

スポット

女性版骨太の方針2022

「女性の経済的自立」を目指す

経済財政運営の指針である「骨太の方針」に「女性版」があるのをご存知でしょうか。政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」と「男女共同参画推進本部」との合同会議で決定した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」がそれで、「女性版骨太の方針2022」と言われています。

女性版骨太の方針では、①女性の経済的自立、②女性が尊厳と誇りを持つて生きられる社会の実現、③男性の家庭・地域社会における活躍、④女性の登用目標達成、などの方針を掲げていますが、岸田政権は「新しい資本主義」の実現に向けて、とりわけ「女性の経済的自立」を中核に位置付けて、女性活躍・男女共同

参画の取組みを加速する考えです。

「女性の経済的自立」では、まず男女間賃金格差の是正に向けた取組みが挙げられています。社内格差への対応では、男女間賃金格差に係る情報の開示(本誌8月号8頁「トピックス」参照)や、パートタイム労働者に女性が多いことを考慮して、「同一労働同一賃金」の徹底を図るとしています。

一方、職種間格差への対応では、女性比率が高いサービス業での賃金引上げや、比較的高賃金が見込まれる成長分野への労働移動の支援を挙げています。まず、2022年2月から実施している看護、介護、保育などの分野で働く人の賃金引き上げ措置については、10月以降も継続し

て実施するとしています。そして、もう一つが「女性デジタル人材の育成」です。男女共同参画会議で決定した「女性デジタル人材育成プラン」に基づいて、デジタル分野でのスキル取得支援や就労支援を今後3年間、集中的に実施するとしています。

また、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスキリングなど、産業界の人材ニーズを踏まえたリカレント講座の開発・実施も取組み事項に挙げられています。

今後は、社会保障制度や税制等についても、女性の視点から検討を進めるとしており、新たな制度改正に結び付くことも考えられるでしょう。

2022

9

第4回 ハラスメントと会社のリスク②

ハラスメント を 考える

働きやすい
職場を目指して

職場のハラスメントは、さまざまな経営上の損失、さらには会社の将来の成長にも大きな影響を及ぼしかねないリスクになります。前回は、損害賠償などの事業主の法的リスクを見てくださいましたが、今回はそれ以外の経営上のリスクについて確認しておくことにしましょう。

為は、直接の被害者ばかりでなく、それを見たり聞いたりする周囲の

など、負のスパイラルによって職場全体の生産性が低下することになります。これは経営上の大きな損失となります。

■人材の流出・不足

職場でハラスメント問題が起ると、被害者や加害者が退職に追い込まれるケースも少なくありません。それだけでも損失であるわけですが、それに加えて、会社のハラスメント対応への不満や不信感を抱いた周囲の従業員が、雰囲気

でもハラスメントが横行している会社で働きたいとは思わないのが普通でしょうから、他社でも十分に通用すると考えられる優秀な従業員から順に辞めていくということもよく聞かれる話です。これなどは人材流出という極めて大きな経営リスクであり、会社の将来の事業計画にも影響大となります。

■企業イメージ低下と

業績悪化、採用難

最近ではインターネットなどを通じて容易に情報が拡散されるようになっていきます。従業員がSNSや掲示板などに職場のハラスメント行為などを書き込めば、瞬時に世間に広まり、企業イメージ、企業への信頼が毀損されることが起り得ます。

こうしたリスクをレピュテーション(評判・風評)リスクといいますが、企業イメージの低下によって、顧客が離れ、売上や利益といった業績が悪化するほか、人材の採用・確保の面でも多大な経営リスクとなることが考えられます。

職場のハラスメント問題で会社が提訴され、多額の賠償金を支払うことになれば、それも大きな経営リスクですが、それ以外にもハラスメントは種々の経営リスクを孕んでいます。以下では、主だった3つのリスクを取り上げます。

■職場環境の悪化による

生産性の低下

ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為です。ですから、被害者はその精神的・肉体的苦痛により就業意欲が大きく損なわれ、場合によっては休職や退職につながることもあります。また、ハラスメント行

ハラスメント・リスクは 業績・採用の多方面に

従業員にも悪影響を及ぼし、人によってはメンタルヘルス不調を引き起こすこともあります。

こうして職場の雰囲気が悪くなり、人間関係が悪化していけば、退職者や休職者を出す可能性が高まります。実際、その通りになれば、他の従業員に業務のしわ寄せが生じ、モチベーションが低下する

の悪い職場に嫌気が差すなどして退職するといったことも耳にするところですよ。

職場環境の悪化を理由とする退職などの場合、退職の連鎖が生じることがあります。例えば、人望の厚い従業員の退職を契機に、その後を追うように、次々と従業員が退職するといったケースです。誰