

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、企業にとって本来の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で、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ている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)

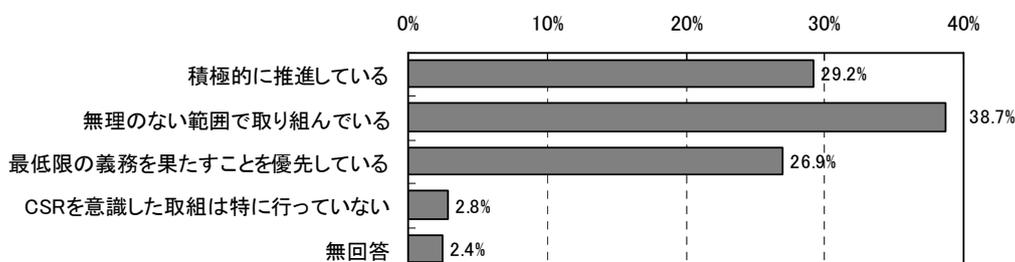
< 研究会開催記録 >

- 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

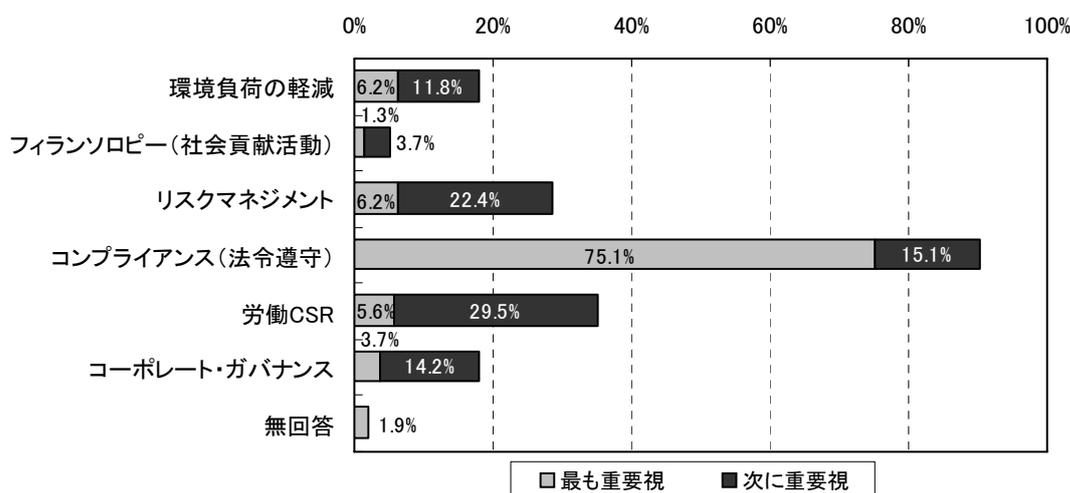
(注) 第7回開催以後、報告書の文案について、個々に委員間の意見を集約し、報告書を作成した

＜「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% |

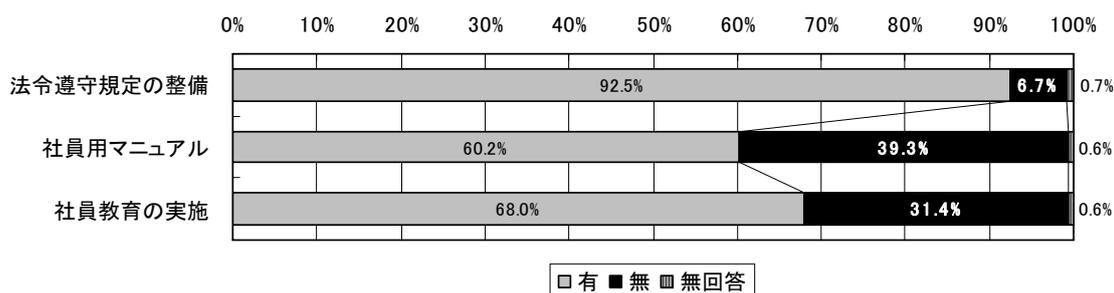
(注) 全体の値よりも5%以上高い箇所を濃い網掛け、5%以上低い箇所を薄い網掛けとしている。

参考図表 4 労働 CSR が重視度が低い理由【属性別】 (N=337)

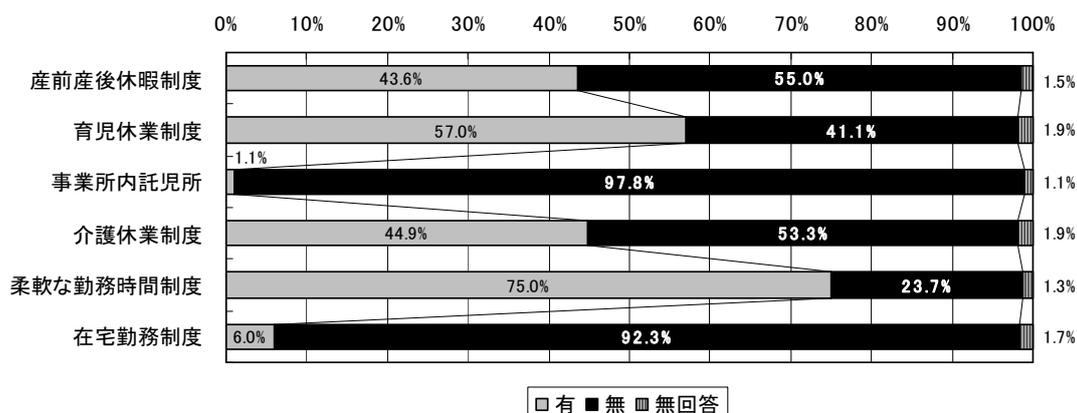
| | | n | 課題としての意識をあまり感じないため | 推進する必要性をあまり感じないため | 取り組む必要はないと考えるため | 消極的にならざるを得ないため | 労使協議を通じて取り組んでおり必要ないため | その他 | 無回答 |
|---------|----------|-----|--------------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------------|-------|-------|
| 全体 | | 337 | 27.9% | 6.5% | 1.2% | 4.7% | 36.2% | 17.8% | 5.6% |
| 従業員規模 | ～299人 | 111 | 41.4% | 11.7% | 2.7% | 5.4% | 22.5% | 9.0% | 7.2% |
| | 300～999人 | 98 | 25.5% | 7.1% | 1.0% | 4.1% | 42.9% | 12.2% | 7.1% |
| | 1,000人以上 | 116 | 17.2% | 0.9% | 0.0% | 5.2% | 44.0% | 30.2% | 2.6% |
| 業種 | 建設業 | 25 | 16.0% | 0.0% | 0.0% | 12.0% | 44.0% | 16.0% | 12.0% |
| | 製造業 | 112 | 26.8% | 6.3% | 0.0% | 2.7% | 45.5% | 16.1% | 2.7% |
| | 卸売・小売業 | 55 | 21.8% | 7.3% | 1.8% | 1.8% | 38.2% | 21.8% | 7.3% |
| | サービス業 | 100 | 37.0% | 5.0% | 2.0% | 8.0% | 21.0% | 21.0% | 6.0% |
| | その他 | 44 | 25.0% | 13.6% | 2.3% | 2.3% | 40.9% | 9.1% | 6.8% |
| 海外進出の有無 | 有 | 113 | 23.0% | 6.2% | 0.0% | 3.5% | 42.5% | 22.1% | 2.7% |
| | 無 | 207 | 30.0% | 7.2% | 1.9% | 5.3% | 32.4% | 15.9% | 7.2% |

(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。

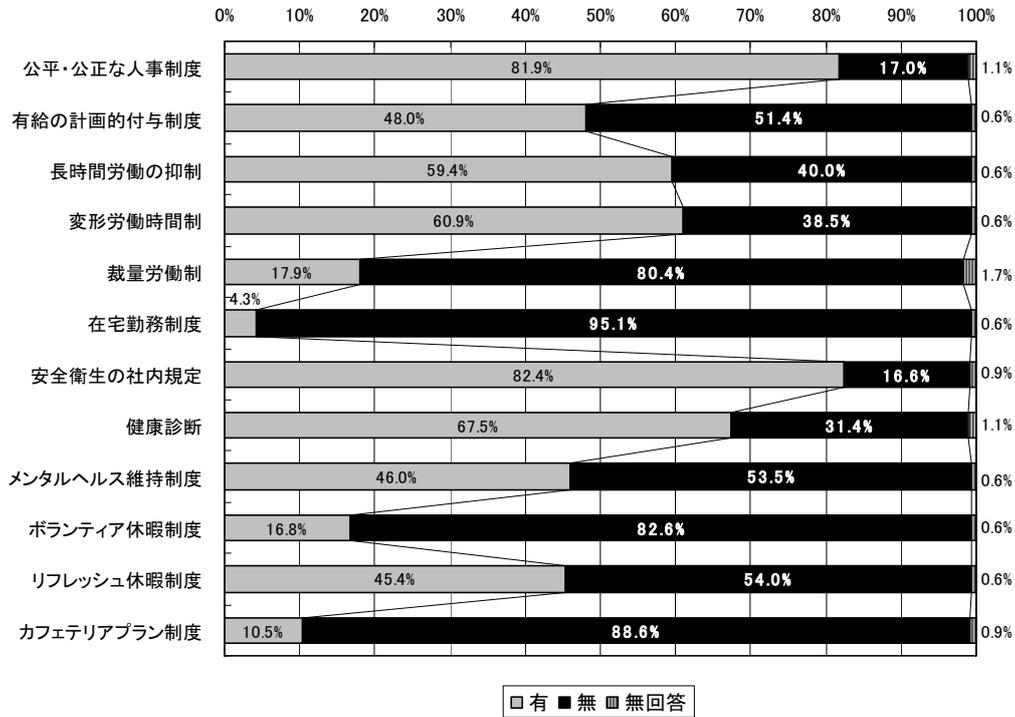
参考図表 5 法令遵守（コンプライアンス）に関する取組状況 (N=535)



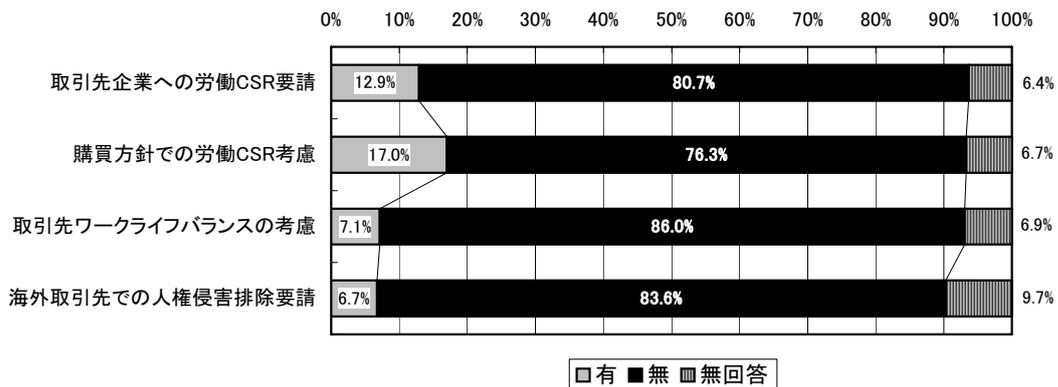
参考図表 6 両立支援に関する取組状況 (N=535)



参考図表7 働きやすい環境作りに関する取組状況 (N=535)



参考図表8 サプライチェーンに対する労働CSRに関する取組状況 (N=535)

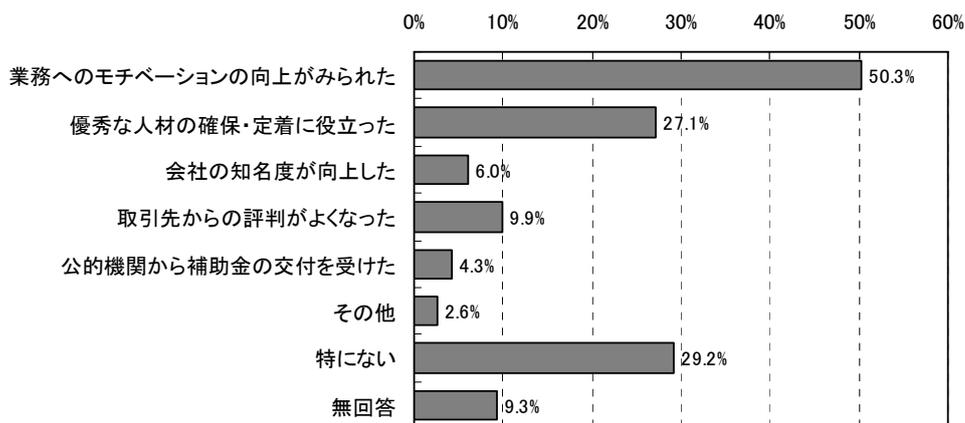


参考図表 9 平均定年後再雇用者数【属性別】 (N=501)

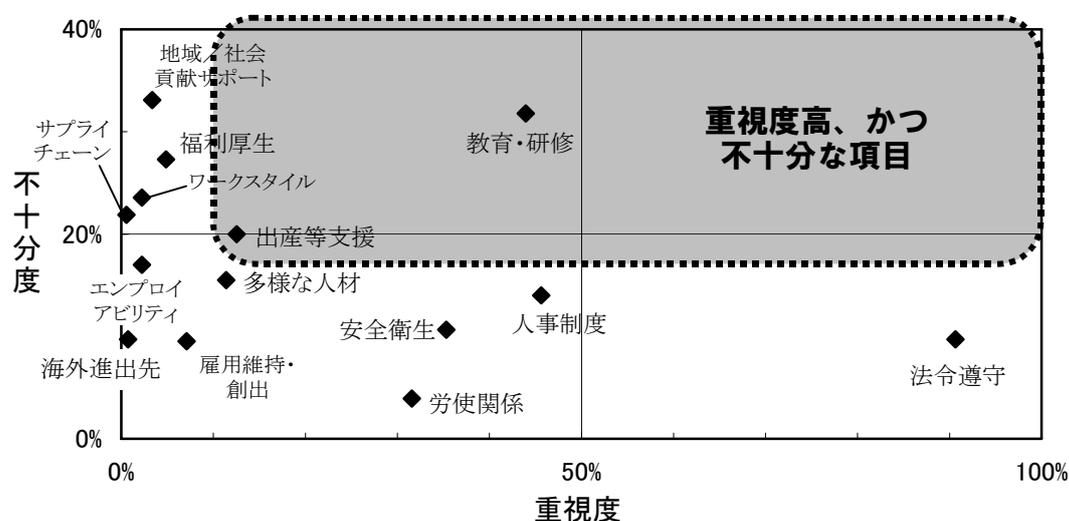
| | | n | 平均 再雇用者数 | 再雇用者率 |
|---------|----------|-----|-------------|-------|
| 全体 | | 501 | 10.6 | 0.85% |
| 従業員規模 | ～299人 | 190 | 3.2 | 1.78% |
| | 300～999人 | 146 | 7.9 | 1.46% |
| | 1,000人以上 | 147 | 23.3 | 0.69% |
| 業種 | 建設業 | 36 | 12.3 | 0.99% |
| | 製造業 | 154 | 10.0 | 0.75% |
| | 卸売・小売業 | 100 | 10.7 | 0.85% |
| | サービス業 | 148 | 12.3 | 1.10% |
| | その他 | 62 | 6.7 | 0.52% |
| 海外進出の有無 | 有 | 150 | 15.2 | 0.68% |
| | 無 | 331 | 8.8 | 1.09% |

(注) 「再雇用者率」は、再雇用者数合計値を従業員数合計値で除した数値である。

参考図表 10 労働 CSR への取組みによる効果〔複数回答〕 (N=535)



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

(点検欄)

YES NO

- 社会報告書やHP等により、自社の労働分野におけるCSRの取組の状況について情報開示を行っているか。また、情報開示は、一覧性、継続性のある形で、アクセスしやすく、分かりやすい方法がとられているか。
- 自社にとってネガティブな情報も含めて開示されているか。
- 自社の労働分野におけるCSRの取組状況を開示する社会報告書やHP等の内容について、第三者によるレビュー（監査、検証、意見表明）を受ける等により、その内容の信頼性を向上させるための取組を行っているか。
- 情報開示の結果、各ステークホルダーから寄せられた意見・反響・批判等に対して、フィードバックを行うとともに、これらのステークホルダーからの声を自社の事業活動やCSRへの取組に活かす仕組みが整えられているか。

(7) ステークホルダー等への配慮

- 各ステークホルダーから寄せられる意見に誠実に対応しているか。

2 労使関係

(1) 労働基本権

- 労働者の団結権を尊重するとともに、労使交渉に当たっては、明確な資料を用いて具体的事実に基づく説明を行い、合意を目指した誠実かつ十分な協議を行っているか。

(2) 労使協議

- 企業全体又は事業所ごとに、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、会社の状況、経営環境、経営課題、現場の状況や課題等について、定期的に、情報を提供するとともに、労使の話合いを行っているか。
- 労使委員会、労使協議機関等労使が話し合うための常設の場には、様々な職種や雇用形態（パートタイム労働者、有期契約労働者等）の従業員の意見が反映されるよう、これらの従業員の代表の参加を得たり、これらの従業員からの意見聴取が行われているか。

(3) その他従業員とのコミュニケーション

- 会議の開催や社内報・イントラネット等の活用により、従業員に対して、

(点検欄)

YES NO

必要な会社情報や企業グループ全体に関する情報を速やかに提供する仕組みが整えられているか。

- 労使委員会、労使協議機関等労働組合や従業員代表と話し合うための常設の場のほかに、従業員と直接に対話を行う機会を充実させるための取組を行っているか。

(4) その他

- コンプライアンス（法令遵守）やCSRのための取組について、労働組合等の十分な理解と協力が得られているか。

II 各論

3 従業員の雇用形態等の状況

- 各採用単位ごとに、自社の職種別、雇用形態別（正社員、有期契約労働者、短時間労働者など）の従業員の状況を把握し、適切な労務管理が行われているか。
- 自社における出向者（受入れ、送出し）の状況を把握し、適切な労務管理が行われているか。
- 自社における派遣労働者、業務請負及び請負労働者の利用状況を把握し、適切な労務管理が行われているか。

4 人権、差別禁止

(1) 人権の尊重

- 従業員の人権を尊重し、配慮するような取組をしているか。
- 事業主の方針を明確化するとともに、その周知啓発を図るなど、セクシャル・ハラスメントなど不当な取扱いの防止のためのマニュアルの作成等具体的な取組を行っているか。

(2) 差別禁止、機会均等

- 性別、国籍、信条、年齢等にかかわらず、差別のない公正・公平な人事労務管理（募集・採用・昇進・配置等）のためのマニュアルの作成等具体的な取組を行っているか。

(点検欄)

YES NO

○応募者の適性・能力を基準とした公正な採用選考のための取組を実施しているか。

○ 役員や管理職への登用に当たって、性差別が行われていないか。

5 労働条件

(1) 労働時間

○ 自社の労働時間制度は、従業員の勤務実態を踏まえるとともに、長時間労働に伴う健康障害が生ずることのない、従業員の健康と生活に配慮したものとなっているか。

○ 従業員の仕事と生活の調和のために、例えば、次のような独自の制度を導入しているか。

- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制の導入
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ・ 所定外労働の免除
- ・ 季節や日に応じて業務量に変動がある事業にあっては変形労働時間制の導入
- ・ 業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務であって、労働時間等の設定についても労働者の裁量に委ねることが業務の効率的な遂行につながり、労働者の生活時間の確保にも資する場合にあっては、裁量労働制（企画業務型裁量労働制、専門業務型裁量労働制）の導入
- ・ テレワークの導入

○ 要員配置や業務体制は、仕事の量に応じた適切なものになっているか。

○ 各現場の労働時間が、健康を害する長時間労働となっていないか。

(2) 休暇

○ 従業員の年次有給休暇取得率の現状と過去の推移を把握し、取得促進に取り組んでいるか。

○ 従業員の年次有給休暇取得を容易にするための措置を講じているか。

(3) 安全衛生

○ 経営トップの率先垂範の下に、労働安全衛生対策が企業内で自律的に推

(点検欄)

YES NO

進される体制が確立しているか。

- PDCAサイクル（Plan, Do, Check, Action）により、労働災害をなくし、安全衛生水準の向上を図るための取組を行っているか。
- 自社における場所別、作業別の労働災害発生の現状と過去の推移を把握し、労働災害の防止に取り組んでいるか。

(4) 人事処遇

- 従業員の能力や実績を公正・公平に評価し、その処遇や待遇に反映させるような取組を行っているか。
- 従業員の能力や実績の評価の基準や結果を従業員に開示し、その納得が得られるような取組を行っているか。
- 転居を要する配置転換に当たって、育児・介護の状況等対象従業員個人の事情を把握し、これに必要な配慮をした措置を講じているか。
- 従業員が自らのキャリアを主体的に選択し、その能力や意欲を生かすことができるように、従業員のキャリア形成の希望を反映した人事異動を行ったり、社内公募、FA制度等を設けたりしているか。

6 両立支援等

(1) 育児支援

- 子を持つ従業員の育児を支援するために、育児休業や看護休暇及び次のような勤務時間短縮等の措置について、関係法令の規定を上回る独自の制度を設けているか。
- ・ 短時間勤務制度
 - ・ フレックスタイム制
 - ・ 始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ
 - ・ 所定外労働の免除
 - ・ 託児施設の設置・運営
 - ・ 育児費用の援助措置
 - ・ 育児休業の制度に準ずる措置
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、法を上回る取組を行っているか。

(点検欄)

YES NO

- 妊娠中及び出産後の労働者に対する情報の提供、相談体制の整備を行っているか。
- 育児休業制度（法令の定めを超える独自の休業制度を含む。）について、男女別に、過去の利用状況を把握し、今後の利用目標を立てて、利用の促進に努めているか。

(2) 介護支援

- 要介護者を持つ従業員の介護を支援するために、介護休業や次のような勤務時間短縮等の措置について、関係法令の規定を上回る独自の制度を設けているか。
- ・ 短時間勤務制度
 - ・ フレックスタイム制
 - ・ 始業・就業時間の繰上げ、繰下げ
 - ・ 介護費用の援助措置
- 要介護者を持つ従業員に対する情報提供、相談体制の整備を行っているか。
- 介護休業制度（法令の定めを超える独自の休業制度を含む。）について、男女別に、過去の利用状況を把握し、今後の利用目標を立てて、利用の促進に努めているか。

7 能力開発

- 就業に当たって条件が定められている業務に従業員を従事させる場合に、必要な資格や経験を有する従業員を従事させているか。また、従業員に対して、必要とされる教育を行っているか。
- 従業員の能力を高めるために、職種等に、従業員に求められる能力を分析・把握するとともに、OJTを含めて、教育・研修プログラムの充実に取り組んでいるか。
- 従業員の自己啓発を促進するために、教育訓練のための休暇制度（有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇等）の整備や始業・終業時刻の変更等自己啓発を行うための時間を確保できるようにするための措置を実施しているか。

8 雇用の安定確保及び再就職支援

(1) 雇用機会の確保

- 職場で求められている能力・資質の明確化、応募資格の制限の緩和など、
募集・採用方法の改善等により、若者、女性、高齢者、障害者等の雇用機
会の確保を図るための取組を行っているか。

(2) 雇用管理の改善

- 職場定着の推進、作業施設の改善、職域の拡大、適切な配置・処遇等に
よる雇用管理の改善のための取組を行っているか。

(3) 雇用の維持

- ワークシェアリング等、雇用の維持を図るための取組を行っているか。

(4) 解雇（雇用保障）

- 関係法令や判例・裁判例を踏まえて、解雇、懲戒及び出向等に関する規
程が整備・運用されているか。

(5) 再就職支援

- 労働者の解雇・離職に当たっては、再就職先のあっせん、求職活動に必
要な手続きの周知、必要書類の迅速な作成等、再就職に必要な支援を行っ
ているか。

9 労働分野における社会貢献

(1) 企業による社会貢献

- 若年者が適職を選択するために、インターンシップ等の若年者に対する
就業体験機会の提供等の取組を行っているか。
- NPO等との協働などにより、労働分野における社会貢献を行っている
か。

(2) 従業員の社会貢献の促進

- ボランティア休暇・休職制度を設けるなど、企業として従業員の社会貢
献を容易にする枠組みを整備しているか。

10 その他

(1) 従業員満足度

(点検欄)

YES NO

- 従業員が高い意欲をもって仕事を行い、その能力を十分に発揮するために、自社の従業員の満足度を把握し、役立てるよう取組を行っているか。

(2) 相談への対応

- 相談窓口や専用電子メールアドレスに対して寄せられた相談について、適切に対応できる体制が整えられているか。

Ⅲ サプライチェーンとの関係におけるCSRへの取組

(1) サプライチェーンの尊重

- サプライチェーンとの取引に当たっては、その尊厳と利害を尊重し、これに配慮しているか。

(2) 調達先に対するサプライチェーン・マネジメント方針の明示

- 自社の購買取引に当たっての方針（自社の調達方針、サプライチェーンに対する姿勢・考え方）を定め、これを示しているか。

- サプライチェーンとの契約の締結に当たり、サプライチェーンに対して求める事項（サプライチェーンが行うべき具体的内容、その確認方法、これに違反した場合の取扱い、変更の際の手続等）を書面等により明示しているか。

- サプライチェーンに対して求める事項を変更するに当たっては、その必要性に加え、変更に伴うサプライチェーンに対する影響、特にサプライチェーンにおける労働CSRの実施に対する影響を十分に考慮しているか。また、あらかじめ示された変更の際の手続に則って、誠実に行われているか。

(3) サプライチェーンへの要請等

- 各サプライチェーンに対して自社のCSRへの取組を示すに当たって、労働分野におけるCSRへの取組（あるべき従業員の姿、ステークホルダーにおける従業員の位置付け、社内規範、組織・体制等）についても示しているか。

- 各サプライチェーンに対して、継続的に労働CSRへの取組を要請しているか。

(点検欄)

YES NO

- 各サプライチェーンに対して、労働CSRへの取組態勢の整備を促しているか。
- 特に海外のサプライチェーンに対しては、結社の自由及び団体交渉権が尊重され、児童労働、強制労働や雇用と職業に関する差別が行われることのないよう、徹底を図っているか。
- 下請企業等サプライチェーンに対する発注方法は、発注先企業の従業員の仕事と生活の調和に配慮したものとなっているか。

(4) 体制の整備

- サプライチェーンにおける労働CSRの実施状況を把握し、必要な要請等を行うことについて、自社内における責任体制は明確になっているか。

IV 海外に進出した場合における労働CSRへの取組

- 海外支社や支店・工場においては、進出先の労働事情（関係の法制度、労働慣行・商慣行、文化、労使関係団体との関係）等を踏まえた形で、労働に関するCSR活動が推進されているか。
- それぞれの海外支社や支店・工場においては、現地における労働CSRを推進するための責任体制は明確になっているか。
- 本社において、海外支社や支店・工場における労働CSRの推進の実態を把握し、必要な改善を助言・指導するための責任体制は明確になっているか。また、海外支社や支店・工場における労働CSRの推進について、問題が生じたときの本社の連絡・報告窓口は明確化されているか。
- 本社において、海外支社や支店・工場における労働CSRの推進の実態を定期的に把握するとともに、必要な改善を助言・指導しているか。
- 海外支社や支店・工場においては、国際ルールや現地の労働関係法令、労働慣行等を十分に把握した上で、これを遵守しているか。
- 従業員の行動規範、マニュアル等について、必要な加筆・修正を行うことにより進出先の国の労働事情を踏まえたものとするとともに、海外支社や支店・工場の現地従業員に対して、その徹底を図っているか。
- 海外支社への出向者や海外支店・工場の駐在員に対して、研修等を通じて現地の労働事情の理解の徹底を図っているか。また、現地勤務の後には、

(点検欄)

YES NO

現地の文化や習慣を尊重しつつ、企業を代表する者として率先垂範して行動するとともに、現地従業員とのコミュニケーションや相互理解に努めるよう指導しているか。

- 海外支社への出向者、海外支店・工場の駐在員のみならず、現地に同伴する家族等に対しても、研修を行う等により、現地の文化や慣習についての理解を深めるよう努めているか。
- 海外支社や支店・工場において、現地従業員の登用、幹部への抜擢等を通じて、経営の現地化を進めているか。
- 海外支社や支店・工場の事業の縮小・撤退時には、他社に対する事業譲渡等を含め、従業員、取引先、地域社会への影響が最小とするような可能性を検討しているか。
- 海外支社や海外支店・工場のサプライチェーンに対しても、日本国内におけるのと同様に、労働に関わる法令遵守と労働CSRへの取組を求めているか。