

令和5年度(2023年)第4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10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:コンプライアンス・ヘルプライン通報者保護規定、相談受付票、厚生労働省ハンドブック
-

2. 研修テーマ

「社内相談窓口の周知と通報者保護規定の徹底理解」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① コンプライアンス・ヘルプライン(相談窓口)の周知

- ハラスメントの早期発見・早期解決のため、社内の相談体制を改めて全従業員に周知しました。
- トラブルに直面した際や、現場・オフィスでハラスメント行為を見かけた際に使用する「相談受付票」の具体的な記入方法と提出フローを解説しました。

② 通報者・相談者の保護(プライバシーと不利益取扱いの禁止)

- 当社の「コンプライアンス・ヘルプライン通報者保護規定」に基づき、相談した従業員の秘密は厳重に守られることを説明しました。
- 正当な通報・相談をしたことによって、配置転換や評価の引き下げなど、いかなる不利益な取扱いも受けないことを会社として強く誓約しました。

③ 相談・解決のプロセス

- 相談があった場合、事実関係の調査、行為者への指導・処分、被害者の救済・職場環

境の回復まで、会社が組織として迅速かつ厳正に対応する流れを共有しました。

④ 社外からの行為に対する相談

- 当社の方針である「社外の者からの暴言暴力行為は断じて許さない」姿勢を徹底するため、取引先や現場周辺でのトラブルについても、本窓口が積極的に相談を受け付け、組織で従業員を守ることを再確認しました。
-

4. 2023 年度(通年)の総括と今後の課題

- 成果:1年間を通じて「基本方針」「パワハラ」「セクハラ」「相談窓口」の4つのテーマを巡り、全社にハラスメント防止の基盤が整いました。相談しやすい環境を作ることで、抑止効果も高まっています。
 - 課題(2024 年度に向けて):次年度は、多様な人材の活躍(土木女子募集の取り組みなど)に合わせたダイバーシティの観点や、法改正に伴うマタニティハラスメント(マタハラ)・パタニティハラスメント(パタハラ)防止など、より実務に則したテーマを展開していく必要があります。
-

参加人数 11 名