

労働に関するCSR推進研究会報告書

平成20年3月

労働に関するCSR推進研究会

労働に関するCSR推進研究会報告書

(目 次)

1. はじめに

- (1) 検討の経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 研究会における検討経緯・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2. 労働CSRの意義等

- (1) 意義・効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (2) 取組に当たっての考え方・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

3. 企業の取組状況

- (1) 企業における取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (2) 企業の社会報告書における情報開示の状況・・・・・・・・ 6
- (3) 先進的な取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

4. 自主点検チェック項目

- (1) 意義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (2) 活用方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (3) チェック項目の考え方・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

5. 情報開示のあり方・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

6. 今後の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

研究会参集者・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

参考図表・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

別添一「労働に関するCSR自主点検チェック項目」

1. はじめに

(1) 検討の経緯

- ・ 近年、企業間競争の激化等により、長時間労働やストレスが増大するなど、働き方の持続可能性等に照らして懸念される状況が見られる中で、企業の社会的責任（CSR）に関する取組が大きな潮流となっている。
- ・ 従業員等を含めた重要なステークホルダーへの十分な配慮を強調するCSRの考え方は、労働分野においても、社会の持続可能性を保持していく上で重要性が高まっていると考えられる。
- ・ こうした問題意識の下、平成16年3月、厚生労働省政策統括官（労働担当）の参集により、「労働におけるCSRのあり方に関する研究会」（以下「あり方研究会」という。）が開催された。あり方研究会では、①労働分野においてCSRを検討する意義、②労働CSR推進における国の役割、③労働CSRを推進するための環境整備の方策などについて検討がなされ、同年6月に中間報告がとりまとめられた。
- ・ 中間報告においては、「企業がCSRを推進していくのに資するよう、情報や判断材料を提供するなど、国が側面から支援していくことは意義がある」とされ、具体的には、社会報告書に盛り込むことが望ましいと考えられる項目を提示すること、自社の取組がどこまで進んでいるか自分で点検できる材料を開発すること等が有効な方策であると示された。
- ・ 本研究会は、これらの方策の具体的内容について検討を行うため、厚生労働省政策統括官（労働担当）の参集により、平成17年8月より開催された。

(2) 研究会における検討経緯

- ・ 本研究会では、労使団体及び個別企業からヒアリングを実施するなど、労働CSRに関する関係者の意見聴取や実態把握を行うとともに、労働CSRに関する国内外の各種提言や取組などを踏まえながら、自主点検のためのチェック項目や情報開示のあり方等について検討した。また、労働CSRの意義・効果等についても改めて検討した。

- ・ さらに、三井情報開発株式会社総合研究所に委託して、①企業の労働CSRへの取組実態に関するアンケート調査を行い、企業の意識、現状、課題について分析を行うとともに、②労働CSRに関する企業の情報開示の状況等についても分析を行った。
- ・ これらの結果を踏まえ、一定の検討結果をとりまとめたので報告する。

2. 労働CSRの意義等

(1) 意義・効果

- ・ 労働CSRの意義等は、あり方研究会でも検討されたところであるが、本研究会では、労働分野において社会問題となっている諸問題の解決を図る上で、労働CSRがどのような効果を持つかという観点から改めて検討を行った。
- ・ 近年、我が国においても企業の社会的責任（企業の活動において、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（利害関係者）に対して責任ある行動をとるとともに、アカウンタビリティ（説明責任）を果たしていくことを求める考え方。CSR：Corporate Social Responsibility）についての取組が大きな潮流になっている。
- ・ 置き換えることのできない従業員について、その働き方に十分な配慮を払い、かけがえのない個性や能力を活かせるようにしていくことは、企業にとって本来的な責務であると言える。また、従業員等に責任ある行動を積極的に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受けるようにしていくことは、社会的にも有益である。こうした観点から、労働についてCSRの観点から検討することが重要である。
- ・ 労働問題については、これまでも労使の対話を通じて解決が図られており、今後とも労使協議を通じた枠組みが問題解決の基本となることに変わりはない。一方で、個別企業の問題が社会全体の課題と深く関わっている場合などには、様々なステークホルダーとの対話と協働を通じて解決を図るCSRの取組が有効であると考えられる。

- ・ 近年、社会問題となっている少子化、長時間労働、過労死などの問題の背景には、国際的な企業間競争、便利さを求める消費者ニーズなどがあり、消費者や取引先、地方公共団体など様々な関係者との対話や協調を通じて解決を図ることが効果的な場合がある。
- ・ 例えば、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）については、平成 19 年 12 月、関係閣僚、経済界・労働界の代表等からなる「官民トップ会議」において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたが、この中では、仕事と生活の調和を実現するためには、「自らの企業内だけでなく関連企業や取引先の仕事と生活の調和に配慮すること」や「消費者がサービスを提供する労働者の働き方に配慮すること」などが求められており、企業内労使を超えた社会的な広がりのある取組の必要性が指摘されている。
- ・ また、障害者・高齢者雇用やフリーター・ニート対策などは、企業が単独で取り組むよりも、NPOや社会福祉法人等との連携や役割分担を図りながら取り組むことが効果的な場合がある。
- ・ CSRに積極的に取り組むことは、社会問題の解決だけでなく、企業経営という視点でも有益である。具体的には、①企業ブランド構築による優秀な人材の確保やシェアの維持・拡大につながること、②不正行為など社会的非難を受ける事態の防止に資することから、リスク管理に有効であること、③SRI等を通じて資金調達強化となること、等のメリットが考えられる。
- ・ CSRの中でも、労働分野におけるCSRへの取組は、従業員の企業に対する満足度、信頼度を高めることにより、労働モラルを引き上げ、優秀な従業員の定着や就業意欲の向上に資するものである。また、従業員の創意工夫・能力発揮を促し、新製品・新サービスの開発、技術革新などによる労働生産性の向上につながるといった効果が期待できる。
- ・ また、環境分野では、ハイブリッドカーなどエコプロダクトの売り上げやグリーンコンシューマーと呼ばれるような消費行動にも影響を与えているが、企業として労働CSRに積極的な取組を示すことが、消費者や

投資家の信頼を高める上で重要になると考えられる。

- ・ さらに、事業の海外展開が進む中で、海外の現地従業員等やサプライチェーンに対して責任ある行動をとることは、リスク管理という観点でも重要となっている。

(2) 取組に当たっての考え方

- ・ 労働分野において企業が取り組むべき課題は、労使関係、労働時間管理、労働安全衛生、均衡待遇、両立支援、能力開発、高齢者・障害者雇用、人権・差別問題など多岐にわたっている。また、これらの課題に関する法令は、企業等に対して、最低基準を定める部分については強制力のある法的義務を課しており、最低基準を上回る部分については努力義務を課している。
- ・ 労働CSRに関する取組としては、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当然の前提となるが、これを確実なものとするため、コンプライアンスに関わる組織体制や社内規範の制定・遵守など社内態勢の整備を行うことが考えられる(注)。また、努力義務とされる部分についても実施に向けた一定の取組が求められるが、法令を上回る部分について具体的にどう取り組むかは、各企業が、これまでの取組状況や取組方針を踏まえつつ、従業員等のステークホルダーとの対話を重ねながら、それぞれの実態に即して自主的・主体的に定めるべきものと考えられる。

(注) ハイリゲンダムサミットにおいて、CSR原則の強化のために積極的に促進することとされたILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」やOECD「多国籍企業行動指針」、国連「グローバル・コンパクト」、さらに、組織の社会的責任(Social Responsibility)の規格の開発を進めているISOにおける議論においても、法令遵守に係る項目とそれを上回る部分の両方を含むものとして整理されているところである。

3. 企業の取組状況

(1) 企業における取組状況

－「各企業における労働CSRに関する取組状況に係る実態把握及び分析」

(平成19年1月三井情報開発株式会社総合研究所)

- ・ 企業の労働CSRへの取組実態に関するアンケート調査を行い(調査対

象企業 3,293 社のうち、有効回答数は 535 社)、労働 C S R に関する企業の意識、現状、課題について分析を行った。

- ・ この結果の概要は次のとおり。

(取組方針について)

- ・ 「C S R の重要性を認識している」とする回答は、回答企業の約 7 割を占めており、企業においても C S R の重要性の意識が高まっている。
- ・ 一方で、労働 C S R をコンプライアンスの一部として狭くとらえる考え方が根強く、労働 C S R を従業員というステークホルダーへの責任ある行動をとることとする意識はまだ十分に浸透していないことも明らかになった。
- ・ 従業員規模別にみると、規模の小さな企業においては、C S R の中で労働 C S R を最も重要視するとする割合が規模の大きな企業よりもむしろ高いが、取組状況としては進んでいない企業が多い。
- ・ また、労働 C S R の重視度が他の C S R 関連項目よりも低い企業に対してその理由をきいたところ、規模の小さな企業では「C S R の一つとしての認知度が低く、課題としての意識をあまり感じないため」とする割合が規模の大きな企業よりも高く、労働 C S R を C S R として認識していない企業が少なくない。

(取組内容について)

- ・ 法令遵守（コンプライアンス）のための社内規定の整備など法令遵守への取組は多くの企業で進められており、重要視して取り組んでいる企業が多い。
- ・ 両立支援への取組については、各種休業制度や柔軟な勤務時間の制度といった「時間の柔軟化」に取り組んでいる企業が多い。
- ・ 働きやすい環境作りについては、公平・公正な人事制度や安全衛生の社内規定等に取り組んでいる企業が多い。
- ・ 社外・海外での取組については、全体的に取組が進んでおらず、社内・国内を対象とした取組に留まっている。

- ・ 規模の小さな企業においては、多くの項目において全体傾向と比べ取組が進んでいない現状がみられるが、反面、例えば、定年後の再雇用率など従業員が長く働く環境の整備に関する項目等、規模の大きな企業よりも取組が進んでいるものもある。

(取組の成果について)

- ・ 労働CSRへの取組みによる成果としては、従業員の業務へのモチベーションの向上、企業が優秀な人材の確保・定着が多く挙げられている一方で約3割の企業が「特になし」としており、なかなか成果の実感に至らないケースも少なくない。
- ・ また、規模の大きな企業に比べて、規模の小さな企業では成果を実感できていないケースが多い。これは、人材や資金の不足に加え、何をすべきかわからないといった労働CSRへの取組における情報の不足が原因の一つとなっている。
- ・ 企業として、重視度が高く、かつ取組が不十分な項目としては、「研修・教育体制の充実」や「従業員の出産・育児・介護の支援」などが挙げられ、これらが、労働CSRへの取組を推進する上での今後の優先的項目との意識が企業にあるといえる。

(2) 企業の社会報告書における情報開示の状況

－「社会報告書における労働CSRに関する情報開示項目に係る実態把握及び分析」
(平成19年1月三井情報開発株式会社総合研究所)

- ・ 社会・環境報告書データベース「エコほっとライン」及び東洋経済新報社「CSR企業総覧2006」の掲載企業について、業種・従業員数規模のバランスを考慮しつつ調査対象として企業300社の抽出を行い、社会報告書を収集し、分析を行った。
- ・ 社会報告書に記載されている情報開示の状況に関する項目を「取組の記載あり」の割合が高い順に整理し、上位20項目についてみると、「CSRに対する経営理念・経営トップの方針」「内部通報窓口・ヘルプラインの設置」等の推進体制に関する事項と「従業員への健康管理への取組」「メ

ンタルヘルスに関する施策」等の働きやすい環境づくりに関する事項が多くなっている。

- ・ 領域毎にみても、推進体制については、CSR専門部署やCSR委員会の設置等の組織体制に関する情報開示は比較的進んでいる一方で、CSRの取組に関する第三者意見の掲載以外のES調査（従業員から意見を聴取する仕組み）実施や有識者・ステークホルダーとの対話といった自社のCSRの取組に対する評価に関わる情報開示についてはあまり進んでいない傾向がみられる。
- ・ 法令遵守（コンプライアンス）について取組の記載が多い項目は、「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」となっている。
- ・ 両立支援について取組の記載が多い項目は、「両立支援に対する自社の考え方」、「育児休暇取得者数」、「法定を上回る出産・育児支援制度の充実」となっており、全体の傾向として、従業員の育児支援に関する事項については情報開示が進んでいる。
- ・ 働きやすい環境づくりについて取組の記載が多い項目は、「従業員の健康管理への取組」、「メンタルヘルスに関する施策」、「安全衛生に関する指針・方針の策定」となっており、全体の傾向として、安全衛生に関する事項については、製造業、建設業を中心に情報開示がかなり進んでいる。その一方で、長時間労働の抑制の取り組みや各種の労働時間制度の導入といった労働時間に関する事項については情報開示が進んでいない。
- ・ 多様な人材の活用について取組の記載が多い項目は、「障害者雇用率」、「障害者雇用への積極的な対応」、「定年後再雇用の実施」となっており、全体の傾向として、障害者雇用への対応に関する事項については情報開示が進んでいる。
- ・ 人材の育成について取組の記載が多い項目は、「人材育成方針の記載」、「研修・教育体系の記載」となっており、自社が従業員に提供する研修・教育や人材育成方針に関する事項については情報開示が進んでいる。
- ・ 社外・海外における労働CSRについては全体的に取組に関する情報開示は進んでいない。

- ・ 労使関係については全体的に取組に関する情報開示は進んでいない。

(3) 先進的な取組事例

- ・ あり方研究会の中間報告書においては、労働CSRの推進方策の一つとして、各企業における先進的な取組を収集し、情報提供することが示されている。そこで、厚生労働省は、社団法人社会経済生産性本部に委託して、労働CSRへの取組を先進的に進めている企業（24社）に対して取材を行い、その結果を「好事例集」としてとりまとめている。本研究会では、好事例集に掲げられた具体例を参考としながら自主点検チェック項目の内容を検討した。
- ・ この好事例集では、取組方法を人材育成、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11分野に分けて紹介しており、その概要は次のとおり。

1. 人材育成

- 従業員のビジネス基礎力を強化するための研修を行い、企業戦略の達成と従業員のスキルアップを両立。
- 次世代への技能伝承、従業員の意欲向上とレベルアップを目的としたマイスター認定制度を導入。認定された従業員のモラルアップ、認定されることを目標に職場が活性化。

2. キャリア形成支援

- 社内公募制度の充実により従業員の意欲が高揚。また、管理職に組織運営についての意識を持たせ、部下とのコミュニケーションが活性化。
- 従業員に果たしてもらいたい役割を提示し従業員のキャリア形成を支援。また、管理者が部下の特性や能力を的確に把握。
- 会社と従業員双方の競争力強化を目的とした人事制度を導入。従業員が明確な目的意識を持つように。

3. 仕事と生活の調和

- 育児休業者に必要な情報や職場復帰のための講座をインターネットで提供することにより優秀な人材を長期確保、また企業イメージが向上。
- 柔軟な休暇・勤務制度を導入することで育児しやすい職場環境を整備し、従業員のモラルやモチベーションが向上。
- 仕事と生活の調和を促進するサポート体制を構築することで社員のモチベーションがアップ。採用活動においても積極的にPR。
- 育児休業者にとって復職しやすい環境を整備し人材が定着。また、職場環境が様々な媒体を通じ紹介されることで会社の認知度が上がり社員の意欲が向上。

4. 従業員の社会貢献

- 地域の産業振興や文化の向上に貢献する活動への登録・紹介制度を創設、地域社会への貢献とともに社員個々人の社会的感性が向上。
- 社員が自主的に社会的貢献のための組織を発足、会社もこれを支援し企業イメージが向上。

5. 男女の均等推進

- 従業員の希望によりパートタイマーから正社員に転換できる制度を導入し、女性社員も男性社員と同様に活躍。
- 女性管理職を積極的に登用し、女性が昇進に意欲的に取り組むようになり「能力があれば性別は関係ない」という意識を醸成。
- 女性社員の活用を目的とする機関を社内に設立、人事担当者や経営幹部に提言を行い女性社員比率および女性管理職数を増加させ、女性社員の定着率が向上。

6. 高齢者雇用

- 定年退職者を再雇用し、生涯現役エキスパートとして従業員を育成。
- 高齢者と若年者を同じチームに配属し、高齢者の技術や豊富な経験が若年者に伝承、若年者の活力も高齢者に伝播する循環システムを確立。
- 生産活動の中心に高齢者を配置することで、高齢者の能力活用と若年者教育の二つの効果。
- 高齢従業員が多様な働き方を選択できる環境を整備することにより労働意欲が向上、質の高い人材を確保。

7. 障害者雇用

- 障害者雇用にあたり地元から採用、地域における企業グループ全体のイメージが向上。
- 障害のあるスタッフと一緒に働くことでほかの社員の顧客サービス意識が向上。また、頻繁にメディアに取り上げられ従業員の意欲が向上。

8. 若年者雇用

- 新入社員のフォローアップを手厚することで若年者の定着率が高まり、一人あたりの負担が軽減、顧客満足度や企業利益が向上。

9. 安全衛生

- 危険予知訓練や研修への参加など安全に強い人材の育成に力を入れることで労災事故の発生を防止。
- 労働安全衛生マネジメントシステムを確立し日常業務に定着させることでリスクレベルを低減。

10. 従業員の健康

- 職業性ストレス簡易診断システムを導入するとともに、事業所単位でも独自の取組を実施、従業員のメンタルヘルスに対する意識を強化。
- 仕事のストレスによる健康障害を防止すべく、身体と心二つの側面からのサポート体制を構築、心身の不調者が減少。

11. 社会報告書・CSRレポート

- 企業活動の透明性を高めるために積極的に情報を開示、第三者認証機構による評価も公表。外部との意見交換会などコミュニケーション活動も行い、全従業員のCSRに対する意識啓発を強化。

4. 自主点検チェック項目

(1) 意義

- ・あり方研究会の中間報告では、労働CSRの推進方策の一つとして、各企業が自社の取組がどこまで進んでいるか、自ら点検できるツールを開発することを提言している。
- ・また、「3」で述べた各企業の現状をみても、労働CSRをコンプライアンスの一部として狭くとらえる考え方が根強く、労働CSRの考え方が正しく理解されていない上、取組内容にもばらつきが大きい。特に規模の小さい企業においては、労働CSRの取組を進めようにも何をどこまでやれば良いか分からない、取り組んでいても成果を実感できない等の声がある。
- ・こうした状況を踏まえ、労使団体からのヒアリングや「3」で述べた各企業の取組状況等を踏まえつつ、国内外の各種提言等を参考として、別添の「労働に関するCSR自主点検チェック項目」を作成した。
- ・本チェック項目の活用方法及び基本的な考え方は(2)及び(3)に記載した。今後、労使を含むステークホルダーによる評価や意見を把握し、ISO等の国際的動向も踏まえ、適宜必要な見直しを行いながら、その活用を図っていくべきである。

(2) 活用方法

- ・本チェック項目は、「労働分野の取組について自社の進捗状況をチェックし、今後の取組に生かしていくため」のもので社内評価に活用されることを念頭に置いて作成したものである。したがって、すべての項目を満たしていることが求められるものではなく、また、満たしている項目の個数に応じて点数化する等他社との比較を行うために用いることを想定したものではない。
- ・また、個々の企業がCSRを推進するに当たっての環境は、当該企業の業種、社員構成、地域の特性等により異なり、また、そもそも限られた企業の資源をどのように有効に活用するかは企業の経営判断である。し

たがって、重点的に取り組むべき項目の選択等、具体的なCSRの推進のあり方については、それぞれの企業がステークホルダーとのコミュニケーションをとりながら独自に判断すべきものである。

(3) チェック項目の基本的な考え方

- ・ 各項目については、3でみた企業の取組状況や労働関係法令、労使関係において積み重ねられた一般的原則を踏まえるとともに、各種団体等の提言等に盛り込まれている項目を参考にしながら検討を行った。
- ・ 具体的には、まず、いわゆるPDCAサイクルなどCSRを推進するための手法・やり方、当該手法を実効的なものとするための企業内部の態勢整備等手続的なチェック項目を重点的に盛り込んだ（注）。

（注）法令遵守に関わる項目については、個々の法律の規定を項目とするのではなく、企業内部の態勢整備等手続的なチェック項目を充実することにより、実効あらしめる仕組みとした。

- ・ 次に、個別分野に関する実体的なチェック項目として、分野ごとに主なものを盛り込んだ。
- ・ さらに、海外を含めたサプライチェーンの事業所において、労働等のCSRに配慮しているか否かが商取引上の要件となってきたことへの考慮や事業の海外展開における現地従業員に対する責任ある行動の必要性が増大してきていることも踏まえ、「サプライチェーンとの関係におけるCSRへの取組」及び「海外に進出した場合における労働CSRへの取組」に関する項目を盛り込んだ。
- ・ また、CSRは現状評価とともに目標を持って取り組むことが重要であり、目標達成のための取組の進捗状況をモニタリングするための指標（重要業績評価指標（KPI：key performance indicator））による取組が効果的であるとの指摘があった。民間団体が作成している評価基準においても、KPIによる手法を用いているものが存在するが、本チェック項目においては、まずは多くの企業が取り組みやすいものとすることを念頭に置き、基本的には、YES－NO形式で現状を点検する方式とした。
- ・ チェック項目の大分類は次のとおり。

I 総則

1 社内態勢の整備

2 労使関係

II 各論

3 従業員の雇用形態等の状況

4 人権、差別禁止

5 労働条件

6 両立支援等

7 能力開発

8 雇用の安定確保及び再就職支援

9 労働分野における社会貢献

10 その他

III サプライチェーンとの関係におけるCSRへの取組

IV 海外に進出した場合における労働CSRへの取組

5. 情報開示のあり方

- ・あり方研究会の中間報告書では、労働CSRの推進方策の一つとして、「社会報告書に盛り込むことが望ましいと考えられる項目を提示」することが提言されているが、本研究会では、情報開示のあり方について次のとおり当面の考え方を整理した。
- ・CSRは、多様なステークホルダーとのコミュニケーションを通じて実現されるものであり、企業がCSRに関連する情報をあらかじめ自主的に開示することは、ステークホルダーとの対話の第一段階となるものである。
- ・労働CSRの最も重要なステークホルダーである従業員とのステークホルダーエンゲージメントの観点からは、従業員に対する情報開示は特に重要である。
- ・また、労働CSRに積極的に取組を行う企業が、市場において、投資家、消費者や求職者等から正当に評価されるようにしていくことは社会的にも有益であり、またそれが企業の利益にもつながる。こうした正当な評

価に基づく選択による好循環を作り出していくためには、その前提条件として、企業の情報開示が必要である。

- ・ 「4」の自主点検チェック項目は、社会報告書に盛り込む情報開示項目として活用することも念頭に置いて作成したものである。
- ・ 一方で、労働CSRとしてどの項目に取り組むか、優先順位をどうするかは、規模や業種の異なる様々な各企業が、これまでの取組状況や今後の取組方針などを考慮しつつ、ステークホルダーとの対話を図りながら、各企業が自主的・主体的に判断すべきものである。そこで、情報開示項目については、開示することが望ましい項目を一律に示すのではなく、自主点検チェック項目に掲げた項目を参考にしながら、各企業が実情に応じた情報開示を行うべきと整理した。

6. 今後の取組

- ・ 本研究会では、今般、自主点検チェック項目を作成し、情報開示のあり方等について検討を行った。
- ・ 自主点検チェック項目については、引き続き、適宜必要な見直しを行いながら、その活用を図っていく必要があるが、今後、さらに、こうしたツールの活用により、各企業の労働CSRの取組を実効あるものとしていくためには、企業のトップや推進部局のみならず、現場までCSRの取組が浸透するような組織体制を構築するとともに、当該企業の従業員を含めたステークホルダーとの対話を通じて、抽出された課題を的確に改善につなげていくための適切なマネジメントが必要となる。
- ・ このため、今後は、労働CSRを推進するための企業内のマネジメント態勢について、各企業における実態を把握した上で、各企業の実情に応じたマネジメント手法のあり方について検討することが期待される。

< 「労働に関するCSR推進研究会」 参集者 >

足達 英一郎 (座長) 奥山 明良 小畑 史子 寺崎 文勝 八幡 成美	日本総合研究所創発戦略センター上席主任研究員 成城大学法学部教授 京都大学地球環境学堂准教授 日本総合研究所総合研究部門主席研究員 法政大学キャリアデザイン学部教授
---	--

(敬称略・五十音順)

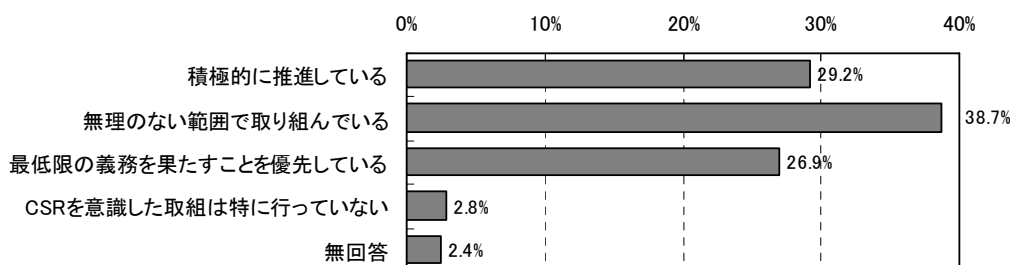
< 研究会開催記録 >

- 第1回 平成17年8月25日(木)
労働のCSRに関するこれまでの検討経緯
論点整理
- 第2回 平成17年10月17日(月)
労働に関するCSRの推進について
- 第3回 平成18年1月13日(金)
日本労働組合総連合会(連合)に対するヒアリング
- 第4回 平成18年2月8日(水)
日本経済団体連合会(日本経団連)に対するヒアリング
- 第5回 平成18年5月31日(水)
個別企業に対するヒアリング
- 第6回 平成18年6月7日(水)
個別企業に対するヒアリング
- 第7回 平成18年7月11日(火)
個別企業に対するヒアリング

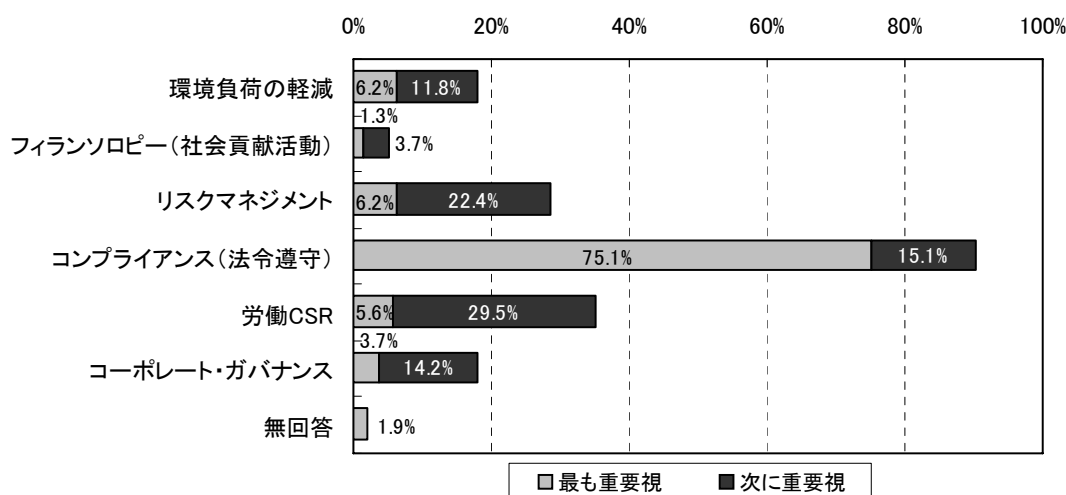
(注) 第7回開催以後、報告書の文案について、個々に委員間の意見を集約し、報告書を作成した

＜「各企業における労働 CSR に関する取組状況に係る実態把握及び分析」（平成 19 年 1 月三井情報開発株式会社総合研究所）より抜粋＞

参考図表 1 CSR への取組状況 (N=535)



参考図表 2 CSR のうち重要視するもの (N=535)



参考図表 3 CSR のうち最も重要視するもの【属性別】 (N=535)

	n	環境負荷の軽減	フィランソロピー(社会貢献活動)	リスクマネジメント	コンプライアンス(法令遵守)	労働CSR	コーポレート・ガバナンス	無回答	
全体	535	6.2%	1.3%	6.2%	75.1%	5.6%	3.7%	1.9%	
従業員規模	～299人	192	9.4%	0.0%	7.3%	72.4%	8.3%	1.6%	1.0%
	300～999人	156	2.6%	1.9%	3.8%	82.7%	5.1%	3.2%	0.6%
	1,000人以上	166	4.8%	2.4%	7.2%	72.9%	1.8%	7.2%	3.6%
業種	建設業	36	5.6%	0.0%	13.9%	77.8%	0.0%	2.8%	0.0%
	製造業	161	11.2%	1.2%	4.3%	73.9%	4.3%	3.7%	1.2%
	卸売・小売業	106	1.9%	0.9%	1.9%	78.3%	10.4%	3.8%	2.8%
	サービス業	163	2.5%	1.2%	9.2%	76.1%	5.5%	4.9%	0.6%
	その他	68	8.8%	2.9%	5.9%	70.6%	4.4%	1.5%	5.9%
海外進出の有無	有	162	8.0%	1.2%	5.6%	70.4%	5.6%	6.2%	3.1%
	無	353	5.1%	1.4%	6.5%	77.3%	5.7%	2.8%	1.1%

(注) 全体の値よりも5%以上高い箇所を濃い網掛け、5%以上低い箇所を薄い網掛けとしている。