

**調査票 社会・ガバナンス編
分析結果**

社会 IR、保険、電気・ガス、空運がトップクラス

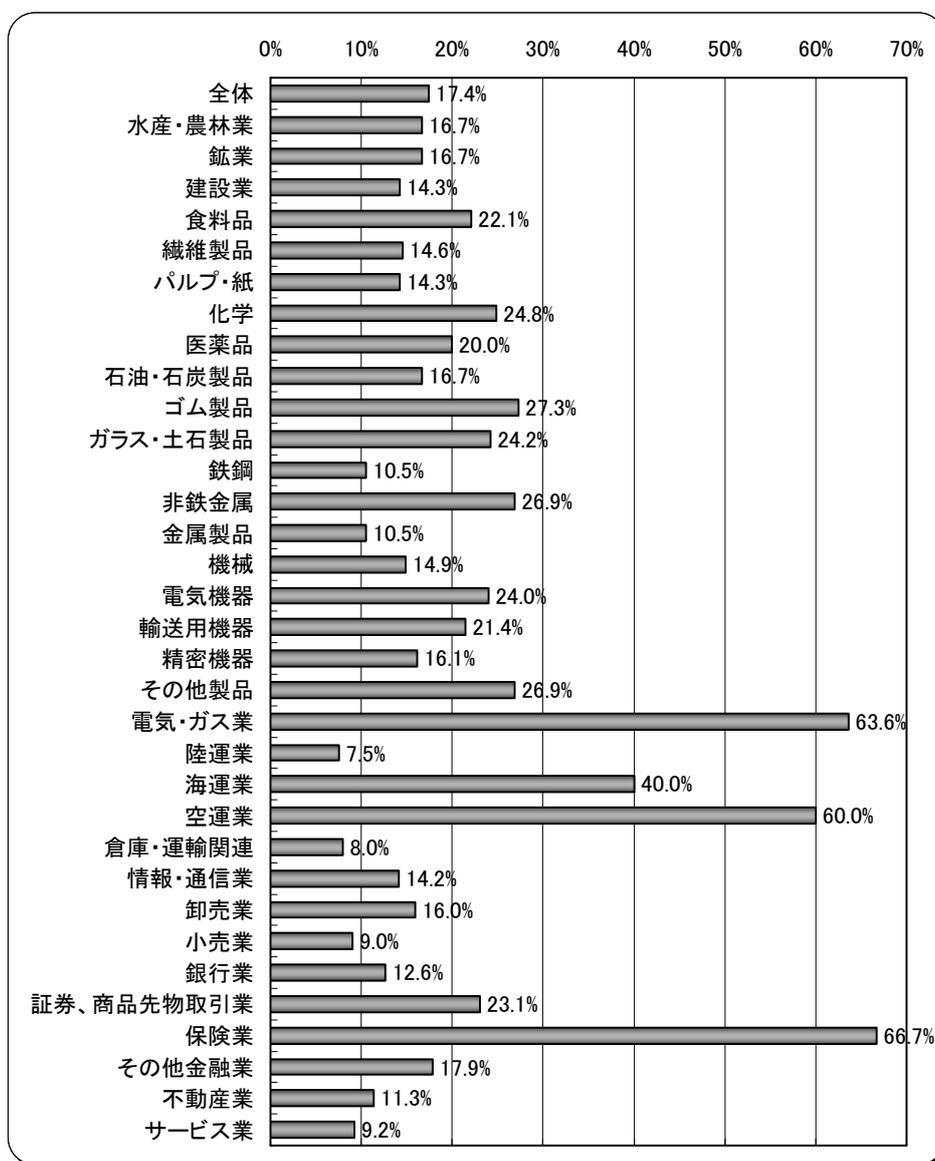
当社では、調査票「社会・ガバナンス編」への回答の多寡(回答率)を当該業種における社会での IR の積極度を示すひとつの指標と考えている。今年度調査の対象企業数は 2,000 社で、そのうちの 348 社から調査票「社会・ガバナンス編」への回答を得た(有効回答率 17.4%)(締切後提出分も含む)。

業種(証券コード協議会が定める 33 業種中分類)別に見ると、昨年度に比べ大きく伸びた保険業(66.7%)が電気・ガス業(63.6%)を抑えトップ、次いで空運業(60.0%)、海運業(40.0%)と続いた。

グラフ 20 社会 IR の積極性 (調査票「社会・ガバナンス編」への業種別回答率)

N=2,000(調査対象企業)

(%の分母は各業種の調査対象企業数)



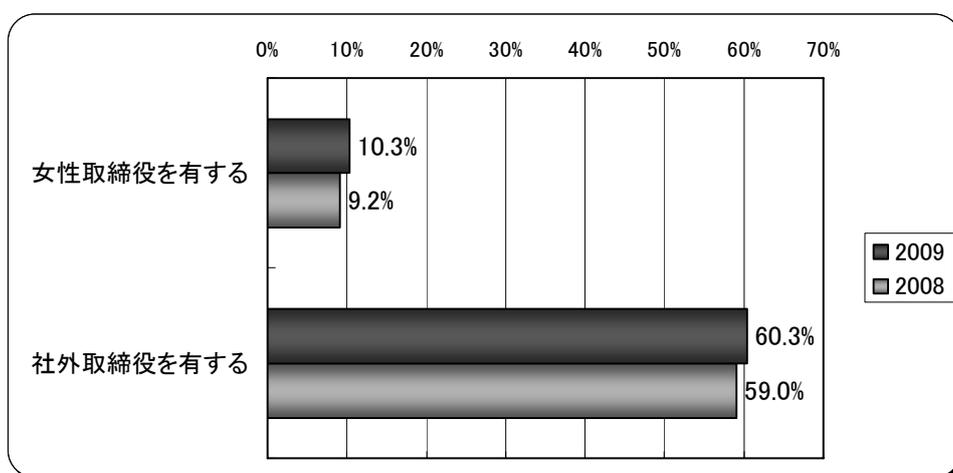
社外取締役は 6 割、女性取締役は 1 割の導入に留まる

取締役会、監査役会(もしくは監査委員会)における多様性に関連して、社外取締役と女性取締役の比率について尋ねたところ、社外取締役を有すると回答した企業は 60.3%、女性取締役を有するとする企業は 10.3%という結果となり、昨年度とほぼ同様の水準となった。

グラフ 21 社外取締役、女性取締役の登用

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2009 年度)

N=371(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2008 年度)

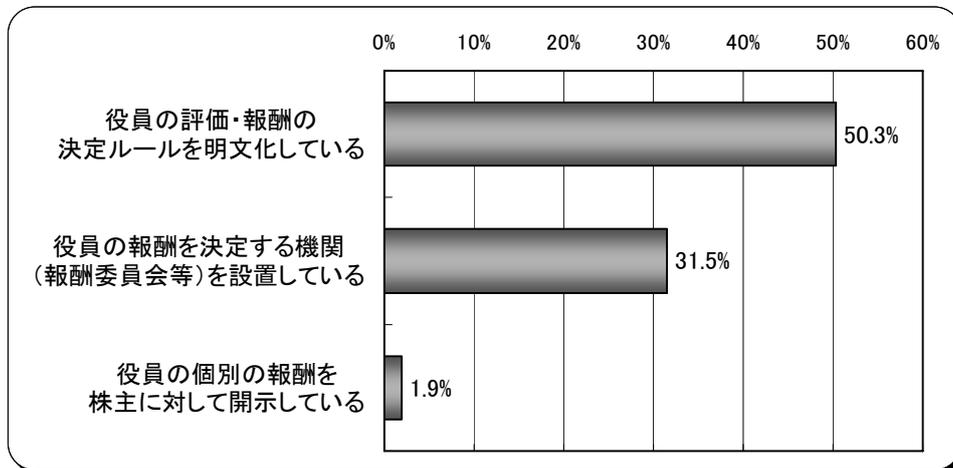


役員の評価・報酬の決定ルール明文化は半数が実施

役員の評価・報酬の決定メカニズムを明確にするための取組みについて尋ねたところ、「役員の評価・報酬の決定ルールを明文化している」とする回答は 50.3%とほぼ半数を占めた。また、現在、役員報酬の個別情報開示の義務付けに向けた動きが高まる中、「役員の個別の報酬を株主に開示している」とする企業も 1.9%あり、前倒しで積極的に対応する企業が存在することが明らかになった。

グラフ 22 役員評価・報酬の決定メカニズムの明確化

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)



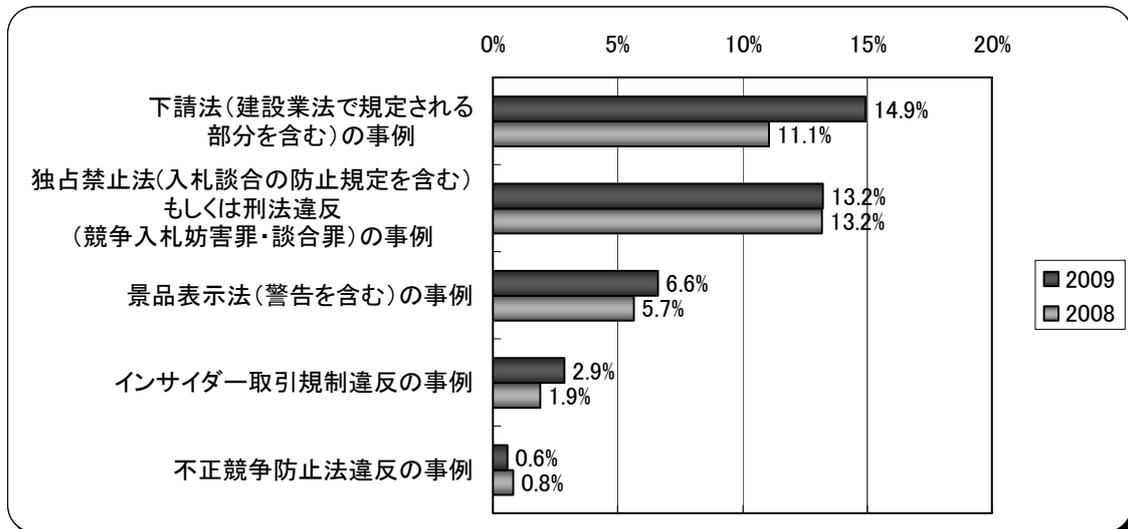
下請法の違反事例が増加

連結対象子会社を含めた過去4年以内の違反事例について尋ねたところ、「下請法(建設業法で規定される部分を含む)の事例」が14.9%と最も高く、昨年より増加が見られた。つづいて「独占禁止法(入札談合の防止規定を含む)もしくは刑法違反(競争入札妨害罪・談合罪)の事例」が13.2%と、昨年度とほぼ同じ水準となり、「景品表示法(警告を含む)の事例」(6.6%)、「インサイダー取引規制違反の事例」(2.9%)は、ともに微増した。「不正競争防止法違反の事例」については、昨年同様、1%に満たなかった。

グラフ 23 連結対象子会社を含めた過去4年度の違反事例(複数選択可)

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2009年)

N=371(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2008年)

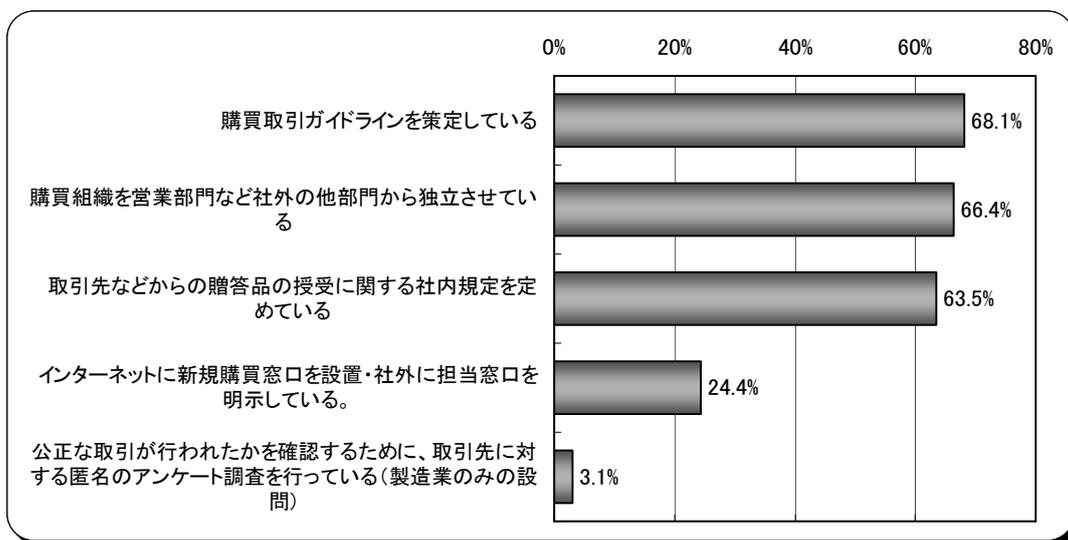


購買ガイドラインの策定は7割に満たない

国内の購買取引において、公正な経済取引を確保するための取組みについて尋ねた。最も多かったのは、「購買ガイドラインを策定している」(68.1%)で、全体の7割に満たない結果となった。最も少なかったのは、「公正な取引が行われたかを確認するために、取引先に対する匿名のアンケート調査を行っている(製造業のみの設問)」の3.1%であった。

グラフ 24 国内の購買取引における公正確保のための取組み（複数選択可）

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

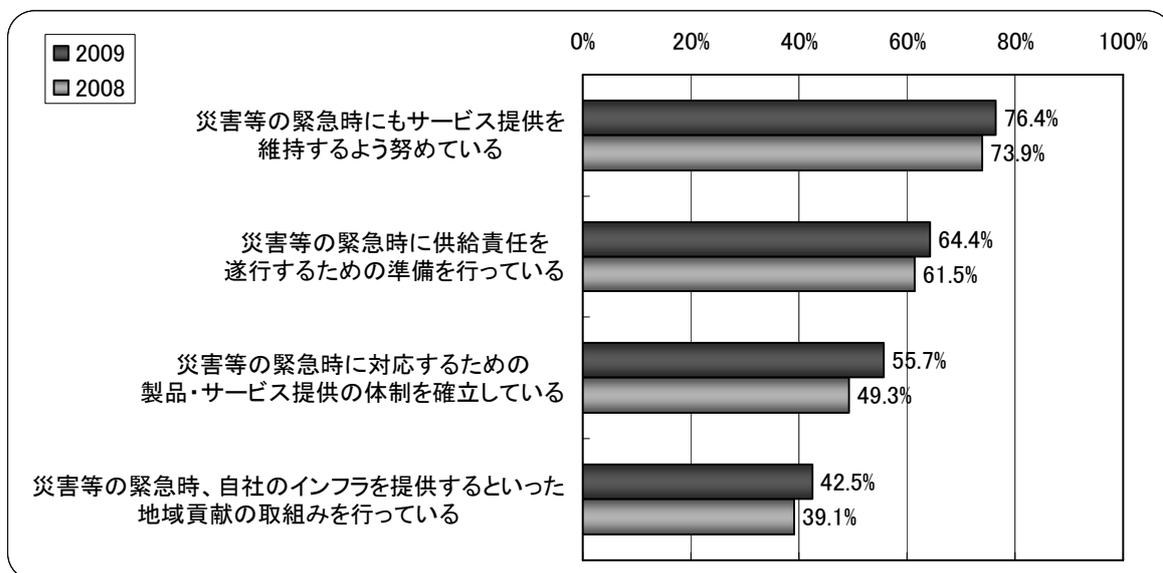


災害等、緊急時の事業継続への意識高まる

災害などの緊急時に、顧客の損害を抑えるための取組みについて尋ねたところ、「災害等の緊急時にもサービス提供を維持するよう努めている」が76.4%で最も高く、ついで「災害等の緊急時に供給責任を遂行するための準備を行っている」(64.4%)、「災害等の緊急時に対応するための製品・サービス提供の体制を確立している」(55.7%)となった。最も低かった、「災害等の緊急時、自社のインフラを提供するといった地域貢献の取組みを行っている」は42.5%であったが、いずれの回答も昨年を上回り、災害等の緊急時の事業継続への意識の高まりが窺える結果となった。

グラフ 25 災害等の緊急時に備えた取組み（複数選択可）

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

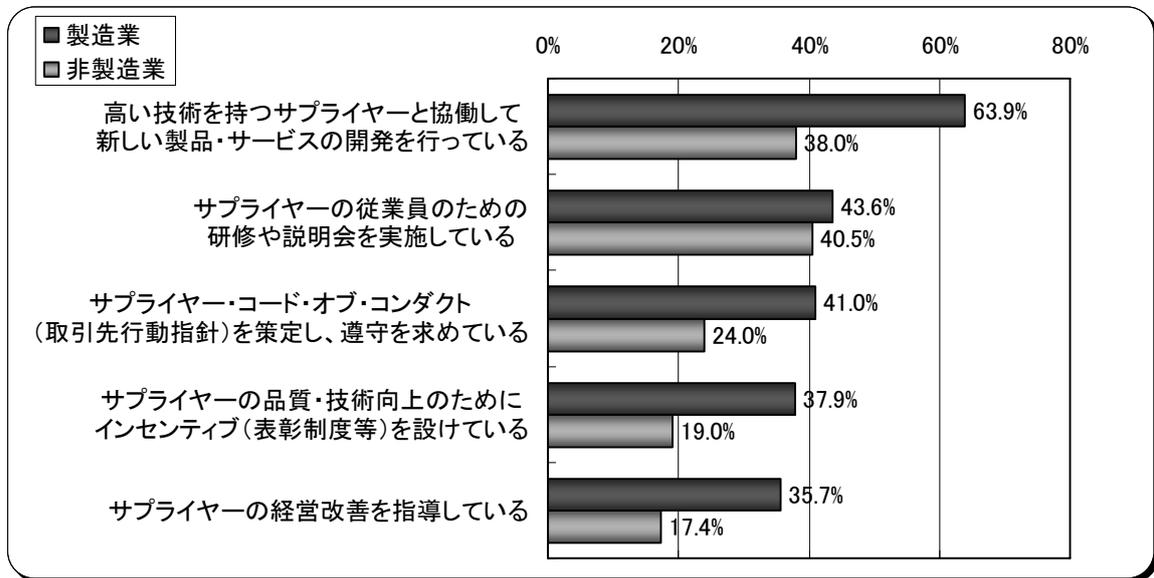


製造業、サプライヤーと協働の製品開発が広がる

顧客満足のさらなる向上に向けたサプライヤーとの協働について尋ねたところ、製造業では「高い技術を持つサプライヤーと協働して新しい製品・サービスの開発を行っている」(63.9%)、非製造業では「サプライヤーの従業員のための研修や説明会を実施している」(40.5%)がそれぞれ最も高かった。全般的に、製造業では、顧客満足のさらなる向上に向けたサプライヤーとのより緊密な協働関係が窺えた。

グラフ 26 顧客満足のさらなる向上に向けたサプライヤーとの協働（複数選択可）

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

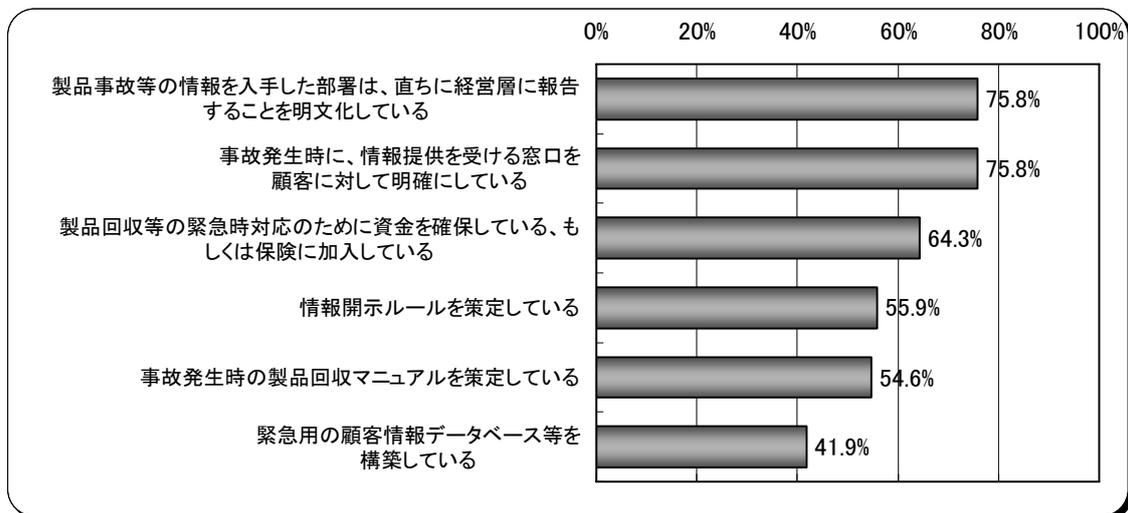


製造業の 8 割が製品事故に備え情報共有・開示の明確化

製品事故発生時にそなえて、どのような取組みを行っているか尋ねたところ、製造業では「製品事故等の情報を入手した部署は、直ちに経営層に報告することを明文化している」「事故発生時に、情報提供を受ける窓口を顧客に対して明確にしている」と回答した企業が、ともに 75.8%と最も高かった。また、「情報開示ルールを策定している」は 55.9%と半数を上回り、安全・安心に対する注目が高まる中、有事の初動対応や情報共有、情報開示の重要性に対する認識が広がりがつつあることが窺えた。

グラフ 27 製品事故発生時にそなえた取組み（複数選択可）

N=227(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・製造業)



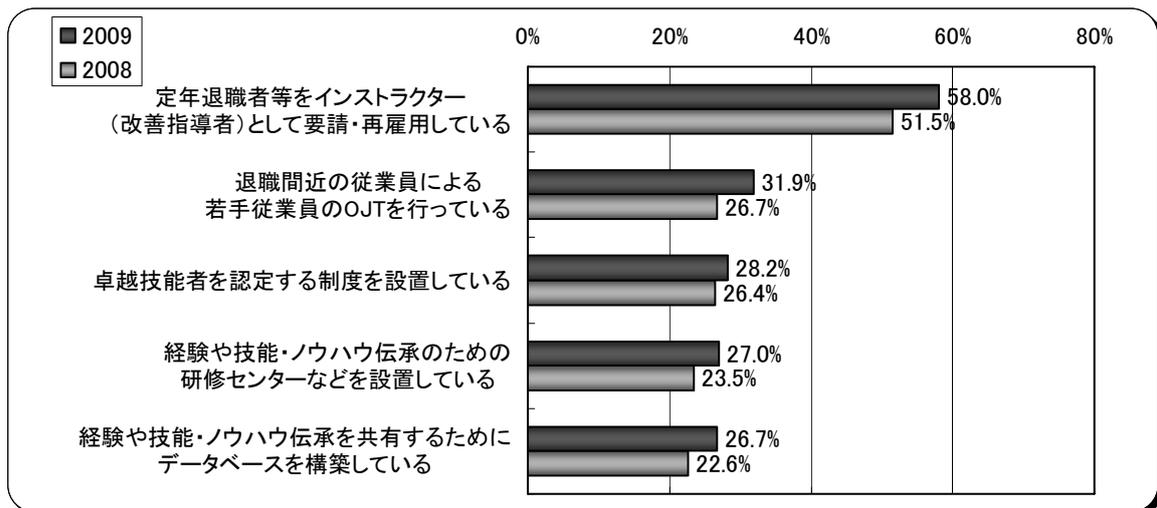
団塊世代の退職増への対応、広がりつつある

団塊の世代、ベビーブーマー世代などの退職者増に対応し、ノウハウや技能の伝承や適正な人員構成を維持するための取組みについて尋ねたところ、「定年退職者等をインストラクター（改善指導者）として要請・再雇用している」と回答した企業が 58%と最も高く、つづいて「退職間近の従業員による若手従業員の OJT を行っている」（31.9%）、「卓越技能者を認定する制度を設置している」（28.2%）、「経験や技能・ノウハウ伝承のための研修センターなどを設置している」（27.0%）、「経験や技能・ノウハウを共有するためにデータベースを構築している」（26.7%）の順となった。また、いずれの取組みも昨年度より進展が見られ、これらの問題に対する認識が企業の間で進みつつあると考えられる。

グラフ 28 ノウハウや技能の伝承、適正な人員構成維持のための取組み（複数選択可）

N=348（調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2009 年度）

N=371（調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2008 年度）

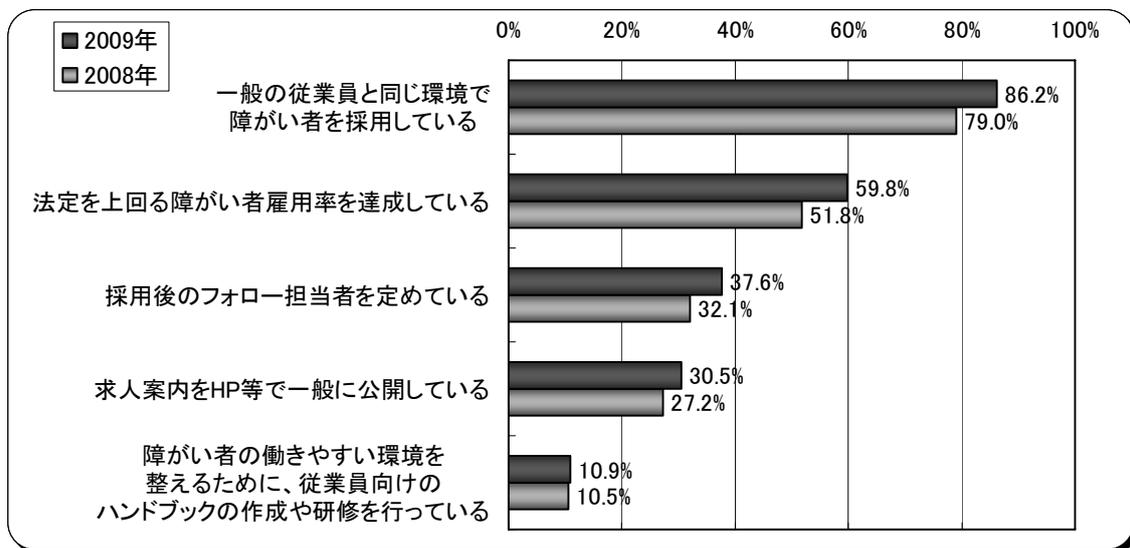


法定雇用率達成は進捗したが更なる取組みの余地有り

障がい者雇用の実績と拡大にむけた取組みについてたずねたところ、「法定雇用率を上回る障がい者雇用率を達成している」企業の割合は 59.8%と進捗が見られた。また雇用拡大に向けた取組みも昨年度に比べ増加傾向が見られるが、一方で、雇用率を上回らない企業もまだ 4 割は存在することから、更なる取組みの余地はあると考えられる。

グラフ 29 障がい者雇用拡大のための取組み・実績

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)



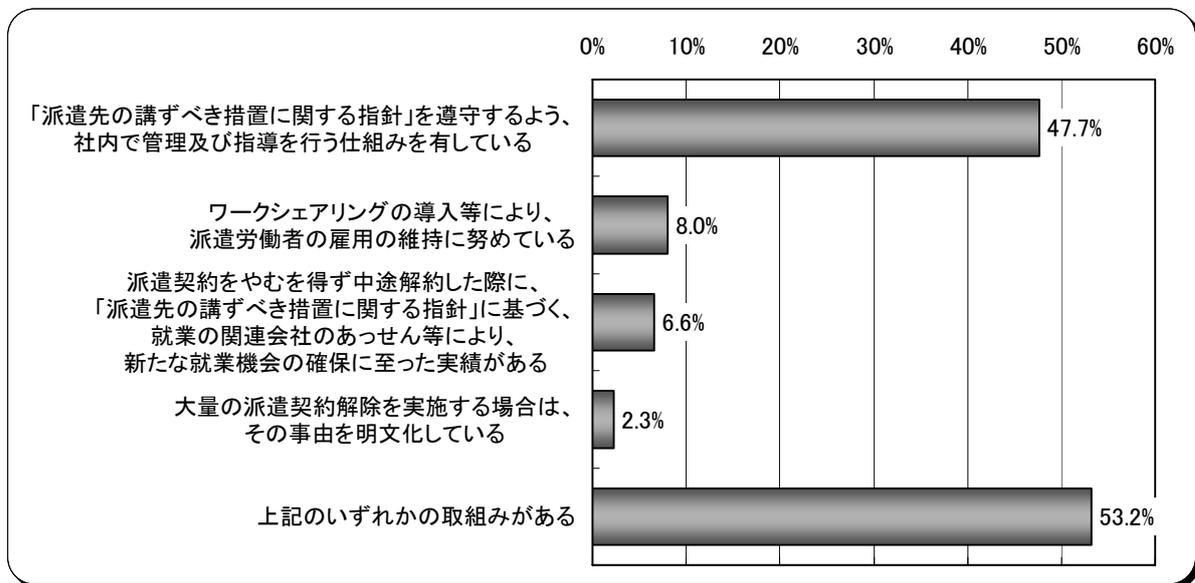
労働慣行

雇用維持の為のワークシェアリング導入、1割に満たない

昨今、労働者派遣契約解除の増加が社会的な問題となりつつある。こうした問題に対する企業の取組みについてたずねたところ、およそ半数の企業が「『派遣先の講ずべき措置に関する指針』を遵守するよう、社内で管理及び指導を行う仕組みを有している」(47.7%)と回答した。一方、「ワークシェアリングの導入等により、派遣労働者の雇用の維持に努めている」(8%)は1割に満たなかった。

グラフ 30 労働者派遣契約解除の増加の問題に対する取組み（複数選択可）

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

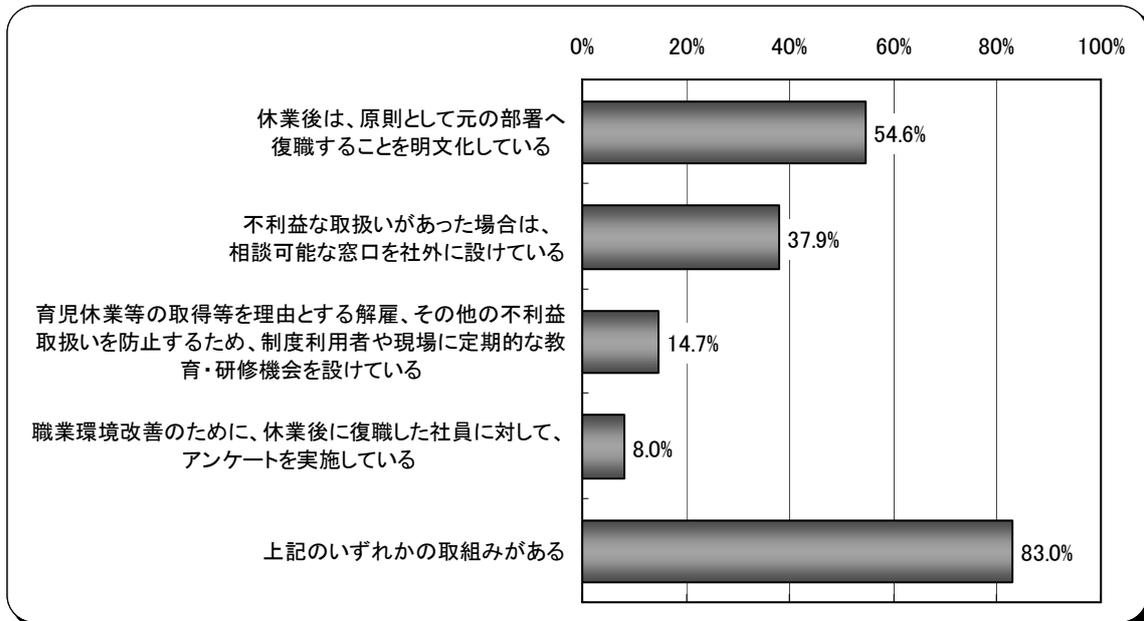


育休等による不利益防止に向けた複層的な取組みが課題

妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の申し出または取得を理由とする解雇や不利益な取扱いの増加が問題となっている。また、介護・育児中の従業員の働きやすい環境の整備も引き続き企業の重要な課題である。こうした課題に向けた企業の取組みをたずねたところ、「休業後は、原則として元の部署へ復職することを明文化している」と回答した企業は 54.6%となり半数を上回った。一方、「育児休業等の取得等を理由とする解雇、その他の不利益取扱いを防止するため、制度利用者や現場に定期的な教育・研修機会を設けている」とする企業は 14.7%にとどまり、制度が絵に描いた餅とならぬよう、多層的に対策を講じていくことが求められる。

グラフ 31 妊娠・出産、産休・育休等の申出・取得を理由とする解雇その他不利益な取扱防止のための取組み

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

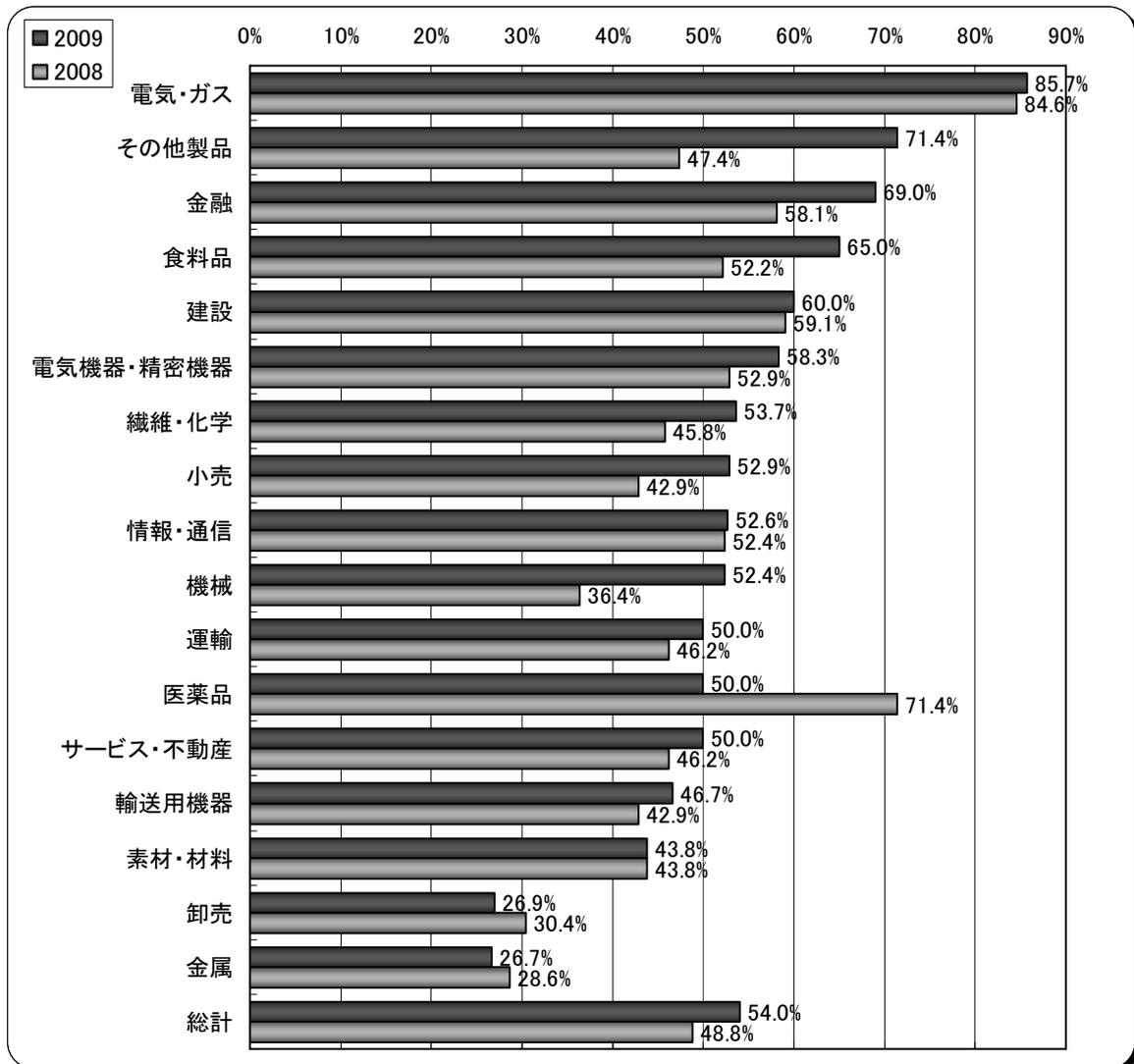


男性の出産・育児休暇制度支援、業種間で差あり

男性も取りやすい出産・育児休暇制度を支援している企業は、全体では 54.0%と半数を超え、昨年度(48.8%)を上回る結果となった。電気・ガスが昨年に引き続き 85.7%と最も高く、その他製品(71.4%)、金融(69.0%)、食料品(65.0%)等の上位業種では、いずれも昨年度より上昇の傾向が見られた。出産・育児などの両立支援において、男性の参画の重要性に対する認識が広がりつつある一方、卸売(26.9%)、金属(26.7%)の 2 業種は 3 割以下となり、業種間の差が開く結果となった。

グラフ 32 男性の出産・育児休暇制度（年次休暇とは別に設けられた有給の休暇や配偶者の就業有無に関わらず取得可能な育児休業等）取得の支援

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

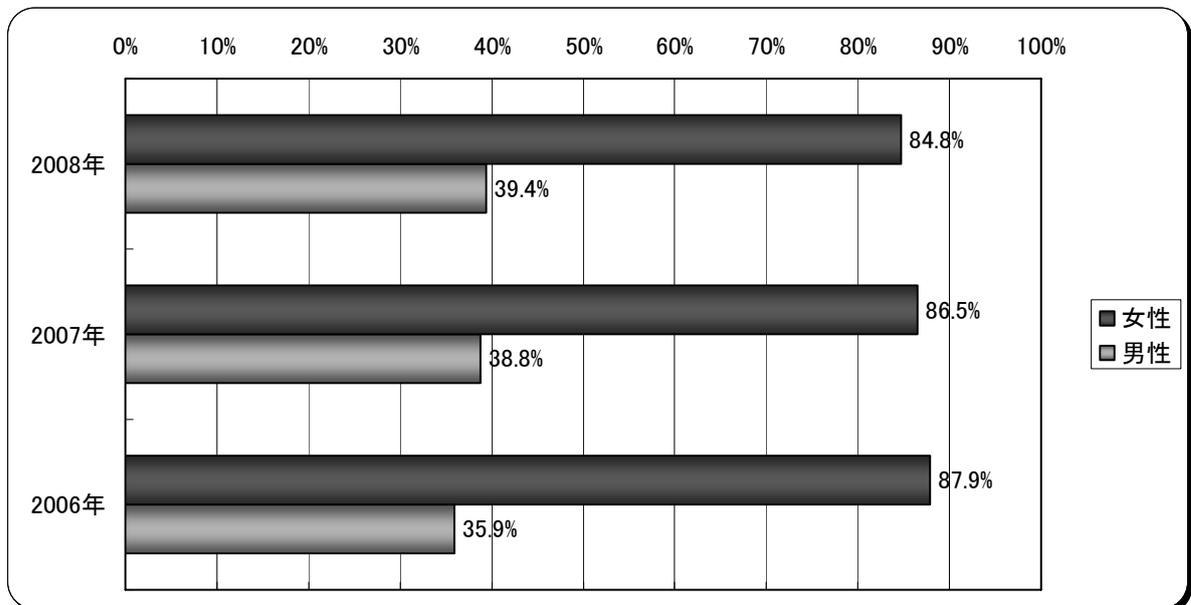


男性の育児休業制度利用実績、課題を提示

過去 3 年に育児・介護休業制度が利用された実績について尋ねたところ、男性が育児休業制度を利用した実績があると回答した企業の割合(男性が 1 人でも育児休業制度を利用したことがある企業の割合)は 39.4%、およそ 3 社に 1 社という割合になり、経年でもわずかながら増加の傾向となった。一方、女性の育児休業制度利用実績がある企業の割合と比較すると、半数を下回る結果となった。さらに、実績のある企業においても男性の利用率は低く、男女の制度利用率の差には大きな隔たりがある。今後、こうした隔たりを埋めていくために、利用促進に向けたさらなる取組みが求められる。

グラフ 33 育児休業制度利用実績の有無

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)



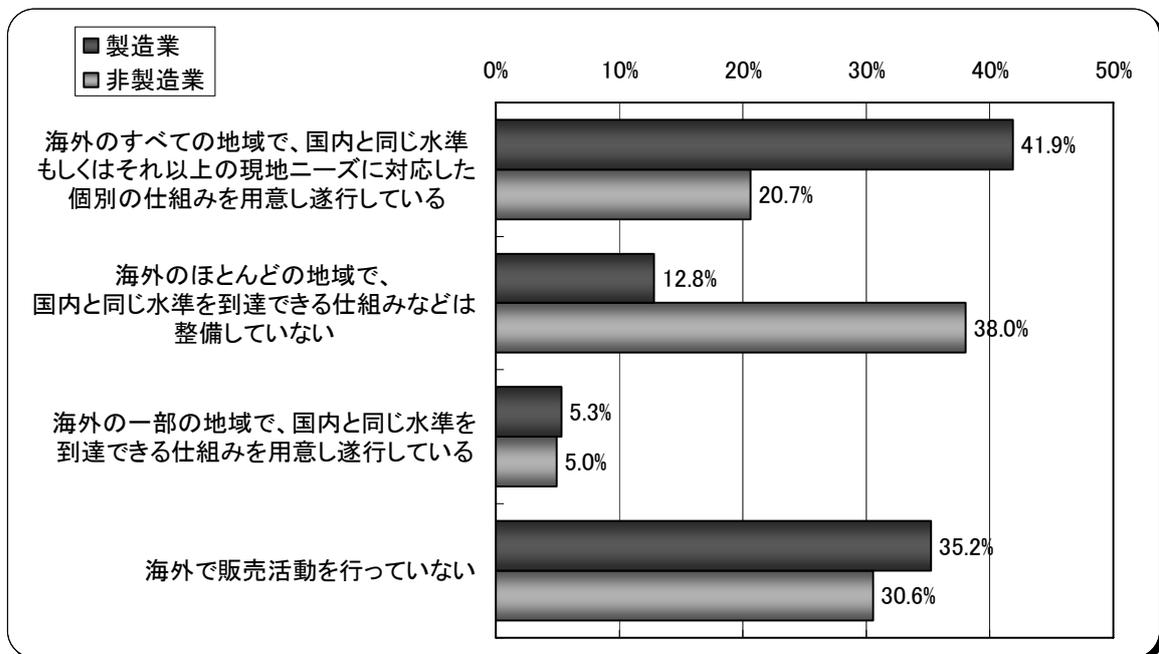
非製造業、グローバル化に向け顧客対応強化が課題

販売活動を行っている海外の地域における顧客対応の取組みについて尋ねたところ、「海外のすべての地域で、国内と同じ水準、もしくはそれ以上の現地ニーズに対応した個別の仕組みを用意し遂行している」と回答した企業は、製造業で41.9%、非製造業で20.7%となった。また、「海外のほとんどの地域で国内と同じ水準を到達できる仕組みなどは整備していない」と回答した企業は、製造業では12.8%、非製造業では38.0%と、非製造業が製造業に大きく遅れをとっている状況が明らかになった。

グラフ 34 国内と同じ水準の顧客対応を実現する取組み

N=227(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・製造業)

N=121(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・非製造業)

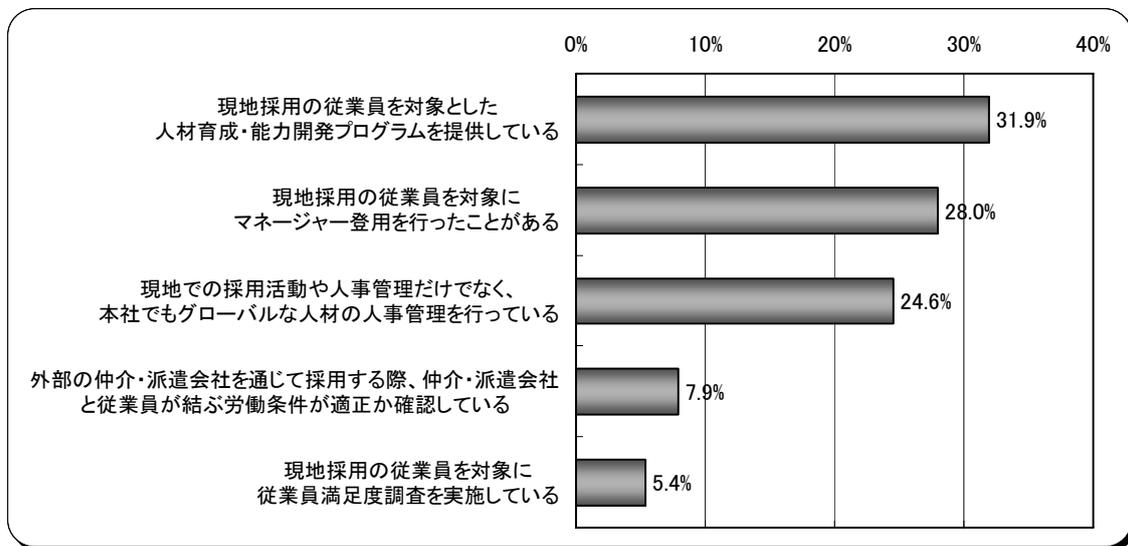


現地従業員の満足度調査の取組み、広がらず

海外の事業所での現地採用の従業員も含めたグローバルな人材の活用・管理を促進するために本社が主体となり行われている取組みを尋ねた。最も多かったのは「現地採用の従業員を対象とした人材育成・能力開発プログラムを提供している」(31.9%)であった。一方、「現地採用の従業員を対象とした満足度調査を実施している」(5.4%)が全体の1割未満と最も少なかった。

グラフ 35 グローバルな人材の活用・管理の取組み（複数選択可）

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

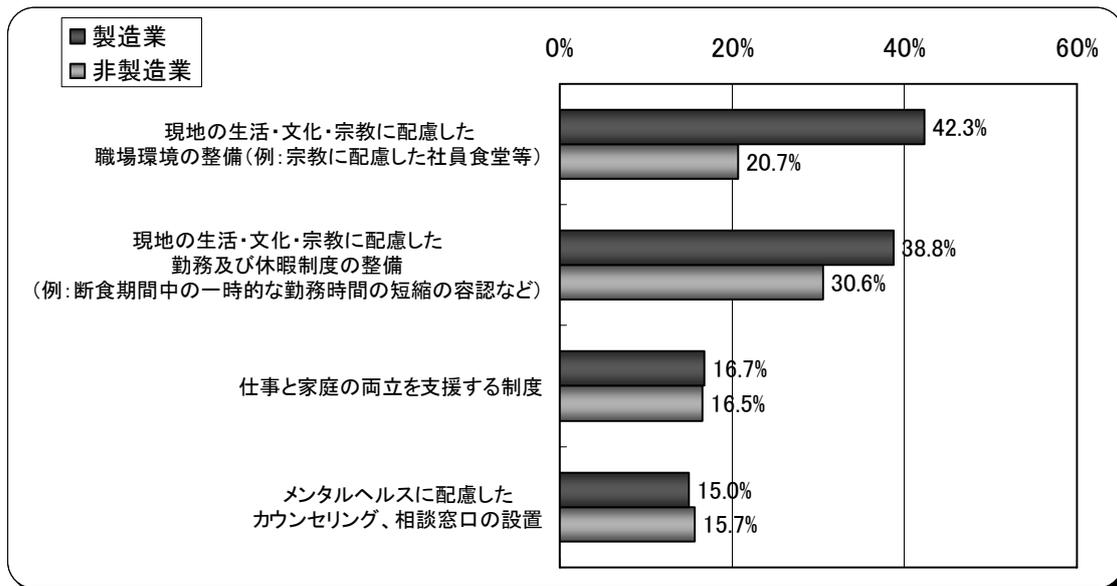


現地従業員の環境整備の取組み余地、検討の必要あり

現地採用の従業員にとっての働きやすい環境整備の取組みについて尋ねたところ、最も回答が多かった「現地の生活・文化・宗教に配慮した職場環境の整備(例:宗教に配慮した社員食堂等)」は、製造業で42.3%、非製造業で20.7%となった。製造業と非製造業の実施率の差異の理由としては、進出地域や施設の保有率の違いも考えられる。つづく、「現地の生活・文化・宗教に配慮した勤務及び休暇制度の整備(例:断食期間中の一時的な勤務時間の短縮の容認など)」についても、製造業が38.8%、非製造業で30.6%と、製造業が非製造業を上回った。いずれの回答も、製造業でも半数を下回っており、今後、海外進出が加速していく中で、各地域の生活・文化・宗教への配慮の重要性について改めて認識を深め、取組み余地について継続的に検討していく必要があると考えられる。

グラフ 36 海外の従業員にとって働きやすい環境整備のための取組み（複数選択可）

N=227(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・製造業)
N=121(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・非製造業)

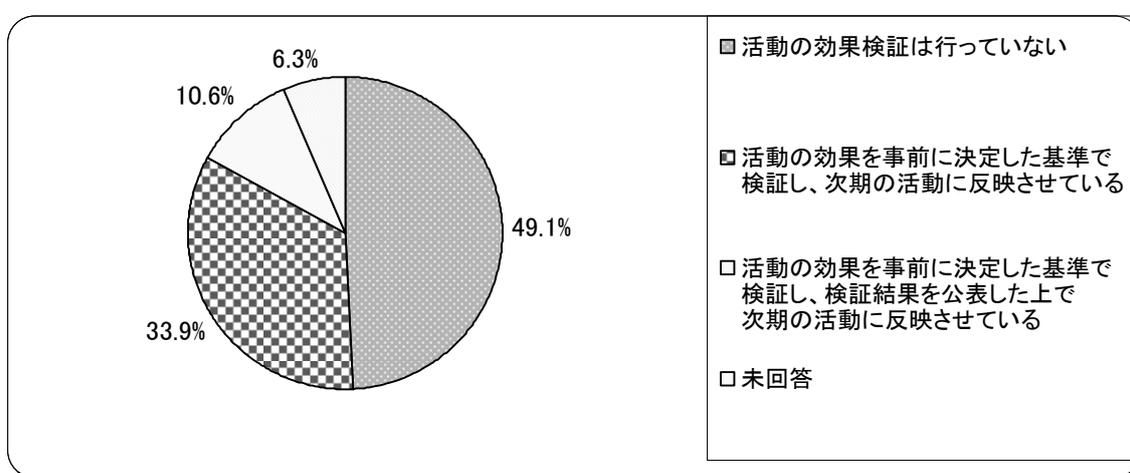


社会貢献活動の効果検証は半数で行われていない

社会貢献活動の効果検証について、活動効果を検証し、次期の活動に反映させているとする企業は、検証結果を公表していないとする企業も含めて、全体の44.5%という結果となった。持続的な社会貢献が課題とされる中で、社会貢献活動継続の根拠となるべき効果検証が進められていない実態が明らかになった。

グラフ 37 社会貢献活動の効果検証

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)



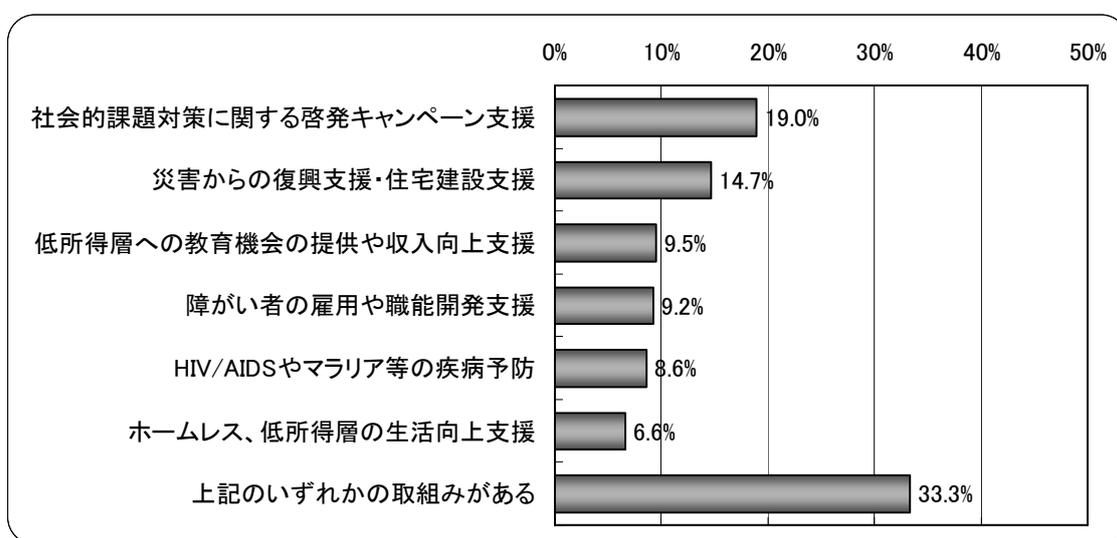
社会活動への積極関与

3社に1社が社会貢献を通じて社会的課題に訴求

国内外の NGO/NPO との協働を通じて、社会的課題の解決に向けた取組みを複数年継続して実施している例があるか尋ねた。「社会的課題対策に関する啓発キャンペーン支援」(19.0%)が最も多く、「災害からの復興支援・住宅建設支援」(14.7%)がつづいた。また、「低所得者層への教育機会の提供や収入向上支援」(9.5%)、「ホームレス、低所得者層の生活向上支援」(6.6%)などの貧困問題、「HIV/AIDS やマラリア等の疾病予防」(8.6%)に取り組む企業も一定数見られた。全体では3社に1社が、社会貢献活動を通じてこれらの社会的課題に訴求していることが確認できた。

グラフ 38 社会貢献を通じた社会的課題の解決に向けた取組み（複数選択可）

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

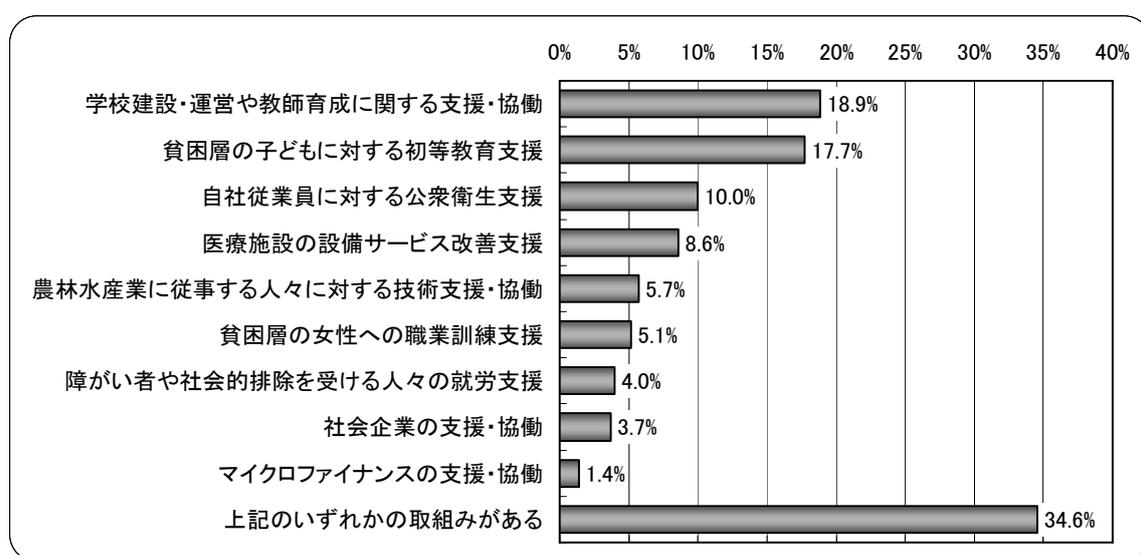


3社に1社が発展途上国での社会貢献活動を継続実施

発展途上国で複数年継続している社会貢献活動について尋ねたところ、「学校建設・運営や教師育成に関する支援・協働」が最も多く 18.9%、次いで「貧困層の子どもに対する初等教育支援」が 17.7%という結果になった。何らかの取組みがある企業は 34.6%と、3社に1社の割合となった。

グラフ 39 発展途上国で複数年継続している社会貢献活動

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)



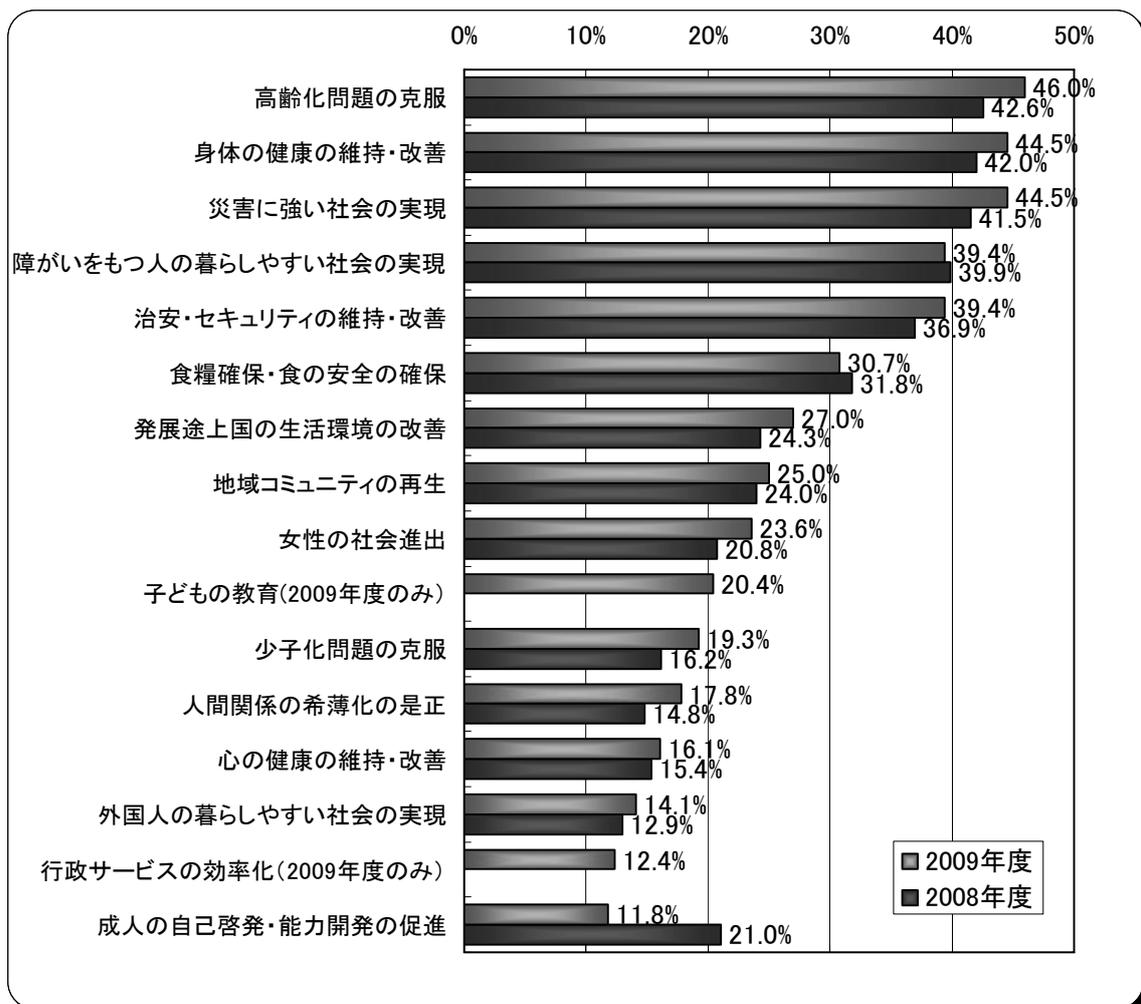
社会的課題の解消に資するビジネス

安全・安心に関する本業を通じた取組みが増加の傾向

16の社会的課題をあげ、それらの解消に資するビジネスが既に事業化されているか尋ねた。今年度は、「高齢化問題の克服」(46.0%)、「災害に強い社会の実現」(44.5%)、「治安・セキュリティの維持・改善」(39.4%)等が他の項目に比べ伸びており、安心・安全な社会への要望の高まりを反映した結果となった。また、「女性の社会進出」(23.6%)、「少子化問題の克服」(19.3%)も伸びており、女性の就業や少子化に関わる問題をビジネスを通じて解決することに期待が寄せられている結果と考えられる。あわせて、「発展途上国の生活環境改善」(27.0%)も、昨年度に引き続き伸びが見られ、発展途上国にかかわるテーマに企業の視線が向けられている状況が反映されている。

グラフ 40 社会的課題の解消に資するビジネス

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)



本調査に関するお問い合わせ先:

株式会社日本総合研究所 創発戦略センター 今本麻子

住所: 東京都千代田区一番町 16 番 〒102-0082

電話: 03-3288-4616(受付:松本久美子)

FAX: 03-3288-4689

e-mail: csr-enq@ird.jri.co.jp