

東北 地協

NAGOMI

発行責任者
山下 仁一
編集担当
教育情宣委員
発行所
東洋ゴム工業労働組合東北支部



第18期 第42回労使安全研修会



7月21日 いわき産業創造館にて第42回労使安全研修会を実施しました。今回、各単組で課題としている「ハラスメント」をテーマにj.unionより池上元規先生を講師として、ハラスメントの基本的考え方、ルール、ボーダーラインを改めて振り返り、ハラスメントのリスクと労使での取り組みを確認し、組織としての防止策を学びました。

藤倉コンポジット労組

原町支部

大和田 智之

研修会では「ハラスメント」をテーマとして、特に「パワハラ」についてどういったものがハラスメントになるのかを学ぶことができませんでした。普段は何となく認識していましたが、詳しく学ぶ機会が少なく不安に思っていたため、とても教訓になる研修会となりました。

とくに、講師の先生が話をされていた「関係の質が大仕事」というワードが印象に残りました。これは私が意識できていなかったことで、人のコミュニケーションが少ないことが起因してパワハラに繋がってしまうケースが多いそうです。また、組合員から相談を受ける際には第三者として中立的な立場で相談を受ける事、問題が発生する前に未然に防ぐ事などが大切だと改めて感じました。

グループワークでは様々な意見を聞くことにより新しい考え方にも気づくことができ、単組に持ち帰り実践してみようと思いました。

今後は組合活動の一環としてより一層組合員とコミュニケーションを図り、相談しやすい関係を築き、活動したいと思えます。

福島ゴム株式会社

代表取締役社長

児玉 潤

今回、会社側として参加させて頂きました。研修内容は、ハラスメントセミナーで、講師の先生による講話と各社の組合員を交えたグループワークとなります。

講義内容では、ハラスメント発生時の対応は、被害者、行為者、関係者からの十分なヒアリングで現状把握を行う事が重要である事を改めて認識できました。また、日頃部下を指導していく中で必要な指導とハラスメントに該当するのかわ等も事例を参考に考えさせられるいい機会でした。

グループワークでは、ハラスメントの発生事例やハラスメントと判断した理由などの意見交換をする機会もありました。各社、ハラスメント判断の理由付けなどを挙げ、ハラスメント有無に言及しましたが隠れている背景で捉え方も異なることから、やはり講義で学習したように一つ一つ丁寧に理由を明確（ヒアリング）にしていく必要性を感じました。久々の対面式セミナーであり意見交換のしやすい環境でしたし、他社との情報交流もあり大変有意義なものとなりました。



【ディスカッション】

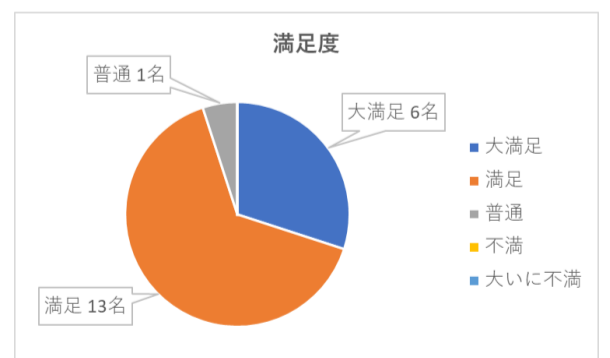
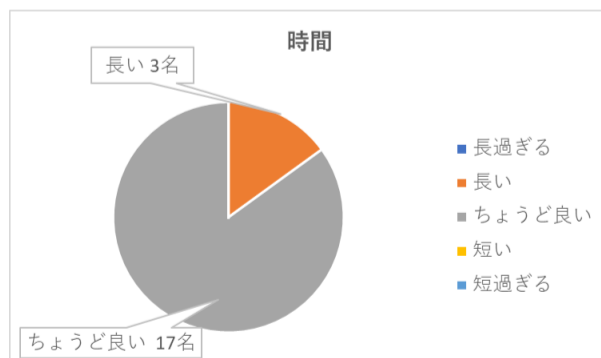
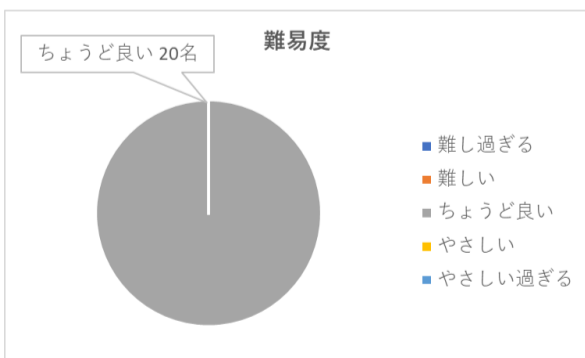


【池上先生によるご講義】



【労使22名が参加】

研修会終了後アンケートを実施（回答率：91% 20名/22名回答）参加者の声として、「理解していたつもり部分を改めて正しい情報に更新できた」「労使で制度や対応窓口として抜けが無いか再度チェックして取り組んでいきたい」など前向きな感想を頂きました。引き続き各単組における課題をもとにテーマ選定し、労使で取り組める研修会を検討して参ります。



東北地協には無いような活動をされていたり、大変参考になる情報交換が出来ました。今回の情報交換を参考にこれまでの東北地協の色を出しつつ今後の地協活動の活性化につなげて参ります。

7月7日に開催された三役会議に、今期新たな試みとして関東地協の三役をお迎えし、地協間交流を行いました。

交流の中ではお互いの地協活動報告を行い、情報交換を実施しました。関東地協では加盟単組数も多く運営も大変な中、各種積極的な活動を行い組合員の育成や教育に力を入れた活動をされていました。

