

2010 年度

関西福祉科学大学大学院

社会福祉学研究科

心理臨床学専攻

修士論文題目

職場のいじめに関する研究

指導教員（小林芳郎）

社会福祉学研究科 心理臨床学専攻

学生番号 20961005 氏名 小副川 栄一

# 目次

はじめに	4
第1章 問題と目的	7
第1節 問題	8
1. いじめの定義	8
2. 職場のいじめ、その現状	9
1) いじめに関するこれまでの動向	9
2) 職場におけるいじめをめぐる法的争点と事例	10
3. 職場いじめの理由や原因	12
1) いじめの理由	13
2) いじめ様相の変容	13
3) いじめの本質	13
4. 問題	13
1) 職場いじめに関する実態調査の現状	13
2) 先行研究の留意点	14
第2節 目的	15
1. 実態調査の実施と結果分析	15
2. 仮説の検証	15
3. いじめ防止策の検討	17
第2章 方法	18
第1節 調査	19
1. 調査対象と手続き	19
1) 調査時期	19
2) 調査対象	19
3) 調査方法	19
4) 配布枚数	19
5) 回収	19
6) 有効回答数	19
2. 調査対象者の基本属性	19
1) 性別	19
2) 年齢層	19
3) 転職体験	19
4) 雇用形態と職位	20

5) 業務内容	20
第2節 調査内容及び統計処理方法	21
1. 状態不安	21
2. 自己価値観	22
3. 情動的知能	22
4. ストレスフルな職場環境	23
5. 職場内いじめ感度	23
6. 職場内いじめ出来事	23
7. 職場内いじめ被害体験	23
8. 職場内いじめ加害体験	24
9. いじめ対応	24
10. 情緒的支援ネットワーク	24
11. 自己愛傾向	24
12. いじめ予防策	25
13. 統計処理方法	25
第3章 結果	26
第1節 回答の記述統計結果	27
1. 状態不安	27
2. 自己価値観	28
3. 情動的知能	29
4. ストレスフルな職場環境	30
5. 職場内いじめ感度	31
6. 職場内いじめ出来事	33
7. 職場内いじめ被害体験	33
8. 職場内いじめ加害体験	34
9. いじめ対応	34
10. 情緒的支援ネットワーク	35
11. 自己愛傾向	36
12. いじめ予防策	37
第2節 いじめに関する関連性の分析	38
1. いじめと基本属性との関連	38
1) いじめと性差	38
2) いじめと業務内容	40
3) いじめと年齢	41
2. いじめと職場メンタルヘルスとの関連	42
1) いじめ加害体験と職場メンタルヘルス	42

2) いじめ被害体験と職場メンタルヘルス	4 4
3. いじめ加害体験と被害体験の関連	4 6
1) いじめ加害体験の有無といじめ被害体験の有無との関連	4 6
2) いじめ加害体験とその影響要因との関連	4 7
4. 職場メンタルヘルス項目間の関連分析	4 8
1) 職場メンタルヘルス各項目間の相関関係	4 8
2) 職場メンタルヘルスと基本属性との関連	4 8
5. いじめ被害体験の認知に関する分析	5 1
第4章 考察と今後の課題	5 3
第1節 実態調査結果の考察—増加するいじめ体験	5 4
第2節 いじめ加害体験者の特徴	5 4
第3節 いじめ被害体験と性差	5 6
1. 男性のいじめ被害体験認識の低さ	5 6
2. 質問項目による影響	5 7
第4節 いじめ防止策の検討	5 7
1. 防止策の考え方	5 8
2. 具体的防止策—情動知能の向上	5 8
第5節 今後の課題	5 9
要約	6 0
謝辞	6 3
文献	6 5
資料	6 8

はじめに

今回の「職場いじめに関する実態調査」に至るまでの過程を通して、私は現在の企業風土の中でのいじめ問題へのアプローチが、いかに困難な面を抱えているかという事、しかしまた同時に、その解決を目指したいとする人々や組織も確実に存在している事を学ぶことができた。

このことを、この論文のまず初めに述べておきたい。

30 数年間の社会人生活を経て大学院に入学して以来、私の研究テーマは一貫して、「職場におけるいじめの実態を科学的に把握し、その原因を究明し、有効な対策を提唱する」事であった。

さっそく昨年（2009 年）9 月、私の前職場の友人を介して、某会社の人事担当役員に「職場内のいじめ調査」を依頼した所、「いじめやハラスメントなどは、会社内の労使で解決する問題であり、社外に情報を出すことは難しい」との回答を得て、結局依頼を断念せざるを得なかった。

その後、産業関連のメンタルヘルスに非常にご理解と実績のある、某会社の人事部長にお会いし、「職場のいじめ調査」に対する企業の現在の考え方につきアドバイスを頂いた。

その時の回答は「従業員の時間を使っていじめの実態を調査し、その結果会社として包括的で有効な対策がとれるのであればまだしも、個別に対応していくしかない現状では、こうした調査企画に安易に協力することには消極的にならざるを得ない—それが実情ではないだろうか」というものであった。

また、知人の中小企業経営者に「職場のいじめ」に関しての考えをお聞きしたところ、「いじめは組織の活力につながる側面もあり、いじめに耐えることは個人の鍛錬にもなる」という答えが返ってきた。

こうした意見や考え方に接しながら、私はそれまで「いじめとその調査」に対し安易に考え過ぎていた点を反省し、まず基本に立ち戻り、現状の聞き取り調査から始めることにした。

最初に厚生労働省に電話で現状分析と関係資料についてお聞きし、その情報をもとに、都道府県の労働局・総合労働相談コーナーや産業健康福祉センターに出向き「労働相談」の実態や相談件数の推移等運用状況について詳細なご説明を伺うことが出来た。なおその時に、「職場のいじめ調査」について、厚生労働省や労働局のご協力をお願いしてみたが、提案が唐突過ぎる事もあり、実現できなかった。

2010 年になり、まだ調査先の見つけられない状況の中で、完全に暗礁に乗り上げていた私は、ネット検索で見つけた 1 冊の本に出会うことが出来た。

それは、日本精神保健学会企画、宗像恒次編著「働く人たちのストレスサバイバル」（2000 年 7 月）という本であった。この中で、会社員に対する「いじめ」の調査が約 10 年前に「連合東京」を通じて行われた事を知った私は、著者の現筑波大学宗像恒次先生はじめ本学の先生方のアドバイスも得て、調査協力先として「連合大阪」を選んだ。

調査依頼にあたっては、元連合大阪会長、現副会長そして副事務局長の皆さまに大変なご尽力を頂いた。そして翌月、連合大阪の最高決定機関で協議の上、調査協力のご承認が得られた。ご決定までにはおそらく、関係者の皆さま方の大変なご苦勞やご決断があった事であろうと拝察している。

# 第 1 章 問題と目的



## 第1節 問題

### 1. いじめの定義

1) 職場におけるいじめ問題を研究する前提として、「いじめ」とは何かということについて明確にしておく必要がある。そこで、下記にこれまで様々な識者や組織で検討された「いじめ」の定義を記載したが、それには多くの考え方があり、かつ状況に応じて変化しているもの（文部科学省改訂 2007）もあることが分かる。

2) 各定義の共通点や異なる点を見てみると、例えば「いじめ」行為の「攻撃性」や「意図性」が強調されている点は似通っているが、行為の「頻度」や「反復性」については、意見が分かれている。

つまり「いじめ行為」が、一回限りではなく継続的に行われることを条件とする考え方や、反対に「攻撃的な行動が規則的または反復的でないからといっていじめ行動ではないとは限らない……重要なのは、実際に行動がとられたかどうかではなく、再び攻撃されるかもしれないという恐怖を与えているということである……問題なのは、行動がどのような性質のものかということよりも、被害者がどのような性質の人間かということや、被害者が加害者の人格をどのように理解しているかということである」（ピーター・E・ランドール、新井郁男訳 1998）、という考え方もある。

3) いじめの構造についても変化している。いじめる側の立場や特徴、いじめる側といじめられる側の力関係などの構造は、時代や組織の変遷とともに多様化している。

日本産業カウンセラー協会の「職場いじめ実態調査（2007）」によれば、「いじめが行われる社内の関係」として最も多いのが「上司から部下に対して（85.3%）」であり、以下「社員間」（55.9%）「同性間」（42.9%）「年長者から若年者に対して」（29.7%）「男性から女性に対して」（27.7%）「派遣社員・パート間」（25.4%）「正社員から派遣社員・パートに対して」（24.9%）となっている。また最近では、いじめる側が「社内の従業員」だけとは限らず、外部の顧客、あるいは取引先などに広がり、さらに複雑化していると考えられる。

4) 一方、国としての「いじめ」に関する定義を見ると、「学校」に関しては文部科学省の定義があり（下記(3)）、また「職場いじめ」に関しては、大阪府総合労働事務所（下記(2)）の定義などがある。

(いじめの定義一例)

- (1)主観的であろうと客観的であろうと、同一共同体の中で力関係において優位にあるものが、自分より劣位にあるものに対して、一方的に、身体的・精神的・社会的苦痛を、一時的または継続的に与えること（宗像他 2000）。
- (2)職務に関係する場面で、「職務の遂行と関係なく嫌悪の感情に根ざして行われる」、あるいは、「職務の遂行に関係して行われる」暴言、悪口、誹謗、中傷、無視、噂をながす、仲間はずし、仕事はずし、根拠・合理性・相当性等が全く認められない（逸脱している）業務命令や処分などの言動で、「当該言動が受け手に対して通常甘受すべき程度を超える不利益（精神的な苦痛や労働条件上の不利益など）を与えるもの（大阪府総合労働事務所 2009）。
- (3)当該児童生徒が、一定の人間関係のある者から、心理的・物理的な攻撃を受けたことにより、精神的な苦痛を感じているもの。なお、起こった場所は学校の内外を問わない（文部科学省改訂 2007）。
- (4)他者に身体的または心理的苦痛を与えたいという故意の意図から起こる攻撃的行動（ピーター・E・ランドール、新井郁男訳 1998）。
- (5)敵視、嫌がらせ、差別を目的とした、連続かつ積極的な行為で、法秩序でカバーされない目標を助長し、全体として、人格権、名誉あるいは健康などの保護法益を侵害するもの（根本、ドイツの判例 2007）。
- (6)海外の主要な研究者アイナルセンらによると「いやがらせや、人を屈辱する、社会的に誰かを除外する、もしくは誰かの仕事に好ましくない影響を与える行為であり、繰り返し、定期的に（例えば週に一回など）起こり、一定の期間（例えば6ヶ月間など）にわたって起こる行為」（津野他 2009）。
- (7)一般的にある生徒が、繰り返し長期にわたって、一人または複数の生徒による拒否的行動にさらされていること（ダン・オールウェーズ、松井他訳 1995）。

## 2. 職場のいじめ、その現状

日本では「ハラスメント（パワー・モラル・セクシャル）・いじめ」、国際的には「mobbing」や「bulling」などと呼ばれる「職場におけるいじめ」についての関心が、近年大きく高まってきている。また、ILOによる「いじめ問題の世界的状況を明らかにした報告書」によれば、職場におけるいじめは増加傾向にあり、身体的な暴力に加えて、いじめ、威嚇、罵り、村八分など様々な形の心理的な暴力があることが明らかになってきており、いじめ問題は世界共通の問題となりつつある。

こうした情勢の中で、日本は欧米に比較し「いじめに関する調査」も少なく、いじめを防止するための特別法（スウェーデンやフランス）を持たない国という指摘もある（根本 2007）。

以下に、日本におけるいじめの現状や問題点について記載する。

## 1) いじめに関するこれまでの動向

2007年、社団法人日本産業カウンセラー協会が行った調査結果によると、職場のいじめに関する事例体験があると答えた産業カウンセラーは、全体の80.5%であった。さらにこの調査において、いじめが起こった部署に見られた特徴として「社員同士のコミュニケーションの少なさ」(66%)「管理職の指導力欠如」(51%)「個人業務の多さ」(36%)「成果主義」(28%)「過重労働」(24%)と続いた。また「いじめが解消できなかった」原因として「加害者がいじめを認めない」「トップ・管理職が非協力的」が3割を占めるなど、当該組織特有の要因があげられている。

またいじめや嫌がらせに関する、民事上の個別労働紛争相談件数では、平成16年11406件(8.1%)が、平成20年では28439件(12.0%)と、5年間で2.5倍増加していた(厚生労働省 2009)。

そのような状況の中、2009年4月に厚生労働省による「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」の「心理的負荷評価表」に、12項目の出来事が新たに追加された。そしてその12項目のうちの一つに、「ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」という項目があり、その心理的負荷の強度は、最高の「Ⅲ」クラスとなった。

私はこの事は次の二つの面で非常に重要なことだと考える。一つは、厚生労働省の「心理的負荷評価表」の中に初めて「いじめ」という言葉が使用されたこと。もう一つは、その心理的負荷が「Ⅲ」という最高のランクに位置づけられた事だ。ちなみに、この「心理的負荷評価表」は、インターネットにより誰でも閲覧可能で、自己評価することが出来る。某証券会社では従業員に「この心理的負荷評価表で自己管理を行い、評価が悪かった場合は、メンタルヘルスの社外担当部署に相談しアドバイスを受けることが出来る」というシステムを作り、運用している所がある。このように、「心理負荷表」に新たにいじめについての項目が記載されたことは、「いじめ被害の実態」が以前よりも格段に多く明らかにされることを意味している。

## 2) 職場におけるいじめをめぐる法的争点と事例

いじめに関する法的な争点や具体的事例を知ることは、「職場いじめ」の実情や、いじめに影響を及ぼす重要な環境因子について知るという観点からも重要な事である。

以下に「職場でのいじめ」問題と事例が、これまで法的にはどう扱われてきたかについて、根本による「職場におけるいじめ問題の法的考察」(季刊労働法 218号 2007年秋季)の一部を引用して紹介する。

### (1) いじめ概念—違法性の判断要素

- ① いじめを法的な問題として取り上げる場合、通常のコミュニケーション行為と社会的許容限度を超えた行為を峻別し、後者について法的責任を課すことが必要。

## ②日本において、違法性を認定するための判断要素

### a. いじめの認定

安全配慮義務など、使用者の信義則上（誠意をもって行動すること）の義務違反を認定できるケースであれば、客観的な義務違反が存在すれば足りるため、使用者の動機・目的の存否は特に大きな問題とはならない。つまり、使用者の信義則上の義務が成立すればいじめの認定基準は大きく変わる可能性がある。

### b. 法的な請求内容によっていじめの定義規定も変わる。

損害賠償請求事案と差し止め請求事案では審査の側面も変わる。

### c. 上司によるいじめは違法性が推認しやすくなる（パワーハラスメント）。

ただし、例えば「部下が上司をいじめる」事例（ドイツ）のように、優越的地位の利用ではなくとも、「意思に反する行為」である限りは「いじめ」の範疇に入りうることを前提に違法性を判断していく必要がある。

## (2)使用者責任

- ①使用者は、いじめ行為が精神的、身体的な健康を害すると認識できた場合は、安全配慮義務に基づきいじめ防止義務を課せられ、いじめ行為を除去することに向けた積極的な措置を講じることも契約上義務付けられるであろう。（学説上異なる見解有）

## (3)業務命令権と信義則上の義務との関係

- ①使用者のいじめ意図が巧妙に隠されている場合など、違法性の認定が困難な場合がある。
- ②従って、行為者の主観的意図ではなく、信義則上の義務を使用者に課すことによって処理する方が妥当であるとの学説もある。判例の中にも、安全配慮義務に抵触するような業務命令の場合には、特に使用者の不当な意図を問題とせず違法評価をしている事例もある。

## (4)損害賠償の事例

いじめ関連の裁判例では、いじめによる人格的利益を侵害したことによる損害賠償責任を争う事例が多い。

- ①不当な退職勧奨行為に基づく、精神的損害の請求及び退職にかかわる逸失利益を問題にした事例。
  - ・E事件…虚偽、弾圧的な言動や執拗な退職強要によって退職に至ったことは「労働者が意に反して退職することがないよう、職場環境を整備する義務がある」とし、逸失利益を認める判決が下された。これは、使用者が「職場環境配慮義務」を負うケースがあることを明らかにした注目される判決。
- ②使用者が仕事はずしや無意味作業を労働者に指示したり、懲罰的・差別的な目的から人事異動を命じた場合、不法行為による損害賠償の対象となりうる。
- ③ただし、業務命令について使用者には裁量の余地があるため、違法性が認められない場合もある。

- ④使用者の不当な報復意図や懲罰目的が明確であったケースなど、使用者が他の不当な動機や目的を持っていたかどうかを問題にするケースでは、業務命令の違法性が認定されている。(N事件等多数)
- ⑤使用者が労働者の孤立化を作為的に作り出している場合だけでなく、放置している場合にも人格的利益の侵害が認定される傾向にある。(M学園事件)
- ⑥上司の発言や態度が労働者の人格的利益を侵害している場合、不法行為となりうるが、その一方で、従業員間で行われる言動がすぐに不法行為となつては、組織内のコミュニケーションの自由が成り立たない事もあり、法的にはケースによる判断となる。

不法行為を否定されたケースとしては、以下の事件がある。

- ・D事件…上司の言動回数や態様からして説得の範囲を逸脱しているとまで言うことはできない。
- ・M事件…上司が部下に送った「意欲がない。やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います」等のメールに対する東京高裁判決は「本人の名誉を棄損するものであったとしても、パワーハラスメントの意図があったとまでは、認められない」とした。

#### (5)いじめ行為の差し止め請求の事例

- ①上司によって暴言を浴びせられ、罵倒されるなどしたため、労働者が名誉・人格を侵害されたとして、当該行為の差し止めを請求した事案がある。
- ②しかし、暴言を浴びせられ、罵倒されるなどしたため、その人の自尊心が傷つけられ名誉感情が害されることはあるとしても、そのことから名誉、人格を侵害するものとは言えない、とする判例もある。(N商事事件他)
- ③ただし、いやがらせ行為が継続している場合は、行為の差し止め請求が認められている。(A航空事件)

#### (6)いじめによる自殺の法的責任

- ①労働者がいじめによって自殺に至った場合、その自殺に関する使用者の責任(安全配慮義務)が問題となることがある。
  - ・K水道局…職員の自殺は、上司らのいじめによる精神疾患の結果生じたものであり、市の安全配慮義務違反を理由とする賠償責任を肯定した事案。
- ②ただし、自殺の原因がいじめと認定されたにもかかわらず、上司の指導等は限度を超えたものではなかったとして、使用者の責任を否定した、H銀行事件の例がある。
- ③つまり、上司の指導が社会的な許容限度を超えるものであるか否かが問題となる点が、判断枠として類似している。

#### (7)いじめによる欠勤期間中の賃金請求

- ①上司の行為が行きすぎていた場合、欠勤期間中の賃金請求が認定されている。(T事件)

### 3. 職場いじめの理由や原因

「職場いじめ」の理由や原因を、科学的に収集され検証されたデータを通して検討するために、以下に「教育現場」における「学校でのいじめ研究」に関する論文から、職場にも関連すると思われる個所を引用する。

### 1) いじめの理由

井上（1986）らによる、「いじめの理由を児童に質問紙で尋ねた研究」の因子分析結果では、「こらしめ」「異質性排除」「不条理」の3因子が抽出されている。「こらしめ」のいじめは、加害者は被害者側に落ち度があると認識し、制裁することを目的としているため「正義のいじめ」とも呼ばれているものである。「異質性排除」は劣位にあるものを排除しようとするいじめであり、仲間関係の等質性を損なう態度を持つものを、仲間から排除することを目的としている。「不条理」は加害者側の恣意的ないじめである。これはいじめる側がもつストレスの発散や快楽を満たすことを目的としている。

この3タイプのいじめの中で「こらしめ」のいじめは、児童・生徒から被害者にも落ち度があると捉えられる傾向があり、いじめとしての自覚や認識が少ないため、集団規範の影響を受けにくいことが予測される（大西 2009）。

### 2) いじめ様相の変容

現代のいじめは、過去のいじめと比較して①陰湿化、②長期化、③いじめ行為の正当化、④偽装、⑤巧妙化しているとの指摘がある（小林 1985）。

また、このような深刻化の原因として、いじめの攻撃行動を強く助長する、慢性的欲求不満状態、耐性欠如、他者の痛みへの無関心などの社会的条件の出現と社会的コントロールシステム（いじめを抑制する機能）の減少、喪失があげられている（蜂屋 1986）。

### 3) いじめの本質

宮原（1983）はいじめの本質について「自己の周りにある均質な集団的雰囲気と同化しない者への差別・嫌悪・無関心の表現であり、均質集団から自分一人が脱落することへの恐怖感の表現でもある」と述べ、いじめの根底には、このような自己防衛的な要素があるとしている。またこの他に、いじめの本質として、勢力の乱用、脅しと優位に立ちたい心の表れが或ることも指摘されている。（シャープ・S・スミス、P.K. 1994）。

さらに、「いじめの社会理論」の著者である内藤朝雄によれば「学校からいじめを根絶することは不可能である。それは、大人社会においてもいじめがありふれた現象であることから分かる」としており、また医師の柏瀬宏隆は、内藤の言葉に続けて「集団の病理としてのいじめの発生は、集団の本質そのものにかかわる問題であり、それは風邪を根絶できないのと同じ意味で、なくすことはできない。それゆえ内藤の基本的な発想は、いじめという不可避な現象

が起こりにくく、起きても抑止しやすい社会環境を、いかにして設計するかというものになる」としている。

## 4. 問題

### 1) 「職場いじめ」に関する実態調査の現状

#### (1) 海外における調査

「職場いじめ」に関する海外の調査結果や研究の動向などについては、2009年、津野らによる論文で簡潔に分かり易く紹介されている。

それによると「海外では、1980年代にスウェーデンのハインツレイマンが職場のいじめに関する研究を始め、それから北欧諸国を中心に研究が活発化になるとともに社会的認知が拡大し、1993年にはスウェーデンで、1994年にはノルウェーでいじめ対策法が制定されるなど、国ベースでいじめ対策への取り組みがなされている」としている。

#### (2) 日本国内での調査研究

国内におけるこれまでの研究は、パワーハラスメント（岡田 2009）やセクシャルハラスメント（片岡 2009）に関するものが、特に最近数多く報告されているが、それらも含んだ広く「いじめ」という概念を取り上げ、総合的に研究したものは、下記にあげた研究以外はあまり見当たらなかった。

#### ①「働く人たちのストレスサバイバル」

日本精神保健学会が「連合東京」の協力を得て実施した「職場におけるメンタルヘルスケアと心の健康に関する調査（1998年1～2月）」は、会社員を対象にいじめの実態を総合的に調査・分析した研究。

#### ②「NAQ-R 日本語版」の開発と調査

2009年3月、津野らによる、関東地方の公務員を対象にして、海外約40カ国で使用されている22項目のNegative Acts Questionnaire-Reversed (NAQ-R) 日本語版を開発・使用され、信頼性妥当性を検証した研究。

#### ③カウンセラーを調査対象とした「職場いじめの実態調査」

日本産業カウンセラー協会が行った「職場いじめの実態調査」は、現場の実情を反映した調査研究だと評価されている。ただしこれは企業・団体のカウンセラーを対象にした調査になっている。

### 2) 先行研究の留意点

現在「職場のいじめに関する研究」は、欧米での研究や国内教育現場での研究が、実情調査のデータをもとにした科学的なアプローチがなされており、多くの貴重な判断材料を提供してくれるが、同時に留意すべき点もある。

例えば、外国と日本とでは、職場における労働契約、組合の性格、労使の関係、従業員の人種構成、多様な宗教観・価値観などが極めて異なっており、こ

うした労働環境の影響をどのように国内に適用していけるか、いじめの概念に違いはないかなど、慎重な検討が必要とされる。

その意味でも、津野らによる、海外約 40 カ国で使用されている 22 項目の Negative Acts Questionnaire-Reversed (NAQ-R) 日本語版を開発し、実際に国内で使用し、その信頼性や妥当性を検証することは、今後も極めて重要なアプローチだと考えられる。

また、国内の「児童生徒のいじめ問題」と職場のそれもまた異なる。

職場と学校の決定的な違いは、①職場には先生という立場の人がいない。上司は仕事に関する指導は行っても、生活面や仕事に無関係な行動への介入は、当然のことに義務付けられていないなど、本質的に先生とは異なる。②児童生徒と異なり、職場の会社員には「生活の糧としての仕事があり」また「職位という組織的、経済的、心理的な立場の違い」などがある点、考慮が必要と思われる。

今後職場いじめに対する有効な防止策を検討してゆくためには、こうした海外や教育現場での先行研究を参考にすることも、もちろん重要だが、やはり実際の「職場従業員」に関する調査をもとにした研究の積み重ねが必要とされる。

なかでも、関東地方以外の会社員を対象とした調査研究に至ってはほとんど見当たらないという現状を見れば、地域差の有無は別にしても、今回の関西地区における会社員を対象にした調査には意味があると思われる。

## 第 2 節 目的

この研究の目指す所は、「職場におけるいじめの実態を科学的に把握し、その原因を究明し、有効な対策を提唱する」ことにある。

今回の研究は、その第 1 歩として、まず「職場いじめに関する実態調査」を行い実情を知ること、及びその結果から見えてくるものをより多く明らかにすることにある。

さらに、後述する「職場いじめ」に関する仮説を実態調査により検証することで、今後の「職場いじめ対策」の提唱に結び付けて行きたい。

以下に目的の詳細について記載する。

### 1. 実態の調査と結果分析

連合大阪加盟の会社従業員を対象に、質問紙による無記名調査を行い、「職場におけるいじめ」の現状を調査する。

なお、質問紙の大半は、1998 年 1～2 月に実施された、宗像らによる「職場におけるメンタルヘルスケアと心の健康に関する調査」（以下、既存調査とする）で使用されたものを、ご了解を得て使用する。



その上で、この調査結果と既存調査や海外の調査結果及び国内教育現場における「児童・生徒間のいじめ」の結果などを比較し、どのような差異や類似点が見られるかにつき検討する。

## 2. 仮説の検証

「いじめ」には「加害者」「被害者」「加害者であったり被害者であったりする者」あるいは、森田（1986）らによる「観衆」や「傍観者」の存在がある。

この中で、「いじめの被害者」および「被害状況、被害の程度」については、「労働相談事例」や新しく「心理的負荷評価表」により、以前に増してより多くの情報が提供され、研究も進んでゆくと考えられる。

他方、「いじめの加害者」に関する情報は現在も非常に少ないし、情報収集するシステムも見あたらない。

「すべてのいじめは加害者から発生する」という森口（2007）の考え方があがるが、今後の「いじめ対策」を検討する上で、「いじめ加害者」への対応は非常に重要なものと考えられる。

こうしたことから、本研究では「いじめの加害者」に焦点を当て、その「精神的、性格的特徴」に関して下記のような仮説を立てた。

またその検証のために、今回の調査項目に、「情動知能測定尺度」及び「自己愛測定尺度」を設け、「状態不安尺度」「自己価値観尺度（自尊感情）」と合わせて、「いじめ加害者」との関連を見ることとした。

### 仮説—1

「いじめ加害体験者」は「いじめ被害体験」も多く、「状態不安」、「自己愛」及び「自己価値観」が高く、「情動知能」は低い傾向にある。

この仮説は以下の文献を参考にしており、下記のような考え方が、今回の「職場でのいじめ調査」にも適用できることを検証したい。

- 1) いじめ加害体験のみを持つ者は自尊感情が高かった。反面いじめ被害体験を併せ持つ者の場合は逆に自尊感情が低くなる傾向にあった(本間 2003)。
- 2) 「いじめも EQ (情動知能) の欠如が原因」

内山（1997）によれば、昨今の日本では従来の IQ や知的能力を過度に重視したものの考え方、それに付随して形成された学歴社会がいたるところで壁にぶつかっている。コンピュータ的発想の IQ 偏重社会では 1 でもなく 0 でもない人間の情動は軽視され、その結果、他人の気持ちを理解できない人が増えてきている。大きな社会問題になっているいじめも、他人の痛みを感じるができない点に最大の原因がある、としている。

「いじめられた事があるかどうか」という質問に対して、いじめられた事があると答える人の割合には性差があり、特に男性の方が実態より低い値を示す。

一般に質問紙は、「その背後にさまざまな臨床研究や実験研究の知見がある」（杉浦 2007）」とされ、集団での実施に適しているなど優れた調査方法であるが、一方では被検査者の「意識的な反応の操作がなされやすい（松沢、2007）」といった特徴を指摘されている。この場合、「いじめという事実が、いじめられた子どもたちの内面にある被害感という主観的な世界に基礎をおいている（森田 1999）」といった、被検査者の主観的な世界が、果たしてどこまで素直に調査結果に表れるか検証してみたい。

また、いじめが周囲には見えにくいとされ、その理由として「いじめられ体験が告げ口の禁止や被害者の自尊心によって語られにくい」ということがまずあげられている（柏瀬 2008）。今回の調査で、こうした「いじめ被害体験」の見えにくさがどの程度現れるか、またその中に性差は見られるかについて検証してみたい。

### 3. いじめ防止策の検討

今回の調査結果を通して得られたデータと分析結果をもとに、出来るだけ目に見えて、コントロール可能な「いじめ防止策」を検討する。

## 第 2 章 方法

## 第 1 節 調査

### 1. 調査対象と手続き

- 1) 調査時期 : 平成 22 年 7 月 15 日～8 月 30 日
- 2) 調査対象 : 連合大阪傘下の組合員及び当該会社の従業員（役員等非組合員を含む）を対象とした。  
注記：連合大阪とは、「大阪府域のあらゆる産業に働く組合員 40 万人で組織している労働組合」で、その業種も、繊維、流通、電力、ガス、電機、公務員・教師、サービス、情報、自動車、鉄道、フード、化学、航空、印刷（順不同）等全業種にまたがっている。
- 3) 調査方法 : 予め切手を貼った返信用封筒を同封した質問紙を、「連合大阪」を通じて配布を依頼。回収は、回答者それぞれが、返信用封筒にて検査者の自宅宛に郵送する。
- 4) 配布枚数 : 1000 部
- 5) 回収 : 518 部（回収率 51.8%）
- 6) 有効回答数 : 508 部（有効回答率 50.8%）

### 2. 調査対象者の基本属性

#### 1) 性別

男性 415 名 (81.7%)

女性 93 名

(18.3%)

合計 508 名

#### 2) 年齢層

(表 2-1-1 調査対象年齢)

	人数	%
60 歳以上	12	2.4
50 歳代	93	18.3
40 歳代	142	28.0
30 歳代	189	37.2
20 歳代	71	14.0
不明	1	.2
合計	508	100.0

### 3) 転職体験

体験有	141名 (27.8%)
体験無	360名 (70.9%)
不明	7名 (1.4%)
合計	508名

### 4) 雇用形態と職位

(表 2-1-2 雇用形態と職位)

	人数	%
一般正社員	387	76.2
役職正社員	94	18.5
嘱託、派遣、アルバイト	13	2.6
その他	14	2.8
合計	508	100.0

\*表中の役職正社員は、役員、課長、係長以上の正社員。その他業務は、組合専従者や契約社員と記載。

平成21年の厚生労働省の調査によれば、労働者の就労状況は、正社員が46.8%と最も多いが、パート・アルバイトが17.3%、期間契約社員が9.2%、派遣労働者が4.9%を占めており、昨年度と比較すると、パート・アルバイト及び期間契約社員は増加し、派遣労働者の割合は減少した、としている。こうした全国的傾向に比較すると、今回の調査は「正社員」の比率が高く、嘱託、派遣、アルバイトの比率が低かった。

### 5) 業務内容

(表 2-1-3 調査対象者の業務)

	人数	%
営業	93	18.3
製造・保守・物流	107	21.1
管理・監督	36	7.1
人事総務・企画開発	55	10.8
一般事務	90	17.7
接客、窓口サービス、クレーム処理	30	5.9
その他	97	19.1
合計	508	100.0

\*その他の業務は以下の通り記載してあった。

教師：15名      タクシー運転：11名

鉄道（運転、運行管理等）：25名

研究、技術職：8名      組合専従・団体職員：13名

## 第2節 調査内容及び統計処理方法

調査は、以下に示した「既存の質問紙」を用いて実施し、結果を統計処理した。

1) 日本精神保健学会企画、宗像恒次編著「働く人たちのストレスサバイバル」(2000年7月)一以下「既存調査」とする一に掲載された質問紙の大半(問1、問2、問4、問5、問8、問9、問10)を、一部変更を加えて又はそのまま使用した。なお、一部変更した箇所は以下の通り。

- (1) 「児童生徒のいじめ調査結果と職場調査結果」との比較をより容易にすることを目的とし、質問の回答方法(選択肢数と言葉)を「学校における児童生徒への質問票」と同じく、「ほとんどあてはまる」「少しあてはまる」「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」の4件法とした。
- (2) なお、既存調査「問5—いじめ感度調査」で30問ある質問を25問にした。変更にあたっては、指導教官や心理臨床専攻の大学院生8名及び会社員並びに会社体験者5名の意見を聞き、妥当性を検証した。

2) 既存調査にはない項目を追加した。

今回特に「いじめ加害者」の性格や心理状態を探索するために、既存調査項目に、新たに「いじめ加害体験尺度」「情動知能測定尺度」「自己愛傾向尺度」を加えた。

### 1. 状態不安(調査票、第1問)

Spielberger, C. D.が開発し、水口ら訳による尺度で、その中の現在不安な状態にあるかを見るために用いる尺度を用い、性格要因としての特性不安とは異なる尺度(宗像、2000)。「緊張している」「心配がある」など、質問項目は20問よりなる。

1) 状態不安得点

現在の不安状態が高いほど高得点になるよう次のように尺度化した。

(1) 高不安項目

問題の3) 4) 6) 7) 9) 12) 13) 14) 17) 18) といった、高不安項目には「ほとんどあてはまる」を4点～「ほとんどあてはまらない」を1点となるよう、回答点数から計算して加算した。

(2) 低不安項目

問題の1) 2) 5) 8) 10) 11) 15) 16) 19) 20) といった、低不安項目には、「ほとんどあてはまる」を1点「ほとんどあてはまらない」を4点として、回答点数をそのまま加算した。

水口らによれば、状態不安の高さには男女差が見られ、次にあげる得点幅で分類している。

(状態不安グループ)

5—非常に高い (男性 50～80、女性 51～80)

4—高い (男性 41～49、女性 42～50)

3—普通 (男性 32～40、女性 31～41)

2—低い (男性 23～31、女性 22～30)

1—非常に低い (男性 20～22、女性 20～21)

## 2. 自己価値観 (調査票、第2問)

自己にどれだけ高い評価をしているか、肯定的な態度をとっているかを測定するため、Rosenberg, MのSelf-Esteemに関する尺度を翻訳し、宗像恒次により信頼性妥当性が検討されたもの。「大体において自分に満足している」「全てよい方に考えようとする」など、質問項目は10問。

### 1) 自己価値観尺度

自己価値観が高いほど高得点となるよう尺度化。

(1) 自己肯定項目 一問 1) 3) 4) 7) 10)

「ほとんどあてはまる」「少しあてはまる」を1点、

「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」を0点とした。

(2) 自己否定的項目一問 2) 5) 6) 8) 9)

「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」を1点、

「ほとんどあてはまる」「少しあてはまる」を0点とした。

宗像によれば、自己価値観尺度は、前記(1)や(2)で計算した結果、10点満点中、9点以上を「良好」7～8点を「中」6点以下を「不良」としている。

## 3. 情動的知能 (調査票、第3問)

自分の感情をコントロールして、他人とうまく関係できる能力のことを「情動知能」という。情動知能は、自分や他人の「感情の理解」と、他者と協働するために自らの行動や他人への行動を調整しようとする適応的な「感情の管理」という二つの心の機能から構成される。

ここでは、平成 21 年度運行管理者等一般講習において使用された「運行管理者のコミュニケーション能力」を測定するために使用された、WLEIS（ウォンとロー、2002）を藤島寛が翻訳して標準化したものを使用した。

この得点の高い人は、仕事の達成度や満足感、協働性、意見変化の柔軟性が高いとされている（以上、平成 21 年度運行管理者等一般講習「運転者の適正管理に関すること」より抜粋）。

#### 4. ストレスフルな職場環境（調査票、第 4 問）

米国ストレスシステム社（1979 年）で開発された尺度を、宗像恒次が翻訳し尺度研究したもの。「仕事の上で何をやればいいのかはっきりしない」など、仕事の内容、指揮命令系統など、職場環境上ストレスとなるような項目 30 問を設定したもの。

##### 1) ストレスフル職場尺度得点

ストレスの高い職場ほど高得点となるように加算し、尺度化した。

「ほとんどあてはまる」を 1 点、「少しあてはまる」「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」を 0 点とした。

宗像によれば、3 点以上はストレス性の高い職場環境にあると言える。

#### 5. 職場内いじめ感度（調査票、第 5 問）

ある特定の項目が「職場のいじめ」であると思うか否かについて、宗像らにより開発された既存調査の 30 の質問項目の中から、指導教官や心理臨床専攻の大学院生 8 名で検討のうえ、さらにその結果を会社員並びに会社体験者 5 名による予備調査を経たうえで、「話しかけられても聞こえないふりをして口を聞かない」「上司が嫌がらせをしたり、暴力をふるう」など 25 項目を選別した。

#### 6. 職場内いじめ出来事（調査票、第 6 問）

第 5 問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、あなたは見た事がありますかと、あえて「いじめ」という言葉を使用して質問した。

そして、「この 1 週間以内に見た」「かつて(1 週間より前に)見た事がある」「見た事がない」と、3 件法で答えを出すようにした。

#### 7. 職場内いじめ被害体験（調査票、第 7 問）



第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、あなたはされた事がありますかと、あえて「いじめ」という言葉を使用して質問した。

そして、「この1週間以内にされた」「かつて(1週間より前に)された事がある」「いじめられた事がない」と、3件法で答えを出すようにした。

## 8. 職場内いじめ加害体験（調査票、第8問）

第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、あなたはした事がありますかと、あえて「いじめ」という言葉を使用して質問した。

そして、「この1週間以内にした」「かつて(1週間より前に)した事がある」「いじめた事がない」と、3件法で答えを出すようにした。

## 9. いじめ対応（調査票、第9問）

あなたはいじめを受けた時どう対応しましたかと聞くことで、いじめに対する個人の対応策を尋ねた。

同時に、回答の中に「いじめを受けた事がない」という項目を設けることで、第7問の「いじめ被害体験」における「いじめられた事がない」と回答した割合と比較する。

## 10. 情緒的支援ネットワーク（調査票、第10問）

宗像らによって開発された尺度で、「会うと心が落ち着き安心できる人」「あなたを日ごろ評価し、認めてくれる人」等情緒的なサポートをしてくれる人の有無について「職場仲間」「職場上司」「家族」「友人知人」「いない」のサブグループに分類し、それぞれに「いる」と答えたものに1点を与え、「いない」を0点とし、加算し尺度化した。

## 11. 自己愛傾向（調査票、第11問）

誇大性、称賛されたいという欲求、共感の欠如を基本的特徴とする「自己愛パーソナリティ障害」をもとに開発された「自己愛傾向尺度」（摺出 2006）の36項目の中から、「優越性」「対人操作」「自己顕示」の3因子に関する各項目の中の因子負荷0.60を超える10項目を選んだ。

さらにその中の一つの質問内容について、「私は自分の能力や業績に自信がない」を「自分の能力に自信がない」と変更した。

なお変更にあたっては、指導教官や心理臨床専攻の大学院生 8 名で検討し、さらに会社員並びに会社体験者 5 名の意見を聞き、妥当性を検証した。

また尺度化にあたっては、「優越性」「対人操作」「自己顕示」が高ければ高得点となるように、「ほとんどあてはまる」4 点～「ほとんどあてはまらない」1 点と配点した。

## 1 2. いじめ予防策（調査票、第 1 2 問）

この研究の目指す所の一つ、「職場におけるいじめ防止に有効な対策を提唱する」ために、職場の従業員が今実際に希望している防止策を質問した。

なお質問項目は、社団法人日本産業カウンセラー協会が 2008 年 5 月に実施した、「職場のいじめに関するアンケート、第 9 問」を使用した。

## 1 3. 統計処理方法

得られたデータは、下記の要領で、SPSS11.0 により統計的に処理した。

- 1) 信頼性分析により、各質問項目の内部一貫性を検証した。
- 2) 平均値の差の分析は t 検定と分散分析（一元配置及び二元配置）を実施した。
- 3) 関連性はクロス集計（ $\chi^2$  二乗検定）及び相関分析や因子分析を使用した。

\*なお、因果関係を示す回帰分析は、従属変数の分散の 33%しか説明できなかったため、「参考や傾向の確認」として活用した。

## 第 3 章 結果

## 第1節 回答の記述統計結果

ここでは、「第1章 第2節目的 1. 実情調査による現状の把握」のために、調査回答の記述統計結果を第1問から順に記載する。

### 1. 状態不安（調査票、第1問）

#### 1) 状態不安得点と状態不安5段階

(表-3-1-1 状態不安得点)		(表-3-1-2 状態不安5段階)		
平均値	47.76	人数	%	累積%
中央値	48.00	非常に高い	223	43.9
最頻値	41.00	高い	169	33.3
標準偏差	10.28	普通	85	16.7
最小値	21.00	低い	28	5.5
最大値	76.00	非常に低い	3	0.6
		合計	508	100.0

第1問は、現在不安な状態にあるかどうかの質問であるが、不安の非常に高いという人が43.9%、高いという人が33.3%で、合計すれば、不安を感じている人の割合は77.2%にも上る(表-3-1-2 参照)。

これは厚生労働省発表の、平成19年度「労働者健康調査」の結果、自分の仕事や職業生活に関して「強い不安、悩み、ストレスがある」と答えた人が58.0%であったことと比較しても、高い数値を示している。

(表-3-1-3 状態不安得点-性別)

性別	人数	平均値	標準偏差
男性	415	47.98	10.09
女性	93	46.81	11.08
合計	508	47.80	10.24

( $t=0.991, df=506, n.s.$ ) \*  $p > .05$

なお、状態不安得点と、性別、年齢、業務内容、役職別との関連をみると、性別(表-3-1-3 参照)、業務内容、役職別に有意差(5%水準)はないが、年齢(表-3-1-4 参照)では、20歳代が30歳代、60歳以上より、有意に高くなっている。

(表-3-1-4 状態不安得点-年齢別)

	人数	平均値	標準偏差
20歳代	71	49.62	8.85
30歳代	189	48.26	9.83
40歳代	142	48.01	10.11
50歳代	93	46.19	11.44
60歳以上	12	39.92	12.48
合計	507	47.80	10.24

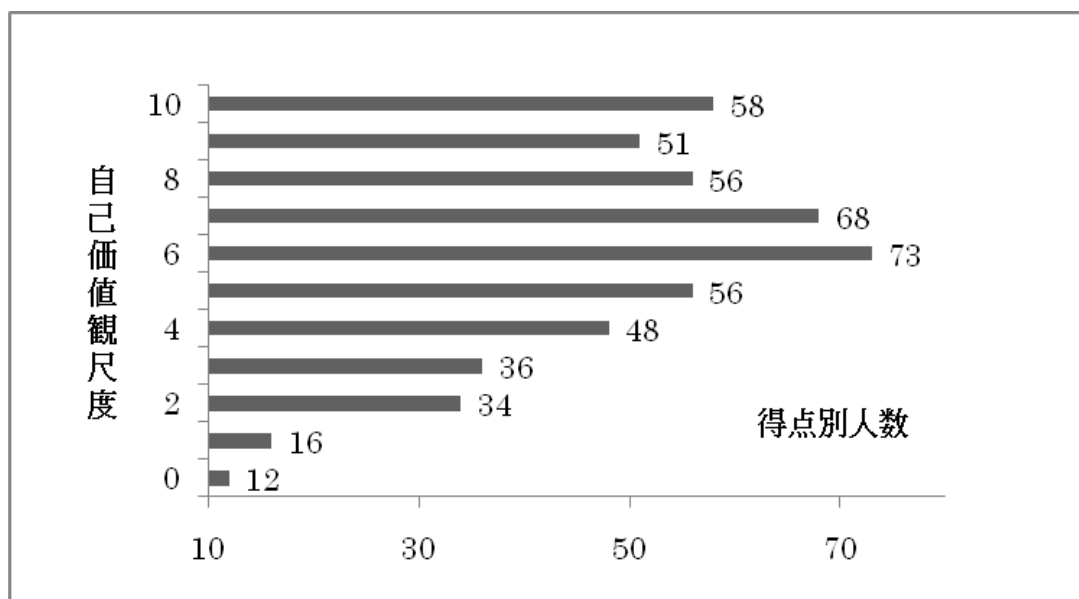
\* 多重比較による各職位間の平均値の有意差は、(Turkey HSD) 20歳代、30歳代及び60歳以上との間に、5%水準で有意差がみられ、20歳代、30歳代、60歳以上の順に得点が高い。

なお、今回の回答結果をもとに信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数=.927と高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

## 2. 自己価値観 (調査票、第2問)

### 1) 自己価値観尺度及び自己価値観グループ

自己価値観が高い回答(「ほとんどあてはまる」「少しあてはまる」)を1点、低い回答(「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」)を0点として尺度化した「自己価値観尺度」は、10点満点で平均値が6.03点であった(表-3-1-5参照)。



(図-3-1-1 自己価値観尺度別人数)

(表-3-1-5 自己価値観得点)

自己価値観得点平均値	6.03
標準偏差	2.67
最小値	0
最大値	10

(表-3-1-6 自己価値観グループ)

グループ	人数	%
良好	109	21.5
中	124	24.4
不良	275	54.1
合計	508	100.0

またこの尺度は、宗像らによれば、10点満点中9点以上が「良好」、7～8点を「中」、6点以下(不良)と評価しており、今回の結果では、「だいたいにおいて自分に満足している」といった「自己価値観の良好な人」は21.5%だが、「時々自分が全然駄目だと思う」といった、「自己価値観の不良な人」は、54.1%と半数を超えた(表-3-1-6参照)。

なお、今回の回答結果をもとに信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数=.779と概ね高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

### 3. 情動的知能(調査票、第3問)

#### 1) 情動知能得点結果

自分の感情をコントロールして、他人とうまく関係できる能力「情動知能」は、知能が高いほど高得点となるよう得点化した。

「ほとんどあてはまる」を4点、「少しあてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「ほとんどあてはまらない」を1点として計算し、さらにその合計点を100点満点に換算した結果、今回の調査では平均値が67.8点(表-3-1-7参照)であった。

また「情動知能」を因子分析した結果、「自己感情理解力」「自己感情利用力」「自己感情調整力」「他者感情理解力」の4因子に分解できた(表-3-1-8参照)。これは、EQ(Emotional Intelligence)を提唱したダニエル・ゴールマンの「EQが高い人、つまり自分の気持ちを自覚し(自己感情理解力)、制御できる人(自己感情調整力)、他人の気持ちを推察して対応できる人(他者感情理解力)」という言葉ともよく合致している。

また、各因子毎の得点を計算した結果、「自己感情理解力」の平均値得点が最も高く、「他人感情理解力」の得点が最も低かった(表-3-1-9参照)。

(表-3-1-7 情動知能得点)

平均値	67.8
標準偏差	10.1
最小値	32.0
最大値	97.0

(表一3-1-8 情動知能に関する因子分析結果)

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
<b>(自己感情理解力) <math>\alpha = .805</math></b>				
9) 自分の気分が私にはよくわかる	<b>.939</b>	-.028	-.088	-.163
10) 自分の気分や感情を敏感に感じ取れる	<b>.695</b>	-.044	.071	.011
13) 自分の気分の善し悪しが、私にはいつもわかる	<b>.609</b>	.022	.044	.112
5) 自分の感情がよくわかる	<b>.602</b>	.111	-.081	.086
1) なぜこんな気分になっているか、理由がわかる	<b>.455</b>	.016	.028	.070
<b>(自己感情利用力) <math>\alpha = .814</math></b>				
3) 目標を立て、それが達成できるようにがんばる	-.116	<b>.786</b>	-.010	.097
15) 何かするとき、ベストを尽くしてがんばる	.042	<b>.782</b>	-.062	.074
11) 自分はやる気のある人間だ	.102	<b>.759</b>	.060	-.111
7) がんばれる人間だと、いつも言い聞かせている	.036	<b>.490</b>	.116	-.056
<b>(自己感情調整力) <math>\alpha = .799</math></b>				
8) 気持ちを非常にうまくコントロールできる	-.024	.004	<b>.793</b>	-.077
16) いつも自分の気持ちをコントロールできている	.015	.003	<b>.771</b>	.030
12) カッとしても、すぐに落ち着きを取り戻せる	-.040	-.034	<b>.621</b>	.080
4) 私は自分の気持ちをうまく抑えることができる	.005	.167	<b>.608</b>	-.063
<b>(他者感情理解力) <math>\alpha = .602</math></b>				
2) 行動を見れば、その人の感情が私にはわかる	-.006	.053	-.053	<b>.836</b>
14) 自分の周りにいる人の感情が、よくわかる	.220	-.124	.231	<b>.359</b>

注) 主因子法、プロマックス回転による。また因子負荷0.35以上を太字とした。

(表一3-1-9 情動知能各因子別得点)

	自己感情 理解力	他人感情 理解力	自己感情 調整力	自己感情 利用力
平均値	76.1	62.8	65.1	67.1
標準偏差	12.1	14.2	13.9	14.4
最小値	35.0	25.0	25.0	25.0
最大値	100.0	100.0	100.0	100.0

なお、今回の回答結果をもとに信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数=.866と高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

#### 4. ストレスフルな職場環境 (調査票、第4問)

ストレスの高い職場ほど高得点となるように加算し、尺度化した。

「ほとんどあてはまる」を1点、「少しあてはまる」「あまりあてはまらない」「ほとんどあてはまらない」を0点とした。

宗像によれば、3点以上はストレス性の高い職場環境にあると言える。

(表一3-1-10 職場環境得点別人数)

得点	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	合計
人数	230	107	44	34	23	34	9	7	6	7	4	1	1	1	508

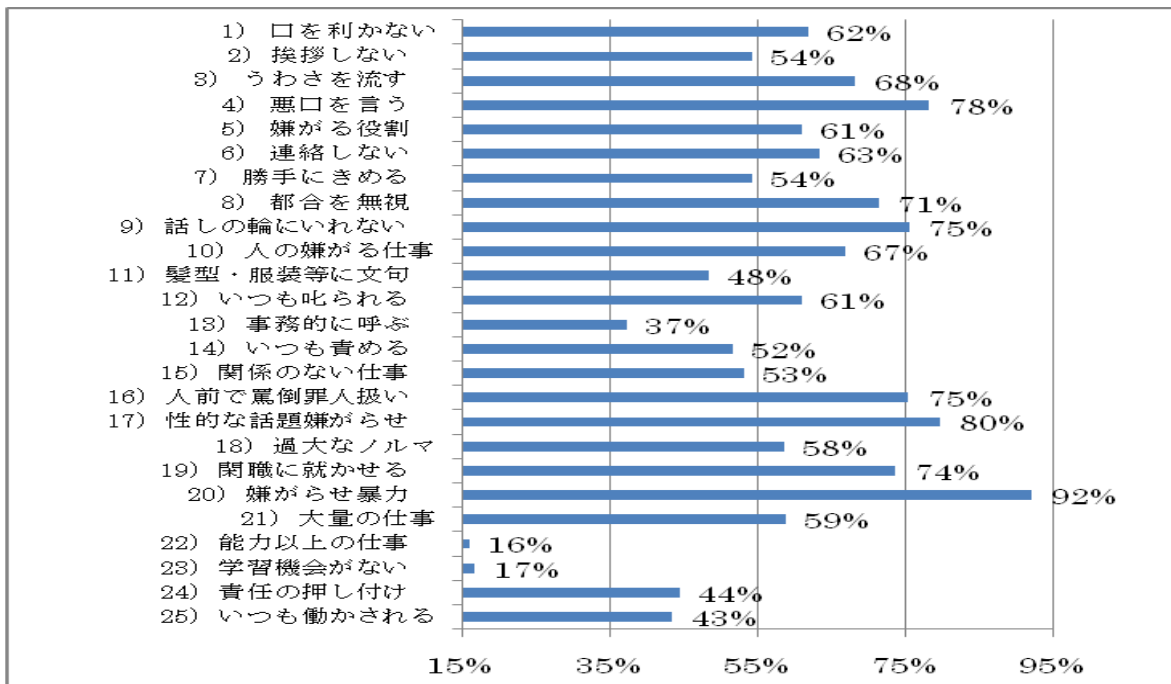
(表一3-1-11 職場環境認)

	人数	%
高ストレス職場	127	25.0
低ストレス職場	381	75.0
合計	508	100.0

表一3-1-11によれば、職場環境に対するストレスの高い人が4人に1人(25%)いることが分かる。

なお今回の回答結果をもとに信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数=.830と高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

## 5. 職場内いじめ感度 (調査票、第5問)



(図一3-1-2 いじめと認識した人数の割合/504~507人)



(表-3-1-12 いじめ感度得点)

平均値	14.69
標準偏差	6.50
最小値	0.00
最大値	25.00

(表-3-1-13 性別いじめ感度得点)

	人数	平均値	標準偏差
男性	402	14.23	6.583
女性	88	16.77	5.719

\* t = 3.354、df = 488、p < .01

「話しかけられても聞こえないふりをして口を聞かない」「上司が嫌がらせをしたり、暴力をふるう」など 25 項目について、「職場のいじめだと思う」と答えた項目数の平均値は、14.69 問であった(表-3-1-12 参照)。

また、いじめ感度を性別で比較すると、女性の方が有意に高い値を示した(表-3-1-13 参照)。一方「雇用形態と職位」や「年齢」間に有意差(5%水準)は見られなかった。

さらに、今回の質問項目の内容的特徴を見出すため、25 の質問項目について、因子分析をした結果、「理不尽な精神的攻撃」「仲間外れ」「うわさ、わるくち、いやがらせ」「能力への攻撃」「パワハラ、セクハラ」という 5 つの因子が見出せた(表-3-1-14 参照)。

この結果から、今回の質問は身体的・暴力的な内容より、精神的被害を表現したものが多く分かる。

(表-3-1-14 職場いじめ項目の因子分析)

	1	2	3	4	5
<b>因子1 理不尽な精神的攻撃</b>					
14) 上司が会議の時いつも特定の人ばかり責める	.709	-.047	-.030	.085	-.030
16) 人前で罵倒されたり、罪人扱いされる	.646	-.086	-.157	-.025	.320
18) 上司が困難な仕事や過大なノルマを課す	.630	-.067	.095	-.023	.001
24) 責任を、いつもその人が取らされている	.615	-.059	.008	.219	-.067
19) 上司が仕事を取り上げたり、閑職に就かせる	.602	-.044	.072	-.156	.140
21) こなしきれないような仕事をさせられている	.584	-.080	.117	.028	.136
15) 組織とは関係のない仕事をやらされている	.565	-.065	-.031	.067	.098
13) 上司がその人だけは非常に事務的に呼ぶ	.507	.019	.127	.204	-.084
12) いつも叱られる人が決まっている	.499	.312	.003	-.106	-.065
11) 上司が髪型・服装・持ち物の文句や差別する	.447	-.058	.013	.131	.056
25) 休憩時間をとれないほど働かされる	.386	.338	-.230	.246	.029
<b>因子2 仲間外れ</b>					
2) 挨拶してもその人には挨拶を返さない	-.141	.717	.076	.089	-.016
1) 話しかけられても口を利かない	-.186	.697	-.078	.060	.152
8) 日程はその人の都合の悪い日に決める	-.002	.533	.080	-.051	.095
7) 事前に何の話もせず勝手にきめてしまう	.186	.361	.267	-.022	-.110
10) 人の嫌がる仕事が必ず回る	.288	.325	.184	-.181	-.054

因子3 うわさ、わるくち、いやがらせ					
5) きまって嫌がる役割を押しつけられる	.126	-.049	<b>.735</b>	.016	-.084
3) 変なうわさが煩雑に流される	-.165	.093	<b>.602</b>	.116	.228
6) 連絡事項が伝わらない	.225	.133	<b>.442</b>	-.093	-.019
4) 聞えよがしに悪口を言う	-.116	.116	<b>.442</b>	.090	.324
因子4 能力への攻撃					
22) 技能や能力以上の期待	.117	-.174	.171	<b>.758</b>	-.021
23) 知識や技術を学び伸ばす機会がない	.090	.228	-.092	<b>.648</b>	-.048
因子5 パワハラ、セクハラ					
20) 上司の嫌がらせ、暴力をふるう	.203	.109	.002	-.084	<b>.618</b>
17) 性的話題や嫌がらせ	.277	.078	.087	-.008	<b>.322</b>
9) 話しの輪に入れない	.178	.151	.145	-.019	.248

注) 主因子法、プロマックス回転による。

なお、今回の回答結果をもとに質問項目の信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数=.908と高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

## 6. 職場内いじめ出来事（調査票、第6問）

第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、この1週間以内に見た人が34人（6.7%）、かつて見た事がある人が243人（48.2%）、見た事がないという人が227人であった（表-3-1-15参照）。

（表-3-1-15 いじめを見た体験1）

	人数	%
1週間以内に見た	34	6.7
過去に見た	243	48.2
見たことがない	227	45.0
合計	504	100.0

（表-3-1-16 いじめを見た体験2）

	人数	%
見た事がある	277	54.9
ない	227	45.1
合計	504	100.0

また、1週間以内に見た人とかつて見た事がある人を加えた、「いじめを見た事がある人」は、54.9%と、半数以上いることが分かった（表-3-1-16参照）。

## 7. 職場内いじめ被害体験（調査票、第7問）

第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、この1週間以内にされた事がある人は、15人（3.0%）、かつて（1週間より前に）された事があ

ると答えた人は、141人（28.0%）、いじめられた事がないと答えた人は、348人（69.0%）であった（表-3-1-17 参照）。

（表-3-1-17 いじめられた体験1）

	人数	%
1週間以内にいじめられた	15	3.0
過去にいじめられた	141	28.0
いじめられたことがない	348	69.0
合計	504	100.0

（表-3-1-18 いじめられた体験2）

	人数	%
いじめられた事がある	156	31.0
ない	348	69.0
合計	504	100.0

また、1週間以内にいじめられた人と、かつていじめられた事がある人を加えた「いじめられた事がある人」は、31.0%であった（表-3-1-18 参照）。

## 8. 職場内いじめ加害体験（調査票、第8問）

第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、この1週間以内にした事がある人は、9人（1.8%）、かつて（1週間より前に）いじめた事があると答えた人は、97人（19.3%）、いじめた事がないと答えた人は、397人（78.9%）であった（表-3-1-19 参照）。

（表-3-1-19 いじめた体験1）

	人数	%
1週間以内にいじめた	9	1.8
過去にいじめた	97	19.3
いじめたことがない	397	78.9
合計	503	100.0

（表-3-1-20 いじめた体験2）

	人数	%
いじめた事がある	106	21.1
ない	397	78.9
合計	503	100.0

また、1週間以内にいじめた人と、かつていじめた事がある人を加えた「いじめた事がある人」は、21.1%であった（表-3-1-20 参照）。

## 9. いじめ対応（調査票、第9問）

いじめを受けた時の対応策（複数回答）を聞いた。対応策の中で、最も多かったのが「同僚や上司に相談した」というもので、507名の回答数の中で117名が選択していた（表-3-1-21 参照）。さらに、「何もしなかった」と答えた人が88人で、うち71名が男性であったことも注目される。

(表-3-1-21 いじめられた時の対応)

	人数	選択率	有効回答数	欠損値
いじめを受けた事がない	248	49%	507	1
いじめをやめるように言った	60	12%	506	2
同僚や上司に相談した	117	23%	507	1
組合や専門家に相談した	73	14%	506	2
会社を辞めた	6	1%	506	2
特に何もしなかった	88	17%	505	3
その他	11	2%	505	3

なお、いじめを受けた事がないと答えた 248 名の中で、2 名がその他の項目にも複数回答していた。その 2 名を除いても、246 名が「いじめを受けた事がない」と回答しており、第 7 問で「いじめを受けた事がない」と答えた人数 348 名と比較し、約 100 名ほどの差異が出ている点注目したい。

\* 「その他」の欄に自由記述された意見

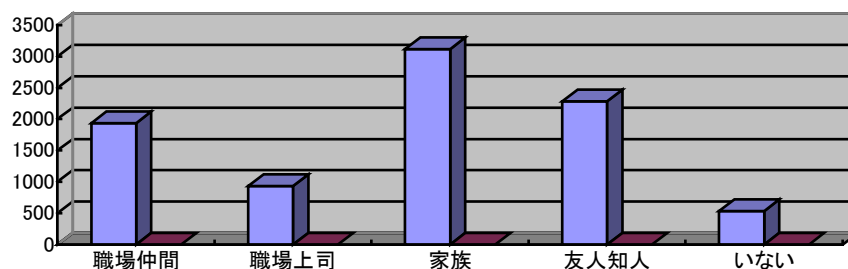
- された事と同じことを相手にした。悪いことはすぐ忘れる。家で愚痴をいう。
- いじめで他人を傷つけた人間には同じ事を体験させる。
- その人のそういう動きを周りは知っていて、ある意味守ってくれたり、私を理解してくれていた。
- そのまま、やり返した。時間がたてば、終わる。休憩時間がとれない職場だ。誰もとれない。
- 異動を希望した。時間外勤務になっても何とかやりこなして、運営は支障なくやっていった。
- 少しぐらいは我慢するが、ある点をこえると、やりかえす。逆に、いじめ返した。
- いじめる側になびかない。必要以上話しをしない。交わらない。我慢した。

## 10. 情緒的支援ネットワーク（調査票、第 10 問）

「会うと心が落ち着き安心できる人」等情緒的なサポートをしてくれる人の有無について「職場仲間」「職場上司」「家族」「友人知人」「いない」の中から選んでもらった。その結果、家族が最も多く（3115 回）次いで、友人知人（2282 回）職場仲間（1937 回）職場上司（934 回）いない（539 回）であった（508 名\*10=5080 回を分母としている）。

(表-3-1-22 情緒的支援者)

職場仲間	職場上司	家族	友人知人	いない
1937	934	3115	2282	539
38%	18%	61%	45%	11%



(図一3-1-2 情緒的支援者)

なお、今回の回答結果をもとに信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数は(職場仲間=.876、職場上司=.879、家族=.902、友人知人=.902、いない=.862)と概ね高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

## 1.1. 自己愛傾向 (調査票、第11問)

得点化に当たっては、自己愛傾向が高ければ高得点となるように、「ほとんどあてはまる」を4点～「ほとんどあてはまらない」を1点と配点した結果、平均値は20.2点(標準偏差=3.1、40点満点)最大値30点、最小値11点であった。

また因子分析を行い「優越性」「対人操作」「自己顕示」の3つの因子を確認した(表一3-1-23参照)。

(表一3-1-23 自己愛傾向に関する因子分析結果)

	第1因子	第2因子	第3因子
<b>(対人操作) <math>\alpha = .782</math></b>			
自分のために友達を利用してもかまわない	<b>.837</b>	-.081	-.015
必要ならば人を利用することができる	<b>.835</b>	-.037	-.104
目的達成のためなら、他人を利用する	<b>.577</b>	-.017	.136
<b>(優越性) <math>\alpha = .721</math></b>			
私は自分の能力には自信がない	-.012	<b>.777</b>	-.071
私には人を引き付ける物がない	-.120	<b>.705</b>	.126
私は自分の容姿に自信がない	-.038	<b>.556</b>	-.131
私は人から一目置かれる人間である	.214	.439	.377
<b>(自己顕示) <math>\alpha = .723</math></b>			
私はみんなの人気者になりたい	.029	.081	<b>.754</b>
私はみんなからほめられたい	-.028	-.018	<b>.705</b>
人によく思われていないと落ち着かない	-.082	-.385	<b>.596</b>

注) 主因子法、プロマックス回転による。なお因子負荷.50以上を太字とした。

また因子分析の結果因子負荷が最も低かった第8問は、分析から除外した。

なお、今回の回答結果をもとに信頼性を確認したところ、クロンバックの $\alpha$ 係数は（対人操作=.782、優越性=.721、自己顕示=.723）と概ね高い値が得られ、十分な内部一貫性が確認できた。

## 12. いじめ予防策（調査票、第12問）

職場におけるいじめ防止に有効な対策として最も多かったのは、「いじめを発生させない、社内風土づくり」（選択数 366、72%）次いで、社内コミュニケーションの活性化（選択数 324、64%）、公正な評価や処遇（選択数 310、61%）であった。最も支持の低かった対策は、社内ガイドラインの作成とその周知（選択数 117、23%）であり、「いじめは個人的な関係であり、有効な予防策はない」を支持する回答は、28件（6%）と少なかった（表-3-1-22 参照）。

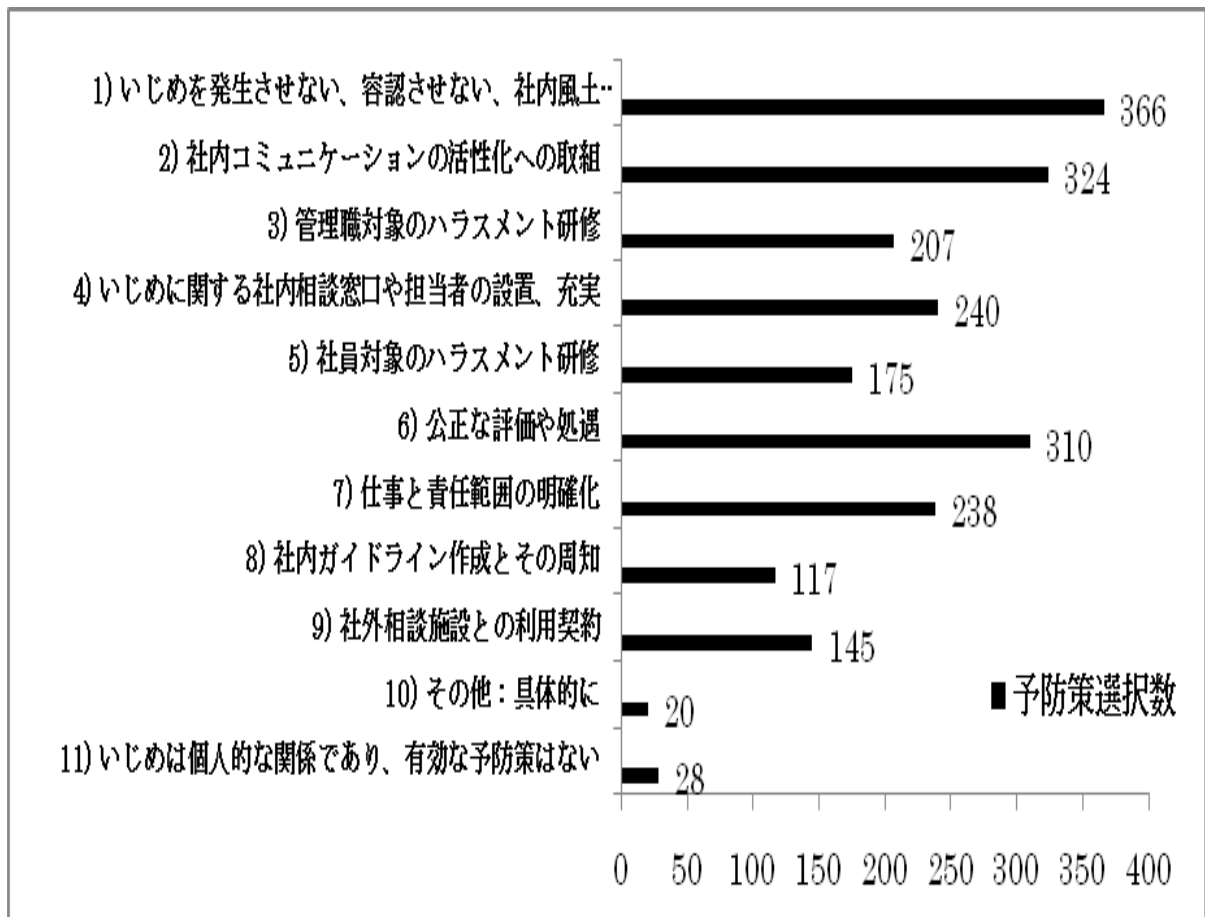
なお、社団法人日本産業カウンセラー協会が2008年5月に実施した、「職場のいじめに関するアンケート」の結果は、（表-3-1-24）の右欄の通り、ハラスメント研修の比率が高く、公正な評価や処遇の比率が低かった。

（表-3-1-24 職場いじめ防止策）

	選択数	選択率	カウンセラー の選択率
いじめを発生させない、容認させない、社内風土づくり	366	72%	70%
社内コミュニケーションの活性化への取組	324	64%	63%
管理職対象のハラスメント研修	207	41%	60%
いじめに関する社内相談窓口や担当者の設置、充実	240	48%	45%
社員対象のハラスメント研修	175	35%	45%
公正な評価や処遇	310	61%	42%
仕事と責任範囲の明確化	238	47%	35%
社内ガイドライン作成とその周知	117	23%	32%
社外相談施設との利用契約	145	29%	24%
その他：具体的に	20	4%	5%
いじめは個人的な関係であり、有効な予防策はない	28	6%	設問なし

\* 「その他」の欄に自由記述された意見

- コンプライアンス委員会の充実、強化。社内でのレクリエーション活動の充実とその支援。
- 不法なハラスメントは存在するが組織ぐるみで隠蔽する体質にメスを入れる。
- 上司はパワハラを絶対にしてはならない、行えば処分すること。家族、友人。
- いじめた場合、罰金をもうける。心がこわれる社会的状況をなくす、子どもの時からの教え方。
- いじめている方、もしくはいじめられる方の職場を変える。民主的な職場づくり。
- 管理職認識向上の教育が必要不可欠。社内の規則等で、いじめに対する刑罰をつくる。



(図-3-1-3 職場いじめ予防策)

## 第2節 いじめに関する関連性の分析

ここでは、第1章、第2節目的であげた仮説の検証のために、「いじめと基本属性の関連」や「いじめと職場メンタルヘルス」との関連及び「いじめの加害体験と被害体験の関連分析結果」について報告する。

### 1. いじめと基本属性の関連

#### 1) いじめと性差

いじめに関する加害、被害体験及び目撃体験と性差の関係を見るため、クロス集計、 $\chi^2$ 乗検定を行ない、2つの変数間の関係性を分析した。

##### (1) いじめ加害体験と性差

「いじめたことがある」と答えた女性は30%、男性は19%であった。分析の結果、いじめ加害体験と性別には5%水準で有意な関係があることが分かった。

(表-3-2-1 いじめ加害体験の有無と性別)

いじめた体験	性別				合計	
		男性		女性		
体験あり	人数	78 (19%)	28 (30%)	106 (21%)		
	残差	-2.4	2.4			
なし	人数	332 (81%)	65 (70%)	397 (79%)		
	残差	2.4	-2.4			
合計	410 (100%)	93 (100%)	503 (100%)			

$\chi^2 (df=1, N=503) = 4.95 \quad \phi = 0.105 \quad p < .05$

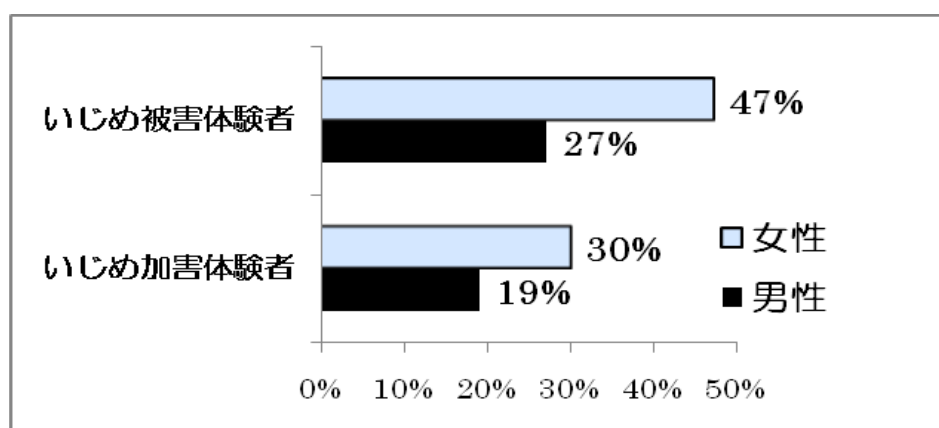
(2) いじめ被害体験と性差

「いじめられたことがある」と答えた女性は47%、男性は27%であった。分析の結果、いじめ被害体験と性別には1%水準で有意な関係があることが分かった。

(表-3-2-2 いじめ被害体験の有無と性別)

いじめられた体験	性別				合計	
		男性		女性		
体験あり	人数	112 (27%)	44 (47%)	156 (31%)		
	残差	-3.8	3.8			
なし	人数	299 (73%)	49 (53%)	348 (69%)		
	残差	3.8	-3.8			
合計	411 (100%)	93 (100%)	504 (100%)			

$\chi^2 (df=1, N=504) = 13.4 \quad \phi = 0.168 \quad p < .01$



(図-3-2-1 性別の、いじめ被害体験率と加害体験率)

(3) いじめ目撃体験と性差

「いじめを見たことがある」と答えた女性は54%、男性は55%であった。分析の結果、いじめ目撃体験に性差はないことが分かった(表-3-2-3参照)。



(表-3-2-3 いじめ目撃体験と性別)

いじめを見た体験	性別				合計		
		男性		女性			
体験あり	人数	227	(55%)	50	(54%)	277	(55%)
	残差	.3		-.3			
なし	人数	184	(45%)	43	(46%)	227	(45%)
	残差	-.3		.3			
	合計	411	(100%)	93	(100%)	504	(100%)

$\chi^2$  (df=1, N=504) = 0.02 p > .05

## 2) いじめと業務内容

いじめに関する加害、被害体験及び目撃体験と業務内容の関係を見るため、クロス集計、 $\chi^2$ 乗検定を行ない、2つの変数間に関係があるかどうか検証した(表-3-2-4参照)。

(表-3-2-4 いじめ体験と業務内容)

いじめた体験		業務内容							⑧合計
		①営業	②製造 物流	③管理 監督	④人事 総務企	⑤一般 事務	⑥接客 窓口	⑦その 他	
あり	人数	52	18	1	2	8	10	15	106
	残差	9.2	-1.2	-2.7	-3.4	-3.1	1.7	-1.4	
なし	人数	40	88	34	53	82	20	80	397
	残差	-9.2	1.2	2.7	3.4	3.1	-1.7	1.4	
	合計	92	106	35	55	90	30	95	503

$\chi^2$  (df=6, N=503) = 99.94  $\phi$  = 0.446 p < .01

いじめられた体験		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
		あり	人数	61	24	8	8	18	9
	残差	8.1	-2.1	-1.1	-2.8	-2.5	-.1	-.4	
なし	人数	31	82	27	47	72	21	68	348
	残差	-8.1	2.1	1.1	2.8	2.5	.1	.4	
	合計	92	106	35	55	90	30	96	504

$\chi^2$  (df=6, N=504) = 70.43  $\phi$  = 0.374 p < .01

いじめを見た体験		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
		あり	人数	77	51	20	19	40	20
	残差	6.1	-1.5	.1	-3.2	-2.2	1.3	-.6	
なし	人数	15	54	16	36	50	10	46	227
	残差	-6.1	1.5	-.1	3.2	2.2	-1.3	.6	
	合計	92	105	36	55	90	30	96	504

$\chi^2$  (df=6, N=504) = 47.68  $\phi$  = 0.308 p < .01

### (1) いじめ加害体験と業務内容

いじめ加害体験と業務内容には1%水準で有意な関係があり、残差分析の結果、営業がいじめ体験者が多く（92人中52人—57%）、人事、総務、企画、（55人中2人—4%）管理監督、一般事務（35人中1人—3%）が少ないという結果であった。

### (2) いじめ被害体験と業務内容

いじめ被害体験と業務内容には1%水準で有意な関係があり、残差分析の結果、営業がいじめ被害体験者が多く（92人中77人—84%）、製造、物流、（106人中24人—23%）人事、総務、企画（55人中19人—15%）、一般事務（90人中18人—20%）が少ないという結果であった。

### (3) いじめ目撃体験と業務内容

いじめ目撃体験と業務内容には1%水準で有意な関係があり、残差分析の結果、営業が目撃体験者が多く（92人中61人—66%）、人事、総務、企画（55人中19人—35%）、一般事務（90人中40人—44%）が少ないという結果であった。

## 3) いじめと年齢

いじめに関する加害体験、被害体験及び目撃体験と年齢の関係を見るため、クロス集計、 $\chi^2$ 乗検定を行ない、2つの変数間に関係があるかどうか検証した（表-3-2-5参照）。

### (1) いじめ加害体験と年齢

いじめ加害体験と年齢には1%水準で有意な関係があり、残差分析の結果、20歳代がいじめ加害体験者が多く（71人中34人—48%）、40歳代が少ない（139人中16人—12%）という結果であった。

### (2) いじめ被害体験と年齢

いじめ被害体験と年齢には1%水準で有意な関係があり、残差分析の結果、20歳代が他の年齢に比べていじめられた体験者が多い（71人中36人—50%）という結果であった。

### (3) いじめ目撃体験と年齢

いじめ目撃体験と年齢には有意な関係は見られなかった。

（表-3-2-5 いじめ体験と雇用形態・職位）

		20代	30代	40代	50代	60上	合計
いじめた体験あり	人数	34	42	16	14	0	106
	(%)	(48%)	(22%)	(12%)	(15%)	(0%)	(21%)
	残差	6.0	.5	-3.3	-1.6	-1.7	
いじめた体験なし	人数	37	146	123	79	11	396
	(%)	(52%)	(78%)	(88%)	(85%)	(100%)	(79%)
	残差	-6.0	-5	3.3	1.6	1.7	
合計	人数	71	188	139	93	11	502

		(%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
$\chi^2$ (df=4,N=502) = 43.41		p < .01						
		20代	30代	40代	50代	60上	合計	
いじめられた体験 あり	人数	36	58	40	21	1	156	
	(%)	(50%)	(30%)	(28%)	(23%)	(8%)	(31%)	
	残差	3.9	-.1	-.7	-1.9	-1.7		
いじめられた体験 なし	人数	35	130	99	72	11	347	
	(%)	(49%)	(69%)	(71%)	(77%)	(92%)	(69%)	
	残差	-3.9	.1	.7	1.9	1.7		
合計	人数	71	188	139	93	12	503	
	(%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
$\chi^2$ (df=4,N=503) = 19.17		p < .01						
		20代	30代	40代	50代	60上	合計	
いじめを見た体験 あり	人数	45	111	73	43	5	277	
	%	(63%)	(59%)	(53%)	(46%)	(42%)	(55%)	
	残差	1.5	1.4	-.7	-1.9	-.9		
いじめを見た体験 なし	人数	26	77	66	50	7	226	
	%	(37%)	(41%)	(47%)	(54%)	(58%)	(45%)	
	残差	-1.5	-1.4	.7	1.9	.9		
合計	人数	71	188	139	93	12	503	
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
$\chi^2$ (df=4,N=503) = 7.35		p > .05						

## 2. いじめと職場メンタルヘルスとの関連

### 1) いじめ加害体験と職場メンタルヘルス

いじめ加害体験と職場における心の健康状態との関連を見るため、いじめ加害体験の有無で、「状態不安得点」「自己価値観尺度」「情動知能得点」「いじめ感度得点」「職場環境得点」「自己愛得点」に有意な差が出るかどうか、t検定を行ない検証した(表-3-2-6参照)。

その結果、「いじめ加害体験」と「自己価値観尺度」「情動知能得点」「いじめ感度得点」「自己愛得点」には有意な差があり、「状態不安得点」及び「職場環境得点」には差がなかった。詳細は以下の通り。

#### (1) 状態不安得点

いじめ加害体験者の平均値は 49.07、「体験なし」の平均値は 47.45 と、いじめの有無による「状態不安得点」の差はほとんどなかった。

(表-3-2-6 いじめ加害体験と職場メンタルヘルス)

いじめたことがある体験		人数	平均値	標準偏差	
状態不安得点	体験あり	106	49.07	8.09	t = 1.69、df=501、p >.05
	なし	397	47.45	10.76	
自己価値観尺度	体験あり	106	6.51	2.63	t = 2.09、df=501、p < .05
	なし	397	5.90	2.68	
情動知能得点	体験あり	106	66.16	7.97	t = 2.12、df=501、p < .05
	なし	397	68.15	10.56	
いじめ感度得点	体験あり	102	16.41	5.26	t = 3.47、df=484、p < .05
	なし	384	14.25	6.70	
職場環境尺度	体験あり	106	1.66	1.95	t = 1.31、df=501、p >.05
	なし	397	1.70	2.54	
自己愛得点	体験あり	105	19.47	3.20	t = 2.64、df=489、p < .01
	なし	386	20.37	3.07	

## (2) 自己価値観尺度

いじめ加害体験者の平均値 6.51 は、「体験なし」の平均値 5.90 を上回り、5%水準で有意差がみられた。

従って、いじめ加害体験者の自己価値観はない人より高いといえる。

## (3) 情動知能得点

いじめ加害体験者の平均値 66.16 は、「体験なし」の平均値 68.15 より低く、5%水準で有意差がみられた。

従って、いじめ加害体験者の情動知能得点はない人より低いといえる。

## (4) 情動知能 4 因子との関係

「情動知能」の 4 因子、つまり「自己感情理解」「他人感情理解」「自己感情調整」「自己感情利用」(表-3-1-7 参照) 毎に、いじめ加害体験の有無による得点差を検証した。その結果、いじめ加害体験者の「自己感情理解得点」「他人感情理解得点」及び「自己感情調整得点」は、ない人に比べて有意に低く、逆に「自己感情利用得点」には高い傾向がみられた。

つまり、「いじめ加害体験者の情動知能得点がない人より低い」という結果は、「自己感情理解得点」「他人感情理解得点」及び「自己感情調整得点」の低さが原因であることが分かる。

## (5) いじめ感度得点

いじめ加害体験者の平均値 16.41 は、「体験なし」の平均値 14.25 より高く、5%水準で有意差がみられた。

## (6) 職場環境得点

いじめ加害体験者の平均値が 1.66、「体験なし」の平均値が 1.70 と、いじめの有無による差はなかった (p >.05)。

(表-3-2-7 いじめ加害体験と情動知能因子得点)

情動知能因子	いじめた体験	人数	平均値	標準偏差	
自己感情理解	体験あり	106	72.74	10.33	t = 3.57, df = 501, p < .01
	なし	397	76.95	12.37	
他人感情理解	体験あり	106	59.79	12.44	t = 2.61, df = 501, p < .01
	なし	397	63.48	14.58	
自己感情調整	体験あり	106	62.97	11.24	t = 2.08, df = 501, p < .05
	なし	397	65.70	14.51	
自己感情利用	体験あり	106	69.16	11.93	t = 1.94, df = 501, p > .05
	なし	397	66.48	14.98	
情動知能得点	体験あり	106	66.16	7.97	t = 2.12, df = 501, p < .05
	なし	397	68.15	10.56	

## (7) 自己愛得点

いじめ加害体験者の自己愛得点の平均値 19.47 は、「体験なし」の平均値 20.37 より（1%水準で）有意に低かった。

なお、「自己愛得点」について「優越性」「対人操作」「自己顕示」の3因子（表-3-1-22 参照）毎に、いじめ加害体験の有無による得点差を検証した結果、いじめ加害体験者の「対人操作得点」4.76 は、ない人の 5.32 に比べて有意に低く、「優越性」には差がなく「自己顕示」はやや低かった（表-3-2-8 参照）。

(表-3-2-8 いじめ加害体験と自己愛因子別得点)

いじめたことがある体験		人数	平均値	標準偏差	
優越性因子得点	体験あり	105	7.62	1.740	t = 0.197, df = 495, p > .05
	なし	392	7.58	1.872	
対人操作因子得点	体験あり	105	4.76	2.164	t = 2.44, df = 492, p < .05
	なし	389	5.32	1.799	
自己顕示因子得点	体験あり	105	7.09	1.798	t = 1.73, df = 492, p > .05
	なし	389	7.45	1.917	

## 2) いじめ被害体験と職場メンタルヘルス

いじめ被害体験の有無で、「状態不安得点」「自己価値観尺度」「情動知能得点」「いじめ感度得点」「職場環境得点」「自己愛得点」に有意な差が出るかどうかを、t 検定を行ない検証した（表-3-2-9 参照）。

その結果、「いじめ被害体験の有無」と「状態不安得点」「いじめ感度得点」「職場環境得点」及び「自己愛得点」には有意な差があり、「自己価値観尺度」「情動知能得点」には差がなかった。詳細は以下の通りである。

(表-3-2-9 いじめ被害体験と職場メンタルヘルス)

いじめられたことがある体験		人数	平均値	標準偏差	
状態不安得点	体験あり	156	49.52	9.40	t = 2.51、df=502、p <.05
	なし	348	47.04	10.55	
自己価値観得点	体験あり	156	6.06	2.89	t = 0.20、df=502、p >.05
	なし	348	6.01	2.58	
情動知能得点	体験あり	156	66.81	8.79	t = 1.36、df=502、p >.05
	なし	348	68.13	10.61	
いじめ感度得点	体験あり	150	16.79	5.59	t = 5.20、df=485、p <.01
	なし	337	13.77	6.63	
職場環境得点	体験あり	156	2.16	2.49	t = 2.97、df=502、p <.01
	なし	348	1.47	2.36	
自己愛得点	体験あり	153	19.44	3.12	t = 3.57、df=490、p <.01
	なし	339	20.52	3.07	

## (1) 状態不安得点

いじめ被害体験者の「状態不安得点」平均値は 49.52 で、ない人の平均値 47.04 より高かった。検定の結果、いじめ被害体験者は体験のない人に比べ、「状態不安得点」が高い（5%水準で有意）ことが分かった。

## (2) 自己価値観尺度

「いじめ被害体験の有無」と「自己価値観尺度」には関連がなかった。

## (3) 情動知能得点

「いじめ被害体験の有無」と「情動知能得点」には関連がなかった。

## (4) いじめ感度得点

いじめ被害体験者の「いじめ感度得点」の平均値は 16.79 で、ない人の平均値 13.77 より高かった（1%水準で有意）。

## (5) 職場環境得点

いじめ被害体験者の「職場環境得点」平均値は 2.16 で、ない人の平均値 1.47 より高かった（1%水準で有意）。つまり、いじめ被害体験者は職場をよりストレスフルに感じていることが分かった。

## (6) 自己愛得点

いじめ被害体験者の「自己愛得点」平均値は 19.44 で、ない人の平均値 20.52 より（1%水準で有意）低かった。

なお、「自己愛得点」について「優越性」「対人操作」「自己顕示」の3因子（表-3-1-22 参照）毎に、いじめ被害体験の有無による得点差を検証した結果、いじめ被害体験のある人の「対人操作得点」4.86 が、ない人の 5.37 に比べて有意に低いこと、および「自己顕示」も同様に有意に低いこと。しかし一方で「優越性」には差がなかったことが分かった（表-3-2-10 参照）。

(表-3-2-10 いじめ被害体験と自己愛因子別得点)

いじめられた体験		人数	平均値	標準偏差	
自己愛得点	体験あり	153	19.44	3.12	t = 3.57、df=490、p < .01
	なし	339	20.52	3.07	
優越性因子得点	体験あり	155	7.50	1.89	t = 0.625、df=496、p > .05
	なし	343	7.62	1.83	
対人操作因子得点	体験あり	154	4.86	2.05	t = 2.68、df=493、p < .01
	なし	341	5.37	1.81	
自己顕示因子得点	体験あり	154	7.06	1.79	t = 2.46、df=493、p < .05
	なし	341	7.52	1.93	

### 3. いじめ加害体験と被害体験の関連

#### 1) いじめ加害体験の有無といじめ被害体験の有無との関連

いじめ加害体験の有無と被害体験の有無には、クロス集計、 $\chi^2$ 乗検定の結果、関連があることが分かった(表-3-2-11参照)。以下に、どの項目に関連があるかについての、残差分析結果をしめす。

(表-3-2-11 いじめ被害体験の有無と、いじめ加害体験の有無)

		いじめ加害体験		合計	
		体験あり	なし		
いじめ被害体験	体験あり	人数	86	70	156
		%	81%	18%	31%
		残差	12.6	-12.6	
なし	なし	人数	20	327	347
		%	19%	82%	69%
		残差	-12.6	12.6	
合計	人数	106	397	503	
	%	100%	100%	100%	

$$\chi^2 = 154.72, df = 1, p < .01$$

(1) いじめ加害体験も被害体験もある： 86名 (17%)

いじめ加害体験者 106名のうち、81%にあたる86名がいじめ被害体験者であり、残差分析の結果それは有意な比率であった。つまり、いじめ加害経験者の約8割は、いじめ被害経験者であることが分かった。

(2) いじめ加害体験も被害体験もない： 327名 (65%)

いじめ加害体験のない人397名のうち、82%にあたる327名が、いじめ被害体験がない人であり、残差分析の結果有意な比率であった。

つまり、他人をいじめない人はいじめを受けない人が多いことが分かる。

(3)いじめ加害体験は有り、いじめ被害体験は無い : 20名(4%)

いじめ加害体験は有るが、いじめ被害体験は無い人は20名で、残差分析の結果、有意に少ない(4%)ことが分かった。

このことから、いじめ加害体験者の中でいじめ被害体験のない人は少ないことが分かる。

(4)いじめ加害体験は無しで、いじめ被害体験は有る : 70名(14%)

いじめたことは無いが、いじめられたことは有るという人は、70名で、全体の14%であった。この率は、残差分析の結果有意に低いことが分かった。つまり、いじめ加害体験がない人は、いじめ被害体験も少ないことが分かる。

## 2) いじめ加害体験とその影響要因との関連

「いじめ加害体験」を従属変数として、「いじめ被害体験」「状態不安得点」「自己愛得点」「自己価値観尺度」「情動知能得点」を独立変数とした回帰分析を行った。

分析の結果、「いじめ加害体験」を固有に説明する強さの最も大きい独立変数は、標準化回帰係数 $\beta$ の最も大きい「いじめられた体験」(.539)で、次に大きいのが「自己価値観尺度」(.154)そして「情動知能得点」(.095)となった。

ただし、この回帰式の決定係数が33%と低かったため、本研究ではこの回帰式と他の分析結果を比較しながら、傾向を確認する資料として活用する。

(表-3-2-12 いじめ加害体験に関する変数による回帰分析)

	標準化回帰係数 $\beta$	t 値	有意確率
いじめられた体験	.539	14.160	.000
状態不安得点	.053	1.201	.230
自己価値観尺度	.154	3.369	.001
情動知能得点	.095	-2.283	.023
自己愛傾向得点	-.041	-1.032	.303

\* 強制投入法による計算で、決定係数 $R^2=.333$

決定係数のF検定は1%水準で有意

なお、「状態不安得点」と「自己愛傾向得点」は、回帰式の有意確率が5%水準を超えており、「いじめ加害体験」との因果関係を見るには、統計的に有意ではなく、説明変数から除外した。



## 4. 職場メンタルヘルス項目間の関連分析

### 1) 職場メンタルヘルス各項目間の相関関係

「状態不安得点」「自己価値観尺度」「情動知能得点」「いじめ感度得点」「自己愛得点」といった「職場メンタルヘルス項目」間の相関関係を見るための分析を行った。

分析の結果、「情動知能得点」についてみれば、「自己価値観尺度」との相関係数は(0.417)でやや強い相関、「自己愛得点」は(0.273)で弱い相関、「状態不安得点」は(-0.352)と、弱い逆の相関であった。

つまり、情動知能が高い人ほど、自己価値観や、自己愛が高く、状態不安が低いという関係を見てとることができる。

なお「いじめ感度得点」に関しては、統計的検定における有意確率が0.1を超えるものが多く、統計的に有意ではなかった。

(表-3-2-13 職場メンタルヘルス項目間のPearsonの相関係数)

		状態不安 得点	自己価値 観尺度	情動知能 得点	いじめ感 度得点	自己愛得 点
状態不安得点	相関係数		<b>-.528**</b>	<b>-.352**</b>	<b>.222**</b>	<b>-.268**</b>
	有意確率(両側)		.000	.000	.005	.001
	人数		163	163	157	159
自己価値観尺度	相関係数	<b>-.528**</b>		<b>.417**</b>	<b>-.093</b>	<b>.339**</b>
	有意確率(両側)	.000		.000	.246	.000
	人数	163		163	157	159
情動知能得点	相関係数	<b>-.352**</b>	<b>.417**</b>		<b>.104</b>	<b>.273**</b>
	有意確率(両側)	.000	.000		.193	.001
	人数	163	163		157	159
いじめ感度得点	相関係数	<b>.222**</b>	<b>-.093</b>	<b>.104</b>		<b>-.119</b>
	有意確率(両側)	.005	.246	.193		.143
	人数	157	157	157		153
自己愛得点	相関係数	<b>-.268**</b>	<b>.339**</b>	<b>.273**</b>	<b>-.119</b>	
	有意確率(両側)	.001	.000	.001	.143	
	人数	159	159	159	153	

\*\* : P < .01

\*なお分析対象人数は、標本数が多くなり有意確率が小さくなることを避けるため、標本総数の30%をSPSSより無作為に抽出して分析した。

## 2) 職場メンタルヘルスと基本属性との関連

「状態不安得点」「自己価値観尺度」「情動知能得点」「いじめ感度得点」「自己愛得点」「職場環境得点」と「性別、年齢、業務内容、雇用・職位」といった基本属性との関連を、t検定及び一元配置の分散分析により明らかにする。

(表一3-2-14 性別と職場メンタル変数のt検定)

	状態不安得点 (20点~80点)		自己価値観得点 (0点~10点)		情動知能得点 (~100点)		いじめ感度得点 (0点~25点)		自己愛得点 (9点~36点)		職場環境得点 (0点~20点)	
	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値
男性	415	47.98	415	5.91	415	67.80	402	14.23	404	20.51	415	1.71
女性	93	46.81	93	6.60	93	67.59	88	16.77	91	18.78	93	1.56
有意 確率	P>.05		P<.05		P>.05		P<.01		P<.01		P>.05	

表一3-2-14によると、性差があるもの(5%水準)は、「自己価値観得点」「いじめ感度得点」と「自己愛得点」であった。

次に年齢間の差を見ると、「状態不安得点」には年齢による有意差があり(5%水準)、多重比較による平均値の有意差を見ると(Turkey HSD)、20歳代、30歳代及び60歳以上との間に差がみられ、20歳代、30歳代、60歳代の順に得点が高かった。

(表一3-2-15 年齢と職場メンタル変数の一元配置の分散分析)

	状態不安得点 (20~80点)		自己価値観得点 (0~10点)		情動知能得点 (~100点)		いじめ感度得点 (0~25点)		自己愛得点 (9~36点)		職場環境得点 (0~20点)	
	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値
20代	71	49.6	71	6.85	71	67.1	69	15.84	70	19.4	71	1.55
30代	189	48.2	189	5.46	189	66.8	184	13.94	183	20.7	189	1.86
40代	142	48.0	142	5.96	142	67.6	138	14.96	139	20.3	142	1.47
50代	93	46.1	93	6.48	93	69.2	86	14.88	90	19.7	93	1.83
60上	12	39.9	12	7.58	12	73.8	12	15.75	12	18.5	12	.83
合計	507	47.8	507	6.03	507	67.7	489	14.71	494	20.1	507	1.68
有意 確率	P<.05		P<.01		P>.05		P>.05		P<.01		P>.05	

次に年齢による差を見ると、「状態不安得点」「自己価值得点」及び「自己愛得点」に年齢による有意差があり、「状態不安」は20歳代が60歳以上より高く、「自己価値観」は20歳代、50歳代、30歳代の順に得点が高かった。また、「自己愛得点」も20歳代、30歳代の間に差がみられ、30歳代は、20歳代より得点が高かった。なお、「情動知能得点」と「いじめ感度得点」および「職場環境得点」には、年齢による統計的な有意差はあまりなかった。

(表一3-2-16 雇用・職位と職場メンタル変数の一元配置の分散分析)

	状態不安得点 (20~80点)		自己価値観得点 (0~10点)		情動知能得点 (~100点)		いじめ感度得点 (0~25点)		自己愛得点 (9~36点)		職場環境得点 (0~20点)	
	平均		平均		平均		平均		平均		平均	
	人数	値	人数	値	人数	値	人数	値	人数	値	人数	値
役員	3	48.3	3	5.33	3	59.9	3	18.0	2	20.0	3	.33
課長	11	47.7	11	6.64	11	67.9	11	16.2	11	21.2	11	1.27
係長	80	48.9	80	6.00	80	66.8	77	13.6	77	21.0	80	1.78
他正社員	387	47.8	387	5.98	372	67.5	372	14.8	379	20.0	387	1.71
嘱託	3	49.0	3	5.67	3	68.3	3	13.3	3	19.6	3	.33
派遣	3	44.0	3	7.00	3	71.6	3	10.0	3	23.0	3	.00
パート他	7	44.0	7	6.29	7	74.4	7	15.7	6	17.5	7	.86
その他	14	40.1	14	7.00	14	74.8	14	14.8	14	19.7	14	2.07
合計	508	47.7	508	6.03	508	67.7	490	14.6	495	20.1	508	1.68
有意確率	P<.01		P>.05		P<.01		P>.05		P<.05		P>.05	

(表一3-2-17 業務内容と職場メンタル変数の一元配置の分散分析)

	状態不安得点 (20~80)		自己価値観得点 (0~10点)		情動知能得点 (~100点)		いじめ感度得点 (0~25点)		自己愛得点 (9~36点)		職場環境得点 (0~20点)	
	平均		平均		平均		平均		平均		平均	
	人数	値	人数	値	人数	値	人数	値	人数	値	人数	値
営業	93	48.6	93	7.0	93	68.0	89	16.4	92	18.8	93	2.1
製造他	107	47.6	107	5.8	107	68.4	104	12.7	103	20.2	107	1.5
管理監督	36	50.8	36	5.5	36	68.7	35	15.6	35	20.7	36	2.3
人事総務	55	49.4	55	6.0	55	67.2	54	14.1	54	20.7	55	1.7
一般事務	90	46.4	90	5.6	90	67.3	87	14.5	88	20.2	90	1.4
接客窓口	30	48.7	30	5.5	30	65.2	28	15.3	29	21.2	30	1.3
その他	97	46.1	97	6.1	97	68.0	93	15.4	94	20.7	97	1.7
合計	508	47.8	508	6.0	508	67.8	490	14.7	495	20.2	508	1.7
有意確率	P>.05		P<.01		P>.05		P<.01		P<.01		P>.05	

雇用・職位（表—3-2-16）により各得点の平均値に有意差があったものは、「状態不安得点」「情動知能得点」「自己愛得点」で、「自己価値観得点」「いじめ感度得点」「職場環境得点」には、統計的な有意差はなかった。

また表—3-2-17を見ると、業務内容による有意差（1%水準）があるものは「自己価値得点」と「いじめ感度得点」で、多重比較による各業務間の平均値の有意差を見ると（Turkey HSD）、いずれも営業の得点が製造・保守・物流や一般事務に比べて高かった。また「自己愛得点」にも有意差があり、これは逆に営業が他の業務に比べて有意に低かった。

なお、「状態不安得点」「情動知能得点」および「職場環境得点」には、業務内容による統計的な有意差はなかった。

## 5. いじめ被害体験の認知に関する分析

先にも述べたように、今回の調査では意識的に「いじめ」という言葉を使用して、いじめ被害体験の有無を質問した。しかし他方で、質問の仕方を変えて、間接的に「いじめ被害体験」を調べる項目を入れた。その結果を以下に示す。

第7問 第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、あなたはされた事がありますか。あてはまる答えの番号一つに○印をつけて下さい。

（結果）いじめられたことがある：156名（31%）

いじめられたことがない：348名（69%）

第9問 あなたはいじめを受けた時、どう対応しましたか。あてはまるもの全ての番号に○印をつけて下さい。（○印はいくつでもかまいません）

（結果）いじめを受けたことがない：248名（49%、複数回答2件）

①～⑥のような対応をした：355件（複数回答）

①いじめをやめるように言った

②同僚や上司に相談した

③組合や専門家に相談した

④会社をやめた

⑤特に何もしなかった ⑥その他（具体的に）

結果を見ると（表—3-2-18参照）、まず男性は、第9問で「いじめを受けた時何らかの対応をした」とする196名のうち、第7問で「いじめられたことがある」と回答した人数は、104名（53%）であり、他の92名（47%）は「いじめられたことがない」と回答している。つまり第7問と9問の回答結果に矛盾が生じている。

同じことを女性で見れば、第9問で「いじめを受けた時何らかの対応をした」とする60名の中で、第7問で「いじめられたことがある」と回答した人数は、

44名(73%)であり、他の16名(27%)は「いじめられたことがない」と回答し、男性より矛盾は大きくない。

つまり、「いじめられた体験」に関して、男性は女性より有意に ( $\chi^2$  (df=1, N=504) = 6.98, p=0.007 < 0.01) 「いじめられたことを認めない」回答をしていることが分かる。

(表-3-2-18 いじめ対応、いじめ被害と性別の2重クロス集計)

第9問 いじめを受けた時の対応		第7問 いじめられた体験				
		性別	体験あり		なし	合計
対応した	男性	人数	104*	92*	196	
		%	53%	47%	100%	
		調整済残差	-2.8	2.8		
	女性	人数	44*	16*	60	
		%	73%	27%	100%	
		調整済残差	2.8	-2.8		
合計		人数	148	108	256	
		%	58%	42%	100%	
受けたことがない	男性	人数	8	207	215	
		%	4%	96%	100%	
		調整済残差	1.1	-1.1		
	女性	人数	0	33	33	
		%	0%	100%	100%	
		調整済残差	-1.1	1.1		
合計		人数	8	240	248	
		%	3%	97%	100%	

注記1：残差分析の結果、\*の個所に有意差がみられた。 $\chi^2$  (df=1, N=504) = 6.98 p < 0.01)

注記2：いじめを受けたことがないと答えた248名中、特に何もしなかったと複数回答した2名については、少数であることからそのまま含めた。

## 第4章 考察と今後の課題

## 第1節 実態調査結果の考察

### —増加するいじめ体験

今回調査の結果、「過去にいじめたことがある」といういじめ加害体験者が21.1%、「過去にいじめられたことがある」といういじめ被害体験者が31.0%であった。

これは、宗像らによる1997年の「職場のいじめ調査結果（いじめ加害体験者が14%、被害体験者が19.2%）」と比較すれば、加害被害体験者ともに今回調査の方が1.5倍近く高い値を示している。

さらに、海外の調査結果（2001年女性回答者の16%がいじめを経験—スウェーデン、2007年いじめの12カ月発生率は男性9%、女性11%—フランス）や日本の児童生徒を対象とした、いじめの調査結果（いじめ加害体験者は17.0%、被害体験者は13.9%）など、これまで報告された世界のどの国の結果と比較しても、今回の結果は、高い数値となっている。

その原因として、たとえば全国の民事上の個別労働紛争相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、2002年の約6000件が2009年では約31500件と、7年間で5.3倍も増加していることや、1997年と2007年の「自殺者数」を比較すれば、2007年の方が約36%増加しているといった、日本の労働環境の悪化の影響が考えられ、今回の結果は「職場のメンタルヘルス」、なかでも「職場のいじめ・嫌がらせ」に対する対策が極めて急がれることを示している。

## 第2節. いじめ加害体験者の特徴

今回調査の結果、いじめ加害体験者は21.1%で、約5人に1人が「いじめた体験がある」と答えている。このいじめ加害体験者に関し、「いじめ加害体験者は、いじめ被害体験も多く、状態不安や自己価値観が高く、情動知能は低い傾向にある」という仮説-1を立てた。

この仮説を検証するために、その個人的特徴を分析した結果をまとめてみると、まず、クロス集計（表-3-2-11参照）や、回帰分析（表-3-2-12参照）の結果から「いじめ加害体験者」と最も強い関係のある要因は「いじめ被害体験」であり、「いじめ加害体験者」の81%は「いじめ被害体験者」であることが分かった。

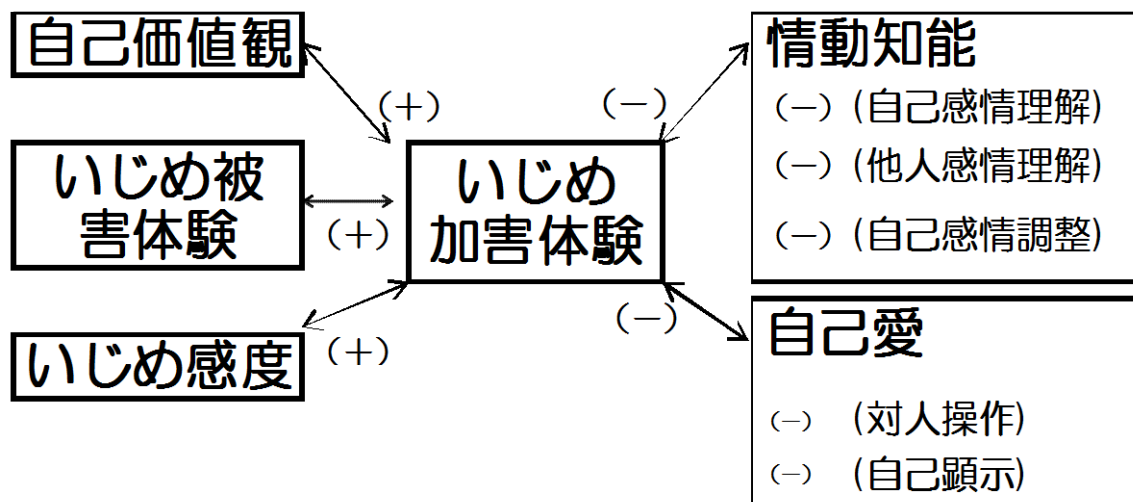
次に「情動知能得点」は、いじめ加害体験者の方が体験のない人より低かった。これは、情動知能4因子の中の「自己感情理解得点」「他人感情理解得点」及び「自己感情調整得点」について、いじめ加害体験者が体験のない人より低いという結果が反映されていた。

また「自己愛得点」も同様に、いじめ加害体験者がいない人より低く、「自己愛得点」の3因子では、「対人操作」がない人に比べて低く、「優越性」には

差がなく「自己顕示」はやや低かった。一方、「自己価値観尺度」と「いじめ感度得点」については、いじめ加害体験者は体験のない人より高いという結果であった。なお「状態不安得点」については、いじめ加害体験の有無による有意な差はなかった。

従ってこの調査結果から、「いじめ加害体験者は、いじめ被害体験も多く、状態不安が高く、自己価値観も高く、情動知能は低い傾向にある」とした仮説は、状態不安の高さを除き、支持されたことになる。

これまでの分析結果をまとめて図示すると、以下のようになる。



(図-4-3-1 いじめ加害体験との関連因子)

つまり、分析結果から、「いじめ加害体験者」の特徴として、次のようなパーソナリティー像が想定できた。

「いじめ加害体験者は、その約8割が過去にいじめられた経験を持ち、日頃の状態としては、自尊感情の高い比較的安定した状態にある。

しかし「情動知能」の得点は低く、中でも自分や他人の感情理解が苦手、自己感情の調整もうまくない。言い換えれば、共感性に乏しく、すぐにカッとなりやすいなど、自分の感情のコントロールが苦手であるといえる。

また自己愛得点も低く、とりわけ対人操作が苦手であることから、他人をうまく利用したり、コントロールできないために、いじめなどの攻撃あるいは代償行為に訴えやすい」といったパーソナリティー像が浮かんでくる。

「Bullying at School」の著者であるダン・オールウェーズは、その著書の中で、典型的ないじめっ子の特徴として、「いじめっ子は不安感が強く自信がないのかどうかを調べたが、そのようなことを支持する結果は全く得られず、むしろその反対であった」と述べており、今回調査の「いじめ加害体験者」に関する「状態不安」や「自己価値観」は、それと同様の結果となっていた。



## 第3節 いじめ被害体験と性差

### 1. 男性のいじめ被害体験認識の低さ

今回の調査結果から、「いじめ加害・被害体験には性差があり、どちらも女性が有意に高い」という結果を得た（表-3-2-1、表-3-2-2 参照）。

しかし、第3章、第2節-5「いじめ被害体験の認知」に関する分析結果を見ると（表-3-2-1、表-3-2-2 参照）、「いじめを受けた時何らかの対応をした」と回答した男性196名のうち、別の質問で「いじめられたことがない」と回答した人が92名（47%）にのぼった。同じことを女性で見れば、「いじめを受けた時何らかの対応をした」とする60名の中で、「いじめられたことがない」と回答した人は16名（27%）と、男性より矛盾は大きくなかった。

この回答傾向から見て、男性の方が女性より「いじめられた」ことに対する認めたくない意識（防衛機制や屈辱感の強さなどが背景に考えられる）が強く、そのことが原因で「いじめられたことがありますか」という、直接的な質問に対する回答結果が低かった、と見ることができる。

従って「いじめられた事があるかどうかという質問に対し、いじめられた事があると答える人の割合には性差があり、特に男性の方が実態より低い値を示す」とした仮説-2は支持されたと考えられる。

なおこうした質問内容による性差は、今回調査の「いじめられた時の対応策」に関する質問で、「特に何もしなかった」と答えた88人のうち、71名が男性であったことにも表れている。

同じ傾向を、森田ら（1999）は、児童生徒を調査対象とした調査結果報告「日本のいじめ」の中で、「いじめられた時どうしたか」という質問に対し、「誰にも言わなかった」と答えた生徒が、小学生男子49.0%、中学生男子45.6%であり、小学生女子24.7%、中学生女子20.8%の2倍以上多かったとし、その原因として「いじめられていることは男子としてカッコが悪いといった気持ちがあるとともに、男子は人に自分の気持ちや感情を話すことに慣れていないということもある」と報告している。

### 2. 質問項目による影響

前項では、「男性のいじめを認めたくない意識」について検証したが、「回答の性差」には「質問内容」も関係していることが分かった。

本文第3章第1節-5で、「職場いじめに関する質問項目」の因子分析を行った結果（表-3-1-14 参照）、「理不尽な精神的攻撃」「仲間外れ」「うわさ、わるくち、いやがらせ」「能力への攻撃」「パワハラ、セクハラ」という5つの因子が見出せた。

この結果を見て分かるように、今回の質問は、その内容が身体的・暴力的な内容より、精神的被害を表現したものが多い。

従って、その質問内容から出た回答結果には、森田らの言う「欧米では暴力を伴う身体的な攻撃行動をいじめと考えるのに対して、日本では精神的な被害を中心として考えるという、いじめについての欧米と日本との考え方の違い」あるいは、「いじめられ方には性別の特徴がみられ、女子では無視・仲間はずれの被害体験者が、男子では、暴力的、略奪的、破壊的ないじめの被害体験者が、それぞれ相対的に多く見られている」とする結果が、反映されているとも考えられる。

つまり質問の内容（構成概念）により、男女によってそれをいじめと取るかとならないかの判断が分かれることが考えられる。

調査結果から性差を見る時は、いじめに対する認識の違いとともに、質問内容の捉え方の違いも考慮に入れておかなければならない事が分かる。

## 第4節 いじめ防止策の検討

本研究によって、職場でのいじめの発生頻度がかなり高まっている現状が明らかになった。

では、その防止策として何が望まれているかを調査結果からみると、最も多かったのは「いじめを発生させない社内風土づくり（72%）」次いで「社内コミュニケーションの活性化（64%）」と「公正な評価や処遇（61%）」であった。

逆に最も支持の低かった対策は「社内ガイドラインの作成とその周知（23%）」となっており、組織の強化やルール作成・周知といった施策に対する評価が高くなかった点、留意する必要がある。また「いじめは個人的な関係であり、有効な予防策はない」を支持する回答は、28件（6%）と少なかった。

また、産業カウンセラーに対する調査結果も「いじめを発生させない社内風土づくり（70%）」と「社内コミュニケーションの活性化（63%）」の比率が最も高かった。

さらに、本研究によって「いじめ加害体験者」のパーソナリティー像をある程度想定することができた。

いじめ防止策を考えるにあたっては、こうした被害者、加害者の両面から、得られたデータの知見を活用し、具体的な方法について検討する。

### 1. 防止策の考え方

まず、いじめ防止策を検討する場合、以下のようなことに注意する必要がある。

(1) 特定の誰かをターゲットにしたような対策とするべきではない。

学校において「いじめっ子」を特定した教育が支持されないのと同様、職場の誰かを防止策の対象とすること自体がいじめである。

「いじめの加害や被害体験者」として特定されることは、今回の調査結果からみても、当該者にとって大きな心理的負担となる可能性が十分考えられることから、避けなければならない。

(2) 誰もがいじめの加害者や被害者になりうるという認識からスタートする。

いじめには「加害者」「被害者」「加害者であったり被害者であったりする者」そして「観衆」や「傍観者」がおり、どの立場も「いじめ行為」の関係者であるという自覚からスタートした方がよい。

(3) 対策は「単に職場環境の整備やルール作り」など表面的、画一的な施策の実施のみで終わってはならない。

例えば、今回の調査で「職場環境」によるストレスは、「いじめ加害体験者」とは関連性がなく「いじめ被害経験者」とは関連があった。このことから、職場環境の向上は「いじめ被害体験者」にとっては、ストレスを軽減させる効果があったとしても、「いじめ加害体験者」にはあまり効果が期待できない事が分かる。また、男性には「いじめを認めたくない」という心理が働くことも分かった。

今回得られたこうしたこうしたデータは、いじめ防止策を考えて行く上で、単に環境を整えればよいとか、男女の配慮なく一律に施策を考えることの危険性を示唆している。

## 2. 具体的防止策—情動知能の向上

「すべてのいじめは加害者から発生する」という考え方が示すように、いじめの防止には「いじめ加害体験者」に対する効果的かつ改善可能な施策が非常に重要と考えられる。

その意味で、いじめ加害体験者と関連の深い「いじめ被害体験」「自己価値観」「情動知能」「いじめ感度」「自己愛」の中で、「情動知能」の向上が、最も効果的で改善可能な施策であると思われる。

こうした観点から、本研究では従業員の「情動知能」の向上策を提唱する。

情動知能は、自分や他人の「感情の理解」と「感情の調整・管理」という二つの心の機能の向上が必要とされている。

現在、その向上のために多くの方法やシステムが開発されており、提唱者のダニエル・ゴーマン(1998)や内山喜久雄(1997)の著書等で紹介されているが、日本の職場においてどのような方法で実施するのが最も効果的であるか等、具体的な方法の探索は、今後の研究テーマとしたい。

なお、こうした「いじめ防止策」が効果を発揮すれば、「いじめ被害体験」も減少し「いじめ被害体験が無い」人の「いじめ加害体験」は、19%と低いことから、将来「いじめ」が少なくなれば、結果として「いじめ被害」も少なくなっていくという好循環が期待できる。

## 第5節 今後の課題

最後に本研究の今後の課題について述べる。

今回「職場でのいじめ調査」に当たって、「いじめたことがある」や「いじめられたことがある」など、「いじめ」という言葉に対する心理的抵抗を認識しながらも、あえて直接質問してみた。その結果、予想を超えた高い率で「いじめ加害・被害体験」があることが分かった。

しかし、より問題にすべきは、「いじめていても、それをいじめと認識できない人」や「いじめられていても、それを隠したい人、認識したくない人」ではなからうか。今回、多少質問を工夫したことで、「いじめ被害体験」に関して男性の回答率が低かったことが分かったが、今後はより被検査者の内面を把握できる「質問の方法・組み合わせ」や、出てきた結果からより多くの情報を得るための「分析手法」（特に今回は、一部に回帰分析を使用した以外は、各変数間の因果関係を分析することができなかった）、たとえば仮説を反映しやすく、柔軟なモデルアプローチが可能な「共分散構造分析」などの活用が必要だと考えられる。

また今回、連合大阪という大組織のご協力を得て、アンケート用紙を配布することができた。しかし依然として日本の「職場のいじめ」問題への取り組みは、欧米各国に比べ遅れている点や、「児童・生徒」のいじめ問題に関する国家、地方行政レベルの調査研究にも遠く及ばないという現状から考えても、今後は企業や行政による、組織的で一定の規模を持った研究が強く望まれる。

# 要約

本研究は「職場におけるいじめの実態を出来る限り科学的に把握し、その原因を究明し、有効な対策を提唱する」ことを目的とした。

方法は質問紙による調査によるものとし、質問内容は結果比較の目的もあり、1997年に宗像らが行った質問項目の多くを使用する他、仮説検証のための新たな内容を加えた。つまり、「いじめ加害、被害体験の有無」に関する項目や、いじめ行為に関連すると思われる「状態不安」「情動知能」「自己価値観」「自己愛」などの尺度、および「いじめられた時の対応」や「いじめの効果的な防止策」についての質問などを使用して、特に関西では全く実績のなかった「職場のいじめに関する実態調査」を行い、実情の把握や結果の分析・検討を行った。

調査は「連合大阪」のご協力のもと、平成22年7月15日から8月末日まで、当該加盟組合員やその会社の従業員全体に1000部の質問紙を配布していただき、回収は被調査者各人が、返信用封筒に入れ調査者の自宅に郵送する形をとった。

回収総数は518部で、有効回答数は508部(50.8%)であった。有効回答者の内訳は、男性415名、女性93名で、年齢は30歳代が最も多く37.2%、次いで40歳代が28.0%、50歳代18.3%、20歳代14.0%、60歳以上2.4%と続いた。雇用形態は一般正社員が76.2%、係長以上の役職正社員が18.5%、派遣・アルバイト・パート他が5.4%であった。業務内容は製造・保守・物流が21.1%、営業が18.3%、一般事務17.7%、人事総務企画が10.8%、管理監督が7.1%、窓口・接客5.9%、その他19.1%(教師、公務員、運転手、団体役員等)と続いた。

結果は、まず「過去にいじめたことがある」とする、いじめ加害体験者が21.1%、「過去にいじめられたことがある」とする、いじめ被害体験者が31.0%で、これを1997年における関東地区職場従業員を対象とした「職場のいじめ調査結果」と比較すれば、いじめ加害・被害経験者ともに、今回の方が1.5倍近く高い値を示した。さらに海外の調査結果や国内の児童生徒を対象とした、いじめの調査結果など、これまで報告された世界のどの国の結果と比較しても、今回の結果は高い数値を示していた。

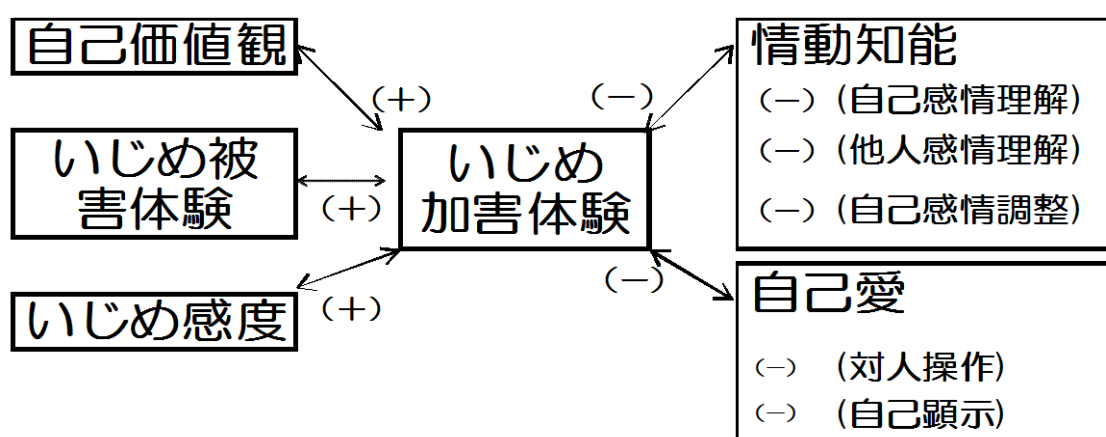
その原因としては、たとえば全国の民事上の個別労働紛争相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、2002年の約6000件が2009年では約31500件と、7年間で5.3倍も増加していることや、1997年から2007年にかけての「自殺者数」が約36%増加しているといった、日本の職場における労働環境の悪化の影響が考えられ、今回の結果は、「職場のメンタルヘルス」、なかでも「職場のいじめ・嫌がらせ」の対策が極めて急がれることを示している。

その他調査結果から明らかになった事として、一つは「いじめ加害・被害体験には性差があり、どちらも女性が有意に高い」という結果であった。数値で示せば、「いじめ被害体験者」は女性47%に対し男性27%、「いじめ加害体験者」は女性30%に対し男性19%であった。

二点目として、複数質問の組み合わせにより、男性の「いじめ被害体験」を答える数値は実際より低い値を示す、という仮説-1が支持され、いじめ被害に対する男性の屈辱感や、防衛機制が心理的背景に存在する可能性が示唆された。

三点目は、いじめ加害体験者のパーソナリティーについて、調査結果の分析から次のような想定ができた。

つまり「いじめ加害体験者は、その約 8 割が過去にいじめられた経験を持ち、日頃は自尊感情の高い比較的安定した精神状態にある。しかし「情動知能」の得点は低く、中でも自分や他人の感情理解が苦手で、自己感情の調整もうまくない。言い換えれば、共感性に乏しくすぐにカッとなりやすいなど、自分の感情のコントロールが苦手であるといえる。また自己愛得点も低く、とりわけ対人操作が苦手であることから、他人をうまく利用したり、コントロールできないために、いじめなどの攻撃あるいは代償行為に訴えやすい」といったパーソナリティー像が想定でき、仮説-2 が部分的に支持された。なおこの結果を図示すると、以下のようなになる。



最後に、本研究の目的の一つである「職場でのいじめの防止策」として、次のような結論を得た。

1. まず今回の調査結果から、いじめの防止に最も支持の高かった施策は、「いじめを発生させない社内風土づくり」や「社内コミュニケーションの活性化」であり、「組織の強化やルール作成・周知」といった施策に対する評価はさほど高くなかった点、留意する必要がある。
2. 「すべてのいじめは加害者から発生する」という考え方が示すように、いじめの防止には「いじめ加害体験者」に対する効果的かつ改善可能な施策が非常に重要と考えられる。そうした観点から、本研究では従業員の「情動知能」の向上策を提唱したい。情動知能は、自分や他人の「感情の理解」と「感情の調整・管理」という二つの心の機能の向上が必要とされている。現在、その向上のために多くの方法やシステムが開発されており、提唱者のダニエル・ゴーマン (1998) や内山喜久雄 (1997) の著書等で詳しく紹介されているが、日本の職場においてどのような方法で実施するのが最も効果的であるか等、具体的な方法の探索は、今後の研究テーマとしたい。

なお、こうした「いじめ防止策」が効果を発揮すれば、「いじめ被害体験」も減少し「いじめ被害体験がない」人の「いじめ加害体験」は、19%と低いことから、将来「いじめ」が少なくなれば、結果として「いじめ被害」も少なくなるという好循環が期待できる。

# 謝辭



今回の調査研究では、多くの方々に大変なお世話になった。

まず学外では、この調査の実現のために大変なご尽力をいただいた、連合大阪の林様、株本様、村田様そして配布にご協力くださった多くの皆様。

そして、今回の調査に欠かせない「質問紙」の大半を使用させて頂き、また貴重なアドバイスも頂いた、筑波大学大学院の宗像先生、及び海外の調査結果や文献情報を教えていただいた、東京大学大学院の津野様。

また、質問内容に対し職場の貴重な意見を下さった、張間さん、伊藤さん、中山さん、川口さん、古賀さん。

学内では、文献や論文の紹介とアドバイス、そして社外の識者をご紹介下さった、横井先生及び長見先生。

質問紙の作成から分析まで親身になってお手伝い下さった、小林ゼミの山地さん、多田さん、藤下さん、横井ゼミの徳野さん、藤元さん、猿渡さん及び宮本さんたち多くの研究仲間の皆様。

そして最後に、文献指導から始まり論文作成の細部に至るまで、最もお世話になり、またご心労をおかけした小林先生。

こうした皆様方に、心より御礼申し上げます。

なお、今回私のアンケートに丁重にお答えくださった皆様方にも、深く御礼申し上げます。

# 文献

- ダン・オールウェーズ 1995 松井他訳 Bullying at School 川島書店
- Dan Olweus 1993 Bullying at School Blackwell Publishing
- ダニエル・ゴールマン 1998 土屋京子訳 EQ 講談社
- Daniel Goleman 1996 EMOTIONAL INTELLIGENCE Bantam Dell
- 蜂屋良彦 1986 いじめ深刻化の社会的要因は何か 学習指導研修 8—P52-55
- 深谷和子編 1986 いじめ—学校と家庭のはざままで 至文堂 P57-67
- 本間友巳 2003 中学生におけるいじめの停止に関連する要因といじめ加害者  
への対応 教育心理学研究 51、P390-400
- 井上健治・戸田有一・中松雅利 1986 いじめにおける役割  
東京大学教育学部紀要 26 P89—106
- 小林剛 1985 いじめを克服する—教師への期待 有斐閣
- 厚生労働省 2010 平成 21 年度個別労働紛争解決制度施行状況
- 柏瀬宏隆編著 2008 集団の精神病理 新興医学出版社 77P
- 片岡徳祐 2009 当社における過去 3 年間のハラスメント防止策  
産業精神保健 17 (4)
- 黒木宣夫 2009 心理的負荷による精神的障害等に係る業務上外の判断指針の  
一部改正とハラスメントについて 産業精神保健 17 (4)
- 宗像恒次編著 2000 日本精神保健学会企画 働く人たちのストレスサバイバル  
明石書店
- 森田洋二他編著 1999 日本のいじめ 金子書房、P20~P29、P37、P63
- 松本麻友子、山本将士、速水俊彦 2009 高校生における仮想的有能感といじ  
めとの関連 教育心理学研究、57、432—441
- 宮原広司 1983 いじめの構造と実践の課題 生活指導、319、5-8
- 森田洋司、清水賢二 1986 いじめの四層構造論 至文堂
- 森口朗 2007 いじめの構造 新潮新書
- 村上宣寛著 2007 心理尺度の作り方 北大路書房
- 日本産業カウンセラー協会 2007 職場いじめ実態調査
- 根本到 2007 職場におけるいじめ問題の法的考察 季刊労働法 218 号 P32
- 日本産業カウンセラー協会 2009 人事・労務担当の産業カウンセラー177 名  
に聞く「職場のいじめ」の対策と解決事例/損失と予防策
- 大阪府総合労働事務所 2009 平成 20 年度労働相談報告事例集 P31
- 大西彩子、黒川雅幸、吉田俊和 2009 児童生徒の教師認知がいじめの加害傾  
向に及ぼす影響 教育心理学研究 57、324-335
- 岡田康子 2009 パワーハラスメントの実態とその影響～金融機関の調査結果  
からの考察～ 産業精神保健 17 (4)
- ピーター・E・ランドール著、新井郁男訳 1998 Adult Bullying P13
- Peter E. Randall 1997 Adult Bullying] Routledge
- シャープ・S、スミス・P.K. 奥田真丈・フォンス智江子訳 1996 あなたの学校  
のいじめ解消に向けて 東洋館出版
- Sonia Sharp , Peter K. Smith 1994 Tackling Bulling in Your School

- 津野香奈美、井上彰臣、川上憲人 2009 職場におけるいじめとその健康影響  
産業医学ジャーナル Vol132-2 財団法人産業医学振興財 P113-118
- 津野香奈美、井上彰臣、川上憲人 2010 職場のいじめ日本語版尺度の開発に  
おける信頼性妥当性の検証 産衛誌 52 卷
- 中央労働災害防止協会 2005 パワーハラスメントの実態に関する  
調査研究報告書
- 内山喜久雄 1997 EQ その潜在力の伸ばし方 講談社 P78

# 資料

## 職場メンタルヘルスケア 調査票

平成22年7月

まず最初にあなた自身や会社のことについてお伺いします。  
以下の項目にあてはまる番号に○印を付けて、教えてください。

(1)性別          1. 男性    2. 女性

(2)年齢          1. 20歳未満    2. 20歳代    3. 30歳代    4. 40歳代  
5. 50歳代    6. 60歳以上

(3)転職経験    1. あり    2. なし

(4)雇用形態と職位

1. 役員    2. 課長以上の役職    3. 係長以上の役職    4. 1～3以外の正規社員  
5. 嘱託    6. 派遣社員    7. パート・アルバイト    8. その他（具体的に          ）

(5)あなたの主な業務内容は次のどれですか。主な業務一つだけに○印を付けて教えてください。

1. 営業    2. 製造・生産    3. 管理、監督    4. 企画開発    5. 接客や窓口サービス  
6. 一般事務    7. 人事、経理、総務などの専門的業務    8. クレーム処理    9. 保守管理  
10. 物流、物品    11. その他（具体的に          ）

**第1問** 次の事は、現在のあなたの気持ちについてたずねています。

あなたに一番近い答えの番号に、一つ○印をつけて下さい。

	ほとんどあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
1) 気が落ち着いている	1	2	3	4
2) 安心している	1	2	3	4
3) 緊張している	1	2	3	4
4) くよくよしている	1	2	3	4
5) 気楽だ	1	2	3	4
6) 気が重倒している	1	2	3	4
7) 何か悪い事が起こりはしないかと心配だ	1	2	3	4
8) 心が休まっている	1	2	3	4
9) 何か気がかりだ	1	2	3	4
10) 気持ちがよい	1	2	3	4
11) 自信がある	1	2	3	4
12) 神経質になっている	1	2	3	4
13) 気が落ち着かずじっとしていられない	1	2	3	4
14) 気がピンと張り詰めている	1	2	3	4
15) くつろいだ気持ちだ	1	2	3	4
16) 落ち足りた気分だ	1	2	3	4
17) 心配がある	1	2	3	4
18) 非常に興奮して体が震えるような感じがする	1	2	3	4
19) 何かうれしい気分だ	1	2	3	4
20) 気分がよい	1	2	3	4

（裏のページへ）

第2問 次の事は、日頃のあなたの気持ちについてたずねています。  
あなたに一番近い答えの番号に、一つ〇印をつけて下さい。

	ほとんどあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
1) だいたいにおいて自分に満足している	1	2	3	4
2) 時々自分が全然駄目だと思う	1	2	3	4
3) 自分には良いところがたくさんあると思う	1	2	3	4
4) たいいていの人やれる程度にはやれる	1	2	3	4
5) 自分には自慢する所があまりないと思う	1	2	3	4
6) 時々、全く自分が独立したずだと感じる	1	2	3	4
7) 少なくとも他人と同じくらいの価値はある人間だと思う	1	2	3	4
8) もう少し自分を尊敬出来たらよいと思う	1	2	3	4
9) だいたい自分は何をやってもうまくいかない人間のように思える	1	2	3	4
10) すべて良い方に考えようとする	1	2	3	4

第3問 次の事は、日頃のあなたの気持ちについてたずねています。  
あなたに一番近い答えの番号に、一つ〇印をつけて下さい。

	ほとんどあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
1) 自分がなぜこんな気分になっているのか、たいいていはその理由が自分でわかる	1	2	3	4
2) 人の行動を見れば、その人の感情がいつも私にはわかる	1	2	3	4
3) 私はいつも目標を立て、それが達成できるように全力でがんばる	1	2	3	4
4) 何れ難しい問題が起っても私は自分の気持ちをうまく抑えることができる	1	2	3	4
5) 私はうれしうとかつらいとか、自分の感情がよくわかる	1	2	3	4
6) 私は他人の感情をいつも気にかけている	1	2	3	4
7) 私は自分がんばれる人間だと、いつも自分自身に言い聞かせている	1	2	3	4
8) 私は自分の気持ちを非常にうまくコントロールできる	1	2	3	4
9) イライラしているとかうきうきしているとか、自分の気分が私にはよくわかる	1	2	3	4
10) 私は、自分の気分や感情を敏感に感じ取ることができる	1	2	3	4
11) 自分はやる気のある人間だ	1	2	3	4
12) 私は力として、すぐに落ち着きを取り戻すことができる	1	2	3	4
13) 自分の気分の善し悪しが、私にはいつもわかる	1	2	3	4
14) 自分の周りにいる人の感情が、私にはよくわかる	1	2	3	4
15) 何かするときはいつでも、自分はベストを尽くしてがんばる	1	2	3	4
16) 私はいつも自分の気持ちをコントロールしてきている	1	2	3	4

第4問 次の事は、職場でのあなたについてたずねています。  
あなたに一番近い答えの番号に、一つ〇印をつけて下さい。

	ほとんどあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
1) 仕事の上で、何をやればよいのかははっきりしていない	1	2	3	4
2) 格別やらなくてもよいような仕事をしている	1	2	3	4
3) 仕事を仕上げるためには、家に持ち帰ったり週末をつぶさなければならない	1	2	3	4
4) 過度に高い仕事を要求される	1	2	3	4
5) 職場では昇進の機会が公平でなかったり適切でなかったりする	1	2	3	4
6) 他人たちを育てる責任を持っている	1	2	3	4
7) 指揮命令系統がはっきりしていない	1	2	3	4
8) 上司と部下の間で挟まれて困っている	1	2	3	4
9) 仕事には役立たない無用の会議に時間を浪費している	1	2	3	4
10) 与えられた仕事は、あまりに難しかったり複雑すぎたりする	1	2	3	4
11) 昇進したいと思ったら、他の職場に移った方がよい	1	2	3	4
12) 部下の相談に乗ったり困ったことを助けたりしなければならない	1	2	3	4
13) 仕事の上での責任を果たすための権限が十分でない	1	2	3	4
14) 指揮命令系統があるが、それが守られていない	1	2	3	4
15) 同時にたくさんの仕事をすすめていかなければならない	1	2	3	4
16) 業務が少しずつ複雑になり、やりにくくなっている	1	2	3	4
17) 今の職場に、このままずっといると自分の将来のためにならない	1	2	3	4
18) 今の仕事は社会的に役に立っていない	1	2	3	4
19) 一体何が自分に期待されているかよく分からない	1	2	3	4
20) 今の仕事はある人にとっては好ましいが、他の人にとっては好ましくない	1	2	3	4

第5問 職場で次のような行為が特定の人に行われた時、これは「いじめ」と思えますか。 あなたの考え方に当てはまる答えの番号に一つ、○印をつけて下さい。			
	いじめだ と思う	そうでは ない	どちらとも いえない
1) 話しかけられても聞こえないふりをして口を利かない	1	2	3
2) 挨拶してもその人には挨拶を返さない	1	2	3
3) 特定の人の変なうわさが煩雑に流されている	1	2	3
4) 聞えよがしに無口を言う	1	2	3
5) 皆が嫌がる役割を押しつけられる人は決まっている	1	2	3
6) ある人に連絡事項が伝わらない	1	2	3
7) 他人には事前に話しているのに、その人には何の話もせずに勝手にきめてしまう	1	2	3
8) 親睦会の日程は出来るだけその人の都合の悪い日に決める	1	2	3
9) 話している輪に、その人が入ってくると、決まって話を終わりにする	1	2	3
10) 上司が、人の嫌がる仕事は必ずその人に回す	1	2	3
11) 上司が髪型・服装・持ち物について細かく文句をつけたり、そのことで差別する	1	2	3
12) 誰のやった事でも、いつも叱られる人が決まっている	1	2	3
13) 上司が他の人は親しげに呼んでいるのに、その人だけは非常に事務的に呼ぶ	1	2	3
14) 上司が会議の時にいつも特定の人ばかり責める	1	2	3
15) 特定の人ばかり一つの職場に集められ、組織とはあまり関係のない仕事をやらされている	1	2	3
16) 人のいる前でちょっとしたミスを理由に罵倒されたり、罪人扱いされる	1	2	3
17) 性的な話題につきあわされたり嫌がらせを受ける	1	2	3
18) 上司が特定の人に加え困難な仕事や過大なノルマを課す	1	2	3
19) 上司が特定の人から仕事を取り上げたり、閑職に就かせる	1	2	3
20) 上司が嫌がらせをしたり、暴力をふるう	1	2	3
21) 普通の働き方ではとてもこなさなければならない仕事をさせられている	1	2	3
22) その人の技能や能力以上の事が期待されている	1	2	3
23) 仕事の上で新しい知識や技術を学んだり伸ばしたりする機会がない	1	2	3
24) 職場での責任を、いつもその人が取らされている	1	2	3
25) 少しの休憩時間をとる事も出来ないほど働かされる	1	2	3

第6問 第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、あなたは見た事がありますか。  
あてはまる答えの番号一つに○印をつけて下さい。

1) この1週間以内に見た	1
2) かつて(1週間より前)に見た事がある	2
3) 見た事がない	3

第7問 第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような事を、あなたはされた事がありますか。  
あてはまる答えの番号一つに○印をつけて下さい。

1) この1週間以内にされた	1
2) かつて(1週間より前)に見た事がある	2
3) された事がない	3

第8問 第5問で、あなたが「いじめ」と思ったような出来事を、あなたは誰かにした事がありますか。  
あてはまる答えの番号一つに○印をつけて下さい。

1) この1週間以内にした	1
2) かつて(1週間より前)にした事がある	2
3) した事がない	3

第9問 あなたはいじめを受けた時、どう対応しましたか。  
あてはまるもの全ての番号に○印をつけて下さい。(○印はいくつでもかまいません)  
なお「その他」の場合は、下の( )の中に具体的に記入してください。

1) いじめを受けた事がない	1
2) いじめをやめるように言った	2
3) 同僚や上司に相談した	3
4) 組合や専門家に相談した	4
5) 会社を辞めた	5
6) 時に何もしなかった	6
その他：具体的に ( )	

(裏のページへ)



第10問 あなたのまわりに次のような人がいるかお聞きします。  
 あてはまる人のところ全ての番号に○印をつけて下さい。（○印はいくつでもかまいません）

	職場仲間	職場上司	家族	友人知人	いない
1) 会うと心が落ち着き安心できる人	1	2	3	4	5
2) 常日あなたの気持ちを敏感に察知してくれる人	1	2	3	4	5
3) あなたを日ごろ評価し、認めてくれる人	1	2	3	4	5
4) あなたを信じてあなたの思うようにさせてくれる人	1	2	3	4	5
5) あなたが成長し、成功することをわが事のように喜んでくれる人	1	2	3	4	5
6) 個人的な気持ちや秘密を打ち明ける事の出来る人	1	2	3	4	5
7) お互いの考え方や将来の事などを話し合うことが出来る人	1	2	3	4	5
8) 甘えられる人	1	2	3	4	5
9) あなたの行動や考えに賛成し、支持してくれる人	1	2	3	4	5
10) 気持ちの通じ合う人	1	2	3	4	5

第11問 日頃のあなたの気持ちや考え方をおたずねします。  
 あなたに一番近い答えの番号に、一つ○印をつけて下さい。

	ほとんどあてはまる	少しあてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
1) 私には人を引き付ける物がない	1	2	3	4
2) 自分自身の目的を達成するためなら、他人を利用するのも仕方ない事だと思う	1	2	3	4
3) 私はみんなからほめられたいと思っている	1	2	3	4
4) 私は自分の能力には自信がない	1	2	3	4
5) 周りの人が私の事をよく思っていないと落ち着かない気分になる	1	2	3	4
6) 自分のために及達を利用してもかまわない	1	2	3	4
7) 必要ならば罪悪感を感じることなく人を利用することができる	1	2	3	4
8) 私は人から目置かれる人間である	1	2	3	4
9) 私はみんなの人気者になりたいと思っている	1	2	3	4
10) 私は自分の容姿に自信がない	1	2	3	4

第12問 いじめの予防策について、効果があるとお考えのものをお選びください。  
 あてはまるもの全ての番号に○印をつけて下さい。（○印はいくつでもかまいません）

1) いじめを発生させない、容認させない、社内風土づくり	1
2) 社内コミュニケーションの活性化の取組	2
3) 管理職対象のハラスメント研修	3
4) いじめに関する社内相談窓口や担当者の設置、充実	4
5) 社員対象のハラスメント研修	5
6) 公正な評価や処遇	6
7) 仕事と責任範囲の明確化	7
8) 社内ガイドライン作成とその周知	8
9) 社外相談施設との利用契約	9
10) その他：具体的に（ ）	10
11) いじめは個人的な関係であり、有効な予防策はない	11

質問は以上です。ご協力大変ありがとうございました。