

株式会社プリプレス・センターさまで ハラスメントとメンタルヘルス セミナーを開催しました

当社で産業医・ストレスチェック・EAP をお手伝いしております「株式会社プリプレス・センター」さま(本部:札幌市中央区/印刷・システム開発・年賀状・ノベルティ制作等)の管理監督者さまを対象にハイブリッド式セミナー(対面とウェブの同時セミナー)を開催しました。

【開催概要】

開催日:2023年9月5日(水)午後2時00分開始

テーマ:『ハラスメントとメンタルヘルス～おさえておくべき視点～』

【職場復帰支援義務】	【ハラスメントの代表的ケース】
<p>ハラスメントによるメンタル不調で欠勤・休職した場合</p> <p>① 職場復帰支援義務 ハラスメントが原因でうつ病等の精神疾患を発症させた場合、会社は従業員に対して職場復帰を支援する義務があります。</p> <p>② 業務災害と判断された場合 労災保険が適用され、休業補償給付等の支給を受けるとともに、休職期間中及びその後の30日間の解雇が禁止されます。</p> <p>③ 欠勤・休職とハラスメントとの因果関係が認められた場合 休職期間満了や無断欠勤を理由とした解雇が出来ません。職場環境配慮義務の一環として職場復帰支援義務を負います。</p>	<p>＜ハラスメントの代表的なケース＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神的な攻撃 (人格否定・侮辱・長時間叱責・面前威圧) ・過大な要求 (過酷な環境・業績未達叱責・私的雑用強要) ・人間関係からの切り離し (集団無視・孤立・業務から隔離) ・個の侵害 (監視・個人情報暴露) ・過少な要求 (仕事を与えない) ・身体的な攻撃 (殴打・物を投げる)

(※ウェビナーのレジュメより抜粋/無断転載・コピー利用を禁じます)

【ケーススタディから見えてくるもの】

ハラスメントによるメンタルヘルス問題の複数の事例のケーススタディから、加害者・被害者・傍観者の各々の視点の差異、ハラスメントによる予見可能性や結果回避性、管理監督者がおさえておくべき部下との関わりやコミュニケーションの要点等を、事例も踏まえながらお話をさせていただきました。

お忙しい中、本社支社と多くの管理監督者さまにお集まりいただき、みなさま熱心に耳を傾けてメモを取っていらっしゃいました。セミナー終了後も多くの管理監督者さまが、会場に残って実際の問題や悩みをご相談されました。同社には、通常のEAP相談に加えて、定期訪問によるEAP相談もお手伝いさせていただいております。お立場や年齢を問わず、こことからだのご相談にご利用いただいております。

◆メンタルヘルスのセミナー開催による啓蒙は今や企業の基本行動です！◆

役員さまや管理監督者さまはもちろんのこと、新卒採用時の研修やセミナーでも、メンタルヘルスに関する内容をインストラクションすることは、既に多くの会社さまの基本行動となっており、年間スケジュールにも組み込まれている企業さまも多く見られます。おかげさまで当社のセミナーは「産業メンタルヘルスの知見が豊富だからこそリアルな内容でインパクトがある」「上司の苦しみ、労務担当者の苦労の視点にも多く触れてあり現場を熟知して安心感がある」とお声もいただいております。ご検討の各社さまはお気軽にお声がけください。



Mail : info@mrc-sapporo.co.jp (24時間年中無休 3営業日以内に返信します)

電話番号 : 011-209-0556 (受付時間:月~金 9:00~17:00)

営業時間 : 月~金(9:00~17:00) 土・日(休み)

