

## ★男女格差情報開示で是正

性別による賃金格差を是正するため、男女別の賃金データを企業が開示する動きが広がりつつある。優秀な人材を確保し、会社への貢献度を高めるには賃金体系の透明性が欠かせない。

アメリカン・エクスプレスでは、性別による賃金格差はないか調べた結果、同じ職責・成果でも性別によって差があることが分かった。評価者の無意識の偏見が反映されていることなど、差が生じる理由を細かく分析し、2020年に10億ドルかけて男女賃金平等を実現。その後も年に1度調査・分析している。

産業別の年収、男女間格差(年収は男性を100とした場合)

業種	女性比率	年収
金融業、保険業	53.0%	55.3
製造業	23.8%	65.1
卸売業、小売業	34.6%	66.4
学術研究、専門・技術サービス業	27.4%	68.7
教育、学習支援業	48.3%	70.4
生活関連サービス業、娯楽業	43.6%	73.1
宿泊業、飲食サービス業	40.0%	76.4
医療、福祉	70.7%	76.6
産業計	35.8%	74.1

## ★男性の育休取得が加速

今年10月の「産後パパ育休」のスタートを控え、男性の育休取得を促す動きが相次いでいる。「産後パパ育休(出生時育児休業制度)」の創設は男性の育休取得の選択肢を大きく広げる。分割取得が認められる上、夫婦で短期間ずつ交互に取得していくなど、より柔軟な活用が可能になる。4月からは育休の個別周知、意向確認が求められており、来春には大企業に年1回の取得率公表も義務付けられて、これまで以上に就活生からの注目を集めることになる。要するに、働きやすい企業にしか良い人材が集まらない時代になったという事だと思います。

## ★残業時間9年で半減

社員口コミサイト運営のオープンワークがまとめた調査で、国内企業の働き方改革が大きく進んでいることが分かった。2021年の残業時間は全業種平均で月24時間で2012年の46時間から半減した。有休消化率も41%~60%に高まった。働き方改革関連法で残業時間の上限規制が課され、テレワークなどの導入も背景にある。

## ★人事評価整備で企業成長へ

中小企業庁は2022年度版の中小企業白書を取りまとめ、人事評価の整備の重要性を強調。人事制度は従業員の能力開発につながる他、制度のある企業の方が企業より売上高増加率が4割高いデータがある。

制度を導入しない理由は「従業員が少なく、経営者が全従業員の状況を把握している」「制度を設けても運用が困難」などが多い。

白書では、従業員の仕事に対する意欲や能力を引き出すためには企業の特性に応じた人事制度評価を整備すべきと訴えている。又、定期的な制度の見直しも必要で、数年に一度見直している企業では売上増加率が12.8%と高いのに対し、10年以上見直していない企業では0.2%と低くなっている。

## ★パワハラ対策実施企業

エン・ジャパンの調査で「職場でのパワハラ対策を実施しているか」と企業に尋ねたところ、実施しているとの回答したのは66%。対策を行っているとの回答した企業の内具体的な内容に関しては、

- |                     |     |
|---------------------|-----|
| (1) 社内に相談窓口を設置      | 80% |
| (2) 就業規則に罰則規定を設ける   | 56% |
| (3) パワハラ対策方針の明確化    | 45% |
| (4) 管理職向けの研修・講習会の実施 | 44% |
| (5) 従業員向けの研修・講習会の実施 | 33% |

対策を進める上での課題としては、管理職のパワハラに対する認識・理解が低いのが55%、パワハラ基準・境界が曖昧なのが43%。また、パワハラが起きた部署の特徴は「上司と部下のコミュニケーションが少ない」が47%で最も多い。



臈月(サツキ)