

2022年6月15日

各位

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター
一般財団法人労務行政研究所

「ハラスメントに関する心理尺度を用いた eラーニング教材の効果検証」 の研究結果について

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センターと一般財団法人労務行政研究所は、2021年10月から2022年3月にかけて、「ハラスメントに関する心理尺度を用いた eラーニング教材の効果検証」と題した研究を行いました。このたび、研究結果がまとまりましたので、お知らせいたします。職場の風土改善の一助となれば幸いです。

<研究概要>

◎目的

本研究は、ハラスメント心理尺度を用いた eラーニング教材の受講効果の検証および効果の持続性を明らかにすることを目的に実施した。

◎内容

研究協力対象者（民間企業で働く現職社会人）に、下記 eラーニング教材 A・B を受講してもらい、受講前後の約3カ月間に計6回のアンケート調査に回答いただいた。

【受講する eラーニング教材】※株式会社労務行政提供

A<管理職・リーダー対象>適切な対応・防止策を学ぶハラスメント講座

https://www.rosei.jp/store/e_learning/EL00014

B<一般社員対象>よくある10ケースから学ぶハラスメント講座

https://www.rosei.jp/store/e_learning/EL00015

【アンケート項目】

- a. 労務行政研究所と筑波大学で開発した「ハラスメント心理尺度」
- b. 効果測定の精度を検証するための一般的なハラスメント尺度
- c. パーソナリティに関する項目
- d. eラーニング教材の理解度、満足度、受講環境・態度
- e. 属性 など

◎実施期間

2021年10月～2022年3月

◎有効回答数

研究開始時の協力者登録数は148件（管理職講座103件、一般社員講座45件）で、研究開始から3カ月経過後の最終アンケート回答数は106件（管理職講座73件、一般社員講座33件）であった。

<研究結果のポイント>

- 上記 eラーニング講座の受講について、高い満足感をもって終了していたのみならず、ハラスメントについてさらに学習しようとする意欲や関心が高まった。講座の内容（ハラスメントの定義・基準、対応方法など）に対する理解も十分に進んだ。
- また、講座受講により、「ハラスメント行動が減少し、ハラスメント防止意識が高まる」効果を確認でき、その効果は2カ月程度持続した。

今回の研究では、人材育成施策の効果測定モデルであるカークパトリックの4段階モデル(1. 反応、2. 学習、3. 行動、4. 結果)のうち、1～3の段階について、アンケート結果により、ハラスメント e ラーニング講座の受講効果の測定・検証を行った。

1. ハラスメント e ラーニング講座への反応 (カークパトリックモデル : 1. 反応)

e ラーニング受講後に講座へ対する反応として、満足度、興味・関心の広がり、受講後の意識、他者への推奨度など5項目について5段階で感想を尋ねた。結果は図表1のとおりで、管理職向け・一般職向け教材のいずれを受講した場合でも、各項目について高い数値が示されており、**講座の受講について、高い満足感をもって終了できたのみならず、ハラスメントについてさらに学習しようとする意欲や関心が高まっていると考えられる。**

【図表1】

	管理職向け講座の受講者		一般社員向け講座の受講者	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
飽きたりすることなく、興味・関心を持ちながら受講できた	4.65	0.65	4.05	0.92
この講座を通じて、ハラスメントとその防止について、さらに学びたいと思った	4.53	0.75	4.05	0.80
この講座を受講して、ハラスメントをしない・ハラスメントを防止する自信がついた	4.00	0.87	3.90	0.89
この講座を受講して、良かった・満足した	4.76	0.50	4.48	0.51
この講座の受講を他者へ勧めたいと思った	4.59	0.66	4.33	0.58

※回答選択肢 [5: そう思う、4: ややそう思う、3: どちらとも言えない、2: あまりそう思わない、1: まったくそう思わない]

2. ハラスメント e ラーニング講座への理解度 (カークパトリックモデル : 2. 学習)

上記1と同様に、e ラーニング受講後に講座内容への理解度として、図表2の5項目について5段階で尋ねた。いずれについても高い数値が示され、**講座受講を通して、講座中に紹介された事項・内容に対する理解は十分に進んだものと考えられる。**

【図表2】

	管理職向け講座の受講者		一般社員向け講座の受講者	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
ハラスメントの定義や基準を理解できた	4.79	0.48	4.62	0.50
あなたの職場でハラスメントと思われる行為が発生したとき、どのように対応すれば良いか理解できた	4.62	0.55	4.19	0.68
あなた自身が被害者となったとき、どのように対応すれば良いか理解できた	4.56	0.56	4.43	0.51
あなたが加害者にならないために、どのようなことに注意すれば良いか理解できた	4.65	0.54	4.50	0.51
分かりやすかった	4.85	0.36	4.67	0.48

※回答選択肢 [5: そう思う、4: ややそう思う、3: どちらとも言えない、2: あまりそう思わない、1: まったくそう思わない]

3. ハラスメント e ラーニング講座受講による行動・意識の変化

(カークパトリックモデル：3. 行動)

2020 年度に筑波大学と一般財団法人労務行政研究所にて開発した「ハラスメント心理尺度」(図表 3)を用いて、ハラスメント講座受講後に、ハラスメントに相当する行動(計 17 項目)や、ハラスメントを促進してしまう意識(計 12 項目)や防止意識(計 22 項目)がどのように変化したのか測定し、ハラスメント e ラーニング講座の受講効果を検証した。

なお、ハラスメント心理尺度には、風土のもたらす影響を測る項目も含まれているが、今回の研究では、特定組織の分析ではないため、後述の「教育効果の差異に影響をもたらす要因」になっていないかどうかを検証する材料とした。

【図表 3】ハラスメント心理尺度

分類	因子区分	因子名	設問数
行動面		◆侮辱・否定	8項目
		◆威圧・強要	5項目
		◆無視・抑圧	4項目
意識面	促進因子	◆不満・ストレス	5項目
		◆過度な有能感	4項目
		◆配慮欠如	3項目
	防止因子	◇ハラスメント防止意識	22項目
(風土面)	促進因子	◆古い体質	5項目
		◆閉塞感、コミュニケーション阻害	6項目
		◆成果重視・要求過多	3項目
	防止因子	◇ハラスメントへの認識	12項目
		◇コミュニケーション、オープンさ、透明性、闊達さ	5項目

また、e ラーニング受講の「効果」について対照条件に相当する群を設けることにより厳密に検証しつつ、参加された方全ての受講機会を保障するとともに、さらにその効果がどの程度持続するかについても検証するため、ウェイトングリストコントロールデザインに基づくデータ収集を行った。具体的には、研究開始直後から e ラーニング講座を受講する「先行介入群」と、1 カ月ほど遅れてから同講座を受講する「後続介入群」の 2 グループに分けて、受講前から受講後にかけて上記の項目の得点がどのように変化するかについて測定することにより、受講効果の検証を行った。

3-1. 講座受講による行動面の変化

下記のハラスメントに相当する 17 の行動について、5 段階で尋ね、受講前後でどのように変化したのかを検証した。

- ・ 普段以上に声を荒げて、感情的に相手を責めたり怒ったりする
- ・ 特定のメンバーの前で、あからさまにため息をつく、舌打ちをするなど、不機嫌さを示す
- ・ 性別、年齢、出身など個人属性に基づいて、「●●には～してもらおう」など固定的な役割分担や指示・扱いをする
- ・ 自分の思いや経験のみに基づいて、十分な説明をせずに相手を動かそうとする
- ・ 価値観の異なる相手の意見・考え方を無視したり、頭ごなしに否定したりする
- ・ 職務とは関係のないプライベートな話題や知られたくない事情について、脈絡なく相手に尋ねたり発言したりする
- ・ 相手の意向や希望を無視して、無理矢理な役割分担や指示・扱いをする
- ・ 一方的に発言・主張し、相手の言い分を一切聞かない
- ・ 相手の失敗や間違いを相手だけのせいにして責める
- ・ 必要性に関係なく、職場のメンバーの失敗や落ち度を周囲にさらす
- ・ 他の人が見ている前で、誰かを怒鳴りつけたりする
- ・ 特定の人の仕事ぶりを根拠なく低く評価する
- ・ 相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う
- ・ 相手のあら探しや、細かいところばかりを必要以上に責める
- ・ 問いかけておきながら答えを否定したり、「好きにやっってい」と言いながら細かく管理したりするなど矛盾した言動をする
- ・ できなかったことに対して、無理に理由や説明を求めるなど、相手を論理的に問い詰める
- ・ 陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする

分析手法として、「線形混合モデル」を用いた。複数の条件（今回においては先行介入群と後続介入群）で反復的に測定されたデータに対して、条件による差などを検証する手法である。

なお、統計処理上、管理職向け・一般社員向け講座の受講者を合算し、ハラスメント行動 17 項目合計のスコアにより効果測定を行った。

結果は図表 3-1 のとおりで、縦軸が行動 17 項目のスコア、横軸がアンケート調査のタイミングである。このグラフおよび統計的検定の結果からは、次の 3 点が示された。

① 群を問わず、受講前の時点から受講後の時点にかけて得点が減少しており、その差は統計的にも意味のあるものであった（時期の効果が有意であった； $p < .001$ ）。

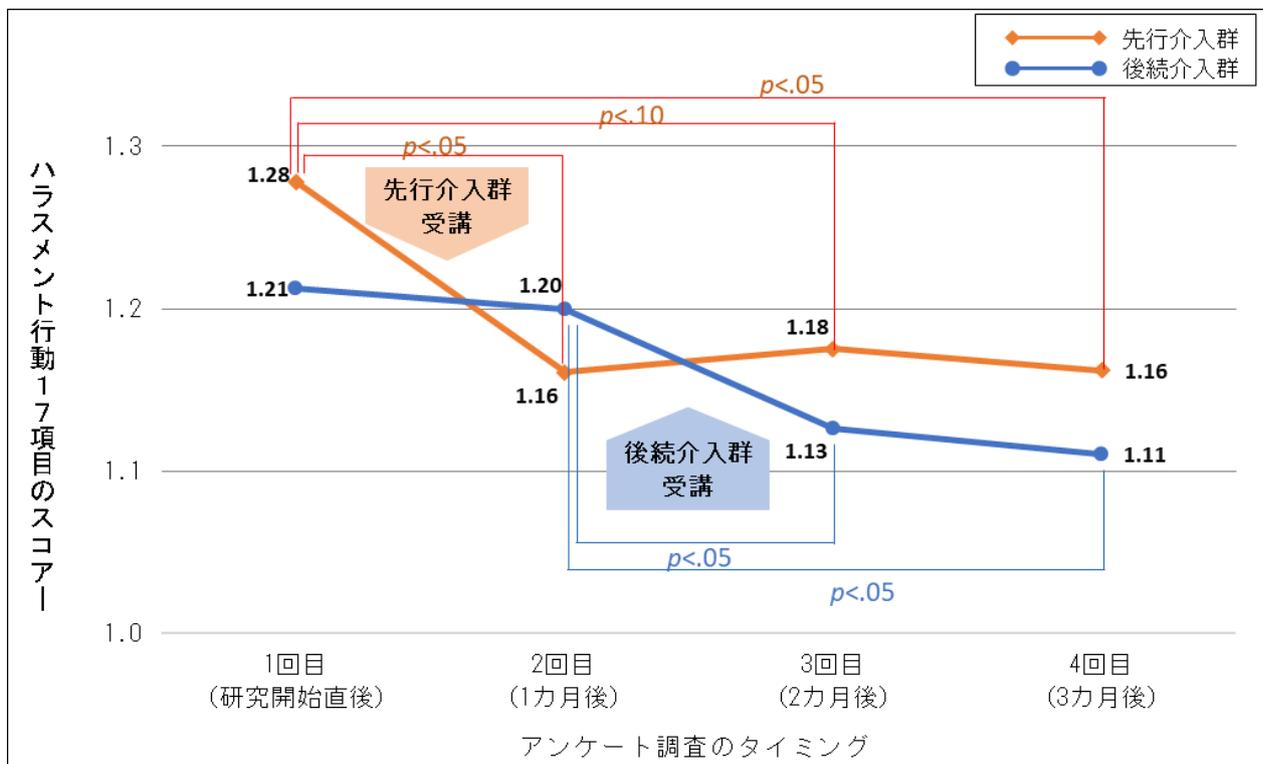
※ p 値：統計的に有意な差かどうかを示す値で、本研究では $p < .05$ となった際に有意、 $p < .10$ となった際に有意傾向とする基準を用いた

② また、群ごとにそれぞれのタイミングで得点が有意に減少しており、先行介入群では第 1 回目（受講前）から第 2 回目（受講後）において、後続介入群では第 2 回目（受講前）から第 3 回目（受講後）において有意差が示された。このように、得点が時間的に推移していくパターンは、群ごとに異なっていたことが示された（群と時期の交互作用は有意傾向であった； $p = .054$ ）。

③ さらに上記の得点減少は、受講から 1 か月後（両群とも）、2 か月後（先行介入群）の時点でも維持されており、受講効果は長期にわたり継続する可能性が示された。

上記の結果を総合すると、講座の受講によって、ハラスメント行動が減じられ、その効果が持続する様子がうかがえ、統計的にも有意な差があることが検証された。

【図表 3-1】



★3-1の補足分析

ハラスメント行動全 17 項目に関する、eラーニング受講効果は前述のとおりであるが、ハラスメント行動を 3 つに区分した因子について、同様の分析を行うと、いずれの因子においても、受講前から受講後にかけて受講効果がみられた。なかでも最も受講効果が高かった（受講によって顕著に減少し、かつ、群ごとにそれぞれのタイミングで減少がみられた）行動タイプは「威圧・強要（他の人が見ている前で、誰かを怒鳴りつけたりするなど）」であった。

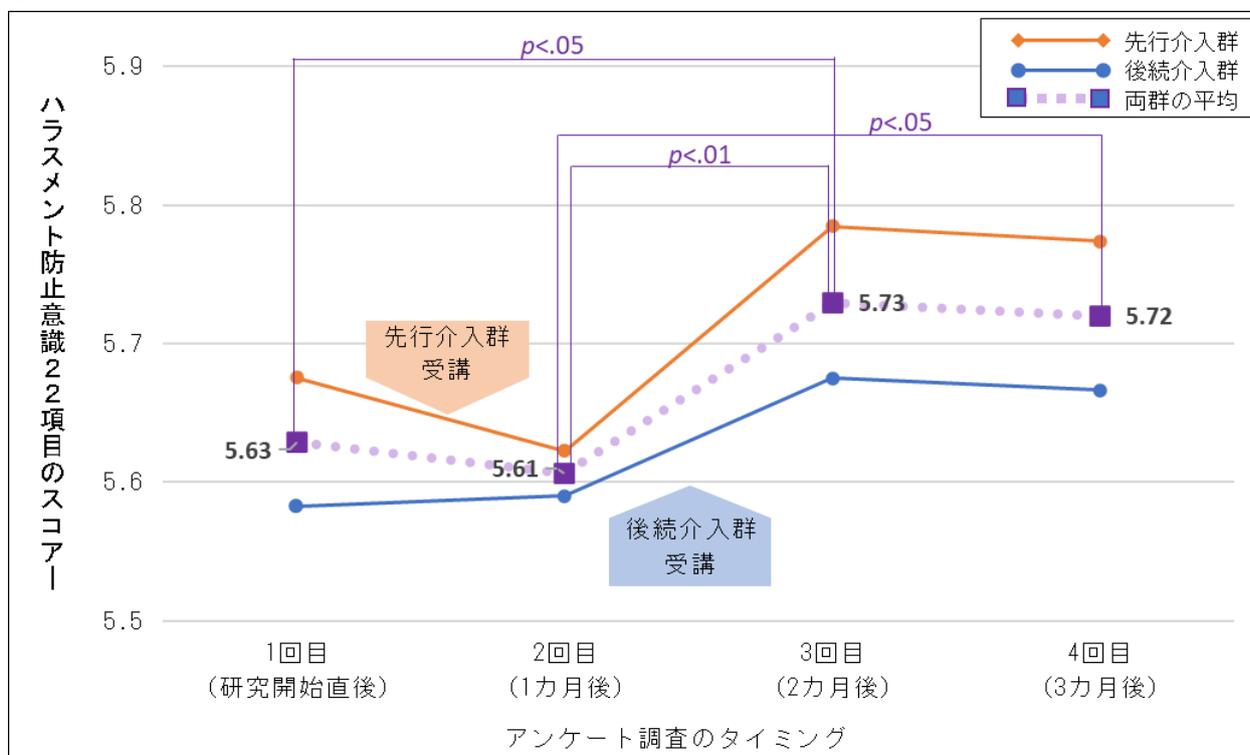
3-2. 講座受講による意識面の変化

下記のハラスメントを促進してしまう意識や防止する意識について、7段階で尋ね、3-1の行動と同様の検証を行った。

促進因子	不満・ストレス	この組織において、自分ばかり損をしていると感じることがある	、など5項目
	過度な有能感	自分の考え方・やり方は常識的で正しいと思う	、など4項目
	配慮欠如	仕事の場では、目上の人には反論せず、納得できなくても従うべきであると思う	、など3項目
防止因子	ハラスメント防止意識	自分もハラスメントの加害者になりうることを意識している	、など22項目

3つの、ハラスメントを促進する因子について、スコアの減少は見てとれたものの、統計的に有意な差があるとはまでは言えなかった。一方、ハラスメント防止意識についての結果は、図表3-2のとおりで、講座の受講前後に**先行介入群・後続介入群いずれもスコアが上昇する（防止する意識が高まる）**ことが見て取れる。受講前から受講後にかけての得点の上昇は、統計的にも有意な差として確認でき（時期の効果が有意であった； $p < .001$ ）、また、効果が持続していることが分かる。

【図表3-2】



4. 総括

以上のとおり、ハラスメントに関する eラーニング講座に、ハラスメントを抑制する効果があること、その効果が一定持続することについて確認することができた。

ただし、ハラスメントを促進してしまう意識については、減少傾向は確認できたが統計的に有意な差とまでは言えなかった。この領域については、繰り返しの受講や別視点での啓発が必要であろう。

※本研究結果レポートを引用いただく際は、出所として「一般財団法人 労務行政研究所 × 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター」と記載してください。

※なお、本研究で用いた「ハラスメント心理尺度」および本研究結果レポートの内容につきましては、著作権法等により保護されています。無断転載・商用利用などは固くお断り申し上げます。

<本研究結果レポートに関するお問い合わせ先>

◎筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

t-onelab_info[at]un.tsukuba.ac.jp ※[at]を@に変換。以下同じ

◎一般財団法人労務行政研究所 ソリューション開発部

solution_info[at]rosei.or.jp

<本研究で用いたハラスメント eラーニング教材に関するお問い合わせ先>

◎株式会社労務行政 eラーニング事業部

e-learning[at]rosei.jp

※本研究で用いた教材一覧 https://www.rosei.jp/store/e_learning#series02

以 上