

7月に施行された「男女雇用機会均等法の改正」。 人事担当者が最も積極的に対応を検討しているのは 「セクシャルハラスメント指針の改正」。

—人事担当者向け 中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト「エン 人事のミカタ」（<https://partners.en-japan.com/>）上でサイト利用者の269名を対象に「男女雇用機会均等法の改正」についてアンケート調査を行いました。以下、概要をご報告します。

■ 調査結果概要

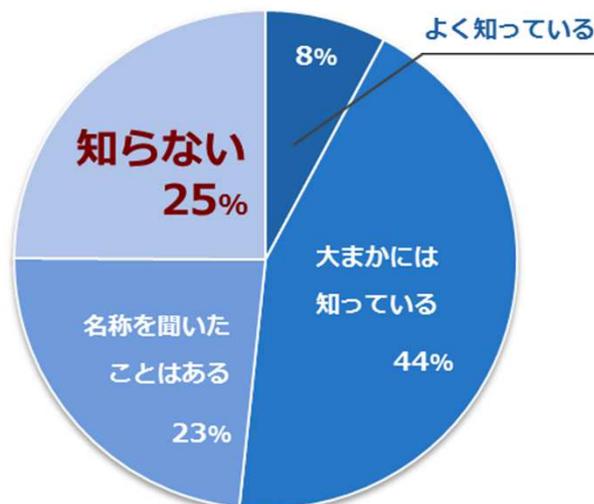
2014年7月1日から改正「男女雇用機会均等法」が施行されました。そこで、人事担当者の方に今回の法改正にどのように対応するか伺いました。法改正の軸は4点（セクシャルハラスメント指針の改正、間接差別となり得る措置の範囲変更、性差別指針の改正、コース等別雇用管理指針の制定）ありますが、積極的に取り組みたいとの声が多かったのは「セクシャルハラスメント指針の改正」（38%）。先日、都議会でのセクハラやじも大きな話題を呼びましたが、今回の法改正により、セクハラは異性間だけではなく同性間でも適応されます。そのため、対応が不十分と感じている人事の方が多いようです。

調査にご協力頂いた人事担当者のうち、52%の方は改正内容を認識していましたが、そもそも改正自体を認識していない方も25%いらっしゃいました。今後の周知を徹底する必要があると言えそうです。改正に伴う対応をしている（予定含む）企業は、全体の38%。具体的には「就業規則」「募集条件」を見直す動きがあります。今回のアンケートでは「性別（年齢・国籍なども）など関係なく積極的に昇進させるべきであり、採用も特別な問題がなければ、性別など度外視すべき」との意見があがるように、施行当初は主に女性に向けた法律だった「男女雇用機会均等法」も、現在は男性も含めた広い意味での格差の是正を捉えています。

■ 調査結果詳細

1：男女雇用機会均等法の改正を人事担当者の25%が「知らない」と回答。（図1）

【図1】“男女雇用機会均等法の改正”についてご存知ですか？



「男女雇用機会均等法の改正”についてご存知ですか？」という問いには、52%と半数の方が「よく知っている」（8%）、「大まかには知っている」（44%）と回答したものの、「知らなかった」（25%）という方も多くいました。まだまだ認知が低いと言えそうです。

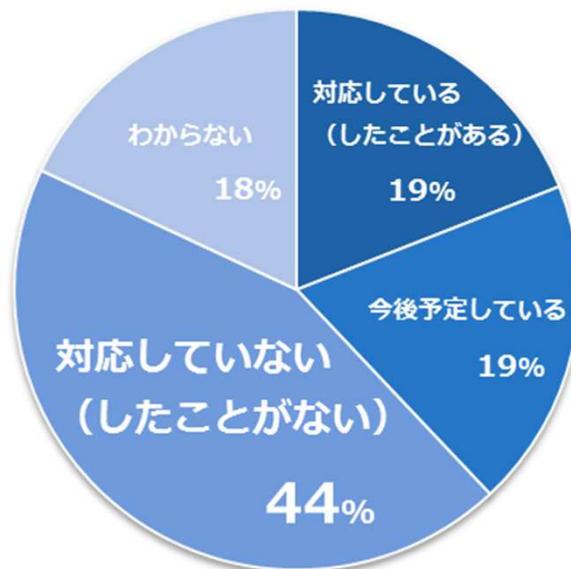
2：44%の人事担当者が、法改正に対応しないと回答。

理由の6割は「内容をよく把握できていないため」。（図2、図3、図4）

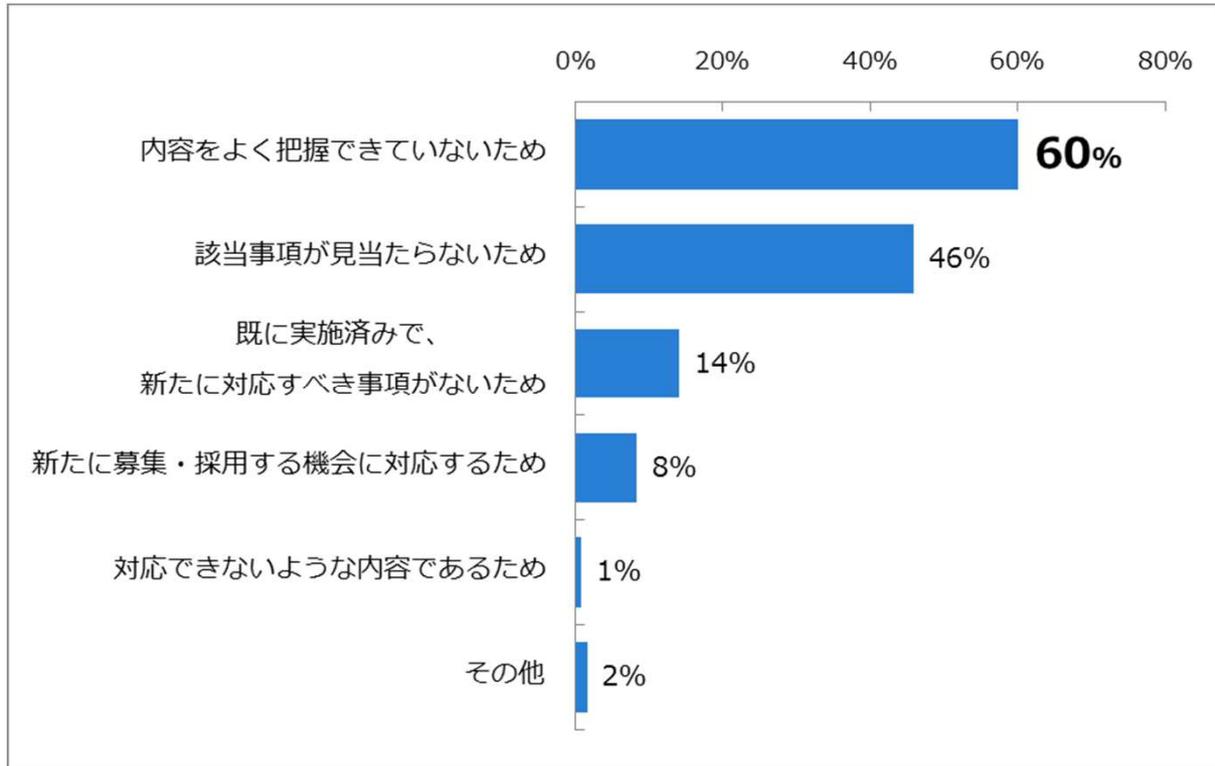
「貴社では男女雇用機会均等法の改正”に対応していますか？」と伺うと、「対応している（したことがある）」（19%）、「今後予定している」（19%）が全体の4割弱となり、実際の対応企業は半数以下に留まりました。「対応していない」（44%）企業に理由を確認すると、60%の方が「内容をよく把握できていないため」と回答。今回は細かな点の改正が多く、改正されることは知っているが、改正内容の詳細は浸透していないことが伺えます。

「対応している」、「今後予定している」企業に「具体的にはどのような対応ですか？」と伺ったところ、「就業規則の変更」（59%）が圧倒的に多く、次いで「募集条件の見直し」（42%）となりました。

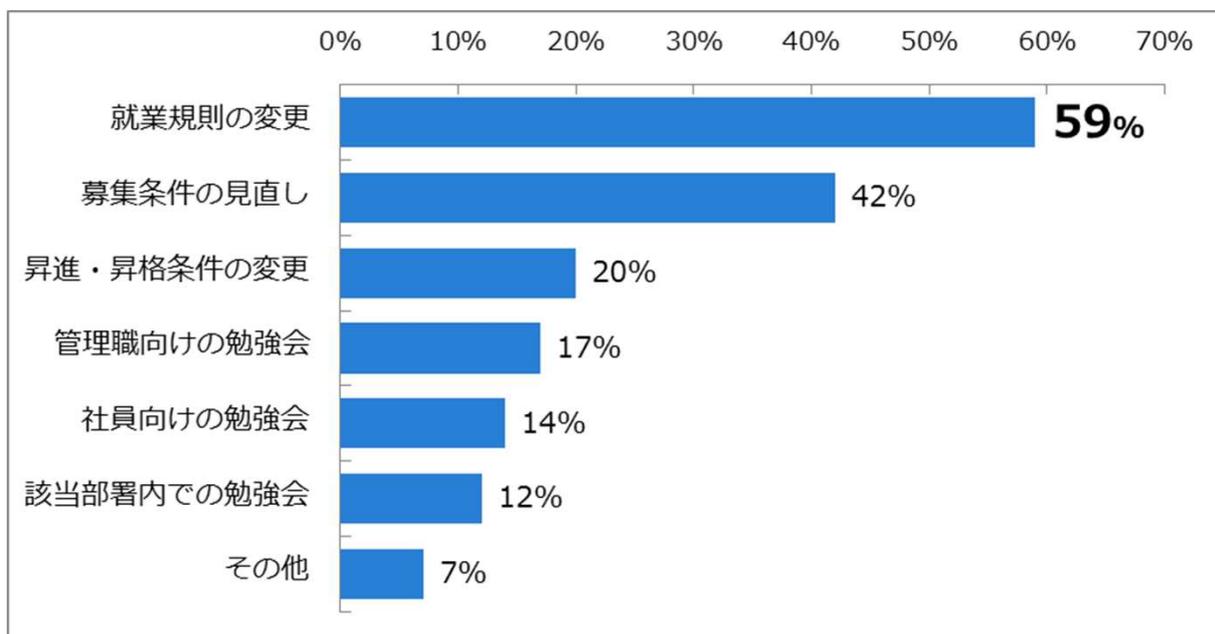
【図2】 貴社では“男女雇用機会均等法の改正”に対応していますか？



【図3】 図2で「対応していない」と回答された方に伺います。
 主にどのような理由からですか？（複数回答可）



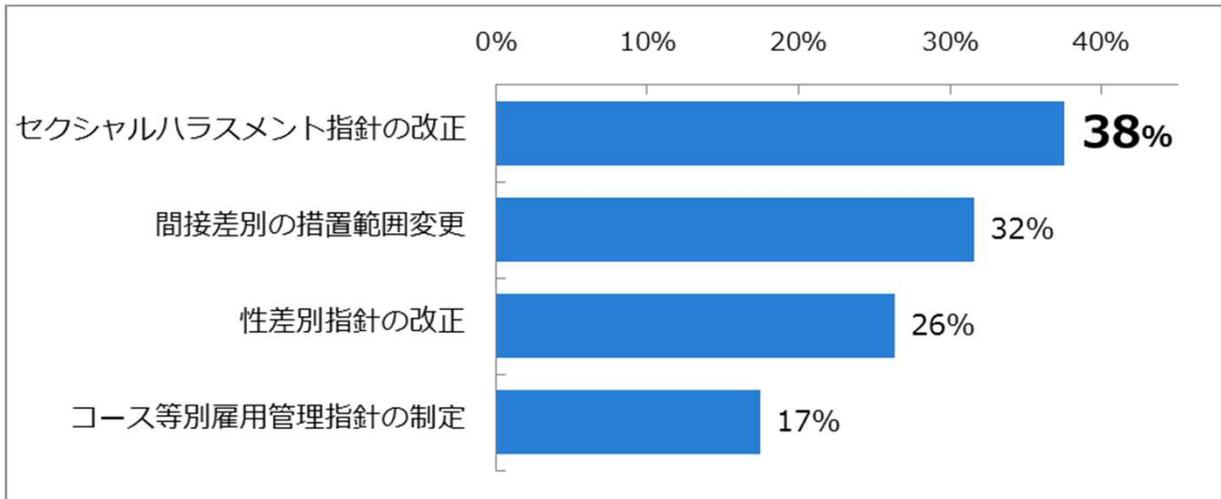
【図4】 図2で「対応している」「今後予定している」と回答された方に伺います。
 具体的にはどのような対応ですか？（複数回答可）



3 : 最も積極的に対応に取り組みたいものは、「セクシャルハラスメント指針の改正」。(図5)

「今回の“男女雇用機会均等法の改正”の中で、積極的に対応したい事項は何ですか？」という質問で最も多かった意見は「セクシャルハラスメント指針の改正」(38%)でした。今回の改正で、セクハラは異性だけでなく同性に対するものも含まれることに。取り組み理由は、「リスク管理」「本人が気づかずに(セクハラに抵触する言葉を)使っている場合があるため」。その一方で「セクハラ定義が難しい」ため、対応しづらいとの意見もありました。

【図5】 今回の“男女雇用機会均等法の改正”の中で、積極的に対応したい事項は何ですか？ (複数回答可)

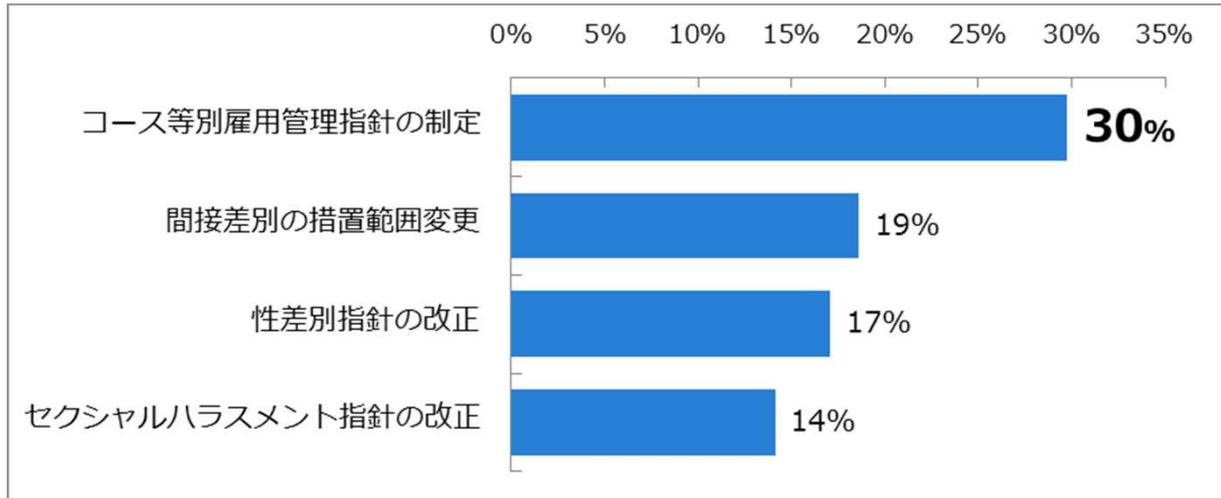


4 : 積極的に対応しづらいことの第1位は「コース等別雇用管理指針の制定」。(図6)

「今回の“男女雇用機会均等法の改正”で、積極的に対応しづらい事項は何ですか？」と伺ったところ、「コース等別雇用管理指針の制定」(30%)が圧倒的多数を占めました。この項目の主な変更点は、「募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること、又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること(※)」。合理的な理由があれば、制約条件が認められることが多いものの、「総合職での採用は転勤有りとした場合、まだ問題が残されていると思われる」「製造業で、肉体的に女性には困難な職種が多く存在することもあり、現実的には性別による区別や差が出てしまうケースもあるため、指針として明確化するには抵抗がある」などの意見があがりました。ただこれらの意見の中には、合理的な理由が認められる可能性があるものも含まれると考えられ、法改正について、より一層の理解促進が必要と言えます。

※平成25年12月24日厚生労働省告示第384号より

【図6】 今回の“男女雇用機会均等法の改正”で、積極的に対応しづらい事項は何ですか？（複数回答可）



【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：「エン 人事のミカタ (<https://partners.en-japan.com>)」を利用している人事担当者 269名
- 調査期間：2014年4月23日～2014年5月27日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-4506 FAX : 03-3342-4507 MAIL : en-press@en-japan.com