

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

■ねらい

本研修では、セクシュアルハラスメントの判断基準となる「主観性」を前提とし、具体的な行動を学んでいただきます。また、パワーハラスメントの判断基準となる「客観性」を前提とし、具体的な行動についても学んでいただきます。

■テーマ概要

対象：店長・マネージャー・本部管理職

時間：半日（4時間）

人数：20名

■カリキュラム一例

内 容

1. ハラスメントとは

（1）ハラスメントの種類 （2）ハラスメントと同様の組織のリスク （3）ハラスメントが与える影響

2. 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

3. パワハラ危険度チェック

【ワーク】どの程度のことが「パワハラ」にあたるのか自分の認識をチェックする

4. パワーハラスメントとは

（1）職場におけるパワハラの3要素 （2）6つのパワハラタイプ （3）パワハラの原因
（4）パワハラの段階別行動 （5）パワハラグレーゾーン

【ワーク】いくつかの事例を見て、パワハラに該当する可能性のある行為やその理由を考える

（6）パワハラか正当な指導か （7）パワハラを起こさないために （8）パワハラと認定された事例

5. セクハラ認識度チェック

【ワーク】どの程度のことが「セクハラ」にあたるのか自分の認識をチェックする

6. セクシュアルハラスメントとは

（1）2つのセクハラタイプ （2）セクハラの原因 （3）セクハラ的判断基準
（4）セクハラグレーゾーン

【ワーク】いくつかの事例を見て、セクハラに該当する可能性のある行為やその理由を考える

（5）セクハラを防ぐために （6）セクハラと認定された事例

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

8. 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、グループ内で議論する