

雇用管理センターの理念

バブル崩壊から長期にわたる雇用失業情勢の停滞・悪化が続いた中で、人々の仕事に対する意識も大きく変わり、我が国の雇用・就業を取り巻く環境は大きく変化しました。

そこで、雇用管理センターは、次の各視点から、事業主、労働者、社会一般に対し。雇用管理の改善及びコンプライアンスの充実を強く働きかけることを、事業活動の理念としております。

1. 高齢化社会への対応

事業主は、労働者の高齢化に対応して、高年齢者雇用安定法等に則って、定年延長、定年後の継続雇用又は再雇用制度、その他の高年齢者の雇用管理措置を早急に検討し、講じていかなければなりません。

2. 少子化への対応

少子化社会の到来により、事業主は、企業の発展に必要な若年労働力を確保するために、雇用管理を改善して、“魅力ある職場作り”に努める必要性がますます強くなっております。そして、若年労働者の仕事に対するモチベーションを高めるとともに、職業能力の開発向上を図る等の雇用管理を充実することで、若年者の職場定着率が高まります。

3. 有期労働・派遣労働者の増加への対応

今、パートタイマー、アルバイト、契約社員等、非正規の雇用労働者が非常に増えています。また、派遣労働者、請負等事業所外の人材利用は、今後ますます増大するでしょう。この様な就業形態の多様化及び働く人々の価値観や職業意識の変化に伴い、就業規則の見直しの問題、裁量労働時間制の採用・残業の抑制等労働時間に関する問題、年俸制の採用・賃金カーブの改訂等賃金に関する問題、退職金その他の福利厚生制度の見直しの問題、従業員のメンタルヘルスの問題などのいろいろな面で、雇用管理の改善・改革が必要とされ、新しい工夫や対応が必要になっております。

4. 雇用均等の推進

女性の職場進出の増加に伴い、事業主は、男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることとともに、職場におけるセクシャルハラスメントを防止する必要性が強くなっております。また、女性の能力発揮の促進及び仕事と家庭の両立を支援するための新たな雇用管理システムに取り組む必要性が増大しています。

5. 障害者雇用の推進

事業主は、障害者雇用率を達成し企業の社会的責任を果たすためには、障害者向けの雇用管理体制を作ることが重要です。また、障害者の雇用に際し、国や高齢・障害者雇用支援機構が実施している障害者の雇用管理に対する助成金支給制度等を上手に利用することが大切です。

6. 労働相談のワン・ストップ・サービスの提供

景気の変動、経済活動の国際化、産業・就業構造の変化等に対応して、労働者派遣法・労働基準法その他の雇用法制の改正も頻繁に行われており、雇用環境は、日々、目まぐるしく変化しますが、こうした中で、雇用に関する国会・厚生労働省等関係行政の動きについての的確にキャッチし、必要な雇用管理の改善・改革に、機敏で適切に対応することは、事業主が、企業経営を安定させ発展させていく上において、重要課題と言えます。

このため、雇用管理センターでは、雇用に関する最新情報を事業主に提供するとともに、企業が当面しておられる労働基準、労働安全衛生、女性・育児・介護、雇用・職業安定、職業能力開発、労働保険、社会保険、勤労者福祉、年金等に関する様々な問題のどれにでも即座に対応し、懇切・公正・迅速をモットーに、ここですべてが解決できるよう、“**労働相談のワン・ストップ・サービス**”をご提供しております。