

総務人事の方の対応が悪いとトラブルに！ハラスメント防止措置は「会社の義務」です。

ごあいさつ

退職理由の多くは人間関係（上司との関係）です！

人手不足で採用も難しい状況の中で、退職されてしまうと人の補充が困難になります。しかし、退職理由のほとんどが人間関係（上司との関係）です。しかし、その上司も「自分が原因だと気づいていない」「気づいてはいるが、どうしたらよいかわからない」「上手くいくようにしているつもりだが、結果は辞めてしまう」と、このままでは退職が止まりません。

このような状態になると、辞められると困るので、上司も注意すべきこともなくなり、結局、品質が下がってきます。また評価制度でも低くつけると辞められるので、甘くなる評価になりがちです。このように会社として退職を予防する仕組みを作ることです。

そのために、退職相談を気軽にできる相談窓口の設置が必要です。退職するまえに、職場環境の悩みや、人間関係の悩み、自分のプライベートでの悩みなど、気軽に相談できれば、会社としても事前に対応できることがあります。

残念ながら上司に相談する人は少ないです。パワハラ相談でも、その上司がしている場合があるので相談が出来ません。今回の講座では、気軽に相談が出来る相談窓口の作り方を学びます。ぜひ、この機会に退職を予防する仕組みを作りましょう。

株式会社 船井総合研究所
シニア経営コンサルタント
はざま としゆき
裕 俊之

知らなかったでは済まされない！ 退職を予防する相談窓口の作り方

1 ハラスメント憲章の公表

会社としてトップの取り組む方針を公表することで、ハラスメントを受けた社員や周りの人も発言がしやすくなり、防止につながりやすくなります

2 ルールを決める

就業規則など、職場の服務規程等を定めた文章において、ハラスメントの加害者に対しての厳正に対処する旨の方針や懲戒既定などの方針を決めることで、抑止としてハラスメントを防ぐことが出来ます。

3 実態を把握する

まずハラスメントを防止するために、実態を把握し、その問題点を明確にして、対策を打っていくことにより、ハラスメントを未然に防ぐことが可能になります。

4 啓蒙活動

予防対策として効果がある方法が教育研修です。「知らなかった」「気づかなかった」を無くすためにも何がハラスメントに該当するかの理解を深め、本人の自覚を促していきます。

5 相談対応

もしハラスメントがあった場合において、その適切な対応が望めます。そのため、相談窓口を設置し、責任者にふさわしい知識や対応方法を教育しておくことで被害を抑えることが出来ます。

6 再発防止

もしハラスメントがあった場合にも、再発予防としての取り組みも重要になってきます。各責任者への周知徹底とともに、防止体制の見直しや研修の見直しなど、様々な観点から再発防止に取り組みます。

退職を予防するためにこのようなことを学べる講座内容です

- ・会社に戻ってから取り組みやすいように、いくつかのケースを紹介します。
- ・自分の職場をイメージしやすいように、意見交換タイムでは考え方をまとめます。
- ・よくあるトラブルなどを事前に学ぶことで相談対応がしやすくなります。
- ・ハラスメント防止をするための職場の啓蒙活動がしやすくなります。
- ・取引先などから聞かれても、対応していることを安心してアピールできます。

これで退職が予防できる相談窓口の作り方を学ぶ

第1講座	退職予防のための仕組み作り	退職予防のための取り組みについて意見交換します
10:30 ↓ 12:10	● 退職が多いと会社のイメージをダウンさせ企業価値を下げる ● 専門知識が無いから防げないではなく事前に体制を作っておくこと ● ハラスメント教育をすることで健全で安定した雇用を維持できる ● 管理職の評価にも退職を予防するハラスメント項目を入れておく	
昼食（昼食はこちらでご用意致します。）		
第2講座	気軽に何でも相談ができる相談窓口担当者の育成	実際のケースに応じたロールプレイングをします
13:00 ↓ 14:00	● 相談を受けたときの話の聴き方のポイント ● 相手の立場に寄り添う傾聴法スキル ● 相談を受けたときの記録と改善案 ● よくある相談ケース	
第3講座	相談窓口以外での社内整備について	
14:10 ↓ 15:20	● 各種規定の見直しポイント ● 懲罰既定の見直しポイント ● 懲罰委員会の運営のポイント ● 労働組合がある場合の対応方法	
第4講座	本日のまとめ	
15:30 ↓ 16:30	● よくある具体的なケースについて、皆さんと一緒に取り組み方についてディスカッション ● 明日から実践すること ● これだけは守ってほしい3つのポイント	知らなかったでは済まされませんので、この機会に知っておくだけで参考になることを学びます
16:30～ 無料個別経営相談		

講師紹介



株式会社 船井総合研究所
シニア経営コンサルタント
社会保険労務士 行政書士資格保有

はざま としゆき
裕 俊之

船井総研の総務として活躍。その後、船井総研の労働組合委員長を拝命し、「社員が幸せになれば、お客様にも還元でき、その結果、会社にも利益貢献できる」をモットーに、働き甲斐のある労働環境の社内整備について会社と交渉し、社員の定着率アップに貢献。