

【すこやか歳時記】

如月の候



うるう年で長くなる今年2月。
インフルエンザや新型コロナ
ウィルスなど感染症に注意し
ながら体調の管理を…。

今年は4年に1回の「うるう年」にあたり、2月は例年より一日「うるう日」を加えて29日までになります。また、昨年の天皇即位に伴って今年から2月23日が「天皇誕生日」の祝日になりました。ちょうど今年は日曜日と重なるため、翌日の月曜日は「振替休日」です。昨年とは異なるカレンダーに注意して、より計画的な業務を心がけてください。

例年どおりに注意が必要なのは、この時期はやはり「インフルエンザ」や「ノロウイルス」などの感染症です。その予防のためには、マスクの着用やうがい・手洗いの徹底はもちろん、免疫力を低下させないように栄養・休養などの体調管理が大切です。「節分」や「立春」と、まさに季節の変わり目となる時期は各自で体調管理を最優先に…。

閏年



今月のトピックス

パワハラ防止措置等の実施が義務化されます

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）を防ぐため、企業に相談窓口などの防止策を義務付ける「改正労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）が成立され、大企業では2020年6月1日から、中小企業では2022年4月1日から、それぞれ義務化されます。

企業に求められる具体的な防止策は別に指針に定められることとなりますが、次のような対策が想定されます。

- ☒ 相談窓口の設置
- ☒ 加害者の懲戒規定の策定
- ☒ 社内調査体制の整備
- ☒ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止など



日々是好日カレンダー

2月 FEBRUARY

如月・梅見月・雪消月・木芽月

1 土 ・職場における健康診断推進運動（～2/29）
・生活習慣病予防週間（～2/7）

2 日 ・情報セキュリティの日
・世界湿地デー ・頭痛の日

3 月 ・節分 ・豆まき ・冬の土用明け
・大豆の日 ・乳酸菌の日

4 火 ・立春 ・世界対がんデー ・西の日
・ピートルズの日

5 水 ・笑顔の日 ・日本語検定の日
・プロ野球の日 ・ふたごの日

6 木 ・プログの日 ・抹茶の日
・海苔の日

7 金 ・フナの日 ・北方領土の日
・長野オリンピックの日

8 土 ・事始め ・針供養
・郵便マークの日 ・つばきの日

9 日 ・福の日 ・漫画の日 ・風の日
・服の日 ・肉の日

10 月 ・雇用保険被保険者資格取得届の提出

11 火 ・建国記念の日 ・万歳三唱の日
・文化勲章制定記念日

12 水 ・ペニシリンの日 ・ブラジャーの日
・レトルトカレーの日

13 木 ・NISAの日 ・苗字制定記念日
・地方公務員法施行記念日

14 金 ・バレンタインデー ・煮干しの日
・チョコレートの日 ・ネクタイの日

15 土 ・全国緑化キャンペーン（～5/31）
・春一番名付けの日

16 日 ・全国狩猟禁止 ・天気図記念日
・寒天の日

17 月 ・アレルギー週間（～2/23）
・千切り大根の日

18 火 ・嫌煙運動の日 ・方言の日
・エアメールの日 ・冥王星の日

19 水 ・雨水 ・万国郵便連合加盟記念日
・プロレスの日 ・天地の日

20 木 ・交通死亡事故ゼロを目指す日
・アレルギーの日 ・歌舞伎の日

21 金 ・国際母語デー ・日刊新聞創刊日
・食糧管理法公布記念日

22 土 ・世界友情の日 ・行政書士記念日
・猫の日 ・おでんの日

23 日 ・天皇誕生日 ・税理士記念日
・ふるしきの日

24 月 ・振替休日 ・鉄道ストの日
・クロスカントリーの日

25 火 ・梅花祭
・夕刊紙の日

26 水 ・血液銀行開業記念日
・二二六事件の日 ・咸臨丸の日

27 木 ・女性雑誌の日 ・冬の恋人の日
・新撰組の日

28 金 ・エッセイ記念日 ・織部の日
・ビスケットの日

29 土 ・うるう日 ・ニンニクの日
・富士急の日

・社会保険料納付期限（1月分は2月2日）

★ 青字は人事労務部門に関わる期日です

《今月の特集》

パワハラ・セクハラ対策はなぜ必要？



昨今、パワハラやセクハラ（セクシャルハラスメント）、マタハラやいじめ問題などが頻繁にニュースで取り上げられています。企業は日ごろから、ハラスメント問題は社会的信頼の失墜、ブランド力の低下、売り上げの低迷などと背中合わせである、という危機感をもってハラスメントの予防対策に取り組むことが重要です。また、ハラスメント予防が必要だと言われても、表立って問題になっていなかったり、ハラスメントの行為者が優秀であったりするケースも多く、問題になるまでは手付かずになってしまいがちです。



ハラスメントの予防を怠ると・・・

- ☒ 社員の働く意欲の低下
- ☒ 優秀な人材の流出
- ☒ 労働紛争・不正・事故
- ☒ 社会からの信頼失墜
- ☒ 生産性の低下
- ☒ 人材確保の難航

ハラスメントの背景となるもの

個の尊厳否定

多様性の否定

能力・成長の
否定

いずれにしても、ハラスメントの背景にあるのは、コミュニケーション不足や強者としての認識不足などです。多くの場合、加害者は無意識にハラスメントを行っています。無意識ですから、ハラスメントの発生にも気づきません。指摘されて驚くことになります。ハラスメント問題はいつ、どの職場で起きてもおかしくないのが現状です。

求められる対策

（１）ハラスメントに関する正しい知識のインプット

誰かひとりでも誤った理解をしている人がいると、そのことが組織全体の大きなリスクとなります。常に全員がハラスメントリスクに対するアンテナを張っている状態をつくることがポイントです。

（２）シグナルを見逃さない風土をつくる

遅刻・早退・欠勤など働く意欲を失っている兆候はないか、顔色や服装に変化はないかなど、お互いの変化に気づきあえる風土を作りましょう。

（３）風通しのよい職場をつくる

上下関係や部署の隔てなどを気にせずに従業員同士が意思疎通できる風土があれば、ハラスメントが起こりにくくなるといえます。

（４）相談や解決の場を提供する

従業員が相談しやすい相談窓口を設置し、できるだけ初期の段階で気軽に相談できるしくみを作りましょう。相談窓口には、内部相談窓口と外部相談窓口があります。それぞれの窓口がパワーハラスメントを含めたさまざまな相談に対応できると、相談しやすくなります。

まとめ

このように、ハラスメントは企業にとって重要な問題を含んでいます。しかし、初期段階で対策を行うことで、被害の深刻化・拡大を防ぐことができます。

また企業におけるハラスメント対策は、表紙のトピックスでもお伝えしたように義務化されます。今後、健全な企業運営と成長のためには、欠かすことのできない責務であるといえるでしょう。

《今月の特集②》

ハラスメントの社外相談窓口導入のご案内

どんな職場にもトラブル発生の可能性は潜んでおり、働く人たちの悩みはつきないものです。社外相談窓口の設置・開設により、職場で事を大きくしたくないという気持ちや雇用不安など、職場では話しにくいことを安心してお話しいただけます。

社外相談窓口の特徴

企業担当部署とのスムーズな連携

企業リスクに繋がる深刻な問題について、即時報告を仲介します。

問題発生後、担当部署の対応方法についてアドバイスします。

窓口利用状況の集計データを、開設後、定期的に報告します。

専門相談員が従業員の悩みを整理し、問題の深刻化を予防します。

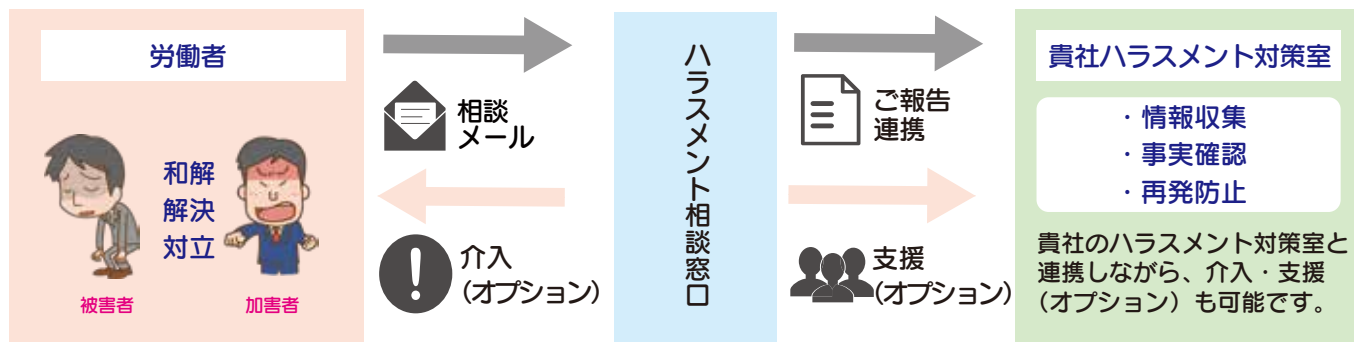
相談員は企業での就業経験が豊富な産業カウンセラー資格取得者です。

相談、継続相談が可能で、些細なことでも気軽に相談できます。

人間関係の問題など、悩みを整理し、相談者が自立的に解決することをサポートします。

ハラスメント相談窓口

パワハラ・セクハラなどの相談窓口としてご利用いただけます。



ハラスメント相談窓口 3つのコース

対応内容	あんしん相談室 ベーシック	あんしん相談室 アドバンス	あんしん相談室 フルコース
通報があった際の企業担当者へ報告	●	●	●
担当部署の対応法についてアドバイス	●	●	●
産業カウンセラーによる相談		●	●
問題解決に向けて対応			●

社外相談窓口をぜひ設置・開設の上、職場のハラスメント問題の未然防止と早期発見にお役立てください。
詳細は担当者：熊丸、白水、篠原、柴田、竹下裕志、西尾、松尾、後藤までお問い合わせください。

【仕事の基本】アドバイス・メモ

「不適切動画問題」対策

従業員の悪ふざけ動画でダメージを負わないための労務管理対策をQ&A方式で解説します。

Q. SNSの利用を禁止することはできるか？

A. 業務時間中のスマホ、SNS利用を禁止することは可能ですが、プライベートにおけるSNS使用を全面的に禁止することは難しいでしょう。

ただし、企業の秩序を乱す投稿については、私生活上の行為であっても制限することができます。

Q. 従業員のスマホやSNSのモニタリングをすることはできるか？

A. 公開されているSNSアカウントであれば、それを検索してモニタリングすることは可能です。ただし、SNSのアカウントの報告を求めるまでの管理を強制することは難しいでしょう。

Q. 不適切動画の投稿などの行為が発覚した場合、解雇できるか？

A. 行為の内容や程度によりますが、解雇などの厳罰も可能でしょう。事前にスマホ、SNSの利用に関する講習会などを開き、違反者は厳罰に処す旨注意喚起しておくとい良いでしょう。

Q. 不適切動画の行為者またはその家族に対して損害賠償請求ができるか？

A. 実際に発生した損害に対して損害賠償を請求することは可能です。ただし、損害額を算定・立証する責任は企業側にあり、企業側の管理者責任も考慮すると全額賠償は難しいでしょう。

規律を正す意味で今一度全体研修などを開催し、SNSの不用意な投稿が重大なペナルティーに繋がると認識させることをお勧めします。

新しくなるハローワーク求人サービスへの対応

今年1月より、ハローワークのシステムとハローワークインターネットサービスが全面リニューアルされました。求人票の様式が変わり、労働条件やPR情報などの求人情報がより詳細に記述できるようになりました。

ハローワークインターネットサービスがリニューアルされました。

ハローワークの求人情報を検索、閲覧できる「ハローワークインターネットサービス」のウェブサイトが「スマートフォン」や「タブレット」にも対応！それぞれの端末の画面に最適化されるため、いつでも、どこでも、快適に閲覧できます。

ハローワークインターネットサービス上に「マイページ」を開設できるようになりました。

「求職者マイページ」では、お気に入りの求人や求人検索条件の保存が可能に！「求人者マイページ」では、オンライン求人申込みやハローワークへの採否連絡などのサービスがご利用になれます。

「充実した求人情報」と「マッチング支援」。

求人票が一新！掲載情報量を増すことで、仕事をお探しの方が希望する企業・団体などの情報を、もっと深く知ることができるようになりました。そして、豊富な情報を元に、充実した職業相談・紹介を行い、適格なマッチングを支援をしてくれます。

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の裏門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。



労務ジャパン株式会社
福岡中央労務管理事務所

〒810-0031
福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



すこやか労務月報

[2月版]
No.33

「パワハラ」「セクハラ」「いじめ」は、スグ相談を!!

心身ともに健やかに仕事をするために、自分自身で健康管理に気を付けていても、職場環境によってはその思わぬ障害になるケースもあります。さまざまな人間関係から発生する「パワハラ」や「セクハラ」「いじめ」などの問題も大きな懸念事項です。「うちの会社ではありえない」「自分は感じたこともないし、聞いたこともない」と、他人事のように考えていませんか…。

厚生労働省のまとめでは2018年度のパワハラ相談が8万2千件を超え前年比14.9%増で過去最高に。セクハラ相談も7万6千件を超え12.2%増になっています。もちろん、この数値に反映されていない事例も数多くあるはずです。小さなことでもまず相談することが、予防の基本です。



2月の
注意ポイント

- その① パワハラなどが気になればスグ相談を!!
- その② インフルエンザなどの感染症に注意を!!
- その③ 凍結時などの運転や転倒事故の対策を!!