

管理職向けハラスメント研修

対象者

- ・ハラスメント加害者、被害者および傍観者を生み出さないために安心安全な職場づくりを実践的に学びたい管理職の方
- ・ハラスメントと指導の違いを正しく理解し、実践したい管理職の方
- ・世代間の壁をなくし、自分と他者を尊重するコミュニケーション手法を身につけたい方

研修のねらい

- ①「今まで自分は大丈夫だったから大丈夫」という姿勢が一番危険であることの実例の共有で意識変容&醸成を促す。
- ②セルフチェック（自身のハラスメント度とケーススタディのチェックテスト）で自覚を促す。
+ハラスメント（パワハラ、セクハラなどへの正しい知識とリスク、対策を習得する。
- ③実際の判例や事例などのケーススタディによる学習理解と定着を図る。
※参加者同士の共有タイム&講師からのフィードバック。
- ④指導とハラスメントの違いを理解し、無自覚なハラスメントの横行、物言わぬ上司、逆ハラスメントの蔓延を防ぐ。
- ⑥今日から職場で使えるハラスメントリスクを最小化し関係性を強化するアサーティブコミュニケーションのポイントを実践ワークを通して身につける。

タイムスケジュール

時間	内 容	概 要
13:00	1. ハラスメント（パワハラ、セクハラ）の対策について正しく理解する ①パワハラ、セクハラのリスクとその対策 ②ハラスメントを防止するための5つのない ③ハラスメントを事例・判例で学ぶ	67.9%の方が管理職からパワハラを受けたと回答。（厚生労働省ハラスメント実態調査より）
研修 時間 4H 休憩含	2. ハラスメントのない安心安全な職場づくりのために ①普段の職場でハラスメントを最小化するための脳の使い方 ②パワハラと指導の違いを正しく理解する ③ハラスメントを相談された際の正しい手順	本研修では、管理職としてハラスメントを自分事として捉え、正しい知識と対応を実践形式で身につけ、安心安全な職場づくりに向けて実例を学ぶ。
	3. ハラスメントリスクを最小化し、関係性を強化するアサーティブコミュニケーション ①アサーティブコミュニケーションと他のコミュニケーションの違い ②アサーティブ度チェック ③アサーティブコミュニケーションのケーススタディこんな時どうしますか？ ④アサーティブコミュニケーションを実践する時のポイント ⑤常にアサーティブである必要はない	また、職場でのコミュニケーションとして具体的にどのようにすればハラスメントリスクを最小化し、世代間の壁をなくして関係性を強化できるか、そのために必要な今日から職場で使えるアサーティブなコミュニケーションについても身につける。
17:00		