

## パワハラ予防研修のアプローチ

パワハラ予防研修は、受講者の行動変容に注目したアプローチにより進められます。

パワハラの基礎知識と心理的メカニズムの理解

自分の性格・考え方の特性の理解と他者理解

人間関係の質を高めるコミュニケーションスキルの習得

パワハラのない組織を自ら定義（行動指針の明確化）し、実践する

### 行動変容

- ✓ **なぜ人はパワハラをしてしまうのかのメカニズムの理解から始まり、そのメカニズムに陥らない自分自身を創りあげます。頭と心の両面からアプローチし、本当に必要な行動を自ら考え実践します。腹落ちする体感をベースに行動変容へと導きます。**

## パワハラ予防研修の内容



パワハラ予防研修はワークショップ形式で次の4つStepの内容を行います。

#### 1回目（3時間）

##### Step 1

- 1) パワハラとは何か？  
パワハラ自己チェック  
パワハラの定義  
パワハラの6類型
- 2) パワハラのグレーゾーン
- 3) イライラと怒りのメカニズム  
自分のイライラ体験を振り返る
- 4) パワハラが起こりやすい組織風土とは？
- 5) ダニエルキムの「組織の成功循環モデル」、グッドサイクルとバッドサイクル

##### Step 2

- 1) なぜ、自己理解が必要なのか？
- 2) 自己理解のためのエニアグラム
- 3) エニアグラム診断
- 4) 他者との違いを知る
- 5) 認知の癖とは

##### Step 3

- 1) 部下との関係の質を高める14のコミュニケーションスキルとは
- 2) 自分のコミュニケーションスキルをチェックする
- 3) 「関心を持つ」ためのスキルアップワーク



#### 2回目（2.5時間）

##### Step 4

- 1) 理想の職場について
- 2) 理想の職場の行動指針をつくる
- 3) グループ発表



\*各Stepは単体での実施も可能です。貴社のニーズによって研修の設計をいたします。

\*Step 1～Step 4を1日で実施することも可能です。

<お問い合わせ先>

荒井社会保険労務士事務所

〒946-0035 新潟県魚沼市十日町 304-1

TEL 025-793-7063 FAX 同 MAIL office@araisr.com

荒井社会保険労務士事務所のホームページはこちらのQRコードからどうぞ



荒井社会保険労務士事務所  
公式 LINE



パワハラ予防カードを活用して、  
心理的安全性のある理想の職場を創る!

# パワハラ予防研修のご提案



# なぜ、今パワハラ予防研修なのか？

## 「パワハラ予防研修」が求められる5つの背景



# パワハラが起こる要因は人の感情

パワハラが起こる要因は、人の「感情」の問題です。パワハラを発生させないためには、「望ましい組織の在り方」を明確にすると同時に、なぜ、人は怒りという感情を持つのかという理解、人と人との関わりの質（関係の質）を高めていくことが重要です。これらがパワハラの予防につながっていきます。

## パワハラ予防の重要性

「予防」はパワハラが起きる前に未然に防ぐことを目的とした取り組みです。パワハラ対策で最も大切なのは、パワハラの土壌（組織）と根っこ（人の感情や認知・関係の質）の部分です。土壌が肥沃で根っこが健康でなければ、木がすくすくと育たないように、パワハラ対策でもパワハラが起こらない土壌をつくり、根っこを整えることが何よりも大切です。

## 「パワハラ予防研修」の目的と効果

### 目的

◎ 心理的安全性のある理想の職場づくりをすること

### 効果

- ◎ 上司が部下の接し方に自信が持てるようになる
- ◎ 上司と部下、社員同士の人間関係の質が向上する
- ◎ ネガティブな情報も含めて、いち早くチーム内で情報共有がなされるようになる
- ◎ お互いに信頼し合い、チーム内で自律的に協力しあえるようになる

パワハラ予防研修では、パワハラ予防カードを活用し、ポジティブかつ効果的にパワハラ**予防**について学ぶことができます。

## デライト式「パワハラ予防カード」の特徴

1. パワハラを未然に防ぎ、人間関係の質を高めるために知っておくべき知識と実践項目を厳選・順序化して55枚のカードにしたものです。
2. 部下との良好な関係づくりのポイントが理解でき、自信をもって部下と接することができます。
3. パワハラ予防のための行動指針をつくることができます。



おもて面

パワハラ予防の基礎知識 パワハラ6類型 No.2

### ① 身体的な攻撃

**該当例**（横行・脅害）

- ・殴打、罵詈雑言を行うこと
- ・相手に物を投げつけること

など、相手にして、身体に攻撃する行為が該当します。

パワハラ予防の基礎知識 パワハラ6類型 No.2

**【ワンポイントアドバイス】**

パワハラ予防の基礎知識 No.2

うらな面

おもて面

パワハラ予防の基礎知識 パワハラ6類型 No.20

### 一次感情と二次感情

あふれると怒り  
二次感情に変化

ネガティブな  
一次感情

パワハラ予防の基礎知識 パワハラ6類型 No.20

**【ワンポイントアドバイス】**

パワハラ予防の基礎知識 No.20

うらな面

デライト式 パワハラメカニズムを知る!

# パワハラ 予防カード

PAWAHARA YOBO CARD

あなたは部下との良好な関係を築いていますか?

© Delight Consulting

### 背景1

2020年6月改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が施行（中小企業は2022年4月1日から）

- ・【第30条2第1項および第30条3第2、3項】  
事業主の責務：パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）  
パワハラに対する関心と理解を深めるための**パワハラに関する研修の実施**（努力義務）
- ・【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）令和2年6月1日適用】

- 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取り組みを行うことが望ましい。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、**風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。**

② 感情をコントロールする手法についての研修、**コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施**や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力や**コミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。**

### 背景2

働き方改革の推進 ← ・労働生産性の向上とイノベーション創出  
・能力開発 働きがい向上

### 背景3

・エンゲージメント向上  
・心理的安全性のある職場づくり

### 背景4

社員の定着促進（離職防止）

### 背景5

法律や社内ルール（罰則）の適用、パワハラが起こってからの対処では限界があり、**予防（風通しの良い職場環境や互いに助け合える社員同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること）が重要**