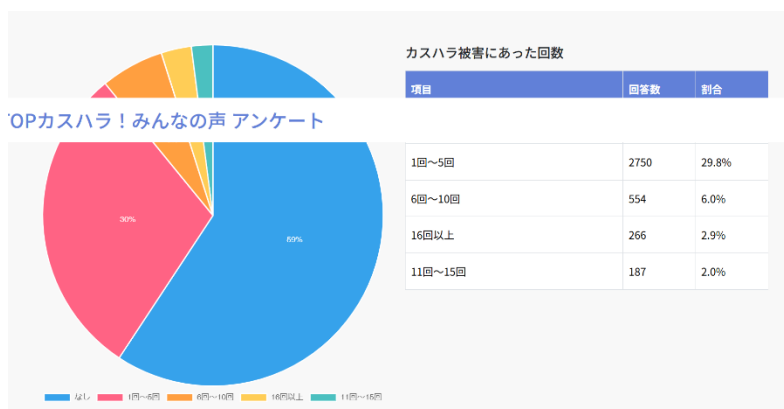
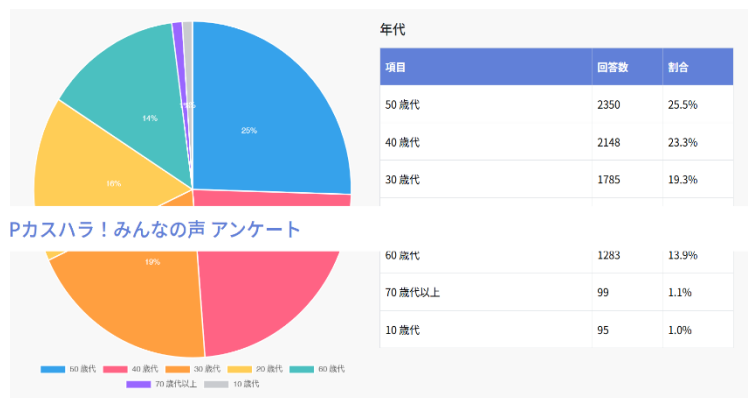


NPO 法人 北海道勤労者安全衛生センター

HP: <http://www.hokkaido-osh.org/index.html>**NEW 「カスハラアンケート調査」の速報【概要】公表中**<https://e-union.net/kasuhara2024/>

北海道勤労者安全衛生センターのホームページでも公表しています



改めて皆様のご協力に感謝申し上げます。年度末、初めの忙しい中、たくさんの方に回答していただきました。左のグラフ・表のような集計結果が、上記のサイトの「アンケート結果を見る」、から閲覧することができます。ぜひ、ご覧ください。

回答者の年代別内訳が上のグラフ・表となります。下のグラフ・表は「被害実態」についてです。多くの方が被害にあっていることが、改めて分かりました。「1 回から 5 回」が 29.8%、合計すると 40.7%の方が被害に遭い、11 回から 15 回という過酷な被害を受けた方もいるという深刻な実態があらかになりました。今後、調査結果をまとめて、被害実態や加害者の特徴とともに、カスハラ被害とメンタルヘルスの相関関係の分析、北海道カスハラ防止条例の認知度や行政に期待することなどを取りまとめ、「調査結果報告書」として皆さんに見ていただく予定です。何よりも、加害者を減らし、「サービスする側も受ける側も

共に尊重される社会」をめざし、働く人々の勤務環境が改善されるために、調査結果を大切に活用していきたいと思えます。

NEW 厚生労働省・カスハラ対策 スーパーマーケット向け手引き作成

厚生労働省は、スーパーマーケット業界における代表的なカスタマーハラスメント行為・類型とその対応例を示した「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル(スーパーマーケット業編)」を作成しました。特によく見られる行為の一つとして「継続的な、執拗な言動」を挙げ、店舗内や電話での不合理な問い合わせが 2 回寄せ

られたら注意し、3 回目には今後対応できない旨を相手に伝えるべきとしました。カスハラ行為への対応例は、企業への実態調査やヒアリング、業界団体や労働組合との検討を経てまとめたとしています。

同一顧客から不合理な問い合わせが続いたとき、担当者が今後対応できない旨を伝えても繰り返される場合は、社内で共有して会話内容を記録するとともに、対応窓口を一本化して管理職に引き継ぐとしています。管理職は、行為者に対して迷惑であることや今後は連絡をやめてもらうことを伝えることとしています。その後も、繰り返された際には、威力業務妨害罪も視野に入れ、警察への通報を検討するとしています。また、大声で怒鳴るなどの威圧的な言動や、侮辱、暴言といった精神的な攻撃などの対応も示しています。



NEW 「女性特有の健康課題に配慮」必要 厚労省職場環境整備で「助成金制度」

厚労省の「令和5年版働く女性の実情」によると、23年度の女性の労働力人口は3124万人と前年より28万人増加しているとしています。近年、働く女性が増加しており、これまでの健康管理に対する手法に加え、女性特有の課題についても配慮していく必要が求められるようになっていきます。従来の健康支援策は生活習慣病予防としてのメタボリックシンドローム対策など、どちらかというと男性目線の対策が中心であったとして、労働力人口総数に占める女性の割合が、45.1%となり、企業にとっての健康対策は重要課題となってきました。女性はライフステージによってかかりやすい病気が違い、健康課題も変わってくることから、仕事の能率に大きく影響するとともに、生産性が低下しやすいとしています。特に、症状が重たい人は昇進や責任の重たい仕事に就くことなど自分の望むキャリアを諦めるケースや離職・退職を考えるも少なくないとの報告もあります。

こうした状況で、厚労省は女性の健康課題の解消に向けてサポートを行っているとしています。今回は「不妊治療および女性の健康課題対応両立支援コース(仮称)」を新設し、既存のものの支給対象事業主と要件を見直し、月経困難症などの健康課題対応、職場環境に取り組む中小企業を対象に加えたとしています。インターネット上でも「働く女性の心とからだの応援サイト」も開設し、健康支援の情報を提供しています。

NEW セクハラはなぜ起こるのか！ 根底にあるものは何か？ その2

職場におけるセクハラは「相手が不快」が判断基準ではなく、性的な言動で、①労働者の拒否や抵抗等の対応によって解雇・降格・減給・配置転換などの不利益を受けること【対価型】、②労働者の就業環境が不快なものとなり能力の発揮に重大な影響が及び、看過できない支障が生じること【環境型】があることを先週号で説明し



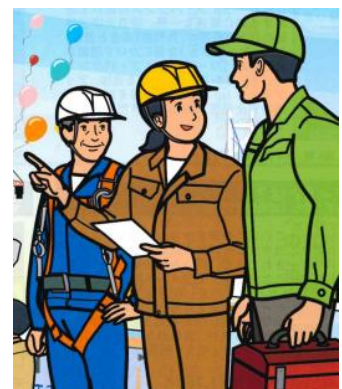
ました。セクハラ加害者は「男性同士は性的な話をしあって、はじめて心を開き信頼関係ができるものです」と弁明することがあります。思い込みの典型です。性的な話しをしなくても、信頼関係は作ることができます。

ある管理職は「男性は女性のタイプの話をする」と盛り上がる」という価値観を持っていたそうで、その価値観は、今までの管理職経験やその前の「青年時代」から身につけてきたものではないでしょうか。このような、性別による無意識の偏見を「ジェンダーバイアス」といい、「男性とはこういうものだ」「女性はこうあるべきだ」という価値観は多かれ少なかれ、誰もが無意識のうちに持っていると言われています。大切なことは、自身の過去の経験を振り返り、自分のジェンダーバイアスに気づくことではないでしょうか。そして、バイアスを人に強制しないことが重要かと思います。

NEW 新入社員シリーズ【2】 Z世代とのコミュニケーションを考える 新人がマニュアルを要求②

先週号で新入社員Aさんは、「作業マニュアル」の有無を聞いたただけなのに叱られたことを不思議に思い、「これまで受験・就活にはマニュアルがあったのに」と考え、これって「パワハラ！」とまで考えてしまったことを記載しました。豊富な経験と知識をもつ先輩・上司のBさんにとって「カンやコツ」はアナログ的であっても重要で深い意味をもつ「暗黙知」であり、マニュアルに書かれた文字情報による「形式知」とは区別されることも説明しました。今回は、Z世代の人は、マニュアル活用を否定されると、「やる気の喪失」、「不条理の強要」と捉えて不満をためてしまう傾向が強いようですので、どうすればいいのかを解説します。

Z世代と言われる人は、子どものころからマニュアルに囲まれて成長してきていることから、労力と時間と見返りに考える「コスパ」や「タイパ」を無意識に考える傾向が強いと言われています。Bさんは、こうした世代間の違いを理解して受

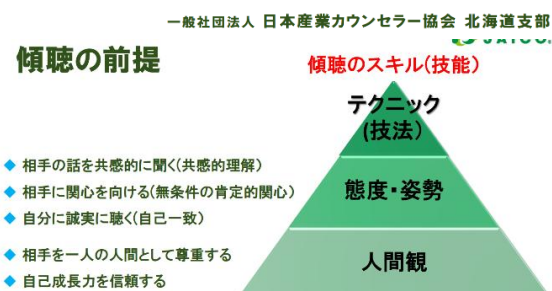


容することが必要です。Bさんは、まずAさんが何故マニュアルを欲しいのかを穏やかに尋ねることです。否定して叱ることは、こころを閉ざし、結果として教育・育成の妨げになってしまいます。また、Bさんは素直に、業務の指導のどこが無駄なのかを聞き、Bさんが無駄なところがあると自身で納得できるところは、ともに改善していくことが遠回りに見えて得るところがり、更なる前向きな教える機会が生まれることになります。マニュアルがないのであれば、本人の納得を促しながら、マニュアルの作成を依頼・指示しても良いのではないかと…。

NEW カウンセリング研修に参加 日本産業カウンセラー協会講師の講演

4月10日(木)に北海道ライフサポートセンター主催の相談員研修に参加し、カウンセリングの基本について学

相談者の心に寄り添う カウンセリングの在り方



びました。不安・悩みのある人の心理は、自分だけの問題と抱え込んでいて、人に知られたくない・否定されたくない中で、つらさをわかってほしいとの特徴があることを前提に向き合う必要があるとのカウンセリングの基本が確認されました。また、ストレスを抱えている人と対面するときは、リスペクト(尊敬・敬意)が大切であり、他人に対して「敬意」を払うことができれば、相手から自分に対しても「敬意」を持ってもらうことができることとなるそうです。また、相談者との関係は人として対等であることや優劣や上下ないこと、固定観念にとらわれずに先入観、思い込みで聴かないこと、結論や結果を出すことを急

がないことなどカウンセリングの基本を学ぶことができました。今後は、当センターに寄せられる相談活動に活かしていくこととします。

お知らせ 安全衛生センターの教育 DVD(レンタル料無料) 北海道安全衛生センター所有 DVD 一覧(PDF)

申込は safety@rengo-hokkaido.gr.jp

会員組織でなくてもお貸します

企業・団体での研修会講師の依頼・相談も当センターへ

■ 中 | 災 | 防 | 技 | 術 | 支 | 援 | 部 | 情 | 報 |

令和6年度の研修・セミナーの開催日程もホームページに掲載しています。

詳しくは、各研修等のページをどうぞご確認ください。

<https://www.jisha.or.jp/seminar/oshms/index.html>

<安全衛生団体>

■ 中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

■ 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html に掲載。

■ 北海道安全衛生サービスセンター <http://www.jisha.or.jp/hokkaido/>

■ 安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp/index.html>

■ 労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp/>

■ 労働者健康安全機構 <https://www.johas.go.jp/>

- 労働安全衛生総合研究所 <https://www.jniosh.johas.go.jp/>
- 北海道産業保健総合支援センター（産保センター） <http://www.hokkaidos.johas.go.jp/>
- 職場のあんぜんサイト (mhlw.go.jp)
- 労働調査会 <https://www.chosakai.co.jp/>
- 日本産業カウンセラー協会北海道支部

一般社団法人日本産業カウンセラー協会北海道支部 (counselor.or.jp)

【必見】「2024 年度 働く人の悩み相談室」開設中！しております。詳しくは[こちら](#)から お申込み・お問い合わせは下記までご連絡下さい。▼ご予約は電話:011-209-7000(平日 9 時～17 時 ※土日祝日はお休み) メール:sapporo@counselor.or.jp(当日をご希望の方はお電話での受付になります。)

○ 個人の方へ | カウンセリングのご相談 | 一般社団法人日本産業カウンセラー協会 北海道支部 (counselor.or.jp)

○日本産業カウンセラー協会 <http://www.counselor.or.jp/>

<行政>

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省 北海道労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>
- 北海道 <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/>
- こころの耳（メンタル専用サイト） <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

「事例紹介」に検索機能を追加しました。

[こころの耳 Q&A | こころの耳:働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト \(mhlw.go.jp\)](#)

- パワハラポータルサイト「明るい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>
- アスベスト情報 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/index.html>
- 独法 労働政策研究・研修機構（JIL） <https://www.jil.go.jp/>
- いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター（IMC） <http://ijimemental.web.fc2.com/index.html>

<おすすめHP>

- [ガン情報 がん対策情報センターについて](#)
- [がんと仕事のQ & A](#)
- 過労死防止学会 <http://www.jskr.net/>
- 全国過労死を考える家族の会 <http://karoshi-kazoku.net/>
- 日本アドラー心理学会 <http://adler.cside.ne.jp/index.html>

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F

事務局長理事 木下真一 TEL 011-272-8855 safety@rengo-hokkaido.gr.jp

こくみん共済 coop では
自賠責共済を取り扱っています！

自動車損害賠償責任保険
ご契約車両を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させた場合の対人賠償を補償します。

自賠責共済とは？
自動車損害賠償責任保険法に基づき、自動車保有者であるすべての自動車保有者に強制加入している保険です。

もし、自賠責共済（自賠）に加入していないと？
未加入で運行した場合は、罰金や没収の恐れがあります。

運転バイクをお持ちの方は特に注意！
自賠責共済は、バイクの運転者にも加入が必要です。

自賠責共済の保険料は？
1年 約 3,000円
1ヶ月 約 250円

自賠責共済の保険金支払額は？
1人 約 1,000万円
1人 約 1,000万円

自賠責共済の保険料は？
1人 約 3,000円
1ヶ月 約 250円

自賠責共済の保険金支払額は？
1人 約 1,000万円
1人 約 1,000万円

こくみん共済 北海道推進本部

ろうきん ははたらく人なら **easy** ご利用いただけます!!

「ろうきん」ってなに？
ろうきんは、住宅ローンなど、はたらく人が利用しやすい資金サービスを提供している **非営利の金融機関** です！

「パート・有期契約派遣などの雇用形態の方はもちろん、主婦（コブ）」もご利用いただけます。

ろうきん