

大滝・馬場人事労務研究所便り

これからの女性の働き方
～女性管理職は増加していくか？～

◆半数以上が「今の職場は働きづらい」と回答

株式会社マイナビが、同会員サイトの未婚の 20 代女性（466 人）を対象に実施した「女性の働き方に関する調査」によると、「今の会社は女性にとって働きやすいと思いますか？」という質問に対し、半数以上の 51.5%（前年比 3.5 ポイント増）が「働きやすいと思わない」と回答してことがわかりました。

理由としては、以下のことが挙げられました。

- ・女性の管理職がほとんどいない（47.1%）
- ・待遇・評価制度がしっかりしていない（41.2%）
- ・福利厚生が充実していない（39.6%）

◆「会社内に目標としたい女性がない」も半数以上
また、「今の会社に将来モデル（目標）にしたいと思える女性の上司・先輩はいますか」という問いには、56.6%（前年比 0.3 ポイント増）が「いない」と回答しました。

女性の管理職登用・推進についてのコメントを見てみると、「女性管理職が増えれば、相談などもしやすくなる」「育児や出産に対する制度の制定へ前進するきっかけになると思うから」という声があり、女性が働きやすい職場環境へ導くような同性の管理職の存在を必要としている女性が多いことがわかりました。

◆「女性役員の増員を検討」25%

また、日本経済新聞社が「女性役員の登用」について、社長 100 人に行ったアンケート調査の結果によると、「今後も人数を増やすつもりだ」と回答した人は 25.0% となり、「今のところ増やす考えはない」の 6.1% を大きく上回りました。「登用を検討中」という回答も 17.6% ありました。

上記の調査結果からも、今後も女性の職場における役



割はますます高まり、それに合わせ職場環境も改善させることが予想されます。

精神障害の労災認定件数が過去最多に！

◆脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

厚生労働省が、平成 24 年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を発表しました。これは、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況についてまとめたものです。

くも膜下出血などの「脳血管疾患」や、心筋梗塞などの「心臓疾患」は、過重な仕事の原因で発症する場合があります、これにより死亡した場合は「過労死」とも呼ばれています。

◆精神障害の労災認定件数が過去最多に

今回注目すべきは、精神障害の労災申請自体は前年より若干少なくなりました（1,257 件）が、労災認定件数が 475 件（前年度比 150 件増）となり、過去最多となったことです。

その内容を見ると、昨今、行政による是正指導でも多く指摘されている事項が並んでいます。

業種別では、製造業や卸・小売業、運輸業、医療・福祉といった業種が多くなっています。

◆仕事量・内容の変化、嫌がらせ

・いじめに注意

次に、出来事別に支給決定件数をみると、(1) 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった、(2) (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた、(3) 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした、の順に多くなっています。

また、増加件数としては、(1) 1カ月に80時間以上の時間外労働を行った(前年度比29件増)、(2) (重度の)病気やケガをした(同27件増)、(3) 上司とのトラブルがあった(同19件増)、(4) セクシュアルハラスメントを受けた(同18件増)、(5) (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(同15件増)の順に多くなっています。

◆体調の管理と併せて労働時間の管理も

「1カ月に80時間以上の時間外労働を行った」という部分については、脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1カ月平均)別支給決定件数をみても、飛躍的に発症率件数が高まってくるところですので、会社の労働時間の管理が非常に重要であることがわかります。

時間外労働が多いと睡眠不足など体調の管理も難しくなり、こうした労災の発生につながってくることも考えられます。

暑い時期になり、熱中症が例年に多く発生しているようです。今年は体調の管理と併せて、労働時間の管理についても見直してみたいはいかがでしょうか。

～当事務所よりひと言～

学校法人産業能率大学が、新入社員の働く意欲や新社会人としての意識、将来の目標などをまとめた「2013年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位についての質問で、「社長」と答えた人が11.9%となり、調査を開始した1990年以降で最低となったそうです。一方、「部長」は昨年度の23.2%(前年度比0.3ポイント増)で過去最高を更新し、「課長」「係長」についても増加する傾向が見られました。経営トップを目指すという気概よりも、安定を求めるといえるのでしょうか？ 社長を目指すというタイプは、いわゆる「普通」を目指さないといえることから、多少とんがっていて、やる気はあっても周りから浮いてしまうことが多く、それが高じて会社を辞めていく者もあると聞いています。そういう新入社員を上手に育てていくことも将来の会社の発展のために私は必要だと思っていますが、いかがでしょうか。(大滝)

皆さん、「マタハラ」という言葉をご存知ですか？ 妊娠・出産を理由とした解雇や契約の打ちきりなどを「マタニティー・ハラスメント」「マタハラ」といいます。以下は7/23の朝日新聞より■違法承知で迫る例も・・・女性(40)は、不安で押しつぶされそう。初めての出産への心配だけではない。産んだあとに職場に戻って働けるのかははっきりしないからだ。女性は大阪府の診療所で事務パートとして働く。昨年末に妊娠が分かると、上司は「おめでとう」と言ってくれた。契約は年度末の1年更新だが、次回も更新できると安心した。ところが年度末が近づくと、「契約更新はしません」…■多くの職場でこのような違法な行為により、女性が働き続けながら子供を産み、育てることを妨げています。

仕事を持ち、妊娠した経験のある女性の4人に1人が妊娠中や出産明けに職場で嫌がらせなどを受けた経験のあることが連合(東京・千代田)のアンケートで分かりました。妊娠経験者316人のうち、25.6%が「マタハラを経験した」と答えています。内訳(複数回答)は「妊娠中や産休明けなどに心ない言葉を言われた」が9.5%、「解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた」が7.6%など。半数を超える女性が「男性社員の理解・協力不足」を指摘しています。人口減が続く中、専門家は「子育てだけではなく、妊娠中の女性への配慮など子供を産みやすい職場環境が重要」としています。厳しい経済情勢の中で、企業に妊産婦を思いやる余裕はないかもしれませんが、もちろん妊産婦の側もそれに甘えないという前提で、将来の貴重な労働力人口を増やすために、金の卵を産む彼女たちを何とか優しく思いやっただけでいいでしょうか。(馬場)