



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意

～ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社の調査より～

◆ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました（ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社）。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。



◆ギャップを認識することが重要
重要なのは、実際にこれらがハラスメ

ントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを知り、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからはそうであるとは限りません。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。

【ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社「世代間におけるハラスメントに対する感じ方／認識の実態調査」】
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000003.000058857.html>

勤続年数の長期化を見すえた人事制度を考えるために

◆管理職への昇進が見込めなくなった場合の処遇

管理職への昇進が見込めなくなった正社員の処遇については、「昇進・昇格がないまま勤続」との割合が77.9%と最も高くなっています。次いで管理職相当の専門職として処遇する（34.4%）、管理職相当の社員格付けとする（30.5%）と続いています。以上は中小企業での割合ですが、大企業でも同じような傾向です。

◆キャリア形成のための人事制度とその効果

目標管理制度やキャリア面談等の人事制度について、39歳までの若年層では

「メンター制度」が特に効果的なようです。

高年齢層では全般的に制度導入効果が低いようで、特に自己申告制度などは若年層と比べて効果が薄いか逆効果になる場合(60歳以上)もあるようですが、「社会貢献参加」の制度については効果がありそうです。

ボランティアなどの「社会貢献参加」活動の人材育成効果は、社会の価値観に触れる機会(69.5%)、社外ネットワークの拡大(48.6%)、新しい視点の獲得(37.0%)などが多くなっています。大企業も中小企業も同様の傾向です。

◆兼業・副業の取扱い

中小企業の44.0%が、就業規則で兼業・副業を禁止しています。一方で、「規定がない」との回答が32.3%となっています。いざというときに慌てないように自社の方針を検討しておきましょう。

◆改正高年齢者雇用安定法の施行

改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されます。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。努力義務となってはいますが、計画的に対応を準備しておきましょう。



厚生労働省による在籍型出向の支援制度

◆在籍型出向の支援制度

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、従業員の雇用維持を図るために、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」(雇用シェア、従業員シェアなどと呼ばれることもあります)を活用する取組みが行われています。

厚生労働省においても、こうしたコロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組みを支援する策を打ち出していますので、以下で紹介します。

◆在籍型出向とは何か？

いわゆる出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいい、このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいいます。

◆産業雇用安定助成金

厚生労働省による支援策の1つに、出向元事業主・出向先事業主に対する助成制度があります。

「産業雇用安定助成金」がそれで、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するというものです。令和3年2月5日に新設された助成金です。

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など出向中に要する経費の一部が助成されます(出向運営経費)。また、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます(出向初期経費)。

雇用維持を図るための助成金ですので、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となる点に留意してください。

◆マッチング制度

その他の支援策として、公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング制度があります。同センターでは、新型コロナウイルスの影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。