

働きがいとコンプライアンス

働きがいとコンプライアンス
(法令遵守)についての意識調査から

2017年2月28日

株式会社日経リサーチ
国際調査本部

目次

- **海外ビジネスにおける日本企業の課題は？**
- **従業員の意識はどうか？**
 - **働きがいや満足度は？**
- **コンプライアンスに対する意識はどうか？**
- **グローバルで成功するために**

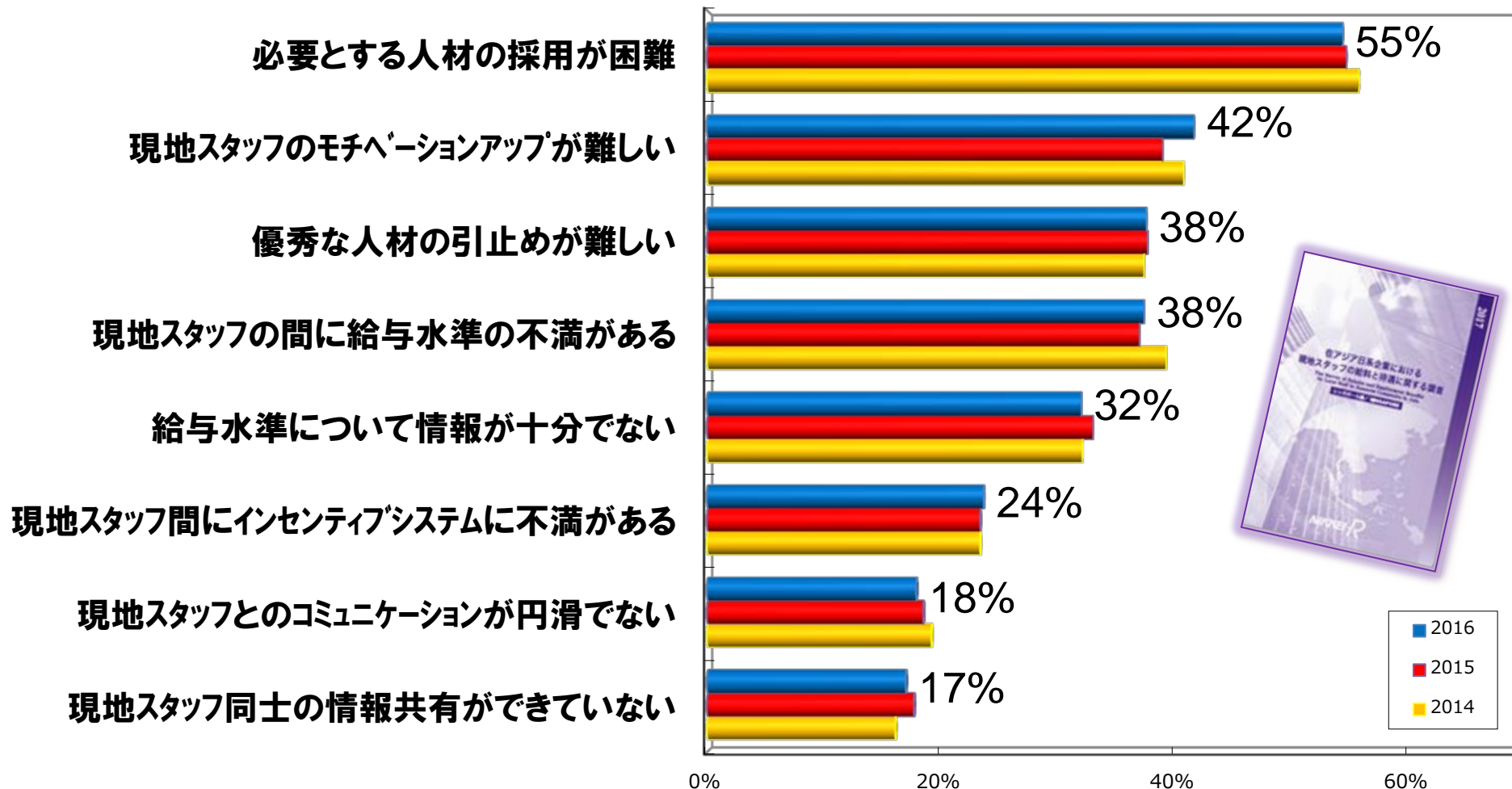


日本企業は今何に悩んでいるか？

現地での労務管理上最大の問題点は 「必要とする人材の採用が困難」

アジア11か国・地域の日本企業の現地法人において、50%以上が「必要とする人材の採用が困難」と回答。

・現地スタッフの労務管理において問題になっていることがありますか。





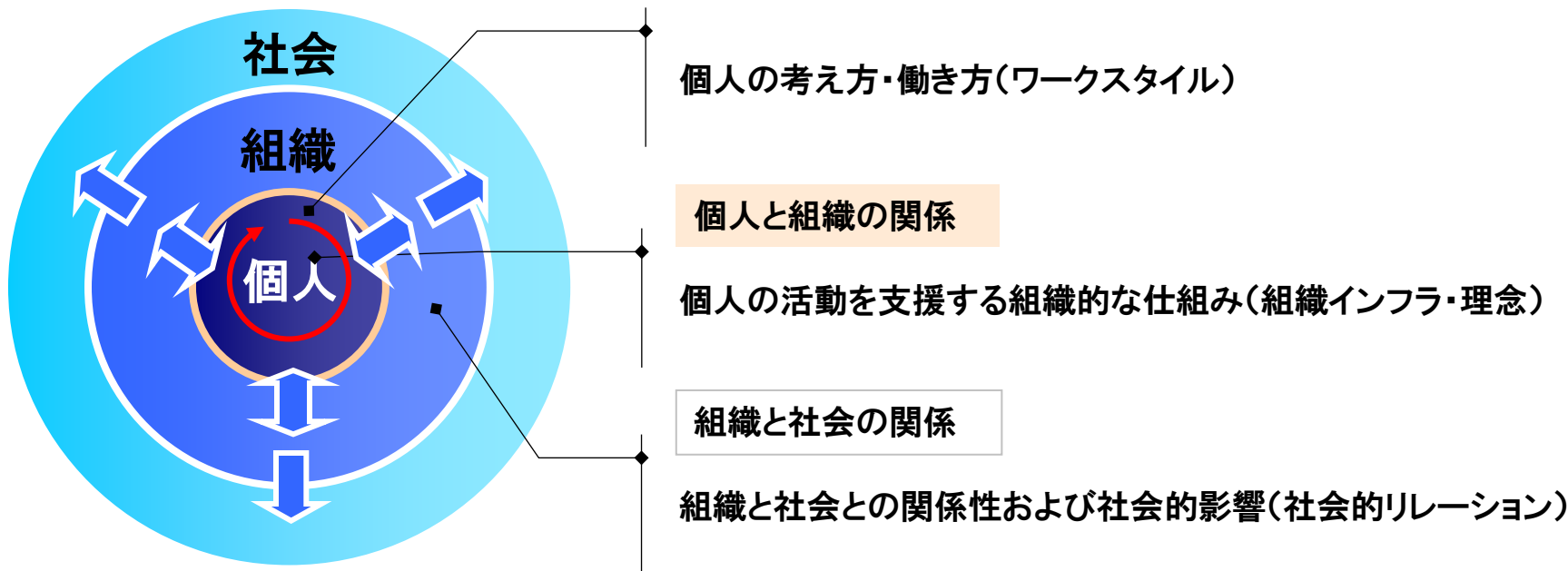
従業員はどう感じているか？

働きがいとコンプライアンス（法令遵守）についての意識調査
調査方法：インターネット調査
調査実施国：8カ国（シンガポール、タイ、インドネシア、フィリピン、インド、中国、アメリカ、日本）
調査対象：連結売上100億円以上企業に勤務するホワイトカラー（20-59歳）
有効回答数：8カ国計2741s
調査実施時期：2016年12月

従業員の働きがいとコンプライアンスの関係

- ◆ 人が「働きがい」を持ってワクワクと仕事(活動)している組織は**活性化**し、ものが言える**風通しのよい健全な状態**につながる → **リスクの予防に**
- ◆ 「個人と組織の関係」、もしくは「組織と社会の関係」に何らかの阻害要因があると、活動に一貫性がなくなり、「動き」が停滞する → **リスクの温床に**

「働きがい」をもって働いているかは、企業のコンプライアンス遵守風土の健全性を測る重要指標の一つ

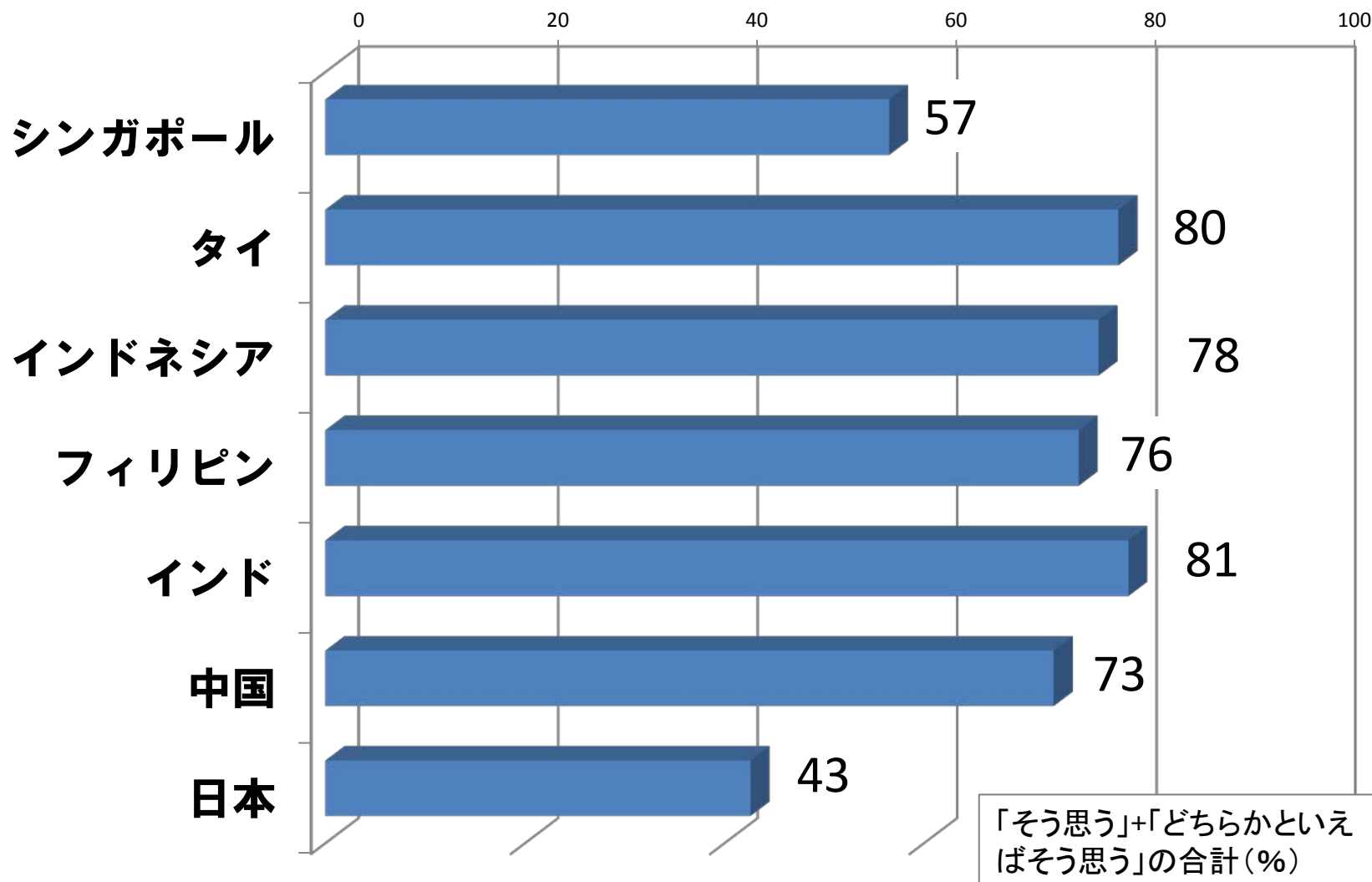


アジアでは働きがいを感じる人が多い

〈自分にとって働きがいのある会社である〉

インド、タイなどアジア各国で高い。しかしシンガポールは低め。

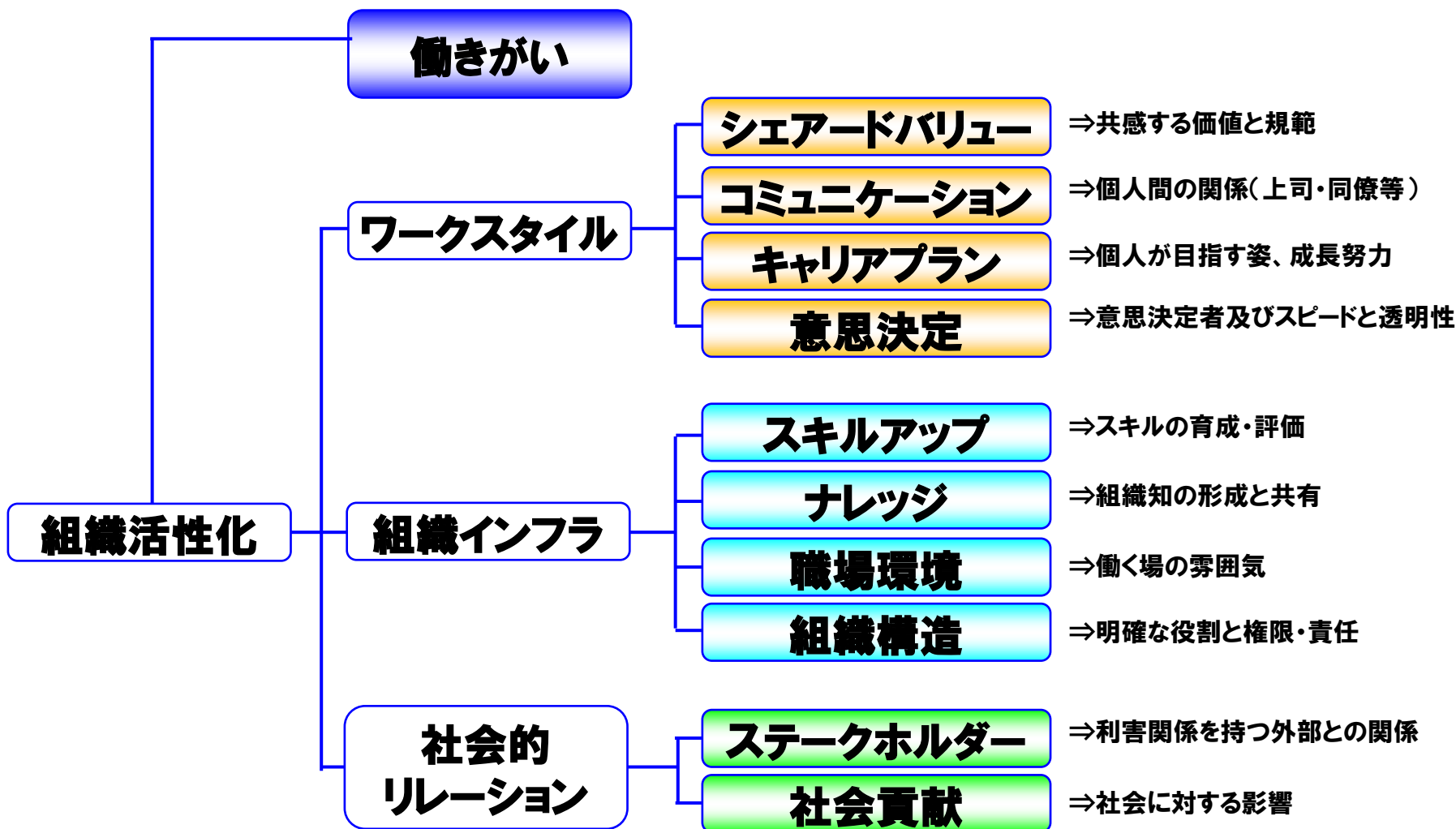
(%)



「働きがい」に影響を与える事柄は

満足度の調査・分析フレーム

様々な分野の満足度を訊ねることで、強みと弱みがわかる。



国別に特徴を見てみると

高満足度項目

インド

- 自社はお客さまの要望に迅速に対応している
- 職場での上司/部下のコミュニケーションは良好である

タイ

- お客さまは自社の製品やサービスに満足している
- 自分の仕事会社が会社（所属部署）の業績に結びついていることが実感できる

日本

- この会社にいれば、社会的な信用が得られる
- 自分の仕事は、自分なりの工夫や改善の余地が大きい

シンガポール

- 自社はお客さまの要望に迅速に対応している
- 自分の所属している部門では他の部門とうまく協力しあっている

低満足度項目

インド

- 駐在員や本社の関係従業員が言語を含めて自国の慣習・文化の理解を高めるように努めている
- 自社では従業員が悪い知らせを上司に包み隠さず報告する環境や習慣がある

タイ

- 自社の福利厚生サービスは他社に比べ、充実している

日本

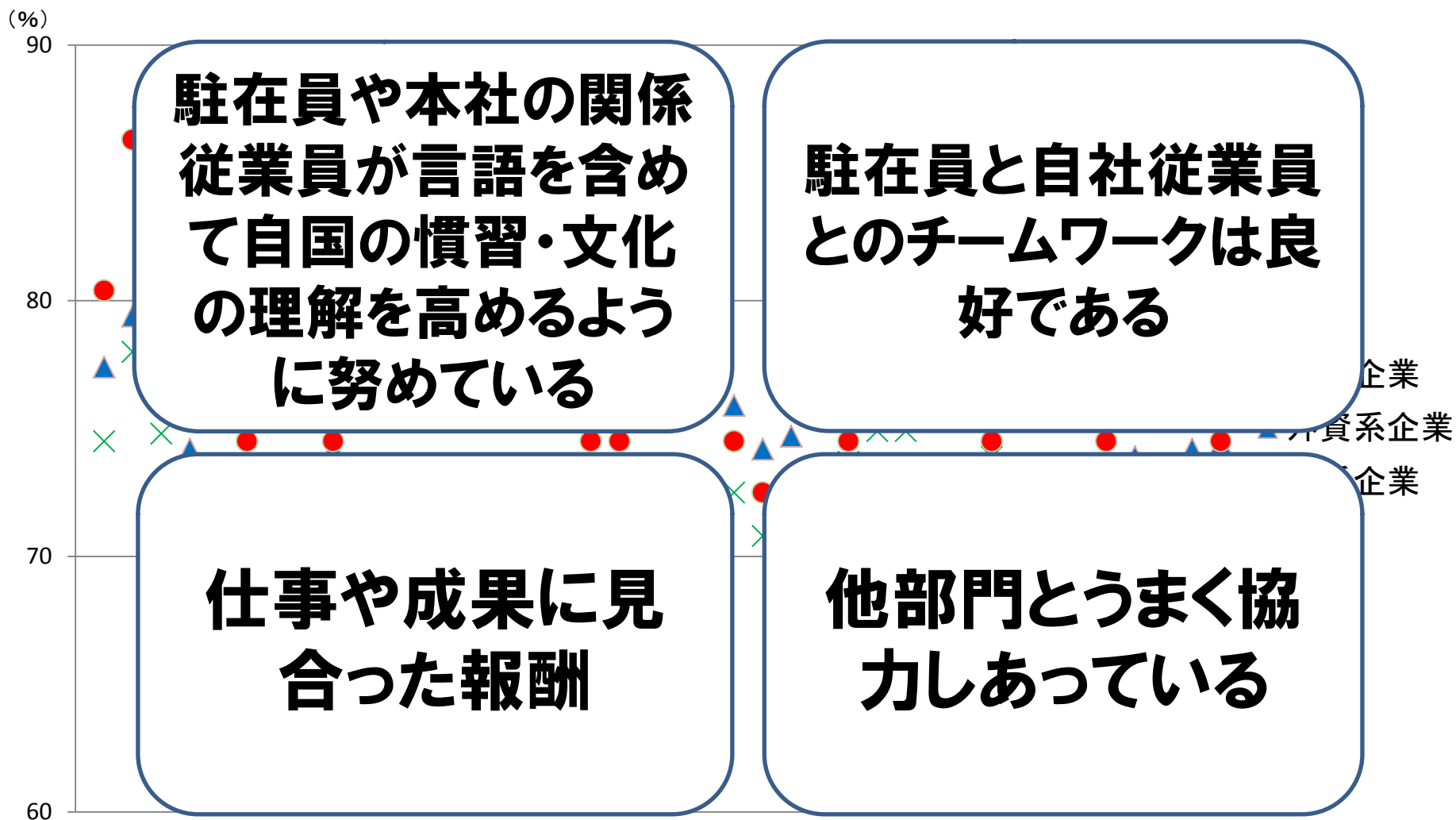
- 経営陣の意思決定のスピードは早い
- 自社は優秀な人材を採用できるような魅力的な待遇やキャリアパスを提供している

シンガポール

- 自社の福利厚生サービスは他社に比べ、充実している
- 駐在員や本社の関係従業員が言語を含めて自国の慣習・文化の理解を高めるように努めている

アジア6か国では日系企業は負けていない

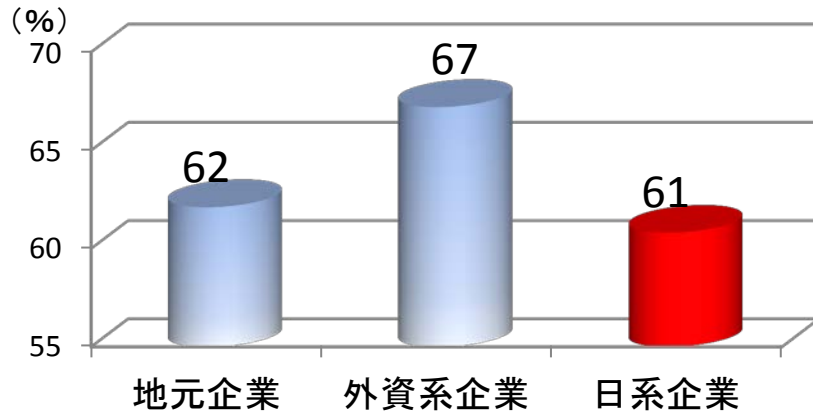
日系企業が外資や地元企業を満足度で上回る主な項目



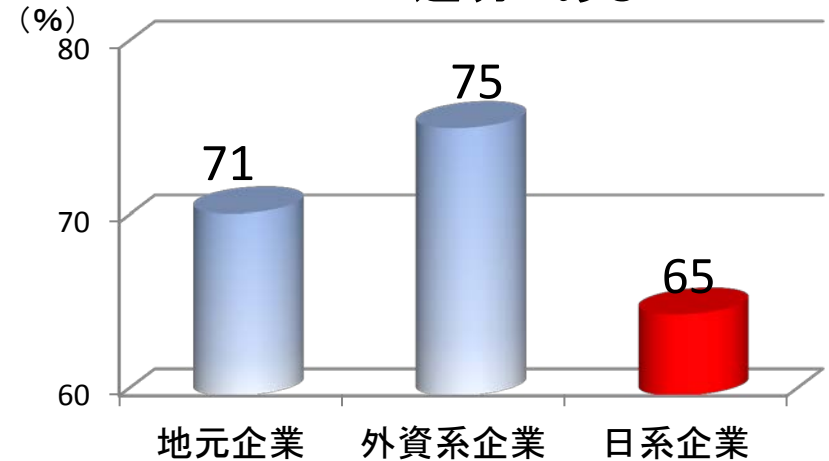
さらに優秀な経営人材を採用するためには

アジアで外資に依然負けている項目は、福利厚生、意思決定、部門内コミュニケーション、高い目標をもち仕事に取り組むなど。

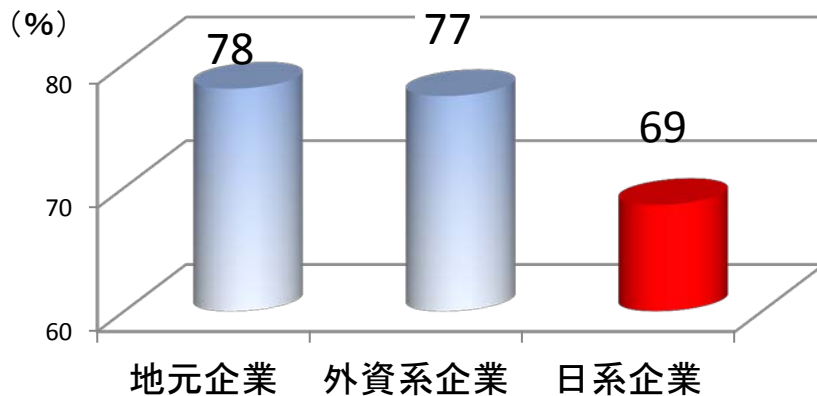
自社の福利厚生サービスは他社に比べ、充実している



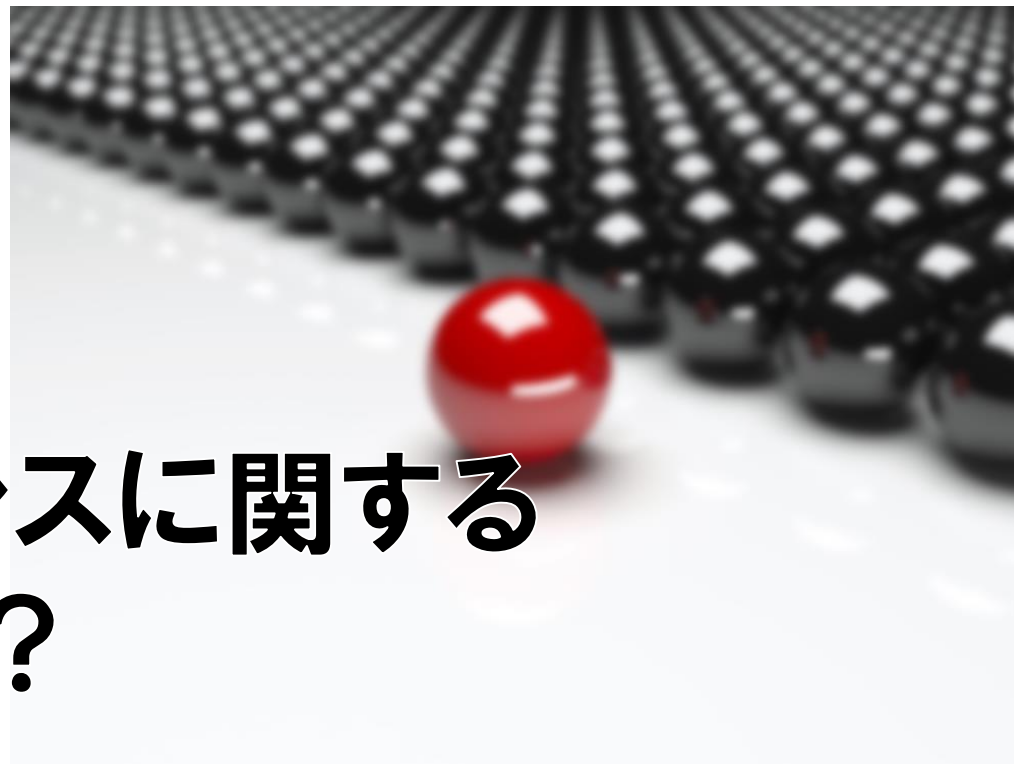
意思決定の過程が明確で、透明である



自分が所属している部門内のコミュニケーションは良好である



日本企業がさらに現地の優秀な経営人材を採用するためには、これらを改善していくことが必要。

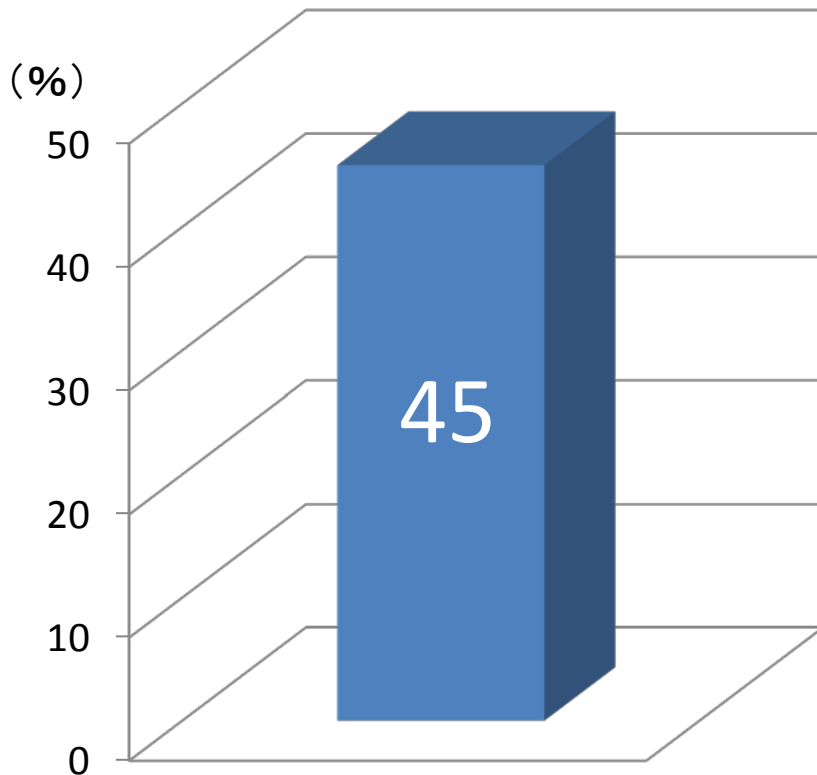


コンプライアンスに関する 意識はどうか？

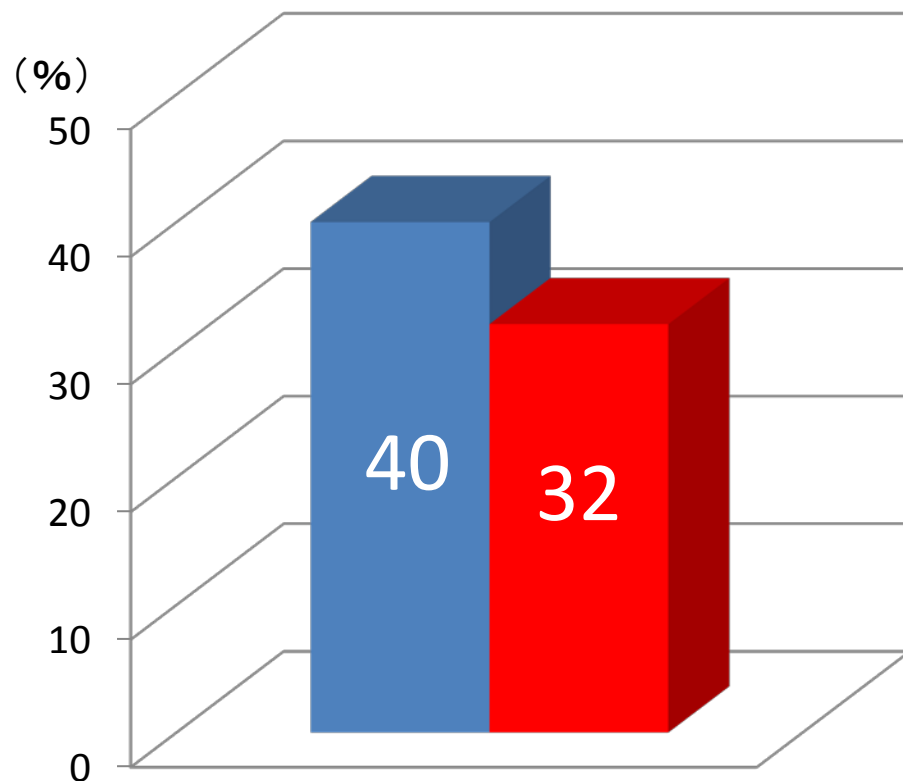
日本国内でのコンプライアンスの2大リスク NIKKEI-R

日本では「残業が当たり前の風土」、「パワハラ」が2大リスク。

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計(%)



【残業をすることが当たり前の風土になっていると感じる】



【職場でパワハラを見た・聞いたことがある】
【職場でパワハラを受けたことがある】

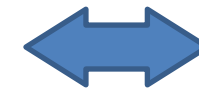
アジア6か国と比べると、日本はコンプラ模範国

アジア6か国に共通して高リスクになっているのは、「業務エリアに部外者がいても気にとめない」、「倫理より業績が優先」、「残業があたり前の風土」。

「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計(%)

●インド<高リスクTop1>

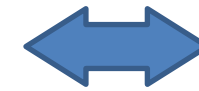
-職場では倫理的な問題より、
業績の向上を優先させる傾向がある(68%)



日本は
27%

●タイ<高リスクTop1>

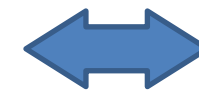
-業務エリアに部外者がいても気にとめない(72%)



日本は
19%

●インドネシア、フィリピン<高リスクTop1>

-残業をすることがあたり前の風土になっていると感じる
(インドネシア72%、フィリピン63%)



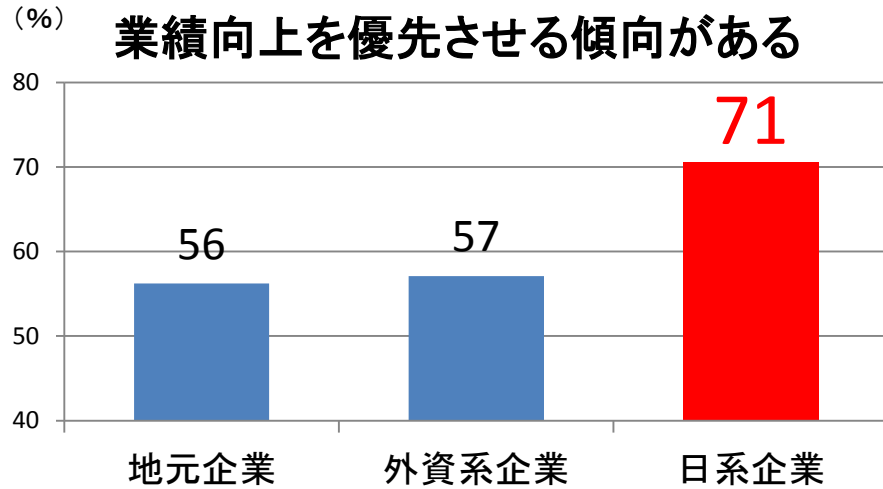
日本は
45%



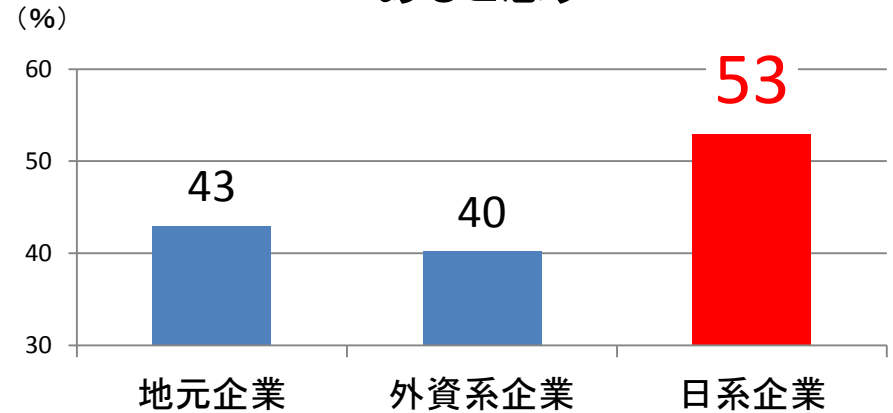
日本は模範国だが、アジアの日系企業は高リスク

地元企業や外資系企業に比べて、日系企業でリスクが高い。

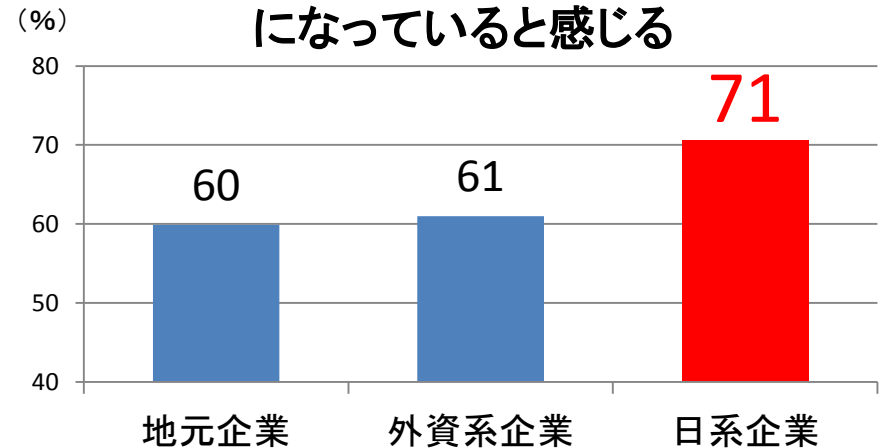
職場では倫理的な問題より、
業績向上を優先させる傾向がある



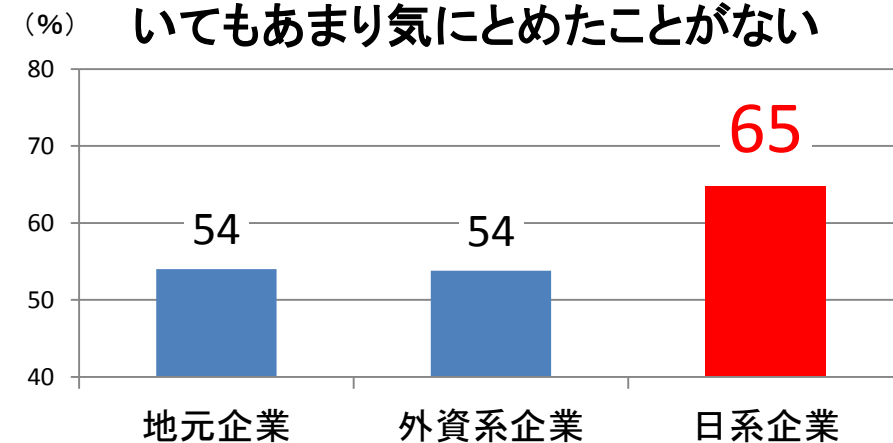
職場では取引先との癒着が
あると思う



残業をすることが当たり前
の風土になっていると感じる



職場の業務エリアに外部の人間が
いてもあまり気にとめたことがない



まとめ:グローバルで成功するために



グローバルで成功するために

グローバル本社として何をすべきか再考すべき時に来ている

コンプライアンスの優先順位を上げる。ガバナンスの1つに入れる。

ガバナンスの中核を成す
コンプライアンス

継続的な監査の仕組み。
定期的にチェックをする機会を設け、人と組織に関する調査を行う。

現地のトップマネジメントだけではなく、個々の従業員に教育し、目標管理に入れる。

教育・評価

状況把握・
チェック

グローバル本社としての意識・課題の共有

ご清聴ありがとうございました。

株式会社 **日経リサーチ**

国際調査本部
主事
西山 知見

【お問い合わせ先】
「従業員調査サービス」担当
フリーダイヤル 0120-980-181
〒101-0047

東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
URL : <http://www.nikkei-r.co.jp>

