

令和7年度(2025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:2025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(SOGI・アウティング編)
-

2. 研修テーマ

「SOGI(性的指向・性自認)に関するハラスメント・アウティングの防止」

3. 研修カリキュラム・教育内容

① SOGI(性的指向・性自認)に関するハラスメントの理解

- すべての従業員が差別や偏見なく、安心して働ける職場環境を守るため、性的指向(Sexual Orientation)や性自認(Gender Identity)に関する正しい知識を学習しました。
- 職場において、個人の性的指向・性自認に関する不適切なからかい、蔑称(差別的な言葉)の使用、または「男らしくない」「女らしくない」といった偏見による言動が重大なハラスメント(SOGIハラ)に該当することを確認しました。

② アウティング(暴露行為)の禁止とプライバシーの保護

- 本人の承諾を得ずに、その人の性的指向や性自認を他の従業員や社外の者に暴露する行為(アウティング)の危険性と禁止を徹底しました。
- アウティングは、従業員の尊厳を深く傷つけるだけでなく、重大なプライバシー侵害として会社としての法的責任も問われるリスクがあることを検証しました。

③ 相談体制の連携と社外リスクへの姿勢

- 当社の方針である「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」という基本姿勢に基づき、取引先や発注者、現場周辺の関係者から当社従業員に対して S0GI に関する不適切な言動やハラスメントがあった場合にも、会社が組織として毅然と対応することを確認しました。
-

4. 研修成果と今後の課題

- 成果:多様な人材が個人の尊厳を保ちながら活躍できる「ダイバーシティ&インクルージョン」の意識が全社で一段と深まりました。
 - 課題:各種ハラスメント対策や相談窓口が機能する一方で、相談者が不利益を被らないための仕組みや、相談対応時の二次被害(セカンドハラスメント)を完全に防止するための窓口機能の強化を次回(10 月度)行う必要があります。
-