

令和 5 年度(2023 年)第 2 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 4 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(パワハラ編)、厚生労働省ガイドライン
-

2. 研修テーマ

「パワーハラスメント(パワハラ)の定義と業務指導の境界線」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① パワーハラスメント(パワハラ)の 3 要素の理解

厚生労働省の定義に基づき、以下の 3 つの要素をすべて満たすものが「パワハラ」に該当することを学びました。

1. 優越的な関係を背景とした言動:職務上の地位だけでなく、人間関係や専門知識の差も含まれます。
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超える言動:明らかに業務上必要のない指示や、社会通念に照らして不適切な方法での叱責。
3. 労働者の就業環境が害されること:従業員が精神的・身体的に苦痛を感じ、業務に支障がでること。

② 「適切な業務指導」と「パワハラ」の境界線

建設現場やオフィスでの安全確保と円滑な業務遂行のため、適切な「指導」は不可欠です。本研修では、その境界線を具体例で検証しました。

- 適切な指導:ミスに対して、具体的な改善策をその場で(感情的にならずに)伝える行為。
- パワハラ行為:人格を否定するような暴言、他の従業員の前での見せしめのような大声での叱責、実現不可能な過大な要求など。

③ 当社の基本姿勢(暴言暴力行為の排除)

- 当社の方針である「社内にとどまらず、社外の者からの暴言暴力行為は断じて許さない」という強い姿勢を改めて共有しました。現場で元請けや発注者、その他関係者から威圧的な態度を取られた場合の報告フローについても再確認しました。
-

4. 研修成果と今後の課題

- 成果:特に現場管理や後輩の指導にあたる立場において、感情的な叱責を避け、建設的な指導を行うための意識が高まりました。
 - 課題:パワハラへの意識は高まりましたが、言葉遣いやジェンダーに関するデリケートな問題(セクハラ)についても、次回の定期研修(7月度)でさらに知識を深める必要があります。
-

参加者 全従業員