

1万人データ公開！

本当に効果のある

ハラスメント対策とは？

ハラスメントが起きる背景と防止策を解説

株式会社アスマーク
Humap事業部 マネージャー
磯辺 隆弘



Agenda

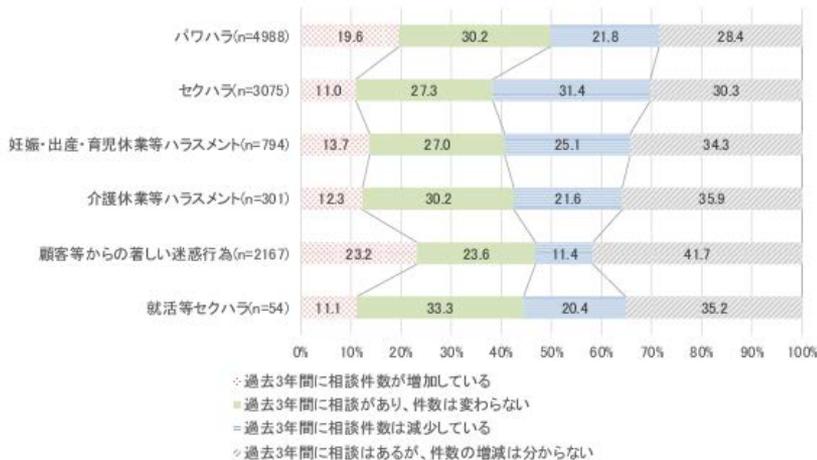
- ・ハラスメントの原因？アンコンシャスバイアスとは
- ・1万人データから知る
「ハラスメントの実態」と「ハラスメントだ、と思う行動」
- ・本当に効果のあるハラスメント対策とは
- ・言われるまで気付かなかった！をなくす
自身に隠れるリスクを知る研修とは

Agenda

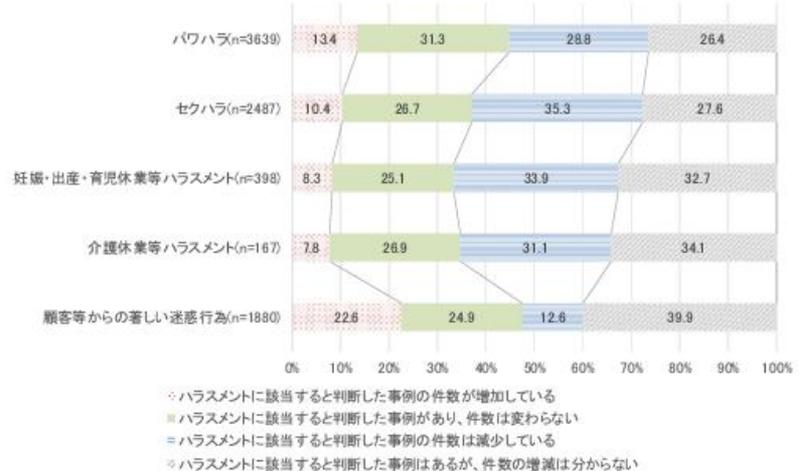
- ・ハラスメントの原因？アンコンシャスバイアスとは
- ・1万人データから知る
「ハラスメントの実態」と「ハラスメントだ、と思う行動」
- ・本当に効果のあるハラスメント対策とは
- ・言われるまで気付かなかった！をなくす
自身に隠れるリスクを知る研修とは

ハラスメント対策への意識高まるも、被害件数が減少に至っている企業は少ない。
なぜハラスメントはなくなるのか。

図表 5 過去3年間に相談があった企業における相談件数の推移(ハラスメントの種類別)



図表 7 過去3年間に該当事例があった企業における事例件数の推移(ハラスメントの種類別)



参考: [厚生労働省 令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書](#)

意図せずハラスメントが発生している可能性も。

ハラスメントを引き起こす「アンコンシャスバイアス」とは？

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

外国人 に対するアンコンシャス・バイアスの例

- ・日本語を母国語としない社員は、円滑なコミュニケーションが取れないので昇進させない
- ・外国人は時間にルーズで、日本の社風には合わないので採用を見送る

障がい者 に対するアンコンシャス・バイアスの例

- ・難しい作業は負担が多いだろうから、簡単な仕事だけしか任せられない
- ・負担がかからないよう、障害者雇用の社員は会議に呼ばず、決定した要点だけ伝えるようにする

外国人に対するアンコンシャス・バイアスは、採用や人事に直結するケースも少なくない。
偏見や思い込みから雇用機会そのものを狭めていたり、優秀な人材を見過ごしてしまう恐れがある。



女性 に対する“無意識の思い込み”の例

- ・組織のリーダーは、女性よりも男性の方が向いている(女性にリーダーは務まらない)
- ・大きな商談や交渉事は、男性社員に任せた方がよい
- ・受付、接客、お茶出しなどは、女性がやるべきだ(男性のする仕事ではない)
- ・妊娠／出産や育児のために休暇を取得したり、働き方を変えている女性は、重要なプロジェクトからは外した方がよい



内閣府が2022年に実施した“無意識の思い込み”に関する調査研究では、「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」という項目に対して、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が、男性で33.8%、女性で33.2%と、ともに3割を超える結果が出ている。

参考:内閣府 男女共同参画局「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf

“気遣いのつもり”がいつの間にか“押し付け”に？
善意でも相手のためにならない可能性も。

アンコンシャス・バイアスは、それまでの経験などから形成されていくもの。

アンコンシャス・バイアスそのもの ≠ 悪影響

偏った思い込みによる無意識の「押しつけ」「決めつけ」= 悪影響



「アンコンシャス・バイアス」によるハラスメントはどのような場面で発生しやすいのか？
アンコンシャス・バイアスに気づき、向き合っていくためにどのようなことを意識すればよいか

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

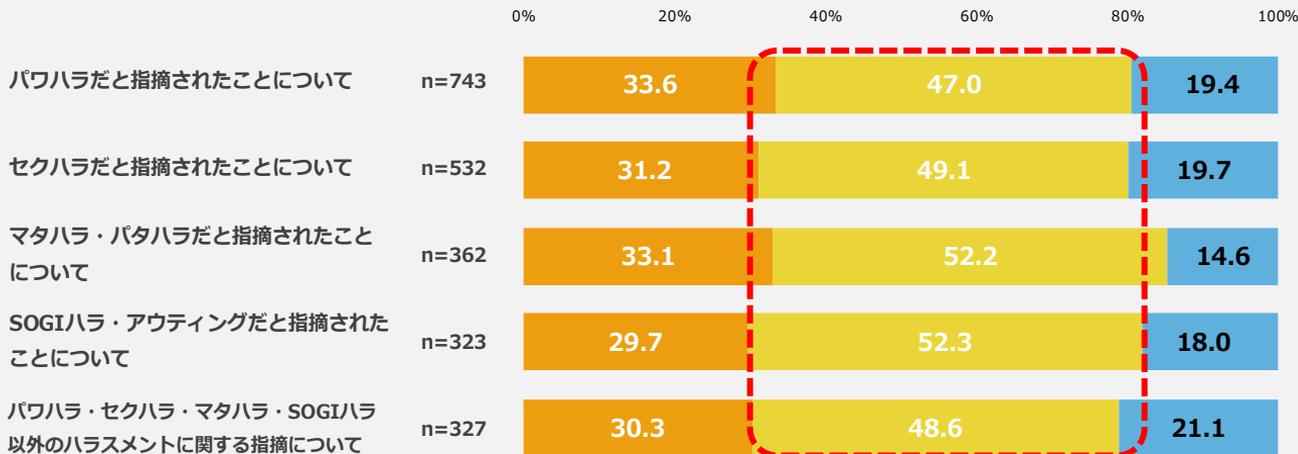
自覚のないハラスメントが多い傾向



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

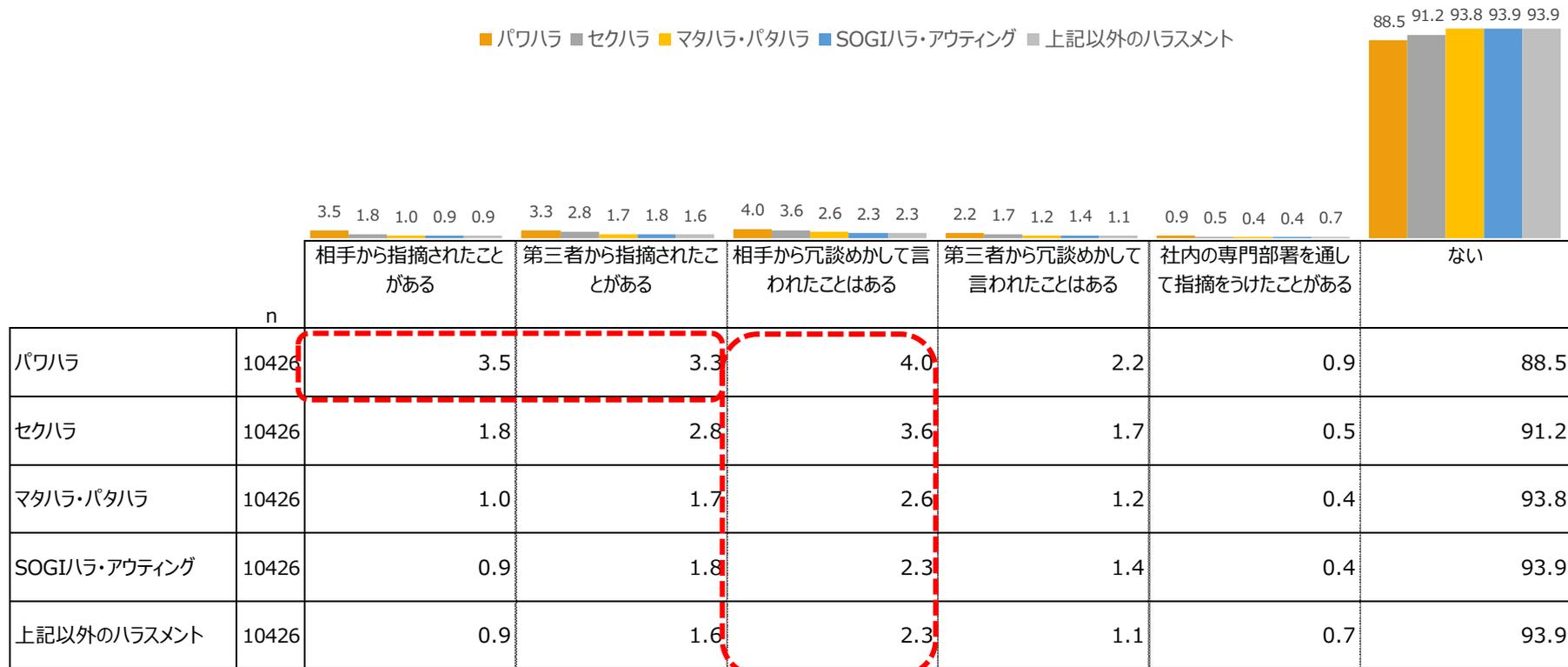
n=「相手から指摘された」ハラスメントがあった方

■ 自覚があった ■ 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



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。
 指摘を受けるケースは「パワハラ」が最多。

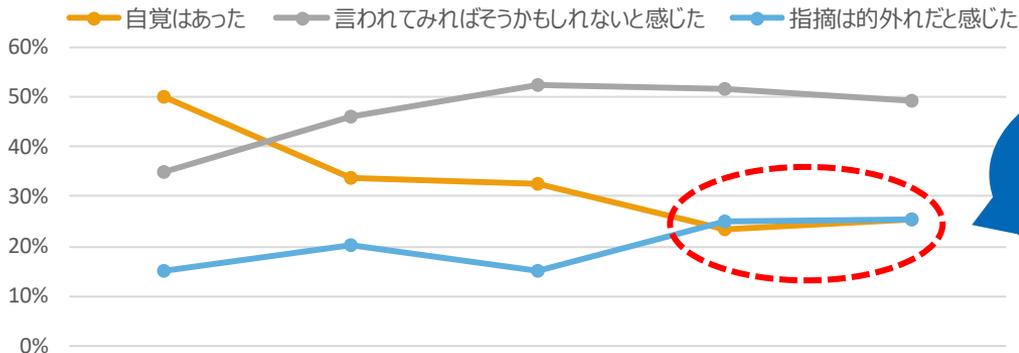
■ パワハラ ■ セクハラ ■ マタハラ・パタハラ ■ SOGIハラ・アウティング ■ 上記以外のハラスメント



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

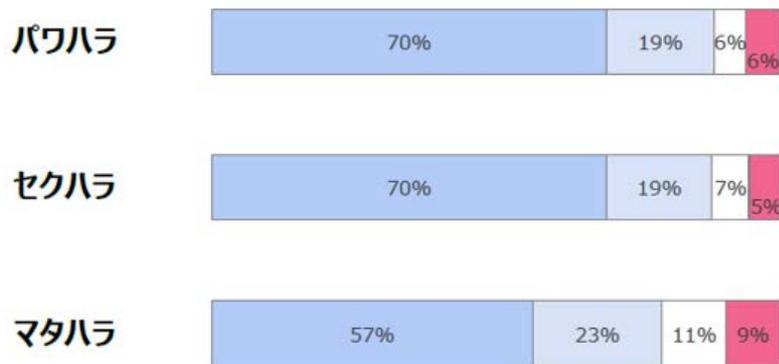
| | 20~29歳 | 30~39歳 | 40~49歳 | 50~59歳 | 60歳以上 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 自覚はあった | 50.0 | 33.7 | 32.5 | 23.3 | 25.5 |
| 言われてみればそうかもしれないと感じた | 35.1 | 46.0 | 52.4 | 51.7 | 49.1 |
| 指摘は的外れだと感じた | 14.9 | 20.2 | 15.2 | 25.0 | 25.5 |

※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

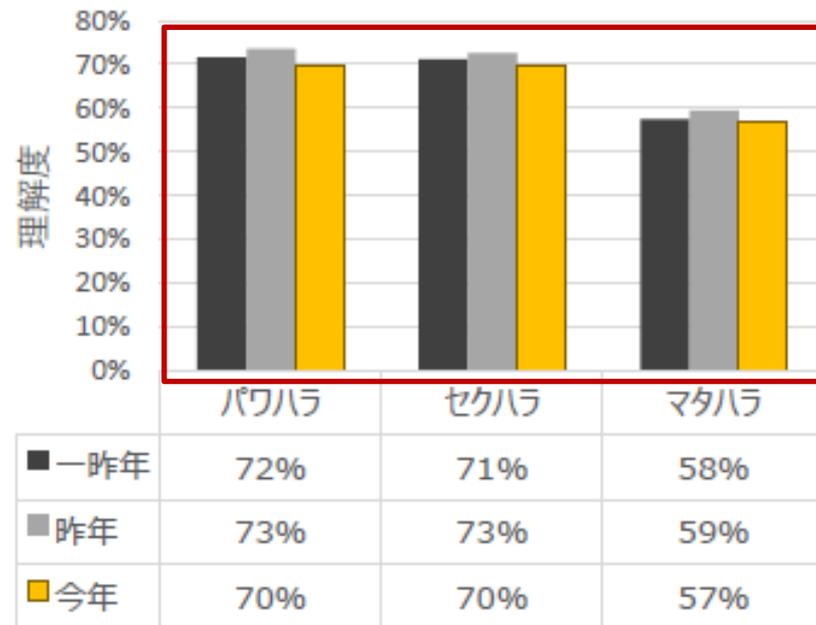
Agenda

- ・ハラスメントの原因？アンコンシャスバイアスとは
- ・1万人データから知る
「ハラスメントの実態」と「ハラスメントだ、と思う行動」
- ・本当に効果のあるハラスメント対策とは
- ・言われるまで気付かなかった！をなくす
自身に隠れるリスクを知る研修とは

各ハラスメントの内容についての認知・理解度



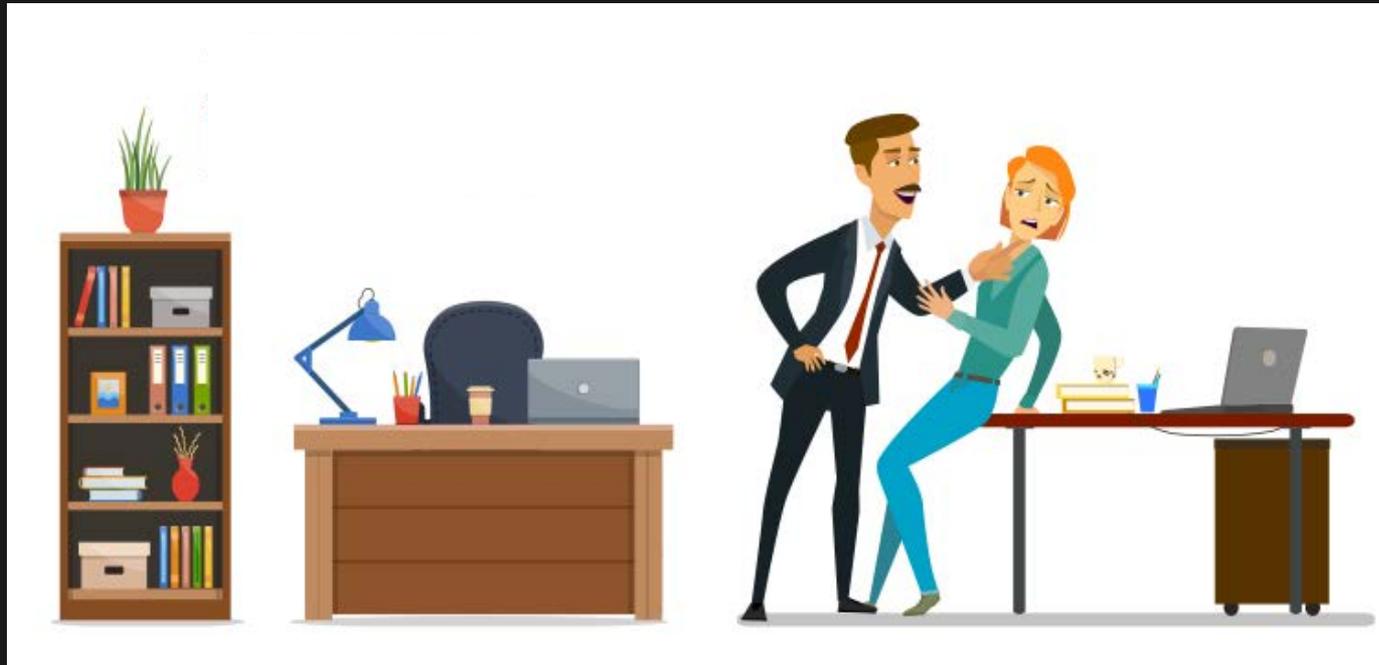
理解度推移・ベンチマーク比較



| 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



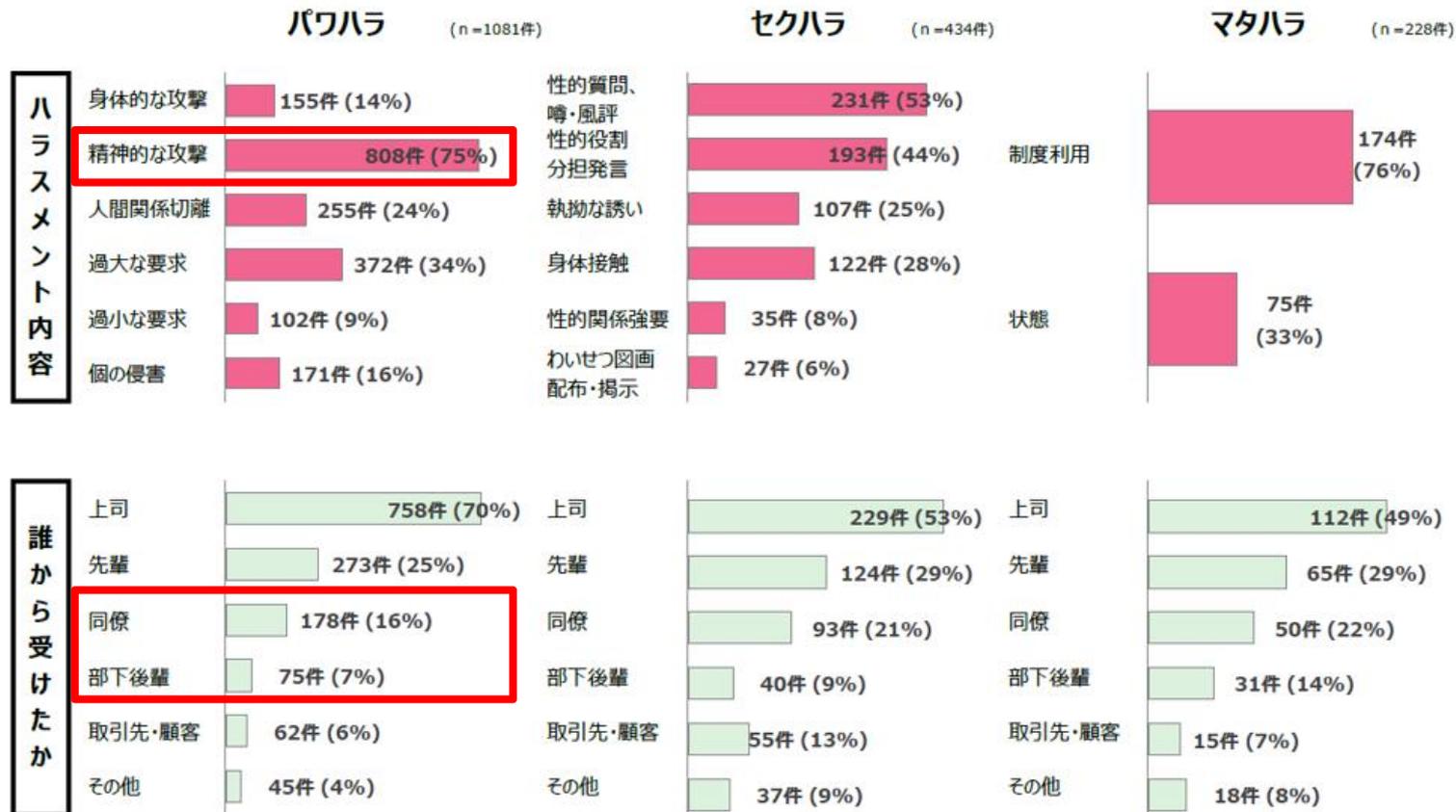
内、解決済
件数

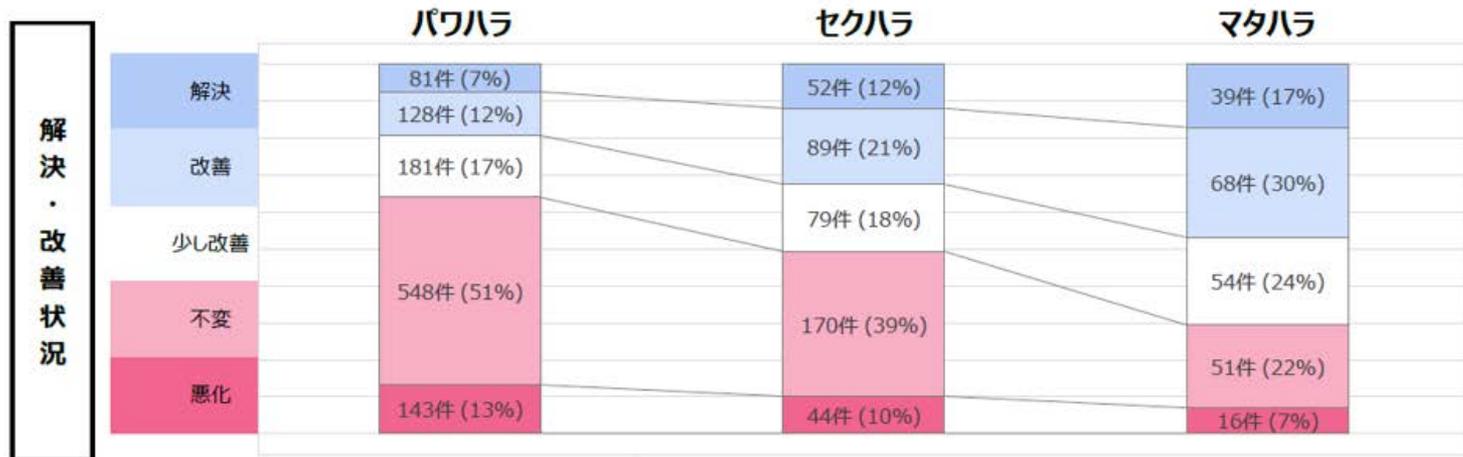
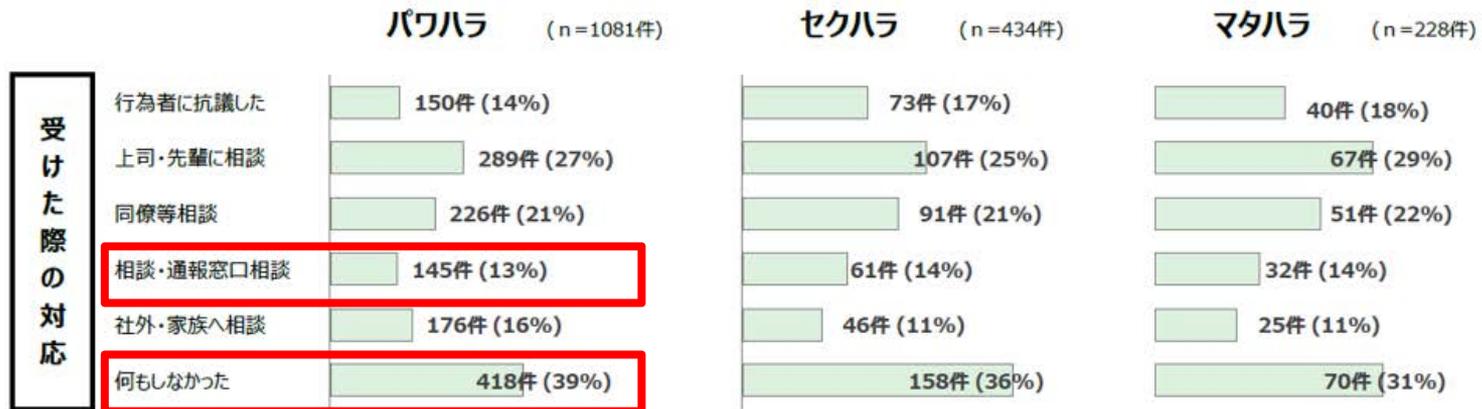


見聞きした
件数

| | 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 |

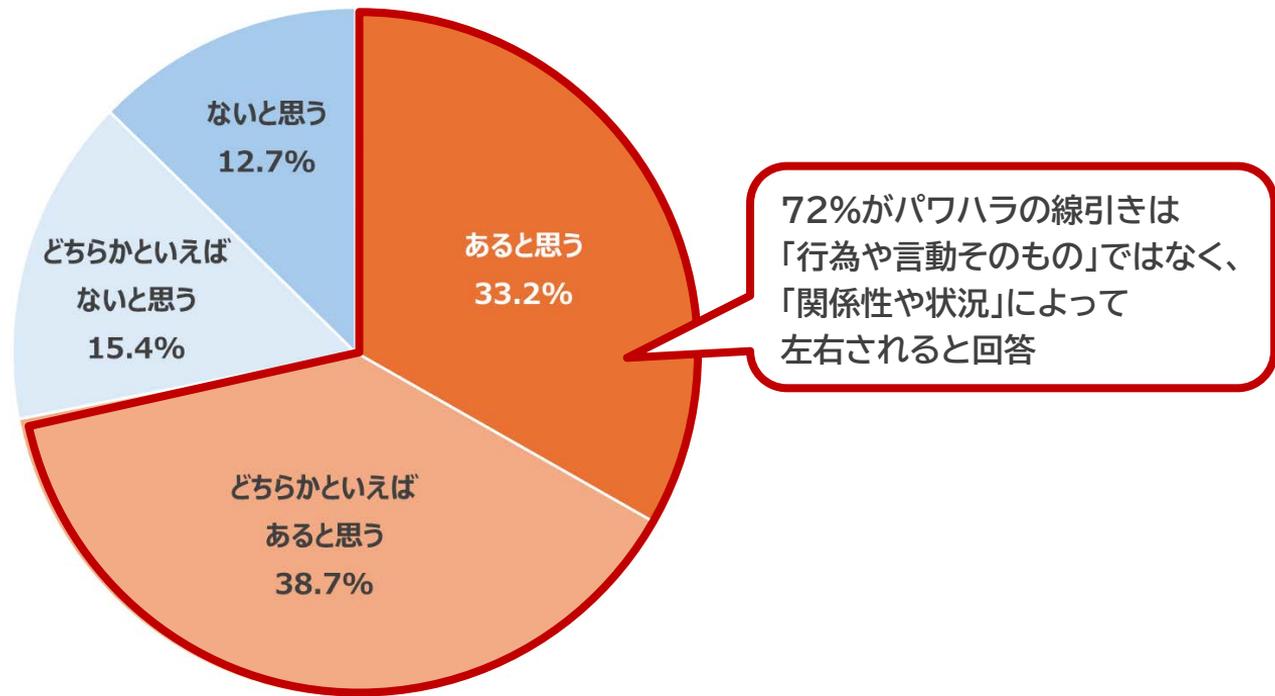
※発生件数に対する解決件数の割合は、約8%～約14%以下と低い水準





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。

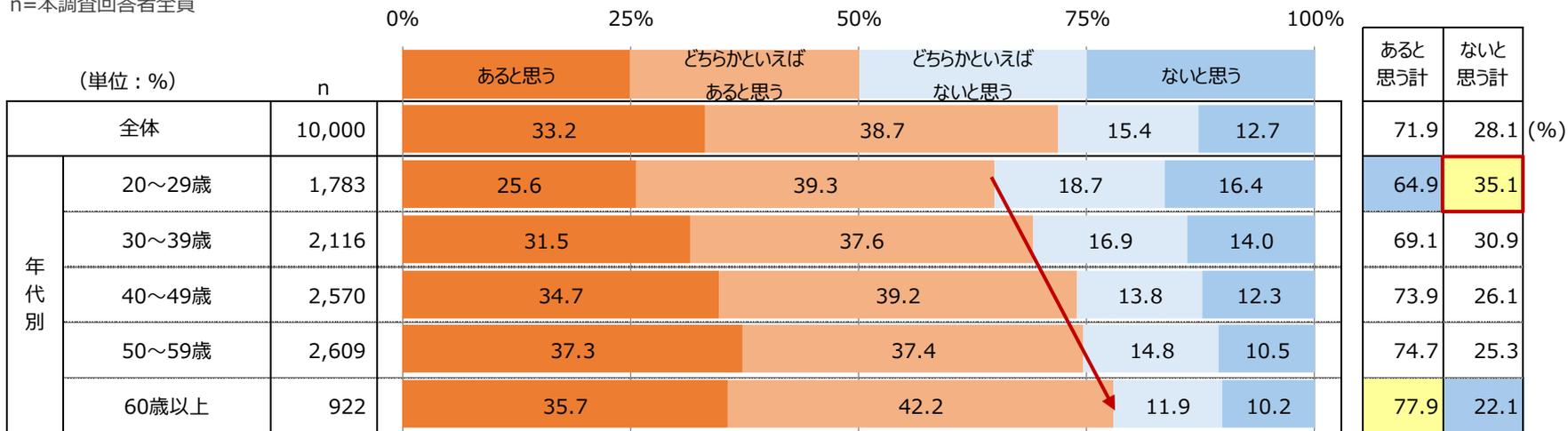
n=本調査回答者全員 (10,000人)



【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

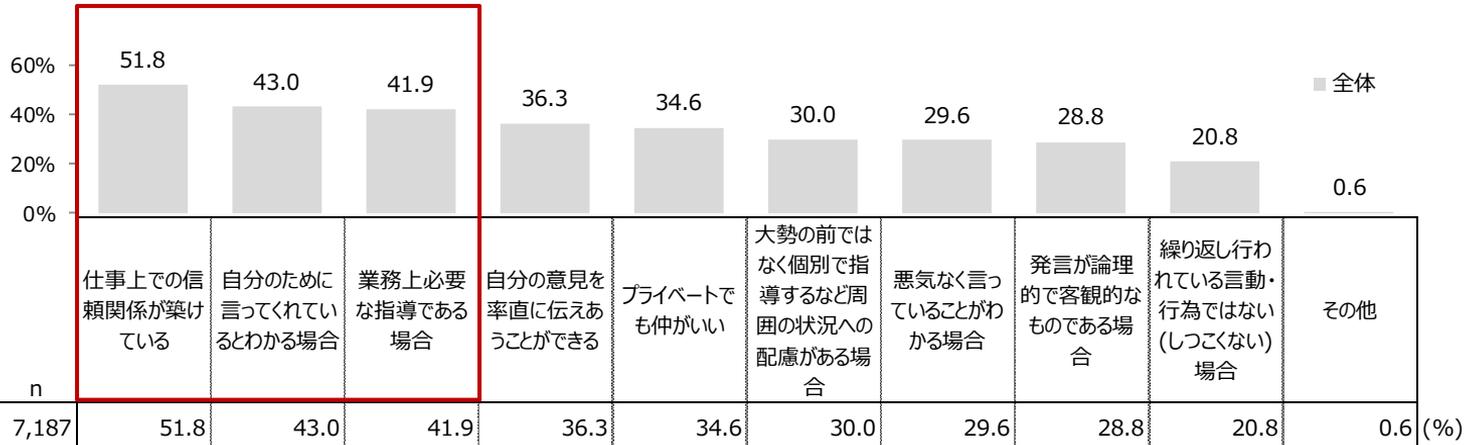


※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

※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=「どちらかといえはないと思う」+「ないと思う」

パワハラ線の引き - 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」



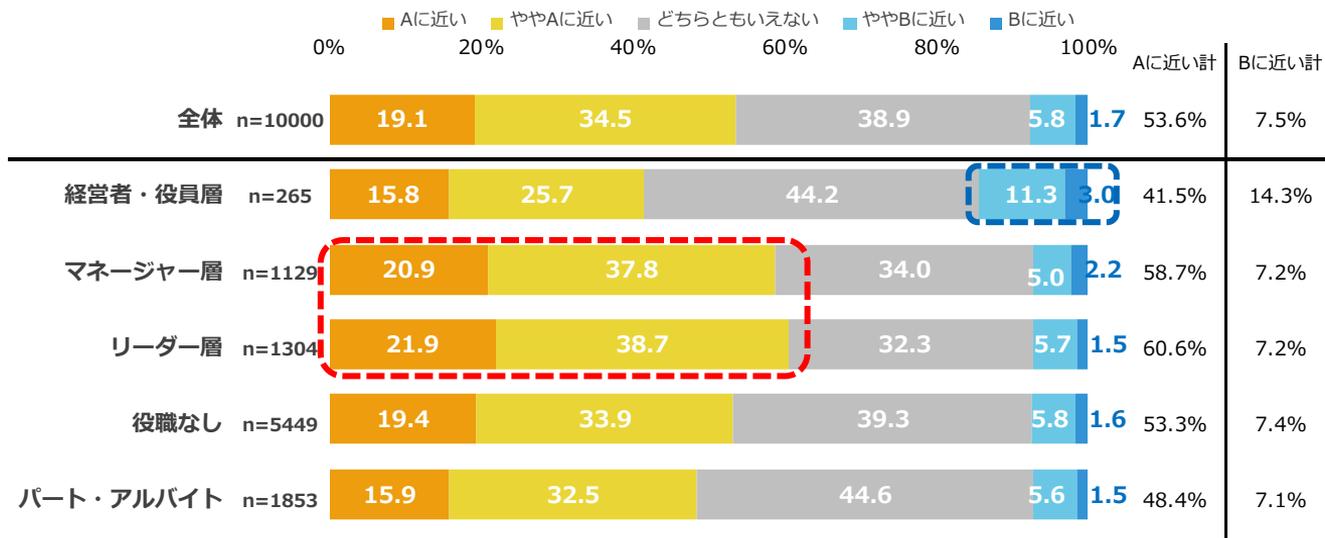
職場でのハラスメントはもっと気にするべき？／気にしすぎ？

マネージャー層・リーダー層で特にハラスメント配慮への意識が高い。
 経営者・役員層では「気にしすぎ」という回答が他役職より多い。

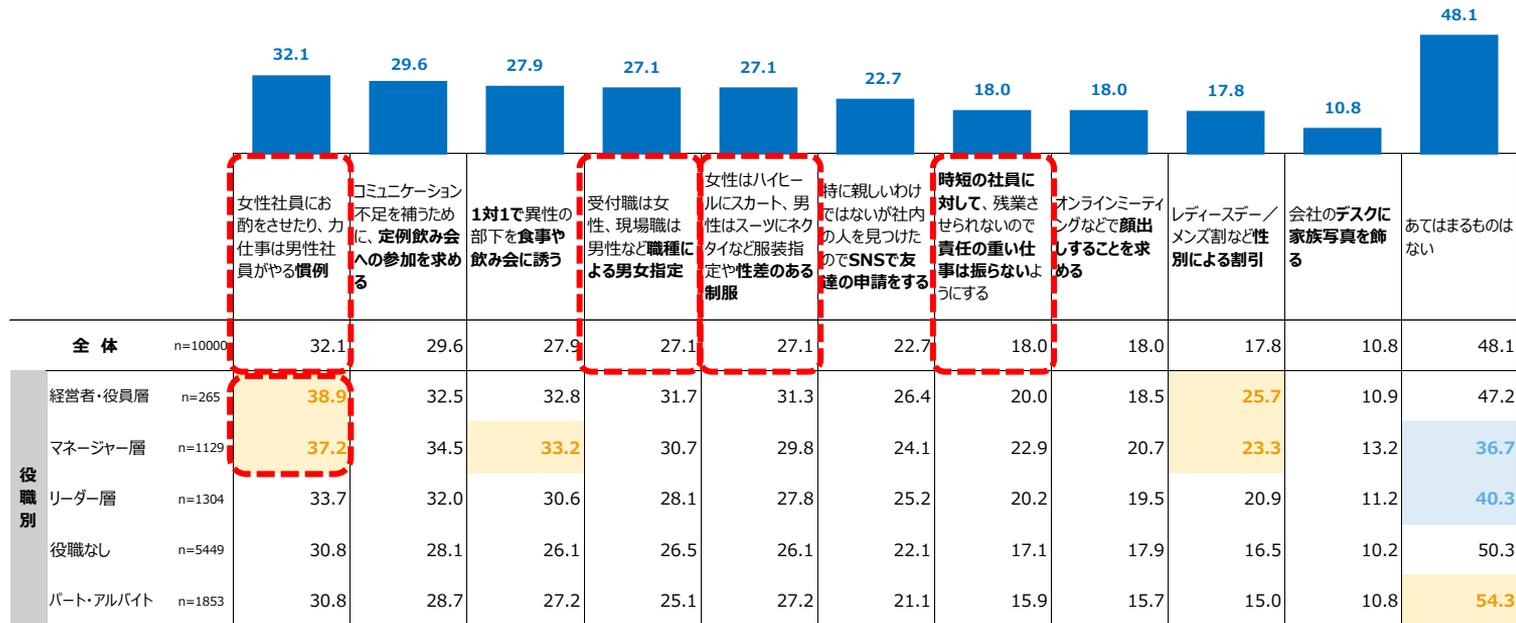
■職場でのハラスメントについて…

A:もっと気にすべきだと思う vs B:気にしすぎだと思う

※Aに近い計:「Aに近い」+「ややAに近い」
 Bに近い計:「ややBに近い」+「Bに近い」



お酌や力仕事等の性差のある慣例は3割以上が「良くない」と感じている。
慣例として自然と染み渡っている枠組みに懸念を感じている人が比較的多い。

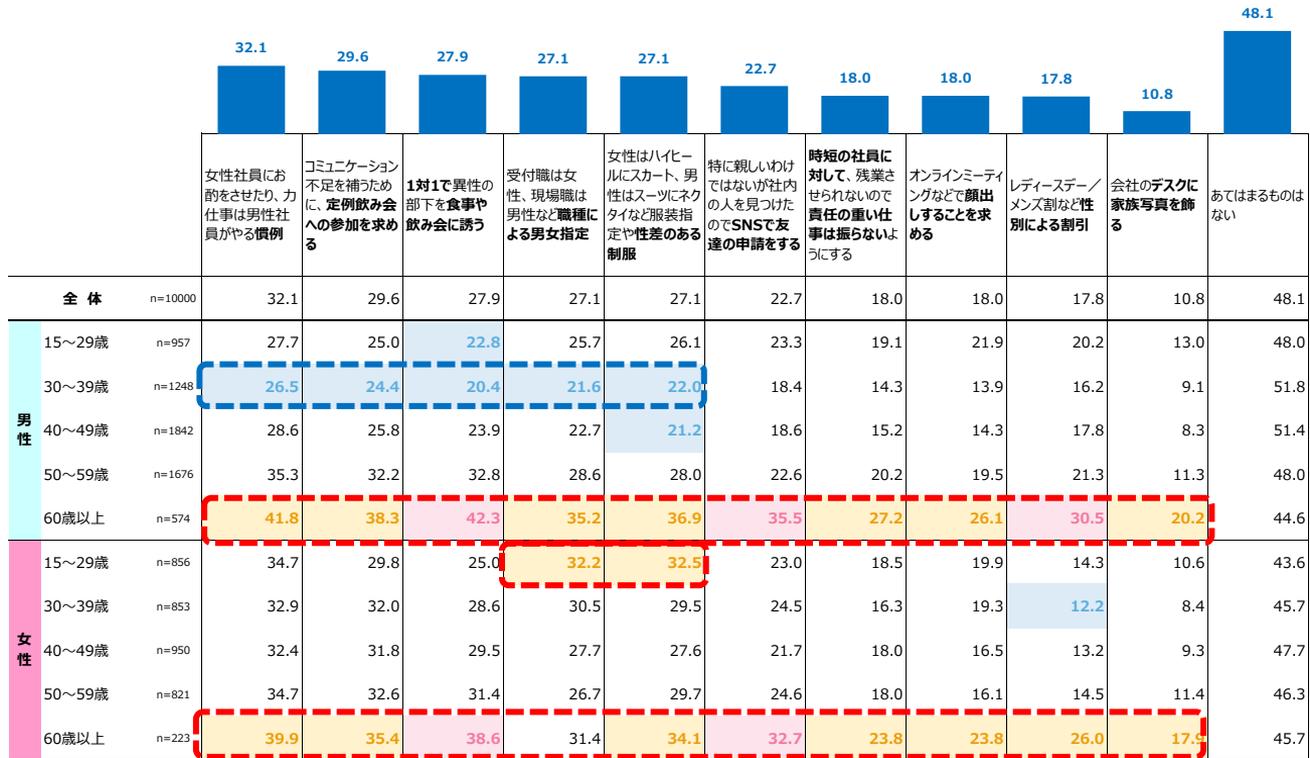


※ ■:全体より5pt以上高い ■:全体より10pt以上高い ■:全体より5pt以上低い ■:全体より10pt以上低い

1万人に聞いた良くないと思う行動・文化(性年代別)

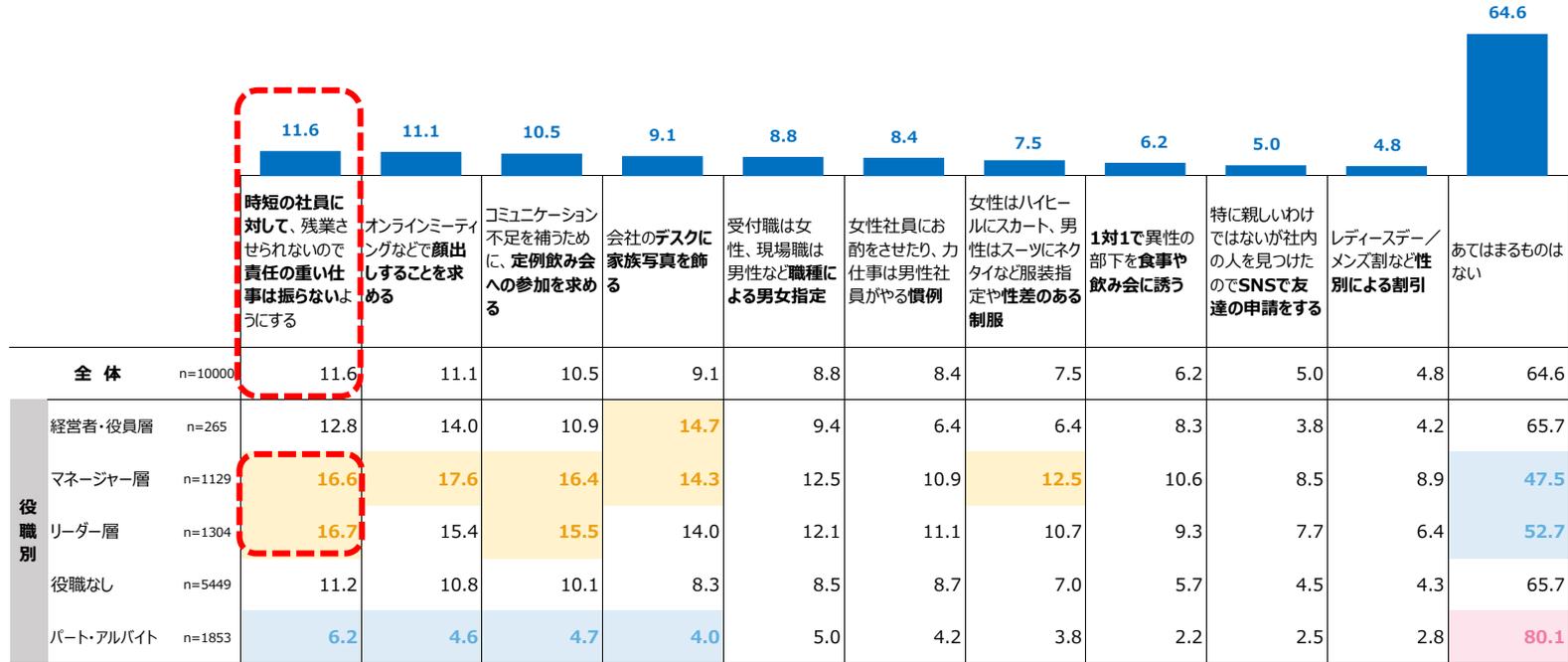
60歳以上では良くないと思う行動・文化が多く、30代男性ではやや少ない傾向。

★自覚調査と比較★ 60歳以上は自己意識が高いために、自分自身がハラスメントをするはずがないと思っている可能性も。



※:全体より5pt以上高い (黄) :全体より10pt以上高い (橙) :全体より5pt以上低い (青) :全体より10pt以上低い (紫)

どれも行ってないが6割半ば。「時短社員に責任の重い仕事を振らないようにする」が最も行われている。気遣いのつもりの行動が、実は相手の為になっていないことも。個人と向き合って相談が大切。

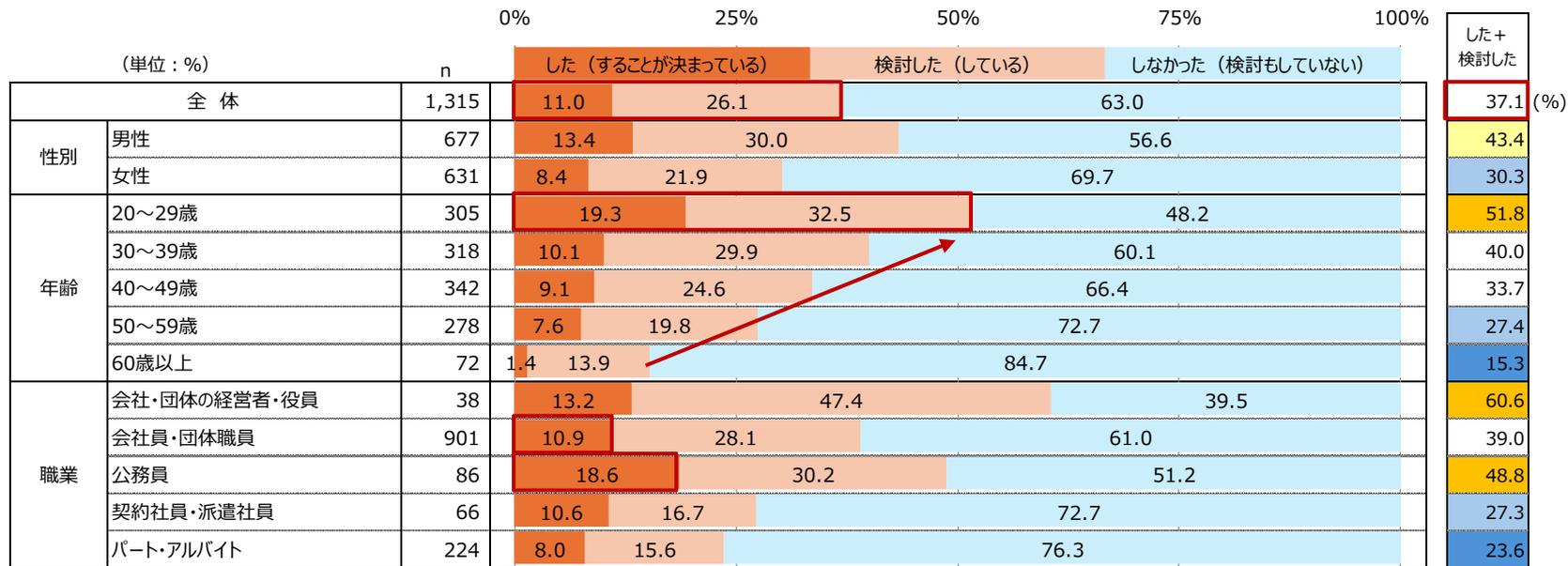


※ ■:全体より5pt以上高い ■:全体より10pt以上高い ■:全体より5pt以上低い ■:全体より10pt以上低い

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

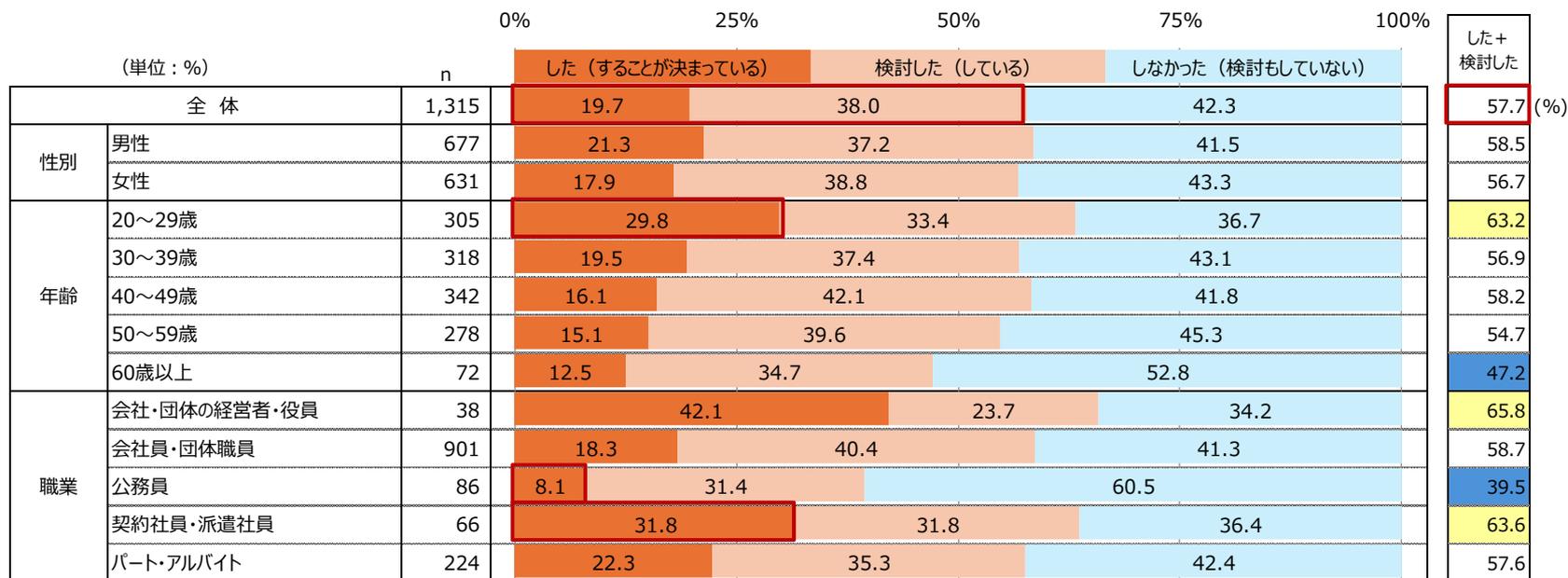


※全体比10pt以上を■、5pt以上を■、5pt以下を■、10pt以下を■で表記

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

Agenda

- ・ハラスメントの原因？アンコンシャスバイアスとは
- ・1万人データから知る
「ハラスメントの実態」と「ハラスメントだ、と思う行動」
- ・**本当に効果のあるハラスメント対策とは**
- ・言われるまで気付かなかった！をなくす
自身に隠れるリスクを知る研修とは

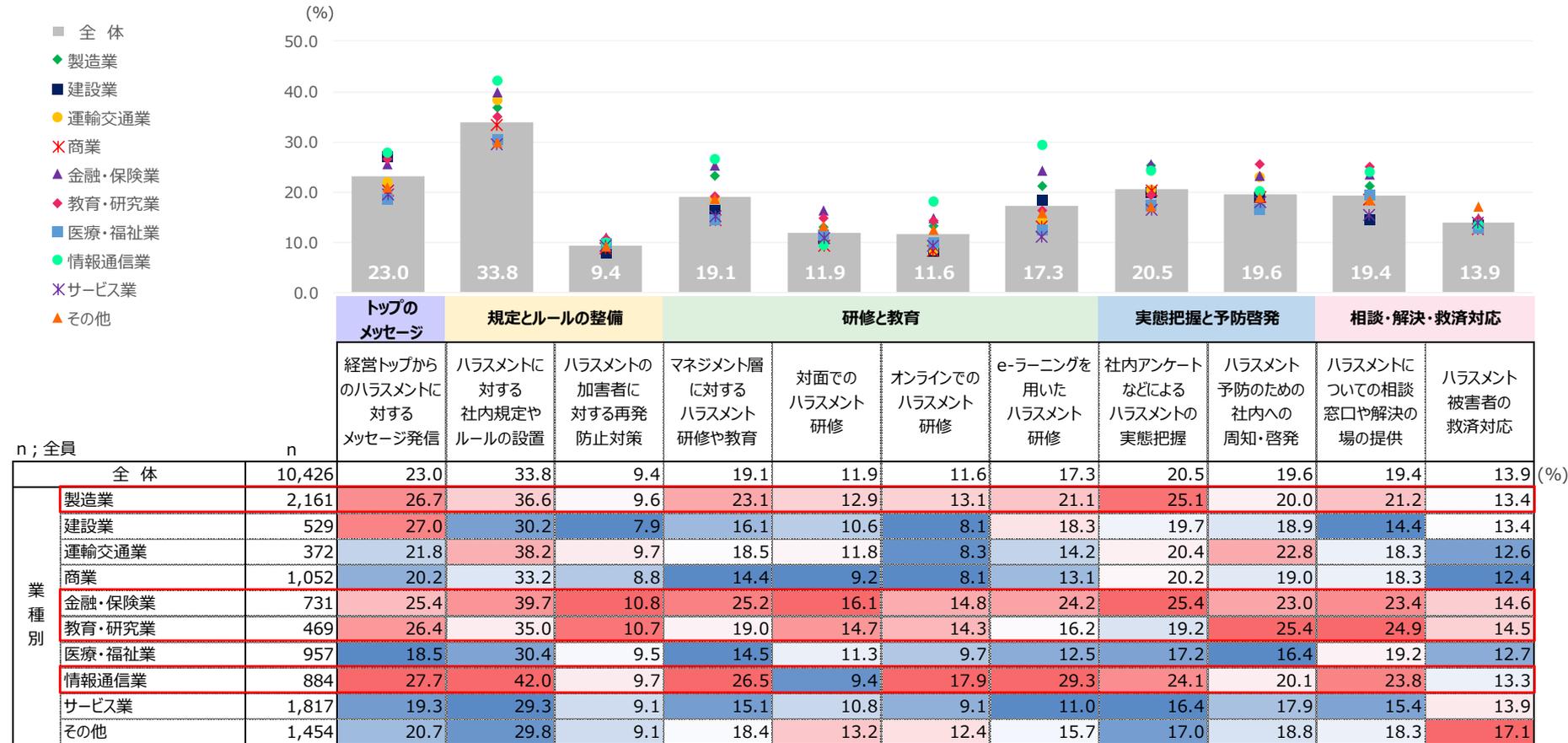
義務化されている対策

- 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

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 | | | 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 | 2,396 | | 81.3 | +7.8pt | 2,396 | | 79.6 | +7.1pt | 2,396 | | 68.7 | +9.3pt |
| 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 | 3,525 | | 84.2 | +10.7pt | 3,525 | | 83.4 | +10.9pt | 3,525 | | 71.5 | +12.1pt |
| | ハラスメントの加害者に対する再発防止対策 | 981 | | 79.4 | +5.9pt | 981 | | 77.7 | +5.2pt | 981 | | 69.2 | +9.8pt |
| 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 | 1,992 | | 84.6 | +11.1pt | 1,992 | | 83.0 | +10.5pt | 1,992 | | 73.2 | +13.8pt |
| | 対面でのハラスメント研修 | 1,243 | | 78.7 | +5.2pt | 1,243 | | 78.1 | +5.6pt | 1,243 | | 67.7 | +8.3pt |
| | オンラインでのハラスメント研修 | 1,213 | | 81.0 | +7.5pt | 1,213 | | 80.8 | +8.3pt | 1,213 | | 70.2 | +10.8pt |
| | e-ラーニングを用いたハラスメント研修 | 1,803 | | 85.6 | +12.1pt | 1,803 | | 83.7 | +11.2pt | 1,803 | | 75.1 | +15.7pt |
| 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 | 2,133 | | 84.4 | +10.9pt | 2,133 | | 82.7 | +10.2pt | 2,133 | | 71.7 | +12.3pt |
| | ハラスメント予防のための社内への周知・啓発 | 2,039 | | 82.7 | +9.2pt | 2,039 | | 81.9 | +9.4pt | 2,039 | | 70.6 | +11.2pt |
| 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 | 2,021 | | 85.4 | +11.9pt | 2,021 | | 85.2 | +12.7pt | 2,021 | | 74.0 | +14.6pt |
| | ハラスメント被害者の救済対応 | 1,454 | | 64.4 | -9.1pt | 1,454 | | 63.5 | -9.0pt | 1,454 | | 53.0 | -6.4pt |

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 ● : 全体より10pt以上高い ● : 全体より5pt以上低い ● : 全体より10pt以上低い

- ・ 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
- ・ ハラスメントを拾い上げる仕組みを作る

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
一辺倒な対策では、行為者の価値観が違うため気付いてもらえないケースも多い

Agenda

- ・ハラスメントの原因？アンコンシャスバイアスとは
- ・1万人データから知る
「ハラスメントの実態」と「ハラスメントだ、と思う行動」
- ・本当に効果のあるハラスメント対策とは
- ・言われるまで気付かなかった！をなくす
自身に隠れるリスクを知る研修とは

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



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

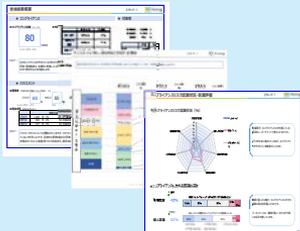
ハラスメント認定講師 講座

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。

事前のアセスメントの結果をもとに行う「自分事」になるハラスメント研修

アセスメント研修

各自の「リスク」を可視化・フィードバックし、
自分の隠れた「リスク」に気づく研修

従来の研修

事例紹介、理論説明、注意喚起など

自分には関係ないし…

当たり前のことばかり説明されてもね…



他人事で、参加者の自覚が薄い

CCheck研修

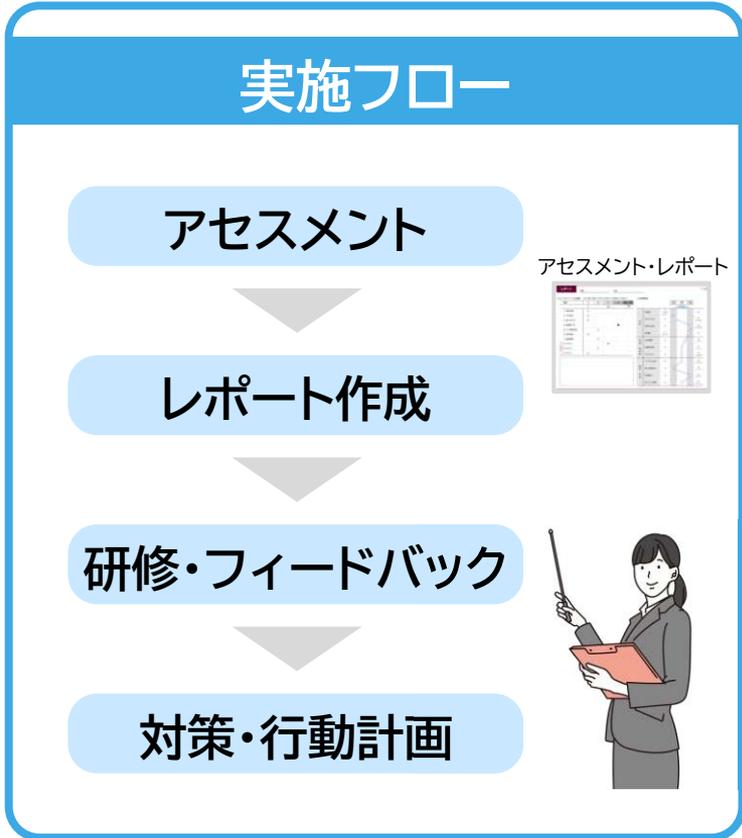
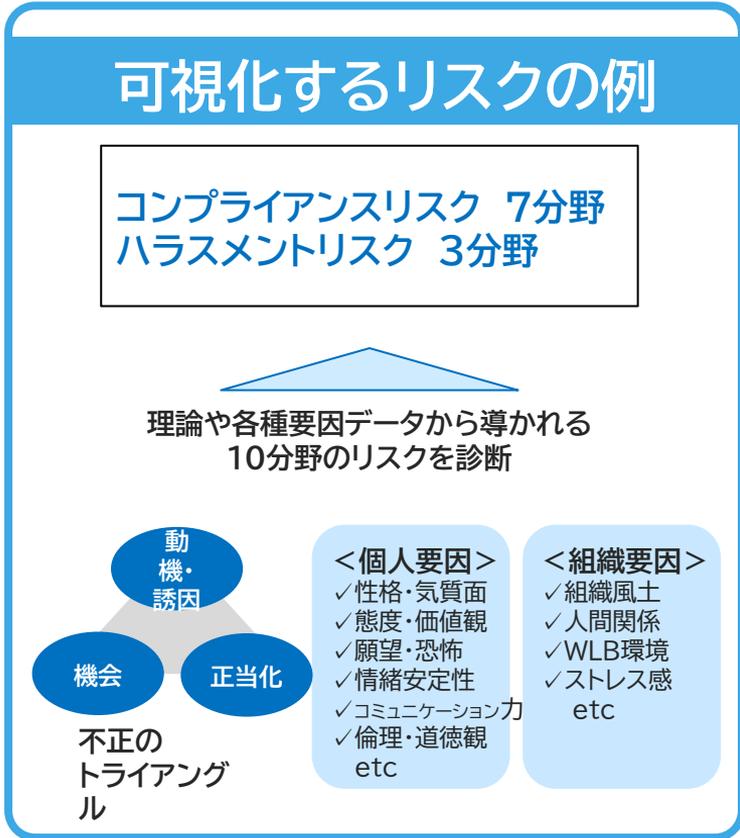
従来の研修内容
+
自己リスク把握
自己分析
行動変容計画

事前に自分のリスクを知れたので
自分事として捉えられた

自分でも気づかなかった
リスクを発見できた



自分事として、自覚が芽生える



※研修内でグループワークの実施も可能

注意度(A~E五段階)と背景要因を可視化

レポート

所属 _____ 氏名 _____

1/2

3) ハラスメント注意度:

種別

- 1 精神的な攻撃
- ⑧ -2 身体的な攻撃
- パワハラ -3 人間関係切り離し
- ハ -4 過大な要求
- ラ -5 過小な要求
- 6 個の侵害
- ⑨ -1 性的噂・風評
- セ -2 性的役割発言
- ク -3 軌跡な誘い
- ハ -4 性的行動接触
- ラ -5 性的関係強要
- ⑩ -1 状態
- ⑪ -2 制度利用

1) コンプライアンス注意度: 性格・態度・環境から統計的に推測された種類別の注意度合い

| 種別 | A | B | C | D | E |
|-----------|---|---|---|---|---|
| ① 情報管理 | ☉ | | | | |
| ② 不正取引 | ☉ | | | | |
| ③ 個人的不正 | ☉ | | | | |
| ④ 組織的不正 | | | | ● | |
| ⑤ ミス・業務品質 | | ○ | | | |
| ⑥ 知的財産 | ○ | | | | |
| ⑦ 倫理逸脱 | | ○ | | | |
| ⑧ パワハラ | | | ● | | |
| ⑨ セクハラ | | ○ | | | |
| ⑩ マタハラ | ○ | | | | |

2) 背景要因

| | | 弱 | 標準 | 強 |
|--------|----------|-------------|----|-------------|
| 性格 | 協調性 | 低 (不親切・非協力) | | 高 |
| | 自己中心性 | 弱 | | 強 (自分優先) |
| | 目的志向性 | 弱 | | 強 (必達冷徹) |
| | 倫理観 | 低 (他モラル) | | 高 |
| 態度・価値観 | 成功願望 | 弱 | | 強 (積極・進取) |
| | 組織従順性 | 弱 | | 強 (調和志向) |
| | コミットメント | 弱 | | 強 (仕事意識) |
| 職場・環境 | トップダウン風土 | 弱 | | 強 (上尊下卑) |
| | 風人硬直風土 | 弱 | | 強 (個人・利益志向) |
| | 同調風土 | 弱 | | 強 (調和志向) |
| | 高ストレス環境 | 低 | | 高 (高ストレス) |

環境 [環境部] 高ストレス環境 低 高 (高ストレス)



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

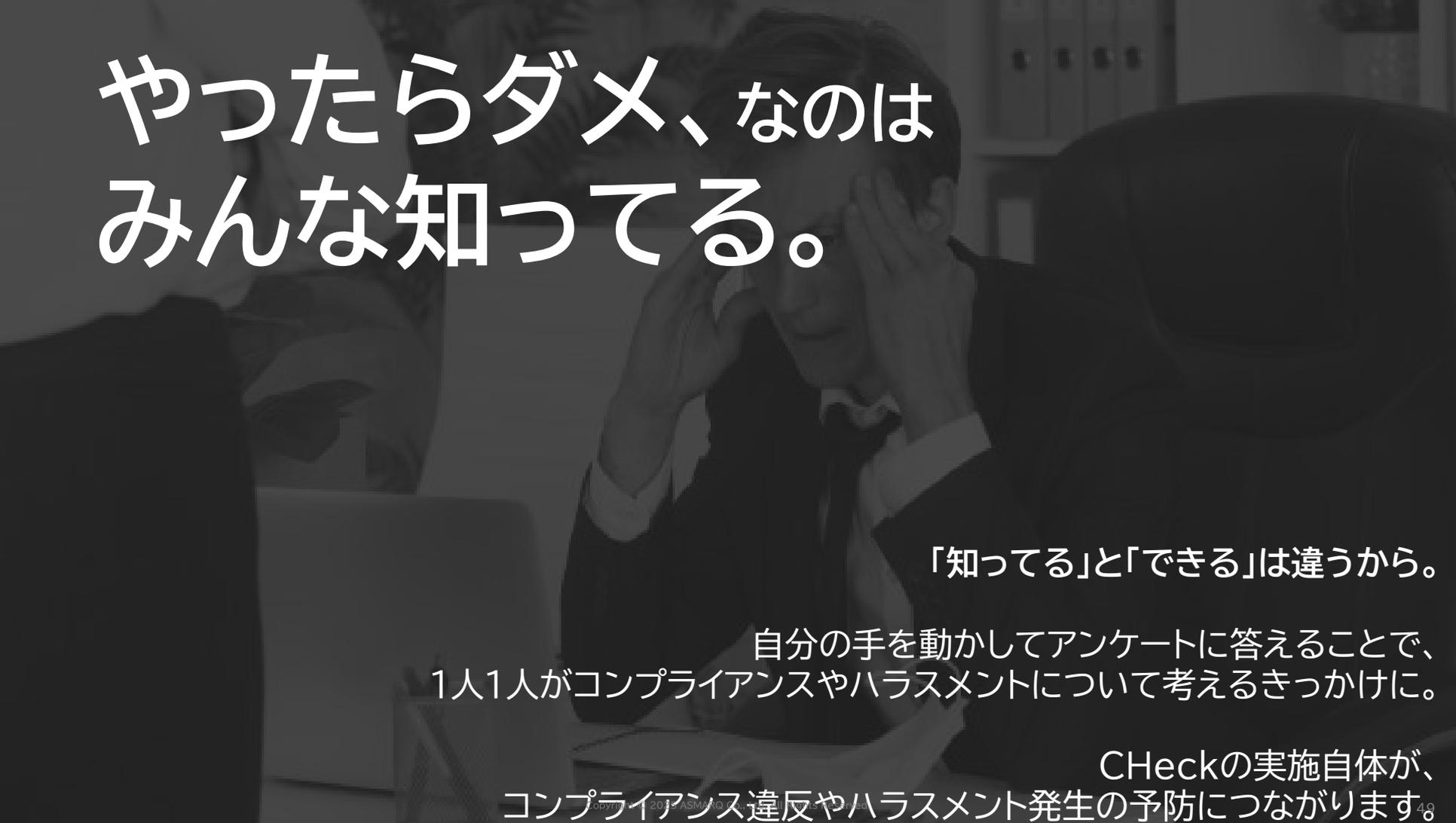
- ・全従業員のWebアンケートを実施
- ・事業会社単位でも結果が比較できるようにレポートをカスタマイズ
- ・他部署が行う別のアンケートも同時に実施し、従業員の負担を軽減



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

セミナーアンケート回答特典

セミナーレジュメ

※アンケート回答後画面よりダウンロードいただけます

アスマーク

ハラスメント対策パッケージ
「CHeck」
無料トライアル

※アンケートにてご希望いただいた方

アスマーク

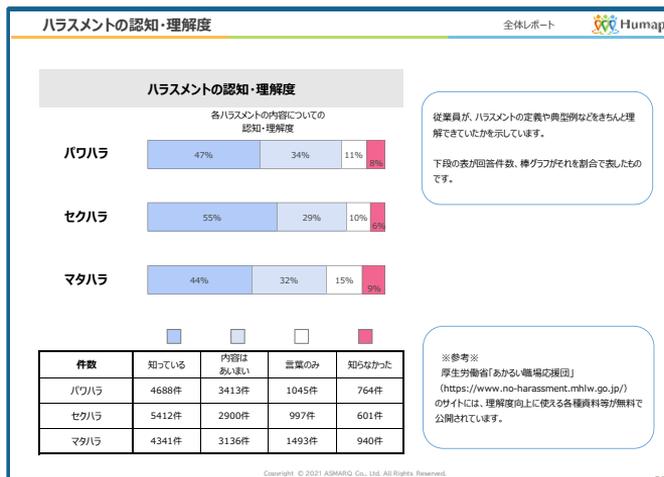
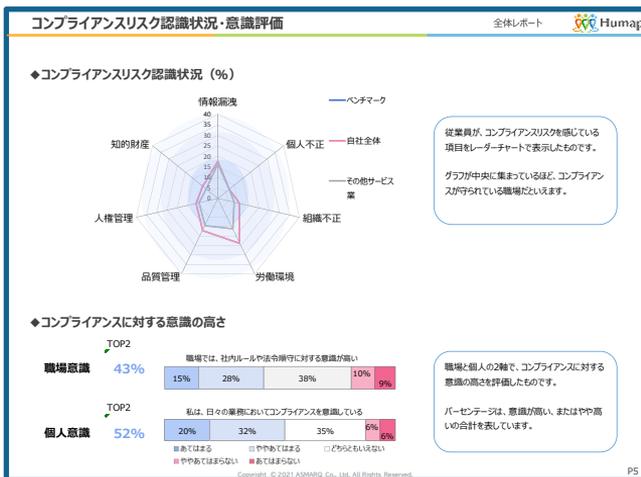
ホワイトペーパー
【調査データ】
「ハラスメントだ」と思う行動、どこから？

※アンケートにてご希望いただいた方

セミナーアンケート回答特典



抜粋版アンケートの実施 ・アウトプットレポート付





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