

# 令和6年度(2024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:2024年1月度(定期研修)
- 研修形式:労働者向けハラスメントとオンライン研修
- 使用教材:株式会社中原建設 ハラスメント防止研修資料(マタハラ・育ハラ編)、改正育児・介護休業法解説資料

### 参加者記録欄

- 受講対象者総数: 11 名
  - 実際の受講者数: 11 名 (受講率:100 %)
- 

## 2. 研修テーマ

「マタニティ・パタニティハラスメント(育ハラ)の防止と就業支援」

---

## 3. 研修カリキュラム・教育内容

### ① 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の定義

妊娠・出産、および育児休業などの制度を利用する従業員に対して、職場の上司や同僚が行う嫌がらせや不利益な言動(いわゆるマタハラ・パタハラ)について以下のポイントを学習しました。

- 制度利用への嫌がらせ:育児休業、産前産後休業、時短勤務などの申請・取得を阻む、または取得に対して「周りに迷惑がかかる」といった精神的苦痛を与える言動。
- 状態に対する嫌がらせ:妊娠中の体調不良による業務の軽減申し出や、つわりによる遅刻・早退などに対して、嫌味を言う行為。

### ② 育児・介護休業法の改正に伴う雇用環境整備

- 男性従業員の育児休業取得推進を含め、会社全体で育休を「当たり前」に取得でき

る環境」を作るための意識改革。

- 属人的な業務を減らし、チーム全体で業務をカバーし合える体制を整える重要性を確認しました。

#### ③ 育ハラ防止における管理職および同僚の心得

- 管理職が「制度の利用を理由に降格や減給を示唆すること」は明白な違法行為（不利益取扱いの禁止）であることを再確認しました。
- 同僚間においても、「自分がカバーする業務が増える」ことへの不満を、妊娠・育休取得者本人に向けて発言することを禁止しました。

#### ④ 社外からの影響への対応

- 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」という基本姿勢のもと、取引先等から従業員の妊娠や育休、時短勤務に対して不適切な発言や対応があった場合にも、会社が組織として従業員の権利を守ることを共有しました。

---

#### 4. 研修成果と今後の課題

- 成果:性別を問わず、ライフイベント(結婚・妊娠・出産・育児)を迎えても安心して働き続けられる職場環境への理解が、管理職・一般従業員双方で大きく進みました。
  - 課題:多様な人材が現場で活躍するためのダイバーシティ(女性技術者の就労支援など)について、次回の定期研修(4 月度)でさらに具体化していきます。
-