

**職場のパワハラ背景と5つの原因を理解し、
今求められる対策を学ぶ**
『パワー・ハラスメント防止コース』 eラーニングライブラリにて開講

日本能率協会マネジメントセンター(代表取締役社長:長谷川隆、港区、以下JMAM[ジェイマム])は、eラーニングライブラリ¹の新コースとして、『パワー・ハラスメント防止コース』を2012年11月1日より開講します。

職場におけるパワー・ハラスメント(以下、パワハラ)、「いじめ・嫌がらせ」は社会問題として顕在化しており、その対策が多くの企業で経営上の重要課題として認識されています。労働者を対象に行った調査²によると、17人に1人(6%)が「職場でいじめにあっている」と回答しており、労災判定でも実際に職場の「いじめ・嫌がらせ」に関する労災請求件数は増え続けています。また、厚生労働省が、「対人関係トラブルによるストレス」について新たな基準(「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」平成23年12月26日付)を設けたことにより、企業がパワハラなどを放置した場合、職場環境配慮義務に対する責任が問われます。

JMAMでは、こうした背景を踏まえて、パワハラに加害者になりがちな管理職及びリーダー層を対象にした、eラーニング『パワー・ハラスメント防止コース』を開講いたします。全社員を対象とした『職場のハラスメント対応コース』『セクシュアル・ハラスメント防止コース』に引き続き、ハラスメント防止教材として3コース目の開講となります。

本コースでは、インターネットという手軽なツールを使い、30分という短時間で、パワハラ防止対策に関する背景と注意点について近年の多くの判例をもとに学びます。また、管理職及びリーダーとして、職場と自分自身の問題点を振り返ることで、パワハラになる言動への意識を高めます。

eラーニングライブラリは、監督者が個々人の学習履歴や状況を簡単に把握できるほか、費用についても本コースを含む全63コースを一人あたり3,780円³というリーズナブルな価格で、受講することが可能です。インターネットを通じて手軽に取り組むことができる自己啓発ツールとして、現在、約800社に導入されています。集合研修開催が難しいサービス業や海外事業所の多い企業、多忙な管理職への教育や全社一斉のコンプライアンスおよびメンタルヘルス教育などの場面で導入が進んでいます。JMAMでは今後も、企業の人づくりを支援するべく様々なサービスを展開していく予定です。

【株式会社日本能率協会マネジメントセンター(JMAM)は、日本能率協会(JMA)グループの中核企業として1991年に設立されました。通信教育・研修・アセスメント・eラーニングを柱とした人材育成支援事業、『能率手帳』を代表とするビジネスツール事業、ビジネス書籍の発行を中心とした出版事業を通じて、企業の「人づくり」を支援しています。www.jmam.co.jp

【報道関係者お問い合わせ先】

(株)日本能率協会マネジメントセンター 広報担当

TEL:03-6253-8039 FAX:03-3575-2630 E-mail:PR@jmam.co.jp

(株)日本能率協会マネジメントセンター eラーニング事業本部

TEL:03-6253-8025(直通)

¹ JMAMが提供する「eラーニングライブラリ」は、「難しい」を「わかりやすく」、「手軽に学べて、満足できる」ことを特長とし、インターネットで、1年間、いつでも、何度でも受講できます。内定者・新人から管理職までの階層別教育、コンプライアンスやビジネススキル、語学といった目的別教育、技術・技能教育など幅広いラインナップとなっています。また、eラーニングライブラリの大きなメリットとして、契約期間中は追加料金無しで、新コースが続々追加されていくことです。法改正等に伴う、教材改訂も随時実施しており、継続的にeラーニングライブラリの充実を図っています。2012年10月現在、全113コースをラインナップし、約800社、のべ約20万人が利用しています。価格例:マネジメント系ライブラリ(2012年10月現在63コース)の場合、100名様378,000円(税込)にて提供 http://www.jmam.co.jp/productservice/elearning_lib/index.html

² 「仕事のストレスに関する全国調査」より 平成22年度厚生労働省科学研究費労働安全総合研究事業の一環で実施

³ マネジメント系ライブラリで100名様、税込価格378,000円にてお申し込みいただいた場合の金額となります。ご契約内容に応じて、費用は変動いたします。

【 JMAM eラーニングライブラリ パワー・ハラスメント防止コース 概要 】

■ねらい

- ①社会問題化している背景とともにパワーハラの正しい概念を理解し、対策を考えるにあたって知っておくべき基本知識を押さえます。
- ②パワーハラを招く原因を5つのパターンに分類し、判例をもとに解説することで、管理者としての日々の言動を振り返るきっかけとします。
- ③パワーハラの加害者になりがちな上司のタイプについてセルフチェックを行い、4つの問題点について、パワーハラ対策の基本として理解していただきます。

■監修 金子 雅臣 (職場のハラスメント研究所 代表理事)

弊社eラーニング『職場のハラスメント対応コース』『セクシュアル・ハラスメント防止コース』監修

■開講時期 2012年11月1日

■学習時間 最短実行時間 30分

■対象 管理者(新任・既任)およびその候補者、リーダー層

■『パワー・ハラスメント防止コース』カリキュラム

プロローグ

第1章 職場のパワー・ハラスメントの実態

- 1-1 社会問題化するパワーハラ
- 1-2 問われる職場環境配慮義務
- 1-3 職場のパワーハラの概念と類型

第2章 職場のパワー・ハラスメントを生み出す5つのパターン

- 1-1 職場のパワーハラ度をチェックするーパワーハラの5つのパターン
- 1-2 パワーハラの原因・5つのパターン1「教育指導型」
- 1-3 パワーハラの原因・5つのパターン2「職場環境型」
- 1-4 パワーハラの原因・5つのパターン3「コミュニケーション不全型」
- 1-5 パワーハラの原因・5つのパターン4「労働強化型」
- 1-6 パワーハラの原因・5つのパターン5「経営環境型」

第3章 職場のパワー・ハラスメントをどう防ぐか

- 3-1 職場のパワーハラの加害者になりがちな上司のタイプ
- 3-2 管理者の役割ー職場環境を改善する
- 3-3 解決へのプロセス

エピローグ

■ 学習画面

0-1 プロローグ 社会問題化するパワハラの背景

0-1 プロローグ

相談件数の推移

17人に1人

職場でいじめにあっている

年度	民事上の個別労働紛争相談件数[A] (左軸)	民事上の個別労働紛争相談件数[A]に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合[B] (右軸)
14年度	100,000	6.4%
15年度	140,000	8.3%
16年度	160,000	9.2%
17年度	180,000	10.1%
18年度	190,000	11.8%
19年度	200,000	14.3%
20年度	230,000	13.6%
21年度	240,000	14.5%
22年度	250,000	16.0%

「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査結果」(平成22年度厚生労働省科学研究費労働安全総合研究事業)における「仕事のストレスに関する全国調査」より

※1「平成22年度個別労働紛争解決制度施工状況」(厚生労働省、平成23年5月)を基に作成。
 ※2 平成22年度は、上記の相談の中で、いじめ・嫌がらせに関するものは、解雇に関するものに続き2番目に多い。

このコースで今一度、パワハラにまつわる現状と、職場での今後の対応について、明らかにしていきましょう。

字幕 非表示 音量 0% スライドバー 学習時間 04分07秒

1-1 職場のパワハラ度をチェックする パワハラの5つのパターン

2-1 職場のパワハラ度をチェックする パワハラの5つのパターン

パワハラ

教育指導型 職場環境型 労働強化型 経営環境型

行き過ぎた指導 封建的・閉鎖的な職場環境 職場内の力関係 業績や評価 経営動向や社会状況

コミュニケーション不全型

経営環境型は、リストラなど会社の経営動向や社会状況が関係するパワハラです。

字幕 非表示 音量 0% スライドバー 学習時間 01分17秒

3-1 職場のパワハラの加害者になりがちな上司のタイプ

3-1 職場のパワハラの加害者になりがちな上司のタイプ

立場の強い側 弱い側

ご機嫌悪そうだな...

だからこそ、立場の強い側にいる管理者は、立場の弱い側にいる部下に対して、ストレスをぶつけないという意識が重要です。

字幕 非表示 音量 0% スライドバー 学習時間 02分30秒