

2020年10月15日

報道関係者各位

ピースマインド株式会社

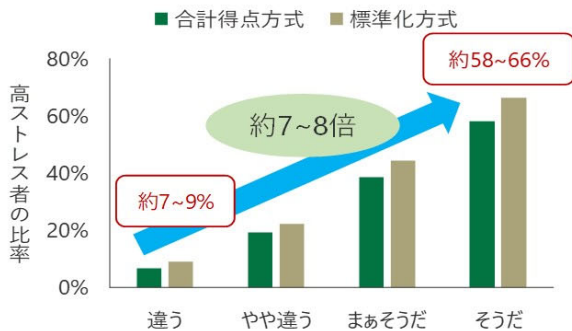
**職場のパワーハラスメントリスクを測る新尺度「パワハラ・インデックス」を提供開始
～現在と将来のリスクを可視化し、早期発見・早期解決を支援～**

企業向けに『はたらくをよくする®』支援事業を展開するピースマインド株式会社(本社:東京都中央区、代表取締役:荻原英人、以下「ピースマインド」)は、職場のパワーハラスメントの現在と将来のリスクを把握し、予防するための新尺度「パワハラ・インデックス」を開発し、ストレスチェックのオプションサービスとして提供を開始いたしました。

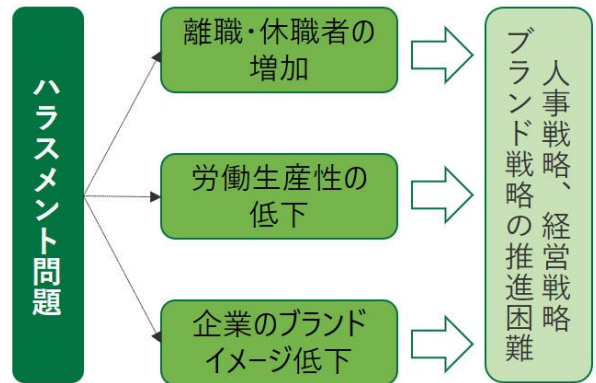
【パワーハラスメント新尺度「パワハラ・インデックス」開発の背景】

2020年6月、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)防止に関する法律(改正労働施策総合推進法)が施行され、企業には、パワハラの防止やケアについての措置を講じる義務が生じました。また、ハラスメントを受けている労働者は、それ以外の労働者より7倍～8倍高ストレス者になりやすいことがピースマインドの調査(図1*1)で示されており、先行研究では、高ストレス状態だと、離職・休職リスクが高まる/労働生産性が低下することが明らかになっています。このことから、パワハラは、企業全体の人事・ブランド戦略に関わる経営課題であり、早期に発見し対応すべき事柄だと言えます。

Q. 職場で自分がハラスメントを受けている。(セクハラ・パワハラを含む)

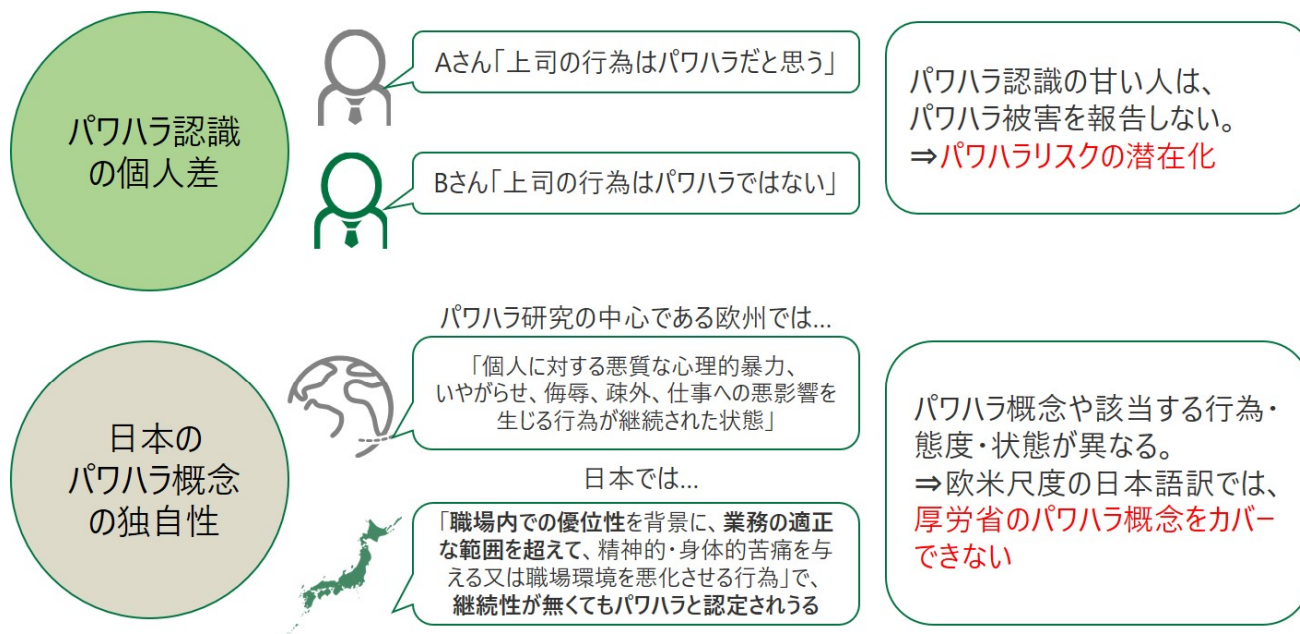


【図1】ハラスメントに関する質問項目の回答と高ストレス者の比率



【図2】ハラスメント問題が企業に与える影響

しかし、パワハラの早期発見・対応に関しては、①パワハラ認識の個人差から報告されないパワハラ被害があること、②日本のパワハラ概念の独自性から欧米で開発された測定尺度では厚労省のパワハラ概念(*2)をカバーできないことが課題となっていました。そこでピースマインドは、これらの課題を解決するため、職場のパワハラリスクを測る新しい尺度「パワハラ・インデックス」を開発し、提供を開始しました。

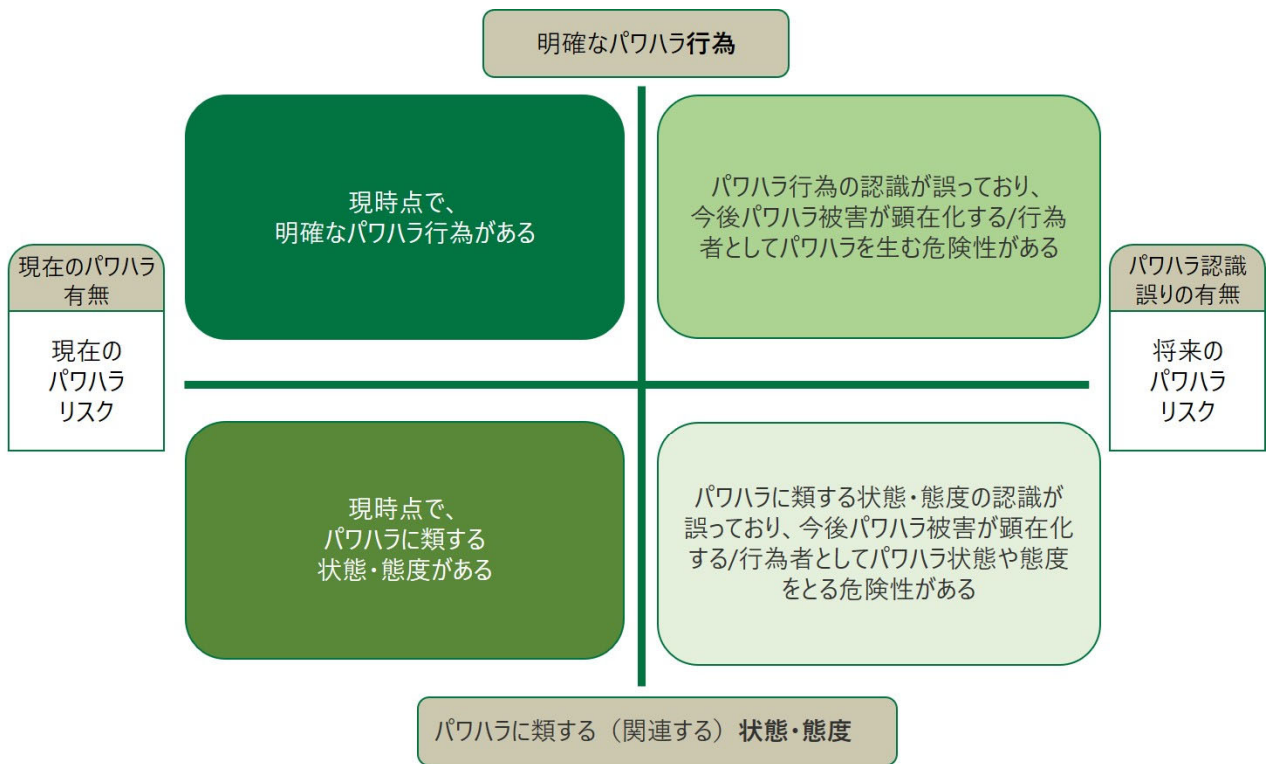


【図3】パワハラ早期発見における課題

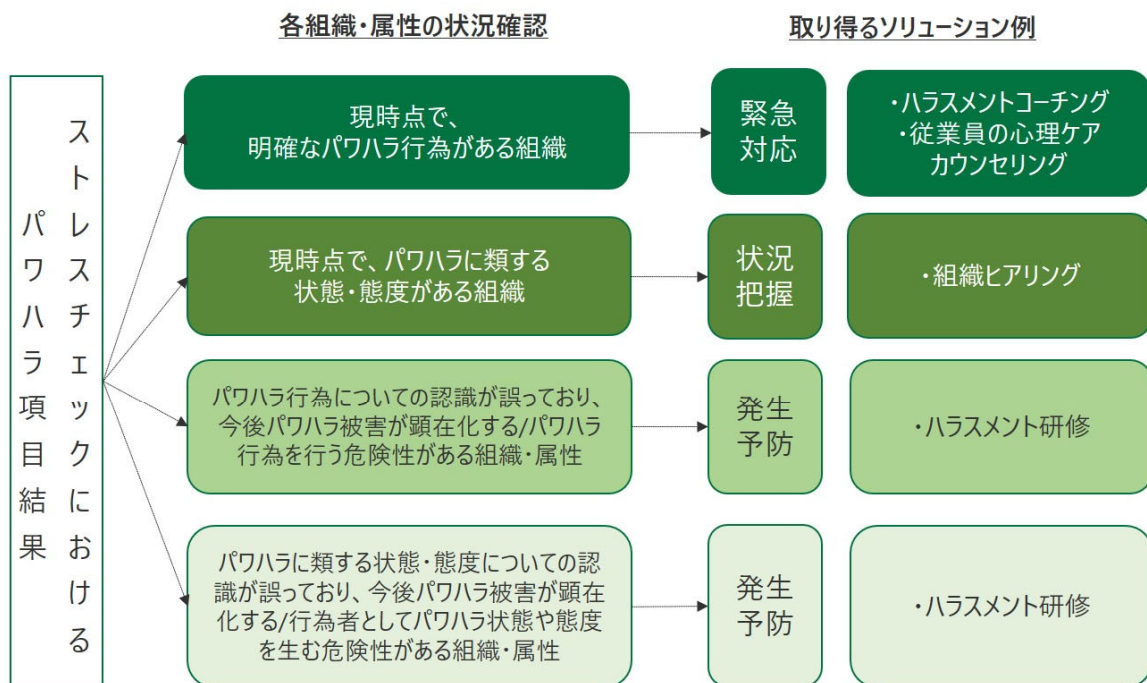
【「パワハラ・インデックス」の特徴】

今回サービス提供を開始した新パワハラ尺度「パワハラ・インデックス」は、九州大学入江正洋准教授らによって開発された信頼性と妥当性のある「職場パワーハラスメント尺度」(*3)を採用したもので、厚労省のパワハラ概念に準拠し、①パワハラ行為・態度・状態の有無、②それらがパワハラに該当すると思うかの認識を測定しています。(図4)

1. 「明確なパワハラ行為や、パワハラに類する態度・状態が現在あるか」を測定することで、現在のパワハラリスクを明らかにすることができます。
2. 「明確なパワハラ行為や、パワハラに類する態度・状態をパワハラと認識しているか」を測定することで、パワハラ被害が報告されず将来的に顕在化する／行為者として将来パワハラ行為・態度・状態をとるといふ、将来のパワハラリスクを明らかにすることができます。
3. 現在／将来的なパワハラリスクが高い組織が明らかになることで、各組織の状況に応じて、緊急対応策や発生予防策を実施できるようになります。
4. ストレスチェックと組み合わせることで、ストレスやパワハラについての全社調査を複数回実施する負荷を軽減しつつ、パワハラが組織のストレスやワークエンゲイジメントに与える影響を検討できるようになります。



【図4】「パワハラ・インデックス」測定概念



【図5】パワハラ対応策の検討プロセス

【レポートイメージ】

現在、パワハラ行為が多く見られる組織（上位5組織）

■ 貴社組織の中で、現在パワーハラスメントが発生していると考えられる組織を以下に示します。
 > 全回答（パワーハラスメント行為全12項目×総回答人数）の中で、パワーハラスメント態度・状態が「一度でもあった」、「繰り返しあった」という回答の出現率の高い組織を示しています。

部署	人数	回答率	項目別のパワハラ行為・組織・状態の発現														
			パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為			
人事部	40.5	22.7%
営業課	40.9	20.0%
総務課	48.3	26.0%
開発課	47.1	27.2%
生産課	25.6	24.2%

PEACEMIND ©2020 PEACEMIND Inc. All rights reserved. 16

将来的なパワハラリスクの高い組織（上位5組織）

■ 貴社組織の中で、将来的なパワーハラスメント発生リスクの高い組織を以下に示します。
 > 全回答（パワーハラスメント行為全12項目×総回答人数）の中で、各項目がパワーハラスメントには「該当しない」という回答の出現率が高い組織を示しています。
 > こちらは、パワーハラスメントの認識に誤りがあることから、今後ハラスメントが発生する可能性が高い組織となります。

部署	人数	回答率	項目別のパワハラ行為														
			パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為	パワハラ行為				
人事部	39.4	21.1%
営業課	40.5	24.4%
総務課	48.8	24.4%
開発課	47.1	24.4%
生産課	48.1	21.2%

PEACEMIND ©2020 PEACEMIND Inc. All rights reserved. 20

【ハラスメント対策をトータルに支援】

ピースマインドでは、パワハラ対策の法制化対応をはじめとしたハラスメント対策に関する方針、規程、相談窓口の設置等のコンサルティングから、組織課題のアセスメント・分析、事案発生を未然に防ぐための研修等の予防施策、そしてハラスメント事案が発生した際の被害者ケアと行為者へのコーチング等までをトータルに支援し、企業のリスクマネジメントと職場改善を包括的にサポートします。

今後もピースマインドでは、はたらく人と組織の「はたらくをよくする®」に寄与するため、職場のハラスメント課題の解決と予防を支援するソリューションを積極的に提供してまいります。

- *1 「職場でハラスメントを受けた」と感じている人は高ストレスの比率が約 8 倍高い
 ～ストレスチェック受検結果ビッグデータ 26 万件を分析
<https://www.peacemind.co.jp/newsrelease/archives/235>
- *2 パワーハラスメントの定義について(平成 30 年 10 月 17 日 雇用環境・均等局)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf>
- *3 職場のパワーハラスメント - チェックリストを中心に -
 入江正洋・小林(仁井)百雲子・津田彰(2020)精神科,36(4) p.302-312

【参考情報】

- ストレスチェック「職場とココロのいきいき調査®」
<https://www.peacemind.co.jp/service/stresscheck>
- 「パワハラ」の定義とは？近年の傾向と対策
<https://www.peacemind.co.jp/service/harassment/info/01>
- 職場のハラスメントの予防・解決支援
<https://www.peacemind.co.jp/service/harassment>

【ピースマインド株式会社について】

1998年創業、日本・アジア地域におけるEAPサービスのパイオニア企業。アジア地域で、国際水準の品質認証「産業医科大学メンタルヘルスサービス機関機能認定」を取得している唯一の民間企業（医療機関を除く）です。「はたらくをよくするエコシステムを創り、いきいきとした人と職場を増やす」を企業ビジョンとし、健全で、心豊かな、明るい未来社会に貢献し続けることを目指しています。

公認心理師・臨床心理士・精神保健福祉士・産業カウンセラー・保健師・看護師等の有資格社員および国内外の幅広いネットワーク体制で約1,200社・対象人数約80万人のサポートをし、グローバル大手企業を中心に外資系企業の支援実績国内トップシェアを誇っています。

名称 : ピースマインド株式会社
本社所在地 : 〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-6 マルイト銀座第3ビル8F
代表者 : 代表取締役 荻原英人
創業 : 1998年9月(設立2004年3月)
資本金 : 9,025万円
事業内容 : EAP(従業員支援)サービス、ストレスチェックの実施、組織分析、職場改善支援、研修/
コーチング、健康経営支援
HP : <https://www.peacemind.co.jp/>

【取材等のお問い合わせ先】

ピースマインド株式会社 広報PR室
電話 : 03-3541-8660
メール : press@peacemind.co.jp
担当 : 末木
お問合せ : <https://www.peacemind.co.jp/contact/form>