

**職場のパワーハラスメント対策
取組実施前の実態把握/取組実施後の効果把握のための**

アンケート実施マニュアル (第2版)

厚生労働省

内容

1. 本資料の目的.....	2
2. アンケートの実施に当たって	2
3. 調査仕様の決定.....	3
1) アンケートの実施方法を決める.....	3
2) アンケートの対象者を決める	3
4. 質問を定める.....	4
1) ひな形調査票の詳細版と簡易版.....	4
2) アンケートでの相談窓口の周知について	4
参考1-1 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形	5
参考1-2 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形 簡易版.....	11
5. 調査を実施する	14
6. 集計・分析	15
1) 集計について.....	15
2) 分析について.....	16
3) 集計担当者のための参考資料 アンケート集計シートのダウンロードについて	17
7. 結果の活用	18
参考2-1 取組実施後の効果把握アンケート（事後調査）ひな形	19
参考2-2 取組実施後の効果把握アンケート（事後調査）ひな形 簡易版.....	24
参考3 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）モデル事業参加企業の回答結果.....	26

1. 本資料の目的

パワーハラスメントの予防・解決のための取組の中でも、従業員を対象にしたアンケート調査は有効な取組の一つです。

アンケート調査には主に以下の点で利点があります。

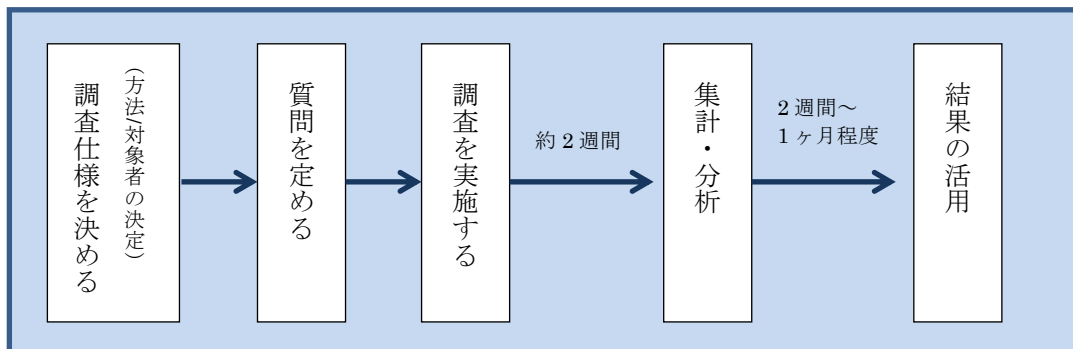
- ✓ パワーハラスメントの実態の把握につながる。
- ✓ パワーハラスメントを許さないという会社の姿勢を示す。
- ✓ 従業員のパワーハラスメントに対する知識を高めたり、気付きを与えることでパワーハラスメント行為を抑制する。
- ✓ アンケート結果を研修等に二次活用することで、社員のパワーハラスメントに対する理解を深めたり、働きやすい職場をつくっていくための検討材料となる。

上記のような効果を発揮するためには、できるだけ多くの従業員の方の率直な回答を得ることが欠かせません。

2. アンケートの実施に当たって

アンケート実施の大まかな流れを説明します（図1参照）。まず、調査の仕様を決めます。具体的にはアンケートの実施方法を決め、アンケートの対象者の範囲を定めます。次いで質問を定め、実際に調査を実施し、回収したアンケートを集計・分析し、結果を活用（必要に応じて従業員へのフィードバック）するといった流れです。

調査仕様を決めてから分析結果がまとまるまで、1か月半～2か月程度の期間をみておくとよいと思われます。（アンケートの実施期間（回収期間）、集計・分析の複雑さで前後します）



3. 調査仕様の決定

調査仕様として決定すべきものには、大きく2つあります。1つはアンケートの実施方法を決めることであり、もう1つはアンケートの対象をどこまでの範囲にするかということです。

1) アンケートの実施方法を決める

具体的には、まず、自社で分析から結果の取りまとめまで一貫して実施するか、又は外部に委託するか、を決めます。

次に、調査方法を決定します。以下、本資料では自社で調査を実施することを前提に解説していきます。調査手法については、それぞれに一長一短があります(表1参照)ので、自社に合った方法を選択しましょう。

表1 主な調査手法とメリット、デメリット

手法	紙	電子ファイル	インターネット
内容	調査票を印刷し、配布する方法。	eメールでワードやエクセルなどの調査票を配布し、回答してもらう方法。回収方法は、電子ファイルをメールで回収する場合と回答者が印刷したものを回収する場合がある。	インターネット上でアンケート調査を実施する仕組みで、アプリケーションサービスプロバイダー(ASP)を利用すると、簡単にアンケートの作成、実施ができる。「Web アンケート」、「アンケート ASP」といったキーワードで検索するとサービス提供事業者を見つけることができる。対応している OS、端末も異なるので自社に適したものを選択するとよい。
メリット	① パソコンやメールアドレスの有無に関わらず実施できる。 ② アンケートの全体のボリュームが把握しやすく、空いた時間に少しずつ回答ができ、回答の負担が小さい。	<印刷済を回収する場合> ① (事務局が)調査票を印刷する手間がかからない。 ② 紙の②と同じ。 <メールで回収する場合> ① 印刷の手間、費用がかからない。 ② アンケートの集計の負担が比較的少ない。 ③ 紙②と同じ。	① 印刷の手間、費用がかからない。 ② 回答を必須にしたり、単数、複数回答などの制御ができるため、ヌケ、モレが防げる。 ③ アンケート回答の入力が不要で集計の手間が少ない。 ④ 個人が特定されにくい。
デメリット	① 印刷の手間、費用がかかる。 ② 回答のヌケ、モレが発生しやすい。回答者条件などを付けても守られないケースがある。 ③ 回収の際に回答内容が漏れたり、筆跡などで個人が特定されるのではないかと懸念を抱かれる可能性がある。 ④ 分析のためには、回収したアンケート票の回答を1件1件データ入力する必要があり、負担が大きい。	<印刷済を回収する場合> ① 従業員一人一人にパソコンやメールアドレスがないと実施しにくい。 ② 印刷費用がかかる。 ③ 回収の際に、回答内容が漏れるのではないかと懸念を抱かれる可能性がある。 ④ 紙②、④と同じ。 <メールで回収する場合> ① 印刷済①と同じ。 ② 回答者個人が特定される。 ③ 紙②と同じ。	① 従業員一人一人にパソコンやメールアドレスがないと実施しにくい(ASPによっては、スマートフォンや携帯電話に対応しているものもある)。 ② 自社の情報セキュリティの設定などで使用できない場合がある。 ③ アンケートの回答途中で保存する機能がない場合には、一気に全問回答しなければならず回答者の負担が少なくない。

2) アンケートの対象者を決める

アンケートの対象者については、管理職のみを対象とする場合と、従業員全員を対象とする場合があります。また、全事業場ではなく一部の事業場を対象にすることもあり得ます。

さらに、派遣社員を対象に含める場合は、派遣元の理解を得るなどの配慮が必要となります。

4. 質問を定める

1) ひな形調査票の詳細版と簡易版

質問項目については、取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）（参考 1-1 以下、「ひな形調査票（事前）」という。）をぜひ御活用ください。ひな形調査票（事前）は、汎用的な質問（Q1~Q16、Q20~Q23）と自社の取組の実施状況に合わせて変更可能な質問（Q17~Q19 ☆印をつけています）に分かれています。適宜、自社に合わせて見直しながら実施してください。

ただし、従業員が少ない企業の場合は、質問項目が多いと回答者が特定できてしまう恐れがあること、回答者の負担が大きくなることから、最低限の実態把握を行いたい場合は、質問を一部省略した「ひな形調査票（事前）簡易版」（参考 1-2）を御活用ください。

また、p.13 ではモデル事業参加企業でのケースを踏まえ、会社の取組や実態等に合わせて質問項目を変更する場合の例と留意点を紹介します。

なお、パワーハラスメント対策の取組を実施した後に、その取組の効果測定を行う目的としてアンケート調査を実施する場合は、取組実施後の効果把握アンケート（事後調査）（参考 2-1 以下、「ひな形調査票（事後）」という。）を御活用ください。事後調査についても最低限の実態把握と効果測定を行い、回答者の負担を減らしたい場合は、質問を一部省略した「ひな形調査票（事後）簡易版」（参考 2-2）を御活用ください。

2) アンケートでの相談窓口の周知について

更にアンケート調査は、パワーハラスメントを許さないという企業姿勢を周知する貴重な機会でもあります。実際にパワーハラスメントを受けたり、見たりした従業員が利用できる相談窓口を設置している場合は、質問と合わせて相談窓口の紹介を必ず記載しましょう。その際、相談窓口における相談の流れや秘密が守られること等、相談窓口でどのような対応をするかを明確にし、相談しやすい窓口であることをしっかりと周知することが重要です。

参考 1-1 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形

この度、パワーハラスメントのない働きやすい職場を、従業員の皆さんと一緒に築いていくために、皆さんが日頃働いている職場の実態を把握する目的でアンケート調査を行うこととなりました。より働きやすい職場をつくるためにも、忌憚のない御意見をぜひお寄せください。なお、回答内容は、アンケート集計担当者限りとし、**回答者名等の個人名や部署名が行為者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。**安心して御回答ください。

はじめに、御回答者御自身についてお伺いします

Q1. あなたのおおよその勤続年数をお教えてください。(〇は1つだけ)

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1. 半年未満 | 4. 3年以上～5年未満 | 7. 15年以上～20年未満 |
| 2. 半年～1年未満 | 5. 5年以上～10年未満 | 8. 20年以上 |
| 3. 1年以上～3年未満 | 6. 10年以上～15年未満 | |

Q2-1. あなたの役職をお教えてください。(〇は1つだけ)

- | | | |
|--------------------|--------------|---------|
| 1. 経営者・役員 | 4. 正社員 | 7. 派遣社員 |
| 2. 管理職(課長職よりも上の役職) | 5. パート・アルバイト | 8. その他 |
| 3. 管理職(課長相当の役職) | 6. 契約社員・嘱託社員 | |

Q2-2. あなたが管理している従業員の人数(パートや派遣社員などの正社員以外を含みます)をお教えてください。(〇は1つだけ)

- | | | |
|---------------------------|----------|-----------|
| 1. 0人(部下、管理している人はいな
い) | 3. 3～5人 | 5. 11～20人 |
| 2. 1～2人 | 4. 6～10人 | 6. 21人以上 |

勤務先における職場の人間関係についてお伺いします

Q3. あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。(〇は1つだけ)

- | |
|--------------|
| 1. 大変良好だと思う |
| 2. 良好だと思う |
| 3. どちらともいえない |
| 4. 良好ではない |

パワハラの実験についてお伺いします

この調査ではパワハラを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。上司から部下に対して行われる行為だけでなく、先輩と後輩、同僚同士などの間において、地位や経験や人数など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。また、業務上必要な注意や指導は含まず、業務上不要又は過剰で適正でないとと思われる範囲で行われたものがパワハラになります。御回答に当たって参考にしてください。

Q4. あなたは当社において、この3年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。(〇は1つだけ)

- | |
|------------------------------|
| 1. あなた自身がパワハラを受けたことがある→Q5に進む |
| 2. パワハラを受けたことはない→Q9に進む |

Q5. あなたが受けたパワハラは以下の6つのタイプのどれに該当するかお教えてください。複数の職場でパワハラを受けた経験がある場合は、最も新しい職場で受けたものについてお教えてください。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 暴行・傷害(身体的な攻撃) |
| 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃) |
| 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し) |
| 4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求) |
| 5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求) |
| 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害) |
| 7. その他(具体的に) |

Q6. Q4で回答いただいたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。(自由記述)

--

Q7. Q4で回答いただいたパワハラについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをすべてお教えてください。
(○はいくつでも)

1. 上司から部下へ 2. 先輩から後輩へ 3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ 4. 正社員の同僚同士 5. 部下から上司へ 6. 後輩から先輩へ 7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ 8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士 9. その他(具体的に)

Q8. Q4で回答いただいたパワハラを受けてどのような行動をしましたか。(○はいくつでも)

1. 人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した 2. 社内の相談窓口に相談した 3. 社内の同僚に相談した 4. 社内の上司に相談した 5. 労働組合に相談した 6. 会社が設置している相談窓口・産業医に相談した 7. 会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した 8. 弁護士に相談した 9. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した 10. しばらく会社を休んだ 11. その他(具体的に) 12. 何もしなかった

Q9. あなたは当社において、この3年間にあなた以外の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。
勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。(○は1つだけ)

1. パワハラを見たり相談を受けたことがある →Q10に進む 2. パワハラを見たり相談を受けたことはない →Q14に進む
--

Q10. あなたが見たり、相談を受けたパワハラは以下の6つのタイプのどれに当てはまるかお教えてください。
パワハラを見たり、相談を受けた経験が複数ある場合は、最も新しい職場でのものについてお教えてください。(○はいくつでも)

1. 暴行・傷害(身体的な攻撃) 2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃) 3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し) 4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求) 5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求) 6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害) 7. その他(具体的に)
--

Q11. Q9で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。(自由記述)

--

Q12. Q9で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。(〇はいくつでも)

1. 上司から部下へ
2. 先輩から後輩へ
3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
4. 正社員の同僚同士
5. 部下から上司へ
6. 後輩から先輩へ
7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士
9. その他(具体的に)

Q13. Q9で回答いただいたパワハラを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。(〇はいくつでも)

1. 被害者の話を聞いた
2. 被害者にアドバイスをした
3. 自分自身が相談窓口などに知らせた／相談した
4. その他(具体的に)
5. 何もしなかった

Q14. あなたは当社において、この3年間に、部下、同僚、上司などにパワハラをしたかもしれない、と感じる言動をしたことはありますか。
勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。(〇は1つだけ)

1. パワハラをしたと感じたことがある
2. パワハラをしたことはない

Q15. 管理職の方にのみ聞きます。
最近3年間で振り返ったときに、部下や業務を指導している者に対して、したことがあるものをすべてお教えてください。(〇はいくつでも)

1. 部下のミスについて「何をやっている！」と強い調子で叱責する
2. 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
3. 部下を叱責しながら近くにあったものさしで頭を叩く
4. 「これ以上仕事でミスをしたら降格だ」と言う
5. 職場の従業員がいる前で机を叩き、声を荒げて指導する
6. 「そんな態度でよく仕事ができるな」と嫌みを言う
7. ヤル気を引き出そうとの意図で、「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚も宛先に入れて送信する
8. 終業後の飲み会や休日の予定に付き合うことを部下に強く指示した
9. ささいなミスについて、しつこく指導した
10. 会議室に一人だけで電話番号をさせるなど本来業務から疎外する
11. 「説明しても分からないだろうから」という理由で打合せから外す
12. 業務の相談をしているとき、パソコンに向かったままで視線を合わさない
13. 明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
14. 仕事を進める上で必要な情報を故意に与えない
15. 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
16. 突然、開発プロジェクトの責任者を外し、全く経験のない業務を与える
17. 手間がかかる部下に「今日はもう何も仕事しなくていいよ」と言う
18. 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
19. 何度も遅刻を繰り返す部下に対し、同僚の前で叱責する
20. 上記に当てはまるものはない

Q16. 管理職の方にのみ聞きます。

パワハラに関連して、あなた御自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか。当てはまるものをすべてお教えてください。(○はいくつでも)

1. あなた自身が、パワハラと言われるようなことをしないように、注意している
2. あなたの部下が、パワハラと言われるようなことをしないように、注意している
3. 部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している
4. 個人のプライバシーに関わることは、聞かないようにしている
5. 飲み会などへの参加を、強要しないようにしている
6. 気になることがあっても、部下／同僚などに注意することを控えるようにしている
7. (まんべんなく)周りの人と意識的に会話をするようにしている
8. その他(具体的に)
9. 特にない

会社のパワハラへの取組についてお伺いします

注)★がついている Q17～Q19 は企業の取組の実情に合わせて項目を変更します。

Q17★ 当社のパワハラ予防・解決に向けた対応についてお伺いします。以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。(○は1つずつ)

	そう思う	どちらとも いえない	そう思わな い	分からない
1. 当社では、パワハラをしてはいけない行為とし、働きやすい職場環境づくりにつとめていると思う	1	2	3	4
2. 当社では、パワハラを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、誰あるいはどこに相談すればよいのか、明確になっている	1	2	3	4
3. 当社では、パワハラを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、安心して相談できる状況になっていると思う	1	2	3	4
4. 当社では、パワハラが疑われる行為について、相談を受け付けた場合などに、当事者や関係者へのヒアリングなど、実態の把握を行っていると思う	1	2	3	4
5. 当社では、パワハラ行為を確認した際に、行為者に相応の処分をするなど対処していると思う	1	2	3	4
6. 当社では、パワハラ行為を確認した際に、被害者の要望を聞いたり、ケアをするなどの対処をしていると思う	1	2	3	4
7. 当社の経営者・管理職は、パワハラに該当する行為をしないよう意識していると思う	1	2	3	4
8. 当社の従業員は、パワハラに対する理解、認識がしっかりしていると思う	1	2	3	4

Q18★ あなたは会社が、パワハラについて、従業員に説明したり、研修等を行うなどの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。(○は1つだけ)

1. 積極的に取り組んでいる
2. 取り組んでいる
3. ほとんど取り組んでいない
4. 全く取り組んでいない
5. 分からない

Q19-1★ 当社では、パワハラ予防・解決のための取組として、以下の取組を実施しています。あなたが知っているものをすべてお教えてください。(○はいくつでも)

Q19-2★ 当社が実施しているパワハラ予防・解決のための取組は、役立つと思いますか。(○は1つずつ)

	Q19-1	Q19-2			
	知っている 取組	役立つ	どちらとも いえない	役に 立たない	分から ない
1. 「パワハラを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示	1	1	2	3	4
2. 罰則規定などのルール化	2	1	2	3	4
3. 実態把握などのアンケート調査	3	1	2	3	4
4. 研修の実施	4	1	2	3	4
5. パワハラ防止・予防のポスター掲示	5	1	2	3	4
6. 専門の相談窓口の設置	6	1	2	3	4
7. その他()	7	1	2	3	4
8. 知っているものは1つも無い	8				

Q20. あなたは、会社が、パワハラ予防や解決のための取組をする必要があると思いますか。(○は1つだけ)

1. 積極的に取り組むべき
2. 取組は必要だが慎重に進めるべき
3. 取り組む必要はない
4. 分からない

Q21. あなたが、会社がパワハラを取組を進めることについて、Q20 のようにお答えになった理由をお教えてください。(自由記述)

Q22. あなたは、パワハラ予防・解決のための取組として、会社が実施した方がよい、又は力を入れた方がよいと思うものはありますか。あなたがよいと思うものをすべてお教えてください。(〇はいくつでも)

1. 「パワハラを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示
2. 罰則規定などのルール化
3. 実態把握などのアンケート調査
4. 研修の実施
5. パワハラ防止・予防のポスター掲示
6. 専門の相談窓口の設置
7. その他()

Q23. パワハラ、いじめ・嫌がらせへの取組に関し、会社への要望があれば御記入ください。(自由記述)

以上でアンケートは終了です。ご協力いただき、まことにありがとうございました。

パワーハラスメントについてご相談がおありの方は、人事部●●課や下記の相談窓口へご相談ください！

人事部●●課： 内線●●

社内相談窓口： 内線●● 社外相談窓口： ●●－●●●●－●●●●

※人事部●●課や相談窓口では、相談者の方の了解を得ずに、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行うことは一切ありません。安心してご相談ください。

参考 1-2 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形 **簡易版**

この度、パワーハラスメントのない働きやすい職場を、従業員の皆さんと一緒に築いていくために、皆さんが日頃働いている職場の実態を把握する目的でアンケート調査を行うこととなりました。より働きやすい職場をつくるためにも、忌憚のない御意見をぜひお寄せください。なお、回答内容は、アンケート集計担当者限りとし、**回答者名等の個人名や部署名が行為者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。**安心して御回答ください。

まず、パワハラの実態についてお伺いします

この調査ではパワハラを「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」としています。上司から部下に対して行われる行為だけでなく、先輩と後輩、同僚同士などの間において、地位や経験や人数など様々な優位性を背景に行われる行為を含んでいます。また、業務上必要な注意や指導は含まず、業務上不要又は過剰で適正でないとと思われる範囲で行われたものがパワハラになります。御回答に当たって参考にしてください。

Q1. あなたは当社において、この3年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。
勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。（○は1つだけ）

1. あなた自身がパワハラを受けたことがある→Q2に進む
2. パワハラを受けたことはない→Q6に進む

Q2. あなたが受けたパワハラは以下の6つのタイプのどれに該当するかお教えてください。
複数の職場でパワハラを受けた経験がある場合は、最も新しい職場で受けたものについてお教えてください。
（○はいくつでも）

1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
7. その他(具体的に)

Q3. Q1で回答いただいたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。（自由記述）

Q4. Q1で回答いただいたパワハラについて、行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをすべてお教えてください。（○はいくつでも）

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. 上司から部下へ | 6. 後輩から先輩へ |
| 2. 先輩から後輩へ | 7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ |
| 3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ | 8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士 |
| 4. 正社員の同僚同士 | 9. その他 |
| 5. 部下から上司へ | (具体的に) |

Q5. Q1で回答いただいたパワハラを受けてどのような行動をしましたか。（○はいくつでも）

- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| 1. 人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した | 7. 会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した |
| 2. 社内の相談窓口で相談した | 8. 弁護士に相談した |
| 3. 社内の同僚に相談した | 9. 公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した |
| 4. 社内の上司に相談した | 10. しばらく会社を休んだ |
| 5. 労働組合に相談した | 11. その他(具体的に) |
| 6. 会社が設置している相談窓口・産業医に相談した | 12. 何もなかった |

Q6. あなたは当社において、この3年間にあなた以外の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。
勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。(○は1つだけ)

1. パワハラを見たり相談を受けたことがある →Q7に進む
2. パワハラを見たり相談を受けたことはない →Q10に進む

Q7. あなたが見たり、相談を受けたパワハラは以下の6つのタイプのどれに当てはまるかお教えてください。
パワハラを見たり、相談を受けた経験が複数ある場合は、最も新しい職場でのものについてお教えてください。(○はいくつでも)

1. 暴行・傷害(身体的な攻撃)
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
3. 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
4. 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
6. 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
7. その他(具体的に)

Q8. Q6で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラは具体的にどのようなものでしたか。(自由記述)

Q9. Q6で回答いただいた、あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。(○はいくつでも)

1. 上司から部下へ
2. 先輩から後輩へ
3. 正社員から正社員以外(パート、派遣社員など)へ
4. 正社員の同僚同士
5. 部下から上司へ
6. 後輩から先輩へ
7. 正社員以外(パート、派遣社員など)から正社員へ
8. 正社員以外(パート、派遣社員など)の同僚同士
9. その他(具体的に)

Q10. パワハラ、いじめ・嫌がらせへの取組に関し、会社への要望があれば御記入ください。(自由記述)

以上でアンケートは終了です。ご協力いただき、まことにありがとうございました。

パワーハラスメントについてご相談がおありの方は、人事部●●課や下記の相談窓口へご相談ください！

人事部●●課： 内線●●

社内相談窓口： 内線●● 社外相談窓口： ●●－●●●●－●●●●

※人事部●●課や相談窓口では、相談者の方の了解を得ずに、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行うことは一切ありません。安心してご相談ください。

【質問項目を変更する場合の例と留意点】

質問に関してモデル事業参加企業において変更しているケースを紹介します（表 2 参照）。

表 2 モデル事業参加企業におけるアンケートひな形の変更事例

質問	質問内容	変更事例
職位(Q1)	選択式で以下の選択肢を設定。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者・役員 ・ 管理職(課長職よりも上の役職) ・ 管理職(課長相当の役職) ・ 正社員 ・ パート・アルバイト ・ 契約社員・嘱託社員 ・ 派遣社員 ・ その他 	→自社の職位・職制に合わせて見直し。 →事業部門別に職位を質問→出向者、プロパー社員の区別を新たに質問として追加
パワーハラスメントの経験	過去 3 年間に下記の経験の有無を質問。 “本人がパワーハラスメントを受けた”、 “見たり相談を受けた”、 “パワーハラスメントをした”	→過去 3 年を 1 年に見直し
部下への対応状況(Q15)	管理職に対し、過去 3 年間に部下に対して行ったことがある行為を質問。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下のミスについて「何をやっている！」と強い調子で叱責する ・ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる など 	→同項目について、管理職に対しては“自分自身が行った行為”を、管理職以外に対しては“自分自身が対象になった行為”、“見かけた行為”に変更

項目番号は、参考 1-1「ひな形調査票（事前）」の番号です。

上述のように、質問項目について適宜変更は可能です。

また、質問項目について、会社の取組や実態に合わせて新規に質問を追加することももちろん可能です。

その場合のアンケートの質問の種類についてですが、アンケートには、予め提示している選択肢の中から当てはまるものを選んでもらう設問（＝選択式）と、質問に対し文章や単語などを回答者自身で自由に記述いただく設問（＝自由記述）の大きく 2 種類の設問方法があります。

選択式の設問の方が回答しやすく、内容の分析もしやすいといったメリットがあります。

ただし、選択肢で提示している内容以外の回答はほとんど得られないため、選択肢を検討する際には、十分に仮説を立て、多くの人の意見が反映できるようにしましょう。選択肢の検討が十分でないと、“その他”の項目を挙げる人の比率が高くなったり、当てはまる選択肢がなく回答できない人が増えるなど、実態の把握が難しくなります。

自由記述の質問は回答者の負担が大きく、自由記述の質問が多いと回収率が下がる可能性があります。また、“特にありません”といった回答が目立つなど、想定した回答が得られない可能性もあります。そのため、自由記述の質問は、予め仮説を立てにくかったり、全く予想がつかない事項、又は、より具体的かつ詳細な情報を得たい事項に絞ることをお勧めします。

5. 調査を実施する

アンケートの実施期間（回答期間）は、従業員の規模、事業所数、従業員の勤務形態などによって変わりますが、一般的には2週間程度見ておくといよいでしょう。

アンケートは、原則として無記名で実施します。個人が特定され不利益を被る可能性があることが疑われると、実態が把握できないことがあるからです。

アンケートの実施に当たっては、単にアンケート用紙やURLを配布するだけではなく、実施の趣旨を記載し、できればトップのメッセージと併せて配布するとよいでしょう。

アンケート期間中、しかるべきタイミングでアンケートの回答の督促を行いましょう。

回収率については、企業によって異なりますが50%が一つの目安となります。

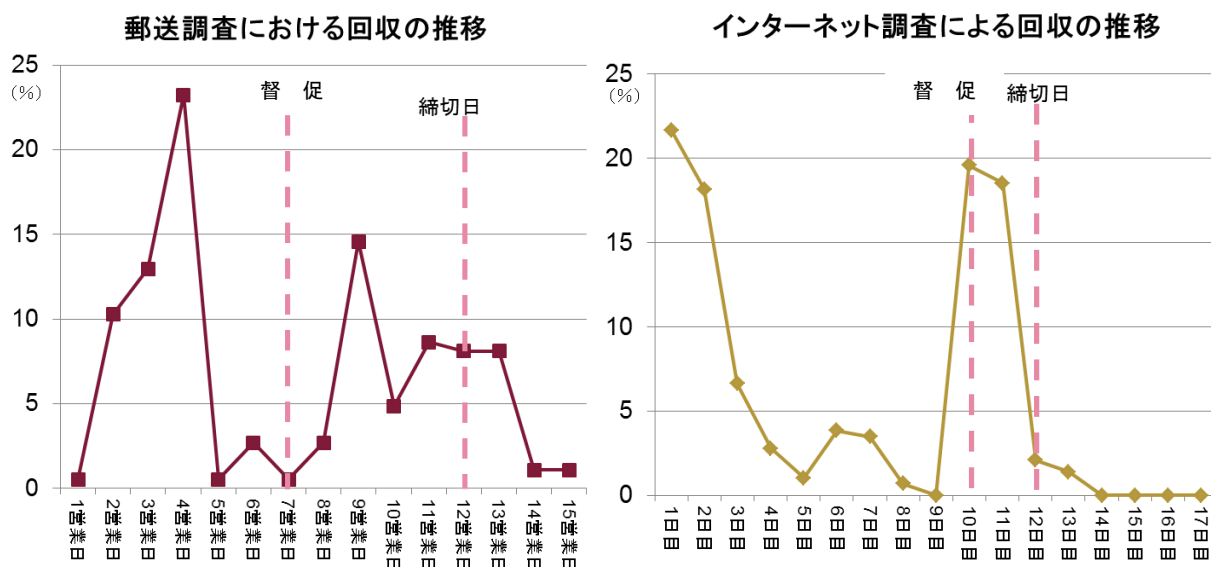


図2 モデル事業参加企業における調査手法別の回収率の推移

回収率（アンケートへの協力率）を高める工夫

- ① 回答の秘密を厳守する。無記名を原則とし、回収者以外が回答内容を見ることがないことを約束した上で実施する（一人一人が封をした上で回収するなど）。
- ② 実施の趣旨を伝え、経営トップのメッセージの発信などとタイミングを合わせて実施する。
- ③ 質問量を抑えたり、記述式の質問を極力減らすなど回答者の負担を減らす。
- ④ 実施時期に配慮する。唐突にアンケートを実施すると従業員が不審に感じる。前述のトップメッセージや、組織改編、人権週間に合わせて実施するなど、実施のタイミングについても意識する。
- ⑤ 継続的に実施する場合には、アンケート結果をフィードバックしたり、アンケート結果を受けて働きやすい職場づくりに向けた取組を進めるなど、回答したことが活かされていることを示す。
- ⑥ 適切なタイミングで回収の督促を行う。

6. 集計・分析

1) 集計について

集計については、専門の集計ツールがなくても EXCEL®などの一般的な表計算ソフトでも行うことができます。

【アンケートの入力】

アンケートの回答の入力は表 3 のようにすると集計がしやすくなります。

表 3 アンケート入力のサンプル

No.	Q1(単数回答)	Q2.(単数回答)		Q3.(複数回答)					Q4.(自由記述)
		役職	その他	1	2	3	4	その他	
1	4	7	XXXX	0	0	0	0		業務時間外に……
2	5	2		0	1	0	1	XXX	
...

- ① 回答者番号：入力ミスがないか後で確認したり、誤入力を修正できるように、回収したアンケート票に連番を振ることをお勧めします。また、入力に当たっては1回答者の回答を1つの行に入力していきます。
- ② 単数回答の入力方法：単数回答の問への回答は基本的に1列に入力します。
その他の回答の入力方法：例えば、「7. その他（具体的に： ））」というように“その他”で文字の記入を求める質問については、「7.X X X」というように、1つのセルに選択肢の番号と記入された文字の両方を入力するのではなく、回答を入力する列には「7. その他」の選択肢の番号の「7」数字のみを入力し、隣の列に「X X X」というように回答のあった文字を入力するようにしてください（参照 表 3 Q2）。
- ③ 複数回答の入力方法：複数回答の回答は1つのセルに「2,4」といったように回答のある番号を複数入力するのではなく、1選択肢番号ごとに1セルを割り当て、回答がある選択肢番号に“1”、回答がなければ“0”を入れると集計が容易です。また、単数回答のときと同様に、「4. その他（具体的に ））」といった選択肢がある場合は、「その他」の選択肢の番号の「4」の列に「1」を入力し、隣の列に文字文章を入力するようにしてください（参照 表 3 Q3）。
- ④ 自由記述：自由記述の回答については、基本的に1セルに1つの回答を入力するようにします。

【集計】

集計については、単純集計と質問と質問を掛け合わせたクロス集計の大きく分けて2つのタイプがあります。いずれの場合も、平成24年度に実施した実態調査¹から分かる他の企業一般の傾向や他の項目との比較をしやすいするため、回答が挙げた件数をカウントするだけでなく、比率、%の数値を出しておくといいでしょう。

クロス集計では、役職別やパワーハラスメントの経験の有無についての質問と、他の質問を掛け合わせるといいでしょう。部門別など分析したい切り口があれば、それができるように、質問項目に付け加

¹職場のパワーハラスメントの実態を把握するため、従業員（正社員）30人以上の企業約1,700社及び民間企業に勤務している者約9,000名に対してアンケートを実施したものです。

えておく必要があります。ただ、あまり詳細な情報を得ようとする個人が特定されやすくなり、回答されにくくなるおそれがありますので注意が必要です。

クロス集計に使う質問（例）

- ① 役職：管理職／一般社員／派遣社員
- ② パワーハラスメントを受けた経験：パワーハラスメントを受けた／受けていない
- ③ 部門：本社部門／製造部門 など

回答数が少ない場合は、質問項目をそのまま活用してクロス集計をするよりも、回答数が一定程度の人数になるよう、複数の選択肢をまとめた上でクロス集計をするとよいでしょう。人数が1桁といったように少ないと、回答が1人変わるだけで、%の値が10%以上変化するので、比較する意味が薄れます。

2) 分析について

アンケートの集計を終えたら、調査結果の分析を行います。過去に同じ質問でアンケートを行い、過去の値と時系列で比較することができれば、過去に比べて改善したか悪化したかというように評価をすることができます。初めてアンケートをした場合は、ひな形の調査票を活用すれば、平成24年度に実施した実態調査の質問の回答結果²や平成26年度、平成27年度にモデル事業参加企業において実施した調査の結果（参考3、p.26以降に回答結果を掲載）と比較することができます。分析に当たっては、表4の対照表を参照し、自社の状況が他の企業の一般的な状況と比較してどの位置にあるか、参考にしてください。

表4 ひな形調査票（事前）の質問項目と平成24年度の実態調査の対照表

質問内容 ()内は参考2-2「簡易版」の項目番号		質問形式	平成24年度実態調査との比較可否
Q1	勤続年数	選択式	
Q2-1	役職（職位）	選択式	
Q2-2	部下の人数	選択式	
Q3	職場の人間関係の評価	選択式	
Q4 (Q1)	過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験	選択式	可 (Q18-1)
Q5 (Q2)	パワーハラスメントのタイプ (6類型)	選択式	可 (Q22)
Q6 (Q3)	パワーハラスメントの具体的な内容	自由記述	不可
Q7 (Q4)	行為者とあなたの関係	選択式	可 (Q24)
Q8 (Q5)	パワーハラスメントを受けた後の行動	選択式	可 (Q25)
Q9 (Q6)	過去3年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験	選択式	質問が異なるため参考 (Q18-2)
Q10 (Q7)	見たり相談を受けたパワーハラスメントのタイプ (6類型)	選択式	質問が異なるため参考 (Q32)
Q11 (Q8)	見たり相談を受けたパワーハラスメントの具体的な内容	自由記述	不可
Q12 (Q9)	見たり相談を受けたパワーハラスメントの行為者と被行為者の関係	選択式	質問が異なるため参考 (Q34)
Q13	パワーハラスメントを見たり、相談を受けた後の行動	選択式	質問が異なるため参考 (Q35)
Q14	過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じた経験	選択式	可 (Q18-3)
Q15	過去3年間に部下にしたことのある行為	選択式	可 (Q11)
Q16	パワーハラスメントに関して普段から気を付けていること	選択式	可 (Q13)
Q17	会社のパワーハラスメントへの取組状況（個別評価）	選択式	不可
Q18	会社のパワーハラスメントへの取組状況（全体評価）	選択式	可 (Q14)
Q19-1	会社のパワーハラスメント対策の取組に対する認知	選択式	不可
Q19-2	パワーハラスメント対策の各種取組の効果	選択式	不可
Q20	会社がパワーハラスメント対策に取り組むことの必要性	選択式	可 (Q17)
Q21	会社がパワーハラスメント対策に取り組む必要性への理由	自由記述	不可
Q22	会社が実施した方がよいと思うパワーハラスメント対策の取組	選択式	不可
Q23 (Q10)	会社への要望	自由記述	不可

²調査結果の詳細を厚生労働省ホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>

また、クロス集計を行って回答グループ間の比較を行うと自社の課題が把握しやすくなります。

例えば、平成 26 年度のモデル事業でアンケート調査を行った企業では、管理職と一般社員（又は管理職以外）のグループで比較するといった分析を行っています。その結果、「管理職でも一般社員でもパワーハラスメントを受けた比率に大きな違いがなかった」、「(会社のパワーハラスメント対策の取組について) 管理職の認知度は高いが、一般社員の認知度が低い」といったことが判明した企業もありました。また、ある企業では「特定の部門においてパワーハラスメントを受けたと感じている従業員の比率が高い」といった結果も出ています。事前に検証したい仮説を立て、仮説に対してどのような結果だったか、仮説が裏付けられたか、又は仮説とは異なる結果になったか、など分析を行うと今後の取組の参考になります。

分析について特に注意していただきたい点

1. 例えば管理職と一般社員といったグループ間で結果を比較する際、特にそれぞれのサンプル数が少ない場合などでは、数%の値の違いでよい悪いなどの判断をしないようにしてください。5人しか回答がなかった場合、1人違っただけで20%数値が変わります。細かい数値の違いにこだわり過ぎないようにしましょう。
2. パワーハラスメントを受けた人の比率について、アンケートのひな形では「過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じたことがあるか」といった質問の仕方をしています。あくまでも当事者の主観ですので、この経験がすべてパワーハラスメントに該当するとは言えないことに注意する必要があります。
3. 平成24年度の実態調査はインターネットで不特定多数の企業・団体等に勤務している方に対して実施したものです。調査を実施してから数年を経過しており、当時とパワーハラスメントに対する社会の認識や理解も変わっています。あくまでも目安として参考程度に御覧ください。

3) 集計担当者のための参考資料 アンケート集計シートのダウンロードについて

厚生労働省の「あかるい職場応援団」サイトのダウンロードコーナーでは、参考1-2 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形簡易版を基にした、回答データの入力シート及び集計シートのひな形をダウンロードできますので、参考にしてください。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」ダウンロードコーナー

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>

上記 URL から、「参考1-2 取組前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形簡易版 集計シート」(EXCEL®形式) をダウンロードの上、ご利用ください。

このファイルは、アンケートの集計担当者が、回収したアンケートの調査票を入力し、結果を集計するためのファイルを、「参考1-2 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）ひな形簡易版」の調査項目を基に参考資料として作成したものです。「1) 集計について 【アンケートの入力】」を参考にアンケートの回答を入力頂くと、別のシートに集計結果とそのグラフが表示されるようになっておりますので、ご活用ください。

7. 結果の活用

アンケート調査による効果を得るためには、アンケート結果を分析し、自社の取組をどのように見直すかを検討し、従業員に見える（分かる）形で改善のための行動を実施することが必要です。アンケートのフィードバックがないと、「会社に何を言っても変わらない」という諦めが生まれ、パワーハラスメントの予防・解決の点で逆効果になりかねません。また、次にアンケートを実施しても十分な回答が得られなかったり、回答しても本音を書かなかつたりと、実態把握が困難になります。

アンケート結果の活用としては、以下が挙げられます。

- ① アンケート結果を分析し、自社の課題を見つけ、課題に沿ったパワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施する。
 - ⇒ 平成 26 年度のモデル事業の参加企業では、調査結果の分析を受けて「一般社員向けのパワーハラスメント研修」を計画したり、トップメッセージの継続的な発信を計画したり、パワーハラスメントに関する詳細な調査・ヒアリングを行ったり、対策を進めました。
- ② アンケート結果を活用して従業員研修を実施する。
 - ⇒ 平成 26 年度のモデル事業の参加企業では、パワーハラスメントを受けたと感じた従業員の比率やパワーハラスメントと感じた行為を題材にして従業員向けの研修を実施しました。「なぜパワーハラスメントが起こるのか」、「どうしたらパワーハラスメントを減らせるか」などのテーマを設定し、グループディスカッションを行い改善策を議論しました。「座学だけの研修と違い、身近で実際にあったことを題材にしているので迫力が違いました」といった感想が寄せられるなど、高い評価を得ました。
 - ※ 結果の活用の際は、個人が特定されないよう、ある程度抽象化することが必要です。
- ③ 調査結果をトップメッセージとともにフィードバックする
 - ⇒ トップメッセージは会社の姿勢を示す上で非常に有効な取組であり、アンケート結果はトップメッセージを発信する上で、有力なコンテンツの 1 つになります。どのようなアンケート結果だったのか、それを経営トップとしてどう受け止め、これからどのような対応をしているのかを発信することで、トップメッセージの効果を高めることにもつながります。
 - ※ 結果のフィードバックの際は、個人が特定されないよう、ある程度抽象化することが必要です。

アンケートを有効に活用し、自社のパワーハラスメント対策の充実、働きやすい職場づくりを進めていただくとよいでしょう。

参考 2-1 取組実施後の効果把握アンケート（事後調査）ひな形

当社では、この数か月間、パワハラのない働きやすい職場をつくるために、パワハラ予防・解決に向けた取組を進めてきました。会社が進めている取組に対する率直な御意見をお聞かせいただき、今後の取組に活かしていきたいと考えています。

趣旨を御理解いただき、アンケートに御協力いただきますよう、お願いします。

なお、回答内容は、アンケート集計担当者限りとし、回答者名等の個人名や部署名が行為者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。安心して御回答ください。

はじめに、御回答者御自身についてお伺いします

Q1. あなたののおおよその勤続年数をお教えてください。（○は1つだけ）

- | | | |
|--------------|----------------|----------------|
| 1. 半年未満 | 4. 3年以上～5年未満 | 7. 15年以上～20年未満 |
| 2. 半年～1年未満 | 5. 5年以上～10年未満 | 8. 20年以上 |
| 3. 1年以上～3年未満 | 6. 10年以上～15年未満 | |

Q2. あなたの役職をお教えてください。（○は1つだけ）

- | | | |
|--------------------|--------------|---------|
| 1. 経営者・役員 | 4. 正社員 | 7. 派遣社員 |
| 2. 管理職（課長職よりも上の役職） | 5. パート・アルバイト | 8. その他 |
| 3. 管理職（課長相当の役職） | 6. 契約社員・嘱託社員 | |

Q3. あなたが管理している従業員の数（パートや派遣社員などの正社員以外を含みます）をお教えてください。（○は1つだけ）

- | | | |
|-----------------------|----------|-----------|
| 1. 0人（部下、管理している人はいない） | 3. 3～5人 | 5. 11～20人 |
| 2. 1～2人 | 4. 6～10人 | 6. 21人以上 |

パワハラの実験についてお伺いします

Q4. あなたは、当社において、この最近3年間にパワハラを受けたり、見たり、相談を受けるなど、パワハラについて経験したことはありますか。

勤務期間が3年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| 1. あなた自身がパワハラを受けたことがある |
| 2. あなた以外の方がパワハラを受けているのを見たり、相談を受けたことがある |
| 3. パワハラを受けたことも、見たり相談を受けたこともない |

会社のパワハラ予防・解決のための取組についてお伺いします

★については、実際に行った取組に合わせて項目を修正したり、質問の追加、削除を行ってください。

Q5.★ 当社では、パワハラ予防・解決のための取組として、☆月以降、下記の取組を行っています。あなたが御存知の取組をすべてお選びください。（○はいくつでも）

- | |
|---|
| 1. トップメッセージの発信
（経営トップから、「パワハラを起こさせない、許さない」というメッセージ、意思表示を行う） |
| 2. パワハラに関するルールの制定・見直し
（ハラスメント規程などでパワハラを禁止行為に定めたり、罰則規定を設けるなど禁止行為としてルール化する） |
| 3. パワハラに関する実態調査の実施
（従業員を対象としたアンケート調査などを通じて、パワハラの実態を把握する） |
| 4. パワハラに関する研修・教育の実施
（管理職向け又は一般の従業員を対象に集合研修、Eラーニングなどの形で研修・教育を実施する） |
| 5. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施
（ポスターの掲示や標語の制定・周知、ハンドブックの配布などを通じてパワハラ防止・予防を従業員に周知する） |
| 6. パワハラに関する相談窓口の設置
（パワハラ単独又はセクハラやコンプライアンスと一緒にパワハラを扱う、社内又は社外の相談・通報窓口を設置） |
| 7. その他（ ） |

Q6.★ **「トップメッセージの発信」を御存知と回答した(Q5で1に○がついた)方にお伺いします。**
トップメッセージをお読みにになりましたか。(○は1つだけ)

1. メッセージをしっかり読み内容も認識している
2. メッセージをさらっと読んだだけで、内容はあまり認識していない
3. メッセージに気付いてはいたが、読んではいない
4. その他()

Q7.★ **「パワハラに関するルールの制定・見直し」を御存知と回答した(Q5で2に○がついた)方にお伺いします。**
パワハラに関するルールについて、最も当てはまるものを1つだけお選びください。(○は1つだけ)

1. 規程があることは認識しているが、内容として不十分だと感じている
2. 規程があることは認識しており、内容についても妥当だと感じている
3. 規程があることは認識しているが、内容が厳しすぎると感じている
4. 規程があることは認識しているが、内容は認識していない
5. その他()

Q8.★ **「パワハラに関する実態調査の実施」を御存知と回答した(Q5で3に○がついた)方にお伺いします。**
アンケートには回答しましたか。(○は1つだけ)

1. アンケートに回答した
2. アンケートは知っていたが、回答が会社に伝わる懸念があったので回答しなかった
3. アンケートは知っていたが、回答しても何も変わらないと思ったので回答しなかった
4. アンケートは知っていたが、面倒だったので回答しなかった
5. アンケートは知っていたが、回答をするのを忘れた
6. 回答期限を過ぎてからアンケートに気が付いたため、回答できなかった
7. その他()

Q9.★ **「パワハラに関する研修・教育の実施」を御存知と回答した(Q5で4に○がついた)方にお伺いします。**
研修には参加しましたか。(○は1つだけ)

1. 研修に参加した
2. 研修の対象になっていることは知っていたが、参加できなかった
3. 研修の対象になっていたことを、研修後に知った
4. 研修を実施していることは知っていたが、受講の対象にはなっていなかった
5. その他()

Q10. **パワハラに関する研修に「参加した」(Q9で1に○がついた)方にお伺いします。**
★ 研修はいかがでしたか。当てはまるものをすべてお選びください。(○はいくつでも)

1. パワハラの実態、内容について理解できた
2. 今後の部下の育成・指導がしやすくなった
3. 今後の部下の育成・指導に不安を感じた
4. 自分自身の部下・後輩・同僚などへの対応を見直すきっかけとなった
5. 会社のパワハラに対する姿勢、取組が理解できた(再認識した)
6. 参加してよかった
7. 時間の無駄だった
8. その他()

Q11. **「パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施」を御存知と回答した(Q5で5に○がついた)方にお伺いします。**
★ **まず。**
パワハラ防止・予防に関するポスターなどを見ましたか。(○は1つだけ)

1. パワハラ防止・予防に関するポスターなどを見た
2. パワハラ防止・予防に関するポスターなどを掲示していることなどは認識していたが、見てはいない
3. その他()

Q12.★ 「パワハラに関する相談窓口の設置」を御存知と回答した(Q5で6に○がついた)方にお伺いします。
 パワハラに関する相談窓口について、最も当てはまるものを1つだけお選びください。(○は1つだけ)

- | |
|--|
| 1. パワハラに関する相談窓口があることを認識しており、活用したことがある |
| 2. パワハラに関する相談窓口があることを認識しているが、活用したことはない |
| 3. パワハラに関する相談窓口があることを知らなかった |
| 4. その他() |

Q13.★ 当社が実施しているパワハラの予防・解決のための取組は、パワハラの予防・解決に役立つと思いますか。(○は1つずつ)

	役立つ	どちらとも いえない	役に立たない	分からない
1. パワハラの予防・解決のための取組全体	1	2	3	4
2. トップメッセージの発信	1	2	3	4
3. パワハラに関するルールの制定・見直し	1	2	3	4
4. パワハラに関する実態調査の実施	1	2	3	4
5. パワハラに関する研修・教育の実施	1	2	3	4
6. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施	1	2	3	4
7. パワハラに関する相談窓口の設置	1	2	3	4
8. その他()	1	2	3	4

Q14.★ 当社が実施している以下のパワハラの予防・解決のための取組のうち、パワハラの予防・解決に最も役に立つと思われる取組、又はあなたが最も印象に残っている取組を1つだけお選びください。(○は1つだけ)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. トップメッセージの発信 | 5. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施 |
| 2. パワハラに関するルールの制定・見直し | 6. パワハラに関する相談窓口の設置 |
| 3. パワハラに関する実態調査の実施 | 7. その他() |
| 4. パワハラに関する研修・教育の実施 | 8. 1つもない |

Q15. 会社のパワハラの予防・解決に向けた取組について、どのように感じていますか。(○は1つだけ)

- | |
|------------|
| 1. 行き過ぎである |
| 2. ちょうどよい |
| 3. 少し不足である |
| 4. 全く不足である |
| 5. 分からない |

Q16. あなたは、今後も会社がパワハラの予防・解決の取組を続けることに対して、どのようにお考えですか。(○は1つだけ)

- | | |
|--------------------|---------|
| 1. 積極的に取り組むべき | →Q17 |
| 2. 取組は必要だが慎重に進めるべき | →Q17 |
| 3. 取り組む必要はない | →Q20に進む |
| 4. 分からない | →Q20に進む |

Q17.★ 当社が実施している以下のパワハラの予防・解決のための取組のうち、特に内容や取組方法を見直した方がよいと思われるものを1つだけお選びください。(○は1つだけ)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. トップメッセージの発信 | 5. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施 |
| 2. パワハラに関するルールの制定・見直し | 6. パワハラに関する相談窓口の設置 |
| 3. パワハラに関する実態調査の実施 | 7. その他() |
| 4. パワハラに関する研修・教育の実施 | 8. 1つもない |

Q18.★ Q17でお答えいただいた取組のどのような点を見直した方がよい、どのように見直せばよいと思われますか。どのようなことでも結構ですので、具体的に御記入ください。(自由記述)

--

Q19.★ 今後、パワハラ予防・解決のために、会社が継続的に取り組んだ方がよい、又は今後新たに取り組んだ方がよいと思う取組をすべてお選びください。(〇はいくつでも)

1. トップメッセージの発信	6. パワハラに関する相談窓口の設置
2. パワハラに関するルールの制定・見直し	7. パワハラの再発防止のための取組
3. パワハラに関する実態調査の実施	8. その他
4. パワハラに関する研修・教育の実施	()
5. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施	

Q20. 会社がパワハラ予防・解決の取組を進めたことで、あなた自身や職場に変化が出てきたと感じていますか。以下のそれぞれの項目について、当てはまるものをお選びください。(〇は1つずつ)

	そう思う	どちらとも いえない	そう 思わない	分からな い
1. あなた自身のパワハラへの理解が高まった	1	2	3	4
2. 職場のコミュニケーションが活発になった／活気がでてきた	1	2	3	4
3. パワハラにあったときや見たときに、上司や窓口等に相談しやすくなった	1	2	3	4
4. パワハラが疑われる言動をする人が少なくなった／なくなった	1	2	3	4
5. 部下(又は上司・同僚)とのコミュニケーションが取りにくくなった	1	2	3	4
6. パワハラが疑われる言動をした人を注意しやすくなった	1	2	3	4
7. 管理職が部下を指導、育成しにくくなった	1	2	3	4
8. パワハラを許さないという会社の姿勢を感じるようになった	1	2	3	4

Q21. 会社がパワハラ予防・解決の取組を進めたことで、あなた御自身や、あなたに業務を指示する人(=あなたの上司)が気を付けるようになったり、気にするようになったりしたことはありますか。
当てはまるものを全てお選びください。(〇はいくつでも)

	あなた御自身	あなたの上司
1. パワハラと言われるようなことをしないように、(以前に比べ)注意するようになった	1	1
2. 部下／同僚が、パワハラと言われるようなことをしないように、(以前に比べ)注意するようになった	2	2
3. 部下／同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に(以前に比べ)注意するようになった	3	3
4. 個人のプライバシーに関わることは、(以前に比べ)聞かないようになった	4	4
5. 飲み会などへの参加を、(以前に比べ)強要しないようになった	5	5
6. 気になることがあっても、(以前に比べ)部下／同僚などに注意することを控えるようになった	6	6
7. (以前に比べ)周りの人と意識的に会話をするようになった	7	7
8. その他 具体的に あなた御自身() あなたの上司()	8	8

Q22. パワハラをなくすために、会社として、今後新たに実施した方がよいと思う取組があれば御記入ください。
(自由記述)

以上でアンケートは終了です。ご協力いただき、まことにありがとうございました。

パワー・ハラスメントについてご相談がおありの方は、人事部●●課や下記の相談窓口へご相談ください！

人事部●●課： 内線●●

社内相談窓口： 内線●● 社外相談窓口： ●●－●●●●－●●●●

※人事部●●課や相談窓口では、相談者の方の了解を得ずに、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行うことは一切ありません。安心してご相談ください。

参考 2-2 取組実施後の効果把握アンケート（事後調査）ひな形 簡易版

当社では、この数か月間、パワハラのない働きやすい職場をつくるために、パワハラの予防・解決に向けた取組を進めてきました。会社が進めている取組に対する率直な御意見をお聞かせいただき、今後の取組に活かしていきたいと考えています。

趣旨を御理解いただき、アンケートに御協力いただきますよう、お願いします。

なお、回答内容は、アンケート集計担当者限りとし、回答者名等の個人名や部署名が行為者や職場の同僚等に伝わることはなく、アンケートの回答内容を理由にあなた自身が不利益な取扱いを受けることは一切ありません。安心して御回答ください。

まず、パワハラの御経験についてお伺いします

Q1. あなたは、当社において、この最近 3 年間にパワハラを受けたり、見たり、相談を受けるなど、パワハラについて経験したことはありますか。

勤務期間が 3 年に満たない場合は、入社してからの期間についてお答えください。（〇はいくつでも）

- | |
|--|
| 1. あなた自身がパワハラを受けたことがある |
| 2. あなた以外の方がパワハラを受けているのを見たり、相談を受けたことがある |
| 3. パワハラを受けたことも、見たり相談を受けたこともない |

会社のパワハラの予防・解決のための取組についてお伺いします

★については、実際に行った取組に合わせて項目を修正したり、質問の追加、削除を行ってください。

Q2.★ 当社が実施しているパワハラの予防・解決のための取組は、パワハラの予防・解決に役立つと思いますか。（〇は 1 つずつ）

	役立つ	どちらとも いえない	役に立たない	分からない
1. パワハラの予防・解決のための取組全体	1	2	3	4
2. トップメッセージの発信	1	2	3	4
3. パワハラに関するルールの制定・見直し	1	2	3	4
4. パワハラに関する実態調査の実施	1	2	3	4
5. パワハラに関する研修・教育の実施	1	2	3	4
6. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施	1	2	3	4
7. パワハラに関する相談窓口の設置	1	2	3	4
8. その他()	1	2	3	4

Q3.★ 当社が実施している以下のパワハラの予防・解決のための取組のうち、パワハラの予防・解決に最も役に立つと思われる取組、又はあなたが最も印象に残っている取組を 1 つだけお選びください。（〇は 1 つだけ）

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. トップメッセージの発信 | 5. パワハラ防止・予防に関する周知活動の実施 |
| 2. パワハラに関するルールの制定・見直し | 6. パワハラに関する相談窓口の設置 |
| 3. パワハラに関する実態調査の実施 | 7. その他() |
| 4. パワハラに関する研修・教育の実施 | 8. 1 つもない |

Q4. 会社のパワハラの予防・解決に向けた取組について、どのように感じていますか。（〇は 1 つだけ）

- | |
|------------|
| 1. 行き過ぎである |
| 2. ちょうどよい |
| 3. 少し不足である |
| 4. 全く不足である |
| 5. 分からない |

Q5. 会社がパワハラ予防・解決の取組を進めたことで、あなた自身や職場に変化が出てきたと感じていますか。以下のそれぞれの項目について、当てはまるものをお選びください。(○は1つずつ)

	そう思う	どちらとも いえない	そう 思わない	分からな い
1. あなた自身のパワハラへの理解が高まった	1	2	3	4
2. 職場のコミュニケーションが活発になった／活気がでてきた	1	2	3	4
3. パワハラにあったときや見たときに、上司や窓口等に相談しやすくなった	1	2	3	4
4. パワハラが疑われる言動をする人が少なくなった／なくなった	1	2	3	4
5. 部下(又は上司・同僚)とのコミュニケーションが取りにくくなった	1	2	3	4
6. パワハラが疑われる言動をした人を注意しやすくなった	1	2	3	4
7. 管理職が部下を指導、育成しにくくなった	1	2	3	4
8. パワハラを許さないという会社の姿勢を感じるようになった	1	2	3	4

Q6. 会社がパワハラ予防・解決の取組を進めたことで、あなた御自身や、あなたに業務を指示する人(=あなたの上司)が気を付けるようになったり、気にするようになったりしたことはありますか。当てはまるものを全てお選びください。(○はいくつでも)

	あなた 御自身	あなた の上司
1. パワハラと言われるようなことをしないように、(以前に比べ)注意するようになった	1	1
2. 部下／同僚が、パワハラと言われるようなことをしないように、(以前に比べ)注意するようになった	2	2
3. 部下／同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に(以前に比べ)注意するようになった	3	3
4. 個人のプライバシーに関わることは、(以前に比べ)聞かないようになった	4	4
5. 飲み会などへの参加を、(以前に比べ)強要しないようになった	5	5
6. 気になることがあっても、(以前に比べ)部下／同僚などに注意することを控えるようになった	6	6
7. (以前に比べ)周りの人と意識的に会話をするようになった	7	7
8. その他 具体的に あなた御自身() あなたの上司()	8	8

Q7. パワハラをなくすために、会社として、今後新たに実施した方がよいと思う取組があれば御記入ください。(自由記述)

以上でアンケートは終了です。ご協力いただき、まことにありがとうございました。

パワーハラスメントについてご相談がおありの方は、人事部●●課や下記の相談窓口へご相談ください！

人事部●●課： 内線●●

社内相談窓口： 内線●● 社外相談窓口： ●●－●●●●－●●●●

※人事部●●課や相談窓口では、相談者の方の了解を得ずに、上司や行為者の方に対するヒアリングなどの対応を行うことは一切ありません。安心してご相談ください。

参考3 取組実施前の実態把握アンケート（事前調査）モデル事業参加企業の回答結果
調査の概要

調査手法：インターネット調査または印刷済の調査票を従業員に配布し郵送等によって回収

調査実施期間：平成27年度モデル事業（平成27年10月～12月）

平成26年度モデル事業（平成26年8月～11月）

（実施時期は企業によって異なるものの、回答期間は概ね2～3週間で実施）

調査対象：モデル事業参加企業のうち、本調査を実施した企業の従業員

平成27年度モデル事業参加企業：17社の従業員6,289名

平成26年度モデル事業参加企業：15社の従業員2,005名

（参考として、比較可能な項目については、平成24年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査（全国の企業・団体勤務の9,000名を対象）の質問の回答結果を掲載）

Q1. あなたのおおよその勤続年数をお教えてください。

	平成27年度 モデル事業 参加企業	平成26年度 モデル事業 参加企業
当該質問の回答者数(人)	6,265	2,004
半年未満	2.0%	7.8%
半年～1年未満	4.0%	5.4%
1年以上～3年未満	9.9%	19.6%
3年以上～5年未満	10.4%	12.5%
5年以上～10年未満	19.6%	25.0%
10年以上～15年未満	15.1%	11.6%
15年以上～20年未満	12.3%	5.2%
20年以上	26.7%	12.9%

Q2-1. あなたの役職をお教えてください。

	平成27年度 モデル事業 参加企業	平成26年度 モデル事業 参加企業
当該質問の回答者数(人)	6,230	2,003
管理職	13.0%	22.0%
正社員	65.2%	49.0%
その他	21.8%	29.0%

Q2-2. あなたが管理している従業員の人数をお教えてください。

	平成27年度 モデル事業 参加企業	平成26年度 モデル事業 参加企業
当該質問の回答者数(人)	5,961	1,555
0人(部下、管理している人はいない)	63.6%	63.8%
1～2人	7.8%	7.7%
3～5人	9.2%	10.9%
6～10人	6.1%	6.1%
11～20人	5.9%	6.2%
21人以上	7.3%	5.3%

Q3. あなたは、現在の職場の人間関係について、どのように感じていますか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業
当該質問の回答者数(人)	6,230	2,005
大変良好だと思う	9.9%	11.9%
良好だと思う	52.1%	53.3%
どちらともいえない	28.9%	27.1%
良好ではない	9.0%	7.6%

Q4(簡易版 Q1). あなたは当社において、この 3 年間にパワハラを受けたと感じたことはありますか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	6,081	1,980	9,000
あなた自身がパワハラを受けたことがある	19.3%	21.8%	25.3%
パワハラを受けたことはない	80.7%	78.2%	74.7%

Q5(簡易版 Q2). あなたが受けたパワハラは以下の 6 つのタイプのどれに該当するかお教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	1,175	424	2,279
暴行・傷害(身体的な攻撃)	4.5%	2.1%	4.3%
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	61.4%	55.9%	55.6%
隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	23.6%	25.5%	24.7%
業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)	31.1%	32.8%	28.7%
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)	11.2%	11.8%	18.3%
私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	19.0%	21.9%	19.7%
その他	11.4%	15.6%	8.6%

(Q6(簡易版 Q3) 自由記述のため省略)

Q7(簡易版 Q4). あなたにパワハラ行為をした人とあなたとの関係として当てはまるものをお教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	1,175	421	2,279
上司から部下へ	69.4%	62.7%	77.7%
先輩から後輩へ	29.0%	21.1%	15.7%
正社員から正社員以外へ	6.4%	11.2%	10.6%
正社員の同僚同士	11.8%	10.5%	4.5%
部下から上司へ	2.3%	3.6%	1.3%
後輩から先輩へ	3.0%	1.9%	1.6%
正社員以外から正社員へ	2.8%	2.4%	1.8%
正社員以外の同僚同士	2.2%	4.0%	2.4%
その他	6.3%	8.8%	3.6%

Q8(簡易版 Q5). パワハラを受けて、あなたはどのような行動をしましたか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	1,175	419	2,279
人事等の社内の担当部署(相談窓口を除く)に相談した	4.3%	6.9%	3.9%
社内の相談窓口に相談した	1.1%	3.8%	1.8%
社内の同僚に相談した	23.5%	26.3%	14.6%
社内の上司に相談した	21.9%	24.3%	13.6%
労働組合に相談した	3.2%	1.0%	2.4%
会社が設置している相談窓口・産業医に相談した	2.9%	0.7%	1.4%
会社とは関係のない医師やカウンセラーなど専門家に相談した	4.7%	4.1%	2.3%
弁護士に相談した	0.6%	1.0%	0.9%
公的な機関(労働基準監督署や都道府県労働局など)に相談した	0.9%	0.7%	2.1%
しばらく会社を休んだ	4.3%	4.3%	5.4%
その他	12.3%	12.2%	12.2%
何もなかった	51.4%	41.8%	46.7%

Q9(簡易版 Q6). あなたは当社において、この 3 年間にあなた以外の人がパワハラを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	6,144	1,987	9,000
パワハラを見たり相談を受けたことがある	29.5%	35.3%	28.2%
パワハラを見たり相談を受けたことはない	70.5%	64.7%	71.8%

Q10(簡易版 Q7). あなたが見たり、相談を受けたパワハラは以下の 6 つのタイプのどれに該当するか教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	1,812	692	2,535
暴行・傷害(身体的な攻撃)	7.0%	2.6%	6.2%
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	68.0%	61.4%	58.0%
隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	23.8%	25.4%	23.6%
業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)	25.6%	29.6%	23.6%
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)	10.0%	11.3%	15.6%
私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	15.0%	14.9%	14.8%
その他	7.0%	9.0%	4.5%

Q12(簡易版 Q8). あなたが見たり、相談を受けたパワハラについて、パワハラをした人と被害者との関係として当てはまるものをお教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	1,812	696	2,535
上司から部下へ	64.3%	69.5%	75.1%
先輩から後輩へ	29.4%	19.7%	16.4%
正社員から正社員以外へ	11.9%	13.5%	11.2%
正社員の同僚同士	11.9%	11.1%	5.8%
部下から上司へ	2.6%	2.3%	1.5%
後輩から先輩へ	3.6%	2.4%	1.4%
正社員以外から正社員へ	2.5%	2.3%	1.5%
正社員以外の同僚同士	3.5%	3.3%	3.1%
その他	2.9%	6.2%	2.6%

Q13(簡易版 Q9). パワハラを見たり、相談を受けたりした後、あなたはどのような行動をしましたか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	1,812	691	2,535
被害者の話を聞いた	58.2%	63.0%	45.5%
被害者にアドバイスをした	32.7%	35.3%	26.7%
自分自身が相談窓口などに知らせた／相談した	5.6%	5.9%	5.7%
何もしなかった	29.0%	25.3%	39.4%
その他	11.2%	11.0%	6.3%

Q14. あなたは当社において、この 3 年間に、部下、同僚、上司などに自分自身がパワハラをしたかもしれない、と感じる言動をしたことはありますか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	6,289	1,976	9,000
パワハラをしたと感じたことがある	9.7%	10.8%	7.3%
パワハラをしたと感じたことはない	88.8%	89.0%	92.7%
無回答	1.5%	0.2%	0.0%

Q15. 部下や業務を指導している者に対して、したことがあるものを全てお教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	812	492	771
部下のミスについて「何をやっている！」などと強い調子で叱責する	18.6%	11.2%	17.8%
問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる	0.4%	0.4%	0.9%
部下を叱責しながら近くにあったものさしで相手や周りの物を叩く	0.4%	0.0%	1.2%
「これ以上仕事でミスをしたら降格だ」などと脅かすような言葉を投げかける	0.1%	0.2%	3.8%
職場の他の従業員がいる前で声を荒げて指導する	3.1%	2.8%	7.7%
「そんな態度でよく仕事ができるな」などと嫌みを言う	2.2%	2.6%	7.3%
ヤル気を引き出そうとの意図で、「意欲がないなら会社を辞めるべき」などのメールを本人に送るとともに、職場の同僚も宛先に入れて送信する	0.2%	0.2%	1.0%
終業後の飲み会や休日の予定に付き合うことを部下に強く指示する	1.8%	1.4%	-
ささいなミスについて、しつこく指導する	3.1%	2.8%	-
会議室に一人だけで電話番号をさせるなど本来業務から疎外する	0.0%	0.0%	1.0%
「説明しても分からないだろうから」という理由で打ち合わせから外す	0.7%	1.4%	4.5%
業務の相談をしているとき、パソコンに向かったままで視線を合わさない	9.4%	11.0%	13.0%
明らかに納期に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる	0.6%	0.2%	2.2%
仕事を進める上で必要な情報を故意に与えない	0.6%	0.4%	2.7%
能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる	0.0%	0.4%	3.5%
突然、開発プロジェクトの責任者を外し、全く経験のない業務を与える	0.0%	0.2%	1.7%
手間がかかる部下に「今日はもう何も仕事なくていいよ」と言う	0.5%	0.6%	3.4%
個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く	1.2%	2.2%	4.3%
何度も遅刻を繰り返す部下に対し、同僚の前で叱責する	1.6%	1.2%	15.4%
上記に当てはまるものはない	66.1%	54.5%	60.8%

Q16. パワハラに関連して、あなた御自身が普段から気を付けたり、気にしていることはありますか。当てはまるものをすべてお教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	812	448	771
あなた自身が、パワハラと言われるようなことをしないように、注意している	72.7%	75.2%	67.1%
あなたの部下が、パワハラと言われるようなことをしないように、注意している	28.8%	25.5%	31.3%
部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している	71.1%	73.5%	56.8%
個人のプライバシーに関わることは、聞かないようにしている	42.0%	42.7%	43.2%
飲み会などへの参加を、強要しないようにしている	55.0%	48.5%	47.1%
気になることがあっても、部下／同僚などに注意することを控えるようにしている	8.3%	8.3%	10.5%
(まんべんなく)周りの人と意識的に会話をするようにしている	47.2%	48.5%	31.0%
その他	2.8%	3.3%	0.8%
特になし	5.7%	5.1%	14.7%

Q17. 当社のパワハラ予防・解決に向けた対応についてお伺いします。以下のそれぞれの項目は、あなたの職場にどの程度当てはまりますか。

上段:平成 27 年度モデル事業参加企業 下段:平成 26 年度モデル事業参加企業	当該質問の回答者数(人)	そう思う	どちらとも いえない	そう思わない	分からない
当社では、パワハラをしてはいけない行為とし、働きやすい職場環境づくりにつとめていると思う	6,157 1,820	30.9% 34.4%	37.4% 33.7%	24.2% 24.9%	7.5% 7.0%
当社では、パワハラを受けたとき、見たり聞いたりした時に、誰あるいはどこに相談すればよいのか、明確になっている	6,156 1,820	36.3% 45.7%	26.4% 21.9%	24.5% 21.5%	12.8% 10.9%
当社では、パワハラを受けたとき、見たり聞いたりしたときに、安心して相談できる状況になっていると思う	6,143 1,818	17.7% 22.1%	35.0% 31.2%	34.8% 35.0%	12.5% 11.7%
当社では、パワハラが疑われる行為について、相談を受け付けた場合などに、当事者や関係者へのヒアリングなど、実態の把握を行っていると思う	6,160 1,819	17.7% 21.9%	28.3% 25.2%	24.3% 24.9%	29.7% 28.0%
当社では、パワハラ行為を確認した際に、加害者に相応の処分をするなど対処していると思う	6,154 1,821	10.4% 8.1%	25.8% 25.3%	29.6% 31.0%	34.3% 35.5%
当社では、パワハラ行為を確認した際に、被害者の要望を聞いたり、ケアをするなどの対処をしていると思う	6,140 1,821	15.8% 18.9%	29.3% 26.3%	21.3% 23.4%	33.6% 31.4%
当社の経営者・管理職は、パワハラに該当する行為をしないよう意識していると思う	6,156 1,819	30.6% 33.5%	33.7% 31.1%	19.8% 21.1%	16.0% 14.2%
当社の従業員は、パワハラに対する理解、認識がしっかりしていると思う	6,154 1,765	17.5% 20.7%	41.9% 39.9%	24.3% 23.8%	16.4% 15.6%

Q18. あなたは会社が、パワハラについて、従業員に説明したり、研修等を行うなどの予防・解決のための取組を行っていると思いますか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	6,153	1,829	9,000
積極的に取り組んでいる	4.0%	5.9%	4.6%
取り組んでいる	34.9%	38.9%	19.5%
ほとんど取り組んでいない	33.9%	27.2%	22.9%
全く取り組んでいない	8.6%	10.1%	34.9%
分からない	18.6%	18.0%	18.1%

(Q19 企業の取組に応じて変更した項目のため、省略)

Q20. あなたは、会社が、パワハラ予防や解決のための取組をする必要があると思いますか。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業	(参考) 平成 24 年度 全国実態調査
当該質問の回答者数(人)	6,165	1,942	9,000
積極的に取り組むべき	36.7%	41%	27.8%
取組は必要だが慎重に進めるべき	57.5%	52%	43.8%
取り組む必要はない	1.2%	2%	12.4%
分からない	4.6%	5%	15.9%

(Q21 自由記述のため省略)

Q22. あなたは、パワハラ予防・解決のための取組として、会社が実施した方がよい、又は力を入れた方がよいと思うものはありますか。あなたがよいと思うものをすべてお教えてください。

	平成 27 年度 モデル事業 参加企業	平成 26 年度 モデル事業 参加企業
当該質問の回答者数(人)	6,289	1,933
「パワハラを起こさせない」というトップのメッセージ、意思表示	42.0%	43.4%
罰則規定などのルール化	45.0%	35.1%
実態把握などのアンケート調査	42.0%	46.9%
研修の実施	32.8%	37.5%
パワハラ防止・予防のポスター掲示	16.2%	20.0%
専門の相談窓口の設置	45.3%	47.6%
その他	4.3%	6.6%

(Q23(簡易版 Q10) 自由記述のため省略)

以上