

現状把握から定着・浸透までを一貫してご支援

ハラスメント防止のしくみコンサルティング

パワハラ防止法成立!

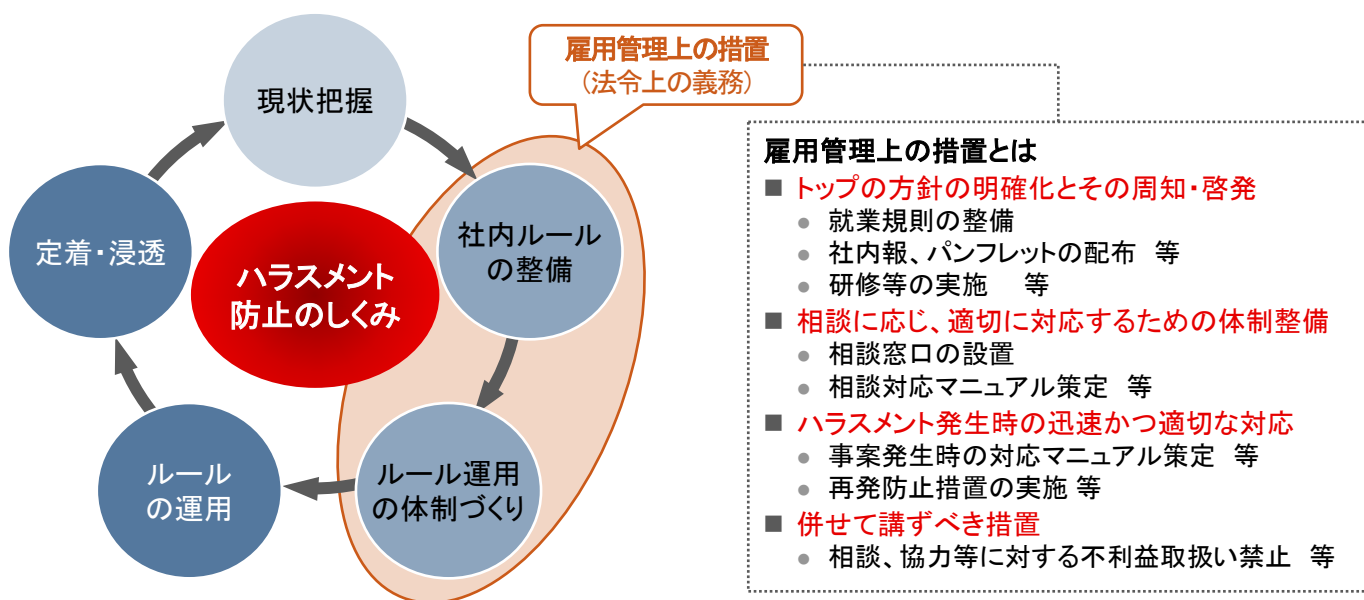
すべての企業に対し、雇用管理上の措置(パワハラ防止措置)が義務になりました

法令遵守と実効性のあるハラスメント防止の取り組み

2019年5月にパワハラ防止法が成立し、すべての企業に対し雇用管理上の措置(パワハラ防止措置)が義務づけられました(大企業は2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日から)。

法令に則った体制整備の機会に、自社の事情にあったハラスメント防止のしくみの構築および運用に取り組みませんか。

ハラスメントはもはや属人的な問題ではなく、「職場環境配慮義務の一環」としての組織的な問題です。



『御社ではこんなことはありませんか?』

■ 職場において

- どのような行為が「ハラスメント」にあたるのかわかっていない
- 良かれと思って発した言動がハラスメントと言われてしまう
- 若手がすぐに「パワハラ」と言い、上司が指導しにくい
- ハラスメントが理由で若手が離職してしまう
- ハラスメント研修後の効果が不明である

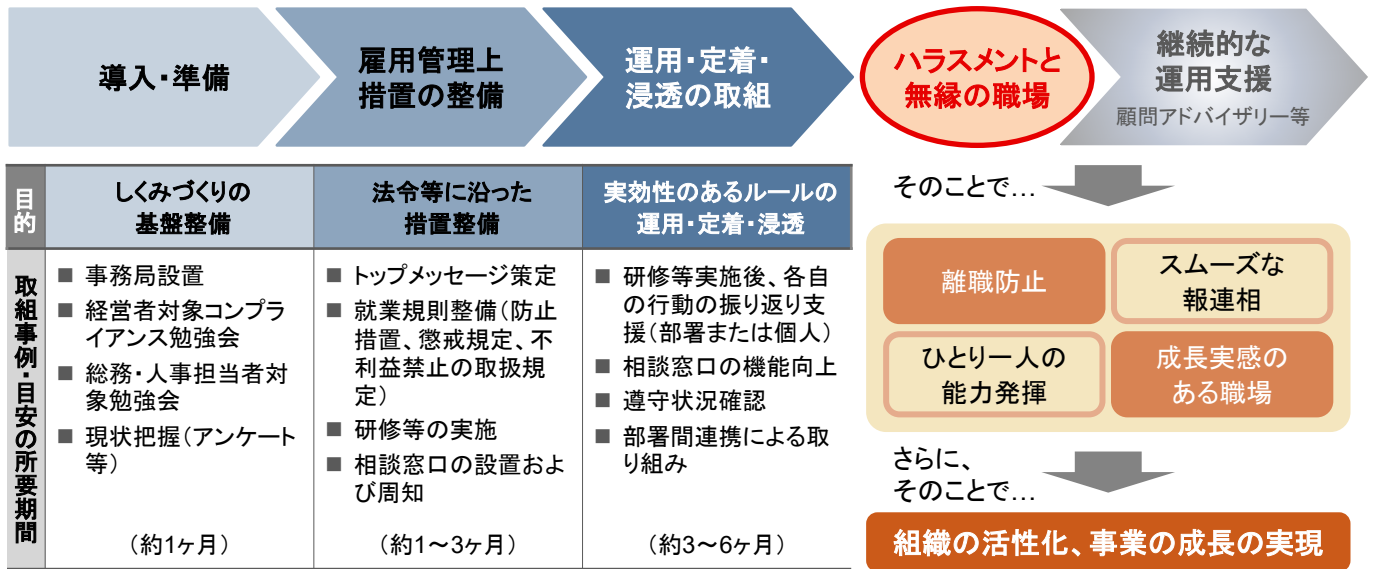
■ 総務・人事担当者として

- 相談窓口担当者として、相談された場合の対応に自信がない
- 懲戒処分の基準で悩むことがある
- 自社の社内ルールは法令に適応しているのか不安がある

ひとつでも思い当たったら、「ハラスメント防止のしくみ」がうまく軌道にのっていない可能性があります



ハラスメント防止のしくみを支援するコンサルティング例



目的	しくみづくりの基盤整備	法令等に沿った措置整備	実効性のあるルールの運用・定着・浸透
取組事例・自安の所要期間	<ul style="list-style-type: none"> 事務局設置 経営者対象コンプライアンス勉強会 総務・人事担当者対象勉強会 現状把握(アンケート等) (約1ヶ月)	<ul style="list-style-type: none"> トップメッセージ策定 就業規則整備(防止措置、懲戒規定、不利益禁止の取扱規定) 研修等の実施 相談窓口の設置および周知 (約1~3ヶ月)	<ul style="list-style-type: none"> 研修等実施後、各自の行動の振り返り支援(部署または個人) 相談窓口の機能向上 遵守状況確認 部署間連携による取り組み (約3~6ヶ月)

■ 研修事例

◎必須 ○必要 △知っておいてほしい

研修項目	経営陣	管理職	一般社員
目的	<ul style="list-style-type: none"> 社員の牽引 法令遵守 リスク回避 組織活性化の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントにならない指導方法の習得 ハラスメント発生時の影響を知る 職場活性化の実現 	<ul style="list-style-type: none"> 指導とハラスメントの違いを知る 被害者になったときの対応 誰もが加害者にもなり得る
コーポレートガバナンスとは	◎	△	—
裁判例の検討	◎	◎	—
雇用管理上の措置とは	◎	◎	△
ハラスメント発生時の法的責任	◎	◎	◎
ハラスメントに当たる言動	◎	◎	◎
ハラスメントが人と組織に及ぼす影響	◎	◎	◎
ハラスメントを防ぐために	○	◎	◎
パワハラにならない指導方法	△	◎	—
ハラスメントを防ぐ話し方・伝え方	△	◎	◎
相談対応のポイント	△	◎	—

* 上記は一例です。御社のご希望に沿ったコンサルティング内容を策定いたします
 * オンラインでの実施も可能です

お問い合わせから企画提案までお気軽にお問い合わせください

QRコードは
こちら



お問い合わせ

URLは
こちら

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=nekf-ldkqpe-1648b29f41f462760deaae4cdc248144>