企業に未来基準の元気を！

ADVANTAGE Risk Management Group

2019年1月28日

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント
代表取締役社長 鳥越 慎二
（東証第一部 コード8769）

パワーハラスメント対策に関する調査

法制化により共通指針の明確化、当事者意識の浸透を期待

～約8割が取り組みを行っているものの、その約4割が不十分と回答～

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントは、昨年 12 月下旬、当社のメールマガジン会員を対象に、パワーハラスメントに対する対策への取り組み状況や、政府が推進する法案に対する意識を調査いたしました。268 名から得た回答結果より、以下のことが明らかとなりました。

【調査結果のポイント】

- パワーハラスメントにおける対策を「実施している」と回答したのは全体の 79.9%となり、8 割弱が取り組みを行っている結果となった。従業員規模別にみると、2,000 名以上の企業・団体はその割合が 9 割以上に高まる。
- 現在実施しているパワハラ対策で「十分である」「概ね十分である」とする回答と、「やや不十分である」「不十分である」とする回答はともに 4 割弱となり、結果が分かれた。業種別にみると、製造業は「やや不十分である」「不十分である」の割合が高まり、非製造業との差は 13.6 ポイントに開く。
- 現在実施しているパワハラ対策が「十分である」と考える理由として、「できることはやり尽くした」という回答が多い。一方「不十分である」と考える理由として、「対策の形骸化」や「実態が見えないことへの懸念」が挙げられている。
- 厚生労働省が示すパワハラ防止措置の義務化に対し、7 割弱が「賛成」(68.7%)と回答し、「反対」(4.1%)を大きく上回った。また「どちらでもない」が 27.2%となる。
- パワハラ防止措置の義務化に「賛成」する理由として、「国による共通指針の明確化」や「意識の浸透」を期待する回答が多い。一方「反対」する理由としては、必要な指導がおろそかになるなど「パワハラへの過剰反応」や「画一的な指針策定」に対する懸念が挙げられる。

アンケート結果の全体から、

- **「指導」と「パワハラ」の線引きが明確になっていないこと**
- **慎重になるあまり、部下とのコミュニケーションが希薄になること**

が、パワハラ対策推進上の課題であると捉えられます。

法制化により、「パワハラ」の線引きに関するガイドラインが策定されることを期待する声が挙がっており、対策を進めるうえでのよりどころとして、共通指針が求められていることがうかがえます。

一方で、パワハラになることを恐れて、部下とのコミュニケーション不全に陥ることも懸念され、部下のやる気を引き出しワークエンゲージメントを向上させる機会が失われるともいえます。

受け手自身も些細なことで「パワハラ」であると拒絶するのではなく、出来事を正しく認知し、受け止め方を見直すトレーニングが必要になります。カウンセラーなど第三者の専門家が彼らに客観的な見方を差し伸べることもときには必要かもしれません。

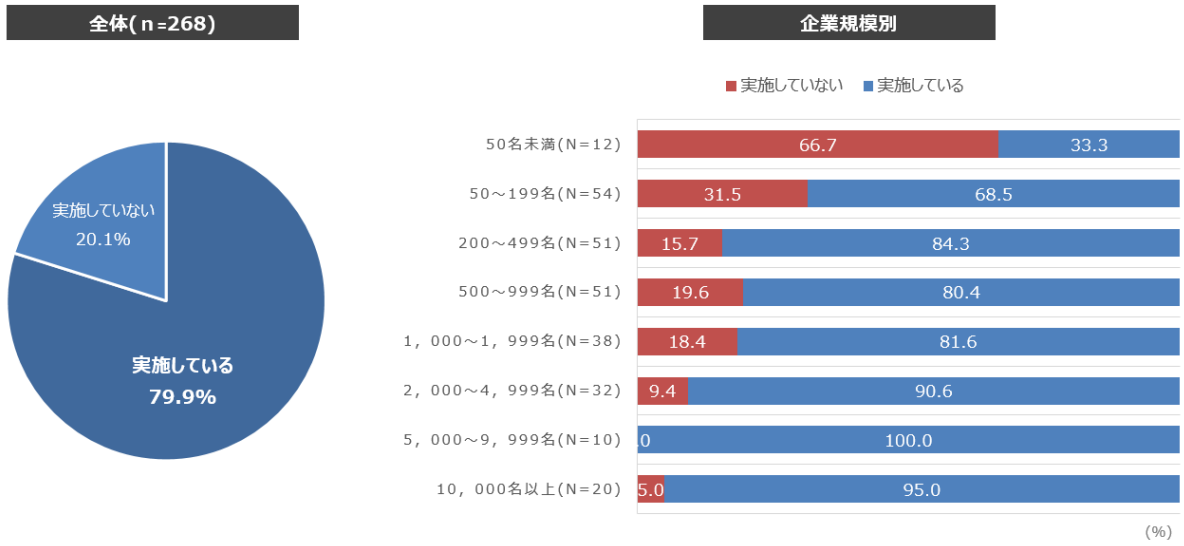
パワハラ問題は日頃のコミュニケーション欠如に起因するもので、互いの信頼関係が構築されていればパワハラの発生は防げるともいえます。法制化はその後ろ盾に過ぎず、まずは互いの感情を読み取り、適切に感情をコントロールすることがパワハラの根本解決として重要であると当社は考えています。

【調査方法】

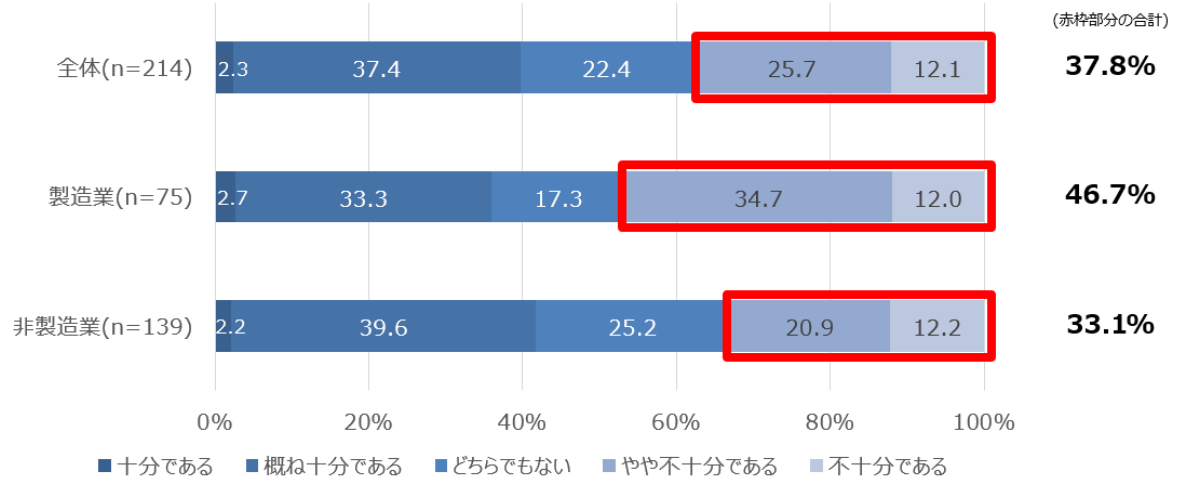
調査対象者	当社のメールマガジン会員のうち、ハラスメントの取り組みに関わる企業・団体の担当者 （当社サービスをご利用の企業さま以外も含みます。）
回答者数	268 名
調査手法	インターネット調査
調査時期	2018 年 12 月 19 日（水）～2018 年 12 月 28 日（金）
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

【調査結果】

Q. あなたがお勤めの企業・団体は、パワーハラスメントにおける対策を実施していますか。(n=268)



Q. 【前問で「実施している」を選択した回答者】あなたは、現在実施している対策で十分(満足)だと考えていらっしゃいますか。近いものをお選びください。 (n=214)



Q.前問で回答した理由をお答えください。＊自由回答

■「やや不十分である」「不十分である」

（成果が出ていない、社内に浸透していない）

- ハラスメントに関する事例がなくならないため。
- 管理職の理解、認識が足りない。
- 大きな問題には至っていないが、なりかねない事例が発生しており、まだまだ、意識が低いと感じている。

（パワハラに対する個々の認識に差がある、当事者意識が欠如している）

- 社員に当事者意識がない。パワハラは極端なものだと捉えているから。
- 加害者への対応(処罰)が不十分で実際に同じ加害者による再発がある。
- 体験している古い世代とそうではない若い世代のギャップ解消、コミュニケーション充実が課題と認識しているため。

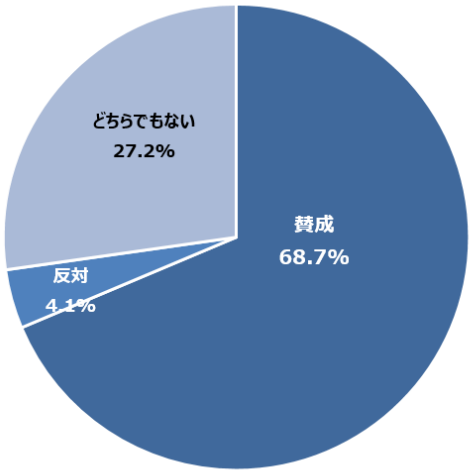
（仕組みが整っていない、形式だけにとどまっている）

- 相談先が限られている。
- パワハラ発生の環境要因に対する解決策を講じていない。
- 座学による研修のみで実効性が疑問。

（把握できていない事例への懸念がある）

- 言い出したくても、報復を恐れ言い出せないということが無いか。
- 本当にハラスメントが起きていないか、確実な確認にはつながっていないから。

Q. 厚生労働省が示すパワハラ防止措置の義務化に対して、あなたは賛成しますか。反対しますか。(n=268)



Q. 前問で回答した理由をお答えください。＊自由回答

■「賛成」

（共通の指針が必要）

- パワハラが教育と混同されていることのほうが多く、根深い問題。政府がしっかり指針を示してくれたほうがいい。
- 指導とハラスメントの境目にこだわりすぎて、的確なアドバイスができなくなっている傾向や腫れ物に触らず的な傾向に陥っている人も見受けられていることを改善していきたい。
- 企業には様々な特徴や事情があり、ややもすると独自の解釈が強くなるため、共通の指針となるものが必要だと思う。

（法が後ろ盾になる）

- 国の指針があることが社内で動きやすいため。
- 義務化されると、経営層への説明がしやすくなるから。
- 担当部門として、問題となったときに後ろ盾となるから。
- 一定の拘束力があった方が、社員にも納得性が高くなると思うから。

（社内に浸透する、意識が高まる）

- 政府の規制が基準となって、意識が浸透していくと思う。
- パワハラ防止措置を義務化することにより、企業側もその社員も、強制的にでも知識を深め、行為の歯止めにはなるかと考える。
- 意識改革は地道な活動が必要だが、人事の人的リソースが不足している。

▼本調査のレポートは下記 URL よりダウンロードいただけます。

https://armg.smktg.jp/public/application/add/602

▼当社は、パワハラ対策につながる各種ソリューションを提供しています。

＜経営層・管理職への働きかけ＞

- **管理職のためのハラスメント防止研修**
  ：ハラスメントに関する基礎知識（基準や事例）を学習
- **アンガーマネジメント研修**
  ：怒りの感情をコントロールするスキルを取り入れたハラスメント防止研修
- **パワハラ行動改善研修 EQ** ＊近日リリース予定
  ：管理職自身の行動を振り返るアセスメントを活用し、当事者意識の醸成と効果検証を実現

> 中小企業庁が立ち上げた人材育成のプラットフォーム「ビジログ」でも採用された EQ 検査を活用し、
> 自分がとっている行動のどのような部分がパワハラにつながりやすいのか、
> 多角的に自分の行動を振り返り具体的なアクションプランを策定することで行動変容を促します。
> EQ の手法を使い、パワハラ行動の前段階にある感情やマインドにも科学的にアプローチできるプログラムです。

＜従業員向け＞

- **職場のハラスメント防止研修**
  ：基礎知識（同僚間でもハラスメントは発生することなど）を学習
- **タフネス度向上トレーニング**
  ：多少のストレスフルな状況でもパフォーマンスを発揮できる耐性をトレーニング
- **アドバンテッジ タフネスカウンセリング**
  ：相談に加え、専門家からの客観的示唆も提供

＜ハラスメントの有無の見える化、施策の効果検証＞

- **従業員サーベイ**
  ：ハラスメントの有無や組織の活性度（ストレスやエンゲージメント状態）を定点観測

＜継続的な学習機会の提供＞

- **イーラーニング** ＊近日リリース予定

【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　http://www.armg.jp
（取材・広報に関して）　経営企画部 ： 小林 幸子　TEL：03-5794-3890/pr-info@armg.jp
（商品に関して）　営業企画部　TEL：03-5794-3830/marketing@armg.jp