

# ケースで学ぶ！ハラスメントの新潮流と対策

ハラスメント教育の最新版！

ハラスメント問題が発生した場合、企業は法的責任を追及されたり、企業の信頼性低下や、退職者の増加による人材流出などに発展する可能性があります。個人の経験や価値観、解釈によって認識の相違が生まれて、ハラスメントが起こりやすくなります。

近年では、何にでもハラスメントと主張するハラスメント・ハラスメントや顧客からハラスメントを受けるカスタマーハラスメントもあります。このようなハラスメントの新潮流に対しては、上司と部下の双方の理解があることで指示や指導がしやすく、また受け入れやすくなります。これらの変化に対応するためにも、職場全体でハラスメントに関する意識を統一する必要があるのです。

## POINT 01

### 最新ハラスメントの理解

三大ハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラ)について改めて定義を復習でき、最新のハラスメントの傾向についてデータに基づいて知ることができます。

レッスン1  
職場の三大ハラスメントについて

職場の三大ハラスメントについて事例を交えて学び、ハラスメントとなる判断基準を理解しましょう。

Click!

進む▶

## POINT 02

### 「気づき→学び→実践」

「気づき→学び→実践」の段階的な学習を通して、適切な行動を考えることができます。

■気づき：水田さんと日野さんの会話から

■学び：データから見る職場のハラスメント

■実践：ケース問題 GさんとI部長のケース

## POINT 03

### ハラスメントの発生を防ぐ

行為者と被害者のそれぞれの立場の考え方とその時どうするべきだったのかを考え、ハラスメントの発生を双方から防ぐ内容を学ぶことができます。

■実践②：ケース問題 EさんとF係長のケース

Eさんは妊娠をしており、定期妊婦健診を受けることを事前に会社に伝えていました。

F係長 来月3週、定期妊婦健診が当たるよ。予定が変更になつて出勤から役員会議になつて、他の会議の手が足りなくなりうるうんだけど、健診をすらすことできかないかな？ Eさんは役員会議の準備や手帳について熱知しているし…。  
Eさん えっ？ 無理です。  
F係長 そうか…わかったよ。  
Eさん 定期妊婦健診なんですよ？ 役員会議なんかよりも、健診の方がずっと重要なことだと思いませんか？ その後、EさんはF係長によるマグハラがあった、と社内のハラスメント相談窓口に訴えました。……

～問い合わせ～  
2人はどうするべきだったのでしょうか？  
自分ならどうするか考えた上で、それぞれの意見を確認しましょう！

▼まずはご自分の主張を確認しよう▼

クリック

戻る

# ケースで学ぶ！ハラスメントの新潮流と対策

## 学習目標

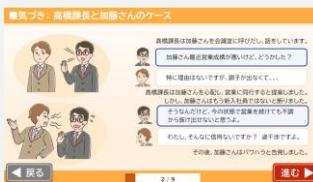
- ・職場の三大ハラスメントについて理解する。
- ・ハラスメントの最新の動向について理解する。
- ・職場で必要なハラスメント対策について理解する。
- 特になし

## 前提知識

※「ケースで学ぶ！職場のハラスメント対策」をすでに受講している、もしくは職場の三大ハラスメントについて一定の知識を有することが望ましい。

### Lesson1 職場の三大ハラスメントについて

職場の三大ハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)について事例を交えて学びます。



1  
気づき

### Lesson2 データから見る近年のハラスメント事情

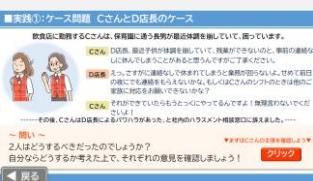
データを参考に、近年のハラスメントの傾向や過去との違いを学びます。



2  
学び

### Lesson3 ハラスメント・ハラスメント

ハラスメントとは言えない行為に対しても「ハラスメントですよ」という社員に対して、どのように対応すればよいかを考えましょう。



3  
実践

### Lesson4 カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントと顧客としての要望は何が違うのか、事例を交えて学びましょう



確認  
テスト

※各レッスンの後に確認テストがあります。

総合テスト

コースレビュー

付録A：コースポイント集

- 受講期間:6ヶ月(+閲覧期間6ヶ月)
- チーヤによる個別指導:なし
- 標準学習時間:0.5時間
- PDF資料:あり
- 定価:¥4,500円(税別)

※ **徹底確認** 最終テストに80%以上正解するまで先に進めないように設定されているコースと通常コースの2種類ご用意しております。