

様式1〔申し合わせ事項〕 【委員会、全協：共通様式】

令和7年11月30日

東員町議会

南部 豊 様

東員町議会

伊藤まり

研 修 報 告 書

研修期間	令和7年11月26日(水) 【1日間】
研修（視察）先	東員町役場 2階委員会室
目的（テーマ等）	ハラスメント研修
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：伊藤まり 〕

研修概要、内容、所感

【研修概要】 ハラスメント防止コンサルタント石垣弘美氏から受講しました。

【内容】

ハラスメントについて学びました。

講師が最初に話されたのは、「ハラスメント」という言葉を自分の思い通りにするための道具にしてはいけないということでした。

ハラスメントは同じ言動でも相手によって感じ方が異なるため、互いの意識の差を理解し、配慮する姿勢が必要です。

パワーハラスメントは、年齢に関係ないとのことでした。具体的には、仕事を与えない、挨拶を無視する、個人的な使い走りを強いる、業務に関係のないことを執拗に聞く、精神的な攻撃を加えるといった行為が挙げられます。ただし、どこからがパワーハラなのかを明確に線引きすることは難しく、人の感情が関わるため、日常のコミュニケーションを大切にします。

さらに、業務上必要な指摘であっても、学歴や家庭環境など本人が変えられない要素を見下すことも人格否定に直結します。

モラルハラスメントは、表面化しにくい特徴があり、周囲が「大丈夫？」と声をかけることで被害者が気づきます。

ハラスメントは被害者が悪いから起こるものではありません。加害者本人は自覚がないことが多いため、「その行為は適正ではない」と伝える必要があります。相談対応においては、仲の良い人を外すなど、公正中立な姿勢を保つことが不可欠です。

最後に、ハラスメントは放置すると悪化する一方で、積極的に対応すれば改善されるという統計があることが紹介されました。早期に対応する姿勢が、安心して働ける職場環境を築く基盤となります。

【所感】

ハラスメントは被害者が悪いから起こるものではありません。多くの場合、加害者本人には自覚がなく、その行為が不適正であることを理解していません。本来であれば「その行為は適正ではない」と伝える必要がありますが、被害者が直接加害者に言える状況ではありません。特にセクハラは「被害者は言えない」。このことを理解していただきたいです。

以上