

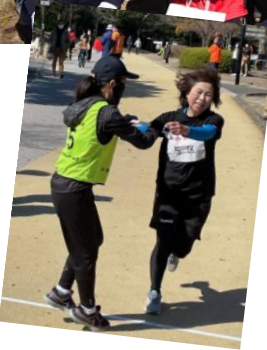
センター便り

・福岡センター

早春の青空のもと、3月6日(日曜日)、県営春日公園で「福岡県社会保険協会職場対抗駅伝大会」が開催され、7名で参加致しました。日頃は、デスクワーク中心で1.7キロ／人で襷を繋ぐ駅伝参加に全員、躊躇しました。

何しろ、大半が長距離を走ることが学生時代以来だったからです。しかし、二日間の合同練習と自主練習を経て、当日は他社の若い男性メンバーと競い合い、11チーム中 10位でゴールを切りました。

私達のチームは平均年齢 56.9歳、女性3名と男性3名の混成で他チームと比べると極めて異質異色で周りの方々からも驚異に見られたと思われます。駅伝の魅力は、「チームワーク」で我々の仕事と共通点があります。個々の力は低くても、みんなで一致団結して少しでも上位を目指す気持ちが強ければ、必ず障壁は越えられます。この気概を持ち続け、派遣社員の皆様を全力でサポートして参ります。



・北九州センター

北九州センターでは、4月に発足しました新事業推進室と連携して、50代から60代前半の早期退職者向け就業支援を強化します。

現在、地元中小企業求人「人事・総務・営業・ITの各管理職」に対し、地元大手企業の管理職経験者等を紹介する取り組みを行っております。

この管理職求人(人事)の例では、「年功序列から成果主義へ人事制度を革新したいが、欧米の真似をするだけの制度ではなく従業員に納得してもらえる自社に合った自前の人事制度にしたい」というものでした。これに対して、地元大手企業の人事制度改革をPJリーダーとして策定し成果主義を社内に定着化した経験のある方を紹介しました。その求人企業様の人事制度改革が成功するように引き続き必要人材紹介の支援を継続していきます。

令和4年度はこのような取り組みを強化して参りますので、より多くの求人企業・求職者の皆様にもご参加いただきたいと考えております。人材でお悩みのある企業様はお気軽に ご相談ください。



・久留米センター

先日、久留米センターで無期雇用転換の説明会をした折の話です。

説明会はほんの一瞬で終わりましたが、説明会に来ていた人たちが誰彼とはなく隣同士、そして次第に皆でおしゃべりを始めました。

同じ久留米センターの派遣者とはいえ、お互いどこで働いているかも知らない人達でしたが、話は尽きず、井戸端会議です。詳細は分かりません。各々の仕事内容や職場の事。中には愚痴やアドバイスや同調があったかもしれません。その内、皆さん何だかすっきりした様子で帰って行かれました。

その光景を目の当たりにした職員曰く、「なんだか良い感じでした。初対面でもとても楽しそうでした。皆さん同じ立場で話が弾み、お互い参考になったかもしれませんね。」「お茶菓子や飲み物があればもっと良かったと思います。」

そう、ここにはいつの間にかコミュニティが出来ていました。単なる情報交換だったかもしれませんが、ある人は同じ経験者がいる事で励まされ、力を貰ったかもしれません。ある人は自分だけではない事を知り、知らない内に力が湧いてきた事でしょう。

これこそが「はつ・らつ・コミュニティ(久留米)」の目指すもの。

当の職員曰く、「お茶菓子等を用意して定期的なお茶会をやりましょう。」・・・と。
「はつらつかフェくるめ」7月1日オープン！



はつ・らつ・コミュニティ福岡

公益社団法人福岡県高齢者能力活用センター
〒812-0011
福岡市博多区博多駅前2-9-28 商工会議所ビル1F

TEL: 092-451-8621

はつ・らつ・コミュニティ北九州

北九州高齢者能力活用協議会
〒804-0067
北九州市戸畑区汐井町1番6号 ウエルとばた8F

TEL: 093-881-6699

はつ・らつ・コミュニティ久留米

〒830-0035
福岡県久留米市東和町6-9 フジホーム久留米ビル7F

TEL: 0942-35-0520

TEL: 092-451-8621 FAX: 092-451-8623

E-mail: tsushin@hatsu-ratsu.com



はつ・らつ・通信

第4号

(令和4年7月1日 発行)



「絶景九州」奄美大島の土盛海岸
ブルーエンジェルと呼ばれる青い海と白い砂浜

【 従来からのセクシャルハラスメント等の防止対策に加えて、 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化 されました。(R4.4.1実施) 】

今後は ”職員を厳しく指導” パワハラになりかねません。

職場におけるパワーハラスメントの定義 (根拠:労働施策総合推進法)

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおり

- 事業主の方針等の明確化及び周知・啓発
(行為者は処分する旨の就業規則での明示等)
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(相談窓口の設置等)
- 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
(事実関係の把握、再発防止等)
- 併せて講ずべき措置
(プライバシーの保護、解雇等不利益取扱いのない旨の周知・啓発)

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

▼ 見どころ

- ・ パワーハラスメント防止措置の義務化
- ・ ある物語～派遣の仕事
- ・ 登録者投稿コーナー

(次ページへ続く)

パワーハラスメント防止措置の義務化

●職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

はつ・らつ登録者 投稿コーナー

ひらひらと 大地いっぱい 花筵

幸信

(福岡市博多区 高橋信幸さん)



派遣職員・会員企業の皆さんの投稿を募集しています！

自作の俳句、或いは、身の回りに起こった面白い物語など、是非ご提供ください。

(送り方) FAX: 092-451-8623 E-mail: tsushin@hatsu-ratsu.com

ある物語 ～ 派遣の仕事

私は今、某ラーメン店でラーメン店主が空き時間に作る弁当を近くの「道の駅」に配達する仕事をしている。約40年間務めたサラリーマンを卒業して2年程遊び、66歳から改めて仕事探しを始めた。人材銀行やハローワーク、それに色んな機関の人材会社等に登録をしてセカンドキャリア作りへ挑戦した。当初は「必要とあれば向こうから声が掛かるだろう。」と、今思えば不謹慎にも尊大な気持ちで待ったが、どこからも声はかからなかった。さすがに「これはまずい。」積極的に動きだして数社にチャレンジしたが、年齢の壁(?)なのかうまくいかない。自分で言うのも何だが、キャリアには自信もあったのでどこでも決まらなうと思っていたのが間違いだった。世間は過去の実績等には関係なく、これからの能力を値踏みし続けたのでしょうか。自信と入れ替わるように失望と焦りと落胆が心身を苛んでいった。

そんな時、登録しておいた「はつ・らつ・コミュニティ」から弁当配達の仕事の声がかかった。「何だ！こんな仕事か、馬鹿にするな！」と、一瞬思いましたが、「待て待て、今はこんな考えから脱却する時。遊んでおくのも何だから」と、取り敢えずは葛藤を抱えながらも引き受けることにしました。仕事は簡単でした。店主が作る弁当を言われた通り配達し、店頭に並べていくだけです。値札を付ける端末操作はありましたが、隣では野菜を持ってきた農家のおばちゃんもやっている操作だし、出来ない言い訳はしたくはありませんでした。

そして何日か経った頃、ある事に気づきました。翌日配達すると売れ残りが相当数発生していたのです。例えば50個で5個、当然ごみ箱行きです。%にすると10%の損失です。店主に報告すると「そんなもんだ。」の簡単な返事。私はその日から近隣の食堂の営業日を調べたり、曜日や天気によってどんな弁当が売れていくか等のデーターを記録していきました。要は最適生産販売の研究です。又、近場の利点から、売れ行きを途中数回チェックしに行くことで少量生産から始め、売れ行きの良い弁当だけを追加で作る様店主に頼むことにしました。目標は売れ残り0作戦。それから肝心のラーメンの売り上げ向上のために、惣菜バイキング、幟の設置場所変更など幾つかの改善提案もしました。その頃には店主との信頼関係も築けているようでした。

「何だ！こんな仕事」が段々と面白くなっていきました。その内、店主の方から「今日はどの弁当をどの位作る？」との相談があるようになりましたが答えは簡単ではありません。方程式を解くのはまだまだ先の様です。

今、私は新しい仕事の面白さを満喫しています。小さな結果でも日々返ってくる反応への喜びです。単純な仕事でも考え次第で面白くなり、ちょっとした目標を作ることで励みにも刺激にもなります。現役時代とは規模の違う面白さですが、今は似合っているようです。「今日の目標は完売。」何やら昔に戻ったような気持ちです。

そして今、これからの目標は……。このラーメン店の共同経営が出来ないか秘かに考えています。

