

管理者のマネジメント手法を見直す

いま求められる 管理職向け パワーハラスメント 研修

自身のアンコンシャスバイアスの傾向を知り、
マネジメント手法に活かす

2020年6月1日から施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）により、大企業では職場におけるパワーハラスメント対策が法律で義務付けられました。（中小企業では2022年3月31日までの期間は努力義務。）

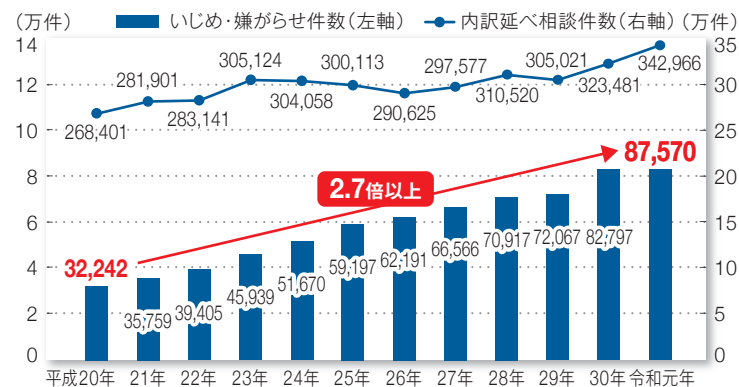
いまやパワーハラスメントは当事者間の問題にとどまりません。職場環境の悪化は生産性や従業員満足度を低下させるだけでなく、企業イメージ・採用問題にまで影響をあたえる、組織としての大きなリスクです。

いま職場におけるパワーハラスメント対策は喫緊の課題です。

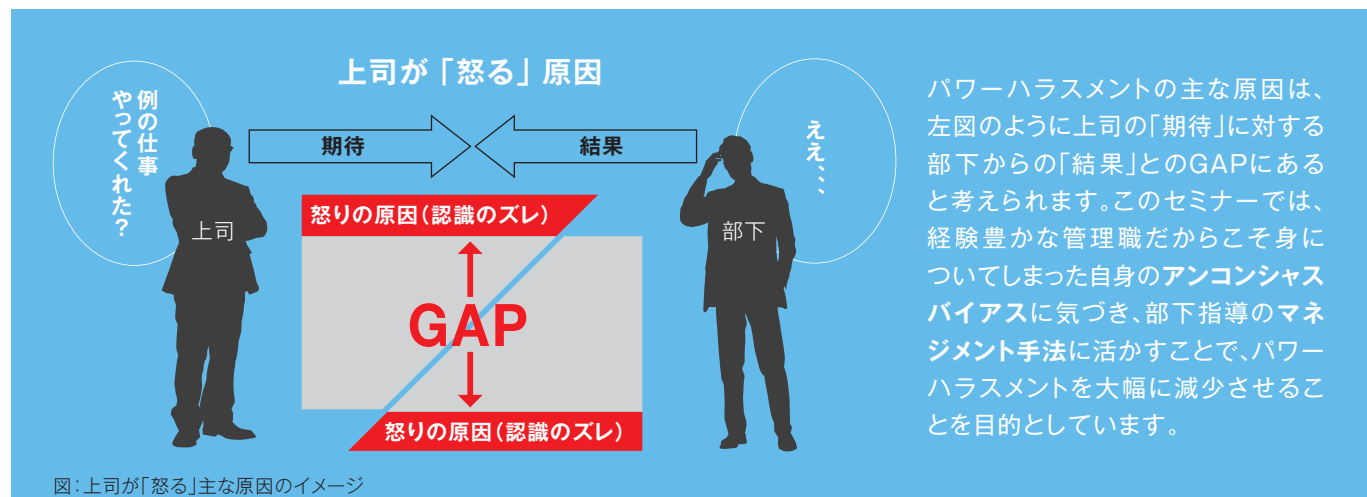
直近12年間で相談件数2.7倍以上に増加!

厚労省の調査では、パワーハラスメント対策を行う企業が増加しているという結果が報告されています。しかし、「民事上の個別労働紛争」への相談件数に占める「いじめ」「嫌がらせ」の件数は、平成20年に32,242件であったものが、令和元年には87,570件と2.7倍以上にも増加しています。また、これらの件数が、相談という行為に至った一部の数字であることも理解しなければなりません。今回の法改正で、職場に相談窓口を設置することが義務付けられたことから、今後表面化するパワーハラスメントの件数は更に増加することが予想されます。

●民事上の個別労働紛争相談件数の推移



出典：厚生労働省 個別労働紛争解決制度の実施状況



図：上司が「怒る」主な原因のイメージ

パワーハラスメント研修

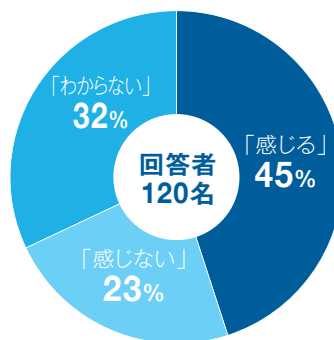
推奨：90分間（オンラインによるライブ形式）

1. ハラスメントとは
2. 数字から見たパワーハラスメント
3. 法律で定められたこと
4. 怒りの原因を知る
5. 管理者によくあるアンコンシャスバイアス
6. 結果が出せない部下を理解する
7. 正しい「指摘」「叱り方」
8. 求められる管理職に

研修の中では、随所に受講者向けのアンケートを実施し、その結果をリアルタイムでお見せします。

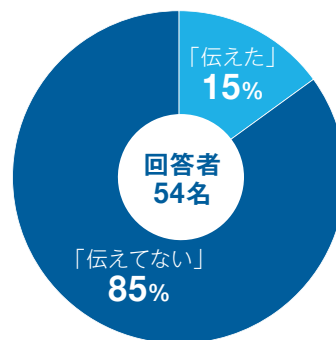
これにより、いままでないツウウェイ方式の参加型研修を実現し、受講者は研修内容を自分事として捉えられるようになります。

受講者の「パワハラ」への意識について、研修内に行う「投票」の結果をまとめ、後日お伝えします。



アンケート例 1

直近1年間の部下に対する自身の接し方に「パワハラ」の懸念を感じていますか。



アンケート例 2

1で「感じる」と回答した方に伺います。その後、部下に「言い過ぎた」と伝えましたか。

職場のパワーハラスメント対策は、「心理的安全性」を担保するうえでも必要不可欠な要素です。管理職によるパワーハラスメント対策は、社員一人ひとりのパフォーマンスを向上させ、組織の生産性向上にもつながると考えています。

お問い合わせは