

パワハラグレーゾーンがわかるコース＜2022-2023年版＞

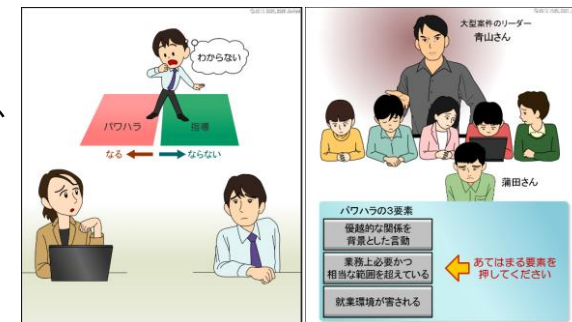
「自分の行為(指導)はパワハラになるのか？」をグレーゾーンの事例を通して考えます

2020年6月より、改正労働施策総合推進法が施行され、企業にはパワハラ防止策を講じることが義務づけられました。

各企業がパワハラ防止に取り組むうえで、重要となるのは職場メンバー全員がパワハラを正しく理解し、相手を尊重した言動を実践することです。

本コースでは、改正法でのパワハラの定義をもとに、

どのような言動がパワハラになりえるのかを理解したうえで、パワハラのない環境づくりについて考えます。



<本コースのねらい>

- 改正法の定義をもとに、パワハラ事例を「①職場における優越的な関係」「②業務上必要な範囲を超える」「③労働者の就業環境が害される」の3つの視点に分け、パワハラにあてはまるかを判断することで、「指導」と「パワハラ」の境界にあるグレーゾーン(=モヤモヤ)をなくします。
- 新人指導、メールでの注意、職場の会話など日常の身近なシーンを取り上げ「事例→チェック→解説」のサイクルで学びます。

<各コースカリキュラム>

プロローグ	パワハラに「なる」「ならない」 パワハラ3要素
1章 適切な指導	1-1. Case 1：人前でのダメだしはパワハラ？ — 相手を一方的に否定することは適正な指導とはいえない— 1-2. Case 2：本人が不快と思えばパワハラ？ — 基準はあくまで業務の適正な範囲かどうか— 1-3. Case 3：メールでの注意はパワハラ？ — 指導のつもりで相手の人格を否定していないか—
2章 優越的な関係	2-1. Case 4：上司の命令を無視するのはパワハラ？ — 誰でも加害者になりうる—
3章 就業環境	3-1. Case 5：同僚間のからかいや冗談もパワハラ？ — 集団で個人をからかうことは就業環境を害するか—
エピローグ	パワハラのない職場にするために

<概要>

受講対象者	管理者を主としたビジネスパーソン全般
監修	● 金子 雅臣 職場のハラスメント研究所 代表理事
仕様	● 想定学習時間：1時間 ● 最短実行時間：22分 ● テスト数：1（全10問、ランダム出題）