

ハラスメント被害者の

4 割が「声をあげない」理由

—— 1万人調査データから学ぶ、企業が今すべき対策 ——

ONLINE

Humap VISION

あなたの組織の従業員総活躍をサポートしたい

【会社名】 株式会社アスマーク

【代表取締役】 町田 正一

【創立】 1998年12月1日

【設立】 2001年12月21日

【従業員数】 295名(2023年11月末時点)

【事業内容】

- ・ ネットリサーチ業務
- ・ リクルーティング(グループインタビュー、会場調査等の参加者募集)業務
- ・ アンケートモニター募集サイト「D STYLE WEB」の運営・管理
- ・ 買った人・使った人の評価サイト「シェアビュー」の運営・管理
- ・ 外国人市場調査業務「e-gaikokujin.Recruting」の運営・管理
- ・ RPA導入・運用支援
- ・ 従業員総活躍サービス「Humap(HRTechサービス)」業務

【上場市場】 東京証券取引所
スタンダード市場(証券コード:4197)

【取得認証】 プライバシーマーク
ISO20252(マーケットリサーチサービス)

【所在地】

- 本社
東京都渋谷区東一丁目32番12号 渋谷プロパティータワー 4F
- 八戸事業所
青森県八戸市大字三日町 2 明治安田生命八戸ビル 8F
- 大阪事業所
大阪府大阪市中央区淡路町4-3-5 FPG links MIDOSUJI 9F
- 福岡事業所
福岡県福岡市中央区大名1-8-10 福岡安藤ハザマビル 6F
- 横浜事業所
神奈川県横浜市中区山下町207-2 関内JSビル2F
- 長岡事業所
新潟県長岡市今朝白1-8-18長岡DNビル9階

株式会社アスマーク
Humap事業グループ

榛澤 桃香 はんざわ ももか



教育業界で2年間営業活動や広報を中心に従事。

幅広い業界のマーケティングに関心を持ち、マーケティングリサーチの企画提案営業として現職に中途入社。

組織と人をつなぐ実務経験を活かし、2024年12月より、HRサービス「Humap」の専任営業担当として活躍。

早速多数の企業から受注を獲得するなど、中心メンバーとなりHumapで活躍中。

Agenda

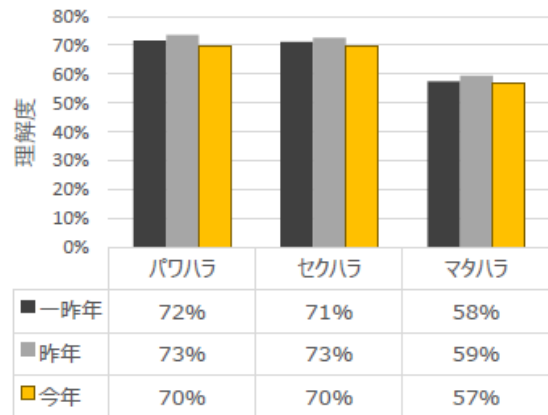
- ・ ハラスメントの現状と企業に与える影響
- ・ なぜ被害者は「何もしない」のか？
1万人調査から見える実態とは？
- ・ ハラスメントの被害を拾い上げるのが難しい理由
- ・ 企業が取るべき実践的な対策

Agenda

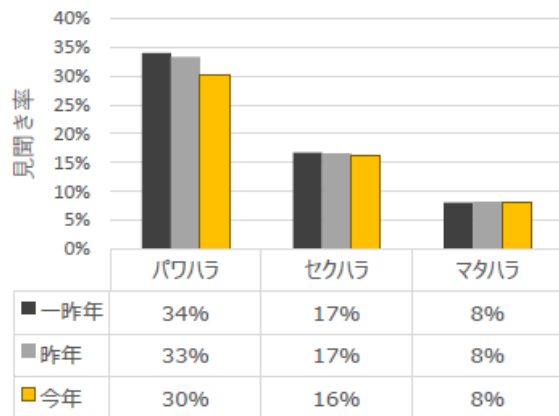
- ・ ハラスメントの現状と企業に与える影響
- ・ なぜ被害者は「何もしない」のか？
1万人調査から見える実態とは？
- ・ ハラスメントの被害を拾い上げるのが難しい理由
- ・ 企業が取べき実践的な対策

ハラスメントに関する理解度、見聞き率、被害率の経年比較(2023年～2025年)

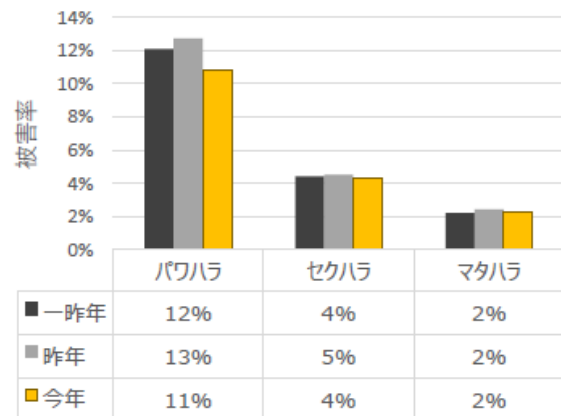
理解度推移・ベンチマーク比較



見聞き率推移・ベンチマーク比較

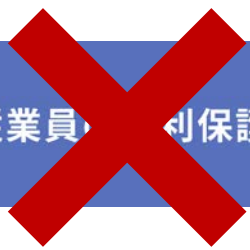


被害率推移・ベンチマーク比較



ハラスメントの見聞き・被害はほぼ横ばい
理解度は低下

ハラスメント対策が至らなければ、従業員も組織も守れなくなってしまう



従業員利益保護



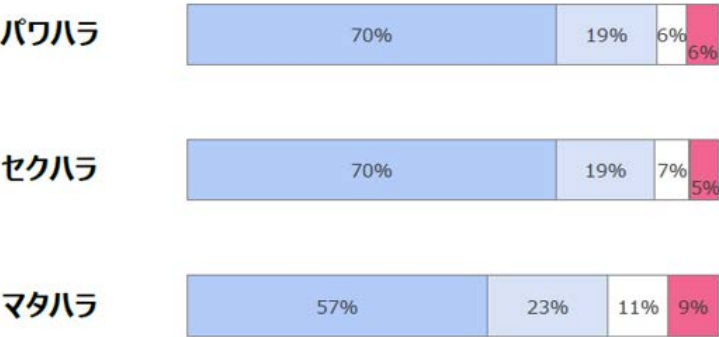
企業イメージ維持・向上

今回は従業員やハラスメント被害者の目線から
どのような対策を望んでいるか、リアルな声をもとに考察します

Agenda

- ・ ハラスメントの現状と企業に与える影響
- ・ **なぜ被害者は「何もしない」のか？
1万人調査から見える実態とは？**
- ・ ハラスメントの被害を拾い上げるのが難しい理由
- ・ 企業が取るべき実践的な対策

各ハラスメントの内容についての認知・理解度



件数	知っている	内容は あいまい	言葉のみ	知らなかった
パワハラ	6,958件	1,884件	574件	584件
セクハラ	6,955件	1,852件	655件	538件
マタハラ	5,657件	2,275件	1,129件	939件

従業員が、ハラスメントの定義や
典型例などをきちんと理解でき
ていたかを示しています。

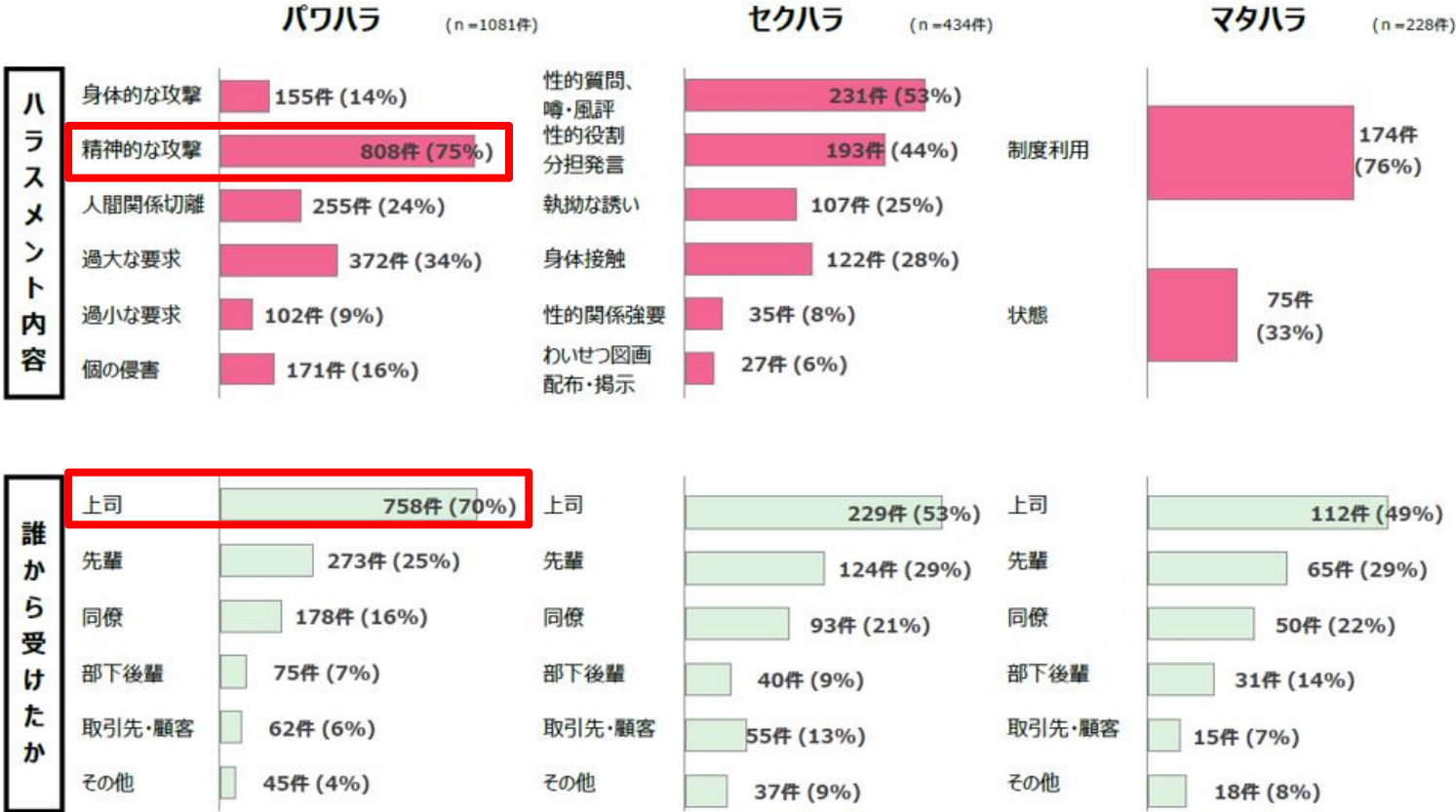
下段の表が回答件数、棒グラフが
それを割合で表したものです。

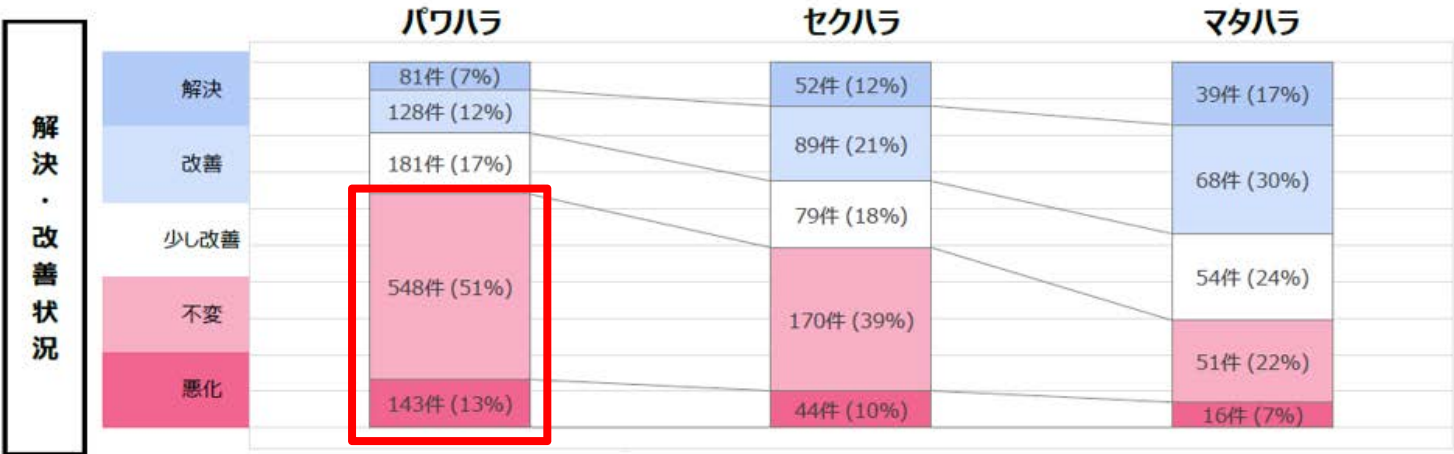
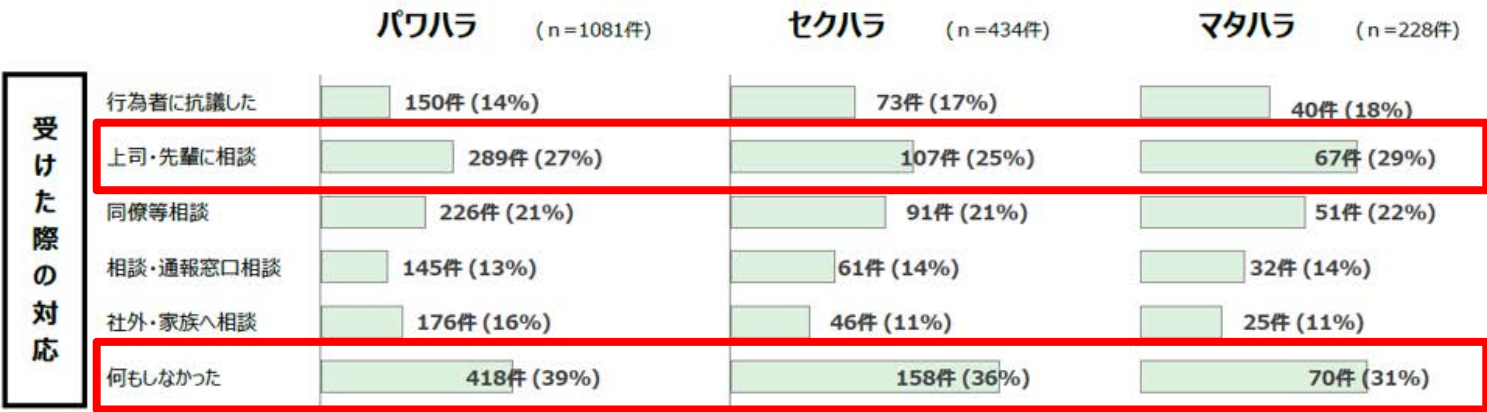
厚生労働省「あかるい職場応援団」
(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)
のサイトには、理解度向上に使える
各種資料等が無料で公開されてい
ます。

発生状況(直近6ヶ月において)

	 被害 件数	 内、解決済 件数	 見聞きした 件数
パワハラ	1,081	81	3,011
セクハラ	434	52	1,611
マタハラ (パタハラ)	228	39	815

※発生件数に対する解決件数の割合は、約8%～約14%以下と低い水準





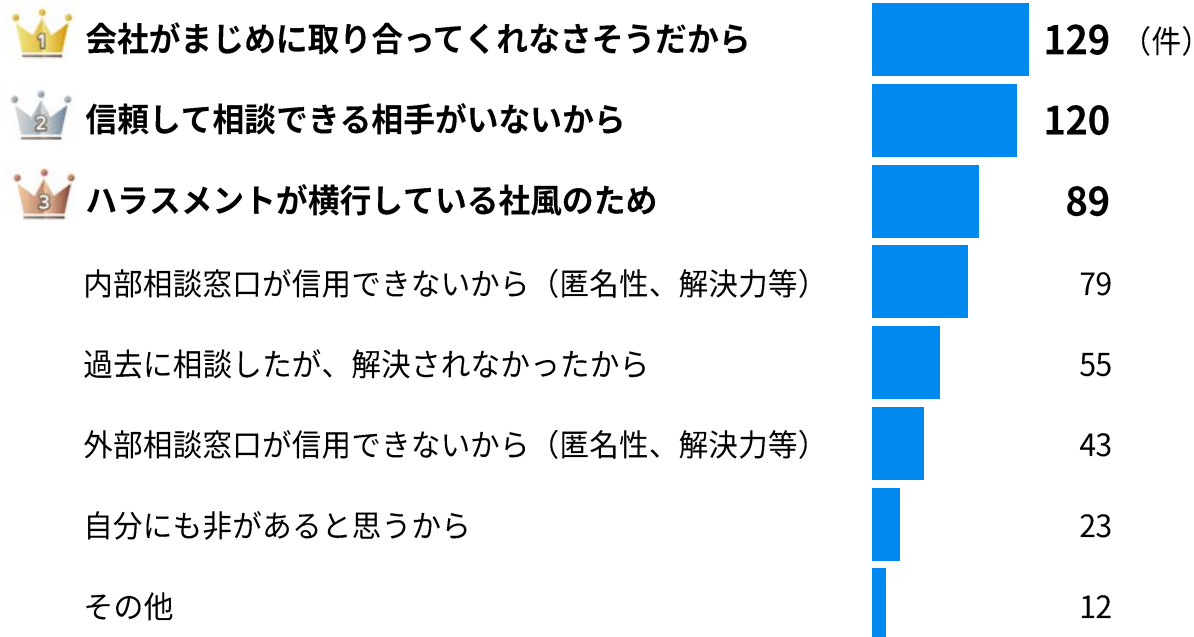
ハラスメントを受けたあと「何もしなかった」のはなぜ？その理由は？

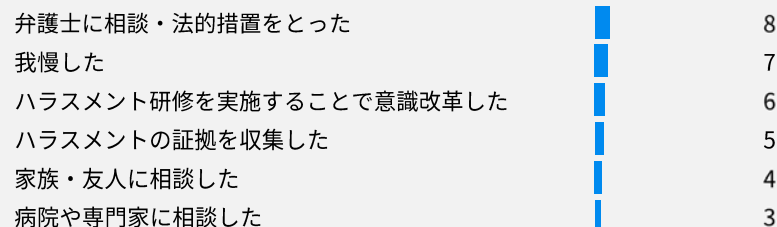
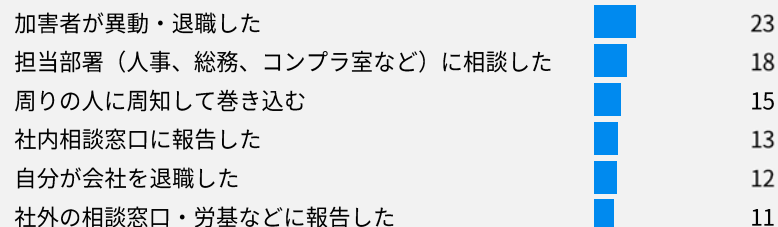
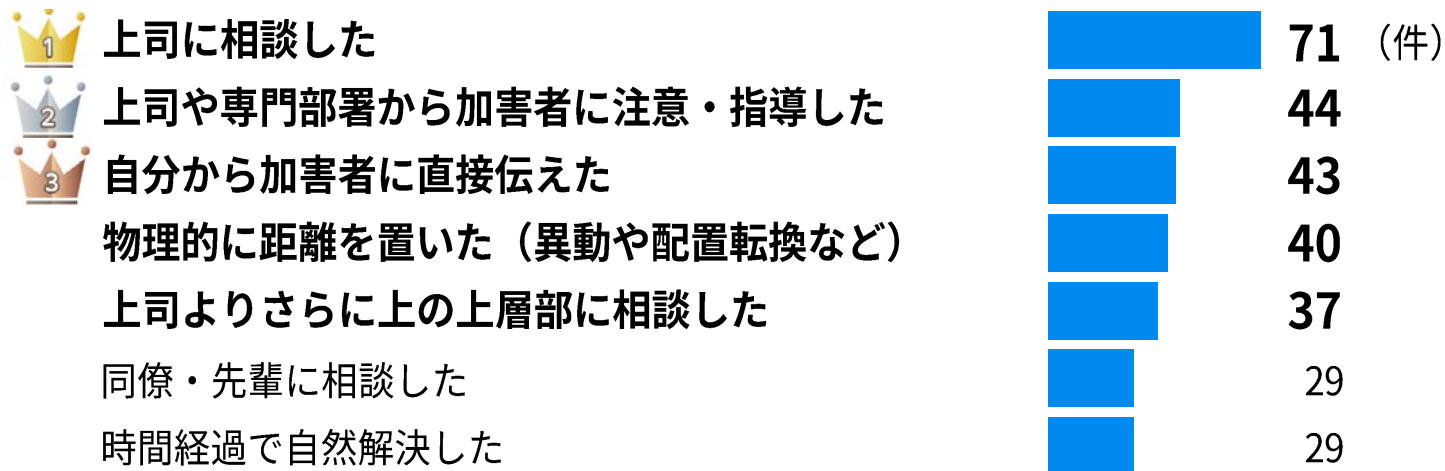
- ✓ 「何をしても無駄・解決しないと考えたから」が最も多い
- ✓ 「仕事上、不利益を被ると思ったから」はパワハラで特に高い
- ✓ 「自分で我慢すればよいと考えたから」はパワハラ、セクハラで高め

	パワハラ (n=418)	セクハラ (n=158)	マタハラ・パタハラ (n=70)	
仕事上、不利益を被るのではと思ったから	 36.6	 23.4	 27.1	(%)
行為者を刺激するとエスカレートすると思ったから	 25.4	 13.9	 11.4	
どこに・誰に相談すればよいかわからなかったから	 15.1	 8.2	 10.0	
何をしても無駄・解決しないと考えたから	 52.2	 34.8	 41.4	
そこまでする程のことではなかったから	 15.6	 34.8	 27.1	
自分で我慢すればよいと考えたから	 30.9	 32.9	 24.3	

ハラスメントを受けた時、被害者が「何をしていても無駄」と諦める背景は？

- ✓ 企業の姿勢に対する不信感が最も多い
- ✓ 相談窓口に対する不信
- ✓ 相談相手の不在
- ✓ 過去の経験による学習的無力感
- ✓ 組織風土の問題





Agenda

- ・ ハラスメントの現状と企業に与える影響
- ・ なぜ被害者は「何もしない」のか？
1万人調査から見える実態とは？
- ・ ハラスメントの被害を拾い上げるのが難しい理由
- ・ 企業が取るべき実践的な対策

1. 被害者の声が上がりにくい構造的・心理的背景

- ・ 職場文化・空気感の問題
- ・ 報告窓口への信頼性・周知不足
- ・ ハラスメントの定義や認識のズレ
- ・ 複雑化するハラスメント形態

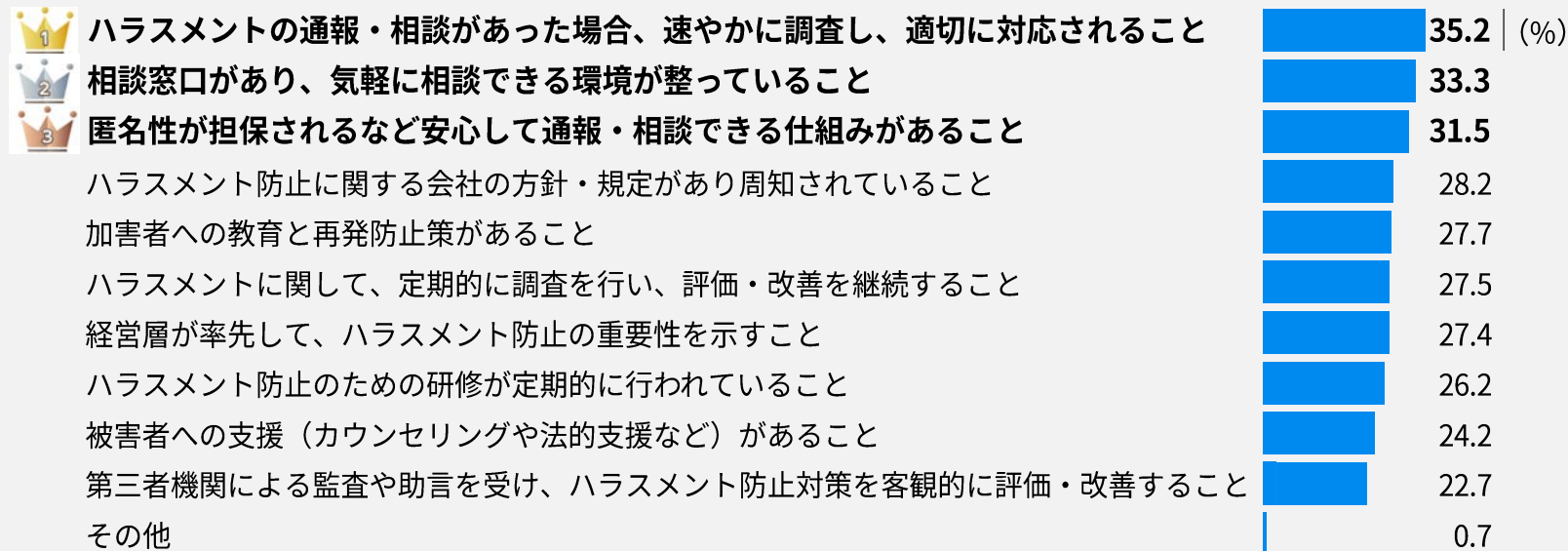
2. 対応者側の課題

- ・ 相談窓口担当者の負荷増大と専門性不足
- ・ 情報の断片化と集計の難しさ

Agenda

- ・ ハラスメントの現状と企業に与える影響
- ・ なぜ被害者は「何もしない」のか？
1万人調査から見える実態とは？
- ・ ハラスメントの被害を拾い上げるのが難しい理由
- ・ 企業が取るべき実践的な対策

社員が求める「本当に必要なハラスメント対策」とは？



従業員が求める対策

- ✓ 迅速で適切な対応への期待
- ✓ 相談しやすい環境整備と匿名性の確保
- ✓ 制度の明文化と周知、加害者教育と再発防止策
- ✓ 継続的な評価・改善・経営層の関与

1. 被害者が声を上げやすい仕組みとなっているか見直す

多様な報告チャネルの整備と匿名相談の強化。
報告秘密厳守と透明性の確保→[従業員への周知も忘れずに行う](#)
対応プロセスを明示し、被害者不利益なしの運用規則の設定

2. 相談窓口や管理職への研修など専門家活用で信頼性UP

定期的なハラスメント研修
外部専門機関との連携

3. データ活用による傾向把握と早期発見、現在の体制における課題発見

ハラスメント実態調査の実施。声が上がりず埋もれている問題に見える化・数値化
自社で対策を「しているつもり」になってしまっていないか、従業員の声から確認する

4. 文化改革とトップメッセージ発信の重要性を改めて認識→実施

経営層からの定期的・一貫した発信。「ゼロトレランス(不寛容方針)」の浸透など
心理的安全性の向上を意識した職場づくり

ハラスメント被害者のうち、「何もしなかった」の要因は

・ 会社への不信感

・ 対策の不機能 が原因となっているケースが多い。

ハラスメント対策に取り組むにあたり

まずは相談できる体制が求められています。

相談対応には「**対応の質とスピード**」が重要視されており、

ハラスメント相談があった時どのように対応するか、**具体的な体制づくり**を

ハラスメント相談が来る前に検討する。

社員が求めるのは制度の整備だけではなく、

安心して声を上げられる職場の雰囲気づくりや、

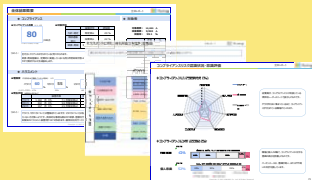
ハラスメントを正しく理解・予防するための教育など組織風土や意識へのアプローチといえます。

相談がないから安心は危険です。

自社の対策は「機能できているのか？」改めて見直す機会となりましたら幸いです。



従業員アンケート



パッケージ調査

・LGBTQ+や組織風土などの追加設問メニューあり

オーダーメイド調査

・過去自社実施アンケートをベースにした調査
ハラスメント理解度調査、複数言語にわたる調査等
課題にあわせた調査を実施。

アンケート詳細：<https://humap.asmarq.co.jp/r/check/>

研修



オーダーメイド研修

「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」で動画監修を
している※日本ハラスメントリスク管理協会や弁護士・
社労士など多彩な講師と連携
※令和5・6年度作成動画

アセスメント付研修

事前の性格適性検査を活用した研修

e-ラーニング

※提携

manebi



LGBTQ+

研修詳細：<https://humap.asmarq.co.jp/r/check/training/>

他サービス

外部相談窓口

ハラスメント行為者研修

窓口担当者向け研修

研修動画の作成

ハラスメント認定講師 講座

社内向けハンドブックの 作成

無料のお役立ちコンテンツ提供中！

- ・ハラスメントお役立ち資料
- ・セミナー
- ・コラム

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

CHeck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構成



・ 理解度向上の仕組み

アンケート内でハラスメントの知識が学べます。
読まないと回答が進められない仕組みにすることで、理解度の向上や啓発に寄与します。



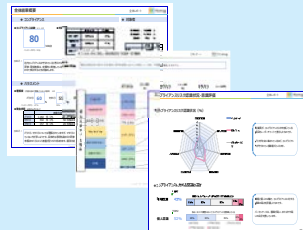
厚生労働省「あかるい職場応援団」のパンフレットを元にしたわかりやすい説明画像を使用しています。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>



コンプラ&ハラスメントの
リスクから発生状況まで包括的に把握
+
調査への回答がハラスメント(知識)の
周知・理解度向上に繋がる



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 90分
※目安

対応場所 全国各地

オーダーメイド研修



**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 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 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」の解消

実施形態 対面・オンライン

研修時間 90分
※目安 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。

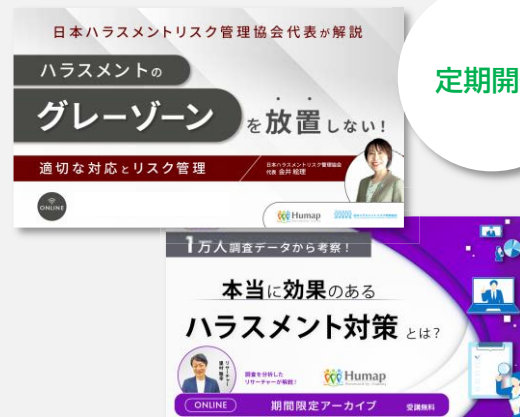
上記以外にも「ハラスメント行為者研修」なども対応可能です。

ダウンロード資料



「従業員の本音」がわかる『自主調査レポート』や
実務に役立つ『チェックリスト』など
人事・総務部必見の資料を無料公開中
<https://humap.asmarq.co.jp/whitepaper/>

人事総務向けセミナー



定期開催！

※セミナーは一例です。時期により開催内容が異なります。

自主調査データを用いたハラスメント実態の解説や
提携講師が登壇の無料セミナーで
最新の情報やお役立ち情報をお届け中
<https://humap.asmarq.co.jp/seminar/>

ハラスメントに関するお役立ち情報以外にも
エンゲージメント、座席管理など様々なテーマで定期的に応答しています



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