

# 労働に関するCSR施策が各ステークホルダーに与える影響<sup>1</sup>

一橋大学 国際・公共政策大学院  
公共経済プログラム 修士2年

加藤 有香

2009年9月

---

<sup>1</sup>本稿は、一橋大学政策大学院・公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関であるリクルートワークス研究所に提出したものです。本稿の内容は、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。ワークス研究所におきましては、石原直子様および白石久喜様に、資料収集や報告書作成に関して貴重なアドバイスを数多く頂きました。心より感謝いたします。

## 要約

企業の社会的責任が注目されつつある今日、企業による人事施策が社会的責任を担う面は少なからず存在するに違いない。本稿では、企業による雇用創出・能力開発・両立支援が各ステークホルダー(従業員・顧客・地域社会・株主)に与える影響に関する既存研究をまとめた。また、そこで用いられる手法(観測可能なデータに基づく分析、アンケート調査に基づく分析、実験的手法に基づく分析、理論分析)についても整理した。結論としては、有意にみられた効果のうち正のものが多いが、株主に対する影響には負のものがある。この件に関しては、国際比較によって、日本の株主とCSRの関係を改善する手がかりを見つけることができる可能性がある。

## 目次

|                      |    |
|----------------------|----|
| 1. はじめに              | 4  |
| 2. 表の説明              | 5  |
| 3. 既存の研究             | 5  |
| (1) 雇用創出の従業員に与える影響   | 5  |
| (2) 雇用創出の顧客に与える影響    | 6  |
| (3) 雇用創出の地域社会に与える影響  | 7  |
| (4) 雇用創出の株主に与える影響    | 7  |
| (5) 能力開発の従業員に与える影響   | 7  |
| (6) 能力開発の顧客に与える影響    | 8  |
| (7) 能力開発の地域社会に与える影響  | 9  |
| (8) 能力開発の株主に与える影響    | 9  |
| (9) 両立支援の従業員に与える影響   | 9  |
| (10) 両立支援の顧客に与える影響   | 10 |
| (11) 両立支援の地域社会に与える影響 | 10 |
| (12) 両立支援の株主に与える影響   | 11 |
| (13) まとめ             | 11 |
| 4. 分析のアプローチ          | 11 |
| (1) 観測可能なデータに基づく分析   | 12 |
| (2) アンケート調査に基づく分析    | 15 |
| (3) 実験的手法に基づく分析      | 15 |
| (4) 理論分析             | 16 |
| 5. 考察                | 16 |

## 1. はじめに

このレポートでは、雇用創出、両立支援、能力開発など労働に関する企業の施策がステークホルダーに与える影響に関する 11 件の既存の研究の概要と、分析のアプローチについて報告する。

近年、企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility、以下 CSR とする)が世間で注目されつつある。CSR とは企業活動がステークホルダーに与える影響に対する経済的・法的・倫理的・慈善的な責任のことである。ステークホルダーには従業員・顧客(消費者・取引先)・地域社会・株主などが含まれる。

企業の行うさまざまな人事施策が、それぞれのステークホルダーに与える影響には望ましいものもあれば、そうではないものもあるであろう。今回のレポートにおいては雇用に関する企業の人事活動の CSR 的側面に注目することにした。企業による人材マネジメントが社会的責任を果たす面は存在するに違いない。雇用創出・能力開発・両立支援を行っている企業の従業員は、モチベーションが向上し、勤務先に忠誠心を持って定着するかもしれないが、必要な時だけ利用して離職してしまう心配も考えられる。顧客にとっては、そのような施策は高感度を高めるかもしれないが、自分には関係ないからそれより価格を下げしてほしいと考える可能性もある。地域社会としては求職者がそのような施策を行っている企業に集まるかもしれない。株主はそのような施策をきちんと行っていることを評価するかもしれないし、余計なことをして生産性が落ちるに違いないと評価を下げるかもしれない。CSR 面からみた企業の施策がそれぞれのステークホルダーに与える影響を、既存研究をあたることによって見直した。

まず、コンサルティング・プロジェクトの受入機関であるリクルート ワークス研究所の石原直子主任研究員と白石久喜主任研究員から頂いた表(表 1)に既存の研究を当てはめていくことにした。第 2 節ではその表の成り立ちを説明し、第 3 節でそれぞれの箇所当てはまる既存の研究について報告する。

また、同様な研究に役立てるため、受入先機関から分析手法の整理が必要とのご指摘を頂いたので、第 4 節でそれをまとめた。既存の研究を読んでいくうちに、これらの分析の手法は観測可能なデータに基づく分析、アンケート調査に基づく分析という 2 種類のアプローチに分けられることがわかった。また、さらに実験的手法に基づく分析、理論分析というもう 2 種類のアプローチの可能性についてもそこで述べる。

## 2. 表の説明

このレポートの軸となる表(表 1)は、縦軸に CSR 的側面を持つ人事施策(雇用創出・能力開発・両立支援)、横軸にステークホルダー(従業員・顧客・地域社会・株主)をとったものである。交差するマスは縦軸項目の横軸項目への影響を示している。第 3 節では表 1 のマスの中の数字の順に既存の研究をあてはめた。

雇用創出の従業員に与える影響には、地位が危ぶまれるためにという負の影響と、より専門的な仕事に就ける可能性から士気が高まるという正の影響が予測される。雇用創出の顧客に与える影響には社会貢献をしていることによるイメージアップがあるかもしれない。雇用創出をすると地域社会にとっては失業者が減るので、生活水準が高まったり、治安がよくなったりするかもしれない。雇用創出によって生産性が高まると判断する株主もいるかもしれないが、企業の収入から従来以上に従業員の賃金に使われてしまうために好ましく思う株主もいるだろう。

能力開発を行っている企業において従業員は士気を高めるかもしれないが、技術を身につけた後に利殖してしまう可能性もある。能力開発の顧客に与える影響は雇用創出と同様に印象の問題がありそうである。能力開発は地域社会の一員である求職者にとってその企業に入りたいという意思を高める可能性がある。株主は能力開発によって生産性が高まると考えるかもしれないし、従業員に余計な資金を投入するべきではないと考えるかもしれない。

両立支援のある企業では特に女性従業員は結婚や出産の際に離職しないで済むかもしれないが、それを利用するつもりのない従業員にとっては不満かもしれない。両立支援の顧客に与える影響は好印象かもしれないし、それよりも価格を下げて欲しいという要望かもしれない。地域社会の一員である求職者は両立支援を行っている企業に就職したいと考えるかもしれない。株主は両立支援を行っている企業を健全として評価を高めるかもしれないが、効率が低いのではないかと疑うかもしれない。

## 3. 既存の研究

### (1)雇用創出の従業員に与える影響

企業が雇用創出を行うと、従業員にはどのような影響が与えられるだろうか。ここでは雇用創出の中でも非正規雇用の従業員に与える影響に注目することにした。非正規従業員に正規従業員と同様の業務を負わせる場合、それまでその

仕事を担っていた正規従業員はより専門的な業務担当に異動になる可能性も、離職を強いられる可能性もある。

江夏（2008）では正規・非正規間の均等処遇の動向が雇用の有無や職場環境の質についての正規従業員の満足度に与える影響について分析している。仕事内容や人間関係への満足度は、すべての企業類型<sup>2</sup>において非正規従業員の増加からの有意な影響を受けなかった。雇用安定性への満足度は、非充実企業と充実企業では非正規従業員が増加するほど高まるが、中間企業では非正規従業員の増加からの有意な影響を受けなかった。

Cappelli and Neumark（2003）によると、派遣従業員の積極活用は非自発的離職率の低下につながり、そのことで、経営上の健全性が確保される。

島貫（2007）は事務系職種の派遣労働者に焦点を当てて、派遣先と派遣元による人事管理が派遣労働者の派遣先の仕事意欲<sup>3</sup>、派遣先の継続意欲<sup>4</sup>、派遣元の勤続意欲<sup>5</sup>に与える影響を統計的に分析した。派遣先と派遣元の人事管理はともに労働意欲に正の影響を与えるが労働意欲のタイプや個別機能ごとに影響が異なることが明らかになった。

## (2)雇用創出の顧客に与える影響

雇用を増やすことの顧客に与える影響は目立ちにくいですが、大規模なリストラを行った企業に対する顧客の影響は世論として見られることがある。経営状況を

---

<sup>2</sup> 非正規従業員に対する 13 の雇用管理制度(貸与、定期昇給、非正規従業員から正規従業員への転換制度、非正規従業員に対する計画的な OJT、非正規従業員に対する OFF-JT、自己啓発に関する支援制度、福利厚生制度、退職金制度、配置・処遇に関する苦情相談制度、同じ仕事をしている正規従業員との処遇の均衡、非正規従業員の仕事の裁量を拡大する制度、仕事と生活の調和のための制度、メンタルヘルス対策)の導入の有無に基づいて各企業の均等処遇の程度を把握する均等処遇変数を構成し、導入数が0~2の場合には「非充実企業」、3・4の場合には「中間企業」、5~13の場合には充実企業とした。

<sup>3</sup> 指示されたことは着実にこなそうとしている、仕事を効率的にこなそうとしている、派遣先の上司や同僚の期待に応えようとしている、派遣先の会社や職場に貢献しようとしている。

<sup>4</sup> 今の派遣先での契約を更新したい、他の派遣先で仕事をしてみたい(逆転項目)

<sup>5</sup> 今の派遣会社が紹介する仕事を続けていきたい、他の派遣会社が紹介する仕事を引き受けてみたい(逆転項目)

適切に判断した上でのリストラに感じられる場合は好印象かもしれないが、他に対策があるのにそれを講じずに人員を削減したようにとられると印象は悪いかもしれない。雇用創出の顧客への影響を観察できる変数として売上高などはあまり信頼できなさそうであるので、アンケート調査を利用する必要があるだろう。

### (3)雇用創出の地域社会に与える影響

雇用創出が行われれば地域社会にとっては失業者を抱えなくて済むのはいいことなのではないか。また、雇用創出をした企業の求職者数を調べることによって、地域社会の一員である求職者に与える影響をみることができるかもしれない。その場合は後述の能力開発や両立支援の有職者に与える影響と同様の分析を行うことになる。

### (4)雇用創出の株主に与える影響

雇用創出の一環として障害者雇用を行っている企業を株主が高評価する要因は近年欧米で急成長し、日本にも浸透しつつある社会的責任投資(Social Responsibility Investment:以下 SRI)である。SRIとはCSRを評価して投資を行うものである。また、株価が下がる要因としては、障害者を雇用することは企業にとってコストであり、その企業の生産の効率が下がるという考えがある。

長江(2005)では個別企業の障害者雇用状況を日本の株式市場がどのように評価したかについての企業属性別の分析が行われた。障害者法定雇用率<sup>6</sup>を達成した企業の株式市場収益率は下落し、逆に未達成企業で上昇したことが有意に確認された。CSRに対して投資家は否定的な見方をしているようだ。企業にとって障害者雇用はこの面ではデメリットにあたるかもしれないが、雇用助成金と障害者雇用の費用を相殺したものと納付金を比べて行動するであろう。政策的には、障害者の雇用推進を考えるのであれば、一人当たりの納付金額、雇用助成金額を引き上げるべきである。

### (5)能力開発の従業員に与える影響

企業による従業員の能力開発の一環として、資格取得の支援、経験学習(On the Job Training; OJT)、研修(Off the Job Training; Off-JT)などが

---

<sup>6</sup> 現行では1.8%。

挙げられる。それらの施策は従業員にどのような影響を与えているのだろうか。より専門的な知識や技能が求められるようになるにつれ、OJTのみでは不足だと認識されるようになってきた。しかしそうした技能は企業特制的技能だけでなく一般的技能の性質も持っているので、企業が費用をかけて能力開発を行っても、転職されてしまう危険性がある。また、従業員個人にとっては業務に役立てたり、転職や独立に備えたりといった自分に対する投資的な役割と、職業教育訓練の受講そのものが目的である消費的な役割がある。

樋口・戸田（2005）は国内企業における能力開発の特徴と役割の変化を、それを受ける従業員の特性、費用負担、そしてその後の離職率や賃金上昇率にどのような影響を与えるか、などの観点から分析している。1997年以降、企業が重要な人材に職業教育訓練を集中させた結果、それを受けた女性従業員の離職率は下がり、賃金率は上がるという推定がなされている。企業は職業教育訓練をすることによって有能な女性を離職から引き止めることができるかもしれない。

中野（2006）では企業による個人の能力開発に関する実証分析が行われた。能力開発を行うことによって、従業員の能力や士気が向上し、チームワークや帰属意識が形成される。それを通じて企業の競争力も強化される事が明らかになった。また、非正規従業員の人の中には職業教育訓練を受講したいという意欲があるものの、企業などが主体となって行う職業教育訓練においては機会に恵まれない人がいる可能性があることが指摘された。

田尻・忽那（2006）は中小企業、特にファミリービジネス<sup>7</sup>における従業員の満足度を入社時・現在・将来の3時点に場合分けしてとりあげている。オーナーの経営者として行動には、仕事に関わる資格の取得や技能向上を支援する従業員向けの職業教育制度の設置が必要とされた。ファミリービジネスに従事している従業員側の視点のみからの調査なので、今後、経営者側の視点を上記の結果に加味することが適切だと述べられた。

#### (6)能力開発の顧客に与える影響

能力開発の顧客に与える影響に関する既存の研究は、雇用創出と同様に見つけることができなかった。企業が従業員に対して能力開発を行おうと自分

---

<sup>7</sup> 企業の所有権を1つのファミリーが握っていて、ファミリーメンバーがマネジメントに加わっていて、ファミリーメンバーが企業活動に関わる決定をコントロールしている企業。



たちには関係ないと考える顧客もいるだろうし、評価する顧客もいるだろう。この件に関してアンケート調査を利用する必要がありそうだ。

#### (7)能力開発の地域社会に与える影響

能力開発の地域社会に与える影響は、(11)両立支援の地域社会に与える影響と同様の分析で知ることができそうである。つまり、被説明変数に応募者数や就職人気ランキング、説明変数に能力開発の有無や種類などをいれて調べられるであろう。

#### (8)能力開発の株主に与える影響

能力開発の株主に与える影響は雇用創出の場合の障害者雇用率の公表、両立支援の場合のファミリー・フレンドリー企業表彰にあたるものが存在すれば、それをイベントとしたイベント・スタディ法によって調べることができるであろう。企業特長的技能の開発であれば、株価が上昇し、一般的技能の開発であれば株価が下落するのではないだろうか。

#### (9)両立支援の従業員に与える影響

ワーク・ライフ・バランス<sup>8</sup>が注目されつつある現代において、企業による育児休業制度・介護休業制度・勤務時間短縮制度など仕事と家庭の両立支援策は従業員にどのような影響を与えているのだろうか。育児休業制度などのある企業のほうが出産時の退職は避けられるのだろうか。

今田・池田(2006)は育児休業制度の普及に伴って出産・育児期に就業継続する女性従業員は増加しているのか、また就業継続をもたらす要因は変化しているのかをコーホート<sup>9</sup>間比較によって分析した。男女雇用機会均等法<sup>10</sup>後世代

---

<sup>8</sup> やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

<sup>9</sup> ある年(あるいは年代)に出生した集団。その後の追跡調査が可能である。

<sup>10</sup> 1985年成立、1986年施行。正式には雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律。法の下での平等を保障する日本国憲法の理念に則り雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の

で出産まで就業継続する女性は男女雇用機会均等法前世代と比べて増えていない。育児休業制度が実効性をもつためには、親族援助や保育所も利用できることが重要であるようだ。

滋野・大日（2001）も同じく育児支援策と女性従業員の結婚・出産時における就業継続の関係を示している。勤務時間短縮制度は育児期における企業側の提示する労働時間を短縮し、それが女性の最適労働時間を下回る効果などにより就業の継続に正の効果をもつことが考えられる。また熟練を要するやりがいのある仕事は、結婚後も就業の継続を促進させる。企業は離職率の上昇を避けるために、柔軟な勤務時間とやりがいのある仕事を提供することが効果的である可能性がある。

#### (10)両立支援の顧客に与える影響

両立支援の顧客に与える影響は、従業員を大切にしていることがイメージアップにつながるか、不必要なことをしていると感じられるかが考えられるであろう。

#### (11)両立支援の地域社会に与える影響

企業による両立支援策は地域社会の一員である求職者にどのような影響を与えているだろうか。求職者にとっては両立支援のある企業のほうが魅力的なのだろうか。

川口・長江（2005）は均等推進企業表彰<sup>11</sup>とファミリー・フレンドリー企業表彰<sup>12</sup>

---

就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

<sup>11</sup> 1999 年より実施。女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組について、他の模範とも言うべき取組推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知し、企業の取組を促すことを目的とする。2007 年より均等推進企業表彰とファミリー・フレンドリー企業表彰は統合され、均等・両立推進企業表彰となった。

<sup>12</sup> 1999 年より実施。仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を積極的に行っておりその成果があがっている企業をたたえ、広くこれを国民に周知して、家族的責任を有する労働者とその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資することを目的としている。

が大学生・大学院生の就職人気企業ランキングに与える影響を分析した。文系学生の間では、ファミリー・フレンドリー企業表彰が就職人気ランキングをやや高めるが、均等推進企業表彰は明確な効果がない。理系学生の間では、いずれの企業表彰も明確な効果がない。企業表彰ではなく具体的な施策自体やその利用状況が企業人気に及ぼす影響は文理問わずほとんど見られなかった。

武石（2006）は両立支援策の従業員の確保への影響について分析し、両立支援策の制度導入が採用パフォーマンスに貢献することを導いた。また、両立支援策の制度導入は応募者が減ることを抑制する。一方、両立支援策の環境整備の影響はみられない。環境整備への取り組みは外部からは観察が難しいため、採用パフォーマンスへの影響はないと解釈できる。両立支援策の制度導入は、女性比率に影響を及ぼしていないようだ。企業は両立支援策を導入することによって人的資本を確保できる可能性がある。

#### (12)両立支援の株主に与える影響

両立支援策を行っている企業を株主はどう評価するだろうか。SRI 的な効果があるのか、それとも非効率とみなされてしまうのだろうか。

川口・長江（2005）によると、ファミリー・フレンドリー企業表彰は受賞企業の株価を短期的に上昇させるが、利益が減少している企業についてはその逆の効果がある。一方、均等推進企業表彰は受賞企業の株価を短期的に下落させるようだ。優良企業の表彰だけでなく、全企業に対しファミリー・フレンドリー施策の情報開示を政府が義務づけてはどうだろうかと提案している。

#### (13)まとめ

既存の研究を振り返って、得られたことは以下の通りである。全体的にみると、有意にみられた効果のうち正のものが多いが、株主に対する影響には負のものがある。株主は企業の内部事情には関心がないのだろうか。この件に関しては日本特有の事象であるかどうか、国際比較が有効かもしれない。比較によって、日本の株主とCSRの関係を改善する手がかりを見つけることができる可能性がある。なお、各研究の概要については表 2・表 3 にまとめて掲載した。

## 4. 分析のアプローチ

ここでは第2節で紹介した既存の研究で用いられたさまざまな分析手法を体系的

に整理したい。使用された分析手法は主に 2 つに分けられる。観測可能なデータに基づく分析と、アンケート調査に基づく分析である。それに加えて、今回は例が挙げられなかったが有用と思われる実験的手法に基づく分析、理論分析を紹介する。それぞれの研究の分析手法が表 1 のどの項目で使われていたあるいは使えそうかを表 4 に、分析内容は表 8 にまとめた。

#### (1) 観測可能なデータに基づく分析

離職率や収益率など観測可能なデータを被説明変数にとり、説明変数に施策に関する変数をいれて、回帰分析やイベント・スタディ法などによってその施策がステークホルダーに与える影響を分析する。

##### i. 質的データに基づく分析

###### a. プロビット回帰分析

プロビット回帰分析は 2 値変数データを被説明変数とする非線形回帰分析のひとつである。被説明変数が 0 あるいは 1 になる確率が、説明変数の影響を受けているかどうかを分析できるものである。標準正規分布の累積密度関数を用いる。

滋野・大日(2001)は「育児支援につながる福利厚生は女性の結婚前後の就業継続を増進させる」という仮説の検証にこの分析手法を用いている。被説明変数は結婚の意思決定を行った時点(調査時点における無配偶者については調査の 2 年前)における勤め先に調査時点においても継続就業している場合を 1、継続して勤めていない場合を 0 とする 2 値変数である。説明変数は結婚ダミー、育児休業制度ダミー、企業内託児所ダミー、勤務時間短縮制度ダミー、再雇用制度ダミー、深夜勤務ダミー、(本人の)労働所得、熟練を要する仕事ダミー、専門技術・管理職ダミー、勤続年数、就業経験年数、教育年数、非正規就業ダミー、年齢、本人の労働所得以外の世帯所得となっている。

###### b. ロジット回帰分析

ロジット回帰分析はプロビット回帰分析と同じく 2 値変数データを被説明変数とする非線形回帰分析のひとつである。プロビットと違い、標準正規分布ではなくロジスティック分布の累積密度関数を用いる。

武石(2006)は「両立支援策を導入することで、応募者が増え優秀な人材が確保できるようになる」という仮説の検証にこの分析手法を用いた。被説明変数は「質・量ともに必要な人材が確保されている」を 1、それ以外を 0 とした。説明変数は両立支援策導入ポイント13、両立支援策環境整備ポイント14、業種ダミー、従業員数(対数値)、業績指標ダミーである。

## ii. イベント・スタディ法

まず、興味のあるイベントを決める。次に、正常な株式市場収益率の変動を説明するモデルを決める。イベントから影響を受けない期間の株価を使用して企業別で推計する。イベント期間を設定する。

---

### <sup>13</sup> 制度導入の充実度を示す指標

- ・法定を上回る休業機関の育児休業制度
- ・同様の介護休業制度
- ・育児のための短時間勤務制度
- ・育児のための短時間勤務以外の制度
- ・介護のための短時間勤務制度
- ・介護のための短時間勤務以外の制度
- ・育児・介護以外の理由でも利用できる短時間勤務制度
- ・育児・介護以外の理由でも利用できる短時間勤務以外の制度

それぞれ、法を上回る制度の場合 1 点として合計得点を両立支援策導入ポイントとする。

### <sup>14</sup> 制度利用の環境整備の程度を示す指標

- ・取り組みの考え方を経営や人事の方針として明文化している
- ・社内にプロジェクトチームを作るなどして公式に検討した・している
- ・自社の制度内容を従業員に理解させるための取り組みを実施している
- ・制度の利用促進のために管理者への働きかけを実施している
- ・制度を利用しやすいように賃金や評価制度を匂付している
- ・休業等を取得する従業員が不在時の対応について職場の中でルールができている

それぞれ実施している場合 1 点として合計得点を両立支援策環境整備ポイントとする。

$$R_{it} = \alpha_i + \beta_i R_{mt} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$R_{it}$ : i 銘柄の t 営業日における株式市場収益率

$R_{mt}$ : t 営業日におけるマーケットポートフォリオの収益率

$\tau$ : 日時

$T_0$ : 推計期間の最初の日

$T_1$ : 推計期間の最後の日

$L_1$ : 推定期間

$T_2$ : イベントの情報がなくなるであろう日

$L_2$ : イベント期間

使用する各変数の定常性を DF 検定で確認し、(1)式を  $L_1$  の期間で企業別に

OLS 推計し、その企業固有の  $\hat{\alpha}_i$ 、 $\hat{\beta}_i$  を求める。その後、 $L_2$  の期間で超過収益率を導出する。

さらに、超過収益率(Excess Return)を推計する。

$$ER_{it} = R_{it} - (\hat{\alpha}_i + \hat{\beta}_i R_{mt}) \sim N(0, \sigma^2(ER_{it})) \quad (2)$$

推定期間で推計したイベントの影響を受けていない株式市場収益率とイベント期間の株式市場収益率との差分をとることで、イベントが株価に及ぼした影響をあらわす。

累積超過収益率(Cumulative Abnormal Return)

$$CAR_i(\tau_1, \tau_2) = \sum_{\tau=\tau_1}^{\tau_2} ER_{it}$$

イベントがイベント期間全体で株式市場収益率に対して与えた影響をあらわし

ている。負の値が大きければイベントが株価に対して負の影響を与えたことを示し、反対に正の値が大きければ正の影響を与えたことを示す指標となる。

イベントの種類によって、分析目的に沿った形で超過収益率を集計する。イベントによって、集計された超過収益率がどのような動きを示したのかを分析する。

長江(2005)では 2003 年 9 月 22 日の障害者雇用率公開をイベントとしてこの分析手法を用いた。区分された各グループの平均累積超過収益率を導出し、イベントが企業価値に及ぼした影響を検証する。区分されたグループそれぞれの平均累積超過収益率の間に差が生じたか否かを検証することで、イベントが企業価値に与えた影響を分析する。

## (2) アンケート調査に基づく分析

実在する事例に対して、制度導入前と導入後などにアンケートをとって分析する。分析手法そのものは第 1 項で紹介したもののほかに、共分散構造分析などが存在する。

共分散構造分析とは回帰分析と因子分析の利点を併せ持つ分析である。つまり因果関係と相関関係を明らかにするものである。まず観測変数(通常でいう被説明変数)、潜在変数(観測変数の背後に潜んでいる変数)、誤差変数、攪乱変数、外生変数、内生変数を設定し、パス図を描く。そして、最小 2 乗法や最尤法などによってモデルとデータが適合する因果係数や分散を求める。直接効果、間接効果、総合効果を見ることができる。

松葉 (2008)は理念主導型の経営を通じて経営理念の浸透が顧客満足と従業員満足を両立させているという仮説を検証した。顧客満足は事前期待・事後評価・次回来店意向から構成され、次回来店意向は実際来店行動をもたらす。また、トップによる経営理念の浸透施策が理念浸透を介して顧客志向と精神の理解をもたらし、理念の浸透は従業員満足＝顧客満足を介して従業員満足度と顧客の次回来店意向をもたらす。

## (3) 実験的手法に基づく分析

仮説を立て、仮想の出来事に関するアンケートを無作為抽出的に取って分析する。仮想市場法(Contingent Valuation Method、以下 CVM)に代表される。

CVM は環境評価にしばしば使われる手法で、市場が実在しない財の評価を

可能とするものである。仮想上の財に対する支払意志額、あるいは受入補償額（悪化してしまった場合に元の効用を得るのに保障してもらう時に必要な金額）を回答してもらう。これによって得られた総額によってその財の価値を推計する。たとえば、すでに導入されている両立支援策を廃止するとして、その廃止を阻止するためにどれだけ減給してもいいか従業員に聞くことによって、両立支援策の従業員にとっての価値を推計することができる。CVM の問題点としては、仮想上の質問に対して人々が真剣に回答しない可能性があるとされている。

#### (4)理論分析

理論分析とは文字通り理論によって定量的ではなく定性的に行った分析のことである。

Lyon, Maxwell (2007)では企業による環境施策の動機と効果を理論分析している。財市場、株式市場、労働市場、とさまざまな市場に企業が環境施策を行うインセンティブがある。

Brekke and Nyborg (2004)は、企業は利他的な従業員を雇用することでモラルハザード問題を解決できるのではないかと述べた。その場合、CSRは利他的な個人をひきよせるスクリーニングになる。

### 5. 考察

第 2 節では労働関連の CSR が各ステークホルダーにどのような影響を与えるか既存の研究を紹介した。企業の実力開発を行うことによって有能な女性従業員の離職を引き留められる可能性がある。両立支援策は、女性従業員の結婚・出産を経ての就業継続に正の効果を持ち、文系学生の間では就職人気ランキングを高める。制度導入は採用パフォーマンスを高め、応募者の減少を抑えるが、環境整備は採用に影響を持たない。株主は増益企業の両立支援策を評価するが、男女均等雇用は評価しない傾向にある。非正規従業員の増加は、正規従業員の雇用安定性への満足度を高める傾向にある。

今後必要なことは、まだ見つけていない箇所を既存の研究で埋めることと、その箇所に当てはまる分析を新たに考えることである。企業による能力開発や両立支援の顧客に与える影響は、アンケート調査によって分析することができるであろう。

国際比較によって、日本の株主とCSRの関係を改善する手がかりを見つけることができる可能性がある。



江夏(2008)が“非正規雇用の正規従業員に与える影響”という施策のターゲット以外への影響をみているのを応用することは有用だと思われる。たとえば、男女均等雇用の男性従業員に与える影響、育児支援策の無配偶従業員への影響などが考えられる。現時点で考えられることとしては、男性従業員は女性比率の高い職場で士気を高める可能性もあるが、女性が活躍の場を得ることで自身の立場が危ぶまれると意欲を失う可能性もある。男性に関しては女性と違って、結婚や配偶者の出産の時期に離職するといった典型的な離職のタイミングがないので、モデルを新たに考える必要がある。育児支援策を利用する予定のない人が、他者の特別扱いに反発するか、環境の良い職場に満足するか、も非常に興味深い。

表 1 CSR 面から見た雇用施策が各ステークホルダーに与える影響

| CSR 面から見た雇用 |   | ステークホルダー   |   |   |            |
|-------------|---|--|---|---|------------|
|             |   | Human Capital<br>従業員   | Relational Capital<br>顧客  |   | 地域社会<br>株主 |
| 雇用<br>創出    | (1)   | (2)  | (3)   | (4)   |            |
|             | (5)   | (6)  | (7)   | (8)   |            |
|             | (9)   | (10)   | (11)  | (12)  |            |
| 両立<br>支援    | <ul style="list-style-type: none"> <li>•モチベーション向上</li> <li>•定着率向上</li> </ul> (ES) | <ul style="list-style-type: none"> <li>•ロイヤリティ向上</li> </ul> (CS) | <ul style="list-style-type: none"> <li>•認知上昇</li> <li>•好感度上昇</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•株価上昇</li> </ul> |            |

表 2 CSR 面から見た雇用施策が各ステークホルダーに与える影響

| ステークホルダー    |      | Human Capital                | Relational Capital |                                     |
|-------------|------|------------------------------|--------------------|-------------------------------------|
|             |      | 従業員                          | 顧客                 | 地域社会                                |
| CSR 面から見た雇用 | 雇用創出 | +                            |                    |                                     |
|             | 能力開発 | +                            |                    |                                     |
|             | 両立支援 | +                            |                    |                                     |
|             |      | ・モチベーション向上<br>・定着率向上<br>(ES) | ・ロイヤリティ向上<br>(CS)  | ・認知上昇<br>・好感度上昇                     |
|             |      |                              |                    | ・株価上昇                               |
|             |      |                              |                    | 十: 増益企業<br>一: 減益企業                  |
|             |      |                              |                    | 十: 文系学生、制度導入                        |
|             |      |                              |                    | 十: 障害者法定雇用率未達成企業<br>一: 障害者法定雇用率達成企業 |
|             |      |                              |                    | 株主                                  |

表 3 CSR 面から見た雇用施策が各ステークホルダーに与える影響と分析手法

| ステークホルダー       |          | Relational Capital  |  |   |
|----------------|----------|---|--|---|
|                |          | Human Capital<br>従業員  | 顧客   | 地域社会  |
| CSR<br>面から見た雇用 | 雇用<br>創出 | (1) i、(2)、(4)   | (2)、(3)  | (1) i、(2)   |
|                | 能力<br>開発 | (1) i、(2)、(4)   | (2)、(3)  | (1) i、(2)   |
|                | 両立<br>支援 | (1) i、(2)、(4)   | (2)、(3)  | (1) i、(2)   |
|                |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>•モチベーション向上</li> <li>•定着率向上<br/>(ES)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•ロイヤリティ向上<br/>(CS)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•認知上昇</li> <li>•好感度上昇</li> </ul> |
|                |          |   |  | 株主  |
|                |          |   |  | (1) ii、(4)  |
|                |          |   |  | (1) ii、(4)  |
|                |          |   |  | (1) ii、(4)  |

表 3 既存の研究の概要

| 論文                          | CSR 等         | ステークホルダー | 仮説                               | 結果  |
|-----------------------------|---------------|----------|----------------------------------|---|
| 滋野・大日 (2001)                | 育児支援          | 女性従業員    | 育児支援につながる福利厚生は女性の結婚前後の就業継続を増進させる | 勤務時間短縮制度は、育児期における企業側の提示する労働時間が短縮し、それが女性の最適労働時間を下回る効果などにより就業の継続に正の効果があることが考えられる。                           |
|                             |               |          | 企業の福利厚生及び保育所の充実は、出産後の就業継続を促進する   | 出産を経ても就業を継続するか否かに対しては、企業の勤務時間短縮制度は促進的である。   |
| Cappelli and Neumark (2003) | 非正規従業員の積極活用   | 正規従業員    | 派遣従業員の積極活用は非自発的離職率の低下につながる。      | 非正規従業員を積極活用することで、経営上の健全性が確保される。   |
| 川口・長江 (2005)                | 女性労働者の能力発揮の促進 | 投資家      | 均等推進企業表彰は株価に影響を与える               | 均等推進企業表彰は累積超過収益率に負の影響を与えている。特に経常利益が上昇している企業に対しては有意に負の影響をもたらす。   |
|                             | 両立支援          | 投資家      | ファミリー・フレンドリー企業表彰は株価に影響を与える       | ファミリー・フレンドリー企業表彰は累積超過収益率に正の影響を与えている。ファミリー・フレンドリー企業表彰の受賞は株価を短期的に上昇させている。業績別にみると経常利益が上昇している企業に対しては正の影響をもたらす |

|               |               |     |  |
|---------------|---------------|-----|--|
|               |               |     | が、経常利益が減少している企業に対しては負の影響をもたらす。   |
|               | 女性労働者の能力発揮の促進 | 学生  | 均等推進企業表彰は就職人気ランキングに影響を与える  |
|               | 両立支援          | 学生  | ファミリー・フレンドリー企業表彰は就職人気ランキングに影響を与える  |
|               | 女性労働者の能力発揮の促進 | 学生  | 女性労働者の能力発揮推進施策は就職人気ランキングに影響を与える  |
|               | 両立支援          | 学生  | 両立支援施策は就職人気ランキングに影響を与える  |
| 長 江<br>(2005) | 障害者雇用         | 投資家 | 障害者雇用率公開によって市場株式収益率には変化があった  |
|               |               |     | 企業属性によって障害者雇用率公開の影響は異なった   |
|               |               |     | 均等推進企業表彰は文系女子の就職人気ランキングに正の影響を与え、それ以外の学生には負の影響は与えない。                          |
|               |               |     | ファミリー・フレンドリー企業表彰は文系男子・女子の就職人気ランキングに正の影響を示す。                                  |
|               |               |     | 影響は観察できない。   |
|               |               |     | 残業時間は文系男子・女子の就職人気ランキングと正の相関を持つ。  |
|               |               |     | 公開によって法定雇用率達成企業の株式市場収益率は下がり、未達成企業は上がるという形で有意な差が検出された。                        |
|               |               |     | 従業員規模別、経営状況別、産業別、資本規模別に区分して分析をすると、ほとんどの区分で法定雇用率未達成企業のほうが、達成企業よりも高く評価されるという形で |

|              |        |     |  |   |
|--------------|--------|-----|--|---|
|              |        |     |  | 有意に差が生じた。   |
| 樋口・戸田 (2005) | 能力開発   | 従業員 | 企業による教育訓練はその後の離職率に影響を与える                                   | 1997年以降は教育訓練を受けることで女性の離職率が下がっている                              |
| 武石 (2006)    | 両立支援   | 求職者 | 両立支援策を導入することで、応募者が増え優秀な人材が確保できるようになる                       | 新卒採用、中途採用ともに、両立支援策導入ポイントがプラスで有意な係数をしましている。一方、環境整備ポイントは有意でない。  |
| 田尻・忽那 (2006) | 従業員の処遇 | 求職者 | 従業員を単なる労働力と見るのではなく、個人として扱ってもらえそうだと感じた場合、会社の政策・経営に対する満足度は高い | 従業員を単なる労働力と見るのではなく、個人として扱ってもらえそうだと感じた場合、会社の政策・経営に対する満足度はかなり高い |
|              |        | 従業員 | 体力的に過酷な労働や仕事の単調さは、仕事そのものに対する満足度のマイナス要因である                  | 体力的に過酷な労働や仕事の単調さは、仕事そのものに対する満足度のかなりのマイナス要因である                 |
|              | 能力開発   |     | 仕事に関わる資格の取得や技能アップを助成する教育体制がある場合、会社の政策・経営に対する満足度は高い         | 仕事に関わる資格の取得や技能アップを助成する教育体制がある場合、会社の政策・経営に対する満足度はかなり高い         |

|              |            |           |  |   |
|--------------|------------|-----------|--|---|
| 今田・池田 (2006) | 両立支援       | 女性<br>従業員 | 育児休業制度の普及に伴って出産・育児期に就業継続する女性は増えている                       | 均等法後世代で出産まで就業継続する女性は均等法前世代より増えていない。育児休業制度は親族援助や保育所の利用と組み合わせられることで就業継続を高めている。                                      |
| 中野 (2006)    | 能力開発       | 従業員       | 職業教育訓練の実施割合や OJT の実施状況、人材育成に関する取組の状況などは従業員の士気・満足度に影響を与える | 職業教育訓練実施率や OJT 実施状況、人材育成取組指数は従業員の満足度・士気に有意に正の影響を与えている。  |
| 島貫 (2007)    | 派遣労働者の人事管理 | 派遣労働者     | 人事管理は派遣先の仕事意欲に影響を与える                                     | 人材用件の明確化、派遣先の情報提供、業務知識・ノウハウの説明、教育訓練、評価基準の明確化、賃金管理は派遣先の仕事意欲に正の影響を示す。   |
|              |            |           | 人事管理は派遣先の継続意欲に影響を与える                                     | 仕事内容の明確化、人材用件の明確化、派遣先の情報提供、希望・経験のヒヤリング、業務知識・ノウハウの説明、職場ルールの説明、評価基準の明確化、評価結果のフィードバック、作業環境の整備、情報共有は派遣先の継続意欲に正の影響を示す。 |
|              |            |           | 人事管理は派遣元の勤続意欲に影響を与える                                     | 人材用件の明確化、派遣先の情報提供、希望・経験のヒヤリング、教育訓練、キャリア   |



|                                    |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | 相談、就業機会の提供、苦情処理、福利厚生、評価基準の明確化は派遣もとの勤続意欲に正の影響を示す。                           |
| 人事管理が派遣先の仕事意欲に与える影響はスキルの専門性によって異なる | 人材用件の明確化、教育訓練は専門性の高い場合も低い場合も派遣先の仕事意欲に正の影響を示す。                              |
| 人事管理が派遣先の継続意欲に与える影響はスキルの専門性によって異なる | 専門性が高いサンプルで就業機会の提供は正の影響、キャリア相談は負の影響、専門性の低いサンプルで賃金管理が正の影響を派遣先の継続意欲に対して示した。  |
| 人事管理が派遣元の勤続意欲に与える影響はスキルの専門性によって異なる | 専門性の低いサンプルで評価基準の明確化、作業環境の整備が正の影響、専門性の高いサンプルで職場ルールの説明が負の影響を派遣元の勤続意欲に対して示した。 |
| 人事管理が派遣先の仕事意欲に与える影響はキャリア志向によって異なる  | 評価基準の明確化、賃金管理は正社員希望の有無にかかわらず派遣先の仕事意欲に正の影響を示した。                             |
| 人事管理が派遣先の継続意欲に与える影響はキャリア志向によって異なる  | 正社員志向の高いサンプルでは派遣先の情報提供、希望・経験のヒヤリング、苦情処理が派遣先の継続意欲に正の影響を示した。                 |
| 人事管理が派遣元の勤続意欲に与える影響はスキルの専門性によって異なる | 正社員志向の高いサンプルで評価結果のフィードバック、   |

|              |              |       |  |   |
|--------------|--------------|-------|--|---|
|              |              |       | る影響はキャリア志向によって異なる  | 作業環境の整備が派遣もとの勤続意欲に正の影響を示した。   |
|              |              |       | 人事管理は派遣労働者の現在の働き方の満足に影響を与える                                  | 人材用件の明確化、派遣先の情報提供、職場ルールの説明、教育訓練、評価基準の明確化が現在の働き方の満足に有意な正の影響を示した。     |
|              |              |       | 人事管理は派遣労働者の将来のキャリアの見通しに影響を与える                                | キャリア相談、評価結果のフィードバック、苦情処理、福利厚生が正の影響、就業機会の提供が負の影響を将来のキャリアの見通しに対して示した。 |
| 江夏<br>(2008) | 正規・非正規間の均等処遇 | 正規従業員 | 非正規従業員の増加の程度が大きいほど雇用安定満足度は高くなる。均等処遇が進むほどその傾向は弱くなるか、逆の傾向が生じる。 | 充実企業の正規従業員には、他のどの企業類型よりも非正規従業員増加を肯定的に受け取る傾向がある。                     |
|              |              |       | 非正規従業員の増加の程度が大きいほど仕事内容満足度は高くなる。均等処遇が進むほどその傾向は弱くなるか、逆の傾向が生じる。 | 有意な影響力は見出されない。  |

|               |             |     |  |  |
|---------------|-------------|-----|--|--|
|               |             |     | 非正規従業員の増加の程度が大きいほど人間関係満足度は高くなる。均等処遇が進むほどその傾向は弱くなるか、逆の傾向が生じる。 | 有意な影響力は見出されない。   |
|               |             |     | 充実企業の正規従業員は、非充実企業や中間企業の正規従業員とは異なる心理的契約を持っている                 | 充実企業の正規従業員が抱く均等処遇の必要性認識の程度は他の2つの企業類型の正規従業員のそれとは異なっている。                   |
|               |             |     | 非充実企業の正規従業員と中間企業の正規従業員の心理的契約は同じである。                          | 中間企業と非充実企業の正規従業員が抱く均等処遇の必要性認識には違いは見られない。                                 |
| 松 葉<br>(2008) | 経営理念<br>の浸透 | 顧客  | 顧客満足は事前期待・事後評価・次回来店意向から構成され、次回来店意向は実際来店行動をもたらす               | 顧客満足の変化は事後の評価に強い影響、次回来店意向にも影響を与え、次回来店意向は実際来店行動に繋がっている。                   |
|               |             | 従業員 | トップによる経営理念の浸透思索が理念の浸透を解して顧客志向と精神の理解をもたらし、理念の浸透は従業員           | トップの浸透施策は理念の浸透に影響を与え、理念の浸透は従業員満足＝顧客満足へとつながり、従業員満足度と次回来店意向5の獲得数に影響を与えている。 |

|            |  |                                    |
|------------|--|------------------------------------|
|            | 満足 = 顧客満足を<br>解して従業員満足<br>度と顧客の次回来<br>店意向をもたらす |                                    |
| 顧客・<br>従業員 | 経営理念の浸透は<br>顧客満足と従業員<br>満足を両立させてい<br>る         | 経営理念の浸透は顧客満足<br>と従業員満足を両立させてい<br>る |

表 5 就業継続に関する推定結果

|                     | 全標本        |         | 有配偶者       |         | 無配偶者      |         |
|---------------------|------------|---------|------------|---------|-----------|---------|
|                     | 推定値        | マージナル効果 | 推定値        | マージナル効果 | 推定値       | マージナル効果 |
| 結婚ダミー               | -0.953 *** | -0.362  |            |         |           |         |
| 育児休業制度ダミー           | 0.469 ***  | 0.179   | 0.282      | 0.071   | 0.792 **  | 0.186   |
| 企業内託児所ダミー           | -0.542     | -0.185  | -0.665     | -0.141  | -0.542    | -0.158  |
| 勤務時間短縮制度ダミー         | 0.367 *    | 0.143   | 0.576 **   | 0.188   | 0.367 *   | 0.075   |
| 再雇用制度ダミー            | -0.385 *   | -0.140  | -0.533 **  | -0.132  | -0.385 *  | -0.105  |
| 深夜勤務ダミー             | -0.369 *   | -0.135  | -0.472 *   | -0.117  | -0.369 *  | -0.096  |
| 労働所得(対数値)           | -0.024     | -0.009  | 0.420 **   | 0.103   | -0.024    | -0.006  |
| 熟練を要する仕事ダミー         | 0.216      | 0.083   | 0.405 *    | 0.123   | 0.316     | 0.049   |
| 専門技術・管理職ダミー         | 0.087      | 0.033   | 0.184      | 0.054   | 0.087     | 0.020   |
| 勤続年数                | 0.030      | 0.011   | 0.048      | 0.012   | 0.030     | 0.007   |
| 就業経験年数              | -0.080 **  | -0.031  | -0.116 **  | -0.028  | 0.080 **  | -0.019  |
| 教育年数                | 0.064      | 0.024   | 0.061      | 0.015   | 0.064     | 0.015   |
| 非正規就業ダミー            | -0.420     | -0.150  | 0.219      | 0.067   | -0.42     | -0.115  |
| 年齢                  | 0.093 **   | 0.036   | 0.090 *    | 0.022   | 0.093 **  | 0.022   |
| 本人の労働所得以外の世帯所得(対数値) | -0.124 **  | -0.047  | -0.621 *** | -0.152  | -0.124 ** | -0.029  |
| 定数項                 | -2.023 *   |         | -2.207 *   |         | -2.023 *  |         |
| 対数尤度                | -189.091   |         | -112.95    |         | -179.260  |         |
| 観測値数                | 411        |         | 265        |         | 146       |         |

\*\*\*は 1%、\*\*は 5%、\*は 10%水準で有意。

出所:「女性の結婚・出産と就業に関する実態調査」(個票)(医療経済研究機構内「経済と社会保障に関する研究会」1997年8月実施)

表 6 両立支援策が採用パフォーマンスに及ぼす影響

| 新卒採用              | ケース 1      |        | ケース 2      |        | ケース 3      |        |
|-------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
|                   | 係数         | Exp(B) | 係数         | Exp(B) | 係数         | Exp(B) |
| 業種(基準:製造業)        |            |        |            |        |            |        |
| 建設業ダミー            | 0.224      | 1.252  | 0.204      | 1.226  | 0.219      | 1.244  |
| 情報通信・運輸業<br>ダミー   | 0.319      | 1.375  | 0.273      | 1.314  | 0.320      | 1.377  |
| 金融・保険業ダミー         | 0.330      | 1.391  | 0.308      | 1.361  | 0.340      | 1.405  |
| 小売・サービス等<br>ダミー   | 0.266      | 1.305  | 0.264      | 1.302  | 0.265      | 1.304  |
| その他産業ダミー          | 0.551      | 1.735  | 0.627      | 1.871  | 0.552      | 1.736  |
| 従業員数<br>(対数)      | 0.414 **   | 1.513  | 0.435 **   | 1.544  | 0.422 **   | 1.525  |
| 業績指標ダミー           | 0.464 **   | 1.591  | 0.466 **   | 1.594  | 0.463 **   | 1.589  |
| 両立支援策<br>導入ポイント   | 0.108 *    | 1.114  |            |        | 0.110 *    | 1.117  |
| 両立支援策<br>環境整備ポイント |            |        | 0.012      | 1.012  | -0.021     | 0.980  |
| 定数                | -4.070 *** | 0.017  | -3.964 *** | 0.019  | -4.098 *** | 0.017  |
| サンプル数             | 404        |        | 405        |        | 404        |        |
| -2 対数尤度           | 484.3      |        | 488.1      |        | 484.3      |        |
| $\chi^2$          | 15.5       |        | 12.5       |        | 15.6       |        |
| 有意確率              | 0.050      |        | 0.130      |        | 0.076      |        |

| 中途採用              | ケース 1   |        | ケース 2  |        | ケース 3   |        |
|-------------------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|
|                   | 係数      | Exp(B) | 係数     | Exp(B) | 係数      | Exp(B) |
| 業種(基準:製造業)        |         |        |        |        |         |        |
| 建設業ダミー            | -0.31   | 0.732  | -0.291 | 0.747  | -0.288  | 0.749  |
| 情報通信・<br>運輸業ダミー   | 0.439   | 1.551  | 0.393  | 1.482  | 0.447   | 1.564  |
| 金融・保険業ダミー         | 0.291   | 1.338  | 0.249  | 1.282  | 0.271   | 1.311  |
| 小売・サービス等<br>ダミー   | -0.4    | 0.674  | -0.375 | 0.688  | -0.386  | 0.680  |
| その他産業ダミー          | 0.135   | 1.144  | 0.315  | 1.370  | 0.166   | 1.181  |
| 従業員数(対数)          | -0.01   | 0.993  | -0.034 | 0.967  | -0.040  | 0.961  |
| 業績指標ダミー           | -0.09   | 0.915  | -0.067 | 0.935  | -0.081  | 0.922  |
| 両立支援策<br>導入ポイント   | 0.132 * | 1.141  |        |        | 0.119 * | 1.126  |
| 両立支援策<br>環境整備ポイント |         |        | 0.124  | 1.132  | 0.073   | 1.076  |
| 定数                | -1.21   | 0.300  | -0.907 | 0.404  | -1.076  | 0.341  |
| サンプル数             | 354     |        | 355    |        | 354     |        |
| -2 対数尤度           | 395.2   |        | 398.4  |        | 394.7   |        |
| $\chi^2$          | 8.3     |        | 5.8    |        | 8.8     |        |
| 有意確率              | 0.403   |        | 0.674  |        | 0.456   |        |

\*\*\*は 1%水準、\*\*は 5%水準、\*は 10%水準で有意

出所:「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」ニッセイ基礎研究所

表 7 企業属性によって障害者雇用率公開の影響は異なるか

| 区分                | 属性         | 差分 <sup>15</sup> | 観測値数 |    |
|-------------------|------------|------------------|------|----|
| 規模別               | 小規模        | 0.0485***        | 43   | 18 |
|                   | 大規模        | 0.0636***        | 25   | 31 |
| 経営状況別             | 経常利益増加     | 0.0210***        | 44   | 34 |
|                   | 経常利益減少     | 0.0280*          | 24   | 11 |
|                   | 二期連続赤字     | 0.2912           | 1    | 3  |
| 産業別 <sup>16</sup> | i          | 0.0361**         | 14   | 10 |
|                   | ii         | 0.1490***        | 22   | 15 |
|                   | iii        | 0.0421**         | 16   | 11 |
|                   | iv         | -0.0577***       | 16   | 13 |
| 資本規模別             | 100億円以下    | -0.1383***       | 24   | 6  |
|                   | 100～1000億円 | 0.1058***        | 44   | 33 |
|                   | 1000億円以上   | -                | 0    | 10 |
| 知識集約的産業           | 未達成企業      | -0.0229**        | 31   | 37 |
|                   | 達成企業       | -0.0200**        | 17   | 32 |
|                   | 知識集約産業内    | 0.0491***        | 31   | 17 |
| 規制産業              | 未達成企業      | 0.3656***        | 7    | 61 |
|                   | 達成企業       | 0.1029***        | 11   | 38 |
|                   | 規制産業内      | 0.3310***        | 7    | 11 |

\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意

出所：『会社四季報』2003年秋季号、『Nikkei Needs Financial Quest』

<sup>15</sup> 差分とは各区分における未達成企業の平均累積超過収益率から達成企業の平均累積超過収益率を引いたものである。

<sup>16</sup> 2003年『賃金構造基本統計調査』に基づき、33業種を賃金の低い順に並べ、各分位の労働者数がひとしくなるように4区分に分けて検定を行った。

i. 繊維製品、陸運業、食料品、パルプ・紙、ゴム

ii. 建設業、小売業、機械、その他製品、鉄鋼

iii. サービス業、輸送用機器、非鉄金属、精密機器、電気機器、卸売業

iv. 化学、電気・ガス業、医薬品、情報・通信業、保険業、銀行業



表 8 各分析の手法

| 論文          | 分析手法                   | 被説明変数等                 | 説明変数等  |
|-------------|------------------------|------------------------|--|
| 滋野・大日(2001) | プロビット<br>回帰分析          | 継続就業ダミー                | 結婚ダミー、育児休業制度ダミー、企業内託児所ダミー、勤務時間短縮制度ダミー、再雇用制度ダミー、深夜勤務ダミー、(本人の)労働所得、熟練を要する仕事ダミー、専門技術・管理職ダミー、勤続年数、就業経験年数、教育年数、非正規就業ダミー、年齢、本人の労働所得以外の世帯所得 |
|             |                        |                        | 対入所希望者待機率、育児休業制度ダミー、育児休業法ダミー、フレックスタイム制度ダミー、勤務時間短縮制度ダミー、企業内託児所ダミー、深夜勤務ダミー、再雇用制度ダミー、結婚前の所得(対数値)、配偶者の結婚前の所得(対数値)、同居ダミー                  |
| 川口・長江(2005) | イベント・スタディ法<br>(二段階推定法) | 平均累積超過収益率              | 均等推進企業表彰   |
|             |                        |                        | ファミリー・フレンドリー企業表彰   |
|             | プロビット<br>回帰分析          | 就職人気ランキング<br>100位以内ダミー | 従業員数の対数値、1人あたり経常利益、宣伝広告費の対数値、平均年収の対数値、大卒予定採用者数、大卒女子予定採用者数、均等推進企業表彰受賞ダミー、ファミリー・フレンドリー企業表彰受賞ダミー  |
|             | プロビット<br>回帰分析          | 就職人気ランキング<br>100位以内ダミー | 従業員数の対数値、1人あたり経常利益、宣伝広告費の対数値、平均年収の対数値、大卒予定採用者数、大卒女子予定採用者数、女性従業員比   |

|                     |                |  |   |
|---------------------|----------------|--|---|
|                     |                |  | 率、残業時間、年次有給休暇取得日数、出産休暇取得者数、既婚女性比率、女性離職率、女性勤続年数  |
| 長江<br>(2005)        | イベント・<br>スタディ法 | 平均累積超過収益<br>率の差分                       | 従業員規模ダミー、経営状況ダミー、<br>産業ダミー、資本規模ダミー  |
| 樋口・<br>戸田<br>(2005) |                | 離職率                                    | 企業訓練ダミー、年齢、学歴ダミー、<br>雇用形態ダミー、勤続年数、出産ダミ<br>ー、結婚ダミー、末子の年齢が6歳以<br>上ダミー、育児休業制度ダミー、時間<br>ダミー |
| 武石<br>(2006)        | ロジット<br>回帰分析   | 「質・量ともに必要な<br>人材が確保されてい<br>る」を1、それ以外を0 | 両立支援策導入ポイント、環境整備ポ<br>イント 他  |
|                     | 多項ロジット<br>回帰分析 | 5年前と比べて応募<br>者が「増えた」「変わら<br>ない」「減った」   |   |
| 田尻・<br>忽那<br>(2006) | 平均             | 入社時の決め手に対<br>する満足度                     | 入社決め手が従業員を労働力では<br>なく個人として扱ってもらえそうだったこ<br>とである  |
|                     |                | 現在の満足度                                 | 満足度を感じるのは担当業務が体力<br>的に過酷ではなく単調でもないこと<br>である   |
|                     |                | 現在の満足度                                 | オーナーの経営者の行動として必要だ<br>と思われるのは仕事に関わる資格の取<br>得や技能アップを助成する従業員向<br>けの教育制度を設けることである           |
| 今田・<br>池田<br>(2006) | ロジット<br>回帰分析   | 初子出産時<br>雇用ダミー                         | 年齢階級、教育年数、初子出産年<br>齢、雇用形態ダミー、職種ダミー、育<br>児休業制度ダミー、親族援助ダミー、<br>保育所利用ダミー                   |

|              |                 |                                      |  |
|--------------|-----------------|--------------------------------------|--|
| 中野<br>(2006) | 順序プロビット<br>回帰分析 | 3年前と比較した従業員の満足度・指揮の変化の方向を5段階で指数化したもの | 職業教育訓練実施率、OJT実施状況、人材育成取組指数、規模階級ダミー、業種ダミー   |
| 島貫<br>(2007) | 重回帰分析           | 派遣先の仕事意欲                             | 年齢、最終学歴ダミー、配偶者・子供・その他同居家族ダミー、主たる家計負担者ダミー、派遣労働者として働いている期間、過去に就業した派遣先企業数、過去に就業した派遣元企業数、現在の派遣先で働いている期間、現在の派遣元に登録した時期、職種ダミー、仕事選択志向・仕事と生活の両立志向・スキル発揮志向ダミー、正社員志向ダミー、派遣先の企業規模ダミー、派遣元の企業規模ダミー、派遣元の資本形態、派遣先の人事管理17、派遣元の人事管理18 |
|              |                 | 派遣先の継続意欲                             |  |
|              |                 | 派遣元の勤続意欲                             |  |
|              | ロジット<br>回帰分析    | 現在の働き方への満足                           |  |
|              |                 | 将来のキャリアの見通し                          |  |
| 江夏<br>(2008) | 順序ロジット<br>回帰分析  | 雇用安定満足度                              | 性別ダミー、年齢、最終学歴、勤続年数、所属企業数、役職、年収、労働時間、経営方針の理解、業界ダミー、従業員数、収益力、労働生産性、能力・成果主義的人事、非正規従業員増加度  |
|              |                 | 仕事内容満足度                              |  |
|              |                 | 人間関係満足度                              |  |
|              |                 | 均等処遇の<br>必要性認識                       | 性別ダミー、年齢、最終学歴、勤続年数、所属企業数、役職、年収、労働時間、経営方針の理解、業界ダミー、従  |

<sup>17</sup> 調達(仕事内容の明確化、人材要件の明確化)、育成(業務知識・ノウハウの説明、職場ルールの説明)、評価・処遇(評価基準の明確化、評価結果のフィードバック)、その他(作業環境の整備、情報共有)

<sup>18</sup> 調達(派遣先の情報提供、希望・経験のヒヤリング)、育成(教育訓練、キャリア相談)、評価・処遇(賃金管理、就業機会の提供)、その他(苦情処理、福利厚生)

|              |             |                                 |   |
|--------------|-------------|---------------------------------|---|
|              |             |                                 | 業員数、収益力、労働生産性、能力・成果主義的人事、非正規従業員増加度、企業類型ダミー    |
| 松葉<br>(2008) | 共分散構造<br>分析 | 実際来店行動 <sup>19</sup>            | 顧客満足 <sup>20</sup> (事前期待、事後評価、次回来店意向の背後に潜在する) |
|              |             | 従業員満足度、次回来店意向 <sup>5</sup> の獲得数 | 従業員満足=顧客満足(理念の浸透 <sup>21</sup> の背後に潜在する)      |
| クラスター分析・対応分析 |             |                                 |   |

#### 参考文献

- Brekke K.A. and Nyborg K. (2004) “Moral hazard and moral motivation: Corporate social responsibility as labor market screening” Memorandum, Department of Economics University of Oslo
- Cappelli, Peter and David Neumark (2003) “External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses” *Industrial Relations*, 43
- 江夏幾多郎 (2008)「非正規従業員への人事諸施策の充実と正規従業員の就労意識—『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』、『日本労働研究雑誌』No.570
- 樋口美雄・戸田淳仁 (2005)「企業による教育訓練とその役割の変化」『経商連携21COE ディスカッションペーパー』慶應義塾大学
- 今田幸子・池田心豪 (2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.553
- 川口章・長江亮 (2005)「企業表彰が株価・人気ランキングに与える影響—均等推進とファミリー・フレンドリーの市場評価」『日本労働研究雑誌』No.538
- Lyon T.P. and Maxwell J.W. (2007) “Corporate Social Responsibility and the Environment: A Theoretical Perspective” *Review of environmental economics and policy*, Kelly School of Business

<sup>19</sup> 観測変数

<sup>20</sup> 潜在変数

<sup>21</sup> トップによる浸透施策の背後に潜在する

- 松葉博雄 (2008)「経営理念の浸透が顧客と従業員の満足へ及ぼす効果—事例企業調査研究から—」『経営行動科学』第 21 巻第 2 号
- 長江亮 (2005)「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業障害者雇用状況開示のイベントスタディ」『日本労働研究雑誌』
- 中野貴比呂 (2006)「我が国における能力開発の現状～個人の能力開発、企業における人材育成のあり方に関する実証分析～」内閣府政策統括官室
- 滋野由紀子・大日康史 (2001)「育児支援策の結婚・出産・就業に与える影響」岩本康志編『社会福祉と家族の経済学』、東洋経済新報社
- 島貫智行 (2007)「派遣労働者の人事管理と労働意欲」『日本労働研究雑誌』No.566
- 武石恵美子 (2006)「企業からみた両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』
- 田尻さや香・忽那憲治 (2006)「ファミリービジネスにおける従業員の満足度」『中小企業総合研究』第 3 号