

平成 26 年度第 3 回企業向け人権啓発講座（中小企業庁委託事業）

日 時：平成 26 年 7 月 29 日（火）14 時～16 時 30 分

場 所：京都私学会館 大会議室

テ ー マ：「ブラック企業 閉ざされる若者の未来～ホワイトな企業であるために～」

講 演：「若者が能力を発揮し、定着していく職場環境を目指して」

菅森 英高（京都労働局労働基準部監督課長）

報 告：「大学の現場から考える」

川合 徹（京都産業大学進路・就職支援センター部長）

白子 泰樹（京都橘大学就職支援課キャリアセンター就職主事）

ま と め：明致 親吾（京都 CSR 推進協議会会長）

（開始）

○明致 皆様こんにちは。京都 C S R 推進協議会会長の明致でございます。本日はよろしくお願いいたします。

ブラック企業につきましては、企業、大学当局、行政、求職者、就職活動を行っている学生など、多くの方々が大変興味を持っている関心事かと思います。本講座では、このブラック企業問題について、3 部構成で皆さんにお話をさせていただきます。

まずは実態について、京都労働局様から説明をしていただきます。そして、大学の現場ではどういうことになっているのかということ、京都産業大学様と京都橘大学様にお話ししていただきます。今回のテーマは「ブラック企業 閉ざされる若者の未来～ホワイトな企業であるために～」としておりますので、最後に、ホワイトな企業であるためのポイントを、まとめとして私の方からお話しさせていただきます。これでブラック企業問題の全てが分かるわけではございませんが、企業、大学、就職活動にいらそしんでおられる学生の方々等にとって、ブラック企業に対する認識、若しくは対応といったものの参考になればと思っております。

それでは、まず、京都労働局労働基準部監督課長の菅森英高様から「若者が能力を発揮し、定着していく職場環境を目指して」をテーマに、講演を頂戴します。菅森様よろしくお願いいたします。

<第 1 部>講演「若者が能力を発揮し、定着していく職場環境を目指して」

【菅森 英高（京都労働局労働基準部監督課長）】

○菅森 皆様こんにちは。御紹介いただきました京都労働局労働基準部監督課長の菅森と申します。よろしく願いいたします。皆様方には、日頃から、私ども労働局と、労働基準監督署の業務につきまして御理解、御協力いただいておりますことを感謝申し上げます。

本日、私がお話しさせていただくのは、昨年の9月に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して、労働基準監督署が「過重労働重点監督」を実施した経緯がございますので、その中で私どもが確認しました内容等についてお話をさせていただきます。

まず、「ブラック企業、ホワイト企業」ということで項目を立ててみました。まず、そもそもブラック企業って何ですかということです。これはインターネットなどで非常に広まった言葉で、最初は若者の用語として使われたかと思います。ブラック企業についての定義は全くありませんし、公式な言葉というものでもありませんが、実際によく使われている言葉です。

用例として、「就職して入社したらブラック企業だった。」というような使い方をしています。労働条件がひどい企業というような意味で使用されています。ひどい労働条件の中には、サービス残業があったりだとか、あるいは長時間の過重労働があったりだとかというような内容が含まれます。

インターネットでは、毎年、今年ブラック企業大賞みたいなものを発表しているWEBサイトもあります。最近では、ブラック企業という言葉に加えて、ブラックバイトというような言葉も使われています。これは、アルバイトであるにもかかわらず、正規労働者並みに過重労働をさせられるとか、無理やりシフトに組み入れられて、学生なのに授業が受けられないような状態になってしまうというようなものです。大学の方が来られていますので、後ほどお話の中に出てくるかもしれませんが、結果的に学校を辞めてしまうというような、そういう学生も出てきているという話も聞いております。

昨年度、厚生労働省の労働基準監督署で重点監督を実施した際には、ブラック企業の対策を厚生労働省が省として初めて実施した、ということで、マスコミにも大きく採り上げられたことを記憶いただいているかと思います。

先ほど述べました「過重労働重点監督」につきましても、実は私どもとしましては、ブラック企業対策ということではなく、公式には「若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組」として実施しました。記者会見の場で厚生労働大臣が、「いわゆるブラック企業対策として行います。」ということを発表しましたので、ブラック企業の取締りに厚生労働省が乗り出すんだという形で広く報道されたという経緯があります。

同じように、過労死という言葉も、元々は公式的な用語ではありませんでした。厚生労働省としても、最初は過労死という言葉は使わずに、「いわゆる過労死」という使い方をしておりましたが、現在では過労死という言葉は公式に使っていますし、今年の6月20日には国会で過労死等防止対策推進法が議

員立法で成立しています。法律の中でも過労死という言葉が使われるようになったということになります。したがって、このブラック企業という言葉も将来、公式な用語になるかもしれませんね。

逆にホワイト企業という言葉は、正直言いまして、私は今回のお話をいただくまで、恥ずかしながら知らずにおりました。インターネットで検索をしてみましたら、結構、使われております。皆様も是非一度、検索していただいたらよいかと思いますが、インターネット上で使われている言葉としては、新入社員の定着率が高い企業、これをどうもホワイト企業というように使っているようです。WEBの記事の中には、新入社員に優しいホワイト企業トップ 300 というような記事もありました。これは 2010 年 4 月の新入社員が 3 年後の 2013 年 4 月に何人在籍（残留）しているかという調査を実施し、その結果に基づいてトップ 300 の企業を実名で出していました。京都市内に本社を置くある企業も、125 社ある 1 位タイの企業として実名で載っていました。要するに、3 年間誰も辞めていない企業ということになります。実は厚生労働省の方でも、実名は挙げていませんが、平成 25 年 10 月 29 日付けで「新規学卒者の離職状況（平成 22 年 3 月卒業者の状況）」として、卒業後 3 年以内の離職率を発表しています。中卒、高卒、短大卒、大卒の方々の離職率を、業種別や企業規模別等の統計として発表しているものですが、こういうものを見ていきますと、企業の評価をする際の指標として、若者の定着率が 1 つの大きなポイントになっていると考えられるわけです。

2 つ目の項目として、雇用情勢、労働相談の状況等について説明させていただきます。まず、雇用情勢は、リーマンショック以来、有効求人倍率が非常に悪かったわけですが、今年の 4 月の京都府の有効求人倍率が 1.01 倍となり、平成 19 年 3 月以来、85 箇月ぶりに 1 倍を超えました。それ以降、有効求人倍率は 1 倍を超えておまして、平成 26 年 6 月の有効求人倍率も 1.04 倍となり、前月よりも 0.03 ポイント上昇をしているというような状況でございます。京都府内の雇用情勢につきましては、京都労働局では、一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいるという風に判断をしております。ただし、企業の方から直接お話を聴きますと、人手不足というのは統計数値以上にあるのではないかという風に感じています。

最近、新聞報道でもよく出ておりますが、東京オリンピックの開催や震災の復興等により、建設業で人手不足が顕著となっております。また、運輸業についても、トラックの運転手が非常に不足している。今までトラックで運んでいたものを、鉄道で運ぶといった動きも出てきています。さらに、警備業も人手不足であると業界の方はおっしゃいます。特に警備員というのは、全国的にかなり人数は増えていますが、なかなか職に就く方、なり手がいないということです。介護だとか、あるいは医療の現場、これも人材確保が大変だという話を聞いておりますし、就職した方が定着してくれないという話もよく聞きます。それから製造業についても、リストラが依然進行している大手の電機メーカー等はあるものの、やはり、なり手がいないという話を聞きます。

正社員とは少し異なりますが、大手の外食チェーン店では、アルバイトがいないので多くの店舗を閉めたというような話も聞きます。昼間店舗に行っても、テーブル席は使用せず、カウンター席のみでしか対応しないという店もあり、やはり人手不足ということが言えるかと思います。

もう一つ、労働相談の状況を少し御紹介しておきたいと思います。京都労働局が1年間の労働行政の主要な取組や重点課題等を紹介し、それらの状況をPRするために作っている「京都の労働行政」という冊子がございますが、その冊子の13ページに個別労働紛争解決制度の積極的な運用という見出しがあり、そこに私どもの窓口での労働相談の状況を載せております。

京都労働局、それから労働基準監督署、その他にも駅前などに総合労働相談コーナーというものを設けております。そこで昨年1年間に受け付けた相談件数が、全部で2万6,569件もございます。労働者からの相談としては、残業をしているが残業手当を払ってくれない、いわゆるサービス残業で困っているという話だとか、即日解雇された、給与が払われないというような、労働基準法だとか労働安全衛生法といった法律的なことに関わる訴えがあります。また、事業主からは、例えば、残業させたいけれども三六協定をどういう風に結んだらいいのか、就業規則を作ったが届出はどうしたらよいのか、などの相談があります。

また、相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が6,913件となっています。これは労働基準法や労働安全衛生法といった強行法規に違反をしてはいないが、民事上の問題、職場での争い等で相談をされた件数となっています。内容として一番多いのが、職場のいじめ、嫌がらせといった、いわゆるパワーハラスメントと言われるもので、これが18%となっています。上司や同僚からのいじめだとか言い争いに困っている、どうしたらいいのだろうというようなことで御相談になられる件数が非常に多くなっています。次に多いのが自己都合退職、これが12%となっています。以前だと「こういう理由で解雇になったが、これが許されるのか。」といったような不当解雇についての相談が多くあったのですが、最近は、それよりも自己都合退職についての相談が多いということです。要するに「辞めたいが辞めさせてくれない、どうしたらよいでしょう。」というような相談を頂くことが増えているという状況です。少し具体的な中身を紹介しますと、女性の方からの御相談で、1箇月以上先の日付で退職を申し出たけれども、3箇月以上先の日付での退職しか認められない、従わない場合は退職金減額、損害賠償の請求を行うと言われたので、当初の日付にて退職を認めるよう何とか助言をして欲しいというようなケースがありました。それから男性の正社員の方で、退職の意思を会社に伝えただけでも、慰留されたため取り下げましたと。その約1箇月後に再度、退職したい旨を伝えただけでも聞き入れてもらえないため、退職を認めるよう助言して欲しいというような相談もありました。このように、解雇についての相談もちろん多くありますが、逆に辞めたいけれども辞めさせくれないというような相談が増えているということです。

ちなみに一番相談が多い、いじめ、嫌がらせの相談内容を紹介しますと、上司や同僚からの「死ね、もう来なくていい。」といった暴言、暴力行為等を受けたため、精神的に耐えられず休業しているが、パワハラがなくなれば復職したいので職場環境の改善について助言をして欲しい、職場のリーダーから気持ち悪いなど暴言を吐かれて、挨拶をしても無視される等の嫌がらせを受けているため、身体に支障を来し、出勤もままならなくなったので、何とか嫌がらせ行為をやめさせるように助言をして欲しい、などといった相談があります。こうなると、刑事事件だとか、人権侵害といったレベルの話になってくるかと思います。非常に深刻な相談が窓口には寄せられているというような状況です。

こういう相談内容の傾向を見ますと、企業にとって人材確保が非常に大きな課題の1つになっていることが分かります。その背景には、少子化や、団塊の世代の方々が65歳以上になられて、一気に退職されているというようなこともあります。また、昨今では、パワハラに対する関心が非常に高いというような状況がうかがえるのではないのかと思います。

さて、こういう状況を受けまして、若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組について、どういう形で私どもが進めてきたかということをも3つの項目に分けて紹介させていただきます。

こうした取組を実施することになった経緯について、私どもは国の機関ですので国の方針に基づいて仕事をしておりますが、平成25年6月14日に「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」が閣議決定されました。その中で、若者の活躍促進の観点から、過重労働や賃金不払残業など、若者の使い捨てが疑われる企業等について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化するという政府方針が出されました。それを踏まえ、厚生労働省、労働局、それから労働基準監督署で取組を実施したということです。先ほども申しましたとおり、平成25年8月8日に田村厚生労働大臣が記者会見を行い、同年9月1日には全国で無料電話相談を実施しました。また、同年9月は過重労働の重点監督月間としまして、労働基準監督署で重点監督を実施しました。

では、常日頃、労働基準監督署ではこうした取組を実施していないのかと言いますとそうではなく、実は日頃からこうした形の重点監督を実施しています。相談事例やメール、電話、投書等による情報を基に、企業への監督を実施しているのです。ただ、昨年この時期で視点として変わったのは、離職率が極端に高いなど、若者の使い捨てが疑われる事業場についても監督に入るようになったということです。

あわせて、パワハラ防止についても幅広く周知・啓発を行い、お願いをしてきました。本年度も同様に重点的に実施をすることになっていますが、時期的にはもう少し先を予定しています。昨年9月に実施した際は、事前に報道をされたために、9月に労働基準監督官が事業場へ行くと、「うちの企業はブラック企業ですか?」、「ブラック企業ということで来られたんですか?」と聞かれることもありました。全ての事業場がそうであるというわけではなく、様々なポイントがある中で、監督指導を行ったと

いうことでございます。

厚生労働省発行のリーフレット『働く人が活躍しやすい職場環境を目指して』にも重点監督月間の結果が載っていますが、全国的には5,111事業場を監督しました。そのうち、法令の違反があった事業場が4,189事業場であり、全体の82%に何らかの労働基準法上の法令違反があったということになります。違反内容としましては、協定を結ばずに行われた、あるいは協定を超える違法な時間外労働等が43.8%ありました。それから、賃金不払残業があったもの、いわゆるサービス残業というものですが、本来払うべき割増賃金を払わずに時間外労働をさせていたものが23.9%ありました。それから、過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの、これは労働安全衛生法の関係になりますが、過度な長時間労働をさせた場合に産業医の面談を受けるなどの措置をする必要がありますが、それをしていたなかった事業場が1.4%ありました。

では、京都はどうだったかと言いますと、これについても同時期に報道発表をしております。京都は119事業場に重点監督を実施しました。そのうち、何らかの違反があった事業場が90事業場で、75.6%となっています。全国に比べると少し値は低くなっていますが、決して喜ぶことができる数字ではありません。違反内容としては、違法な時間外労働が36.1%、賃金不払残業が21.8%、過重労働による健康障害防止措置が未実施であった事業場が4.2%となっています。特に、重点監督のときに把握した時間外休日労働時間が最長であった者の実績を見ますと、1箇月に80時間を超えて残業をさせていた事業場が17事業場で14.3%、そのうち100時間を超えていたものが8事業場で6.7%ということになっています。こういう事業場はいわゆる過労死の労災の認定基準を超えていますので、問題が起これば、労災が認定されるということになります。具体的な監督指導の内容について2例ほど紹介しておきます。

1つ目は、自主申告制による割増賃金の支払が、実際の勤務時間と乖離^{かい}していた事例です。これは、監督指導をした際に、時間外労働の算定根拠である自主申告の勤務報告と現場での実際の業務に関する記録を見ていく中で、大きな乖離^{かい}が認められたものです。労働基準監督署で様々な調査を行った結果、163名分、約1億7800万円の遡及の割増賃金を支払うことになりました。自主申告で時間外労働をしている企業は多いかと思いますが、実態を反映していないということで問題がある所も多くあります。

ただ、タイムカードを設置したらそれでよいかと言いますとそうではなく、私どもに入ってくる情報では、「とりあえず定時でタイムカードを押させて、その後、残業させている。これを何とか指導してくれ。」というような御相談を頂くケースも多くあります。つい先日、京都に本社がある企業で、923名分の未払い賃金、総額2億5500万円の遡及払いをしたという事例が新聞でも報道されました。これは、その事業場が、自ら広報発表を行い、それが新聞報道されたものです。

2つ目の事例は、売上げの成績で基本給そのものを減額していたというものです。この事業場は、売上額や在庫の管理状況に応じて手当を支給していたのですが、成績不良の場合にはマイナス査定により

その手当額を減額し、さらには基本給そのものまで減額してしまう制度を設けていました。結果として、給料の一部不払ということになりますので、そういった制度を廃止するよう、指導を行いました。

このような監督・指導を実施してきておりますが、本日の主題である「若者が定着するために企業は何をするべきか。」ということにつきましては、様々な観点があるかと思います。私どもとしましては、課題の解消へ向け、次の3点をポイントに挙げており、事業場の皆さんにしっかりと取り組んでいただくことが何よりも必要なことだと考えております。

1 つ目は「長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底」、これをお願いしたいと考えております。時間外休日労働の削減や年次有給休暇の取得促進、それから健康管理に関する措置も徹底していただく必要があろうかと思えます。年次有給休暇も、日本ではまだまだ取得状況が良くありません。

2 番目に「賃金不払残業の解消」です。これにはまず、労働時間を適正に把握していただいて、それに基づき時間外手当を計算してもらい、それから職場ムードとして、経営のトップの方には、自ら決意表明をして時間外労働の実態把握をしていただき、しっかりと賃金不払残業が発生する状況をなくしていただく必要があると思えます。

3 番目は「職場のパワーハラスメントの予防と解決」です。これも大きな課題です。職場のパワーハラスメントに関しては、先ほど挙げた厚生労働省発行のリーフレット『働く人が活躍しやすい職場環境を目指して』や同省のポータルサイト「明るい職場応援団」において、パワーハラスメントの定義や様々な取組等を紹介しています。私どももパワーハラスメントの防止には非常に力を入れておりまして、京都においても、昨年に引き続き、本年もパワーハラスメント防止セミナーを開催いたします。私どものホームページやポータルサイト「明るい職場応援団」に案内を掲載していますので、参考にさせていただけると有り難いと思っています。

若者を定着させるために企業が行うべきことは、例えば、職場の活性化やモチベーションを維持させるような方策等、色々ありますが、私どもの立場として最もお願いしたいことは、労働関係法令を守っていただき、働く方が将来にわたって安全で、安心して能力を発揮できる職場環境を作っていただきたいということです。

相談窓口の御利用や、京都府社会保険労務士会と協議のうえ京都府が作成した「職場環境の改善の自己診断チェックシート」を活用していただくなどして、職場の環境改善を進めていただければと思います。若者に限らず、全ての方が気持ちよく働くことができる職場を作っていただくことが、企業の発展にも非常に有益なことであると思っています。今後とも、よろしくお願いします。時間が参りましたので、私の話はこれで終わらせていただきます。御清聴ありがとうございました。

(講演 終了)

＜第2部＞報告「大学の現場から考える」

○明致 それでは第2部の「大学の現場から考える」ということで2つの大学からお話を頂戴します。京都産業大学様及び京都橘大学様には、事前に、このセミナーのための打合せをさせていただき、大学若しくは学生が、いわゆるブラック企業問題の現状や認識について、どのようにお考えになっているか、また、大学当局として、ブラック企業問題に何か対応されているか、さらに、特に中小企業の方々へ何か要望とかメッセージがあるかどうか、こういった所を中心にお話しいただきたいとお願いしております。本日はそれぞれの大学の就職支援センター・キャリアセンターで職に就いておられる方々から、「現場の状況はこうなんだ。」というお話をしていただけたと思います。

それではまず、京都産業大学進路・就職支援センター部長の川合徹様、よろしくお願いいたします。

報告① 【川合 徹（京都産業大学進路・就職支援センター部長）】

○川合 皆様こんにちは。京都産業大学進路・就職支援センターの川合でございます。

先ほど、京都労働局の菅森課長からもお話がありましたが、「ブラック企業って大学・学生にとって一体何？」ということになります。我々も明確に定義付けをしているわけではありません。

ブラック企業という言葉はいつ頃から出てきたのかを調べましたら、大体2008年の不況が始まった頃からのようです。当時は、雇用不安や賃金格差、あるいは派遣切りというような雇用問題が採り上げられ、雇用環境が最悪の時期を迎えていたときに、インターネット上でブラック企業という言葉が出てきまして、学生たちにもこの言葉が広く知れ渡ったと考えています。

では、ブラック企業とはどういう企業か。以前は、ブラック企業と言うと、反社会的な活動等を行っている企業が近かったのではないかと思います。

最近になって、若干、就職環境も回復していますが、2009年以降は、言葉は悪いのですが、就職難という所に付け込んで若者を使い捨てにしていこうという意味合いが増えてきたのではないかと考えています。言葉で表わすのは難しい面もありますが、激務や薄給、過酷ノルマ、休日返上で仕事、退職の強要、また、退職を願い出ても辞めさせないなど、マスコミ等々の報道からではありますが、そういった企業が、ある意味、ブラック企業と言われているのかなと考えております。これにつきましては、菅森課長の方から2013年12月の重点監督実施状況の報告がございましたので、割愛をさせていただきます。

インターネットで「ブラック企業」と検索すると、数多くヒットします。少し前の話になりますが、

『日経ビジネス』の2013年4月15日号に、“ブラック企業とは”という記事が出ていました。その内容を見てみると、企業名がA社、B社、C社というように伏せてありましたが、就職担当者や企業の人事担当者であれば、想像が付く企業のことが掲載されていたかと思います。

この中で、私が非常に難しいと感じたのは、ブラック企業だというレッテルを貼られる、その情報がどこから来たかと言うと、全部インターネットからだということです。様々な方が情報を書き込んでおられます。ひょっとしたら元社員だった方かもしれませんし、ライバル企業かもしれないのです。

これは私見にすぎませんが、一般的に創業者のオーナー企業である場合、比較的、大手企業でも徹底した実力主義の企業が多いのではないかと思います。そういう企業を見ていますと、創業90年、100年と続いていて、離職率も低い。本校の卒業生などに聞きますと、「仕事厳しいですよ、でも辞めない。」と言っていました。それぞれ、捉え方が違うとは思いますが、インターネット上ではブラック企業とさやかかれていても、実際に働いている方や卒業生の話から、そうではないということが見えてくることがあります。

では、学生たちはどう考えているのか。繰返しになりますが、学生たちはほぼインターネットから情報を収集しています。はっきり言いまして、非常にナーバスになっています。後ほど他の事例も少し紹介させていただこうとは思いますが、1つ例を挙げますと、今年、第1志望の企業に内定をもらって喜んで「内定もらいました。」と来てくれた学生がいました。それから2日後です。「少し話があるのですが。」と私の所に来て、「僕の内定をもらった企業ってブラック企業ですか？」と聞いてくる。ネットに多くの情報が出ていると言うんですね。「君、何が何でもこの企業に入りたいって一生懸命就職活動やって頑張ってきて、じゃあどうすんの、辞めるの？」と聞いても「辞めたら何にも先がないんで。」と言う。学生には悪いのですが、そういう短絡的な発想で相談に来る学生もいます。他には、「友達から聞いたんですけど。」というのが結構多くあります。友達から聞いた情報にはどこか根拠があるのかと聞いたら、「みんな言っていますよ、先生知らないんですか。」と。学生というのは、^{ふうぶん}風聞・^{そくぶん}仄聞を^うののみにする傾向があります。それから都市伝説のようなことが、誠しやかに学生の中に駆け巡って、学生はすぐに信じ込んでいます。そういった所が、少し抽象的な表現かもしれませんが、学生の現状だと思っています。

そういう面で、手前味噌になりますが、京都産業大学では会社説明会や会社訪問をするとき、情報がなければしっかりと五感を使って活動しよう、と言っています。訪ねて行って、目で見て、耳で聴いて、場合によっては匂いを嗅いでこようと、インターネットではそれはできないだろうという話をしています。例えば、菓子メーカーへ行って、すぐ隣に工場があれば、何となく甘い匂いが漂ってきます。甘い匂いが苦手だったら絶対に仕事はできないですよ。でもインターネットだけでそれは判断できないということを学生たちに伝えております。少し余談になりましたが、ブラック企業でいうと、明らかに

法令違反という所は注目するのですが、なかなか見えてこないのも実情です。

大学がブラック企業と疑う所で、7点ほどポイントを挙げさせていただきました。

1. その企業の「事業内容」や「仕事」が具体的に見えない
2. 経営者の顔が見えない
3. 待遇（初任給・年収等）が曖昧
4. 卒業生を含め、離職率が高い、採用数が急増
5. 業績等企業情報が公開されていない
6. 学生（就活生）・OBからの情報
7. 大学間での情報共有と交換

我々は学生のようにインターネットの情報をそのまま鵜呑みにするわけにはいきません。そういった面でも注視しているのがこの7点になるわけですが、特に本学校の場合は、スタッフが直接企業を訪問させていただいて、生の声をお聴きするというのもしており、スタッフそのものが学生に負けないように企業研究をするという方法で情報をつかんでいます。また、大学間での情報共有・交換や、就職活動をしている学生、OB等からも情報を得ることが多くあります。

待遇という面では初任給や年収があります。1つの事例としてお聞きいただければと思いますが、ある企業の求人で、初任給の合計欄を見ると一般的な20万円前後になっていたのですが、基本給が13万円程度でした。基本給に幾つかの手当が加わって20万円前後という一般的な給料になっている。学生たちには、こういう所をよく見ようと言っています。基本給が13万円だった場合、そこからどのように昇給していくのか、そして、基本給は退職金の算定基礎額になってくるといこともよく考えてみよう、と学生たちにも勧めていますし、我々も注視している所です。

よく待遇条件にあるのが、基本給の中に月20時間分の残業代を含んでいるというものです。そういった場合、残業時間が20時間を超えたときはどうなるかというものがどこにも書かれていないことがあります。そうすると法令違反に関わってくる可能性もありますので、そういった所にも注意しています。

学生側の事例として、入社前の学生相談の中で私たちが注目している内容を御紹介します。昨年あった事例で、入社承諾書に保証人の実印を押してもらってください、かつ印鑑証明を付けてくださいという企業が1社ありました。私たちは、これはおかしいのではないかとということで、その企業に連絡をしたところ、「あっ、それじゃ結構です。」という答えでした。学生や御父母は、実印に印鑑証明まで出せというのは何だろうという疑問を持ちます。私どもから、その企業に電話をして話をしたのですが、学生は最終的には辞退したという事例がありました。

それから、内々定をもらっていたにもかかわらず、企業の業績不振のため、年明けの1月になってか

ら辞退勧告をされた学生です。内定辞退を強要することは、リーマンショックのときにも問題になったことがあり、最近では、じわじわと辞退する方向へ持っていかれます。学生は「1月にもなってそのようなことを言われた、どうしたらよいですか。」という相談に来ました。これも企業へ連絡をしたのですが、企業が言うには「業績不振も含め、このようになることが予測できなかった。」ということでした。学生は泣く泣く辞退をして、その後、我々が就職の支援をしたというケースもありました。

また、内定者懇談会に呼ばれた女子学生がセクハラ行為を受けたという報告に来たことがあり、これも抗議をしました。

それから、3月の下旬になってから、内定を辞退しますという男子学生が来たこともあります。どうしてかと聞いたところ、3月から研修があると言われ、借上げ寮に先輩社員と一緒に住み、毎日朝から晩まで営業活動を行っているということでした。当然、無給です。缶詰状態にされ、本人は「もうこんな会社ではやっていけない、4月直前ですが、辞退します。」と言って辞退しました。

私どもでは、学生に対し、次の6点、特に1から5に注目するよう伝えています。

1. 創業年から現在までの沿革
2. 社長のプロフィール
3. 新卒採用数の実績と離職率
4. 卒業生の在籍状況
5. 仕事内容と賃金制度
6. 学生への対応

私は、特に京都は優良な中堅・中小企業が非常に多い地域だと思っています。そのため学生には、大手企業だけが全てではない、中堅・中小企業にも、創業年数で100年を超え、現在も存続して会社経営を続けている所もある。なぜそのように長く経営を続けていられるのか、1つのポイントとしてよく考えてみようと思い掛けている。

それから、その企業の社長の顔がどれだけ見えているか。

また、先ほどの話と重複するかもしれませんが、新卒採用数の実績と離職率というのは私たちもやはり注目しています。特に、この数年で急激に採用数が増えた企業や入社3年以内の離職率には注目しています。

これらのことも踏まえ、我々は、卒業生の在籍状況を企業に確認させていただいています。近年、個人情報保護の関係で、企業からは在籍状況を示すことができないということも多く、なかなか御協力いただけないのが実情ですが、大学としましては、卒業生の離職率が著しく高い企業は少し注意しましょうということを学生たちに伝えています。

6番目には、「学生への対応」という項目を挙げました。今年は各企業の内定出しが早く、本学校で

も、昨年度同時期より6ポイントほど、内定率が高くなっています。学生たちはやはり夏休みまでに内定を決めたい。次は秋学期、その次は年内には決めたいと思っています。周りの友達の就職が決まったとなれば焦りも出てきます。一般的にブラック企業と言われる企業の狙い目はここなのかなと思います。学生たちは正社員という切符が欲しい、4月から働きたいと思っています。全てが悪いというわけではありませんが、面接1回で内定が出てしまう企業もあります。学生は「君は3年、4年たったら幹部候補だよ。」とか、「販売系のお店だと3年で店長に就いている先輩がたくさんいますよ。」といった言葉に惹かれてしまいます。実際に入ってみると、非常に過重労働であったり、休日労働をしても振替休日がないという事例があることも伝えなければいけないと考えております。

また、皆様、サイレント企業って御存じでしょうか。学生の言葉です。私も最近、知った言葉です。「サイレント企業って何？」と学生に聞いたら、「就職活動とか選考活動へ行った後、何の連絡も来ない企業のことです。」と言っていました。お祈りメールも来なければ、「どうなっているのだろう？」と思って問合せをしてみると、「あなた不合格です。」と言われる。それから、内々定をもらったけれども、何の音沙汰もなく、「どうなっているんですか？」と問合せをしたら、「別に取り消したわけでもないし、内々定だから安心してくれたらいいよ。」と言われた学生もいます。中には、何の音沙汰もないので、内定を取り消されたと思って就職活動を続けた学生もいました。これは事実です。学生にも責任はあるかと思いますが、そういった事例もございます。

私どもは、一人一人の学生と面談をして向き合うことに注力しています。膨大な数の求人票を頂きますが、それらの企業を全てチェックすることは不可能です。また、学生によっては、自分でインターネットから応募し、アプローチをして、内定を取ってくる。私たちには、そこはつかみようがありません。ですから、特に未内定の学生たちとは本当に顔を合わせて話をし、一人一人の個性をいかすような就職支援を目指しています。

学生たちには、インターネットの情報だけを鵜呑みにせず、『会社四季報』であるとか『就職四季報』、そして、何よりも京都産業大学の進路・就職支援センターを使って就活をしようという話をしています。

最後になりますが、これから企業、学生、大学が、WIN-WIN-WINの関係となっていくためにはどうしたらよいかということをお伝えしたいと思います。

今日は明致会長もいらっしゃいますが、今、多くの企業でCSRが定着しつつあり、かつ成熟してきているのかなという風に思っています。先ほどホワイト企業という言葉も出ていましたが、良い企業というのはたくさんあります。とりわけ、採用活動、選考活動という所に的を絞りますと、私たちが会社訪問に行く、あるいは学生からの報告等で、「この企業はすごく良かった。」といった企業があります。「ここの企業、僕は採用されませんでしたけど、すごく丁寧で、ここは良かったけど、ここが一步足りなかったからというフォローをしてもらいました。次、頑張っ

ごく良い企業で後輩に勧めたい。」と言ってきた学生もいます。

あるメーカーは、「弊社では彼は採用に至りませんでしたが、今後もフォローアップをします。」とおっしゃっていました。「次、こういう所を受けるんだったら、こういう点に気を付けたらいいよ。」等のアドバイスをしてくださる。これはすごくエネルギーの要ることだと思います。ましてや、自分の会社では採用せず、同業他社に採用されるかもしれない学生のフォローをするというのは、並大抵のことではできないと思います。それでも、その人事の方は、「たまたま、うちの会社とは合わなかったけれど、この業界に一人でも元気な若者が入ってくれるのであれば、フォローするのも我々の仕事かなと思っています。」とおっしゃっていました。私は、そういった企業はある意味ホワイト企業と言ってもよいのではと考えております。

それから、風通しの良い企業。これもよく会社説明や企業ホームページで出てきます。それが実践されているかどうかをしっかりと調べようと学生たちには言います。

1つの事例として、ある食品系の商社のOBに話を聞くと、「仕事はきついですよ。体力も必要です。でも、この会社は楽しいんです。同期同士、結構話をしていますし、部長クラス、課長クラスとも常会話があります。」と言っていました。いきなり部長から、「お前何をしているんだ。」と怒鳴られることがあっても、その後、「お前のここがこうだっただろう。」ということをいつもフォローしてくれるそうです。そのため、怒られた後に自分でできていなかったことに気付く。そうしたら「しっかりやろう。」と思うそうです。風通しの良い企業になるには、そういうことが必要になるのかなという風に感じております。

ただ、冒頭から申し上げましたとおり、ブラック企業をどう判定するかは、我々にとって非常に難しいものがあります。定義ありませんし、実際、労働基準法違反かどうか、ほとんど確認できないのが実情です。そうなる^{ふうぶん}と^{そくぶん}風聞・灰聞というものがメインになってしまいます。しかし、私たちは、そのようなことで、「ここはブラック企業だよ。」と学生に伝えることはできません。そうなる^{ふうぶん}と^{そくぶん}と、残念ですが、罰則の強化であるとか、あるいは社名の公表といったことも今後は必要なのかなと考えてしまいます。失礼な言い方になりますが、企業には自浄というものを求めていると思っています。

最後になりましたが、今の学生たちを見ていますと、まじめな学生が多いです。先ほどブラックバイトという話がありました。「シフトに穴を空けられない。」と言われたら、頑張らないといけないと思ってアルバイトが辞められなくなっていく。授業に支障を来していく。ときには就職活動に支障を来すアルバイトがあつて、私は辞めろと言ったことがあります。ここで耐えて頑張らないと社会に出てやっけないとまじめに受け止めている学生もいることを御承知いただければと思います。

それから、これからの未来の日本を担ってくれるのは、今の学生たちです。あと50年もしたら、私は恐らくこの世の中にいないと思います。学生たちによく話をするのが、最終面接に行けば、企業の役

員の方々に君のことをいっぱい聞かれるよね、何で知ろうと思われているのか。役員の方々は私と年齢が変わらない、50 年もたてば、恐らく世の中にいない。50 年後、この会社がなお続いて発展しているか、それを託せる人かどうかを見ているのが、最終面接の役員の方々の視点ではないかなという話もしたことがあります。

どの企業も、これから 50 年、100 年と存続することを願っておられると思います。確かに企業が利益を上げることは大切です。是非、これからの日本を担っていく若者たちを使い捨てにしない企業作りが、日本の中で起こっていくことを切に願っております。

本学校では今、様々なキャリア教育に取り組んでいます。元々スタートさせたのは、大学が一生懸命送り出した学生が 3 年で離職してしまい、企業からは「大学は今どんな教育をしているんだ。」と言われる。お互いを批判していても前へは進みません。大学・企業から英知を集結し、学生たちをどのように育成して社会に羽ばたかせるか。そういった取組の一環から、PBL ですとかスタートアップ・インターンシップ「企業人と学生のハイブリッド」という科目も展開しております。本日、お集まりの皆様で、もし御興味があれば、是非、御一報いただければと思います。

非常に漠然とした話を早口でお話ししたかもしれません。また、失礼なことを申し上げたかもしれませんが、御容赦いただきたく思います。御清聴いただき、ありがとうございました。

○明致 川合様、どうもありがとうございました。それでは引き続きまして、京都橘大学の白子泰樹様をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

報告② 【白子 泰樹（京都橘大学就職支援課キャリアセンター就職主事）】

○白子 皆様、こんにちは。ただ今、御紹介にあずかりました京都橘大学就職進路課キャリアセンターの白子と申します。どうぞよろしくお願い致します。

私が就職活動をしていたときは、自分の大学の就職課よりも京都産業大学に通うアルバイトの友人に色々教えていただいたり、指導してもらったりしました。そういう意味で大変感謝をしております。そんな意味からも、京都産業大学の川合部長の後で情報を重ねるようなお話をするというのは大変せん越なのですが、私どもが接している学生の実態を踏まえて、是非、多くの情報を持って帰っていただけたらという風に思い、お話をさせていただきます。

普段、学生に対しては、余り福利厚生といったことを話すよりも、仕事の中身とか、しっかり頑張らしましょう、一人前になりましょうということを強く主張しておりますが、今回はこういったテーマを頂

いておりますので、何か話をする題材となると、大学側から企業へ要求ばかりしているというような文字面がひょっとしたら並ぶかもしれませんが、その点は御容赦いただきたいという風に思っております。

まず、ブラック企業をどのように受け止めるかということで、学生が「ここはブラックなのかな？」と問合せをしてきたときの観点について、項目を上げさせていただきました。

1 つ目、これが最も重要なテーマだと思うのですが、長期・安定的なキャリア形成ができない企業。これは、せっかく新卒で勤めていくのに、それが比較的短期間で退職をしてしまうということではいけない。学生への指導としましては、先ほどから皆様おっしゃっていることだと思いますが、社員数に比べて求人数が多すぎるとか、若手社員しかいない、中堅のキャリア形成ができていない企業、その辺りを注視してはどうかということはおっしゃっております。

2 つ目に、雇用環境とは関係ありませんが、クライアントにダメージを与えるような業態の企業というのは、長期間勤められない可能性があるということも伝えております。強引な勧誘営業を行う企業ですとか、先般、教育情報産業の企業で個人情報漏えいとかがありました、コンプライアンスが定まっていないような企業、あるいは、どういう意図か分かりませんが、会社名をよく意図的に変えるような企業、こういう所を観点として伝えております。

3 つ目は、年間休日が明らかに少ないとか、基本給が少ない、サービス残業があるか、そういった所から、良好で協調的な労使関係が築けているかということも観点として伝えております。学生は案外、組合の有無を問題にします。そういう所で家族の意見を聞いてきたりするのかもしれませんが。

学生側の視点として、ブラック企業に対してどういうイメージがあるかということですが、実は大学側の視点と相反する場合があります。私どもは「余り初任給が高すぎる所はどうなの？」というようなことを伝えるんですが、学生は「初任給が低い企業というのはどうなの？」というように、逆の観点を持つ所があります。先ほど、お話がありましたとおり、みなし残業の制度があるということは、ひょっとすると残業を前提にしているのだなというような捉え方をするようです。他にも、年間休日が少ない、完全週休 2 日制ではない、有給消化率が悪いなどの企業は避けるということとも言えるかもしれません。また、本来のブラック企業とは余り関係がないのかもしれませんが、採用選考の際に圧迫面接を掛けられた、企業イメージがすごく悪くなったというようなことで、駄目だと言ってしまうケースがあります。業務上必要なストレス耐性を見るためにこういう面接が行われることは理解していますが、学生は額面どおりに受け取ってしまうというケースがあるのかもしれません。

学生は採用を“点”，内定の地点として考えています。私どもも、内定した所が出発点であって、キャリア形成を線として考えていますので、5 年後、10 年後のキャリア形成といった観点で見なければよいということを学生にも伝えております。

繰返しになりますが、現在の就活生というのは“インターネット社会の申し子”なんだということが

あります。実際、リクナビ、マイナビ等の就活サイトに、かなりの情報量を頼っている所があると思います。学生は、求人票も見てはいるのですが、検索のしやすさなどから、WEBサイトを見るのが非常に多い。ということは、インターネット上で情報を収集する可能性が非常に高いということで、書込みなどを鵜呑みにして信用してしまう傾向が散見されます。

少し刺激的なのですが、“京都的ブラック”という言葉はある方から聞いたことがあります。一般的には、京都はベンチャービジネスや革新的な企業が多いと言われているようですが、創業が古く、業務のスタイルがある程度確立している、創業家が在職していて、社長のカリスマ性がある、こういったことはもちろん良いことだと思います。良いことですが、今の学生にはひょっとしたら田舎の親戚の家に行ったときの堅苦しさみたいなものを感じてしまう者もいるのかなという風に思います。後からも申し上げますが、その企業が持っている非常に良い部分を、学生には積極的にPRされたら通じるのかなという風に考えております。

あと、景気が改善したことによるブラックです。前のお話にも出てきましたが、外食産業の人手不足というのは深刻で、店舗数も減少傾向にあるということです。最近、私どもが実際に伺った事例ですが、流通業の中でこれまで全く悪いイメージがなかった企業が、人手不足のために新入社員に過重な責任と仕事量を課してしまったということがありました。一般的に流通業は営業時間が長いのではないのでしょうか。昔のように、10時に始まって7時頃に終わるといような形態ではない所も結構あるのかもしれませんが。通し勤務のように、やむを得ない事情で長時間勤務が発生するときもあるかもしれません。それがある程度頻発しますと、心身共に疲労してくるということがあるかと思います。新卒1年目で売場の責任者になる人もいます。これは、喜ぶべきことなのですが、本人からしたら自分のことで精一杯で、「パート・アルバイトの指導とか管理とか、そういったものまでやっている余裕がない。」というようなことを言っていたケースもありました。

では、大学側はどういった対策をしているかということですが、先ほどからお話ししているような事例があったときには、当然、記憶に留めておき、OBに対する連絡等もしております。一般的に今の大学、キャリアサポートセンターというのは団体戦で挑もうとしています。例えば、就活生に対しては、ゼミを通じて情報発信をすとか、内定者が後輩に経験等の話やアドバイスをする機会を設ける、OB・OGには現職場の紹介をしてもらう等の取組を行っています。就活生に具体的なイメージを持ってもらうような、いわゆる学生ネットワーク、スチューデントネットワークというものをかなりの大学では実施しておられるのではないかと思います。本校もそういう流れにあります。ということは、現場のリアルな情報も入手しやすくなってくることがあるかもしれません。「ここの企業は良い企業ですよ。」というような情報も伝わってくるのは良いことだと思います。

公的機関の取組の活用もしております。昨年度は、京都労働局にお願いをしまして、4回生対象の「労

働法とブラック企業セミナー」を開催しました。また、一昨年からの3箇年計画で、全国中小企業団体中央会による「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」を実施されていますが、その中で『きりり企業セクション』として、各都道府県が約20社ずつ優良な中小企業を紹介しておられます。「じもナビ」というUターンに特化した就職情報サイトで掲載されていますが、非常に参考にさせていただいております。私どもは京都の大学ですが、実は他府県出身者が非常に多くなっています。ですから、Uターンのための企業検索、情報収集にはこういったサイトも利用しています。学生面談のときに利用することがあるのですが、WEBサイト内で直近3年間の入職者数と離職者数の比較をしています。これは結構重要な資料で、こういった離職率に関するデータは、有名な所では『就職四季報』の中に出てきていると思いますが、離職者数でその企業の優良性も見させていただいているということはありません。

最後に要望ですが、先ほども申しましたとおり、最も重要なのは、長期安定的なキャリア形成ができるかどうかという点です。これは、終身雇用という意味ではありません。就職した方が、一定期間キャリアを積み、一人前に仕事ができるようになる、また次のステップを目指すというようなキャリア形成ができるかどうかという点を重要視しているということをお伝えしましたが、キャリアパスを明示していただければいいのかなという風に思います。つまり、5年後、10年後に、一体どういった所で活躍することを企業側として望んでいるのかをはっきりと明示していただく、これは重要なことだと考えています。

1つの例ですが、とある生命保険会社から、そういったキャリアパスの明示方法をお伝えいただきました。生命保険の営業というのは、“職域営業”と言われる結構きつい営業ですよ。ただそれは、3年間に限定しているというお話がありました。その後にはキャリアアップをして、営業担当者の教育トレーナーになるとか、本部スタッフに登用するとか、採用担当者になるとか、そういった将来的な内容を明示しておられるとのことでした。これもはっきり目標設定ができますね。若いときに大変な激流の中で仕事を経験し、業務を覚えて、その後、それを還元するような仕事ができる可能性があると思います。

2つ目は、企業のアセット、資産です。お金という意味ではなく、優位性ですね。「ここがこの企業の優位性であって、それをしっかり理解して耐えてきて欲しい。」ということ、しっかりお伝えいただけたら大変有り難いかなと思います。

最近、過重な労働環境のため、辞めたいという本校出身生が相談に来たという話をしましたが、全く逆のケースもありました。知り合いの方の話ですが、中学・高校・大学と野球部に所属していたので、多少のことではへこたれないような体力を持っていました。早くトップマネジメントに近付ける企業に行きたいという明確な意思があったようで、ラーメンチェーンに入社して、1年で店長になって、2年でエリアマネージャーになって、3年目である地区の人事の責任者になられたということがあります。

ですから、ブラック企業と言われていても、他方ではホワイト企業と言われることもある。本人の価値観に合えば、ブラック企業と捉えられる要素は受容できることもあるかと思います。

ある進学関係の情報を提供している企業に入社する学生で、入社するときから終身雇用なんて考えていないという方がいました。入社後、非常にハードルの高い様々な仕事を経験して、いわゆる仕事の対応能力というのを一定高めて、独立したいとか、次のステップに進んでいこうという風な考え方で動いているとのことでした。ですから、それも本人の方向性かもしれないのです。

よく学生に言うのが、「内定の方程式というのがありますよ。」ということです。内定というのは、決して能力だけで判断されるわけではない。当然意欲も必要です。その次に入社するときの方向性。会社が求めていることと、本人がやりたいことが合っているかどうか、その辺りも見られる。価値観と言ってもよいかもしれません。そういう所を合わせる。就活生の思い次第で、ブラックな面もホワイトに転換するような可能性もあると感じ取ったところです。

あと、重要なことは、企業からの情報開示です。先ほど少しお話ししましたが、中小企業団体中央会の中で、人材採用に関する管理者へのアプローチ、研修というものも実施されたようなことを聞いております。その中で、上場企業に負けない採用の方法という所で、こういうことをおっしゃっておられました。また、企業のアセット、優位性というものをしっかり棚卸しをして、学生に伝えていく。一緒に頑張ることができると言い切る。そういったマインドの所を形成していただければということも伝えておられました。ですから、基本的には労働条件ももちろん重要ですし、そういった考え方も大事だということで、御協力いただければいいのかなという風に思います。

大変省略したお話で恐縮ですが、以上で終わらせていただきます。御清聴ありがとうございました。
(報告 終了)

講座まとめ

【明致 親吾（京都 CSR 推進協議会会長）】

○明致 白子様、どうもありがとうございました。両大学から、正に、大学の現場の状況を御報告いただきました。ありがとうございました。

それではまとめということで、少し私の方からお話をさせていただきたいと思います。今回の講座ではブラック企業問題を採り上げているわけですが、若者の未来、これをしっかりと開いていこうということと、もう一つの狙いとして、『ホワイトな企業であるために』という副題を付けておりますように、企業にホワイトな状況というものをより知っていただくということがありました。そこで私からは、ホワイトな企業であるためのポイントとして2点挙げてみました。

1 つは、企業理念から一貫したCSRの取組でございます。CSRというのは、御承知のように、企業の社会的責任というように一般的に訳されておりまして、欧州から来ました「Corporate Social Responsibility」の頭文字を取った略語です。大企業を中心に、1,000社以上がCSRに関する取組レポートを出しておられます。ISO26000 という国際規格もあります。日本では責任ということで周知をされているのですが、責任ということに対して、経営者の方にとっては、少し違和感があるのが事実でございます。そこで、この「Responsibility」を辞書で引いてみますと、1 番目には確かに責任が出てきますが、2 番目には“信頼”という訳が出てきます。それを「Corporate Social Responsibility」に当てはめると、「企業の社会的信頼」という風に言えると思います。企業が社会に信頼を築く経営です。企業の重要な関係先として、顧客、社員、株主・出資者、そして社会、この4者がよく挙がるわけですが、今回の人権啓発の観点からしますと、いかに社員と信頼関係を築くか。そういう意味では、社員の働きがい・生きがい、これをいかに創造、提供できるかということになると思います。

この三角形は、マズローの欲求の5段階ですが、まず底辺の方ではしっかりと安心・安全・安定の提供ということで、人権、人事制度、そして職場環境、福利厚生、コンプライアンス、それから企業倫理もここに置いてよいかなと思いますが、この辺りをしっかりと提供する。

それから2つ目では、人生設計を可能にする企業の理念とビジョンの提供ということで、白子様からはキャリアパスを明確にというようなお話もありましたが、やはり不安定な企業では自分自身の人生設計をデザインすることはできません。したがって、社員がしっかり人生設計できるような企業の理念と将来ビジョン、そういうものを提供する。そして一番良いのは、仕事を通じて社員が社会に貢献する機会、これを提供できること。やはり、そこに生きがいや働きがい、そういったものを社員が感じると思うんですね。こういうことをしっかりとされていけばよいのではないかと思います。

ここで少し、京都CSR推進協議会の説明をさせていただきます。通称、CSR京都と言っておりまして、主に中小企業のCSR推進の支援をしております。それから、そういった企業がCSRに取り組んでいただくことによって、地域力を再生していこうという目的を持っております。運営組織としては、京都のほとんどの経済団体に参画いただいております、中間支援組織、京都府・京都市といった行政、それから外郭団体である公益財団法人京都高度技術研究所（ASTEM）や公益財団法人京都産業21といった所にも参画をいただいております。メンバー会員は地域に密着されている中小企業、小規模事業者でして、是非ともCSRに取り組んでいただきたい対象です。賛助会員としては、大企業、そして本日も発表いただきましたが大学などに加わっていただいております、経済的支援も頂いております。活動としては、企業のCSR推進の支援や、本日は京都市との共催でございますが、様々なセミナーを開催したり、WEBサイトの運営などをしております。先ほども言いましたように、大企業は自社で『CSRレポート』というものを発行されていますが、中小企業では難しい面もありますので、本協議会が作成を支援

し、このウェブサイトに掲載し、検索・閲覧をしていただける仕組みにしております。それから、CSR創発塾という勉強会を開催しております。

ホワイトな企業であるための1つ目のポイントとして、「企業理念から一貫したCSRの取組」を挙げさせていただきましたが、社員の信頼を築く経営を、是非、お願いしたいと思います。

2つ目のポイントは、情報開示と情報へのアクセスだと思います。様々な活動をされている企業はたくさんありますが、そうした情報がなかなか就活生などの手元に届かない、若しくは就活生がインターネットで探していくのですが、到達しないということが問題かと思います。本日のお話を聴いておきますと、やはり、求職者が欲しい情報というのは、必ずしも求人情報等のダイレクトなものだけではないと思いました。経歴や企業理念、他にも、学生は結構CSRに対して興味を持ち、研究をされていますので、どういったCSRの取組がなされているか、そういう企業文化とか企業風土に関する情報が求められていると思います。それで、これらを発信する場所としては、やはり自社のホームページ、WEBサイトが良いかと思いますが、求職者がそういったホームページを訪れることがなかなかできない、ヒットしないということが次の課題となっています。そうすると、入口となるポータルサイトが有効で、そのポータルサイトの1つとして京都ジョブパーク総合情報サイト「京都ジョブナビ」があります。この中に「京のまち企業訪問」という企業情報発信ページがありまして、様々な企業情報が掲載されているのですが、業種、分野でも探すことができるようになっています。こういうポータルサイトも活用されるとよいかと思います。

それからCSR京都のWEBサイトです。『小さな企業でCSR』と題し、会員企業の状況を掲載していますが、CSR活動として①職場をよくする取組、②製品サービスをよくする取組、③地域社会をよくする取組、④地球環境、といった4つのカテゴリーに分けて、各分野の取組を実施しておられる企業が出てくるようになっています。

企業情報のページにはURLが載っていますので、そこから自社のホームページへ移行することができます。経営理念や、どういう事業をやっているか、それから取組レポートなどが掲載されています。例えば、A社はこういった会社ですということが出てきます。それからURLも載っております。取組レポートでは、職場をよくする取組としてワークシェアリングなど、様々な活動をされています。このように自社の活動をレポートにして、このCSR京都に掲載をされているわけです。そういう意味でも、CSR京都というのを1つのポータルとして活用いただければよいかと思います。

CSRの枠組としては、法令遵守も1つの枠組です。特に労働問題の法令、この辺りはしっかりと学ぶ必要がありますが、企業倫理、内部統制、組織統治といったこともコンプライアンスとしてあるわけですが、CSRというのはもう少し広く、社会貢献、フィランソロピーですね、それから芸術家支援、良き企業市民、そして価値創造。こういう領域まで広がります。しっかりと法令遵守をやることももち

ろん肝心なことです。が、防御的であり守勢、内向的になるわけですね。もっとどんどん外交的、能動的に、若しくは戦略的に信頼を築けるような取組をしていく、そういう状況が学生に到達して、学生が見ると、「ああ、この会社に就職してみたいな。」という風なことになるのではないかと思います。

○司会 どうもありがとうございました。それでは、閉会とさせていただきます。

(終了)