

2022年4月5日
ピー・シー・エー株式会社

【来たるパワハラ防止法施行に効果のある施策を】 中小企業の人事担当者「パワハラ防止施策」実施も、 4社に1社以上が「効果を実感せず」 ～約8割の人事担当者から「利害関係が無い」「守秘義務の担保」 「メンタルの専門家」の要素を持つ外部相談窓口を求める声～

『PCA クラウド』や『PCA サブスク』をはじめとするサブスクリプション型基幹業務システムを開発・販売するピー・シー・エー株式会社（代表取締役社長：佐藤文昭 本社：東京都千代田区 プライム銘柄コード9629 以下：PCA）は、中小企業（従業員数100～500名）の人事担当者308名を対象に、「パワハラ防止施策」に関する実態調査を実施いたしましたので、お知らせいたします。

■調査サマリー

「パワハラ防止施策」に関する実態調査

- TOPIC 01 2022年4月から中小企業を対象に施行される「パワハラ防止法」の対応策、**52.0%**の企業が「実施」
- TOPIC 02 一方、**4社に1社以上**が、「パワハラ防止法」の対応策の実施に効果を実感しておらず
- TOPIC 03 「パワハラ防止法」の対応策の実施において、「適切なアドバイスが難しい」(**36.9%**)や「同じ会社の従業員への相談にハードルがある」(**36.2%**)など課題の声

■調査概要

調査概要：「パワハラ防止施策」に関する実態調査

調査方法：インターネット調査

調査期間：2022年2月15日～同年2月17日

有効回答：中小企業（従業員数100～500名）の人事担当者308名

News Release

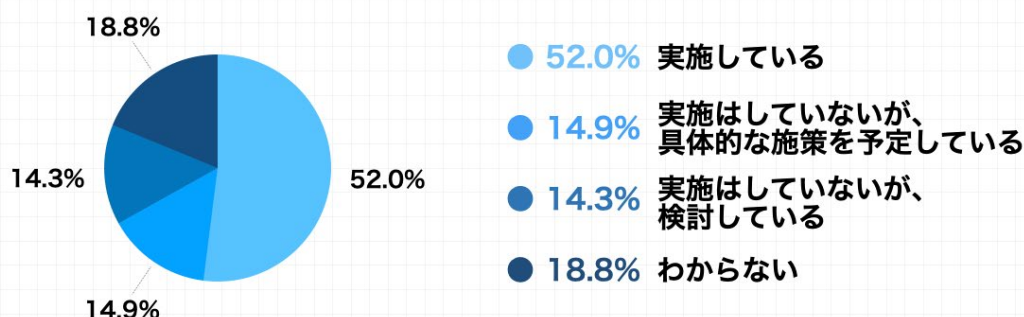
発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

■2022年4月から中小企業を対象に施行される「パワハラ防止法」の対応策、52.0%の企業が「実施」

「Q1.あなたのお勤め先では、2022年4月から中小企業を対象に施行される「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」に関して、対応策を実施していますか。」（n=308）と質問したところ、「実施している」が52.0%、「実施はしていないが、具体的な施策を予定している」が14.9%という回答となりました。

Q1

あなたのお勤め先では、2022年4月から中小企業を対象に施行される「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」に関して、対応策を実施していますか。



ピー・シー・エー株式会社
「パワハラ防止施策」に関する実態調査
(n=308)

リサーチ

- ・実施している：52.0%
- ・実施はしていないが、具体的な施策を予定している：14.9%
- ・実施はしていないが、検討している：14.3%
- ・わからない：18.8%

News Release

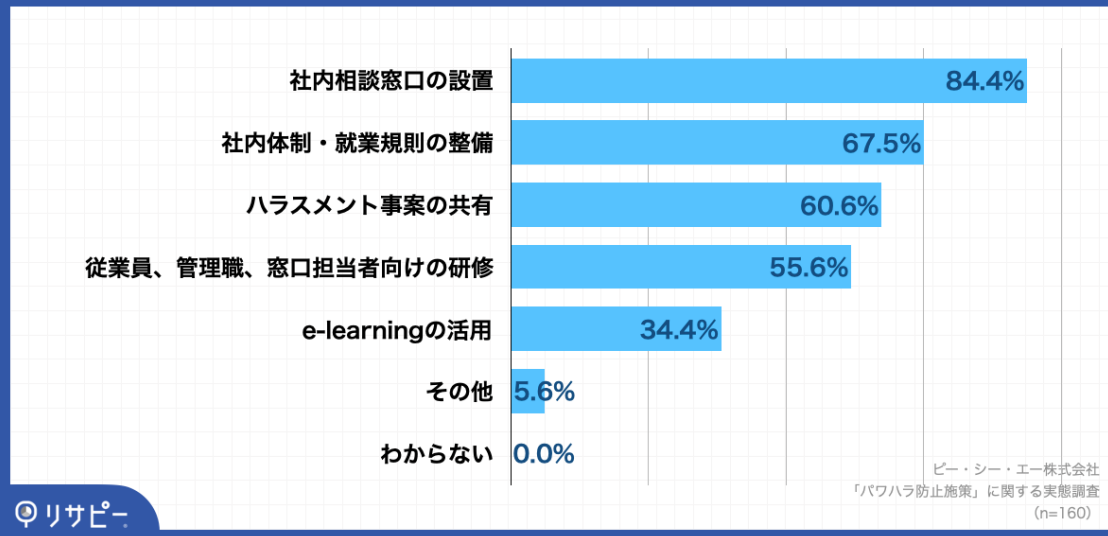
発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

■実施している「パワハラ防止法」の対応策、「社内相談窓口の設置」が84.4%で最多

Q1で「実施している」と回答した方に、「Q2.あなたのお勤め先が現在実施している対応策を教えてください。（複数回答）」（n=160）と質問したところ、「社内相談窓口の設置」が84.4%、「社内体制・就業規則の整備」が67.5%、「ハラスメント事案の共有」が60.6%という回答となりました。

Q2

Q1で「実施している」と回答した方に質問します。
あなたのお勤め先が現在実施している対応策を
教えてください。（複数回答）



リサーチ

- ・社内相談窓口の設置：84.4%
- ・社内体制・就業規則の整備：67.5%
- ・ハラスメント事案の共有：60.6%
- ・従業員、管理職、窓口担当者向けの研修：55.6%
- ・e-learningの活用：34.4%
- ・その他：5.6%
- ・わからない：0.0%

News Release

発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

■「コンサルタントによるパワハラ防止に向けた研修や意見交換」や「ハラスメント事例研究」などの対応策も

Q2 で「わからない」以外を回答した方に、「Q3.あなたが現在実施している対応策が Q2 以外にあれば自由に教えてください。（自由回答）」（n=160）と質問したところ、「コンサルタントによるパワハラ防止に向けた研修や意見交換」や「ハラスメント事例研究」など 82 の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

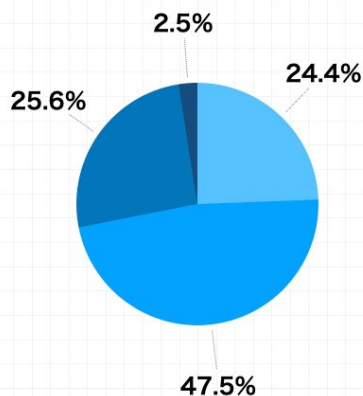
- ・59 歳：コンサルタントによるパワハラ防止に向けた研修や意見交換。コンプライアンス委員会によるハラスメント事例研究等々。
- ・55 歳：人事部門に加え、HRM（人的資源管理）部門の職務を設置。
- ・59 歳：総務担当者の社外研修参加。
- ・52 歳：社内体質の改善。
- ・40 歳：社外の社労士事務所に専門の相談先として依頼し、窓口ダイヤルを社内周知している。
- ・56 歳：社内匿名性 web サイト。
- ・56 歳：アンケート。
- ・43 歳：カオナビによる人物評価の管理。

■4 社に 1 社以上が、「パワハラ防止法」対応策実施の効果を実感しており

Q1 で「実施している」と回答した方に、「Q4.あなたのお勤め先のハラスメント防止施策の効果を実感していますか。」（n=160）と質問したところ、「あまりそう感じない」が 25.6%、「全くそう感じない」が 2.5%という回答となりました。

Q4

Q1で「実施している」と回答した方に質問します。
あなたのお勤め先のハラスメント防止施策の効果を
実感していますか。



- 24.4% 非常にそう感じる
- 47.5% ややそう感じる
- 25.6% あまりそう感じない
- 2.5% 全くそう感じない

ピー・シー・エー株式会社
「パワハラ防止施策」に関する実態調査
(n=160)

©リサピー

・非常にそう感じる：24.4%

News Release

発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

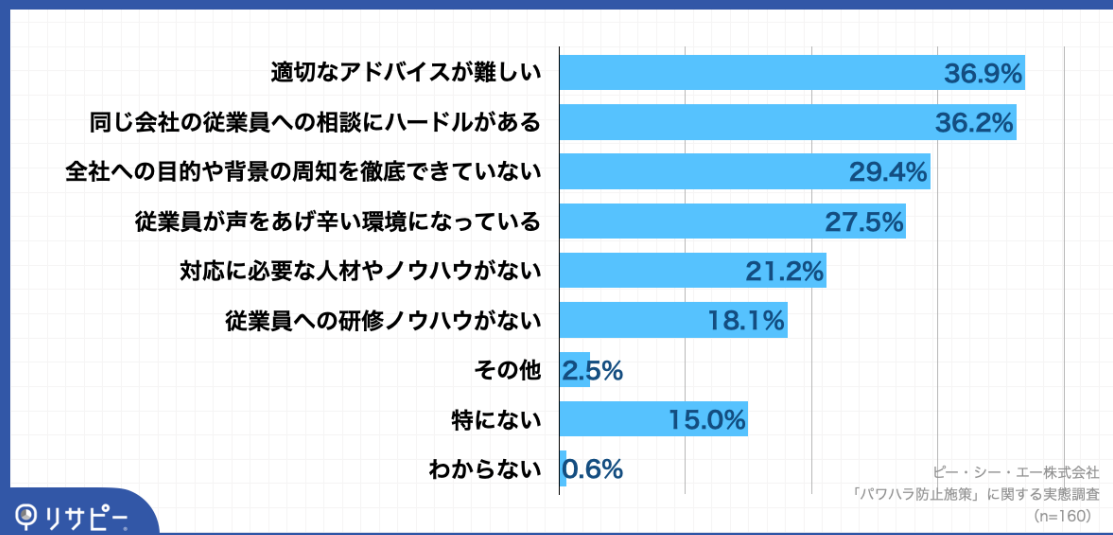
- ・ややそう感じる：47.5%
- ・あまりそう感じない：25.6%
- ・全くそう感じない：2.5%

■ 対応策について、「適切なアドバイスが難しい」（36.9%）や「同じ会社の従業員への相談にハードルがある」（36.2%）などの声も

Q1で「実施している」と回答した方に、「Q5.あなたのお勤め先におけるハラスメント防止施策の課題を教えてください。（複数回答）」（n=160）と質問したところ、「適切なアドバイスが難しい」が36.9%、「同じ会社の従業員への相談にハードルがある」が36.2%、「全社への目的や背景の周知を徹底できていない」が29.4%という回答となりました。

Q5

Q1で「実施している」と回答した方に質問します。
あなたのお勤め先におけるハラスメント防止施策の課題を
教えてください。（複数回答）



- ・適切なアドバイスが難しい：36.9%
- ・同じ会社の従業員への相談にハードルがある：36.2%
- ・全社への目的や背景の周知を徹底できていない：29.4%
- ・従業員が声をあげ辛い環境になっている：27.5%
- ・対応に必要な人材やノウハウがない：21.2%
- ・従業員への研修ノウハウがない：18.1%
- ・その他：2.5%
- ・特にない：15.0%
- ・わからない：0.6%

News Release

発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

■「当事者の意識がない社員への対応」や「教育の継続」など、課題の声も
Q5 で「特にない」「わからない」以外をご回答の方に、「Q6.あなたのお勤め先におけるハラスメント防止施策の課題が Q5 以外にあれば自由に教えてください。（自由回答）」（n=135）と質問したところ、「当事者の意識がない社員への対応」や「教育の継続」など 65 の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

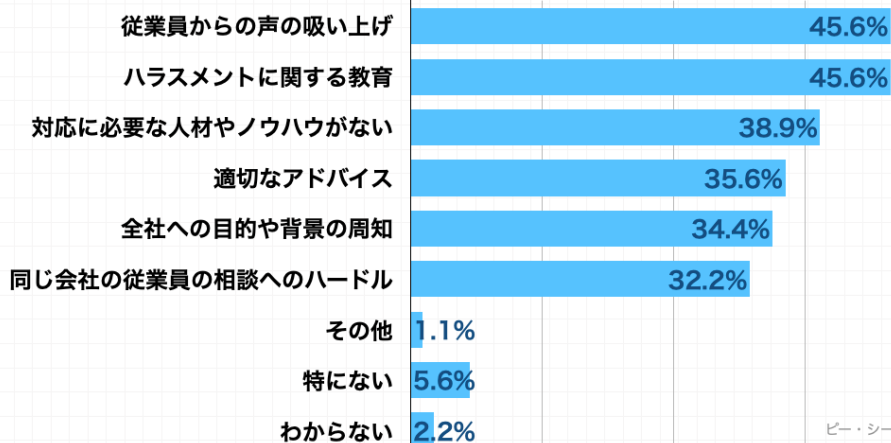
- ・47 歳：当事者の意識がない社員への対応。
- ・56 歳：教育の継続。
- ・55 歳：聞きやすい外部機関の活用。
- ・52 歳：パート・アルバイト待遇には、ハラスメントの判断ができていない。
- ・53 歳：リモートで分かりにくい。
- ・40 歳：ハラスメントの基準と当人の基準の違い。
- ・47 歳：みんなの意識が薄い。
- ・60 歳：人によって受け取り方が違い、ハラスメントを意識しすぎると、社内の空気が殺伐になりかねない。

■「パワハラ防止法」対応策未実施企業が考える実施のハードル、「従業員からの声の吸い上げ」（45.6%）や「ハラスメントに関する教育」（45.6%）にハードルを感じるとの声

Q1 で「実施はしていないが、具体的な施策を予定している」「実施はしていないが、検討している」と回答した方に、「Q7.実施のハードルや難しいポイントを教えてください。（複数回答）」（n=90）と質問したところ、「従業員からの声の吸い上げ」が 45.6%、「ハラスメントに関する教育」が 45.6%、「対応に必要な人材やノウハウがない」が 38.9%という回答となりました。

Q7

Q1で「実施はしていないが、具体的な施策を予定している」「実施はしていないが、検討している」と回答した方にお伺いします。実施のハードルや難しいポイントを教えてください。（複数回答）



News Release

発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

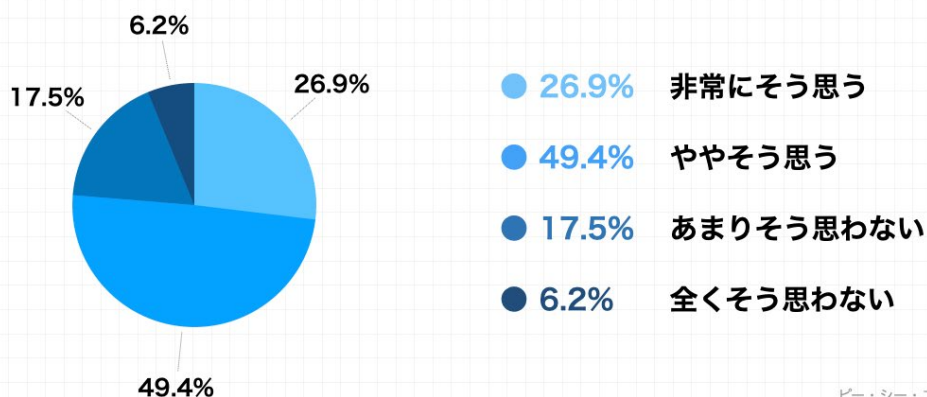
- ・従業員からの声の吸い上げ：45.6%
- ・ハラスメントに関する教育：45.6%
- ・対応に必要な人材やノウハウがない：38.9%
- ・適切なアドバイス：35.6%
- ・全社への目的や背景の周知：34.4%
- ・同じ会社の従業員の相談へのハードル：32.2%
- ・その他：1.1%
- ・特になし：5.6%
- ・わからない：2.2%

■ 約 8 割が、「利害関係がなく、守秘義務が担保されているメンタルの専門家に相談できるハラスメント防止サービス」に興味

「Q8.利害関係がなく、守秘義務が担保されているメンタルの専門家に相談できるハラスメント防止サービスに興味はありますか。」(n=308) と質問したところ、「非常にそう思う」が 26.9%、「ややそう思う」が 49.4%という回答となりました。

Q8

利害関係がなく、守秘義務が担保されているメンタルの専門家に相談できるハラスメント防止サービスに興味はありますか。



©リサピー

ピー・シー・エー株式会社
「ハワハラ防止施策」に関する実態調査
(n=308)

- ・非常にそう思う：26.9%
- ・ややそう思う：49.4%
- ・あまりそう思わない：17.5%
- ・全くそう思わない：6.2%

News Release

発信元：ピー・シー・エー株式会社
〒102-8171 千代田区富士見 1-2-21
TEL：03-5211-2700 FAX：03-5211-2740

■ 調査のまとめ、考察

今回は、中小企業（従業員数 100～500 名）の人事担当者 308 名を対象に、「パワハラ防止施策」に関する実態調査を実施いたしました。

まず、2022 年 4 月から中小企業を対象に施行される「パワハラ防止法」の対応策に関して、52.0%の企業が「実施」していることがわかりました。そこで、実施している企業へ、具体的な対応策を伺ったところ、「社内相談窓口の設置」が 84.4%で最多、次いで「社内体制・就業規則の整備」が 67.5%という結果となりました。他にも、「コンサルタントによるパワハラ防止に向けた研修や意見交換」や「ハラスメント事例研究」などの声も挙がりました。

一方で、4 社に 1 社以上は、「パワハラ防止法」の対応策の実施に、効果を実感していないことも明らかに。そこで、「パワハラ防止法」対応策に関する課題について伺ったところ、「適切なアドバイスが難しい」（36.9%）や「同じ会社の従業員への相談にハードルがある」（36.2%）などを指摘する意見や、「当事者の意識がない社員への対応」、「教育の継続」などについても課題を感じていることが判明しました。

また、「パワハラ防止法」の対応策を「予定・検討」している企業へ、実施のハードルについて伺ったところ、「従業員からの声の吸い上げ」（45.6%）や「ハラスメントに関する教育」が（45.6%）などが挙がりました。

最後に、「利害関係がなく、守秘義務が担保されているメンタルの専門家に相談できるハラスメント防止サービス」について質問したところ、約 8 割が「興味あり」と回答しました。

「パワハラ防止法」については、2020 年 6 月に大企業を対象に施行され、2022 年 4 月から中小企業にも施行されます。今回の調査では、多くの中小企業が対応策を既の実施している、あるいは実施を検討していることが判明しました。実施・検討が進んでいるということで、施行による良い影響が広がっている反面、実際は「思うように効果が出ていない」と感じている人事担当者も少なくありません。パワハラを防止するためにどう対策をしたらいいのか、現場の声を吸い上げることに課題を感じていることが大きな原因の一つのようです。ハラスメントの感じ方には個人差があり、主観的になりやすいため、社外から第三者のサポートを得ることによって人事担当者の負担が減り、実際の職場環境の改善を実感できるようになるのかもしれない。「パワハラ防止法」の施行をきっかけに、今後は、外部の専門家に相談を考える人事担当者が増えてくるのではないのでしょうか。

■ストレスチェック・ハラスメント対策「ORIZIN+」

ハラスメント対策サービス



当社では、中小企業における給与計算や人事管理業務といった基幹業務システム提供による業務効率化支援だけでなく、ストレスチェックやハラスメント対策など、人事担当者の業務を幅広く支援するソリューションを提供しております。

「ORIZIN+」は、ストレスチェックサービス「ORIZIN」の全サービスに加えてハラスメント対策を追加したサービスです。費用対効果の高いストレスチェックを行うだけではなく、ハラスメント対策のための規定や検査、労災訴訟による損害に対応した保険、ハラスメントの相談窓口など企業のハラスメント対策をトータルで支援します。

https://pca.jp/area_product/mentalhealth/orizin_plus.html

■通報窓口サービス（パワハラ防止法対策）

ストレスチェックや保険等のサービスは不要というお客様を対象に、ハラスメント対策のための相談窓口サービスを単体でご利用いただけるサービスです。パワハラ防止法義務化への対応として、外部の相談窓口を設置したいという個別ニーズに対応します。

https://pca.jp/area_product/mentalhealth/serivice_madoguti.html

※「ORIZIN+」「通報窓口サービス」は、当社の100%子会社である株式会社ドリームホップが提供するサービスです。

■会社概要

社名：ピー・シー・エー株式会社

代表者：代表取締役社長 佐藤 文昭

所在地：東京都千代田区富士見 1-2-21 PCAビル

設立：1980年8月

資本金：8億9,040万円

URL：<https://pca.jp/>

【本リリースに関するお問い合わせ先】

ピー・シー・エー株式会社

事業戦略部 広報 五十井（イカイ）

TEL：03-5211-2700 E-mail：pr@pca.co.jp

記載された製品名および会社名は弊社の商標または登録商標です。
ニュースリリースに掲載されている内容は発表時点の情報です。その後、予告せず変更となる場合がございます。

Copyright©2022 PCA Corporation, All rights reserved.

以上のような概略でございます。お忙しい中恐縮ではございますが、何卒よろしくお取り計らいくださいますよう、お願い申し上げます。