

企業倫理・企業行動に関するアンケート集計結果（概要）

2005年12月13日
(社)日本経済団体連合会

日本経団連は、会員企業の申し合わせとして「企業行動憲章」を制定し、その普及に努めている。その取組みの一環として、本年10月の企業倫理月間にあわせ会員企業・団体の取り組みの現状や問題点を把握するため、経営トップ向けおよび企業倫理推進担当者向けの2種類のアンケートを実施した。

以下はその集計結果の概要である。

アンケート実施要領

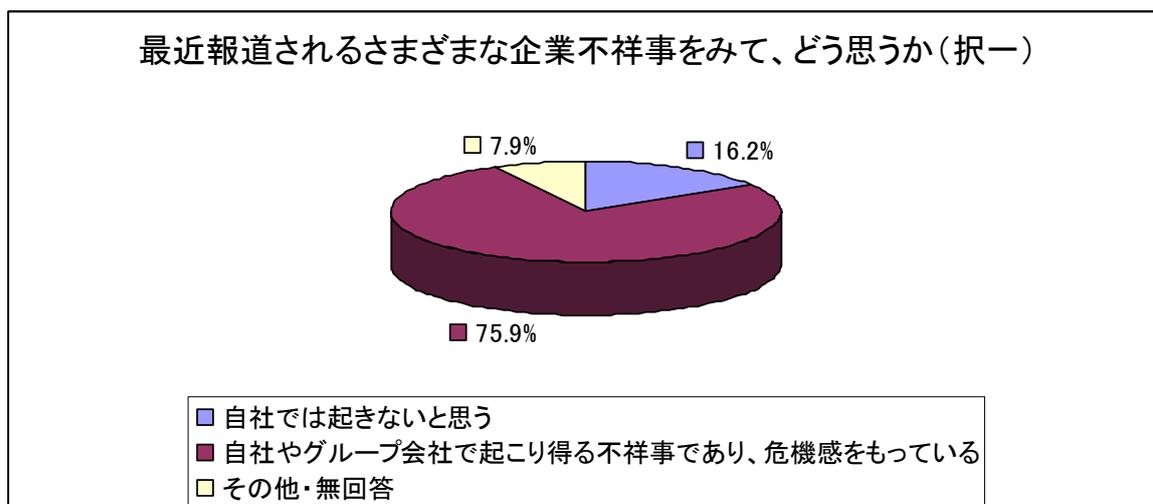
調査対象： 日本経団連会員企業・団体（1558社・団体）
実施期間： 2005年8月22日～10月31日
回答数^(注)： 507社・団体（経営トップ向けアンケート、回答率32.5%）
524社・団体（担当者向けアンケート、回答率33.6%）

注： 図中に有効回答数を明示していない場合は、回答母数は上記のとおり

I. 経営トップの回答

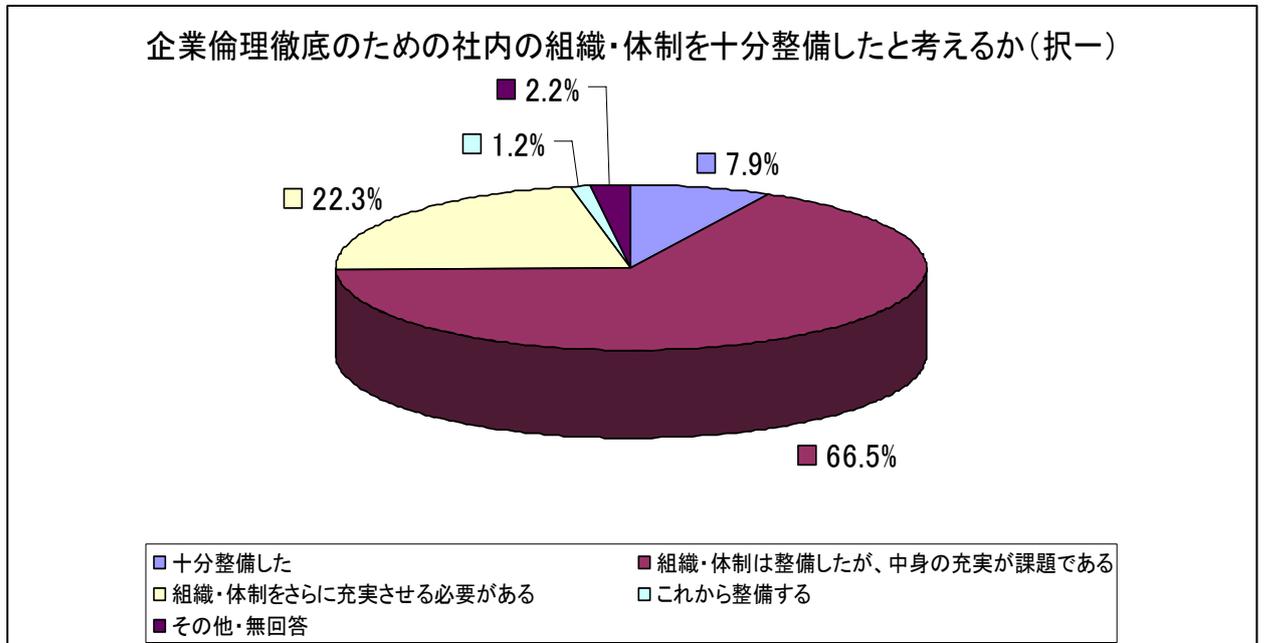
1. 最近の不祥事に危機感

75.9%が、最近報道されている企業不祥事が、自社やグループ会社で起こりえる不祥事であるとして危機感をもっている。



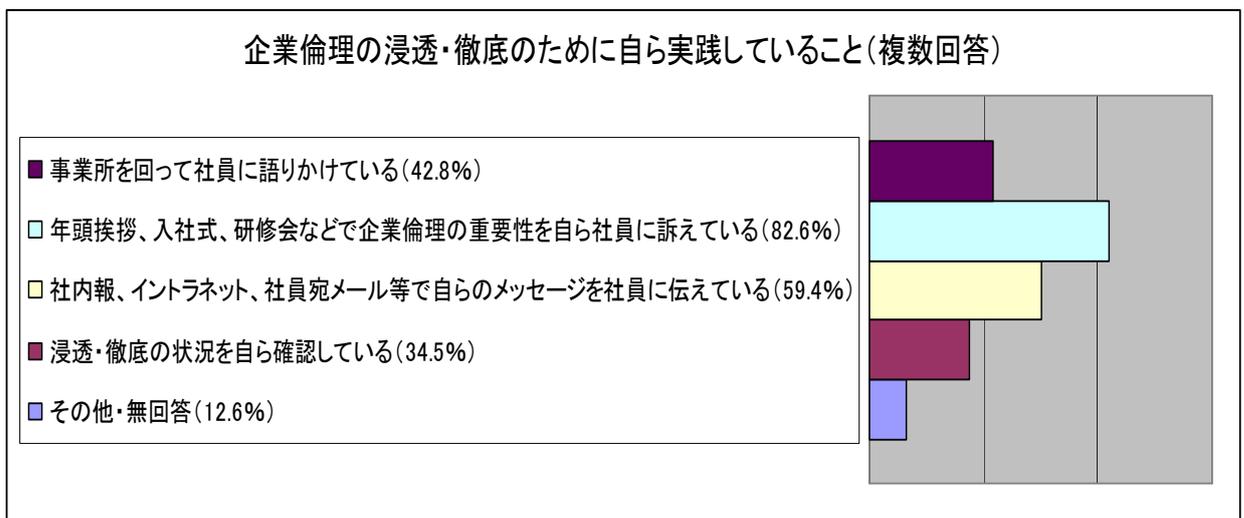
2. 社内の組織・体制は十分整備したが内容の充実が課題

66.5%が、企業倫理徹底のための社内組織・体制を整備したものの、中身の充実が課題であると認識している。組織・体制をさらに充実させる必要があるとした22.3%を加えると、88.8%の経営者がさらなる内容充実や体制整備の必要性を感じている。



3. 企業倫理の浸透徹底のために経営者が自ら訴えている

82.6%が、年頭挨拶、入社式、各種研修会などで企業倫理の重要性を自ら社員に訴えているほか、59.4%が、社内報や社員宛メール等で自らのメッセージを社員に伝えている。さらに、42.8%が、事業所を回って社員に語りかけている。



4. 経営者の感じている問題・課題（自由回答：事例紹介）

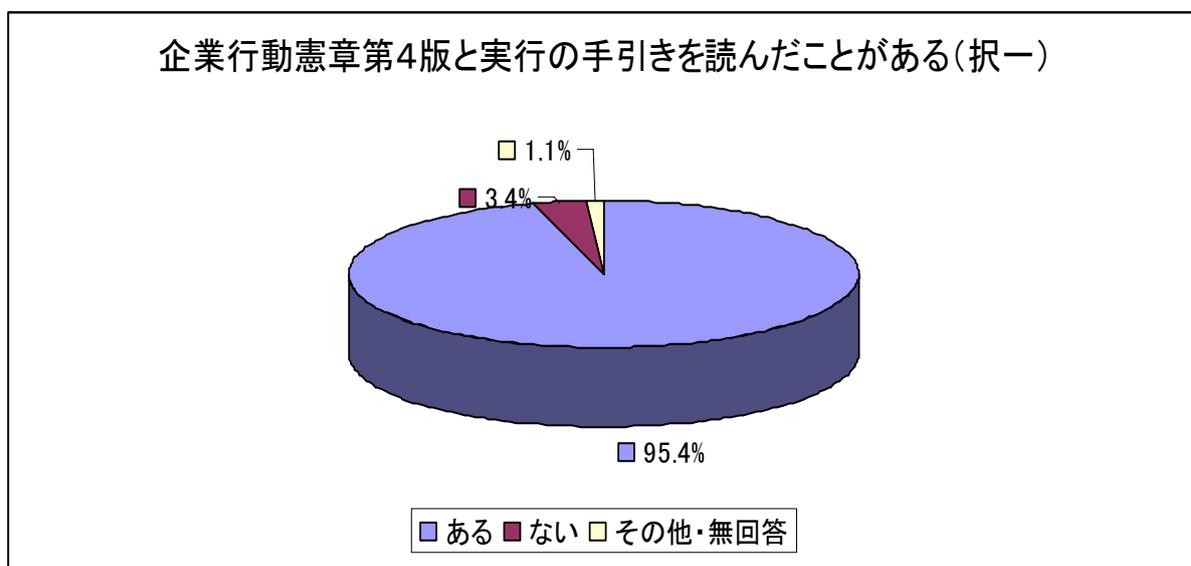
経営トップが日ごろ企業倫理徹底について感じている悩みや課題などとしては、グループ会社も含め組織の末端までの企業倫理意識の徹底に関するものが最も多いほか、社内の情報伝達や、社内の組織・体制の整備に課題を抱えている実態が浮かび上がっている。

- (1) **企業倫理意識の徹底**に関するものとして、なかなか組織の末端まで意識が徹底しない、海外の事業所での取り組みが難しい、グループ会社での徹底が難しい、幹部社員と一般社員の間意識の差がある、社員が問題を自分のこととして理解し実践しているか自信がもてない、などがある。
- (2) **情報の伝達**に関するものとして、なかなか負の情報があがってこない、トップダウンで指示を出しても一部の管理職が止めてしまうことがある、社内のコミュニケーション不足を感じることもある、などがある。
- (3) **組織や体制の整備**に関するものとして、いくら整備し教育研修を徹底しても問題の発生を防げない、どうしても問題の報告と対応が後手に回る、最後は社員個人個人の人的ミスを防ぐかが課題である、などがある。
- (4) 上記以外にも、社員の忠誠心が薄れている、など**従業員の意識の変化**を指摘する声がある。

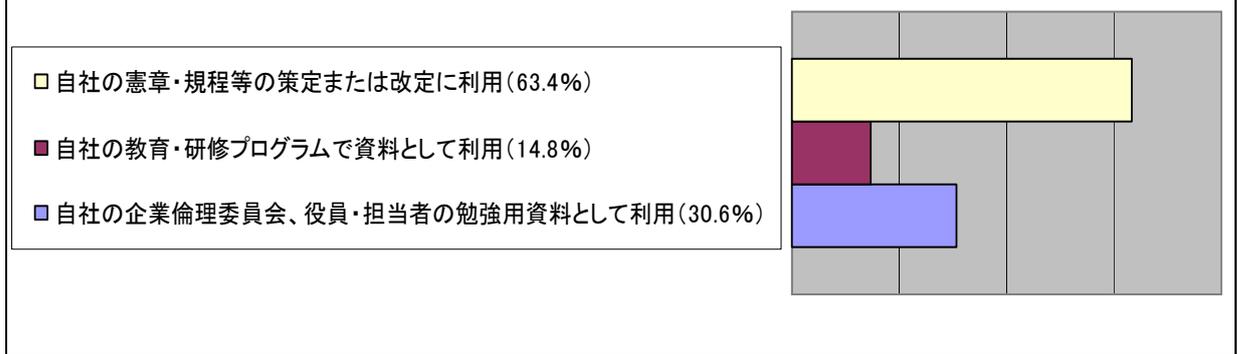
II. 担当者の回答

1. 多くの会員が企業行動憲章を自社憲章や規定の策定に利用

95.4%が、企業行動憲章と実行の手引きを読み、そのうち 63.4%が自社の憲章や規定の策定に利用しているほか、自社内の教育・研修プログラムや勉強会用の資料として利用している。

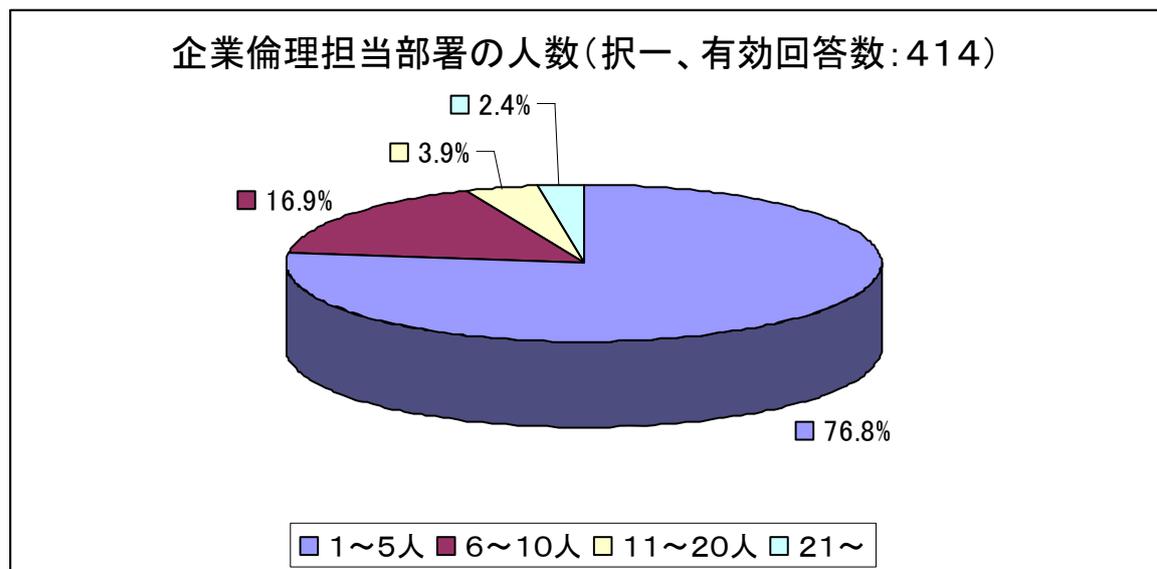


企業行動憲章の利用方法(複数回答)



2. 多くが社内体制を整備済

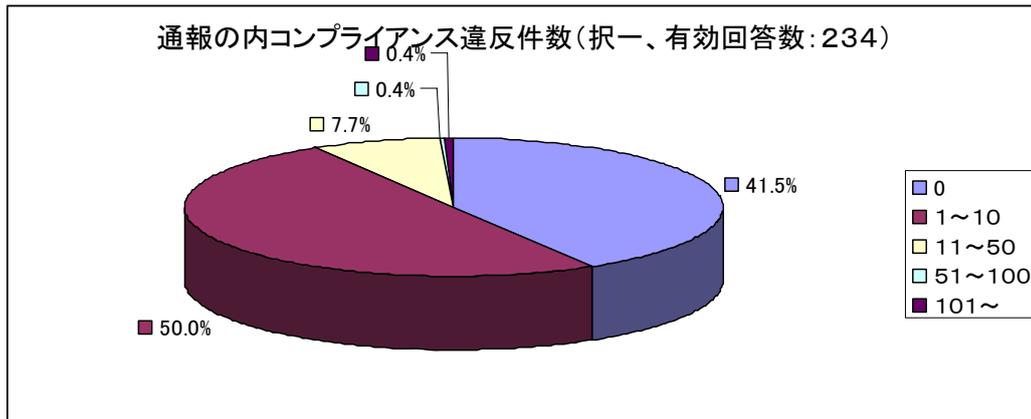
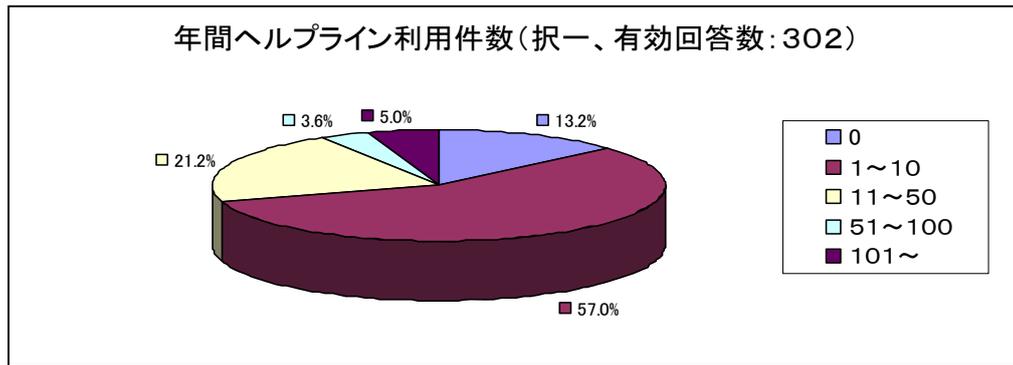
86.6%の企業・団体が企業行動指針などを策定済。また80.5%の企業・団体が、企業倫理担当役員を任命済。89.3%が、企業倫理担当部署を設置済。なお、担当部署は、61.8%が他の業務との兼任。担当者の人数は76.8%が5人以内。



3. 企業倫理ヘルプラインの設置も進んでいる

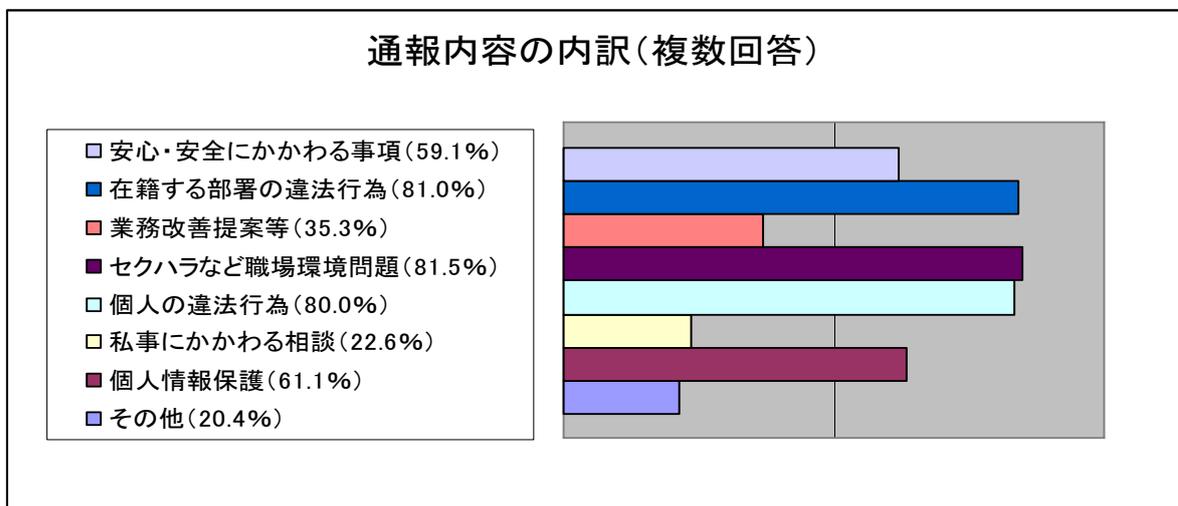
2006年4月の公益通報者保護法施行を前に、企業倫理ヘルプライン(相談・通報窓口)に関して幅広く聞いた。設置済としたのは、79.4%。

- (1) ヘルプラインの利用状況として、70.2%が年間10件以内の利用件数。通報のうちコンプライアンス違反に該当する事例が年間10件以内は91.5%。



(2) ヘルプラインの利用範囲や対象者については、58.9%の会員がヘルプラインの利用を自社以外のグループ各社に開放し、また86.0%を超える企業・団体が嘱託・パート・季節労働者、派遣社員なども利用可能とするなど、幅広く利用できる体制が整備されている。さらに、77.7%が匿名でも実名でも通報を受け付けるほか、通報先を社内のみ或いは社内・社外双方にしている企業・団体がほぼ同数の47.6%と47.3%であり、ヘルプラインの利用向上に努めている。

ヘルプラインに通報される内容としては、81.5%の企業がセクハラなどの職場環境問題、81.0%が通報者の属する部署の違法行為、80.0%が特定個人による違法行為、61.1%が個人情報保護に関する問題、59.1%が安心・安全に関わる事項である。

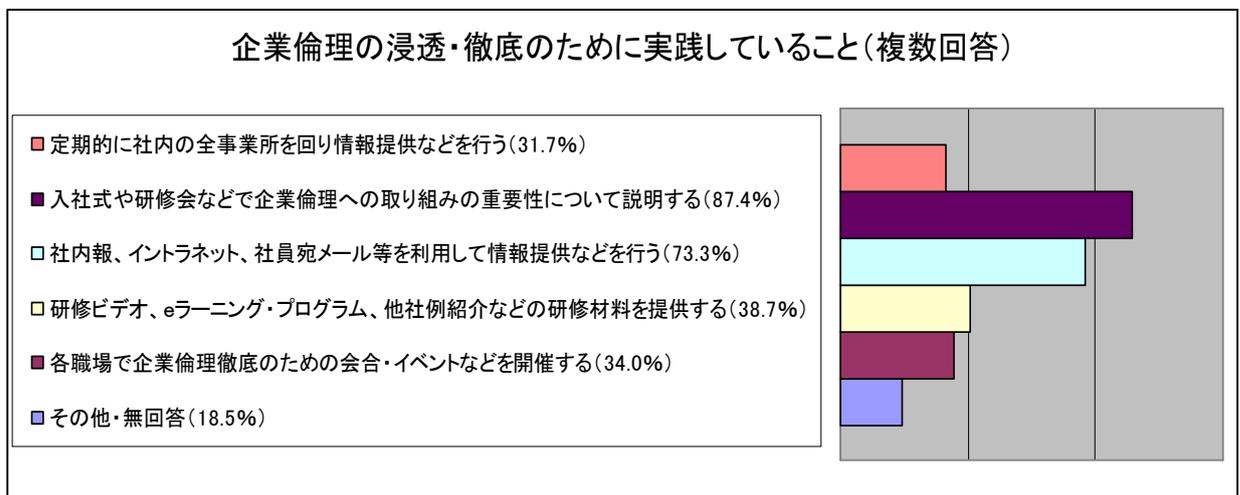


(3) ヘルプラインの問題点・課題としては、利用が少ないことをどう捉えたらよいか、というものが最も多い。他には、海外を含むグループ企業への適用拡大と浸透徹底、窓口の多様化と信頼性確保、ステークホルダーへの適用拡大、公益通報者保護法への対応、受付窓口に女性がいない、担当者が不足している、担当部署に専門家がない、などがある。

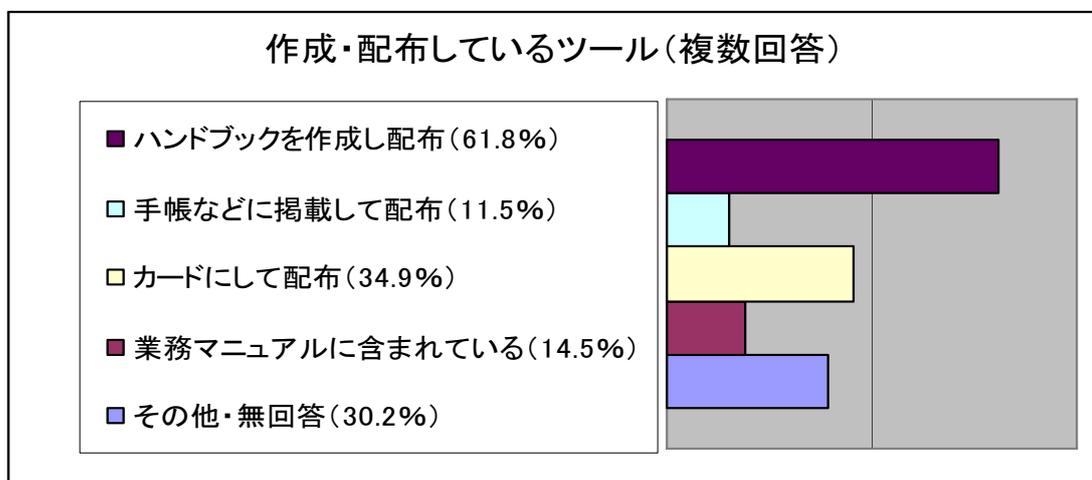
4. 浸透徹底のためには継続的な努力が必要

企業倫理の浸透徹底のための実践例としては、87.4%が入社式や研修会などで説明しており、73.3%が社内報や社員宛メール等を利用して情報提供を行なっている。

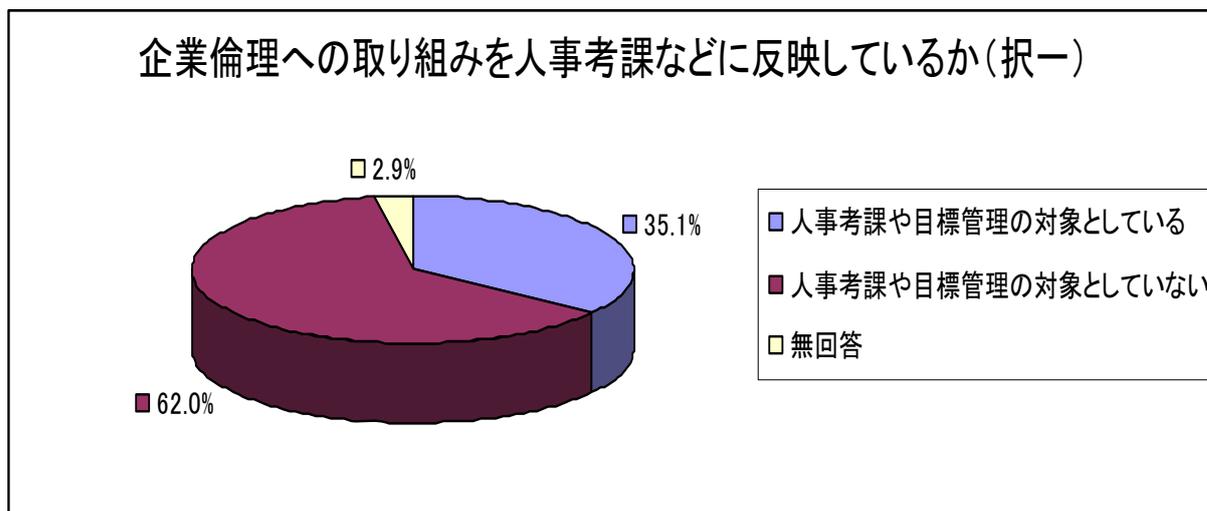
浸透徹底の確認のために実施していることとしては、定期的なアンケート調査の実施、研修やテストの実施、さまざまな形での情報提供や意見交換の場の設置、事例集の配布、検査・倫理監査の実施などがある。



企業倫理徹底のために作成・配布しているツールとしては、61.8%がハンドブックの配布をあげた。

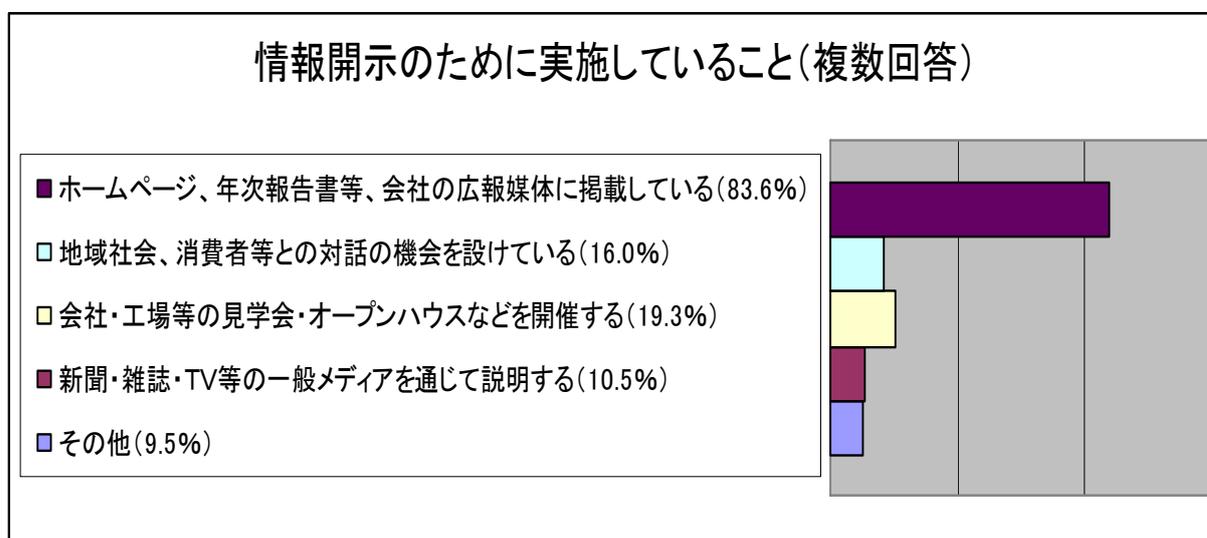


全役職員に署名宣誓を求めている企業・団体は21.8%。35.1%の企業・団体が、企業倫理への取り組みを人事考課などに反映している。



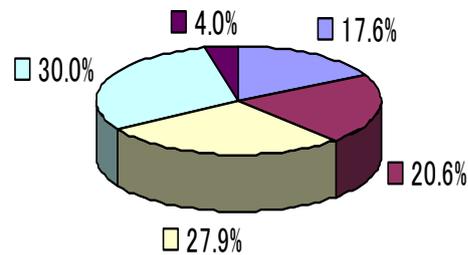
5. 情報開示の基準・方法は多様

情報開示については、83.6%がホームページや報告書など会社の広報媒体に取組状況を掲載している。



公開基準については、30.0%が基準を設けておらず、27.8%は役員会などがその都度決定、20.6%がトップがその都度決定するとし、内容により開示すべき媒体などについての社内基準があるとしたのは17.6%にとどまっている。

情報開示の社内基準(択一)



- 内容により、開示すべき媒体などについて社内基準がある
- トップが開示すべき情報や媒体などを検討し、その都度決定する
- 取締役会や企業倫理委員会などで検討し、その都度決定する
- とくに基準を設けていない(開示について検討する委員会がある、証取の基準に合わせている、業界モデルに合わせている、など)
- 無回答

6. 企業倫理推進の効果 (自由回答：事例紹介)

企業倫理を推進して効果があった事例としては、不祥事の未然防止を中心としてさまざまな例がある。代表的なものとしては、次のようなものがある。

- (1) 内部通報をきっかけに組織改変を実施し、不祥事防止に取り組んでいる
- (2) これまで表面化してこなかった問題点を多数発見し、対応できた
- (3) 内部通報の内容をもとに研修を行ったところ理解度が上がった

これまで効果があがらなかった事例としては、取り組みや事前調査の不十分さを原因とするものが多く指摘されている。代表例としては、次のようなものがある。

- (1) 役員の支出チェック体制がなく不正支出を防止できなかった
- (2) 努力しても内部通報があがってこない
- (3) 海外では文化習慣等の違いから同一規定を適用できなかった

7. 企業倫理徹底のための新たな取り組み (自由回答：事例紹介)

企業倫理徹底のために新たに取り組んでいることとしては、より一層の浸透を求め、倫理規定を個別業務に合わせてマニュアル化することや事例集の作成・配布などが多いほか、社内体制の一層の強化、不祥事対応としての社内処分の明確化と厳罰化、社内情報の公開・共有の促進など、多くの会員企業がより具体的な対応策を展開しつつある。

- (1) **企業倫理の浸透徹底**に関するものとして、グループ会社に対する取り組みを強化している、倫理規定の内容を観念的なものから実務マニュアル形式に改めている、社内で実際に発生した問題をまとめて事例集として配布している、遵法指導員を育成し各部署に配置している、製造部門の安全確保のために製造現場への倫理研修を強化している、宣誓書署名の対象者を全社員へ拡大した、などがある。
- (2) **組織・体制の強化**に関するものとして、内部通報窓口に社内弁護士を加えた、コンプライアンス委員会に労組幹部の参加を求めた、自主点検中心から監査中心の取り組みに移行した、相互牽制機能の強化に取り組んでいる、などがある。
- (3) また、**不祥事が起きた後の対応**に関するものとして、就業規則上の懲戒事由と懲戒内容を改定した、不祥事を起こした者を会社として告発することに決めた、行動憲章や就業規則違反による懲戒処分は全社に掲示している、社内規定が時代に即したものであるよう日々見直している、などがある。
- (4) **情報の公開・共有**に関して、社内で実際に発生した問題をまとめて事例集として配布、社内規定や過去の問題の中から特に重要なものを抜き出してカード化し社員に配布、などがある。
- (5) さらに、最近の**企業の社会的責任に関する動きに関連**して、調達先選定基準として企業倫理への取り組みを確認するようになった、以前にもまして経営陣が率先垂範する姿勢を見せるよう求めている、などがある。

以 上