

## 厚労省が「労働に関するCSR推進研究会報告書」を発表

厚生労働省は、今年三月に「労働分野におけるCSRに対する企業とステークホルダーの理解に向けて」とのサブタイトルを付した「労働に関するCSR推進研究会報告書」を発表した。

報告書は〇四年に発足した「労働におけるCSRあり方に関する研究会」の中間報告を受け、労働分野におけるCSR施策の意義や、実現可能な事項、さらにその効果などを検討するため、〇五年八月に設置された「労働に関するCSR推進研究会」での議論を経てとりまとめたもの。報告書では、アンケートやヒアリング調査を通じて、CSR（企業の社会的責任）に関する取り組み実態を把握するとともに、情報開示の重要性、CSR実践のための企業の「自主点検チェック項目リスト」などを提示している。

## 高まるCSRに関する重要性の認識

CSRの取り組みについては、アンケート調査（三二九三社を対象、有効回答数五三五社）の結果によると、七割以上の企業がCSRの重要性を認識している一方、多くの企業がCSRを「法令遵守（コンプライアンス）」の一部として狭義にとらえる傾向が強いことが明らかとなった。また、労働CSRとは、ステークホルダーである従

業員に対して責任ある行動をとることであるという認識が十分に浸透しておらず、規模の小さな企業においては、労働CSRの重要性の認識は規模の大きな企業よりもむしろ高い

にもかかわらず、取り組みが進んでいない現状も浮き彫りとなっている。（図1）

また、アンケート調査結果によると、働きやすい環境づくりに関する具体的な取り組みがあるものとして、「安全衛生の社内規定」、「両立支援、公平・公正は人事制度」などに関する取り組み項目が多い反面、裁量労働や在宅勤務といった労働時間関係に関しては、全体的に遅れている傾向が浮き上がっている。（図2）

とくに、規模の小さな企業の特徴として、多くの項目で全体傾向と比べて取り組みが遅れているにもかかわらず、定年後の再雇用など従業員が長く働く環境の整備については、大企業よりも取り組みが進んでいる。また、CSRの成果としては、「従業員の業務へのモチベーションの向上」や「優

秀な人材の確保と定着」の効果あげているものの、現時点では成果を実感するまでには至っていないケースが少なくないことも指摘されている。（図

③）小規模企業の場合には、人材や資金不足などにより、CSRとして何をすべきかが分からないなどの情報不足をその要因にあげている。重視度は高いものの、取り組みが不十分であると認識している項目としては、「研究・教育体制の充実」や「従業員の出産・育児

図1 CSRへの取り組み状況 (N=535)

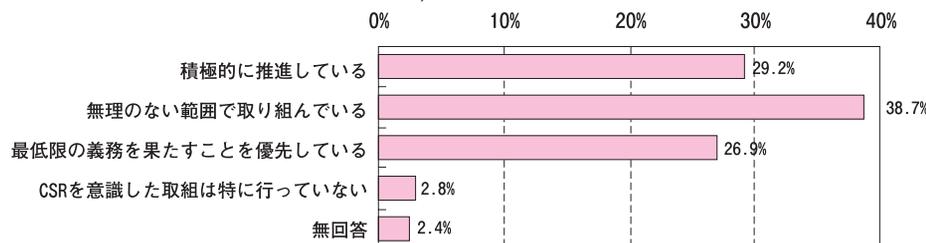


図2 働きやすい環境づくりに関する取り組み状況 (N=535)

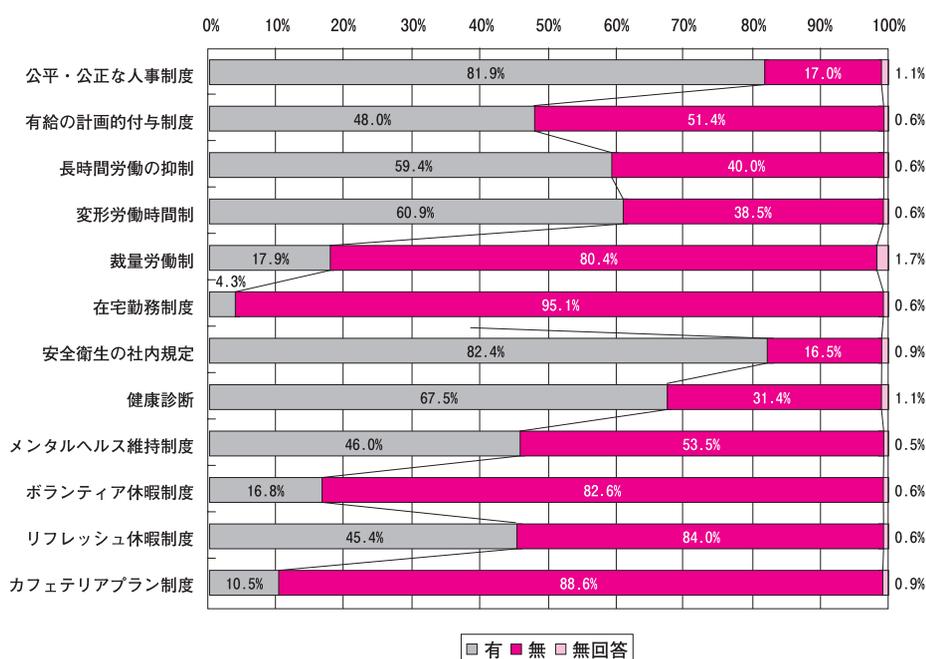
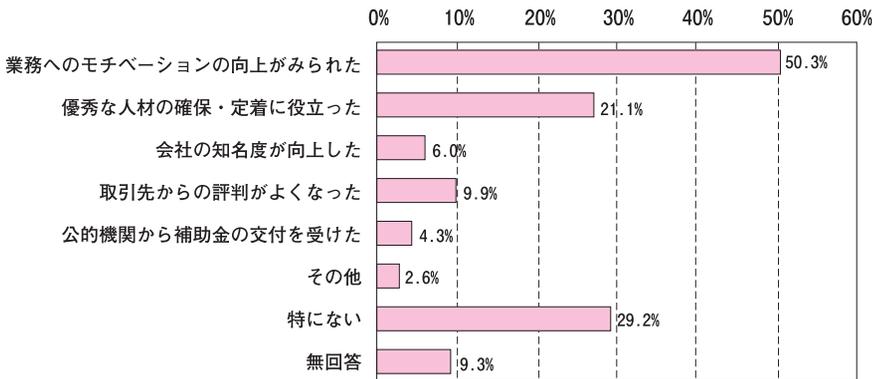


図3 労働CSRへの取り組みによる効果(複数回答、N=535)



介護の支援」などが指摘されており、これらの項目については企業もCSR推進の優先的な項目として意識している。

### 社会報告書における労働CSR情報開示の実態

日本企業は欧米諸国に比べて、企業の情報開示が遅れていると指摘されているが、「社会報告書に記載される情報開示の状況」についての調査したところ、①「コンプライアンス規定の整備」

「コンプライアンスに関する従業員向け教育」など法令遵守に関する事項、②「両立支援に関する自社の考え方や育児休暇取得者数」「法令を上回る出産・育児支援制度の充実」など従業員の育児支援に関する事項、③「障害者雇用率」「障害者雇用への積極的な対応」「定年後の再雇用の実施」など障害者雇用への対応に関する事項、④「人材育成方針の記載」「研修・教育体系の記載」など自社が従業員の提供する研修や人材育成方針に関する事項——などについては、情報開示が進んでいる。一方で、①自社のCSRへの取組への評価に係る情報、②労働時間に関する事項——などについては、情報開示が進んでいない現状が明らかとなっている。

### 先進的な事例と「自主点検チェック項目」

報告書では、労働CSRへの取り組みを先進的に進めている二四社を対象にヒアリング調査を行った結果から、取り組み方法を、「人材育成」「キャリア形成支援」「仕事と生活の調和」「従業員の社会貢献」「男女の均等推進」「高齢者雇用」「障害者雇用」「若年者雇用」「安全衛生」「従業員の健康」「社会報告書・CSRレポート」の一分野に分け、好事例として紹介している。たとえば、「人材育成」や「キャリア形成支援」では、スキルアップ研修の実施や社内公募制の充実、従業員、とくに管理職の役割の明確化などにより目的意識を明確する方法を採用することで、従業員のモラールやモチベーションアップを図る方策などを紹介。



また、柔軟な勤務時間制度の導入や育児休業からの円滑な復帰をサポートする仕組みの導入などのほか、「社会貢献」の分野では地域の産業振興などへ活動参加への登録・紹介制度を導入して、社員一人ひとりの社会的感性の向上を図る方策などを取り上げている。「雇用均等」ではパートタイマーから正社員への転換制度の導入、女性管理職の積極登用などが「性別意識」の払しょくに役立っているケースや、「高齢者」「若年者」「障害者」に関しても、定年退職者の再雇用だけでなく、生涯現役エキスパートの育成や高齢者と若年者の協働による経験と活力の循環システムの確立といった好事例が紹介されている。

### CSRに取り組みことの意義

CSRでは、企業活動に社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会等のステークホルダーに対して責任ある行動をとり、説明責任を果たすことが求められる。そして、持続可能な社会を築いていくために、CSRへの取り組みは、国内外を問わず大きな潮流となっている。そうしたなか、労働分野においては、簡単に置き換えることのできない従業員について、働き方に十分な配慮し、個性や能力が十分に発揮できる環境を整備することは企業にとって本来的な責務となる。

これについて報告書は、積極的に従業員に責任ある行動をとっている企業が、市場において、投資家、消費者や求職者等から高い評価をうけるようにしていくことが社会的にも有益であるというスタンスで、労働CSRを検討している。

とくに、労働問題については、今後とも労使の対話が重要であり、労使協議の枠組みが問題解決の基本にあると認識を示している。そのうえで、個別企業が社会全体の課題と深くかかわっていく場合は、さまざまなステークホルダーとの対話と協働が有効であると指摘している。

労働CSRの取り組みについては、強制力のある法的義務については企業内での法令遵守が前提となることは当然としながら、法令遵守を確実なものとするための、組織体制や社内規範の制定・遵守など社内体制の整備が求められると強調している。(調査・解析部)