

テーマ⑧ 働き続けやすさとは

概 略

働いている間に起こる様々なライフイベントについて、それぞれのライフイベントに関係する法律や施策について解説し、働き続けるためにどのような施策を利用できるのか解説

アウトライン

□解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★★……知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 男女雇用機会均等 PPT8-3

□「働き続けられる環境」「働き続けられる条件」

●結婚と仕事の継続

□男女雇用機会均等法

□育児・介護休業法

2. 女性活躍推進と子育て支援 PPT8-10

□えるぼしマーク、くるみんマーク

□女性活躍推進法(えるぼしマーク)

□子育てサポート企業

□職場におけるハラスメントに関する法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

●「働きやすい」とは？

3. 若者雇用促進 PPT8-16

□若者雇用促進法／ユースエール認定制度

□安全衛生優良企業公表制度

4. 地域共生社会「障害者雇用」 PPT8-19

□地域共生社会「障害者雇用」

□障害者の就職支援

5. LGBT PPT8-22

□LGBT

6. ダイバーシティ&インクルージョン PPT8-24

□ダイバーシティ&インクルージョン

7. もしもケガや病気をしてしまったら PPT8-27

□労災保険

□健康保険

8. 高齢者の雇用促進 PPT8-30

□65歳までの雇用確保(義務)と70歳までの就業確保(努力義務)

◆高齢者の就業状況

9. ワーク・ライフ・バランス PPT8-33

□ワーク・ライフ・バランス

10. CSRとは～「企業の社会的責任」 PPT8-34

□CSRとは～「企業の社会的責任」

□労働の観点からのCSR「企業の社会的責任」とは

【本資料のスライド番号表記例】

[PPT8-3とは「パワーポイント資料テーマ⑧(働き続けやすさとは) 3枚目のスライド」の意]

「働き続けられる環境」「働き続けられる条件」

「誰もが幸せに働き続けられる人生を送りたいもの」
 「でももしできないとしたら、そこにはどんな理由があるの？」
 「働き続けられる環境」
 「働き続けられる条件」ってなんだろう!!

身近で見る「働き続けられる」とは

全ての働く人が、
 性別、年齢や国籍、心身の障害の有無などの
 多様性を理解し、思いやり
 仕事と生活の調和を図りながら働く
 ということ…

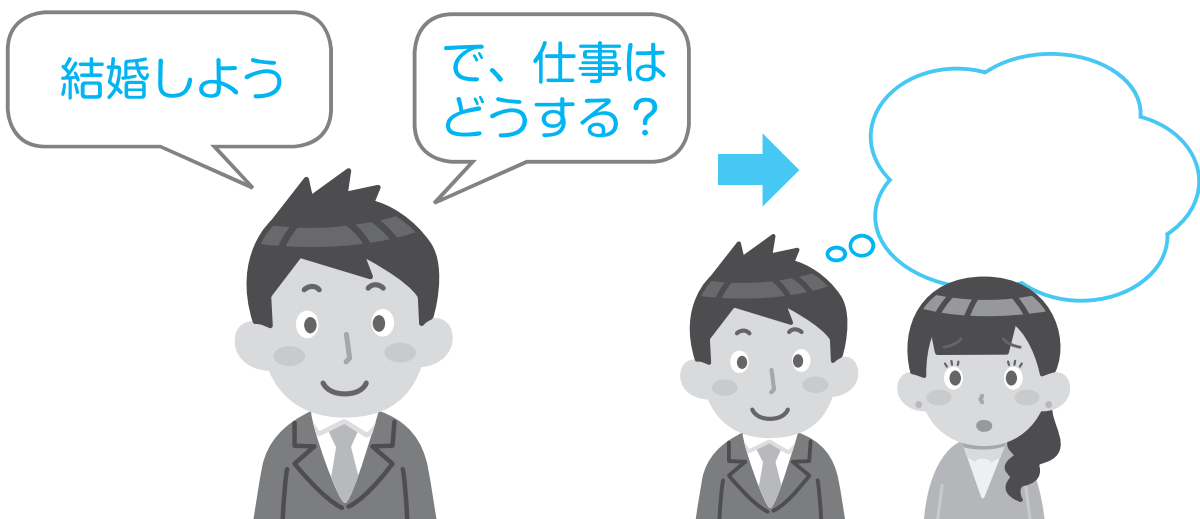


結婚と仕事の継続

女性会社員 A美さんの例

付き合っているB介さんから
 プロポーズされた!

このセリフが何を意味している
 か考えてみましょう。



▶ PPT8-5



結婚と仕事の継続

今まで、女性の社員は結婚を機に辞めてるよ。
もしくは 妊娠・出産・育児が理由かな。



え？働き続けられないの？信じられない



▶ PPT8-6

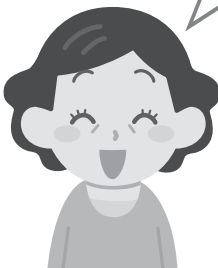


結婚と仕事の継続

帰宅後…

お母さん、
結婚したら仕事辞めるものなの？

A美は、どういうライフプランを考えて
いるのかな？
様々な制度も調べて考えてみたらどう？



「男女雇用機会均等法」

男女雇用機会均等法では、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、**男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止**しています。

また、**妊娠・出産等を理由とする解雇や退職強要などの不利益取扱いを行うことも禁止**しています。

さらに、**セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントについても、事業主に防止のための措置を講じるよう義務付けています。**



「育児・介護休業法」

仕事と育児の両立

子育てしながら働く労働者のため、育児休業制度があります。
女性の活躍を後押しするため、男性の育児休業取得の促進にも力を入れています。

育児休業は、子が1歳(一定の場合は、最長で2歳)に達するまで、分割して2回取得でき(令和4年10月1日から)、両親が育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間(2か月プラス)、取得できます(パパ・ママ育休プラス)。

また、出生時育児休業制度がスタートし(令和4年10月1日)、子の出生後8週間以内の期間に4週間まで分割して2回取得可能となりました(産後パパ育休)。

他にも、「イクメン」を進める取組として、短時間勤務等の措置、子の看護休暇、時間外労働の制限、転勤についての配慮等を行っています。

詳しくは ⇒ 厚生労働省ホームページ「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

厚生労働省ホームページ「イクメンプロジェクト」

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/about/>



▶ PPT8-9 ★★★

「育児・介護休業法」

仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐ～

介護が必要となる期間や介護の方法も様々なことから、仕事と介護の両立が困難になることも。介護に直面しても、仕事が続けられるよう、介護休業など仕事と介護を両立するための制度があります。

介護休業中は、要介護状態の同一対象家族について、93日を限度に3回までに限り休業開始時賃金月額額の67%の介護休業給付金が支給されます。

詳しくは



厚生労働省ホームページ「仕事と介護の両立～介護離職を防ぐために～」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html
厚生労働省ホームページ「育児・介護休業法について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



▶ PPT8-10 ★★

えるぼしマーク、くるみんマーク

これらのマーク、見たことがありますか？ いずれも厚生労働大臣が認定した企業にのみに与えられるものです。このマークが女性の働きやすい企業選びの参考になります。



えるぼしマーク

くるみんマーク

～えるぼし・プラチナえるぼしマークとは～



えるぼしマーク・プラチナえるぼしマークとは

えるぼしマークは、女性活躍推進の取組に積極的な企業が取得できる認定マークです。

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況が優良(平均勤続年数において、男女差が少ないことや女性管理職割合が一定以上であること等)な企業が、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

認定企業を調べるには「女性の活躍推進企業データベース」で！
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



さらに積極的な企業の証！

女性活躍推進法が改正されます！

女性活躍推進法が改正され、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました(2020年6月1日施行)。



「子育てサポート企業」



「子育てサポート企業」

(くるみん・プラチナくるみんマークとは)

くるみんマーク、トライくるみんマークは、従業員の子育て支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」であることを示す認定マークです。

一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認定を受けた企業だけが利用できるマークであり、求人広告に掲載するなどにより子育てサポート企業であることをPRできます。

さらに積極的な企業の証！

くるみん認定やトライくるみん認定を既に受け、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を認定するマークとして「**プラチナくるみん**」があります。

さらに、これらそれぞれのくるみん認定に加え、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業は「**プラス認定**」を受けることができます。



「子育てサポート企業」

「子育てサポート企業」(くるみん認定基準)

- 1) 雇用環境の整備について、適切な行動計画(2年以上5年以内)を策定したこと。
- 2) 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 3) 行動計画を公表(一般事業主行動計画公表サイト：両立支援のひろば等)し、労働者への周知を適切に行っていること。
- 4) 男性労働者の育児休業等取得率が10%以上または男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が20%以上であること。(令和4年4月1日改正)
- 5) 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。



等々



認定基準等の詳細はこちら

厚生労働省「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

職場におけるハラスメントに関する法律 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント(以下、「職場におけるハラスメント」)に関する防止措置を講ずることは事業主の義務です。

また、事業主に職場におけるハラスメントに関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

「働きやすい」とは？

「結婚」や「育児」に関することだけではない
…女性だけの問題とは限らない

(問いかけ)

他にどんなケースが考えられる？



「若者雇用促進法」

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、応募者や求人申込みをしたハローワーク、職業紹介事業者などからの求めに応じ、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報を提供しなければなりません。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時使用する労働者が300人以下)を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

▶ PPT8-17 ★★★

「ユースエール認定制度」

労働者数が300人以下の中小企業が次のような認定基準を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定企業は、ユースエール認定企業マークを使用することが認められます。



〈認定基準の一部〉

- 1) 離職率が20%以下（新卒者などの直近三事業年度）
- 2) 所定外労働時間が20時間以下（前事業年度の正社員の月平均）
かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ
- 3) 正社員の有給休暇年平均の取得日数が年10日以上
または年間付与日数に対する取得率の平均70%以上（前事業年度）
- 4) 男性労働者の育児休業等取得者が1人以上または女性労働者の
育児休業等取得率が75%以上（直近三事業年度）



詳細については下記サイトに

厚生労働省ホームページ「ユースエール認定制度」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

「若者雇用促進総合サイト」<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

▶ PPT8-18 ★★

「安全衛生優良企業公表制度」

安全衛生優良企業公表制度



安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。



厚生労働省ホームページ「安全衛生優良企業公表制度について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075611.html>

地域共生社会「障害者雇用」

障害者が、希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指す必要があります。

このような共生社会の実現に向けて、全ての企業には、**雇用する労働者の2.3%に相当する障害者を雇用**することが義務付けられています。

※ 従業員43.5人以上の企業が対象です。

現在の**全国の障害者雇用率は2.25%、法定雇用率を達成している企業は、全体の48.3%**です（令和4年6月1日現在）。

障害者の就職支援

- ① **就職に向けての相談** ■就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

就労に関する様々な相談支援

ニーズや課題に応じて、職業準備訓練や職場実習のあっせん、求職活動への同行、生活面の支援など様々な相談に応じます。

障害者就業・生活支援センター

職業紹介・職業相談

求職登録を行い、具体的な就職活動の方法などの相談や指導を行います。専門的な支援が必要な方には、地域障害者職業センターを紹介します。

ハローワーク

障害者相談支援事業

地域の障害者等からの相談に応じ、福祉サービスの利用援助、社会資源を活用するための支援、社会生活力を高めるための支援、ピアカウンセリング、権利擁護のために必要な援助、専門機関の紹介等を行います。

市区町村、指定特定相談支援事業者
または指定一般相談支援事業者

職業リハビリテーション、職業評価

仕事の種類や働き方などについて、希望や障害特性、課題を踏まえながら、相談・助言、職業評価、情報提供等を行います。
必要に応じて、センターにおける専門的な支援を行います。

地域障害者職業センター

▶ PPT8-21 ★★★

障害者の就職支援

② 就職に向けての準備、訓練 ■就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

地域障害者職業センターにおける職業準備支援

作業支援、職業準備講習カリキュラム、職業上の課題の把握、作業遂行力、職場体験実習等の支援、職場等に向かう次の段階への移行を支援します。

地域障害者
職業センター

就労移行支援

一般就労等への移行に向けて、就労移行支援事業所内での訓練や、企業における実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を実施。

就労移行支援事業者

公共職業訓練

障害者職業能力開発校のほか、一般の公共職業能力開発校において、専門の訓練コースの設置やバリアフリー化を推進することにより、公共職業訓練を実施。

障害者職業能力
開発校
職業能力開発校
ハローワーク

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための公共職業訓練を実施。(原則3月以内・月100時間の標準)

障害者職業能力
開発校
職業能力開発校
ハローワーク

職場適応訓練

事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です。(訓練期間：6か月以内(中小企業と重度心身障害者は1年以内))

都道府県
ハローワーク

厚生労働省ホームページ『障害者の方への施策 どこへ相談すればいいかわからない方へ』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000429416.pdf>

▶ PPT8-22 ★★★

LGBT

LGBTとは、レズビアン(同性を好きになる女性)、ゲイ(同性を好きになる男性)、バイセクシュアル(両性を好きになる人)、トランスジェンダー(体・戸籍の性別と性自認が一致しない人)の頭文字をとったもので、上記4つのあり方に限らない性的少数者(性的マイノリティ)の総称として用いることが一般的です。

性的マイノリティの方は、職場における理解不足等により、性的指向(恋愛または性愛においていずれの性別を対象とするか)や性自認(自己の性別についての認識)をめぐる、採用選考における差別的取扱いや職場におけるハラスメントの問題、個別労使間の紛争などの労働問題に直面することがあります。

採用選考においては、性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた適正な採用活動を事業主に求めています。また、求職者が採用面接などで不適切な質問などを受けた場合は、ハローワークに相談することができます。

LGBT

相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む、人格を否定するような言動を行うことや、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること(アウトティング)は、パワーハラスメント(PPT2-51)に該当する場合があります。また、職場におけるセクシュアルハラスメントには、相手の性的指向または性自認にかかわらず、該当する場合があります。

こうしたセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて、事業主は雇用管理上の措置義務を講じる必要があります。

性的指向・性自認に関連するものも含め、あらゆる労働問題に関する相談は、都道府県労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおいて受け付けています。

ダイバーシティ&インクルージョン

グローバル化の時代になって、外国人の働く人も、職場で多く見かけるようになったよね！

これからは共に働くのが当たり前だね。N君は海外で働いているしね…



▶ PPT8-25 ★★★

ダイバーシティ&インクルージョン

日本で働く外国人の方々は、令和3年10月末時点で172.7万人と過去最高となり、増加傾向にあります。企業においても、グローバル化が進展する経済社会に対応するため、優秀な外国人を確保することは、経営戦略上も重要な視点となっています。

政府としては、経済社会の活性化の観点から、専門的な知識や高度な技術を有する外国人の方々の就業を積極的に推進しており、このような外国人になり得る外国人留学生の方々についても、日本国内での就職を積極的に推進しています。

厚生労働省では、外国人雇用サービスセンター等において、外国人求職者や外国人を雇用する事業主の方々の支援を実施しており、平成29年3月からは、外国人に対する母国語による職業相談業務等へのニーズが高まっていることを踏まえ、全国のハローワークにおいて13か国語による電話通訳が可能な「**多言語コンタクトセンター（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語）**」を設置し多言語対応力の強化を図っています。

▶ PPT8-26 ★★★

ダイバーシティ&インクルージョン

以下の在留資格の外国人は、日本で働くことができます

- ① 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
在留中の活動に制限がないため、職種・業種を問わず働くことができます。転職も自由です。
- ② 「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定活動（ただし就労活動が指定されている必要がある）」
一定範囲内での職種、業種、勤務内容に限って働くことができます。
- ③ 「特定技能1号」「特定技能2号」
次の12分野（特定産業分野）において、分野ごとに定められた技能試験等に合格し、法令上の条件を満たせば、当該分野での就労が認められます。
「介護」「ビルクリーニング」「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」「建設業」「造船・船用工業」「自動車整備業」「宿泊業」「航空業」「農業」「漁業」「飲食料品製造業」「外食業」
（注1）在留資格「特定技能1号・2号」は、入管法改正により2019年より新設されました。「1号」は相当程度の知識や経験が必要な技能を持つ人に、より高度な試験に合格して熟練した技能を身につけた人には「2号」の資格が与えられます。
（注2）特定技能2号の対象は下線部の2分野のみ。
- ④ 「技能実習」
在留資格「技能実習」は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を一定期間（最長5年間）に限り受入れ、技能実習計画に基づくOJTを通じて技能を移転することを目的としており、対象職種に係る就労が認められます。
※ 下記の在留資格の外国人は、原則就労活動が認められていませんが、資格外活動許可を受けている場合、就労が可能です。
- ⑤ 「文化活動」「留学」「研修」「家族滞在」
（注3）在留カード【表面】の記載は「就労不可」ですが、【裏面】に「資格外活動許可」の記載があれば制限付きで就労は可能です（記載例：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く）。
（注4）資格外活動許可の範囲を超えて不法就労をすると、不法就労活動に該当します。
※ 不法就労をすると、入管法上の不法就労活動に該当し、退去強制または刑事罰の対象となります。

もしもケガや病気をしてしまったら

みんなが働き続けるために、いろいろな制度があることが分かったね。

その他には、どんな制度があるのかな。

近所の〇〇さんは、最近病気が見つかったそうだよ。

これからどうするか、心配していたな…



「労災保険」

労働者が仕事が原因でケガや病気をした場合は、労災保険により、ケガや病気の治療や、働けない期間の休業補償が受けられます。(労働者災害補償保険法第7条)

【仕事中(業務災害)・通勤途中(通勤災害)にケガや病気をしてしまったら】次のような給付が受けられます

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養(補償)等給付	必要な療養が受けられる(原則として自己負担なし)
休業(補償)等給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から平均賃金に相当する8割(特別支給金も含む)
障害(補償)等給付	傷病が治癒した後にもなお障害等級に該当する障害が残ったとき 1級～7級 年金の支給 / 8級～14級 一時金の支給

- ・ アルバイト、パートタイマーなど身分にかかわらず、原則として全ての労働者が対象です。
- ・ 保険料の自己負担はありません(事業主全額負担)。

詳しくは…厚生労働省『労災保険給付の概要』

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>

「健康保険」

仕事以外のケガや病気にかかった場合は、加入している健康保険の給付を受けることができます。(健康保険法第52条)

【健康保険の給付】

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養の給付	必要な治療が受けられる(原則として自己負担3割)
傷病手当金	業務外のケガや病気で賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の3分の2相当額を支給開始日から通算して1年6か月支給(令和4年1月1日施行)
出産手当金	産前産後の休暇(原則として産前42週産後56週)中に賃金を受けられない場合、その間、休業前の賃金の3分の2相当額を支給
高額療養費	1か月の医療費が高額となったとき、一定の自己負担限度額(年齢や収入によって異なる)を超えた額が支給される。

高齢者の雇用促進

ところで俺のおやじは、定年退職後は、営業の経験を活かしてマンション管理をやるか、学生のころの夢だった学童指導員をやるかを、考えているよ。

会社の仲間は、70歳までの定年延長で会社に残る人、ボランティア活動や、地域活動、趣味等と、ワーク・ライフ・バランスも様々なんだね…。



65歳までの雇用確保（義務）と70歳までの就業確保（努力義務）

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずる努力義務が新設されました。（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高齢者の就業状況

- 65歳以上の就業率：25.2%（2022年）
- 高齢者の希望する働き方「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。
- 「起業した者」のうち「60歳以上」の高齢者の割合は大幅に増大。

「60歳以上の起業した者」の割合の推移 8%（1982年）
→ 14%（1992年）→ 25%（2002年）→ 32%（2012年）

① 労働力調査（基本集計）平均結果の概要

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>

② 出典：首相官邸 ホームページ内サイト「働き方改革の実現」働き方改革実行計画（工程表）60ページ

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/O2.pdf>

③ 中小企業白書2014

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf

④ 好事例1：内閣府 ホームページ「社会参加活動事例」「エイジレス・ライフ実践事例」及び「社会参加活動事例」の募集と紹介
https://www8.cao.go.jp/kourei/kou-kei/age_list_all.htm

⑤ 好事例2：厚生労働省『少子高齢社会の日本モデル（参考事例集）』

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-3/dl/sankojirei.pdf>

▶ PPT8-33 ★★★

ワーク・ライフ・バランス

いい仕事しよう !! いい人生しよう !!
(仕事と生活の調和)

仕事と生活の軸足の置き方は、働く人によって、またライフステージ(青年期・子育て中・中高年期・定年退職後)等によって違います。

個々人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様です。

「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、学習、ボランティア、趣味、健康など、様々なものがあります。

〈柔軟な働き方、多様な働き方のバリエーションが必要〉

▶ PPT8-34 ★

CSRとは～「企業の社会的責任」

最近大きな企業も含め、過重労働、働かせすぎ等の問題も大きくマスコミを賑わしているよね、中には、それで大きく信用を失い業績が悪化した企業もたくさんあるよね…!

A美の会社のCSR(企業の社会的責任)はどう!



CSRとは～「企業の社会的責任」

CSR (Corporate Social Responsibility) とは
「企業の社会的責任」と訳されています

- ・ 経済を中心にグローバル化が進み、企業が及ぼす影響や、責任の範囲が拡大したり、企業の不祥事が続発することによって、企業が責任ある行動を取る事や企業とつながりを持つものに対して説明責任を果たす事が求められるようになり、CSRを求める動きが大きな潮流になっています。
- ・ CSRは企業が、従業員・顧客・株主・地域社会などに対して配慮を行うことをいいます。



労働の観点から企業のCSRをみると、単に業績だけでなく、法令順守を前提として、社会的公正や、従業員の多様性を尊重し、安心して快適に働ける職場づくり推進を、CSR活動として取り組む企業も増加しています。

労働の観点からの CSR 「企業の社会的責任」とは

- ・ 企業とつながりを持つものに対して責任ある行動をとる事、説明責任を果たすこと、の中には企業で働く人(従業員)も含まれます。

企業の具体的な取組には…



- ① 人材育成、キャリア形成支援が積極的に行われ、能力の向上等を図っている
- ② 個人それぞれの生き方、働き方に応じて働くことができる環境が整備される
- ③ 全ての個人について能力発揮の機会が与えられること／男女雇用機会均等法等々
- ④ 安心して働く環境が整備される／安全衛生・過重労働・労災事故、従業員の健康
- ⑤ 仕事と生活の調和や従業員の社会貢献／各企業様々な取組がなされています