

令和6年度(2024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:2024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(ダイバーシティ・女性活躍編)
-

2. 研修テーマ

「建設現場におけるダイバーシティと女性活躍(土木女子)の就労支援」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① 当社の「土木女子募集」と連動した職場環境づくり

- 当社が積極的に進めている「土木女子募集♡(ミ・・ミ)」の取り組みに伴い、女性技術者・技能員が現場で安心して能力を発揮できる職場環境の重要性を共有しました。
- 従来の「建設業は男性の職場」という固定観念を払拭し、設備面(仮設トイレ・更衣室の整備等)だけでなく、心理的にも働きやすい環境を全社で構築することを確認しました。

② 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)の解消

- 日常のコミュニケーションに潜む「男のくせに」「女には無理」といった性別に基づく決めつけ(ジェンダーハラスメント)の弊害について学習しました。
- 本人に悪気がない「親切心のつもり」の言動であっても、過剰な特別扱いや業務からの排除が、結果として本人の成長の機会を奪うハラスメントになり得る事例を検証しました。

③ 社外(現場・取引先)でのハラスメントへの毅然とした対応

- 元請け、下請け、周辺住民など、社外の者から女性従業員に対して不適切な言動やセクシャルハラスメントがあった場合、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」という基本姿勢に基づき、会社が組織として即座に対応・守る体制を再確認しました。
-

4. 研修成果と今後の課題

- 成果:多様な人材を受け入れる土壌(ダイバーシティ)の重要性が現場全体に浸透し、性別を問わず互いの専門性を尊重し合う意識が高まりました。
 - 課題:現場の働き方改革を進める中で生じる、新たなハラスメントリスク(労働時間削減に伴うジタハラ等)について、次回の定期研修(7 月度)で取り組む必要があります。
-