



連合奈良の日

今月も連合奈良You Tubeと各地協による新聞折込でテーマである「ハラスメントの根絶」を訴え、6月1日から施行されたハラスメント対策関連法の周知及び「労働相談ホットライン」の案内をしました。

連合奈良の日 7月のテーマ



職場における
あらゆる
**ハラスメントを
根絶しよう!**

職場全体で
取り組もう!

ハラスメント対策関連法が6月1日より施行されました!

連合奈良

ハラスメント対策関連法
2020年6月1日から
施行されています!

(中小事業主は2022年3月31日までは努力義務)
2019年5月29日に「ハラスメント対策関連法」が国会で成立しました。
事業主には、セクハラ、マタハラ、ケアハラに加えて、新たにパワハラに関する雇用管理上の措置(防止措置)を講ずることが義務付けられています。
ハラスメントの各指針で定める
雇用管理上の措置(防止措置)は
10項目あります!
詳しくは連合HP
をチェック! →

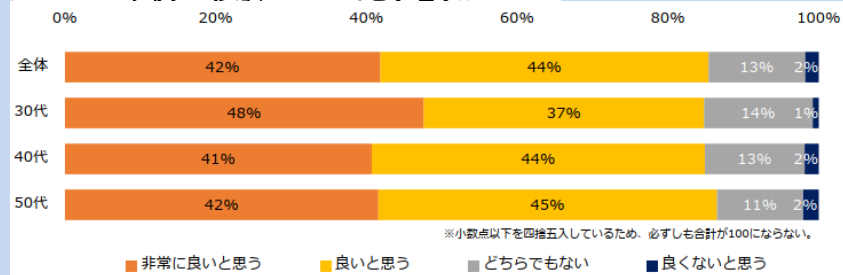
パワハラはなぜ起こるのか?

35歳以上のミドル層2,000人に聞く「パワハラ防止法」意識調査

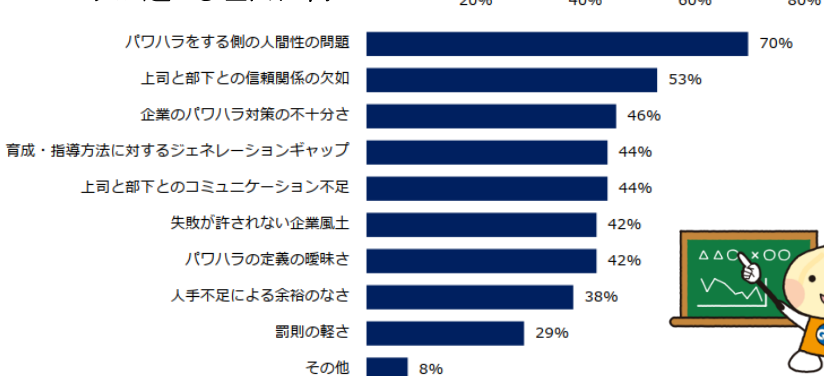
求人情報メディア・人材紹介サービス等で知られるエン・ジャパンが発表した、35歳以上を対象とした「パワハラ防止法」意識調査結果によると、**3人に1人が「自分の行動がパワハラに当たるのではないかと思ったことがある」と回答。**

パワハラをなくすための方法は、「パワハラについて学ぶ機会を設ける」(55%)、「パワハラを定義を明確にする」(55%)、「第三者機関による社内風土のチェック機会をつくる」(48%)など。6月1日施行の「パワハラ防止法」について「知っている」は76%。

「パワハラ防止法」についてどう思うか?



パワハラが起こる理由は何?



パワハラが起こる理由の筆頭上がったのが「パワハラをする側の人間性の問題」…人間性の問題と言われると、どんな解決策があるのか悩みます。上司と部下との信頼関係の欠如は深刻な問題。コミュニケーション不足や企業の対策の不十分さ、企業風土、パワハラ定義の曖昧さ、人手不足による余裕のなさ…確かにそうなのかもしれませんが、パワハラの発生も仕方ないと認めているように見えます。法律が施行されても実効性が危ぶまれます。企業の対応・対策は当然必要ですが、私たちが働きやすい職場を作っていくことが、パワハラを減らす方法の一つではないでしょうか!

パワハラをなくすために、どんな方法が有効かとの問いには、パワハラについて学ぶ機会を設ける、定義を明確にする、第三者機関による社内風土のチェックをする…などの回答が上位を占めています。



なるほどと思う反面、パワハラが起こる理由の「人間性の問題」は、どうやって解決したらいいのでしょうか? 人間性はそう簡単に変えられないし、ましてや他人が変えることなど、ほぼ無理なことです。

仕事の失敗や不安全行為を叱り指導するのは上司の役割。なぜ失敗したのかよく話を聞き、同じ失敗をしないように一緒に手立てを考える。不安全行動そのものより不安全行動が引き起こす事故や機会損失に重点を置いた指導など次代を担う人材を育成する役割を心に刻めば「人間性」を否定するようなハラスメントは随分減るようになるのですが…いかがでしょう?

COCOA

新型コロナウイルス接触確認アプリ
COVID-19 Contact-Confirming Application

厚生労働省からコロナ要請者との接触を確認するアプリが配布されています。アプリを使用する人が多いほど効果を発揮します。早速、使ってみませんか?



Android



iphone



連合奈良

You Tubeチャンネル