

令和6年度(2024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:2024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 & 全社一斉理解テスト
 - 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:[厚生労働省「労働者の皆さまへ ハンドブック」](#)、株式会社中原建設ハラスメント防止研修テスト問題
-

2. 研修テーマ

「厚生労働省『労働者ハンドブック』を用いた知識の総ざらいと理解テスト」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① ハラスメント定義の再確認と総ざらい

国の標準的な指針である厚生労働省の「労働者の皆さまへ ハンドブック」を主教材として使用し、過去に実施した研修内容の復習を行いました。

- パワーハラスメント:優越的な関係を背景とした、業務の適正な範囲を超える言動の基準。
- セクシュアルハラスメント:職場における性的な言動がもたらす環境悪化のリスク。
- マタニティ・パタニティハラスメント:育休や時短勤務などの制度利用者を阻害しない風土づくり。

② ハラスメント知識・理解テストの実施

- 学んだ知識の形骸化を防ぎ、正しい理解が社内に定着しているかを測定するため、全従業員を対象に一斉テストを実施しました。
- 具体的な職場トラブルの事例(ケーススタディ)をもとに、「どの言動がハラスメント

に該当するか」を客観的に判断するリテラシーを養いました。

③ 社外リスクへの備えの再徹底

- テストおよび講評を通じ、当社の基本姿勢である「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」という方針を再度徹底しました。発注者や元請けからの理不尽な要求に対して、従業員を守るための相談窓口の重要性を改めて共有しました。

4. 2024 年度(通年)の総括と今後の課題

- 成果:2024 年度は「育ハラ」「ダイバーシティ(土木女子の活躍支援)」「ジタハラ」など、時代の変化と当社の採用・労務環境に即したテーマを展開できました。総ざらいテストの結果、全従業員が極めて高い合格基準を達成し、ハラスメントに対する共通認識が深まりました。
- 課題(2025 年度に向けて):社内の意識は強固になりましたが、近年社会問題化している「カスタマーハラスメント(カスハラ)」を含めた、社外・取引先からのハラスメントから従業員を組織としてどう守るかという実践的な対策が次年度の重要課題となります。