

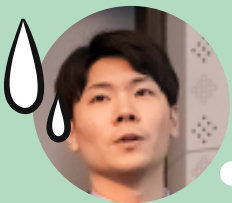
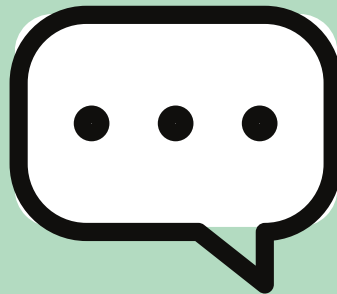
ハラスメントになる？ ならない？

社内チャットでのひとことが“火種”に…！



代表

原さんの最近の勤務態度が少し
氣になります。グループ全体にも
共有しておきます



ここで言わないでよ…



原さん

→次ページ：

「ハラスメントが起きにくい職場づくりとは？」

職場でハラスメントが 起きにくい環境、整っていますか？

価値観の違いがトラブルに発展



労働者

言い方がキツイし、
何を求めているのか分からない…

注意したのに“パワハラだ”って
言われた…



管理者

会社の責任とは？

ハラスメント防止は、個人のモラルや性格だけの問題ではありません。

企業には法令上の「安全配慮義務」があり、発生前には防止規程や研修、相談体制の整備が求められます。発生後にトラブルが起きた場合は、事実関係を調査し、適切に対応する責任があります。対応を怠れば「使用者責任」として損害賠償を命じられることもあり、金額は数十万～数億円に及ぶケースもあります。“社員同士のこと”では済まされない——それが、企業が向き合うべきリスクです。

会社が取るべき具体策

- ・ハラスメント防止規程の整備
- ・相談窓口の設置と機能確認
- ・研修・教育の定期実施
- ・通報者・被害者の不利益取扱い禁止



会社のハラスメント防止規程、相談窓口は機能していますか？ 今一度チェックを！

☎ ご相談・お問い合わせはお気軽に！



ハラスメント防止対策（外部相談窓口・規程整備・研修）など、
実例に基づいたアドバイスをご提供いたします。 ☎ 011-211-1312

＼知らなきゃ損！／

こんなとき 助成金 活用できます

- ✓ 新たに社保加入のパートがいる
- ✓ 週5時間以上、勤務延長する

要件		1人あたり 助成額
週所定労働時間 の延長	賃金の 増額	中小企業
5時間以上	—	40 万円
4時間以上5時間未満	5%以上	
3時間以上4時間未満	10%以上	
2時間以上3時間未満	15%以上	

※ 5時間未満でも条件を満たすと申請できます

キャリアアップ助成金
の対象かもしれません！

「うちは該当する？」
いつでもご相談ください！



勤怠管理を、もっとカンタンに

月額費用（税別）

330 円／人
使った人数分だけ！

リアルタイム一括管理

問題点が一目瞭然

楽々スケジュール設定

外出先でも出退勤

申請承認もオンラインで

ワンボタンで給与連携

クラウド勤怠管理システム
KING of TIME

市場※
シェア
1st



導入時の設定サポート + 操作指導 で安心！

助成金 を活用した労務DXならおまかせください！

Let's Enjoy! 朝礼

WORKidは“元氣な企業づくり”の専門家
いつもよりちょっと特別な朝と一緒に過ごしてみませんか？

WELCOME



10月のお客さま



朝日ベストライフ株式会社 さま

9月のWAK-FESでのご縁から、朝礼にご参加くださいました！

朝礼後には

「ドアを開けた瞬間の全員の挨拶にびっくり！」

「限られた時間で、自分の言葉で伝えているのが印象的」

「“嬉しかったこと”の共有がチームの一体感をつくっている」

などの嬉しいお声をいただき、わたしたちにとって“見られる”ことの意味をあらためて感じました。

職場づくりのヒントをお持ち帰りいただけていたら嬉しいです。
ご参加有難うございました！

組織を変えるきっかけに！お気軽にご連絡ください





ハラスメントの危険信号



こんにちは！
WORKidの沢田です（＾＾）

最近はハラスメントに関する
問題について多く相談を
受けます

そもそもハラスメントには
次の通り色々な種類があります

ハラスメントとは

ハラスメント【Harassment】

= 人を悩ますこと、地位や立場を利用したいやがらせ

（広辞苑第7版）

私たちが見聞きする様々なハラスメント	
パワーハラスメント	モラルハラスメント
セクシャルハラスメント	ジェンダーハラスメント
マタニティハラスメント	パタニティハラスメント
ケアハラスメント	キャンパスハラスメント
アルコールハラスメント	カスタマーハラスメント
スメルハラスメント	時短ハラスメント
就活ハラスメント	コロナハラスメント・・・etc.

そして、ハラスメントが
起きたらどういった影響が
でるのか！？

というのはコチラ

ハラスメントが及ぼす可能性のある影響

被害者への影響	行為者への影響	企業への影響	周囲への影響
個人の名誉や威厳が傷つけられる	信用・信頼の失墜	社会的信用の低下・失墜	職場環境の悪化
働く意欲や自信の低下	懲戒処分	職場秩序・業務遂行の阻害	職場秩序・業務遂行の阻害
能力発揮の阻害	刑事責任	労働生産性の低下	労働生産性の低下
メンタルヘルス不調	民事責任（不法行為による損害賠償）	採用難や人材の流出	無力感・罪悪感の広がり
休職・退職	キャリア喪失	損害賠償責任の発生	他責感情の発生
自殺	メンタルヘルス不調	事業対応の時間的・経済的コスト	職場風土の悪化

観ただけでもわかる通り
多くの面について
不の影響が大きくなります

そしてハラスメントが
起きる可能性のある
会社の一番の特徴は

「うちの会社は大丈夫！！」

と言っている会社です👉

ハラスメントは
どのようなホワイトな会社でも
起きうる

という考えを持たないと

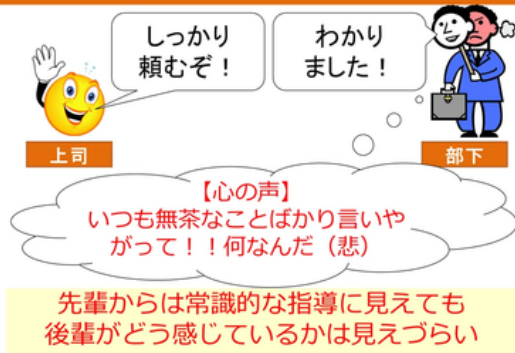
- ・ 定期的な教育をしない
- ・ 大丈夫と言って聴く耳を持たない
- ・ 改善がなされない

という弊害をもたらします。

では

どのような会社でも起きる
というのはどういうことか？

といいますのはこちら↓



そうです

ハラスメントの決定権は
受けた側が決める点に
あります

なので
ハラスメントを行う側が
ハラスメントと思って
いなくても受ける側が
ハラスメントだと
思ってしまえば
ここでハラスメントが
発生してしまうのです

例えばこんな事例は
どうでしょうか？

これってセクハラ？？？

↓

Kさんは、普段から自分のデスクに
妻と2人の子供と一緒に写っている
写真を飾っていました。

あるとき、Kさんと
その同僚Mさん（女性）が、
Kさんのデスクのところで
以下のような言い争いを
していました。

M

Kさん、前から言おうと
思っていたんだけど、
会社のデスクに家族の
写真を飾るのはセクハラだと思うわ。

K

えっ？ 写真を飾ることの
どこがセクハラなんだ？
誰にも迷惑をかけてないし、
そんなもん、個人の自由だろう。

M

会社にはいろんな人がいるのよ。
結婚したくてもできない人とか、
子供が欲しくてもできない人とか…。
その人たちの気持ちを考えた
ことはないの？

K

特に考えたことはないけど、
逆に、そういう人たちに
「どうだ、うらやましいだろう」
みたいなこともしていない
じゃないか。

M

そうかもしれないけど、
そういう人たちがこれみよがしな
家族写真を見たらどう思うか、
考えるべきじゃないの？

K

ヌード写真を飾っているのを
見たら、そりゃ嫌悪感を持つ
だろうけど、人の家族写真を
見て嫌な気持ちになるか？

M

だから、嫌な気持ちになる人も
いるってことを考えなきゃ
いけないって言っているのよ。

K

そりゃ考えすぎだろう。
そんなことを言ったら、
会社で家族の話をすれば、
みんなセクハラになって
しまうじゃないか。

M

家族写真を見た人や家族の話を
聞いた人がセクハラと感じれば、
残念ながらセクハラになって
しまうわね。

K

それは横暴ってものだ。

↑

いかがでしょうか？

相手がセクハラと感じて
しまったらハラスメント要因は
発生しうる
ということです

なので会社としては
その辺を踏まえて

<相談窓口の設定>

声を拾える体制づくり

<問題が起きた際の手順と基準>

ハラスメントが起きた際の
対応方法と対応基準を創る

ということが必要になってきます。

そしてハラスメントが起きた際には
次の対応をしていくことですね

セクハラのポイント

今のご時世、相手がセクハラだと感じればセクハラになる。

ただし、相手がセクハラと感じたことに

合理性・妥当性がなければ、

行為者の言動はセクハラにならない。

25

これらはハラスメントになるのか？

一般論として断定することはできない
ハラスメント問題のグレーゾーン

グレーゾーンに対しては

①ルールの対処

厚生労働省の指針に沿っておおよその判断をする

②モラル的な考え

①を踏まえて社内の考えとしてどうするのか判断する

26

上記に対する基準をつくって
話しが大きくなる前に
対応をしていきましょう！

本日もやりきります！！

