パワハラ対策はなぜ必要なのか

ー経営戦略上のパワハラ防止法対応ー

効果的・効率的に法令順守するための

人事労務ガイドブック



【 企画・編集 】

働くひとと組織の健康をつくる

株式会社iCARE

Carely

パワーハラスメント対策は

福利厚生だけでなく経営戦略の一つとして

重要視されてきています

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和２年６月１日から大企業の義務に

義務化により、労基署に社名を公表される可能性や、
被害者・加害者から訴えられる危険性が出てきました。

努力義務

↓

義務

社会的評価が低下するリスクが発生

※中小企業は令和4年4月1日から義務化

国の指針：企業の義務は発生防止から事後対応まで

パワハラ発生防止の取り組みだけでなく、発生した場合の適切な対応や
再発予防の取り組みまで徹底することが企業に求められています。



第1章

意味のある対策を

なぜ、パワハラ対策が必要なのか？

・パワハラがもたらす企業への悪影響

パワハラは従業員と企業に大きな悪影響を与えます

被害者だけでなく周囲の社員の健康被害を引き起こし、
人材流出や生産性低下等の人事課題に繋がります。

被害者

心身の健康が悪化

周囲の社員

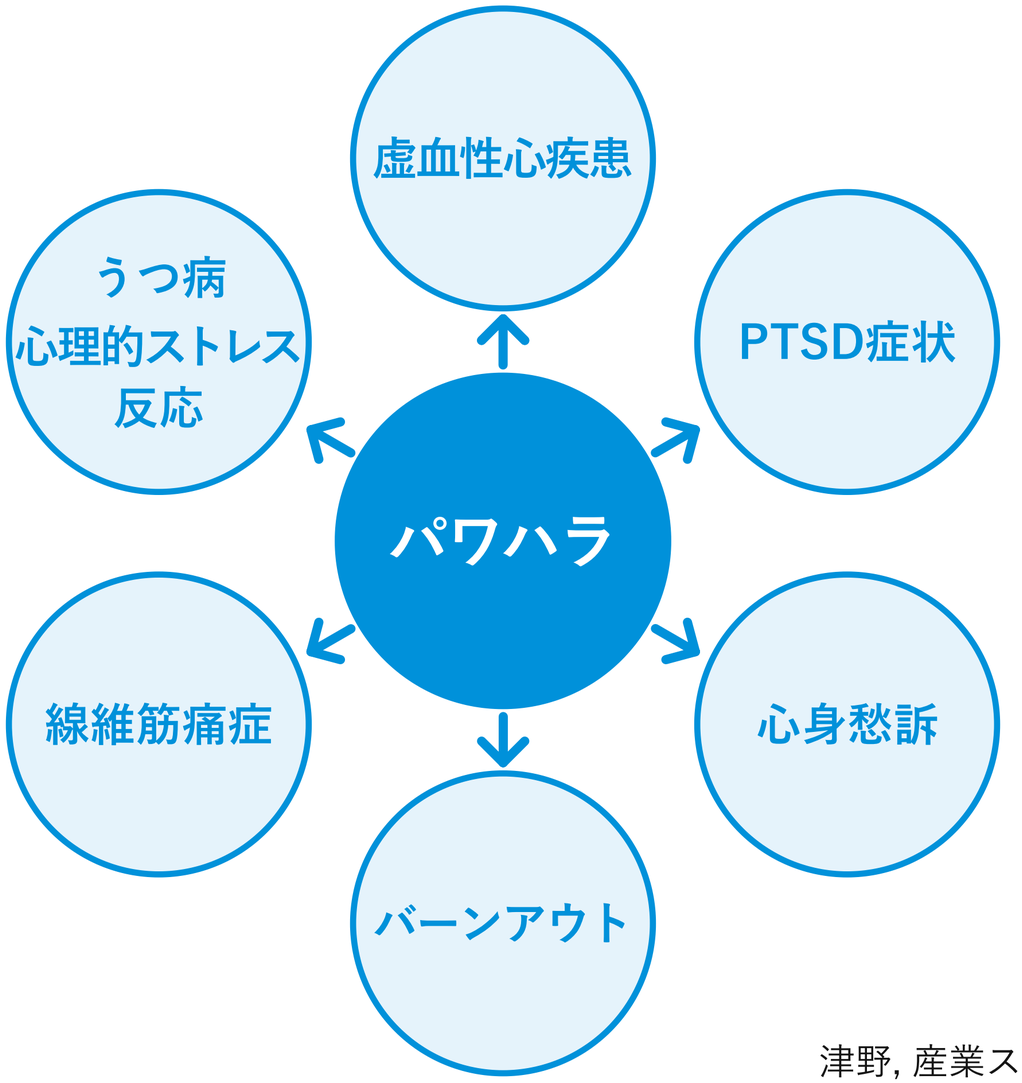
被害者と同じ部署の
社員にも悪影響

企業

離職意思が増加

被害に遭った人の心身の健康に悪い影響を与えることが、研究で明らかになっています

欠勤や生産性の低下に繋がるような健康被害にも、
パワハラは繋がる可能性があります。



津野, 産業ストレス研究. 2013

被害者から周囲の社員へのスピルオーバー効果も

スピルオーバー効果によって、自分はパワハラを受けていなくても、
部署にパワハラが起きているだけで健康被害を受け、離職意思が上がります。



かわいそう…
次のターゲットは
私なんじゃ…
居心地が悪い…

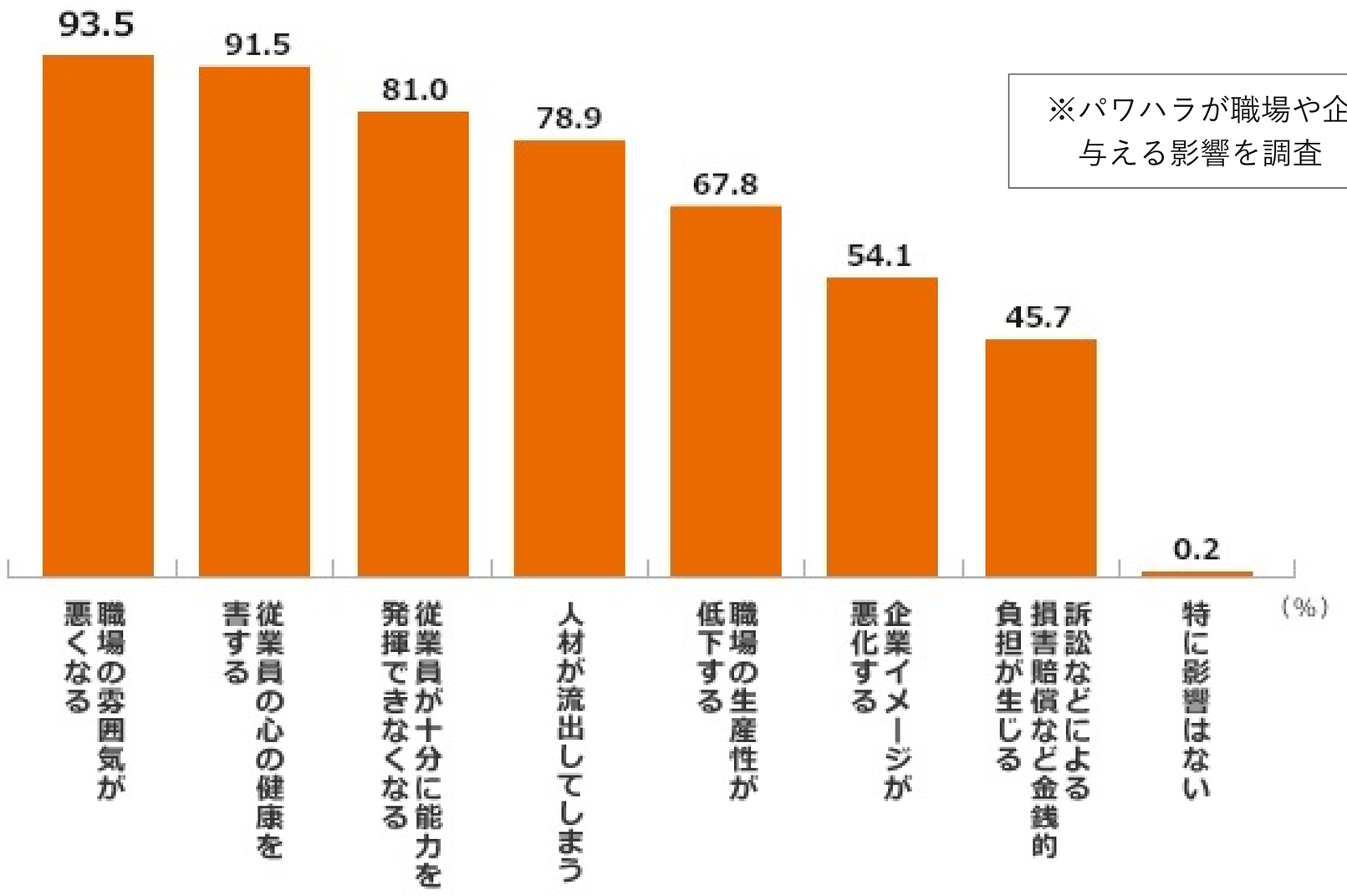
↓

離職意思の増加
人材流出

Tsuno et al., J Occup Environ Med. 2018

人材流出や生産性低下による経営課題に発展

職場や企業に与える影響は、「この会社で働きたくない」という感覚や
モチベーションの低下など、人材マネジメントの問題に繋がります。



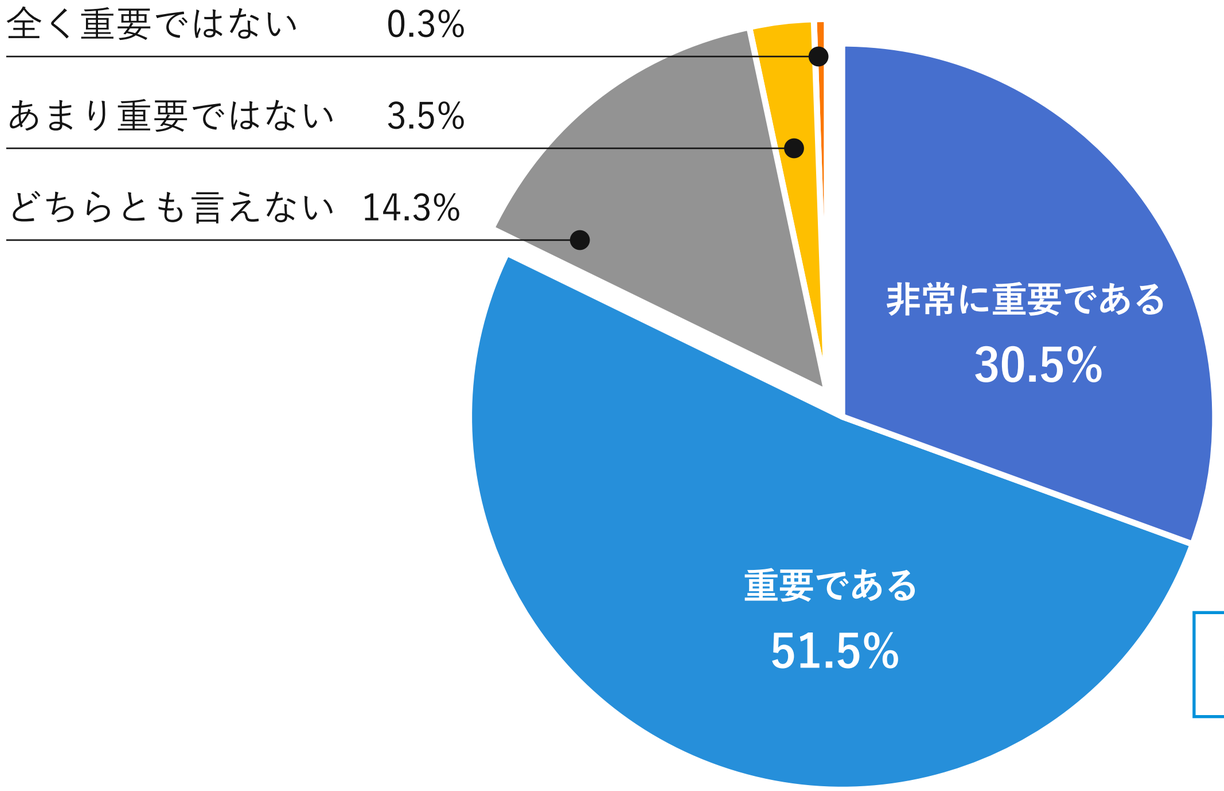
※パワハラが職場や企業に
与える影響を調査

引用）厚生労働省　https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/

パワハラ防止は、労務管理だけでなく
経営戦略上も重要な施策です

パワハラ対策は福利厚生や安全衛生の範囲に収まらず、
経営戦略として広く進められるようになってきています。

パワハラへの取り組みは経営上の課題として重要か



82%が「経営戦略上重要」と回答

引用）厚生労働省　https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/（を基に作成）

パワハラは自分の会社では起きていない！
と思っていませんか？

職場でいじめられている人がいる労働者は14.8％に及ぶという調査結果もあり、
あなたの会社でも見えないところにパワハラがあるかもしれません。

職場で<u>いじめに</u>
<u>あっている人</u>がいる

（セクハラ、パワハラ等）

14.8%

（約7人に1人）

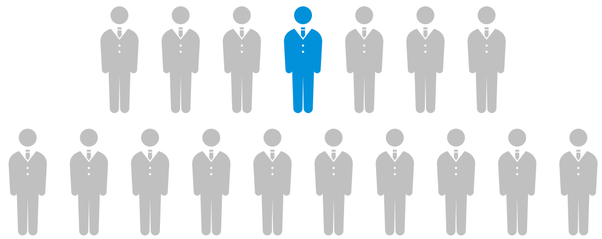


職場で<u>自分が</u>
<u>いじめ</u>にあっている

（セクハラ、パワハラ等）

6%

（約17人に1人）



Tsuno et al., PLOS ONE. 2015

第2章

効果的・効率的な

パワハラ防止の具体的な対策方法

- 「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する 指針の素案」のまとめ
- 人事労務担当者の役割
- 効果的・効率的に対応する方法

パワハラの定義を確認しましょう

職場におけるパワーハラスメントとは、
以下の３つの要素をすべて満たすものです。

職場において行われる

1 **優越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**
（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

引用）厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000559314.pdf

国の指針：企業に義務付けられている対策

時期	講ずべき措置
平時	**⑴ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発** イ　職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメント(以下、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。 ロ　パワハラを行った者に対して厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・ 啓発すること。 ⑷ その他の周知・啓発 イ　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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。 ロ　「パワーハラスメントの相談等」を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。 **⑵ 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** イ　相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 ロ　相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
パワハラ発生時	**⑶ パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応** イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。 ロ　パワハラが生じた事実が確認できた場合、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。 ハ　パワハラが生じた事実が確認できた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと。
事後	⑶ニ 改めてパワハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

引用・一部改変）厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000559314.pdf

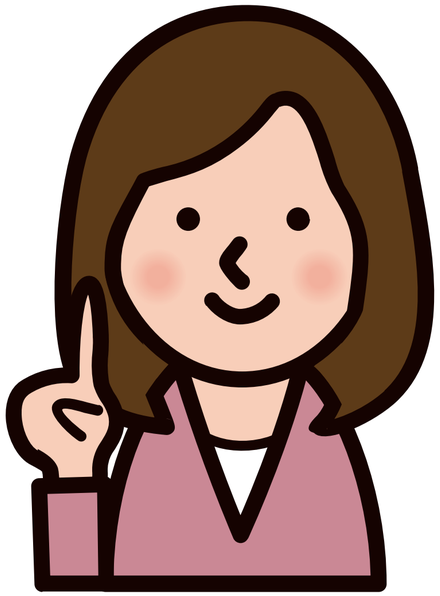
国の指針：企業ができる限り行うべき対策

対象	望ましい取り組み
職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題	○ セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、パワハラの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備する。 ○ パワハラの原因や背景となる要因を解消するため、 イ　コミュニケーションの活性化や円滑化のための取組 ロ　適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行う。 ○ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要。
事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動	○ 労働者及び事業主が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含 む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮する。 ○ 前項イのパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主の雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示す。
他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客 等からの著しい迷惑行為	⑴ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 イ　相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。 ロ　イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。 ⑵ 被害者への配慮のための取組 ⑶ 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等から の著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

引用・一部改変）厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000559314.pdf

人事労務担当が担う役割をまとめると4つ

企業の義務は非常に多いですが、要約すると人事労務担当者が
行う必要のある対策は主にこの4つになります。



- ☑ 会社方針の周知・啓発
- ☑ 従業員の研修
- ☑ 相談窓口設置
- ☑ 発生時の対応

一方で、パワハラ対応を
進める中にもリスクが存在

パワハラ対策を行わないリスクだけでなく、
対応を進める過程でも企業側に発生するリスクがあります。
リスク回避できる対応を進めなければいけません。



- ☑ 相談していることが社内の人にバレる
- ☑ 情報取り扱いでミスが生じる
- ☑ 被害者・行為者から訴えられる
- ☑ パワハラ対策が不十分として
  社会的評価が低下

要点を抑え、効率的に効果のある対応を進めていく

膨大な対応が必要とされる中で、できるだけ業務を効率化することで
より意味のある戦略的な施策に資源を割くことができます。

法令遵守 ✖ **リスク回避**

＋

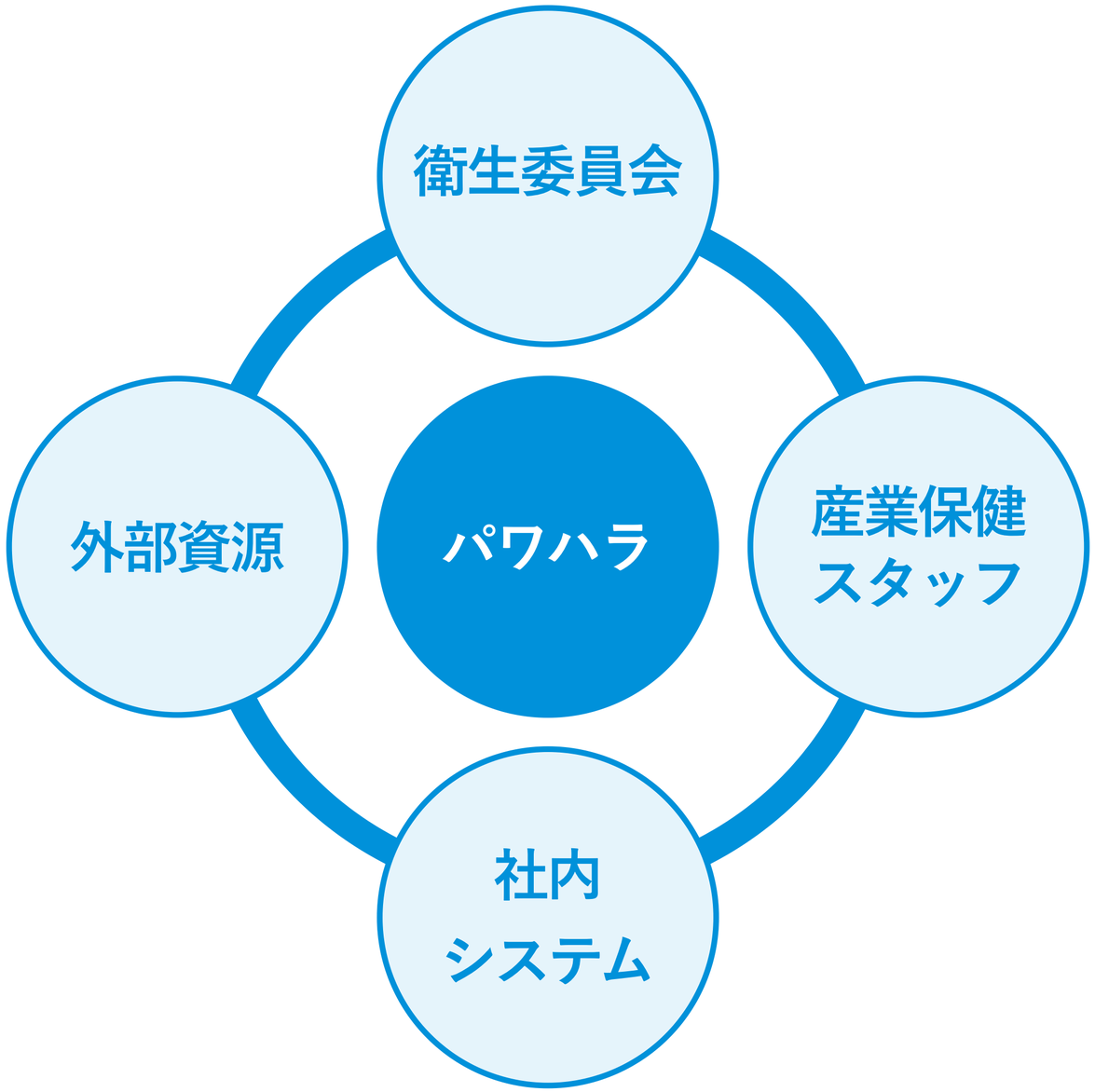
業務効率化

↓

より戦略的に時間と労働を投資

パワハラ対策を効率的に進める方法

人事労務担当者の業務を効率化するには、
既存のツールの活用と仲間を増やすことがカギです。



衛生委員会で企業方針を決定し、議事録に掲載

パワハラに関する事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発は、
衛生委員会で話し合い、議事録に添付して公開します。

衛生委員会



事業主の方針等の明確化
規則変更の決定

議事録の公開



従業員への周知・啓発

産業保健スタッフに研修や意識啓発を依頼

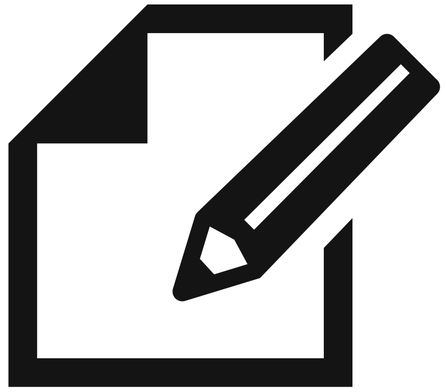
パワハラ発生を防止するための施策として、
産業医や保健師に研修の講師や、広報誌への寄稿を依頼します。

研修



パワハラの内容・防止方針
コミュニケーションの活性化
発生時の対応方法

広報誌



企業方針の周知・啓発
パワハラ防止への意識向上
プライバシー保護の認知向上

外部にパワハラ相談窓口を設ける

社外に窓口を作ることで、従業員の安心感向上や
情報管理のリスク回避を実現できます。



- ☑ 従業員の安心感向上
- ☑ 情報保護
- ☑ 早期発見
- ☑ 早期解決
- ☑ 人事・産業保健スタッフの負担軽減

※ パワハラ相談サービス会社によっては、相談を受けても企業に共有せず、
事後対応が十分にできない場合もあるので注意してください。

産業保健スタッフに
パワハラ発生時の対応を依頼する

福利厚生の健康管理業務に加えて、パワハラ発生時のケース対応や
再発防止策の実行も産業保健スタッフと連携して進めていきます。



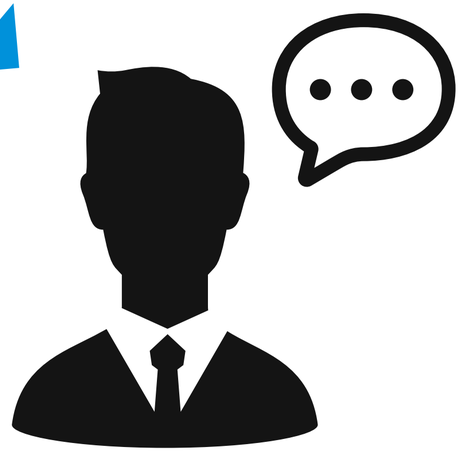
産業保健スタッフ

対応方針決定・
再発防止方法
の策定

メンタルケア・
企業に提供する
情報の精査



人事



相談者

プライバシー保護
医学的支援
細やかな対応

情報はセキュリティ保護された
システムで保管する

相談内容の保護や相談していること自体が社内でバレることを避けるには、
システム上で情報管理や相談者とのやり取りをすることが有効です。

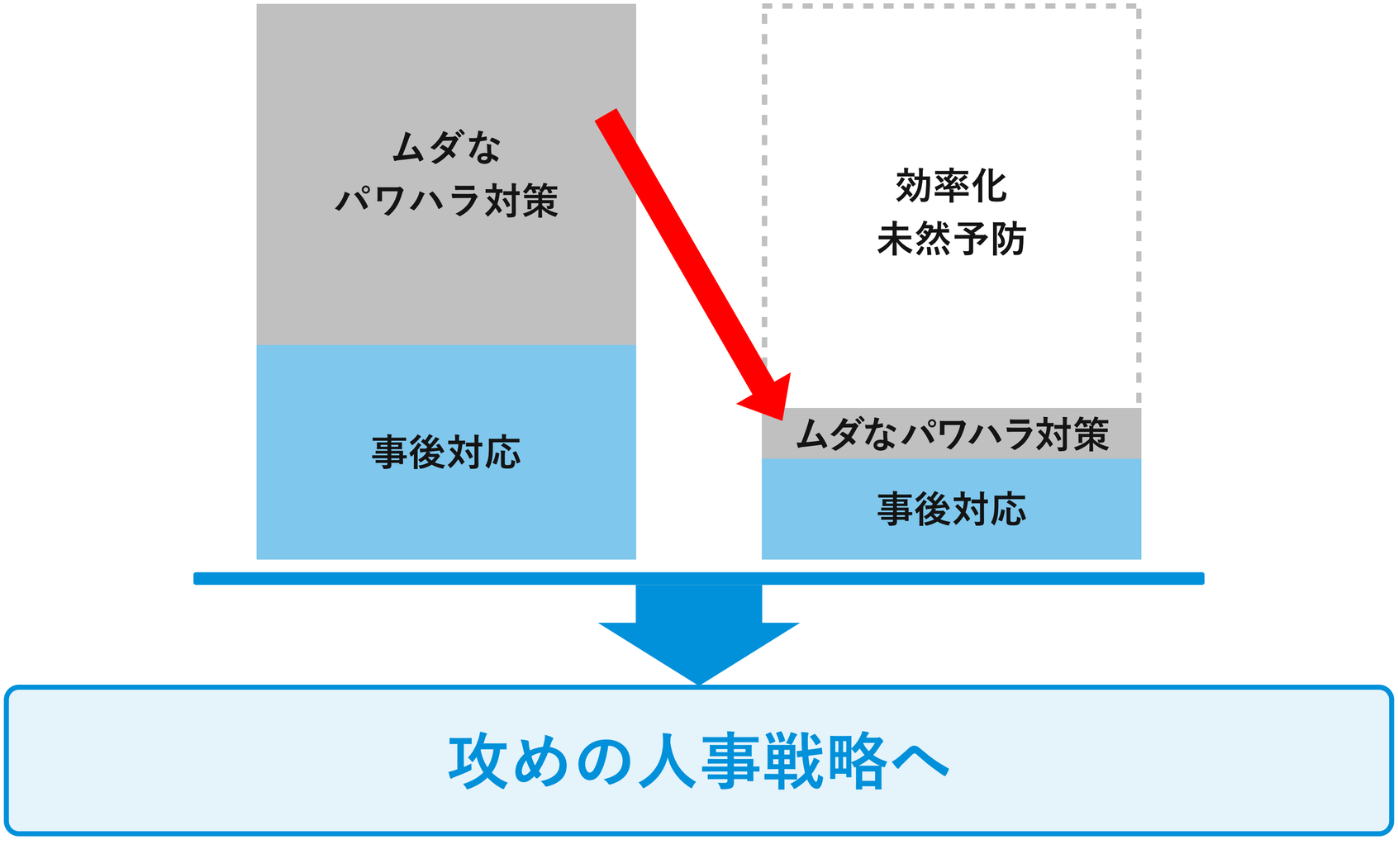


- ☑ 情報漏洩するリスクが低い
- ☑ 関係者ごとに状況共有の範囲を限定できる
- ☑ 相談記録の編集履歴が保存できる
- ☑ 相談していることが見えにくい
- ☑ 関係者間の情報共有がしやすい

※ 導入しているシステムによって異なります。

効率的な対策とパワハラ未然防止で
資源を攻めの人事戦略にスライドしていく

ムダなパワハラ対策を減らして、パワハラの発生を未然に防ぎ、
浮いた時間と労力を攻めの人事戦略に割いて行きましょう！



引用）厚生労働省　https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000559314.pdf

健康管理の法令遵守を効率化できる

健康管理システムCarely

を使った事例を紹介します。

ライザップ様の事例



RIZAPの人事部は

85%も工数を削減したのに、

なぜ受診率を改善できたのか？

事例資料をダウンロードする

チームラボ様の事例



検討期間わずか1週間、

チームラボが健康な

職場づくりに成功した理由

事例資料をダウンロードする

煩雑な業務を効率化する4つの機能

健康情報を
個人カルテ一元化



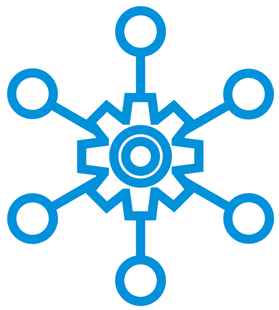
産業医面談の
予約と記録の管理



法令遵守のための
ダッシュボード



人事システムとの
情報連携



紙やエクセルの健康情報を

ペーパレスで安全に一元管理

健康診断の結果、ストレスチェック、残業時間、産業医の面談記録など。
これまでバラバラに保管されていた従業員の健康情報を、ひとつのシステムで管理。
国際基準のセキュリティで守られたクラウドシステムを利用しつつ、人事と産業保健スタッフがスムーズに情報共有できます。



健康情報を自動で処理して

不調者をいち早く把握、ケアへ

ストレスチェックの高ストレス者、残業の多い過重労働者、健康診断の有所見者など労務リスクの高い従業員を自動抽出。
産業医面談を予約→産業医が記録を作成→人事が実施状況を確認がひとつの画面で完結します。



従業員の健康管理業務がひと目で見えるから

法令遵守の徹底をミスなくモレなく

働き方改革関連の法改正により、健康管理に関する労務管理・法令遵守は年々厳しさを増しています。

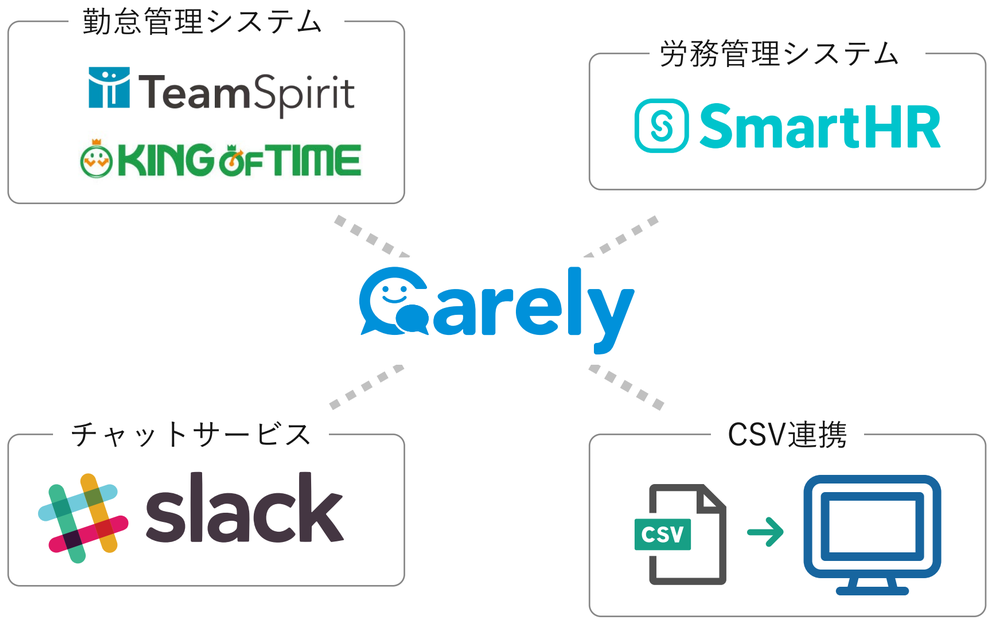
どこまでやればコンプライアンスは十分なのか？がひと目で分かる健康管理ダッシュボードを使ってみてください。



手厚いサポートとシステム連携で

スムーズに導入して工数を削減

導入前～導入時にかけて、健康管理業務の状況を細かにヒアリング。システムの使い方だけでなく、健康診断の予約やストレスチェックの実施などの業務そのものを効率化して、人事担当の工数削減を実現します。



健康管理
ダッシュボード

組織改善レポート付
ストレス
チェック

不調者の
自動判定

疲労蓄積度自動判定
長時間
労働対策

その他、健康管理の法令遵守が
ミスなくラクになる機能も。

衛生委員会
議事録と掲示

保健師による
健康相談窓口

産業医面談
記録と管理

メンタル不調者
継続フォロー

Carelyの導入企業

RIZAP GROUP

avex

AirAsia

光通信

teamLab

Bake Inc.

CHANNEL

cybozu

SmartNews

note

LIFENET INSURANCE COMPANY

Crowd Works

TeamSpirit

丸山珈琲 MARUYAMA COFFEE

独立行政法人 国立病院機構 埼玉病院 National Hospital Organization Saitama National Hospital

TORETA

システムの画面をさわってみたい、
具体的な導入・運用実績を知りたい、
という方はお問い合わせください。

問い合わせる

クリックするとWEBサイトが開きます

株式会社iCAREについて

会社概要

会社名	株式会社iCARE
設立	2011年6月
従業員数	83名（2021年1月時点）
資本金	22億8,725万円（資本余剰金含む）
TEL	050-3171-8276
所在地	〒150-0044 東京都渋谷区円山町10番18号マイキャッスル渋谷JP201
事業内容	- 健康管理システムCarelyの企画・運営 - 産業医による企業の健康管理指導受託業務 - 人材紹介事業　（厚生労働省許可番号　13-ユ-306460） - 労働者派遣事業（厚生労働省許可番号　派13 - 309227）
会社HP	https://www.icare.jpn.com/

経営メンバー



代表取締役CEO　山田 洋太

産業医・労働衛生コンサルタント・総合内科専門医・心療内科医

金沢大学医学部医学科卒業。離島医療を経験後、慶應義塾大学大学院経営管理研究科（MBA）修了。在学中にiCAREを創業、病院の経営企画室長にも従事。現在はiCAREのCEOとしての業務に従事しつつ、週末は心療内科・一般内科診療も継続。iCAREが行うプロ産業医育成講座の講師も務める。 厚生労働省「第2回 柔軟な働き方に関する検討会」では現役産業医の立場から提言。



取締役COO　石野 良朋

2002年：ソフト技研入社。国交省のシステム開発に従事。
2004年：ベイカレント・コンサルティング入社。大手ポータルサイトの開発後は、コンサルタントとして製造／金融業など数多くのプロジェクトを管理。
2013年：マーベラス入社。インフラチームのマネージャーとして従事。
2015年：サイバード入社。開発統括部長として組織戦略や採用など幅広く従事。
2017年：iCAREにCTOとしてジョインし開発組織を立ち上げ、人事部長も兼任。
2020年8月より現職



取締役CRO　中野 雄介

1991年生まれ、名古屋市出身。滋賀大学教育学部卒業後、大手人材会社に入社。 2015年11月株式会社iCAREに第一号社員としてジョイン。
Sales / Marketing 担当として500 社以上の衛生委員会立ち上げやストレスチェック実施、メンタル不調者対応などの健康管理に携わる。
2019年1月にSales / Marketing 部長に就任し、2019年9月に執行役員CRO（Chief Revenue Officer）に就任。2020年7月より取締役に就任。