

	A)メッセージ(目指す姿・成果・行動)	B)対策・実行項目	C)ハラスメントのない職場実現のための行動計画・内容・期日 および実施結果などの記録 書いておらずに実行する。記録によって残しましょう！
井手塾	ハラスメントはあってはならない。 思い込みや決めつけでこの課題について判断することは避ける。 組織としてこの問題の解決をより良い社会の実現への条件と自覚した行動をとる	ハラスメントを発生させないために、 ・ハラスメント委員と各部署間の定期的に情報共有の場を設ける ・大島グループハラスメント防止対策委員会から発信される情報の共有(委員→各部署) ・各部署でのハラスメントに関する悩み事など(各部署→委員)の共有。・・・初回5月	
宇喜世	①ポリシーの明確化と周知・・・具体的な行動例や罰則についても明記し周知 ②オープンなコミュニケーション・・・相談しやすい環境、意見や苦情を受け入れる姿勢 ③教育と研修・・・具体的な事例を挙げた学習 ④公正迅速な対応・・・加害者被害者の人権尊重 ⑤環境の整備・・・チームビルディングやコミュニケーションの促進 ⑥リーダー自ら模範となる行動	①定期的な研修・・・具体的な事例や精神的な影響、行動規範について ②相談窓口の認識化と設置 ③報告と対応のプロセスの明示 ④環境の整備・・・ハラスメントのリスクを減らす職場環境の整備。チームビルディングや交流を促進し、相互理解を深める。 ⑤リーダーシップの強化・・・管理職がハラスメント防止の取り組みを支持し、模範となる行動。リーダーが積極的にコミュニケーションを図り、社内の雰囲気良くする。 ⑥評価制度との連携・・・ハラスメント防止の取り組みを評価制度に組み込み、職場環境の改善に寄与した社員を適切に評価	日々朝礼の中でハラスメント防止に対する環境づくりと研修報告を実施。 相談窓口として話しやすい環境を構築中(日々のコミュニケーション実施中) 6/18・6/19ハラスメント担当 加藤・羽深2名ヒクチャリング研修参加相談窓口として十分に対話が出来た環境を構築
越後高田晩成舎	①自らの模範行動 ②環境整備 ・安心して働けやすい職場環境を整えることで、ハラスメントのリスクを減らします。 ・相談しやすい環境を社外(グループ内)に設置しています。 ③教育と研修	①定期的な研修 ②相談窓口の社外設置 ③報告と対応のプロセス・LINE等を活用	①ハラスメント全社員研修受講 ②設置済み ③実施中
MTO			
大島自動車販売	①【目指す姿】 -誰もが安心して働ける、ハラスメントのない職場 -社員が働きやすく、信頼と尊重に基づく職場環境の実現 ②【創り出したい成果】 -ハラスメントの予防・早期発見 -社員同士の相互理解と信頼関係の構築 -働きやすさと生産性の向上 ③【そのための行動】 -日常的なコミュニケーションの活性化(定期ミーティング、面談) -社員交流の促進(社内イベント、グループ活動) -「尊重」と「対話」を重視する企業文化の定着 -管理職がコミュニケーションの模範となる姿勢を示す	①定期的な研修 ②ハラスメント担当者・担当者を男女1名づつ ③グループ相談窓口の活用—公式Lineの周知 ④定期的な個人面談	
太島ホケン	①【目指す姿】 -業務に集中でき、パフォーマンスを最大限に発揮できる職場 -ハラスメントのない、安心して働ける職場環境 ②【創り出したい成果】 -社員同士が信頼し合えるチームプレイの実現 -職場で過ごす時間が充実し、生産性の高い組織づくり ③【そのための行動】 -ハラスメント根絶に向けた継続的な研修の実施 -安心・安全な職場環境を整備する取り組みの推進	「ハラスメントはしないさせない・見逃さない」意識づくり 「これは言っていないこと?」「これって相手はどう感じるかな?」と考えられる職場—小さな気づきや配慮で安心の職場づくり ●定期的な研修で理解を深める ●気軽に話せる相談窓口を設置 ●気持ちよく働ける職場—一人ひとりの「思いやり」と「声かけ」	全社員研修の実施：昨年度の動画研修も視聴 相談窓口設置済 各自が「思いやり」を意識し継続中
くびき野ライフスタイル研究所	①【目指す姿】 -全社員がストレスレスで安心して働ける、良好な人間関係に基づいた職場環境 -ハラスメントのない、働きやすい職場 ②【創り出したい成果】 -ハラスメントの芽を事前に摘む仕組みの実現 -管理者・上席者の言動への高い意識と責任の定着 -従業員満足度(ES)の向上による職場の活性化 ③【そのための行動】 -ハラスメント相談窓口の活用と強化(相談のしやすさ、気持ちの整理など) -月1回の管理者会議での言動意識の共有と、個別面談による指導徹底 -ハラスメントに関する研修の継続実施 -就業規則のハラスメント規定の見直し -相談窓口担当・委員へのマニュアル再徹底 -以下のES向上施策の推進： ・人手不足感の解消・ワークライフバランスの追求・心理的安全性の担保・処遇(給与など)の改善	⑥社内への「ハラスメント相談窓口の案内」「外部相談窓口の案内」を自につく場所へ掲示 ⑦大島グループ ハラスメント研修受講の促進、アンケート結果(集計後)の回答 ⑧⑥社内の相談窓口4名と施設長との意見交換会の実施、4月中旬に ⑨相談窓口対応のマニュアル化・周知 社員へ見える化 ⑩各施設に相談窓口担当者が配置	
越の国	①自らの模範行動・・・いつも、自然に笑顔で。・いつも、ありがとうの感謝の気持ちを。・いつも、声がけ大切に。 ②環境整備・・・安心して働けやすい職場環境を整える・相談しやすい環境、窓口を2名体制に ③教育と研修・・・継続的にハラスメント防止の研修を受講。	・従業員が10名に満たない小さな会社のコンパクトさを生かして、誰でも意見、提案ができる風通しのよい風土づくりに努める。 ・ハラスメントと感ぜられるような事態に遭遇したときは私(栗田)、本間社長、大島グループハラスメント対策室に相談できることを伝えている。 ・加害者、被害者双方の言い分を聞き取りする(ハラスメントは人対人の問題)こと、客観的立場でそれができる第三者の存在は常に必要。 ・「カスハラ」厚労省の発行しているカスハラ対策企業マニュアルを参考に、想定される事態への対処法をスタッフと共有。	①Weeklyミーティングに、業務進捗及び課題等をペーパーに落とし込み 全員で共有し、意見等のキャッチボールができる環境を整え実行中。 ②Weeklyミーティングに、ハラスメントの項目を追加し管理者含めた全員の意識付け実行中。 ③相談しやすい窓口3者体制実行中。 ④カスハラ研修(知識)受講予定。
ジェイズ・クリエーション	①【目指す姿】 -全社員が尊重され、安心して働ける職場 -ハラスメントのない、信頼と多様性に満ちた組織 -持続可能な成長を実現する企業 ②【創り出したい成果】 -職場の信頼関係の強化と生産性の向上 -組織全体の健全な成長 -ハラスメントの早期発見と未然防止 ③【そのための行動】 -ハラスメントを許さない明確な姿勢を共有 -問題発生時には公平・迅速に対応 -意見を自由に言える風通しの良い職場づくり -心理的安全性を高める仕組みづくり -年齢・性別・国籍など多様性を尊重する文化の醸成	1)担当窓口として 公平な視点、適正な距離感でのコミュニケーション 2)定期的な研修で現代のハラスメントに対し理解をする 3)「取引先との関係性」における対応	ハラスメントとは何なのかを常に念頭に置いて現場を観察する。現場最重要点、小さい組織は、兎角「村」になりがちでその中で付度が入ることを私自身注意していく。 会社のパワーバランスも考える。 ジェイズの場合(営業デザイン)が長い間対立構造になっていた。それが今変化している。 個人、チームのチカラを付けて行くつもり。(例：社内にプロジェクトチームを作った) このプロジェクトは受注後得意先と連携し社外プロジェクトチームに発展することを目的にしている。 また、会社数字を皆で達成する事の共通目標を掲げて活動している。(例：あと今月いくら不足とか、今月はいくら来月とか) 感情ではなくて構造・数字で伝えることがハワハラと指導の違いと心がける。

上越タイムス社	①【目指す姿(ビジョン)】 - 誰もが安心して働ける、尊重と信頼に満ちた職場 - 社会の公正と人権を守る報道機関としての模範的存在 ②【創り出したい成果】 - ハラスメントのない職場環境 - 従業員の尊厳と働く意欲を守る職場 - 組織全体の信頼性と活力の向上 - 社会的信用を維持・強化する企業風土 ③【そのための行動】 - 一人ひとりがハラスメントへの意識を高める - 思いやりと尊重のある日々の言動を実践する - ハラスメントを見逃さず、早期に相談・対応する - 管理職が積極的にコミュニケーションをとり、兆候に目を配る - 相談体制を整備し、声を上げやすい環境をつくる	①ハラスメント防止啓発スローガン ②従業員がお互いを知るための施策・・・年齢、年次、部署が違う従業員同士が互いの人柄を知る施策を行い、コミュニケーションのきっかけをつくる ③相談窓口広報―相談窓口を記載したカードを配布 ④啓発ポスターの掲示 ⑤匿名通報窓口の開設目標	
パーツプロダクション	①【目指す姿(ビジョン)】 - 働く人が自己実現できる、快適で前向きな職場 - 職場を“生活の一部”として心地よく過ごせる環境 - 誰もが自分らしく安心して働ける組織 ②【創り出したい成果】 - 一人ひとりの幸福度と組織全体の活力向上 - 多様な価値観に対応した柔軟な働き方の実現 - チームの成果と創造性の最大化 - ハラスメントのない、心理的安全性の高い職場 ③【そのための行動】 - 働く人の理想や希望を理解するための丁寧な対話の継続 - 日常的なコミュニケーションで相互理解を深める - 働き方や制度を定期的に見直し、柔軟に改善 - ハラスメントを容認しない組織文化の徹底 - 誰もが対等に意見を述べられる雰囲気づくり	・「しない・させない・見過ごさない」という意識、および、気持ちよく仕事ができる環境作りは、ハラスメント委員だけでなく、全社員が環境づくりの当事者であるという認識を浸透させる。 ・継続的なハラスメント研修を実施する ・研修内容を理解するだけでなく、一人ひとりが日々の業務の中で活かす努力をする	
まるごとメディア新潟	①【目指す姿】 - すべての社員が笑顔で働ける、信頼と尊重に基づく職場 - ハラスメントのない安心できる企業文化の実現 ②【創り出したい成果】 - ハラスメントによる被害や組織不信の根絶 - 社員のモチベーションとチームワークの向上 - 地域と信頼でつながる、活力ある企業の確立 ③【そのための行動】 - ハラスメントを「絶対に許さない」と明確に宣言 - 相談しやすい仕組みと職場環境の整備 - 問題発生時には組織トップが迅速に対応 - 全社員が「しない・させない・見過ごさない」の意識を持つ	【グループウェアの活用】相談のハードルを下げる 【全社員研修の受講】ハラスメントは身近に起こり得る事だと全員で認識 【ポスターの掲示】各事業部、各拠点にポスターを掲示し、目に触れる機会を多くする。 【ハラスメント相談窓口担当としての思い】ハラスメントに該当するの、しないのかによらず、職場に不安や疑問を感じたら「まずは相談してみよう」という環境を作る。	①グループウェアの活用 Chatworkのダイレクトメッセージ機能を活用 → 日々 ②全社員研修の受講 全社員向けに周知済み → 6月末までに受講予定 ③ポスターの掲示 各事業部、各拠点に掲示済み → 継続中 ④ハラスメント相談窓口担当としての思い 職場環境に対する悩みには必ず件支援をする → 継続中
みんなでき	①【目指す姿】 - 職員が気軽に話せる環境作り ②【創りだしたい成果】 - ハラスメントに対する知識の確認 - 不適切な言動や行動を周りが注意出来る雰囲気づくり ③【そのための行動】 - 個々の意識を高め互いを尊重する気遣いのある職場作り	【ハラスメント防止委員会の再編】 今までの委員会のあり方を見直し、迅速に動けるよう現在検討中。 調査委員会を設置し、第三者の知見を入れるべく調整中。 下期までには新たな委員会を立ち上げ、新体制で開始する予定である。	
武蔵野酒造			
リフォーム119	①【目指す姿】 - ハラスメントのない、安心して働ける「当たり前」の職場環境の実現 ②【創り出したい成果】 - ハラスメントを正しく理解し、誰もが尊重し合える職場 - 自分自身も常に成長し続ける文化の浸透 ③【そのための行動】 - ハラスメントの定義や対象を学び続ける - 学びに基づいて行動をアップデートする - 「常に一歩前へ」の姿勢で日々の業務に取り組む	1. ハラスメントのピクトグラムポスターを社内に掲示し、ハラスメント防止の意識を醸成 2. グループの相談窓口・公式LINEの周知を徹底 3. 定期的な学びで、ハラスメント情報のアップロード	1. ハラスメントのピクトグラムポスターを社内に掲示し、ハラスメント防止の意識を醸成 → 掲示したポスターを見て日々意識醸成 2. グループの相談窓口・公式LINEの周知を徹底 → OSHIMAXで確認 3. 定期的な学びで、ハラスメント情報のアップロード → 全社員研修の受講
太島グループ	①【目指す姿】 - 働きやすく、学び続ける職場 - 多様な人材が尊重され、活躍できる組織 ②【創り出したい成果】 - 個人の成長とチームのパフォーマンス向上 - ハラスメントの早期発見・再発防止 - 企業と地域の持続的な発展 ③【そのための行動】 - ハラスメント防止研修の継続と進化 - 外国人材への配慮と適切な対応・・・⑥ - 指導とパワハラとの線引き理解の強化・・・⑥ - カスタマーハラスメントの対処力向上、(顧客との関係性構築)・・・⑦ - ハラスメント委員会の機能維持・強化 - 全社員が関わる「学び」の文化を推進	①カスタマーハラスメント研修 ②(各社の発表から)現場の責任者のハラスメントに対する思いと対策を知り、ともに防止に努める。 ③ハラスメント相談担当者研修―担当者の聴く力の向上(ピクチャリング研修) ④コンプライアンス意識の向上”まずは役員・管理職から	【実施項目・内容/期日→結果】を記載 ①全社員研修・動画資料(4月6日・みんなでき8月×)【終了】 ②各社メッセージと対策発表(4月)→結果1:研修アンケートで評価⑧月に締切、アンケート結果は各社に返送済み。全体の報告は、企業活力研究会内で済み。研修のページ掲載【終了】 ／結果2:本表記録による管理→ ／結果3:(年度末調査?) ③担当者(若手管理者)聴く力向上ピクチャリング研修6月)→アンケート結果は各社に返送済み。全体の報告は企業活力研究会で済み。 ④コンプラ研修→ ④役員向けハラスメント集合研修・意見交換(公開セミナー)→5月→アンケート等評価しなかった。【終了】 ⑤外国人従業員対応:あかるい職場応援団・各国の語学対応、5月企業活力内情報提供https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ ⑥指導とパワハラの違い、24年研修動画を継続(未視聴者向け)／通年視聴可 ⑦カスハラ対応力の向上／25年全社員研修。研修アンケートで各社の現状調査を実施／4月6月→上記②で済【終了】 ⑧外部相談窓口の設置(改めて、グループの窓口体制の周知)→弁護士窓口の設置、グループ窓口受付方法をGoogleFormを使用に変更、等グループ全社員へ周知。

「目指す姿」と「創り出したい成果」―時間軸と抽象度の違いで区別	
項目	説明

目指す姿	長期的・抽象的な理想状態。「どうありたいか」「どんな組織・社会をつくりたいか」という ビジョン・理念レベル 。例：安心して働ける職場、人間関係が良好な環境など。
創り出した成果	「目指す姿」に近づくために、 中期的に目に見える形で実現したい状態や結果 です。測定や評価がある程度できるものが多く 行動の成果 として期待される 具体的なゴール です。例：ハラスメントの未然防止、管理職の意識改革、ESの向上など。