

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 稲上毅）
調査・解析部
主任調査員 郡司 正人
調査員 奥田 栄二
（電話）03-5903-6284、5903-6282
（URL）<http://www.jil.go.jp>

《 4割の企業が何らかの買収防衛策を実施。規模が大きくなるほど「新株予約権の設定」割合が高まる 》

《 CSRの障害は、「社員の理解不足」「教育訓練の不足」「専任部署がないこと」が上位 》

「雇用システムと人事戦略に関する調査」（2007年調査）

・調査結果のポイント

《 4割の企業が何らかの買収防衛策を実施》

買収防衛策の実施について、39.3%と4割の企業が何らかの防衛策を実施している。今後、経営に対する発言力が強くなるとされる利害関係者別（3位までの合計）にみると、今後、「機関投資家」の発言力が強くなるとしている企業で、買収防衛策実施の割合がもっとも高くなっている（p.4、図表3）。買収防衛策を実施している企業についてその内容をみると、「従業員持ち株比率の上昇」が51.3%でもっとも割合が高く、次いで、「新株予約権の設定」が41.0%などとなっている。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「新株予約権の設定」の割合が高まる傾向にある（p.4、図表4）。

《通報者保護規程など内部通報関連のCSR施策の実施企業割合上昇》

CSR（企業の社会的責任）については、「法令等による規定範囲、社会から要請されている範囲以外でも、積極的に取り組んでいる」企業が4割弱（37.4%）となっており、2年前と比べても7.4ポイントアップしている。具体的なCSRに係る施策の実施状況について、2007年調査と2005年調査を比較し、割合が上昇しているものをみると、「内部通報を行った者の権利保護規程（解雇などの不利益取扱いの禁止等）の制定」が30.3ポイント、「法令違反などを社内通報できる規程の作成」が23.3ポイント、「従業員等の相談・通報に対応する体制（いわゆるヘルプライン）の整備」が16.4ポイント上昇しており、内部通報に係る項目の上昇幅が大きい（p.9、図表13）。

《CSRの障害は、「社員の理解不足」「社員への教育訓練の不足」「専任部署がない」》

CSRに取り組もうとするうえで、現在、障害になっているものについては「CSRに対する社員の理解不足、コンセンサス欠如」を挙げる企業が34.9%でもっとも多く、次いで、「社員へのCSRに関する教育訓練の不足」（34.6%）、「CSRに関する専任部署がない」（27.2%）などとなっている。その一方では「特段の障害はない」とする企業も33.6%ある（p.10、図表15）。

《5割弱の企業が、「短期的な成果を求められる仕事が多くなっている」と回答》

ここ2年間の職場の雰囲気の変化について、「短期的な成果を求められる仕事が多くなっているか」尋ねたところ、「多くなっている」（「あてはまる」+「ややあてはまる」）が45.6%であり、「多くなっていない」（「あてはまらない」+「あまりあてはまらない」）の11.1%を大きく上回っている。これを規模別にみると、規模が小さくなるほど、「多くなっている」割合はおおむね高まる傾向にある（p.13、図表21）。

．調査の概要

1．調査趣旨：

近年、敵対的企業買収の顕在化とともに、企業不祥事の防止などを目的とする CSR（企業の社会的責任）・コンプライアンス（法令等遵守）経営が進展をみせている。本調査は、企業の利害関係者に対する重視傾向の変化や CSR の導入動機・進展状況、雇用システムの変化などを把握すること目的として実施した。なお、本調査は、2005 年に実施した調査（労働政策研究報告書「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査研究報告書」<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/074.htm> 参照）と比較できるように設問設計されている。

2．調査名

「雇用システムと人事戦略に関する調査」（以下、「2007 年調査」と略す）

本調査の設問の中には、2005 年に実施した「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査」と同じ形式で尋ねた問いがある。以下では、前回調査「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査」の結果を引用するときは、「2005 年調査」と略す。

3．調査期間 2007 年 10 月 29 日から 11 月 16 日

4．調査方法 郵送による調査票の配布・回収（2005 年調査と同様の方法）

5．調査対象 上場企業全数（東京 1 部・2 部、大阪 1 部・2 部、名古屋 1 部・2 部）
2007 年調査、2,552 社
参考：2005 年調査、2531 社

6．有効回収数 2007 年調査、298 社（有効回収率、11.7%）
参考：2005 年調査、450 社（有効回収率、17.8%）

7．回答企業の属性 14 頁参照。

・調査結果の概要

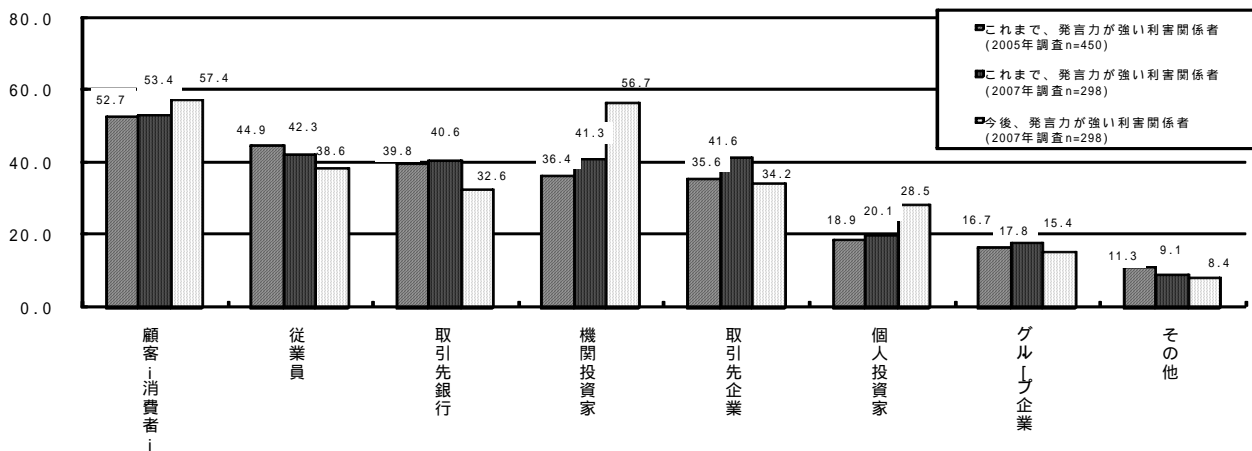
1. コーポレートガバナンスの現状

< 顧客・従業員重視の姿勢変わらず、しかし過半数が今後、機関投資家の発言力増加と回答 >

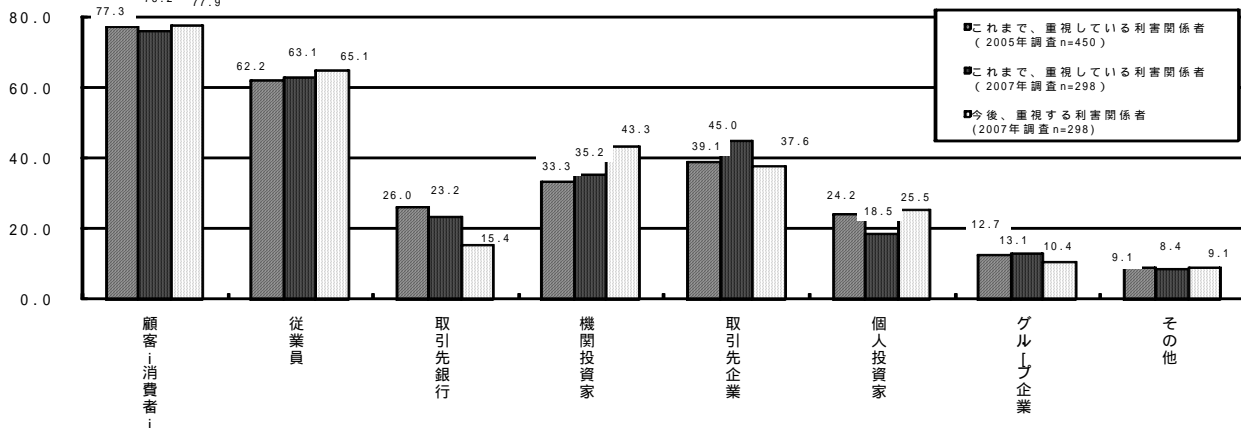
経営に対する発言力として、とくに強いと感じている利害関係者について尋ねたところ、「これまで」は、「顧客（消費者）」が 53.4% ともっとも多く、次いで、「従業員」が 42.3%、「取引先企業」が 41.6% などだった。これに対して、「今後」、発言力が強くなると考えられる利害関係者は、「顧客（消費者）」が 57.4% ともっとも多いものの、「機関投資家」が 56.7% となっており、「これまで」と比較すると 15.4 ポイントともっとも大きい伸びを示している。時系列的（2005 年調査の「これまで」、2007 年調査の「これまで」及び「今後」。以下同様。）に見ると、「顧客（消費者）」「機関投資家」「個人投資家」が増加している一方で、「従業員」「取引先銀行」が減少傾向にある。（図表 1）。

次に、経営側が重視する利害関係者について尋ねたところ、「これまで」は「顧客（消費者）」が 76.2%、次いで、「従業員」が 63.1%、「取引先企業」が 45.0% だった。「今後」重視する利害関係者についてみると、「顧客（消費者）」が 77.9% ともっとも多く、次いで「従業員」が 65.1% と上位の順位は変わらない。時系列的に見ると、「顧客（消費者）」は安定して高水準にある。また、「従業員」「機関投資家」で増加している一方で、「取引先銀行」「グループ企業」で減少傾向となっている。（図表 2）。

図表 1：経営に対する発言力が強い利害関係者（2007年調査、2005年調査の2時点比較）
（3位までの複数回答、単位＝％）



図表 2：経営側が重視する利害関係者（2007年調査、2005年調査の2時点比較）
（3位までの複数回答、単位＝％）

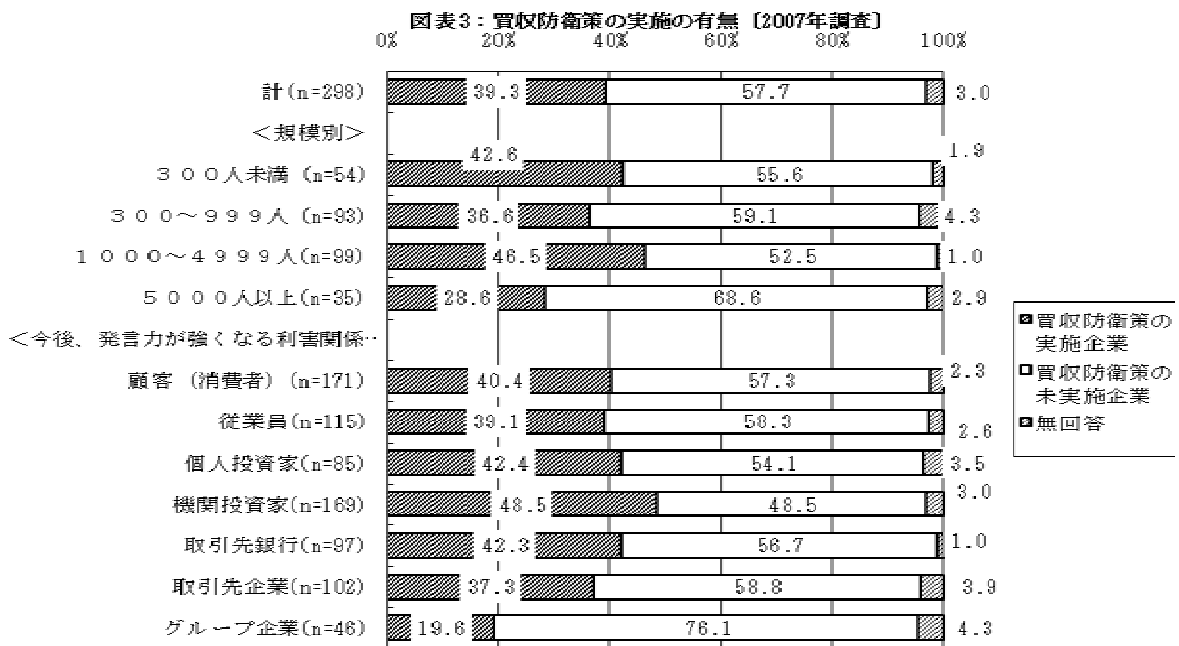


< 4割が買収防衛策を実施。規模が大きくなるほど「新株予約権の設定」割合が高い >

買収防衛策の実施状況¹について尋ねたところ、39.3%が何らかの買収防衛策を導入していた。これを規模別にみると、「1000～4999人」規模が46.5%でもっとも割合が高かった。

次に、今後、経営に対する発言力が強くなると思われる利害関係者別（3位までの合計）にみると、今後、「機関投資家」の発言力が強くなるとしている企業での買収防衛策実施割合が48.5%でもっとも高くなっている（図表3）。

買収防衛策を実施している企業についてその内容をみると、「従業員持ち株比率の上昇」が51.3%でもっとも割合が高い。次いで、「新株予約権の設定」が41.0%などとなっており、「取締役の任期分散」「普通株の強制転換条項付き株式への転換」「種類株式の発行」「取締役資格の制限」をあげた企業は僅かだった（それぞれ、4.3%、0.9%、0.9%、0.9%）。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「新株予約権の設定」の割合が高まっている（図表4）。



※1:ここでの「買収防衛策の未実施企業」とは、本設問で、「買収防衛策は特に実施していない」を選択した企業のこと。「買収防衛策の実施企業」とは、「新株予約権の設定」「拒否権付き株式（黄金株）の発行」「普通株の強制転換条項付き株式への転換」「種類株式の発行」「取締役資格の制限」「取締役の任期分散」「従業員持ち株比率の上昇」「その他」のいずれかを選択した企業のこと（以下、同じ）。

※2:「今後、発言力が強くなる利害関係者」の「その他」は割愛した。

図表4：買収防衛策の内容【2007年調査】（複数回答、単位=%）

	従業員持ち株比率	新株予約権の設定	取締役の任期分散	普通株の強制転換	種類株式の発行	取締役資格の制限	拒否権付き株式の発行	その他
計 (n=117)	51.3	41.0	4.3	0.9	0.9	0.9	0.0	18.8
<規模別>								
300人未満 (n=23)	65.2	26.1	13.0	0.0	4.3	0.0	0.0	13.0
300～1000人未満 (n=34)	50.0	38.2	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	23.5
1000人以上 (n=56)	48.2	50.0	1.8	0.0	0.0	1.8	0.0	16.1

買収防衛策の実施企業を対象に集計。

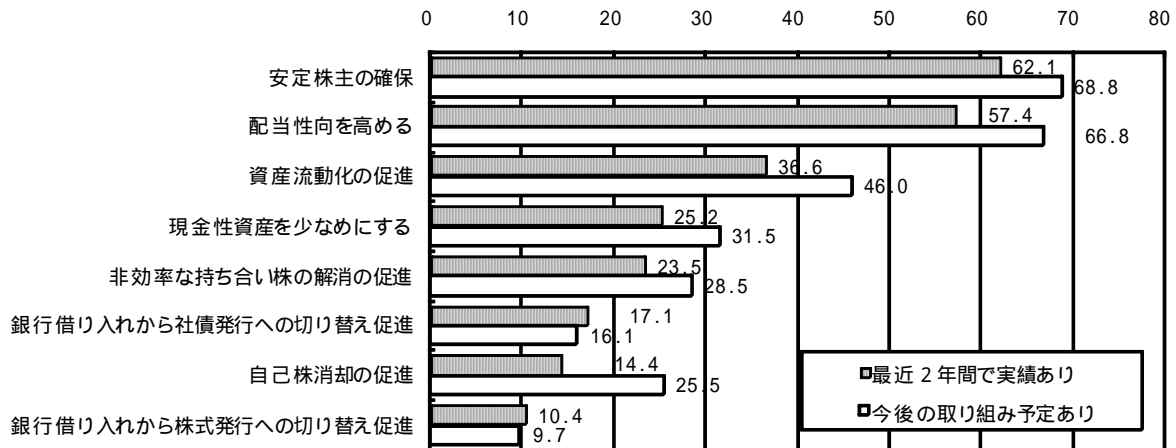
¹ 本調査では、「新株予約権の設定」などの買収防衛策の実施状況について聞いているが、実際に買収防衛策を発動したかについて尋ねていないことに留意。

< 最近2年間の財務戦略、「安定株主の確保」「配当性向を高める」など上位 >

最近2年間の財務戦略について尋ねたところ、「安定株主の確保」が62.1%と最も多く、次いで「配当性向を高める」が57.4%、「資産流動化の促進」が36.6%などとなっている。

一方、今後の取り組み予定についてみると、「安定株主の確保」が68.8%と最も多く、次いで「配当性向を高める」が66.8%などとなっている。そのほか、「資産流動化の促進」(46.0%)、「現金性資産を少なめにする」(31.5%)、「非効率な持ち合い株の解消の促進」(28.5%)、「自己株消却の促進」(25.5%)などが上位にあった(図表5)。

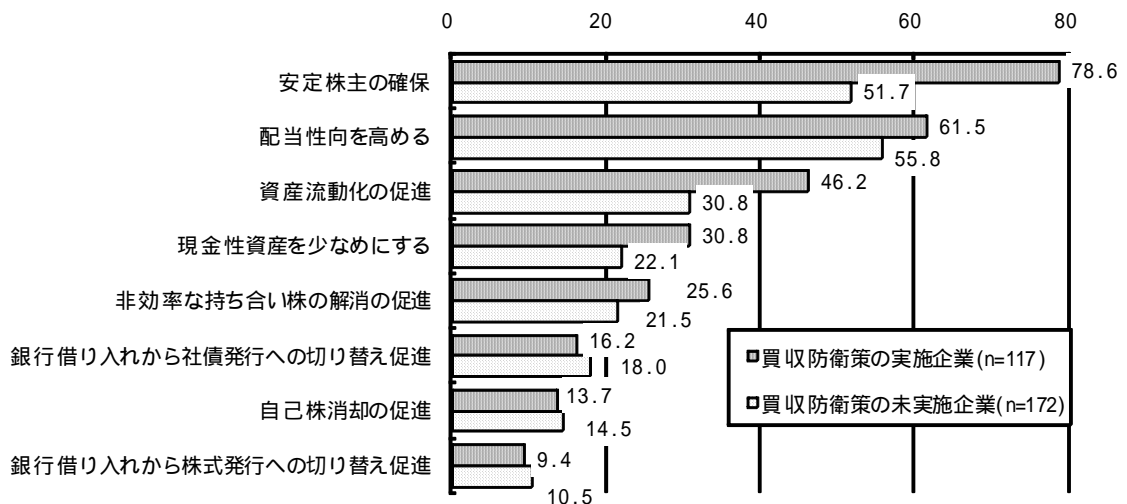
図表5: 財務戦略(最近2年間と今後の取り組み予定)〔2007年調査〕
(n=298、複数回答、単位=%)



< 買収防衛策実施企業、「安定株主の確保」「資産流動化の促進」などを財務戦略で実施 >

最近2年間の財務戦略について、買収防衛策実施の有無別にみると、実施内容別の順位はほとんど変わらないものの、買収防衛策を実施している企業のほうが実施していない企業に比べて、「安定株主の確保」で26.9ポイント、「資産流動化の促進」が15.4ポイント、「現金性資産を少なめにする」が8.7ポイント、「配当性向を高める」が5.7ポイント高くなっている(図表6)。

図表6: 最近2年間の財務戦略(買収防衛策の実施の有無別)
(複数回答、単位=%)〔2007年調査〕

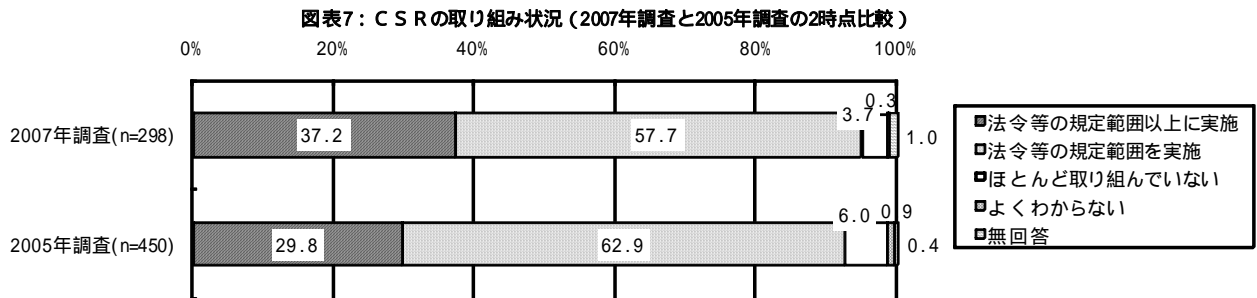


2. CSR（企業の社会的責任）の現状

< 2年前に比べ、法令等の規定範囲以上に CSR に取り組む企業割合が上昇 >

CSR（企業の社会的責任）に関する取り組み状況についてみると、「法令等による規定範囲、社会から要請されている範囲以外でも、積極的に取り組んでいる」とする企業（以下、「法令等の規定範囲以上に実施」と略）が 37.2%、「法令等による規定範囲、社会から要請されている範囲で取り組んでいる」とする企業（以下、「法令等の規定範囲を実施」と略）が 57.7%となっており、合わせて 94.9%とほとんどの企業が何らかの取り組みを行っている。

2007 年調査と 2005 年調査を比較すると、2007 年調査では「法令等の規定範囲以上に実施」している企業割合が 7.4 ポイント上昇している。この 2 年間で法令等の規定範囲以上に CSR に取り組む企業が増えたことが示唆される（図表 7）。



< 規模が大きくなるほど、法令等の規定範囲以上に CSR に取り組む企業割合が上昇 >

CSR の取り組み状況を、規模別にみると、規模が大きくなるほど、「法令等の規定範囲以上に実施」とする企業割合が高くなっている。とくに 5000 人以上規模では 68.6%が法令等の規定範囲以上に CSR に取り組んでいる。業種別にみると、「運輸業・情報通信業」が 45.8%ともっとも高く、次いで「金融・保険業、不動産業」（45.2%）、「製造業」（43.2%）などの順となっており、これらの業種のおよそ 2 社に 1 社が法令等の規定範囲以上に、CSR に取り組んでいることになる（図表 8）。

図表8：CSRの取り組み状況（単位＝％）〔2007年調査〕

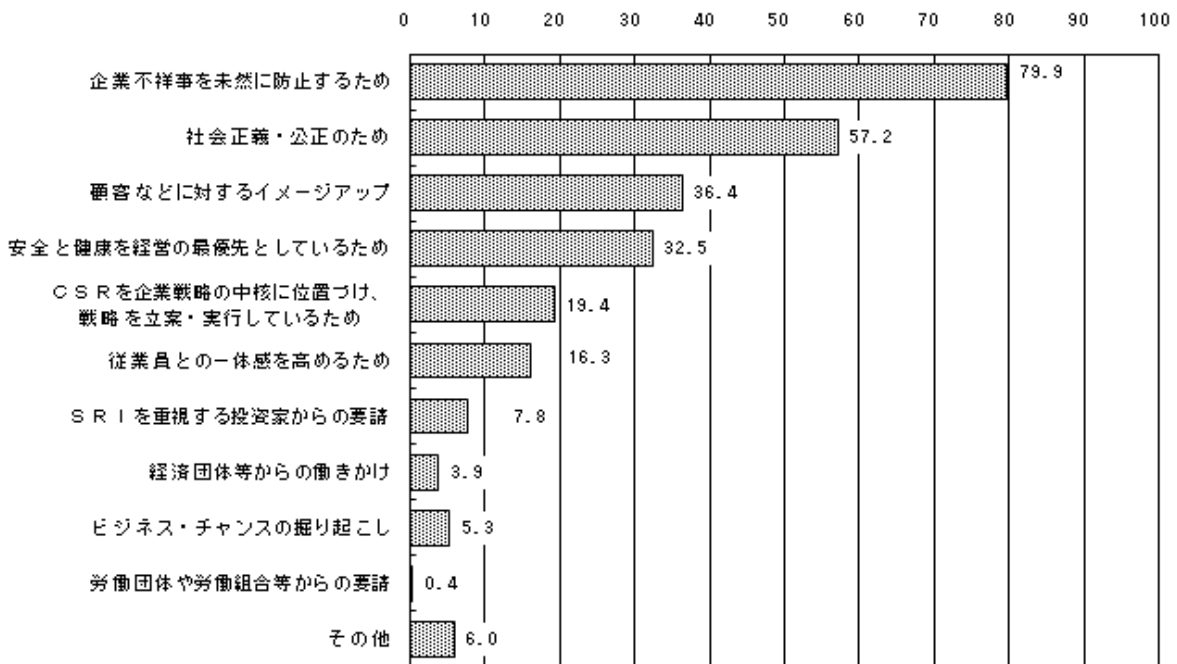
	法令等の規定範囲以上に実施	法令等の規定範囲を実施	ほとんど取り組んでいない	よくわからない	無回答
計(n=298)	37.2	57.7	3.7	0.3	1.0
< 規模別 >					
300人未満(n=54)	16.7	77.8	3.7	1.9	0.0
300～999人(n=93)	29.0	64.5	4.3	0.0	2.2
1000～4999人(n=99)	46.5	49.5	3.0	0.0	1.0
5000人以上(n=35)	68.6	28.6	2.9	0.0	0.0
< 業種別 >					
建設業(n=27)	29.6	70.4	0.0	0.0	0.0
製造業(n=132)	43.2	53.0	3.0	0.0	0.8
卸売業・小売業、飲食店・宿泊業(n=48)	22.9	70.8	2.1	2.1	2.1
運輸業・情報通信業(n=24)	45.8	50.0	4.2	0.0	0.0
金融・保険業、不動産業(n=31)	45.2	51.6	3.2	0.0	0.0
サービス業(n=23)	13.0	69.6	17.4	0.0	0.0

< CSR への取り組み動機、8割が企業不祥事の防止 >

CSR で何らかの取り組みをしている企業（「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業）について、CSR に取り組む理由を尋ねたところ、「企業不祥事を未然に防止するため」が 79.9%と最も多く、次いで、「社会正義・公正のため」が 57.2%、「顧客などに対するイメージアップ」が 36.4%と続く（図表 9）。

CSR の取り組み状況別にみると、法令等の規定範囲以上に実施している企業のほうが、法令等の規定範囲を実施している企業に比べて、「従業員と一体感を高めるため」「CSR を企業の中核に位置づけ戦略を立案・実行しているため」「安全と健康を経営の最優先としている」「SRI（社会的責任投資）を重視する投資家からの要請」などの割合が高い（図表 10。参考として、規模別、業種別を記載）。

図表9: CSRの取り組み理由
(複数回答、単位=%)



※ CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

図表10: CSRの取り組み理由(複数回答、単位=%)【2007年調査】

	止企業 する ため 未然に防	社会正義・公正のため	顧客などに対するイメージアップ	安全と健康を経営の最優先としているため	CSRを企業戦略の中核に位置づけ、戦略を立案・実行しているため	従業員との一体感を高めるため	SRIを重視する投資家からの要請	掘り起こし・ビジネス・チャンスの	経済団体等からの働きかけ	労働団体や労働組合等からの要請	その他	無回答
計 (n=283)	79.9	57.2	36.4	32.5	19.4	16.3	7.8	5.3	3.9	0.4	6.0	1.8
< 規模別 >												
300人未満 (n=51)	80.4	68.6	25.5	35.3	11.8	19.6	3.9	2.0	5.9	0.0	3.9	3.9
300~999人 (n=87)	79.3	52.9	40.2	32.2	12.6	11.5	10.3	6.9	6.9	0.0	5.7	1.1
1000~4999人 (n=95)	82.1	55.8	44.2	31.6	24.2	14.7	7.4	2.1	2.1	0.0	6.3	1.1
5000人以上 (n=34)	67.6	55.9	23.5	32.4	35.3	20.6	11.8	14.7	0.0	0.0	11.8	2.9
< 業種別 >												
建設業 (n=27)	96.3	51.9	44.4	11.1	18.5	7.4	3.7	11.1	3.7	0.0	0.0	0.0
製造業 (n=127)	81.9	65.4	30.7	38.6	19.7	19.7	7.9	3.1	3.1	0.8	6.3	1.6
卸売業・小売業、飲食店・宿泊業 (n=45)	73.3	51.1	33.3	31.1	20.0	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	6.7	4.4
運輸業・情報通信業 (n=23)	78.3	43.5	21.7	39.1	26.1	30.4	13.0	4.3	0.0	0.0	8.7	4.3
金融・保険業、不動産業 (n=30)	63.3	53.3	70.0	13.3	20.0	16.7	6.7	10.0	6.7	0.0	13.3	0.0
サービス業 (n=19)	84.2	52.6	21.1	42.1	5.3	5.3	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0
< CSRの取り組み状況別 >												
法令等の規定範囲以上に実施 (n=111)	77.5	56.8	36.0	36.9	24.3	24.3	10.8	6.3	0.9	0.0	9.0	0.9
法令等の規定範囲を実施 (n=172)	81.4	57.6	36.6	29.7	16.3	11.0	5.8	4.7	5.8	0.6	4.1	2.3

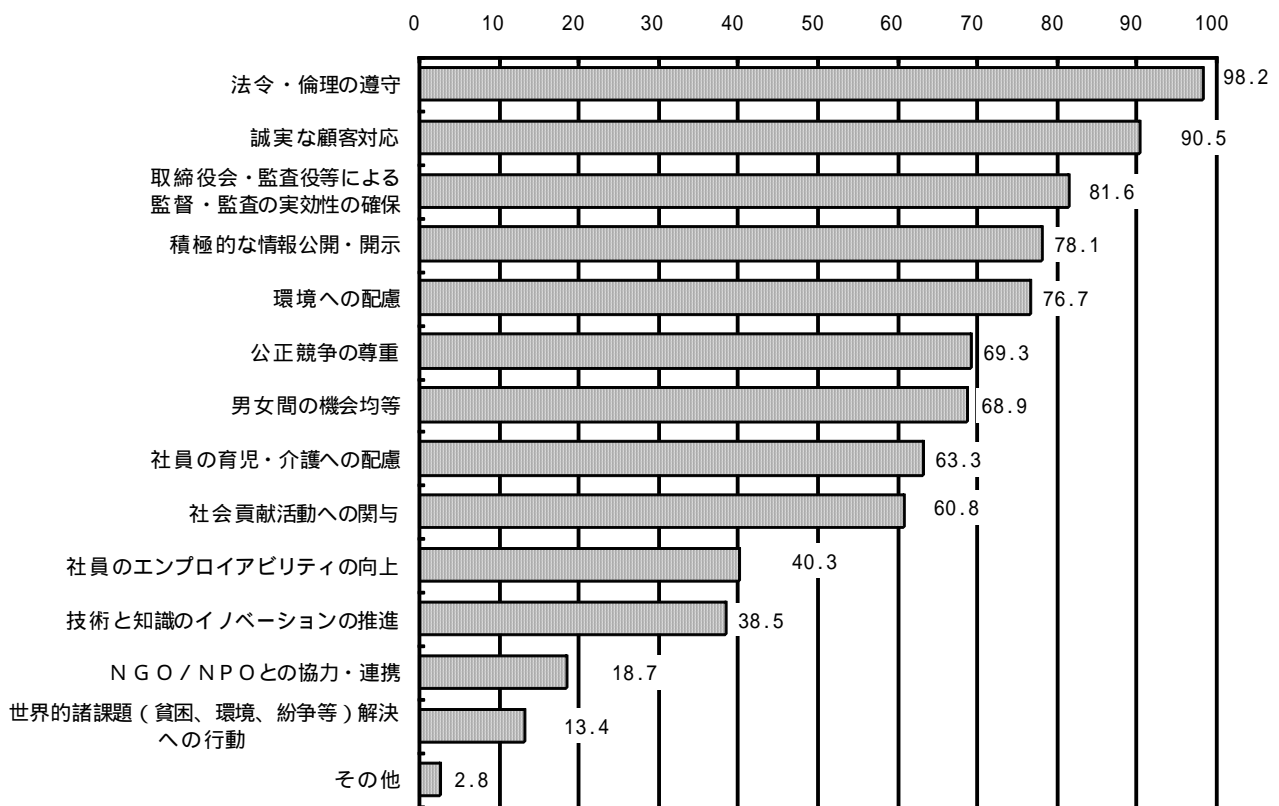
※ CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

< 2年前に比べ「男女間の機会均等」「社員の育児・介護への配慮」の取り組み割合が上昇 >

CSRで何らかの取り組みをしている企業について、実際に取り組んでいる内容を尋ねたところ、「法令・倫理の遵守」が98.2%と最も多い。次いで、「誠実な顧客対応」(90.5%)、「取締役会・監査役等による監督・監査の実効性確保」(81.6%)、「積極的な情報公開・開示」(78.1%)、「環境への配慮」(76.7%)などが続く(図表11)。

CSRの取り組み状況別にみると、法令等の規定範囲以上に実施している企業のほうが、法令等の規定範囲を実施している企業に比べて、CSRの取り組み動機として、「社会貢献活動への関与」「社員のエンプロイアビリティの向上」「NGO/NPOとの協力・連携」「環境への配慮」「社員の育児・介護への配慮」などで、割合が高い(図表12)。

図表11：実際に取り組んでいるCSR
(複数回答、単位=%)



CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

図表12：実際に取り組んでいるCSR(複数回答、単位=%) [2007年調査]

	法令・倫理の遵守	誠実な顧客対応	実効性のある取締役会・監査役等による監督・監査の確保	積極的な情報公開・開示	環境への配慮	公正競争の尊重	男女間の機会均等	社員の育児・介護への配慮	社会貢献活動への関与	社員のエンプロイアビリティの向上	技術と知識のイノベーションの推進	NGO/NPOとの協力・連携	世界的諸課題(貧困、環境、紛争等)解決への行動	その他	無回答
計(n=283)	98.2	90.5	81.6	78.1	76.7	69.3	68.9	63.3	60.8	40.3	38.5	18.7	13.4	2.8	0.4
< CSRの取り組み状況別 >															
法令等の規定範囲以上に実施(n=111)	99.1	98.2	87.4	85.6	91.9	82.9	77.5	77.5	87.4	58.6	50.5	36.0	26.1	4.5	0.0
法令等の規定範囲を実施(n=172)	97.7	85.5	77.9	73.3	66.9	60.5	63.4	54.1	43.6	28.5	30.8	7.6	5.2	1.7	0.6

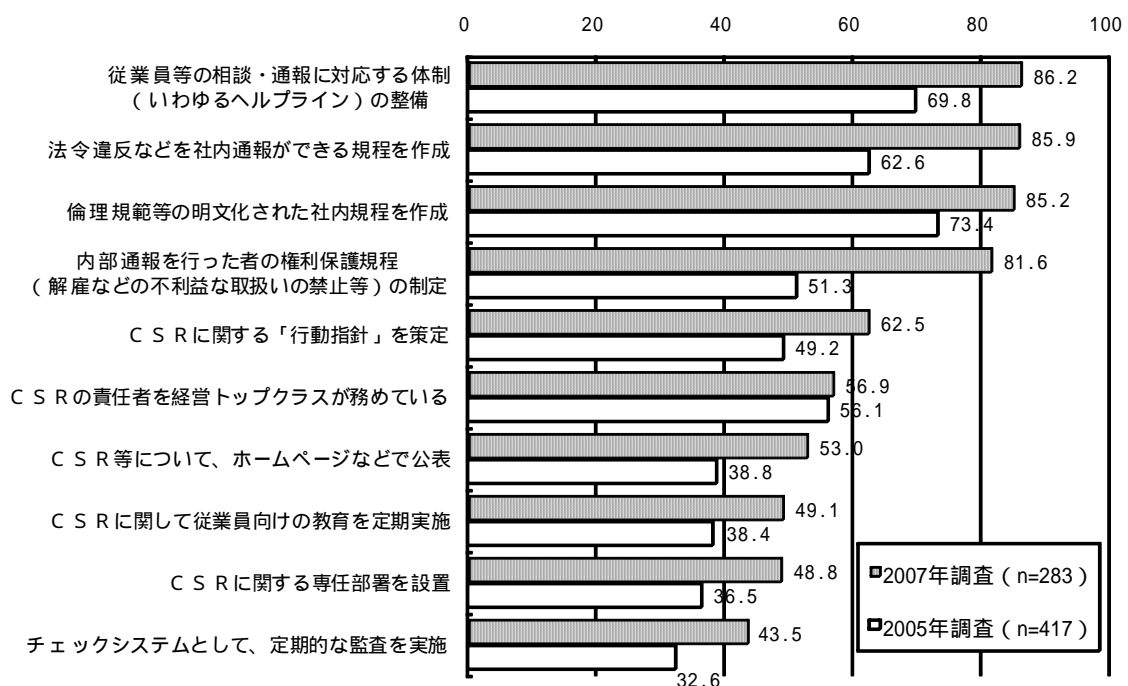
CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

< 2年前に比べ、内部通報に係る施策の実施企業割合が上昇 >

CSRで何らかの取り組みをしている企業について、具体的な施策の実施状況を尋ねたところ、「従業員等の相談・通報に対応する体制(いわゆるヘルプライン)の整備」は86.2%、「法令違反などを社内通報できる規程の作成」が85.9%、「倫理規範等の明文化された社内規程の作成」が85.2%、「内部通報を行った者の権利保護規程(解雇などの不利益取扱いの禁止等)の制定」が81.6%などとなっており、これらの項目では8割とほとんどの企業が実施済みである。続いて、「CSRに関する「行動指針」を策定」が62.5%、「CSRの責任者を経営トップクラスが務めている」が56.9%、「CSR等について、ホームページなどで公表」が53.0%、などとなっている。2005年調査と比較すると、すべての項目で取り組みが進んでおり、全般的な制度整備が進んでいる。また、割合が上昇しているのを見ると、「内部通報を行った者の権利保護規程(解雇などの不利益取扱いの禁止等)の制定」「法令違反などを社内通報できる規程の作成」「従業員等の相談・通報に対応する体制(いわゆるヘルプライン)の整備」など、内部通報に係る項目の上昇幅が大きい(図表13)。

なお、2007年調査の結果について、CSRの取り組み状況別にみると、法令等の規定範囲以上に実施している企業のほうが、いずれの項目も割合が高い(図表14)。

図表13: CSRに係る施策の実施企業割合(2007年調査と2005年調査の2時点比較)(単位=%)



CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

図表14: CSRに係る施策の実施企業割合(CSRの取り組み状況別)(単位=%) [2007年調査]

	従業員等の相談・通報に対応する体制(いわゆるヘルプライン)の整備	法令違反などを社内通報ができる規程を作成	倫理規範等の明文化された社内規程を作成	内部通報を行った者の権利保護規程(解雇などの不利益な取扱い等)の制定	CSRに関する「行動指針」を策定	CSRの責任者を経営トップクラスが務めている	CSR等について、ホームページなどで公表	CSRに関して従業員向けの教育を定期実施	CSRに関する専任部署を設置	チェックシステムとして、定期的な監査を実施
計 (n=283)	86.2	85.9	85.2	81.6	62.5	56.9	53.0	49.1	48.8	43.5
< CSRの取り組み状況別 >										
法令等の規定範囲以上に実施 (n=111)	93.7	97.3	96.4	92.8	83.8	70.3	73.9	67.6	68.5	54.1
法令等の規定範囲を実施 (n=172)	81.4	78.5	77.9	74.4	48.8	48.3	39.5	37.2	36.0	36.6

CSRについて「法令等の規定範囲以上に実施」「法令等の規定範囲を実施」と回答した企業を対象に集計。

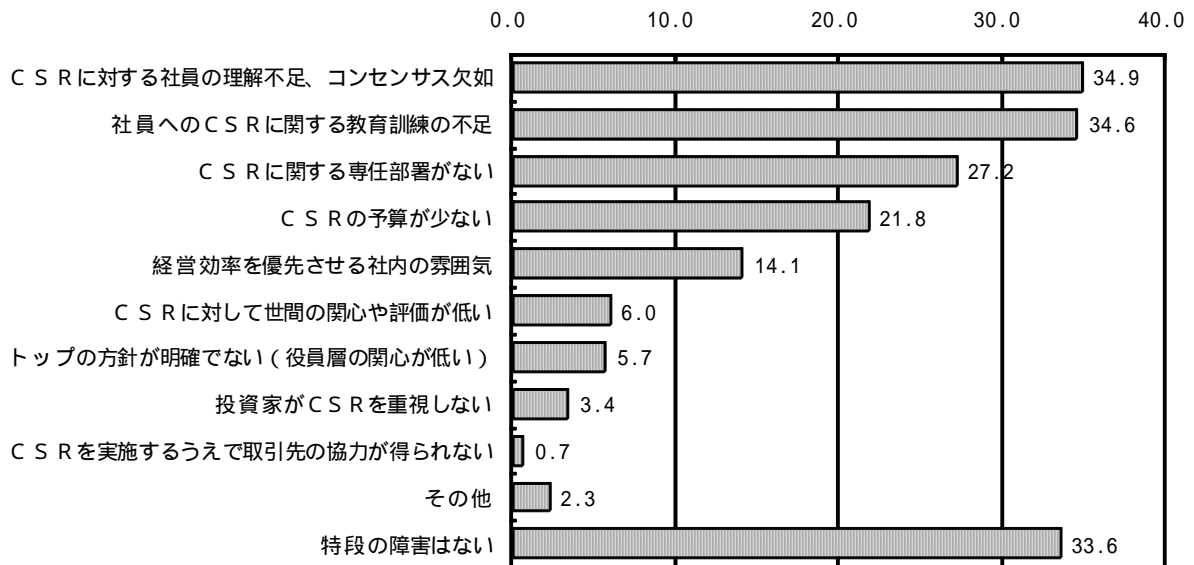
< CSR の障害となっているのは、「社員の理解不足」「社員への教育訓練の不足」が上位 >

CSR に取り組もうとするうえで、現在、障害になっているものを尋ねたところ、「特段の障害はない」とする企業が 33.6%ある一方で、障害の内容としては、「CSR に対する社員の理解不足、コンセンサス欠如」が 34.9%と最も多く、次いで、「社員への CSR に関する教育訓練の不足」(34.6%)、「CSR に関する専任部署がない」(27.2%) などとなっている (図表 15)。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、「特段の障害はない」の割合が高まるのがわかる。障害の内容をみると、規模が小さくなるほど、「社員への CSR に関する教育訓練不足」「CSR に関する専任部署がない」「CSR の予算が少ない」をあげる割合が高まる傾向にある。

CSR の取り組み状況別にみると、法令等の規定範囲以上に実施している企業のほうが、法令等の規定範囲を実施している企業に比べ、「特段の障害はない」とする割合が高い。障害の内容をみると、法令等の規定範囲を実施している企業の割合が高いものが多い。具体的には、法令等の規定範囲以上に実施している企業に比べ、法令等の規定範囲を実施している企業のほうが、「CSR に関する専任部署がない」で 24.7 ポイント、「社員への CSR に関する教育訓練不足」で 22.0 ポイント、「CSR に対する社員の理解不足、コンセンサス欠如」で 19.4 ポイント高くなっている (図表 16)。

図表15：CSRに取り組むうえでの障害（複数回答、n=298、単位＝％）【2007年調査】



図表16：CSRに取り組むうえでの障害（複数回答、単位＝％）【2007年調査】

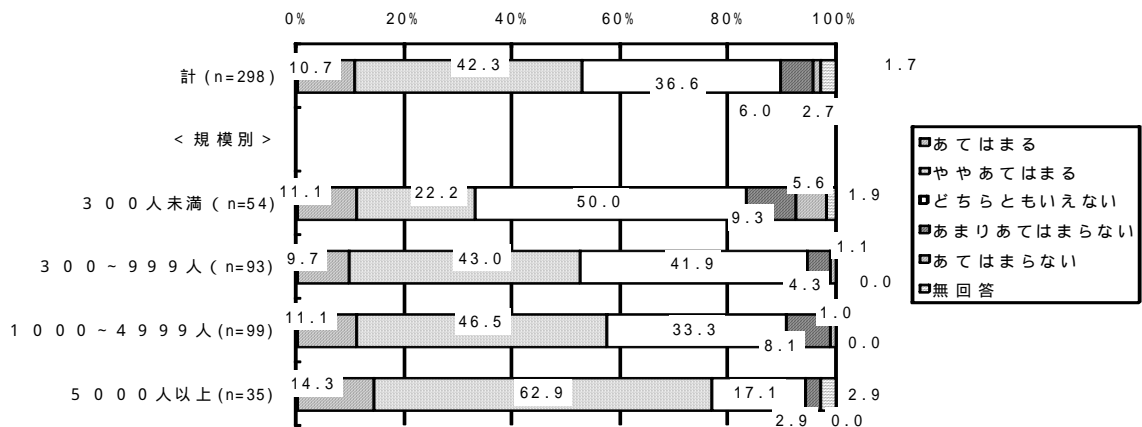
	CSRに対する社員の理解不足、コンセンサス欠如	社員へのCSRに関する教育訓練の不足	CSRに関する専任部署がない	CSRの予算が少ない	経営効率を優先させる社内の雰囲気	CSRに対して世間の関心や評価が低い	トップの方針が明確でない(役員層の関心が低い)	投資家がCSRを重視しない	CSRを実施するうえで取引先の協力が得られない	その他	特段の障害はない	無回答
計 (n=298)	34.9	34.6	27.2	21.8	14.1	6.0	5.7	3.4	0.7	2.3	33.6	2.7
< 規模別 >												
300人未満 (n=54)	55.6	50.0	44.4	27.8	13.0	3.7	5.6	5.6	0.0	0.0	20.4	0.0
300～999人 (n=93)	35.5	40.9	30.1	25.8	15.1	6.5	6.5	4.3	1.1	2.2	28.0	1.1
1000～4999人 (n=99)	26.3	30.3	21.2	20.2	13.1	7.1	7.1	1.0	0.0	2.0	40.4	3.0
5000人以上 (n=35)	28.6	14.3	8.6	14.3	11.4	0.0	0.0	2.9	2.9	8.6	48.6	5.7
< CSRの取り組み状況別 >												
法令等の規定範囲以上に実施 (n=11)	22.5	21.6	10.8	18.0	9.9	3.6	1.8	4.5	0.9	5.4	48.6	2.7
法令等の規定範囲を実施 (n=172)	41.9	43.6	35.5	25.0	14.0	7.0	6.4	1.7	0.6	0.6	26.2	1.7

3. 2年前と比較しての職場の雰囲気の変化

< 「仕事と家庭の両立を求める声」、約半数の企業が強くなっていると回答 >

2年前と比較しての職場の雰囲気の変化として、「社員から仕事と家庭の両立を求める声が強くなっているか」について尋ねたところ、「強くなっている」（「あてはまる」+「ややあてはまる」）が53.0%であり、「強くなっていない」（「あてはまらない」+「あまりあてはまらない」）の8.7%を44.3ポイント上回っている。2社に1社は、仕事と家庭の両立を求めるニーズを認識しているようであり、ワーク・ライフ・バランスに対する職場の関心の高さがうかがえる結果である。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、「強くなっている」とする割合は高まっている（図表17）。

図表17：「社員から仕事と家庭の両立を求める声が強くなっているか」についての認識【2007年調査】

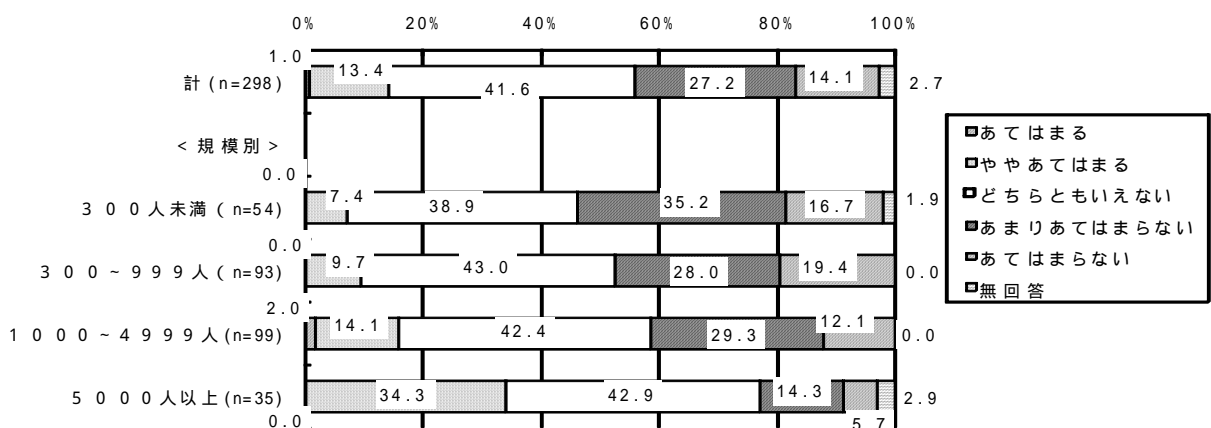


< 規模が大きくなるほど、「男性でも育児休業を取得したいとの声」が強くなっている >

近年、男性でも育児休業を取得したいとのニーズが高まっているといわれる。そこで、2年前と比較しての職場の雰囲気の変化として、「男性でも育児休業を取得したいとの声が強くなっているか」について尋ねた（以下、「男性の育児休業取得意向」と略す）。それによれば、「どちらともいえない」が41.6%ともっとも多いものの、「強くなっている」（「あてはまる」+「ややあてはまる」）の14.4%を15.5ポイント上回っている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、「強くなっている」割合は高まっている（図表18）。

図表18：「男性でも育児休業を取得したいとの声が強くなっているか」についての認識【2007年調査】

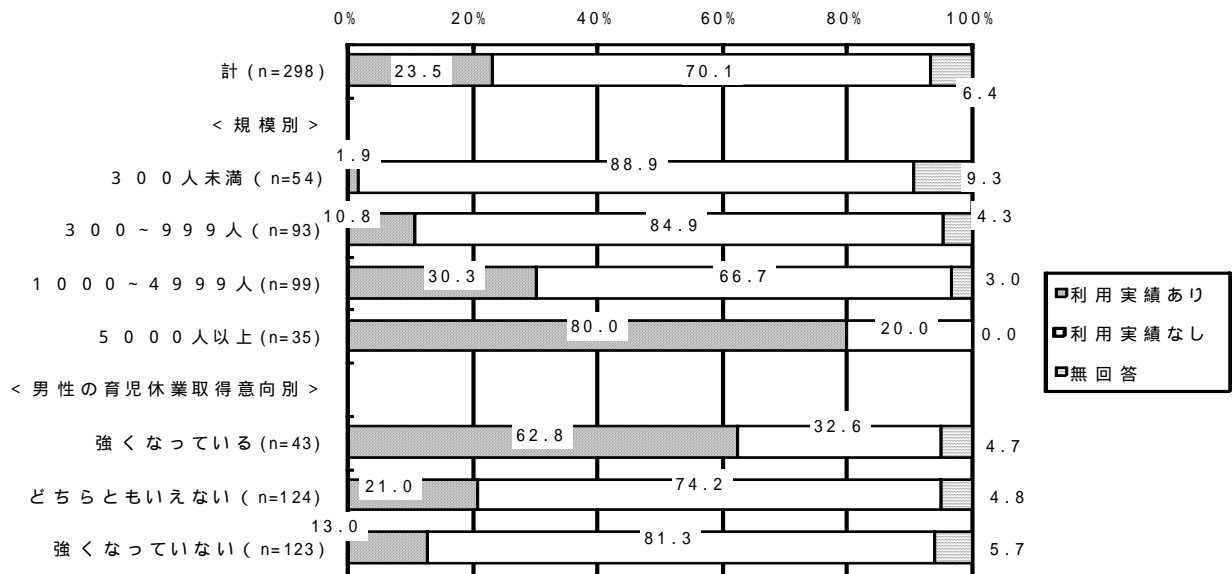


< 男性の育児休業、規模が大きくなるほど「利用実績あり」の割合上昇 >

過去2年間の男性の育児休業制度の利用実績をみると、23.5%の企業が男性の利用実績ありと回答していた。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、「利用実績あり」の割合は高まる傾向にある。

これを、男性の育児休業取得意向別にみると、男性でも育児休業を取得したいとの声が「強くなっている」とする企業では、62.8%が利用実績ありと回答している一方で、「強くなっていない」とする企業では13.0%となっている（図表19）。

図表19：過去2年間の男性の育児休業制度の利用実績〔2007年調査〕

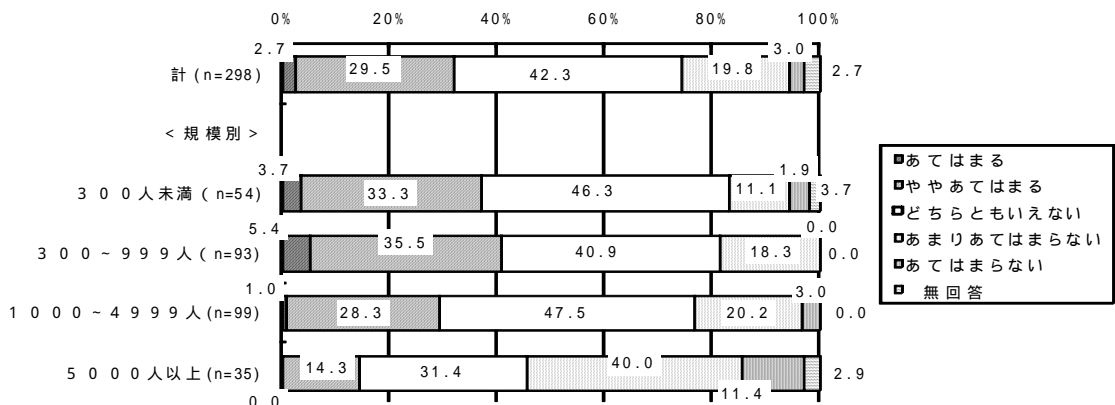


「男性の育児休業取得意向別」の「強くなっている」とは、「男性でも育児休業を取得したいとの声が強くなっている」との設問に、「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した企業の合計のこと。「強くなっていない」とは、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」の合計のこと。

< 「わが社」に対する帰属意識、3社に1社が「希薄」と回答 >

2年前と比較しての職場の雰囲気の変化として、「社員の会社（わが社）に対する帰属意識が希薄になっているか」について尋ねたところ、「どちらともいえない」が42.3%と最も多いものの、「希薄になっている」（「あてはまらない」+「あまりあてはまらない」）が32.2%であり、「希薄になっていない」（「あてはまる」+「ややあてはまる」）の22.8%を9.4ポイント上回っている。3社に1社は、社員の帰属意識が希薄になっていると感じているようだ。これを規模別にみると、おおむね規模が小さくなるほど、「希薄になっている」割合は高まる傾向にある（図表20）。

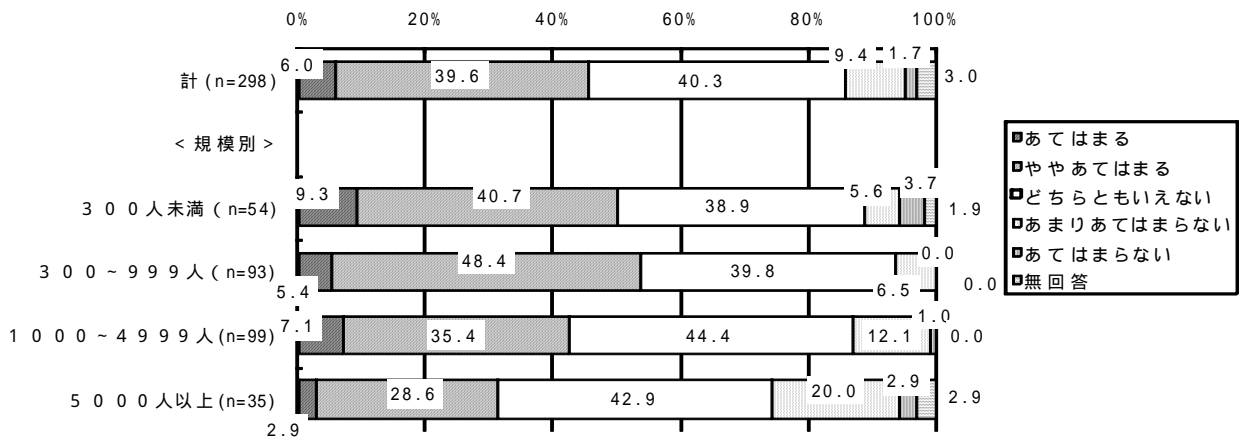
図表20：「社員の会社（わが社）に対する帰属意識が希薄になっているか」についての認識〔2007年調査〕



< 5 割弱の企業が、「短期的な成果を求められる仕事が多くなっている」と回答 >

2年前と比較しての職場の雰囲気の変化として、「短期的な成果を求められる仕事が多くなっているか」について尋ねた。それによれば、「どちらともいえない」が 40.3%ともっとも多いものの、「多くなっている」(「あてはまる」+「ややあてはまる」)が 45.6%であり、「多くなっていない」(「あてはまらない」+「あまりあてはまらない」)の 11.1%を上回っている。これを規模別にみると、規模が小さくなるほど、「多くなっている」割合はおおむね高まる傾向にある(図表 21)。

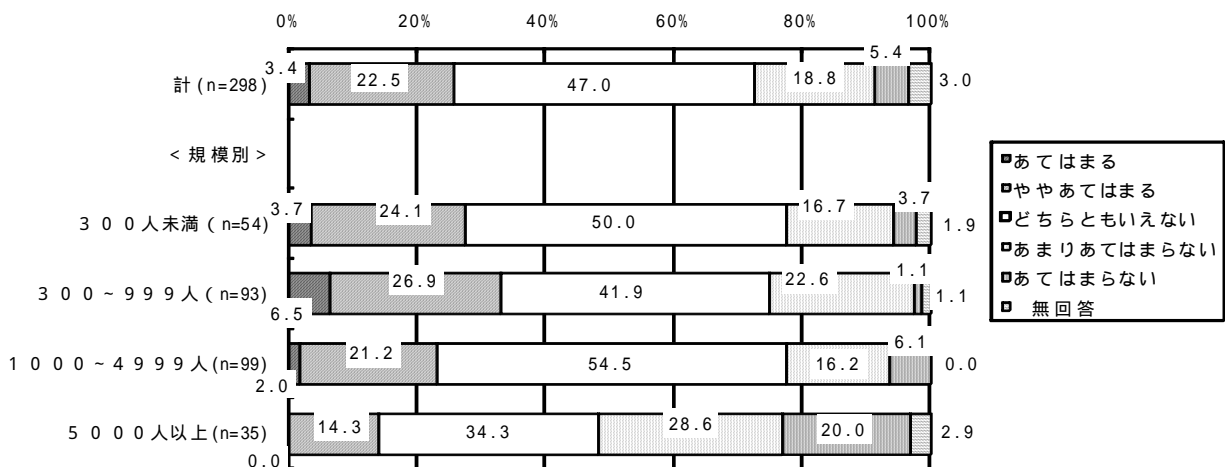
図表 21: 「短期的な成果を求められる仕事が多くなっているか」についての認識(2007年調査)



< 「評価・処遇制度に対する社員の不満の増加」、肯定と否定が約 2 割で拮抗 >

2年前と比較しての職場の雰囲気の変化として、「評価・処遇制度に対する社員の不満が増えたか」について尋ねた。それによれば、「どちらともいえない」が 47.0%ともっとも多いものの、「増加した」(「あてはまる」+「ややあてはまる」)が 25.9%であり、「増加していない」(「あてはまらない」+「あまりあてはまらない」)が 24.2%であり、両者は拮抗している。これを規模別にみると、規模が小さくなるほど、「増加した」割合はおおむね高まる傾向にある(図表 22)。

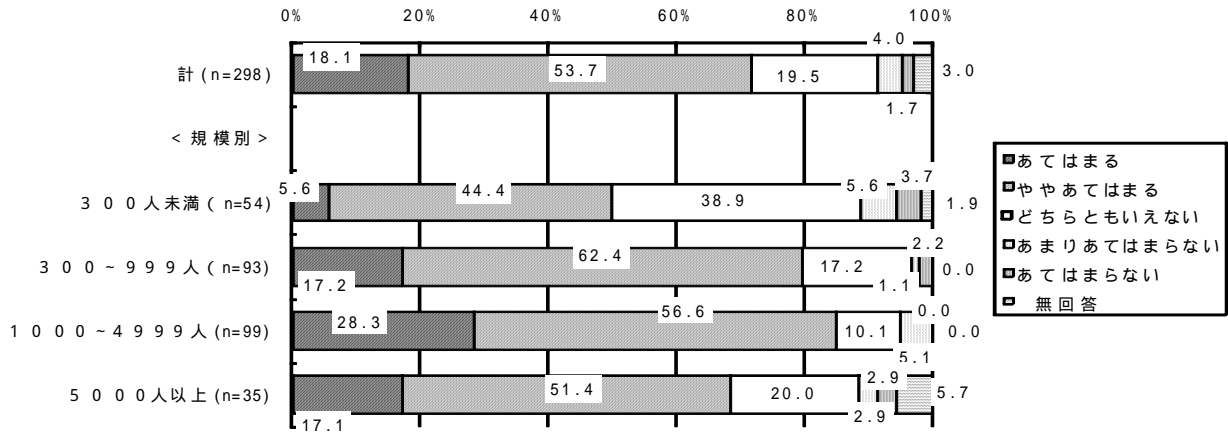
図表 22: 「評価・処遇制度に対する社員の不満が増えたか」についての認識(2007年調査)



< 「メンタルヘルス問題の重要性」、7割の企業が認識 >

2年前と比較しての職場の雰囲気の変化として、「メンタルヘルス問題がわが社では重要性を増してきたか」の認識について尋ねた。それによれば、「重要性が増した」(「あてはまる」+「ややあてはまる」)が71.8%であり、「重要性が増していない」(「あてはまらない」+「あまりあてはまらない」)はわずか5.7%である。メンタルヘルス問題が現在の日本の職場で重要な問題となりつつあることがうかがわれる。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、「重要性が増した」割合はおおむね高まる傾向にある(図表23)。

図表23: 「メンタルヘルス問題がわが社では重要性を増してきたか」についての認識【2007年調査】



回答企業の基本属性

表: 回答企業の属性(単位=%)

		2007年調査 (n=298)	2005年調査 (n=450)			2007年調査 (n=298)	2005年調査 (n=450)
従業員規模	3000人未満	15.1	16.9	経営者の属性	オーナー	26.2	27.1
	3000~10000人未満	23.2	33.3		生え抜き	49.3	44.7
	10000~50000人未満	40.6	36.2		親会社・関連会社出身	14.1	16.7
	50000人以上	13.8	11.8		金融機関出身	3.7	4.0
正社員規模	3000人未満	18.1	20.0	天下り(官公庁出身)	2.0	0.4	
	3000~10000人未満	31.2	34.4	その他	4.0	6.2	
	10000~50000人未満	33.2	31.8	労働組合の有無	労働組合がある	73.2	70.9
	50000人以上	11.7	8.9	労働組合はない	25.2	27.6	
業種	鉱業	0.3	0.0	労働使協議制の有無	労働使協議制がある	74.2	70.7
	建設業	9.1	9.3	労働使協議制はない	20.5	26.6	
	製造業	44.3	48.2	人事・労務管理制度の導入状況	職能資格制度	72.1	75.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	2.4		個人の業績を月例賃金に反映する制度	51.7	58.7
	卸売業	9.1	11.6		部門の業績を月例賃金に反映する制度	13.1	16.4
	小売業	5.4	6.2		企業全体の業績を月例賃金に反映する制度	13.4	17.6
	飲食店・宿泊業	1.7	0.9		裁量労働制	25.5	23.3
	運輸業	4.4	2.9		目標管理制度	81.9	79.1
	情報・通信業	3.7	1.3		考課者訓練	72.8	64.7
	金融・保険業	8.4	6.7		評価に対する苦情処理制度	40.3	37.1
不動産業	2.0	2.2	社内公募制度・自己申告制度		67.1	62.7	
サービス業	7.7	6.4	複線型人事制度		38.6	32.9	
会社設立年	1949年以前	52.7	52.4	非正社員の正社員への転換制度	56.0	42.4	
	1950年代	16.8	15.1	再就職(転職)支援制度	35.9	30.0	
	1960年代	8.7	9.1	従業員持ち株制度	94.0	93.8	
	1970年代	7.7	6.0				
	1980年代	2.7	4.2				
	1990年代	3.7	3.1				
株式公開時期	2000年以降	2.3	4.2				
	1949年以前	12.4	11.6				
	1950年代	8.4	8.7				
	1960年代	18.8	19.3				
	1970年代	5.0	6.0				
	1980年代	8.7	11.3				
1990年代	16.4	16.7					
2000年以降	14.1	12.9					

総数には従業員規模等が不明の企業含む。