

ハラスメント予防研修

ハラスメントの種類や判定基準、予防に必要なコミュニケーションのノウハウや注意点を学ぶ

本研修の概要

近年、職場のハラスメントは右肩上がり増加し続け、社会問題となっています。ハラスメント加害者の多くは、「自分がハラスメントをしている」という意識がありません。その背景には、「ハラスメントに関する知識不足」「職場に根付く旧態依然とした価値観・固定観念」「上司・部下間のコミュニケーション不全」などの問題があります。本研修では、これらの問題を改善し、ハラスメントの発生を予防するため、ハラスメントの種類や判定基準、職場でのコミュニケーションのノウハウや注意点を学んでいきます。

受講対象・人数

管理職層・管理職登用前のリーダー層

※30名程度

所要時間

7時間程度(昼食休憩60分含む)

プログラムを若干圧縮して、午後のみ(5時間程度)の研修として開催することも可能です。お気軽にご相談ください。

プログラム例

第1章 ハラスメントについて学ぶ必要性

改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)

ハラスメントが及ぼす影響(被害者・加害者・職場・会社)

第2章 パワハラを理解する

パワハラの定義と6つの行為類型

パワハラの判定基準

ワーク/ケースで理解するパワハラ

第3章 パワハラを予防する

事前の工夫と事後の工夫

部下にかけたい言葉、言ってはいけない言葉

叱り方と労い方

問題化した場合の対応

第4章 セクハラを理解する

セクハラの定義(変更点含む)

対価型セクハラと環境型セクハラ

ワーク/ケースで理解するセクハラ

第5章 その他のハラスメントを理解する

マタハラ・ケアハラ・テレハラ(リモハラ)など

ハラスメント予防研修

ハラスメントの種類や判定基準、予防に必要なコミュニケーションのノウハウや注意点を学ぶ

コンテンツイメージ

 Progress

グレーゾーンがなぜできるのか？

パワハラ
の定義

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
→ 業務の適正な範囲とは？
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

抽象的で
確定しにくい



1

COPYRIGHT NaoyaKawakami/Progress Inc. ALL RIGHTS RESERVED.

 Progress

パワハラの行為類型

① 身体的な攻撃	暴行・傷害
② 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③ 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④ 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことへの強制、仕事の妨害
⑤ 過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥ 個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

2

COPYRIGHT NaoyaKawakami/Progress Inc. ALL RIGHTS RESERVED.

 Progress

パワハラの3要件を「背景・言動・結果」と時間軸で捉えて、言動の事前・事後に注力する

- ① 背景
優越的な関係を背景とした → 事前
- ② 言動
業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ③ 結果
労働者の就業環境が害される → 事後



2

COPYRIGHT NaoyaKawakami/Progress Inc. ALL RIGHTS RESERVED.

 Progress

ケースで理解するパワハラ

<CASE①>

ミスをした部下に対して
公然と問題を指摘して厳しく叱責した



3

COPYRIGHT NaoyaKawakami/Progress Inc. ALL RIGHTS RESERVED.

 Progress

ケースで理解するセクハラ

<CASE①>

頑張ってくれた女性部下を
慰労するため1対1で食事に誘った



6

COPYRIGHT NaoyaKawakami/Progress Inc. ALL RIGHTS RESERVED.

 Progress

マタハラ

制度利用に関する嫌がらせ

産休や育休など様々な制度に対して、利用させないようにしたり、制度を利用したことをきっかけに嫌がらせをする

例)

- ▶ 「育休を取得するなら辞めてもらう」
- ▶ 「あなただけが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」



7

COPYRIGHT NaoyaKawakami/Progress Inc. ALL RIGHTS RESERVED.