

企業が報酬として自社株式を渡す対象が広がってきた。これまでは社内取締役向けが多かったが、若手従業員や社外取締役にも与える企業が増えている。企業価値の向上に向けて組織全体で意識の共有を図る。人手不足のなか、優秀な人材を確保する狙いもある。

投資用不動産を手掛けるイー・ディー・ワークスは3月末、2017年度入社の新卒社員9人に自社株を与える。給与に上乗せして1人当たり時価で35万円相当を無償で渡す。一定期間後に株価が上昇したタイミングで売却すれば、より多くの収入を得られる。「大幅な値上げがしにく

# 株式報酬、対象広がる

## 社外取締役・従業員にも

- 社外取締役や従業員に株式報酬を与える主な企業
- ソニー**  
社外取締役9人を含む幹部11人に譲渡制限付き株式
  - 吉野家HD**  
社外出身2人を含む取締役6人に譲渡制限付き株式
  - 武田薬品**  
国内外のグループ上級幹部に信託型株式報酬
  - ADワークス**  
若手社員に譲渡制限付き株式。まず新卒社員9人に付与
  - 日ガス**  
成績優秀な従業員に譲渡制限付き株式

い中、自社株を与えるえるよう、従業員に自覚ことで優秀な人材にとどを促す効果も期待できまってもらいたい」（細る」と指摘する。

谷佳津年・最高財務責任者  
ソニーは2月末、社外取締役9人に自社株を株式報酬は現金報酬にえた。1人あたり時価で540万円相当を無償でか少なく済む。三菱UFJ信託銀行の内ヶ崎茂却できない条件を付け・報酬コンサルティングた。同社が社外取締役に室長は「将来の経営を担株式報酬を与えるのは初

# 企業価値向上へ意識共有

株式報酬は決められた価格で自社株を買えるストックオプション（株式購入権）のほか、株式と交換できるポイントや業績に応じて与える「信託型」、一定期間売却できない「譲渡制限付き株式」がある。

最近急増しているのが信託型と譲渡制限付き株式だ。ストックオプションより株価上昇に向けた動機づけを働かせやすい仕組みとされる。野村証券や三菱UFJ信託銀行などによると、社外取締役と従業員向けに信託型と譲渡制限付き株式を導入した企業は2月末で140社程度と、2017年3月末に比べて3倍に増えたようだ。

これまで経営監督が株価採用企業は5%以下だ。従業員向けも米国で普及が例もある。りそな銀行は線を含ませるうえで、社進んでおり、米アマゾン企業が社外取締役に業績外取締役に自社株を持つ・ドット・コムは中堅以運動型でなく固定的な報酬として株式を与える場を株式で支払う。

合、現金支給額の3割までを株式で支払う。ただ、株式報酬は既存でとるよう求めている株主にとって1株利益の。投資家から理解を得る。報酬コンサルの希薄化につながるが、より丁寧な説明が必要だ。

（向野峻）

## 譲渡制限付き信託型が急増

クオアパシオンより株価上昇に向けた動機づけを働かせやすい仕組みとされる。野村証券や三菱UFJ信託銀行などによると、社外取締役と従業員向けに信託型と譲渡制限付き株式を導入した企業は2月末で140社程度と、2017年3月末に比べて3倍に増えたようだ。