

明るい職場たより

2019.3.31 発行

明るい職場推進室 No.27

明るい職場推進室は、今年度も誰もが働きやすく風通しのよい明るい職場を目指し、窓口相談、内外部研修や、たよりの発行、アンケートなどに取組んできました。

アンケート結果では、推進室の存在や活動が少しずつ周知されていることと共に、活動に対する物足りなさや、相談しても変わらないと言った厳しいお言葉もありました。相談の依頼も増加していることを鑑み、研修、明るい職場たよりなどの広報、窓口としての在り方などハラスメント対策と共に、働きやすい環境を作っていくために今後も活動していきますのでどうぞよろしくお願ひいたします。

<H30年度 明るい職場推進室活動報告>

*委員会開催 8回 開催

5/17 6/13 7/23 8/27 10/4 11/21 1/23 3/12

*アンケート 年1回実施(8/6~8/17) 全職員対象

法人内の全職員(808枚配布)を対象とし、475人(回収率59%)の職員のみなさまにご回答頂きました。

12月末職員に結果報告

12月に各事業所、部署に1部ずつ結果報告配布

回答者の85%の方が「言葉も内容も知っている」

回答者の内ハラスメント内容のどの項目も75~93%の方が「ない」という回答

11%が「されたことがある」とし、15%の方が「見聞きしたことがある」と回答

多かった意見:「法人の上層部へ声を届けたい」「職場環境の改善の訴え」

ご協力ありがとうございました。



*その他

・たよりの発行(年3回)

・ハラスメント防止対策のガイドブック(ポケットサイズの冊子)を各事業所に配布し職員に啓発

・委員の外部研修参加

京都市主催の平成30年度企業向け人権啓発講座参加

「ハラスメントによるメンタルヘルス不調を防ぐ」

*個別ハラスメント相談

相談件数: 5件

面談回数(担当者各2名で対応): 3回

メール回数: 24回

***研修会開催 1回開催 ハラスメント防止人権研修**

講師：三木啓子先生

アトリエエム（株） 代表取締役 産業カウンセラー

研修内容：「パワハラのない職場に向けて」

対象職員：リーダー以上または管理者が推薦される方

参加人数：25名

【研修要点まとめ】

*ハラスメントは人権侵害です。

***安全配慮義務**…労働者が働くための環境を安全・快適にしておく会社の義務である。

責任範囲は使用者、管理監督者（総括主任、主任等履行補助者含）

***自分の行為がハラスメントだと指摘されたとき**

- ①指摘された行為をすぐにやめる
- ②自分の行為、日常的な言動を検証する
- ③迅速かつ誠実に謝罪する

***ハラスメントの被害を受けたとき**

- ①記録をつける。（いつ、どこで、誰から、言動、目撃者）
- ②相談する。（相談窓口、カウンセラー、弁護士、公的機関等）
- ③能率が下がる、食欲がない、眠れない（環境を変える→休職、異動）、専門医に相談

***ハラスメントとモチベーションアップ**

出来ないこと、ダメな部分に着目 ⇒ 非難、批判、攻撃 ⇒ ハラスメント

できる事、良い部分に着目 ⇒ 認証、尊重、感謝 ⇒ モチベーションアップ

***指導のポイント**

- ①言動に焦点を当てる ②人格の否定、性格を非難しない ③感情的にならない⇒6秒ルール

【研修についての感想より】

- ・自分では言動に気づいていないことが相手を傷つけてしまっていることもあると思うので、日々の関係づくりは重要であると思いました。
- ・相談された時に自分で解決できないと思った時は、他の人にも相談しようと思います。
- ・被害者にも加害者にもなり得る日常で言動には充分配慮が必要だと思いました。 又、見つけた時に自分に何が出来るか・・・課題です。
- ・ロールプレイをすることで、自分自身の振り返りができた事、自分の話す言い方、相手からの言われ方で必要以上に心に傷がつくことも実感できました。

等様々な研修の感想を頂きました。ありがとうございました。

「明るい職場推進室」へご意見・ご質問・ご希望などございましたら

(E-mail) akarui@kyoro.or.jp までお寄せ下さい