

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

パワハラ防止法義務化 1年目に関するアンケート

2021年8月



IS 675385 / ISO27001



企業に未来基準の元気を!





AGENDA

- 01 調查概要
- 02 調查項目
- 03 調查結果
- 04 回答者属性

01

調査概要



調査概要

調査目的	パワハラに対する企業の対応状況や意識について把握する。
調査対象者	当社のメールマガジン会員(企業・団体の人事労務担当者等) * 当社サービスをご利用の企業さま以外も含みます。 回答者数 : 247名
調査手法	インターネット調査
調査時期	2021年5月21日(金)～2021年5月31日(月)
実施主体	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

※調査結果は、端数処理の都合上、合計と内訳の数値が一致しない場合があります。

02

調査項目



Q1	<p>あなたがお勤めの企業・団体は、パワハラ防止法において2020年6月施行、2022年4月施行のどちらに該当しますか。</p>
Q2	<p>あなたがお勤めの企業・団体におけるパワハラ対策のお取り組み状況についてお答えください。</p>
Q3	<p>次に挙げるパワハラ防止策におけるお取り組み状況についてお答えください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営トップの宣言や会社の方針策定 ・就業規則等への懲戒規定の明文化 ・相談窓口の設置(パワハラなどハラスメントに特化していない場合も含む) ・管理職対象の研修や講習 ・一般従業員対象の研修や講習 ・社内の実態を把握するアンケートの実施 ・ポスターやリーフレット等啓発資料の配信や掲示 ・パワハラ対策委員会等専門組織の設置 ・相談申出時の迅速かつ正確な確認、適正な対処を行う体制やプロセスの整備 ・個別事案の分析など再発防止のための具体的施策の実施 ・相談者/行為者等のプライバシー保護 ・相談等を理由にした解雇等の不利益取扱の禁止 ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善
Q4	<p>【「相談窓口の設置」(パワハラなどハラスメントに特化していない場合も含む)を実施していると回答した方へ】 パワハラ防止法施行以降、相談窓口への相談件数はどうなりましたか。</p>
Q5	<p>前問でそのように回答した理由・背景、課題感などご自由にお答えください。</p>

Q6	【「管理職対象の研修や講習」「一般従業員対象の研修や講習」を実施していると回答した方へ】 研修や講習に関してパワハラ防止指針が規定する以下の内容について、実施されているものをすべてお答えください。
Q7	【「社内の実態を把握するアンケートの実施」を実施していると回答した方へ】 アンケート結果を有効活用できていますか。
Q8	前問でそのように回答した理由・背景、課題感などご自由にお答えください。
Q9	あなたは、パワハラ問題においてどのような点が難しいと感じますか。
Q10	パワハラ防止法は、あなたがお勤めの企業・団体にどのような影響がありましたか。
Q11	前問でそのように回答した理由や背景についてご記載ください。
Q12	コロナ禍でパワハラ防止策やパワハラ発生(相談)状況など、何か変化はありましたか。ご自由にご記載ください。

■パワハラ防止法

2019年5月、職場におけるいじめや嫌がらせを防止する対策として「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」が成立。大企業を対象に2020年6月1日に施行。中小企業(※)は2022年4月1日に施行される。

※労基法改正に関する「中小企業」の定義と同じとされ、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが一定の基準を満たしていれば、中小企業に該当。

なお、本レポートでは、2020年6月施行対象の企業・団体を「法施行済み企業」、2022年4月施行対象の企業・団体を「法施行前企業」と記す。

03

調査結果



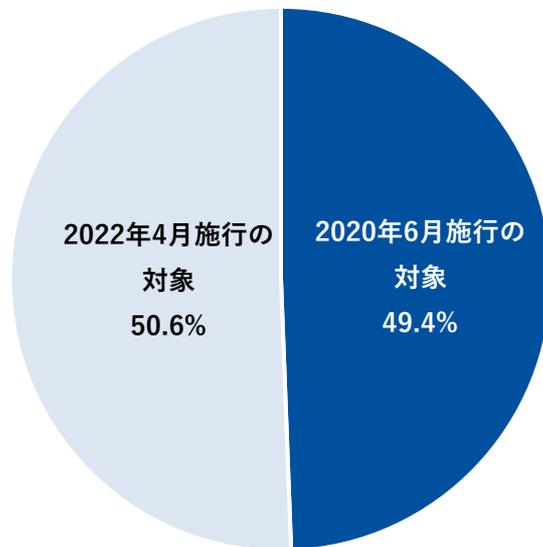
- **法施行済み企業のうち約7割が計画的に実施**できており、うち2割以上が「十分」と回答している。一方、**法施行前企業は「何もやっていない/できていない」が4分の1を超える**(27.2%)。
- 相談窓口への相談件数について、**法施行済み企業は、法施行前企業と比較し「増えた」の回答が11.8ポイント上回る**(25.8%)。「社会的な問題だと認知された」という回答がある一方で、「パワハラに該当しないような案件も増えた」との回答も挙がった。
- 「**パワハラ防止の意識を啓発する研修、講習**」は法施行時期間問わず約9割が実施している。一方、「コミュニケーションスキルアップについての研修」や「感情をコントロールする手法についての研修」など、**根本原因にアプローチする内容は半数に満たない**。
- **パワハラ問題において難しいと感じる点としてもっとも多いのは「行為者にパワハラをしている自覚がない**」(53.8%)。次いで、「受け手がパワハラであると過剰に捉えてしまう」(37.2%)、「世代間ギャップがあり従業員によって認識が異なる」(36.4%)と続く。
- **パワハラ防止法による影響について、法施行済み企業は半数以上が「良い影響があった」と回答した**(54.1%)。一方、「どちらともいえない」も4割を超え(43.4%)、課題も残る。

<パワハラ防止法の施行時期>

回答者の半数はこれから法施行を迎える中小企業であり、現在は義務化対象となっていない

- 回答者のうち、すでに2020年6月にパワハラ防止法が施行となった企業・団体は49.4%。わずかながら、2022年4月の施行対象企業・団体が上回る(50.6%)。

Q1 あなたがお勤めの企業・団体は、パワハラ防止法において以下のどちらに該当しますか。(n=247)



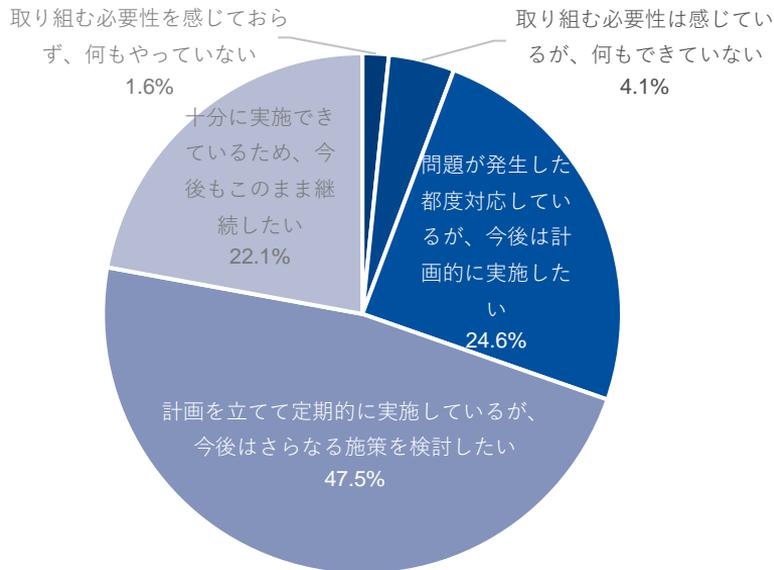
<パワハラ対策への取り組み状況/意識>

法施行が迫るなか4分の1以上が「何もできていない」と回答【2022年4月施行対象】

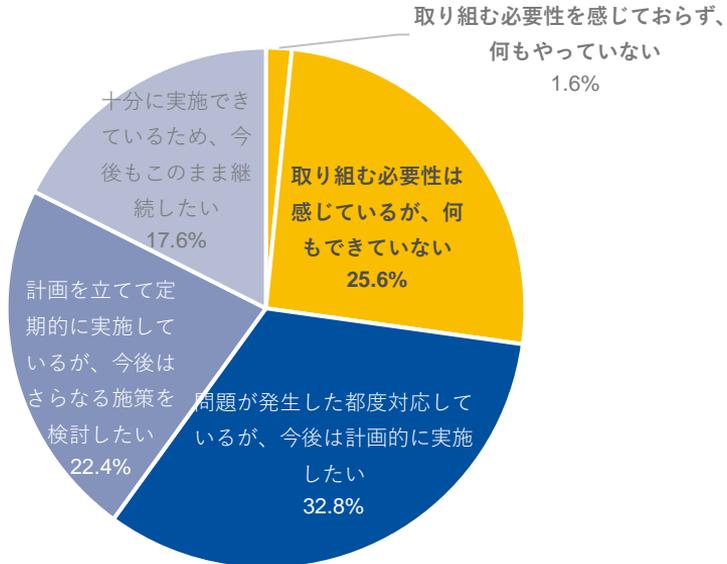
- 法施行済み企業のうち約7割が計画的に実施できており、うち2割以上(22.1%)が「十分」と回答している。
- 一方、法施行前企業は「何もやっていない/できていない」が4分の1を超える(27.2%)。

Q2 あなたがお勤めの企業・団体におけるパワハラ対策のお取り組み状況について、近いものをお答えください。(n = 247)

2020年6月施行対象(n = 122)



2022年4月施行対象(n = 125)



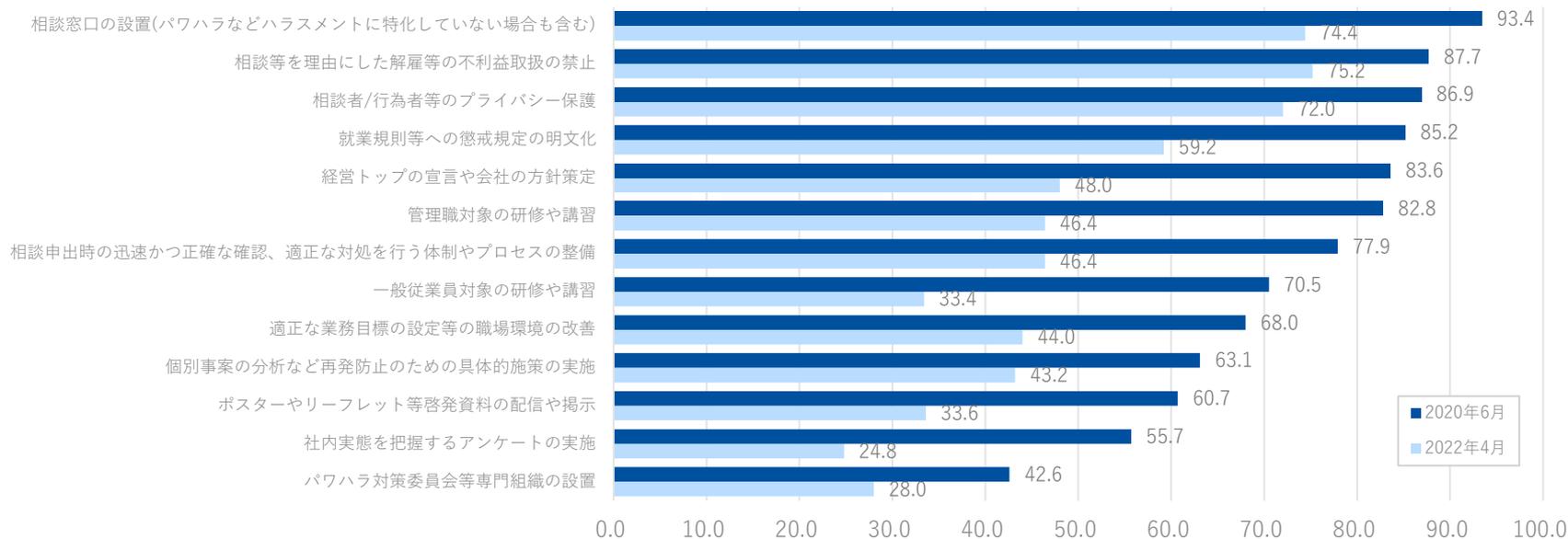
<各項目における取り組み状況>

法施行前であっても相談窓口の整備は進んでいる 法制化を機に実施を検討する施策も

- パワハラ防止策のうち、現在実施している施策としてもっとも多いのは「相談窓口の設置」で、法施行済み企業では9割を超える(93.4%)。法施行前企業であっても約7.5割と高水準である。
- 法施行時期によって実施割合に大きな差が開いたのは、「研修や講習」。法施行前企業は法施行済み企業と比較し、管理職対象は36.4ポイント、一般従業員対象は37.1ポイント下回った。ただし、法施行を機に実施するとの回答もあり、取り組み強化の動きも見られる。(詳細は次ページ以降参照)

Q3 次に挙げるパワハラ防止策において、該当するものをお選びください。

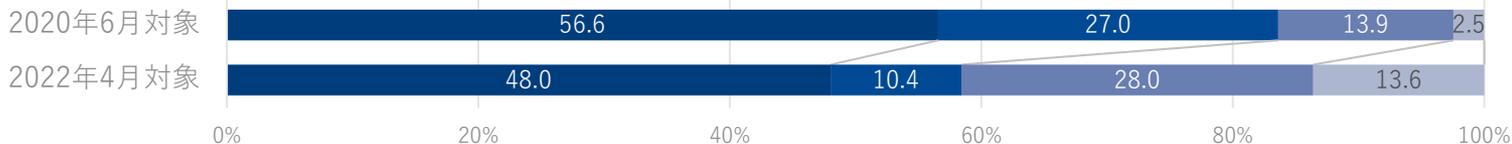
* 以下のグラフは現在実施している施策を並び替えたもの



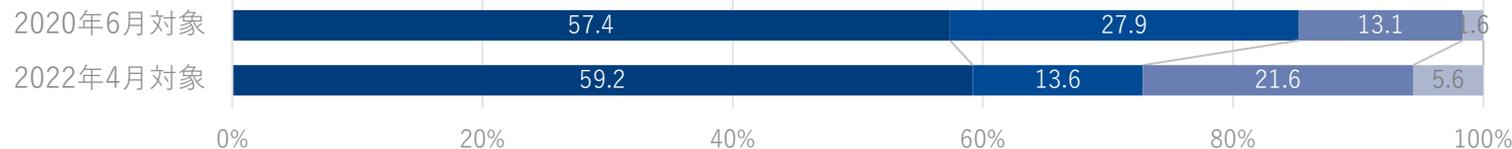
<各項目における取り組み状況詳細>

経営トップの宣言や会社の方針策定/就業規則等への懲戒規定の明文化/相談窓口の設置

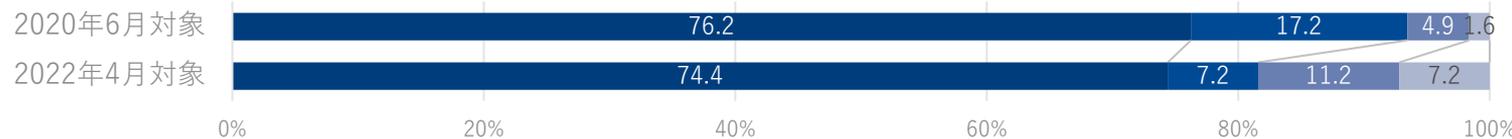
経営トップの宣言や会社の方針策定



就業規則等への懲戒規定の明文化



相談窓口の設置(パワハラなどハラスメントに特化していない場合も含む)

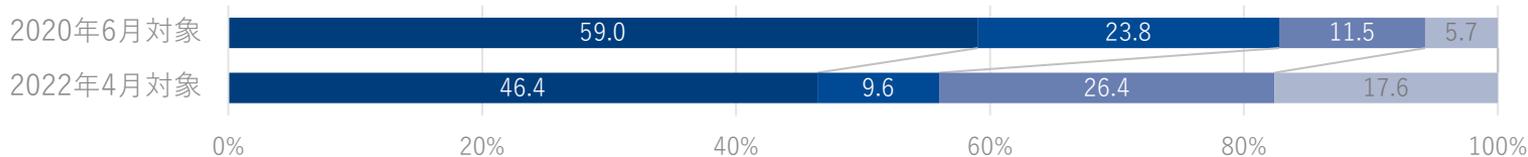


■ パワハラ防止法施行前から実施している ■ パワハラ防止法施行を機に実施した(する) ■ 実施を検討している ■ 実施する予定はない

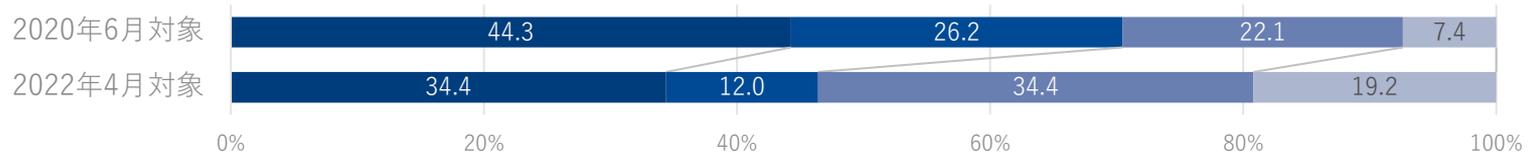
<各項目における取り組み状況詳細>

管理職対象の研修や講習/一般従業員対象の研修や講習/社内実態を把握するアンケートの実施

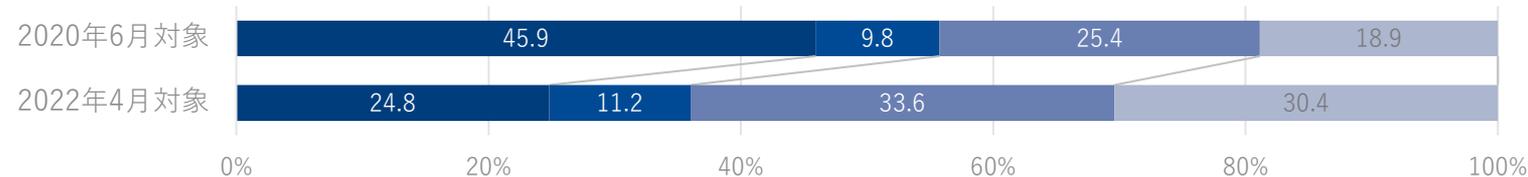
管理職対象の研修や講習



一般従業員対象の研修や講習



社内実態を把握するアンケートの実施

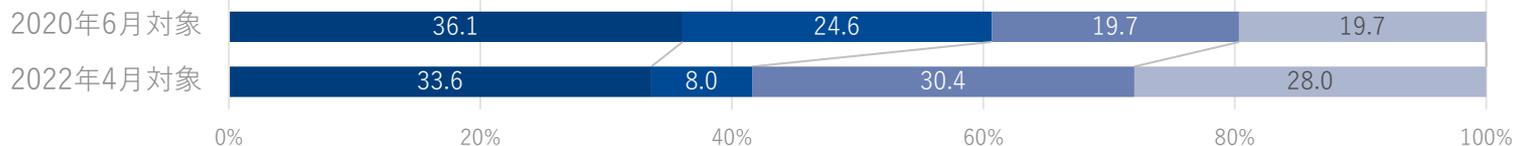


■ パワハラ防止法施行前から実施している ■ パワハラ防止法施行を機に実施した(する) ■ 実施を検討している ■ 実施する予定はない

<各項目における取り組み状況詳細>

啓発資料の配信や掲示/パワハラ対策委員会等の設置/適正な対処を行う体制やプロセスの整備

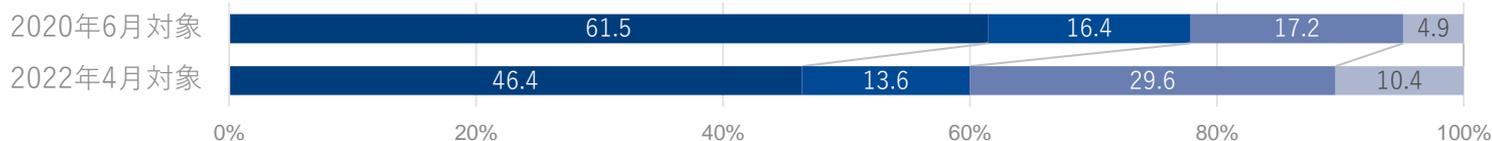
ポスターやリーフレット等啓発資料の
配信や掲示



パワハラ対策委員会等専門組織の設置



相談申出時の迅速かつ正確な確認、適
正な対処を行う体制やプロセスの整備

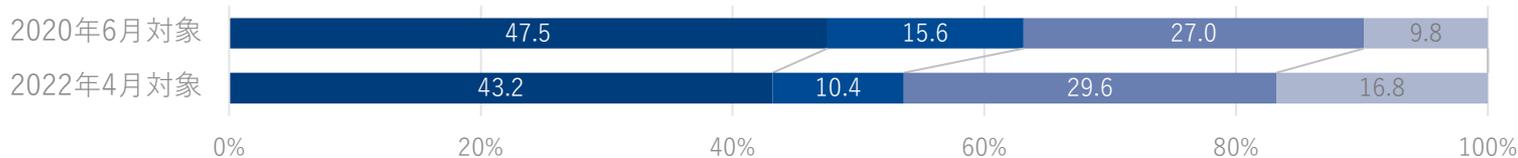


■ パワハラ防止法施行前から実施している ■ パワハラ防止法施行を機に実施した(する) ■ 実施を検討している ■ 実施する予定はない

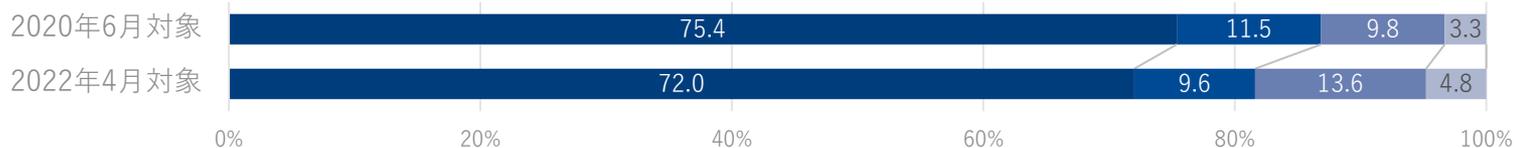
<各項目における取り組み状況詳細>

再発防止のための具体的施策の実施/プライバシー保護/相談等を理由にした不利益取扱の禁止

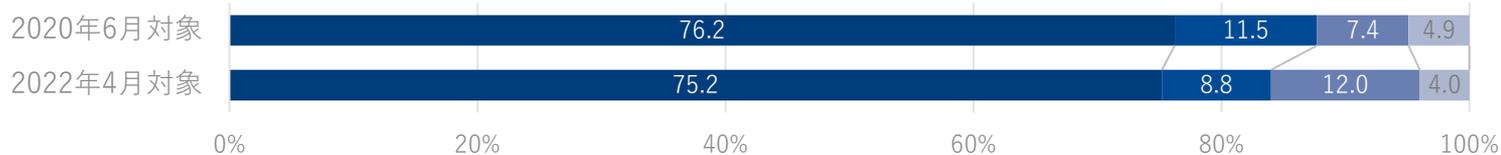
個別事案の分析など再発防止のための 具体的施策の実施



相談者/行為者等のプライバシー保護



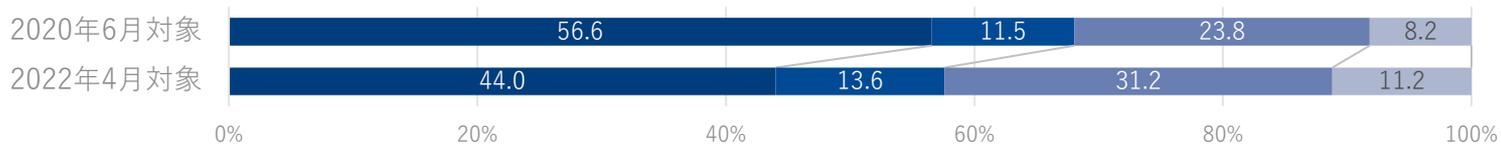
相談等を理由にした解雇等の 不利益取扱の禁止



■ パワハラ防止法施行前から実施している ■ パワハラ防止法施行を機に実施した(する) ■ 実施を検討している ■ 実施する予定はない

<各項目における取り組み状況詳細> 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善

適正な業務目標の設定等の
職場環境の改善



■ パワハラ防止法施行前から実施している ■ パワハラ防止法施行を機に実施した(する) ■ 実施を検討している ■ 実施する予定はない

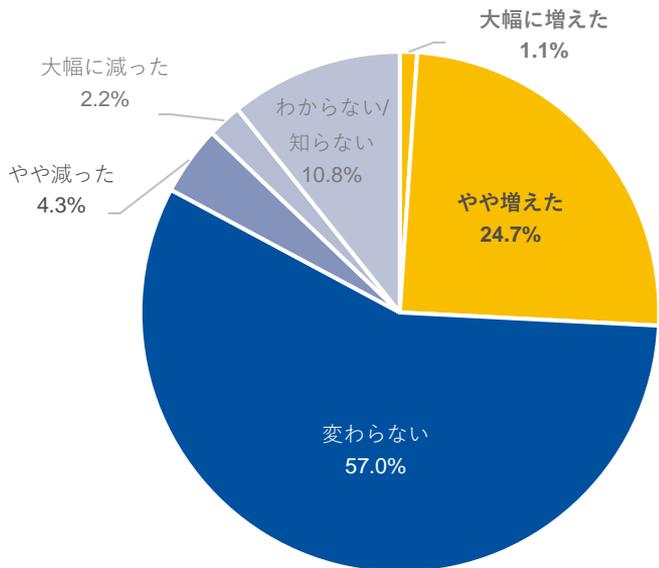
<相談件数の推移>

法施行済み企業は、相談件数が増加 法制化に伴う社内周知強化の影響と考えられる

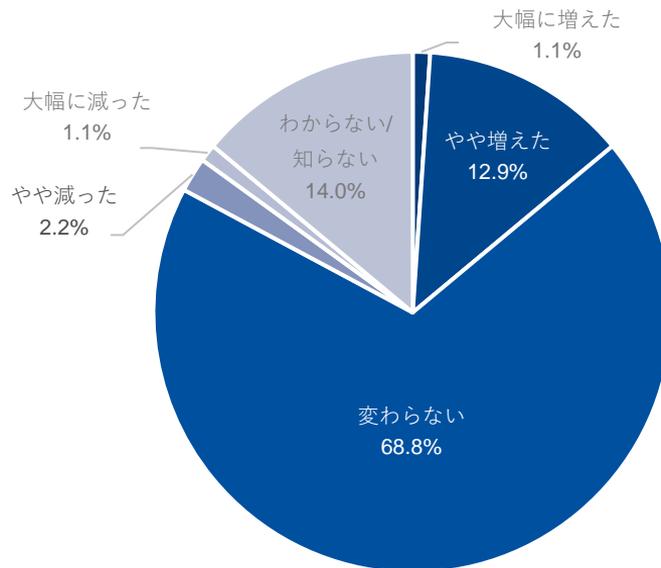
- 法施行時期問わず、「変わらない」の回答がもっとも多い。
- 法施行済み企業は、法施行前企業と比較し「増えた」の回答が11.8ポイント上回る(25.8%)。

Q4 【「相談窓口の設置」(パワハラなどハラスメントに特化していない場合も含む)を実施していると回答した方へ】
相談窓口への相談件数はどうなりましたか。近いものをお答えください。

2020年6月施行対象(n = 93)



2022年4月施行対象(n = 93)



< 「増えた」 (大幅に増えた/やや増えた)と回答した人のコメント >

Q5 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- 相談窓口の周知、全従業員への研修を実施したことにより、「相談していいんだ」という意識につながっていると感じる。(卸売・小売/2,000~4,999名)
- 部署内・利害関係者以外に相談できる道筋が明確になったことが相談件数の増加につながっていると思う。(電気・ガス・熱供給・水道/1,000~1,999名)
- 社内の問題ではなく、社会的な課題だと認識されつつある。(情報通信/500~999名)
- 相談窓口制度で外部窓口も並行して運用するための説明会を全従業員に行ったため、相談が増えたと分析している。(複合サービス(郵便局・組合など)/200~499名)
- 本社、工場、出先の営業所など環境が大きく異なり、施策等の有効性に課題を感じている。(製造/2,000~4,999名)
- パワハラに該当しないような案件も増えた。(運輸/1,000~1,999名)

2022年4月施行対象

- 社会的に話題になることが多くなったため、ハラスメントに対する知識が社員の中に増えたのと、日ごろから相談しやすい雰囲気相談担当者が作っているため。(運輸/200~499名)
- パワハラ非該当と判断されるものも含め、情報を耳にする機会が増えたことで声をあげやすい雰囲気になっているものと考える。(製造/500~999名)
- パワハラに該当する行為が理解されたため、相談する件数が増えたのではないかと考える。(その他/500~999名)
- コンプライアンスに関する事項の相談窓口として設置、その活用を一年ごとにアナウンスして全社員にリマインダーしているためと推測。(製造/50~199名)

< 「変わらない」と回答した人のコメント >

Q5 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- **今までである程度適切に対処をしてきたため、特段増える要素が無かった。**(製造/2,000～4,999名)
- 学校法人という業種柄もあり、**法律施行前から、従業員の意識は高かったため、特に大きな変化はなかった。**(人材・教育・学習支援/200～499名)
- **トップのメッセージ、社内研修、相談窓口の設置など以前より実施**しており、また、労働組合もあるため法改正を機にということはありません。(飲食・宿泊/5,000～9,999名)
- 元々発生が多いにもかかわらず打ち手が取れていなかったため、**研修・窓口を整理しても今更感を感じている従業員が多い**という印象がある。(卸売・小売/2,000～4,999名)
- **経営層の意識が低い**ため、**職員があまり相談したくない**と感じている。窓口の周知が積極的になされておらず、相談件数は法施行前後ともに0件のまま変わっていない。(医療・福祉/200～499名)

2022年4月施行対象

- **従前から相談件数が少なく、変化がない**ため。(情報通信/50～199名)
- 会社の規模が30人程度のため、**普段から各社員と密なコミュニケーション**を取っており特に大きな問題、変化などは感じていない。(電気・ガス・熱供給・水道/50名未満)
- もともと**定期的に従業員へヒアリングする制度**がありそこで出てきている。(製造/50～199名)
- 外資企業の日本法人のため、**当初から周知実施**されているため。(製造/200～499名)
- どんなに不利益に取り扱われないとはいえ、内部告発的になるため、**社員側も躊躇しているように見受けられる。**(建設/200～499名)

< 「減った」(大幅に減った/やや減った)と回答した人のコメント >

Q5 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- リモートワークにより**上司との接触機会が減少したことと連動**したものと考えている。(ITサービス(WEB関連事業)/10,000名以上)
- **リモートワークが増えて相談件数は減少傾向**。(製造/10,000名以上)
- **外部通報窓口設置、懲罰基準の明確化、研修等を実施**し意識は高まった。(製造/1,000～1,999名)

2022年4月施行対象

- **就業規則の明文化・周知により社員が意識**するようになり、特に管理職は言動に配慮するようになった。(医療・福祉/500～999名)

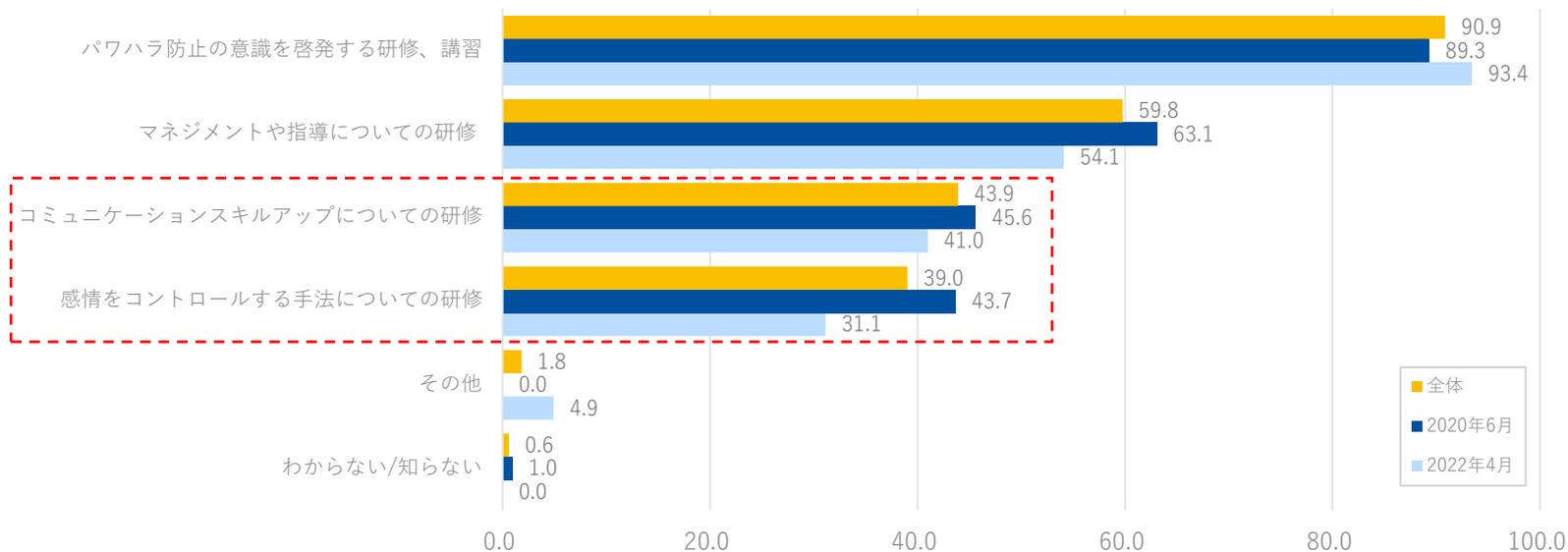
<実施した研修内容>

ベーシックな啓発系は9割が実施 一方コミュニケーションや感情など根本にアプローチする内容は半数以下

- 「パワハラ防止の意識を啓発する研修、講習」は法施行時期問わず約9割が実施している。
- 一方、「コミュニケーションスキルアップについての研修」や「感情をコントロールする手法についての研修」など、根本原因にアプローチするような内容における実施割合は半数に満たない。

Q6 【「管理職対象の研修や講習」「一般従業員対象の研修や講習」を実施していると回答した方へ】

研修や講習に関してパワハラ防止指針が規定する以下の内容について、実施されているものをすべてお答えください。
(n = 164)



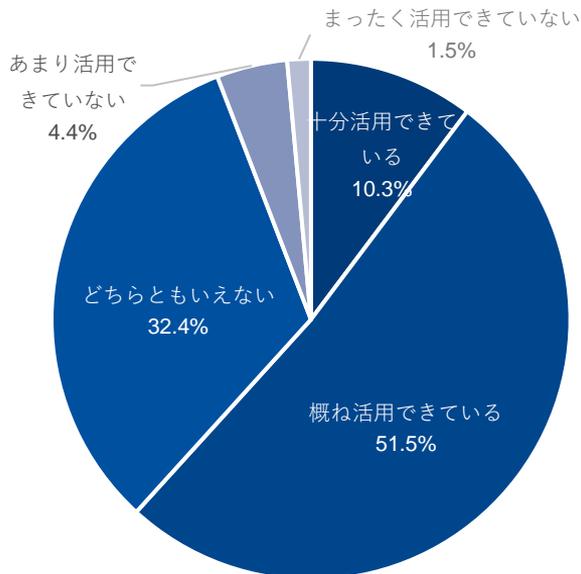
<アンケートの活用度合い>

回答人数は少ないものの、法施行前企業の方が活用度合いが高い 企業規模ゆえの分析しやすさが背景か

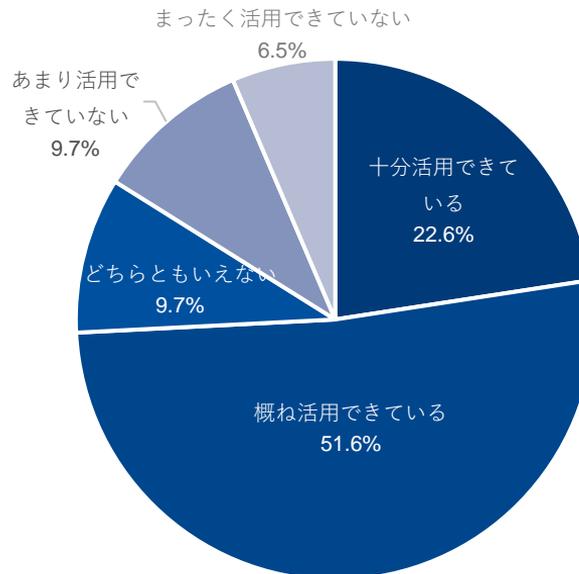
- アンケート結果を活用できている企業は、全体では6.5割を超え、特に法施行前企業においては、約7.5割にのぼる。

Q7 【「社内の実態を把握するアンケートの実施」を実施していると回答した方へ】
アンケート結果を有効活用できていますか。近いものをお答えください。(n = 99)

2020年6月施行対象(n = 68)



2022年4月施行対象(n = 31)



< 「活用できている」 (十分活用できている/概ね活用できている)と回答した人のコメント >

Q8 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- アンケート結果は研修で全従業員に伝え、さらなるハラスメント防止のために相談・通報窓口を活用するように周知している。(卸売・小売/2,000～4,999名)
- 役員層が関与している案件を抽出して、対処することができた。(運輸/1,000～1,999名)
- 相談が多い部署に対して指導したり、人事異動などで対処できている。(卸売・小売/2,000～4,999名)
- 毎年アンケート結果を共有したり、結果に基づく課題のある所について社内アクションを実施している。(ITサービス(WEB関連事業) /10,000名以上)
- 調査結果はハラスメント防止研修の際に公表するなどして活用している。(その他/1,000～1,999名)
- 研修では事例を交えた内容にしている。(製造/10,000名以上)

2022年4月施行対象

- 結果を踏まえ教育・研修に展開している。(その他/200～499名)
- 経年データを回答の有意性や自由記述も含めて分析し、具体的対策に繋げている。(製造/50～199名)
- アンケート結果をもとに次年度取り組みに反映させている。(その他/50～199名)
- アンケートで実態が把握できたとともに、個人名で回答されたものについては防止対策を行うことができた。(その他/200～499名)
- アンケートは社労士立会いの下、全員で見ている。(人材・教育・学習支援/50名未満)

< 「どちらともいえない」と回答した人のコメント >

Q8 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- 対象者が多くフォローしきれない。(製造/1,000～1,999名)
- 個別的な悩みをすくいきれない。(農業・林業・漁業・鉱業/1,000～1,999名)
- 匿名アンケートなので、詳細を知りにくい。(医療・福祉/500～999名)
- 全体の傾向を把握できたが、**具体策への展開が十分にできていない**。(製造/2,000～4,999名)
- 個別対応となる部分はすぐに対応できているが、**役員クラスの意識改革が一部において進んでいない**。(飲食・宿泊/5,000～9,999名)
- 過去アンケートは実施していたが十分な改善、フィードバックができていなかったため昨年より重点的に取り組みを実施。**効果検証についてはこれからのため**。(医療・福祉/200～499名)

2022年4月施行対象

- 研修時の強制アンケートにより意見は募っているが、**実情を反映されているか不明**。また一般職含め、**任意のアンケートだと、ほぼ集まらない**ことが多く、大きな課題。(製造/200～499名)
- **まだ始めたばかり**のため。(卸売・小売/50～199名)

< 「活用できていない」 (あまり活用できていない/まったく活用できていない)と回答した人のコメント >

Q8 前問でそのように回答した理由や背景をお答えください。 *カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- アンケートの内容は一部の人間だけが見ることができ、人事担当や教育担当に公開されていないので、研修に活かしてきていない。(建設/200～499名)
- 結果の分析及び、分析結果に応じた施策を講じていない。(情報通信/200～499名)
- 事案件数が横ばい。(人材・教育・学習支援/1,000～1,999名)

2022年4月施行対象

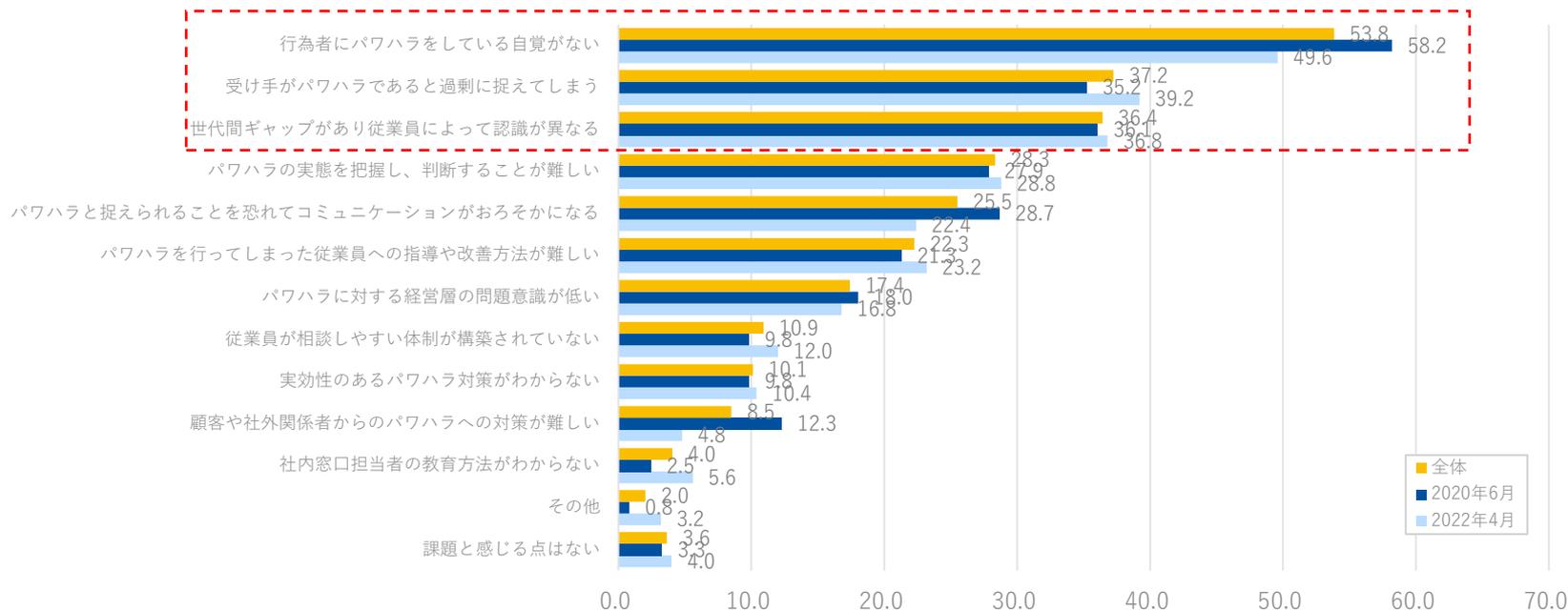
- アンケートを取ることに終始し、活用できているとはいえない。(製造/200～499名)
- アンケート結果を確認するも、どのように対処・動けば良いか判断し兼ねることが多い。(情報通信/50～199名)

<パワハラ問題における課題>

「行為者の自覚がない」ことが課題のワースト 受け手側の捉え方も課題 認知へのアプローチが必要

- パワハラ問題において難しいと感じる点としてもっとも多いのは「行為者にパワハラをしている自覚がない」(53.8%)。次いで、「受け手がパワハラであると過剰に捉えてしまう」(37.2%)、「世代間ギャップがあり従業員によって認識が異なる」(36.4%)と続く。

Q9 あなたは、パワハラ問題においてどのような点が難しいと感じますか。上位3項目までお答えください。(n = 247)

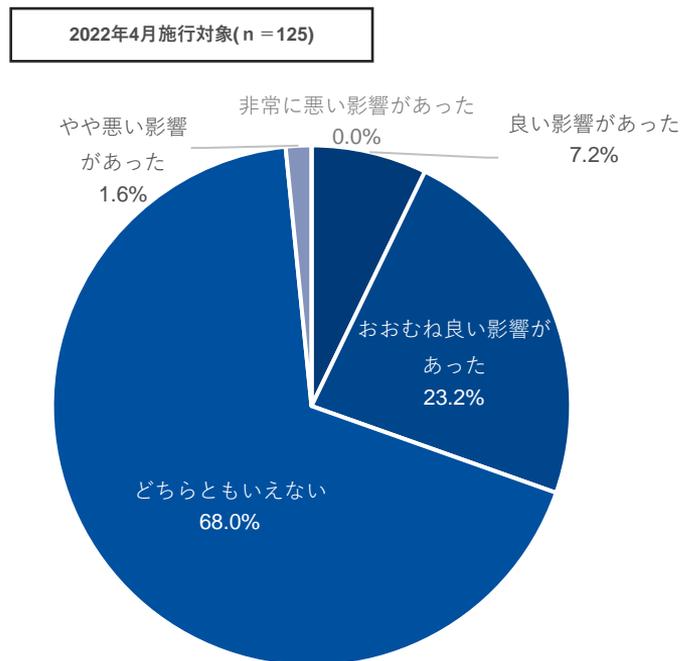
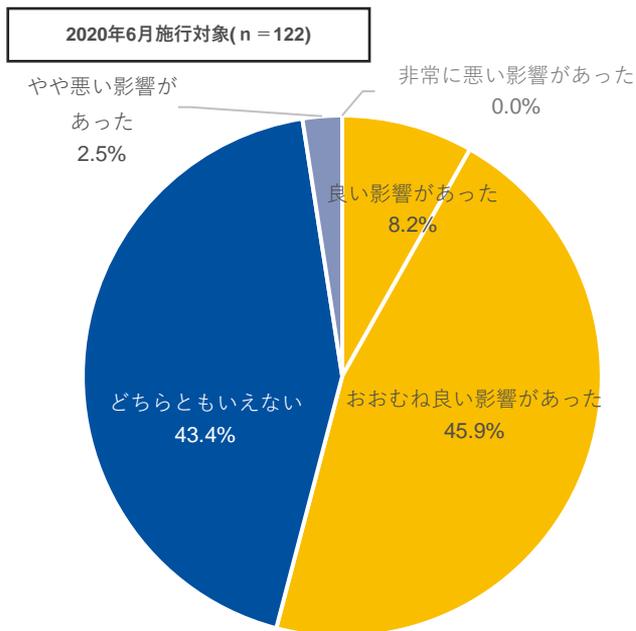


<パワハラ防止法の影響>

法施行済み企業の半数以上が「良い影響があった」 一方課題も残り、道半ばともいえる

- 法施行済み企業は半数以上が「良い影響があった」と回答した(54.1%)。一方、「どちらともいえない」も4割を超え、課題も残る。
- 法施行前企業は、「どちらともいえない」が7割近くに上る(68.0%)。

Q10 パワハラ防止法は、あなたがお勤めの企業・団体にどのような影響がありましたか。あてはまるものをお選びください。(n = 247)



< 「良い影響があった」 (良い影響があった/おおむね良い影響があった) と回答した人のコメント >

Q11 そのように回答した理由や背景についてご記載ください。*カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- 法律で決まったため、**労働安全衛生委員会で、議題として取り上げやすくなった。**(医療・福祉/200～499名)
- **管理職、年配社員の意識が変わった。**(製造/5,000～9,999名)
- 誰もがパワハラに対して配慮するようになり、**社内の雰囲気良くなった。**(卸売・小売/2,000～4,999名)
- 職業に特権意識が強くあり、ハラスメント行為に気づかない人が比較的多い。**罰せられる行為であると意識付け**がなされた。(医療・福祉/500～999名)
- **強制力が高まり、管理職の意識が変わるきっかけ**になる。(製造/10,000名以上)
- **ハラスメント教育がしやすくなった。**(広告会社/200～499名)
- 相談件数が増え、**抱え込むリスクが低減**している。(製造/2,000～4,999名)
- 以前よりもパワハラによるメンタル不調者が減ったように思う。おそらく、パワハラ認知が広まったことにより、**早い段階で気付き、相談できて**いるためと思われる。(卸売・小売/2,000～4,999名)

2022年4月施行対象

- **対処を本格化する機運**が高まった。(コンサルタント/50名未満)
- 施行が決まり、今後**本腰を入れて対応していく方針**になっている。(製造/200～499名)
- **明確な指針**となっているため。(不動産/50～199名)
- **共通認識**としてとらえられた。(製造/50～199名)
- 無自覚なまま威圧などの行為を行っていた人で、多少抑えるようになった人がいる。**言って良いこと・悪いことを多少考えるいい機会**になっている。(製造/50～199名)

< 「どちらともいえない」と回答した人のコメント >

Q11 そのように回答した理由や背景についてご記載ください。*カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- 会社は**法律ギリギリの方針の羅列**だけで実効性がない。(農業・林業・漁業・鉱業/200～499名)
- 窓口は設定済だが、**積極的、具体的な施策は実施できていない**ため。(医療・福祉/2,000～4,999名)
- 研修等により**パワハラについて職員の意識が向上したと思うが、実際についての測定はできていない**から。(建設/1,000～1,999名)
- **上司が過剰にパワハラを意識**してしまい、適切な指導がしづらい。(建設/200～499名)
- もともとそれなりの対策があったため。**線引きの難しい事例が、被害者がパワハラと明言するきっかけ**にもなった。(製造/500～999名)
- **対策は以前より実施**しており、法施行による影響は少ないと考える。(運輸/1,000～1,999名)
- 今後、**ハラスメントが起こらないことが重要であり、発生してしまった場合の事後処置はもっと大事**であり、防止法の施行そのものは影響していない。(情報通信/1,000～1,999名)

2022年4月施行対象

- パワハラが減ることは良いことだが、パワハラに抵触しないか**委縮してコミュニケーションが希薄化するの**は良いとは言えない。(建設/50名未満)
- **過剰に反応する社員が一定数いる**ため、いいか悪いかは、今後正しい情報を提供し続けた先に見えてくると思う。(運輸/200～499名)
- 表面化していない部分があったため。ただ、この法律ができたことにより、**取り組む大義名分**ができたと思う。(医療・福祉/200～499名)
- **以前からパワハラの相談窓口設置や問題発生時に対処**していたため、法改正に準拠した対応をとっていたため。(製造/50～199名)

< 「やや悪い影響があった」と回答した人のコメント >

Q11 そのように回答した理由や背景についてご記載ください。*カッコ内は業種/従業員規模

2020年6月施行対象

- 法制化されることによって、それを**自身にとっていい武器として使用される可能性**がある。(情報通信/1,000～1,999名)
- **労働者側に偏った理解による権利意識**が芽生えていることを懸念している。(医療・福祉/500～999名)

2022年4月施行対象

- 過剰に反応してしまう社員が、**指導を躊躇してしまう管理職**が出てしまう。(製造/200～499名)

<コロナ禍における変化>

Q12 コロナウイルス感染拡大を受け、働く環境が大きく変わった1年でもありました。あなたがお勤めの企業・団体は、この環境下でパワハラ防止策やパワハラ発生(相談)状況など、何か変化はありましたか。ご自由にご記載ください。

*カッコ内は業種/従業員規模

ポジティブ面

- ・ 在宅になったことでコミュニケーションが少なくなったのでむしろ**お互いを助け合おうというコミュニケーション**が増えた。(ITサービス(WEB関連事業)/50名未満)
- ・ **お互いに人を思いやる気持ち**ができたような気がする。(製造/500~999名)
- ・ **保健師が雇用**され、相談につくようになった。(医療・福祉/200~499名)
- ・ 対面で行っていた**パワハラ研修をリモートで行ったり、テーマとしてリモハラを取り上げたり**した。(その他/2,000~4,999名)

ネガティブ面

- ・ 発生状況は過去最悪な1年となり、**家庭内でのストレスを職場でという理由が多かった**ように思う。また、**過大な被害妄想で事実ではないことを事実と認識**してしまい面談等に多くの時間を費やすことに。聞き取り調査で、**ほとんどの人が見て見ぬふり**をしている事実**に改善策を見いだせていない**。(製造/50~199名)
- ・ 集まるといことができない中、従業員同士の**一体感を得る機会が少なくなっている**。そのため**コミュニケーションが希薄**になっていることに**起因する相談**が増えてきた気がする。(複合サービス業(郵便局・組合など)/200~499名)
- ・ **在宅勤務も認めていないため、社員のストレスはかなりある**と思われる。(情報通信/50名未満)
- ・ コミュニケーションが減った分、**ちょっとした言葉がパワハラととらえられやすくなっている**感じがする。(その他/500~999名)
- ・ 特段変化はないが、**業務環境が厳しくなるにつれ目標や課題も高かつ複雑化**するので、従業員がついてこれなくなると、**指導をハラスメントと捉える可能性が高くなる**のではないかと危惧している。(製造/50~199名)

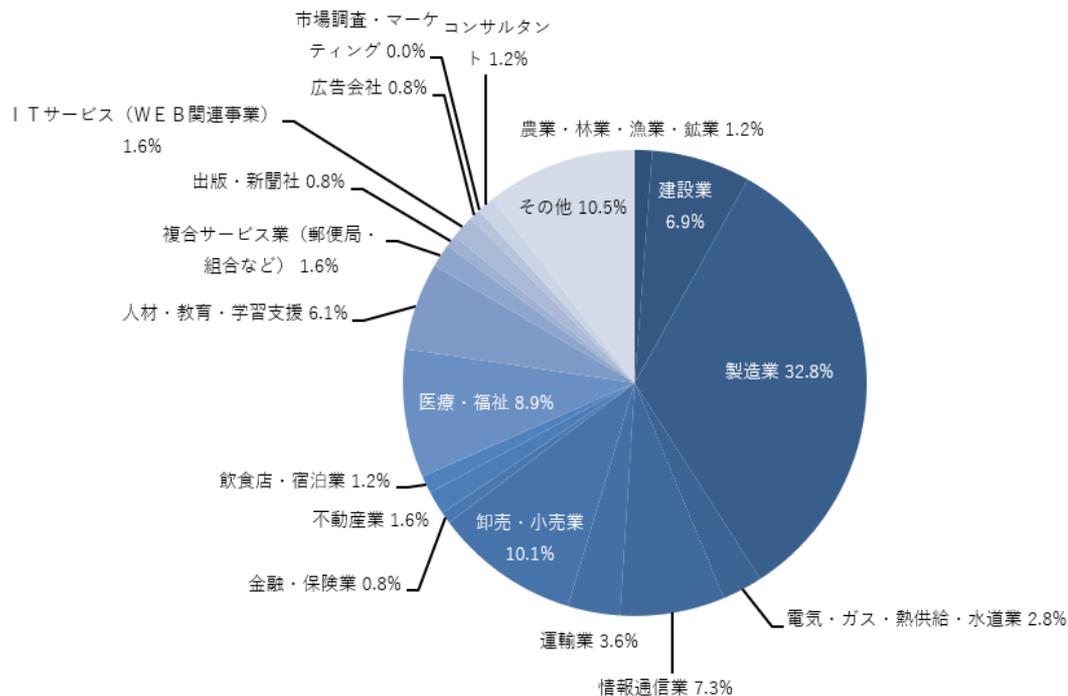
* 「特に変化はなし」とする回答も多かった。

04

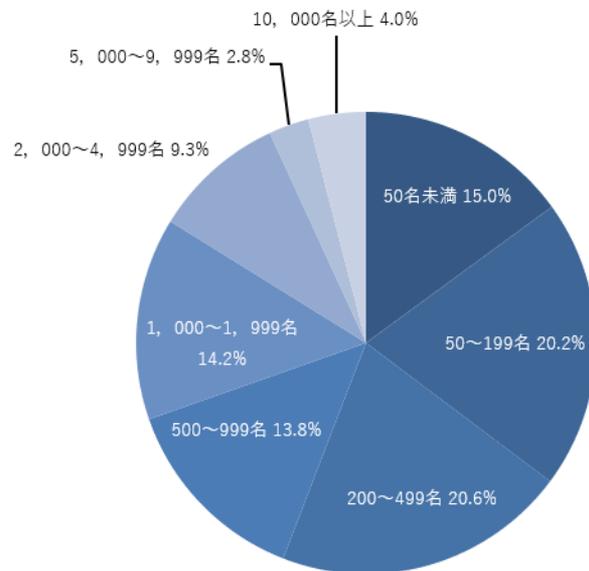
回答者属性

回答者属性

業種



従業員規模



企業に未来基準の元気を!



<本レポートに関するお問い合わせ先>
株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント
マーケティング部 企画課(広報担当)
pr-info@armg.jp