

指導

と

ハラスメント

線引きに

世代間ギャップ?

人事が従業員に伝えるべき

ハラスメントにならないコミュニケーション



東映株式会社
顧問
コンテンツ営業部ヘッドプロデューサー委嘱

中鉢 裕幸



株式会社アスマーク Humap事業部

榛澤 桃香



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。

会社名	東映株式会社 (TOEI COMPANY, LTD.)	
代表者	代表取締役会長 代表取締役社長 (映像本部長)	多田憲之 吉村文雄
所在地	〒104-8108 東京都中央区銀座3丁目2番17号 全国の事業所一覧 	
設立年月日	1949年 (昭和24年) 10月1日 (創立年月日1951年 (昭和26年) 4月1日)	
資本金	11,707 (百万円)	
株式市場	東京証券取引所プライム市場	
従業員数	381名 ※2024年3月31日現在	

東映株式会社
顧問
コンテンツ営業部ヘッドプロデューサー委嘱
中鉢 裕幸



1989年東映(株)入社。
制作進行、制作デスクを経て1999年よりプロデューサーとして主に自治体の制作する映像や教育ビデオパッケージの制作を手がける。2級知的財産管理技能士。

制作した本数は250本以上で、人権・環境・消費者・福祉など分野は幅広い。
2022年に「破戒」(島崎藤村原作 劇場用映画)をプロデュース。

Agenda

- ・最新調査データから紐解く「指導」と「ハラスメント」の境界線
- ・研修動画の一部を特別公開！
「ハラスメントを生まないコミュニケーション～グレーゾーン事例から考える～」
- ・円滑なコミュニケーション体制を実現するために
- ・組織が取るべきハラスメント対策

Agenda

- ・最新調査データから紐解く「指導」と「ハラスメント」の境界線
- ・研修動画の一部を特別公開！
「ハラスメントを生まないコミュニケーション～グレーゾーン事例から考える～」
- ・円滑なコミュニケーション体制を実現するために
- ・組織が取るべきハラスメント対策

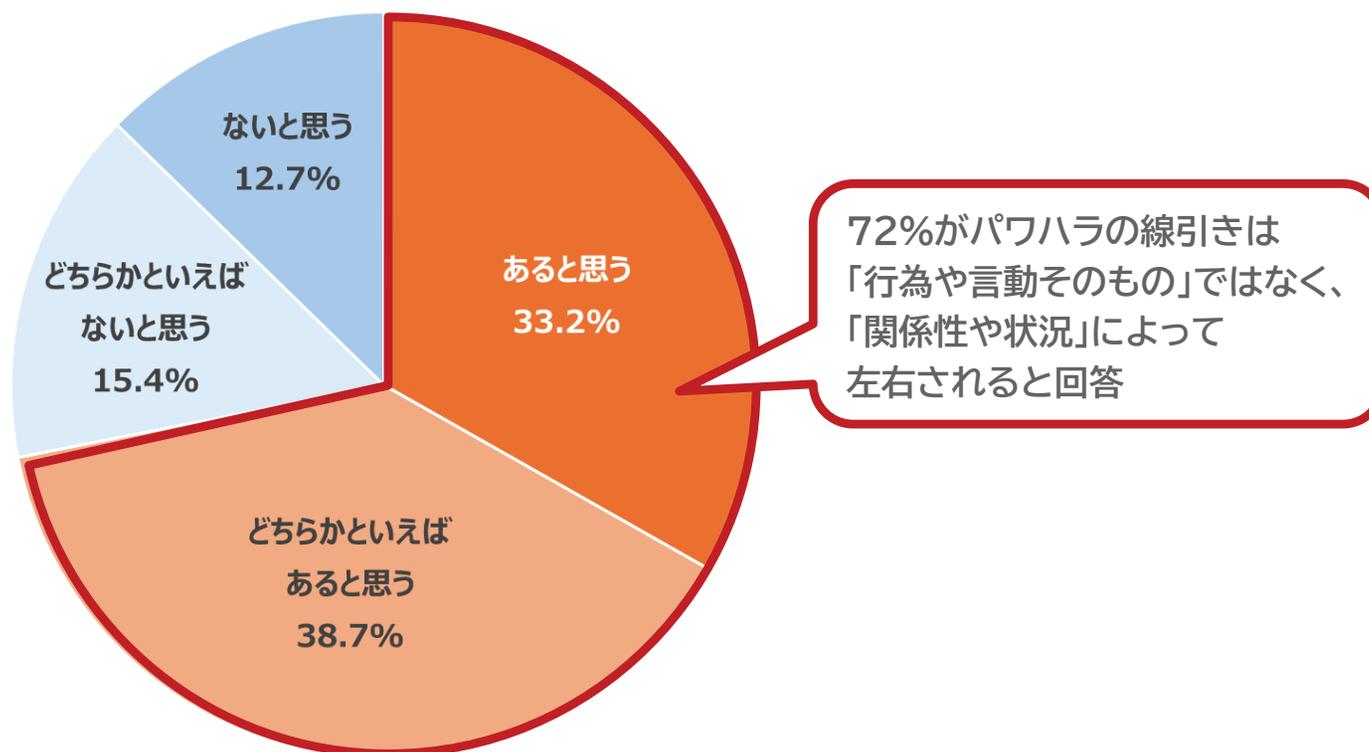
Agenda

- 1 ハラスメントを引き起こす要因を知る
- 2 1万人データから「指導」と「ハラスメント」の違いを知る
- 3 ハラスメントが起きにくい環境づくりを知る、考える

相手との関係性や状況によってパワハラと感じる、または感じないことがある？か調査

Q. パワーハラスメントについて、同じ行為や言動を受けても、相手との関係性や状況によってパワハラと感じる、または感じないということがあると思うか。

n=本調査回答者全員（10,000人）

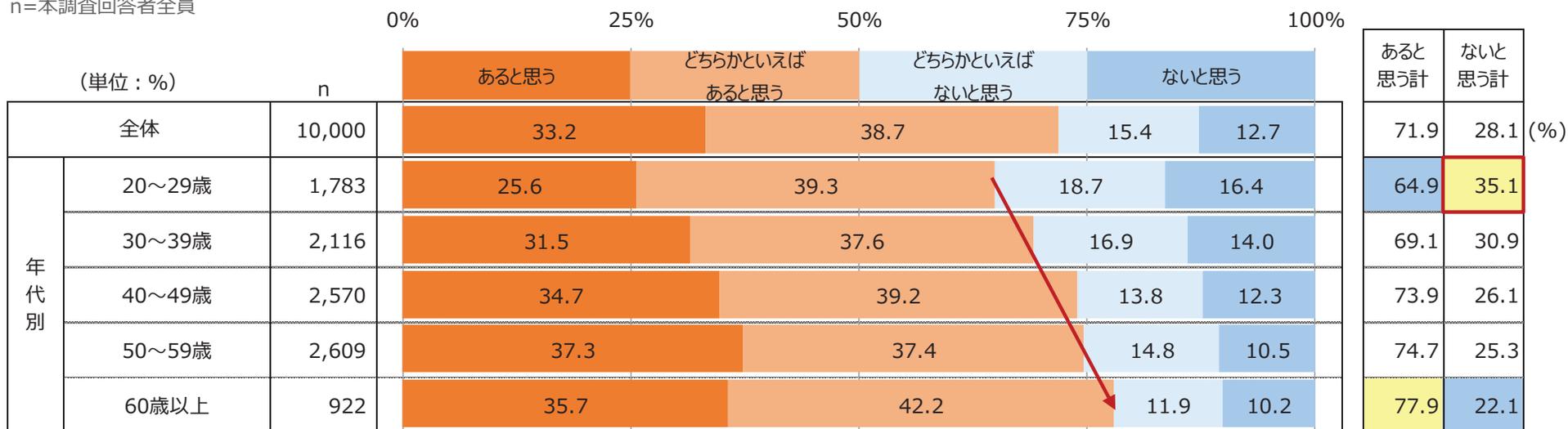


【年代別】相手との関係性や状況によってパワハラとを感じる、または感じないことがある？



Q. パワーハラスメントについて、同じ行為や言動を受けても、相手との関係性や状況によってパワハラとを感じる、または感じないということがあると思うか。

n=本調査回答者全員



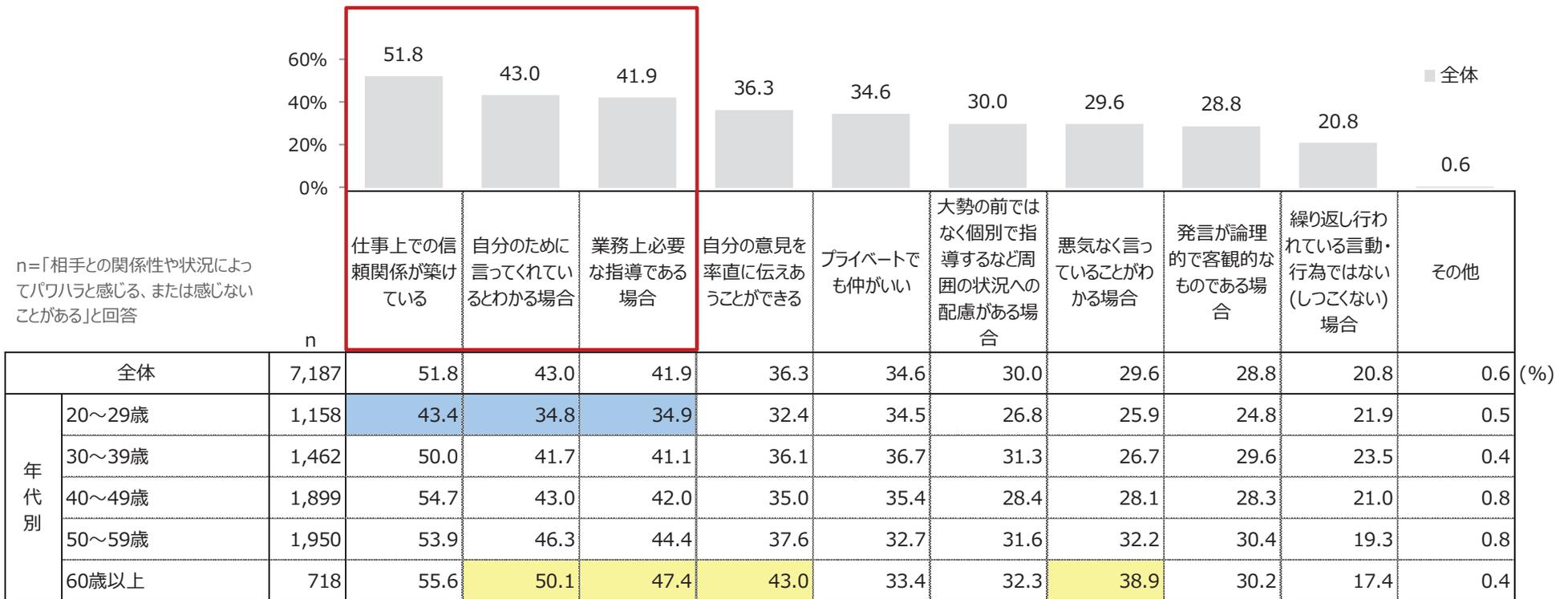
※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

※あると思う計=「あると思う」+「どちらかといえばあると思う」/ ないと思う=「どちらかといえばないと思う」+「ないと思う」

パワハラ線の引き - パワハラと感しない関係性・状況とは？



Q.どのような関係性・状況であれば、同じ行為や言動を受けても、パワハラと感しないか。



※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

Q.どのような関係性・状況であれば、同じ行為や言動を受けても、パワハラと感じないか。

パワハラと感じない理由TOP5	20代	50代	20代-50代のギャップ
仕事上での信頼関係が築けている	43.4%	53.9%	-10.5pt
自分のために言ってくれているとわかる場合	34.8%	46.3%	-11.5pt
業務上必要な指導である場合	34.9%	44.4%	-9.5pt
自分の意見を率直に伝えあうことができる	32.4%	37.6%	-5.2pt
プライベートでも仲がいい	34.5%	32.7%	+1.8pt

- 管理職層の「大義名分」は、若手社員には通用しない
- 若手社員が重視するのは「意図」よりも「行為」と「配慮」



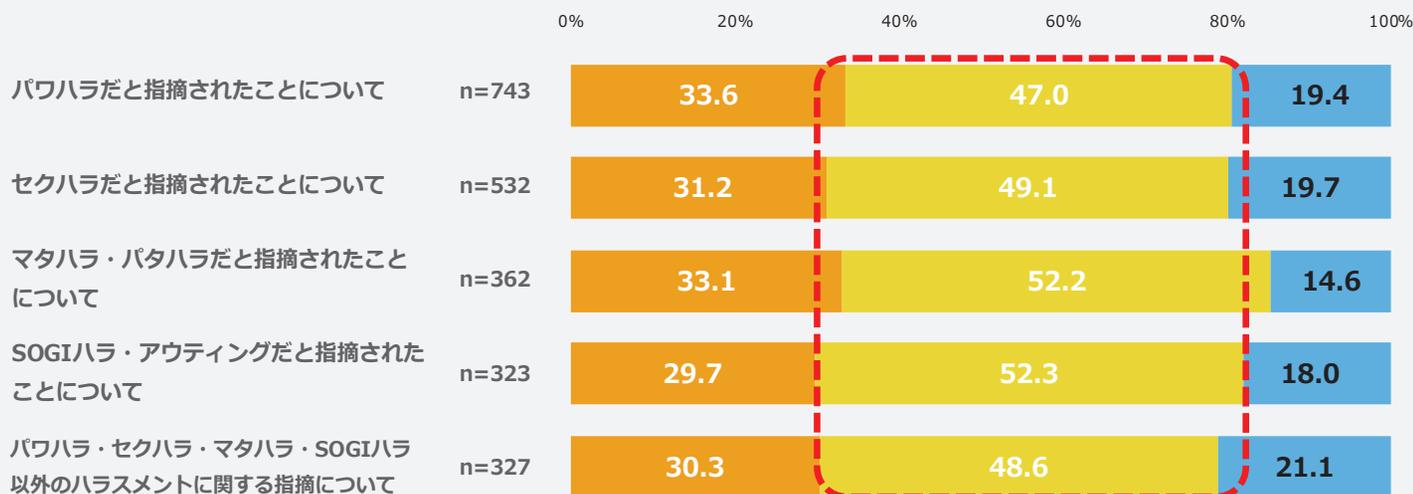
自覚のなさはハラスメントの始まり？

アスマークが実施した調査によると言動がハラスメントにあたりと指摘を受けたことがある人は約10%
その中でも「言われてみればそうかもしれないと感じた」が5割前後で最多

自覚のないハラスメントが多い傾向

Q 相手から指摘を受けたハラスメントに対して自覚はあったか n=「相手から指摘された」ハラスメントがあった方

■ 自覚はあった ■ 言われてみればそうかもしれないと感じた ■ 指摘は的外れだと感じた



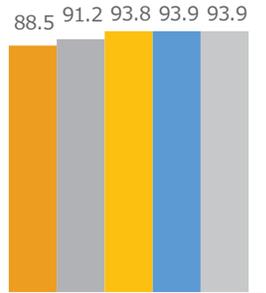
別調査:ハラスメントの認知のきっかけについて

相手から冗談めかして言われることが認知のきっかけとなるケースが多い。



言動がハラスメントにあると指摘を受けた経験

■ パワハラ ■ セクハラ ■ マタハラ・パタハラ ■ SOGIハラ・アウティング ■ 上記以外のハラスメント



n	3.5 1.8 1.0 0.9 0.9 3.3 2.8 1.7 1.8 1.6 4.0 3.6 2.6 2.3 2.3 2.2 1.7 1.2 1.4 1.1 0.9 0.5 0.4 0.4 0.7					88.5 91.2 93.8 93.9 93.9	
	相手から指摘されたことがある	第三者から指摘されたことがある	相手から冗談めかして言われたことはある	第三者から冗談めかして言われたことはある	社内の専門部署を通して指摘を受けたことがある		ない
パワハラ	10426	3.5	3.3	4.0	2.2	0.9	88.5
セクハラ	10426	1.8	2.8	3.6	1.7	0.5	91.2
マタハラ・パタハラ	10426	1.0	1.7	2.6	1.2	0.4	93.8
SOGIハラ・アウティング	10426	0.9	1.8	2.3	1.4	0.4	93.9
上記以外のハラスメント	10426	0.9	1.6	2.3	1.1	0.7	93.9

アンコンシャス・バイアス(無意識バイアス)とは、
自分では気付かない ものの見方・捉え方の歪みや偏り を表す。

過去の経験や知識、情報、価値観



「〇〇に違いない」という無意識の思い込み

“無意識の思い込み” からくる言動により、相手の尊厳を傷つけてしまう
(=ハラスメントを起こす) 恐れがあることを自覚しておくことが重要

Agenda

- ・最新調査データから紐解く「指導」と「ハラスメント」の境界線
- ・研修動画の一部を特別公開！
「ハラスメントを生まないコミュニケーション～グレーゾーン事例から考える～」
- ・円滑なコミュニケーション体制を実現するために
- ・組織が取るべきハラスメント対策

視聴の手引き

ハラスメントを生まないコミュニケーション

グレーゾーン事例から考える

所 属

氏 名

問題事例視聴後 <問い>

パワハラ①
「悪いけど後にしてくれる？」

問1. あなたは一ノ瀬さん(室長)の言葉や態度に何か問題があると感じましたか？

- A 問題はない B やや問題がある C 問題がある

問2. B または C と答えた方へうかがいます。それは一ノ瀬室長のどの言葉・どの態度ですか？

問3. あなたは二宮さんの言葉や態度に何か問題があると感じましたか？

- A 問題はない B やや問題がある C 問題がある

問4. B または C と答えた方へうかがいます。それは二宮さんのどの言葉・どの態度ですか？

問1. あなたは一ノ瀬さん(室長)の言葉や態度に何か問題があると感じましたか？

- A 問題はない B やや問題がある C 問題がある

問2. B または C と答えた方へうかがいます。それは一ノ瀬室長のどの言葉・どの態度ですか？

問3. あなたは五島さんの言葉や態度に何か問題があると感じましたか？

- A 問題はない B やや問題がある C 問題がある

問4. B または C と答えた方へうかがいます。それは五島さんのどの言葉・どの態度ですか？

解決事例視聴後 <ポイント>

※本映像に含まれている解決事例はあくまで一例です。多様な解決策があります。

パワハラ①
「悪いけど後にしてくれる？」

■上司から部下へのポイント



相手に寄り添って話を聞く

話を聞いている
姿勢を相手に示す



互いに会話が
展開していく

自分の言動の持つパワーが相手を苦しめていないか？
普段から自分で振り返る

■部下から上司へのポイント



上司の状況や事情を
考慮する



上司にも受け止める
余裕ができる

解決事例視聴後 <学び>

パワハラ①
「悪いけど後にしてくれる？」

一之瀬さんの言葉や態度について。

ポイントを見て、意外だった点、改めて気づいた点、学んだ点を記入してください。

二宮さん言葉や態度について。

ポイントを見て、意外だった点、改めて気づいた点、学んだ点を記入してください。

解決事例視聴後 <ポイント>

※本映像に含まれている解決事例はあくまで一例です。多様な解決策があります。



今日中に頼む

今日中ですね



同じ言葉でも人によって捉え方が違う

就業時間には受け取れるだろう

残業して仕上げよう



自分の認識だけが正しいと決めつけない

相手の捉え方を確かめる

パウハラ② 「今日中に」

17時までにできるかな

17時ですね大丈夫です



相手の状況を確認した上で具体的に伝える

相手と共通認識を作ることができる

自分の基準を相手に押し付けていないか？
互いの考え方を確認する

解決事例視聴後 <学び>

パウハラ② 「今日中に」

一ノ瀬さん(室長)の言葉や態度について。

ポイントを見て、意外だった点、改めて気づいた点、学んだ点を記入してください。

五島さんの言葉や態度について。

ポイントを見て、意外だった点、改めて気づいた点、学んだ点を記入してください。

あなたやあなたの周りで事例の「今日中」のように、自分の基準と相手の基準が違って

誤解が生じたケースはありましたか？ その際どのように対応しましたか？

法律の規定があるハラスメント

- 1) セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）
- 2) パワーハラスメント（パワハラ防止法）
- 3) マタニティハラスメント（男女機会均等法・育児・介護休業法）
- 4) パタニティハラスメント（育児・介護休業法）
- 5) ケアハラスメント（育児・介護休業法）

法律に規定されていないハラスメント

アカデミーハラスメント、アルコールハラスメント、モラルハラスメントなど

パワハラ防止法の定義

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

パワーハラスメントまとめ

規定や法律など

パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働くものに対して地位などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて相手に苦痛を与えたり職場環境を悪化させる行為のことです。上司と部下などの上下関係だけではなく先輩・後輩間や同僚間、部下から上司に対して、正規労働者・パート、アルバイト、派遣労働者などの雇用形態の違いの間でも起こり得ます。厚生労働省では、パワハラを6つの類型に分類しています。

- (1)身体的な攻撃:暴行・傷害
- (2)精神的な攻撃:脅迫・名誉毀損・侮蔑・暴言
- (3)人間関係からの切り離し:隔離・仲間外し・無視
- (4)過大な要求:業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- (5)過小な要求:業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- (6)個の侵害:私的なことに過度に立ち入ること

事業主が講ずべき措置

ハラスメントを防止するため、以下の措置義務が法律に基づいて定められています。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- 当事者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知
- 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

就業規則の懲戒例 就業規則の一例として、パワーハラスメントと判断された場合の懲戒規定を挙げておきます。

第〇条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① ～を行った場合
就業規則第△条第1項に定めるけん責、減給又は出勤停止
- ② 前号において数回にわたり懲戒処分を受けたにもかかわらず改善の見込みがないと認められた場合 又は～の行為を行った場合
就業規則第△条第2項に定める懲戒解雇

裁判例 昨今のパワーハラスメント裁判の判決を下記にひとつ挙げておきます。

名古屋地裁平成26年1月15日判決・判時2216号109頁
会社の代表取締役、監査役らの従業員に対する暴言、暴行あるいは退職強要といった日常的なパワーハラスメントが原因で従業員が自殺したとして、従業員の遺族らが会社、代表取締役、監査役に対し損害賠償を請求した事例
(約5000万円の認容)

パワハラ防止のためのキーワード

べき論

「書類は終業時間までに提出するべき」「5分前に集合するべき」などの使い方をしている「べき」というワード。この「べき」は、人が生まれ育った環境、様々な経験によって形成されていくもので、誰もが持っています。職場では、それぞれの人を持っている「べき」とどう付き合っていくのが大切です。相手の「べき」が自分の「べき」と、同じであったり許容範囲である場合は大きな問題にはなりません、自分とはかなり違う「べき」に遭遇したり、そもそも相手の「べき」に気づかなかった場合、不寛容の温床となります。相手の「べき」を「そんな考え方もあるんだ、自分は違うけどそれもあるよね」と多様な価値観を受け入れるよう心がければ、知見が深まりより建設的なコミュニケーションをとることができます。

ユー(You)メッセージとアイ(I)メッセージ

「あなた」を主語にするユーメッセージと「私」を主語にするアイメッセージ。例えば、「(あなたは)仕事が早いですね」という「あなた」が主語の言い方がユーメッセージで、「私は、あなたの仕事が早くて助かります」という「私」が主語になっている言い方がアイメッセージです。アイメッセージは発信する人の率直なメッセージとして伝わるのに対して、ユーメッセージは相手を「評価」するニュアンスが含まれます。対等な関係で、率直に発信する人の意図が伝わるアイメッセージの方が、受け手は受け取りやすい、と言えます。

「カリテキタネコ」

上司が部下を指導する際に以下のキーワードを意識して実行すると、ハラスメントが起こりにくくなります。

- カ : 感情的にならない。
- リ : 理由を話す
- テ : 手短に
- キ : キャラクター(性格・人格)に触れない。
- タ : 他人と比較しない
- ネ : 根に持たない
- コ : 個別に指導する

ハラスメントを 生まないために

職場では、多様な人々が共に働いています
ハラスメントを生まないためには
互いの違いを認め合いながら
自分の言葉を伝え 相手の言葉を受け取ることが大切です



映像研修サービス「ドラスタ」とは？



当社の「ドラスタ」の人権研修は、映画やドラマの制作技術を活かした人権の研修用動画です。料金体系を改め、『3本セットプラン』を新設いたしました！人権やハラスメントだけではなく、交通安全や防災、様々な動画を準備しておりますので、是非一度サイトをご覧くださいませと幸いです！

ポイント①

自社に合う作品をデータで購入し「いつでも・どこでも」研修ができる。

ポイント②

70年間の研修動画制作のノウハウをもとに、難しいテーマでもわかりやすい研修ができる。

ポイント③

ドラマ仕立ての作品を視聴してもらうことで「記憶に残る」研修にできる。

3本セットプラン



3本セットプラン！！

基本料金 **200,000** 円
+
1人あたり/年 **100** 円
※最低1年契約～

↑

通常プラン

基本料金 **450,000** 円
+
1人あたり/年 **240** 円
※最低1年契約～



自社の環境では活用可能？

こんな映像コンテンツはある？

他社ではどのように
研修で活用している？

などのご相談もお待ちしています！

【東映 トラスター】と検索いただければ、サイトが出てきます！
企業様に向けて、ハラスメントや人権などのコラム記事や導入事例なども随時更新しておりますので、是非一度ご確認いただけますと幸いです！

東映株式会社 教育映像室

〒104-8108 東京都中央区京橋2-2-1 京橋エドグラン

TEL : 03-6852-0678 / FAX : 03-6852-0680

kyoiku_eigy@toei.co.jp



Agenda

- ・最新調査データから紐解く「指導」と「ハラスメント」の境界線
- ・研修動画の一部を特別公開！
「ハラスメントを生まないコミュニケーション～グレーゾーン事例から考える～」
- ・円滑なコミュニケーション体制を実現するために
- ・組織が取るべきハラスメント対策

✓ 「信頼」の土台は「双方向の対話」から

「相手のために」「業務上必要だから」といった管理職からの一方的な働きかけのみではなく、双方向の対話が可能な状態こそが信頼関係の土台

✓ 「意図」を言葉にして、丁寧に伝える

「自分のために言ってくれている」ことを、相手に“察して”もらうことを期待するのではなく、なぜ今この指導が必要なのか、それによってどう成長してほしいのか、その背景や意図を具体的に言語化するコミュニケーションをとる。

✓ 「配慮」を形で示す

指導の「中身」だけでなく、「やり方」にも気を配ることが極めて重要です。相手の尊厳を守るための配慮が、指導を受け入れやすくする



- お互いの価値観を知る機会を作る
- ハラスメント研修では、知識だけでなく自分事化できるコンテンツを入れる
- 指摘し合える、心理的安全性の高い環境にする

気付いてもらえないこと、価値観が違うことを前提に作成する
対策をしていく上では、行為者が自身が「ハラスメント」をする可能性があることに
気付けるような対策・工夫をしなければならない

1. 研修による
「当事者意識」の醸成

2. 定期的な実態調査の
実施と分析

3. 相談窓口や体制の整備

50万人以上の利用実績



CHeck ご導入企業一覧

INPEX



FUJIFILM
富士フイルムシステムサービス株式会社

 千代田インテグレーション株式会社



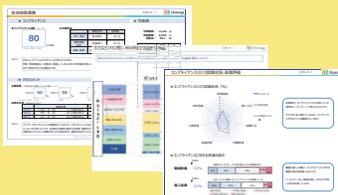
※一部抜粋

導入事例詳細はこちら！ <https://humap.asmarq.co.jp/case/>



『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

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

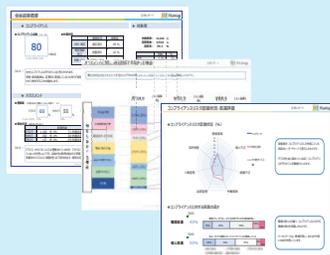
ハラスメント認定講師
講座

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

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 120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
※目安
※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
※目安
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。

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



導入事例

<会社情報>



会社名：BPOサービス提供会社

従業員規模：1,600名程度

事業内容：BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）
サービスの提供

管理部門 ご担当者様



課題

- ・ハラスメント対策の強化
- ・ハラスメントを他人事ではなく自分事としてとらえて欲しい



運用

- ・繁忙期を避け、各拠点の管理者を対象に実施
- ・アセスメントと研修をセットで実施た



効果

- ・自己の特性を知ることで、ハラスメントに対する意識が高まった
- ・部下への指導や面談時に参照できる「客観的な情報」が得られた

全文はこちら → (https://humap.asmarq.co.jp/case/check_training1/)

導入事例

<会社情報>



会社名：シダックス株式会社

従業員規模：45,000名（2025年2月期現在）

事業内容：フードサービス事業、車両運行サービス事業、
社会サービス事業

法務部 ご担当者様



課題

- ・4万人規模の従業員の実態把握や分析方法に悩んでいた
- ・自社での分析は難しく、専門家に依頼する必要があると考えた



運用

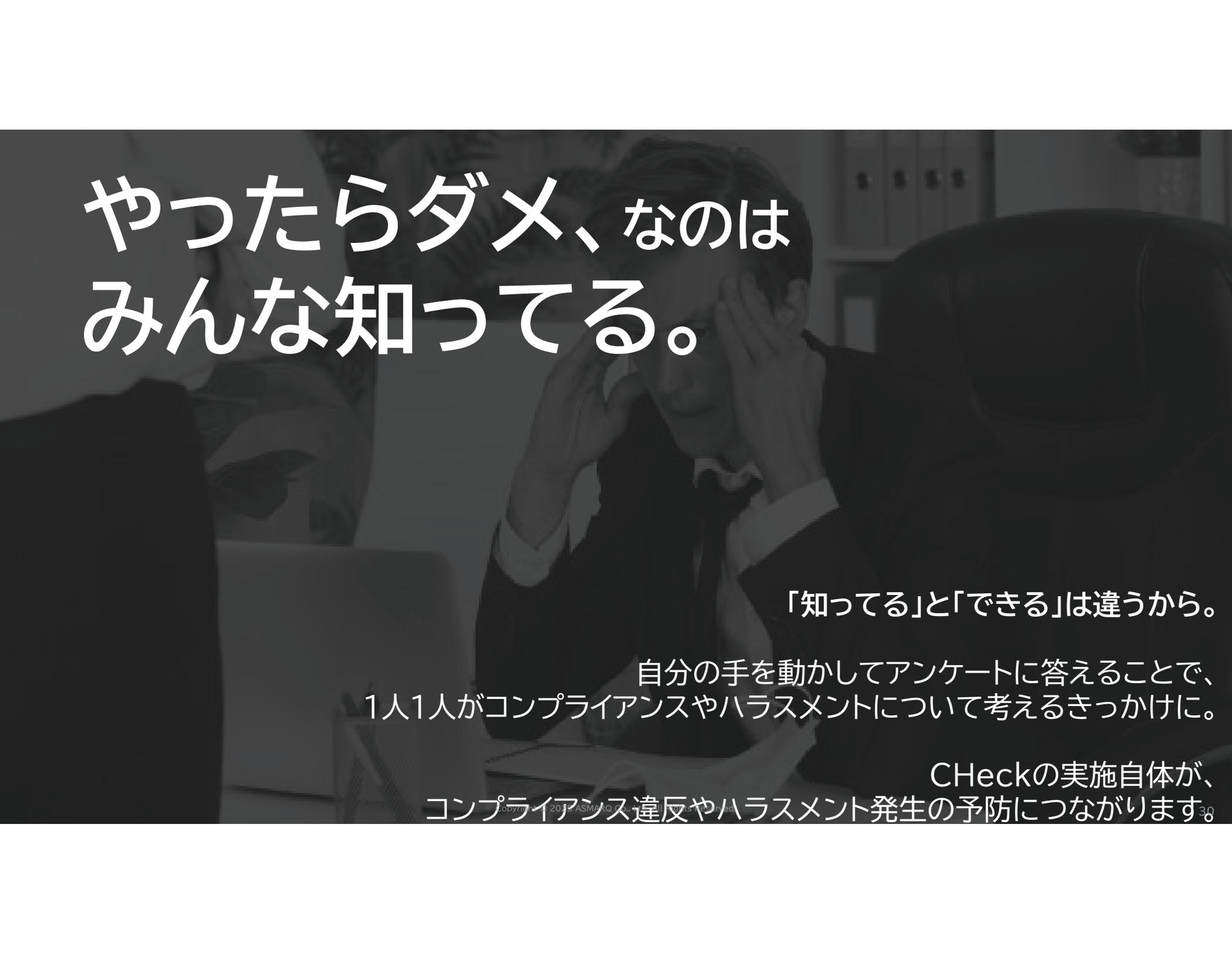
- ・全従業員のWebアンケートを実施
- ・事業会社単位でも結果が比較できるようにレポートをカスタマイズ
- ・他部署が行う別のアンケートも同時に実施し、従業員の負担を軽減



効果

- ・「通報が少ない部署＝問題ない」という思い込みが覆り、意外なリスクが可視化された
- ・外部の視点や他社との比較で結果を読み解き、改善策を検討しやすくなった
- ・周知について課題が明確になり、今後の改善や連携への見通しが得られた

全文はこちら → (<https://humap.asmarq.co.jp/case/shidax/>)



やったらダメ、なのは
みんな知ってる。

「知ってる」と「できる」は違うから。

自分の手を動かしてアンケートに答えることで、
1人1人がコンプライアンスやハラスメントについて考えるきっかけに。

CHeckの実施自体が、
コンプライアンス違反やハラスメント発生の予防につながります。

参考:Humapでは定期的にお役立ち情報を発信中



ダウンロード資料

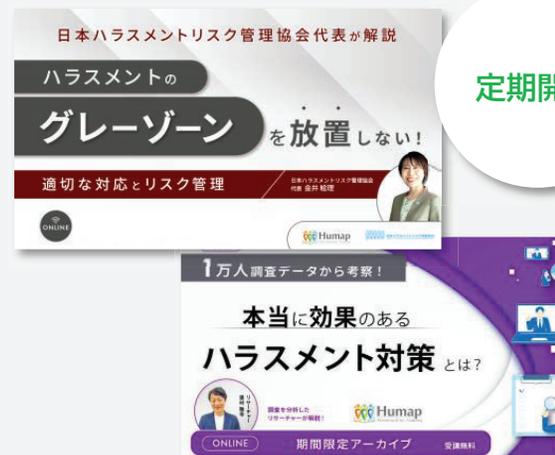


ここでしか
見られない
情報も！

「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