

令和6年度(2024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:2024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(働き方改革・ジタハラ編)
-

2. 研修テーマ

「働き方改革と『時短ハラスメント(ジタハラ)』の防止」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① 建設業における時間外労働の上限規制と新たなリスク

- 2024年4月からの建設業への時間外労働上限規制(働き方改革関連法)の本格適用に伴い、労働時間管理の徹底と、それに伴い発生しがちな新たなハラスメントリスクについて学びました。
- 業務量やプロセスの改善を行わないまま、部下に対して単に「早く帰れ」「残業するな」とだけ強要する「時短ハラスメント(ジタハラ)」の定義を解説しました。

② ジタハラがもたらす弊害と隠れ残業の防止

- ジタハラにより部下が追い詰められると、自宅への仕事の持ち帰りや、現場でのサービス残業(隠れ残業)といったコンプライアンス違反につながるリスクを検証しました。
- 管理職は「時間を削る命令」を出すだけでなく、業務の優先順位付けや適切な人員配置など、組織的な業務効率化をセットで行う義務があることを確認しました。

③ 社外(発注者・元請け)との工期・納期交渉における姿勢

- 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」という基本姿勢に則り、取引先からの過度な短工期発注や理不尽な時間外対応の要求に対しても、従業員個人で抱え込まず、会社組織として適切な調整・交渉を行う重要性を共有しました。
-

4. 研修成果と今後の課題

- 成果:ただ労働時間を削減するだけでなく、ハラスメントにならない健康的な労務管理と、チーム内でのタスク共有の大切さについて共通認識が持てました。
 - 課題:これまでに学んだ各種ハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラ等)の知識を風化させないため、次回(10 月度)は厚生労働省の公式ハンドブック等を用いて、1年間の総ざらいと知識定着度テストを実施する必要があります。
-