

！外部相談窓口の設置はお済みですか？

ハラスメント・コンプライアンス
外部相談窓口
導入のご提案

御社の「リスク」を「信頼」に変える、
弁護士による通報窓口サービス。

- ✓ パワハラ防止法対応
- ✓ 改正公益通報者保護法対応

なぜ今、「外部窓口」が必要なのか？

◆ 法改正による義務化

パワハラ防止法

中小企業を含め、[ハラスメント相談窓口の設置](#)を含む防止措置が完全義務化。

改正公益通報者保護法

300人超企業に[内部通報対応体制の整備](#)義務（300人以下は努力義務）。

▲ ハラスメント対応は「初動」が命

ハラスメントは人権侵害であり、極めて慎重な対応が求められます。

初動を誤れば、被害拡大や訴訟など、取り返しのつかない事態を招きかねません。

△ 優秀な人材の「サイレント退職」

優秀な社員ほど、不満を言わずに静かに去っていきます。窓口がないことは、人材流出のサインを見逃すことと同義です。

ほとんどの企業では
「内部窓口」を設置して対応している

「形式的な窓口設置」だけでは、
法的なリスクも、人材も守れません。



社内窓口・人事担当だけでは限界があります

Risk 01



相談しづらい

「上司や人事に知られたら報復されるかも」という不安から相談を躊躇。問題が水面下で深刻化し、**突然のSNS告発や退職**につながります。

Risk 02



判断が難しい

「これは指導かパワハラか？」の判断は困難。社内だけで判断すると、「**身内びいき**」と捉えられ、訴訟リスクが高まります。

Risk 03



担当者の疲弊

ハラスメント対応は精神的・時間的負担が莫大。対応を誤ると**担当者自身がメンタル不調**に陥るリスクもあります。

通報者の声

(当事務所が実際に外部相談窓口を担当している事案で寄せられた意見です)

- “ 会社（組織）内の窓口には言いづらい。
- “ 内部だと匿名性が維持できないのではないかと恐れている。
- “ これまでの上司に言ってきたが改善しないので、専門家から言ってほしい。
- “ そもそも窓口担当者がハラスメント加害者である。
- “ 内部の窓口は信用できない。隠ぺいのおそれがある。
- “ 内部に言ってバレると報復されるおそれがある。
- “ 内部の調査だと身内に甘くなると思う。

SOLUTION

「弁護士による外部窓口」で解決

単なる「受付」ではなく、法的な「リスク管理機能」を提供します。



1. 圧倒的な秘匿性

弁護士には法的な守秘義務があります。従業員は「会社とは切り離された第三者」として安心して相談でき、問題の早期発見に繋がります。



2. 法的トリアージ

単なる愚痴と、横領やハラスメントなどの「重大な法的リスク」を、専門家の視点で初期段階から選別します。



3. 採用力・定着率向上

「専門家の相談窓口がある」事実は、ホワイト企業の証明になります。求職者へのアピールに加え、既存社員の安心感と定着率を確実に高めます。

他サービスとの比較

比較項目	社内窓口	一般的な代行業者	弁護士による窓口 推奨
相談のしやすさ (秘匿性)	△ 報復への不安	○ 外部だが専門性に不安	◎ 法的な守秘義務で安心
事案の法的判断	✗ 困難・恣意的になりがち	△ オペレーターによる受付のみ	◎ 弁護士による法的整理
重大事案の対応力	△ 経験不足	△ 報告のみで終了	◎ 初期段階から助言可能
抑止力・信頼性	△	○	◎ ガバナンス強化のアピール

| 運用フロー（イメージ）



※社内調査の実施や、調査のサポートが必要な場合は別途ご相談可能です。

| コスト vs リスク回避効果



不祥事発生時の損害

- ✗ 人材流出ドミノ・採用難
- ✗ ハラスメント慰謝料・損害賠償
- ✗ 「ブラック企業」としてのSNS炎上
- ✗ 社会的信用の失墜

計り知れない損失



予防コスト（本サービス）

定額コストで導入可能

早期発見により、紛争や報道に発展する前に解決。企業を守るための「保険」として機能します。

「何かあってから」では遅いのです。

健全な組織づくりを、 法律の専門家と共に。

まずはお気軽にご相談ください。
貴社の規模や状況に合わせた最適なプランをご提案します。

お電話でのお問い合わせ
♪ 025-222-7788

Webからのお問い合わせ

 お問い合わせフォーム

