

2024年全社員研修

ハラスメント防止研修 報告

本報告書は、OSHIMAX研修のページで公開します。

2024/11/11 企業活力研究会

ハラスメント防止対策委員会 ランドスタッフ 重嶋

受講実績

受講該当数		ハラスメント防止	
		受講数	割合
161	井手塾	103	64.0%
15	宇喜世	1	6.7%
3	越後高田晩成舎	2	66.7%
7	MTO	0	0.0%
12	大島自動車販売	6	50.0%
5	大島ホケン	4	80.0%
177	くびき野ライフスタイル研究所	119	67.2%
6	越の国	0	0.0%
8	ジェイズ・クリエイション	6	75.0%
45	上越タイムス社	22	48.9%
37	チームCOPAS	24	64.9%
35	パーツプロダクション	32	91.4%
444	みんなでいきる	284	64.0%
4	武蔵野酒造	0	0.0%
5	ランドスタッフ	1	20.0%
1	リフォーム119	1	100.0%
965	計	605	62.7%

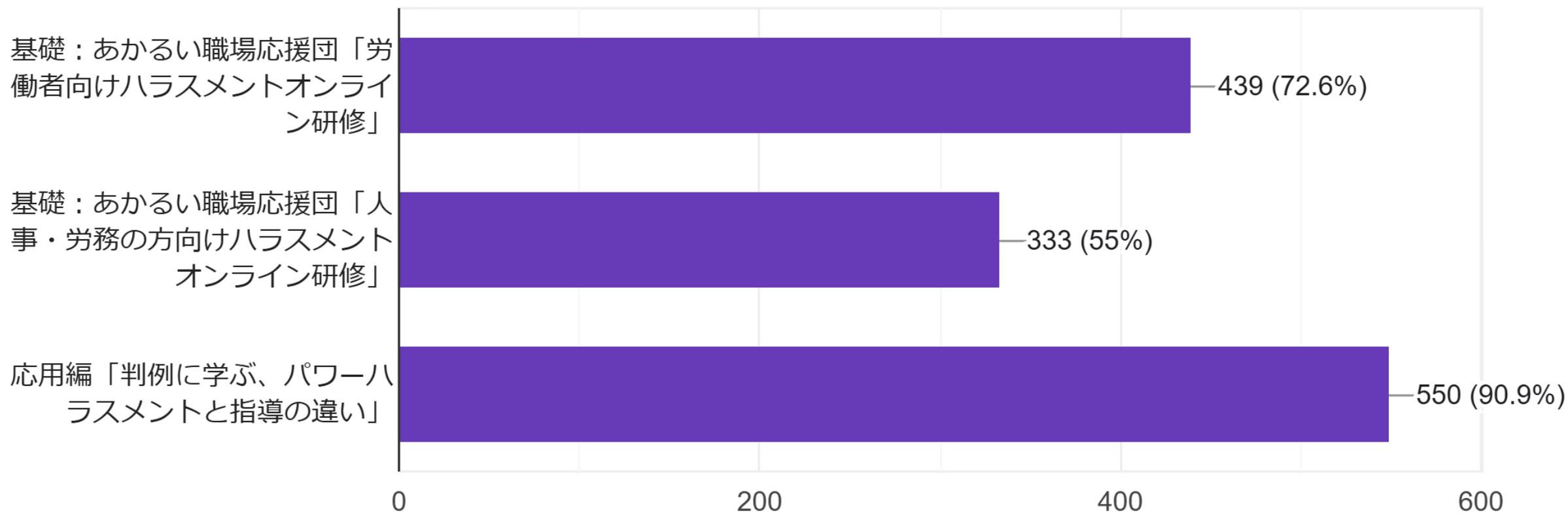
- 各社分アンケートは順次返送しますので、個別の事案はそちらで確認してください。

2023年	553	57.78%
2022年		61.40%
2021年		75.70%

アンケート 結果

視聴した動画

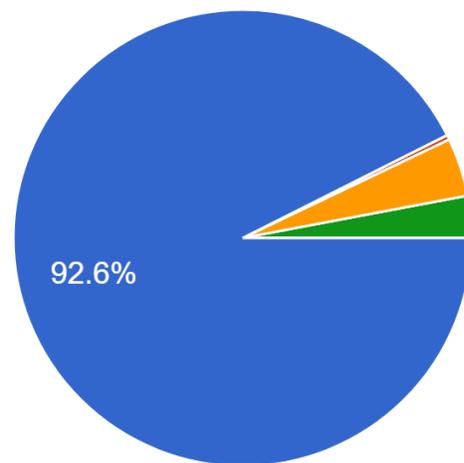
605 件の回答



基礎編動画 応用編動画 の 理解度

基礎編の理解

605 件の回答

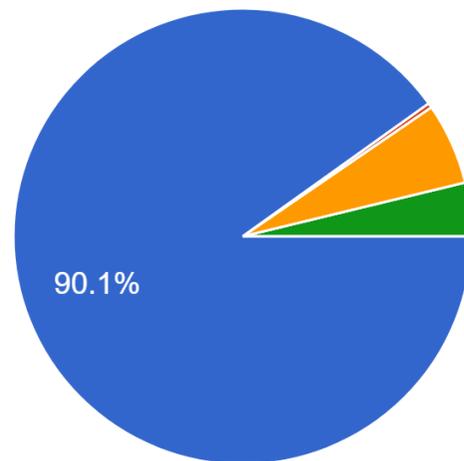


- 理解できた
- 理解できなかった
- どちらともいえない
- 見ていない

90%超の方が
「理解できた」

応用編の理解

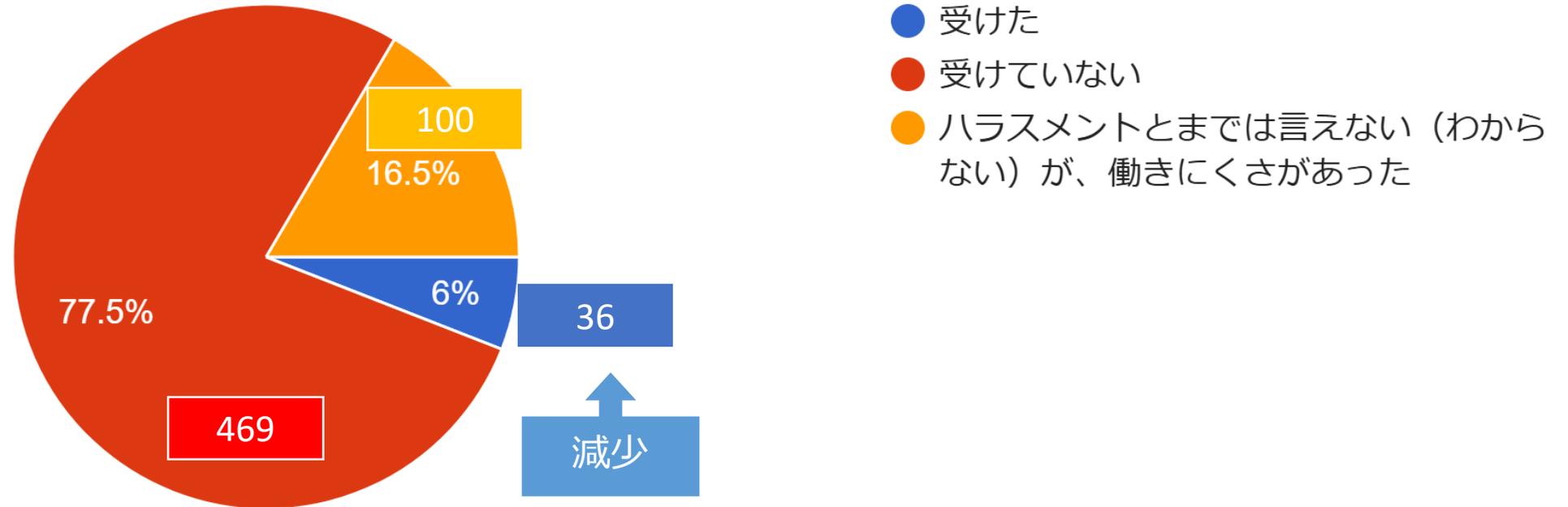
605 件の回答



- 理解できた
- 理解できなかった
- どちらともいえない
- 見ていない

直近1年でハラスメントを受けたことがありましたか(現在所属の会社において)

605 件の回答



	2023	2022
ハラスメントを受けたという人	12.3%	30%

「ハラスメントを受けた」「働きにくさがあった」の内容については、各社のアンケート結果から確認してください。

どの種類のハラスメントでしたか

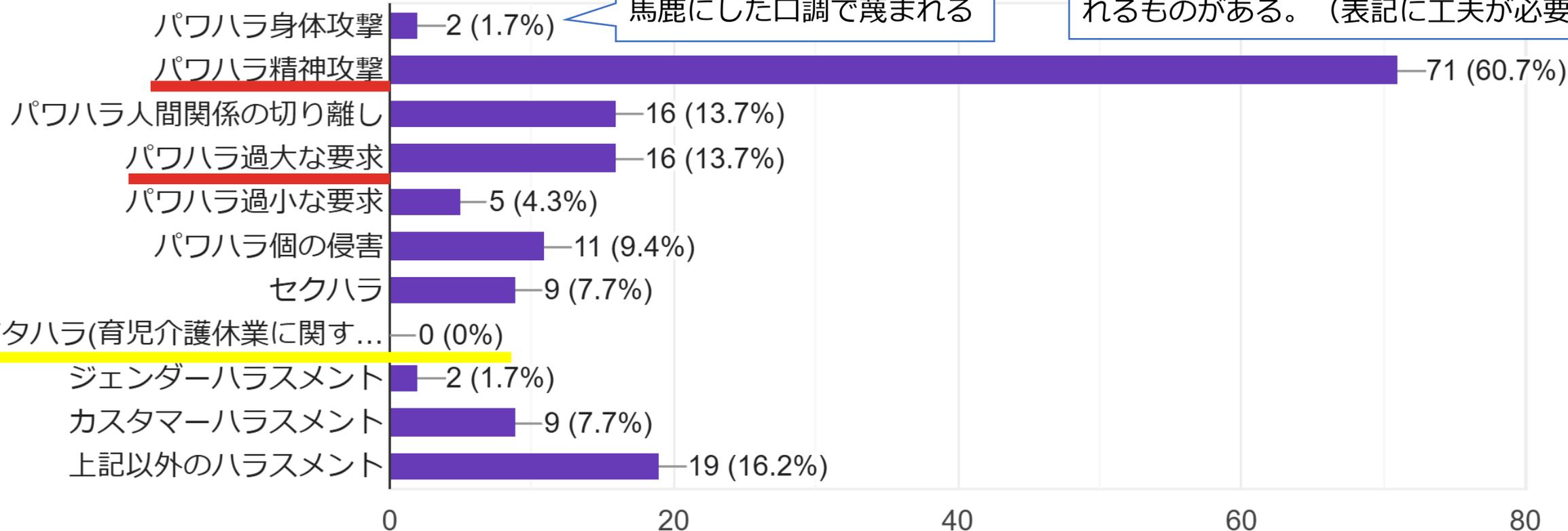
117 件の回答

複数回答可

パワハラ6類型

(身体・精神・関係の切り離し・過大な要求・過小な要求・個の侵害) の区分と
受けたパワハラの内容は多少のずれが見られるものがある。(表記に工夫が必要)

嫌味を言われる
馬鹿にした口調で蔑まれる



- ・「パワハラ精神的な攻撃」が最も多い。次に、過大な要求、人間関係の切り離し
- ・「マタハラ（育児介護休業制度の利用を妨げる、含む）」がないのは喜ばしいこと。

パワハラを受けたという、具体的な申告例

「過大な要求」の事案

- ・ 残業や休日サービス残業をしなければ終わらないような仕事。
- ・ 期限付きの無理難題を要求されたが、残業させてもらえず家に持ち帰った。

「その他」に分類

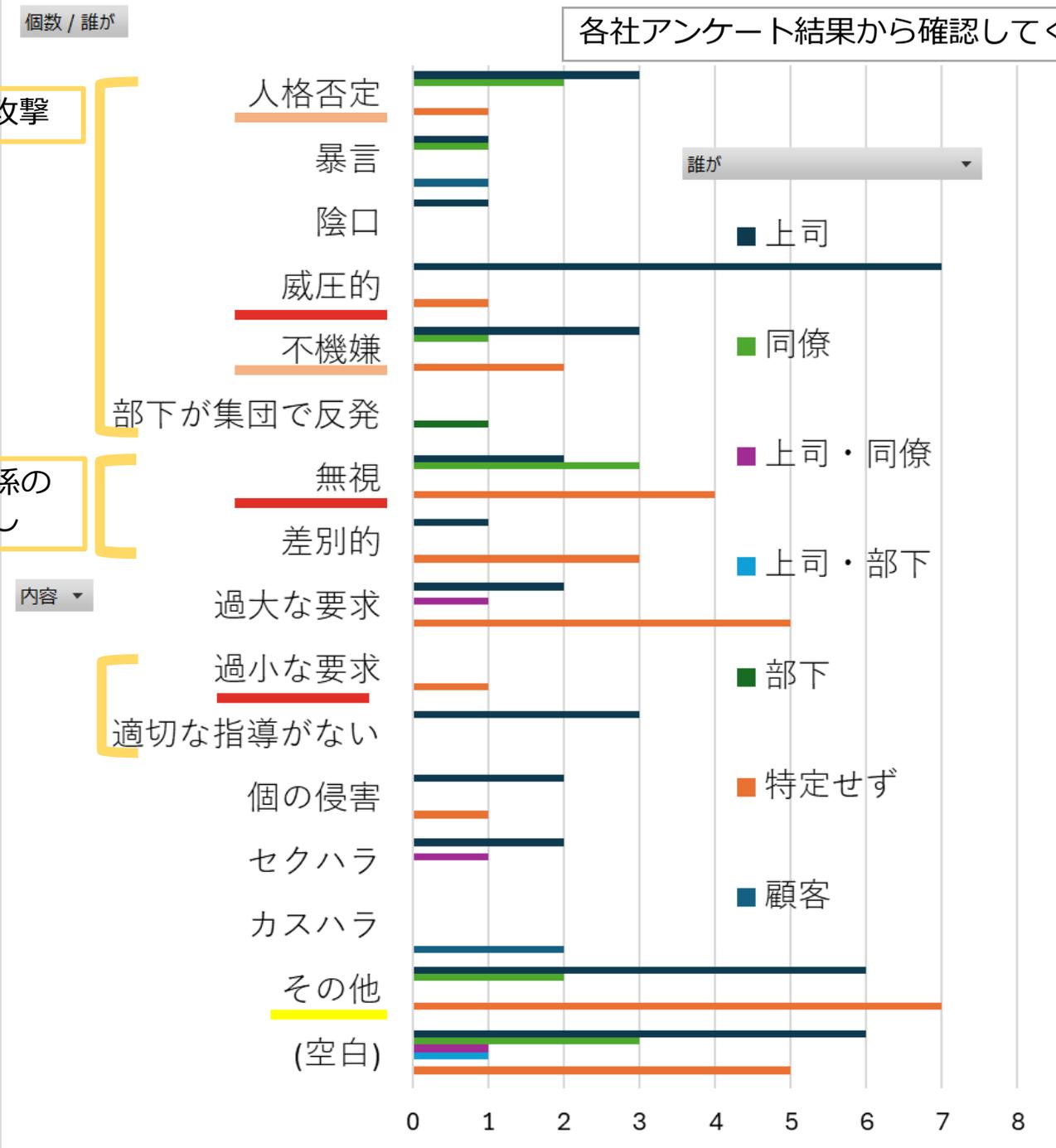
- ・ 休みがとりにくい。休みの調整。
- ・ 同僚間でのハラスメント、感情的になる人が複数人いて、職場の雰囲気が悪い。
- ・ 現場と管理者間のずれ。
- ・ 現場に対する理解がない。
- ・ 現場に必要な情報が伝えられない。
- ・ 髪の色やネイルの制限。
- ・ ハラスメントに対する社員の理解不足、共通認識が持っていない。

⇒コミュニケーションが取れていない、説明不足が一因

「空白」... 具体的事案の明記がないもの。

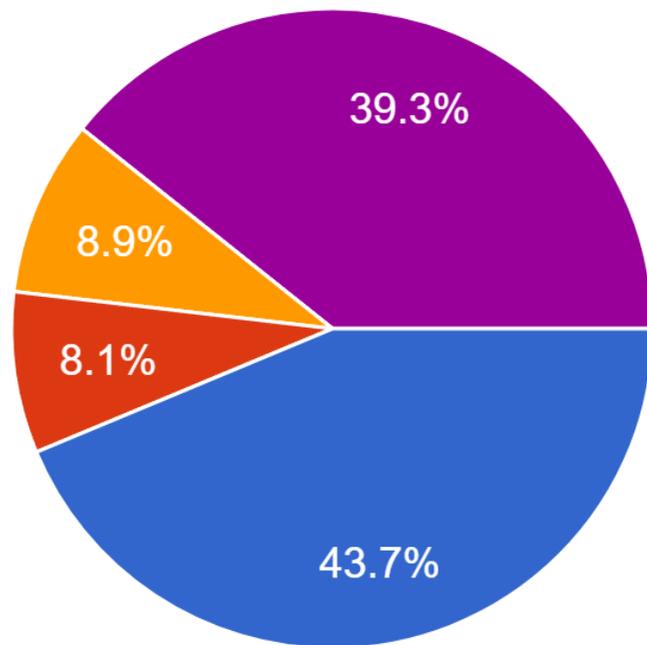
精神的攻撃

人間関係の切り離し



上記のことについて相談しましたか

135 件の回答



- 上司・同僚に相談
- 相談窓口
- 家族・友人（会社以外の人）に相談
- 外部機関（会社・グループ外）に相談
- 相談していない

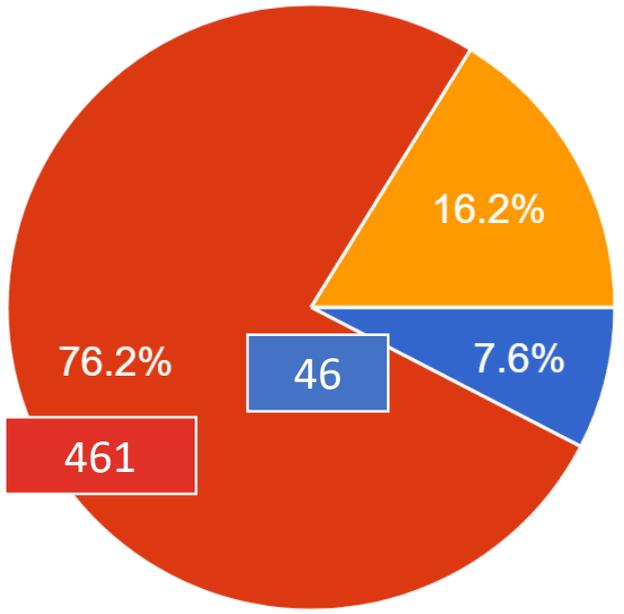
ハラスメント、不適切な発言をしましたか？

直近1年で、現在の現場でハラスメントになりそうな...から部下,同僚(個人/集団) ,部下から上司,など。

605 件の回答

各社アンケート結果から確認してください。

- ある (あるかもしれない)
- ない (ないと思う)
- 分からない



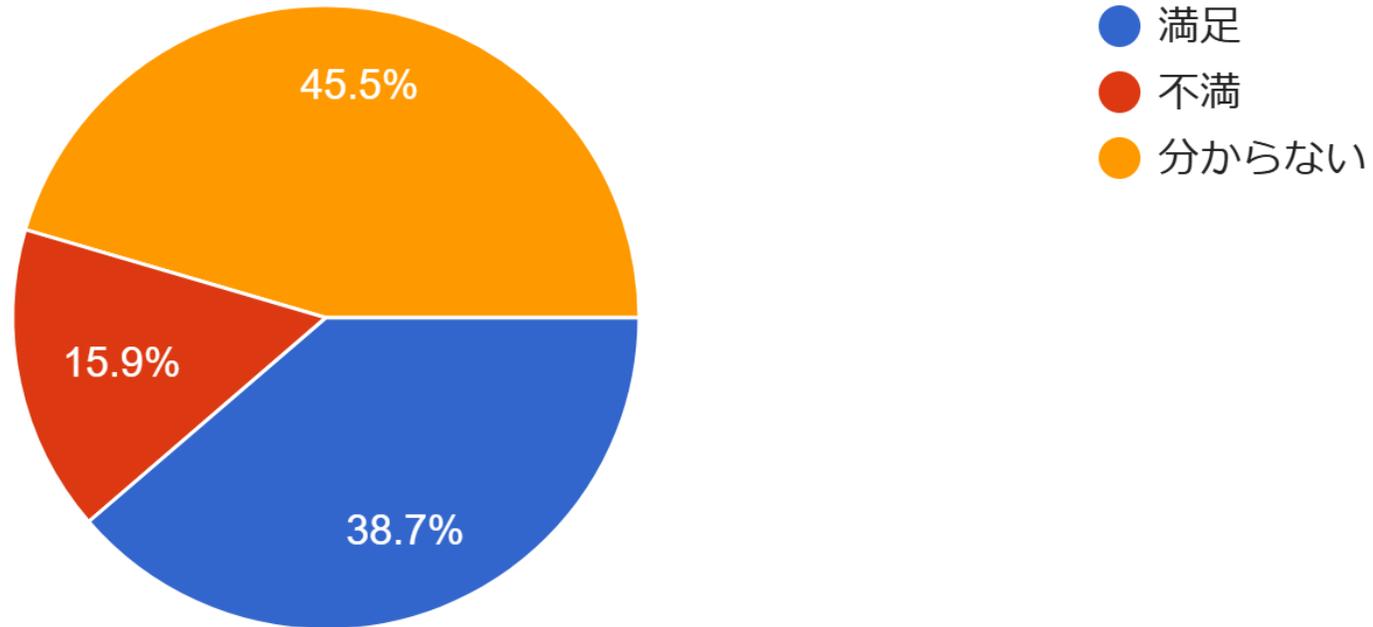
- ・ ○○さんは頭が悪い、理解できていない。
- ・ 自分よりも年下の子に対して、「かわいい」。褒めたつもりだったが、セクハラに当たると注意を受けた。
- ・ 相手の私生活について聞こうとした。
- ・ 「職務なのでこの仕事をやるのが当然では？」と発言をしたところ、相手が激昂したり泣いたりした。
- ・ 暴言による業務内容の否定
- ・ 部下のコミュニケーション能力が低く言い争うことがある。
- ・ 我慢しきれずおかしいんじゃないと伝えた。
- ・ 言葉ではないが、態度でイライラしている事があったかもしれない。



ハラスメントは、誰もが加害者にも、被害者にもなりえます。自分の言動を冷静に振り返ることができれば、ハラスメント防止の第1関門クリアです。次から発言み気を付ける、言ってしまったら説明する（謝罪する）等対応。

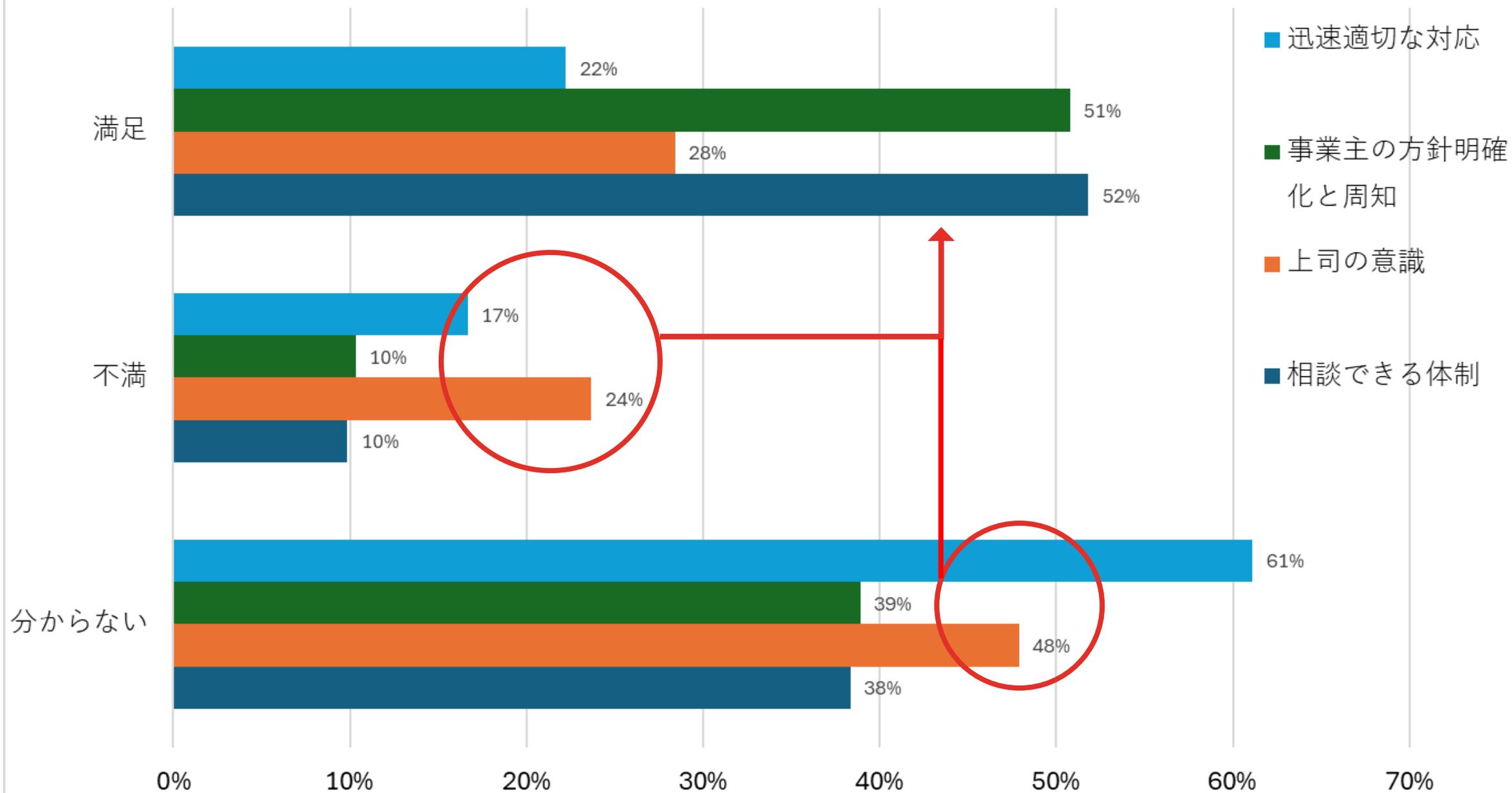
所属会社のハラスメント防止体制について

605 件の回答



2023年	迅速	周知	上司	窓口	フォロー	プライバシー	再発防止	平均	2024-2023 の差分
満足	30%	65%	51%	56%	24%	38%	31%	44%	-5.3
不満	10%	8%	20%	11%	13%	9%	13%	12%	+3.9
分からない...	60%	27%	29%	33%	63%	53%	56%	43%	+2.5

ハラスメント防止体制について「満足/不満/分からない」の1番の理由



意見等

- ・ 施策に対する
満足～不満の理由
(自由記載)
- ・ 意見・質問の自由記載

ハラスメント防止体制に対して「不満」の理由...少数意見

周囲

- 職員のハラスメントに対する取り組みが弱い印象。
- 周りの人たちが聞いていても何も言わない。

(コメント)
職員の取り組みが弱いと思った方が、高まるように働きかけてみてください。
ハラスメントを傍観しないこともその一つです。

受けた人

- 相談したとこで我慢するしかないという結果。謝罪を求めているわけではないが、**受けたことが無かったことにされたように感じる。**

行為者に対して

- 当人がしていることに気が付かない。
- ハラスメントを受けている現場や上司に相談したという話をよく聞くが、**加害者本人は変わらないしパワハラをしている実感もなさそう。**

体制

- 少人数での委員体制
- 形だけ
- ハラスメントの認識の違いがあるので動画視聴だけではカバーできないと思う。

ハラスメント防止体制に対して「わからない」の理由...少数意見

相談関連

- 立場的弱者の発信はその後を考えると厳しい。
- まだ相談しやすい環境とは言えない。相談したときの不利益が不安がある。

社員・上司の意識

- 上司が自覚なしに言っているから
- ハラスメントを意識している様子を感じない
- **グループ研修だけでなく所属会社でも研修と、社員・職員がハラスメントについての正しい知識と認識が必要。**

そのために、**研修や話し合いの場**を設け、**振り返りができる機会があると良い。**

体制

- どのように機能しているのかわからない。
- 評価制度担当としてできるかぎりの対応をしたが、もっと体制を工夫できる。
- 全社的にハラスメント研修を毎年受けているが、ハラスメント的な問題が各所で起きているという実態を聞き、この研修を受け続けているがあまり意味はない？と感じた。

意見 ...ハラスメント防止体制の「不満」が増加した背景

- 毎年の研修、行なう意味ある？

- **この意見は反映されているのか？会社や組織は何も変わっていない。**
- **年々職場の雰囲気や人間関係は悪くなる一方で、仕事のし辛さが増えています。**
- **上層部のハラスメントに対する意識が低く、研修の説得力が無い。**

ハラスメントを行っている現場（会議時、他職員がいる前で、上司が乱暴かつ一方的な言動）に遭遇しており看過しがたい。研修を行っているのに、そのような言動をするのか疑問。

- **上司のパワハラ言動を見聞きしているが、誰かに相談する時間もない。絶対に環境が良くなる未来が見えないため、皆が我慢している雰囲気がある。**
- **上司や同僚は見て見ぬふり。相談したところで行為者に指導がなされることはないので、改善されることはないと思っている。**
- **何もしない、動かない、あきらめている上層部の意識改革をお願いします。**

（全社において、このような意見があるわけではありません。この場を借りて紹介しています）

意見

...環境・体制に向けて

- 一緒に働く仲間同士でいがみ合いを見せられるのは、周りのやる気を失くさせることに繋がる。周りを巻き込むのは止めてほしい。
- 相談窓口者の立場が、相談したいと思う人とミスマッチ。・**相談担当者が若すぎる。**

(コメント) 窓口は相談しやすい一般社員、ハラスメント対応責任者は管理職者になっています。窓口で相談しにくい場合は、責任者に相談してみてもいいですか？

- アンケート回答結果や研修後の問題に対しての取り組み方や対応を明確にして欲しい。

(コメント) 全体の報告(本書)は、OSHIMAX_研修動画掲載ページで開示しています。各社取り組みはそれぞれの会社で対応しています。社員の皆さんには届いていない、見えにくい、と言うことかもしれません。今後、**各社の取り組みをOSHIMAX上で公開するように依頼します。**

- 窓口や委員には、客観的な立場や目線でケースに対応できる人が必要(外部からのメンバーを入れるなど)
- 相談ができるが、ハラスメントがなくなる方向に解決していく体制ができていない。

(コメント) ハラスメントに該当するもの、しないもの、そこに至る経緯等を含め、指導とハラスメントの区別がきちんとできていることが前提となると思います。

- カウンセリング、心のケアの体制を望む。・カスタマーハラスメントの対応を示してほしい。
- **自分自身を客観的に分析できるような研修、対人・人間関係の心理学研修で他者の心理を学ぶことができる**、ハラスメント防止に効果があるかもしれない。
- 部下を持つ上司の方たちに、ハラスメントに対する考えや、心がけていることなどを目に見えるように示して欲しい。

ぜひ見本となって欲しい。(研修やアンケートでは変化が見えにくい)

(コメント) OSHIMAX上で発表することを、各社代表。現場責任者に依頼します。

- 管理職 & リーダーに「パワハラ防止」というプレッシャーをかけるだけでなく、

管理職やリーダーの気持ちを聴く1on1等を実施してはどうか。部下の言動に怒りたくなる気持ち(愚痴も)に寄り添い、管理職やリーダーのストレスケアをすることはパワハラ防止や組織やチーム内での信頼関係を築くことにも繋がる。

会社とは関係ない「第三者が聴く」ということも大事かも。

社外人材によるオンライン1on1サービスを活用した
研修プログラムを提供



*エール社が提供する「聴く力を高める講座プログラム」を修了した80%が副都心のサポーター (2024年9月時点)

その他の意見（一部ハラスメント）

- 自分たちが大切に扱われていない気がする。仕事だから仕方ないのか？女性が働く職場で、時短勤務が子供が小学校に上がるまで…とか働きにくい。
- 退職者が増えるばかりで考え直してもらいたい。急な用事に対応でもできず、病院へも行けない。本当に不安しかない。
- 新人職員への教育環境を見直して欲しい。
- 経営陣に退職者に対して侮辱的な発言をする人がいる。職場をやめるのは退職者に問題があり、人格異常者だというレッテルを貼り自身は悪くないと正当化する。問題はあくまでも退職者によるものとされるため、職場の環境改善は見込まれないのではと思う。
- 知らないうちに口にした言葉がパワハラだのイジメだの言われてしまうと誰とも話が出来なくなりそう。冗談を冗談と受け取って貰えなかったら、それでハラスメント…口を開くのも恐ろしくなります。コミュニケーションが大切なんだと再確認した。

(コメント) 本アンケートでも、日ごろのハラスメント相談でも、ハラスメント以外の意見相談が寄せられる傾向があります。
各社総務人事の役割として求められているのではないのでしょうか。

(コメント) ハラスメントには明確な基準・要件があります。冗談とハラスメントになる言動とは、まったくの別物です。まずはその理解が大切です。

ハラスメント防止体制に対して「満足」の理由...少数意見

- 一人一人のハラスメントの意識の高さ
- 研修の実施
- 研修動画が公開されていること
- グループの事例発表

次年度計画

次年度計画（予定）

・研修内容

- ・基礎編 「あかるい職場応援団」の動画を活用
- ・応用編 「カスタマーハラスメントについて」

・受講の仕方

一緒に働くチームで一緒に視聴し、チーム内で話し合ってみましょう。

チームリーダーは声掛けや対話のファシリテーションを率先して行ってください。お願いします。

・本アンケートを受けての取り組み

以下について、各社に発表をお願いします。

- ・各社の取り組み
- ・各社社長、（大島代表が社長をしている会社は）現場責任者の方のハラスメントに対する考え、心がけていること等

□ 全社員研修「レジリエンス」・次世代育成「MMOT」研修で、ハラスメント防止の視点が得られます。積極的に受講をお願いします。

附録) アンケートに書かれた 質問に対する回答

グループ共通ととれる質問に対して回答を掲載します。

不明な点は、大島グループまたは各社の相談窓口にお問い合わせください。

個別・個人的な内容の質問は、所属の会社にお問い合わせください。

■ 個別の事案がハラスメントに当たるのかを問う質問

回答) 言動がハラスメントに該当するかどうかは、当事者等に対してヒアリングを行い、事実確認をすることが必須です。

判断には、

- ①行為者の言動の目的、態様・頻度・継続性
- ②言動を受けた労働者の問題行動の有無、言動に至る経緯
- ③業種・業態、業務の内容や性質
- ④労働者の属性や心身の状況
- ⑤行為者との関係、等々総合考慮することになります。

応用編動画「ハラスメントと指導の違い」で説明していますのでご確認ください。

また、パワハラ要件、

- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されること（すべてを満たすもの）、は判断の基本となります。

ハラスメントに当たるかどうかわからない場合

- ハラスメントにはあたらないと改善を求めることは難しいのか？
- ハラスメントかどうか分からないが、そういった言動を耳にし、聞いた側の気持ちが悩んでしまうような事があった場合はどうなるか？

回答) 職場環境に働きにくさがある、業務改善の提案をしたい、また、不適切な言動を見聞きしたことで気持ちが沈んだ場合などは、周囲の人や上司に話してみてもいいかもしれません。また、ハラスメントであるかないか明確でない場合でも、相談窓口を利用していただけますので、気軽にご相談ください。

相談に関する質問

■ハラスメントを相談した後の処遇がわかりません。

回答) 大島グループ内で行われる、一般的な例を紹介します。

- ①相談窓口は、相談受付けた後、相談内容を責任者に報告します。
- ②責任者および担当者は事実確認をします。行為者とされる人、または見聞きした第三者等にヒアリングを行います。
 - ・この事実確認の間、対応が決まるまでに時間がかかる場合は相談者に対して逐次報告をします。
 - ・また、ハラスメントが明らかな場合、取り急ぎ被害者保護の対応がとられることもあります。
- ③調査の結果に応じて処分の有無が決まり、当事者双方に説明がなされます。
- ④再発防止策の検討、当事者双方のフォローアップがとられます。

なお、相談したことやヒアリングに応じたことによる不利益取り扱いには法律で禁止されています。その場合は相談窓口にお申し出ください。

相談に関する質問

■どのように守秘義務が保たれるのか。

回答) 守秘義務の範囲は、

- ①行為者また第三者に事実確認をするときに相談者を特定する情報を開示してもよいか、
- ②相談者を特定する情報や事案の内容をどこまで（誰に）開示するか、

等すべて相談者の同意をもとに行います。

■第三者として客観的・公平に考え対応して頂ける窓口と担当職員を作ることはできないのか？

回答) 「窓口や担当職員」の役割は、相談の受付や事実確認のためのヒアリングまで、とします。手続きとして、相談時・ヒアリングにおいては、正しく記録に残すため、録音することを推奨しています。

書面にした後、話をしたご本人に間違いがないか確認してもらいます。間違いがあればご本人が指摘し修正することができます。

この方法で、窓口や担当者の主観は排除することができます。

また不利益取り扱いがあれば、それを担当に訴えることもできます。

結果、客観的で公平な対応は可能と思われます。

周囲の対応に関する質問

■第3者としてハラスメントかもと感じた時、行為者に声をかけた方がいいのか、受けてる人の相談に乗ってあげた方がいいのか？ 時間をかけて双方の話を聞いた方がいいのか？

回答) それぞれの話を聴いてあげられたらベストだと思います。中には話を聴いてもらっただけで、少しでも状態が改善するという場合もあります。

■一緒に働く仲間同士でいがみ合いを見せられるのは、周りのやる気を失くさせる事に繋がる。周りを巻き込むのは止めてほしい！とハッキリ言えたらいいのに勇気が無くて言えない。どうするべきですか？

回答) いがみ合いをしている人は、言いたいことをため込んでいるのかもしれませんが。それぞれ個別に、がっつり話を聞いてあげてみてはいかがでしょうか。

その他

■アンケートの結果は、誰に届いているのか？

回答) アンケートは企業活力研究会（ハラスメント防止対策委員会）で一括で取得し報告書にまとめています。

個別会社の結果は、会社ごとに分類し、各社の役員、ハラスメント防止担当者にお返ししています。会社の中でどのように周知するかは各社の判断になります。

■相談受けた（解決した）事例を公開して全体に注意を施すようにしてはどうか

回答) 各社に寄せられた相談については、会社・氏名を伏せて概要（例えば、パワハラの精神的攻撃、具体的に〇〇と言われた、等）を、注意喚起として、企業活力研究会で共有しています。

事案の開示は相談者の同意が必要であり、当事者のプライバシーも守られなければなりません。また、個別の会社の事案であり、グループが公開を判断する根拠は持ちえません。