



… 弁護士が語る …

パワハラ・セクハラの 防止対策と発生時の対応(1)

より良い研修を！

弁護士法人 北見法律事務所 代表社員
社会保険労務士法人 北見事務所 副所長

弁護士・社会保険労務士
北見 拓也



ントに関する知識を確認し、認識を共有することが最も効果的であると考えます。

そこで、第1回では、これらの研修をより良いかたちで行うために留意すべき点を解説いたします。

(1) 社内アンケートの実施
研修を実施する前に、自社のハラスメント問題や意識に関する実態を調査するため、匿名での社内アンケートを実施することが効果的です。

あらかじめ自社の実態、問題点を把握した上で、それに応じて研修内容を工夫することにより、より実態

に合った研修を実施することが出来ます（外部講師に依頼する場合には、講師にアンケート結果を共有することで、より良い研修の実施が期待されます）。
小規模な会社で、通常のアンケートでは匿名性を維持することが困難である場合には、秘密保持を約束した上で個人面談等を行い、直接聴取することも考えられます。

(2) 研修の実施

パワハラ・セクハラ防止のための研修は、部下を持つ管理職に限らず、全ての従業員（派遣社員、パート、外国人従業員を含む）を対象に実施することが望ましいです。

誰が研修を実施するのかについては、やはり外部の専門家（弁護士、社労士など）に依頼するのが望ましいですが、社内の担当者による研修であっても、適切に行えば十分効果は得られると考えます。その際、例えば、ハラスメント相談窓口の担当者の方が講師を務

めると、相談窓口の周知にもつながるため、一石二鳥です。

(3) 研修の内容

研修の内容は、パワハラ・セクハラに関する基本的な知識を解説した上で、ハラスメントに関する具体的な設例を準備して、ハラスメント該当性を受講者に検討してもらうケーススタディ形式の研修が望ましいです。

筆者がパワハラ・セクハラ事案にこれまで取り組んできて、特に感じるのは、この分野は特に世代間の認識の隔たりが大きい分野であるという点です。

同じ会社の担当者間でも、世代の違いによって認識が違う場面をよく目にします（さらにいうと、専門

家である弁護士間でも同様のことがいえます）。

このような世代間の認識の相違を埋め、社内全体において認識をできる限り共有していくことが、ハラスメントの防止においては重要です。

例えば、全従業員に同じケーススタディに取り組んでもらい、若手世代とベテラン世代の考え方を、相互に匿名で示し合うことで、社員間でも「認識の相違がある」ということを明確に知ることが出来ます。

このような事前の認識の共有、すり合わせが、ハラスメントの予防という観点からは大きな意味を持つと考えています。

イラスト・源 安孝

名北労働基準協会主催 … 関連研修のご案内 …

「ハラスメント防止研修」

ハラスメント防止のための適切な知識を学びます。

「ハラスメント 相談担当者研修」

相談担当者として必要な知識を学びます。

詳しくは、当協会ホームページをご覧ください。

