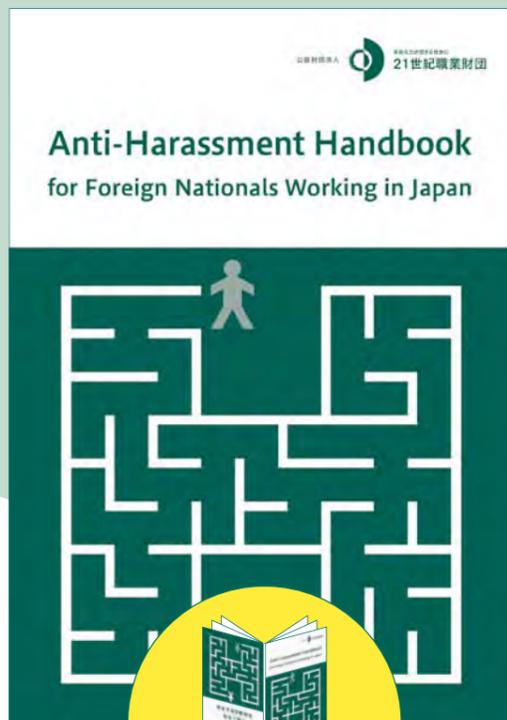


新発売!

日本で働く外国人のための ハラスメント対策テキスト

国籍にかかわらず多様な人材がともに働くことは当たり前になりつつあります。これは、日本で働く外国人労働者に向けた、ハラスメント対策ハンドブックです。英語と中国語*の2カ国語に対応しています。日本の職場においてどのような行為がハラスメントになるのか、もしハラスメントを受けたらどうしたらよいか等、トラブルを未然に防ぐための基礎知識が身につきます。社内研修や従業員への配布に最適です。

*簡体字対応のテキストです。



定価200円(税別) / A5判 24ページ
(英語版12ページ、中国語版12ページ)

詳細・ご注文はこちらから ▶ <http://jiwebook.shop-pro.jp>



- 注文方法と在庫の確認に関しましては、下記までお問合せください。
TEL.03-3603-8160 E-mail: info21@excell.jp [業務委託先: エクセル出版サービス]
 - 内容に関しましては、21世紀職業財団までお問合せください。
TEL.03-5844-1660
- ※別途、送料および振込手数料がかかります。
同タイトルを50冊以上ご購入の場合は1割引になります。/ 賛助会員は2割引になります。/ ご希望のお届け先に納品いたします。

公益財団法人 21世紀職業財団
〒113-0033 東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3F TEL: 03-5844-1660

DIVERSITY 21
ダイバーシティ21
2019 AUTUMN
vol.038

編集・発行 / 公益財団法人21世紀職業財団 〒113-0033 東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階 TEL.03-5844-1660(代)
発行日 / 2019年9月25日発行 制作 / 東誠印刷株式会社

特集
社員が自発的に取り組む
女性活躍推進
野原グループの取組み

vol.038
2019 AUTUMN



Contents

- 3 **随想**
笑顔の力
21世紀職業財団 会長 伊岐 典子
- 4 **特集**
社員が自発的に取り組む女性活躍推進
野原グループの取り組み
- 10 **情報コーナー**
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の解説
厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課
- 13 **Report**
21世紀職業財団ハラスメント相談窓口
2018年度受付状況について
- 17 **速報** — 21世紀職業財団実施調査
女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査 — 男女比較の観点から —
- 18 **連載**
裁判例とその解説
上司の言動が業務上の指導を逸脱した
いじめ行為と評価された事案
安西法律事務所 弁護士 本田 敦子
- 22 **財団発! NEWS & TOPICS**
静岡県初開催 デモセミナー実施報告
ハラスメント防止コンサルタント対象スポット研修 実施報告

随想 Random Thoughts

笑顔の力



21世紀職業財団
会長 伊岐 典子

講演のための資料作りなど、家で仕事をすることも多い昨今ですが、つつい興が乗るとパワーポイントづくりが深夜にまで及ぶことがあります。先日も暑い夜に作業をして、さて一段落しようかと女子ゴルフのテレビ中継に目を移したところ、フェアウェイの上を屈託なく笑いながら歩く若い女性ゴルファーの姿が飛び込んできました。そう、42年ぶりの日本人メジャー優勝で話題を呼んだ渋野日向子選手です。偶然、リアルタイムで見た全英女子オープンでの最終ホールは、素晴らしいティーショットの後にも、第二打を打ってグリーンに向かう際にも、彼女のこぼれんばかりの笑顔がありました。バーディーを取れば優勝という局面で、普通なら極度に緊張して顔がこわばるような瞬間にも笑顔でいられる彼女の精神力に驚嘆したのですが、優勝後のインタビュー等で、渋野選手がプレー中も笑顔でいるように意識されていることを知りました。意識してもなかなかできることではないと思いますが、このようなメンタルコントロール力によって英国のギャラリーをも魅了した彼女の笑顔は、国際試合初出場優勝をさらった実力とともに、国際社会での日本女性の今後の活躍を暗示するようで、久々に心地よい興奮と喜びを味わいました。もちろん女性に限らず、笑顔が力を与えてくれる局面は、スポーツだけでなく、営業その他の仕事の場面でも、職場の人間関係という面でも多々あるのはご承知のとおりです。

一方、世の中には、いわゆる「笑顔のうつ病」(smiling depression)というものがあるようで、始終悲しみを感じたり、睡眠や食欲が減退したり、絶望や疲れを感じたりといったうつ病の症状が出ていても、「自分は病気ではない」とつらいことを心に押し隠して笑顔を浮かべている人もいたとのことです。職場のハラスメントによってメンタル面での不調をきたしても、仕事を失いたくない、人間関係をさらに悪化させたくない、評価を下げたくないといった気持ちから、誰にも相談せず自分だけで抱えてしまう人もまだまだいるのではないのでしょうか？

厚生労働省の調査によれば、平成30年度の精神障害による労災支給決定件数のうち、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた(いわゆるパワーハラスメント)ことを原因とするものが69件、セクシュアルハラスメントを原因とするものが33件に及んでおり、これらのうち自殺に至ったものも7件あります。そうになってしまう前の経営者・管理者の努力や適切な相談が不可欠であることは言うまでもなく、先般国会で成立したパワーハラスメントについての措置義務の法制化もあり、企業における一層の体制整備が求められるところです。

働く方には笑顔を力にさせていただくとともに、経営管理者の方々には笑顔を通信しないようにしていただき、真に働きやすい職場を作っていきたいものです。

特集 社員が自発的に取り組む女性活躍推進

野原グループの取組み

野原グループでは、「将来を見据え、新しい発想がなければ新しい事業は生まれてこない」との考えから、2015年より「ダイバーシティ企業を目指す」というスローガンを掲げ、女性活躍の推進に取り組んできました。

社員自身が“自分事”として捉えて課題を見出し、積極的に考えて行動することに重点を置いた取組みについてお話を伺うとともに、これまでの経緯をご紹介します。



左から田中さん、新津さん、渡邊さん、原口さん、五十畑さん、長島さん

女性社員インタビュー

原口 美帆 さん

野原産業株式会社
東京カスタマーセンター センター長
1991年、野原産業(株)に一般職入社。本社情報システム部に配属。旧特需部(現・野原住環境)、建材部(現・野原産業)を経て2016年に総合職へ転換し、2019年より現職。デリバリー・業務管理全般を担当。育休は1999年(約1年)と2005年(約半年)に2度取得。

渡邊 真理 さん

株式会社アークノハラ
業務管理部 業務管理課 課長
1992年、野原産業(株)(現・野原ホールディングス)に一般職入社。経理課に約11年在籍後、都市環境部(現・アークノハラ)へ異動。業務管理系全般に携わる。2009年に育休を取得(7カ月)。2013年に総合職へ転換し、2017年より現職。

新津 晶子 さん

野原住環境株式会社
カスタマーサポート部 部長
1996年10月、野原産業(株)に一般職入社。リフォーム資材課、住建部内務課を経て、野原住環境(株)営業二部 カスタマーサポート課(現・カスタマーサポート部)に配属。2016年に総合職へ転換し、2017年課長、2019年部長に昇格。主にデリバリー業務に従事。

田中 奈々絵 さん

野原ホールディングス株式会社
CSカンパニー カスタマーサポート課 課長
2000年、野原産業(株)に一般職入社。建材部、財務部を経て、2018年よりCSカンパニーに配属。主にデリバリーおよび事務全般に従事。育休を2010年(約半年)と2013年(約1年)に2度取得。復帰後は短時間勤務を利用し、2017年に総合職へ転換し、2019年より現職。

五十畑 舞子 さん

野原ホールディングス株式会社
財務部 業務集中課 課長
2004年、野原産業(株)(現・野原ホールディングス)に一般職入社し、財務部に配属。主に支払、入金業務を担当。2013年に総合職へ転換。業務集中課の発足に伴い2017年より現職。

長島 玲子 さん

野原ホールディングス株式会社
総務部 法務課 課長
2013年、野原産業(株)(現・野原ホールディングス)に一般職として中途入社。管理本部総務・情報システム部総務課に配属。2014年に総合職へ転換し、秘書・総務・法務に携わる。2018年より現職。

※今回お話を伺った6名は2018年10月1日より野原ホールディングス(株)女性活躍推進室(現・ダイバーシティ推進室)を兼務。

メンバー自身が課題意識を持ちながら積極的に活動自走して推進する体制へ

—2016年の女性活躍推進法施行と同時期に、グループ全体で女性活躍推進に取り組むことを目指して委員会が発足したとのことですが、各社の代表としてメンバーに抜擢された当時の心境は。

田中さん:じつは2014年にも「キラメキりぼん」という女性活躍推進プロジェクトに参加していました。ただ、その時はプロジェクトの成果をあまり感じられなかったこともあり、正直なところ会社はどこまで本気なのかという疑問が残っていました。そういう意味でも、会社の本気度を知るために委員会に参加したほうが面白いかなと思いました。

原口さん:当時は管理職というポジションでもなく、自分の立ち位置を考えている時期でした。どうやっていくのがよいのか、何ができるのか、何をすべきかを考えている中での参加となりました。

新津さん:女性が活躍するためには、特にライフイベントと周囲の理解が大きなハードルだと感じていましたが、委員会への参加は正直、面倒だとも思っていました。ただ、女性社員も出産を機に辞めるのではなく、産休・育休を取って復帰するのが当たり前という流れになってきて、なんとなく会社が変わろうとしているのかなという感覚はありました。

長島さん:世の中の潮流だったこともあり、委員会の発足も、上司から声がかかったことも自分の中に否定的な気持ちはなく、

すんなり受け入れられました。

五十畑さん:私は、総合職への転換も決っていたほどで、まわりで女性が活躍している姿をほほ目にすることがなかったので、あまりにも見えない世界すぎて困ったなと思いましたね。それでも、上司が私を指名した理由をていねいに説明してくれて、「将来を見据えて、少し頑張ってみたらどうか」と背中を押してくれました。

渡邊さん:私は育休を終えて復帰したばかりで、ずっと一般職でいいなと思っていました。そんな時に当時の部長から呼ばれて、「ゆくゆくは職群転換して、子育てしながら管理職というロールモデルになってほしい」と言われて、正直、戸惑いました。ですが、そう言ってくれるならちょっと頑張ろうかなと思い、引き受けました。

—委員会発足後、メンバーの皆さんは当財団の講師による全8回のワークショップに参加されて、女性活躍推進の目的やキャリアデザイン等について学ばれたのですよね。

原口さん:一言でいうと面白かったです。それまで自分自身のキャリアとか、今後の業務のことだけを考えていましたが、もっと広い視野で考えようと思いました。

田中さん:講師からの「女性は最大のマイノリティだ」という話は、ものすごく納得しました。人口としては半々のはずなのに、働く上ではマイノリティになるんだという気づきがあって、ちょっと衝撃でしたね。

普段なかなか接することがなかった人と意見を交わすうちに、改めて自分に足りないところに気づかされ、まずは自分が変わる必要があると痛感しました。

五十畑さん:私も気づきが多かったです。ワークの中で上司からメッセージをもらったのですが、自分のいいところも悪いところも客観的に知ることができました。なかなか上司とそういう話をする機会はないので、そのメッセージがすごく力になるなと感じて今も大切にしています。



渡邊さん:自分で物事を考えるきっかけになりましたね。それまでは正直に言うとダイバーシティという言葉すらよく理解していませんでした。ワークショップには役員も参加していて、経営側の視点で生の意見を直接聞いたのはすごくいい経験でした。

長島さん:私は、入社したときから総合職を目指していずれは管理職になりたいと思っていました。ただ、身近に管理職の女性がいなかったりで、どうキャリアを進めていったらいいのかという迷いがあったのですが、「たくさんいる上司から、それぞれのいいところを少しずつ取って自分のロールモデル像をつくらばいい」という財団講師の話を聞いて、自分なりの管理職像のイメージがかなり湧きました。横のつながりができたこともすごくよかったと思っています。

新津さん:横のつながりができたのは本当によかったと思います。同じグループでも会社によって状況や課題が異なりますし、他社の活動を知ることで自社の課題や目指す方向に気づききっかけにもなりました。

—ワークでの学びを経て、今は皆さんでアイデアを出し合いながら様々な活動を行っているのですね。そのひとつが全国各事業所に向向いて全社員に意識づけを行うという、いわゆる「キャラバン」活動とのことですが。

五十畑さん:キャラバンでは、事業所で働く女性社員とその上司を対象に、女性活躍推進の趣旨や諸制度についての説明を周知する目的で、昨年4月から始めて今年9月までに17回実施しました。参加者同士でディスカッションも行き、意識づけを図りました。

【キャラバンで実施している主なプログラム】

- 1) 女性活躍推進の目的と必要性
- 2) 人事諸制度の説明
(職群について、育児時短制度、テレワーク 等)
- 3) ワークショップ
 - ① キャリアデザイン～生き方、働き方、学び方の見直しとその設計
 - ② 自分を知る「働く上で大切にしていること」
 - ③ あなたもロールモデル～自分の強みを知る
 - ④ 5年後の理想の姿を実現するために

新津さん:私たち自身が受けたワークショップの経験を他の女性社員にも共有してもらいたいと思ったことも、キャラバンをはじめようと決めた理由のひとつです。

長島さん:こうなったらいいとか、こう変わればいいのかという要望だけでなく、自分はどういう行動を起こしていけばいいかという解決策までしっかり考えてもらうことが、結構大事だと思っています。

「活動をしていく中で、特にご苦労された点はどこなところですか。」

田中さん: 通常業務との調整に苦労しました。

原口さん: 周囲の理解を得ることが難しいと感じました。「なぜそんなに席を外すのか?」「大変そう」と思われていたと思います。

渡邊さん: すぐに結果がカタチにならないことも理由のひとつかもしれません。何時間も割いて活動しているわけですから、その成果を指摘されることもあり、委員会の活動がこれでもいいのか不安に感じることがありました。

五十畑さん: 活動を進めていくためにも、この委員会を組織化してほしいと提案し、昨年10月から社長直轄の組織「女性活躍推進室(現・ダイバーシティ推進室)」になりました。

新津さん: 組織になってからは活動のしやすさが全然違います。今は業務の一環として定期的に活動を行っています。

「皆さんは総合職への転換を経て管理職に昇格されていますね。意識の変化などはありましたか。」

田中さん: 私は管理職になったばかりなので、そこまで変化は感じていないですね。一般職の頃から言いたいことは言うようにしていたのですが、管理職という立場での発言は、やはり今までとは違うと感じています。

渡邊さん: 自分の考えで仕事を進めやすくなりました。ある程度のことは自分の判断に任せてもらえます。

長島さん: 部下の育成というのは本当に大変だと感じています。今まではどこかで上司に頼っていた部分があったのだと思います。委員のメンバーにアドバイスをもらったりして、すごく助けてもらいました。

五十畑さん: 私はどちらかと言うとプレーヤーとして動いてきたので、課長になったときに上司から「とにかくプレーヤーから外



れなさい」と言われたことが一番つらかったですね。部下の行動を「待つ」ということが重要でこんなにも大変なのかと勉強になりました。まわりはとても協力的で、管理職になってからは一緒に働く仲間の大切さを一層感じています。

新津さん: 私も部下が自発的に動くことを待ったり、みんなに考えてもらったりすることは難しいと感じています。それでも、こんな私が管理職になれるんだということがみんなに伝わって、「私もちょっとやってみようかな」と思う後輩が出てきてくれるといいなと思っています。

原口さん: プレーヤーではなく、プレーヤーが上手く動けるように、スケジュール調整やモチベーションアップできる環境づくりを意識するようになりましたね。

渡邊さん: 自分のまわりで職群転換に関して興味を持つ人が増えたように思います。子育てしながら職群転換して昇進した経験が、少しは後輩たちのロールモデルになっていればいいなと思っています。

「ダイバーシティ推進室で今後進めたい取り組みは?」

原口さん: 今まで意識改革に焦点を当てて活動してきました。キャラバンではいろいろな声をいただいているので、今後はそうした意見を元に、例えば保育費補助、ファミリーデイの設定等、具体的な施策に取り組んで、目に見える成果にしていきたいですね。

田中さん: 今は外国籍の社員もすごく増えてきているので、国籍や性別に限らずいろいろな人が働きやすく、働き続けられる職場にしていきたいですね。そういう職場づくりのお手伝いができればうれしいです。私自身が委員になったことでたくさんの機会に恵まれたので、そういう機会を多くの人に提供していきたいと思っています。

渡邊さん: この活動を通じて、少しでも何かを感じてもらって、総合職転換や管理職への一歩を踏み出せる女性が増えてくれるといいなと思います。あとは、「えるぼし」の取得を目指したいですね。ちょっとハードルが高そうだなとは思っていますが、やはりかたちとして残る成果に取り組んでいきたいです。

新津さん: 後輩たちには、会社から与えられた仕事をやるという受け身でなく、自分なりに考えながら行動できる人になってほしいですね。私自身はワークショップで男性上司の意見を聞いたことがすごく参考になったので、様々な立場の人が意見を言い合えるような職場環境になればいいなと思っています。若い世代の社員は両親共働きが当たり前で、私たちよりも男女の垣根がないかもしれません。そういう世代の意見を聞くことも推進

社員が自発的に取り組む女性活躍推進 野原グループの取り組み

につながるヒントになるのではないかと期待したいですね。

長島さん: 私は、立場や機会が人をつくっていくということは結構あると思っています。実際は重要な役割は男性が担うことが多く、女性にはそういう機会がないのが現状です。女性もそういう機会に慣れることで、「自分にもできるんだ」という自信が生まれるので、抜擢人事がもっとあってもいいのではないかと思います。

グループ内には様々な会社がありますから、本当はすべてのグループ会社からメンバーを選出したほうがいいと思っています。この活動を会社としてももっと後押ししてくれると、私たちもうれしいですね。

五十畑さん: 今年度から21世紀職業財団の女性活躍サポート・フォーラム*1にも参加しています。先日、他業種の取り組みについて話を聞く機会があったのですが、各社本当にいろいろな施

策を打ち出していることを知りました。その中で印象的だったのは、人事評価の際、管理職にダイバーシティを意識させるような仕組みを取り入れているという話で、ぜひ当社でも取り入れたいと思っています。

「女性活躍サポート・フォーラムに加盟して下さったことは、会社としてさらに女性活躍を推進しようという大きなアクションのひとつではないかと思います。様々な企業との意見交換や学びを得て、今後の施策に活かしていただきたいと期待しています。」

*1 女性活躍サポート・フォーラム……21世紀職業財団が実施する会員制フォーラム。現在の会員数は96社。ダイバーシティ推進責任者、女性管理職候補、女性管理職、それぞれを対象としたプログラムを年間でご提供。(詳しくはホームページをご参照ください。→ <https://www.jiwe.or.jp/diversity/support-forum>)

TOP INTERVIEW トップインタビュー

野原ホールディングス株式会社
代表取締役社長 兼 CEO

野原 弘輔 氏

Q これまでの企業体質からの変革が必要であると思われた一番の原動力は何でしょうか。

当社に来て最初の1、2年で、事業ポートフォリオに新規の事業が非常に少なかったこと、また、新規の取組みもトップダウンがほとんどで、現場では新しい取組みどころか、改善のPDCAもきちんと回っていなかったという現状が見えてきたのです。変化を嫌う、受け身の姿勢では、会社が滅びる感じました。これは今でも持っている危機意識で、風土改革、企業変革にはずっと力を入れています。

Q 女性社員の能力をもっと活かさなければと実感されたご経験がありましたら、お聞かせください。

外資系の金融機関2社に在籍していた経験があるのですが、2社とも、かなりトップの階層まで女性が入っていました。アメリカの投資銀行は典型的な男社会と言われていますが、実際は多くの女性リーダーが活躍しています。上司も「あなたは女性だから、これくらいでいいよ」なんてことも言いませんし、性別に関わりなくまったく平等に競争しているのです。

私が一緒に働いていた女性たちもたいへん優秀でした。日本の大学でも、私の感覚では、良い成績(上位10%とか25%とか)で卒業するのは女性のほうが多いのではないのでしょうか。それならば、女性を会社で活かさないなんて「無駄」はない。女性が本気で活躍できれば会社にとっても大きなプラス。単純なロジックだと思います。

Q 女性活躍推進に取り組むなかで、どのような場面で効果を感じられることはありますか。

女性の総合職、管理職が目に見えて増えていることもそうですが、数字だけではなく実際の事業で活躍する女性が増えてきていると思います。グループ社員が、私と直接、会社課題やパリエーズ(共通の価値観)について共有できるタウンホールミーティングを毎月開催していますが、女性の出席者も多く、積極的な意見交換を実施しています。



タウンホールミーティングの様子

Q 今後はどのような視点で取組みに着手したいとお考えでしょうか。

風土改革の一環としての「働き方改革」については、女性活躍、時間外労働の削減、有給休暇の取得推進それぞれ数値目標を掲げて取り組んでいます。また、昨年10月には野原グループが変わっていく方向性を「Nohara's way」として全員に配布しました。そこに掲げている目指す社会像「楽しくも厳しく、全員が、生き生きと120%の力を出せる、成長を実感できて、楽しく、充実した日々を送れる会社」の実現のため、全員で頑張っていきたいと考えています。



Nohara's way

野原グループ 女性活躍推進の歩み

野原グループ

創立(1947年)より時代の変化に合わせた変革や創造を繰り返しながら、建設業界を中心にグループ全体で世界5か国、日本国内約30カ所の事業拠点を有し幅広く事業展開している。近年は、「Innovation」・「Digitalization」・「Globalization」をビジョンとしユニークな事業の創出を目標に掲げ、プロ向け建材通販サイト「アウンワークス」や建設情報のデジタル化を目指す新会社「BIMobject Japan 株式会社」、グッドデザイン賞受賞商品のみを販売する国内初のデザインショップ「GOOD DESIGN STORE TOKYO by NOHARA」、特別な思いと時間をシェアする場所「レンタルキッチンスペース「Patia」、新しい表現を模索する人たちのための、自由な発想に寄り添う壁紙ブランド「WhO」など、数多くの新規事業を展開し、更なる飛躍を目指している。

「ダイバーシティ企業」を目指す

2015年2月、今後の超高齢化社会と労働人口の減少の中でグループの持続成長のためには多様な人材が活躍できる「ダイバーシティ企業」を目指すべきとの社長方針が出され、併せて「女性の活躍推進」の重要性と数値目標が明示された。

その後、「働き方改革」が中期経営計画の重要方針のひとつとなり、2016年2月にはよりスピード感を持ち、実行していくことを目指し、「女性の活躍推進」「時間外労働の削減」「有給休暇の取得促進」を柱に、役員を責任者とした体制を構築。

女性活躍推進委員会の発足

女性が活躍するために課題となっていることや問題点の洗い出しと、委員会の前身とも言える「キラメキりぼんプロジェクト」の知見を無駄にせず活かせるような委員会とした。メンバーは今後リーダー、管理職になり得る人(積極性、包容力、影響力 etc)、男性管理職は幹部クラスを各セクションから決定した。

2014年	7月	キラメキりぼんプロジェクト発足 ・社内公募制度 ・出産祝金改定等	
2015年	2月	社長通達「野原グループの「ダイバーシティ」と「女性活躍推進」について」 ・年齢・性別・国籍に関係なく多様な人材が活躍できるダイバーシティ企業を目指す ・女性活躍推進 今までの働き方を見直し、女性が活躍できる業種や職種の幅を広げていく	
2016年	2月	社長通達「働き方改革の推進について」 中期経営計画の重要方針である働き方改革を確実に実行し、経営戦略としてのワークライフバランスを実現するため取締役を推進責任者として目標達成を図る	
		【目標】 ・女性の活躍推進…2020年までに管理監督職の10%以上を女性とする(総合職30%以上) ・時間外労働の削減…最終目標として時間外労働ゼロを目指す ・有給休暇の取得促進…2020年までに有給休暇取得率を60%以上とする	
	6月	女性活躍推進委員会発足 社長を委員長に、メンバーは野原ホールディングス、野原産業、野原住環境、アークノハラ、野原産業エンジニアリング各社から選抜し、12名で構成。 ・第1回ミーティング開催。今後の進め方について検討。	女性総合職比率 13.9% 女性管理職比率 2.8%
	9~10月	21世紀職業財団による社員インタビューとアンケート調査を実施	
	12月~	「女性活躍推進委員会」ワークショップ開始(全8回)	
		【2年目目標】 1. 女性目線で施策を展開し、働きやすさ、風土改革、ダイバーシティを実現し、生産性の向上に繋がるとともに働く従業員全員の物心両面の幸せを目指します。 2. 女性活躍推進法に基づき掲げた目標「2020年までに管理職の10%、総合職の30%の女性」の達成を目指します。	
2017年			
2018年	4月~	女性活躍推進 全国キャラバン(2019年9月までに17回開催) 目的:女性活躍推進を全グループに広げるため、その目的の理解と女性がキャリアを考えるきっかけづくり。	
	10月	社長直轄の「女性活躍推進室」に組織化 「Nohara's Way」を全社員に配布し、野原グループの方向性を示す。	
2019年	7月	「ダイバーシティ推進室」に名称変更	女性総合職比率 25.4% 女性管理職比率 6.1%

「ダイバーシティ推進室」の組織化へ

業務外となる委員の活動にあたっては時間的制約が課題となっていた。委員として活動するメンバーからの要望により、オーソライズされた中で全社員に活動を認識してもらうとともに、より一層効果的に、スピード感を持って活動を進めることを目指し、2018年10月より社長直轄の組織として再スタートした。

取組みによる波及効果

女性総合職及び女性管理職比率の上昇。マネジメント層に対して行ったインタビューでは、女性の活躍への理解度も高まっており、協力姿勢も見られるようになった。また、社長自らがグループ社員と直接対話できる「タウンホールミーティング」を毎月開催しており、女性出席者も多く、積極的な意見交換を実施している。数値の上昇だけでなく、一般職から総合職に転換して事業の中心となって活躍する女性たちも現れている。

野原住環境株式会社 CUBE ALOOK(キューブアルク)

予算、立地など様々な要件を踏まえて、3Dパースや360°VRを活用しながら内装デザインを提案する女性2名のプロジェクト。このプロジェクトの女性たちも事務職から総合職に転換して活躍。

野原産業エンジニアリング株式会社 人工再生木材を使用したエクステリア等の販売

圧倒的に男性比率の高い職場で、女性中心のチームが牽引。
野原住環境株式会社 事務所兼店舗「LAIDBACK LIVING 湘南」
2018年7月にオープンし、女性が店長を務めている。

今後について

本社と地方事業所、あるいは総合職と一般職の意識の差を埋めていくために、引き続き取組みを推進。さらに、風土改革の一環として働き方改革を実行するとともに目指す会社像に向けた展開を図っていく。

2016年に発足した女性活躍推進委員会は、委員長に社長、副委員長に理事で社長室室長補佐の中島伸見氏が務め、今後の活躍が期待される女性社員らとその上司にあたる男性管理職が参加。取組みにあたり、社内状況把握のために21世紀職業財団による社員インタビューとアンケート調査を実施したところ、「女性は管理職になりたがらないのでは」という思い込みがあるマネジメント層が予想以上に多いことがわかった。また、自分のキャリアについてあまり考えていないという社員が男女ともに多く、特に女性社員は総合職に転換して今よりも責任のある仕事に就くことを望んでいないという傾向も明らかになった。育児などによる時間制約がキャリアを目指せない理由の一つにも挙がっていた。



中島伸見氏

こうした現状把握とともに、まずは委員のメンバー自身がしっかりと女性活躍推進を認識して、キャリア形成に意欲的に取り組んでもらおうと、全8回のワークショップを実施した。女性活躍推進委員会で事務局オブザーバーを務めた社長室室長の御堂島大二氏は、「メンバーには主体的に前向きになれるタイプの人を選抜しました。そうは言っても、最初は何故自分が選ばれたのかという気持ちがあったと思います。女性活躍推進は女性が有意義で充実した働き方、ひいては人生を送っていただくための活動です。自分事として捉えて積極的に考えて行動してもらうためにも、主旨をしっかりと説明して、よく腹落ちしていただいて、会社からの「やらされ感」がないように心がけました」と話す。

回を重ねるごとに、女性活躍推進を自分事として捉えるようになっていったという。「当社は建設系企業で、これまで女性の活躍が進んでいなかった業種の一つであると思います。役員との意見交換では、女性のほうから「業種を言い訳にしているのは女性の活躍が進まない。そこを乗り越えて取り組んでいかなければ」と、かなり強い口調で発言していたのが印象的でした。それくらい白熱した議論になったのを覚えています。課題も現実にはありますが、まさに正論なのですよね」(中島氏)。

活動は社員自身の将来のキャリアについて考えるきっかけにもつながり、現在、女性メンバーは管理職(部長1名、課長5名)として活躍している。定期的に行っているミーティングでも、積極的に意見を交わしながら様々なアイデアを出し合い、推進に向けて活動を行っている。これまで各社での研修をはじめ、休憩室のリニューアルや乳がん検診などの導入を実現してきた。現在、実施している事業所へのキャラバンも、女性メンバーからの発案によるもの。メンバー自身がプログラムも企画し、女性社員とその上司への意識づけを行っている。

社員自らが積極的な活動を行う中で、マネジメント側も以前とは意識が変わりつつあるという。「推進していく中で、多様性から出てくる発想がなければ企業もやっていけないという思いが、より確固たるものになってきています。逆に言うと、女性が活躍できない会社では、とてもダイバーシティ企業にはなれないということだと思います」(中島氏)。「活動にあたっては、目に見える効果や状況がグループ全体に伝わりにくく、理解されない部分もあるのが現状です。また、本社と地方の意識の差や業種による偏りなど、まだまだ道半ばですが、継続的に取り組んでいき、将来的には誰もが活躍できることが当たり前になればいいですね」(御堂島氏)と、組織化したダイバーシティ推進室の活動にも期待を寄せている。



御堂島大二氏

野原ホールディングス株式会社

創 業 : 1598(慶長3)年(設立2017(平成29)年1月5日)
資 本 金 : 4億8,000万円
本 社 所 在 地 : 東京都新宿区新宿1-1-11
(以下、野原グループ連結)
事 業 所 数 : 38箇所
事 業 内 容 : 建設関連事業ほか
従 業 員 数 : 正社員687名(男性445名、女性242名)
平 均 年 齢 : 正社員40.9歳(男性43.4歳、女性36.4歳)
平 均 勤 続 年 数 : 正社員10.4年(男性11.3年、女性8.8年)
課長相当職に占める女性の割合 : 8.8%

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の解説

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

I 法改正のポイント

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(令和元年法律第24号。以下「改正法」という。)は、第198回国会において、令和元年5月29日に可決・成立し、同年6月5日に公布された。

改正法は、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずることとしている。

本稿においては、改正法の背景・経緯及び改正内容について紹介する。

II 改正法の背景・経緯

○女性活躍の現状

近年の女性の就業の状況については、女性の就業者数が増加し、子育て世代の女性の就業率が上昇し、女性の年齢階級別の労働力率における、いわゆる「M字カーブ」が以前に比べて緩やかになってきている。また、平均勤続年数も長くなり、女性管理職の割合も上昇傾向にある。しかしながら、年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少している。また、管理的職業従事者に占める女性割合は13.2%と諸外国に比べて低い水準である。こうしたことから、女性活躍を更に推進していくことが必要である。

女性活躍推進法は、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するための時限立法(10年間)として平成27年9月に施行され、平成28年4月には民間事業主に対する一般事業主行動計画の策定の義務付け等が施行され、全面的に施行された。

女性活躍推進法が施行されて以降、民間企業における同法に基づく女性活躍の取組は着実に進展しているが、今後、社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的なPDCAサイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの企業が取り組むことが必要である。

○ハラスメントの現状

嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は増加傾向にあり(平成29年度は88件)、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向(平成29年度は72,067件)となっており、職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題となっている。セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントについても、都道府県労働局に対する相談件数は高止まりとなっており(平成29年度6,808件)、防止対策の実効性の向上が必要となっている。

セクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法により、事業主に対し、相談体制の整備等の雇用管理上の措置義務を課しており、措置の具体的な内容については、同法に基づく指針(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針)で定めている。また、セクシュアルハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停(行政ADR)の対象とするとともに、事業主による雇用管理上の措置義務の履行を確保するため、都道府県労働局長による報告徴収、助言、指導、勧告、勧告に従わない場合の企業名公表について規定されている。

妊娠・出産に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法において、育児休業等に関するハラスメントについては、育児・介護休業法において、上記のセクシュアルハラスメントと同様の規定を設けている一方で、パワーハラスメントについては、雇用管理上の措置義務をはじめとする法制度が整備されていない。

○労働政策審議会における議論等

女性活躍推進法については、附則に基づき、施行後3年の見直しを行うこととされている。また、パワーハラスメントについては、平成30年3月の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 報告書」において「労働政策審議会において、本検討会で議論された対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの具体的な内容について、議論、検

討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当」とされた。

これらを受け、平成30年8月より、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、合計10回にわたり議論・検討が行われ、平成30年12月14日に「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について(建議)」(以下、単に「建議」という。)がとりまとめられた。

III 改正法の概要

建議の内容を踏まえ、改正法には以下の内容が盛り込まれている。

○女性活躍の推進

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大

事業主における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主について、現行の常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主から、常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主へ拡大することとした。

2 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化

(1) 情報公表義務の対象事業主の拡大

各事業主の女性活躍の取組を促すとともに、求職者の職業選択に資するため、より多くの事業主で情報公表が進むよう、情報公表の対象事業主について、現行の常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主から、常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主へ拡大することとした。

(2) 情報公表項目の見直し

情報公表項目について、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に区分し、当該区分毎に、1項目以上公表することを義務付けることとした。なお、①及び②の区分については、今後労働政策審議会で議論することとなるが、①の区分に該当する情報公表項目としては、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」、「管理職に占める女性労働者の割合」、「男女別の職種又は雇用形態の転換の実績」、「男女別の再雇用又は中途採用の実績」等、採用や登用に関する項目が、②の区分に該当する情報公表項目としては、「男女の平均勤続年数の差異」、「男女別の育児休業取得率」、「1月当たりの労働者の平均残業時間」、「有給休暇取得率」等、働きやすさに関する項目が想定される。

(3) 履行確保の強化

求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとした。また、認定制度の信頼性を確保するため、行動計画策定や情報公表が努力義務である100人以下のえるほし認定及びプラチナえるほし(仮称)認定取得企業に対しても、報告徴収等を行えることとした。

3 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるほし(仮称))の創設

事業主に対するインセンティブを強化し、更なる女性活躍の取組を推進するため、現行の「えるほし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「プラチナえるほし(仮称)」制度を創設することとした。また、認定を取得した事業主については、行動計画の策定義務を免除することとした。



4 中小企業に対する配慮

2の情報公表の強化のうち、(2)については、常時雇用する労働者が300人を超える一般事業主に限ることとした。

また、改正法の施行日については、原則として公布の日から1年以内の政令で定める日とするが、常時雇用する労働者が100人を超える300人以下である一般事業主に対する一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務付けについては、公布の日から3年以内の政令で定める日とした。

21世紀職業財団ハラスメント相談窓口 2018年度受付状況について

21世紀職業財団では、高い専門性と豊富な経験を持つ相談員が契約企業の従業員からのセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど様々なハラスメントに関する相談をお受けする「社外相談窓口サービス」を行っています。2018年度の受付状況についてご報告いたします。

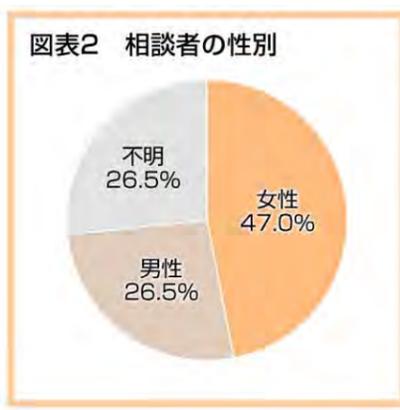
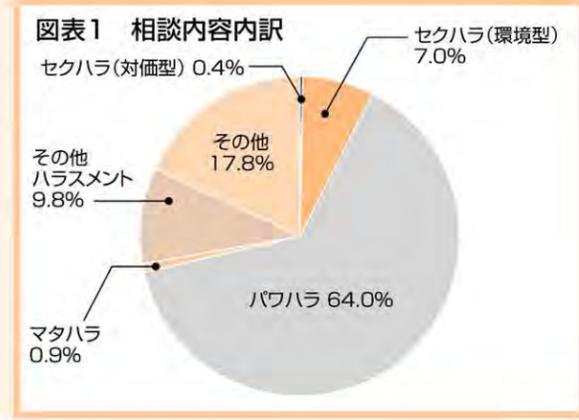
I 統計データから見る相談状況

2018年度に当財団のハラスメント相談窓口業務委託契約を締結いただいた企業・団体の数は131件(うちグループ契約15件)でした。これらの契約企業等の従業員の方からお受けした相談の状況には以下のような傾向がありました。

1. 相談内容

相談内容は、パワーハラスメントが最も多く全体の64.0%を占め、セクシュアルハラスメントは7.4%(環境型7.0%、対価型0.4%)でした。また、マタニティハラスメントが0.9%、その他のハラスメントが9.8%でした(図表1)。

近年は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント単独ではなく、複数のハラスメントが混在して発生する傾向にあります。



2. 相談者の性別

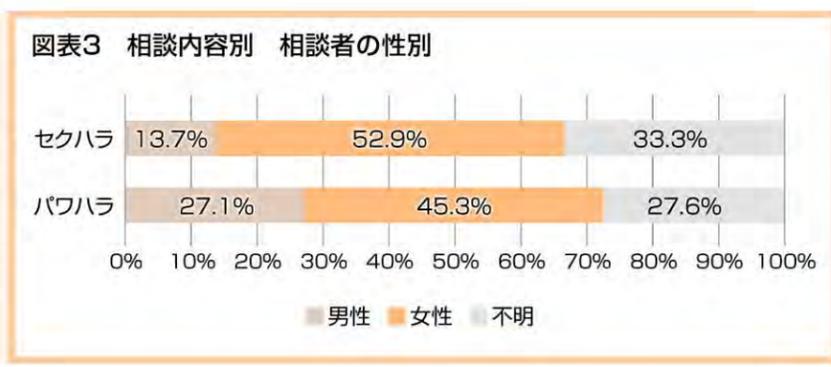
相談者の性別は、女性からの相談が全体の47.0%と半数近くを占め、男性からの相談は26.5%でした(図表2)。

不明は26.5%です。不明の理由は、WEB相談での性別未回答の他、電話相談では性別を伏せてほしいという希望があります。

3. 相談内容別 相談者の性別

セクシュアルハラスメントは、男性が13.7%に対して女性が52.9%と、女性からの相談が多くなっています。

パワーハラスメントについても、男性27.1%に対し女性が45.3%と男性からの相談を上回っています(図表3)。



〇ハラスメント対策

1 国の施策としてハラスメント対策を法律に明記

国は、就業環境を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であり、その趣旨を労働施策総合推進法において明確化することとした。

2 パワーハラスメント防止対策の法制化

パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置(労働施策総合推進法)

職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることとした。これは、男女雇用機会均等法によるセクシュアルハラスメントの防止のための雇用管理上の措置義務等と同様の仕組みである。

パワーハラスメントについては、職場において行われる「①優越的な関係を背景とした言動であって」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより」、「③労働者の就業環境を害すること」であることを雇用管理上の措置義務に関する規定の中で明記している。また、パワーハラスメントの労使紛争の解決や措置義務の履行確保については、セクシュアルハラスメントと同様の規定を設けている。

なお、取引先の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)については、建議において、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを越えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題があるため、雇用管理上の措置義務の対象とはしないこととされた。しかしながら、カスタマーハラスメント等は、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得るものであることから、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当であるとされた。

職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、労働政策審議会で議論の上、指針において示す予定である。

3 セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

(1) セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化(男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法)

セクシュアルハラスメントは行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。なお、パワーハラスメントやマタニティハラスメントについても、同様の責務に関する規定を設ける(2)及び(4)も同様。

(2) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止(男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法)

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

(3) 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応(男女雇用機会均等法)

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

(4) 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大(男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児・介護休業法)

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

4 中小企業に対する配慮

改正法の施行日については、原則として公布の日から1年以内の政令で定める日とするが、常時雇用する労働者が100人を超え300人以下である一般事業主に対するパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置の義務付けについては、公布の日から3年以内の政令で定める日までは努力義務とする。

IV おわりに

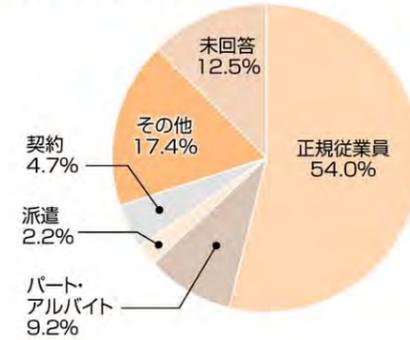
改正法の円滑な施行に向け、労働政策審議会で議論を踏まえ、省令・指針等の整備や、改正内容の周知徹底、中小企業等への支援などを実施していくことにより、誰もが自らの個性と能力を十分発揮し、安心して働ける職場づくりを推進していきたい。

4. 相談者の雇用形態

相談者の雇用形態は、正規従業員が最も多く54.0%、パート・アルバイトが9.2%、契約が4.7%、派遣が2.2%でした。

匿名を希望される方は雇用形態も伏せたいというご希望が多く、未回答12.5%となっています(図表4)。

図表4 雇用形態



5. 企業に対する報告・対応希望

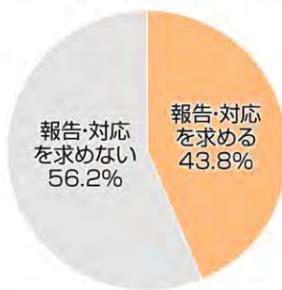
企業に対して相談事案の「報告・対応を求める」は43.8%で、「報告・対応を求めない」は56.2%でした。企業に報告・対応を求める割合は昨年(33.6%)に比し10ポイント増えました(図表5-1)。

相談内容別に報告・対応希望を見ると、「報告・対応を求める」とした方が、セクシュアルハラスメントにおいては34.1%に対して、パワーハラスメントは45.9%、その他のハラスメントは38.5%でした(図表5-2)。

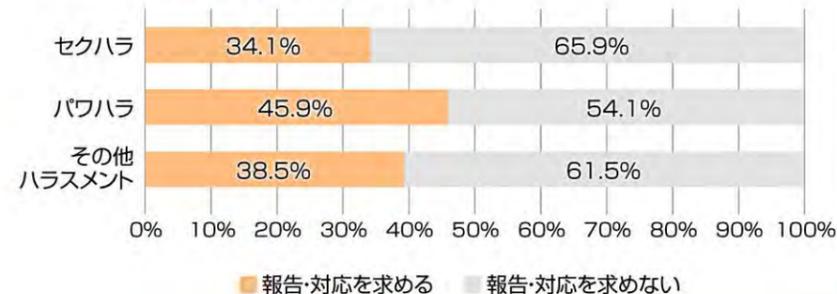
相談者の中には、話を聞いてもらえただけで気持ちが楽になった、しばらく様子をみたい等の理由から報告を求めないという方がいらっしゃる一方で、相談したことを知られたくない、行為者からの報復が怖い、報告した後の組織がどのように対応するかわからないなど、さまざまな不安から報告を躊躇される方も多くいらっしゃいます。

しかし、企業に報告して対応を求めることが相談者にとっても企業にとっても望ましいと考えられる場合には、相談員が相談者の意思を尊重しながら助言や支援を行い、報告をお勧めしています。

図表5-1 企業に対する報告・対応希望



図表5-2 相談内容別 報告・対応希望



II 相談対応事例紹介

セクハラ事例

横行するセクハラ発言に悩み訴えたが……

契約社員・女性

勤務して間もないが、セクハラ発言が横行している職場に辞意している。

男性社員が雑談中、女性社員がいる前で、「頭の良い女は嫌われるから気をつけろ。」「女だから上司と関係して管理職になった。」などと低俗極まる噂を平気でしている。

相談窓口の立場の管理職(男性)に相談したが、「悪気はないんだから大した問題ではない。神経質すぎる。」などと真剣に受け止めてくれず、逆にうろさがられ、職場で孤立化した。

対応



せっかく勇気を奮って相談窓口へ訴えたのに、取り上げてもらえず、逆に二次被害と言うべき状況で孤立化させられてしまう……。

このような事例は男性社員が多く女性が少ない職場では起こりがちです。相談窓口担当者や管理職は、こうした相談に対して真摯に受け止め対処すべきですし、企業としても、各事業場の実態把握や、相談窓口担当者や管理職に対する基本的な研修を徹底する必要があります。

セクハラ事例

就職希望者へのハラスメント

正社員・女性

新卒採用を担当するリクルーターの入社希望者へのセクハラに、同じ女性として生理的嫌悪感と強い憤りを感じる。リクルーター面接の時に教えた携帯番号に執拗に電話やLINEがあり、交際を迫られたり、肩や手を触られ、性的な関係も要求されたことがあったとのこと。当該リクルーターの言動は、大学生の間で噂になっていたと聞き、ショックを受けている。

対応



マスコミが同様の事例を報道しておりますが、こういったご相談も複数お受けしています。

本件は、被害を受けた本人ではなく、事実を知った女性管理職からのものでしたが、組織の上層部に事実を知ってもらいたい、後輩女性のためにも早急に改善させたいとの強い思いからご相談くださったものでした。採否に影響があることを恐れ、入社希望者は被害を訴えられないことがほとんどですが、放置すれば、会社の評判は低下し、事実を知った職員のモチベーション低下も招きます。また、お咎めなしの状態が続けば、行為がエスカレートすることも考えられ、刑事事件に発展しかねません。

自社社員だけでなく、入職を希望する学生、求職者についても、その人格、自尊心を損なうような行為はNGです。採用時の社内ルールを確認し、ハラスメント行為は絶対あってはならない旨、教育啓発が必要です。

パワハラ事例

上司の言葉遣いが悪く職場の雰囲気が悪い

上司の言葉遣いが悪く、何でも頭ごなし、喧嘩ごしで話をするので職場の雰囲気が悪い。そのため良い人材が次々と辞めてしまい、業務を教えても人が育たず困っている。改善して働きやすい職場にしてほしい。

対応



上司の言葉遣いの悪さが部下の勤務状況にまで影響し、職場環境の悪化と負の連鎖が気になる事例です。同じ内容でも、言葉遣いによってその伝わり方は変わります。また、言われた側の受け止め方によっても、伝わり方は変わります。これからは、伝える側・受け止める側各々の立場で、自分にはどのような傾向があるのかに気づき、心地よいコミュニケーション方法を身につけていくことが求められています。

パワハラ事例

これは逆ハラスメントではないか

正社員・男性

各部門から複数名でチームを組んで、顧客企業を訪問する仕事をしている。昨年入社した事務職員が、何度注意しても、当日顧客に渡す書類を忘れて、必要な連絡を事前に取っていないことがあった。先方にも迷惑をかけるので、その者を個室に呼び出し、「毎回、これを繰り返すのはいけない。もう2年目のだから、仕事の流れは覚えて、準備はきちんとできていないとお客さまにも迷惑をかける。」と少し強い語調で注意した。

ところが、その事務職員の上司から「ハラスメントにあたるので、気をつけてください。」と言われ、驚いている。注意をしたといっても声を荒げたり、机等を叩いたりしたわけではなく、暴力も振るっていない。むしろその上司の指導不足と思われるのに、一方的にハラスメント加害者であるかのような言われ様で、到底納得できない。これは逆ハラスメントではないか。

対応



相談者の所属する部署と、ハラスメント行為を受けたと主張する方の所属部署が違い、日頃から部署同士の関係性がよくないこともあって、ぎくしゃくしてしまったようです。ただ、相談者がチーム内で唯一、専門資格を持つ年配者でもあったため、発言が相談者の思う以上に相手方に強く響いてしまった可能性もあるのではないかと思います。相談者の憤りはもっともであることを受け止め、部署同士の日頃のいざこざや、コミュニケーション不足への憤りを伺いました。年齢差や資格の有無によって、相手には言葉が強く響いてしまった可能性を指摘し、またハラスメント被害を主張しあうことが、相談者の仕事のしづらさの改善にはつながらないことを丁寧に説明しました。

ハラスメントという概念が広がったことで、我慢せずに相談できる間口が広がったことは喜ばしいことですが、訴えをきっかけに相互理解や融和につなげる働きかけがなされないと、相互で批判しあう泥仕合にもなりかねません。

21世紀職業財団では、ハラスメント防止対策から問題解決までのお役に立つサービスを用意しております。ぜひご利用ください。

■ハラスメント防止体制の強化支援「ハラスメント お助け隊」

▶職場の実態把握

①アンケート調査

定期的にアンケート調査を行うことでハラスメント問題を早い段階で把握し、対策を講じることができます。また、従業員の意識を高め、ハラスメントの抑止効果も期待できます。

②パーソナルインタビュー/グループインタビュー(新規)

専門家が従業員と面談し、職場環境や人間関係に関する悩みや要望をお聴きして報告書にまとめます。会社には言いつらいことも外部の専門家なら話しやすいという利点を活かし、問題の早期発見・解決にお役立てください。

▶社内体制・ハラスメント規程等の整備支援

労働施策総合推進法等の改正によりパワーハラスメントの防止措置の企業への義務づけなど法制上でもハラスメント対策が強化されています。相談体制の構築や規程類の見直しなど、防止体制の強化をお手伝いします。

▶企業の実情に合わせた研修の企画提案・実施

ハラスメント防止のためには、全従業員に対する定期的な研修や意識向上のための情報提供などを行うことが重要です。基礎的な知識から始め、パワハラにならない指導やパワハラ防止のためのコミュニケーション能力向上のための研修など貴社の実情に合わせた研修のご提案をいたします。

■ハラスメント事案解決のためのサポート「ハラスメント お助け隊 エマージェンシーサービス」

▶事案解決のための相談・助言

企業で速やかにハラスメント事案を解決するための方法や手順、対応策などについて、専門家が企業のご担当者からの相談に応じ具体的な情報提供・助言をいたします。

▶事実確認のためのヒアリング調査

ハラスメント事案の内容把握のための事情聴取を、企業のご担当者に代わり専門家がいたします。

〈お問合せ先〉公益財団法人 21世紀職業財団 事業推進部
URL: <https://www.jiwe.or.jp> e-mail: jigyoo@jiwe.or.jp

速報

21世紀職業財団実施調査

女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査 — 男女比較の観点から —

21世紀職業財団では企業の方々や働く人々の課題解決に資するため、2年に一度大規模な調査研究を実施し、公表しています。今年度は、均等法第一世代があと20年活躍するために、女性正社員50代・60代を中心とした調査を実施し、報告書にまとめました。

調査の設計・分析・提言は、今野浩一郎学習院大学名誉教授を委員長とし、研究者及び企業の人事・ダイバーシティ推進責任者の方々を構成メンバーとした調査研究委員会で審議を重ねました。詳細は次号でご報告しますが、全文を財団HPにも掲載していますので、ご一読ください。



主な結果と提言

50代女性の働く現状・意識

- 子どものいる女性は子育てを制約とと感じることが多いが、子育ての負担がなくなった女性の多くが「思う存分」仕事をしている。
- 女性管理職は、男性に10年遅れの40代で「昇進・昇格すること」を働くうえで重視していた。
- 女性は、総合職・管理職に限定しても、男性より社内異動の経験が少ない。
- 上司のキャリア形成の後押しがあると、達成感が高まる。
- 前の仕事が次の仕事に役立っている(キャリアのつながり)意識があると達成感が高まる。

女性が50代で活躍するための提言

- ★ 女性の昇進・昇格を促進するために、女性のキャリアの多様性に合わせた「選択的育成策」の構築
- ★ 女性の「異動促進プログラム」の構築
- ★ 管理職対象「キャリアの後押し力向上プログラム」の構築
- ★ 子育ての制約から離れ「思う存分働く」ための「ワーク・シフトチェンジ支援研修」の構築

60代女性の働く現状・意識

- 定年後再雇用者に対して評価をしない、評価をしても処遇に反映しない企業が多いが、再雇用者自身は「評価は必要であり、処遇に反映されるべき」と考えている人が多い。
- 定年後、仕事の分野が変化し、責任が軽くなり、難しくない仕事になった人で、モチベーションの低下が大きい。

女性が60代で活躍するための提言

- ★ 定年後も活躍できる評価、処遇等の人事管理の整備
- ★ 定年後の役割変化への対応力をつける「役割転換意識づけ研修」の整備
- ★ 仕事を意義深いものに変える「ジョブ・クラフティングワークショップ」の開発
- ★ 女性が定年後の働き方とキャリアを考え、お互いに交流する「定年後を考える女性交流フォーラム」の構築

調査概要

①インタビュー調査

- 調査対象：企業規模300人以上の企業に勤務している50代正社員女性と60代定年後再雇用者の女性 計38名。
- 調査期間：2018年7月～8月

②アンケート調査

- 調査対象：50歳時に300人以上の企業に正社員として勤務していて、現在も正社員として勤務している定年前の50～64歳の男女及び50歳時に300人以上の企業に正社員として勤務していた、現在働いている定年後の60～64歳の男女 計 2,820名。
- 調査方法：調査会社に登録しているモニターに対してスクリーニングの上、インターネット調査を実施した。
- 調査期間：2019年1月26日～1月31日

調査研究報告書は、<https://www.jiwe.or.jp/research-report>でご覧になれます。

本件に関するお問合せ：21世紀職業財団事業推進部 小野島・山谷・奥村・本道
03-5844-1665 kenkyu@jiwe.or.jp

上司の言動が
業務上の指導を逸脱した
いじめ行為と評価された事案

事案の概要

1 本件においては、広告の企画・製作を目的とする株式会社であるY社に平成25年3月16日に、期間の定めのない社員として採用されたXが、同26年7月16日から休職し、同27年6月15日には、Y社から、休職期間満了を理由に解雇されたことから、①Y社に対し、未払いの時間外割増賃金の支払、労働契約上の地位確認及び休職後の賃金支払いを請求する事件、②上司及びY社等に対し、上司によるパワーハラメント(以下「パワハラ」という。)を理由とする損害賠償を請求する事件、③Y社等に対し、本件訴訟係属中になされた不法行為を理由とする損害賠償を請求する事件、をそれぞれ提起し、これらが併合されているが、本稿では紙幅の都合上、上記②の事件についてのみ触れることとする。

2 本件②の事件は、Xが、上司であったY1から、継続的にいじめ及び嫌がらせ行為を受けたほか、継続的に、過大な量で、かつ納期の短い業務を命じるなどして、長時間労働の強制をされたことが原因で精神疾患(適応障害及び不安障害)を発症し、同26年7月16日から休職せざるを得なくなった等として、Y1に対し、不法行為に基づく損害賠償として330万2673円(慰謝料300万円、弁護士費用30万円、通院交通費2673円)及び遅延損害金の支払い、Y社に対し使用者責任(民法715条第1項)、Y社の創業者であり、かつ大株主であるY2に対しY社の代理監督者としての責任(同条第2項)として、それぞれ前記金員の連帯支払いを求めた事案である。

3 なお、Xは、平成27年6月8日、長崎労働基準監督署長に対し、同26年7月14日以降、業務上のパワハラ及び超過勤務に起因して不安障害、適応障害を発症したとして、労災保険給付の請求をし、同28年1月28日、休業補償給付の支給決定を受けている。

判決のポイント



(1) 本判決は、Xの業務を巡る状況について、次のように認定した。すなわち、Y社では、平成25年3月以降、取締役であるY1が広告制作の業務を指揮監督し、正社員(X)と派遣社員(N)の3人で業務に当たっていたが、Y1とNが定時に退社することが多いため、業務負担がXに偏りやすい状況にあった上、Y1から残業時間を減らすための指導はあったものの、基本的には、同じ結果をより短時間で出すよう求め、それが達成できない場合にはさらに注意するというものであった。また、Y1の指導は、時間外の営業部門(Y社の親会社が当該部門を担当していた。以下同じ。)との打合せを禁止するなどして、営業部門の都合に振り回されることなく計画的に業務を勧めようという、それ自体は一応合理的な目的に基づく面もあったといえるが、このようなやり方は、Y1自身が営業会議で再三問題提起するも、改善できていない問題であった上、営業部門を含めたグループ内でも支持が得られていたとはいえず、結果として、Y1が指導するほどに、XがY1と営業部門との板挟みになる状況であったし、Xの努力のみでは解決できないものであった。

(2) その上で、本判決は、Y1の言動について、次のとおり認定した。すなわち、Y1は、平成25年3月以降、Xの業務負担が従前より増加する中、Xに対し、より短時間で結果を出すよう求めたり、営業部門との板挟みになり対処に窮するような指示をし続け、それらが実現できないと、指示に従わないとして厳しく注意、叱責する

ということを繰り返した。また、同年7月頃以降は、叱責中のXの目つきや態度が気に食わないとして叱責したり、過去に叱責した問題を蒸し返して叱責したり、何について叱責しているのかを告げずに叱責して、Xが何について叱責されているのか分からないことをさらに叱責するなど、「内容的にはもはや叱責のための叱責と化し」ており、「業務上の指導を逸脱した執拗ないじめ行為」であるとした。さらに、Y1は、叱責の際、解雇をちらつかせたり、Xをスケジュールミーティングに参加させず、Xからの報告だけ受け付けられないなど業務から廃除することもあり、かかる行為も、「業務指導の範囲を逸脱するいじめ行為」と評価せざるを得ないとした。

(3) 本判決は、Y1の上記のような行為は、Xの人格権等を違法に侵害する不法行為に該当するとして、Y1は不法行為に基づき、Y社は使用者責任に基づき、損害賠償義務(慰謝料250万円、弁護士費用25万円、通院交通費2349円)を負うとした。他方、Y社の代理監督者としての責任を問われたY2については、民法715条第2項の代理監督者とは、客観的に見て、使用者に代わり現実に事業を監督する地位にあるものをいうと解されること、Y2はY社の役員等の地位を有せず、法的に被用者の選任監督に関する権限を有していたものでなく、広告制作業務につき具体的な指揮等をしていただけに認められるに足る証拠もないとして、Y2は代理監督者に当たるとはいえないとした。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 はじめに

パワハラが、相手の尊厳や人格を傷つける行為であるだけでなく、職場環境を悪化させる行為であるため、被害者個人はもとより、企業にとっても、職場全体の生産性や意欲の低下等の悪影響や、企業イメージの悪化など、経営上大きな損失につながるものであるということについては、平成23年度の厚生労働省における「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」のワーキンググループ報告（以下「円卓会議報告」という。）による提言がされて以降、社会的に認知されていき、企業や労働組合等はそれぞれにパワハラの防止に取り組んでいるといえる。他方で、都道府県労働局における職場のいじめ・嫌がらせに関する相談（必ずしも、パワハラに該当するとは言いえない事案も含む。）は増加傾向にあり、本件と同様に、嫌がらせ、いじめ等を受けたことによる精神障害の労災認定件数も増加傾向にある。本件で問題となった上司の言動も、本判決で、「叱責のための叱責」、「業務指導の範囲を逸脱するいじめ行為」等と評されるように、円卓会議報告で示されたパワハラの行為類型（i 暴行・傷害等の身体的な攻撃、ii 侮辱・ひどい暴言等の精神的な攻撃、iii 人間関係からの切り離し、iv 遂行不可能なことの強制等過大な要求、v 仕事を与えないなどの過小な要求、vi 私的なことへの立ち入りなど個の侵害）に複数当てはまるものであった。

このように、パワハラに関する認知度が上がる一方で、パワハラ被害が一向に減少しない中、令和元年5月29日に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の改正案が成立し（以下「改正法」という。）、いわゆるパワハラに関して事業主が講ずべき措置等に関する規定が新設された。改正法は同年6月5日の公布から1年以内の政令で定める日に施行される予定である（本稿執筆時点で施行日は未定）。

そこで、本稿では、この度新設されたパワハラに関する規定について紹介することとする。

2 改正法の概要

改正法においては、国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な

施策を充実すること」が明記され（4条第1項14号）パワハラを含む各種ハラスメント対策を行うこととされた。そして、バラハラについては、30条の2以下の規定で、下記の点が規定された。

(1) 定義

改正法では、バラハラについて、「職場において行われる優越的な関係を背景とした（※①、筆者注、以下同じ。）言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより（※②）、その雇用する労働者の就業環境が害される（※③）」ことと定義された（30条の2第1項）。従前、パワハラ概念については、円卓会議報告が、「同じ職場で働く者に対して、①職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、②業務の適正な範囲を超えて、③精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為」としており、平成30年3月の厚生労働省における「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」（以下「パワハラ報告書」という。）においても、上記概念を前提に、「①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること」の3つの要素をいずれも満たすものと整理されていたものであるが、改正法による上記定義（※①～③）は、円卓会議報告における定義（①～③）及びパワハラ報告書における①～③の要素と同一であり、これら従前の概念を明文化したものでいえる。

(2) 事業主が講ずべき措置

改正法は、事業主に対し、パワハラ防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務づける（30条の2第1項）ほか、労働者がパワハラの相談を行ったこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止した（同条第2項）。なお、上記の雇用管理上の措置義務の適切かつ有効な実施を図るため、厚生労働省において指針を定め公表するとされている（同条第3項、第5項）が、本稿執筆時点において、指針は公表されていない。もともと、パワハラ報告書や平成30年12月14日付の労働政策審議会での建議によれば、雇用管理上の措置の内容としては、男女雇用機会均等法11条や育児・介護休業法25条における、セクシュアルハラスメントやマ

タニティハラスメントに対する措置義務と同様のものになると思われる。すなわち、

①事業主の方針の明確化、周知・啓発

……企業としてパワハラを許さないとの方針を明確化、当該方針に基づき、パワハラについて規定化、行為者への対処方針等の明確化等

②相談等に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、窓口担当者の教育等

③事後の迅速・適切な対応

……事実関係の調査、被害者の意向への配慮等、調査に基づく当事者への対応等

④その他（プライバシー保護と不利益の取扱い禁止の周知）

(3) 国、事業主及び労働者の責務

国が広報活動や啓発活動を行うことや、事業主が研修を実施することが努力義務として規定された（30条の3第1項、第2項）。また、事業主（役員含む。）及び労働者は、パワハラに対する関心と理解を深め、言動に注意すること、労働者が事業主の必要な措置に協力することが努力義務として規定された（同条第3項、第4項）。

(4) 紛争解決等

都道府県労働局長は、パワハラに関する紛争の解決の援助のために、当事者に必要な助言、指導又は勧告をすることができる（30条の5第1項）、30条の2第1項の措置義務や第2項の不利益取扱いの禁止に違反する事業主が、勧告に従わない場合には、その旨を公表することができる（33条第2項）。これまでは、パワハラの問題が生じた場合の法的紛争解決の方法としては、民事的な損害賠償請求や、企業内部における懲戒処分、あるいは労災申請などが主であったが、改正法により、行政機関が是正指導を行うことも可能となり、従わない企業については企業名の公表もあり得るため、今後、企業としては注意が必要である。

また、パワハラに関する紛争については、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象となった（30条の6第1項）。

Explanation



(5) 国会の付帯決議

改正法成立に際してなされた衆議院及び参議院における各付帯決議において、パワハラ防止対策に関する指針作成に当たっては、職場におけるあらゆるハラスメントに対応できるよう検討するとともに、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露（アウトティング）についても対象となり、そのため、アウトティングを念頭に置いたプライバシー保護を講ずること、自社の労働者が取引先等の第三者から受けたハラスメントや逆に自社の労働者が取引先等の第三者に対して行ったハラスメントについても、雇用管理上の配慮が求められること、等を明記する旨決議されている。

終わりに

これまで、パワハラについては、企業等がそれぞれ独自に取り組みをしてきたものであるが、今回の改正法を受け、企業としては、改正法で義務付けられた雇用管理上必要な措置をする義務について、今後公表される指針に従い対応することが必要である。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官（福岡家庭裁判所）。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。

静岡県初開催 デモセミナー実施報告

デモ
セミナー

「女性部下育成力強化研修」

「産休・育休復帰者向けキャリア研修」 in 静岡

日程 2019年6月12日開催

開催地 静岡県静岡市

静岡市の「あざれあ」(静岡県男女共同参画センター)で、当財団が提供している研修の中から、管理職を対象にした「女性部下育成力強化研修」、産休・育休復帰者向けの「キャリア研修」のデモセミナーを実施しました。静岡県内でのデモセミナー開催は初めてでしたが、14社から18名の人事・ダイバーシティ推進担当者の皆様にご参加いただくことができました。

■ 管理職向け:女性部下育成力強化研修

「女性部下育成力強化研修」は、当財団客員講師の大野任美が、ダイバーシティ推進の必要性や、女性部下への効果的な業務アサインの方法、アンコンシャスバイアスの存在、「傾聴」のポイントなど、実際の研修しながらグループワークを交えながら講義をしました。



▶ カリキュラム例

- ★なぜ女性の活躍が必要なのか
- ★自社の現状と課題を知る
- ★女性社員が活躍するための課題を考える
- ★女性社員の育成マネジメントを学ぶ

▶ 参加者の声

- ★実際の研修風景をイメージでき、とても良い機会となりました。
- ★アンコンシャスバイアスの存在を意識することの大切さを感じました。

■ 産休・育休復帰者向け:キャリア研修



産休・育休復帰者向け「キャリア研修」では、同じく客員講師の渋谷典子が、両立時期のタイムマネジメントや子育て経験を仕事に生かすコツなどを、身近な事例を挙げながら解説しました。参加者の間でも活発な意見交換が見られました。

▶ カリキュラム例

- ★私たちが取り巻く環境変化と課題
- ★両立社員のキャリア形成
- ★時間に制約がありながら成果をあげる働き方
- ★これからはあなたが両立のロールモデル

▶ 参加者の声

- ★「両立支援制度はセーフティネット」など、新たな視点の気づきが多く、有意義でした。
- ★今後、介護等を抱える人も増えていくと考えられ、そのような層にも有効だと感じました。

ハラスメント防止コンサルタント対象スポット研修 実施報告

初開催!

ハラスメント判例研究・

ケーススタディ実践編

日程 2019年6月1日・7月6日
(両日同プログラム)

開催地 東京都千代田区

パワーハラスメント防止対策が法制化され、施行へ向けて事業者の防止対策が進むなか、当財団のハラスメント防止コンサルタント認定者を対象としたスポット研修として、今回初めて「ハラスメント判例研究・ケーススタディ実践編」を2019年6月1日および7月6日*に東京都内で開催し、全国各地から両日で約80名の方にご参加いただきました。

*ここでは7月6日のレポートを掲載します。

講師には数多くの労働問題に携わっておられ、例年「フォローアップ研修」をご担当いただいている東京駿河台法律事務所あかつの坪由美子弁護士をお招きし、前半は今年5月29日に成立した改正法のポイントや、パワハラ・セクハラ境界線についての判断要素、懲戒処分や規定の定め方等について、実際の裁判事例に基づきながら講義が行われました。

後半はグループワークを実施。被害者のみならず加害者への対応、SNSでのハラスメント事例やカスタマーハラスメントといった最近の傾向を踏まえたテーマも取り上げつつ、実際の裁判事例を題材にしたケーススタディを通じて参加者同士が意見を交わしました。

坪弁護士からは、コンサルタントとしてのハラスメント問題への対応について「マイナスの役割を負うのではなく、より良い職場環境を生み出すための未来づくりを担っていただきたい」とのメッセージが送られました。

終了後は有志による懇親会が催され、情報交換や親睦を深め合う有意義な交流の場となりました。



▶ 参加者の声

- ★最新の判例を含め、どこをポイントとして判断するのかなど大変わかりやすい講義でした。
- ★講義とワークが議論しやすいように構成されており楽しく学べました。
- ★参加者とのワークはいろいろな立場の方の意見を聞くことができ、勉強になる有意義な時間でした。
- ★ハラスメントに対する知識のブラッシュアップを定期的に行う必要があると改めて実感しました。

編集後記

均等法施行から30数年経ち、職場には50代以上の女性が確実に増えています。ところが多くの女性の昇進・昇格の機会が男性より遅いため、管理職になった途端に役職定年を迎えた、などという話をよく聞きます。こんな話に違和感を覚えた当財団は、2年毎に行っている調査研究の対象を50～64歳として、男女比較からキャリアと働き方について考察することにしました。今号はトップライン報告のみですが、次号では調査結果と提言を掲載します。どうぞお楽しみに。⑦

ダイバーシティ 21

DIVERSITY 21 vol.038

2019年9月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団
〒113-0033東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階
TEL 03-5844-1660(代) FAX 03-5844-1670
<https://www.jiwe.or.jp>