

# 職場パワーハラスメント尺度の認識性カットオフ値作成による利便性向上と 職場での応用に関する調査研究

|       |                  |         |           |
|-------|------------------|---------|-----------|
| 研究代表者 | 福岡産業保健総合支援センター   | 産業保健相談員 | 入江 正洋     |
| 研究分担者 | 福岡産業保健総合支援センター   | 所 長     | 筒井 保博     |
|       | 福岡産業保健総合支援センター   | 産業保健専門職 | 市川富美子     |
|       | 国立病院機構肥前精神医療センター |         | 小林（仁位）百雲子 |

## 1. 背景と目的

近年重要視されている職場のパワーハラスメント（パワハラ）対策では、行為者と被害者のパワハラに対する認識の違いが問題となっているが、認識の評価は容易ではない。一方、我々は厚生労働省のパワハラ概念に準拠し、行為、態度、状態の3因子からパワハラの認識性（行為や状況などがパワハラに該当するかどうかの個人の判断）と体験の両方を評価できる、「職場パワーハラスメント尺度（パワハラ尺度）」を開発した。しかし、行為者のパワハラ意識の評価や被害者のパワハラ意識に関連した体験の把握などに活用可能なものの、その検討は不十分であり、どの程度パワハラの被害体験があると抑うつ傾向が生じるかの基準が不明確で、被害体験に関連する認識性の基準の設定はさらに困難である。そのため、これらの課題解決を通してパワハラ尺度の有用性や利便性を高め、職場でのパワハラ対策に活用・貢献できるようにすることを目的として本調査研究を実施した。具体的には、労働者のパワハラ尺度と抑うつ傾向や職業性ストレス要因との関係、抑うつ度に対するパワハラ体験のカットオフ値について検討するとともに、「管理職のパワハラの認識性が低い場合にその部署の一般職のパワハラ体験が多くなる」との仮説に基づく組織単位の分析によって認識性のカットオフ値作成を試みた。

## 2 対象と方法

福岡県内に本社を置く異なる業種3社の従業員1,475名（男性1,163名、女性312名、一般職1,028名、管理職447名、平均年齢42.1±11.9歳）を対象として、属性、パワハラ尺度、抑うつ傾向に関するK6質問票日本語版、職業性ストレス簡易調査票（心

身のストレス反応の項目を除外）からなる質問紙調査を行った。そして、パワハラ尺度と他の項目との関係を明らかにするとともに、軽度、中等度、重度の抑うつ度を表すK6得点に対するパワハラ体験得点のカットオフ値をROC曲線分析で検討した。さらに、パワハラ行為者を想定した管理職のパワハラ認識性と、パワハラ被害者を想定した管理職所属の一般職のパワハラ体験との関係からみた、組織単位の分析からパワハラ認識性のカットオフ値を検討することを念頭に置いて、一般職のパワハラ体験（所属部署平均）を目的変数、各所属部署の管理職のパワハラ認識性を説明変数とし、企業、性別、年齢、勤続年数、職種を統制変数とする階層的重回帰分析を行った。

## 3 結果

パワハラ尺度は各種の職業性ストレス要因に関連しており、パワハラ体験があると性別や役職に関係なく抑うつ度が高まるが、パワハラ状態に関しては、男性管理職よりも女性管理職の方でK6得点が高かった。また、判定能が低いものの、パワハラ体験得点は抑うつ度の判別にいくらか有効であることが示唆されたが、パワハラ認識性に関する組織単位の分析は効果的ではなかった。

## 4 考察と結論

パワハラ尺度は有用なツールと思われるものの、パワハラ体験に関連する認識性の評価は難しく、今回の組織単位の分析でも同様であった。しかし、パワハラ対策において認識性が重要であることは疑いようがないため、パワハラ認識性を重視した教育などによって、組織内でパワハラの共通認識を醸成していくことが望まれる。