

経営者と管理職のための『労働マナー』講座

(改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)完全準拠)

時間	タイトル	内容
0:00	■ オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> 自己紹介(労働マナー講師/厚生労働省ハラスメント対策企画委員)
0:05	■ 講座Ⅰ 「パワハラ防止法」 中小企業への適用 拡大によりますます 高まる「労働マナー」 の重要性	<p><なぜ今「労働マナー」が重要なのか></p> <ul style="list-style-type: none"> 改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)の要点 2022年4月、中小企業まで適用拡大で何が変わるのか 「職場における労働マナー違反」の定義 労働マナー違反「6つの行動類型」 職場における「パワハラ対応」と「セクハラ対応」の大きな違い その他の労働マナー違反類型(マタハラ、ケアハラ、リモハラ等) あなたの一言、社員に対して失礼です!
0:25	■ 講座Ⅱ 「労働マナー」無知 に起因するトラブル 実例と、予防・解決 のために講ずべき 措置	<p><どんな言動、行動が労働マナー違反で、我々はどうすべきなのか></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働マナー違反にまつわる「炎上」トラブル事例 労働マナー違反が組織へもたらす悪影響 パワハラに「該当すると考えられる例/しないと考えられる例」 「業務/指導の適正範囲」をめぐるグレーゾーン 労働マナー違反対策「7つの取組」と、管理職がやるべきこと【ケーススタディ】 実際の判例から学ぶ、労働マナー違反に該当する例/しない例 こんなとき、管理職としてどう対処すべきか
1:00	■ 講座Ⅲ 「労働マナー違反」 撲滅に向けて、 今日から具体的に とるべきアクション	<p><労働マナー違反撲滅に向けた組織内コミュニケーション></p> <ul style="list-style-type: none"> 「労働マナー違反!」と言われないコミュニケーションのポイント 「熱心な指導」と「労働マナー違反」の境界線 部下から相談を受けたときの「三大禁句」 効果的なフィードバック手法 度重なる指導でも改善しない「問題社員」をどう扱うべきか 再発防止策、懲戒規定の例 「良好な人間関係」こそ労働マナー違反予防の王道
1:30	■ 本日の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> 本日の要点まとめ 質疑応答