

秋厚労ニュース

ハラスメント

事業主に防止義務

全厚労労働学校 ・女性分科会

6月8日(金)～9日(土)、全厚労労働学校が開催され100人が参加。全体集会后、労働学校では経営分析や職場での問題対処法を、女性分科会1ではハラスメントや母性保護について、女性分科会2ではジェンダー問題や介護・更年期について学びました。



女性分科会のグループワーク



中田さん

全体集会では、関西勤労者教育協会の中田進さんが講演しました。

人が働きたいを感じるには、誰かの役に立つ・自分が成長する・生活のためにお金を得る、の3つが必要で、患者さんに心からのケアをするには、自分自身が元気でこそ。人間らしく働きたいという願いをサポートするのが労働組合だ

心からのケアをするには 自分が元気でこそ

と語ります。

日本国憲法第25条には「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とあります。「身体だけでなく心も元気であるためには、文化が必要。でも文化には

お金がかかる。例えば嵐のコンサートは8500円」「社会保障の予算削減・制度改悪が行われている。賃金を増やす運動と一緒に、社会保障予算を増やせ!と国に働きかけることが大事」と呼びかけました。

「相談しづらい窓口」は機能していない

女性分科会1では、東京労働局の大高さんがセクハラ・マタハラについて解説しました。

プライバシーを保護すること、相談したことで不利益取り扱いをしないことを明言・周知する必要がある」と話しました。

事業主には、職場のハラスメントを事前に防止する義務があります。そのために相談窓口を設置し、「どんな行為をハラスメントと

「暴力はいけない」院長が明言した病院もグループワークでは、各県の状況を交流しました。ある県からは、ハラスメント発生の翌日、院長が緊急集会を開催し「どんな場合でも暴力はいけない」と明言した事例が紹介されました。看護部長が勤務時間内にスタッフとお茶を飲みながら「今、仕事はどう?」と話し合う時間を設け、職場の改善につなげた病院

考え、どんな処置をするか」を職場に周知しなければなりません。実際に起こってしまった場合は、ハラスメントが発生しにくい職場環境の整備や、職員への研修など、再発防止策も求められます。

大高さんは「相談しづらい窓口は機能していない」と思われる。事業主は職員の

も。福島県では、女性の生理休暇と一緒に、男性も年休で「健康管理休暇」を取る運動をしています。「どの病院で生理休暇を何人取ったかチェックし、0人というところはないように取り組んでいる」と話します。

参加者は「働きやすい職場づくりをしたい」「話し合っって元気をもらった」と思いを交流しました。

☆ハラスメント相談ホットライン☆

7月の平日 8時～18時

秋厚労本部 018-864-3341