

報道関係者各位

2007年12月12日

産業カウンセラー440人が見る職場／悲惨さ増す「職場のいじめ」の実態

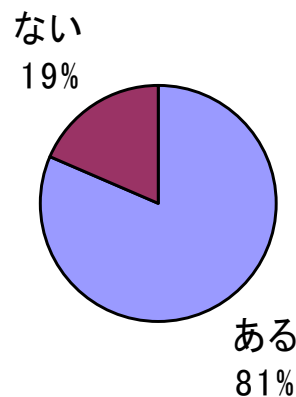
- やはり8割が「職場のいじめ」事例経験あり
- 「パワハラ」事例8割、「罵る・怒鳴る・威嚇する」7割など
- 企業内教育での意識啓発が急務

社団法人日本産業カウンセラー協会

社団法人日本産業カウンセラー協会は、「職場のいじめ」に関して、産業カウンセリングに業務として携わっている産業カウンセラーを対象にアンケートを実施しました。「職場のいじめ」は、昨年度、産業カウンセラー100人に対する調査で、最も反響が大きかったため、今回、より正確な実態を明らかにすることを目的に実施したもので、440名から回答を得ました。

やはり8割の産業カウンセラーが「職場のいじめ」事例の経験あり

前回のアンケートで「職場のいじめ」の事例経験があるという回答は79.7%でしたが、今回も80.5%と、やはり8割に上りました。

**「パワハラ」「罵る・怒鳴る・威嚇する」など、より悲惨・深刻に**

いじめの内容としては「パワハラ」が78%と最も多く、次いで「人間関係」(59%)「仕事のミスに対するいじめ」(44%)、「セクハラ」(36%)と続きました。いじめの形態として「無視・仲間はずれ」(54%)や「嫌がらせ」(50%)を超えて、「罵る・怒鳴る・威嚇する」が68%と最も多く、いじめが生じた関係は「上司から部下に対して」が85%となっています。

余裕のない職場でのコミュニケーション不足がいじめを生む

「職場のいじめ」と関連があると考えられるものとしてもっとも多かったのは「個人のコミュニケーション能力の低下・欠如」(80%)が圧倒的に多く、次いで「人を育てる意識の希薄化」(62%)、「人権感覚・モラル感覚の低下」(54%)、「成果主義・能力主義」(50%)などとなっています。多様な要因が複合的に関連しているものの、職場での人とのつながりが薄くなっていることと、職場の余裕がなくなっていることが、職場のいじめが蔓延する大きな原因となっているようです。

パワハラ対策としての社内教育が急務、外からの視点を取り入れての会社風土の見直しも

今秋、パワハラ自殺が労災認定されたことを受けての質問には、パワハラ対策として「管理職研修を含む企業内教育」が有効との回答が9割近くに上っています。

なお、産業カウンセラーは、企業との契約に基づいての派遣や、企業内の担当部署でなど、多様な形態で産業カウンセリングに従事していますが、自営業として企業との契約による業務を行っている産業カウンセラーのほうが、企業の従業員として業務を行っている産業カウンセラーよりも、「過重労働・働き過ぎの是正」および「企業文化のあり方の是正」が必要との回答が10ポイント以上高く、企業外からの視点が、より事態を深刻にとらえていることがうかがえました。実情をより正確に把握できるという点で、企業外の視点を積極的に取り入れることが会社風土の問題点の洗い出しにつながります。

「CSR（企業の社会的責任）」として人格無視のハラスメント防止の取り組み強化を

(社)日本産業カウンセラー協会の原康長専務理事は、結果を受けて次のようにコメントしました。

産業カウンセラーに対する今回のアンケートは、「職場のいじめ」の実態を浮き彫りにするため企業の現場で産業カウンセリング業務に携わっている人を対象に限定したという点で、実態をほぼ正確に反映しているといえる。

学校における子ども間のいじめが社会的問題となって久しいが、大人の社会（職場）で潜在的にいじめが進行していたという実態が、実は、子どもの社会にいじめが進んでいった背景となっていたのかもしれない。産業カウンセラーの目が見た大人社会の実態は、きわめて陰湿であるといわざるを得ない。家族内で生じている昨今の悲惨な事件にも、共通の背景があるのではないだろうか。

人が協力し合って生きてゆく社会一人と人との協働が社会全体に求められているなか、社会的に大きな役割と責任を果たすべき企業においてこそ、人格を無視するようなハラスメントを根絶し、働く人が本当に大切にされる企業社会をつくり上げてゆくことが、いま、企業の責任者に求められているのではないか。CSR（企業の社会的責任）のもっとも重要な視点として企業が位置づけ、その取り組みが進むように、私たちも専門的な立場から問題提起と支援する活動を強化していきたい。

以上

本件に関するお問い合わせ先

社団法人日本産業カウンセラー協会事業部 担当：阿部 TEL:03-3438-4568

(株)P&I 担当：大原／富樫 TEL:03-5689-0445 FAX:03-5689-0455

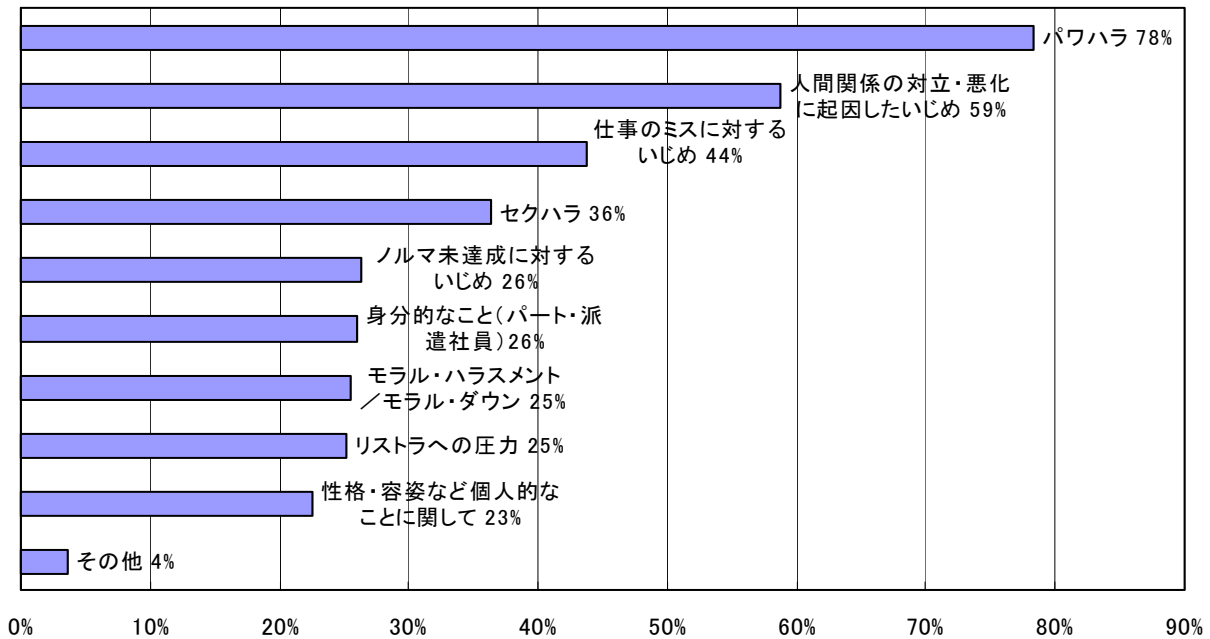
E-mail: press@counselor.or.jp

産業カウンセラーが見た職場／「職場のいじめ」に関するアンケート結果

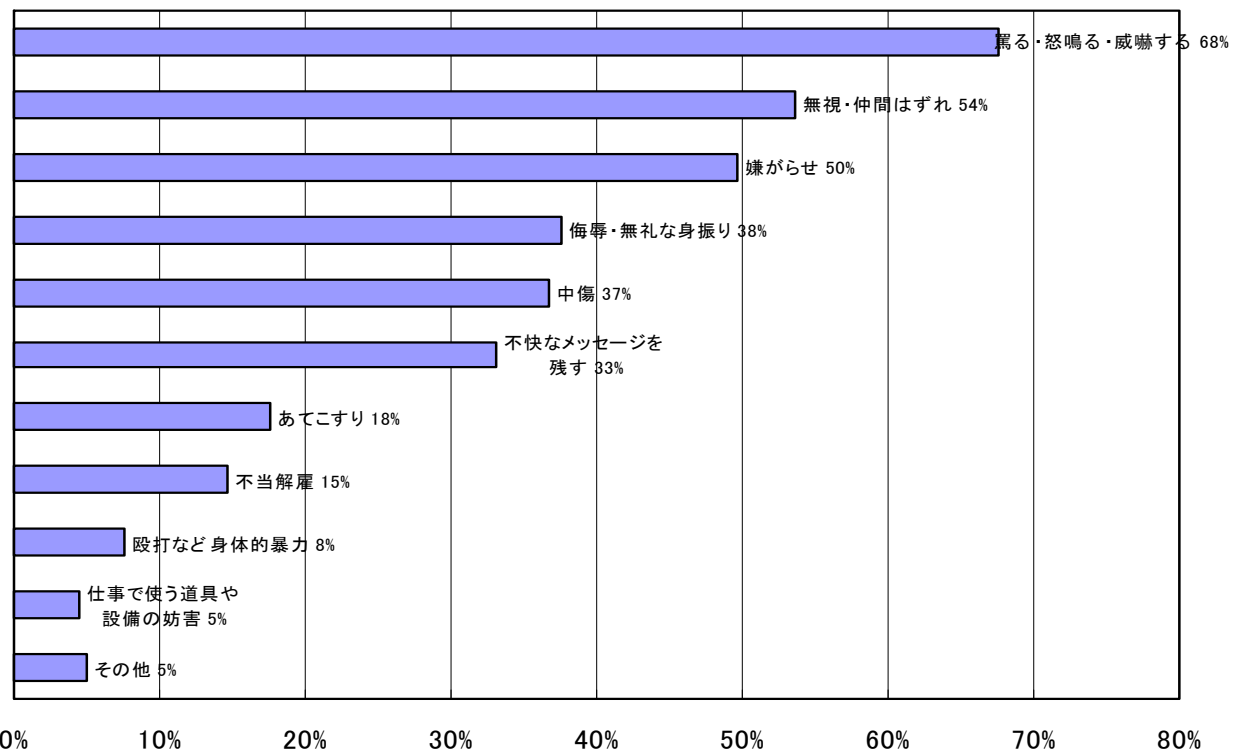
【1】産業カウンセラーの視点から見て、「職場のいじめ」と考えられる事例を見たり、相談を受けたりしたことはありませんか？

ある 81%
ない 19%

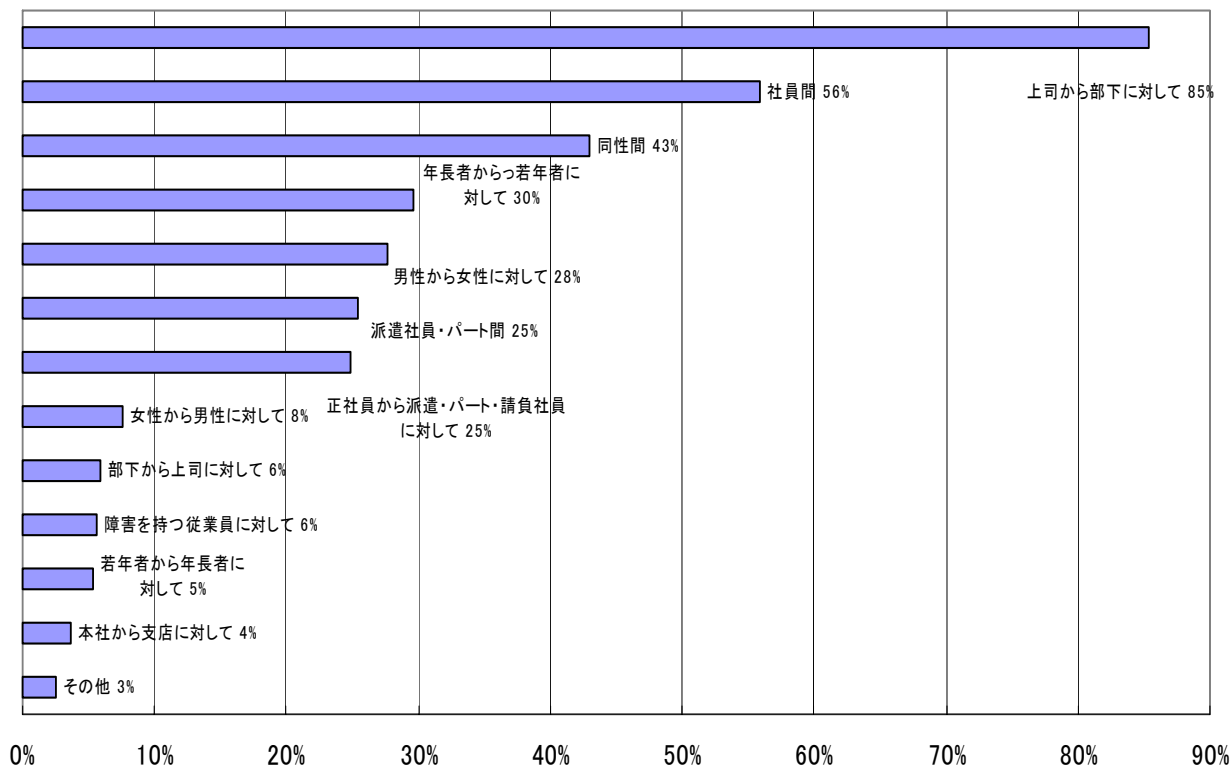
【2】【1】で「ある」と答えた方にお伺いします。その事例の内容はどんなことでしたか。（複数回答可）



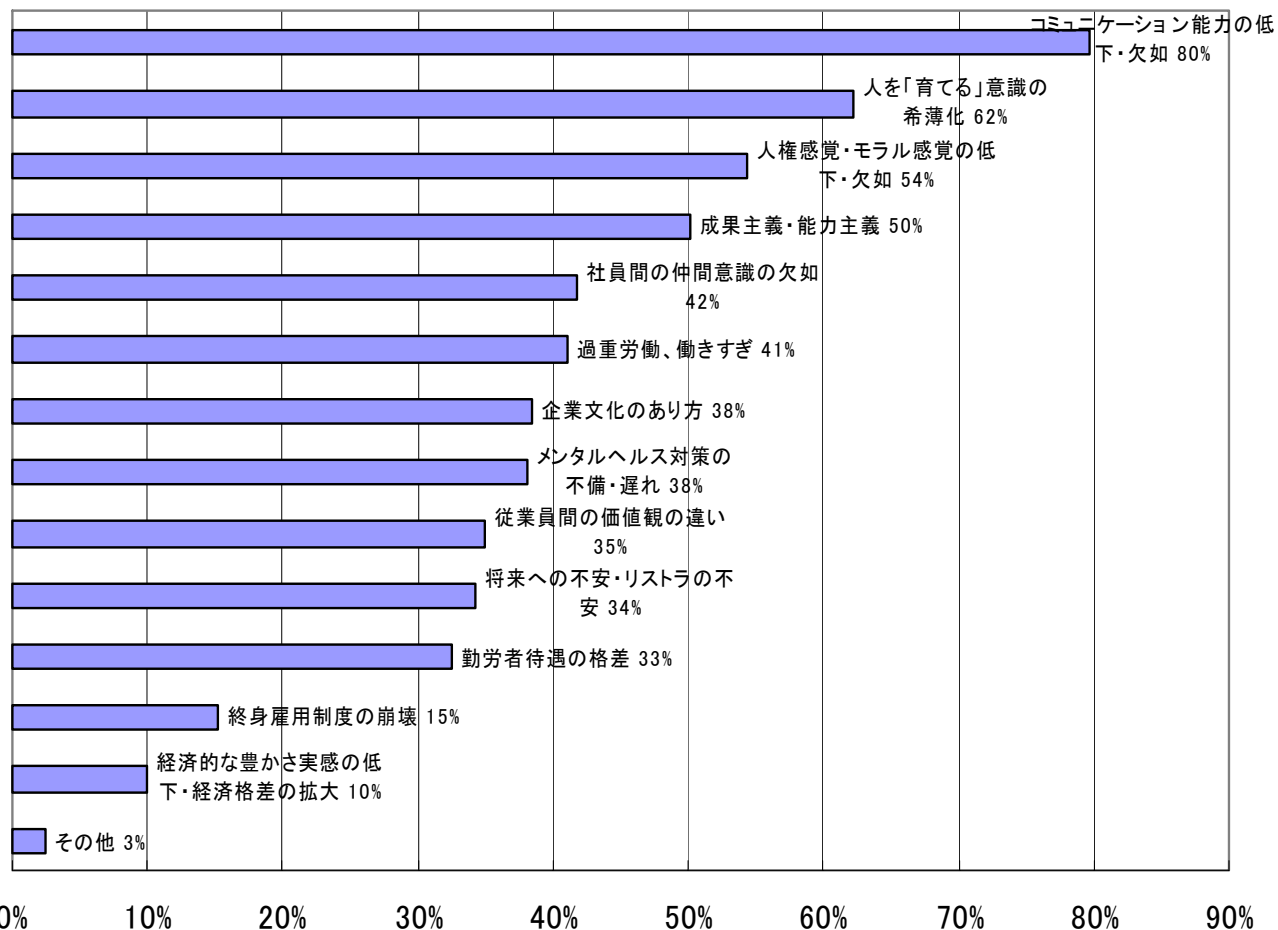
【3】いじめはどんな形態で行われていましたか？（複数回答可）



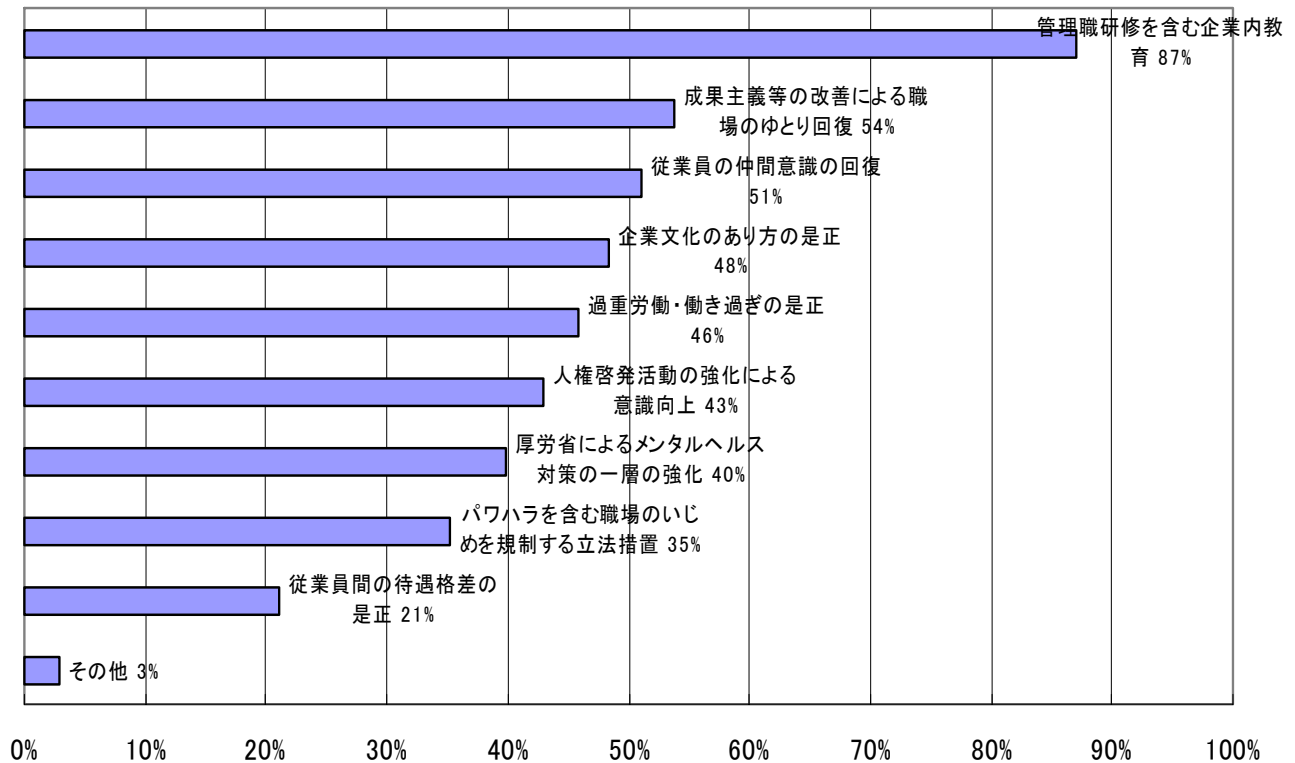
【4】【1】で「ある」と答えた方にお伺いします。いじめは社内のどの関係間のものでしたか？（複数回答可）



【5】下記のうち、職場のいじめと「関連がある」と思われるものがあればお選びください。（複数回答可）



【6】今年10月、上司からの暴言や叱責などのパワーハラスメントでうつ病になったことが原因として、東京地裁が、自殺をパワハラによる労災と認定しました。パワーハラスメントに対する対策として、あなたが有効・必要と考えられることをお教えてください。(複数回答可)



* 各項目の実数／自由記入欄より一部抜粋

【1】いじめの相談等

ある	354	80.5%
ない	86	19.5%

【2】相談等の内容

パワハラ	人間関係の対立・悪化に起因したいじめ	仕事へのミスに対するいじめ	セクハラ	いじめ	ノルマ未達成に対するいじめ	派遣社員について	身分的なこと(パート)・モラル・ダウン	モラル・ハラスメント／モラル・ダウン	リストラへの圧力	性格・容姿など個人的なことに關して	その他
277	208	155	129	93	92	90	89	80	13		
78.2%	58.8%	43.8%	36.4%	26.3%	26.0%	25.4%	25.1%	22.6%	3.7%		

- ・ 病気と思われる事に対する、差別的発言と態度。「とろい」「仕事が遅い」から、指導や指示もなく、人間的な否定を受ける。仕事を与えない、無視するなど。職場の他の社員に対して、無視しろと言うような表現で促すなど。
- ・ 経営者・管理者の人間性に問題がある。「使ってやっている。」
- ・ 障害をもった人に対して「一人前に仕事ができないから周りに負担がかかる、迷惑」「手帳がもらえるなら、働かずに国のお世話になったら」などの発言が上司から続けられ、退職に追い込まれた。企業のみならず、学校や公的機関で起きている。
- ・ 有名大手企業内において、メンタルヘルス相談を受けている従業員に対して「精神的虚弱で組織活動には不適切」とのレッテルを貼り、人事部門を含む管理職層がその者に対して差別を行なっている。それを承知している社員は社内のメンタル相談は受けず、密かに外部の相談窓口に通うという実態がある。社内の啓発、環境改善が急務であるが、会社全体が「建て前の形式的メンタル教育」を徹底しているだけで、現状では改善は見込めないという異常な状況にある。
- ・ 同業他社から途中入社したため、生え抜きの社員から無視されたり相手にされないで仕事に支障をきたした。
- ・ 派遣などの方々が上司や学歴のある方をいじめる。(介護現場の方がマネージメントの若い上司を、転動してきた若い高学歴者を、など)
- ・ 常に部下の誰かを攻撃の対象としている上司の存在が気に掛かる。攻撃された人がつぶれたり転属すると、次の人をターゲットにしていじめるタイプ。得てして仕事ができるので、経営陣から一目置かれているような人に多い。こういう人の部下の悲鳴は上層部には届かない。
- ・ 職務としての権限は与えていないが、その人の性格を利用し、追加給与なくマネージメント業務をやらせ、管理をさせる。

【3】いじめの形態

罵る・怒鳴る・威嚇する	無視・仲間はずれ	嫌がらせ	侮辱・無礼な身振り	中傷	残す	不快なメッセージを あてずり	不当解雇	身体的暴力 殴打など	設備の妨害 仕事で使う道具や	その他
239	190	176	133	130	117	62	52	27	16	18
67.5%	53.7%	49.7%	37.6%	36.7%	33.1%	17.5%	14.7%	7.6%	4.5%	5.1%

- ・ 仕事が分からなかったり、遅れていたりしても上司が話を聞いてくれない。配転されたばかりで不慣れなのに業務量が能力の限界を超えている。
- ・ 「あなたが仕事を続けるならば同部署の全員が辞めます」というメッセージを、上司を通じて伝える。
- ・ 雇用側の一方的な労働条件の変更
- ・ 評価制度の利用・賃金の査定・降格など

【4】社内での関係

上司から部下に対して	社員間	同性間	年長者から若年者に対して	男性から女性に対して	派遣社員・パート間	正社員から派遣・パート・ 請負社員などに対して	女性から男性に対して	部下から上司に対して	社員から障害を持つ従業員 員に対して	若年者から年長者に対して	本社から支店へのいじめ	その他
302	198	152	105	98	90	88	27	21	20	19	13	9
85.3%	55.9%	42.9%	29.7%	27.7%	25.4%	24.9%	7.6%	5.9%	5.6%	5.4%	3.7%	2.5%

【5】職場のいじめと関連があるもの

ニケーション能力の低下・欠如 人間関係作りなど個人のコミュ ニケーション能力の低下・欠如	人を「育てる」意識の希薄化	人権感覚・モラル感覚の低下・欠如	成果主義・能力主義の導入、 またはその失敗	社員同士の仲間意識の欠如	過重労働・働きすぎ(または それを強いるシステム)	企業文化のあり方	上意下達型・責任回避型など	職場・行政等によるメンタル ヘルス対策の不備・対応の遅れ	世代間など従業員間の価値観の違い	将来への不安・リストラの不安	派遣社員・パート社員間など	勤労者待遇の格差(正社員と 派遣社員・パート社員間など)	終身雇用制度の崩壊	経済的な豊かさ実感の低下・ 経済格差の拡大	その他
351	274	239	221	184	181	169	168	154	151	143	67	44	11		
79.8%	62.3%	54.3%	50.2%	41.8%	41.1%	38.4%	38.2%	35.0%	34.3%	32.5%	15.2%	10.0%	2.5%		

- ・ 吸収合併などによる経営方針の転換や企業文化の違い
- ・ 会社の方針の不明確さ(社員が共有し、目指すことができない)。個々のキャリア意識の低さ。

【6】パワハラ防止対策

企業内教育 管理職研修を含む	成果主義等の改善による 職場のゆとり回復	従業員の仲間意識の回復	企業文化のあり方の是正	過重労働・働き過ぎの是正 (労働時間規制など)	意識向上	人権啓発活動の強化による 意識向上	厚労省によるメンタルヘルス 対策の一層の強化	職場のいじめを規制する 立法措置	従業員間の待遇格差の是正	その他
383	237	225	213	202	189	175	155	93	13	
87.0%	53.9%	51.1%	48.4%	45.9%	43.0%	39.8%	35.2%	21.1%	3.0%	

- ・ 小・零細企業での法律規制強化。オーナーもしくは幹部の法令遵守、人権の意識があまりにも無い。
- ・ 労務管理から人的資源管理へ、個人の短期業績重視から、チームの業績・長期的取組等の評価を考慮した評価基準の見直し
- ・ 地方の中小企業の労働環境は非常に悪化している。人として扱われず不満を述べると、平気で解雇する。このため職場内の雰囲気も悪くなりいじめの温床となっている。経営者が経営を知らない。経営者の教育と、地方格差をなくすような経済対策が必要と思う。