人権週間企画

デューデリジェンス

人権DD入門

従業員に届く浸透戦略の第一歩

株式会東映
顧問
中鉢 裕幸

株式会社アスマーク
Humap事業グループ
岩﨑 真吾

東映 ドラスタ DRAMATIC STUDY

Humap Presented by Asmarq

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

登壇者　自己紹介

株式会社アスマーク
Humap事業部

岩﨑 真吾

早稲田大学卒業後、〇〇を経験し、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。

Copyright © 2024 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

会社概要

会社名	東映株式会社(TOEI COMPANY, LTD.)
代表者	代表取締役会長　多田憲之 代表取締役社長(映像本部長)　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

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

登壇者　自己紹介

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㈱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。

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

Agenda

・人権デューデリジェンスの基礎知識

・【特別公開】従業員の意識を育てる「人権研修」

・人権DDへの具体的な取り組みのステップ

・各企業における人的リスクの実態と施策の効果

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

Agenda

・人権デューデリジェンスの基礎知識

・【特別公開】従業員の意識を育てる「人権研修」

・人権DDへの具体的な取り組みのステップ

・各企業における人的リスクの実態と施策の効果

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

人権週間　12月4日～12月10日

人権デューデリジェンス
企業活動における人権リスクを抑える取り組みのこと

- 自社において強制労働やハラスメント等の人権リスクや人権を脅かしかねない状況でないかを特定し、そのリスクを分析・評価して適切な対策を策定・実施することをいう。

日本企業では人権尊重に関する取り組みが欧米諸国よりも後れを取っている

Humap

日本企業では人権尊重に関する取り組みが欧米諸国よりも後れを取っている

企業人権ベンチマーク(CHRB)によれば、
日本企業の人権ベンチマークの平均値は相対的に低く評価

人権尊重方針の策定：アンケート回答企業全体の **38.9%**

大企業：**76.0%**　　中小企業：**32.5%**　　**倍近くの差がある**

ジェトロ(日本貿易振興機構) 2024年度「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」

企業が配慮すべき主な人権リスクの類型

Humap

- 賃金の不足・未払い・生活賃金
- 過剰・不当な労働時間
- 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）
- 社会保障を受ける権利
- パワーハラスメント（パワハラ）
- セクシュアルハラスメント（セクハラ）
- 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）
- 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）
- 強制労働
- 居住移転の自由
- 結社の自由・団体交渉権
- 外国人労働者の権利
- 児童労働・こどもの権利
- テクノロジー・AIに関する人権問題
- プライバシーの権利
- 消費者の安全と知る権利
- 差別
- ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
- 表現の自由
- 先住民・地域住民の権利
- 環境・気候変動に関する人権問題
- 知的財産権
- 賄賂・腐敗
- サプライチェーンの人権
- 紛争等の影響を受ける地域における人権問題
- 救済へアクセスする権利

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

（単位：%）

		n	した（することが決まっている）	検討した（している）	しなかった（検討もしていない）	した＋検討した
全 体		1,315	11.0	26.1	63.0	37.1
性別	男性	677	13.4	30.0	56.6	43.4
	女性	631	8.4	21.9	69.7	30.3
年齢	20～29歳	305	19.3	32.5	48.2	51.8
	30～39歳	318	10.1	29.9	60.1	40.0
	40～49歳	342	9.1	24.6	66.4	33.7
	50～59歳	278	7.6	19.8	72.7	27.4
	60歳以上	72	1.4	13.9	84.7	15.3
職業	会社・団体の経営者・役員	38	13.2	47.4	39.5	60.6
	会社員・団体職員	901	10.9	28.1	61.0	39.0
	公務員	86	18.6	30.2	51.2	48.8
	契約社員・派遣社員	66	10.6	16.7	72.7	27.3
	パート・アルバイト	224	8.0	15.6	76.3	23.6

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

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

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

（単位：%）

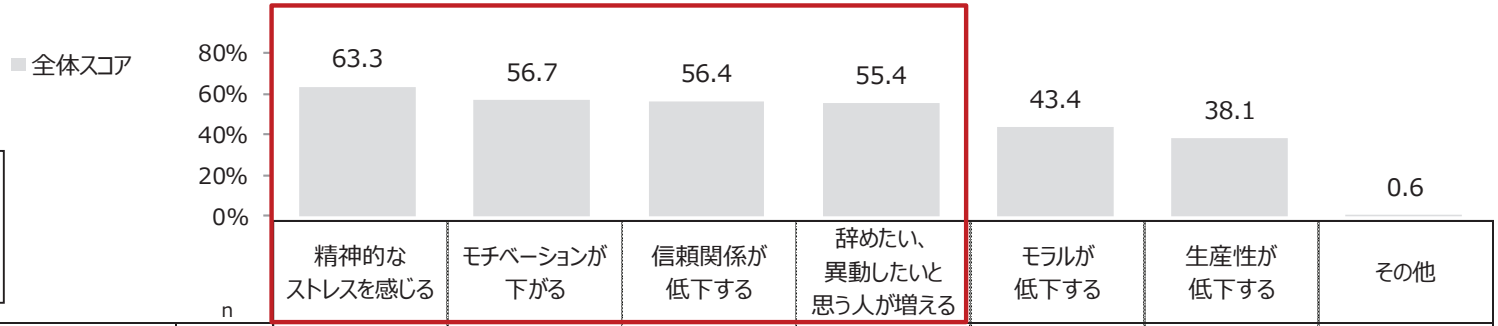
		n	した（することが決まっている）	検討した（している）	しなかった（検討もしていない）	した＋検討した
全 体		1,315	19.7	38.0	42.3	57.7
性別	男性	677	21.3	37.2	41.5	58.5
	女性	631	17.9	38.8	43.3	56.7
年齢	20～29歳	305	29.8	33.4	36.7	63.2
	30～39歳	318	19.5	37.4	43.1	56.9
	40～49歳	342	16.1	42.1	41.8	58.2
	50～59歳	278	15.1	39.6	45.3	54.7
	60歳以上	72	12.5	34.7	52.8	47.2
職業	会社・団体の経営者・役員	38	42.1	23.7	34.2	65.8
	会社員・団体職員	901	18.3	40.4	41.3	58.7
	公務員	86	8.1	31.4	60.5	39.5
	契約社員・派遣社員	66	31.8	31.8	36.4	63.6
	パート・アルバイト	224	22.3	35.3	42.4	57.6

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

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

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
✓ 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



（単位：%）

- 全体 +10ポイント
- 全体 +5ポイント
- 全体 -5ポイント
- 全体 -10ポイント

		n	精神的なストレスを感じる	モチベーションが下がる	信頼関係が低下する	辞めたい、異動したいと思う人が増える	モラルが低下する	生産性が低下する	その他
全体		1,400	63.3	56.7	56.4	55.4	43.4	38.1	0.6
性別	男性	804	56.8	52.5	51.9	52.5	41.4	35.9	0.4
	女性	593	72.2	62.7	62.7	59.4	46.0	41.1	1.0
年齢	20～29歳	265	60.0	44.9	50.2	53.6	39.6	35.5	-
	30～39歳	332	62.3	56.6	55.1	57.8	44.9	40.4	0.9
	40～49歳	377	66.0	58.1	55.7	56.8	43.8	39.8	0.8
	50～59歳	324	63.9	64.2	60.5	56.8	42.9	38.0	0.6
	60歳以上	102	62.7	58.8	66.7	42.2	48.0	31.4	1.0
職業	会社・団体の経営者・役員	43	51.2	44.2	58.1	51.2	37.2	30.2	-
	会社員・団体職員	958	63.2	55.8	55.0	55.7	42.0	38.9	0.6
	公務員	104	66.3	57.7	61.5	53.8	37.5	38.5	-
	契約社員・派遣社員	74	67.6	66.2	63.5	60.8	56.8	43.2	1.4
	パート・アルバイト	221	63.3	59.3	57.5	53.4	48.9	33.9	0.9

(%)

※全体スコアが高い順に並び替え

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

ハラスメント行為の発覚が企業評価に与える悪影響は？

- ✓ 「企業・ブランドイメージへの悪影響がある」が、約7割と最も大きい
- ✓ 従業員モチベーションの低下リスク、採用への応募も同等の悪影響

回答対象：調査対象者全員

（単位：%）

	n	かなり悪影響がある	やや悪影響がある	どちらともいえない	あまり悪影響はない	悪影響はない	悪影響がある計	悪影響はない計
企業・ブランドイメージ	10,000	36.4	30.9	26.9	3.3	2.5	67.3	5.8
従業員のモチベーション	10,000	36.1	30.5	28.1	3.0	2.3	66.7	5.3
採用への応募	10,000	33.4	32.0	28.6	3.5	2.5	65.4	6.0
取引先・顧客との関係	10,000	25.2	33.6	33.6	4.8	2.8	58.8	7.6
商品・サービスの利用・購入	10,000	22.9	31.8	36.8	5.5	3.1	54.7	8.6
株式市場の評価	10,000	23.5	30.0	36.8	5.0	4.7	53.5	9.7

(%)

※「悪影響がある計」スコアが高い順に並び替え

※悪影響がある計：「かなり悪影響がある」＋「やや悪影響がある」／悪影響はない計：「あまり悪影響はない」＋「悪影響はない」

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

Humap

2011年に国連が公表した「ビジネスと人権に関する指導原則」

企業の規模や運営状況、業種などを問わずすべての企業に対して
「人権を保護する国家の義務」と「人権を尊重する企業の責任」を果たすことが求められるように

注目の背景

バングラデシュ商業ビルにおける事件

・新疆ウイグル自治区やミャンマーなどにおける人権侵害問題
・外国人技能実習生の過酷な労働環境や賃金未払い問題

自社の従業員だけではない、責任の範囲

①サプライチェーン

製造から消費までの
一連のプロセス

②バリューチェーン

サービス全体の流れ

③ステークホルダー

影響を受ける
利害関係者

自社が直接引き起こしていなくても対応が必要

Agenda

・人権デューデリジェンスの基礎知識

・【特別公開】従業員の意識を育てる「人権研修」

・人権DDへの具体的な取り組みのステップ

・各企業における人的リスクの実態と施策の効果

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

ドラマで学ぶ
ビジネスと人権

事業にかかわる全ての人を大切に

解説書・ワークシート

参考：今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応 詳細版（法務省）

東映株式会社

目次

◆「ビジネスと人権」とは…… P.3

◆企業が配慮すべき主な人権リスクの類型…… P.4

◆自社の事業にはたくさんの人が関わっている！…… P.5

◆事業に関わる「全ての人」に…… P.6

◆求められる取組み…… P.7

◆「人権デュー・ディリジェンス」とは…… P.8

◆そのほかに必要な取り組み…… P.9

◆人権に関する取組みが企業に与える影響…… P.10

◆ワークシート…… P.11

「ビジネスと人権」とは

国家だけではなく「企業も」人権尊重の責任を担う時代

戦後の国際社会おいて、人権の保護・尊重は「国家の責務」されていました。

しかし、物流、経済、人の移動が国境を超え、企業の活動範囲が広がり続けている現代。企業の活動が環境や人々に及ぼす影響が大きくなるにつれ、国家だけでなく、企業も人権尊重の責任を担うべきだという考えが一般的になりました。

児童労働、強制労働、森林伐採などの環境破壊は、企業の活動が人権に影響を及ぼすことの代表的な事例で、知っている方も多いでしょう。
このように、誰かの犠牲の上に成り立つ経済構造を変えていこうという動きが「ビジネスと人権」の基本的な考え方です。

2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」を受け、2022年には日本でも「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定されるなど、企業には人権尊重の取組みをすることが求められています。

◆ビジネスと人権に関する年表

1948
世界人権宣言

1998
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

2011
国連ビジネスと人権 に関する指導原則
OECD多国籍企業行動指針 改定

2015
持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)採択

2020【日本】
「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）

2022【日本】
責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

企業が配慮すべき主な人権リスクの類型

下記は、企業が事業を行う上で配慮すべき人権リスクの一覧です。企業が配慮すべき人権リスクには「労働環境」「差別」「地域社会への影響」「サプライチェーンの人権」などがあり、これらすべてに配慮して事業を行うことが求められます。

- 賃金の不足・未払い・生活賃金
- 過剰・不当な労働時間
- 安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）
- 社会保障を受ける権利
- パワーハラスメント（パワハラ）
- セクシュアルハラスメント（セクハラ）
- 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）
- 介護休業等ハラスメント（ケアハラ）
- 強制労働
- 居住移転の自由
- 結社の自由・団体交渉権
- 外国人労働者の権利
- 児童労働・こどもの権利
- テクノロジー・AIに関する人権問題
- プライバシーの権利
- 消費者の安全と知る権利
- 差別
- ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
- 表現の自由
- 先住民・地域住民の権利
- 環境・気候変動に関する人権問題
- 知的財産権
- 賄賂・腐敗
- サプライチェーンの人権
- 紛争等の影響を受ける地域における人権問題
- 救済へアクセスする権利

自社の事業にはたくさんの人が関わっている！

企業は、自社だけでビジネスを行うことはできません。自社の従業員や顧客、消費者だけでなく
ビジネスの上流から下流までさまざまな企業、そしてそこで働く人々、株主や地域住民など
たくさんの人との関わりで成り立っています。

①サプライチェーン

製造から消費までの一連のプロセス

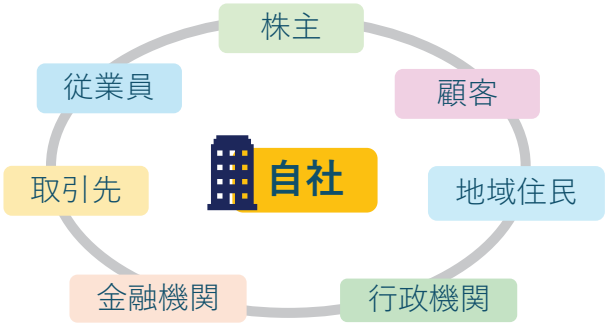
製品が、原材料の調達から製造、流通を経て、最終的に消費者に届くまでの一連の流れや仕組みのこと。

② バリューチェーン

サービス全体の流れ

バリューチェーンとは、製品やサービスが顧客に提供されるまでの一連の事業活動を「価値のつながり（連鎖）として捉えた概念。

③ステークホルダー



影響を受ける利害関係者

企業の活動に影響を受けたり、逆に与えたりする利害関係者のこと。
具体的には、顧客、従業員、株主、取引先、地域住民などが含まれる。

事業に関わる「全ての人」に

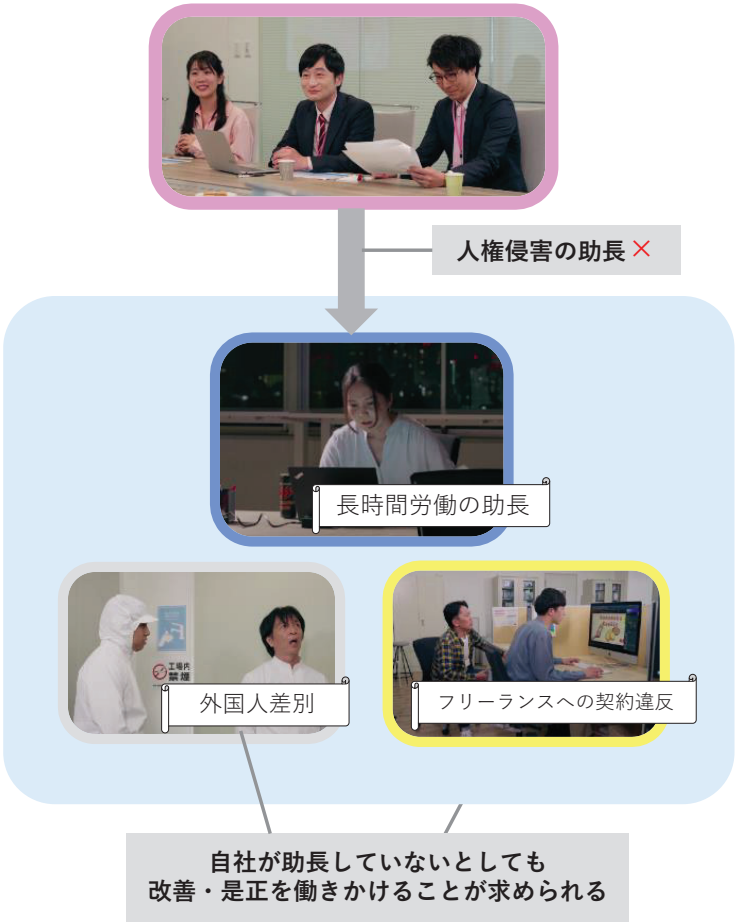
◆ビジネスと人権の範囲

これまでの日本企業は、パワハラや消費者の権利など、自社の従業員や顧客に直接関わっている人権問題だけを自社の責任範囲と考えていました。しかし現在では、ですが現代では、自社で働く従業員だけではなく、取引先の従業員、顧客、消費者、地域住民など、前ページで紹介したサプライチェーン・バリューチェーン上にいる「全ての人」の人権に配慮して企業活動を行わなくてはなりません。

◆自社が直接引き起こしていなくても…

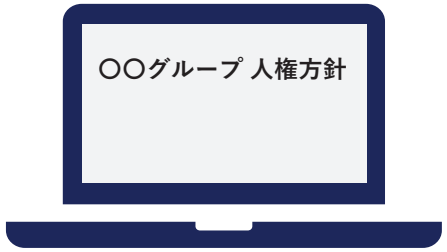
企業が直接人権侵害を引き起こしていたり、間接的にそれを助長していたり、事業や製品、サービスが人権問題に直接関わっている場合は対応が必要です。
また、バリューチェーン上で発生した人権問題についても、自社が直接関わっていなくても無関係とは言えません。他社において人権問題が明らかになった場合は、改善・是正するよう働きかけていくことが求められます。

自社の社員の人権だけでなく…



求められる取組み

①方針によるコミットメント



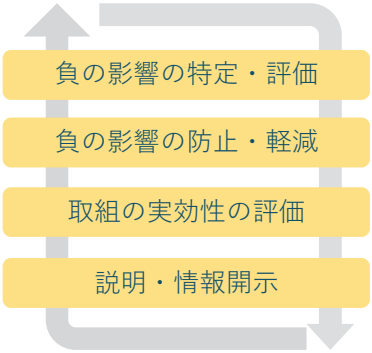
人権方針の策定

「企業として人権尊重を果たす」というコミットメント（約束）を示す人権方針を定め、自社の従業員やサプライヤーに周知します。

人権方針の5つの要件

①企業の最上位層レベルに承認されている
②専門家による情報提供を受けている
③事業の関係者に対して、自社の人権方針を理解し人権尊重を期待する旨が明記されている
④社内外を問わず全ての従業員、取引先等に周知されている
⑤人権方針の内容が、事業方針などに反映されている

② 人権デュー・ディリジェンスの実施

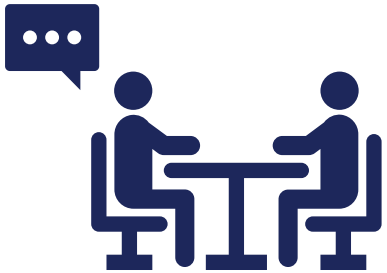


一連の取り組み

人権に対する負の影響を特定・評価し、防止および軽減のための対処をするもので、これを繰り返し行うことによって、負の影響について継続的に検討、改善していくことを目的とします。

詳細は次ページにて

③救済



苦情処理メカニズムの構築・参加

「苦情処理メカニズム」とは、苦情・相談・通報窓口などの総称で、相談の受付から対処までを行う一連の取組みのことです。

自社が人権侵害を引き起こしていたり、助長している場合は、被害を受けている人々を速やかに救済することが必要です。

自社ではなく、取引先等が人権侵害引き起こしている場合には、防止・軽減をするよう働きかけることが期待されます。

「人権デュー・ディリジェンス」とは

企業や組織が事業活動において人権への負の影響を防ぎ、問題が起きた場合に適切に対処していくための取組みで、
このプロセスを**継続的に繰り返していくことが何より大切です。**

①リスクの特定・評価

リスクの特定・自社との関わりを評価

自社の企業活動やサプライチェーンで起きている・起きる可能性のある人権リスクや、リスクの高い事業領域を特定。
そのリスクが自社とどのように関わっているのかを評価する。

影響範囲を確認

影響を受ける可能性のある人々（従業員、下請け業者、地域住民など）を確認する

リスクの深刻度を評価

そのリスクが人権に与える影響の深刻さを評価し優先順位をつける。

②対策の実施

自社が直接引き起こしている場合

原因となる企業活動を直ちに停止し、再発がないように対応する。

助長している場合

原因となる企業活動を停止し、防止・軽減を関係者に働きかける。

事業や製品・サービスが関連している場合

人権侵害を引き起こしている企業に対し影響力を行使または支援を行う。また、状況によっては取引停止の措置を取る。

③モニタリング

情報収集

従業員やサプライヤーへのアンケートやヒアリング、現地訪問など

取組の実効性を評価（評価基準としてKPIを設定）

人権侵害の再発率は？
相談窓口を利用した当事者の満足度は？

今後への検討・改善

評価分析で明らかになったことや気付きを経営層と共に改善していく

④情報公開

社内外への情報公開

特定した人権侵害やその防止・軽減に向けた活動について、被害を受けたライツホルダーはもちろんのこと、社内外のステークホルダーにも情報を公開することが求められます。ただし。個人情報や被害者のプライバシー、機密情報には十分注意することが必要です。

情報開示の方法

自社のウェブサイト、年次報告書、統合報告書、サステナビリティレポート、人権報告書などによって開示をする方法があります。

全てのプロセスにおいて必要な取組み

前ページで紹介した取り組みを行う際、全てのプロセスにおいて必要な取り組みがあります。

◆教育・研修の実施

自社が行う人権尊重への取組みや、一般的な人権に関する知識について、従業員・サプライヤー向けの定期的な研修を行う。

◆社内環境の整備

まずは第一に自社内の環境整備。長時間労働の問題があれば、リモートワークやフレックスタイムの導入。従業員の安全保護のためには労働安全管理マニュアルの整備など、制度面の整備を行う。

◆サプライヤーへの働きかけ

「サプライヤー行動規範」「調達ガイドライン」を作成・公開するなど、自社の制度・環境の整備だけでなく、サプライヤーに対しても人権尊重の取組みを働きかけ、協働して取り組む。

◆ステークホルダーとの対話

影響を受ける可能性のあるステークホルダー（顧客、取引先、株主、労働組合、周辺住民など）との定期的に対話する機会を作り、自社に対する期待や懸念、意見を基に、自社の取組みを改善していく。

人権に関する取組が企業に与える影響

最近では「ビジネスと人権」対する社会的関心が高まっており、
企業が人権に取り組むことの重要性と影響力が大きくなっています。

取組みを行わないと…

- 「**炎上**」による販売停止
- 従業員の**ストライキ**による業務停滞、事業停止
- 既存顧客や政府との**取引停止**
- **不買運動**の発生
- 採用力、人材定着力の低下
- ブランド価値の低下
- 株価の下落

取組みを行うと！

- **新規顧客**の獲得、既存顧客との**関係強化**
- 従業員やサプライヤーの**モチベーション向上**
- 採用力、人材定着率の向上
- 投資家や消費者からの**評価の向上**
- 株価の上昇

Point

これらの取組みは企業の生産性を上げる為だけに行うのではなく
あくまで、「**かけがえのない一人一人の人権を守るため**」に行うということを忘れずに！

ワークシート

①あなたが仕事上で関わる、社外のバリューチェーンやステークホルダーにはどのような人がいるか書いてみましょう。

②①で答えた人々に対して、存在する可能性のある人権リスクを挙げてみましょう。

③あなたが関わるプロジェクト内で人権リスクが特定された際、どのような対応をすべきか考えてみましょう。

④事業に関わる人々の人権が侵害されないよう、あなた自身が身近に取り組めることを考えてみましょう。

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いただけますと幸いです！

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。

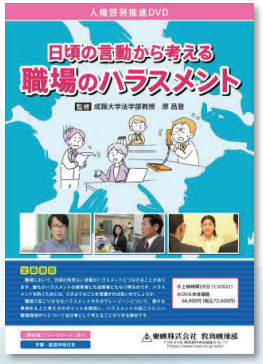
3本セットプラン

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～



会社概要とお問い合わせ

自社の環境では活用可能？

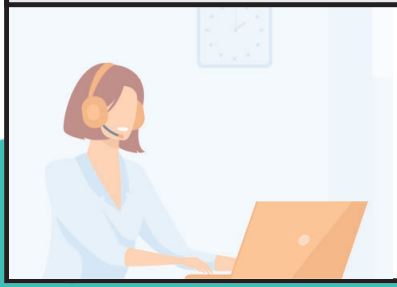
こんな映像コンテンツはある？

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　ドラスタ】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！

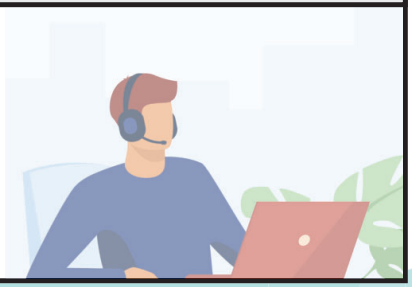
東映株式会社 教育映像室



〒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_eigyo@toei.co.jp



Agenda

・人権デューデリジェンスの基礎知識

・【特別公開】従業員の意識を育てる「人権研修」

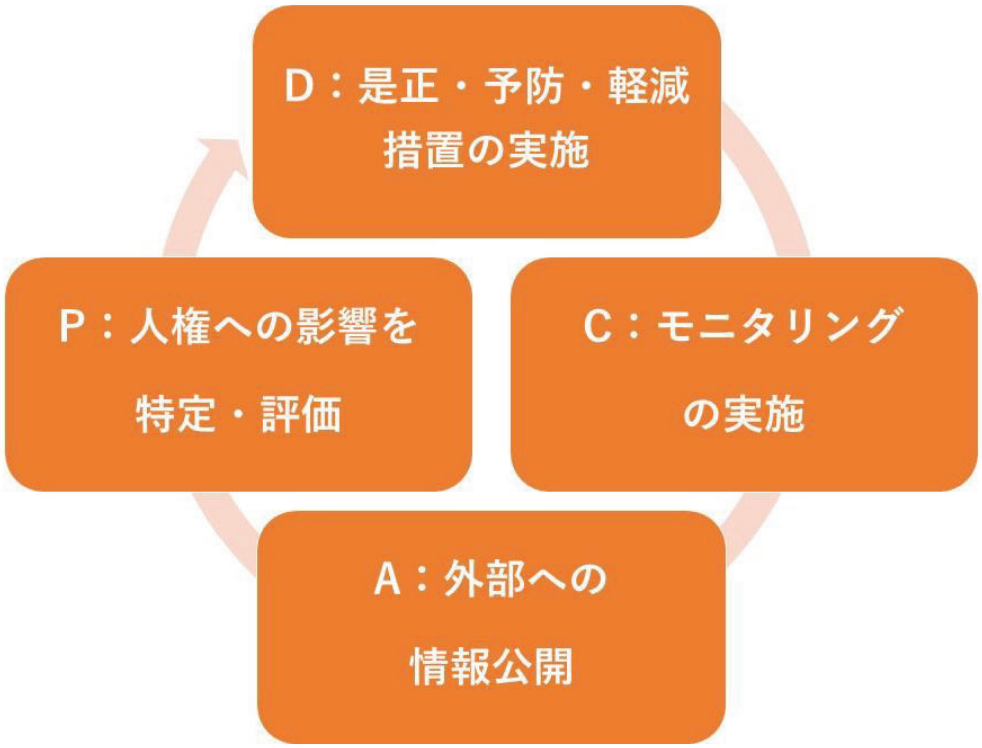
・人権DDへの具体的な取り組みのステップ

・各企業における人的リスクの実態と施策の効果

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

取り組みの1歩目は「実態把握」

人権デューデリジェンスの実施プロセス（PDCA）



- 第三者・専門機関の参加によるリスク特定
- 高リスクと判断された事項の行動計画書を作成
- 第三者機関による追跡調査
- 社内ホットラインや取引先向けホットラインの設置
- 人権デューデリジェンスに関する行動計画
  ・取組状況を報告書としてウェブサイト上に公表

取り組みの1歩目は、「実態把握」

リスク対策に重要なのは、
「自社と業界の実態を客観的に把握すること」

■労働環境

―サービス残業や仕事の持ち帰り―

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

労働環境 －サービス残業や仕事の持ち帰り－

Humap

＜労働環境リスクが高い業種ワースト20＞

順位	業種（大項目）	業種（中項目）	回答者数（人）	2025年（%）	2024年（%）	25年-24年差分(pt)	前回順位
1	**【教育・研究業】**	**私立学校教育**	**87**	**52.9**	**42.9**	**10.0**	**2**
2	**【教育・研究業】**	**公立学校教育**	**149**	**45.0**	**59.8**	**-14.9**	**1**
3	**【その他】**	**政治・経済・文化団体**	**40**	**35.0**	**35.4**	**-0.4**	**5**
4	【医療・福祉業】	介護・福祉業	413	32.0	35.8	-3.8	4
5	【商業】	卸売業	325	31.7	26.9	4.7	18
6	【建設業】	土木工事業	117	31.6	33.8	-2.2	7
7	【金融・保険業】	不動産業	258	31.0	26.3	4.7	20
8	【サービス業】	専門・技術サービス業（弁護士、税理士、翻訳など）	139	30.2	29.5	0.8	15
9	【その他】	地方公務	371	29.6	33.1	-3.4	9
10	【医療・福祉業】	医療業（医師、薬剤師、看護師、理学療法士など）	509	29.5	29.8	-0.4	13
11	【サービス業】	人材紹介・人材派遣業	102	29.4	23.7	5.7	
12	【製造業】	化学工業（医薬品、石油製品、プラスチック製品製造業など）	218	29.4	32.9	-3.6	10
13	【教育・研究業】	その他の教育、学習支援業	189	29.1	29.3	-0.2	16
14	【製造業】	一般機械器具製造業	118	28.8	26.1	2.7	
15	【サービス業】	広告・市場調査・世論調査・社会調査業	60	28.3	24.4	3.9	
16	【製造業】	非鉄金属製造業	54	27.8	34.5	-6.8	6
17	【その他】	国家公務	124	27.4	30.4	-3.0	12
18	【製造業】	衣服・その他の繊維製品製造業	84	27.4	31.7	-4.3	11
19	【情報通信業】	インターネット付随サービス業	98	26.5	22.7	3.9	
20	【運輸交通業】	鉄道・軌道・水運・航空業	121	26.4	29.5	-3.1	14
		全業種平均	**10,000**	**24.0**	**26.4**	**-2.4**	

※前回順位は20位まで表示

※データバーの最大値は60%で設定

■品質管理

―業務遂行上、品質の問題やミスが起こっても仕方がない状況―

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

品質管理 －業務遂行上、品質の問題やミスが起こっても仕方がない状況－

Humap

＜品質管理リスクが高い業種ワースト20＞

	業種（大項目）	業種（中項目）	回答者数（人）	2025年（%）	2024年（%）	25年-24年差分(pt)	前回順位
1	**【運輸交通業】**	**鉄道・軌道・水運・航空業**	**121**	**32.2**	**25.4**	**6.8**	**14**
2	**【製造業】**	**非鉄金属製造業**	**54**	**31.5**	**27.3**	**4.2**	**7**
3	**【教育・研究業】**	**私立学校教育**	**87**	**31.0**	**31.9**	**-0.8**	**3**
4	【運輸交通業】	道路旅客運送業（タクシー、バスなど）	50	30.0	16.7	13.3	
5	【製造業】	金属製品製造業	109	29.4	27.6	1.7	6
6	【その他】	政治・経済・文化団体	40	27.5	39.6	-12.1	1
7	【サービス業】	飲食店	255	25.9	25.5	0.3	11
8	【建設業】	土木工事業	117	24.8	23.8	0.9	18
9	【医療・福祉業】	介護・福祉業	413	24.0	25.9	-1.9	9
10	【医療・福祉業】	医療業（医師、薬剤師、看護師、理学療法士など）	509	24.0	25.7	-1.7	10
11	【製造業】	化学工業（医薬品、石油製品、プラスチック製品製造業など）	218	23.9	22.6	1.2	
12	【製造業】	衣服・その他の繊維製品製造業	84	23.8	31.7	-7.9	4
12	【建設業】	建築工事業	231	23.8	22.0	1.8	
14	【情報通信業】	インターネット付随サービス業	98	23.5	19.5	3.9	
15	【教育・研究業】	その他の教育、学習支援業	189	23.3	19.9	3.4	
16	【製造業】	一般機械器具製造業	118	22.9	20.7	2.2	
17	【製造業】	印刷・製本・パルプ・紙・紙加工品製造業	67	22.4	16.2	6.2	
18	【製造業】	電気機械器具製造業	257	22.2	23.4	-1.2	20
19	【金融・保険業】	不動産業	258	22.1	23.7	-1.6	19
20	【教育・研究業】	公立学校教育	149	21.5	29.5	-8.1	5
		全業種平均	**10,000**	**19.7**	**21.5**	**-1.8**	

※前回順位は20位まで表示

※データバーの最大値は60%で設定

■人権管理

―人権侵害に対する配慮がされていない―

※労働環境や多様性（性別・宗教・人種など）

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

人権管理 －人権侵害に対する配慮がされていない－ ※労働環境や多様性（性別・宗教・人種など）

Humap

＜人権管理リスクが高い業種ワースト20＞

順位	業種（大項目）	業種（中項目）	回答者数（人）	2025年（%）	2024年（%）	25年-24年差分(pt)	前回順位
1	**【運輸交通業】**	**道路旅客運送業（タクシー、バスなど）**	**50**	**28.0**	**16.7**	**11.3**	**19**
2	**【製造業】**	**非鉄金属製造業**	**54**	**25.9**	**30.9**	**-5.0**	**1**
3	**【その他】**	**政治・経済・文化団体**	**40**	**22.5**	**25.0**	**-2.5**	**5**
4	【製造業】	鉄鋼業	68	22.1	28.6	-6.5	2
5	【製造業】	化学工業（医薬品、石油製品、プラスチック製品製造業など）	218	21.6	16.7	4.9	19
6	【建設業】	建築工事業	231	19.9	14.7	5.3	
7	【商業】	その他の商業	36	19.4	18.8	0.7	12
8	【製造業】	金属製品製造業	109	19.3	25.7	-6.4	4
9	【教育・研究業】	私立学校教育	87	18.4	22.0	-3.6	6
10	【運輸交通業】	鉄道・軌道・水運・航空業	121	18.2	19.7	-1.5	9
11	【サービス業】	専門・技術サービス業（弁護士、税理士、翻訳など）	139	18.0	20.5	-2.6	7
12	【サービス業】	生活関連サービス業、娯楽業	173	16.8	14.3	2.5	
13	【製造業】	電気機械器具製造業	257	16.7	16.9	-0.1	18
14	【製造業】	衣服・その他の繊維製品製造業	84	16.7	26.8	-10.2	3
15	【その他】	地方公務	371	16.2	16.4	-0.2	
16	【建設業】	その他の建設業	99	16.2	15.9	0.3	
17	【医療・福祉業】	医療業（医師、薬剤師、看護師、理学療法士など）	509	15.9	17.6	-1.7	14
18	【教育・研究業】	その他の教育、学習支援業	189	15.9	14.2	1.6	
19	【商業】	卸売業	325	15.1	16.1	-1.0	
20	【製造業】	印刷・製本・パルプ・紙・紙加工品製造業	67	14.9	13.2	1.7	
		全業種平均	**10,000**	**13.8**	**15.4**	**-1.5**	

※前回順位は20位まで表示

※データバーの最大値は60%で設定

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？

対策により、従業員の行動に変化を起こせることがデータからも分かる

n；各ハラスメントを受けたことがある

		パワハラ n	パワハラ (%)	パワハラ 全体との差	セクハラ n	セクハラ (%)	セクハラ 全体との差	マタハラ・パタハラ n	マタハラ・パタハラ (%)	マタハラ・パタハラ 全体との差
	全体	1,328	35.8		473	53.3		254	68.5	
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	38.1	+2.3pt	99	54.5	+1.2pt	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	445	35.5	-0.3pt	146	63.1	+9.8pt	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	152	29.6	-6.2pt	42	54.7	+1.4pt	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	277	43.7	+7.9pt	110	63.6	+10.3pt	60	71.7	+3.2pt
	対面でのハラスメント研修	205	42.0	+6.2pt	69	68.1	+14.8pt	49	83.7	+15.2pt
	オンラインでのハラスメント研修	177	50.8	+15.0pt	80	78.8	+25.5pt	55	72.8	+4.3pt
	e-ラーニングを用いたハラスメント研修	229	45.8	+10.0pt	96	66.8	+13.5pt	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	271	44.6	+8.8pt	105	68.6	+15.3pt	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	229	41.9	+6.1pt	86	61.7	+8.4pt	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	276	33.0	-2.8pt	83	55.5	+2.2pt	28	60.7	-7.8pt
	ハラスメント被害者の救済対応	179	26.8	-9.0pt	34	29.4	-23.9pt	10	10.0	-58.5pt

Copyright © 2024 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

Humap

リスク対策の第一歩は、まず
「自社と業界の実態を客観的に把握すること」

CHeckならリスクを可視化可能

アスマークでは、同業種のベンチマークスコアと比較が可能な
コンプライアンス＆ハラスメント調査「CHeckリサーチ」のサービスを提供。
自社のコンプライアンスリスクを把握することがリスク対策の第一歩です。

50万人以上の利用実績

CHeck

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

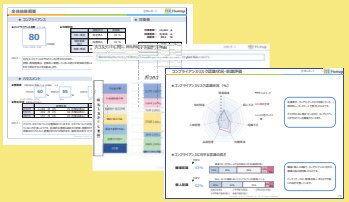
※一部抜粋

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

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

『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。

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

※提携先

manebi　ドラスタ DRAMATIC STUDY

LGBTQ＋

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

アンケート詳細：https://humap.asmarq.co.jp/r check/

研修詳細：https://humap.asmarq.co.jp/r check training/

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

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

CHeck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。

実態調査の中身

コンプライアンスとハラスメントを網羅した26問で構成。

■ ハラスメント項目

ハラスメント

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- マタニティ（パタニティ）ハラスメント

×

実態把握

- 理解度
- 発生状況
- 窓口対応状況

ハラスメント全般の実態把握

- 相談窓口の認知状況
- 個人意識
- 職場意識

■ コンプライアンス項目

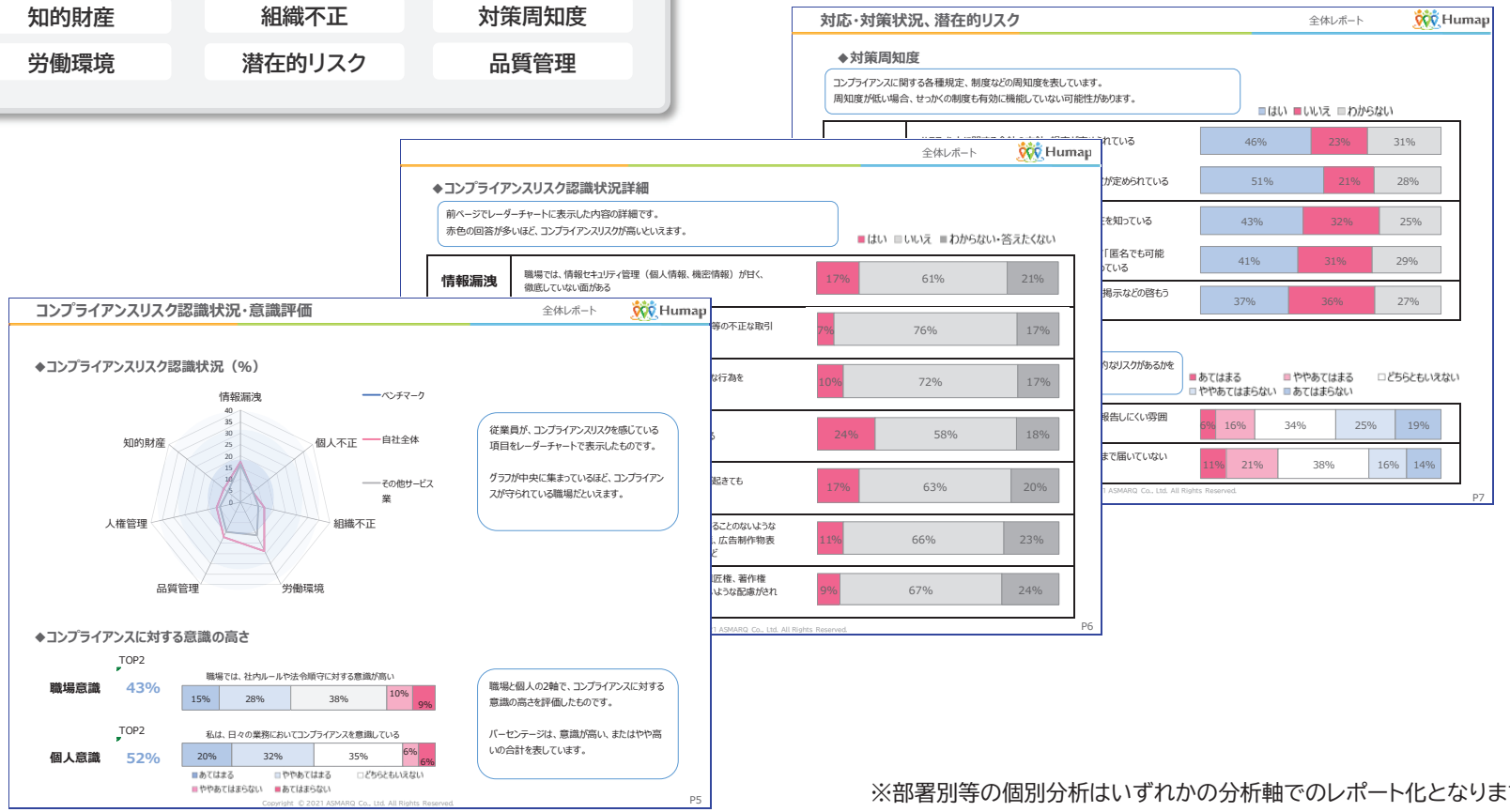
- 情報漏洩
- 知的財産
- 労働環境
- 人権管理
- 組織不正
- 個人不正
- 潜在的リスク
- 対策周知度
- 品質管理

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

レポートイメージ - コンプライアンス詳細

■ コンプライアンス－9項目

情報漏洩	人権管理	個人不正
知的財産	組織不正	対策周知度
労働環境	潜在的リスク	品質管理



※部署別等の個別分析はいずれかの分析軸でのレポート化となります。

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

なぜハラスメント対策で調査を実施する？

▶ 調査ハラスメント被害実態が分かるだけでなく、
対策の課題解決の糸口が見つかります

被害実態
の把握

＋

効果の
見える化

取り組み
の周知

施策検討
への活用

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

導入事例

法務部　ご担当者様

＜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

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/）

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.
Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

36

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/）

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.
Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.

37

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。

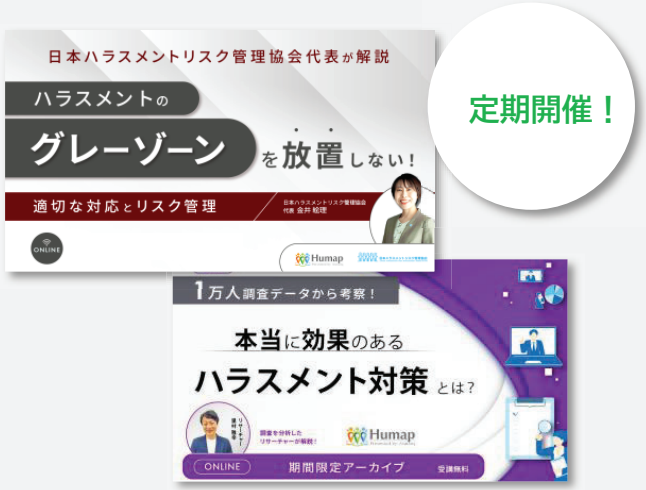
Copyright © 2023 ASMAQ Co., Ltd. All rights reserved.

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

「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

Copyright © 2025 ASMARQ Co., Ltd. All Rights Reserved.