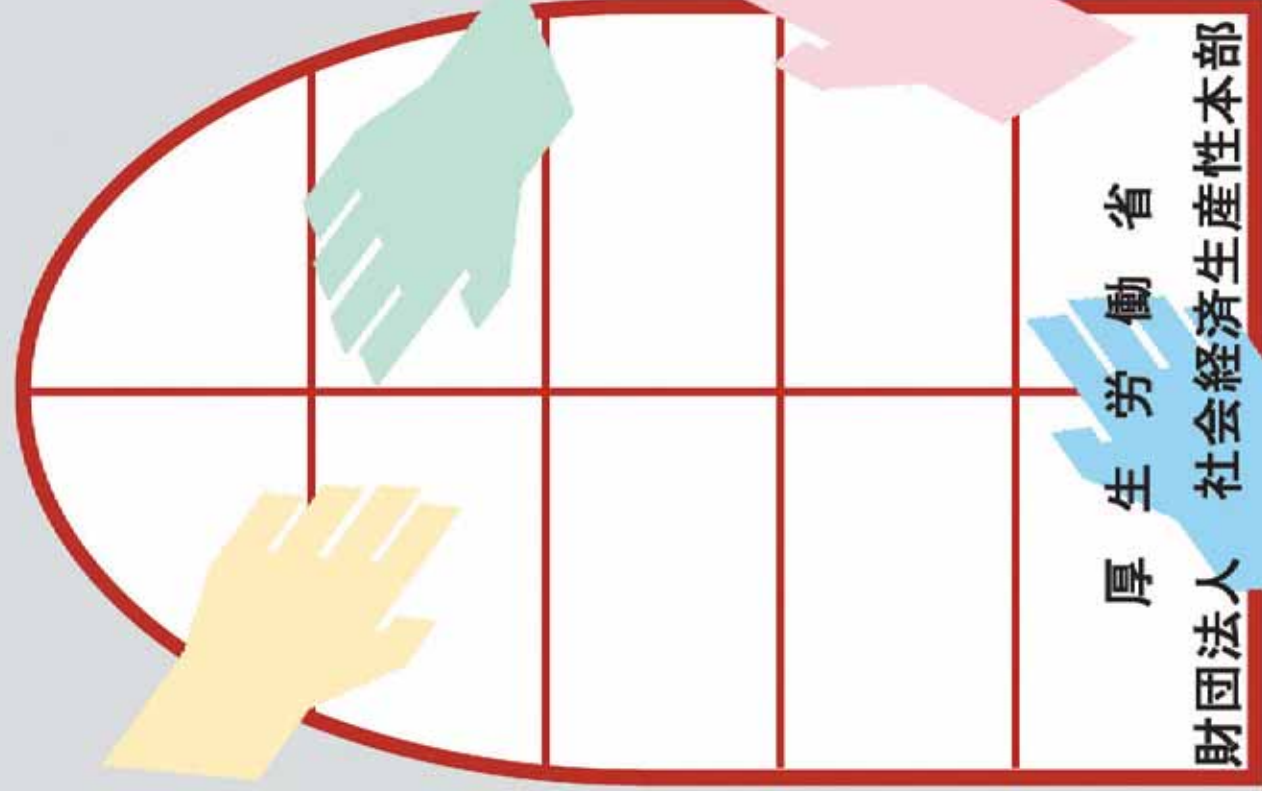


働く人を大切にするとヒント

～労働分野における企業の社会的責任～



は じ め に

企業が社会に及ぼす影響は、近年ますます大きくなっています。海外に事業展開を行うなど企業の国際的な活動が増加している中、企業は国境を越えて、他国の労働や環境等の社会的側面に影響を及ぼしています。

こうした状況を背景に、「企業の社会的責任」(CSR)という言葉を耳にする機会が増えました。CSRとは、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。その中でも、従業員をはじめとした「人」の重要性は、今後増すことはあっても減ることはないものと考えられます。

これまでも日本企業では「人」を大切にする取組みが広く行われてきました。しかし、社会が豊かになるにつれて働くことに対して求めるものが多様になるなど、「人」をめぐる環境は大きく変わってきており、こうした変化に対応しながら取組みを進めることが期待されます。

また、「人」を大切にすることは企業にとっても多くのメリットがあります。例えば、優れた人材を集め、優秀な人材を定着させるとともに、市場の評価を通じて、その企業が提供する財・サービスや、投資の増加をもたらすことなどが考えられます。

しかしながら、「人」に関する取組みは企業によって様々であり、自分の会社にとって有効な取組みは何か、把握することが難しい状況にあります。

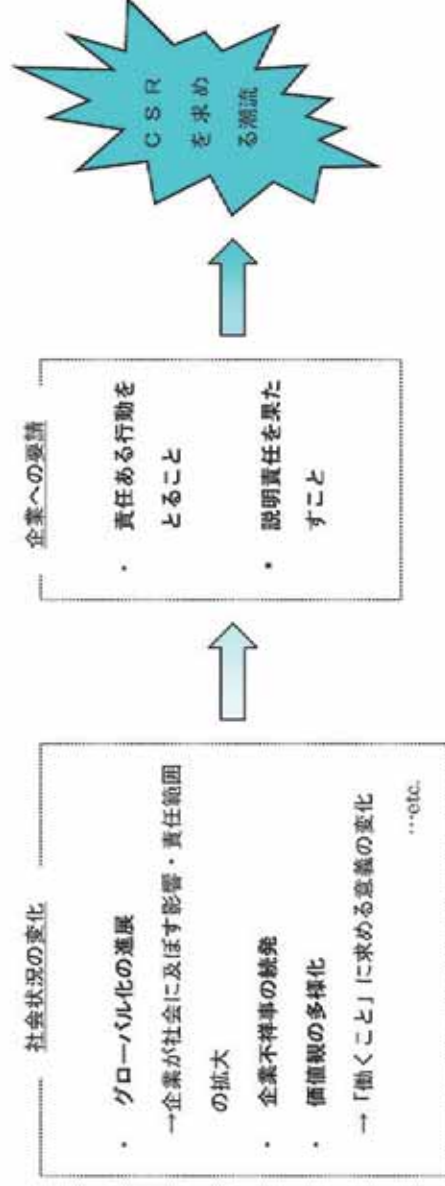
そこで、「人」を大切にする具体的な取組み方法について、広く企業のみならず参考にさせて頂けるよう、事例集を作成いたしました。もちろん、ここで紹介した事例はごく一部であり、他にも優れた取組みはたくさん行われているでしょうし、その方法も個々の企業によって異なるものですが、この事例集がたくさんの企業において「人」を大切にする取組みを進めるきっかけとなれば幸いです。

- ・ この事例集は財団法人社会経済生産性本部の取材に基づき作成されたものです。
- ・ 掲載されている内容は、特に記載のないものについては平成17年3月末時点のもので

す。

「CSR」とは…

CSRとは、「企業の社会的責任」と訳されています。(Corporate Social Responsibility)
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ことや企業とつながりをもつものに対して説明責任を果たすことが求められるようになり、CSRを求める動きが大きな潮流となっています。



労働におけるCSRとは…

労働という観点からのCSRにはどのようなことが考えられるのでしょうか。

CSRとは企業とつながりをもつものに対して責任ある行動をとること、説明責任を果たすことですが、企業とつながりを持つものの中には企業で働く人たち（従業員）も含まれるのです。

- 従業員に対して責任ある行動をとることや説明責任を果たすことは、具体的には
- ・ 人材育成、キャリア形成支援が積極的に行われることにより能力の向上が図られること
 - ・ 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こと
 - ・ 全ての個人について能力発揮の機会が与えられること
 - ・ 安心して働く環境が整備されること

などが考えられると思いますが、この事例集では次のような取組方法を紹介しています。

1. 人材育成

- 従業員のビジネス基礎力を強化するための研修を行い、企業戦略の達成と従業員のスキルアップを両立。

- 次世代への技能伝承、従業員の意欲向上とレベルアップを目的としたマイスター認定制度を導入。認定された従業員のモラルアップ、認定されることを目標に職場が活性化。

2. キャリア形成支援

- 社内公募制度の充実により従業員の意欲が高揚。また、管理職に組織運営についての意識を持たせ、部下とのコミュニケーションが活性化。
- 従業員に果たしてもらいたい役割を提示し従業員のキャリア形成を支援。また、管理者が部下の特性や能力を的確に把握。
- 会社と従業員双方の競争力強化を目的とした人事制度を導入。従業員が明確な目的意識を持つように。

3. 仕事と生活の調和

- 育児休業者に必要な情報や職場復帰のための講座をインターネットで提供することにより優秀な人材を長期確保、また企業イメージが向上。
- 柔軟な休暇・勤務制度を導入することで育児しやすい職場環境を整備し、従業員のモラルやモチベーションが向上。
- 仕事と生活の調和を促進するサポーター体制を構築することで社員のモチベーションがアップ。採用活動においても積極的にPR。
- 育児休業者にとって復職しやすい環境を整備し人材が定着。また、職場環境が様々な媒体を通じ紹介されることで会社の認知度が上がり社員の意欲が向上。

4. 従業員の社会貢献

- 地域の産業振興や文化の向上に貢献する活動への登録・紹介制度を創設、地域社会への貢献とともに社員個々人の社会的感性が向上。
- 社員が自主的に社会的貢献のための組織を発足、会社もこれを支援し企業イメージが向上。

5. 男女の均等推進

- 従業員の希望によりパートタイマーから正社員に転換できる制度を導入し、女性社員も男性社員と同様に活躍。
- 女性管理職を積極的に登用し、女性が昇進に意欲的に取り組むようになり「能力があれば性別は関係ない」という意識を醸成。
- 女性社員の活用を目的とする機関を社内設立、人事担当者や経営幹部に提言を行い女性社員比率および女性管理職数を増加させ、女性社員の定着率が向上。

6. 高齢者雇用

- 定年退職者を再雇用し、生涯現役エキスパートとして従業員を育成。
- 高齢者と若年者を同じチームに配属し、高齢者の技術や豊富な経験が若年者に伝承、若年者の活力も高齢者に伝播する循環システムを確立。
- 生産活動の中心に高齢者を配置することで、高齢者の能力活用と若年者教育の二つ

の効果。

- 高齢従業員が多様な働き方を選択できる環境を整備することにより労働意欲が向上、質の高い人材を確保。

7. 障害者雇用

- 障害者雇用にあたり地元から採用、地域における企業グループ全体のイメージが向上。
- 障害のあるスタッフと一緒に働くことでほかの社員の顧客サービス意識が向上。また、頻繁にメディアに取り上げられ従業員の意欲が向上。

8. 若年者雇用

- 新入社員のフォローアップを手厚することで若年者の定着率が高まり、一人あたりの負担が軽減、顧客満足度や企業利益が向上。

9. 安全衛生

- 危険予知訓練や研修への参加など安全に強い人材の育成に力を入れることで労災事故の発生を防止。
- 労働安全衛生マネジメントシステムを確立し日常業務に定着させることでリスクレベルを低減。

10. 従業員の健康

- 職業性ストレス簡易診断システムを導入するとともに、事業所単位でも独自の取り組みを実施、従業員のメンタルヘルスに対する意識を強化。
- 仕事のストレスによる健康障害を防止すべく、身体と心二つの側面からのサポート体制を構築、心身の不調者が減少。

11. 社会報告書・CSRレポート

- 企業活動の透明性を高めるために積極的に情報を開示、第三者認証機構による評価も公表。外部との意見交換会などコミュニケーション活動も行い、全従業員のCSRに対する意識啓発を強化。

CSRに積極的に取り組むことによる効果・影響は…

それでは、CSRについて取り組みを進めるとどんな効果や影響があるのでしょうか。

欧米では企業投資の際、CSRについての取組状況が重要視されているため、CSRに積極的に取り組んでいる企業は投資市場でよい評価を受け、その価値が向上するのです。

また、CSRへの積極的な取組みは「人を大切にしている企業だ」というイメージにつながり、投資市場だけでなく消費者や労働者からもよい評価を受けることとなります。

こうした企業には優秀な人材が集まり、人材の多様性が拡がり、新しい発想や高付加価値の創造につながることが期待でき、さらなる企業価値の向上へとつながっていくのです。

