

カスタマーハラスメント対策のポイント



カスタマーハラスメントとは

顧客等からのクレーム・言動のうち、その内容の妥当性に照らして、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当であり、労働者の就業環境が害されるもの。

一般的なクレーム・苦情

商品やサービスに対する不満や要望を顧客が企業に伝える行為
主に品質、サービスの提供方法、対応の遅れなどに関するもの

特徴：

- 建設的なフィードバックが含まれる
- 顧客の期待を満たすための改善要求
- 冷静で合理的な意見や提案

カスタマーハラスメント

顧客が企業の社員に対して行う不当な要求や暴言、脅迫などの行為
社員の精神的・肉体的な健康を著しく害する行為

特徴：

- 理不尽で過剰な要求
- 暴言や人格否定、脅迫を伴う
- 冷静さを欠く、攻撃的な言動



具体的には、暴行や損害などの身体的な暴行、脅迫や中傷、名誉棄損などの精神的な攻撃、土下座の強要など。
長時間の拘束、理不尽な要求、権威の振りかざし、商品交換・金銭保障の要求なども該当する場合があります。

カスタマーハラスメント対策の法的背景

令和元年6月に女性活躍推進等に関する法律等や労働施策総合推進法等が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

これを踏まえて、令和2年には「事業主が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に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定され、カスタマーハラスメント（カスハラ）対策の強化は急務となっています。

POINT

「事業主が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に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」

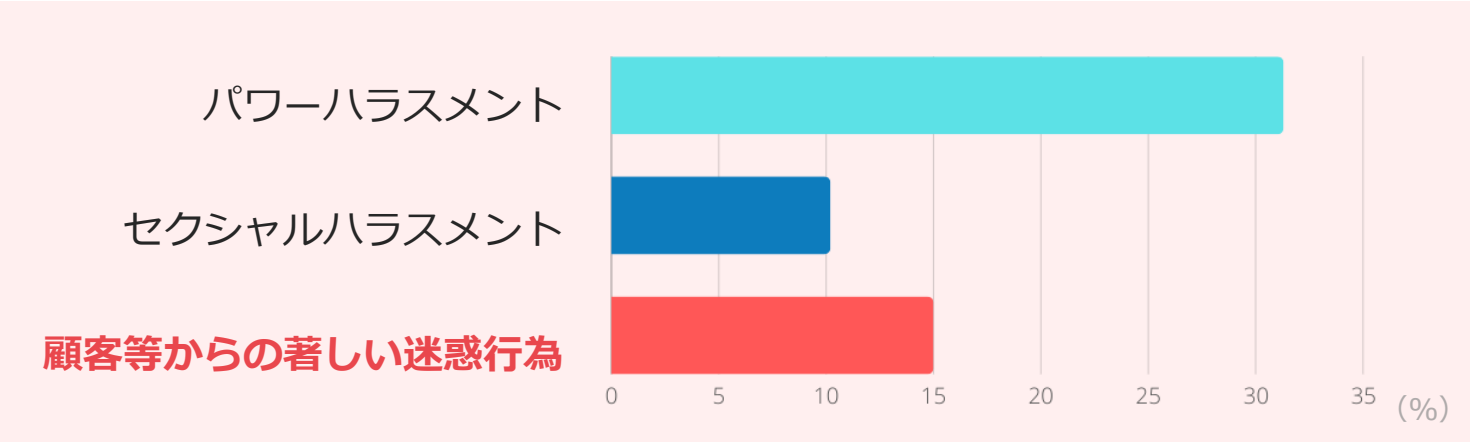
顧客等からの暴行、脅迫、暴言、不当な要求等の**著しい迷惑行為に関して、事業主が行うことが望ましい取組み**の内容および**被害を防止するための取組みを行うことが有効**である旨が定められた。

弊社では、これまで培ったノウハウをもって、法人企業様のカスタマーハラスメント対策をサポートしております。

カスタマーハラスメントの現状と影響

過去3年間にハラスメントを受けた経験

※厚生労働省令和2年度調査、全国の企業団体に勤務する20～64歳の男女労働者を対象

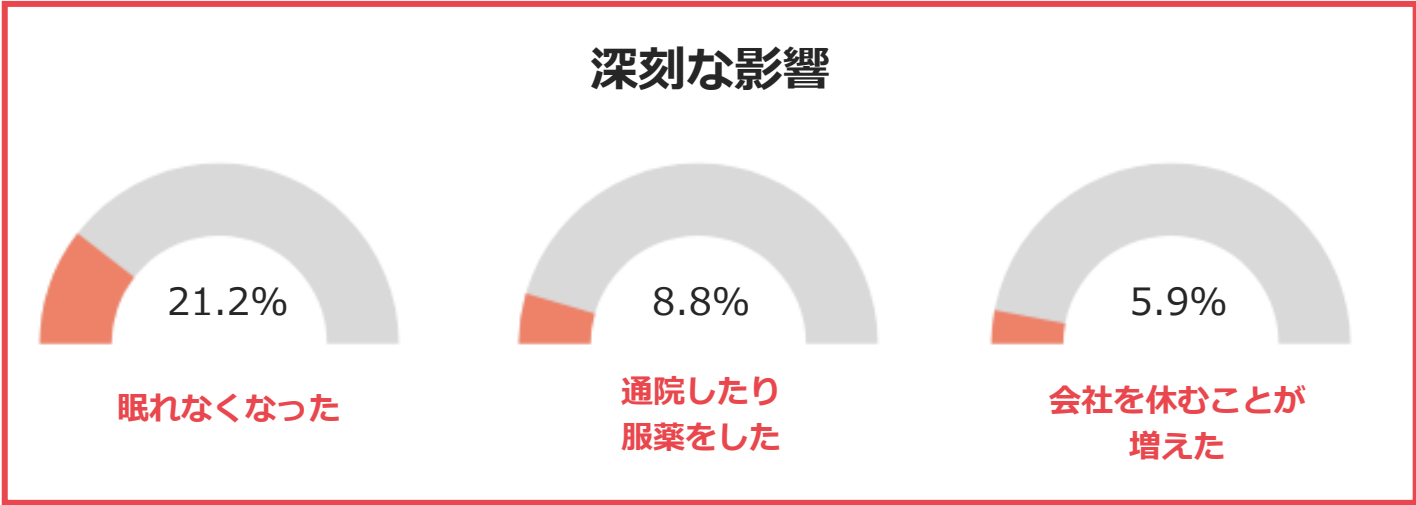
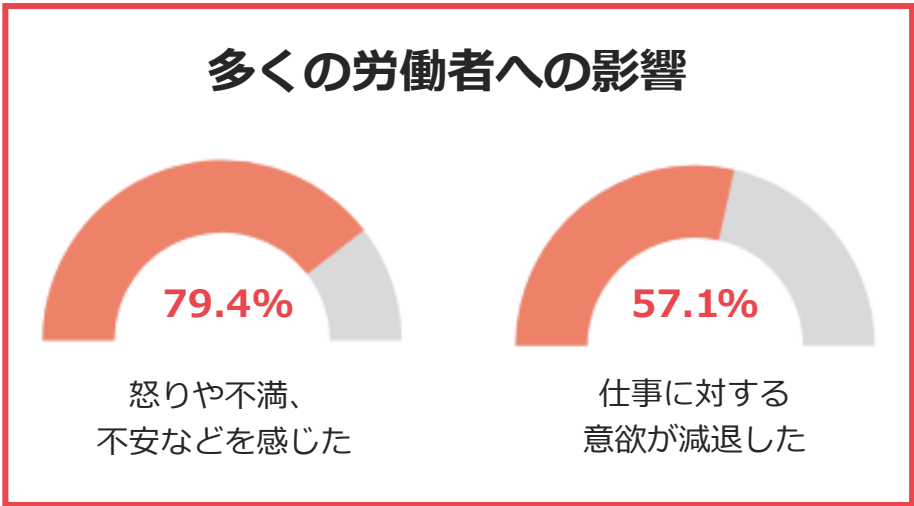


顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことがある労働者は、セクハラ被害を受けたことがある労働者を上回る15.0%

受けた行為の内容

- 「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム」52.0%が最多
- 次いで「名誉棄損 侮辱 ひどい暴言」46.9%

心身への影響 ※「何度も繰り返し 経験した」労働者の回答



カスハラ対応を怠ると

カスタマーハラスメント対応を怠ると、多大な損失を招くことになりかねません。
これらの問題は、企業の経営に大きな支障をきたすことになります。

従業員の精神的・ 身体的な健康被害



従業員のストレスが増大し、
仕事への意欲が低下する、
離職を招くなど

職場環境の悪化



職場の雰囲気が悪化し、
健全な労働環境が損なわれる、
生産性に悪影響を及ぼすなど

企業イメージの悪化



企業の信頼が低下し、顧客や
取引先からの評価が下がる、
採用に悪影響を及ぼすなど

カスハラが企業に及ぼす影響



従業員の健康と 労働環境への影響

従業員のメンタルや身体に深刻な影響を及ぼし、持続的なストレスやトラウマが原因で、従業員の士気が低下。欠勤や離職率の上昇につながる。



企業のイメージと 顧客満足度の低下

企業のブランドイメージが損なわれる。他の顧客が現場を目撃した際に企業として適切な対応が為されないと、信頼感が低下し顧客離れを引き起こす可能性がある。



法的リスクと 経済的損失

安全配慮義務違反や、労働契約法に基づく労働者の安全確保義務の怠りにより、法的問題が生じたり、従業員から損害賠償を請求される可能性がある。



業務効率の低下と 生産性の減少

カスハラにより従業員のモチベーションが低下すると、業務効率や生産性に悪影響を及ぼす。また、対応に時間を割かれることで、通常業務の遅延や混乱につながる。



従業員の離職と 採用コストの増加

カスハラが頻発する環境は他の顧客にも悪影響を与え、顧客満足度の低下を招く。顧客離れが進み、結果的に売上の減少につながる可能性がある。

カスハラ対策の重要性

◆カスハラを受けた際の行動

「社内の上司に相談した」 48.4%
「社内の同僚に相談した」 34.0%

など、自社内の人間に相談をしたという回答の割合が多い。

一方、
「何もしなかった」 24.3%
という回答も2割を超えている。

◆対策状況による影響差

出典：連合JTUC カスタマー・ハラスメントに関する調査2022

	対策は 取られていない		対策が 取られている
研修実施	67.6%	仕事を辞めた、変えた	8.5%
	62.2%	心身に不調をきたした	14.4%
マニュアル作成	61.0%	仕事に集中できなくなった	17.1%
	55.6%	仕事を長期間休んだ	25.9%
専門部署の設置	59.7%	自分が価値のない存在になったと感じた	11.7%
	75.0%	職場からの評価が低下した	9.4%

メンタルへの影響や離職防止を図る上においても、対応マニュアルの整備、
相談体制の構築、状況把握のための体制および対応に関する教育が必要

カスハラ対策の望ましい取組み

企業体制の整備

状況把握の態勢構築や具体的な対応方法を明示し、従業員に周知
相談・通報窓口の設置や専門スタッフの配置 / 定期的な教育・研修の実施

被害者（従業員）への配慮

相談体制の整備やメンタルヘルスケアの強化
メンタルヘルスサポート / 職場環境の調整 / 公正な対応と保護

被害防止のための取組み

従業員がカスハラに適切に対応するためのルール策定・研修実施
顧客への周知 / 従業員のスキル向上 / インシデントの記録と分析

パソナセーフティネット カスタマーハラスメント対策サービスのご案内

段階別おすすめサービス

◆STEP1.カスタマーハラスメント発生に備え、ストレスに負けない力を養いたい

カスタマーハラスメント研修動画

スキマ時間にPCやスマホで視聴可能な動画で、セルフケアや管理職による部下へのケアについて学びます。



◆STEP2.カスタマーハラスメントを受けた従業員が安心して相談できる体制を整えたい

カスタマーハラスメント相談窓口

心理ケアの専門家が窓口担当となり、カウンセリングを実施。希望がある場合、企業様への通報（報告）対応も行います。



◆STEP3.現場の課題に合わせた教育・研修で、組織全体の対応力を高めたい

カスタマーハラスメント研修

窓口へのご相談の傾向を踏まえ、企業様のニーズに合ったカスタマイズ研修を実施します。



カスタマーハラスメント研修動画

カスタマーハラスメントは、対応する従業員やフォローにあたる管理職にとって大きな負担となることがあります。心身の健康を守り、ストレスを受け流す力（レジリエンス）を高めることが、安心して働ける職場づくりには欠かせません。

この研修動画では、セルフケアの考え方や、カスハラを受けた部下へのケアの実践例を紹介します。

いつでも

どこでも

何度でも

ご契約企業様向けに、視聴用URL、ID、パスワードをお知らせします。
ご担当者様はそれらの情報を対象の従業員の方にご提示いただくだけで簡単に研修動画の視聴が可能です！

プログラム

一般職向け

職員が輝く職場のレジリエンス セルフケア

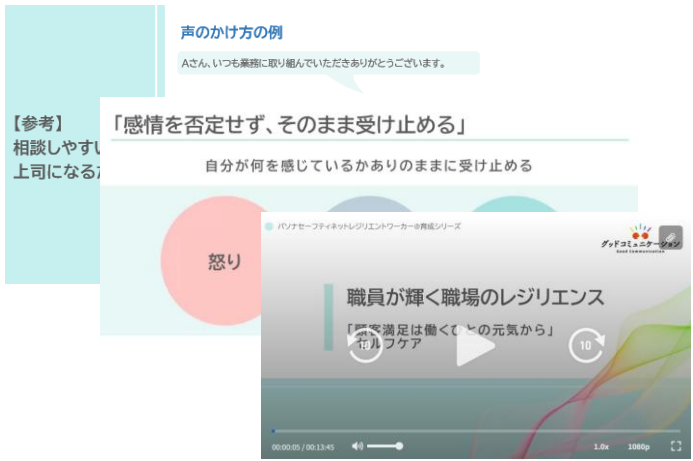
管理職向け

管理職が輝く職場のレジリエンス 部下へのケア

管理職が輝く職場のレジリエンス 管理職自身のセルフケア

※本サービスは、相談窓口とのセット提供、または研修動画のみでもご利用いただけます。

動画イメージ



視聴方法

1



PCまたはスマホで
ログインURLにアクセス

2



ID、パスワードを
入力してログイン

3

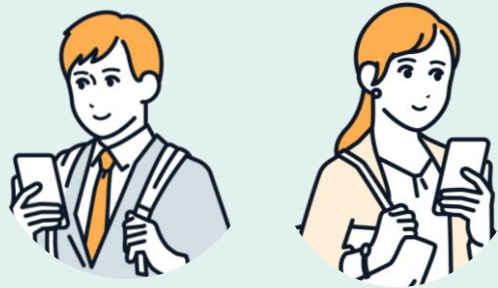


動画を選択して視聴
* 動画は何度でも視聴可能！

カスタマーハラスメント相談窓口

カスタマーハラスメントに関わるご相談をお受けし、必要により関係部署に通報します

会員（従業員）



カスタマー
ハラスメント等に
関わる相談



カウンセリング
アドバイス

パソナセーフティネット

相談センター
(10:00~21:00)

公認心理師
産業カウンセラー
など
心理専門スタッフ



通報

契約企業

従業員が通報を
希望する
カスタマー
ハラスメント等に
関わる状況

経験豊富なカウンセラーが相談者の心理に寄り添ったヒアリングを行い、感情の沈静化やスムーズな状況の整理を行います

カスタマーハラスメント研修

カスハラを理解を深め、企業および従業員の対応能力を高めます！

パソナセーフティネットの研修では、貴社の課題に合わせた研修内容、実施方法のご提案を行い、メンタルヘルスケア、ヘルスリテラシーの向上や意識醸成を目指します。

基本プログラム例

- ・カスタマーハラスメントの基礎知識
- ・社会的背景と組織に及ぼす影響とは
- ・事例・判例で学ぶカスタマーハラスメント
- ・カスハラに備えるべき対応のポイント
- ・身に付けたいコミュニケーションスキルとメンタルスキル

カスハラ対策には部下へのメンタルヘルスのフォローの力がカギ！
カスタマーハラスメント対応マネジメント強化プラン

HSEマネジメントコンピテンシーを活用したワークショップ & ケーススタディ

このプログラムは、カスタマーハラスメント対策として、管理職が従業員のレジリエンスの力を高め、エンゲージメントを支えるために必要なメンタルヘルスマネジメントのスキルを向上させることを目的としています。

※HSE（英国安全衛生庁、Health and Safety Executive）は、職場の安全と健康を促進する機関です。HSEマネジメントコンピテンシー調査票は、HSEが作成したLine Manager Competency Indicator Toolを、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が日本語に翻訳したものです。



※上記テーマは一例です。御社のご状況をヒアリングさせていただき、ご要望に応じた効果のある研修をご提案します

その他サービスのご案内

パソナセーフティネットのご提供サービス

01

ストレスチェック



- 法的ストレスチェックの実施
- 医師面接指導
- 集団分析

02

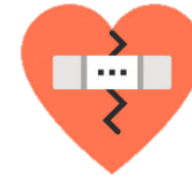
なんでも相談窓口 (24時間サポート)



- 仕事や日常の悩み
- ストレスチェック後の相談
- 介護や治療に関すること

03

ハラスメント対策支援



- ハラスメント通報一次請け
- 心理の専門家が担当
- 感情の鎮静化・事例の整理

04

各種研修サービス



- メンタルヘルス研修
- ハラスメント研修
- 人材育成研修

05

人事支援/復職支援



- 人事担当者、管理職への助言
- 復職前、復職後のサポート
- 産業カウンセラー面談

06

産業医紹介/ 精神科医面接指導



- 全国エリアの産業医紹介
- 対面、WEBでの面接指導

メンタルヘルスサービスを中心に、組織における様々な課題をサポートしております

ご提供サービス（対策別）

区分	予防・健康増進	早期発見・対応	再発予防
セルフケア	相談窓口（なんでも相談・健康相談）		惨事ストレスケア 復職後支援
	相談窓口（人事）		
	ストレスチェック（個人結果）	面接カウンセリング	
ラインケア	相談窓口（人事）		
HRサポート	ストレスチェック （集団分析）	職場環境改善 カウンセリング 研修	
		人事担当者等支援	
	その他	職場構築サポート 研修 ハラスメント対策等 定着支援	

会社概要

会 社 名	株式会社パソナセーフティネット
本 社	〒105-0004 東京都港区新橋6-16-12 京阪神御成門ビル7階
大 阪 支 店	〒530-0003 大阪府大阪市北区堂島1-1-5 関電不動産梅田新道ビル12階
U R L	https://www.safetynet.co.jp/
創 業	2001年1月11日
資 本 金	1億円
会 員	会員企業：2,000団体・企業（2024年4月現在）会員数：150万人
代 表 取 締 役	新村 達也
登 録 / 認 定	独立行政法人労働者健康安全機構 「メンタルヘルス対策支援センター事業 登録相談機関」 認定機関 一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC） プライバシーマーク認定 健康経営優良法人2025（中小規模法人部門（ブライト500）） 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）認証



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門
ブライト500



IS 719243 / ISO27001



お気軽にお問合せください

お問合せ、
サービス相談予約はこちらから

https://www.safetynet.co.jp/contact_us/

