

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第43回 働きやすい職場は企業の力に！多様な従業員の公正な評価

はじめに

前は、カスタマーハラスメントへの対応について解説しました。今回は、従業員が意欲的に働き、企業が持続的に成長するために不可欠な「働きやすい職場環境の整備」に焦点を当て、多様なライフステージにある従業員が公平に評価され、能力を最大限に発揮できる職場づくりについて解説します。

働きやすい職場と公正な評価を 実現するための障壁

現代の職場では、多様な働き方や価値観が広がる一方で、キャリア形成と評価の公平性への課題が顕在化しています。両立支援制度の導入や利用促進には、代替人員の確保、業務の見直し、社内の理解促進など、特に中小企業にとってはハードルが高いのも事実です。制度があるだけでは機能せず、従業員が安心して利用できる環境づくりが求められます。その中で、子育て中の社員が、育児休業取得や短時間勤務といった両立支援制度を利用することで、独身や子供がいない従業員に比べてキャリア形成が停滞したり、不当に低い評価を受けたりするのではないかと懸念が生じています。これは、従業員のモチベーション低下や不公平感につながり、結果として優秀な人材の離職を招くリスクがあります。企業側には、このような多様なライフステージにある従業員が、それぞれの能力を最大限に発揮できるよう、公平かつ透明性のある評価制度を構築し、全ての従業員が納得できるキャリア形成支援が求められています。

これらの課題への対応が遅れると、従業員のエンゲージメント低下、離職率の増加、企業のブランドイメージ毀損、そして優秀な人材の確保難といった経営リスクに直結します。

そこで、働きやすい職場を実現し、企業の力を最大化するために、具体的な対策として、キャリア形成を考慮した公正な評価制度の構築を提案いたします。

(1) 子育て中の社員に対する評価の適正化 育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の利

用が、キャリア評価において不利に働かないよう、「業務遂行能力」や「成果」に基づいた客観的な評価基準を明確化しましょう。休業期間中の代替人員による業務カバーや、復職後のスキルアップ支援、キャリア面談の実施などを通じ、両立支援制度を利用してもキャリアパスが描ける環境を整備することが重要です。

(2) アンコンシャス・バイアスの排除

管理職や評価者向けの研修を定期的に実施し、子育て中の社員に対する無意識の偏見(例:「責任ある仕事は任せられない」「昇進意欲が低いだろう」など)を解消し、能力や意欲に応じた適正な評価を徹底します。女性活躍推進においても、アンコンシャス・バイアスの解消が重要課題とされています。

(3) 多様な貢献への正当な評価

独身者や子供がいない従業員の貢献も、企業の成長に不可欠です。両立支援策が特定の属性に偏りすぎず、全ての従業員が自身のライフステージや事情に応じて働きがいを感じられるよう、多様な人材の貢献を正に評価する仕組みを構築しましょう。例えば、能力開発支援、キャリアパスの多様化、社内表彰制度の充実などが考えられます。

(4) 賃上げと連動した評価

物価上昇を上回る賃上げの実現は政府の重要な課題と位置付けられており、公正な評価と連動させることで、従業員のエンゲージメント向上につながります。

おわりに

多様な従業員が公平に評価され、安心してキャリアを築ける職場環境の整備は、現代の企業経営において、もはや選択肢ではなく必須の取り組みです。変化の激しい時代だからこそ、従業員の「働く意欲」と「働きがい」を守り、高めることこそが、企業の未来を切り拓く鍵となります。ぜひこの機会に、労働環境と評価制度を見直し、より魅力的な職場づくりを進めてみてはいかがでしょうか。

今回は最低賃金上昇の波到来～パート雇用と企業経営への影響について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>