

令和5年度(2023年)第1回 ハラスメント防止研修 実施報告書

1. 研修実施概要

- 実施日時:2023年1月度(定期研修)
 - 研修形式:労働者向けハラスメントオンライン研修
 - 対象者:全従業員(役員、正社員、現場スタッフ、事務員)
 - 使用教材:株式会社中原建設 ハラスメント防止研修資料、相談受付票
-

2. 研修テーマ

「ハラスメント防止の基本方針と組織の社会的責任」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① 当社のハラスメント防止ポリシーの再確認

- すべての従業員が安心して働ける職場環境を守るため、会社としてあらゆるハラスメントの防止に全力を尽くす宣言を共有しました。
- セクシュアルハラスメント(セクハラ)、マタニティハラスメント(マタハラ)、パワーハラスメント(パワハラ)の3大ハラスメントについて、それぞれの基本的な定義を解説しました。

② ハラスメントがもたらす組織への甚大なリスク

- 個人の尊厳を傷つける行為が、従業員のメンタル不調や現場の安全衛生を脅かす最大の要因になることを学びました。
- 小さな会社であっても企業の社会的責任(CSR)およびサステナビリティ(SDGs)への取り組みとして、コンプライアンス(法令順守)の徹底が不可欠であることを全社で共有しました。

③ 社外からのハラスメントに対する会社の方針

- ハラスメントは社内だけでなく、社外の者（取引先、発注者、周辺住民など）からの暴言・暴力行為も断じて許さないという、当社の毅然としたスタンスを明確に示しました。

④ 相談体制の周知

- 万が一、ハラスメントに該当する行為を受けたり見かけたりした場合は、一人で抱え込まずに速やかに会社の窓口へ相談するよう「相談受付票」の活用方法をアナウンスしました。
-

4. 研修成果と今後の課題

- 成果:2023 年度のスタートにあたり、全社一丸となって「ハラスメントゼロ」を目指す意識の統一が図れました。
- 課題:今後は、現場とオフィスそれぞれで発生しやすい具体的な事例（パワハラ・セクハラの境界線）について、より深掘りしたケーススタディを次回以降（4 月度・7 月度）で実施していきます。