

令和8（2026）年10月号（NO.83）



発行：にのだん社会保険労務士事務所
社会保険労務士 二之段 直哉（にのだん なおや）
メールアドレス

2ninodan@iris.eonet.ne.jp

ホームページ

<https://ninodan.cloudfree.jp>

にのだん社労士 で検索ください



①直筆の営業案内が届きました

9月中頃ポストに「にのだん社会保険労務士事務所御中」と手書きで記載された封筒が投函されていました。中身を確認するとWE B関連の事業所担当者さん直筆による営業案内の手紙と名刺が入っていました。

内容的には当事務所のホームページを拝見したところ、まだまだ改善出来る部分があるため興味があればご連絡くださいといった内容でした。

私が2019年に開業したとき「ホームページは開設したい。でも極力お金をかけずに事業を開始したい」という意思で時間は多少かかっても無料のテンプレートと無料のサーバーを使って何とかホームページを開設しました。

そこから私の親友にシステム関係の専門家がいて、彼からSEO対策の重要性を初めて教えてもらい、自前でプログラムを編集しながら今に至っております。現在も事務所だよりを毎月更新するなど、開業から8年目となり総ページ数も100ページを超えるボリュームになりました。

普段はホームページの問い合わせフォームに「営業目的の問い合わせはご遠慮願います」と掲載しているにも関わらず、メールで届く営業案内に返事を送ることはほとんどありませんでしたが、今回直筆による営業案内が届いたのは初めてであり、驚きとともに感心の気持ちが強かったため、名刺に記載されていたメールアドレスに感謝の気持ちと丁寧なお断りの返事をしました。

自分がかつて求人広告会社に転職し事業所に飛び込み営業をしていた頃、初めて話を最後までしっかり聞いて頂いた社長さん、初めて求人広告掲載をご依頼頂いた事業所さんは今でも鮮明に記憶しています。

今回、他とは違う手法で営業案内が届いたことで「自分も若い頃、日々営業方法を試行錯誤しながらいろいろ試していたなあ」と20年前を思い出しながら、他とは違う営業方法へのチャレンジに自然とエールを送りたい気持ちになりました。

②に続きます！！

②ハラスメント対応の重要性

令和8年10月から、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主の義務に追加されるのに伴い、和歌山労働局ではすでに義務化されている「セクシャルハラスメント」や「パワーハラスメント」「妊娠出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」そして今回の法改正にも対応した対策周知のポスター（編集可能なファイル）が提供されていますのでぜひとも活用して頂ければと思います。

※「和歌山労働局 職場におけるハラスメント対策」で検索

これに関連したハラスメント問題で、今回残念ながらとある企業の19歳の男性従業員が当初は鉄塔からの転落による事故死と報道されていましたが、後に所持品から先輩社員によるパワハラを訴える遺書が見つかりました。

会社は現時点でパワハラによる自殺とは認定せず調査中とのことですが、19歳の若者が残した遺書に記載されていた内容はとてもリアルで、人格を否定する耐え難い複数の言葉とともに、それを見ている周りの人が助けてくれない絶望感、これからの人生でもっとやりたかったこと、相談しないまま自らの命を絶つことに対する親への謝罪の言葉は、同じような年齢の子どもを持つ私にとって大変辛く、本当に身に詰まる思いになりました。

私も最初に就職した勤務先で、あくまで私から見ればと前置きしますが先輩社員の厳しい言葉や態度の冷たさが耐えられず、それを理由に辞めたいと申し出た経験がありました。しかしそれを撤回し、勤務を続けながら私自身も「自分も同じような経験をしたから」を言い訳にして後輩社員に心ない言葉を投げかけたことがあり、相手を少なからず傷つけてしまったことは、いまだに反省しなければならない経験となっています。

話を戻しますが、各種ハラスメントに関する事業主の責任としてハラスメントのない職場づくりを宣言するとともに、ハラスメントを行った場合は懲戒処分の対象になること、さらにプライバシーに配慮した相談窓口を設けること、相談を理由に不利益な取り扱いをしないことなどを全従業員に周知することが義務として求められています。

ハラスメント対策が疎かになり、それが今回のようなニュースになるということは、事業所名の公表や世間からのバッシング、退職者の増加や人材獲得が困難になるなど、経営にとって計り知れない大きな影響が想定されることになります。

最後までお読み頂きありがとうございました