

## 〔 雇 用 〕

### 企業の雇用への取り組みに関する調査

#### 《評価の視点》

企業における雇用は、終身雇用で代表される雇用保障型から、労働市場の流動化に対応した多様な雇用形態へと急激に変化してきました。また、現在、世界的で深刻な不況により、雇用が重大な危機にさらされています。一方、企業の社会的責任はますます重要視されてきており、サプライチェーンを含めた人権問題などへの取り組みや、男女の雇用機会均等、障害者雇用、育児介護休業、長時間労働、高齢者の雇用、いわゆる非正規雇用問題などの社会的課題に対する対応を、より一層充実させることが求められています。

このような時代背景を基に、「社会と共生する企業」に求められる雇用のあり方を、以下の5つの要素から捉えることとします。

基本的人権を護り、多様な人々に対して働く場を提供すること <社会的責務>

社員の健康・安全・生活を護り、安心して働ける職場環境を整備すること <企業内責務>

個人の能力を引き出し、自立した一社会人としていきいきと働ける仕組みを構築すること

<企業内価値創出>

社員の社会との関わりを推進・支援し、企業の人的リソースを社会に還元すること

<社会的価値創出>

上記全般に関して、適切なマネジメントを行い、双方向コミュニケーションにより合意形成すること<継続的向上>

本調査ではこうした観点に立って、マネジメントシステム、各種の方針、具体的制度や取り組みなどについて、前半の「I 国内および国外」では、原則として連結ベースの内外グループ全社を、後半の「II 国内」では連結ベースの国内グループ全社をそれぞれご回答対象範囲として、伺います。

質問の構成

**国内および国外**

【マネジメントシステム】【雇用の維持・確保】【人権の保護】

**国内**

【多様な雇用機会の提供】【評価制度と人材育成】【仕事とプライベートライフの両立】

【労働環境・健康管理】

**改善の努力など**

【取り組みの改善】【自由記述】

～ 関連資料のお願い ～

雇用の取り組みに関連する報告書など資料がありましたら、評価の際の参考といたしますのでご送付ください。

～ ご回答にあたってのお願い ～

御社におけるご方針や取り組みが本調査の選択肢に当てはまらない場合には、最も近い選択肢を選び、必要に応じて自由記述欄にご記入いただきたく、よろしくお願い申し上げます。

【お問合せ先】 特定非営利活動法人 パブリックリソースセンター（担当：杉田、田口、田島）

E-mail : sri-info@public.or.jp 電話：03-5540-6256（10時～16時）

御社「雇用」ご回答担当者名 記入欄（後ほどお問合せさせて頂く場合がございますため、以下にご記入ください）

御社名				ご担当部署名	
ご担当者名	電話番号	ファクシミリ	E-mail		

第8回(2009年度)

問1 御社の事業拠点についてお伺いします。(1つに )

1. 国外にも事業拠点をもっている
2. 事業拠点は国内のみである

問2 ご回答の前提としての情報把握の範囲をお伺いします。(1つに )

1) 連結会社がある場合

( ) 持株会社でご回答の前提が傘下の一つの事業会社の取り組みとなる場合には5または6を選択してください。

1. グループ全体(海外を含む)
2. グループ全体(ただし国内会社のみ)
3. グループの主要な会社(海外を含む)
4. グループの主要な会社(ただし国内会社のみ)
5. 御社単体(海外を含む)
6. 御社単体(ただし国内のみ)

2) 連結会社がない場合

7. 御社単体(海外を含む)
8. 御社単体(ただし国内のみ)

<b>国内および国外</b>
----------------

ここでは、問2でご回答いただいた情報把握の範囲でお答えいただくことを原則とします。

### 【マネジメントシステム】

問3 雇用・人材に関する理念・方針を明文化し、公開していますか。(1つに )

1. 理念・方針を策定し、それを社外に公開している
2. 理念・方針を策定しているが、社外には公開していない
3. とくに理念・方針は策定していない **問5へ**

問4 雇用・人材に関する理念・方針には以下の項目が含まれていますか。(該当するものすべてに )

1. 公正な人事制度
2. 人材の育成・能力開発
3. 人権の尊重
4. 労働諸法規の遵守・労働基本権の尊重
5. 男女平等
6. 個の尊重、ダイバーシティ(多様性)の尊重
7. 健康・安全
8. 該当するものはない

### 【雇用の維持・確保】

問5 過去3年以内に海外も含め、人員削減を行ったことがありますか。(1つに )

( ) 人員削減とは早期退職者の募集、指名解雇、工場閉鎖による解雇、雇用契約期間中途での契約解除、派遣契約期間中途での契約解除などを指し、自然減は含まない。

1. 人員削減を行ったことがある **問6へ**
2. 人員削減を行っていない **問7へ**

問6 [問5で1を選択した場合のみ対象] 人員削減に関する方針および実施の手順についてお伺いします。過去3年の範囲でお答えください。(該当するものすべてに )

1. 人員削減に関する基本方針を文書化し、社内に公開した
2. 人員削減に関する基本方針を文書化し、社外にも公開した
3. 人員削減に至った経緯、雇用維持努力の説明を行った
4. 対象者選定のガイドラインを提示した

5. 労働組合(社員代表)との合意形成を行った
6. 個別相談・カウンセリングを行った
7. 割増退職金を支払った
8. 再就職支援を行った
9. 上記のような方針や手順はない

### 【人権の保護】

問7 雇用における人権保護や差別防止の徹底に関して、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )

- 1) 人権保護・差別防止の体制(該当するものすべてに )
  1. 担当部署があり専任担当を置いている
  2. 担当部署があり兼任担当を置いている
  3. 人権担当役員を定めている
  4. 各事業所などに人権担当の委員会やチームを組織している
  5. 特に体制はない
- 2) 人権保護・差別防止の方針・制度(該当するものすべてに )
  1. 人権保護や差別防止について具体的な項目を含む「人権方針」を定めている
  2. 「人権方針」を社外に公開している
  3. 就業規則などに規定を設けている
  4. 公正な採用・処遇などの方針をもち、社外に公開している
  5. 特に方針・制度はない
- 3) 人権保護・差別防止の具体的な取り組み(該当するものすべてに )
  1. 自社独自のマニュアルを作成・配布(イントラネット上での公開も含む)している
  2. 社員に対し人権保護や差別防止について全般的な研修・講習(eラーニングを含む)を実施している
  3. 社員に対しパワーハラスメントに関して研修・講習(eラーニングを含む)を実施している
  4. 問題があった場合に通報したり相談する、組織や場所が独立した「窓口」を設けている
  5. 「窓口」には人権に関する専門知識を持った要員が配置されている(外部専門機関も含む)
  6. 人権に関わる問題の発生と対処の状況について、定期的に経営に報告を行っている
  7. 人権保護・差別防止について内部監査を行っている
  8. とくに何もしていない

問8 [問1で1を選択された場合のみ対象] 国外に拠点がある場合、人権・雇用に関して準拠している基準、ガイドラインなどがありますか。(該当するものすべてに )

1. 拠点所在国の現地基準・ガイドライン
2. 国連人権宣言
3. ILO国際労働基準
4. OECD多国籍企業ガイドライン
5. グローバル・コンパクト
6. SA8000
7. その他の国際的基準に準拠している(準拠している国際基準を記入ください: )
8. 準拠している基準はとくにない 問9へ
9. 把握していない 問9へ

1) 上記の基準やガイドラインの海外での遵守状況について、本社としてどのような方法で確認していますか。(該当するものすべてに )

1. 本社から出張して定期的に点検を行っている
2. 現地の人事担当部門(または現地トップ)との会議において確認を行っている
3. 定期的に遵守状況の報告を求めている

第8回(2009年度)

- 4. 内部監査で定期的にチェックを行っている
- 5. 第三者による監査で確認を行っている
- 6. 遵守の徹底を指示しているが、確認は行っていない
- 7. 特に取り組んでいることはない

問9 〔問1で1を選択された場合のみ対象〕国外に拠点がある場合(途上国に限定しません) 人権保護や差別防止に関連する以下の項目が、明文化され当該国の従業員に公開されていますか。(該当するものすべてに )

- 1. 当該国の労働法制遵守
- 2. 児童労働の禁止
- 3. 強制労働の禁止
- 4. 従業員の団結権の保障
- 5. マイノリティの採用
- 6. 地域社会への貢献
- 7. とくに公開されているものはない
- 8. 把握していない

問10 〔問1で1を選択された場合のみ対象〕国外に拠点がある場合(途上国に限定しません) 「児童労働」の防止に関する取り組みをお伺いします。

1) 海外にある事業拠点の被雇用者が、各国の就業年齢未満でないことを確認していますか。(1つに )

- 1. 確認している  
具体的な確認方法を記述してください。

- 2. 確認していない

2) 海外にある事業拠点の下請業者・納入業者の被雇用者が、就業年齢未満でないことを確認していますか。(1つに )

- 1. 確認している  
具体的な確認方法を記述してください。

- 2. 確認していない

3) 児童労働撤廃に向けて、当該国や地域の社会的課題の解決に関し、取り組んでいることがあれば記述してください。

**国内**

ここでは、問2で情報把握の範囲について「海外を含む」とした場合も、国内に限定してお答えください。  
(「グループ全社」、「グループの主要な会社」を選択した場合は、その範囲でお答えください)

**【多様な雇用機会の提供】**

問11 パート社員の活用についてお伺いします。

第8回(2009年度)

( )「パート社員」とは常用フルタイムではなく期間限定・短時間雇用の労働者を指しています。

1) パート社員を活用していますか。(1つに )

1. 恒常的に活用している(常時パート社員がいる) 2)へ
2. 臨時的に活用することがある(一時的に、または季節的にパート社員がいる) 問12へ
3. 活用していない 問12へ

2) [問11-1で1を選択された場合のみ対象]パート社員の活用策についてお伺いします。(該当するものすべてに )

1. 同一の業務を行う常用フルタイム社員との間では処遇の差を設けない制度がある
2. 常用フルタイム社員への転換の制度がある
3. 能力に応じて管理的業務に就ける制度がある
4. 業務内容に応じて常用フルタイム社員と同等の教育研修を行っている
5. 仕事の内容・役割の変化や能力の向上にともない処遇を上げる制度がある
6. パワハラや雇用条件などの問題が生じた場合に、パート社員が相談できる窓口を設けている
7. 上記のような制度・施策はない

問12 派遣社員の活用についてお伺いします。

1) 派遣社員を活用していますか。(1つに )

1. 恒常的に活用している(常時派遣社員がいる) 2)へ
2. 臨時的に活用することがある(一時的に、または季節的に派遣社員がいる) 問13へ
3. 活用していない 問13へ

2) [問12-1で1を選択された場合のみ対象]派遣社員を活用する場合、派遣先として取り組まれている内容についてお伺いします。(該当するものすべてに )

1. 派遣社員に対しても、業務内容に応じて社員と同等の研修を行っている
2. 派遣社員に対しても、社員と同等のセクハラ・パワハラに関する研修を行っている
3. パワハラや契約内容などの問題が生じた場合に、派遣社員が相談できる窓口を設けている
4. 派遣社員を受け入れる職場の管理者に対し、守るべき事項を記載した派遣社員マニュアルなどを配布している
5. 派遣社員を受け入れる職場の管理者に対し、遵守すべき法や規定、就業環境の維持、勤務実態の把握などに関する研修を行っている
6. 人事部門は定期的に派遣社員の就業場所を巡回するなどして、派遣社員の就業状況が法や契約に違反していないか確認している
7. 派遣元企業と、派遣社員の就業環境や勤務実態について定期的に打合せを行っている
8. 上記のような取り組みは行っていない

問13 いわゆる「非正規雇用」者の活用についてお伺いします。上記のご回答以外に、活用に関する方針(契約締結や更新・解除、正社員への登用の方針を含む)や、具体的な取り組みがあれば記述してください。

問14 以下の雇用に関して、機会提供、労働環境整備、活用推進などについての以下の事例に該当するような具体的方針をお持ちですか。また、お持ちの場合、社外に公開していますか。(各雇用別に、各々1~3の中から1つに )

- 女性雇用(女性採用比率、女性在籍比率、女性役職者数・比率、役職者への育成計画など)
- 障害者雇用(障害者雇用率、採用と育成計画、環境整備、サポート体制など)
- 高齢者雇用(定年延長、再雇用方針、活用策など)
- 外国人雇用(国籍や人種で採用や処遇を差別しないなど)

	女性雇用	障害者雇用	高齢者雇用	外国人雇用
1.方針を持ち社外に公開している				
2.方針はあるが社外に公表していない				
3.方針はない				

問15 障害者雇用の状況についてお伺いします。

- 1)把握している直近の障害者雇用率をご記入ください。  
( 年 月: %)
- 2)障害者の定着、障害者の能力発揮のためにどのようなことを行っていますか。(該当するものすべてに )
- 1.在宅で勤務できる制度をもっている
  - 2.障害の種類や程度を勘案して職域を開発している
  - 3.障害者に合わせて職場環境の改善を行っている
  - 4.個々の障害者に合わせた教育研修を実施している
  - 5.障害の特性に合わせた健康管理を行っている
  - 6.社内に障害者を支えるためのチームや委員会を設け、活動を行っている
  - 7.全社員が障害者に対する理解や認識を深めるため、研修などの意識啓発を行っている
  - 8.障害者の配属される職場の管理者に受け入れのための教育・指導を行っている
  - 9.特例子会社を設けるなどして知的障害者や重度の身体障害者を積極的に雇用している
  - 10.とくに何も行ってない

問16 男女平等に対する取り組みについてお伺いします。

- 1)前年度末における正社員の男女別状況をご記入ください。いわゆる「コース別人事制度」を採用している企業については、コース別の人数もご記入ください(マスクのかけてある部分)。  
( )コース別人事制度とは、業務内容が企画的か定型的か、あるいは転居転勤があるかないかといったことで、いくつかのコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行うもの
- 1.いわゆるコース別人事制度を採用していない
  - 2.いわゆるコース別人事制度を採用している

質問項目	男性	女性	女性比率(記入不要です)
1.正社員人数	人	人	%
2.(内、いわゆる総合職の人数)	人	人	%
3.(内、いわゆる一般職の人数)	人	人	%
4.前年度の採用人数	人	人	%
5.(内、いわゆる総合職の人数)	人	人	%
6.(内、いわゆる一般職の人数)	人	人	%
7.前年度の全退職人数	人	人	%
8.課長職相当の人数	人	人	%
9.部長職相当の人数(役員除く)	人	人	%
10.取締役・執行役員的人数	人	人	

- 2)女性の定着・活用・登用への配慮として、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )
- 1.産休・育児休業の復帰に関する支援制度
  - 2.保育支援制度(企業内保育所・子の看護休暇制度、育児サービス利用料補助など)がある
  - 3.自己選択できる勤務制度(短時間勤務制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)がある
  - 4.女性の管理職への登用に関する具体的な目標値を定めている
  - 5.女性のキャリア形成支援、管理職養成のためのメンター制度がある
  - 6.女性のための相談窓口がある

7. 男女差別禁止に関する社内規定がある
  8. 管理職に対して、女性の定着・活用に関する研修を行っている
  9. とくに何もしていない
- 3) 女性の採用・管理職登用に関して具体的にどのような目標をもっていますか、またその目標に対する到達度、目標に向けての具体的な施策について、以下に記述してください。

問17 65歳までの雇用延長について、どのような制度や取り組みをされていますか。(1つに )

1. 定年がない
2. 65歳定年制がある
3. 65歳まで、希望者全員を再雇用する制度がある
4. 63歳から64歳までの間で、定年制がある
5. 63歳から64歳までの間で、希望者全員を再雇用する制度がある
6. 63歳以上まで、一部の社員を選別して雇用する制度がある
7. 63歳以上まで雇用する制度はない

### 【評価制度と人材育成】

問18 評価に対する納得度を高めるために、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )

1. 全員に評価結果の詳細を知らせている
2. 全員に評価結果を知らせているが、その詳細については開示していない
3. 必要に応じて個別に評価結果を知らせている
4. 評価結果について本人と上司(評価者)が話し合う場がある
5. 評価に関する異議や反論などを聞き、それに答える窓口がある
6. とくに何もしていない

問19 評価制度の中に、CSRに関する評価がどのように組み込まれていますか。(該当するものすべてに )

1. 全社員の評価にCSRの実践・実績を組み入れている
2. CSR活動を評価する表彰制度がある
3. 管理職の昇進・昇格基準に、CSRの実践・実績が含まれている
4. とくに上記のような取り組みは行っていない

問20 教育・研修について、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )

1. 各部署からのスキル要件と課題を洗い出して、毎年教育・研修計画を立案している
2. 教育・研修計画、カリキュラムやコース案内を全社員に公開している
3. 教育・研修の効果を定性的・定量的に測定している
4. 役職・階層別の必修研修だけでなく、キャリア形成のための選択制のカリキュラムがある
5. 通学や通信教育による自己啓発のための支援制度(情報の提供、補助金など)がある
6. とくに上記のような取り組みは行っていない

問21 キャリアに関する相談について、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )

( )ここでの「キャリア相談制度」は社内、社外を問わず、個人のキャリア全般について、相談できるものを想定しています。メンタルヘルスと重複する部分もありますが、キャリアに関する悩みから、配属希望、転職の相談といったことも相談範囲になります。

1. 直属の上司とは別の先輩社員などによるメンター制度などがある

2. 社内にキャリア相談窓口や相談員を設置している
3. 社外のキャリア相談機関と契約している
4. 人事評価とは別にキャリアに対する希望を上司と話し合う制度がある
5. キャリア開発(キャリア形成)研修を実施している
6. とくに何もしていない

問2.2 社員のキャリア形成やライフスタイルの主体的選択のために、社員が選択できる制度を用意していますか。(該当するものすべてに )

1. 社内公募制度
2. フリーエージェント制度
3. 海外留学制度
4. 社内ベンチャー制度
5. 起業支援制度
6. 上位役職(職位)に就ける専門職制度
7. 勤務地域選択制度
8. 半年以上の長期休暇(休職)制度
9. とくに何もしていない

### 【仕事とプライベートライフの両立】

問2.3 時間外労働時間を削減するために、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )

1. 労基法・厚労省指針の上限より短い3.6協定を締結している(1ヶ月30時間、1年300時間など)
2. パソコンのON/OFFや入退室のカード記録を残業時間把握に利用している
3. 部署あるいは個人の時間外労働時間の目標値を設定し、評価にも反映させている
4. 時間外労働時間をモニターし、多い部署の責任者には改善指導を行っている
5. 最終退社時刻を設定し、館内放送・一斉消灯などの施策によって遵守している
6. 時間外労働の恒常的に多い社員には、嘱託医の面談や健康診断を実施している
7. 定時退社日(ノー残業デー)を週1回以上、設定している
8. フレックスタイム制や裁量労働制を導入している
9. とくに何もしていない

問2.4 時間外労働と有給休暇取得率についてお伺いします。

- 1) 前年度の正社員一人当たり月間残業時間数をご記入ください。  
( 年度: 1か月当たり . 時間)  
( ) 残業手当支払い対象正社員の年間法定外総残業時間 ÷ 12
- 2) 前年度の正社員の有給休暇取得率をご記入ください。  
( 年度: %)  
( ) 全正社員の「年間有給休暇取得可能日数」に対する実際の「年間取得日数」

問2.5 育児休業制度および利用状況についてお伺いします。

- 1) 育児休業の取得が可能な期間をお選びください。(1つに )
  1. 子供が1歳到達まで(法定)
  2. 子供が1歳超2歳未満まで(1歳を超えた年度末までを含む)
  3. 子供が2歳以上
- 2) 前年度における育児休業の取得状況をお答えください。  
育児休業を取得した社員数 ( )人  
うち男性社員の取得人数 ( )人

問2.6 介護休業制度および利用状況



- 1) 介護休業の取得が可能な期間をお選びください。(1つに )
1. 3か月まで(法定)
  2. 3か月を超え12か月まで
  3. 1年を超える
- 2) 前年度における介護休業の取得状況をお答えください。  
介護休業を取得した社員数( )人

**【労働環境・健康管理】**

問27 メンタルヘルス・ケアの向上のため、どのような取り組みを行っていますか。(該当するものすべてに )

1. 専門部署もしくは委員会・チームを組織している
2. 社内に専門カウンセラー・専門医(精神科、心療内科など)を配置している
3. 社外の専門カウンセラー・専門医(精神科、心療内科など)と契約している
4. 改善計画を立案・実施し、改善状況をモニターしている
5. 衛生委員会でテーマとして取り上げ向上策を検討している
6. 自社独自のマニュアルを作成・配布している(イントラネット上での公開も含む)
7. 自己診断ツールを提供している
8. 職場のストレスに関する調査を実施している
9. 研修・講習(eラーニングも含む)を実施している
10. 長期休務者の実態などを経営トップに定期的に報告している
11. とくに何もしていない

問28 社内での喫煙に関する対策について、どのような取り組みを行っていますか。(1つに )

( )ここでいう「完全な分煙」とは、健康増進法「ガイドライン」で決められている、外部に煙が流れ出さない「喫煙室」を設置しそれ以外の場所では「禁煙」を意味します。単なる「喫煙コーナー」によるものは「完全な分煙」には含みません。

1. 社内は全職場で完全に禁煙としている
2. 全職場で完全な分煙としている
3. 過半の職場で禁煙または完全な分煙を実施しているが、小規模事業所などでは実施できていない
4. 一部の職場のみ禁煙または完全な分煙を実施している
5. 禁煙または完全な分煙は実施していない

問29 過去3年間の労働災害発生状況(届出数ベース)をご記入ください。

( )「度数率」「強度率」は、算出・管理している場合のみご回答ください。

	2006年度	2007年度	2008年度
1. 総件数	件	件	件
2. 内負傷・疾病	件	件	件
3. 内死亡	件	件	件
4. 度数率			
5. 強度率			

問30 過去3年間に、労働基準監督署の立ち入り検査で是正勧告を受けたことがありますか。(1つに )

1. 「是正勧告」を受け、是正を行った
2. 立ち入り検査はあったが、「是正勧告」は受けていない
3. 立ち入り検査を受けていない

**改善の努力など**

ここでは、問2でご回答いただいた情報把握の範囲でお答えいただくことを原則としています。

**【取り組みの改善】**

問31 CSRの観点から、雇用への取り組みに関して、一定期間における変化・改善をみるための何らかの基準、指標、項目などを設定していますか。(1つに )

1. 設定している (具体的に: )
2. 設定していない

問32 過去1年間に雇用に関する取り組みの改善事例がありましたら、具体的にご記入ください。

**【自由記述】**

問33 その他、これまでの質問には含まれない、あるいはこれまでの質問では十分に反映されない、御社における雇用に対するお考え、制度、取り組みなどがありましたら、ご自由にお書きください。(資料などがありましたら、ご記入に代えて、別途ご送付いただいても結構です)

～ご多忙のところ長時間にわたり、ご協力ありがとうございました～

お手数ですが、雇用の取り組みに関する関連文書、報告書などがありましたら、別途ご送付いただきたく、重ねてよろしくお願ひ申し上げます。