

従来型アプローチでは限界？

データから読み解く ハラスメントの実態



株式会社Melon
取締役
浅野 雅之

解決の糸口を探る

人事施策の

3つのポイント



株式会社アスマルク
Humap事業部
岩崎 真吾

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

岩崎 真吾



2016年マーケティングリサーチの企画提案営業として中途入社。
調査会社・広告代理店・コンサルティング業界のクライアントを中心に担当し、
19期下期・20期上期・20期下期の3期連続で全社MVPノミネート。
19期下期に全社MVP、20期下期全社準MVP受賞。
2022年9月よりマネジメント業務も担当し、2024年12月よりHRサービス
「Humap」の専任営業担当となる。

マーケティングリサーチ営業での経験を活かした、
顧客視点での課題解決提案を行う。



浅野 雅之 (アサノ マサユキ)

取締役

masayuki.asano@the-melon.co.jp

SanSan
デジタル名刺



- ・ 1980年 京都生まれ 神奈川県在住 親戚は大阪と京都と岐阜
(京都⇒大阪⇒川崎⇒東京⇒渡米⇒東京⇒神奈川県)
- ・ 所属学会：公衆衛生学会、睡眠環境学会、日本経営学会

略歴 **ベンチャー2回目、子会社立ち上げ2回、20代は大企業に
入社**

- ・ 2024/8- Present **MELON**
- ・ 2022/3-2024/3 **ACCELStars** 東大発スリープテック執行役員
- ・ 2016/4-2022/2 **JMDC** 「Pep Up」 PHR事業立上げやFitbit
販売活用

・ 大病・難病で、もっと世の中に健康にしたいと思う

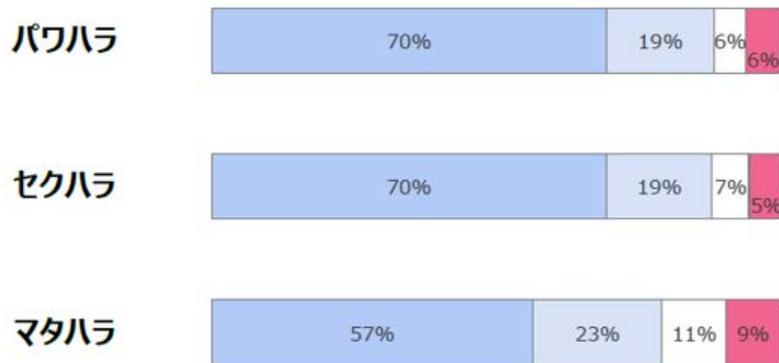
・ その前は**JTB、Panasonic、新生銀行、ノバレーゼ**

健康を失ってから
健康の重要性を
身をもって感じました

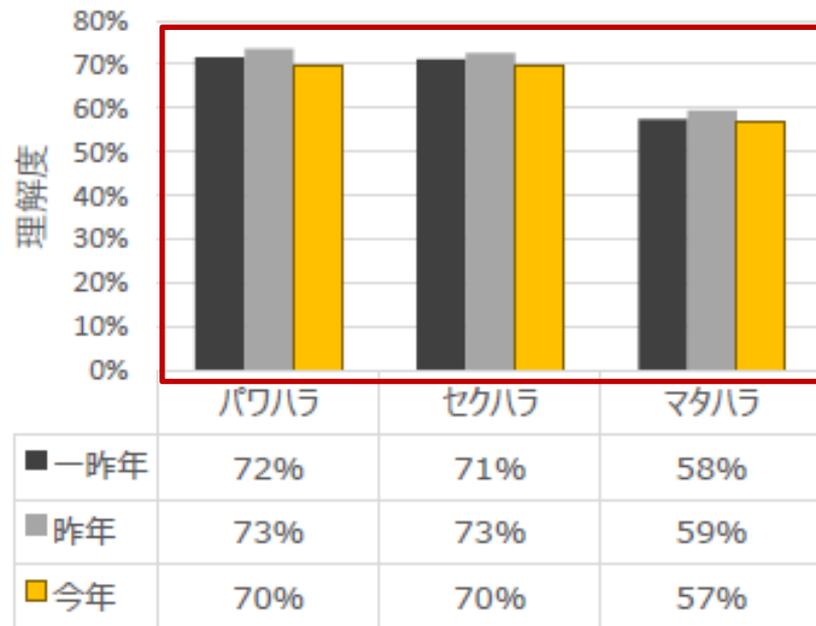
Agenda

- データ解説 パワハラへのデータ調査とインサイト
- パネルディスカッション
データから見える現実と、現場で起きている構造的課題について
- 実践的Tips
 - データ活用した現状把握・効果測定の手法
 - 個別性重視の施策設計・心理的安全性向上・継続的ケアシステム

各ハラスメントの内容についての認知・理解度



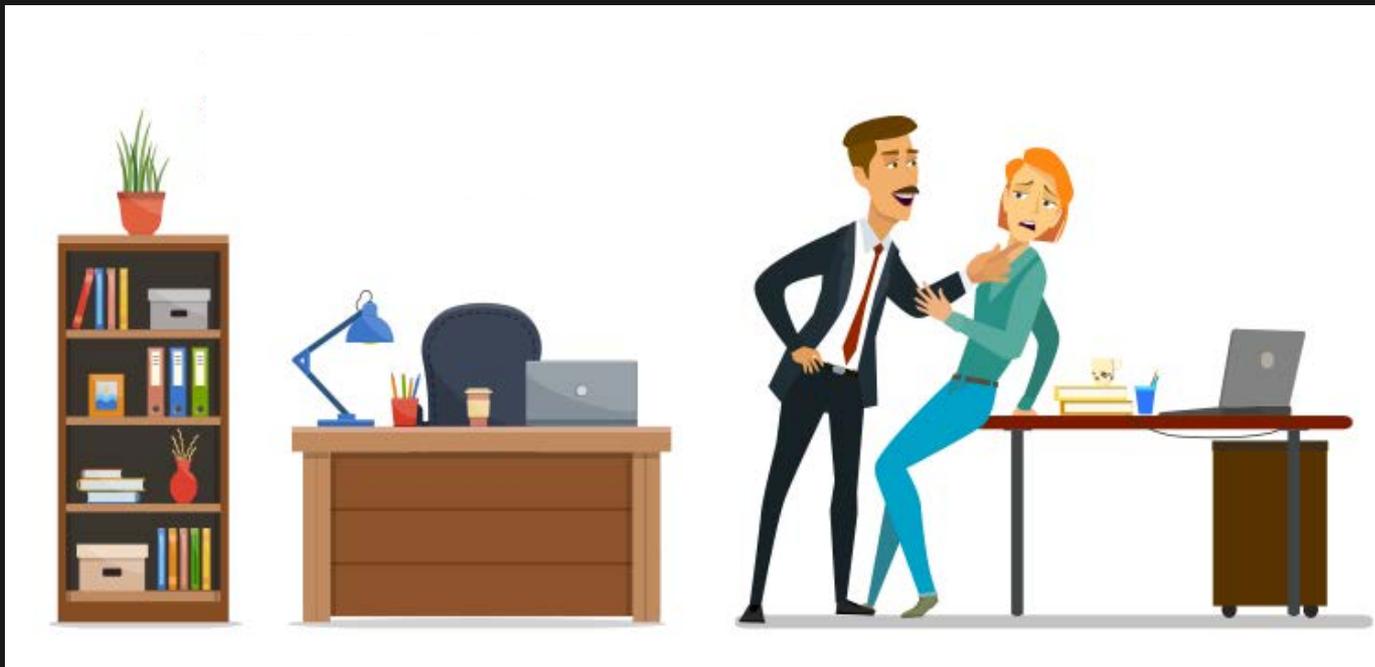
理解度推移・ベンチマーク比較



件数	知っている	内容はあまい	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

Q. 直近6か月以内に
「パワハラを受けたことがある」と回答した方は
どれくらいの割合いたでしょうか？

3% / 7% / 10% / 30%



発生状況(直近6ヶ月において)



被害
件数



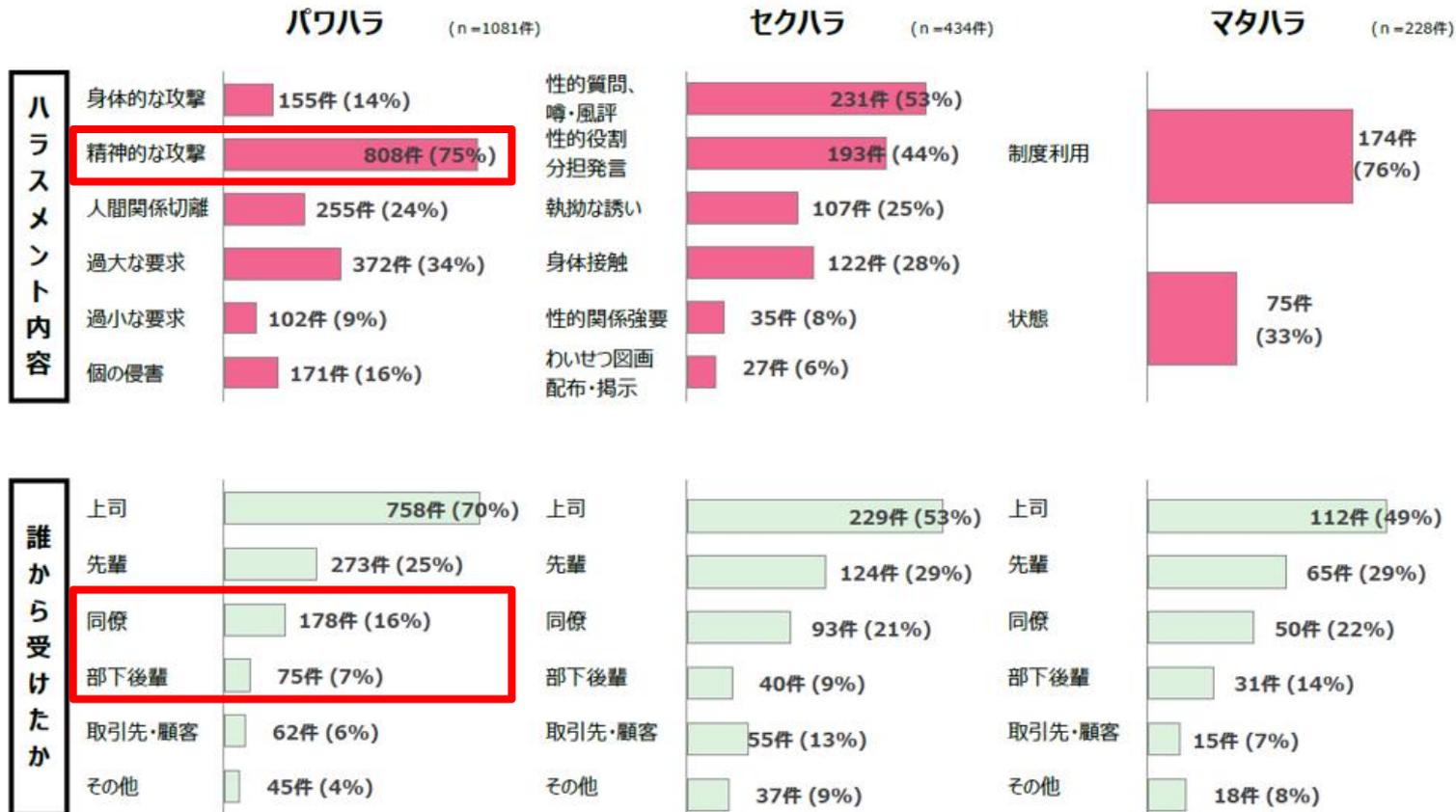
内、解決済
件数

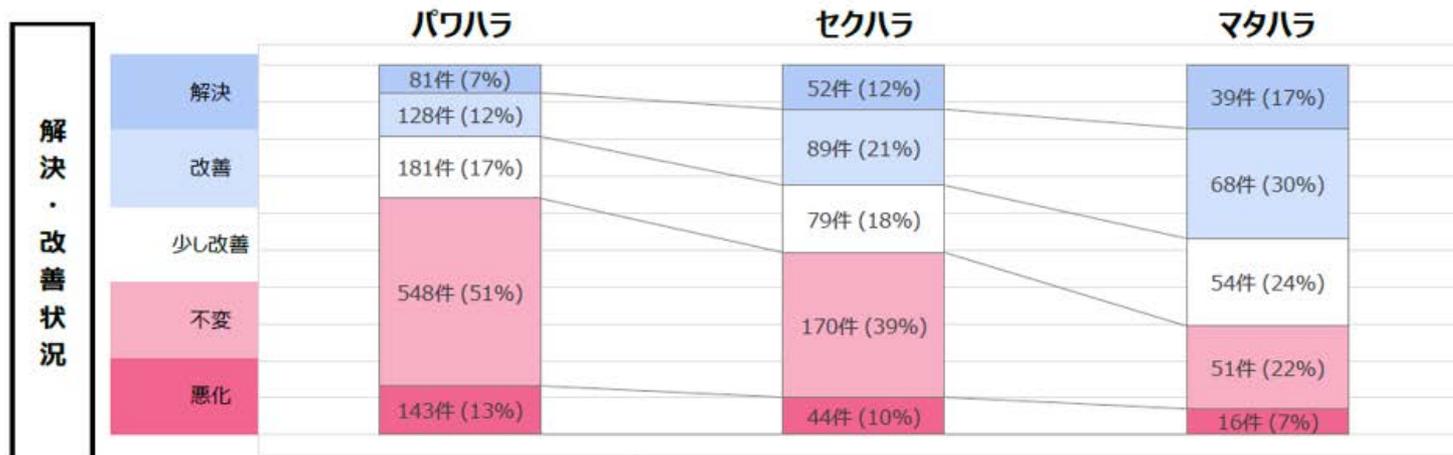
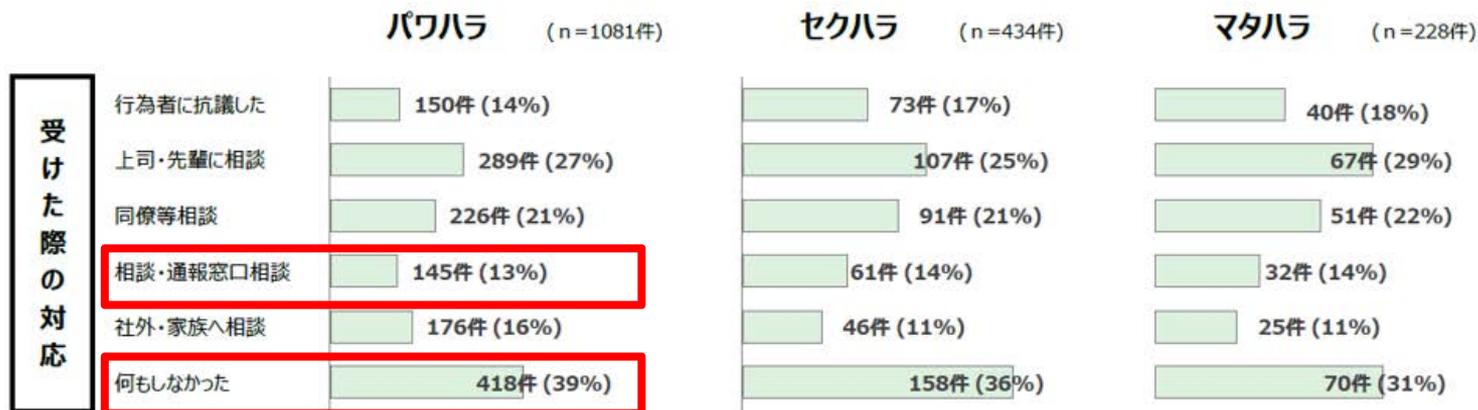


見聞きした
件数

	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

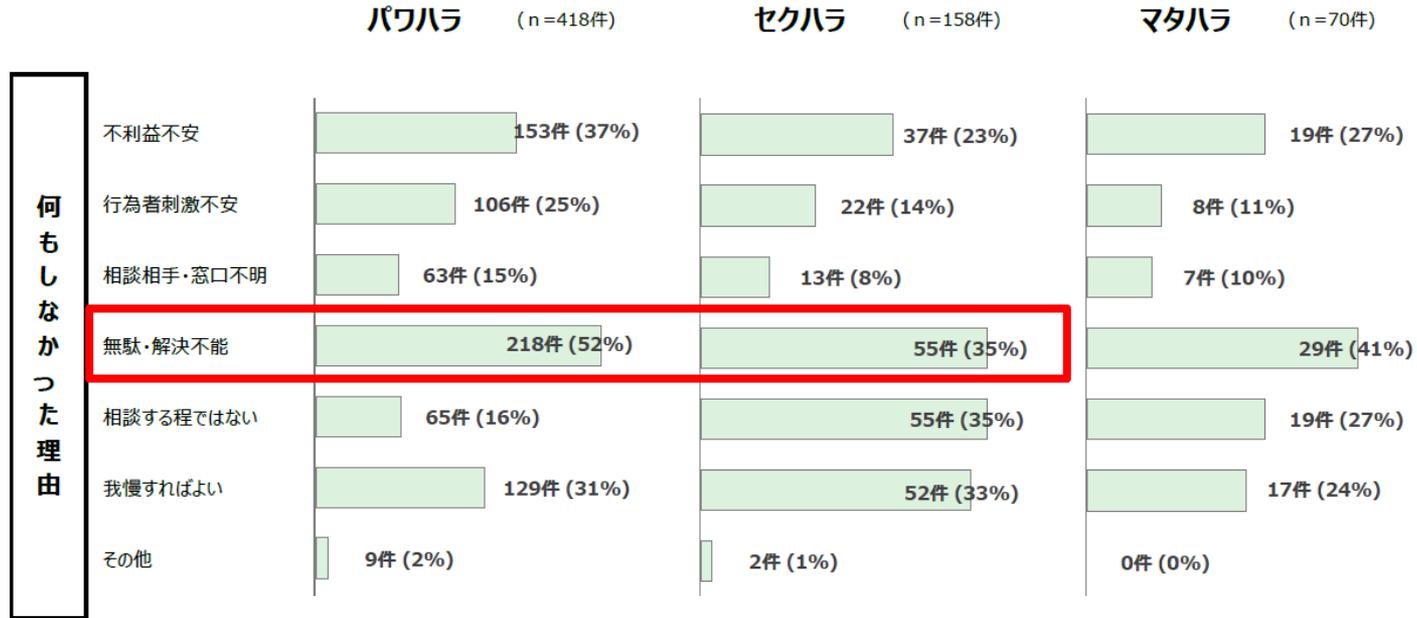
※発生件数に対する解決件数の割合は、約8%～約14%以下と低い水準





「無駄・解決不能」と感じて何もしない人がパワハラでは半数を占め、セクハラでは3割台を占める。
「相談する程ではない」「我慢すればよい」と思う人も一定数存在する。

直近6か月以内にハラスメントを「受けた」が「何も対応しなかった」と回答した人に対し、その理由を確認したものです。



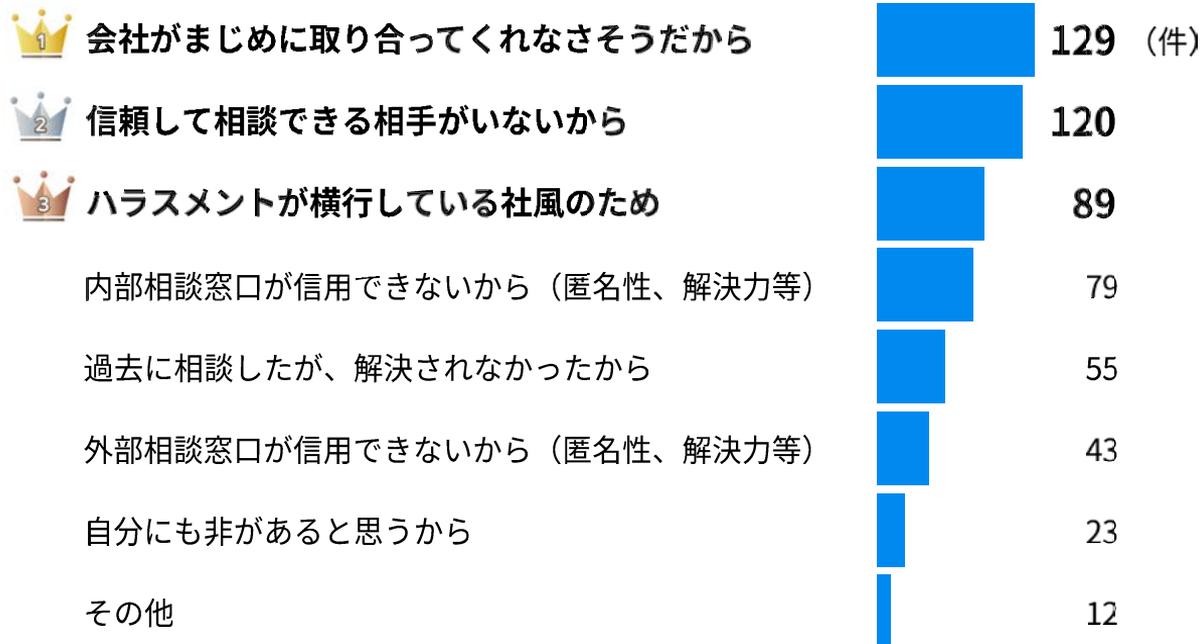
ハラスメントを受けたあと「何もしなかった」のはなぜ？その理由は？

- ✓ 「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

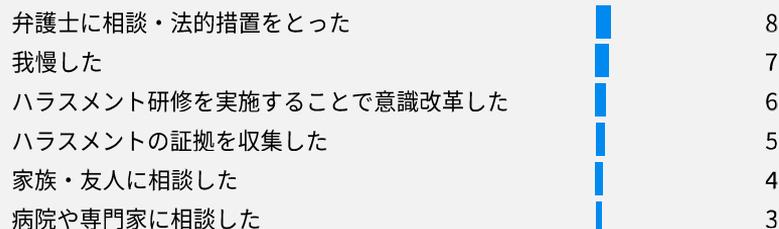
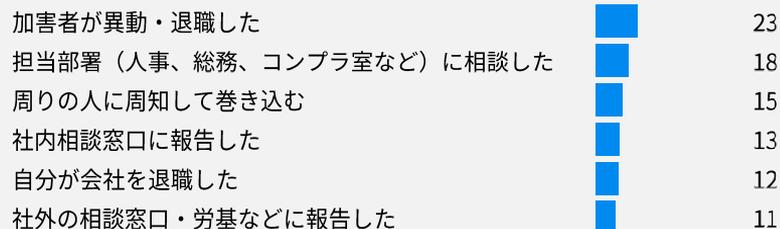
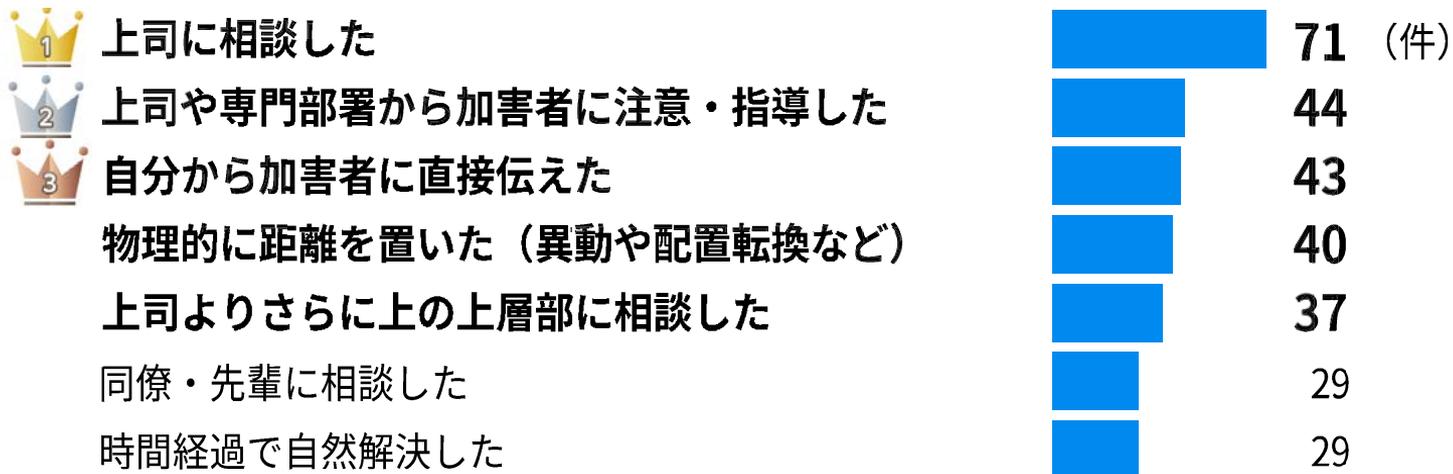
	パワハラ (n=418)	セクハラ (n=158)	マタハラ・パタハラ (n=70)	(%)
仕事上、不利益を被るのではと思ったから	36.6	23.4	27.1	
行為者を刺激するとエスカレートすると思ったから	25.4	13.9	11.4	
どこに・誰に相談すればよいかわからなかったから	15.1	8.2	10.0	
何をしても無駄・解決しないと考えたから	52.2	34.8	41.4	
そこまでする程のことではなかったから	15.6	34.8	27.1	
自分で我慢すればよいと考えたから	30.9	32.9	24.3	

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

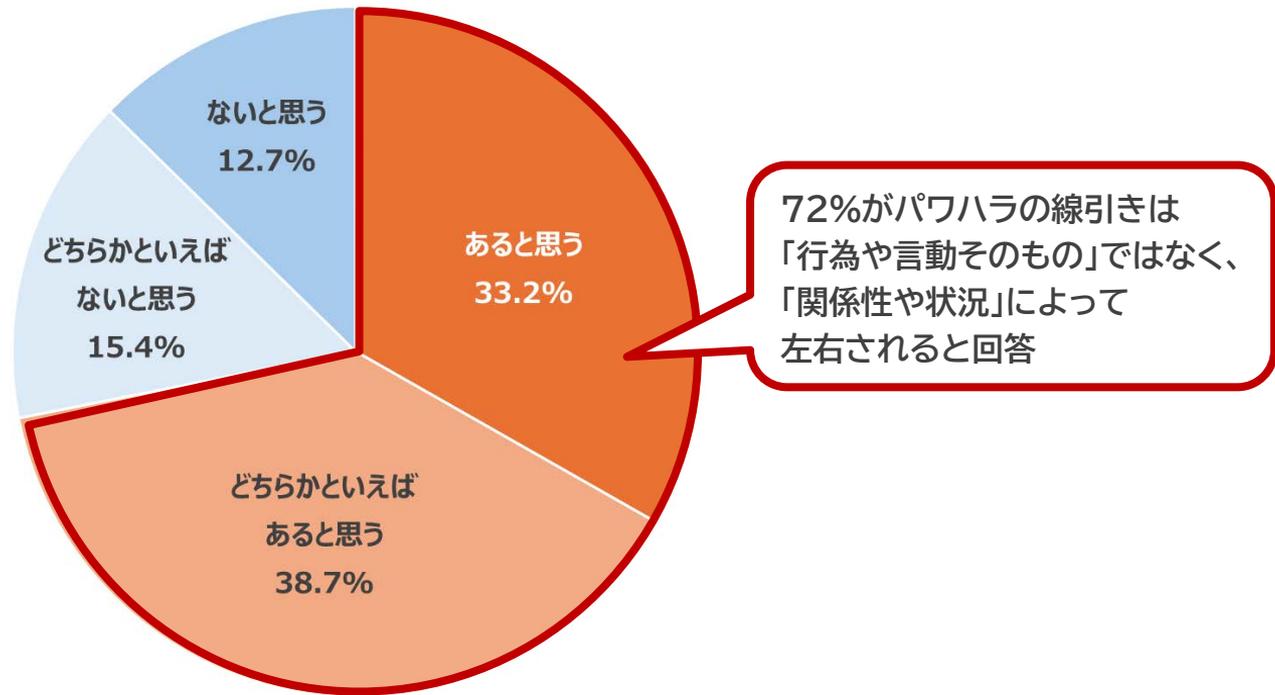


ハラスメントが解決・改善したのは、被害者がどのような行動を起こしたから？



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はあると思うか。

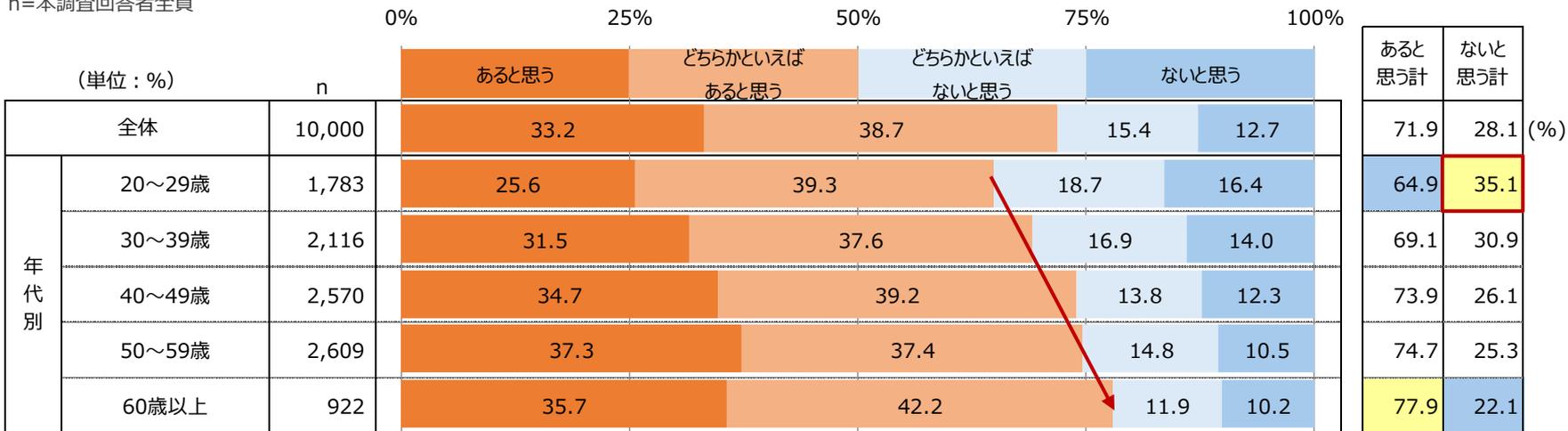
n=本調査回答者全員 (10,000人)



【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

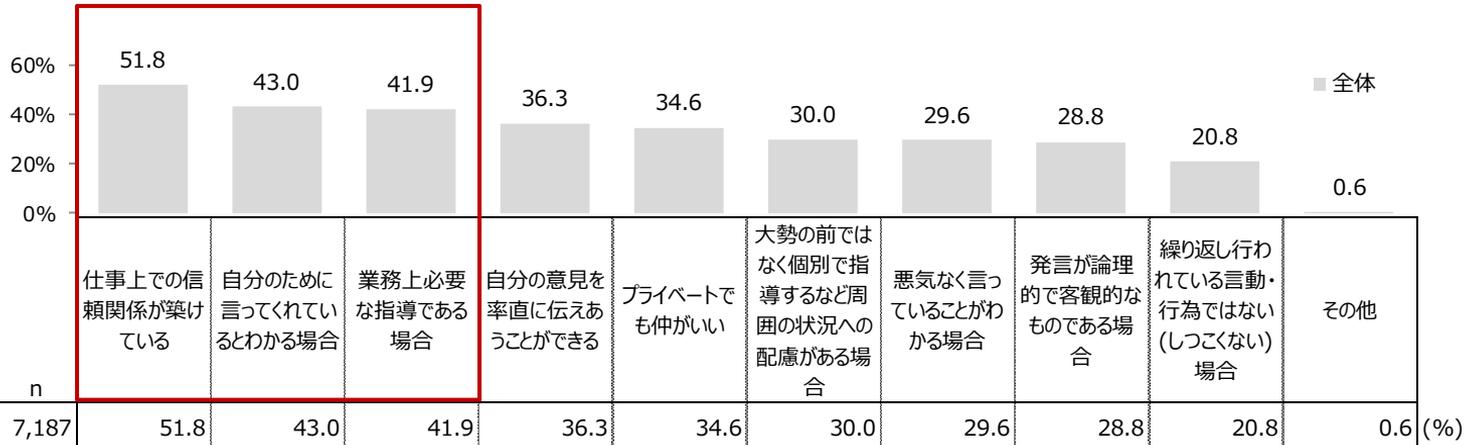


※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

※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」

パワハラと線引き - パワハラと感ぜない関係性・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、パワハラと感ぜないか。



n=「相手との関係性や状況によってパワハラと感ぜる、または感ぜないことがある」と回答

		n	仕事上での信頼関係が築けている	自分のために言ってくれているとわかる場合	業務上必要な指導である場合	自分の意見を率直に伝えあうことができる	プライベートでも仲がいい	大勢の前ではなく個別で指導するなど周囲の状況への配慮がある場合	悪気なく言っていることがわかる場合	発言が論理的で客観的なものである場合	繰り返し行われている言動・行為ではない(しつこくない)場合	その他
全体		7,187	51.8	43.0	41.9	36.3	34.6	30.0	29.6	28.8	20.8	0.6
年代別	20～29歳	1,158	43.4	34.8	34.9	32.4	34.5	26.8	25.9	24.8	21.9	0.5
	30～39歳	1,462	50.0	41.7	41.1	36.1	36.7	31.3	26.7	29.6	23.5	0.4
	40～49歳	1,899	54.7	43.0	42.0	35.0	35.4	28.4	28.1	28.3	21.0	0.8
	50～59歳	1,950	53.9	46.3	44.4	37.6	32.7	31.6	32.2	30.4	19.3	0.8
	60歳以上	718	55.6	50.1	47.4	43.0	33.4	32.3	38.9	30.2	17.4	0.4

※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、パワハラと感しないか。

パワハラと感しない理由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」



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

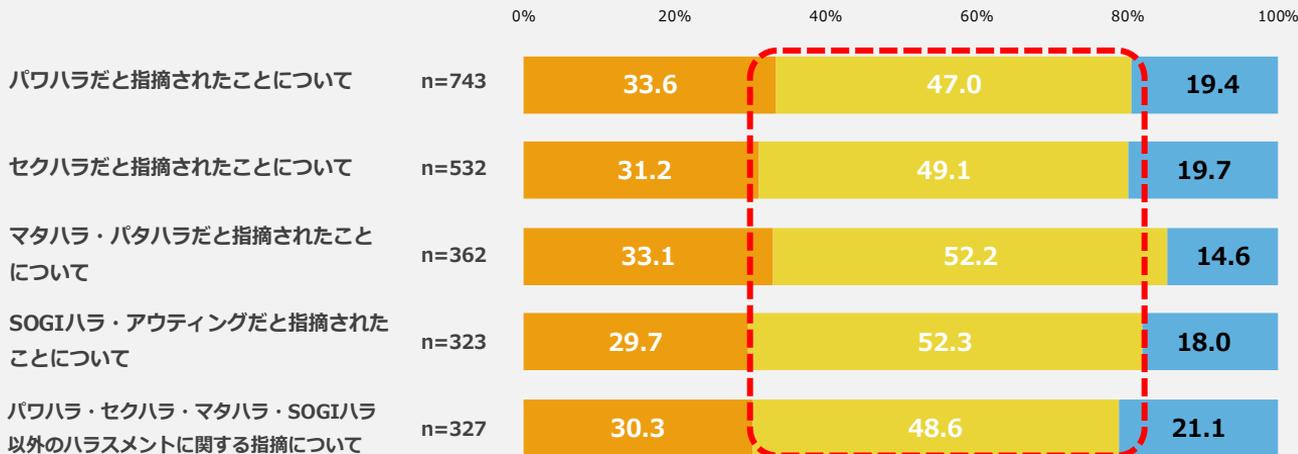
自覚のないハラスメントが多い傾向



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

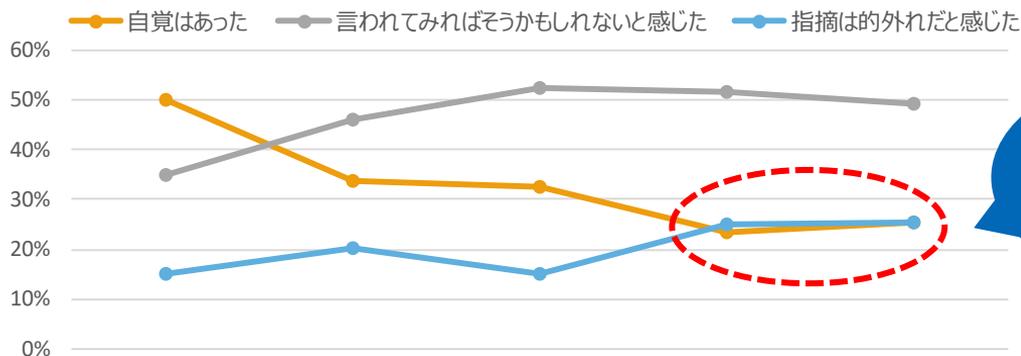
■ 自覚はあった ■ 言われてみればそうかもしれないと感じた ■ 指摘は的外れだと感じた



50歳以上では自覚がなく、指摘に違和感を感じるケースが増える傾向。
自己認識と指摘にギャップがある様子。

n=パワハラだと「相手から指摘された」ことがある方

相手から「パワハラ」の指摘をうけて



50歳以上は
自覚≒違和感

	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
自覚はあった	50.0	33.7	32.5	23.3	25.5
言われてみればそうかもしれないと感じた	35.1	46.0	52.4	51.7	49.1
指摘は的外れだと感じた	14.9	20.2	15.2	25.0	25.5

※20~29歳:n=154 30~39歳:n=163 40~49歳:n=191 50~59歳:n=180 60歳以上:n=55

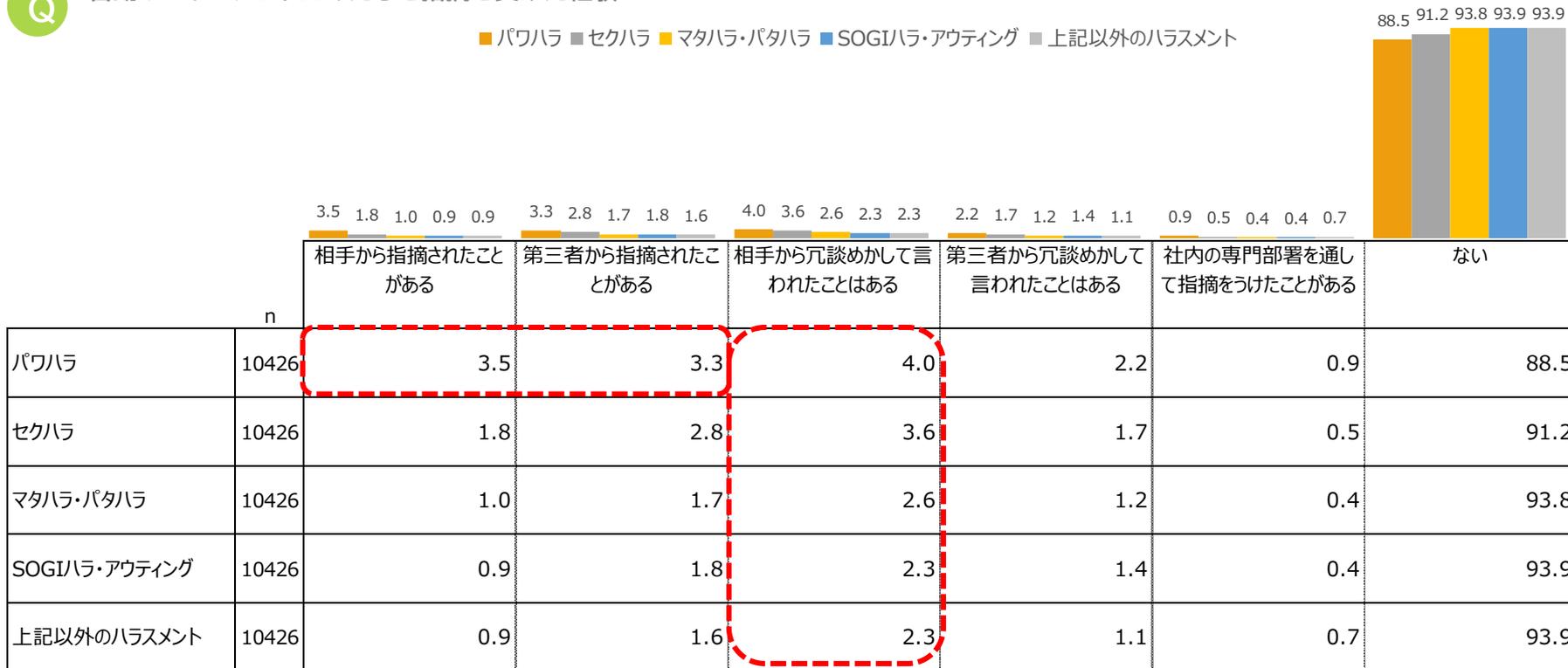
別調査: ハラスメントの認知のきっかけについて

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たりと指摘を受けた経験

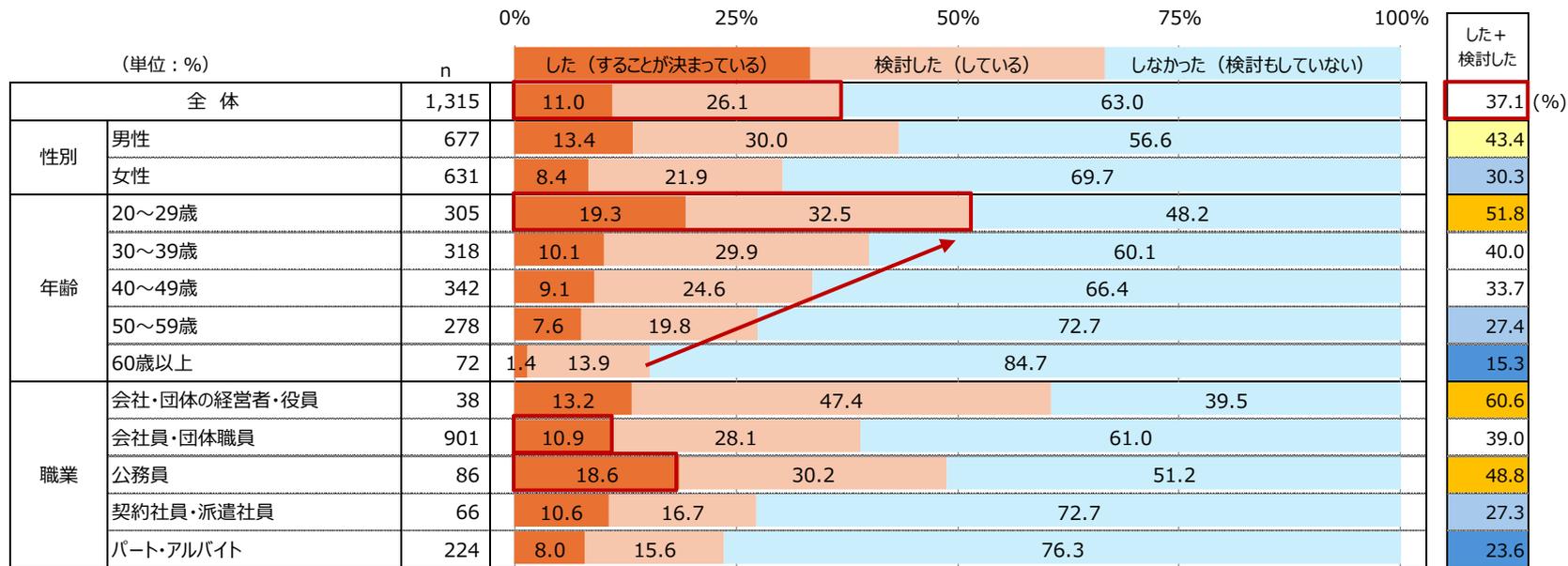
■ パワハラ ■ セクハラ ■ マタハラ・パタハラ ■ SOGIハラ・アウトティング ■ 上記以外のハラスメント



自身が受けたハラスメントが原因で【休職】を考えたか

- ✓ ハラスメント被害は心身へのダメージや就労継続困難など、生産性や職場の士気に影響を与える
- ✓ 若年層や公務員はハラスメントによる休職率が高い

▶ 若年層ほどハラスメント被害による心身の不調を感じた時に休職を必要としている

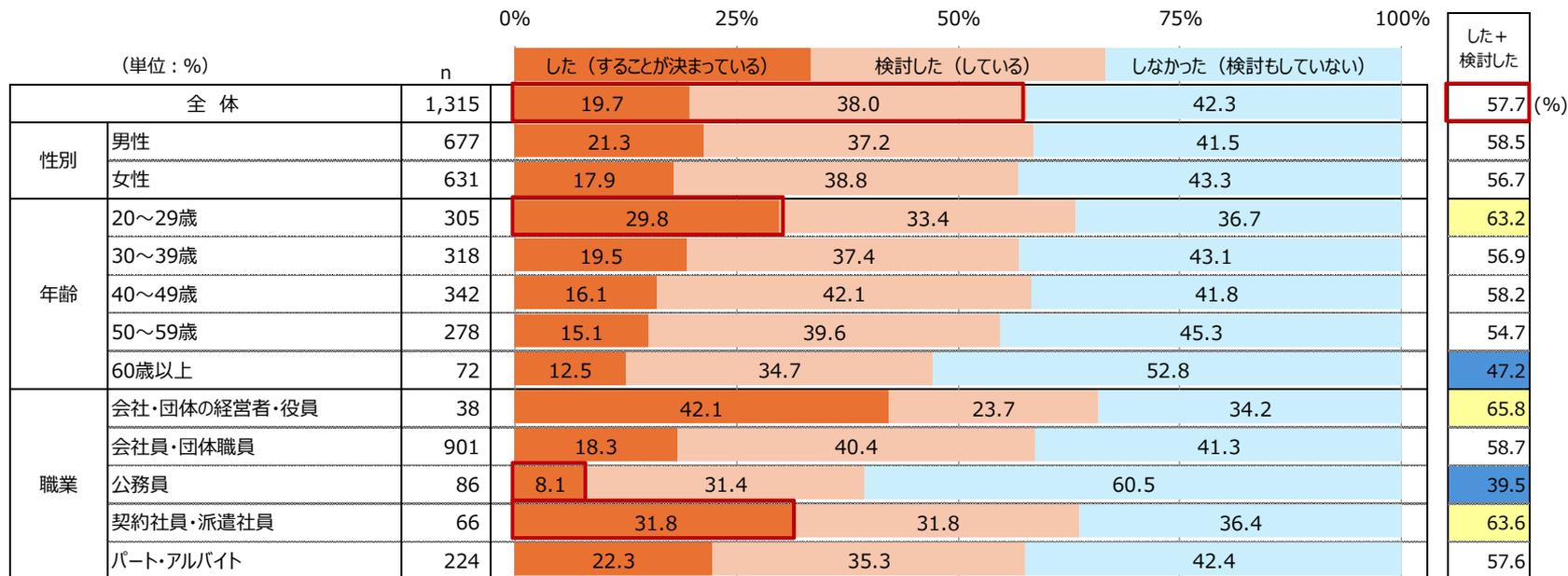


※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

自身が受けたハラスメントが原因で【退職】を考えたか

- ✓ ハラスメント被害による退職検討は半数越え
- ✓ 若年層や非正規雇用はハラスメントによる退職率が高い

▶ 人材流出リスクにかかわる大きな要因となっていることが再確認できる

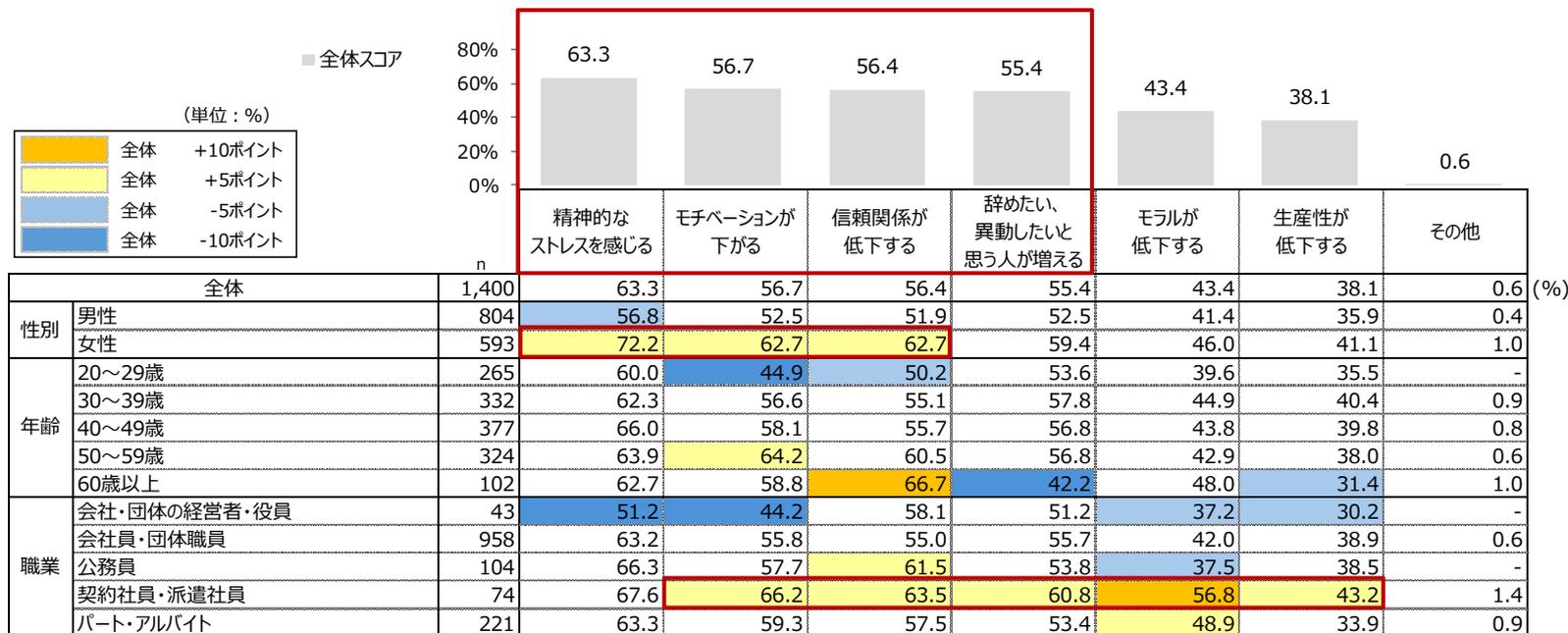


※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

職場でハラスメントを見聞きすることによる周囲の従業員への影響は？

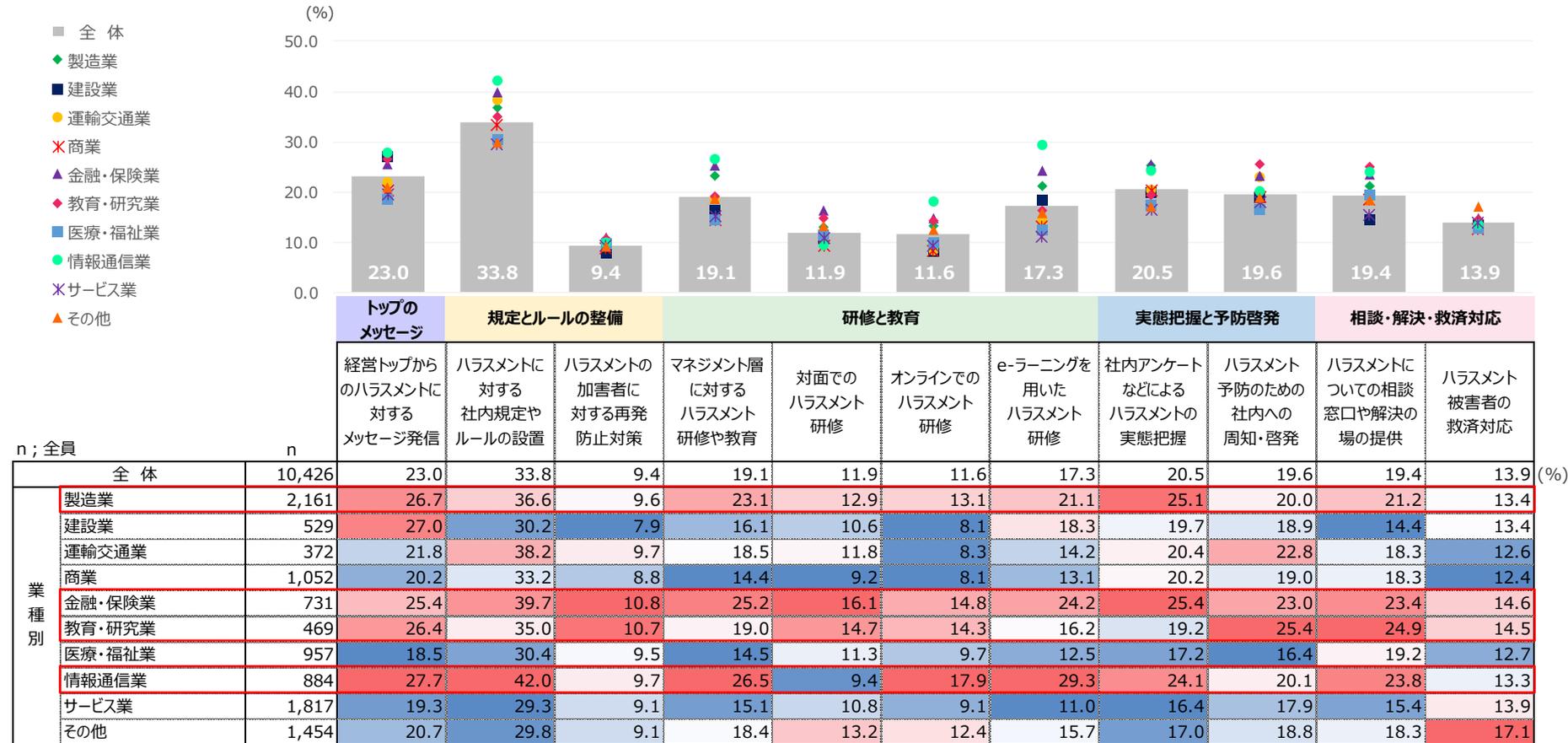
- ✓ ハラスメントは被害者だけでなく、見聞きした人にも深刻な心理的、組織的影響がある
- ✓ 女性や非正規雇用者に強く影響

▶ ハラスメントを見聞きすることによる影響は、「精神的なストレスを感じる」が6割を超え最多



※全体スコアが高い順に並び替え

ハラスメント対策の実施状況—業種による違いはあるか？



※施策ごとにスコアの高低を赤と青のグラデーションで表現

ハラスメント対策を実施することにより、理解度は高まるか？

「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 (%)			全体との差
全体	10,426			73.5			72.5			59.4	
トップのメッセージ	2,396			81.3			79.6			68.7	
規定とルールの整備	3,525			84.2			83.4			71.5	
研修と教育	1,992			84.6			83.0			73.2	
実態把握と予防啓発	2,133			84.4			82.7			71.7	
相談・解決・救済対応	2,021			85.4			85.2			74.0	
	1,454			64.4			63.5			53.0	

ハラスメント対策を実施することにより、ハラスメント発生後の状況は改善するか？

「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

※「解決した」+「改善はした」+「少し改善した」のスコアを掲載

パワハラ

セクハラ

マタハラ・パタハラ

		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
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	99					54.5	+1.2pt
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	146					63.1	+9.8pt
	ハラスメントの加害者に対する再発防止対策	42					54.7	+1.4pt
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	110					63.6	+10.3pt
	対面でのハラスメント研修	69					68.1	+14.8pt
	オンラインでのハラスメント研修	80					78.8	+25.5pt
	e-ラーニングを用いたハラスメント研修	96					66.8	+13.5pt
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	105					68.6	+15.3pt
	ハラスメント予防のための社内への周知・啓発	86					61.7	+8.4pt
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	83					55.5	+2.2pt
	ハラスメント被害者の救済対応	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
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	50					64.0	-4.5pt
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	65					75.4	+6.9pt
	ハラスメントの加害者に対する再発防止対策	20					55.0	-13.5pt
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	60					71.7	+3.2pt
	対面でのハラスメント研修	49					83.7	+15.2pt
	オンラインでのハラスメント研修	55					72.8	+4.3pt
	e-ラーニングを用いたハラスメント研修	56					69.6	+1.1pt
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	60					66.7	-1.8pt
	ハラスメント予防のための社内への周知・啓発	43					67.4	-1.1pt
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	28					60.7	-7.8pt
	ハラスメント被害者の救済対応	10					10.0	-58.5pt

ハラスメント対策を実施することにより、パワハラを受けた際の対応は変わるか？

「研修と教育」などの施策を実施することで何かしらのアクションを起こす人が増える

Q.パワハラを受けた後、あなたがとった対応を全てお選びください。

(複数選択可)

パワハラ



n ; パワハラを受けたことがある

全体		n	①行為者に抗議した	②上司・先輩に相談した	③同僚等に相談した	④社内の相談・通報窓口へ相談した	⑤社外の人・家族へ相談した	⑥何もなかった	⑦いずれか対応あり(①～⑤)
全体		1,328	12.7	23.7	17.2	12.4	16.3	41.5	58.5
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	17.3	24.5	16.7	13.3	17.7	40.1	59.9
規定とルールを整備	ハラスメントに対する社内規定やルールの設置	445	14.8	28.8	20.2	14.4	17.1	37.3	62.7
	ハラスメントの加害者に対する再発防止対策	152	11.2	27.6	21.1	22.4	23.0	37.5	62.5
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	15.9	33.6	21.3	17.7	18.8	30.7	69.3
	対面でのハラスメント研修	205	14.1	27.8	21.5	22.4	17.6	36.6	63.4
	オンラインでのハラスメント研修	177	14.7	32.8	27.7	19.8	15.3	27.7	72.3
	e-ラーニングを用いたハラスメント研修	229	14.0	30.1	23.1	15.3	21.4	30.1	69.9
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	14.4	32.1	21.4	15.5	19.6	32.1	67.9
	ハラスメント予防のための社内への周知・啓発	229	16.2	27.9	24.0	22.7	20.1	33.2	66.8
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	12.3	29.7	21.4	23.6	21.0	35.5	64.5
	ハラスメント被害者の救済対応	179	11.2	26.3	17.3	14.5	21.2	46.9	53.1

※ : 全体より5pt以上高い (yellow) : 全体より10pt以上高い (orange) : 全体より5pt以上低い (light blue) : 全体より10pt以上低い (dark blue)

義務化されている対策

- ①企業内の方針の明確化と周知・啓発
- ②相談に応じて、適切に対応するための窓口等の体制づくり
- ③パワハラが発生した場合の迅速・適切な対応
- ④相談者のプライバシー保護と不利益な取り扱いの禁止

放置は絶対NG

義務化されている対策ではハラスメント対策は対応が行き届かない場合も

1

・問われる休息力

2

・自己認識と他人理解

3

・予防重視の
組織文化づくり

・トップの覚悟
・複数部署で多面的に実施



あなたはできていますか？

「休息力」のスキルをつけて、正しく休む

脳科学 × 瞑想
で集中力が高まる

世界のエリートがやっている

最高
の
休息法

久賀谷 亮
Ryo Kikagaya

「脳疲労」が
すぐ消えて、
頭が冴える

イェール大で学び、
米国で18年勤務してきた精神科医が明かす！

息苦しい世界で
健やかに生きるための

科学の休息

10の講義

クラウディア・ハモンド
Claudia Hammond

山本真麻
Maha Yamamoto

The Art of Rest
How to Find
Beguine in the
Modern Age

元気な自分で
いるための
休息の正解！

10の講義

できることからやればいい。

大塚 実
Mitsuru Otsuka

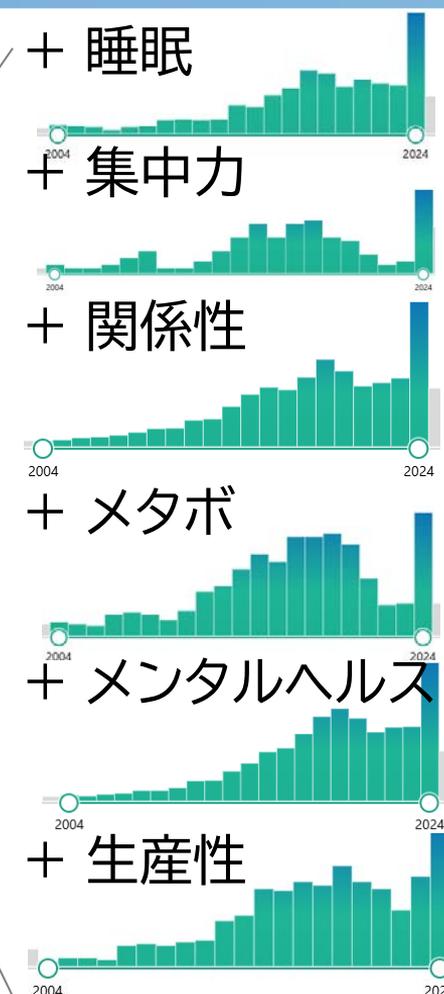
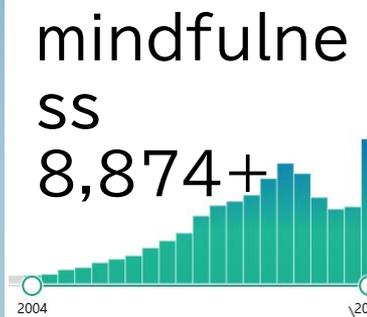
135名
18,000人を超える
大賞の休息
実践者！

Do you Know Mindfulness?

この瞬間、特定の対象に意図的に注意を向け（集中）
注意が逸れたことに気づく（メタ認知）

脳科学や心理学でエビデンスが認められた
マインドフルネスを応用し、
科学的なアプローチに基づいた
セルフマネジメントを提供しております



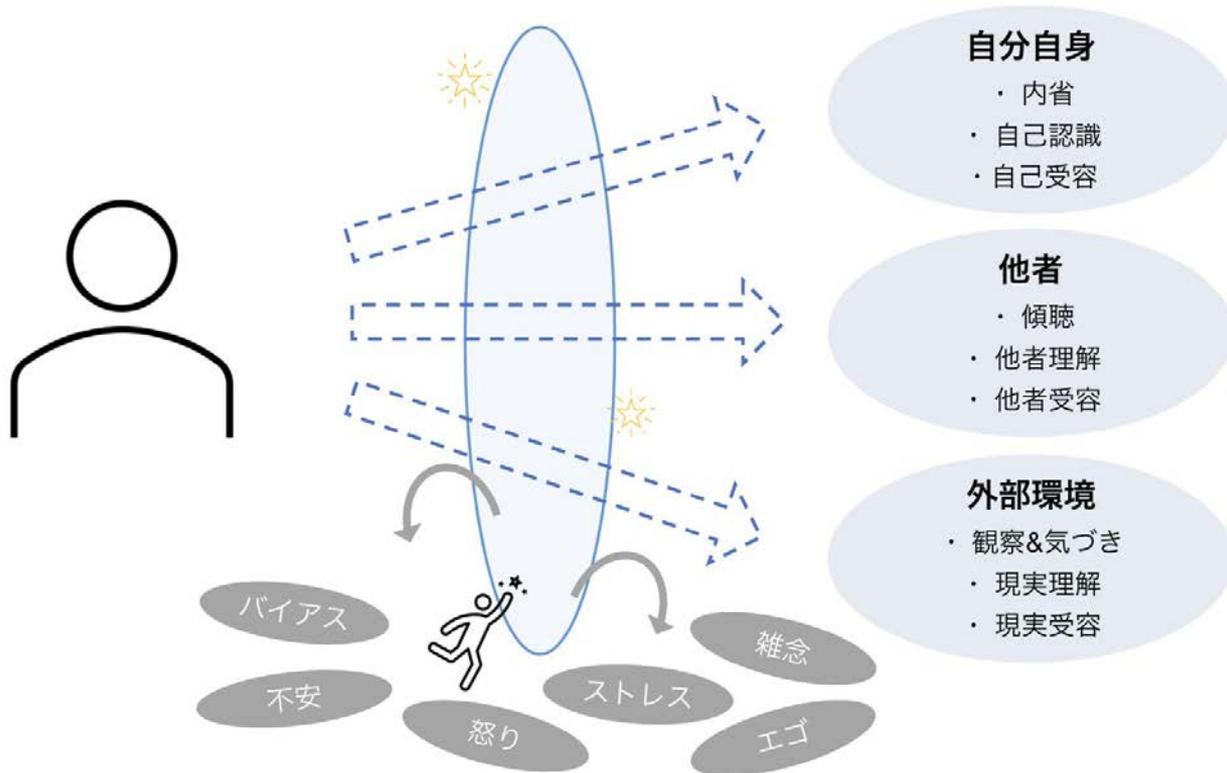




他人を理解する
ということは
自分を理解するところから

相手に合わせたコミュニ
ケーション方法の調整

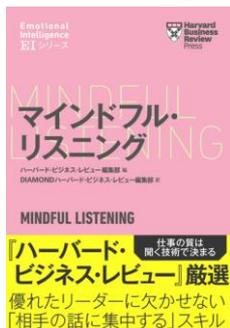
マネージャーがオーセンティックリーダーシップを育み、EQ（心の知能指数）を向上させるためには「心の解像度」を上げていくことが必要。マインドフルネスは「心の解像度」を上げるために効果的なツール。今回の一連のプログラムはマインドフルネスを全ての基礎に置く。



マインドフルネスは多くの経営者、起業家、スポーツ選手がセルフマネジメントの方法として実践しており、近年ではビジネスリーダーの人材育成プログラムとしてグローバル企業に取り入れられている。



- ✓ 集中力
- ✓ 忍耐力
- ✓ 心の知能指数 (EQ)
- ✓ 傾聴スキル
- ✓ ストレス低減
- ✓ 思いやり
- ✓ 回復力
- ✓ 安定性
- ✓ 共感力
- ✓ 寛容さ
- ✓ バーンアウト防止
- ✓ 謙虚さ



マインドフルネスの導入企業例



マインドフルネス・瞑想の実践者





**事後対応から事前予防へのシフト
心理的安全性の確保と実践的な取り組み**



トップ／経営陣の覚悟

1

- ・埋もれてしまった被害を
拾いあげる仕組みを作る
- ・自社にあるハラスメント
リスクを可視化

2

定期的な実態調査の
実施と分析によって
必要な対策を見極める

3

実行して、しっかり活用さ
れているかを観測

Q&A



社員のパフォーマンス発揮をサポートする セルフマネジメント・プログラム



自走できる人財を育む組織へ。



「幸せに働く」 を当たり前。



毎日会社に行くのが楽しみで、
仕事が終われば充実した気持ちで満たされる。

落ち込んでいる時に温かい声をかけてくれる同僚がいる。

誰に対しても胸を張って自分の仕事を誇れる。

私たちは、幸せに働く社員を増やすことが、
組織パフォーマンスを向上させると信じていま

幸せに働く社員を増やし、組織パフォーマンスを向上させる 人を活かすセルフマネジメント支援サービス

Our Journey

Start

- 個人向けマインドフルネスサービス提供開始
- 法人向けサービスにシフトチェンジ
- マインドフルネスを応用した法人向けセルフマネジメント支援サービスへ

Key Achievements

- ✓ 延べ提供セッション数 **20,097件** 受講数 **504,310名**※
早稲田大学との共同研究にて**効果を実証**
- ✓ 導入社数 **150社超**
プログラム実施企業の**ストレス値が平均19%低減**
- ✓ ForbesJapan
次世代インパクトスタートアップ30社に選出

Trusted by Leading Companies



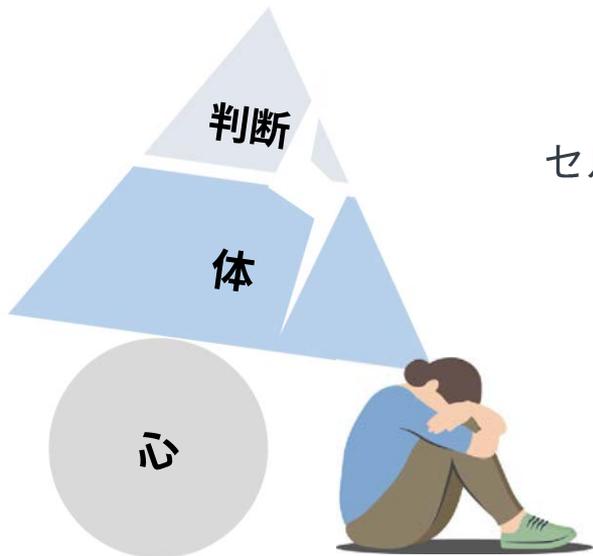
自分自身に対する責任を持ちながら自走していく 「セルフマネジメント」の力。

多くの企業が能力開発やメンタル改善のための研修、コーチング、カウンセリングなどのサポートをしていますが、従業員の中には受け身で取り組まない人も少なくありません。本来それらは従業員が自分自身のキャリア開発や自己実現のために自発的に取り組むべきこと。しかし、会社に依存してしまっている社員も一定数いるのが事実。

このような背景の中で注目されているのが、自分自身に対する責任を持ちながら自走していくための「セルフマネジメント」の力。これからの時代においてセルフマネジメント能力が必須なことを理解し、自走していくためのマインドセットに切り替え、そのスキルを身につけてもらうことが最重要。Melonではこのセルフマネジメントを組織実装することに注力しています。

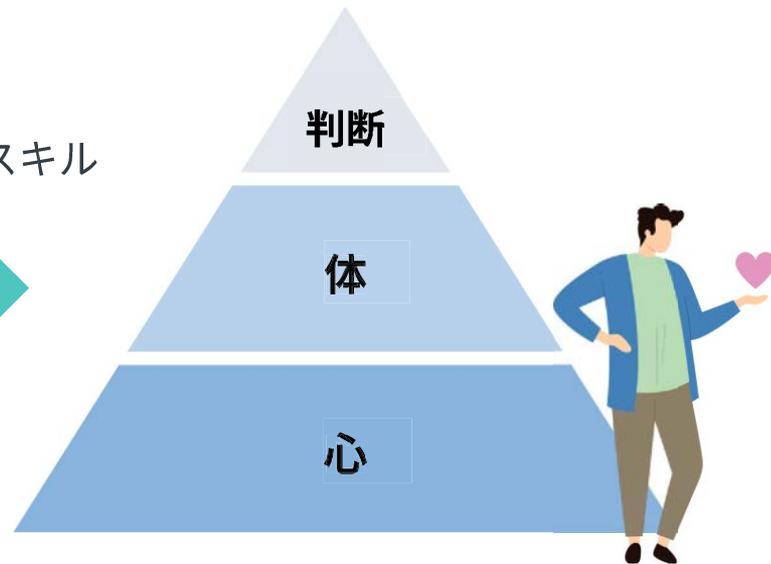


Melonは、人々の健康的な生活の土台である「心」に焦点を当て、それを自律的に整える「セルフマネジメントスキル」の習得を促します。



「心」の調子が崩れることで、体調が崩れ正しくクリアな判断・行動がしづらい

セルフマネジメントスキルの習得・実践



自律的にセルフマネジメントで「心」で整え正しくクリアな判断と行動が安定する

メンタルケアと人材開発（研修）でマインドフルネスを応用した セルフマネジメント支援サービスを展開

メンタルヘルス・心の健康改善プログラム



セルフマネジメント人材開発プログラム



複数部署での施策を多面的に実施

ストレス・疲労感・不安感・睡眠などの メンタル課題を効果的に改善するプログラム

研修（インプット）と実践（アウトプット）両方を組み合わせて組織内に仕組みを実装することで、ほぼ全ての契約企業様で改善傾向の結果が出ています。

ビジネスプロフェッショナルとして欠かせない セルフマネジメント能力を身につける 人材開発プログラム

円滑なコミュニケーションや人間関係を築く「対人スキル」や、自分を客観視する「メタ認知能力」などの心と感情を扱う、多様なテーマの研修をご用意しております。

セルフケアからパフォーマンスの最大化まで、課題解決を一気通貫でご支援

組織コンサルティング

- ✓ 調査 / データ分析から優先改善項目の提案～実行サポートまで

OPTION Well-beingサーベイ

NEW

- ✓ はたらく人の幸せ/不幸せ診断
はたらくWell-being指標

Well-beingラジ オ セミナー

- ✓ さまざまなウェルビーイングに関する動画コンテンツを配信しハードルの低い接点を創出
- 健康習慣に興味を持つきっかけ

課題特定

啓蒙

行動変容

学習

PDCAの重要性 ストレスチェックや研修やりっぱなしにしてませんか？

定期訪問クラス オンラインプログラム

- ✓ 離職防止・ストレスケアの実践
- ✓ パルスサーベイによる状態可視化
- ✓ 定期訪問による実践機会の確保

セルフマネジメント研修

- ✓ 組織課題や目的に応じたプログラム
- ✓ 実践形式で行動変容を促す内容
- ✓ 1回～2ヶ月まで柔軟に対応

- ・ 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
- ・ 組織側から「拾い上げられる・気付ける」仕組みを取り入れる

対策をしていく上では、行為者が自身が
無自覚に「ハラスメント」をする可能性があることに注意し、
工夫し対策に取り組む必要がある

50万人以上の利用実績



CHeck ご導入企業一覧

INPEX

DAISO
ダイソー



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

CETIKER[®]

Reliable Connections

※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

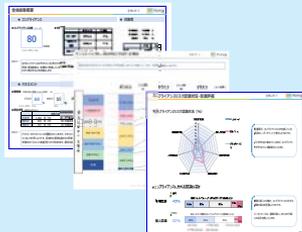
ハラスメント認定講師 講座

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：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/)

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

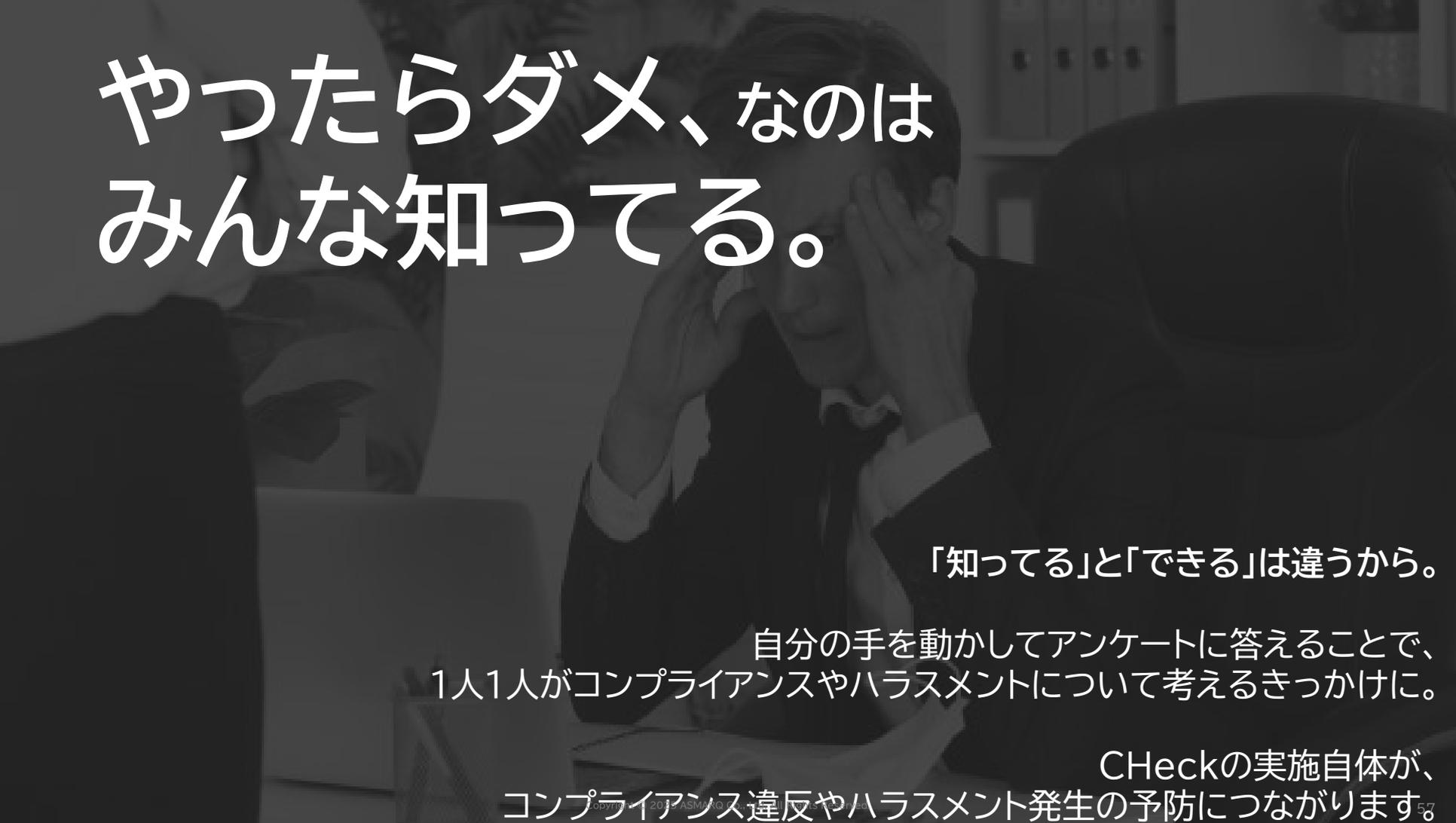
- ・全従業員のWebアンケートを実施
- ・事業会社単位でも結果が比較できるようにレポートをカスタマイズ
- ・他部署が行う別のアンケートも同時に実施し、従業員の負担を軽減



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。

CCheck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。

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