

生活者の企業観に 関するアンケート 結果報告書

1998年2月12日・財団法人 経済広報センター

目次

はじめに

1. 調査の概要と回答者のプロフィール……………2
2. 企業観について……………3
3. 最近の企業観の変化について……………10
4. 「企業の不祥事」に対する対応や再発防止について…14
5. 経営の透明性確保や情報公開のあり方について……20

はじめに

経済広報センターでは、会社員を対象とした「かいしゃのひと」プロジェクト、女性生活者を対象とした「ライフレポーター」システム、さらには高齢社会をテーマとする「シニアネットワーク」を組織しており、毎回さまざまなテーマについての調査を行い、その結果についてご報告しております。

今回は、この三つのネットワークの合同調査として、「生活者の企業観」についての調査を行いました。

ご存知のように、企業は経済的・社会的に大きな役割を担っておりますが、最近のいくつかの企業における不祥事が、企業への内外の信頼を損ねる事態を招くのではないかと、経済広報センターでは憂慮しているところです。

今回の調査によって、全国の生活者の企業に対する認識や期待、また、企業に対する要望や意見などを伺い、その結果も参考に、改めて今後の企業活動や、企業広報のあり方について考えてみたいと思います。

財団法人 経済広報センター

常務理事・事務局長

栗田 武雄

1. 調査の概要と回答者のプロフィール

1. 調査の概要

- (1)調査方法 : 郵送による調査票送付、FAXによる回収
 (2)調査期間 : 1997年12月～1998年1月
 (3)調査対象 : 第一次調査/2,246名 第二次調査/2,237名
 (4)有効回答数 : 第一次調査/1,298名 (回答率: 57.8%)
 第二次調査/1,250名 (回答率: 55.9%)
 (5)調査の内容 : 企業観に関する意識調査として、全国の会社員・ライフレポーター・シニアレポーターに回答を求めた。
 (選択方式及び自由記述方式)

2. 回答者のプロフィール

【第一次調査】

回答数 1,298名 内訳: 男性 732名(56.4%) 女性 561名(43.2%) 性別無回答 5名(0.4%)

※上段/実数(名) 下段/構成比(%)

■年齢・性別	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
	全体	133 10.2	429 33.1	368 28.4	238 18.3	127 9.8
男性	43 5.9	206 28.1	226 30.9	159 21.7	98 13.4	0 0.0
女性	90 16.0	222 39.6	141 25.1	79 14.1	29 5.2	0 0.0

■職業	会社員(役員含む)	会社員以外の有職者	無職・その他	無回答
		912 70.3	189 14.6	187 14.4

【第二次調査】

回答数 1,250名 内訳: 男性 710名(56.8%) 女性 533名(42.6%) 性別無回答 7名(0.6%)

※上段/実数(名) 下段/構成比(%)

■年齢・性別	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
	全体	131 10.5	435 34.8	342 27.4	215 17.2	120 9.6
男性	42 5.9	211 29.7	217 30.6	146 20.6	93 13.1	1 0.1
女性	89 16.7	224 42.0	125 23.5	68 12.8	27 5.1	0 0.0

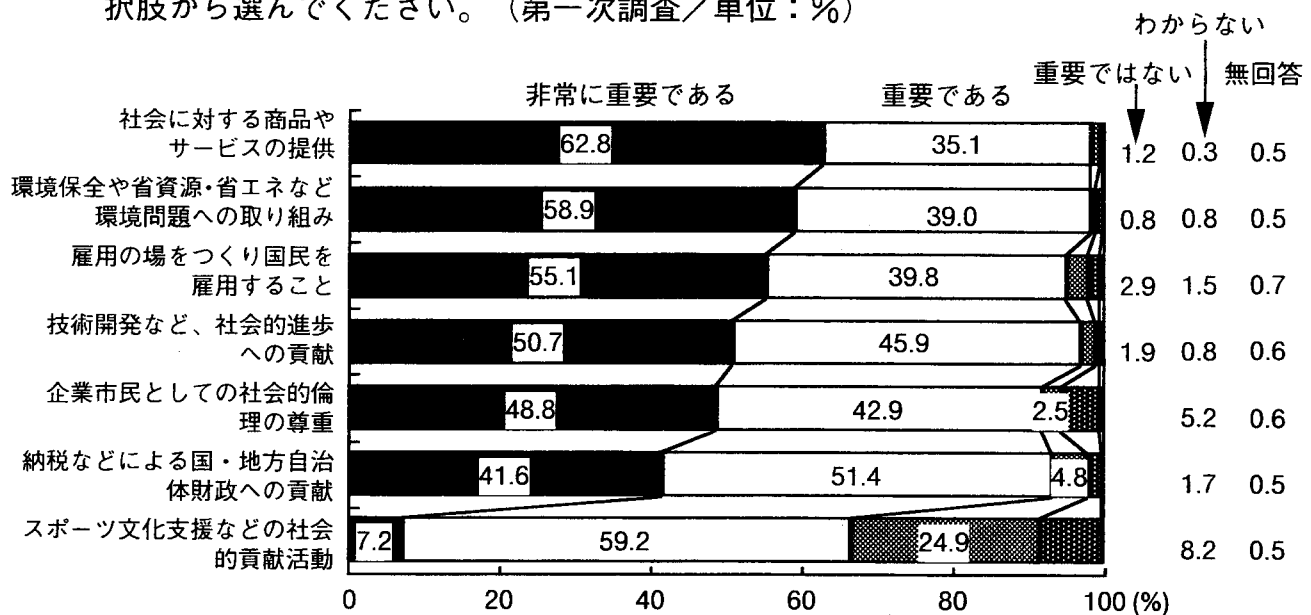
■職業	会社員(役員含む)	会社員以外の有職者	無職・その他	無回答
		890 71.2	174 13.9	177 14.2

2. 企業観について

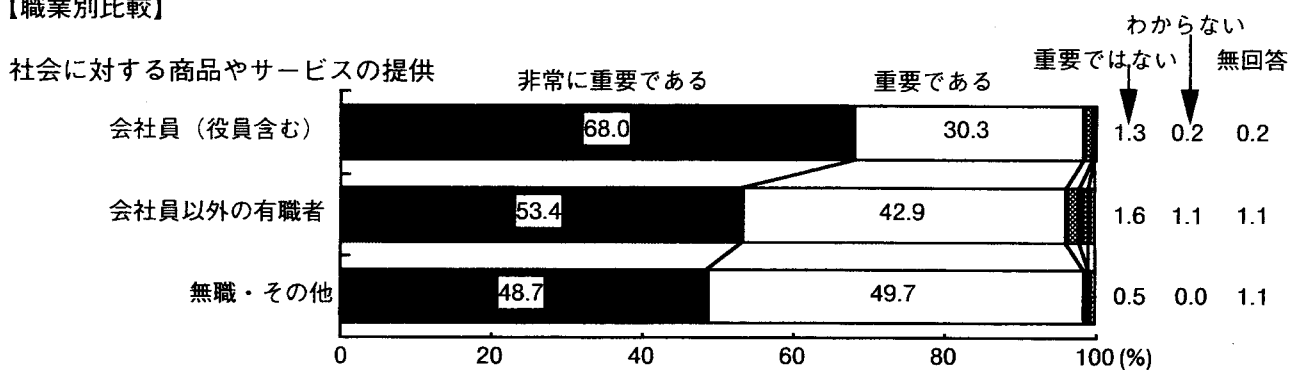
(1) 企業の社会的役割について / 「社会に対する商品やサービスの提供」

- ◆ 企業の社会的役割について、その重要度を尋ねた。
- ◆ 「非常に重要である」という回答が最も多かったのは、「社会に対する商品やサービスの提供」で6割を超えた。以下、多い順に「環境問題への取り組み」「雇用確保」「技術開発など、社会的進歩への貢献」が半数を超えた。
- ◆ 職業別比較では、会社員以外の人たちは「環境問題への取り組み」や「企業市民としての社会的倫理の尊重」を重視していることが伺える。

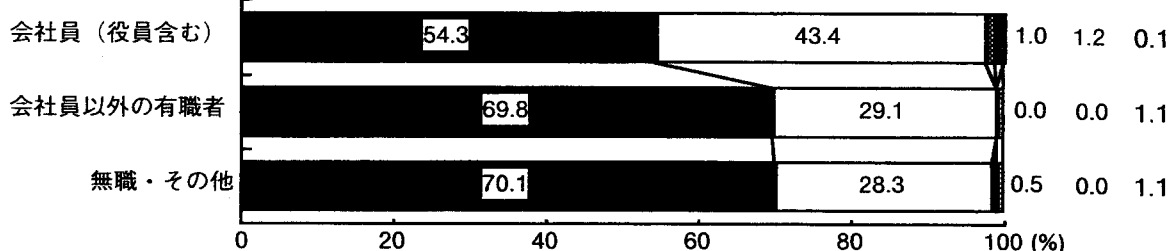
問2-1 企業には様々な社会的役割がありますが、以下にあげる主な企業の社会的役割についてあなたは重要だと思いますか？ それぞれの役割についてどの程度重要か、選択肢から選んでください。（第一次調査/単位：%）



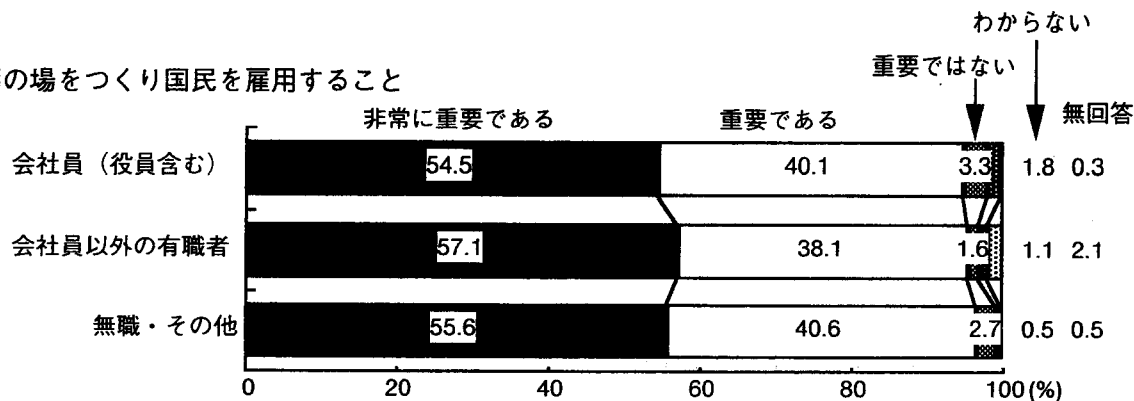
【職業別比較】



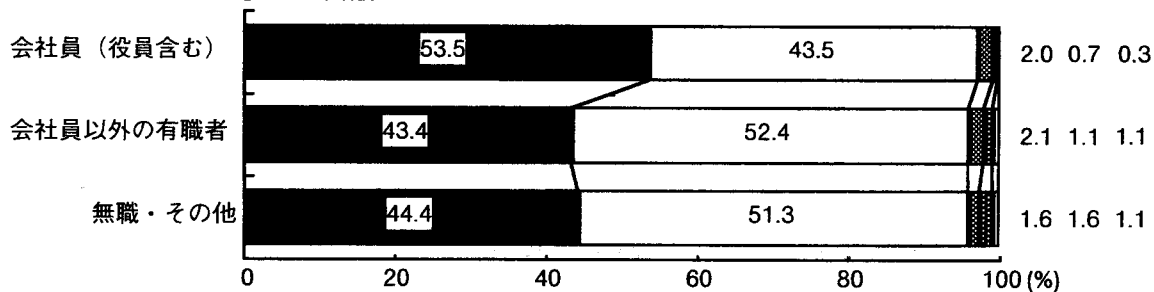
環境保全や省資源・省エネなど環境問題への取り組み



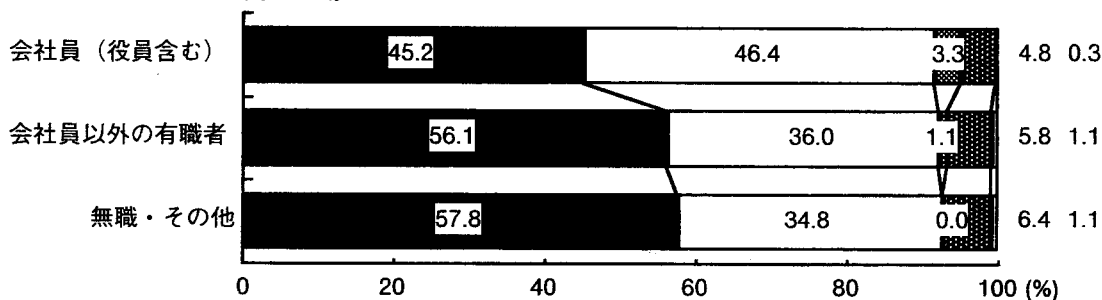
雇用の場をつくり国民を雇用すること



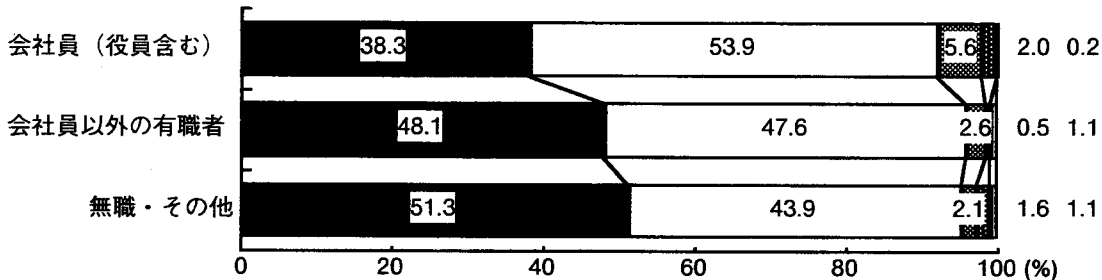
技術開発など、社会的進歩への貢献



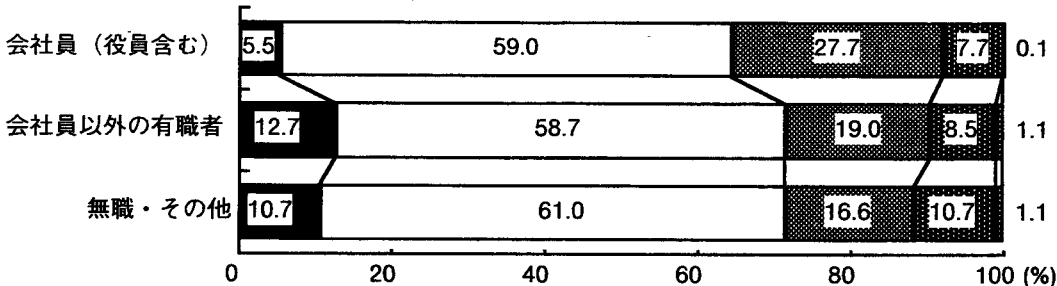
企業市民としての社会的倫理の尊重



納税などによる国・地方自治体財政への貢献



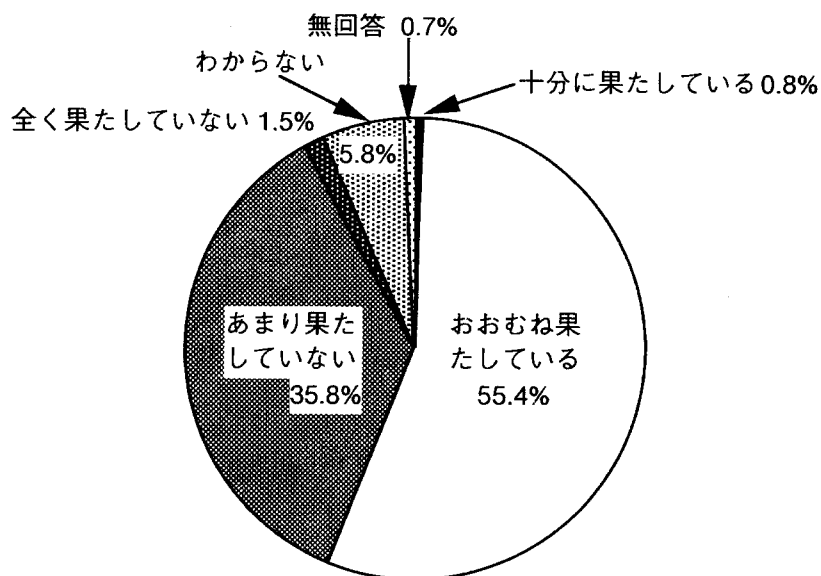
スポーツ文化支援などの社会的貢献活動



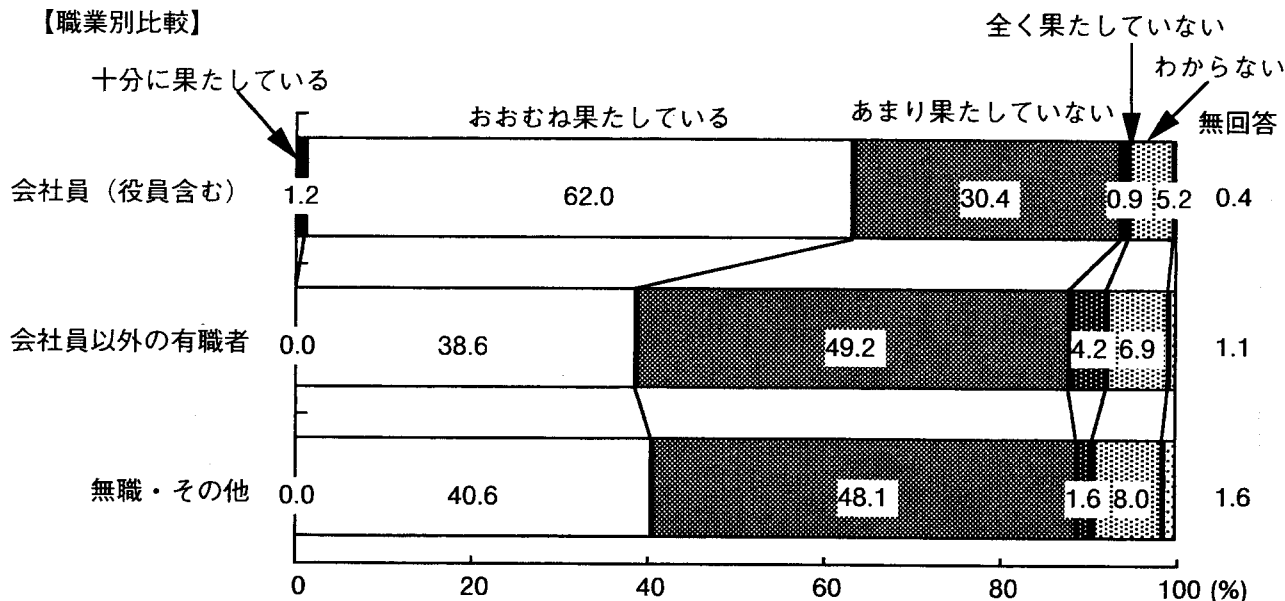
(2) 企業は十分に社会的役割を果たしているか / 「おおむね果たしている」

- ◆前問2-1の選択肢にあげた社会的役割全般に関して、企業が十分にその役割を果たしているかどうかを尋ねた。
- ◆全体では「おおむね果たしている」が最も多く、半数を超えた。
- ◆職業別比較では、「おおむね果たしている」の割合は、会社員では約6割だが、会社員以外では各々約4割で、会社員の評価とは20ポイント以上の開きがある。
- ◆会社員以外では「あまり果たしていない」が最も多く、各々約半数を占めている。

問2-2 前問2-1の選択肢にあげた社会的役割全般に関して、企業は十分にその役割を果たしていると思いますか？ (第一次調査/単位：%)



【職業別比較】



(2) - 2 企業の社会的役割評価の回答理由 (回答別・職業・世代・性別順)

「十分に果たしている」と回答した理由

- ◆最近の不幸事でマイナスイメージは強いが、役割は十分に果たしていると思う。(会社員/30歳代/女性)
- ◆特に雇用の確保等に苦心している。(会社員/50歳代/男性)
- ◆戦後の復興は民間企業の活力によるところ大。(会社員/50歳代/男性)

「おおむね果たしている」と回答した理由

- ◆社会的倫理の尊重に欠けるところはあるが。(会社員/30歳代/男性)
- ◆製造業は少なくとも果たしていると思う。(会社員/30歳代/女性)
- ◆曲がりなりにも社会は正しく機能している。(会社員/40歳代/男性)
- ◆まだまだ不十分と思うものの、ここ10年で企業行動は良くなって来ていると感じる。(会社員/40歳代/男性)
- ◆一部、経営者により私物化されている企業がある。(会社員/40歳代/男性)
- ◆ただし、社会ではなく、業界の役割にとどまっている。(会社役員/40歳代/男性)
- ◆企業の役員の質の向上次第で、役割を果たせると思う。(会社役員/60歳以上/男性)
- ◆昔に比べて利潤追求のみに終わることはなくなって来ている印象を受けている。(自営業/40歳代/女性)
- ◆ただし、環境保全や社会貢献が不十分。(自営業/60歳以上/男性)
- ◆なんとなく、そう思う。(パートタイム・アルバイト/30歳代/女性)
- ◆一部企業の不幸事が報道されているが、資源小国ニッポンがここまで成長したのは、企業のがんばりだと思う。(無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)
- ◆一部の企業が利益追求のため、役割を果たしていない。(その他職業/60歳以上/男性)

「あまり果たしていない」と回答した理由

- ◆企業市民としての社会的倫理は、尊重されていない。(会社員/20歳代/女性)
- ◆最近、企業の不幸事が相次ぎ、企業不信が起きている。(会社員/30歳代/男性)

- ◆日本の企業は利益追求に走りすぎている。(会社員/30歳代/男性)
- ◆社会的倫理については「ホロボロ」でしょう。(会社員/30歳代/女性)
- ◆利益供与事件、バブルの風潮形成などの問題から。(会社員/40歳代/男性)
- ◆技術開発・環境問題・文化支援など、どれをとってもうわべだけで、ご機嫌伺いに過ぎない。(会社員/40歳代/男性)
- ◆自己利益追求型の企業がほとんどである。(会社役員/60歳以上/男性)
- ◆利潤追求を第一義に考え過ぎており、公共の役割を忘れている。(公務員/30歳代/男性)
- ◆経営理念を示していない企業が多すぎる。(自由業/40歳代/女性)
- ◆利益を上げることが最優先している。(自由業/60歳以上/男性)
- ◆公害や公害に対する対応が十分ではなかった。(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)
- ◆暴力団とのつながりなど、社会的倫理の欠如。(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)
- ◆一般人の知らないところで何が起きているのかわからない。産廃問題、企業裏帳簿、その他数々の不正・不幸事。(無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)
- ◆利潤追求が第一になっている例が多い。(無職・専業主婦・学生/50歳代/女性)

「全く果たしていない」と回答した理由

- ◆企業市民としての倫理の欠如。(会社員/30歳代/男性)
- ◆利潤追求のみ。(公務員/50歳代/男性)
- ◆情報開示が全くなされていない。(自営業/60歳以上/男性)
- ◆利潤のみを求め、環境をおごなりにしている。(自由業/40歳代/女性)
- ◆長期的見通し、倫理観欠如。(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)

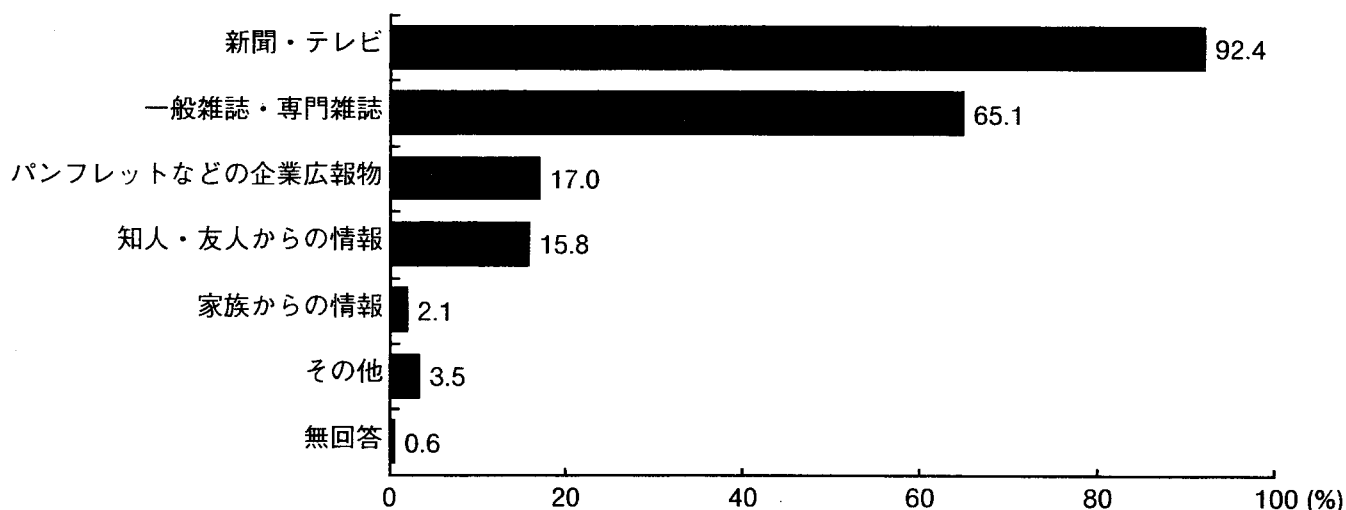
「わからない」と回答した理由

- ◆企業によって貢献・取り組みはバラツキあり。(会社員/40歳代/男性)
- ◆企業によって違う。(会社員/40歳代/男性)
- ◆企業によって、社会的役割を果たしている企業と果たしていない企業の差が大きい。(パートタイム・アルバイト/30歳代/女性)

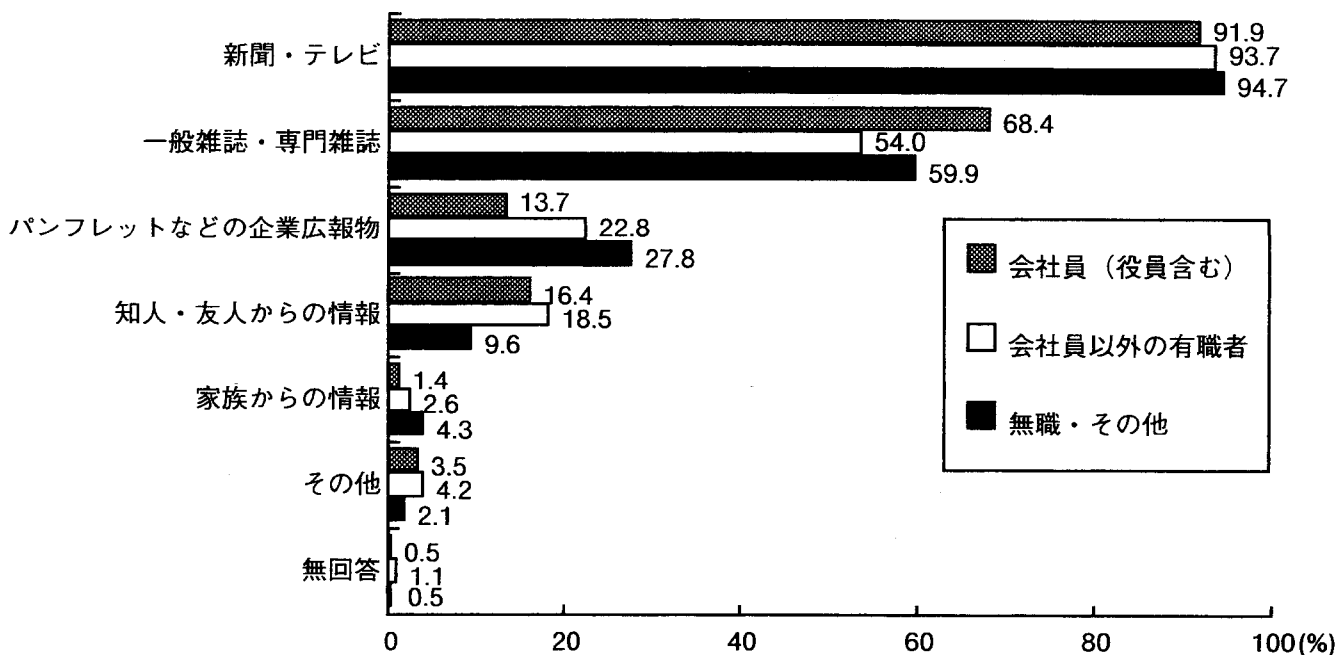
(3) 企業評価の情報源は / 「新聞・テレビ」が9割以上

- ◆企業及びその活動を評価するための情報源として、重視しているものについて尋ねた。
- ◆「新聞・テレビ」が92.4%で第1位。第2位は「一般雑誌・専門雑誌」で、65.1%である。
- ◆職業別比較でも、この2項目に情報源は集中している。

問2-3 企業及びその活動を評価するための情報源として、以下にあげたもののうち重視しているものは何ですか？ 2つまで選んでください。
 (第一次調査/複数回答：2つまで/単位：%)



【職種別比較】

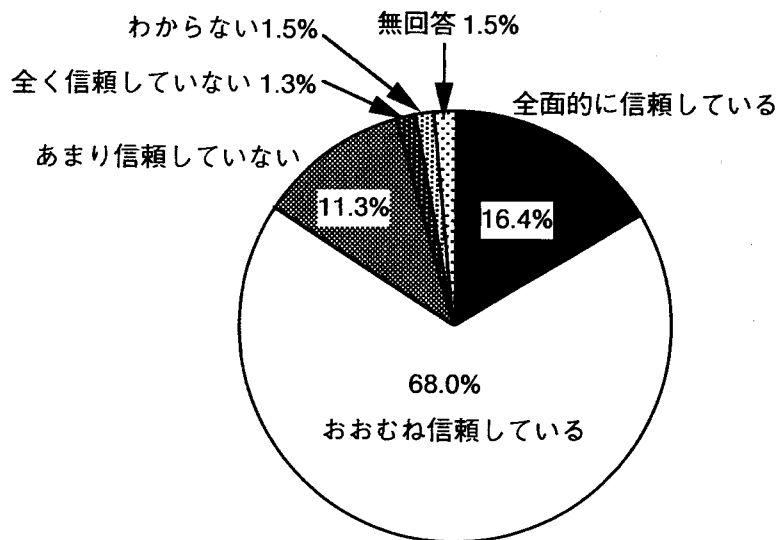


(4) 自分の企業の活動を信頼していますか / 8割以上が、ほぼ信頼

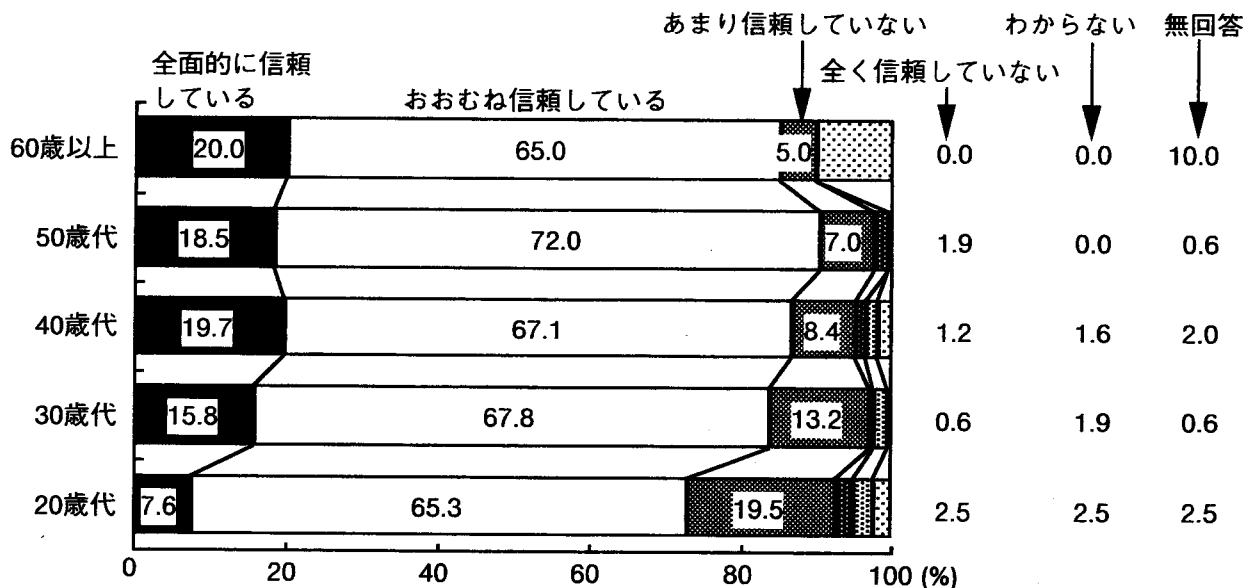
- ◆ 会社員（団体職員含む、役員除く）に対して、自分が勤務している企業への信頼度を尋ねた。
- ◆ 「おおむね信頼している」が最も多く、68.0%。「全面的に信頼している」と合わせると、8割以上の会社員が自分の勤務先の企業については、ほぼ信頼していることが伺える。
- ◆ 世代別比較では、世代が上がるにつれて、信頼度が増加する傾向にある。

問2-4 会社員の方のみにお尋ねします。

自分が勤務している企業について、その活動を信頼していますか？
 （第一次調査／会社員855名対象／単位：％）



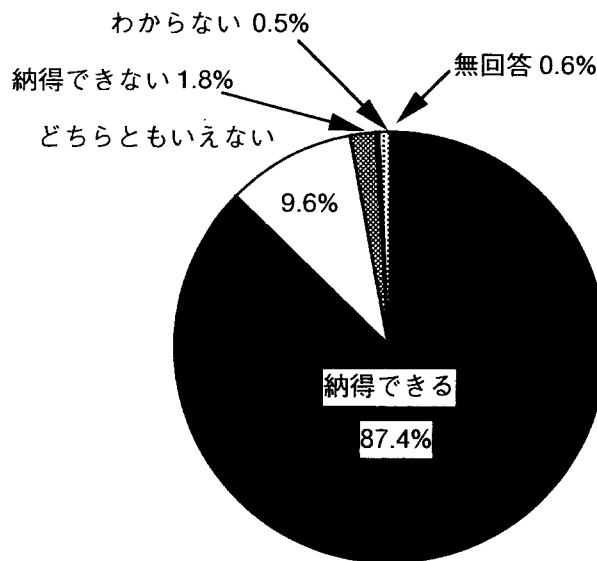
【世代別比較】



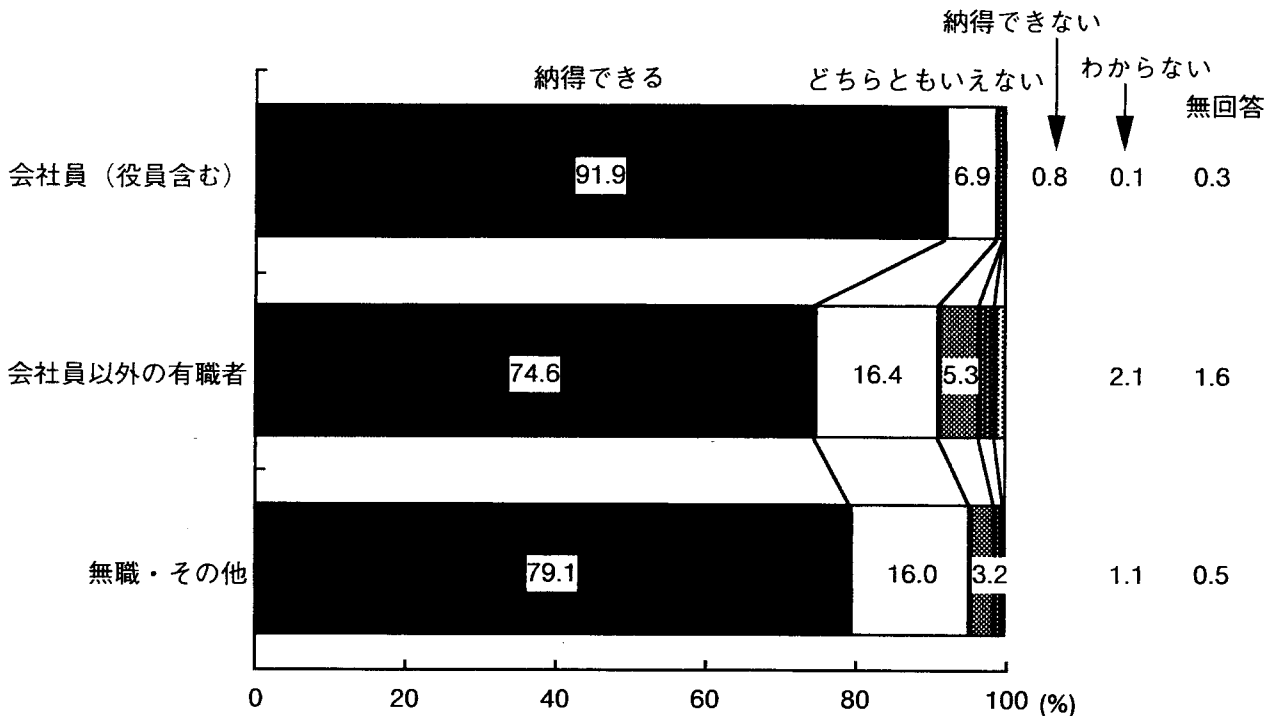
(5) 「利潤追求」を目的とする企業のあり方について / 約9割が「納得」

- ◆利潤追求を基本目的とする企業のあり方について尋ねたところ、全体の約9割の人が「納得できる」と回答した。
- ◆職業別比較では、会社員以外の「納得できる」という回答は7割台である。

問2-5 企業は商品やサービスを提供することで、適正な利潤を上げ、それを税金や配当といった形で、社会に還元しています。こういった「利潤追求」を基本目的とする企業のあり方について、あなたは個人的にどう思いますか？ (第一次調査/単位：%)



【職業別比較】

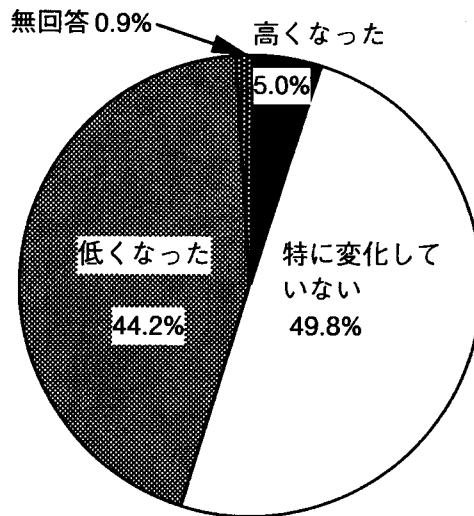


3. 最近の企業観の変化について

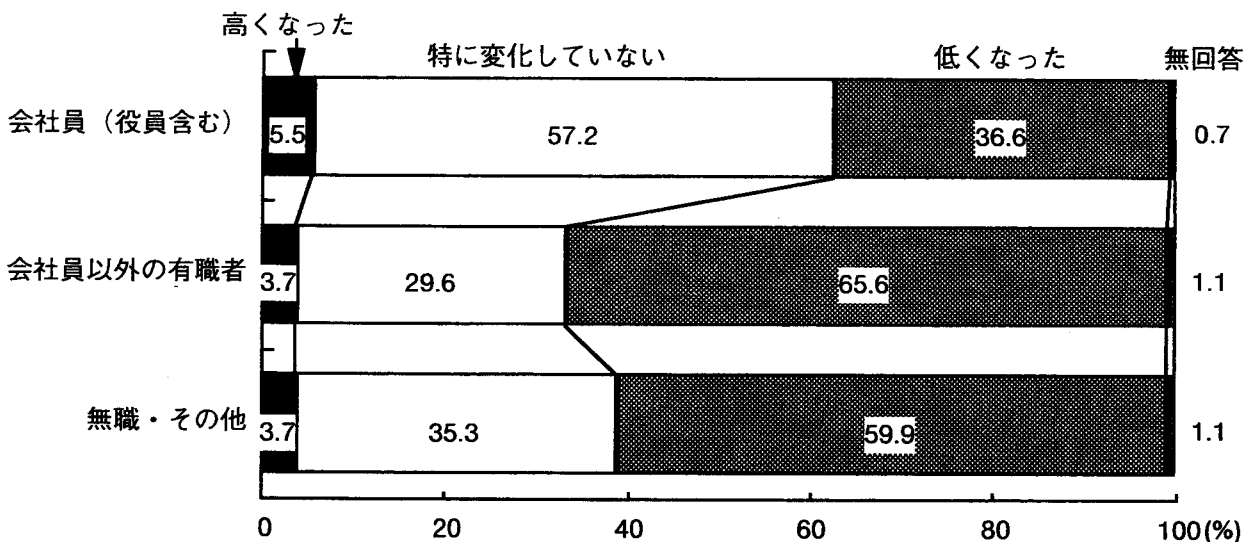
(1) 企業に対する信頼感が変わったか / 特に会社員以外で低下

- ◆最近の企業活動全般を見て、企業に対する信頼感が変化したかどうかを尋ねた。
- ◆「特に変化していない」が49.8%で最も多かった。しかし、「低くなった」という回答も44.2%と拮抗している。
- ◆職業別比較では、会社員以外では「低くなった」が最も多く、各々半数以上を占めている。

問3-1 このところ企業をめぐる環境は激しく変化しており、その中で企業は改革に取り組んでいます。一方で不祥事なども見られますが、企業活動全般を見て、あなたの企業に対する信頼感に変化しましたか？（第一次調査/単位：%）



【職業別比較】



(1) - 2 企業に対する信頼感変化の回答理由 (回答別・職業・世代・性別順)

「高くなった」と回答した理由

- ◆相次ぐ不祥事から、社内チェックが厳しくなっている。 (会社員/30歳代/男性)
- ◆経営陣の若返り。意志決定の透明性の向上。 (会社員/40歳代/男性)
- ◆リストラを始め、社員一人ひとりに企業意識を持たせるようになった。 (会社役員/60歳以上/男性)
- ◆一部の企業がベンチャー的に取り組んでいるため。 (公務員/50歳代/男性)
- ◆不祥事は昔から潜行していただろうし、それが表面化して来たことが改革の一環だと感じている。 (自営業/40歳代/女性)
- ◆闇の中の部分が、表に出ることが多くなった。 (無職・専業主婦・学生/50歳代/女性)

「特に変化していない」と回答した理由

- ◆以前からの体質が特に変わったわけではなく、ただそれが表面化しただけ。 (会社員/30歳代/男性)
- ◆人類全てが善人でないのと同じく、企業にもいろいろあるから。 (会社員/30歳代/男性)
- ◆表面に出ていない不祥事はまだまだあると思われるから。 (会社員/30歳代/男性)
- ◆隠れているだけで、ほとんどの企業は何らかの必要悪に手を染めていると思うから。 (会社員/30歳代/女性)
- ◆会社自体は相当レベルアップしていると思う。しかし世論の基準は厳しさを増してきており、相対的には変わらないと考えざるを得ない。 (会社員/40歳代/男性)
- ◆少数の例外を除き、大多数はまともに業務に取り組んでいる。 (会社員/50歳代/男性)
- ◆本業に専念している企業は堅実に推移し、社会に貢献している。 (会社員/50歳代/男性)
- ◆企業活動の本質は昔も今も一緒である。 (会社役員/60歳以上/男性)
- ◆厳しい言い方だが、一連の事件は現在の企業体質から十分に予想できたことなので。 (自由業/40歳代/女性)
- ◆企業に対する苦情などに誠実に対応していない。 (パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)
- ◆企業の全てが悪いのではない。これから先、ますます、自立した消費者、自立した生活者が求められるのではないだろうか。 (無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)

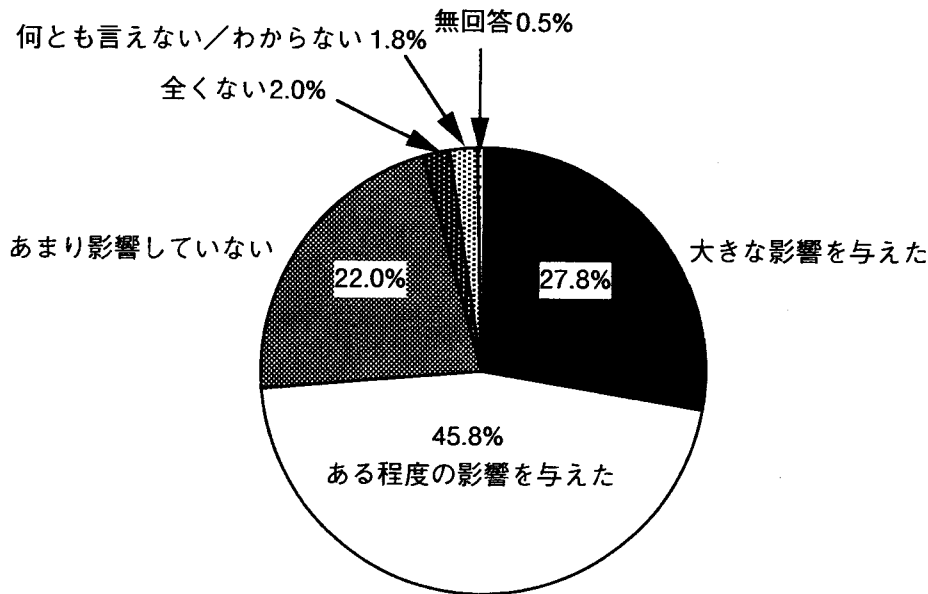
「低くなった」と回答した理由

- ◆金融はビッグバンの影響を受け、いきなりの倒産が相次いでいる。 (会社員/20歳代/女性)
- ◆企業不祥事が続々と明らかになっていることからすると、これは氷山の一角で、多くの企業が灰色に思えてくる。 (会社員/30歳代/男性)
- ◆本当のことを正しくディスクロージャーしているか、不明である。 (会社員/30歳代/女性)
- ◆商習慣の悪さがベースにあるものの、私腹を肥やすやり方に不満。 (会社員/40歳代/男性)
- ◆最近の証券不祥事、総会屋への利益供与などのニュースに接して。 (会社員/40歳代/男性)
- ◆有名な大企業の「ことなかれ主義」には驚かされる。 (会社員/40歳代/女性)
- ◆欧米企業が社会的な貢献をしているのに比べ、日本はまだ遅れていると感ずることが多い。 (公務員/30歳代/男性)
- ◆企業モラルがない。自分の会社だけ考えて営業している様子。 (公務員/50歳代/男性)
- ◆不祥事を隠そうとする、ディスクロージャーに反する姿勢。 (自営業/30歳代/女性)
- ◆特に銀行、証券会社。公的資金の導入に、なぜ我々の税金が使われなければならないのか。 (自営業/40歳代/女性)
- ◆一連の不祥事を見ても、経営者としての責任感が希薄である。 (自営業/60歳以上/男性)
- ◆末端で、一生懸命働いておられる社員の人に対しては信頼したいと思うが、上層部の人たちの不祥事が多すぎる。 (自由業/30歳代/女性)
- ◆リストラで人員削減したり、社会的貢献活動をやめている。 (自由業/40歳代/女性)
- ◆罪を犯してもその自覚がない。根本的な改善の不足。 (自由業/60歳以上/男性)
- ◆あまりの不祥事の多さと、それを隠す企業のやり方に信頼は持てない。 (パートタイム・アルバイト/20歳代/女性)
- ◆不祥事に対し、頭を下げるだけで解決すると思っているのだろうか。 (パートタイム・アルバイト/30歳代/女性)
- ◆例えば大手の企業は潰れることがないなどの、神話的なものがなくなりました。 (無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)
- ◆金融業界が揺れ動いていて、これからの生活に安心感が持てない。「自分だけ良ければ……」的な行為が気になる。 (無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)

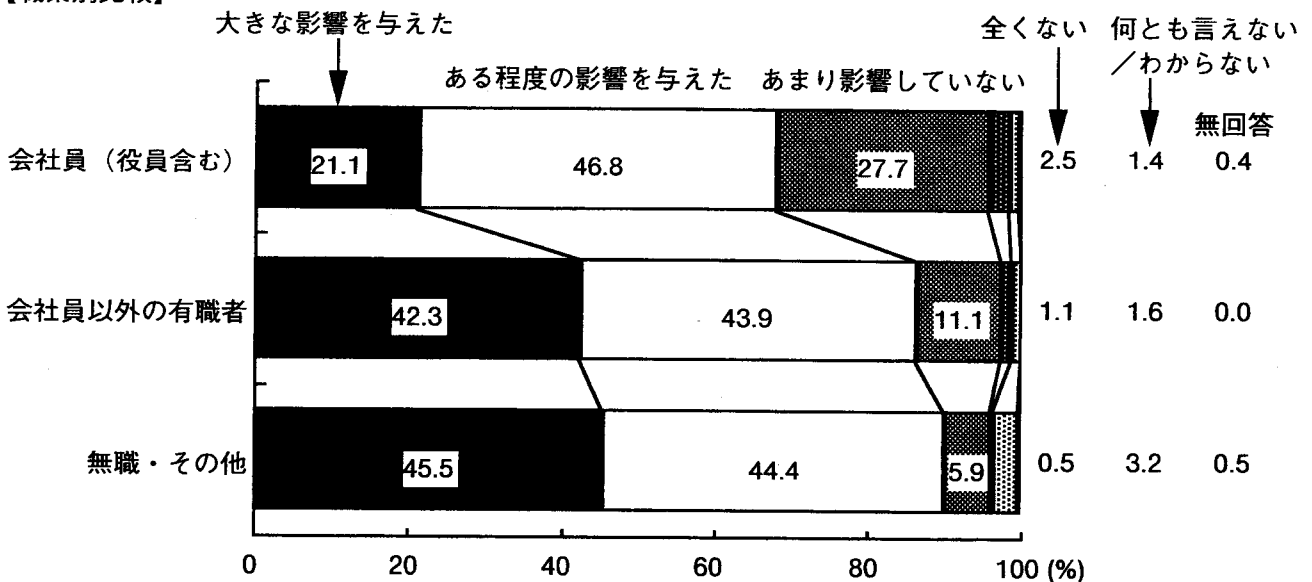
(2) 不祥事が信頼感に与えた影響は / 「ある程度の影響を与えた」

- ◆ 総会屋等への利益供与など一部の企業の不祥事が、企業に対する信頼感に影響を与えたかどうかを尋ねた。
- ◆ 45.8%が「ある程度の影響を与えた」と回答。「大きな影響を与えた」も27.8%あった。
- ◆ 職業別比較では、会社員以外の人々の各々4割以上が「大きな影響を与えた」と回答している。

問3-2 最近、総会屋等への利益供与など、一部の企業の不祥事が明らかになりました。このことが企業に対するあなたの信頼感に影響を与えましたか？
(第一次調査/単位：%)



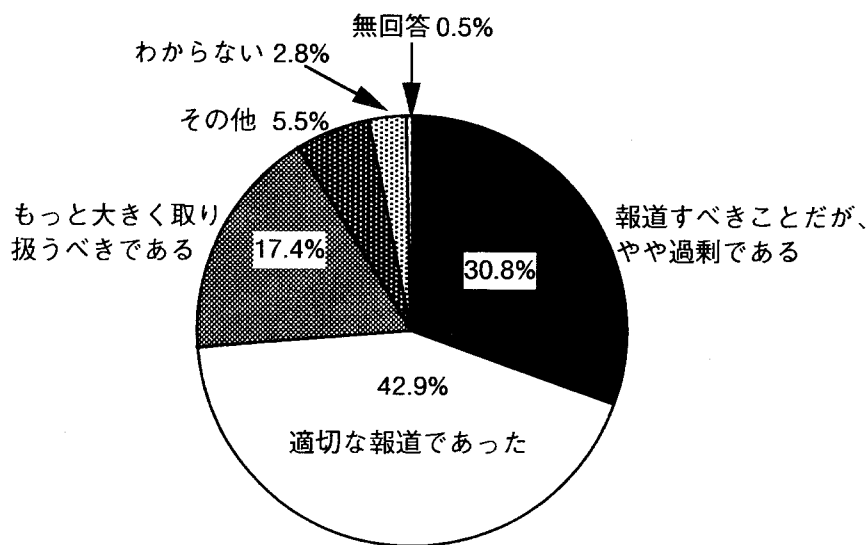
【職業別比較】



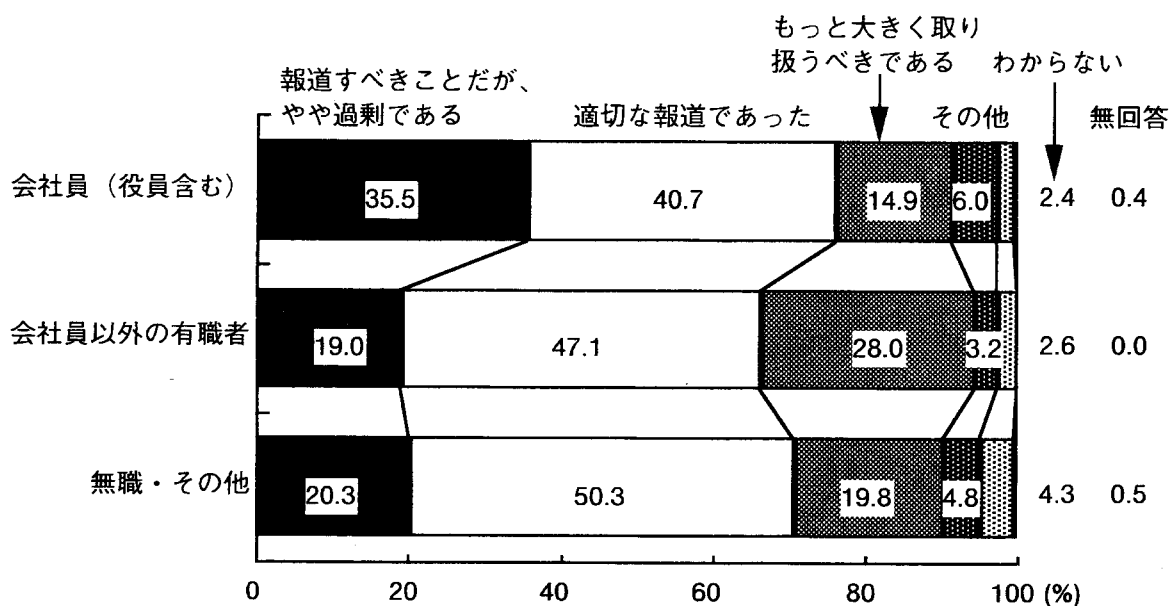
(3) 企業不祥事の報道について / 「適切な報道であった」が約4割

- ◆企業不祥事に関するマスコミ報道について尋ねた。
- ◆「適切な報道であった」が最も多く、42.9%。次は「報道すべきことだが、やや過剰である」の30.8%であった。
- ◆職業別比較では、会社員では「報道すべきことだが、やや過剰である」の比率が高く、会社員以外とは15ポイント以上の差がある。

問3-3 企業の不祥事はマスコミで大きく報道されましたが、この報道についてどう思いますか？ (第一次調査/単位：%)



【職業別比較】

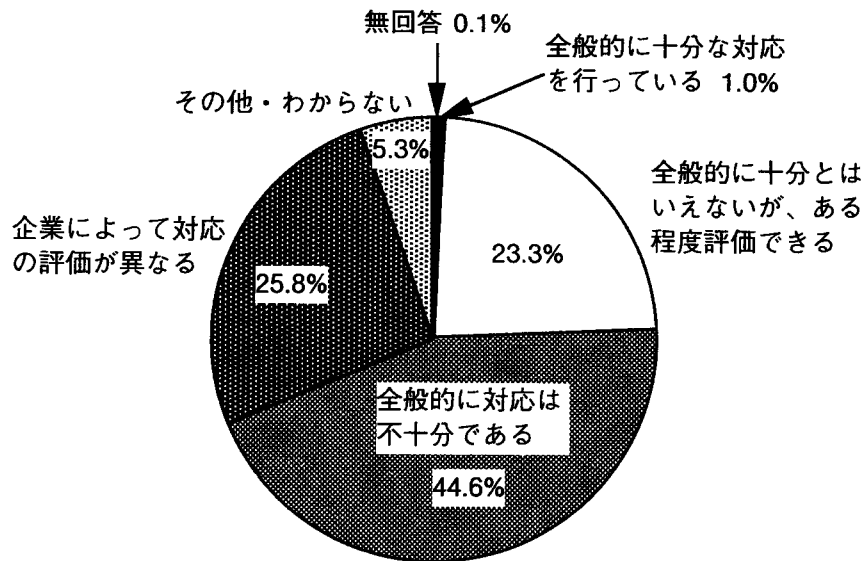


4. 「企業の不祥事」に対する対応や再発防止について

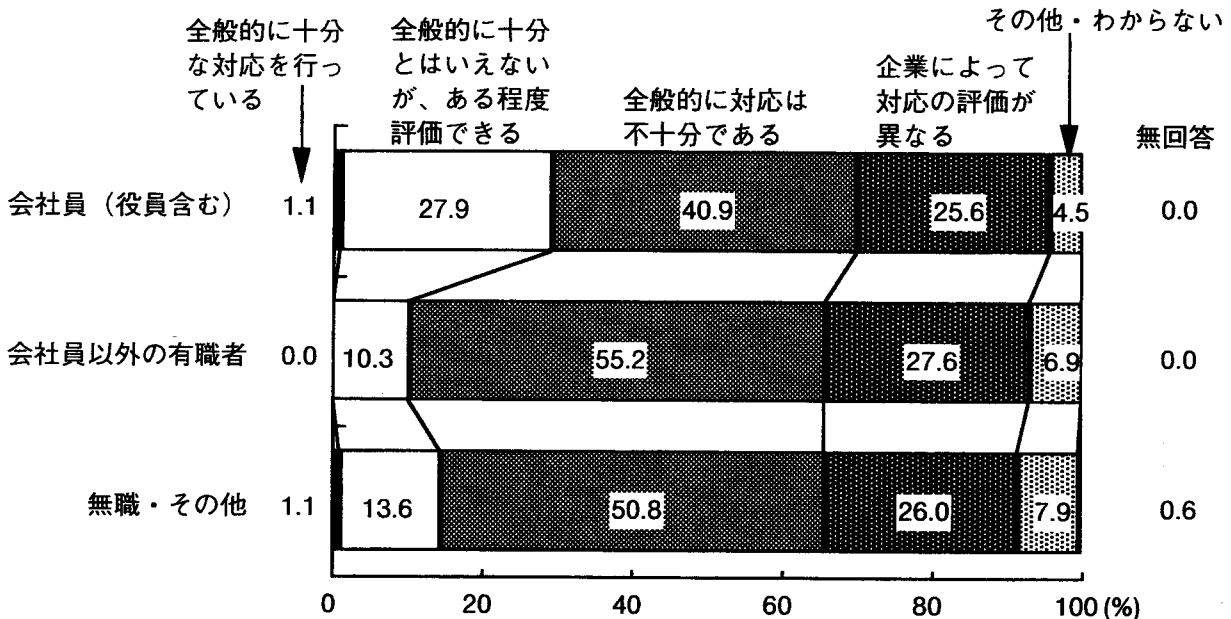
(1) 不祥事に対する企業の対応について / 「全般的に対応は不十分である」

- ◆不祥事が明らかになった後の、当該企業の対応について尋ねた。
- ◆「全般的に対応は不十分である」が44.6%で最も多かった。
- ◆職業別比較では「全般的に対応は不十分である」は、会社員以外では各々50%以上を占め、会社員を10ポイント以上、上回った。

問4-1 総会屋などへの利益供与など、一部の企業の不祥事が明らかになった後、当該企業では再発防止に向けて、それぞれに対応を行っています。そういった不祥事に対する企業の対応を全般的にどう思いますか？（第二次調査／単位：％）



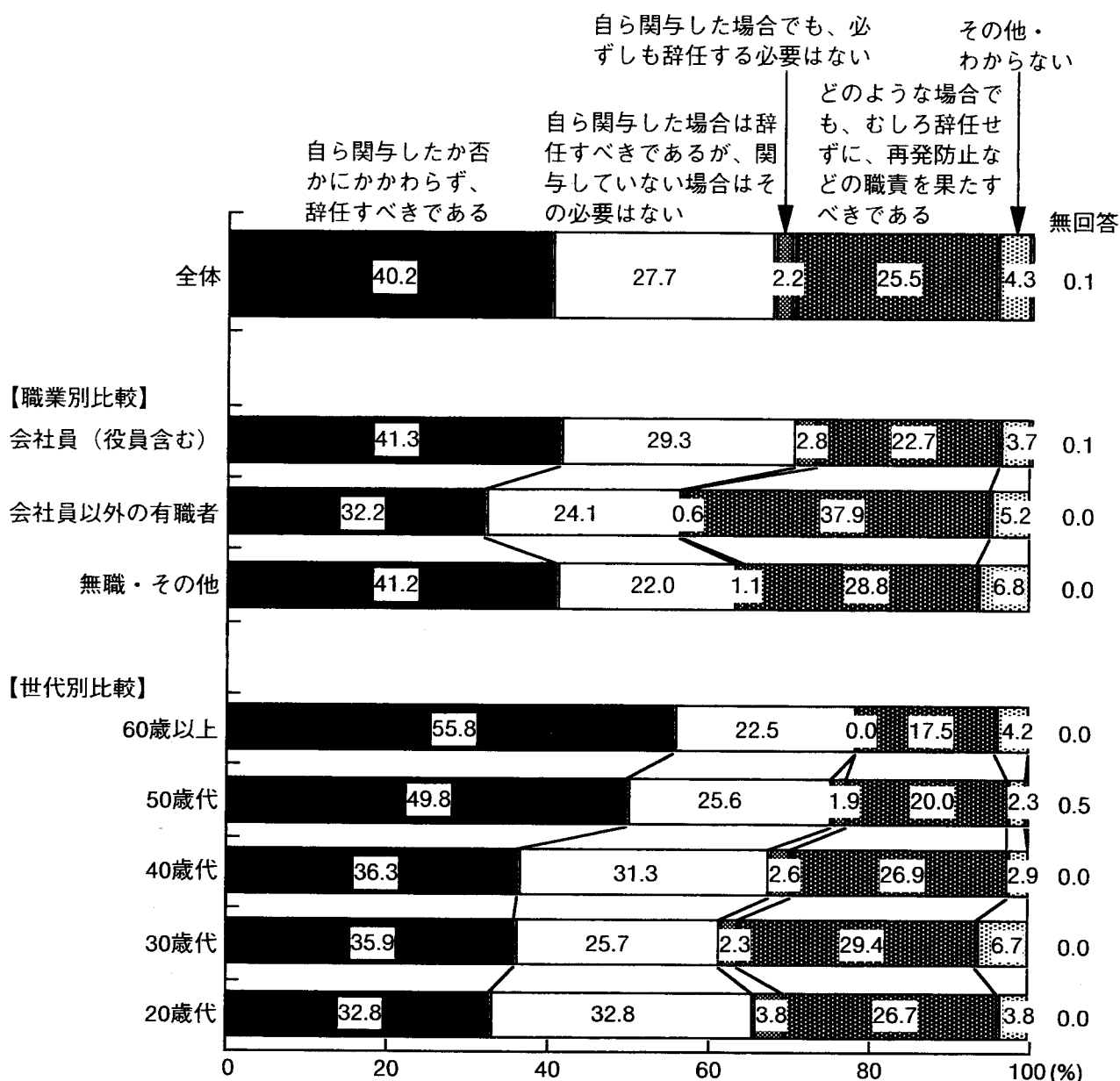
【職業別比較】



(2) 経営トップの辞任について / 世代によって意見が分かれる

- ◆不祥事を起こした企業の経営トップの辞任について尋ねた。
- ◆「自ら関与したか否かにかかわらず辞任すべきである」が40.2%で最も多かった。次いで「自ら関与した場合は辞任すべきであるが、関与していない場合はその必要はない」が27.7%、「どのような場合でも、むしろ辞任せずに、再発防止などの職責を果たすべきである」が25.5%であった。
- ◆職業別比較では、会社員以外の有職者では「どのような場合でも、むしろ辞任せずに、再発防止などの職責を果たすべきである」が最も多く、37.9%であった。
- ◆世代別比較では、世代が上がるにつれて「自ら関与したか否かにかかわらず辞任すべきである」の割合が高くなっている。

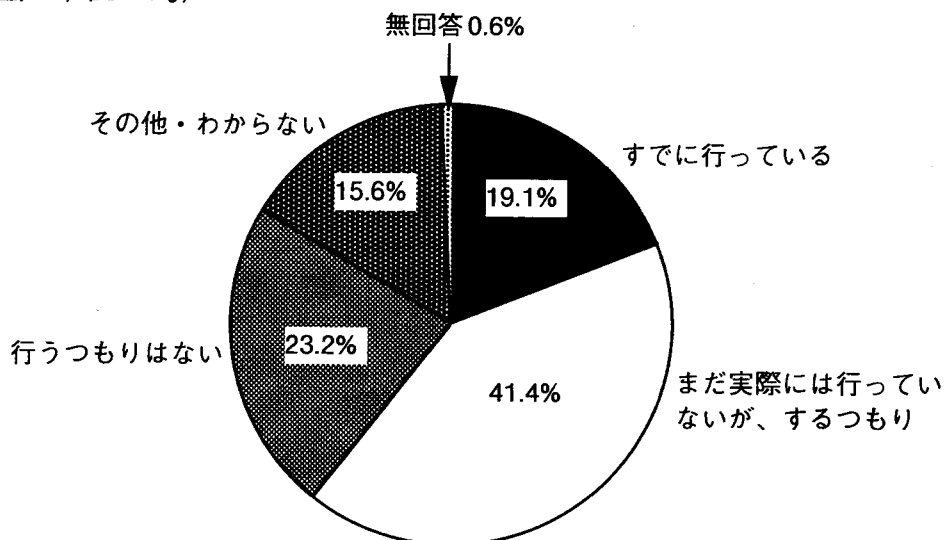
問4-2 実際に不祥事を起こした企業では、社長など経営トップが辞任するケースが見受けられます。あなたはそれについてどう思いますか？ (第二次調査/単位：%)



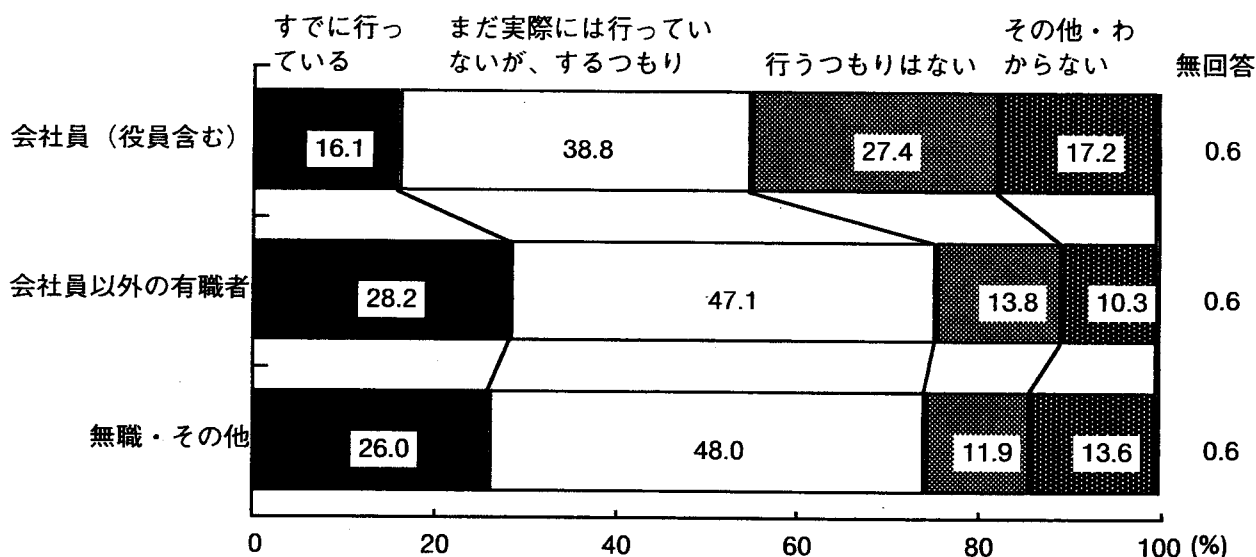
(3) 不祥事報道に接した後の行動は / 会社員と会社員以外で格差

- ◆一部企業の不祥事報道に接した後、当該企業の商品購入やサービス利用を控えるなど、何らかの行動を行ったかどうか、また行うつもりがあるかどうかを尋ねた。
- ◆「すでに行っている」と回答したのは19.1%。「まだ実際には行っていないが、するつもり」が41.4%で最も多かった。次は「行うつもりはない」の23.2%であった。
- ◆職業別比較では、会社員以外は「すでに行っている」「まだ実際には行っていないが、するつもり」の割合が高く、会社員よりも各々約10ポイント多い。

問4-3 一部企業の不祥事報道に接した後、あなたは、当該企業の商品購入やサービス利用を控えるなど、具体的な行動を行いましたか？ また、行うつもりはありますか？
(第二次調査/単位：%)



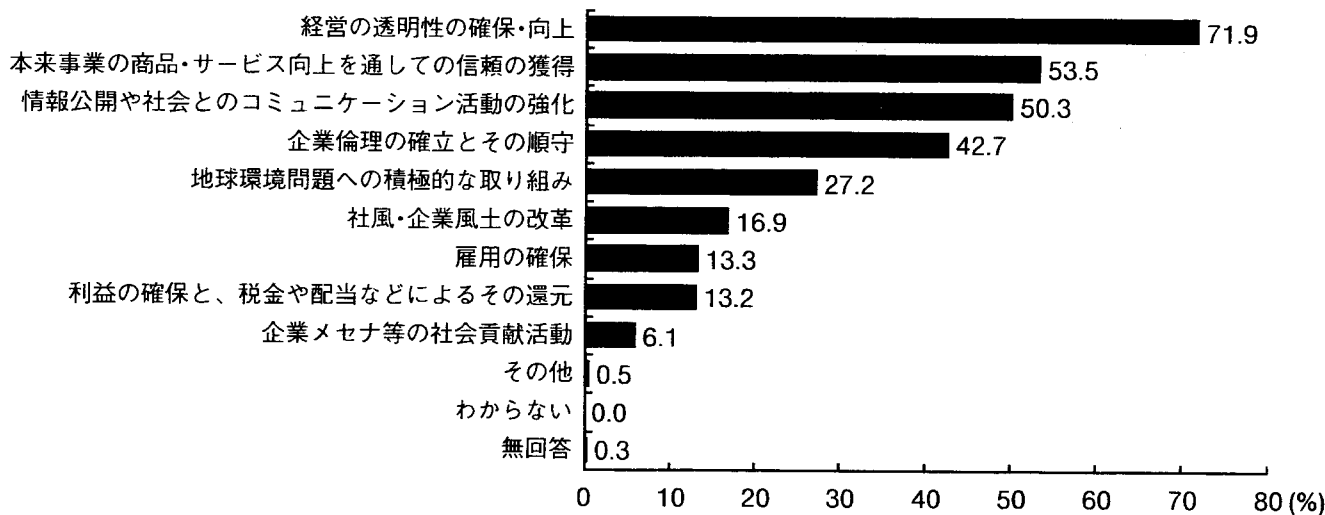
【職業別比較】



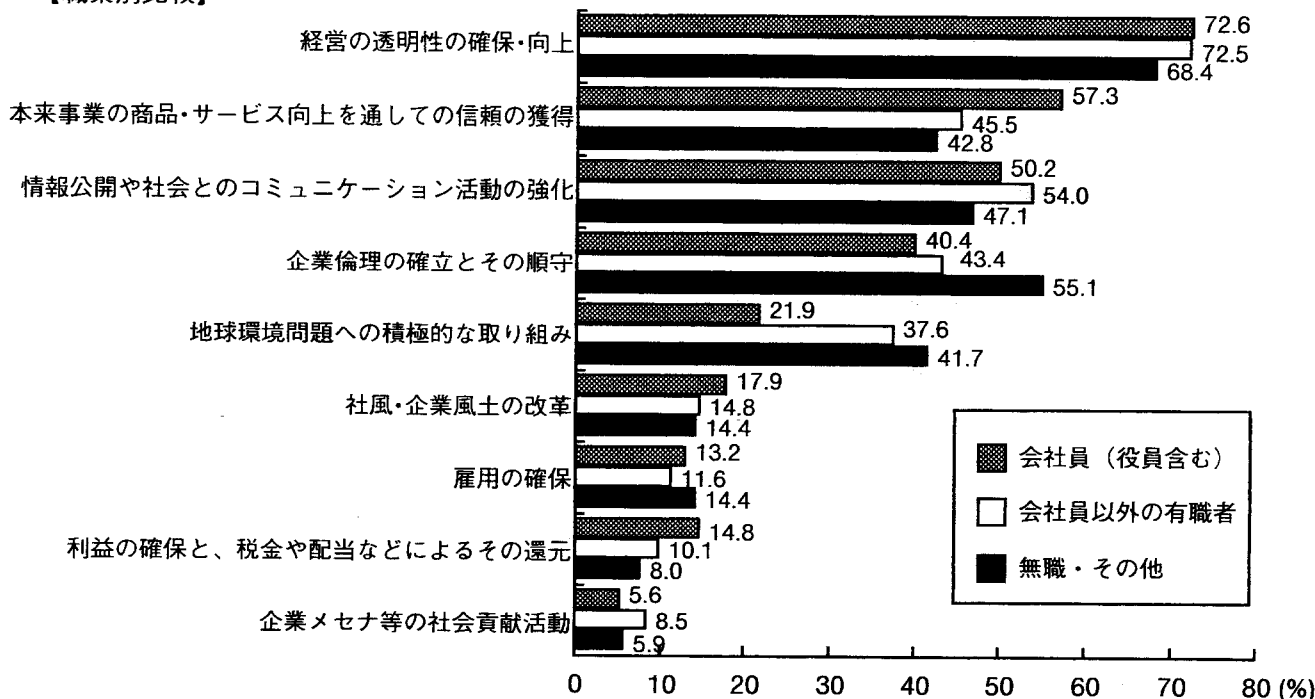
(4) 社会的信頼を維持・向上させるために / 「経営の透明性の確保・向上」

- ◆ 今後、社会的信頼を維持・向上させるために重要だと思う企業活動について、回答を求めた。
- ◆ 「経営の透明性の確保・向上」が第1位で、71.9%。次いで、「本来事業の商品・サービス向上を通しての信頼の獲得」「情報公開や社会とのコミュニケーション活動の強化」が5割を超えた。
- ◆ 職業別比較では、第1位は全て同じだが、第2位は、会社員以外の有職者では「情報公開や社会とのコミュニケーション活動の強化」、無職・その他では「企業倫理の確立とその順守」であった。

問4-4 以下にあげた企業の活動のうち、今後、社会的信頼を維持・向上するために重要な事は何だと思えますか。3つまで選んでください。
(第一次調査/複数回答：3つまで/単位：%)



【職業別比較】



(5) 社会的信頼を維持・向上させるための提言 (職業・世代・性別順)

- ◆前問に引き続き、企業が社会的信頼を維持・向上させるための具体的提言について自由記述方式で回答を求めた(第一次調査)。
- ◆提言内容は多岐にわたるが、情報公開や経営の透明性確保、社会倫理の順守などの提言に関するものが比較的多く見られた。

会社員・会社役員からの提言

- ◆価値観が多様化した現在の顧客ニーズに応えるサービスの確立。(会社員/20歳代/男性)
- ◆いろいろな会社の内部情報をもっと明らかにするべきだと思う。(会社員/20歳代/女性)
- ◆企業倫理の徹底と情報の開示につきます。(会社員/30歳代/男性)
- ◆法の順守。官公庁依存との訣別。総会屋など、裏社会との訣別。(会社員/30歳代/男性)
- ◆粉飾決算をした企業には法人税に重加算税を課すことを提言したい。要するに企業業績の透明性を上げないと、日本経済は地に落ちるはず。(会社員/30歳代/男性)
- ◆まずは社員から信頼される会社となること。社員からの情報が何よりもその企業の実体を表すと思うので。(会社員/30歳代/女性)
- ◆マスコミによる袋叩きのような報道に、何らかの警鐘も必要。(会社員/30歳代/女性)
- ◆マーケット重視で透明性の高い経営を行うことが第一。(会社員/40歳代/男性)
- ◆社会的信頼を得るための具体的行動が、社員の「出世」に大きな影響を与えるような制度にならない限り、すべての提案は「絵に描いた餅」になるでしょう。(会社員/40歳代/男性)
- ◆問題を起こした企業を審査する第三者機関を設け、具体的改善策などを提示する。できれば経団連内に置くことを提案したい。(会社員/40歳代/男性)
- ◆社長の権限を牽制する仕組みが必要。(会社員/40歳代/男性)
- ◆経営の透明性と情報公開は、ぜひ必要。(会社員/40歳代/女性)
- ◆経営の透明性の確保のため、社外重役・社外監査役の比重を高め、権限を強化する。(会社員/50歳代/男性)
- ◆社会に新しい価値を提供する事業を展開すること。(会社役員/40歳代/男性)
- ◆経営者の意識改革、中間管理職層の自覚、自社の高品質化への努力と自信回復が今一番大切だと思う。(会社役員/60歳以上/男性)

会社員以外の有職者からの提言

- ◆社員も自社の経営というものに関心を持ち、また経営者も広く意見を聞く体制を創造し、かつ社会にも窓を開けた会社であるべき。(公務員/20歳代/男性)
- ◆株式会社なのに、株主への情報公開が不足している。また、経営責任の明確化が必要。(公務員/50歳代/男性)
- ◆倒産するまで「真」の経営状態がわからない現状では、信頼も株式投資もできない。ディスクロージャーのメカニズムと風土をつくって欲しい。(自営業/30歳代/女性)
- ◆地球環境も視野に入れたグローバルな考え方、経営姿勢が望まれる。(自営業/60歳以上/男性)
- ◆企業も社会の一員であるのだから、己の利潤追求のみに走るのではなく、共存の姿勢を望みたい。商品開発では、目先の視点ではなく先々まで見通した大局的視野から、環境・健康に配慮した商品を望む。品質などについてももっとオープンな情報公開を。(自由業/40歳代/女性)
- ◆経営内容と天下り人事の内容を公表する勇気がなければ、国民は全ての企業に対して信頼をなくしていくものと思う。(自由業/60歳以上/男性)
- ◆株主総会には第三者を公聴させ、企業の透明度や資力、健全さなどをランク付けさせ、公開する。(パートタイム・アルバイト/30歳代/女性)

無職・専業主婦・学生からの提言

- ◆新聞・テレビ等を通じて、国民の目に見える形で税金・配当の還元や雇用の確保、コミュニケーションをとり、活動していくことだと思います。(無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)
- ◆儲かることでも道徳的に反するもの、人間にとってプラスにならないもの、地球にとってマイナスのものには、手を出さない勇気を持って欲しい。(無職・専業主婦・学生/50歳代/女性)

(6) 不祥事対応や再発防止に関する自由記述回答 (職業・世代・性別順)

- ◆一部企業の不祥事に対する当該企業を始めとする関係者の対応に関する意見・感想と、不祥事再発防止についての具体的提言を、自由記述回答方式で求めた(第二次調査)。
- ◆経営者に対しては、批判と同時に役割に対する期待も大きい。また、風土やルールの改革については、短期的な視点ではなく、中長期的に取り組む必要を指摘するものが多い。

会社員・会社役員からの提言

- ◆企業の不祥事における対応は、その場限りのものが多い。ほとぼりが冷めると関係者は、子会社の役員などを務めていたりする。数年にわたって監視する必要があると思う。また、罰金の金額を上げたり、営業停止期間を長くしたりすることなど、社会的制裁を大きくすることも効果があると思う。(会社員/20歳代/女性)
- ◆再発防止のために徹底した対応をトップダウンで実施すべき。この努力をきちんと評価してあげる風土が必要。感情的な不買運動は何の意味もなさない。(会社員/30歳代/男性)
- ◆辞職だけで責任を取ったわけではない。辞職と責任を分離すべき。(会社員/30歳代/男性)
- ◆利益供与は背任行為であるという認識がある。「会社のため」という言い訳が成立しないルールづくりが必要。(会社員/40歳代/男性)
- ◆企業不祥事は、企業風土によるところが大。トップが率先して体質を変えようとしないう限り、再発防止は難しい。(会社員/40歳代/男性)
- ◆不祥事の発生が予測される部署の責任者は、3年でローテーションさせる。(会社員/50歳代/男性)
- ◆「不祥事を出した経営者・役員は即座に退職」というルールを会社規約に明記する。株主総会でも宣言する。(会社員/50歳代/女性)
- ◆定例的な「お詫び」ではなく、「具体的に、こんなことをしていきます」を伝えて欲しい。マスメディアもその時だけでなく、その後変わったのか、変わっていないのか、知らせたい。(会社役員/40歳代/男性)
- ◆内容によっては刑事罰をもっと厳しくすべき。(会社役員/50歳代/男性)
- ◆不祥事も全てが現れるわけではなく、露見に至らなかった部分が企業内に残り、幾度も繰り返されている。これは、トップ経営者が経営内容を把握する義務感と能力を欠いているためである。経営風土の大改革が必要。(会社役員/60歳以上/男性)

会社員以外の有職者からの提言

- ◆不正に対して日本人は甘い。一度不正が起これば、社会より追放すべきである。(公務員/50歳代/男性)
- ◆総会屋への利益供与に直接関与していない重役は辞任せず、事の発端から関与した人々まで全て調べあげ、真相を社会に発表すべきである。(自営業/20歳代/女性)
- ◆消費者から監視モニターのような人を採用し、いつでも情報公開できるようにするとよい。(自由業/30歳代/女性)
- ◆大企業ほど不祥事に対する態度がその場逃れであり、世間が騒がなければ、そのまま済まそうとする感がある。役員に国の高級官僚が天下りしており、不祥事再発防止に対する取り組みは無に等しい。(自由業/60歳以上/男性)
- ◆総会屋が握っていた、そもそもの企業の弱みについて、マスコミは何も言わない。日本経済のブラックホールの中の不良債権の額のように、政府も企業も隠しているのでは…?(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)

無職・専業主婦・学生からの提言

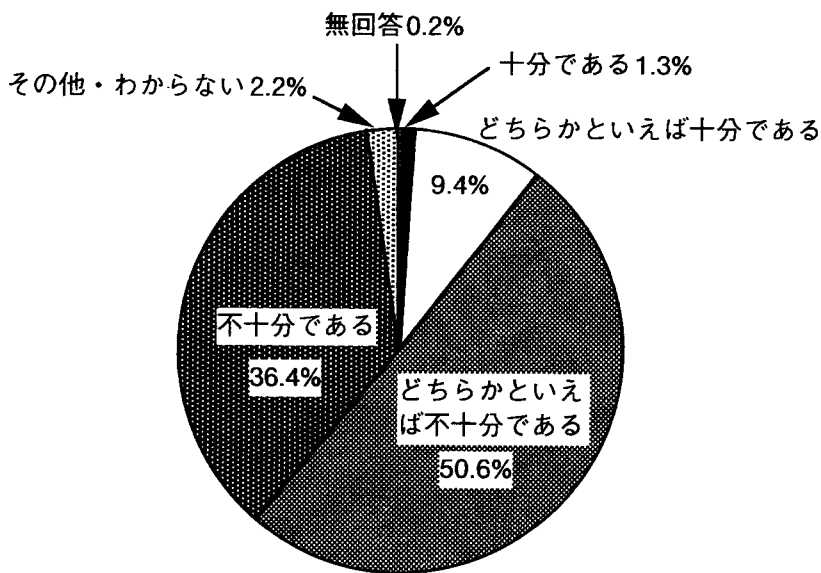
- ◆根本的改善のためには、罰をもっと強化して、立ち直れるかどうかのギリギリの罰金を課したりすればいいと思う。総会屋対策には、拒絶した企業の安全を確保。(無職・専業主婦・学生/40歳代/女性)
- ◆企業情報(特にマイナス面)をディスクローズしていないことが、総会屋の介入するところとなる訳です。企業トップは勇気と決断で断ち切らねばなりません、「企業のマイナス面をディスクローズする企業は信頼できる企業」と言われる土壌をつくりたいものです。(無職・専業主婦・学生/60歳以上/男性)
- ◆再発防止の最良の手段は、企業内部告発だ。内部告発を推奨する社内制度を設けるべき。(無職・専業主婦・学生/60歳以上/男性)

5. 経営の透明性確保や情報公開のあり方について

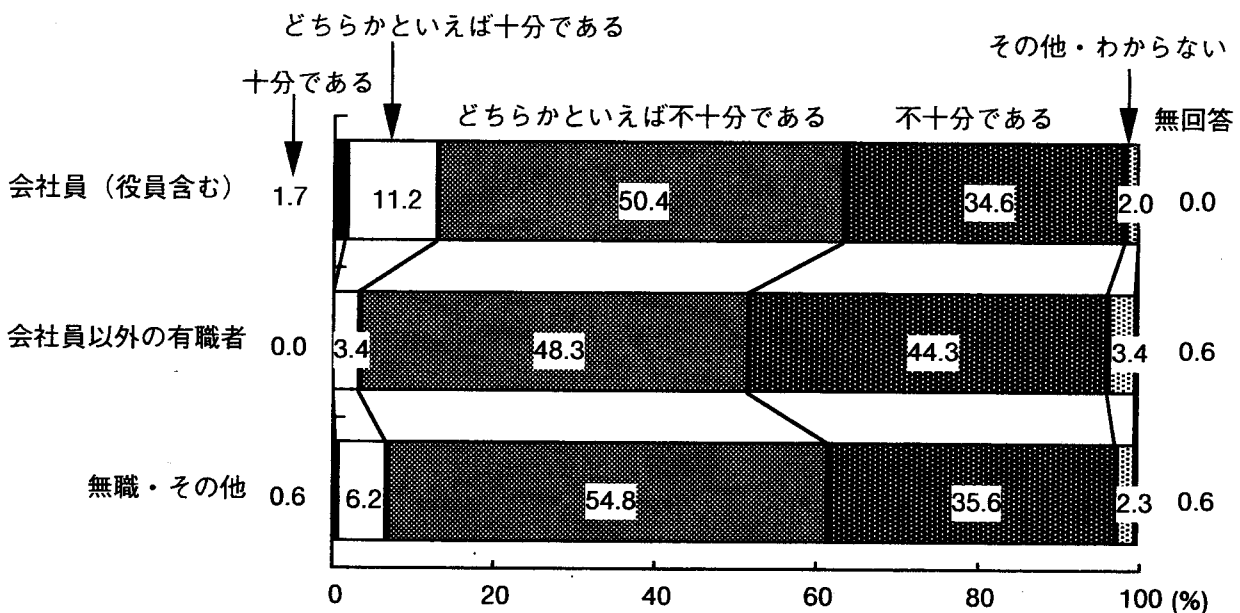
(1) 企業に関する情報の質や量について / 「どちらかといえば不十分」

- ◆企業に関する情報の質や量について尋ねたところ、「どちらかといえば不十分である」が50.6%と最も多く、次は「不十分である」の36.4%であった。
- ◆職業別比較では、会社員以外の方が会社員よりも「不十分である」の割合が高い。

問5-1 企業に関する情報の質や量は、現在、十分であると思いますか？
 (企業自身が発信する情報に限らず、マスコミなど第三者からの情報も含めてお考えください) (第二次調査/単位：%)



【職業別比較】

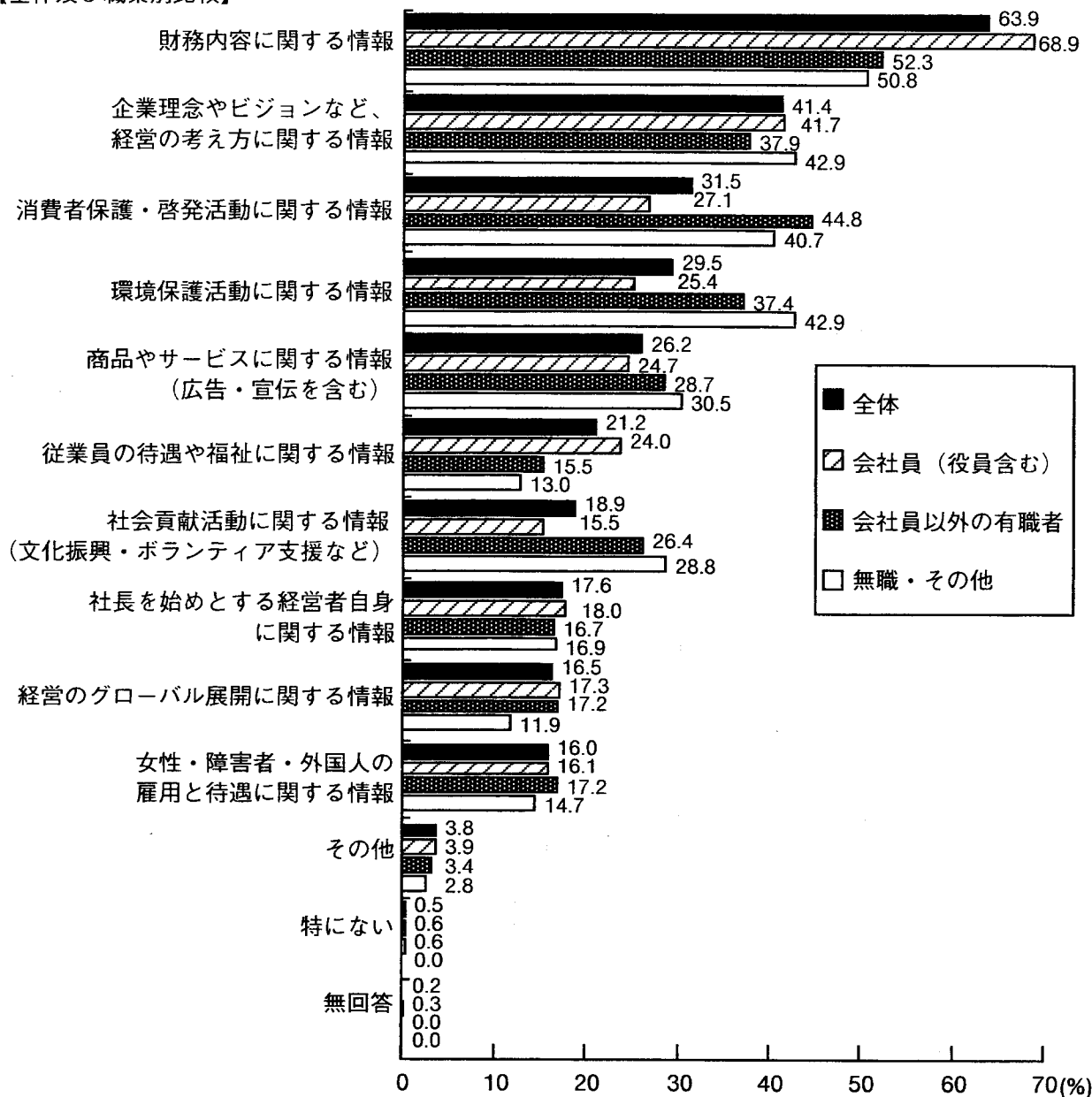


(2) より詳しく知りたい企業情報は / 「財務内容に関する情報」が第1位

- ◆企業に関する情報で、特に不足しているもの、より詳しく知りたいと思うものについて尋ねた。
- ◆第1位は「財務内容に関する情報」で、全体で6割以上、職業別比較でも全て5割を超えた。2位以下は全体と職業別の順位は異なっている。全体と会社員の第2位は「企業理念やビジョンなど、経営の考え方に関する情報」だが、会社員以外の有職者の第2位は「消費者保護・啓発活動に関する情報」、無職・その他では「企業理念やビジョンなど、経営の考え方に関する情報」「環境保護活動に関する情報」が同率であった。

問5-2 以下にあげた企業に関する情報のうち、特に不足していると思ったり、より詳しく知りたいと思う情報はありますか？ 3つまで選んでください。
(第二次調査/複数回答：3つまで/単位：%)

【全体及び職業別比較】

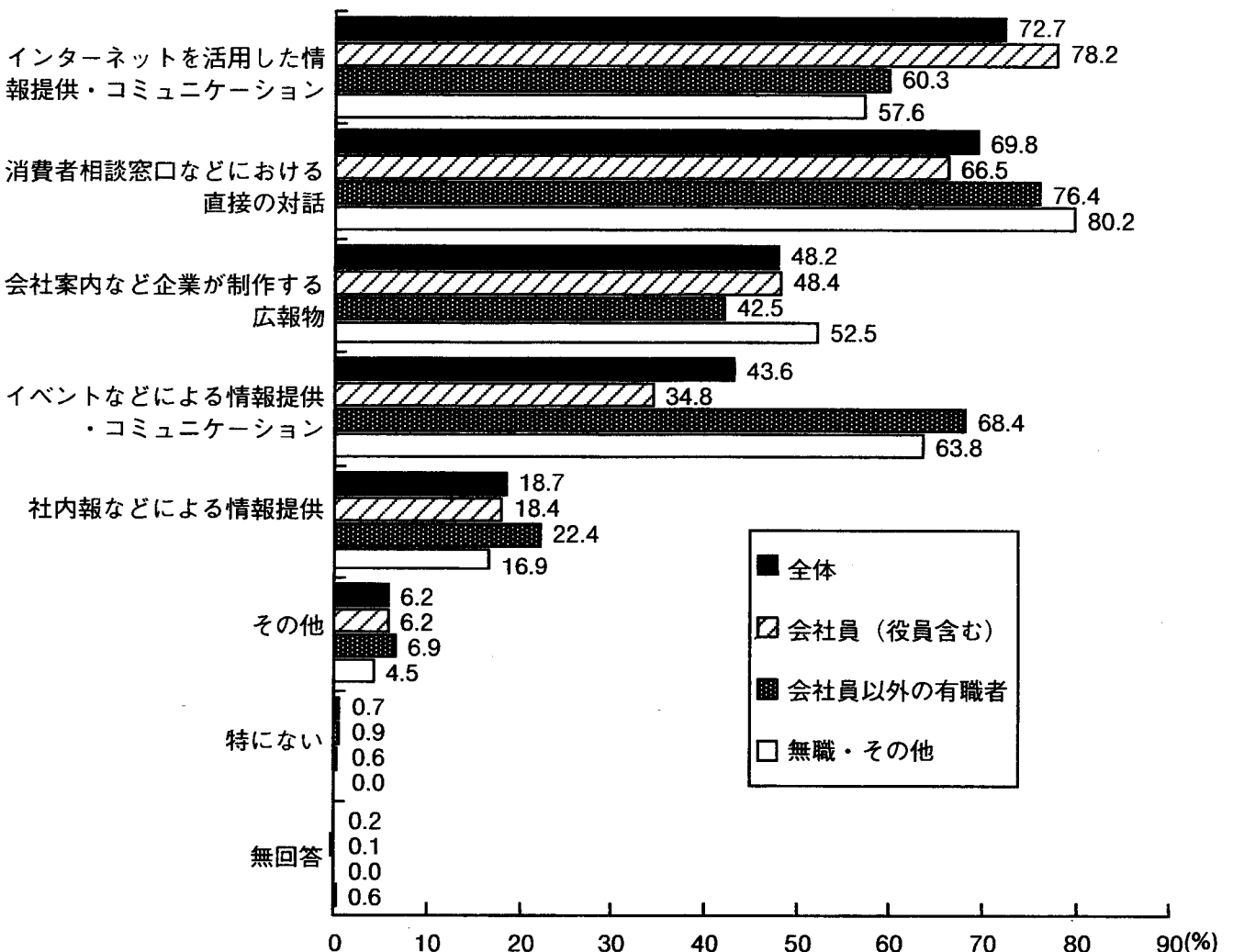


(3) 企業が充実すべき情報提供施策は / 「インターネットの活用」が第1位

- ◆今後、企業が充実すべき情報提供・コミュニケーション施策について尋ねた。
- ◆全体の第1位は「インターネットを活用した情報提供・コミュニケーション」で72.7%、第2位は「消費者相談窓口などにおける直接の対話」の69.8%であった。
- ◆職業別比較では、会社員以外は全体と順位が異なり、「消費者相談窓口などにおける直接の対話」が第1位、第2位は「イベントなどによる情報提供・コミュニケーション」であった。

問5-3 マスコミに対する情報提供以外でも、現在、各企業はさまざまな情報提供・コミュニケーション施策を行っています。
 以下にあげた選択肢のうち、今後、企業が充実すべきものは何だと思えますか？
 3つまで選んでください。(第二次調査/複数回答：3つまで/単位：%)

【全体及び職業別比較】

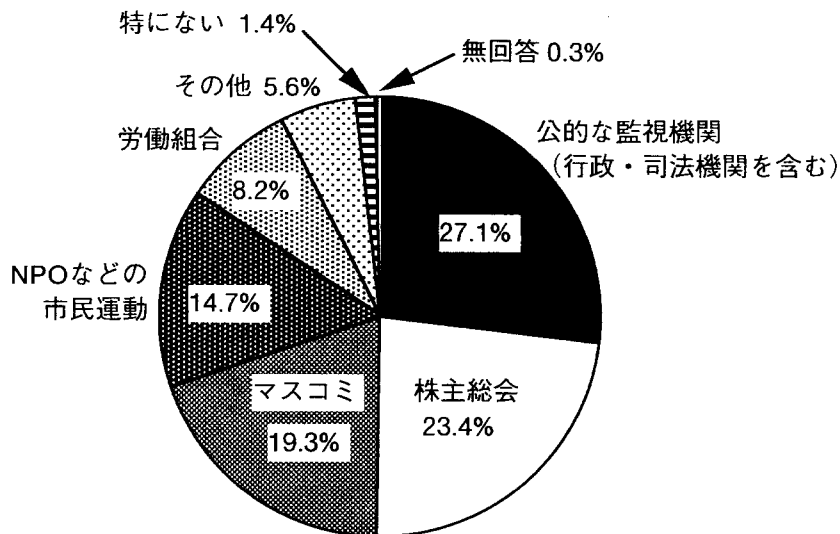


(4) チェック機能をどこに期待するか / 「公的な監視機関」「株主総会」

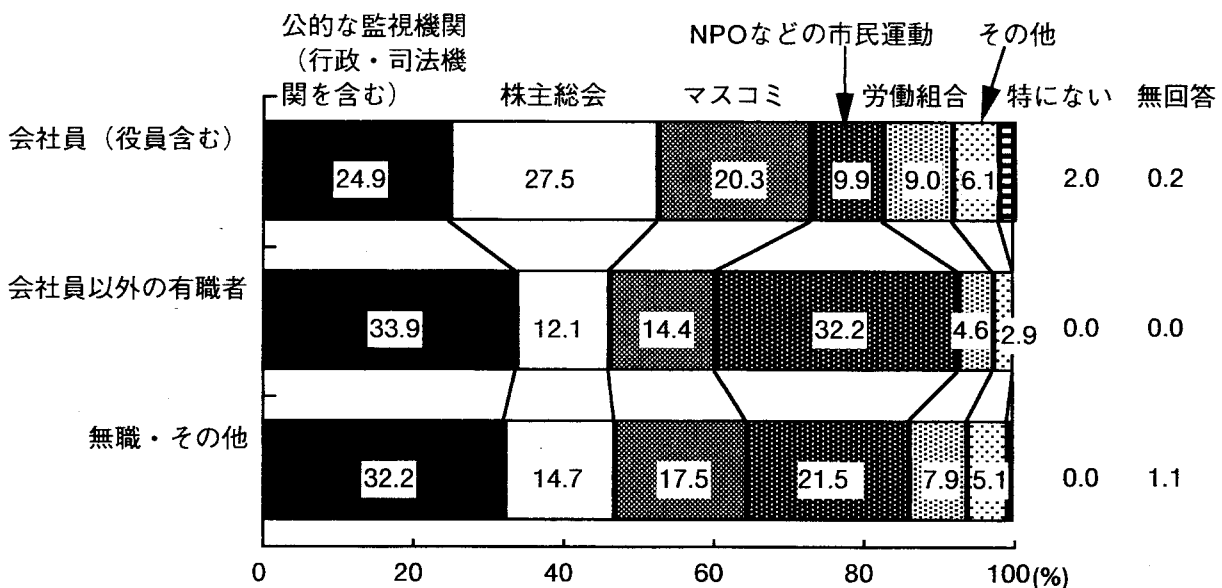
- ◆企業の経営の透明性や情報公開度をチェックする役割をどこに期待するかを尋ねた。
- ◆全体では「公的な監視機関」が最も多く27.1%、以下多い順に「株主総会」23.4%、「マスコミ」19.3%、「NPOなどの市民運動」14.7%であった。
- ◆職業別比較では、会社員は「株主総会」が最も多かった。また、会社員以外は「公的な監視機関」が最も多いが、「NPOなどの市民運動」の割合も高い。

問5-4 経営の透明性を確保・向上し、情報公開を進めることは、経営者を始めとする企業自身の主体的努力によるものであることは言うまでもありませんが、それを促したり、進み具合をチェックする役割も重要です。

あなたは、そういった役割をどこに期待しますか？（第二次調査／単位：％）



【職業別比較】



(5) - 1 経営の透明性確保や情報公開に関する提言 (職業・世代・性別順)

- ◆「経営の透明性の確保・向上」や「情報公開や社会とのコミュニケーション活動の強化」を図るうえでの具体的な提言について、自由記述方式で回答を求めた(第二次調査)。
- ◆多様な意見が寄せられたが、株主総会の開催方法、社外からのチェック方式などについて、また、インターネットの活用などの提言が目立っている。

会社員・会社役員からの提言

- ◆企業も透明性・コミュニケーションの向上・強化が必要であるが、それ以上に省庁や政治における向上・強化が先である。そこが進めば、企業にも波及する。(会社員/20歳代/男性)
- ◆「経営の透明性」「情報公開」などは、意外に地道な活動。ここにマスコミはもっとスポットライトを当てるべき。(会社員/30歳代/男性)
- ◆従業員の少ない企業に対して、社会全体に対する情報発信を求めることは難しいことではあるが、ホームページは費用的にも人的にも負担が軽く、今後はホームページによる情報公開が進んでいくと考える。(会社員/30歳代/男性)
- ◆情報公開などに対する法的規制の強化。各社の経営理念に明示するほか、各種業界ごとにルールを作る。(会社員/30歳代/男性)
- ◆生活者に「なぜ情報公開が必要なのか」「どのような情報を知る必要があるのか」といった啓蒙的キャンペーンの実施。(会社員/30歳代/男性)
- ◆株主総会も労働組合も会社絡みなので、正確な情報開示は期待できない。市民オンブズマンの公益法人などを設立し、監査権限を付与すべきと考えます。(会社員/30歳代/男性)
- ◆株式持ち合いの禁止。一斉株主総会を取りやめる。情報公開度に応じて、法人税を減ずる。(会社員/30歳代/男性)
- ◆企業とそのチェック機関の癒着をなくす。(会社員/30歳代/女性)
- ◆テレビで見たのですが、アメリカでは企業の情報開示が当然とされ、経営に関する資料を一般の人が自由に参照し、株の売買などに活用しているそうです。この仕組みをまねしてみたらどうでしょうか。(会社員/30歳代/女性)
- ◆社内組織の整備と社会的認知のためのPR。(会社員/40歳代/男性)
- ◆上場企業クラスの大企業には、有価証券報告書や事業報告書のインターネット公開を義務づけてもよいのでは。(会社員/40歳代/男性)
- ◆株主総会のオープン化。インターネットでの株主総会の公開。同一日開催の廃止。家族参加可能へ。マスコミへのうまいアピール。(会社員/40歳代/男性)
- ◆社外取締役、監査役の比率を高めること。またその役割や権限の強化。読み手をミスリードするセンセーショナルリズムに走り過ぎのマスコミの態度の改善(自社の事となると、透明性とか情報公開に一番遠いのがマスコミ業界では?)。(会社員/50歳代/男性)
- ◆この際、社内にあるマル秘扱いおよび社外秘書類を、何のための秘密なのかを再検討する必要がある。(会社員/50歳代/男性)
- ◆非政治的の市民運動団体のメンバーによる社外監査役制度(特に役所の外郭団体や特殊法人に対して)。(会社員/50歳代/男性)
- ◆社外重役や外国人重役を積極的に入れ、異質のものを取り入れる体制づくりからまず始める。(会社員/50歳代/男性)
- ◆今の経営者に、この質問の答えを期待しても無駄である。40歳までの次期候補者をアメリカに留学させて、勉強させる。(会社員/50歳代/女性)
- ◆情報公開度の格付けをする。(会社員/60歳以上/男性)
- ◆社会的影響の大きい主要企業につき、第三者機関が定期的にチェックし、社会正義に反する事象が発見された場合、当該企業に対し、改善を促す。(会社員/60歳以上/男性)
- ◆労組の存在意義が問われている。企業への拮抗力として、社会を代表する存在でもありたい。(会社員/60歳以上/男性)
- ◆決算報告時での義務化(法制化)。(会社役員/40歳代/男性)
- ◆公開の内容・基準のルールを確立し、企業はこれに従って公開と質問に応じる社会ルールをつくること。ただし、特定の団体・機関にチェック権を与えることには、弊害の危惧がある。(会社役員/60歳以上/男性)

(5) - 2 経営の透明性確保や情報公開に関する提言 (職業・世代・性別順)

会社員以外の有職者からの提言

- ◆天下り人事を廃止する。これが第一である。せめて係長以上くらいには、発言する自由を与えるべきである。(公務員/30歳代/女性)
- ◆会社は公的なもの、株主のものとの認識がないのではないか。どのような事でも責任を取る会社であって欲しい。(公務員/50歳代/男性)
- ◆「消費者相談窓口」など、消費者と企業の接点を増やす事(設置数、営業時間、担当者など)を希望する。(公務員/60歳以上/男性)
- ◆新聞・テレビなどで年に一回、活動報告を行う。(自営業/20歳代/女性)
- ◆各企業間における順位付けは、会社の規模だけを基準にしている。内容(特に財務面)を無視してきたといってもよい。その証拠に銀行などは規模が大きくても破綻し過ぎている。(自営業/40歳代/女性)
- ◆株主総会の最低時間制(60分)の導入。社外重役(監査取締役)の形骸化防止(オンブズマン制の導入)。監査法人の定年制の導入。(自営業/60歳以上/男性)
- ◆公的な監視機関がチェックした内容を、企業ランキングという形で定期的に公開する。(自由業/30歳代/女性)
- ◆株主総会の積極的位置付け。会計システムの見直し。利害関係のない社外重役の強化。従業員の意識改革。(自由業/50歳代/男性)
- ◆経営については、株主や関係者筋だけが熟知するのではなく、企業の社内報やインターネットで希望者が取り出せる方法を取るべきだと思います。また、社外とのコミュニケーションを図るには、モニター制度やオンブズマン的なものの設置により、社会との一体化をPRすることも大切ではないでしょうか。(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)
- ◆会社の経営状況や社会的貢献度を評価する第三者的な機関があればと思う。マスコミの中にそういったものが存在してもよいと思うのだが、残念ながら、今はないと思う。(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)
- ◆企業別の消費者相談窓口ではなく、全部の窓口として、しかも独立した機関で、各企業の情報を自由に取り出せる機関がほしい。(パートタイム・アルバイト/40歳代/女性)

無職・専業主婦・学生からの提言

- ◆一般の人には各企業の活動があまりにも専門的すぎてわからない部分と情報がなさ過ぎて知ることのできない部分がある。その点を報道で明らかにし、誰もがおかしな部分に気づける機会を与えて欲しい。また、専門的にそれらをチェックする機関が欲しい。(無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)
- ◆株主総会の適切な開催。そのために総会屋の根絶と、特定日に集中開催した企業への課徴金制度の適用。(無職・専業主婦・学生/30歳代/女性)
- ◆マスコミを通して企業が自ら公開して欲しい。テレビ・雑誌の情報は一方的で、信じられない部分もある。(無職・専業主婦・学生/40歳代/女性)
- ◆福利厚生・研修施設の地元への公開(低額費用で利用)から始める。(無職・専業主婦・学生/60歳以上/男性)
- ◆株主総会が形骸化され過ぎています。創意工夫により、株主の疑問に答えられるような総会にすべきです。例えば、あらかじめ質問を受け付けたり、マスコミに取り上げられた企業のマイナス事項には必ず総会場で実態を明確にするようなことが必要で、一日要してもよいと考えます。(無職・専業主婦・学生/60歳以上/男性)
- ◆オンブズマン制度の取り入れ。顧客代表との定期的な情報交換会議。「企業情報」専門雑誌の創刊。(無職・専業主婦・学生/60歳以上/男性)

生活者の企業観に関するアンケート結果報告書

発行／財団法人 経済広報センター

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル 3階

本報告書に関するお問い合わせは、国内広報部までお願いします。

TEL 03-3201-1412 FAX 03-3201-1404

発行日／1998年2月12日