

# もくじ

□ 研修の目的	… 3
<b>第1章 ハラスメントの基本</b>	
□ ハラスメントとは	… 7
<b>第2章 セクシュアルハラスメント</b>	
□ セクシュアルハラスメントとは	… 11
□ 被害者に与える心理的影響	… 14
□ 認識度チェック	… 15
□ 認識度チェック 解説	… 17
□ 参考) 裁判事例	… 18
<b>第3章 ダイバーシティ・マタニティハラスメント</b>	
□ ダイバーシティ	… 21
□ 多様化する人材～LGBT～	… 22
□ マタニティハラスメント	… 23
□ 参考) 裁判事例	… 24
<b>第4章 パワーハラスメント</b>	
□ パワーハラスメントとは	… 27
□ パワーハラスメントの現状	… 28
□ 行為者の傾向	… 32
□ 認識度チェック	… 33
□ 認識度チェック 解説	… 35
□ 参考) 裁判事例	… 36
□ 正当な指導との違い	… 37
□ 叱り方	… 38
□ ケーススタディ	… 39
□ 管理職・リーダーに求められること	… 41
□ 褒め方	… 42
□ 相談への対応方法	… 45
□ 研修のまとめ	… 46

# ハラスメントとは

ハラスメント(Harassment)とは、直訳をすると、『困らせること、いやがらせ』です。その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。

## ハラスメントの影響

- **被害者への影響** 精神的に傷つき、仕事に悪影響が出ます。能力が発揮できない、萎縮して意見が言えなくなり、うつ病・対人恐怖症等精神疾患および身体疾患になる場合もあります。
- **周囲への影響** いつ自分に被害が及ぶか不安となり、被害者のフォローが出来ない自身への責めから、職場のモチベーションが低下します。また、事態に対応しない会社への不信感や将来不安から離職につながります。
- **行為者への影響** 損害賠償責任に問われ、暴力行為があった場合は、刑事責任を問われます。また、就業規則などに基づく制裁処分が下されます。(減給、降格、戒告、免職など)
- **組織への影響** 使用者責任に問われ、組織名の公表などの行政処分を受けることになり、組織のイメージが著しく損なわれます。また、他の従業員の労働意欲を下げることになります。





## 時間の目安

0:10～(全体15分)

■ 講義 / 5分



## 進め方

### 講義



(5分)

#### 《動機づけ》

「ハラスメントという言葉は聞いたことがあると思います。まずは今一度ハラスメントの定義と、職場や組織に与える影響を確認しましょう」

#### <講義ポイント>

##### 被害者への影響

- 4つの影響中で、最も深刻なのが、被害者に対する影響である
- 精神的なダメージを受け、人によっては大きなトラウマや後遺症を抱えることがある

##### 周囲への影響

- 被害者だけでなく、周囲のメンバーも辛い思いをしているケースが多い
- 被害者を擁護することで、自分も被害にあうのではないかという恐れを抱くケースがある

##### 行為者への影響

- 事件・事故になってからでは遅く、取り返しのつかない事態に発展することもあるので注意が必要
- 問題の大きさによっては、自分が思っている以上の社会的制裁を受けることもある

##### 組織への影響

- SNSなどが発達した社会では、瞬く間に情報が拡散する恐れがある
- 行為者単体の問題ではなく、組織自体がハラスメントを許容しやすい文化である可能性がある
- 職場で行ったハラスメントの場合は、使用者責任として、加害者である社員と共に損害賠償責任を負うこともある。「職務の執行につき」損害を与えたと判断されるからである

#### (参考)ハラスメントの語源

- セクシュアルハラスメントは英語で、1970年代初めにアメリカの女性雑誌「Ms」の編集主幹であるグロリア・スタイネムらが作り出した造語であると言われている
- パワーハラスメントは和製英語