

管理監督職向け

研修のねらい

- パワーハラスメントとは何かを理解します。
- 職場におけるパワーハラスメント防止策を把握します。
- 加害者・被害者にならないための共通認識を醸成します。

職場における「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」が、近年社会問題化してきています。

パワーハラスメントは、職員の尊厳や人格を侵害するものであり、職務上の地位や立場を濫用して意図的に相手を否定し、かついじめる等の行為は決して許されるものではありません。まずは、パワーハラスメントは労務リスクの1つであるとの認識に立ち、リスク顕在化防止を目的とした職場のリスクマネジメント対応が、組織として、また当然ですが、管理監督職としても求められています。

全職員向け

研修のねらい

- ハラスメント問題の現状を正しく認識します。
- 問題の本質を考え、予防のための方策を探ります。
- 自治体組織での予防という視点から効果的なスキルを体得します。

ハラスメントがきっかけで心の病に陥るケースがあとを絶たないのが現状です。

この研修では、ハラスメントの基礎知識を学び、職員にとってのハラスメント問題の意味とその本質を正しく認識します。また、組織で働く一人ひとりが自分自身の問題としてハラスメントを受け止め、認識を深めていけるよう、相互の意見交換や討議にも時間をかけ、全体での共有を図ります。さらに、ハラスメントを防止する効果的なスキルとして、“自己表現”をはじめとしたコミュニケーションの技法を実践的に学び、真のスキルとして体得することをめざします。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

管理監督職向け（半日コース）	
	1. ハラスメント度自己チェック ◇ 個人ワーク・講師解説 ◇
	2. ハラスメントの理解 (1) ハラスメント発生は、コンプライアンス違反 (2) トライアングル化している セクハラ・パワハラ・モラハラ (3) パワハラレッドカードとイエローカード
	3. ハラスメント事例研究 ◇ パワーハラスメント事例 ◇ 「この言動から最悪の事態を招いた事例」他2種
	4. あなたならどうする、実際の場面に遭遇して 〈ケーススタディ〉 ◇ 隣接者意見交換 ◇
	5. 職員全員に求められるハラスメント発生防止 (1) 風通しの良い職場風土とコミュニケーション (2) 管理職に求められる2つの義務と ハラスメント防止措置 (3) ハラスメントに巻き込まれないためには
	6. まとめ ～ 適正な部下指導は、管理職の仕事です ～

全職員向け（1日コース）	
午前	1. ハラスメントの基礎知識 (1) ハラスメントとは何か (2) 自治体職員にとってのハラスメント問題
	2. 事例から学ぶハラスメント (1) 相談事例検討 (2) 代表的事例についての討議 (3) 判例の紹介 ◇ 個人ワーク・グループワーク ◇
午後	3. ハラスメント予防策を考える (1) ハラスメントにつながる意識 (2) 発生しやすい組織の特徴 (3) もたらされる影響 ◇ 個人ワーク・グループワーク ◇
	4. 防止のためのスキル (1) 自らのコミュニケーション・スタイルを振り返る (2) “自己表現”のスキルと理念 (3) “聴く”ことの意義を生かす ◇ 個人ワーク・グループワーク ◇
	5. まとめ