

「ああしちゃいけない」

「こうしちゃいけない」に、もううんざり？

人事が知りたい

'戒めない'

ハラスメント防止研修

ONLINE

2026.2.10 [Tue] 13:00-



サミット人材開発株式会社

サミット人材開発株式会社  
代表取締役 小菅昌秀



## 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

# Agenda

- ・「戒めない」がハラスメント研修のキモ？
- ・ハラスメント行為者90%が言う「そんなつもりじゃなかった」どう指導する？
- ・ほめ方のポイント
- ・パワハラと指導の違い～どう叱るべきか
- ・質疑応答

# 1

## ハラスメントの基本的な考え方



「知事のせいで、なんで俺らが忙しいのにこんな研修を受けさせられるんだ」  
ある兵庫県幹部職員の発言。

講師が担当したパワハラ加害者更正研修 冒頭で

「今日は皆様をとっちめにきたわけでも、戒めにきたわけでもありません  
ハラスメントを犯してしまった皆様こそが、反省してこの会社からハラスメントを  
無くしていく立場になる、それが研修の目的です。」

こうすることで素直に研修を受け入れる。

戒めるだけの研修は極めて逆効果にしかありません。



- ① 仕事ができる
- ② 支配欲が強い
- ③ 自分には高い才能があると思う
- ④ 自分にも他人にも厳しい
- ⑤ 承認欲求が強い
- ⑥ 論理的である

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 対価型 | 解雇 降格   | 社長が従業員に性的な関係を要求したが拒否したため、従業員を解雇した。        |
|     | 減給  | 上司が従業員から日常的なセクハラ発言を止めるように言われ、その従業員を減給にした。 |
|     | 不利益な配置転換  | 上司が従業員に身体的接触をしたら抵抗されたため不利益となる配置転換をした。     |
| 環境型 | 視覚型   | 上司がパソコンでアダルトビデオを閲覧して、それを見たため業務に専念できない。    |
|     | 発言型   | 「きれいだね」「彼氏はいるの？」<br>ほめているつもりでも苦痛          |
|     | 身体接触型   | 仕事の頑張りを労うつもりでの軽いスキンシップも禁物。                |
| 制裁型 | 「女性はこうあるべき」という決めつけ、女性の昇進や活躍を否定・抑圧すること。例<br>「女性は育児に専念すべき」といった価値観の押し付け。 |   |
| 妄想型 | 相手が自分に好意を持っていると勘違いし、しつこく食事に誘ったり、メールや電話を行うこと。                          |   |

**モラル = 倫理観 道徳意識**

## モラハラ（モラルハラスメント）

社会における善悪の判断をするときの倫理や道徳に反した精神的ないやがらせやいじめ。

### 2種類のモラハラ

フランスの精神科医 マリー＝フランス・イルゴイエンヌ（モラハラの提唱者）

陰湿な行為の繰り返し

無視する。見下す。見た目や人格否定。本人に聞こえる悪口。悪いうわさを流す。必要な情報を与えない。孤立させる。

権力を利用したモラハラ

人前・長時間の叱責。休みの日に電話をする。仕事を取り上げる。コンプライアンス違反の強要。飲み会参加の強要。

|       |              |  |
|-------|--------------|--|
| マタハラ  | マタニティーハラスメント | 辞めないの？<br>旦那さんの収入でやっていけるだろう？<br>楽できていいよね？<br>特別扱いはしない。 |
| アルハラ  | アルコールハラスメント  | 飲みたくない人への強要。一気飲み。<br>暴言・失言。破壊行為。                       |
| ジェンハラ | ジェンダーハラスメント  | 男らしくない！<br>もっと女性らしくしたらどうだ！                             |
| ソーハラ  | ソーシャルハラスメント  | FACEBOOKで友達申請するから承諾するように。<br>「いいね」をよろしく。               |
| テクハラ  | テクノロジーハラスメント | こんなパソコンの使い方も知らないのですか？                                  |

|      |              |   |
|------|--------------|---|
| ロジハラ | ロジカルハラスメント   | 正論で相手を追い詰める。<br>相手を論破しようとして精神的に追い詰める。<br>相手の感情を考えていない。<br>ロジカルに話せるからハラスメントになる |
| ハラハラ | ハラスメントハラスメント | 「それってハラスメント」を必要以上に連呼。<br>部下から上司へのハラスメント。                                      |
| ホワハラ | ホワイトハラスメント   | ホワイト過ぎる。上司が一方向的に部下が成長できない甘い環境を与える。  |
| フキハラ | 不機嫌ハラスメント    | 不機嫌な態度や表情、ため息を繰り返し相手に精神的苦痛を与える  |
| エンハラ | エンジョイハラスメント  | 仕事は楽しいものだと強要する行為。   |

# 2

## ハラスメントの起こりやすい組織 とそうでない組織の違い



## ① グッドウィル・グループ

過去最速で一部上場

介護報酬不正請求・違法派遣

行政処分

他者による経営再建



## ② リプラス

過去最速でマザーズ上場

デューデリジェンス（物件精査）の甘さ

リーマンショック

倒産



## ① 半沢直樹・花咲舞 (ドラマですが...)

金融庁管轄は非常に厳しく見られる。

## ② ソニー生命 (講師がかつて所属)

あの厳しい金融庁から  
「コンプライアンスの模範企業」と言われている。

1. ソニーのグループ企業。IT技術を駆使
2. 職業人としてのモラルとプロ意識の徹底
3. 風通しの良い風土。若手でも自由に発言



「組織全体で、全員が意識をもって取り組む」

~~自分さえちゃんとやっていれば~~ ではない。

守るべきことを組織全体で守る



そのためにはコミュニケーション!

風通しの良い職場づくりが大事!

# 3

セクハラにならないほめかた  
パワハラにならない叱りかた



**見逃さず**  
アンテナを高く

**忘れない**  
メモを取る

**みんなの前で**  
感動は倍に

**本当に嬉しい態度**  
自分のことよりも

**人を介す**  
第三者から

- ① これから伸びる力を持っている場合
- ② 回復能力・叱られ耐性がある場合
- ③ 自分の姿が見えていない場合
- ④ 内容が急を要する場合
- ⑤ 内容が他の者にも影響する場合

## 叱りかたのポイント 【叱らない方が良い場合】

- ① 自分で気がついて反省している場合
- ② 相手の反発が強く、受け入れる素地がない場合
- ③ 弱みにつけ込む叱りかたになる場合
- ④ 事実を確認できない場合
- ⑤ 叱り手自身が不機嫌な場合

- ① 具体的に叱ること
- ② どのような結果になったか説明すること
- ③ 事実を指摘し、感情で叱ってはいけない
- ④ 行為そのものを叱り、人を叱らない
- ⑤ 落ち込んでいる人を叱ってはいけない

- ⑥ 昔のことをぶりかえさない
- ⑦ 自分の目で確かめたことのみを叱る。
- ⑧ 他人のたくさんいるところで叱らない。
- ⑨ 是正するための方策について話し合い、同意を得ること(過ちを二度と繰り返さないために)
- ⑩ 一度叱ったら、その場で終わりにする

# 改正されたパワハラ法律 パワハラの6類型

| 代表的な言動の類型  | 該当すると考えられる例  | 該当しないと考えられる例   |
|--|--|--|
| <b>① 身体的な攻撃 (暴行・傷害)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>② 相手に物を投げつける。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 誤ってぶつかる</li> </ul>  |
| <b>② 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的思考・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>② 業務遂行に関わる必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> <li>③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す。</li> <li>④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする。</li> <li>② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする。</li> </ul> |
| <b>③ 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。</li> <li>② 一人の労働者に対して同僚が集団無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する。</li> <li>② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常業務に復帰させるために、その前に一時的に別室で必要な研修を受けさせる。</li> </ul>         |
| <b>④ 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)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係ない作業を命ずる。</li> <li>② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> <li>③ 労働者に業務とは関係のない詩的な雑用の処理を強制的に行わせる。</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる。</li> <li>② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる。</li> </ul>                           |
| <b>⑤ 過小な要求 (業務上の合理性なく能力と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)</b>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>② 気に入らない従業員に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する。</li> </ul>  |
| <b>⑥ 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)</b><br>★プライバシー保護の観点から、機敏な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。</li> <li>② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機敏な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う。</li> <li>② 労働者の了解を得て、当該労働者の機敏な個人情報(左記)について必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す。</li> </ul>            |

# 4 コミュニケーションで最も重要な 「聴く」技術



| スキル   | 共感   | 受容   | 傾聴   |
|-------|--|--|--|
| 内容    | 喜怒哀楽の感情を共有する   | 発言者の内容を受け入れる   | 話をしっかりと聞く  |
| 目的    | 相手を受け入れ、気持ちを共にする態度を示し安心させる   |  |  |
| 具体的言動 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・承認欲求を満たす</li> <li>・思いやりを持つ</li> <li>・精神的援助をする</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・否定しない</li> <li>・反論しない</li> <li>・批判評価しない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・言葉で反応</li> <li>・態度で反応</li> </ul> |

|              |  |
|--------------|--|
| <b>沈黙</b>    | 相手に敬意を表した、噛みしめるような温かい沈黙は合意を形成する場面などで効果があります。   |
| <b>うなづき</b>  | 身体が縦揺れしていることは相手を肯定していることを示すサイン。多少大げさなくらい相手を肯定する態度を示す。                                      |
| <b>あいづち</b>  | あいづちも相手への肯定感と興味を示すサインです。多くのバリエーションが自然と出てくるように覚えましょう。<br>「さようですか」「おもしろいですね」「素敵ですね」「興味深いですね」 |
| <b>繰り返し</b>  | 相手の言葉の一部を切り取って返す手法です。聞いている感が出ます。<br>「今日は用事が多くて大変なんです。」「大変なんですかね」                           |
| <b>承認</b>    | 相手を認めてあげることも必要です。<br>「それは良く頑張りましたね」「大変良かったですね」   |
| <b>感情の反映</b> | 相手の感情を察しただけの発言をすることで相手はより私を理解してくれたと嬉しい気持ちになります。<br>「お孫さんと遊園地に行ったらとても楽しかったでしょうね」            |

## 「話の答えを知るには質問することが一番（柴田純男）」

日本説得交渉学会副会長

ISO10002(苦情対応)の意見書発行数トップクラスでリスクマネジメント分野の研修の国内第一人者

### 限定質問 (クローズ質問)

「YESですか、NOですか？」  
「1、2、3のうちどれですか？」

情報の確認が早いですが、多用すると尋問調と取られやすい。

### 拡大質問 (オープン質問)

「あなたは何が好きですか？」  
「あなたはどのようなときに淋しくなりますか？」

感情を導いて話は広がるが、多用すると脱線しやすい。

拡大質問と限定質問で、話を広げる・狭めるを繰り返しながら答えを引き出す。  
相手が口下手なら限定質問から入る。

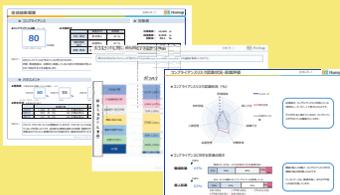
### その他の質問

- ・問題があることを前提とした質問法
- ・進捗などをパーセンテージで聞く質問法
- ・4択質問法



# 『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

カスハラ対応ガイドラ  
イン作成

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

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

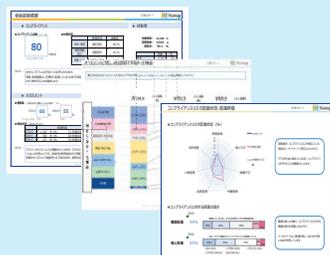


・ 理解度向上の仕組み  
アンケート内でハラスメントの知識が学べます。  
読まないとは回答が進められない仕組みにすることで、理解度の向上や啓発に寄与します。

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

## 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。

参考:Humapでは定期的にお役立ち情報を発信中



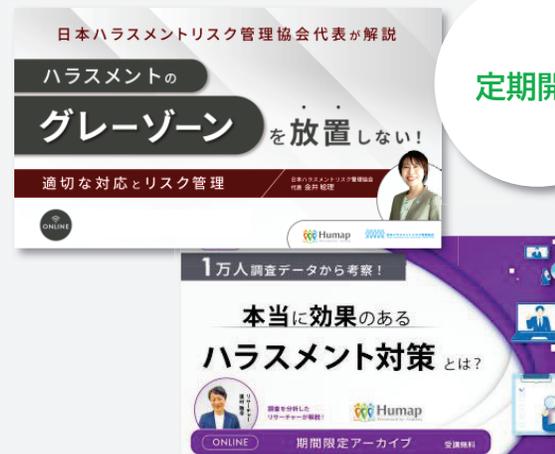
## ダウンロード資料



「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