

第6回検討会の議論について

雇用の分野における女性活躍推進の方向性

- 女性活躍に関する調査の詳細分析からわかるように、働き続けやすいだけではなく、女性が活躍するための色々な仕事を経験できるといったことが、特に女性管理職比率の向上につながっている。継続支援と女性の活躍支援の両方に取り組むことが重要なのではないかな。
- 男女雇用機会均等法と育児・介護休業法という枠組みがある中で、両立と均等という2つの側面の取組を両輪で行っていくことが重要。女性活躍推進法に基づき取組を進めることは、その両輪を回す駆動力のようなものと考えられるのではないかな。企業によって、両立と均等の両方にどのように取り組み、進めていくかを考える上で、まずは企業における課題の分析が重要。
- 女性活躍に関する調査において、大企業と比べて、中小企業では両立支援の継続的取組と女性正社員の平均勤続年数との相関関係がみられないが、中小企業では、大企業と比べて、新卒を採用していなかったり、途中で出たり入ったりするケースがあり、元々勤続年数が短くなりやすいといったことが考えられる。また、中小企業では、まだ女性活躍推進の取組年数が浅く、その企業の人員構成の中で取組により勤続年数が延びた人の割合が一定程度超えなければ平均勤続年数の結果には現れてこないなので、今この時点の結果だけで結論を急ぐのは時期尚早という面もある。
- 女性活躍に関する調査において、女性活躍推進の取組や情報公表を進めている企業では、女性が活躍しており、会社全体にもいい影響が出ているというデータがあるが、登用のところで、係長相当職と課長相当職に比べ、部長相当職はそこまで相関関係が出ていない。今回調査は3年前比較であるので、この後、長いスパンで見えていくと、より変化があるのではないかな。
- 女性活躍に関する調査結果のうち、部長相当職の女性比率の変化を見るに当たっては、自社の係長、課長がそのまま部長に上がるというような内部登用のケース以外に、特に中小企業では、親会社からの出向等で就任する方が多い場合があるという点にも注意が必要ではないかな。
- 女性活躍に関する調査結果の、企業における健康課題に関する取組と女性管理職比率の関連のデータが特徴的。大企業で女性管理職が多いほうがサポート体制の整備が進んでいない。第3回検討会で日経BPの調査結果としても紹介があったとおり、現在、管理職として活躍している女性は生理が軽い人が多い傾向があった。また、経産省の調査で生理がづらい人が正社員でいることを諦めた、キャリアアップを諦めたというデータも紹介があっ

た。その結果、現在、管理職に女性が多い会社だと、「生理休暇なんか取るんじゃない」というような声は日経BPの調査のコメントでも確かにあり、それがこのような形で出ているのかもしれない。

- 女性活躍に関する調査結果の、取組と女性管理職比率の関連の分析について、取組の女性管理職比率30%以上のところのデータを見るに当たっては、現状において30%以上というところがどういう産業・職種であるかという点との関連も考慮することが必要ではないか。
- 女性活躍に関する調査結果を見る際、情報公表項目の数を増やすことで女性社員や企業全体の状況が良くなるわけではなく、取組が進んでいる企業が、多くの項目を公表している、とも考えられる点には注意が必要ではないか。
- 女性活躍推進に関する調査結果について、本来長期的な取組が求められる性質を持つ賃金差異の公表の効果を計るには時期尚早な面はあるが、一つのデータとして、「男女の賃金の差異に関する詳細分析を行った」ことと、「差異を公表した結果のポジティブな効果が出た」、「社内の意識統一が行われ、課題を解決するための新しい取組ができた」ことには、相関関係が見られることから、賃金差異については、要因の詳細分析が重要になってくると考えられる。
- 女性活躍推進法の今後の方向性として、男女間賃金差異を一つの最終的な結果指標にして位置づけ、その指標がどういう要因によって上下するのかを分析していく作業は必須になるのではないかと。こういった指標は定量的データ、客観的エビデンスとなっており、企業の中においてもこれまで肌で感じていたようなことを改めて数値として確証的に示してくれるものであると言える。
- 第2回検討会のヒアリング企業からも、様々な取組を行っていく中で、賃金差異を算出した結果、この差異が何からできているのだろうと、より要因を詳細に分析していく中で個々の課題が明らかになっていくという話があった。その課題に対して、実際に解決に向けてどのような取組をするかを企業において検討する中で、解決に向けた取組が課題が明らかになる前からある取組だったとしても、その企業のどのような課題を解決するために実施することとしたか、という企業の方針が重要になってくるのではないかと。
- 労使間での女性活躍に関する合意形成の一つの準拠点として、男女間賃金差異、女性管理職比率、平均勤続年数等の数値を位置づけていくことが重要。単に情報を公表するのみならず、その公表に向かうプロセスの中でしっかり、要因分析等の手続が行われているかにも注目していく必要がある。

- 企業による数値の分析を促すに当たっては、比較的簡単にできるような分析の方法や、分析によって得られる効果について、情報提供をしていくことが大切ではないか。
- 女性活躍推進に関する調査の結果を見ても、特に大企業で女性特有の健康課題に対する取組が進んでいる傾向にあり、かつ、取組を進めている企業ほど女性活躍の効果が出ている。このため、取組を行う企業とそうでない企業との差がどんどん大きくなっていく。女性ホルモンの波による不調は、生理痛やPMSだけでなく、更年期症状、更年期が終わった後も続き、悩む期間、つらい期間が長い。会社間の格差が大きくなっていくと、女性ホルモンの波による不調が辛い人は、ずっと働きにくいということが起こってしまう。このような意味で、中小企業等、現在取組が進んでいないような企業へのサポートも必要なのではないか。
- 女性特有の健康課題に対する取組を進めなければ、人材の確保、定着という意味でも、企業間格差はどんどん大きくなる状況。人手不足の現状があるので、今は女性特有の健康課題に対する必要性に気づいてもらい、取組を進めてもらう良い機会ではないか。
- 本検討会の議題は女性活躍推進法だが、行動計画策定の際には、次世代法に基づく行動計画との連携も重要。大企業になると、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定している部署と次世代法に基づく行動計画を策定している部署が異なる会社もあるが、連携して議論をすることを推進しても良いのではないか。

ハラスメントの現状と方向性

- ハラスメントが多いところは、個人の問題もあるが、上司と部下のコミュニケーションが少ない、人手不足、成果目標が厳しい、多様性がない等、職場の要因というののもかなり大きい。一人一人への対応も必要ではあるが、やはりハラスメント対策では、職場のマネジメント全体を見直すことが大事ではないか。
- ヒアリング企業の事例にもあったように、社内で様々なアンケートを行って、ハラスメントが起きる職場には様々な問題があると分かったら、その問題を改善する取組を行うということが大事。ハラスメントが起きないような対策や、ハラスメントが起きた際の適切な対応も必要だが、ハラスメントが起きる背景要因をきちんと分析して改善していかなければ、ハラスメントはなくなる。ハラスメントが起きやすいような職場があれば、その原因を調べてそれを改善していくことが重要。
- 加害者個人だけの問題ではなく、職場の問題として捉えることは非常に重要である。自爆営業等とも関連するが、余裕のない職場ではハラスメントが起こりやすい。長時間労働とパワハラが複合的に発生して労災に至ってしまう事案も多くあり、全体的な改善が必要。例えば、妊娠・出産等に関するハラスメントや育児休業等に関するハラスメントでは、妊

娠・出産等、育児や介護の関係で自分の負担が増えるとして同僚が不満を持ってしまうと、それがハラスメントの土壌になるため、事業主がハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講ずるとされているが、育児や介護以外の場面でも、職場全体の労働時間や働き方を見直すことができるというのではないか。

- 職場のハラスメント実態調査で、ハラスメントを経験している職場の環境がよくないという側面が示されているように、職場の働き方が前提として関わる。その職場がどういう働き方・人材を理想としているかによって、重視される能力も決まり、社員は必死にその能力を育てるために働くことになる。特にカスタマーハラスメントでは、商慣行の影響等もあると思われ、無理をして働くことをよしとするような環境では、社員もそれを重視してしまいがちになる。そういった広い意味で、やはり職場の働き方を見直すというところも重要ではないか。
- これまでの調査でも、ハラスメントの原因となる問題を調査しそれを改善する取組を行うことが、職場の生産性を上げる、社員の定着やモチベーションを上げるというような結果もある。例えば、管理職に研修をするというのも、もちろん大事だが、ハラスメントが起きやすい要因を改善していく取組をすることで、居心地のよい職場になるというプラスの面について、もう少し積極的に言っていくのがよいのではないか。
- 職場のハラスメントに関する実態調査をみても、ハラスメントが心身に及ぼす影響は大きく、引き続きその防止のための施策を続けていかなければならないのではないか。
- 職場のハラスメントに関する実態調査において、「ハラスメントの取組を進める上での課題」として「ハラスメントかどうかの判断が難しい」という回答が最も多いが、実地体験上も非常によくある。正しいヒアリングや、それに基づいた正しい処置がされないと、加害者であるとされた社員も、処分が曖昧であったり、事実に基づかない調査結果に基づく処分がなされたりで、メンタルヘルス不調に陥るという事案もある。この点に関しての企業の支援として、ハラスメントかどうかの判断を助けるような取組や指針がもう少しあってもよいのではないか。
- カスタマーハラスメントの態様を考えるにあたっては、職種ごとに加えて、顧客接点があるか否かという視点も大事ではないか。
- 顧客というときに一般個人をイメージしがちだが、職場のハラスメントに関する実態調査では、約5分の1は取引先等の他社の従業員・役員からの迷惑行為であるということも頭に置いておく必要があるのではないか。
- 訪問看護等の特定の人を相手にするような場面ではカスタマーハラスメントが起きて

も訪問者を替えるということができるが、不特定多数を相手にするような場面については、従業員それぞれが全てしっかり対応するというのは難しく、上司につないで管理職等が対応できるようにするということが大事になるなど、対応が異なってくるのではないかな。

- 取引先との関係で生ずるカスタマーハラスメントであれば、相手方にも雇用主があるというように、カスタマーハラスメントと言ってもタイプが違うものが色々入っており、どのように整理するかが課題。内勤だとほとんど経験しないような場合もあり、企業がどのような措置をとるかについて、今までのパワーハラスメント等とは少し違った対応が必要になるのではないかな。
- カスタマーハラスメントを受ける業種と女性の産業別の労働人口が重なっており、卸売・小売や医療・福祉の方たちがカスタマーハラスメントを受けている傾向にある。女性特有の健康課題とも共通していると思うが、カスタマーハラスメントであるという認識がない場合があることや、仕方がないという諦め等から職場に相談がなされない場合があることから、実態の全てが明らかになっているわけではない。被害やつらさが女性に偏っている現状について、改善していく取組が必要ではないかな。
- カスタマーハラスメントが各国でどの程度社会問題となっているかについては承知していないが、各国の法制で第三者からのハラスメントも対象となっている部分があるのは、例えば、包括的な差別禁止法がベースとしてある国では、元々私人間の様々な行為・場面を取り上げているため、第三者の行為が問題になる場面もあるということや、労働安全衛生や職場環境の問題として捉える場合、職場において使用者が予防すべきリスクの中に第三者からの暴力やハラスメントも入るということがあるのではないかな。
- カスタマーハラスメント、就活等セクハラの現状を聞いてきたが、全体として、ハラスメントに関する使用者の対応としては、加害者に対するアプローチと被害者に対するアプローチの大きく2つが考えられる。例えば、加害者に対するアプローチには事前の研修等、被害者に対するアプローチにはきちんと相談窓口をつくって事後的な対応をすること等があって、その両者が現在の措置義務等の内容にも含まれている。カスタマーハラスメントや就活等セクハラも、それぞれの特徴に応じて、法的な観点を含めて対応を検討していけたらよいのではないかな。
- 就活生へのハラスメントについては、セクシュアルハラスメントだけでなく他のハラスメントもあり得る中で、検討の範囲をどうするか。また、最近は新卒採用だけでなく、中途採用も多い中で、まず新卒採用のところを対応すれば、中途採用への対応もついてくるであろうという考え方もあるが、採用全体をどのように考えるか。有期雇用労働者・短期間労働者への対応なども含め、これからまだ議論することはあるように思う。