

パワハラ・セクハラは要らない、皆が元気に働く職場づくりのあり方を学ぶ
 こころの健康を確保するための「ハラスメント対策講座」

1. 狙い:セクハラは「相手の意思に反して不快や不安な状態に追いこむ性的な言葉や行為」を指し、雇用管理上必要な「措置」をとるよう事業主に義務付けられています。パワハラは、「職権などのパワーを背景にして、本来業務の適正な範囲を超えて、継続的に人格や尊厳を侵害する言動」を指します。これらのハラスメント（精神的な暴力、いやがらせ）禁止がまだ徹底されておらず、対策を講じている職場もまだ少なく、殆ど放置されているのが現状です。

本研修ではセクハラ・パワハラを発生させない職場づくりを目指し、社員や上司の意識改革と行動改善が図れるようにします。

- ・裁判での判例をもとにした講義を行い、ハラスメントが法的に違反とされている現状を学びます。
- ・職場での身近な例を挙げて、まったく悪気がない言動がハラスメントにつながる危険性を学びます。
- ・交流分析の手法を用いた自己チェックリストにより、自分自身を知って、自己改善へと促します。
- ・部下指導のロールプレイング等により、ハラスメントを避けるコミュニケーションのあり方を体得します。

2. 対象: 全社員、管理・監督者、経営層

研修メニューに戻る場合は、左上のブラウザーの戻る矢印  をクリックしてください

3. カリキュラム:

《管理・監督書、経営層》（研修日数：半日～1日）

内容	研修の方法
<p>オリエンテーション</p> <p>1. 職場におけるハラスメントの現状と問題点</p> <p>(1) セクハラ（性的嫌がらせ）は被害者の側に立って考えよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人にそのつもりではなかったが…では済まされない ・セクハラの中の二つのタイプと被害救済 ・男女雇用機会均等法が求める「配慮義務」 <p>(2) パワハラ（職場いじめ）は加害者と職場に責任が問われる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワハラの中の6典型 ・自己愛的変質者と従順な部下 ・被害者に精神疾患が発症すれば、どうする <p>2. こんな言動、行為がハラスメントになる</p> <p>(1) どんな行為がセクハラ・パワハラに該当するのか（判断基準）</p> <p>(2) グレーゾーン (3) 事例検討</p> <p>3. ハラスメントの発生しない職場づくり、会社づくり</p> <p>(1) ハラスメントの自己認識チェック</p> <p>(2) 指導とハラスメントの違い</p> <p>(3) 相談や訴えがあった場合の対処 (3) 職場からなくすために</p> <p>(4) 経営層・管理職が職務として注意すること</p>	<p>情報提供 グループ討 議</p> <p>事例検討</p> <p>自己診断 ロールプレ ーイング</p>

《社員》（研修日数：半日～1日）

内容	研修の方法
<p>オリエンテーション</p> <p>1. 職場におけるハラスメントの基礎知識</p> <ul style="list-style-type: none">(1) セクハラ（性的嫌がらせ）とは<ul style="list-style-type: none">・セクハラの中の二つのタイプと被害救済・男女雇用機会均等法が求める「配慮義務」(2) パワハラ（職場いじめ）とは<ul style="list-style-type: none">・自己愛的変質者と従順な部下・被害者に精神疾患が発症すれば、どうする <p>2. こんな言動、行為がハラスメントになる</p> <ul style="list-style-type: none">(1) どんな行為がセクハラ・パワハラに該当するのか（判断基準）(2) グレーゾーン (3) 事例検討 <p>3. ハラスメントへの自己防衛</p> <ul style="list-style-type: none">(1) ハラスメントの自己認識チェック(2) セクハラ・パワハラに自分が遭わないために(3) もしもセクハラ・パワハラに遭ったら、あなたが採るべき行動	<p>情報提供</p> <p>グループ討議</p> <p>自己診断 ロールプレイング</p>