

労働CSR取り組みガイド

—人事側面から迫られるCSR(社会的責任)に備える—

トーマツ コンサルティング株式会社 ディレクター 寺崎文勝

■労働CSRのポイントは何か？

CSR（企業の社会的責任）活動は自主的に取り組むのが本来の主旨だ。“ならばウチは余裕もないし、別に取り組まなくてもいいか？”となりがちだが、そうもいかないらしい。キレイゴトを言う以前に“取り組まないリスク”が顕在化しつつある。というのも、発注元（顧客）や株主が、「相手はCSRに取り組んでいるかどうか」を選別基準に盛り込みはじめると、会社の維持・存続に直接影響するからである。

とりわけ最近では人事側面が注目され、労働CSR基準化の動きも伝えられている。人事分野では、労働法、社会保険等に対する法令遵守は当然として、公平人事、育児支援や介護支援、女性登用、メンタルヘルス対策などにも目配りが求められるようだ。

とはいえ、社内に専門組織を設ける余裕のある企業に限られる。主旨からしても日常業務のなかで機能させるのが本筋だ。従って、人事施策導入のほか、CSRが機能する社風を築いていくのも人事の仕事といえよう。CSRに取り組まないリスクというのは、取り組むメリットと裏表の関係にある。どうせならマネジメントの好循環のほうに目を向けたい。

(編集部)

構成

1. はじめに
2. CSRとは何か？
3. CSRの対象領域と労働CSR
4. CSRに取り組む意義とは
(1) CSRにおけるネガティブ・インパクト／(2) CSRにおけるポジティブ・インパクト／(3) SRIがCSRに及ぼす影響／(4) サステナビリティ報告書／(5) ISOによる規格化／(6) 取引上の選別／(7) 厚生労働省の取り組み
5. 労働CSRにおけるネガティブ・インパクト
(1) コンプライアンス／(2) 基本的人権の尊重／(3) 安全で衛生的な職場環境の整備／(4) 良好な労使関係の構築
6. 労働CSRにおけるポジティブ・インパクト
(1) シェアリング・プラン (sharing plan) ／(2) ファミリー・フレンドリー (family friendly) ／(3) アファーマティブ・アクション (affirmative action) ／(4) エンプロイアビリティ (employability)
7. 雇用問題は企業の責任か
(1) 雇用維持におけるネガティブ・インパクト／
(2) 雇用維持におけるポジティブ・インパクト
8. 労働CSRの現実的運用体制を築く

■寺崎文勝 (てらさき ふみかつ)

早稲田大学第一文学部心理学科卒。産能短期大学兼任教員。事業会社の人事部門、金融系シンクタンク等を経て現職。幅広い業種において人事戦略策定、人事制度導入コンサルティングを手がけている。主な著書に『人事マネジャーの仕事』（日本能率協会マネジメントセンター）、『勝てる会社の人材戦略』（総合法令出版）、『役員報酬・評価制度改革のすすめ方』（中央経済社）など。E-mail : fumikatsu.terasaki@tohatsu.co.jp

■トーマツコンサルティング(株)

●連絡先：〒100-0005 東京都千代田区丸の内3丁目3-1 新東京ビル8F
●TEL：03-5220-8601 FAX：03-5220-8601 ●URL：http://www.tcc.tohatsu.co.jp

