

(タイトルページ)

英国安全衛生庁 (HSE) が公表している、**Protecting pregnant workers and new mothers** (妊産婦の労働者の保護) に関する資料の全文の「英語原文—日本語仮訳」について

この資料は、HSE が標記について公表している資料の全文を「英語原文—日本語仮訳」の形式で紹介するものです。

我が国 (日本) では、労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) の「第 6 章の 2 妊産婦等」において、(坑内業務の就業制限)、(危険有害業務の就業制限)、(産前産後の就業制限)、他の軽易な業務への転換、労働時間の制限 (時間外労働及び休日労働の制限を含む。)、育児時間の付与等が規定されており、より具体的には女性労働基準規則 (昭和 61 年労働省令第 3 号) が制定され、施行されており、同規則の第 2 条 (危険有害業務の就業制限の範囲等) では妊娠中の女性を就かせてはならない業務が規定されています。

今回紹介する「**Protecting pregnant workers and new mothers** (妊産婦の労働者の保護) に関する資料」は、上記の我が国における妊産婦の保護等に関する規定よりは、より幅広い内容のものとなっており、我が国にとっても参考になると考えられます。

この資料の作成年月 : 2022 年 10 月

この資料の作成者 : 中央労働災害防止協会技術支援部国際課

[原典の所在] :

https://www.hse.gov.uk/mothers/employer/index.htm?utm_source=hse.gov.uk&utm_medium=refferal&utm_campaign=updated-pregnant-workers&utm_content=news-page

[原典の名称] : Protecting pregnant workers and new mothers (妊産婦の労働者の保護)

[著作権について] : これらの HSE が、関連するウェブサイトで公表している資料については、“Open Government Licence for public sector information” にあるとおり、資料出所を明記する等の一定の条件を満たせば、自由にコピーし、公表し、配布し、及び転送し、情報を加工すること等が許容されています。

(目次)

英語原文	日本語仮訳
1. Overview	1 概要
2. Risk assessment for pregnant workers and new mothers	2 妊産婦の労働者についてのリスクアセスメント
3. Common risks	3 共通のリスク
4. Rest and breastfeeding at work	4 工作中的の休息及び授乳
5. Night work	5 夜勤
6. Workplace safety law	6 労働安全法令
7. More advice on pregnant workers and new mothers	7 妊産婦の労働者に関するより多くのアドバイス

1. Overview These pages explain how employers should manage the health and safety of pregnant workers and new mothers. Employers are responsible for providing a safe working environment while	1. 概要 このページでは、使用者が妊産婦の労働者の健康及び安全をどのように管理すべきかを説明します。 使用者は、妊娠可能な年齢の女性を含むすべての労働者の健康及び安全に対する
--	---

effectively managing risks to the health and safety of all workers, including women of a childbearing age.

You must carry out an individual risk assessment for pregnant workers and new mothers. This applies to workers who:

- are pregnant
- have given birth in the last 6 months, or
- are currently breastfeeding

Some working conditions and processes can potentially harm them and/or their child so you must assess and control the risks posed in each case.

This guidance applies to all new and expectant mothers. It's important for employers to support them all equally. The legal protections outlined also apply to some transgender men, non-binary people and people with variations in sex characteristics, or who are intersex.

When a worker tells you they are pregnant

Once your worker has informed you in writing, you must complete an individual risk assessment and make any necessary changes to support them.

Gig economy, agency or temporary workers

If you employ gig economy, agency or temporary workers who are pregnant

リスクを効果的に管理しながら、安全な労働環境を提供する責任があります。

妊産婦の労働者に対しては、個別のリスクアセスメントを実施する必要があります。これは、以下のような労働者に適用されます。

- 妊娠している、
- 過去6ヶ月以内に出産したことがある、又は
- 現在母乳を与えている

労働条件及びプロセスによっては、労働者及び/又はその子供に害を及ぼす可能性があるため、それぞれのケースでもたらされるリスクを評価し、管理しなければなりません。

このガイダンスは、すべての妊産婦に適用されます。使用者は、すべての人を平等に支援することが重要です。また、トランスジェンダー（性転換した）の男性、ノンバイナリー（資料作成者注：自分の性自認（=体の性ではなく、自分で認識している自分の性）が男性・女性という性別のどちらにもはっきりと当てはまらない、または当てはめたくない、という考えを指す。）の人、性差に変動のある人（訳者注：男性又は女性の典型的な規範に当てはまらない性徴の発達の変異を指します。）、インターセックス（資料作成者注：身体的性が一般的に定められた男性・女性の間又はどちらとも一致しない状態にあること。）の人にも、このガイダンスに記載されている法的保護が適用されます。

労働者が妊娠を告げた場合

労働者が書面で通知してきたら、個別のリスクアセスメントを行い、労働者を支援するために必要な変更を行う必要があります。

ギグエコノミー、人材派遣又は臨時労働者

妊産婦の労働者であるギグエコノミー（資料作成者注：インターネットを通じた

<p>workers or new mothers, you will have duties under health and safety law.</p> <p>For health and safety purposes, they should be treated no differently to other workers.</p> <p>Advice aimed at workers</p> <p>We have separate advice for pregnant workers and new mothers themselves. https://youtu.be/-CDyZS7q8DA</p>	<p>単発の仕事でお金を稼ぐといった働き方や、そうした仕事でお金が回っている経済のことをいいます。)、派遣労働者を使用する場合には、安全衛生法に基づく義務があります。</p> <p>安全衛生の観点からは、他の労働者と何ら変わりなく扱われるべきです。</p> <p>労働者を対象としたアドバイス</p> <p>妊産婦の労働者へのアドバイスも別途用意しています。 https://youtu.be/-CDyZS7q8DA</p>
--	---

<p>2. Risk assessment for pregnant workers and new mothers</p> <p>You must, by law, assess the risks to women of childbearing age as part of your general workplace risk assessment.</p> <p>You must also carry out an individual risk assessment, that covers your worker's specific needs, when they have informed you in writing that they:</p> <ul style="list-style-type: none"> • are pregnant • are breastfeeding, or • have given birth in the last 6 months <p>Complete an individual risk assessment for your worker</p> <p>When you have been informed in writing, you must complete an</p>	<p>2. 妊産婦の労働者についてリスクアセスメント</p> <p>法律により、職場の一般的なリスクアセスメントの一環として、妊娠可能な年齢の女性に対するリスクを評価する必要があります。</p> <p>また、労働者が以下のことを書面で通知してきた場合、その労働者固有のニーズをカバーする個別のリスクアセスメントを実施する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 妊娠している、 • 母乳育児中である、又は • 過去6ヶ月以内に出産したことがある <p>労働者の個別のリスクアセスメントを完了する</p> <p>書面で通知された場合、その労働者の個別のリスクアセスメントを完了する必要</p>
---	---

individual risk assessment for them.

- Review your existing general risk management and controls for pregnant workers and new mothers
- Talk to them to see if there are any conditions or circumstances with their pregnancy that could affect their work
- Discuss any concerns they have about how their work could affect their pregnancy
- Consult with their safety representative or trade union if they have one

You must take account of any medical recommendations provided by their doctor or midwife.

Review the individual risk assessment

You must regularly review your worker's individual risk assessment and make any necessary adjustments:

- as the pregnancy progresses
- if there are any significant changes to your workers' activity or workplace

Working conditions could present a risk to mother and/or child at different stages. As the pregnancy progresses, it may affect your worker's:

- dexterity
- agility

があります。

- 妊産婦の労働者に対する既存の一般的なリスク管理及び制御を見直す。
- 業務に影響を与える可能性のある妊娠中の条件又は状況があるかどうか、本人と話し合う。
- 作業が妊娠にどのような影響を与えるかについて、労働者が抱いている懸念について話し合う。
- 安全担当者又は労働組合がある場合は、その者と相談すること。

医師又は助産師から提供された医療上の勧告を考慮する必要があります。

個別のリスクアセスメントを見直す

労働者の個別のリスクアセスメントを定期的に見直し、必要な調整を行う必要があります。

- 妊娠の進行に伴い、
- 労働者の活動又は職場に重大な変更があった場合

労働条件は、さまざまな段階で母親及び／又は子どもにリスクをもたらす可能性があります。妊娠の進行に伴い、労働者に影響を与える可能性があります。

- 手先の器用さ
- 敏捷性
- 協調性

- coordination
- speed of movement
- reach

Record your findings and share these with your worker

Once you have completed the individual risk assessment, record your findings and share these with your worker and their safety representative if they have one.

It is important to explain how you will keep them and their child safe.

If you identify a significant risk

If you identify a risk that could cause harm to your worker or their child, you must firstly decide if you can control it.

If you cannot control or remove the risk, you must do the following:

Action 1 – Adjust the working conditions or hours to avoid the risk.

If that is not possible:

Action 2 – Give them suitable alternative work.

The Employment Rights Act 1996 states that suitable alternative work should be offered, where appropriate, before any suspension

- 動きの速さ
- 能力の範囲

発見したことを記録し、労働者と共有する。

個別のリスクアセスメントを完了したら、発見した事項を記録し、労働者及び安全管理者がいる場合はその者と共有します。

労働者及びその子どもの安全を使用者として守る方法を説明することが重要です。

重大なリスクを特定した場合

労働者又はその子供に危害を及ぼす可能性のあるリスクを特定した場合、まず、そのリスクを制御できるかどうかを判断する必要があります。

リスクをコントロールするか、又は除去できない場合、以下を行う必要があります。

行動 1： リスクを回避するために、労働条件又は労働時間を調整する。それが不可能な場合には、

行動 2 - 適切な代替業務を与える。

使用者権利法（1996年）は、適切な代替業務を、仕事を中断する前に提供すべきであると規定しています。

これは、妊産婦の労働者にとって適切かつ適切なものでなければならず、給与を

<p>from work. This must be suitable and appropriate for the pregnant worker or new mother, and on the same terms and conditions, including pay.</p> <p>If that is not possible:</p> <p>Action 3 – Suspend your worker on paid leave for as long as necessary to protect their health and safety and that of their child.</p> <p>If you cannot put the necessary control measures in place, you must suspend the worker on full pay in line with the Management of Health and Safety at Work Regulations</p>	<p>含む同じ条件でなければなりません。</p> <p>それが不可能な場合には、 行動 3 - 労働者の健康及び安全並びに子供の安全を守るために必要な期間、労働者を有給休暇で一時停止させる。</p> <p>必要な管理措置を講じることができない場合には、労働安全衛生管理規則に従い、その労働者を有給で停職させる必要があります。</p>
--	---

<p>3. Common risks</p> <p>This page sets out some of the most common risks from working conditions for pregnant workers and new mothers. It is not a complete list – you must think about the specific hazards and controls your business needs.</p> <p>Posture and position</p> <p>Pregnant workers and new mothers could be more prone to injury, which may not become apparent until after birth.</p> <p>Postural problems can occur at different stages of pregnancy, and on returning to work, depending on the individual and their working</p>	<p>一般的なリスク</p> <p>このページでは、妊産婦の労働者にとって、労働条件から生じる最も一般的なリスクをいくつか挙げています。</p> <p>これは完全なリストではありません。あなたの事業に必要な特定の危険と管理について考える必要があります。</p> <p>姿勢及び位置</p> <p>妊産婦の労働者は、傷害を受けやすい傾向がありますが、出産後初めて明らかになることもあります。</p> <p>姿勢の問題は、個人及びその労働条件によって、妊娠のさまざまな段階で、また、職場復帰の際に生じる可能性があります。</p>
---	--

conditions.

You should make sure pregnant workers and new mothers are not:

- sitting or standing for long periods
- lifting or carrying heavy loads
- using a workstation that causes posture issues

HSE provides general guidance on [managing musculoskeletal disorders at work](#).

Working conditions

Long hours, shift work and night work can have a significant effect on the health of pregnant workers, new mothers and their children. They may also be particularly vulnerable to work-related stressors.

Not all workers will be affected in the same way, but mental and physical fatigue generally increase during pregnancy and following birth.

You should assess the risks posed by:

- [long working hours and fatigue](#)
- [work-related stress](#)
- [temperature](#)
- [noise](#)

Risk of physical injury

妊産婦の労働者が以下のような状態にないことを確認する必要があります。

- 長時間座っている、又は立っている。
- 重いものを持ち上げたり運んだりする。
- 姿勢に問題のあるワークステーションを使用している。

HSE は、職場における筋骨格系障害の管理に関する一般的なガイダンスを提供しています。

労働条件

長時間労働、交代勤務及び夜間勤務は、妊産婦の労働者及びその子どもたちの健康に大きな影響を与える可能性があります。また、作業に関連したストレス要因に対して特に脆弱である可能性もあります。

すべての労働者が同じように影響を受けるわけではありませんが、一般的に妊娠中及び出産後に精神的及び肉体的疲労が増加します。

使用者は、次の要因によってもたらされるリスクを評価する必要があります。

- 長時間労働及び疲労
- 作業に関連するストレス
- 温度
- 騒音

身体的傷害のリスク

Some work carries the risk of physical injury, and the consequences for pregnant workers and new mothers can be more serious.

Check whether you need to provide extra control measures, for example to protect them when:

- [working at height](#)
- [working alone](#)
- [at risk of work-related violence](#)
- [exposed to vibration](#)

Exposure to harmful substances

Many chemical and biological agents can cause harm to pregnant workers or new mothers. They can also be passed on to their child during pregnancy or breastfeeding.

These could include:

- [lead](#)
- [radioactive material](#)
- [toxic chemicals like mercury and pesticides](#)
- [infectious diseases](#)
- [antimitotic \(cytotoxic\) drugs](#)

There is general advice relating to [harmful substances](#).

Personal protective equipment

妊産婦の労働者にとっては、いくつかの作業が身体的な傷害のリスクにより深刻な影響を及ぼす可能性があります。

妊産婦の労働者及びその子供を保護するために、特別な管理措置が必要かどうかを確認してください。

- 高所作業
- 単独作業
- 業務上の暴力を受ける危険性がある場合
- 振動にさらされること。

有害物質へのばく露

多くの化学物質及び生物学的因子は、妊産婦の労働者に害を与える可能性があります。

また、妊娠中又は授乳中に子供に伝染することもあります。

これらには、以下のものが含まれる可能性があります。

- 鉛
- 放射性物質
- 水銀及び殺虫剤のような有害化学物質
- 感染症
- 抗有糸分裂（細胞障害性）剤

有害物質に関する一般的なアドバイスがあります。

個人用保護具

<p>Personal protective equipment (PPE) is often not designed for pregnant workers.</p> <p>Make sure any PPE you provide will be safe and comfortable for them to use, especially as their pregnancy progresses.</p> <p>Consider measures to take if the PPE is no longer suitable, such as changing their work activity.</p>	<p>個人用保護具（PPE）は、妊娠中の労働者のために設計されていないことがよくあります。</p> <p>提供する PPE が、特に妊娠の進行に伴って、労働者にとって安全で快適に使用できるものであることを確認してください。</p> <p>PPE が適さなくなった場合の対策（作業内容を変更する等）を検討してください。</p>
--	--

<p>4. Rest and breastfeeding at work</p> <p>Pregnant workers and breastfeeding mothers are entitled to more frequent rest breaks. You should talk to them so you can agree the timing and frequency.</p> <p>You must provide a suitable area where they can rest. It should:</p> <ul style="list-style-type: none"> • include somewhere to lie down if necessary • be hygienic and private so they can express milk if they choose to – toilets are not a suitable place for this • include somewhere to store their milk, for example a fridge <p>There is advice from Acas on accommodating breastfeeding employees in the workplace.</p>	<p>4. 職場における休息及び授乳</p> <p>妊娠中の労働者及び授乳中の母親は、より頻繁に休憩を取る権利があります。使用者は、そのタイミング及び頻度について合意できるよう、本人と話し合うべきです。</p> <p>使用者は、彼等が休息できる適切な場所を提供しなければなりません。それは、次のような場所です。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 必要であれば横になれる場所を含み、 • 衛生的でプライバシーが守られ、母乳を搾乳できる場所であること（トイレは適していません。）。 • ミルクを保存する場所（例えば冷蔵庫）があること。 <p>母乳育児をする被雇用者を職場で受け入れるための Acas（別記の資料作成者注を参照されたい。）からのアドバイスがあります。</p>
---	--

<p>Some work presents an extra risk for breastfeeding mothers and their children. This includes <u>working conditions</u> that could expose them to organic mercury, radioactive material or lead.</p> <p>You need to consider these risks in your worker's <u>individual risk assessment</u> for as long as they wish to continue breastfeeding.</p>	<p>母乳育児の母親及びその子供にとって、余分なリスクがある仕事もあります。これには、有機水銀、放射性物質又は鉛にさらされる可能性のある労働条件も含まれます。</p> <p>母乳育児の継続を希望する限り、労働者の個別のリスクアセスメントでこれらのリスクを考慮する必要があります。</p>
---	---

<p>5. Night work</p> <p>Pregnant workers and new mothers can work nights, provided the work involved presents no risk to the health and safety of them or their child.</p> <p>However, you should offer suitable alternative day work, on the same terms and conditions, when:</p> <ul style="list-style-type: none"> • your worker's individual risk assessment has identified a risk from night work • their doctor or midwife has provided a medical certificate stating they should not work nights <p>If it is not possible to provide alternative day work, you must suspend them from work on paid leave for as long as necessary. This is to protect their health and safety and that of their child.</p>	<p>5. 夜間労働</p> <p>妊産婦の労働者は、その業務が本人又はその子供の健康及び安全に危険を及ぼさない限り、夜間勤務をすることができます。</p> <p>しかし、以下の場合には、同じ条件で適切な代替の日中業務を提供する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働者の個別のリスクアセスメントにより、夜間労働によるリスクが特定された場合 • 労働者の医師又は助産師が、夜間労働をすべきではないとする診断書を提出した場合 <p>昼間の代替労働を提供することが不可能な場合には、必要な期間、有給休暇を利用して作業を中断させる必要があります。これは、本人の健康及び安全並びに子どもの安全を守るためです。</p>
--	---

<p>6. Workplace safety law</p> <p>The Management Regulations</p> <p>The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 (MHSWR) implement the health and safety requirements of the Pregnant Workers Directive (92/85/EEC) into UK law.</p> <p>The specific health and safety requirements relating to pregnant workers and new mothers are mainly contained in regulations 16 to 18.</p> <ul style="list-style-type: none"> • regulation 16 requires employers to manage the risks to women of a childbearing age, pregnant workers and new mothers • regulation 17 covers advice from a doctor or midwife if night work will affect the health of pregnant workers and new mothers • regulation 18 explains employers' duties once notified a worker is pregnant, has given birth in the last 6 months or is breastfeeding 	<p>6. 職場安全法</p> <p>管理規則</p> <p>1999 年労働安全衛生管理規則 (MHSWR) は、EEC (欧州経済共同体 (European Economic Community) による「妊娠労働者指令 (92/85/EEC)」の安全衛生要件を英国の法律に組み込むものです。</p> <p>(資料作成者注：この規則の全条項の「英語原文—日本語仮訳」については、既に中央労働災害防止協会国際課のウェブサイト：https://www.jisha.or.jp/international/sougou/pdf/uk202206_03.pdf の 31 ページから 68 ページまでに掲載されていますので、必要に応じて参照してください。)</p> <p>妊産婦の労働者に関する特定の安全衛生の要件は、主に同規則の 16 から 18 に規定されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 規則 16 は、使用者に妊娠可能な年齢の女性、妊産婦の労働者のリスクを管理するよう求めています。 • 規則 17 は、夜間作業が妊産婦の労働者の健康に影響を与える場合、医師や助産師からの助言を得ることを規定しています。 • 規則 18 は、労働者が妊娠している、過去 6 ヶ月以内に出産した、又は授乳中であることを通知された場合の使用者の義務について説明しています。
<p>The Employment Rights Act</p> <p>Section 67 of the Employment Rights Act 1996 states that suitable alternative work should be offered, if available, on the same terms and conditions, before</p>	<p>使用者の権利に関する法律</p> <p>雇用権利法 (Employment Rights Act 1996) 第 67 条は、出勤停止を検討する</p>

suspension from work is considered.	前に、同じ条件で適切な代替業務があれば提供すべきであると規定しています。
-------------------------------------	--------------------------------------

<p>Workplace (Health Safety and Welfare) Regulations</p> <p>Regulation 25 of the Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992 states that employers must provide a suitable place for pregnant and breastfeeding workers to rest.</p>	<p>労働環境（安全衛生・福祉）規則</p> <p>Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992（職場（健康、安全及び福祉）規則）の 25 では、使用者は妊娠中及び授乳中の労働者が休めるような適切な場所を提供しなければならないとされています。</p>
--	--

<p>Equality Act</p> <p>The Equality Act 2010 makes it unlawful to dismiss or discriminate against a worker because they are pregnant, a new mother or are breastfeeding. Breaches of health and safety law may also be discrimination under the Act, depending on the circumstances.</p> <p>The Act requires no length of service qualification and gives protective rights to a broad range of workers, including contract, agency and apprentice workers. A breach of the Act could lead to civil liability.</p>	<p>平等法</p> <p>2010 年平等法は、労働者が妊産婦であり、又は授乳中であることを理由に解雇したり、差別したりすることを違法としています。</p> <p>安全衛生法違反も、状況によっては同法に基づく差別となる可能性があります。</p> <p>この法律は、就業資格の長さを必要とせず、契約、代理店及び見習い労働者を含む労働者の広い範囲に保護権を与えています。同法の違反は民事責任につながる可能性があります。</p>
--	---

<p>7. More advice on pregnant workers and new mothers</p> <p>As well as health and safety law, pregnant workers and new mothers have other rights when they are at work.</p> <p>It is unlawful to dismiss, discriminate against or harass a worker</p>	<p>7. 妊産婦の労働者に関するその他のアドバイス</p> <p>安全衛生法だけでなく、妊産婦の労働者には、職場での他の権利もあります。</p> <p>妊産婦であることを理由に、労働者を解雇したり、差別したり、又は嫌がらせをしたりすることは違法です。</p>
---	---

because they are pregnant or a new mother.

Pregnant workers may be entitled to paid maternity leave and paid time off for ante-natal appointments.

Other organisations offering advice on these rights

- GOV.UK provides information on [pregnant employees' rights](#) and [maternity pay and leave](#)
- Acas (the Advisory, Conciliation and Arbitration Service) offers free, confidential, and impartial advice on [maternity, paternity and adoption leave and pay](#) as well as [accommodating breastfeeding employees in the workplace](#)
- The EHRC (Equality and Human Rights Commission) provide a [statutory code of practice on the Equality Act 2010](#), and [guidance on managing pregnancy and maternity in the workplace](#)
- The NHS website offers information on [work and pregnancy](#)

妊娠中の労働者は、有給出産休暇及び産前産後の予後のための有給休暇を取得することができます。

これらの権利に関するアドバイスを提供する他の組織

- GOV.UK（連合王国政府）は、妊娠中の被雇用者の権利及び出産手当金並びに出産休暇に関する情報を提供しています。
- Acas (the Advisory, Conciliation and Arbitration Service : 助言、調停及び仲裁サービス。この英国独特のサービスの概要については、別記を参照してください。) は、出産、育児、養子縁組休暇、給与並びに職場での母乳育児に関する無料、機密、かつ、公平なアドバイスを提供しています。
- EHRC (Equality and Human Rights Commission : 平等及び人権委員会) は、2010年平等法に関する法的規範と並びに職場における妊娠及び出産の管理に関するガイダンスを提供しています。
- NHS（国家保健サービス）のウェブサイトでは、作業及び妊娠に関する情報を提供しています。

(別記) 資料作成者注：以下は、Acas, the Advisory, Conciliation and Arbitration Service.(助言、調停及び仲裁サービス)を紹介する、英語の原典の必要部分の引用及び「英語原文—日本語仮訳」です。

[原典の所在]: <https://www.gov.uk/government/organisations/acas>

[原典の名称]: We're Acas, the Advisory, Conciliation and Arbitration Service.(我々は、Acas、つまり、助言、調停及び仲裁サービス)です。

<p>About us</p> <p>We're Acas, the Advisory, Conciliation and Arbitration Service.</p> <p>We work with millions of employers and employees every year to improve workplace relationships. We're an independent public body that receives funding from the government.</p>	<p>我々について</p> <p>我々は、Acas、つまり、助言、調停及び仲裁サービス)です。</p> <p>私たちは毎年、何百万人もの使用者及び被雇用者と共に、職場の人間関係を改善するために活動しています。</p> <p>私たちは、政府から資金提供を受けている独立した公的機関です。</p>
<p>What we do</p> <p>Acas is an independent public body that receives funding from the government.</p> <p>We provide free and impartial advice to employers, employees and their representatives on:</p> <ul style="list-style-type: none">• employment rights• best practice and policies• resolving workplace conflict• <p>When things go wrong, we help to resolve workplace disputes between employers and employees</p>	<p>私たちの活動</p> <p>Acas は、政府から資金提供を受けている独立した公的機関です。</p> <p>使用者、被雇用者及びその代理人に対して、以下のようなアドバイスを無料で公平に提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none">- 使用者の権利- 最良の実践例及び政策- 職場の対立の解決 <p>物事がうまくいかないとき、私たちは使用者と被雇用者との間の職場での紛争を解決する手助けをします。</p>

<p>Our purpose and ambitions</p> <p>Purpose and values Our purpose is to make working life better for everyone in Britain.</p> <p>Our values help us to achieve this. We believe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • our customers matter – we listen to their needs so we can provide a good service • our future matters – we continue to improve as individuals and as an organisation • our people matter – everyone in our organisation helps us succeed • our work matters – we want to make a difference in the world of work <p>Ambitions</p> <p>By 2025, we aim to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grow our reach and access • resolve disputes more quickly and effectively • forge consensus on the future of work • embrace difference, increase inclusion and create fairness 	<p>目的及び目標</p> <p>目的及び価値観 私たちの目的は、英国のすべての人のために労働生活をより良いものにする事です。</p> <p>私たちの価値観は、これを達成するための一助となるものです。私たちは次のことを信じています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • お客様の問題- お客様のニーズに耳を傾け、良いサービスを提供します。 • 未来の問題- 個人として、組織として、常に向上し続けます。 • 我々の人材の問題- 組織の全員が私たちの成功に貢献します。 • 私たちの仕事 - 私たちは、仕事の世界に変化をもたらすことを望んでいます。 <p>ビジョン</p> <p>2025年までに、私たちは以下を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 支援の範囲を拡大する。 • より迅速かつ効果的に紛争を解決する。 • 未来の働き方についてコンセンサスを得る。 • 相違点を受け入れ、包容力を高め、公正さを実現する。
---	--

<p>Strategy</p> <p>Our strategy 'Making working life better for everyone in Britain' explains how we plan to achieve our ambitions by 2025.</p> <p>Read the Acas strategy 2021 to 2025: https://www.acas.org.uk/about-us/acas-strategy-for-2021-to-2025/html</p> <p>Acas framework</p> <p>Our framework document agreed with the Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS) sets out how we will operate between 2022 and 2025.</p> <p>Read the Acas Framework Document 2022 to 2025: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.acas.org.uk%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2022-07%2FAcas-Framework-Document-2022-to-2025.docx&wdOrigin=BR OWSELINK</p> <p>Business plan</p> <p>Our business plan sets out our ambitions and plans for this year.</p> <p>Read the Acas business plan 2022 to 2023:</p>	<p>戦略</p> <p>私たちの戦略「Making working life better for everyone in Britain : グレートブリテンにおけるすべての人にとっての労働生活をより良いものにする。」は、2025年までにどのように私たちの野望を達成する計画なのかを説明しています。</p> <p>Acas 戦略（2021-2025）を読む。（左欄のアドレスをクリックすれば読むことができます。）</p> <p>Acas のフレームワーク</p> <p>ビジネス・エネルギー・産業戦略省（BEIS）と合意した私たちの枠組み文書は、2022年から2025年の間に私たちがどのように活動するかを定めています。</p> <p>2022年から2025年までのAcasのフレームワーク文書を読む。（左欄のアドレスをクリックすれば読むことができます。）</p> <p>事業計画</p> <p>Acasの事業計画では、今年の野心と計画を定めています。</p> <p>2022年から2023年までのAcasの事業計画を読む。</p>
---	--

<https://www.acas.org.uk/acas-business-plan-2022-to-2023.html>

Annual report and accounts

Our annual report and accounts set out our activities and achievements that helped workplaces in England, Scotland and Wales during the financial year 1 April 2021 to 31 March 2022.

Read the Acas annual report 2021 to 2022;

<https://www.acas.org.uk/annual-report-and-accounts-2021-to-2022>

[2](#)

(左欄のアドレスをクリックすれば読むことができます。)

年次報告書および決算書

年次報告書及び決算書には、2021年4月1日から2022年3月31日までの会計年度において、イングランド、スコットランド、ウェールズの職場に貢献した私たちの活動と実績が記載されています。

Acas の年次報告書（2021年～2022年）を読む

(左欄のアドレスをクリックすれば読むことができます。)