本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

ハラスメント対策支援サービス

株式会社パソナセーフティネット

求職者、カスタマーハラスメントにも対応。企業のハラスメント対策をワンストップで。リテラシー向上、相談体制構築までサポート

https://www.safetynet.co.jp/service/work/harassment/

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	
	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リー	○
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	○
	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	○
	セルフケア研修	
	セルフケア支援アプリ	
	復職支援	

サービス概要・特徴（500文字以内）

従来の社内ハラスメント対応に加え、就活生・求職者へのハラスメントやカスタマーハラスメントにも対応。2026年10月施行予定のカスハラ対策・求職者セクハラ対策の義務化にも対応しています。ハラスメント研修動画、相談・通報窓口、カスタマイズ研修をワンストップで提供し、年間33万人（*2024年サービス利用対象者数）の利用実績に基づくメソッドで企業の対策を支援します。カウンセラーが相談対応と同時にメンタルヘルスケアも行い、利用者の安心感を高めます。なお、カスハラによるメンタルヘルスへの影響を、2025年日本産業衛生学会で発表しています。
https://www.safetynet.co.jp/20250529/

■相談・通報窓口
1．カウンセラーが相談者の感情面を受け止め状況整理（利用者の約50%は通報に至らず相談段階で整理）
2．通報希望があった場合、ヒアリング内容を企業へ報告
3．10～21時まで電話相談に対応

■研修
1．対面・オンラインで実施可
2．事前アンケートにより課題に合わせた内容へカスタマイズ（一般社員・管理職等）
3．グッドコミュニケーションのグループワークも実施可能

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．アブセンティーイズム改善			
	16．プレゼンティーイズム改善			
	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）			

*ウェルコ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）

■近畿容器株式会社（50人以上1,000人未満/経営管理部）
概要：従業員からハラスメントに関する相談を受け、お気持ちの受け止めと心理ケアを行う。企業への月次件数報告、通報（相談者が希望する場合のみ）
・窓口担当が社内相談を受ける件数が減り、会社として対応すべき事案に時間をかけられるようになった。
・ハラスメント件数報告に加え、本人の希望がある場合は詳細の通報を受けられるため、適切に企業対応につなげることができる。

■卸売り業/小売業(10,000人以上/人事総務部)
・人事担当者が社内相談を受ける件数が減った。
・相談時にカウンセラーが心理ケアを行うため、相談者の気持ちの整理をし、通報可否の冷静な判断の助けになっている。
・ハラスメント通信による啓発でリテラシーの向上になっている。

理論的裏付け（500字以内）

ハラスメント通報窓口は、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）、男女雇用機会均等法／セクシュアルハラスメント指針、さらに令和７年法律第63号（カスタマーハラスメント、就活ハラスメント）に基づき設置しています。
社外窓口として、早期対応によるトラブル防止、安心できる職場環境の促進、企業信頼性の向上といった効果をもたらします。これを支えるのが、産業保健学・労働衛生学、メンタルヘルス・ファーストエイド、感情マネジメント理論などの学術的枠組みです。健康いきいき職場モデル（厚労省研究班報告書）によれば、ハラスメントの予防は従業員の満足感や働きがいを高め、組織全体の生産性向上にもつながると考えられています。厚生労働省のハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」の事例や取り組みなどの情報も参考にしています。
これらに基づき、初期対応、相談者の心理的ケアを行い、科学的根拠に基づいた支援体制を構築しています。
ハラスメント心理支援プログラムは、交流分析、認知行動的技法、アンガーコントロール、アサーション、ポジティブ心理学（レジリエンス）等を背景に構築しています。

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）

ハラスメント対策支援サービス

株式会社パソナセーフティネット

様式3 導入企業の評価

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	○
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

■対象者：従業員（管理職含む）
■対象者人数：22,249名
■期間：年間
■手段：電話、メール、WEB相談
■内容：従業員からハラスメントに関する相談を受け、お気持ちの受け止めと心理ケアを行う。
■報告：企業への月次件数報告、通報

成果・評価コメント ※「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

■人事・産業保健業務の効率化・負担減
ハラスメントに関する一次相談対応をカウンセラーが行うことで、感情面の受け止め等の人事負担が減り、企業として対応しなければならない事案に集中することにつながる。（3）（4）
■組織状況の把握
月次でどの程度ハラスメント事案が起きているか把握ができ、かつ通報内容については詳細の状況把握が可能（相談者本人希望の場合）なため、企業として次の対処につなげることができる。（11）（12）
■人事・産業保健業務の効率化・負担減
人事担当者が社内相談を受ける件数が減少した。（3）
■組織状況の把握
相談時にカウンセラーが心理ケアを行うため、相談者の気持ちの整理をし、通報可否の冷静な判断の助けになっている（12）
・ハラスメント通信による啓蒙でリテラシーの向上になっている（9）（11）

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①		業種	卸売業、小売業
	部署名・役職		従業員規模	10,000人以上
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ハラスメント対策支援サービス

株式会社パソナセーフティネット

様式3 導入企業の評価

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	○
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

■対象者：従業員（管理職含む）
■人数：150名
■期間：年間
■手段：電話、メール、WEB相談
■内容：社員から各種ハラスメントに関する相談を受け、各人の気持ちの受け止めと心理ケアを行う。
■報告：企業への月次件数報告、通報（相談者が希望する場合のみ）

成果・評価コメント　※「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

■ハラスメント窓口担当（経営管理部）者　業務の効率化・負担減（3）
ハラスメントに関する一次相談対応をカウンセラーが行うことで、感情面の受け止め等により窓口担当者の負担が減り、企業として対応しなければならない案件に注力することが出来る。
■組織状況の把握（4）
月次でどの程度ハラスメント事案が起きているか把握ができ、かつ通報内容については詳細の状況把握が可能（相談者本人希望の場合）なため、会社として次の対処につなげることができる。
■人事・産業保健業務の効率化・負担減（3）
窓口担当が社内相談を受ける件数が減り、会社として対応しなければならない事案に時間をかけることができるようになった。
■組織状況の把握（4）
ハラスメントについて件数に加え、本人希望がある場合は詳細の通報を受けることができるため、企業として対応につなげることができるとのコメントを頂いた。

評価者情報

個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	近畿容器 株式会社	業種	製造業
	部署名・役職	経営管理部　シニアアドバイザー	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ハラスメント対策支援サービス　株式会社パソナセーフティネット

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	○
	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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

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

■法制度
・労働施策総合推進法第30条の2関係、職場におけるパワーハラスメント防止のための指針：パワーハラスメントについて
・男女雇用機会均等法第11条関係：セクシュアルハラスメントについて
・男女雇用機会均等法第11条の3関係、育児・介護休業法第25条関係：妊娠・出産等ハラスメントについて
・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和７年法律第63号）：就活ハラスメントについて、カスタマーハラスメントについて
(1),(2),(3),(4),(8)

■相談窓口
メンタルヘルス・ファーストエイド
•ベティ・キッチナー（Betty Kitchener）およびアンソニー・ジョーム（Anthony Jorm）
Kitchener, B.A. & Jorm, A.F. (2002). Mental health first aid training for the public: Evaluation of effects on knowledge, attitudes and helping behavior. BMC Psychiatry, 2(1), 10.
(6),(8),(12)

感情マネジメント（Emotional Management／Emotional Regulation）
•ダニエル・ゴールマン（Daniel Goleman）
•ジェームズ・グロス（James J. Gross）
Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. Bantam Books.
•Gross, J.J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. Review of General Psychology, 2(3), 271-299.
(10),(12),(14)

■研修
• 産業保健領域の国内研究
・厚生労働科学研究費補助金（主任研究者：川上憲人, 2009–2011）
・総合研究報告書「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法」（2）、（3）、（4）、（8）、（10）、（11）、（12）、（14）、（17）
（健康いきいき職場モデルにもとづき、ハラスメント防止も含めた職場環境改善）
https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/a/102
• 心理的安全性（Edmondson, 1999）(11),(12),(17)
→ 周囲のサポート力・チームの協働性向上の枠組み。

理論的枠組みの活用方法

■法制度
•労働施策総合推進法・均等法・育介法等
各種ハラスメント防止指針に基づき、企業は相談窓口の設置や再発防止策の援助。
•改正法（令和７年法律第63号）
就活ハラスメントやカスタマーハラスメントも対象。企業研修では最新法制度を背景に「組織としての責任」を強調できる。
■相談窓口での活かし方
•メンタルヘルス・ファーストエイド（MHFA）
相談員が初期対応で安心感を与え、適切な支援へつなぐ手法として活用。相談者が早期に専門的支援にアクセスできるよう支援。
•感情マネジメント（Emotional Regulation）
ゴールマンやグロスの理論を参考に、相談員自身の感情調整や相談者への怒り・不安のコントロール支援に役立てる。
■研修での活かし方
•健康いきいき職場モデル（川上ら, 2009–2011）
ハラスメント防止を含めた職場環境改善の枠組み。研修では「組織的な風土づくり」に焦点を当てられる。
•心理的安全性（Edmondson, 1999）
上司や同僚に安心して声をかけられる関係性を養う。職場研修でのチーム学習の理論的基盤。
•認知行動療法（CBT, Beck, 1976）
ストレス対処・アンガーコントロール技法として研修に導入。
•アンコンシャス・バイアス研究
性別や役割への無意識の思い込みを自覚させ、ハラスメント予防や公正な職場づくりに応用。