

ハラスメント被害経験と主観的健康感 およびプレゼンティーズムとの関連について

2022年12月

- ハラスメントを受けた経験がある人の方が、生産性関連指標(主観的健康感とプレゼンティーズム)が悪い
- ハラスメントを受けた経験の有無による生産性関連指標の差は女性よりも男性のほうが大きい

1.はじめに

職場のハラスメント対策については、パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)にて、企業側の対応が義務付けられるなど、社会的課題として大きな注目を集めています。

ハラスメントに関するこれまでの研究では、抑うつ症状やストレス関連心理的愁訴などとの関連があること(※1)や、女性は男性の1.2倍、ハラスメントによってメンタルヘルスへの影響を受けること(※2)などが指摘されている他、ハラスメントが正規雇用者の離職意向を高めるという報告もあります(※2)。

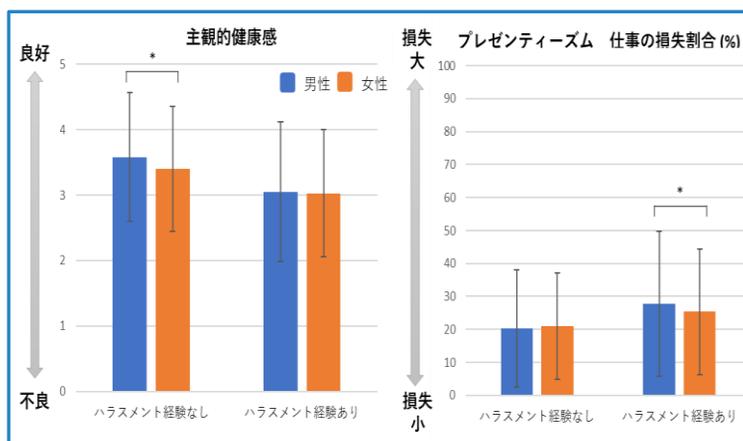
今回、弊社ストレスチェックサービスにおける、独自追加設問である『Healthy Life Survey』での2021年度の結果の一部を用いて、ハラスメントを受けた経験の有無(パワハラ・セクハラ・マタハラ)、および性別の違いにより、生産性関連指標である「主観的健康感」と「プレゼンティーズム」に差がみられるか調査分析を行いました。

2. Healthy Life Survey (略称：HLS) について

従来ストレスチェック(職業性ストレス簡易調査票・新職業性ストレス簡易調査票)だけでは十分に把握しきれない、職場環境や生産性などの状態をアセスメントするために弊社が開発した独自設問です。内容は①健康経営・生産性関連指標②テレワーク実態調査③ハラスメント実態調査④相談窓口認知度調査から構成されています。

今回の調査分析では、HLSの設問のうち、【ハラスメント経験】【主観的健康感】【プレゼンティーズム】の3つを変数として使用し、分析を行いました。

3. 分析結果とまとめ①



分析の結果、ハラスメント被害経験の有無と性別の組み合わせによって、生産性関連指標(主観的健康感、プレゼンティーズム)に統計的に有意な差が見られ、両指標とも

- ハラスメント被害経験なし よりも あり の方が不良
 - ハラスメント被害経験のない男性が最も良好
 - 男性は女性よりハラスメント被害経験の有無による差が大きい
- ということが分かりました。

(男性同士、女性同士での差については次ページ4に記載)



3. 調査結果とまとめ②

今回の分析結果より、ハラスメントの経験は、メンタルヘルスへの影響にとどまらず、仕事の生産性にも影響を及ぼしている可能性が推測されました。

また、ハラスメント被害経験による生産性関連指標の差は、女性よりも男性のほうが大きい傾向がみられました。なぜそのような男女差が出たのかということについては、ハラスメントの種別や被害性質の違い、援助希求(サポートを求める行動)のしやすさ、生活全般における仕事の占める割合など、性差と関連するさまざまな心理社会的要因が影響していることが推察されます。

昨今、人材不足が社会的な課題になる中で、従業員一人一人の生産性を維持・向上させていくことは、事業のサステナビリティのために重要な取組の一つと言えます。本調査の結果、男女差がみられたことから、ハラスメント対策も性別やハラスメントの種類など、個別の状況に応じた対策が求められます。

4. 各種データ詳細と参考資料

■分析に用いた変数について

HLS:「ハラスメント実態調査」の回答結果より、過去1年間に、パワハラ・セクハラ・マタハラ/パタハラいずれかのハラスメントを受けたことがあると回答した人を、「ハラスメント経験あり群」とみなした。

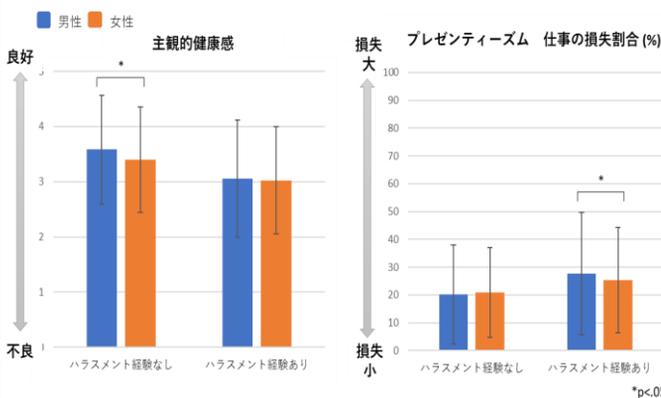
主観的健康感:回答者の現在の健康状態を1(よくない)~5(よい)の5段階で評価した。

プレゼンティーズム:健康な時の仕事の達成度を100%としたとき、過去4週間についての自己評価を10段階(0~100%)で回答したものをもとに、「仕事の損失割合」として算出した。

調査対象者の年齢および各指標の平均値と標準偏差(SD)をtable1に示す。

N	経験あり 1245名		経験なし 8395名		全体 9640名
	男性 819名	女性 426名	男性 5592名	女性 2803名	
年齢	42.82 (10.85)	42.69 (13.11)	43.01 (11.34)	43.47 (14.74)	42.99(12.45)
健康経営・生産性関連指標					
主観的健康感	3.05 (1.06)	3.03 (0.97)	3.58 (0.99)	3.40 (0.95)	3.46 (1.00)
プレゼンティーズム(損失割合)	27.73 (22.04)	25.32 (18.97)	20.31 (17.79)	20.92 (16.16)	21.32 (17.92)

■結果についての補足説明



主観的健康感 :性別とハラスメント経験の主効果($F(1,9541)=10.63$ $P<.01$ $\eta^2=0.001$, $F(1,9541)=203.70$ $P<.001$ $\eta^2=0.021$)および、性別とハラスメント経験の交互作用が有意であった($F(1,9541)=5.83$ $P<.01$ $\eta^2=0.0006$)。単純主効果をみると、ハラスメント経験のない群において男女差がみられた($F(1,9541)=16.10$ $P<.05$ $\eta^2=0.002$)。また、男女それぞれにおいてハラスメント経験の有無による差がみられた(男性; $F(1,9541)=139.22$ $P<.05$ $\eta^2=0.014$ 女性; $F(1,9541)=70.31$ $P<.05$ $\eta^2=0.007$)。

プレゼンティーズム :ハラスメント経験の主効果($F(1,9541)=106.57$ $P<.001$ $\eta^2=0.011$)および、性別とハラスメント経験の交互作用が有意であった($F(1,9541)=6.96$ $P<.01$ $\eta^2=0.0007$)。単純主効果をみると、ハラスメント経験のある群において男女差がみられた($F(1,9541)=8.87$ $P<.05$ $\eta^2=0.001$)。また、男女それぞれにおいてハラスメント経験の有無による差がみられた(男性; $F(1,9541)=139.22$ $P<.05$ $\eta^2=0.009$ 女性; $F(1,9541)=70.31$ $P<.05$ $\eta^2=0.003$)。

グラフでは被害経験あり・なし群における男女差を表している。

なお、単純主効果の検定の結果、主観的健康観およびプレゼンティーズムの両指標において、男性同士、及び女性同士における被害経験あり・なし間での有意差も認められた。

■参考文献・研究

※1 Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: a meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS one*, 10(8), e0135225.

※2 山岡順太郎, 勇上和史, 藤岡秀英, & 鈴木純. (2022). 職場のハラスメントがメンタルヘルスや組織に与える影響-中小企業従業者パネルデータを用いた実証分析. 労働安全衛生研究, JOSH-2021.

