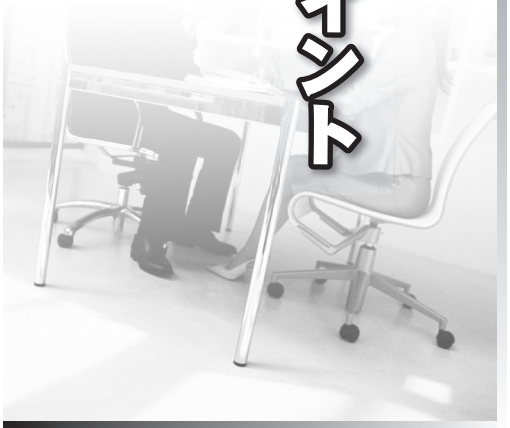
押さえておきたい 働きやすい職場づくりのポイント

①知っておこう 働き方改革の考え方

昨今の経済・社会環境の変化に伴い、定年年齢の引上げ、再雇用制度の整備、勤務時間の短縮、休暇制度の充実、ジェンダーレスな人材の登用等にみられるように、雇用・労働習慣は変わりつつあります。今国会の働き方改革関連法成立は、職場における多様な働き方を理解するきっかけともいえるでしょう。

本特集では、私たちの働く環境づくりに主眼を置き、すべての役職員が、今押さえておきたいポイントを紹介します。

（本誌編集部）



シティユーワ法律事務所
弁護士　宗形 徹也

2006年慶應義塾大学大学院修了、2007年弁護士登録（東京弁護士会）。労働法を中心とする企業法務全般や商事訴訟を含む各種紛争を取り扱う。

① はじめに―働き方改革とは

平成三〇年六月二九日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「働き方改革法」という）が成立しました。成立までを簡単に振り返ると、安倍晋三内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」において議論した内容が平成二九年三月二八日に「働き方改革実行計画」としてまとめられ、同計画を前提に労働政策審議会における議論が重ねられた後、労働政策審議会の平成二九年九月一五日付け答申を受けて、厚生労働省が平成三〇年四月六日に働き方改革法案を国会に提出し、今般、成立に至ったものです。

この間、「働き方改革」という言葉は流行語のごとく使用されてきました。しかし、働き方改革の目的や、働き方改革により実務がどう変化するのかという点については、未だ十分に周知されていない側面があります。そこで、本稿では、経営層や法務・人事担当者を中心に理解しておくべき働き方改革のポイントを解説いたします。

押さえておきたい働きやすい職場づくりのポイント

②管理職・リーダーに求められる職場環境整備

株式会社 ゆいアソシエイツ 代表取締役
一般社団法人 日本ダイバーシティ・マネジメント推進機構 専務理事
油井 文江

ダイバーシティの普及、女性のビジネス支援を専門分野とする。日本女子大学、女子栄養大学非常勤講師、内閣府地域働き方改革支援チーム構成員。中小企業診断士。著書に『ダイバーシティ経営処方箋』など。

働き方改革関連法案が成立し、改革項目や指標が明らかになりました。この働き方改革は「経営の構造改革」ともいわれます。高い命題をもつ課題ということですが、対して、改革の進捗を管理する立場である管理者はどのように取り組んだらよいのでしょうか。本稿では管理者に求められる考え方と必要なスキルについて考察します。

① 働き方改革は「働きがい改革」

大きな転換期

働き方改革は、時間軸で見れば明治期以降初めてのパラダイム（規範）転換ということができます。転換を求める背景には、工業社会からサービス・ソフトの3次産業社会への変化や、明治以来増え続けた人口が一気に反転する人口減少と高齢社会の到来、グローバルな市場競争力の低下などがあります。

これらの変化は、足元では様々な世代や属性が入り混じる職場環境や複雑な雇用形態となって現れ、会社と社員の関係も変わってきました。会社への帰属意識を一方的に求めることはもはや困難で、物の見方が違う一人ひとりの多様性を大事にし、かつ成果を上げる組織づくりが迫られています。

ヒト資源のマネジメント改革

組織は、人が二人以上集まり、特定の目的に向かって協働することから始まります。協働がうまくいくためには、①目的の共有、②貢献意欲、③コミュニケーションの三要素が不可欠です（経営学ではこれを「組織の三要素」という）。

日本のこれまでの経営では、上意下達のピラミッド型でこの三要素を管理してきました。個人の論理より組織の論理を優先

押さえておきたい 働きやすい職場づくりのポイント

③様々なハラスメントの理解

株式会社 カウンセリング・コール
産業カウンセラー　**秋葉 ふきこ**

1981年埼玉銀行（現埼玉りそな銀行）入行。支店業務・人事教育業務などを経験後、フリーのジャーナリストとして独立。2006年より現職。著書に、『彼女が総合職を辞めた理由』等多数。

昨年、ハリウッドに、セクハラスキャンダルの激震が走った事件を読者の皆さんも記憶されていることと思います。

加害者として訴えられたのは、数々のアカデミー賞作品を手掛けた米国の大物プロデューサーです。その事件を発端として、また別の加害者も訴えられ、今まで、被害に遭っても泣き寝入りしていた女優やモデルたちが、一斉に声をあげました。そして、その彼女たちの勇気ある行動は、「#MeToo」運動として、世界中に拡がっていったのです。

日本では、今年になって、霞が関に激震が走りました。財務省の前事務次官が、テレビ局の女性記者に対して不適切な性的発言をしたと訴えられ、職を辞した、という事件です。

この財務省の事件が、日本の「#MeToo」運動へとつながるかどうかはわかりませんが、今、改めて、セクシュアル・ハラスメントに代表される職場のハラスメントについて、正しく理解し、私たちが安心して働くことのできる職場づくりについて考える必要がありそうです。

① ハラスメントの定義

ハラスメントというと、セクハラ、パワハラ、マタハラだけでなく、モラハラ、アルハラ、オワハラなど、たくさんのハラスメントを耳にすることと思います。

本稿では、その中でも私たちの職場で起こり得る「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」「パワー・ハラスメント（パワハラ）」「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」の定義について、理解を深めましょう。

〈セクハラ〉
職場において行為を受けた人が不快と感じる性的な言動

具体的には、食事やデートへの執拗な誘い、性的な冗談やからかい、身体への不必要な接触などです。

解説

「所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法」の概要

多湖・岩田・田村法律事務所
弁護士　多湖　章

2007年弁護士登録。2011年多湖・岩田・田村法律事務所開設。現、中央大学法科大学院講師、東京法務局筆界調査委員。主に、不動産開発問題、借地借家問題、建築紛争、境界・相隣紛争等を取り扱っており、不動産会社向けセミナー・講演も多数行っている。

平成三〇年六月一三日、「所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法」（以下、「特措法」または単に「法」という）が公布されました。

特措法制定の背景には、近年クローズアップされている所有者不明土地の問題があります。

平成二八年度地籍調査では、登記簿上で所有者の所在不明の土地が全体で二〇・一％、住民票等で追跡調査してもなお所在不明の土地が全体で〇・四一％となっています（次頁**図表**）。長年活用されず放置されている土地については、所有者の特定等に多大なコストを要し、とりわけ公共事業の推進等の場面で用地確保の円滑を妨げる一因となっていました。

そこで次の三点を構築するため、特措法の制定に至りました。

1　所有者不明土地を円滑に利用する仕組み

2　所有者不明土地を適切に管理する仕組み

3　所有者の探索を合理化する仕組み

1については公布から一年以内、2、3については公布から六ヵ月以内に施行されます（法附則一項）。

1　所有者不明土地を円滑に利用する仕組み

(1)　土地使用権等の取得

所有者不明土地（法二条一項。一般的には「不動産登記簿等の公簿情報等により調査してもなお所有者が判明しない、または判明しても連絡がつかない土地」と定義されるが、具体的にどの程度の「調査」が要求されるかについては、今後、政令で具体化）のうち、現に建築物（物置等の簡易建築物を除く）が存せず、かつ業務の用その他の特別の用途に供されていない土地（法二条二項。以下、「特定所有者不明土地」という）において、「地域福利増進事業」を実施する事業者は、当該土地の所在地を管轄する都道府県知事に対し申請して裁定を受けることにより、最大一〇年間、当該土地の土地使用