

セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント又はケアハラスメント対策研修

【研修の特徴】

2020年6月施行の改正労働施策総合推進法は、通称「パワハラ防止法」と言われています。そのため、各企業ではパワーハラスメント対策に特化しています。しかし、それではハラスメント対策として物足りません。なぜなら、2020年6月施行のハラスメント関連の法律は、セクハラ・マタハラ又はケアハラスメント（介護に関するハラスメント）についても防止対策の強化が謳われているからです。研修では、セクハラ・マタハラ又はケアハラそれぞれの最新情報を理解してもらいます。それぞれのハラスメントには共通した特徴があるので、まとめて対策を理解してもらいます。官公庁については、人事院規則に則り、公務員ならではの注意ポイントもお伝えします。

●セクシュアルハラスメント

昨今、セクハラについては「もうわかっている」と思っている企業様が増えています。しかし、セクハラの基準を誤解している方が非常に多いと実感しています。「相手が不快であると全てセクハラになってしまうので、職場のコミュニケーションが取りづらい」というご相談を多数受けます。コミュニケーションが怖くなり、お互いを理解し合う機会が減ると、ダイバーシティ・インクルージョンは後退します。ダイバーシティ・インクルージョンを推進していく上でも、実践的なセクハラ防止に取り組む必要があります。研修では、職場におけるセクハラの基本となる考え方、セクハラにならず職場が活性化するコミュニケーション法を身に付けてもらいます。LGBTQの方へのハラスメント防止もセクハラ対策の一つです。また、実際に相談を受けた場合どうすればいいのか実習をしながら身に付けてもらいます。

●マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児の該当社員へのハラスメントを防止することは重要です。しかし、最近は「周囲の同僚や上司がどのように関わる必要があるのか悩む」というご相談をよく受けます。そこで、周囲の同僚や上司が関わる際のポイントを具体的にアドバイスします。よくセクハラとマタハラを混同してしまう企業が目立つのですが、大きく違う点があります。事例検討を通して理解してもらいます。該当社員に対して、気を使いすぎて該当社員が働きづらくなる、該当社員に対して嫌がらせをして該当社員が働きづらくなる、結果として周囲が働きづらくなることを防ぎ、誰もがイキイキと働けるようになります。

●ケアハラスメント（介護に関するハラスメント）

「妊娠・出産・育児に関しての理解は広まってきたけど、介護についてはまだまだ理解してもらえません」というご相談を受けることがあります。介護疲れによるうつ病も大きな問題になっています。介護自体が大変な中、職場でハラスメントを受けてしまえば、退職してしまうケースも多く見られます。介護離職は全ての職場で大きな問題となります。なぜなら、介護をする人は40代以上が多く、組織にとって中核を担う人材である場合が多いからです。「①介護に関わる社員への理解 ②介護に関するハラスメントの理解 ③防止のための対応方法」に重点を置いた研修になります。

●セクハラ・マタハラ又はケアハラスメントに共通する「ハラスメントがなくなる理由」

カウンセラーとして現場で対応していると、パワーハラスメントも含めて以下の3つの理由でハラスメ

ントがなくならないと感じています。

- 1、知識が定着していない
- 2、自己理解が不足している
- 3、コミュニケーションパターンが単一

●共通した対策

セクハラ・マタハラ又はケアハラの研修では、上記のハラスメントがなくならない理由のうち、2と3を重視しております。

①自己理解

自分の価値観を振り返り、自分はどんなセクハラ・マタハラ又はケアハラを起こしやすいのか知っておく必要があります。知っていれば対応ができます。そのため、自分の中にある「性的役割分担意識」を顕在化する診断を行います。多かれ少なかれ、人には性別に関しての価値観があります。それは、生きてきた環境・経験・影響されてきた考え方が違うからです。職場の誰かが社員の価値観を否定することはできません。人の性格を変えることはできません（無理やり行えば、ハラスメントになりかねません）。自分には性別に関してどんな価値観・偏見があるのか理解した上で、「職場には様々な価値観を持った人がいる。職場のルールがある。だからこそ、行動に気を付けよう」と考え行動変容できるように取り組みます。

②新たなコミュニケーション法

セクハラ・マタハラ又はケアハラでは、「よかれと思って」やってしまうケースがあります。場を和ますため、動機づけするため、褒めるため、叱咤激励するためです。例えば、「結婚しないなんて、もしかしてあっち？」とからかう、「男なんだから頑張れ！」と叱咤激励する、「さすが若い女の子だから細かい仕事得意だね」とほめる等です。ハラスメントになるような会話でマネジメントするのではなく、もっと効果があり部下がやる気になるようなコミュニケーション法をマスターする時代です。2018年に政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」は、セクハラ防止の緊急対策を決定しました。中央省庁の課長級以上の幹部を対象とした研修の受講を義務付けたのです。この決定により、官公庁だけではなく企業でもマネジメント層はセクハラをしないコミュニケーション力が問われています。やらないことを覚えるだけでなく、お互いがイキイキと活躍できる方法について、ワークを通して身に付けてもらいます。

③ワークライフバランス

セクハラ・マタハラ又は介護に関するハラスメント防止の必要性をワークライフバランスの点からも理解してもらいます。ワークライフバランスが進むと、働く人の仕事への意欲が向上します（平成21年7月男女共同参画会議「仕事と生活の調和の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」より）ワークライフバランス・働き方改革を進め、働く人の仕事への意欲が向上すれば、職場の生産性が上がります。ハラスメント防止をコンプライアンスの一つで終わりにするのではなく、職場の活性化につながる視点の研修になっております。

※管理職、非管理職と対象を限定して研修を行う場合、カリキュラムの内容や重点を変更することが可能です。ハラスメント対策研修は、階層別に行った方が良い場合と組織別に行った方が良い場合があります。打ち合わせでご相談しながら進めます。

※パワーハラスメントと合わせて研修を組み立てることもできますのでご相談ください。

※弊社は、働く人や企業が押さえておく現場で活かせるポイントに重点をおいて研修します。その際、法的知識、最近の判例・ニュースに基づいた事例をご紹介します。

【研修の効果】

- ①ハラスメントによる組織や個人への影響、最近の注意ポイントが理解できます。
- ②事例検討や診断を通じて自己理解を深め、ハラスメント予防の認識を深める。
- ③職場内でハラスメント事案が発生した場合のケア、留意点を理解する。

目次・ねらい	詳細
1.導入	●講師自己紹介・研修の目的・アイスブレイク
	●ハラスメント被害と被害者への影響（データ）、法的責任
2.セクシュアルハラスメント	●ハラスメントワークシート（セクハラ・マタハラ <u>の事例検討</u> ） ※最新の事例を使ったワークです。貴社の課題に合わせて作成することができます。
	<p><民間企業></p> <p>●最新の法改正からみる、ハラスメント対策で必要なこと</p> <p><官公庁></p> <p>●セクハラの実践は公務員の必須事項 (政府のセクハラ問題に関する省庁の緊急対策案・人事院規則改訂)</p>
	<p>●セクハラとは（定義・誰もが加害者になりうる事例・判例等） ⇒一般的なセクハラではなく、“組織における”セクハラを理解してもらいます。</p> <p>●セクハラを起こす元になっている価値観に気づき予防する (自分の価値観チェックシート) ※ワーク</p>
	<p>●LGBTQ とは（パワハラとの関連あり） ⇒身近にいる当たり前の存在であると理解してもらいます。</p>
	●カミングアウトへの対応方法と注意点
	●加害者にならないポイント
	3.マタニティハラスメント
●マタハラに該当しないもの（グレーゾーンの見分け方） ⇒健康的な職場づくりのためには、マタハラを怖がり過ぎてはいけません。当事者に求めていることを理解してもらいます。	
●上司に求められるマタハラ要因を解消するマネジメント (ハラスメントの要因を解消すること、業務の偏りを作らないこと)	
4.ケアハラスメント(介護に関するハラス)	●40代以降の介護離職の現実・介護が始まりそうな時にやること ⇒職場の中核人財が強いストレスを抱えること、退職が多くなることを理解してもらいます。

<p>メント)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●子育てと介護の大きな違い
	<ul style="list-style-type: none"> ●介護ハラスメント防止→介護離職防止→職場の生産性低下を防ぐ ⇒全員で取り組むものであるという理解を促します。
	<ul style="list-style-type: none"> ●介護ハラスメント防止のための対応法 ※ワーク
<p>5. ハラスメント対応方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメントの被害を受けた場合の対応ポイント
	<ul style="list-style-type: none"> ●NO を言うコツ ※ロールプレイ ⇒ハラスメントの被害を受けた際に、上手に NO を伝える練習をします。
	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメントを発見した場合の対応ポイント (メンタルヘルス不調の兆候も見逃さない：安全配慮)
	<ul style="list-style-type: none"> ●簡易版：ハラスメント相談対応ロールプレイ (身に付けるためにはハラスメント相談員研修をお勧めします)
<p>6. ハラスメントを予防し、お互いがイキイキと活躍できる OK メッセージ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメント行為者の誤解しているコミュニケーション
	<ul style="list-style-type: none"> ●各社で取り入れられている OK メッセージとは
	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメントに負けないために自己 OK メッセージ
	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメントにならない他者 OK メッセージ ※ワーク
<p>7. まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●未然に防ぐためにできること (今後につなげるための紹介程度となります) ※ワーク ⇒各自に現場で心がけること、取り組むことを考えてもらいます。
	<ul style="list-style-type: none"> ●質疑応答