

東洋経済／第14回CSR調査(2018年) 1.雇用・人材活用編

ご依頼しております「東洋経済・CSR調査」のうち、「雇用・人材活用編」についてのご記入・ご回答をお願いいたします。ご多用中まことに恐縮ですが、8月10日(金)の期限までに「窓口ご担当者様」を通じて、ご返送いただきたく存じます。

●御社「雇用・人材活用編」ご記入担当者欄(昨年ご回答いただきましたご担当者様名等)を出力しております。変更の場合は、赤字でご修正ください) ※ご返送いただけない場合は、青字表示データを中心に掲載させていただきます

御社名： ㈱東洋経済工業	ご記入担当者名： 東洋太郎
※傘下会社名： (御社が純粋持株会社の場合に記入)	同、部署名： 人事部
※単体ベース以外のご回答の場合、その内容：	同、TEL： 03-3246-0000
小社使用コード： (この欄は小社で記入)	同、FAX： 03-3242-0000

小社東洋経済オンライン(CSRオンライン)にご用意しています「ご回答の手引き」をご参照いただき、ご回答ください。

●以下の各項、前回ご回答があった場合、その内容を青字で出力しております。今回変更なければそのまま、変更があれば、赤字でご修正または新規ご記入をお願いします。

※緑字は昨年時点のデータで参考情報です。赤字にてご記入がない場合は、未回答となりますのでご注意ください

Q1 2016年度、2017年度それぞれ期末時点の従業員関連データをご記入ください ※記載基準はいずれも有価証券報告書記載の単体ベース(「従業員の状況」の「提出会社の状況」でお願いします。なお、時点・基準が上記と異なる場合は、注記欄に各データについて具体的にご記入ください)

		合計(男女計)	うち男子	うち女子
従業員数	2016年度	1,722人	1,199人	523人
	2017年度	1,677人	1,158人	519人
平均年齢 (注1)	2016年度	35.8歳	36.8歳	33.2歳
	2017年度	34.9歳	36.2歳	33.5歳
勤続年数	2016年度	16.2年	17.7年	15.9年
	2017年度	16.5年	17.9年	15.7年
平均年間給与	2016年度	7,028,562円	(注1)10進法で小数第1位まで、小数第2位四捨五入	
	2017年度	7,251,144円	(注2) 臨時雇用者数は年間の平均人員数	
臨時雇用者数 (注2)	2016年度	186人	16年度注記	
	2017年度	201人	17年度注記	
連結従業員数	2016年度	3,653人	記入例	
	2017年度	3,702人		
外国人従業員数	2016年度	3人		
	2017年度	5人		
連結外国人従業員数	2016年度	7人		
	2017年度	8人		

Q2 2017年4月から2018年3月までの離職者の状況(正社員のみ、定年退職を除く)についてご記入ください(これ以外の期間の場合は2をお選びください) ↓いずれかを選択 ※緑字は昨年時点のデータです

① 2017年4月～2018年3月 2. 1. 以外の1年間 3. その他 ()

男子	16 15 人	内訳	① 8 5 人	② 7 9 人	③ 1 1 人	④ 0 0 人	他 0 0 人
女子	23 32 人	内訳	① 3 10 人	② 20 22 人	③ 0 0 人	④ 0 0 人	他 0 0 人
男女計	39 47 人	内訳	① 11 15 人	② 27 31 人	③ 1 1 人	④ 0 0 人	他 0 0 人

(内訳には①早期退職制度利用、②自己都合、③会社都合、④転籍、「他」別に、各該当者数もご記入ください)

Q2注記

Q3 2017年度末時点での世代別従業員(有価証券報告書ベース)をご記入ください ※緑字は昨年時点のデータです

	合計(男女計)	うち男子	うち女子
30歳未満	482 523 人	205 238 人	277 285 人
30～39歳	413 422 人	233 240 人	180 182 人
40～49歳	330 330 人	292 290 人	38 40 人
50～59歳	415 422 人	393 410 人	22 16 人
60歳以上	37 15 人	35 15 人	2 0 人

※時点等で基準と異なる場合、また男女計がQ1の2017年度従業員数(男女計)と異なる場合は、その理由を注記欄にご記入ください

Q3注記

Q4 直近時点での30歳平均月例賃金(大卒・総合職)と同、最高・最低(賃金格差がある場合)それぞれの金額をご記入ください (注記欄には、各条件等をご記入ください) ※緑字は昨年時点のデータです

30歳平均	358,900 302,600 円	30歳最高	389,500 388,000 円	30歳最低	320,850 320,900 円
-------	------------------------------	-------	------------------------------	-------	------------------------------

Q4注記

Q5 年間総労働時間、月平均残業時間と同残業手当(2017年度実績、全従業員ベース)、残業時間削減の取り組みについてご記入ください ※緑字は昨年時点のデータです

従業員1人当たり年間総労働時間	2,107.82 2,003.2 時間/年	注記
従業員1人当たり月平均残業時間	18.5 17.7 時間/月	注記
同残業手当	46,250 44,280 円/月	注記

残業時間削減に関する取り組みについて(1つ選択)
1. 行っている 2. 行っていない 3. 今後予定 4. その他 ()
残業時間削減のための具体的な取り組み(150字程度)

残業を事前承認制にし、毎週水曜日をノー残業デーとしている

Q6 多様な人材の役職登用状況(2017年度末、あるいは直近時点)についてご記入ください ※緑字は昨年時点のデータです

2018 ~~2017~~年 4 ~~4~~月現在

	女性人数	男性人数	外国人数	女性比率
管理職	35 39 人	214 219 人	1 1 人	14.1 13.1 %
うち部長職以上	2 1 人	25 26 人	1 1 人	7.4 3.7 %
役員(執行役員を含む)	2 1 人	14 15 人	0 0 人	12.5 6.9 %
うち執行役員	2 1 人	4 5 人	0 0 人	33.3 10.7 %

※「管理職」とは、「部下を持つ職務以上の者、並びに部下を持たなくともそれと同等の地位にあるもの」を指す。「役員」は除く。「女性比率」は、各男女合計中の女性比率(小数第1位まで。小数第2位四捨五入)。「役員」は、社内・社外問わず取締役・監査役および執行役員、執行役の計

①多様な人材の管理職比率に関する目標値→ 日本人男性以外の管理職比率20%
②女性管理職比率に関する目標値→ 2020年までに18%

※目標比率・年次など具体的にお書きください(女性のみの目標値の場合は②のみ)。定義・基準が上記の人数と異なる場合は、下記注記に具体的にお書きください

Q6注記

Q7 多様な人材の能力活用・基本理念・取り組みについてご記入ください

多様な人材の能力活用・登用を目的とした専任部署の有無(1つ選択)
1. 専任部署あり 2. なし 3. 設置予定あり 4. その他 ()

部署名(ダイバーシティ推進部) 設置年月(2007年 4月)

注記

妊娠・出産・育児・介護・転勤(配偶者)などを理由として退職した社員の再雇用制度(1つ選択)
1. あり 2. なし 3. 導入予定 4. その他 ()

希望者の65歳までの雇用(雇用形態は問わず)について(1つ選択) ※3. 経過措置は準備中も含む

1. 全員雇用 2. 一部雇用 3. 経過措置 4. その他 ()

LGBTに対する基本方針(権利の尊重や差別の禁止など)の有無(1つ選択)

① あり 2. なし 3. 作成予定 4. その他 ()

LGBTに関する何らかの取り組みについて(1つ選択)

① 行っている 2. 行っていない 3. 今後予定 4. その他 ()

LGBTに関する具体的な取り組み内容(100字程度)

社内理解を深めるため、全社員対象の講習会等を実施。また、LGBTの学生を対象とした会社説明会も行っている

ダイバーシティ(多様な人材活用)推進のための基本理念をお書きください(100字程度)

持続的な成長に不可欠な経営戦略であり、個人を最大限に育成・活用することが事業活動の重要課題のひとつ。社員のみならず全ステークホルダーに対し、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する

ダイバーシティ尊重のための経営方針・トップコミットメントについてお書きください(100字程度)

多様性を受容し、多様な人材を活用することがビジネスの成長に必要な不可欠であり、これからのグローバルビジネスに向けて、「選ばれる企業」になるためにダイバーシティに取り組む

ダイバーシティ推進の中長期ビジョンをお書きください(100字程度)

TK2020(東洋グループ中長期経営構想:東洋ビジョン2020)の実現に向けての戦略の1つとして多様性推進を掲げている

ダイバーシティ推進について最近の事例があればお書きください(100字程度)

ダイバーシティプログラムをグループ会社全体で実施。管理職向け講習会、女性社員の能力育成ワークショップなど開催し、従業員満足度アンケートも開始

Q8 障害者雇用の取り組みについてご記入ください

※2015～2017年度末時点における該当者数(実人数。短時間労働者を0.5人などにせず全員1人としてください)および障害者雇用率(算出方法は法定雇用率に準ず)をご記入ください(雇用率は小数第2位まで、同3位を四捨五入)

該当者数(実人数)	15年度	19人	16年度	25人	17年度	40人
障害者雇用率	15年度	1.59%	16年度	1.85%	17年度	2.05%

障害者雇用率に関する目標値→ **2020年度までに2.3%以上**

(目標比率・目標年次など具体的に記入してください)

注記

特例子会社の有無(1つ選択)
 あり なし 3. 設立予定 4. その他 ()

特例子会社名 (**東洋アイビー**)

※複数ある場合は主要な特例子会社を2社までご記入ください

障害者雇用に関する取り組みについて具体的な事例をお書きください(100字程度)

①正社員雇用とし、年に1回フォローアップ研修・面談を実施 ②地域の特別支援学校の生徒による実習生の受け入れ ③障害者雇用センターと連携したトライアル雇用

Q9 年次有給休暇の取得状況についてご記入ください ※いずれも全従業員平均ベース、有休付与日数は繰越分を除く

	有休付与日数	有休取得日数	取得率(小数第1位まで)
2015年度	19.7日	14.5日	73.6%
2016年度	19.7日	15.3日	77.7%
2017年度	19.7日	16.9日	85.8%

Q9注記

Q10 労働安全衛生の取り組みについてご記入ください

労働安全衛生マネジメントシステムの構築の有無(1つ選択)
 あり なし 3. その他 ()

労働安全衛生に関する取り組みについて具体的な事例をお書きください(100字程度)

工場など比較的労働災害発生の危険性が高いと考えられる部門の有無(1つ選択)
 あり なし 3. その他 ()

労働災害度数率、メンタルヘルスに伴う休職者数を2015～2017年度についてご記入ください

労働災害度数率(休業災害被災者数/延べ労働時間数×100万時間、小数第2位まで)

2015年度	0.52	2016年度	0.47	2017年度	0.32
--------	------	--------	------	--------	------

メンタルヘルスに伴う休職者数(1ヵ月以上の休職者が対象。同一社員が年度内に複数回休職した場合は1人とする)

2015年度	1人	2016年度	0人	2017年度	2人
--------	----	--------	----	--------	----

注記

メンタルヘルス対策の取り組み(50字程度) **メンタルヘルスチェックを年1回、実施。社内相談室にカウンセラーが常駐、外部機関とも提携している**

2016年度、2017年度において労働安全衛生分野に関する特筆すべき表彰事例がありましたら、お書きください(2つまで)。最初に表彰名(20字程度)、続いてカッコ内(50字以内)に主催者、内容等をお書きください

2016年度	①	安全衛生功労賞	((社)富岡労働基準協会主催)
	②	品川労働基準監督署長賞	(品川労働基準監督、安全確保対策)
2017年度	①	長崎労働局長表彰「奨励賞」	(長崎県労働局、安全衛生)
	②		()

注記

Q11 2015年4月1日入社者の定着状況についてご記入ください(学歴に関係なく、新卒入社者全員) ※緑字は昨年時点のデータです

2015年4月1日入社	男女計	17人	男子	10人	女子	7人
うち2018年4月1日在籍者	男女計	10人	男子	8人	女子	2人

2015年4月入社が0人の場合は、2014年4月→2017年4月に置き換えてご記入ください。それ以外の場合はお問い合わせください

Q11注記

Q12 勤務形態の柔軟化に関する諸制度 ※法令で定められているもの以外、導入されているものはすべて「あり」を選び、「あり」の場合のみ制度の概要をご記入ください

制度	有・無	制度の概要(具体的な実績でも結構です)
フレックスタイム制度	あり・なし	1日の標準労働時間は7時間、コアタイムは10時30分から15時、フレキシブルタイムは始業8時30分から終業18時
短時間勤務制度	あり・なし	妊娠時短、介護時短
半日単位の有給休暇制度	あり・なし	上限、年22回
時間単位の有給休暇制度	あり・なし	5日間を上限に取得可能
勤務間インターバル制度	あり・なし	
在宅勤務制度	あり・なし	本社勤務者、月4日まで
サテライトオフィス	あり・なし	関東地域に5カ所開設予定
保育設備・手当	あり・なし	事業所内保育園を設置
ワークシェアリング	あり・なし	
裁量労働制度	あり・なし	一部の研究職のみ導入
副業・兼業許可制度	あり・なし	

上記以外の制度がある場合はその制度名と概要を3つまでお書きください

制度名	制度の概要
① 私傷病休暇	失効した年次有給休暇を最大30日まで、本人の私傷病治療に利用できる
②	
③	

Q13 従業員のインセンティブを高めるための諸制度 ※導入されているものすべて「あり」を選び、「あり」の場合のみ制度の概要をご記入ください

制度	有・無	制度の概要(具体的な実績でも結構です)
資格・技能検定の取得奨励制度	あり・なし	会社が指定する資格取得者に対して資格手当を支給
社内公募制度	あり・なし	プロジェクトチームのメンバーを公募
FA制度	あり・なし	滞留期間5年以上で異動希望をイントラネットで公開可能
企業内ベンチャー制度	あり・なし	
国内留学制度	あり・なし	所属部推薦のうえ、会社指定の学校へ社費で派遣
海外留学制度	あり・なし	社内選抜試験合格者を社費で派遣
特別な成果に対する表彰・報奨制度	あり・なし	役員会で選考し、年間1～2人に各100万円の報奨金を授与
キャリアアップ支援制度	あり・なし	通信教育を中心に社員の自己啓発奨励
ストックオプション制度	あり・なし	

上記以外の制度がある場合はその制度名と概要を3つまでお書きください

制度名	制度の概要
① 提案制度	一定の基準で改善提案に対し報奨金を支給
②	
③	

Q14 産休、育児休業、看護休暇、介護休業等の状況についてご記入ください

【産休・育休】 (注) 取得者数はいずれも制度取得開始時点ベースで該当人数をカウントしてください。
 産休期間 法定通り→ (チェックしてください) ※産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間
 法定以外の場合→ 産前 週間 産後 週間

産休期間の給与の概要

配偶者の出産休暇制度(1つ選択)
 1. あり 2. なし 休暇期間:最長 ()

育児休業期間について(1つ選択) ※法定の最長は2歳(一定条件あり)
 1. 法定通り 2. その他(最長期間をお書きください) ()

各取得者数・育児休業取得率・復職率 ※「育児休業取得率」「育児休業復職率」は小数第1位まで。小数第2位四捨五入

産休取得者数	2015年度	13人	2016年度	25人	2017年度	38人
育児休業取得者数・率	2015年度	15人 13.9%	2016年度	26人 25.5%	2017年度	41人 25.9%
うち女性取得者数・率	2015年度	13人 100.0%	2016年度	24人 96.0%	2017年度	38人 100.0%
うち男性取得者数・率	2015年度	2人 2.1%	2016年度	2人 2.6%	2017年度	3人 2.5%
男性(1週間以内)	2015年度	2人 2.1%	2016年度	2人 2.6%	2017年度	3人 2.5%
育児休業復職率	2015年度	87.2%	2016年度	90.1%	2017年度	93.5%

産休・育児の取得で特別な取り組みがあればお書きください(150字程度以内)

マタニティ休暇を設定し、産前休暇開始日までの期間に制限なしで取得可能

注記(産休・育休)

【看護休暇】
 子の看護休暇の日数について(1つ選択) ※法定は年間1人5日まで、最大10日(無給)
 1. 法定通り 2. 日数は法定通りで有給 3. その他 ()

【介護休業等】 ※法定の最長は介護休業は1人につき通算93日まで。介護休暇は年間1人5日まで、最大10日(無給)
 介護休業期間(最長) 年 ヵ月 日 その他 ()

介護休業取得者数	2015年度	5人	2016年度	9人	2017年度	12人
----------	--------	----	--------	----	--------	-----

介護休暇の日数について(1つ選択)
 1. 法定通り 2. 日数は法定通りで有給 3. その他 ()

注記(看護休暇・介護休業等)

Q15 子育てや介護などと仕事の両立支援制度についてご記入ください

3歳から小学校就学前の子を持つ社員が利用できる制度について(すべて選択)
 1. 短時間勤務制度 2. フレックスタイム制度 3. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
 4. 所定外労働をさせない制度 5. 事業所内託児施設の運営 6. 育児サービス費用を補助する制度
 7. その他 ()

上記以外に御社独自のユニークな制度(法定以上)を3つ程度、利用状況などとあわせてお書きください(200字程度以内)

① 育児時短は子が小学校卒業まで取得可能
 ② 介護の場合はフレックスのコアタイムをなくし、精算期間は1年間にする

Q16 新卒採用状況についてご記入ください(通年採用の場合は過去1年間の採用でも可)

	全体合計(男女計)	大卒・修士以上(男女計)	大卒・修士以上(男子)	大卒・修士以上(女子)	短大・専門(男女計)	高卒・他(男女計)
2017年4月入社	106	103	53	50	0	3
2018年4月入社	120	118	58	60	2	0

Q16注記

Q17 中途採用状況についてご記入ください

	全体合計(男女計)	大卒・修士以上(男女計)	大卒・修士以上(男子)	大卒・修士以上(女子)	大卒以外(男子)	大卒以外(女子)
2016年4月～17年3月入社	8	5	2	3	3	0
2017年4月～18年3月入社	6	3	1	2	2	1

非正規から正社員への最近の登用事例等があればお書きください(100字程度)

17年度より、パート従業員を正社員に採用する登用試験を実施している。17年度は2名合格

Q17注記

Q18 人権・労働問題等の対応についてご記入ください

人権尊重・差別禁止等の方針の有無(1つ選択)
 1. あり 2. なし 3. その他 ()

企業活動によって発生する可能性がある人権問題の把握や防止・対処の取り組み(人権デューデリジェンス)について(1つ選択)

1. 行っている 2. ~~行っていない~~ 3. 検討中 4. その他 ()

人権尊重・差別禁止等で具体的な取り組みがあればお書きください(150字程度以内)

人権保護規程を定め、全従業員に対する年1回の研修、勉強会(随時)を実施。またグループ会社全体の活動を推進するため人権委員会を設置し、グループ全体で問題解決に取り組んでいる

ILO(国際労働機関)中核的労働基準を尊重した経営の実施について(1つ選択)

1. 尊重している(行動指針での表明等) 2. していない 3. 検討中

中核的労働基準4分野について海外を含めて対応しているとお考えのもの(すべて選択)

- 1. 結社の自由及び団体交渉権 2. 強制労働の禁止
- 3. 児童労働の実効的な廃止 4. 雇用及び職業における差別の排除

最近発生した労働問題や課題等(海外も含む)で、その内容と対応についてお書きください(150字程度以内)

Q19 従業員教育、人事制度、評価制度についてご記入ください

従業員1人当たり教育研修費用(年間)の把握(1つ選択)
 1. 把握している 2. 把握していない 3. その他 ()

能力・業績評価基準(従業員用)の公開について(1つ選択)
 1. 従業員に公開 2. 従業員に非公開 3. その他 ()

従業員本人に対して能力・評価結果の公開について(1つ選択)
 1. 本人に公開 2. 本人に非公開 3. その他 ()

従業員の満足度調査の実施について(1つ選択)
 1. 行っている 2. ~~行っていない~~ 3. 検討中
 4. その他 ()

海外事業所等での人事制度、評価制度について(1つ選択)
 1. グローバルで統一された制度がある 2. 制度はあるが十分に整備されていない 3. 検討中
 4. その他 ()

海外での人事制度、評価制度の具体例や最近の取り組みについてお書きください(200字程度)

日本人従業員の海外転勤だけでなく、現地採用の従業員も希望により転勤あり。また現地法人で優秀な人材を育成するため、現地採用職員のキャリアアップ研修、管理職研修などのプログラムを実施

●ご記入ありがとうございました。
 お手数ですが、窓口ご担当者様を通じて、ご返送いただきたく存じます。 この調査のお問い合わせ先
 東洋経済新報社 データ事業局CSRデータ開発チーム(担当:大森、河野、岸本、松井)
 (E-mail: csr@toyokeizai.co.jp)
 〒103-8345 東京都中央区日本橋本石町1-2-1