

調査票 社会・ガバナンス編
分析結果

社会 IR、電気・ガス、保険、海運がトップクラス

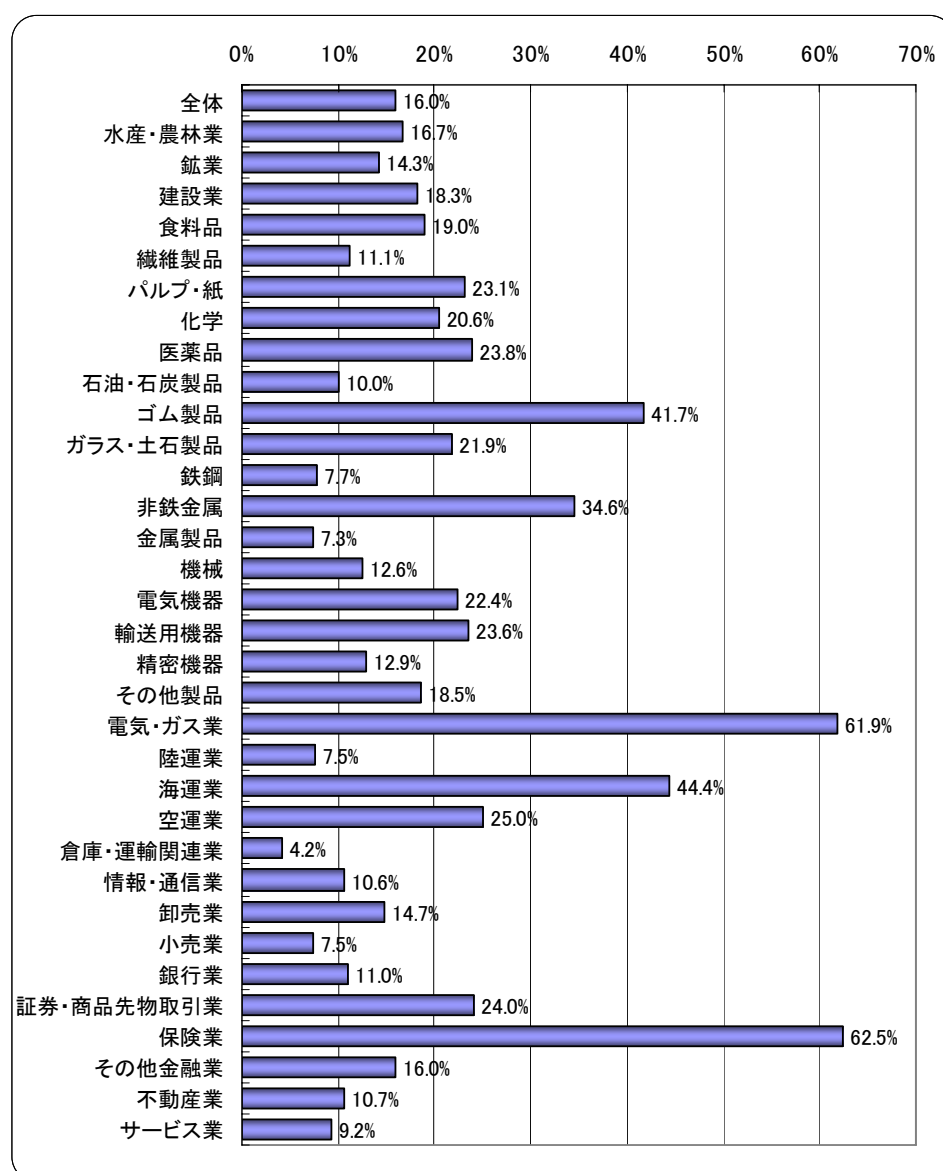
当社では、調査票「社会・ガバナンス編」への回答の多寡(回答率)を当該業種における社会での IR の積極度を示すひとつの指標と考えている。今年度調査の対象企業数は 2,000 社で、そのうちの 319 社から調査票「社会・ガバナンス編」への回答を得た(有効回答率 15.9%)(締切後提出分も含む)。

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、保険業(62.5%)がトップ、電気・ガス業(61.9%)と海運業(44.4%)が続く。ゴム製品(41.7%)、パルプ・紙(23.1%)、非鉄金属(34.6%)といった業種が、昨年度と比較して伸びたのが特徴的であった。

グラフ 19 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)

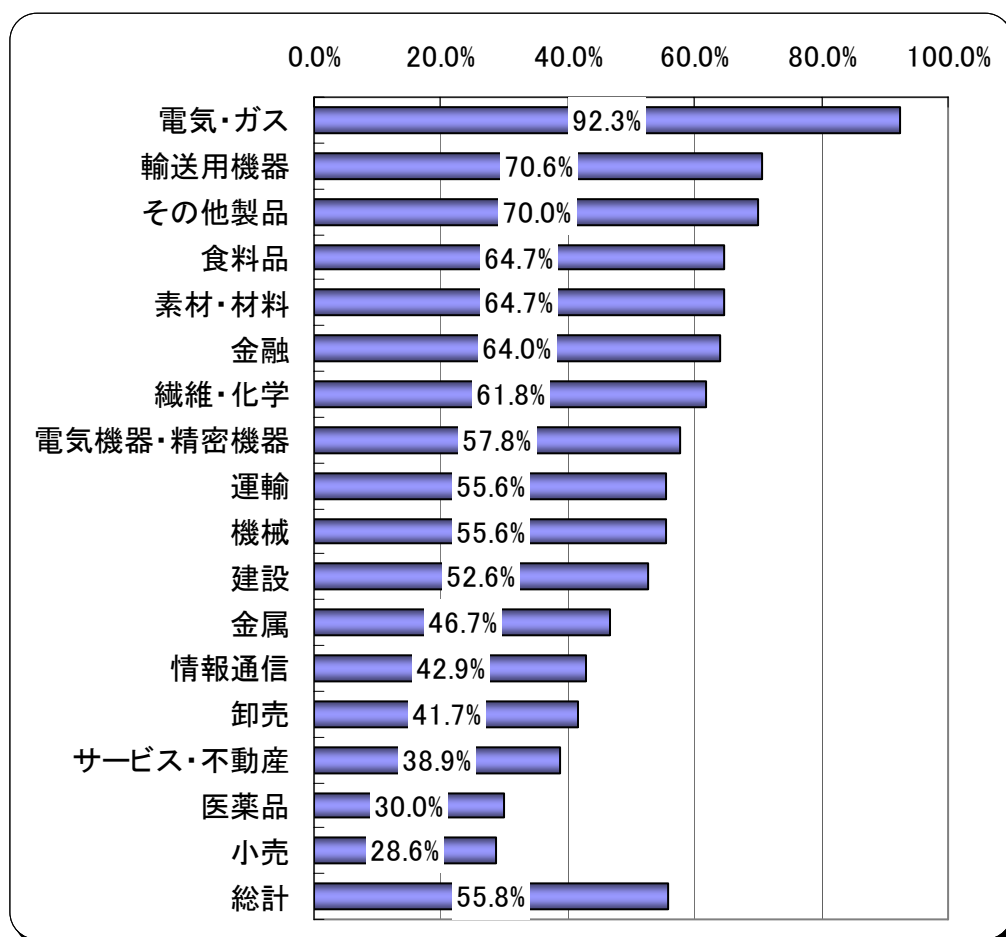


マテリアリティの特定と開示に取組む企業は半数

自社の経営戦略の成功の観点から見た際に、ステークホルダーにとっても重要な社会・環境側面での課題を抽出して、CSR の重点取組み分野を特定し、社外に開示しているか尋ねたところ、全体の 55.8%の企業がマテリアリティを特定し開示していると回答した。最も高かったのが電気・ガス(92.3%)であり、9 割を超えていた。一方、最も低かったのは小売(28.6%)であり、3 割以下であった。今後は、自社の事業特性などを考慮し、CSR 重点分野を明確にして取組むことが求められる。

グラフ 20 マテリアリティの特定と開示

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

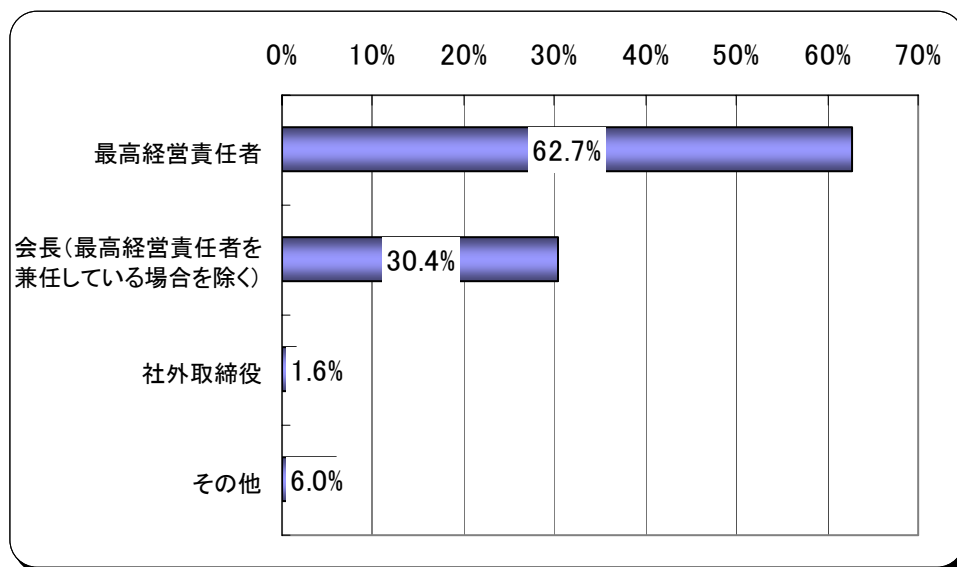


取締役会の議長が社外取締役の企業は 1%

取締役会の議長について尋ねたところ、最高経営責任者が 62.7%と最も高く、会長（最高経営責任者を兼任している場合を除く）が 30.4%であった。最も低かったのは、社外取締役の 1.6%であった。最高経営責任者以外の役員が、取締役の議長を務める企業が少ない状況が窺える。

グラフ 21 取締役会の議長

N=319（調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業）

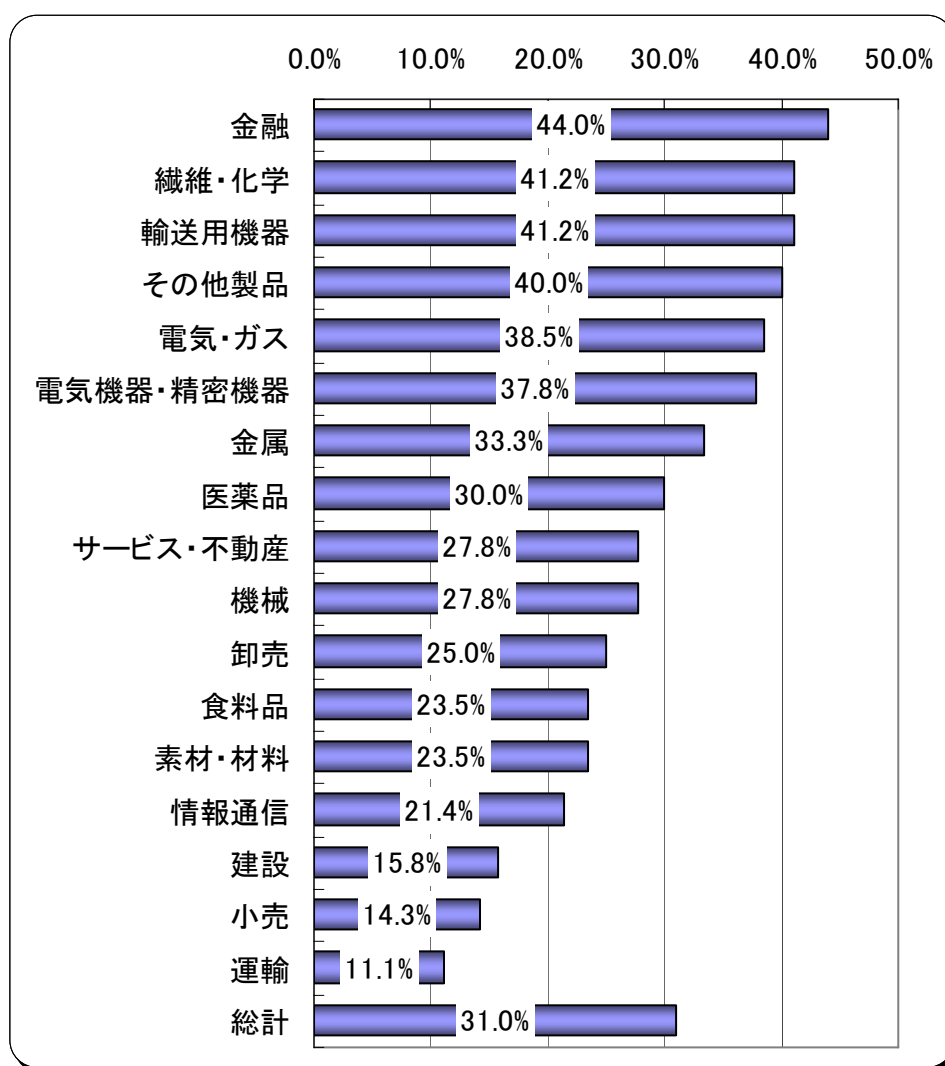


環境等の課題への対処、従業員の評価への反映企業は 3 割

社会、環境側面の課題への対処やその成果を取締役、執行役員、従業員の金銭的又は非金銭的なインセンティブに連動させるような仕組みについて尋ねたところ、仕組みがあると回答した企業は全体の 31.0%であった。特に高かったのは、金融(44.0%)、繊維・化学(41.2%)、輸送用機器(41.2%)、その他製品(40.0%)であったが、全てで 5 割以下であった。

グラフ 22 社会、環境側面の課題や成果をインセンティブに反映させる仕組み

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

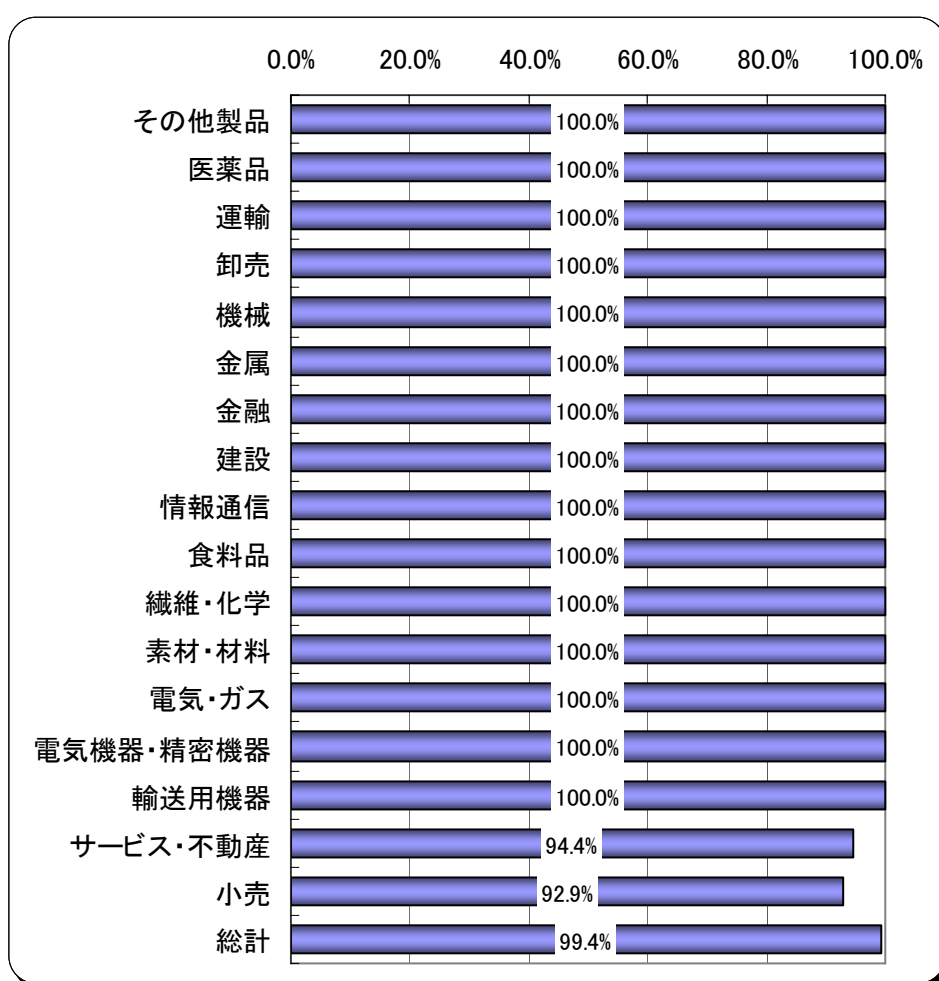


内部通報制度が定着、設置企業は 9 割に上る

内部通報制度を設置しているか尋ねたところ、設置していると回答した企業は全体の 99.4%となり、100%に近い回答となった。サービス・不動産(94.4%)、小売(92.9%)以外の業種では、全企業が内部通報制度を設置していると回答した。内部通報制度の設置が定着している状況が窺える。

グラフ 23 内部通報制度の設置

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

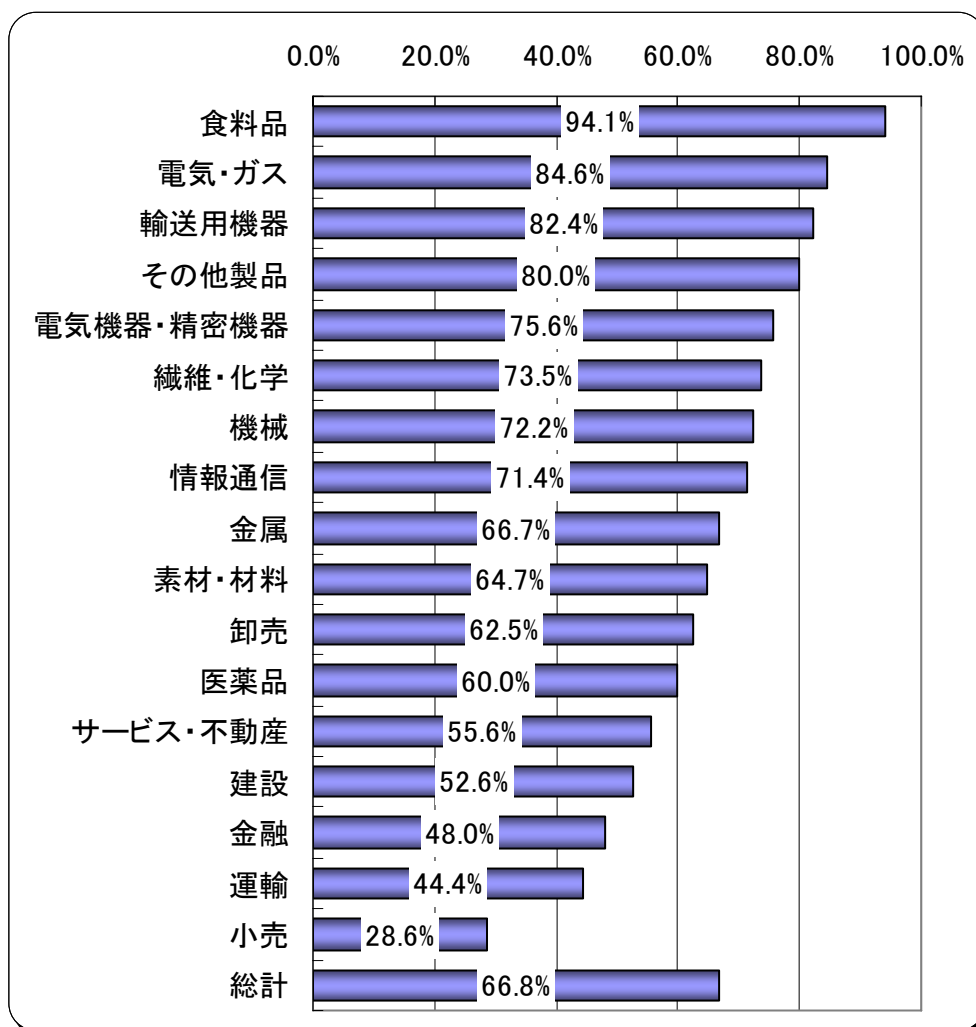


知的財産権尊重の方針策定は検討の余地あり

知的財産権の尊重を旨とする方針を個別に定めているか(ここでの知的財産権は、著作権、特許、先住民族などの特別な集団が持つ伝統的知識、又は従業員若しくはその他の者の知的財産といったより幅広い財産請求権への配慮が含まれる。)尋ねたところ、定めていると回答した企業は全体の66.8%であり、7割以下であった。最も高かったのは食料品(94.1%)であり、電気・ガス(84.6%)、輸送用機器(82.4%)、その他製品(80.0%)と8割を超えていた。最も低かったのは、小売(28.6%)であった。企業として知的財産権に配慮するために、方針の策定等検討の余地が残されている。

グラフ 24 知的財産権尊重の個別の方針策定

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

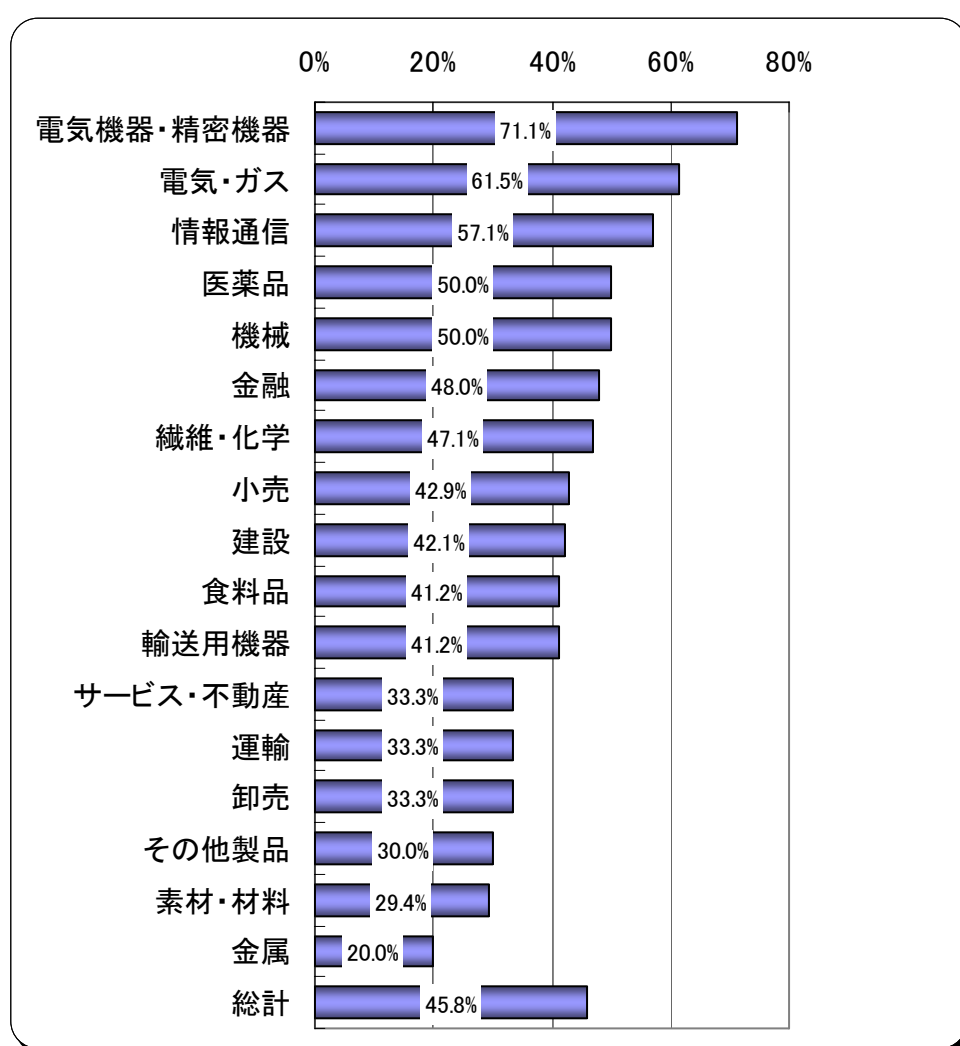


宣伝・マーケティングに関する方針の策定・開示は過半数未満

顧客に対する誠実さを尊重する視点から、宣伝及びマーケティングに関する方針を定め開示しているか尋ねたところ、全体の 45.8%の企業が定めて開示していると回答し、過半数未満の結果となった。業種別に見ると、最も高かったのは電気機器・精密機器(71.1%)、電気・ガス(61.5%)、情報通信(57.1%)であったが、それ以外の業種については、50%以下であった。

グラフ 25 宣伝及びマーケティングに関する方針の開示

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

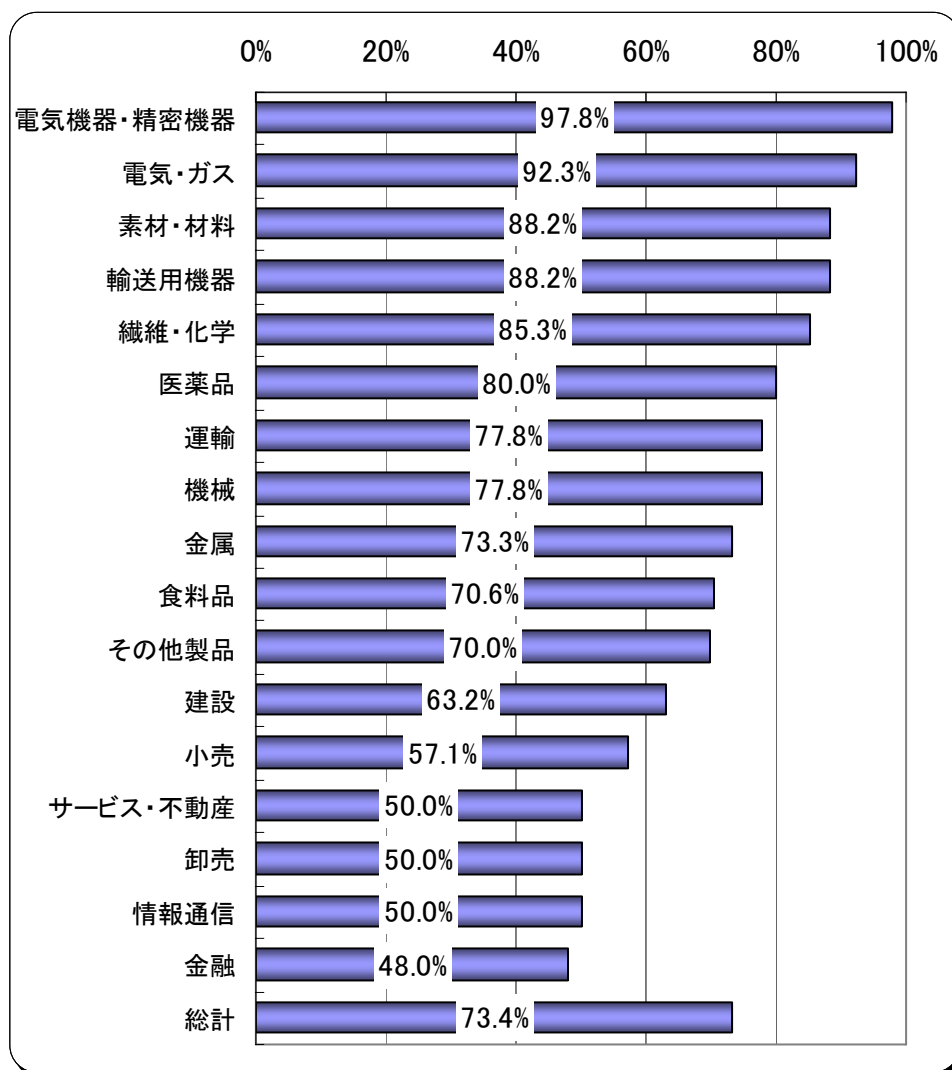


CSR 調達方針策定、電気機器・精密機器がトップ

購買取引において、環境や社会に配慮した調達方針を定めているか尋ねたところ、定めていると回答した企業 73.4%であった。業種別に見ると、最も高かったのが電気機器・精密機器 (97.8%)であり、次に電気・ガス(92.3%)であった。

グラフ 26 環境や社会に配慮した調達方針の策定（CSR 調達方針など）

N=319（調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業）

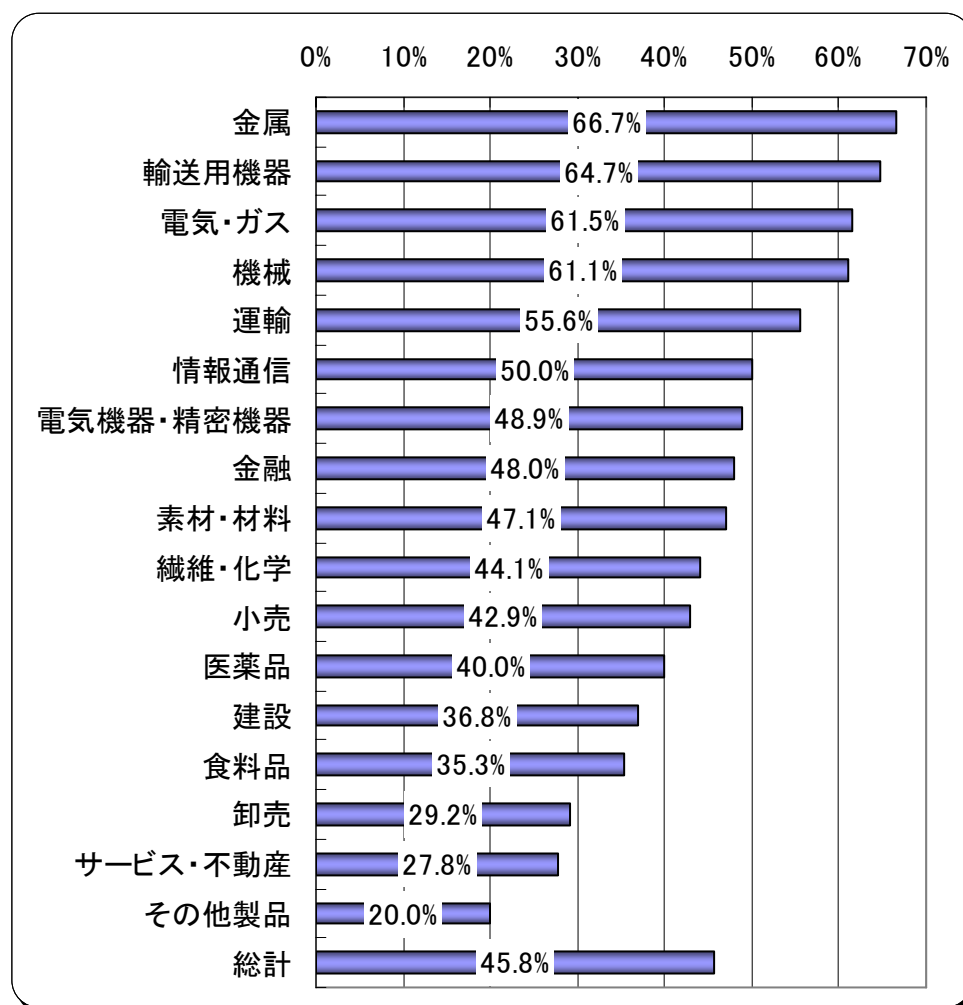


従業員満足度調査の実施及び開示企業は総計で過半数未滿

従業員満足度調査を定期的に行い、その結果を開示しているか尋ねたところ、実施していると回答した企業は 45.8%であった。業種別に見ると、最も高かったのが金属(66.7%)であり、次に輸送用機器(64.7%)、電気・ガス(61.5%)であった。

グラフ 27 従業員満足度調査の実施及び開示

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

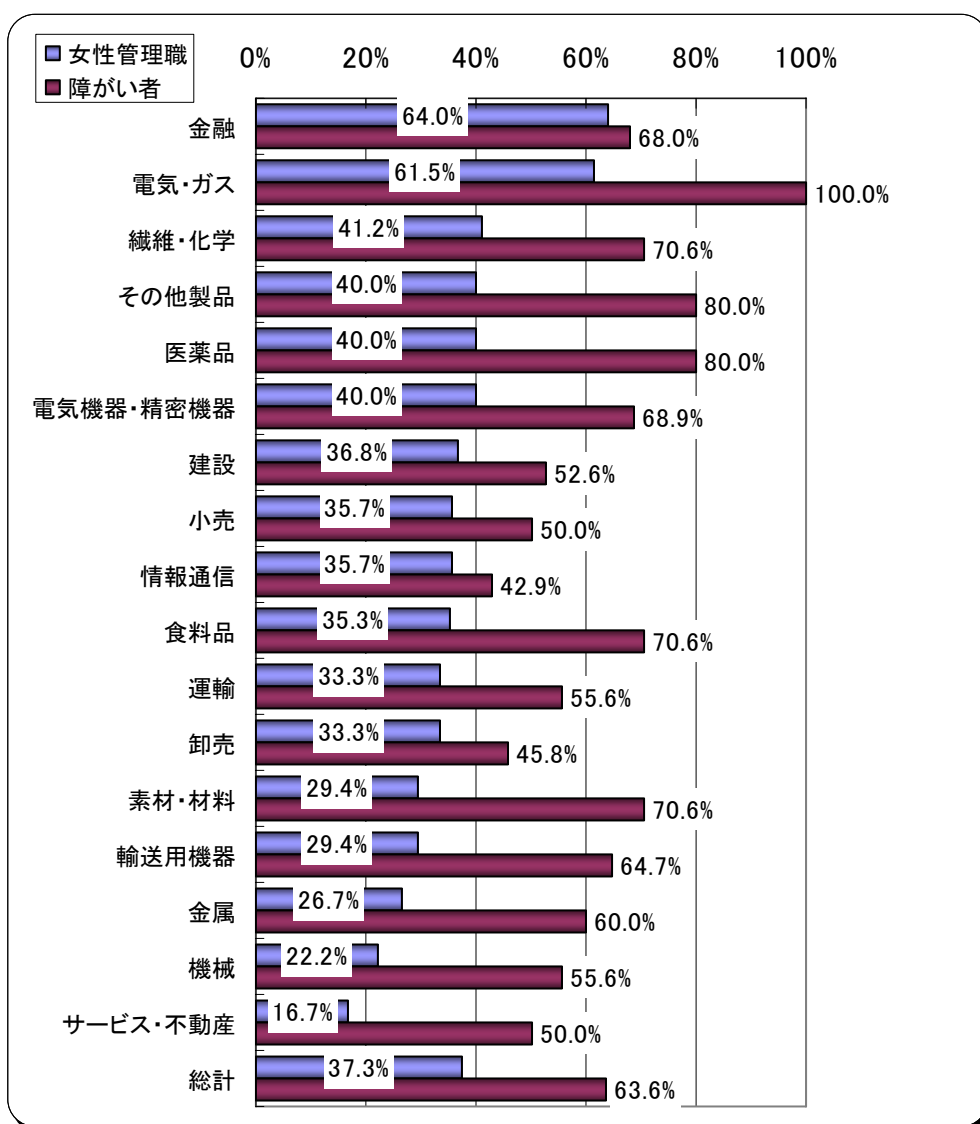


女性管理職比率又は人数の開示企業は 3 割

女性管理職及び障がい者の比率又は人数の開示の実施について尋ねた。障がい者の比率又は人数の開示を実施している企業は、全体の 63.6%であり 6 割以上であった。一方、女性管理職比率又は人数の開示を実施している企業は、全体の 37.3%であり 3 割程度となった。業種別に見ると、女性管理職比率又は人数の開示を実施している割合が最も高い業種は、金融（64.0%）、次に電気・ガス（61.5%）で 6 割を超えていたが、残りの業種は全て 5 割以下であった。

グラフ 28 女性管理職及び障がい者雇用の比率又は人数の開示

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・製造業)

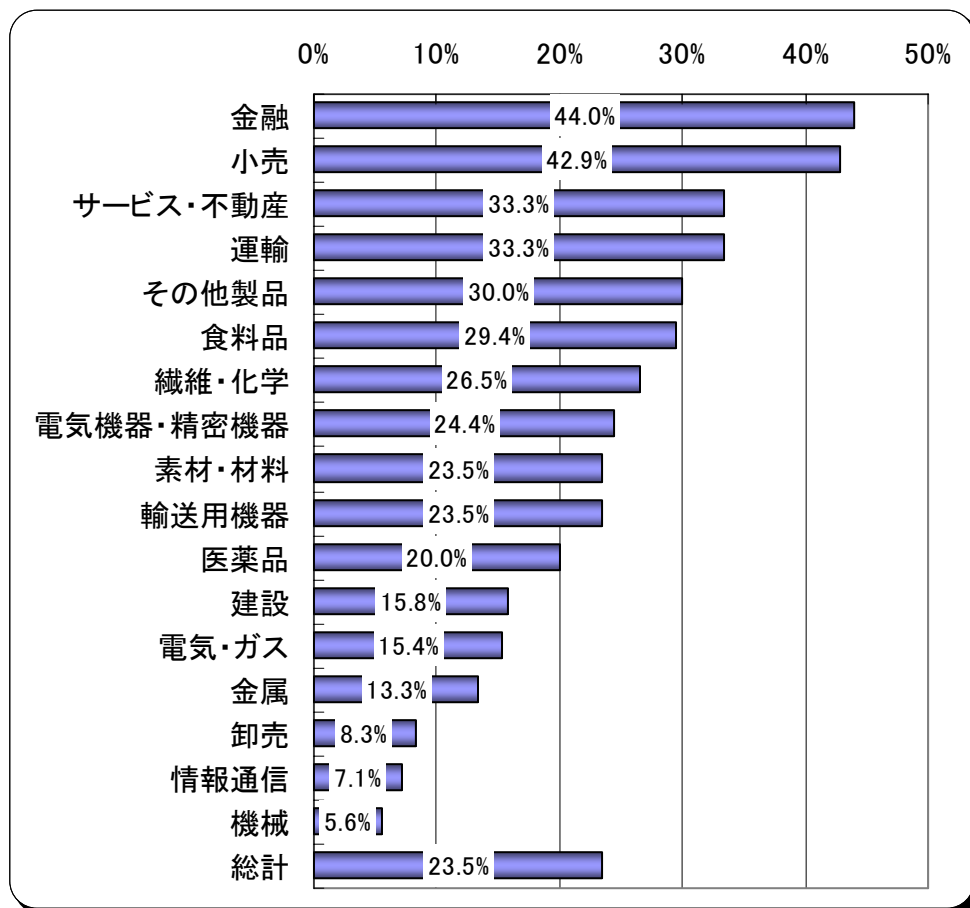


金融と小売、非正規従業員の活用に取り組む

非正規従業員（契約社員・パートタイム）を積極的に活用するために、非正規従業員（「正規従業員と就業の実態が同等なパートタイム労働者」を除く）を対象とした取組みがあり、その内容を開示しているか尋ねた。取組み及び開示を実施していると回答企業は、全体の 23.5%であった。業種別に見ると、金融（44.0%）、小売（42.9%）が高く、4 割を超えている。金融と小売では、非正規従業員を積極的に活用するために、特に取組みを進めていると考えられる。

グラフ 29 非正規従業員（契約社員・パートタイム）の活用の取組み及び開示

N=319（調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業）

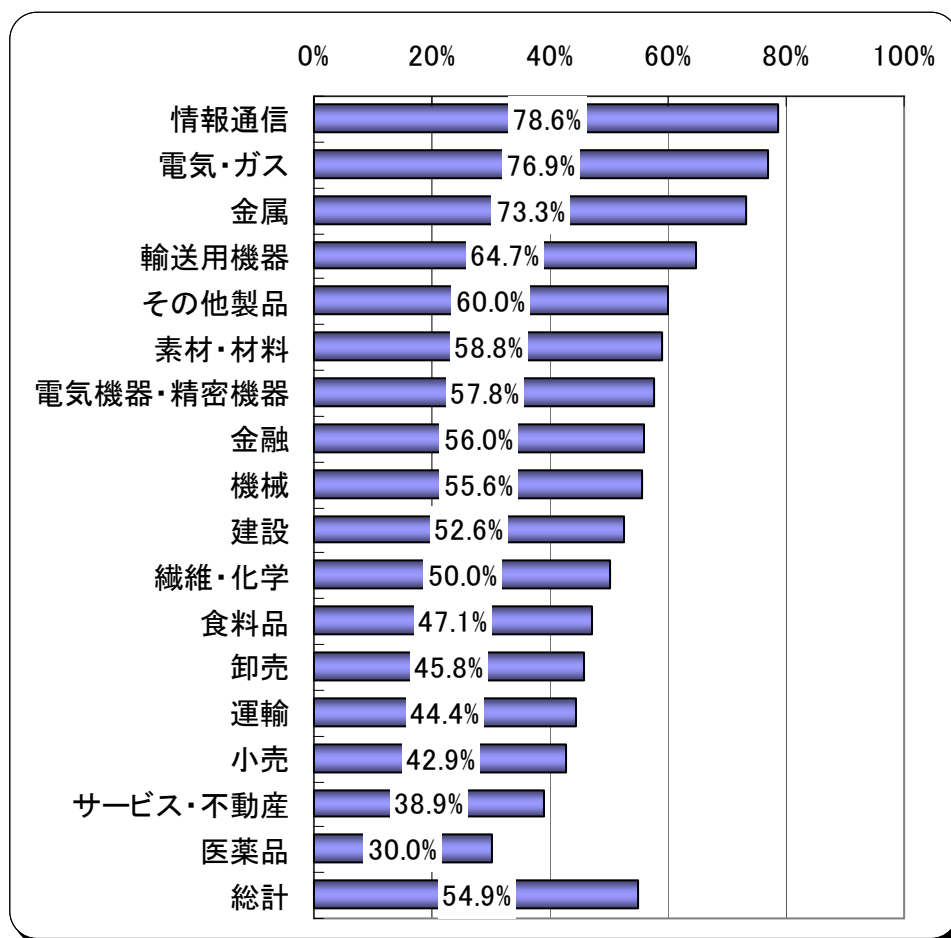


2 社に 1 社が WLB を経営戦略に位置づける

経営トップがワーク・ライフ・バランス(WLB)を経営戦略の中に位置づけ、取組む姿勢について、CSR 報告書等で公表しているか尋ねた。全体の 54.9%が WLB を経営戦略の中に位置づけ、取組む姿勢について、CSR 報告書等で公表していると回答を行った。

グラフ 30 経営トップが WLB を経営戦略の中に位置づける企業

N=319 (調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

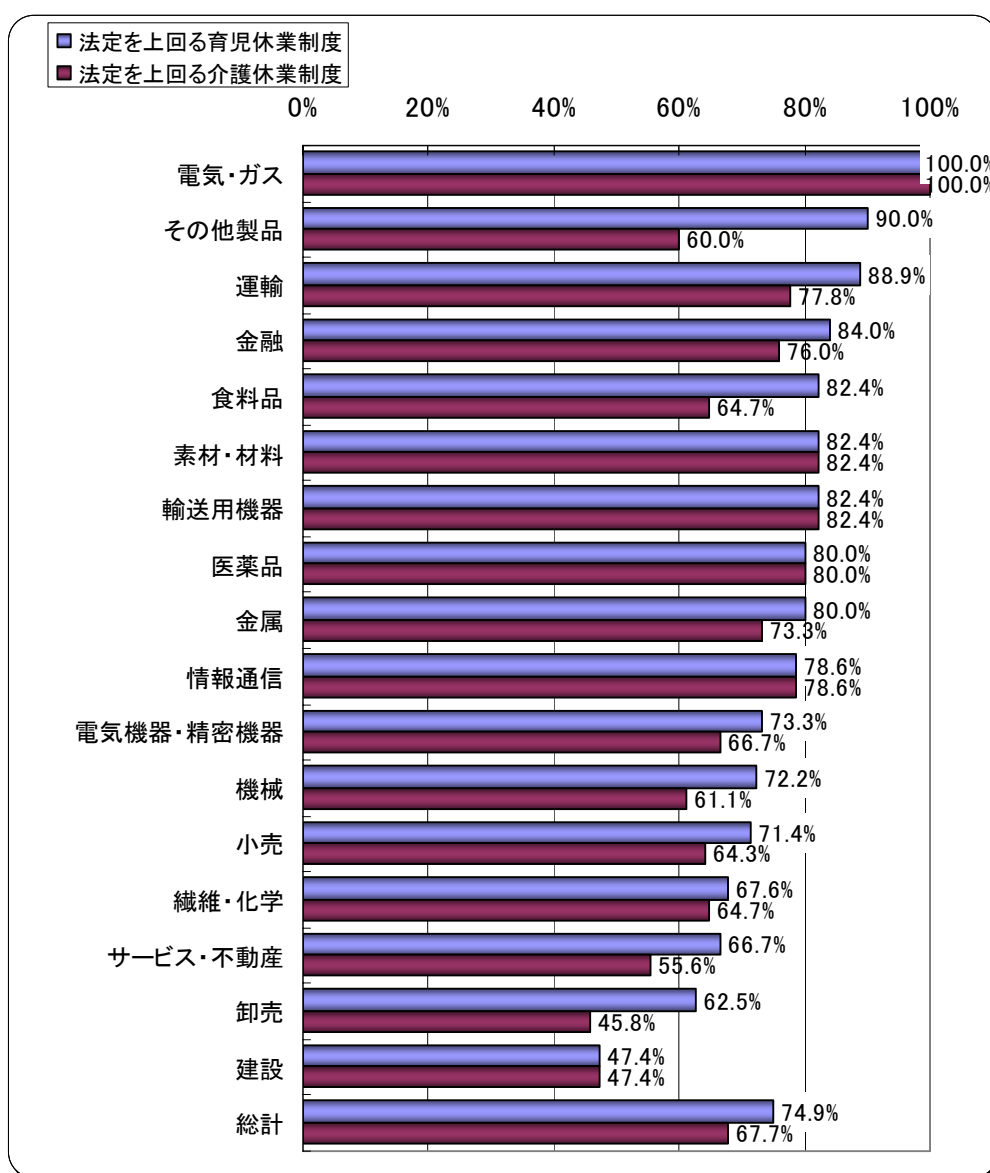


法定を上回る育児・介護休業制度整備は約 7 割

法定を上回る育児休業制度及び介護休業制度を整備しているか尋ねた。法定を上回る育児休業制度を整備していると回答した企業が全体の 74.9%、法定を上回る介護休業制度を整備していると回答した企業が全体の 67.7%であった。約 7 割の企業が、育児休業制度や介護休業制度を整備している状況が窺える。

グラフ 31 法定を上回る育児休業制度及び介護休業制度の整備

N=319 (調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

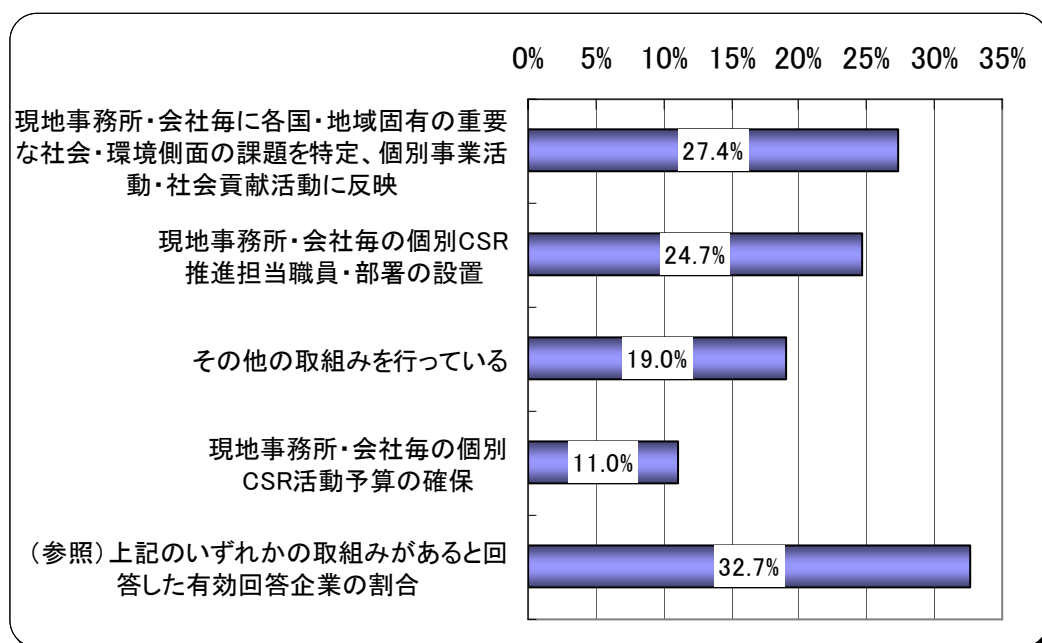


現地駐在員事務所・子会社等の CSR 活動促進が課題

海外で雇用を伴う事業活動を行っている企業のうち、現地駐在員事務所・子会社等が実施する CSR 活動を促進する為に実施する取組みについて尋ねた。全体の 32.7%が何らかの取組みを実施していると回答した。「現地事務所・会社毎に各国・地域固有の重要な社会・環境側面の課題を特定、個別事業活動・社会貢献活動に反映」(27.4%)が最も多く、次に「現地事務所・会社毎の個別 CSR 担当職員・部署の設置」(24.7%)が続いているが、3 割以下であった。現地駐在員事務所・子会社等の CSR 活動を促進するための取組みが今後も引き続き求められる。

グラフ 32 現地駐在事務所・子会社等の CSR 活動促進の取組み（複数選択可）

N=263(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業のうち、
海外で雇用を伴う事業活動を行っている企業)

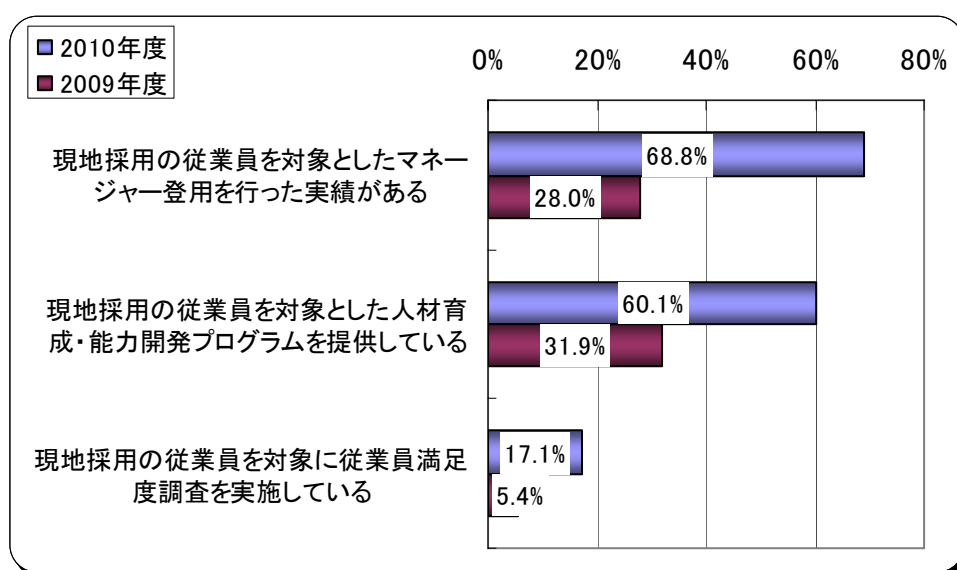


海外・現地採用従業員活躍支援の取組みが広がる

海外事業所における現地採用従業員の活躍を支援するための取組みを尋ねたところ、全ての取組みが、2009 年度よりも増加していた。さらに、「現地採用の従業員を対象に満足度調査を実施している」と回答した企業は、2009 年度では 5.4%であったが、2010 年度は 17.1%となっており、3 倍以上増加していることが特徴的であった。

グラフ 33 海外事業所における現地採用従業員の活躍支援の取組み（複数選択可）

N=319（調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業のうち、
海外で雇用を伴う事業活動を行っている企業）

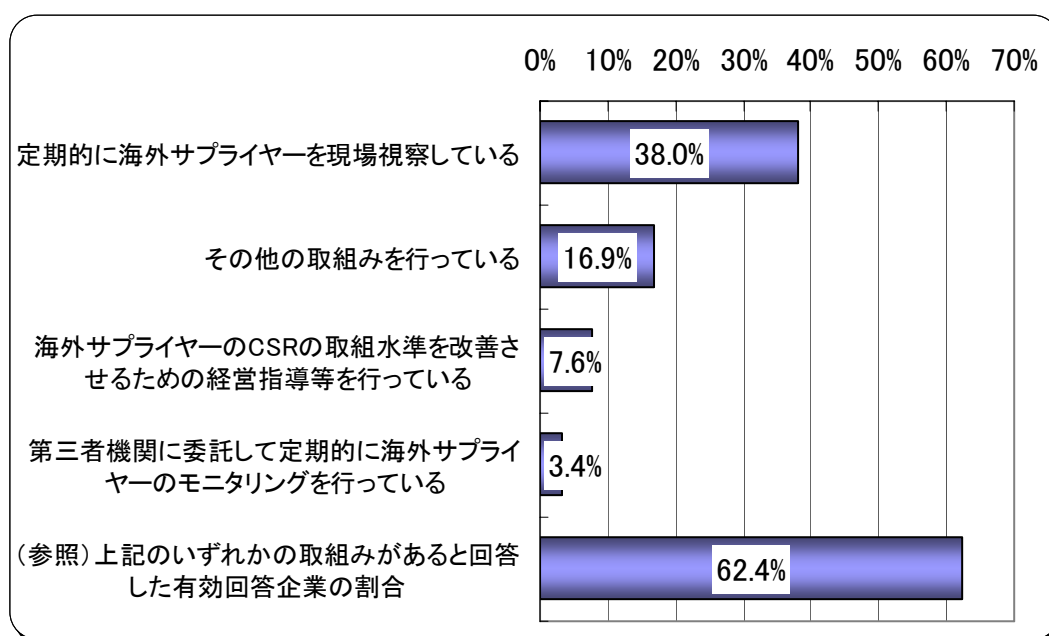


海外 CSR 調達実効性の確保に向けた取組みが課題

海外 CSR 調達の実効性を確保するための取組みを尋ねた。何らかの取組みを実施していると回答した企業は全体の 62.3%であった。最も高かったのは、「定期的に海外サプライヤーを現場視察している」(38.0%)であったが、それ以外の取組みは全体の 2 割未満となった。海外 CSR 調達の実効性を確保するために、今後も取組み内容を充実させていくことが求められる。

グラフ 34 海外 CSR 調達の実行性を確保するための取組み（複数選択可）

N=237(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業のうち、
海外で原材料、資材、製品等の調達や生産などの事業活動
を行っている企業)

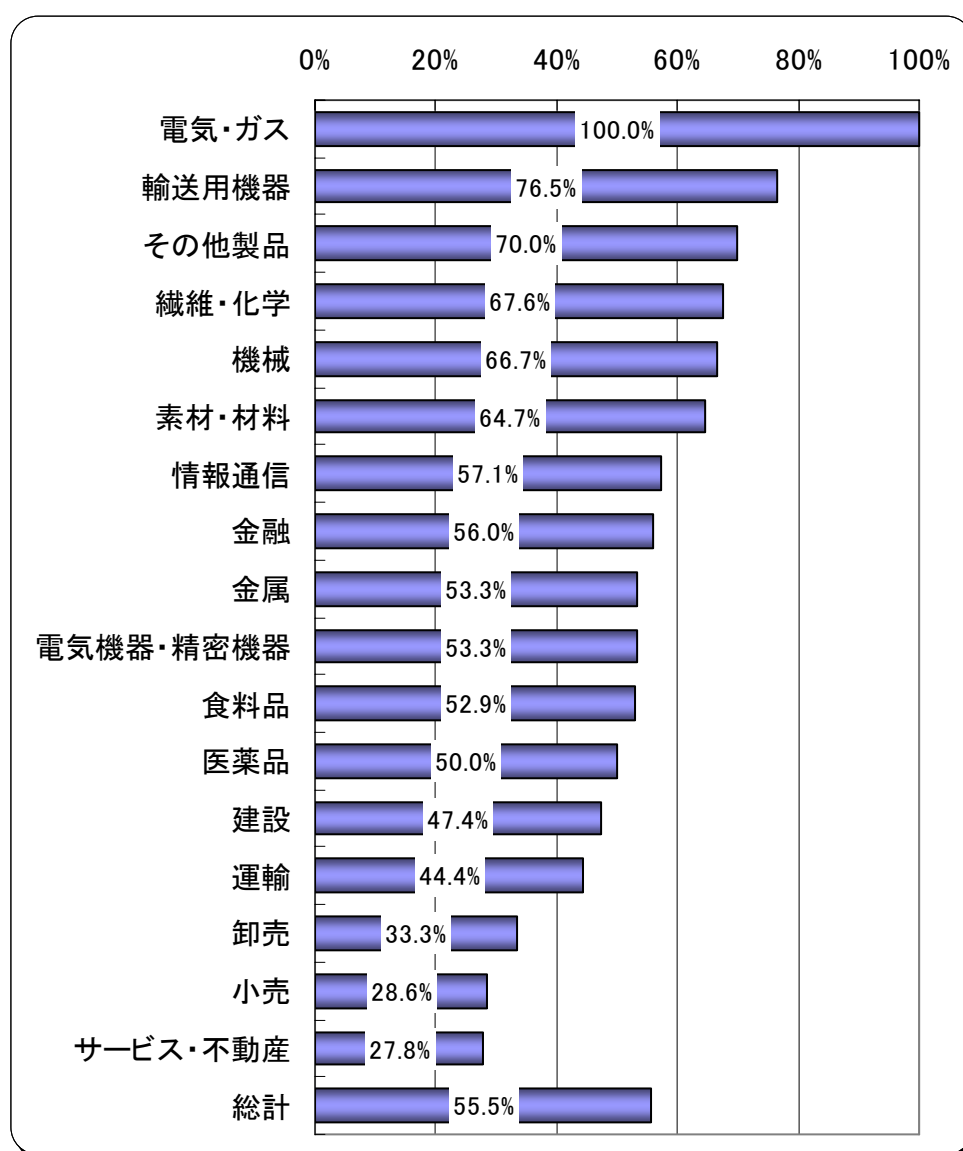


2 社に 1 社がボランティア休暇・休業制度導入

従業員のボランティア休暇・休業制度を導入について尋ねたところ、全体の 55.5%の企業が導入していると回答した。業種別に見ると、最も高かったのが電気・ガス(100%)、次に輸送用機器(76.5%)、その他製品(70.0%)であり、7 割以上であった。最も少なかったのが、サービス・不動産(27.8%)、次に小売(28.6%)であり、3 割以下であった。

グラフ 35 ボランティア休暇・休業制度の導入

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業)

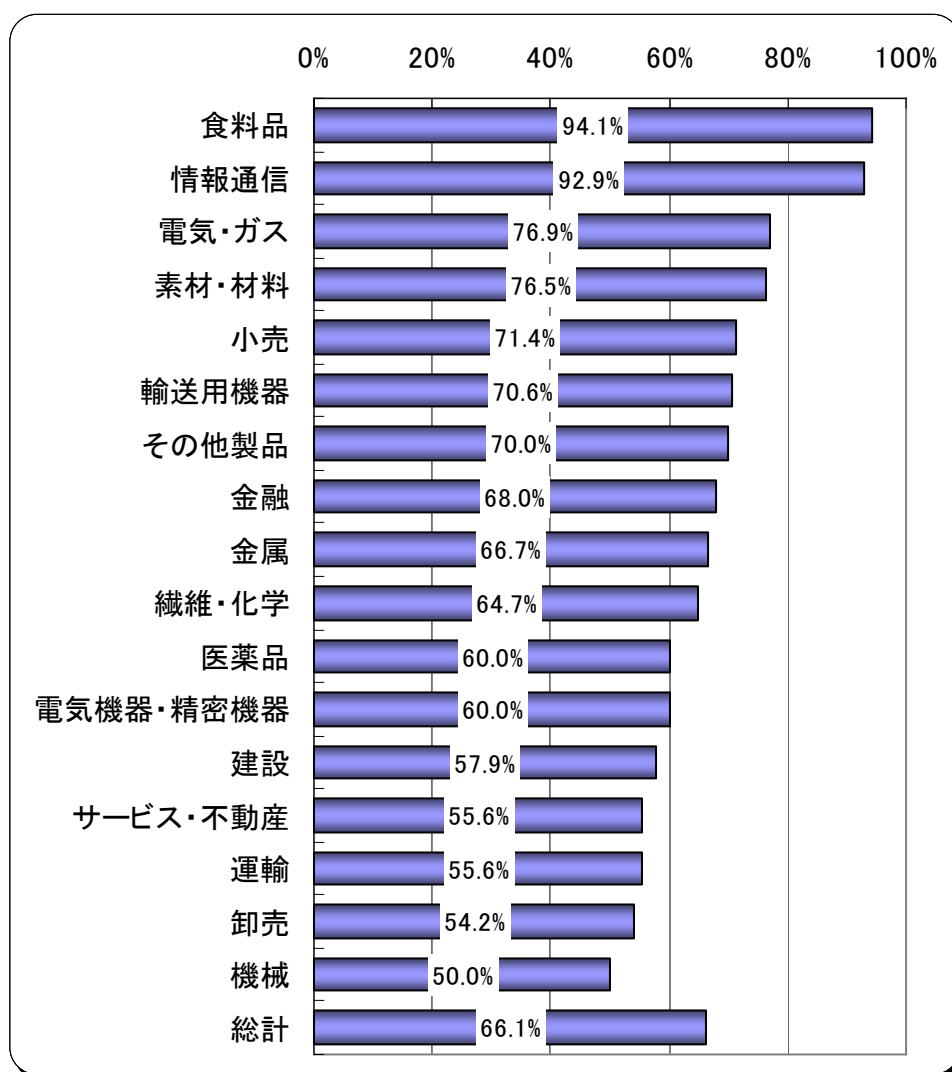


国内外の NGO/NPO との協働、実施企業が約 7 割

国内外の NGO/NPO との協働での取組みを尋ねたところ、全体の 66.1% が実施していると回答した。業種別では、最も高かった業種が食料品 (94.1%)、次に情報通信 (92.9%) であり、90% を超えていた。最も低かった業種は機械 (50.0%) だが、50% 以上であった。

グラフ 36 国内外の NGO/NPO との協働での取組み

N=319 (調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2010 年度)



社会的課題の解消に資するビジネス

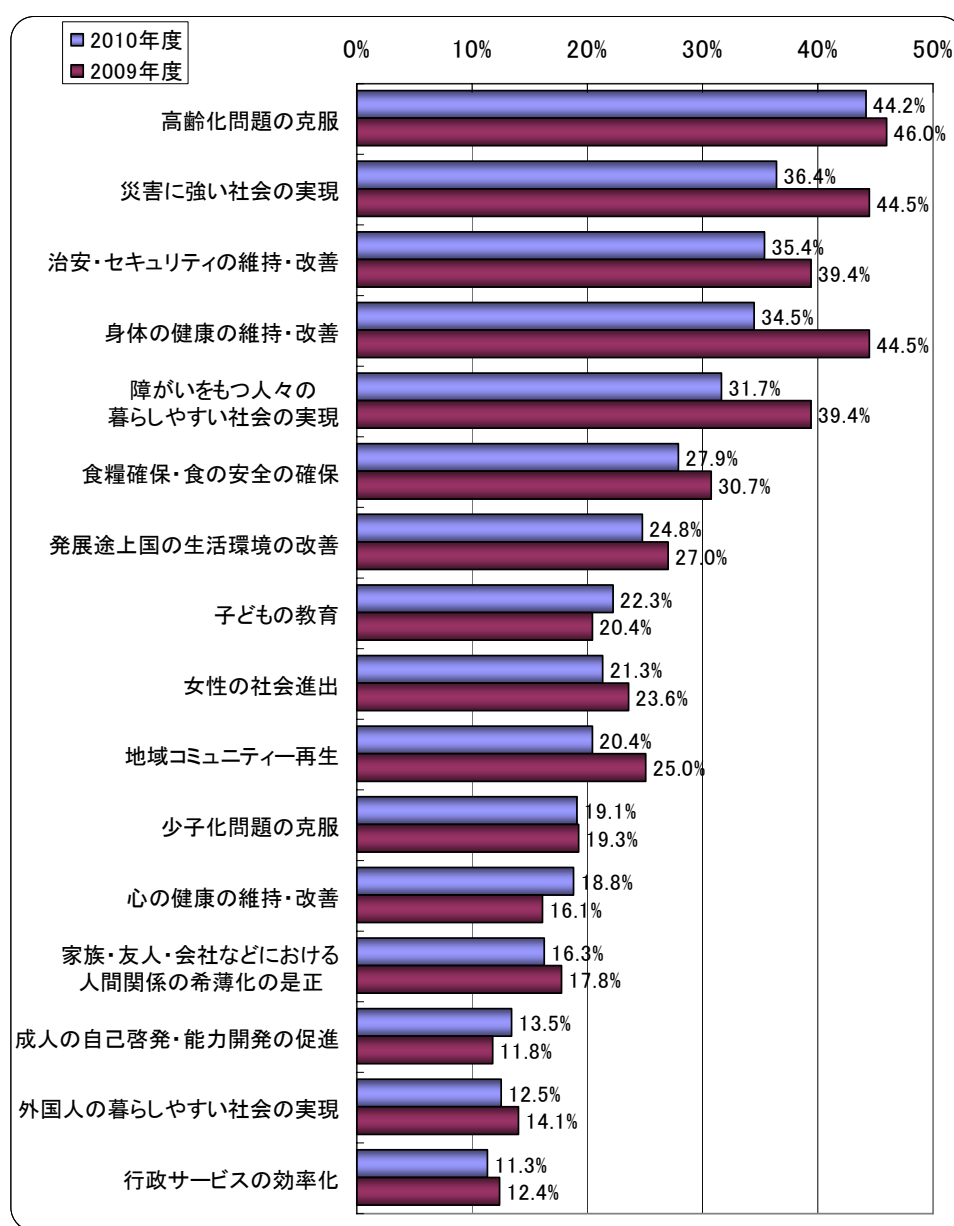
子ども・成人の教育に関する本業を通じた取組みが増加

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。昨年度に比べて伸びていたのが、20.4%から 22.3%に上昇した「子どもの教育」と、11.8%から 13.5%に上昇した「成人の自己啓発・能力開発の促進」であった。2010 年度は、子ども及び成人に関わる「教育」をテーマとした事業に、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 37 社会的課題の解消に資するビジネス

N=319(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2010 年度)

N=348(調査票社会・ガバナンス編への有効回答企業・2009 年度)



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 小島

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@ml.jri.co.jp