

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」についてのご回答をお願いいたします。ご多用中誠に恐縮ですが、8月20日(火)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」ご回答担当者欄(前回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。変更がある場合は、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
ご回答担当者名: 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: 03-3246-0000
小社使用コード: (この欄は小社で入力)
同、FAX: 03-3242-0000

小社東洋経済CSRオンラインにご用意しております「ご回答の手引き」をご参照のうえ、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。今回変更がなければそのまま、変更があれば、赤字でご修正または新規ご回答をお願いいたします。

※緑字は前回時点のデータで参考情報です。赤字でご回答がない場合は未回答となりますので、後日弊社担当者よりご確認させていただく場合がございます。ご注意ください

Q1 2022年度、2023年度それぞれ期末時点の従業員関連データをご回答ください

※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」でお願いいたします。なお、時点・基準が上記と異なる場合は、具体的な内容を注記欄にご回答ください)

Table with columns: 従業員数, 平均年齢, 勤続年数, 平均年間給与, 臨時雇用者数, 連結従業員数, 外国人従業員数, 連結外国人従業員数. Rows for 2022 and 2023. Includes gender breakdown (合計, うち男性, うち女性).

記入例 (Large stylized text example for data entry)

男女間における賃金格差の有無(1つ選択)

1. あり 2. なし 3. 把握していない 4. その他

Q2 離職者の状況(正社員のみ、定年退職を除く)についてご回答ください。また、集計対象期間もご回答ください(1つ選択)

※緑字は前回時点のデータです。新たにご回答ください

●期間 ① 2023年4月～2024年3月 2. 1. 以外の1年間 3. その他

Table for Q2: 離職者の状況. Columns: 性別 (男性, 女性, 男女計), 内訳 (内訳), ①, ②, ③, ④, 他. Includes circled data points.

※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回答ください

注記

Q3 2023年度末時点での世代別従業員数(有価証券報告書ベース)をご回答ください

※「合計(男女計)」「うち男性」「うち女性」の各合計がQ1の2023年度従業員数と異なる場合は、その理由を注記欄にご回答ください

Table for Q3: 世代別従業員数. Columns: 世代 (30歳未満, 30~39歳, 40~49歳, 50~59歳, 60歳以上), 合計(男女計), うち男性, うち女性. Includes comparison table for previous year.

注記

Q4 直近時点の30歳平均月例賃金(大卒・総合職)と同最高・最低賃金をそれぞれご回答ください

Table for Q4: 30歳平均月例賃金. Columns: 30歳平均, 30歳最高, 30歳最低. Rows: 2022年度, 2023年度.

※定義は「ご回答の手引き」をご参照ください ※「最高」「最低」は、30歳月例賃金に差がある場合のみご回答ください

注記 (条件等)

Q5 年間総労働時間、月平均残業時間と同残業手当(2023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回答ください

※緑字は前回時点のデータです。新たにご回答ください

Table for Q5: 労働時間と残業手当. Columns: 従業員1人当たり年間総労働時間, 従業員1人当たり月平均残業時間, 同残業手当. Includes circled data points.

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ご回答ください(150字程度以内)

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(2023年度末、あるいは直近時点)についてご回答ください

※緑字は前回時点のデータです。新たにご回答ください

2023年4月 2022年4月 現在(年月)

Table for Q6: 多様な人材の役職登用状況. Columns: 役職 (管理職, うち部長職以上, 役員, うち執行役員), 女性人数, 男性人数, 外国人人数, 女性比率.

※「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、社内・社外問わず取締役・監査役および執行役員、執行役の合計

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%

※目標値・年次など具体的にご回答ください(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、注記欄に具体的にご回答ください

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回答ください

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

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に関する取り組みの実施状況について(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をご回答ください(100字程度以内)

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ご回答ください(100字程度以内)

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

ダイバーシティ推進の中長期ビジョンをご回答ください(100字程度以内)

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、最近の取り組み事例をご回答ください(100字程度以内)

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回答ください

※2021～2023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)をご回答ください(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)	21年度	30 人	22年度	35 人	23年度	40 人
障害者雇用率	21年度	1.89 %	22年度	2.03 %	23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回答ください

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(主要2社まで) (**東洋アイビー**)

障害者雇用に関する取り組みについて、具体的な事例をご回答ください(100字程度以内)

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回答ください ※いずれも全従業員平均ベース(合計ではありません)。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)
2021年度	19.7 日	14.5 日	73.6 %
2022年度	19.7 日	15.3 日	77.7 %
2023年度	19.7 日	16.9 日	85.8 %

注記

Q10 2021年4月1日入社者の定着状況についてご回答ください(学歴に関係なく、新卒入社者全員) ※緑字は前回時点のデータです。新たにご回答ください

2021年4月1日入社	男女計	17 20 人	男性	10 12 人	女性	7 8 人
うち2024年4月1日在籍者	男女計	10 13 人	男性	6 10 人	女性	4 3 人

※2021年4月入社が0人の場合は前年(2020年4月→2023年4月)に置き換えてご回答ください。それ以外の場合はお問い合わせください

注記

Q11 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で、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回答ください

制 度	有・無	制度の概要(具体的な実績でも結構です)
時差出勤・勤務制度	<input checked="" type="radio"/> あり ・ なし	始業時刻を7時・8時・10時のいずれかから選択可能
フレックスタイム制度	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> あり ・ なし	妊娠時短、介護時短
時間単位の有給休暇制度	<input checked="" type="radio"/> 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 ・ <input checked="" type="radio"/> なし	
週休3日制度	あり ・ <input checked="" type="radio"/> なし	
サテライトオフィス	<input checked="" type="radio"/> あり ・ なし	関東地域に5カ所開設予定
保育設備・手当	<input checked="" type="radio"/> 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 ・ <input checked="" type="radio"/> なし	
裁量労働制度	<input checked="" type="radio"/> あり ・ なし	一部の研究職のみ導入

上記以外の制度がある場合はその制度名と概要を3つまでご回答ください

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	

(Q11続き)テレワーク(在宅勤務含む)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」を選択した場合にご回答ください
 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. 特定の従業員(子育て期・介護期等)~~ **③. 特に限定していない** 4. その他 ()

●利用(実施)率

2022年度	70.5 %	2023年度	85.0 %
--------	--------	--------	--------

 ※原則、在宅勤務制度利用可能な従業員の「在宅勤務日数÷勤務日数」。注記欄には、各条件等をご回答ください

注記

●制度の概要・実績 ~~本社勤務者等、月4日まで~~ **全従業員を対象に、週4日まで**

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」を選択した場合にご回答ください
 認めている条件について(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** 4. その他 ()
 3. 自営・家業のみ認めている

●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 () **⑤. 一定の勤続期間に該当する従業員 (入社3年目以降)** 6. その他 ()

●制度の概要・実績 **主に入社3年目以降の社員を対象に許可(管理職除く)**

Q12 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はすべて「あり」を選び、「あり」の場合のみ制度の概要をご回答ください

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	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> あり ・ <input checked="" type="radio"/> なし	プロジェクトチームのメンバーを公募
FA制度	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> あり ・ なし	
国内留学制度	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> 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等	あり ・ <input checked="" type="radio"/> 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つまでご回答ください

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	

【産休・育休】 ※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 法定どおり→ (チェックしてください) ※法定は産前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の有無(1つ選択)

1. あり 2. なし 休暇期間:最長 (~~3日~~ 産前産後に各3日間)

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. 法定どおり 2. その他:最長期間→ ()

各取得者数・育児休業取得率・復職率

	2021年度		2022年度		2023年度	
産休取得者数	13 人		25 人		38 人	
育児休業取得者数(取得可能者数)・率	15 人(50 人)	30.0 %	26 人(40 人)	65.0 %	41 人(60 人)	68.3 %
うち女性取得者数(可能者数)・率	13 人(13 人)	100.0 %	18 人(16 人)	88.9 %	25 人(25 人)	100.0 %
うち男性取得者数(可能者数)・率	2 人(37 人)	5.4 %	6 人(24 人)	25 %	16 人(35 人)	45.7 %
男性(1週間以内)	2 人	5.4 %	2 人	8.3 %	3 人	11.4 %
育児休業復職率	87.2 %		90.1 %		93.5 %	

※「育児休業取得率」「育児休業復職率」は小数第1位まで、同第2位を四捨五入

※「男女別育児休業取得率」は取得者の男女比ではありません。詳細は「ご回答の手引き」をご参照ください

また、()には各育児休業取得率の分母となる人数(育児休業取得可能者数)をご回答ください。なお、当該情報は主に小社での確認に使用させていただきます

産休・育休の取得について、特別な取り組みがあればご回答ください(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. 法定どおり 2. 日数は法定どおりで有給 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	2021年度	5 人	2022年度	9 人	2023年度	12 人
----------	--------	-----	--------	-----	--------	------

介護休暇の日数について(1つ選択)

1. 法定どおり 2. 日数は法定どおりで有給 3. その他 ()

注記(看護休暇・介護休業等)

Q14 子育てや介護などと仕事の両立支援制度についてご回答ください

3歳から小学校就学前の子を持つ従業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両立支援制度(法定以上)を3つ程度、利用状況などと併せてご回答ください(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(22年は18人が利用)
23 20
- ② 介護の場合はフレックスのコアタイムをなくし、清算期間を1年間にする

Q15 新卒採用状況についてご回答ください(通年採用の場合は過去1年間の採用でも可)

(単位:人)	全体合計	大卒・修士以上(男女計)	うち男性	うち女性	短大・専門	高卒・他
2023年4月入社	106	103	53	50	0	3
2024年4月入社	120	118	58	60	2	0

注記

Q16 中途採用状況についてご回答ください

(単位:人)	全体合計	大卒・修士以上(男女計)	うち男性	うち女性	大卒以外(男性)	大卒以外(女性)
2022年4月~23年3月入社	8	5	2	3	3	0
2023年4月~24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をご回答ください(100字程度以内)

19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。23年度は3人が合格

注記

Q17 人権・労働問題等の対応についてご回答ください

人権尊重・差別禁止等の人権方針の有無(1つ選択)

① あり ② ~~なし~~ 3. その他 ()

企業活動によって発生しう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・差別禁止等に関する具体的な取り組みがあればご回答ください(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。またグループ横断の人権委員会を設置し、グループ全体で人権問題の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

直近で発生した労働問題や課題・リスク等(海外も含む)について、その内容と対応をご回答ください(150字程度以内)

海外拠点における福利厚生の適正化。労働関連法規・規制の変更への対応

Q18 従業員教育、人事制度、評価制度についてご回答ください

人材育成・人材活用に関する基本方針の有無(1つ選択)

① あり 2. なし 3. 検討中 4. その他 ()

従業員1人当たりの各年間教育研修費用・時間について(1つ選択)

※各項目、全体の合計値ではありません

●費用 1. 把握している 2022年度 円 2023年度 円 ※整数、小数点以下は四捨五入

2. 把握していない 3. その他 ()

●時間 1. 把握している 2022年度 時間 2023年度 時間 ※10進法で小数第1位まで、同第2位を四捨五入

2. 把握していない 3. その他 ()

注記(研修費用・時間)

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 ()

従業員本人に対する能力・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 ()

従業員の評価に反映している項目について(すべて選択)

1. 職歴や経験した役割 2. 社内資格 ③ 社外資格 4. 自己評価 5. 上司による評価

⑥ 上司以外の従業員による評価 7. 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. その他 ()

海外での人事制度、評価制度について、具体例や最近の取り組みをご回答ください(200字程度以内)

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

(Q18続き)研修(社外研修を含む)の自由選択の可否(1つ選択)

1. 可能(一部のみ可能も含む) 2. 不可 3. その他 ()

⇒上記で「1. 可能(一部のみ可能も含む)」を選択した場合、選択時の条件についてご回答ください(1つ選択)

1. ~~現業務に関する内容のみ~~ 2. 現業務と今後の業務に関する可能性がある内容のみ ()
 3. 会社業務のいずれかに関する内容 4. 制約なし 5. その他 ()

Q19 幅広い年齢層の人材が活躍する機会提供についてご回答ください

複線型人事制度(複数キャリアコースやジョブ型雇用等の導入を含む)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、具体的にご回答ください(150字程度以内)

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、総合職には転動手当を支給。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) ()

役職定年制度の有無(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ご回答ください(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 (63)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(準備中含む) 4. その他 ()

定年後の就業機会確保の取り組みについて(すべて選択)

定年年齢の引き上げ	<u>実施</u> ・なし・検討中	(<u>65</u>)歳 ※1
選択定年制度の導入	実施・ <u>なし</u> ・検討中	最短()歳～最長()歳 ※1
継続雇用制度による雇用上限年齢の引き上げ ※2	<u>実施</u> ・なし・検討中	(<u>70 - 65</u>)歳 ※1
定年制度の廃止	実施・ <u>なし</u> ・検討中	起業支援 実施・なし・ <u>検討中</u>
他社への再就職支援 ※3	<u>実施</u> ・なし・検討中	継続的な社会貢献 事業への従事 実施・ <u>なし</u> ・検討中
継続的な業務委託契約	<u>実施</u> ・なし・検討中	その他 (<u>シニア社員の報酬体系の見直しを実施</u>)

※1「実施」「検討中」の場合のみ年齢をご回答ください ※2 子会社・関連会社での継続雇用を含む ※3 子会社・関連会社を除く

Q20 キャリア形成の支援についてご回答ください

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」を選択した場合にご回答ください

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 ()

(Q20続き)キャリア相談の実施について(1つ選択)

1. 定期的実施 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ご回答ください(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 ()

新たな業務(現業務以外)にチャレンジしようとする従業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、具体的な制度等についてご回答ください(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従業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従業員の再雇用制度・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 ()

Q21 労働安全衛生の取り組みについてご回答ください

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、具体的な事例をご回答ください(100字程度以内)

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 ()

労働災害率、メンタルヘルス不調等に伴う休職者数についてご回答ください

■労働災害率 ※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、同第3位を四捨五入

2021年度	<u>0.52</u>	2022年度	<u>0.47</u>	2023年度	<u>0.32</u>
--------	-------------	--------	-------------	--------	-------------

■メンタルヘルス不調等に伴う休職者数 ※1ヵ月以上の休職者が対象。同一従業員が年度内に複数回休職した場合は1人とする

2021年度	<u>1人</u>	2022年度	<u>0人</u>	2023年度	<u>2人</u>
--------	-----------	--------	-----------	--------	-----------

注記

メンタルヘルス対策の取り組み(50字程度以内) 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

パワハラなどハラスメントの防止、被害者対応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」を選択した場合、具体的な取り組みをご回答ください(100字程度以内)

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

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ご回答ください(各年度2つまで)。最初に表彰名(20字程度以内)、続いてカッコ内に主催者、受賞対象(50字程度以内)をご回答ください(具体例は「ご回答の手引き」をご参照ください)

2022年度	① <u>安全衛生功労賞</u> (<u>(社)富岡労働基準協会主催(富岡支店)</u>)
	② <u>品川労働基準監督署長賞</u> (<u>品川労働基準監督</u>)
2023年度	① <u>長崎労働局長表彰「奨励賞」</u> (<u>長崎県労働局主催(長崎支店)</u>)
	② ()

注記

●ご回答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。

調査表のご返送先 東洋経済新報社CSRデータ開発チーム 東洋経済「CSR調査」受入専用窓口 ◆Mail: accept-csr@toyokeizai.co.jp
 住所: 〒103-8345 東京都中央区日本橋本石町1-2-1

調査内容に関するお問い合わせ先

CSRデータ開発チーム (Mail: csr@toyokeizai.co.jp)