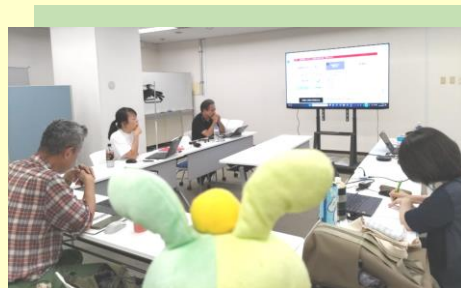




■レオテックス直轄分会 8月 労使会議報告

【主な内容】

- ・7月の業績について
- ・木南社長より、会社方針に関する個別面談の状況について
- ・繁忙期の働き方について
(長時間労働の軽減時・間管理の徹底など)
- ・労使協議内容の再確認
- ・グループハラスメント防止対策委員会について



今回は、『2023年度 第1回グループハラスメント防止対策委員会』について

▼▼▼ メンバーの皆さんにお伝えします ▼▼▼

<グループハラスメント防止対策委員会の目的>

グループ内のハラスメントに関する問題を迅速・公平に解決し、ハラスメントの撲滅に向けた方針の発信と共通の取り組みを推進する。

<ハラスメントに関するグループ内の相談内容の傾向 特徴>

- ・ 上位職（ステージA、ステージB）からのパワーハラスメント件数が比較的多い。
- ・ 圧が強く口調のキツイ上司が理詰めで責めるので、誰にも何も言わせない雰囲気職場に漂っている。
- ・ 異動して以前の業務とは全く違う仕事なのに、業務については何も教えてくれず指示ばかり出す上司がいる。
- ・ ハラスメントまではいなくても「感情の波の上下で接してくる上長に困っている」というケースが目立った。



<ハラスメント撲滅に向けた取り組みについて>

職場内での『**心理的安全性**(※)』を高めることが重要です！ 各人が意識することは？ 実践することは？

仲間と自分両方を大切に ➡ **さんづけ運動・あいさつを再徹底しよう！**

※心理的安全性とは（アイミー・イトモントゥ教授が提唱

「**チーム内は対人リスクがなく、安全な場所であるとメンバー間で共有された状態**」と定義

<木南さんより『ハラスメント防止に関する資料』>

ハラスメントについて

安心して気持ちよく働ける職場の実現のために

【ハラスメントっていつあるの？】

- ・ パワハラ（パワーハラスメント）
- ・ セクハラ（セクシャルハラスメント）
- ・ モラハラ（モラルハラスメント）
- ・ マタハラ（マタニティハラスメント）
- ・ ケアハラ（ケアハラスメント）
- ・ パタハラ（パタニティハラスメント）
- ・ カスハラ（カスタマーハラスメント）
- ・ エイハラ（エイジハラスメント）

年を追うごとに種類が増えています

【お願いしたいのは】

- ・ 「ハラスメント」をなくそう！という表面的な事ではありません
- ・ 人間は一人一人違う個性を持っていますだからすべてを受け入れましょう
- ・ あなたの行動、発言が相手や周りに対して嫌な感じを与えていないか、一呼吸おいて考えてみましょう
- ・ あなたが正しいと思っている事が、相手にとって正しいとは限らないのです **同じ目線は2割あれば良い方です**

【ハラスメントとは】…シンプルに考えましょう

- ・ 「ハラスメント」かどうかを決めるのは自分ではありません
- ・ **相手が「いやだ！」と思ったら、それはもう「ハラスメント」で「アウト！」**です
- ・ **個人対個人だけでなく、職場の空気を悪くするのも「ハラスメント」**です



併せて、組合HPもご覧ください！

ID: kc + 社員番号 8ケタ
PW: 生年月日 8ケタ

