

【ご提案資料】ハラスメント防止への取り組みは待ったなし

ハラスメント防止教育

1. はじめに～ハラスメント防止への取り組みは待ったなし

①法律の強化(通称:パワハラ防止法)

2022年4月から「労働施策総合推進法」に基づく、「**パワーハラスメント防止措置**」が中小企業の事業主にも拡大、義務化。

②ハラスメント防止意識の高まり

インターネットやSNS等で個人の経験が容易に共有される時代。

社会からの厳しい目が向けられるようになり、**組織、個人ともにハラスメント防止の意識は高まっています。**

③時代による変化

かつては問題視されなかったことも、時代の流れとともに多様化し、ハラスメントと認定されることが出てきました。

昔の感覚や「自分は大丈夫」という前提のもとの**不用意な発言で問題になる事象が起きています。**

ハラスメント防止のために大切なこと ～ハラスメントに対しては過小でも過大でも×

「過小すぎ」 自分は大丈夫という思い込み

ハラスメントは分かっている(つもりだ)が、「自分はこれくらい言っても大丈夫だ」「自分は許されている」という勘違い。

「過大すぎ」 距離をとったり、接点を拒む(逃げ)

(部下)身だしなみの注意をセクハラだ、些細な注意をパワハラだと主張。

(上司)ハラスメントを恐れて指導ができない。 など

ハラスメント防止のためには、定期的な教育が重要です。

「うちの職場(組織)には関係ない」ではなく「うちの職場(組織)でも起きているかもしれない、起きるかもしれない」と

自分事として定期的に確認することが大切です。

2. ハラスメント防止の段階～ハラスメント「1.0」「2.0」「3.0」とは

インソースでは年間50,793名(2022年10月～2023年9月)にハラスメント防止研修を実施しています。
お客さまからヒアリングさせていただいた内容をもとに、組織におけるハラスメントには「1.0」「2.0」「3.0」の段階があり、それぞれ以下のようなアプローチが有効であることが分かりました。

段階	ハラスメントの傾向	現場のあるある	効果的なアプローチ
ハラスメント1.0 ハラスメントを知る	・セクハラ ・パワハラ ・マタハラ ・その他多岐にわたる	・「特に騒ぎがないから大丈夫」と安心しきっている上層部(表面化する前が大事) ・「俺は部下と信頼関係が築けている」と豪語する加害者 ・「これくらいハラスメントじゃない!」と自分で基準を決めている(決めるのは相手)	・一番のリスク「知らなかった」を防ぐため、まずはインプット中心のアプローチが有効 ・ハラスメントの基礎知識と事例紹介(全従業員に向けて実施を推奨) ・「多様な人材」を知る
ハラスメント2.0 適切な指導でハラスメントを防ぐ	・パワハラ中心 ※セクハラや人種差別は「ハラスメント1.0」の段階で解決しておくこと	・ハラスメントの被害や影響を軽視(想像力不足) ・ハラスメントがNGなことは理解 →しかし、どう部下と接すればよいのか? 裁判事例の紹介だけでは、具体的な行動や部下指導方法がまるでわからない…(関わるのが怖いのが本音) ・部下からの相談は歓迎しているが、360度評価では「相談しづらい…」との評価	・ハラスメントを防止する部下指導の手法(対等性・客観性・合理性・適切性・継続性を意識できているか?) 叱った後のフォローも指導) ・相談されやすい振る舞い方・コミュニケーションの取り方(様々なグレーゾーンや際どいケースについて徹底演習と討議)
ハラスメント3.0 ハラスメントが起きることなく成果が上がる組織へ	・目立ったハラスメントは減ったが、停滞感が漂う職場 ・上司は腫れ物に触るような接し方 ・部下側の暴走	ハラスメントを意識するあまり… ✓ コミュニケーション量が減少 ✓ 部下が思ったほど育っていない ✓ 部の雰囲気やモチベーションもイマイチ ✓ なぜか残業や離職が多い →結果的に成果が上がらない →役員からの「もっと厳しくしたらどうだ?」の声に困惑	・根本的な関係性の強化(信頼や承認の土台はあるか? 尊敬される仕事力か?) ・「これをやったら叱られて当然」と部下が納得できる組織文化・理念・規律の浸透 ・部下の力量に合わせた業務配分(優しいだけではダメ。成長を促し、成果が上がる采配を)

3. ハラスメント防止のための段階的アプローチ(フェーズ×階層別)

ハラスメントのない組織とするためにはフェーズに応じた階層別の教育が効果的です。

■ ハラスメント防止のための体系例

フェーズ	現状把握 調査・分析	<ハラスメント1.0> ハラスメントを知る	<ハラスメント2.0> ハラスメントを防ぐ	<ハラスメント3.0> ハラスメントが 起きない職場づくり
対象				
役員	ハラスメントリスク アセスメント	役員向け ハラスメント防止	ハラスメントを 起こさないための 部下指導	部下と適切なコミュニケー ションが取れている /風通し・心理的安全性の 高い職場づくり
管理職		管理職向け 基礎知識の習得		
一般職		一般職向け 基礎知識の習得		
狙い	ハラスメントリスク度 ・組織の状態・特有の要因 や背景を見える化	正しいハラスメント防止の 知識を習得する	ハラスメントと指導の違いを 理解し、適切な部下指導が できるようになる	職場全体でハラスメントが起きない組織にするために、「心理的安全性」を共通言語化し、気兼ねなく発言でき、自然体でいられる環境を担保する
内容	【全従業員】 個人の認識・意識の調査・ ハラスメントに関する テストを実施	【役員/管理職/一般職】 ハラスメントに対する基本 知識、ハラスメントを防止 するための姿勢を身につける	【役員・管理職】 ハラスメントを過度に警戒して部下指導が上手く出来ない現状を打破し、遠慮せずに部下指導できる術を身につける	【役員・管理職】 チームの心理的安全性を高めるための具体的な方法を学ぶ 【一般職】 心理的安全性の基礎知識を身につけ、「言いにくいこと」を伝えるコミュニケーション手法を学ぶ

4. フェーズごとの推奨研修

段階	対象者	推奨研修タイトル	ねらい	こんなお悩み解決におススメ	
ハラスメント10	役員向け	役員向けハラスメント防止研修(半日間) ※講師派遣のみ	組織のリスクとしてハラスメント防止を考える	・組織としてハラスメント防止を経営層に合った内容で実施したい ・ハラスメント防止の取り組みを開始したい	*
	管理職	ハラスメント防止研修 ～基礎知識を習得する	管理職が知っておくべきハラスメント基礎知識を1日間で習得する	・管理職として知っておくべきハラスメントに関する基礎知識をおさえない ・マタハラ・パタハラ・ケアハラ・LGBTに対するハラスメントなどの知識も身につけたい	*
	管理職	ハラスメント防止研修 ～セクハラ・パワハラを生まない職場づくり(半日間)	ハラスメントについての基本的な知識を身につける ※インプット中心	・ハラスメントに関する基礎知識の教育をこれまで行っていなかった ・初めて行うハラスメント関連教育を探している	
	役員/ 管理職向け	【全力解説】現代管理職のモノの言い方研修 ～ハラスメントリスクを低減する	「ついうっかり」では済まされない、管理職として、不用意な発言をしないための心構えを学ぶ	・今の時代にふさわしくない発言とは何か、管理職に知ってもらいたい ・意識せずジェンダー差別に該当する発言をする管理職がいる	*
	一般職	ハラスメント防止研修～一般職編(半日間) ※講師派遣のみ	ハラスメント被害を受けないために、また見て見ぬふりをしないためにできることについて知識を身につける	・ハラスメントに関する基礎知識の教育をこれまで行っていなかった ・管理職以外にもハラスメント防止に関する教育を行いたい	*
	一般職	ハラスメント防止研修～無自覚に相手を傷つけないために(半日間) ※講師派遣のみ	ハラスメントの判断軸を学び、みんなが安心して働ける関係性を築くために一人ひとりができることを考える	・「それ、ハラスメントじゃないですか?」と言って指導・干渉を拒むメンバーがいる ・一般職＝被害者というイメージが先行し、加害者になりうるという意識が弱い	
	全従業員	アンコンシャス・バイアス研修～無意識の決めつけ・思いこみを打破し、改めて職場風土を考える(半日間)	自身の「思い込み」「決めつけ」を自覚し、排除することで、より本質的なものの見方を身につける	・「男性は〇〇だ」「女性は〇〇するべき」といった固定観念が多い組織風土がある ・決めつけや思い込みが激しいと自覚している(指摘される)	
	全従業員	ダイバーシティ時代のハラスメント防止研修(半日間)	組織で働く人材の多様化に伴い生じるハラスメントのリスクを知り、何に留意すればよいかを学ぶ	・管理職のダイバーシティに関する興味関心が薄い ・最近組織内の人材が多様化(女性・障がい者・外国人・シニア・LGBTなど)してきた	

段階	対象者	推奨カリキュラム	ねらい	こんなお悩み解決におすすめ	
ハラスメント2.0	管理職	事例で学ぶハラスメント防止研修 ～管理職としてパワハラのもたらす損害について考える	ハラスメントが起ってしまった場合、加害者／被害者／組織にどのような損害があるかを考え、改めてハラスメント防止の重要性を理解する	・ハラスメントの基礎知識はあるが、自分ごとと考えられていない管理職が多い ・実際にハラスメントと思われる言動が職場で見受けられる	*
	管理職	(管理職向け)ハラスメント防止研修～組織内で加害者をつくらないために(半日間) ※講師派遣のみ	メンバーにハラスメントをしない・させないための関わり方を学び、自信を持ってリーダーシップを発揮する	・部下指導のやり方に自信がなく、「ハラスメントだ」と指摘されるのが怖い ・「自分がパワハラ被害者では」と思うことがある	
	管理職	部下指導力強化研修～怒りのマネジメントの手法を身に付ける(半日間)	自身の「怒りの気持ち」とうまく付き合いコントロールできるようになることを目指す	・悪いとわかっていてもついカッになってしまう管理職の方がいる ・部下指導やハラスメント防止研修で、新しい切り口のものを探している	
ハラスメント3.0	管理職	管理職向けハラスメント防止研修 ～上司力を発揮して、ハラスメントが起きない組織を作る	ハラスメントを起こさないために管理職に必要なスキルとして、采配力・コミュニケーション力・自己研鑽の重要性を学ぶ	・部下との間に信頼関係が築けていない管理職がいる ・ハラスメントに焦点を当てすぎず、マネジメント能力を向上させたい	*
	管理職	管理職研修～「風通しのよい職場づくり」で職場環境を整える編	「風通しのよい職場とはどのような職場か」について改めて認識し、実際に風通しのよい職場をつくるための方法を学ぶ	・職場内の情報共有があまり頻繁でない ・異動や席替え等の職場環境の変化が少ない ・職場内の会話が少ない	
	管理職	部下とのコミュニケーション実践研修 ～多様化する部下への関わり方	様々なタイプの部下に合わせて、それぞれの特性に合わせたコミュニケーションの取り方を習得する	・部下に嫌われることが怖く、思うように叱ることができない ・自分と合わないタイプの部下に、どう接しているのかわからない	*
	管理職	部下とのコミュニケーション実践研修 ～心理的安全性の高い職場を作る	部下とのコミュニケーションの仕方を工夫することで、どのように心理的安全性を高めていくのか習得する	・普段からコミュニケーションが少なく、若手から意見が出にくい ・本音で話すことができておらず、メンバーが何に悩んでいるのかわからない	
	一般職 全従業員	アサーティブコミュニケーション研修	相手が不快にならないように、自他尊重をした上で伝えたいことを相手にうまく伝えるスキルを習得する	・相手に嫌がられることが怖くて、本音がなかなか言えない ・言いたいことを言ったら相手を怒らせてしまった	
参考	ハラスメント相談員	ハラスメント相談員研修(半日間) ※講師派遣のみ	組織のハラスメント相談窓口担当者として、求められる役割を理解し基本知識とコミュニケーションスキルを身につける	・ハラスメント相談窓口を新たに設けた ・ハラスメント相談員がうまく役割を認識できておらず戸惑っている	

その他、カスハラやアルハラなどの研修やメンタルヘルス、エンゲージメントの向上に関する研修も多数ご用意しております。※フェーズをまたがるものもございます。

5. 現状把握のためのハラスメントリスクアセスメント

組織に内包するハラスメントリスクと要因・背景を可視化します

ハラスメントリスクアセスメント

1. サービス概要

◆新しいアプローチ～ハラスメントリスクをアセスメントで測る
本アセスメントは、完全匿名化できるシステムを用いて従業員の意識や、間接的な行動の有無・知識も含めたハラスメントリスク度・組織の状態・特有の要因や背景を見える化するサービスです。無記名アンケートなどを実施する組織が増えましたが、リスクや傾向を数値化するのが難しく、潜在的な問題を把握しづらいとの声が聞かれます。組織の健全性を保持するための施策として、「アセスメント」によってさらに問題に深くアプローチしたいというご要望に応じるべく、インソースが独自に開発した商品です。

◆課題をさらに明確に・対策をより実践的に
本アセスメントを実施することで、具体的に数値化された課題を取り上げて啓蒙活動や教育ができ、自組織の現状に合わせた有効な対策を立てられるようになります。既存の防止措置を、より実践的に・堅牢なものに強化できるというメリットもあります。

◆知識、認識は常にアップデートが必要
近年では多種多様なハラスメントが存在し、問題が発覚した時にも加害者側にその意識が薄いこともままあります。これは当事者が過ごしてきた時代・環境が影響しており、組織が全従業員に対して等しく講じる防止活動だけでその行動を変えさせるのは容易ではありません。本アセスメントを自身が受検する行為そのものに、知識・認識をアップデートする効果が期待できます。

2. 設問とテスト ～40問の問いかけと、知識テストで傾向を可視化～

1.あなたの組織からハラスメントを撲滅するために、あなたの組織が取るべき措置について

* 1-1.

<input type="checkbox"/> 組織トップや幹部の抜本的な意識改革 <input type="checkbox"/> 特定の幹部、管理職の抜本的な意識改革 <input type="checkbox"/> 管理職全体の意識啓発、管理職向けのハラスメント研修の強化 <input type="checkbox"/> 一般社員の意識啓発、ハラスメント研修の強化 <input type="checkbox"/> 相談、苦情窓口の設置・明確化、相談のしやすさ <input type="checkbox"/> 就業規則に厳格な制裁・懲罰規定を盛り込む <input type="checkbox"/> 問題発生時の迅速な対応ができる公正な体制 <input type="checkbox"/> 構築的意識（出身部門・学閥・派閥などを含め） <input type="checkbox"/> 適切なコミュニケーションで互いの人格を尊重 <input type="checkbox"/> とるべき措置は特になし <input type="checkbox"/> その他（上記以外）	<input type="checkbox"/> されたことがある <input type="checkbox"/> したことがある <input type="checkbox"/> 見たことや聞いたことがある <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 回答を控える
--	---

* 5-11.資料の書き直しなどの執拗な要求・命令

6.この一年を振り返って、ご自身のお気持ちとして当てはまるものをお選びください

* 6-1.人の心の痛みを感じ取れていると思う

<input type="radio"/> 思う
<input type="radio"/> 思わない

1-2.その他を選択した方はこちらに内容をご記入

※回答画面イメージ(PCはもちろん、スマートフォンなどからもご回答いただけます)

3. 分析レポートイメージ

【納品方式】
PDFファイル
回答生データ(エクセル)

- 【主な記載事項】
総合レポート
- ・リスク判定ポイント
 - ・パワーハラスメント傾向値
 - ・セクシャルハラスメント傾向値
 - ・カスタマーハラスメント傾向値
 - ・組織のリスク要因
 - ・ハラスメント行為認識率等
 - ・知識判定



4. ご利用の流れ ～最短申し込みから1週間で実施可能



- ・受検対象者への周知
- ・受検者登録
- ・レポートのご納品
- ・設問の修正(※オプション)
- ・アセスメントの実施
- ・対策施策のご検討・相談
- ・フォロー教育の実施

5. ご活用事例 ～インソースの豊富な研修との組み合わせで効果アップ～

- ◆研修例
- >ハラスメント防止研修～セクハラ・パワハラを生まない職場づくり
- >ハラスレイヤーと学ぶパワーハラスメント防止講座
- >部下とのコミュニケーション実践研修～心理的安全性の高い職場を作る 等多数



※動画、e-ラーニングも対応可

6. 価格(税込)

初期費用 **0円** ご利用料金 **1,650円/名** ※最低50名～

■オプション ※別途お見積り
設問の追加、修正カスタマイズ、追加レポート等ご要望に応じ個別に対応致します

「コミュニケーションのすれ違い」のうちに軌道修正できる組織づくりを目指す

役員向けハラスメント防止研修～組織を脅かす潜在リスクに対処する(半日間)



組織活動の本質はチームワークを発揮して成果を高めることであり、ハラスメント防止はその通過点にすぎません。

本研修では組織づくりの主体者である役員・上級管理職を対象に、ハラスメント防止をコンプライアンス／リスクマネジメント／心理的安全性の観点から学びます。組織の自浄作用を高めることで、リスク低減と成果の向上を両輪で実現します。

時間	内容	手法
半日間	<p>1. ハラスメントリスクの影響範囲を認識する (1)ハラスメントがもたらすダメージ 【ケーススタディ】被害者・加害者・組織の立場での影響を洗い出す (2)最低限のコンプライアンスを果たす ①ハラスメントが許されない法的根拠～人格権、安全配慮義務など ②組織が担う社会的責任 【ケーススタディ】7つの視点で問題点と望ましい組織対応を考える (3)ハラスメント防止の先を見据えたマネジメント</p> <p>2. ハラスメントの判断軸を養う (1)多様化する人材とハラスメント 【ワーク】パワハラグレーゾーン ～事例を読み、どの程度のことがハラスメントにあたるのか議論する (2)パワハラか正当な指導か (3)周囲が萎縮する言動をしない</p> <p>3. リスクマネジメントの基本フローから考える 【ワーク①】フェーズ1:未然防止～身の回りの「ハラスメント・ヒヤリハット」を洗い出す (例)行き過ぎた指導、悪気のない失言、ついやってしまいがちな対応など 【ワーク②】フェーズ2:早期発見・対応(クライシス対応) 【ワーク③】フェーズ3:再発防止～現代の倫理観では問題になるかもしれないハラスメントリスクを挙げる</p> <p>4. 心理的安全性に目を向ける (1)リスク予防に効く「心理的安全性」とは (2)心理的安全性の効用～「配慮はある」が「遠慮はしない」関係づくり (3)上層部の言動が心理的安全性を左右する</p> <p>5. まとめ 【ワーク】管掌部門で取り組むべき施策と、全体で取り組みたい施策をまとめる 【参考】ハラスメント防止対策強化の動き</p>	講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施

管理職が知っておくべきハラスメント基礎知識を1日間で習得する

ハラスメント防止研修～基礎知識を習得する



本研修では、管理職として押さえておくべきハラスメント防止の基礎知識を1日間で学びます。セクハラ・パワハラだけでなく、マタハラ・ケアハラ等多様化するハラスメントについて幅広く学び、ハラスメント防止対策を検討したい方におすすめの研修です。

時間	内容	手法
1日間	<p>1. ハラスメントとは 【ワーク】組織内でハラスメントが発覚した際に、どのような影響があるのか ①被害者②加害者③組織の立場 (1)ハラスメントとは (2)職場の一人ひとりが真剣に向き合うべき問題 (3)経営にも影響を及ぼす重大な企業リスク (4)ハラスメントの種類 (5)ハラスメントがもたらす悪影響</p> <p>2. パワーハラスメントとは 【ワーク】パワハラ危険度チェック～どの程度のことか「パワハラ」にあたるのか自分の認識をチェックする (1)パワーハラスメント(パワハラ)とは (2)パワーハラスメント防止対策の強化 (3)職場におけるパワハラの3要素 (4)6つのパワハラタイプ (5)パワハラの原因 (6)パワハラの段階別行動 (7)パワハラグレーゾーン 【ワーク】パワハラに該当する可能性のある行為に○を付ける (8)パワハラか正当な指導か (9)自身がパワハラを起こさないために (10)パワハラと認定された事例</p> <p>3. セクシュアルハラスメントとは 【ワーク】セクハラ認識度チェック ～どの程度のことか「セクハラ」にあたるのか自分の認識をチェックする (1)セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは (2)セクハラ防止対策の強化 (3)2つのセクハラタイプ (4)セクハラの原因 (5)セクハラの判断基準 (6)セクハラグレーゾーン【ワーク】セクハラに該当する可能性のある行為に○を付ける (7)セクハラを防ぐために (8)セクハラと認定された事例</p> <p>4. ダイバーシティ時代のハラスメント防止 (1)「多様な人が共に働く時代」のハラスメント防止 (2)マタハラ (3)パタハラ (4)ケアハラ (5)マタハラ・パタハラ・ケアハラに関連する法律 (6)LGBTに対するセクハラ (7)障がい者に対する差別</p> <p>5. ハラスメントを見かけたら ～悪化させないために (1)ハラスメントを見かけた時に絶対にしてはいけないこと (2)被害者に寄り添うためにできること (3)社内(組織内)の相談窓口を把握する 【ワーク】自分ならどのように対応するか、ケースをもとに考える</p> <p>6. まとめ</p>	講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施

「ついうっかり」では済まされない、管理職として、不用意な発言をしないための心構えを学ぶ

【全力解説】現代管理職のモノの言い方研修～ハラスメントリスクを低減する(3時間)



本研修は、人権意識の高まる今日において、ふさわしくない不用意な発言の例を挙げ、「自分は同じような発言をしていないか」確認し、危機意識をもっていただくことを目的としています。

管理職の方は責任ある立場であり、自分の発言の影響度が高いことを理解していただきつつ、不用意な発言をしないために具体的にどのようなことを意識すべきか学んでいただきます。

時間	内容	手法
3時間	<p>1. はじめに ～管理職に求められる品格のある発言 【セルフチェック】不用意な発言の例を見て、違和感を抱くか・自分のそのような発言をしていないか確認する</p> <p>(1)「知らなかった」「うっかり」では済まされない不用意な発言 (2)「不用意な発言」の線引きは、時代によって変化する (3)多様な考え方・生き方が尊重される時代へ ～人権意識の高まり (4)不用意な発言が組織・個人に多大な損害を与える (5)不勉強が不用意な発言を生む</p> <p>2. 発言する前に注意すべき4つの観点 (1)炎上事例分析から見てきた4つの観点 (2)ジェンダー差別・LGBTQに関する差別 【ワーク】D&I 実現のために知っておくべきキーワードについて、正しい知識を持っているか確認する (3)国籍・人種・文化的背景に関する差別 (4)障がいや能力差に関する差別 (5)容姿・外見に関する差別</p> <p>3. 不用意な発言をしないために意識すべきこと 【ワーク】グレーゾーンな発言セルフチェック (1)自分の常識＝世間の常識ではない (2)知的な人が不用意な発言をしないと限らない (3)あらゆる人の視点で一歩立ち止まって考える～多様性を前提にする (4)ユーモア・ウケ狙いの一言に注意する (5)配慮したつもりの発言に注意する (6)言葉遣いに品のない人には要注意</p> <p>4. まとめ 【ワーク】職場で不用意な発言をしないために、今後注意することを挙げる</p>	<p>講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施</p>

自身のセクハラ認識度やパワハラ被害度を判定しながら、ハラスメントの原因や防止策、対処法等を具体的に学ぶ

ハラスメント防止研修～一般職編(半日間)



職場内におけるハラスメントは、当事者間の人間関係だけでなく、職場環境をも悪化させます。職場でのハラスメントを放置すれば、会社の管理責任が問われ、訴訟問題にも発展し、そして、従業員の生産性の低下だけでなく、多くの経済的・時間的な費用が訴訟に費やされることとなります。本研修では、一般職の方向けに、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントの理解を深めるとともに、ハラスメント撲滅に向けてとるべき行動を考えます。自身のセルフチェックなどを踏まえ、職場でハラスメントを起こしていないか振り返り、自分の組織で起こさないためのコミュニケーション方法をワークを通じて学びます。

時間	内容	手法
半日間	<p>1. セクハラ認識度セルフチェック 【ワーク】質問に答えて、自身のセクハラ認識度をチェック</p> <p>2. セクシュアルハラスメントとは (1)セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは (2)2つのセクハラタイプ (3)セクハラの原因 (4)セクハラの判断基準 (5)セクハラグレーゾーン 【ワーク】項目についてセクハラ行為に該当するか、理由もあわせて考える (6)セクハラが与える影響 ①被害者にとって ②加害者にとって ③組織にとって (7)セクハラを防ぐために (8)セクハラと認定された事例</p> <p>3. パワハラ被害度セルフチェック 【ワーク】自身のパワハラ被害度をチェック</p> <p>4. パワーハラスメントとは (1)パワーハラスメントとは (2)6つのパワハラタイプ (3)パワハラ段階別行動 (4)パワハラグレーゾーン 【ワーク】項目についてパワハラ行為に該当するか、理由もあわせて考える (5)パワハラと認定された事例</p> <p>5. ハラスメントへの対処法 (1)ひとりで悩まない (2)可能なかぎり加害者と距離をとる (3)第三者機関への上申・相談 (4)記録をつける(いつ、どこで、だれから、どのような、継続しているのか 等)</p> <p>6. 明日から行うハラスメント撲滅への行動 【ワーク】ハラスメントに対して自分ができることを考え、グループで討議する</p>	講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施

ハラスメント防止のための留意点や求められる組織的な取り組みをケーススタディで具体的に理解する

事例で学ぶハラスメント防止研修～管理職としてパワハラのもたらす損害について考える



本研修では、管理職としてハラスメントがもたらす損害について多面的に考察し、さらに対策について学びます。知識付与としてのハラスメント防止研修ではなく、自身がハラスメントを起こしうる存在になりかねないことを認識し、どのような考え方に切り替える必要があるのか、職場においてどのようなアクションを取り入れるかを考えます。

時間	内容	手法
1日間	<p>1. 社会的責任とハラスメント (1)「社会的責任」が組織活動に問われる時代 (2)社会の要請の中で生まれたISO26000 (3)「人権」と「労働慣行」が組織の存続を左右する</p> <p>2. ハラスメントがもたらすダメージ 【ワーク】実際にあった事例をベースにしたケースについて考える ハラスメントのもたらすダメージについて、3つの視点から考察する①被害者、②所属していた組織、③加害者</p> <p>3. ハラスメント防止対策強化の動き (1)パワーハラスメント防止対策 (2)セクシュアルハラスメント等に関するハラスメントの防止対策 (3)ハラスメント防止対策として望ましい取り組み</p> <p>4. パワーハラスメントとは (1)職場におけるパワハラ3要素 (2)6つのパワハラタイプ (3)パワハラ段階別行動 (4)パワハラ要因 (5)パワハラを起こしやすい人の4つの特質 【ワーク】パワハラを起こしやすい人物の行動特性や考え方 (6)上司に求められる成果と人材活用の両立 (7)現代の理想の上司像とは</p> <p>5. パワハラに気付くために 【ワーク】どこからがパワハラに該当する行為か・その理由について考える (1)部下側の視点で考える (2)ハラスメントを受けやすいタイプを知る 【ワーク】ハラスメントにあたる可能性がある言動を洗い出し、部下のタイプと接し方を考える</p> <p>6. ハラスメントを起こさない職場づくり (1)多様性を備えた組織作り (2)組織横断的なコミュニケーションの促進 (3)ひとりの人間として部下を見る仕掛け (4)部下とともに上司向けの相談窓口を設ける</p> <p>7. ハラスメントの未然防止、相談を受けた場合の対応 (1)ハラスメントの未然防止 (2)部下からハラスメントの相談を受けたら</p> <p>8. 自分の職場のハラスメント防止策を考える</p>	講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施

組織の風土や悪しき慣例を見過ごさず、より働きやすい職場に改善する

管理職向けハラスメント防止研修～上司力を発揮して、ハラスメントが起きない組織を作る



具体的な事例からハラスメントとそれがもたらす影響について考えた後、自身の現状を把握します。それらを基に、マネジメントスキルや、ハラスメントを防ぐためのリスク管理方法などを学び、ハラスメントの起こらない職場作りを行うことを目指します。

時間	内容	手法
1日間	<p>1. 求められるのは、冷静な、先手のマネジメント 【ワーク】事例から感じたこと、管理職として難しいと思うことを共有する (1)事例から考える (2)管理職は冷静な執行者であり観察者、統制者 (3)距離を置くマネジメントでは、ハラスメントは防止できない (4)ハラスメントは組織の大きなリスク～組織の信頼・売りに関わる</p> <p>2. ハラスメントの基礎知識 (1)セルフチェック (2)無知・無自覚がハラスメントを招く (3)ハラスメントとは (4)ハラスメントの判断基準 (5)うつ病を知る (6)労務管理の基礎知識</p> <p>3. 管理職としての現状認識 【ワーク】部下・上司それぞれの立場になって考える (1)管理職としての自分を見直す (2)現状把握 ～部下との信頼関係を築くために (3)信頼獲得戦略を考える～自分はどんなリーダーになりうるか</p> <p>4. 采配力～部下の力量に合わせた業務配分 (1)大前提～「人」を見る (2)采配のミスが、過重労働を引き起こす (3)部下の業務能力を正確に把握する (4)自分の部下管理力を冷静に把握する 【参考】組織図作成の実際</p> <p>5. コミュニケーション力～成長を願う心で行う部下指導 (1)大前提 ～部下に期待する (2)積極的なアプローチで信頼関係を築く (3)観察と声かけ (4)指示の仕方 (5)ハラスメントにしない「ほめ方」 (6)ハラスメントにしない「叱り方」 (7)言いにくいことを言い換える 【ワーク】NGワードを言い換えて伝える</p> <p>6. リスク管理～割れ窓のない職場づくり (1)職場に割れ窓はないか (2)信頼される上司としての立ち振る舞い～常識力 (3)上司として信頼を得るためには、自己研さんも必要～仕事力 (4)業務を課したら、「理由」と「内容」を記録する</p> <p>7. ハラスメントだと指摘されたら (1)抱え込まない～組織で対処する (2)部下がハラスメントを意識するイエローサイン 【ワーク】部下のイエローサインを書き出し、どう対応するか考える (3)迷った時には相談窓口に行く</p>	講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施

様々なタイプの部下に合わせて、それぞれの特性に合わせたコミュニケーションの取り方を習得する

部下とのコミュニケーション実践研修～多様化する部下への関わり方



本研修では、部下との円滑なコミュニケーションの取り方を学んでいただきます。部下に対する関心を強く持ち、積極的に関与することがコミュニケーションを機能させる最大のポイントであることを理解いただき、上司としてどのように対応すべきかを実践的に学んでいただきます。

時間	内容	手法
1日間	<p>1. なぜ上司の話は部下に伝わらないのか 【ワーク】部下が、今日やっている仕事を具体的に書き出す (1)コミュニケーションの希薄化の根源にある「無関心」 (2)求められる部下に関与する覚悟</p> <p>2. 上司と部下の間に広がる「常識」の差 (1)「常識のすり合わせ」がコミュニケーションの第一歩 (2)上司と部下とで異なる常識 【ワーク】自分と部下を1人想定し、「常識」がどのように違うかを対比して書き出す</p> <p>3. タイプ別の部下との関わり方 (1)目標達成志向型 VS リスク回避重視型 【ワーク】タイプに該当する部下を想定し、褒める要素を挙げる (2)省エネ志向型 VS 段取り下手型 【ワーク】具体的な指示の仕方や確認の仕方を考え、書き出す (3)優柔不断型 VS 頑迷型 【ワーク】タイプにあてはめ、特徴を書き出し、どのような接し方が有効か考える</p> <p>4. 部下への関与①～一歩踏み込んで部下を知る (1)「仕事とプライベートは切り分ける」の功罪 (2)部下の事情や働く上での制約をヒアリング</p> <p>5. 部下への関与②～自分の考え方を理解させる (1)「言わなくても解ってくれるはず」は幻想 (2)「共感」を求めるよりも「理解」させることが必要 (3)方針は咀嚼して伝える 【ワーク】部下に咀嚼して伝える</p> <p>6. 相手の特性に合わせて伝える、確認する (1)人は話を「削除」「歪曲」「一般化」して受け取るもの (2)タイプに合わせて伝え方、確認の仕方を変える (3)うっとうしいと思わせずに言うべきことを伝える 【ワーク】部下が自分を「うっとうしい」と感じていると思われる点を考え、言動を変えればよいか、意見を出し合う</p> <p>7. よくあるコミュニケーションの悩みを解決する (1)段取り下手タイプ ~言われた通りにしか動けないAさんのケース (2)優柔不断タイプ ~どうしたらいいでしょうかが口癖のBさんのケース (3)省エネ志向型タイプ ~「仕事が手一杯で…」とすぐ依頼を断るCさんのケース (4)頑迷タイプ ~仕事はできるが、人の話を聞かないDさんのケース</p> <p>8. 明日からの行動宣言</p>	<p>講義 個人ワーク グループワークを 適宜実施</p>

7. 「ハラスメント防止」に関連したおすすめ動画教材・eラーニング

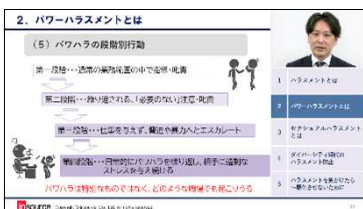


■動画販売まとめサイト「[動画百貨店](#)」では、講師登壇型、スライド型、ケース映像、アニメーションなど**897**タイトル(2024年5月時点)のコンテンツをご用意しております。サイトでは、各種商品の詳細な情報をご確認いただけるほか、サンプル動画を視聴していただけます。「レンタル」「買い切り」「定額制」といった、価格や提供方法など様々なラインナップを、豊富に取り揃えております。

短時間で学ぶハラスメント防止	アルコールハラスメント防止講座
モラルハラスメント防止講座	(AI音声動画で学ぶ)アカデミックハラスメント講座
(管理職向け)ハラスメント防止講座～信頼関係を築き、ハラスメントが起きない組織を作る	(AI音声動画で学ぶ)キャンパスハラスメント講座
ハラスメント防止講座～誰も無自覚に相手を傷つけないために	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】パワハラ／精神的な攻撃(テスト付き)
現代管理職のモノの言い方講座～ハラスメントリスクを低減する	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】セクハラ／性的な発言(テスト付き)
心理的安全性から考えるハラスメント防止講座	【弁護士解説シリーズ】パワハラと指差されないために～すぐに取り入れられる具体的な方法
パワハラを防止する怒りのマネジメント講座	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】パワハラの種類(テスト付き)
ハラスメント防止講座～基礎から学ぶパワハラ・セクハラ	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】セクハラの種類(テスト付き)
マタハラ・パタハラ講座～ダイバーシティ時代のハラスメントを理解する編	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】職場におけるさまざまなハラスメント(テスト付き)
ハラスレイヤーと学ぶセクシュアル・ハラスメント防止講座	【弁護士監修・マンガで身につくシリーズ】(工場向け)パワハラ(テスト付き)
キャンパスハラスメント講座	【弁護士監修・マンガで身につくシリーズ】(工場向け)セクハラ(テスト付き)
アカデミックハラスメント講座	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】パワハラ(テスト付き)
パワーハラスメント防止研修 ～管理職としてパワハラのもたらす損害について考える(冊子教材・テスト付き)	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】セクハラ(テスト付き)
リモートハラスメント防止講座	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】管理職とハラスメント(テスト付き)
ハラスメント相談員向け講座	【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】お酒のマナー(テスト付き)
システム思考とメンタルモデルから考えるハラスメント防止講座	Harassment Prevention Course～ハラスメント防止講座(英語版)
ハラスメント防止研修～基礎知識を習得する(冊子教材・テスト付き)	Campus Harassment Course(英語版)
ハラスメントのない職場づくり講座	Communication Skills for Modern Managers-Reducing the Risk of Harassment(英語版)
ハラスメント防止講座(2020年度版)	Harassment Prevention Course-Preventing Unintentional Harm(英語版)
パワーハラスメント防止講座	Creating a Harassment-Free Workplace(英語版)
ハラスレイヤーと学ぶパワーハラスメント防止講座	Academic Harassment Course～アカデミックハラスメント講座(英語版)

動画百貨店からおすすめ“ハラスメント防止”動画の定番・王道を6つセレクトしました

1 ハラスメント防止講座～基礎から学ぶパワハラ・セクハラ



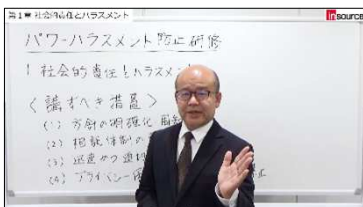
[POINT]
本動画では、ハラスメント(パワハラ・セクハラ)はなぜ起きてしまうのか、そしてそれらを防止するためにはどうしたらいいのかを学んでいただきます。また、動画内ではダイバーシティ時代におけるハラスメントについても解説しています。

4 ハラスレイヤーと学ぶパワーハラスメント防止講座



[POINT]
本動画では、アニメでハラスメント防止について学んでいただけます。ヒーローもののストーリーに仕立てることで視聴を促し、日常に潜むハラスメントの危険性を啓蒙します。2020年6月より順次施行されているパワハラ防止法にも対応し、最新の内容をわかりやすくお届けします。

2 パワーハラスメント防止研修～管理職としてパワハラのもたらす損害について考える(冊子教材・テスト付き)



[POINT]
ハラスメントは被害を受けた本人だけでなく、加害者や組織にもダメージをもたらします。本動画ではそれらを未然に防ぐ方法を学びます。パワハラを起こしやすい人物の行動特性やハラスメントを受けやすい部下のタイプを知り、組織横断的なコミュニケーションの促進を図ります。

5 パワハラを防止する怒りのマネジメント講座



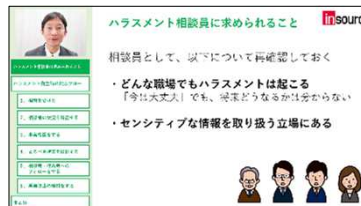
[POINT]
本動画は、怒りについて正しい認識を持ったうえで、自分の怒りのサインに気付き、感情をマネジメントする術を身につけることで、ハラスメントを防止することを目指します。また、自他を尊重したうえで自分が言いたいことを相手に伝える「アサーティブコミュニケーション」についても解説しています。

3 【弁護士監修・ドラマで学ぶシリーズ】 職場におけるさまざまなハラスメント(テスト付き)



[POINT]
本動画では、「職場におけるさまざまなハラスメント」のケースと必要な心構え、対応を学んでいただきます。実力派俳優陣が演じるショートドラマと、弁護士が監修した図解付き解説、そして動画内のワークに取り組んでいただくことで、短時間で楽しみながら知識を習得いただくことができます。

6 ハラスメント相談員向け講座



[POINT]
本動画では、ハラスメントの相談を受ける立場の方を対象に、相談が寄せられた時に適切に対応できるようになることを目指します。ハラスメント発生時の対応フローを、フェーズごとに対応の基本と留意点を学びながら理解を深めていただきます。