

## ハラスメントリスクチェック「Wellness Eye Plus」

SBアットワーク株式会社

## パワーハラ防止法対応！職場のハラスメント対策「Wellness Eye Plus」

<https://www.softbankatwork.co.jp/lp/wellness-eye-plus/>

サービス分類・提供内容（選択式）		サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	「Wellness Eye Plus」とは 従業員の方に回答いただくアンケートサービスです。 アンケートに回答いただく事で、職場のハラスメントに該当する恐れのある行為の実態調査やパワーハラメントが起きやすい職場のパワーハラリスクの可視化が可能です。  <b>特徴</b> ①パワーハラ・セクハラの実態調査が可能 ・代表的な行為の実態を幅広く把握でき、ハラスメント行為の内容や受けた頻度からリスクの高い行為の事象も把握可能 ・個人が特定できない形で会社結果・組織結果を集計 ・他社平均との比較が可能 ②パワーハラリスクを数値化 ・職場風土・仕事の負担度合等の質問からリスク値を算出 ・全社のリスク値だけでなく、組織毎のリスク値も算出可能 ・実態調査より、まずはリスク値を把握したいに要望にも対応可能
	健康経営推進支援	
	ストレスチェック制度対応支援	
	ハラスメント対策支援	
	過重労働対策支援	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	
人事・労務向けアドバイザー		
調査・分析支援（人的支援）	○	
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	
	パルスサーベイ・従業員意識調査	
	健康・労務データ統合分析システム	
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	<b>導入メリット</b> ・教育・啓蒙にも効果的 ・当事者意識を持たせやすい ・注力すべき課題や対策が明確に ・外部企業実施のため安心して回答可能
	管理職向け研修	
	従業員向け研修	
管理職向け個別支援		
従業員支援	相談窓口・カウンセリング	<b>アウトプット納品物</b> ・現状とリスクをわかりやすく可視化したレポート ・経営層へのご報告はこの資料のみで完結 ・組織長への共有で職場環境改善の大きな武器に
	セルフケア研修	
	セルフケア支援アプリ	
	復職支援	

期待される効果	根拠の詳細			
	【凡例*】○:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け	導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応			—
	2. 制度・施策体系の整理			—
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			—
	4. 組織状況の把握		●	—
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減		●	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上		●	
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

\*ウエルコ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

導入企業の評価（500字以内）	
学術介入の有無	エビデンスの水準
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	
実証評価の結果概要（500字以内）	

理論的裏付け（500字以内）
<b>【パワーハラ発生リスクの開発】</b> ・SBアットワークと東京大学大学院 川上憲人研究室（当時）および株式会社クオレ・シー・キューブとの産学共同研究により開発しています。 <b>【パワーハラ発生リスクの定義】</b> ・パワーハラ発生リスクとは、パワーハラ領域でリスクの高い行為が、世の中の平均的な職場と比較して、どの程度起きやすい職場なのかを表しています。 ・100が平均で、高いとより起きやすい職場、低いとより起きにくい職場であることを表しています。 ※現時点での100は実証実験10社のデータ（3,072部署、20,862名 平均クラスターサイズ=6.79名）が基準となっています。 ・パワーハラ発生リスク値が高い職場では、実際にハラスメントが生じている可能性が極めて高くなります。 ・例えば、パワーハラ発生リスク値が200（要注意水準）以上の場合、実際にリスクの高いパワーハラが生じている確率は80%を超えます。 <b>【論的枠組みの活用方法】</b> ・Wellness Eye Plus実施後、組織事のパワーハラ発生リスクを各種報告書に記載し、組織のハラスメント発生リスクの理解および、業務改善・組織改善に活用いただいております。

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	
実証評価の結果概要（500字以内）	

# ハラスメントリスクチェック「Wellness Eye Plus」

SBアットワーク株式会社

## 様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
取組の普及・浸透	4. 組織状況の把握	○
	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルステラシー・意識向上	
心の健康・業務パフォーマンス	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲイジメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

## 採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

### ハワハラ発生リスクの開発

SBアットワーク株式会社と東京大学大学院 川上恵人研究室（当時）および株式会社ウエルシー・キューブとの産学共同研究により開発しています。

### ハワハラ発生リスクの定義

ハワハラ発生リスクとは、ハワハラ領域でREDゾーン行為が、世の中の平均的な職場と比較して、どの程度起きやすい職場なのかを表しています。  
 ・100が平均で、高いほど起きやすい職場、低いほど起きにくい職場であることを表しています。  
 ※現時点での100は実証実験10社のデータ（3,072部署、20,862名 平均クラスターサイズ=6.79名）が基準となっています。  
 ハワハラ発生リスクを把握する事で、組織のハラスメント発生リスクの理解および、業務改善・組織改善に活用したいと考えています。  
 ※ハワハラ領域でREDゾーンに関しては下記資料参照  
 →(4)(10)(11)



### 分析対象データ

9企業、「所属組織名」が同一のもの、かつ同じ所属組織内に2名以上のデータが確認できた3,072部署、20,862名を対象に分析を実施（平均クラスターサイズ=6.79名）※実証実験参加企業数は10社だが、その内の2社は親会社、子会社の関係であり、データを1社として扱い分析を行っている

### 解析方法

- ・マルチレベル（部署、企業）ロジスティック解析
- ・モデルに企業レベルの分散を仮定するため、レベル1=部署、レベル2=企業のマルチレベル分析を実施
- ・以下の2つの予測モデルを作成

リスクなしを参照群とした際のRedリスク値、およびYellowリスク値を部署レベルで推定

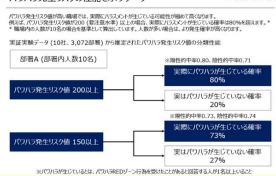
- ①Redリスク値 = 質問の注意レベルが高い設問の「一度以上あった」+ 質問の注意レベルが中の設問の「頻繁にあった」の回答
- ②Yellowリスク値 = 質問の注意レベルが高および質問の注意レベルが中の「一度以上あった」の回答

・予測に使用する説明変数は以下の通り

Wellness Eye 57項目 + 追加設問17項目(ストレス反応を除く)

関連の有意性がp≥0.10の項目、および理論上関連の説明がつかない項目を除外

### ハワハラ発生リスクの性能を示すデータ



## 理論的枠組みの活用方法

「Wellness Eye Plus」実施後、組織ごとのハワハラ発生リスクを各種報告書に記載し、組織のハラスメント発生リスクの理解および業務改善・組織改善に活用したいと考えています。

ハワハラ発生リスク値を把握可能に  
 また、全社員が下記のハラスメント実態調査項目に回答することで、どのような行為がハラスメントに該当するか理解でき、ハラスメント防止意識の向上につながっていると考えられる。

◆各組織ごとの組織診断結果  
 組織診断結果に「職場風土」、「上司のマネジメントスタイル」が読み取れる現在の傾向や、「ハラスメントの実態調査」、「ハワハラリスク値」などの解説。さらに結果活用のステップや抑えておきたい視点を伝えることで、マネジメント行動の見直し、コミュニケーションの改善、組織改善につなげてもらうことを支援している。

結果活用の流れ

- STEP1 自己分析
- STEP2 上司相談
- STEP3 メンに相談

自己分析の振り返りとして大切な視点

1. 現状と課題の把握
2. 感情的な処理、感情的にチームを動かす
3. ステークホルダーの関与を分析
4. 対策、要員の可能性を維持する
5. 本人個人に力を入れる
6. 結果を出すためのアクションプランを立案