

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/>

今後、業種・職種別の傾向を分析して「調査結果報告書」を作成する予定です

アンケート結果は、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。多くの方が被害にあっており、「1 回から 5 回」の人が 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きらかになっています。現在、調査結果を分析しているところです。今後は、業種・職種別の被害の特徴、加害の特徴を会員のみなさんにお知らせできるように作業をすすめているところです。また、カスハラ被害とメンタルヘルスの相関関係の分析を(一財)ココロバランス研究所でカスハラ研究の第一人者でもある東洋大学教授の桐生正幸さんに依頼しているところです。さらに、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、道議会・国会に法整備の必要性を訴えていくことも想定しています。これらをまとめて、6 月 20 日(金)開催の総会で「調査結果報告書」として皆さんに報告するとともに、マスコミにも公表する予定です。こうしたことにより、加害者に人権問題であることを気づいてもらい、少しでも被害が減って「サービスする側も受ける側も共に尊重される社会」となるよう、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考えています。

NEW 由仁町商工会で「カスタマーハラスメントに遭わない・しない」カスハラ防止セミナーで講演

4 月 16 日(水)、由仁町商工会が開催した「カスハラ防止セミナー」において、当センターの齊藤勉特別講師が講演を行いました。当日は、主催者の想定を上回る参加者が来場し、会場には立ち見が出るほどの盛況ぶりでした。経営者の方々はもちろん、町議会議員や教育長などの行政関係者の姿も見られ、カスハラに対する関心の高さがうかがえました。講演では、現場で実際に起こり得る具体的なケースを交えながら、カスハラ対応のポイントや、企業の安全配慮義務、「BtoB」カスハラについてなど分かりやすく解説しました。参加者からは、「すぐ活かそう」との声が多く寄せられました。

セミナー終了後には、「若手職員との接し方は？」「指導対応に迷ったときはどうすればよいのか？」といった、日頃の労務に関する質問が相次ぎ、講師の周りには人だかりができるほど。参加者の皆さんの真剣な経営姿勢が印象的でした。

NEW 滝上町新規採用町職員向け「ハラスメント研修」で講演

4 月 18 日(金)に自治労滝上町職員労働組合による新規採用職員研修会が開催され、「ハラスメントの現状と



対応」をテーマに、当センターの齊藤勉特別講師が講演を行いました。参加者は、病院、消防、保育、保健、防災などを担当する 7 名の新規採用者で、うち 6 名が町外出身で中でも 3 名は九州からとのことで、町が魅力を発信して職員募集を行っている熱意に感心させられました。研修には、自治労道本部や道東本部の役員、役場の方々も加わり、ロールプレイングなども交えながら、和やかな

雰囲気の中で進行できました。参加者の皆さんがリラックスしながら学ぶ姿がとても印象的で、参加者同士の交流も深まり、有意義な研修となりました。

今後も、現場で役立つ実践的な学びの場を提供してまいります。研修講師の派遣依頼をお待ちしています。

NEW 連合 2024 年「なんでも労働相談ホットライン」 相談結果について

パワハラ・嫌がらせ等の悩み相談が常にトップ 働きづらさの相談が目立つ

連合の「なんでも労働相談ホットライン」は、24 時間受け付けるフリーダイヤル 0120-154-052【いこうよ れんごうに】をはじめ、メール相談、LINE など多様な方法で働く人々からの悩み相談に対応しています。その相談内容の 24 年度分がまとまり、公表されています。そこには、年間約 2 万件の労働相談が寄せられています。さらに、年に数回、「あなたの働き方は大丈夫？」「最賃引き上げ後のあなたの賃金は大丈夫？」などをテーマに「全国一斉集中労働相談ホットライン」を設定して悩みの相談を受け付けています。



相談内容は、男性 46%、女性 54%で、40 歳代以上が 72%と中高年層からの相談が目立っています。業種別でみると「医療・福祉」関係からの相談が 4 年連続で最多、次いでサービス業となっています。問題となっているのが、相談内容で、最も多いのが「男女差別」、つづいて「母性保護」「マタハラ・セクハラ」「嫌がらせ」となっています。そのあとに、雇用契約・就業規則・賃金関係と続いています。

具体例を挙げると、「店長が変わって、社会保険を外すようなシフトとなり、精神的に攻撃を受け困っている」「人事担当や店長からパワハラされ、耐えられず退職した。心の傷が癒えない」など際限なく、経営者の「人に敬意を持ち、育てる」という姿勢の欠如が目立っています。このように「働き方改革が進んでる」と言われていますが、働きやすい職場、働き甲斐のある職場づくりの取り組みはまだまだと言え、意欲をそぐような「ブラック職場」をなくすことが重要です。人手不足が厳しい中、人を疎かにしている企業・団体の未来は暗くなる一方です。

NEW 「ストレスチェック」は公布 3 年以内に施行 政府・労働安全衛生法等の改正案を国会提出

政府は、本年 3 月 14 日、「労働者衛生法および作業環境測定法の一部を改正する法律案」【改正法】を閣議決定し、同日中に国会に提出しました。新たな義務規定などは、来年 1 月から順次施行となりますが、ストレスチェック義務の全面適用の施行期日は「公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める」となっています。今国会で改正法案が成立した場合、労働者 50 人未満の事業場にストレスチェックの実施義務が課せられるのは、28 年度からになるものとみられます。

今回の改正法案は、50 人未満の事業場の負担等に配慮して施行までの準備期間を確保したものとしています。さらに、厚労大臣は当日の会見で、「高ストレス者の面接指導を無料で行う地域産業保健センターの体制整備を行い、中小企業における実施体制・実施方法についてはマニュアルの整備等の対応を行う」との考えを示しました。政府は、「多様な人材が安全に、かつ、安心して働き続けられる職場環境の整備を推進」として法案を提出したものです。



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防止で大切なことは、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か、バイアスを人に強制しないことが重要であることを先週号では説明をしました。職場で何気な

い会話も職場環境の一部となり、さらに一人ひとりの会話の積み重ねが企業風土・社風、文化を作っていきます。

職場では、テレビ番組のことがよく話題になります。ある芸能ニュースに関するちょっとした雑談、何気なく言った言葉がハラスメントになることがあります。例えば、芸能人がイベントでの「性被害にあった！握手会で身体を触られた」ことを告白したニュースが会社で話題となり、ある男性社員が「あのニュース見てどう思った？あんな派手な服着て煽っておいて、触るなって無理、自業自得でしょ！」と言っていました。このことは、本人の了承なく身体に触れるのはもちろん犯罪であることを前提に、ハラスメントに関する配慮のない発言をしたことによって、「セクハラ被害を訴える人に否定的な考えを持っている」「社内で同じことが起きたら、陰口でこんなことをいう人」と、相手に不信感を感じさせてしまうこととなります。また、セクハラ被害者に対して被害者の言動に非があったのではないかという発言は、二次ハラスメントにつながってしまいます。会社・企業として現場の一人ひとりの意識を変えていく職場環境づくりを啓発していくことが求められます。



NEW 新入社員シリーズ【3】 Z世代とのコミュニケーションを考える 新人が転勤で辞めたいと



先週号で新入社員 A さんたち Z 世代の人たちは、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ことから、世代間の違いを理解して受容することが必要であることを記載しました。今回は、新入社員 K さんが「転勤を命じられたら、辞めます」と言い出して、50 代の S さんは唖然としてしまったという話題です。その会社は、個々の技能・知識を磨くためにも転勤は当たり前という社風だったそうです。それで、転勤拒否の発言に、「転勤はわが社のルールだ、わがまま言っているのは許せない！社会人失格だ！」と、ある意味「会社への裏切り」と感情的に考える先輩社員が多かったとのことでした。しかし、Z 世代の若者たちは、バブル崩壊後の 90 年代中盤から「リストラ」が半ば公然と行われて、のちの就職氷河期の厳しい時代を見聞きしてきたことから、自然に転勤は割に合わないと思う傾向があると言われています。令和世代の若者たちは、転職することに抵抗は少なく、望まない転勤には「退職届」を出すことに躊躇はないとも言われています。SNS などで転職サイト・職業紹介ビジネスの情報があふれていることも原因とされています。会社側にとっては、採用コストは丸損で同世代の若者に連鎖反応が起きる可能性も指摘されています。

実は、若年層の早期退職は 20 年以上前から指摘されていました。平成の後半から令和にかけての学生・生徒は、義務教育から高校・大学と一貫して自由意志が尊重され、不当な要求を我慢せずに「自分らしく生きる」権利を大切にすることを学んできています。望まない転勤を強いられ、住みたい地域から離れるのであれば、辞めて次を探そうと考えるのは、Z 世代では自然な感覚とも言われています。上司・先輩は、ベテランとして対話の機会を作ること、転勤を嫌がる理由を穏やかに聴き取り、メリット・デメリットを客観的に説明して、さらには自身の失敗談も披露するなど、新人が中長期的な視点に立って冷静に考える機会を作ることが大切で、こうした態度が職業経験の長いもの・先輩上司に対する信頼感を高めるきっかけになるとも言われています。

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

会員組織でなくともお貸します

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 \(counselor.or.jp\)](http://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共済

ご契約車両を運転中に、他人にけがをさせたり、死傷させたりした場合の対人賠償責任を補償します。

自賠責共済とは？
自動車損害賠償責任共済によって、被害を被るすべての被害者に賠償金を支払い、被害者の救済を実現します。加入の義務付けられています（強制）です。

もし、自賠責共済（強制）に加入していないと？
未加入で運行した場合は、罰金に処罰されます。
強制加入 免許停止（1年未満）
1年 懲役（5万円）罰金

特約バイクをお持ちの方は特に注意！
本協会の加入条件は、250cc以下のバイクで、自動車共済（対人賠償）に加入していることが条件です。加入条件に満たない場合は、加入できません。

加入条件：年齢 18歳以上 25歳以下
加入条件：住所 北海道内に住所を有する
加入条件：運転者 運転免許の取得後、1年以上運転経験がある
加入条件：車両 250cc以下のバイクで、自動車共済（対人賠償）に加入していることが条件です。

こくみん共済 北海道推進本部
北海道札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F
TEL 011-272-8855

るうきん ははたらく人なら 必ずご利用いただけます!!

「おれん」ってなに？
るうきんは、
現金やローンなど、
はたらく人が利用
しやすい商品や
サービスを提供
している 非営利の
金融機関です！

「私でも使えます」
パート・有期契約
派遣などの雇用
形態の方ももち
ろん、主婦（コー
プ）を利用してい
る方もご利用い
ただけます。

るうきん
QRコード