

日本ハラスメントリスク管理協会代表が解説

ハラスメントの

グレーゾーン

を放置しない！

適切な対応とリスク管理

日本ハラスメントリスク管理協会
代表 金井 絵理



Agenda

- 1万人調査データから知る
世代別「グレーなハラスメント行為」考え方の違い
- ハラスメントのグレーゾーンとは？
- 「指摘すべき？」グレーなハラスメント相談への
適切な対応
- 組織としての対応策とハラスメント予防策

Agenda

- 1万人調査データから知る
世代別「グレーなハラスメント行為」考え方の違い
- ハラスメントのグレーゾーンとは？
- 「指摘すべき？」グレーなハラスメント相談への
適切な対応
- 組織としての対応策とハラスメント予防策

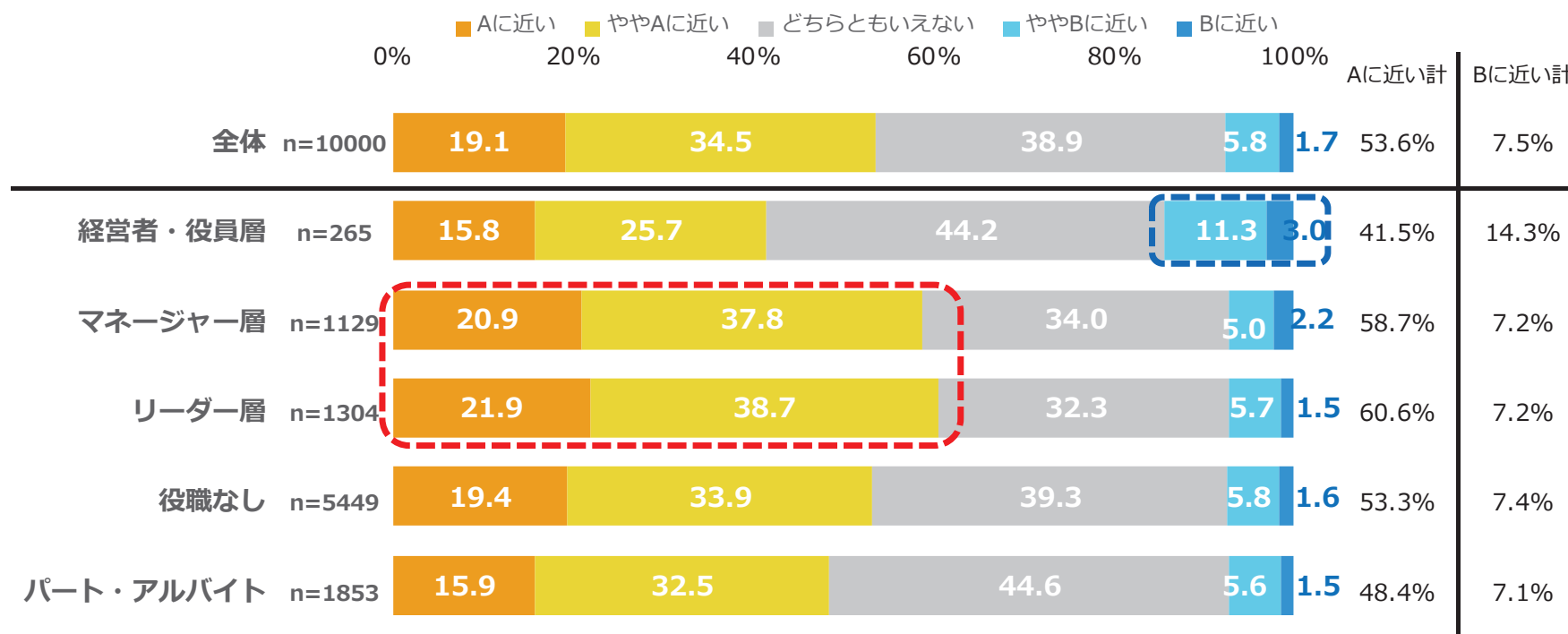
職場でのハラスメントはもっと気にするべき？／気にしすぎ？

マネージャー層・リーダー層で特にハラスメント配慮への意識が高い。
経営者・役員層では「気にしすぎ」という回答が他役職より多い。

■職場でのハラスメントについて…

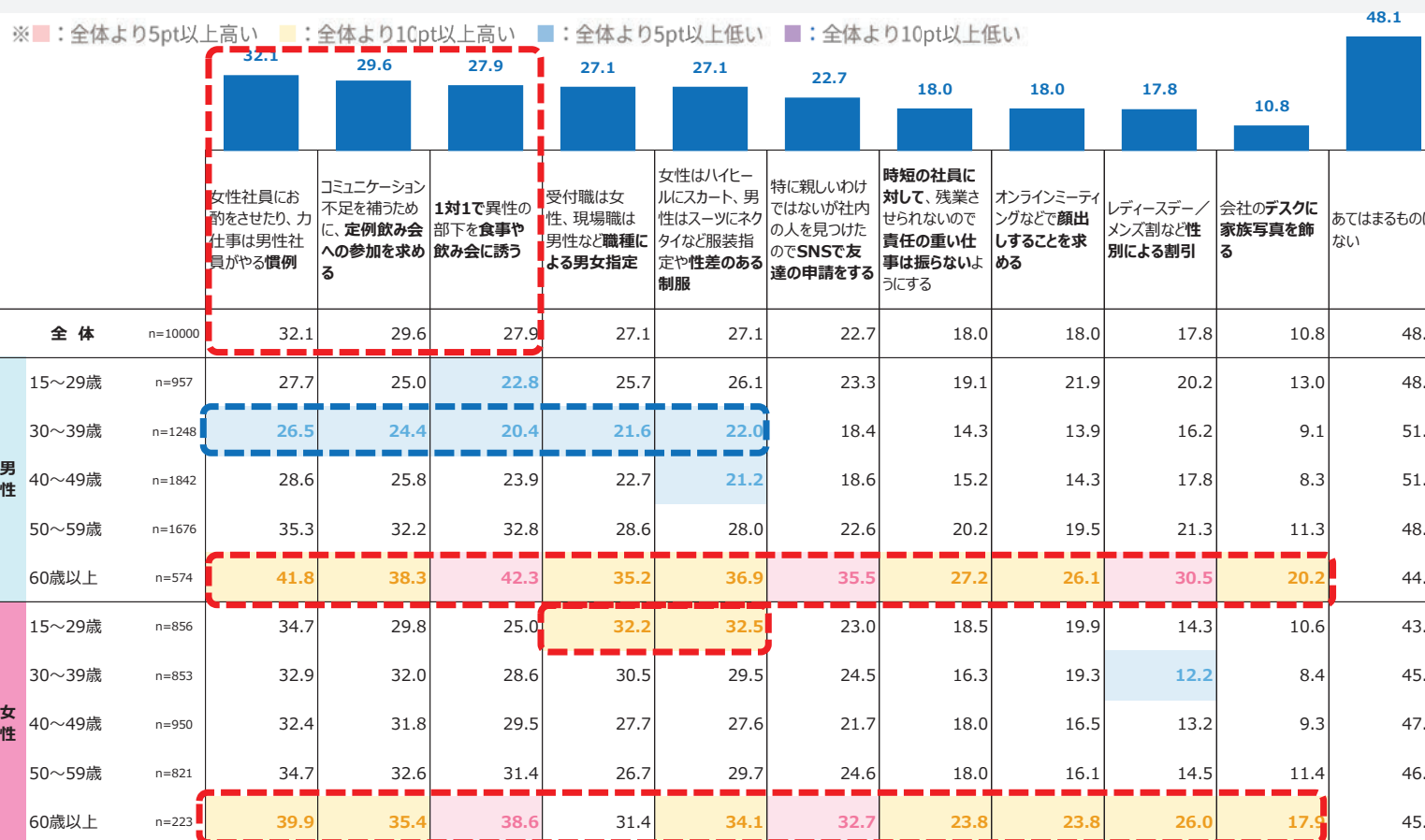
A:もっと気にすべきだと思う vs B:気にしすぎだと思う

※Aに近い計:「Aに近い」+「ややAに近い」
Bに近い計:「ややBに近い」+「Bに近い」



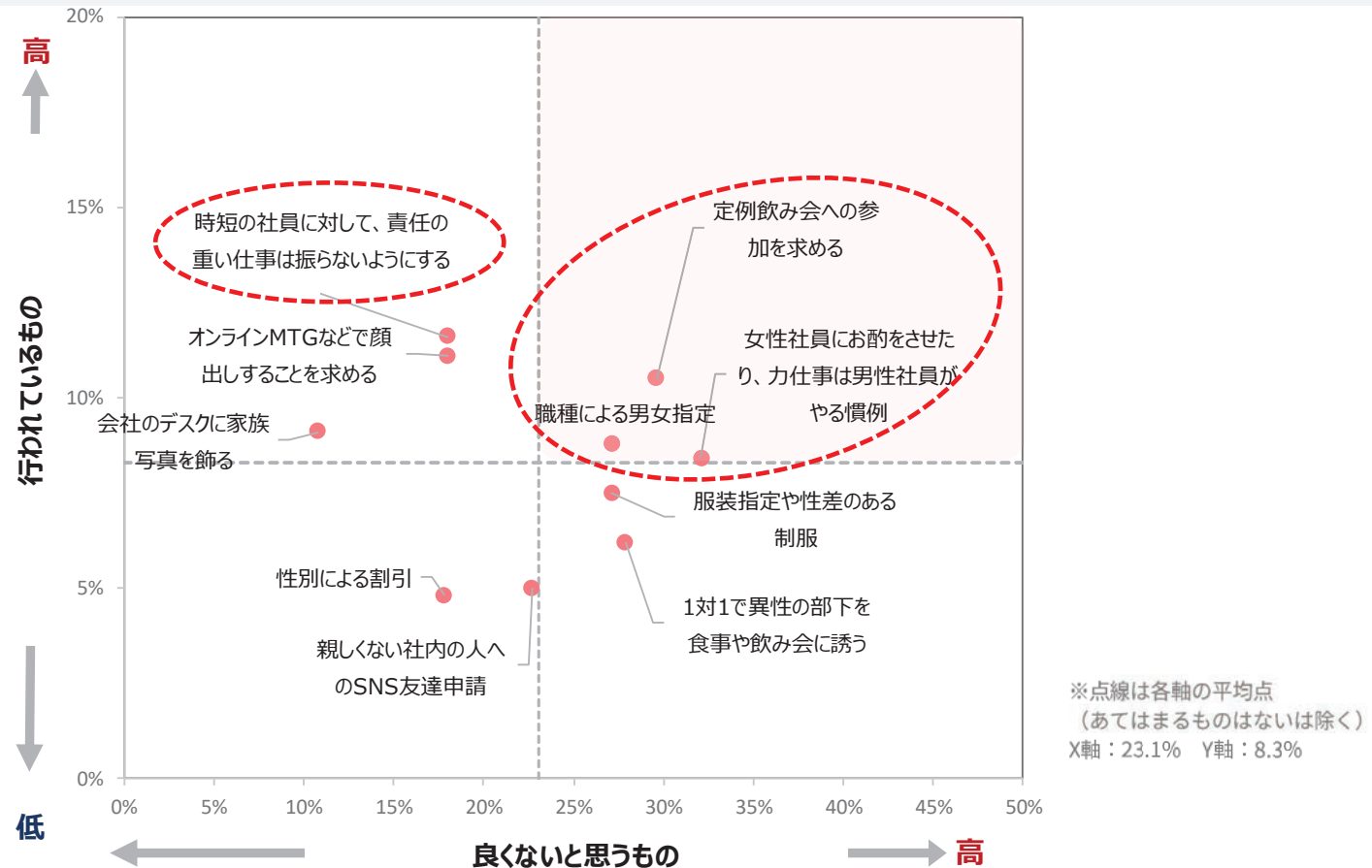
良くないと思う行動・文化(性年代別)

お酌や力仕事等の性差のある慣例は3割以上が「良くない」と感じている。
60歳以上では良くないと思う行動・文化が多く、30代男性ではやや少ない傾向。
また、20代以下の女性は「職種による男女指定」「性差のある制服」を良くないと感じる人が3割強でやや多い。



行われているもの×良くないと思うもの

「定例の飲み会への参加要求」「性差による慣例」「職種による男女指定」は“良くない”と思う人が多い中、社内で行われている比率が相対的に高い。



職場で起きているハラスメントについて回答してもらった結果を一部抜粋。
パワハラ、理不尽な叱責、多すぎる業務など、様々な意見があがりました。

上司・社長・先輩からのパワハラ

上司が一部の人にキツくあたる。(女性30代)
社長のワンマン(男性40代)
社長からマネージャー層へ行われるパワハラ(男性50代)
先輩に気に入られるけ気に入られないかで露骨な嫌がらせを受ける(女性40代)
昔はこうだった等後輩にやらせたがる先輩ハラスメント(女性20代以下)
先輩が後輩に対して無理難題、強要、精神的苦痛を与えている。(男性20代以下)

過剰な叱責

上司がみんなの聞こえる前で特定の人の悪口を言う。(女性50代)
失敗をした時にみんなの前で厳しく指摘される(男性50代)
少しのミスで必要以上に怒鳴る暴言(男性20代以下)
仕事でミスをしたときに威圧的、感情的におこっている人がいる(男性20代以下)
必要以上の叱責。叱責のための長時間拘束。(男性30代)

過剰業務／無理難題

サービス残業、家に持ち帰る業務に誘導する節がある(男性40代)
定時が過ぎてから仕事の話振ってくる。パッと帰らせてくれない。(男性30代)
無理な量の労働(男性20代以下)
時短をとったら会社がまわらないから、時短勤務はすると言われる。(女性30代)
難しい仕事をさせるなど(女性20代以下)

仕事を回さない

残業はなるべくしないで帰きなさいと言われる。業務が残っているのだが(女性40代)
無能とされる社員への仕事のとり上げ(男性20代以下)
自分の仕事を取られてしまう(女性60代以上)

プライベートへの干渉

普段休みの日何しているか聞いてくる。なぜこの日休みか聞いてくる。有給がとりづらい等(男性30代)
個人のプライベートな情報を勝手に共有される(女性30代)
若手に対してプライベートの話をする中で結婚や恋愛の話をして過度に突っ込みすぎる(女性30代)

仕事の偏り・ひいき

複数いる部下に対して言葉を使い分けている傾向がある(男性50代)
他人と比べたり差別したりしている(女性20代以下)
特定の人物に仕事を押しつける(男性30代)
特定のパートタイム職員に対し、組みたがる人がいる(男性50代)

容姿に関する発言・差別

性別や年齢、外見いじりがあります。(女性30代)
身体的特徴に対する冗談(男性50代)
人を馬鹿にするような言動、あいさつしないなど(男性30代)
LGBTを毛嫌いする日常会話(男性20代以下)

その他

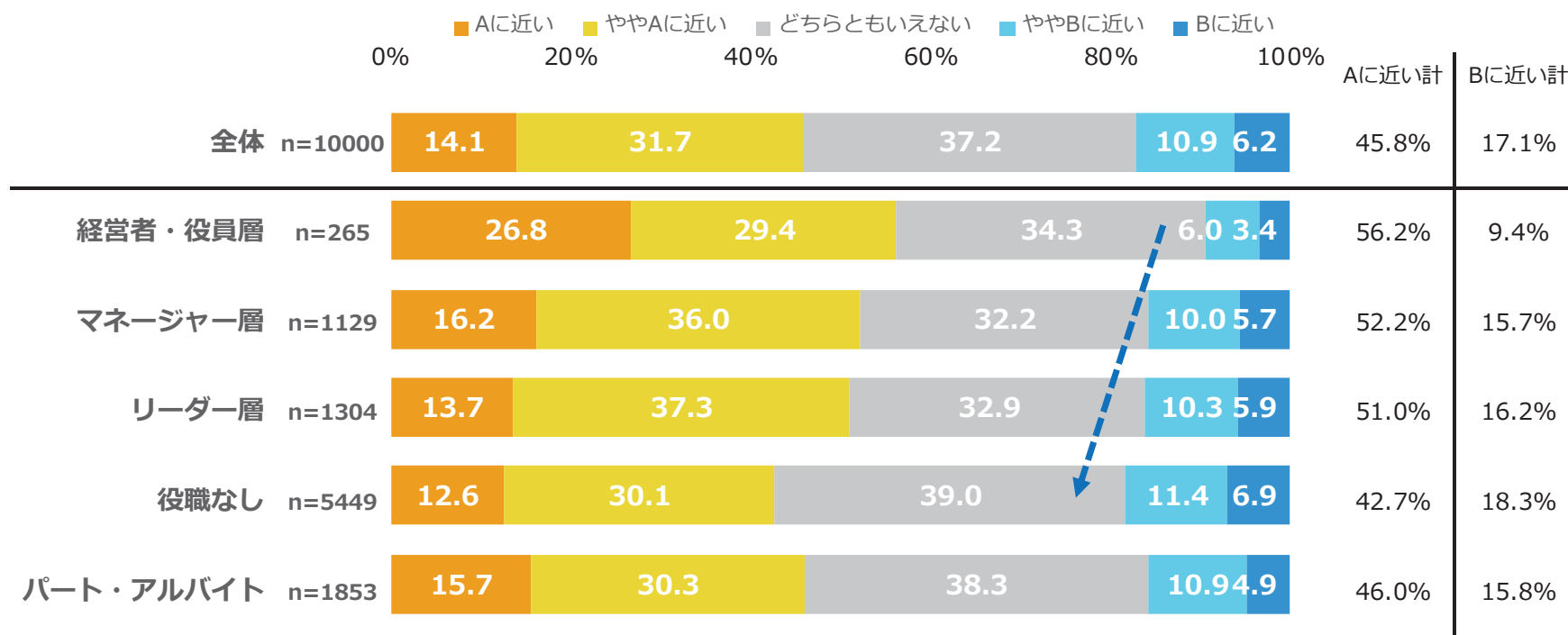
スメハラ(男性40代)
アルハラ(男性20代以下)
アカデミックハラスメント(男性30代)
ゴルフハラスメント。(男性40代)
イケメンハラスメント(男性30代)
スモハラが起きていて、分煙が徹底されていない。(男性30代)

職場でのコミュニケーション度合いについてどう感じているか？

正社員は役職なしに近づくほど「コミュニケーションをうまくとれていない」回答が微増。

■職場でのコミュニケーションについて…

A: うまくとれていると思う vs B: うまくとれていないと思う



『当事者意識』を持たせて変わる ハラスメント防止パッケージ



ハラスメント、コンプライアンスの調査から研修までトータルサポート

約20年の実績を持つリサーチのプロである(株)アスマークと、組織・人材コンサルティングの(株)マネジメントベースが共同開発した、コストと時間をかけずに手軽に「調査」「研修」や「コンサル」が受けられる、コンプライアンス違反&ハラスメント防止パッケージです。

リサーチ リサーチplus

- アンケートで現状把握
- ハラスメント理解度向上
- ベンチマーク比較可
- 詳細分析+報告会
※リサーチplusのみ

料金例

100名まで …20万円
1,000名なら …45万円

研修

- 隠れたリスクの可視化
- 事前アセスメントを実施
- 事例紹介だけでなく、
“自分事”になる研修

料金例

基本費用 12万円
+ 9千円/人
※ボリュームディスカウントあり

LGBTQ+

- LGBTQ+当事者による
実体験を踏まえた研修
- LGBTQ+の基礎から研修
- 企業での対策事例を紹介
- SDGs・CSR対策

外部相談窓口

- 就業時間外も対応可能
- 電話/WEBでも相談OK

ハラスメントの 理解度向上の仕組み

アンケートの中で説明画像を表示。内容を読んでからでない
と回答できない仕組みで、
ハラスメントに関する理解度
向上や啓発に寄与。



Checkひとつで、手間なく、
コンプライアンス&
ハラスメント対策！

CHeck ハラスメント 

「なんとなくES調査」や「形だけの研修」からの脱却で、

組織が変わる!

ES+ イーエスプラス

「調査+研修」のオーダーメイドプランで組織改善にむけてトータルサポート



組織課題を見える化する 社内調査

調査業界20年以上の経験と、分析力を活かし、具体的な改善ポイントを特定。

課題解決のための オーダーメイド研修プラン

50種を超える多彩なメニューから課題解決に直結した研修を提案。講義内容のカスタマイズも可能。

効果を持続させる 定期的なフォローアップ体制

継続的な支援で社員の行動や組織体制に変化を起こす。成果レポートと改善提案で継続的な組織成長を支援。

施策を「やりっぱなし」にして改善につながらない

何から取り組むべきかわからない

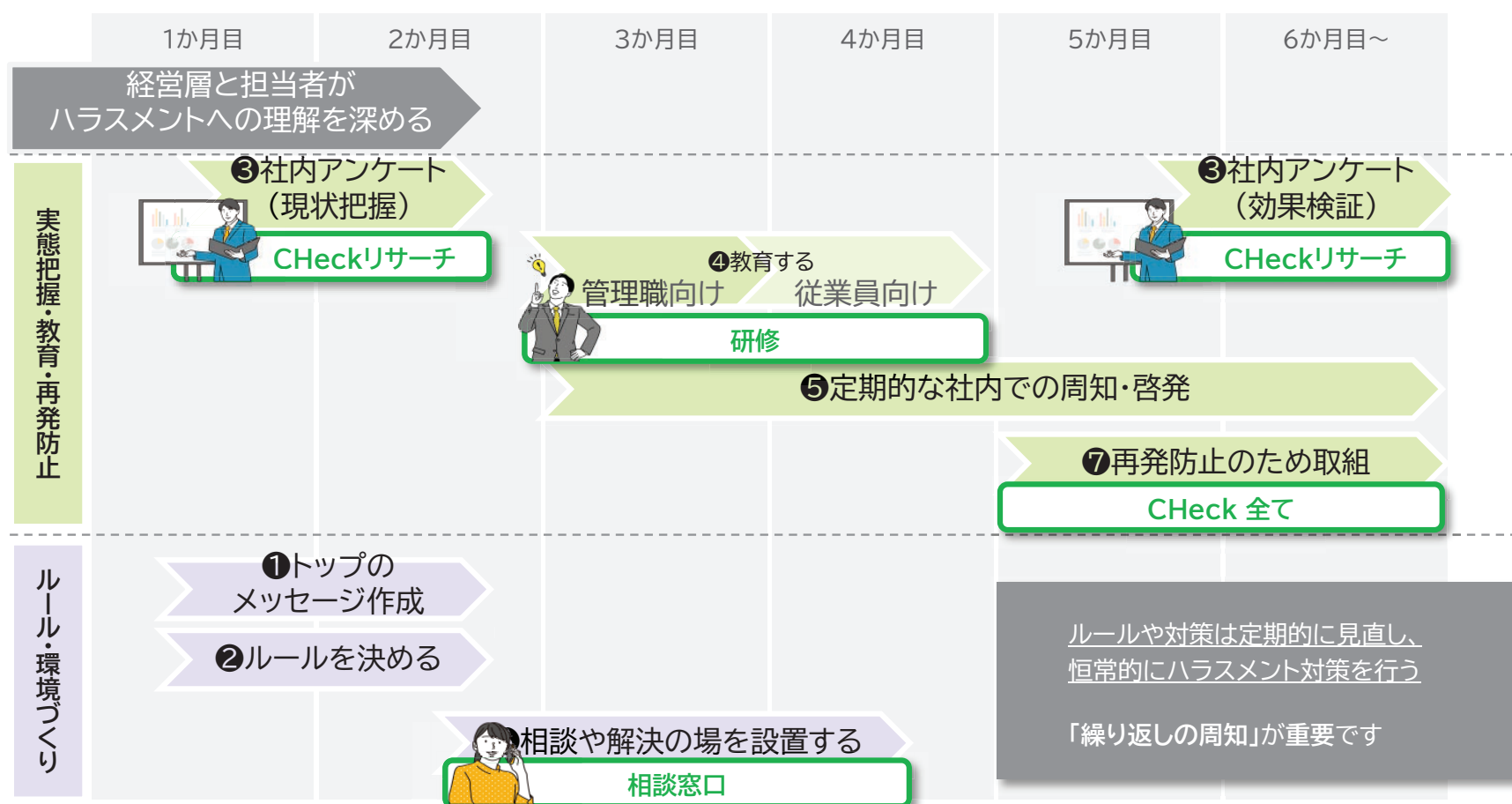
「ES+」は継続的に組織成長を支援。組織の力を最大化します。

- ・調査結果から、課題の取り組み優先度を整理。社内状況に合わせた研修プランを提供。
- ・経営層に向けた社内報告会の実施が可能です。担当者サポートも充実。

より本質的で効果的な組織課題の解決を、「ES+」で。

ハラスメント対策は企業の義務に CCheckでできる具体的な対策メニュー

2022年6月1日パワハラ防止法（正式名称：改正労働施策総合推進法）が施行され、
2022年4月からは**全企業**に職場におけるパワハラ防止のため、「**雇用管理上必要な措置を講じること**」が義務化されています。
「CCheck」では厚労省が進めるパワハラ対策7つのメニューをトータルサポートできる体制を整えています。



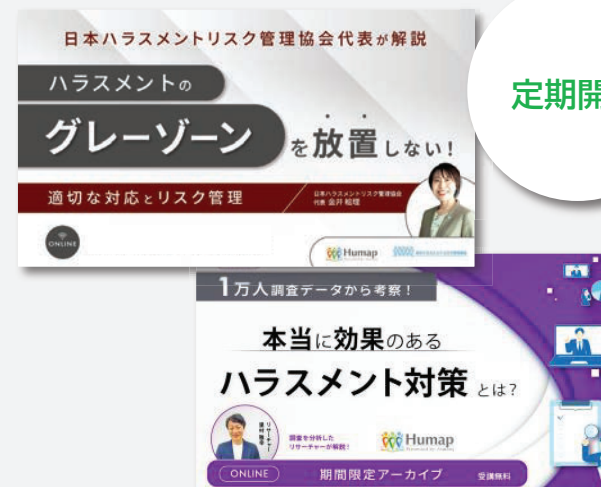
出展：厚生労働省あかるとい職場応援団「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」P16

ダウンロード資料



「従業員の本音」がわかる『自主調査レポート』や
実務に役立つ『チェックリスト』など
人事・総務部必見の資料を無料公開中
<https://humap.asmarq.co.jp/whitepaper/>

人事総務向けセミナー



定期開催！

※セミナーは一例です。時期により開催内容が異なります。

自主調査データを用いたハラスメント実態の解説や
提携講師が登壇の無料セミナーで
最新の情報やお役立ち情報をお届け中
<https://humap.asmarq.co.jp/seminar/>

ハラスメントに関するお役立ち情報以外にも
エンゲージメント、座席管理など様々なテーマで定期的に発信しています

コンプラ&ハラスメント対策で、より良い企業へ。

社会的信頼も厚く、
優秀な人材が集まる
企業へ。

- ・業務品質の向上
- ・社会的信用の確保
- ・人材リテンション
- ・優秀な人材の確保





日本ハラスメントリスク管理協会
JAPAN HARASSMENT RISK MANAGEMENT ASSOCIATION

ハラスメントのグレーゾーンを放置しない！ 適切な対応とリスク管理

2025年4月
一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会
代表理事 金井絵理

金井 絵理 (かない えり)

一般社団法人 日本ハラスメントリスク管理協会 代表理事

- 上場企業や行政などで職場のハラスメント対策研修を行う。
複数社でパワハラ被害に合う。自分がパワハラに合いやすい理由を知って驚く。
パワハラを受けて体調を崩したこと複数回。現在は身体障害者1級。
- 2021年に医師や心理士、社労士などの人脈をつくり協会を設立。
協会運営メンバーだけでは社会的に働きかけるインパクトに欠けると感じ、ハラスメント対策
研修講師の養成や、ハラスメント相談員養成講座を開講。
- 「ハラスメントを解消し品性のある組織づくりを目指す」を理念に日々奔走している。

日本キャリアデザイン学会 正会員
小樽商科大学企業法学科卒業
早稲田大学大学院 経営管理研究科 人材・組織マネジメントゼミ (MBA)
令和5・6年度 東京都産業労働局 ハラスメント対策事業コンテンツ監修
厚生労働省 治療と仕事両立支援セミナー講師

協会概要

名称 : 一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会

設立 : 2021年1月

代表理事 : 金井絵理

所在地 : 東京都千代田区九段南一丁目5番6号 りそな九段ビル5F

事業概要 : ・ハラスメントのリスクに関する公開講座の実施

・上記講座を開講できる講師の育成 など

理念 : ハラスメントを解消し品性のある組織づくりを目指す



東京都産業労働局 TOKYOノーハラ企業支援ナビ
令和5・6年度コンテンツ監修



フジテレビ めざまし8
セクハラ解説 2024年3月



TOKYO MX 激論サミット
就活ハラスメント 討論 2025年2月

- ハラスメント対策の実際（周知・啓発）
- ハラスメント対策の実際（相談）
- 相談窓口の目的と役割・実務の流れ
- 相談を受けるときのポイント
- 不適切な相談対応の例
- まとめ
- お知らせ

防止措置が義務づけられているハラスメント

セクシャルハラスメント／2007,男女雇用機会均等法

マタニティハラスメント／2017,男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

パタニティハラスメント／2017,育児・介護休業法

ケアハラスメント／2017,育児・介護休業法

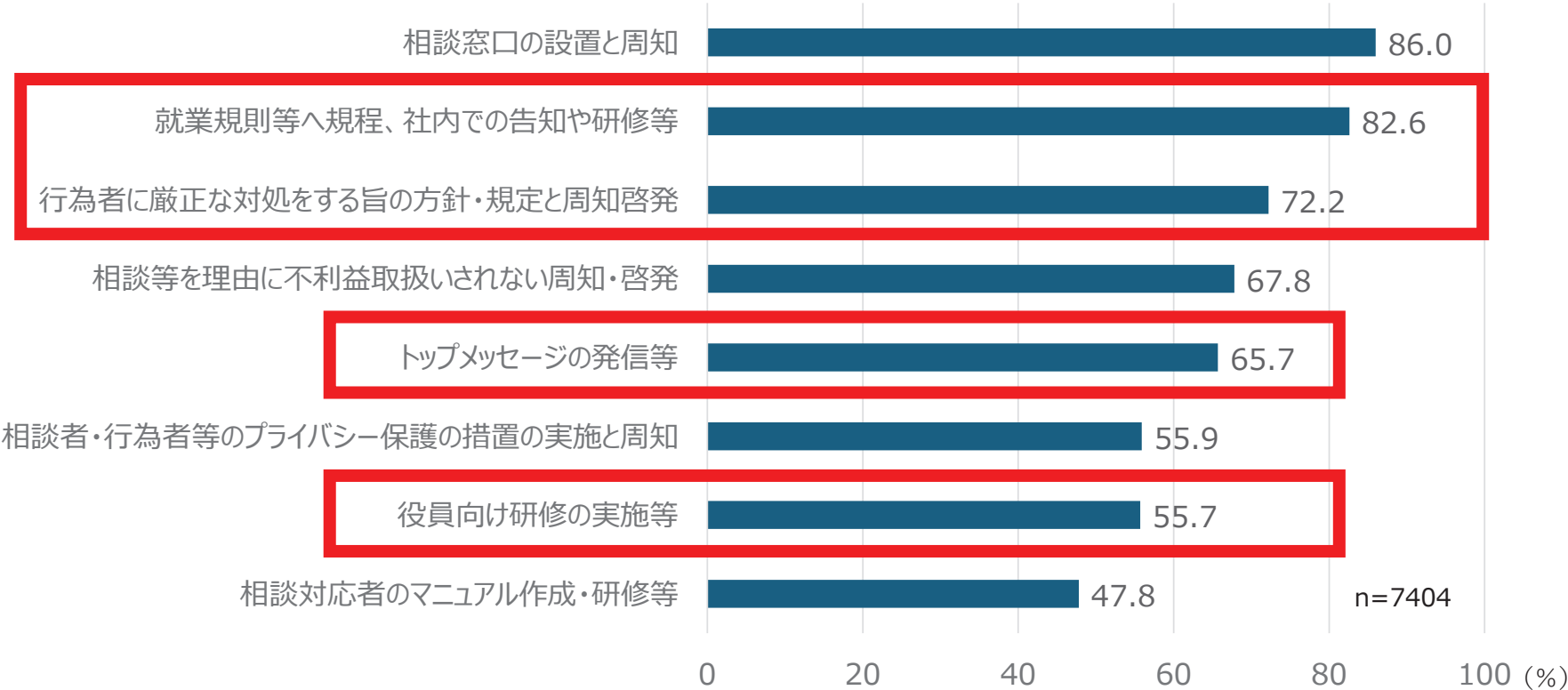
パワーハラスメント／2020,改正労働施策総合推進法

ハラスメント対策として事業主が義務付けられていること

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

ハラスメント対策の実際（周知・啓発）

企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組



出典元：令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001256079.pdf>
 上記を参考に一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会にグラフを作成

ハラスメント対策の実践（周知・啓発）

うまく行っている例



【社長メッセージ】

・何かの折に触れて話す

- ・メッセージが明確、一読してやってはいけないことが分かる

【研修】

- ・年に1回以上実施、繰り返し聞く
- ・内容（講師の腕）が良い
- ・その組織の課題にマッチした内容である

【研修後アンケート 回答例】

- ・部下への叱り方だけでなく日常会話にも気を配ろうと思った
- ・まずは信頼関係の構築が重要と気づいた
- ・若い人への偏見や苦手意識をなるべく持たないようにしようと思う

ハラスメント対策の実際（周知・啓発）

うまく行っていない例



【社長メッセージ】

- ・一回出して終わり、浸透しない

【研修】

- ・一回だけ実施しても効果は限定的
- ・組織の課題とマッチしていない内容

【研修後アンケート 回答例】

- ・提出しない
- ・知っていることばかりだった
- ・指示を聞かない人はクビにする方が良いと思います
- ・皆の前で叱ることは周囲にも喝を入れるために効率的
- ・やはり多少のパワハラは許された方がいいと感じる

ハラスメント対策の実際（周知・啓発）

※当協会の事例です

2023年頃までの研修依頼

- ・法律で示されていることを丁寧に教えて欲しい
 - ・ハラスメントと指導の違いを示して欲しい
- 総じて**基本のおさらい、理解促進の依頼が多くを占める 予防目的**

問題が表面化して
いない企業

2024年頃の研修依頼

- ・基本のおさらい+アンコンシャスバイアス/心理的安全性/アンガーマネジメント
 - ・基本のおさらい+実際の事件例を学ぶ（ワーク込み）
 - ・ハラスメントかどうか判断が難しい（ハラスメント未満）事例
- 再発防止や危機感を持つこと**

問題が表面化
している企業

ハラスメントが報道
されている企業
（深刻）

- ・基本のおさらい+より良い指導、具体的な指導
- 生産性向上**

ハラスメントかどうか判断が難しい（ハラスメント未満）事例

例：介護

- ・あなた力持ちだから、この荷物運ぶの手伝ってくれない？

過大な要求？

例：人材紹介

- ・アメリカの企業から英語で求人票が届いたんだけど、翻訳してよ

過大な要求？

例：外食

- ・シフト、また土日に関わり取るの？理由は？

個の侵害？

ハラスメント対策の実際（周知・啓発）

ハラスメントかどうか判断が難しい（ハラスメント未満） 事例

その他

- ・ 異性の部下を「〇〇ちゃん」と呼ぶ
- ・ かわいいね きれいだね と容姿を褒める
- ・ 宴会でミニスカートを履くように言って芸をさせる
- ・ 「あなたにだから言うけど」と特別視する
- ・ 「Aさん、社内のBさんとCさんと同時に付き合っていたんだって」と職場の雑談で話す

セクハラ？

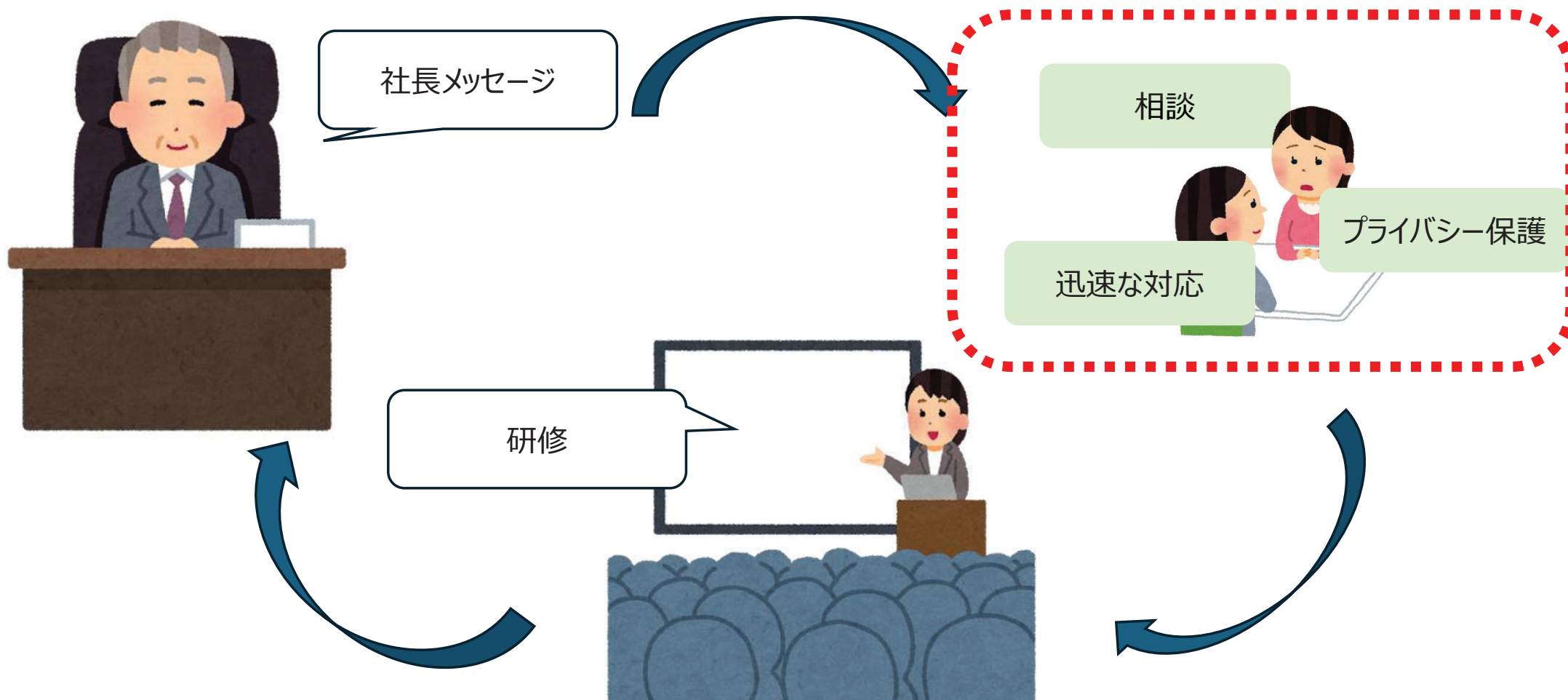
ハラスメントかどうか判断が難しい（ハラスメント未満）事例を放っておく

- 
- ・行為者にとって「容認」と受け取られる ・継続して行われる
 - ・エスカレートしてあからさまなハラスメントに発展する
 - ・受け手がストレスを蓄積 ・メンタル不調に発展 ・職場の雰囲気悪化
 - ・優秀な人材が流出 ・**追随現象の続発**

ハラスメントかどうか判断が難しい（ハラスメント未満）事例への対処

- 
- ・社内でハラスメント未満の事例が起きていないか情報を得て対応する

ハラスメント対策の実践（周知・啓発）



防止措置が義務づけられているハラスメント

セクシャルハラスメント／2007,男女雇用機会均等法

マタニティハラスメント／2017,男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

パタニティハラスメント／2017,育児・介護休業法

ケアハラスメント／2017,育児・介護休業法

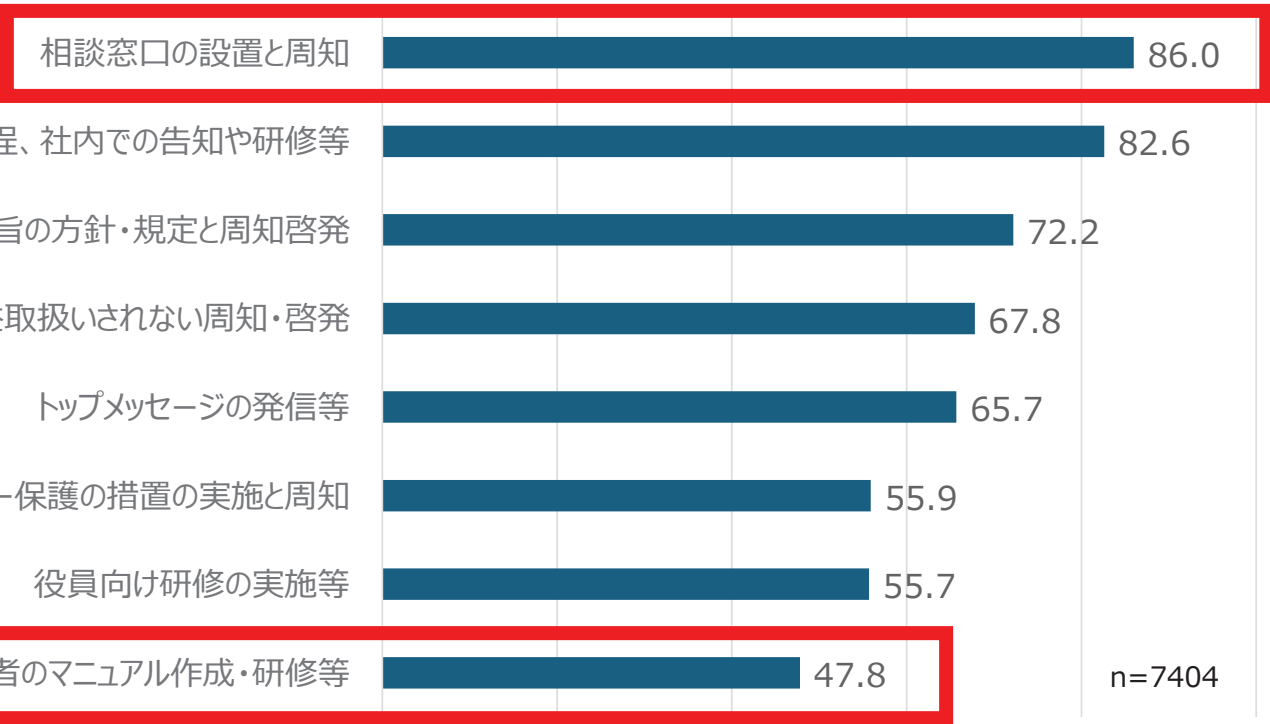
パワーハラスメント／2020,改正労働施策総合推進法

ハラスメント対策として事業主が義務付けられていること

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

ハラスメント対策の実際（相談）

企業がハラスメントの予防・解決のため実施している取組



n=7404

0 20 40 60 80 100 (%)

出典元：令和5年度 厚生労働省委託事業 職場のハラスメントに関する実態調査報告書
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001256079.pdf>
 上記を参考に一般社団法人日本ハラスメントリスク管理協会にグラフを作成

ハラスメント対策の実際（相談）



【相談窓口の方の声】

- ・人事部でだれか担当を決めることになり自分が窓口をすることになったが、ハラスメントのような重い相談は受けたことが無い
- ・自分では解決してあげられる自信がない
- ・ハラスメントの基準が明確に分からない
- ・何を聞いて、どんな言葉を掛けたらいいか分からない
- ・聞いてはいけないこと、言ってもいけないことが分からない
- ・相談を聞いてからその後どうしたらいいか分からない

【相談者の方の声】

- ・相談したことが行為者の耳に入り更に職場に居づらくなった
- ・相談した時間が無駄だった

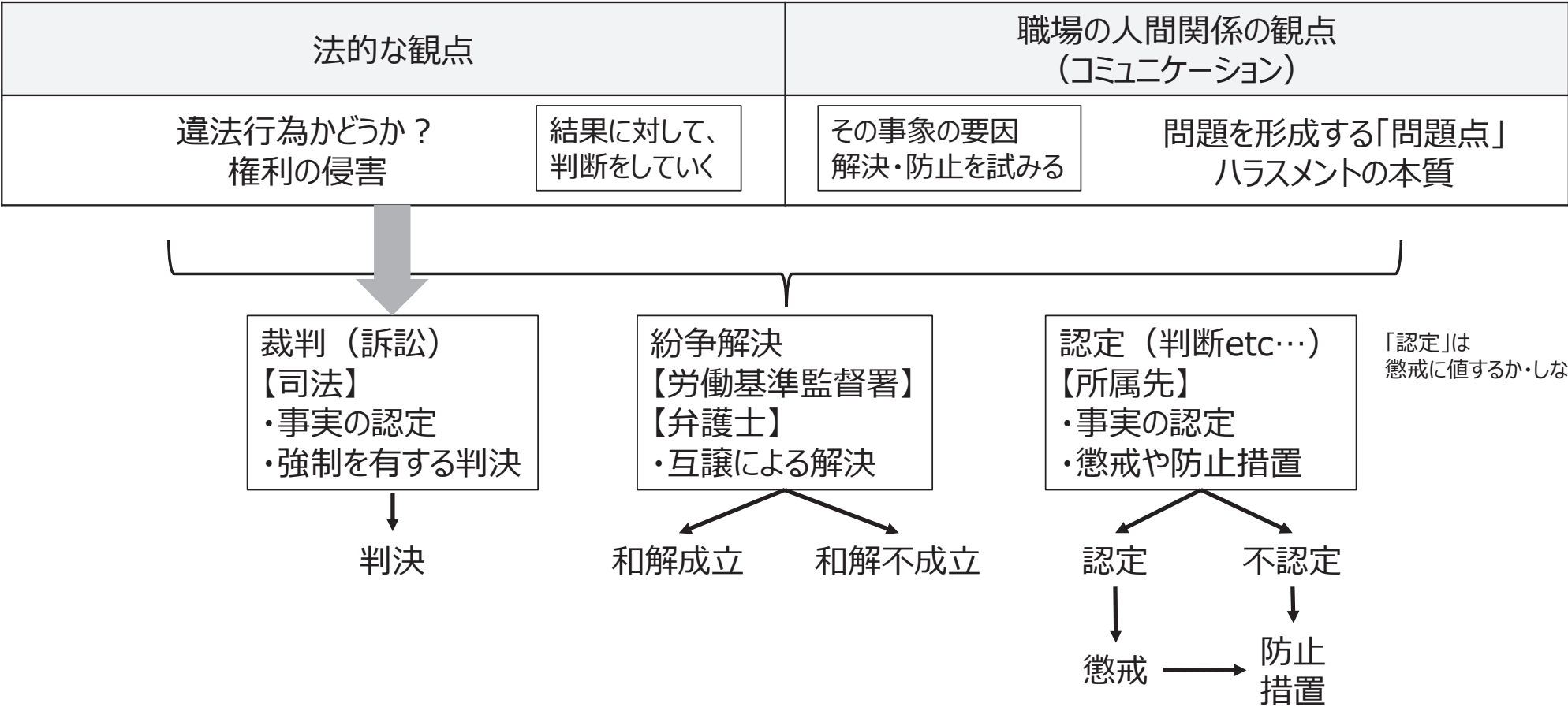
相談窓口の目的と役割・実務の流れ

相談窓口の目的

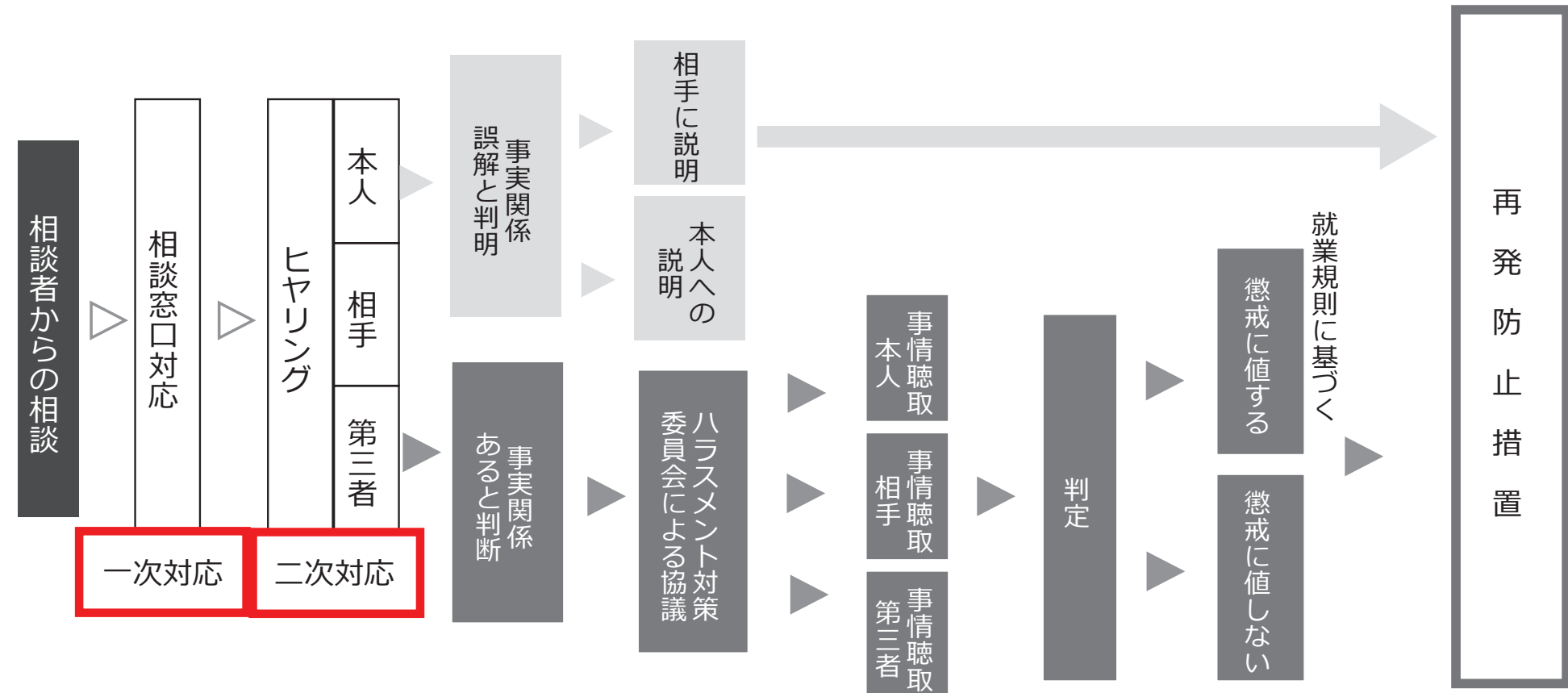
ハラスメント行為を受けている者への**救済措置**および、
グレーゾーン事例の**早期発見**と**防止措置対応**

内部相談窓口（所属先内部）	外部相談窓口（所属先以外）
・管理職（当事者の上司） ・相談窓口の担当者 例）社内の診察機関、産業医、産業カウンセラー等 ・相談対応の担当部門 例）法務・コンプライアンス・人事・人権（啓発）部門等 * そのほか、労働組合等も内部相談窓口	・企業等が委託している弁護士や社労士の事務所 ・企業等が委託しているメンタルヘルス、健康 相談、ハラスメントなど相談窓口の代行を専門的に行っている企業 ・民間企業：総合労働相談コーナー（労働基準監督署内） ・地方公務員：人事委員会・公平委員会等 ・国家公務員：人事院

「職場のハラスメント」発生から予防まで



内部相談窓口の相談対応の流れ



内部相談窓口における 一次対応・二次対応の役割

一次対応：相談を受ける

二次対応：事実確認を行う

■ 一次対応と二次対応を
兼ねている窓口を設置している組織

- ・事業所の規模が小さい
- ・相談数が少ない 等

【利 点】対応が円滑に進みやすい
【配慮点】相談者の選択肢が限定的

■ 一次対応と二次対応を
分けた窓口を設置している組織

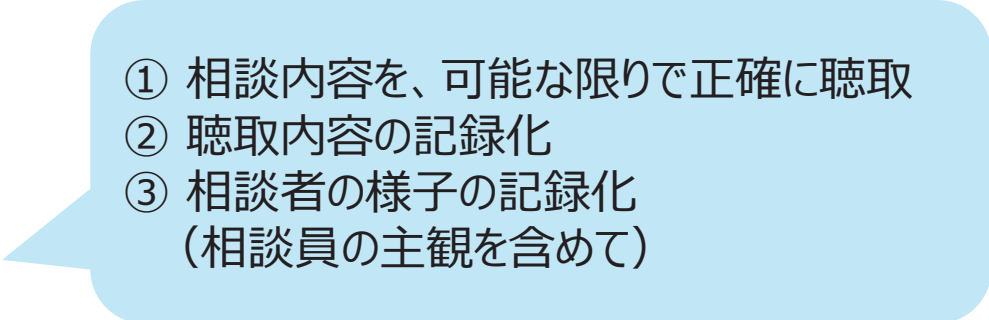
- ・事業所の規模が大きい
- ・相談数や内容が多岐にわたる 等

【利 点】特化した対応ができる
【配慮点】引き継ぎ等のプロセス

内部相談窓口における 一次対応

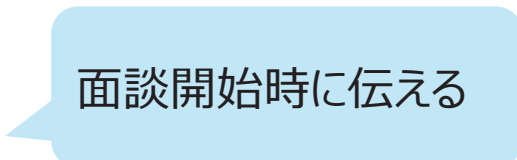
相談者への対応

1. 相談者の訴えを聴取
2. 相談者の意向（来談の意図）を聴き、確認する

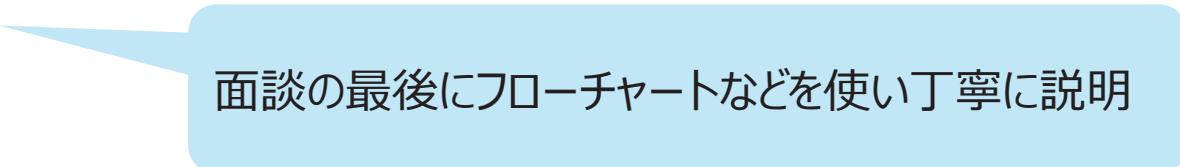
- 
- ① 相談内容を、可能な限りで正確に聴取
 - ② 聴取内容の記録化
 - ③ 相談者の様子の記録化
（相談員の主観を含めて）

相談者への配慮

1. 相談員による相談者のプライバシー保護に関するコミットメント
2. 今後の流れの説明



面談開始時に伝える



面談の最後にフローチャートなどを使い丁寧に説明

内部相談窓口 担当者の人選

■ 一次対応者

- 1) ハラスメントや**人権問題に対する十分な理解**を持つ人
- 2) **中立的な立場**で相談を受けることができる人及び、解決に向けて取り組むことができる人
- 3) **男女とも含めた複数**の相談員を選任

■ 二次対応者

- 1) 相談者の**心情に配慮**しつつ、**中立・公平な立場**を保つことができる人
- 2) 相談者の**主張と事実関係を整理**できる力量がある人

参考：厚生労働省WEBサイト「あかるい職場応援団」ダウンロード 参考資料9 パワーハラスメント『社内相談窓口の設置と運用のポイント』

内部相談窓口 対応時のポイント

人数：面談時はふたり体制が望ましい

聞き手（主担当者）と 記録係（副担当者）で実施する。対応の負担が分散できる。

ふたりのうちひとりとは相談者と同性が望ましい

特にセクシュアルハラスメントやジェンダー的要素を含んだパワーハラスメント等の面談を実施する場合は、この点について事前に相談者に確認を取る。

「相談員は、男性と女性の両方を含んだほうが良いか」

「相談員は、男性を希望するか、女性を希望するか」など

相談者が話しやすいような環境での面談が望ましい

プライバシーが保護される場所

薄暗い部屋より、明るめの部屋

柔らかい椅子

相談員の振る舞い などの配慮



相談者の心理状態を考える

相談者は意向が明確な人ばかりではない。少なからず不安な気持ちもある。

- ・相談しても良いことなのかな？
- ・相談するほどのことじゃなかったら悪いかな？
- ・相談することで不利益（報復など）を受けるかも…
- ・うわさになるんじゃないだろうか…
- ・会社が調査をしたら、今よりも悪い状況になるかもしれない
- ・それは「ハラスメントじゃない」「あなたが悪い」と言われたらショックだな…
- ・自分の伝え方でわかってもらえるかな？ など



相談員に求められるスキル

心情に寄り添う言葉を掛けられること

相手の心情を受け止め、労う言葉を送ること



相談者は心情に寄り添う言葉を受け取ることで、自分の思いや考えをわかってもらえたとホッとしたり、安心感が生まれ、話が促進されるなど相談業務が進みやすくなります。



相談員が気をつけたいNG言葉と態度

- | | |
|-----------------------------------|-----|
| ①「あなたの行動にも問題（落ち度）があったのではないか」 | 責める |
| ②「どうして、もっと早く相談しなかったか」 | 責める |
| ③「それは、パワハラですね」「それは、パワハラとは言えません」 | 断定 |
| ④「これくらいは当たり前、それはあなたの考え過ぎではないですか？」 | 説得 |
| ⑤「そんなことはたいしたことではないから、我慢した方がよいよ」 | 説得 |
| ⑥「（行為者は）決して悪い人ではないから、問題にしない方がいいよ」 | 説得 |
| ⑦「そんなことでくよくよせずに、やられたらやり返せばいい」 | 助言 |
| ⑧「個人的な問題だから、相手と二人でじっくりと話し合えばいい」 | 助言 |
| ⑨「そんなことは無視すればいい」 | 助言 |
| ⑩「気にしても仕方がない。忘れて仕事に集中した方がよい」 | 助言 |

参考：厚生労働省WEBサイト「あかるい職場応援団」ダウンロード 参考資料9 パワーハラスメント『社内相談窓口の設置と運用のポイント』

相談員はカウンセラーではない

心理カウンセラー

悩みや相談ごとを持つ人に対応し、**本人自身が自己解決や、自己理解にたどり着くための支援**をすることが主な役割

ハラスメント相談員

ハラスメント行為を受けている者を**救済するため**に必要な事実を聞き取ること

※先述：相談窓口の目的

ハラスメント行為を受けている者への救済措置および、グレーゾーン事例の早期発見と防止措置対応

相談員は何を聞くのか

・プライバシーの保護について伝える

相談者のあなたのプライバシーが保護されること。この相談によって不利益を被らないこと。

・意向の確認

・5W4Hで「正確」に聞き取りをする

4つのHOW（どのような関係か・どのように行われたか・どのように感じたか・どのような影響が出ているか）を確認

・次回面談の確認

必要であれば、次回面談の日時や連絡方法などを取り決める

事例 1 : Aさん（20代女性）は、上司のBさん（40代男性）に仕事終わりに度々食事に誘われていた。断り続けていたある日、残業を終えて帰るAさんを既に退社したはずのBさんが玄関で待っていた。一緒に帰ろうと言われた。

Aさんは、怖くなり社内のハラスメント相談員のCさん（40代男性）に相談をした。

Cさんは柔らかい物腰で、Aさんの相談に対応をした。
「それは大変でしたね。Aさんが魅力的だからだね。」

Aさんは、Cさんの上司にBさんとCさんのことを伝え「こんな会社にはいられない！」とすぐに退職をしてしまいました。

不用意な言動



不適切な相談対応の例

事例 2 : Xさん（30代男性）は、上司のYさん（30代男性）に就業時間中は厳しい口調で叱責され・就業時間後の飲み会は皆のいる前で「バカ野郎」「もっと働けよ」など言われる日々だった。

Xさんは、我慢の限界であると社内のハラスメント相談員のZさん（50代男性）に相談をした。

ZさんはXさんの話を傾聴し「今ここで、Yさんの言動についてハラスメントかどうか判断することはできません。どのようにすればXさんが良い環境で働けるか考えますので少しお時間いただけますか」と言い、社内調整などに2か月ほど費やし、Xさんに連絡した。

Xさんは、Zさんに「次の職場が決まったので、その件はもう結構です。お世話になりました」と言いました。

放置

- 周知・啓発と相談窓口が**一緒に機能している**状態を目指す
- ハラスメント未満の状態を早期に対処する
- 相談を自己流で受けない。相談窓口の役割と実施すべきことを押さえる

お知らせ：協会主催の養成講座

2025年開催:ハラスメント相談員養成講座

【講座の特徴】

■ 相談対応の基礎を体系的に学べる

対応には「品質管理」が必要です。

いつでも品質が良い対応をするために、理論や体系を学びます。

座学で知識をインプットした後、学びを応用し模擬面談を体験します。

■ 多様な考えを持つ人からの訴に対応する力を得る

ハラスメントの被害にあった方だけではなく、正当な指導に対して「ハラスメント」と訴える人への対応方法を学びます。

また、多様な相談を受けることによるご自身のメンタルの保ち方についても学びます。

■ 相談のプロに助言がもらえる

現場で対応が困った場合は講師からアドバイスを得ることが可能です。

* 個別相談はオプションとなります

【第5期】

5月20日（火）・21日（水）

申込締切日：5月12日（月）

【第6期】

7月8日（火）・9日（水）

申込締切日：6月30日（月）

【第7期】

9月17日（水）・18日（木）

申込締切日：9月9日（火）

全ての日程：13時～18時開催
オンライン（ZOOM）

11月開催予定（日程調整中）

お知らせ：協会主催の養成講座

2025年開催:ハラスメント講師養成講座

【講座の特徴】

■ 面倒な研修資料作成の工程が大幅に減る

2時間30分の研修資料を、そのままパワーポイントでお渡しします
ご自身で加工してお使いください

■ 受講者や時間、自分の緊張をコントロールする方法が分かる

講師としての立ち振る舞い方や、聞き手が理解しやすい話の組み立て方などを学びます

- ー研修中に時間が足りない・余りそう
 - ー緊張してしまう
 - ー受講者から突っ込みが来たらどうしよう
- などの悩みにお答えします

■ 講師活動における各種サポートが得られる

名刺をお渡しし、協会ホームページにプロフィール掲載をいたします
毎月の勉強会で知識を蓄えることができます

【第14期】

5月17日（土）/24日（土）

お申込み締切：5月9日（金）

【第15期】

7月12日（土）/19日（土）

お申込み締切：7月 4日（金）

1日目：10時～17時

2日目：10時～17時30分

オンライン（ZOOM）

以降、奇数月に開催予定



Humap

<https://humap.asmarq.co.jp/>

【お問い合わせ先】

株式会社アスマーク Humap 事業グループ

TEL : 0120-922-684