

パワー・ハラスメントに関するアンケート調査結果について

1 調査概要

- 趣 旨 パワー・ハラスメントがない働きやすい職場づくりに向けた取組を推進するため、教職員の意識や捉え方等実態を把握
- 対 象 全ての区市町村立学校及び都立学校に勤務する教職員を対象に調査
- 方 法 Web 型アンケートによる回答と紙回答の併用
- 期 間 令和2年11月6日（金）～令和2年11月27日（金）
- 回答数 16,815 件（回答率約 25%）
- 備 考 アンケート調査はすべて匿名で実施

2 調査結果のポイント

(1) 法改正の認知度

○労働施策総合推進法の改正について知っているとは回答した教職員は約 75%であり、そのうち詳細を知っていると回答した教職員は 13.9%であった（表 1）。

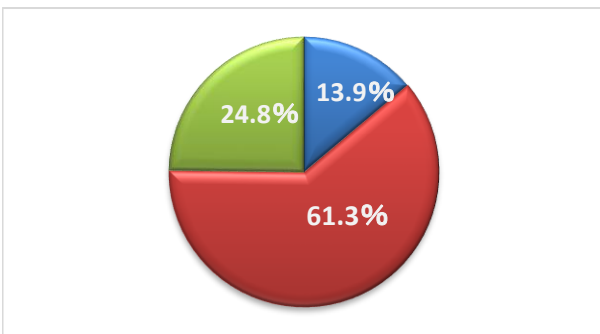
○年代別に見ると、年齢層が高いほど知っているとは回答した教職員が多かった（表 2）。

○職層別に見ると、管理監督職の立場にある教職員の認知度が高かった（表 3）。

○法改正の詳細を知っていると回答した教職員（13.9%）のうち「相手の指導や言動が厳しく、つらい」と自分が感じたかどうかのパワハラ判断基準になると回答した者が 42.3%であり、加害者側の指導内容が要綱上のパワハラ定義及び厚生労働省等が「パワー・ハラスメントの行動類型」として示す内容に当てはまること、と回答した者は 34.6%にとどまった（表 4）。

▶ 法改正の認知度

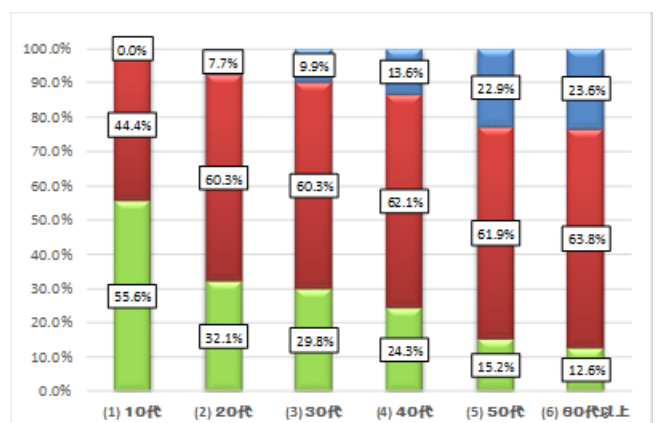
(表 1)



- (1) 法改正の内容を詳しく知っている。 ……13.9%
- (2) 法改正されたことは知っているが、詳細な内容は知らない。 ……61.3%
- (3) 知らない。 ……24.8%

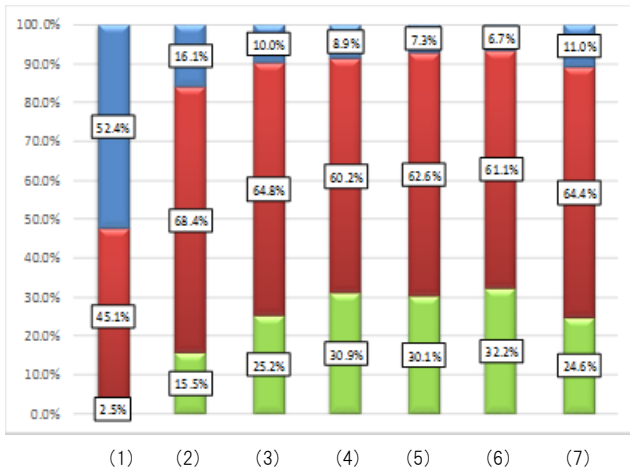
▶ 法改正の認知度（年代別）

(表 2)

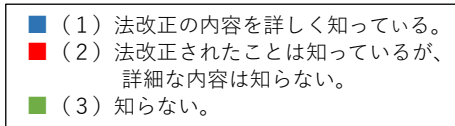


- (1) 法改正の内容を詳しく知っている。
- (2) 法改正されたことは知っているが、詳細な内容は知らない。
- (3) 知らない。

▶法改正の認知度（職層別） (表3)

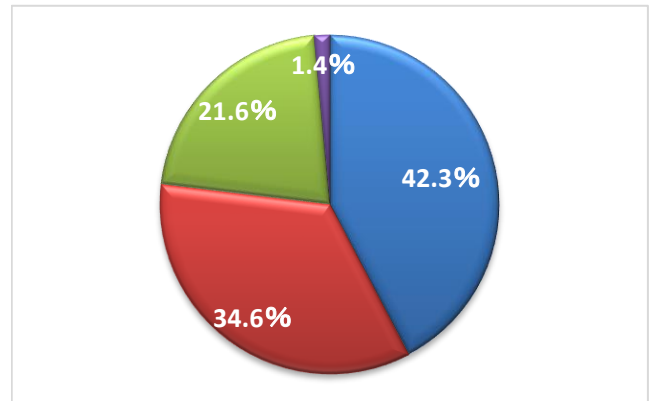


- (1)校長・副校長 ※行政職の場合、課長級以上
- (2)主幹教諭・指導教諭 ※行政職の場合、課長代理級
- (3)主任教諭 ※行政職の場合、主任級
- (4)教諭 ※行政職の場合、主事級
- (5)養護教諭
- (6)栄養士
- (7)その他



▶パワハラかそうでないかを判断する際の基準 (表4)

(法改正の詳細を知っていると回答した教職員について)



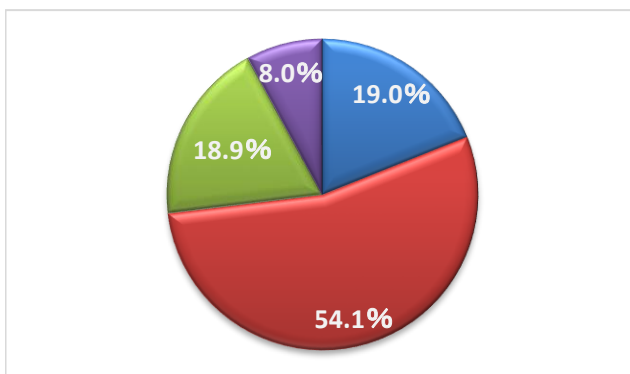
(N=2,341人)

- 「相手の指導や言動が激しく、つらい」と自分が感じたかどうか42.3%
- 被害者側の業務に対する加害者側の指導内容が要綱上のパワハラの定義及び厚生労働省等が『パワー・ハラスメントの行動類型』として示す内容に当てはまること34.6%
- 個々の案件についてパワハラに該当するかどうか一律に判断することは困難である21.6%
- その他1.4%

(2)職場の人間関係

○現在の職場の人間関係について「大変良好」又は「良好」と回答した教職員は併せて7割以上であり、概ね職場の人間関係は良好である(表5)。

▶現在の職場の人間関係についてどのように感じているか (表5)



- 大変良好である。19.0%
- 良好である。54.1%
- どちらとも言えない。18.9%
- 良好ではない。 8.0%

(3)パワー・ハラスメントの発生状況

○過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した教職員は、21.6%であった(表6)。

【参考：厚生労働省が平成28年度に実施した民間事業者対象の調査では、パワハラを経験したと回答した者は全体の32.5%(表7)】

○パワハラと感じた言動の行動類型については、「精神的な攻撃」と回答した教職員が最も多かった(表8)。

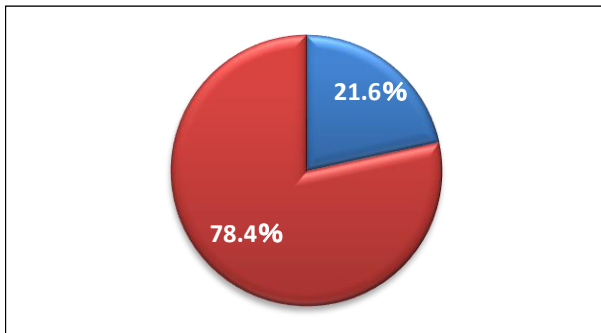
**(3) パワー・ハラスメント
の発生状況**

○現在の職場での人間関係について「良好ではない」と回答した教職員（8.0%）のうち、過去3年間にパワーハラを受けたと感じたことがあると回答した教職員は73.4%であった（表10）。

○パワーハラと感じた言動をした相手との関係については、第一に「管理職から部下へ」と回答した教職員が最も多く、第二に「先輩から後輩へ」と回答した教職員が多かった。一方、同僚間と回答した教職員も一定数いた（表11）。

○パワーハラと感じた具体的な言動については、その他を別とすれば、「必要以上に自分の仕事を監視され、関与された」と回答した教職員が最も多く、次いで「強い調子で叱責された」、「長時間、何度も指導され人格を否定するような発言をされた」と回答した教職員が多かった（4ページ「パワーハラと感じた具体的な言動」）。

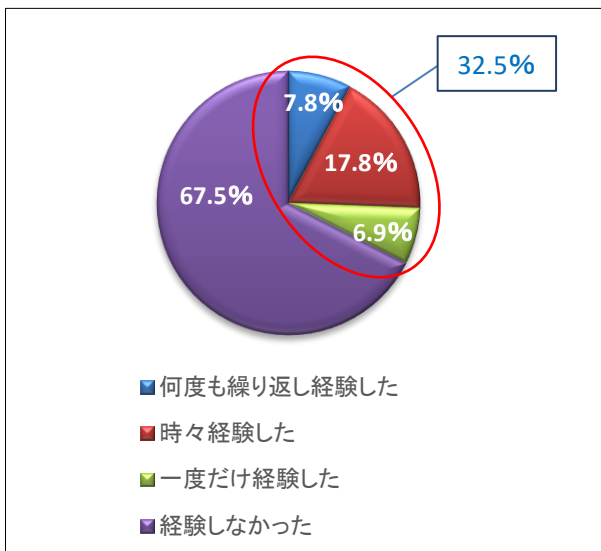
▶ 過去3年間にパワーハラを受けたと感じたことがあるか (表6)



■ はい ……21.6%
■ いいえ ……78.4%

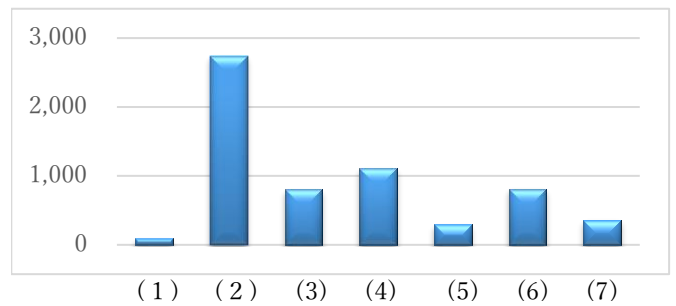
(参考) 平成28年度厚生労働省実施の実態調査

(表7)



■ 何度も繰り返し経験した
■ 時々経験した
■ 一度だけ経験した
■ 経験しなかった

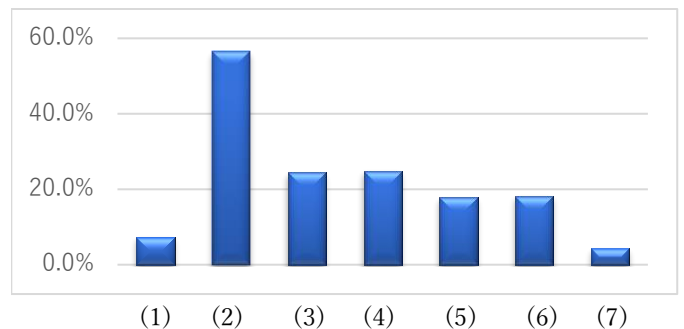
▶ パワーハラと感じた言動の行動類型 (表8)
(単位：人)



(N=3,631人)

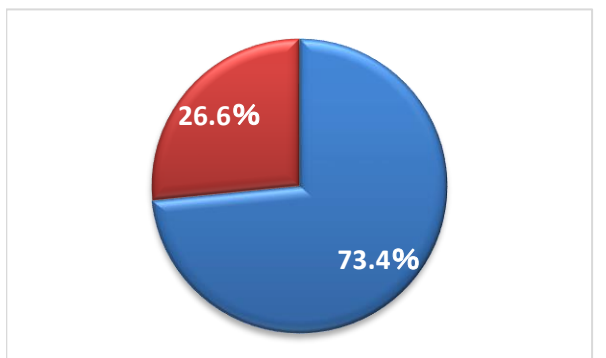
(1) 身体的な攻撃 (5) 過小な要求
(2) 精神的な攻撃 (6) 個の侵害
(3) 人間関係からの切り離し (7) どれにも当てはまらない
(4) 過大な要求

(参考) 平成28年度厚生労働省実施の実態調査 (単位：%) (表9)



(1) 身体的な攻撃 (5) 過小な要求
(2) 精神的な攻撃 (6) 個の侵害
(3) 人間関係からの切り離し (7) どれにも当てはまらない
(4) 過大な要求

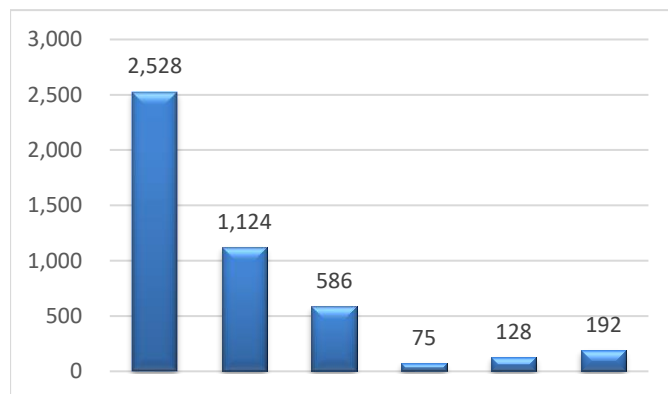
▶過去3年間にパワハラを受けたと感じたことがあるか (人間関係が良好ではないと回答した教職員について) (表10)



(N=1,340人)

- はい ……73.4%
- いいえ ……26.6%

▶パワハラと感じた言動をした相手方との関係 (表11) (単位:人)



(N=3,631人)

- (1) 管理職から部下へ
- (2) 先輩から後輩へ
- (3) 同僚間
- (4) 部下から管理職へ
- (5) 後輩から先輩へ
- (6) その他

▶パワハラと感じた具体的な言動 (上位5位)

- 必要以上に自分の仕事を監視され、関与された。
- 仕事でミスをしたところ「こんなこともできないのか」などと強い調子で叱責された。
- ささいなミスについて、長時間、何度も指導され人格を否定するような発言をされた。
- 多くの教職員がいる目の前で、机を叩かれ、声を荒げて指導された。
- 「そんな態度でよく仕事ができるな」などと嫌味を言われた。

(4)パワー・ハラスメント
に関する相談状況

○家族や友人、同僚等周囲の人に相談したと回答する教職員が多かった一方、相談窓口へ相談したと回答した教職員は少なく、また、何もしなかった(できなかった)教職員も多くいた(表12)。

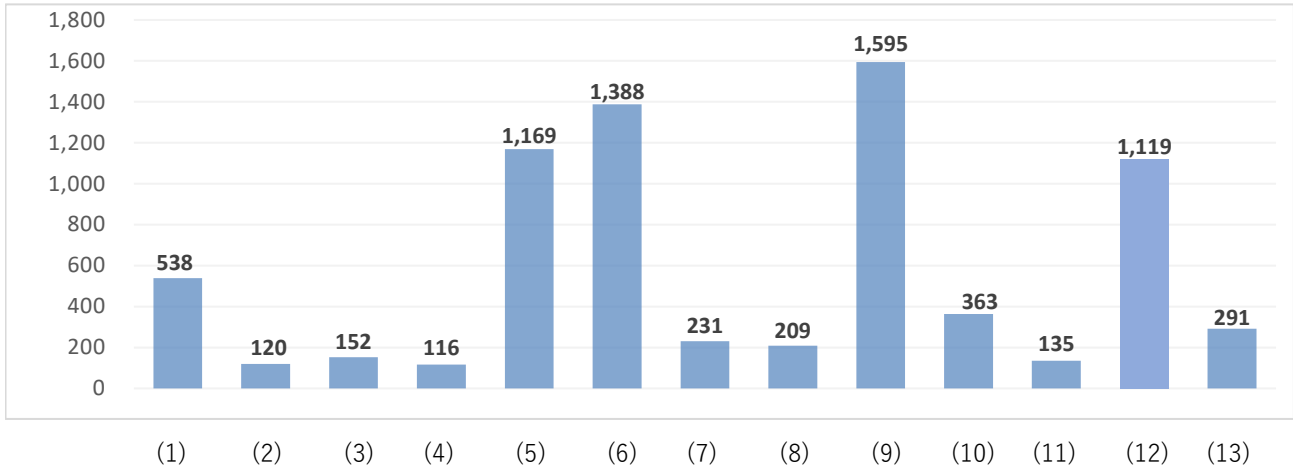
○パワハラを受けた場合、相談窓口を利用する際心配なことについて、職場に居づらくなれないか、プライバシーが守られるか、相談して異動など不利益な事態にならないかなどの回答が多くみられた。

○特に、パワハラと感じた言動を受けた後、何もしなかった(できなかった)と回答した教職員は、プライバシーが守られるか、職場に居づらくなれないか心配であると回答した割合が、全体の回答より高かった(表13、表14)。

▶パワハラと感じた言動を受けてどのような行動をしましたか

(単位：人)

(表 12)



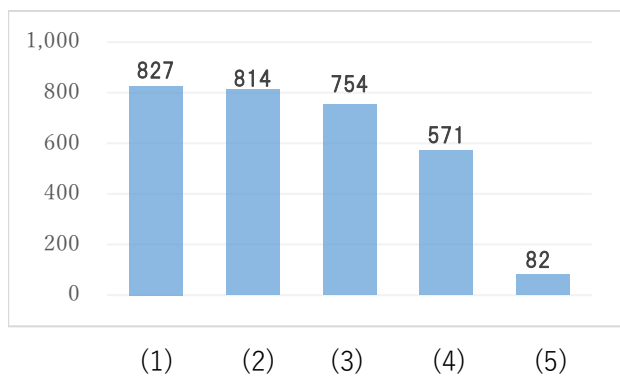
(N=3,631 人)

- (1) 相手への苦情・抗議等を直接した
- (2) 教育委員会の人事主管課に相談した
- (3) 教育委員会に設置された相談窓口相談した
- (4) (一財)東京都人材支援事業団の相談室に相談した
- (5) 現在又は以前の職場の上司に相談した
- (6) 現在又は以前の職場の同僚に相談した
- (7) 職場の産業医やカウンセラーに相談した
- (8) 職員団体等に相談した
- (9) 家族や職場外の友人等に相談した
- (10) 職場外の医師やカウンセラーに相談した
- (11) 職場外の専門家や公的機関に相談した
- (12) なにもしなかった(できなかった)
- (13) その他

▶窓口を利用する際に心配なこと

パワハラと感じる言動を受けたが何もしなかった(できなかった)教職員の回答 (表 13)

(単位：人)



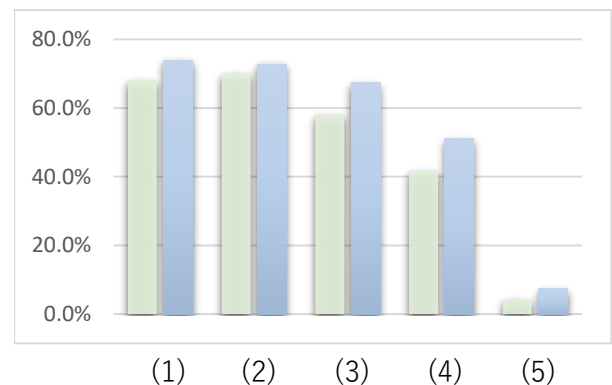
(N=1,119 人)

- (1) プライバシーが守られるか
- (2) 職場に居づらくならないか
- (3) 相談して異動など不利益な事態にならないか
- (4) 行為者がますますエスカレートしないか
- (5) その他

全体の回答との比較 (表 14)

(表 14)

(単位：%)



■ 全体 (N=16,185 人)
■ 何もしなかった(できなかった)教職員 (N=1,119 人)

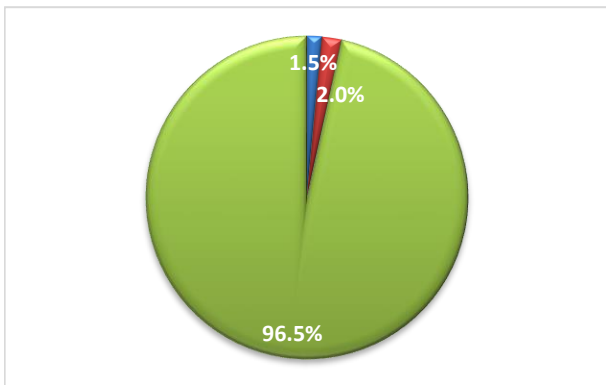
- (1) プライバシーが守られるか
- (2) 職場に居づらくならないか
- (3) 相談して異動など不利益な事態にならないか
- (4) 行為者がますますエスカレートしないか
- (5) その他

**(5)パワー・ハラスメント
についての指摘等**

- 大多数の教職員（96.5%）が自身の言動についてパワハラだと指摘等を受けたことがないと回答している（表 15）。
- 指摘等を受けたことがあると回答した教職員（3.5%）のうち約 4 割の教職員がその指摘等を正当又は仕方がないと思ったと回答している一方、半数以上はその指摘等を不当だと思った等と回答した（表 16）。
- 指摘等を受けたことがあると回答した教職員（3.5%）の職層は、校長・副校長が最も多かったが、次いで多かったのが教諭であった（表 17）。

▶自身の発言や行動についてパワハラへの指摘を受けたことがあるか

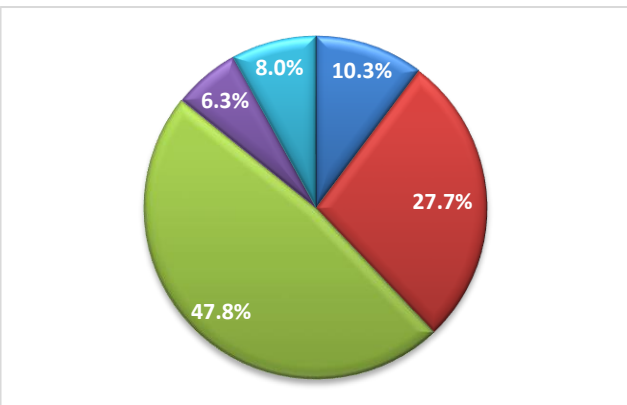
(表 15)



- 言動の相手方から苦情や指摘等を直接受けたことがある。……1.5%
- 上司、同僚等の第三者から指摘等を受けたことがある。……2.0%
- 相手や第三者を含め、苦情や指摘等を受けたことはない。……96.5%

▶指摘等を受けたことがあると回答した教職員の捉え方

(表 16)

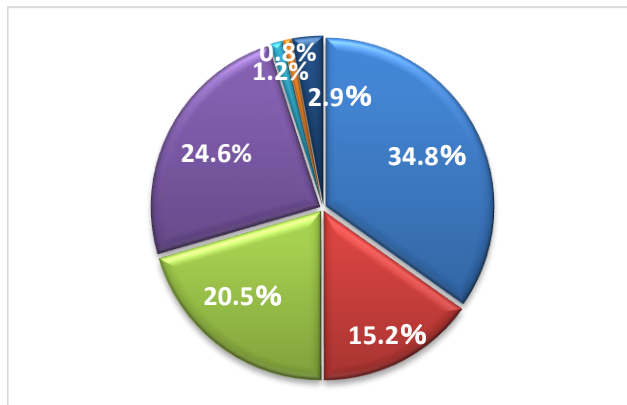


(N=575 人)

- 苦情や指摘等について正当だと思った ……10.3%
- 苦情や指摘等を受けても仕方がないと思った ……27.7%
- 苦情や指摘等について不当だと思った ……47.8%
- 苦情や指摘等には心当たりがなかった ……6.3%
- その他 ……8.0%

▶指摘等を受けたことがあると回答した教職員の職層

(表 17)



(N=575 人)

- 校長・副校長 ……34.8%
- 主幹教諭・指導教諭 ……15.2%
- 主任教諭 ……20.5%
- 教諭 ……24.6%
- 養護教諭 ……1.2%
- 栄養士 ……0.8%
- その他 ……2.9%

(6)教育委員会に

求める今後の取組

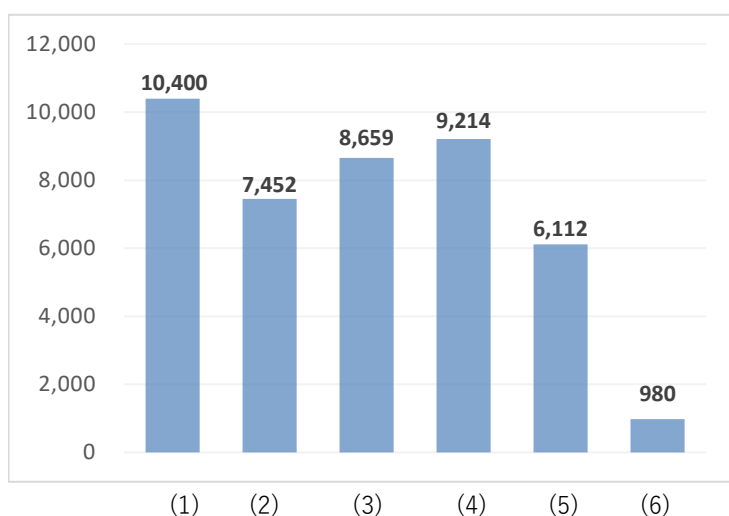
○パワハラ防止のために各教育委員会に求める取組として、管理職の意識啓発研修と回答した教職員が最も多かった（表 18）。

○一方で、問題発生時の迅速な対応、相談・苦情窓口の体制強化についても多く回答があった（表 18）。

▶パワハラ防止のために教育委員会に求める取組

(表 18)

(単位：人)



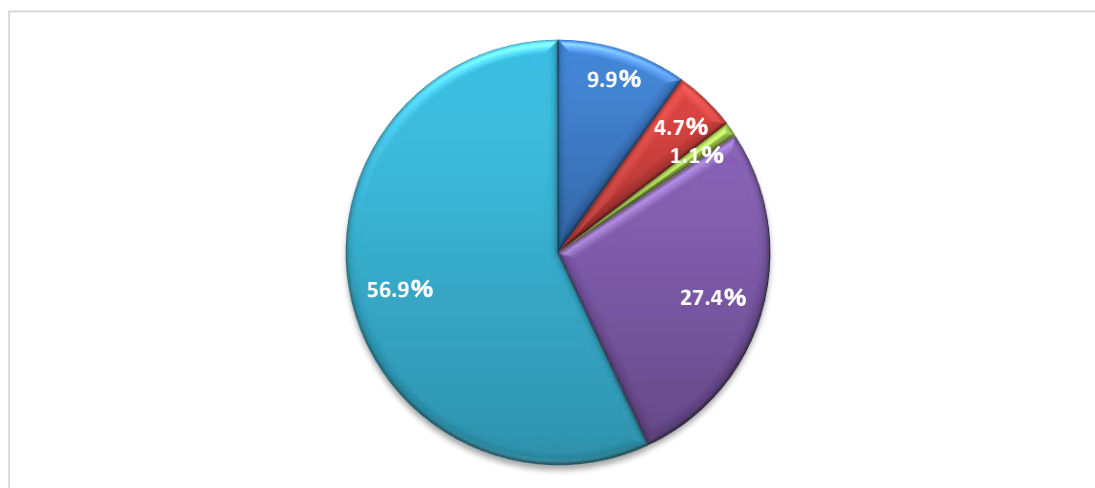
- (1) 管理職の意識啓発研修
- (2) 一般職員の意識啓発研修
- (3) 相談・苦情窓口の体制強化
- (4) 問題発生時の迅速な対応
- (5) 定期的な実態把握等のアンケート
- (6) その他

3 今後の方向性

- 1 教職員向け啓発資料を作成する等、制度周知に向けた取組を推進し、教職員のパワー・ハラスメントに関する基本的知識を定着させる。
- 2 職層に応じた研修等を通じて、管理監督職や指導的立場にある教職員をはじめとして意識改革を図る。
- 3 相談窓口の積極的な周知、相談手法の多様化、相談員のスキル向上等を図ることにより、教職員が悩みを抱えた際、相談し易い環境づくりに努めていく。

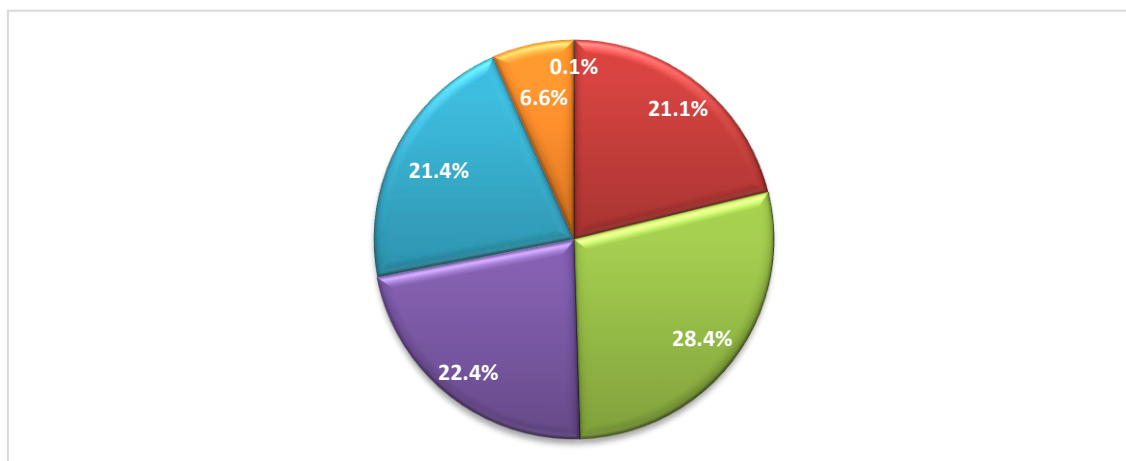
パワー・ハラスメントに関するアンケート結果（詳細）

ア 所属の校種をお答えください



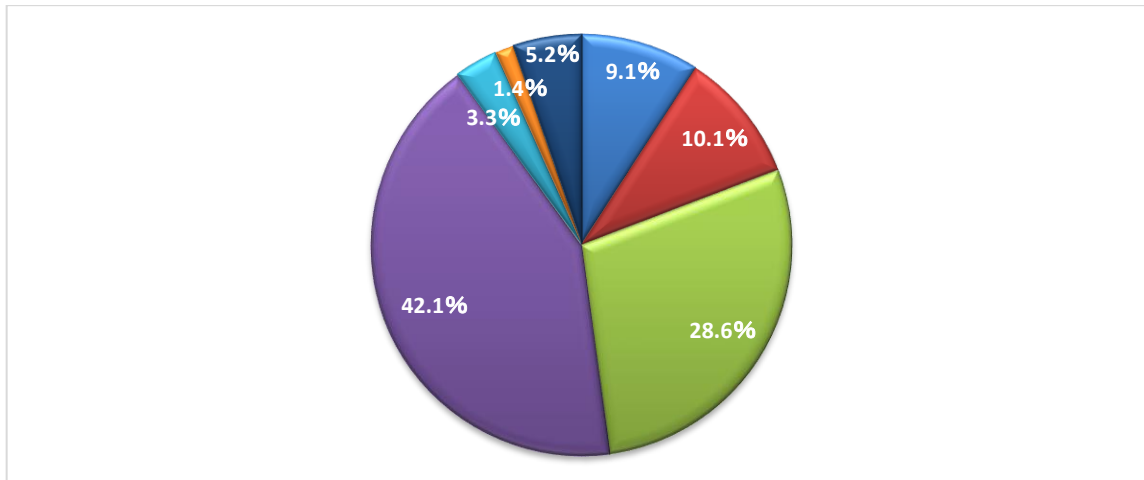
■ 都立高等学校・中等教育学校・附属中学校	……	9.9%
■ 都立特別支援学校	……	4.7%
■ 義務教育学校	……	1.1%
■ 中学校(区立中等教育学校を含む)	……	27.4%
■ 小学校(区立養護学校を含む)	……	56.9%

イ あなたの年代をお答えください



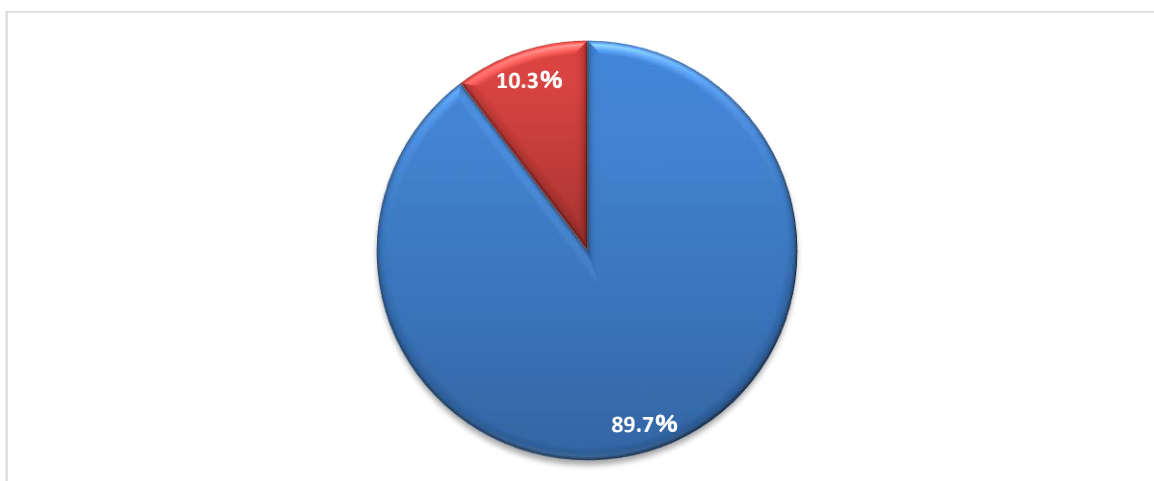
■ 10代	……	0.1%
■ 20代	……	21.1%
■ 30代	……	28.4%
■ 40代	……	22.4%
■ 50代	……	21.4%
■ 60代以上	……	6.6%

ウ あなたの職種・職層を選択してください。



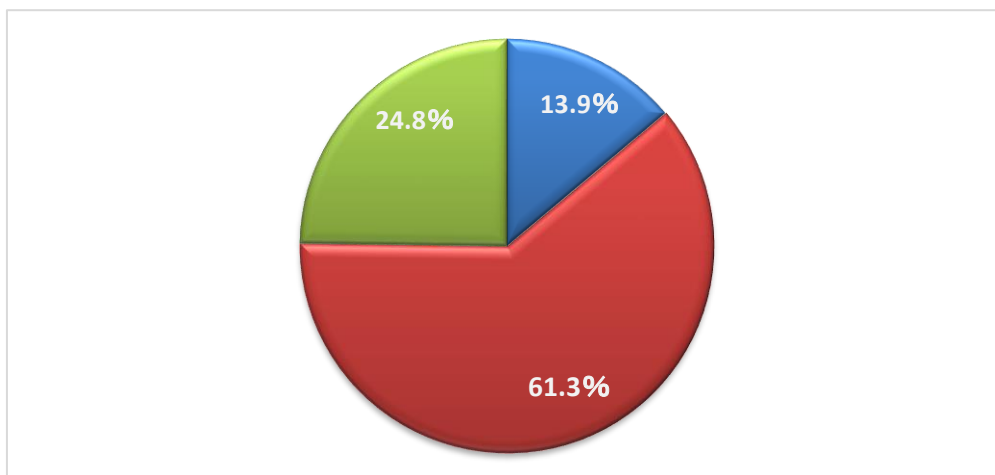
- 校長・副校長(行政職の場合、課長級以上) ……9.1%
- 主幹教諭・指導教諭(行政職の場合、課長代理級・統括課長代理級) ……10.1%
- 主任教諭(行政職の場合、主任級・技能主任) ……28.6%
- 教諭(行政職の場合、主事級・技能1級職) ……42.1%
- 養護教諭 ……3.3%
- 栄養士 ……1.4%
- その他 ……5.2%

エ あなたの職員区分をお答えください。



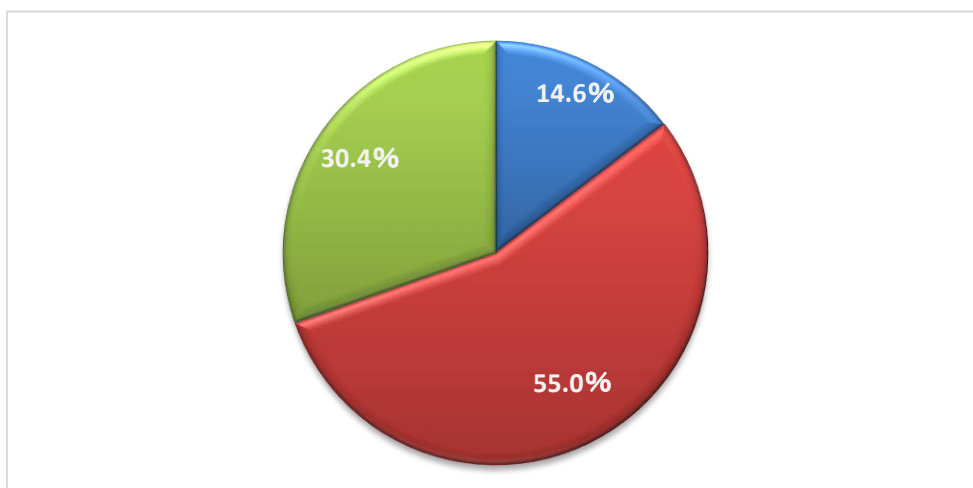
- 一般職員 ……89.7%
- その他(再任用職員、臨時的任用職員等) ……10.3%

オ 令和2年6月1日付けで労働施策総合推進法が改正され、パワー・ハラスメントの禁止が法制化されたことを知っていますか？



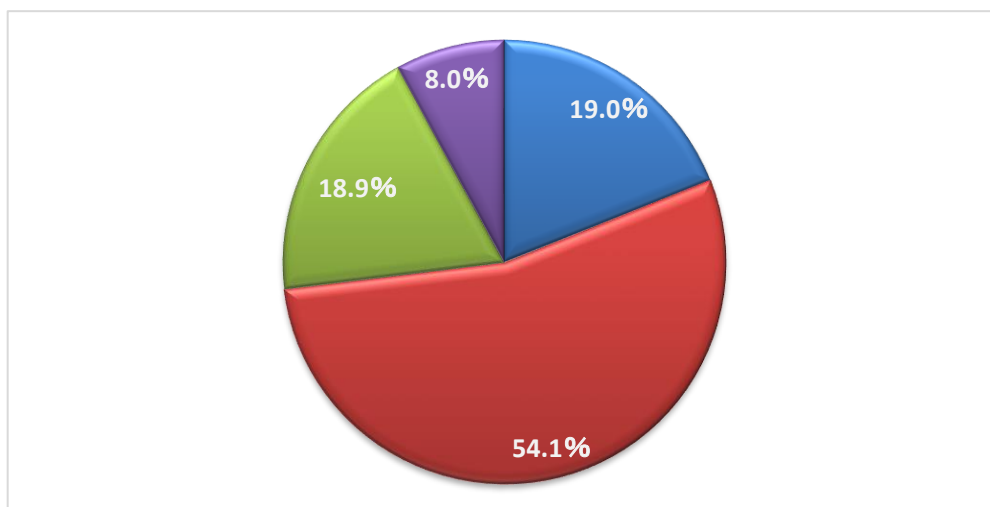
- (1) 法改正の内容を詳しく知っている。 ……13.9%
- (2) 法改正されたことは知っているが、詳細な内容は知らない。 ……61.3%
- (3) 知らない。 ……24.8%

カ 「教職員の主な非行に対する標準的な処分量定」の非行の種類にパワハラに関する項目があることを知っていますか？



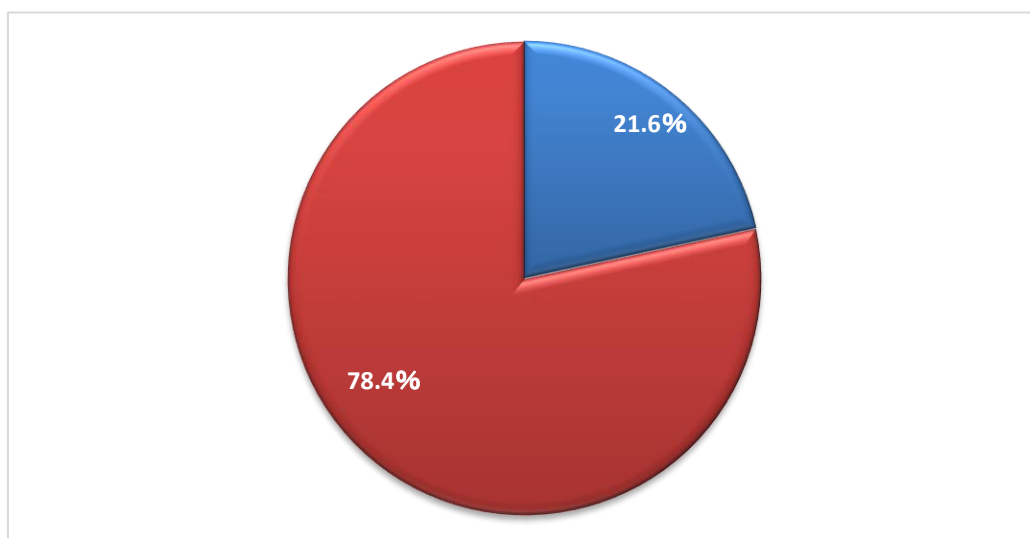
- (1) 非行の種類、処分の量定ともに知っている。 ……14.6%
- (2) 項目があることは知っているが、詳細な内容は知らない。 ……55.0%
- (3) 知らない。 ……30.4%

キ 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？



- 大変良好である。 ……19.0%
- 良好である。 ……54.1%
- どちらともいえない。 ……18.9%
- 良好ではない。 ……8.0%

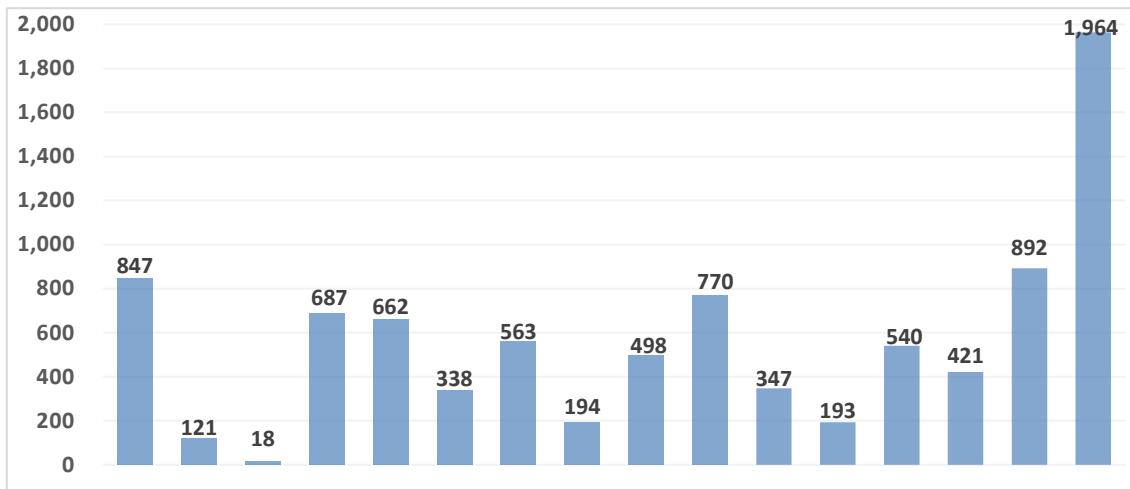
ク この3年間にあなた自身がパワハラを受けたと感じたことがありますか？



- はい ……21.6%
- いいえ ……78.4%

ケ あなたがパワハラと感じた行動は具体的にどのようなものでしたか？（複数回答可）

（単位：人）

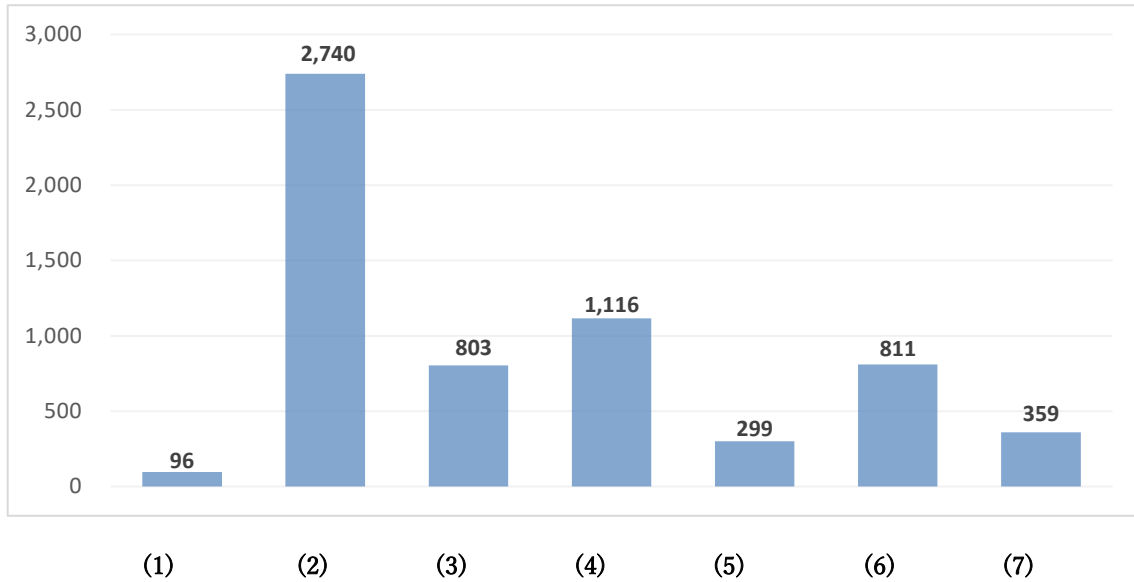


(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16)

- (1) 仕事でミスをしたところ、「こんなこともできないのか」などと強い調子で叱責された。
- (2) 書類を提出したが、間違いがあったためその書類を投げつけられ、修正を命じられた。
- (3) 叱責された際、手近にある書類で頭を叩かれた。
- (4) 多くの教職員がいる目の前で、机を叩かれ、声を荒げて指導された。
- (5) 「そんな態度でよく仕事ができるな」などと嫌味を言われた。
- (6) 「こんな間違いをするヤツは死んでしまえ」「お前は給料泥棒だ」「お前がいるだけでみんな迷惑している」などと人格を否定するようなことを言われた。
- (7) 終業後の飲み会、自主勉強会、休日の予定に付き合うことや休日の地域行事への参加を強要された。
- (8) 業務とは関係ない私的な雑用の処理を強制的にさせられた。
- (9) 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉された。
- (10) ささいなミスについて、長時間、何度も指導され人格を否定するような発言をされた。
- (11) 気に入らないことがあると無視され、会議にも参加させてもらえなかった。
- (12) 「説明しても分からないだろうから」などの理由で打合せのメンバーから外された。
- (13) 相談をしても、パソコンに向かったままで視線も合わせず返事もしてもらえなかった。
- (14) 明らかに締め切りに間に合わない資料の作成を命じられた。
- (15) 必要以上に自分の仕事を監視され、関与された。
- (16) その他

コ あなたがパワハラと感じた言動は、以下の行動類型の6つのタイプのどれに該当していると思いますか？(複数選択可)

(単位:人)



(1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)

(2) 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等)

(3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

(4) 過大な要求(業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強要、仕事の妨害)

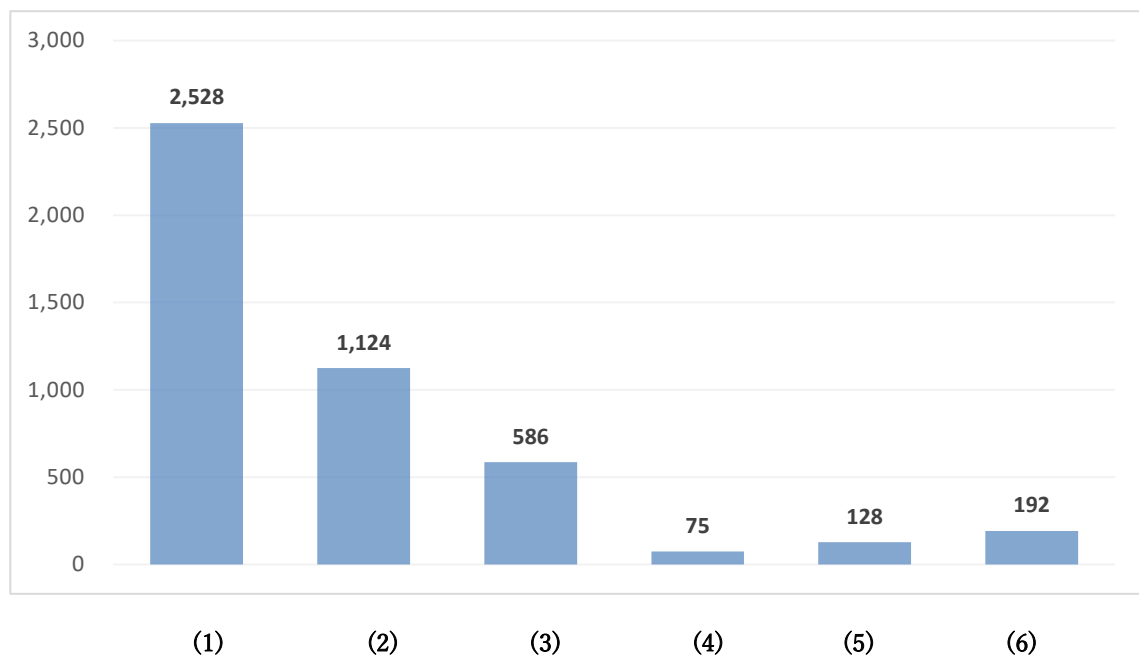
(5) 過小な要求(業務上の合理性はなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)

(6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(7) どれにも当てはまらない。

サ あなたがパワハラと感じた発言や行動をした相手とあなたの関係はどれですか？（複数選択可）

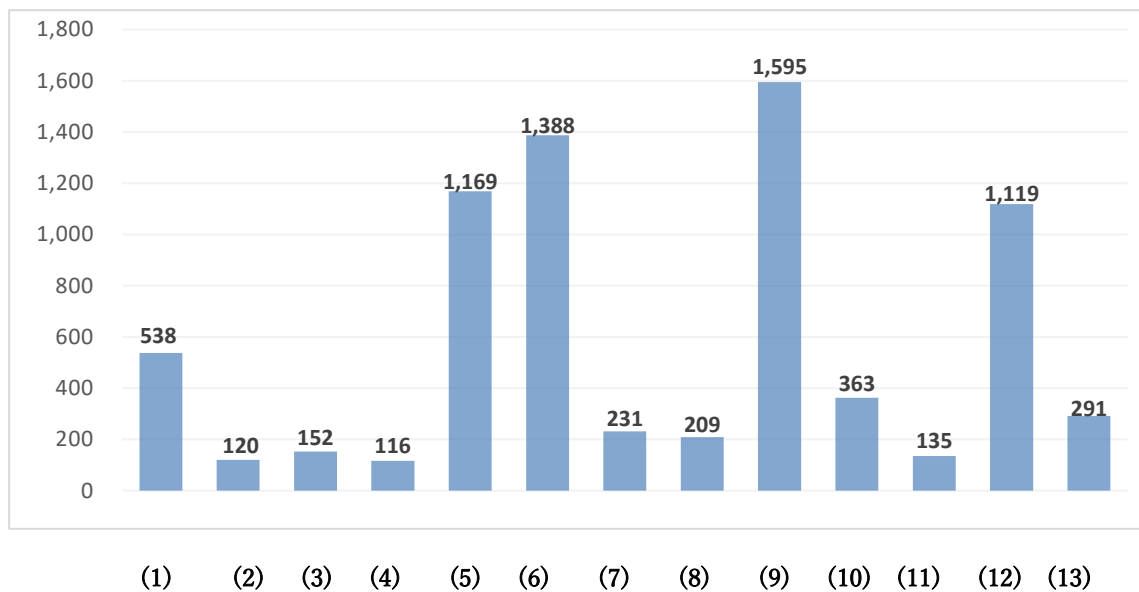
（単位：人）



- (1)管理職から部下へ
- (2)先輩から後輩へ
- (3)同僚間
- (4)部下から管理職へ
- (5)後輩から先輩へ
- (6)その他

シ パワハラと感じた言動を受けてどのような行動をしましたか？(複数回答可)

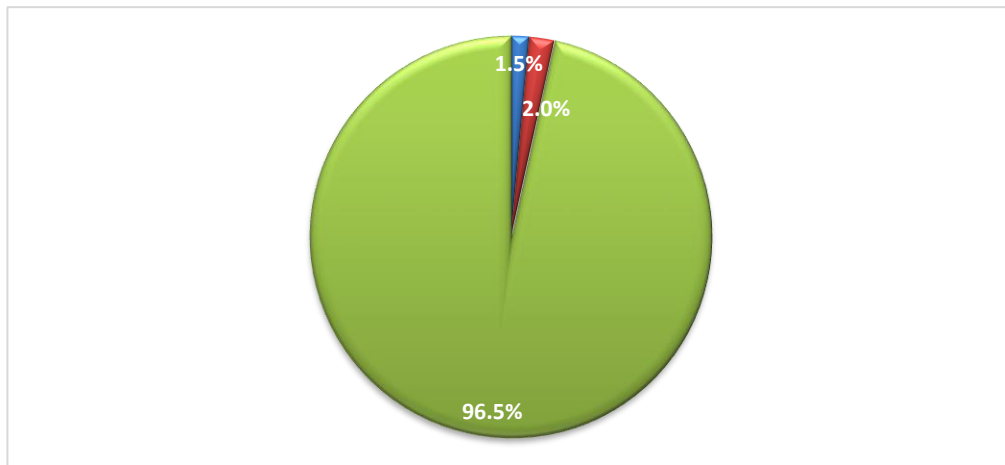
(単位:人)



- (1) 相手への苦情・抗議等を直接した
- (2) 教育委員会の人事主管課に相談した
- (3) 教育委員会に設置された相談窓口相談した
- (4) (一財)東京都人材支援事業団の相談室に相談した
- (5) 現在又は以前の職場の上司に相談した
- (6) 現在又は以前の職場の同僚に相談した
- (7) 職場の産業医やカウンセラーに相談した
- (8) 職員団体等に相談した
- (9) 家族や職場外の友人等に相談した
- (10) 職場外の医師やカウンセラーに相談した
- (11) 職場外の専門家や公的機関に相談した(弁護士や労働局、公立学校共済など)
- (12) なにもしなかった(できなかった)
- (13) その他

ス あなたは、自身の発言や行動についてパワハラだと苦情や指摘等を受けたことがありますか？

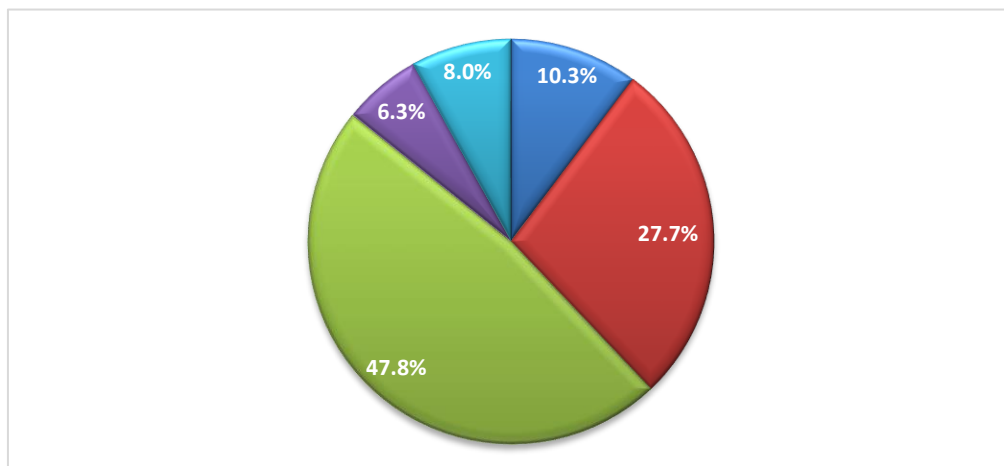
(単位：%)



- 言動の相手方から苦情や指摘等を直接受けたことがある。 ……1.5%
- 上司、同僚等の第三者から指摘等を受けたことがある。 ……2.0%
- 相手や第三者を含め、苦情や指摘等を受けたことはない。 ……96.5%

セ あなたは、苦情や指摘等を受けた時、どのように感じましたか？

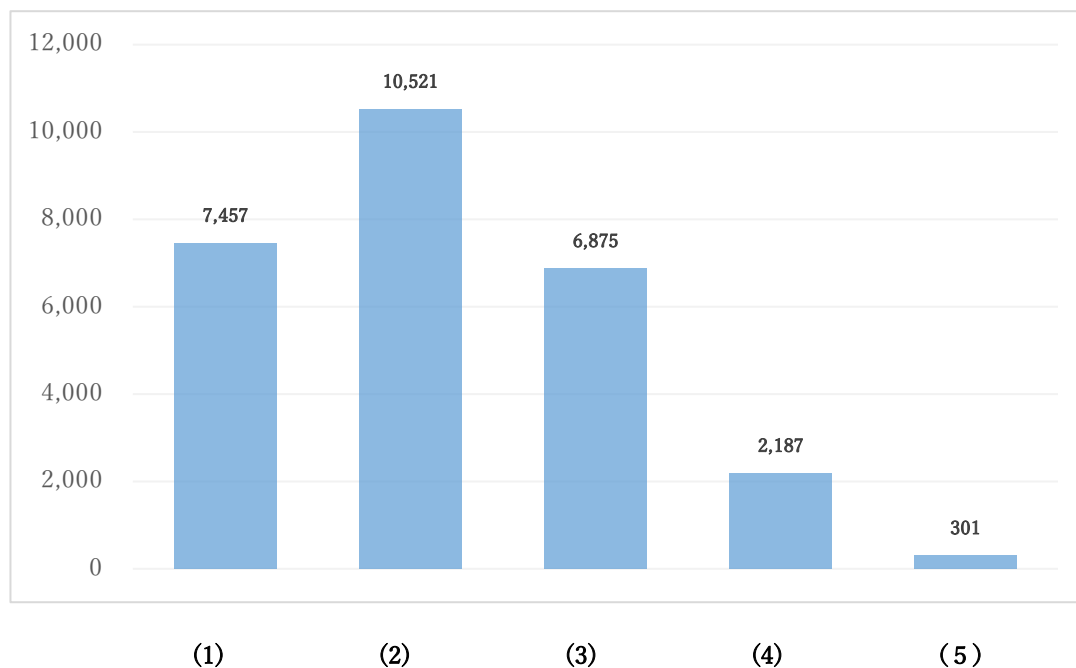
(単位：%)



- 正当だと思った ……10.3%
- 苦情や指摘等を受けても仕方がないと思った ……27.7%
- 不当だと思った ……47.8%
- 苦情や指摘等には心当たりがなかった ……6.3%
- その他 ……8.0%

ソ【スで「受けたことがない」と回答した方】あなたが苦情や指摘等を受けたことがない理由は何だと思えますか？(複数回答可)

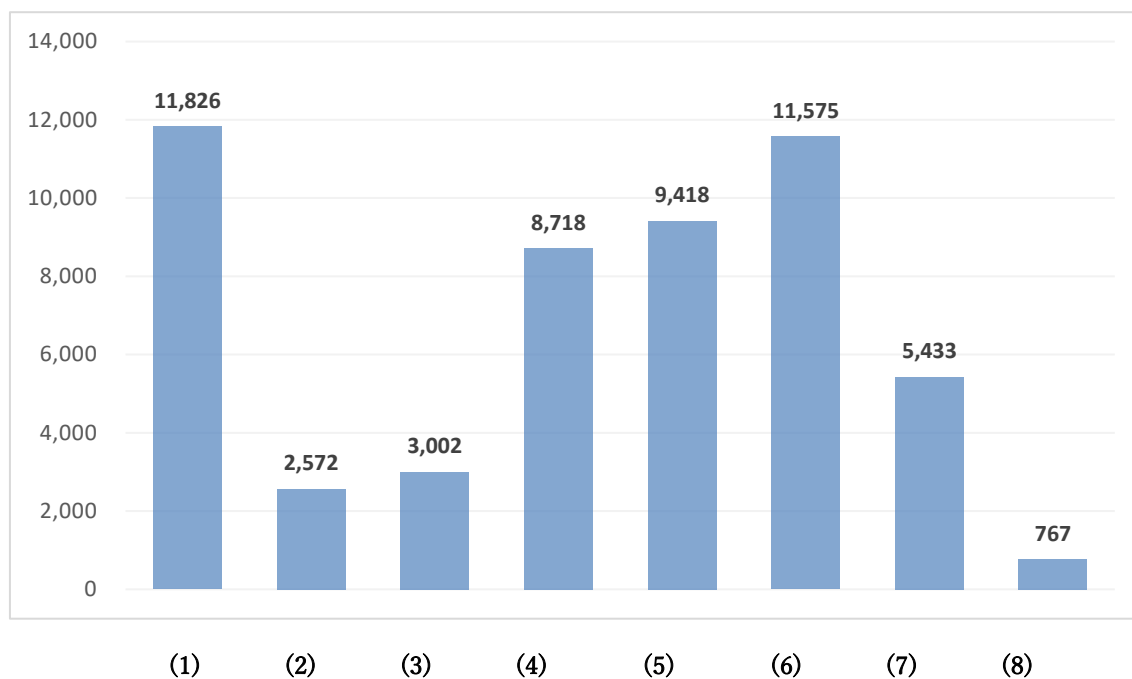
単位:(人)



- (1)社会人として常識的な言動を保っているから
- (2)日頃から、相手を不当に傷つけないよう、自身の言動に注意しているから
- (3)職場で良好な人間関係を構築できているから
- (4)特にない
- (5)その他

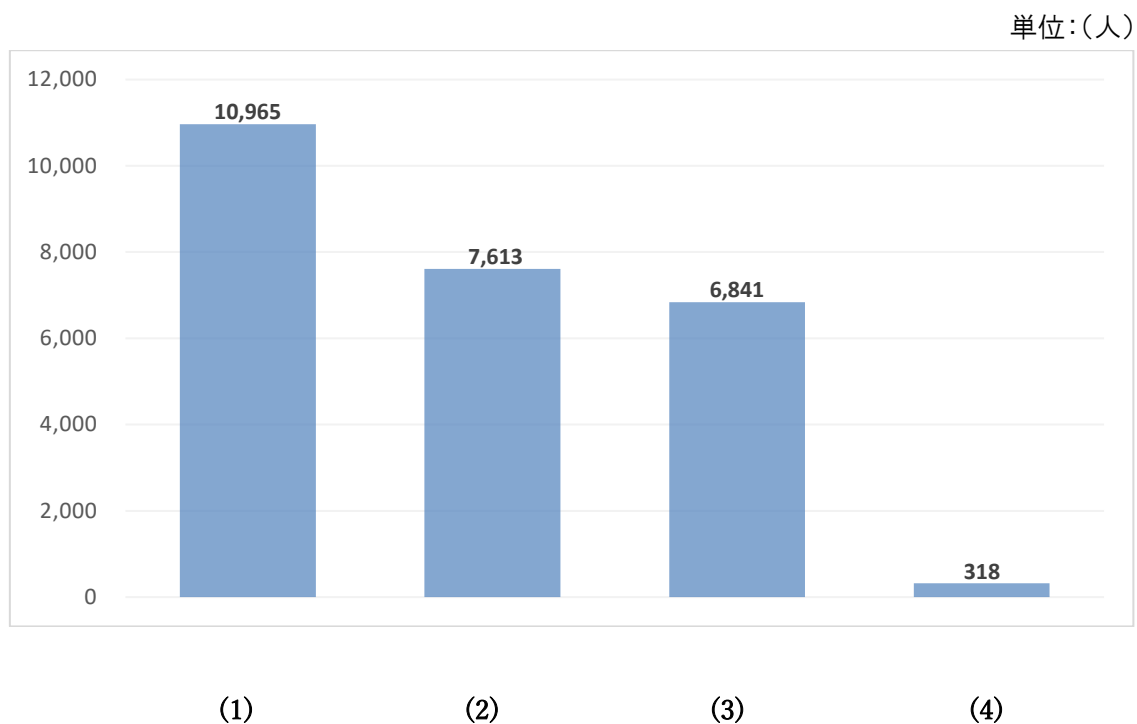
タ 職場でパワハラが発生する原因は何だと思えますか？（複数回答可）

（単位：人）



- (1) 加害者側の個人の資質
- (2) 研修や相談制度等のパワハラ防止の取組が不十分
- (3) 業績評価や昇任、異動などの人事制度に関する説明不足・理解不足や誤った説明
- (4) 当事者間の価値観の不一致
- (5) 職場内でのコミュニケーション不足
- (6) 職場全体に余裕が無い(残業が多い、ミスが許されない等)
- (7) 過度な成果主義によるプレッシャー
- (8) その他

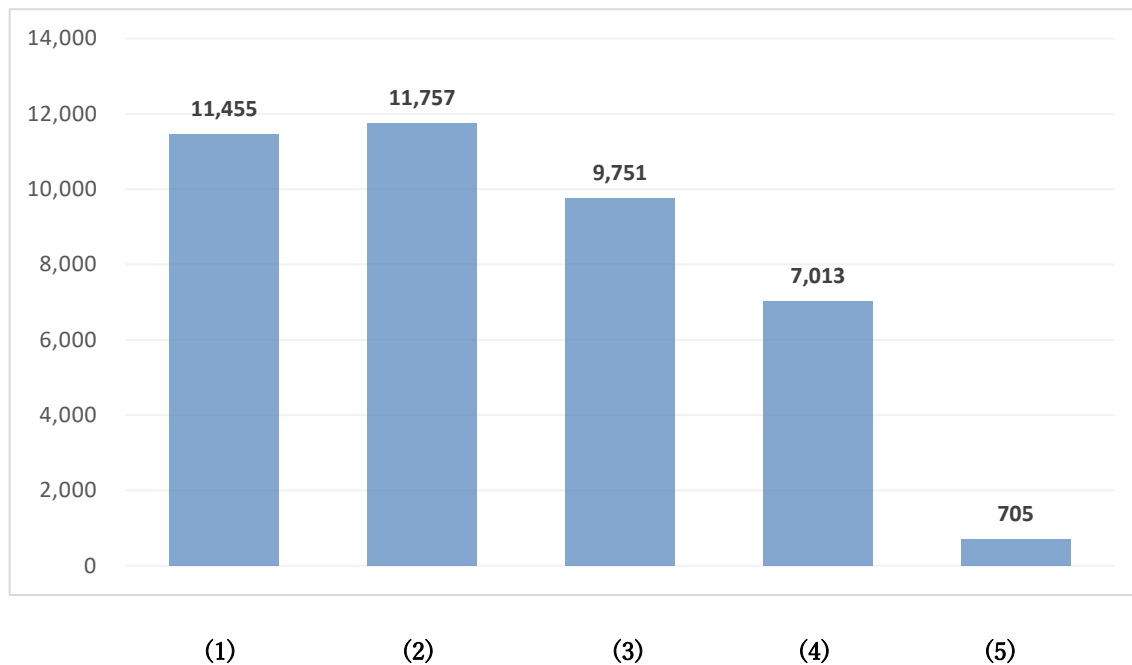
チ ある言動がパワハラかそうでないかを判断するのは、何が基準になると思いますか？
(複数回答可)



- (1)「相手の指導や言動が厳しく、つらい」と自分が感じたかどうか
- (2)被害者側の業務(ミス、勤務態度等を含む)に対する加害者側の指導内容が要綱上のパワハラ
の定義及び厚生労働省等が『パワー・ハラスメントの行為類型』として示す内容に当てはまること
- (3)個々の案件についてパワハラに該当するかどうか一律に判断することは困難である
- (4)その他

ツ あなたがパワハラを受けた場合、相談窓口を利用することとして心配なことはありますか？
(複数回答可)

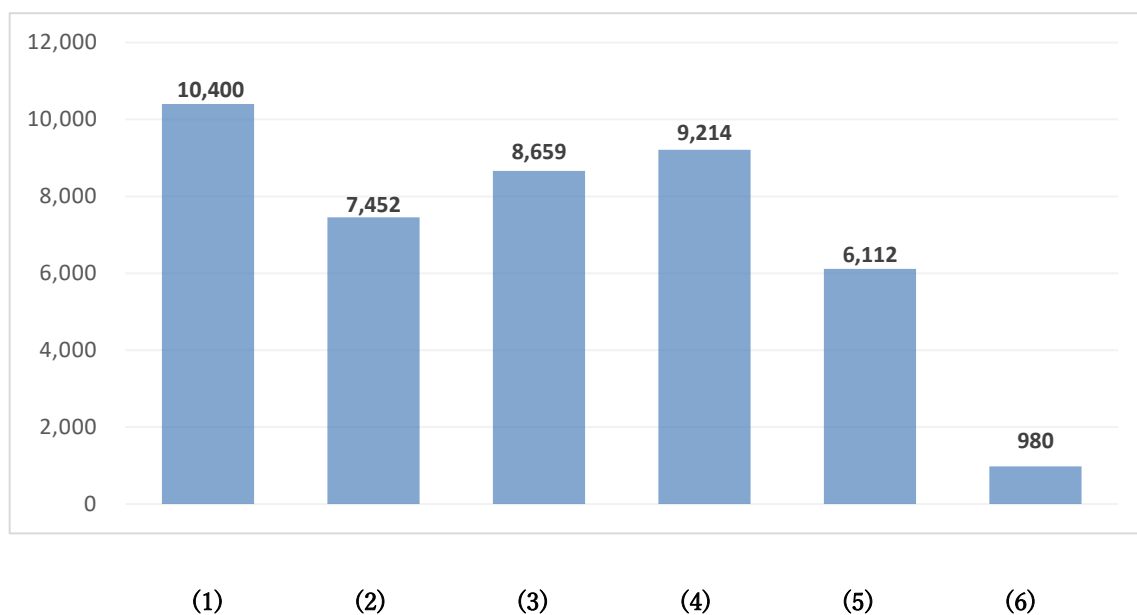
単位:(人)



- (1) プライバシーが守られるか
- (2) 職場に居づらくならないか
- (3) 相談して異動など不利益な事態にならないか
- (4) 行為者がますますエスカレートしないか
- (5) その他

テ 職場におけるパワハラ防止のために教育委員会に求める取組としてどのようなことがありますか？
(複数回答可)

(単位:人)



- (1) 管理職の意識啓発研修
- (2) 一般職員の意識啓発研修
- (3) 相談・苦情窓口の体制強化
- (4) 問題発生時の迅速な対応
- (5) 定期的な実態把握などのアンケート
- (6) その他