

1. 調査目的等

- 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表されて4年あまりが経過したことを踏まえ、この間におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の取組状況等を把握し、今後の施策に反映させることを目的に本調査を実施。
- 本調査は、企業調査と従業員調査からなるアンケート調査。平成28年7月～10月にかけて実施。

2. 調査結果の主要点

パワーハラスメントの発生状況

- 従業員向けの相談窓口で従業員から**相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。**
- **過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。**
- **過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。**（平成24年度実態調査25.3%）

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を実施している企業は52.2%**であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較すると**すべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。**
- パワーハラスメントに限らず、従業員向け**相談窓口を設置している企業は73.4%**であり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較すると**すべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。**

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果

- 企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を積極的に実施すると、従業員にとってはパワーハラスメントに関する相談がしやすくなる**とともに、**企業にとってもパワーハラスメントの実態が把握しやすくなる**。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を行っている企業で働く従業員は、パワーハラスメントを受けたと感じる比率やパワーハラスメントにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる**。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられる**。
- パワーハラスメントの予防・解決のための**効果が高い取組として、相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高く、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を複数実施することが、従業員にとって、職場環境の改善などの効果を感じやすい**。

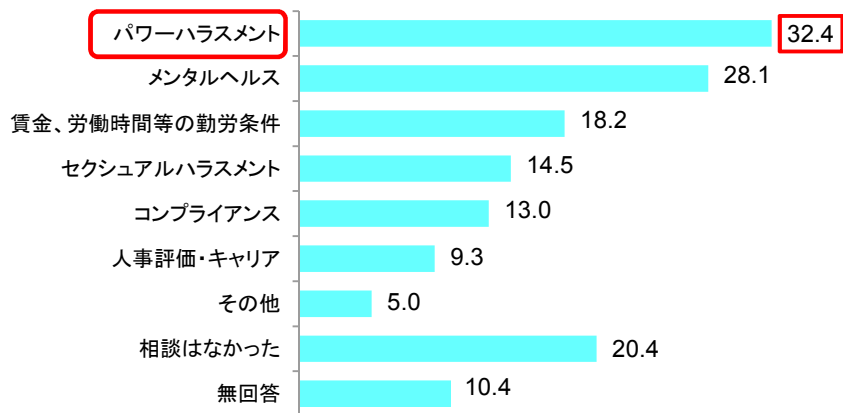
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題

- 企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなる**ことから、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。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を考えていない企業は、「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」などの認識が取り組んでいる企業に比べて特に低い**。
- パワーハラスメントを受けた**経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の低下などの心身への影響が多く見られ、不眠、休み、通院、服薬などのより深刻な心身への影響は、パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど比率が大きく高まる**。
- パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は**40.9%**であり、その理由として「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。
- パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組について、企業が実施していると回答した比率よりも従業員が把握していると回答した比率が相対的に低い**。

パワーハラスメントの発生状況

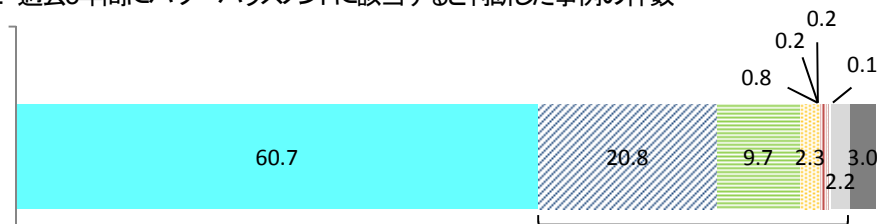
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、**パワーハラスメント（32.4%）**が最も多い。
- 過去3年間に**1件以上**パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した**企業**は、**36.3%**。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した**従業員**は、**32.5%**。

図1 従業員から相談の多いテーマ(上位2項目)(複数回答)



(対象: 相談窓口を設置している企業 (n=3365)、単位%)【企業調査】

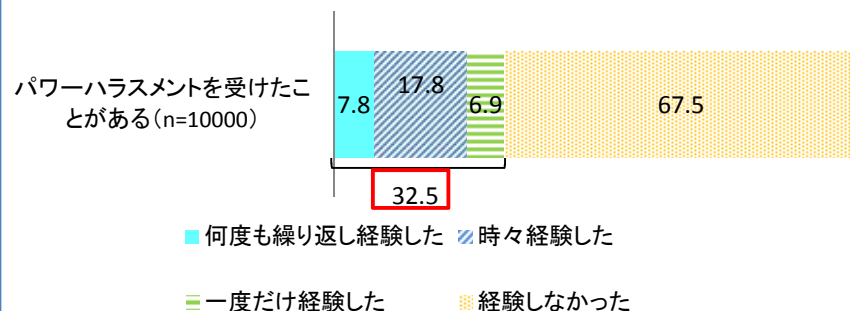
図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



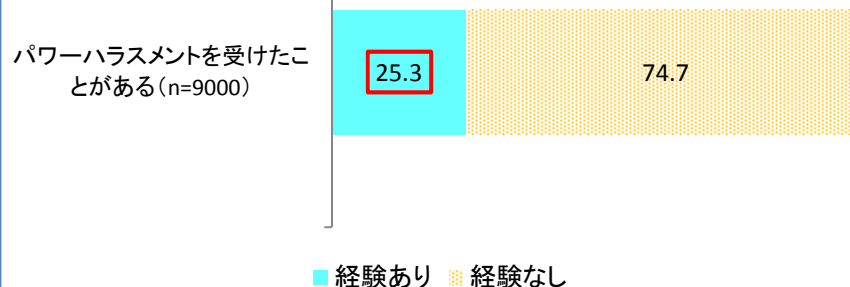
(対象: 全回答者 (n=4587)、単位%)【企業調査】

図3 過去3年間のパワーハラスメントの経験

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】

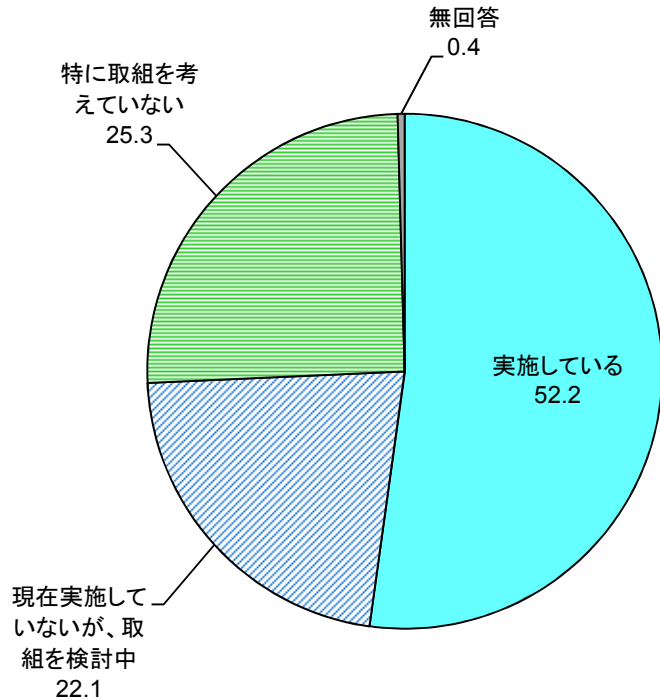


(対象: 全回答者、単位%)【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況(1)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を実施している企業は52.2%**であり、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較すると**すべての従業員規模の企業で比率が高くなっている**。

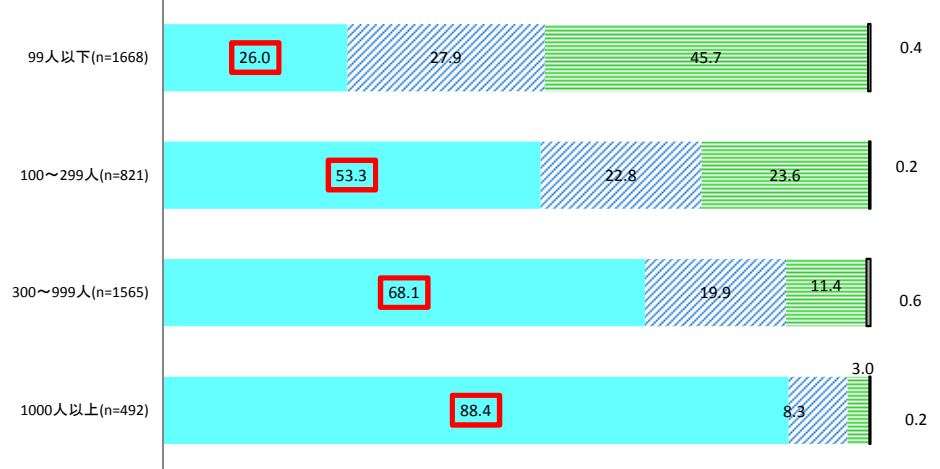
図4 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況



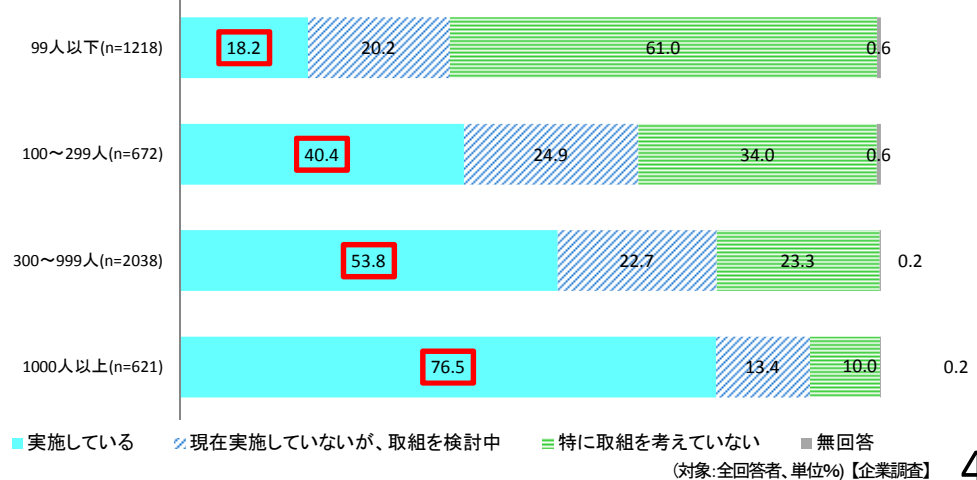
(対象:全回答者(n=4587)、単位%)【企業調査】

図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(従業員規模別)

【平成28年度実態調査】



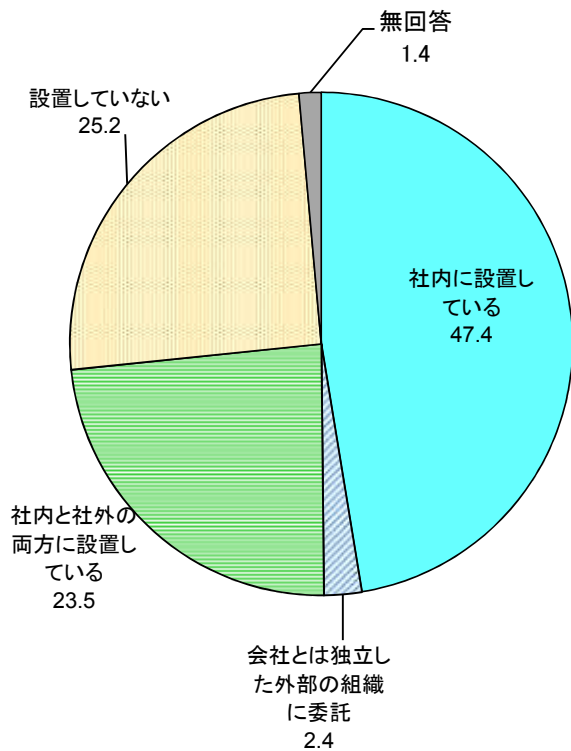
【平成24年度実態調査】



パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況(2)

パワーハラスメントに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は73.4%であり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっている。

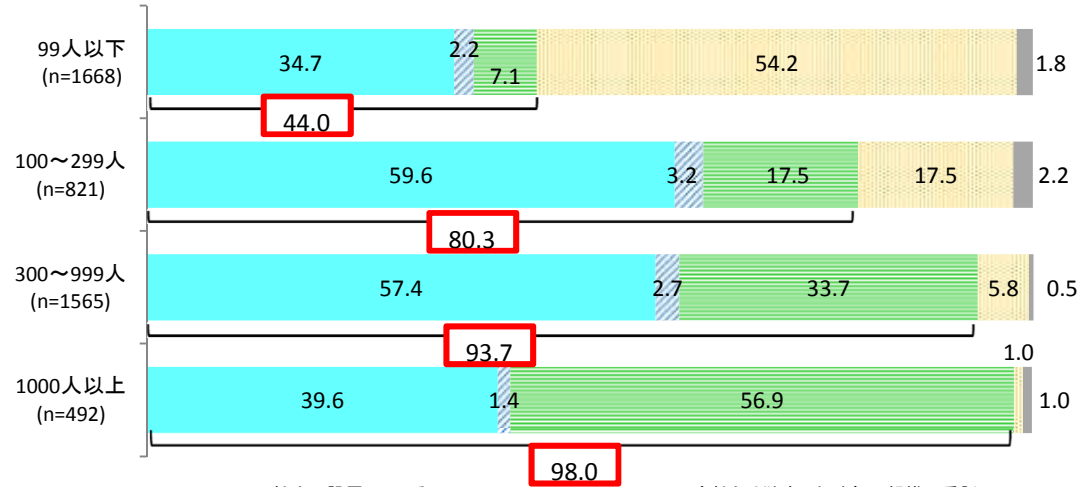
図6 従業員向けの相談窓口の設置状況



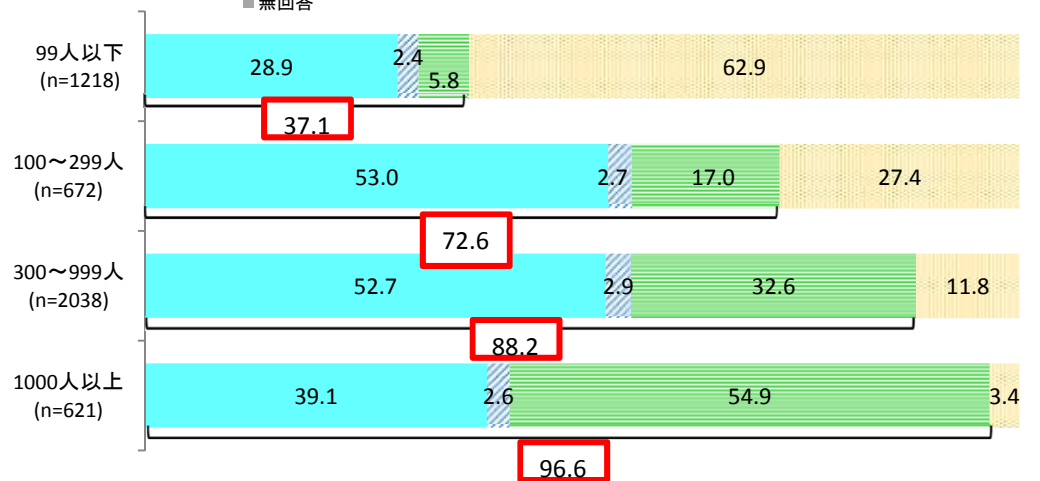
(対象:全回答者(n=4587)、単位%) 【企業調査】

図7 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】



【平成24年度実態調査】



(対象:全回答者、単位%) 【企業調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果(1)

企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を積極的に実施すると、従業員にとってはパワーハラスメントに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワーハラスメントの実態が把握しやすくなる。

図8 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

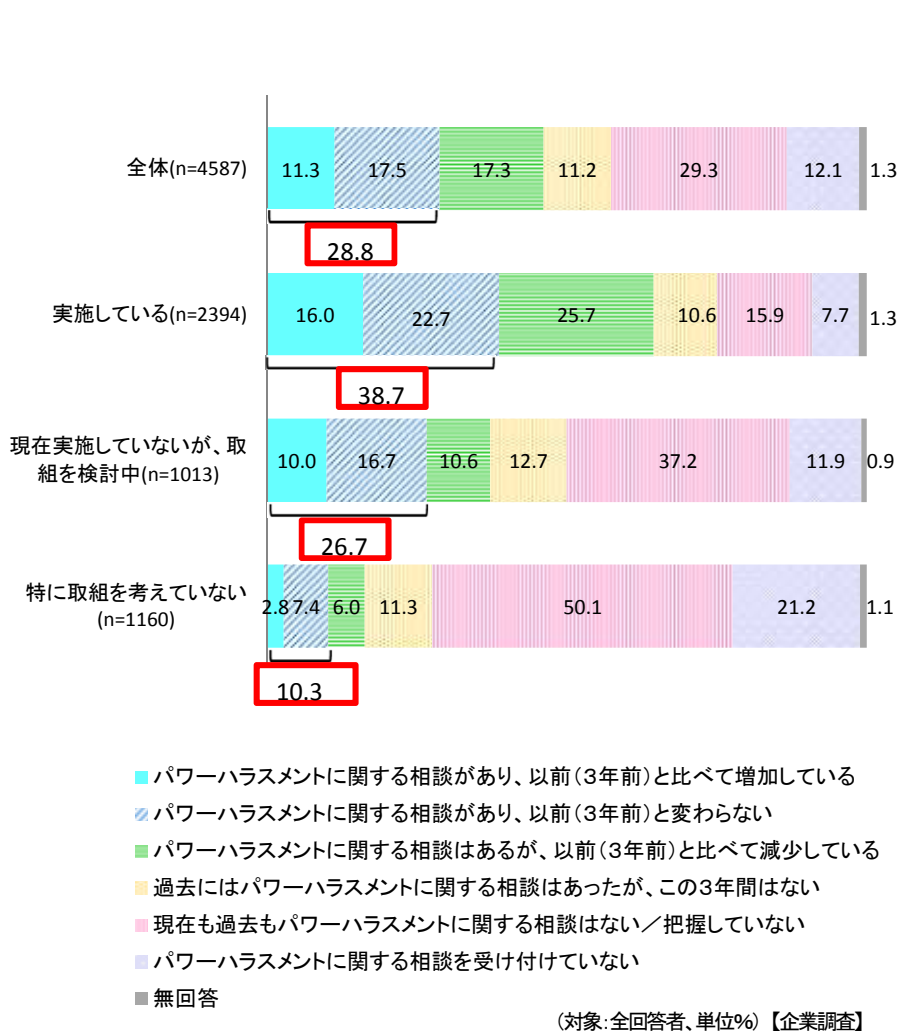
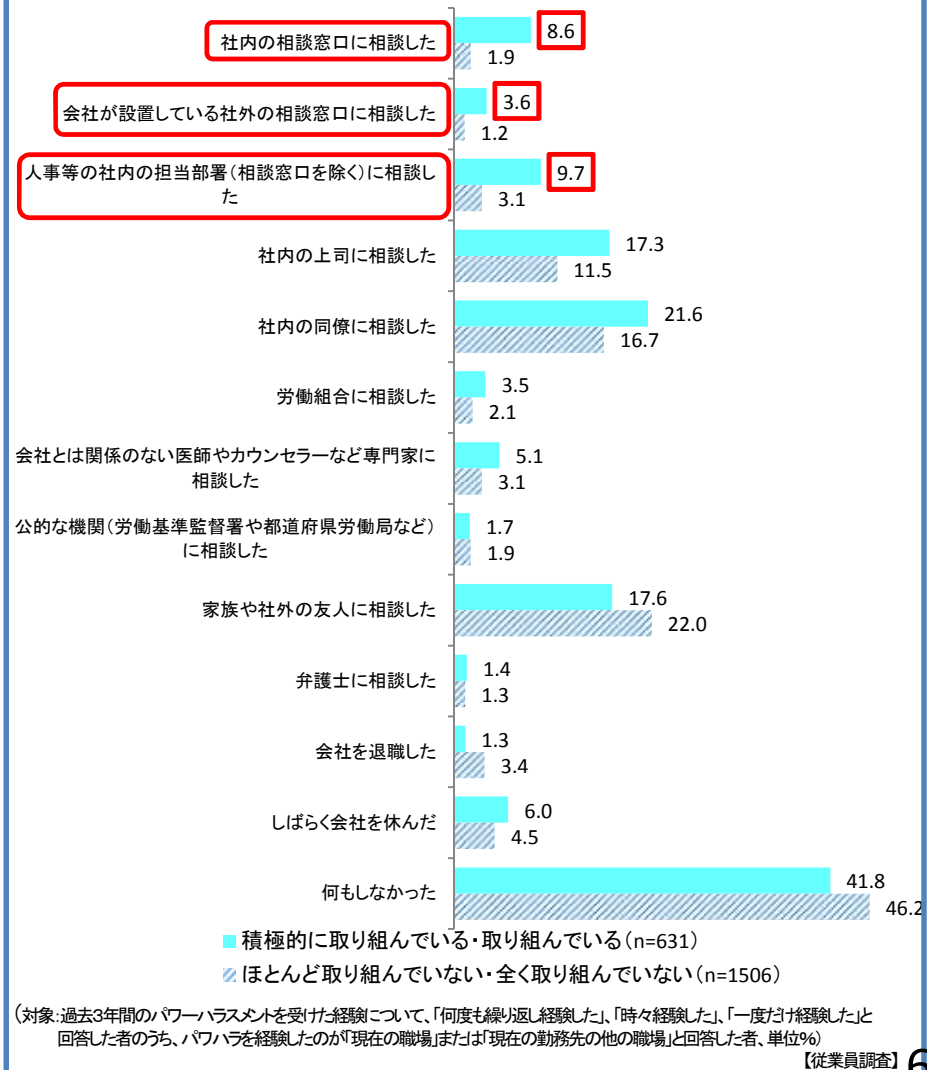


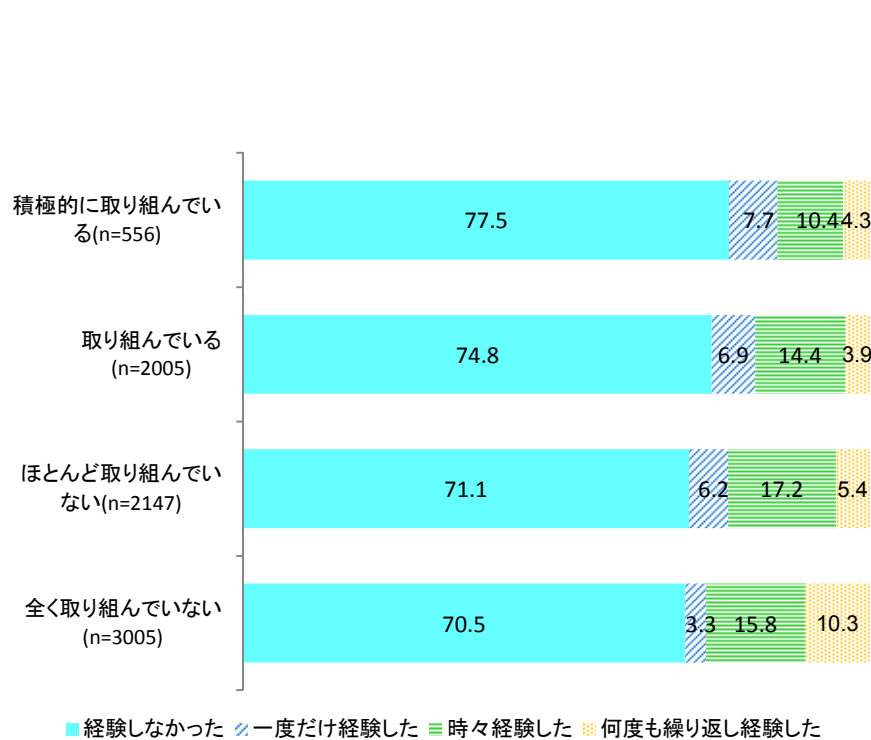
図9 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動(複数回答)



パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果(2)

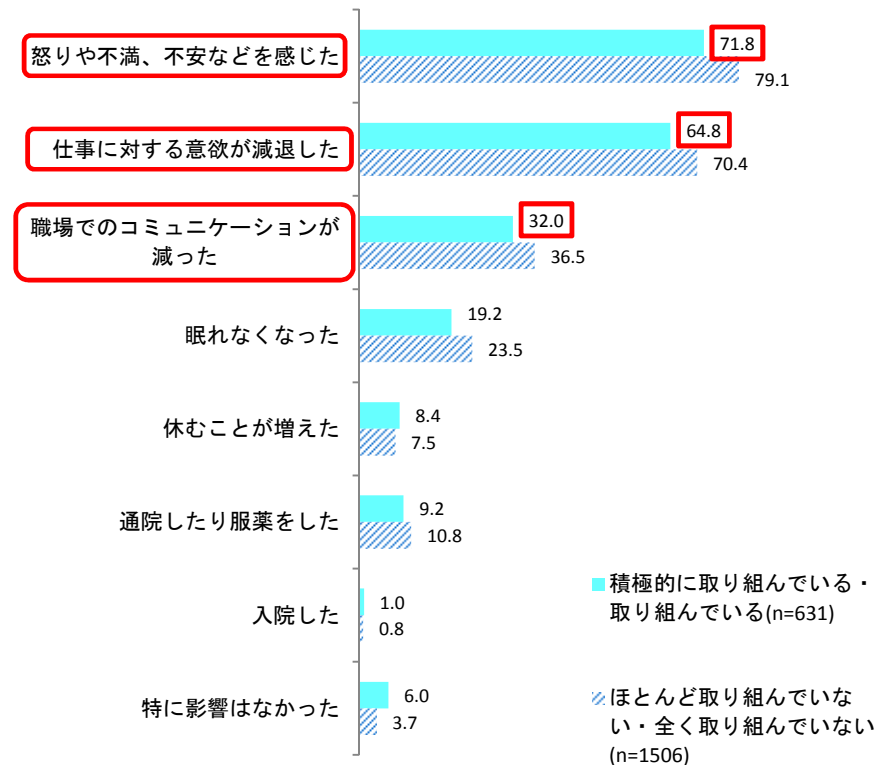
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行っている企業で働く従業員は、パワーハラスメントを受けたと感じる比率やパワーハラスメントにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる。

図10 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:「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」と回答した者のうち、パワー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」と回答した者のうち、上記以外の者、単位%)【従業員調査】

図11 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

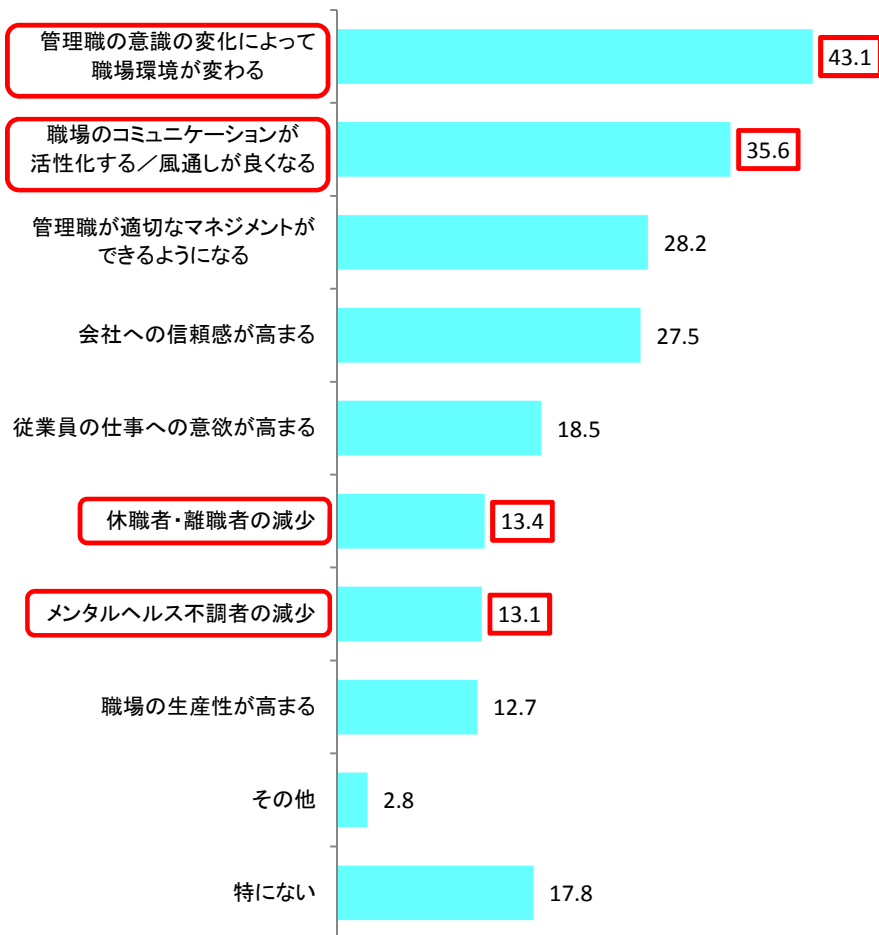


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワーハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%)【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果(3)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「**休職者・離職者の減少**」、「**メンタル不調者の減少**」などの付随効果がみられる。

図12 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)



パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施する上での主な効果(4)

パワーハラスメントの予防・解決のための**効果が高い取組**として、**相談窓口の設置や従業員向けの研修の実施**を挙げている**企業の比率が高く**、企業がパワーハラスメントの予防・解決に向けた**取組を複数実施**することが、従業員にとって、**職場環境の改善などの効果を感じやすい**。

図13 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)

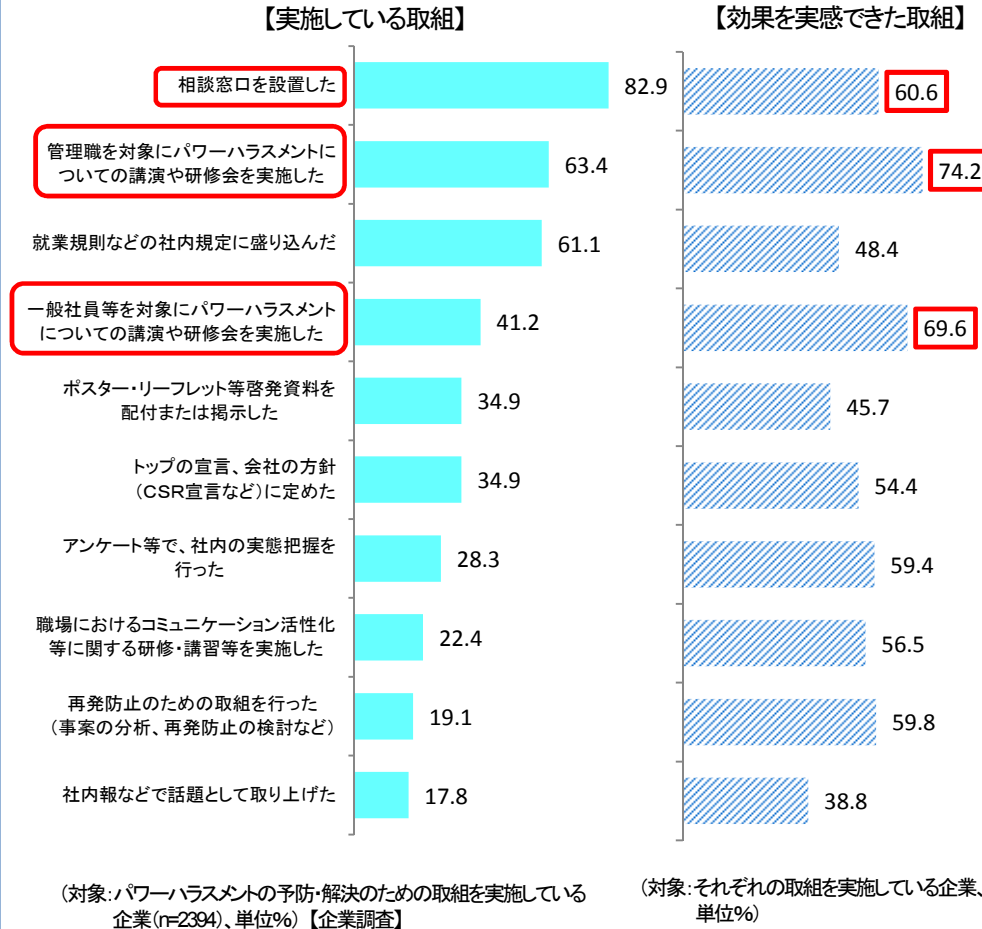
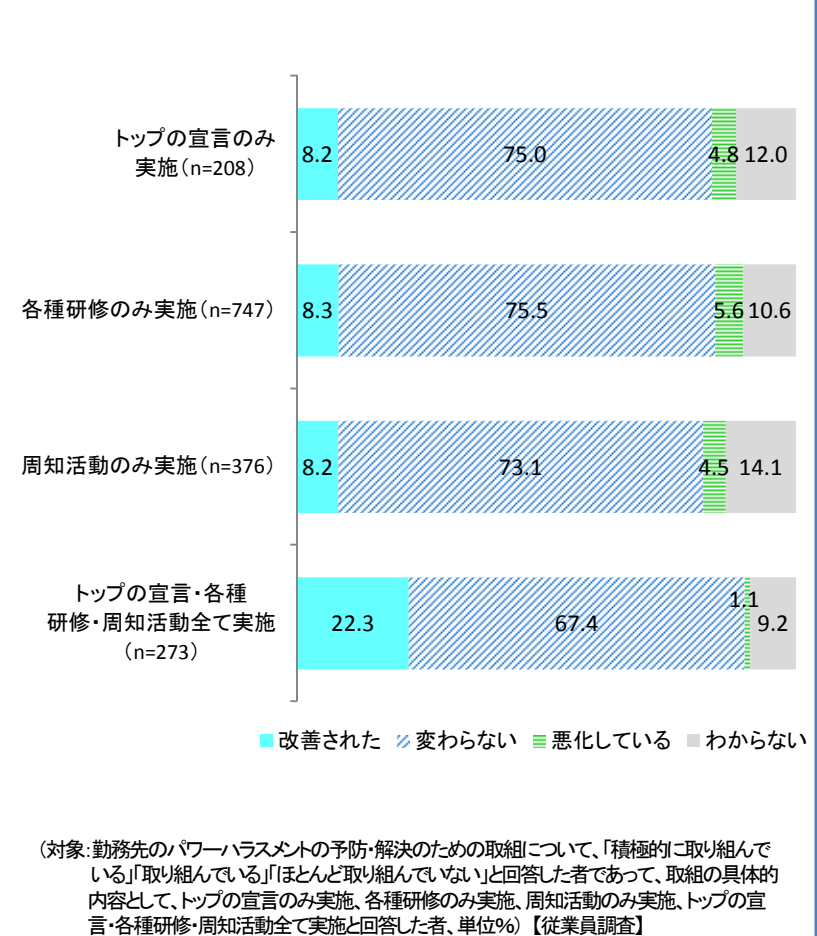


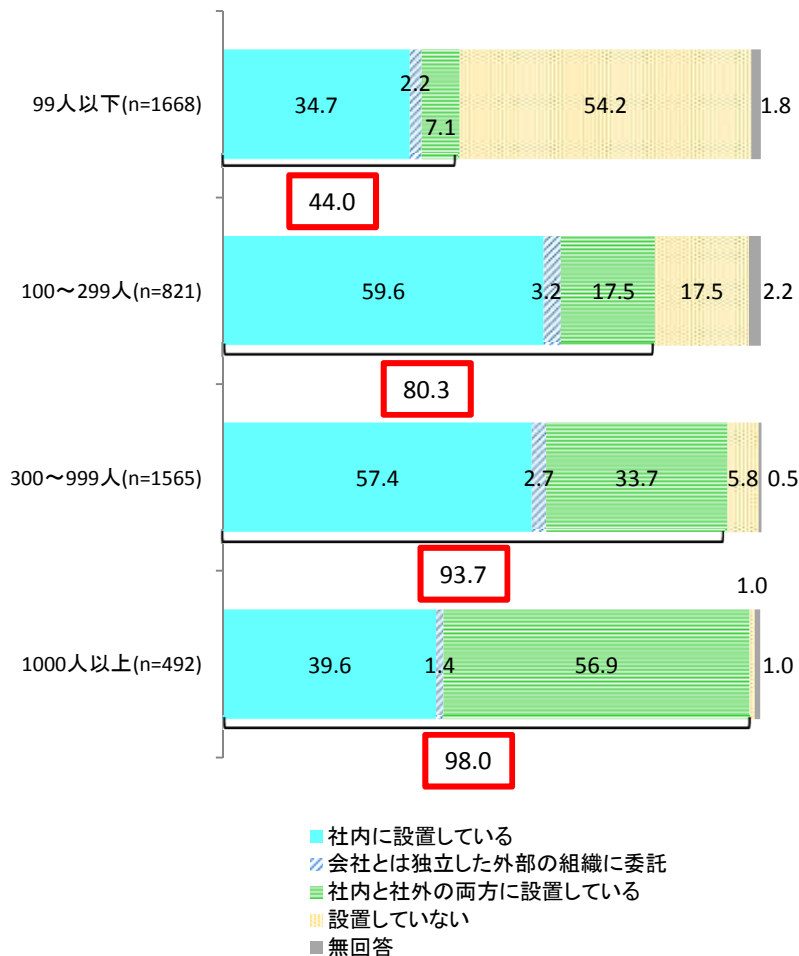
図14 取組内容に応じた「職場の生産性」に関する職場の変化



パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題(1)

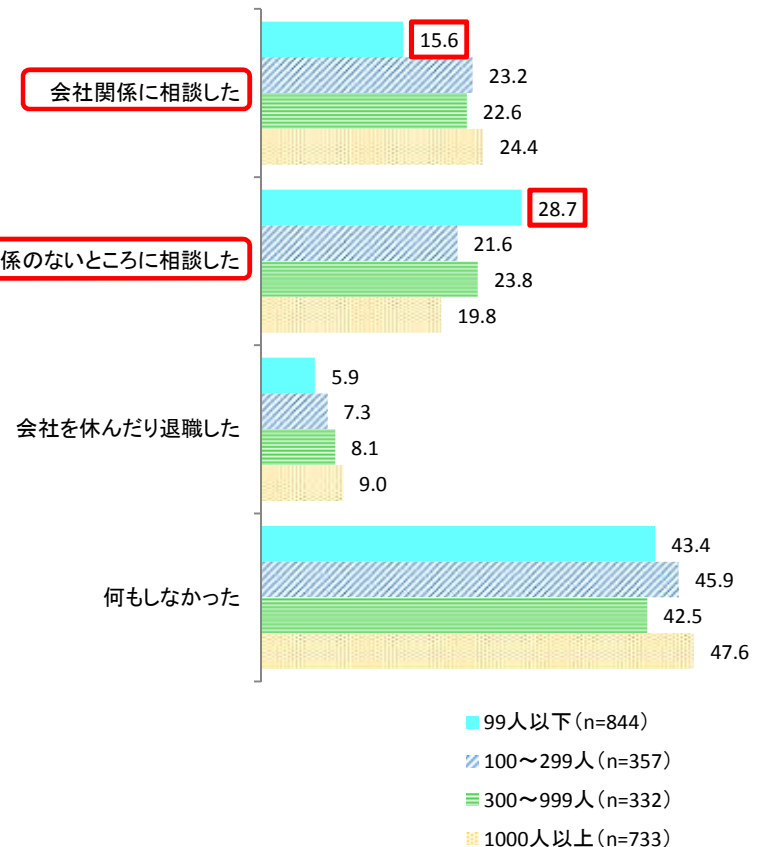
企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されていない。

図7 従業員向けの相談窓口の設置状況(従業員規模別) (再掲)



(対象: 全回答者(n=4587)、単位%) 【企業調査】

図15 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)

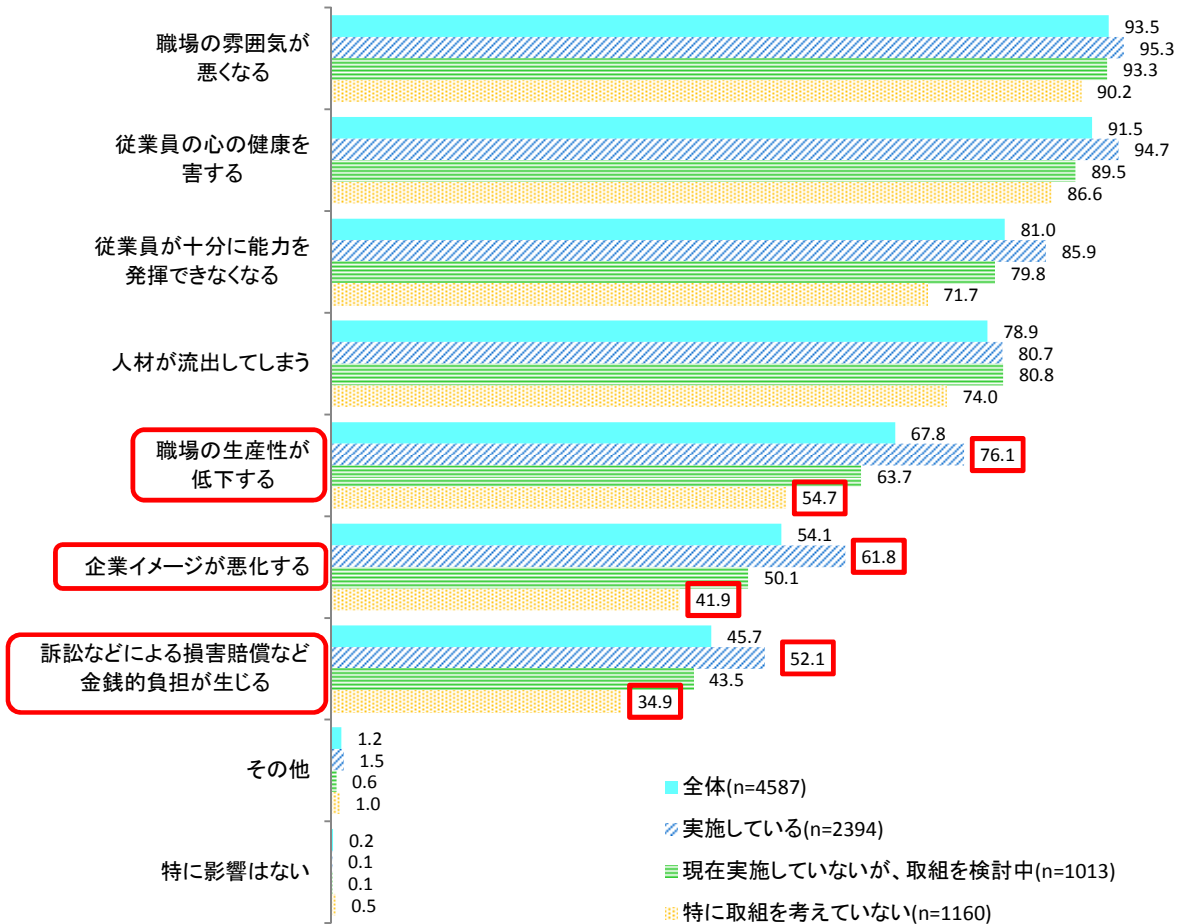


(対象: 過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%) 【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題(2)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を考えていない企業は、「職場の生産性が低下する」、「企業イメージが悪化する」などの認識が取り組んでいる企業に比べて特に低い。

図16 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)

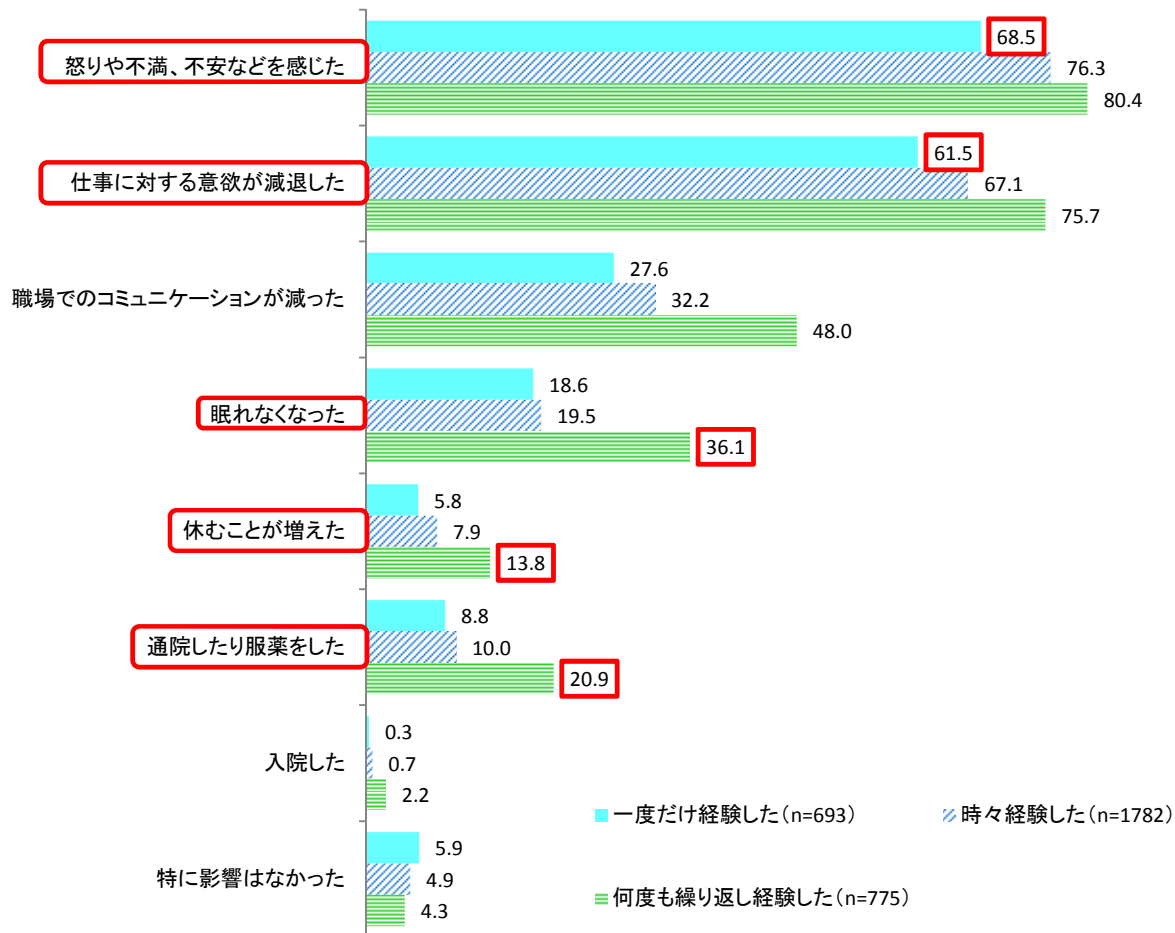


(対象:全回答者、単位%)【企業調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題(3)

パワーハラスメントを受けた経験が一度であっても、怒りや不満、仕事に対する意欲の減退などの心身への影響が多く見られ、不眠、休み、通院、服薬などのより深刻な心身への影響は、パワーハラスメントを受けた頻度が高くなるほど比率が大きく高まる。

図17 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)

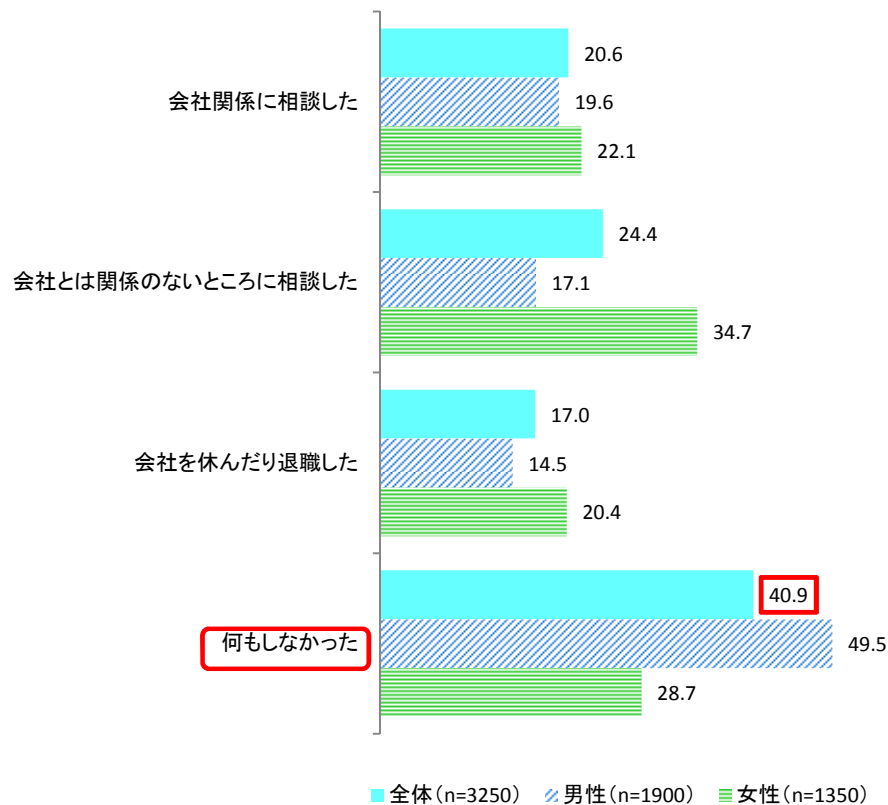


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者、単位%)【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題(4)

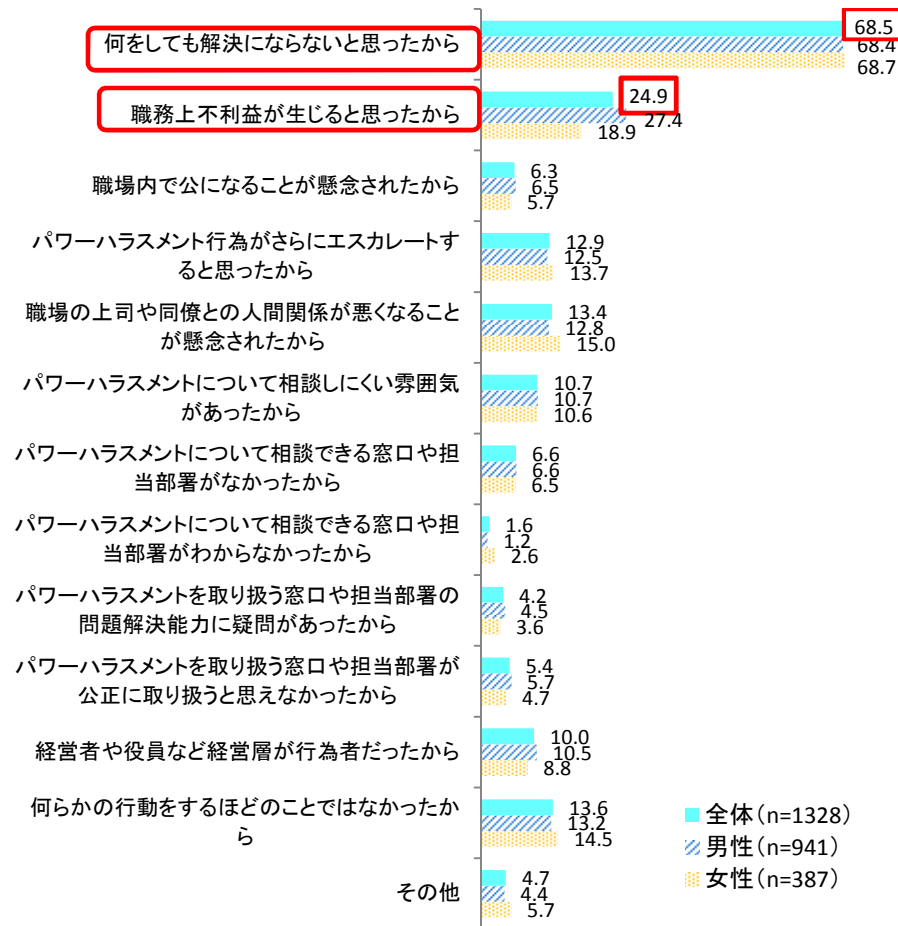
パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

図18 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、単位%)【従業員調査】

図19 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)

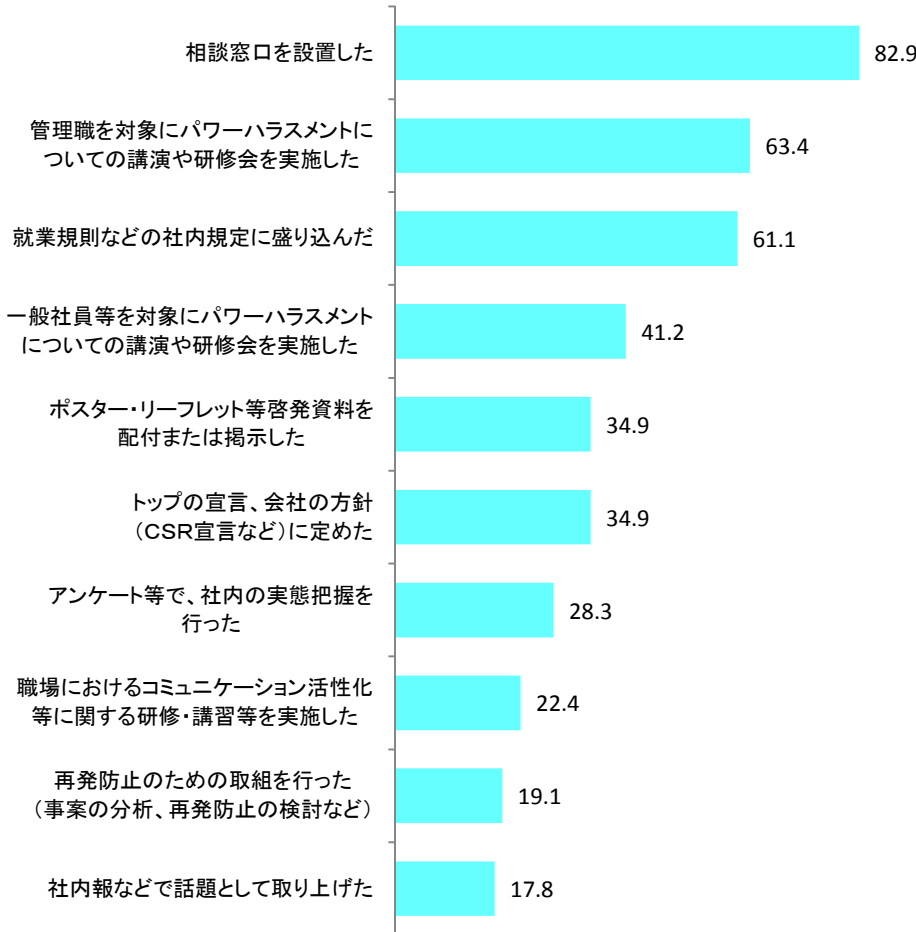


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者、単位%)【従業員調査】

パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題(5)

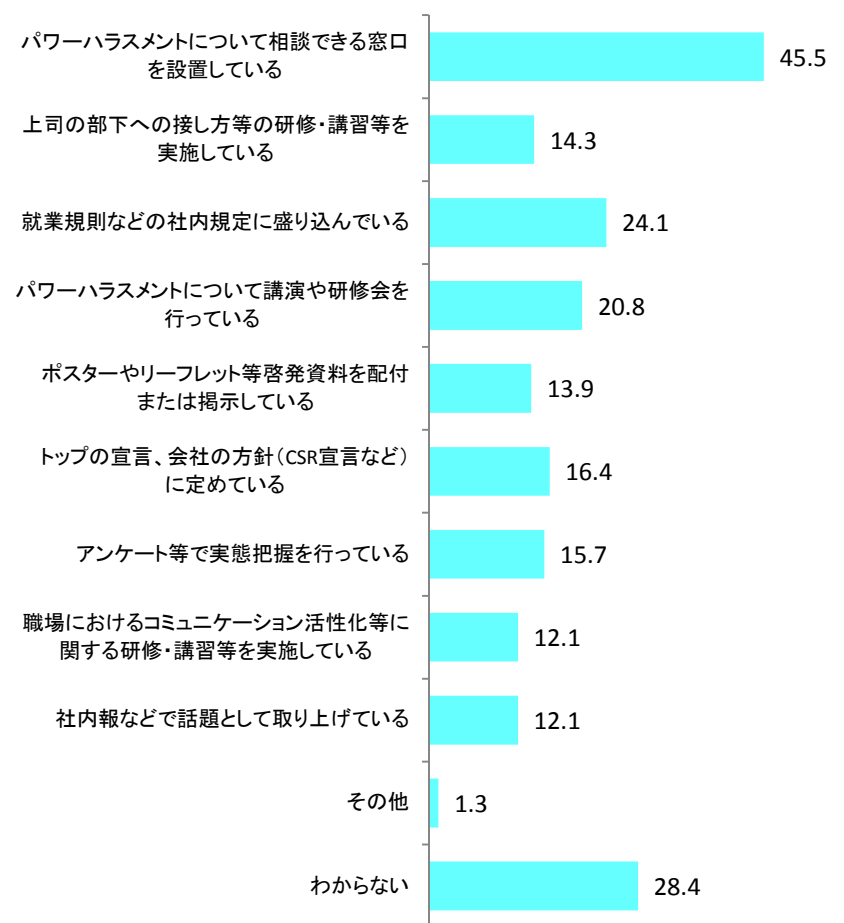
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について、企業が実施していると回答した比率よりも従業員が把握していると回答した比率が相対的に低い。

図13 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)(再掲)



(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)、単位%)【企業調査】

図20 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)、単位%)【従業員調査】