

500社に聞く「パワハラ対策」実態調査2020

77%が“パワハラ防止法”を認知。
6割がパワハラ対策を実施。実施内容の第1位「相談窓口の設置」。

—『人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している企業の人事担当者を対象に「パワハラ対策」についてアンケート調査を行ない、533社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

- ★ 77%が“パワハラ防止法”を認知。
- ★ 6割がパワハラ対策を実施。実施内容の第1位「相談窓口の設置」。
- ★ パワハラ対策を進める上での課題、「管理職や経営層の理解の低さ」「パワハラの本質が曖昧」。
- ★ 自社のパワハラを把握している企業は半数。

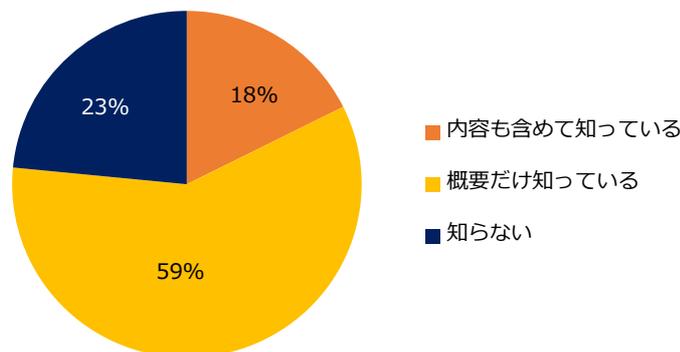
改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）は、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を事業主に義務付ける法律。大企業では2020年6月、中小企業では2022年4月から施行されます。

（参考）人事のミカタ「パワハラ防止法とは何ですか？」
https://partners.en-japan.com/qanda/desc_1080

■ 調査結果詳細

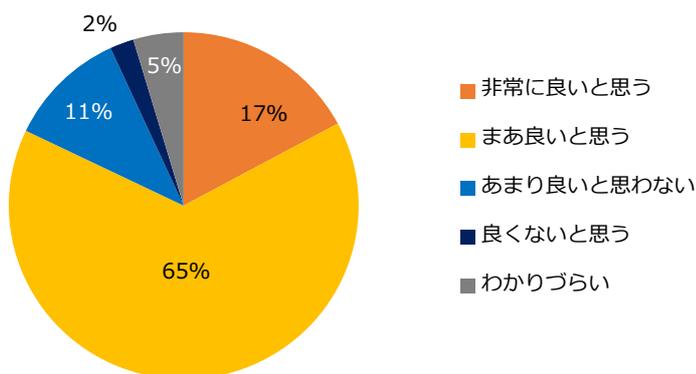
1：77%が“パワハラ防止法”を認知。（図1、図2）

【図1】 大手企業は2020年6月、中小企業は2022年4月から施行され、企業のパワハラ防止が義務化される“パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）”についてご存知ですか？



“パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）”を知っているか伺ったところ、77%が「知っている」（内容も含めて知っている：18%、概要だけ知っている：59%）と回答しました。「“パワハラ防止法”について、どのように思いますか？」と伺うと、82%が「良いと思う」（非常に良いと思う：17%、まあ良いと思う：65%）と回答しました。

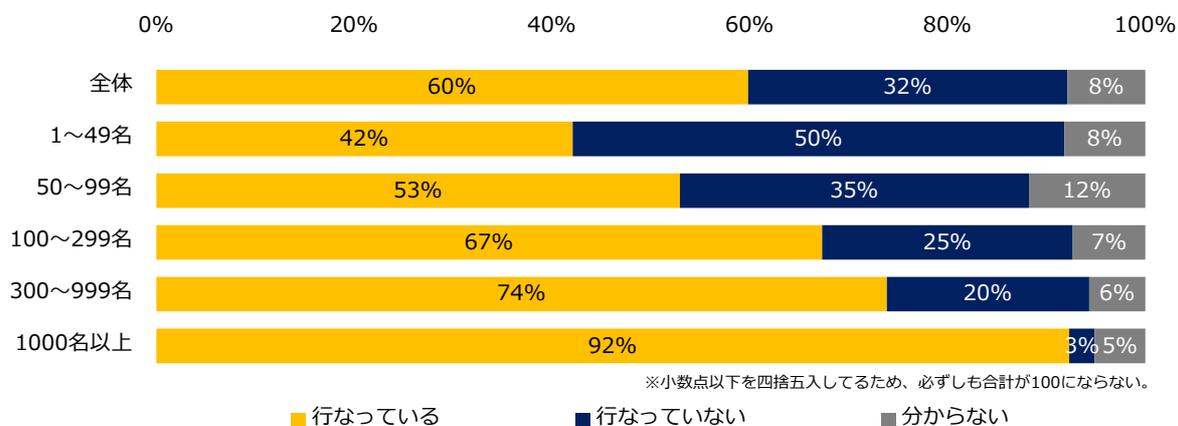
【図2】「“パワハラ防止法”を知っている」と回答した企業に伺います。
 “パワハラ防止法”について、どのように思いますか？



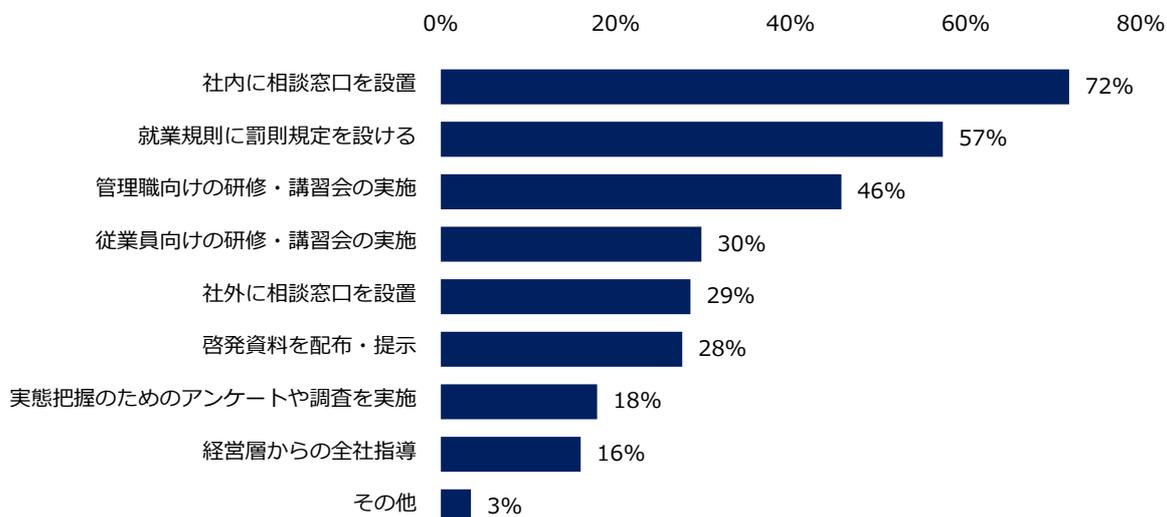
2：6割がパワハラ対策を実施。実施内容の第1位「相談窓口の設置」。（図3、図4）

パワハラ対策の実施有無を伺うと、60%が「行なっている」と回答。企業規模が大きくなるにつれ、パワハラ対策の実施率も上がるようです。具体的なパワハラ対策の実施内容を伺うと、第1位は「社内に相談窓口を設置」（72%）、第2位は「就業規則に罰則規定を設ける」（57%）、第3位は「管理職向けの研修・講習会の実施」（46%）でした。

【図3】パワハラ対策を行なっていますか？



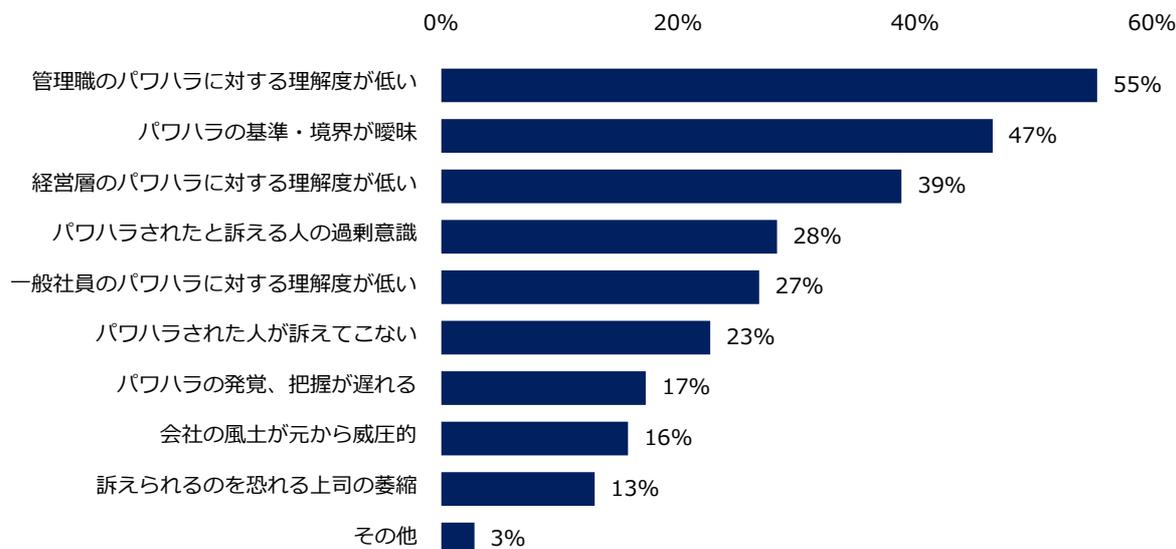
【図4】「パワハラ対策を行なっている」と回答した企業に伺います。
 どのようなパワハラ対策を行なっていますか？（複数回答可）



3：パワハラ対策を進める上での課題、
 「管理職や経営層の理解の低さ」「パワハラ基準が曖昧」。(図5)

パワハラ対策を進める上での課題を伺うと、トップ3は「管理職のパワハラに対する理解度が低い」(55%)、「パワハラ基準・境界が曖昧」(47%)、「経営層のパワハラに対する理解度が低い」(39%)でした。それぞれの具体的なエピソードも紹介します。

【図5】パワハラ対策を進める上での課題は何ですか？（複数回答可）



管理職のパワハラに対する理解度が低い

- ・特定の従業員（管理職）からパワハラを受けたと報告があり、都度指導しているが、時間が経過するにつれて再発してしまう。（メーカー／50～99名）
- ・上司側がパワハラをしている認識がなく、「俺の時代もあった」などの発言ばかり。どうしようもない、と諦めムードがあった。（商社／300～999名）

パワハラ基準・境界が曖昧

- ・パワハラとは言い難いし、被害者となる従業員にもその意識はない。ただ、結果として、休職を挟み退職となったことがあり、本当に防げなかったか今も考え続けている。（設備設計／1～49名）
- ・世代間で認識が異なり、証拠もないため、会社として強く出られない。（流通・小売関連／300～999名）

経営層のパワハラに対する理解度が低い

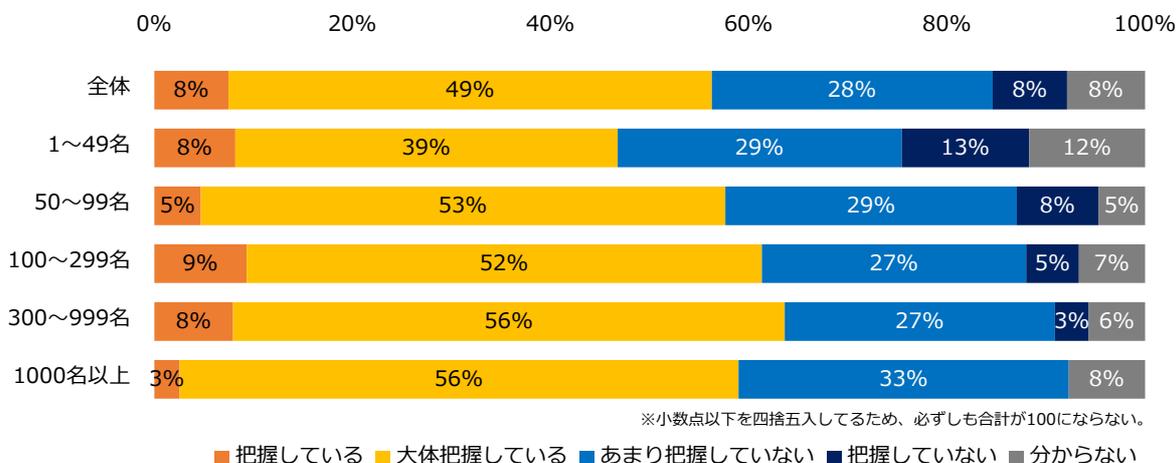
- ・社長の力が圧倒的で、パワハラを止めるようお願いしても、かえってパワハラで返されるのが明白。皆諦めており、改善しようと思う人がいません。（専門サービス業／1～49名）
- ・パワハラを減らすために飲み会でコミュニケーションをとりとうとしているが、その飲み会への参加を強制している事自体がパワハラであることに気づいていない。（不動産・建設関連／50～99名）

※（業種／従業員数）

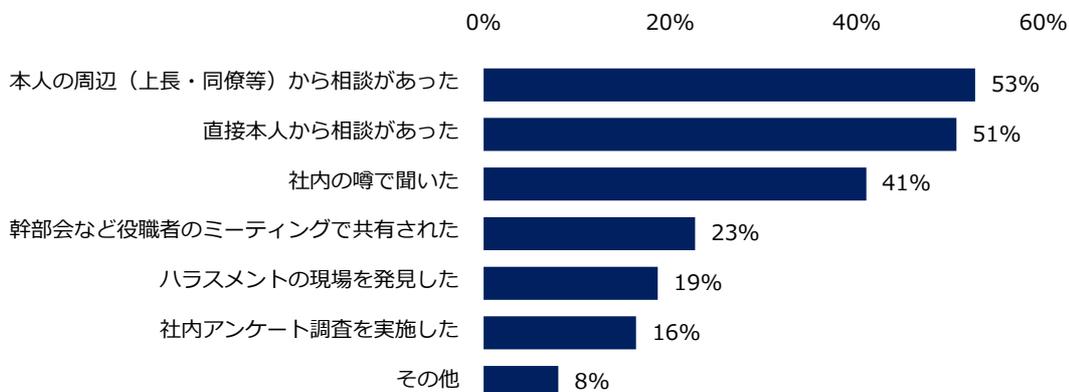
4：自社のパワハラを把握している企業は半数。（図6～図8）

社内のパワハラの把握率を伺うと、57%が「把握している」（把握している：8%、大体把握している：49%）と回答。企業規模が大きくなるにつれ把握率は上がるものの、1000名以上になると、把握率が下がりました。パワハラをどのように把握しているか伺うと、第1位は「本人の周辺（上長・同僚等）から相談があった」（53%）でした。パワハラが起きる部署の特徴や傾向を伺うと、第1位は「上司と部下のコミュニケーションが少ない」（45%）でした。

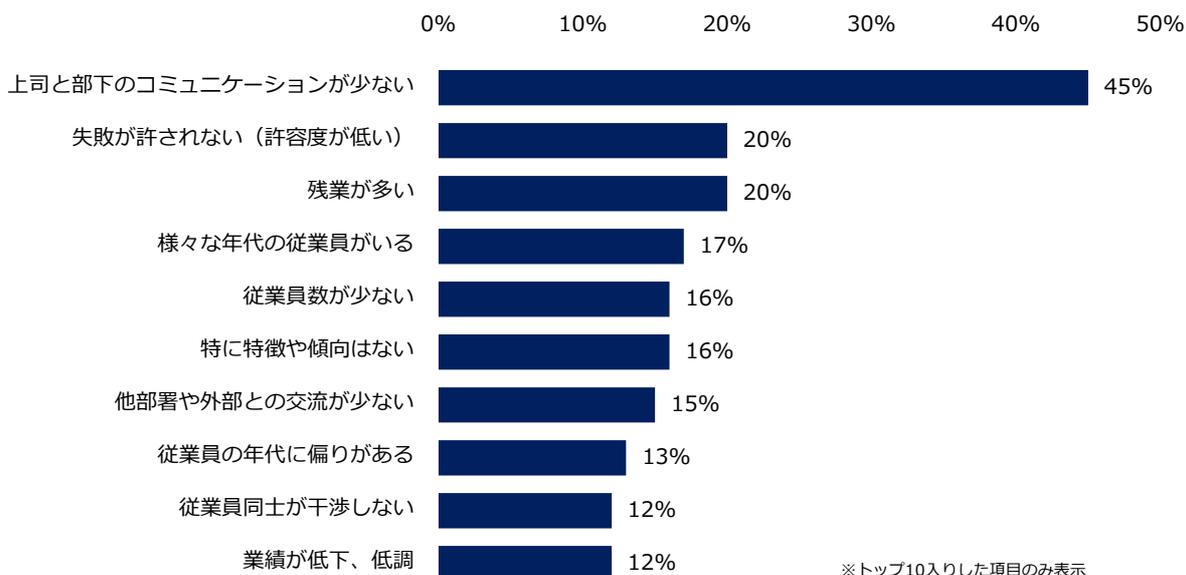
【図6】 社内のパワハラについて、どの程度把握していますか？（企業規模別）



【図7】「自社のパワハラを把握している」と回答した企業に伺います。
 パワハラについて、どのように把握されていますか？（複数回答可）



【図8】「自社のパワハラを把握している」と回答した企業に伺います。
 パワハラが起きる部署に特徴や傾向はありましたか？（複数回答可）



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用中の企業
- 有効回答数：533社
- 調査期間：2020年1月15日～2月11日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：大原、松田、清水、西春

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
 TEL：03-3342-6590 FAX：03-3342-4674 MAIL：en-press@en-japan.com