良好な組織風土を構築し、人材の確保・定着を図っていくための

ハラスメント予防研修

目的・研修内容

PURPOSE・MENU

厚生労働省における統計では、個別労働紛争の中で最も発生件数が多いのが、職場での「いじめ・嫌がらせ」、つまりハラスメントに関する労働紛争となっており、「解雇」や「労働条件の引下げ」など他の種類の労働紛争を除いて、ここ数年常に一位を占めております。

なお、現在の法令では、すべての企業に「ハラスメントの予防措置」が義務化されており、ハラスメント研修などの事前の予防対策を実施していない企業でトラブルが発生した場合には、これまで以上に企業側の責任を問われる可能性が大きくなることが予想されます。

この研修では、ハラスメントのない良好な組織風土を構築し、優秀な人材の確保・定着を図っていくためにも、ハラスメントの定義や法的リスク、その予防対策などについて学んでいただきます。また、特に管理職向けの研修では、上司が部下に対して必要な業務指導を適切に毅然と行えるようパワハラと業務指導の線引きラインについて理解を深めていただくとともに、部下に対してより効果的な指導や注意ができる管理職へと成長してもらうための基本スキルを習得していただく内容となっております。

なお、研修効果をより高めるためにも、事前に、全従業員様を対象とした「ハラスメントに関するアンケート調査」を実施させていただき、研修の冒頭では、先ずそのアンケートの結果を従業員の皆様にご覧いただいて自社の職場にどのようなハラスメントの芽が潜んでいるのかをご認識いただいてから、研修の中身に入っていくという方式もお勧めしております。

研修メニュー

管理職向け

1. ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ）の定義と行為類型
2. 事例動画で学ぶハラスメント ～ パワハラ事例を中心に ～
   どの言動がパワハラに該当していたか？（個人ワーク又はグループワークで検討）
3. 適正な業務指導とパワハラの線引きライン（実際のトラブル事例に基づく解説）
4. 企業や加害者が負うハラスメントの法的責任（損害賠償額の相場等）
   その他、ハラスメントによりもたらされる職場への影響とは？
5. パワハラにならない適切な指導や注意を行うためのポイント
   <ケース別> パワハラにならない効果的な指導・注意の例
6. 予防への取り組みや対策 と 管理職として普段から留意すべきこと　など

一般社員向け

1. ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ）の定義と行為類型
2. 事例動画で学ぶハラスメント（パワハラやセクハラ事例を中心に）どの言動がパワハラに該当していたか？
   （個人ワーク又はグループワークで検討）
3. みんなで理解しよう！ 適正な業務指導とパワハラの線引きラインとは？
4. ハラスメントをしてしまった場合の法的責任と、ハラスメントによりもたらされる職場への影響とは？
5. みんなで学ぼう！ パワハラが起こりにくいコミュニケーションスキル
6. 早期発見・早期解決により被害の深刻化を防ぐ！ ハラスメントを受けたと感じた場合の対応方法　など

研修時間

TRAINING TIME

管理職向け

〔標準所要時間〕 2.5 時間
〔最低所要時間〕 1.5 時間

一般社員向け

〔標準所要時間〕 2.0 時間
〔最低所要時間〕 1.5 時間

料金

FEE

（消費税別途）

管理職向け

〔 通常料金 〕 22 万円 ～ 25 万円
〔オプション（アンケート）〕 3 万円 ～

一般社員向け

〔 通常料金 〕 20 万円 ～ 22 万円
〔オプション（アンケート）〕 3 万円 ～

社会保険労務士法人 吉池労務管理事務所
HP：https://yoshiike-office.com/
☎：048-885-2816

＊ 顧問先企業様の場合は、上記の通常料金から10万円をお値引き致します。

株式会社〇〇〇〇様

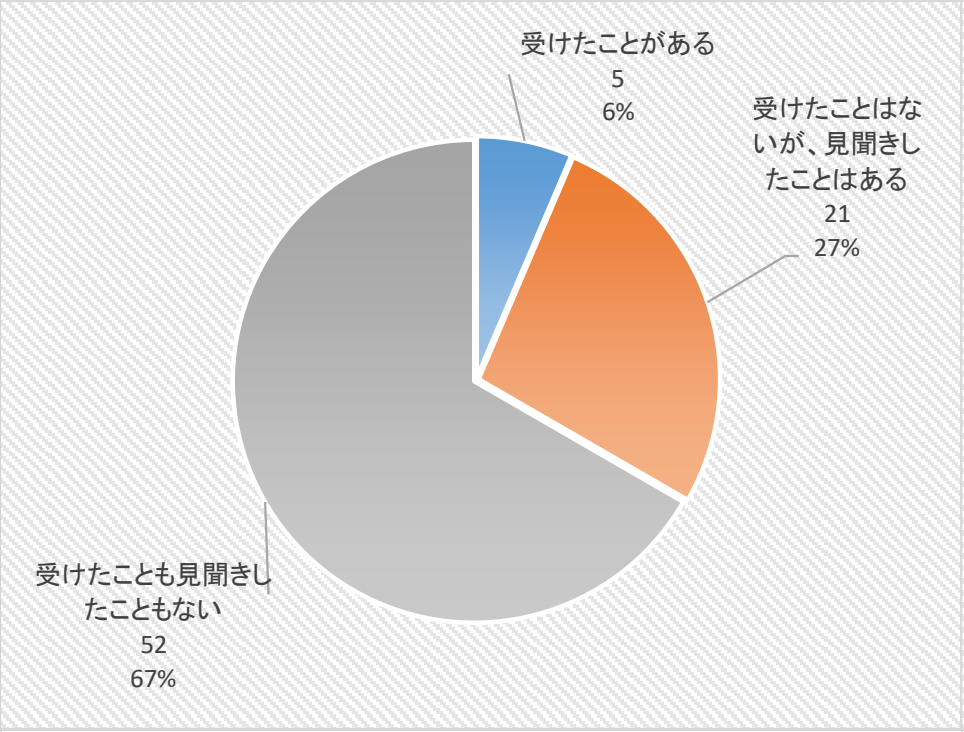
ハラスメントアンケート結果

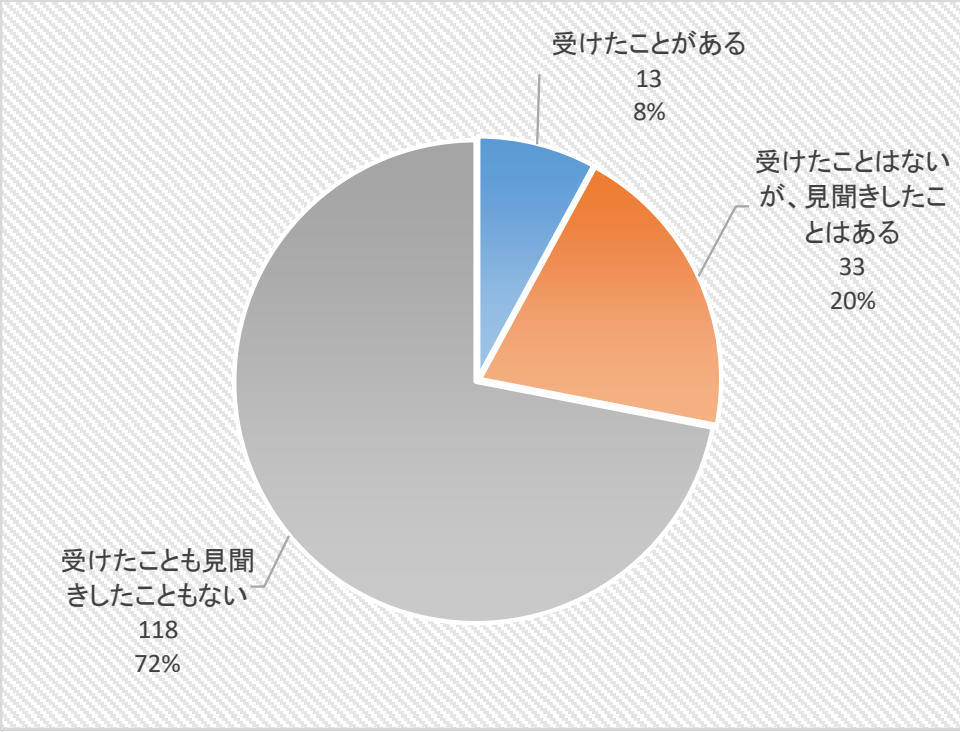
（実施時期：令和３年７月）

セクハラ関係

（男性）　　（女性）

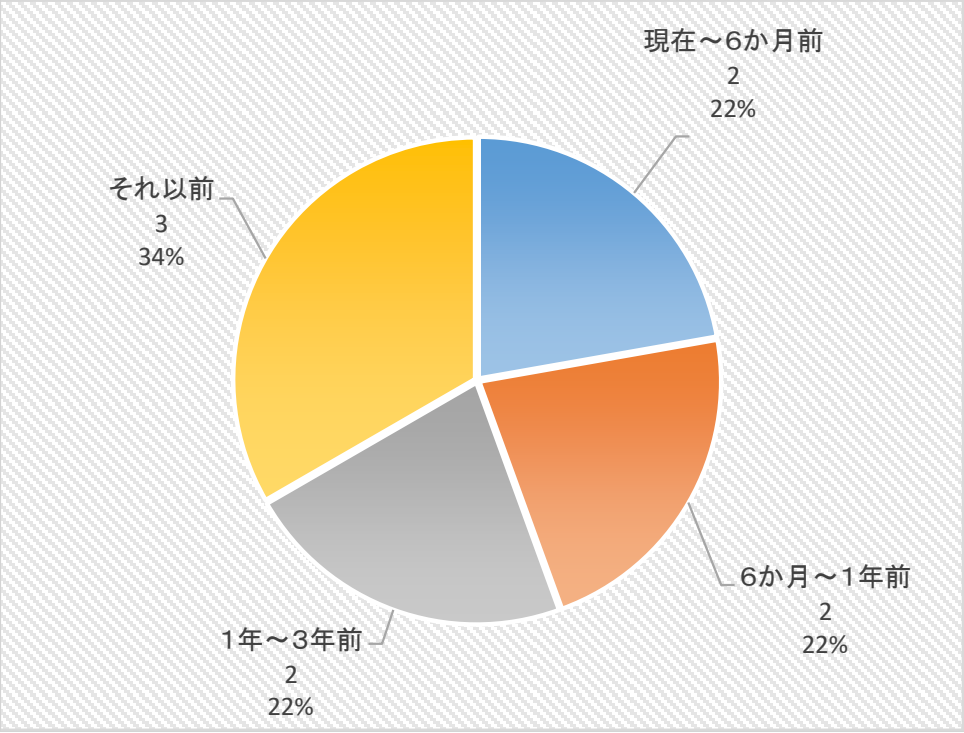
２－①あなたはこれまで職場でセクシャルハラスメントを受けた、または見聞きした経験がありますか？



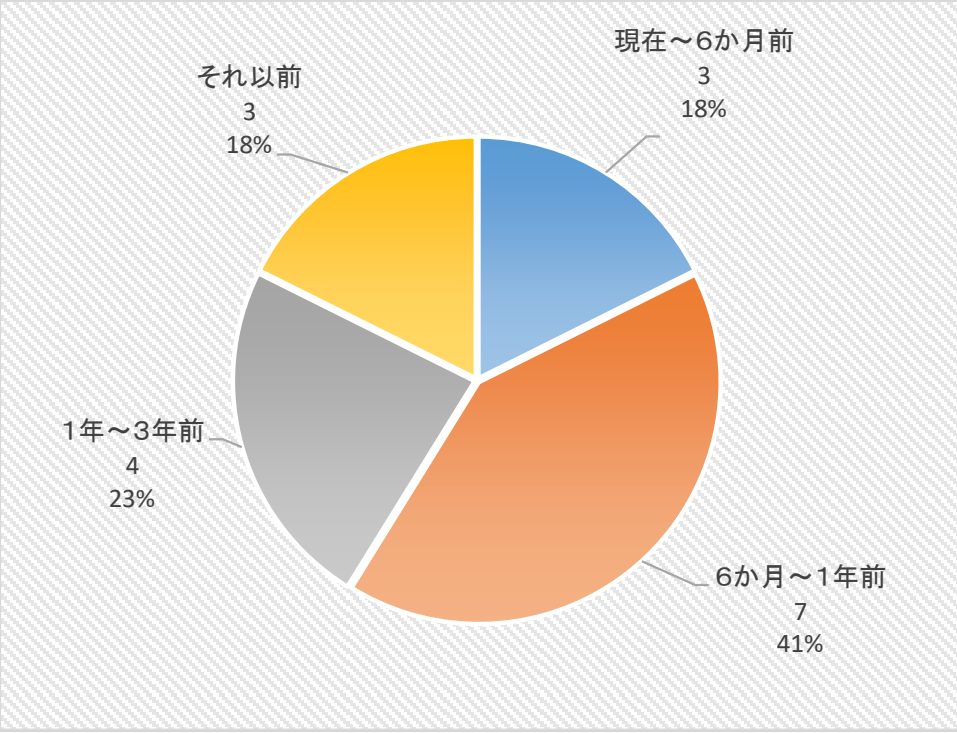


セクハラ関係

（男性）



（女性）

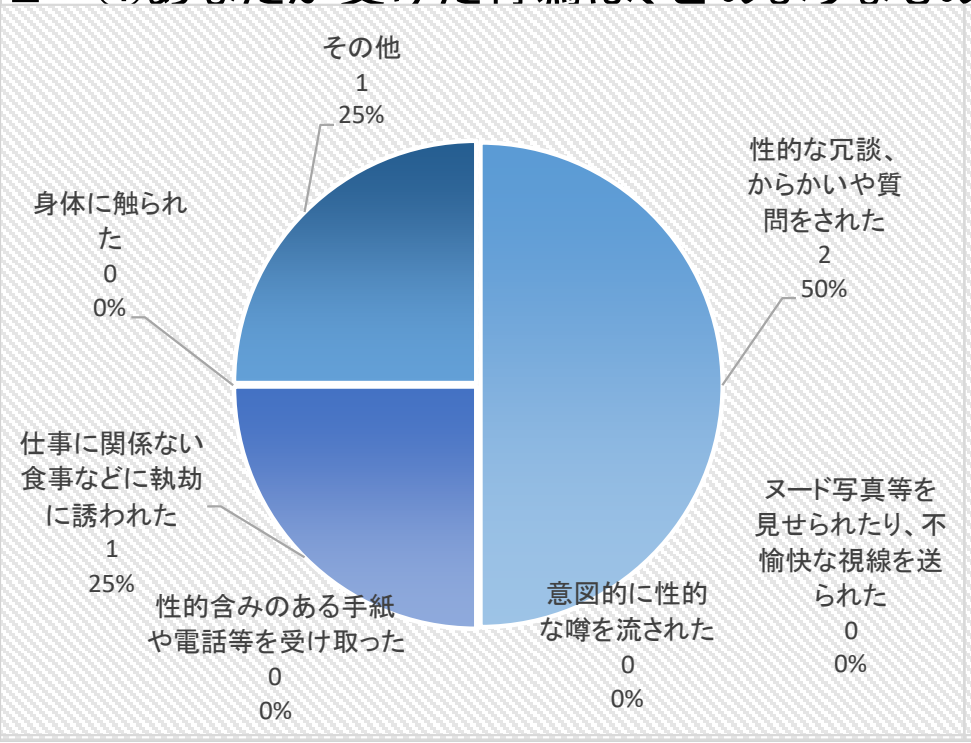


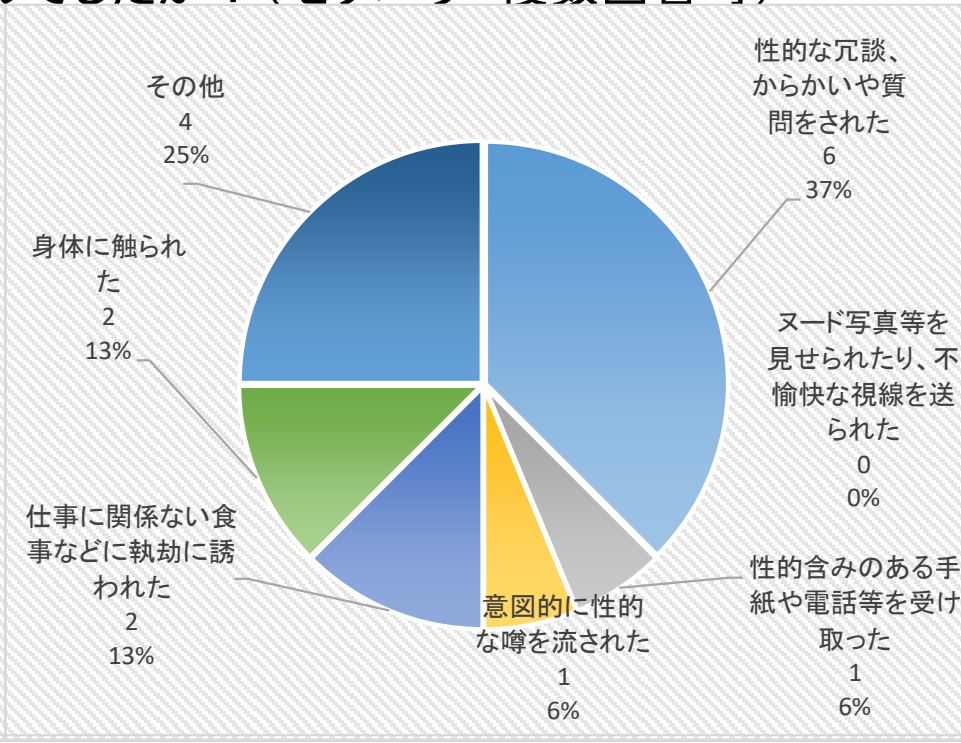
２－③あなたがそのような行為を受けたのは、いつ頃ですか？（セクハラ　複数回答可）

セクハラ関係

（男性）　　（女性）

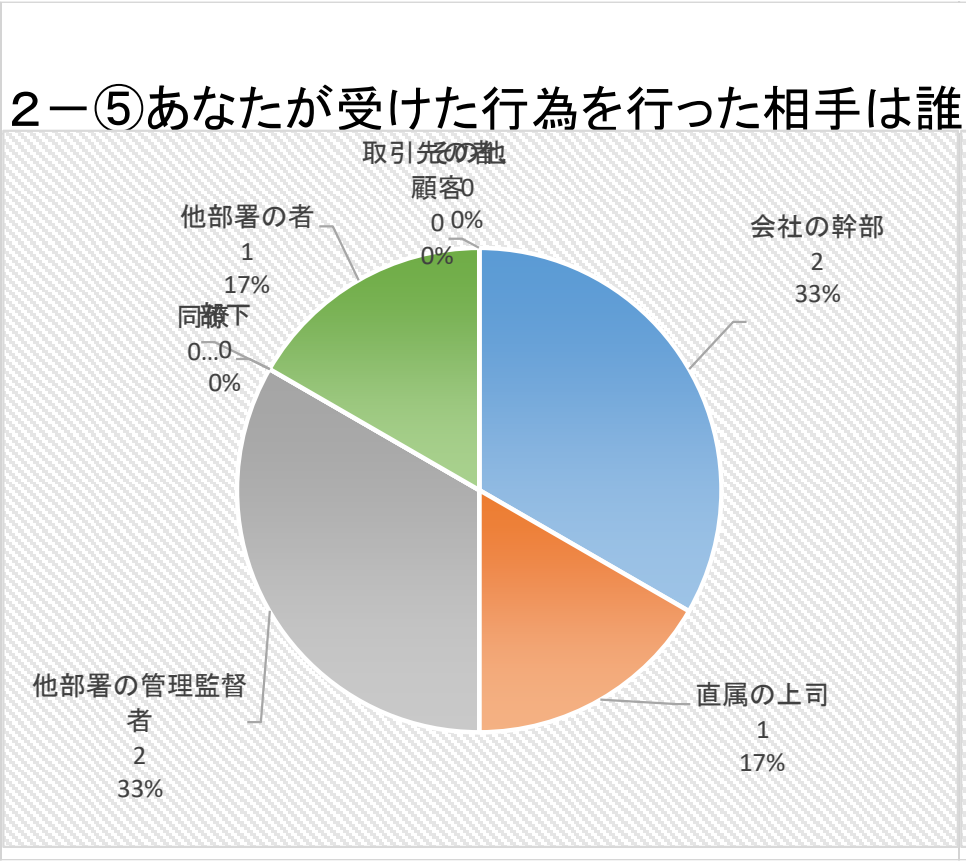
２－④あなたが受けた行為は、どのようなものでしたか？（セクハラ　複数回答可）



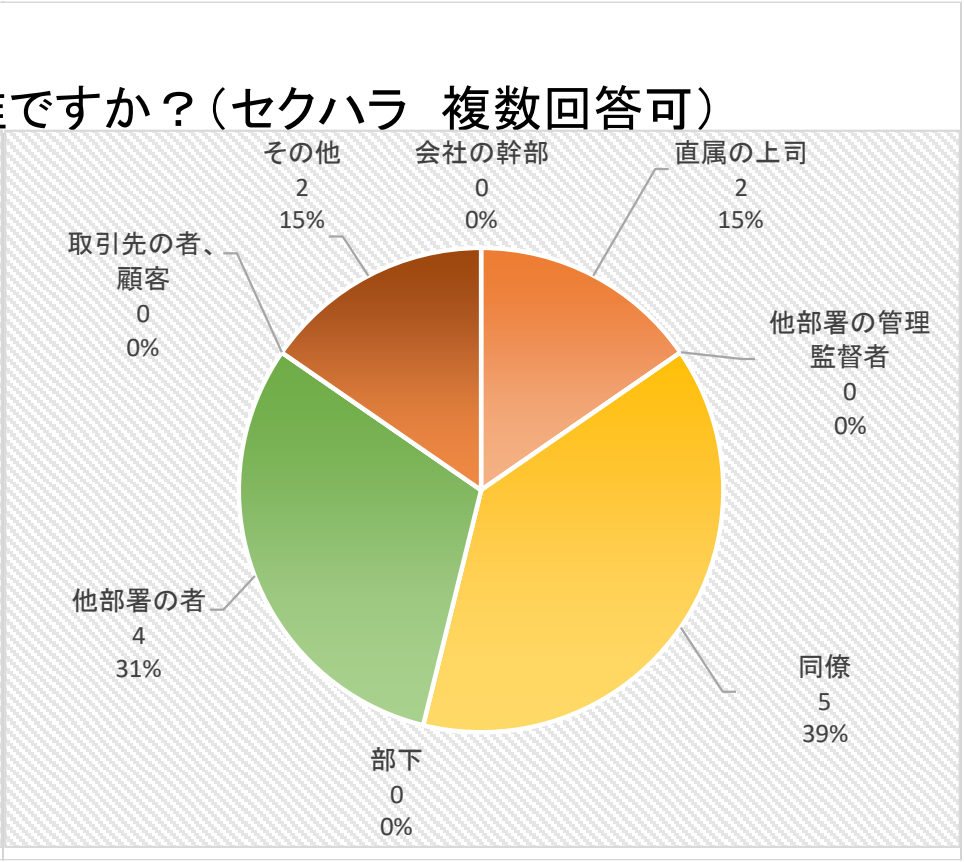


セクハラ関係

（男性）


２－⑤あなたが受けた行為を行った相手は誰ですか？（セクハラ　複数回答可）
取引先の者、顧客
0
0%
その他
0
0%
他部署の者
1
17%
会社の幹部
2
33%
同僚
0
0%
部下
0
0%
他部署の管理監督者
2
33%
直属の上司
1
17%

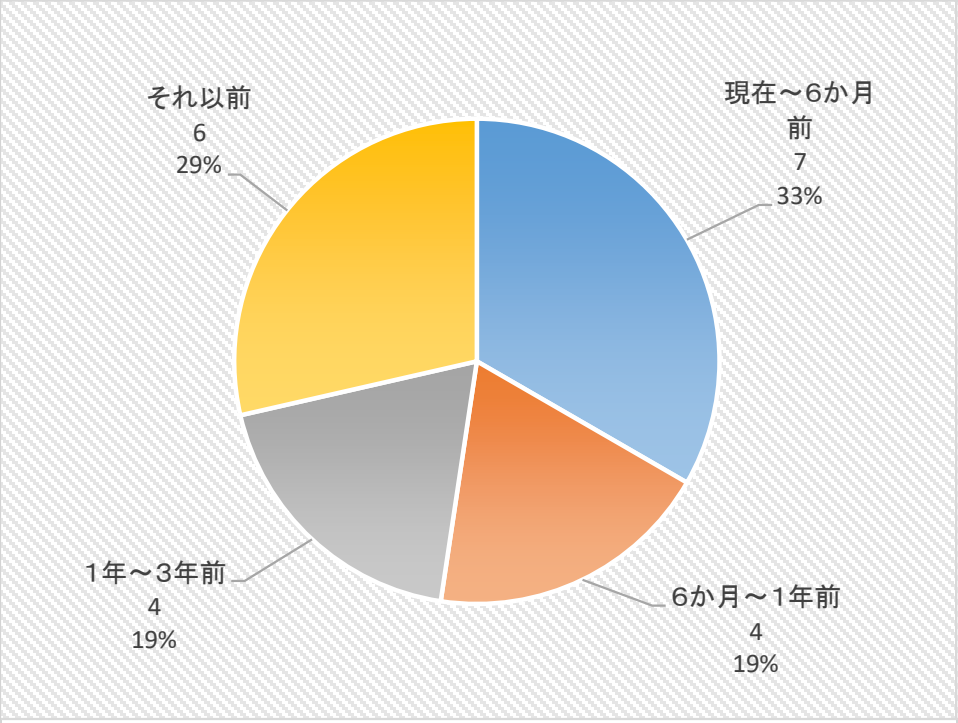
（女性）

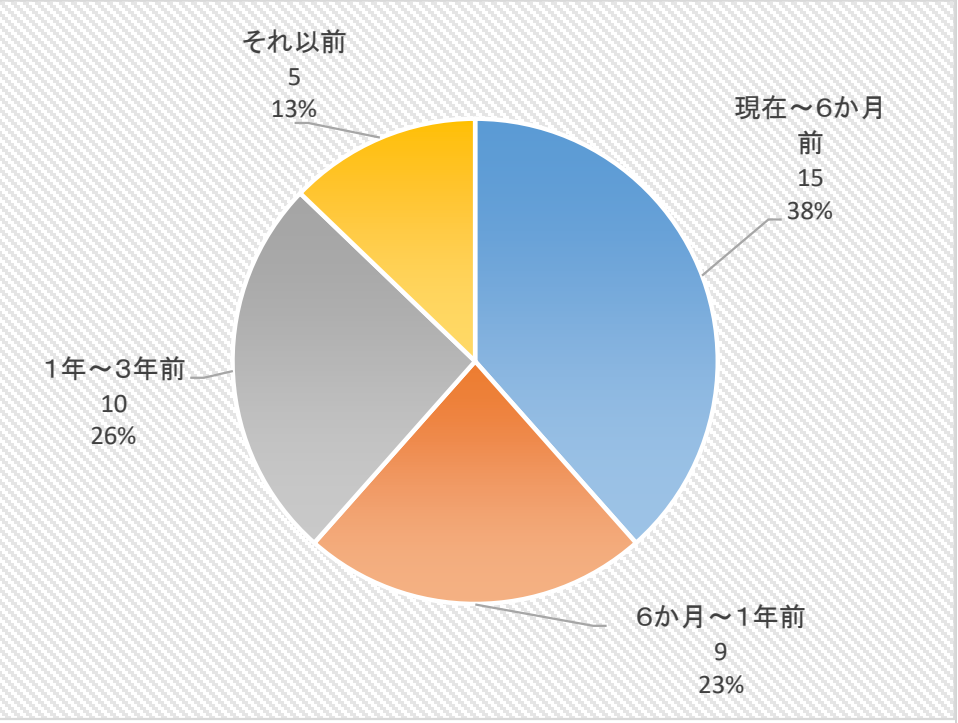

その他
2
15%
会社の幹部
0
0%
直属の上司
2
15%
取引先の者、顧客
0
0%
他部署の管理監督者
0
0%
他部署の者
4
31%
同僚
5
39%
部下
0
0%

セクハラ関係

（男性）　　（女性）

２－⑦他の従業員がハラスメントを受けているのを見聞きしたのは、いつ頃ですか？（セクハラ　複数回答可）

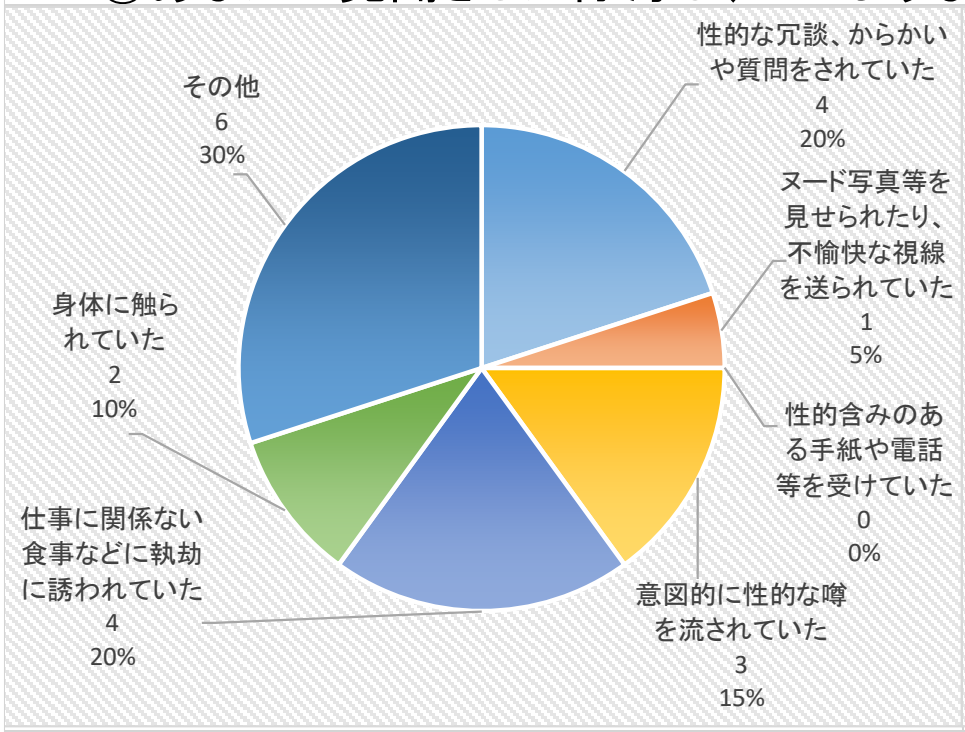


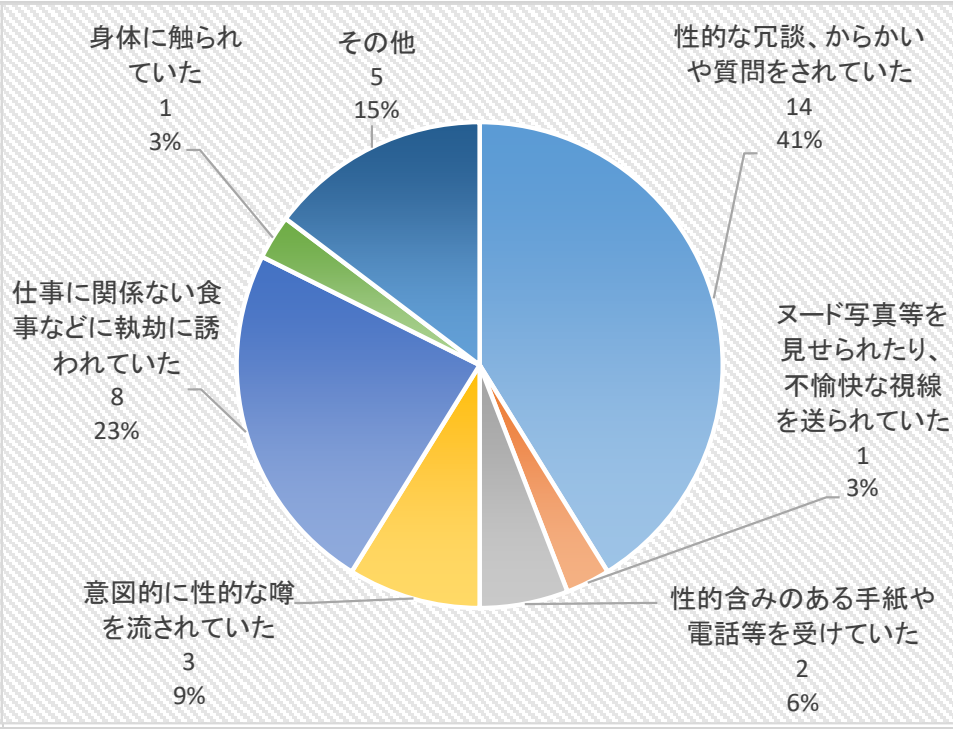


セクハラ関係

（男性）　　（女性）

２－⑧あなたが見聞きした行為は、どのようなものでしたか？（セクハラ　複数回答可）

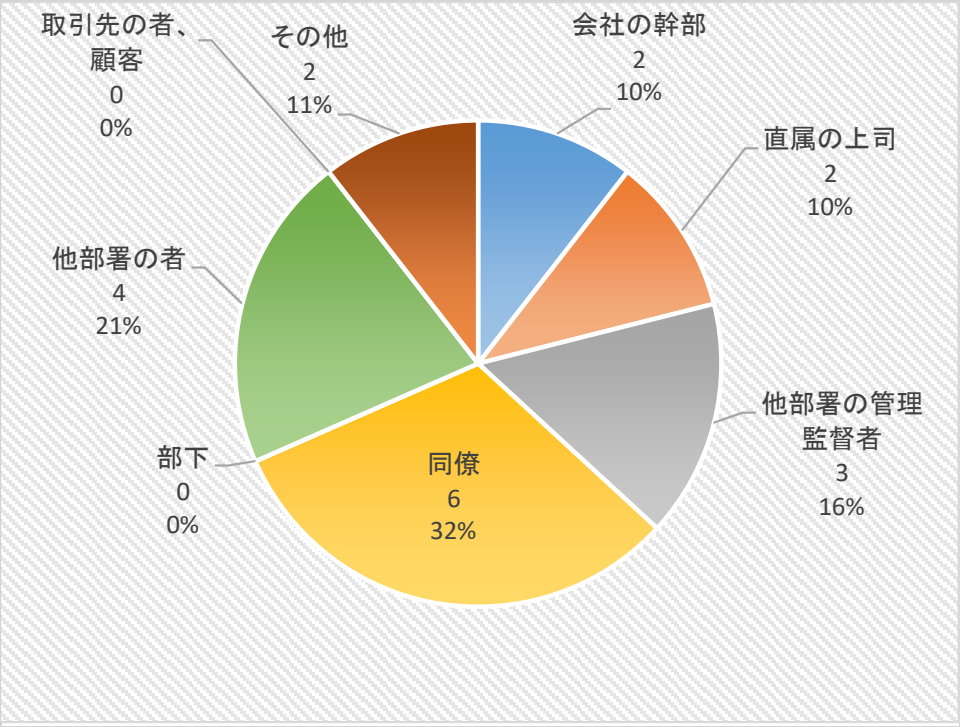




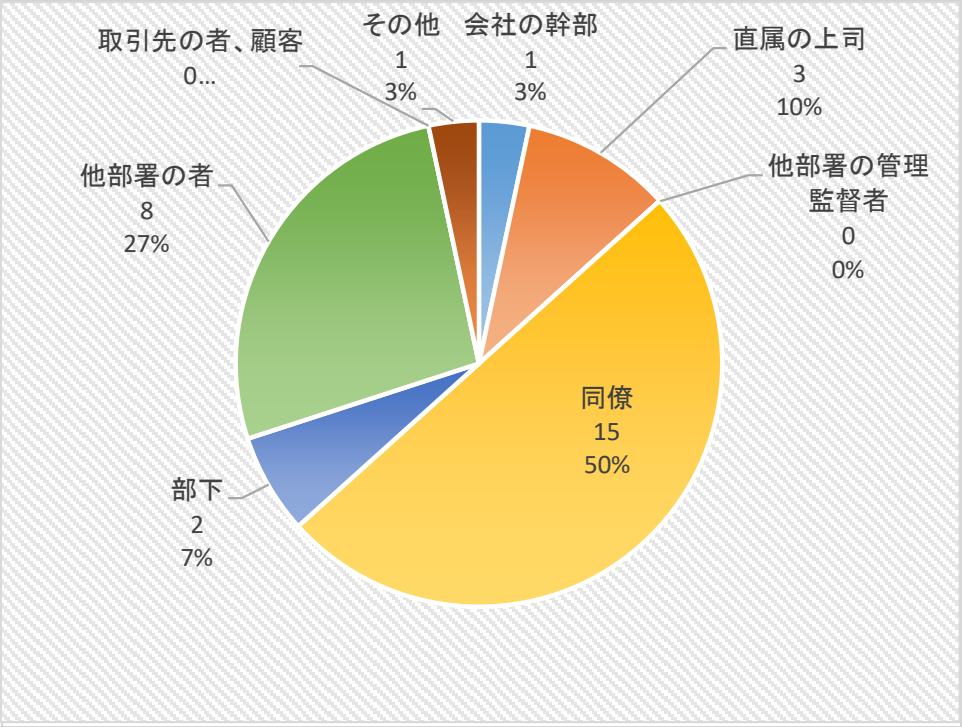
セクハラ関係

（男性）

２－⑨あなたが見聞きした行為を行った相手は、被害者から見てどのような立場の人ですか？（セクハラ　複数回答可）



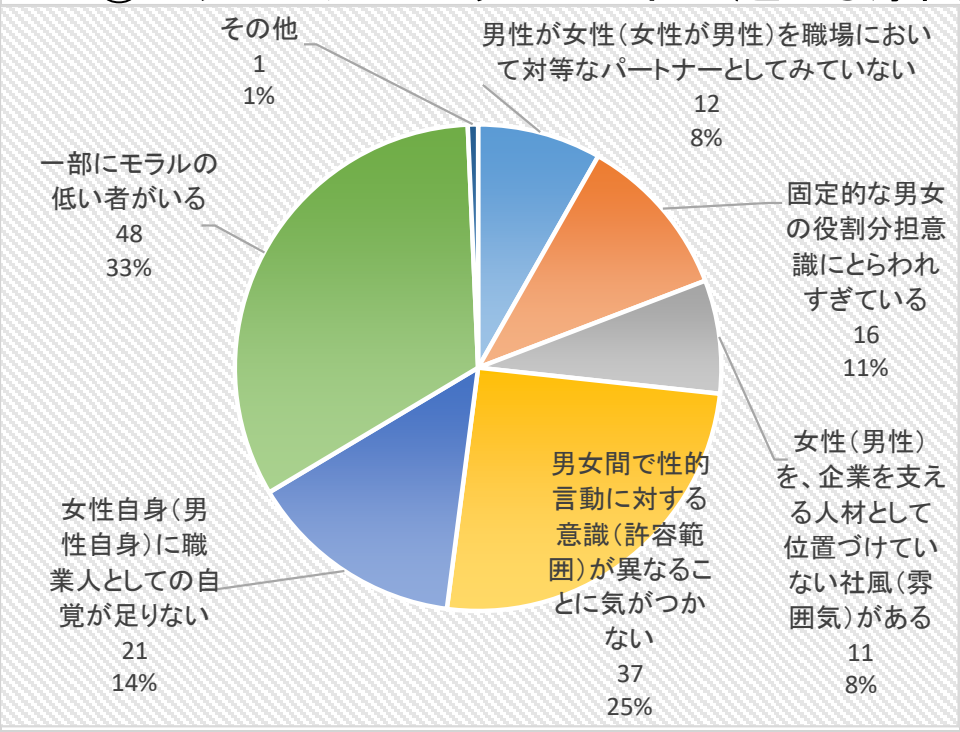
（女性）



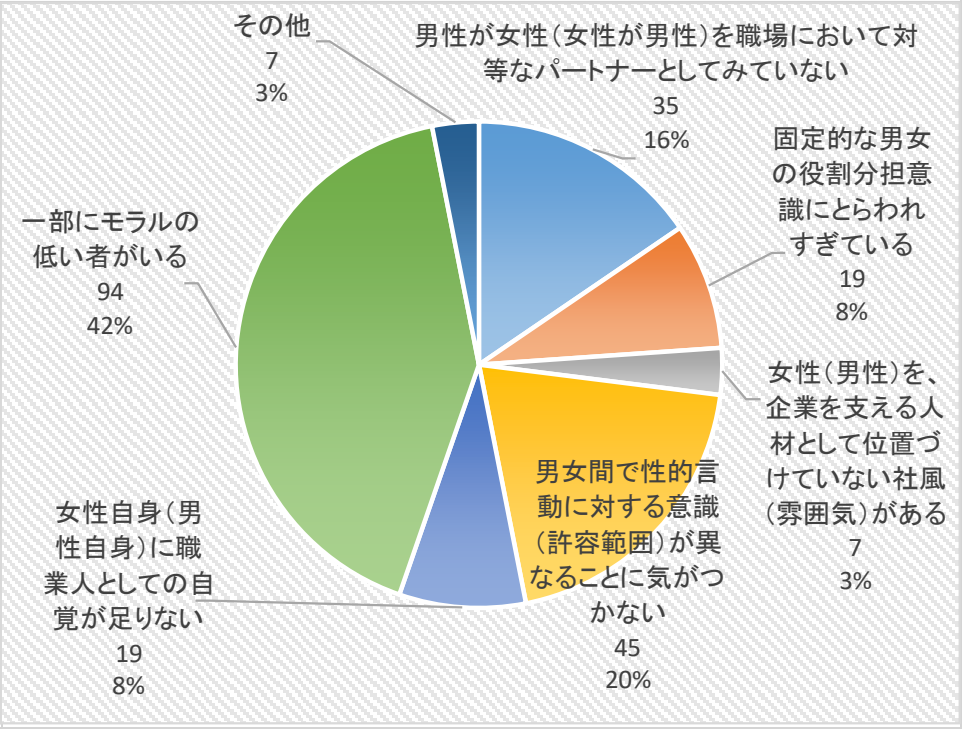
セクハラ関係

（男性）

２－⑩セクシュアルハラスメントが起こる原因は何だと思いますか？（複数回答可）



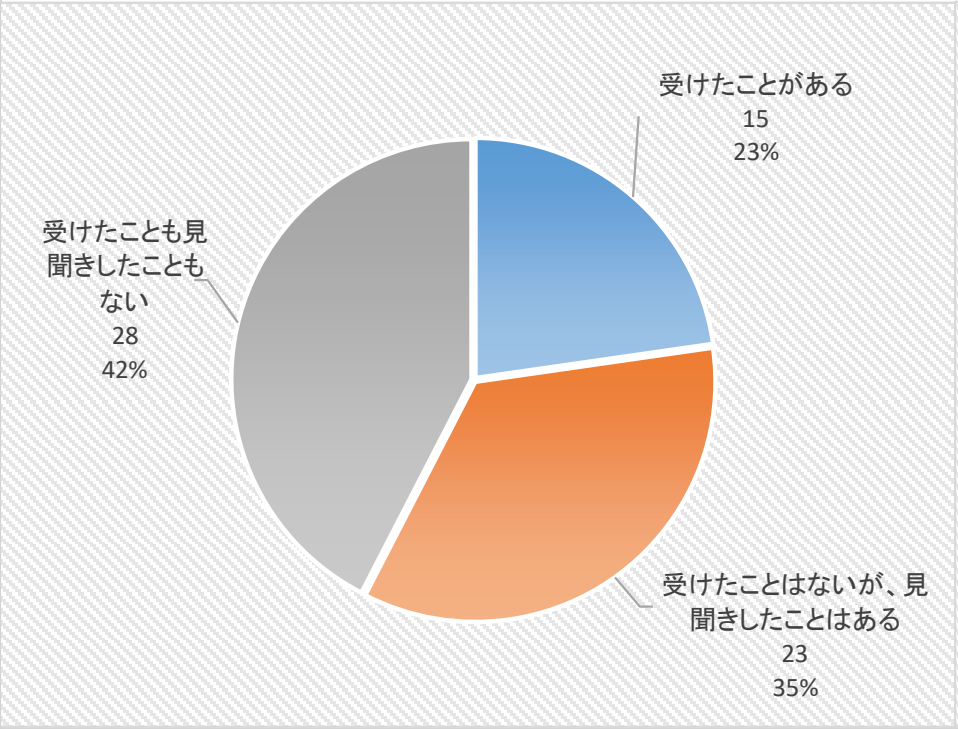
（女性）

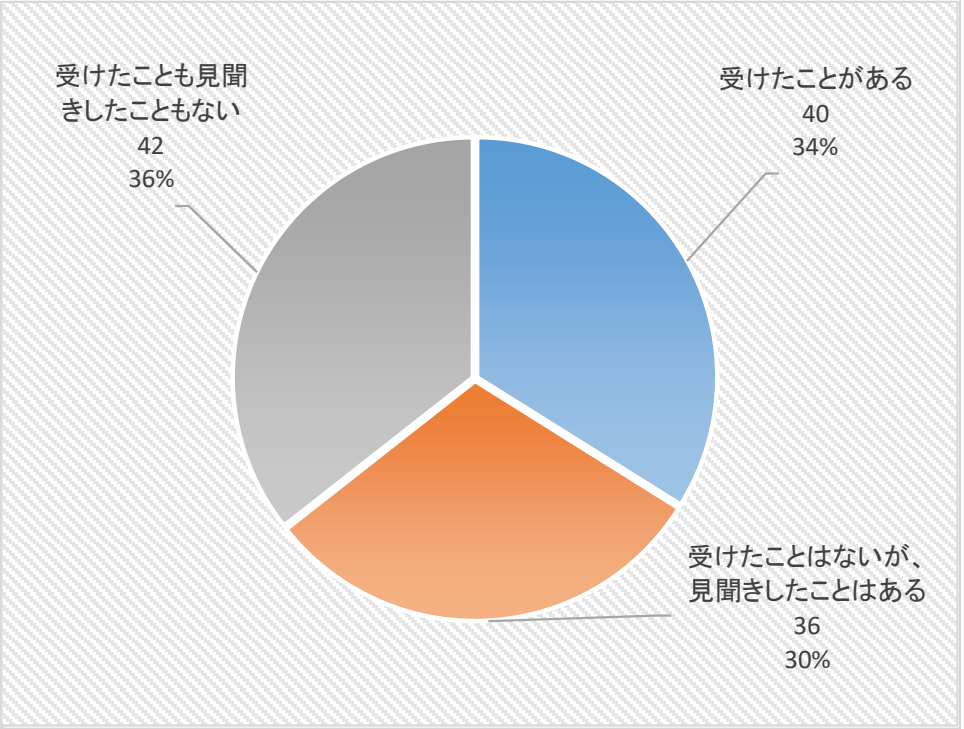


パワハラ関係

（男性）　　（女性）

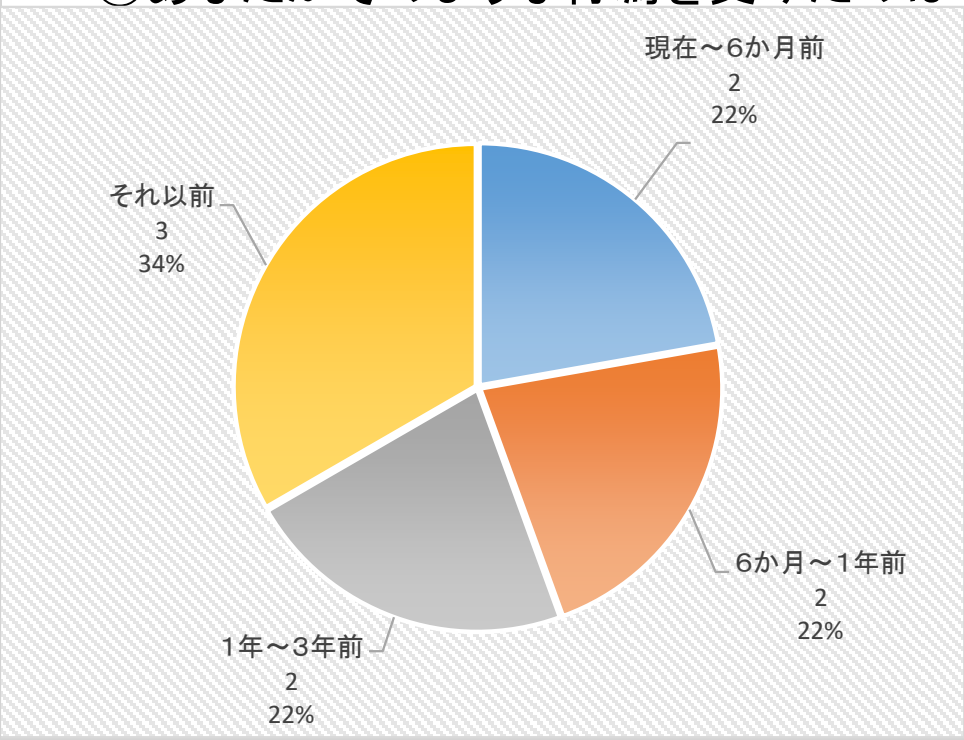
２－②あなたはこれまで職場でパワーハラスメントを受けた、または見聞きした経験がありますか？



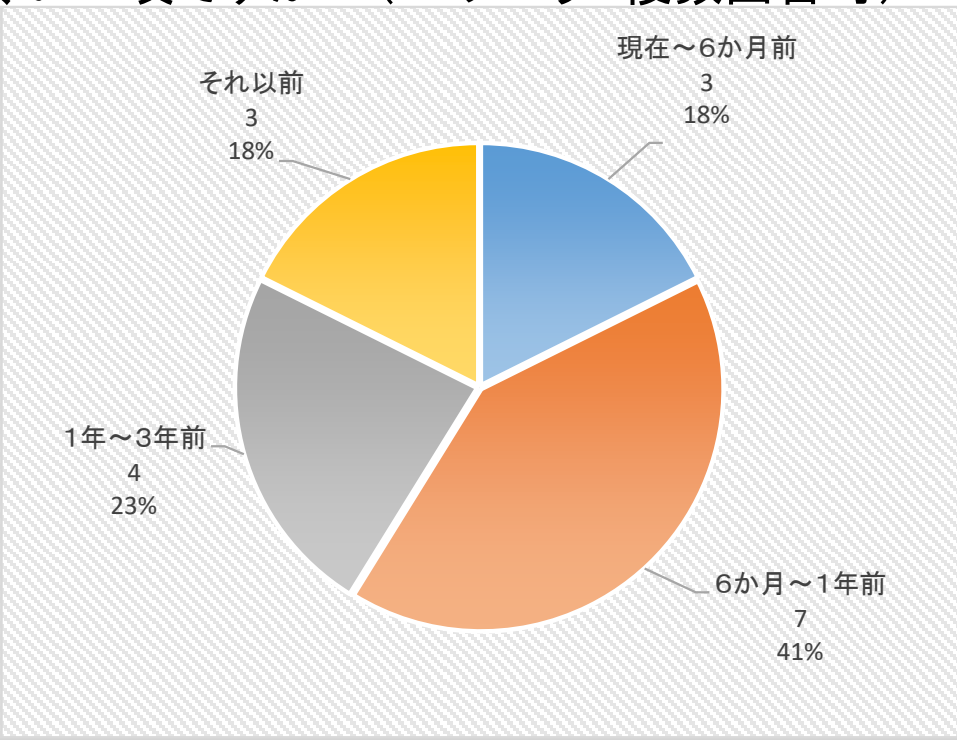


パワハラ関係

（男性）



（女性）

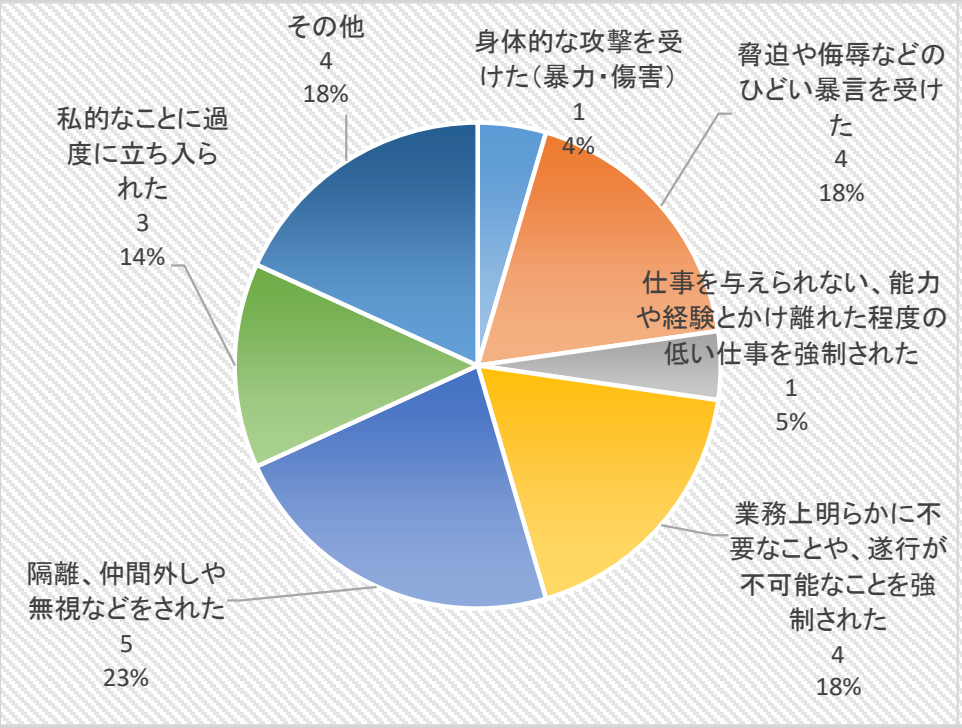


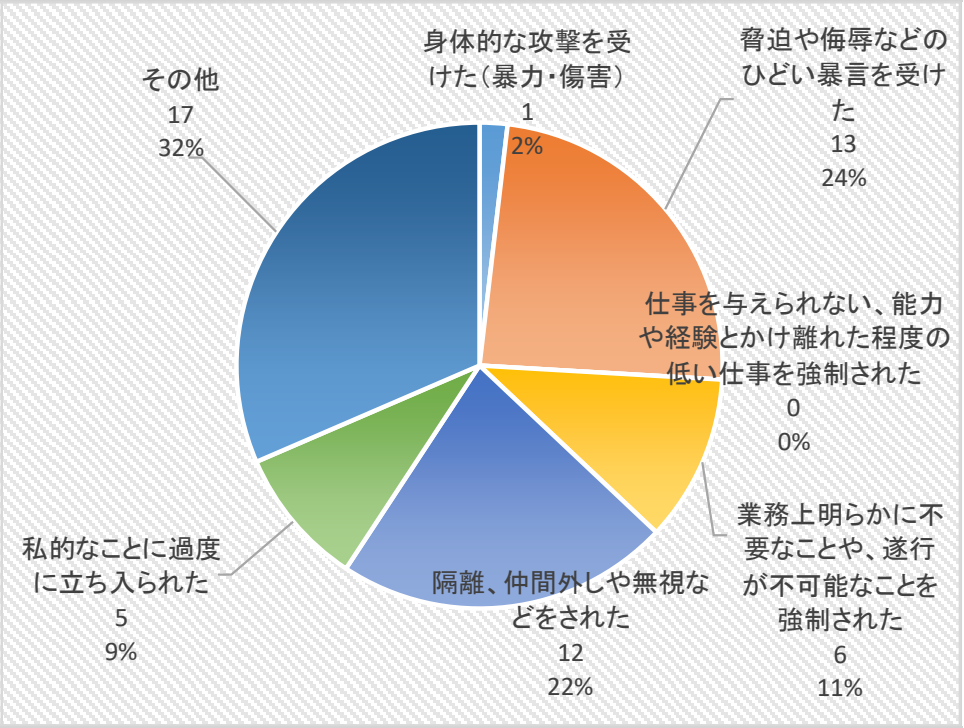
２－③あなたがそのような行為を受けたのは、いつ頃ですか？（パワハラ　複数回答可）

パワハラ関係

（男性）　　（女性）

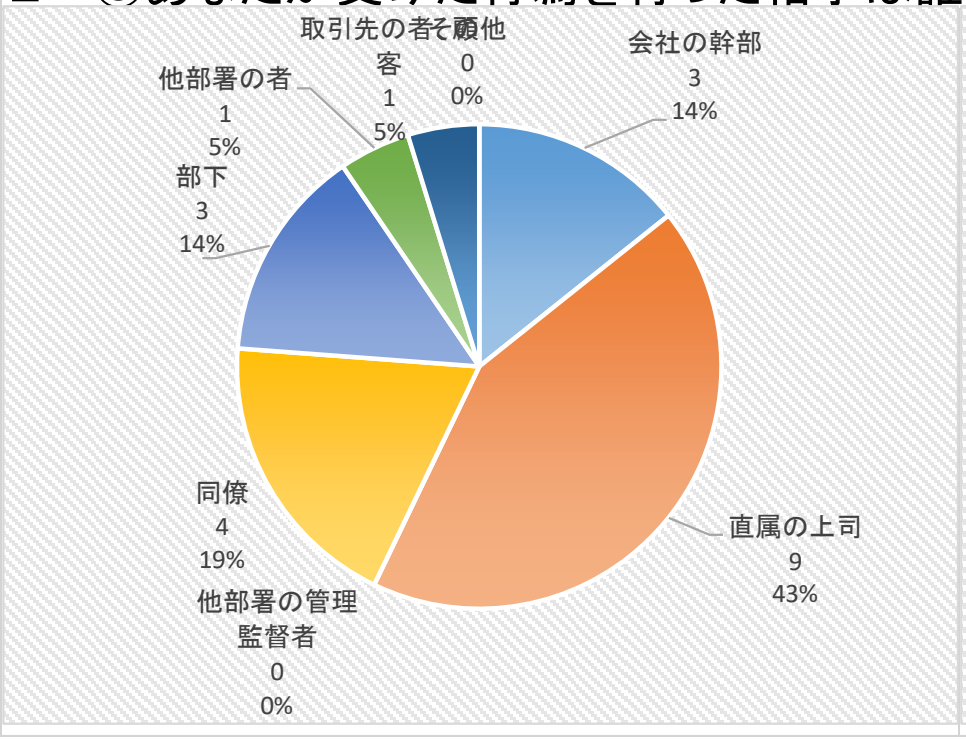
２－④あなたが受けた行為は、どのようなものでしたか？（パワハラ　複数回答可）



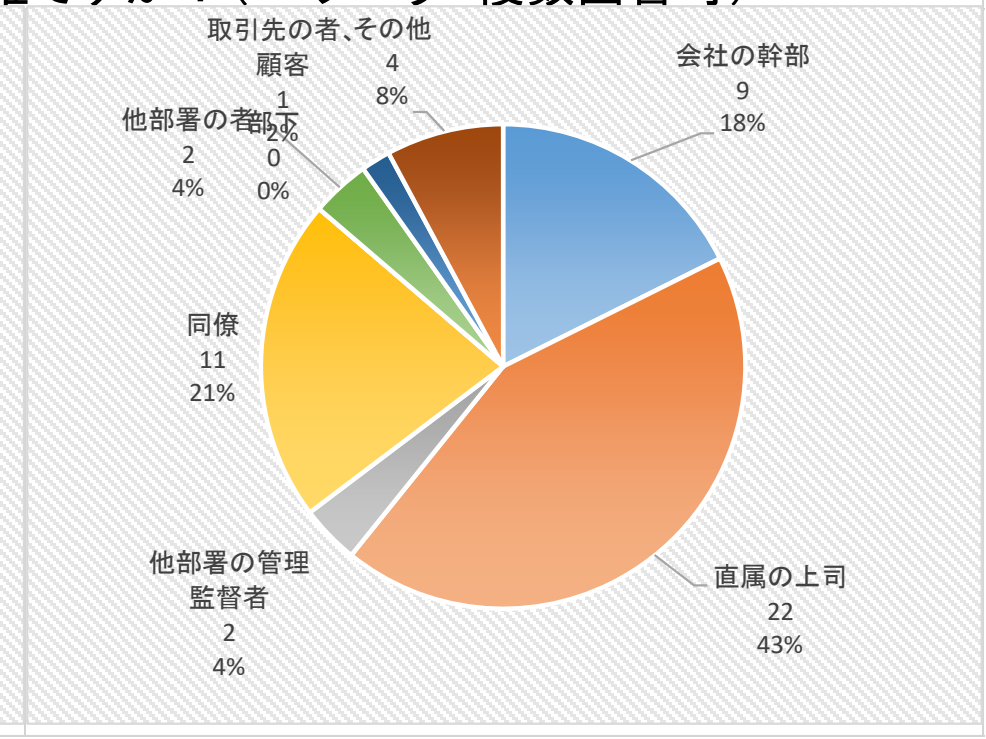


パワハラ関係

（男性）


２－⑤あなたが受けた行為を行った相手は誰ですか？（パワハラ　複数回答可）
取引先の者
顧客
1
5%
その他
0
0%
会社の幹部
3
14%
他部署の者
1
5%
部下
3
14%
同僚
4
19%
他部署の管理
監督者
0
0%
直属の上司
9
43%

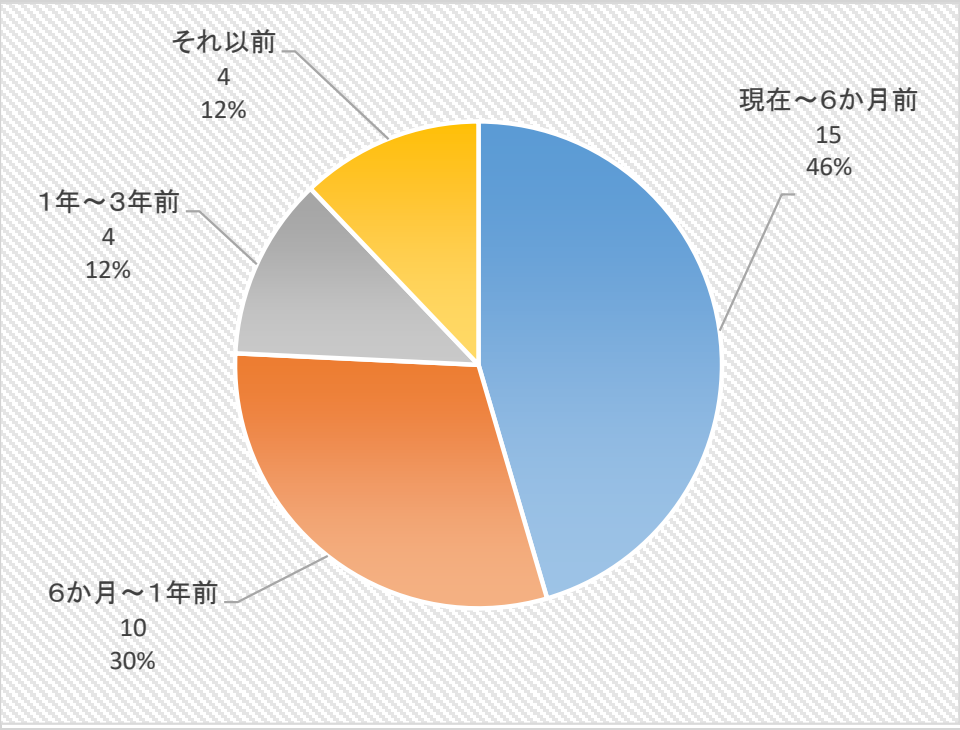
（女性）


取引先の者、
顧客
1
2%
その他
4
8%
会社の幹部
9
18%
他部署の者
2
4%
部下
0
0%
同僚
11
21%
他部署の管理
監督者
2
4%
直属の上司
22
43%

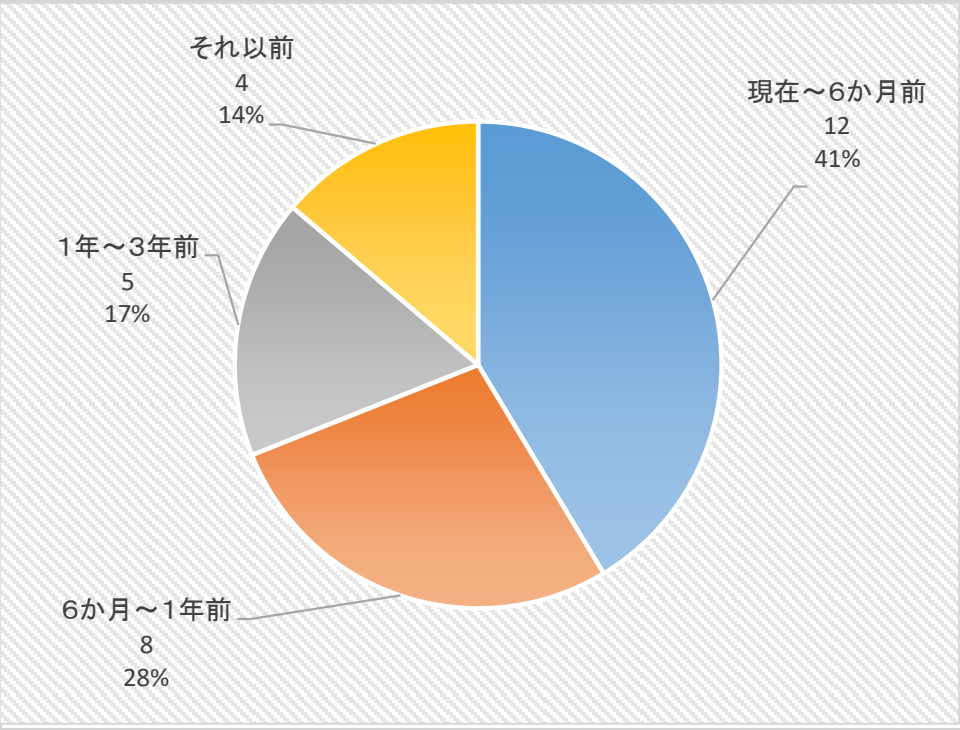
パワハラ関係

（男性）

２－⑦他の従業員がハラスメントを受けているのを見聞きしたのは、いつ頃ですか？（パワハラ　複数回答可）



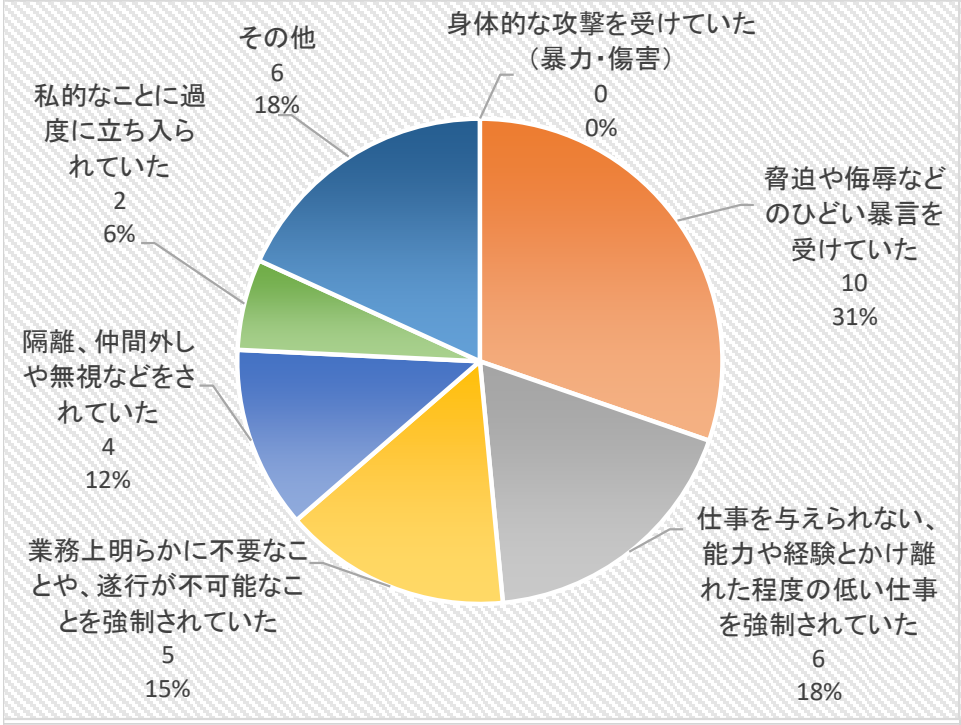
（女性）

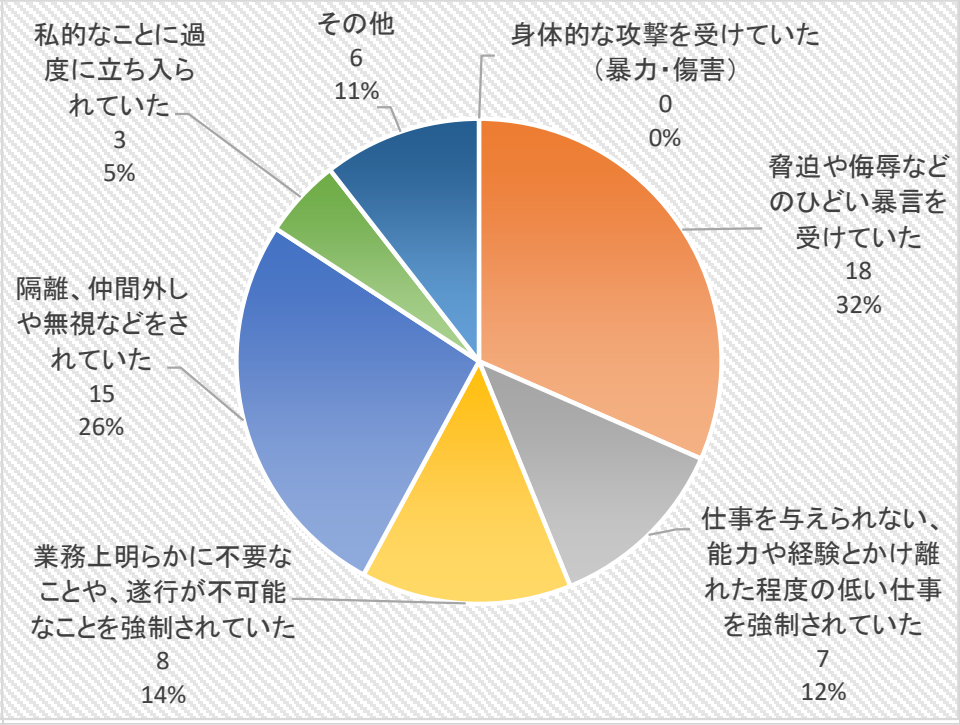


パワハラ関係

（男性）　　（女性）

２－⑧あなたが見聞きした行為は、どのようなものでしたか？（パワハラ　複数回答可）

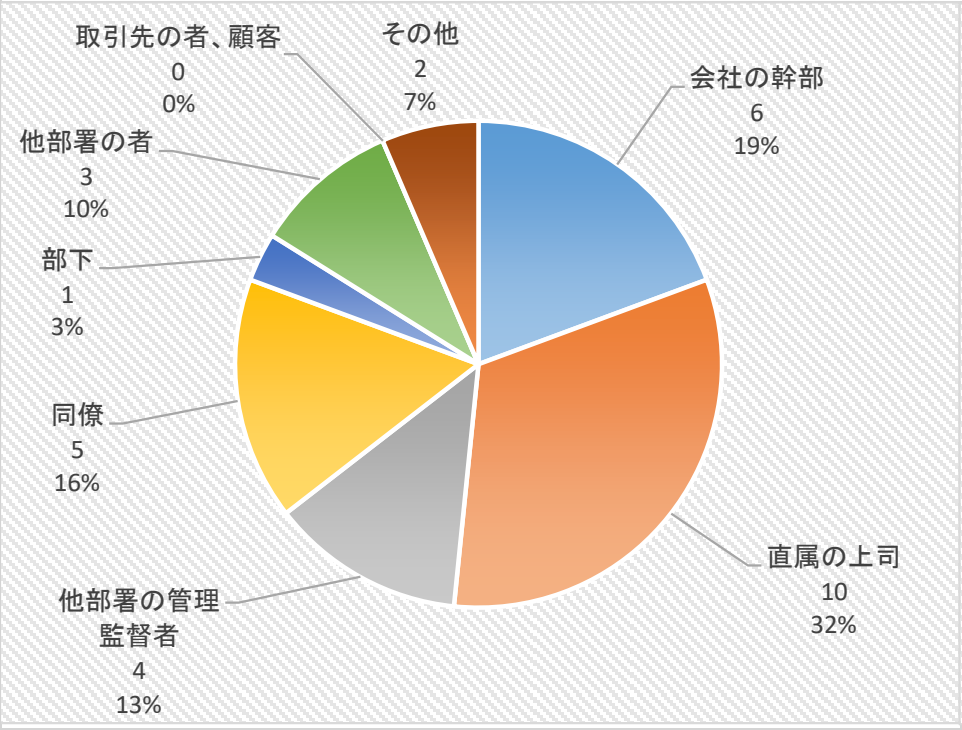




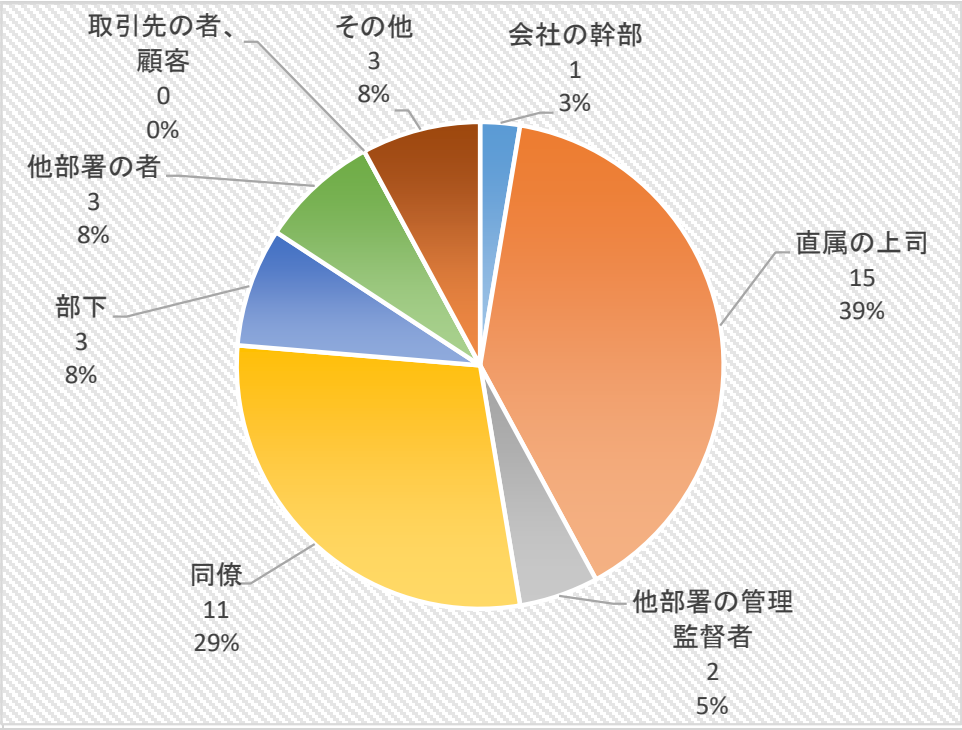
パワハラ関係

（男性）

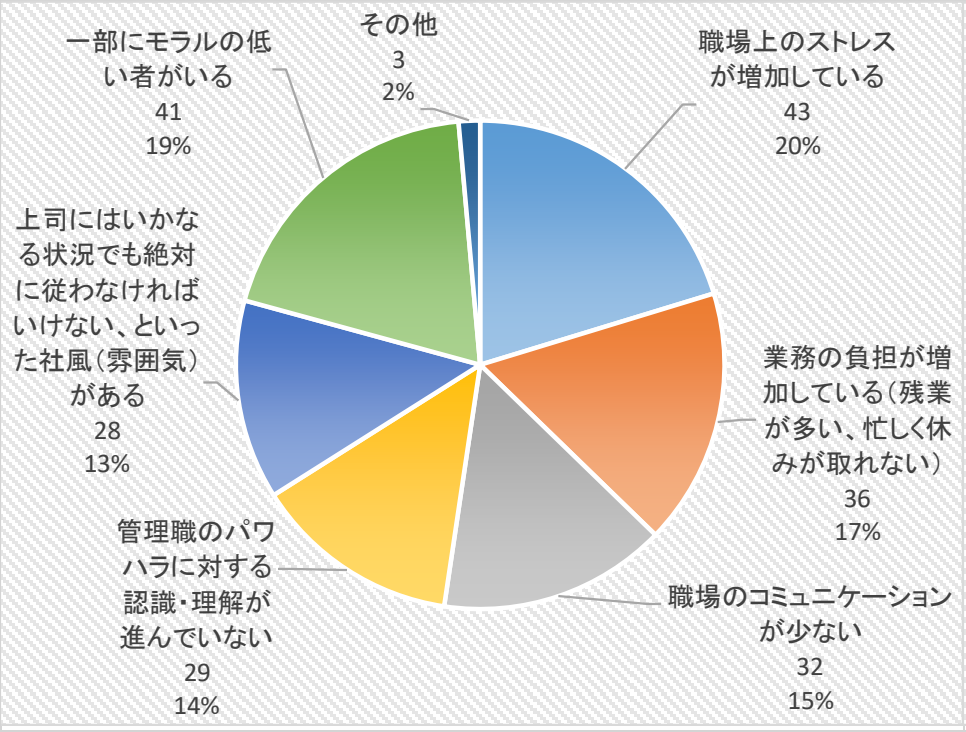
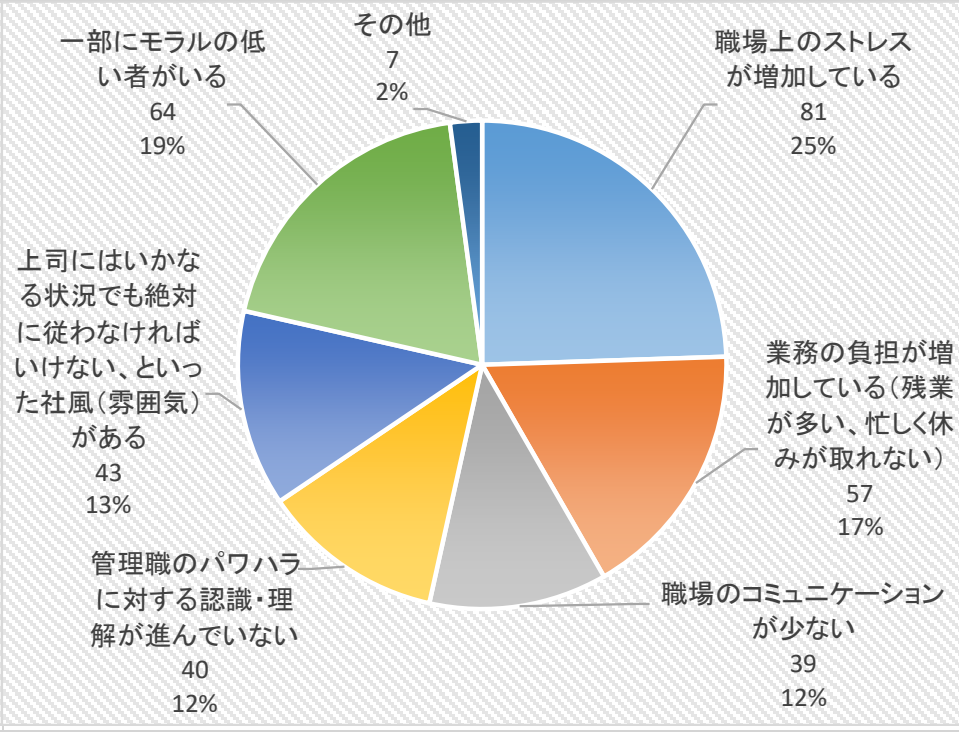
２－⑨あなたが見聞きした行為を行った相手は、被害者から見てどのような立場の人ですか？（パワハラ　複数回答可）



（女性）



パワハラ関係

（男性）　　（女性）

２－⑪パワーハラスメントが起こる原因は何だと思いますか？（複数回答可）