

共同調査

労働に関する CSR(企業の社会的責任)についての人事部門の取組み状況調査

「労働 CSR」の取組みは道半ば

ネガティブ・インパクト対応が先行、次世代型のポジティブ・インパクト対応には遅れ

「賃金格差」など新たな課題も発生

産労総合研究所(本社:東京都千代田区 社長:高橋邦明)は、このたびトーマツ コンサルティング株式会社(本社:東京都千代田区 社長:伊香賀正彦)と共同で人事部門における労働CSRへの取組み状況と課題を探るため、上場企業および産労総合研究所会員企業を対象に、2006年8月「労働に関する CSR (企業の社会的責任) についての人事部門の取組み状況調査」を実施した。

本リリースでは、回答いただいた167社の調査結果から、昨今話題となっているポイントを抜粋して紹介する。

●「労働CSR」への関心の高まりと人事部門の役割の増大

CSR(企業の社会的責任)が盛んに叫ばれるようになって数年が経過したが、当初は、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンス、環境経営、社会貢献の領域での対応が先行してきた。しかし、すべてのステークホルダーに対する責任を負うのがCSRだとすれば、雇用者として従業員や労働マーケットに対して負うべき責任、すなわち「労働CSR」もきわめて重要なファクターである。「労働CSR」の領域は、「労働コンプライアンス体制の強化」はもちろんのこと、差別問題、セクシャル・ハラスメント、過労死、サービス残業など従来から関心の高かった課題に加え、メンタルヘルス、請負労働、ワーク・ライフ・バランスといった昨今話題となっている課題、さらには、エンプロイアビリティなど人的資本への投資といった人材マネジメント上の課題にまで広がっている。こうした課題を鑑みると、経営環境において「労働CSR」もまたこれまで注目を浴びてきたCSRのテーマと同等に重要度の高い領域であることを改めて認識せざるを得ない。次々と発生する「労働CSR」の新しい課題が、労働者のさまざまな層から関心を呼んでいることに注意を払わなくてはならない。

また、CSRに取り組む大企業ではCSRのための専門部署を設けているケースもめずらしくないが、多くの企業では、広報部門や総務部門がCSRを担当しているものと思われる。しかし、これらの部門と「労働CSR」との関係は希薄である。人事部門が従来から担当してきた課題をはじめ、さらに新しいテーマについても、「CSR」という観点から人事部門の関与は避けては通れない。

これらのことから、本調査では、新しいテーマも含んだ「労働CSR」に対して、とくに人事部門がどのように取り組んでいるのかを調査したものである。数あるCSRに関する調査とは異なり、「労働CSR」に絞って調査を試みたという点でも貴重な調査となっている。調査結果からは、日本企業における労働CSRへの取組みの実態をうかがうことができる。

●調査概要

- (1)記入方法:項目選択および自由記述方式 / (2)回収方法:アンケート用紙による直接返送方式
- (3)実施時期:2006年8月 / (4)実施対象:上場企業および産労総合研究所会員企業より3,000社を抽出
- (5)回答数:167社 / (6)回答企業の内訳:規模 500人未満 78社、500人以上1000人未満 20社、1000人以上3000人未満 36社、3000人以上5000人未満 12社、5000人以上 21社:業種 製造業 75社、非製造業 92社

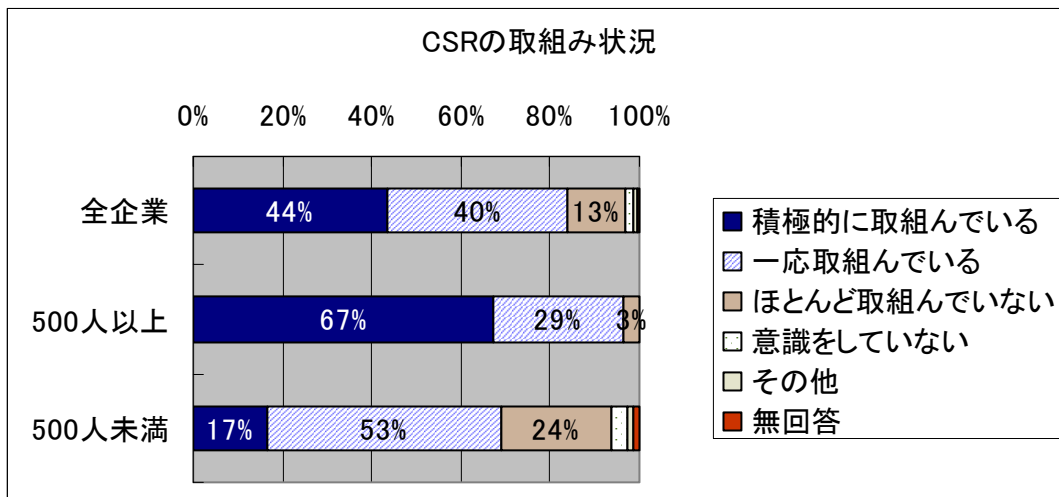
労働CSR調査結果の主なポイント

(注: グラフ中の各数値表記は小数点以下四捨五入としたため、誌上データの少数点第一位までの数値を基にした文中数値と異なる場合があることにご注意下さい)

●CSRに取り組んでいる企業は84%。500人未満の企業は69%にとどまる。

CSRに「取り組んでいる」企業は84%（「積極的に取り組んでいる」44%、「一応取り組んでいる」40%）と8割を超えている。500人以上の企業では97%とほとんどの企業が取り組んでいるのに対して、500人未満の企業では69%にとどまっている。

(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 9 表1-(1))

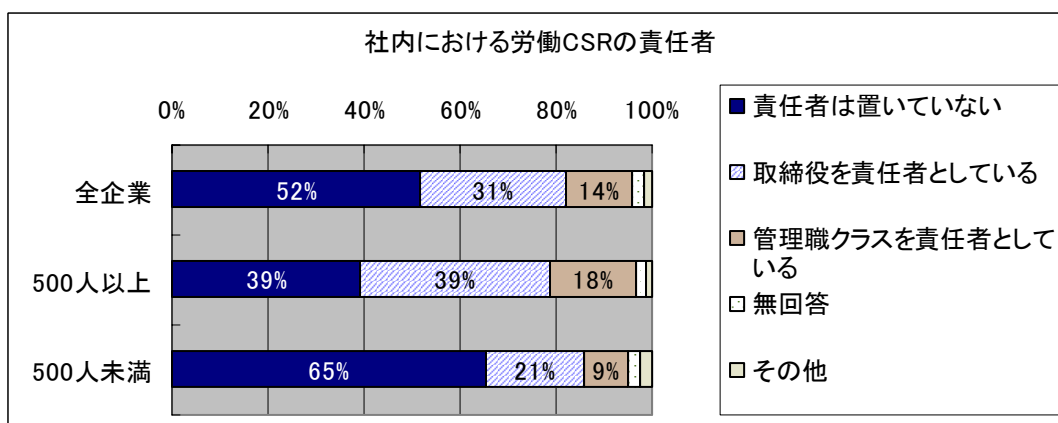


●社内に労働CSRの責任者をおいている企業は44%。500人以上の企業では57%と6割近い。

「社内に労働CSRの責任者をおいている」企業は44%である。内訳をみると、「取締役を責任者としている」が31%で、「取締役ではない管理職クラスを責任者としている」が14%である。また、500人以上の企業では57%が社内に労働CSRの責任者をおいているが、500人未満の企業では30%にとどまっている。

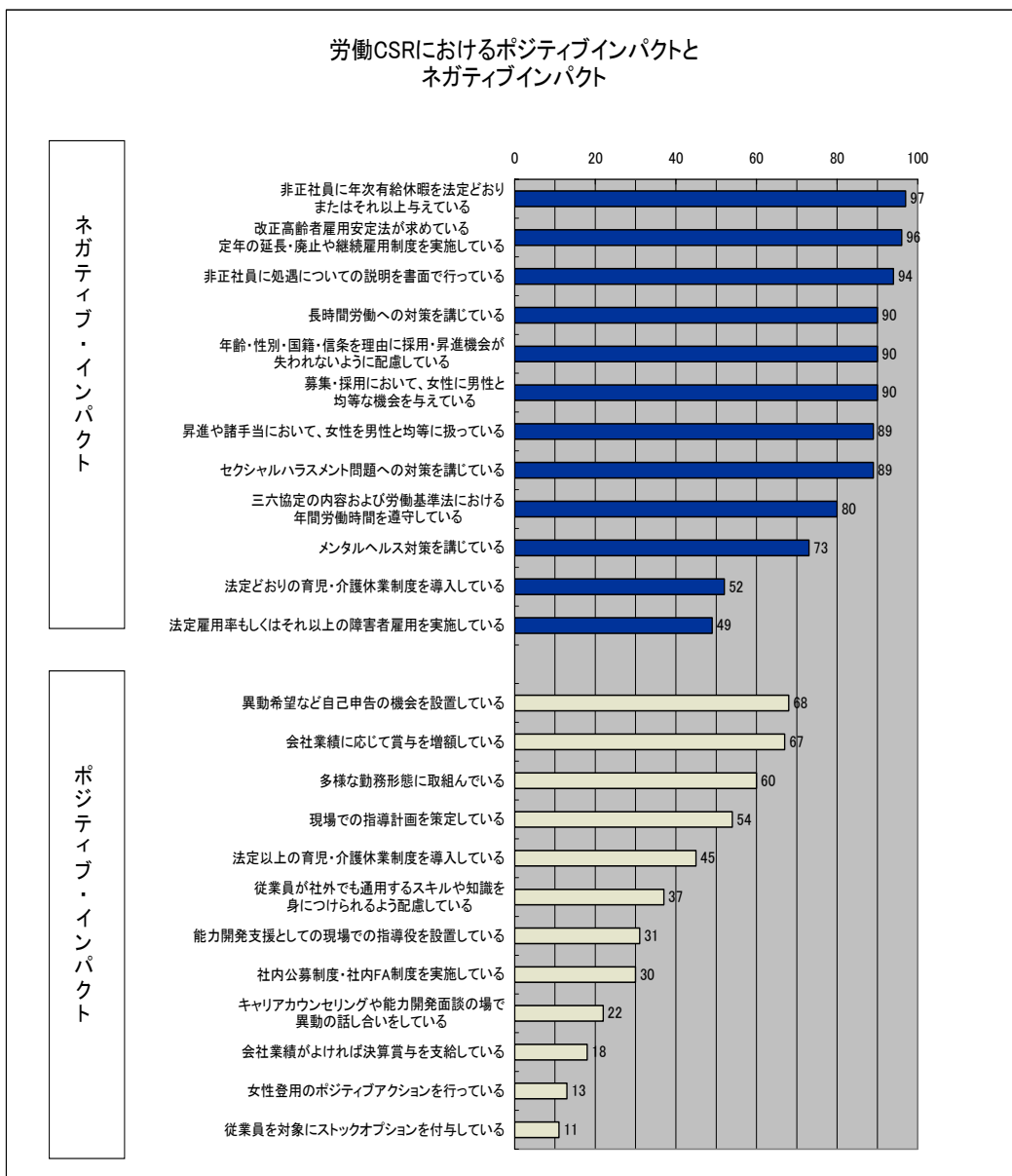
なお、「人事部門に労働CSRの担当者をおいている」企業は43%（専任8%、兼任35%）、「人事部門に担当者はいないが、他の部署にいる」企業は13%である。

(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 9 表3-(1),(2))



- コンプライアンス対応などのネガティブ・インパクト対応が先行する一方で、「シェアリング・プラン(企業活動の成果を従業員と分かち合うしくみ)」「ファミリー・フレンドリー(仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度)」「エンプロイアビリティ(従業員の能力向上)」などのポジティブ・インパクト対応は遅れている。

労働CSRにおける主なネガティブ・インパクト領域は、雇用機会均等や高齢者雇用安定などの「コンプライアンス」、セクシャル・ハラスメント防止などの「基本的人権の尊重」、メンタルヘルス対策などの「安全で衛生的な職場環境の整備」などだが、障害者雇用などの一部を除き、ネガティブ・インパクトへの対応はある程度進んでいる。非正社員への年次有給休暇、定年延長・継続雇用、長時間労働対策、男女雇用機会均等などでは9割以上の企業が取組んでいることがわかった。しかしその一方で、多様な勤務形態への取り組みや法定以上の育児・介護休業制度導入などでは、依然として6割以下であり、女性管理職登用の数値目標などへの対応は13%にとどまるなど、対応速度に偏りと隔たりがみられるのが現実である。

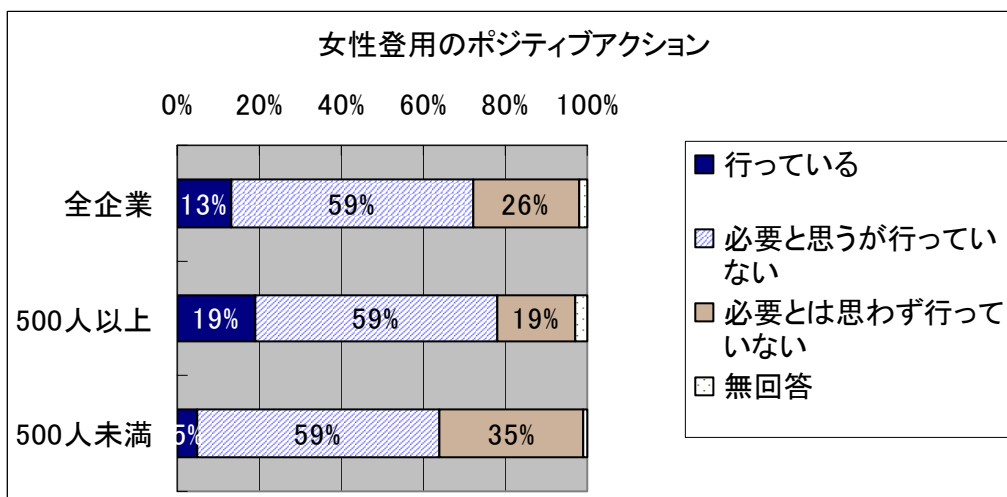
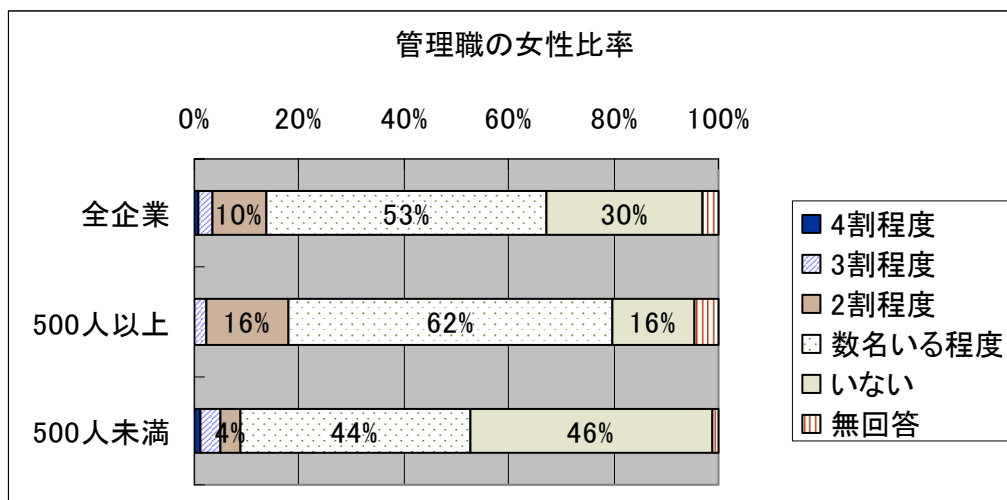


- 女性の管理職への登用は大幅な遅れが目立つ。半数以上の企業が「数名程度」と回答。
女性管理職数の数値目標を設定している企業は13%にとどまる。

男女雇用機会均等法施行後すでに20年が経過し、機会均等は確実に進んでいるようだ。しかし、女性の管理職への登用については遅れが目立っている。管理職の女性比率をみると「数名いる程度」とする企業が53%と最も多く、「全体の2割程度以上いる」と回答した企業は14%と少ない。500人以上の企業でも「全体の2割程度以上」と回答した企業は18%にとどまっている。

さらに、女性管理職数の数値目標を設定するなどのポジティブ・アクションを「行っている」企業は13%で、「必要とは思わず、行っていない」という消極的な企業が26%を占めている。

(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 11 表6-(6)、(7))

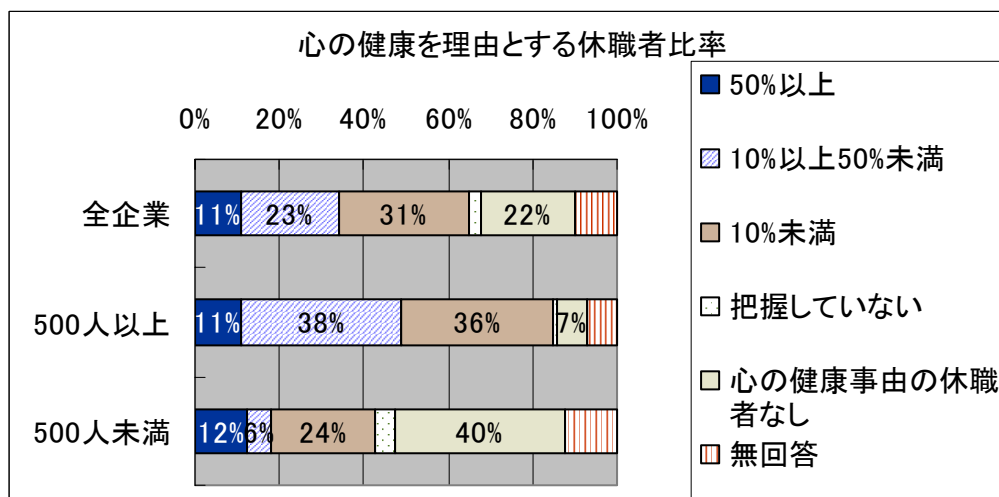
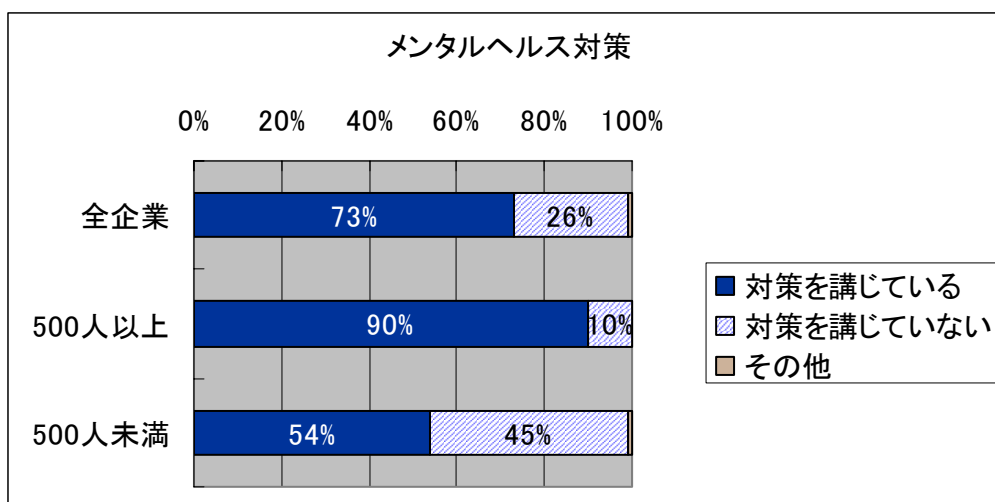


- メンタルヘルス休職者が存在する企業は65%、500人以上企業では85%と多い。
メンタルヘルス対策を講じている企業は73%、500人以上企業では90%近くにする。

20代、30代を中心に心の病を理由にした休職者の増加が話題となっているが、心の病を理由とする休職者が「存在する」企業は65%と多く、さらに500人以上の企業では85%とほとんどの企業でメンタルヘルス事由の休職者を抱えている。休職者の「半分以上」が心の病が原因だとする企業も11%と1割を超えており、事態の深刻さがうかがわれる。

また、メンタルヘルス対策を「講じている」企業は73%、500人以上の企業では約90%に上っており、メンタルヘルスへの関心の高さとともに、多くの企業で対策が進んでいるようだ。

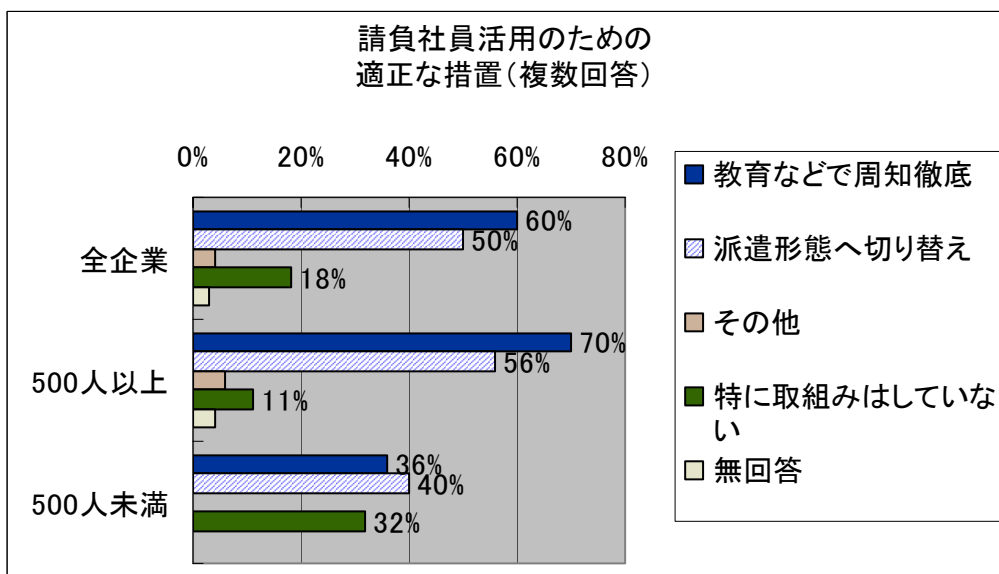
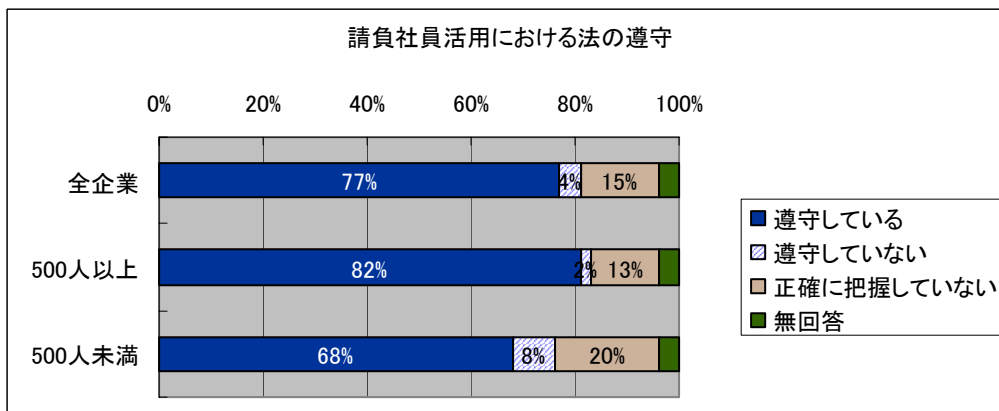
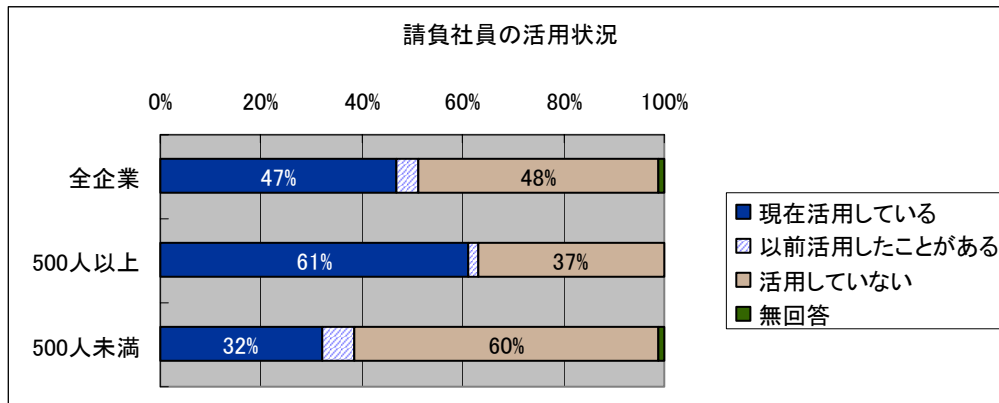
(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 12~13 表10-(1)、(2))



●請負社員への適正な措置がとれていない企業は活用企業の18%、500人未満企業では32%と3分の1に上る。

昨今、報道でも問題になっているのが「偽装請負」である。今回の調査対象企業のうち、請負社員を「活用している」企業は47%と半数近くに上るが、請負社員を活用しているにも関わらず「法律を正確に把握していない」という企業も15%ある。さらに、請負社員を適正に勤務させるための施策を「行っていない」企業は現在請負社員を活用企業のうち18%あり、とりわけ500人未満の企業では32%と高い割合を示している。今後、さらなる周知と対策の徹底が望まれる。

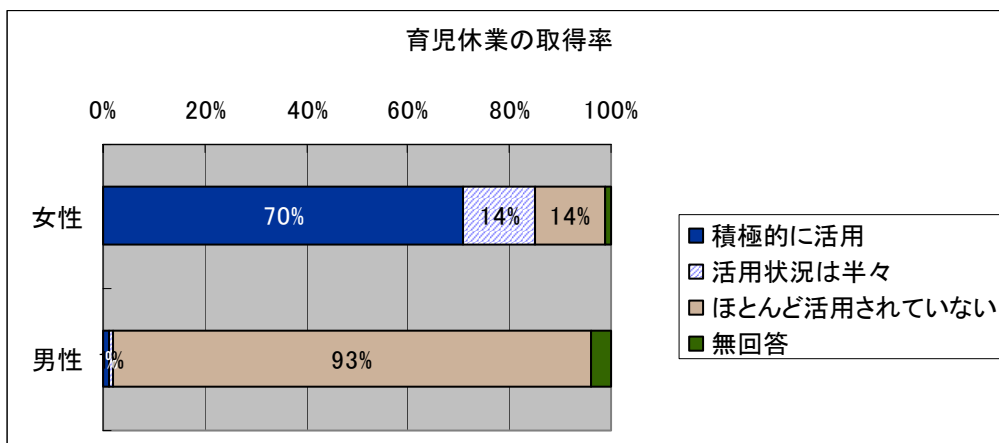
(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 14 表15-(1)、(2)、(3))



●男性社員の育児休業の取得率は1.2%と皆無に近い。

ワーク・ライフ・バランスを象徴する先進的事例としても紹介される男性による育児休業の取得だが、男性社員に「積極的に活用されている」企業は1.2%にとどまっている。男性社員には、「ほとんど活用されていない」とする企業が93%と圧倒的である。先進的な取組みであるだけに、実際の活用は一部の企業にとどまっていることがうかがわれる。

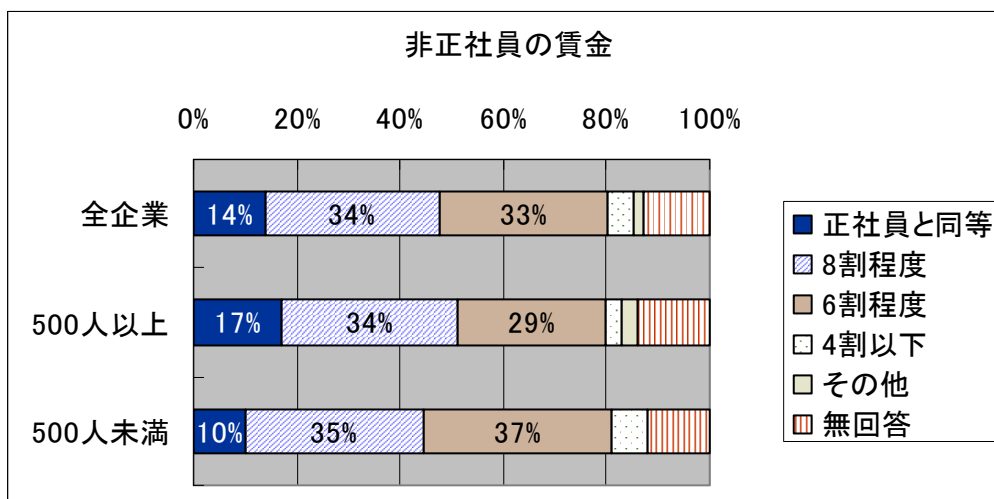
(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 14 表16-(2))



●正社員と同一業務をする非正社員の賃金に格差をもうけていない企業は14%。格差は「8割」「6割」程度という企業がそれぞれ34%、33%。

増加の一途のたどる非正規雇用だが、いわゆるワーキング・プア(働く貧困層)の問題にも関心が高まっている。非正社員が正社員と同一の業務を担当する場合、「同等の賃金を支払う」企業は14%にとどまり、「8割程度」が34%、「6割程度」が33%と賃金格差は歴然としている。この賃金格差については、コンプライアンスの問題の側面もはらみ留意が必要である。人件費抑制という視点からすれば合理的な政策なのかもしれないが、意欲と能力のある人材をきちんと処遇することができなければ、人材の流出や競争力低下が危ぶまれることになる。

(人事実務2006年10月15日 1001号 p. 11 表7-(2))



※本調査結果の詳細は、産労総合研究所発行「人事実務」2006年10月15日・第1001号を参照

産労総合研究所とは：

産労総合研究所は、1938年4月労働問題の民間調査研究機関として「産業労働調査所」として設立。現在の主な事業は、①定期刊行誌の編集・発行および販売、②病院および医院の人事・業務改善指導と定期刊行誌の編集・発行および販売、③経営、人事、賃金分野の調査および研究活動、④官公庁および民間企業からの賃金、労務管理、労働問題、経営管理等に関する各種調査研究の受託業務、⑤賃金、雇用、労務管理、企業福祉、人材開発、社会・ビジネス一般分野に関する書籍の発行および販売、⑥人事・賃金分野のセミナーの開催、⑦人事・賃金制度に関する制度構築・改善・運用のためのコンサルティング活動などである。なお、本調査を実施した『人事実務』は、1964年2月『賃金調査資料』（1968年7月『賃金実務』、2006年4月『人事実務』に改題）として創刊され、本年10月1日号で1000号を迎えている。

トーマツ コンサルティングとは：

トーマツ コンサルティング (TC) は監査法人トーマツのグループ会社で、監査法人トーマツとともにグローバルなネットワークを誇る国際的会計事務所デロイト トウシュ トーマツ (Deloitte) のメンバーである。当社はDeloitteの一員として日本におけるコンサルティングサービスを担当、トーマツグループ各社の監査・税務・コンサルティングの総合力を活かし、経営戦略からその実現・導入に至るまで一貫したサービスを提供する「総合マネジメントコンサルティングファーム」である。東京、静岡、名古屋、大阪、広島、福岡各地区の6社と、6社統一の経営基盤を構築するための純粋持株会社トーマツ コンサルティング ホールディングス株式会社で構成され、総勢500名超の体制を有している。

●問い合わせ先：

産労総合研究所 人事実務編集部/日野・佐藤

Tel:03-3237-1629 Fax.03-3237-1634

〒102-8616 東京都千代田区平河町 2-4-7 清瀬会館

<http://www.e-sanro.net>

集計表

表 1—(1) CSR（企業の社会的責任）への取組み状況

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	積極的に取り組んでいる	一応取り組んでいる	意識はしているが、ほとんど取り組んでいない	意識をしていない	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	43.7	40.1	13.2	1.8	0.6	0.6
500人以上	100.0(89)	67.4	29.2	3.4	—	—	—
499人以下	100.0(78)	16.7	52.6	24.4	3.8	1.3	1.3
製造業	100.0(75)	45.3	36.0	16.0	2.7	—	—
非製造業	100.0(92)	42.4	43.5	10.9	1.1	1.1	1.1

*印の「その他」の内訳：・準備中

表 1—(2) CSR（企業の社会的責任）に対応するための社内における具体的な施策（複数回答）

(表 1—(1)で「積極的に取り組んでいる」「一応取り組んでいる」と回答した企業=100)

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	経営トップが、自ら方針を語るなど積極的に関わっている	担当部署(または専任担当者)を設けている	CSRに関する基準・指針等を作成している	CSR報告書・サステナビリティレポートなどを作成している	グループ企業に取組状況の確認を行っている	取引企業とも取組状況の確認を行っている	社内研修を実施している	社外の研修に参加している	通報窓口・苦情対応等、社内体制を整えている	苦情対応部署のチェック体制を整えている	従業員目標に組み込んでいる	従業員評価に組み込んでいる	*その他	無回答
調査計	100.0(140)	65.0	50.0	44.3	22.9	27.1	8.6	35.7	25.0	57.1	10.0	5.7	5.7	5.7	2.9
500人以上	100.0(86)	73.3	64.0	57.0	36.0	32.6	11.6	44.2	30.2	67.4	12.8	7.0	2.3	3.5	3.5
499人以下	100.0(54)	51.9	27.8	24.1	1.9	18.5	3.7	22.2	16.7	40.7	5.6	3.7	11.1	1.9	1.9
製造業	100.0(61)	70.5	59.0	55.7	41.0	36.1	13.1	45.9	29.5	65.6	11.5	6.6	6.6	1.6	1.6
非製造業	100.0(79)	60.8	43.0	35.4	8.9	20.3	5.1	27.8	21.5	50.6	8.9	5.1	5.1	3.8	3.8

*印の「その他」の内訳：・コンプライアンスマニュアルの策定と内容遵守の宣誓の実施 ・コンプライアンス研修の実施 ・講師の派遣
・社長を委員長とする全社横断の委員会設置

表 2 人事部門における CSR（企業の社会的責任）への意識

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	かなり意識している	まあまあ意識している	あまり意識していない	まったく意識していない	無回答
調査計	100.0(167)	40.7	46.1	10.8	1.2	1.2
500人以上	100.0(89)	56.2	38.2	4.5	—	1.1
499人以下	100.0(78)	23.1	55.1	17.9	2.6	1.3
製造業	100.0(75)	37.3	50.7	9.3	1.3	1.3
非製造業	100.0(92)	43.5	42.4	12.0	1.1	1.1

表 3 労働 CSR への取組み状況

(1) 社内における労働 CSR の責任者

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	取締役を責任者としている	取締役ではない管理職クラスを責任者としている	責任者は置いていない	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	30.5	13.8	51.5	1.8	2.4
500人以上	100.0(89)	39.3	18.0	39.3	1.1	2.2
499人以下	100.0(78)	20.5	9.0	65.4	2.6	2.6
製造業	100.0(75)	29.3	10.7	54.7	2.7	2.7
非製造業	100.0(92)	31.5	16.3	48.9	1.1	2.2

*印の「その他」の内訳：・執行役員が責任者（2社） ・総務・人事で対応

(2) 人事部門における労働 CSR の担当者

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	専任の者を置いている	他の業務と兼任の者を置いている	人事部門にはいないが、他の部署にいる	人事部門にも他の部署にも担当者はいない	無回答
調査計	100.0(167)	8.4	34.7	12.6	41.9	2.4
500人以上	100.0(89)	12.4	41.6	15.7	29.2	1.1
499人以下	100.0(78)	3.8	26.9	9.0	56.4	3.8
製造業	100.0(75)	8.0	38.7	12.0	40.0	1.3
非製造業	100.0(92)	8.7	31.5	13.0	43.5	3.3

表4 年齢・性別・国籍・信条を理由にした採用・昇進機会への配慮

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	配慮している	配慮していない	どちらともいえない
調査計	100.0(167)	90.4	1.8	7.8
500人以上	100.0(89)	96.6	1.1	2.2
499人以下	100.0(78)	83.3	2.6	14.1
製造業	100.0(75)	86.7	2.7	10.7
非製造業	100.0(92)	93.5	1.1	5.4

表5 障害者雇用の実施状況

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	法定雇用率 (民間1.8%) を上回って雇 用している	ほぼ法定雇 用率(民間 1.8%)で雇 用している	法定雇用率 (民間1.8%) は下回って いるものの雇 用している	法定では雇用 しなければな らないが、ま だ現状では雇 用していない	法定では雇 用する必要 がなく、雇 用していない	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	32.3	16.2	38.3	7.2	3.6	0.6	1.8
500人以上	100.0(89)	44.9	22.5	30.3	—	—	—	2.2
499人以下	100.0(78)	17.9	9.0	47.4	15.4	7.7	1.3	1.3
製造業	100.0(75)	36.0	16.0	36.0	5.3	4.0	1.3	1.3
非製造業	100.0(92)	29.3	16.3	40.2	8.7	3.3	—	2.2

*印の「その他」の内訳：・グループ企業全体での充足を目指す

表6 男女の均等機会および待遇確保の状況

(1) 募集および採用において、女性に男性と均等な機会を与えているか

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	はい	いいえ	どちらとも いえない
調査計	100.0(167)	90.4	1.2	8.4
500人以上	100.0(89)	98.9	—	1.1
499人以下	100.0(78)	80.8	2.6	16.7
製造業	100.0(75)	92.0	1.3	6.7
非製造業	100.0(92)	89.1	1.1	9.8

(2) 職種および担当業務の選択において、女性に男性と均等な機会を与えているか

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	はい	いいえ	どちらとも いえない	分からない
調査計	100.0(167)	82.6	2.4	14.4	0.6
500人以上	100.0(89)	95.5	—	3.4	1.1
499人以下	100.0(78)	67.9	5.1	26.9	—
製造業	100.0(75)	84.0	2.7	13.3	—
非製造業	100.0(92)	81.5	2.2	15.2	1.1

(3) 配置および昇進において、女性に男性と均等な機会を与えているか

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	はい	いいえ	どちらとも いえない	分から ない	無回答
調査計	100.0(167)	78.4	3.0	15.6	1.2	1.8
500人以上	100.0(89)	91.0	—	5.6	1.1	2.2
499人以下	100.0(78)	64.1	6.4	26.9	1.3	1.3
製造業	100.0(75)	76.0	5.3	16.0	1.3	1.3
非製造業	100.0(92)	80.4	1.1	15.2	1.1	2.2

(4) 教育研修において、女性に男性と均等な機会を与えているか

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	はい	いいえ	どちらとも いえない
調査計	100.0(167)	92.2	1.8	6.0
500人以上	100.0(89)	98.9	—	1.1
499人以下	100.0(78)	84.6	3.8	11.5
製造業	100.0(75)	92.0	4.0	4.0
非製造業	100.0(92)	92.4	—	7.6

調査 労働に関する CSR についての人事の取組み状況調査

(5) 昇給や諸手当において、女性を男性と均等に扱っているか (単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	はい	いいえ	どちらとも いえない	無回答
調査計	100.0(167)	89.2	1.2	7.8	1.8
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	96.6 80.8	— 2.6	1.1 15.4	2.2 1.3
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	88.0 90.2	2.7 —	8.0 7.6	1.3 2.2

(6) 管理職のうち女性の割合はどの程度か (単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	全体の 4割程度	全体の 3割程度	全体の 2割程度	数名 いる程度	いない	無回答
調査計	100.0(167)	0.6	3.0	10.2	53.3	29.9	3.0
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	— 1.3	2.2 3.8	15.7 3.8	61.8 43.6	15.7 46.2	4.5 1.3
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	— 1.1	— 5.4	9.3 10.9	53.3 53.3	36.0 25.0	1.3 4.3

(7) 女性管理職数の数値目標を設定する等、女性登用のポジティブアクションを行っているか (単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	行っている	必要と思うが、 行っていない	必要とは思わず、 行っていない	無回答
調査計	100.0(167)	12.6	58.7	26.3	2.4
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	19.1 5.1	58.4 59.0	19.1 34.6	3.4 1.3
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	20.0 6.5	58.7 58.7	20.0 31.5	1.3 3.3

表7 非正社員（有期雇用契約社員＝嘱託社員，契約社員，パートタイマー）の処遇状況

(1) 処遇についての説明を書面でやっているか (単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	行っている	口頭などで行っている	行っていない	*その他
調査計	100.0(167)	94.0	3.6	1.2	1.2
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	96.6 91.0	2.2 5.1	— 2.6	1.1 1.3
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	92.0 95.7	5.3 2.2	— 2.2	2.7 —

*印の「その他」の内訳：・一部実施 ・非正社員はいない

(2) 正社員と同一の業務を担当する場合、賃金の格差はどの程度か (単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	正社員と同等 である	正社員の8割 程度	正社員の6割 程度	正社員の4割 以下	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	13.8	34.1	32.9	4.8	1.8	12.6
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	16.9 10.3	33.7 34.6	29.2 37.2	3.4 6.4	3.4 —	13.5 11.5
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	16.0 12.0	32.0 35.9	34.7 31.5	4.0 5.4	1.3 2.2	12.0 13.0

*印の「その他」の内訳：・ケースバイケースにて対応 ・正社員と同一の業務は担当させない ・比較困難

(3) 非正社員の労働条件・福利厚生はどうなっているか（複数回答） (単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	年次有給休暇を 法定どおり、ま たはそれ以上に 与えている	育児・介護休業 を法定どおり、 またはそれ以上 に与えている	教育訓練の機 会を与えてい る	正社員への登 用の仕組みが ある	社宅・寮等を 与えている	無回答
調査計	100.0(167)	97.0	71.9	47.9	41.3	10.8	3.0
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	98.9 94.9	79.8 62.8	52.8 42.3	44.9 37.2	12.4 9.0	1.1 5.1
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	98.7 95.7	82.7 63.0	57.3 40.2	46.7 37.0	17.3 5.4	1.3 4.3

(4) 非正社員を社会保険・労働保険に加入させているか

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	加入が必要な非正社員について把握しており、該当者全員を加入させている	加入が必要な非正社員について把握しているが、該当者で加入させていない場合もある	加入が必要な非正社員について把握していない	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	92.8	3.6	0.6	1.2	1.8
500人以上	100.0(89)	94.4	3.4	—	1.1	1.1
499人以下	100.0(78)	91.0	3.8	1.3	1.3	2.6
製造業	100.0(75)	93.3	2.7	1.3	1.3	1.3
非製造業	100.0(92)	92.4	4.3	—	1.1	2.2

*印の「その他」の内訳：・付保しているケースとしていないケースがある

表8 セクシュアルハラスメント問題への対策とその具体策

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	〔対策を講じている〕と回答した企業=100 (複数回答)							対策を講じていない	*その他
		対策を講じている	対応窓口を設置している	セクシュアルハラスメントに対する方針の同意・協定を結んでいる	ハンドブック・手引書等を配布している	罰則規定を設定している	研修を実施している	*その他		
調査計	100.0(167)	88.6	88.5	18.9	45.3	49.3	41.2	3.4	10.8	0.6
500人以上	100.0(89)	97.8	96.6	23.0	55.2	52.9	55.2	4.6	2.2	—
499人以下	100.0(78)	78.2	77.0	13.1	31.1	44.3	21.3	1.6	20.5	1.3
製造業	100.0(75)	88.0	89.4	25.8	51.5	53.0	50.0	1.5	12.0	—
非製造業	100.0(92)	89.1	87.8	13.4	40.2	46.3	34.1	4.9	9.8	1.1

*印の「その他」の内訳：・存在するが不十分と認識

※印の「その他」の内訳：・セクシュアルハラスメント防止・対応マニュアルの作成 ・社内報による啓発 ・不定期ではあるが、幹部対象に啓蒙実施 ・防止規程の作成

表9 長時間労働問題への対策とその具体策

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	〔対策を講じている〕と回答した企業=100 (複数回答)									対策を講じていない	*その他
		対策を講じている	自己診断によるセルフチェックを行っている	上司への教育を行っている	従業員への教育を行っている	改正労働安全衛生法(2006年4月施行)に則り、医師による面接指導を行っている	安全衛生専門医に任せている	職場の上司に任せている	*その他	無回答		
調査計	100.0(167)	90.4	25.2	76.8	39.1	55.0	4.0	22.5	4.6	0.7	8.4	1.2
500人以上	100.0(89)	96.6	31.4	86.0	48.8	70.9	4.7	16.3	4.7	—	2.2	1.1
499人以下	100.0(78)	83.3	16.9	64.6	26.2	33.8	3.1	30.8	4.6	1.5	15.4	1.3
製造業	100.0(75)	88.0	31.8	81.8	40.9	63.6	4.5	24.2	3.0	—	10.7	1.3
非製造業	100.0(92)	92.4	20.0	72.9	37.6	48.2	3.5	21.2	5.9	1.2	6.5	1.1

*印の「その他」の内訳：・長時間労働は発生していない(2社)

※印の「その他」の内訳：・100H/月超の時間外勤務なし ・ノー残業デーの実施 ・仕事方法の改善を展開中 ・時間外労働時間を上司へフィードバックし(四半期ごと)労働時間管理の徹底を指示

表10—(1) メンタルヘルスへの対策とその具体策

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	〔対策を講じている〕と回答した企業=100 (複数回答)							対策を講じていない	*その他
		対策を講じている	自己診断によるセルフチェックを行っている	上司への教育を行っている	従業員への教育を行っている	社内に対応機関(カウンセリング室、専門の産業医等)を設置している	社外の専門機関を利用して実施している	*その他		
調査計	100.0(167)	73.1	36.1	73.0	45.9	51.6	43.4	3.3	26.3	0.6
500人以上	100.0(89)	89.9	41.3	80.0	51.3	65.0	45.0	5.0	10.1	—
499人以下	100.0(78)	53.8	26.2	59.5	35.7	26.2	40.5	—	44.9	1.3
製造業	100.0(75)	73.3	43.6	85.5	52.7	58.2	45.5	1.8	25.3	1.3
非製造業	100.0(92)	72.8	29.9	62.7	40.3	46.3	41.8	4.5	27.2	—

*印の「その他」の内訳：・今後検討予定

※印の「その他」の内訳：・ホットライン(相談窓口)の設置 ・安全衛生委員会での情報共有(実態・対策など) ・外部団体の健康相談を活用 ・健康に関するポータルサイトを設け、定期的に情報を発信中

調査 労働に関する CSR についての人事の取組み状況調査

表10—(2) 心の健康面を理由とする休職者の休職者全体に占める割合

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	50%以上	10%以上 50%未満	10%未満	把握してい ない	心の健康面を理由と する休職者はいない	無回答
調査計	100.0(167)	11.4	23.4	30.5	3.0	22.2	9.6
500人以上	100.0(89)	11.2	38.2	36.0	1.1	6.7	6.7
499人以下	100.0(78)	11.5	6.4	24.4	5.1	39.7	12.8
製造業	100.0(75)	12.0	25.3	30.7	—	21.3	10.7
非製造業	100.0(92)	10.9	21.7	30.4	5.4	22.8	8.7

表11 従業員とのコミュニケーションの具体的な施策 (複数回答)

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	職場労使 懇談会を 設けている	労使協議 制を設け ている	苦情処理 委員を設 けている	人事部 門が巡回 面談など を行っている	提案制度 を設けて いる	自己申告 活用して いる	社内報を 活用して いる	従業員意 識調査を 実施して いる	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	40.1	59.3	21.6	26.9	34.7	53.3	56.9	34.7	6.6	2.4
500人以上	100.0(89)	49.4	67.4	36.0	27.0	41.6	64.0	74.2	49.4	7.9	—
499人以下	100.0(78)	29.5	50.0	5.1	26.9	26.9	41.0	37.2	17.9	5.1	5.1
製造業	100.0(75)	45.3	74.7	29.3	16.0	45.3	56.0	62.7	42.7	5.3	—
非製造業	100.0(92)	35.9	46.7	15.2	35.9	26.1	51.1	52.2	28.3	7.6	4.3

*印の「その他」の内訳：・レクリエーションの実施、経営協議会、実務職（女性中心）会議（定例）の開催 ・社長との懇談会 ・社内HPの活用 ・社内イベント（納涼祭、スポーツ大会） ・定期的な懇親会の実施 ・評価制度による年2回の上司面談 ・法令遵守、職場の人事問題、セクハラ、パワハラに関する社員からの相談を受けつける機能を設置し、状況改善、事態解決に向けて全社的に取り組んでいる

表12—(1) 三六協定の締結の有無とその方法

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	〔締結している〕と回答した企業=100 (複数回答)					締結してい ない	無回答
		締結してい る	本社のみで なく、事業所 ごと締結して いる	適切な手続き で選出された 労働者代表と 締結している	毎年所轄の労 働基準監督署 に届け出てい る	無回答		
調査計	100.0(167)	98.8	68.5	70.3	70.9	1.8	0.6	0.6
500人以上	100.0(89)	100.0	82.0	70.8	80.9	1.1	—	—
499人以下	100.0(78)	97.4	52.6	69.7	59.2	2.6	1.3	1.3
製造業	100.0(75)	100.0	73.3	72.0	73.3	—	—	—
非製造業	100.0(92)	97.8	64.4	68.9	68.9	3.3	1.1	1.1

表12—(2) 三六協定の内容および労働基準法における年間労働時間の遵守

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	遵守し ている	遵守して いない	正確に把握 していない	無回答
調査計	100.0(167)	80.2	10.8	3.0	6.0
500人以上	100.0(89)	88.8	7.9	—	3.4
499人以下	100.0(78)	70.5	14.1	6.4	9.0
製造業	100.0(75)	86.7	6.7	2.7	4.0
非製造業	100.0(92)	75.0	14.1	3.3	7.6

表13 時間外労働対価の支払い状況

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	ほぼ法律に則っ て支払っている	部分的に支 払っている	*その他
調査計	100.0(167)	92.2	3.0	4.8
500人以上	100.0(89)	93.3	—	6.7
499人以下	100.0(78)	91.0	6.4	2.6
製造業	100.0(75)	90.7	2.7	6.7
非製造業	100.0(92)	93.5	3.3	3.3

*印の「その他」の内訳：・適正に支払う（2社） ・法定以上の割増で支払い（5社）

表14 改正高齢者雇用安定法が求めている、定年の延長・廃止や継続雇用制度の実施状況

(単位：%)				
規模・産業	合計 (社数)	実施している	実施していない	*その他
調査計	100.0(167)	95.8	1.8	2.4
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	96.6 94.9	— 3.8	3.4 1.3
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	98.7 93.5	— 3.3	1.3 3.3

*印の「その他」の内訳：・検討中(2社) ・段階的に移行中

表15-1) 請負社員の活用状況

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	現在活用している	以前活用したことがある	活用していない	無回答
調査計	100.0(167)	47.3	4.2	47.9	0.6
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	60.7 32.1	2.2 6.4	37.1 60.3	— 1.3
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	57.3 39.1	4.0 4.3	38.7 55.4	— 1.1

表15-2) 「請負社員は自社社員の指揮命令系統で働かせてはならない」という法律の遵守

(表15-1)で「現在活用している」と回答した企業=100)

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	遵守している	遵守していない	正確に把握していない	無回答
調査計	100.0(79)	77.2	3.8	15.2	3.8
500人以上 499人以下	100.0(54) 100.0(25)	81.5 68.0	1.9 8.0	13.0 20.0	3.7 4.0
製造業 非製造業	100.0(43) 100.0(36)	76.7 77.8	7.0 —	11.6 19.4	4.7 2.8

表15-3) 適正な勤務のための具体的な施策(複数回答)

(表15-1)で「現在活用している」と回答した企業=100)

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	教育などの手段により、請負と派遣の違いを周知徹底している	本来的に自社社員による指揮命令が必要な業務については、請負形態から派遣形態に切り替えるようにしている	*その他	とくに取組みはしていない	無回答
調査計	100.0(79)	59.5	50.6	3.8	17.7	2.5
500人以上 499人以下	100.0(54) 100.0(25)	70.4 36.0	55.6 40.0	5.6 —	11.1 32.0	3.7 —
製造業 非製造業	100.0(43) 100.0(36)	62.8 55.6	69.8 27.8	2.3 5.6	7.0 30.6	2.3 2.8

*印の「その他」の内訳：・就労場所の明確な区分 ・請負契約書の締結 ・請負社員のエリアの明確化

表16 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

(1) 改正育児・介護休業法(2005年4月施行)に則った就業規則等の変更状況

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	法定以上の制度を導入している	法定どおりに変更した	無回答
調査計	100.0(167)	44.9	51.5	3.6
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	67.4 19.2	32.6 73.1	— 7.7
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	42.7 46.7	54.7 48.9	2.7 4.3

(2) 育児休業の取得率

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	積極的に活用されている	活用状況は半々である	ほとんど活用されていない	無回答
【女性】 調査計	100.0(167)	70.1	14.4	14.4	1.2
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	78.7 60.3	16.9 11.5	4.5 25.6	— 2.6
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	81.3 60.9	12.0 16.3	5.3 21.7	1.3 1.1
【男性】 調査計	100.0(167)	1.2	1.2	93.4	4.2
500人以上 499人以下	100.0(89) 100.0(78)	2.2 —	2.2 —	93.3 93.6	2.2 6.4
製造業 非製造業	100.0(75) 100.0(92)	— 2.2	2.7 —	94.7 92.4	2.7 5.4

(注) 「ほとんど活用されていない」には、「該当者がいない」を含む。

(3) 多様な勤務形態への取り組み状況とその具体策

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	〔取り組んでいる〕と回答した企業=100 (複数回答)							取り組んでいない	*その他	無回答
		取り組んでいる	短時間勤務制度を設けている	フレックスタイム制を設けている	裁量労働制を設けている	在宅勤務制度を設けている	限定勤務地制度を設けている	*その他			
調査計	100.0(167)	59.9	55.0	69.0	21.0	7.0	23.0	4.0	37.1	1.8	1.2
500人以上	100.0(89)	82.0	65.8	76.7	19.2	5.5	28.8	2.7	14.6	3.4	—
499人以下	100.0(78)	34.6	25.9	48.1	25.9	11.1	7.4	7.4	62.8	—	2.6
製造業	100.0(75)	64.0	56.3	77.1	27.1	6.3	16.7	6.3	32.0	2.7	1.3
非製造業	100.0(92)	56.5	53.8	61.5	15.4	7.7	28.8	1.9	41.3	1.1	1.1

*印の「その他」の内訳：・検討中(2社) ・今後の課題

**印の「その他」の内訳：・裁量労働制を検討中 ・時間代休制度 ・就業時刻の繰上げ繰下げほか本人との相談 ・変形労働時間制を運用

表17—(1) 年次有給休暇の(付与日数に対する)消化率

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	80%以上	50%以上 80%未満	20%以上 50%未満	20%未満	無回答
調査計	100.0(167)	7.2	32.9	43.7	13.8	2.4
500人以上	100.0(89)	7.9	41.6	38.2	10.1	2.2
499人以下	100.0(78)	6.4	23.1	50.0	17.9	2.6
製造業	100.0(75)	6.7	44.0	37.3	10.7	1.3
非製造業	100.0(92)	7.6	23.9	48.9	16.3	3.3

表17—(2) 年次有給休暇の取得促進のための具体的な施策(複数回答)

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	計画年休を導入して取得促進を行っている	社員への啓蒙活動(個人個人への通知・社内報など)を行っている	直接上司から取得の促進を図っている	*その他	とくに行っていない	無回答
調査計	100.0(167)	40.7	40.7	31.1	3.6	25.7	1.2
500人以上	100.0(89)	50.6	46.1	41.6	4.5	15.7	1.1
499人以下	100.0(78)	29.5	34.6	19.2	2.6	37.2	1.3
製造業	100.0(75)	53.3	41.3	32.0	4.0	22.7	1.3
非製造業	100.0(92)	30.4	40.2	30.4	3.3	28.3	1.1

*印の「その他」の内訳：・永年勤続時の連休取得 ・取得推進日を設定している ・年末年始、夏季休の際、併用して取得するよう指導
・労組からの呼びかけ

表18 転勤に伴う従業員の家庭の事情への配慮(複数回答)

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	介護中の従業員に対して配慮している	育児中の従業員に対して配慮している	*その他	とくに行っていない	無回答
調査計	100.0(167)	65.3	52.7	6.0	22.8	3.6
500人以上	100.0(89)	79.8	62.9	5.6	12.4	2.2
499人以下	100.0(78)	48.7	41.0	6.4	34.6	5.1
製造業	100.0(75)	68.0	53.3	8.0	21.3	4.0
非製造業	100.0(92)	63.0	52.2	4.3	23.9	3.3

(注) 「とくに行っていない」には、転勤者がいないを含む。

*印の「その他」の内訳：・ケースに応じて対応(3社) ・個別の状況に応じて対応(2社) ・就学児童のある従業員に配慮 ・従業員および家族の健康状態 ・転勤なし(2社) ・本人事情を斟酌

表19—(1) 次世代育成支援対策推進法への対応

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	「一般事業主 行動計画」策 定義務があ り、届出を している	「一般事業主 行動計画」策 定義務があ るが、届出 をしていない	「一般事業主 行動計画」策 定義務はない が、努力義務 に従って取り 組んでいる	「一般事業主 行動計画」策 定義務はなく、 努力義務に従 った取り組み もしていない	同法の内容に ついてあまり 知らない	無回答
調査計	100.0(167)	61.1	0.6	9.0	13.8	12.0	3.6
500人以上	100.0(89)	87.6	1.1	4.5	—	3.4	3.4
499人以下	100.0(78)	30.8	—	14.1	29.5	21.8	3.8
製造業	100.0(75)	64.0	—	8.0	14.7	8.0	5.3
非製造業	100.0(92)	58.7	1.1	9.8	13.0	15.2	2.2

表19—(2) 次世代育成支援推進のための具体的な施策（複数回答）

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	託児所の設置	家族手当の 増額	男性社員への育 児休暇取得推進	子供の看護 休暇制度	*その他	無回答
調査計	100.0(167)	2.4	7.8	29.9	56.9	13.8	29.3
500人以上	100.0(89)	3.4	10.1	43.8	77.5	18.0	10.1
499人以下	100.0(78)	1.3	5.1	14.1	33.3	9.0	51.3
製造業	100.0(75)	4.0	9.3	29.3	58.7	14.7	28.0
非製造業	100.0(92)	1.1	6.5	30.4	55.4	13.0	30.4

*印の「その他」の内訳：・カフェテリアプラン、育児関連メニューのポイント優遇制度（2006年度のみ） ・ノー残業デーの設定（3社）、時間外勤務の削減 ・託児所、ベビーシッターなどの費用補助 ・2歳までの育児休業制度の導入 ・育児中の社員の短時間勤務措置の実施 ・ベビーシッター会社との契約、再雇用制度、育児手当 ・ベビーシッター代等の補助 ・育児休業者への環境の整備、情報提供等 ・管理職への啓蒙 ・既存制度の周知 ・記念日休暇の導入 ・子供が生まれる際の父親の休暇の取得の促進 ・支援制度ガイドブックの作成、配布 ・諸制度の拡充 ・社内外講師による風土啓発フォーラム開催 ・次世代育成支援対策推進法は今後対応予定 ・女性社員については育休取得75%以上として推進 ・短時間勤務制度活用の促進 ・子供の健診、学校行事参加等のための休暇制度検討、結婚・育児等による退職者の再雇用制度の検討 ・短時間勤務制度 ・毎週水曜日の早帰り

表20—(1) 社員1人あたりの年間教育研修日数

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	0.5日未満	0.5日以上 1.0日未満	1.0日以上	分からない	無回答
調査計	100.0(167)	12.6	15.6	57.5	13.2	1.2
500人以上	100.0(89)	9.0	15.7	56.2	18.0	1.1
499人以下	100.0(78)	16.7	15.4	59.0	7.7	1.3
製造業	100.0(75)	9.3	16.0	56.0	17.3	1.3
非製造業	100.0(92)	15.2	15.2	58.7	9.8	1.1

表20—(2) 教育研修予算の決め方

(単位：%)

規模・産業	合計 (社数)	1人あたりの 費用が従来か ら定められて いる	給与等の他の 人件費項目と ともに毎年決 定される	売上高や人件費 等に対する一定 比率を基準とし て定めている	*その他	とくにルール は定められて いない	無回答
調査計	100.0(167)	6.0	26.3	4.2	8.4	53.9	1.2
500人以上	100.0(89)	9.0	28.1	3.4	10.1	49.4	—
499人以下	100.0(78)	2.6	24.4	5.1	6.4	59.0	2.6
製造業	100.0(75)	1.3	17.3	4.0	12.0	65.3	—
非製造業	100.0(92)	9.8	33.7	4.3	5.4	44.6	2.2

*印の「その他」の内訳：・必要に応じて実施（3社） ・育成方針に沿って必要となる費用を毎年算出 ・各職制にて決定 ・教育費用の予算化 ・研修計画を立て必要な予算を計上 ・研修体系に基づいて、各研修費の総費用を管理 ・内容（研修）を先に決定し、予算を決定 ・能力開発部で年間研修計画を組んで決定

表20(3) 研修以外の能力開発支援 (複数回答)

(単位: %)

規模・産業	合計 (社数)	現場での指導 計画を策定している	現場での指導 役(トレーナー、 メンター等)を 設置している	通信教育を 受講させて いる	公的資格取得 支援制度を 実施している	* その他	とくに支援 策は設けて いない	無回答
調査計	100.0(167)	53.9	30.5	59.3	54.5	6.6	9.0	1.2
500人以上	100.0(89)	56.2	42.7	69.7	62.9	9.0	2.2	2.2
499人以下	100.0(78)	51.3	16.7	47.4	44.9	3.8	16.7	—
製造業	100.0(75)	62.7	32.0	66.7	58.7	8.0	8.0	1.3
非製造業	100.0(92)	46.7	29.3	53.3	51.1	5.4	9.8	1.1

*印の「その他」の内訳: ・基本的には管理職がメンターできる ・教育計画に基づいて実施 ・業務キャリア上の自己啓発について受講料を補助 ・国内留学制度を設けている ・自己啓発のための図書等を用意し、支援している ・自主的に研修を選択できる仕組みを導入 ・人事ツールの中に啓発目標を記載させ支援をさせている ・全社研修の紹介、自己開発研究を案内するポータルサイトを活用している ・本人の要望があれば、個別に検討している

表21 従業員一人ひとりの能力に応じた活躍の機会における具体的な施策 (複数回答)

(単位: %)

規模・産業	合計 (社数)	社内公募制度・ FA制度を実施 している	異動希望など自 己申告の機会を 設置している	キャリアカウンセリ ングや能力開発面談 の場で、異動の話 合いをしている	* その他	とくに制度・ 機会は設けて いない
調査計	100.0(167)	29.9	68.3	22.2	1.2	25.7
500人以上	100.0(89)	51.7	80.9	32.6	1.1	10.1
499人以下	100.0(78)	5.1	53.8	10.3	1.3	43.6
製造業	100.0(75)	34.7	68.0	22.7	1.3	28.0
非製造業	100.0(92)	26.1	68.5	21.7	1.1	23.9

*印の「その他」の内訳: ・上司申告・評価などの客観指標を参考に実施 ・毎年、役員・部長による面談の実施

表22 従業員一人ひとりのエンプロイアビリティの向上策

(単位: %)

規模・産業	合計 (社数)	社内に必要なスキル や知識のみを獲得で きることを前提に人 材育成を行っている	社外で通用するスキル や知識も身につけ られるよう配慮して いる	* その他	とくに考えら れていない	無回答
調査計	100.0(167)	38.3	37.1	1.2	22.2	1.2
500人以上	100.0(89)	37.1	46.1	2.2	13.5	1.1
499人以下	100.0(78)	39.7	26.9	—	32.1	1.3
製造業	100.0(75)	34.7	42.7	—	20.0	2.7
非製造業	100.0(92)	41.3	32.6	2.2	23.9	—

(注) エンプロイアビリティは、一般的に「雇用されうる力」と訳される。高いエンプロイアビリティとは、動めている会社以外でも良い条件の勤務先が見つかるキャリアやスキルを持っている状態をいう。

*印の「その他」の内訳: ・社員の自主性を尊重

表23 会社が得た利益を従業員に還元する制度の有無 (複数回答)

(単位: %)

規模・産業	合計 (社数)	会社業績に 応じて賞与 原資を増額 している	(左記とは別に) 会社業績が良 ければ決算賞 与を支給して いる	従業員を対象 にストックオ プションを付 与している	従業員持ち 株会を設置 している	* その他	とくに制度 は設けてい ない
調査計	100.0(167)	67.1	18.0	10.8	61.1	4.8	13.8
500人以上	100.0(89)	68.5	13.5	14.6	79.8	5.6	10.1
499人以下	100.0(78)	65.4	23.1	6.4	39.7	3.8	17.9
製造業	100.0(75)	76.0	9.3	8.0	70.7	5.3	13.3
非製造業	100.0(92)	59.8	25.0	13.0	53.3	4.3	14.1

*印の「その他」の内訳: ・カフェテリアプラン、事業部別加算ポイントの付与(毎年度末決算後) ・一定以上の職階において、業績連動部分を採用 ・業績の良い決算期に特別賞与の支給実績がある ・経常利益の1%を就業年数に応じて平等に分配 ・事業グループ別業績連動管理職表彰 ・前年度実績(売上げ増、コストダウン etc) に対する表彰制度 ・特別業績給を支給 ・表彰制度あり