

basic
ハラスメント
2020

Mアトリエ エム
<http://atoriem.jp>

研修用
DVD

「考えよう！ハラスメント」シリーズ

イントラネット（社内配信）にも対応します！

女性活躍・ハラスメント規制法が2019年6月に公布され、パワハラ、セクハラ、マタハラの防止が事業主の措置義務となりました。セクハラ、マタハラの防止もより強化されました。

法律と指針の概要とポイントを【second scene】として、わかりやすく5分間にまとめたものを本編の【first scene】の後に追加しました。ぜひご活用ください。



DVD-BOX
〈5本組〉
特別価格 8万円

各2万円／約25分
日本語字幕付
解説 三木啓子



vol.1
マタニティハラスメント



vol.2
LGBTを知ろう



vol.3
セクシュアルハラスメント



vol.4
パワハラを学ぶ



vol.5
メンタルヘルス

ブックレット

ハラスメント
相談員の心得



500円/B5判/64頁 著者 三木啓子
ハラスメントの相談対応について、的確にお応えするために生まれたハンドブックです。相談対応に加えて行為者へのアプeling、防止対策などについて事例やデータ、資料なども豊富に挿入して解説しています。

ハンセン病問題と私たち



「もういいかい」映画製作委員会 編
700円/A5判/84頁

読んで学ぶ「ハラスメント」

考えよう①ハラスメント

Iでは、パワハラ、セクハラ、マタハラ、LGBTなど職場のハラスメントについて、IIでは、ストレスに対する対処法、感情のコントロールの仕方、コミュニケーション術などについて書いています。巻末にはハラスメント規制法をわかりやすく解説、他の頁も「2頁見開き完結」で読みやすくわかりやすい内容となっています。

I あるある職場のハラスメント



B5判/18頁

II ストレスと心の健康診断



B5判/46頁

ポケットシリーズ

①みんな、まじめに
楽しく働きたい



②セクハラ・
プリVENT



③ここが知りたかった！
ハラスメントQ&A



④LGBTを
知ろう



1冊 100円/B7判変形/32頁/ご購入は各5冊単位で

著者 三木啓子 (アドリエエム代表、産業カウンセラー)

価格は全て税・送料別 【公共ライブラリーでの貸出可】

アトリエエムの

セミナーとは

パワハラ防止セミナー

教育的指導とパワハラの違いを正しく認識し、相手の能力を引き出す指導法について理解を深めます。

LGBT(性の多様性)を理解するセミナー

性の多様性を正しく理解し、職場や教育現場でのような取り組みが必要なのかわかりやすくお伝えします。

メンタルヘルスセミナー

ストレスについての正しい知識を深め、ストレスコーピング(対処法)、セルフケア、ラインケアなどについて学びます。

セミナーは、職場の状況等に応じてカスタマイズいたします。お気軽にお問い合わせください。

【セミナー基本料金】

50人以下・120分以内の場合
10万円(税、交通費別)

講師/三木 啓子

社内でのweb配信等にも対応します!

「この職場で働きたい！」 と思える環境に

アサーティブ・コミュニケーションでパワハラ防止

相手の考えを尊重しつつ、自分の考えもきちんと伝えるコミュニケーションスキルを学んでパワハラのない職場環境をめざします。

セクハラ・マタハラ防止セミナー

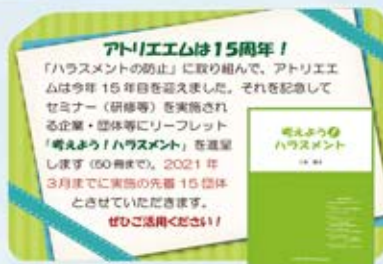
セクハラやマタハラがなぜ起こるのか、起きた時の初期対応、防止対策などについて具体的に考えます。

相談対応セミナー

相談対応の留意点、行為者ヒアリング等についてロールプレイ等を通して学びます。

グループセミナー(再発防止)

ハラスメントの行為者を含む数人を対象として4回にわたって行います。自分の言動が相手や周囲の人たちに与える影響に気づき、職場環境の改善につなげます。



【ハラスメント規制法】

◆ ◆ ◆ 2020年6月1日から施行 ◆ ◆ ◆

女性活躍・ハラスメント規制法が2019年6月5日に公布されました。これは①女性活躍推進法②労働施策総合推進法③男女雇用機会均等法④労働者派遣法⑤育児・介護休業法の5本の法律が改正されたもので、職場でのハラスメント防止の取り組みをより一層進めていくものです。

パワハラについては、事業主は適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとなりました。相談をした労働者に対して、解雇やその他不利益な取り扱い扱いは禁止です。施行日は大企業が2020年6月1日、中小企業が2022年4月1日です。

◆ ◆ ◆ 事業主の措置義務に ◆ ◆ ◆

パワハラの定義は「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環境が害されるもの」です。

①～③の全ての要素を満たす言動で、当該労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要としています。

次の6つの行為類型とパワハラとなりうる言動も示しました。①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し ④過大な要求



⑤過小な要求 ⑥個の侵害

事業主は次の事を講じなければなりません。

- 1、社内方針を明確にし管理者等への周知・啓発、研修を行う
- 2、加害者への厳正な対処内容を就業規則などで規定する
- 3、相談窓口を置き、適切に対応する
- 4、プライバシーを保護する
- 5、相談を理由にした不利益な取り扱いをしない などです。

「カスタマーハラスメント」についても、事業主は雇用管理上の配慮を行うこととなりました。

◆ ◆ ◆ セクハラを取り組みも強化 ◆ ◆ ◆

セクハラ、マタハラの被害を相談した労働者への解雇などの不利益な取り扱いは禁止です。また「男女雇用機会均等推進者」の選任に努めなければなりません。

加えて自社の社員が他社の社員にセクハラをしないこと、自社の社員が他社の労働者にセクハラをして被害者の事業主から解決に向けた協力を求められた場合は、事業主は応じなければならないこと、事業主は、フリーランス、就職活動中の学生、インターンシップを行っている者に対するセクハラを防ぐように努めなければならない

ことなども盛り込まれました。

女性活躍推進法の適用は、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものから100人を超えるものへと拡大されました。

これらの法律にもとづいて、職場での啓発・研修をさらに進めて、今まで以上にハラスメントの防止に取り組んでいくことが大切でしょう。



「ハラスメント規制法
ハラスメント 2020」
アトリエエム作成