

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3日

東員町議会 議長 南部 豊 様

東員町議会 島田 正彦

研 修 報 告 書

研修期間	令和7年 11月 26日 (水) ～ 11月 26日 (水)【 1 日間】
研修（視察）先	会場：東員町役場 2F 委員会室
目的（テーマ等）	【みんなでつくるハラスメントのない議会】 モラルハラスメント・パワーハラスメントについて
資料添付の有無	無

※ 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： 島田 正彦 〕

研修概要、

令和7年4月11日に続き、石原弘美講師より【みんなでつくるハラスメントのない議会・第2弾】を受講する。今回は66もの多岐にわたるハラスメントの全体像を研修したが、今回はその中で我々に最も身近で深刻なパワーハラスメントとモラルハラスメントに特化して学習した。

まず職場におけるパワーハラスメントとは

- ① 優位関係を背景とした言動
- ② 業務の必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

となっており、それに対してモラルハラスメントとは

- ① 精神的攻撃に特化
- ② 関係性は限定されない
- ③ 陰湿で巧妙な手口ではあるが、行為者がそれに気づかないことが多い
- ④ パワハラが職場に限定されるのに対して、モラハラはあらゆる人間関係により発生するので場所の限定はない

となっている。

厚生労働省の令和5年度【職場のハラスメントに関する実態調査】によれば、労働者の19.3%が何らかのパワハラを受けているという。

また別の民間調査では、60%の労働者が何らかのハラスメントを経験したと回答している。その中でもパワハラが多くを占めている。

特にモラルハラスメントは、企業内、日常生活においても発生しやすいので特に注意喚起が必要である。

モラハラは言葉や態度を中心に展開されるこの事象を、行為者自体が相手を傷つけているという認識が少ないため、深刻なハラスメントである。

令和5年度厚生労働省【委託事業の実態調査】では、ハラスメントに対しての企業内での取り組みとして

- ① 積極的に取り組んでいる企業→34%の改善がみられた
- ② 取り組んでいる企業→15%の改善がみられた
- ③ あまり取り組んでいない企業→3%～5%の改善しかみられなかった

このデータが示すように、改善を意識した積極的な企業の取り組みが不可欠である。また職場においてのパワーハラスメントは、優越的な立場からの指導の一環なのか、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものなのか、グレーの部分もあり課題を抱えている。誰もが行為者にも被害者にもなり得るハラスメントは、ひとりひとりが人との接し方に注意をするのは当然ではあるが、職場内での円滑なコミュニケーションを実現するためには、*相手の価値観を認める *自分の価値観を押し付けない というシンプルな原則が必要である。頭では理解できるが難しい部分でもある。

前回学習した「相手とのコミュニケーションが十分出来ていればハラスメントは起こらない」という言葉が耳に残っている。

これからのダイバーシティの世界の中での大切なものとは先述したように先ず相手を認めるということがスタートラインではないか。

私の好きな詩人金子みすゞの『みんなちがってみんないい』という言葉のように、今後も相手を尊重し自分の言動、行動を意識して活動していきたい。