

## 現在働いている人 1000 人に聞いた 「パワーハラスメントに関する調査」

### 新入社員も入ってくる 4 月に気を付けたいパワハラ 4 割以上の人パワハラを受けた経験がある!?

#### 代表的な行為は「精神的な攻撃」 企業規模が大きいほど、パワハラ対策は充実 一方、パワハラ体験者も多いことも判明

総合マーケティング支援を行なう株式会社ネオマーケティング（所在地：東京都渋谷区）では、世の中の動向をいち早く把握するために、独自で調査を行なっております。今回 2020 年 2 月 14 日（金）～2020 年 2 月 17 日（月）の 4 日間、現在働いている人 1000 名を対象に、「パワーハラスメント」をテーマにしたインターネットリサーチを実施いたしました。

#### <調査背景>

もうすぐ 4 月、多くの企業では沢山の新社員が入社して来る時期になります。昨今、企業におけるハラスメントのチェックが厳しくなっています。指導される機会が多い新入社員について特に問題になりやすいのは、パワーハラスメントでしょう。定義はあるものの、捉え方に依存するところもあり、業務上必要な指導とパワーハラスメントの境目は明確ではないという方も多いのではないのでしょうか。そこで今回は、会社員のパワーハラスメントの意識と実態についての調査を行いました。報道の一資料として、ぜひご活用ください。

#### 【調査概要】

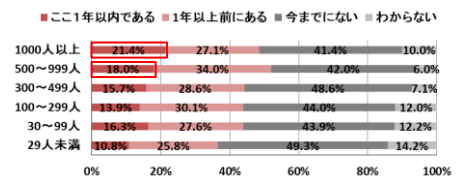
1. 調査の方法：株式会社ネオマーケティングが運営するアンケートサイト「アイリサーチ」のシステムを利用した WEB アンケート方式で実施
2. 調査の対象：アイリサーチ登録モニターのうち、普段職場で人と関わる有職者の男女を対象に実施
3. 有効回答数：1000 名
4. 調査実施日：2020 年 2 月 14 日（金）～2020 年 2 月 17 日（月）

#### 「パワーハラスメントに関する調査」主な質問と回答

##### ◆パワーハラスメントに該当するような行為を受けた経験はありますか？

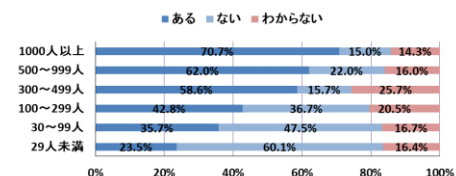
全体で今までに経験があると回答したのは 42.0%。

勤務地従業員の人数別では、「ここ 1 年以内である」と回答したのは、1000 人以上の職場で働く人が最も多く、21.4%。従業員数の多い職場でパワハラの経験がある人が多い傾向に。



##### ◆パワーハラスメントの相談・報告窓口はありますか？

窓口が「ある」と回答したのは、1000 人以上の職場で働く人が 70.7%、500~999 人が 62.0%、300~499 人が 58.6%、100~299 人が 42.8%、30~99 人が 35.7%、29 人未満が 23.5%に。企業規模が大きいほど、相談・報告の窓口があることが分かる。



##### ◆自身の経験、周囲で見聞きしたパワーハラスメントはどのような内容でしたか？

自身の経験・周囲で見聞きした内容ともに「精神的な攻撃」がトップ。

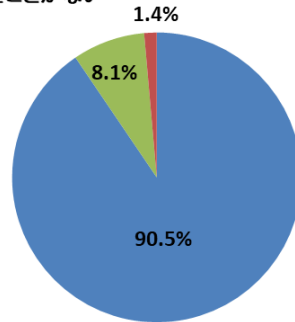
自身の経験は 73.8%、見聞きした経験は 80.8%。

PRESS RELEASE

2020. 3. 24

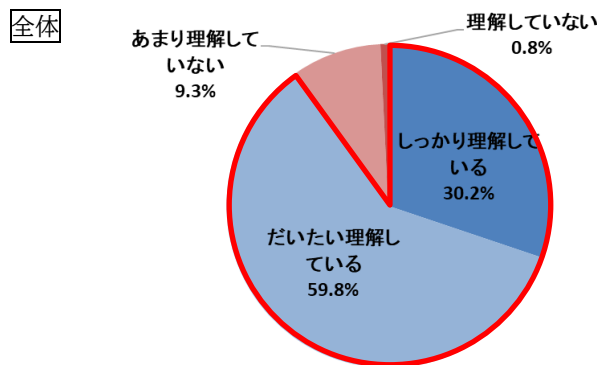
Q1. あなたはパワーハラスメントという言葉を知っていますか。(単数回答)【n=1000】

- 言葉も内容も知っている
- 言葉は聞いたことがあるが内容までは分からない
- 聞いたことがない

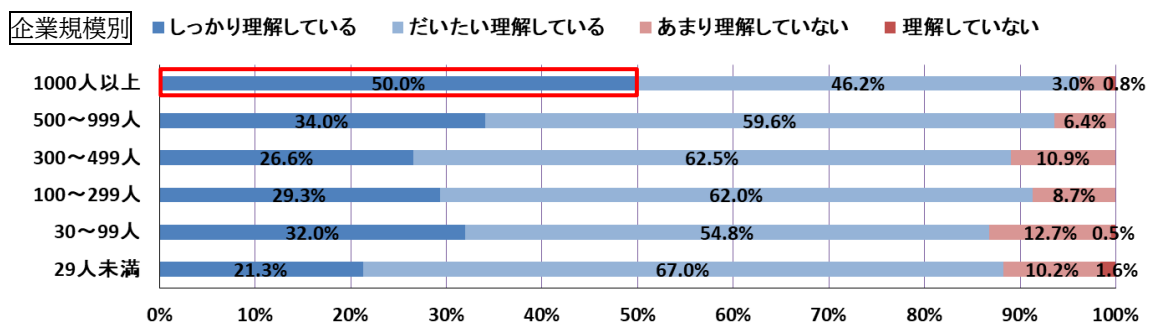


まず、現在働いている 1000 名に対して、パワーハラスメントという言葉を知っているかお聞きしました。「言葉も内容も知っている」と回答したのは 90.5%で最も多く、「言葉は聞いたことがあるが内容までは分からない」8.1%、「聞いたことがない」1.4%となりました。

Q2. あなたはパワーハラスメントに該当する内容・線引きについて、どのように理解していますか。(単数回答)【n=905】



Q1 でパワーハラスメントという言葉を知っている 905 名に対して、パワーハラスメントに該当する内容・線引きについて、どのように理解しているかお聞きしました。全体では「しっかり理解している」30.2%、「だいたい理解している」59.8%となり、9割が理解していると回答しました。



勤務地従業員の人数別では、「しっかり理解している」と回答したのは 1000 人以上の職場で働く人が 50.0%で最も多くなりました。

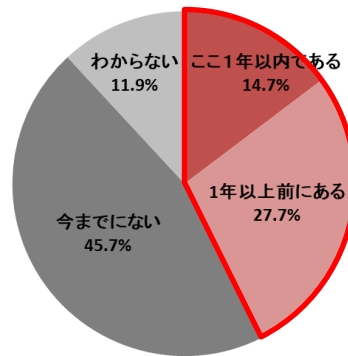
PRESS RELEASE

2020. 3. 24

**Q3. あなたは、今までにパワーハラスメントに該当するような行為を受けた経験はありますか。**

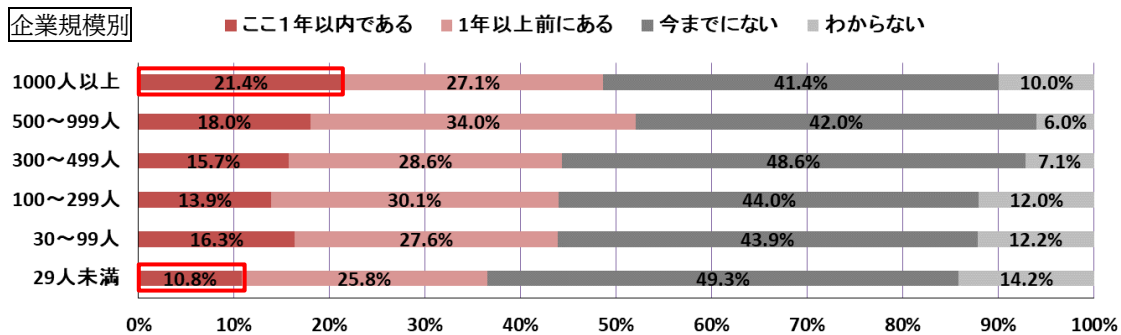
(単数回答) 【n=1000】

全体



今までにパワーハラスメントに該当するような行為を受けた経験があるかお聞きしました。全体では「ここ1年以内である」「1年以上前にある」と回答したのは合わせて42.4%になりました。

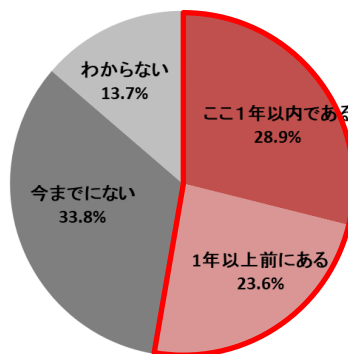
企業規模別



勤務地従業員の人数別では、「ここ1年以内である」と回答したのは、1000人以上の職場で働く人が21.4%で最も多くなりました。一方で、29人未満の職場で働く人は10.8%で最も少なく、従業員数が多いほどパワーハラスメントを受けた人が多い傾向にあることが分かりました。

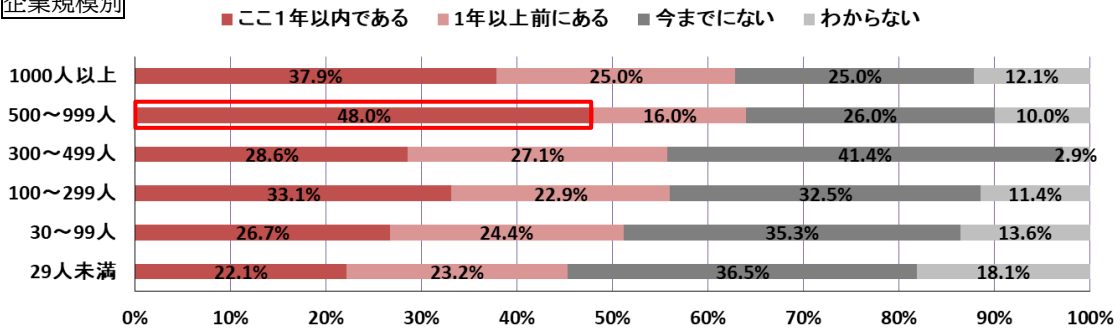
**Q4. あなたは、今までにパワーハラスメントに該当するような行為を周囲で見聞きした経験はありますか。(単数回答) 【n=1000】**

全体



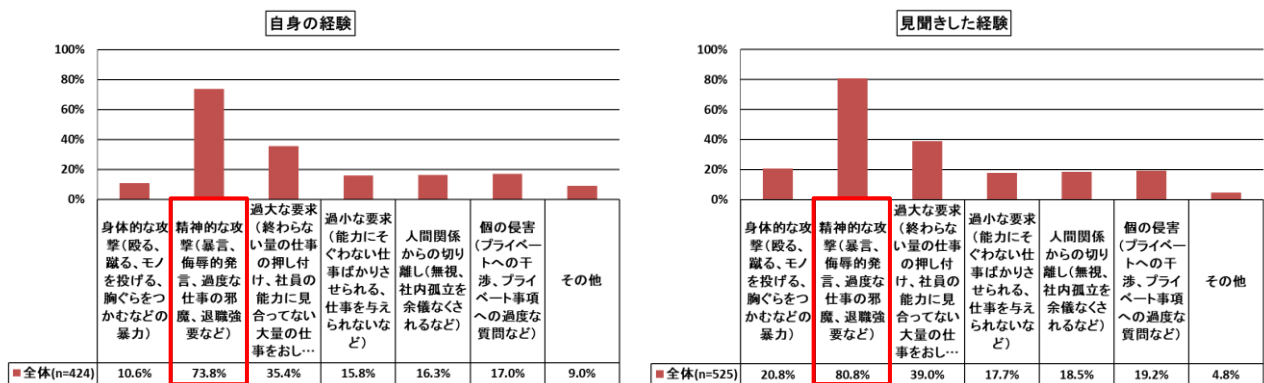
続いて、今までにパワーハラスメントに該当するような行為を周囲で見聞きした経験があるかお聞きしました。全体で「ここ1年以内である」「1年以上前にある」と回答したのは合わせて52.5%になり、半数を超える結果となりました。

企業規模別



勤務地従業員の人数別では、「ここ1年以内である」と回答したのは500~999人の職場で働く人が48.0%で最も多くなりました。

**Q5. パワーハラスメントに該当するような行為を受けた経験がある、または周囲で見聞きした経験がある方に伺います。それはどのような内容ですか。当てはまるもの全てお答えください。(複数回答)**



続いて、Q3でパワハラに該当するような行為を受けた経験がある、Q4で周囲で見聞きした経験があると回答した方に、それぞれそれはどのような内容であるかお聞きしました。

自身の経験は、「精神的な攻撃(暴言、侮辱的発言、過度な仕事の邪魔、退職強要など)」が73.8%で最も多く、次いで「過大な要求(終わらない量の仕事の押し付け、社員の能力に見合っていない大量の仕事をおしつけるなど)」35.4%となりました。

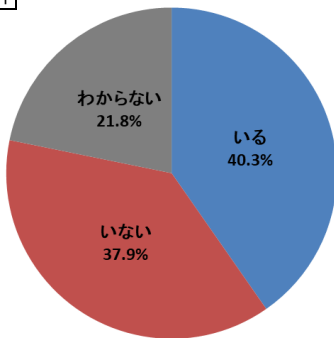
見聞きした経験は、「精神的な攻撃(暴言、侮辱的発言、過度な仕事の邪魔、退職強要など)」が80.8%で最も多く、次いで「過大な要求(終わらない量の仕事の押し付け、社員の能力に見合っていない大量の仕事をおしつけるなど)」39.0%となりました。

どちらの経験も、上位2項目は同じ結果となりました。特に「精神的な攻撃(暴言、侮辱的発言、過度な仕事の邪魔、退職強要など)」については、多くの人が実際に経験し、見聞きしており、パワハラの代表的な行為であることが分かります。

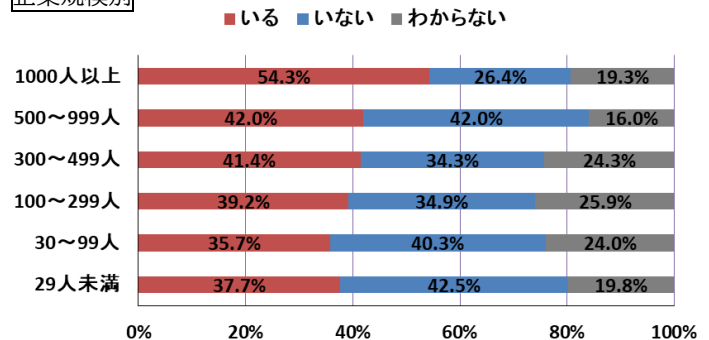
**Q6. 職場でパワーハラスメントを受けた時に相談できるような相手はいますか。(単数回答)**

**【n=1000】**

全体



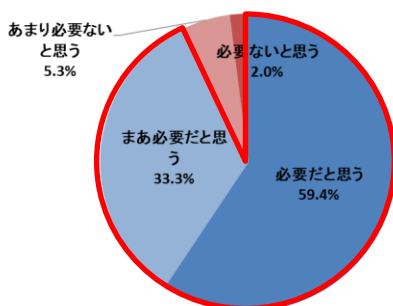
企業規模別



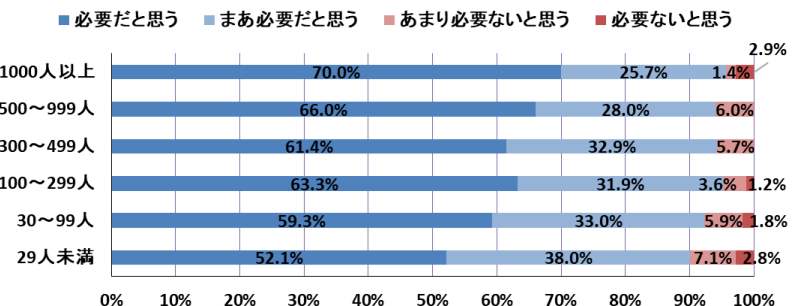
職場でパワーハラスメントを受けた時に相談できるような相手がいるかお聞きました。全体で「いる」と回答したのは40.3%、「いない」は37.9%で約半々の結果となりました。勤務地従業員の人数別では、「いる」と回答したのは1000人以上の職場で働く人が54.3%で最も多く、次いで500~999人が42.0%、300~499人が41.4%となり、従業員の人数が多い職場ほど相談する相手がいる傾向が見られました。

**Q7. 職場でパワーハラスメントを受けた時に相談・報告できるような窓口は必要だと思いますか。(単数回答) 【n=1000】**

全体

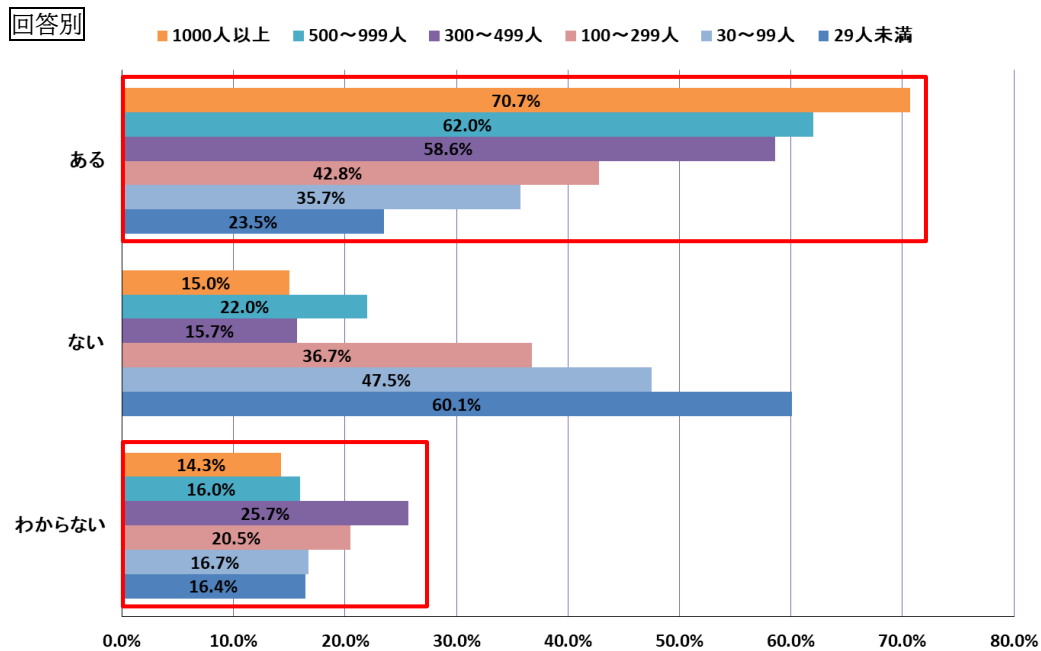
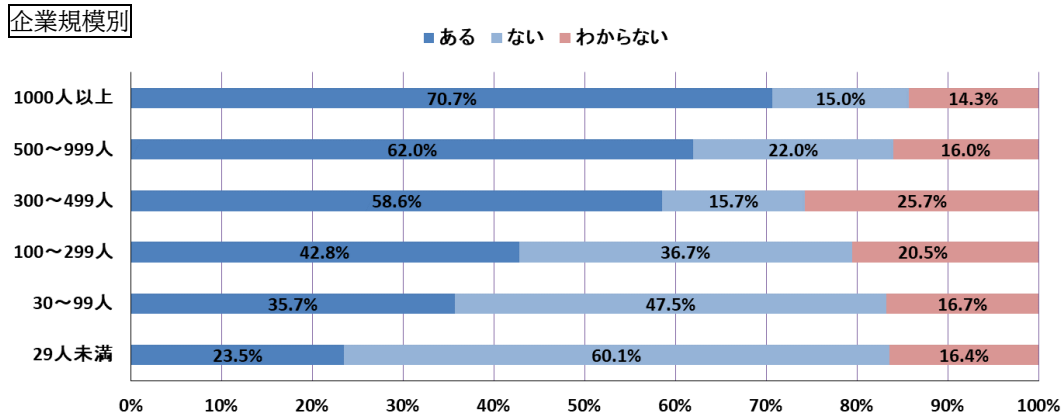


企業規模別



職場でパワーハラスメントを受けた時に相談・報告できるような窓口は必要だと思うかお聞きました。全体で「必要だと思う」と回答したのは59.4%、「まあ必要だと思う」は33.3%となり、9割以上の方が窓口の必要性を感じていることが分かりました。勤務地従業員の人数別では、「必要だと思う」と回答したのは1000人以上の職場で働く人が70.0%で最も多く、次いで500~999人が66.0%、100~299人が63.3%となりました。

**Q8. 職場でパワーハラスメントを受けた時に相談・報告できるような窓口について、あなたの職場にはそのような窓口がありますか。(単数回答)【n=1000】**



職場でパワーハラスメントを受けた時に、相談・報告できるような窓口が職場にあるかお聞きました。窓口が「ある」と回答したのは、1000人以上の職場で働く人が70.7%、500~999人が62.0%、300~499人が58.6%、100~299人が42.8%、30~99人が35.7%、29人未満が23.5%となりました。企業規模が大きいほど、相談・報告の窓口がありパワーハラスメントの対策がされていることが分かります。

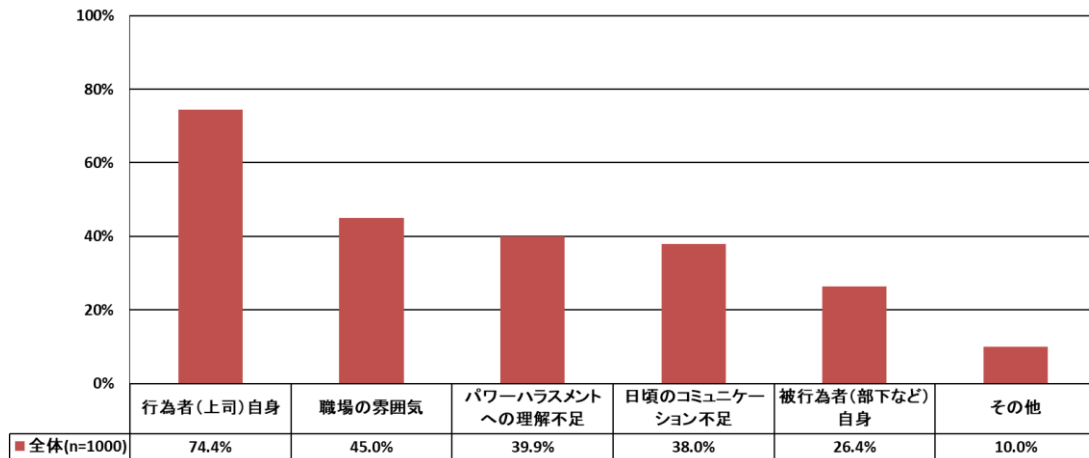
また、「わからない」と回答した方も、どの企業でも一定数いることから、窓口の周知不足も感じられる結果となりました。

PRESS RELEASE

2020. 3. 24

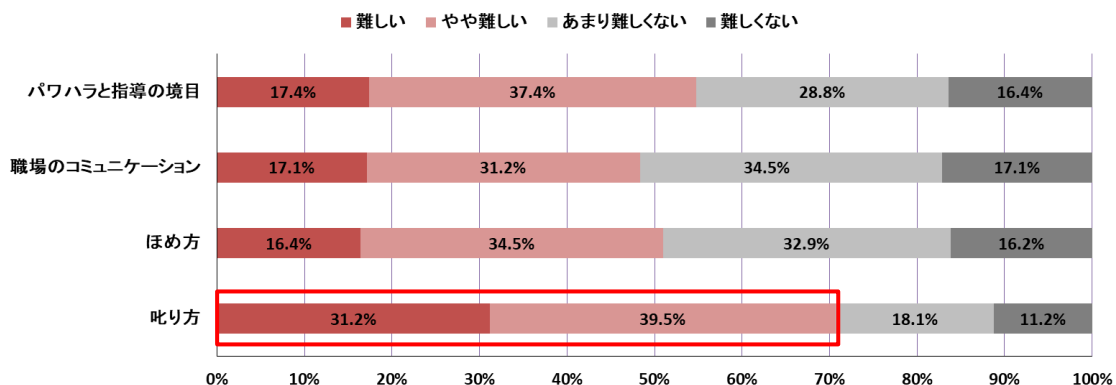
Q9. パワーハラスメントの要因となることについて、当てはまると思うものをお答えください。

(複数回答) 【n=1000】



パワーハラスメントの要因となることについて、当てはまるものをお聞きしました。「行為者（上司）自身」と回答したのが74.4%で最も多く、次いで「職場の雰囲気」45.0%、「パワーハラスメントへの理解不足」39.9%、「日頃のコミュニケーション不足」38.0%、「被行為者（部下など）自身」26.4%となりました。

Q10. 部下の指導について、どのように感じますか。(単数回答) 【n=420】



部下がいると回答した方に、部下の指導についてどのように感じるかお聞きしました。「叱り方」について「難しい」と回答したのが31.2%で最も多く、「やや難しい」39.5%を合わせると70.7%となり、7割以上の方が難しいと感じる結果となりました。

指導上叱ることが必要な場合もあるため、一概に厳しい叱責をパワハラと断定することはできません。業務上適正な範囲かどうかという観点で、会社としても個人としても気を付けたいところです。

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

※本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例> 「総合マーケティング支援を行なうネオマーケティングが実施した調査結果によると……」

■「ネオマーケティング」

URL : <https://www.neo-m.jp/>