

などについて、さまざまな希望を持ち、多様な属性あるいは立場の人たちがたくさんいる。そういった人々をそのまましっかり評価して取り入れようじゃないかというのがダイバーシティです。

多様性を再生産する ワークライフバランス

これからの日本経済は、ソフト勝負です。ソフトを生み出す新しい発想には、いろんな視点がぶつかり合うことがとても大事です。ところが、ダイバーシティは採用の問題だと、捉えられがちです。もちろん、いろんな資質を持った人々を採用しないと多様性は確保できませんが、かつて資生堂の副社長だった岩田喜美枝さんが講演で、「多様性は社外で生まれる」とおっしゃいました。多様な人材を採用して多様性を確保しても、その翌日から同じ会社、同じ部屋で仕事をしていたら多様性はなくなっていく、と。つまり、多様性を担保する採用をしたら、それを再生産する。多様性を再生産していくには、会社の外でどんな多様な経験をしていくかが重要となるのです。これを保つシステムというか、発想というのが、ワークライフバランスだと思います。

効率的な組織、生産性の向上 男女共同参画がその核に

ワークライフバランスは、多様な人材の多様な想像力を引き出す大前提、ということになります。結婚・出産して働く女性労働者のための施策、みたいなイメージが払拭できていませんが、これはありとあらゆる人のためのものです。例えば中間管理職として期待している男性社員がある日「介護のため辞めます」という例も増えており、人生の各段階での問題として捉えられています。

また、仕事と生活どっちを取るという話ではなく、仕事と生活の好循環をつくっていく、社外で経験したことを社内に持ち込んで新しい発想につなげていく、ということです。これは当然個人にとって非常に意義のあることですが、強調したいのは、これが組織にとって非常に大事だということです。業務全般の見直し改善にワークライフバランスがつながるし、つなげていかないと長続きはしない。効率的な組織になって生産性が向上するというのが、ワークライフバランスなのです。

ダイバーシティやワークライフバランスが日本の経済社会や日常生活の中で求められています。これをクリアしていないようではダイバーシティもワークライフバランスもないよね」という問題の核心が男女共同参画というテーマだろうと思います。ここがしっかりとクリアされていくことが、その社会で生きている男女にとっても、組織にとってもプラスになっていくと思います。個人にとっても日本の経済社会にとっても、極めて大きな問題として位置付けられ認識されたからこそ、冒頭に申し上げたように、政府の組織としても非常に高い位置付けがなされた。こういう全体の背景をぜひもう一度認識していただきたいと、お話をさせていただきました。

〈受講者の声〉

- 「男も女もなく、みんな一人一人違うもの」という具体的視点を会社で生かしていきたいと感じました。
- 企業での取り組みについて他社の現状や課題などの意見交換ができ、有意義でした。
- 男女共同参画の背景について知りたかったので、その話が聞けてよかったです。「男も女もすべて一緒」ではない、というのが印象的でした。



第2回 加害者も被害者もつくりません！ ～セクハラ・マタハラ・パワハラを学ぶ～

実施日 2019/09/19

講師：公益財団法人21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント 金子洋子さん

●プロフィール／社会保険労務士・産業カウンセラー・キャリアコンサルタント。労働省の外郭団体勤務時に女性の能力発揮やセクシュアルハラスメント防止事業に携わる。また、自身やキャリア相談の体験から、パワーハラスメント防止の必要性を強く感じ、積極的に防止研修等を行っている。

はじめに

働く人たちの健康なくして ビジネスの繁栄はない

職場における労働者の就業環境を害する言動の禁止について法制化され、大企業では2020年から、中小企業では3年以内(まだ明確な期日は出ていない)に施行されます。さまざまな職場でハラスメントが問題になっているがゆえに「防止してください」となっているわけです。

右の②に、精神障害等による労災認定件数を示しています。ハラスメントを受けたことにより精神障害等を発症するケースも増える傾向にあり、WHOが世界健康職場モデルでうたっている「働く人たちの健康なくしてビジネスの繁栄はない」というメッセージの重要性を感じます。

1.セクシャルハラスメント

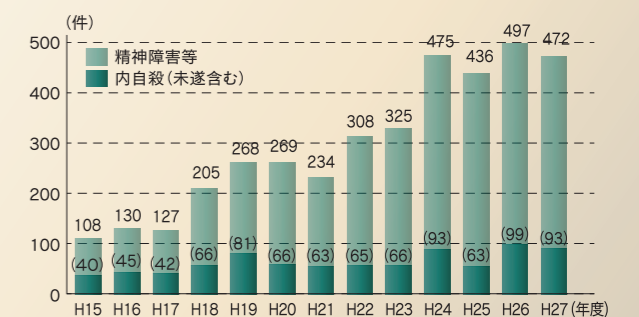
男女雇用機会均等法に規定された セクシャルハラスメント防止

③の男女雇用機会均等法で述べられているハラスメントの概要を分かりやすく記したものが次ページ④です。そういうことがないように、「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と定めています。もう一つの条項では、研修の実施や必要な配慮などが条文に。また、事業主そのものが法人である場合その役員は、自らの性的言動問題に対する関心と理解を深

①法律等により事業主に防止が課せられている ハラスメント

- 1.セクシュアルハラスメントの防止措置義務
- 2.妊娠・出産・育児休暇等に対するハラスメント防止措置義務(≒マタニティ等ハラスメント)
- 3.パワーハラスメントの防止措置
(現在は通達。令和元年5月改正労働施策総合推進法：「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」が新設された)
※その他大学や学校等ではアカデミックハラスメント防止やスクールセクシュアルハラスメント防止もある

②精神障害等による労災認定件数



注：当該年度以前に請求されたものを含む
資料「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(平成27年度)」(厚生労働省)

③男女雇用機会均等法

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)
第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け(対価型セクシュアルハラスメント)、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害される(環境型セクシュアルハラスメント)ことのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が措置すべき事項について指針を定めるものとする。
※H9年の法律では、女性労働者。H18年の改正で、(男女)労働者となった。