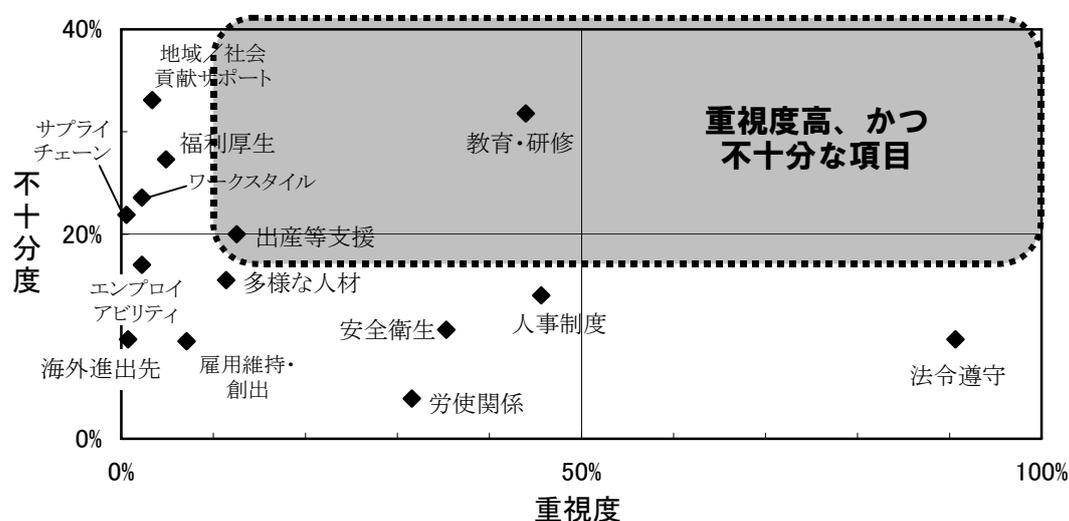


参考図表 1 1 労働 CSR に関する項目別重視度と不十分度



参考図表 1 2 労働 CSR への取組みによる効果〔複数回答〕【属性別】 (N=535)

	n	モチベーションの向上がみられた	優秀な人材の確保・定着に役立った	会社の知名度が向上した	取引先からの評判がよくなった	公的機関から補助金の交付を受けた	その他	特にない	
全体	535	50.3%	27.1%	6.0%	9.9%	4.3%	2.6%	29.2%	
従業員規模	～299人	40.6%	22.9%	5.7%	8.9%	2.6%	0.5%	39.1%	
	300～999人	156	49.4%	19.9%	3.2%	10.9%	5.1%	1.9%	31.4%
	1,000人以上	166	62.0%	38.6%	9.0%	10.2%	5.4%	6.0%	15.7%
業種	建設業	36	63.9%	33.3%	2.8%	5.6%	5.6%	0.0%	25.0%
	製造業	161	50.9%	26.7%	6.2%	9.9%	5.0%	4.3%	25.5%
	卸売・小売業	106	50.9%	30.2%	7.5%	10.4%	2.8%	1.9%	33.0%
	サービス業	163	44.8%	25.2%	6.1%	14.1%	4.3%	1.8%	27.6%
	その他	68	52.9%	23.5%	4.4%	1.5%	4.4%	2.9%	38.2%
海外進出の有無	有	162	53.1%	30.9%	7.4%	9.3%	5.6%	6.2%	23.5%
	無	353	49.3%	25.5%	5.7%	10.2%	3.7%	1.1%	32.0%

(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。

＜「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）より抜粋＞

参考図表 1 3 社会報告書における労働 CSR に関する情報開示の状況（上位 20 項目）

順位	領域	項目	取組の記載 有り	取組の記載 無し
1	推進体制	1-1. CSRIに対する経営理念・経営トップの方針	89.0%	11.0%
2	法令遵守(コンプライアンス)	2-1. コンプライアンス規定の整備	85.0%	15.0%
3	推進体制	1-6. 内部通報窓口・ヘルプラインの設置	80.7%	19.3%
4	働きやすい環境づくり	4-10. 従業員への健康管理への取組	75.7%	24.3%
5	人材の育成	6-2. 人材育成方針の記載	75.3%	24.7%
6	法令遵守(コンプライアンス)	2-3. コンプライアンスに関する従業員向け教育	73.0%	27.0%
7	働きやすい環境づくり	4-9. メンタルヘルスに関する施策 (カウンセリング・相談窓口・セミナー等)	71.3%	28.7%
8	働きやすい環境づくり	4-8. 安全衛生(労災・健康等)に関する 指針・方針の設定	63.7%	36.3%
9	多様な人材の活用	5-6. ●障害者雇用率	62.7%	37.3%
10	推進体制	1-8. CSRIに関する行動規範・基準の制定	61.7%	38.3%
11	法令遵守(コンプライアンス)	2-2. コンプライアンスに関するマニュアルの作成	61.7%	38.3%
12	多様な人材の活用	5-5. 障害者雇用への積極的な対応 (特例子会社の設置を含む)	60.7%	39.3%
13	人材の育成	6-1. 研修・教育体系の記載	60.3%	39.7%
14	両立支援	3-1. 両立支援に対する自社の考え方	54.3%	45.7%
15	働きやすい環境づくり	4-11. ●労災の状況(発生件数、度数率、強度率等)	54.3%	45.7%
16	推進体制	1-10. CSRへの取り組みに対する第三者意見の掲載	51.3%	48.7%
17	働きやすい環境づくり	4-1. 公平・公正な人事評価の導入と処遇への反映	49.3%	50.7%
18	両立支援	3-6. ●育児休暇取得者数	45.0%	55.0%
19	多様な人材の活用	5-7. 定年後再雇用の実施	45.0%	55.0%
20	推進体制	1-11. CSRIに関する従業員向けの周知・啓発	44.0%	56.0%

参考図表 1 4 社会報告書における労働 CSR に関する情報開示の状況（下位 20 項目）

順位	領域	項目	取組の記載 有り	取組の記載 無し
1	人材の育成	6-7. ●教育訓練費	4.0%	96.0%
2	社外・海外における労働CSR	7-3. 取引先企業における労働CSRの現状把握 (調査実施等)	5.0%	95.0%
3	働きやすい環境づくり	4-6. ●労働時間(所定外労働時間・総労働時間)	5.3%	94.7%
4	多様な人材の活用	5-8. 定年延長の実施	5.7%	94.3%
5	社会貢献	9-3. ●離職者数	6.0%	94.0%
6	働きやすい環境づくり	4-15. ●ボランティア休暇取得者数	6.3%	93.7%
7	労使関係	8-3. ユニオンショップ協定締結	6.3%	93.7%
8	働きやすい環境づくり	4-5. 数量労働制の導入	7.3%	92.7%
9	働きやすい環境づくり	4-7. ●有給休暇取得状況(取得日数・取得率)	8.3%	91.7%
10	働きやすい環境づくり	4-14. カフェテリアプラン	8.3%	91.7%
11	多様な人材の活用	5-11. ●外国人従業員数	8.7%	91.3%
12	多様な人材の活用	5-4. ●女性総合職採用者数	11.3%	88.7%
13	働きやすい環境づくり	4-13. リフレッシュ休暇	12.0%	88.0%
14	働きやすい環境づくり	4-2. 評価制度のモニタリング	13.3%	86.7%
15	働きやすい環境づくり	4-4. 変形労働時間制(フレックスタイム制等)の導入	13.3%	86.7%
16	多様な人材の活用	5-10. ●非正規従業員数	14.0%	86.0%
17	労使関係	8-2. 従業員と経営者とのコミュニケーションの実施	14.7%	85.3%
18	社外・海外における労働CSR	7-5. 現地の労働事情を踏まえた従業員の 行動規範・マニュアルの整備	14.7%	85.3%
19	多様な人材の活用	5-9. ●再雇用者数	16.3%	83.7%
20	社外・海外における労働CSR	7-4. 海外子会社/海外事業所における 労働CSR推進組織の整備	16.5%	83.5%

(注 1) ●は労働 CSR へ取組状況を定量的に示すデータに関する事項である。

(注 2) 領域ごとの整理項目の設定数にばらつきがあるため、上記の順位の解釈には留意する必要がある。

## 労働に関するCSR自主点検チェック項目

(点検欄)  
YES NOI 総則1 社内態勢の整備(1) 労働分野におけるコーポレート・ガバナンス

- 経営理念等の中で、あるべき従業員の姿を明文化し、従業員に浸透させる努力をしているか。
- 経営理念等の中で、会社にとってのステークホルダーの中における従業員の位置付けを明らかにしているか。
- 経営理念等の中で掲げた、あるべき従業員の姿やステークホルダーの中における従業員の位置付け等に関する考え方は浸透しているか。
- 経営トップは、自ら、あるべき従業員の姿やステークホルダーの中における従業員の位置付け等に関する考え方の策定、周知徹底のプロセスに直接関与しているか。
- 経営トップは、社内報や社内行事の場を活用するなどにより、自らの従業員に対する理念や従業員の位置付け等に関する考え方を直接示すための取り組みを行っているか。
- 経営トップは、自ら社内巡視を行うなど現場の声や実情を直接把握するための取組を行っているか。

(2) 社内規範の整備

- 就業規則や労働契約等において、労働組合や従業員代表の意見を聴いた上で、適法な形で、賃金、労働時間など会社と従業員との権利義務関係や従業員が就業上遵守すべき事項等が明らかにされているか。
- 法令や労働契約等を遵守し、従業員の人事労務管理（人事評価、安全衛生管理、労働時間管理、個人情報の取扱い等）を適正に行うために、マニュアルの作成等により、それぞれの関係者が行うべき事項や手順等が具体的に定められているか。

(3) 社内の組織・体制の整備

- 人事労務管理及びコンプライアンス（法令遵守）に関する専任部署を設置し、その責任者として役員以上を任命しているか。
- 各現場において、従業員の人事労務管理及びコンプライアンス（法令遵

守)の責任体制は明確にされ、それぞれの責任者に必要な権限が付与されているか。(点検欄)  
YES NO

- 各現場において、社内規範が遵守されているかを確認し合うような相互牽制体制は確立されているか。
- 労使委員会、労使協議機関等常設の労使の話合いの場を設けて、従業員の人事労務管理にかかわる事項について、定期的な話合いを行っているか。
- 従業員がアクセスしやすい相談窓口や、経営トップに直接つながる専用電子メールアドレス等が設けられているか。
- コンプライアンス(法令遵守)の観点から、従業員を対象とした(派遣労働者や業務請負先の労働者が就業している場合には、これらの者も対象とした)内部通報窓口が設置されているか。

#### (4) 社内規範等の遵守のための取組

- 会社と従業員との権利義務関係や従業員が就業上遵守すべき事項等が従業員に周知されているか。
- 従業員の人事労務管理に関し、それぞれの関係者が行うべき事項や手順等を定めたマニュアル(人事労務管理マニュアル)等を整備し、周知徹底しているか。
- 人事労務管理マニュアル等の遵守を図り、人事労務管理上の問題点を解決するための具体的な計画(人事労務管理改善計画)を作成しているか。
- 人事労務管理マニュアル等の遵守状況や人事労務管理改善計画の実施状況について、定期的にチェックし、担当役員や取締役会等に報告する仕組みは整えられているか。
- 人事労務管理マニュアル等の遵守状況や人事労務管理改善計画の実施状況をチェックした結果、明らかになった問題点が、人事労務管理マニュアルや人事労務管理改善計画に反映される仕組みは整えられているか。
- 社内の各部門の業績評価や現場責任者の人事考課に当たり、人事労務管理マニュアル等の遵守状況が考慮されるような仕組みとなっているか。

#### (5) 情報の共有

- 自社の人事労務管理や従業員に関わる事件、事故などの情報が、直ちに経営幹部間で共有され、適切な対応を取ることができるような仕組みが確立されているか。

#### (6) 情報開示