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。

ハラスメント防止社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

25年超の実績と知見で、職場のハラスメント防止を強力支援！

https://www.armg.jp/business/training/#wrap

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		アドバンテッジリスクマネジメントのハラスメント防止研修は、25年以上の実績に基づき、管理職・一般社員・相談窓口担当者など、対象に応じた専門性の高いプログラムを提供しています。 最新の法令や判例を踏まえ、無自覚なハラスメント行為の未然防止に重点を置き、EQ（感情マネジメント）やアンコンシャス・バイアスの理解を通じて行動変容を促進します。 双方向型オンライン研修にも対応しており、グループワークやケーススタディを取り入れた飽きのこない構成が特長です。また、EQI®や簡易アセスメントを活用して受講者の行動傾向を可視化し、自律的な改善を後押しします。 当社サーベイをご導入の企業様へは、サーベイ結果でハラスメント課題の見られる層を対象とした最適な研修をご提案し、サーベイデータを活用した効果検証も行います。
	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		

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）

2024年度に当社フォーマットの受講後アンケートに回答をいただいた47社／3479件の結果より、下記のようなコメントをいただいています。
「ハラスメントの判決例などを見て当然だと思うものが多い一方で意外だと思うこともあった。まだ主体的に思い込んでいることがあることに気付けた」（法制度対応）
「これまでハラスメントに限らず、職員の相談窓口がなかったため、上手く対応できるかはさておき、窓口があることで働く環境整備になる」（相談窓口の利用率・認知率向上）
「日々の自分自身の言動にも気をつけなければならないが、ハラスメントを原因としたメンタル不調者対応にも役立てたい」（不調の早期発見・対応）
「アンコンシャス・バイアスの色々な事例を基に、自分が無意識に言っていたことが少なからずあったので、身に沁みました」（ヘルスリテラシー・意識向上）
「心理的安全性という共通認識が大切だとおもいました」（心理的安全性・上司のサポート力向上）
「人の感覚、受け止め方は様々。常に相手への気遣いを忘れない対応を心掛けることが重要」（周囲のサポート力向上）

理論的裏付け（500字以内）

当社がハラスメント防止研修において採用している理論は、以下の3つの枠組みに基づいています。まず、法的・制度的枠組みとしては、厚生労働省の「職場におけるハラスメント防止対策マニュアル」やパワハラ防止法などの関連法令に準拠し、組織内制度の整備と法令遵守の実効性を支える理論的基盤としています。次に、アンコンシャスバイアス理論（提唱者：Banaji & Greenwald）は、人が無意識に持つ偏見が職場での差別的言動に影響することを示すものであり、偏見の自覚と行動変容を促す認知心理学の知見に基づいています。さらに、EQ理論（提唱者：Salovey & Mayer）は、感情の認知・調整・活用に関する能力を扱うもので、特に対人関係力や共感力の向上に寄与し、心理的安全性と良好な職場風土の形成に資する枠組みです。

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）

ハラスメント防止社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

アンケートの設問内容：
・研修全体について該当項目を選択してください。（満足～不満足）
・研修の内容について該当項目を選択してください。（充実していた～不足していた）
・研修内容の理解度について該当項目を選択してください。（よく理解できた～分かりにくい）
・登壇講師について該当項目を選択してください。（満足～不満足）
・研修時間の長さについて該当項目を選択してください。（長い～短い）
・この研修は、自分の仕事に役立ちそうだと思いますか。該当項目を選択してください。（とてもそう思う～まったくそう思わない）
・この研修で、今後の改善・向上につながる気づきや学びを得られましたか。該当項目を選択してください。（とてもそう思う～まったくそう思わない）
・この研修での気づきや学びは、いつ、どんな場面で活用できそうですか。
・この研修を振り返って、印象に残っていることはなんですか。

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

「ハラスメントの判決例などを見て当然だと思うものが多い一方で意外だと思うこともあった。まだ主体的に思い込んでいることがあることに気付けた」（No.1法制度対応）
「これまでハラスメントに限らず、職員の相談窓口がなかったため、上手く対応できるかはさておき、窓口があることで働く環境整備になる」（No.6相談窓口の利用率・認知率向上）
「心理的安全性という共通認識が大切だとおもいました」（No.11心理的安全性・上司のサポート力向上）
「人の感覚、受け止め方は様々。常に相手への気遣いを忘れない対応を心掛けることが重要」（No.12周囲のサポート力向上）

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	プログラム参加者／47社3479件		
	実施時期・方法	2024年4月～2025年3月／プログラム受講直後のアンケートとして、オンラインにて取得		
	主な設問内容	実施概要に記載の通り		

ハラスメント防止社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

名称：「職場におけるハラスメント防止対策マニュアル」および関連法制度
提唱者：厚生労働省
掲載文献等：厚生労働省 「職場におけるハラスメント対策パンフレット」
(期待される効果　No1/2/6/11)

理論的枠組みの活用方法

本研修においては、法的・制度的枠組みとして、厚生労働省の「職場におけるハラスメント防止対策マニュアル」やパワハラ防止法などの関連法令に準拠した設計を行い、組織内制度の整備と法令遵守の実効性を支える理論的基盤として活用しております。

ハラスメント防止社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

名称：アンコンシャスバイアス理論
提唱者：Mahzarin R. Banaji / Anthony G. Greenwald
掲載文献等：
『心の中のブラインド・スポット―善良な人々に潜む非意識のバイアス』
著者：M.R. バナージ ／ A.G. グリーンワルド
訳者：北村英哉、小林知博
出版社：北大路書房、2015年9月刊行
(期待される効果　No11/17/18)

理論的枠組みの活用方法

アンコンシャスバイアス理論（提唱者：Banaji & Greenwald）は、人が無意識に持つ偏見が職場での差別的言動に影響することを示すものであり、偏見の自覚と行動変容を促す認知心理学の知見に基づいています。本研修プログラムは同理論に準拠した設計を行っており、偏見が生まれる心理的メカニズムの解説等を通じて自覚を促し、差別的言動を抑制して建設的な関係構築へとつなげるよう、ステップを踏んで行動を変容させていくことを狙いの一つとしています。

ハラスメント防止社員研修プログラム　株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

名称：EQ理論（感情知能理論）
提唱者：Peter Salovey / John D. Mayer
掲載文献等：　Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185–211.
（期待される効果　No.11/14/16/17/18）

・ワークエンゲージメントの向上
Mérida-López, S. & Extremera, N. (2020). The Interplay of Emotional Intelligence Abilities and Work Engagement: A Systematic Review and Research Agenda. Frontiers in Psychology, 11, 563634
・プレゼンティーズム改善
Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S., & Sarkeshik, S. (2014). The Effects of Emotional Intelligence and Stress-Related Presenteeism on Nurses' Well-Being. International Journal of Workplace Health Management, 7(4), 292-304
・従業員エンゲージメント向上
Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A Meta-Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90(2), 177-202

理論的枠組みの活用方法

EQ理論（提唱者：Salovey & Mayer）は、感情の認知・調整・活用に関する能力を扱うもので、特に対人関係力や共感力の向上に寄与し、心理的安全性と良好な職場風土の形成に資する枠組みです。本研修は、ハラスメントの背景に存在する対人関係の問題の改善のため、同理論の解説および感情理解と調整のトレーニングを行うような内容構成となっております。
当社のハラスメント防止社員研修プログラムの1サービスとして、EQ理論を用いた管理職向けハラスメント防止プログラムがございます。そのプログラム内では、事前に自身のEQ発揮力を測定する検査を受検し、自身のEQ結果を見ながらハラスメント防止に繋がるような行動様式へと変容させることを狙っています。必ずしもハラスメント防止の目的に限らず、自身のEQ力向上に繋がる気付きを得て行動変容に繋げることにより、EQ力が向上した結果として下記論文等で検証されているようなエンゲージメント向上、プレゼンティーズム改善にも繋がるものと考えこれらの項目にチェックを付けております。