


自治体経営研修「経営管理能力」（第2回）

| | |
|---------------|---|
| 【 日 時 】 | 第2回 令和3年12月15日（木）15:00～17:00 |
| 【 会 場 】 | コンフォート新宿 |
| 【 受 講 者 数 】 | 72名 |
| 【 講 師 】 | ライフバランスマネジメント研究所代表／ 帝京平成大学教授 渡部 卓 氏 |
| 【 研 修 内 容 】 | <p><目的> 管理監督者層の職員が、人材育成に必要な専門知識や先進的事例を学び、人材育成能力の向上を図ることにより、各区における人材育成の支援を図る。また、組織運営上の問題に焦点をあて、職員がやりがいを持って働くことのできる職場づくりや組織の生産性等について考察し、組織経営力の向上を図る。</p> <p><内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ①パワーハラスメントの理解・現状 <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの定義、類型 ②管理監督者層の役割 <ul style="list-style-type: none"> ・職場のハラスメント対策の目的 ・ハラスメント職場に共通する特徴 ③コミュニケーションと指導 <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントと業務指導 ・ハラスメントにならないためのコミュニケーション <div data-bbox="954 831 1414 1184" style="text-align: right;">  <p style="text-align: center;"><講義の様子></p> </div> |
| 【 受 講 生 の 声 】 | <ul style="list-style-type: none"> ・パワハラを取り巻く背景や具体例により、理解しやすかったです。また、具体的な予防案がチェックリストで示されて実践しやすい内容で有難かったです。 ・職員が管理職だけでなく若いうちからこのような学びの機会を持つことで潜在意識を自ら振り返り、住民サービス・職場の人間関係作りに生かせることが大切だと思いました。 ・職場を管理監督する役割の職員として、ハラスメントと多様性、職員とのコミュニケーションの重要性について理解を深めることができました。 ・多様な利害関係者がいる特別区では、ハラスメントが発生しやすいと感じます。パワハラも含めて、正確に理解し、協働を進めることが管理職の重要な仕事であると考えました。 ・自らが姿勢を示して、存在していくことで人材育成につなげたいです。 |