

【ハラスメント対策】安全衛生教育用DVD

・改正労働施策総合推進法への理解と企業が取るべき対応。ハラスメントのない職場づくりの推進！

<p>ハラスメント・しない、させない為の双方向コミュニケーション</p> <p>・自分にも、思い込みや偏見があるかもしれないことを自覚するのは重要です。そしてその先に互い No.279 のズレを修正していく双方向のコミュニケーションがハラスメント防止にとって重要なポイントになると いう視点のもと、ハラスメントの入り込む余地を与えない、新しいコミュニケーションの形を提案します。</p>	<p>* 上映時間 26分</p>
<p>パワーハラスメントシリーズ① 新入社員・若手社員編</p> <p>No.280 これからのパワハラ研修では、全従業員に向けた研修が必須です。パワハラを受けないために、受けてしまったら</p>	<p>* 上映時間 26分</p>
<p>パワーハラスメントシリーズ② 中堅社員・管理職編</p> <p>No.281 これからのパワハラ研修では、全従業員に向けた研修が必須です。より良い職場づくりの為に上司がすべきこと</p>	<p>* 上映時間 27分</p>
<p>パワーハラスメントシリーズ③ 製造・作業現場編</p> <p>No.282 これからのパワハラ研修では、全従業員に向けた研修が必須です。パワハラのない現場を目指して</p>	<p>* 上映時間 26分</p>
<p>パワハラのない風通しの良い職場を目指して</p> <p>・公的機関への「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増え続けるなか、大切なのは、管理職と一般社員が No.292 「何がパワハラに当たるのか」同じ認識を共有することです。本作品では、職場のハラスメントやパワ ハラの判断基準、適切な指導方法やコミュニケーションについて丁寧に解説しています。</p>	<p>* 上映時間 34分</p>
<p>パワハラと指導の違いを学ぶ</p> <p>・業務上必要かつ相当な範囲とは？改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）とは？パワーハラ No.307 スメントの定義・パワハラ3つの要件と6類型。何故その言動がパワハラになるのか、ならないのか4 つの事例で考えています。上司と部下のコミュニケーションギャップ他</p>	<p>* 上映時間 26分</p>
<p>パワハラを解決するには ～4つの解決技法～</p> <p>・パワハラの訴えがあったときどのように解決したら良いのか。ここでは通知、調整、調停、調査の4つ No.308 の技法を導入しておくことの意義と、それぞれの技法による解決事例を見ていきます。どのような事例 をどの技法で解決するのが良いか、もしその技法で解決に至らない場合はどんな方法があるのか…</p>	<p>* 上映時間 34分</p>
<p>職場のコミュニケーション・スキル ①アンガーマネジメント(上手な怒りとの付き合い方)</p> <p>No.316 「怒り」は、人間関係をギクシャクさせたり、ストレスの原因になるなど厄介な感情です。 怒りについて理解し、取り組むことで良好な人間関係の維持やチームワークが期待できます。</p>	<p>* 上映時間 23分</p>
<p>職場のコミュニケーション・スキル ②アサーション(上手な気持ちの伝え方)</p> <p>No.317 お互いの気持ちや言いたいことを、相手を傷つけずに伝える相互尊重の方法であるアサーティブな コミュニケーションについて事例を交えて学ぶ教材です。</p>	<p>* 上映時間 25分</p>
<p>職場のハラスメント再点検 あなたの理解で大丈夫ですか？ パワーハラスメント編</p> <p>No.322 ・加害者の発言「そんなつもりはなかった」はハラスメント問題の本質を理解していないためにその行為に至ったことが 分かります。そうした人達の理解促進のため、加害者目線で事例を展開。 被害者の訴えも見せることで加害者との意識の差を再確認することができる教材です。</p>	<p>* 上映時間 27分</p>
<p>職場のハラスメント再点検 あなたの理解で大丈夫ですか？ セクシャルハラスメント編</p> <p>No.323 ・加害者の発言「そんなつもりはなかった」はハラスメント問題の本質を理解していないためにその行為に至ったことが 分かります。そうした人達の理解促進のため、加害者目線で事例を展開。 被害者の訴えも見せることで加害者との意識の差を再確認することができる教材です。</p>	<p>* 上映時間 25分</p>
<p>イキイキ働くためのコミュニケーション 心理的安全性の高め方 (リーダー向け)</p> <p>No.324 ・心理的安全性とは「チーム内に対人リスクがなく、安全な場所であるとメンバー間で共有された状態」と定義づけら れており、生産性が上がりやすいとされて注目を集めています。心理的安全性を高めるためのリーダーの役割や対 策を、メンバー間の相互理解を軸にみていく教材。</p>	<p>* 上映時間 33分</p>
<p>イキイキ働くためのコミュニケーション 心理的安全性な職場をめざして (メンバー向け)</p> <p>No.325 ・心理的安全性とは「チーム内に対人リスクがなく、安全な場所であるとメンバー間で共有された状態」と定義づけら れており、生産性が上がりやすいとされて注目を集めています。心理的安全性を高めるための相互理解の大切さと 具体的な対策を紹介。対人関係のリスクとなる4つの不安とは…。</p>	<p>* 上映時間 30分</p>
<p>指導をパワハラと言われなくために</p> <p>No.326 ・部下のために必要な指導と言いながら、『自分の部下指導』の言動の理由(必要性)が説明できな い管理職の事例などを通じて、パワハラにならない指導をしていくためのポイントを解説しています。 他に職場環境保全義務にも言及(解説)しています。</p>	<p>* 上映時間 32分</p>
<p>アンコンシャス・バイアスをなくそう</p> <p>No.327 ・多様性が進まず、ハラスメントが減らないのはアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み) が原因かもしれません。私達は何故？無意識のうちに偏見や思い込みを持ってしまうのか、職場で、 また常日頃、アンコンシャス・バイアスを取り除くためにできることは何か、そのポイントを照会。</p>	<p>* 上映時間 33分</p>