

スポット

男女格差指数で後退125位 多様な価値観で企業の成長を

今年も世界経済フォーラム(WEF)から世界の男女平等度のランキングであるジェンダーギャップ指数が公表されました。日本の順位は146カ国中125位で、最低順位を更新。主要7カ国(G7)では最下位です。格差是正に向けて何ら有効な手立てを打てず、多くの国に追い抜かれた格好です。

同指数は、政治、経済、教育、健康の4分野14項目の男女格差を総合して数値化しています。完全な平等が「1」とされ、日本の指数は0.647で、世界平均の0.684を下回っています。分野別には教育と健康では、ほぼ平等が達成されている一方、政治や経済分野が全体の足を引っ張っています。

経済分野の主な指数は、労働参加率が0.759、同一労働における賃金の格差が0.621、推定勤労所得が0.577、管理職的職業従事者の男女比が0.148となっており、役員・管理職に就く女性比率や推定勤労所得の低さが目立ちます。企業で重責を担う女性が少なく、また、正規雇用比率が20代後半をピークに30代から下がる「L字カーブ」が賃金格差の大きな要因とされています。

今般、政府が示した「女性版骨太の方針2023」では、女性の活躍を推進する観点から、東証プライム市場の上場企業を対象に、2025年までに女性役員を1人以上、2030年までに女性役員比率

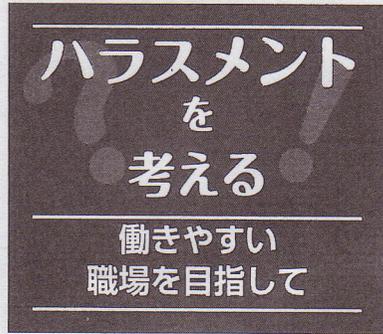
を3割以上とする目標を掲げています。また、女性活躍推進法の改正によって従業員300人超の企業における男女賃金差の開示が本格的に始まるなど、新たな施策も打ち出されていますが、その実効力は未知数です。

勤続年数に強くリンクした報酬システムや固定的な性別役割分担意識など、長い間に染みついた意識を変えていくことは容易ではありません。しかし、国際社会から落ちこぼれないためには、企業規模に関係なく、オールジャパンで男性中心でない多様な価値観や考え方によって企業を成長させていくことが強く求められているといえるでしょう。

2023

9

第16回 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備



事業主が講ずべき措置の二つ目は「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」です。形式的に相談窓口を設けるだけでは、被害を拡大させてしまったり、会社への信頼を損なったりすることになりますので、適切かつ迅速な対応ができるよう体制を整えることが重要になります。

ハラスメント防止のための措置義務の一つとして、相談に応じた適切に対応するための体制を整備しなければなりません。具体的には相談窓口を設置するということとなりますが、ただ形式的に設ければよいということではなく、ハラスメント問題解決に向けた初動対応のほか、ハラスメントを未然に防止するための重要な窓口になりますので、きちんと機能するようよく考えて体制を整備する必要があります。

まずは、従業員に対して相談窓口の存在をしっかりと周知することです。その上で、従業員が利用

しやすい体制を考えます。相談窓口の利用に際しては、対面による

窓口は未然防止の役割も 相談の対応は幅広く

相談だけでなく、電話やメールといった複数の方法を選べるようにすることが考えられます。また、相談者が安心して相談できるよう、相談を受ける場所や時間帯などについても考慮するようにしましょう。

相談窓口担当者の相談者への対応では、まず、公正かつ真摯で

あることが求められます。相談者の中にはハラスメント被害の影響で上手く話せない人もいたりします。そうした場合でも相談者の話にじっくり耳を傾け、その意向を正確に把握する必要があります。おおよそ相談窓口担当者の言動によって、二次被害を受けるような事態は避けなければなりません。

相談事案に対しては、個別に適切な対応をとるようになります。注意して見守る場合もあれば、上

司・同僚などを通じて間接的に行為者に注意を促したり、あるいは行為者に対して直接注意したりする場合など、事案に即した対応をとる必要があります。ですから、相談を受けた後、会社としてどのような対応をとるか、一連の流れについてあらかじめ決めておき、必要に応じて人事部門やその他関係部

署と連携を図れるようにするなど、体制を整備するようにします。

また、前述したように相談窓口には、ハラスメントの未然防止という役割もあります。その意味では、実際にハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合、ハラスメントの発生のおそれがある場合など、幅広く相談に対応することが必要です。ですから、ハラスメント被害者ばかりでなく、それを見聞きした周囲の従業員からの相談にも応じるようにしましょう。

このように相談窓口がしっかりと機能するか否かは、相談窓口担当者の技量いかんによるところも大きいといえます。相談窓口担当者が見誤った対応をとったため、問題がこじれてしまうといったこともあり得ます。このため、相談窓口担当者には相談者への対応の仕方やカウンセリング技法などの研修を受講してもらうことも前向きに検討すべきでしょう。