

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者: 木下真一

208号

2025年 2月



「カスタマーハラスメント」アンケート調査

3月下旬に実施します



北海道住宅生協

期間
2025年3月24日(月)～4月6日(日)

北海道勤労者安全衛生センターでは、北海道カスタマーハラスメント防止条例が施行されることから、カスタマーハラスメントによる被害を明らかにして働きやすい社会の実現のためアンケート調査を行います
10分程度、ご協力をお願いします。

みなでなくそう！
アンケートに
皆さんの声を！

カスタマーハラスメント



 HOSH 北海道勤労者安全衛生センター
〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル 5F e-mail: safety@hosh-hokkaido.gr.jp

1月号の「ジャーナル」でもお伝えしましたが、勤労者安全衛生センターは皆さんの協力をいただき「カスタマーハラスメント」アンケート調査を3月24日(月)から4月6日(日)の期間で実施を計画しています。2024年度の調査については、「BtoC(顧客や施設利用者、住民等)」と「BtoB(取引先等)」の両方の被害などについて調査をします。被害の実態・ストレス強度、道条例の認知度等を明らかにしていくことを考えています。会員組織へは、左のチラシやポスターを届ける予定です。今後、具体的な協力要請をさせていただきますが、1人でも多くの方に回答していただきたいので、広く声掛けをお願いいたします。雇用形態や職種を限定せずに、家族や知人・友人にも広めていただきたいと思います。Webアンケートですので、フリーランスの方にも参加していただけるようホームページへのQRコード記載などの工夫をします。多くの道民の皆さんにご協力いただければ幸いです

見本 ➡ にQRコードが入ったものを送付いたします



職場の「心理的安全性」 「60歳新入社員」はいますか？

「年上部下」と「年下上司」のコミュニケーションは？ 毎週 E-mail 情報に連載中です

皆さんの職場で「60歳新入社員」の方はいますか？高齢雇用が進んできた現在、「年上部下」とのコミュニケーションは、職場の心理的安全性を高めるためにも非常に重要な課題となっています。「60歳で仕事をリタイアして悠々自適な年金生活を楽しもう」という時代は終わってしまいました。今や民間では、「定年退職セミナー」は「60歳新入社員研修」となっているとも言えます。

高齢者の「老化」を理解できずに「仕事が遅い」「理屈っぽい」と、職場でのコミュニケーショントラブルが多発しているとの話も聞くことが増えています、多様な世代が共働して、楽しく活力のある職場を作ることが必要です。「歳をとるほどにメンタルヘルスを学ぶべき」がキーワードになります。時代の変化でメンタルヘルス対策をしない企業ほど会社の評価は低くなります。中高年になればなるほど体力も抵抗力も低下して精神的ストレスに身体が負けてしまい病気になりやすく、持病を悪化させることになります。皆さんの職場で「前職上司」が定年再雇用となり、自分の部署に配属されていませんか？つまり、上司と部下の関係が逆転することです。「定年年齢の引き上げ」「継続雇用制度」「定年制の廃止」のいずれかを選択することが、高齢者雇用安定法で義務付けられたことによるものです。その結果、「60歳新入社員」が生まれることになりました。「還暦のフレッシュ

マン」ということになるわけですが、違う世代のコミュニケーションについて、近年はクローズアップされる機会が増えていきます。「60歳新入社員」の方を3つのパターン分けてコミュニケーションの取り方を紹介します。

タイプ1は「新しい門出の転職組」です。定年退職時点で今の会社をスパッと辞めて別の会社に就職する人たちです。意図的に以前と違う環境を選んだ人でフレッシュな気持ちで入職するパターンが多いと思われますが、前の会社とは違うことを伝えておくことがコミュニケーションの秘訣のようです。タイプ2は「腹をくった再雇用組」です。公務員に多いパターンですが、「組織に残るかどうか」で大きな決断をして「生活の糧を維持して家族を守る」として、年下上司にも頭を下げる覚悟をしている人が多いと言われています。処遇の低下がモチベーション低下の原因として取り上げられがちで、上司となる人は事務的ではなく、今までの務めを労い感謝を示すことが大切です。そしてタイプ3は「雇用延長組」で、「退職＝心のリセット」せずに処遇が下がって嘱託・契約社員となるパターンです。今までの延長線上で仕事をしてしまう人は、「今まではこうやってきた」が典型的のセリフでネガティブな言葉を浴びる年下上司は疲れ、若手も「自分もああなるんだ!」とやる気をなくします。この「定年延長組」とのコミュニケーションの取り方が重要となってきます。【次号につづく】



2025春季生活闘争 連合「ジェンダー平等推進計画」ご存じですか？

ハラスメント
職場におけるハラスメントをなくそう

ハラスメントを禁止行為として労働協約や就業規則に盛り込みましょう。

職場におけるあらゆるハラスメントを根絶しようのチラシ

連合は、労働組合として男女が平等に参画した体制のもと様々な課題解決に取り組むことが職場・社会のジェンダー平等の推進、持続可能性向上につながるとしています。そのため、「職場点検」として、①ハラスメントを禁止する職場ルール、②男女の賃金実態、③女性活躍推進法の事業主行動計画の確認と男女間の格差是正、④育児・介護休業法で定められている両立支援制度の確認などを行うことを勧めています。特に、メンタルヘルス向上のため、職場におけるハラスメントをなくすことが必要として、左のチラシのようにハラスメントを禁止行為として、労働協約や就業規則に盛り込むことを推奨しています。私たち北海道勤労者安全衛生センターの会員組織の皆さんも、ハラスメント禁止ルールの導入を事業主に働きかけていく必要があります。

特に、「パワハラ」「マタハラ」「セクハラ」防止のために、行為者への厳正な対処方針と対処内容を就業規則等に規定して周知・啓発すること、相談窓口をあらかじめ定めて労働者に周知すること、ハラスメント発生の恐れや該当性が微妙な場合も含め適切に対応することなどの防止措置の策定が求められています。こうした対策は、民間・公務問わず職場の風通しが良くなるとも言われていますので、職員のメンタルヘルス向上のためにも必要なこととなります。

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、死亡させたりした場合の対人賠償事故を補償します。

自賠責共済とは?
自動車損害賠償責任共済法に基づき、道路を走るすべての自動車(二輪車を含む)・運行用機器を使用する際に、加入が義務付けられている共済(保険)です。

もし、自賠責共済(保険)に加入していないと?
未加入で運行した場合は、保険金がおりません。また、8ヶ月の「免許停止(運転停止)」と、1年以下の「懲役(罰金)」の罰金がかかります。

原付・バイクをお持ちの方は特に注意!
車検制度のない原付・250cc以下のバイクは、自賠責共済(保険)の有効期間切れに特に注意が必要です。いままは、有効期間のご確認を!

ご加入希望の方は、ご相談ください。

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 誰でもご利用いただけます!!

ろうきんは、預金やローンなど、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!

パート・有期契約・派遣などの雇用形態の方はもちろん、生協(コープ)を利用している方もご利用いただけます。

近頃のろうきんのウェブサイトはこちら

ろうきん