

# ハラスメント研修 ケーススタディ動画 データ販売のご案内

職場のハラスメント防止は、企業の経営課題の一つです。なかでもパワハラについては、企業に防止措置が義務づけられ、社員に対する教育が必須になっています。

PHP 研究所ではこれまで、研修用の動画教材を 100 タイトル以上刊行し、約 3,000 社の企業でご採用いただいております。今回、ハラスメント研修用のケーススタディ動画のなかから、自社の課題にあわせて必要なものをお選びいただき、動画データでご提供するサービスを始めました。自社イントラや LMS に搭載するなどオンライン教育の一環として、ぜひご利用ください。



## PHP 研究所のケーススタディ動画の特徴

- 企業現場で発生した事例をもとに制作。  
抜群のリアリティで「自分ごと」として捉えられる！
- 職場で起こりがちなグレーゾーンについて、判断のポイントを明示
- 各界第一人者が監修。  
難解な法律知識も、ポイントをおさえてわかりやすく解説

## ●ご利用料金（1年間） 198,000 円（税込）～

- ・ 1 ケース 66,000 円（税込）× ご利用本数（1年間）
- ・ 3 ケース以上でのお申込みを承ります。

### 【サービス概要】

PHP 研究所発行 DVD の動画コンテンツをお客様のサーバに電子的に複製し、社内配信いただけるサービスです。

- ・ 配信サービスは一法人内のみとさせていただきます。企業グループでのご活用は個別にご相談ください。
- ・ 動画データのご利用は 1 年間となります（更新可能）。
- ・ 動画データは mp4 または wmv 形式、DVD-R にて納品いたします。

### 【ご利用開始までの流れ】



まずは弊社までお問い合わせください。ケーススタディ選定のためのサンプル DVD の無料貸し出し、あるいはストリーミング配信のご利用をご案内します。納品ファイル形式（mp4、wmv）をご指定いただき、契約書を取り交わします。その後、3 週間程度でご納品となります。

選べるケーススタディ動画 (1)

## DVD『みんなで学ぶハラスメント』収録の6ケース

### ■ケース1：「厳しいこと」はパワハラ？ 指導？

営業成績を上司に追及された部下が、上司の態度がパワハラではないのかと不満をあらわにした事例です。パワハラと指導の線引きについて考えます。

### ■ケース2：「チャレンジ」はパワハラ？

上司から新しい仕事を指示されチャレンジしていた部下。しかし、負担が増えた結果、大きなミスをしています。適切な仕事の与え方と、仕事を与えてもらう側が持つべき考え方について学びます。

### ■ケース3：不平不満を言われるのも上司の仕事？

上司の発言や行動がきっかけで、上司と部下の間に亀裂が入ってしまう事例です。「逆パワハラ」が起こってしまうきっかけや、「逆パワハラ」を起こさないために求められる姿勢について、上司と部下それぞれの立場から考えていきます。

### ■ケース4：立場が違うからといって…

派遣社員に対するメンバーの言動が問題となる事例、企業間取引での「カスタマーハラスメント」に焦点を当てた事例の2つを紹介しています。仕事で関係する人たち（ステークホルダー）との付き合い方について、理解を深めていきます。

### ■ケース5：何気ない会話に落とし穴が…

メンバーのある言動から、「SOGIハラ」や「LGBT」について考えていく事例です。多様性が求められている現代社会において、理解しておく必要があるジェンダーについての基本的な事柄を解説します。

### ■ケース6：付き合いが長いからといって…

先輩社員に対して、日常的にからかうような発言をしている後輩社員の事例です。相手との距離が縮まったからといって、配慮を欠いた言動を取ってしまうとハラスメントに発展する可能性があることについて解説します。



## 選べるケーススタディ動画 (2) DVD『上司のハラスメント』収録の6ケース

### ■ケース1：ビジネスにふさわしくない服装を指摘したら... | テーマ：セクハラ

部長は、職場で短いスカートに濃い化粧をしている女性社員に声をかけ、注意をしています。「さっき、下着が見えそうだったぞ。スカートの丈はもう少し長いほうがいいだろう」「それとね。化粧だけ濃すぎないか？ ちょっと派手だな」すると女性社員から「セクハラだ」と言われてしまいました。部長の行動はセクハラにあたるのでしょうか。このケースでは、セクハラにならない適切な注意の仕方を学びます。

### ■ケース2：好き嫌いでセクハラを判断する社員に... | テーマ：セクハラ

女性社員は、提案資料をがんばって作成してくれたお礼にと、部長にランチに誘われ、その席で、土日をどう過ごしたかを聞かれました。「どこの温泉に行ったの？」「誰と行ったの？」と聞いてきた部長に不快感を覚え、上司の課長に「セクハラじゃないか」と相談します。でも、女性社員は、課長には雑談の中で、彼氏と温泉に行ったことを自分から話していました。それを課長が指摘すると「部長は好きではないので不快に感じる」というのですが.....。このケースでは、部下との人間関係を構築する上での注意点を学びます。

### ■ケース3：独身女性を否定する発言をしていた社員に... | テーマ：セクハラ

若手社員2人が、女性係長が独身であることについて、本人不在の場でからかうような発言をしていました。その場にいた課長が、対応を部長に相談するのですが、部長は、職場の人間関係悪化を懸念して、若手社員の発言を不問にしまい.....。このケースでは、性別役割分担意識について気を付けるポイントや、セクハラを生む職場風土の問題にふれています。

### ■ケース4："できる社員"に仕事が集中した結果... | テーマ：パワハラ

責任感が強く仕事ができる男性社員。部長からの信頼も厚く、たくさんの仕事を与えられます。しかし、部長は会社の方針だからと残業をしないよう一方的に指示を出します。そんな状況で、書類作成のミスを指摘された男性社員。「こっちがどれだけ大変な思いをしてやっているか、わかっていないんだ」「これってパワハラじゃないのか」と不満を爆発させますが.....。このケースでは、仕事量とパワハラの関係、部下のマネジメントの考え方について学びます。

### ■ケース5：低い考課を不満に思った社員が... | テーマ：パワハラ

営業部門で働く係長職の社員が、課長に人事考課について不満を伝えます。営業成績は前年より伸ばしている。問題を起こしてもいない。それなのに、なぜ前年と同じ考課になっているのか納得できないということです。「これってパワハラではないのでしょうか」と言う係長。どのように対応すればいいのでしょうか。人事考課は、間違って運用すれば優越的な関係を利用した行為としてパワハラになりやすいもののひとつです。このケースでは、人事考課に関する問題への管理職としての対応を学びます。

### ■ケース6：仕事のルール破りを指摘したら... | テーマ：パワハラ

営業報告書を、決まったフォーマットで提出することになっている営業チーム。ところが、一人だけ違う形式の書類で提出する社員がいます。課長は、ルールに従うように繰り返し注意するのですが、社員は「ルールを押し付けるのはパワハラだ」と訴えます。このケースでは、パワハラグレーゾーン回避の考え方と、上司としての指導の在り方を学びます。



## 選べるケーススタディ動画 (3)

## DVD『上司のハラスメント 2』収録の6ケース

## ■ケース1：原因は自分にあるのに... | テーマ：パワハラ

アポイントを得意先にすっぽかされ、映画館で時間つぶしをする営業社員。帰社後、部長には、「何回か行かないと難しいですね」とその報告をしたのですが、映画館から出てくるところを見ていた人がいたと、部長に指摘されます。今後は行動予定表を毎日提出するように部長から指示を受けた社員。「新入社員がするようなことを強制するのはパワハラじゃないのか」と感じます。このケースでは、部下の管理監督の方法とパワハラの関係について学びます。

## ■ケース2：ミスを注意したら... | テーマ：パワハラ

何度もミスをする女性社員。係長は、ミスをして相手先に迷惑をかけたという報告を受けるたびに、状況を確認して対応するように指示を出し、反省を促します。ところが、本人はインターネットに掲載されているパワハラの記事を見て、「繰り返し・継続的に」注意するのはパワハラだと思うようになりました。このケースでは、適切な部下指導の方法を学びます。

## ■ケース3：仕事の負担が増えた結果... | テーマ：パワハラ

営業チームのエースが突然退職し、担当エリアが増えた2人の若手社員者。しかも課長は、会社の方針で残業は認めないと言います。残業が続き、困り果てた2人は部長に相談します。部長は、残業は認定する、中途採用の検討をしていると説明します。一旦は納得したものの、仕事がたいへんな状況は変わらず、若手社員は次第に「パワハラじゃないか」と思うようになるのです。このケースでは、仕事量の配分や労働時間の管理について管理職としての考え方、パワハラとの区別について学びます。

## ■ケース4：相手が誤解をして... | テーマ：セクハラ

上司と得意先に出かけた女性社員。昼食を上司にご馳走してもらいました。話が弾んで「また誘ってくださいね」と言ったものの、同僚から、誤解されているのではないかと指摘され、次に上司がランチに誘ってくれたときには、「これってセクハラでは？」と思うようになります。お互いの誤解から生まれてしまうグレーゾーン。誤解を防ぐためには、上司と部下が適切な距離感を保って人間関係をつくる以外にありません。このケースでは、上司が気を付けるべき部下との関係づくりについて学んでいきます。

## ■ケース5：セクハラ相談をしていたら... | テーマ：セクハラ

得意先と課長をまじえた面談で性別に関する話になり、不快な思いをした女性社員。課長からセクハラを受けたと上司の係長に相談します。ところが、相談を受けた係長は、周りへのヒアリングから「セクハラではない」と判断し、社員に伝えます。その社員は、係長が課長をかばっている、相談をした自分の気持ちを理解してくれないと不満が大きくなってしまいました。セクハラ相談を受けた人の対応によって問題が大きくなるケースを「二次セクハラ」といいます。このケースでは、「性別役割分担意識」の考え方の問題、そして正しい相談の受け方を学んでいきます。

## ■ケース6：育児制度の利用者が... | テーマ：マタハラ

出産後、短時間勤務制度を利用して子どもを育てながら働く女性係長。毎日の仕事がたいへんそうな様子を気遣って、部長は、キャンペーンの担当を他の社員に割り振ることにしました。ところが女性係長は「短時間勤務だからといって担当を外すのはマタハラじゃないかな」と思うようになります。このケースでは、グレーゾーンが発生しやすい「育児制度利用者」への対応について考えていきます。

**■ケース1：私は正当に評価されていない?! | テーマ：パワハラ**

営業部に異動になった入社10年目の社員。異動直後、部門の教育方針にしたがって、新入社員と同じように基本的な仕事を指示されました。しかし、「私には10年のキャリアがあるのに……。私は正当に評価されていないのでは……」という疑問を持つようになったのです。このケースでは、パワハラの6類型のひとつ「過小な要求」と「社員育成の考え方」の関連について解説しています。

**■ケース2：“仕事の時間”に無頓着 | テーマ：パワハラ**

営業部の課長は、課の売上が厳しいため巻き返しに必死です。休みの日にメンバーに発破をかけるチャットを送ったり、金曜日の終業後に「月曜の朝イチ」に対策の提出を要求したりと、就業時間を気にしない行動が続いていました。このケースでは、「労働時間の管理」「仕事への責任感」とパワハラの関連、「正しいマネジメント方法」について解説しています。

**■ケース3：協力会社との付き合い方 | テーマ：パワハラ**

営業部の若手社員は、スケジュールの再調整を要望してきた協力会社に対して「クライアントの要望通りに動けないなんて信じられない」「お客様第一ってことがわかっていない」と憤慨しています。このケースでは、パワハラ防止法で新たに言及された「カスタマーハラスメント」についての解説を通して、「協力会社との付き合い方」について考えます。

**■ケース4：上司には“厳しく”してもいい? | テーマ：パワハラ**

IT機器に弱い上司に対し、若手社員たちは冷たい対応をしたり、小馬鹿にした陰口を言ったりしていました。一般的にはパワハラは「上司→部下」のパターンが多いですが、このケースではそれ以外のパターンについて、厚生労働省の指針をベースに解説しています。また、「相手を思いやり、協力して働く」という仕事の姿勢についても学べます。

**■ケース5：取引先との関係に悩んだら... | テーマ：セクハラ**

協力会社の女性担当者が担当替えと聞いた男性の課長は、「理由は結婚？」などと質問をしたり、「送別会をしましょう。気兼ねなく2人で」と誘ったりしていました。女性担当者は自分の上司に報告し、課長のもとにクレームが届いてしまいました。パワハラ防止法と同時に改正された男女雇用機会均等法では、「取引先に対してセクハラの調査・再発防止策を求めることができる」とされています。このケースでは、これまで泣き寝入りになりがちだった「発注者からのセクハラ」「ビジネスのあり方」を解説しています。

**■ケース6：相談を受けたが... | テーマ：セクハラ**

「セクハラをされた」と部下から相談された上司は、表向きは「相談窓口話しに行こう」と適切な対応をとっていましたが、内心は「それくらいのこと、セクハラではない」と思っていました。その感情が言葉の端々に出てしまったため、部下から疑念を持たれてしまいます。このケースでは、「ハラスメントの相談を受ける人の姿勢」「適切な対処方法」について解説しています。

**■ケース7：気遣いとマタハラの境界線 | テーマ：マタハラ**

妊娠をした部下に対して気遣いをする男性上司2人ですが、部下は「大げさ」という印象を持っていました。ある時、上司たちは、部下の担当している仕事を他の社員に渡すという指示をしました。でも、その判断基準が「産休までの期間」ではなく、「仕事の重要度」だったため、部下は不満を持ってしまいました。マタハラはデリケートな問題です。配慮したつもりであっても、それが「マタハラの芽」と受け取られるケースも少なくありません。このケースでは、「マタハラにならない配慮の考え方」を解説しています。

**■（番外編）ハラスメントの基礎知識**

「パワーハラスメント」「セクシュアル・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」の基礎知識を動画で解説。改正労働施策総合推進法によって規定されたパワハラの定義や6類型といった基本的な知識を習得できます。

選べるケーススタディ動画 (5)

## DVD『ケースで学ぶセクシュアル・ハラスメント』収録の5ケース

## ■ケース1：飲み会の席での冗談が... | テーマ：セクハラ

二人の上司が飲み会で女性部下にこんな話をしています。「君と同じ大学の●●さんは、色気があってスタイル抜群だね」「飲み会、セティングしてよ」「君は彼氏いるの?」「いつからいないの?」。そこへ男性社員が遅れてやってきます。部下に「二人、つきあっちゃえよ」と交際を勧める上司たちですが……。ここでは「環境型セクハラ」の問題を通して、セクハラの基本的な知識と考え方を学びます。

## ■ケース2：相手も好意があると思っていたが... | テーマ：セクハラ

男性係長が部下の女性社員を食事にしつこく誘うケース。係長は女性社員が自分に好意をもっていると思っていますが、女性社員のほうは、勤務時間中や土日にもメールで誘われることを苦痛に感じていました。セクハラは、相手がどう感じているかが基準になります。このケースでは、セクハラの考え方や、部下とのコミュニケーションにおける注意点を学びます。

## ■ケース3：セクハラ相談を受けたが... | テーマ：セクハラ

部長からセクハラを受けたと上司に相談する女性社員。しかし相談された上司は「それくらいでセクハラって騒ぐのは我慢がたりない」「あなたにも責任がある」「自分でなんとかしなさい。私を巻き込まないでほしいわ」と突き放します。ここでは、不適切な対応が引き起こす「二次セクハラ」の事例から、相談に対する正しい対応方法を学びます。

## ■ケース4：ジェンダーについての発言をした | テーマ：セクハラ

「性別役割分担意識にもとづく発言」はセクハラを生む原因になります。ここでは「男のくせに情けない」「結婚して子どもを産んで家庭にはいるのが女性の幸せ」「子どもの送り迎えは女性の仕事じゃないんですか。理解できません」といった発言が行われる事例をもとに、価値観の違いを受け入れ、誰もが活躍できる職場づくりの考え方を学びます。

## ■ケース5：LGBTへの理解 | テーマ：セクハラ

同性のパートナーがいる社員の目撃情報を、社員が職場で広めている事例。その情報を知っていた上司も、意図せず広めてしまっています。また、一連の会話には、当人を揶揄するニュアンスが含まれていました。このように、共に働く仲間への配慮がない職場は、セクハラを生む温床になります。LGBTに対する性的言動については、ハラスメント防止措置の枠組みの中で対応することが企業に求められています。この事例ではLGBTに対する正しい考え方や対応を学びます。



選べるケーススタディ動画 (6)

## DVD『ケースで学ぶマタニティ・ハラスメント』収録の7ケース

### ■ケース1：＜不利益取り扱いの示唆 1＞ 暗に退職を強要する | テーマ：マタハラ

妊娠を上司に報告したところ「うちじゃ、産休や育休なんて無理」「これを機会に、育児に専念したほうがいいんじゃない？」と、上司から退職をほのめかすような発言をされてしまいました。このケースでは、産前産後休暇の基本的な知識と、上司としての対応の心構えについて解説しています。

### ■ケース2：＜不利益取り扱いの示唆 2＞ 評価・昇進への影響をほのめかす | テーマ：マタハラ

産休育休から復帰後、短時間勤務制度を利用したいという部下の申し出に、上司は「評価を下げざるを得ない。もちろん、昇進も遅れるだろう」と不利益になる発言をしていました。育児の制度を利用することによる不利益取り扱いについて考えるケースです。正しい考え方と上司としての適切な対応について学びます。

### ■ケース3：制度を利用しにくくなる発言をする | テーマ：マタハラ

産休育休を間近に控えた社員は、先輩の女性社員から「私が子どもを産んだ頃は、女性社員の出産なんて会社も理解してくれなかった」「いいわよね、会社の理解があって」「ご主人は何やってるの？ 協力してくれないの？」と嫌味を言われ続けていました。同僚によるマタハラのケースも少なくありません。同じ職場の仲間として、出産・育児をしやすいような配慮が必要となります。このケースでは、そのポイントを解説しています。

### ■ケース4：制度を利用することへの嫌がらせをする | テーマ：パワハラ

育児に積極的に参加している男性社員。娘の幼稚園の送り迎えなどで変則的な勤務になることも少なくありません。そんな社員に対し、周囲はミーティングに呼ばない、「育児は奥さんの仕事だ」と嫌味を言うなどしていました。男性の育児も当たり前の世の中ですが、まだまだ理解が深まっていません。このケースでは、男性へのハラスメント（パワハラ）について解説しています。

### ■ケース5：安全配慮のための発言をした | テーマ：マタハラ

産休直前の社員に対し、体調を気遣い「早く帰りなさい」「健康を優先して」と上司は声をかけていました。しかし、社員は働きたいという意欲があり、お互いの間にギャップが生まれてしまいました。社員の安全・健康を配慮するのは上司として当然のことですが、その言い方が無用な誤解を生む場合もあります。このケースではマタハラを避ける表現や注意のポイントを学びます。

### ■ケース6：業務調整のための発言をした | テーマ：マタハラ

育休取得を考えている男性社員に対し、上司は「○日は重要な日だから、そこが過ぎてから取得するように」と指示を出しました。とくに男性の場合は育休取得の日程調整をするケースが少なくありません。しかし、その言い方がハラスメントになることがあります。ハラスメントにならない調整方法について解説しています。

### ■ケース7：制度の利用を当たり前と考えている | テーマ：マタハラ

産休育休から復帰した女性社員は、育児の制度を利用しながら勤務をしています。ところが、制度利用を当然のように考えた発言が目立ち、周囲の社員には不満が募っていました。制度利用者の立ち居振る舞いが原因で周囲の人との距離感が生まれ、マタハラになってしまうケースもあります。このケースでは、制度利用者としての適切な考え方を学びます。

## 選べるケーススタディ動画（7） DVD『上司のハラスメント パワハラ編』収録の6 ケース

### ■ケース1：言葉づかいや話す雰囲気... | テーマ：パワハラ

言葉づかいは穏やかで、発言内容も問題ない。一見、問題はないように思える上司ですが、随所で部下が嫌味とを感じるような表現をしていました。パワハラの観点から、「話し方」「しぐさ」について考えます。

### ■ケース2：いきなり重要な仕事を任せて... | テーマ：パワハラ

新入社員に成長のためと重要な仕事を担当させました。しかし、責任を抱え込んでしまった新入社員は精神的な負担を感じ、出社できなくなってしまいました。ストレッチな仕事を与える時の注意点をパワハラの観点から考えます。

### ■ケース3：こだわりが強い社員への指導が... | テーマ：パワハラ

上司にルール違反を繰り返し指摘された部下は、フラストレーションが溜まり、嫌がらせをされていると思うようになりました。注意の仕方にパワハラ的な問題はなくても、相手の受け取り方によってはパワハラの疑いが生まれてしまいます。パワハラにならないコミュニケーションのとり方を解説します。

### ■ケース4：テレワーク中に... | テーマ：パワハラ

最近、増えてきているリモートハラスメント。テレワークだとマネジメントが難しいと、部下のことを過度に管理しようとする上司が少なくありません。テレワーク中の言動のうち、「パワハラになる」「パワハラにはならない」のラインを考えます。

### ■ケース5：パワハラ意識が足りない先輩社員が... | テーマ：パワハラ

OJT 担当者の先輩社員は、つい後輩に強くあたってしまいます。先輩はパワハラについて詳しく知らないため、危うい言動をしてしまうのです。そういう部下がいた場合、上司としてどう対応すればいいのかを解説します。

### ■ケース6：元上司の部下が... | テーマ：パワハラ

元管理職の年上部下が年下上司に対して行う逆パワハラの事例です。職場に悪影響をひろげないための対応方法を考えます。また、3つのキーワードから逆パワハラについての理解を深めていきます。



選べるケーススタディ動画（8）

## DVD『上司のハラスメント パタハラ・マタハラ編』収録の6ケース

## ■ケース1：自分の価値観を押し付けるような言い方をした | テーマ：パタハラ

「男は仕事、女は家庭」という価値観を持つ上司が、育休取得を考えている部下に「男が休んでできることあるの?」と言ってしまいました。その発言の是非を考えます。

## ■ケース2：評価に影響があると発言した | テーマ：パタハラ

上司は、産休・育休の取得、育児の制度の利用を理由に不利益な取り扱いを示唆しました。その発言がハラスメントになるかどうかを考えます。

## ■ケース3：育休中の出社を相談した | テーマ：パタハラ

上司は、繁忙期だからと産後パパ育休中の就業を部下に求めました。このケースでは産後パパ育休中の就業のルールの詳細を解説しています。

## ■ケース4：育休取得の希望を聞き出そうとした | テーマ：パタハラ

育休取得を悩んでいる部下に、上司は再三「どうするか決めた?」と聞いていました。その際の上司の言い方は「できればとってほしくない」というニュアンスが含まれたもので、部下はそれを忖度して「とりません」と言ってしまいました。育休取得を考えている部下へのアプローチの方法について考えます。

## ■ケース5：周りのメンバーが不満を言っている | テーマ：パワハラ

繁忙期に産後パパ育休を取得したメンバーに対し、その人の仕事をフォローした周囲のメンバーが不満を言っていました。職場の仲間としての考え方について解説しています。

## ■ケース6：育休をとる本人の発言が問題に | テーマ：パタハラ

「産休前に仕事を終わらせないと」と焦っている部下は、自分の都合を周囲に押し付けていました。周囲のメンバーは不満が溜まっています。制度を利用する側への注意・指導の仕方について考えます。

## ●詳しい内容はWEBでご確認ください

ハラスメント研修ケーススタディ動画教材データ販売のご案内

<https://hrd.php.co.jp/hr-strategy/casestudy/harassment-case.php>

ご連絡先

株式会社PHP研究所 教育ソリューション普及部

【京都本部】京都市南区西九条北ノ内町11番地 TEL:075-681-5419

【東京本部】東京都江東区豊洲5-6-52 NBF 豊洲チャンネルフロント TEL:03-3520-9633