

職場の ハラスメント状況を 把握していますか？

ハラスメントの
実態調査+発生リスク算出

 Wellness Eye Plus



2022年4月から中小企業も対象に

**パワハラ防止措置
義務化**

ハラスメント事案発生時企業損失

約1億円^{*1} 従業員
1千名企業例

- ・休職・退職
- ・組織パフォーマンス低下
- ・企業イメージ低下
- ・紛争・訴訟

*1 従業員1千名規模の例。対応時間、従業員の生産性低下、休職による休業補償、代行人員経費、ブランド棄損、訴訟対応費用等の金額換算例。

ハラスメントの「見える化」をご支援いたします

Wellness Eye Plusの特徴

01

ハラスメントの発生状況を把握したい

パワハラ・セクハラの 実態調査と他社平均比較が可能

ハラスメントフリーな職場づくりの第一歩は「現状理解」から。
パワハラ、セクハラにおける実態を把握できます。



株式会社クオレ・シー・キューブとの共同研究により最適な設問を構成し、設問ごとに重みづけした独自の評価ロジックを作成・採用



・個人が特定できない形で結果を集計・分析
・会社全体の結果だけでなく、組織間の結果比較も実施可能*2



・ご希望により結果報告会も実施
(オプションサービス)

02

将来のパワーハラスメント発生リスクを算出したい

職場風土・マネジメントスタイル などの質問から発生リスクを算出*3

「実態調査よりも、まずはリスクを把握したい」というご要望にも対応。
パワハラ発生要因と抑制要因に着目し、その状況を把握することで、発生リスクを算出します。



03

受検者や担当者の負担をなるべく減らして実施したい

ハラスメントリスク調査のみの 実施のほか、ストレスチェックとの 同時実施も可能

基本的に、ストレスチェック実施時の事前ご準備だけでハラスメントに関する調査も可能、受検者や実施担当者の負担も軽減されます。*4



・受検者への案内、受検督促、問い合わせ対応などはSBアットワークが対応
・社内の作業工数削減を実現可能



・PC・スマートフォン・タブレット対応
・英語・中国語対応(中国語はオプション対応)
・メールアドレス登録なしでもWEB実施可



・直感的な操作が可能な画面構成

*2 ハラスメント調査では個人単位の比較やフィードバックは実施しません。

*3 当サービスはパワーハラスメント発生の可能性を統計的処理を行い定量化するもので、その結果を保証するものではありません。

*4 実施内容により、追加の事務手続が発生することがあります。

ハラスメントフリーな職場づくりのカギは、 「迅速・適切な発生時対応」と「未然の察知」

「現状把握(実態調査)」はハラスメント対策として有効であり、ぜひ進めていきたいアクションです。しかし、問題事象が発生する前にリスクを把握できたら、打ち手もさらに多様なものにできるかもしれません。ハラスメントフリーな職場づくりのアイテムとして、Wellness Eye Plus の「現状把握(実態調査)」と「発生リスク算出」のサービスをご検討ください。

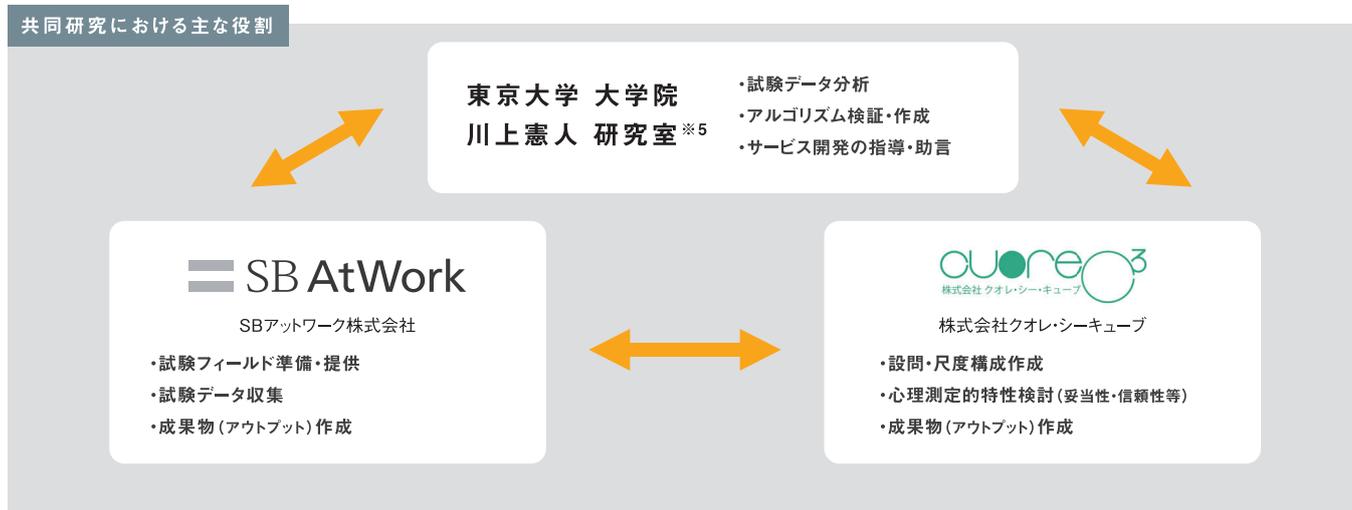


東京大学 川上憲人教授^{※5}および株式会社クオレ・シー・キューブとの 共同研究により、設問構成・評価ロジック等を開発

ハラスメント対策支援サービスを提供する株式会社クオレ・シー・キューブおよび東京大学川上憲人教授(大学院 医学系研究科 精神保健分野^{※5})との共同研究により、パワーハラスメント発生リスクを算出し定量化することが可能になりました。

「ハラスメントの有無」のような直接的な質問をしなくても、「職場風土」「上司のサポート・リーダーシップ」などの間接的な質問への回答結果から、組織ごとのパワーハラスメント発生リスクを把握することができます。

ICTを活用した効果的なハラスメントおよび職場環境改善に関する産学共同研究



※5 開発当時

パワーハラスメントの代表的な6つの類型

①身体的な攻撃



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。

②精神的な攻撃



人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。

③人間関係からの切り離し



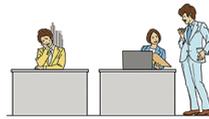
特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

④過大な要求



新入社員に必要な教育を行わず、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。業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。

⑤過小な要求



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。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

⑥個の侵害



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。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

出典：厚生労働省サイト 明るい職場応援団「NO/パワハラ」

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの定義と企業の法的義務

種類	セクシュアルハラスメント	パワーハラスメント
定義	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対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること	職場において行われる ①優位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つの要素をすべて満たすもの
関連する法	男女雇用機会均等法(改正法)	労働施策総合推進法(改正法)
企業の義務	<p>1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 「セクハラ・パワハラの内容」「セクハラ・パワハラを行ってはならない旨の方針」を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 セクハラ・パワハラの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。 <p>2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。セクハラ・パワハラが現実には生じている場合だけでなく、発生するおそれがある場合や、セクハラ・パワハラに該当するかが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。 <p>3 職場におけるセクハラ・パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。 再発防止に向けた措置を講ずること。 <p>4 併せて講ずべき措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。 	

注) ・セクハラについては法改正前から雇用管理上の措置を講じることが義務付けられておりましたが法改正により防止対策が強化されます。
 (「事業主に相談したこと等を理由とする不利益取り扱いの禁止」「自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協対応」が加わります)
 ・上記のほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにも同様の防止措置を講じることが義務付けられています。

SBアットワークは、人事・労働安全衛生業務のシェアードサービスを提供するソフトバンクグループ企業です

SB AtWork

SBアットワーク株式会社 ソリューション企画部

〒105-7529 東京都港区海岸一丁目7番1号 東京ポートシティ竹芝オフィスタワー

[TEL] 03-6854-2613

[Mail] SBGGRP-WE@g.softbank.co.jp



・本資料に記載されている会社名、ロゴおよびサービス名は、SBアットワーク株式会社の登録商標および商標です。
 ・本資料に掲載されている計画・内容、サービス、仕様、お問い合わせ先、その他の情報は、予告なしに変更となる場合があります。

お問い合わせは
こちらから