

「ハラスメントの現状と 対応に関するアンケート」 の結果報告

現状の把握と意識調査

目的

建設業におけるハラスメントの防止を踏まえ、
企業における「ハラスメントの対応についての各社の取り組み」
に関する現状把握と意識調査を行い、離職防止の参考とする。

アンケート対象

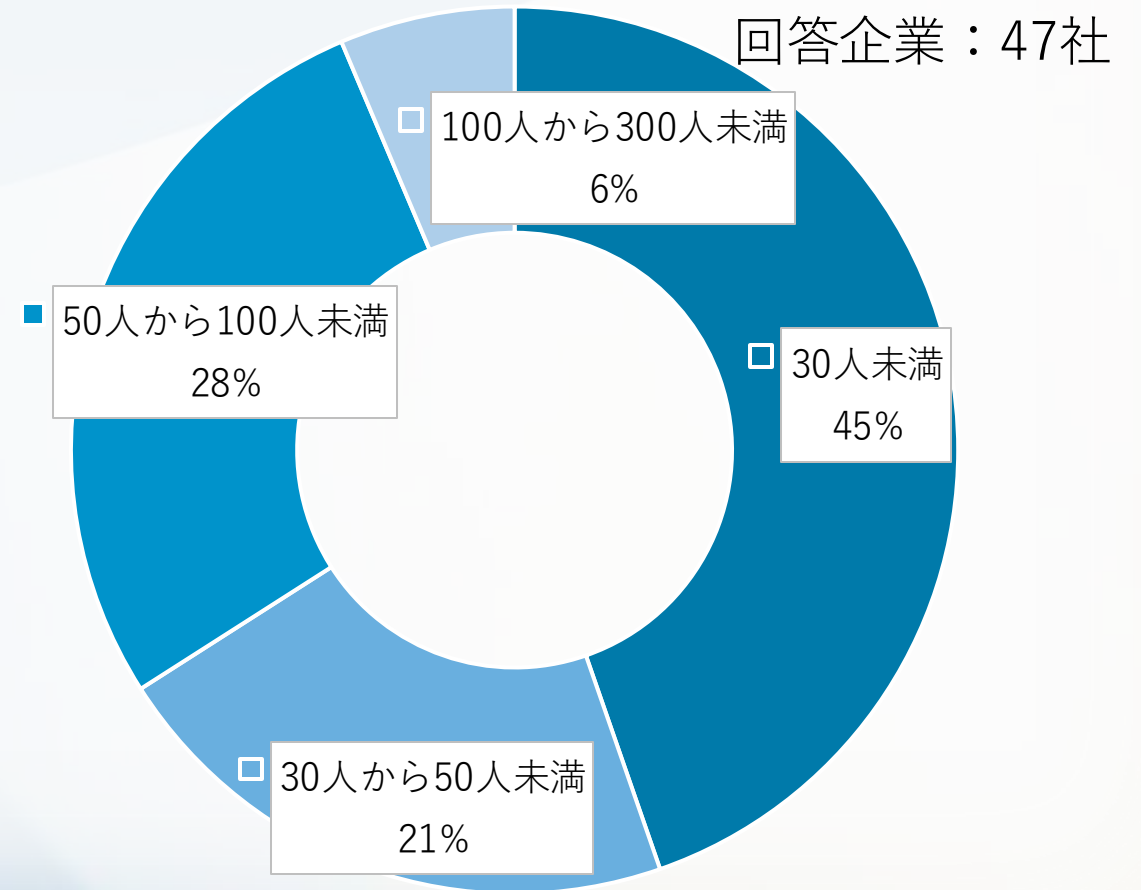
東北空調衛生工事業協会正会員 55社

回答企業	未回答企業
47社	8社

※正会員の85%の回答

問1 従業員規模

- 30人未満 21社
- 30人から50人未満 10社
- 50人から100人未満 13社
- 100人から300人未満 3社

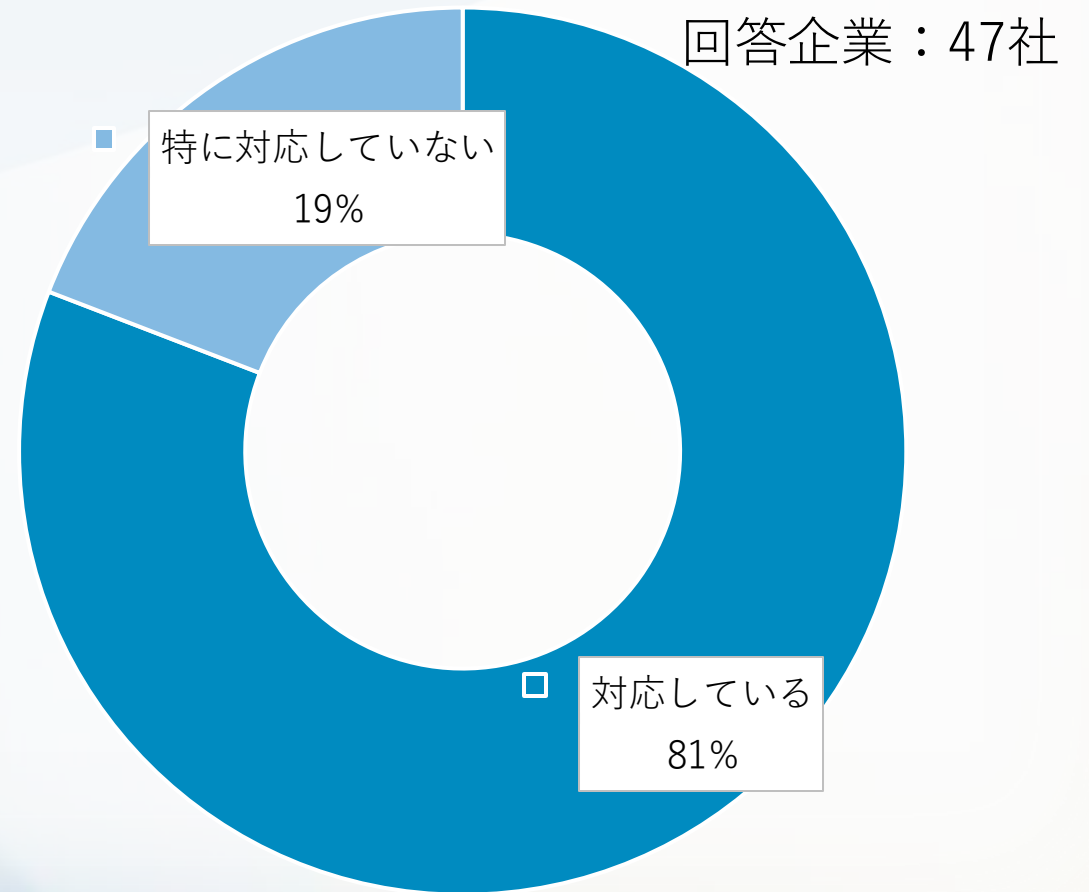


問2

ハラスメントについて何か対応していますか？

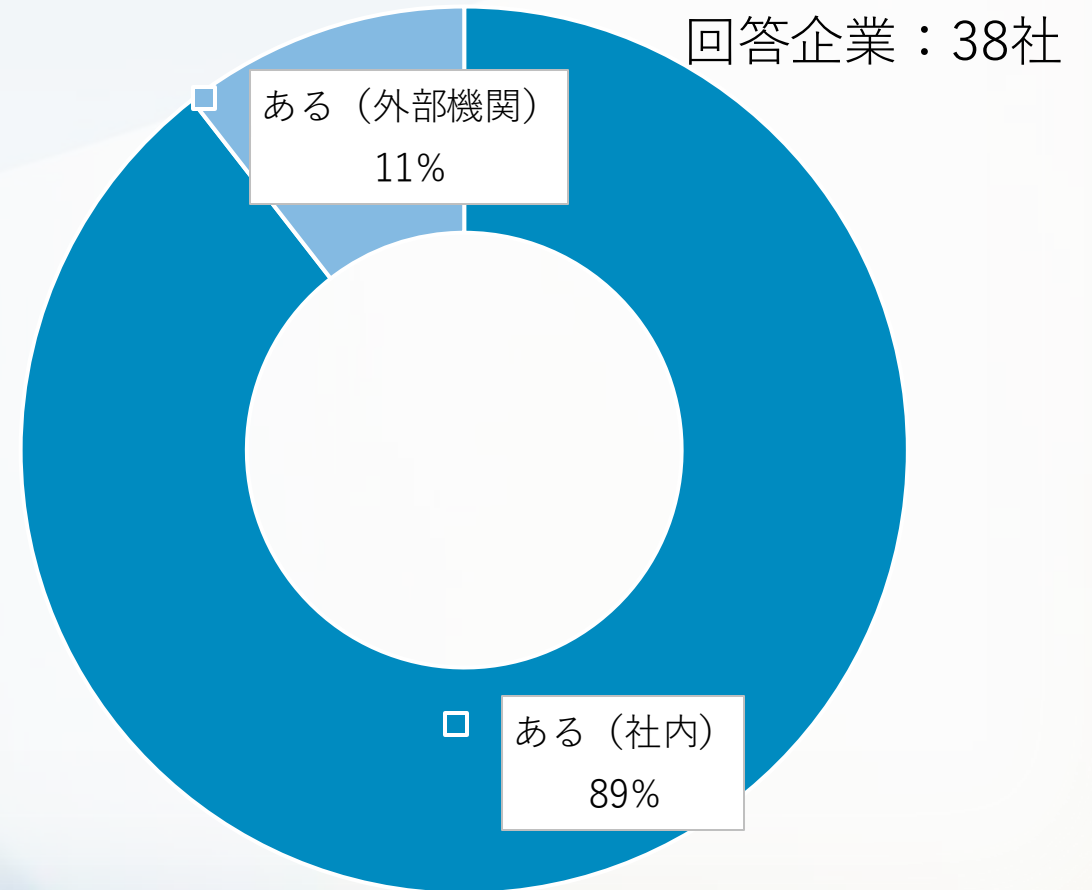
■ 対応している 38社

■ 特に対応していない 9社



問 3 相談窓口はありますか？

- ある(社内) 34社
- ある(外部機関) 4社

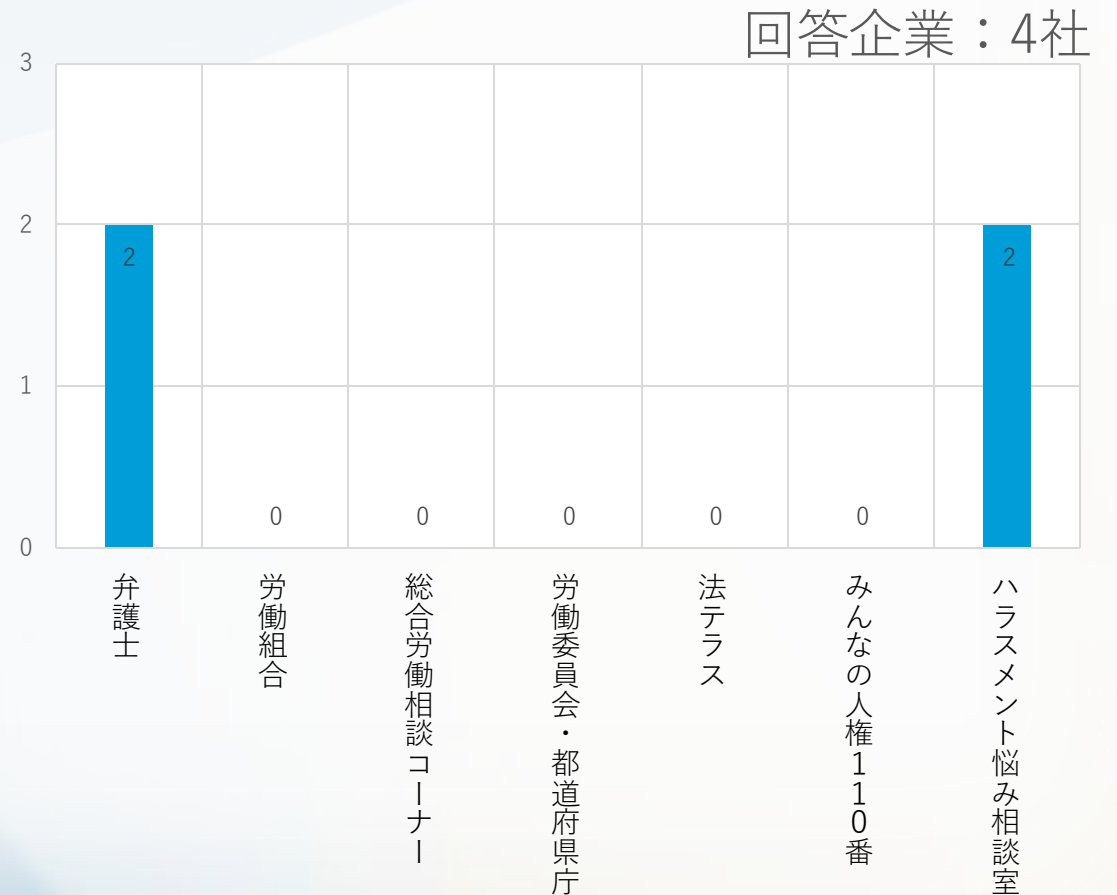


問4

どのような機関ですか？（外部機関）

- 弁護士 2社
- 労働組合 0社
- 総合労働相談コーナー
（各都道府県労働局） 0社
- 個別労働紛争の斡旋を行っている
都道府県労働委員会・都道府県庁 0社
- 法テラス（日本司法支援センター） 0社
- みんなの人権110番
（全国共通人権相談ダイヤル） 0社
- ハラスメント悩み相談室 2社

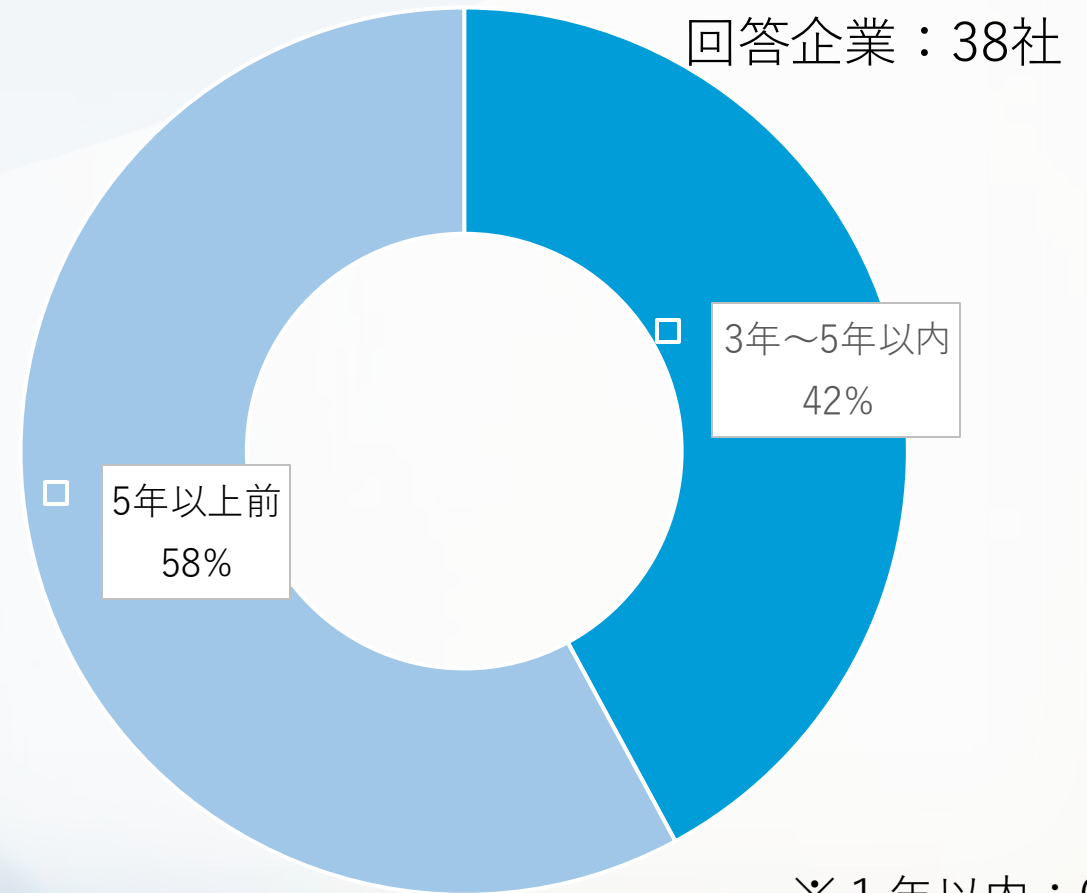
（厚生労働省HPより）



問5

いつ頃設置しましたか？（相談窓口）

- 1年以内 0社
- 3年～5年以内 16社
- 5年以上前 22社

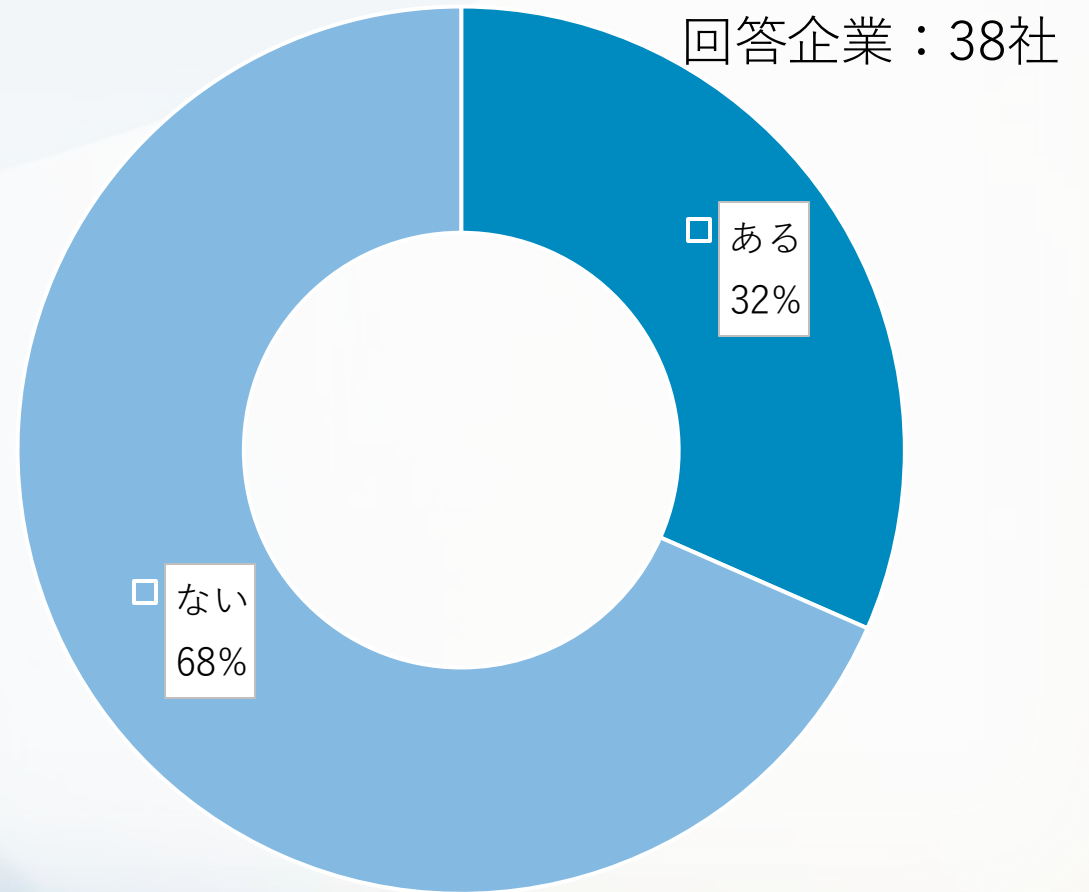


※1年以内：0%

問 6

実際に相談はありましたか？

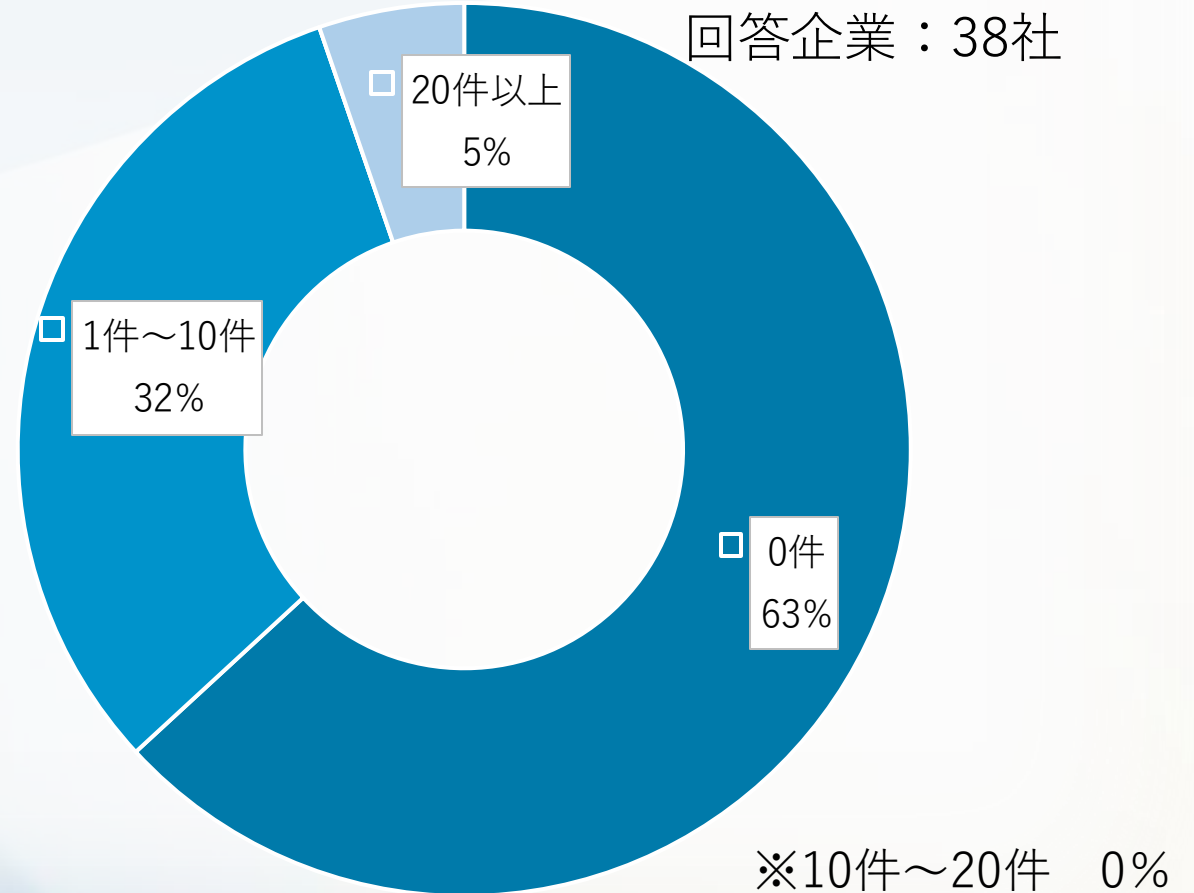
- ある 12社
- ない 26社



問 7

相談件数はどのくらいですか？
(2023年度実績件数)

- 0件 24社
- 1件～10件 12社
- 10件～20件 0社
- 20件以上 2社

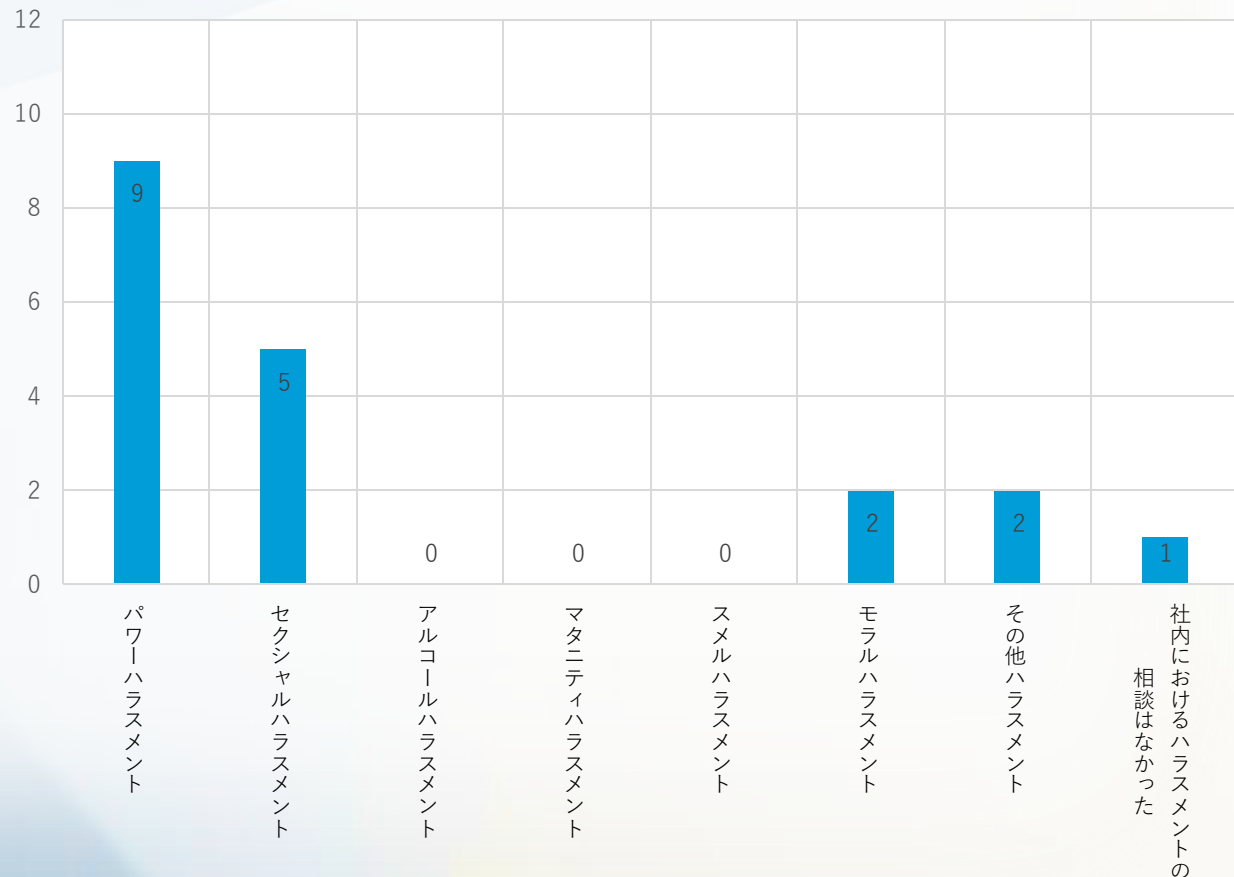


問 8

相談内容について教えてください。（社内）

- パワーハラスメント 9件
- セクシャルハラスメント 5件
- アルコールハラスメント 0件
- マタニティハラスメント 0件
- スメルハラスメント 0件
- モラルハラスメント 2件
- その他ハラスメント 2件
- 社内におけるハラスメントの相談はなかった 1件

回答数：19件（複数回答可）

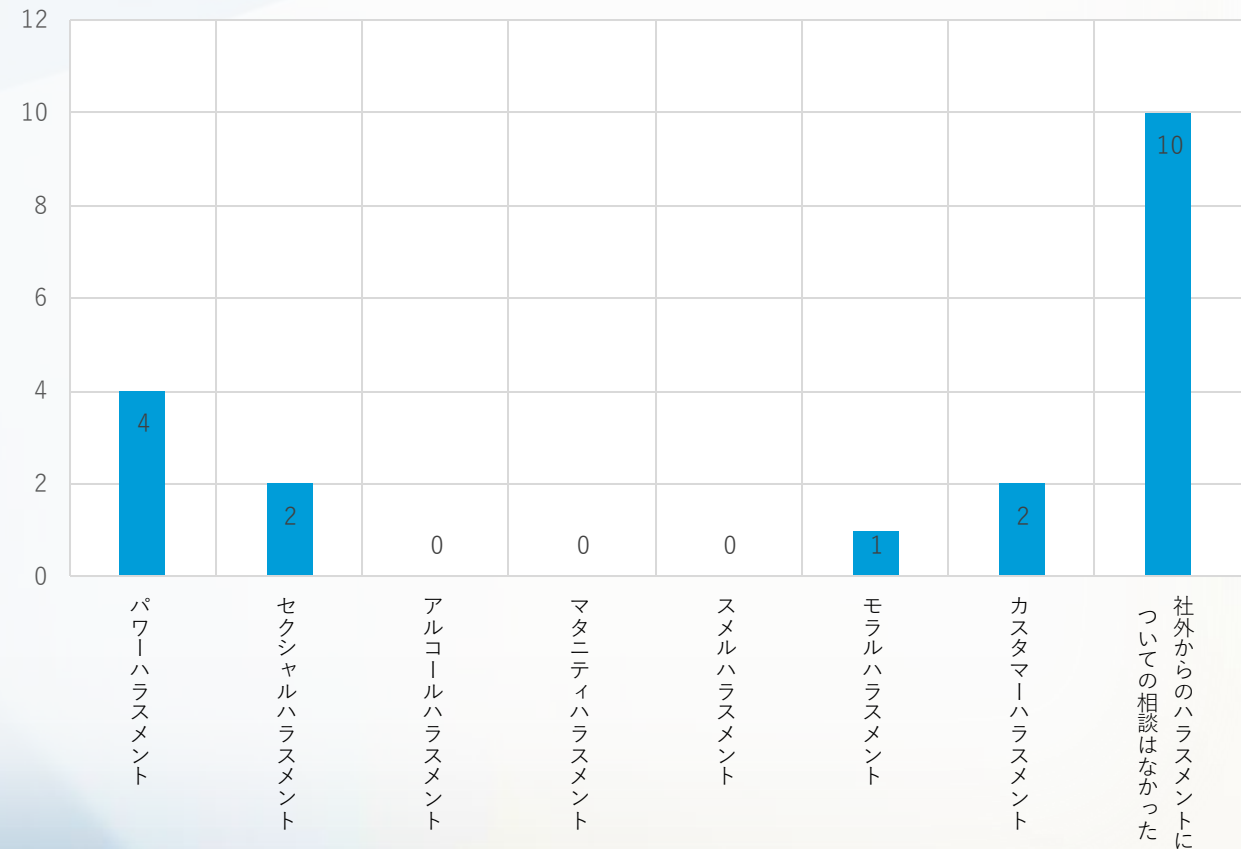


問 9

相談内容について教えてください。（社外）

- パワーハラスメント 4件
- セクシャルハラスメント 2件
- アルコールハラスメント 0件
- マタニティハラスメント 0件
- スメルハラスメント 0件
- モラルハラスメント 1件
- カスタマーハラスメント 2件
- 社外からのハラスメントについての相談はなかった 10件

回答数：19件（複数回答可）



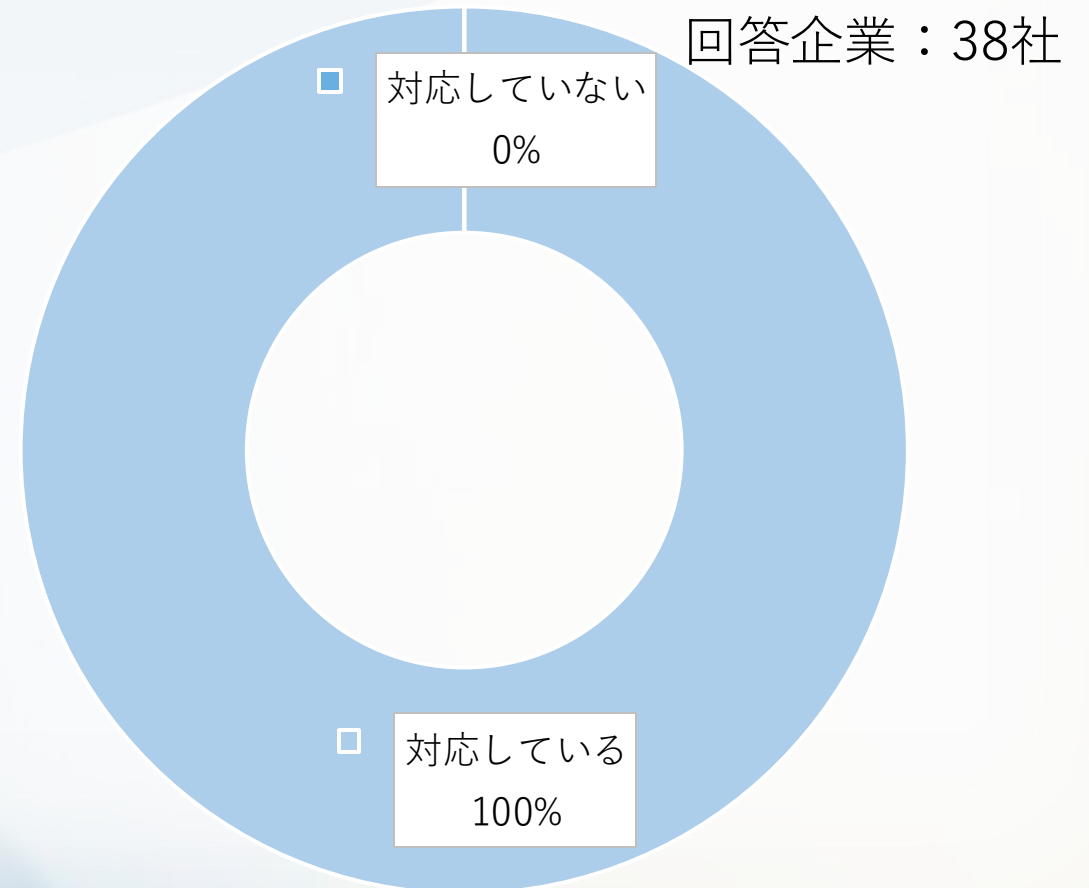
問10 (社外におけるカスタマーハラスメント)
特に経験された内容があれば、ご記入願います。

- ゼネコン下工事において適切な工程管理が行われずに、昼夜を通した工事を行わなければならなくなった。それに伴う追加折衝もおさなりにされた。

問 1 1

ハラスメントに対する予防対策をとっていますか？

- 対応している 38社
- 対応していない 0社

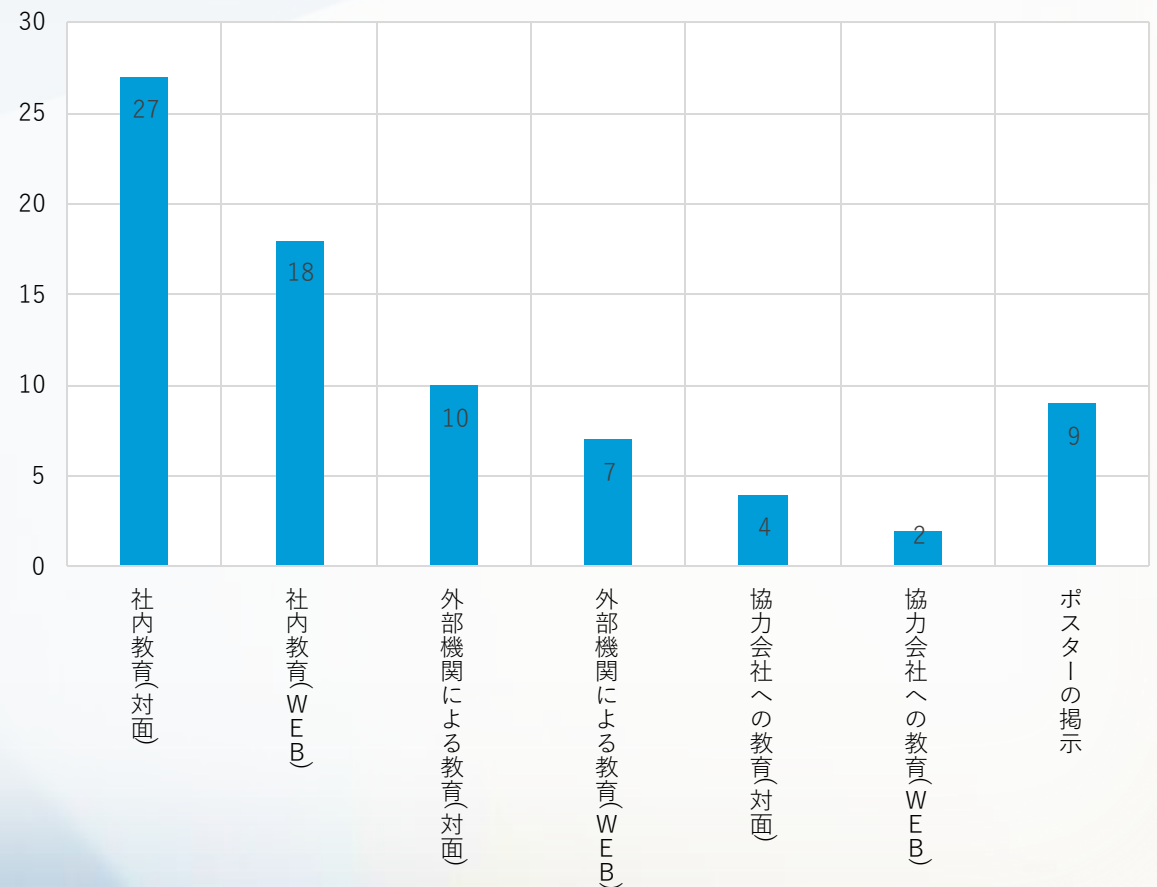


問 1 2

どのような予防対策ですか？

- 社内教育（啓発）
 - ・ 対面 27社・WEB 18社
- 外部機関による教育（啓発）
 - ・ 対面 10社・WEB 7社
- 協力会社への教育（啓発）
 - ・ 対面 4社・WEB 2社
- ポスターの掲示 9社

回答企業：47社 回答総数：77件（複数回答可）



問 1 3

予防対策について特筆することがあれば
ご記入願います。

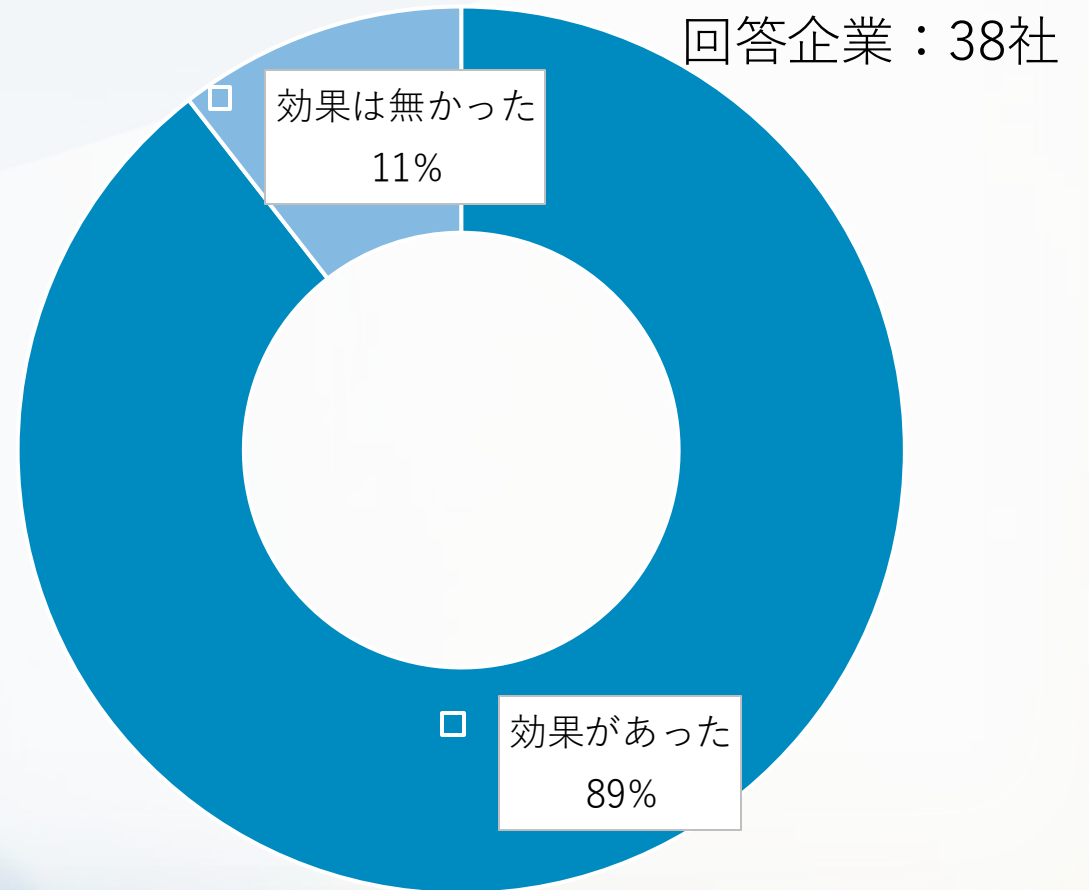
- 外部機関による教育は本社主催のものです。
- 支店では外部機関による教育はしておりませんが、本社で外部機関による定期的な教育を行っており、また年2回Webでのハラスメントのトレーニングを行っています。
- 本人が自覚していない事があるので、外部機関より指摘することで自覚を促している。

- ビデオ教育など
- 毎年定期的にハラスメント教育を社内で行い、漠然としたハラスメントの判断を理解していくことが重要だと思います。
- 本社の対応部署に相談し、最終的にその部署にて社内教育を実施することになっている。

問 1 4

予防策について効果はありましたか？

- 効果があった 34社
- 効果は無かった 4社



問 1 5

予防対策について、
特に効果があった内容があればご記入願います。

- 外部機関による教育は受講後にテストの合格が必要なので、理解度を深めるのに有効とされます。
- 知識、認識の曖昧な部分が明確になりました。言動、行動を考えて行うようになりました。
- 対応部署による面談と再教育により、意識改革を行い、その後は改善されているとの事。
- 研修を通じてパワーハラスメントに対する理解が深まり、パワハラが発生が減少している。
- 効果はあったと思うが、元々の事案がないので具体的な効果は不明

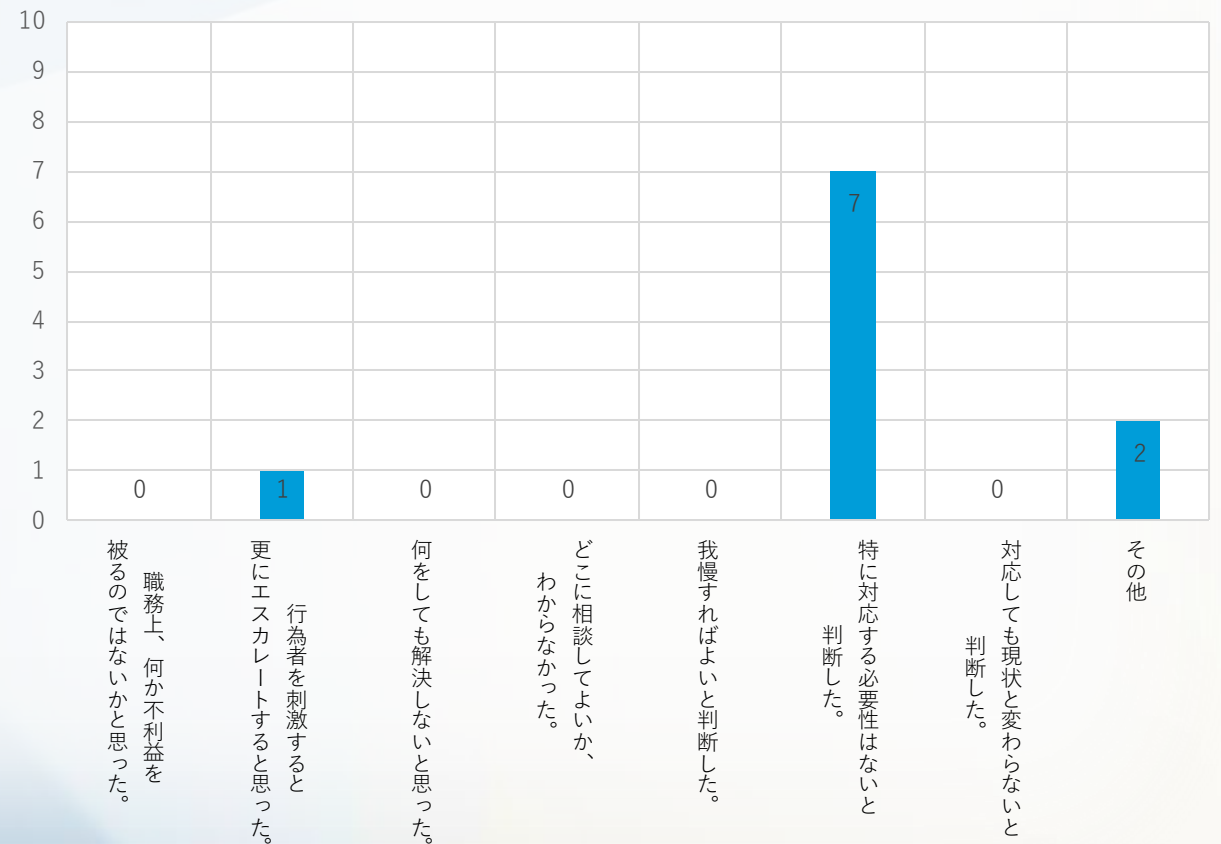
- 定期的に行っていることで効果があると思われます。
- 相談窓口の設置や女性の相談員を選任した事により改善が図られたと思います。
- ハラスメントに対する認識が深まった。
- 自分の行為を客観的に判断することが次第に養われていく効果があると思います。相手とのコミュニケーションを考えるようになります。
- 親会社がグループ会社全体でパワハラ予防を実施している。
- 相談窓口が設置されるていることについての認知度が向上した。
- 社内教育e-ラーニングを実施することにより、今までの自らの行動を振り返る契機となり、ハラスメントについて深く考える機会となっている。
- 社内においてハラスメントが無くなった。
- 各社員の意識が向上した。

問 1 6

ハラスメント対応をしていない理由を教えてください。

回答企業：9社 回答件数：10件

- 職務上、何か不利益を被るのではないかと思った。 0件
- 行為者を刺激すると更にエスカレートすると思った。 1件
- 何をしても解決しないと思った。 0件
- どこに相談してよいか、わからなかった。 0件
- 我慢すればよいと判断した。 0件
- 特に対応する必要性はないと判断した。 7件
- 対応しても現状と変わらないと判断した。 0件
- その他 2件



問17

ハラスメント対応をしていない理由について、特筆することがあれば、ご記入願います。

- 特別相談窓口は設置していないが、少数の従業員であるため各部門長がコミュニケーションの中で把握し都度対応している。
- 特に事案が無い為。
- 幹部が常に意識し、言動、対応を教育している。事例の確認がない。
- 社員数が少ないため、何かあった場合は社長もしくは上司が対応している。

問 1 8

協会に対しての要望などがございましたら、ご記入願います。

- 外部機関でのハラスメント教育を行っていただければ参加したいと思います。
- さらに魅力ある建設業界としたいので、協会、会員各社との連携、協力を引き続き行っていきたいと思います。
- ハラスメント講習があれば、参加させて頂きたく存じます。
- 今後共、ハラスメント他外部の教育研修等開催してください。
- これからも業界全体で意識醸成に努めて頂きたいと思います。

【分科会総括】

- ハラスメントの相談窓口を、社外の外部機関に利用されている会社様があります。未対応の会社様においては利用されることにより、離職防止に繋がるためご検討をいただきたい。
- 社内、社外に関する相談内容のほとんどが、パワーハラスメントとセクシャルハラスメントとなりました。この2点の対策に特化することが改善効果が高いと判断しました。
- 予防策として、社員教育の実施を行っている会社様が多く、その効果を生み出すため、社員教育を毎年実施し理解を深め、意識を高めることが重要であると思われます。

- 女性の相談員を選任して効果を上げている会社様があり、男性就業者の多い建設業界において、見落としがちな気づきや職場環境の改善に繋がると思われます。
- 協会への要望として、外部機関のハラスメント教育を要望されている声があり、ハラスメントの防止と設備業界の意識改革に繋がるため、WEBを含めた講習会の実施を提言して参ります。
- 今回のアンケートを通して現状を把握することにより、業界全体で共通の認識である、『担い手の確保と離職防止』を持っていただき、より良い企業づくりの参考となるように、今後も会員各社の方々と意見交換を行い、より働きやすく、魅力ある設備工事業界を作ってまいりたいと思います。

ご清聴ありがとうございました。