

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

部下が動き出す「教え方・関わり方」の技術

～パワハラを防ぎ、育成と成果を両立させるマネジメント～

【参加者対象】

- 若手・中堅への指導に迷いがある管理職
- パワハラを避けつつ成果を出したいリーダー
- OJT や後輩育成の方法を体系化したい現場責任者
- 職場のコミュニケーション改善を課題に感じる経営層

【参加者が得られるメリット】

- ▶ 指導の目的・方法・影響を整理し、パワハラの境界が明確になります。
- ▶ 上司の「伝え方」が改善され、誤解・反発・萎縮を防げます。
- ▶ TWI の「4 ステップの教え方」を習得し、部下が動ける状態をつくれます。
- ▶ 部下の心理変化（防衛・欲求不満）を理解し、適切な関わり方が選べます。
- ▶ 今日から使える傾聴・質問・承認の対話技術が身につきます。

【コンセプト・概要】

上司は「教えたつもり」、部下は「威圧されたと思った」。

注意しただけで「パワハラだ」と主張される。

こうした“すれ違い”は、多くの職場で離職・不信・生産性低下を招いています。

本セミナーでは次の4つの柱を体系的に学びます。

- 1) パワハラの境界を理解し、指導のリスクを減らす
- 2) TWI に基づく「教え方の型」を身につける
- 3) 部下の心理理解を通じて、関わり方の質を高める
- 4) 傾聴・質問・Iメッセージ・DESC 法など、対話技術を習得する

単なるハラスメント対策にとどまらず、「成果につながる育成」と「安心して働ける職場」を両立するマネジメントを実践的に身につけます。

【内容】

（１）マネジメントの本質

- ▶ プレイングとマネジメントの違い
- ▶ 「部下を通じて成果を出す」構造
- ▶ 世代差・価値観の違いが生むズレ
- ▶ 現場で起きやすい誤解のパターン

（２）パワハラ線引きを整理する

- ▶ 3つの視点（目的／方法／影響）で判断する
- ▶ 正しい指導が“誤解される”背景
- ▶ 「沈黙＝納得」ではない理由
- ▶ 【演習】自社で起きやすい“境界のあいまいさ”を洗い出す

（３）指導が伝わらない理由と改善ポイント

- ▶ 意図と受け取りがズレる構造
- ▶ ケース１：強い言い方で萎縮
- ▶ ケース２：オンラインでの誤解
- ▶ 言い換え例・配慮例で改善を学ぶ

（４）TWIに基づく「教え方の技術」

- ① 習う準備をつくる ② 作業を説明する ③ やらせて補正する ④ 教えたあとを見る
- ▶ “型”として習得すべき理由を理解する

（５）部下の心理を理解する

- ▶ 欲求 → 障害 → 欲求不満の流れ
- ▶ 反発・逃避・ミスなどの防衛反応
- ▶ 上司ができる４つの支援
- ① 障害の除去 ② 傾聴と相談 ③ 発散の支援 ④ 見方の整理

（６）対話の技術（傾聴・質問・承認）

- ▶ 聴く・訊く・聞くの違い
- ▶ 共感の示し方
- ▶ Iメッセージ、DESC法
- ▶ 状況別の使い分け
- ▶ 【ロールプレイ】困難場面での声かけ演習

所要時間：90分～180分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF版）を希望者に進呈