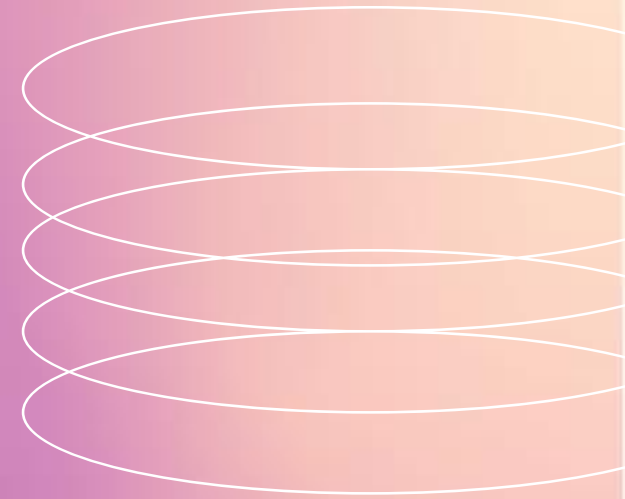


なかまを守る

会社を守る

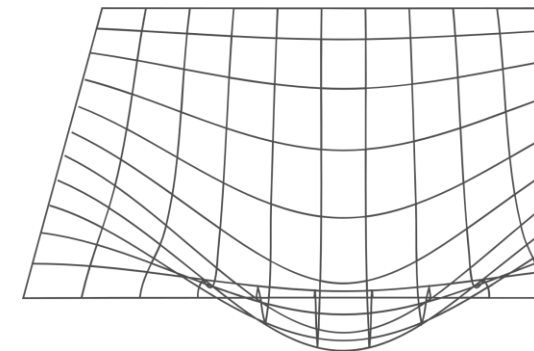
安心して働ける環境に。

ハラスメント窓口設置のご提案です。

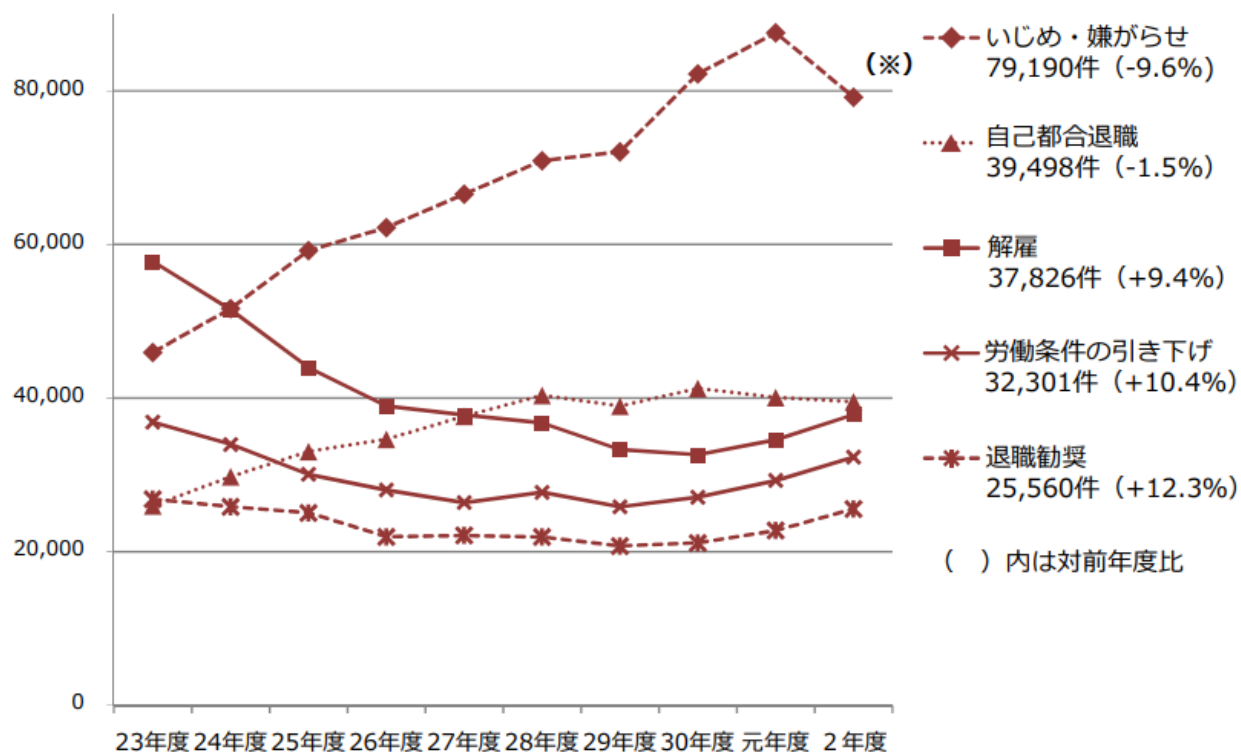


# 年々増えるハラスメント報告。

職場でのハラスメントが起こった場合、従業員の働く意欲の低下や、心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化から訴訟まで発展するなど、大きな問題を引き起こします。御社の対策はいかがですか？



## ■民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)

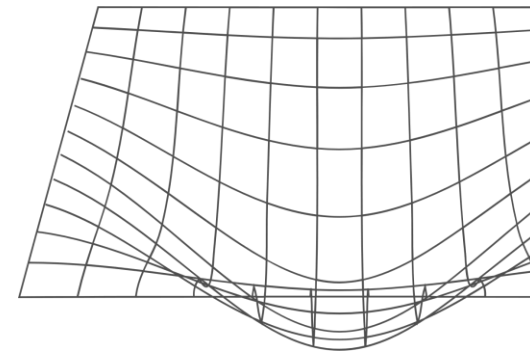


※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。 <参考> 同法に関する相談件数：18,363件

※出典：厚生労働省「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

# ハラスメントを知っておく。

職場のハラスメントには、パワハラ、セクハラ、マタハラがあります。最近ではパタハラも増えてきました。ハラスメントの定義は種類により様々。これが正解というものはありません。だからこそ正しい知識が必要です。



パワハラは大きく分けて6種類の分類されます

**NO** ハラスメント  
ハラスメント  
ハラスメント  
ハラスメント  
ハラスメント  
ハラスメント

ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 精神的な攻撃	暴行・傷害 身体的な攻撃	業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制 仕事の妨害 過大な要求	隔離・仲間外し・無視 人間関係からの 切り離し	業務上の公理性がなく、能力や 経験とかけ離れた程度の低い 仕事を命じることや 仕事を与えないこと 過小な要求	私的なことに 過度に立ち入ること 個の侵害

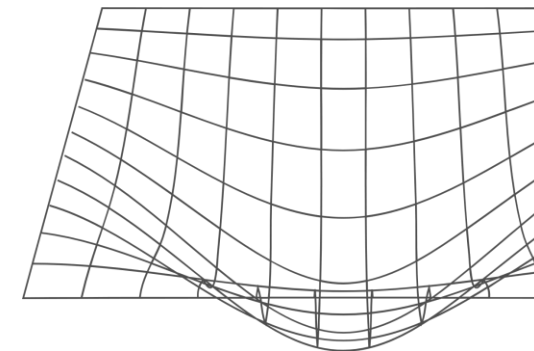
セクシャルハラスメントには対価型と環境型があります

マタニティーハラスメント

パタニティハラスメント

	男女ともに「被害者」、 「行為者」になる場合があり、 同性間の言動でも セクハラになります		状態への嫌がらせ型 出産・育児などにより就労状況が変化した ことなどに対し、嫌がらせをする行為		制度等の利用への嫌がらせ型 出産・育児・介護に関連する制度利用を 阻害する嫌がらせ
対価型セクシャルハラスメント 拒否や抵抗をしたことにより解雇や減給、配 置転換といった不利益を受ける	環境型セクシャルハラスメント 性的な言動により職場の環境が不快なもの となり、従業員が就業する上で支障が生じる				

# なぜ今なのか？ 企業が対策する時です。



パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、  
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の法律改正が  
2020年(令和2年)6月1日に施行されました。

職場におけるハラスメント防止対策が強化され  
パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました。  
中小事業主に関しても2022年(令和4年)4月1日から義務化されます。

組織は人と人との関係性から成り立っており、少しのボタンの掛け違いから、  
相手への不信感に繋がり、コミュニケーション不全に陥り、最悪の場合には  
裁判に発展するケースもあります。

なかまを守る。会社を守る。  
そのためにも安心して働ける環境をつくりませんか？

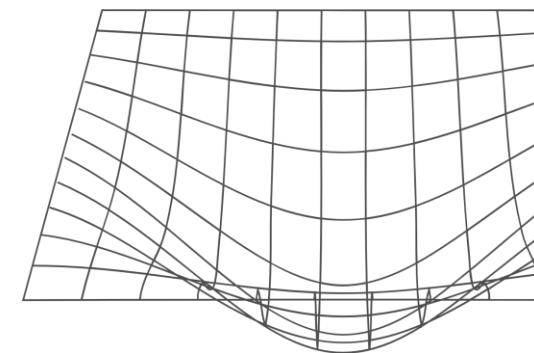
# 事業主がハラスメント防止のために講ずべき措置とは？

事業主は職場におけるハラスメントを防止するために以下の措置を講じる必要があります。

## 事業主が講ずべき措置

1. ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
2. 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
3. 相談窓口の設置
4. 相談に対する適切な対応
5. 事実関係の迅速かつ正確な確認
6. 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
7. 行為者に対する適正な措置の実施
8. 再発防止措置の実施
9. 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置
10. 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
11. 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

ハラスメントの措置について  
自社で対策を考えるのには  
時間も労力もかかります。



# なかまを守る。会社を守る。専任の弁護士が ハラスメント窓口の設置をサポートします

## 委託内容①

相談窓口  
相談対応の流れとポイント

相談窓口(一次対応)



本人(相談者)との面談



事実関係の確認



行為者・相談者への  
取るべき措置の検討



行為者・相談者へのフォロー



再発防止策の設置

# そして自分を守る。ハラスメントの理解を深める 知識習得や内部窓口設置もサポートします

## 委託内容②

研修・フォロー  
ハラスメントの理解促進

ハラスメントの基礎知識導入研修

アンコンシャスバイアス研修


上司向けハラスメント研修

法律改定等・事例共有ワークショップ

ハラスメント窓口養成講座

相談窓口担当者向け  
アフターサポート





# ハラスメント 窓口設置の ご提案



# ハラスメント 窓口設置プラン

窓口を導入するにあたって  
初年度は基本プランでの  
ご提供をお願いしたいと思います。

## 基本プラン

相談窓口 顧問料:月額3万5000円  
／相談者月3人まで

※基本は電話もしくはオンライン対応  
※4名～1件につき+5000円  
※出張費・交通費別途実費

ハラスメントの基礎知識／導入研修【3時間】  
1開催 20万円+テキスト代1000円/人

※全社員推奨  
※オンライン・リアルどちらも可  
※出張費・交通費別途実費

## オプション

**\*ハラスメント知識向上に関して**

上司向けハラスメント研修(ワークショップ)

1回 3時間 20万円 + テキスト代1000円/人

アンコンシャスバイアス研修(ワークショップ)

1回 3時間 20万円 + テキスト代1000円/人

ハラスメント窓口養成講座／定員6～8名

1回3時間×3回 60万円 + テキスト代3000円/人

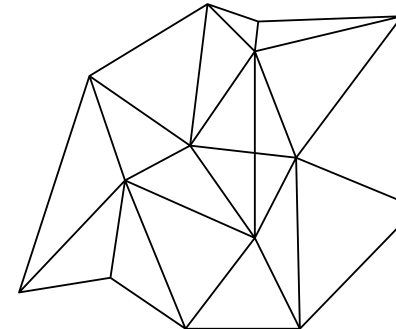
法律改定等・事例共有ワークショップ／年1回～定期開催推奨

1回 3時間 20万円 + テキスト代1000円/人

**\*イレギュラーでの弁護士対応に関して**

別紙参照:オプションおよび弁護士費用について

※すべて税別 ※出張費・交通費別途実費

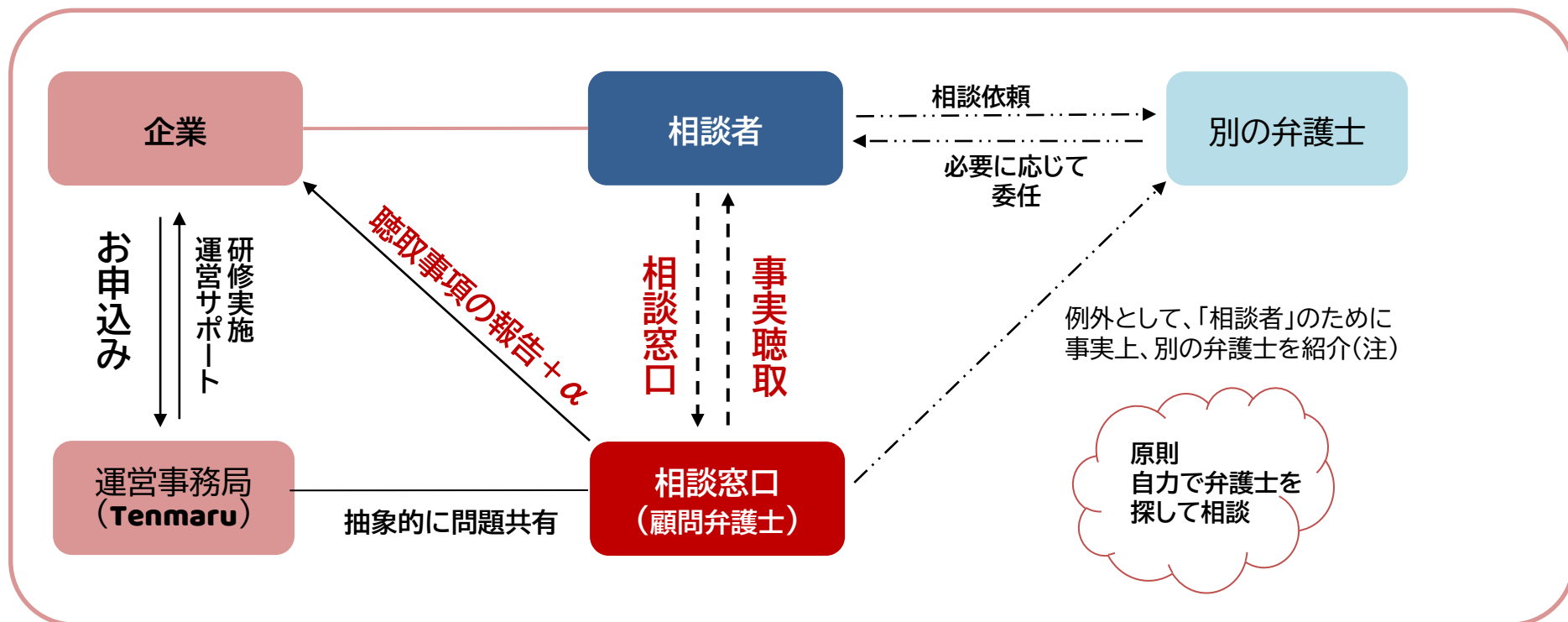


# ■基本プラン

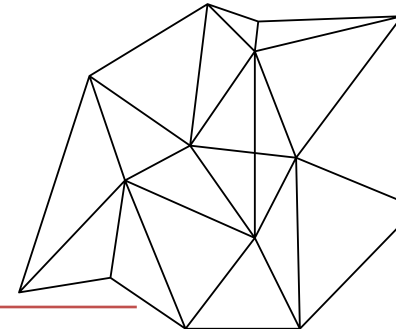
企業としても相談者としても安心できる弁護士が相談窓口で対応いたします。  
 また、ハラスメントとは何かという基礎知識を実際のケースに基づいた対応策を  
 会社として周知することでハラスメントを未然に防ぎます。

## <サポート内容>

- \* 弁護士による安心の相談窓口サポート
- \* 企業への月次報告レポート
- \* 導入研修としてハラスメントの基礎知識の習得



(注)原則、相談者は自力で弁護士を探す(企業の利益と相談者の利益が相反するため)。  
 別の弁護士を紹介する場合は事前に「企業」の同意が必要。

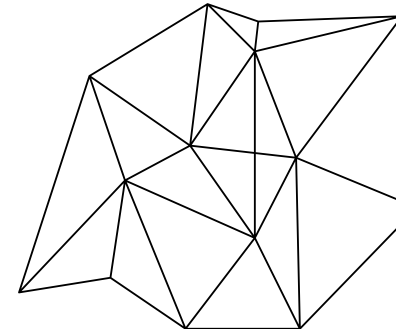


# ■ハラスメントの基礎知識習得 導入研修【3時間】

時間	内容	スタイル	ポイント
0:00～	●はじめに 講師自己紹介・研修のねらい・目的	聴講	研修のねらい・目的「モラル意識向上による関係性の質の向上」を伝えます。
0:10～	●アイスブレイク		受講メンバー全員でアイスブレイクをして話しやすい環境を作ります。
0:25～	●ハラスメントとは ・定義の再確認 ・自分のルールに対する意識の確認	解説 個人ワーク ディスカッション(4人位で)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント(コンプライアンス)の定義を考えてもらった後、現在の捉え方を再認識してもらい、自分の認識とのギャップ等に気づいてもらいます。</li> <li>・ハラスメントだけでなく今までのルールに対する意識や行動をディスカッションしながら考えてもらい、自分と周りの意識の差や人生に関わる事例を伝えながら重要性に気づいてもらいます。</li> </ul>
1:10	●ケーススタディ ・セクハラ事例 ・パワハラ事例 ・モラハラ事例 ・マタハラ事例 など ※パワハラと精神的な疾患との関係性についてもお話しします	個人ワーク+発表 ディスカッション +発表 解説 質疑応答	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近にある事例や判例などをケースに使いながら、まず自分の考えをまとめ、グループ内で発表し、周りとの認識の差などに気づいてもらいます。自分の考えをまとめることで主体的に問題を捉える機会となり、意識変容につながる事が期待されます。</li> <li>・事例に対しての課題にどう対処するかを意見交換することで発言に対する責任を持ち、更なる意識改革に繋がります。そして同じことを仲間と話す事で、共通認識を持つことでのハラスメント防止への意識が高めます。</li> </ul>
2:30	●ハラスメントに対する上司の視点 ・自分自身の姿勢 ・上司の視点で注意すること ・ルールを守るということ ・自己宣言 ・質疑応答	解説 個人ワーク 発表 宣言	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ケーススタディでの気づきやハラスメント防止への重要性をまとめてもらいます。上司として立場や上司としてやるべきこと、特にコミュニケーションを取ることでハラスメント防止や被害を受けている人の早期発見など迅速な対応方法を理解してもらいます。</li> <li>・ハラスメントなどルール軽視における仕事への影響、自分の人生や家族への影響を考え、自分が守らなくては行けないものは何か、周りからの期待は何かを考えまとめ、発表+宣言することで自分の問題と捉えてもらいます。</li> <li>・自分が宣言したことを仲間との約束とし、組織での取り組みであることを再確認してもらいます。</li> </ul>
3:00	終了		

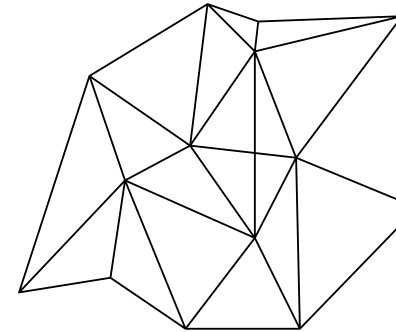


# オプション内容



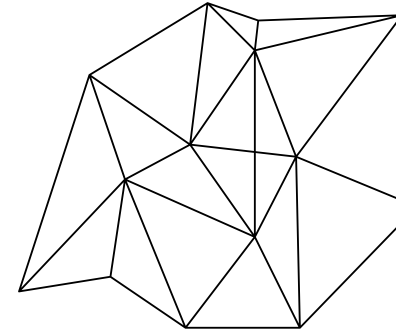
# ■ハラスメントを未然に防ぐための アンコンシャスバイアス研修【3時間】

時間	内容	スタイル	ポイント
0:00~	●はじめに 講師自己紹介・研修のねらい・目的	聴講	・研修の目的をお伝えします
0:10~	●アイスブレイク	ワーク	・アンコンシャス・バイアスの学びに入る前に アンコンシャス・バイアスに繋がる気づきを持っていただきます
0:20~	●ハラスメント防止に必要な 「アンコンシャスバイアス」 ・アンコンシャスバイアスとは ・自分にもあるアンコンシャスバイアスを理解する ・どんな影響があるか(ハラスメント)に気づく ・アンコンシャスバイアスの影響への対処法	解説 解説+ワーク 解説 ケーススタディ+解説	・アンコンシャス・バイアスとは何かを理解していただき、誰もが持っている ものであり、無意識であるがために気づかずに人を傷つけたり、 ハラスメントにつながる行為をしてしまったりという点に 気づいてもらいます。 ・マネジメントする際に起こりやすいアンコンシャス・バイアスの例を お伝えします。 ・アンコンシャス・バイアスを認知することでお互いの関係性や働く環境が 良くなることをお話しします。
2:30~	●ハラスメント防止のために ・組織に及ぼす影響&個人への影響 ・ハラスメント防止のためにはじめること ・やめること ・質疑応答	解説 ワーク+発表	・ハラスメントをなくすために、組織や自分でできることをまとめます
3:00	終了		



# ■上司(管理職・リーダー)向け ハラスメント研修プログラム【3時間】

時間	内容	スタイル	ポイント
0:00~	●はじめに 講師自己紹介・研修のねらい・目的	解説	・研修の目的をお伝えします
0:10~	●アイスブレイク	個別ワーク	・アンコンシャス・バイアスの学びに入る前に、アンコンシャス・バイアスに繋がる気づきを持っていただきます
0:30~	●ハラスメントの種類と定義 ●ハラスメントにつながる「アンコンシャス・バイアス」 ・アンコンシャス・バイアスとは ・自分のアンコンシャス・バイアスを理解する ・マネジメントでのアンコンシャスバイアス パワハラ&セクハラにつながるアンコンシャス・バイアス ・アンコンシャス・バイアスを意識することで部下との関係性の質が向上する ●ハラスメントのケーススタディ ・セクハラ事例 ・パワハラ事例 ・モラハラ事例	解説 解説+個別に意見確認      事前課題を中心に 個別に意見を確認	・ハラスメントの種類と定義を確認します ・アンコンシャス・バイアスとは何かを理解していただき、誰もが持っているものであり、無意識であるがために気づかずに人を傷つけたり、ハラスメントにつながる行為をしてしまったりという点に気づいてもらいます。 ・マネジメントする際に起こりやすいアンコンシャス・バイアスの例をお伝えします。 ・アンコンシャス・バイアスを認知することでお互いの関係性や働く環境が良くなることをお話します。 ・ハラスメントのケースを使い、個別に意見を確認して、その後解説を入れて学びます
2:30~	●組織と自分でできること ・組織でできることは何か? ・自分はずが何ができるか ・質疑応答	個人ワーク 個別に意見確認 代表者発表 質疑応答	・ハラスメントをなくすために、組織や自分でできることをまとめます
3:00	●終了		



# ■ ハラスメント相談窓口担当者 養成講座【3時間×3回コース】

社内で選出したハラスメント担当者に、相談窓口としての役割やノウハウを習得、内部窓口設置までのサポートをさせていただきます。

【ハラスメント担当者／例】※男女1名ずつ選出することが望ましいとされています。

- \* 管理職や従業員をパワーハラスメント相談員として選任して相談対応
- \* 人事労務担当部門
- \* コンプライアンス担当部門/監査部門/人権(啓発)部門/法務部門
- \* 社内の診察機関、産業医、カウンセラー
- \* 労働組合 など

第1回  
13:00-16:00

## ハラスメント担当者としての役割とあるべき姿

- ・ハラスメント担当者の役割・使命・あるべき姿
- ・ハラスメントに関する一般常識
- ・ハラスメントの判断基準
- ・守秘義務(プライバシー保護の観点から)を理解する
- ・事後課題

第2回  
13:00-16:00

## ハラスメント担当者として身につけたいコミュニケーションスキル

- ・ハラスメント担当者に必要なコミュニケーションとは
- ・コミュニケーションの種類と大切にしたいこと
- ・起こりがちなケース(ケーススタディ)
- ・自分たちを大切にするためのメンタルヘルス
- ・事後課題

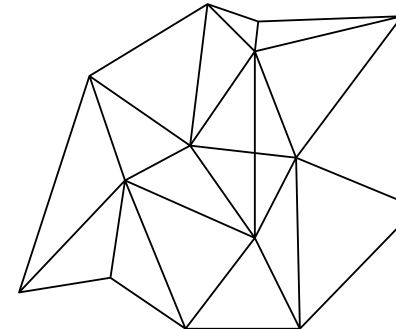
第3回  
13:00-16:00

## 実践して身につける!

- ・ケースを通して実践!
- ・ハラスメント担当者としての自分の強み・弱み
- ・不安を解消する

※ ケースに対する質問など継続的なケアできる仕組みもご相談に応じます(ヘルプデスク、座談会など)



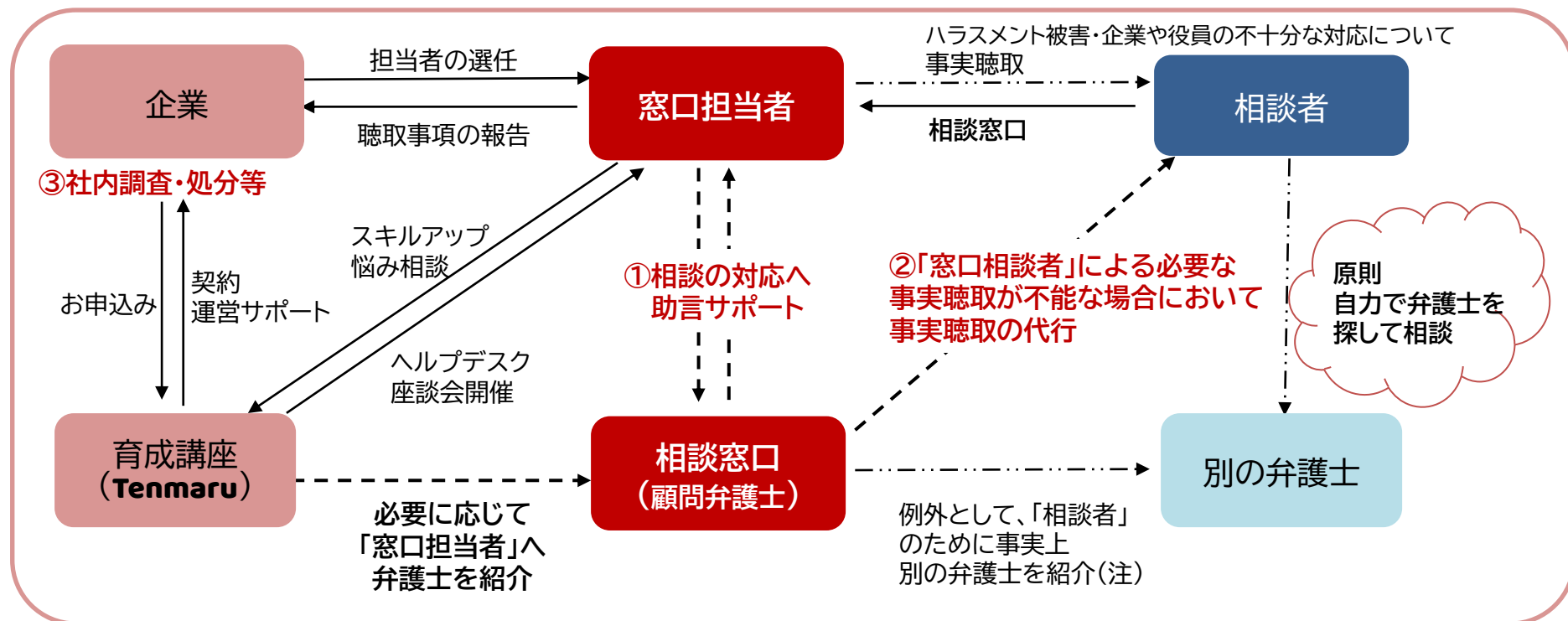


# ■ ハラスメント相談窓口担当者向け アフターサポート

相談窓口となったハラスメント担当者へのサポートとして、  
ケースに応じた相談に対する助言、対応が難しい場合の事実聴取の代行を行います。

## <サポート内容>

- ① 窓口担当者からの個別相談 5,000円/30分
- ② 事業聴取代行 10,000円/30分
- ③ 顧問弁護士がおらず社内調査や処分についての法律相談 1案件20万円～又は月額50,000円～ ※すべて税別



(注)原則、相談者は自力で弁護士を探す(企業の利益と相談者の利益が相反するため)。  
別の弁護士を紹介する場合は事前に「企業」の同意が必要。

# サポートメンバーの紹介



## 運営事務局: 諸戸 歩

株式会社Tenmaru 代表取締役  
国家資格 キャリアコンサルタント

HR業界20年。500社以上の企業の採用・育成・定着支援に従事

【心躍るワクドキな組織をつくる】をミッションに  
ミスマッチを防ぐ採用や主体的に働く組織を目指し、  
人材育成、キャリア開発、組織変革を通じて  
企業が抱えるヒトの悩み・課題を解決。



## 顧問弁護士: 横山 智実

田中保彦法律事務所所属

令和2年度 東京弁護士会 常議員

一般社団法人日本子ども虐待防止学会 会員

早稲田大学大学院法務研究科 アカデミック・アドバイザー

【メディア出演多数】

都内小中学校にて「いじめ予防授業」の講師としての  
活動を開始、学校問題に精力的に取り組む。

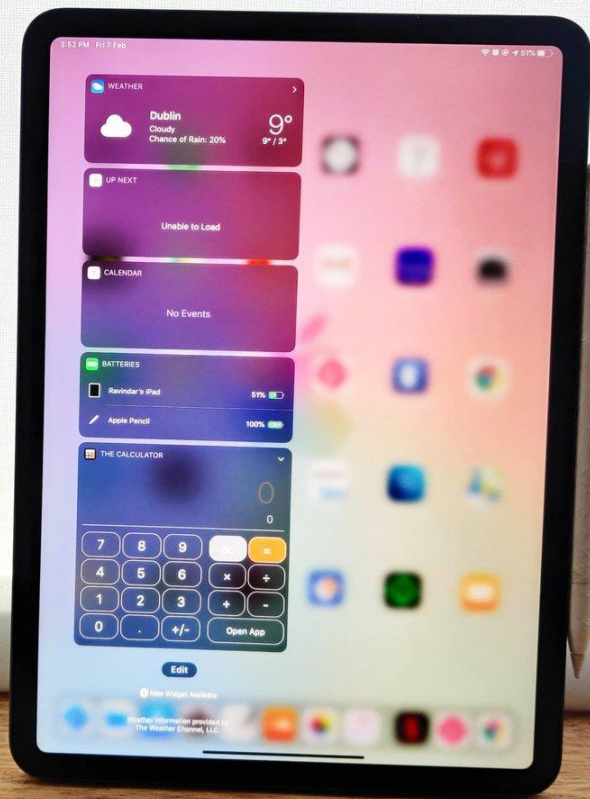


## 研修講師: 杉本 美晴

アット・ワンス株式会社 代表取締役  
アンコンシャスバイアス研究所 理事

20年以上にわたり、ビジネススキルを始め

アンコンシャスバイアスやコーチングリーダーシップ、  
ハラスメント、クレーム対応など、50以上あるコンテンツで  
セミナーや研修を通して人々の成長や可能性発揮の  
サポート、また寄り添ったキャリアカウンセリングで  
就職等のサポートの実績多数。



# お問い合わせ

株式会社 Tenmaru

〒106-0042

東京都港区麻布狸穴町44-1

✉ [info@ten-maru.co.jp](mailto:info@ten-maru.co.jp)

▶▶▶ 運営事務担当：諸戸まで



プランのお問合せはこちらをClick！