

# リサーチ・クリップ

2009/10/23 No.12

リサーチ・クリップでは、最近関心の高まっている環境問題や、企業の従業員・地域社会といった様々な社会との関わりなどに関する記事や情報を紹介します。



## ユーロシフ ヨーロッパの金融機関が直面している ESG 問題に焦点を当てたレポートを発表 (9月18日)

Eurosif は、CA Cheuvreux の調査に基づいてヨーロッパの金融機関が直面している ESG 問題に焦点を当てたレポート「Banking 10<sup>th</sup> in a series」を発表した。

CA Cheuvreux は、フランスの大手金融グループである Cr dit Agricole グループのヨーロッパにおける株式ブローカーで、リサーチ部門に 110 名のアナリストとエコノミストを擁している。また、投資銀行の Calyon の子会社でもある。

同レポートでは、金融機関が直面している ESG 問題として、「リスクコントロールと透明性」「責任のある融資と金融商品販売」「顧客の満足度」「社会的影響」「環境マネジメント」「人的資本マネジメント」の 6 項目について、それぞれ問題点とビジネスリスク・ビジネスチャンスについて述べている。

また、単独で最もスペースが割かれているのは、上記 6 項目とは別に述べられている、金融機関の経営陣に過度のリスク取得を促し、今回の金融危機を招いたとされる短期パフォーマンスに依存した報酬制度を改善する取組みについてである。

本文中では、UBS とクレディ・スイスが最近導入した報酬制度について述べられている。UBS の報酬制度では、賞与が支給された年の年末に全額の最高 3 分の 1 を受け取り、残りは 5 年間賞与口座に保持される。そして、UBS のその後の業績が悪化した場合には、賞与口座の残高が減額されるというものである。

クレディ・スイスの報酬制度は、投資銀行部門の従業員は賞与の大部分を PAF (partner asset facility awards) の形で受け取るというものである。PAF は、クレディ・スイスの資産として流動性の低い資産で運用され、従業員は場合によっては運用益を得ることができる。ただし、最低 5 年間従業員は PAF を引き出すことができない。

上記以外の内容については、Eurosif のホームページにて参照できる。

[http://www.eurosif.org/content/download/1448/8130/version/1/file/eurosif-sr\\_banking.pdf](http://www.eurosif.org/content/download/1448/8130/version/1/file/eurosif-sr_banking.pdf)

ESG

日本経団連 2009年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果 (9月25日)

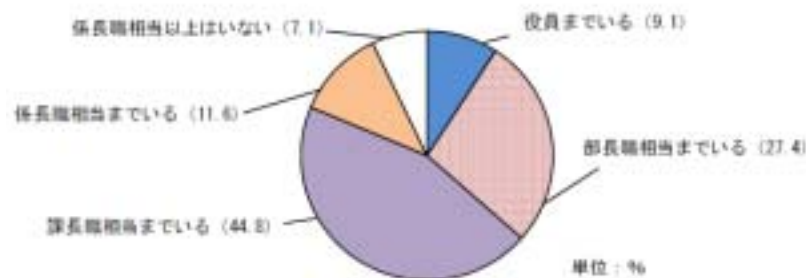
日本経団連は、春季労使交渉・協議の結果や、賃金制度等に関するトップ・マネジメントの意見を取りまとめ、今後の政策立案の際の資料として活用することを目的として人事・労務に関する調査を行っており、「2009年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」を発表した。調査対象は、日本経団連会員企業および東京経営者協会会員企業である2,025社で、製造業が253社、非製造業が244社、合計497社からの回答を得ている。

同調査結果では、雇用の安定に向けた取組み等について、賃金制度の現状や今次労使交渉の結果、人材育成実施策、女性管理職の現状、将来の成長に向けた取組み、ワーク・ライフ・バランス施策などについてそれぞれまとめている。

このうちまず、回答企業の女性管理職の現状について見てみると(図表1を参照)、44.8%の企業で「課長職相当までいる」と回答があり、「部長職相当までいる」と回答した企業が27.4%、「役員相当までいる」と回答した企業は9.1%であった。一方、女性の管理職がいないと回答した企業は7.1%であった。また、同調査報告の別のグラフでは、5年前と比べて女性管理職が増えたと回答している企業は74.9%であり、近年女性の活躍の機会が広がっている事がわかる。

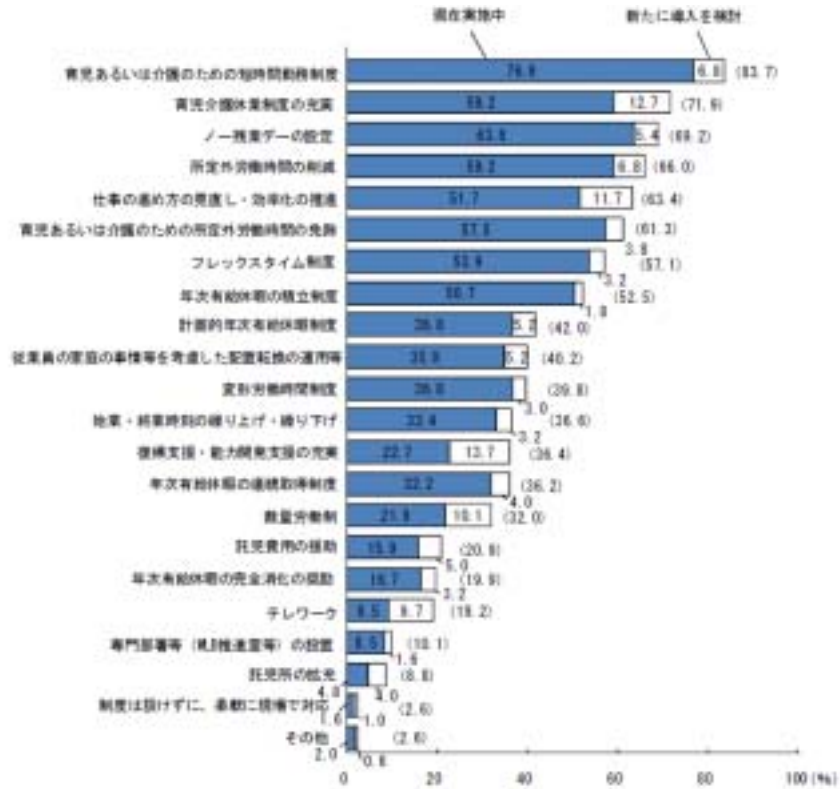
そしてワーク・ライフ・バランス施策について見てみると、回答企業のうち73.7%の企業が何らかの形で経営戦略にワーク・ライフ・バランス施策を組み込んでいる。これらの企業のうち、実際の実施策の状況は(図表2を参照)「育児あるいは介護のための短時間勤務制度」を導入している企業は83.7%、「育児介護休業制度の充実」と回答した企業が71.9%であり、育児や介護に関する施策が企業に最も重要視されているとわかる。また、ノー残業デーの設定、フレックスタイムの導入など様々な施策を導入する企業も多いことがわかる。今後、本調査結果をふまえた日本経団連の政策立案が注目される。

図表1 女性管理職の有無



出所：日本経団連「2009年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」P.9より抜粋

図表2 ワーク・ライフ・バランス施策導入の状況



出所：日本経団連「2009年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」 P.12 より抜粋  
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2009/076.pdf>

〔 社会システム研究所 CSR 調査室 佐藤 拓人 〕  
 曾我 昂平