

ケースで学ぶ！パワーハラスメント(最新法制対応)

【徹底確認】ケースで学ぶ！パワーハラスメント(最新法制対応)

あらゆる組織の超・重要課題！パワハラへの取り組み方を45分で学ぶ

身体的な攻撃

精神的な攻撃

人間関係からの切り離し

ドラマ仕立てで理解する パワハラ6の6類型

過大な要求

過小な要求

個の侵害

ケースで学んだら、知識のその先までさらに身につけます！

理解は
できたけど、
自分は
どうすればいい？行動を
促す！

今すぐ試せる対処法も学べます！

⇒自分の怒りをコントロールする処方箋
⇒パワハラにならない指導法
⇒組織としての取り組み 予防・解決・再発防止知っておきたい
「訴訟の実例」も！学ぶ人が他人事で
終わらせない
ようにしたいセルフ
チェック！

自分や職場にあてはめて考えられるように、学習前に「現在の状況」、学習後には「コースをふりかえって」という、セルフチェックがあります。

全員に
高いレベルで
修了してほしい徹底
確認！

より徹底した学びを求めるなら【徹底確認】コースで！

『ケースで学ぶ！パワーハラスメント(最新法制対応)』とレッスン、テストとも同内容。最後のテストだけ、80%以上正解するまで終われないように設計されています。

簡単カスタマイズ！ オリジナルコンテンツを短期間・低価格で追加

コース内容の一部を変更したり、自社オリジナルのレッスンやケーススタディ、確認テストを追加するなどのカスタマイズが容易なため、短期間・低コストでオリジナルのコースを作成できます。**カスタマイズ(別途費用)、ボリュームディスカウント**は、営業担当者または下記までお問い合わせください。

◆ ケースで学ぶ！パワーハラスメント（最新法制対応）

◆【徹底確認】ケースで学ぶ！パワーハラスメント（最新法制対応）

■こんなコースです

厚生労働省や新法の理念を基準とし、事例を自分の身に置き換えられるようになります。

具体的な対処法として、アンガーマネジメントや組織の取り組みを学び、訴訟の実例を通して考えを深める構成になっています。

ドラマ仕立てのケーススタディを使い、パワハラに対する適正な考え方が45分という短時間で身につきます。

【徹底確認】は、学習者により徹底した学びを求めるコースです。最終テストで高成績を獲得する研修が可能です。

レッスン、テストとも『ケースで学ぶ！パワーハラスメント（最新法制対応）』と同内容で、最後のテストが、80%以上正解するまで先に進めないように設計されています。

■学習目標

- ・厚生労働省が示すパワーハラスメントの分類や基準、考え方について理解する
- ・事例を通して、パワーハラスメントの加害・被害に対処するために必要な考え方の基礎を身につける
- ・アンガーマネジメントで怒りの対処方法を理解する
- ・パワーハラスメントに対する組織の取り組みを理解する
- ・法律的な事例で訴訟し敗訴に至る事例を理解する

- 受講期間：6ヵ月（+閲覧期間6ヵ月）
- チュータによる個別指導：なし
- 前提知識：特になし
- 標準学習時間：0.75時間（45分）
- 定価：¥4,500（税別）

※研修運営費用含む。ボリュームディスカウントあり/カスタマイズ可

■目次

プレチェック…現在の状況

- Lesson1 パワハラと、その6類型
 - 確認テスト1
- Lesson2 身体的な攻撃【ケース1】【ケース2】
 - 確認テスト2
- Lesson3 精神的な攻撃【ケース1】【ケース2】
 - 確認テスト3
- Lesson4 人間関係からの切り離し【ケース1】【ケース2】
 - 確認テスト4
- Lesson5 過大な要求【ケース1】【ケース2】
 - 確認テスト5
- Lesson6 過小な要求【ケース1】【ケース2】
 - 確認テスト6
- Lesson7 個の侵害【ケース1】【ケース2】
 - 確認テスト7
- Lesson8 アンガーマネジメント 1 ～アンガーマネジメントとは～
 - アンガーマネジメント 2 ～パワハラにならない指導法～
 - 確認テスト8
- Lesson9 パワハラを無くす取り組み
 - 確認テスト9
- Lesson10 訴訟などの実例
 - 確認テスト10

ポストチェック…このコースをふりかえって

- 総合テスト
- コースレビュー
- 付録A：コースポイント集

NG 行為を振り返る 2

連絡のためといってSNSのアカウントの交換を強要している

SNSなどのアカウントでは、個人的な情報をやり取りしているケースも多く、本人の同意なしにアカウント交換を強要することは、**個の侵害**にあたります。もし仕事用のアカウントを別に作る場合も、仕事時間外にひんぱんに連絡をいれたり、用事を頼んだりするのはNGとなります。

17 / 22

PREV NEXT

Point!

ここがポイント！

- 就業規則の周知や書き出し等をふくむ教育訓練自体が否定されたわけではありませんが、教育訓練の内容が本来の目的から逸脱し合理的でなく懲罰目的になっているところが問題となっています。
- 加害者となった上司だけでなく、パワーハラスメントを放置した会社側にも責任が求められることがあります。

12 / 14

PREV NEXT

職場のパワーハラスメントを無くすために必要な取り組み

予防については以下5つのアクションがあります。

- ① トップから [] を出す
- ② パワーハラスメントに関する [] を定める
- ③ パワーハラスメントの [] を行う
- ④ パワーハラスメントについての [] を行う
- ⑤ パワーハラスメントに対する [] を周知する

次のスライドで答えがわかります。

3 / 19

PREV NEXT