



Title	営利企業の社会的行動に関する実証分析
Author(s)	大浦, 真衣
Citation	大阪大学, 2017, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/67029
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏名 (大浦 真衣)	
論文題名	営利企業の社会的行動に関する実証分析
論文内容の要旨	
<p>本稿の目的は、企業の社会的責任（CSR）と企業パフォーマンスの関係を実証的手法を用いて分析し、明示することである。近年、CSRに積極的に取り組む企業が世界的に増加している。2010年にはあらゆる組織の社会的責任のガイドラインとして、ISO26000が発行し、これまでCSRへの取り組みに積極的でなかった、中小企業にも社会的責任（SR）の浸透を期待されるようになった。さらに、企業のガバナンスや社会的責任に対して、厳しく判断する投資家を意識し、CSRレポートを出す企業も増えてきた。以前は、企業が負担するコストを増加させるCSR活動は、企業の「利潤最大化行動」と矛盾するのでは、との批判もあったが、今日では、CSRへの取り組みによって、製品や企業の価値が向上し、中長期的な利潤に繋がる、との考えが多く支持されている。このように、日本でも多くの企業がCSRに注目し、取り組みを強化しつつある。</p> <p>こうした社会情勢を背景に、本稿では、営利企業の多種多様な社会的行動が、どのようなベネフィットをもたらすのかについて、実証分析を行う。まず第1章で、CSRの要素を人材活用、環境、企業統治、社会性の4つの分野に分類し、それぞれのCSR指標と財務パフォーマンスの関係について実証分析を行う。ここでは、日本では先行研究の蓄積が少ない、CSRと財務パフォーマンスについて、日本企業のデータを4年分用いて、パネル分析を行い、その関係を明示できた点が大きな貢献であると考える。続いて、少子高齢化が進み、生産性の向上や新たな労働力の確保が喫緊の課題である日本社会にとって、重要な要素の一つである「人材活用」の分野にフォーカスをあてた実証分析を行う。第2章では、人材活用分野のCSRと従業員の定着率や働く意欲向上との関係、第3章では、人材活用分野のCSRと企業内ソーシャルキャピタルの関係について、それぞれ実証分析を行う。第2章、第3章では、CSRのうち、人材活用分野にフォーカスを当て、実証分析を行った点が新しい視点であり、先行研究の蓄積が少ない実証的手法を用いて、その関係を明示できた点が、大きな貢献であると考える。また、第3章では、ソーシャルキャピタルという、比較的新しい概念を用いて、人材活用分野のCSRとの関係について、実証分析を行った点も、新しいチャレンジであり、意義深いといえる。</p> <p>具体的には、第1章では、人材活用、環境、企業統治、社会性の4つの分野のCSRと、ROE（自己資本利益率）、ROA（総資産利益率）という財務指標の関係について、パネル分析を行った。結果、「人材活用」については、財務パフォーマンス（ROA、ROE）と正の関係に、「社会性」については、財務パフォーマンス（ROA）と正の関係にあるとの結果を得た。一方、「環境」「企業統治」の項目は、財務パフォーマンス（ROA、ROE）に対し、有意な結果は得られなかった。これらの結果より、人材活用、社会性の推進は財務パフォーマンスと正の関係にあるが、環境配慮や企業統治への注力と、財務パフォーマンスの間には、有意な関係は認められないとの結果を得た。</p> <p>第2章では、人材活用分野のCSRと従業員パフォーマンスの関係について実証分析を行った。具体的には、人材育成制度や両立支援制度、男女の均等雇用などと、従業員の定着率や働く意欲の向上との関係性を分析した。結果、社員定着率には、キャリアアップ支援制度と女性管理職比率が正の関係、法定以上の育児休業制度が負の関係であるとの結果を得た。さらに、働く意欲の向上や職場の雰囲気の改善に対しては、従業員の能力開発強化や男女の均等待遇、苦情相談制度など、幅広い領域の人材活用分野のCSRが正の関係である一方、法定を超える育児休業制度と女性管理職比率が負の関係であるとの結果となった。</p> <p>第3章では、人材活用分野のCSRと企業内ソーシャルキャピタルの関係について実証分析を行った。具体的には、正社員などの安定雇用や両立支援策、人材育成制度などと、企業内ソーシャルキャピタルの関係について実証分析した。結果、人材活用分野のCSRのうち、ワークライフバランス、人材育成制度、社員相談制度、雇用形態などが、企業内ソーシャルキャピタルの形成と正の関係であることが示唆された。</p> <p>このように、本稿で、日本企業の複数年に渡るデータを用いて、CSRと企業パフォーマンスの関係性について実証的に分析を行い、その関係について明示できたことは、大きな貢献であると考える。今後企業がCSRへの取り組みに注力する際にも、こうした実証分析結果を提示することで、その意義をが従業員や株主に伝えわりやすくなり、本研究が日本企業のCSR促進への一助となることを期待する。</p>	

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏名 (大浦 真衣)	
	(職) 氏名
論文審査担当者	主査 教授 山内 直人
	副査 教授 赤井 伸郎
	副査 教授 野村 茂治

論文審査の結果の要旨

本論文は、企業の社会的責任活動（CSR）と企業パフォーマンスの関係について、日本企業のデータを用いて実証分析を行ったものであり、第1章で全般的な分析を行った後、第2章と第3章では、少子高齢化の進む日本社会にとって注目される人材活用分野に焦点を当てた実証分析を行っている。

第1章では、「人材活用」「環境」「企業統治」「社会性」の4つの分野のCSRと、ROE（自己資本利益率）、ROA（総資産利益率）という財務指標の関係について、パネル分析を行った。その結果、「人材活用」については、財務パフォーマンス（ROA、ROE）と正の関係に、「社会性」については、財務パフォーマンス（ROA）と正の関係にあるとの結果を得た。一方、「環境」「企業統治」の項目は、財務パフォーマンス（ROA、ROE）に対し、有意な結果は得られなかった。これらの結果より、人材活用、社会性の推進は財務パフォーマンスと正の関係にあるが、環境配慮や企業統治への注力と、財務パフォーマンスの間には、統計的に有意な関係は認められないとの結果を得た。日本では先行研究の蓄積が少ない、CSRと財務パフォーマンスの関係について、日本企業の4年間にわたるパネルデータを用いて計量分析を行い、その関係を同定できた点が大きな貢献であると考える。

第2章では、人材活用分野のCSRと従業員パフォーマンスの関係について実証分析を行っている。具体的には、人材育成制度や両立支援制度、男女の均等雇用などと、従業員の定着率や働く意欲の向上との関係を分析した。結果、社員定着率には、キャリアアップ支援制度と女性管理職比率が正の関係、法定以上の育児休業制度が負の関係であるとの結果を得た。さらに、働く意欲の向上や職場の雰囲気の改善に対しては、従業員の能力開発強化や男女の均等待遇、苦情相談制度など、幅広い領域の人材活用分野のCSRが正の関係である一方、法定を超える育児休業制度と女性管理職比率に負の関係でみられるとの結果となった。人材活用分野のCSRに焦点を当てて実証分析を行った点が新しい視点であり、研究蓄積が少ない中で実証分析を行い、その関係を明示できた点が大きな貢献であると考える。

第3章では、人材活用分野のCSR、具体的には、正社員などの安定雇用や両立支援策、人材育成制度などと、企業内ソーシャルキャピタルの関係について実証分析した。結果、人材活用分野のCSRのうち、ワークライフバランス、人材育成制度、社員相談制度、雇用形態などが、企業内ソーシャルキャピタルの形成の間に有意な正の関係であることが示唆された。企業内でもソーシャルキャピタルが重要であることに注目し、人材活用分野のCSRとの関係について実証分析を行った点は新しいチャレンジであり、先駆的研究としての意義は大きいといえる。

このように、本論文において、日本企業の複数年にわたるデータを用いて、CSRと企業パフォーマンスの関係性について実証的に分析を行い、その関係について明示できたことは、大きな貢献であると考える。特に、第2章では、人材活用分野のCSRと従業員の定着率や働く意欲向上との関係、第3章では、人材活用分野のCSRと企業内ソーシャルキャピタルの関係について、それぞれ企業レベルのマイクロデータによる実証分析を行っている。今後企業がCSRへの取り組みに注力する際にも、こうした実証分析結果を提示することで、その意義が従業員や株主に伝わりやすくなり、本研究が日本企業のCSR促進、定着への一助となることが期待される。

以上のとおり、本論文は、企業の社会的責任活動（CSR）と企業パフォーマンスの関係について、日本企業のデータを用いて実証分析を行った示唆に富む研究論文で、この分野の先行研究を十分消化したうえで、適切かつ高度な計量経済分析によって信頼できる結果を得ており、この分野の研究に新たな知見を加え、重要な学術的貢献をしているものと評価することができる。よって、審査委員会は一致して、この学位請求論文が、博士（国際公共政策）の学位を授与するに十分値するものであると判断する。