

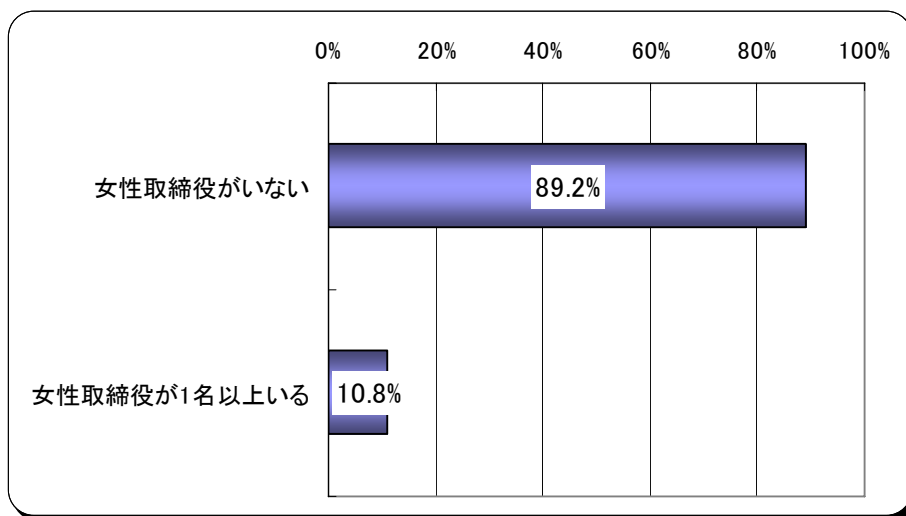
**調査票 ガバナンス編
分析結果**

取締役、女性や外国人等多様な人材の活用が今後の課題

取締役会の人数構成について、女性取締役、外国人取締役の人数を尋ねた。女性取締役が1名以上いると回答した企業は、全体の10.8%であった。外国人取締役が1名以上いると回答した企業は、全体の6.5%であった。取締役における多様な人材の活用が進んでいない状況が窺える。

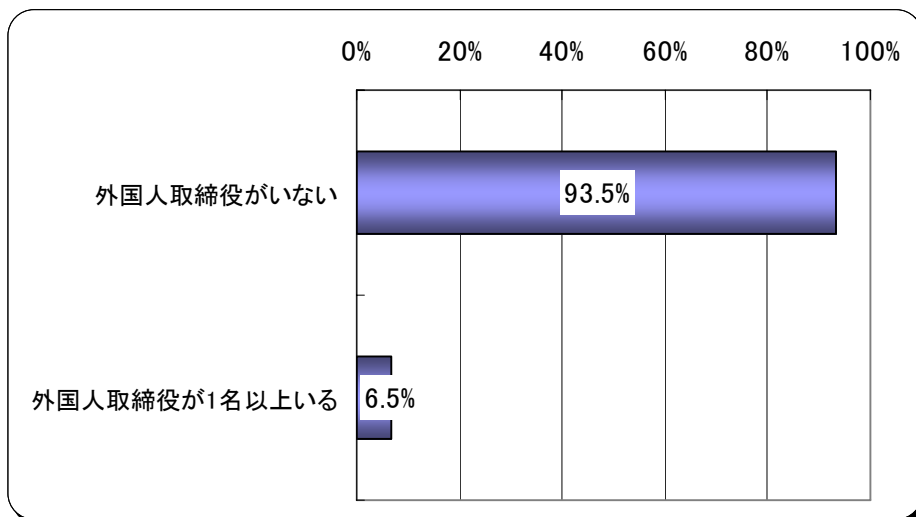
グラフ 26 女性取締役の人数

N=306(調査票ガバナンス編への有効回答企業)



グラフ 27 外国人取締役の人数

N=306(調査票ガバナンス編への有効回答企業)

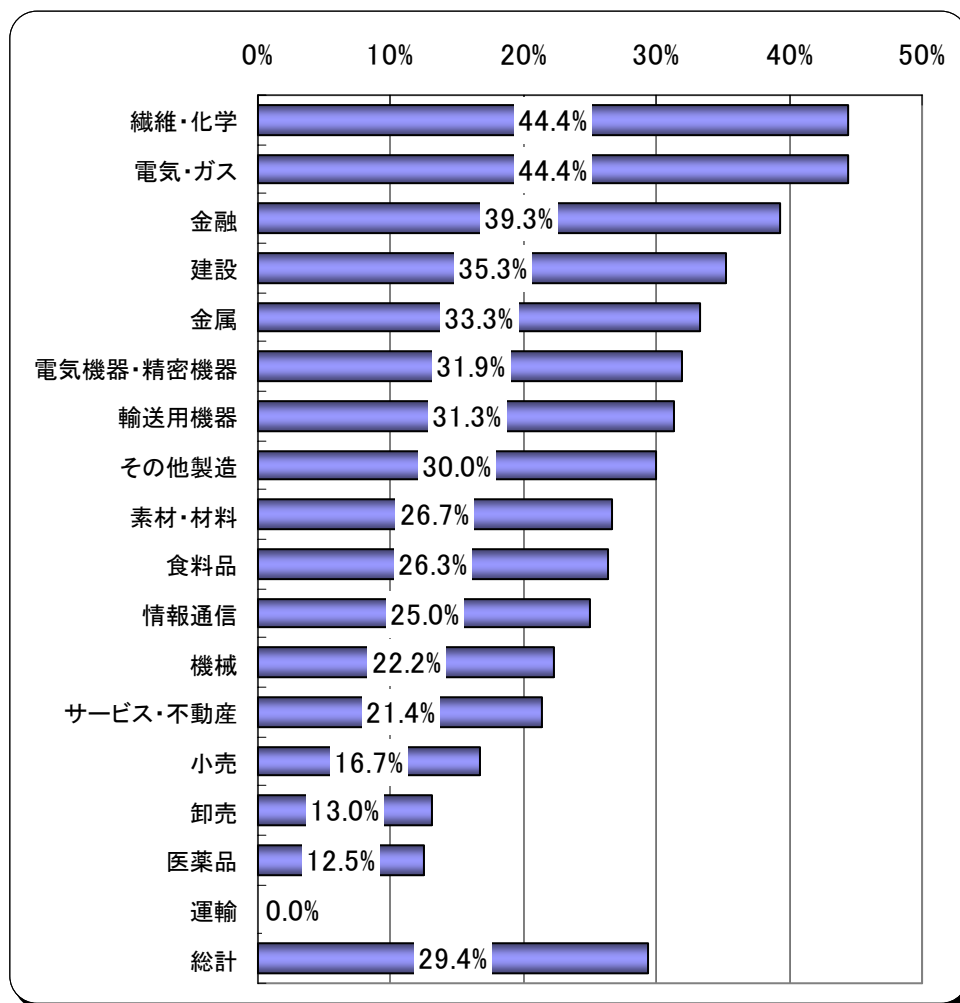


環境等の課題への対処、従業員の評価への反映企業は約3割

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29.4%となった。業種別に見ると、最も高かったのは、繊維・化学(44.4%)と電気・ガス(44.4%)であり、次に金融(39.3%)であった。

グラフ 28 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=306(調査票ガバナンス編への有効回答企業)

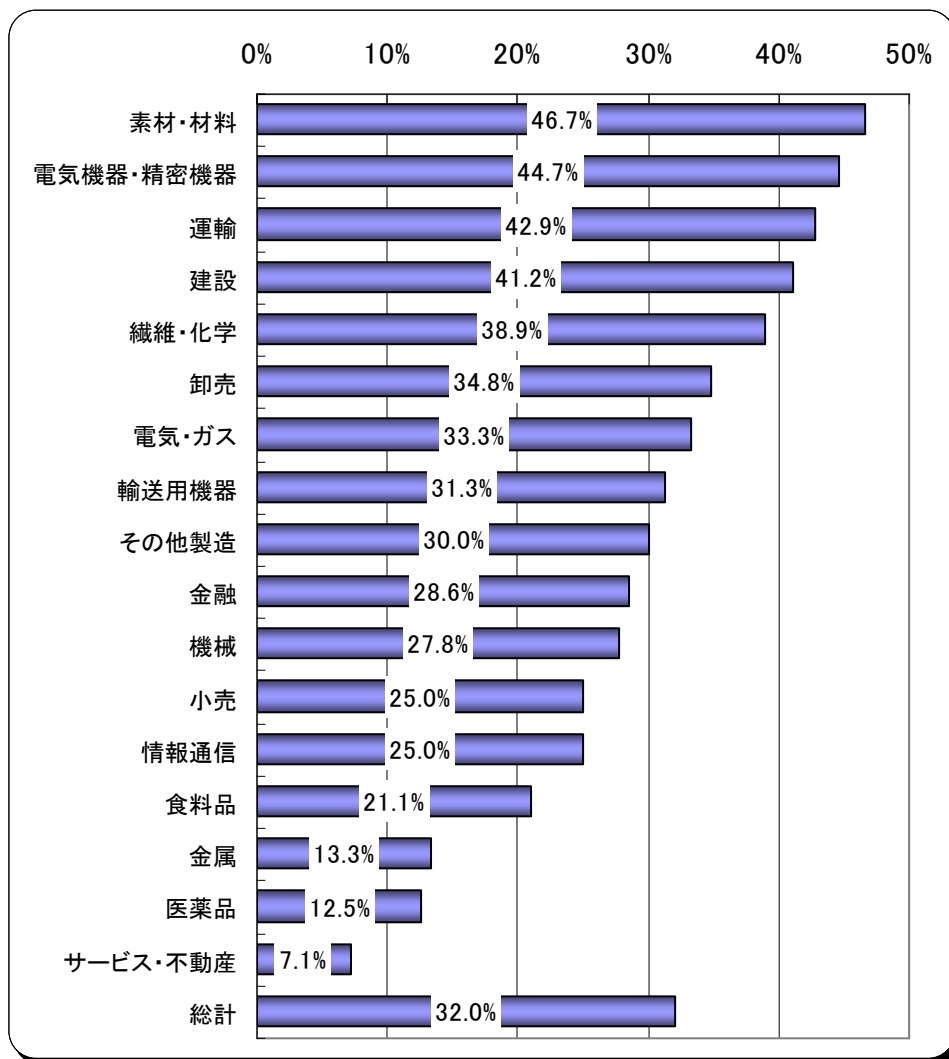


人権擁護のための方針策定企業は約 3 割

自社に関わるあらゆる人の人権侵害に関与しないことを定めた方針(ここでの方針は、「人権方針」「人権に関わる方針」「人権撤廃規則」など、人権のみを網羅する方針を指し、CSR 方針の中に含まれる人権擁護方針などは含まない。)を開示しているか尋ねたところ、策定していると回答した企業は全体の約 3 割程度であった。

グラフ 29 人権擁護のための方針策定

N=306(調査票ガバナンス編への有効回答企業)



人権デューデリジェンスの実施企業は、3割に満たず

自らの行動又は自らと関係のある他者の活動から発生する人権への実際の影響若しくは潜在的な影響を防止するために、人権デューデリジェンスを行い、サプライチェーン全体が人権に与える潜在的な影響を把握しているか尋ねた。把握をしていると回答した企業は、全体の 26.8%であり、3割にも満たない結果となった。業種別に見ると、最も高かったのは電気機器・精密機器(38.3%)、次に輸送用機器(37.5%)であったが、4割以下であった。

グラフ 30 人権デューデリジェンスの実施

N=306(調査票ガバナンス編への有効回答企業)

