

From SORA

みなさま、こんにちは。B-GROOW（ビーグロー）の空です。

いよいよ4月から中小企業でも職場におけるハラスメント防止対策が義務化されます。

弊社では、準備を進めておりました『ハラスメント社外相談窓口』を、この4月に開設いたします。

『ハラスメント社外相談窓口』は、ハラスメントを初期の段階ですくい上げることを目的とした一次相談窓口となっております。ハラスメント窓口の設置そのものや、ハラスメント発生時の適切な対応にお悩みの企業様にもお役に立ていただけると幸いです。

株式会社B-GROOWはみなさまのお役に立てるよう、より一層の精進を重ねてまいります。

今後とも、どうぞよろしくお願ひいたします。



空直美

■ 中小企業のパワーハラスメント防止措置の義務化が目前に

2022年4月1日より中小企業にもパワーハラスメント防止措置が義務化されます。『パワーハラスメント防止法』は2019年5月に成立し、2020年6月1日より施行され、段階的措置として大企業に対して適用されました。法改正後、職場のハラスメント問題にどのような変化があったのでしょうか。

■ 職場におけるハラスメント

令和2年度厚生労働省委託事業『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』によると、過去3年間の推移においてハラスメント相談ではセクハラが減少、ハラスメント該当件数ではセクハラ・パワハラ・マタハラ等に減少傾向が見られます。これらの変化は、法改正の効果だといえるでしょう。

相談があったハラスメントについては、パワハラ（48.2%）、セクハラ（29.8%）、顧客や取引先からの著しい迷惑行為＝カスタマーハラスメント（19.5%）の順に高い結果となっています。ハラスメント該当事案としては以下の項目が高い結果となっています。（受けたハラスメント内容は複数回答）

ハラスメントの種類	受けたハラスメントの内容	割合
パワーハラスメント	精神的な攻撃	74.5%
	人間関係からの切り離し	20.6%
セクシュアルハラスメント	性的な冗談やからかい	56.5%
	不必要な身体への接触	49.1%
カスタマーハラスメント	長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム	59.5%
	名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	55.7%

パワハラ・セクハラ
の行為者は、上司である割合が最も高くなっています。



■ ハラスメント対策への企業の取り組み

ハラスメントに対する雇用管理上の措置として多くの企業が「ハラスメントの内容や、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知」や「各種ハラスメントの一元的な相談窓口の設置」を実施しています。一方、ハラスメントをうけた社員は、実際には行動に移さないケースが多いようです。



■ 社内相談窓口に求められること

多くの企業が設置に取り組んでいる『ハラスメント社内相談窓口』は、パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントなどその他のハラスメントの相談窓口と一体化し、一元的に相談に応じる体制として整備することが望ましいとされています。企業には窓口担当者のスキルアップとメンタルヘルス面でのサポートが求められるでしょう。

また、相談窓口では相談内容の秘密が守られること、相談したことにより不利益な扱いを受けないことを明確に周知する必要があります。社内相談窓口を設置しているのに相談がない場合、職場にハラスメント問題がないから、という理由だけではなく、「相談しても解決が期待できない」、「相談すると職務上不利益が生じると思った」という社内相談窓口への不信感から、という理由も存在するからです。

■ 終わりに

職場のハラスメント問題の解決は、いかに初期の段階でハラスメント問題が発生していることに気付くことができるかが重要になります。そのため、社内の相談窓口が機能しにくい場合には外部相談窓口を併設または利用する方法も考えられます。実際に相談窓口を社内・社外に併設している企業も多いようです。

また、社員のハラスメントに対する意識向上のためのセミナーを継続的に実施するなど効果的です。

この機会に効果的なハラスメント防止措置について検討されてみてはいかがでしょうか。

参考 令和2年度厚生労働省委託事業『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』東京海上日動リスクコンサルティング株式会社
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>

（文責：コンサルティング事業部 香月裕美）

施行時期	改正内容
令和4年4月1日	<p>【パワハラ防止対策の中小企業適用開始】 パワハラ防止に関して、大企業に義務付けられている雇用管理上の措置が、中小企業にも適用開始</p> <p>【育児・介護休業法の改正】 ① 妊娠・出産の申出に対する個別の制度 周知・意向確認措置の義務化 ② 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境整備の義務化 ③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和</p> <p>【女性活躍推進法の改正】 一般事業主行動計画の策定・届け出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大</p> <p>【在職中の年金受給の在り方の見直し】 ・ 在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年改定 ・ 特別支給の老齢厚生年金の支給停止基準額を引き上げ 65歳未満 28万円 → 47万円</p> <p>【年金受給開始時期の選択肢の拡大】 ・ 繰上げ計算の乗数の変更（適用対象は1962年4月2日以降に生まれた人） 減額幅 0.5% → 0.4% ・ 繰下げ受給の受給年齢の上限延長 70歳 → 75歳</p> <p>【年金手帳の廃止】 個人番号の導入により、年金手帳の新規発行が廃止。年金の諸手続きには基礎年金番号通知書が使用される。</p> <p>【確定拠出年金制度の改正】 公的年金の支給開始時期の選択肢の拡大に併せ、確定拠出年金（企業型DC・iDeCo）における老齢給付金の受給開始時期の上限年齢が70歳から75歳に延長</p> <p>【雇用保険料率の引き上げ】 雇用調整助成金などの『雇用保険二事業』の料率（企業のみ負担）を変更 0.3% → 0.35%</p>

… 令和4年4月以降にも改正の予定あり

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

HP <https://www.b-groow.com>

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多偕成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307

新入社員研修を開催いたします

新年度を目前に控え、新入社員を迎える準備はすすんでいますか。長い社会人生活のスタートにあたって、社会人としての基礎を身に付けておくことはとても重要です。

B-GROOWビジネスカレッジの新入社員研修では

- ✿ 社会人としての意識改革
- ✿ マネジメントの基礎知識の習得
- ✿ ビジネスマナーの習得

を目標としています。学んだことをロールプレイング等を通じ実践的に身に付けていくカリキュラムとなっておりますので、自信をもって職場での業務に活かしていただけます。

みなさまのご参加をお待ちしております。

1日目 2022年4月4日(月) 10:00 ~ 17:00

意識改革 / 経営知識取得編

- ・ 社会人とは？学生との違いは？
- ・ 経営と組織
- ・ 計数管理の知識 ほか

2日目 2022年4月5日(火) 10:00 ~ 17:00

ビジネスマナー編

- ・ ビジネスマナーの基礎
- ・ ビジネス電話の基本と応用
- ・ 訪問のビジネスマナー ほか
- 会場は福岡商工会議所です。



詳しくはこちら <https://iil.la/7yHMLhi>

B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

2022年3月

『管理職研修【コミュニケーション】②』 3月17日(木)
講師 福澤 俊幸

『ハラスメント【窓口対応】』 3月23日(水)
講師 樺山 恭子

2022年4月

『新入社員研修①』 4月4日(月)
講師 久保 京子

『新入社員研修②』 4月5日(火)
講師 久保 京子

『ハラスメント【窓口対応】』 4月20日(水)
講師 樺山 恭子

※『新入社員研修』の会場は福岡商工会議所になります。

★『新入社員研修』の開催時間は10:00~17:00です。

★その他の講座の開催時間は13:30~16:30です。

お申し込みはこちら

<https://www.b-groow.com/seminar/>

編集後記

毎月ご案内させていただいておりました『B-GROOWビジネスカレッジ』は2022年4月をもって終了させていただくことになりました。長らくのご愛顧、誠にありがとうございました。新しく開設いたします『ハラスメント社外相談窓口』でも、みなさまのお役に立てますよう精進してまいります。今後ともよろしくお願いたします。

(編集担当：香月裕美)