

令和 5 年度(2023 年)第 3 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 7 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(セクハラ編)、事例集
-

2. 研修テーマ

「セクシュアルハラスメント(セクハラ)防止対策と職場環境の改善」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① セクシュアルハラスメント(セクハラ)の定義と 2 つのタイプ

職場における性的な言動によって従業員が不利益を被ったり、就業環境が害されたりする「セクハラ」について、以下の 2 つのタイプを詳しく学びました。

1. 対価型セクハラ:性的な関係や言動を拒絶したことにより、減給や降格、解雇などの不利益を受けること。
2. 環境型セクハラ:性的な噂話や、不必要な身体への接触、性的なポスターの掲示などにより、職場の環境が不快になり業務に支障が出ること。

② 建設業・オフィスにおける具体的なコミュニケーションの注意点

- 「男性だから」「女性だから」といった固定的な性別役割分担意識に基づく発言(ジェンダーハラスメント)の禁止。
- 本人は親しみを込めたつもりであっても、相手が不快に感じる外見への言及や、プライベート(交際関係など)への過度な詮索はハラスメントになり得ることを理解しました。

③ 社外との関わりにおけるセクハラ防止

- 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」という基本姿勢に則り、取引先や発注者、現場周辺の関係者からの性的な言動や不適切な要求に対しても、毅然と対応し、すぐに会社へ報告する体制を確認しました。
-

4. 研修成果と今後の課題

- 成果:何気ない言葉遣いやコミュニケーションの中に潜むリスクを全員が自覚し、性別を問わずお互いを尊重し合える職場づくりの意識が向上しました。
 - 課題:ハラスメントが発生した際、またはその兆候がある場合に、従業員が迅速かつ安全に相談・通報できるよう、窓口の仕組みや通報者保護についての理解を次回(10 月度)さらに深める必要があります。
-

参加人数 11 名