

# 研修企画書

---

合同会社碧宙（あおぞら）

法貴かおり

E-mail : kaorihouki55@gmail.com

---

## 【タイトル】

～パワハラにならない！自分で考え行動する部下が育つ！～

## 「叱り方」「褒め方」研修

---

### 【参加者が得られるメリット】

- 叱る前に、必ずふまえておきたい「上司のスタンス（意識）」について学べる。
- 叱ることの目的を再確認し、「効果的な叱り方」がロールプレイ等を通して実践的に身に付く。
- 褒める（認める）ことが、部下の意欲や行動力を引き出すことに繋がると理解する。

### 【概要】

2020年6月1日より、労働施策総合推進法、いわゆる「パワハラ防止法案」が施行され、大企業においては、職場におけるパワハラ対策が義務となりました。今回の防止法に関しては、罰則はありませんが、労働局の指導や勧告で是正されないときは、企業名を公表できる仕組みです。

これからどの企業も、より一層パワハラ防止に力を入れていく必要があります、それはとても重要なことです。しかしそういった状況の中で

- パワハラ防止研修ではいけないことは学んだが、「では、どう叱ったらいいか？」がわからない。
- 厳しく指導できないせいなのか、注意しても部下が同じミスを繰り返し困っている。

といった困惑の声を、研修の場などで数多く耳にしてきました。また「褒めて育てろ」と言われても、なかなか実行できないという声もよく聞きます。

本来「叱る」も「褒める」も、部下を育てていく上で欠かせないコミュニケーションであり、**部下の成長を支援する行為**。効果的に叱り、褒めることができれば、**信頼関係を深め、部下の主体性を育てていくこと**につながります。

本研修では、「効果的な叱り方・褒め方（承認）」をロールプレイや演習を取り入れた実践形式で学んでいただきます。現場での悩みを扱い、「明日から職場でやってみよう！」という具体的な行動と意欲を引き出します。

## 【内容】

### 1. プロローグ

- (1) 何のために叱るのか？
- (2) 心に残る上司、先輩、先生の叱り方とは？

### 2. 部下と信頼関係を築くには？～上司としてのスタンス（意識）～

- (1) 指導を受け入れるかどうかは、部下が決めている
- (2) 「そんなつもりじゃなかった！」は通用しない
- (3) 信頼関係を築く「聴き方」とは？  
【ペアワーク】「普通の会話」と「傾聴」の違いを体感

### 3. 効果的な叱り方

- (1) デモンストレーション
  - ① ついやってしまいがちな望ましくない叱り方
  - ② 部下の自己効力感、自信、主体性を育てる叱り方
- (2) ロールプレイ（それぞれ気になる部下を想定した練習）
- (2) 叱り方の留意点

### 4. 意欲と行動力を生み出す「褒め方（承認）」

- (1) 「褒める」ことの功罪
- (2) 相手を認める（承認）するとは、どういうことか？  
【グループワーク】相手を認めるメッセージを、言葉にして伝え合う練習

### 5. 現場の課題を解決！

\* 事前アンケートでいただいた課題について、全員で考える。

### 6. まとめ ～Q&A～

---

所用時間 6 時間程度（「叱り方」のみで3時間のプログラムもご用意しています。）