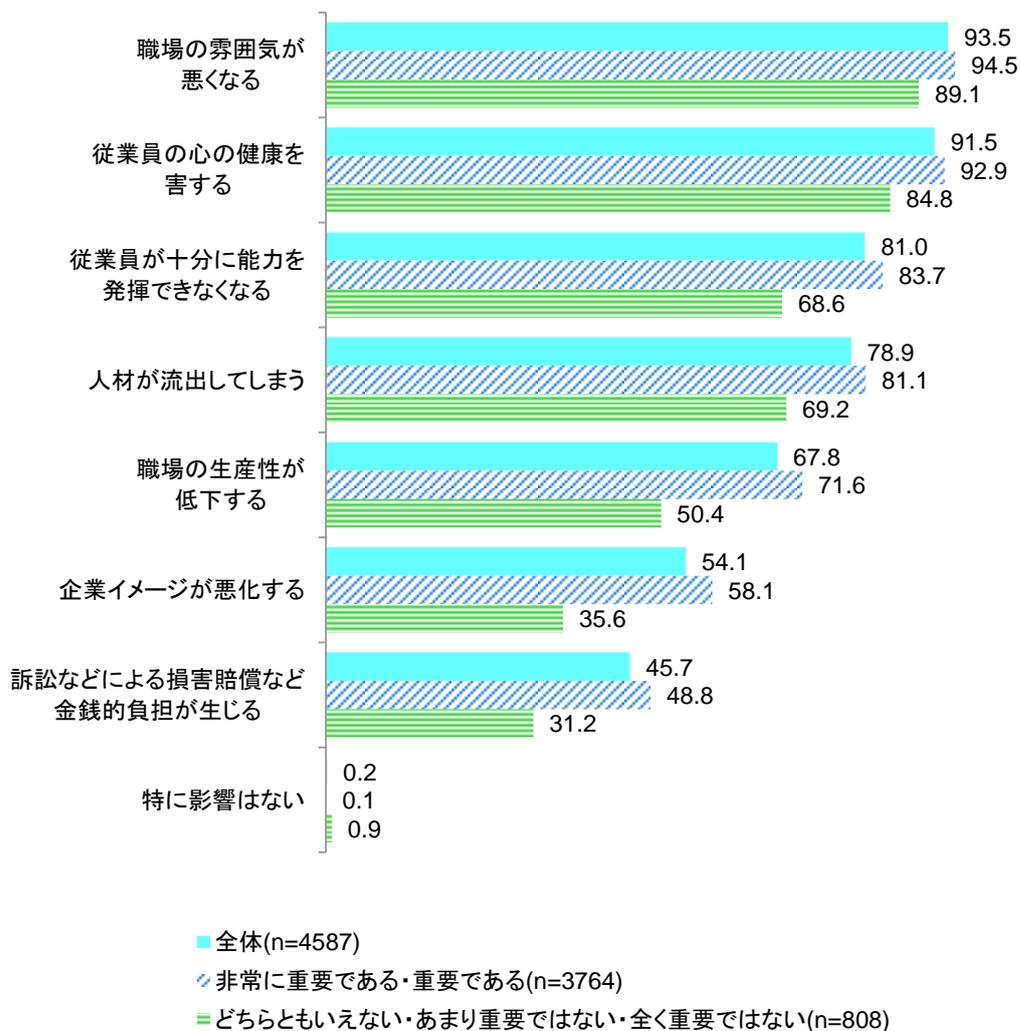


パワーハラスメントが職場や企業に与える影響として当てはまるとお考えのものを全てお教えてください。(複数回答可)

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。

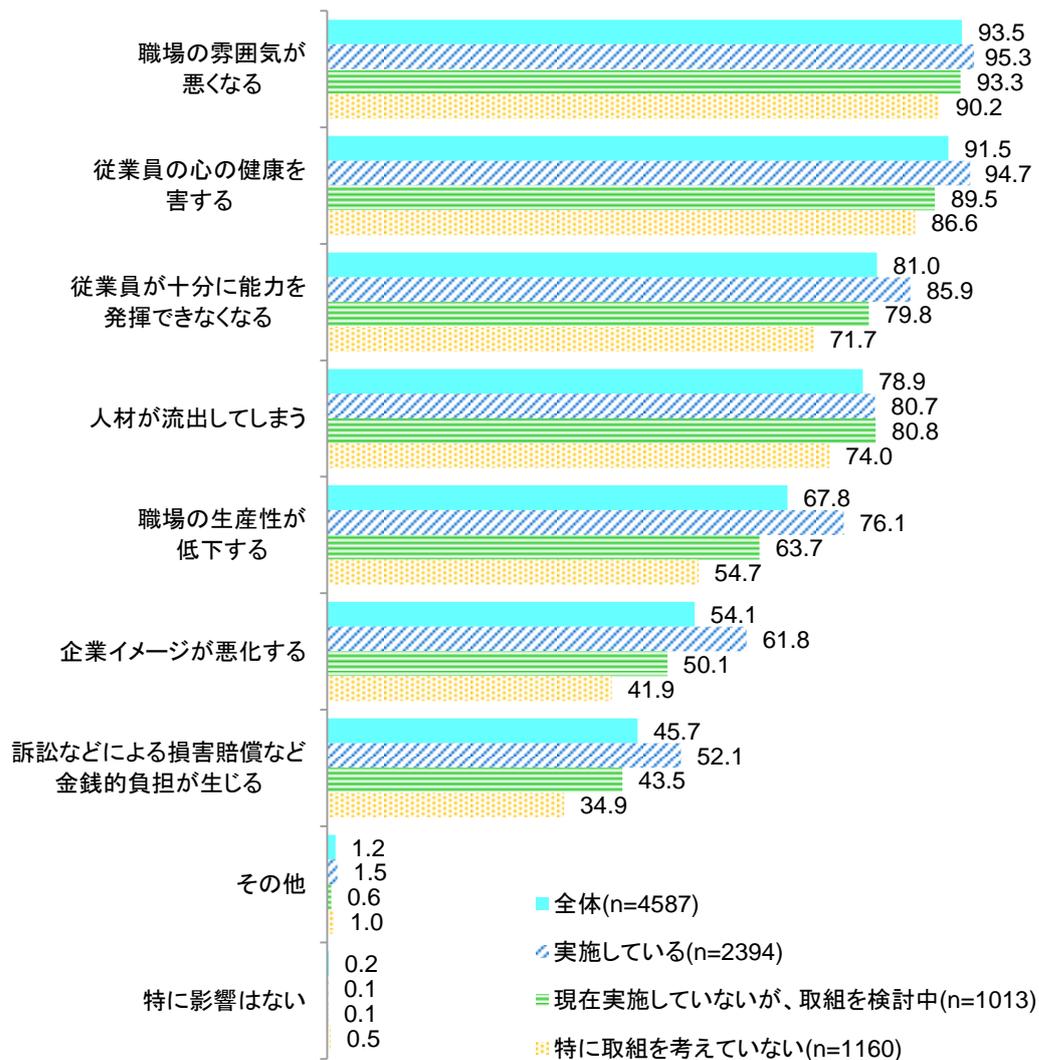
図表10 パワーハラスメントが職場や企業に与える影響(複数回答、パワーハラスメントの予防・解決のための取組の経営上の課題としての重要度(図表7参照)別)



(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%)

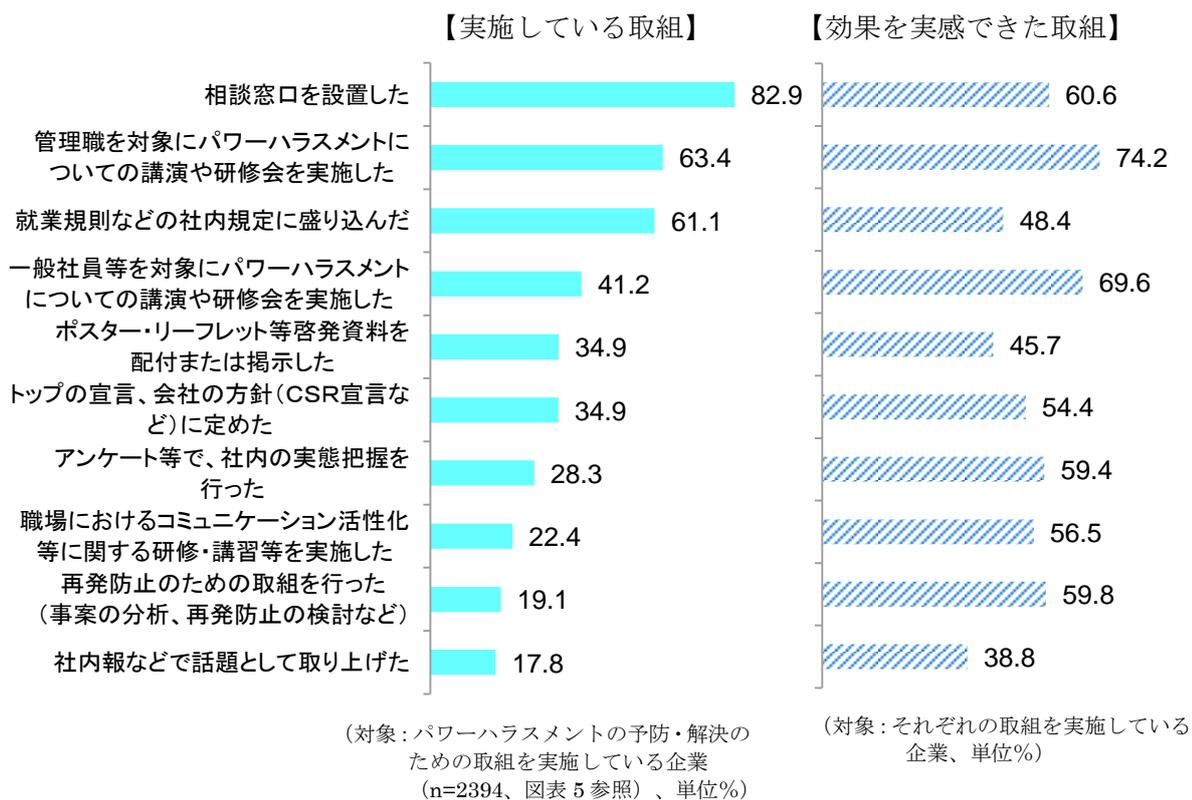
貴社では、パワーハラスメントの予防に向けてどのようなことを実施していますか。当てはまるものを全てお教えてください。(複数回答可)

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。