

ハラスメント問題が深刻化 人事ができる対応は？

組織が手を焼く

# 悪意 **ゼロ** 加害者

日本ハラスメントリスク管理協会代表が解説

日本ハラスメントリスク管理協会  
代表 金井絵理



# Agenda

- ハラスメント問題の深刻化  
うつ病や自傷行為にまで発展する被害の実態
- 「グレーゾーンハラスメント」の事例解説
- 加害者を変えようとするしない  
～人事がまず持つべき、「加害者は簡単には変わらない」という前提
- 今日からできる人事の対応策

## 金井 絵理 ( かない えり )

一般社団法人 日本ハラスメントリスク管理協会  
代表理事



- 企業や業界団体などに職場のハラスメント対策研修を行う。  
自身もパワハラを受けて体調を崩したことが複数回。現在は身体障害者1級。
- 2021年に医師や心理士、社労士などの人脈をつくり協会を設立。  
協会運営メンバーだけでは社会的に働きかけるインパクトに欠けると感じ、ハラスメント対策研修講師の養成や、ハラスメント相談員養成講座を開講。
- 「ハラスメントを解消し品性のある組織づくりを目指す」を理念に日々奔走している。
- 近年は自治体へのコンテンツ提供などに多数関わる。  
令和5・6年度 東京都産業労働局 ハラスメント対策事業コンテンツ監修  
令和7年度 東京都カスハラ防止事業・愛知県カスハラ防止事業に関わる

日本キャリアデザイン学会 正会員  
小樽商科大学企業法学科卒業  
早稲田大学大学院 経営管理研究科 人材・組織マネジメントゼミ (MBA)  
厚生労働省 治療と仕事両立支援セミナー講師

# 協会概要

- 名称 : 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会
- 設立 : 2021年1月
- 代表理事 : 金井絵理
- 所在地 : 東京都千代田区九段南一丁目 5 番 6 号 りそな九段ビル 5F
- 事業概要 : ・ハラスメントのリスクに関する公開講座の実施  
・上記講座を開講できる講師の育成 など
- 理念 : ハラスメントを解消し品性のある組織づくりを目指す
- メディア実績 : 下記ご参照



フジテレビ めざまし8  
セクハラ解説 2024年3月



TOKYO MX 激論サミット  
就活ハラスメント 討論 2025年2月



TBSテレビ  
グレーゾーンハラスメント2025年7月  
不機嫌ハラスメント2025年9月

- はじめに
- ハラスメント加害者対応の基本
- 「悪意ゼロ加害者」とは
- 悪意がゼロだと、なぜ対応が難しいのか
- 悪意ゼロ加害者への対応のステップ
- 悪意ゼロ加害者を生まないために
- まとめ
- お知らせ

## 職場の3大ハラスメント

### パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

厚生労働省 あかるい職場応援団  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>

## 職場の3大ハラスメント

### セクシュアルハラスメント

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。これらは、マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）と言われることもあります。

厚生労働省 あかるい職場応援団  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/definition/about>

●●ハラスメントなんて勝手につくるな！

生きづらい世の中にするな！



### 【一例】

- ・被害者意識が過剰になると、加害者への過剰な恐怖が進む
- ・誰が悪いと短絡的な話になったり、コミュニケーション不全が進む
- ・問題解決よりも告発することを促してしまう  
本質に目を向けないことになる

まったく無頓着でいると・・・  
悪意のないハラスメント言動を  
してしまうかも

意識の確認



「君のミスでチーム全体が  
迷惑してる。自覚はあるのか？」



「月末の打ち上げだ、  
今から全員で飲みに行くぞ！」



「女性は気が利くから  
会議のメモお願い」

これはまずいでしょ…

なんだよ、そのくらいで？

知ってる、今はこういうの  
全部ダメなんでしょ

## 事例 1

### （登場人物）

山田課長（40代女性）…入社20年目。几帳面で責任感が強いが、他者の意見に耳を貸さない傾向。

福田さん（30代女性）…転職し入社3年目。丁寧な仕事ぶりで信頼されており、率直な意見を言うタイプ。

佐々木部長（50代男性）…温厚だが人間関係のトラブルに介入を避けるタイプ。

製造業の品質管理課（10名体制）。山田課長は長年の経験で現場をまとめており、難しい仕事もこなしていくため、佐々木部長は仕事の多くを任せていた。

山田課長は、好き嫌いが多いと周囲に見られており、お気に入りの部下と一緒にランチに行くなど交流を深め、苦手な部下とは距離をおいたり、厳しく叱責する傾向が見られた。これにより、過去1年間で5人の部下が退職や異動を願い出た。

入社し、山田課長の部下になったばかりの福田さんは山田課長の提案に対し、「それは現場の負担が増えると思います」と発言。会議後、山田課長は終始無言で席を立ち、それ以来福田さんへの態度が一変した。福田さんからの質問に返事をしない、もしくは目も合わせない。必要な業務連絡のメールに返信しない、または他の人に返信する。

会議では福田さんを指名せず、福田さんのことを言うときも、「彼女」「この人」と呼ぶようになった。

\* 例：「彼女には言っているから」「それはこの人の仕事だから」

周囲も「また山田課長、はじめたよ」と受け止めていたが、時間が経つにつれ、チーム全体に不穏な空気が広がった。

佐々木部長に、福田さんは相談したが「山田さんもいつものことだから気にしないで」という。また、周囲の社員も見かねて佐々木部長に相談するも「山田さんが今いなくなると困るんだよ」と流されてしまう。

事例 1

(登場人物)

山田課長 (40代女性) …入社20年目。几帳面で責任感が強いが、他者の意見に耳を貸さず、  
福田さん (30代女性) …転職し入社3年目。丁寧な仕事ぶりで信頼されており、率直な意見を述べたことに対して報復行動を取っている。  
佐々木部長 (50代男性) …温厚だが人間関係のトラブルに介入を避けるタイプ。

公私混同・恣意的な対応で職場の公正性を損なっている。部下間に「えこひいき構造」が生じ、心理的安全性を破壊。指導の公平性が崩れ、部下のモチベーションと信頼が低下。

製造業の品質管理課 (10名体制)。山田課長は、  
多くの仕事を任せていた。明確な「被害」が出ているのに、組織が介入していない。慢性的な職場風土問題 (恐怖・沈黙・不公正) へ発展。

山田課長は、部下の意見を述べたことに対して報復行動を取っている。また、  
指導権限の濫用にあたる可能性。山田課長は、  
「難しい仕事もこなすように」と指示を出し、  
「一緒にランチに行くなど交流を深め、  
過去1年間で5人の部下が退職や異動を願い出た。」  
苦手な部下とは距離をおいたり、

入社し、山田課長の部下になつたばかりの福田さんは山田課長の提案に対し、「それは現場の負担が増えると思います」と発言。会議後、山田課長は終始無言で席を立ち、それ以来福田さんへの態度が一変した。福田さんから質問に返事をしない、もしくは目も合わせない。必要な業務連絡のメールに返信しない、または他の人に返信する。

会議で、  
\* 例：管理監督者の職務怠慢・対応放棄。被害者に「助けてもらえない職場」との絶望感を与える。加害者に「許されている」「組織が黙認している」という誤ったメッセージを与える。  
周囲も「  
佐々木部長に、福田さんは相談したが「山田さんもいつものことだから気にしないで」という。また、周囲の社員も見かねて佐々木部長に相談するも「山田さんが今いなくなると困るんだよ」と流されてしまう。

明確な「被害」が出ているのに、組織が介入していない。慢性的な職場風土問題 (恐怖・沈黙・不公正) へ発展。

ときも、「彼女」「この人」と呼ぶようになった。事だから」

敬意を欠いた呼称であり、人格の尊重を損なう。職場内で人として扱われていない感覚を与える。

## 事例 2

### (登場人物)

鈴木課長（40代男性）…社歴20年以上。上層部からの信頼が厚く、成果重視のタイプ。  
中村さん（30代女性）…課長の右腕として多くのプロジェクトを担当。柔らかい性格で人望がある。  
他のメンバー（20代4名）は、鈴木課長と中村さんの関係を「理想の上司・部下」と見ていた。

新商品の販売の企画で、中村さんが中心となり、現場ヒアリングからデータ分析、販促提案まで一貫して担当した。チーム内でも「中村さんの努力のおかげ」と高評価だった。

ところが、役員会でのプレゼン当日、発表はすべて鈴木課長が担当。プレゼン資料の冒頭には自分の名前のみ記載されていた。中村さんは紹介もされず、後方の席で同席のみ。役員からの質問に鈴木課長はこう答えた。「うちのチームでしっかり作り込んでましてね。現場の声を拾うよう指示したんです。」

プレゼンは成功し、鈴木課長は社内表彰を受けた。しかしその後、中村さんの中に小さな違和感が積み重なっていく。資料の原案に自分の名前は残されない。成果報告のメールでも「課長プロジェクト」として送信される。上司からは「お前の活躍は俺が評価に繋げてやるから安心しろ」と言われる。表面上は良好な関係が続いており、周囲は「信頼関係がある二人」と見ていた。しかし、中村さんは徐々に自尊感情を失い、「努力しても全部上司の成果になる」と無力感を抱くようになった。

中村さんは出勤しても意欲を見せなくなり、チーム内でも「指示待ち」になった？と言われるほど消極的になった。上司の指示に従うことが“損”と感じ始め、報告や提案を避けるようになる。最終的に「心身の不調」を理由に休職。診断名は適応障害（職場内人間関係ストレス）だった。中村さんは「怒られたこともないし、仲も悪くなかった。でも、自分の仕事が“誰かのもの”になっていく感じが、だんだん耐えられなくなった。」と言った。

事例 2

(登場人物)

鈴木課長 (40代男性) …社歴20年以上。上層部からの信頼が厚く、成果重視。  
中村さん (30代女性) …課長の右腕として多くのプロジェクトを担当。柔らかい。  
他のメンバー (20代4名) は、佐藤課長と中村さんの関係を「理想の上司・部下」

成果の横取り。部下の努力や能力が正当に評価される機会を奪っている。公平な評価制度を形骸化させ、部下のモチベーションを著しく下げる。  
情報をコントロール (報告経路を独占し、部下を従属させる構造) をしている。「部下の存在価値」を上司が管理しており、心理的支配関係を作っている。

新商品の販売の企画で、中村さんが中心となり、現場ヒアリングからデータ分析、販促提案。チーム内でも「中村さんの努力のおかげ」と高評価だった。

ところが、役員会でのプレゼン当日、発表はすべて中村さん。中村さんは紹介もされず、後方の席で同席のみ。中村さんの声を拾うよう指示したんです。」

表向きは励ましの言葉だが、実質的には成果の支配を意味する。功績の所有権を上司が持つという誤ったメッセージとなり、結果的に、部下が自分の成果を直接表現できなくなる。

自分の名前のみ記載されていた。うちのチームでしっかり作り込んでましてね。現場

プレゼンは成功し、鈴木課長は社内表彰を受けた。しかしその後、中村さんの中に小さな違和感が積み重なっていく。資料の原案に自分の名前は残されない。成果報告のメールでも「課長プロジェクト」として送信される。上司からは「お前の活躍は俺が評価に繋げてやるから安心しろ」と言われる。表面上は良好な関係が続いており、周囲は「信頼関係がある二人」と見ていた。しかし、中村さんは徐々に自尊感情を失い、「努力しても全報上司の成果になる状況」になっていった。

関係性の良さがハラスメントを覆い隠す構造。信頼関係を“利用”して、異議申立てを難しくしている。周囲が問題を認識しにくく、組織的に放置されやすいタイプのハラスメント。

中村さん「上司の指示待ち」になった？と言われるほど消極的になった。上司の指示を避けるようになる。最終的に「心身の不調」を理由に休職。診断名は適応障害 (職場内人間関係) だった。

中村さんは「怒られたこともないし、仲も悪くなかった。でも、自分の仕事が“誰かのもの”になっていく感じが、だんだん耐えられなくなった。」と言った。

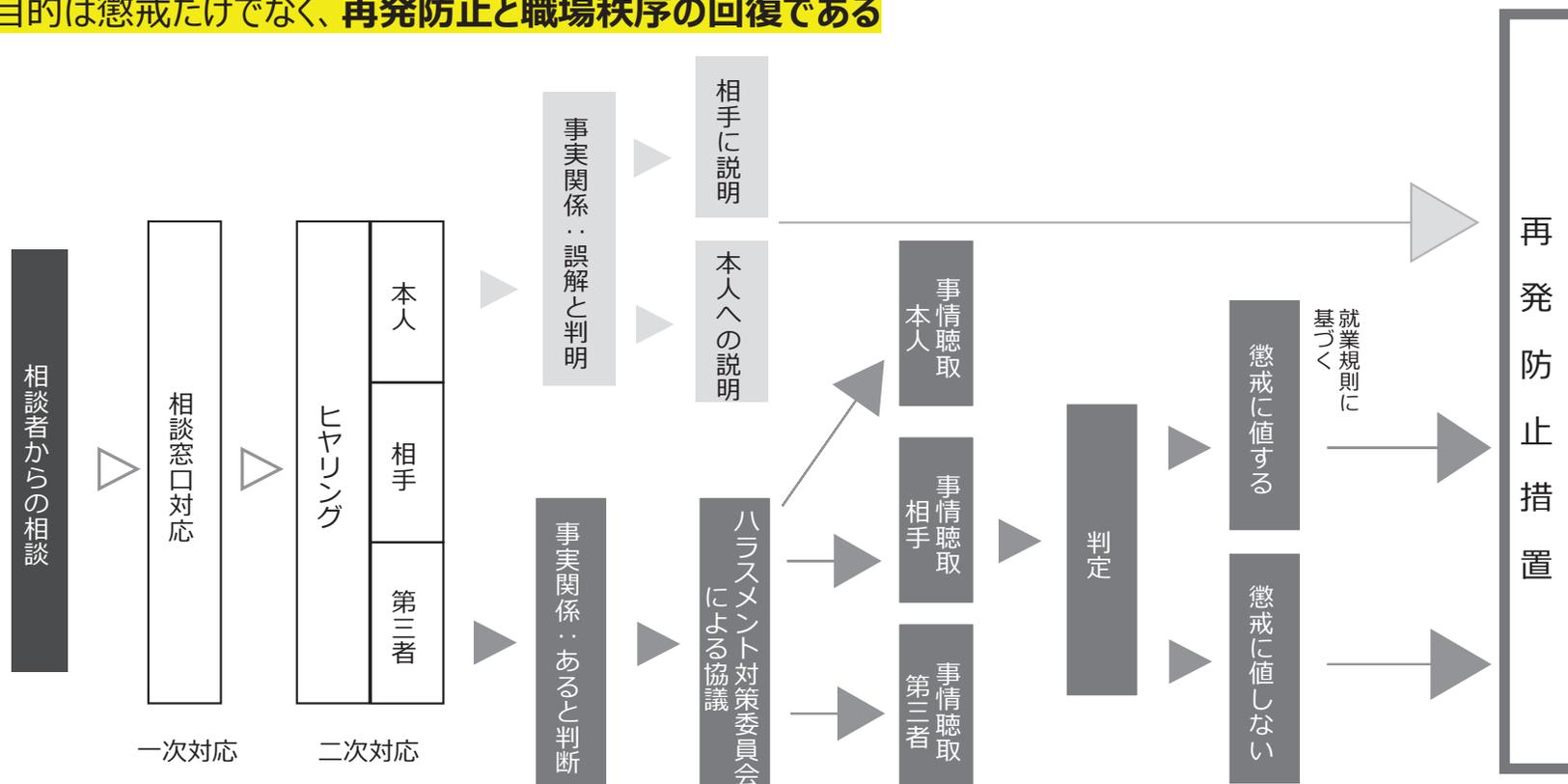
## 被害者への心身などへの影響

	症状・反応	内容
心への影響	不安・恐怖感の持続	「また攻撃されるかもしれない」という不安。出勤や対人関係が怖くなる。
	自責・自己否定	「自分が悪いのでは」「我慢が足りなかった」と感じる。
	集中力・判断力の低下	仕事のミスが増え、思考がまとまらなくなる。
	感情鈍麻・無気力	喜怒哀楽が乏しくなり「何も感じない」状態に。
身体への影響	不眠	嫌なことが思い出され寝付けない。
	胃痛・食欲不振・過食	職場の話題を聞くだけで胃が痛くなる。
	動悸・頭痛・めまい	入社前や会議前に身体が反応。
	慢性疲労・倦怠感	休日に休んでも回復しない。
	免疫低下	風邪を引きやすい・肌荒れ・持病悪化。

## 相談から再発防止までの流れ

参考：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「職場におけるハラスメント対策パンフレット」令和6年11月作成 P41

**前提：目的は懲戒だけでなく、再発防止と職場秩序の回復である**



## 企業が行う加害者対応例

### 企業が行う加害者対応の一般的な手段

手段	具体的な方法	実施主体	目的・特徴
①社内教育・指導面談	上司・人事による再教育面談、誓約書の記載 等	人事・管理職	本人の責任として再発防止について明文化する
②再発防止研修	外部講師や専門機関による個別・集合型研修	外部研修会社・専門団体	行動習慣の再学習 ケースを用いて理解を促す
③コーチング・カウンセリング	専門家との個別セッション (心理士・コーチ)	心理の専門家・EAP	自己理解と感情制御力の向上
④定期フォローアップ制度	月1回の人事・上司面談、360度フィードバック	人事・上司・同僚	変化の定着 再発リスクの早期発見
⑤チーム単位での風土改善	該当部署全体での再教育・研修	外部講師・人事	個人責任から組織課題へと意識転換

一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会が作成

## 「悪意ゼロ加害者」とは

悪意ゼロ加害者とは

意図せず他者を追い詰める人であり、自分の言動を「正しい」「善意」と信じている人

### 悪意ゼロ加害者のタイプ

タイプ	行動例
熱血タイプ	「俺のやり方でやれ」
親しみタイプ	「冗談だよ～」
正義タイプ	「間違っていることは許せない」
配慮不足タイプ	「これくらい平気でしょ」



## 「悪意ゼロ加害者」とは

悪意ゼロ加害者とは

意図せず他者を追い詰める人であり、自分の言動を「正しい」「善意」と信じている人

### 悪意ゼロ加害者のタイプ

タイプ	行動例	(成功) 体験
熱血タイプ	「俺のやり方でやれ」	そのやり方で成果が出た
親しみタイプ	「冗談だよ～」	冗談で場が和んだ
正義タイプ	「間違っていることは許せない」	間違いによって痛い目を見た
配慮不足タイプ	「これくらい平気でしょ」	配慮より効率を優先しうまく行った

# 悪意がゼロだと、なぜ対応が難しいのか

悪意ゼロの壁は厚い



指導面談・教育など



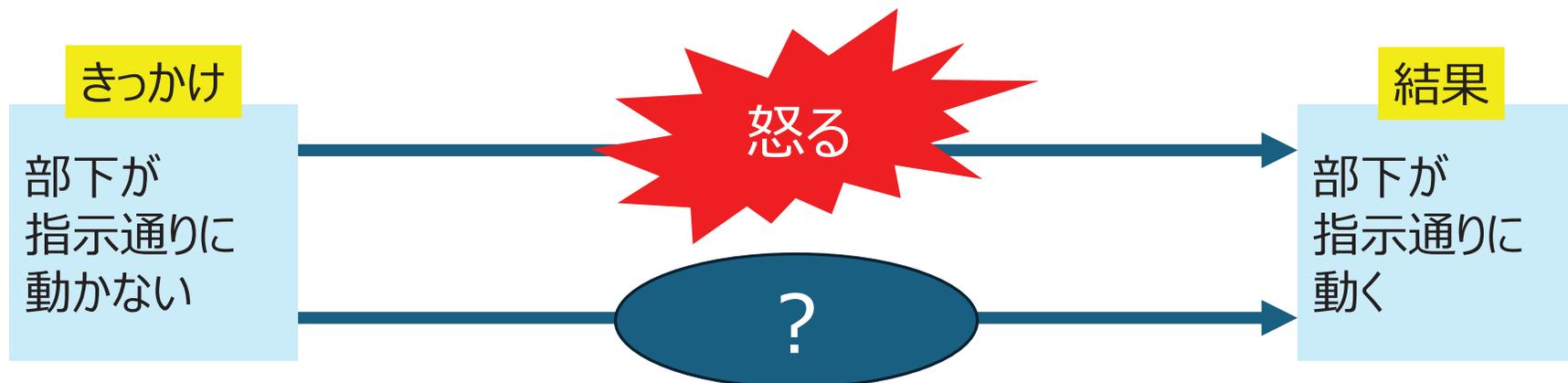
一般的な手段では聞き入れられないことも多い

性格や考え方を変えるのは難しい

行動には必ず「きっかけ」と「結果」がある

(例)

成功体験：「これでいいんだ！」



別の成功体験

性格や考え方ではなく、行動を変える

## 変わる行動の積み上げ

### Step 1

**行動を具体化する**：「態度が悪い」ではなく、何をどうしたかを特定する  
例：会議で人の発言を遮る、感情的な口調になる

### Step 2

**起こる状況を整理する**：その行動が出る「場面」を把握する  
例：部下の報告不足・本人の焦りなどトリガーを特定

### Step 3

**結果を見直す**：行動後に本人が得ている「安心感」を変える  
例：怖れられている→信頼されている

### Step 4

**代わりの行動を伝える**：「やめる」ではなく「何をすればいいか」を示す  
例：怒る→質問する／否定→承認＋提案する

### Step 5

**変化を支援し続ける**：定期フィードバックで「新しい習慣」を強化  
例：月1面談・小さな成功を称賛・周囲の協力を得る

## 具体例

### (登場人物)

- 佐藤課長：業務に厳しく、正義感が強い。本人に悪意はないが、叱責が多く部下が疲弊。
- 部下・田中さん：ミスが続き、萎縮気味。
- 人事担当・高橋さん：状況を見かねて介入。

## Step 1

### 行動を具体化する

人事の高橋さんは、「佐藤課長がパワハラ気味」という抽象的な声を「行動」に置き換えて整理します。

ヒアリングの結果、次のように行動を具現化しました。

「部下がミスをした際、人前で15分以上にわたり感情的に叱責する」

「会議中に部下の発言を遮り、『そんなの常識だ』と否定する」

## Step 2

### 起こる状況を整理する

次に、その行動が起きる「場面」を特定しました。

「納期が迫っているとき」「自分のチームの成果が問われる場面」「上層部の会議の直前」つまり「プレッシャーが高まるほど、声が強くなる」傾向が見えてきました。

## 具体例

### (登場人物)

- 佐藤課長：業務に厳しく、正義感が強い。本人に悪意はないが、叱責が多く部下が疲弊。
- 部下・田中さん：ミスが続き、萎縮気味。
- 人事担当・高橋さん：状況を見かねて介入。

## Step 3

### 結果を見直す

高橋さんは佐藤課長と面談し、「叱ったあとはどう感じるか」を聞きました。「相手が動くようになるので安堵する」と佐藤課長。「叱る＝相手が動く」という成功体験があり、叱るという行動を強化していた。そこで高橋さんは佐藤課長に「叱らなくても相手が動くようにしましょう。部下の良いところに言及することをしてみましょう。」と提案し、部下を叱らなくとも部下が進んで動く環境づくりを進めました。

## Step 4

### 代わりの行動を伝える

佐藤課長は、高橋さんと代わりの行動を練習しました

「なんでこんなこともできないんだ！」→「どの部分で迷ったのか、教えて」

会議で部下を否定する→「今の意見の意図をもう少し聞かせて」

無言の圧→深呼吸し5秒待ってから言葉を発する

最初はなんでこんなこと…と思っていた佐藤課長も、徐々に成果が出始めて、意義を感じ始めました

## 具体例

### (登場人物)

- 佐藤課長：業務に厳しく、正義感が強い。本人に悪意はないが、叱責が多く部下が疲弊。
- 部下・田中さん：ミスが続き、萎縮気味。
- 人事担当・高橋さん：状況を見かねて介入。

## Step 5

### 変化を支援し続ける

行動変容は一度では終わりません。高橋さんは1か月後、再度面談を実施しました。

佐藤課長：「怒らずに話すと時間がかかると思ったけど、結果的に早く片付くこともあるんだね。」

田中さんから「最近、佐藤課長が話しやすくなりました」との声が。

高橋さんはその場で佐藤課長に対して承認をし、これからも続けていくよう促しました。

**…とうまく行けば良いが、成果が出るかどうかは分からない  
支援者が長期に伴走することがとても重要**

それでも難しいときは

### 前提

- 目的は「再発防止と安全な職場の回復」。懲戒は最後の手段。
- 手続きは公正・透明に。記録を残す(フローは先述の通り)
- 被害者の安全確保を最優先にしつつ、行為者の弁明機会（聴聞）を保障する。
- 一貫性（過去事例との整合性）と比例原則（行為の重さに応じた処分）を守る。

多方面から考える

## 教育・育成による予防（「芽」の段階での対処）

- ・新入社員研修／管理職前／管理職～役員 階層に分け、定義・判断基準・コミュニケーション方法などを学ぶ

## 登用・選抜段階での予防

- ・管理職の適正があるかをチェックする。登用試験に適性検査を盛り込み、面接試験をするなど

## 組織文化・制度での予防

- ・沈黙文化から意見・意思表示ルールをつくる プロセス評価 部下の離職率を評価に入れるなど

## 継続的な予防（リスク兆候が見える化）

- ・定期的なストレスチェックの質的分析 360度評価の年次固定化早期に矯正ルートへ

- 加害者対応の目的は懲戒ではなく、再発防止と職場秩序の回復に置く
- 人の性格や考えではなく、行動を変えることに焦点を置く
- 行動が変わらなかつたときの判断を
- 対処よりも予防を

## 2025年開催:ハラスメント講師養成講座

### 【講座の特徴】

#### ■ 面倒な研修資料作成の工程が大幅に減る

2時間30分の研修資料を、そのままパワーポイントでお渡しします  
ご自身で加工してお使いください

#### ■ 受講者や時間、自分の緊張をコントロールする方法が分かる

講師としての立ち振る舞い方や、聞き手が理解しやすい話の組み立て方などを  
学びます

- －研修中に時間が足りない・余りそう
- －緊張してしまう
- －受講者から突っ込みが来たらどうしよう  
などの悩みにお答えします

#### ■ 講師活動における各種サポートが得られる

名刺をお渡しし、協会ホームページにプロフィール掲載をいたします  
毎月の勉強会で知識を蓄えることができます

### 【第17期】

**11月8日（土） / 15日（土）**

お申込み締切：10月31日（金）

1日目：10時～17時

2日目：10時～17時30分

オンライン（ZOOM）

※第18期は2026年2月頃を  
予定しております

## 2025年開催:ハラスメント相談員養成講座

### 【講座の特徴】

#### ■ 相談対応の基礎を体系的に学べる

対応には「品質管理」が必要です。

いつでも品質が良い対応をするために、理論や体系を学びます。

座学で知識をインプットした後、学びを応用し模擬面談を体験します。

#### ■ 多様な考えを持つ人からの訴に対応する力を得る

ハラスメントの被害にあった方だけではなく、正当な指導に対して「ハラスメント」と訴える人への対応方法を学びます。

また、多様な相談を受けることによるご自身のメンタルの保ち方についても学びます。

#### ■ 相談のプロに助言がもらえる

現場で対応が困った場合は講師からアドバイスを得ることが可能です。

\* 個別相談はオプションとなります

### 【第8期】

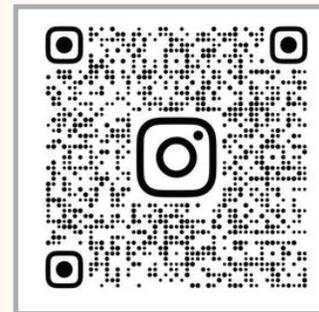
**11月12日（水）・13日（木）**

申込締切日：11月4日（火）

※第9期は2026年2月頃を  
予定しております

# 最新情報 発信中 / 公式SNSのご案内

InstagramとFacebookでは、最新のハラスメント対策や企業事例を発信中！  
ぜひフォローして実務にお役立てください📱



Instagram

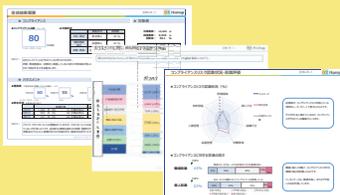


Facebook



# 『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

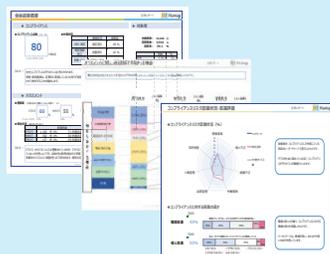
ハラスメント認定講師  
講座

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

カスハラ設問も  
対応可能



・ 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。読まないとは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

「なんとなくES調査」や「形だけの研修」からの脱却で、

**組織が変わる!**

# ES+ イーエスプラス

「調査+研修」のオーダーメイドプランで組織改善にむけてトータルサポート



## 組織課題を見える化する 社内調査

調査業界20年以上の経験と、分析力を活かし、具体的な改善ポイントを特定。

## 課題解決のための オーダーメイド研修プラン

50種を超える多彩なメニューから課題解決に直結した研修を提案。講義内容のカスタマイズも可能。

## 効果を持続させる 定期的なフォローアップ体制

継続的な支援で社員の行動や組織体制に変化を起こす。成果レポートと改善提案で継続的な組織成長を支援。

施策を「やりっぱなし」にして改善につながらない

何から取り組むべきかわからない

**「ES+」は継続的に組織成長を支援。組織の力を最大化します。**

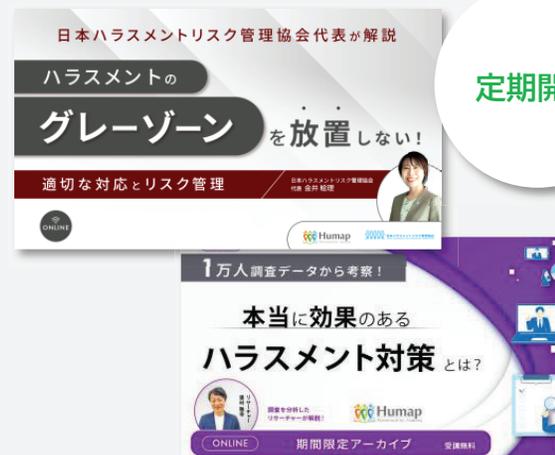
- ・調査結果から、課題の取り組み優先度を整理。社内状況に合わせた研修プランを提供。
- ・経営層に向けた社内報告会の実施が可能です。担当者サポートも充実。

**より本質的で効果的な組織課題の解決を、「ES+」で。**

## ダウンロード資料



## 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。

「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/>

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は発信しています



**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