

活動報告・情報交換 など

出席メンバーの勉強や活動を含む、近況報告をしてもらいました

- ・ **次回勉強会** 次回11/11(木)の勉強会はカウンセリング実習を行います！Zoomを使ったリモート開催です。カウンセリングスキルの維持・向上のために、ぜひご参加ください！
後半の11/27はテーマが未定です。何かやりたいテーマがあればご提案ください。特にない場合は「閃きの練習」ですかね。
- ・ **12月と1月の勉強会** 12月は通常の勉強会が12/11の土曜日です。それとは別に忘年会と特別勉強会も企画中です。特別勉強会はSNSカウンセリングについて行う予定です。1月の後半の勉強会(1/29)は高楊先生に来て頂けます。何か希望のテーマがあれば教えてください！
- ・ **その他、情報交換や近況など**

※ この内容は会員の個人的な活動を含むため
HP掲載版では割愛させていただきます。

今後の予定

次回以降の予定です。ぜひご参加を !!

※ 通常、毎月第2木曜・第4土曜日が基本ですが、日程を変更する場合があります。
(基本のスケジュールはHPに掲載してあります → <http://www.nihonbashi-counseling.org/>)

NCKホームページの
QRコードです →



11月11日(木) 20:00～22:00 テーマ：カウンセリング実習
(1時間半以上の参加でポイント申請します) 場所：リモート開催(Zoom 使用)

11月27日(土) 15:00～17:00 テーマ：未定
(1時間半以上の参加でポイント申請します) 場所：リモート開催(Zoom 使用)

12月11日(土) 15:00～17:00 テーマ：カウンセリング実習
(1時間半以上の参加でポイント申請します) 場所：リモート開催(Zoom 使用)

※ リモートでの勉強会にもビジター参加して頂けます！ ご希望の方はHPのご参加受付から、または直接メールでご連絡ください。

NCKへのお問い合わせは→ <http://www.nihonbashi-counseling.org/%E3%81%8A%E5%95%8F%E5%90%88%E3%82%8F%E3%81%9B/>

10/23の勉強会は、ハラスメント研修プログラム検討会を行いました。以前にコロナ禍で中止となってしまった(NCKとして依頼されている)ハラスメント研修の再検討です。

これまで考えていた流れとしては、ハラスメントについての講義を行ってから、寸劇を見てもらい(上司が相談を受けるときの態度編と部下への指導編の2つ)、その内容について話し合ってもらうワークを行い、最後にまとめを行うというものでした。NCKらしく、傾聴することの重要性や方法を紹介することがメインです。

今回は参考資料(厚労省の「明るい職場応援団」や、協会の研修資料)も確認しながら、研修をどうまとめておくか相談しました。

まずは、研修の対象者についての整理です。この研修の受講者は介護施設の経営者とリーダークラス。他に区の職員さんも受講されるかもしれないとのことでした。つまり、ハラスメントがあった場合に責任を問われる立場にある人たちであり、「あなたたちにその義務や責任がある」ということは伝えたいし、訴えられないようにしてほしい。また、「従業員同士のパワハラを防止したい」というニーズもあると考えました。

そして…、講義内容としてはこんな案が出ました。



5名参加。参考資料を見ながら議論しているところです。

- ・最初にパワハラに関するクイズを出す。

何がパワハラに該当するか?という話や、経営者の責任の範囲を知ってもらうことが目的。ある意味「経営者をびびらせる」内容のものもあった方がいい。

協会の資格登録更新研修のパワハラの部分にあったクイズも参考になる。ただし、これはカウンセラー向けの内容なので、経営者やリーダー向けの内容で作る必要がある。

(資格登録更新研修はこちら↓です。今年初めに受講した人も多いかも?)

<https://www.counselor.or.jp/Portals/0/resources/shikaku/Flver.pdf>

- ・パワハラの定義(3つの要素)と6つの行為類型・判断要素は伝えたい。

ただし、ただ講義で伝えても興味を引きにくいのでは? 簡単な事例紹介を入れては? フリー素材などのイラストまたは写真を見せながら、ストーリーを読むような感じで。

厚労省の『明るい職場応援団』のサイトにある裁判例が使える。

(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/judicail-precedent/index>)

できれば6類型に該当するものをチョイスできればいいが、全部をカバーするのは難しいかも。上記サイトには裁判事例が67件掲載されているので、分担して事例を作ってみよう。(※)(上司と部下の会話として、短いストーリーを作る感じです)

また、「どこからがパワハラか」という線を引きにくい場合があることを知ってもらうことも必要かも。

- ・傾聴に関するワークを行う。

パワハラが発生している職場の特徴の1位が「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」であることを紹介して → 傾聴に関するワークを行う。という流れはいい。

(このページ↓で紹介されているデータです。7番のところです)

(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foundation/statistics/>)

従来通り、寸劇を見てもらい、上司の対応について討議してもらい、その中で傾聴のポイントを紹介する。ということでもいいし、あるいは実際に傾聴してもらうワークを行ってもいい。(オンラインの方がかえってやりやすいかも?)

- ・まとめなど

傾聴の難しさを伝えるために「9:1」の例えはいいのでは?

という感じです。上記 ※ のところにある事例は分担して選定することにしました(木村さんのメール [nck:972]で連絡があったものです)。ここでは紹介しきれませんが、他にもパワハラに関する話がいろいろ出て、とても勉強になりました!

編集後記

会報作成担当のコメント・つぶやき… などなど

今回紹介している「明るい職場応援団」のサイトは参考になりますね。上記のページ以外もぜひご覧ください。あと、上記の(協会の)資格登録更新研修は現在受付中です。 「みなし研修」のポイントが足りない方は受講するといいかも? 私も前回受けてないので受けようかな? 【水口】