

調査の説明・データの見方

東洋経済「CSR調査」について

●東洋経済「CSR(企業の社会的責任)調査」は2005年以降、毎年実施しており、今回は第14回調査(2018年調査)となる。2018年6月、全上場企業・主要未上場企業3742社に調査票を送付。回答企業1297社、小社保有データを基に追加調査を行った192社、公開情報のみから掲載した12社の計1501社(上場1456社、未上場45社)のCSRデータを取りまとめた。基本的に過去2年間に回答があった企業が追加調査の対象だが、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)のESG指数銘柄の未回答企業の一部などは公開情報から調査を行っている。

この調査結果に、東洋経済所有の「役員」「株主」「会社四季報」データからガバナンス関連情報、「特色」などを加え、①会社基本データ ②CSR&財務評価・格付け ③CSR全般 ④ガバナンス・法令順守・内部統制 ⑤雇用・人材活用 ⑥消費者・取引先対応 ⑦社会貢献 ⑧企業と政治の関わり ⑨環境、以上9分野からなるCSR企業データベースを作成。

このCSR企業データベースから上記①会社基本データ ②CSR&財務評価・格付け ⑤雇用・人材活用のデータをまとめ、『CSR企業総覧(雇用・人材活用編)』2019年版として刊行した。掲載社数は1501社。

なお、③CSR全般 ④ガバナンス・法令順守・内部統制 ⑥消費者・取引先対応 ⑦社会貢献 ⑧企業と政治の関わり ⑨環境のデータは『CSR企業総覧(ESG編)』2019年版に掲載している。

●上記の「最新CSRデータ」を使用し、各社の「CSR評価」を行い、CSR面での対応・充実度などを評価し、格付け、得点(速報値)を掲載した。得点は各分野上位700位(一部例外あり)までと公開情報のみから掲載した会社が対象。さらに上場各社(一部未上場も含む)については、財務面を評価した「財務評価」を作成、格付け、得点も掲載した。この両面から各社のポジションや充実度を把握できるよ

うになっている。なお、評価については格付けはいずれも「AAA、AA、A、B、C」の5段階評価、得点(速報値)は100点満点である。

※この「CSRデータ」はデジタルデータとしても販売しています。お問い合わせは小社「データベース営業部」
Tel 03-3246-5580までお願いいたします

【調査時期】2018年6月～10月

【調査方法・内容】全上場企業、主要未上場企業3742社に調査票等を郵送して、調査協力を依頼。調査票は[1]雇用・人材活用編、[2]CSR全般・社会貢献・内部統制等編、[3]環境編、の3分野で構成。各社の調査票記入・返送については原則として、上記[1][2][3]セットでの対応、全項目記入をお願いした(一部、各分野の調査項目を抜粋した基礎調査での回答もある)。

【データの掲載】企業・業種によっては該当しない項目・分野もあり、これらについては項目名も含め各社の掲載スペースから削除している場合がある。その他、項目に記入がなく回答データのない場合には原則としてすべて「―」を記載した。

以下、全項目を通じて一部の例外を除き「―」は未回答または不明を示す。

1 会社基本データ

【会社コード】上場企業は証券コード、未上場企業は小社刊『会社四季報 未上場会社版』などで使用している東洋経済独自コード。

【会社名】社名の前に「株式会社」がつく場合は(株)を付記、後ろにつく場合は省略。

(注)は、特別な情報または各社の回答が原則と異なる場合、その内容(対象会社名など)が記されている。

【本社】【TEL】実質上の本社所在地と電話番号。

【設立】原則として登記上の設立年月。

【上場】戦後、証券取引所再開後に最初に上場した市場の上場年月。

【決算期】本決算期。

【特色】業容、業界での地位、資本系列、沿革などの特徴を記載。西暦は2018年→18年のように表記。

2 CSR & 財務評価・格付け

■CSR評価

東洋経済「財務・企業評価チーム」が作成。アドバイザーは明治大学大学院商学研究科の山本昌弘教授。「東洋経済第14回CSR調査」の調査データを基に、「人材活用」「環境」「企業統治」「社会性」の4分野別の評価を行った。さらに本年より、すべての分野から主要項目を抜粋した「CSR基本評価(基本)」を開始した。評価項目はすべてアンケート調査結果による。

人材活用45項目、環境28項目、企業統治38項目、社会性30項目、基本16項目。それぞれ「AAA、AA、A、B、C」の5段階評価の格付けと100点満点の得点(速報値)。ただし、得点は各分野上位700位まで(基本は1000位まで。一部例外あり)を表示。一部を除き環境報告書、CSR報告書等による補足評価は原則行っていないが、アンケート調査の過程での取材等で入手したデータは一部加味した。また、各種部署および制度の有無については、類似性あるいは代替性のある部署・制度が確認できたものは該当ありとしたケースがある。評価は全社・全業種統一基準で行った(会社規模、上場・未上場も同様)。

一般に、従業員の男女構成、環境対策状況などは業種的特性が強いものであるが、これらは一切加味していない。評価方法は原則として全項目加点方式で、ネガティブなデータを回答したことによって減点されることはない。逆に情報開示という観点から、一部の項目では数値の優劣にかかわらず、有効回答があったことに対し加点している。

格付けは上記4分野と本年開始の抜粋版である「基本」の各評価の最大得点と得点分布を考慮して最終的に作成している。

このように格付け評価は掲載会社(1501社)における

相対評価であり、全上場企業および主要未上場企業全体における位置づけではない(この点で、全上場企業中のポジションを示す次項の「財務評価」とは異なる)。一方、100点満点の得点は評価で得られた基礎得点をトップが100点になるよう修正。その修正比率を一部を除き、一律に全社に適用して作成している。

評価の対象は原則2017年度までのデータによるため、直近における企業による事件・不祥事等は原則として評価に含まない。また、各分野別の評価項目で一定の有効回答が得られなかった場合や得点が上位700位まで(「基本」は1000位まで。一部例外あり)に入らなかった場合等は「―」とした。

■各分野の評価項目(太字は今回、追加項目)

【人材活用】 1. 女性社員比率、2. 世代別女性従業員数、3. 離職者状況、4. 年間総労働時間の開示、5. 残業時間・残業手当、6. 残業削減の取り組み、7. 30歳平均賃金、8. 外国人管理職の有無、9. 女性管理職比率、10. 女性部長職以上比率、11. 女性役員の有無、12. ダイバーシティ推進の基本理念、13. ダイバーシティ尊重の経営方針、14. 多様な人材登用部署、15. 多様な管理職登用の目標値、16. 障害者雇用率(実績)、17. 障害者雇用率の目標値、18. 65歳までの雇用、19. LGBTへの対応、20. 有給休暇取得率、21. 産休期間、22. 産休取得者、23. 育児休業取得者、24. 男性の育児休業取得者、25. 男性の育児休業取得率、26. 配偶者の産休制度、27. 介護休業取得者、28. 看護休暇・介護休暇、29. 退職した社員の再雇用制度、30. ユニークな両立支援制度、31. 勤務形態の柔軟化に関する諸制度、32. 従業員のインセンティブを高めるための諸制度、33. 労働安全衛生マネジメントシステム、34. 労働安全衛生分野の表彰歴、35. 労働災害度数率、36. メンタルヘルス休職者数、37. 人権尊重等の方針、38. 人権尊重等の取り組み、39. 中核的労働基準を尊重した経営、40. 中核的労働基準4分野の対応状況、41. 従業員の評価基準の公開、42. 能力・評価結果の本人への公開、43. 従業員の満足度調査、44. 新卒入社者の定着度、45. 発生した労働問題の開示

【環境】 1. 環境担当部署の有無、2. 環境担当役員の有無、

3. 同役員の担当職域、4. 環境方針文書の有無、5. 環境会計の有無、6. 同会計における費用と効果の把握状況、7. 同会計の公開、8. パフォーマンスの開示状況、9. 環境監査の実施状況、10. ISO14001取得体制、11. ISO14001取得率(国内・海外)、12. グリーン購入体制、13. 事務用品等のグリーン購入比率、14. 原材料のグリーン調達、15. 環境ラベリング、16. 土壌・地下水の汚染状況把握、17. 水問題の認識、18. 環境関連法令違反の有無、19. 環境問題を引き起こす事故・汚染の有無、20. CO₂排出量等削減への中期計画の有無、21. スコープ3、22. 2017年度の環境目標・実績、23. 気候変動への対応の取り組み、**24. 再生可能エネルギーの導入**、25. 環境関連の表彰歴、26. 環境ビジネスへの取り組み、27. 生物多様性保全への取り組み、28. 生物多様性保全プロジェクトへの支出額

【企業統治】 1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念、2. CSR活動のマテリアリティ設定、3. ステークホルダー・エンゲージメント、4. 活動報告の第三者の関与、5. CSR担当部署の有無、6. CSR担当役員の有無、7. 同役員の担当職域、8. CSR方針の文書化の有無、9. IR担当部署、10. 法令順守関連部署、11. 国内外のCSR関連基準への参加等、12. 内部監査部門の有無、13. 内部通報・告発窓口(社内・社外)設置、14. 内部通報・告発者の権利保護に関する規定制定、15. 内部通報・告発件数の開示、16. 公正取引委員会からの排除措置命令等・他、17. 不祥事などによる操業・営業停止、18. コンプライアンスに関わる事件・事故での刑事告発、19. 海外での価格カルテルによる摘発、20. 海外での贈賄による摘発、21. 汚職・贈収賄防止の方針、22. 政治献金等の開示、23. 内部統制委員会の設置、24. 内部統制の評価、25. 相談役・顧問制度の状況についての開示、26. 情報システムに関するセキュリティポリシーの有無、27. 情報システムのセキュリティに関する内部監査の状況、28. 情報システムのセキュリティに関する外部監査の状況、29. プライバシー・ポリシーの有無、30. リスクマネジメント・クライシスマネジメントの体制、31. リスクマネジメント・クライシスマネジメントに関する基本方針、32. リスクマネジメント・クライシスマネジメントに関する対応マニュアルの有無、33. リスクマネジメント・クライシスマネジメント体制の責任者、34. BCM構築、35. BCP策定、36. リスク

マネジメント・クライシスマネジメントの取り組み状況、37. 企業倫理方針の文書化・公開、38. 倫理行動規定・規範・マニュアルの有無

【社会性】 1. 消費者対応部署の有無、2. 社会貢献担当部署の有無、3. 商品・サービスの安全性・安全体制に関する部署の有無、4. 社会貢献活動支出額、5. NPO・NGO等との連携、6. ESG情報の開示、7. 投資家・ESG機関との対話、8. SRIインデックス・SRIファンド・エコファンド等への組み入れ状況、9. 消費者からのクレーム等への対応マニュアルの有無、10. 同クレームのデータベースの有無、11. ISO9000Sの取得状況(国内・海外)、12. ISO9000S以外の品質管理体制、13. 地域社会参加活動実績、14. 教育・学術支援活動実績、15. 文化・芸術・スポーツ活動実績、16. 国際交流活動実績、**17. CSR調達の実施**、18. CSR調達への取り組み事例、**19.取引先に対する基本方針**、20. 紛争鉱物の対応、21. ボランティア休暇、22. ボランティア休職・青年海外協力隊参加、23. マッチング・ギフト、24. SDGsの目標とターゲット、25. CSVの取り組み、26. BOPビジネスの取り組み、27. 海外での課題解決の活動、28. プロボノ支援、29. CSR関連の表彰歴、30. 東日本大震災等の復興支援

【基本】 1. 女性社員比率、2. 外国人管理職の有無、3. 女性管理職比率、4. 女性部長職以上比率、5. 女性役員の有無、6. 多様な人材登用部署、7. 障害者雇用率(実績)、8. 障害者雇用率の目標値、9. 有給休暇取得率、10. 新卒入社者の定着度、11. 気候変動への対応の取り組み、12. 再生可能エネルギーの導入、13. CSR担当部署の有無、14. NPO・NGO等との連携、15. 地域社会参加活動実績、16. CSR調達の実施

■財務評価

東洋経済「財務・企業評価チーム」が作成。アドバイザーは明治大学大学院商学研究科の山本昌弘教授。

東洋経済「企業財務データ」を基に、多変量解析の主成分分析手法を用い、「成長性」「収益性」「安全性」「規模」の4つの分野で評価した。CSR評価同様「AAA、AA、A、B、C」の5段階評価と100点満点の得点。一部データ不備、評価対象外業種などで評価不可能の場合は「―」となって

いる。

対象会社は原則として2018年9月1日時点で上場している一般事業会社。銀行、証券、商品先物取引業、保険、その他金融、未上場(一部例外あり)を除く。ジャスダック、東京マザーズ、名古屋セントレックス、札幌アンビシャス、福岡Qボードの各新興市場は含む。一部未上場企業も含む。なお、「財務評価」は本誌のCSRデータ掲載の有無にかかわらず、対象会社全社の中で行っていることに注意。

決算期は2018年3月期までが対象。財務データは上場後の決算で直近3期平均(最低1期は必要)を使用。指標データなどで分母がマイナスになり計算ができない場合、その期は「計算不能」となる。決算ベースについては、各期とも連結優先。ただし、連結開始や廃止などで連結と単独が混在する場合もある。また、変則決算は6カ月以上の決算期のみ利用。売上高や営業利益、当期利益などのフロー項目を12カ月に調整した。

分析手法として使った多変量解析の主成分分析は、多数の変数を要約し少数の情報で全体の特性を代表させることができる。財務データのような多数存在する項目を少ない情報に集約でき、総合評価が可能になる。今回も4つの評価分野内で複数項目の総合評価を行った。

評価項目は小社「財務・企業評価チーム」内の「評価項目検討会議」で、明治大学・山本教授のアドバイスを受けながら成長性、収益性、安全性、規模の各分野ごとに決定。このデータを基に主成分分析を行った。続いて、主成分分析から求められる第1主成分得点を偏差値化。さらに異常値をならすために、最大70、最小30に変換。このデータを最高100、最低50に調整後、分布に基づき5段階の評価を行った。

各評価分野の評価項目は以下のとおり。データは東洋経済「企業財務データ」をベースに、一部『会社四季報』データを使った。

【成長性】 1. 売上高増減率、2. 営業利益増減率、3. 営業キャッシュフロー増減率、4. 総資産増減率、5. 利益剰余金増減率

【収益性】 1. ROE(当期利益÷自己資本)、2. ROA(営業利益÷総資産)、3. 売上高営業利益率(営業利益÷売上高)、4. 売上高当期利益率(当期利益÷売上高)、5. 営業キャッ

シュフロー

【安全性】 1. 流動比率(流動資産÷流動負債)、2. D/Eレシオ(有利子負債÷自己資本)、3. 固定比率(固定資産÷自己資本)、4. 総資産利益剰余金比率(利益剰余金÷総資産)、5. 利益剰余金

【規模】 1. 売上高、2. EBITDA[税引き前利益+支払利息(キャッシュフロー計算書掲載)+減価償却費(同)]、3. 当期利益、4. 総資産、5. 有利子負債

3 雇用・人材活用

■基礎データ

【従業員】

・データは、2016年度(2016年4月期～2017年3月期)および2017年度(2017年4月期～2018年3月期)における単体ベースの数値(一部連結ベースの項目あり)。たとえば3月本決算企業なら2017年3月期および2018年3月期末時点のデータ(各社の決算期は会社基本データの決算期欄に表記)。原則、「有価証券報告書」ベース。

・「従業員数」「平均年齢」「勤続年数」「平均年間給与」は原則、上記時点、単体ベースの数値。

・「従業員数」は、役員・臨時雇用者を除く(商法上の役員ではない執行役員は含む)。

・「臨時雇用者数」は年間の平均人員数で、派遣社員・パートタイマー・期間従業員等の合計。「従業員数」中には含まない。

・「平均年齢」「勤続年数」は10進法で小数第1位まで(小数第2位を四捨五入)。

・「平均年間給与」は「平均年収」で税込み、残業料・手当・賞与を含む。

・「外国人従業員数」「連結外国人従業員数」の外国人の定義は各社判断による。

【年齢別】 原則2017年4月期～2018年3月期の本決算期末時点の数値。男女別および合計の「年齢階層別社員数」(直近時点のケースもあり)。「従業員数」と基準が異なる場合はその理由を記載。

【新卒採用】 2017年4月入社および2018年4月入社の男女別・最終学歴別にみた採用人数。「大卒」は大卒以上(修

士、博士等)を含む。通年採用の場合は過去1年間の採用人数のこともある。

【中途採用】 2016年度および2017年度中に採用した中途採用人数で男女別・最終学歴別。「大卒」は大卒以上(修士、博士等)を含む。さらに、非正規から正社員への最近の登用事例があれば、その内容を記載。

【離職者数】 単体ベースで正社員のみ、定年退職者を除く。時期は①2017年4月～2018年3月、②2017年4月～2018年3月以外の1年間、③他、で表記。内容は①早期退職制度利用(早期)、②自己都合(自己)、③会社都合(会社)、④転籍、⑤他、の別に該当者数を表記。

【新卒入社者の定着状況】 原則2015年4月入社の新卒入社者人数(学歴問わず全員。男女計、男女別)と、その3年後である2018年4月1日現在の在籍者人数。2015年に採用実績がない場合などは2014年～2017年の3年間で置き換えたケースもあり、その場合は「14年4月→17年4月」と記載。

■多様な人材活用

【役職登用状況】

・2017年度末時点または直近時点の、①**管理職**、②(管理職のうち)**部長職以上**、③**役員**、④(役員のうち)**執行役員**それぞれの男女別の人数、外国人数、女性比率。

・「管理職」とは、「部下を持つ、または部下を持たなくとも同等の地位にある者」を指し、「部長職以上」を含み、「役員」を除く。ただし、各社ごとに基準が異なるケースがあり、その場合は会社基準に準ずる。「役員」は、**取締役・監査役および執行役員、執行役の合計**。

・「**女性比率**」は、各項男女合計中の女性の比率(小数第2位を四捨五入、小数第1位まで)。

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性、外国人、障害者など、多様な人材についての中期的な目標値。全体、女性に分けて目標値を記載。

【多様な人材登用推進の専任部署】 多様な人材の能力活用・登用を目的とした、あるいはその目的が主である専任部署の有無。有の場合はその部署名と設置年月。①有、②無、③(今後)予定、④他、で表記。①有は、専任部署が女性活用のみを対象にしている場合も含む。

【退職した社員の再雇用制度】 妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤等を理由として退職した社員を再雇用する制

度の有無。①有、②無、③(今後)予定、④他、で表記。

【65歳までの雇用】 希望者の65歳までの雇用状況(雇用形態は問わず)について、①全員雇用、②一部雇用、③経過措置、④他、で表記。

【LGBTへの対応】 LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー)に対しての会社の基本方針(権利の尊重や差別の禁止など)の有無について、①有、②無、③(今後)予定、④他、で表記。

【LGBTへの取り組み】 方針の有無にかかわらず、何らかの取り組みについて、①行っている、②行っていない、③(今後)予定、④他、で表記。さらに具体的な取り組みがあれば内容を記載。

【推進のための基本理念】 **【経営方針・トップコミットメント】** **【推進の中長期ビジョン】** **【推進の取り組み】** 多様な人材活用推進のための具体的な内容を記載。

■人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 人権尊重・差別禁止等の方針の有無。①有、②無、③他、で表記。

【人権デューデリジェンス】 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行っている、②行っていない、③検討中、④他、で表記。

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 人権尊重・差別禁止等で具体的な取り組みがあれば内容を記載。

【ILO中核的労働基準】 ILO(国際労働機関)中核的労働基準を尊重した経営の実施(行動指針での表明など)について、①尊重している、②尊重していない、③検討中、で表記。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、から対応している分野をすべて記載。

【発生した労働問題・対応】 国内外で最近発生した労働問題や課題の内容とその対応について記載。職場の課題を労使で解決したといった内容も含む。

■障害者雇用

【障害者雇用】 2015～2017年度末時点における該当者数(実人数)と障害者雇用率。雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」における「法定雇用率」の算出方法に準拠。小数第2位まで。算出の都合上、時点が決算期末で

ない場合がある。

【障害者雇用率の目標】「障害者雇用率」についての中長期的な目標値。

【特例子会社】特例子会社の有無と会社名。①有、②無、③設立予定、④他、で表記。特例子会社が複数ある場合は、原則2社まで記載。

【障害者雇用の取り組み】障害者雇用について具体的な取り組み内容を記載。

■人事・評価制度

【能力・業績評価基準】従業員の能力・業績評価基準の公開について、①公開、②非公開、③他、で表記。

【能力・評価結果】従業員本人に対する能力・業績評価結果の公開について、①従業員本人に公開、②従業員本人に非公開、③他、で表記。

【1人当たり教育研修費用】従業員教育に関する1人当たりの年間教育研修費用の把握について、①把握している、②把握していない、③他、で表記。教育研修費用の定義は各社で異なる。

【従業員の満足度調査】従業員の満足度調査の実施について、①行っている、②行っていない、③検討中、④他、で表記。

【海外等での人事・評価制度】【海外での人事・評価制度例】海外事業所等での人事制度、評価制度について、①グローバルで統一された制度あり、②制度はあるが十分に整備されていない、③検討中、④他、で表記。制度がある場合、具体例や最近の取り組みについて記載。

■ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

・「産児休暇」は産前・産後別の期間数と産休期間の給与状況を表記。産休期間の給与は原則、健保・共済会等の出産手当金と会社給与を区別し、「健保〇分の〇給付」または「〇割支給」などと記載。ただし、企業により独自の表現があるので注意。

・「配偶者の出産休暇制度」は、①有、②無、で表記。①有の場合は、最長期間も記載。

・「育児休業(最長)」は、「最長でどれだけ取得できるか」を表記。法定どおりの場合、法定と表記。

・「取得者数」は産児、育児、育児うち女性、育児うち男

性、その男性で1週間以内それぞれの2015～2017年度の各年度における取得者人数。いずれも制度取得開始時点ベースで人数をカウント。

・「取得率」は全体(男女合計)、女性、男性、その男性で1週間以内それぞれの2015～2017年度の各年度における育児休業取得率。計算式は「新規育児休業取得者÷育児休業取得可能者×100」。小数第1位まで。女性は、該当年度内に産後休暇(産休)が終了し育児休業取得が可能になった社員を「育児休業取得可能者」、該当年度内に育児休業を取得した社員を「新規育児休業取得者」。男性は、配偶者が該当年度内に出産した社員を「育児休業取得可能者」、該当年度内に育児休業を取得した社員を「新規育児休業取得者」。算出方法が会社独自など一部例外あり。

・「育児休業復職率」は、各年度の育児休業復職予定者のうち、実際に復職した人の割合。計算式は「復職者数÷(復職者数+退職者数)×100」。小数第1位まで。該当年度に復職予定だったが、翌年度復職となった場合は翌年度の復職者、翌年度に復職予定で前年度に退職した場合は前年度の退職者とする。

【産休・育休取得の取り組み】特別な取り組みがあれば、その内容を記載。

【看護・介護】

・「看護休暇(最大)」および「介護休暇(最大)」は、①法定、②法定で有給、③他、最大日数、で表記。

・「介護休業(最長)」は、最長期間を記載。介護休業取得者数は2015～2017年度の各年度における取得者人数。制度取得開始時点ベースで人数をカウント。

【3歳～就学前の子を持つ社員利用可能制度】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他、から該当するものを記載。

【特筆すべき両立支援制度】両立支援(ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭生活の両立)に関する制度のうち、他社より充実度が高い、あるいはユニークな内容になっていると思われるものを記載。

■賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】大卒・総合職の「実在者平均の月例賃金」、または「モデル月例賃金」。「時間外勤務手当」および

「賞与」などは含まない。また、「特定の赴任地勤務者に支払われるような赴任手当」や「特定の人にしか支払われない住宅手当」なども含まない。「モデル賃金」の場合、ベースとなる賃金にモデルとなる「役職給」と「家族給」を加算した賃金。さらに、30歳賃金で賃金格差がある場合は「最高額」「最低額」も記載。

【総労働時間】 従業員1人当たり「年間総労働時間」。()内には条件等を記載。年間総労働時間は所定内労働時間(就業規則で定められた始業時刻と終業時刻との間の休憩時間を除いた実労働時間)と所定外労働時間(早出、残業、休日出勤等により行った実労働時間)の合計を基本とするが、会社によって基準が異なる場合がある。

【残業時間】 **【残業手当】** 従業員1人当たり「月平均残業時間」と「同・残業手当」。()内には条件等を記載。

【残業削減の取り組み】 残業時間削減に関する何らかの取り組みとその内容について、①行っている、②行っていない、③(今後)予定、④他、で表記。さらに具体的な取り組みがあれば内容を記載。

【有給休暇】 2015～2017年度の各年度において、毎年新たに付与される有給休暇の日数(繰越分を除く)、実際に従業員が取得した日数および同取得率(小数第1位まで)。全従業員平均ベース。

【ボランティア休暇・休職】 ボランティア休暇・休職、青年海外協力隊参加に関する制度の有無と、2015～2017年度における制度利用者数。また、マッチング・ギフトについての制度の有無。ボランティア休職制度を利用して青年海外協力隊に参加したケースは、ボランティア休職制度の利用者にカウント。

【勤務柔軟化への諸制度】 勤務形態の柔軟化を目的に導入している制度の名称とその内容。類似のケースも含む。内容は①フレックスタイム制度、②短時間勤務制度、③半日単位の有給休暇制度、④時間単位の有給休暇制度、⑤勤務間インターバル制度、⑥在宅勤務制度、⑦サテライトオフィス、⑧保育設備・手当、⑨ワークシェアリング、⑩裁量労働制度、⑪副業・兼業許可制度、他(最大3つまで)。それぞれ調査時点のもので制度導入の具体的な予定がある場合はそれも含む。

【インセンティブ向上への諸制度】 従業員のインセンティブを高めるために導入している制度名とその内容。類似のケースも含む。内容は①資格・技能検定の取得

奨励制度、②社内公募制度、③FA制度、④企業内ベンチャー制度、⑤国内留学制度、⑥海外留学制度、⑦特別な成果に対する表彰・報奨制度、⑧キャリアアップ支援制度、⑨ストックオプション制度、他(最大3つまで)。それぞれ調査時点のもので、今後、制度導入の具体的な予定がある場合はそれも含む。

■労働安全衛生

【生産部門等】 工場など比較的労働災害が発生する危険性の高い生産部門等の有無。①有、②無、③他、で表記。

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 労働安全衛生マネジメントシステム構築の有無。①有、②無、③他、で表記。

【主な取り組み】 労働安全衛生に関する具体的な取り組みを記載。

【労働災害】 2015～2017年度の労働災害度数率。計算式は「労働災害度数率」=休業災害被災者数/延べ労働時間数×1,000,000。小数第2位まで。対象事業所は各社で把握している範囲。

【メンタルヘルス】 2015～2017年度のメンタルヘルスに伴う1か月以上の休職者数。同一社員が年度内に複数回休職した場合も1人として計算(例外あり)。メンタルヘルスの定義は各社により異なる。

【メンタルヘルスの取り組み】 メンタルヘルス対策の具体的な取り組みがあれば内容を記載。対策の定義は各社により異なる。

【労働安全衛生・表彰歴】 2016年度、2017年度の労働安全衛生に関する主な表彰事例。多数の場合は代表的なものを2つまで記載。