

ミドル2,000人に聞く「パワハラ防止法」意識調査

76%が「パワハラ防止法を知っている」と回答。
 3人に1人が「自分の行動がパワハラに当たるのではないかと思ったことがある」。

— 『ミドルの転職』ユーザーアンケート —

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）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している35歳以上のユーザーを対象に「パワハラ防止法」についてアンケートを行ない、2,005名から回答を得ました。

調査結果 概要

- ★ 76%が「パワハラ防止法を知っている」と回答。
- ★ パワハラが起こる理由、トップ3は「パワハラをする側の人間性の問題」「上司と部下との信頼関係の欠如」「企業のパワハラ対策の不十分さ」。
- ★ 3人に1人が「自分の行動がパワハラに当たるのではないかと思ったことがある」と回答。

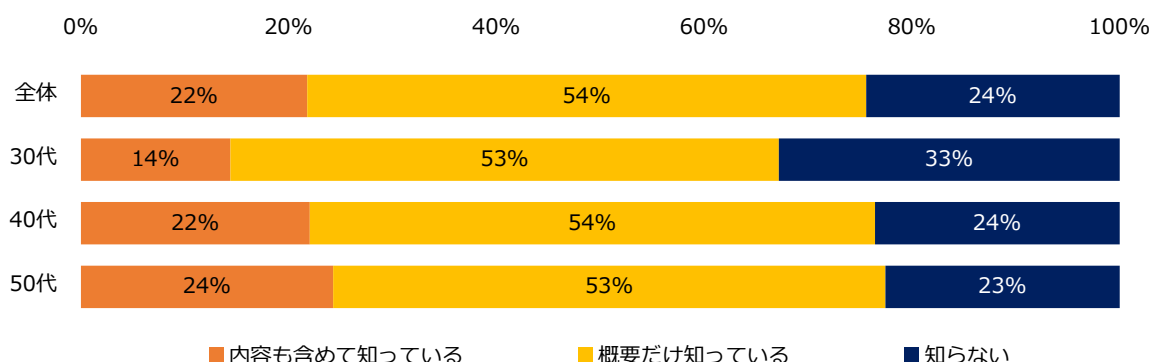
※改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）：令和2年6月1日より施行。パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を事業主に義務付ける法律。

■ 調査結果 詳細

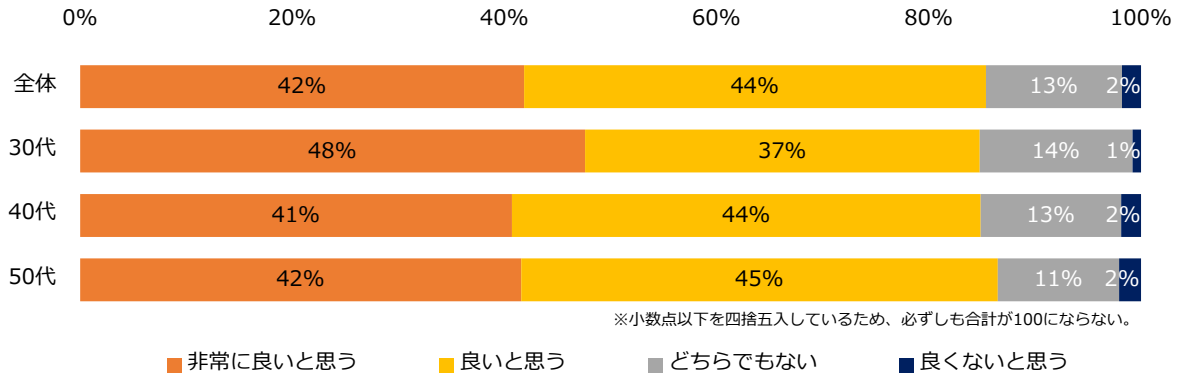
1：76%が「パワハラ防止法を知っている」と回答。（図1、図2）

「“パワハラ防止法”についてご存知ですか？」と伺ったところ、76%が「知っている」（内容も含めて知っている：22%、概要だけ知っている：54%）回答しました。年代が上がるほど、認知度が上がっています。「“パワハラ防止法”についてどう思いますか？」と伺うと、86%が「良いと思う」（非常に良いと思う：42%、良いと思う：44%）と回答しました。

【図1】“パワハラ防止法”についてご存知ですか？



【図2】 “パワハラ防止法”についてどう思いますか？

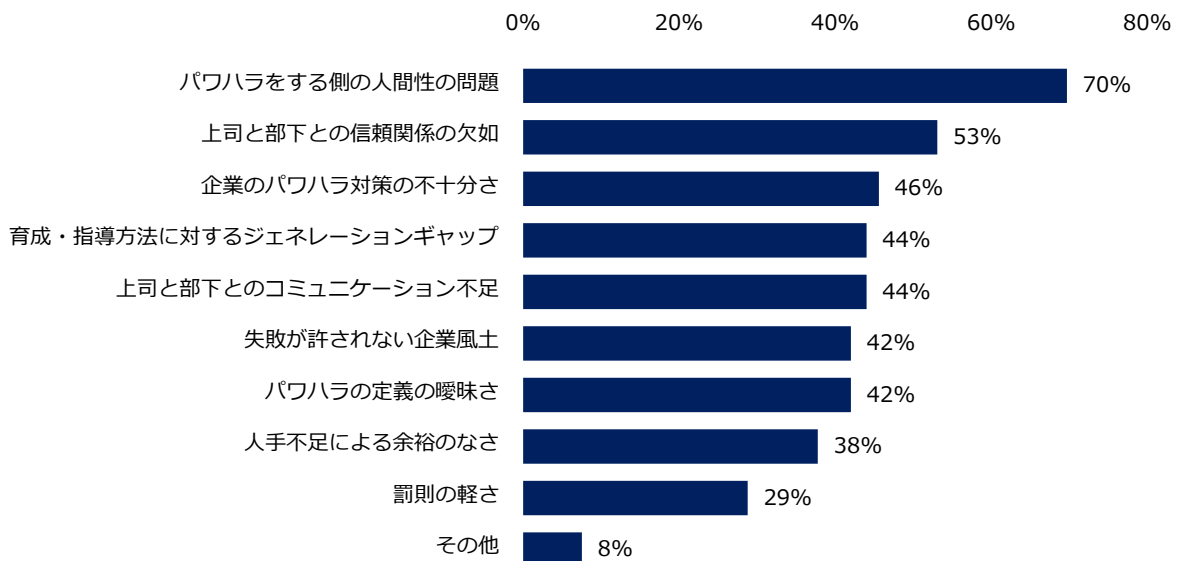


2：パワハラが起こる理由、トップ3は「パワハラをする側の人間性の問題」

「上司と部下との信頼関係の欠如」「企業のパワハラ対策の不十分さ」。(図3)

「パワーハラスメントが起こる理由は何だと思いませんか？」と伺うと、トップ3は「パワハラをする側の人間性の問題」(70%)、「上司と部下との信頼関係の欠如」(53%)、「企業のパワハラ対策の不十分さ」(46%)でした。

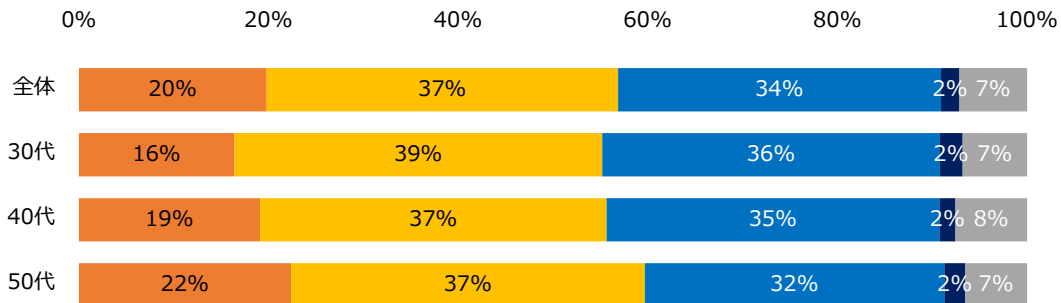
【図3】 パワーハラスメントが起こる理由は何だと思いませんか？(複数回答可)



3：3人に1人が「自分の行動がパワーハラに当たるのではないかと思ったことがある」と回答。（図4、図5）

「ご自身がパワーハラスメントをする側になる可能性についてどう思いますか？」と伺ったところ、34%が「自分の行動がパワーハラに当たるのではないかと思ったことがある」と回答しました。若い年代ほど、回答する割合が高くなっています。パワーハラスメントをなくすための方法を伺うと、最も多い回答は同率で「パワーハラスメントについて学ぶ機会を設ける」（55%）、「パワーハラスメントの定義を明確にする」（55%）、次いで「第三者機関による社内風土のチェック機会をつくる」（48%）が挙げられました。パワーハラスメントだと受け取られないように気をつけていることも紹介します。

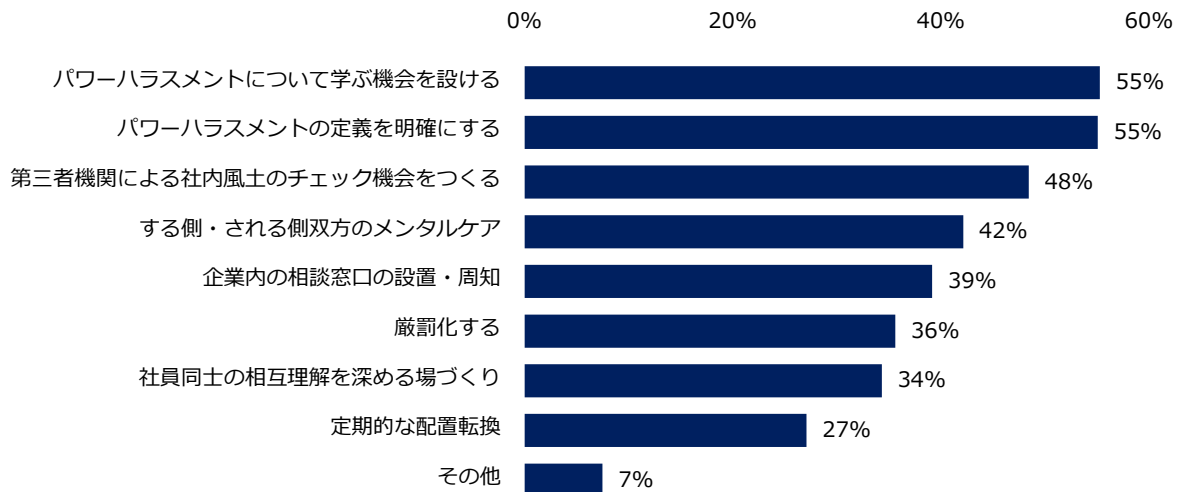
【図4】ご自身がパワーハラスメントをする側になる可能性についてどう思いますか？



※小数点以下を四捨五入しているため、必ずしも合計が100にならない。

- パワハラを把握して行動しているので可能性はない
- 根拠はないが気をつけているので可能性はない
- 自分の行動がパワーハラに当たるのではないかと思ったことがある
- 実際にパワーハラをしたことがある
- その他

【図5】パワーハラスメントをなくすためには、どんな方法が有効だと思いますか？（複数選択可）



パワーハラスメントだと受け取られないように気をつけていること

日常のコミュニケーション

- ・日ごろから良好な関係を構築すること。組織のビジョン、目標にくわえて、個々人の中長期的なキャリアビジョン、現在の能力、短期の目標について直接確認、意見交換するように心がけています。(40代女性)
- ・どんなに忙しくても、挨拶には顔を上げて応える。日頃のやり取りが大切。こちらが忙しくて挨拶を返さなかったとしたら、場合によっては「無視された」と思われてしまう。(50代男性)

指導・注意の仕方

- ・部下に何か注意をするときは必ず書面で注意内容を残し本人と共有するとともに、内容によっては人事など第三者に同席してもらう。(30代男性)
- ・叱る時は、その行動に対してではなく、それが、現場の何につながるのかをいつも伝えている。毎年600名近くの新入社員に厳しい指導をしてきたが、一度もパワハラだと言われたことがなかった。(40代男性)

話し方・指示の出し方

- ・部下に対しては、特に丁寧な言葉遣いや気遣いを心掛けている。言葉足らずで誤解を招くような事が無い様に、時間をかけて説明をする。(30代女性)
- ・もちろん言動には気を付けているが、事前に「そうするつもりは毛頭ないが、これから言う事がもしパワハラと感じたら言って欲しい」と伝えるようにしている。(50代男性)

【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：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用する35歳以上のユーザー
- 有効回答数：2,005名
- 調査期間：2020年4月30日～5月28日

ミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』



経験やテクニカルスキルに加え、よりヒューマンスキルを重視したマッチングが求められる30代・40代の転職を、国内最大級10万件以上のミドル向け求人と、オンラインビデオ面談機能などを搭載した機能的な管理画面でサポートします。転職活動自体の生産性を向上させることで、心的・物理的な負荷を軽減。再就職の決定までに時間がかかりがちなミドル層の転職を、より円滑なものとなるよう支援します。

<https://mid-tenshoku.com/>

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：03-3347-8525 MAIL：en-press@en-japan.com