

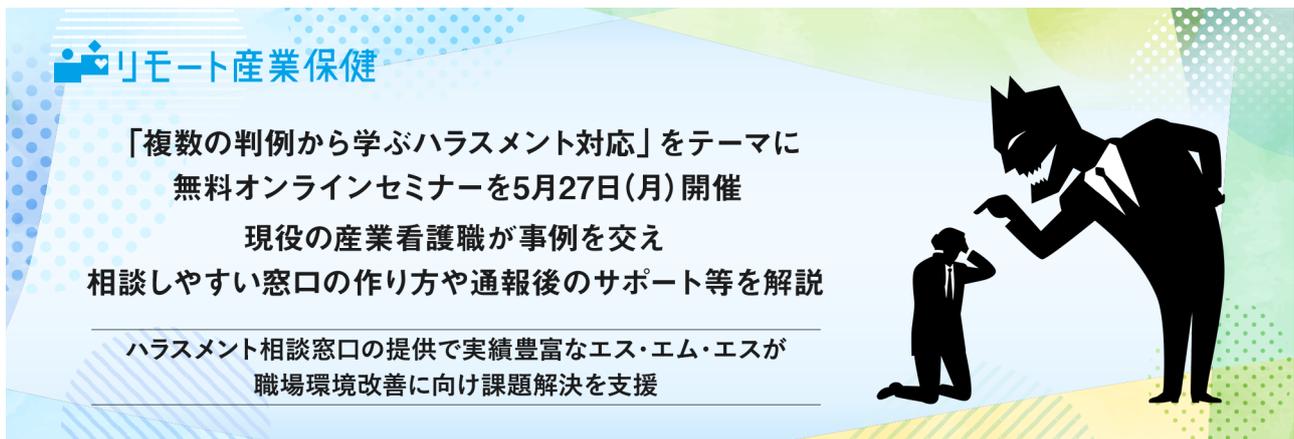
2024年5月17日
株式会社エス・エム・エス

**「複数の判例から学ぶハラスメント対応」をテーマに
無料オンラインセミナーを5月27日(月)開催
現役の産業看護職が事例を交え、相談しやすい窓口の作り方や通報後のサポート等を解説
～ハラスメント相談窓口の提供で実績豊富なエス・エム・エスが職場環境改善に向け課題解決を支援～**

株式会社エス・エム・エス（本社：東京都港区、代表取締役社長：後藤夏樹、東証プライム、以下「当社」）は、「複数の判例から学ぶハラスメント対応」をテーマに、企業の経営者・人事労務担当者向けの無料オンラインセミナーを5月27日（月）12時より開催することをお知らせします。

本セミナーでは、企業の人事・労務担当者への実務サポートや従業員のメンタル不調による面談も多数実施する、実績豊富な現役の産業看護職が、線引きが難しいハラスメントの対応詳細や相談しやすいハラスメント相談窓口の作り方など、明日以降すぐに実務で活用可能な、より実践的な情報を提供します。

セミナー申し込み URL：https://sanchie.net/seminar/list/harassment-risk-precedent-learn_id14/?utm_source=bm-sms.co.jp&utm_medium=referral&utm_campaign=news-press_20240517



■ 社会背景

少子高齢化の進行に伴い、働く現役世代の活力向上や健康寿命の延伸に向けた取り組みが重要となっていますが、精神障害の労災認定件数が過去最多を記録するなど、近年過労や職場でのストレスに起因したメンタル不調が増加傾向にあります。また、厚生労働省の調査によると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した人は約3割、過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中で、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントを受けたと回答した人の割合は3割弱となるなど、職場でのさまざまなハラスメントが課題となっています^{※1}。

このような状況の中、2020年6月に改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が施行され、企業にはパワーハラスメントの予防措置を講じることが義務付けられました。2020年6月から大企業に、2022年4月からは中小企業にも適用され、企業にはハラスメント予防に向けたさまざまな対策の実施が求められています。対策としては、ハラスメントに関する相談窓口を設置することが重要であり、実際に相談窓口の設置と周知については約8割の企業が実施しています^{※2}。相談窓口は設置できている一方で、厚生労働省の調査によると相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応するための準備・対策を行っている企業は約4割程度にとどまっております^{※3}、相談窓口を設けても適切な対応ができるのか、そのためにはどのような知識が必要なのか、悩みを抱えている担当者が多いのが現状です。

■ エス・エム・エスのハラスメント対応に関する取り組みとセミナー内容について

当社は、2019年4月より、企業の人事・労務担当者に向けた産業保健業務のサポートプログラム「リモート産業保健」(URL：<https://sanchie.net/>)を提供しています。リモート産業保健では「ハラスメント相談窓口」を提供しており、夜間・休日でも外部の第三者に相談・通報可能な電話窓口とWeb相談フォームの設置が可能です。匿名での対応が可能のため、従業員の相談や通報へのハードルを下げることができ、電話窓口では心理カウンセラーが対応し、通報が必要な相談のみを企業の担当者へ報告するため、不適切な対応や情報漏洩を防ぐことが特長です。さらにリモート産業保健の活用により、産業医や産業看護職によるハラスメント発生後の被害者・加害者へのメンタルヘルスケアもワンストップで実施することが可能となります。

この度、これらのサービス提供実績をもとに「複数の判例から学ぶハラスメント対応」をテーマとした企業の経営者・人事労務担当者向けの無料オンラインセミナーを開催することとなりました。ハラスメントの中には、通報に至る前段階から対応が必要な場合もあり、人事労務の担当者が介入すべきか、どのような対応が適切なのか判断に迷うケースが多くあります。本セミナーでは、企業の人事・労務担当者への実務サポートや従業員のメンタル不調による面談も多数実施する、実績豊富な現役の産業看護職が、線引きが難しいハラスメントの対応詳細や相談しやすいハラスメント相談窓口の作り方など、より実践的な情報を提供することが特長です。参加者はハラスメント対応の基礎から通報後のサポート方法、産業看護職の活用ポイント等を幅広く学ぶことができます。

本セミナーの開催により、従業員が相談しやすい環境の整備を支援し、経営者・人事労務担当者の負担軽減、職場環境改善による人材定着率の向上、内部告発などへの適切な対応による訴訟・賠償リスクの軽減等に貢献します。

【セミナー概要】

- ・タイトル：身近なリスクに気づけていますか？ 複数の判例から学ぶハラスメント対応
- ・日程：5月27日(月) 12:00～(60分)
- ・参加方法：オンラインセミナー (ZOOM)
- ・内容：企業の人事・労務担当者への実務サポートや従業員のメンタル不調による面談も多数実施する、実績豊富な現役の産業看護職が、実際の判例・事例を元にハラスメント対応の基礎から解説。線引きが難しいハラスメントの対応詳細や相談しやすいハラスメント相談窓口の作り方など、より実践的な情報を提供。
- ・講師プロフィール：株式会社エス・エム・エス 看護師 望月真衣 (もちづきまい)
大学卒業後、新卒でクリニックにて看護師として就職。その後航空会社の健康管理室にて、主にパイロットの健康管理をはじめ、他の従業員の健康管理や面談等を担う。現在は、企業担当者への実務サポートや、従業員の健康相談やメンタル不調による面談も多数実施するなど、企業の状況に応じた、より良い産業保健活動の体制構築や問題解決のため、積極的な提案を行う。
- ・費用：無償
- ・定員：300名
- ・申し込み方法：下記 URL よりお申し込みください
- ・URL：https://sanchie.net/seminar/list/harassment-risk-precedent-learn_id14/?utm_source=bm-sms.co.jp&utm_medium=referral&utm_campaign=news-press_20240517



【エス・エム・エスの健康経営ソリューション】

健康保険組合と企業が協力しコラボヘルスで推進する「健康経営」をトータルでサポート。フィジカル面を中心とした保健事業をサポートする「保険者・健康保険組合向けソリューション」と、メンタル面のサポートや職場の健康管理の整備をサポートする「人事・労務向けソリューション」を提供しています。当社が保有する医療従事者ネットワークを活用した質の高いサービスをICT/IoTを活用して提供、併せてデータなどの効果検証をワンストップで行うことで、企業・健保が抱える課題に対応しています。

（１）保険者・健康保険組合向けソリューション

- ①リモートチャット指導特定保健指導サービスおよびリモートチャット指導重症化予防サービス
生活習慣病予備軍や軽度および中度の糖尿病対象者に向けたリモートチャット指導サービス。スマートフォンでのWeb面談後、チャットを通じ、担当の管理栄養士から定期的に指導を受けることができます。専門医監修のもと行うため、通院中や服薬中^{※4}の方へのサービス提供も可能です。
- ②行動療法に特化した禁煙サポート「One to One 禁煙指導サービス」
医師監修の禁煙情報の提供と個々の喫煙心理に働きかけるアドバイザー支援で、3か月で卒煙を目指すプログラム。健康経営に役立つ分析レポートの提供も可能です。

（２）人事・労務向けソリューション

- ①企業の健康管理業務サポート「リモート産業保健」（URL：<https://sanchie.net/>）
企業の人事・労務担当者に向けた産業保健業務サポートのトータルパッケージサービス。訪問とリモートを組み合わせ、産業医と産業看護職による2名体制で産業保健業務の支援や、従業員の面談サポートを提供しています。産業看護職にオンラインで気軽な内容の相談ができるため、カラダとココロの不調への早期介入が可能です。
- ②従業員の潜在的な不調を可視化する「コンディションサーベイ」（URL：<https://sanchie.net/conditioning-survey/>）
メンタル・フィジカルだけでなくエンゲージメントの把握まで網羅した独自の調査で、従業員の心身の状態把握が可能。実施後は、産業看護職によるアドバイスや従業員への面談サポートも提供しています^{※5}。課題の可視化から対応策までワンストップで提供し、離職防止や人材定着につなげます。

（３）自治体向けソリューション

- ①自治体向け調査・計画策定・予防事業「データを活用した介護・フレイル予防」（URL：<https://lp.kaigo-frailty-yobo.net/>）
高齢者の保健事業と介護予防の一体化に向け、各種調査、地域課題の整理・分析や施策の策定、重症化予防や特定保健指導、介護・フレイル予防教室等具体的な対策実施までをワンストップで支援します。

※1・2・3：厚生労働省「令和2年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査 主要点」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html）より。※3については、全てのハラスメント（パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント）において「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」を行っている企業の割合

※4：症状や服薬数によるサービス制限あり

※5：産業看護職による各種サポートを利用する場合は、リモート産業保健のご契約が必要です

【株式会社エス・エム・エスについて】

2003年創業、2011年東証一部上場、2022年4月より東証の市場区分変更によりプライム市場へ移行。「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」ことをミッションに掲げ、「高齢社会×情報」を切り口にした40以上のサービスを開発・運営しています。また、当社は優良な健康経営を実践している企業として、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されています。



健康経営に関する取り組み詳細：<https://www.bm-sms.co.jp/sustainability/employee-health/>

名称：株式会社エス・エム・エス

所在地：東京都港区芝公園 2-11-1 住友不動産芝公園タワー

代表者：代表取締役社長 後藤夏樹

会社設立：2003年4月

資本金：25億5,172万円（2024年3月31日現在）

従業員数：連結4,188人、単体2,754人（2024年3月31日現在）

事業内容：高齢社会に求められる領域を、医療・介護・ヘルスケア・シニアライフと捉え、価値提供先であるエンドユーザ・従事者・事業者をつなぐプラットフォームとしての情報インフラを構築し、40以上のサービスを展開

URL：<https://www.bm-sms.co.jp/>

【報道関係のお問い合わせ】

株式会社エス・エム・エス PR グループ 電話：03-6721-2404 mail：smsinfo@bm-sms.co.jp