

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23日(月)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　： (株)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
※単体ベース以外でのご回答の場合、その内容　：	同、TEL　： 03-3246-〇〇〇〇
小社使用コード　： (この欄は小社で記入)	同、FAX　： 03-3242-〇〇〇〇

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

2019年度、2020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」をお願いします。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)	うち男性	うち女性
従業員数	2019年度	1,722 人	1,199 人	523 人
	2020年度	1,677 人	1,158 人	519 人
平均年齢　(注1)	2019年度	35.8 歳	36.8 歳	33.2 歳
	2020年度	34.9 歳	36.2 歳	33.5 歳
勤続年数	2019年度	16.2 年	17.7 年	15.9 年
	2020年度	16.5 年	17.9 年	15.7 年
平均年間給与	2019年度	7,028,562 円	(注1) 10進法で小数第1位まで、同第2位を四捨五入	
	2020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)	2019年度	186 人	19年度注記	
	2020年度	201 人		
連結従業員数	2019年度	3,653 人	20年度注記	
	2020年度	3,702 人		
外国人従業員数	2019年度	3 人		
	2020年度	5 人		
連結外国人従業員数	2019年度	7 人		
	2020年度	8 人		

Q2

2020年4月から2021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. 1. 以外の1年間」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. 2020年4月～2021年3月　2. 1. 以外の1年間　3. その他 ()

男性	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
女性	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

2020年度末時点での世代別従業員数(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)	うち男性	うち女性
30歳未満	482 520 人	205 200 人	277 205 人
30～39歳	413 422 人	233 240 人	180 102 人
40～49歳	330 330 人	292 290 人	38 40 人
50～59歳	415 432 人	393 410 人	22 10 人
60歳以上	37 15 人	35 15 人	2 0 人

Q3注記

1.雇用・人材活用編

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)の金額をそれぞれご記入ください

(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	389,500 386,000 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(2020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	2,107.8 2,000.4 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 44,200 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をお書きください(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(2020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

2021年4月 2020年4月 現在(年月)

	女性人数	男性人数	外国人数	女性比率
管理職	35 33 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 5.7 %
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、ならびに部下を持たなくともそれと同等の地位にある者」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、同第2位を四捨五入)。「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→

2025年末までに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

LGBTI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 ()

LGBTI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 ()
LGBTIに関する具体的な取り組み内容をお書きください(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)

TK2025(東洋グループ中長期経営構想：東洋ビジョン2025)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をお書きください(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を開催し、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

※2018～2020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る)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)	18年度	30	人	19年度	35	人	20年度	40	人
障害者雇用率	18年度	1.89	%	19年度	2.03	%	20年度	2.39	%

障害者雇用率に関する目標値→2024年度までに2.5%以上

(目標比率・目標年次など具体的にご記入ください)

注記

特例子会社の有無(1つ選択)
1.あり2.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)
2018年度	19.7	14.5	73.6
2019年度	19.7	15.3	77.7
2020年度	19.7	16.9	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)
1.あり2.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)
月1回安全衛生委員会を開催

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)
1.あり2.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2018～2020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)

2018年度	0.52	2019年度	0.47	2020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)
2018年度1人2019年度0人2020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

2019年度、2020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

2019年度	①安全衛生功労賞(社)富岡労働基準協会主催(富岡支店が受賞)
	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)
2020年度	①長崎労働局長表彰「奨励賞」(長崎県労働局、安全衛生(長崎支店が受賞))
	②

注記

Q11

2018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

2018年4月1日入社	男女計	17	12	人	男性	10	12	人	女性	7	8	人
うち2021年4月1日在籍者	男女計	10	10	人	男性	6	10	人	女性	4	8	人

2018年4月入社が0人の場合は2017年4月→2020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

1.雇用・人材活用編 2枚目

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	年40時間を上限に1時間単位で取得可能
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	本社勤務者等、月4日まで全従業員を対象に、週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	主に60歳以上の社員を対象に許可

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

※Q22に制度の詳細に関する設問があります

制度名	制度の概要
①私傷病休職	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	勤続5年以上で異動希望をイントラネットに公開可能
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	

Q19(続き)従業員が受講する研修(社外研修を含む)の自由選択について(1つ選択)

1. できる(一部のみできるも含む)

2. できない

3. その他()

上記で「1. できる(一部のみできるも含む)」を選択した場合、選択時の条件についてお答えください(1つ選択)

1. ~~現業務に関係する内容のみ~~

2. 現業務と今後の業務に関係する可能性がある内容のみ

3. 会社業務のいずれかに関連する内容

4. 制約なし

5. その他()

Q20

幅広い年齢層の人材が活躍する機会提供についてご記入ください

複線型人事制度(複数キャリアコースの設置など)の有無(1つ選択)

1. あり

2. なし

3. 検討中

4. その他()

キャリアコースの違い(勤務形態・処遇等、検討中の場合も含む)について、具体的にお書きください(150字程度)

①総合職(転勤あり)と一般職(転勤なし)の2つのコースがあり、総合職には転勤手当を支給。処遇も異なる

②評価基準が異なるマネジメントコースとスペシャリストコースの新設を検討中

若手社員の成長やスキルアップを目的とした取り組みについて(すべて選択)

1. 新規事業提案機会の提供

2. 子会社社長に任命

3. 取引先への出向

4. ベンチャー企業への出向

5. 希望するプロジェクトへ配置

6. 国内留学支援

7. 海外留学支援

8. その他(海外派遣研修の実施、グループ会社FA制度、社内インターン制度)

役職定年制の有無(1つ選択)

1. あり

2. 以前はあったが現在は廃止

3. 以前からなし

4. その他()

上記で「1. あり」を選択した場合、役職定年後の主な職種・ポジションについてお答えください(1つ選択)

1. 従前と同格の専門職

2. ~~従前より軽い役割の専門職~~

3. 従前より軽い役割のライン職

4. その他()

正社員の定年(または正社員と同等の処遇適用上限年齢)の有無とその年齢について(1つ選択)

1. 定年あり(65)歳

2. 定年なし

3. 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)

1. 全員雇用

2. 一部雇用

3. 経過措置

4. その他()

定年後の就業機会確保の取り組みについて(1つ選択)

1. 実施している

2. 実施していない

3. 検討中

4. その他()

上記で「1. 実施している」「3. 検討中」を選択した場合、具体的な内容をお答えください(すべて選択)

1. 定年の年齢引き上げ(65)歳

2. 定年制度の廃止

3. 継続雇用制度(子会社・関連会社での継続雇用を含む)による雇用上限の引き上げ(70 ~~65~~)歳

4. 他社(子会社、関連会社を除く)への再就職支援

5. 継続的な業務委託契約

6. 起業支援

7. 継続的な社会貢献事業への従事

8. その他()

Q21

キャリア形成の支援についてご記入ください

モデルとなるキャリアパス・キャリアマップ等の提示の有無(1つ選択)

1. あり

2. ~~なし~~

3. 検討中

4. その他()

社内における部署別の業務遂行に必要なスキルの開示について(1つ選択)

1. 開示している

2. 開示していない

3. その他()

キャリア研修(※役職研修は除く)の有無(1つ選択)

1. あり

2. なし

3. 検討中

4. その他()

上記で「1. あり」「3. 検討中」を選択した場合にお答えください

そのうち、50歳以上を対象にしたキャリア研修(※役職研修は除く)の有無(1つ選択)

1. あり

2. なし

3. 検討中

4. その他()

キャリア相談の実施について(1つ選択)

1. 定期的に実施

2. 不定期に実施

3. 実施していない

4. 検討中

5. その他()

上記で「1. 定期的に実施」「2. 不定期に実施」を選択した場合、キャリア相談の担当者をお答えください(すべて選択)

1. 人事部の担当者

2. 人事部以外の社内の専門家

3. 社外の専門家(キャリアコンサルタントなど)

4. 上司・上長

5. その他()

1.雇用・人材活用編 4枚目

Q21(続き)新たな業務(現業務以外)にチャレンジしようとする社員を支援する制度の有無(1つ選択)

1. あり

2. なし

3. その他()

上記で「1. あり」を選択した場合、具体的な内容についてお答えください(すべて選択)

1. 手挙げ制度(自ら希望を出せる仕組み)

2. 公募制度

3. 資格認定制度

4. 部門横断プロジェクトへの参加

5. その他()

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の有無(1つ選択)

1. あり

2. なし

3. 導入予定

4. その他()

転職を理由として退職した社員の再雇用制度・実績の有無(1つ選択)

1. 制度・実績ともにあり

2. 制度はないが実績あり

3. 制度はあるが実績なし

4. ~~制度・実績ともになし~~

5. その他()

Q22

勤務制度の詳細についてご記入ください

テレワーク(在宅勤務制度含む)の導入状況について(1つ選択)

1. 導入している

2. 導入していない

3. 試験的に導入／検討中

4. その他()

上記で「1. 導入している」「3. 試験的に導入／検討中」を選択した場合にお答えください

認められている条件(検討中を含む)について(すべて選択)

●場所

1. 自宅

2. サテライトオフィス等

3. カフェ等

4. 公共交通機関(新幹線車内、航空機機内等)

5. その他(長期出張先、介護等のための帰省先)

●対象

1. ~~特定の部署・職種~~

2. ~~特定の社員(子育て期、介護期等)~~

3. 特に限定していない

4. その他()

副業・兼業の状況について(1つ選択)

1. 認めている

2. 認めていない

3. 検討中

4. その他()

上記で「1. 認めている」「3. 検討中」を選択した場合にお答えください

認めている条件(検討中を含む)について(すべて選択)

●業務範囲

1. 内容にかかわらず認めている

2. 本業に影響しない範囲で認めている

3. 自営／家業のみ認めている

4. その他()

●時間・役職

1. 休日のみ認める

2. 就業時間外のみ認める

3. 一定の役職以上()

4. 一定の年齢層のみ(60歳以上)

5. 一定の勤続期間に該当する社員()

6. その他()

Q23

ハラスメントの防止、被害者対応のための取り組みについてご記入ください

パワハラなどハラスメントの防止、被害者対応のため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. 検討中

4. その他()

上記で「1. 行っている」「3. 検討中」を選択した場合、具体的な取り組み内容についてお書きください(100字程度)

①社内オンライン研修の実施

②社外に専用相談窓口を設置

●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:河野、藤田、村山、佐々木、岸本)

(E-mail: csr@toyokeizai.co.jp)

〒103-8345 東京都中央区日本橋本石町1-2-1