

弁護士が解説

グローバル時代の ハラスメント対策

海外事例と台湾裁判例等から学ぶアプローチ法

黒田法律事務所
弁護士
福田 優二



1. グローバル・ハラスメントの基礎知識：
日本と海外のハラスメント規定の違いと注意点
2. 弁護士が解説！
台湾等の複数の事例から学ぶ法的リスクと組織が講じるべき措置
3. 事例で学ぶ！ 国際窓口に寄せられたハラスメント相談事例
4. グローバル企業のハラスメント対策に役立つ具体策



グローバル時代のハラスメント対策：海外事例と台湾裁判例等から学ぶアプローチ法

弁護士法人黒田法律事務所

弁護士 福田 優二

講師プロフィール

弁護士法人黒田法律事務所

弁護士 福田 優二



■略歴

2015年に司法試験に合格。2017年より台湾に駐在。2021年からは上海と台湾の業務を兼務。

主な取扱い案件：

日本企業の台湾進出に関するアドバイス、日本法、中国法、台湾法を準拠法とする各種契約書の作成および契約に関するアドバイス、中国・台湾子会社の労働紛争に関するアドバイス、中国・台湾の各種法令調査、意見書作成など。

目次

グローバル時代のハラスメント対策：海外事例と 台湾裁判例等から学ぶアプローチ法

1. セクシュアルハラスメントについて
2. パワーハラスメントについて
3. その他のハラスメントについて

1. セクシュアルハラスメントについて

(1)セクハラの定義

日本における「セクシュアルハラスメント」とは？
(雇用機会均等法11条1項)

- 「職場」において行われる
- 「労働者」の意に反する
- 「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、
- 当該「性的な言動」により就業環境が害されること

(1)セクハラの定義

対価型セクハラ:

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等の不利益を受けること

環境型セクハラ:

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

(1)セクハラの定義

アメリカの規定

法律上、セクハラに関する明確な規定はないが、性を理由とするハラスメントは、公民権法第 703 条に違反すると解される。

EEOC(雇用機会均等委員会)ガイドラインによると、歓迎されない性的接近、性的好意の要求その他の性的性質を有する口頭または身体上の行為で、以下の場合はセクハラに該当する。

- ①当該行為への服従が、明示的または黙示的に、個人の雇用条件を形成する場合。(対価型)
- ②個人による当該行為への服従または拒絶が、その個人に影響する雇用上の決定の基礎として用いられる場合。(対価型)
- ③当該行為が、個人の職務遂行を不当に阻害し、または脅迫、敵意、もしくは不快な労働環境を創出する目的または効果を有する場合。(環境型)

(1)セクハラの定義

EUの規定

雇用および職業における男女の機会均等待遇原則実施指令により、EU加盟国に対し、国内法においてセクハラを定義して禁止することを求めている。

- 人間の尊厳を侵害する目的を持つ、またはそうした効果を伴う、あらゆる形態による言語的、非言語的または身体的な性的性質を有する行為。特に脅迫的な、敵対的な、品位を傷つける、屈辱的な、もしくは不快な環境を生じさせる目的または効果を持つ場合。(環境型)
- ハラスメントおよびセクシュアル・ハラスメントならびにこれらの行為拒絶や服従を理由とする不利益取扱いは差別とされる。(対価型)

(1)セクハラの定義

台湾の規定(性別平等工作法11条1項)

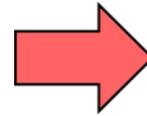
「環境型セクハラ」:被用者が職務を執行するとき、ある者が性的要求、性的な意味を帯びたもしくは性差別的な言葉または行為をもって、敵意、脅迫性または不快感を就労環境にもたらし、被用者の人格の尊厳、身体的自由を侵しもしくは妨げ、またはその業務遂行に影響を与えた場合。

「対価型セクハラ」:雇用主が被用者または求職者に対し、性的要求の明示もしくは暗示、性的な意味を帯びたもしくは性差別的な言葉または行為をもって、労働契約の成立、存続、変更または分配、配置、報酬、考課、昇進、降格、表彰・懲戒等の交換条件とする場合。

(2) 会社が講じるべき措置

➤ 事前の対応(予防措置)

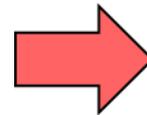
- ・ 規程・ポリシーの作成、周知等
- ・ 相談窓口の設置
- ・ セミナーの実施 など



現時点で法令に違反している可能性あり

➤ 事後の対応

- ・ 調査の実施
- ・ 加害者への懲戒処分
- ・ 再発防止措置 など



事案の発生後に関係法規を調査するのでは対応が遅れる可能性あり

(2) 会社が講じるべき措置

日本において会社が講じるべき措置(防止措置)

➤ 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

- ① セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化、周知・啓発
- ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針・対処の内容の文書化、周知・啓発

➤ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定める
- ④ 窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにする

(2) 会社が講じるべき措置

➤ 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥ 行為者および被害者に対する措置をそれぞれ適切に行う
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずる

➤ ①～⑦とあわせて講じるべき措置

- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知する
- ⑨ 相談したことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知する

(2) 会社が講じるべき措置

海外において会社が講じるべき措置の例

➤ セクハラ防止トレーニングの実施とその記録

アメリカのカリフォルニア州、ニューヨーク州等では、一定の従業員(カリフォルニア州:5名、ニューヨーク州:5名)を雇用している雇用主は、一定の頻度(カリフォルニア州:2年に1回、ニューヨーク州:毎年)で、セクハラ防止のためのトレーニングを実施しなければならない。

また、ニューヨーク市のように、トレーニングを受けた**従業員の署名**を入れた確認書を含む**トレーニング記録を、最低3年間保存**することが求められる場合がある。

(2) 会社が講じるべき措置

海外において会社が講じるべき措置の例

➤ 申立によらずセクハラ的事实を知った場合の措置

台湾では、被害者からの申立てによらずセクハラ事案を知った雇用主は、以下の措置を講じなければならない。

- ① 関連事実について必要な解明をする。
- ② 被害者の意向に基づき、申立ての提出を支援する。
- ③ 勤務内容または勤務場所を適度に調整する。
- ④ 被害者の意向に基づき、コンサルティング、医療または心理カウンセリング、社会福祉リソース、その他の必要なサービスを提供または紹介する。

(2) 会社が講じるべき措置

海外において会社が講じるべき措置の例

➤ 当局への通知義務と申立の処理期限

台湾では、雇用主は被害者から苦情申立を受けたとき、地方当局に通知しなければならない。また、調査を経てセクシャルハラスメントに属する案件だと認定された場合、その対処の結果についても地方当局に通知しなければならない。

また、雇用主は、セクハラの申立てを受けた後、**2ヶ月以内**（必要な場合、1ヶ月だけ延長可能）に当該案件を終結させなければならない。

(2) 会社が講じるべき措置

海外において会社が講じるべき措置の例

➤ 申立処理部門の設置とその女性比率

台湾では、30人以上の労働者を雇用する会社は、セクハラの手立があつた場合、申立処理部門を設置しなければならず、かつ女性メンバーの割合が2分の1を下回ってはならないとされています。

(2) 会社が講じるべき措置

ポイント

- 適切なセクハラ予防措置を講じていない場合、現時点ですでに違法状態となっている可能性があるため、直ちに確認・対応が必要。
- セクハラ発生後に講じるべき措置(手続き等)を事前に確認しておかなければ即座に対応できず、結果として法令に違反する可能性がある。
- 国によって必要な対応が異なるため、日本と同じ対応では法令に違反する可能性がある。
(それぞれの国の法令に応じた規程を作成する必要がある。)

(2) 会社が講じるべき措置

〈参考〉

2018年、アメリカのN社は、セクハラ防止のため、社内規程において以下の行為を禁止した。

- ① 誰かを5秒以上見つめる行為
- ② 長時間のハグや長時間の接触行為
- ③ 一度断られたのに再度デートに誘う行為
- ④ 興味がないと言われた同僚に近づく行為

(3) セクハラ事例

事例①

台湾にある日系企業X社の営業部門で働く台湾人男性社員Aは、X社の取引先であるY社の担当の台湾人女性社員Bと業務上の連絡をとるためにLINEを交換した。その後、AとBは主にLINEで連絡を行っていたが、ある日、Bは上司に、Aとの通話中にAから性的な発言をされたと相談し、Y社からX社に対し、当該相談内容について報告があった。

(3) セクハラ事例

事例②

アメリカの日系企業で社長秘書を務めていた日本人女性が、出張先のホテルの部屋や公園で、社長から体を触られるなどのセクハラを受けたとして、社長および会社に対し、1億9,000万ドル(当時のレートで約212億円)の支払いを求める訴訟を、ニューヨーク州の裁判所で提起した。



2. パワーハラスメントについて

(1) パワハラ の 定義

日本における「パワーハラスメント」とは？
(労働施策総合推進法30条の2第1項)

- 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
- 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

(1) パワハラ の 定義

代表的な類型

- 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- 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)
- 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)
- 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

(1) パワハラ の 定義

各国の規定

アメリカ・・・パワハラや職場いじめ(workplace bullying)に関する包括的な規定はない。但し、公民権法等により、人種、出身国、宗教、年齢等に基づく差別的な言動は禁止されている。

EU・・・「職場のハラスメントおよび暴力に関するEU社会対話枠組協約」

ハラスメントは 1 人または複数人の労働者または管理職が職場に関わる環境の中で繰り返しかつ意図的に虐待され、脅迫されまたは屈辱を受ける場合に生ずる。

(1) パワハラ の 定義

各国の規定

フランス・・・労働法典1152条

モラルハラスメント (Harcèlement moral.)

いかなる労働者も、その諸権利および尊厳を侵害し、その身体的もしくは精神的健康を害しまたはその職業的将来を危険にさらしうる労働条件の悪化を目的としまたはその効果を有する**モラルハラスメントの反復的な行為**を受けてはならない。

(1) パワハラ の 定義

各国の規定

台湾・・・ハラスメントに関する包括的な規定はないが、職業安全衛生法第6条第2項第3号で以下のとおり規定されている。

「使用者は以下に掲げる事項について、適切に計画しかつ必要な安全衛生措置を講じなければならない。

三、職務の執行において他人の行為により身体的または精神的不法侵害を受けないようにすること。」

(1) パワハラ の 定義

台湾の裁判例における定義

「いわゆる職場いじめについて、現時点で明確な定義はなく…いわゆるいじめとは 敵対視、嫌味、差別を目的として、**連続的**かつ積極的な行為 によって、人格権、名誉権、または健康権等、法律により保障されている法益を侵害することを指す。

行為の態様、回数、頻度、人数を含めて、被害者が侵害された権利は何か（例えば性別による差別、政治思想、健康権、名誉権）、行為者の目的および動機等、いくつかの方面から観察して、社会通念上許容される範疇を超えているか否かを総合的に判断しなければならない。」

(1) パワハラ の 定義

ポイント

- 「パワハラ」という用語は日本特有であり、海外では、職場いじめ、モラルハラスメント等の別の概念が存在する。
- パワハラに関する直接的な規定がなくとも、それに類似するまたはそれを包含する行為について講じるべき措置が規定されている場合があるため、確認が必要。
- 国によって必要な対応が異なるため、日本と同じ対応では法令に違反する可能性がある。
(それぞれの国の法令に応じた規程を作成する必要がある。)

(2) パワハラ事例

事例①

台湾にある日系企業X社で働いていたAは、退職後、在職中に同僚のBらから職場いじめを受けたとして、弁護士に依頼し、X社およびBらに対し、慰謝料および謝罪を要求する旨を記載した書面を送付した。当該書面に記載された職場いじめの内容は、ある日、BらがグループLINEでAに指示を出す際に短時間で何度もメンションし、他の同僚にAが仕事をさぼっているという印象を与えたというものだった。

(2) パワハラ事例

事例②

イギリスの自動車販売店Xの従業員はよくテイクアウトのピザ等を注文し、オフィスで小さなパーティーを開いていた。しかし、X社で受付係をしていたAは、このような社内の行事の際に声をかけられなかった。Aは自分が意図的に排除され、差別的扱いを受けたと主張し、X社に対して損害賠償を請求した。裁判において、X社はAがパートタイム勤務だったと反論したが認められなかった。

(2) パワハラ事例

事例③

台湾企業X社では毎年旧正月前に忘年会（中国語：尾牙）を開催している。忘年会では、基本的に同じ部署の人が同じテーブルになるように席が決められているが、ベジタリアンの方向けのテーブルは1つだけであり、参加者同士の面識はない。また、会場となるレストランは元々ベジタリアン用のメニューがなく、いくつかの野菜料理が提供されるのみである。X社のこのような対応について、X社の従業員Aは、ベジタリアンが差別されていると考えている。

3. その他のハラスメントについて

(1) マタニティハラスメント

マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(不利益取扱い)。

日本では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき禁止され、職場における対策は事業主の義務とされている。

(2) エイジハラスメント

エイジハラスメント

年齢を理由とする嫌がらせ(ハラスメント)行為を指す。日本では、これを特別に規制する法律は存在しないが、アメリカ等では年齢による差別を禁止しているので、注意が必要である。

(3)レイシャルハラスメント

レイシャルハラスメント

特定の人種、民族、国籍を理由とする嫌がらせ(ハラスメント)行為を指す。

アメリカ等では人種、皮膚の色、出身国等による差別を禁止しているので、注意が必要である。

EEOC(雇用機会均等委員会)によると、レイシャルハラスメントには、以下の行為が含まれます。

- ①人種的中傷、ジョーク、コメント
- ②人種的に攻撃的な漫画、絵、記号、またはジェスチャー
- ③個人の人種に基づくその他の言語的または身体的行為

(3)レイシャルハラスメント

事例

半導体の受託製造を行う台湾企業X社は、アメリカにおいて、現職および元従業員の合計30名以上から提訴された。従業員らは、同社が中国語話者の従業員を体系的に優遇し、米国人従業員を排除し、また、非アジア系従業員は絶えず侮辱を受け、「無能」や「働く意欲がない」というレッテルを貼られたと主張している。

(4)レリジャスハラメント

レリジャスハラメント

特定の宗教を信仰する人に対する嫌がらせ(ハラメント)行為を指す。

日本では、これを特別に規制する法律は存在しないが、アメリカ等では信仰による差別を禁止しているので、注意が必要である。

EEOC(雇用機会均等委員会)によると、従業員が真摯な宗教的信念に基づき合理的な配慮を要求した場合に、その配慮が事業運営に最小限以上のコストまたは負担を課さない場合に拒否することが含まれる。

ご清聴ありがとうございました

黒田法律事務所・黒田特許事務所

<https://www.kuroda-law.gr.jp/>

(東京事務所)

TEL: 81-3-5775-5301

FAX: 81-3-5775-5302

office@kuroda-law.gr.jp

(上海事務所)

TEL: 86-21-6288-3890

FAX: 86-21-6288-3891

shanghai@kuroda-law.gr.jp

(台湾事務所)

TEL: 886-2-2581-3130

FAX: 886-2-2571-3130

taiwan@kuroda-law.gr.jp

企業倫理ホットライン

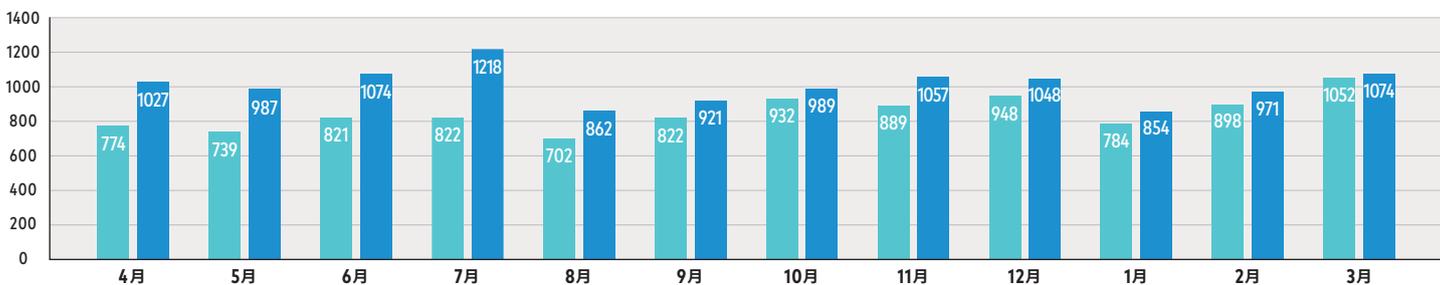
～2024年度における運営実績～

無断転載・引用を禁じます。

通報数推移

■ 2023 ■ 2024

単位/件



年間通報総数

12,082件

Tel **6,300**件 Web **5,666**件
他 **116**件

利用企業数 **418**社

利用企業
総従業員数 **223**万人

平均通話時間 **29**分

通報件数は12,000件以上

2024年度の通報件数は12,082件（取引先からの通報も含む）となりました。利用企業数は418社、年間平均利用率は0.54%と毎年増加しています。

電話利用の割合は52%と前年度（58%）より下がりました。実名の電話対応時間は平均37分と長く、納得して実名報告に至るまでには時間を要することがうかがえます。

外国語窓口も26言語255窓口が利用されています。海外拠点の通報を日本の窓口で受け付ける体制の企業（検討中含む）が56%となっていることや、日本で働く外国人従業員からも通報を

受け付ける体制を整備する企業が増えることから、外国語窓口は今後さらに活用が進みそうです。

通報が増加している理由としては、利用企業数の増加に加え、各社様の継続的な周知活動によって通報へのハードルが下がっていること、内部通報制度への関心が年々高まってきていること等が挙げられます。

不正の芽をキャッチするために

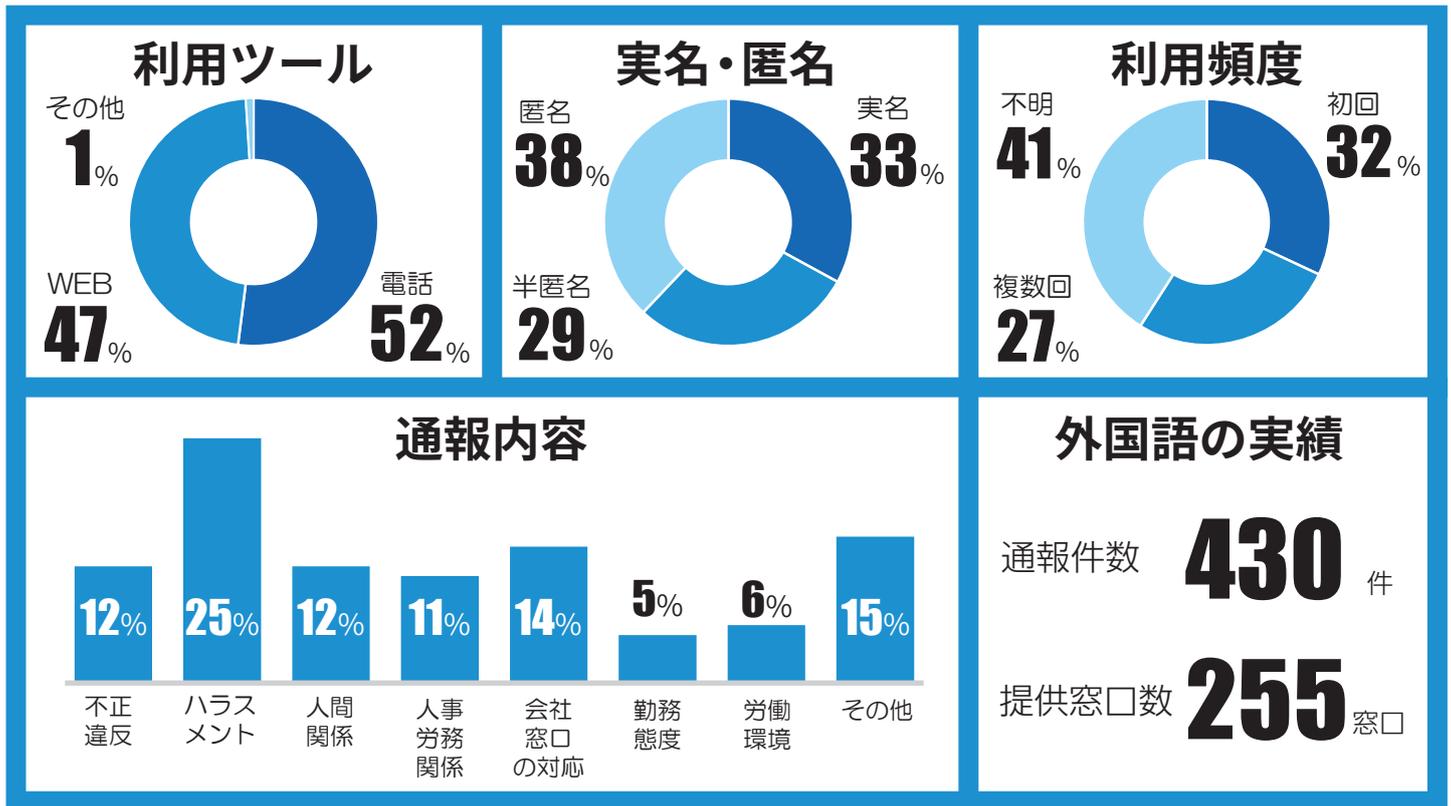
匿名通報は38%。通報者が名前や身分を明かしたくないのは、通報者捜しを心配しているためかもしれません。

匿名通報では、「不正・違反」に関する通報が実名・半匿名と比べて倍近く高い

16.5%となっています。不正の芽をキャッチするためにも、匿名性の確保は欠かせません。しかし、匿名でなくても通報者は守られるという具体例を示し、制度についての理解が浸透することで、通報者の不安は軽減されると思われます。

当社としても、通報窓口の仕組みをご理解いただけるよう相談員との対話のなかで伝えてまいります。またチャット形式で通報を受け付けるアプリ「こころぼ」を導入いただくことで、匿名通報者に対して企業担当者から直接連絡をとることができます。通報者への不利益な取り扱いがないことを担当部門として伝え、調査に必要な事項を確認することができ、解決に結びつきやすくなります。

データで見る 企業倫理ホットライン



通報事例ピックアップ

不正・違反

- 管理職が職場のデスクでオンライン会議をしている間、顧客との取引に関する機密情報を周りに聞こえるような声で話していた。リスク管理ができてない。
- 棚卸の時期になると同僚たちが商品を持ち出して帳尻を合わせている。売上や経費についても虚偽の申告をしている。
- 上司の不正について通報したいが、報復されることは間違いないため、恐ろしくて通報することができない。
- 免許も何も持っていないのに重機の操作をさせられている。周囲は知らんぷりをしている。事故を起こしそうだし、外部にばれたら罪に問われそうで怖い。
- 同僚が子どもの送迎のついでに一時的に会社に立ち寄り、タイムカードを押して出社したことにしている。
- 会社の忘年会が深夜過ぎまで続いたが、参加者が翌日の早朝に車を運転して出勤していた。明らかに飲酒運転だ。
- 現場では作業工程や材料が勝手に変更されている。品質管理をしなければいけない部門がろくに仕事をしていないので、この状況が今日まで続いている。
- 数年前、同僚が仕事中に骨折したが、経営幹部は会社に虚偽の報告をし、労災隠しをした。同僚は泣き寝入りしている。
- 先輩が社外秘の書類を誰にも言わずに社外に持ち出しているようだ。個人情報や顧客情報も記されているので危険だ。

ハラスメント

- 上司とは親しい関係ではないのに、いきなり「彼氏とはうまくいってるの?」「結婚前提なの?」と聞いてくる。
- 女性の上司が後ろから男性社員に近づき、腰に抱きつくのを目撃した。男性社員は困惑しているようだった。
- 作中に階段で骨折したが、先輩から「会社に来い。骨折で弱音吐くな」と言われた。
- コロナに感染して39度の熱が出ているのに、上司は繁忙期であることを理由に在宅で仕事するよう要求した。
- 5日間有休を申請したら上司に叱られた。業務的に問題が出ないように調整して申請したのに、なぜ文句を言われるのか。
- 同僚の女性がいいつも男性社員に寄りかかっている。オフィスですることではない。
- 上司が業務と関係のないことを個人の携帯電話やLINEに昼夜問わず連絡してくる。「今何してるの?」と毎回聞かれる。
- 男性社員が派遣社員に対しストーカー行為をしているらしい。男性社員の上司は見えて見ぬふりをしている。
- 「合コンをセッティングして」と頻繁に言う男性社員がいて迷惑している。

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

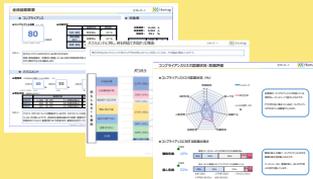
 **千代田インテグレ株式会社**



※一部抜粋

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

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

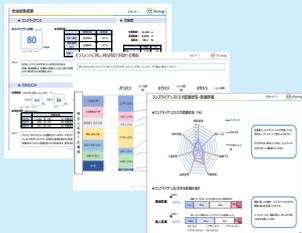
ハラスメント認定講師 講座

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



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/>)

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した



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/)

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



※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関心を持って発信しています



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