

# ハラスメント防止対策に関する参考資料

令和元年9月18日  
雇用環境・均等局

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律の概要

## 改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大  
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保  
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。  
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

### 2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
  - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
  - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
  - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

## 施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日まで努力義務）

# 1. 女性活躍の推進（女性活躍推進法の改正）

- 【現状等】
- ・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
  - ・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
  - ・ 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。



女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

## （1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。**

## （2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、**常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。**
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
  - ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
  - ② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※ 現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表  
※ 行動計画の数値目標の設定についても同様の対応を予定（省令）  
※ 公務部門についても同様

- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

情報公表項目（区分のイメージ）	
①	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・ 男女別の採用における競争倍率</li><li>・ 労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・ 管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>・ 役員に占める女性の割合</li><li>・ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績</li><li>・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>
②	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li><li>・ 男女別の育児休業取得率</li><li>・ 一月当たりの労働者の平均残業時間</li><li>・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・ 有給休暇取得率</li></ul>

## （3）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

## （4）対象拡大に関する配慮等

- 行動計画策定や情報公表義務の対象拡大（常用労働者301人以上→101人以上）の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日）。  
※ その他、行動計画策定・公表方法の簡素効率化や策定支援、助成金等の公的支援を実施する。



## 2. ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

- 【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。  
・ セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、  
職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

### （1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

### （2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

#### 【指針で規定する内容】

##### ・パワハラ具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

##### ・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等  
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、努力義務とする。）  
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

### (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

#### ① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

#### ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

#### ③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

#### ④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。



# ハラスメント防止対策に関する閣議決定等

## ○経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり 6. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1) 少子高齢化に対応した人づくり革命の推進 ⑧ 女性活躍の推進

「女性活躍加速のための重点方針2019」を着実に実施しながら、女性活躍情報の「見える化」の深化や地域の多様な主体による女性活躍等の取組支援、女性リーダーの育成、女性に対するあらゆる暴力根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進める。

様々なハラスメントの防止など女性の就業・登用のための更なる環境整備を推進及び仕事と時間的制約との両立を支援するため時間休制度の拡大などの休暇制度改革を検討するとともに、民間シェルターなどの先進的取組の促進やワンストップ支援センターの運営支援及び質の向上、婦人保護事業の見直しの検討の加速など、生きづらさを抱える女性に対する支援等を政府一体となって進めること等の取組を推進する。

## ○成長戦略フォローアップ（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

II. 全世代型社会保障への改革 3. 多様で柔軟な働き方の拡大 (2) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方に向けた支援 ① 長時間労働の是正を始めとした働く環境の整備

・ 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等の改正により、事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新たに設けられることやセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化が図られたことを踏まえ、措置の適切・有効な実施を図るための指針を整備するとともに、中小企業等が適切に措置を講じることができるよう必要な支援を行う。

・ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為について、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知啓発を図る。

## ○女性活躍加速のための重点方針2019（令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄）

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現 1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」(平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)等に基づき、国家公務員に対する研修の実施によるセクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等の周知徹底やセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備等を着実に実施する。

また、男女雇用機会均等法等の改正法及び「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」(平成31年4月男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告)の趣旨を踏まえ、労働分野はもとより、教育・スポーツ等を始めとする他の分野においても、相談体制の整備や実効性の確保を始め、被害の予防、救済、再発防止に向けた取組を促進する。また、関係省庁で連携し、実態を把握しながら、就職活動中の学生に対するセクシュアル・ハラスメントの防止策を実施する。

# 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント①

## 職場のパワーハラスメントの概念

○ 以下の1から3までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理

	要素	意味	当てはまる行為の主な例
1	優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること	○ 当該行為を受ける労働者が行為者に対して <u>抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われること</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務上の地位が上位の者による行為</li> <li>○ 同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が<u>業務上必要な知識や豊富な経験</u>を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの</li> <li>○ 同僚又は部下からの<u>集団による行為</u>で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの</li> </ul>
2	業務の適正な範囲を超えて行われること	○ 社会通念に照らし、当該行為が明らかに <u>業務上の必要性がない</u> 、又はその態様が <u>相当でない</u> ものであること	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務上明らかに<u>必要性のない行為</u></li> <li>○ 業務の目的を大きく逸脱した行為</li> <li>○ 業務を遂行するための手段として<u>不適当な行為</u></li> <li>○ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が<u>社会通念に照らして許容される範囲を超える</u>行為</li> </ul>
3	身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当該行為を受けた者が<u>身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感</u>じること、又は当該行為により当該行為を受けた者の<u>職場環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生</u>じること</li> <li>○ 「身体的若しくは精神的な苦痛を与える」又は「就業環境を害する」の判断に当たっては、「<u>平均的な労働者の感じ方</u>」を基準とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 暴力により傷害を負わせる行為</li> <li>○ 著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為</li> <li>○ 何度も大声で怒鳴る、厳しい叱責を執拗に繰り返す等により、恐怖を感じさせる行為</li> <li>○ 長期にわたる無視や能力に見合わない仕事の付与等により、就業意欲を低下させる行為</li> </ul>

## 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書のポイント②

### 職場のパワーハラスメントの概念と職場のパワーハラスメントに当たりうる6類型との関係性

- 検討会報告書においては、以下の①～③の要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントの概念と整理。
  - ①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
  - ②業務の適正な範囲を超えて行われること
  - ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
- 職場のパワーハラスメントの典型的な例として「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」において「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為」として挙げられた6つの行為類型が考えられるが、行為の態様が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、上記①～③の要素いずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6 類 型	身体的な攻撃	・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため)
	精神的な攻撃	・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため)
	人間関係からの切り離し	・ 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	・ 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため)
	過大な要求	・ 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	・ 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②に該当しないため)
	過小な要求	・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため)
	個の侵害	・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため)



## 平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査 主要点

### 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**。

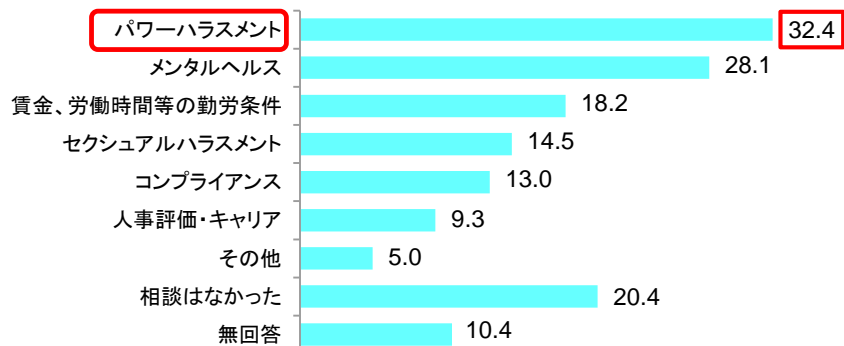
## パワーハラスメントの 予防・解決に向けた取 組の主な課題

- 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

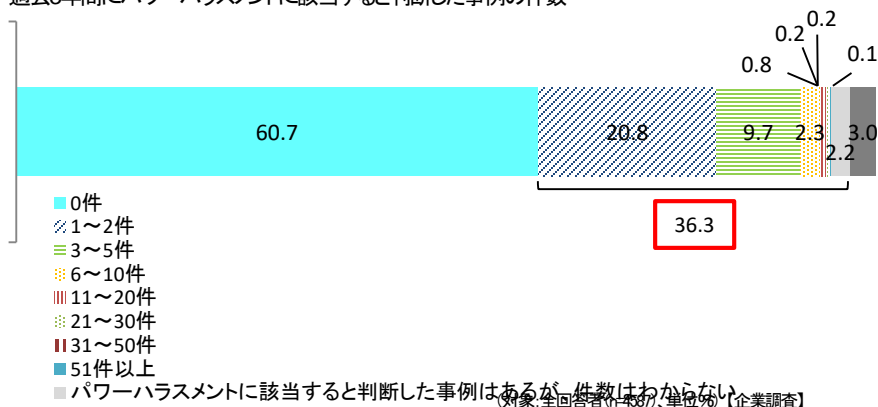
- 従業員向けの相談窓口で従業員から相談の多いテーマは、パワーハラスメント（32.4%）が最も多い。
- 過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は、36.3%。
- 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、32.5%。

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】

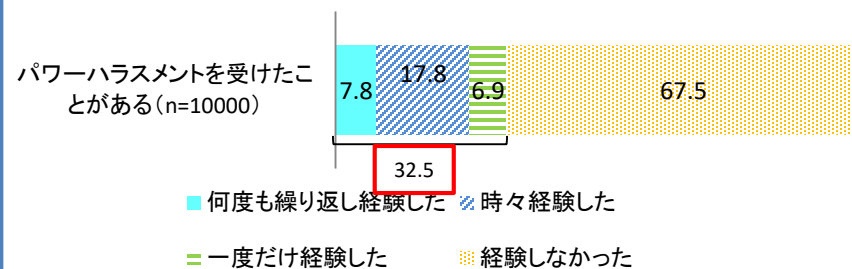
図2 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



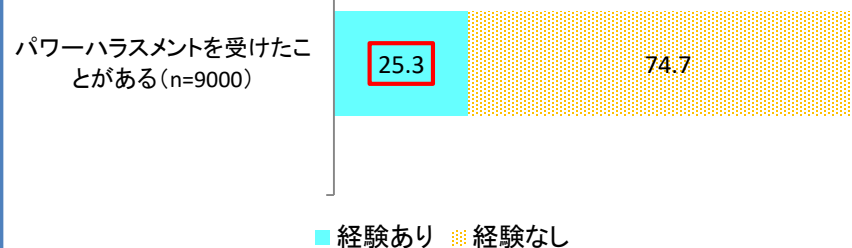
(対象: 全回答者 (n=3367)、単位%)【企業調査】

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】

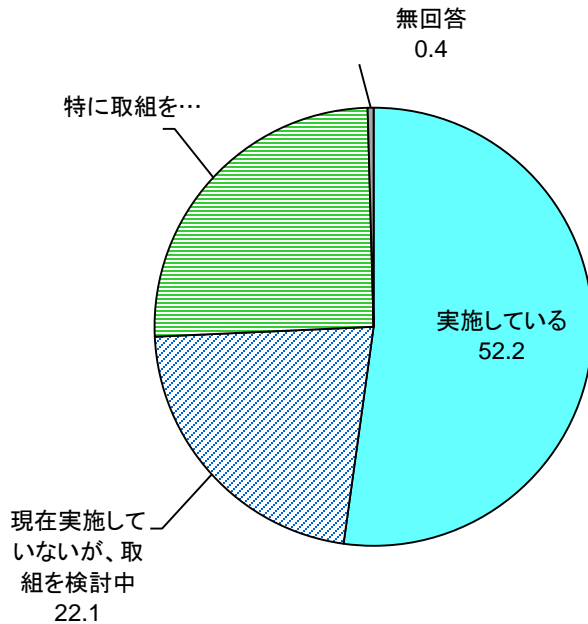


(対象: 全回答者、単位%)【従業員調査】

## 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**。

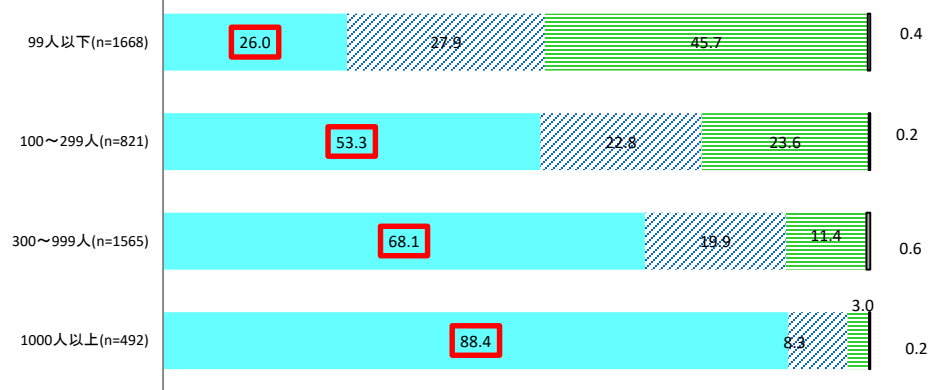
図4 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況



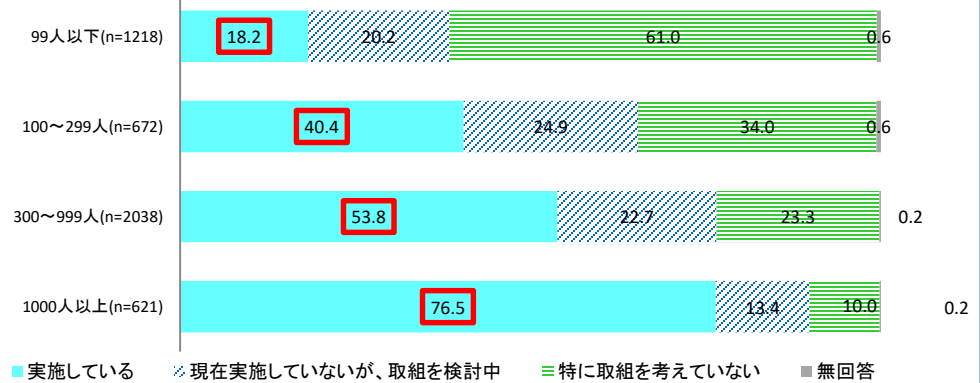
(対象:全回答者(n=4587)、単位%)【企業調査】

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】



(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

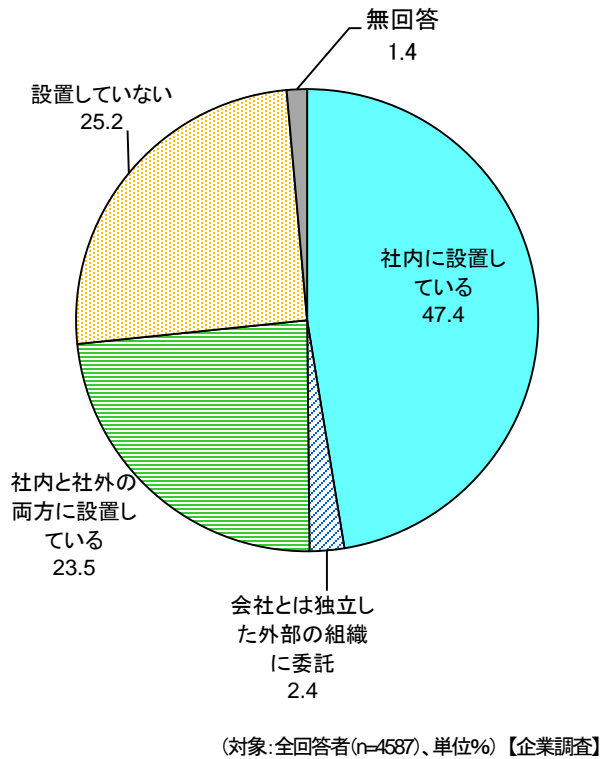
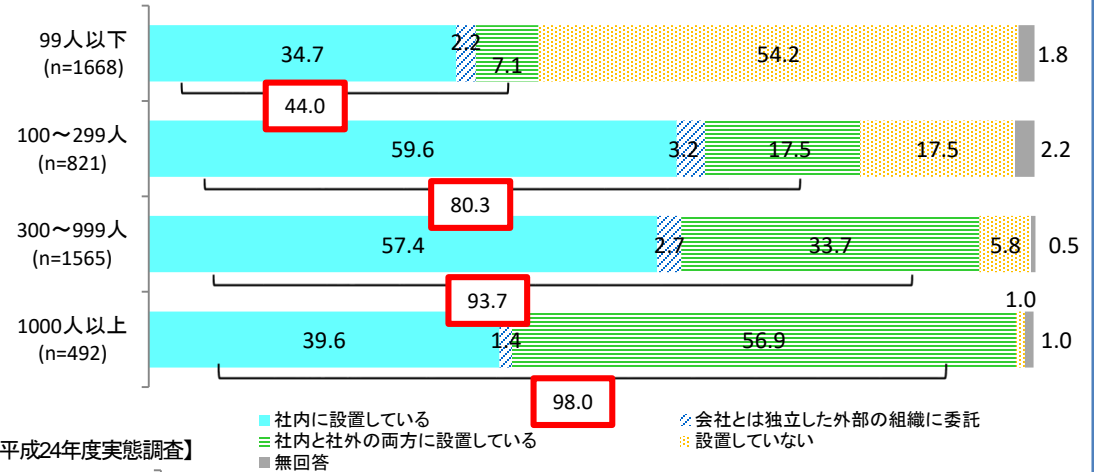
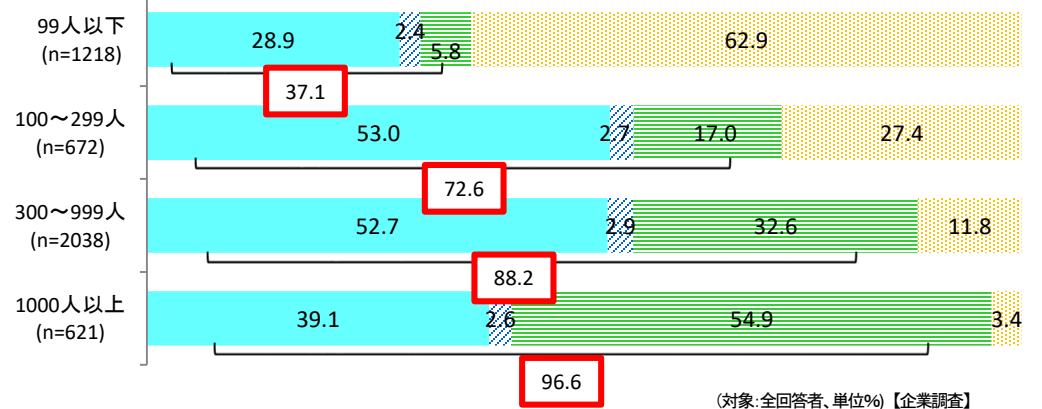


図7 従業員向けの相談窓口の設置状況(従業員規模別)

【平成28年度実態調査】



【平成24年度実態調査】





## 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

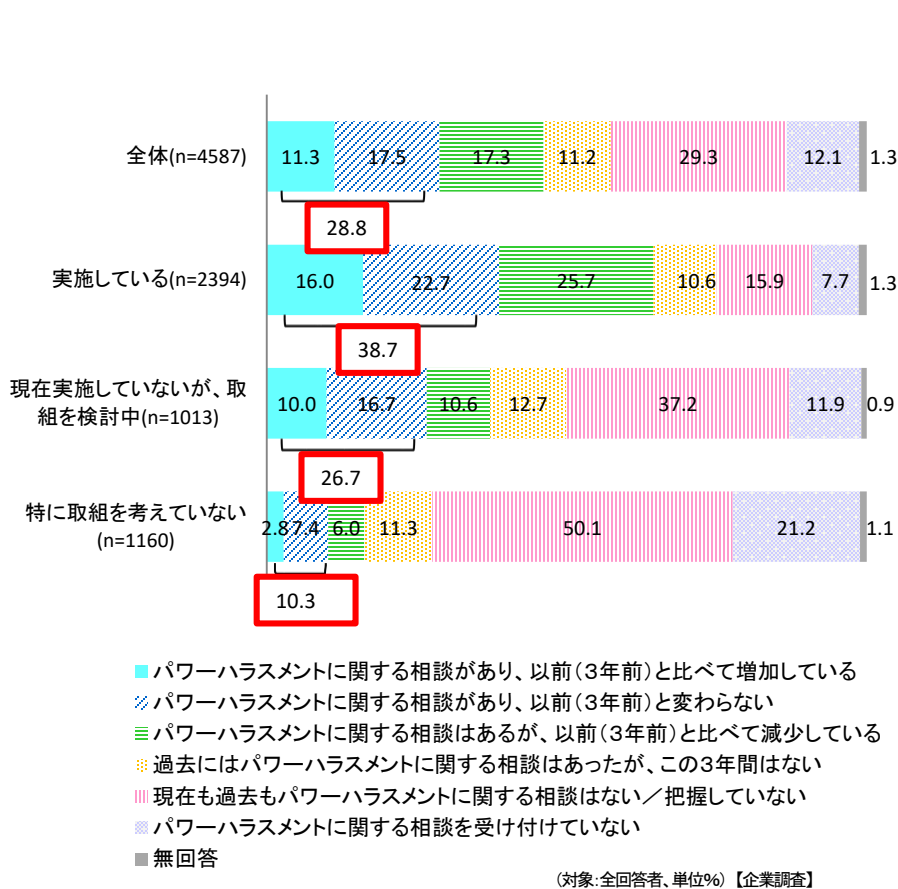
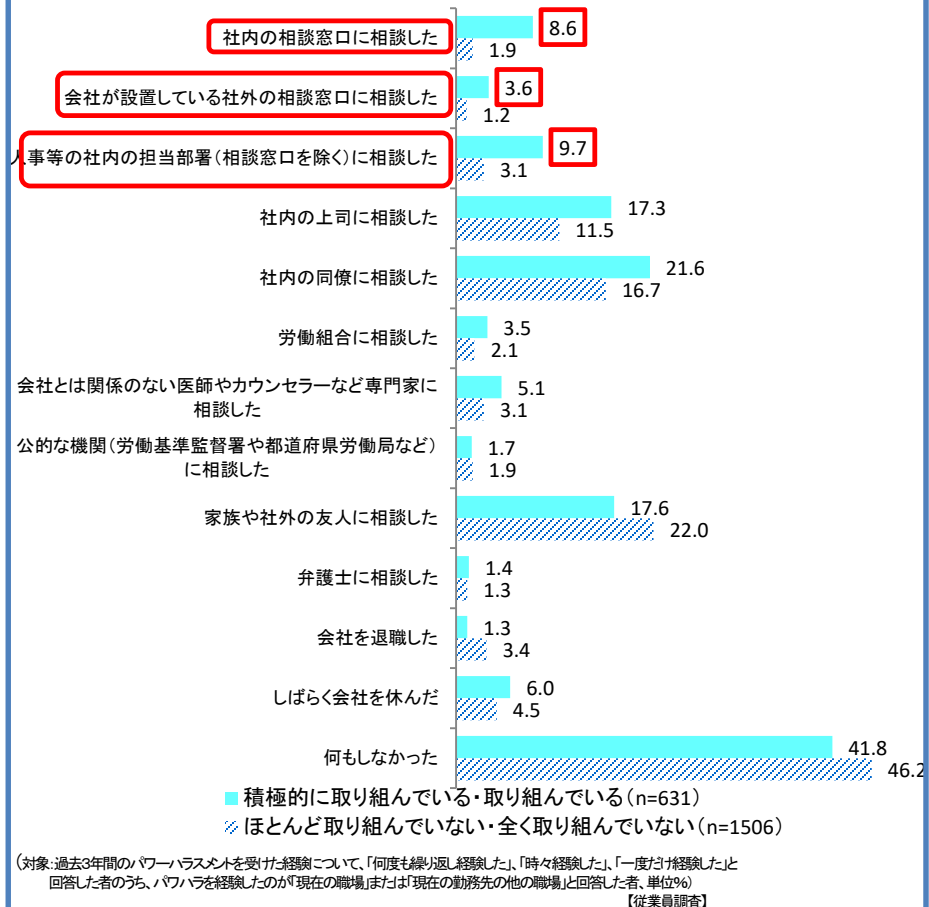


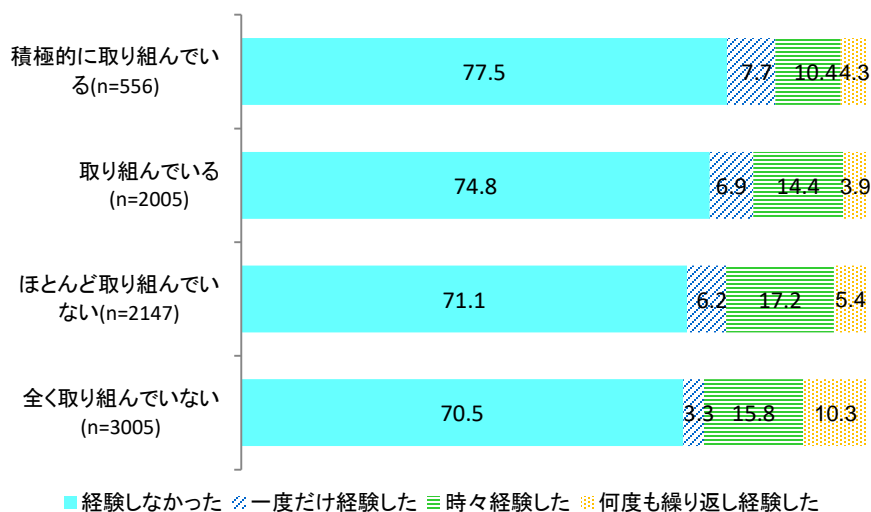
図9 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた者におけるその後の行動(複数回答)



## 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)

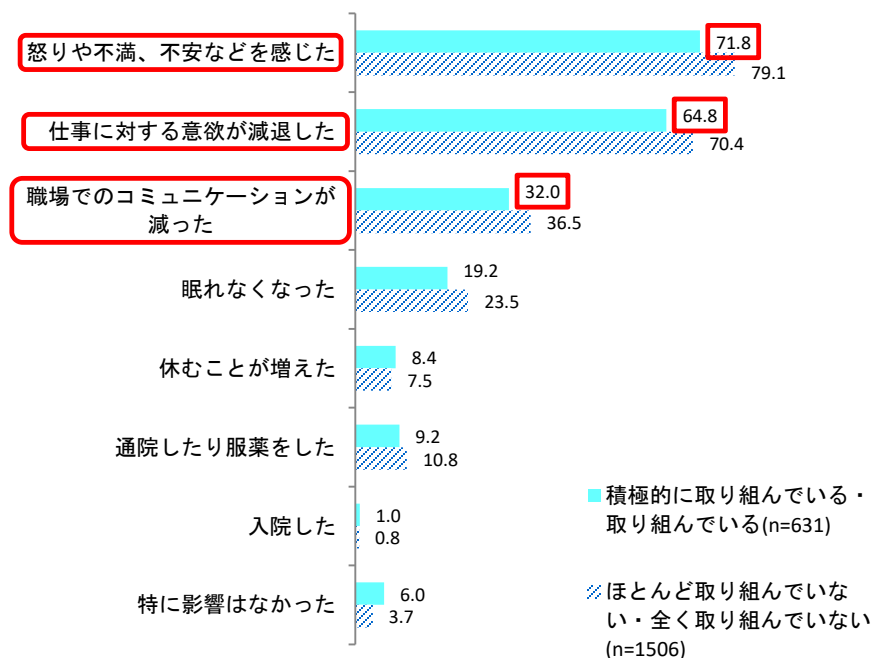
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を行っている企業で働く従業員は、パワーハラスメントを受けたと感じる比率やパワーハラスメントにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる。

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

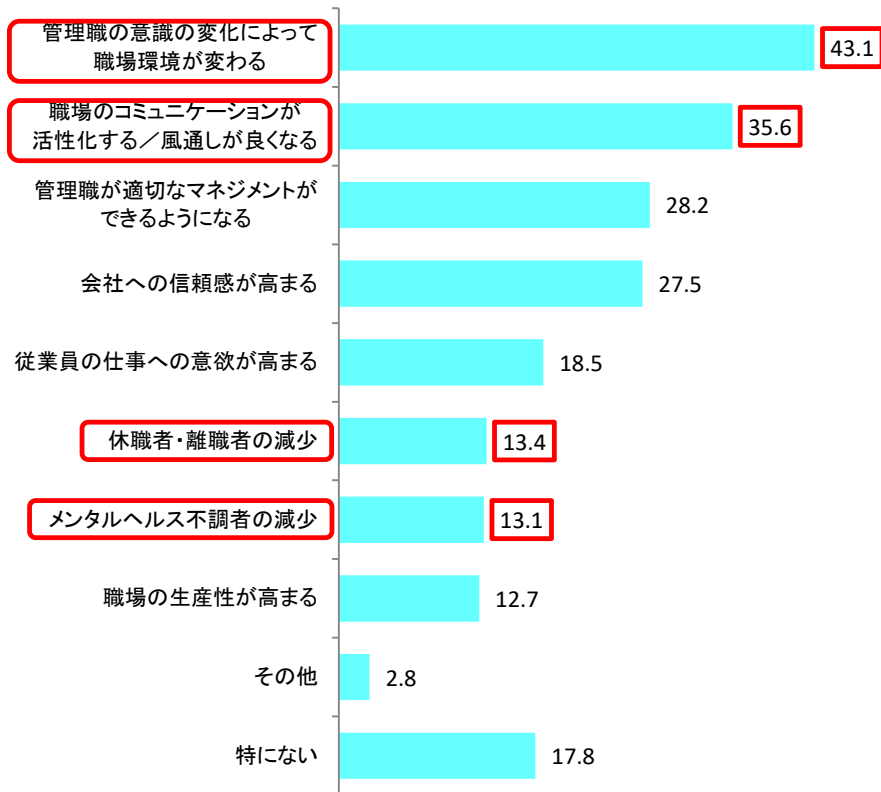


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%)【従業員調査】

### 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)



(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】

## 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)

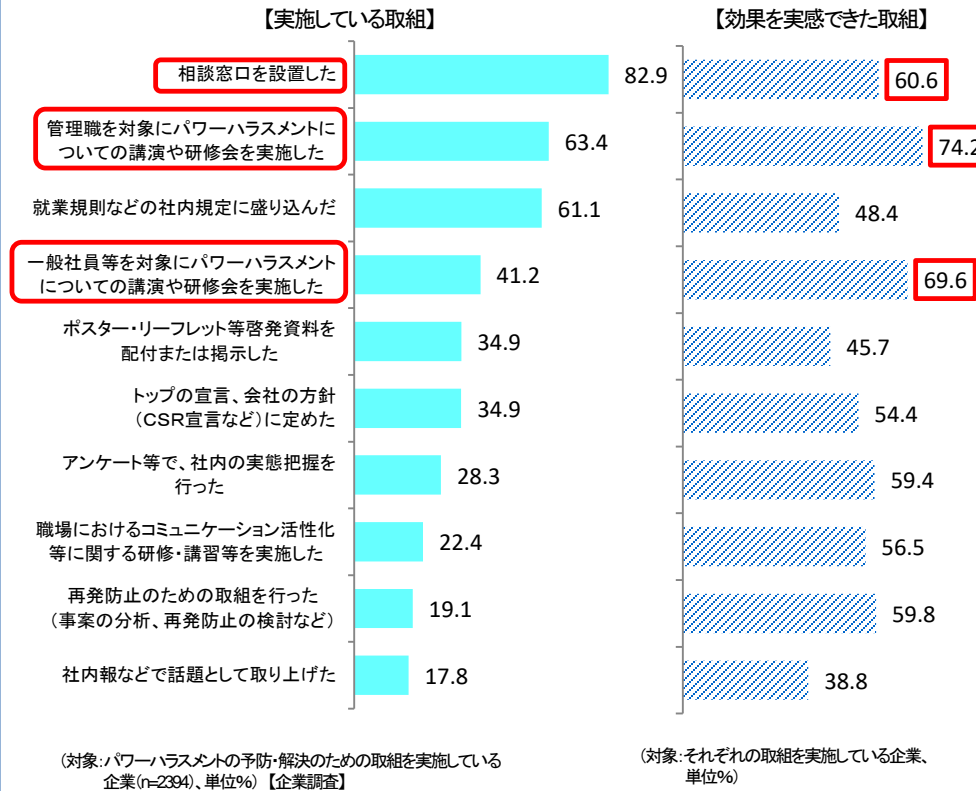
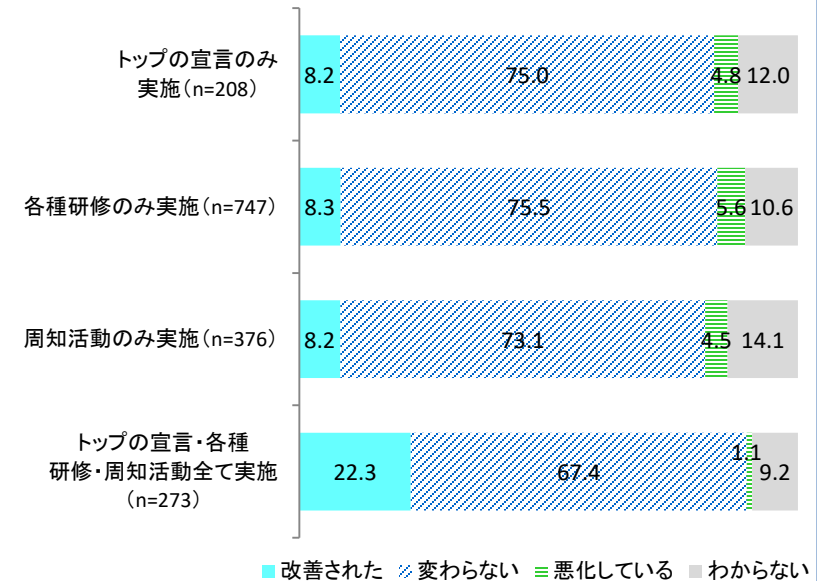


図14 取組内容に応じた「職場の生産性」に関する職場の変化

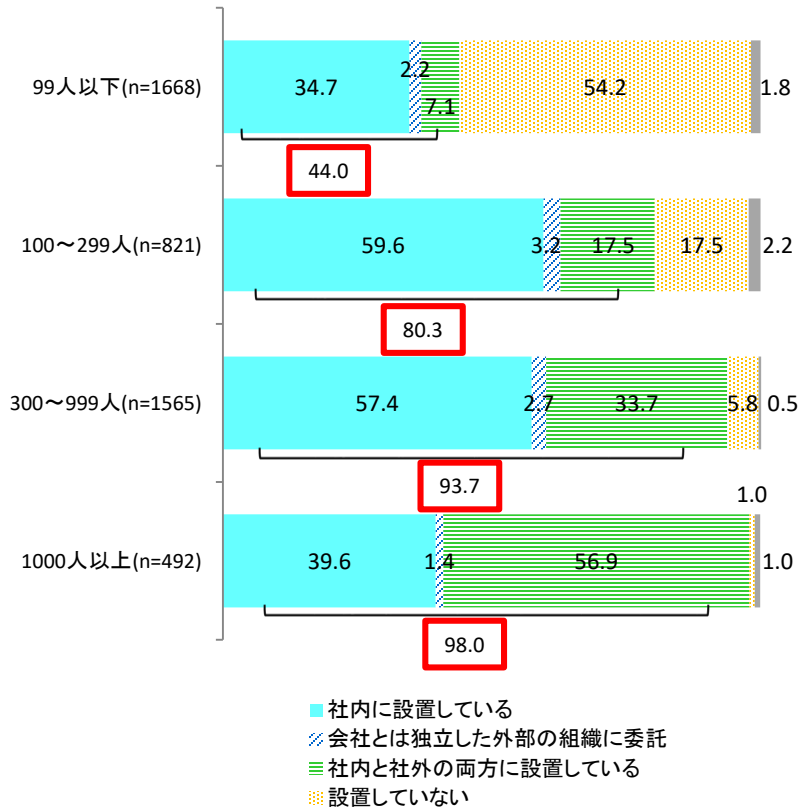


(対象:勤務先のパワーハラスメントの予防・解決のための取組について、「積極的に取り組んでいる」「取り組んでいる」「ほとんど取り組んでいない」と回答した者であって、取組の具体的内容として、トップの宣言のみ実施、各種研修のみ実施、周知活動のみ実施、トップの宣言・各種研修・周知活動全て実施と回答した者、単位%) 【従業員調査】

## 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(1)

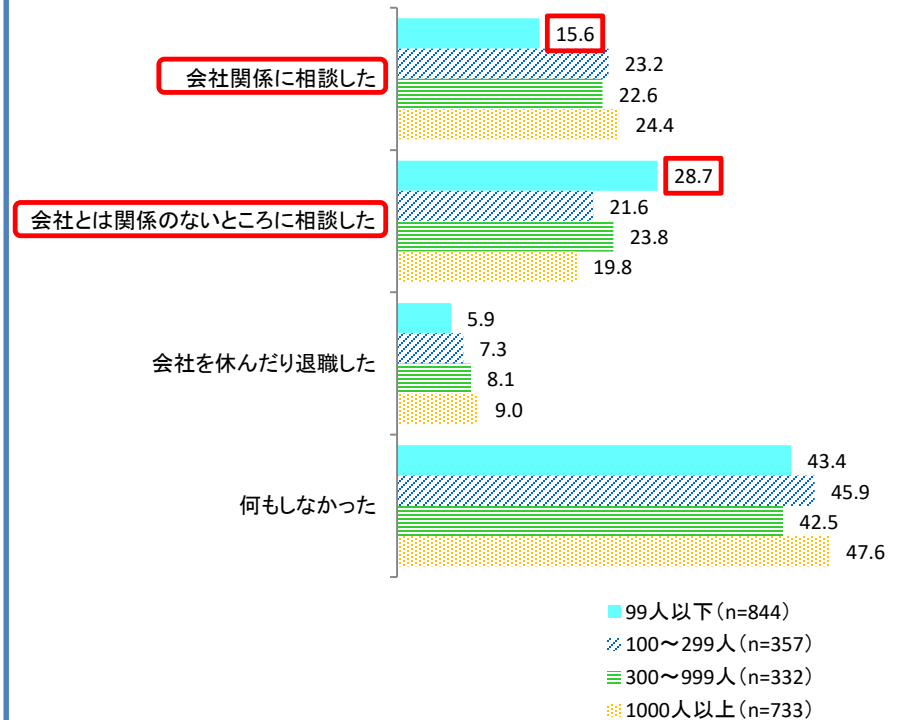
企業規模が小さくなるにしたがい、相談窓口の設置比率が低くなり、パワーハラスメントを受けた場合に企業とは関係のないところに相談する比率が高くなることから、パワーハラスメントの実態が相対的に把握されていない。

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)



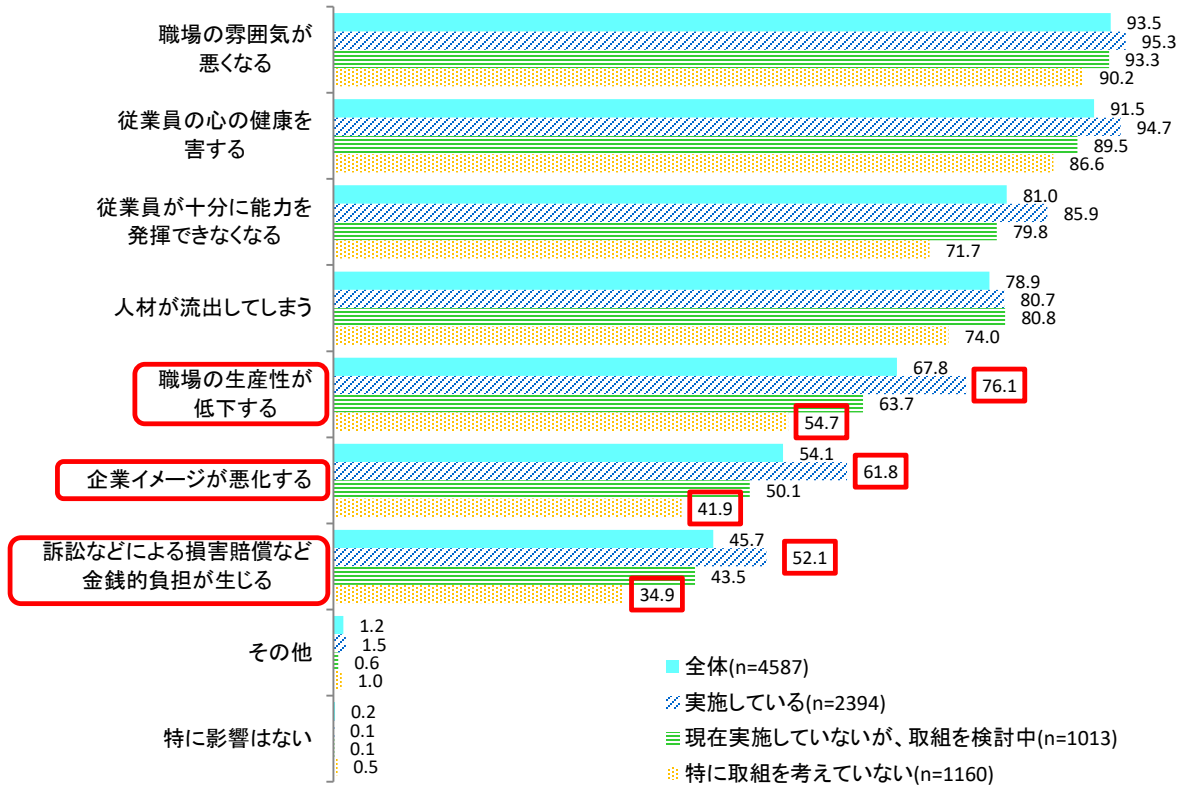
(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者のうち、パワーハラを経験したのが「現在の職場」または「現在の勤務先の他の職場」と回答した者、単位%) 【従業員調査】



## 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)

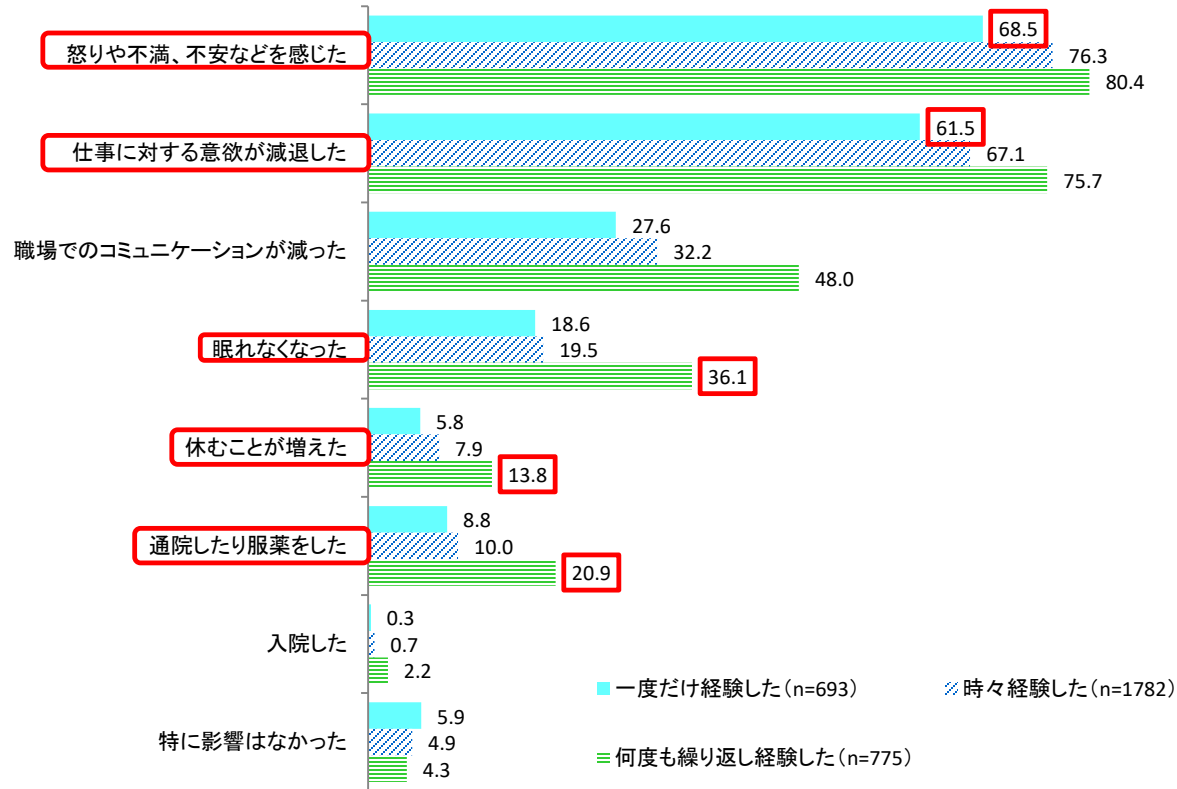


(対象:全回答者、単位%)【企業調査】

## 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)

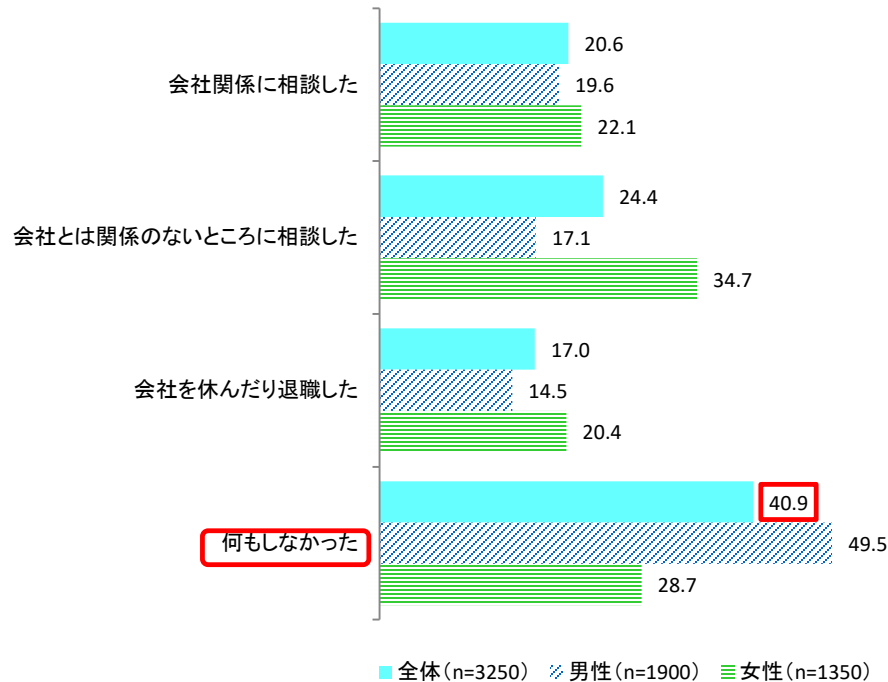


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者、単位%)【従業員調査】

## 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)

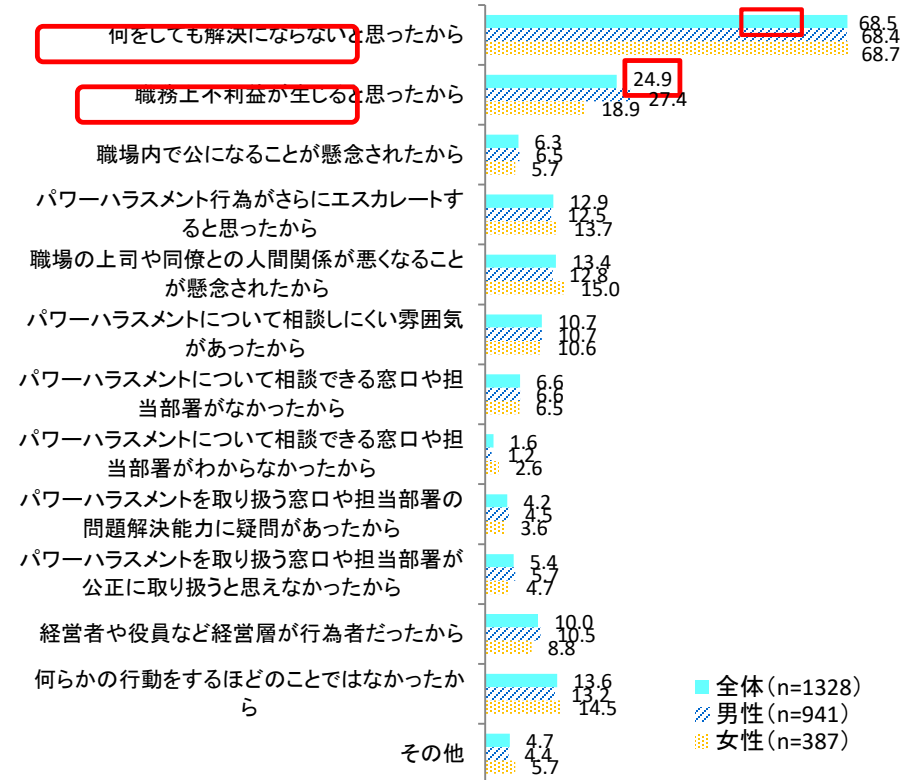
パワーハラスメントを受けたと感じた者が、「何もしなかった」と回答した比率は40.9%であり、その理由として「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と回答した比率が高い。

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)

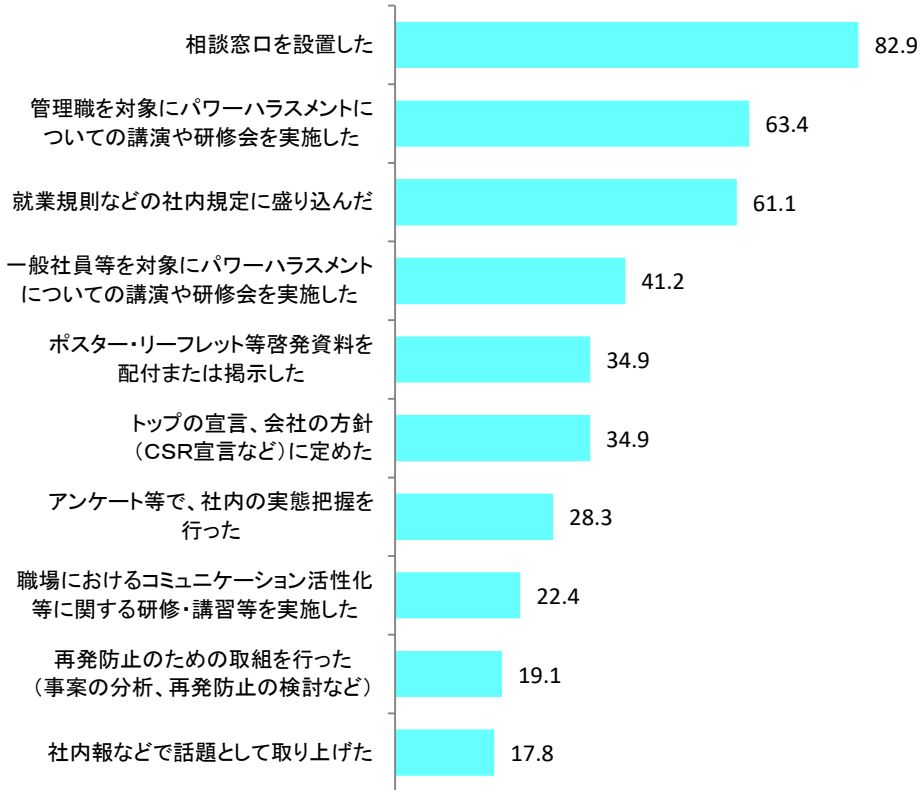


(対象:過去3年間のパワーハラスメントを受けた経験について、「何度も繰り返し経験した」、「時々経験した」、「一度だけ経験した」と回答した者で、かつパワーハラスメントを受けて「何もしなかった」者、単位%)【従業員調査】

## 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)

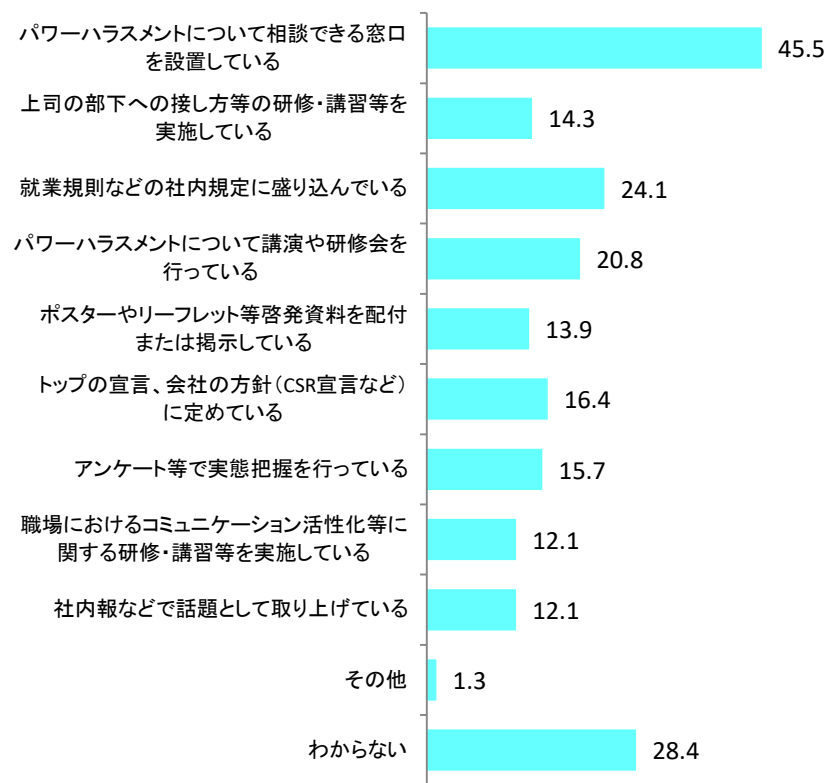
パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について、企業が実施していると回答した比率よりも従業員が把握していると回答した比率が相対的に低い。

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】