 務 に 関 与 し て い る 人 に ア ル フ ィ ー ラ	その 他	い ま ど の 実 情 に あ る か ら な い
全体		4313	7.5	12.2	10.9	6.7	7.0	0.6
性 別	男性	2721	8.6	13.4	12.7	8.0	7.3	0.3
	女性	1592	5.7	10.2	7.7	4.5	6.4	1.0
年 齢	20歳代	781	7.6	12.5	9.1	6.9	8.5	0.4
	30歳代	1099	8.4	13.0	12.6	8.5	7.4	0.5
	40歳代	1132	7.8	13.3	12.5	6.0	6.8	0.6
	50歳以上	1301	6.6	10.5	8.9	5.7	5.9	0.7
性 別 職 掌 別	男性管理職	568	10.6	14.1	12.7	9.3	7.2	0.5
	女性管理職	38	18.4	26.3	28.9	10.5	5.3	0.0
	男性正社員	1822	8.5	13.7	13.6	8.6	7.5	0.3
	女性正社員	725	7.2	12.8	10.3	5.2	5.5	1.0
業 務 先 の 規 模	男性正社員以外	331	5.7	10.9	7.9	2.4	6.6	0.0
	女性正社員以外	829	3.9	7.1	4.3	3.6	7.2	1.1
	99人以下	603	6.3	12.4	12.9	9.1	11.4	1.3
	100～299人	586	8.5	14.5	11.6	8.4	10.2	1.2
業 務 先 の 規 模	300～999人	753	9.4	13.0	10.6	7.7	7.3	0.4
	1000人以上	2104	7.2	11.6	11.1	5.7	5.1	0.2
	分からない	267	5.2	9.0	3.4	3.0	3.4	1.1

Q5 あなたの勤務先には労働組合がありますか。
(単数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	労働組合があり、加入している	労働組合はあるが、加入していない	労働組合はないが、会社と労働組合等がある	労働組合はないが、会社と労働組合等がない	労働組合も、会社と労働組合等もない	労働組合も、会社と労働組合等もない
全体		10000	22.3	11.8	6.5	40.3	19.1	
業 員 規 模 の 従 分	99人以下	3861	6.7	4.2	4.8	66.0	18.3	
	100～299人	1351	19.7	11.6	10.4	42.0	16.3	
	300～999人	1301	26.1	16.3	11.5	31.2	14.9	
	1000人以上	2609	47.0	21.8	6.2	14.1	10.8	
	分からない	878	16.1	9.6	0.8	16.2	57.4	

Q6 あなたの勤務先の労働組合は、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどについて相談にのってくれたり、解決に向けた支援をしてくれますか。
(単数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	支援をしてくれたり、解決に向けた	支援はしてくれたり、解決に向けた	支援はしてくれたり、解決に向けた	支援はしてくれたり、解決に向けた	支援はしてくれたり、解決に向けた
全体		2231	48.3	8.5	43.2		
業 員 規 模 の 従 分	99人以下	258	36.8	9.7	53.5		
	100～299人	266	42.5	12.8	44.7		
	300～999人	339	48.7	8.6	42.8		
	1000人以上	1227	53.1	7.3	39.5		
	分からない	141	37.6	8.5	53.9		

Q7 あなたの職場の特徴として当てはまるものをお教えてください。
(複数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	上司と部下のコミュニケーションが少ない	残業が多い／休みが取りにくい	業績が低下／低調である	失敗が許されない／失敗への許容度が低い	従業員間の競争が激しい／評価と業績との連動が徹底している	従業員数が多い	従業員数が少ない	正社員や正社員以外（パート、派遣に勤めている）など様々な立場の従業員が一緒に働いている	従業員の年代に偏りがある	様々な年代の従業員がいる	従業員同士がお互いに干渉しあわない	他部署や外部との交流が少ない	中途入社や外国人など多様なバックグラウンドを持つ従業員が多い	この3年間で吸収・合併・人員削減があった	その他	当てはまるものはない
全体		10000	22.2	25.3	15.5	13.7	3.5	10.0	28.1	39.1	21.3	30.9	13.3	17.4	12.0	5.8	1.2	13.8
性別	男性	5600	23.5	28.6	17.0	14.2	3.9	11.1	25.8	33.2	24.8	27.6	12.8	17.1	12.9	5.9	0.7	14.3
	女性	4400	20.5	21.1	13.5	13.1	2.9	8.5	31.1	46.5	16.8	35.1	13.9	17.8	10.8	5.6	1.7	13.1
年齢	20歳代	1875	17.7	28.9	13.6	14.2	3.4	10.6	30.2	40.0	19.7	34.1	12.7	17.3	9.8	4.1	1.0	13.5
	30歳代	2500	21.1	27.7	15.8	13.7	3.7	10.7	29.6	37.8	20.8	33.3	12.7	18.4	12.4	5.8	1.0	12.6
	40歳代	2600	24.9	26.3	17.8	14.7	3.9	9.2	28.8	39.0	23.1	28.6	13.5	18.5	13.2	6.8	1.2	12.3
	50歳以上	3025	23.6	20.4	14.2	12.5	3.0	9.6	25.0	39.6	21.1	28.9	13.8	15.7	12.0	5.8	1.3	16.2
性別職掌別	男性管理職	838	20.3	31.6	19.0	13.8	5.1	11.8	25.2	32.0	31.5	24.5	11.8	14.8	15.0	7.4	0.4	11.3
	女性管理職	63	17.5	22.2	20.6	12.7	6.3	9.5	28.6	46.0	27.0	27.0	12.7	17.5	15.9	4.8	3.2	7.9
	男性正社員	3812	24.8	30.8	18.1	14.7	4.0	11.1	26.8	29.4	25.4	26.5	12.9	18.4	12.8	6.1	0.8	13.9
	女性正社員	1937	22.0	29.3	18.0	15.8	3.4	7.8	33.9	40.0	22.1	31.0	13.7	18.9	13.9	6.3	2.0	10.7
	男性正社員以外	950	21.4	17.4	10.9	12.5	2.7	10.4	22.4	49.5	16.6	34.5	12.9	13.8	11.4	3.6	0.7	18.6
	女性正社員以外	2400	19.4	14.5	9.7	10.9	2.4	9.0	28.8	51.8	12.2	38.6	14.0	16.9	8.2	5.0	1.4	15.2
過去3年間の経験	現在の職場でパワーハラスメントを受けた・見た・相談を受けた	2594	35.9	38.8	23.3	25.8	6.5	12.3	32.4	45.7	28.1	31.8	14.1	23.4	15.9	8.6	2.4	4.4
	現在の職場でパワーハラスメントを受けても見て相談を受けていない	7406	17.4	20.6	12.7	9.5	2.4	9.2	26.6	36.8	18.9	30.6	12.9	15.3	10.6	4.8	0.7	17.0
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた(Q18)	1295	38.8	41.8	19.3	39.8	13.6	10.2	25.7	26.5	17.3	19.9	12.0	17.9	9.8	8.0	4.3	9.0
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた(Q32)	1160	40.9	37.2	18.0	34.9	13.9	9.7	20.9	24.7	14.2	17.8	11.4	13.4	10.6	6.4	2.9	13.0
業 員 規 模 の 従 分	99人以下	3861	21.8	23.0	17.5	11.7	1.6	1.7	44.3	31.1	21.2	24.2	15.0	12.9	9.9	3.5	1.4	15.3
	100～299人	1351	24.9	28.3	18.3	14.1	3.3	7.3	22.1	43.5	23.8	32.8	13.6	21.8	14.5	6.5	1.1	10.5
	300～999人	1301	22.6	29.5	14.8	16.0	3.8	10.8	19.8	45.7	23.4	34.7	13.0	23.1	14.1	6.9	0.8	10.4
	1000人以上	2609	22.5	28.3	14.0	16.2	6.7	23.8	14.6	45.2	23.0	36.5	11.3	20.2	14.5	9.2	1.0	11.1
	分からない	878	18.5	16.1	7.5	11.3	1.9	8.2	18.8	39.4	9.6	34.7	11.3	13.9	6.6	2.6	0.8	25.2
ワ 勤 組 ハ 務 状 ラ 先 況 の 取 ハ	積極的に取り組んでいる	556	18.5	22.8	9.9	13.1	8.1	23.0	13.1	45.9	19.6	37.9	13.8	14.9	15.5	5.4	1.1	12.8
	取り組んでいる	2005	17.3	25.7	15.2	13.9	5.1	17.0	17.5	43.2	24.1	35.6	12.4	17.3	13.4	7.9	0.6	11.9
	ほとんど取り組んでいない	2147	24.3	29.4	16.5	15.1	2.9	10.8	28.6	40.2	23.3	30.8	12.8	21.0	12.5	6.4	0.7	8.4
	全く取り組んでいない	3005	30.9	29.2	21.2	16.7	3.3	4.5	43.0	36.7	24.1	27.3	15.7	19.8	12.8	5.8	2.2	9.8
	分からない	2287	14.0	16.7	8.6	8.4	1.6	7.0	21.1	35.9	13.6	29.9	11.1	11.6	8.3	3.3	0.7	25.8

Q8 以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。

【悩み、不満、問題と感じたことを会社に伝えやすい】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	は非常に当てはまる	まあまあ当てはまる	いささか当てはまる	はあまり当てはまらない	全く当てはまらない
全体		10000	3.0	22.9	32.9	24.8	16.5
性別	男性	5600	2.8	22.3	35.4	23.9	15.6
	女性	4400	3.3	23.6	29.7	25.8	17.6
年齢	20歳代	1875	4.2	24.0	30.3	25.7	15.8
	30歳代	2500	3.2	23.6	33.5	24.5	15.2
	40歳代	2600	2.7	21.6	32.4	25.2	18.1
	50歳以上	3025	2.3	22.7	34.4	24.0	16.5
性別職掌別	男性管理職	838	3.0	31.3	34.2	21.7	9.8
	女性管理職	63	0.0	39.7	28.6	20.6	11.1
	男性正社員	3812	2.9	20.9	34.3	25.1	16.8
	女性正社員	1937	2.7	22.0	27.5	27.8	20.0
	男性正社員以外	950	2.3	19.7	41.1	21.5	15.5
	女性正社員以外	2400	3.8	24.5	31.5	24.3	15.9
過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験の有無	現在の職場でパワーハラスメントを受けた・見た・相談を受けた	2594	2.3	14.0	22.0	32.2	29.6
	現在の職場でパワーハラスメントを受けても見て相談を受けていない	7406	3.3	26.0	36.7	22.2	11.9
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた(Q18)	1295	1.4	9.0	19.9	31.5	38.1
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた(Q32)	1160	1.3	11.8	26.4	29.7	30.9
業務規模	99人以下	3861	3.9	24.0	30.0	24.4	17.6
	100～299人	1351	3.0	20.1	31.5	28.1	17.2
	300～999人	1301	1.9	23.7	33.7	25.1	15.7
	1000人以上	2609	2.6	24.2	34.8	24.1	14.3
	分からない	878	1.9	16.7	40.9	22.7	17.8
労働状況の取扱い	積極的に取り組んでいる	556	12.1	43.5	27.2	12.1	5.2
	取り組んでいる	2005	2.2	33.6	36.3	21.2	6.7
	ほとんど取り組んでいない	2147	1.7	22.3	32.7	31.4	11.9
	全く取り組んでいない	3005	3.1	15.7	22.3	27.8	31.2
	分からない	2287	2.6	18.5	45.5	20.8	12.7

【悩み、不満、問題と感じたことを上司に伝えやすい】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	は非常に当てはまる	まあまあ当てはまる	いささか当てはまる	はあまり当てはまらない	全く当てはまらない
全体		10000	3.9	28.3	30.1	22.2	15.5
性別	男性	5600	3.7	26.7	33.2	21.8	14.7
	女性	4400	4.3	30.3	26.2	22.7	16.6
年齢	20歳代	1875	5.4	29.7	28.0	22.6	14.2
	30歳代	2500	4.8	29.7	30.2	20.4	14.9
	40歳代	2600	3.4	26.9	29.9	22.7	17.1
	50歳以上	3025	2.7	27.3	31.5	22.9	15.5
性別職掌別	男性管理職	838	3.5	36.2	33.2	17.9	9.3
	女性管理職	63	1.6	42.9	27.0	15.9	12.7
	男性正社員	3812	3.8	25.5	32.1	22.7	16.0
	女性正社員	1937	3.6	28.5	24.8	25.1	17.9
	男性正社員以外	950	3.5	23.2	37.4	21.6	14.4
	女性正社員以外	2400	4.9	31.3	27.3	20.9	15.6
過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験の有無	現在の職場でパワーハラスメントを受けた・見た・相談を受けた	2594	2.4	18.9	20.3	28.9	29.6
	現在の職場でパワーハラスメントを受けても見て相談を受けていない	7406	4.5	31.5	33.5	19.8	10.6
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた(Q18)	1295	1.7	7.9	20.4	29.1	40.9
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた(Q32)	1160	1.5	11.7	24.9	31.1	30.8
業務規模	99人以下	3861	4.7	27.9	28.1	22.4	17.0
	100～299人	1351	3.6	26.8	27.0	26.6	15.9
	300～999人	1301	2.9	30.3	31.6	22.1	13.1
	1000人以上	2609	4.0	31.2	31.0	20.2	13.6
	分からない	878	2.5	20.4	38.7	20.6	17.8
労働状況の取扱い	積極的に取り組んでいる	556	14.2	44.6	23.4	12.1	5.8
	取り組んでいる	2005	3.9	40.1	31.3	18.5	6.1
	ほとんど取り組んでいない	2147	2.4	29.1	29.7	27.2	11.6
	全く取り組んでいない	3005	3.5	19.7	21.9	26.2	28.8
	分からない	2287	3.4	24.4	41.9	17.9	12.4

【同僚同士のコミュニケーションが円滑である】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	は非常に当てはまる	まあまあ当てはまる	いささか当てはまる	はあまり当てはまらない	全く当てはまらない
全体		10000	7.5	35.7	33.5	14.9	8.5
性別	男性	5600	5.5	32.1	38.1	15.9	8.5
	女性	4400	10.0	40.4	27.6	13.5	8.5
年齢	20歳代	1875	11.3	36.9	32.7	12.9	6.3
	30歳代	2500	8.8	36.9	31.9	13.9	8.6
	40歳代	2600	6.1	34.3	34.0	15.7	9.9
	50歳以上	3025	5.2	35.2	34.8	16.2	8.7
性別職掌別	男性管理職	838	5.7	39.9	35.6	13.1	5.7
	女性管理職	63	9.5	50.8	22.2	12.7	4.8
	男性正社員	3812	5.9	31.1	38.0	15.8	9.1
	女性正社員	1937	8.5	39.1	27.3	15.5	9.6
	男性正社員以外	950	3.4	28.9	40.3	18.8	8.5
		2400	11.2	41.1	28.0	12.0	7.7
過去3年間の経験のバウハ	現在の職場でパワーハラスメントを受けた・見た・相談を受けた	2594	4.8	29.4	31.2	20.3	14.3
	現在の職場でパワーハラスメントを受けても見て相談を受けてもいない	7406	8.4	37.9	34.3	12.9	6.5
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた(Q18)	1295	3.6	17.3	31.0	23.8	24.3
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた(Q32)	1160	3.8	18.3	33.3	25.3	19.3
業務規模の従業員	99人以下	3861	7.6	33.8	33.2	14.9	10.5
	100～299人	1351	6.7	35.2	34.8	16.9	6.4
	300～999人	1301	7.6	37.8	32.6	15.1	6.8
	1000人以上	2609	7.7	39.8	32.5	13.3	6.7
	分からない	878	6.8	29.7	37.0	15.7	10.7
労働組合の状況の取	積極的に取り組んでいる	556	18.0	51.4	21.8	6.3	2.5
	取り組んでいる	2005	8.3	46.4	31.1	10.5	3.7
	ほとんど取り組んでいない	2147	4.9	36.4	35.5	18.4	4.8
	全く取り組んでいない	3005	7.2	27.8	30.4	19.0	15.6
	分からない	2287	6.9	32.4	40.5	11.9	8.4

【仕事以外のことを相談できる同僚がいる】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	は非常に当てはまる	まあまあ当てはまる	いささか当てはまる	はあまり当てはまらない	全く当てはまらない
全体		10000	7.3	29.2	29.8	18.2	15.5
性別	男性	5600	4.6	25.6	34.3	19.5	16.0
	女性	4400	10.7	33.8	24.0	16.6	14.9
年齢	20歳代	1875	11.0	31.9	28.2	15.8	13.1
	30歳代	2500	9.5	31.4	28.8	15.5	14.7
	40歳代	2600	6.6	27.3	30.0	19.4	16.6
	50歳以上	3025	3.8	27.2	31.3	21.0	16.8
性別職掌別	男性管理職	838	4.5	34.5	31.9	19.3	9.8
	女性管理職	63	6.3	46.0	23.8	15.9	7.9
	男性正社員	3812	5.1	25.8	34.2	19.1	15.8
	女性正社員	1937	10.5	33.6	23.1	18.2	14.6
	男性正社員以外	950	2.8	17.1	36.8	21.1	22.2
		2400	11.0	33.5	24.7	15.4	15.4
過去3年間の経験のバウハ	現在の職場でパワーハラスメントを受けた・見た・相談を受けた	2594	7.0	26.7	23.5	21.5	21.3
	現在の職場でパワーハラスメントを受けても見て相談を受けてもいない	7406	7.4	30.1	32.0	17.1	13.5
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを受けた(Q18)	1295	5.1	20.7	24.8	22.8	26.6
	過去の勤務先・職場でパワーハラスメントを見た・相談を受けた(Q32)	1160	5.3	20.6	31.8	22.4	19.9
業務規模の従業員	99人以下	3861	7.4	27.0	28.3	18.8	18.5
	100～299人	1351	7.3	27.9	30.7	21.0	13.0
	300～999人	1301	8.4	31.8	31.1	16.1	12.5
	1000人以上	2609	7.7	33.1	29.1	17.5	12.6
	分からない	878	4.1	25.1	35.0	16.6	19.2
労働組合の状況の取	積極的に取り組んでいる	556	16.5	42.1	22.8	11.3	7.2
	取り組んでいる	2005	7.1	38.8	30.8	15.3	8.0
	ほとんど取り組んでいない	2147	5.8	30.3	31.2	22.4	10.2
	全く取り組んでいない	3005	8.2	23.4	23.0	19.8	25.7
	分からない	2287	5.6	24.2	38.0	16.4	15.8

Q9 以下の項目の中で、最近3年間にあなたの直属の上司があなたに対してしたことのあるものを全て教えてください。

【あなたに対してしたことがある】(複数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	部下のミスについて「何をやって いる！」と強い調子で叱責する	問題がある企画書について、書類 を投げつけて修正を命じる	部下を叱責しながら近くにあった ものさして頭を叩く	「これ以上仕事でミスをしたら降 格だ」と言う	職場の従業員がいる前で机を叩 き、声を荒げて指導する	「そんな態度でよく仕事ができる な」と嫌みを言う	同僚も宛先に入れて送信する メールを本人に送るとともに、職場の ヤル気を引き出すとの意図で「意欲 がないなら会社を辞めろ」とい う言葉を送る	会議室に一人だけで電話番をさせ るなど本来業務から疎外する	「説明しても分からないだろうから 外す」という理由で打ち合わせから 外す	業務の相談をしている時、パソコ ンに向かってたまたまで視線を合わさ ない	明らかに納期に間に合わないとい わかっていて、資料の作成を命じる	仕事を進める上で必要な情報を故 意に与えない	能力に見合わない程度の低い業務 を継続的に命じる	突然、開発プロジェクトの責任者 を外し、全く経験のない業務を与 える	何も仕事しなくていいよ」と言う 手間がかかる部下に「今日はもう 何もうしなくていいよ」と言う	個人的な趣味・嗜好について必要 以上に聞く	何度も遅刻を繰り返す部下に対 し、同僚の前で叱責する	上記に当てはまるものはない
全体		10000	14.8	2.4	1.2	2.6	5.0	5.6	1.4	1.3	2.7	6.7	2.8	5.6	3.0	1.6	1.5	4.9	1.4	74.1
性別	男性	5600	17.5	3.1	1.9	3.6	6.3	7.1	2.1	1.4	3.1	6.7	3.6	5.8	3.4	2.1	1.9	4.8	1.9	71.3
	女性	4400	11.3	1.4	0.3	1.3	3.4	3.6	0.5	1.0	2.1	6.8	1.8	5.3	2.5	1.0	1.0	5.1	0.8	77.8
年齢	20歳代	1875	16.2	3.4	2.0	2.9	4.9	7.4	2.0	1.9	3.0	8.1	3.0	5.8	3.4	1.9	2.6	7.3	1.8	69.7
	30歳代	2500	15.6	2.9	1.4	2.9	5.5	6.5	1.5	1.2	2.9	7.8	3.2	5.6	2.8	1.7	1.7	5.7	1.6	72.1
	40歳代	2600	14.7	2.0	0.9	2.3	5.4	5.0	1.3	1.2	2.8	7.3	3.4	6.4	3.5	1.5	1.3	4.7	1.3	73.9
	50歳以上	3025	13.2	1.6	0.8	2.3	4.3	4.1	0.9	1.0	2.1	4.5	1.9	4.7	2.6	1.3	0.9	2.9	1.2	78.8
性別職掌別	男性管理職	838	17.3	3.0	2.4	3.6	7.5	4.9	2.4	1.4	1.9	7.2	3.6	4.2	3.2	2.0	1.6	3.6	2.9	72.3
	女性管理職	63	12.7	3.2	1.6	3.2	6.3	1.6	0.0	0.0	3.2	11.1	4.8	6.3	4.8	0.0	1.6	4.8	0.0	73.0
	男性正社員	3812	18.1	3.4	2.1	4.0	6.6	7.8	2.3	1.5	3.8	7.5	4.2	6.4	3.6	2.4	2.1	5.1	1.8	69.4
	女性正社員	1937	13.4	2.0	0.3	1.5	5.3	5.0	0.7	1.4	2.4	8.7	2.6	6.6	3.7	1.4	1.0	6.3	1.2	72.5
	男性正社員以外	950	15.2	2.0	0.7	2.3	3.7	6.1	0.8	1.3	1.7	3.3	1.1	4.8	2.6	0.5	1.6	4.3	1.7	77.7
	女性正社員以外	2400	9.5	0.9	0.3	1.0	1.8	2.5	0.3	0.8	1.8	5.1	1.2	4.2	1.5	0.7	1.0	4.1	0.5	82.2
勤務先の従業員規模	99人以下	3861	15.3	2.4	1.2	2.3	4.9	5.2	1.3	1.3	2.7	5.7	2.9	6.0	2.9	1.5	1.3	5.4	1.1	74.1
	100～299人	1351	14.9	2.7	1.1	2.8	4.9	5.2	1.3	1.3	2.7	7.0	2.4	5.6	3.6	1.6	1.6	5.0	1.7	72.9
	300～999人	1301	15.0	2.7	1.0	3.1	5.8	5.6	1.3	1.2	2.5	7.8	2.5	5.4	2.6	1.5	1.5	5.3	2.0	72.9
	1000人以上	2609	15.5	2.6	1.6	3.0	5.6	6.5	1.8	1.2	3.1	8.5	3.6	5.2	3.4	2.0	1.8	4.4	1.5	72.5
ワークスタイルの状況の取	積極的に取り組んでいる	556	15.6	4.7	2.5	4.3	6.3	7.0	2.3	2.3	3.4	6.1	4.7	5.0	3.4	2.2	3.2	4.7	2.9	74.8
	取り組んでいる	2005	14.7	2.6	1.5	2.6	5.4	5.7	1.6	1.0	2.6	7.5	2.6	4.4	2.9	1.7	1.6	4.5	1.5	73.4
	ほとんど取り組んでいない	2147	16.4	2.6	1.5	2.9	5.4	6.7	1.7	1.4	2.9	8.3	3.3	5.2	3.3	1.4	1.4	5.5	1.6	69.5
	全く取り組んでいない	3005	19.2	2.8	1.1	3.2	6.7	6.4	1.5	1.6	3.7	8.4	3.7	9.5	4.5	2.2	1.7	6.8	1.5	67.8
	分からない	2287	7.2	0.8	0.4	1.0	1.7	2.8	0.4	0.6	0.9	2.5	1.0	1.9	0.8	0.6	0.9	2.2	0.8	87.4

【あなたと同じ職場の人に対してしたことがある】(複数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	部下のミスについて「何をやって いる！」と強い調子で叱責する	問題がある企画書について、書類 を投げつけて修正を命じる	部下を叱責しながら近くにあった ものさして頭を叩く	「これ以上仕事でミスをしたら降 格だ」と言う	職場の従業員がいる前で机を叩 き、声を荒げて指導する	「そんな態度でよく仕事ができる な」と嫌みを言う	同僚も宛先に入れて送信する メールを本人に送るとともに、職場の ヤル気を引き出すとの意図で「意欲 がないなら会社を辞めろ」とい う言葉を送る	会議室に一人だけで電話番をさせ るなど本来業務から疎外する	「説明しても分からないだろうから 外す」という理由で打ち合わせから 外す	業務の相談をしている時、パソコ ンに向かってたまたまで視線を合わさ ない	明らかに納期に間に合わないとい わかっていて、資料の作成を命じる	仕事を進める上で必要な情報を故 意に与えない	能力に見合わない程度の低い業務 を継続的に命じる	突然、開発プロジェクトの責任者 を外し、全く経験のない業務を与 える	何も仕事しなくていいよ」と言う 手間がかかる部下に「今日はもう 何もうしなくていいよ」と言う	個人的な趣味・嗜好について必要 以上に聞く	何度も遅刻を繰り返す部下に対 し、同僚の前で叱責する	上記に当てはまるものはない
全体		10000	18.0	2.7	1.7	3.4	6.8	6.9	1.6	1.6	3.0	5.9	2.5	4.0	2.9	1.6	2.8	3.9	3.5	72.5
性別	男性	5600	17.5	3.0	2.1	3.7	6.9	6.8	1.7	1.6	3.2	5.6	3.0	4.0	3.1	1.8	2.9	3.9	3.7	72.0
	女性	4400	18.7	2.4	1.3	3.0	6.7	7.0	1.4	1.5	2.8	6.2	1.9	4.0	2.5	1.3	2.6	3.9	3.3	73.2
年齢	20歳代	1875	19.0	3.9	2.5	3.1	7.0	8.0	1.9	2.5	3.2	7.0	2.5	4.6	3.2	1.7	4.1	5.3	3.7	69.0
	30歳代	2500	19.4	3.0	1.4	3.4	7.3	7.6	1.6	1.5	3.2	6.8	2.6	4.0	2.4	1.3	2.5	4.3	3.6	69.9
	40歳代	2600	18.2	2.2	1.5	3.3	6.6	6.2	1.3	1.3	2.7	6.5	2.7	4.2	3.1	1.5	2.7	3.9	3.4	72.6
	50歳以上	3025	16.2	2.1	1.8	3.6	6.4	6.2	1.7	1.4	3.0	3.9	2.2	3.5	2.9	1.8	2.3	2.7	3.3	76.7
性別職掌別	男性管理職	838	15.8	2.7	2.4	3.8	7.5	5.8	2.0	1.1	2.9	5.4	2.7	3.2	2.9	2.1	2.4	2.6	4.5	72.9
	女性管理職	63	12.7	3.2	0.0	0.0	3.2	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	1.6	3.2	1.6	1.6	0.0	1.6	3.2	74.6
	男性正社員	3812	18.9	3.2	2.2	3.9	7.2	7.4	1.8	1.9	3.7	6.5	3.4	4.4	3.4	1.9	3.1	4.4	3.8	70.0
	女性正社員	1937	21.2	3.0	1.9	4.1	8.4	8.6	2.0	1.9	3.6	8.0	2.9	5.0	3.1	1.7	3.1	5.3	4.0	68.3
	男性正社員以外	950	13.5	2.2	1.6	2.5	4.9	5.2	1.1	1.1	1.6	2.4	1.7	3.5	2.3	0.9	2.5	2.9	2.8	79.1
	女性正社員以外	2400	16.8	1.8	0.8	2.3	5.4	5.7	1.0	1.3	2.2	4.8	1.0	3.2	2.1	1.0	2.3	2.8	2.7	77.0
勤務先の従業員規模	99人以下	3861	17.1	2.2	1.6	3.2	6.5	6.4	1.4	1.4	2.9	4.7	2.4	4.3	2.5	1.4	2.8	3.8	3.1	73.8
	100～299人	1351	18.6	2.7	1.8	3.6	7.2	6.4	1.3	1.3	2.3	6.7	2.2	3.8	2.6	1.5	2.1	4.9	3.4	70.8
	300～999人	1301	19.4	3.8	1.8	4.1	7.1	7.4	1.8	1.7	3.5	6.7	2.5	4.5	2.9	1.8	2.4	4.9	4.7	69.5
	1000人以上	2609	19.8	3.3	2.0	3.8	7.9	8.0	2.0	2.0	3.7	7.8	3.1	3.7	3.7	2.0	3.4	3.6	3.8	70.3
ワークスタイルの状況の取	積極的に取り組んでいる	556	18.2	4.1	3.1	3.1	7.4	6.8	2.2	2.5	2.3	6.3	2.3	3.1	3.2	2.3	3.1	4.5	5.4	71.2
	取り組んでいる	2005	18.7	3.1	2.0	3.2	6.8	7.1	1.3	1.5	3.2	6.2	2.5	3.1	3.0	1.8	2.8	3.6	3.3	70.8
	ほとんど取り組んでいない	2147	20.7	3.3	2.4	4.0	7.9	8.2	2.1	2.0	3.8	8.2	3.1	4.2	3.4	1.6	3.8	4.3	4.9	66.3
	全く取り組んでいない	3005	22.8	2.8	1.3	4.6	9.2	8.8	1.8	1.8	3.9	6.9	3.0	6.6	3.5	1.8	3.1	5.3	3.6	67.2
	分からない	2287	8.6	1.4	1.0	1.5	2.4	2.8	0.9	0.8	1.1	2.1	1.3	1.5	1.3	0.9	1.3	1.8	1.8	87.1

(複数回答、管理職またはQ2で2~10を回答した者、単位:%)

[illegible]

(複数回答、管理職またはQ2で2～10を回答した者、単位：%)

		該 当 数	あなただけの意見に注意している	あなたの意見を注 意している	あなたの意見を注 意している	あなたの意見を注 意している	あなたの意見を注 意している	あなたの意見を注 意している	あなたの意見を注 意している	その他	特 に ない
	全体	5243	38.5	12.6	35.9	27.4	23.7	13.0	21.3	0.4	33.0
性別	男性	3239	44.7	16.2	34.7	27.4	27.0	11.3	18.9	0.4	32.0
	女性	2004	28.4	6.8	38.2	27.4	18.3	15.7	25.2	0.3	34.5
年齢	20歳代	917	32.3	8.9	34.1	23.4	20.3	14.1	21.5	0.1	34.1
	30歳代	1314	37.9	11.3	36.9	24.7	22.8	11.9	21.8	0.2	31.6
	40歳代	1409	41.2	12.6	35.6	28.4	23.7	14.3	20.7	0.5	33.1
	50歳以上	1603	40.0	15.7	36.4	31.1	26.4	12.1	21.5	0.6	33.4
性別職 業 分 別	男性管理職	818	58.6	25.8	43.4	33.1	38.6	11.1	24.7	0.0	23.8
	女性管理職	56	57.1	26.8	48.2	48.2	46.4	10.7	35.7	0.0	17.9
	管理職(計)	874	58.5	25.9	43.7	34.1	39.1	11.1	25.4	0.0	23.5
	男性正社員	2011	42.2	13.6	32.9	25.4	24.9	11.6	17.5	0.5	32.8
	女性正社員	936	34.4	7.8	44.0	27.9	24.1	17.0	24.4	0.5	29.2
	正社員(計)	2947	39.7	11.8	36.4	26.2	24.6	13.3	19.6	0.5	31.7
	男性正社員以外	410	29.0	9.5	22.4	26.3	14.6	10.0	14.4	0.5	44.6
	女性正社員以外	1012	21.2	4.7	33.2	25.8	11.3	14.8	25.5	0.2	40.4
	正社員以外(計)	1422	23.5	6.1	30.1	25.9	12.2	13.4	22.3	0.3	41.6
経 験	入社3年以内	517	66.2	32.7	54.2	42.4	48.0	15.9	34.4	0.4	11.8
	入社4～5年	295	71.5	40.0	62.4	44.4	53.9	14.6	39.7	0.7	9.5
	入社6年以上	291	66.3	40.2	59.5	45.7	49.8	17.9	41.2	0.7	8.9
業 務 負 担 の 重 さ	100人以下	2088	29.0	8.7	31.4	24.9	18.3	13.3	19.8	0.6	28.2
	100～299人	678	42.2	14.6	37.5	27.6	26.4	12.5	21.2	0.1	29.8
	300～999人	713	46.6	14.9	43.9	27.9	30.0	13.6	25.0	0.3	23.3
	1000人以上	1407	50.2	18.0	41.0	32.3	30.5	13.6	23.0	0.3	26.8
	分からない	357	23.8	5.9	23.2	21.8	10.4	8.1	16.8	0.0	52.7
ワ ク 組 員 外 部 の 取 組 み	積極的に取り組んでいる	350	60.6	32.3	48.0	35.7	38.0	15.1	29.7	0.0	19.7
	取り組んでいる	1188	54.6	21.5	43.8	33.2	32.9	12.6	26.5	0.3	19.3
	ほとんど取り組んでいない	1284	43.7	12.9	40.7	27.6	26.0	13.3	21.4	0.2	24.6
	全く取り組んでいない	1495	28.8	6.0	32.4	26.2	19.4	15.0	19.7	0.7	38.3
	分からない	926	17.6	4.0	20.3	18.7	10.2	8.9	13.9	0.2	58.5

Q12 あなたの勤務先はパワハラについて、従業員に説明したり、研修等を行うなど予防・解決のための取組をしていますか。
(単数回答、全回答者、単位：％)

		該 当 数	組 織 的 に 取 組 む こ と が あ る	取 組 む こ と が あ る	ほ と ん ど 取 組 む こ と が あ る	と ん ど 取 組 む こ と が あ る	と ん ど 取 組 む こ と が あ る
全体		10000	5.6	20.1	21.5	30.1	22.9
業 務 先 の 規 模	99人以下	3861	1.4	7.8	21.2	48.3	21.3
	100～299人	1351	4.4	19.0	26.1	28.5	22.0
	300～999人	1301	6.9	26.4	25.6	21.8	19.4
	1000人以上	2609	12.4	39.2	20.7	11.0	16.7
	分からない	878	3.4	9.2	11.6	21.1	54.7
防 パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	1項目	1439	7.0	43.8	49.1	0.0	0.0
	2項目	764	12.0	61.5	26.4	0.0	0.0
	3～4項目	712	19.2	65.2	15.6	0.0	0.0
	5～6項目	287	36.6	54.7	8.7	0.0	0.0
	7項目以上	167	50.9	46.7	2.4	0.0	0.0

Q13 あなたの勤務先では、具体的にどのような取組を行っていますか。

(複数回答、回答対象：Q12で1～3を回答した者、単位：％)

		該 当 数	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法
全体		4708	45.5	16.4	24.1	20.8	14.3	12.1	13.9	12.1	15.7	1.3	28.4		
業 務 先 の 規 模	99人以下	1174	14.6	6.1	13.5	6.7	4.9	6.9	5.7	5.4	7.3	3.2	53.9		
	100～299人	669	33.6	11.4	21.4	18.7	12.6	9.7	9.9	8.4	12.3	1.0	31.8		
	300～999人	766	49.9	14.8	25.3	21.3	15.4	11.9	13.1	11.0	15.1	0.7	23.5		
	1000人以上	1886	67.8	26.1	32.2	31.0	21.2	17.0	21.3	18.5	22.7	0.7	11.9		
	分からない	213	40.4	8.0	14.6	12.2	7.5	4.7	10.3	8.0	11.3	0.5	41.8		
防 パ ワ ハ ラ の 取 組 の 方 法	積極的に取り組んでいる	556	79.7	40.1	47.7	50.7	32.7	28.8	29.0	26.6	30.9	0.0	6.5		
	取り組んでいる	2005	60.5	21.0	30.0	29.4	19.4	15.3	18.5	15.1	19.3	1.2	10.2		
	ほとんど取り組んでいない	2147	22.7	5.8	12.4	4.9	4.8	4.8	5.8	5.5	8.3	1.8	51.1		
	全く取り組んでいない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
実 施 取 組 の 内 容	トップの宣言のみ実施	208	58.2	100.0	43.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.4	0.5	0.0		
	各種研修のみ実施	747	51.4	0.0	24.5	58.2	38.2	32.5	0.0	0.0	12.9	0.3	0.0		
	情宣活動のみ実施	376	42.3	0.0	21.5	0.0	0.0	0.0	58.2	52.7	17.0	1.1	0.0		
	トップの宣言・各種研修・情宣活動全て実施	273	89.4	100.0	79.9	76.6	59.7	57.5	76.9	70.0	54.9	0.0	0.0		

Q14 あなたは今の勤務先で以下の研修・講習等を受けたことがありますか。

【パワハラについての講演や研修会】(単数回答、回答対象：Q13で4を回答した者、単位：％)

		該 当 数	受 け た	受 け て い な い
全体		977	77.4	22.6
性 別	男性	701	79.3	20.7
	女性	276	72.5	27.5
年 齢	20歳代	119	65.5	34.5
	30歳代	222	73.0	27.0
	40歳代	252	77.8	22.2
	50歳以上	384	83.3	16.7
性 別 職 掌 別	男性管理職	207	89.9	10.1
	女性管理職	12	91.7	8.3
	男性正社員	427	76.3	23.7
	女性正社員	140	73.6	26.4
	男性正社員以外 女性正社員以外	67 124	65.7 69.4	34.3 30.6
業 務 先 の 規 模	99人以下	79	72.2	27.8
	100～299人	125	73.6	26.4
	300～999人	163	77.3	22.7
	1000人以上	584	78.9	21.1
	分からない	26	76.9	23.1

【上司の部下への接し方等の研修・講習等】(単数回答、回答対象: Q13で5を回答した者、単位: %)

		該 当 数	受 け た	か 受 け た な
全体		674	52.1	47.9
性 別	男性	473	59.0	41.0
	女性	201	35.8	64.2
年 齢	20歳代	126	31.7	68.3
	30歳代	160	42.5	57.5
	40歳代	181	59.7	40.3
	50歳以上	207	65.2	34.8
性 別 職 掌 別	男性管理職	139	86.3	13.7
	女性管理職	10	100.0	0.0
	男性正社員	293	48.5	51.5
	女性正社員	120	33.3	66.7
	男性正社員以外	41	41.5	58.5
	女性正社員以外	71	31.0	69.0
業 務 先 の 従 業 員 規 模	99人以下	57	54.4	45.6
	100～299人	84	61.9	38.1
	300～999人	118	50.8	49.2
	1000人以上	399	50.6	49.4
	分からない	16	37.5	62.5

【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】(単数回答、回答対象: Q13で6を回答した者、単位: %)

		該 当 数	受 け た	か 受 け た な
全体		568	74.6	25.4
性 別	男性	402	78.1	21.9
	女性	166	66.3	33.7
年 齢	20歳代	91	64.8	35.2
	30歳代	136	73.5	26.5
	40歳代	146	75.3	24.7
	50歳以上	195	79.5	20.5
性 別 職 掌 別	男性管理職	118	89.8	10.2
	女性管理職	13	92.3	7.7
	男性正社員	244	72.5	27.5
	女性正社員	94	68.1	31.9
	男性正社員以外	40	77.5	22.5
	女性正社員以外	59	57.6	42.4
業 務 先 の 従 業 員 規 模	99人以下	81	61.7	38.3
	100～299人	65	72.3	27.7
	300～999人	91	69.2	30.8
	1000人以上	321	79.8	20.2
	分からない	10	80.0	20.0

Q15 あなたの勤務先がバウハラの予防・解決のための取組を行うことで、職場の雰囲気や働きやすさなどに変化が出ていますか。

【職場の生産性】(単数回答、回答対象: Q12で1～3を回答した者、単位: %)

		該 当 数	良 好 に な り ま し た	良 好 に な ら な い	悪 化 し た	悪 化 し な い
全体		4708	7.0	71.7	5.3	16.0
性 別	男性	3014	7.4	73.4	6.0	13.2
	女性	1694	6.3	68.7	4.0	21.0
年 齢	20歳代	807	9.0	68.4	4.5	18.1
	30歳代	1150	7.1	70.3	6.3	16.3
	40歳代	1231	6.0	72.5	5.5	16.0
	50歳以上	1520	6.7	73.9	4.7	14.7
性 別 職 掌 別	男性管理職	640	8.0	77.5	5.9	8.6
	女性管理職	39	17.9	71.8	0.0	10.3
	男性正社員	2024	7.3	73.2	5.9	13.6
	女性正社員	842	5.7	72.3	4.9	17.1
	男性正社員以外	350	7.1	66.9	6.9	19.1
	女性正社員以外	813	6.4	64.8	3.2	25.6
業 務 先 の 従 業 員 規 模	99人以下	1174	6.6	68.5	5.5	19.4
	100～299人	669	7.2	73.4	4.8	14.6
	300～999人	766	5.1	75.2	5.7	14.0
	1000人以上	1886	8.5	72.4	5.2	13.8
	分からない	213	3.3	64.8	4.2	27.7
ワ ク 組 み の 取 組 み の 実 施 情 況	積極的に取り組んでいる	556	20.9	65.6	2.0	11.5
	取り組んでいる	2005	8.4	75.5	3.4	12.7
	ほとんど取り組んでいない	2147	2.2	69.7	7.9	20.2
	全く取り組んでいない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
実 施 し て い る 取 組 み	トップの宣言のみ実施	208	8.2	75.0	4.8	12.0
	各種研修のみ実施	747	8.3	75.5	5.6	10.6
	周知活動のみ実施	376	8.2	73.1	4.5	14.1
	トップの宣言・各種研修・周知活動全て実施	273	22.3	67.4	1.1	9.2

【同じ職場の他の人の業務の負担】(単数回答、回答対象：Q12で1～3を回答した者、単位：%)

		該当数	改善され	変わらない	悪化する	分からない
全体		4708	6.2	71.8	8.3	13.7
性別	男性	3014	5.9	73.0	9.0	12.2
	女性	1694	6.7	69.7	7.1	16.5
年齢	20歳代	807	8.6	68.3	8.1	15.1
	30歳代	1150	6.5	70.2	10.1	13.2
	40歳代	1231	5.2	73.0	7.2	14.5
	50歳以上	1520	5.5	73.8	8.0	12.7
性別職掌別	男性管理職	640	6.7	77.3	7.5	8.4
	女性管理職	39	7.7	79.5	2.6	10.3
	男性正社員	2024	5.3	73.2	9.1	12.3
	女性正社員	842	6.8	71.6	7.2	14.4
	男性正社員以外	350	7.4	63.4	10.9	18.3
	女性正社員以外	813	6.6	67.2	7.3	18.9
勤務先の従業員規模	99人以下	1174	6.5	68.3	9.2	16.0
	100～299人	669	6.3	70.9	9.7	13.2
	300～999人	766	5.5	75.3	6.3	12.9
	1000人以上	1886	6.5	73.4	8.1	12.0
	分からない	213	4.2	66.2	8.5	21.1
労働状況の取組	積極的に取り組んでいる	556	18.0	69.1	4.0	9.0
	取り組んでいる	2005	5.8	76.1	6.9	11.2
	ほとんど取り組んでいない	2147	3.5	68.4	10.8	17.3
	全く取り組んでいない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
実施している	トップの宣言のみ実施	208	6.3	71.2	11.5	11.1
	各種研修のみ実施	747	7.2	77.1	6.4	9.2
	情宣活動のみ実施	376	8.0	73.7	5.6	12.8
	トップの宣言・各種研修・情宣活動全て実施	273	17.6	69.6	5.1	7.7

【部下への指導のしやすさ】(単数回答、回答対象：Q12で1～3を回答した者かつ管理職またはQ2で2～10を回答した者、単位：%)

		該当数	改善され	変わらない	悪化する	分からない
全体		2822	9.2	69.9	9.4	11.4
性別	男性	1985	9.4	70.3	10.7	9.5
	女性	837	8.8	68.8	6.3	16.0
年齢	20歳代	439	13.4	63.8	9.6	13.2
	30歳代	672	9.4	70.2	10.0	10.4
	40歳代	759	7.5	71.8	9.6	11.1
	50歳以上	952	8.6	70.9	8.8	11.7
性別職掌別	男性管理職	627	9.1	72.7	11.6	6.5
	女性管理職	36	19.4	66.7	5.6	8.3
	男性正社員	1182	9.6	70.1	10.1	10.3
	女性正社員	433	8.8	72.7	6.0	12.5
	男性正社員以外	176	9.7	63.6	11.9	14.8
	女性正社員以外	368	7.9	64.4	6.8	20.9
勤務先の従業員規模	99人以下	770	8.2	68.2	7.8	15.8
	100～299人	387	8.3	72.6	8.8	10.3
	300～999人	468	7.7	72.2	10.9	9.2
	1000人以上	1098	11.2	69.7	10.3	8.8
	分からない	99	7.1	63.6	8.1	21.2
労働状況の取組	積極的に取り組んでいる	350	21.1	68.6	5.1	5.1
	取り組んでいる	1188	10.0	72.0	9.1	8.9
	ほとんど取り組んでいない	1284	5.3	68.3	10.9	15.5
	全く取り組んでいない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
実施している	トップの宣言のみ実施	124	9.7	69.4	14.5	6.5
	各種研修のみ実施	485	11.8	72.8	10.5	4.9
	情宣活動のみ実施	212	12.3	75.0	6.1	6.6
	トップの宣言・各種研修・情宣活動全て実施	169	21.9	62.1	7.1	8.9

【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)】(単数回答、回答対象：Q12で1～3を回答した者、単位：%)

		該当数	改善され	変わらない	悪化する	分からない
全体		4708	11.4	69.7	7.5	11.4
性別	男性	3014	11.3	69.8	8.3	10.6
	女性	1694	11.4	69.7	6.2	12.8
年齢	20歳代	807	15.5	66.3	5.9	12.3
	30歳代	1150	12.9	68.7	8.1	10.3
	40歳代	1231	8.6	72.0	7.1	12.3
	50歳以上	1520	10.3	70.5	8.4	10.9
性別職掌別	男性管理職	640	12.2	71.7	8.6	7.5
	女性管理職	39	20.5	71.8	2.6	5.1
	男性正社員	2024	10.9	70.5	8.0	10.7
	女性正社員	842	10.7	71.5	6.8	11.0
	男性正社員以外	350	12.6	62.3	9.4	15.7
	女性正社員以外	813	11.7	67.7	5.8	14.9
勤務先の従業員規模	99人以下	1174	11.1	67.1	7.0	14.8
	100～299人	669	10.5	71.2	7.6	10.8
	300～999人	766	10.1	73.1	6.9	9.9
	1000人以上	1886	12.7	69.7	8.4	9.2
	分からない	213	8.5	68.1	5.2	18.3
労働状況の取組	積極的に取り組んでいる	556	24.1	65.1	3.6	7.2
	取り組んでいる	2005	12.5	72.7	6.2	8.6
	ほとんど取り組んでいない	2147	7.0	68.1	9.8	15.5
	全く取り組んでいない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
実施している	トップの宣言のみ実施	208	10.1	68.3	13.0	8.7
	各種研修のみ実施	747	13.9	73.2	5.6	7.2
	情宣活動のみ実施	376	14.1	73.1	4.8	8.0
	トップの宣言・各種研修・情宣活動全て実施	273	27.5	61.5	6.6	4.4

【体調不良などで休む人の人数】(単数回答、回答対象：Q12で1～3を回答した者、単位：%)

		該当数	改善され	変わらない	悪化する	分からない
全体		4708	7.4	70.1	8.6	13.9
性別	男性	3014	7.4	71.2	9.1	12.3
	女性	1694	7.6	68.1	7.6	16.8
年齢	20歳代	807	9.7	65.9	8.2	16.2
	30歳代	1150	7.1	71.3	8.5	13.0
	40歳代	1231	6.7	69.6	9.0	14.6
	50歳以上	1520	7.0	71.8	8.4	12.8
性別職掌別	男性管理職	640	8.8	73.3	9.4	8.6
	女性管理職	39	12.8	79.5	0.0	7.7
	男性正社員	2024	7.2	71.1	9.1	12.5
	女性正社員	842	7.1	71.0	7.6	14.3
	男性正社員以外	350	5.7	68.3	8.3	17.7
	女性正社員以外	813	7.7	64.5	8.0	19.8
業務先の従業員規模	99人以下	1174	7.8	69.3	6.2	16.7
	100～299人	669	8.4	70.7	9.3	11.7
	300～999人	766	6.4	73.2	7.8	12.5
	1000人以上	1886	7.8	69.4	10.1	12.6
	分からない	213	2.8	67.1	8.0	22.1
職場状況の取組	積極的に取り組んでいる	556	16.5	69.1	5.2	9.2
	取り組んでいる	2005	8.5	71.7	8.0	11.8
	ほとんど取り組んでいない	2147	4.1	68.8	10.0	17.1
	全く取り組んでいない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	分からない	0	0.0	0.0	0.0	0.0
実施している	トップの宣言のみ実施	208	8.7	71.6	9.6	10.1
	各種研修のみ実施	747	6.7	74.7	9.0	9.6
	情宣活動のみ実施	376	7.2	72.6	8.0	12.2
	トップの宣言・各種研修・情宣活動全て実施	273	19.4	65.2	6.2	9.2

Q16 あなたは、勤務先がどの程度積極的にバフハラの予防・解決に向けた取組をすべきだと思いますか。
(単数回答、回答対象：Q12で1～3を回答した者、単位：%)

		該当数	積極的に取り組むべき	取るべき程度は必要ない	取るべき程度は必要	分からない
全体		10000	28.6	42.3	10.6	18.5
性別	男性	5600	30.8	42.4	9.8	17.0
	女性	4400	25.9	42.2	11.5	20.4
年齢	20歳代	1875	27.1	43.2	9.6	20.1
	30歳代	2500	30.5	41.9	10.3	17.3
	40歳代	2600	28.9	41.8	10.7	18.6
	50歳以上	3025	27.8	42.5	11.2	18.4
性別職掌別	男性管理職	838	32.9	49.6	8.6	8.8
	女性管理職	63	27.0	57.1	11.1	4.8
	男性正社員	3812	31.1	42.3	10.1	16.5
	女性正社員	1937	28.4	45.0	10.8	15.7
	男性正社員以外	950	27.6	36.4	9.8	26.2
	女性正社員以外	2400	23.9	39.5	12.0	24.6
業務先の従業員規模	99人以下	3861	19.6	39.9	19.3	21.2
	100～299人	1351	28.1	48.1	8.1	15.7
	300～999人	1301	33.8	48.6	4.6	13.0
	1000人以上	2609	42.5	42.9	3.7	10.9
	分からない	878	20.3	32.8	5.1	41.8
職場状況の取組	積極的に取り組んでいる	556	68.3	25.4	2.0	4.3
	取り組んでいる	2005	38.7	54.9	2.6	3.8
	ほとんど取り組んでいない	2147	27.1	55.6	8.9	8.4
	全く取り組んでいない	3005	25.8	37.4	21.3	15.5
	分からない	2287	15.4	29.3	7.0	48.3

Q17S1 あなたは過去3年間にバフハラを受けたり、見たり、逆にバフハラをしたり、していると指摘されたことはありますか。
【バフハラを受けたことがある】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該当数	経験した	経験しただけ	時々経験し	た度何度経験し
全体		10000	67.5	6.9	17.8	7.8
性別	男性	5600	66.1	6.5	18.7	8.8
	女性	4400	69.3	7.5	16.7	6.5
年齢	20歳代	1875	66.9	8.6	17.3	7.1
	30歳代	2500	65.9	7.0	19.1	8.0
	40歳代	2600	67.3	6.1	18.3	8.3
	50歳以上	3025	69.4	6.5	16.7	7.4
性別職掌別	男性管理職	838	63.4	6.0	20.3	10.4
	女性管理職	63	63.5	6.3	19.0	11.1
	男性正社員	3812	65.2	6.6	19.5	8.7
	女性正社員	1937	64.9	8.5	18.4	8.2
	男性正社員以外	950	72.0	6.4	14.1	7.5
	女性正社員以外	2400	73.0	6.8	15.3	5.0
業務先の従業員規模※1	99人以下	3861	78.1	3.5	12.4	5.9
	100～299人	1351	73.6	5.6	15.2	5.6
	300～999人	1301	74.5	4.9	14.1	6.5
	1000人以上	2609	71.9	6.6	15.3	6.2
	分からない	878	86.7	2.1	7.9	3.4
職場状況の取組※1	積極的に取り組んでいる	556	77.5	7.7	10.4	4.3
	取り組んでいる	2005	74.8	6.9	14.4	3.9
	ほとんど取り組んでいない	2147	71.1	6.2	17.2	5.4
	全く取り組んでいない	3005	70.5	3.3	15.8	10.3
	分からない	2287	89.2	2.2	6.3	2.2

※1：対象となるバフハラの経験をQ18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

【バワハラを見たり、相談を受けたことがある】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	か 経 験 し な い	一 度 た け 経 験 し	た た 々 経 験 し	た 返 何 し 度 も 経 験 し な い
全体		10000	69.9	6.0	18.0	6.2
性 別	男性	5600	70.4	5.9	17.6	6.1
	女性	4400	69.1	6.2	18.4	6.3
年 齢	20歳代	1875	71.7	7.2	14.8	6.3
	30歳代	2500	68.4	6.0	18.6	7.1
	40歳代	2600	68.8	5.5	19.5	6.3
	50歳以上	3025	70.9	5.7	18.1	5.3
性 別 職 掌 別	男性管理職	838	62.9	7.6	22.3	7.2
	女性管理職	63	73.0	9.5	14.3	3.2
	男性正社員	3812	70.7	5.8	17.3	6.1
	女性正社員	1937	64.7	6.6	21.2	7.5
	男性正社員以外	950	76.1	4.3	14.6	4.9
	女性正社員以外	2400	72.5	5.8	16.3	5.4
業 勤 務 1 規 模 の ※ 従	99人以下	3861	80.9	3.3	11.9	3.9
	100～299人	1351	73.7	4.7	16.4	5.1
	300～999人	1301	72.5	5.2	16.5	5.8
	1000人以上	2609	72.7	5.7	15.8	5.8
	分からない	878	86.3	2.4	8.0	3.3
組 ワ 勤 務 状 況 ラ 先 の ※ の 取 バ	積極的に取り組んでいる	556	73.2	9.0	13.5	4.3
	取り組んでいる	2005	72.7	6.4	16.7	4.2
	ほとんど取り組んでいない	2147	72.5	5.3	17.7	4.6
	全く取り組んでいない	3005	73.3	3.3	15.4	7.9
	分からない	2287	91.5	1.6	5.4	1.4

※1：対象となるバワハラの経験をQ32で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたものみに絞り込み。

【バワハラをしたと感じたり、バワハラをしたと指摘されたことがある(職場で冗談半分で言われたものは除く)】(単数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	か 経 験 し な い	一 度 た け 経 験 し	た た 々 経 験 し	た 返 何 し 度 も 経 験 し な い
全体		10000	88.3	4.0	5.6	2.1
性 別	男性	5600	86.3	4.8	6.5	2.4
	女性	4400	90.8	3.0	4.4	1.7
年 齢	20歳代	1875	87.9	4.1	5.7	2.3
	30歳代	2500	87.1	4.0	6.4	2.4
	40歳代	2600	88.5	4.5	5.0	2.0
	50歳以上	3025	89.2	3.6	5.3	1.9
性 別 職 掌 別	男性管理職	838	83.9	7.0	6.6	2.5
	女性管理職	63	88.9	4.8	4.8	1.6
	男性正社員	3812	85.6	5.0	6.8	2.6
	女性正社員	1937	88.8	3.7	5.4	2.1
	男性正社員以外	950	90.9	2.3	4.8	1.9
	女性正社員以外	2400	92.5	2.5	3.6	1.5
業 勤 務 先 の 規 模 の 従	99人以下	3861	89.0	4.1	5.1	1.8
	100～299人	1351	87.3	4.1	6.8	1.9
	300～999人	1301	87.9	3.8	6.4	2.0
	1000人以上	2609	87.0	4.6	5.8	2.5
	分からない	878	91.0	2.3	3.6	3.1
組 ワ 勤 務 状 況 ラ 先 の ※ の 取 バ	積極的に取り組んでいる	556	84.2	5.8	7.4	2.7
	取り組んでいる	2005	85.9	5.8	6.7	1.6
	ほとんど取り組んでいない	2147	84.9	5.4	7.5	2.1
	全く取り組んでいない	3005	89.2	3.1	4.8	2.9
	分からない	2287	93.4	2.0	3.2	1.4

Q18 あなたがバワハラを受けたのは現在の職場ですか。複数の職場でバワハラを経験している場合は、最も新しい職場について教えてください。
(単数回答、回答対象：Q17S1で2～4を回答した者、単位：%)

		該 当 数	現 在 の 職 場	先 の 在 他 の 勤 務 先 の 職 場	先 の 勤 務 先 の 職 場
全体		3250	60.2	13.2	26.7
性 別	男性	1900	59.9	17.0	23.1
	女性	1350	60.4	7.8	31.8
年 齢	20歳代	620	56.1	9.0	34.8
	30歳代	853	58.6	12.5	28.8
	40歳代	851	61.6	15.4	23.0
	50歳以上	926	63.0	14.5	22.6
性 別 職 掌 別	男性管理職	307	55.7	25.4	18.9
	女性管理職	23	87.0	8.7	4.3
	男性正社員	1327	63.2	16.9	19.9
	女性正社員	680	67.2	10.9	21.9
	男性正社員以外	266	48.5	7.9	43.6
	女性正社員以外	647	52.4	4.5	43.1
業 勤 務 先 の 規 模 の 従	99人以下	1210	63.1	6.7	30.2
	100～299人	475	61.3	13.9	24.8
	300～999人	432	60.9	16.0	23.1
	1000人以上	907	58.5	22.3	19.2
	分からない	226	47.3	4.4	48.2
組 ワ 勤 務 状 況 ラ 先 の ※ の 取 バ	積極的に取り組んでいる	165	53.9	21.8	24.2
	取り組んでいる	655	54.7	22.6	22.7
	ほとんど取り組んでいない	821	59.3	16.2	24.5
	全く取り組んでいない	1155	70.2	6.5	23.3
	分からない	454	46.3	7.9	45.8

Q21 あなたが受けたパワハラは以下の6つのどれに当てはまるか教えてください。
(複数回答、回答対象：Q17S1で2～4を回答した者、単位：%)

		該 当 数	身 体 的 な 攻 撃	精 神 的 な 攻 撃	人 間 関 係 か ら の 切 り 離 れ	過 大 な 要 求	過 小 な 要 求	個 の 侵 害	そ の 他
全体		3250	6.1	54.9	24.8	29.9	19.8	22.3	6.2
性 別	男性	1900	7.8	54.3	20.7	32.2	22.1	18.7	4.7
	女性	1350	3.7	55.8	30.6	26.7	16.4	27.5	8.2
年 齢	20歳代	620	11.5	56.0	29.4	31.9	17.7	27.1	3.9
	30歳代	853	6.6	59.1	26.5	28.3	18.3	24.9	4.7
	40歳代	851	4.8	55.3	23.0	29.4	20.1	22.1	5.9
	50歳以上	926	3.3	50.0	21.9	30.5	22.1	17.1	9.3
性 別 職 掌 別	男性管理職	307	6.2	50.5	18.6	32.6	22.1	18.6	4.6
	女性管理職	23	13.0	47.8	21.7	21.7	13.0	30.4	8.7
	男性正社員	1327	8.4	54.9	21.5	32.0	22.5	18.8	4.2
	女性正社員	680	2.6	55.4	29.6	29.0	17.1	29.1	6.5
	男性正社員以外	266	7.1	56.0	19.5	32.3	20.3	18.0	7.1
	女性正社員以外	647	4.5	56.4	32.0	24.4	15.9	25.7	10.0
業 務 2 規 模 の ※ 従	99人以下	844	6.2	51.9	22.6	28.9	18.4	24.5	6.6
	100～299人	357	3.9	50.1	23.5	35.3	23.5	14.6	6.7
	300～999人	332	4.8	52.1	20.5	31.3	17.5	20.5	7.2
	1000人以上	733	6.3	55.4	24.6	28.9	20.7	18.3	6.1
	分からない	117	2.6	59.0	21.4	21.4	16.2	17.9	9.4
組 づ 勤 務 状 況 の ※ の 2 取 パ	積極的に取り組んでいる	125	14.4	48.0	24.0	33.6	20.0	25.6	4.0
	取り組んでいる	506	5.5	54.0	22.5	28.5	19.0	15.8	6.3
	ほとんど取り組んでいない	620	3.4	49.0	20.8	31.1	20.5	20.0	5.8
	全く取り組んでいない	886	6.0	57.0	25.7	31.7	20.3	21.6	7.7
	分からない	246	4.5	50.0	19.1	20.7	16.3	22.4	7.7
行 為 の 頻 度 の	一度だけ経験した	693	6.2	46.0	23.8	25.0	17.0	18.5	5.6
	時々経験した	1782	4.3	51.7	21.7	28.1	18.2	21.0	6.8
	何度も繰り返し経験した	775	10.3	70.3	32.9	38.3	25.7	28.9	5.0

※2：Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q23 Q21で回答いただいたパワハラについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをお教えてください。
(複数回答、回答対象：Q17S1で2～4を回答した者、単位：%)

調査内容、回答対象：Q17～Q24への回答した者、単位：%		該 当 数	上 司 か ら 部 下 へ	先 輩 か ら 後 輩 へ	正 社 員 か ら 正 社 員 以 外 （パート、派遣社員など）へ	正 社 員 の 同 僚 同 士	部 下 か ら 上 司 へ	後 輩 か ら 先 輩 へ	正 社 員 以 外 か ら 正 社 員 へ （パート、派遣社員など）	正 社 員 以 外 の 同 僚 同 士	正 社 員 以 外 か ら 正 社 員 へ （パート、派遣社員など）	そ の 他
全体			3250	76.9	15.5	12.7	5.6	1.4	1.2	1.7	3.1	2.4
性 別	男性	1900	81.9	14.3	8.5	5.9	1.7	1.1	1.7	1.4	1.9	1.9
	女性	1350	69.9	17.3	18.6	5.1	0.9	1.4	1.6	5.6	3.0	3.0
年 齢	20歳代	620	75.2	25.2	12.1	3.9	1.3	1.5	2.1	3.9	1.1	1.1
	30歳代	853	75.7	17.4	11.8	5.0	1.5	0.2	2.1	2.5	2.6	2.6
	40歳代	851	77.2	13.4	12.6	6.8	1.6	0.8	1.6	2.7	2.8	2.8
	50歳以上	926	78.8	9.4	14.0	6.0	1.0	2.4	1.0	3.6	2.6	2.6
性 別 職 掌 別	男性管理職	307	88.3	7.8	3.3	5.9	2.6	1.0	1.3	0.3	2.0	2.0
	女性管理職	23	87.0	13.0	8.7	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性正社員	1327	83.1	15.2	5.0	6.6	1.7	1.0	1.8	0.3	1.9	1.9
	女性正社員	680	79.4	16.3	4.7	7.4	1.0	1.5	2.1	1.5	2.9	2.9
	男性正社員以外	266	68.4	16.9	32.3	2.6	0.8	1.9	1.5	7.9	1.9	1.9
	女性正社員以外	647	59.2	18.5	33.5	2.6	0.8	1.4	1.2	10.0	3.2	3.2
業 務 規 模 の ※ 従	99人以下	844	76.9	16.0	11.1	6.0	1.3	1.5	1.7	2.1	4.0	4.0
	100～299人	357	81.2	12.9	11.8	7.6	1.4	1.4	1.7	2.0	2.0	2.0
	300～999人	332	81.0	14.5	9.6	4.5	1.5	1.8	1.8	2.1	0.9	0.9
	1000人以上	733	80.8	13.4	11.6	5.0	1.8	0.8	1.4	2.2	0.8	0.8
	分からない	117	57.3	17.1	28.2	5.1	0.0	0.0	0.9	12.0	2.6	2.6
組 づ 勤 務 状 況 の ※ の 2 取 パ	積極的に取り組んでいる	125	81.6	16.0	8.8	7.2	3.2	0.8	4.8	2.4	0.8	0.8
	取り組んでいる	506	79.8	13.2	9.5	4.7	2.2	0.8	0.8	2.2	0.6	0.6
	ほとんど取り組んでいない	620	78.9	14.7	9.7	6.1	1.6	0.8	1.6	2.7	1.5	1.5
	全く取り組んでいない	886	79.1	15.1	13.5	6.4	1.0	1.7	1.1	1.7	4.1	4.1
	分からない	246	69.5	14.2	19.1	3.3	0.0	2.0	2.8	6.5	1.6	1.6
頻 度 の	一度だけ経験した	693	70.3	15.7	15.2	5.3	1.4	0.7	1.6	2.7	1.4	1.4
	時々経験した	1782	77.2	15.5	11.5	4.9	1.3	0.8	1.3	2.7	2.4	2.4
	何度も繰り返し経験した	775	82.1	15.4	13.3	7.2	1.4	2.7	2.5	4.3	3.2	3.2

※2：Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q24 Q21で回答いただいたバウハラを受けて、心身にどのような影響がありましたか。

(複数回答、回答対象：Q17S1で2～4を回答した者、単位：%)

		該当数	安 怒 り や 不 満 、 不 安 な 感 を 感 じ た	欲 が 事 に 対 し た 意 欲 が 減 退 し た	職 場 で の コ ミ ュ ニ ケー シ ョ ン が 減 っ た	眠 れ な く な っ た	休 む こ と が 増 え	を 通 院 し た り 服 薬	入 院 し た	そ の 他	特 に 影 響 は な か つ た	
全体			3250	75.6	68.0	35.0	23.3	8.9	12.3	1.0	6.3	5.0
性別	男性	1900	71.2	68.0	34.1	21.4	7.6	10.7	0.8	4.5	6.4	
	女性	1350	81.9	67.9	36.3	26.0	10.6	14.7	1.2	8.9	2.9	
年齢	20歳代	620	77.6	69.7	36.0	21.5	9.2	12.7	1.9	6.3	5.0	
	30歳代	853	75.8	70.5	34.3	23.2	9.0	13.7	0.7	6.3	4.7	
	40歳代	851	75.9	68.3	36.3	26.0	10.8	12.8	0.7	6.3	4.5	
	50歳以上	926	73.9	64.3	33.7	22.1	6.7	10.4	0.8	6.4	5.6	
性別 職掌別	男性管理職	307	67.4	62.2	31.6	22.1	5.2	9.8	1.6	3.9	8.5	
	女性管理職	23	82.6	60.9	34.8	21.7	8.7	13.0	0.0	0.0	4.3	
	男性正社員	1327	71.4	68.8	35.9	21.5	8.4	11.0	0.6	4.2	5.8	
	女性正社員	680	81.9	69.0	39.3	26.3	10.1	15.1	2.1	7.5	3.2	
	男性正社員以外	266	74.1	70.7	27.8	19.9	6.8	10.2	0.8	6.8	7.1	
	女性正社員以外	647	81.9	67.1	33.2	25.8	11.1	14.2	0.3	10.7	2.5	
業 勤 務 2 規 模 の 従 属	99人以下	844	78.8	66.4	34.7	22.6	6.5	9.5	0.4	5.8	4.5	
	100～299人	357	73.9	69.5	38.1	22.1	6.2	10.6	1.7	5.3	3.6	
	300～999人	332	78.0	68.1	30.1	24.7	8.1	9.3	1.2	4.2	4.5	
	1000人以上	733	73.4	68.5	35.7	21.4	10.0	12.7	0.8	5.3	5.9	
	分からない	117	82.1	70.9	27.4	20.5	7.7	12.0	1.7	8.5	4.3	
組 づ 動 状 況 ハ 務 先 の 2 取 ぱ	積極的に取り組んでいる	125	74.4	62.4	33.6	24.0	8.0	9.6	3.2	3.2	8.8	
	取り組んでいる	506	71.1	65.4	31.6	18.0	8.5	9.1	0.4	4.0	5.3	
	ほとんど取り組んでいない	620	73.1	65.6	32.3	21.9	5.8	9.7	0.6	3.5	4.4	
	全く取り組んでいない	886	83.3	73.7	39.5	24.6	8.7	11.5	0.9	7.9	3.2	
	分からない	246	72.4	61.0	28.9	23.6	8.1	14.6	1.2	6.1	8.5	
頻 度	一度だけ経験した	693	68.5	61.5	27.6	18.6	5.8	8.8	0.3	5.3	5.9	
	時々経験した	1782	76.3	67.1	32.2	19.5	7.9	10.0	0.7	5.1	4.9	
	何度も繰り返し経験した	775	80.4	75.7	48.0	36.1	13.8	20.9	2.2	10.1	4.3	
バウハラ行為の内容	身体的な攻撃	199	80.9	67.8	40.2	28.6	15.1	14.6	3.5	5.5	3.5	
	精神的な攻撃	1785	81.0	75.8	39.5	27.8	10.3	15.9	1.2	8.0	2.5	
	人間関係からの切り離し	807	80.3	77.1	57.0	36.4	18.0	20.8	1.4	8.9	2.0	
	過大な要求	971	77.5	75.3	39.6	29.5	12.4	16.6	1.9	7.4	3.1	
	過小な要求	642	75.9	74.0	46.4	32.2	14.2	16.5	2.2	6.7	3.9	
	個の侵害	726	79.2	67.4	41.9	28.0	13.4	17.8	1.8	8.7	6.6	
	その他	200	81.5	69.0	34.0	20.5	5.0	12.5	1.5	15.0	7.0	

※2：Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q25 Q21で回答いただいたバウハラを受けてどのような行動をしましたか。

(複数回答、回答対象：Q17S1で2～4を回答した者、単位：%)

		該当数	人事等 の社内 の担当 に部署 相属 した （相 談 窓 口 を 除 く）	社 内 の 相 談 窓 口 に 相 談 し た	社 内 の 同 僚 に 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 に 相 談 し た	（計）※3	会 社 と は 関 係 の な い 医 生 に 相 談 し た	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	会社とは関係のないとこ ろに相談した（計）※4	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	（計）※5	その他	何も しな かつ た
全体			3250	5.1	3.5	16.0	12.7	2.3	1.7	20.6	4.0	1.3	2.2	20.3	24.4	5.9	12.9	17.0	6.3	40.9
性別	男性	1900	5.0	4.4	11.9	11.0	2.7	1.8	19.6	3.6	1.4	1.8	12.8	17.1	6.1	9.8	14.5	5.1	49.5	
	女性	1350	5.2	2.4	21.7	15.1	1.7	1.6	22.1	4.5	1.1	2.7	30.9	34.7	5.8	17.3	20.4	8.0	28.7	
年齢	20歳代	620	5.5	3.5	15.3	12.6	1.1	3.2	20.8	4.0	1.0	1.6	25.6	28.9	5.8	18.5	21.1	3.1	38.2	
	30歳代	853	4.8	4.1	19.1	15.4	3.4	1.5	23.0	4.3	1.6	2.3	22.2	27.0	6.1	14.4	18.3	6.6	36.7	
	40歳代	851	6.1	3.2	16.7	13.3	3.2	1.3	22.3	5.1	1.6	2.5	19.5	24.3	7.2	10.6	15.7	6.0	39.8	
	50歳以上	926	4.1	3.3	13.0	9.8	1.3	1.3	16.8	2.6	0.8	2.2	15.8	19.2	4.8	9.9	14.1	8.5	47.4	
性別職掌別	男性管理職	307	6.2	4.6	10.7	11.1	2.6	2.6	19.5	5.2	2.3	2.6	7.8	13.7	4.9	4.2	8.1	4.6	59.6	
	女性管理職	23	17.4	8.7	30.4	13.0	0.0	4.3	39.1	4.3	0.0	0.0	17.4	21.7	0.0	0.0	0.0	8.7	39.1	
	男性正社員	1327	4.7	4.4	12.5	10.9	3.1	2.0	20.2	3.2	1.3	1.5	13.5	17.3	6.3	9.0	14.2	5.1	48.4	
	女性正社員	680	6.0	3.1	24.6	15.1	2.2	1.8	23.1	5.0	0.9	2.9	31.6	35.7	6.6	11.3	15.3	7.8	29.3	
	男性正社員以外	266	5.3	3.8	10.5	11.3	1.1	0.4	16.9	3.4	0.8	2.6	15.0	19.9	6.0	20.3	23.7	5.6	43.6	
	女性正社員以外	647	3.9	1.4	18.4	15.1	1.2	1.2	20.4	4.0	1.4	2.5	30.6	34.2	5.1	24.3	26.6	8.2	27.7	
業務規模の 2 従属	99人以下	844	3.1	1.5	16.7	11.0	1.4	1.3	15.6	2.7	0.9	2.4	25.8	28.7	3.0	3.4	5.9	9.0	43.4	
	100～299人	357	6.2	2.8	16.2	14.0	2.8	3.1	23.2	3.4	2.2	1.4	18.5	21.6	4.5	3.6	7.3	6.2	45.9	
	300～999人	332	6.3	3.6	22.9	14.8	1.5	1.2	22.6	3.6	1.2	1.8	19.9	23.8	5.4	3.3	8.1	3.9	42.5	
	1000人以上	733	6.3	7.0	18.1	12.8	3.7	2.2	24.4	4.9	1.1	1.1	15.8	19.8	7.5	1.8	9.0	6.4	47.6	
	分からない	117	3.4	3.4	7.7	19.7	3.4	0.9	23.9	6.0	1.7	2.6	17.1	24.8	5.1	4.3	8.5	1.7	53.0	
勤務状況の 2 取扱い	積極的に取り組んでいる	125	14.4	15.2	21.6	16.0	4.8	7.2	35.2	7.2	2.4	3.2	10.4	16.8	7.2	2.4	8.0	2.4	45.6	
	取り組んでいる	506	8.5	6.9	21.5	17.6	3.2	2.8	30.2	4.5	1.2	1.4	19.4	23.3	5.7	1.0	6.7	6.9	40.9	
	ほとんど取り組んでいない	620	3.2	3.2	16.3	13.5	2.7	1.8	21.1	3.4	0.6	0.8	17.1	19.8	4.2	3.7	7.6	6.5	47.9	
	全く取り組んでいない	886	3.0	0.9	16.9	10.0	1.6	0.8	14.3	2.9	1.7	2.6	25.4	28.7	4.7	3.2	7.1	8.5	45.0	
	分からない	246	4.5	3.3	12.2	11.0	2.0	0.8	17.1	4.5	0.8	1.2	17.9	22.8	5.7	4.9	10.2	2.8	49.6	
頻度	一度だけ経験した	693	6.2	4.8	17.2	17.0	2.9	2.6	28.9	3.9	0.3	1.3	18.3	22.4	5.5	14.4	17.7	5.2	33.3	
	時々経験した	1782	4.6	2.7	16.0	11.6	1.9	1.3	17.9	2.9	0.9	1.5	20.2	23.3	5.1	11.5	15.0	5.7	44.5	
	何度も繰り返し経験した	775	5.2	4.3	15.0	11.5	2.7	1.8	19.6	6.6	3.0	4.5	22.3	28.9	8.3	14.8	20.8	8.8	39.2	
内容	身体的な攻撃	199	10.1	8.5	14.1	15.1	5.5	6.5	28.6	7.5	4.0	5.0	14.1	20.6	9.0	20.6	26.6	6.0	35.2	
	精神的な攻撃	1785	6.1	3.8	17.2	14.5	2.1	1.3	22.3	5.3	1.5	2.9	23.5	28.5	7.3	16.3	21.0	6.8	36.2	
	人間関係からの切り離し	807	6.7	5.3	15.6	14.0	4.5	2.6	24.8	7.1	2.4	4.5	26.6	33.0	9.2	21.4	26.8	7.6	30.0	
	過大な要求	971	6.8	4.5	18.4	12.6	3.5	2.6	22.8	6.4	2.1	3.1	21.0	26.5	8.3	15.3	21.5	6.7	36.0	
	過小な要求	642	6.5	5.9	13.6	11.8	3.9	2.3	22.9	7.2	2.2	4.2	20.4	26.8	8.7	14.6	21.2	7.0	36.6	
	個の侵害	726	7.0	4.1	16.0	15.3	3.2	2.6	23.3	6.3	1.8	3.2	27.5	32.6	8.7	17.6	22.3	6.3	36.0	
	その他	200	5.0	3.0	14.5	17.5	2.5	1.5	24.0	2.5	2.5	4.5	22.5	27.0	1.5	9.0	9.5	19.0	36.0	
行為者と被行為者との 関係	上司から部下へ	2499	5.3	3.6	15.8	10.7	2.3	1.6	19.1	3.9	1.3	2.4	20.4	24.6	6.3	12.6	16.9	6.1	42.1	
	先輩から後輩へ	505	6.7	6.5	20.6	21.8	3.4	2.8	28.9	8.1	2.6	2.8	28.9	33.7	7.9	20.6	24.4	5.3	30.9	
	正社員から正社員以外へ	413	5.8	5.6	21.3	16.2	2.7	3.4	26.4	6.8	1.9	3.1	27.4	33.7	5.6	16.2	20.3	9.0	29.3	
	正社員の同僚同士	181	9.4	8.8	13.3	26.0	9.4	4.4	35.4	11.0	3.9	4.4	23.2	31.5	10.5	14.4	20.4	7.7	30.9	
	部下から上司へ	44	13.6	15.9	15.9	22.7	9.1	18.2	43.2	13.6	9.1	4.5	18.2	31.8	15.9	9.1	20.5	2.3	29.5	
	後輩から先輩へ	40	17.5	17.5	27.5	25.0	17.5	10.0	40.0	20.0	10.0	12.5	42.5	55.0	27.5	20.0	40.0	10.0	12.5	
	正社員以外から正社員へ	54	9.3	14.8	11.1	22.2	9.3	9.3	33.3	24.1	5.6	3.7	25.9	40.7	18.5	16.7	31.5	0.0	29.6	
	正社員以外の同僚同士	101	11.9	5.0	12.9	16.8	2.0	4.0	27.7	8.9	1.0	4.0	28.7	35.6	3.0	19.8	21.8	9.9	34.7	
	その他	77	0.0	0.0	7.8	9.1	1.3	0.0	10.4	0.0	1.3	3.9	20.8	22.1	3.9	15.6	18.2	24.7	35.5	

(複数回答、回答対象: Q17S1で2~4かつQ25で14を回答した者、単位: %)

※2:Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み

Q27 Q21で回答いただいたパワハラについて、あなたの勤務先は、あなたがパワハラを受けている(または可能性がある)ことを知った後で、どのような対応をしましたか。
(複数回答、回答対象: Q17S1で2～4を回答した者、単位: %)

		該 当 数	の あ な た に 事 実 を 確 認 し た た め	実 際 パ ワ ハ ラ を 行 っ た 相 手 に 事	実 際 あ な た の 上 司 や 同 僚 に 事	の 題 を 解 決 す る た め に 相 談 し 、 問	そ の 他	特 に 何 も し な か っ た	た る け て は あ な た が パ ワ ハ ラ を 受 け て い る こ と を 認 識 し て い な か っ た
全体		3250	10.0	7.8	6.5	7.8	3.4	42.3	34.9
性 別	男性	1900	9.8	8.3	7.0	7.1	2.7	44.9	32.3
	女性	1350	10.1	7.2	5.7	8.9	4.5	38.7	38.5
年 齢	20歳代	620	10.5	10.2	8.9	9.8	2.3	36.8	37.4
	30歳代	853	11.0	8.7	6.3	9.6	2.8	41.0	34.7
	40歳代	851	10.2	8.1	6.1	7.1	4.0	44.2	33.3
	50歳以上	926	8.4	5.3	5.3	5.6	4.3	45.6	34.9
性 別 職 掌 別	男性管理職	307	11.7	11.4	10.1	8.1	3.3	42.0	31.3
	女性管理職	23	17.4	8.7	4.3	8.7	8.7	52.2	17.4
	男性正社員	1327	10.0	7.9	6.7	6.7	2.6	45.1	32.6
	女性正社員	680	10.9	7.2	5.9	9.0	3.2	39.4	38.4
	男性正社員以外	266	6.8	6.8	4.9	7.9	2.6	47.4	32.0
	女性正社員以外	647	9.1	7.1	5.6	8.8	5.7	37.4	39.4
業 勤 務 規 模 の ※ 従	99人以下	844	6.3	6.3	3.3	6.0	3.7	46.0	35.8
	100～299人	357	10.6	10.6	9.5	9.2	2.8	42.9	31.1
	300～999人	332	9.9	8.4	7.2	8.4	3.9	42.2	33.7
	1000人以上	733	13.8	8.9	7.5	10.9	3.0	34.9	37.2
	分からない	117	10.3	6.0	4.3	5.1	2.6	37.6	44.4
組 ハ 務 状 況 の ※ 2 取 パ	積極的に取り組んでいる	125	26.4	19.2	12.0	12.8	2.4	29.6	31.2
	取り組んでいる	506	17.4	14.2	11.7	14.8	4.2	30.2	30.6
	ほとんど取り組んでいない	620	8.9	6.9	6.0	7.1	1.6	47.3	32.1
	全く取り組んでいない	886	5.1	4.4	3.2	5.2	4.0	45.4	39.6
頻 度 の バ ワ ハ ラ 行 為 の 内 容	分からない	246	6.5	5.3	2.8	6.9	4.1	39.0	43.1
	一度だけ経験した	693	13.6	11.5	8.7	10.5	3.3	39.4	28.9
	時々経験した	1782	8.9	6.7	5.8	7.1	2.5	43.0	37.1
	何度も繰り返し経験した	775	9.3	7.1	5.9	7.2	5.8	43.4	35.1
バ ワ ハ ラ 行 為 の 内 容	身体的な攻撃	199	19.6	18.1	11.6	6.5	5.0	40.2	26.6
	精神的な攻撃	1785	11.2	8.9	7.1	8.4	4.2	42.3	34.2
	人間関係からの切り離し	807	12.3	9.9	7.6	7.3	5.0	37.8	35.7
	過大な要求	971	10.2	9.2	7.3	8.2	3.7	41.8	34.6
	過小な要求	642	12.3	9.5	7.2	7.6	4.7	43.9	29.9
	個の侵害	726	12.0	8.7	8.5	10.1	3.7	42.6	34.0
	その他	200	7.0	5.5	4.5	9.5	10.5	40.0	35.5
応 勤 へ 務 の 先 納 得 対	非常に納得できた	23	73.9	52.2	26.1	60.9	13.0	0.0	0.0
	まあ納得できた	84	50.0	44.0	32.1	36.9	7.1	7.1	0.0
	どちらともいえない	63	39.7	23.8	14.3	33.3	3.2	28.6	0.0
	あまり納得できなかった	27	44.4	44.4	22.2	25.9	7.4	18.5	0.0
行 為 の を 行 受 動 け た 後	全く納得できなかった	24	29.2	20.8	8.3	12.5	0.0	62.5	0.0
	人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した	165	60.6	38.8	28.5	28.5	6.1	16.4	4.2
	社内の相談窓口相談した	115	51.3	39.1	30.4	20.9	4.3	19.1	6.1
	労働組合に相談した	75	40.0	34.7	26.7	22.7	5.3	16.0	16.0
	会社が設置している社外の相談窓口相談した	56	46.4	41.1	39.3	32.1	0.0	10.7	7.1
行 為 の を 行 受 動 け た 後	社内リソースへの相談(計)	328	48.5	34.5	25.3	25.3	4.6	18.3	6.4

※2: Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたものみに絞り込み。

Q28 あなたの勤務先は、Q21で回答いただいた行為について、パワハラだと認めましたか。
(単数回答、回答対象：Q17S1で2～4かつQ27で7以外を回答した者、単位：%)

		該 当 数	を あ な た が ハ ラ と 認 め た 行 為	か を あ な た が ハ ラ と 認 め た 行 為	だ ず な パ ワ ハ ラ と あ つ た ま い な ま 断 せ ま せ	そ の 他
全体		2116	10.4	16.7	65.3	7.6
性 別	男性	1286	10.3	16.3	67.1	6.4
	女性	830	10.7	17.3	62.5	9.4
年 齢	20歳代	388	13.9	22.7	60.3	3.1
	30歳代	557	11.3	17.8	63.4	7.5
	40歳代	568	9.0	14.8	68.3	7.9
	50歳以上	603	8.8	13.6	67.5	10.1
性 別 職 掌 別	男性管理職	211	10.9	19.4	63.5	6.2
	女性管理職	19	31.6	26.3	31.6	10.5
	男性正社員	894	10.0	15.9	68.1	6.0
	女性正社員	419	9.5	16.0	65.6	8.8
	男性正社員以外	181	11.0	14.4	66.3	8.3
	女性正社員以外	392	11.0	18.4	60.7	9.9
業 動 務 員 2 規 先 模 の ※ 従	99人以下	542	8.9	14.8	67.2	9.2
	100～299人	246	11.8	15.0	69.1	4.1
	300～999人	220	10.5	17.3	65.9	6.4
	1000人以上	460	14.8	14.6	62.4	8.3
※ 従		65	9.2	13.8	64.6	12.3
組 づ 勤 状 ハ 務 況 ラ 先 ※ の 2 取 バ	積極的に取り組んでいる	86	24.4	18.6	51.2	5.8
	取り組んでいる	351	19.9	13.1	61.5	5.4
	ほとんど取り組んでいない	421	7.6	17.1	69.1	6.2
	全く取り組んでいない	535	7.5	15.7	66.7	10.1
※ 従		140	7.9	9.3	71.4	11.4
行 為 の 頻 度	一度だけ経験した	493	14.8	17.2	62.7	5.3
	時々経験した	1120	9.1	14.6	67.8	8.5
	何度も繰り返し経験した	503	9.1	20.7	62.4	7.8
パ ワ ハ ラ 行 為 の 内 容	身体的な攻撃	146	17.8	25.3	53.4	3.4
	精神的な攻撃	1174	10.6	17.6	63.6	8.2
	人間関係からの切り離し	519	10.2	21.2	62.0	6.6
	過大な要求	635	9.0	18.1	66.1	6.8
	過小な要求	450	9.3	22.0	62.7	6.0
	個の侵害	479	11.3	20.7	61.8	6.3
	その他	129	8.5	8.5	58.1	24.8
行 為 者 と 被 行 為 者 と の 関 係	上司から部下へ	1603	9.7	16.5	66.1	7.7
	先輩から後輩へ	329	11.2	16.4	67.8	4.6
	正社員から正社員以外へ	256	10.5	18.0	60.5	10.9
	正社員の同僚同士	126	15.1	20.6	58.7	5.6
	部下から上司へ	32	21.9	37.5	37.5	3.1
	後輩から先輩へ	28	3.6	46.4	50.0	0.0
	正社員以外から正社員へ	40	10.0	25.0	62.5	2.5
	正社員以外の同僚同士	63	15.9	19.0	61.9	3.2
	その他	58	6.9	20.7	53.4	19.0
行 為 を 行 受 け た 後	社内リソースへの相談全体	307	24.4	25.7	46.9	2.9
	人事等の社内の担当部署（相談窓 口を除く）に相談した	158	27.2	19.6	50.6	2.5
	社内の相談窓口相談した	108	22.2	30.6	45.4	1.9
	労働組合に相談した	63	22.2	31.7	41.3	4.8
	会社が設置している社外の相談窓口 に相談した	52	17.3	34.6	46.2	1.9

※2：Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q29 あなたの勤務先は、Q21で回答いただいた行為について、あなたがパワハラを受けていると認めた後、どのような対応をしましたか。
(複数回答、回答対象：Q17S1で2～4かつQ27で7以外かつQ28で1を回答した者、単位：%)

		該 当 数	あ な た を 配 置 転 換 し た	会 社 と し て 謝 罪 を し た	謝 罪 を し た 人 に	配 置 転 換 し た 人 を	処 分 し た	パ ワ ハ ラ を 行 っ た 人 を	つ き あ っ て 説 明 し た 結 果 に	支 援 等 の メ ン タ ル ケ ア を し た	あ な た に 対 し て 病 院 の 受 診 支 援 を し た	あ な た に 対 し て カ ウ ン シ ン グ を 受 診 す よ う に 指 示 し た ／ 薦 め た	指 導 し た 、 改 善 す る よ う に 指 示 し た	あ な た の 自 身 の 問 題 点 を	そ の 他	何 も し な か つ た
全体			221	19.9	11.3	19.0	16.3	15.8	7.7	3.2	1.8	5.4	5.0	27.6		
性 別	男性	132	20.5	13.6	23.5	18.2	16.7	9.1	3.0	0.8	6.1	2.3	22.7			
	女性	89	19.1	7.9	12.4	13.5	14.6	5.6	3.4	3.4	4.5	9.0	34.8			
年 齢	20歳代	54	18.5	11.1	20.4	9.3	9.3	13.0	3.7	1.9	5.6	3.7	31.5			
	30歳代	63	25.4	11.1	19.0	20.6	9.5	9.5	6.3	1.6	7.9	4.8	28.6			
	40歳代	51	19.6	11.8	27.5	13.7	19.6	0.0	0.0	2.0	3.9	5.9	23.5			
	50歳以上	53	15.1	11.3	9.4	20.8	26.4	7.5	1.9	1.9	3.8	5.7	26.4			
性 別 職 掌 別	男性管理職	23	21.7	8.7	21.7	21.7	26.1	13.0	4.3	0.0	4.3	4.3	26.1			
	女性管理職	6	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3			
	男性正社員	89	21.3	12.4	27.0	18.0	13.5	9.0	2.2	1.1	6.7	1.1	21.3			
	女性正社員	40	27.5	7.5	12.5	12.5	5.0	2.5	5.0	2.5	7.5	12.5	32.5			
	男性正社員以外	20	15.0	25.0	10.0	15.0	20.0	5.0	5.0	0.0	5.0	5.0	25.0			
	女性正社員以外	43	11.6	9.3	9.3	14.0	25.6	7.0	2.3	4.7	2.3	4.7	37.2			
業 動 務 員 2 規 先 模 の ※ 従	99人以下	48	14.6	18.8	10.4	14.6	20.8	6.3	2.1	2.1	4.2	4.2	29.2			
	100～299人	29	24.1	6.9	34.5	10.3	10.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	24.1			
	300～999人	23	17.4	8.7	26.1	21.7	17.4	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.7			
	1000人以上	68	22.1	7.4	17.6	23.5	11.8	13.2	4.4	1.5	4.4	5.9	26.5			
※ 従 分らない		6	33.3	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7			
組 づ 勤 状 ハ 務 況 ラ の ※ 2 取 バ	積極的に取り組んでいる	21	28.6	28.6	38.1	19.0	9.5	28.6	4.8	0.0	9.5	0.0	4.8			
	取り組んでいる	70	17.1	10.0	21.4	27.1	22.9	8.6	2.9	1.4	4.3	4.3	18.6			
	ほとんど取り組んでいない	32	21.9	9.4	15.6	15.6	0.0	3.1	6.3	3.1	6.3	6.3	34.4			
	全く取り組んでいない	40	15.0	5.0	10.0	7.5	15.0	7.5	0.0	2.5	0.0	7.5	45.0			
※ 従 分らない		11	36.4	0.0	9.1	0.0	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2			
行 為 の 頻 度	一度だけ経験した	73	19.2	12.3	15.1	16.4	15.1	6.8	5.5	2.7	2.7	4.1	27.4			
	時々経験した	102	21.6	11.8	17.6	17.6	18.6	6.9	1.0	1.0	6.9	3.9	24.5			
	何度も繰り返し経験した	46	17.4	8.7	28.3	13.0	10.9	10.9	4.3	2.2	6.5	8.7	34.8			

※2：Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q30 勤務先の対応について、あなたはどの程度納得しましたか。

(単数回答、回答対象：Q17S1で2～4かつQ27で7以外かつQ28で1を回答した者、単位：%)

		該当数	で非常に納得	きたあ納得で	いぢえちらないとも	たであまり納得	きなく納得	全くと
全体		221	10.4	38.0	28.5	12.2	10.9	
性別	男性	132	9.1	41.7	29.5	9.1	10.6	
	女性	89	12.4	32.6	27.0	16.9	11.2	
年齢	20歳代	54	9.3	35.2	25.9	9.3	20.4	
	30歳代	63	12.7	41.3	25.4	15.9	4.8	
	40歳代	51	9.8	35.3	33.3	11.8	9.8	
	50歳以上	53	9.4	39.6	30.2	11.3	9.4	
性別職業別	男性管理職	23	4.3	39.1	34.8	8.7	13.0	
	女性管理職	6	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7	
	男性正社員	89	10.1	43.8	27.0	10.1	9.0	
	女性正社員	40	10.0	27.5	35.0	20.0	7.5	
	男性正社員以外	20	10.0	35.0	35.0	5.0	15.0	
	女性正社員以外	43	16.3	34.9	20.9	14.0	14.0	
業 勤務先規模の※従	99人以下	48	14.6	41.7	25.0	14.6	4.2	
	100～299人	29	20.7	34.5	27.6	10.3	6.9	
	300～999人	23	4.3	39.1	43.5	8.7	4.3	
	1000人以上	68	5.9	44.1	27.9	13.2	8.8	
	分からない	6	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7	
組 労働状況の※の2取	積極的に取り組んでいる	21	38.1	42.9	19.0	0.0	0.0	
	取り組んでいる	70	7.1	48.6	27.1	11.4	5.7	
	ほとんど取り組んでいない	32	3.1	25.0	43.8	21.9	6.3	
	全く取り組んでいない	40	7.5	40.0	27.5	12.5	12.5	
	分からない	11	27.3	27.3	27.3	9.1	9.1	
頻 度	一度だけ経験した	73	12.3	37.0	30.1	9.6	11.0	
	時々経験した	102	8.8	42.2	28.4	11.8	8.8	
	何度も繰り返し経験した	46	10.9	30.4	26.1	17.4	15.2	

※2：Q18で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q32 あなたがバワハラを見たり、相談を受けたのは現在の職場ですか。複数の職場でバワハラを経験している場合は、最も新しい職場についてお教えてください。

(単数回答、回答対象：Q17S2で2～4を回答した者、単位：%)

		該当数	現在の職場	現在の他の勤務	過去の勤務
全体		3014	61.5	14.2	24.3
性別	男性	1655	58.1	19.1	22.8
	女性	1359	65.7	8.3	26.0
年齢	20歳代	531	62.0	9.2	28.8
	30歳代	790	61.0	13.5	25.4
	40歳代	812	63.3	15.8	20.9
	50歳以上	881	60.0	16.5	23.5
性別職業別	男性管理職	311	54.7	24.1	21.2
	女性管理職	17	88.2	11.8	0.0
	男性正社員	1117	61.3	19.4	19.2
	女性正社員	683	71.7	10.4	17.9
	男性正社員以外	227	46.7	10.6	42.7
	女性正社員以外	659	58.9	6.1	35.1
業 勤務先規模の※従	99人以下	1041	62.3	8.5	29.2
	100～299人	457	63.7	14.0	22.3
	300～999人	441	63.3	17.9	18.8
	1000人以上	878	60.5	20.7	18.8
	分からない	197	52.8	8.1	39.1
組 労働状況の※の2取	積極的に取り組んでいる	183	57.9	23.5	18.6
	取り組んでいる	675	57.5	23.7	18.8
	ほとんど取り組んでいない	778	62.3	13.6	24.0
	全く取り組んでいない	1019	70.3	8.3	21.4
	分からない	359	44.3	9.7	46.0

Q35 過去3年間にあなたが見たり、相談を受けたバワハラは以下の6つのどれに当てはまるかお教えてください。

バワハラを見たり、相談を受けた経験が複数ある場合は、最も新しい職場でのものについてお教えてください。

(複数回答、回答対象：Q17S2で2～4を回答した者、単位：%)

		該当数	身体的な攻撃	精神的な攻撃	離人し関係からの切り	過大な要求	過小な要求	個の侵害	その他
全体		3014	7.4	56.6	24.4	24.8	17.9	18.2	4.4
性別	男性	1655	9.4	54.6	21.2	25.7	19.1	16.9	3.6
	女性	1359	5.1	59.2	28.2	23.7	16.4	19.9	5.4
年齢	20歳代	531	12.4	60.3	26.4	24.9	18.5	21.1	2.6
	30歳代	790	9.2	59.0	27.1	24.7	15.2	18.4	3.0
	40歳代	812	5.2	60.0	23.0	25.6	19.1	17.9	4.6
	50歳以上	881	4.9	49.3	21.9	24.2	18.8	16.7	6.6
性別職業別	男性管理職	311	8.4	52.4	18.6	25.7	19.9	17.0	4.5
	女性管理職	17	5.9	58.8	23.5	35.3	5.9	29.4	11.8
	男性正社員	1117	9.1	55.0	22.5	25.3	19.6	16.3	3.1
	女性正社員	683	5.6	59.9	26.2	24.7	17.9	19.6	5.3
	男性正社員以外	227	11.9	55.5	18.5	27.8	15.4	19.4	4.4
	女性正社員以外	659	4.6	58.4	30.3	22.3	15.2	19.9	5.5
業 勤務先規模の※従	99人以下	737	6.4	55.0	22.9	25.4	16.7	19.8	5.2
	100～299人	355	5.4	58.3	22.8	24.8	17.2	14.4	4.2
	300～999人	358	5.9	60.3	21.8	24.9	17.6	17.0	4.7
	1000人以上	713	9.1	59.2	24.0	23.0	17.7	14.0	4.3
	分からない	120	4.2	52.5	22.5	21.7	14.2	22.5	6.7
組 労働状況の※の2取	積極的に取り組んでいる	149	14.8	49.0	22.1	26.2	14.8	17.4	3.4
	取り組んでいる	548	7.8	58.6	22.4	22.1	15.9	15.9	4.2
	ほとんど取り組んでいない	591	6.4	52.8	24.9	23.4	19.5	17.4	4.6
	全く取り組んでいない	801	5.6	62.5	23.5	26.8	17.1	16.4	5.7
	分からない	194	4.6	54.6	18.0	21.1	14.9	19.6	4.1

※2：Q32で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q37 Q35で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。
(複数回答、回答対象：Q17S2で2～4を回答した者、単位：%)

		該 当 数	上 司 か ら 部 下 へ	先 輩 か ら 後 輩 へ	員 外 正 社 員 か ら 正 社 員 に 対 し て (パート、派遣社員以外)	正 社 員 の 同 僚 同 士	部 下 か ら 上 司 へ	後 輩 か ら 先 輩 へ	か ら 正 社 員 以 外 (パート、派遣社員など)	正 社 員 以 外 (パート、派遣社員など)の 同 僚 同 士	そ の 他
全体		3014	73.5	17.1	12.4	6.6	1.7	1.8	1.8	4.0	2.1
性 別	男性	1655	76.6	17.8	10.5	7.2	2.5	1.8	1.8	2.5	1.8
	女性	1359	69.7	16.3	14.8	5.8	0.8	1.9	1.7	5.9	2.6
年 齢	20歳代	531	75.7	22.4	10.2	3.8	1.7	1.5	2.1	3.6	1.3
	30歳代	790	71.6	20.1	12.5	6.3	1.8	2.2	2.4	3.3	2.0
	40歳代	812	76.0	15.1	14.0	5.3	1.0	1.2	1.0	3.2	2.8
	50歳以上	881	71.4	12.9	12.3	9.6	2.4	2.3	1.7	5.7	2.0
性 別 職 掌 別	男性管理職	311	82.0	15.1	5.5	7.1	3.5	1.3	1.3	1.6	1.6
	女性管理職	17	70.6	23.5	17.6	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0
	男性正社員	1117	76.5	18.4	8.4	7.6	2.3	1.9	2.0	1.2	1.8
	女性正社員	683	76.7	16.8	7.8	6.1	1.2	2.0	1.0	1.2	2.8
	男性正社員以外 女性正社員以外	227 659	69.2 62.4	18.1 15.5	27.8 22.0	5.3 5.6	1.8 0.5	1.8 1.8	1.8 2.3	10.1 10.8	1.8 2.4
業 動 員 務 2 規 先 模 の ※ 従 分 か ら な い	99人以下	737	71.8	17.1	11.4	7.2	1.6	2.4	1.2	3.4	3.3
	100～299人	355	78.6	16.3	12.4	5.4	2.5	1.4	2.5	2.0	1.4
	300～999人	358	76.0	15.9	10.3	5.9	2.2	1.4	1.1	3.4	1.7
	1000人以上	713	73.9	15.4	11.4	7.4	1.3	1.8	2.9	3.9	2.0
組 ワ 勤 状 ハ 務 況 ラ 先 模 の ※ の 2 取 バ 分 か ら な い	積極的に取り組んでいる	149	71.1	20.8	11.4	12.8	4.0	3.4	3.4	3.4	0.7
	取り組んでいる	548	73.7	15.7	10.2	6.4	2.2	2.6	2.0	3.6	2.2
	ほとんど取り組んでいない	591	71.9	18.8	10.7	5.9	2.0	1.7	2.7	4.1	1.7
	全く取り組んでいない	801	76.4	15.1	13.5	6.4	1.0	1.2	1.2	2.6	3.0
2 取 バ 分 か ら な い	分からない	194	68.6	11.3	17.5	6.2	1.5	1.5	1.0	8.8	1.5

※2：Q32で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

Q38 Q35で回答いただいたパワハラを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。
(複数回答、回答対象：Q17S2で2～4を回答した者、単位：%)

		該 当 数	た 被 害 者 の 話 を 聞 い	ス 被 害 者 に ア ド バ イ	ノ 口 自 分 な ど 自 身 に 対 し て 知 ら せ た 窓 口	そ の 他	何 も し な か つ た
全体		3014	47.1	25.5	6.0	3.7	39.7
性 別	男性	1655	42.8	27.7	6.6	2.7	43.0
	女性	1359	52.4	23.0	5.2	5.1	35.8
年 齢	20歳代	531	51.4	22.4	7.5	1.3	37.7
	30歳代	790	48.5	25.8	5.6	3.5	38.6
	40歳代	812	46.4	25.4	6.7	4.1	40.1
	50歳以上	881	44.0	27.4	4.9	5.1	41.5
性 別 職 掌 別	男性管理職	311	46.9	39.9	8.4	3.9	35.4
	女性管理職	17	64.7	47.1	23.5	0.0	17.6
	男性正社員	1117	42.3	25.5	6.2	2.5	44.1
	女性正社員	683	53.6	23.0	5.4	5.4	34.3
	男性正社員以外 女性正社員以外	227 659	39.6 50.8	21.6 22.3	6.6 4.6	1.8 4.9	47.6 37.8
業 動 員 務 2 規 先 模 の ※ 従 分 か ら な い	99人以下	737	48.4	26.3	5.0	4.1	37.6
	100～299人	355	50.7	25.4	6.2	3.9	36.9
	300～999人	358	52.5	30.4	5.9	3.6	36.6
	1000人以上	713	45.6	27.1	7.2	4.6	39.0
組 ワ 勤 状 ハ 務 況 ラ 先 模 の ※ の 2 取 バ 分 か ら な い	積極的に取り組んでいる	149	55.7	34.2	11.4	5.4	27.5
	取り組んでいる	548	51.1	31.4	9.1	4.7	32.5
	ほとんど取り組んでいない	591	45.7	25.4	4.9	2.5	41.3
	全く取り組んでいない	801	49.1	26.0	5.1	4.2	38.1
2 取 バ 分 か ら な い	分からない	194	39.7	12.4	1.5	3.6	53.1

※2：Q32で「現在の職場」、「現在の勤務先の他の職場」を挙げたもののみに絞り込み。

(単数回答、回答対象: Q17S3で2~4を回答した者、単位: %)

		お
--	--	---

10. 其他应付款	21.0	10.0	10.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0
-----------	------	------	------	------	-----	------	-----	-----

(複数回答、回答対象：Q17S3で2～4かつQ39で1.4を回答した者、単位：%)

		けあ	じあ
--	--	----	----

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Q41 勤務先の対応について、あなたはどの程度納得しましたか。

(単数回答、回答対象：Q17S3で2～4かつQ39 で1,4を回答した者、単位：%)

		該 当 数	き 非 常 に 納 得 で き	た ま あ 納 得 で き	え ど ち ら と も い	き あ ま り つ 納 得 で き	な く つ 納 得 で き
全体		162	5.6	27.8	38.9	13.0	14.8
性 別	男性	121	5.0	28.9	41.3	9.9	14.9
	女性	41	7.3	24.4	31.7	22.0	14.6
年 齢	20歳代	40	2.5	35.0	42.5	15.0	5.0
	30歳代	39	5.1	35.9	38.5	12.8	7.7
	40歳代	43	9.3	20.9	41.9	7.0	20.9
	50歳以上	40	5.0	20.0	32.5	17.5	25.0
性 別 職 掌 別	男性管理職	23	4.3	26.1	47.8	8.7	13.0
	女性管理職	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	男性正社員	87	5.7	28.7	40.2	10.3	14.9
	女性正社員	22	0.0	27.3	31.8	22.7	18.2
	男性正社員以外	11	0.0	36.4	36.4	9.1	18.2
行 バ 為 ワ の ハ 頻 ラ	経験しなかった	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	一度だけ経験した	55	5.5	29.1	38.2	12.7	14.5
	時々経験した	74	5.4	27.0	41.9	10.8	14.9
	何度も繰り返し経験した	33	6.1	27.3	33.3	18.2	15.2
寛 行 の と 為 判 断 者 の 先 自	自分でもバワハラをしたと感じており、勤務先もバワハラと認めた	91	8.8	40.7	33.0	11.0	6.6
	自分ではバワハラをしたと感じていないが、勤務先はバワハラと認めた	71	1.4	11.3	46.5	15.5	25.4

Q42 あなたの勤務先がバワハラの予防・解決のための取組を行うための支援として、どのようなことがあるかと思われませんか。

(複数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	信に経の関 支の営 援す層 から メ の セ バ ワ ハ ラ 発 生 ラ	策定 の 規 則 な ど の ル ー ル	のに従 業 員 ア ン の ケ ス の 実 態 を 把 握 し た こ と	施 工 の 支 援 の 実 施	管 理 職 向 け の 研 修 の 実 施	の一般 施 施 の 支 援 等	のす 自 社 内 の 方 針 の バ ワ ハ ラ に 関 連 する 支 援	談 話 や 解 決 の 支 援	の再 発 防 止 の た め の 取 組	明 会 の 充 実 の 充 実	予 防 ・ 解 決 の た め の 取 組	予 防 ・ 解 決 の た め の 取 組	企 業 と し て の 明 確 化	行 政 の 相 談 窓 口 の 周 知	そ の 他
全体			10000	20.7	28.6	35.8	28.7	20.1	21.3	31.8	18.3	10.4	10.8	20.8	15.3	4.7	
性 別	男性	5600	24.7	30.4	32.4	30.3	21.5	21.4	29.7	17.5	10.3	10.1	20.9	14.5	4.5		
	女性	4400	15.6	26.3	40.2	26.6	18.3	21.1	34.4	19.2	10.6	11.8	20.7	16.4	4.9		
年 齢	20歳代	1875	22.9	29.8	36.7	25.1	18.1	19.4	31.1	19.7	9.2	9.5	17.1	16.3	2.8		
	30歳代	2500	20.2	29.0	36.9	28.2	21.1	20.6	33.6	19.5	10.8	11.5	21.0	16.2	3.3		
	40歳代	2600	21.7	29.5	35.9	30.5	20.3	22.8	32.2	19.4	11.0	12.0	21.1	15.6	4.9		
	50歳以上	3025	19.0	26.8	34.3	29.9	20.3	21.7	30.3	15.4	10.3	10.1	22.7	13.9	6.7		
性 別 職 掌 別	男性管理職	838	28.6	31.5	32.8	45.5	24.3	22.9	29.0	15.4	12.2	10.1	20.2	9.2	3.2		
	女性管理職	63	22.2	25.4	30.2	42.9	27.0	34.9	33.3	20.6	12.7	6.3	25.4	11.1	3.2		
	男性正社員	3812	24.1	30.1	31.8	28.7	21.4	20.5	29.1	17.2	9.5	9.2	20.2	14.0	4.5		
	女性正社員	1937	16.7	29.5	37.3	29.4	20.7	21.6	32.3	19.4	11.7	11.9	21.5	16.4	4.5		
	男性正社員以外	950	23.7	30.7	34.3	23.7	19.6	23.7	32.4	20.4	11.7	13.5	24.4	21.2	5.5		
職 掌	女性正社員以外	2400	14.5	23.7	42.8	23.9	16.1	20.3	36.2	19.1	9.6	11.8	20.0	16.6	5.2		
	管理職	901	28.2	31.1	32.6	45.3	24.5	23.8	29.3	15.8	12.2	9.9	20.5	9.3	3.2		
	正社員	5749	21.6	29.9	33.7	28.9	21.1	20.9	30.2	18.0	10.3	10.1	20.6	14.8	4.5		
ハ 間 過 ラ の 去 経 バ 3 年 間	正社員以外	3350	17.1	25.7	40.4	23.9	17.1	21.3	35.1	19.5	10.2	12.3	21.2	17.9	5.3		
	受けた	3250	25.1	28.9	37.0	29.2	19.1	23.3	32.8	22.5	11.8	12.8	22.7	16.7	7.0		
	見たり、相談を受けた	3014	25.2	29.8	40.0	33.1	19.4	26.4	34.8	24.0	12.1	13.3	22.9	15.7	6.4		
勤 業 員 先 規 の 模 範	したと感じたり、したと指摘された	1173	22.8	27.2	31.0	25.6	20.0	20.1	29.9	17.1	10.9	11.3	19.9	13.2	4.9		
	未経験	5815	18.1	28.6	34.3	26.8	20.4	19.1	30.5	15.0	9.5	9.6	19.8	15.1	3.4		
	99人以下	3861	15.8	27.2	28.4	21.2	15.4	17.1	27.0	14.9	8.2	9.4	20.2	16.9	6.6		
	100～299人	1351	22.4	30.9	36.3	30.7	21.9	23.2	33.7	18.1	10.9	10.7	20.9	13.0	3.7		
ワ 勤 組 ハ 務 状 ラ 先 況 の 取 組 バ	300～999人	1301	22.4	28.9	41.9	35.0	24.8	25.3	32.3	20.6	11.1	11.8	21.1	13.5	2.2		
	1000人以上	2609	26.8	30.9	43.1	38.6	25.3	25.9	37.2	21.3	13.6	12.6	22.3	13.3	3.5		
	分からない	878	18.8	23.5	37.1	20.0	15.8	17.1	32.7	20.5	8.7	10.6	18.5	20.8	4.7		
ワ 勤 組 ハ 務 状 ラ 先 況 の 取 組 バ	積極的に取り組んでいる	556	36.0	40.1	45.5	45.5	34.9	34.0	43.7	25.5	22.3	18.5	24.5	12.4	2.3		
	取り組んでいる	2005	26.1	33.0	43.7	40.4	27.5	25.9	37.7	21.1	12.7	10.6	21.1	10.8	2.0		
	ほとんど取り組んでいない	2147	19.2	27.2	34.0	27.6	19.5	21.4	31.3	19.3	9.3	9.0	19.7	11.5	3.7		
	全く取り組んでいない	3005	17.3	28.4	32.6	24.4	15.9	19.5	27.5	15.0	9.1	11.0	22.8	19.6	7.4		
分 か ら な い	分からない	2287	18.1	23.5	32.4	21.0	16.0	16.3	29.7	17.3	8.4	10.6	18.1	18.0	4.9		

Q43 あなたは、これまでにバワハラに関連して、研修を受講したり、資料や情報を収集した経験はありますか。
(複数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	勤務先で 研修を受講した	ワ セ ミ ナ ー を 受 講 し た	勤 務 先 以 外 が 実 施 す 研 修 や バ ワ ハ ラ に 関 連 する 研 修 を受講した	に な ら な い い い よ う な 対 応 に て 勉 強 した	本 や 雑 誌 な ど で バ ワ ハ ラ に 関 連 する 研 修 を受講した	本 や 雑 誌 な ど で バ ワ ハ ラ に 関 連 する 研 修 を受講した	職 場 応 援 の 「 ホ ム ペ ー ジ を 開 覧 し た 」 の あ か ら い	厚生労働省の「ある 職場応援」の「あ か ら い の ホ ム ペ ー ジ を 開 覧 し た 」 の あ か ら い	新聞やインター ネット で バ ワ ハ ラ に 関 連 す る ニ ュ ー ス を 読 ん だ	そ の 他	特 に 何 も し て い ない
全体			10000	14.4	3.4	4.7	4.2	1.7	12.7		0.3	69.4	
性 別	男性	5600	17.8	4.7	5.8	4.8	2.3	12.6	0.3	65.6			
	女性	4400	10.1	1.8	3.4	3.5	1.0	12.9	0.4	74.2			
年 齢	20歳代	1875	10.3	2.3	5.2	4.8	2.2	10.9	0.2	73.0			
	30歳代	2500	13.4	3.8	5.4	4.3	1.4	13.7	0.2	69.3			
	40歳代	2600	15.0	3.3	4.5	4.5	1.5	13.2	0.5	68.5			
	50歳以上	3025	17.4	3.8	4.1	3.6	1.8	12.6	0.4	68.1			
性 別 職 掌 別	男性管理職	838	35.4	9.5	9.5	7.6	2.9	13.4	0.1	47.6			
	女性管理職	63	22.2	6.3	4.8	6.3	3.2	22.2	0.0	57.1			
	管理職(計)	901	34.5	9.3	9.2	7.5	2.9	14.0	0.1	48.3			
	男性正社員	3812	16.0	4.2	5.4	4.6	2.3	12.4	0.3	67.4			
	女性正社員	1937	11.5	2.2	4.3	4.3	0.9	14.1	0.4	70.7			
	正社員(計)	5749	14.5	3.5	5.0	4.5	1.8	13.0	0.3	68.6			
	男性正社員以外	950	9.7	2.4	4.1	3.2	1.7	12.6	0.4	74.3			
	女性正社員以外	2400	8.6	1.3	2.6	2.7	1.0	11.7	0.4	77.5			
	正社員以外(計)	3350	8.9	1.6	3.0	2.8	1.2	11.9	0.4	76.6			
ハ 間 過 ラ の 去 経 バ 3 験 ヲ 年	受けた	3250	15.4	4.5	7.6	7.5	3.3	14.9	0.6	62.3			
	見たり、相談を受けた	3014	19.0	5.8	8.3	7.4	3.5	17.3	0.7	57.4			
	したと感じたり、したと指摘された	1173	17.8	7.2	11.5	10.0	5.8	13.6	0.3	54.9			
	未経験	5815	12.8	2.4	2.8	2.2	0.7	10.4	0.1	75.5			
業 員 規 模 の 従	99人以下	3861	3.7	2.3	3.8	3.8	1.4	11.9	0.3	79.5			
	100～299人	1351	13.2	4.3	5.0	4.7	1.9	12.8	0.1	70.1			
	300～999人	1301	19.1	4.2	5.4	4.9	2.2	13.5	0.2	63.0			
	1000人以上	2609	31.2	5.0	6.7	5.0	2.3	14.6	0.6	52.9			
	分からない	878	7.1	0.8	1.6	2.3	0.2	9.2	0.0	82.6			
ワ 勤 組 ハ 先 況 の 取 バ	積極的に取り組んでいる	556	60.1	13.7	13.5	10.1	4.9	17.3	0.7	25.2			
	取り組んでいる	2005	39.1	7.3	8.8	6.9	2.4	16.6	0.4	40.5			
	ほとんど取り組んでいない	2147	8.3	3.5	4.9	4.8	2.1	14.2	0.3	70.3			
	全く取り組んでいない	3005	2.3	1.0	2.9	3.0	1.2	11.7	0.3	83.1			
	分からない	2287	3.4	0.5	1.3	1.5	0.6	8.3	0.2	86.6			

Q44 あなたがバワハラについて知りたいと感じるものはありますか。
(複数回答、全回答者、単位：%)

		該 当 数	の 指 導 方 部 下 等 へ な ら な い	バ ワ ハ ラ に な ら な い	と き の 対 応 の 仕 方 た	の 違 い な い	バ ワ ハ ラ に な る 行 為	際 の バ ワ ハ ラ を 受 け た	合 の 相 談 先	バ ワ ハ ラ を し て 場 い	そ の 他	特 に な い
全体			10000	23.8	32.6	32.1	23.4	10.2	0.5	40.7		
性 別	男性	5600	28.1	28.8	30.2	19.4	10.7	0.5	43.0			
	女性	4400	18.4	37.4	34.6	28.4	9.7	0.6	37.7			
年 齢	20歳代	1875	27.2	36.7	35.8	23.6	9.7	0.4	39.0			
	30歳代	2500	27.6	36.2	34.5	25.6	11.7	0.5	36.6			
	40歳代	2600	24.1	32.5	32.3	24.3	11.2	0.5	39.2			
	50歳以上	3025	18.3	27.0	27.8	20.6	8.6	0.6	46.2			
性 別 職 掌 別	男性管理職	838	39.7	23.2	33.8	13.7	11.3	0.2	36.9			
	女性管理職	63	33.3	28.6	38.1	22.2	20.6	3.2	30.2			
	管理職(計)	901	39.3	23.5	34.1	14.3	12.0	0.4	36.4			
	男性正社員	3812	27.9	30.0	29.9	20.0	10.4	0.6	43.0			
	女性正社員	1937	23.7	39.0	37.7	29.0	11.5	0.5	34.1			
	正社員(計)	5749	26.5	33.0	32.6	23.0	10.8	0.5	40.0			
	男性正社員以外	950	18.7	29.1	27.9	22.1	10.9	0.2	48.4			
	女性正社員以外	2400	13.7	36.3	32.0	28.1	8.0	0.6	40.8			
	正社員以外(計)	3350	15.1	34.3	30.9	26.4	8.8	0.5	42.9			
ハ 間 過 ラ の 去 経 バ 3 験 ヲ 年	受けた	3250	31.6	45.1	35.9	32.8	13.8	0.9	25.6			
	見たり、相談を受けた	3014	32.6	46.2	40.0	33.7	13.9	1.2	22.6			
	したと感じたり、したと指摘された	1173	31.7	34.2	34.2	25.7	15.3	0.5	28.0			
	未経験	5815	18.6	24.3	28.1	17.3	8.1	0.2	52.1			
業 勤 員 務 先 先 規 の 模 従	99人以下	3861	20.0	30.6	29.5	23.2	9.7	0.6	45.1			
	100～299人	1351	27.5	34.4	34.0	25.5	11.5	0.6	35.6			
	300～999人	1301	27.9	33.9	34.8	23.6	11.6	0.5	35.0			
	1000人以上	2609	29.2	35.3	36.3	22.8	10.7	0.5	34.9			
	分からない	878	12.9	28.4	24.4	22.4	7.4	0.1	54.3			
ワ 勤 組 ハ 務 状 ラ 先 況 の 取 バ	積極的に取り組んでいる	556	39.9	35.6	40.3	19.8	12.9	0.2	29.9			
	取り組んでいる	2005	34.9	38.3	39.7	23.1	12.2	0.5	28.0			
	ほとんど取り組んでいない	2147	26.6	34.4	34.3	23.8	10.7	0.4	34.7			
	全く取り組んでいない	3005	19.4	33.8	31.0	27.5	10.6	0.8	41.5			
	分からない	2287	13.3	23.5	23.0	18.6	7.0	0.3	58.8			

