

様式1〔申し合わせ事項〕 【委員会、全協：共通様式】

令和7年12月8日

東員町議会

議長 南部 豊 様

東員町議会

伊藤 治雄

研 修 報 告 書

研修期間	令和 7年11月26日（金） 【 1日間 】
研修（視察）先	東員町役場委員会室 講師 （公財）21世紀職業財団認定ハラスメント 防止コンサルタント 石垣弘美
目的（テーマ等）	みんなでつくるハラスメントのない議会
資料添付の有無	なし

※ 研修概要、内容、所感などは、次ページに記入すること。

## 様式1〔申し合わせ事項〕：【委員会、全協：共通様式】

〔氏名： 伊藤治雄 〕

### 研修概要、内容、所感

#### ■職場のパワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的身体的苦痛を与える、又は職場内の環境を悪化させる行為である。

- ・職場のハラスメントとは以下の要素を満たすものである。

優位的な関係を背景とした言動

上司⇄部下 先輩⇄後輩 正規雇用⇄非正規雇用 等

業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

労働者の就業環境が害されるものであり精神的身体的苦痛を与え周囲が不快になる

- ・具体的行為は

精神的攻撃、身体的攻撃、過剰な要求、過小な要求、人間関係からの切り離し、個の侵害 などがある。

- ・その人の持っている性格や本質を否定することは人格否定であり、パワハラやモラハラに共通する事項である。

#### ■職場のモラルハラスメントとは

- ・繰り返し行われることで、被害者は自分のせいになってしまう。

- ・具体的には、

暴言・陰口・嫌味・侮辱などで精神を追い詰める

無視・仲間はずれ

プライベートを攻撃

仕事を妨害

これらの行為を放置すると、

高離職率・被害者の休職離職・精神疾患・自殺

仕事に対するやりがいの低下

訴訟・損害賠償

企業イメージの低下

#### ■職場のパワハラ・モラハラを予防するためには

- ・トップのメッセージ…組織のトップが明示

- ・ルール決定…就業規則に規定・予防解決のための方針やガイドラインの策定

- ・実態を把握…従業員アンケートの実施

- ・教育…研修の実施

- ・周知…組織の方針や取り組みについて周知・啓発の実施

## ■職場のパワハラ・モラハラを解決するためには

- ・相談や解決の場を設置…相談窓口の設置・責任者の選定・外部専門家と連携
- ・再発の防止…行為者に対する研修の実施

## ■マイクロアグレッション

無意識の偏見や思い込みが言葉や態度に現れ、否定的なメッセージとなって伝わり、意図せず誰かを傷つけてしまうこと。

「小さな他者への攻撃」を意味し、多くは日常の中の些細な言動であり「自覚なき差別」とも言われている。

差別の一種で、発言した本人には悪意があるわけではなく否定的な言動をしているという意識はない。

⇒管理職やリーダーの言動は影響が大であり留意することが必要である。

⇒対応を怠ると個人のモチベーションの低下やストレスを招くだけではなく生産性の低下など深刻な問題になる。

⇒ハラスメントの増加や離職率の増加に発展する可能性がある。

「相手を尊重」、「相手の立場や状況を想像」、「相手の話に耳を傾け共感」することが重要なポイントである。

## ■ハラスメントの相談をされた時の受け止め方・聞き方

頭の中にある印象やこれまでの出来事で判断せず、まずは相談者の話をすべて聞くことが重要である。

## ■ハラスメント相談の聞き方での配慮

- ・公正中立な姿勢で受け入れる。
- ・相談者や関係者の印象で判断しない。
- ・相談者の人権に配慮する。
- ・相談者が相談したことで不利益を受けないようにする。

## ■まとめ

- ・ハラスメント相談は先入観で判断せず、中立な立場で受け止める。
- ・相談者のプライバシーを尊重し、内容を口外しない。
- ・相談者の話を否定や叱責しない。
- ・相談者のメンタルなどの様子を確認する。
- ・相談者の意向を尊重し対応する。
- ・内部に協力体制がない場合は外部の専門窓口を頼る。

## ◇所感

- ・ハラスメントの種類がおおく、今回のように個々の具体的事例を挙げた研修が分かりやすく効果的と考える。
- ・マイクロアグレッションという言葉を初めて聞いたが、自身の行動は慎重に

対応すべきと再認識した。

- 常日頃からの人間関係を良好なものとしておくことが肝要である。
- 「ハラスメント」と「差別」の関りについてよく理解できた。
- ハラスメントは行為者と受け手側の「人間関係」が大きく影響すると指摘されたが、ハラスメント以前に常に人間関係を良好にしておくことの大切さを感じた。
- ハラスメントは、本人の意図に関わらず、発言や行動等が相手を不快にさせたり、人格をおとしめたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすることを再認識した。