

相談者を裏切らない

機能する 社内相談窓口の 作り方

社会保険労務士
公認心理師、精神保健福祉士
山本喜一 著

メンタル不調を防ぐ

ハラスメント、
公認通報、
部通報

か？

社会保険労務士法人日本人事
代表
山本 喜一

窓口担当者へのフォロー、足りていますか？

著者が語る

ハラスメント相談窓口 対応の心得

ONLINE

お時間になりましたらセミナー開始します。
もうしばらくお待ちください。

 **Humap**
Presented by Asmarq

 **Staff Noote**

株式会社アスマーク
Humap事業グループ
人事総務ソリューションアドバイザー
高田 和也



マーケティングリサーチの企画提案営業として入社。
2020年9月より、HRサービス「Humap」の専任営業担当として活躍。

現在はHumap事業グループメイン講師として年間30本以上のセミナーに登壇。
マーケティングリサーチ営業でのデータ分析力とHRサービスの営業経験を活かし、
バックオフィスに関するお役立ち情報の発信や課題解決提案を行う。

社会保険労務士法人日本人事
代表

山本 喜一



特定社会保険労務士、公認心理師、精神保健福祉士。

大学院修了後、経済産業省所管の財団法人に入構。技術職として、産業技術総合研究所との共同研究にも携わる。その後、法務部門において、危機管理、訴訟対応等に携わり、労働組合役員を経て独立。社外取締役として上場も経験。

個性の強い社員、メンタルヘルス不調者対応などを得意とする。

著書「企業のうつ病対策ハンドブック」信山社、「労務管理の原則と例外」新日本法規、「IPOの労務監査 標準手順書」日本法令、「相談者を裏切らない 機能する社内相談窓口のつくり方」中央経済社等多数。

A&Sフィナンシャルアドバイザー株式会社
Staff Note事業部
IT・マーケティング責任者

伊藤 唯



フリーランスのダンサーやナレーター、イメージガールとして活動し、花王、デンソー、日本ハムなど多くの企業のCM出演やイベント協力を通じてプロモーション活動に貢献。その後、IT企業に転職し、Webディレクター、広報、採用、チームビルディングを経験。

現在はA&Sフィナンシャルアドバイザー株式会社でStaff Noteの創業メンバーとして、プロダクトの企画・UI設計・開発ディレクションを担い、IT・マーケティング部門の責任者を務める。



ハラスメント相談窓口対応 の心得



2025年3月4日

 社会保険労務士法人 日本人事

代表 / 特定社会保険労務士・公認心理師・精神保健福祉士 山本 喜一





相談窓口担当者の悩み

- 何をしたいかわからない
- 相談がくるのが怖い
- どう対応したいかわからない
- 相談対応を勉強したいがよい教材がない
- 上司も対応方法をわかっておらず支援してもらえない
- 相談者にいろいろ言われて苦しい
- 責任だけ重く、手当もつかない
- とにかく不安だ



相談窓口の基礎知識





大切なこと

- ・相談窓口担当者を孤立させない
- ・一定の型をつくる
- ・専門家へ相談できる体制をつくっておく





一般的な相談との違い



- 知らない人の相談を受ける
- 業務である
- 一定の時間で必要な情報を得て、組織に伝える



主観的事実と客観的事実

- ・その人の視点で認識される世界がある
- ・意図的に事実を捻じ曲げて伝えることもある

		客観的事実	
		有り	無し
主観的事実	同じ	問題行動の可能性	-----
	違う	情報の切り取りなど	勘違いなど





相談？ 通報？



相談窓口は、予防や早期対応を目的とするため

- ・イメージとして相談の方がよい
 - ・ハードルを低くする
- (匿名可の場合、調査の限界の理解は必要)

内部？ 外部？

	メリット	デメリット
内部	・相談者が身近な相談先として利用してくれれば事が大きくなる前に対応できる。 ・相談窓口担当者が職場の事情を理解しやすい。	・相談者が社内に情報が漏れないか不安に思う。 ・相談窓口担当者の教育が必要。 ・相談窓口担当者がどちらか一方の味方をしてしまうことがある。
外部	・相談窓口担当者の教育が不要。 ・中立性の担保ができる。 ・匿名性の確保ができる。	・費用がかかる。
両方	・状況に応じて、相談者が内部、外部を使い分けられる。	・内部、外部、どちらの相談にも対応しなければならぬので、手間やコストはそれぞれにかかる。

相談者を裏切らない 機能する社内相談窓口のつくり方 P41 山本喜一 中央経済社



人選



- 共感力
- 感情のコントロール
- 守秘義務

共感と同調の違い

同調の例

相談者: ひどい目にありました。つらいです。あれはパワハラですよ...。
相談窓口担当者: そうですね。それはひどいですね。(同調)
相談者: やっぱパワハラだったんですよ。相談してよかったです。

共感の例

相談者: ひどい目にありました。つらいです。あれはパワハラですよ...。
相談窓口担当者: つらいお気持ちになったのですね。(共感)
相談者: そうなんです...。それから...。

相談者を裏切らない 機能する社内相談窓口のつくり方 P43 山本喜一 中央経済社

相談窓口という業務

相談のはじまり

傾聴、共感などで
相談者との信頼関係を築く

相談窓口

カウンセリング

正確な情報を
組織に報告する

よい変化を起こすための
支援をする

相談者を裏切らない 機能する社内相談窓口の作り方 P45 山本喜一 中央経済社

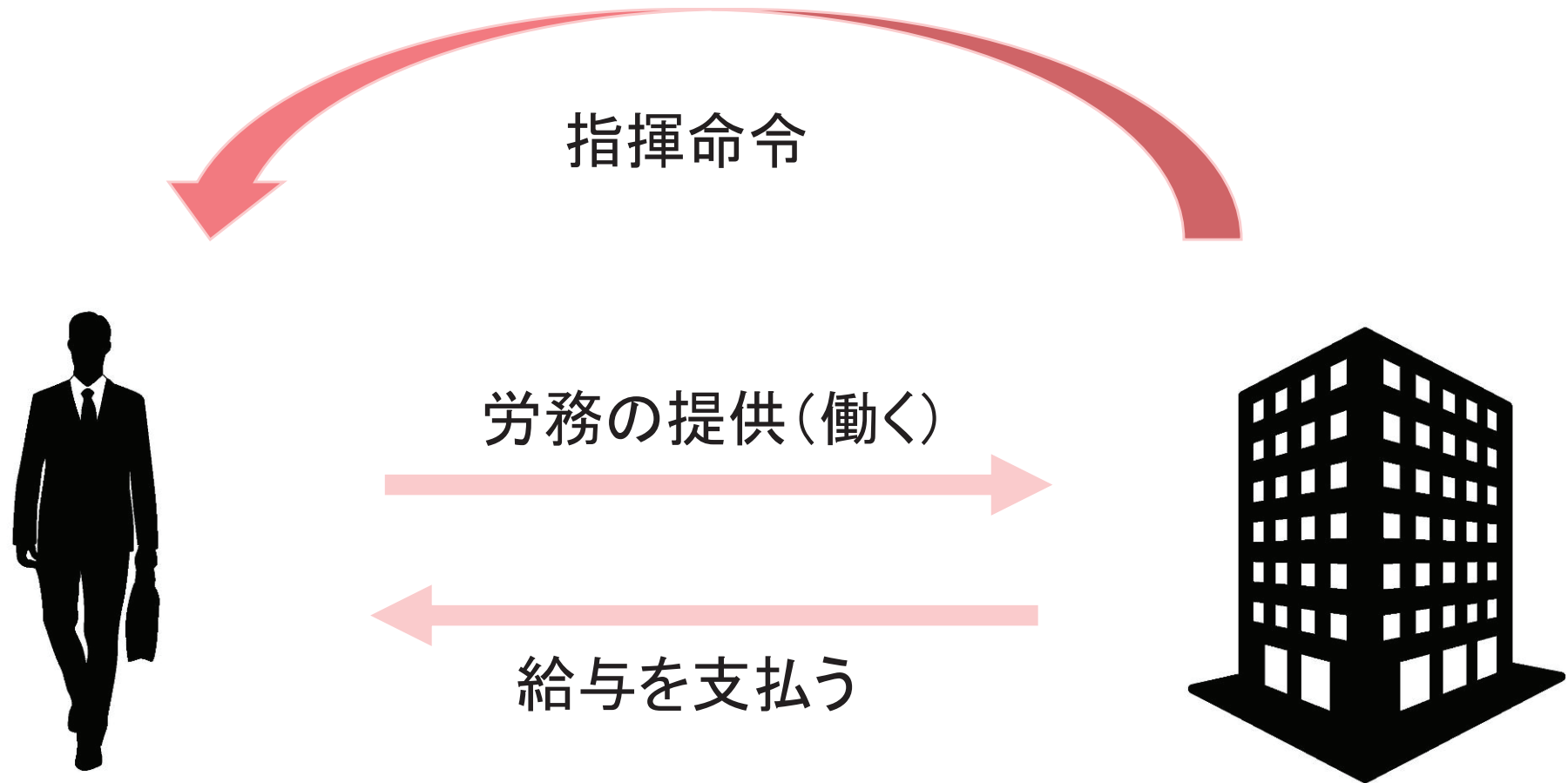


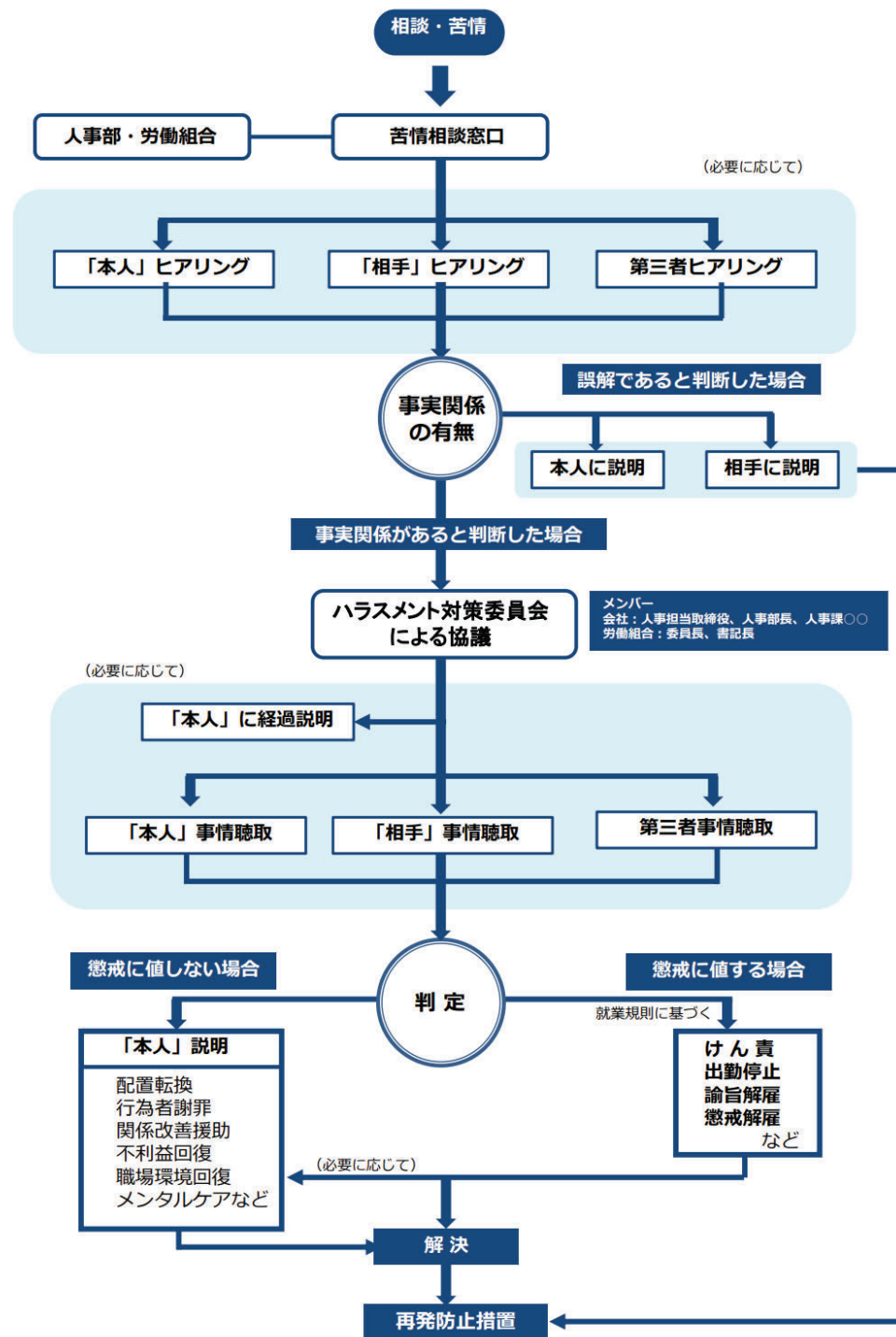
研修



- 全社員
相談窓口の利用方法
ハラスメントの正しい知識
- 管理職
気を付けること(説教、説得、忠告)
秘密を守る
- 相談窓口担当者
役割
セカンドハラスメント

労働契約（雇用契約）





相談者との接し方





相談対応の準備



- 時間
- 人数(役割)
- 場所
- 記録票
- フローの確認
- 連携できる専門家の確保

相 談 受 付 票

第 回 相談日時	年 月 日 () : ~ :
担当者	
相談者	氏名 所属 連絡先
行為者	氏名 所属 相談者との関係
問題行為	- いつ - どこで - どのように - 他者に対しても同様の言動はあるか - 現在の状況
相談者の 感情・対応	
第三者・目撃者	
他者への相談	- 有 氏名・関係等 対応の内容 - 無
相談者の意向	- 話を聴いてほしい - 事情を報告したい - 行為者の言動を止めさせたい - 行為者に謝罪をしてほしい - 行為者との接点をなくしたい - 行為者に注意・警告をしてほしい - 行為者への懲戒処分 - その他
相談者の心身の状況	
相談者への対応 説明事項	
次回予定	年 月 日 () : ~ :
相談後の対応状況	



第一印象は非常に重要

- 立って挨拶
- 温かい穏やかな表情
- 誠実に礼儀正しく

「お忙しいところ、いらしていただきありがとうございます。
本日はどうぞよろしくお願いいたします。」



最初に伝えること

- ・自己紹介
- ・役割
- ・記録
- ・時間
- ・共有範囲
- ・不利益取り扱いの禁止
- ・健康状態

→ 安心感



確認事項



- ・行為者
- ・いつ、どこで、どのように
- ・目撃者
- ・客観的な記録
- ・相談者の対応
- ・他の人への行為
- ・相談先
- ・心理的、身体的反応
- ・意向の確認

→ 「思い」と「事実」を分ける



気を付けること

- ・上下関係はない
- ・相談しやすい姿勢、態度、服装
- ・できる限り話を止めない
- ・気持ちを大切にする
- ・判断はしない
- ・指導の場ではない



相談の終了



- 打ち切るような印象にしない
- 記録内容の確認
- 今後の流れの説明
- 謝意を示す

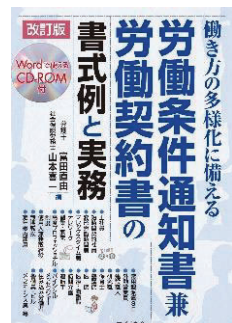
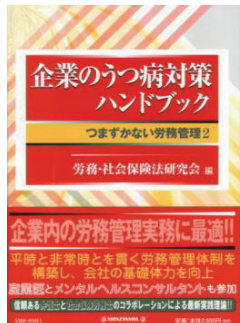
ありがとうございました

社会保険労務士法人日本人事



代表／特定社会保険労務士・公認心理師・精神保健福祉士 山本喜一
(yamamoto@sr-jhr.com)

〒103-0024 東京都中央区日本橋小舟町8-6
H¹O(エイチワンオー)日本橋小舟町405





 **Staff Nnote**

ProfiTech HR

～ HR の課題を利益に変える～

A&S フィナンシャルアドバイザーズ株式会社

会社紹介

A&Sフィナンシャルアドバイザーズ株式会社

代表取締役社長 八木 裕男

東京都千代田区内幸町2-2-2

富国生命ビル 13F

内幸町駅 A6出口直結

〈電話番号〉 03-6457-9913

〈メールアドレス〉 info@apfas.jp

〈ホームページ〉 <https://apfas.jp>



Staff Noteのコンセプト



ProfiTech HR ～ HRの課題を利益に変える～

ワークエンゲージメント ∞ ハラスメントリスクゼロ

学習 × パルスサーベイ × エンゲージメントツール
外部相談窓口 × 問題解決サポート × 健康経営



人的投資戦略

Staff Note概要

ワークエンゲージメントとハラスメントリスクゼロ (攻めと守り)の二大機能を備えたSaaS型HRツール

ワークエンゲージメント



- **パルスサーベイ**

チームサーベイと、パーソナルサーベイの2つのサーベイで、職場の人間関係に関する組織と個人のコンディションを可視化します

- **エンゲージメントツール**

豊富な社内交流促進のコンテンツを活用することで、コミュニケーションを活性化し、従業員が不安なく対人関係に向き合えるようになります

ハラスメントリスクゼロ



- **ハラスメント学習**

ハラスメントかどうかの判断ができるようになることに特化した効果的な学習を行います

- **外部相談窓口**

ハラスメント相談窓口、公益通報窓口を備え、相談の入り口から問題の解決まで、弊社スタッフが伴走します

相談窓口を有効に活用してもらうために

3つのポイント

- 1 組織への信頼がないと相談できない！
- 2 判断できないと適切な相談ができない！
- 3 匿名・外部窓口で安心して相談できる！



① 組織への信頼がないと相談できない！

従業員

勇気を出して相談しても
会社はきちんと対応してくれないのでは？



会社への信頼度が低い

経営者・相談窓口担当者

せっかく相談窓口を設置しても
従業員に利用してもらえない



会社の意向が従業員に十分に伝わっていない

そこで...



経営層が「ハラスメントを許さない姿勢」を明確に発信し、本気度を伝えることで、従業員に安心感を提供。相談しやすい組織風土を醸成。



対話パート 機能の一例

経営層の本気を伝える
社員同士が協力しあう風土を醸成
自主性を育て、生産性を最大限に伸ばす仕組み

代表メッセージ

トップ自ら経営方針を語り、会社への信頼感と協調姿勢を生み出す。
コメントやスタンプを活用することで経営層と従業員のコミュニケーションのハードルを下げる。



2 判断できないと適切な相談ができない！

従業員

ハラスメントかどうかの判断ができない
相談すべきかわからない



経営者・相談窓口担当者

何でも「ハラスメントだ！」と
過剰に窓口を利用する人がいる



ハラスメントの正しい理解が不足している

そこで...



ハラスメントリテラシーを向上により、グレーゾーンの判断力を強化。
ハラスメントに対して意識過剰にならず、適切な窓口利用を促進。

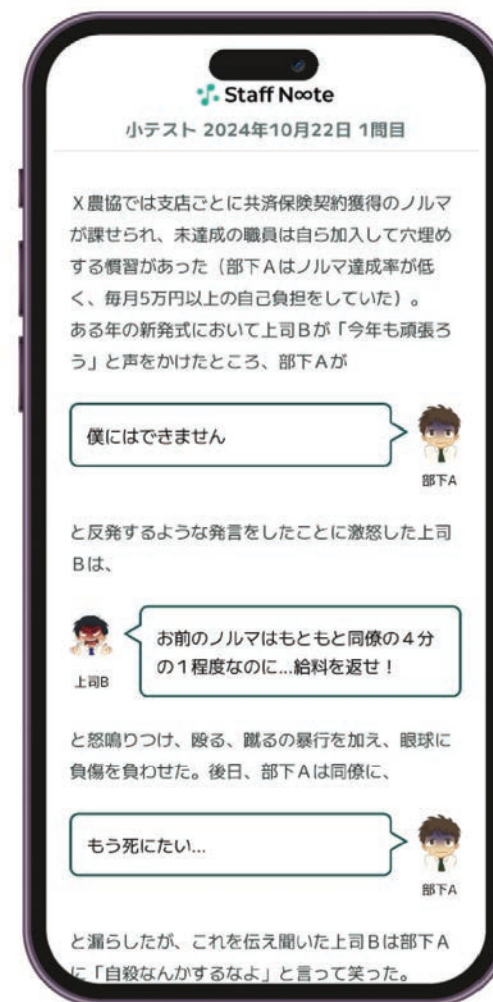


学習パート 機能の一例

モヤモヤするグレーゾーンを手軽に学習
委縮しないマネジメント組織の土台を作る
ハレーションを起こさない仕組み

小テスト

職場での行動タイプに合わせた問題を出題。
最新のハラスメント判例を元にした実践的な学習プログラムで、
ハラスメントリテラシーを向上。



3 匿名・外部窓口で安心して相談できる！

従業員

会社の人に自分が相談したことがばれるのでは？
相談したことで不利益を受けるのでは？



相談窓口の安全性に不安がある

経営者・相談窓口担当者

不適切な対応で深刻な問題に発展するリスク
相談担当者の負担が大きい



相談対応をするスキルやリソースが不足している

そこで...



匿名性を確保した社外相談窓口で安心して相談できるため、深刻な問題になる前に対応可能。労務問題に精通したスタッフのサポートで担当者も安心。



相談パート 機能の一例

相談しやすい雰囲気が醸成
深刻な問題になる前に相談・通報
経営に活かせるルッキングフォワード型の仕組み

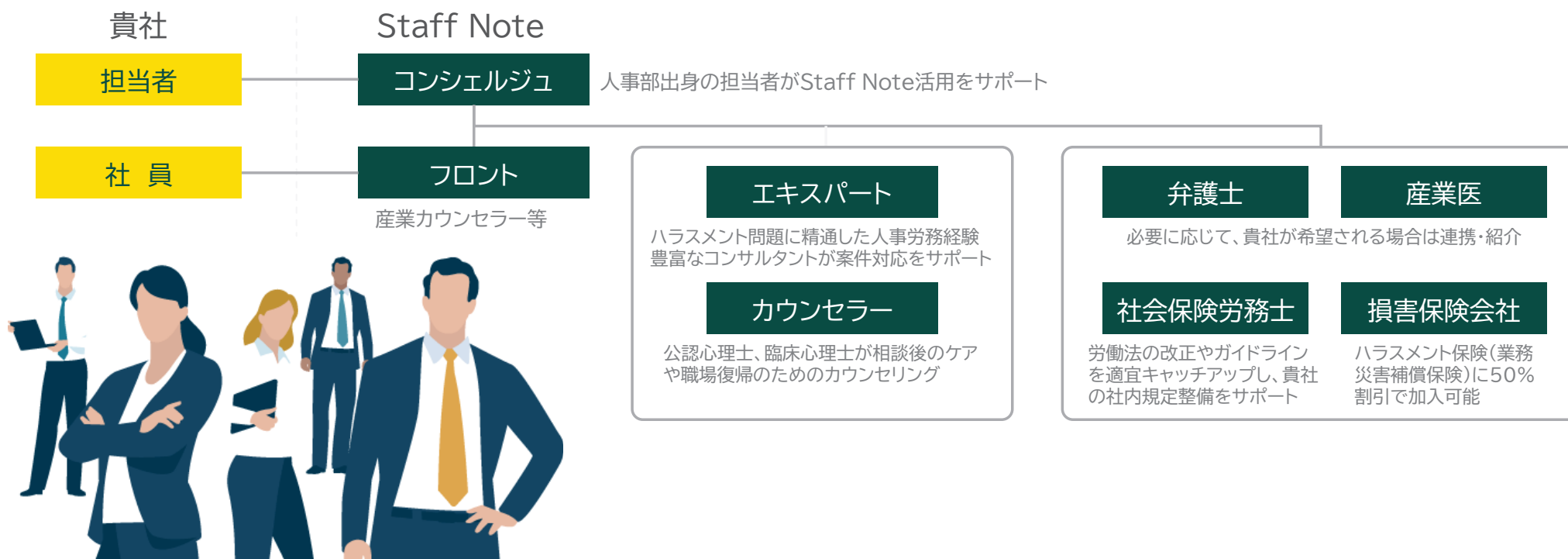
ハラスメント相談窓口

スマホで申込み、匿名相談も選べることで気軽に利用できる。
傾聴のプロである産業カウンセラーが、適度な距離感を保ちつつ対応。案件対応サポートで、社内担当者の負担を軽減。



相談パート 運営・サポート体制

全国40万人規模の相談窓口の実績を活かし、
幅広い専門家集団が貴社をサポート



Staff Noteで効果の最大化と費用の最適化を実現



ワークエンゲージメント

対話パート

組織状況の可視化

- チームサーベイ
- パーソナルサーベイ

健康経営施策

- ウェルネスclub

お役立ち情報

- ビジネスマインド
- Staff Note通信

社内交流の促進

- 代表メッセージ
- 会社からのお知らせ
- Good topic
- みんなの声
- サンクスカード
- 社内イベント



ハラスメントリスクゼロ

学習パート

継続的学習

- 職場行動タイプチェック
- 小テスト
- 研修動画
- ストーリー漫画
- 実践研究コラム

学習状況の可視化

- ダッシュボード



相談パート

相談・通報

- ハラスメント相談
- 公益通報
- 情報提供ポスト

相談後の対応支援

- 案件対応サポート
- 相談後のケア
- 専門家との連携

相談後の報告・調査

- 報告書の提出
- 調査サポート

導入しやすい「ライトプラン」をはじめ、3つのプランをご用意しております。
詳細はお問合せ下さい。

お気軽にお問い合わせください



ProfiTech HR

～ HR の課題を利益に変える～



運営会社 A&Sフィナンシャルアドバイザーズ株式会社

企業サイト <https://apfas.jp/>

Staff Noteサービスサイト <https://staffnote.apfas.jp/>

お問い合わせ先 info@apfas.jp (Staff Note担当窓口)



『当事者意識』を持たせて変わる ハラスメント防止パッケージ



ハラスメント、コンプライアンスの調査から研修までトータルサポート

約20年の実績を持つリサーチのプロである(株)アスマークと、組織・人材コンサルティングの(株)マネジメントベースが共同開発した、コストと時間をかけずに手軽に「調査」「研修」や「コンサル」が受けられる、コンプライアンス違反&ハラスメント防止パッケージです。

リサーチ リサーチplus

- アンケートで現状把握
- ハラスメント理解度向上
- ベンチマーク比較可
- 詳細分析+報告会
※リサーチplusのみ

料金例

100名まで …20万円
1,000名なら …45万円

研修

- 隠れたリスクの可視化
- 事前アセスメントを実施
- 事例紹介だけでなく、
“自分事”になる研修

料金例

基本費用 12万円
+ 9千円/人
※ボリュームディスカウントあり

LGBTQ+

- LGBTQ+当事者による
実体験を踏まえた研修
- LGBTQ+の基礎から研修
- 企業での対策事例を紹介
- SDGs・CSR対策

外部相談窓口

- 就業時間外も対応可能
- 電話/WEBでも相談OK

ハラスメントの 理解度向上の仕組み

アンケートの中で説明画像を表示。内容を読んでからでない
と回答できない仕組みで、
ハラスメントに関する理解度
向上や啓発に寄与。



Checkひとつで、手間なく、
コンプライアンス&
ハラスメント対策！

CHeck ハラスメント 

ハラスメント対策の実施策別の「ハラスメント理解度の違い」



「社内規定やルールの設置」「研修」「実態把握」「相談窓口」といった施策を実施することにより、各ハラスメントの内容理解が高まる

※「知っている」のスコアを掲載

パワハラ

セクハラ

マタハラ・パタハラ

n ; 全員		n	50.0	75.0	100.0 (%)	n	50.0	75.0	100.0 (%)	n	50.0	75.0	100.0 (%)
全体		10,426		73.5	全体との差	10,426		72.5	全体との差	10,426		59.4	全体との差
トップの メッセージ	経営トップからのハラスメントに対するメッセージ発信	2,396		81.3	+7.8pt	2,396		79.6	+7.1pt	2,396		68.7	+9.3pt
	ハラスメントに対する社内規定やルールの設置	3,525		84.2	+10.7pt	3,525		83.4	+10.9pt	3,525		71.5	+12.1pt
規定と ルールの 整備	ハラスメントの加害者に対する再発防止対策	981		79.4	+5.9pt	981		77.7	+5.2pt	981		69.2	+9.8pt
	マネジメント層に対するハラスメント研修や教育	1,992		84.6	+11.1pt	1,992		83.0	+10.5pt	1,992		73.2	+13.8pt
研修と 教育	対面でのハラスメント研修	1,243		78.7	+5.2pt	1,243		78.1	+5.6pt	1,243		67.7	+8.3pt
	オンラインでのハラスメント研修	1,213		81.0	+7.5pt	1,213		80.8	+8.3pt	1,213		70.2	+10.8pt
	e-ラーニングを用いたハラスメント研修	1,803		85.6	+12.1pt	1,803		83.7	+11.2pt	1,803		75.1	+15.7pt
実態把握と 予防啓発	社内アンケートなどによるハラスメントの実態把握	2,133		84.4	+10.9pt	2,133		82.7	+10.2pt	2,133		71.7	+12.3pt
	ハラスメント予防のための社内への周知・啓発	2,039		82.7	+9.2pt	2,039		81.9	+9.4pt	2,039		70.6	+11.2pt
相談・ 解決・ 救済対応	ハラスメントについての相談窓口や解決の場の提供	2,021		85.4	+11.9pt	2,021		85.2	+12.7pt	2,021		74.0	+14.6pt
	ハラスメント被害者の救済対応	1,454		64.4	-9.1pt	1,454		63.5	-9.0pt	1,454		53.0	-6.4pt

ハラスメント対策の実施策別の「ハラスメント発生後の状況の改善」の違い



「研修と教育」「社内アンケートなどによる実態把握」により改善率が高まる

パワハラ

セクハラ

マタハラ・パタハラ

n ; 各ハラスメントを受けたことがある		n	0.0	25.0	50.0	75.0	100.0 (%)	
全体		1,328			35.8			全体との差
トップのメッセージ	経営トップからのハラスメントに対するメッセージ発信	294			38.1			+2.3pt
規定と ルールの 整備	ハラスメントに対する社内規定やルールの設置	445			35.5			-0.3pt
	ハラスメントの加害者に対する再発防止対策	152			29.6			-6.2pt
研修と 教育	マネジメント層に対するハラスメント研修や教育	277			43.7			+7.9pt
	対面でのハラスメント研修	205			42.0			+6.2pt
	オンラインでのハラスメント研修	177			50.8			+15.0pt
	e-ラーニングを用いたハラスメント研修	229			45.8			+10.0pt
実態把握と 予防啓発	社内アンケートなどによるハラスメントの実態把握	271			44.6			+8.8pt
	ハラスメント予防のための社内への周知・啓発	229			41.9			+6.1pt
相談・ 解決・ 救済対応	ハラスメントについての相談窓口や解決の場の提供	276			33.0			-2.8pt
	ハラスメント被害者の救済対応	179			26.8			-9.0pt

n		0.0	25.0	50.0	75.0	100.0 (%)	
全体		473			53.3		全体との差
		99			54.5		+1.2pt
		146			63.1		+9.8pt
		42			54.7		+1.4pt
		110			63.6		+10.3pt
		69			68.1		+14.8pt
		80			78.8		+25.5pt
		96			66.8		+13.5pt
		105			68.6		+15.3pt
		86			61.7		+8.4pt
		83			55.5		+2.2pt
		34			29.4		-23.9pt

n		0.0	25.0	50.0	75.0	100.0 (%)	
全体		254			68.5		全体との差
		50			64.0		-4.5pt
		65			75.4		+6.9pt
		20			55.0		-13.5pt
		60			71.7		+3.2pt
		49			83.7		+15.2pt
		55			72.8		+4.3pt
		56			69.6		+1.1pt
		60			66.7		-1.8pt
		43			67.4		-1.1pt
		28			60.7		-7.8pt
		10			10.0		-58.5pt

ハラスメント&コンプライアンス現状把握アンケート

リサーチ



リサーチ経験豊富なアスマークと人材コンサル会社が協同開発。
ハラスメント&コンプライアンス**調査で現状把握。**

回答者自身の行動を見つめ直す機会にもなるので、
予防策としても有効です。



ベンチマーク比較可能

自社保有モニター10,000人のベンチマークデータと比較が可能。
ベンチマークは毎年取り直し、常に最新のデータをご提供します。

回答10分で現状把握

コンプライアンスからハラスメントまで12項目26問の設問設計。
回答所要時間10分で手軽に幅広く現状把握ができます。

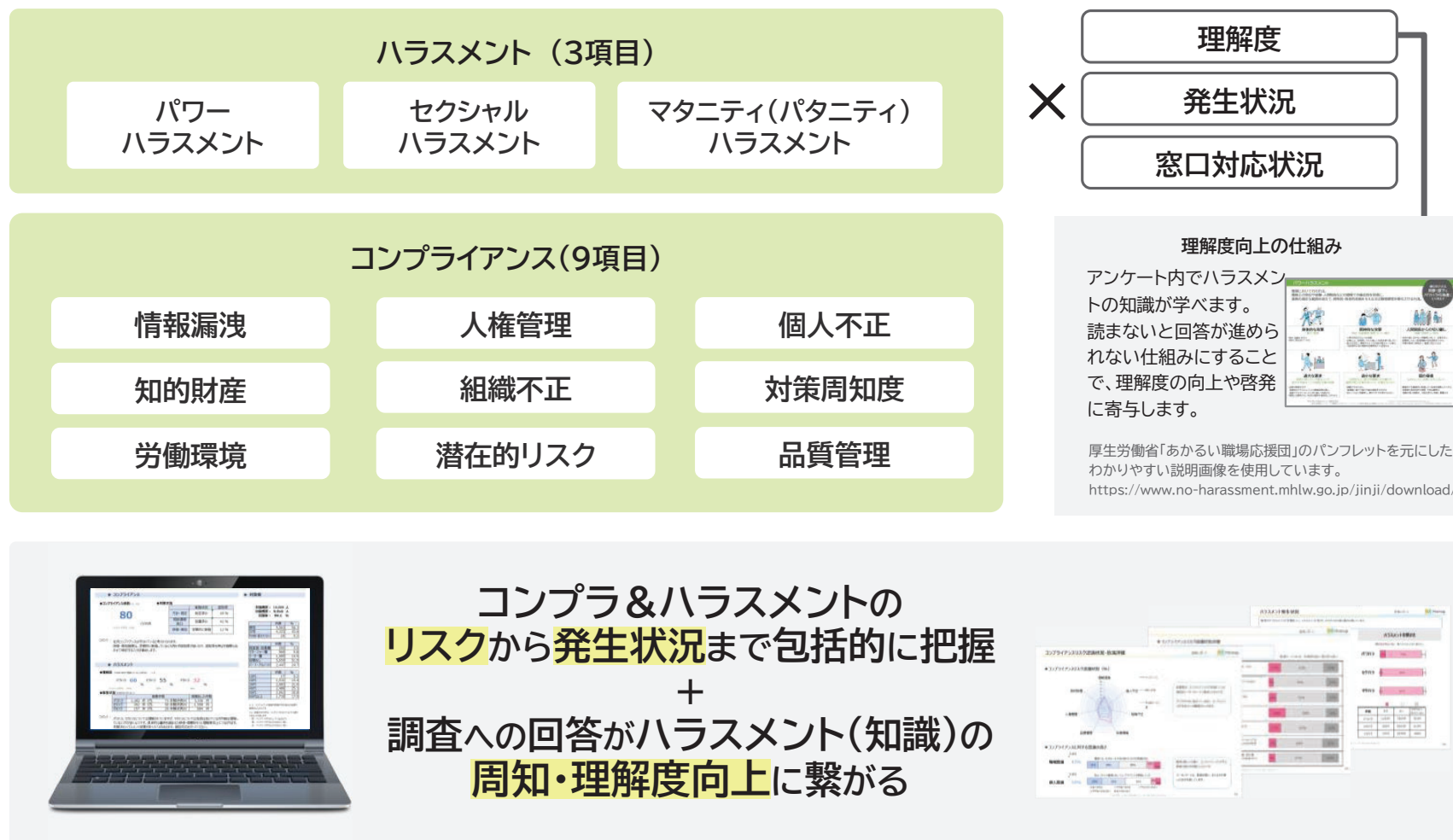
ハラスメント理解度向上

アンケートに回答すること自体が、
ハラスメントの周知や理解度向上に資するよう配慮された設問設計になっています。

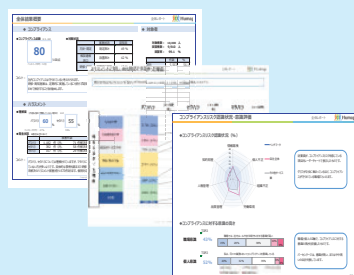
予防策として有効

CCheckの実施自体が、会社側の取り組み姿勢を示すと共に従業員自らが自身の行動を見つめ直す機会にもなるので、予防策としても有効です。

コンプライアンスとハラスメントを網羅した12項目26問で構成



アセスメント研修



自分事として
自覚が芽生える

- ・アセスメント用いた参画型の研修
- ・自身の隠れたリスクの可視化
- ・フィードバックと行動変容計画まで

実施形態 対面・オンライン

研修時間
※目安 90分

対応場所 全国各地

多彩な講師陣による研修



弁護士・社労士など
多数在籍

- ・有資格者による実例を踏まえた研修
- ・ご希望に合わせた柔軟なプログラム作成

実施形態 対面・オンライン

研修時間
※目安 90分
※メニューにより
カスタマイズ可能

対応場所 全国各地

E-ラーニング



時間や場所にとらわれない
スピーディーな学習

- ・5000以上の豊富なメニューが見放題
- ・時間にとらわれず研修が可能

実施形態 オンライン

研修時間
※目安 5分～60分まで
メニューにより

対応場所 ネット環境があれば
問題なし

LGBTQ+ 研修



当事者講師による
実体験を踏まえた研修

- ・性的マイノリティの方への理解を深める
- ・SDGs、CSR対策やSOGIハラ防止
- ・「どう接すれば良いかわからない」の解

実施形態 対面・オンライン

研修時間
※目安 90分
講義60分+ワーク30分

対応場所 全国各地

研修サービスは、様々な種類・形態をご用意しております。ご要望に合わせたご提案が可能です。

上記以外にも「ハラスメント行為者研修」なども対応可能です。

事前のアセスメントの結果をもとに行う「自分事」になるハラスメント研修

アセスメント研修

各自の「リスク」を可視化・フィードバックし、
自分の隠れた「リスク」に気づく研修

従来の研修

事例紹介、理論説明、注意喚起など

自分には関係ないし…

当たり前のことばかり説明されてもね…



他人事で、参加者の自覚が薄い

CCheck研修

従来の研修内容
+
自己リスク把握
自己分析
行動変容計画

事前に自分のリスクを知れたので自分事として捉えられた

自分でも気づけなかったリスクを発見できた

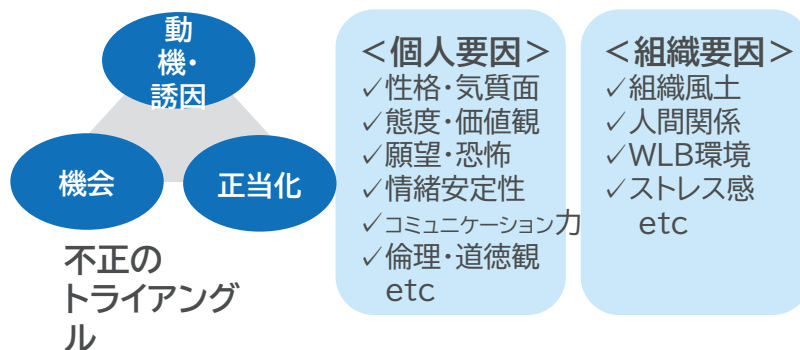


自分事として、自覚が芽生える

可視化するリスクの例

コンプライアンスリスク 7分野
ハラスメントリスク 3分野

理論や各種要因データから導かれる
10分野のリスクを診断



実施フロー

アセスメント

アセスメント・レポート



レポート作成

研修・フィードバック



対策・行動計画

※研修内でグループワークの実施も可能

注意度(A~E五段階)と背景要因を可視化

レポート

所属

氏名

1/2

レポート

3)ハラスメント注意度:

種別

⑧ バウハラ

⑨ セクハラ

⑩ マタハラ

-1 精神的な攻撃

-2 身体的な攻撃

-3 人間関係切り離し

-4 過大な要求

-5 過小な要求

-6 個の侵害

-1 性的噂・風評

-2 性的役割発言

-3 執拗な誘い

-4 性的行動接触

-5 性的関係強要

-1 状態

-2 制度利用

1)コンプライアンス注意度: 性格・態度・環境から統計的に推測された種類別の注意度合い

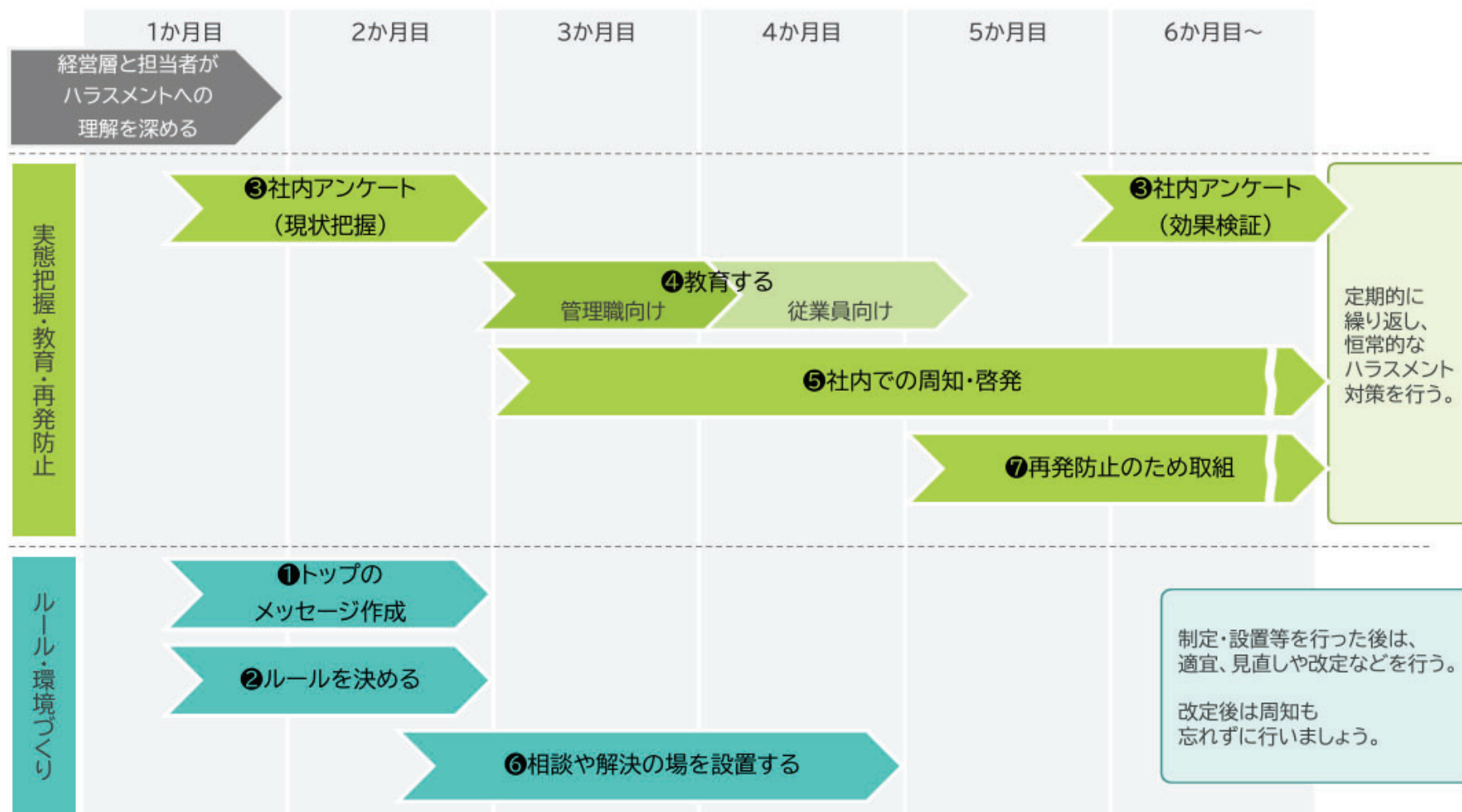
種別	A	B	C	D	E
① 情報管理	○				
② 不正取引	○				
③ 個人的不正	○				
④ 組織的不正				●	
⑤ ミス・業務品質		○			
⑥ 知的財産	○				
⑦ 倫理逸脱		○			
⑧ バウハラ			●		
⑨ セクハラ		○			
⑩ マタハラ	○				

2)背景要因

		弱	標準	強
性格	協調性	低 (不親切・非協力)		高
	自己中心性	弱		強 (自分優先)
	目的志向性	弱		強 (必達冷酷)
	倫理観	低 (低モラル)		高
態度・価値観	成功願望	弱		強 (得意・過剰)
	組織従順性	弱		強 (盲従・無批判)
	コミットメント	弱		強 (仕事重視)
職場・環境	トップダウン風土	弱		強 (上意下達)
	属人硬直風土	弱		強 (属人・利権的)
	同調風土	弱		強 (同調圧力)
	高ストレス環境	低		高 (高ストレス)



参考:パワハラ対策7つのメニュー 実施スケジュール例



出展:厚生労働省あかるとい職場応援団「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第4版)」P16

コンプラ&ハラスメント対策で、より良い企業へ。

社会的信頼も厚く、
優秀な人材が集まる
企業へ。

- ・業務品質の向上
- ・社会的信用の確保
- ・人材リテンション
- ・優秀な人材の確保





Humap

<https://humap.asmarq.co.jp/>

【お問い合わせ先】

株式会社アスマーク Humap 事業グループ

TEL : 0120-922-684